

copro

2021年3月期（第15期）第3四半期

決算説明資料

2021年2月10日（水）

株式会社コプロ・ホールディングス

東証一部・名証一部（証券コード：7059）

サマリー	P. 2
1. 決算ハイライト・通期業績予想	P. 3
2. KPI分析	P. 8
3. 売上高分析	P.13
4. 成長戦略の進捗状況	P.17
5. 株主還元	P.21

【補足資料】

・会社概要	P.27	・ビジネスモデル	P.31
・会社沿革	P.28	・人財派遣ビジネスの4つの柱	P.32
・創業からの推移	P.29	・10年後の成長イメージ	P.33
・企業理念体系	P.30	・成長を支える堅調な事業環境	P.34

Topic 1. 2021年3月期第3四半期累計期間の事業報告

- 売上高は前年同期比+15.9%の2桁増収。技術社員数が2,054人と前期末比+70人増加
- 売上原価率は71.5%と前年同期比+4.9ポイント上昇。「同一労働同一賃金」制度による技術社員の給与ベース引き上げを主要因に、全技術社員へのスマートフォン貸与費用、及び新型コロナウイルスに感染疑いのある技術社員の自宅待機に伴う特別休暇取得に対する給与支払いが増加(P.5 参照)
- 販管費は主に一過性コスト(P.5 参照)の計上により増加
- 営業利益は一過性コストを除くベースでは前年並み

Topic 2. 2021年3月期通期業績予想の修正

- 第3四半期までの進捗、及び第4四半期において本社移転に伴う特別損失を計上する見込みであることを踏まえ、通期業績予想を修正(P.7 参照)

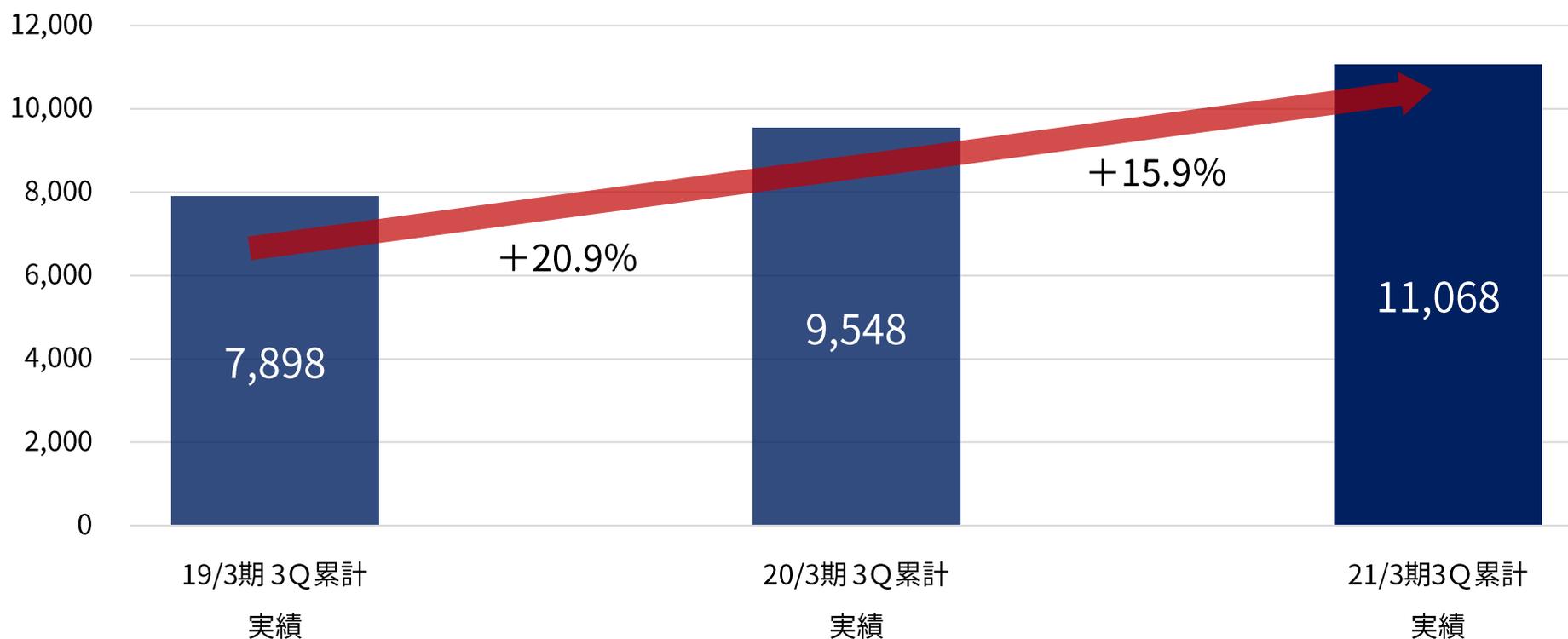
Topic 3. 第4四半期以降の取り組み

- 売上原価率の改善に向けたチャージアップ交渉(技術社員1人当たりの売上単価の向上)に注力
- 営業改革、基幹システムの刷新、グローバル事業は計画通り推進
- 2021年3月31日を基準日として、普通株式1株につき2株の割合をもって株式分割を実施(P.22 参照)

1. 決算ハイライト・通期業績予想

- 技術社員数の増加により、売上高は前年同期比+15.9%の2桁増収

(単位：百万円)

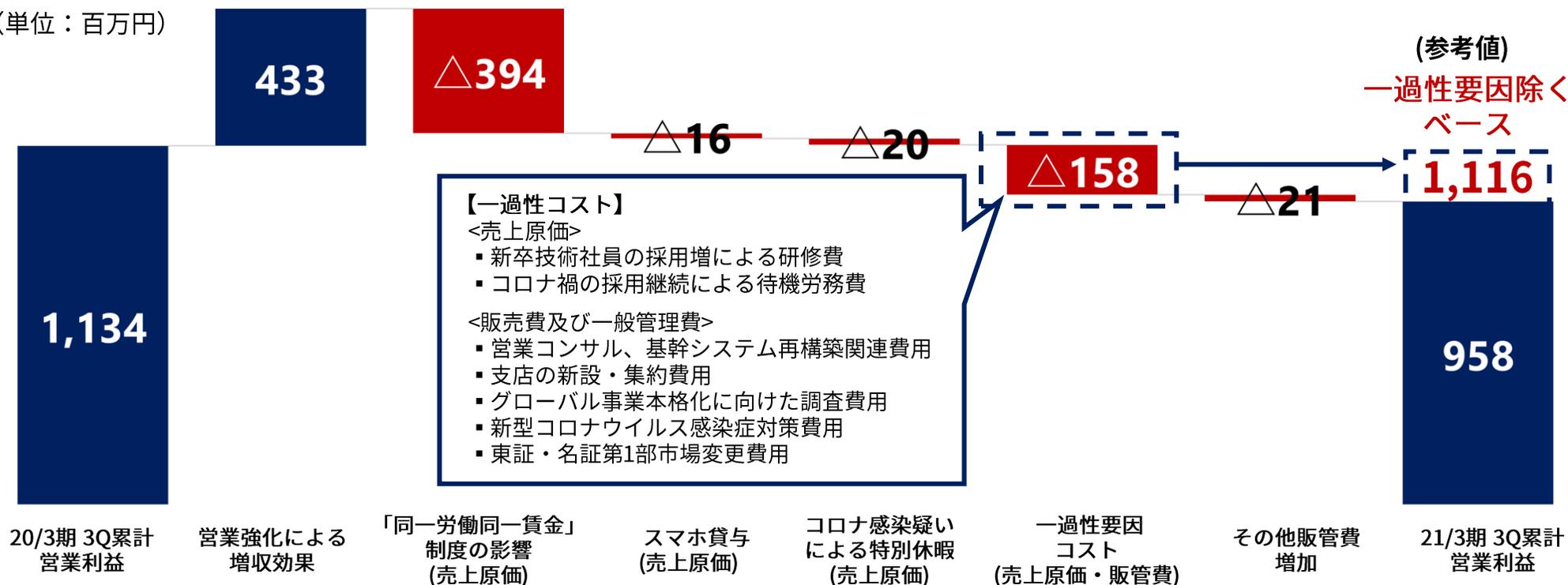


※2019年3月期3Q累計実績は当社が非上場であったため参考値として記載しております。

連結営業利益

- 売上原価率は71.5%と前年同期比+4.9ポイント上昇。「同一労働同一賃金」制度に伴う技術社員の給与ベース引き上げを主要因に、全技術社員へのスマートフォン貸与費用、及び新型コロナウイルスに感染疑いのある技術社員の自宅待機に伴う特別休暇取得に対する給与支払いが増加
- 将来成長に向けた一過性コストを158百万円計上。営業利益は一過性コストを除くベースでは前年並みを確保

(単位：百万円)



(単位：百万円)

	2020/3期 3Q累計 実績	2021/3期 3Q累計 実績	前年同期比 増減	
			(金額)	(率)
売上高	9,548	11,068	+1,519	+15.9%
売上原価	6,363	7,915	+1,551	+24.4%
売上原価率	66.6%	71.5%	—	+4.9pt
売上総利益	3,184	3,152	△32	△1.0%
売上総利益率	33.4%	28.5%	—	△4.9pt
販売費及び一般管理費	2,050	2,194	+144	+7.0%
販売費及び一般管理费率	21.5%	19.8%	—	△1.7pt
営業利益	1,134	958	△176	△15.6%
営業利益率	11.9%	8.7%	—	△3.2pt
経常利益	1,127	960	△167	△14.8%
経常利益率	11.8%	8.7%	—	△3.1pt
親会社株主に帰属する 四半期純利益	733	689	△43	△5.9%
四半期純利益率	7.7%	6.2%	—	△1.5pt

