

「圧倒的業界No.1」への布石となるトライト買収

サマリー

■ 会社概要

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90.0%と高く、創業以来、20年間にわたり増収を達成中である。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。機電・半導体技術者派遣事業を次の収益柱にする戦略を掲げており、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。

■ トライトの買収

2026/3期末付で、建設派遣大手のトライトおよびトライトエンジニアリングを完全子会社化。本買収によりグループの建設技術者は前期末比65.9%増の7,220名へ急拡大。業界2位のポジションをより強固なものとし、トップ企業の8,503名に大きく迫る規模となったことで、同社が目指す「圧倒的業界No.1」に向けた確かな布石となる。また、採用形態や営業エリアなどの観点から、従来の同社の建設技術者派遣事業にとって非常に補完性の高い買収である。

■ 業績動向

同社は2027/3期について、売上高57,000百万円(前期比55.5%増)と大幅な増収を見込む一方で、親会社株主に帰属する当期純利益(以下、当期純利益)は大幅減益を計画している。これは主に、IT事業売却益の剥落に加え、トライト買収に伴うのれん償却費(日本基準)の増加によるものである。したがって、利益水準は一時的に押し下げられる構図にあるが、PPA関連費用等の影響を除いたベースでは、償却前営業利益5,500百万円(同30.8%増)、のれん償却前EPS102.85円(同27.3%増)と収益拡大基調を予想している。

株価インサイト

足元の株価は、トライト買収に伴う財務レバレッジの上昇や2027/3期の減益見通しなどを背景に、大きく切り下がった水準にある。特に、のれん償却負担による利益の見かけ上の低下や、自己資本比率の低下を踏まえたリスクプレミアムの上昇が、バリュエーションの伸びを抑制している可能性がある。一方で、こうした要因には一過性の側面も含まれる。今後は、統合後の稼働率や定着率、派遣単価といった運用KPIの安定性、およびそれらが売上・利益成長に継続的に結び付くかが、株価評価の方向性を左右する重要なポイントとなる。これらKPIの可視化が進む過程において、バリュエーションの再評価余地が高まる可能性がある。

百万円、%、円	売上高	YoY	営業利益	YoY	経常利益	YoY	当期純利益	YoY	EPS	DPS
2024/3期	24,098	28.2	2,141	62.0	2,211	67.0	1,463	69.3	37.20	25.50
2025/3期	30,015	24.6	2,763	29.1	2,784	25.9	1,820	24.4	47.09	30.00
2026/3期	36,661	22.1	3,632	31.4	3,665	31.6	2,880	58.2	74.64	40.00
2027/3期(会予)	57,000	55.5	3,000	-17.4	2,550	-30.4	1,658	-42.5	43.25	45.00
2026/3 Q2	16,980	19.3	1,481	19.7	1,480	17.7	935	17.3	24.27	15.00
2027/3 Q2(会予)	27,500	61.9	900	-39.2	670	-54.7	436	-53.5	11.36	15.00

出所：同社決算短信よりSIR作成。

注1：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。

注2：株式分割を反映した遡及修正後の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。2026/3期にトライト社を買収。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 (7/10)	796
52週高値 (25/9/26)	1,203
52週安値 (26/5/27)	732
10年間高値 (25/9/26)	1,203
10年間安値 (20/4/22)	182
発行済株式数(百万株)	40.00
時価総額(十億円)	31.84
企業価値(十億円)	50.92
26/3 株主資本比率	20.9%
26/3 実績ROE	31.4%
26/3 実績PBR	3.07X
27/3 予想PER	18.4X
26/3 EV/EBITDA	11.9X
27/3 予想配当利回り	5.7%

株価チャート (1年)



出所：Tradingview

中嶋 俊彦

シニアアナリスト

research@sessapartners.co.jp



目次

会社概要	3
建設技術者派遣で「圧倒的業界No.1」を目指す	
創業の経緯	
企業理念体系	
ブランドコンセプト	
主な沿革	
連結子会社	
株主	5
株主の状況	
事業概要	6
事業ポートフォリオ	
建設技術者派遣事業（コプロコンストラクション・トライトエンジニアリング）	
機電・半導体技術者派遣・請負事業（コプロテクノロジー）	
ビジネスモデル	9
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)	
トライト参画がもたらした「二刀流の収益構造」と「ハイブリッド供給」	
「エンジニア応援プラットフォーム」の概要と狙い	
業界動向	16
概要	
外部環境の状況	
建設業界の「構造的なねじれ現象」とその影響	
トライトエンジニアリングの買収	17
買収の概要	
戦略的意義	
トライトエンジニアリングとコプロコンストラクションの特徴比較	
業績動向	20
2026/3期決算サマリー	
2027/3期会社業績予想	
中期経営計画	25
中期経営計画の概要	
中期経営計画の最終年度の修正	
中期経営計画における基本戦略とM&A戦略の結実	
財務状況	27
バランスシートの特徴	
キャッシュフローの特徴	
株主還元政策	29
配当	
株価インサイト	30
株価推移とバリュエーション	
株価下落の背景を探る	
今後の株価カタリスト	
財務情報	33
連結損益計算書 / 連結貸借対照表 / 連結キャッシュフロー計算書	

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

■ 建設技術者派遣で「圧倒的業界No.1」を目指す

同社グループは2006年に創業以来、建設工事現場への建設技術者派遣を主軸ビジネスとして展開し、2027/3期で20期連続の増収を継続する業績拡大を続けている。現在、建設派遣技術者数は業界2位の規模を誇る。また、半導体関連の製造工場への技術者派遣も行っており、建設技術者派遣に次ぐ収益の柱として事業を拡大している。同社は2015年に持株会社体制に移行しており、現在の傘下連結子会社は以下の5社となる。

○ **株式会社コプロコンストラクション**: 同社グループのコアビジネスであり、建設・プラント業界向けに技術者派遣事業を展開している。

○ **株式会社コプロテクノロジー**: 機械・電子・電気などの機電系分野における工業製品の設計開発技術者派遣、保守請負サービス、および半導体技術者派遣を中心とする業務を展開している。

○ **COPRO VIETNAM CO., LTD.**: 建設・機械設計・IT領域における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清算することを決議した。現在は、現地の法令に従って清算手続き中である。

○ **株式会社TEホールディングス**: 建設技術者派遣事業を展開している。旧商号は株式会社トライトであり、株式会社トライトエンジニアリングの持株会社である。同社が2026年3月1日に発行済全株式を取得して、子会社化した。

○ **株式会社トライトエンジニアリング**: 建設技術者の人材派遣および人材紹介事業を展開している。

同社は創業以来、「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に対し、人材派遣ビジネスの本質を「人づくり」と捉えてきた。すなわち、潜在的な人材を見出し、育成し、付加価値の高い「人財」として派遣した上で、高い定着率を実現することを目指している。段階的な専門スキル教育にとどまらず、「人間力」や「創造力」といったマネジメント能力をはぐくむ人材育成環境の構築に注力している。同社は、慢性的な労働人口不足に直面する建設業界向けの技術者派遣事業において、「圧倒的業界No.1」の実現を目指している。

■ 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



出所：同社のHP

■ 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「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。



■ 主な沿革

年	月	主な沿革
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）
2008年	3月	株式会社コプロ・エンジニアードへ社名変更
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
2016年	5月	本社を名古屋市中村区に移転
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
2020年	4月	COPRO GLOBALS PTE., LTD.をシンガポール共和国に設立
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
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ピー・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「セミコンテックラボ」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
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)
2026年	3月	株式会社TEホールディングス(旧 株式会社トライト)の全株式を取得し、同社及びその子会社である株式会社トライトエンジニアリングを完全子会社化
2026年	3月	株式会社コプロテクノロジーが、IT技術者派遣サービスを事業譲渡
2026年	5月	コプロホールディングスの本社オフィス、コプロコンストラクション及びコプロテクノロジーの名古屋支店を「ザ・ランドマーク名古屋栄」へ移転

出所：同社HPと有価証券報告書よりSIR作成

■ 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5名 経営指、資金の借入
(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4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
(株)TEホールディングス	大阪市北区	100,000千円	(株)トライトエンジニアリングの持ち株会社	100.0	役員の兼任3名
(株)トライトエンジニアリング	大阪市北区	10,000千円	建設技術者の人材派遣・人材紹介	100.0	役員の兼任3名

出所：有価証券報告書よりSIR作成

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、発行済株式数の57.57%を所有していることになる。所有者別状況では、金融機関1.5%、金融商品取引業者2.4%、その他の法人43.5%、外国法人等3.6%、個人その他49.0%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

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	16,800	43.84
清川 甲介	5,260	13.73
薩山 恭一	2,000	5.22
森實 厚裕	800	2.09
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	606	1.58
藤巻 正司	360	0.94
NOMURA PB NOMINEES LIMITED OMNIBUS-MARGIN (CASHPB) (常任代理人 野村證券株式会社)	300	0.78
越川 裕介	244	0.64
登倉 義博	240	0.63
楽天証券株式会社共有口	237	0.62
計	25,848	70.06

※株式会社リタメコは同社代表取締役社長である清川甲介氏の資産管理会社である。
出所：同社2026/3期有価証券報告書よりSIR作成

事業概要

事業ポートフォリオは建設技術者派遣事業と機電・半導体技術者派遣・請負事業の2つ

■ 事業ポートフォリオ

同社グループは、純粋持株会社である同社と連結子会社5社(株式会社コプロコンストラクション、株式会社TEホールディングス、株式会社トライトエンジニアリング、COPRO VIETNAM CO., LTD.、株式会社コプロテクノロジー)により構成されている。同社は持株会社として、グループ全体の経営管理およびそれに付帯・関連する業務を行っている。

同社グループは、建設技術者の人材派遣・紹介サービス、および機電・半導体技術者の人材派遣・請負サービスを展開している。全国に強固な拠点網を有し、広範なエリアでサービスを提供している。同社の報告セグメントは「技術者派遣事業」の単一セグメントであるため、セグメント別の売上高およびセグメント利益の開示はない。

ただし、実際の事業運営は株式会社コプロコンストラクション(以下、コプロコンストラクション)および株式会社トライトエンジニアリング(以下、トライトエンジニアリング)が展開する「建設技術者派遣事業」と、株式会社コプロテクノロジー(以下、コプロテクノロジー)が展開する「機電・半導体技術者派遣・請負事業」の2つに大別される。

■ 建設技術者派遣事業(コプロコンストラクション・トライトエンジニアリング)

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)派遣を行っている。そして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。

第2の業界ポジション

主な派遣先業種と職種

主な派遣領域は、建築、土木、電気、設備、プラント工事関係である。職種別では、施工管理・設計補助業務、CADオペレーター、事務業務、発注者支援業務などをカバーする。また、派遣だけでなく、正社員を希望する求職者と顧客企業をマッチングする人材紹介サービスも展開している。

○ コプロコンストラクション

コプロコンストラクションは大林組、鹿島建設、清水建設、大成建設、竹中工務店のスーパーゼネコン5社をはじめ、戸田建設、前田建設、西松建設などの準大手ゼネコン、および九電工、大気社、高砂熱学工業、ダイダンなどの大手サブコンを主要ターゲットに設定している。1社あたりの契約数を増やす「深耕営業」を推進しており、同一現場へ複数名の技術者を投入する「チーム・セット派遣」を強化することで、営業効率の向上と派遣技術者の定着率改善を図っている。また、ターゲット企業配属比率90%以上を目標としている。2026/3期Q4のターゲット企業配属比率は90.4%(前年同期比1.0ポイント増)であった。

○ トライトエンジニアリング

17都道府県におよぶ全国対応の拠点網を背景に、地方の建設会社を含めた中堅・中小ゼネコンや工務店など、幅広い顧客層を開拓している。大都市圏・大手に強いコプロコンストラクションに対し、地方・中小型案件を網羅する同社の参入は、グループの顧客基盤を盤石なものにしている。

顧客の属性

業種別売上高

2026年3月1日にグループインしたトライトエンジニアリングの業種別売上高は現時点では公表されていない。一方、コプロコンストラクションの2026/3期における売上高は31,396百万円(前期比17.4%増)と堅調に推移した。その内訳は、建築が9,362百万円(同14.4%増、構成比29.8%)、土木が4,167百万円(同11.5%増、同13.3%)、設備が10,297百万円(同20.6%増、同32.8%)、CADが1,877百万円(同11.8%増、同6.0%)、プラントが2,853百万円(同7.3%増、同9.1%)、その他が2,837百万円であった。人材紹介はその他に含まれており、売上高は225百万円(同71.2%増、同0.7%)で小規模にとどまる。しかし、人材紹介事業も展開してきたトライトエンジニアリングが加わったことで、今後は同事業の拡大が期待される。

