

|| 企業調査レポート ||

コプロ・ホールディングス

7059 東証 1 部・名証 1 部

[企業情報はこちら >>>](#)

2021 年 1 月 14 日 (木)

執筆：客員アナリスト

水田雅展

FISCO Ltd. Analyst **Masanobu Mizuta**



FISCO Ltd.

<https://www.fisco.co.jp>

目次

■ 要約	01
1. 技術社員の高い定着率などが強み	01
2. 2021 年 3 月期第 2 四半期累計は一過性コストで減益だが計画超で着地	01
3. 2021 年 3 月期通期は 2 ケタ増収増益で過去最高更新予想	01
4. 長期目標は 2030 年 3 月期売上高 1,000 億円、営業利益 100 億円	02
5. 2021 年 3 月期連続増配予想	02
■ 会社概要	03
■ 事業概要	03
1. サービス概要	03
2. 特徴・強み	05
3. リスク要因・収益特性と対策	08
■ 業績動向	09
1. 2021 年 3 月期第 2 四半期累計の連結業績概要	09
2. 派遣先業種別動向	11
3. 財務状況と経営指標	11
■ 今後の見通し	13
1. 2021 年 3 月期通期の連結業績見通し	13
2. 第 2 四半期累計の進捗率は低水準だが、下期は一過性コストがはく落	13
■ 成長戦略	14
1. 長期目標は 2030 年 3 月期売上高 1,000 億円、営業利益 100 億円	14
2. 建設マーケットの更なる深耕	15
3. プラント技術者派遣のシェア拡大	17
4. シンガポール現地法人設立	17
5. M&A 戦略・新規事業の検討	17
6. 中長期的に収益拡大基調	18
■ 株主還元策	18
■ SDGs への取り組み	19

要約

建設技術者派遣事業を展開、プラント業界向けを第 2 の柱に育成

コプロ・ホールディングス <7059> は建設技術者派遣・紹介事業を展開している。雇用した派遣技術社員（以下、技術社員）を、大手ゼネコンを中心とする顧客企業に派遣する。技術社員の主な業務内容は、建設工事の施工管理（建築・土木・設備・プラント工事現場における工程管理、安全管理、品質管理、原価管理）及び CAD オペレーター等である。

1. 技術社員の高い定着率などが強み

教育・研修やメンタルケア・サポートの徹底による技術社員の高い定着率、幅広い人材ニーズに対応した流動性の高い派遣人材基盤、全国ネットワークによる顧客拡大力、質の高い技術社員と顧客企業との信頼関係に基づく高稼働率の維持などを特徴・強みとしている。

2. 2021 年 3 月期第 2 四半期累計は一過性コストで減益だが計画超で着地

2021 年 3 月期第 2 四半期累計の連結業績は、売上高が前年同期比 17.8% 増の 7,271 百万円、営業利益が同 20.7% 減の 531 百万円、経常利益が同 20.0% 減の 534 百万円、親会社株主帰属四半期純利益が同 7.3% 減の 404 百万円だった。売上面は、コロナ禍でも新規採用を積極的に行い、技術社員の増加やチャージアップの効果で大幅増収だった。利益面は、原価及び販管費における一過性コストの影響で減益だった。一過性コストを除くベースでは営業増益だった。期初計画との比較では、一過性コストが想定内に収まり、全社的な経費削減によって販管費が想定を下振れたため、営業利益は期初計画の 408 百万円に対して 122 百万円超過達成して着地した。

3. 2021 年 3 月期通期は 2 ケタ増収増益で過去最高更新予想

2021 年 3 月期通期の連結業績予想（10 月 28 日に上方修正）は、売上高が前期比 17.6% 増の 15,432 百万円、営業利益が同 12.6% 増の 1,793 百万円、経常利益が同 13.3% 増の 1,795 百万円、親会社株主帰属当期純利益が同 12.7% 増の 1,221 百万円としている。第 2 四半期累計の期初計画超過達成分を上方修正した。2 ケタ増収増益で過去最高更新予想である。第 2 四半期累計の進捗率が低水準の形だが、売上面では下期が建設業界の需要期となり、利益面では第 2 四半期累計の一過性コストの多くがはく落する。通期会社予想は達成の可能性が高いだろう。コロナ禍でも高成長を継続することが期待される。

要約

4. 長期目標は2030年3月期売上高1,000億円、営業利益100億円

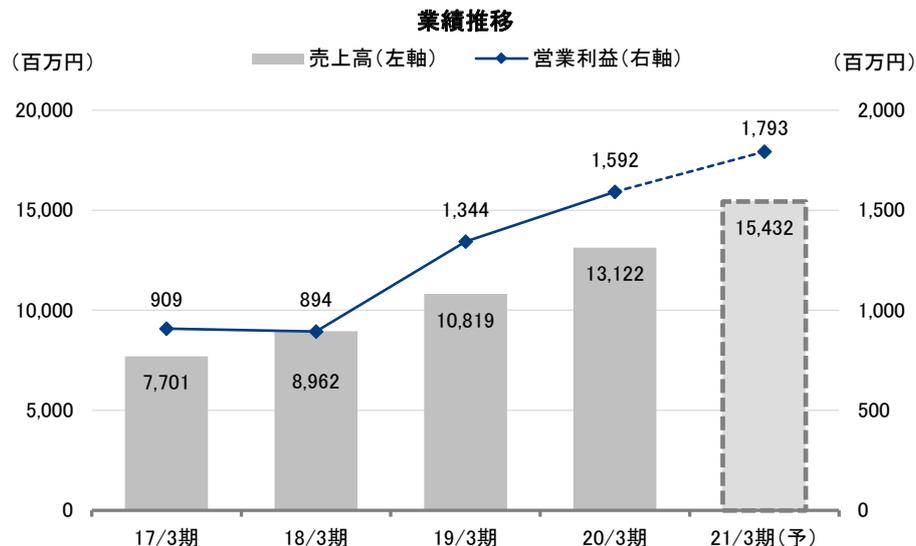
中長期経営ビジョンには「業界 No.1 ブランド」を掲げ、経営目標値は2030年3月期売上高1,000億円、営業利益100億円としている。既存の建設業界向け技術者派遣の成長をベースとして、プラント業界向け技術者派遣を第2の収益柱に育成して事業分野を拡大する。新分野開拓や海外展開も視野に入れる。清川甲介（きよかわこうすけ）代表取締役社長は、今後の展望として「サポート体制充実やマッチング率向上によって技術社員の定着率をさらに高め、質の高い技術者の派遣によって既存顧客との取引拡大や新規顧客の獲得につなげるという好循環を生み出す。目標の達成に向けて M&A も積極活用したい」と意欲的に語る。中長期的に収益拡大基調だろう。

5. 2021年3月期連続増配予想

2021年3月期の配当予想は2020年3月期比15円増配の75円（第2四半期末20円、期末55円＝普通配当50円＋東証1部・名証1部への市場変更記念配当5円）としている。連続増配予想である。収益拡大に伴って株主還元の変化する充実も期待されるだろう。