通期業績予想の修正

<修正理由>

- コロナ禍において「同一労働同一賃金」制度に伴う売上原価上昇に対するチャージアップ交渉(技術社員1人当たりの売上単価の向上)に遅れが生じており、売上原価率の改善ペースが想定を下回って推移
- 新型コロナウイルスに感染した疑いのある技術社員の自宅待機に伴う特別休暇取得に対する給与支払いによる売上原価率悪化
- 第4四半期において、事業拡大に伴う執務スペースの拡大を目的とした、本社移転※に伴う特別損失を約80百万円計上する見込み
※現入居ビル内でのフロア移動

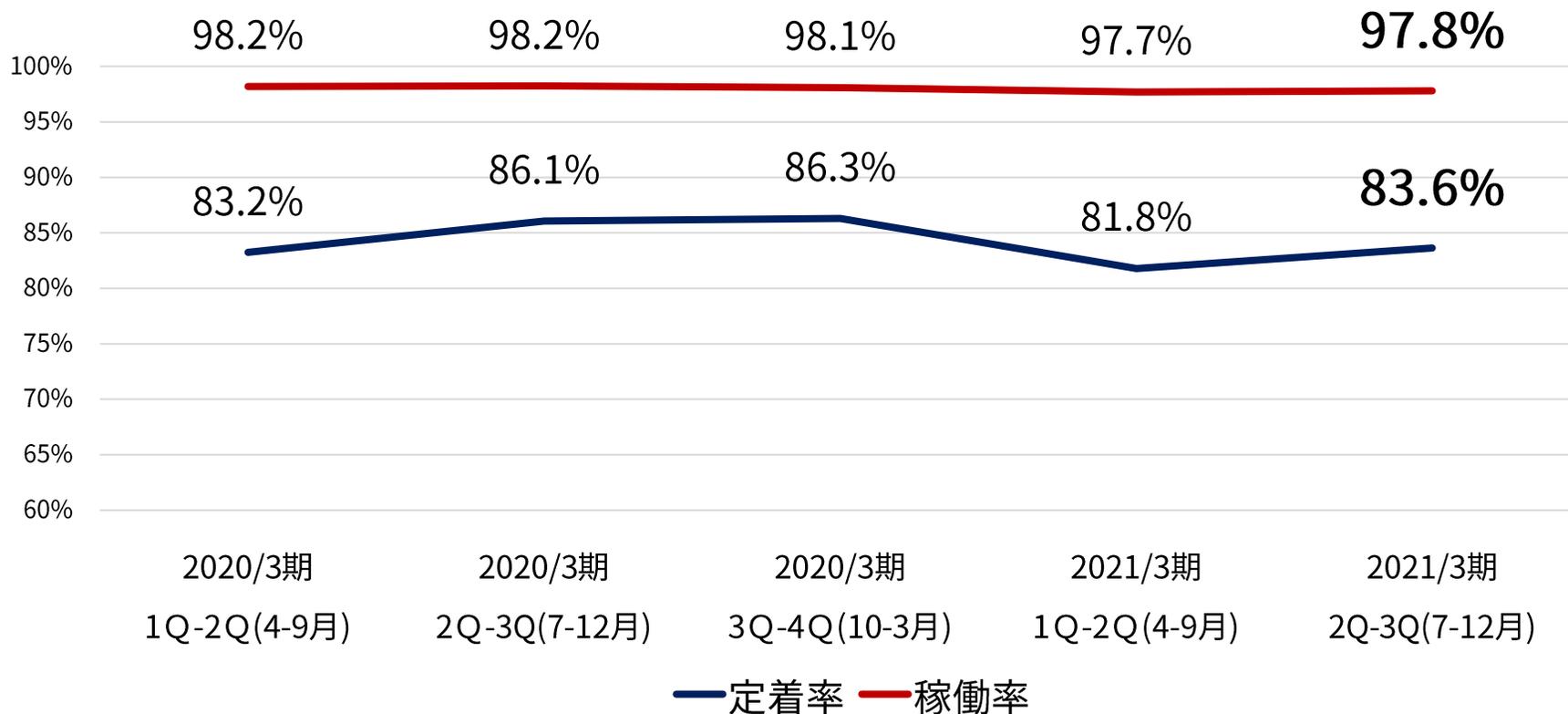
(単位：百万円)

	2020/3期 通期 実績	2021/3期 通期 (予想)	2021/3期 通期 (修正予想)	前期比 増減		予想比 増減
				(金額)	(率)	(金額)
売上高	13,122	15,432	14,819	+1,696	+12.9%	△613
営業利益	1,592	1,793	1,366	△226	△14.2%	△427
営業利益率	12.1%	11.6%	9.2%	—	△2.9pt	—
経常利益	1,585	1,795	1,368	△217	△13.7%	△427
経常利益率	12.1%	11.6%	9.2%	—	△2.9pt	—
親会社株主に帰属する 当期純利益	1,084	1,221	901	△182	△16.9%	△320
当期純利益率	8.3%	7.9%	6.1%	—	△2.2pt	—

2. K P I 分析

定着率・稼働率

- 定着率(2Q-3Q期間)は83.6%と前半期から1.8ポイント改善
- 稼働率は休職等を除くベースでは実質100%と高水準を維持

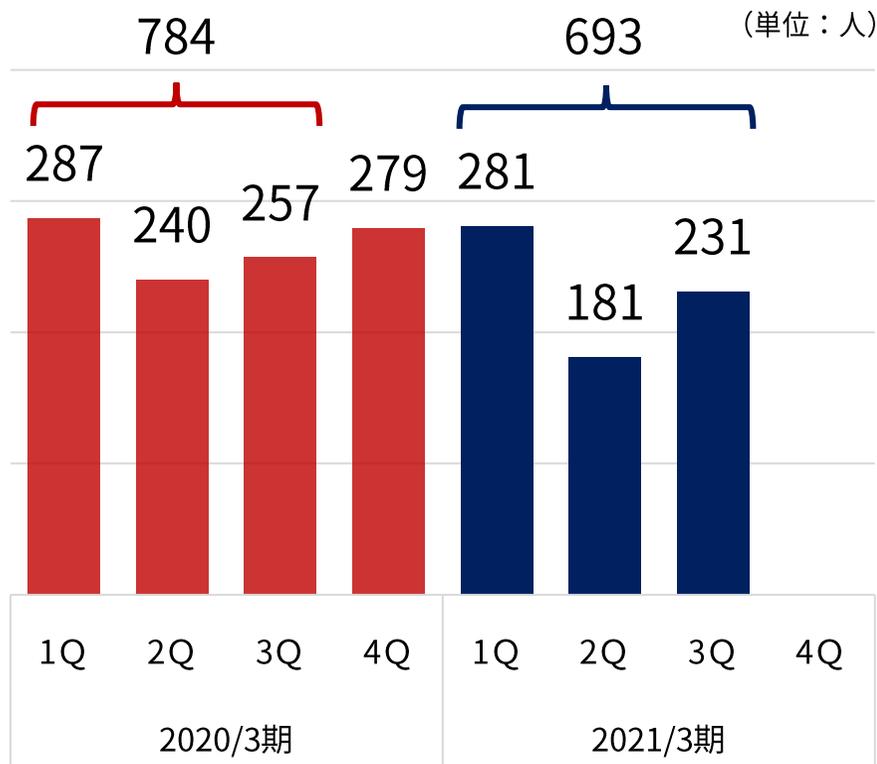


※定着率＝期末の技術社員数÷(半期前の技術社員数＋当該期間の採用人数)×100

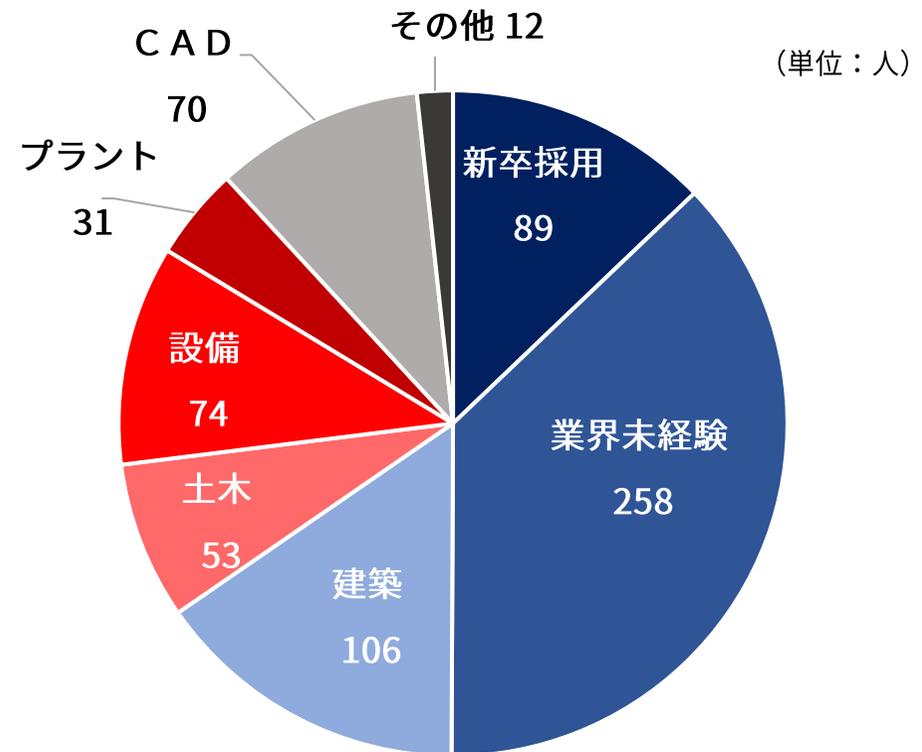
採用人数

- 3Qまでの採用人数は計画を上回って推移
(人財の質を重視した採用活動を実施。年間採用人数は前年比マイナスを計画)
- 上記方針に基づき、採用費を戦略的に抑制したことが奏功し、採用効率は格段に改善
⇒ 1人当たり採用費(中途技術社員)：159千円、前年同期比△19.5%

