

テクノプロ・グループ 現在の事業環境と経営方針

テクノプロ・ホールディングス株式会社（証券コード：6028）

2020/1/31

目次

	Page
I : 投資家からのご質問に対する当社の見解	2
II : 社内ITシステム構築の進捗	10
III : グローバル化の推進	12
IV : 新・中期経営計画の策定状況	13

投資家からのご質問に対する当社の見解

1

景気の不透明感による影響

2

退職率の悪化要因

3

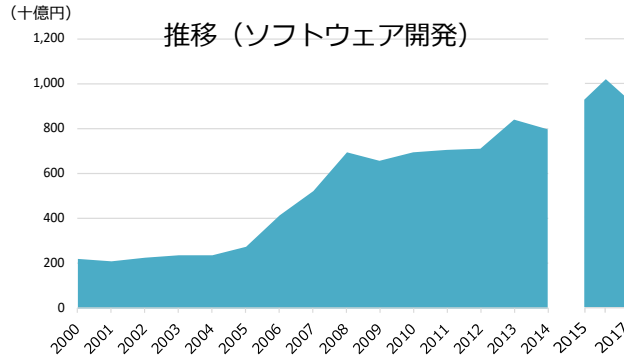
働き方改革の影響

1. 景気の不透明感による影響 市場規模 (TAM) の推移と今後の見通し

- 労働者派遣市場全体の推定市場規模は約6.5兆円 (2017年)、うち技術者派遣は約1.8兆円、人数は約25万人
- 研究開発は景気の影響を受けにくい分野であり、2018年は過去最高の国内研究開発費を記録し、今後も成長が予想される
- IT人材を始めとする国内の技術者不足は今後も拡大し続ける見通しであり、当社にとっては追い風

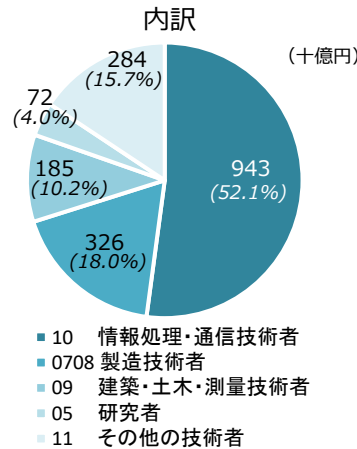
技術者派遣市場

出典：厚生労働省発表に基づき当社試算



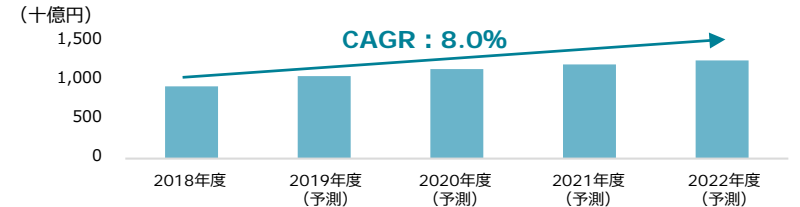
注：2015/9/30の職業分類変更に伴い、2015年より算出方法変更

2017年 市場規模
1兆8,094億円



技術者派遣ビジネス市場の将来予測

出典：株式会社矢野経済研究所
『人材ビジネスの現状と展望 2019年版』

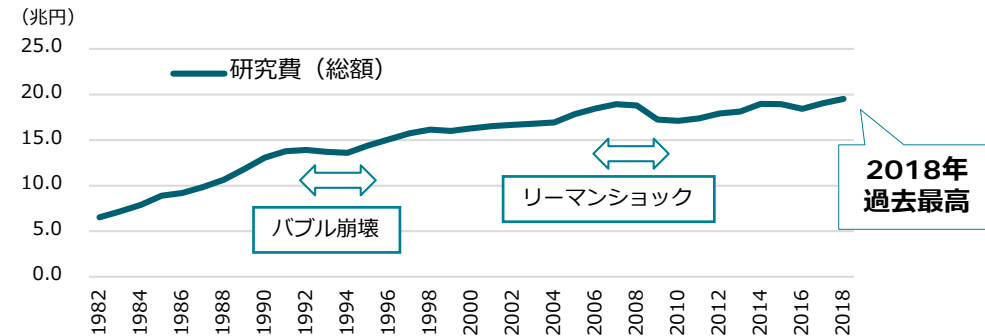


※ 事業者売上高ベース、2019年度以降は予測値 (2019年11月現在)