エリア別売上高

2026/3期のコプロコンストラクションにおけるエリア別売上高は、関東が15,007百万円(前期比24.5%増、構成比47.8%)、関西が5,298百万円(同13.4%増、同16.9%)、東海・北陸が5,068百万円(同12.4%増、同16.1%)であり、これら3エリアで全体の80.8%を占める。東京、名古屋、大阪といった大都市圏を含むエリアの売上構成比が極めて高い構造となっている。

採用と媒体

コプロコンストラクションは、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いる。応募の母集団形成において、有料求人媒体に加えて自社求人サイト「ベスキャリ建設」や技術者からの紹介採用などを通して行っている。外部の人材紹介会社に依存しない、自社選考による徹底した「ローコスト採用」を強みとしている。トライトエンジニアリングは、自社求人サイト「施工管理ジョブ」を通して、主に建設業界の経験者をターゲットとした採用活動を行っている。

主な業務内容

■ 機電・半導体技術者派遣・請負事業(コプロテクノロジー)

コプロテクノロジーは、機電・半導体技術者に特化した人材派遣および請負サービスを展開している。具体的な対象領域は、半導体デバイス・半導体製造装置、輸送用機器、産業用機械、家電、農業機械などの大手製造業における生産技術・開発・設計部門である。なお、選択と集中の観点から、同社は2026年3月27日付で、同社が展開してきたIT技術者派遣事業(SES事業)をジャパニクス株式会社(東証グロース、9558)へ事業譲渡している。

半導体関連業界への人材派遣に注力

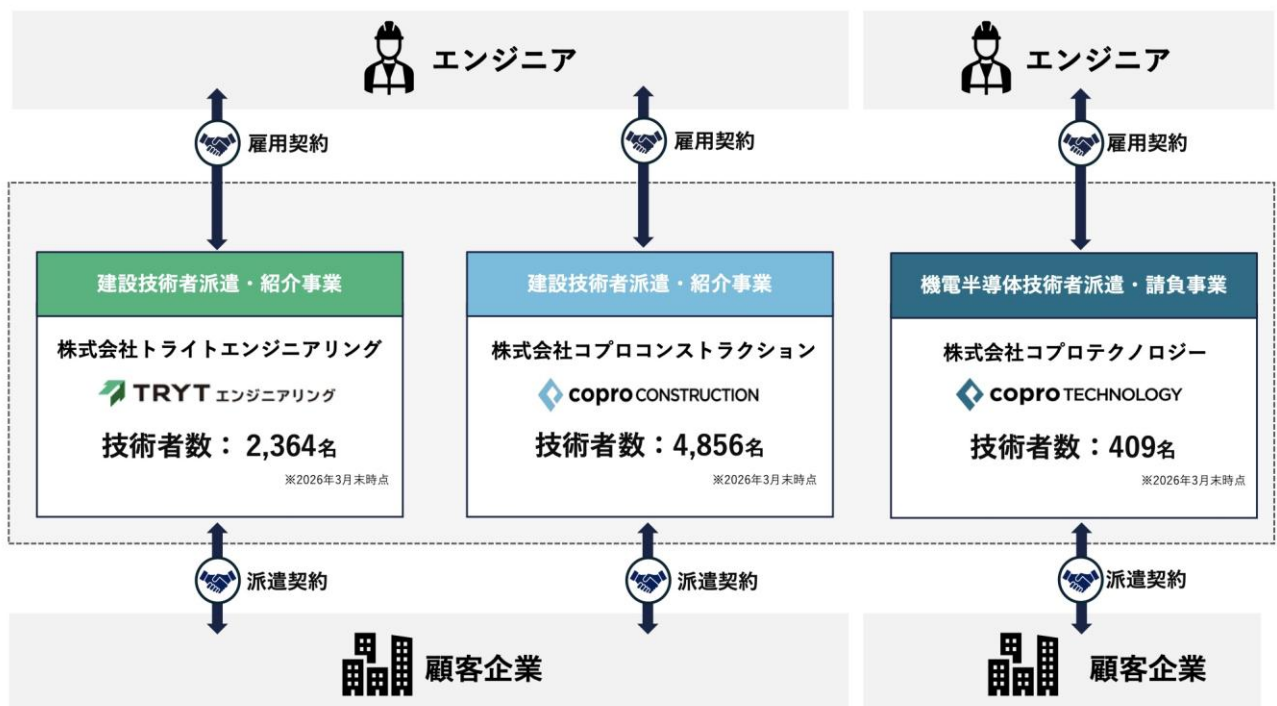
セミコンテクノラボの参加者・卒業者が大幅に拡大

現在、同事業において特に注力しているのが、成長領域である半導体関連業界へのエンジニア派遣ビジネスである。国内でも国策として台湾TSMCの熊本進出が推進されるなど、半導体産業への投資が活発化している。さらに、生成AIの急速な普及に伴う世界的な半導体需要の拡大により、半導体デバイスおよび製造装置メーカーにおける技術者不足は深刻化している。

こうしたエンジニア不足に対応するため、コプロテクノロジーは2024年2月1日、半導体製造装置の保守点検やフィールドエンジニアリング業務を担う専門人材の育成拠点として、半導体技術者研修センター「セミコンテクノラボ」(神奈川県横浜市)を開設した。同施設は2026年5月7日付で新横浜から名古屋に移転した。

同研修センターにおける技術者の育成実績および計画は以下の通りである。2025/3期に約100名の研修を実施した。2026/3期は研修参加者が136名、卒業者数が115名であった。2027/3期の計画では、研修参加予定人数が252名と倍増近い増加を計画している。また、卒業予定者数も2026/3期から倍増以上となる240名を見込んでいる。同社は、事業成長を牽引するエンジニアの輩出体制を順次強化しており、主要な半導体工場が集積する地元の中部地区をはじめ、九州、東北、北海道などへの拠点展開も視野に入れ、全国的な需要の取り込みを目指している。

事業概要図



出所：同社IR資料

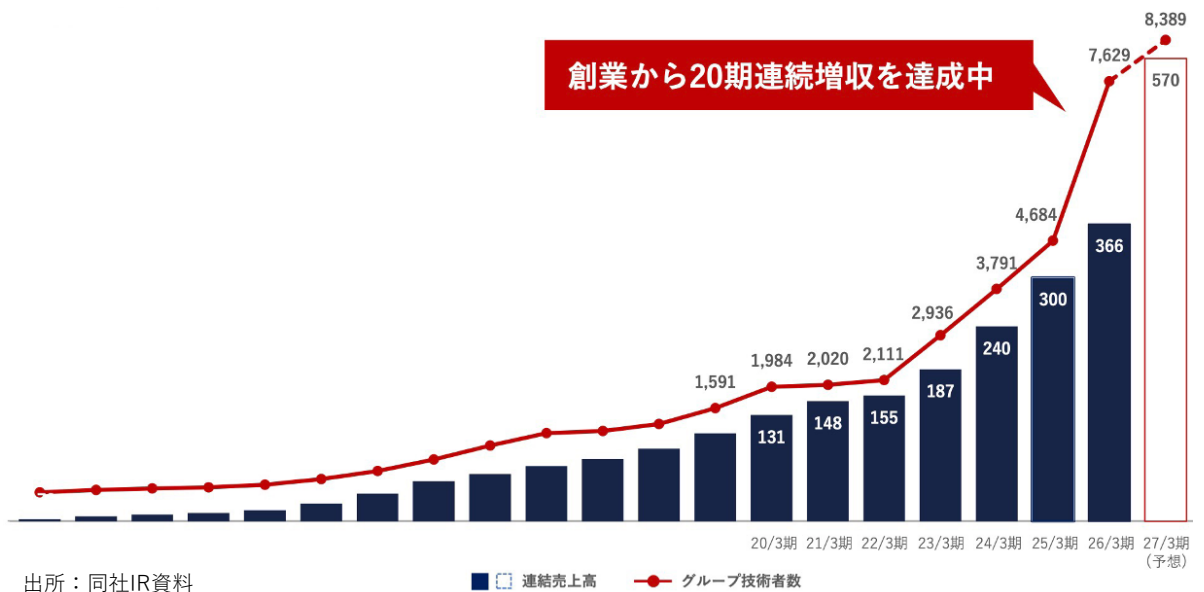
ビジネスモデル

■ スtock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 x 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)



■ 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

応募の母集団形成において、有料求人媒体に加えて各業界に特化した自社運営求人サイト「ベスキャリ建設」、「施工管理ジョブ」、「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。さらに、同社社員・知人からの紹介や人材紹介会社などのチャンネルも利用している。

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ン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。

採用チャン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

高い定着率につながるきめ
細やかなフォロー体制

業務提携などによる教育
プログラムも充実

半導体技術者研修センター
「セミコンテクノラボ」の
開設とエンジニアの育成

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。2025年4月に東京の品川に開設した「監督のタネ 東京研修センター」においては、対面研修や実物を用いた実技研修などを通じた研修プログラムを提供している。また、5月7日の同社の新本社への移転に伴い、名古屋の研修施設の「監督のタネ」においても、対面研修などの受講が開始されるようになっている。同社では、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。

このように、新卒を含む入社1～2年目の業界未経験者に対する技術者基礎研修の定期的な実施や、建築施工管理技士などの国家資格取得を支援する学習サポートを推進している。

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」を名古屋に設けており、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)

同社は、売上高の構成要素である技術者数を重要な経営および業績の指標と捉えている。したがって、**採用数**、**退職数**、**在籍技術者数**、**定着率**、**稼働率**、**売上PH**(期中平均の1人当たり売上高)をKPIとして重視している。なお、本レポートのKPIの数値(統計や推移など)のほとんどは、2026年3月1日に連結子会社となったトライトエンジニアリングを含まないベースである。トライトエンジニアリングまで含む場合には、その都度に説明および注釈を加えておく。

① 採用数

自社採用が強み

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。

採用力は同業他社との優勝劣敗が進む。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」、「施工管理ジョブ」、「ベスキャリ機電」や広告媒体を通じ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。

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、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大きく関わってくるという。また、プロセス管理は非常に手間がかかり、採用担当者の技量によっても、採用単価が変動する。

同社が公表している新卒を除いた中途採用単価は、2026/3期において474千円(前期は414千円、14.5%増)となった。これは、採用の歩留まりが若干悪化したことが上昇の要因である。

採用単価上昇するが、
業界では圧倒的に低い
採用単価

一方、同業他社の採用単価は500~600千円とされており、同社の採用におけるコスト競争力の高さは依然として際立っている。また、SIRの調査によると、人材紹介業者の仲介手数料は建設技術者の職種であれば年収の30~35%、長期契約による割引が適用された場合でも25~30%程度が必要となる。仮に平均30%の手数料で年収500万円の建設技術者の紹介を受けると、1名あたり150万円の手数料が発生する計算となる。こうした市場環境と比較しても、同社が掲げる「ローコスト採用」の優位性が明確に裏付けられている。

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。

トライトエンジニアリングの
戦略的買収により在籍技術者
数が大幅に拡大

② 退職数

退職数は期末在籍技術者数と定着率に影響する。同社によれば、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。契約単価は3年目以降から上昇基調に入るため、在籍1～2年目の退職を抑制することが重要になってくる。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することで、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抑制に努めている。

③ 在籍技術者数

同社はストック型のビジネスモデルを展開しているため、在籍技術者数は売上高の最も重要な決定要因となる。9ページの「ストック型ビジネスモデル」のセクションで示した図表の通り、創業以来、同社の売上高と在籍技術者数の推移には極めて高い相関関係が認められる。

同社の2026/3期末の全事業の在籍技術者数は、7,629人(前期比62.9%増)であり、トライトエンジニアリングが連結子会社として加わったことから大幅に増加した。事業別では、建設技術者派遣が7,220人(前期比65.9%増)、機電・半導体技術者派遣が409人(同23.2%増)であった。建設技術者派遣事業のコプロコンストラクションだけの2026/3期末の在籍技術者数は4,856人(同11.6%増)である。

今回の買収に伴いトライトエンジニアリングが加わったことで、同社の建設技術者数は業界2位の規模を維持しつつ、業界首位である株式会社オープンアップグループ（東証プライム、2154）の8,503人に迫る水準へと急接近した。このトライトエンジニアリングのグループ化は、同社が成長戦略として掲げる「圧倒的業界No.1」の実現に向けた強力な事業基盤の確立に寄与するものと考えられる。

トライトエンジニアリングを含めた期末在籍技術者数7220人のうち、無期雇用形態は4,542人(同1,044人増)、有期雇用形態は2,678人(同1,824人増)であった。無期雇用形態の技術者は常用型派遣であり、同社の社員である。顧客は必要な期間だけ同社と派遣契約を結び、派遣技術者は、顧客である派遣先企業より直接に業務に関わる指揮命令を受けることになる。無期雇用形態の派遣技術者は、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。したがって、派遣先との契約が終了した派遣技術者は、次の派遣先が決まるまでの待機期間も、同社より給与を受けることになる。コプロコンストラクションでは2023/3期から無期雇用形態の社員への転換を促進している。理由は定着率の改善である。有期雇用形態から無期雇用形態への転換は、派遣技術者本人の申し出があった場合、同社の一定基準に照らして、転換が行われる。

