

建設業界人材不足を背景として業績が拡大中、株主資本コストを大きく上回るROEが企業価値評価を押し上げる

サマリー

■ 「エンジニア応援プラットフォーム企業」を目指すエンジニア派遣会社

株式会社コプロ・ホールディングス（以下、同社）は建設技術者派遣事業の売上高構成比が89.1%と高く、創業以来、19年間に渡り増収を継続中である。エンジニアの多様な働き方とキャリアアップの支援を通して事業成長を図っている。自社求人サイトの運営、採用プロセスの厳格な運用などを基に、自社採用による効率の高い技術者採用にこだわっている。機電・半導体技術者派遣・IT技術者派遣事業を第2の収益柱にする戦略があり、2024年より半導体市場への技術者派遣ビジネスに参入している。

■ 強固な財務体質

有利子負債を持たない無借金経営を2022/3期から継続中。株主資本比率は64.8%で高い。総資産回転率は2.38倍、ROEは22.1%である。今後は自己資本の積み増しを抑制した資本構成を目指し、M&Aなどの大型投資は機動的に財務レバレッジ活用も視野に入れている。

■ 業績動向と中期経営計画

現在進行中の中期経営計画(2023/3期～2027/3期の5ヵ年)は、5月15日の2025/3期決算発表時に最終年度(2027/3期)の業績目標数値の上方修正を行った。新たな業績目標数値は、売上高47,000百万円(当初目標比7,000百万円増)、Non-GAAP営業利益6,200百万円(同1,200百万円増)、グループ技術者数8,000人(同1,800人増)である。

■ 株価インサイト

同社のROEは22.1%と非常に高い。投資家の期待リターンであるSIR試算の株主資本コストはおおよそ7.10%～7.55%であり、超過利益を生んでいる。これが、高いPBRバリュエーションの背景になっている。また、この高いROEによって、同社のPER、PBR、EV/EBITDAなどのバリュエーションは、同業他社の5社平均より高い水準にある。同社は10月1日を効力発生日とする普通株式の株式分割1:2を予定している。下記の業績図表のEPSとDPSは過去の株式分割に限って遡及修正を行っている。

決算期	売上高 (百万円)	YoY (%)	営業利益 (百万円)	YoY (%)	経常利益 (百万円)	YoY (%)	当期純利益 (百万円)	YoY (%)	EPS ⁽¹⁾ (円)	DPS ⁽¹⁾ (円)
2023/3期	18,791	20.5	1,321	-18.5	1,324	-18.2	864	-10.2	23.03	12.5
2024/3期	24,098	28.2	2,141	62.0	2,211	67.0	1,463	69.3	37.20	25.0
2025/3期	30,015	24.6	2,763	29.1	2,784	25.9	1,820	24.4	47.09	30.0
2026/3期(会予)	38,000	26.6	3,800	37.5	3,800	36.5	2,470	35.7	64.78	40.0
2025/3 Q1	6,870	27.1	418	77.2	432	40.2	265	39.0	6.69	-
2026/3 Q1	8,297	20.8	619	48.0	614	42.0	379	42.9	9.86	-
2026/3 Q2(会予)	17,444	22.6	1,539	24.3	1,539	22.4	1,001	25.4	26.25	15.0

出所：同社決算短信よりSIR作成。SIRでの財務データ処理は短信規定と異なるため記載数字は会社資料と相違することがある。

(1) 2025年10月1日が効力発生日となる1:2の株式分割および過去の株式分割を反映した訴求修正後のEPSとDPSを記載している。EPSは潜在株式調整後の数値。

Full Report



建設技術者派遣業に強みを持つ。財務体質は非常に強靱である。積極的な株主利益還元政策が行われており、上場以降、毎期の増配が続いている。顧客である建設業界は構造的な人手不足から人材派遣利用の旺盛な需要が続いている。

主要指標

株価 (8/25終値)	2,273
年初来高値 (8/12)	2,400
年初来安値 (4/7)	1,309
10年間高値 (25/8/12)	2,400
10年間安値 (20/4/22)	365
発行済株式数(百万株)	20.00
時価総額 (十億円)	45.46
株主資本比率(2025/3)	64.3%
26/3 PER (会予)	17.5
26/3Q1PBR (実績)	5.37
25/3 ROE (実績)	22.1%
26/3 予想配当利回り	3.5%

株価チャート (1年)



出所：Tradingview

アナリスト 中嶋俊彦

research@sessapartners.co.jp



目次



フロントページ：サマリー

■ 会社概要	概略 / 創業の経緯 / 企業理念体系 / ブランドコンセプト / 沿革	3
■ ビジネスモデル	事業概要 / 連結子会社 / ストック型ビジネスモデル / 人材創出の取り組み / 重要な非財務指標(KPI指標) / 事業戦略 / エンジニア応援プラットフォーム / 建設技術者派遣事業の成長戦略 / 機電・半導体技術者派遣及びIT技術者派遣事業の成長戦略	6
■ 業界環境	労働力不足 / 建設業界の受注動向 / 建設業界の労働人口 / 市場規模予想 / 同業他社の状況 / 建設技術者派遣事業の参入障壁	17
■ 強みと弱み	強み / 弱み	23
■ 直近の業績と予想	2025/3期決算 / 2026/3期業績予想	24
■ 中期経営計画	中期経営計画の上方修正 / 外部環境の状況と前提 / 建設・プラント技術者派遣事業の戦略と方向性 / 機電・半導体技術者派遣及びIT技術者派遣事業の戦略の方向性 / M&A方針・投資戦略	30
■ 株主還元政策	資本政策 / 株主還元政策と株式分割	32
■ 株価インサイト	株価推移 / バリュエーション / 同業他社とのバリュエーション比較	34
■ 株主	株主の状況	37
■ 財務情報	損益計算書	38
	貸借対照表	39
	キャッシュフロー計算書	40

会社概要



代表取締役社長
清川 甲介氏

人材派遣ビジネスを「人づくり」と捉え、優秀な派遣人材の育成に注力

概略

同社グループは2006年に創業し、建設エンジニア・プラント技術者のアウトソーシング事業をメインビジネスとし、業績拡大を続けてきている。現在、創業より19期連続増収を継続中である。同社は2015年にホールディングス体制に移行しており、傘下の連結グループ子会社は3社である。**(株)コプロコンストラクション(以下、コプロCN)**は、同グループのコアビジネスである建設エンジニアおよびプラントエンジニアの技術者人材派遣を行っている。建設技術者派遣の売上高では、上場企業4社中、第2位に位置している。**(株)コプロテクノロジー(以下、コプロTC)**は、機械・電子・電気などの機電系分野において工業製品の設計開発技術者派遣、保守請負サービス、半導体技術者派遣などを中心とする業務を展開している。**COPRO VIETNAM CO., LTD.(以下、COPRO VIETNAM)**は建設・機械設計・IT領域の日本企業への派遣や人材紹介のビジネススキームの構築を行ってきたが、2024年11月13日の同社の取締役会で解散し精算することを決議しており、現在は、現地の法令に従って精算手続き中である。

ホールディングス体制に移行した目的のひとつは経営の多角化である。もうひとつは、同社が人材派遣ビジネスを「人づくり」と捉えており、派遣先企業へのサービス向上の「人づくり」に注力していくためである。「採用をして派遣をしたら終わりという人材派遣業界の通念を変えたい」という強い思いから、段階的な専門スキル教育だけでなく、「人間力」や「創造力」といったマネジメント能力を育む人材育成の環境を整えている。

同社は現在進行中の中期経営計画で2027/3期までに売上高47,000百万円、営業利益5,600百万円、Non-GAAP営業利益6,200百万円、一株当たり当期純利益(EPS)185.0円、技術者数8,000人を目指している。建設・プラント技術者派遣市場でのシェア拡大、機械やIT分野の収益強化、M&A戦略による新規事業の確立などをもって計画の達成と企業価値の向上を目指すとしている。

創業の経緯

清川甲介氏は、1998年に名古屋工業専門学校を卒業後、1999年に(株)日構シーエスエス(現 人材派遣会社の(株)テクノプロコンストラクション)に入社した。いずれは家業である父の建設業を継ぐ目的であったが、(株)日構シーエスエスにて営業を5年間経験している。清川氏は当初、営業の経験・知識はなかったが素早く習得し、その後26歳の2004年にはグループ子会社の社長に就任するまでに至った。清川氏は、自分の功績はここに至るまで支えてくれたチームの手腕や良き教師たちのおかげとし、また、規律を重んじ他人を尊重することを教え込んでくれた父親によるものと謙虚に言う。清川氏は、その実績に満足することはなく、さらにビジネスを成長させるためには、離職率を下げて、社内研修を改善して労働力の質を向上させるとともに、派遣技術者の定着率を上げ、非稼働時間を減らし効率を高める必要があると考えた。そして、これらすべてを実施するには、管理業務、マーケティング、人事部門を掌握する必要があることに気づき、会社業務全容を把握する行動に移したが、清川氏は社長という役職にもかかわらず、親会社からは単なる一部門の営業部長としか見られていないことに気づいた。

そこで清川氏は2006年に独立することを決め、株式会社コプロ・エンジニアードを設立した。人材派遣業で競争に不可欠と考える4つの柱である、「採用」、「育成」、「マッチング」、「定着率」のすべてを自ら指揮することで、卓越した人材サービス企業を創ることを目指すことに至った。

企業理念体系

同社グループも時代の変化と向き合い、人対人のコミュニケーションに加え、テクノロジーを導入して生産性を高め、真価を発揮すべく取り組んでいるが、社長の清川氏は、どれだけ技術が発展しても、相手を思いやる仕事は人にしかできないという思いを同社グループの企業理念体系の軸に据えている。

同社では「志をもって事を成す」ことを理念としている。目標にコミットし、プライドをかけて全力で共に成し遂げる、という志事を通して全社員での成長を図っている。

同社は人が持つ無限の可能性を信じ、「一人ひとりの心に点火する『人づくり』企業になる」ことをビジョンに掲げている。一人ひとりの情熱の炎を灯し、行動を喚起し、そして常に鼓舞し、人が動かす「ヒューマンドライブ」な社会を作るため、社員のヒューマンスキルとビジネススキル双方の開発に注力している。

また、「教育」、「マッチング」を徹底し、社員がイキイキ・ワクワク働ける環境を構築することが「社員の定着」に繋がり、それこそが顧客に対して最高のサービスの提供に繋がると考えている。

同社の企業理念体系図

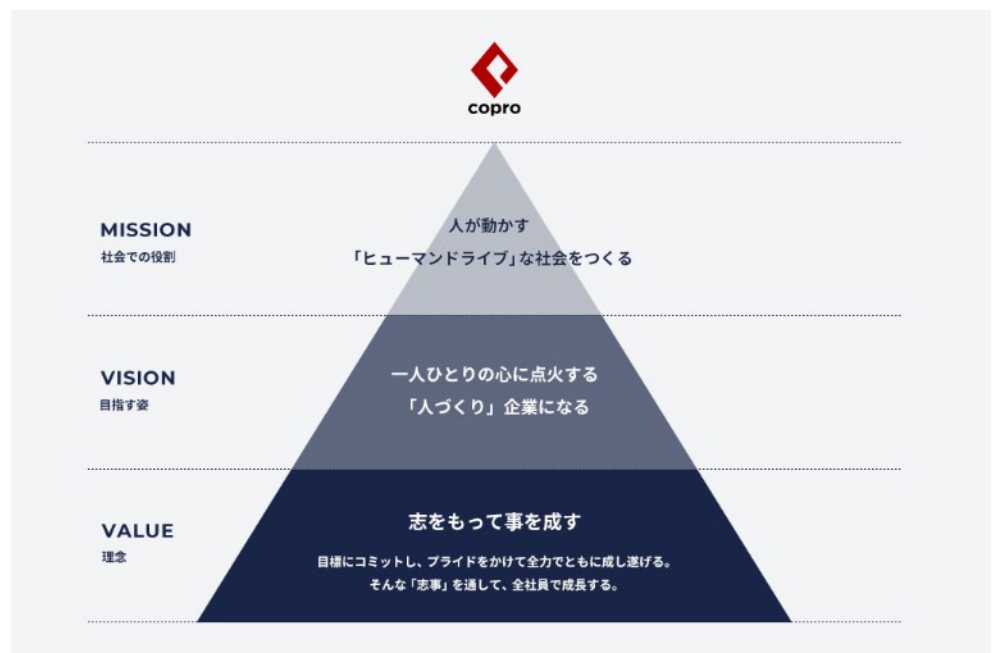
Value

Vision

Mission



コプローチ



出所：同社ウェブサイト

ブランドコンセプト

コプロのコーポレートブランドマークは、「人の無限の能力を信じ、その熱源になる」を実現していくために、コプロで働く一人ひとりが持つべき情熱の炎を表している。Coproの頭文字「C」をモチーフにした炎のシンボルと、その中心に形取られた「P」が、コプロがもっとも大切にする「人(Person)」を表し、その「人」が情熱の炎を発する熱源となる様を表現している。また「P」には、その「人(Person)」が情熱(Passion)を持って何事にも取り組むことで生まれる力(Power)が原動力となるコプロの姿を象徴している。

沿革

年	月	沿革
2006年	10月	株式会社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）
2006年	10月	名古屋支店開設
2007年	2月	横浜支店開設
2008年	3月	株式会社コプロ・エンジニアードへ社名変更
2008年	3月	名古屋支店移転
2008年	8月	東京支店開設
2009年	10月	札幌支店開設
2011年	7月	大阪支店開設
2011年	9月	首都圏支店開設
2012年	10月	福岡支店開設
2013年	4月	仙台支店開設
2014年	6月	広島支店開設
2015年	5月	持株会社への移行を目的として株式会社コプロ・ホールディングス（現 自社）へ社名を変更し、同時に完全子会社として株式会社コプロ・エンジニアード（現連結子会社）を会社分割により設立し当社グループの主要事業である人材派遣・紹介事業を移管
2015年	9月	労働者派遣法改正
2016年	5月	本社を名古屋市中村区に移転
2017年	4月	株式会社コプロ・エンジニアード大宮支店開設
2017年	4月	株式会社コプロ・エンジニアード東京支店を東京第一支店へ改称、首都圏支店を東京第二支店へ改称
2017年	4月	株式会社コプロ・エンジニアード東京本社開設
2017年	10月	株式会社コプロ・エンジニアード神戸支店開設
2018年	4月	株式会社コプロ・エンジニアード金沢支店開設
2018年	10月	株式会社コプロ・エンジニアード名古屋支店を名古屋第一支店へ改称
2018年	10月	株式会社コプロ・エンジニアード名古屋第二支店開設
2019年	3月	東京証券取引所マザーズ及び名古屋証券取引所セントレックスに株式を上場
2019年	4月	株式会社コプロ・エンジニアード東京プラント支店、名古屋プラント支店、大阪プラント支店開設
2019年	10月	株式会社コプロ・エンジニアード高松支店開設
2020年	4月	COPRO GLOBALS PTE., LTD.をシンガポール共和国に設立
2020年	4月	株式会社コプロ・エンジニアード千葉支店、静岡支店、北九州プラント支店開設
2020年	4月	株式会社コプロ・エンジニアード大阪支店を大阪第一支店へ改称
2020年	4月	株式会社コプロ・エンジニアード神戸支店を大阪市北区に移転し大阪第二支店へ改称
2020年	9月	東京証券取引所市場第一部・名古屋証券取引所市場第一部に市場変更
2020年	11月	株式会社コプロ・エンジニアード新潟支店開設
2020年	11月	株式会社コプロ・エンジニアード東京第一支店・東京第二支店から東京支店へ改称
2020年	11月	株式会社コプロ・エンジニアード大阪第一支店・大阪第二支店から大阪支店へ改称
2021年	4月	株式会社コプロ・エンジニアード名古屋第一支店・名古屋第二支店から名古屋支店へ改称
2021年	4月	COPRO VIETNAM CO., LTD.をベトナム社会主義共和国に設立
2021年	4月	株式会社アトモスの全株式を取得し、子会社化
2021年	9月	バリューアークコンサルティング株式会社の全株式を取得し、子会社化
2022年	4月	東京証券取引所プライム市場・名古屋証券取引所プレミアム市場に移行
2022年	4月	株式会社コプロ・エンジニアードがヒューコス株式会社の労働者派遣及び有料職業紹介事業を吸収分割により承継
2023年	10月	株式会社アトモスを存続会社とするバリューアークコンサルティング株式会社の吸収合併、及び称号を株式会社コプロテクノロジーへ変更
2023年	10月	株式会社コプロ・エンジニアードの商号を株式会社コプロコンストラクションへ変更
2023年	11月	WEB・ソフトウェア開発及びシステムコンサルティング事業を展開する株式会社ビー・アイ・シーより、派遣及び準委任契約を伴うSES事業を株式会社コプロテクノロジーが譲り受ける
2024年	2月	COPRO GLOBALS PTE., LTD.(シンガポール現地法人)閉鎖
2024年	2月	株式会社コプロテクノロジーが半導体技術者センター「セミコンテクノラボ」開設
2024年	3月	株式会社コプロコンストラクションが建設エンジニア求人サイト「ベスキャリ建設」をオープン
2024年	4月	株式会社コプロコンストラクションの大宮支店を東京支店大宮営業所へ改称
2024年	4月	株式会社コプロコンストラクションの横浜支店を東京支店横浜営業所へ改称
2024年	4月	株式会社コプロコンストラクション東京支店大宮営業所を移転(さいたま市大宮区)
2024年	12月	株式会社コプロコンストラクション金沢サテライトオフィス閉鎖
2025年	4月	株式会社コプロコンストラクション東京本社開設(東京都千代田区)
2025年	4月	株式会社コプロコンストラクション監督のタネ東京研修センター開講(東京都港区)