注：矢野経済研究所が独自の調査に基づいて算出した大規模事業者を中心とした市場規模であり、市場全体よりも伸び率が高い可能性あり

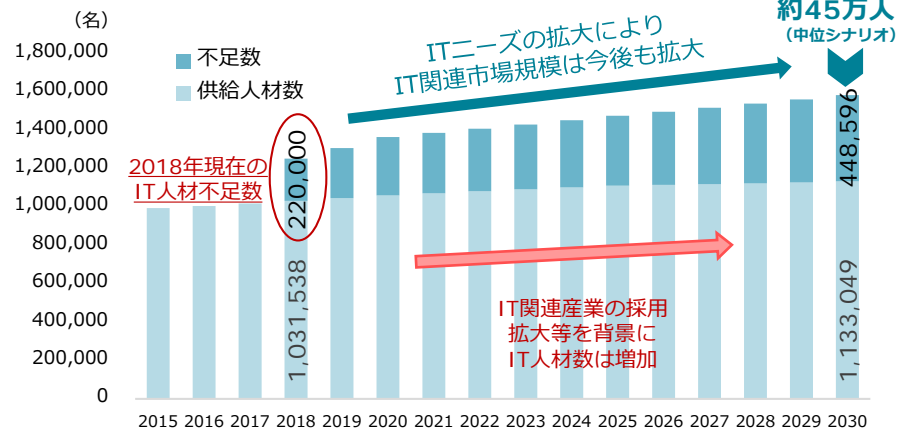
国内研究開発費の推移

出典：総務省統計局『科学技術研究調査結果』



IT人材の不足規模に関する予測

出典：みずほ情報総研
『IT人材需給に関する調査 調査報告書』より当社作成



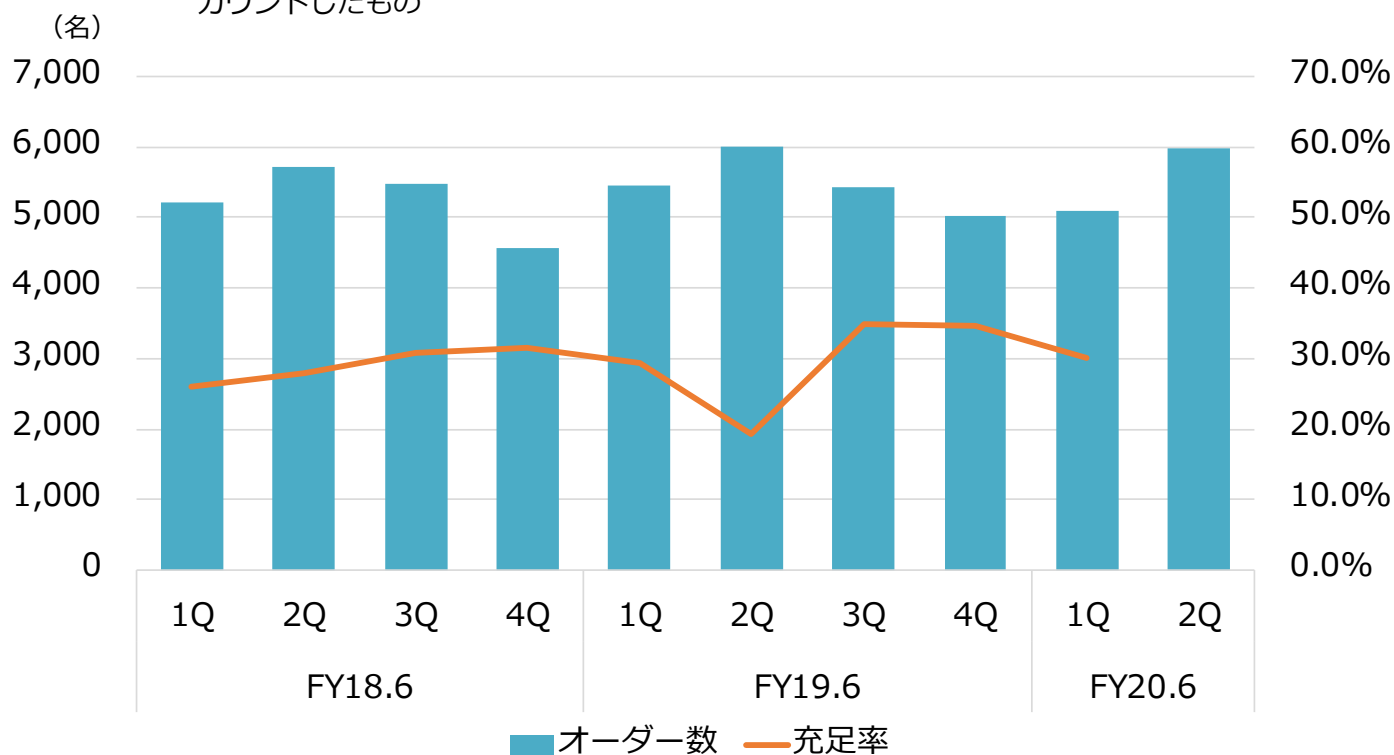
1. 景気の不透明感による影響 受注状況の推移

- 全体としての受注状況に減速感はなく（月間平均1,500～2,000人）、充足率も30%前後で安定して推移
- 技術領域ごとに見ると、メカ系（機械、電気・電子）のオーダー数は減少傾向にあるが、IT系のオーダー数は増加が続く
- 下のグラフには含まれていない建設系のオーダー数も底堅く、オリンピック後の需要も引き続き堅調な見通し