Key Points

- ・建設技術者派遣事業を展開、プラント業界向けを第2の柱に育成
- ・2021年3月期は2ケタ増収増益で過去最高更新予想
- ・長期目標は2030年3月期売上高1,000億円、営業利益100億円



出所：決算短信よりフィスコ作成

■ 会社概要

社名「コプロ」の由来は「応えるプロ」

同社は建設業界を中心とする人材派遣・紹介事業（建設技術者派遣・紹介事業）を展開している。グループは同社（持株会社）、及び連結子会社 2 社（事業会社の（株）コプロ・エンジニアード、ASEAN 地域を統括する中間持株会社 COPRO GLOBALS PTE. LTD.）で構成されている。社名「コプロ」の由来は「応えるプロ」である。技術社員一人ひとりを大事にするという創業の思いに立ち、目指す姿に「一人ひとりの心に点火する『人づくり』企業になる」を掲げ、派遣先及び技術社員との間での強固な信頼関係を構築している。

2006 年 10 月（株）トラスティクルーを名古屋市に設立、2008 年 3 月（株）コプロ・エンジニアードへ社名変更、2015 年 5 月持株会社に移行して（株）コプロ・ホールディングスへ社名変更、2019 年 3 月東証マザーズ及び名証セントレックスに新規上場、2020 年 9 月東証 1 部及び名証 1 部に市場変更した。

2021 年 3 月期第 2 半期末時点の資本金は 30 百万円、自己資本比率は 72.7%、発行済株式数は 5,000,000 株（自己株式 283,267 株含む）である。

沿革

年月	項目
2006年10月	（株）トラスティクルーを名古屋市中区に設立（人材派遣・紹介事業）
2008年 3月	（株）コプロ・エンジニアードへ社名変更
2015年 5月	持株会社に移行し、（株）コプロ・ホールディングスへ社名変更
2016年 5月	本社を名古屋市中村区に移転
2019年 3月	東証マザーズ及び名証セントレックスに株式上場
2020年 4月	シンガポールに COPRO GLOBALS PTE.LTD. を設立
2020年 9月	東証 1 部及び名証 1 部へ上場市場変更

出所：会社資料よりフィスコ作成

■ 事業概要

技術社員の高い定着率と充実したサポート体制などが強み

1. サービス概要

建設技術者派遣・紹介事業を展開している。雇用した技術社員を、大手ゼネコンを中心とする顧客企業に派遣する。技術社員の主な業務内容は、建設工事の施工管理（建築・土木・設備・プラント工事現場における工程管理、安全管理、品質管理、原価管理）、及び CAD オペレーター等である。技術社員は派遣先企業の指示に基づいて、工事現場で管理者（所長）と職人の間に入って施工管理を行う。

事業概要

ビジネスモデル

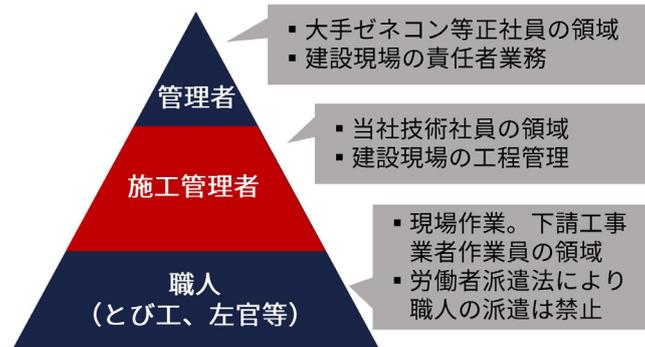
- 建設業界を中心に技術者を派遣
- 当社グループは技術社員と雇用契約を締結し、派遣先企業に派遣



出所：説明会資料より掲載

派遣業務内容

- 建設会社の正社員が担う管理者と、各種職人の間に入り、建設プロジェクトの管理を実施
- 主な業務として①工程管理、②安全管理、③品質管理、④原価管理業務を実施



出所：説明会資料より掲載

2020年3月期の業種別売上高構成比は建設業界 85.6% (建築 31.9%、土木 17.4%、設備 24.9%、CAD 8.6%、その他 2.8%)、及びプラント業界 14.4% だった。今後の重点分野としてプラント業界の拡大にも注力している。なお取引先別売上高構成比ではスーパーゼネコン (5社) が約 2 割、エリア別売上高構成比では三大都市圏 (関東・東海・関西) が約 7 割で推移している。

事業概要

2. 特徴・強み

教育・研修やメンタルケア・サポートの徹底による技術社員の高い定着率、幅広い人材ニーズに対応した流動性の高い派遣人材基盤、全国ネットワークによる顧客拡大力、質の高い技術社員と顧客企業との信頼関係に基づく高稼働率の維持などを特徴・強みとしている。

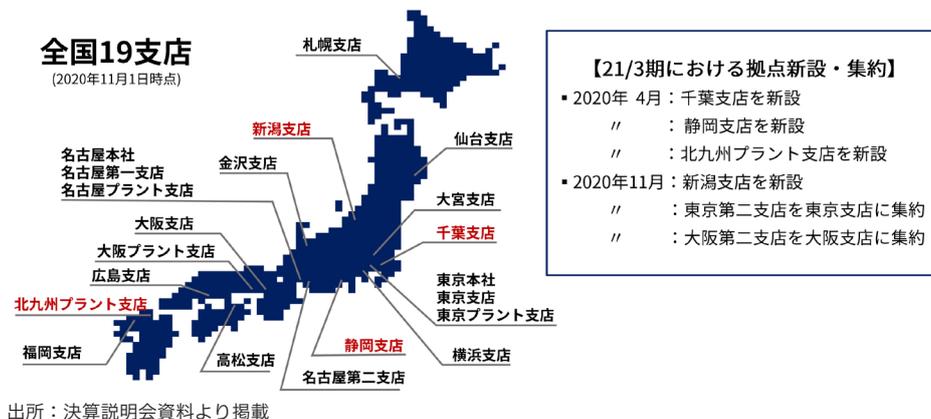
自社運営の建設・プラント業界求人サイト「現キャリア」も活用した積極的な人材採用によって、全国で派遣できる流動性の高い人材基盤を構築している。これによって、全国に張り巡らされた支店ネットワークとともに、全国から寄せられる幅広い人材ニーズへの対応や、全国の派遣先企業（顧客）との取引拡大が可能になる。

(1) 全国に張り巡らされた支店ネットワーク

2020年11月1日付で組織変更を実施し、支店ネットワークは全国19支店となっている。マーケットに柔軟に対応することを目的として建設とプラントの営業機能を分離し、4事業部（建設第一～第三事業部、プラント事業部）の下に各支店（営業担当、トラスト担当）を置く体制とした。なお技術社員のアフターフォローを担当するトラスト部を支店に移管（従来は本社の人事戦略本部）して、営業と密に連携する体制とした。

