

中期経営計画  
『コプロ・グループ Build the Future 2027』  
(2023年3月期～2027年3月期)

2022年5月13日 (金)

株式会社コプロ・ホールディングス  
東証プライム・名証プレミア (証券コード：7059)

## 1. 中計経営計画『コプロ・グループ Build the Future 2027』

---

- (1) 中期経営計画の位置付け
- (2) パーパス
- (3) 策定のロジック
- (4) 外部環境
- (5) 基本方針・成長戦略
- (6) 成長戦略で目指す提供価値
- (7) 成長のロードマップ

## 2. 成長戦略

---

- (1) 事業ポートフォリオ方針
- (2) 建設・プラント技術者派遣事業
- (3) 機械設計技術者派遣・請負事業
- (4) SES事業
- (5) グローバル事業
- (6) M&A方針・投資戦略

## 3. 財務数値目標・株主還元策

---

- (1) 財務業績目標
- (2) 株主還元策

# 1. 中計経営計画『コプロ・グループ Build the Future 2027』

---

- (1) 中期経営計画の位置付け
- (2) パーパス
- (3) 策定のロジック
- (4) 外部環境
- (5) 基本方針・成長戦略
- (6) 成長戦略で目指す提供価値
- (7) 成長のロードマップ

## 2. 成長戦略

---

- (1) 事業ポートフォリオ方針
- (2) 建設・プラント技術者派遣事業
- (3) 機械設計技術者派遣・請負事業
- (4) SES事業
- (5) グローバル事業
- (6) M&A方針・投資戦略