新規オーダー数と充足率の推移

主要な国内子会社1社のみ（株テクノプロ）

注：新規オーダー数は、一定期間内に配属可能性が高いなど、当社の基準を満たす引き合いのみカウントしたもの

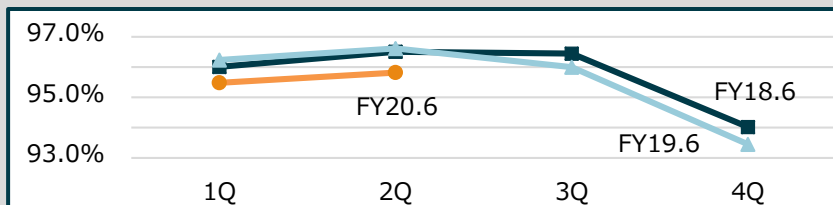


1. 景気の不透明感による影響

稼働率・契約単価と売上総利益率の関係

- 主要な国内子会社2社のFY20.6 2Qの稼働率は95.8%（前年同期比△0.8pt）だが、稼働人数は前年同期比+12.8%で堅調に推移
- 稼働率が多少低下しても、既存派遣技術者の契約単価は安定的に上昇しているため、売上総利益率は前年同期の水準を維持

稼働率*



※ 各四半期平均の稼働率

稼働人数 伸び率*

	1Q	2Q	3Q	4Q
FY18.6	+9.9%	+10.8%	+11.3%	+14.6%
FY19.6	+16.1%	+16.1%	+16.1%	+14.2%
FY20.6	+13.6%	+12.8%		

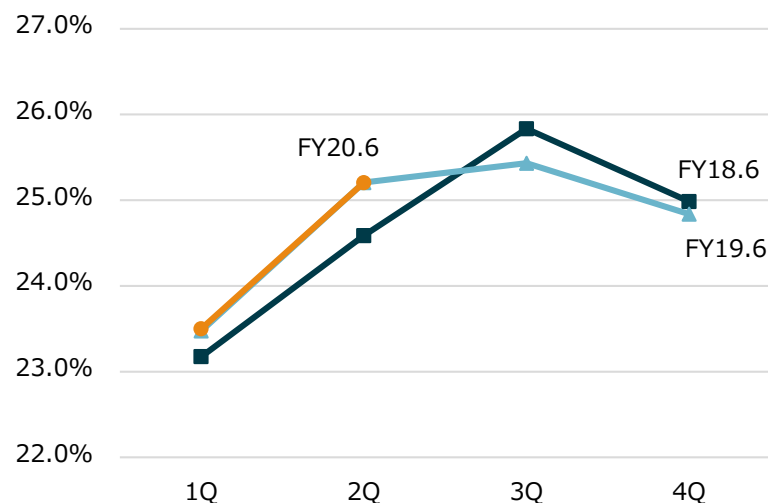
※ 各四半期末時点の前年同期比

既存派遣技術者 契約単価上昇率*

	1Q	2Q	3Q	4Q
FY18.6	+3.0%	+2.8%	+2.7%	+3.0%
FY19.6	+3.0%	+2.8%	+2.7%	+3.2%
FY20.6	+3.6%	+3.4%		

※ 各四半期末時点の前年同期比

売上総利益率*



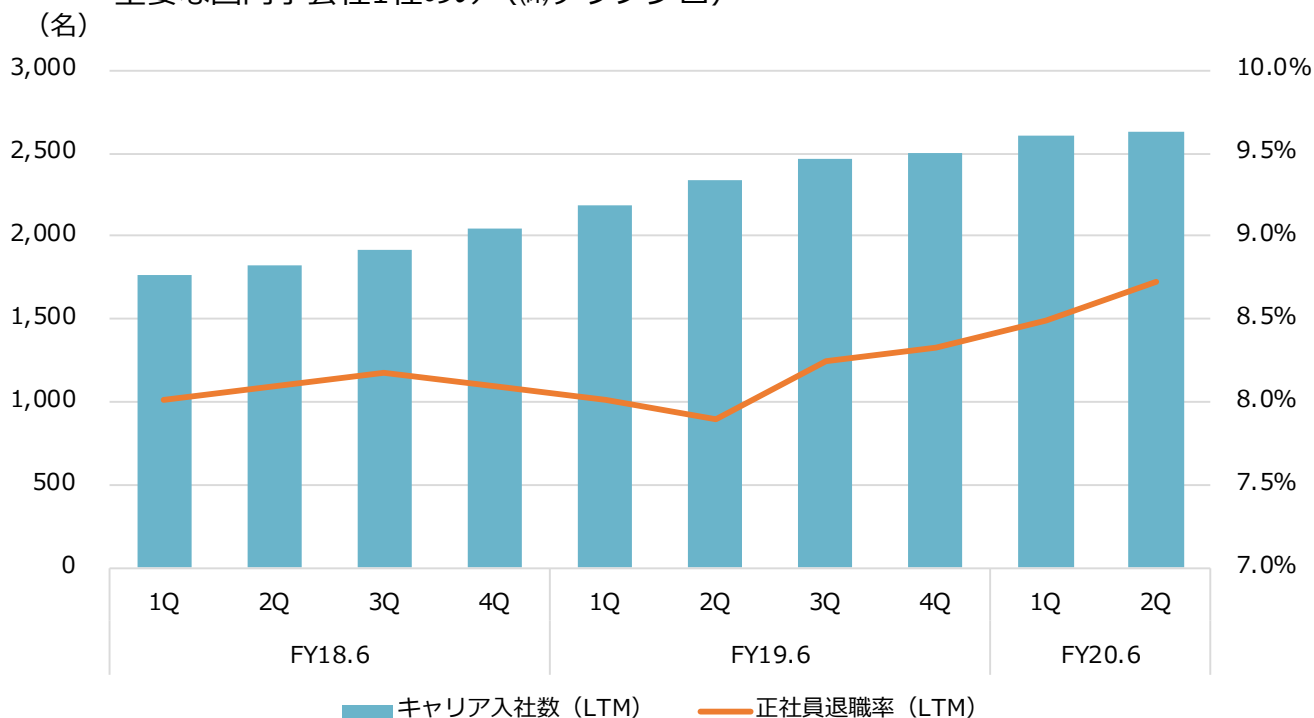
* 主要な国内子会社2社にて算出
 (株)テクノプロ、(株)テクノプロ・コンストラクション
 よって、決算説明資料の数字と少し異なります

