

2025年12月17日

各位

会社名 株式会社コプロ・ホールディングス
代表者名 代表取締役社長 清川 甲介
(コード: 7059、東証プライム・名証プレミア)
問合せ先 執行役員 経営企画室長 松田 高志
(TEL. 052-589-3065)

個人投資家向けIRセミナー 質疑応答要旨

2025年12月6日開催の神戸投資勉強会主催、個人投資家向けIRセミナーにおける質疑応答要旨を開示いたします。なお、質疑応答要旨については、ご理解いただきやすいように表現の変更や過失・修正を行っております。

Q: 「圧倒的業界No.1」を目標としているが、達成時の具体的な売上や時期は定めているか。

A: 現時点では、具体的な数値目標の公表はしておりません。しかしながら、競合他社が足踏みしている状況から、「圧倒的業界No.1」という目標達成も遠いものではないと考えております。オーガニックな成長のみでなく、M&Aも前向きに検討し、業界ポジションの確立を目指してまいります。

Q: 中期経営計画における27/3期目標の営業利益率は約12%となっているが、どのように利益率を向上するのか。

A: 単価面では、引き続き積極的なチャージアップを行ってまいります。また、新たな基幹システムの導入を予定しておりますので、バックオフィス業務の生産性向上を実現することで、販管費の削減を図ってまいります。

Q: 競合他社の方が営業利益率は高いが、その点はどう考えているのか。

A: 当社では、チャージアップによって得られたマークアップは技術者の給与へ還元する方針をとっていますので、粗利率を必要以上に改善させる考えはございません。そのため、営業利益率は10~12%を確保することを目指しております。

Q: コプロ・ホールディングスの社員の年収はどの程度か。

A: 純粋持株会社であるコプロ・ホールディングス所属の社員は、専門性の高い業務から、定常のバックオフィス業務まで幅広く手掛けております。平均的な年収は500万円弱程度となっております。

Q：建設技術者派遣における 26/3 期の年間 3,000 名採用はどのように実現するのか。

A：採用につきましては、求人広告媒体での母集団形成に注力しつつも、自社採用サイトのベスキヤリやリファラル採用等による採用数の拡大も図ってまいります。また、採用率の高い担当者がより多くの面接を担当できるよう、採用担当者と営業担当者の配置を見直し、採用プロセスの効率化を図ってまいります。

Q：採用単価が他社と比較しても 10 万円程度低いが、単価が低い理由は何か。

A：当社は、外部の人材紹介に依存しない自社での採用体制を構築しております。求人広告媒体を中心に、幅広い業種からの母集団を形成しております。また、応募から採用までの歩留まり管理を徹底し、より効率的な採用プロセスを構築しておりますので、採用単価を抑えることができております。

Q：新卒の技術者の学歴は。

A：当社の新卒技術者は、主に四年制大学、または専門学校卒業生となっております。多くは文系の大学生です。

Q：IT 領域でも新卒の技術者を採用しているのか。また、給与はどの程度か。

A：IT 領域でも数は少ないですが、新卒採用は行っており、年収 400 万円程度となっております。

Q：国家資格取得における補助はあるのか。

A：当社は、技術者のキャリア形成を応援する「エンジニア応援プラットフォーム」を掲げております。国家資格取得においても、E ラーニングによる学習機会の提供や、合格者へのお祝い金の支給を通じて、技術者の成長を能動的に支援しております。

Q：技術者は、正社員か派遣社員のどちらか。

A：当社の技術者は、無期雇用派遣の正社員として雇用しております。技術者の生活基盤を確保するため、未稼働期間においても所定給与の 6 割を支給しております。

Q：技術者の離職率は。

A：当社の技術者の年間離職率は 25% 程度であり、業界の平均的な水準と認識しております。

Q：関東が上手くいかない理由は何か。

A：誤解を与えてしまっているかもしれません、関東は全エリアの中で最も高い成長率を実現しており、当社の成長を牽引しております。しかしながら、現状の伸び率は、当社が想定していた伸びには達しておらず、満足できる水準ではありません。これまでに構築してきた営業・採用プロセスのブラッシュアップを強化し、ルールの徹底を行いながら、人的リソースも投下し、関東エリアにおける更なる成長拡大を図ってまいります。