機電・半導体技術者派遣の無期・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少ないためとしている。

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。高い定着率を維持することは、求職者からの信頼獲得や人材確保を容易にし、結果として優秀な人材の構成比向上をもたらす。また、顧客である派遣先企業からの信頼や評価も高まるため、契約単価の上昇につながり、高単価な技術者層の拡充に寄与する。さらに、新規派遣先の開拓など集客面でのプラス効果が大きいだけでなく、当然ながら採用コストの抑制にもつながってくる。

メリットが非常に大きい定着
率の上昇

定着率向上に向けての施策

前期末から在籍1～2年目定着率が改善傾向へ

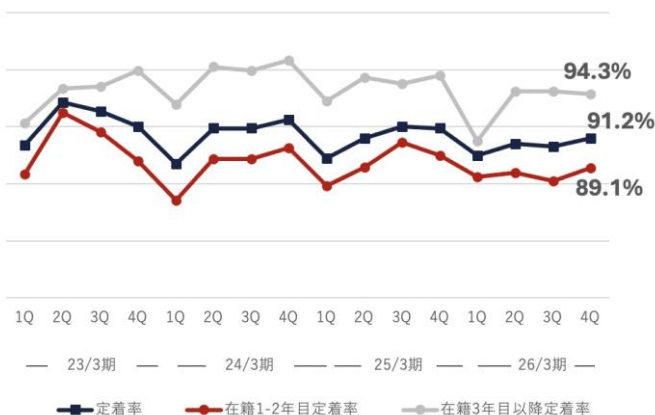
同社では、戦略的課題である1～2年目の技術者を含めて、定着率を上げる取り組みを強化している。特に、単価上昇が大きい3年目以降にキャリアアップさせることが非常に重要であるとしている。具体的な取り組みとしては、営業担当社員による派遣技術社員への徹底したアフターフォローを実施し、労働環境や仕事内容に関する悩みや不安の解消に努めている。また、派遣先企業との面談も定期的に行い、派遣技術社員と派遣先企業とのスキル面におけるミスマッチに対して早期に対応することで、定着率の向上を目指している。さらに、営業部門、採用部門、および技術社員のアフターフォローを行うトラスト部門を統合し、営業・採用・アフターフォローの3つをワンストップで行える体制を敷いている。

加えて、顧客への技術者派遣においては、積極的にチーム／セット派遣に取り組んでいる。複数の技術者を同一企業の同一現場に配属することで、技術者同士の繋がりを強化し、帰属意識の向上を図る狙いがある。特に、1～2年目の技術者は現場での経験が浅いことから、仕事に対する理解度や悩み、不安が多い。チーム／セット派遣は、業務上の疑問や不安が生じた際にも、現場の先輩社員に即座に相談できる環境を提供し、技術者の安心感の醸成と定着に大きく寄与している。2026/3期より、同一企業・同一現場への派遣を強化しており、新たに、同一企業・同一現場へ5名以上配属することをチーム派遣と定義づけて推進している。この定義でのチーム数は805で、チーム比率は13.0%(旧定義では51.4%)となっている。

⑤ 稼働率

稼働率は、在籍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示す指標であり、同社の売上高を左右する重要なドライバーである。稼働率は、「期末配属人数 ÷ 期末在籍技術者数 × 100」によって算出される。本指標は有給休暇や特別休暇などの取得状況によっても変動するほか、営業力の強弱は分子である期末配属人数の増減に直接影響を与える。同社は、従来の新規開拓を重視する営業方針から、近年はターゲット顧客を厳選し、1社あたりの配属人数（シェア）拡大を図る「深耕営業」へと舵を切っている。さらに、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、営業効率の最大化と技術者の定着率向上を同時に達成することを目指している。

定着率の推移



出所: 同社IR資料

在籍技術者数と稼働率(単位:人、%)

グループ合計			
項目	2025/3期末	2026/3期末	前期比
在籍技術者数	4,861	7,629	+2,768
稼働技術者数	4,581	7,194	+2,613
稼働率	94.2%	94.3%	+0.1pt
稼働率（研修中除く）	95.2%	94.7%	-0.5pt
建設技術者派遣合計			
項目	2025/3期末	2026/3期末	前期比
在籍技術者数	4,352	7,220	+2,868
稼働技術者数	4,099	6,824	+2,725
稼働率	94.2%	94.5%	+0.3pt
稼働率（研修中除く）	95.1%	94.8%	-0.3pt
建設技術者派遣（コプロコンストラクション）			
項目	2025/3期末	2026/3期末	前期比
在籍技術者数	4,352	4,856	+504
稼働技術者数	4,099	4,537	+438
稼働率	94.2%	93.4%	-0.8pt
稼働率（研修中除く）	95.1%	93.9%	-1.2pt
建設技術者派遣（トライトエンジニアリング）			
項目	2025/3期末	2026/3期末	前期比
在籍技術者数	-	2,364	-
稼働技術者数	-	2,287	-
稼働率	-	96.7%	-
機電・半導体技術者派遣・請負（コプロテクノロジー）			
項目	2025/3期末	2026/3期末	前期比
在籍技術者数	332	409	+77
稼働技術者数	306	370	+64
稼働率	92.2%	90.5%	-1.7pt
稼働率（研修中除く）	94.7%	93.4%	-1.3pt

二刀流とハイブリッドの体制
を確立

⑥ 売上PH

売上PH(Per Head)は、技術者1人当たりの月次平均売上高(請負事業を除く)を示す指標である。売上PHは、相対的に契約単価が低い在籍1~2年目の技術者の構成比が高まれば低下し、各経験年数における契約単価自体の増減にも左右される。同社は、入社1~2年目の技術者の定着を促すことで、契約単価の上昇率が大きい3年目以上の技術者層の構成比を引き上げる取り組みに注力している。

2026/3期の建設技術者派遣(コプロコンストラクション)の売上PHは591千円であり、2025/3期の582千円から1.4%増加した。一方、機電・半導体技術者派遣の売上PHは596千円となり、2025/3期の602千円から1.0%減少した。

■ トライト参画がもたらした「二刀流の収益構造」と「ハイブリッド供給」

トライトエンジニアリングのグループインは、同社のビジネスモデルを単にスケールアップさせただけでなく、収益構造と人材戦略の双方において決定的な構造改革をもたらしている。この変革は、大きく2つの側面に集約される。

① 派遣(ストック)×紹介(フロー)による「二刀流の収益構造」

第1の変革は、収益モデルの多層化である。同社の基盤は、安定した売上が積み上がる「派遣(ストック型)」であるが、ここにトライトエンジニアリングが展開してきた「人材紹介(フロー型)」が本格的に組み合わさることとなった。

これは、異なる2つの収益エンジンを同時に走らせる収益モデルの二刀流化と言える。人材紹介事業が本格化することで、グループ内で経験を積んだ派遣技術者が将来的に正社員転職を希望した際にも、外部に流出させることなくグループ内でキャリアを完結させ、利益を最大化させることも可能となる。

② 未経験(育成)×経験者(即戦力)による「供給チャネルのハイブリッド化」

第2の変革は、現場への人材供給力の進化である。これまでの同社は、採用の多くを占める未経験者を自社施設(研修施設「監督のタネ」やセミコンテクノラボ等)で育成して配属する「未経験・育成モデル」を強みとしていた。ここに経験者採用に強いトライトエンジニアリングが融合したことで、「未経験育成」と「即戦力(経験者)調達」を併せ持つハイブリッドな供給体制が確立された。

異なる性質の動力を組み合わせることで、同一現場へ「トライトエンジニアリングの即戦力(リーダー格)」と「コプロの未経験・若手」を組み合わせた「セット派遣(チーム派遣)」の組み合わせがこれまで以上に容易になるのではないかと、SIRは考える。このことで、大手ゼネコンなどからの旺盛な需要に対しても質・量の両面から全方位で応える強力な人材派遣供給体制を構築したと言える。

■ 「エンジニア応援プラットフォーム」の概要と狙い

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」は、現在進行中の中期経営計画の経営戦略の核でもある。これは、研修や教材を用意して技術者の自発性に委ねる従来の受動的な派遣スタイルとは異なり、会社側が能動的かつ伴走型でキャリア形成を支援するプラットフォーム戦略である。そして、業界の経験有無を問わず技術者が長く活躍できるように支援していく仕組みである。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。

具体的には、次の2つの制度が軸となっている。

中期経営計画の核

エンジニア応援プラットフォームが提供する新しいキャリア形成の制度

○ **キャリアアップ制度(現在は建設技術者が対象)**

昇給や昇格など、経験年数によって複数段階のキャリアビジョンを見える化した制度。将来への不安を払拭し、モチベーションを維持しやすい環境にすることを目的としている。

○ **ジョブチェンジ制度(全業種が対象)**

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、機電・半導体の全業種間で職種転換を可能とする制度。

採用や定着率を重視する同社にとって、これらは非常に重要かつ有効な施策として位置づけられている。一方で、入社1～2年目の若手技術者における定着率の改善には依然として難しさもあり、これが同社の構造的な課題となっている。本計画を通じて培ったプラットフォームの成果と、引き続く若手定着への課題に対し、次期中期経営計画に向けてどのような継続施策や次の一手が打たれるのかが、今後の持続的成長を見極める上で注視すべきポイントと言える。

業界動向

大型プロジェクトが目白押し

深刻化する人手不足問題

新たな問題の浮上

■ 概要

同社によれば、2026年度の建設業界向け人材サービスの市場規模は、2021年度比で+26.4%の拡大が見込まれている。背景には、少子化による若手人材の不足に加え、2024年4月から適用された「時間外労働の上限規制（2024年問題）」がある。この構造的な人手不足により、今後も深刻な労働力不足が続くことが予想される。

一方で、都市再開発やインフラ老朽化による公共事業の増加を背景に、建設投資そのものは堅調に推移する見通しである。同社の主要顧客である建設業界では、人件費等の固定費を抑制しながら工事量の増減へ柔軟に対応できるアウトソーシング（人材派遣）の活用が進んでおり、派遣社員の利用率は今後も継続的に高まるものと考えられる。

■ 外部環境の状況

マクロの観点から見ると、政府主導の「国土強靱化」施策の継続を背景に、国内の建設投資は拡大基調を維持している。一般財団法人 建設経済研究所が2026年4月に発表した「建設経済モデルによる建設投資の見通し」によると、2026年度の国内建設投資額（名目値）は80兆9,400億円（前年度比5.4%増）に達する見込みである。

主な民間建設需要としては、大都市圏の活発な都市再開発、インバウンド強化に伴うホテル建設、EC需要に支えられた高機能な倉庫・物流施設に加え、国策でもある半導体工場の新設や、AI普及に伴うデータセンターの建設ラッシュが挙げられる。公共分野でも、全国的な震災対応を含む社会インフラの新規・補修工事をはじめ、大阪湾岸エリアの統合型リゾート（IR）整備計画、リニア中央新幹線、北陸新幹線（敦賀―新大阪間）の延伸、東海環状自動車道の全線開通工事、大阪モノレールの延伸工事など、中長期にわたって膨大な工事量を担保する大型プロジェクトが目白押しである。

しかし、この旺盛な需要を消化すべき建設業界では「人手不足」が深刻化している。少子高齢化や労働価値観の変化を背景に、建設業の労働人口は一貫して減少傾向に歯止めがかかっていない。総務省の「労働力調査」によると、国内の建設業就業者数は1997年のピーク時（685万人）から2025年には478万人へと30.2%減少。さらに、現場の核心を担う建設技能者数にいたっては、同期間で464万人から291万人（2025年推定値）へと37.3%も激減している。

■ 建設業界の「構造的なねじれ現象」とその影響

「旺盛な建設需要」と「深刻な人手不足」が引き起こす業界特有の構造的なねじれ現象は、同社にとって一概にプラス、あるいはマイナスと言い切れるものではなく、双方の要因が複雑に混在しているとSIRでは考えている。数年前とは異なり、現在は資材価格の高騰、ナフサ不足による資材不足、労務費上昇などに伴って建設コストが上昇している。人手不足の状態が継続する中、これらは従前から発生していた工期遅延をさらに引き起こしやすい状況を作り出しており、建設業界の一部には選別受注を選択せざるを得ないという新たな局面（マイナス環境）が顕在化しつつある。

こうした工期の長期化は、稼働期間の延長による同社の売上増加（ポジティブ面）という側面がある一方で、現場環境の不透明感が以前より増してきていることは技術者のマインドを刺激し、潜在的な離職を誘発するリスク（ネガティブ面）も内包している。さらに、こうした環境が長期化すれば、求職者そのものが増加しにくくなるという構造的な問題に発展していく場合も考えられ、今後の動向が注目される。