2. 退職率の悪化要因 採用数増加に伴う退職率の上昇

- 入社して日が浅い技術者は相対的に退職率が高く、近年のキャリア採用の増加に伴い正社員退職率*も悪化傾向
- 技術者の処遇改善の他、管理社員の増強により、採用や配属のミスマッチの防止、入社後の継続したフォロー体制の確立、キャリアプラン作成支援等に取り組んでいる
- IT技術を活用したプラットフォームのタレントマネジメントシステムでは、AI活用による採用の効率化やリテンション機能の装備を予定

キャリア入社数と正社員退職率*の推移（LTMベース）

主要な国内子会社1社のみ（株テクノプロ）

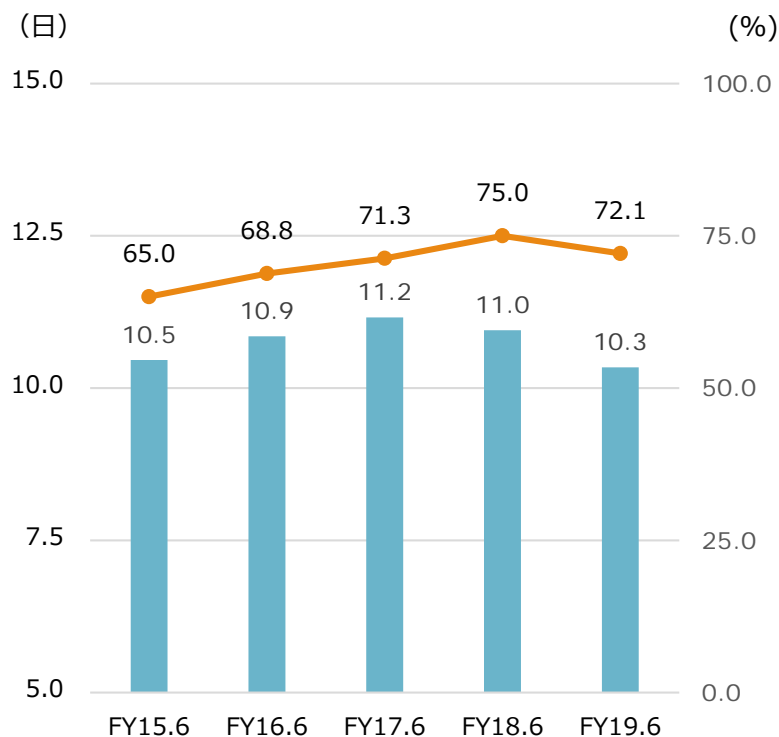


3. 働き方改革の影響

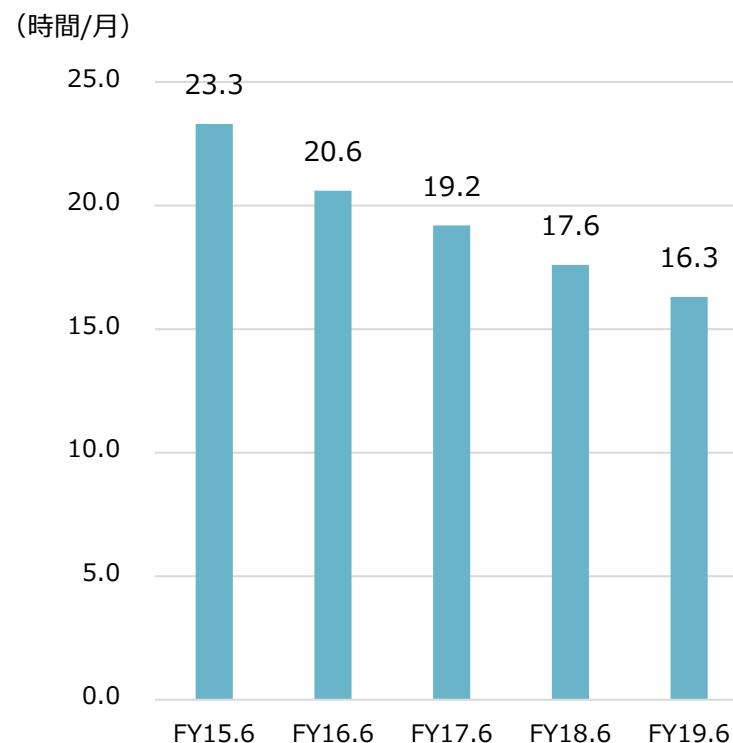
有給休暇取得義務や残業時間規定

- 労働基準法の改正により、10日以上の有給休暇が付与された社員に対して5日以上の有給休暇を取得させることが義務付けられ、また、残業時間の上限は原則として月45時間・年360時間と定められた
- 有給休暇取得率、平均残業時間数ともに、改善傾向（FY19.6は大型連休の影響で、一時的に有給休暇取得率は低下）
- 有給休暇の取得や残業時間の減少は、稼働日数や稼働時間が少なくなるため売上・利益にはマイナスインパクトだが、契約単価の上昇や受託・請負の拡大等によって影響を抑えるとともに、ワークライフバランスの改善が退職率の低下につながることを目指す