事業網の拡大

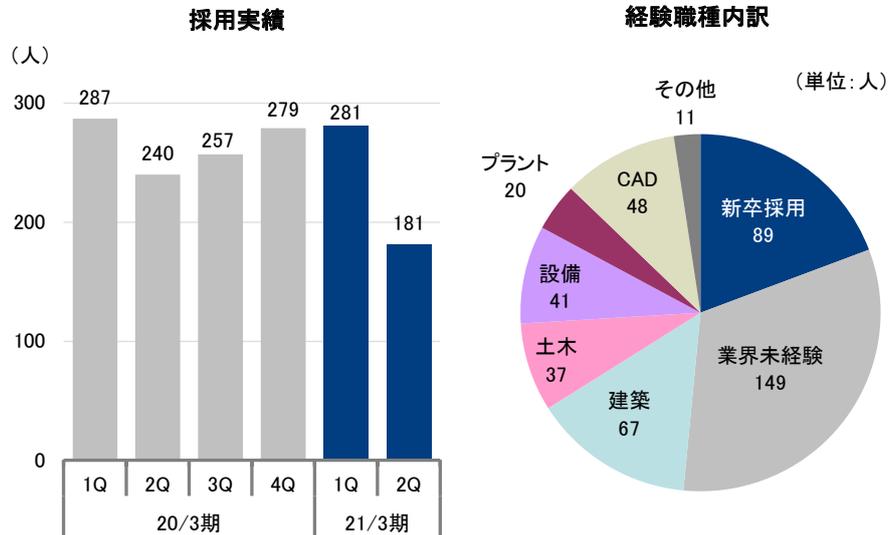
- プラント事業部制のもと、プラント技術者派遣シェアの更なる拡大へ
- 新潟支店開設により上信越エリアのマーケット獲得に取り組む
- 支店集約により、生産性向上及びスピーディーな顧客対応を図る



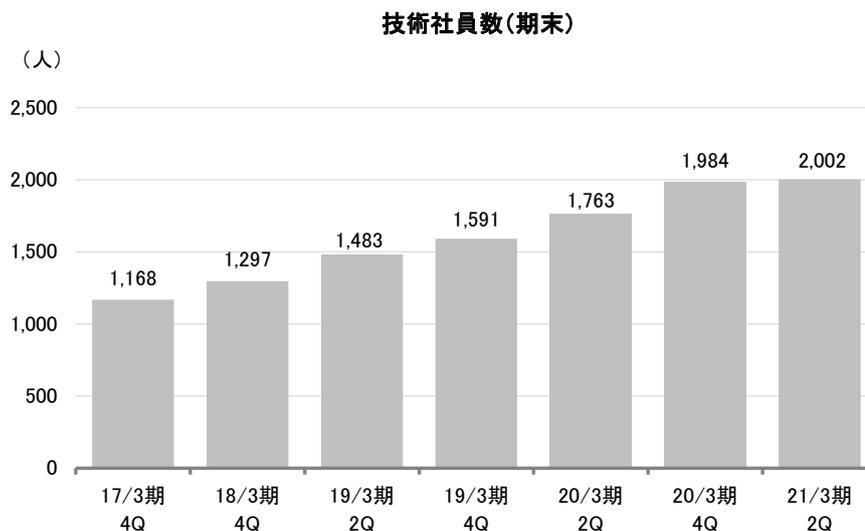
(2) 積極的な採用で技術社員数は増加基調

コロナ禍においても積極的な採用を継続し、2021年3月期第2四半期累計には合計462名を採用した。技術社員数は2021年3月期第2四半期末時点で2,002名となった。積極的な採用で技術社員数は増加基調であり、これに伴って売上高・利益も増加基調である。

事業概要



出所：決算説明会資料よりフィスコ作成



出所：決算説明会資料よりフィスコ作成

(3) 充実した教育・研修とサポート体制

技術社員の教育・研修については、採用したすべての技術社員に対して、就業先で起こる様々なトラブルに対応できるように、入社時の教育・研修（勤怠管理、就業規則、情報セキュリティ、技術社員のサポート担当の役割、派遣適用除外業務、ハラスメント、労働安全衛生、労働災害発生時の対応、危険予知など）を実施している。顧客満足度の向上や大手顧客との取引拡大に向けて、技術社員が現場でいかに貢献できるかを重視して、特に「コプロ」グループの技術社員としての自覚や心構えの確認を徹底している。また、2021年1月からは、遠隔地に居住している技術社員に対して、スマートデバイスを活用したリモート研修の実施を予定している。なお、新卒の教育・研修期間は従来2週間としていたが、2021年3月期から1ヶ月として入社時の教育・研修を強化している。

コプロ・ホールディングス | 2021年1月14日(木)
 7059 東証1部・名証1部 | <https://www.copro-h.co.jp/ir/>

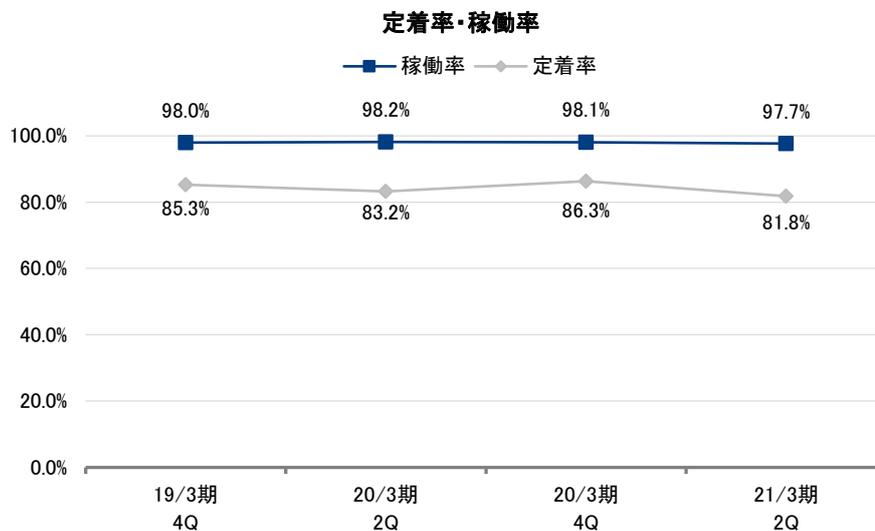
事業概要

入社時の教育・研修とともに、技術社員のスキルアップやキャリアサポートを目的として、同社が運営する研修施設「監督のタネ」に専属の講師を配し、受講希望者の習熟度に合わせて実習研修を行っている。「監督のタネ」は東京、名古屋、大阪に加え、2020年4月に千葉に拠点を開設しており、全国4拠点体制を構築している。

さらに各支店にサポートを行うトラスト担当を配置し、技術社員に対して配属後のアフターフォロー、健康管理、メンタルヘルスマネジメント、スキルアップ支援、定期的な安全大会の開催など、質の高いサポート活動を行うことで高い定着率を実現している。また、派遣先（顧客）や技術社員へのヒアリングなどを通じて、より良い職場環境づくりや顧客満足度向上に取り組んでいる。更には人材派遣会社としては珍しい取り組みとして、スマートフォンの貸与を全技術社員に対して行っており、働き方改革に向けた正確な勤怠管理の徹底のほか、技術社員とのコミュニケーションのデジタル化を推進している。