出所：同社ウェブサイトと有価証券報告書よりSIR作成

ビジネスモデル

事業概要

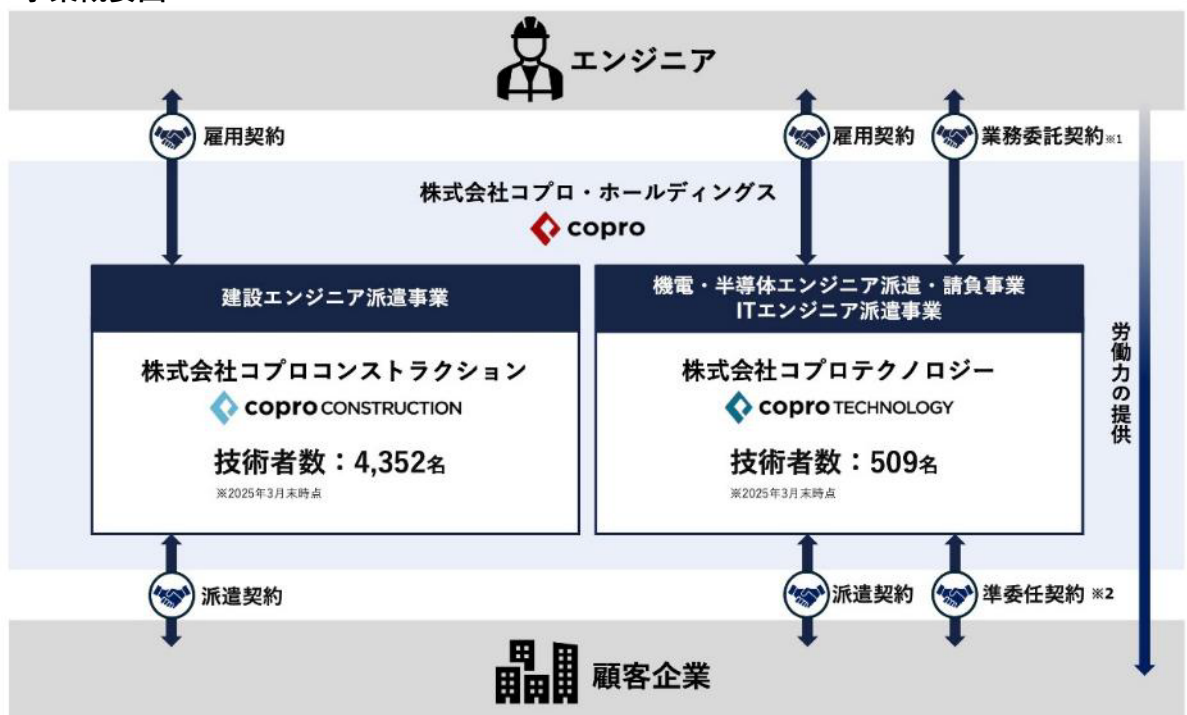
同社は、経営管理を行う持株会社コプロ・ホールディングスを筆頭に、コプロCN、コプロTC、COPRO VIETNAMの3社の連結子会社によって構成されている。

同社から派遣される人材は同社グループ企業(派遣元)と雇用契約を締結しており、同社の顧客企業(派遣先)において就業につき仕事の指揮命令を受ける。ただし、建設技術者派遣の場合は、顧客企業(派遣先)において顧客企業の管理者(正社員)と現場作業や下請け工事などを担う各種職人(鳶職、左官工、塗装工、組立工、配管工など)との間に入る施工管理技術者(いわゆる現場監督)派遣を行っており、建設工事現場などで工程管理、安全管理、コスト管理などを含む建設プロジェクト全体の管理に携わる。職人が行うような作業への人材派遣は労働者派遣法で禁止されている。同社の派遣事業の分野は次の通りである。

①**建設技術者派遣事業 (コプロCN)**: 建設・プラントエンジニア専門の人材派遣・紹介サービスを行っている。派遣先の業種・派遣業務は、建築工事・土木工事・設備工事・プラントなどにおける現場監督やCADオペレーターなどである。

②**機電・半導体技術者派遣及びIT技術者派遣事業 (コプロTC)**: 機械・電子・電気などの機電系分野において、工業製品の設計開発技術者派遣、コンピューターシステムの企画・設計・開発・販売・保守の技術者派遣、IT及び半導体技術者派遣などを中心とする業務を展開している。また、フリーランスのシステムエンジニアに対してIT関連の案件をマッチングする職業紹介事業も行っている。

事業概要図



※1 コプロテクノロジーのIT技術者派遣事業においては一部フリーランスのエンジニアのため、業務委託契約となります。

※2 コプロテクノロジーのIT技術者派遣事業においては一部フリーランスのエンジニアのため、準委任契約となります。

出所: 同社ウェブサイトより抜粋

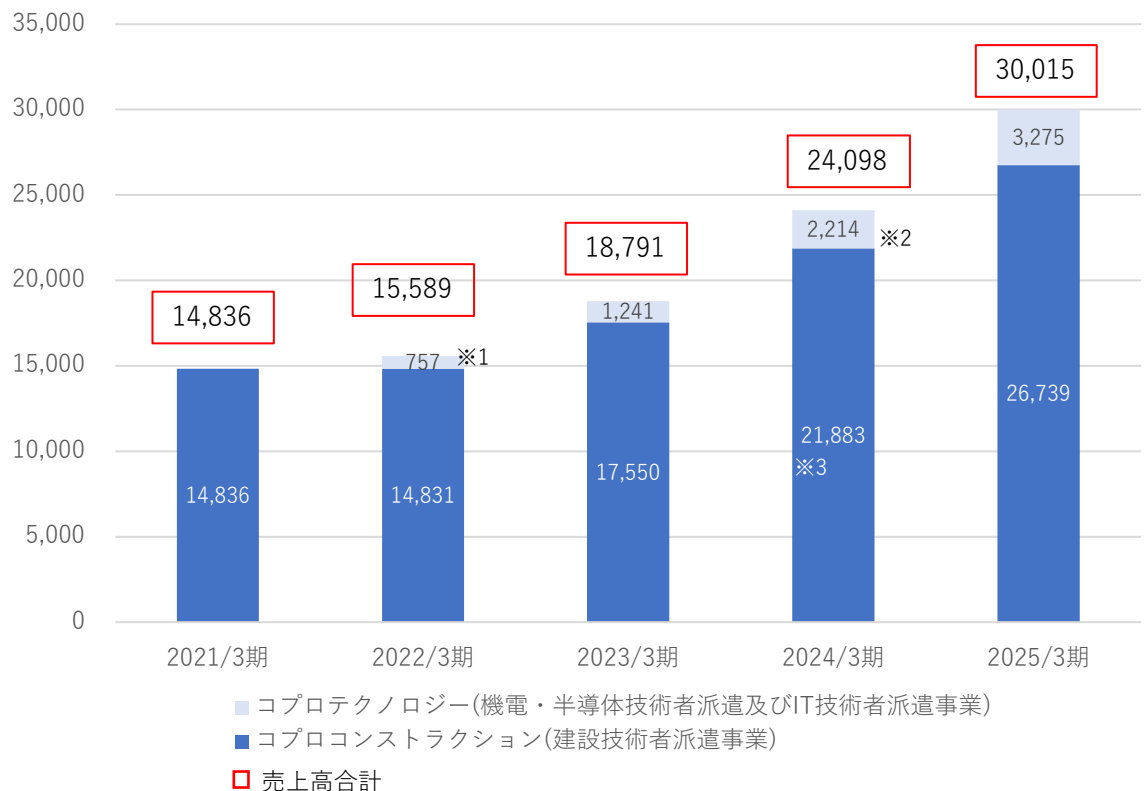
連結子会社

名称	住所	資本金又は 出資金	主な事業の内容	議決権の所 有割合(%)	関係内容
(連結子会社) (株)コプロコンストラクション	名古屋市中村区	30,000千円	建設技術者の人材派遣・人材 紹介	100.0	役員の兼任4名 経営指導
(株)コプロテクノロジー	名古屋市中村区	35,000千円	機械設計開発技術者の人材派 遣・請負、SES	100.0	役員の兼任2名 経営指導、資金の貸付
COPRO VIETNAM CO., LTD.	ベトナム社会主義 共和国	6,720百万VND	ベトナムにおける人材教育及 び人材派遣・人材紹介	100.0	役員の兼任1名 資金の貸付

出所: 同社有価証券報告書

同社は、技術者派遣事業の単一セグメントであるため、セグメントごとの情報はない。連結子会社3社中、COPRO VIETNAMは、2024年11月13日の同社の取締役会で解散し、精算することを既に決議しており、現在は、現地の法令に従って精算手続き中である。

子会社別売上高の推移(単位:百万円)



出所: 同社決算説明資料よりSIR作成

※1: 2022/3期の売上高757百万円はコプロテクノロジーの前身であるアトモスおよびバリューアークコンサルティングの売上高合計。これら2社は2022/3期に新規に連結子会社化された。2022/3期はアトモスとバリューアークコンサルティングの売上高がそれぞれ10ヵ月分および6ヵ月が計上されている。

※2: 2024/3期Q3よりアトモスとバリューアークコンサルティングが合併し、現在のコプロテクノロジーへ商号を変更。

※3: 2024/3期Q3よりコプロ・エンジニアードから現在のコプロコンストラクションに商号を変更。

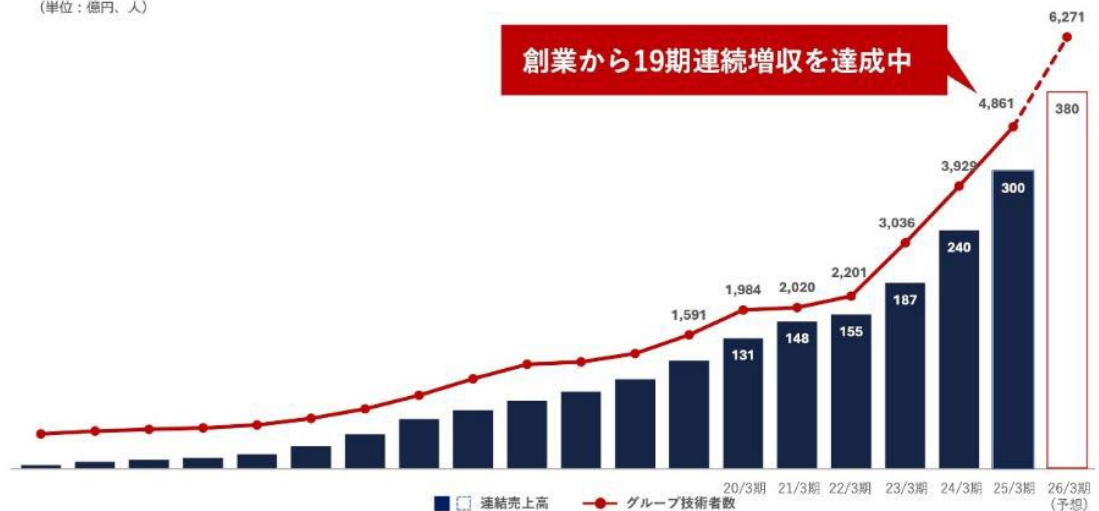
ストック型ビジネスモデル

同社のビジネスモデルは派遣人数に比例して売上高が積み上がるストック型ビジネスである。売上高は派遣技術者の人数と1人当たりの契約単価で決まる。

派遣技術者の人数は「派遣技術者数 × 稼働率」で算出され、契約単価は派遣技術者のスキルや経験年数によって決定され、経験年数の上昇に比例して契約単価も上昇する。したがって、付加価値(優れたスキルと経験年数)の高いエンジニアとなり得る人材の獲得は同社の成長の推進力であり、採用力、定着率、人材育成などが付加価値に影響する重要な係数になっている。

売上高と技術者数との相関関係図

(単位: 億円、人)



※ グループ技術者数はSES事業におけるITフリーランスを含む期末人員数を記載

出所: 同社決算説明資料

人材創出の取り組み

派遣先である顧客に人材派遣することによって収益がもたらされるストック型ビジネスモデルであることから、人的資本の確保は同社にとって最重要項目である。同社では人材創出の取り組みとして次の4点を中心に実践している。

① 人材の確保

採用については、広告媒体による集客に加え、各業界に特化した自社運営求人サイト「ベスキャリ建設」、「ベスキャリIT」、「ベスキャリ機電」を運営し、全国の求人情報の掲載から就業、就業後の相談までの全サポートを行っている。また、若手未経験者向けの求人・採用や、中長期的な事業成長を担う人材を確保することを目的とした新卒採用にも注力している。

また、経験者向けの広告戦略も積極的に展開し、経験者の応募率を上昇させ、採用効率の改善を図っている。さらにマーケティングオートメーションツールを使用し、過去の応募者データに対して的確な求人案内を配信し、コンタクト数を増やすことによって応募数の獲得を増加させる工夫も実践している。

このように同社は採用チャネルの拡大を図りながら、低いコストで多くの付加価値の高い人材の確保につながる自社採用にこだわっている。

採用チャネルの拡大と自社採用へのこだわり

多岐に渡る入社教育

メリットが大まかい
高い定着率を図るフォロー
体制

業務提携などによる教育
プログラムも充実

新事業分野の半導体技術者
研修センター「セミコンテ
クノラボ」を開設

自社採用が強み

② 入社教育の徹底

派遣技術社員向けの入社時研修を開催し、同社グループにおける派遣技術社員としての自覚や心構えなどの確認を徹底している。勤怠管理、就業規則、情報セキュリティ、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、教育内容は就業先で起こる様々なトラブルにも対応できるように入社教育を徹底して実施している。

③ 派遣技術社員へのきめ細やかなフォロー体制の構築

営業担当社員が派遣技術社員の派遣企業先のマッチングから、派遣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などの質の高いサポート活動を一貫して担当する。定期的に派遣技術社員と派遣先企業へ訪問・連絡を行い、派遣技術社員の勤務状況に関する相談、またキャリアパスの設定と支援を実施している。

このように、定期的なフォローアップミーティングを通して問題点や悩み事の早期対応などに努め、派遣技術社員と派遣先企業の満足度の向上に取り組み、派遣契約の中断や離職原因のひとつである派遣技術社員と派遣先企業とのスキルなどに関するミスマッチングを早い段階で把握し、対応することによって、定着率の向上を図っている。

④ 教育の場の提供

建設技術者派遣においては、研修施設「監督のタネ」を名古屋と東京の2拠点に設けている。専属の講師を配置し、若手の未経験人材でも安心してキャリアをスタートできる支援を提供している。また、集合・対面形式による実技研修に加え、リモートによる研修環境を充実させ、派遣技術社員の居住エリアに囚われることなく、より多くの人材のキャリアアップを促進している。

建設技術者派遣事業の具体的な教育プログラムは、2022年11月より、建設業界向けDXを手掛けるスパイダープラス社との業務提携によって、スパイダープラス社の建設業の生産性を向上させるDXサービス「SPIDERPLUS」を同社の研修カリキュラムに組み込んでいる。実際の建設現場のDX化に対応できる即戦力の技術者の育成を通して、DX化ニーズが高まる建設現場への人材派遣の営業強化を推進している。また、2023年2月より、ドローンやロボットの活用による生産向上を掲げるブルーイノベーション社との業務提携によって、ドローンやロボットを活用した建物やプラント領域の検査に対応可能な人材育成強化に向けた教育も行っている。

2024年より、新たな事業分野として参入した半導体生産関係の技術者派遣事業に関しては、半導体製造装置の保守点検を担うエンジニアの育成に特化した半導体技術者研修センター「セミコンテクノラボ」を新横浜に設けており、半導体製造装置の機械メンテナンスやフィールドエンジニア業務などを行える人材を育成している。

重要な非財務指標(KPI指標)