有給休暇取得率・取得日数



平均残業時間数



3. 働き方改革の影響

同一労働同一賃金

- 労働者派遣法の改正により、派遣会社は「労使協定方式」と「派遣先均等・均衡方式」のどちらかを選択するよう義務付けられ、テクノプロ・グループは「労使協定方式」を選択
- 職務レベルごとの賃金テーブルを作成し、労働組合（従業員代表）と労使協定を締結、賃金テーブルを下回る社員のみ個別に対応

労使協定方式

派遣元で労使協定を締結し、派遣社員の賃金を決定

※ 社内間格差に加え、派遣先との格差解消を求められている派遣会社特有の方式

比較対象
同一の業務に従事する一般労働者

派遣先均等・均衡方式

派遣先から提供される情報をもとに、均衡・均等のとれた派遣社員の賃金を決定

比較対象
派遣先の通常の労働者

当社の対応

- ✓ 労使で議論し、職業安定業務統計や都道府県別地域指数をもとに賃金テーブルを作成
- ✓ 当社グループ社員の職務レベルが、同様の業務に携わる一般労働者の勤続何年目相当かを、個別に賃金テーブルと比較
- ✓ **2019年12月 労働組合と労使協定締結済み**
- ✓ 賃金テーブルを下回る社員のみ個別に対応

参考：職業安定業務統計（厚生労働省が公表、毎年改定）

職業安定業務統計	基準値 (0年)	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						参考値(0年)
		1年	2年	3年	5年	10年	20年	
職業計	1,156	1,341	1,467	1,525	1,605	1,890	2,358	1,362
07開発技術者	1,235	1,433	1,567	1,629	1,714	2,019	2,519	1,614
071食品開発技術者	1,148	1,332	1,457	1,514	1,593	1,877	2,342	1,397
072電気・電子開発技術者等	1,259	1,460	1,598	1,661	1,747	2,058	2,568	1,651
073機械開発技術者	1,220	1,415	1,548	1,609	1,693	1,995	2,489	1,591
074自動車開発技術者	1,231	1,428	1,562	1,624	1,709	2,013	2,511	1,652
075輸送用機器開発技術者	1,150	1,334	1,459	1,517	1,596	1,880	2,346	1,506
076金属製錬・材料開発技術者	1,186	1,376	1,505	1,564	1,646	1,939	2,419	1,469
077化学品開発技術者	1,252	1,452	1,589	1,651	1,738	2,047	2,554	1,559
079その他の開発技術者	1,219	1,414	1,547	1,608	1,692	1,993	2,487	1,521