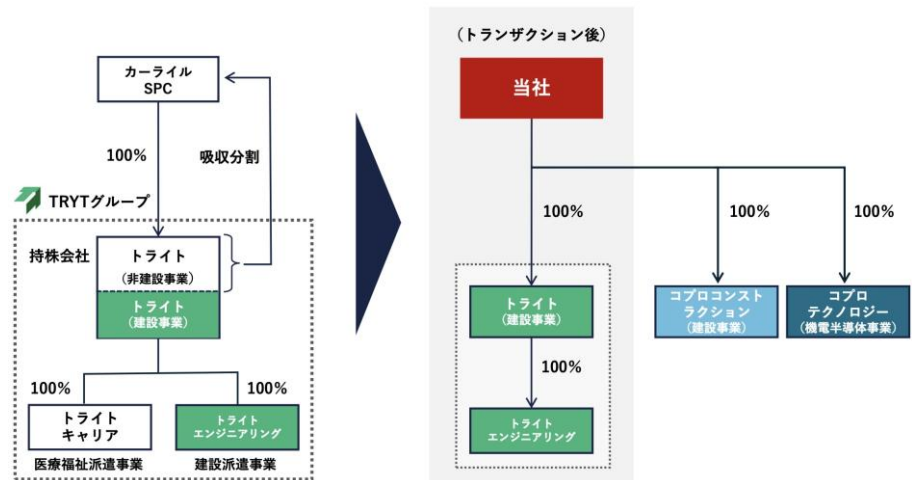
トライトエンジニアリングの買収

■ 買収の概要

同社は2026年3月1日に、建設業界向けに人材派遣・人材紹介サービスを提供する株式会社トライトエンジニアリング(以下、トライトエンジニアリング)の全株式を保有する、株式会社トライト(以下、トライト)の株式を取得した。なお、トライトは株式会社TEホールディングス(以下、TEホールディングス)に商号変更された。

本株式取得の価額は29,243百万円であり、資金調達は手元余剰資金に加えて銀行からの借入により調達している。本株式のストラクチャーでは、純粋持株会社である同社の傘下に、トライトエンジニアリング株を100%保有するTEホールディングスがコプロコンストラクション、コプロテクノロジーと並列で加わることになる。

株式取得のストラクチャ



出所：同社IR資料

■ 戦略的意義

同社はトライトエンジニアリングの買収に関して、次の3つの戦略的意義を挙げている。

① 事業成長の礎である技術者確保

- 国内建設市場は再開発やインフラ更新需要により堅調に推移する一方、慢性的かつ構造的な技術者不足が継続。
- 安定的かつ豊富な技術者の人財供給と定着を求める顧客ニーズに対して、トライトエンジニアリングの質の高い人財、拠点・顧客網、デジタルマーケティングによる経験者採用を融合することにより、人財サービスの更なる向上を目指す。

② スケールメリットの創出

- 顧客企業との関係の強化による契約単価の向上。
- 契約条件向上による技術者の待遇改善を目指す。

③ 更なる業界再編への布石

- 本株式取得は、当社が掲げる「圧倒的業界No.1」を目指すビジョンを具現化するための重要な一歩。

補完性が非常に高い

- ・ 業界のリーディングカンパニーとなり、競争優位性を発揮することで、社会・顧客・従業員・株主といった全てのステークホルダーへの貢献を実現する。
- ・ 業界における強固な基盤・実績を確立することにより、建設技術者派遣業界の再編の主導的立場となる礎を築く。

■ トライトエンジニアリングとコプロコンストラクションの特徴比較

○ 在籍技術者数

トライトエンジニアリングの2026年3月期末における建設技術者数は2,364人であり、買収前のコプロコンストラクションの4,856人の約半分の規模となる。買収前の在籍建設技術者数ランキングでは8位(コプロコンストラクションは2位)であった。この買収により、業界における建設技術者数の規模は、買収前からの第2位という順位に変わりはないが、業界首位である株式会社オープンアップグループ(東証プライム、2154)の8,503人に大きく近づく水準となった。トライトエンジニアリングのグループ化は、同社が掲げる「圧倒的業界No.1」の実現に向けた基盤強化につながるものと考えられる。

○ 求人と採用

コプロコンストラクションは、応募の母集団形成において、有料求人媒体に加えて自社求人サイト「ベスキャリ建設」や技術者からの紹介採用などを通して行っている。外部の人材紹介会社に依存しない、自社選考による徹底した「ローコスト採用」を強みとしている。また、主に未経験者を対象に採用しており、社内の充実した教育研修体制により、人材の育成強化を図ることで派遣人材を確保している。

一方、トライトエンジニアリングの特徴は、自社求人サイト「施工管理ジョブ」を活用した圧倒的なデジタルマーケティング力である。このデジタルマーケティングを駆使し、建設業界の経験者をターゲットとした採用に強みを持つ。

○ 事業範囲

コプロコンストラクションは人材派遣事業を主に行っているが、トライトエンジニアリングは人材派遣事業に加えて人材紹介事業も行っている。現在の建設業界では、顧客における正社員の採用需要も高くなっている。トライトエンジニアリングがグループインしたことで、人材派遣事業に加えて人材紹介事業も強化する方針である。

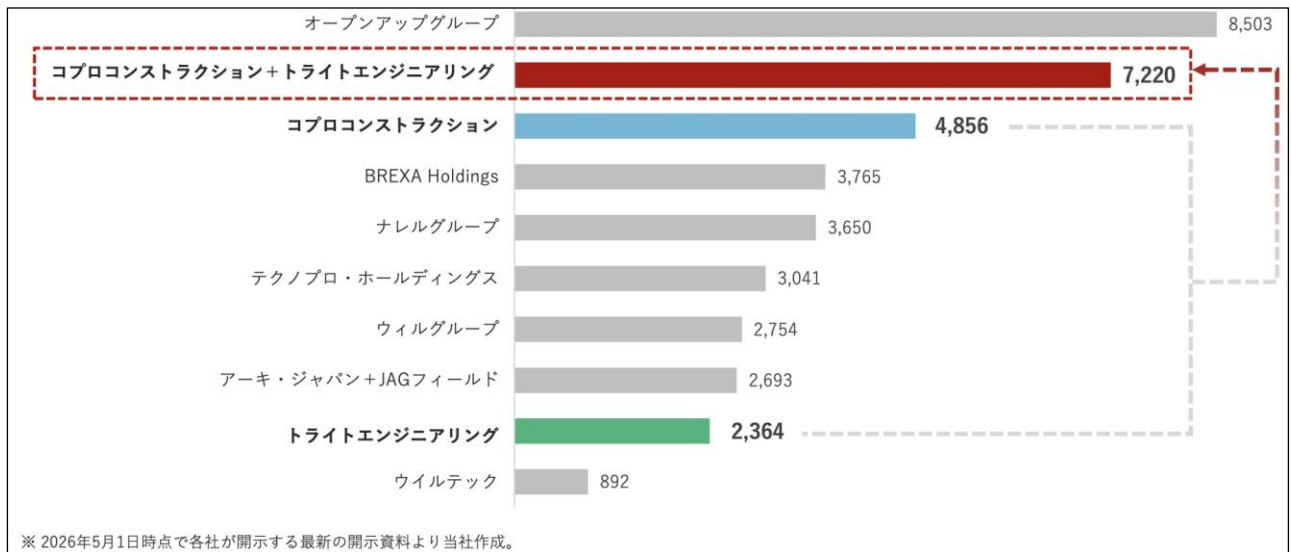
○ 事業展開の地域と顧客

コプロコンストラクションは全国で事業展開しているが、東京、名古屋、大阪といった大都市を含むエリアでの事業活動の比率が非常に高い。また、大手建設会社を主要な顧客ターゲットとしている。

一方で、トライトエンジニアリングも全国に対応する拠点網を展開しており、地方の建設会社を含めた幅広い顧客層を持つ。

以上のことから、コプロコンストラクションとトライトエンジニアリングは、それぞれ補完性の高い特徴を持っている。今後は、建設技術者の確保に加え、2ブランドによるクロスセルでの事業展開を全国規模で行い、営業の効率化を高め、管理コストの削減を実施する。なお、トライトエンジニアリングの新代表取締役社長には、同社の代表取締役社長である清川氏が兼任して就任し、自ら直接リーダーシップを発揮することで、今回の統合効果を最大化することに注力する方針である。

建設技術者数ランキング(単位:人)



出所：同社IR資料

トライトEG x コプロコンストラクション 6つのシナジー

 採用戦略機能 集約による一元管理 ■ グループ採用体制の構築 子会社ごとの採用機能/活動をHDへ集約し、グループ横断的な採用インフラを構築。	 2ブランドによる 面展開 ■ 母集団の最大化 ブランディングを最適化することで、求職者を面で押さえ、母集団を最大化する。	 採用コストの グループ全体最適化 ■ 採用単価の向上 グループ全体において、データ分析に基づき、投資対効果の高いチャネルへ予算を臨機応変に投下し、グループ全体の採用単価を低減させる。
 待機人財の共有による 稼働率の改善 ■ グループ横断的なリアルタイム共有 両社の待機技術者を共有化。グループ全体の稼働率を底上げすることで、収益性の向上を加速させる。	 人材紹介強化による 機会ロスの最小化 と粗利拡大 ■ 人材紹介連携による収益最大化 派遣成約に至らなかった人財をトライトEGの紹介サービスへ誘導。広域拠点を活用して地方顧客の直接雇用ニーズと接続することで、リソースを余さず収益化。	 教育インフラ/ナレッジ の共有化 ■ 未経験人財需要の開拓 コプロの研修施設「監督のタネ」等のカリキュラムをトライトEGへ開放。また、トライトEGが持つ顧客基盤に対し、未経験人財の提案を積極化。

出所：同社IR資料

以上が、今回のトライトエンジニアリングのグループ化に伴う主要な6つのシナジー効果である。それぞれのシナジーについて着実に施策を推進し、売上高や売上総利益において明確なシナジー効果が発現する結果へと結びつけていく計画である。

業績動向

過去最高業績数値の達成とトライト社の買収

*注
償却前営業利益=営業利益+のれん償却費+減価償却費+株式報酬費用

のれん償却前当期純利益=当期純利益+のれん償却費+株式報酬費用

2026/3期決算サマリー

2026/3期の主要数値は、売上高36,661百万円(前期比22.1%増)、営業利益3,632百万円(同31.4%増)、経常利益3,665百万円(同31.6%増)、当期純利益2,880百万円(同58.2%増)となった。償却前営業利益※は4,202百万円(同26.3%増)、のれん償却前当期純利益※は3,088百万円(同51.0%増)となっている。売上高および各主要段階利益はいずれも過去最高を更新し、大幅な増収増益を達成する結果となった。この業績拡大を大きく牽引したのは、前期に引き続きコプロコンストラクションであった。

2026/3期においては、買収によって連結子会社化されたTEホールディングスおよびトライトエンジニアリングの業績が1か月分連結されている。グループ全体の在籍技術者数は7,629人(同62.9%増)であり、今回の買収による在籍技術者の増加分2,364人が加わったことで大幅な拡大を記録した。

子会社別業績 (単位:百万円)

	2025/3期			2026/3期		
	通期実績	前期比	前期差	通期実績	前期比	前期差
連結売上高	30,015	+24.6%	+5,916	36,661	+22.1%	+6,646
コプロCN	26,739	+22.2%	+4,855	31,396	+17.4%	+4,656
トライトEG	-	-	-	1,596	-	+1,596
コプロTC	3,275	+47.9%	+1,061	3,668	+12.0%	+393
売上総利益	8,308	+22.6%	+1,534	10,361	+24.7%	+2,052
コプロCN	7,679	+23.8%	+1,475	9,148	+19.1%	+1,468
トライトEG	-	-	-	471	-	+471
コプロTC	628	+10.4%	+59	741	+17.8%	+112
販売費及び一般管理費	5,544	+19.7%	+912	6,728	+21.6%	+1,194
コプロCN	3,625	+24.7%	+718	4,222	+16.5%	+597
トライトEG	-	-	-	458	-	+458
コプロTC	676	+16.5%	+96	748	+10.6%	+71
HD・その他	1,243	+8.6%	+97	1,299	+5.4%	+66
連結営業利益	2,763	+29.1%	+622	3,632	+31.4%	+868
コプロCN	4,054	+22.9%	+756	4,926	+21.5%	+871
トライトEG	-	-	-	13	-	+13
コプロTC	△47	-	△36	△7	-	+40
HD・その他	△1,243	-	△97	△1,299	-	△66

出所：同社IR資料

※コプロCN = コプロコンストラクション ※トライトEG = トライトエンジニアリング ※コプロTC = コプロテクノロジー
※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している。
※トライトEGは2026年3月1日～2026年3月31日の1か月の業績が連結されている

事業別KPIの推移

(単位：人、千円)

