

個人投資家向けオンライン IR 説明会 質疑応答要旨

2024年6月19日開催の個人投資家向けオンライン IR 説明会における質疑応答要旨を開示いたします。なお、質疑応答要旨については、ご理解いただきやすいよう表現の変更や加筆・修正を行っています。

Q：24/3 期はどのような取り組みによって販管費率が低下したのか教えてください。また、25/3 期以降も販管費率を抑制していく計画ですか。

A：24/3 期は営業利益率の改善に向けて、販管費のコントロールを強化し、主にバックオフィスの生産性向上に取り組みました。人件費の抑制効果が得られたことにより、24/3 期は販管費率が低下しました。25/3 期以降も取り組みを継続し、営業利益率の改善を目指していく計画です。

Q：株式会社コプロコンストラクションの新代表取締役社長に就任した越川氏は、どのような方でしょうか。

A：2008 年に当社に入社してから、支店長、採用戦略本部長、営業本部長を歴任しており、建設技術者派遣事業において広範な経験と知見を有しています。22/3 期から取り組みを始めた営業改革および採用改革を推し進め、当社の事業成長を牽引してきました。今回の代表取締役社長就任を経て、さらなる企業価値向上に貢献してもらえると期待しています。

Q：5月の稼働率が91.9%と、前年と比較して低下していますが、要因を教えてください。

A：足元では採用により一層注力しております。昨年と比較して、採用数が大きく増加した影響で待機人数が増加し、稼働率が一時的に低下いたしました。一方で需要は堅調に推移しているため、マッチングの精度を向上させて、稼働率を例年の水準程度まで徐々に改善していく計画です。

Q：今年の4月に入社した新卒技術者の人数と稼働状況を教えてください。

A：建設技術者派遣事業においては117名の新卒技術者が入社いたしました。一か月間の研修を経て、現在は約9割の社員が稼働しています。

Q：25/3 期の業績予想は、26/3 期以降の先行投資や外部リスクも踏まえ、ある程度保守的な計画値になっているのでしょうか。過去2年間、期中に何度か上方修正がありましたが、それを踏まえて、もう少し精度を高めた数字になっているのでしょうか。

A：公表数値は当然なことではありますが、達成が可能であると判断した数値を開示させていただいています。一か八かのチャレンジ目標を開示しているつもりはございません。

Q：万博や半導体工場、データセンター等、建設需要が活性化しているかと思いますが、建設技術者の単価も比例して上昇していますか。

A：年次ごとの契約単価はおおむね横ばいで推移していますが、外部環境を考えると改善の余地は十分にあると認識しています。引き続き、チャージアップ交渉に注力してまいります。

Q：昨今、建設資材が高騰している影響で、工期の延長や中断の報道を目にする機会が増えましたが、御社にマイナスの影響はあるのでしょうか。

A：影響はございません。建設業界において、人材は需要超過の状態が常態化しているため、影響は受け辛いと考えています。また、工期の延長や中断は人材不足による部分もあるため、人材の需要は今後も堅調に推移していくと考えています。

Q：24/3期の採用について、プロセス改善の取り組みの成果を清川社長はどのように評価していますか。十分な成果と判断しているのでしょうか。それともまだ課題はあるのでしょうか。

A：24/3期は初の2,000名超の採用を達成した期でもあり、手応えを感じています。但し、採用プロセスは今後も磨きをかけながら、当社の強みである自前採用をさらに強化していきたいと考えています。

Q：エンジニアの方が他社ではなくコプロを選ぶ理由を教えてください。

A：最も影響が大きいのは給与だと認識しています。加えて、未経験技術者については、当社の充実した研修制度やフォローアップ体制に魅力を感じて入社していただいていると考えています。

Q：業界ナンバーワンを目指しているとのことですが、実現するにあたってどのような取り組みが必要だと考えていますか。

A：当社の強みである自前採用をさらに磨き上げてまいります。また、25/3期の課題である定着率を着実に改善していくことで、競合を上回る成長率を実現できるものと考えています。

Q：25/3期の定着率改善の進捗を教えてください。また、具体的な施策を教えてください。

A：定着率の改善に向けて、アフターフォローの品質向上に努めるほか、未経験の技術者に関しては、複数名で同じ現場に配属する「チーム派遣」の受注獲得に取り組んでいます。同僚がいる環境で、相談のしやすい状態にすることで、定着率の改善を図っていきます。加えて、コプログループ内でジョブチェンジができる制度を設けています。技術者のチャレンジを支援し、選択の幅を広げることで、グループ全体の定着率を改善していきたいと考えています。