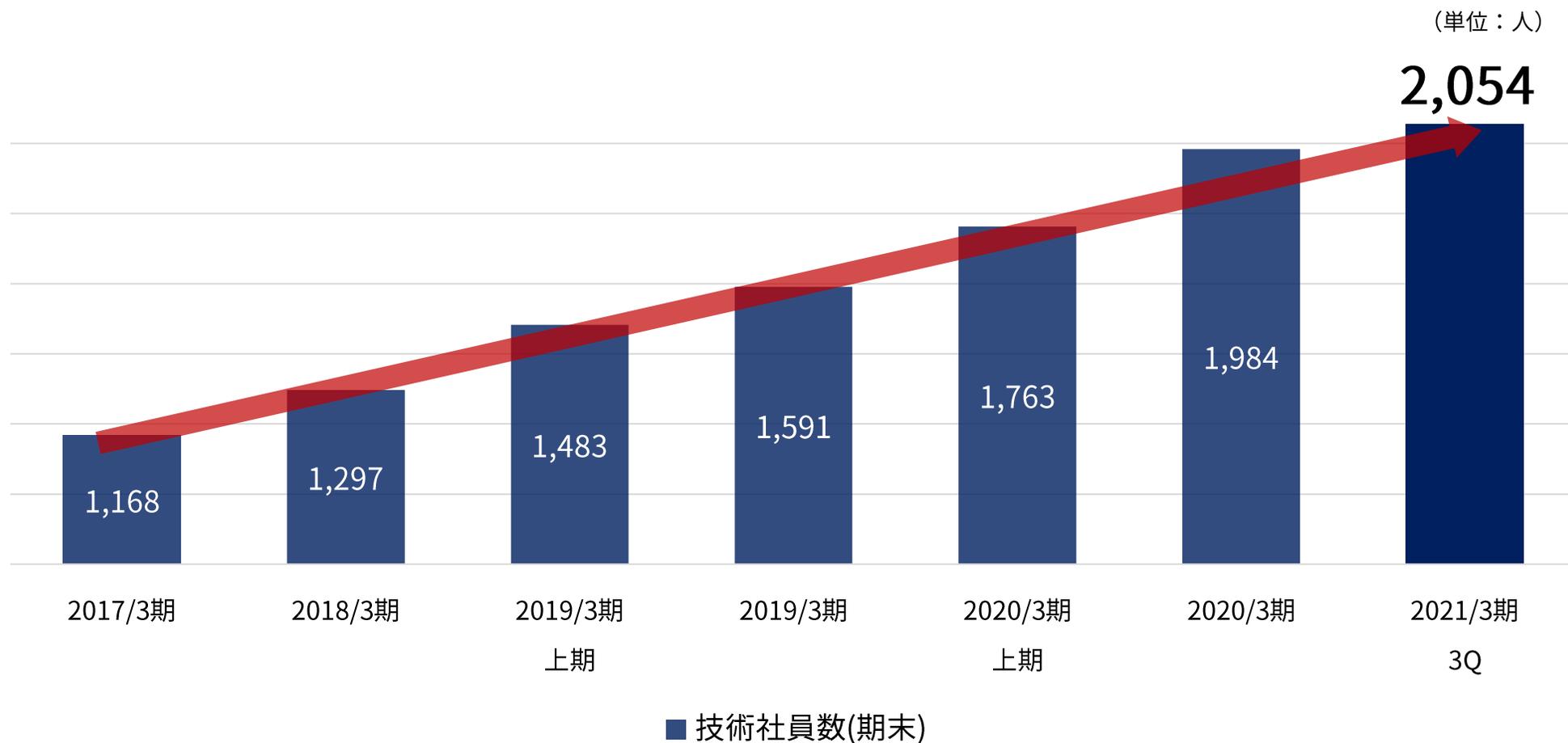
採用実績



経験職種内訳



- コロナ禍においても採用を継続したことにより、技術社員数は増加トレンドを維持

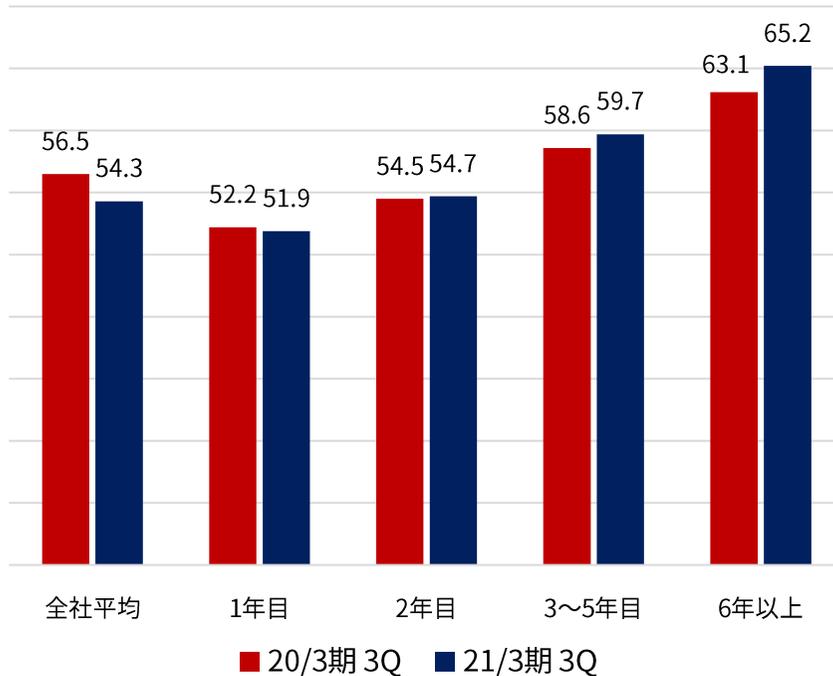


勤続年数別一人当たり売上単価(月額)

- 全社平均の売上単価は勤続年数の短い技術社員の構成比が増加したため、前期比・前四半期比ともに減少
- 勤続年数別の売上単価は順調に推移

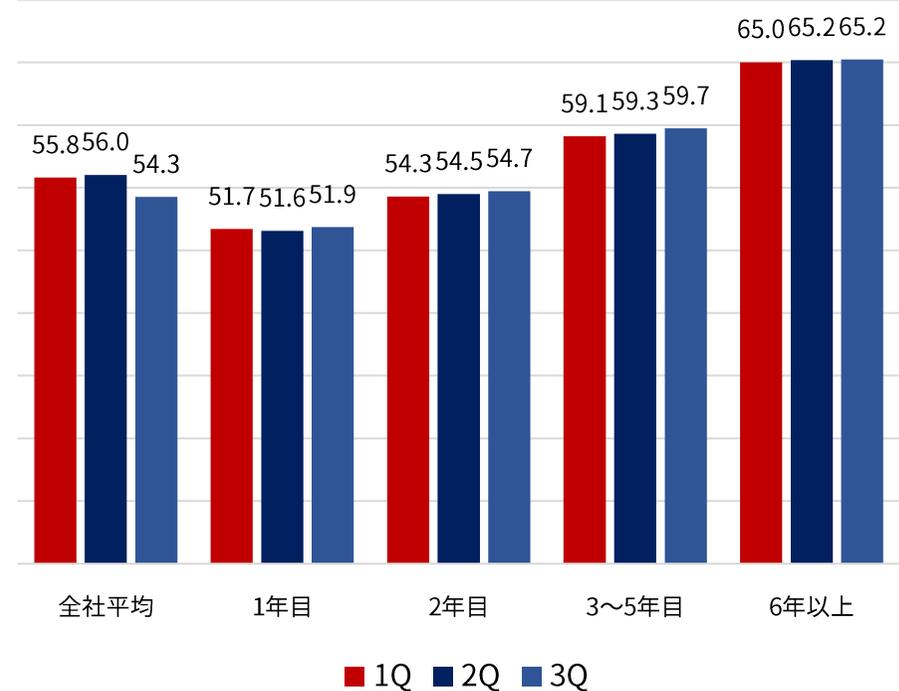
対前年同期比較

(単位：万円)



四半期推移

(単位：万円)