	2025/3期			2026/3期				
	上期	下期	通期	上期	下期	通期	前期比	前期差
採用数	1,443	1,128	2,571	1,632	1,052	2,684	+4.4%	+113
建設技術者派遣	1,348	1,031	2,379	1,546	954	2,500	+5.1%	+121
機電・半導体技術者派遣	95	97	192	86	98	184	△4.2%	△8
退職数	890	788	1,678	1,068	1,035	2,103	+25.3%	+425
建設技術者派遣	845	750	1,595	1,013	983	1,996	+25.1%	+401
機電・半導体技術者派遣	45	38	83	55	52	107	+28.9%	+24
M&A等による増減	0	0	0	0	+2,364	+2,364	-	+2,364
建設技術者派遣	0	0	0	0	+2,364	+2,364	-	+2,364
在籍技術者数(期末)	4,344	4,684	4,684	5,248	7,629	7,629	+62.9%	+2,945
建設技術者派遣	4,071	4,352	4,352	4,885	7,220	7,220	+65.9%	+2,868
機電・半導体技術者派遣	273	332	332	363	409	409	+23.2%	+77
定着率	83.0%	85.6%	73.6%	83.1%	83.6%	71.5%	-	△2.1pt
建設技術者派遣	82.8%	85.3%	73.2%	82.8%	83.2%	70.9%	-	△2.3pt
機電・半導体技術者派遣	85.8%	89.7%	80.0%	86.8%	88.7%	79.3%	-	△0.7pt
稼働率(研修中含む)	92.4%	94.7%	93.6%	91.9%	92.6%	92.3%	-	△1.3pt
建設技術者派遣	92.5%	95.0%	93.8%	91.9%	92.6%	92.3%	-	△1.5pt
機電・半導体技術者派遣	91.2%	90.4%	90.8%	91.7%	91.8%	91.8%	-	+1.0pt
売上PH(期中平均)	586	582	584	587	597	592	+0.8%	+8
建設技術者派遣	583	582	582	586	596	591	+1.0%	+9
機電・半導体技術者派遣	622	586	602	590	602	596	△1.6%	△6

※ 2026年3月27日付けで事業譲渡したIT技術者派遣事業の実績は除外しております。
※ 2026年3月期下期及び通期実績における建設技術者派遣の採用数、退職数、定着率、稼働率、売上PHはトライトエンジニアリングの実績を除外しております。
※ 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IR資料

コプロコンストラクションは採用が期初計画を下回るが、2桁の増収増益を達成

事業別の動向は以下の通りである。

・ 建設技術者派遣事業（コプロコンストラクション・トライトエンジニアリング）

コプロコンストラクションは、売上高の増加（前期比17.4%増）に伴う売上総利益の増益（同19.1%増）によって販管費の増加（同16.5%増）を十分に吸収した結果、営業利益は2桁の増益（同21.5%増）を達成した。

2026/3期におけるコプロコンストラクションの採用数は、当初計画の3,000人には届かず、2,500人（前期比5.1%増）にとどまった。母集団形成自体は堅調に推移したものの、特に下半期における内定承諾率の低下に加え、求職者と顧客企業とのマッチング精度の低下が響いた。結果として内定承諾率は16%程度となり、前期から約5ポイント低下している。この背景には、外部の有料求人媒体を通じた集客が低調であったことに加え、新卒および未経験者層における採用競争の激化に伴い、応募者が他業界へ流出した可能性が挙げられる。また、建設コスト上昇などの外部環境の変化に伴い、顧客である建設業界が受注を選別し始めたことで、求職者側の案件に対する選択眼やこだわりが強まったことが、マッチングの難易度を押し上げた可能性が考えられる。今後は、これまで各支店が分散して担ってきた選考機能を本社の採用戦略部門へ集約し、選考体制の見直しを進める方針である。これにより、マッチング精度の向上と承諾率の改善を通じて採用効率の適正化を図る狙いがある。

採用者2,500人に対して退職者数は1,996人（同25.1%増）となり、期末の在籍技術者数は4,856人（同11.6%増）となった。退職者数は期初予想（1,928人）を上回る結果となった。また、期中平均の稼働率および売上PH（1人当たり売上高）は、それぞれ92.3%（前期は93.8%）、591千円（前期は582千円）となった。同社の分析によると、稼働率低下の背景には、顧客の建設プロジェクトの稼働時期が重複したことで効率的な技術者派遣が困難であったことが挙げられ、この稼働率の低下が、退職者数が期初予想を上回る一因となった可能性が指摘されている。

新規連結となったトライトエンジニアリングについては、期末の在籍建設技術者数が2,364人となっており、連結期間1か月間の業績は売上高1,596百万円、売上総利益471百万円、営業利益13百万円であった。

コプロコンストラクションとトライトエンジニアリングを合算したグループ全体の期末在籍建設技術者数は7,220人となり、前期比65.9%増と大幅な拡大となっている。

建設技術者派遣事業のKPI

■派遣サービスKPI

（単位：人、千円）

	2025/3期					2026/3期					2027/3期	
	1Q	2Q	3Q	4Q	通期	1Q	2Q	3Q	4Q	通期	通期（予想）	
採用数	843	505	506	525	2,379	829	717	530	424	2,500	3,792	
新卒	117	0	0	0	117	130	0	0	0	130	170	
中途	726	505	506	525	2,262	699	717	530	424	2,370	3,622	
退職数	450	395	365	385	1,595	517	496	511	472	1,996	3,172	
純増減	+393	+110	+141	+140	+784	+312	+221	+19	△48	+504	+620	
M&Aによる増加	0	0	0	0	0	0	0	0	+2,364	+2,364	-	
期末在籍人数	3,961	4,071	4,212	4,352	4,352	4,664	4,885	4,904	7,220	7,220	7,840	
稼働率(期中平均)	91.2%	93.7%	95.3%	94.7%	93.8%	92.0%	91.9%	92.1%	93.1%	92.3%	92.4%	
定着率	89.8%	91.2%	92.0%	91.9%	73.2%	90.0%	90.8%	90.6%	91.1%	70.9%	71.2%	
売上PH	585	583	583	581	582	584	589	595	598	591	641	

■人材紹介サービスKPI

（単位：人）

	2025/3期					2026/3期					2027/3期	
	1Q	2Q	3Q	4Q	通期	1Q	2Q	3Q	4Q	通期	通期（予想）	
入社決定数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	267	400	

※ 2026年3月期4Q及び通期実績における建設技術者派遣の採用数、退職数、稼働率、定着率、売上PHはトライトエンジニアリングの実績を除外しております。

※ 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IR資料

赤字幅の縮小が進む

経営資源の集中からIT技術者派遣事業をカーブアウト

セミコンテクノラボの研修参加者が順調に拡大中

・ 機電・半導体技術者派遣・請負事業（コプロテクノロジー）

コプロテクノロジーの売上高は3,668百万円（前期比12.0%増）に拡大した。利益面では、トップラインの伸長や人件費などの固定費比率の低下により、営業損益は前期の47百万円の赤字から7百万円の赤字へと、赤字幅が大幅に縮小した。なお、2026/3期の同事業の業績には、当期中に事業譲渡を完了したIT技術者派遣事業（SES事業）の売上高および利益が含まれている。

同事業の期末在籍技術者数は409人（同23.2%増）となった。一方、採用人数は期初計画の297人に届かず、184人（同4.2%減）にとどまった。主要顧客の求める専門スキルや勤務条件とのミスマッチが生じたことで、求人媒体経由の採用効率が著しく低下したことが影響した。今後は、母集団形成の手法を人材紹介経由へとシフトし、ターゲット層に合致した人材を確実に確保する体制への転換を進める。また、重点エリアや主要顧客における案件充足率を高めることで、内定承諾率の改善と採用コストの適正化を推進する方針である。

IT人材市場を取り巻く環境が激変するなか、同社は中核事業である建設技術者派遣事業の拡大に加え、第2の収益の柱として育成を進める機電・半導体分野への経営資源の集中を進めている。この戦略の一環として、IT技術者派遣事業および準委任契約に基づくSES事業について、2026年3月27日付でカーブアウトによる事業譲渡を実施した。譲渡先はジャパニアス株式会社（東証グロース: 9558）であり、これに伴い2026/3期において事業譲渡益238百万円を特別利益に計上している。

半導体技術者研修センター「セミコンテクノラボ」における研修参加者は順調に拡大しており、半導体関連企業への派遣技術者の戦力化が着実に進んでいる。同センターにおける技術者の育成実績および計画については、2025/3期に約100名の研修を実施した。続く2026/3期は研修参加者が136名、卒業者数が115名であった。2027/3期の計画では、研修参加予定人数が252名と倍増近い増加を計画している。また、卒業予定者数も2026/3期から倍増以上となる240名を見込んでいる。

機電・半導体技術者派遣・請負事業のKPI

■採用・退職数/稼働率/定着率

（単位：人）

	2025/3期					2026/3期					2027/3期
	1Q	2Q	3Q	4Q	通期	1Q	2Q	3Q	4Q	通期	通期（予想）
採用数	36	59	52	45	192	49	37	38	60	184	235
新卒	15	0	0	0	15	17	0	0	0	17	35
中途	21	59	52	45	177	32	37	38	60	167	200
退職数	18	27	15	23	83	21	34	30	22	107	95
純増減	+18	+32	+37	+22	+109	+28	+3	+8	+38	+77	+140
期末在籍人数	241	273	310	332	332	360	363	371	409	409	549
稼働率（期中平均）	92.4%	90.2%	89.8%	90.9%	90.8%	90.9%	92.5%	93.4%	90.4%	91.8%	96.5%
定着率	93.1%	91.0%	95.4%	93.5%	80.0%	94.7%	91.4%	92.5%	94.9%	79.3%	85.2%

■売上PH（期中平均）

（単位：千円）

	2025/3期					2026/3期					2027/3期
	1Q	2Q	3Q	4Q	通期	1Q	2Q	3Q	4Q	通期	通期（予想）
売上PH	622	621	578	593	602	594	586	607	597	596	578

※ 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

出所：同社IR資料

2027/3期は進行中の中計
の最終年度に当たる

PPA関連費用計上で利益
は減益だが、Non-GAAP
ベースでは実質的な業績
拡大が続く

■ 2027/3期会社業績予想

1. 業績予想の全体像: 見かけ上の減益と実質的な高成長

中期経営計画「コプロ・グループ Build the Future2027」(2023/3期～2027/3期)の最終年度に当たる2027/3期の主要業績予想は、売上高57,000百万円(前期比55.5%増)、売上総利益18,000百万円(同73.7%増)と、トップラインの大幅な拡大を見込む。一方、利益面では営業利益3,000百万円(同17.4%減)、経常利益2,550百万円(同30.4%減)、当期純利益1,658百万円(同42.5%減)と、会計上の各段階利益は減益となる計画である。

しかし、これはトライト買収に伴うのれん償却費や無形資産償却費などのPPA関連費用、および株式報酬費用等の影響による一時的なものである。これらを除いたNon-GAAPベースでは、営業利益5,500百万円(同30.8%増)、のれん償却前当期純利益3,942百万円(同27.6%増)と、実質的には極めて力強い増益基調を維持する見通しである。

2027/3期会社業績予想(単位: 百万円)

	2026/3期	2027/3期 (予想)		
	通期実績	通期	前期比	前期差異
売上高	36,661	57,000	+55.5%	+20,338
売上原価	26,300	39,000	+48.3%	+12,700
売上総利益	10,361	18,000	+73.7%	+7,639
販売費及び一般管理費	6,728	15,000	+122.9%	+8,271
内、のれん償却費	298	2,181	+631.3%	+1,883
営業利益	3,632	3,000	△17.4%	△632
償却前営業利益 [※]	4,204	5,500	+30.8%	+1,295
当期純利益	2,880	1,658	△42.5%	△1,222
のれん償却前当期純利益 [※]	3,088	3,942	+27.6%	+853
EPS(円) [※]	75.35	43.25	△42.6%	△32.10
のれん償却前EPS(円) [※]	80.80	102.86	+27.3%	+22.06
グループ技術者数(期末、人)	7,629	8,389	+10.0%	+760

※ 償却前営業利益 = 連結営業利益 + のれん償却費 + 減価償却費 + 株式報酬費用

※ のれん償却前当期純利益 = 連結当期純利益 + のれん償却費 + 株式報酬費用

※ EPS及びのれん償却前EPSは、2025年10月1日付で実施の1対2の株式分割に伴う影響を遡及修正をしています。

出所: 同社IR資料

内定承諾率の改善に取
り組む

2. 最重要KPI: 採用計画の妥当性と効率化への取り組み

人材の積み上げが収益に直結するストック型ビジネスモデルにおいて、採用数は持続的成長の源泉であり、最重要KPIである。2027/3期の採用計画は、グループ全体で4,027人(前期比50.0%増)を見込む。内訳は建設技術者派遣事業が3,792人(同51.7%増)、機電・半導体技術者派遣が235人(同27.7%増)である。