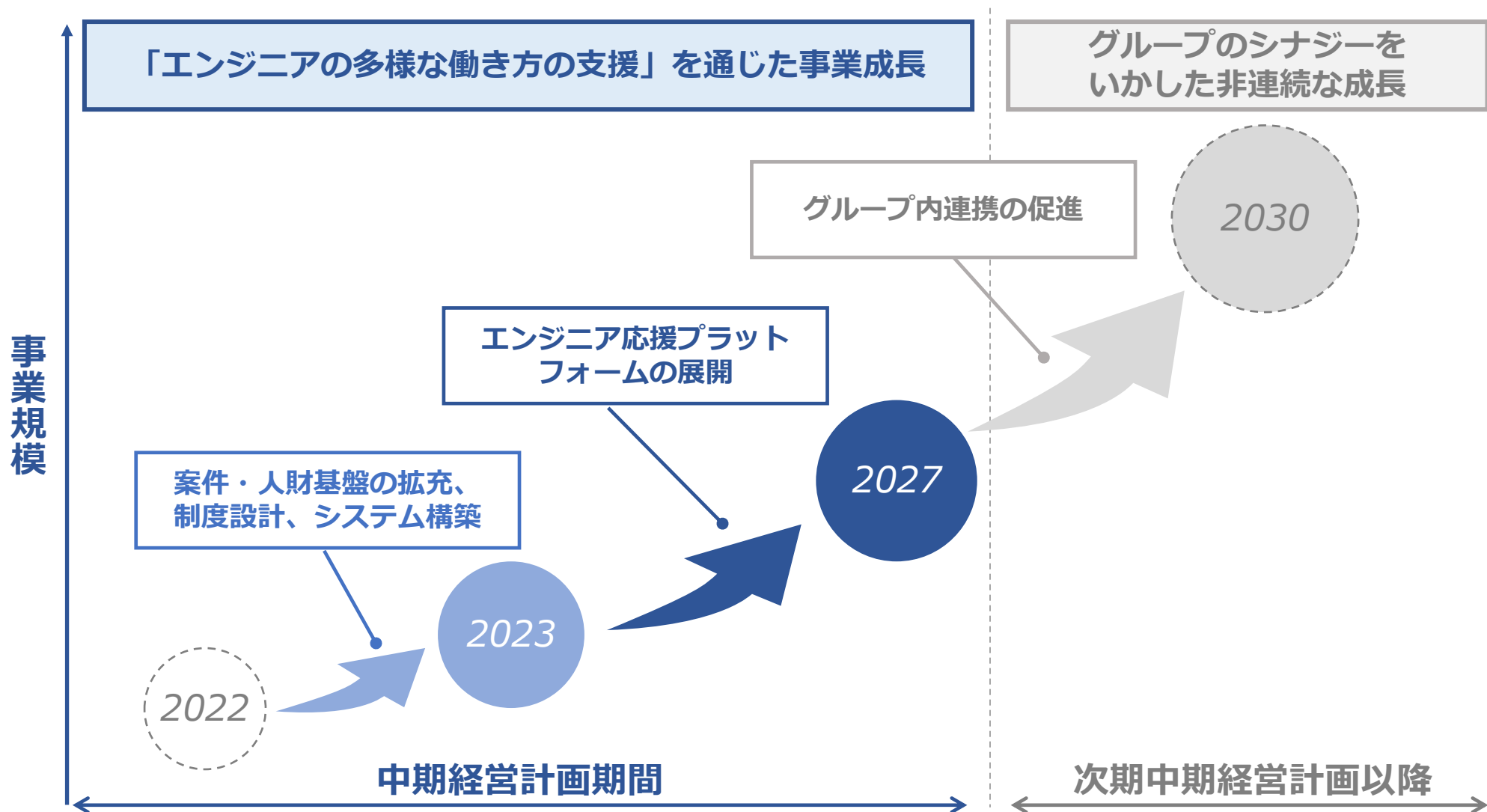
## 3. 財務数値目標・株主還元策

---

- (1) 財務業績目標
- (2) 株主還元策

# (1) 中期経営計画の位置付け

本中期経営計画期間は「エンジニア応援プラットフォーム」を通じた独自の価値提供により事業を拡大し、将来的な成長への布石とする。



## (2) パーパス

### 企業理念体系

**MISSION**  
社会での役割

人が動かす  
「ヒューマンドライブ」な社会をつくる

**VISION**  
目指す姿

一人ひとりの心に点火する  
「人づくり」企業になる

**VALUE**  
理念

志をもって事を成す

パーパス（コプロ・グループの存在意義）

**最高の「働き方」と  
最高の「働き手」を。**

# (3) 策定のロジック

事業環境の変化と、コプロのパーパスに照らし合わせて、各事業の戦略ならびに業績目標・資本政策を策定。

## 中期経営計画の策定ロジック

パーパス（存在意義）『最高の「働き方」と最高の「働き手」を。』

## 【目指す姿】

### 【事業環境の把握】

マーケット、及び  
顧客ニーズの変化

コプロの優位性と  
ケイパビリティ

競合他社の  
取り組み方針

### 【事業戦略】

建設・プラント  
技術者派遣事業

機械設計・SES事業

グローバル事業

### 【業績目標・資本政策】

財務目標/KPI

株主還元

『エンジニア応援プラットフォーム』

### 【事業戦略推進の基盤強化】

ガバナンス/システム

ESG/SDGs

M&A方針

## (4) 外部環境 (1/2)

少子高齢化や労働環境の改善に対応するために、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想。さらに、コア事業の建設・プラント領域そのものの市場も拡大していくと予測。

### 外部環境に対する認識

#### 政治的要因

##### ポジティブ要因

労働環境の継続的な改善  
(人的リソース投下による業務平準化)

外国人労働者の受け入れ加速

#### 経済的要因

##### ポジティブ要因

コア事業である建設・プラント市場の伸長

企業における派遣比率の継続的な伸長

#### 社会的要因

##### ポジティブ要因

少子高齢化に伴う各分野での技術者不足

働き方に対する価値観の変化  
(時間や環境に縛られない働き方へ)