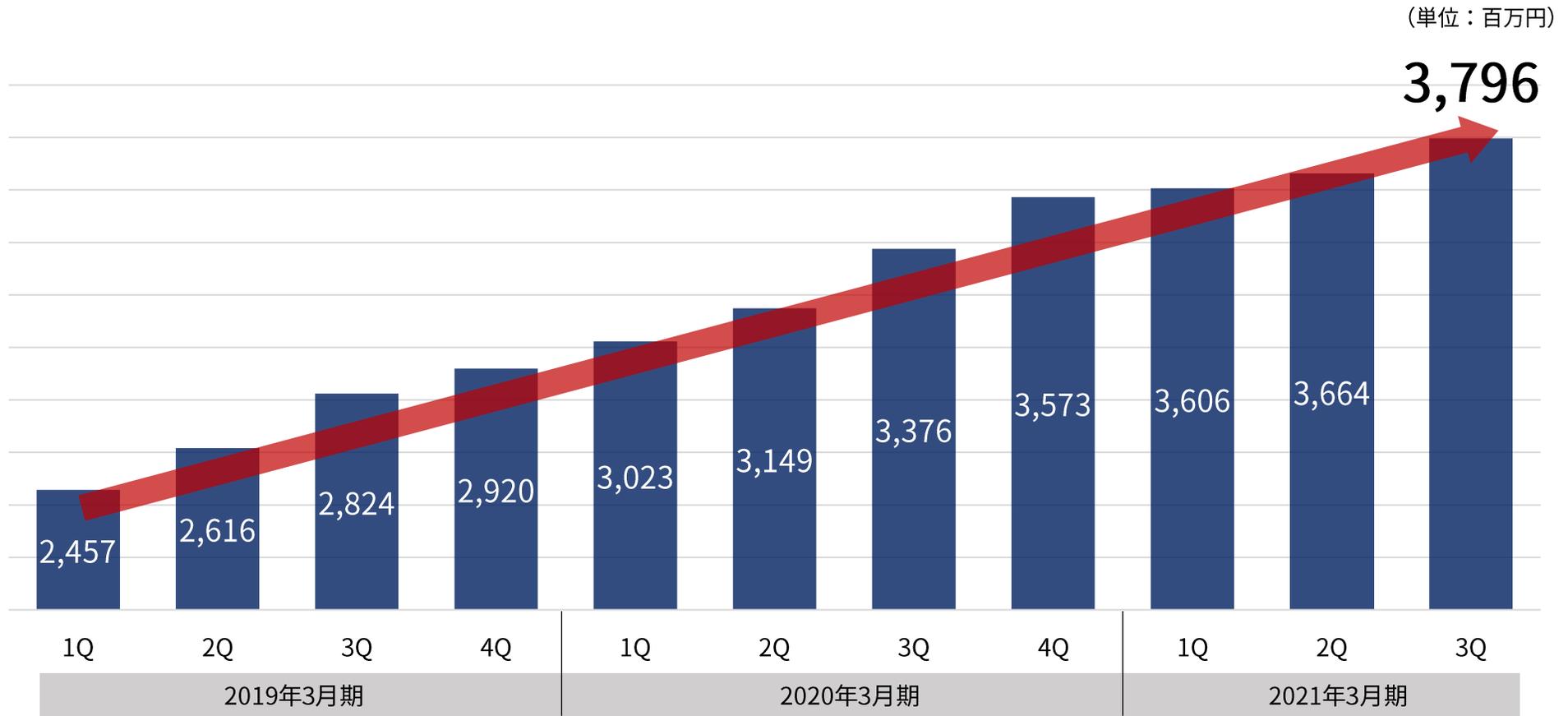


※売上単価は月額料金であり、祝祭日等による月ごとの料金の変動はありません
 ※売上単価の変動以外に、入退社等により平均値は若干変動します

3. 売上高分析

四半期別売上高の推移

- 技術社員数の増加に伴い、売上高は累積的に増加

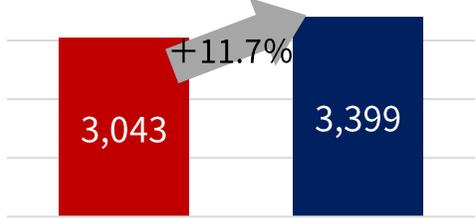


業種別売上高

■ 注力するプラントをはじめ全業種が前年同期比プラスで推移

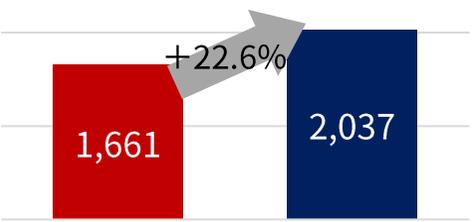
(単位：百万円)

建築



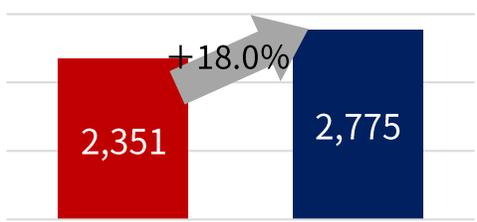
20/3 3Q累計 21/3 3Q累計

土木



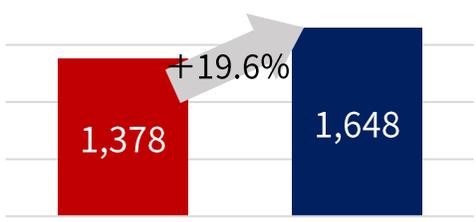
20/3 3Q累計 21/3 3Q累計

設備



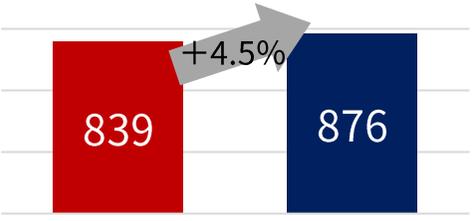
20/3 3Q累計 21/3 3Q累計

プラント



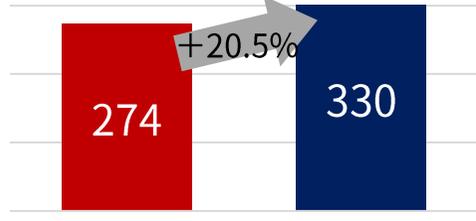
20/3 3Q累計 21/3 3Q累計

CAD



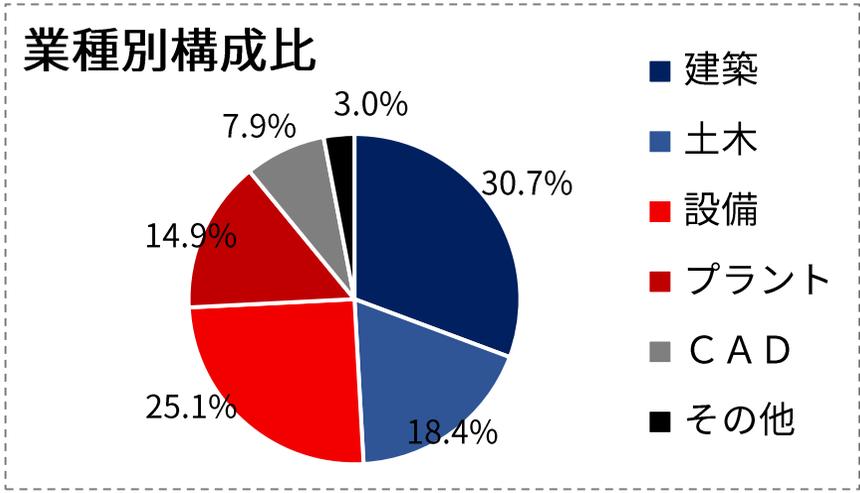
20/3 3Q累計 21/3 3Q累計

その他



20/3 3Q累計 21/3 3Q累計

業種別構成比

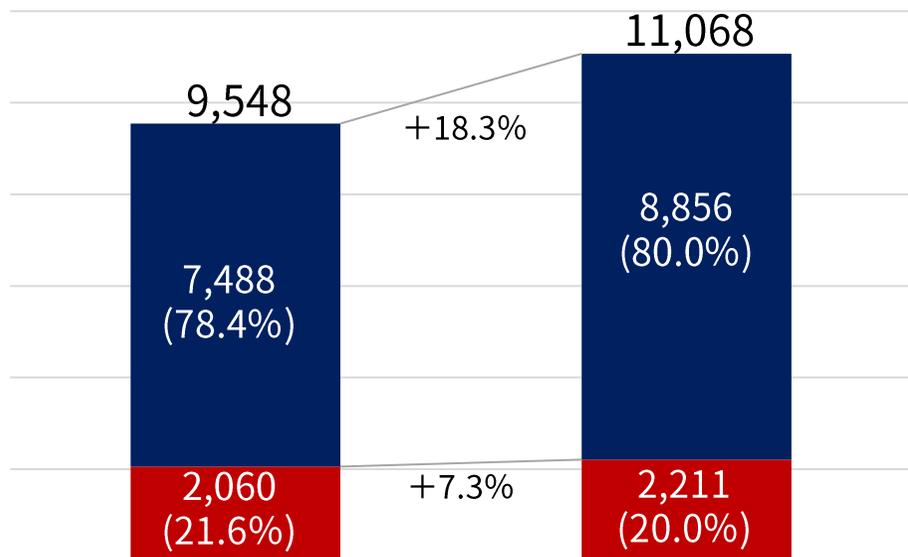


取引先別・エリア別売上高

- 支店開設による営業エリア拡大により、地方圏の建設会社等を中心に売上高が増加

取引先別売上高

(単位：百万円)