前期は内定承諾率の低下から採用数が期初計画を下回った。このことを踏まえ、同社は今期の母集団形成において選考体制の見直しに着手している。求職者と顧客企業とのマッチング精度向上や承諾率の改善を通じて採用効率の適正化を推進しており、内定承諾率は前期の16%程度からの確実な改善を見込んでいる。

2つの採用チャネル体制
の構築、人材紹介ビジ
ネスの収益機会が拡張

機電・半導体技術者派遣事
業のKPI数値が大きく上昇

2027/3期は統合・基盤整
備の重要期間

3. 採用計画の現実性と妥当性

建設技術者派遣事業の計画3,792人のうち、新規連結されたトライトエンジニアリングの採用数は1,019人である。一方、既存のコプロコンストラクションの採用計画は2,773人で、2026/3期実績からの増加率は10.9%にとどまる。この10.9%という伸び率は、同社の過去5年間(2021/3期～2026/3期)の平均成長率23.7%を大きく下回る。過去実績との比較からみても達成可能性は高い。この比較から逆算すると、全体の採用計画は決して過大に膨らませた数字ではなく、十分に現実的なラインにコントロールされていると評価できる。一方で、コプロコンストラクションの従来の採用計画と比較すれば、やや控えめな計画として見えなくもない。

留意しておく点は、現在取り組んでいる採用効率化の精度が内定承諾率を左右し、最終的な採用数に影響を与える点である。

4. トライト買収による採用・収益体制の強化

コプロコンストラクションは従来、未経験者採用が7～8割を占め、自社研修施設「監督のタネ」による育成型モデルを強みとしてきた。これに対し、トライトは即戦力となる「経験者採用」を主軸としている。今回の買収によってグループ内に未経験者・経験者双方の採用チャネルが揃ったことは、採用数拡大を至上命題とする同社にとって極めて大きな意味を持つ。また、これまで限定的だった人材紹介ビジネスの本格的な拡大も見込めることから、フロー型の収益機会拡張としても期待が高まる。

5. 在籍数・定着率・稼働率の動向

採用および退職が計画通りに進捗した場合、2027/3期の期末在籍技術者数はグループ全体で8,389人(前期比10.0%増)となる計画である。事業別では、建設技術者派遣事業で7,840人(同8.6%増)、機電・半導体技術者派遣で549人(同34.2%増)となる。

今期は「人員数(ボリューム)」の拡大に加え、「定着率・稼働率(バリュー)」の双方で改善を見込んでいる。定着率に関しては、グループ全体では前期より0.5ポイント上昇して72.0%を計画している。事業別では、建設技術者派遣事業が71.2%(前期70.9%)へ改善するほか、機電・半導体技術者派遣は85.2%(前期79.3%)への大幅な上昇を予測している。また、稼働率についても、建設技術者派遣事業が92.4%(前期92.3%)と高水準を維持する計画に対して、機電・半導体技術者派遣は96.5%(前期91.8%)へ大きく上昇する見込みである。

特に機電・半導体部門の目覚ましい改善の背景には、半導体技術者研修センター「セミコンテクノラボ」の拡充がある。今期の研修参加予定人数は252名(前期から倍増近く)、卒業予定者数は240名(前期から倍増以上)と急拡大を予定しており、この育成体制の本格稼働が定着率および稼働率の押し上げを牽引する見通しである。

6. 基盤整備期間としての位置づけとIFRS適用

同社は2027/3期をトライトエンジニアリングとの組織やプラットフォームの統一を進める「統合・基盤整備」の重要期間と位置づけている。2027年5月公表予定の次期中期経営計画に向けて、シナジーを最大化するための足場固めを行う方針である。

なお、同社は2028/3期より国際財務報告基準(IFRS)を任意適用する予定であり、適用後はのれん償却費が発生しなくなるため、本業の収益力が会計上の利益にもストレートに反映されるようになる。

2027/3期の事業別KPI

(単位：人、千円)

	2026/3期			2027/3期		
	上期	下期	通期	通期(予想)	前期比	前期差
採用数	1,632	1,050	2,684	4,027	+50.0%	+1,343
建設技術者派遣	1,546	952	2,500	3,792	+51.7%	+1,292
機電・半導体技術者派遣	86	98	184	235	+27.7%	+51
退職数	1,068	1,035	2,103	3,267	+55.3%	+1,164
建設技術者派遣	1,013	983	1,996	3,172	+58.9%	+1,176
機電・半導体技術者派遣	55	52	107	95	△11.2%	△12
M&A等による増減	0	+2,364	+2,364	-	-	-
建設技術者派遣	0	+2,364	+2,364	-	-	-
在籍技術者数(期末)	5,248	7,629	7,629	8,389	+10.0%	+760
建設技術者派遣	4,885	7,220	7,220	7,840	+8.6%	+620
機電・半導体技術者派遣	363	409	409	549	+34.2%	+140
定着率	83.1%	83.6%	71.5%	72.0%	-	+0.5pt
建設技術者派遣	82.8%	83.2%	70.9%	71.2%	-	+0.3pt
機電・半導体技術者派遣	86.8%	88.7%	79.3%	85.2%	-	+5.9pt
稼働率(研修中含む)	91.9%	92.6%	92.3%	92.5%	-	+0.2pt
建設技術者派遣	91.9%	92.6%	92.3%	92.4%	-	+0.1pt
機電・半導体技術者派遣	91.7%	91.8%	91.8%	96.5%	-	+4.7pt
売上PH(期中平均)	587	597	592	605	+2.2%	+13
建設技術者派遣	586	596	591	641	+8.5%	+50
機電・半導体技術者派遣	590	602	596	578	△3.0%	△18

※ 2026年3月27日付けで事業譲渡したIT技術者派遣事業の実績は除外しております。
※ 2026年3月期下期及び通期実績における建設技術者派遣の採用数、退職数、定着率、稼働率、売上PHはトライトエンジニアリングの実績を除外しております。
※ 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IR資料

中期経営計画

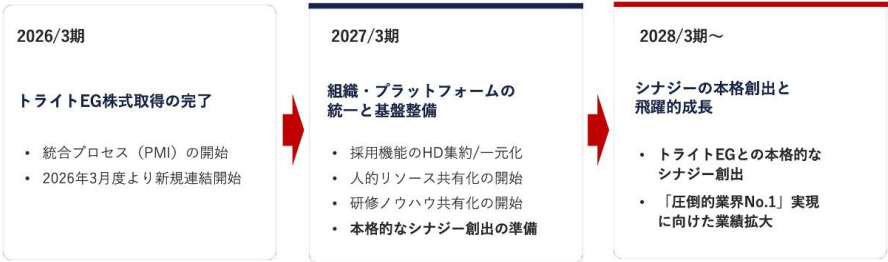
最終年度である2027/3期の重要性

■ 中期経営計画の概要

同社は2022年5月、2023/3期から2027/3期までの5か年を対象とする中期経営計画「コプロ・グループ Build the Future 2027」を公表しており、現在進行中の2027/3期はその最終年度に当たる。業績動向の章でも述べた通り、同社は今期をトライトエンジニアリング買収に伴う統合および基盤整備の重要期間と位置づけている。そのため、2028/3期を始期とする次期中期経営計画の公表については、今期の決算発表時(2027年5月を予定)に合わせて行う方針である。そこでは、トライトエンジニアリングとのシナジーを内包した「新生コプログループ」としての新たな成長戦略が示される見通しであり、今期はその飛躍に向けた足場固めの1年となる。

次期中期経営計画公表予定と2027/3期の位置付け

27/3期を「統合・基盤整備」の重要期間と定め、
次期計画でのシナジー最大化に向けた助走を開始する



出所：同社IR資料

■ 中期経営計画の最終年度の修正

中期経営計画の最終年度にあたる2027/3期の業績予想は、2022年5月13日の当初公表時から2度修正が実施されている。1度目は2025/3期決算発表時の2025年5月15日で、売上高、Non-GAAP営業利益、および期末グループ技術者数を上方修正した。あわせて、新たに営業利益予想とEPS予想を開示した。

2度目の修正は2026/3期決算発表時の2026年5月15日である。この直近の修正では、売上高と期末グループ技術者数がさらに上方修正された。一方、トライトエンジニアリング買収に起因するのれんや無形資産の償却費が計上されることから、営業利益とEPSは下方修正となった。これに伴い、同社はグループの実質的な収益力をより正確に反映させるため、従来の「Non-GAAP営業利益」に代えて「償却前営業利益」の予想数値を公表。同時に、新たな還元指標として「のれん償却前EPS」を導入し、それぞれの予想数値を算定・開示している。

中期経営計画最終年度の2027/3期業績予想修正(単位: 百万円)

	2026/3期	2027/3期(予想)		
		中計目標 (2022/5/13公表時)	予想修正 (2025/5/15)	予想修正 (2026/5/15)
	実績			
売上高	36,662	40,000	47,000	57,000
営業利益	3,633	-	5,600	3,000
Non-GAAP営業利益	4,204	5,000	6,200	-
償却前営業利益	4,204	-	-	5,500
EPS(円)	75.35	-	185.00	43.25
のれん償却前EPS(円)	80.80	-	-	102.86
期末グループ技術者数(人)	7,629	6,200	8,000	8,369

出所：同社IR資料よりSIR作成

■ 中期経営計画における基本戦略とM&A戦略の結実

本中期経営計画の5か年において、同社は経営戦略の核として「エンジニア応援プラットフォーム」の構築を掲げてきた。これは、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仕組みである。新卒や業界未経験者が将来を見据えて安心して長期的なキャリアを積めるビジネスモデルを確立することで、事業規模の拡大と企業価値の向上を同時に推し進める方針である。

事業ポートフォリオ戦略においては、グループの屋台骨である「建設技術者派遣・紹介サービス」の市場シェアをさらに拡大すべく成長投資を継続。それと並行して、付加価値の高いエンジニア特化型の人材サービス領域において、第二の主力事業・収益源を育成するため、市場性の高い事業への投資を積極的に推進することを基本方針としてきた。

また、同社は本計画の策定当時から、非連続な成長を実現するためのM&A方針と投資戦略を明確に打ち出していた。ターゲットを「優秀なエンジニアが在籍する企業」および「エンジニア応援プラットフォームの構築に必要なリソースを有する企業」に特化していることが重要だとしている。その上で、WACC（加重平均資本コスト）8～9%程度をハードルレート（最低限必要な投資リターン）として設定し、この基準を上回る案件のみを厳格に検討するという投資規律を維持してきた。

今回のトライトエンジニアリングの買収は、この「付加価値の高い領域への拡張」という定性戦略と、「ハードルレートのクリア」という定量的な投資規律の双方を満たしたものであると考えられる。

財務状況

買収による大きなBSの変化

■ バランスシートの特徴

同社は、2025/3期までは高い自己資本比率と無借金経営を背景とする極めて健全なバランスシートを有していた一方、2026/3期はトライトエンジニアリングの買収に伴って総資産、有利子負債、のれんが大きく増加し、財務構造が一段と変化した期と位置付けられる。もっとも、これは業績悪化による受動的な悪化ではなく、建設技術者派遣における規模・人材基盤・顧客網の拡大を目的とした戦略的M&Aに起因するものであり、同社の事業基盤を次の成長段階へ引き上げるための積極的な資本配分とみることができる。

まずPL面では、売上高は2022/3期の15,589百万円から2026/3期の36,661百万円へ年率平均成長率23.7%増で拡大し、営業利益も1,621百万円から3,632百万円へ同22.4%増で拡大した。営業利益率は2022/3期10.4%、2023/3期7.0%、2024/3期8.9%、2025/3期9.2%、2026/3期9.9%で推移しており、2023/3期に採用先行等の影響で一時的に低下した後は回復基調を辿っている。2026/3期は売上高が前期比22.1%増、営業利益が同31.4%増となり、営業利益率も9.9%へ上昇しており、買収を含む事業拡大局面においても高い収益性を維持した点は評価できる。

同社の収益性をみるうえで重要なのは、ROE(株主資本利益率)の高さである。ROEは2022/3期15.0%、2023/3期12.6%、2024/3期19.2%、2025/3期22.1%、2026/3期31.4%と高水準で推移している。2026/3期のROE上昇は、自己資本が買収後も増加した一方で、本業の利益成長に加え、IT技術者派遣事業(SES事業)の売却による事業譲渡益(238百万円)の計上、およびトライト買収に伴う財務レバレッジの上昇が寄与したものである。もっとも、財務レバレッジ上昇によるROE改善は資本効率の改善を意味するが、財務リスクの上昇を伴うものである。

一方で、総資産の急拡大に伴いROA(当期純利益 ÷ 平均総資産)は、買収に伴う総資産の急拡大により分母が大きく増加したことから、当期純利益の伸びがこれに追いつかず、2025/3期14.5%から2026/3期9.5%へ低下している。

これは収益力の低下というよりも、買収により無形資産・のれんを中心に資産が先行して積み上がった結果と判断するのが適切である。したがって、足元の財務は「資産先行型」であり、今後は取得資産からどの程度の利益を継続的に回収できるかが焦点となる。