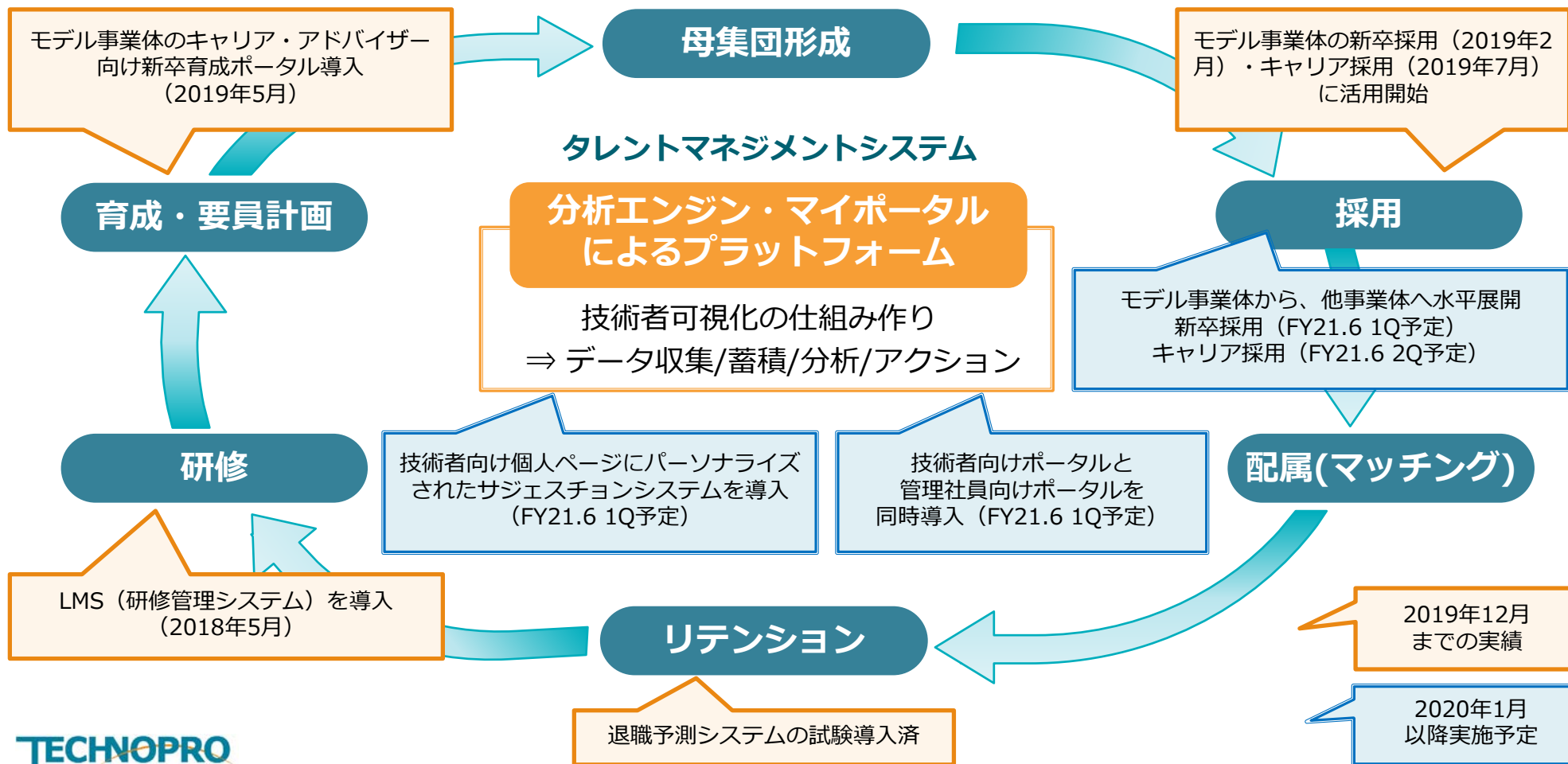
目次

	Page
I : 投資家からのご質問に対する当社の見解	2
II : 社内ITシステム構築の進捗	10
III : グローバル化の推進	12
IV : 新・中期経営計画の策定状況	13

IT技術を活用したタレントマネジメントシステム

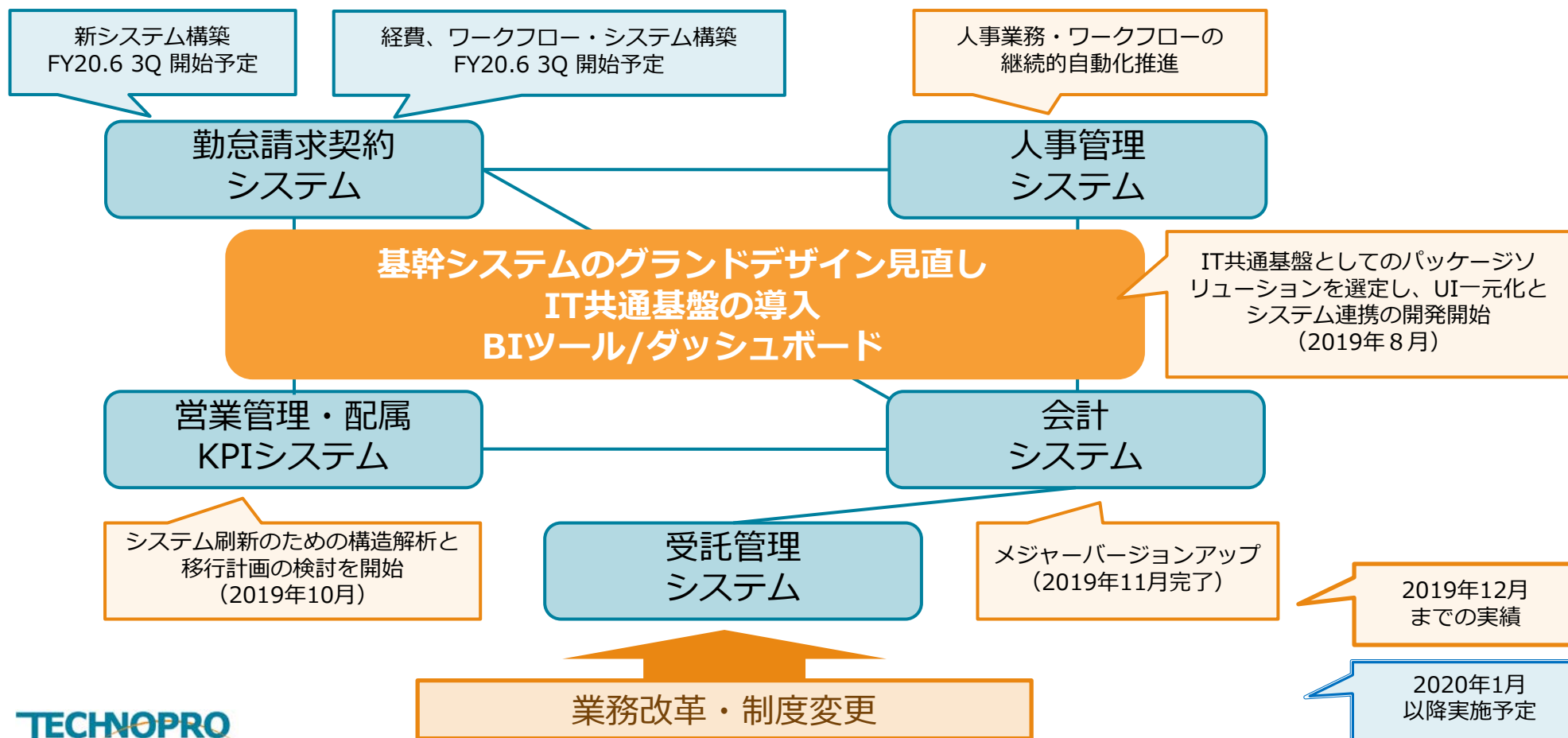
- 技術者に有用なあらゆる情報を提供するポータルを導入、システムにより個人に最適化されたデータを提供
- 現在、徐々に効果測定を進めている