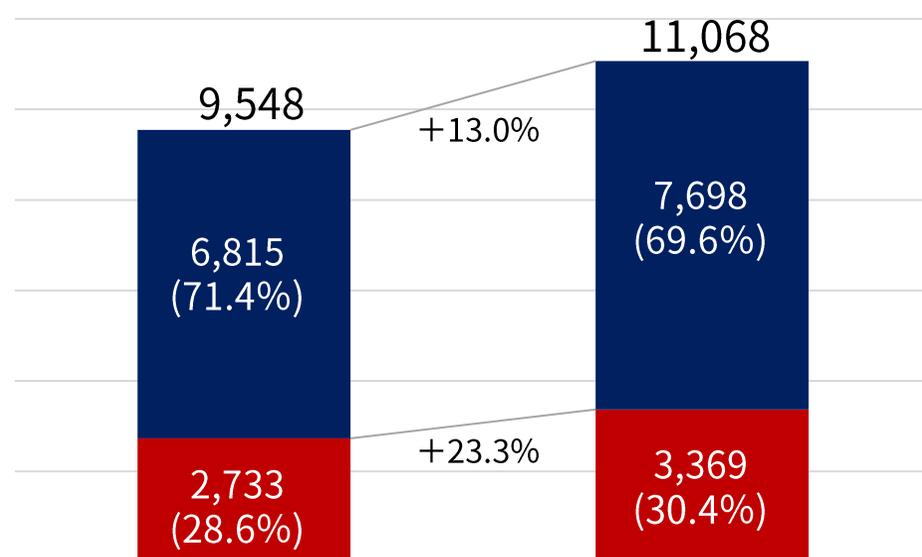
20/3 3Q累計

21/3 3Q累計

■ スーパーゼネコン ■ その他

エリア別売上高

(単位：百万円)



20/3 3Q累計

21/3 3Q累計

■ 地方計 ■ 関東・東海・関西

4. 成長戦略の進捗状況

- 属人的な営業から組織的な営業スタイルへの転換を目指し、営業改革に向けた社内プロジェクトを推進

- 
- ・ マatchingシステムを構築し、各支店で管理していた顧客情報・案件情報を一元管理する体制を整備。2020年12月より情報の蓄積・更新を開始
 - ・ 営業改革を通して情報蓄積の量と更新頻度を向上させ、基幹システムの情報と突合することにより、マatchingの最適解を追求

【導入スケジュール】

2020年6月～

検討・構築

9月

検証（テスト）

2020年12月～

本稼働

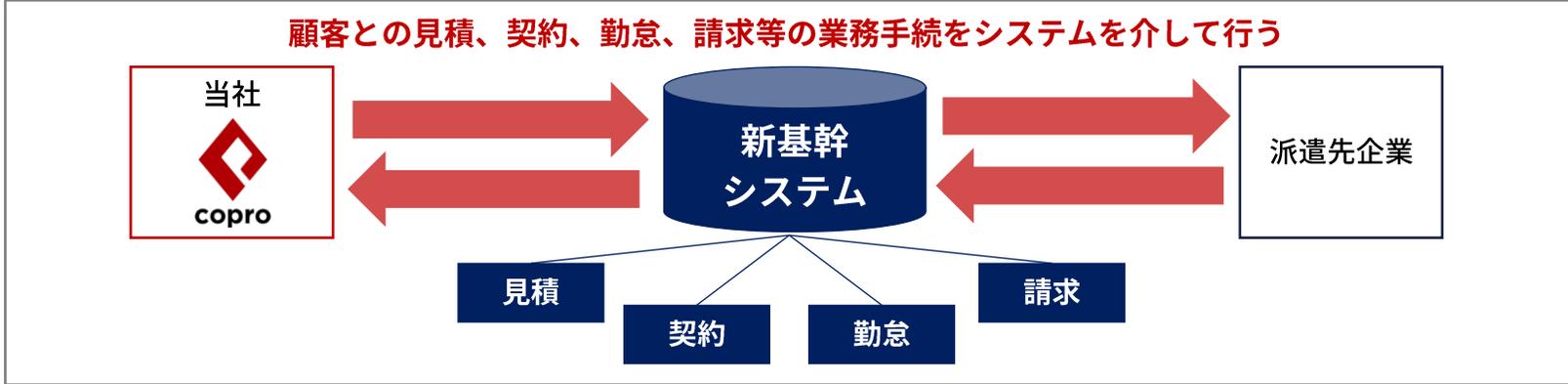
長期ビジョン（業界NO.1ブランドへ）の実現に向けた戦略的システム投資



基幹システム刷新による生産性向上

- 支店におけるバックオフィス業務の生産性向上を目的とした基幹システムの刷新を推進中。
2021年4月本稼働に向け、スケジュール通り進捗
- 給与・請求書・契約等の作業工数を**約40%削減見込み**
⇒営業管理機能の更なる強化を図るほか、営業社員のサポート業務を強化

【導入スケジュール】



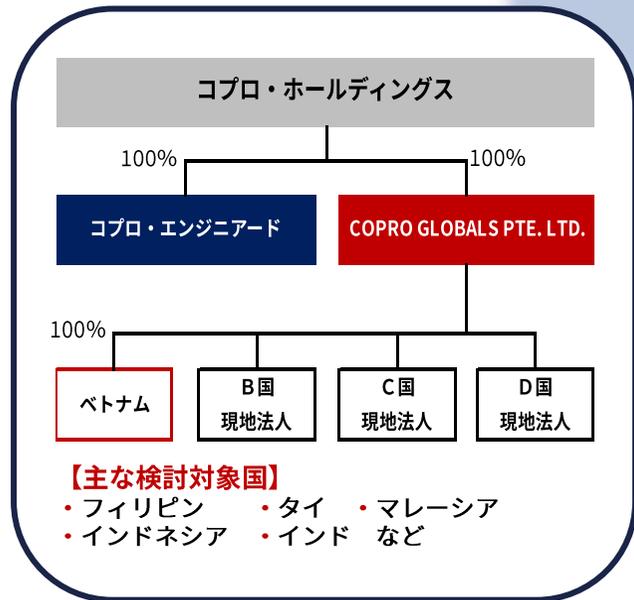
技術社員数に比例して増加していた営業事務に係る人件費の上昇を抑制し、将来的な利益率の改善を見込む

2021年4月にベトナムに事業子会社の設立を決定

プロセス①

海外拠点の整備

- 2020年4月、ASEAN統括拠点として、中間持株会社のCOPRO GLOBALS PTE. LTD.をシンガポールに設立
- 2021年4月、COPRO VIETNAM CO., LTD. (仮称)をベトナムに設立予定
- ベトナムを皮切りに、その他ASEAN諸国への展開を検討



プロセス②

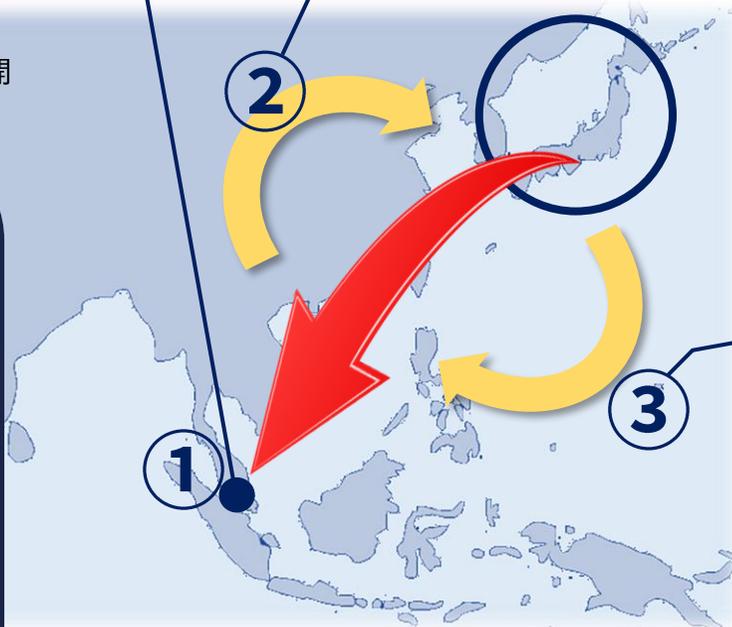
海外人材受入

- 海外人材の国内受入れを開始
- 各国の現地法人にて、日本語、建設スキル、コミュニケーションスキル教育の体制構築

プロセス③

現地・海外Uターン人材の活躍

- 日本で技術を学んだ海外人材を母国の日系ゼネコン等へ派遣する体制を構築
- ASEAN諸国での事業展開



5. 株主還元

- 当社株式の取引価格を引き下げることにより、投資家の皆さまがより投資しやすい環境を整え、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、2021年3月31日付の株主さまが保有されている普通株式を対象に、2021年4月1日付で、1株を2株に分割