Q：関東での売上は全体の何割を目標としているか。

A：具体的な目標は設定しておりませんが、現状、建設技術者派遣における関東エリアの売上高は、全

体の約5割を占めています。今後も、日本最大のマーケットである関東でのシェア拡大を目指してまいります。

Q：関東での拡大を進めるほど、採用コストは上がるのではないか。

A：積極的な採用費の投下は行っておりますが、それに比例して応募者数及び採用数も獲得いたしますので、採用単価としてみると想定内の水準で推移しております。

Q：エリア別の採用単価に変化はあるか。

A：応募数の最大化の観点から、エリア別での採用費の投下は行っておりません。

Q：26/3期下期は何を改善させるのか。

A：2Q期間においては、営業担当者の人員不足による交渉力低下が主要因となり、未稼働技術者が増加しておりました。事業規模の成長に対して、営業担当者の確保が追い付いていない部分が反省としてございました。下期は新規採用による増員および営業担当者の育成を進めてまいります。

Q：大手ゼネコンにおいて不良工事が発生しているが、派遣社員を使っていることと因果関係はあるか。

A：施工に関する指揮命令は、顧客企業の現場監督が担当しますが、派遣社員の活用と事故に因果関係はないと考えております。

Q：働き方改革により残業時間の抑制が実施されたことはコoproにとって追い風か。

A：技術者の働き方が改善されたことはもちろん、人財需要がより旺盛になったため、当社としてはビジネスチャンスがより広がったと捉えております。

Q：ベテランの技術者は卒業していくのか。

A：業界未経験者の採用増加により短期間での退職者が課題ではありますが、一方、創業当初から当社に在籍しているようなベテランの技術者も多数おります。就業エリアや保有資格にもよりますが、経験を積めば積むほど給与にも反映されますので、長期的な就業を望まれる方も多数いらっしゃいます。

Q：顧客企業側の社員と派遣社員、現場単位でのそれぞれの割合は。

A：顧客企業やプロジェクトの規模、工事内容によって変動しますが、現場単位で見た場合、顧客企業側の社員と当社を含む派遣社員の割合は、概ね半々のイメージをお持ちいただいてよいかと思います。

Q：契約単価に関しては、今後も現状以上の水準を想定しているのか。

A：人手不足を背景にチャージアップは行いやすい環境がより整ってきていると認識しております。また、当社が目指す「圧倒的業界No.1」という立ち位置に到達することができれば、顧客企業への交渉力も上昇するため、契約単価を引き上げられる余地は多分にあると考えております。アメリカでは、生成AIの普及により専門職のホワイトカラーから建設に従事するブルーカラー職へ転職する方が増えているそうです。日本の施工管理を始めとした技術者ももっと高く評価され、高い給与をもらえるよう

なるべきだと考えています。建設技術者派遣大手の一角として、派遣技術者が経済的にもっと魅力的な職種になるように、契約単価の改善並びに技術者への還元を行い、当社も責任を果たしていきたいと考えております。

Q：契約単価の上昇により、顧客企業側から派遣ではなく正社員として雇用したいという声も増えると思うが、どう考えているのか。

A：受注産業であるゼネコンが派遣技術者を使うことを見直すことは考えづらいですが、中途採用の一環として、長年派遣として働いている社員の正社員雇用を検討されるケースはございます。当社では、技術者本人と顧客企業、双方の合意が確認できれば、当社を含めた Win-Win-Win の関係が成立するため、人材紹介への切り替えを行っております。

Q：大手競合が PE ファンドに買収されたが、買収価額が高いと感じている。コプロも M&A に前向きだということだが、買収資金を採用に費用を投下し、オーガニックで成長した方がよいのではないか。

A：競合の買収においては、建設技術者分野のみでなく、その他領域を含んだバリュエーションとなっているため、建設技術者派遣だけに付いた価格ではない点、注意が必要です。これまで当社は、オーガニックな成長のみで業界第 2 位のポジションまで成長してまいりましたが、成長を加速させる手段として、また当社が業界の中でも高い成長を実現できている競争力の高さをより発揮させる手段として、M&A は有効な手段であると考えております。適正な価格とタイミングを見極め、オーガニックな成長とバランスを取りながら検討してまいります。

Q：時価総額 1,000 億円は目指しているか。

A：具体的な時価総額の目標を会社として掲げておりませんが、個人的にはいつかは必ず達成したい節目となる数値だと考えています。

Q：ベスキャリを通じての採用は全体の何%か。

A：全体の 10%程度です。

Q：建設の着工数は景気と連動する印象があるが、今後どうなると考えているか。

A：構造的な人手不足は数年程度で解決する課題ではないため、多少の建設投資の増減、および着工数の増減により、人材派遣需要が大きく変動ことは少ないと考えております。しかしながら、ゼネコン側が無理な工期の案件を避け、利益率のよい案件を選び始めているため、今期に入ってからは着工数の増加が緩やかになっており、当社への影響は軽微ですが受けている印象はあります。但し、発注者側が工期期間を長く設定することで、再び着工数は増加すると考えておりますので、人手不足も相まって、長期トレンドで見れば当社の需要は底堅く推移すると考えております。

以上