同社は、売上高の構成要素である技術者数の採用数、退職数、在籍技術者数、定着率、稼働率を客観的な非財務指標(KPI指標)として重視している。

① 採用数

同社はストック型ビジネスモデルを展開していることから、採用数は最も重要なKPI指標である。少子高齢化を背景とした若手人材を中心とする構造的な人手不足が同社の主要顧客である建設業界で続いている。従って、このような外部環境下において、優秀な人材を顧客企業へ供給できるかどうかは派遣会社に最も求められる本質的サービスだと同社は考えている。

過去最高の採用数

採用力は同業他社との優勝劣敗を左右する。同社は、経験者はもちろんのこと、業界未経験者の採用を積極的に行っており、技術の領域や事業会社の特徴に適した多様なチャンネルで採用を推進している。特に同社の強みとする自社採用では、自社求人サイトの「ベスキャリ建設」、「ベスキャリIT」、「ベスキャリ機電」や広告媒体を通した求職者の集客から面接入社に至るまでの採用プロセスのアップデートを常時行っており、人材紹介会社に頼らない自前での採用を中心に行っている。

2025/3期の採用数は、積極的な採用強化の取り組みにより、2,711人(前年比22.0%増)となった。内訳は、コプロコンストラクションが展開する建設技術者派遣事業の採用数が2,379人(同17.5%増)となった。コプロテクノロジーの機電・半導体技術者派遣・請負事業の採用数は192人(同62.7%増)、また、IT技術者派遣事業の採用数は140人(同94.4%増)に拡大した。コプロコンストラクションでは、2025/3期は特に中途未経験者の採用数が伸長した。

「ローコスト採用」の強化

同社は採用の戦略として、同社の強みである「ローコスト採用」を重視しており、一人当たりの**採用単価**の適正な管理を行うことで、「ローコスト採用」の強化を図っている。同社によると、採用単価は募集人数などの採用計画の策定、選考基準設定、面接回数、入社後のフォローアップなどを含む採用プロセスの規定と運用が採用単価に影響するという。2025/3期はQ4にかけて新卒採用を除いた採用単価が684千円と大きく上昇した。建設業界の労働者不足を踏まえて、2026/3期Q1の採用増加を目指し、2025/3期Q4に採用費を追加投下したことが影響している。

積極的な採用計画により、採用単価が上昇

採用数・採用単価の推移

■ 中途採用数・採用単価の推移（新卒除く）



■ 採用数・未経験者採用比率の推移（新卒含む）



出所：同社決算説明資料

採用プロセス管理を厳格に運用

前述のとおり、同社は自社求人サイトの運営に費用を積極的に投下し、自前での採用をプライオリティとしているが、あくまでスポットでの利用となる。しかし、人材紹介などによる採用も選択肢には含まれている。自前の採用プロセスの管理を強化して、応募から採用までの歩留まりを常に改善していくことが重要としている。これによって、応募から採用までの歩留まりの改善につながる。同社の中期的な目線では、採用単価を20万円台という目標を持っており、採用単価の抑制を目指している。

② 退職数

退職数は定着率に影響する。傾向的には1年～2年の派遣経験年数が浅い技術者の退職が相対的に多い。在籍年の長い経験者を入れたチームやセット派遣、派遣後のきめ細やかなアフターフォローなどを実施している。そうすることによって、経験年数が浅い派遣技術社員と派遣先企業とのスキルなどによるミスマッチを起因とした退職者の数を抑えることに努めている。

③ 在籍技術者数

2025/3期末の在籍技術者数は、建設技術者派遣が4,352人(前年比22.0%増)、機電・半導体技術者派遣が332人(同48.9%増)、IT技術者派遣が177人(同28.3%増)で、合計した期末在籍技術者数は4,861人(同23.7%増)で過去最高を更新した。

建設技術派遣が4,352人のうち、無期雇用形態は3,498人(同90.2%増)、有期雇用形態は854人(同50.6%減)であった。近年は、無期雇用形態を中心に採用を行っている。無期雇用形態の技術者は常用型派遣であり、顧客である派遣先企業はより直接に業務に関わる指揮命令を受けることになる。また、無期雇用形態の常用型派遣技術者は、派遣先企業の有無に関わらず、同社から継続的に給与を受け取ることができる。

機電・半導体技術者派遣とIT技術者派遣の期末在籍者数の無期・有期の雇用形態は公開されていない。理由は建設技術者数との比較では在籍者数が10%強ほど少ないためとしている。なお、IT技術者派遣にはフリーランス契約の技術者も含まれている。

④ 定着率

当期末の定着率は、当期末在籍技術者数÷(前期末在籍技術者数 + 当期末採用数) × 100によって算出されている。高い定着率のメリットは大きい。高い定着率の派遣会社には求職者からの信頼が高まりやすく、人材の確保が容易になり、結果として能力の高い人材構成比も高まってくる。

また顧客である派遣先企業からの信頼や評価も高まり、契約単価の上昇にもつながる。さらに新規派遣先の開拓など集客面でのプラス効果は大きい。もちろん、採用コストの抑制にもつながってくる。

同社では、定着率を上げる取り組みとしては**人材創出の取り組み**の章(8頁参照)および②退職数でも触れたように、営業担当社員による派遣後のきめ細かなアフターフォローを徹底して派遣技術社員に実施し、労働環境や仕事内容などの悩みや不安の解消を行っている。また派遣先企業への面談も定期的に行い、派遣技術社員と派遣先企業とのスキルなどに関するミスマッチを早い段階で対応することによって、定着率の向上を目指している。同社の戦略的課題は在籍1年～2年目の経験が浅い技術者の定着率の改善である。ターゲット顧客への深耕営業やチーム/セット派遣などの取り組みによって、2025/3期は在籍1年～2年目技術者の定着率に改善傾向が表れてきている。

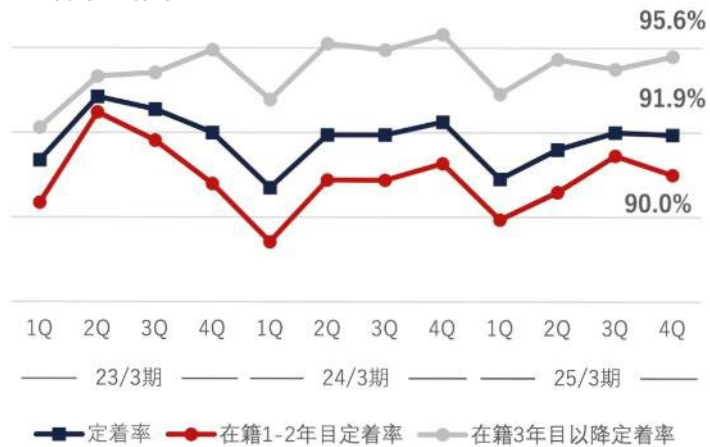
一方、事業ごとの全体の2025/3期の定着率は、いずれも前年比でわずかではあるが低下している。建設技術者派遣が73.2%(前期74.3%)、機電・半導体技術者派遣が80.0%(同80.5%)、IT技術者派遣が75.5%(同75.8%)であった。同社は定着率が80%～90%の高い水準で推移することを目標としている。

2025/3期は過去最高の在籍技術者数を更新

配属後のきめ細かなアフターフォローによって高い定着率を維持

在籍1年～2年目技術者の定着率の改善

定着率の推移



※ 定着率 = 当四半期末在籍技術者数 ÷ 前四半期末在籍技術者数 + 当四半期採用数 × 100
出所: 同社決算説明資料

⑤ 稼働率

顧客ターゲットへの深耕営業で契約数と稼働率の向上を図る

稼働率は、技術者のうち、派遣先企業に配属されている人数の割合を表した指標であり、同社の売上高に大きく影響する。稼働率は、期末の配属人数 ÷ 期末の技術社員数 × 100によって算出される。したがって、営業力は分子である期末の配属人数に影響する。同社は、従来の新規開拓を重視する営業方針から、ここ数年は顧客のターゲット先を定めて1社あたりの契約数の増加を図るという深耕営業を推進している。また、ターゲット企業の同一現場へのチーム・セット派遣を強化することで、営業効率と定着率の向上を目指している。2025/3期の研修中の技術者を含めた稼働率(期中平均)は、建設技術者派遣が93.8%(前期94.6%)、機電・半導体技術者派遣が90.8%(同97.0%)、IT技術者派遣が98.6%(同100.0%)であった。

深耕営業の強化

■ ターゲット企業配属比率の推移



出所: 同社決算説明資料

■ 同一現場へのチーム/セット派遣の推進



- ターゲット企業の同一現場に増員することにより、営業効率を向上。
- 複数の技術者を同一現場に配属することにより、技術者の帰属意識や横の繋がりを強化し、定着率を向上。



※ 同一企業同一現場に配属している技術者の比率

事業別KPIの推移

(単位：人、千円)

	2024/3期			2025/3期				
	上期	下期	通期	上期	下期	通期	前期比	前期差
採用数	1,166	1,056	2,222	1,502	1,209	2,711	+22.0%	+489
建設技術者派遣	1,072	952	2,024	1,348	1,031	2,379	+17.5%	+355
機電・半導体技術者派遣	56	62	118	95	97	192	+62.7%	+74
IT技術者派遣	38	34	72	59	81	140	+94.4%	+68
M&A等による増加	0	8	8	0	0	0	-	△8
退職数	687	642	1,329	949	830	1,779	+33.9%	+450
建設技術者派遣	644	589	1,233	845	750	1,595	+29.4%	+362
機電・半導体技術者派遣	22	32	54	45	38	83	+53.7%	+29
IT技術者派遣	21	21	42	59	42	101	+140.5%	+59
在籍技術者数(期末)	3,515	3,929	3,929	4,482	4,861	4,861	+23.7%	+932
建設技術者派遣	3,205	3,568	3,568	4,071	4,352	4,352	+22.0%	+784
機電・半導体技術者派遣	193	223	223	273	332	332	+48.9%	+109
IT技術者派遣	117	138	138	138	177	177	+28.3%	+39
定着率	83.7%	85.8%	74.7%	83.0%	85.6%	73.7%	-	△1.0pt
建設技術者派遣	83.3%	85.8%	74.3%	82.8%	85.3%	73.2%	-	△1.1pt
機電・半導体技術者派遣	89.8%	87.5%	80.5%	85.8%	89.7%	80.0%	-	△0.5pt
IT技術者派遣	91.7%	79.4%	75.8%	82.9%	86.6%	75.5%	-	△0.2pt
稼働率(研修中含む)	94.2%	95.6%	94.9%	92.6%	94.8%	93.7%	-	△1.2pt
建設技術者派遣	93.8%	95.3%	94.6%	92.5%	95.0%	93.8%	-	△0.8pt
機電・半導体技術者派遣	97.0%	97.1%	97.0%	91.2%	90.4%	90.8%	-	△6.2pt
IT技術者派遣	100.0%	100.0%	100.0%	98.2%	99.0%	98.6%	-	△1.4pt
売上PH(期中平均)	614	611	612	591	588	589	△3.8%	△23
建設技術者派遣	613	609	611	583	582	582	△4.7%	△29
機電・半導体技術者派遣	612	624	618	598	534	561	△9.2%	△57
IT技術者派遣	765	780	773	785	821	804	+4.0%	+31

※ IT技術者派遣の定着率を除く上記数値はITフリーランスの技術者を含んでいます。定着率はITフリーランスを除く派遣技術者のみの数値です。

※ 機電・半導体技術者派遣の売上PHは、請負を除く派遣技術者のみの金額です。

※ 定着率 = 当期(当四半期)末在籍技術者数 ÷ (前期(前四半期)末在籍技術者数 + 当期(当四半期)採用数) × 100

出所: 同社決算説明資料

事業戦略は営業力、採用力、
教育研修力

事業戦略

同社では、事業戦略として“業界ナンバーワンの「プロ品質」を確立”を掲げている。営業力、採用力、教育研修力を高めることで、「定着」を改善していくとしている。

営業力は、顧客の新規開拓営業ではなく、既存の取引先に対する深耕営業で大手顧客企業を中心にシェアを拡大していくことが挙げられている。大手顧客企業に対して、同一現場へのチームおよびセット派遣を推進していく。

採用力では、これまでも実施してきた自社選考による「ローコスト採用」を強化していく。これに加えて、採用プロセスや採用の歩留まりをさらに改善することで採用力の向上を図っていく。また、「ベスキャリ建設」などの自社求人サイトやリファラル採用のような採用チャンネルの拡大を目指すことを挙げている。

教育研修力では、引き続き在籍1年～2年目の若手技術者の定着率の改善に注力していき、全体の定着率の向上を図っていくことを挙げている。チャージ単価の1年ごとの上昇率では、2年目から3年目の上昇率が8.9%の高い上昇率となっている。したがって、若手技術者を3年目以降も継続させ、いかにキャリアアップさせていくかということが非常に重要であると考えている。このため、2025年4月に東京の品川に対面研修、実物を用いた実技研修などを行える研修センターを新規に開設した。また、同社は技術者を支援していく「エンジニアリング応援プラットフォーム」の構築の推進を行うことで、技術者のキャリア形成などを支援し、定着率の向上を目指している。

3つの事業戦略

営業力

- ✓ 深耕営業で大手顧客企業を中心にシェア拡大
- ✓ 同一現場へのチーム/セット派遣の推進

採用力

- ✓ 当社の強みである外部の人材紹介会社に依存しない自社選考による『ローコスト採用』を強化
- ✓ 自社求人サイト「ベスキャリア建設」やリファラル採用等、採用チャネルを拡大

教育研修力

- ✓ 在籍1-2年目の若手技術者の定着率改善に向けて、『エンジニア応援プラットフォーム』の構築を推進



出所: 同社決算説明資料

技術者のキャリア形成を支援

「エンジニア応援プラットフォーム」は中期経営計画の核に据えられている

エンジニアの多様な働き方の支援を通じた事業成長を目指す

エンジニア応援プラットフォーム

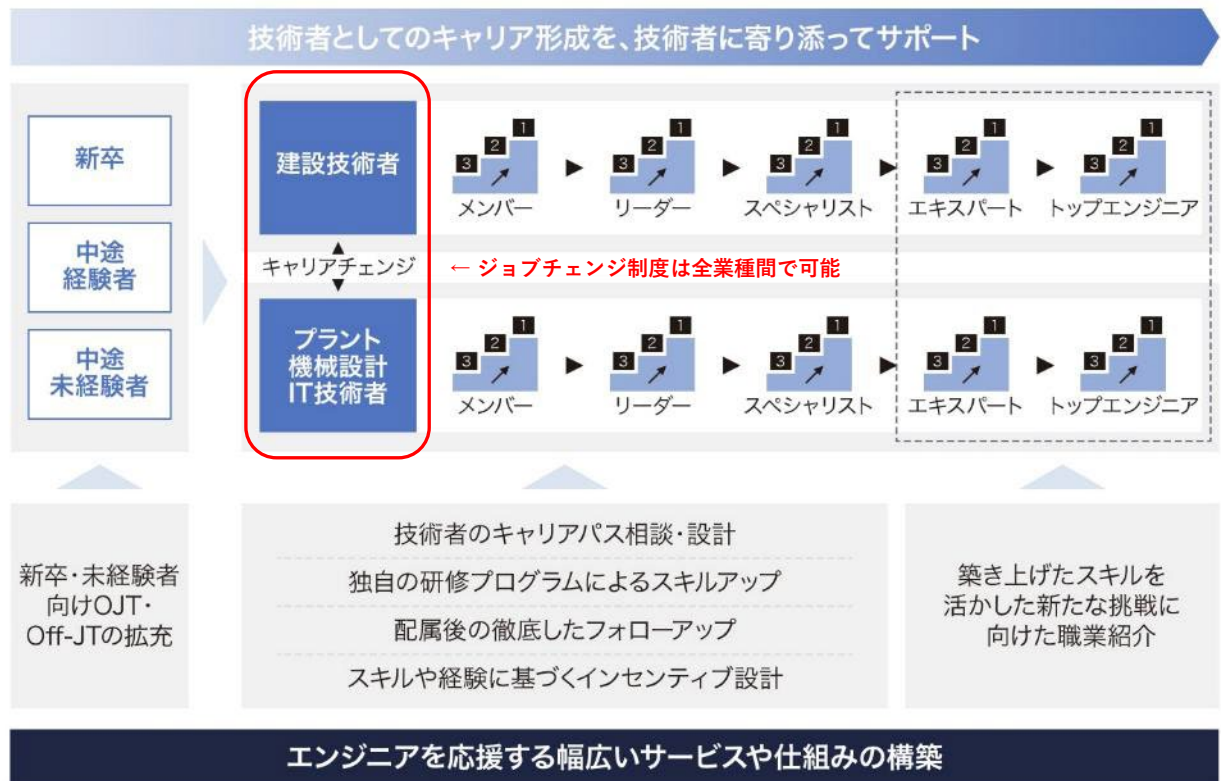
同社では技術者のキャリア形成を支援する仕組みである「エンジニア応援プラットフォーム」を2022年に立ち上げた。運用は2023年度の入社新卒技術者からで、現在対象となっているのは、2023年度・2024年度の新卒技術者と、2024年以降に入社した未経験建設技術者(施工管理)となっている。