#### 技術的要因

##### リスク要因

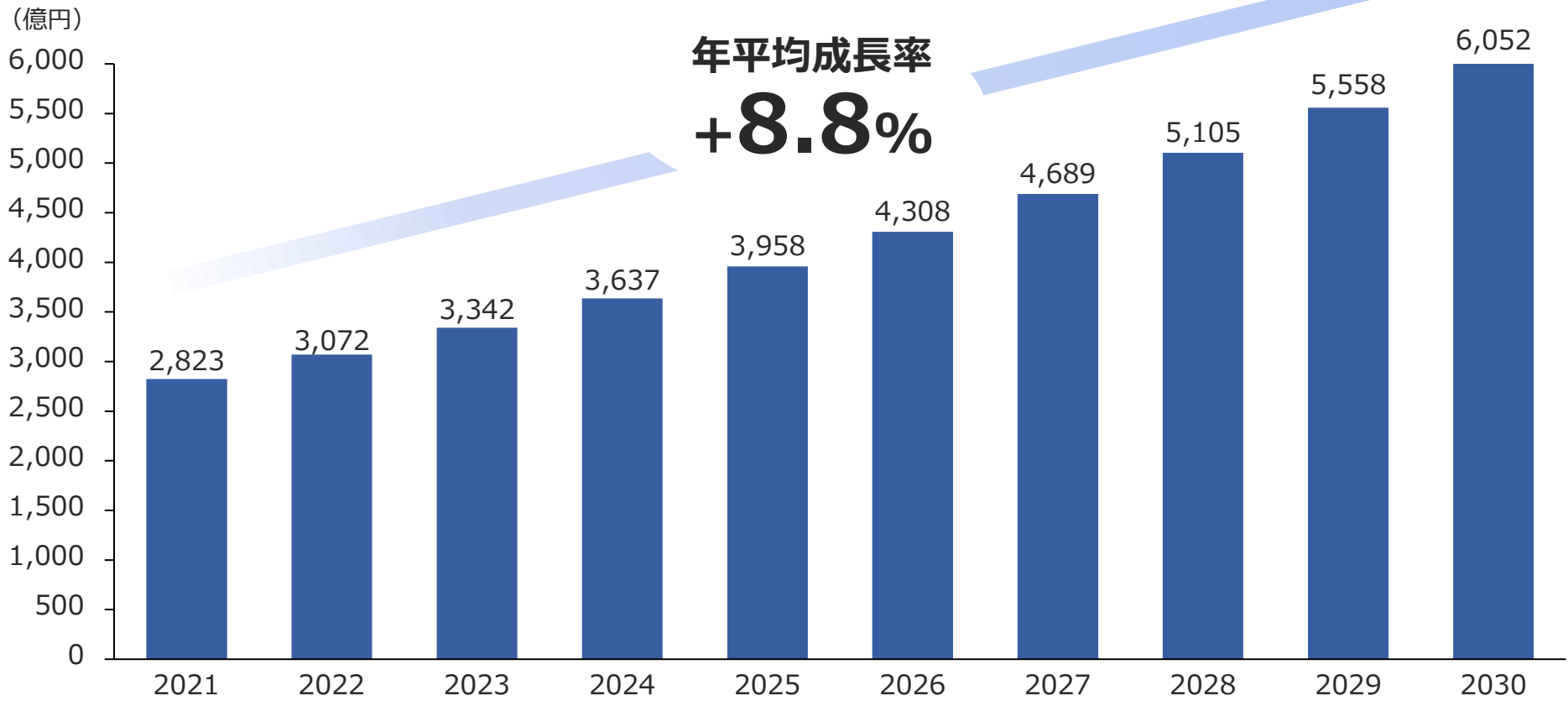
AIや工事用ロボットなどの建設現場への普及

マッチングプラットフォームの出現による  
バリューチェーンの変化

## (4) 外部環境 (2/2)

新型コロナウイルス禍以降の景気回復に伴う建設・プラント市場の拡大に合わせて、同領域における技術者派遣市場も年率+8.8%程度で拡大していくと予想。

### 建設・プラント派遣市場規模の予測



※ 当社推計



## (5) 基本方針・成長戦略 (1/2)

働く人財・働き方の社会的変化に伴い、技術者派遣の付加価値の再定義が必要

### 技術者

多様なキャリアパス形成や  
自由な働き方の浸透

### 顧客企業

働き手の不足  
労働環境改善への対応

### 競争環境

技術者・顧客企業に向けた  
差別化が困難

### 技術者派遣市場で求められていること

技術者のキャリア形成支援

最高の働き手の安定供給

コプロ独自の価値創出

### コプロの提供価値

技術者の多様なキャリアを応援するプラットフォームとして  
エンジニア・顧客企業双方から選ばれる技術者派遣企業となる

# (5) 基本方針・成長戦略 (2/2)

技術者・顧客企業の双方から、コプロで働くこと、コプロに依頼することの価値を感じていただく。

## 本中計期間における価値提供の方向性

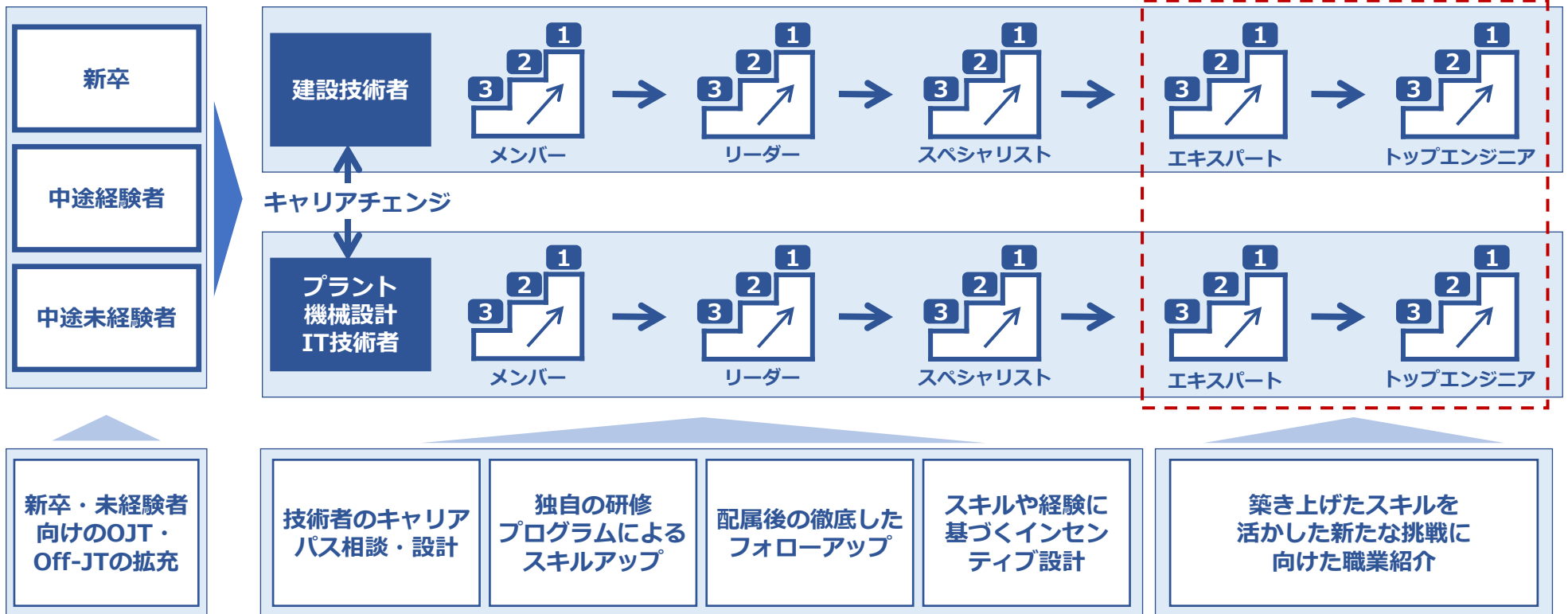
提供価値	技術者		顧客企業	
	「コプロで働く」ことでエンジニアとしてのキャリアアップと自己実現をしていただく		「コプロに依頼する」ことに、安心感・信頼感・納得感を感じていただく	
業務プロセス	採用	教育・研修	営業・配属	フォローアップ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>新卒・未経験採用の拡大</li> <li>自社メディアを活用したグループ採用力の強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一人ひとりのキャリアパス設計、スキル要件、研修プログラムおよび受講環境の整備</li> <li>資格取得や勤務経験に応じたインセンティブの提供</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>案件情報と技術者情報の一元化による最適な配属</li> <li>現場の作業品質を向上するための派遣形態の開発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客企業、技術者双方からのアラートの検知とスピーディーで丁寧なフォロー</li> </ul>
経営インフラ	組織体制	人財・人事制度	システムインフラ	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客企業・技術者へのフォローアップ体制拡充</li> <li>技術者のキャリア設計を支援するコンサルティングの設置</li> <li>ジョブローテーションを通じた組織の活性化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>技術者成長を促すプログラムや評価・報酬制度の構築</li> <li>本社・営業社員のモチベーション向上につながるサービス提供や評価・報酬制度の刷新</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>営業活動の標準化、作業の効率化</li> <li>技術者情報と案件情報の一元化による、最適な配属や顧客管理</li> </ul>	

# (6) 成長戦略で目指す提供価値

エンジニア一人ひとりのキャリアアップと、それを応援する幅広いサービスや仕組みを具備した「エンジニア応援プラットフォーム」を通じて、エンジニアに価値を提供していく。