BS面では、2022/3期から2025/3期までの同社は実質無借金経営であり、株主資本比率も74.4%、71.2%、66.8%、64.3%と高水準で推移していた。これに対し、2026/3期はトライトエンジニアリング取得資金として29,243百万円の短期借入金を計上した結果、有利子負債は一気に増加し、株主資本比率は20.9%まで低下した。総資産も13,057百万円から47,471百万円へ急増しており、財務レバレッジ(総資産 ÷ 純資産)も2025/3期1.55倍から2026/3期4.78倍へ上昇した。見た目上は財務の保守性が大きく後退した形であるが、同社は決算説明会での「ファイナンスの方針」の資料において、健全な財務体質を活かしつつ借入を活用した資金調達であること、買収後も一定の財務健全性を維持できる見込みであることを説明している。したがって、これは平時のレバレッジ上昇ではなく、成長機会を捉えるための一時的な資本構成の転換として理解すべきであろう。

有利子負債の増加と並んで、2026/3期BSで最も大きな変化はのれんの計上である。のれんは2025/3期末の555百万円から2026/3期末には27,809百万円へ増加しており、総資産の約58.6%を占める水準に達した。これはトライトおよびトライトエンジニアリングの買収に伴うのれん(27,691百万円、残りの118百万円は以前からのコプロテクノロジーに関わるのれん)であり、無形資産を中心とした資産構成への転換が進んだことを意味する。

無形資産の総資産に占める割合が急上昇

IFRS2位適用で大きく変わるもの

純資産9,925百万円に対し、のれんは約2.8倍の規模である。のれんは将来の収益への期待に対して支払われるものであるため、その回収可能性が重要となる。しかし、今回の買収先であるトライトエンジニアリングは、2024/12期に売上高18,072百万円、営業利益1,814百万円を計上(同社が2026年1月15日に行った今回の事業譲受に関する公表より)しており、一定の収益基盤を背景としている。このため、のれん回収可能性を判断する際は、今後のPMIの進捗や統合効果の発現状況が重要となる。以上を踏まえると、本買収は建設技術者派遣業界におけるスケールメリットと競争優位の強化を企図した資本構成転換と位置付けられる。今後は、コプロコンストラクションとのシナジー創出や利益成長を通じて、取得資産に対する投下資本の回収がどの程度進むか、また借入返済を含めて拡大した資産を収益力へ転換できるかが評価ポイントとなろう。

同社は2027/3期の開示は日本基準、2028/3期からIFRS任意適用を予定しており、特にのれんの扱いが大きく変わる見通しである。日本基準ではのれんは償却対象であるのに対し、IFRSでは原則として非償却となるため、買収によって大きく積み上がったのれんが残る一方、PL上ののれん償却費負担は消失する。このため、2028/3期以降はBS上での無形資産の存在感が引き続き大きい一方、利益指標やEPSは押し上げられやすくなる可能性が高い。したがって、今後は、会計基準変更による見かけ上の利益増加と、事業の実質的な収益力改善を分けて見ることも重要になってくる。

なお、買収資金として調達した292億円のブリッジローンは、2026年10月までに長期借入金へのリファイナンスを完了させ、財務基盤の安定化を図る方針である。

2026/3期末のBSとのれんの内訳(単位: 百万円)

流動資産	16,819	流動負債	36,897	社名	金額
内、現預金	8,864	内、有利子負債	29,253	TEHD/トライトEG	27,691
固定資産	30,651	固定負債	647	コプロテクノロジー	118
有形固定資産	1,162	純資産	9,925	✓ 長期借入金への借換えを実施予定。 ✓ 日本会計基準におけるのれん償却期間は13年を適用。 ✓ IFRS適用により、28/3期からののれんは非償却化。	
無形固定資産	28,202				
内、のれん	27,809				
投資等	1,286				
総資産	47,471	負債純資産	47,471		

出所：同社IR資料

■ キャッシュフローの特徴

営業キャッシュフローは当期純利益の増加を背景に3,066百万円へ拡大しており、本業のキャッシュ創出力は維持・強化されている。また、買収対象が期末近くから連結されたことを踏まえると、その収益の通期寄与は今後の営業CF押し上げ要因となる可能性がある。一方、トライトエンジニアリング買収に伴い投資キャッシュフローは▲28,367百万円と大幅なマイナスとなり、これを主因にフリーキャッシュフローは▲25,301百万円へ低下したが、当該支出は将来の売上・利益拡大に向けた先行投資と位置付けられる。また、取得対象には人材基盤や顧客基盤が含まれており、単なる設備投資ではなく収益源の獲得という性質を有する点も重要である。

これに対し、資金は主として借入により調達されており、**財務キャッシュフロー**は27,976百万円の大幅なプラスとなった結果、財務レバレッジは上昇したものの、一定の手元流動性は確保されている。したがって、足元のキャッシュフロー構造の変化は資金繰り悪化ではなく、成長投資に伴う一時的なものと整理できる。今後はPMIに伴う一時費用の影響が見込まれるものの、統合進展により買収効果が営業キャッシュフローに反映されることで、**フリーキャッシュフロー**の正常化とキャッシュ創出力のさらなる向上が期待される。

主要財務指標

決算期	単位	2022/3期	2023/3期	2024/3期	2025/3期	2026/3期
売上総利益率	%	31.1	29.7	28.1	27.7	28.3
営業利益率	%	10.4	7.0	8.9	9.2	9.9
当期純利益率	%	6.2	4.6	6.1	6.1	7.9
総資産回転率	回	1.80	2.00	2.18	2.38	1.21
財務レバレッジ	倍	1.34	1.41	1.50	1.55	4.78
ROE	%	15.0	12.6	19.2	22.1	31.4
ROA	%	11.1	9.2	13.2	14.5	9.5
株主資本比率	%	74.4	71.2	66.8	64.3	20.9
短期借入金（リース債務含む）	百万円					29,253
長期借入金（リース債務含む）	百万円					24
有利子負債残高のれん	百万円					29,277
有利子負債／EBITDA	倍	781	675	656	556	27,809
ネット有利子負債／EBITDA	倍					6.81
D/Eレシオ	百万					4.75
ネットD/Eレシオ	倍					2.95
営業キャッシュフロー	百万円	-0.62	-0.62	-0.73	-0.74	2.06
投資キャッシュフロー	百万	824	1,011	2,328	2,232	3,066
財務キャッシュフロー	百万	-1264	-291	-321	-350	-28,366
フリーキャッシュフロー	百万	-825	-372	-464	-1,644	27,977
	百万	-440	720	2,007	1,882	-25,301

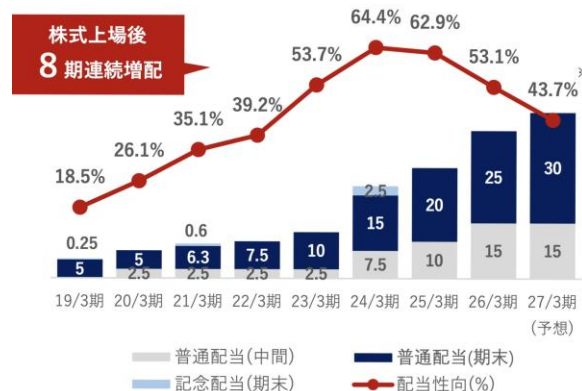
出所：SPEEDAデータと決算短信よりSIR作成

株主還元政策

■ 配当

同社は、経営上の重要課題の一つと位置づける株主還元においては配当を主軸とし、中期経営計画の期間中は減配を行わず、連結配当性向50%以上を目処としながら、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。2027/3期の配当予想においては、現金支出を伴わないのれん償却費等を控除した「のれん償却前EPS」を配当指標の基準とした。また、成長投資への原資確保、および有利子負債の着実な返済による財務基盤の安定化等を総合的に勘案し、年間配当は45.0円と、前期比+5.0円の増配を計画している。

配当の推移



※ 27/3期（予想）の配当性向は、のれん償却前EPSを基に算出している。尚、EPSを基にした配当性向は104.0%となる。

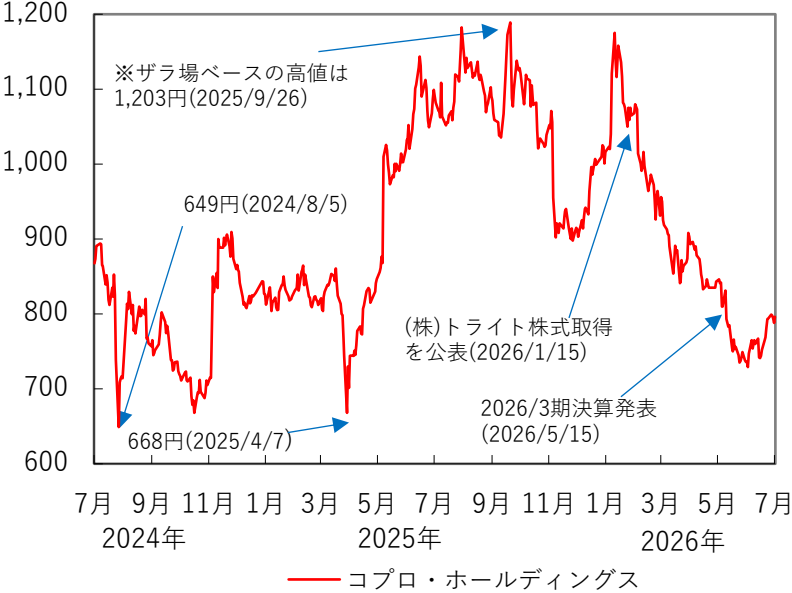
出所：同社IR資料

株価インサイト

■ 株価推移とバリュエーション

現在の株価796円(7/10終値)は、過去最高値1,203円(2025/9/26)から33.8.0%下落している。特に、2026年1月15日の(株)トライト株式取得公表以降、株価は軟調に推移している。また、図表の「派遣技術者事業を展開している主な上場企業」は、上場企業のうち500名以上の派遣技術者が在籍する企業を対象に、過去1年間の株価騰落率を比較したものである。同社の株価下落率は対象16社の中で最も大きくなっている。一方で、2026/3期業績は過去最高を更新しており、株価形成には業績動向以外の要因も影響している可能性がある。2027/3期の会社予想のEPS43.25円を用いたPERは18.4倍で、PBRは3.07倍となっている。また、今期の会社予想ののれん償却前EPS102.86円を用いた場合のPERは7.7倍である。

過去24ヵ月の株価の推移(終値ベース)



出所：SPEEDAデータよりSIR作成

派遣技術者事業を展開している主な上場企業

会社(派遣技術者500名以上の主な上場企業16社)	決算期 直近年度	主な派遣先の業界	株価の過去1年間 変化率(%)	売上高 (百万円)	営業利益率 (%、実績)	予想PER(%) ^{※2} (7/10終値基準)	PBR(%) (7/10終値基準)
建設業界向けの派遣技術者が在籍している企業							
コプロ・ホールディングス(東証プライム、7059)	2026/3期	建設(95% ^{※1})、機電、半導体	-27.0	36,662	9.9	18.4	3.07
オープンアップグループ(東証プライム、2154)	2025/6期	IT、機電、建設(35% ^{※1})、自動車、その他	13.2	187,954	8.6	14.0	2.09
ナレルグループ(東証グロース、9163)	2025/10期	建設(90% ^{※1})、IT	1.7	24,159	11.7	9.6	1.39
ウィルグループ(東証プライム、6089)	2026/3期	国内の事業内訳:サービス、製造、介護、建設(68% ^{※1})	15.2	146,856	2.2	11.1	1.21
ウィルテック(東証スタンダード、7087)	2026/3期	機電、半導体、自動車、建設(23% ^{※1})	57.2	45,936	2.9	9.2	0.98
建設業界以外の派遣技術者が在籍する企業							
ワールドホールディングス(東証プライム、2429)	2025/12期	機電、半導体、自動車、運輸・倉庫、その他	12.9	284,350	3.8	6.6	0.92
UTグループ(東証プライム、2146)	2026/3期	機電、半導体、自動車、運輸・倉庫、その他	7.8	166,855	6.4	16.7	3.31
メイトックグループホールディングス(東証プライム、9744)	2026/3期	機電、半導体、IT、化学、その他	1.2	137,686	14.5	17.6	5.03
NISSOホールディングス(東証プライム、9332)	2026/3期	自動車、半導体、ヘルスケア、オフィス、機械、その他	-6.9	111,430	2.9	9.7	1.11
アルプス技研(東証プライム、4641)	2025/12期	機電、IT、自動車、化学、精密、航空宇宙防衛、その他	-11.9	52,650	10.3	12.1	2.32
WDBホールディングス(東証プライム、2475)	2026/3期	理学系・工学系研究の企業・大学・研究所、一般事務	8.8	50,305	8.9	12.4	1.05
平山ホールディングス(東証スタンダード、7781)	2025/6期	機電、半導体、プラント設計、IT、生産技術、その他	56.2	36,220	3.5	11.4	2.54
ジャパニクス(東証グロース、9558)	2025/11期	ソフトウェア開発、機電、IT、その他	-11.5	12,085	8.1	9.8	2.27
エスユーエス(東証グロース、6554)	2025/9期	機電、化学、バイオ、その他	-7.2	15,015	8.1	9.6	2.25
アルトナー(東証プライム、2163)	2026/1期	機電、IT、その他	2.7	12,047	15.1	17.2	4.11
ヒップ(東証スタンダード、2136)	2026/3期	機電、システム設計、その他	22.3	6,194	9.3	13.4	1.37