(4) 技術社員の定着率と稼働率は高水準推移

技術社員の定着率と稼働率は、前述のような教育・研修及びサポート体制の充実によって、定着率はおおむね80%台と、業界平均よりも高い水準で推移している。定着率については中長期的には90%台を目指すとしている。また建設業界における人手不足に加えて、質の高い技術社員による顧客満足度向上も寄与して、稼働率は一時的休職等を除くと実質100%の水準で推移している。

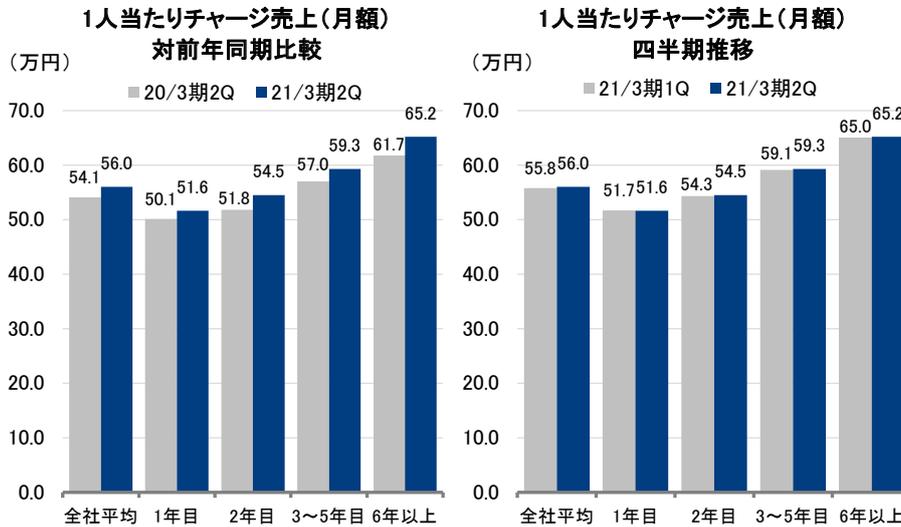


出所：決算説明会資料よりフィスコ作成

(5) チャージアップ推進

同社は取引先に対して、実労働時間に基づく請求ではなく、技術社員ごとに月額契約に基づいて請求を行っている。そして2020年4月開始の「派遣労働者の同一労働・同一賃金」にも対応して、チャージアップ（技術社員1人当たり売上単価の向上）交渉に取り組んでいる。2021年3月期第2四半期末時点の同社の1人当たりチャージ売上（月額）は、前年比及び前四半期比ともおおむね増加している。

事業概要



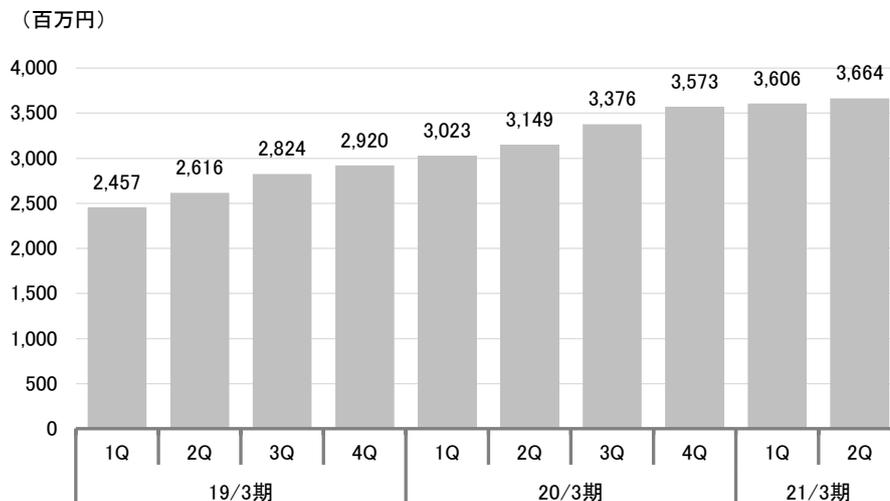
出所：決算説明会資料よりフィスコ作成

3. リスク要因・収益特性と対策

建設技術者派遣・紹介事業における一般的なリスク要因・収益特性としては、法規制（労働者派遣法、労働基準法など）、人材確保、季節要因などがある。このうち法規制に関しては、特に2020年4月開始の「派遣労働者の同一労働・同一賃金」が原価上昇要因となるため対応が課題とされている。ただし質の高い技術社員や顧客との信頼関係も背景として、前述のようにチャージアップ交渉の取り組みがおおむね順調に進展している。

季節要因に関しては、建設業では特に土木工事が年度末（1月-3月）に集中する傾向があるが、同社では季節要因による技術社員の一時待機期間を発生させないように、土木分野の受注を戦略的に抑制している。また積極的な採用で技術社員が四半期ごとに増加基調のため、売上高に関して特に大きな季節変動傾向は見られない。

四半期別売上高の推移



出所：決算説明会資料よりフィスコ作成

本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレマー）をお読みください。

Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

業績動向

2021 年 3 月期第 2 四半期累計は一過性コストを除くベースで営業増益

1. 2021 年 3 月期第 2 四半期累計の連結業績概要

2021 年 3 月期第 2 四半期累計の連結業績は、売上高が前年同期比 17.8% 増の 7,271 百万円、営業利益が同 20.7% 減の 531 百万円、経常利益が同 20.0% 減の 534 百万円、親会社株主帰属四半期純利益が同 7.3% 減の 404 百万円だった。

2021 年 3 月期 2Q 累計連結業績の概要

	20/3 期 2Q	21/3 期 2Q	(単位：百万円) 伸び率
売上高	6,172	7,271	17.8%
営業利益	670	531	-20.7%
経常利益	667	534	-20.0%
親会社株主に帰属する四半期純利益	436	404	-7.3%
技術社員新規採用数	527 人	462 人	
期末技術社員数	1,763 人	2,002 人	
1 人当たりチャージ売上月額 (全社平均)	54.1 万円	56.0 万円	

出所：決算短信、決算説明会資料よりフィスコ作成

売上面は、コロナ禍でも新規採用を積極的に行い、技術社員の増加やチャージアップの効果で大幅増収だった。第 1 四半期にコロナ禍の影響で工事現場の一時閉鎖と技術社員の一部休業が発生したが、休業した全技術社員に対して派遣先から月額契約にかかる補償を受け取った。

利益面は、原価及び販管費における一過性コスト（合計 151 百万円）の影響で減益だった。売上総利益率は前年同期比 5.5 ポイント低下して 27.7% だった。一過性コストに加えて、2020 年 4 月に開始された「派遣労働者の同一労働・同一賃金」制度に伴う技術社員の給与テーブル引上げも影響した。ただしチャージアップ交渉の進展で一部をカバーしたほか、下期での挽回を見込んでいる。販管費は前年同期比 7.8% 増加したが、販管費比率は同 1.9 ポイント低下して 20.4% だった。