## エンジニア応援プラットフォーム

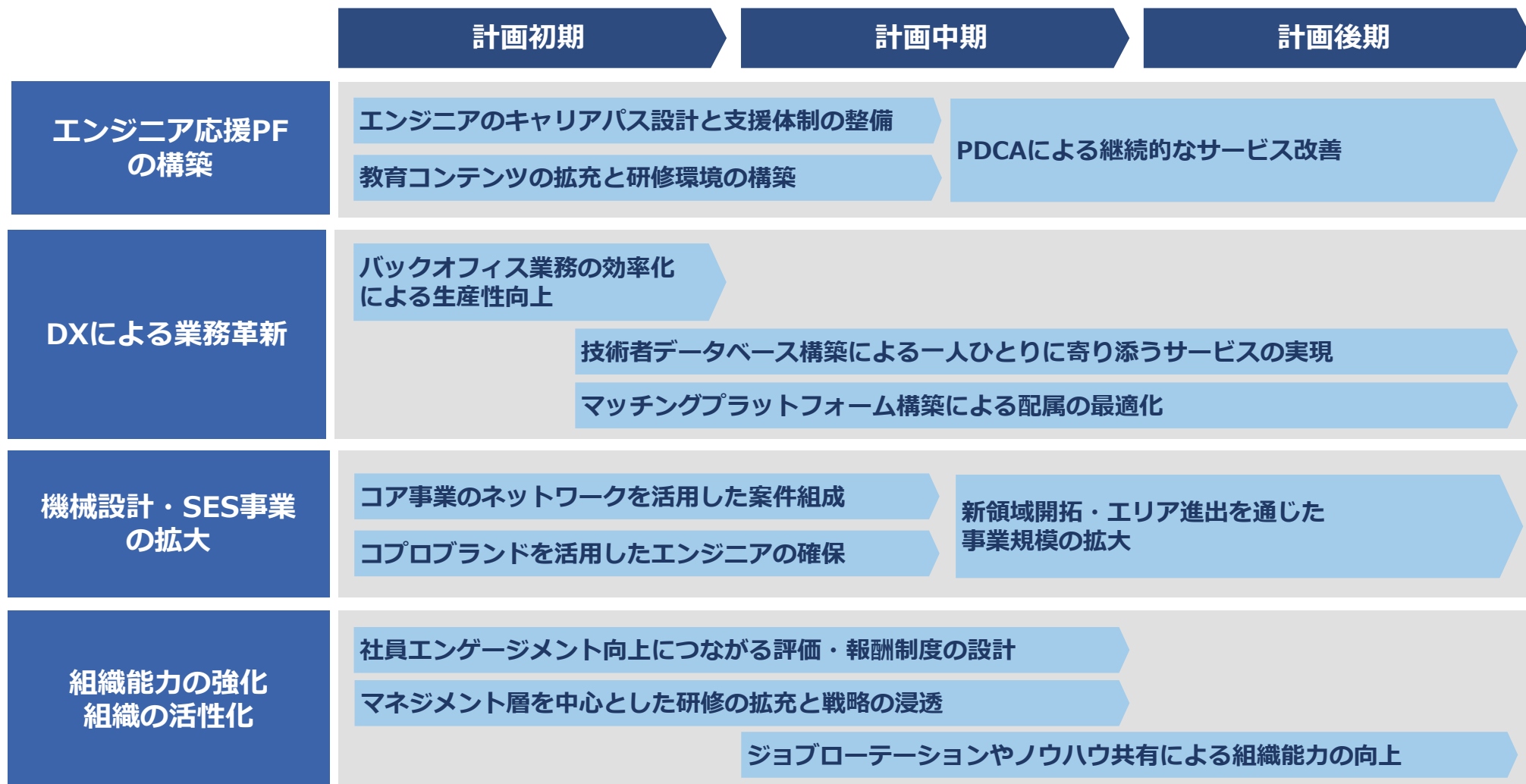
技術者としてのキャリア形成を、技術者に寄り添ってサポート



エンジニアを応援する幅広いサービスや仕組みの構築

# (7) 成長戦略のロードマップ

エンジニア応援プラットフォームの構築を軸に、各種施策や制度設計を計画的に進める。



## 1. 中期経営計画『コプロ・グループ Build the Future 2027』

---

- (1) 中期経営計画の位置付け
- (2) パーパス
- (3) 策定のロジック
- (4) 外部環境
- (5) 基本方針・成長戦略
- (6) 成長戦略で目指す提供価値
- (7) 成長のロードマップ

## 2. 成長戦略

---

- (1) 事業ポートフォリオ方針
- (2) 建設・プラント技術者派遣事業
- (3) 機械設計技術者派遣・請負事業
- (4) SES事業
- (5) グローバル事業
- (6) M&A方針・投資戦略