※1 建設派遣技術者数の総在籍派遣技術者数に占める比率 ※2 各社の今期ベースの会社予想EPSを用いて計算

出所：各社のIR資料、有価証券報告書、SPEEDAデータよりSIR作成

株価に影響している3つの
主な要因

業界環境変化に対する評価の
変動要因

減益に対する評価の
変動要因

BSの変化に対する評価の
変動要因

■ 株価下落の背景を探る

株価下落の背景としては、2026/3期の業績は過去最高であるにもかかわらず、トライトの買収に伴う「財務指標の悪化」と「2027/3期の利益減益」を株式市場が先行してネガティブに織り込んだため、とSIRでは考えている。具体的には、以下の3つの要因が投資家心理に影響していると考ええる。

1. 高い「建設純度」ゆえに高まった株価変動性

コプロの最大の強みは、建設技術者派遣という単一プロダクト(事業)を徹底的に深掘りし、未経験者からプロフェッショナルへ育てる独自の勝ちパターンを確立してきた点にある。事業構造がある意味において極めてシンプルだからこそ、マクロの人手不足局面では「成長ストーリーが非常に分かりやすい企業」という見方がコンセンサスとなり、株価が形成されて過去最高値まで押し上げられた。

足元では、工事案件の工期遅延や資材高、また目標採用数が大きく未達になるなど、以前とは逆風気味の環境が、より投資家の同社株への慎重なスタンスを招いている。また、建設事業に次ぐ第2の収益源(機電・半導体・請負事業)が構築中であり、事業ポートフォリオの分散が十分なされていないシングルプロダクトカンパニーの成長性に対して、市場評価が大きくきり下がっているとSIRでは見ている。現在の株価下落は、業績の大幅悪化を反映したというより、同社が磨き上げてきた「強みの純度」に対し、短期的な市場参加者の見方が変化している。

2. 巨額買収に伴う、一時的な「評価のギャップ」

二つ目としては、投資家の業績に対する目線である。2026/3期の過去最高益にはIT事業売却に伴う特別利益が含まれており、一株あたり利益(EPS)は一時的に大きく押し上げられている。2027/3期はこうした特殊要因の反動減が発生するため、表面的には大幅減益となる見通しであり、市場は利益成長の継続性に対して慎重な見方を強めた可能性がある。

これらの影響をノーマライズしたのれん償却前EPSを同社は公表し、その基準においては2027/3期のEPSは前期比27.3%増益としているが、株式市場はアベリビリティ・バイアスの影響を受けやすく、投資家が直感的に認識しやすい「当期純利益42.5%減」「自己資本比率64.3%から20.9%へ低下」といったヘッドライン情報を先行して織り込む傾向がある。

一方、買収による中長期的なシナジー創出やノーマライズ後の収益力改善は評価に時間を要するため、現時点では十分に株価へ反映されていない可能性がある。株価が明確に下落基調を強めた契機が、2026年1月15日の株式会社トライトの買収公表であることも、買収資金として29,243百万円の短期借入金バランスシートへ及ぼす影響を株式市場が懸念した結果と捉えることができる。

3. 拡大した総資産に対する、株式市場の慎重な見極め

三つ目は、買収資金の調達等により財務レバレッジが大きく上昇した点である。加えて、のれんは2026/3期末に27,809百万円まで増加し、純資産9,925百万円に対して約2.8倍の規模となっている。このため、市場は買収資産の回収可能性や財務健全性の変化を慎重に見極めてみるとみられる。

もっとも、これは業績悪化による受動的な財務悪化ではなく、建設技術者派遣における規模、人材基盤、顧客網の拡大を目的とした戦略的M&Aに起因するものである。取得対象であるトライトエンジニアリングは既に一定の収益基盤を有しており、のれんも単なる期待値ではなく、既存の収益力を踏まえた対価と整理できる。

統合後KPIの不確実性と株
価カタリスト

さらに、2026/3期に31.4%まで上昇したROEは、2027/3期には20%台前半へ低下する見通しである。ROEは依然として高い水準にあるものの、利益成長率の鈍化、のれん償却負担、財務レバレッジ上昇により、従来の高成長・高収益・高資本効率という評価軸に一時的な修正が生じている可能性がある。また、ROAも買収に伴う総資産の急拡大により低下しており、足元では取得資産が先行して積み上がる「資産先行型」の財務構造へ移行している。今後は、拡大した資産をどの程度継続的な利益およびキャッシュフローに転換できるかが重要な評価ポイントになるとSIRでは考えている。

■ 今後の株価カタリスト

以上のように、株価下落の背景として考えられる要因は複数存在するものの、現時点でその寄与度を定量的に把握することは難しい。もっとも、足元の株価下落は、既存事業の競争力低下や需要環境の悪化を織り込んだものというよりも、トライト買収に伴う利益構造および財務構造の変化に対して、市場が慎重な評価を行った結果である可能性が高いとSIRでは考えている。見方を変えれば、現在の株価調整は、従来付与されていた成長プレミアムの一部修正と捉えることもできる。

今後、PMIの進展、シナジー創出、借入返済の進捗、フリーキャッシュフローの正常化が確認されれば、市場の評価が見直される余地は大きい。また、2028/3期から予定されるIFRSの任意適用により、のれん償却費負担が消失すれば、利益指標や一株あたり利益(EPS)が押し上げられることになる。短期的な会計上の減益要因と中長期的な事業価値は、切り離して評価する必要があると言えよう。

もっとも、こうした会計要因に加え、統合後の業績の持続性に対する不確実性も、株価に一定のディスカウントとして織り込まれている可能性がある。実際に、建設技術者数の拡大により業界ポジションが大きく前進する一方で、統合後の運用KPI（稼働率・定着率・単価等）の見通しが示されるまで、投資家の慎重姿勢が継続しやすい状況でもある。

したがって、今後の株価カタリストとしては、①統合後に稼働率が安定(あるいは改善)すること、②定着率の向上により純増が着実に積み上がること、③これらのKPIが損益計算書の売上・利益に接続していることが“継続的に”確認されること、が重要となる。これらの可視化が進む過程で、バリュエーションの見直し余地が着実に高まっていくと考えられる。

財務情報

◆ 損益計算書

決算期 百万円、%	2022/3期 実績	2023/3期 実績	2024/3期 実績	2025/3期 実績	2026/3期 実績	2027/3期 会社予想
売上高合計	15,589	18,791	24,098	30,015	36,662	57,000
売上原価合計	10,744	13,216	17,324	21,706	26,300	39,000
売上原価	10,744	13,216	17,324	21,706	26,300	39,000
売上総利益	4,845	5,575	6,774	8,309	10,361	18,000
売上総利益率	31.1	29.7	28.1	27.7	28.3	31.6
販売費及び一般管理費	3,223	4,253	4,633	5,545	6,729	15,000
営業利益	1,621	1,322	2,142	2,764	3,633	3,000
営業利益率	10.4	7.0	8.9	9.2	9.9	5.3
営業外収益	1	4	73	23	100	
受取利息配当金	0	0	0	3	69	
営業外費用	3	2	3	3	67	
支払利息割引料	0	0	0	0	50	
経常利益	1,620	1,324	2,212	2,784	3,665	2,550
経常利益率	10.4	7.0	9.2	9.3	10.0	4.5
特別損益	-64	-5	1	0	237	
特別利益	62	0	1	0	239	
特別損失	126	5	0	0	2	
税金等調整前当期純利益	1,556	1,319	2,213	2,784	3,902	
税引前利益率	10.0	7.0	9.2	9.3	10.6	
法人税等	593	454	750	964	1,022	
法人税等 - 当期分	583	475	731	1,054	1,109	
法人税等調整額 - 繰延分	10	-21	19	-90	-87	
親会社株主に帰属する当期純利益	963	865	1,463	1,821	2,880	1,658
当期純利益	963	865	1,463	1,821	2,880	1,658
親会社株主に帰属する当期純利益率	6.2	4.6	6.1	6.1	7.9	2.9
その他の包括利益合計	2	3	0	0	0	
為替換算調整勘定 - 包括利益計算書	2	3	0	0	0	
包括利益	965	868	1,463	1,821	2,880	
親会社株主に係る包括利益	965	868	1,463	1,821	2,880	

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 (単位: 百万円)

決算期	2022/3期	2023/3期	2024/3期	2025/3期	2026/3期
資産の部					
流動資産	6,748	7,752	9,890	10,778	16,820
現金同等物及び短期性有価証券	4,058	4,407	5,949	6,191	8,865
現金及び現金同等物	4,058	4,407	5,949	6,191	8,865
売上債権	2,227	2,900	3,525	4,140	7,080
貸倒引当金 - 流動	0				-2
固定資産	2,093	2,243	2,261	2,279	30,651
有形固定資産	407	584	586	598	1,162
建設仮勘定				74	664
無形固定資産	999	988	1,075	870	28,202
のれん	781	675	656	556	27,809
投資その他の資産	687	672	600	811	1,287
投資有価証券(関係会社含む)					
繰延税金資産 - 固定	139	171	140	230	516
貸倒引当金 - 固定			-17		-10
資産合計	8,841	9,995	12,151	13,057	47,471
負債の部					
流動負債	2,166	2,717	3,849	4,427	36,898
未払金・未払費用	1,328	1,728	2,287	2,512	4,016
短期借入債務					29,253
短期借入金（リース債務含む）					29,243
一年内返済の長期借入債務					10
一年内返済の長期借入金					10
一年内償還社債					
資産除去債務 - 流動	23	1	5		120
固定負債	101	166	185	230	648
長期借入債務					24
長期借入金（リース債務含む）					24
社債					
退職給付/給与引当金	24	31	35	40	45
資産除去債務 - 固定	98	125	137	175	441
負債合計	2,266	2,883	4,034	4,658	37,546
純資産の部					
株主資本等合計	6,575	7,112	8,116	8,400	9,925
株主資本	6,537	7,036	8,054	8,247	9,887
資本金	30	30	30	30	30
資本剰余金	1,238	1,239	1,326	1,377	1,367
利益剰余金	5,619	6,112	6,922	7,695	9,240
自己株式	-349	-345	-224	-855	-750
評価・換算差額	2	5	5	5	5
為替換算調整	2	5	5	5	5
新株予約権	36	71	57	147	33
純資産合計	6,575	7,112	8,116	8,400	9,925

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 (単位: 百万円)

決算期	2022/3期	2023/3期	2024/3期	2025/3期	2026/3期
営業活動によるキャッシュフロー	825	1,011	2,328	2,233	3,066
減価償却費及び正ののれん償却費 - CF	186	254	298	461	663
減価償却費 - CF	121	148	188	341	365
正ののれん償却費 - CF	65	106	110	120	298
有形固定資産売却損益	-1	5	0	1	7
利息及び配当金の受取額 - 営業CF	0	0	0	3	76
利息の支払額 - 営業CF	0	0	0	0	-50
投資活動によるキャッシュフロー	-1,264	-292	-322	-351	-28,368
有価証券及び投資有価証券の売却					2
投資有価証券の売却					2
有価証券及び投資有価証券の取得				-2	
投資有価証券の取得				-2	
有形固定資産の取得及び売却	-216	-214	-51	-158	-450
有形固定資産の取得	-230	-217	-51	-159	-471
有形固定資産の売却	14	3		1	21
無形固定資産の取得及び売却	-75	-71	-367	-77	-243
無形固定資産の取得	-75	-71	-367	-77	-243
財務活動によるキャッシュフロー	-825	-372	-465	-1,644	27,977
短期借入による収入					31,743
短期借入の返済					-2,500
長期債務の返済	-110				
長期借入金の返済	-40				
社債の償還	-70				
株式の発行	6	3	191	202	71
株式の償還及び消却	-350	0	0	-800	
支払配当金	-357	-372	-655	-1,047	-1,336
現金及び現金同等物に係る換算差額	2	2	1	3	-1
現金及び現金同等物の増加額	-1,263	349	1,542	241	2,674
現金及び現金同等物期首残高	5,284	4,021	4,370	5,912	6,153
現金及び現金同等物期末残高	4,021	4,370	5,912	6,153	8,827
フリーキャッシュフロー	-439	719	2,006	1,882	-25,302

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