分割比率
1 対 2

分割基準日

2021年3月31日

効力発生日

2021年4月1日



分割基準日に100株を保有の株主さまの場合は
効力発生日に保有株式数が200株へ増加

- 将来的な事業拡大に資する投資とのバランスに留意しつつ、**連結配当性向30%**を当面の目標に、安定した配当を継続することを基本方針としています

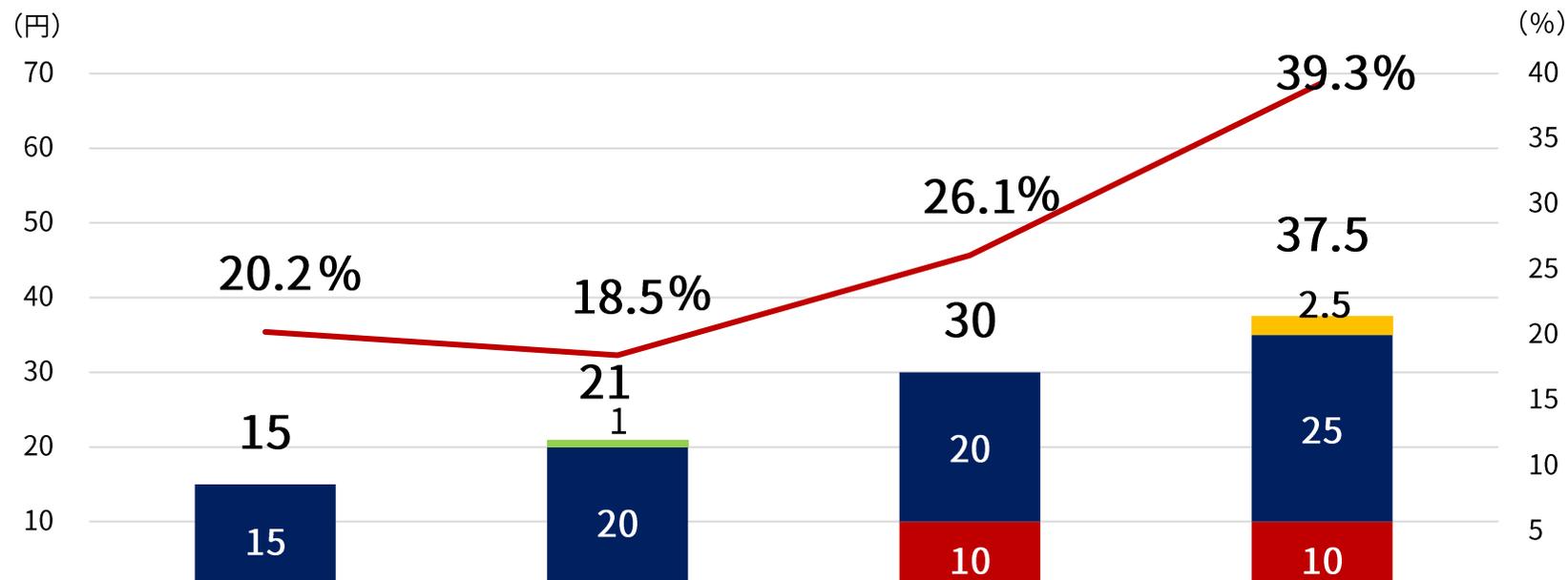
【2021年3月期 配当予想について】

- 2021年3月期通期業績予想の下方修正に伴う期末配当予想の修正はなし
- 株式分割に伴い、1株当たり期末配当予想を修正(55円00銭⇒27円50銭)
※株式分割に伴う修正であるため、1株当たり配当予想に実質的な変更はなし
- 東証及び名証第1部への市場変更を記念して、1株当たり期末普通配当25円00銭に加え、1株当たり2円50銭の記念配当を実施※
※本件につきましては、2021年6月に開催予定の第15回定時株主総会に付議する予定です

1株当たり配当金・配当性向

※1株当たり配当金は1対2の株式分割に伴う影響を加味して遡及修正をしております

・分割基準日：2021年3月31日、効力発生日：2021年4月1日 (普通株式1株を2株に分割)



	2018/3期	2019/3期	2020/3期	2021/3期(予想)
東証・名証1部市場変更記念配当	—	—	—	2.5円
上場記念配当	—	1円	—	—
普通配当(期末)	15円	20円	20円	25円
普通配当(中間)	—	—	10円	10円
配当合計	15円	21円	30円	37.5円
配当性向(%)	20.2%	18.5%	26.1%	39.3%

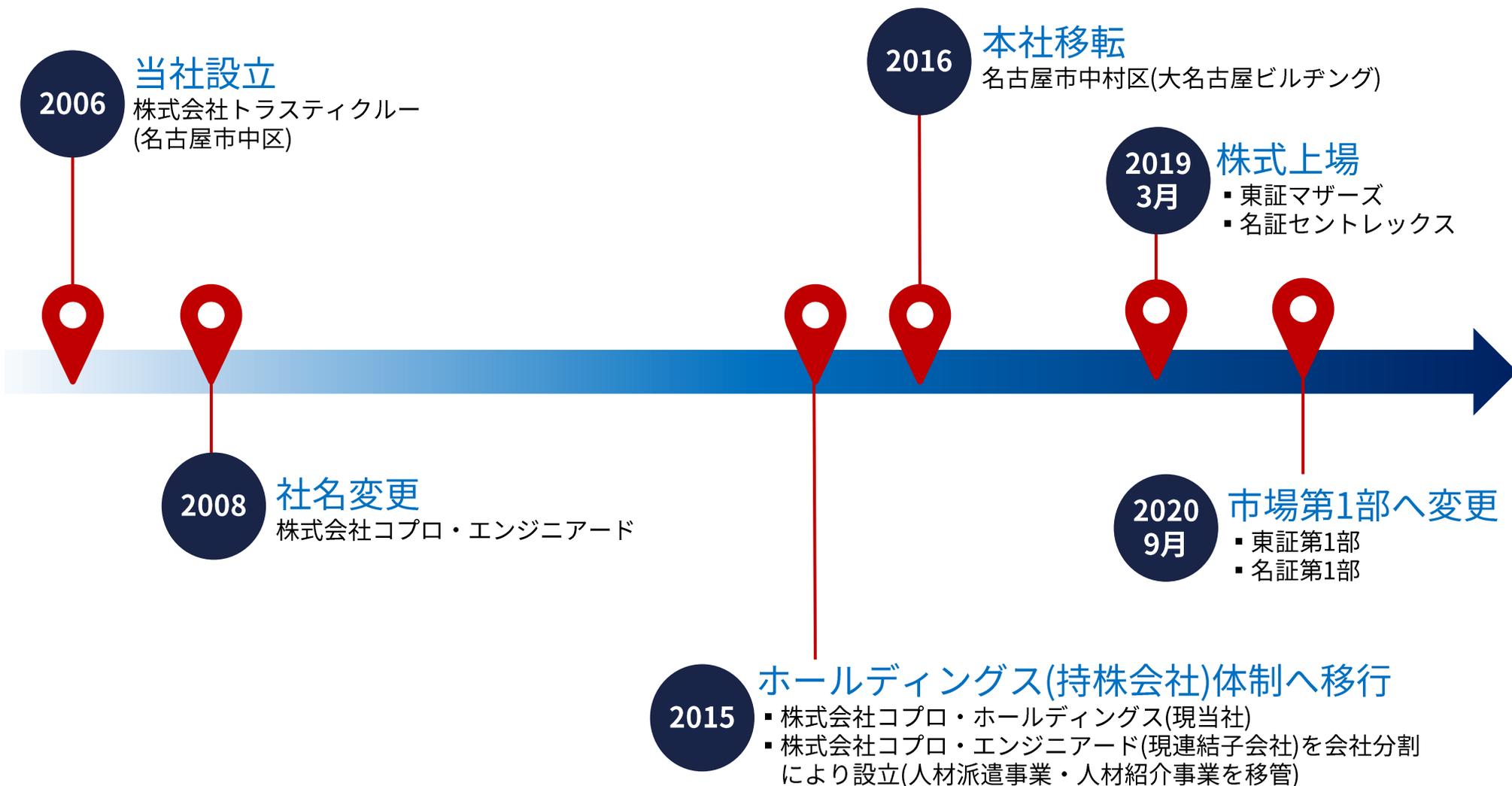
【補足資料】

会社名	株式会社コプロ・ホールディングス
代表者名	代表取締役社長 清川 甲介
本社	愛知県名古屋市中村区名駅三丁目 28番12号
設立	2006年10月
決算期	3月
上場市場	東証第1部・名証第1部
証券コード	7059
事業内容	建設業界を中心とした人材派遣事業、 人材紹介事業
連結子会社	株式会社コプロ・エンジニアード COPRO GLOBALS PTE. LTD.
従業員数	2,286人（連結ベース、2020年9月末現在）
支店数	19支店（2020年12月末現在）