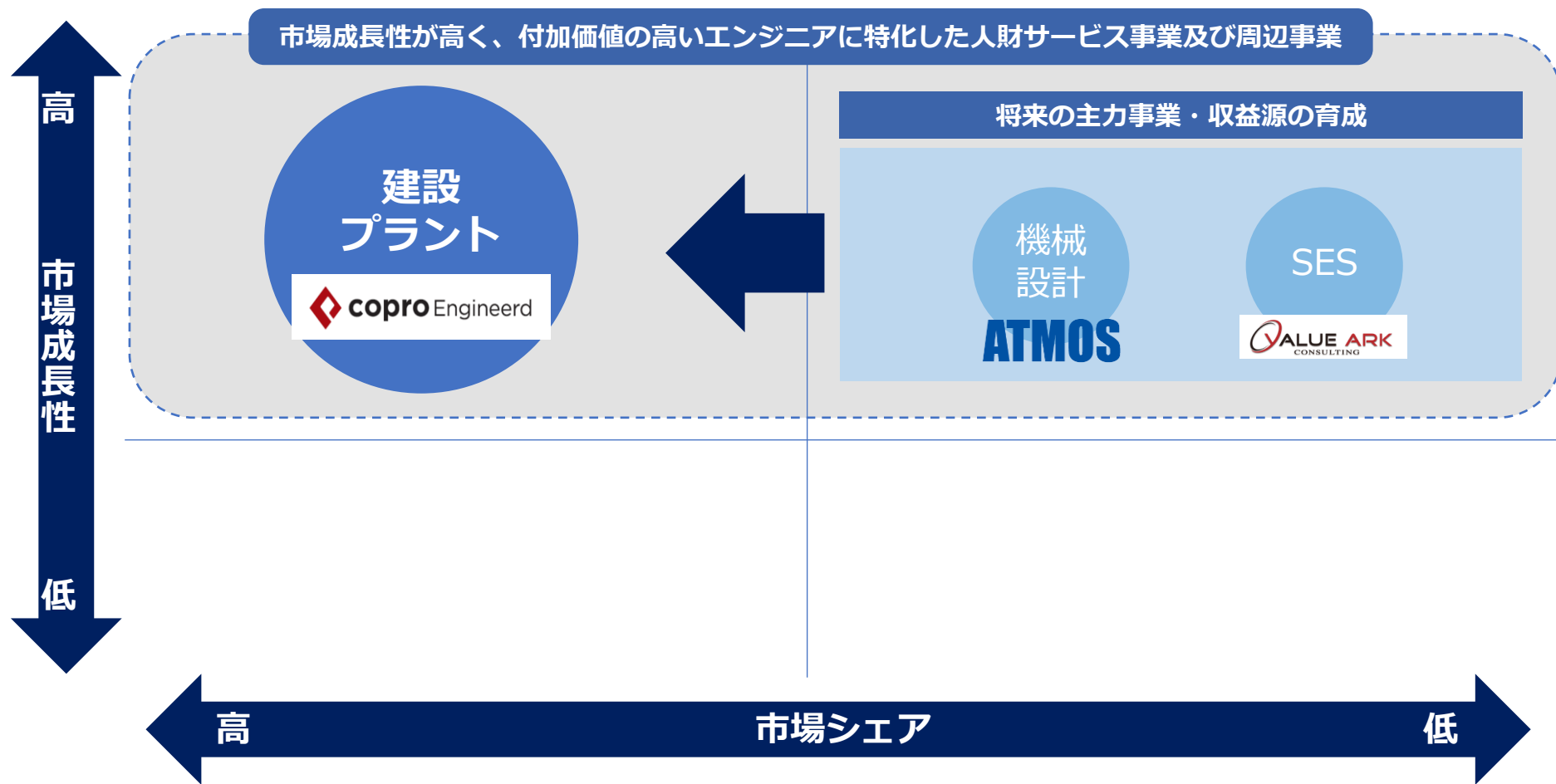
## 3. 財務数値目標・株主還元策

---

- (1) 財務業績目標
- (2) 株主還元策

# (1) 事業ポートフォリオ方針

グループの屋台骨である建設・プラント技術者派遣事業の更なる市場シェア拡大に向けた成長投資を行いながら、付加価値の高いエンジニアに特化した人財サービス領域において、第二の主力事業・収益源の育成に向けて、市場成長性の高い事業への投資を推進する。



## (2) 建設・プラント技術者派遣事業：環境認識

### 事業環境の認識

### 環境変化を踏まえた方向性

#### 外部環境

- 建設・プラント分野の工事件数の増加と、派遣比率の高まりにより、市場規模は拡大
- 遠隔管理システムといったテクノロジーの普及により、施工管理の省人化が一部で進展

- 案件の拡大が予想される顧客企業をターゲットに、新規・深耕営業を展開
- エンジニアのスキルを高めることで、代替リスクを低減

#### 自社

- 成長戦略実行の土台となる営業・採用活動における生産性向上の余地は大きい
- 拡大する市場からの人財要請に応えられる技術者の基盤を拡大する必要性
- 更なる事業の拡大に向けて、付加価値を生み出す業務にリソースを集中的に投資する必要性

- 業務オペレーションの基本競争力の徹底強化
- 中途の経験者採用に加え、新卒・中途未経験者の採用と活用に注力
- 熟練技術者と若手技術者をセットの派遣
- DX化によって作業を効率化し、創出時間・工数を顧客企業や技術者への価値提供にシフト

#### 競合

- 競合では大量採用・大量離職の構造に。採用後の教育・研修やフォローアップを通じた定着化が重要
- 顧客企業にとって、競合との差を感じづらい業態。コプロに依頼することのメリットを生み出す必要性

- 技術者が自発的に成長できる環境の整備だけでなく、キャリアや成長に対するサポートをコプロが支援
- コプロに発注することで、「安心感」・「信頼感」・「納得感」を感じていただけるような取り組みを展開

## (2) 建設・プラント技術者派遣事業：戦略の方向性

セット派遣の拡大、マッチングの精度向上、フォローアップの強化を通じて、現場の品質向上や働く環境を改善し、顧客企業・技術者双方からの信頼を獲得する。

採用

教育・研修

営業・配属

フォローアップ

セット派遣の拡大

マッチングの精度向上

フォローアップの強化

エキスパート人材と新卒／  
未経験者のセット派遣を促進

案件に求められる要件と技術者の  
スキルや経験値との照合を高度化

顧客企業・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

セット派遣

【エキスパート】

【新卒・未経験】



教育・管理

相談

DB化と照合

【案件DB】

【技術者DB】



マッチング



フォロー強化



【案件&技術者DB】

状況検知



顧客企業



管理社員



エンジニア

エンジニアとの意思疎通  
コンプラ遵守  
追加人材要請 など

労務管理・健康管理  
働き方相談・助言 など

技術者のスキルアップ

技術者の定着率の向上

現場の作業品質の向上

技術者のスキルアップ

技術者の定着率の向上

顧客企業の安心感醸成

業界の課題解決への貢献

技術者の定着率の向上

顧客企業の信頼獲得



# (3) 機械設計技術者派遣事業：環境認識

## 事業環境の認識

## 環境変化を踏まえた方向性

### 外部環境

- カーボンニュートラル関連設備・装置および電子部品など新規領域中心に市場は成長
- バリューチェーンの下流工程は、競合の参入が限定的

- 案件拡大が予想される新規領域を中心とする、顧客開拓を実施
- 設計工程の下流に進出することで、既存顧客との関係性と案件獲得を強化

### 自社

- 成長する市場からの人財要請に応えられるエンジニア基盤拡大の必要性
- サプライヤーからの受注に加え、メーカーからの受注を拡大することで、案件規模や単価に改善余地がある