Q：人手不足が深刻化している中、各社が人材確保のために正規雇用での採用を積極的に行っていますが、派遣業に逆風ではないのでしょうか。

A：建設業界は受注産業であることから、人件費を固定費化するリスクを鑑みて、常に一定の割合で派遣を利用する傾向があります。そのため、建設技術者派遣の需要に影響は無いものと認識しています。

Q：リニア新幹線の建設工事が遅れていますが、受注数に影響はありますか。

A：リニア新幹線の工事が遅れている影響によって、受注数が減少しているということはありません。全体に占める割合も非常に限定的であるため、影響はないと言っても良いと思います。

Q：同業他社と比較して、採用数における自社採用の割合はどの程度差がありますか。

A：24/3期においては概ね100%自前採用となっています。引き続き自前採用を中心に採用を強化していきませんが、採用数の拡大に向けて、必要に応じて人材紹介も利用していく方針です。

Q：中期経営計画において、27/3期の技術者数目標を6,200人としていますが、25/3期の技術者目標5,168人を達成した場合、前倒しで業績目標も達成できるのではないのでしょうか。27/3期の見通しを教えてください。

A：株主の皆様への期待にお応えするために、毎期の中期経営計画目標値を超過達成できるよう、業績の向上に努めていく方針です。

Q：毎年春に採用している新卒社員は、どのようなキャリアプランを想定していますか。

A：「エンジニア応援プラットフォーム」制度のもと、定期的に品質の高い研修を施し、技術者一人一人のスキルアップを支援して、最終的には国家資格も取得できるような環境を構築していきたいと考えています。

Q：今後も建設業界における人手不足は加速すると思われませんが、売上単価はどの程度上昇する想定でしょうか。

A：採用数に占める契約単価の低い未経験技術者の割合が上昇傾向にあり、在籍技術者の平均単価がミックスで薄まっていることから、全社平均の売上単価は低下傾向にあります。25/3期においても未経験技術者の採用に注力していくため、売上単価は低下する見込みです。しかしながら、初めは契約単価が低い未経験者も経験を2年間積み、在籍3年目に入れば単価が大きく引き上がるため、在籍1~2年目の定着率の改善に注力してまいります。

Q：建設業の中でも、施工管理として働くことの魅力はどのような点にありますか？

A：色々あるとは思いますが、働き甲斐の観点では、地図に残るビッグプロジェクトに携わることができる点が大きな魅力ではないでしょうか。

Q：施工管理は職人とのコミュニケーションも必要であり、大変な時もあるかと思いますが、どのように対策していますか。

A：面接の際にコミュニケーション能力をしっかりと確認し、適性を判断しています。また、入社前の研修で、施工管理に求められる役割を丁寧に説明し、配属後に業務内容に対して大きなギャップを感じることはないよう対策をしています。

Q：採用状況や案件の獲得状況において、3年前と現在で変化はありますか。

A：需要面については、年々拡大していると感じています。人材の供給面については、まだ採用競争が激化している感覚は無く、引き続き着実に伸ばしていきたいと考えています。

Q：コプロテクノロジーは、今後どのくらいの売上貢献を目指していますか。

A：25/3期以降は営業と採用の体制を強化していきながら、数年以内に売上高100億円を目指していきます。

Q：採用担当者の強化をしているとのことですが、どのような人材を採用担当者として選んでいますか。

A：採用担当者は、求職者に対して建設業の魅力を説く力が必要とされるため、営業経験者を積極的に採用担当へ配置転換をし、採用人員の強化を図っています。

Q：技術者で雇用契約を結ぶ際は、有期雇用と無期雇用のどちらですか。また、現場に派遣される際は、どのくらいの期間の契約で派遣されますか。

A：原則無期雇用の形態になっております。現場との派遣契約は、大抵の場合は3ヵ月で締結し、都度契約を更新する形で派遣期間を延長しています。

Q：契約単価を考えると、大手ではなく中小のゼネコンへ注力した方がよいのではないかと思います。大手に注力されている理由を教えてください。

A：大手企業は持っている案件数が多いため、一つの現場が終了し契約満了になった後、技術者を同じ企業の次の現場に配属することができます。加えて、大手企業から受注する案件は、技術者にとって就業条件の良いものが多く、技術者の定着を促す効果があるため、当社では大手企業に対する深耕営業を方針として掲げています。