実績例：研修受講時間（前年度対比 FY18.6 → FY19.6）：29.3万時間/年 ⇒ 51.2万時間/年 うちLMS比率：1.4% → 15.3%



業務効率化を目的とした基幹システムの再構築

- 生産性向上に向けた新基幹システムのグランドデザインは完了し、また、拠点業務の負荷軽減による管理社員の増加抑制や電子帳簿移管等による販管費削減に基づく投資効果（ROIC）が資本コストを十分に上回ることを確認
- 2020年2月より新基幹システムの構築を開始し、2023年1月までに段階的にリリース予定（システム間連携を司るIT共通基盤を2020年7月に導入予定）



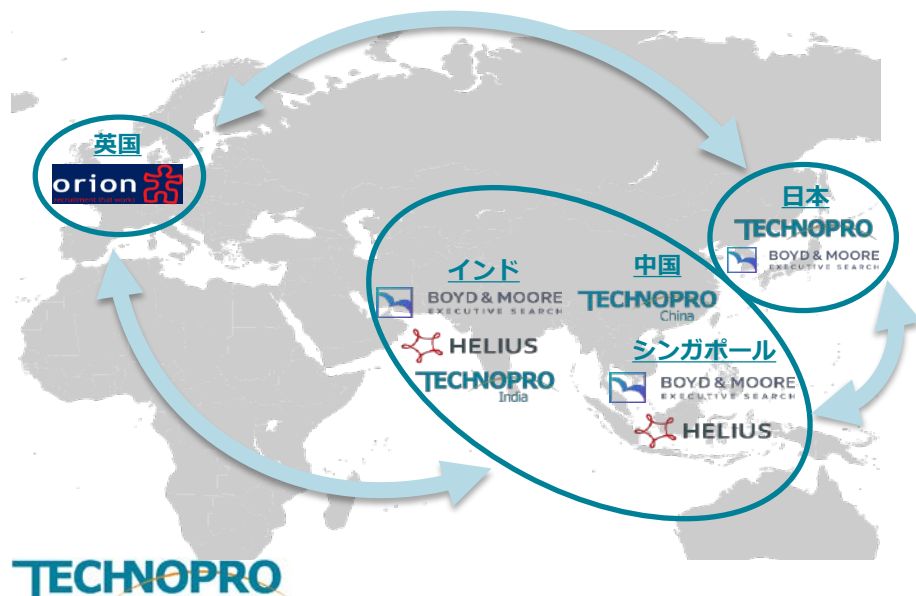
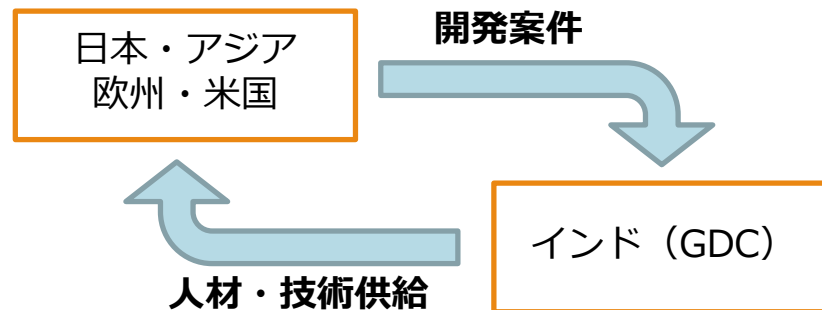
グローバル化の推進 - グローバル連携への取り組み

- インドに子会社を新設し、テクノプロ・グループの海外拠点にTPRI Technologiesが仲間入り
- TPRIは、グローバルデリバリーセンターとして世界各地への人材・技術の供給拠点になるとともに、世界中の開発業務を受託
- 国内と海外拠点間のみならず、海外拠点間の相互連携を強化し、グローバルに人材や技術の流通を進めていく（シナジー創出）