「エンジニア応援プラットフォーム」の構築は、現在進行中の中期経営計画の経営戦略の核でもある。同社によれば、「エンジニア応援プラットフォーム」とは、新卒や業界未経験の若い層をはじめとした技術者に対し、同社が能動的にキャリア形成を支援することで、業界の経験有無を問わず技術者が長く活躍できる様に支援していく仕組みである。これまで派遣エンジニアのキャリアパス形成は技術者本人の自発性に委ねている部分が多く、エンジニアが望めば活用できるような研修や教材を用意するに留まっていたという。これをビジネスモデルとして構築することによって、高い定着率を達成することも可能になるとしている。その結果として、顧客企業に対し優秀なエンジニアを安定的に配属することができ、顧客満足度の向上、ひいては業績拡大にもつなげる戦略である。「エンジニア応援プラットフォーム」では、技術者のためのキャリアアップ制度とジョブチェンジ制度が含まれている。

キャリアアップ制度は昇給や昇格など、経験年数によって複数段階が用意されている。キャリアビジョンが見える化した制度で、キャリアへの不安を払拭し、モチベーションを維持しやすい環境にすることが目的である。現在、キャリアアップ制度の対象者は建設技術者に限られている。

ジョブチェンジ制度は、自由なキャリア選択が主流になっている時代背景を踏まえ、建設技術者派遣事業、機電・半導体技術者派遣及びIT技術者派遣事業の全業種が対象となっている。

エンジニア応援プラットフォーム



出所：同社IR資料よりSIR作成

成長戦略は「採用」と「定着」

コプロコンストラクションの営業本部を東京へ移転

建設技術者派遣事業の成長戦略

同社は、建設技術者派遣事業の成長戦略に「採用」と「定着」を重要事項として挙げている。ストック型ビジネスモデルを展開している同社にとって、最も重要なKPI指標は採用数であると、SIRでは考えている。主要顧客の建設業界からの旺盛な人材需要は続くことが予測される中、需要に見合った優秀な人材を顧客企業へ供給できるかどうか、収益に大きく影響を及ぼしてくる。このことから、採用方針では、「選ぶ」採用から「採る」採用をより重視している。同時に、「エンジニア応援プラットフォーム」などで行われる教育研修や同一現場へのチームおよびセット派遣などによって定着率を高めることに注力していくことを挙げている。

また、2025年4月には建設技術者派遣事業を展開しているコプロコンストラクションの営業本部を名古屋から東京の千代田区へ移転させた。同社によれば、日本国内の建設投資の3分の1を占める日本最大の関東のマーケットに営業本部を移転することで、シェアの拡大と人材の確保を強力に推進するとしている。

機電・半導体技術者派遣及びIT技術者派遣事業の成長戦略

コプロテクノロジーが展開する同事業の売上高比率は2025/3期で10.9%であり、コプロコンストラクションの建設技術者派遣事業との比較では規模はまだ小さい。しかし、今後のIT人材不足や日本の国策としての再育成計画の過程にある半導体産業などは、同事業の成長に大きくプラスに影響すると思われる。

広がるIT人材需給ギャップ

① IT人材不足を商機に

建設技術者派遣事業の主要顧客である建設業界が、構造的な労働力不足状況にあるのに対して、IT人材は、若年層の人口減少に伴って、2019年をピークにIT関連産業への入職者は退職者を下回り、減少に向かっているとされている。経済産業省の調査では、ビッグデータ、IoT、AIなどの活用のさらなる深化や、社会課題の情報セキュリティ対策などを含めたIT需要予測を基にしたIT人材需給推計から、IT人材の需給ギャップは広がり続けるとしている。

同省では2030年までのIT人材の不足数を推計すると、労働集約業態となっている日本のIT人材の低生産性を前提にした場合は、将来的に40~80万人の規模で不足が生じる懸念があることを試算している。このような見通しから、同社では、今後、事業機会が増えると予想されるIT業界への人材派遣事業を積極的に展開するとしている。

② 半導体市場への参入

半導体は経済安全保障上、極めて重要な物質と位置付けられる動きが世界で広がっている。日本でも国策として、半導体の受託生産で世界最大手の台湾のTSMCの生産拠点を熊本に誘致し、2023年12月に工場が完成、2024年12月に稼働を開始した。また、2025年以降もファウンドリ、パワー半導体、CMOSイメージセンサー、NANDフラッシュなどを生産する7カ所の半導体工場の投資がすでに進行中または計画されている。

同社によれば、半導体デバイスメーカーや半導体製造装置メーカーのエンジニアは既に不足傾向にあるという。今後の新設が予定されている半導体生産工場や、その後の生産能力増強が図られた場合、今後、長期的なスパンからもエンジニア人材の不足は高まることが予想される。このような観点から、同社は半導体市場への人材派遣事業への参入を行った。具体的な事業の内容は、半導体製造装置の機械メンテナンスやフィールドエンジニア業務などを行える高スキル人材を育成し、半導体業界への派遣を展開していくとしている。

コプロTCは2024年2月1日に、半導体製造装置の保守点検を担うエンジニアの育成に特化した半導体技術者研修センター「セミコンテクノラボ」を新横浜に開設し、稼働を開始している。同研修センターでは、大手半導体メーカー出身の一流エンジニアを講師として起用し、半導体業界で働くにあたって必要な「働く姿勢」や「安全意識」の徹底といった基本的な内容からスタートする。また、半導体や半導体製造装置に関する基礎知識のほか、修理や保守点検時に使用する工具の使い方、配線作業などのフィールドエンジニア業務についての実践的な研修を実施する。特に実技面では、実際の半導体製造装置を動かしながら、製造装置で修理箇所となりやすい部分の修理ノウハウを学ぶことができることが特徴だとしている。

コプロTCでは、2025/3期に同研修センターで100人程度の研修を行った。今後は2026/3期に約150人、2027/3期に約300人の研修が計画されており、同事業に関わるエンジニアの育成を目指している。将来的には半導体工場が集積する九州、東北、北海道などにも拠点の拡大を検討している。

2027/3期に約300人半導体市場に向けた人材育成を計画

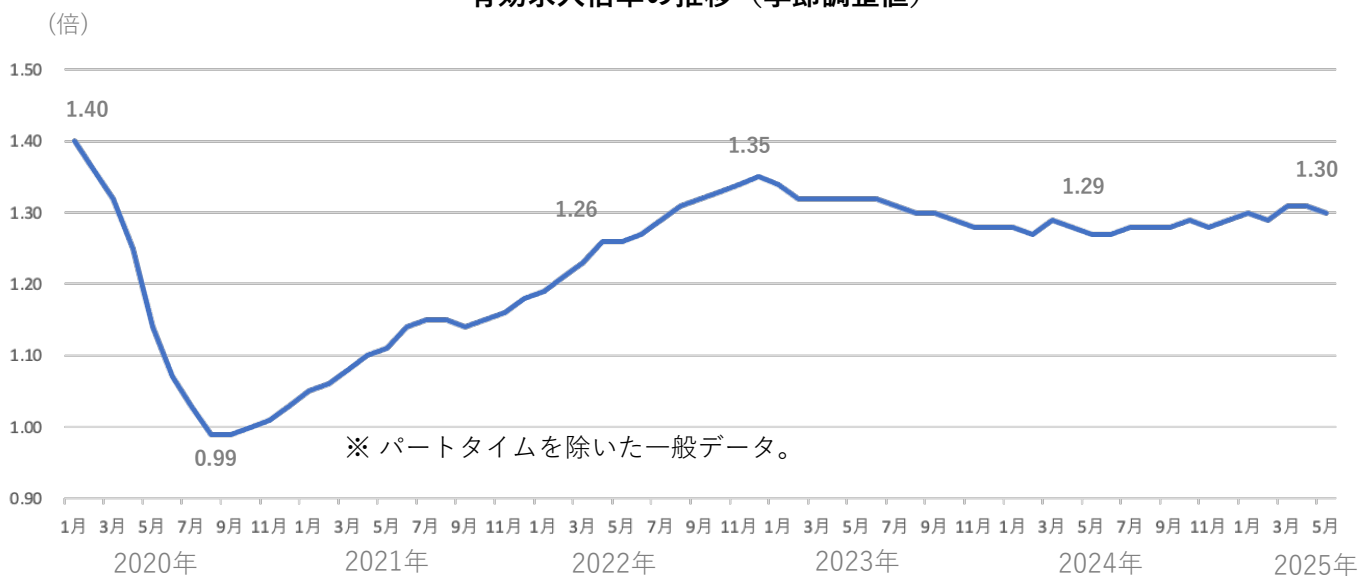
業界環境

労働力不足

国内の人材不足の傾向は続いており、企業からの人材確保のための採用は活発化している。同社を含む人材派遣業界は、少子高齢化などによる人手不足を背景に需要は増加傾向にある。また2024年4月からの時間外労働の上限規制、いわゆる「2024年問題」は、多方面の業界の物やサービスに関わる供給体制の見直しが必要になり、さらなる人材派遣業界の追い風になっている。

一方、人材派遣業界も派遣人材の確保の重要性がこれまで以上に高まってきており、採用に係る積極投資、定着率の改善策、人材教育、雇用契約の多様化、人材派遣先企業の見直しなど、人材供給体制の見直しや強化策が収益拡大の重要なファンダメンタルズになっている。

有効求人倍率の推移（季節調整値）



出所: 厚生労働省統計よりSIR作成

大規模プロジェクトもあり、
当面は豊富な建築土木工事量
が続く

建設業界の受注動向

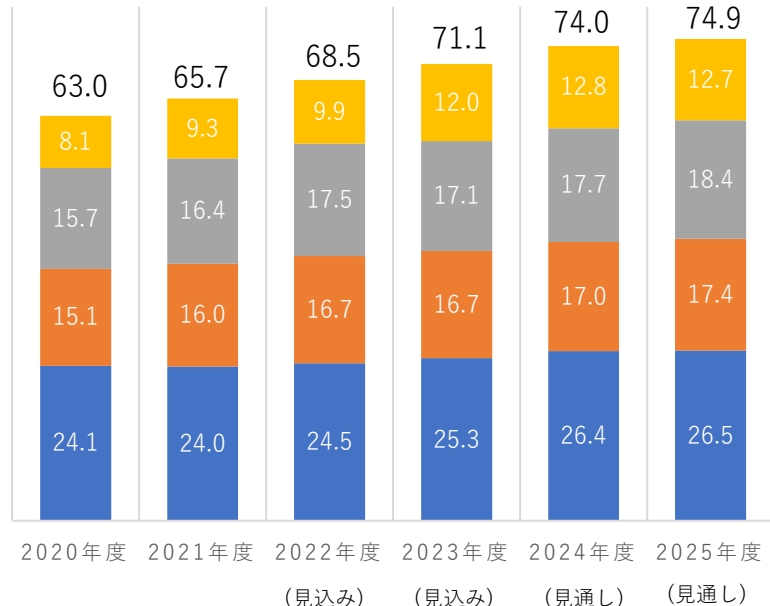
同社の主要顧客である建設業界は、当面、建設需要が底堅く推移すると考えられる。大都市での活発な都市再開発、観光業強化によるホテル建設、需要が堅調な倉庫・物流施設に加え、半導体工場の新設やAIの普及によるデータセンターの建設が計画されている。

また、公共関連分野では全国的な震災に対応する社会インフラ関連の新規・補修工事、大阪湾岸エリアでの統合型リゾート整備計画、リニア中央新幹線、北陸新幹線敦賀-新大阪間延伸工事、東海環状自動車道全線開通工事、大阪モノレール延伸工事など、大規模なプロジェクトが多く、建築土木工事量は堅調に拡大することが見込まれ、外部環境は好調が続くとSIRでは見ている。

建設経済研究所の集計によれば、スーパーゼネコン5社、準大手11社、中堅24社の2025/3期の受注高は16兆2,017億89百万円で前年比5.6%増であった。2024/3期の対前年伸び率11.2%よりは鈍化した、引き続き拡大傾向が続いている。

建設業界において顕著に拡大している建築・土木工事量は、国内建設投資額にも表れている。建設経済研究所の予想によれば、政府分野と民間分野の投資は底堅く推移すると見ており、2025年度の国民建設投資額は前年比1.2%増の74兆9,000億円を見込んでいる。

国内建設投資額の推移(単位: 兆円)

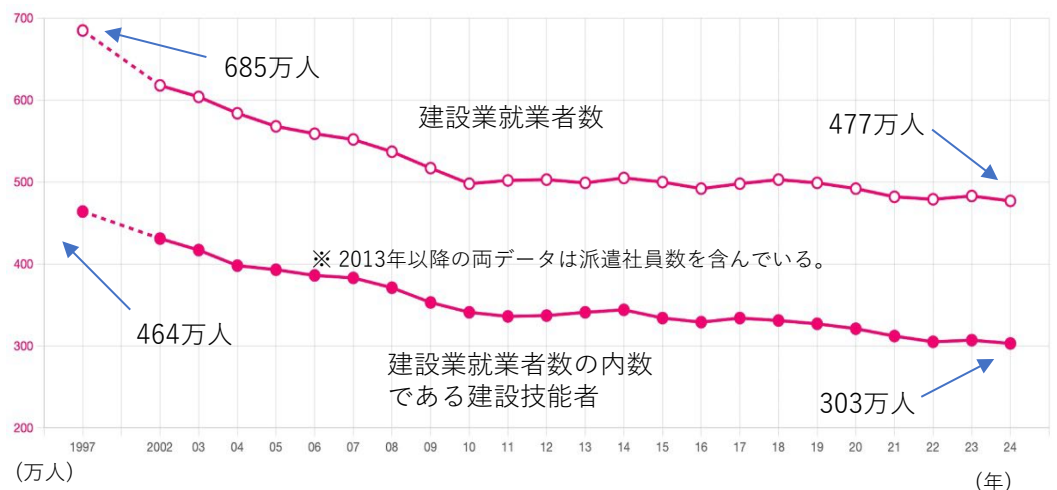


■ 政府 ■ 民間住宅 ■ 民間非住宅建設 ■ 民間建築補修
出所: 国土交通省統計及び建設経済研究所資料よりSIR作成

建設業界の労働者人口

総務省の労働力調査によれば、建設業就業者数は1997年のピークの685万人から2024年の477万人へ30.4%減少した。また、建設業就業者数の中の建設技能者数も同様に、1997年のピークの464万人から2024年の303万人へ34.7%減少している。

建設業就業者数の推移



出所: 総務省「労働力調査」よりSIR作成

下記の図表はパートタイムを除いた日本職業分類に基づく職業別の有効求人倍率の、2024年1月から2025年5月までの推移を示している。建設・採掘従事者の有効求人倍率は非常に高い状態が続いていることがわかる。

職業別有効求人倍率の推移

	2024年												2025年				
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
保安職業従事者	7.39	7.16	6.74	6.24	6.07	6.40	6.88	7.08	6.95	7.15	7.42	7.72	7.55	7.19	7.05	6.56	6.33
建設・採掘従事者	5.83	5.80	5.60	5.36	5.28	5.44	5.65	5.72	5.79	5.93	6.16	6.26	5.91	5.84	5.71	5.43	5.47
介護関係職種	4.01	3.84	3.67	3.50	3.60	3.72	3.83	3.90	3.92	3.97	4.03	4.20	4.11	3.98	3.82	3.65	3.68
サービス職業従事者	2.74	2.69	2.60	2.49	2.49	2.54	2.63	2.68	2.68	2.68	2.72	2.83	2.71	2.63	2.54	2.43	2.42
輸送・機械運転従事者	2.40	2.36	2.30	2.19	2.18	2.24	2.30	2.31	2.30	2.36	2.43	2.52	2.47	2.45	2.41	2.33	2.28
販売従事者	2.22	2.22	2.18	2.06	2.04	2.07	2.12	2.17	2.20	2.22	2.29	2.36	2.33	2.29	2.22	2.12	2.06
専門的・技術的職業従事者	2.04	2.00	1.95	1.81	1.83	1.91	1.97	1.98	1.97	2.00	2.08	2.18	2.12	2.08	2.03	1.88	1.85
生産工程従事者	1.76	1.75	1.71	1.63	1.58	1.58	1.60	1.62	1.65	1.68	1.74	1.81	1.76	1.75	1.71	1.66	1.62
農林漁業従事者	1.08	1.13	1.17	1.15	1.13	1.14	1.15	1.15	1.16	1.18	1.16	1.13	1.10	1.13	1.14	1.14	1.13
管理的職業従事者	1.20	1.20	1.13	1.08	1.08	1.05	1.07	1.05	1.05	1.08	1.14	1.18	1.14	1.08	1.09	1.12	1.09
運搬・清掃・包装等従事者	0.72	0.72	0.69	0.67	0.65	0.65	0.66	0.67	0.69	0.71	0.72	0.73	0.72	0.72	0.72	0.70	0.69
事務従事者	0.46	0.46	0.44	0.41	0.40	0.40	0.41	0.41	0.42	0.43	0.44	0.45	0.46	0.45	0.44	0.41	0.40
職業計	1.27	1.25	1.22	1.15	1.14	1.16	1.19	1.21	1.22	1.24	1.27	1.32	1.29	1.27	1.24	1.18	1.16