Q：人材業界の10年以上先の未来についてどのように見通していますか。

A：市場環境については、生産年齢人口の減少によって人手不足はますます加速し、当社の人材に対する需要は拡大していくと予想しています。将来的には、エンジニア派遣を手掛ける企業として業界ナンバーワンを目指し、技術者の働き方改善とスキルの向上に努めながら、エンジニアのキャリアを支援していきたいと思っています。

Q：建設業における 2024 年問題や慢性的な人手不足の影響で、無理な工期設定や顧客の予算制約が生じ、安全性の偽装など様々な問題が出てくるのではないかと危惧しています。このような違反行為にコプロの社員が加担しないよう、コンプライアンス教育は実施していますか。

A：入社後の研修で、安全管理等のコンプライアンスに関連する教育を施しています。

Q：優秀な技術者が競合他社へ流出しないよう、実施している施策はありますか。

A：当社では深耕営業を掲げ、大手ゼネコン・サブコンを中心とした大手企業に対する取引シェアの拡大に取り組んでおります。大手企業から受注する案件は、技術者にとって就業条件の良いものが多く、技術者の定着を促す効果があります。また、配属後も定期的に技術者の配属先へ訪問しアフターフォローに注力しています。このような技術者への手厚いサポートに注力することで、技術者に選ばれ続ける企業を目指しております。

Q：エンジニア応援プラットフォームの進捗を教えてください。

A：23 年度に入社した新卒技術者から適用をはじめ、今年度は 24 年度の新卒技術者に加え、24 年 4 月以降に入社した未経験技術者にも適用し、徐々に運用を本格化しています。今後は研修内容や e ラーニング等、スキルアップ支援の内容を充実させながら、制度を拡充させていく計画です。

Q：5、6 年前と比較して、未経験技術者の契約単価は上がっていますか。

A：相場に大きな変化はございませんが、今後は需給の変化に応じて未経験技術者の単価を上げられるよう施策を検討していく方針です。

Q：スパイダープラスと業務提携をしてから 1 年以上が経過していますが、現在どのような取り組みをしていますか。

A：スパイダープラスに関する教育研修を通じて、技術者の付加価値向上を図るとともに、当社の営業担当にスパイダープラス社の担当者が帯同し、スパイダープラスの販路拡大を図っています。

Q：施工管理は、職人や派遣先社員との複雑なコミュニケーションが必要になるため、それを理由に退職する人も少なくないと思います。建設業界において、資料作成等の事務系の職種はありますか。

A：技術者の希望に応じて事務系の職種に配属することもあります。あくまでも当社が軸を置くのは付加価値の高いエンジニアの領域であるため、事務系職種の派遣を拡大していく方針はございません。

Q：ベトナム事業の進捗を教えてください。

A：新型コロナウイルスが流行して以降は国内事業にリソースを集中しておりましたが、今後国内の労働人口が減少していく中、海外人材の需要は拡大していくと予測しています。そのため、事業拡大の機会を逃さないよう、海外から優秀な人材を日本へ呼び込むスキームを確立できるよう準備を進めてまいります。

Q：業界ナンバーワンと資料に記載されている〇社とコプロの違いは、どのような部分にありますか？

A：当社の強みは自前採用です。競合他社については公表されている情報が限られているため正確には把握できませんが、業界のトレンドとしては人材紹介会社を利用した技術者採用が増加していると認識しております。その点で当社は人材紹介に比べて一人当たりの採用費を抑えながら、多くの優秀な人材を採用できており、優位性があると認識しております。

Q：1～2年目の定着率が課題とのことですが、3年目以降の定着率は高いのでしょうか。

A：特別なフォローアップが無くても、ある程度安定して働き続けられると判断できる年数が、在籍3年という期間です。引き続き、1～2年目の定着率改善に注力するとともに、在籍3年目以降の技術者についても定着率向上に向けて、取り組みを進めていきます。

Q：取締役の齋藤氏が辞任された理由を教えてください。

A：前取締役の齋藤氏は、当社のIPOにおける功労者の一人です。上場から5年が経過し、ある程度の事業規模まで成長したタイミングで、当人から新たな挑戦がしたいとの希望があり、期中ではありますが辞任をいたしました。

以上