代表取締役社長 清川 甲介

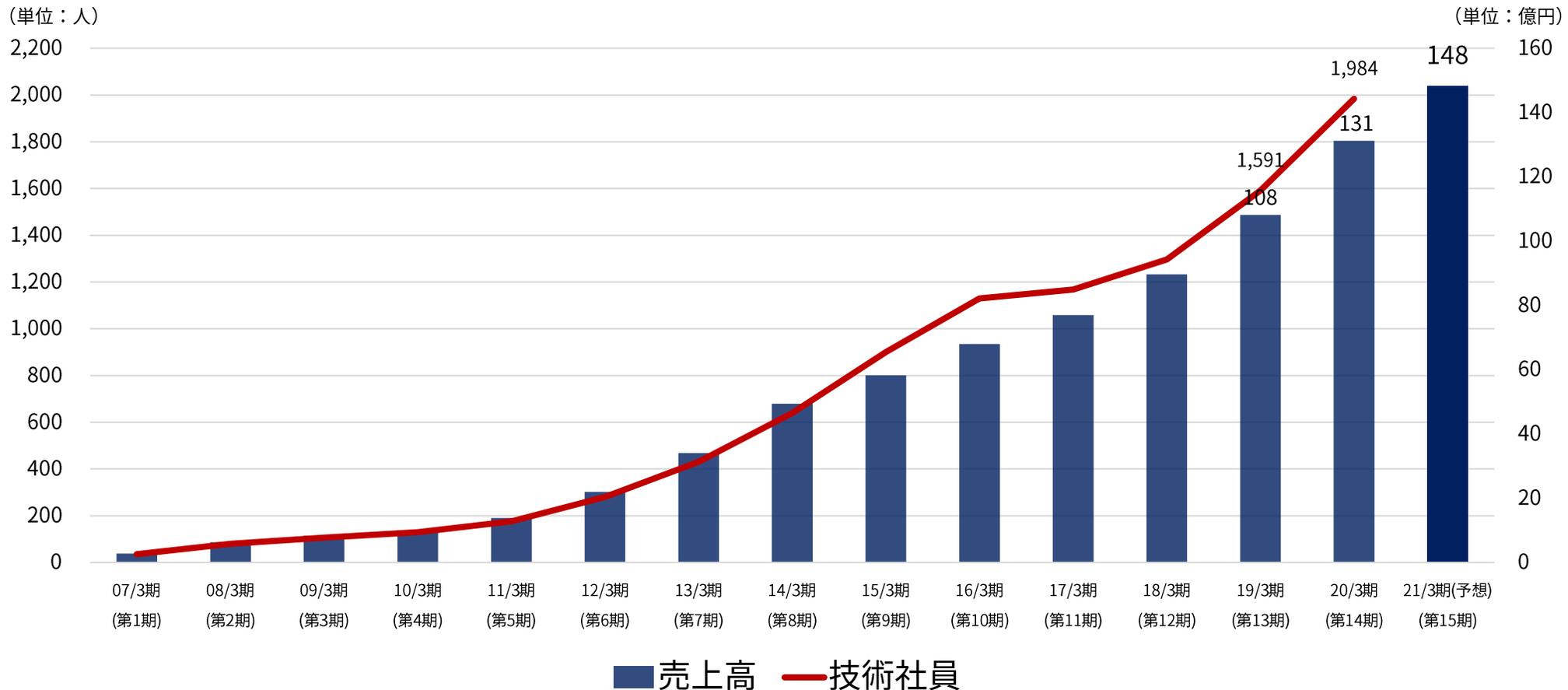


1977年10月16日、愛知県生まれ。
名古屋工業専門学校卒業後、地元建設会社にて現場監督を2年経験。
大手建設系アウトソーシング会社で営業を5年経験し、同社の社長を経て、2006年に当社を立ち上げる。



創業からの売上高・技術社員数の推移

- 創業から技術社員数は每期増加し、14期連続増収を達成
- 2021年3月期(第15期)は過去最高の売上高を見込む





- 建設業界を中心とした技術者派遣事業を運営
- 建設現場における「施工管理者」(＝現場監督)をはじめとした技術者を派遣

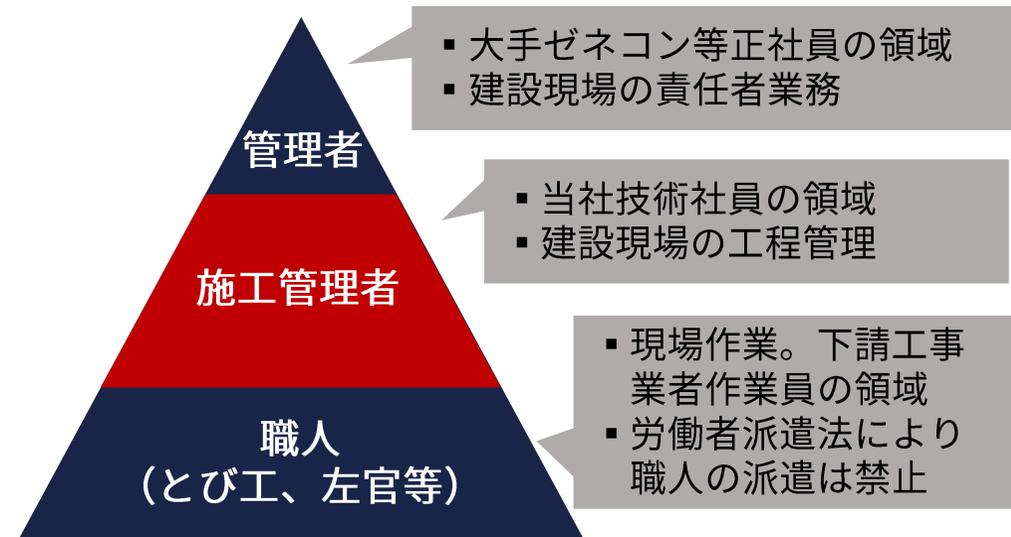
当社グループのビジネスモデル

- 建設業界を中心に技術者を派遣
- 当社グループは技術社員と雇用契約を締結し、派遣先企業に派遣



当社グループの派遣業務内容

- 建設会社の正社員が担う管理者と、各種職人の間に入り、建設プロジェクトの管理を実施
- 主な業務として①工程管理、②安全管理、③品質管理、④原価管理業務を実施



人財派遣ビジネスの4つの柱

- 人材を見出し、育て、付加価値の高い「人財」として建設業界へ派遣し、派遣先・技術社員・コプロのWin-Win-Winの関係を構築を目指すため、人財派遣ビジネスの4つの柱『採用・育成・マッチング・定着』を追求

【採用】



- 全国に支店、サテライトオフィスを展開し、採用拠点を整備
- 自社運営求人サイト「現キャリア」を運営

【育成】



- 教育の場として自社研修施設「監督のタネ」を東京、千葉、大阪、名古屋の4ヶ所に設置
- 専門講師が独自カリキュラムにより教育
- 未経験者から経験者まで幅広くスキルアップを支援

【マッチング】

- 自分らしい多様な働き方や条件を求める技術社員、一人ひとりに向き合い派遣先を検討。希望に応えるために幅広い派遣案件を確保
- 当社グループが適切な派遣先へのマッチングを実現
- 技術社員の経験値向上により2回目以降の単価上昇を実現

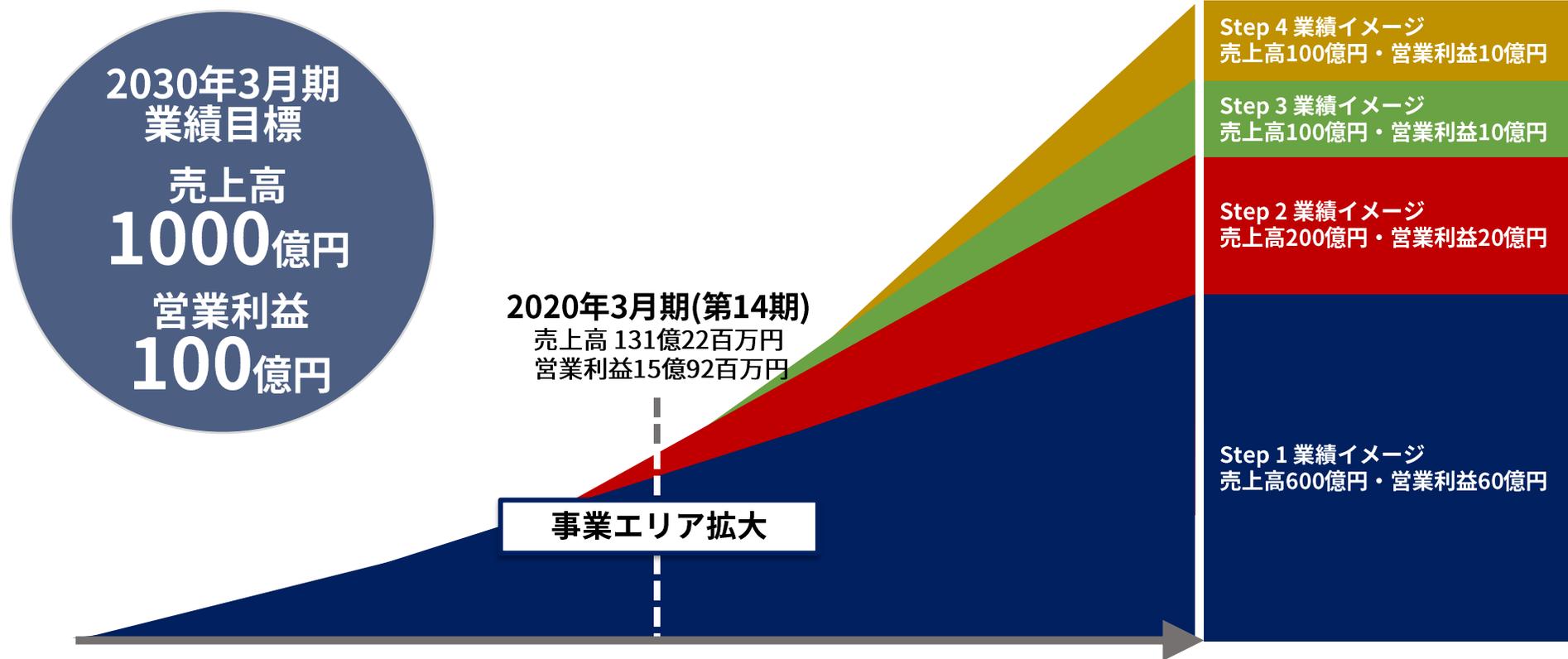
【定着】

- 専門担当者が定期的に訪問し、包括的なケアを実施
 - ・キャリアアップの相談（資格取得、次のシフト先）
 - ・健康管理（安全衛生管理、長時間労働改善）
 - ・メンタル面のケア
- 2021年3月期2Q-3Q期間の定着率は、コロナ禍においても**83.6%**と業界の中でも高い水準で推移