出所: 厚生労働省データよりSIR作成

派遣労働者の市場規模はおよそ9兆500億円

SIR試算の建築・土木・測量技術者の市場規模は2,784億円～3,402億円

市場規模予想

厚生労働省の2023年度労働者派遣事業報告書の集計結果による派遣労働者数は、無期雇用派遣労働者数が842,680人(前年比1.7%増)、有期雇用派遣労働者が1,274,358人(同3.3%減)、合計では2,117,038人(同1.4%減)であった。派遣事業を行った事業所数は31,815社で、いわゆる市場規模に相当する年間売上高は9兆500億円(同3.2%増)であった。2019年度～2023年度の市場規模の平均成長率は6.8%であり、人材派遣市場は堅調に拡大している。

一方、公的な建設人材派遣関連の市場規模の統計数値はない。厚生労働省では2023年度の建築・土木・測量技術者の一日当たりの平均派遣料金と派遣労働者数を公表している。一日当たりの平均派遣料金は33,129円で全業務平均の25,337円よりも30.8%高くなっている。建築・土木・測量技術者の派遣労働者数は38,931人である。

厚生労働省が公表している建築・土木・測量技術者の一日当たりの平均派遣料金33,129円は、2024年4月1日の時間外労働上限規制の適用前の金額である。概算の市場規模を試算するに1ヵ月に平均18日労働すると仮定すると、年収は約715万円となる。1ヵ月22日労働の場合では年収が874万円まで拡大する。これらの2つの数字を建築・土木・測量技術者の派遣労働者数の38,931人掛けあわせれば、現時点の建築・土木・測量技術者の年収は2,784億円～3,402億円であると試算された。また、これらの年収はほぼ建築・土木・測量技術者の現在の市場規模に近いとも言える。

建設業界向け人材サービス市場規模の予測



出所: 同社HPの中期計画(経営情報)

上記の図表は、同社の経営情報の中期経営計画にある建設業界向け人材サービス市場規模の予測である。同社によれば、この市場規模予測は矢野経済研究所の「2024年版 人材サービスの現状と展望 PART2業種・職種別人材サービス編」に基づいたものである。同調査の人材サービスの市場規模は、SIR試算の2,784億円～3,402億円を大きく上回る。同調査の方が、より包括的に建設業界関連の人材サービスを網羅し、建築・土木・電気工事・管工事・造園・建設機械・電気通信工事などの施工管理者派遣業者、図面作成・CADオペレーターなどの派遣業者、建築・土木現場で発生する書類作成・整理・管理などを行う事務員派遣業者、さらには人材紹介業者など、幅広い事業者の売上を集積したものであると考えられる。

同社は建設技術者派遣では業界第2位の規模

同業他社の状況

同社は2025/3期の決算説明資料に、オープンアップグループ(東証プライム2154)、テクノプロホールディングス(東証プライム6028)、ナレルグループ(東証グロース9163)の3社に同社を加えた4社を、上場している建設技術者派遣の同業他社として挙げている。同社はこの中において、建設技術者派遣の売上高が2024/3期の業界第3位から、2025/3期には第2位へ上昇した。

SIRでは同業他社の状況を幅広く理解するために、同社を含めた建設技術者派遣の売上高上位4社に加えたその他4社の建設技術者派遣関連の事業分野に進出している上場企業を次頁で図表にまとめた。

同業他社の状況

会社名	コプロ	オープンアップグループ	テクノプロ*	ウィルグループ	トライト*	ウイルテック	ナレルグループ
コード、上場区分	7059、プライム	2154、プライム	6028、プライム	6089、プライム	9164、グロース	7087、スタンダード	9163、グロース
直近決算期	2025/3期	2024/6期	2024/6期	2025/3期	2024/12期	2025/3期	2024/10期
売上高(百万円)	30,015	173,225	219,218	139,705	57,116	44,578	21,608
営業利益(百万円) ⁽¹⁾	2,763	14,293	24,395	2,338	5,186	1,048	3,110
営業利益率 ⁽¹⁾	9.2%	8.3%	11.1%	1.7%	9.1%	2.4%	14.4%
建設技術者派遣関連が含まれている事業セグメント名称	建設技術派遣	建設領域	施工管理アウトソーシング	国内Working事業に含まれている	非医療福祉に含まれている	コンストラクションサポート事業	建設ソリューション
売上高(百万円)	26,739	44,994	23,293	14,360	18,072	5,597	19,347
営業利益(百万円)	4,054	6,878	3,422	-	-	271	2,607
構成比(売上高合計=100%)	89.1%	26.0%	9.9%	10.3%	31.6%	12.6%	89.5%
セグメント(営業)利益率	15.2%	15.3%	10.6%	-	-	4.8	13.5%

出所: 各社の有価証券報告書、決算説明資料、ホームページよりSIR作成

※ テクノプロとトライトはそれぞれの普通株式に対して投資ファンドからTOBが行われている状況にある。このため、両社ともに上場廃止が検討されている。

① 各社の建設技術者派遣事業の区分と事業名称

同社と同様に、建設技術者派遣を独立した事業セグメントとして開示しているのは、オープンアップグループの「建設領域」、テクノプロの「施工管理アウトソーシング」、ウイルテックの「コンストラクションサポート事業」、ナレルグループの「建設ソリューション」の4社である。ウィルグループとトライトは、それぞれ別の人材派遣事業の中に建設技術者派遣関連を含んでいる。

② 事業規模

各社の決算期は異なるが、建設技術者派遣関連の売上高が最も大きいのは、オープンアップグループの44,994百万円(2024/6期)である。同社は21,815百万円(2025/3期)で同業の中では2番目に大きい。オープンアップグループは2024年4月1日付で、UTグループの年商約51億円の「建設技術者分野」の事業を買収している。このことで、建設技術者派遣の売上高が最も大きいオープンアップグループは、さらにこの分野においてシェアを高めることが予想される。

同社が建設技術者派遣の全体売上高に占める構成比が89.1%と最も高い。その次が、ナレルグループの構成比89.5%となっている。同社とナレルグループは、建設業界の人材派遣需要の動向が大きく両社の業績に影響すると言える。

③ 営業利益率

SIRがSPEEDAデータを用いて調べた直近の業績で赤字企業を除いた営業利益率は次のとおりであった。人材紹介(一部の企業は事務および営業職系の派遣事業も展開している)を中心に事業展開している企業の営業利益率の平均は13.3%となっている。これに対して同社を含む製造・IT分野への人材派遣を行っている企業の営業利益率の平均は8.2%であり、人材紹介を主流にしている企業の営業利益率より低くなっている。これは、人材派遣会社が人材派遣のプールの確保を維持するために採用費や教育・研修費などの投資を継続して行わなければならないビジネスモデルであるからである。

同社の営業利益率は2025/3期で9.2%であり、人材派遣企業の平均8.2%を上回っている。同社では子会社のコプロTCによって比較的歴史が浅い機電・半導体技術者派遣およびIT技術者派遣事業を展開している。採用数の拡大や研修費などの積極的な先行投資から、2025/3期のセグメント(営業)利益は47百万円の赤字であった。このことが、全体の営業利益率を押し下げている要因になっている。

参入障壁はそれほど高くない。
一方、大手建設技術派遣業者
になるには、かなりの年月、
信頼、実績を要する

建設技術者派遣事業の参入障壁

人材派遣業は認可事業であり、厚生労働省から許認可を取得する必要がある。例えば、人材派遣業を始める場合は、資産2,000万円以上という財務基準が設けられている。しかし、事業所が1つだけで、常用雇用している派遣労働者数が10人以下の小規模派遣元事業主に関しては、基準財務資産は1,000万円以下へと大幅に緩和されている。また、事業に必要な大きな設備投資も他の許認可事業よりも少ない。このようなこともあって、一般的には、他の許認可事業と比較した場合、参入しやすい事業であると言われている。また、市場規模の大きさから参入者も多い。日本人材派遣協会によれば、2021年6月時点で42,448事業所が認可され登録されている。その多くが個人事業主、中小企業、ベンチャー企業である。

建設技術者派遣市場も同様で、個人や中小企業の事業所が多く、これまでは寡占化状態が進んできていないことから、参入障壁は比較的低いと言える。ただし、同社のようにスーパーゼネコン5社を含めて、大手ゼネコンや大手サブコンを主要顧客とすることができるまでには、かなりの年月、信頼、実績などが必要である。よって、市場シェアが下位である中小企業などからの脅威は大きくないと考える。同社は、人材獲得競争が激化する中で、中小零細企業は自社での企業成長が難航していくと予想しており、今後はシェアの上位企業による下位企業からのシェア獲得機会が多くなると見ている。

強みと弱み

強み

① 全国展開ネットワークと充実した人材教育と高い定着率

全国展開の支店ネットワークによる顧客拡大力、積極採用による幅広い人材ニーズに対応した流動性の高い人材基盤を有している。また、充実した教育・研修やメンタルケア・サポートによる技術社員の高い定着率、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強みとしている。全国展開の支店ネットワークと積極的な採用により、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である。

さらにサポート体制の充実やマッチング率向上によって技術社員の定着率を高めている。このことで、質の高い技術社員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している。また、同社派遣先の顧客の要望に対し、柔軟に対応可能な体制を構築していることから、2025/3期の建設技術者派遣事業の定着率と契約継続率はそれぞれ73.2%と80.6%(Q4末時点)と比較的高いが、同社はさらなる改善を目指している。

② 2024年問題や少子高齢化などに伴う派遣人材需要の高まり

少子高齢化に伴う技術者不足、時間や環境に縛られない働き方などに対する価値観の変化など、企業における派遣人材の需要は今後ますます高まっていくと考えられる。また、2024年問題によって同社の主要顧客である建設業界において時間外労働に対する上限規制が厳格化されており、技術者派遣需要の増加を招いている。建設業界では就業者の減少や高齢化が進んでおり、時間外労働への上限規制によって一人当たりがこなせる仕事量が減少するため、人手不足にさらに拍車がかかる状況が続くと思われる。

③ 自社採用を最優先とし、採用プロセス運用の厳格化で採用コストを抑える

自社採用にプライオリティを置いている。自社求人サイトの充実を図り、求職者の集客から面接入社に至るまでの採用プロセスのアップデートを常時行っている。人材紹介会社に頼らない自前での採用に集中することで、スピーディな採用が可能で、一人当たりの採用に係る歩留まりの改善も行いやすく、採用単価の適正な運営を図ることに努めている。

弱み

① 海外関連事業への構築

大手の同業他社と比較して同社の海外進出はやや出遅れている。現時点では連結売上高に占める海外関連の収益はない。唯一の海外連結子会社であるCOPRO VIETNAM CO., LTD. は、2024年11月13日の同社の取締役会で解散し、精算することを既に決議しており、現在は現地の法令に従って精算手続き中である。

② 採用コストや教育コストは潜在的に上昇傾向に

2024年問題や少子高齢化などに伴う派遣人材需要の高まりは、人材派遣会社にとって「売り手市場」となっている。一方で業界における経験者数は限られており、在籍派遣技術者ユニバースの拡大には、継続した新卒や未経験者の採用と教育が必要となってくる。さらに他社から派遣技術者をヘッドハンティングするケースも多くなってくることが考えられ、採用コストや教育コストは潜在的に上昇する可能性がある。これは同社だけの問題ではなく、人材派遣業界に共通している。

直近の業績と予想

過去最高の業績数値を更新

2025/3期決算サマリー

2025/3期通期の連結ベースの主要数値は、売上高30,015百万円(前期比24.6%増)、売上総利益8,308百万円(同22.6%増)、営業利益2,763百万円(同29.1%増)、Non-GAAP営業利益3,328百万円(同36.5%増)、経常利益2,784百万円(同25.9%増)、当期純利益1,820百万円(同24.4%増)となった。売上高および各主要段階利益は、いずれも過去最高となる大幅な増収増益を達成した。業績拡大を大きくけん引したのは、前期に引き続きコプロコンストラクションであった。Non-GAAP営業利益は、本質的な業績を測る利益指標として、営業利益に減価償却費、のれん償却費、株式報酬費用を足し戻した金額を計算している。

子会社別業績 (単位:百万円)⁽¹⁾

	2024/3期					2025/3期				
	通期実績	前年同期比	増減額	比率 ⁽⁴⁾	比率 ⁽⁵⁾	通期実績	前年同期比	増減額	比率 ⁽⁴⁾	比率 ⁽⁵⁾
連結売上高	24,098	28.2%	5,306	100.0%	-	30,015	24.6%	5,916	100.0%	-
コプロCN ⁽²⁾	21,883	24.7%	4,333	90.8%	100.0%	26,739	22.2%	4,855	89.1%	100.0%
コプロTC ⁽³⁾	2,214	78.4%	973	9.2%	100.0%	3,275	47.9%	1,061	10.9%	100.0%
売上総利益	6,774	21.5%	1,199	28.1%	-	8,308	22.6%	1,534	27.7%	-
コプロCN	6,204	20.8%	1,068	-	28.4%	7,679	23.8%	1,475	-	28.7%
コプロTC	569	29.9%	131	-	25.7%	628	10.4%	59	-	19.2%
販売費及び一般管理費	4,632	8.9%	379	19.2%	-	5,544	19.7%	912	18.5%	-
コプロCN	2,906	12.4%	321	-	13.3%	3,625	24.7%	718	-	13.6%
コプロTC	580	40.1%	166	-	26.2%	676	16.5%	96	-	20.6%
HD・その他	1,145	-8.7%	-108	-	-	1,243	8.6%	97	-	-
連結営業利益	2,141	62.0%	820	8.9%	-	2,763	29.1%	622	9.2%	-
コプロCN	3,298	29.3%	746	-	15.1%	4,054	22.9%	756	-	15.2%
コプロTC	-10	-	-35	-	-0.5%	-47	-	-36	-	-1.4%
HD・その他	-1,145	-	108	-	-	-1,243	-	-97	-	-

出所：同社決算説明資料
(1) 子会社の数値はグループ内取引を消去した連結修正後の金額を記載。
(2) コプロCN=コプロコンストラクション
(3) コプロTC=コプロテクノロジー。
(4) 連結売上高をベースにした百分率。
(5) コプロCNとコプロTCのそれぞれの売上高をベースにした百分率。

コア事業の建設技術者派遣は過去最高の採用数で収益が拡大

① 建設技術者派遣事業

同社グループのコア事業である建設技術者派遣を展開するコプロコンストラクションは、2024年4月からの時間外労働の上限規制適用に伴い拡大する需要を確実に獲得するために、事業成長の礎である技術者を確保する体制の構築を重点課題に掲げ、採用活動の強化を推進してきた。

採用面においては、外部の人材紹介会社を使った採用に頼らず、優秀かつ豊富な人材を顧客企業へ提供するという人材派遣会社として求められる本質的サービスである人材供給力を高めることに注力した。このために、同社の強みである自社選考による「ローコスト採用」を強化し、実践してきた。また、重要となる応募の母集団形成においては、有料求人媒体に加え、2024年3月に開始した自社求人サイト「ベスキャリ建設」や技術者からの紹介採用など、採用チャネルの拡大に取り組み、採用の入口となる応募者数の拡大に注力した。また、顧客企業に対する深耕営業により、業界未経験者や女性施工管理者などの幅広い案件受注が、積極採用を大きく下支えした。積極的な採用強化の取り組みにより、2025/3期における採用人数は2,379人となり、前期比355人増（同17.5%増）となった。

前期に続き1～2年目若手人材の定着率の改善に取り組み、今後も定着率改善を最重要事項のひとつとして掲げる

コア事業の建設技術者派遣は過去最高の採用数で収益が拡大

退職者数は1,595人で前期比362人(同29.4%増)となっており、この結果、2025/3期末における建設技術者数は前期比784人増加(同22.0%増)し、4,352人(2024/3期末3,568人)となった。

期中平均の稼働率は93.8%で、Q3以降は前年並みの水準に改善した。定着率は持ち直し傾向が見られた。定着率改善の取り組みとしては、大手ゼネコン・サブコンを中心としたターゲット企業に対する深耕営業を行っている。また、複数の技術者を同一現場に配属するチーム派遣・セット派遣の推進のほか、配属後のサポート強化を継続して行ってきた。さらに、採用数の拡大に伴い在籍技術者数の約7割を構成するまでに増加した在籍1～2年目の若手人材の定着率改善を最重要取り組み事項に掲げている。派遣契約単価が大きく伸び始める在籍3年目の壁を超えられるよう、入社間もない技術者への配属後のアフターフォローに加え、「エンジニア応援プラットフォーム」の構築を通じたキャリアアップ支援の強化を行っている。これらの取り組みにより、入社1～2年目の若手人材の定着率は前年並みの水準にまで回復した。