一過性コストのうち技術社員に貸与したスマートフォン関連費用は下期以降もランニングコストが発生し、基幹システム刷新にかかる減価償却費は 2022 年 3 月期から発生するが、いずれも業績への影響は軽微の見込みである。

業績動向

一過性要因コストについて

売上原価 一過性増加要因

- ① 4月入社新卒技術社員の採用増・研修の強化
⇒前年比+33人の89人入社。研修を昨年より長い1ヵ月間実施し、5月6日より配属完了
- ② コロナ禍を優秀な人材が採用できるチャンスと捉え、採用の手を緩めず推進
⇒一時的に待機人員が発生したが、第1四半期中に配属完了
- ③ 全技術社員にスマートフォンを貸与
⇒端末を活用した適正な勤怠管理、更なるコミュニケーションに活用

販管費 一過性増加要因

- ① 営業改革コンサル費用、基幹システム再構築に伴う費用
- ② 新規3支店費用(千葉支店、静岡支店、北九州プラント支店)、既存支店の移転集約
- ③ 海外事業本格化のためのASEAN諸国における調査費用
- ④ 新型コロナウイルス感染症対策費用
- ⑤ 東証・名証第1部市場変更費用

出所：決算説明会資料より掲載

なお一過性コストを除くベースの営業利益は前年同期比 1.8% 増の 682 百万円だった。また期初計画との比較では、一過性コストが想定内に収まり、全社的な経費削減によって販管費が想定を下振れたため、営業利益は期初計画の 408 百万円に対して 122 百万円超過達成して着地した。

連結営業利益

【対前年同期】

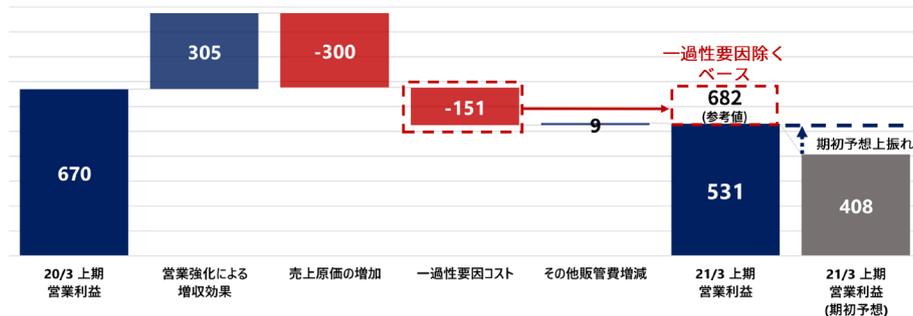
- 将来成長に向けた一過性のコストを除くと増益基調を維持

【対期初予想】

- 全社的な経費削減による販管費の下振れにより期初予想を超過達成

(10月28日に上方修正公表済み)

(単位：百万円)

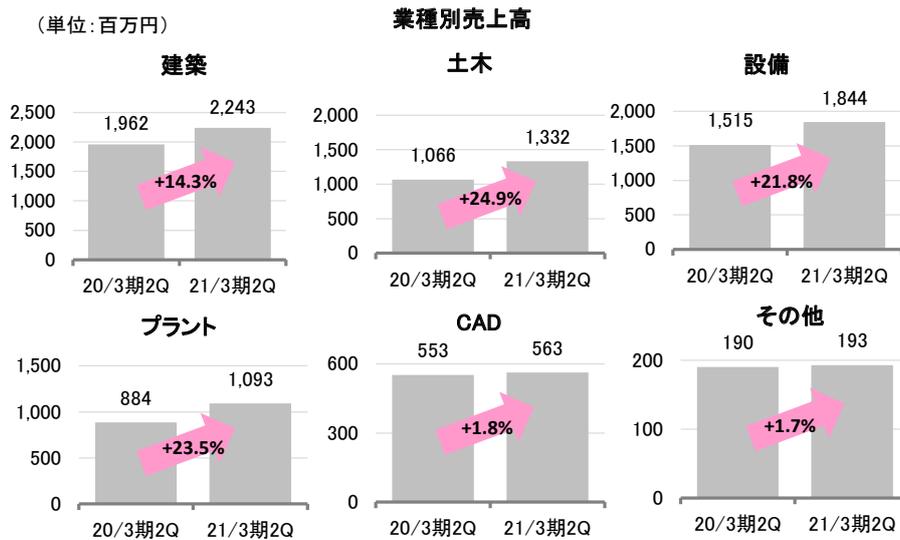


出所：決算説明会資料より掲載

業績動向

2. 派遣先業種別動向

派遣先業種別売上高については、全業種で伸長した。注力分野としているプラント業界も前年同期比23.5%増収と大幅伸長した。なお土木が同24.9%増収と大幅伸長したが、下期にかけては季節変動要因の小さい建築や設備を中心に拡大したいとしている。



出所：決算説明会資料よりフィスコ作成

3. 財務状況と経営指標

財務面で見ると、2021年3月期第2四半期末の資産合計は2020年3月期末比173百万円減少の7,857百万円、負債合計は同394百万円減少の2,148百万円となった。特に大きく変動した項目はない。純資産合計は利益剰余金の積み上げで同221百万円増加の5,709百万円、自己資本比率は同4.4ポイント上昇して72.7%となった。財務の健全性は高い。

コプロ・ホールディングス | 2021年1月14日(木)
 7059 東証1部・名証1部 | <https://www.copro-h.co.jp/ir/>

業績動向

主要経営指標

(単位：百万円)

項目	19/3期	20/3期	21/3期 2Q
売上高	10,819	13,122	7,271
売上原価	7,194	8,746	5,255
売上総利益	3,624	4,376	2,015
売上総利益率 (%)	33.5	33.3	27.7
販管費	2,280	2,783	1,483
販管費率 (%)	21.1	21.2	20.4
営業利益	1,344	1,592	531
営業利益率 (%)	12.4	12.1	7.3
営業外収益	2	1	4
営業外費用	10	9	1
経常利益	1,336	1,585	534
経常利益率 (%)	12.4	12.1	7.3
特別利益	-	17	90
特別損失	1	35	4
税引前当期純利益	1,335	1,567	620
法人税等合計	396	483	215
親会社株主帰属当期純利益	938	1,084	404
当期純利益率 (%)	8.7	8.3	5.6
包括利益	938	1,084	404
資産合計	7,474	8,030	7,857
(流動資産)	6,486	6,897	6,785
(固定資産)	988	1,132	1,071
負債合計	2,781	2,542	2,148
(流動負債)	2,104	2,379	2,039
(固定負債)	676	162	108
純資産合計	4,692	5,487	5,709
(株主資本)	4,692	5,487	5,709
(資本金)	30	30	30
自己株式除く期末発行済株式総数 (株)	4,710,000	4,714,000	4,716,733
1株当たり当期純利益 (円)	227.52	230.16	-
1株当たり純資産額 (円)	996.35	1164.18	-
1株当たり配当額 (円)	42.00	60.00	20.00
自己資本比率 (%)	62.8	68.3	72.7
自己資本当期純利益率 (%)	25.4	21.3	-
営業活動によるキャッシュ・フロー	1,165	1,125	-
投資活動によるキャッシュ・フロー	-122	-144	-
財務活動によるキャッシュ・フロー	761	-885	-
現金及び現金同等物の期末残高	4,699	4,795	-