世界中の企業が集まるインド ベンガルール にグローバル拠点 (Global Delivery Center、GDC) を2019年9月に設立

日系のみならず、世界中の顧客と取引を進める



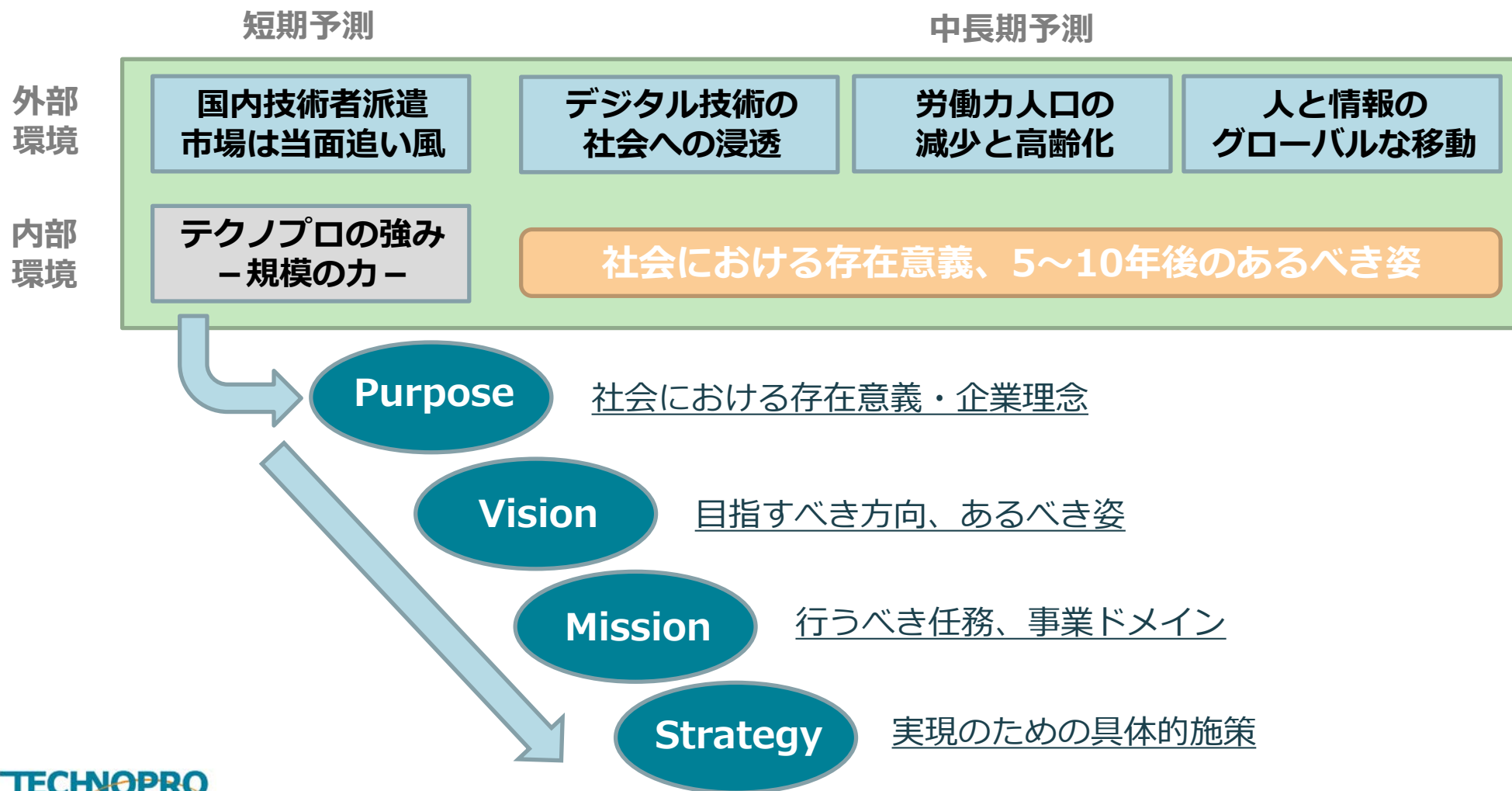
テクノプロ・グループの海外子会社が参加する“グローバルミーティング”を定期的開催（相互理解を深め、協業・シナジーを促進）

テクノプロ・グループ コラボレーション実例

- | | |
|------------------------|--------------------|
| ● テクノプロ ⇒ Helius/Orion | 日系顧客への営業支援 |
| ● 中国子会社 ⇒ テクノプロ | オフショアリング開発 |
| ● Helius ⇒ テクノプロ | RPA導入支援・人材紹介 (IT) |
| ● テクノブレーン ⇒ Helius | 人材紹介 (IT) |
| ● Orion ⇒ テクノブレーン | 人材紹介 (機械、IT) |
| ● Helius ⇒ Orion | サービス拡大支援・人材紹介 (IT) |
| ● BMES ⇔ Helius | 双方の顧客層にクロスセル |

新・中期経営計画の策定状況

- 中長期の外部環境予測を踏まえた社会のニーズと当社独自の強みに基づき、テクノプロ・グループの**Purpose**を定義し、5～10年後のあるべき姿を目指して、**次世代マネジメント層を中心に**、新・中期経営計画を検討中（**2020年7月末に発表予定**）



免責事項

当社は、現在入手している情報及び合理的であると判断する一定の前提に基づき、本資料を作成していますが、本資料の正確性あるいは完全性について、当社は何ら表明及び保証するものではありません。

また、将来に関する記述が含まれていますが、実際の業績は様々なリスクや不確定要素に左右され、将来に関する記述に明示または黙示された予想とは大幅に異なる場合があります。したがって、将来予想に関する記述に全面的に依拠することのないようご注意ください。

本資料及びその記載内容について、当社の書面による事前の同意なしに、複製または転送等を行わないようお願いいたします。

TECHNOPRO

TECHNOPRO