これらの結果、期末在籍技術者数は前期比784人増加(同22.0%増)し、4,352人となった。過去最高の採用と高稼働率からコプロコンストラクションの売上高が26,739百万(同22.2%増)と大幅に伸長し、採用費や人件費の増加を吸収して、営業利益は4,054百万円(同22.9%増)に達した。

建設技術者派遣事業の採用数、退職数、稼働率、期末在籍者数の推移

■採用・退職数/稼働率

(単位: 人)

	2024/3期					2025/3期					2026/3期
	1Q	2Q	3Q	4Q	通期	1Q	2Q	3Q	4Q	通期	通期 (予想)
採用数	614	458	467	485	2,024	843	505	506	525	2,379	3,000
新卒	154	0	0	0	154	117	0	0	0	117	130
中途	460	458	467	485	1,870	726	505	506	525	2,262	2,870
退職数	361	283	299	290	1,233	450	395	365	385	1,595	1,928
純増減	+253	+175	+168	+195	+791	+393	+110	+141	+140	+784	+1,072
期末在籍人数	3,030	3,205	3,373	3,568	3,568	3,961	4,071	4,212	4,352	4,352	5,424
稼働率(期中平均)	93.0%	94.6%	95.7%	94.9%	94.6%	91.2%	93.7%	95.3%	94.7%	93.8%	94.6%

■定着率

	2024/3期					2025/3期					2026/3期
	1Q	2Q	3Q	4Q	通期	1Q	2Q	3Q	4Q	通期	通期 (予想)
定着率	89.4%	91.9%	91.9%	92.5%	74.3%	89.8%	91.2%	92.0%	91.9%	73.2%	73.8%
定着率(今期累計)	89.2%	82.3%	76.2%	72.1%	72.1%	89.4%	82.8%	77.3%	72.7%	72.7%	-
定着率(LTM)	75.0%	73.2%	71.6%	72.1%	72.1%	72.7%	73.1%	72.7%	72.7%	72.7%	-

※ 定着率 = 当期(当四半期)期末在籍技術者数 ÷ (前期(前四半期)期末在籍技術者数 + 当期(当四半期)採用数) × 100

※ 定着率(今期累計) = 前4Q末に在籍していた技術者の内、当該四半期末に在籍している人数の割合。

※ 定着率(LTM) = 1年前の四半期末に在籍していた技術者の内、1年後の当該四半期末に在籍している人数の割合。

出所: 同社決算説明資料より抜粋

「セミコンテクノラボ」
開校11ヵ月で卒業生が累
計100人を突破

② 機電・半導体技術者派遣及びIT技術者派遣事業

機電・半導体技術者派遣及びIT技術者派遣サービスを展開するコプロテクノロジーでは、ITエンジニア向け案件紹介サイト「ベスキャリIT」、および機電分野のエンジニア採用サイト「ベスキャリ機電」へ採用費を投下し、自社採用サイトの一層の強化に取り組んだ。また、半導体製造装置の保守点検を担うエンジニアの育成に特化した半導体技術者研修センター「セミコンテクノラボ」において未経験人材の受け入れを進めた。1ヵ月間の教育研修を経て、半導体製造装置の機械メンテナンスやフィールドエンジニア業務などを行える人材として付加価値を高め、顧客の開拓とともに配属を積み上げてきた。

2024年2月に開設した半導体技術者研修センター「セミコンテクノラボ」で研修を終了した卒業生が、開校から11ヵ月で累計100人を突破した。そして、研修を終了し配属されたエンジニアの定着率は約95%の高い水準にある。

機電・半導体技術者・請負事業では、積極的に採用費を投下したことで、2025/3期の採用人数は192人となり、前期比74人増(同62.7%増)となった。この結果、同事業の期末在籍人数は、前期末比109人増加(同48.9%増)し332人(2024/3期末223人)となった。332人のうち、半導体技術者は140人となっている。

機電・半導体技術者派遣・請負事業の採用数、退職数、稼働率、期末在籍人数の推移

■採用・退職数/稼働率

(単位:人)

	2024/3期					2025/3期					2026/3期
	1Q	2Q	3Q	4Q	通期	1Q	2Q	3Q	4Q	通期	通期(予想)
採用数	29	27	28	34	118	36	59	52	45	192	297
新卒	5	0	0	0	5	15	0	0	0	15	21
中途	24	27	28	34	113	21	59	52	45	177	276
退職数	13	9	17	15	54	18	27	15	23	83	104
純増減	+16	+18	+11	+19	+64	+18	+32	+37	+22	+109	+193
期末在籍人数	175	193	204	223	223	241	273	310	332	332	525
稼働率(期中平均)	95.9%	97.9%	96.8%	97.3%	97.0%	92.4%	90.2%	89.8%	90.9%	90.8%	92.9%

■定着率

	2024/3期					2025/3期					2026/3期
	1Q	2Q	3Q	4Q	通期	1Q	2Q	3Q	4Q	通期	通期(予想)
定着率	93.1%	95.5%	92.3%	93.7%	80.5%	93.1%	91.0%	95.4%	93.5%	80.0%	83.5%
定着率(今期累計)	93.7%	89.9%	85.4%	82.3%	82.3%	92.9%	87.6%	82.7%	79.1%	79.1%	-
定着率(LTM)	82.8%	84.2%	90.2%	82.3%	82.3%	85.1%	81.3%	80.9%	79.1%	79.1%	-

※ 定着率 = 当期(当四半期)末在籍技術者数 ÷ (前期(前四半期)末在籍技術者数 + 当期(当四半期)採用数) × 100

※ 定着率(今期累計) = 前4Q末に在籍していた技術者の内、当該四半期末に在籍している人数の割合。

※ 定着率(LTM) = 1年前の四半期末に在籍していた技術者の内、1年後の当該四半期末に在籍している人数の割合。

出所同社決算説明資料

「ベスキャリIT」効果など
から応募者数が急増

ITエンジニア向け案件紹介サイト「ベスキャリIT」が軌道に乗ったことで、IT技術者派遣への応募者数は前期比1,199人増(同45.6%増)と大きく伸びた。これに反して、派遣先の案件確保が追いつかず、期末在籍人数は前期比39人増(同28.3%増)の177人に留まった。IT技術者派遣の今後の課題は、顧客の開拓を進め、派遣先案件の獲得に注力することを挙げている。

IT技術者派遣事業の応募者数、採用数、退職数、稼働率、期末在籍人数の推移

■採用・退職数/稼働率

(単位:人)

	2024/3期					2025/3期					2026/3期
	1Q	2Q	3Q	4Q	通期	1Q	2Q	3Q	4Q	通期	通期(予想)
応募者数	594	651	696	689	2,630	1,064	998	830	937	3,829	-
採用数	21	17	17	17	72	32	27	44	37	140	247
退職数	12	9	6	15	42	22	37	20	22	101	102
純増減	+9	+8	+11	+2	+30	+10	△10	+24	+15	+39	+145
M&A等による増加	0	0	4	4	8	0	0	0	0	0	-
期末在籍人数	109	117	132	138	138	148	138	162	177	177	322
稼働率(期中平均)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	97.8%	98.6%	98.9%	99.0%	98.6%	98.7%

※ 上記数値はITフリーランスの技術者を含んでいます。

■定着率

	2024/3期					2025/3期					2026/3期
	1Q	2Q	3Q	4Q	通期	1Q	2Q	3Q	4Q	通期	通期(予想)
定着率	89.3%	100.0%	87.0%	87.7%	75.8%	89.1%	92.1%	94.6%	91.0%	75.5%	78.3%

※ 定着率はITフリーランスを除く派遣技術者のみの数値です。

※ 定着率 = 当期(当四半期)末在籍技術者数 ÷ (前期(前四半期)末在籍技術者数 + 当期(当四半期)採用数) × 100

出所: 同社決算説明資料

過去最高となる大幅な増収増益を達成

③ 損益状況

2025/3期は、時間外労働の上限規制を追い風にした需要の拡大を受けながら、外部の人材紹介会社に頼らない自社選考による「ローコスト採用」に磨きをかける採用力の強化が功を奏したことにより、連結技術者数は、建設技術者派遣の株式会社コプロコンストラクションを中心に伸長した。このことで、グループ全体では前年同期末比932人増(同23.7%増)の4,861人(2024/3期末は3,929人)となった。

期中平均の売上単価は、コア事業の建設技術者派遣の売上単価が、時間外労働の上限規制の影響によって残業時間の減少の影響を受けた。また、未経験者採用の拡大により、契約単価の低い技術者構成比が上昇し、建設技術者派遣の売上単価が582千円(同4.7%減)となった。しかし、売上単価の低下を補って余りある派遣技術者数の増加率により、2025/3期の売上高は30,015百万円(同24.6%増)に拡大した。

利益面では、売上高の増加に伴い、売上総利益が8,308百万円(同22.6%増)となった。売上総利益率は前期比0.4ポイント悪化して27.7%であった。これはコプロテクノロジーの売上総利益率が前期比6.5ポイント低下して19.2%に落ちたことが影響している。コプロコンストラクションの売上総利益率は前期比0.3ポイント上昇し28.7%であった。

販管費(販売費及び一般管理費)は、2025/3期通期業績が公表予想値を超過して着地する見込みを得たことから、Q4において次期2026/3期の発射台となるQ1の配属人数を一人でも多く積み増すことを目指し、中途採用費用の追加投下を実施した。また、業績目標の達成を権利行使条件とするストック・オプションに係る株式報酬費用99百万円を計上した。その他には人件費や地代家賃の増加が見られたものの、売上高の拡大によってこれらの費用の増加を吸収することで、営業利益は2,763百万円(同29.1%増)となった。営業利益に減価償却費、のれん償却費、株式報酬費用を足し戻したNon-GAAP営業利益は、3,328百万円(同36.5%増)であった。

成長投資を継続強化し、
売上高と利益の最高値の
更新を見込む

2026/3期業績予想

2026/3期の連結ベースの主要業績予想数値は、売上高38,000百万円（前期比26.6%増）、売上総利益10,921百万円（同31.4%増）、営業利益3,800百万円（同37.5%増）、Non-GAAP営業利益4,425百万円（同32.9%増）、経常利益3,800百万円（同36.5%増）、当期純利益2,470百万円（同35.7%増）を見込んでいる。2026/3期のグループ全体の在籍技術者数(期末)は、6,271人（同29.0%増）を予想しており、引き続き積極的な採用活動を行う計画である。

2点のキーポイントを挙げている。1点目は、コア事業の建設技術者派遣を中心に、採用費などの成長投資は継続的に強化し、業界平均を上回る成長率を目指している。さらに、売上高および各段階の主要利益は過去最高の更新を見込んでいる。2点目は、営業利益率は売上原価率の改善に加え、販管費率は株式報酬費用の計上を吸収して改善を見込み、前年比プラス0.8ポイント改善の10パーセントを予想している。生産性を重視しており、一人当たりの売上を高めることによって、利益率の上昇を図る計画を立てている。

① 建設技術者派遣事業

同事業環境の見通しは、同グループの主要顧客先である建設業界において、都市開発プロジェクト関連工事や、既存インフラの老朽化に伴う再整備、半導体工場の新設など、引き続き堅調な建設需要が見込まれているとしている。また、他業界に比べて顕著な高齢化と若手不足の構造的な問題も建設人材派遣の需要の増加につながると見ている。さらに、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」により改正された労働基準法により、残業時間の上限に係る罰則規定やそれに伴う業務の細分化などから、人材不足が一層深刻となると見ている。従って、企業における派遣人材の活用は今後も加速していくと予測している。計画している採用数は3,000人（同26.1%増）である。

2026/3期の事業別KPI（予想）

（単位：人、千円）

	2025/3期			2026/3期		
	上期	下期	通期	通期(予想)	前期比	前期差
採用数	1,502	1,209	2,711	3,544	+30.7%	+833
建設技術者派遣	1,348	1,031	2,379	3,000	+26.1%	+621
機電・半導体技術者派遣	95	97	192	297	+54.7%	+105
IT技術者派遣	59	81	140	247	+76.4%	+107
退職数	949	830	1,779	2,134	+20.0%	+355
建設技術者派遣	845	750	1,595	1,928	+20.9%	+333
機電・半導体技術者派遣	45	38	83	104	+25.3%	+21
IT技術者派遣	59	42	101	102	+1.0%	+1
在籍技術者数(期末)	4,482	4,861	4,861	6,271	+29.0%	+1,410
建設技術者派遣	4,071	4,352	4,352	5,424	+24.6%	+1,072
機電・半導体技術者派遣	273	332	332	525	+58.1%	+193
IT技術者派遣	138	177	177	322	+81.9%	+145
定着率	83.0%	85.6%	73.7%	74.6%	-	+1.0pt
建設技術者派遣	82.8%	85.3%	73.2%	73.8%	-	+0.6pt
機電・半導体技術者派遣	85.8%	89.7%	80.0%	83.5%	-	+3.5pt
IT技術者派遣	82.9%	86.6%	75.5%	78.3%	-	+2.7pt
稼働率（研修中含む）	92.6%	94.8%	93.7%	94.6%	-	+0.9pt
建設技術者派遣	92.5%	95.0%	93.8%	94.6%	-	+0.8pt
機電・半導体技術者派遣	91.2%	90.4%	90.8%	92.9%	-	+2.1pt
IT技術者派遣	98.2%	99.0%	98.6%	98.7%	-	+0.1pt

※ IT技術者派遣事業の定着率を除く上記数値はITフリーランスの技術者を含んでいます。定着率はITフリーランスを除く派遣技術者のみの数値です。
※ 定着率 = 当期(当四半期)末在籍技術者数 ÷ (前期(前四半期)末在籍技術者数 + 当期(当四半期)採用数) × 100

出所: 同社決算説明資料

②機電・半導体技術者派遣及びIT技術者派遣事業

機電・半導体技術者派遣事業の採用数は297人(同54.7%増)を予定している。期末在籍者数は525人(同58.1%増)の増加を見込んでいる。「セミコンテクノラボ」研修受講者数が順調に拡大しており、今期も東北地方のメモリ工場や岐阜にある半導体パッケージメーカーなどへの技術者派遣を拡大させる計画である。

IT技術者派遣事業は、247人(同76.4%増)の大幅な採用人数を見込んでいる。同事業の期末在籍技術者数は322人(同81.9%増)を見込んでいる。

2026/3期会社業績予想 (単位: 百万円)

	2025/3期		2026/3期 (予想)			
	通期実績	構成比	通期	構成比	前期比	
					増減率	増減額
売上高	30,015	100.0%	38,000	100.0%	+26.6%	+7,985
売上原価	21,706	72.3%	27,079	71.3%	+24.8%	+5,373
売上総利益	8,308	27.7%	10,921	28.7%	+31.4%	+2,612
販売費及び一般管理費	5,544	18.5%	7,121	18.7%	+28.4%	+1,576
営業利益	2,763	9.2%	3,800	10.0%	+37.5%	+1,036
Non-GAAP営業利益 ^{※1}	3,328	11.1%	4,425	11.6%	+32.9%	+1,096
経常利益	2,784	9.3%	3,800	10.0%	+36.5%	+1,016
当期純利益	1,820	6.1%	2,470	6.5%	+35.7%	+649
1株当たり当期純利益(円)	95.45	-	129.70	-	+35.9%	+34.25
グループ技術者数(期末、人) ^{※2}	4,861	-	6,271	-	+29.0%	+1,410

出所：同社決算説明資料

中期経営計画

中期経営計画の上方修正

同社は2022年5月に2023/3期～2027/3期の5ヵ年に渡る中期経営計画「コプロ・グループ Build the Future 2027」を公表している。現在進行中の2026/3期は同計画の4年目に当たる。

この5ヵ年で、経営戦略の核である「エンジニア応援プラットフォーム」の構築を目指すとしている。派遣元である同社グループが技術者のキャリアパス形成を能動的に支援するプラットフォームの構築を推進し、業界経験者だけでなく、新卒や業界未経験者がエンジニアとしての将来を見据えて安心して長く経験を積むことのできるビジネスモデルの構築によって事業規模の拡大に取り組み、企業価値を高めていく方針である。

同社は、2025/3期の決算発表を行った5月15日に同計画の上方修正を行った。上方修正の主な理由は、同計画に基づき事業を進める中、業務プロセスの強化や建設技術者派遣事業において業界未経験者の採用が大幅に拡大したことなどにより、業績が好調に推移してきたためである。その結果、初年度の2023/3期から2025/3期までの各年度において当初目標を上回って推移した。また、2026/3期の業績予想においても、当初目標を大幅に上回る見込みである。以上の実績を踏まえ、今後のさらなる事業拡大と成長を目指し、中期経営計画の最終年度2027/3期の連結売上高47,000百万円(当初目標比7,000百万円増)、Non-GAAP営業利益6,200百万円(同1,200百万円増)、グループ技術者数8,000人(同1,800人増)にそれぞれ上方修正を行った。