出所：決算短信、決算説明会資料よりフィスコ作成

■ 今後の見通し

2021年3月期通期は2ケタ増収増益で過去最高更新予想

1. 2021年3月期通期の連結業績見通し

2021年3月期通期の連結業績予想(10月28日に上方修正)は、売上高が前期比17.6%増の15,432百万円、営業利益が同12.6%増の1,793百万円、経常利益が同13.3%増の1,795百万円、親会社株主帰属当期純利益が同12.7%増の1,221百万円としている。第2四半期累計の期初計画超過達成分(売上高33百万円、営業利益122百万円、経常利益126百万円、親会社株主帰属当期純利益72百万円)を上方修正した。2ケタ増収増益で、売上高・利益とも過去最高更新予想である。

2021年3月期通期連結業績予想

(単位:百万円)

	20/3期	21/3期			2Q累計進捗率
	実績	期初予想	修正予想	前期比伸び率	
売上高	13,122	15,398	15,432	17.6%	47.1%
営業利益	1,592	1,670	1,793	12.6%	29.6%
経常利益	1,585	1,669	1,795	13.3%	29.7%
親会社株主に帰属する 当期純利益	1,084	1,148	1,221	12.7%	33.1%

出所:決算短信、決算説明会資料よりフィスコ作成

2. 第2四半期累計の進捗率は低水準だが、下期は一過性コストがはく落

第2四半期累計の進捗率は売上高が47.1%、営業利益が29.6%、経常利益が29.7%、親会社株主帰属当期純利益が33.1%だった。やや低水準の形だが、売上面では下期が建設業界の需要期となり、積極的な採用によって技術社員数が増加基調であることに加えて、チャージアップの効果も寄与する見込みだ。利益面では、下期はチャージアップによる原価率改善に加えて、第2四半期累計の一過性コストの多くがはく落する見込みだ。通期会社予想は達成の可能性が高いだろう。コロナ禍でも高成長を継続することが期待される。

成長戦略

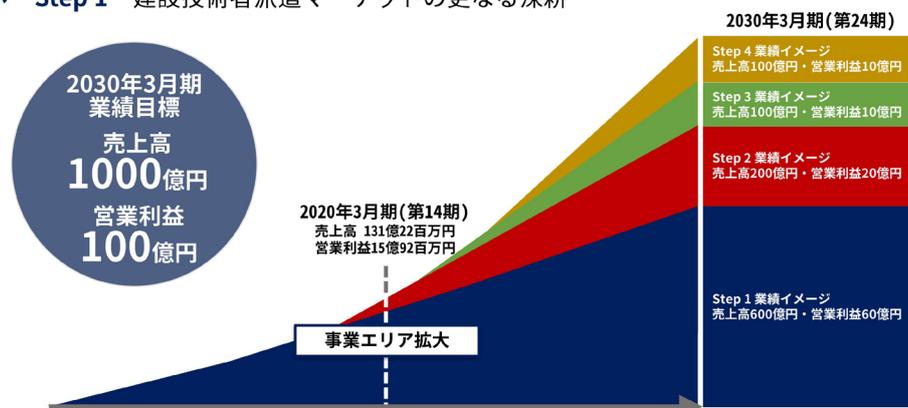
既存事業の成長や新分野の開拓で高成長目指す

1. 長期目標は 2030 年 3 月期売上高 1,000 億円、営業利益 100 億円

中長期経営ビジョンには「業界 No.1 ブランド」を掲げ、経営目標値は 2030 年 3 月期売上高 1,000 億円、営業利益 100 億円としている。目標達成に向けた重点施策としては、既存の建設業界向け技術者派遣の成長をベースとして、受注単価の高いプラント業界向け技術者派遣を第 2 の収益柱に育成して事業分野を拡大する。プラント業界は建設業界における工場建設などのノウハウを生かせる分野である。さらに M&A を活用して新分野開拓や海外展開も視野に入れる。

10 年後の成長イメージ

- ✓ **Step 4** M&A戦略・新規事業の検討
- ✓ **Step 3** グローバル事業の推進
- ✓ **Step 2** プラント技術者派遣のシェア拡大
- ✓ **Step 1** 建設技術者派遣マーケットの更なる深耕



出所：説明会資料より掲載

2. 建設マーケットの更なる深耕

(1) 採用と営業の強化

採用の強化に関しては、自社運営の建設・プラント業界求人サイト「現キャリア」のリニューアルを実施（2021年4月頃予定）して、応募数の倍増を目指す。

営業の強化に関しては、属人的な営業スタイルから組織的な営業スタイルへの転換を図る。また、2020年4月には千葉支店、静岡支店、北九州プラント支店、2020年11月には新潟支店を新規開設し、支店ネットワーク拡充によって営業エリアの拡大や、プラント技術者派遣のシェア拡大を推進している。一方で、エリアが重複している支店を集約（2020年11月、東京第二支店を東京支店に集約、大阪第二支店を大阪支店に集約）して、生産性向上やスピーディな顧客対応を図っている。なお、2020年11月1日付で実施した組織改編（建設とプラントの営業機能を分離、技術社員のサポートを行うトラスト担当を支店に移管）により、4事業部（建設第一～第三事業部、プラント事業部）の下に全国19支店のネットワークを構築している。

(2) 教育体制の拡充によるキャリアアップ支援

教育体制拡充によるキャリアアップ支援に関しては、自社運営の研修施設「監督のタネ」において、専門講師が受講希望者の習熟度に合わせて研修カリキュラムを提供し、少人数での実習研修を行っている。技術社員の増加に対応するため、東京、名古屋、大阪に加え、2020年4月には4拠点目となる千葉拠点を開設した。さらに今後は、with コロナ /after コロナに対応したデジタル研修も強化する方針だ。

(3) マッチング率向上と生産性向上を推進

システム投資を積極化して、マッチング率の向上や生産性の向上を目指す。

マッチングシステムについては、技術社員と派遣先企業の双方の満足度を向上させるため、システムを刷新してマッチング率の向上を推進する。各支店で抱えている求人案件をデータベース化して全社で共有し、自社運営の建設・プラント業界求人サイト「現キャリア」の人材情報と突き合わせてマッチング率の向上を図り、顧客との契約延長や技術社員の定着率向上につなげる。新システムは2020年12月順次本稼働予定である。