※定着率＝期末の技術社員数÷(半期前の技術社員数＋当該期間の採用人数)×100

10年後の成長イメージ

- ✓ **Step 4** M&A戦略・新規事業の検討
- ✓ **Step 3** グローバル事業の推進
- ✓ **Step 2** プラント技術者派遣のシェア拡大
- ✓ **Step 1** 建設技術者派遣マーケットの更なる深耕

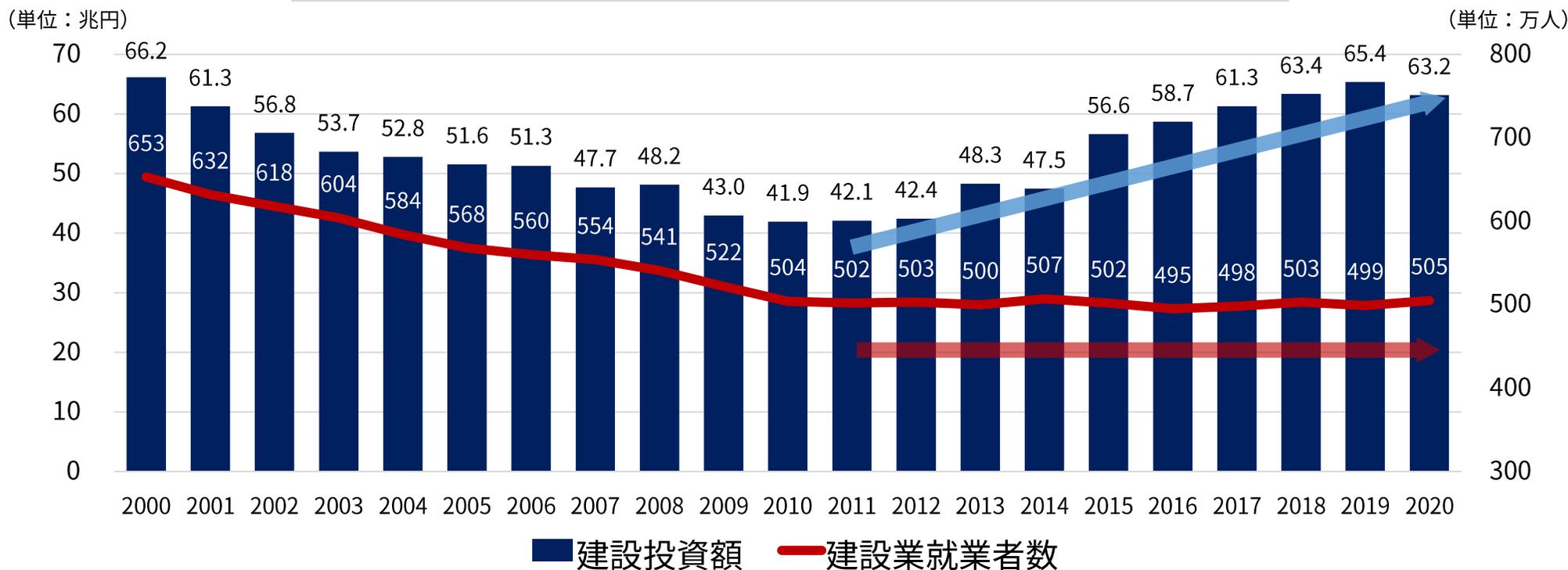


成長を支える堅調な事業環境①

- 建設投資額は東京オリンピック需要後も、再開発やインフラ整備、自然災害への対策需要等を背景に堅調に推移。
一方、就業者数は1997年をピークに減少傾向に入り、近年は横ばいで推移



エンジニア派遣に対する足もとの需要は堅調



※建設投資額：国土交通省「建設投資見通し」(2020年10月12日)

※建設業就業者数：総務省「労働力調査」(2020年は2020年11月分を記載)

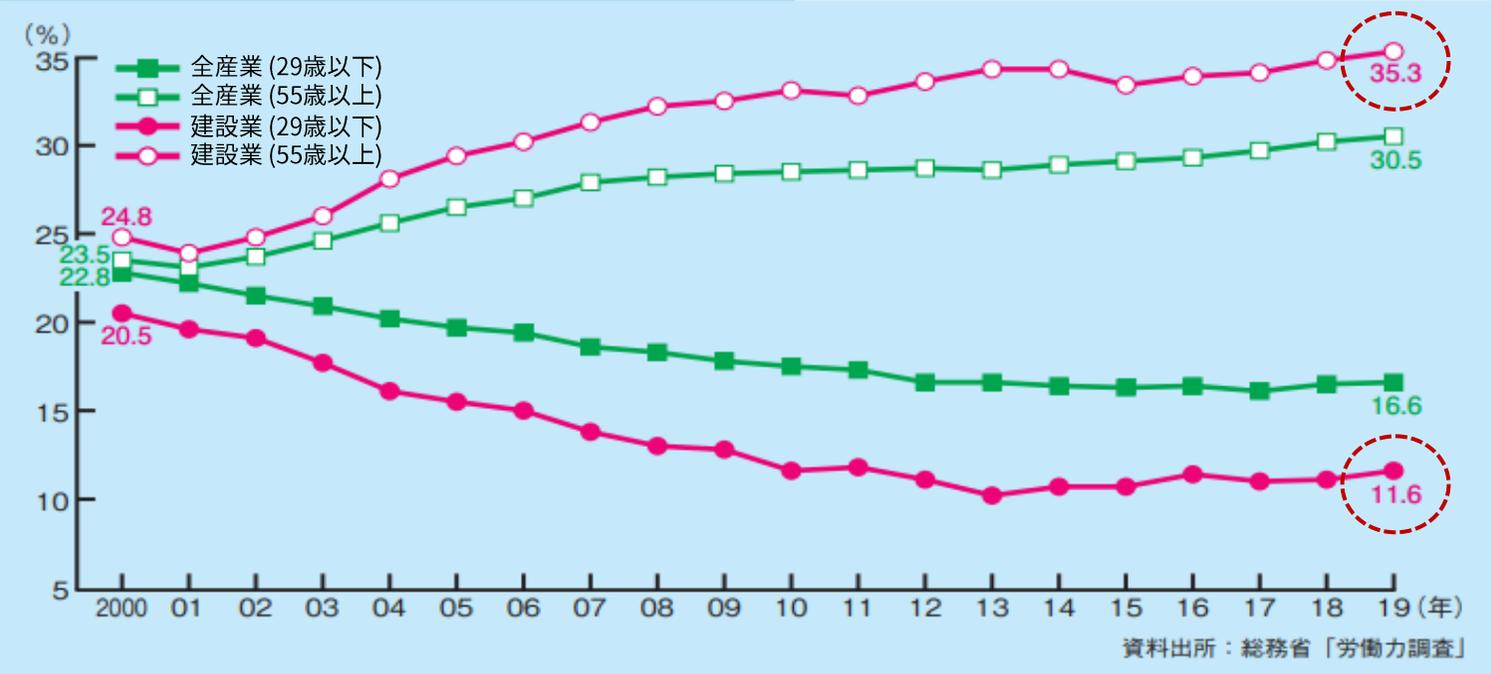
成長を支える堅調な事業環境②

- 建設業界は全産業と比較して高齢化が進んでおり、若年層も少ない
- 多くの建設従業者が10年後には引退を迫られる一方で、それをカバーするだけの若年層従事者は不在



エンジニア派遣に対する需要は増大が見込まれる

■ 建設業就業者の年齢別構成比



※一般社団法人日本建設業連合会「建設業ハンドブック2020」

- この資料は投資家の参考に資するため、株式会社コプロ・ホールディングス（以下、当社）の現状をご理解いただくことを目的として、当社が作成したものです。
- 当資料に記載された内容は、公表日現在において一般的に認識されている経済・社会等の情勢および当社が合理的と判断した一定の前提に基づいて作成されておりますが、経営環境の変化等の事由により、予告なしに変更される可能性があります。
- 本発表において提供される資料ならびに情報は、いわゆる「見通し情報」（forward-looking statements）を含みます。これらは、現在における見込み、予測およびリスクを伴う想定に基づくものであり、実質的にこれらの記述とは異なる結果を招き得る不確実性を含んでおります。
- それらリスクや不確実性には、一般的な業界ならびに市場の状況、金利、通貨為替変動といった一般的な国内および国際的な経済状況が含まれます。
- 今後、新しい情報・将来の出来事等があった場合であっても、当社は、本発表に含まれる「見通し情報」の更新・修正をおこなう義務を負うものではありません。

【本資料に関するお問い合わせ・ご質問、お待ちしております】

株式会社コプロ・ホールディングス
管理本部

<フリーダイヤル> 0120-253-066

※WEBでのお問い合わせは下記当社HPの
質問フォームにてお願いいたします

<https://www.copro-h.co.jp/contact/>



スマートフォンからも
お問い合わせいただけます