- グループリソース（コプロブランドを活用した一括採用、オウンドメディアなど）を活用した採用の拡大
- エキスパート人財を活用したメーカーからの案件獲得

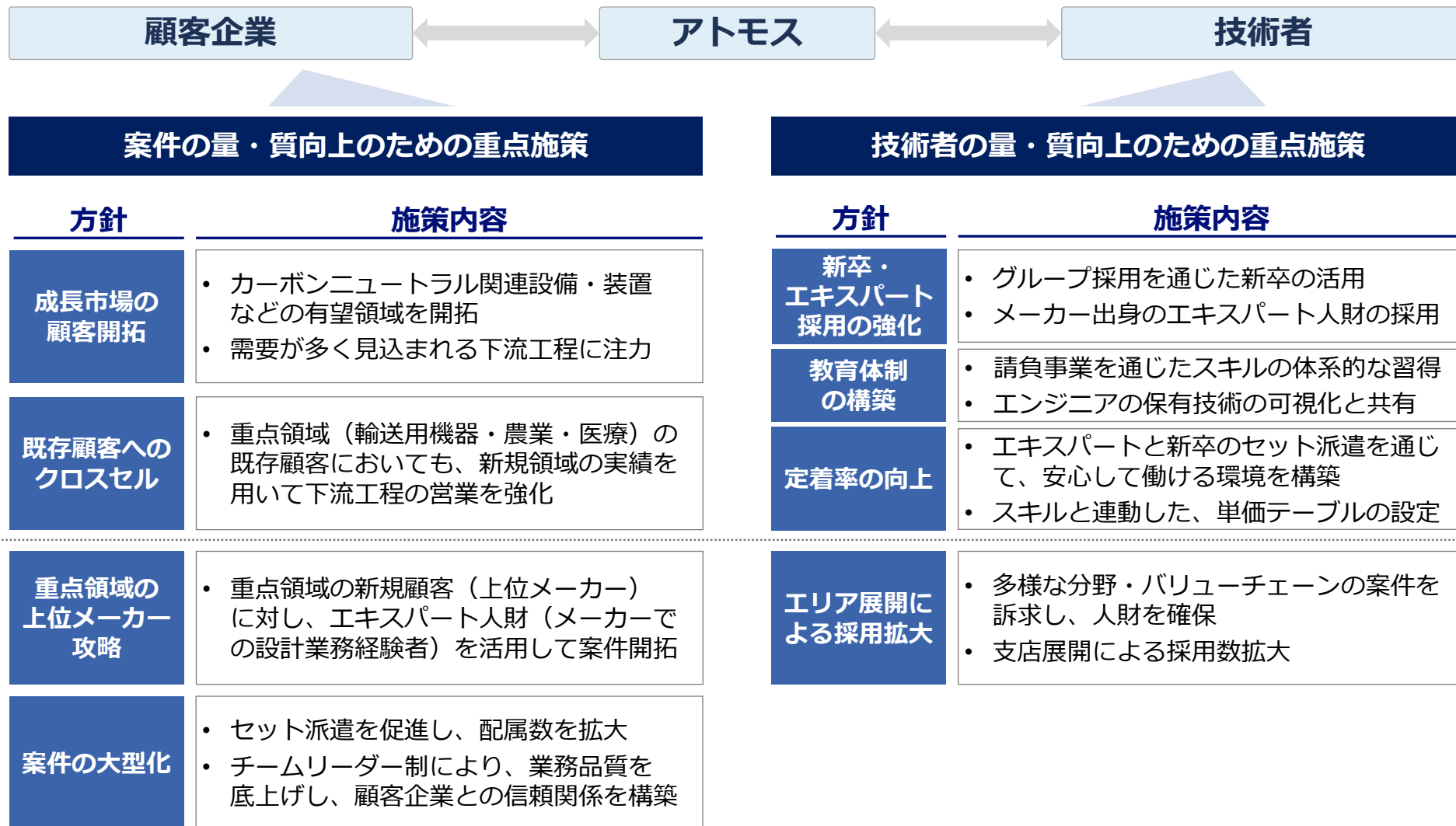
### 競合

- 顧客企業から見た際の各社のエンジニアの能力差は感じられづらく、派遣単価への納得感が生まれにくい業態

- 技術者のスキルと単価の紐付けにより、顧客企業にとって納得感のある単価設定を実現

# (3) 機械設計技術者派遣事業：戦略の方向性

計画前半では、需要が見込まれる新規領域への参入や、既存顧客の深耕開拓を展開。  
 計画後半では、上位メーカーの攻略や、採用の大幅拡大による事業の飛躍的成長を目指す。



# (4) SES事業：環境認識

## 事業環境の認識

### 外部環境

- 企業のIT投資の増加に、ITエンジニアの供給が追いついておらず、人財確保は困難に
- フリーランス人口が増加する一方で、個人の信用力や、働く環境へのサポートが不足
- 建設業含めIT化が遅れている業界のDXが進行

### 自社

- 案件数は拡大を続けているが、エンジニアが不足しており、機会損失を招いている
- 商流が深い案件が多く、案件単価に改善余地がある

### 競合

- xTechやゲームなどの特定領域をサービス化・自社事業化することで当該領域の案件やエンジニアを獲得

## 環境変化を踏まえた方向性

- 【対派遣社員】教育・研修やフォローの拡充による人財の囲い込みと未経験者の戦力化
- 【対フリーランス】フリーランスの課題をケアするサポートサービスの提供
- グループの既存顧客のDX支援をサービス化

- 自社サイトのSEO・UI・UX改善により、エンジニアの流入と登録を促進
- 商流が浅い案件は大型のものが多いため、セット派遣を導入して大型案件に対応できる体制を構築

- 高度人財は取り合いになると想定し、未経験者を戦力化していく

# (4) SES事業：戦略の方向性

計画前半では、フリーランス・派遣双方の人財を拡充し、セット派遣を通じて配属数を向上させる。計画後半では教育機関との提携による人財拡大や、エリア展開による案件拡大により事業を拡大。