コプロ・ホールディングス | 2021年1月14日(木)
7059 東証1部・名証1部 | https://www.copro-h.co.jp/ir/

中長期成長戦略

マッチング率向上

- 担当者や支店のみで把握していた派遣案件情報をデータベース化し、タイムリーに全社で共有できる仕組みを構築
- マッチングシステムを介して、派遣案件情報と自社求人サイト「現キャリア」の人財情報と突合し、マッチングの最適化を推進

【導入までのスケジュール】
2020年6月～



技術社員・派遣先企業 双方の満足度を
最大化するマッチングを実現

出所：説明会資料より掲載

(4) 技術社員の定着率の更なる向上

技術社員の定着率の更なる向上に関しては、派遣後のアフターフォローを行う専任担当者（トラスト担当）を各支店に配置し、キャリアアップ等の相談のほか、技術社員が抱える不安や不満の解消に向けたヒアリングを実施している。また技術社員のエンゲージメント向上に向けた施策として、すべての技術社員にスマートフォンを貸与した。正確な勤怠管理や健康管理のほか、コミュニケーションへの活用などでデジタル化を推進する。さらに福利厚生プログラムとして「コプロマイレージ倶楽部」を運営し、商品券等と交換できるマイルを毎月付与している。

(5) バックオフィス業務の生産性向上

バックオフィス業務の生産性向上については基幹システムを刷新する。見積・契約・勤怠・請求などの業務をシステム化することで、派遣先の拡大や技術社員の増加に伴う支店の管理人員に係わる人件費の増加を抑制することが可能になり、今後の販管費率の低下につなげる。新システムは2021年4月本稼働を予定している。

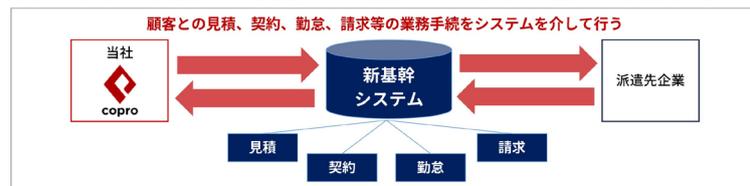
基幹システム刷新による生産性向上

- バックオフィス業務のシステム化を推進し、支店の固定費を圧縮

【導入スケジュール】



新基幹システムには、顧客との見積書、請求書、契約書類のやり取りをオンラインで手続きする機能を具備
⇒ 政府の「IT新戦略策定に向けた方針」(2020年4月発表)にある“民間企業における紙や押印を前提とした業務慣行の見直し”も対応可能



利益率の向上が期待される

派遣先の拡大（＝技術社員の増加）に比例して増加していた支店の営業事務に係わる人件費の上昇を抑制することが可能

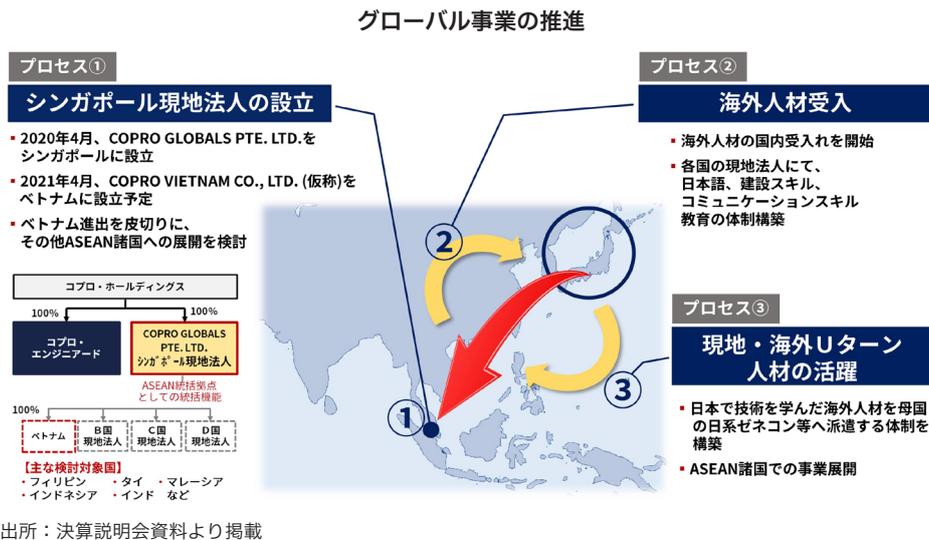
出所：決算説明会資料より掲載

3. プラント技術者派遣のシェア拡大

プラント業界向け技術者派遣を、建設技術者派遣に次ぐ第2の収益柱に育成して事業分野を拡大する。プラント業界は建設業界における工場建設などの経験・ノウハウを活かせる分野であり、技術社員の水平展開（建設の経験を活かしてプラントへ派遣）が比較的容易である。競争が少なく、受注単価が高い点でも有望市場である。

4. シンガポール現地法人設立

海外進出に向けた取り組みでは、2020年4月にシンガポール現地法人として COPRO GLOBALS PTE. LTD. を設立した。シンガポール現地法人は、ASEAN 進出のハブ拠点（中間持株会社）という位置付けで、2021年4月にはベトナムに事業子会社として COPRO VIETNAM CO., LTD.（仮称）の設立を予定しており、さらには、今後はフィリピン、タイ、ミャンマーなどのその他 ASEAN 諸国への展開を検討する。海外高度人材の国内受入を推進するほか、将来的には ASEAN 地域に進出している日系ゼネコン・プラント企業に対して、日本で技術を学んだ人材の現地・海外 U ターンなどの事業化を検討する。

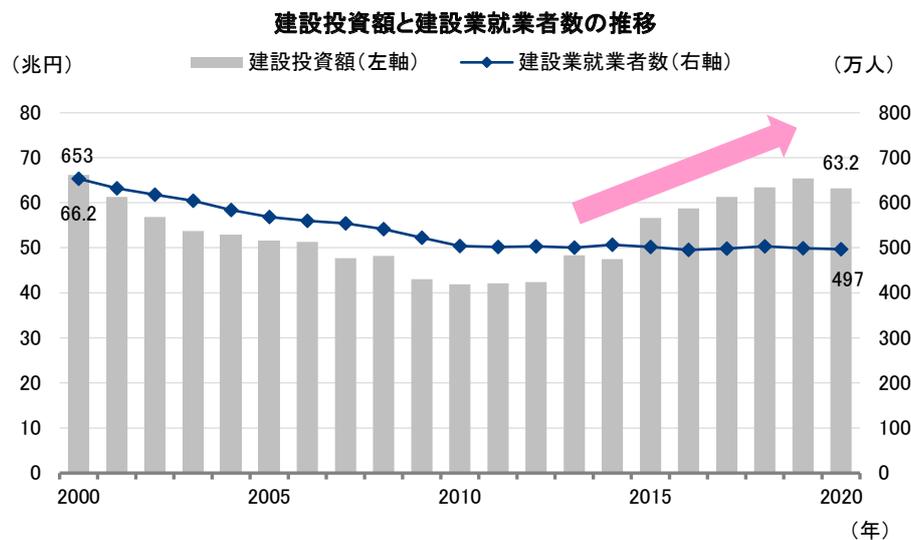


5. M&A 戦略・新規事業の検討

建設技術者派遣にとどまらず、人材派遣サービス業界においては2020年4月開始の「派遣労働者の同一労働・同一賃金」や、2024年4月施行予定の「働き方改革関連法案」が大きな負担となる中小派遣会社も多いため、今後は業界淘汰・再編が加速すると予想されている。こうした事業環境も背景として成長を加速させるため、エンジニア派遣会社のほか、既存事業とのシナジー効果が期待できる企業に対する M&A を検討する。社内新規事業の立ち上げにも取り組む方針だ。