なお、最終年度の財務業績目標の項目として、今回新たに営業利益と1株当たり当期純利益(EPS)を追加して公表した。EPS目標を公表することで、持続的なEPSの積み上げに対する資本市場からの同社に対する期待値の向上を目指すとしている。

上方修正後の最終年度の2027/3期の売上高、営業利益、Non-GAAP営業利益、1株当たり当期純利益(EPS)、およびグループ技術者数が達成されれば、同計画初年度の2023/3期の数値より、それぞれ3.0倍～3.6倍の高い成長率となる。

中期経営計画の上方修正

中期経営計画（後半2ヵ年）										
(単位：百万円)	25/3期	26/3期（予想）				27/3期（目標）				22/3期比
	実績	中計目標	修正目標	当初目標比	当初目標差	中計目標	修正目標	当初目標比	当初目標差	
連結売上高	30,015	33,000	38,000	+15.2%	+5,000	40,000	47,000	+17.5%	+7,000	3.0倍
営業利益	2,763	—	3,800	—	—	—	5,600	—	—	3.5倍
Non-GAAP営業利益	3,328	3,900	4,425	+13.5%	+525	5,000	6,200	+24.0%	+1,200	3.4倍
1株当たり当期純利益(EPS)(円)	95.45	—	129.70	—	—	—	185.00	—	—	3.6倍
グループ技術者数	4,861	—	6,271	—	—	6,200	8,000	+29.0%	+1,800	3.6倍

※ Non-GAAP営業利益は、本質的な業績を測る利益指標として、営業利益に減価償却費、のれん償却費、株式報酬費用を足し戻した金額を計算しています。
 ※ グループ技術者数はIT技術者派遣事業におけるITフリーランスを含む期末人員数を記載しています。

出所：同社決算説明資料および中期経営計画情報趨勢発表資料

外部環境の状況と前提

マクロ及びセミマクロの観点では良好な事業環境が続くと考えられる。少子高齢化に伴う技術者不足、時間や環境に縛られない働き方などに対する価値観の変化など、企業における派遣人材の活用は今後益々高まっていくと考えられる。また、「2024年問題」では同社の主要顧客の建設業界に対しても時間外労働に対する上限規制が2024年4月1日より施行された。建設業界では就業者の減少や高齢化が進んでおり、今後、残業時間が減少傾向に向かうことから、一人当たりがこなせる仕事量も減少するため、人手不足にさらに拍車がかかる状況が続く模様である。同社の前提は、建設業界向け人材サービスの市場規模は、2027年に6,700億円まで拡大するとしている。(20頁の市場規模予想を参照)。

建設・プラント技術者派遣事業の戦略と方向性

エキスパート技術者人材と新卒・未経験者のセット派遣を促進していくとしている。このことで、新卒・未経験技術者に対してエキスパート技術者による教育や管理が派遣先で可能となり、新卒・未経験技術者も現場での相談機会が増えることを狙っている。

また、派遣先より求められる要件と技術者のスキルや経験値などをデータベース化し、マッチングの精度向上を目指すとしている。さらに派遣後のフォローアップを強化し、顧客企業・派遣技術者双方の状況の可視化とコミュニケーションを拡充する。派遣先の現場での作業品質の向上を図ることによって、顧客企業に安心感を与え、信頼の獲得につなげる戦略を展開するとしている。

機電・半導体技術者派遣及びIT技術者派遣事業の戦略の方向性

中期経営計画の前半は同社の資本を活用し、求職者への露出を高めることを目標に挙げている。また自社求人サイトへ積極的な投資を行い、自社メディア力の強化を図って、新卒、メーカー出身のエキスパート人材を含むIT人材の採用を大幅に強化するとしている。教育に関しては、スキルの体系的な習得やエンジニアの保有技術の可視化を含めた教育体制の構築を目指している。

計画後半では、需要が見込まれる分野に人材を配備して顧客と案件の開拓を推進する。また、重点領域の上位新規顧客に対しては、メーカー出身の設計業務経験者であるエキスパート人材を活用した需要の開拓を展開していくことを挙げている。採用に関しては計画後期においても拡大路線を続け、多様な分野の人材確保を積極的に行っていく。また、教育機関との提携を通じて、未経験者の採用と戦力化を同時に実現し、人材規模の大幅な拡大を目指すとしている。

M&A方針・投資戦略

コア事業を中心とした既存事業のオーガニックな高い成長に加え、非連続な成長を実現するためにM&Aを推進し、中期経営計画財務業績目標の前倒しを目指すとしている。買収のターゲットは成長余力が大きく、付加価値の高いエンジニアに特化した人材サービス領域に置いて、優秀なエンジニアが在籍する企業である。また、同社の「エンジニア応援プラットフォーム」の構築に際して、必要となるリソースを有する企業も対象としている。

買収資金は手元現預金、銀行借入金、エクイティファイナンスの順番で調達資金を準備するとしている。M&A案件に対する機動的な資金調達を目的として、金融機関と総額30億円のコミットメントライン契約を既に締結している。また、財務規律としては、WACC8%~9%をハードルレートとして設定し、当該レートを上回るM&A投資についてのみ検討するとしている。

資本政策と株主還元政策

資本政策

同社は、有利子負債が無く、無借金経営を2022/3期から継続している。さらに近年の飛躍的な業績拡大などから、2022/3期～2025/3期までの期間の株主資本比率は74.4%～64.3%の水準で推移している。同社は、現状以上の株主資本の増加は、資本効率の悪化を招くと考えている。同社のビジネスモデルでは、固定資産への大規模な設備投資はほとんどないため、同社は大型投資ではM&Aにほぼ限られてくるとしている。また、余剰資金は事業投資計画を考慮しながら、積極的に株主に還元する方針を掲げている。

2025年7月14日に、同社は基準日を2025年9月30日とする普通株式を1株につき2株の割合で株式分割を発表した。この株式分割の目的は、同社株式の投資単価あたりの金額を下げ、投資家がより投資しやすい環境を整えることである。具体的には、投資家層の拡大と株式の流動性の向上を図ることを目的としている。効力発生日は2025年10月1日となっている。今回の株式分割に際し、資本金の額の変更はない。

株式分割（効力発生日: 2025/10/1）

分割により増加する株式数	
株式分割前の発行済株式総数	20,000,000株
今回の分割により増加する株式数	20,000,000株
株式分割後の発行済株式総数	40,000,000株
株式分割後の発行可能株式総数	160,000,000株

過去5年間の株式分割

基準日	効力発生日	株式分割	株式分割後の発行済株式数
2021年3月31日	2021年4月1日	普通株式 1:2	10,000,000株
2023年9月30日	2023年10月1日	普通株式 1:2	20,000,000株
2025年9月30日	2025年10月1日	普通株式 1:2	40,000,000株

出所: 同社IR資料よりSIR作成

2026/3期株主還元政策と株式分割

同社は、経営上の重要課題の一つと位置づける株主還元政策においては配当を基本としている。進行中の中期経営計画の対象期間(2023/3期～2027/3期)においては減配を行わず、連結配当性向50%以上をめどとしながら、積極的な投資により達成される利益成長に応じて、安定的な配当を行うことを基本方針としている。

2026/3期の一株当たり年間配当金に関しては、期初時点では中間配当(Q2期末)30.0円と期末配当(Q4期末)50.0円を合わせた80.0円を見込んでいた。これは、2025/3期の年間配当金60.0円から20.0円の増配になる。今回の株式分割による遡及修正ベースの2026/3期の一株当たりの年間配当金は、40.0円となる。

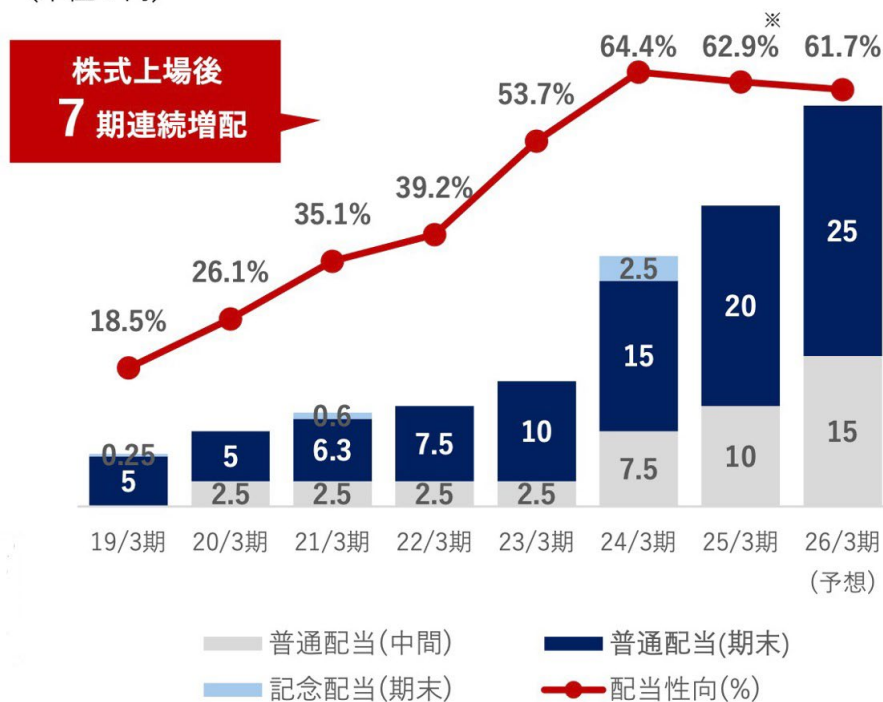
7月14日発表の株式分割から2026/3期の一株当たり年間配当金は40.0円へ

普通株の1:2の株式分割
を実施

遡及修正ベースの配当金の推移

配当金（分割考慮後）・配当性向の推移

(単位：円)



※ 25/3期における自己株式取得（799,991千円）を含めた総還元性向は106.6%。

※ 総還元性向 = (配当金総額 + 自己株式取得総額) ÷ 親会社株主に帰属する当期純利益

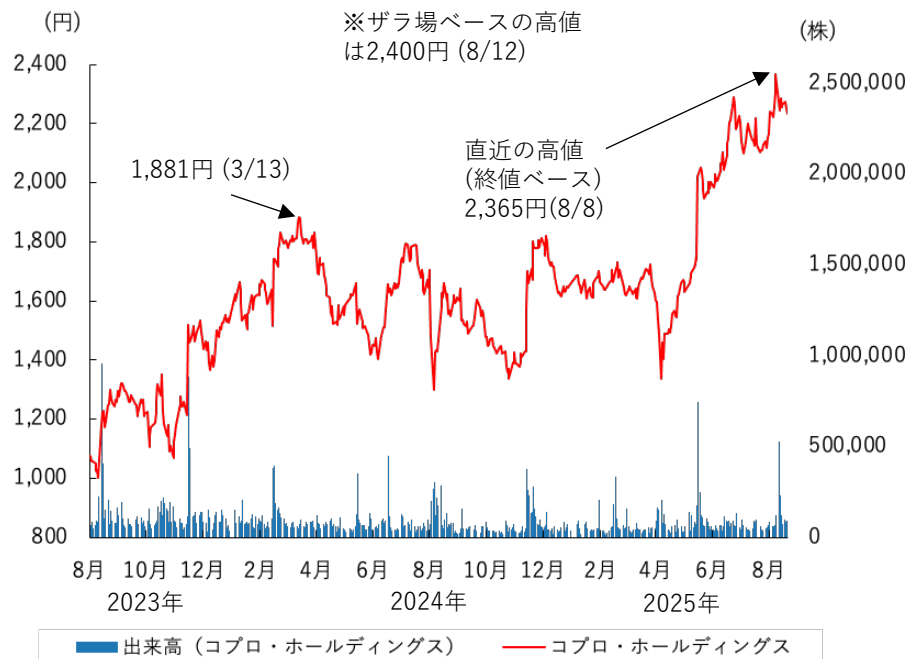
出所：同社決算説明資料

株価インサイト

株価推移

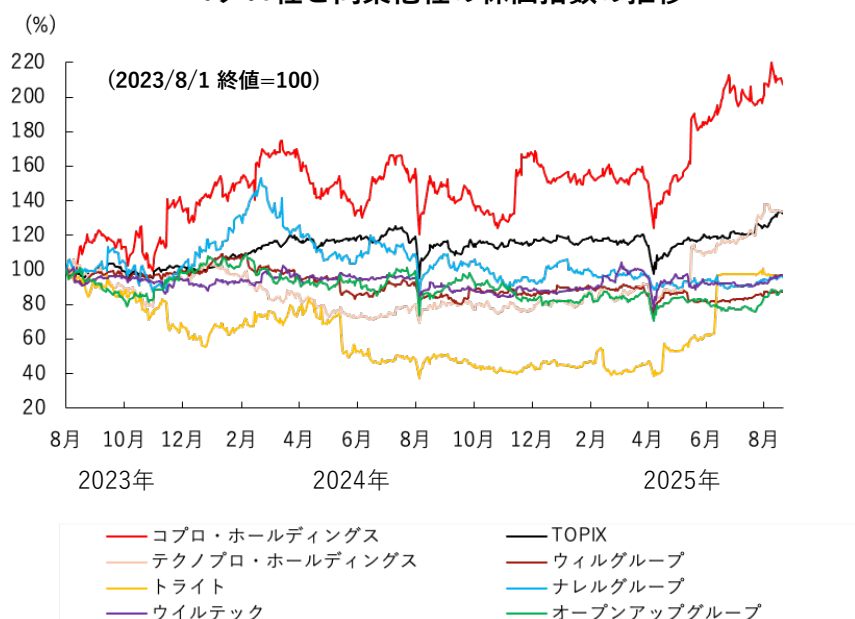
人手不足の建設業界からの旺盛な人材派遣需要による業績拡大と積極的な株主還元政策などを背景として、株価は、2023年8月から現在までの期間で約2倍に拡大した。現在の株価2,231円(8/20終値)は、年初来のザラ場高値2,400円(8/12)から7.0%調整した位置にあり、年初来の安値1,309円(4/7)より70.4%と大幅な上昇となっている。また、同期間においても、同社の株価指数はTOPIXおよび同業他社を大きくアウトパフォームしている。

株価と出来高の推移（終値ベース）



株価指数はTOPIXおよび同業他社の株価指数に対して大きくアウトパフォームする局面が続いている

コプロ社と同業他社の株価指数の推移



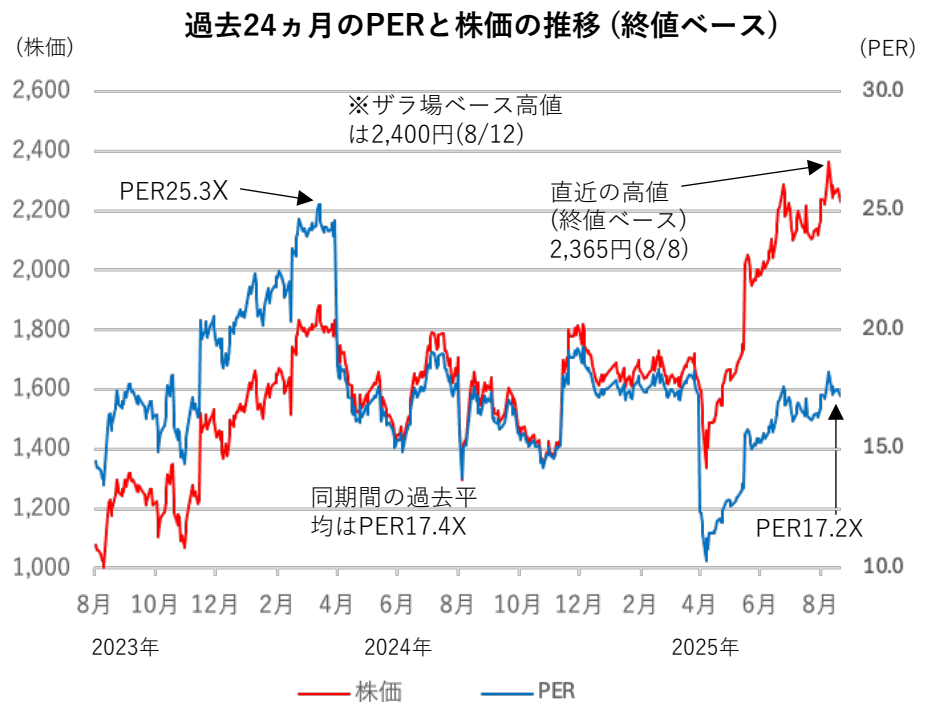
出所：SPEEDAデータよりSIR作成

バリュエーション

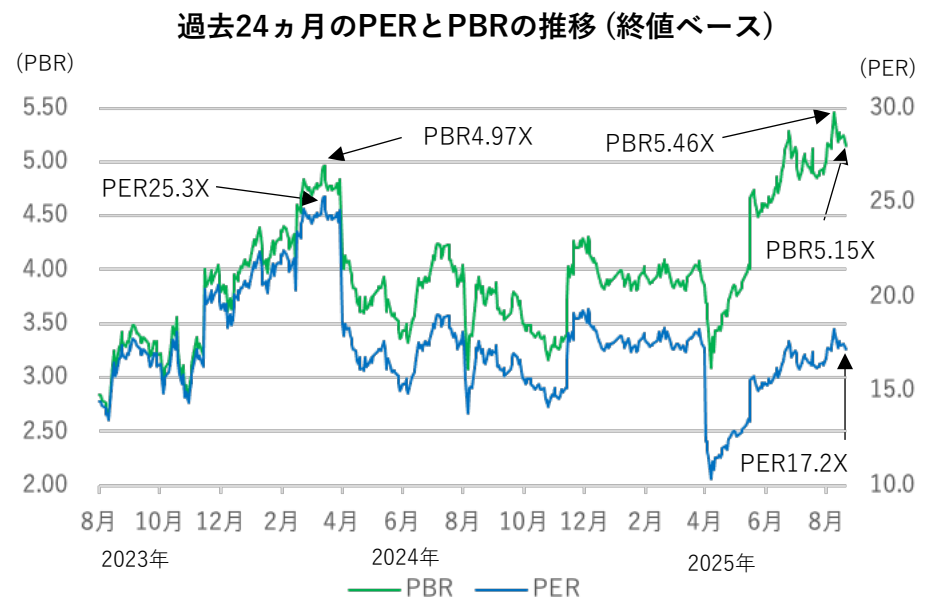
このバリュエーションの章では、SIRは、同社が現在予定している2025年10月1日を効力発生日とする株式分割1:2の遡及修正前のEPS、PER、PBRの数値を用いている。