## 案件の量・質向上のための重点施策

## 技術者の量・質向上のための重点施策

### 方針

### 施策内容

### 方針

### 施策内容

計画前半

グループ顧客のDX支援

- グループのゼネコン・プラント顧客への営業を実施し、DX・IT支援案件を獲得

採用の拡大

- グループ資本を活用した媒体への露出強化、自社メディアのUI・UX・SEO改善
- 自社メディアや既存のノウハウを生かして、IT派遣人財の採用も同時に展開

案件の大型化と規模拡大

- セット派遣によって大型案件に対応することで、商流の浅い案件を獲得

定着率の向上

- 【フリーランス】サポートサービス拡充
- 【派遣社員】セット派遣によるOJT
- 【全体】配属後フォローの拡充

計画後半

エリア展開と案件開拓

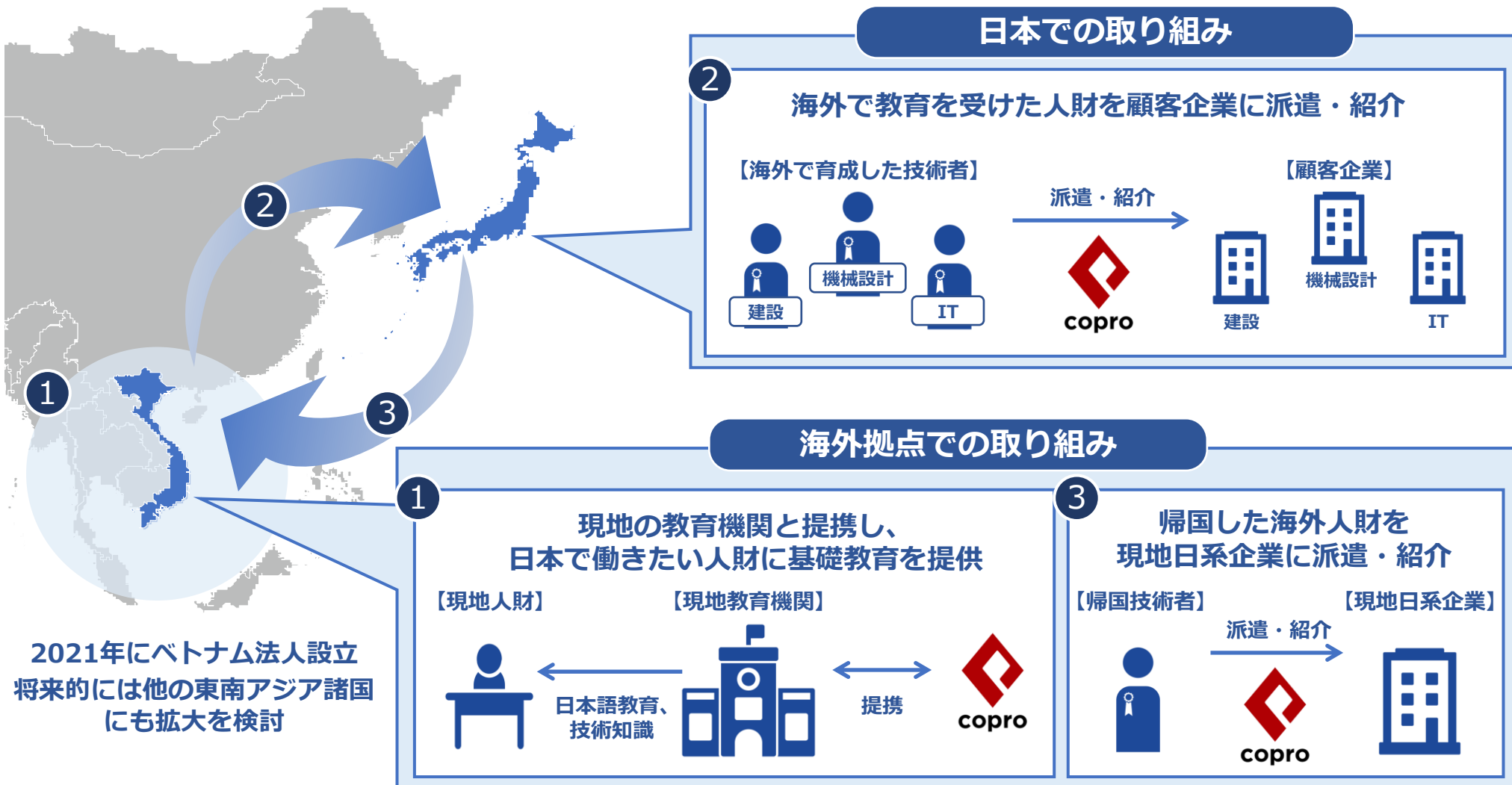
- 需要が見込まれるエリアに組織を配備し、顧客と案件の開拓を推進

採用の大幅拡大

- 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、人財規模を拡大

# (5) グローバル事業

東南アジアの教育機関と提携し、日本で働く意欲のある人財に基礎教育を提供。その後、人財不足に悩む建設・機械設計・IT領域の日本企業に派遣。帰国後は現地日系企業へも派遣。



## (6) 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、積極的にM&Aを推進し、中計財務業績目標の前倒し達成を目指す。

M&A	買収ターゲット	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財サービス領域において、優秀なエンジニアが在籍する企業、及び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
	資金調達 財務規律	<ul style="list-style-type: none"><li>● 買収資金は手元現預金、銀行借入、エクイティ・ファイナンスの順番で調達</li><li>● M&amp;A案件に対する機動的な資金調達を目的に、コミットメントライン契約(総額30億円)を締結済み</li><li>● 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&amp;A投資についてのみ検討</li></ul>
事業基盤強化・効率化 を目的とした投資		<ul style="list-style-type: none"><li>● 投資目的：エンジニア応援プラットフォームの構築、DXによる業務革新等</li><li>● 投資金額：年1.5~2億円を見込む(23/3期~24/3期)</li></ul>

## 1. 中期経営計画『コプロ・グループ Build the Future 2027』

---

- (1) 中期経営計画の位置付け
- (2) パーパス
- (3) 策定のロジック
- (4) 外部環境
- (5) 基本方針・成長戦略
- (6) 成長戦略で目指す提供価値
- (7) 成長のロードマップ

## 2. 成長戦略

---

- (1) 事業ポートフォリオ方針
- (2) 建設・プラント技術者派遣事業
- (3) 機械設計技術者派遣・請負事業
- (4) SES事業
- (5) グローバル事業
- (6) M&A方針・投資戦略