6. 中長期的に収益拡大基調

国内の建設投資額は2011年の東日本大震災後に回復基調となっているのに対して、建設業界の就業者数は1997年をピークとして減少に転じ、2011年以降も横ばいで推移している。また大手ゼネコンなどが固定費削減のため採用抑制の傾向を強めていることや、就業者の高齢化進展なども背景として、若年層を中心とする建設技術者派遣への需要は一段と高まっている。中長期的に事業環境は良好と言えるだろう。



出所：決算説明会資料よりフィスコ作成

清川甲介代表取締役社長は、今後の展望として「建設・プラント向け技術者派遣の市場規模は現時点で5,000億円～6,000億円と推定され、高齢化なども考慮すれば潜在市場は大きい。サポート体制充実やマッチング率向上によって技術社員の定着率をさらに高め、質の高い技術者の派遣によって既存顧客との取引拡大や新規顧客の獲得につなげるという好循環を生み出す。そして経営ビジョン“業界 No.1 ブランド”と2030年3月期目標値の達成に向けてM&Aも積極活用したい」と意欲的に語る。中長期的に収益拡大基調だろう。

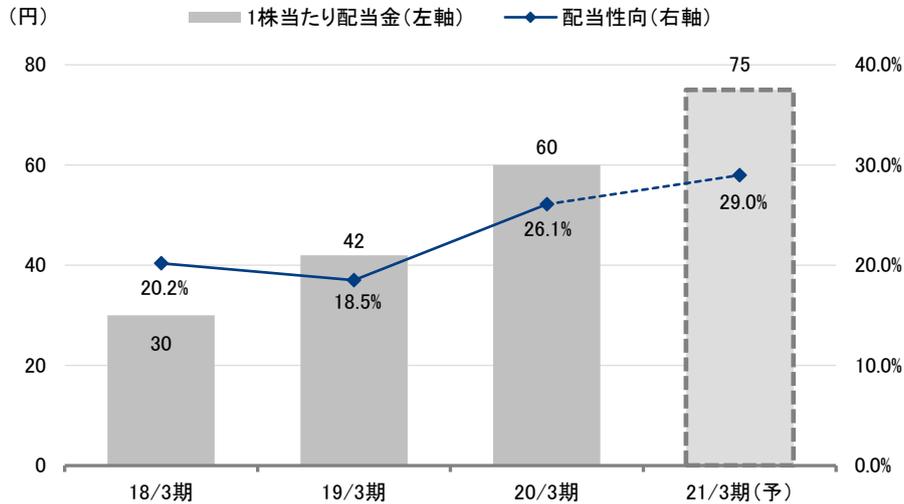
株主還元策

2021年3月期連続増配予想

株主還元の基本方針は、将来的な事業拡大に資する投資とのバランスに留意し、配当性向の向上（30% 目途）を図るとしている。この方針に基づいて、2021年3月期の配当予想は、2020年3月期比15円増配の75円（第2四半期末20円、期末55円＝普通配当50円＋東証1部・名証1部への市場変更記念配当5円）としている。連続増配予想である。収益拡大に伴って株主還元の更なる充実も期待されるだろう。

株主還元策

1株当たり配当金と配当性向の推移



出所：決算説明会資料よりフィスコ作成

SDGs への取り組み

SDGs への取り組みとして、未経験研修受講率の向上、未経験採用の推進、女性社員比率の向上、定着率の向上、外国籍社員比率の向上、ペーパーレスの推進などで中長期目標を設定し、取り組みを強化している。

SDGs への取り組み

当社グループの「SDGs」への取組み (目標)

目標	指標 (KPI)	2020/3期	2023/3期	目標	指標 (KPI)	2020/3期	2023/3期
4 質の高い教育をみんなに	未経験研修受講率の向上	54.6%	100.0%	9 産業と技術革新の基盤をつくろう	定着率の向上	74.8%	82.0%
8 働きがいも経済成長も	未経験採用の推進	564人 (53.1%)	700人 (52.3%)	10 人や国の不平等をなくそう	外国籍社員比率の向上	44人 (2.2%)	200人 (6.0%)
8 働きがいも経済成長も	女性社員比率の向上	582人 (29.3%)	1,005人 (30.0%)	12 つくる責任 つかう責任	ペーパーレスの推進 (紙使用量削減)	-	△20% (2020/3期比)

出所：決算説明会資料より掲載

重要事項（ディスクレマー）

株式会社フィスコ（以下「フィスコ」という）は株価情報および指数情報の利用について東京証券取引所・大阪取引所・日本経済新聞社の承諾のもと提供しています。

本レポートは、あくまで情報提供を目的としたものであり、投資その他の行為および行動を勧誘するものではありません。

本レポートはフィスコが信頼できると判断した情報をもとにフィスコが作成・表示したものです。フィスコは本レポートの内容および当該情報の正確性、完全性、的確性、信頼性等について、いかなる保証をするものではありません。

本レポートに掲載されている発行体の有価証券、通貨、商品、有価証券その他の金融商品は、企業の活動内容、経済政策や世界情勢などの影響により、その価値を増大または減少することもあり、価値を失う場合があります。本レポートは将来のいかなる結果をお約束するものでもありません。お客様が本レポートおよび本レポートに記載の情報をいかなる目的で使用する場合においても、お客様の判断と責任において使用するものであり、使用の結果として、お客様になんらかの損害が発生した場合でも、フィスコは、理由のいかんを問わず、いかなる責任も負いません。

本レポートは、対象となる企業の依頼に基づき、企業への電話取材等を通じて当該企業より情報提供を受けて作成されていますが、本レポートに含まれる仮説や結論その他全ての内容はフィスコの分析によるものです。本レポートに記載された内容は、本レポート作成時点におけるものであり、予告なく変更される場合があります。フィスコは本レポートを更新する義務を負いません。

本文およびデータ等の著作権を含む知的所有権はフィスコに帰属し、フィスコに無断で本レポートおよびその複製物を修正・加工、複製、送信、配布等することは堅く禁じられています。

フィスコおよび関連会社ならびにそれらの取締役、役員、従業員は、本レポートに掲載されている金融商品または発行体の証券について、売買等の取引、保有を行っているまたは行う場合があります。

以上の点をご了承の上、ご利用ください。

■お問い合わせ■

〒107-0062 東京都港区南青山 5-11-9

株式会社フィスコ

電話：03-5774-2443（情報配信部）

メールアドレス：support@fisco.co.jp