次の2つの図表は、過去24ヵ月(2023/8/1~2025/8/20)の**PERと株価**の推移、および**PERとPBR**の推移を示している。PERは、その期間の株価を該当期のEPSを用いて計算した。例えば、図表の2023年8月1日から2024年3月31日までのPERの数値は2024/3期のEPS74.7円で該当期間の株価を割って算出した。PBRの方は、該当期の期末BPSを用いて計算している。

直近のPERは2024年の最高値の25.3倍を下回っている



PERバリュエーションの切り下がりに反し、直近のPBRは2024年の最高値4.97倍を上回っている



出所：SPEEDAデータよりSIR作成

PERは低下し、PBRは
上昇

PERバリュエーションが
低下した背景

PERとPBRの動きに乖離
が起きている背景

高いROEがPBRの上昇を
もたらしめている

前頁の図表でわかるように、終値ベースの株価は過去24ヵ月でほぼ2倍になっている。同期間のPERで最も高い水準は、2024年3月13日の25.3倍で、直近のPER17.3倍(8/20終値ベース)は3割程度低い水準にある。一方、PBRは2024年の最高値であった4.97倍に対して、ザラ場高値2,400円を付けた8月12日は5.46倍、直近の8月20日の終値2,231円では5.15倍になっており、これまでで最も高いPBR5倍を超える水準になっている。

PERの低下は何故起きたのであろうか。まずはじめに、2024年3月13日のPER25.3倍は、大きな業績変化率に対する評価の上昇によって、PERが一挙に25.3倍まで駆け上がったと考えられる。営業利益では、2023/3期の前年比18.5%減益から、2024/3期は一転して同62.0%の大幅な増益に転じている。さらに、2024/3期の年間配当が前年比で倍増することが、PERバリュエーションの上昇を加速させたとしてSIRでは見ている。その後、同社は、2024/3期の決算発表時に、2025/3期の営業利益が前年比で26.1%増益となる当初見込みを発表(実際の着地は29.1%増益)した。ただ、その増益モメンタムは2023/3期から2024/3期にかけての増益モメンタムの半分以下であったことが、大きな株価カタリストになりきれなかった要因だと考えられる。また、2024年4月以降は円安などを背景として、中小型株セクター全体が大型株セクターにアンダーパフォームする状況が半年近く続いたという株式市場の受給要因も、PERバリュエーションの低下を招いたのではないだろうか。

一方、積極的な株主への配当還元政策による配当支払総額の増加が大きく、2024/3期から2025/3期の純資産はそれぞれ8,116百万円と8,400百万円であり、大きな変化がなく、時価総額の上昇率よりも小さい。つまり、過去2年間の株価上昇局面の中で、PERとPBRの動きが乖離している背景には、同社の利益の増加と比べて、純資産がほとんど増加していないことが挙げられる。

リスクフリーレートを1.605%(直近の10年JGB利回り)、リスクプレミアムを6.0%、そしてSPEEDAデータベースの β 値を用いてSIRが算出した同社の株主資本コストは、おおよそ7.10%~7.55%である。同社のROE(株主資本利益率)は22.1%と高く、投資家の期待リターンである株主資本コストとのエクイティスプレッドも大きい。これが、超過利益を生んでおり、高いPBRバリュエーションの背景となっている。

株主資本コストとROE

リスクフリーレート				
10年JGB1.605%				
	}	株主資本コスト		
β 値(レバード)		① 7.55%	<	ROE (2025/3期) 22.1%
① 直近1年(週次) 0.990		② 7.10%		
② 直近2年(週次) 0.915		③ 7.42%		
③ 直近3年(週次) 0.969				
リスクプレミアム				
6.0%				

出所：SPEEDAデータよりSIR作成

同業他社とのバリュエーション比較

同社と同業他社とのバリュエーション比較は以下の通りである。バリュエーション比較した4社は、21頁にある**同業他社の状況**の図表の6社からトライト(9164、グロース)、テクノプロ(6028、プライム)の2社を除いている。理由は、それぞれ投資ファンドによる普通株の公開買い付けにより、両社とも上場廃止になる可能性がある」と公表しているためである。同社のPER、PBR、EV/EBITDAなどの主要バリュエーションは、同業他社の4社平均より評価が高い。これは同業他社を上回る同社のROE、予想配当性向、今期の営業利益増益幅などによって、十分に正当化することが可能である。

同業他社とのバリュエーション比較

バリュエーション比較	PER (倍)	PER(予) ⁽¹⁾ (倍)	PBR ⁽²⁾ (倍)	PSR(予) ⁽³⁾ (倍)	EV/EBITDA (倍)	ROE (%)	予想配当性 向(%) ⁽⁴⁾	予想配当利 回り(%) ⁽⁵⁾	営業利益増 益率(%) ⁽⁶⁾
コプロ	23.4	17.2	5.07	1.12	11.3	22.1	61.7	3.6	37.5
建設・プラント事業を展開して いる製造・IT派遣系企業4社	12.6	11.5	1.42	0.52	5.6	12.3	56.7	4.5	5.0

出所: SPEEDAデータよりSIR作成

同業他社4社: オープンアップグループ(2154)、ウィルグループ(6089)、ウィルテック(7087)、ナレルグループ(9163)。トライト(9164)とテクノプロ(6028)はTOBによって上場廃止が検討されているためバリュエーション比較から除いた。

(1) コプロは、2025年10月1日(効力発生日)に普通株式1:2の株式分割が行われる予定。株価が現時点で権利落修正されていないため、EPS、配当金は遡及修正前の数値を用いている。(2) 自己株式調整後時価総額÷株主資本等合計、(3)直近時価総額÷今期会社売上高予想、(4)今期会社年間配当金予想÷今期会社EPS予想、(5)予想配当金÷直近株価、(6)各社の今期会社予想の営業利益増益率。

株主

株主の状況

株式会社リタメコは創業者で代表取締役社長の清川甲介氏の資産管理会社である。清川甲介氏名義の所有と合わせると、発行済み株式数の57.92%を所有していることになる。所有者別状況では、金融機関3.4%、金融商品取引業社2.2%、その他の法人43.3%、外国法人等6.5%、個人その他44.6%である。創業者の株式集中保有は、経営陣と株主の利害の一致を保証することでエージェンシー・コストを削減するが、東証のプライム市場上場維持基準においても、過度の集中保有は多くの機関投資家にとって必要な流動性を低下させ、ガバナンス上の監視が弱ければ少数株主保護という課題が生じるとしている。SIRではコプロのガバナンス体制は整備されていると考えており、清川社長も、更なるガバナンス向上のために、将来的にはマーケットインパクトが生じない適時・適切な方法で株式の一部を減らす必要性も認識している。

大株主の状況

(2025/3/31 現在)

氏名又は名称	所有株式数 (千株)	所有株式数 の割合 (%)
株式会社リタメコ	8,400	44.11
清川 甲介	2,630	13.81
蔭山 恭一	1,000	5.25
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	456	2.39
森實 厚裕	350	1.84
NOMURA PB NOMINEES LIMITED OMNIBUS- MARGIN (CASHPB) (常任代理人 野村證券株式会社)	248	1.31
藤巻 正司	200	1.05
野村信託銀行株式会社 (投信口)	154	0.81
モルガン・スタンレーMUFG証券株式会社	143	0.75
JPモルガン証券株式会社	138	0.72
計	13,721	72.05

出所：同社有価証券報告書よりSIR作成

財務情報

◆ 損益計算書

決算期	2020/03期	2021/03期	2022/03期	2023/03期	2024/03期	2025/03期	2026/03期
百万円、%	実績	実績	実績	実績	実績	実績	期初予想
売上高合計	13,123	14,837	15,589	18,791	24,098	30,015	38,000
売上原価合計	8,747	10,539	10,744	13,216	17,324	21,706	
売上原価	8,747	10,539	10,744	13,216	17,324	21,706	
売上総利益	4,376	4,298	4,845	5,575	6,774	8,309	
売上総利益率	33.3	29.0	31.1	29.7	28.1	27.7	
販売費及び一般管理費	2,783	2,860	3,223	4,253	4,633	5,545	
営業利益	1,593	1,438	1,621	1,322	2,142	2,764	3,800
営業利益率	12.1	9.7	10.4	7.0	8.9	9.2	10.0
営業外収益	2	5	1	4	73	23	
受取利息配当金	0	0	0	0	0	3	
営業外費用	9	3	3	2	3	3	
支払利息割引料	2	1	0	0	0	0	
経常利益	1,585	1,440	1,620	1,324	2,212	2,784	3,800
経常利益率	12.1	9.7	10.4	7.0	9.2	9.3	10.0
特別損益	-18	-1	-64	-5	1	0	
特別利益	18	91	62	0	1	0	
特別損失	36	92	126	5	0	0	
税金等調整前当期純利益	1,567	1,439	1,556	1,319	2,213	2,784	
税引前利益率	11.9	9.7	10.0	7.0	9.2	9.3	
法人税等	483	430	593	454	750	964	
法人税等-当期分	510	417	583	475	731	1,054	
法人税等調整額-繰延分	-26	13	10	-21	19	-90	
親会社株主に帰属する当期純利益	1,084	1,009	963	865	1,463	1,821	2,470
当期純利益	1,084	1,009	963	865	1,463	1,821	
親会社株主に帰属する当期純利益率	8.3	6.8	6.2	4.6	6.1	6.1	6.5
その他の包括利益合計		0	2	3	0	0	
為替換算調整勘定-包括利益計算書		0	2	3	0	0	
包括利益	1,084	1,010	965	868	1,463	1,821	
親会社株主に係る包括利益	1,084	1,010	965	868	1,463	1,821	

出所: SPEEDAデータよりSIR作成

注: SIRでの財務データ処理は短信規定と異なるため記載数字は会社資料と相違することがある。

◆ 貸借対照表

決算期	2020/03期	2021/03期	2022/03期	2023/03期	2024/03期	2025/03期
資産の部						
流動資産	6,898	7,408	6,748	7,752	9,890	10,778
現金同等物及び短期性有価証券	4,832	5,321	4,058	4,407	5,949	6,191
現金及び現金同等物	4,832	5,321	4,058	4,407	5,949	6,191
売上債権	1,856	1,880	2,227	2,900	3,525	4,140
貸倒引当金-流動	0	0	0			
固定資産	1,133	1,107	2,093	2,243	2,261	2,279
有形固定資産	372	357	407	584	586	598
建設仮勘定	41	28				74
無形固定資産	113	161	999	988	1,075	870
のれん			781	675	656	556
投資その他の資産	648	589	687	672	600	811
繰延税金資産-固定	130	118	139	171	140	230
貸倒引当金 - 固定					-17	
資産合計	8,031	8,514	8,841	9,995	12,151	13,057
負債の部						
流動負債	2,380	2,163	2,166	2,717	3,849	4,427
未払金・未払費用	1,145	1,130	1,328	1,728	2,287	2,512
短期借入債務	186	85				
短期借入金（リース債務含む）	0	0				
一年内返済の長期借入債務	186	85				
一年内返済の長期借入金	26	15				
一年内償還社債	160	70				
資産除去債務-流動	8	28	23	1	5	
固定負債	163	79	101	166	185	230
長期借入債務	86	4				
長期借入金（リース債務含む）	16	4				
社債	70					
退職給付/給与引当金			24	31	35	40
資産除去債務-固定	84	103	98	125	133	175
負債合計	2,543	2,242	2,266	2,883	4,034	4,658
純資産の部						
株主資本等合計	5,488	6,272	6,575	7,112	8,116	8,400
株主資本	5,488	6,272	6,537	7,036	8,054	8,247
資本金	30	30	30	30	30	30
資本剰余金	1,173	1,231	1,238	1,239	1,326	1,377
利益剰余金	4,287	5,013	5,619	6,112	6,922	7,695
自己株式	-1	-1	-349	-345	-224	-855
評価・換算差額		0	2	5	5	5
為替換算調整		0	2	5	5	5
新株予約権			36	71	57	147
純資産合計	5,488	6,272	6,575	7,112	8,116	8,400

出所: SPEEDAデータよりSIR作成

注: SIRでの財務データ処理は短信規定と異なるため記載数字は会社資料と相違することがある。

◆ キャッシュフロー計算書

決算期	2020/03期	2021/03期	2022/03期	2023/03期	2024/03期	2025/03期
営業活動によるキャッシュフロー	1,126	989	825	1,011	2,328	2,233
減価償却費及び正ののれん償却費-CF	86	93	186	254	298	461
減価償却費-CF	86	93	121	148	188	341
正ののれん償却費-CF			65	106	110	120
有形固定資産売却損益	36	4	-1	5	0	1
利息及び配当金の受取額-営業CF	0	0	0	0	0	3
利息の支払額-営業CF	-2	-1	0	0	0	0
投資活動によるキャッシュフロー	-145	-83	-1,264	-292	-322	-351
有価証券及び投資有価証券の売却						
投資有価証券の売却						
有形固定資産の取得及び売却	-47	-130	-216	-214	-51	-158
有形固定資産の取得	-47	-130	-230	-217	-51	-159
有形固定資産の売却			14	3		1
無形固定資産の取得及び売却	-40	-98	-75	-71	-367	-77
無形固定資産の取得	-40	-98	-75	-71	-367	-77
財務活動によるキャッシュフロー	-885	-417	-825	-372	-465	-1,644
長期債務の返済	-571	-160	-110			
長期借入金の返済			-40			
社債の償還	-571	-160	-70			
株式の発行	3	54	6	3	191	202
株式の償還及び消却		0	-350	0	0	-800
支払配当金	-292	-283	-357	-372	-655	-1,047
現金及び現金同等物に係る換算差額		0	2	2	1	3
現金及び現金同等物の増加額	96	489	-1,263	349	1,542	241
現金及び現金同等物期首残高	4,699	4,795	5,284	4,021	4,370	5,912
現金及び現金同等物期末残高	4,795	5,284	4,021	4,370	5,912	6,153
フリーキャッシュフロー	981	906	-439	719	2,006	1,882

出所: SPEEDAデータよりSIR作成

注: SIRでの財務データ処理は短信規定と異なるため記載数字は会社資料と相違することがある。

ディスクレーマー／免責事項

本レポートは対象企業についての情報を提供することを目的としており投資の勧誘や推奨を意図したものではありません。本レポートに掲載されたデータ・情報は弊社が信頼できると判断したのですが、その信憑性、正確性等について一切保証するものではありません。

本レポートは当該企業からの委託に基づきSESSAパートナーズが作成し、対価として報酬を得ています。SESSAパートナーズの役員・従業員は当該企業の発行する有価証券について売買等の取引を行っているか、または将来行う可能性があります。そのため当レポートに記載された予想や分析は客観性を伴わないことがあります。本レポートの使用に基づいた商取引からの損失についてSESSAパートナーズは一切の責任を負いません。当レポートの著作権はSESSAパートナーズに帰属します。当レポートを修正・加工したり複製物の配布・転送は著作権の侵害に該当し固く禁じられています。



SESSAパートナーズ株式会社

東京都港区麻布十番2-8-14 i-o Azabu 5a
info@sessapartners.co.jp