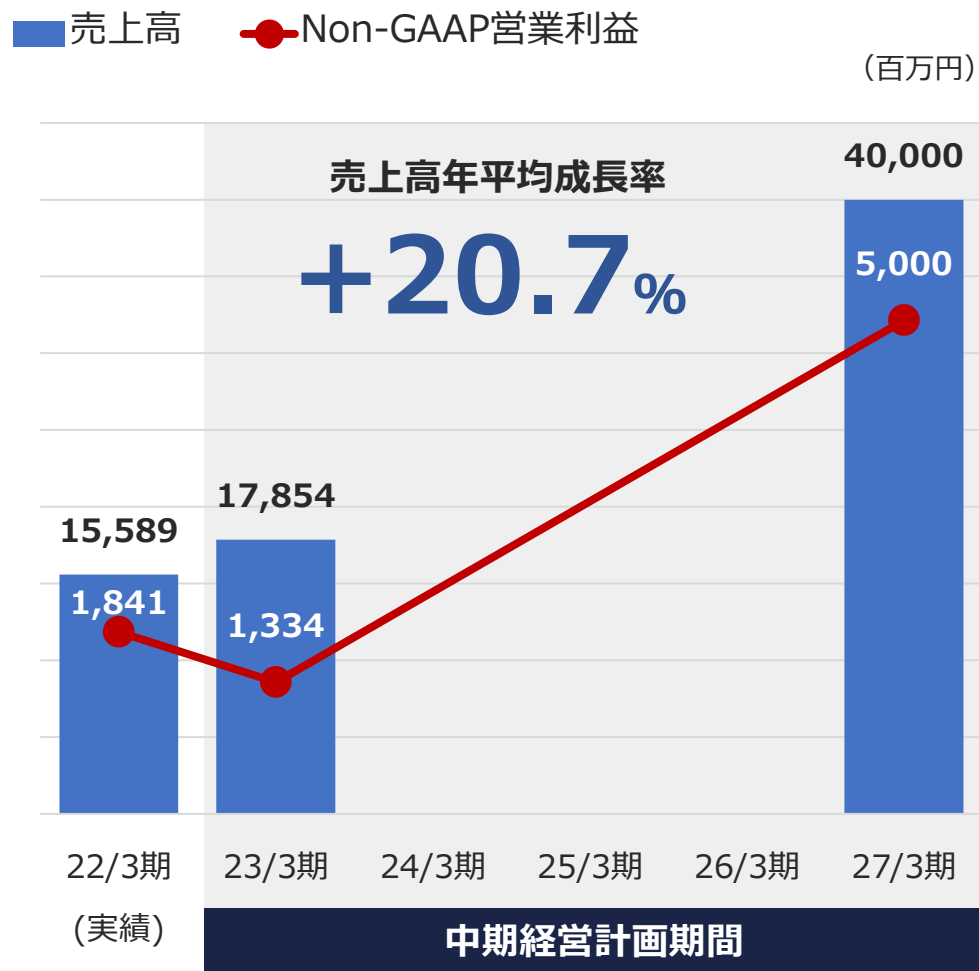
## 3. 財務数値目標・株主還元策

---

- (1) 財務業績目標
- (2) 株主還元策

# (1) 財務業績目標

エンジニア応援プラットフォームの実現を通して、2027年3月期までに売上高400億円、Non-GAAP営業利益50億円の達成を目指す。



## 2027年3月期目標

売上高

**400**億円

Non-GAAP営業利益

**50**億円

技術者数(連結/期末)

**6,200**人

※ 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。

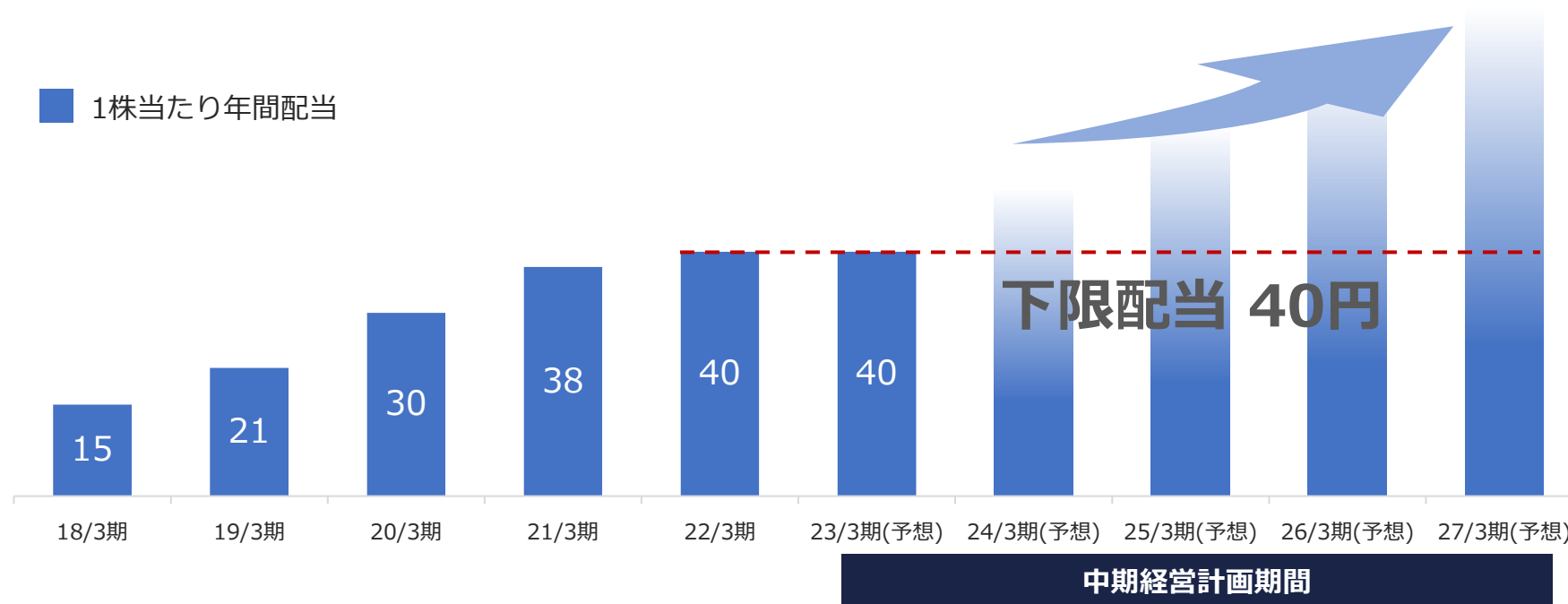


## (2) 株主還元策

中期経営計画「コプロ・グループ Build the Future 2027」の公表に伴い、配当方針を変更。

### 配当方針

当社は、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基本とし、中期経営計画「コプロ・グループ Build the Future 2027」の対象期間(2023年3月期～2027年3月期)は減配を行わず、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ます。



【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

経営企画室

<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



IRメール配信  
サービスは  
こちらから  
ご登録下さい



Twitterアカウント : [https://twitter.com/copro\\_HD\\_IR](https://twitter.com/copro_HD_IR)

