2026年11月24日

各 位

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
（コード：7059、東証プライム・名証プレミア）
問合せ先　　取締役 管理本部長兼経営企画部長　松田 高志
（TEL. 052-589-3065）

2027年3月期第2四半期 アナリスト・個人投資家合同決算説明会 質疑応答要旨

2026年11月13日開催のアナリスト・個人投資家合同 2027年3月期第2四半期決算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に表現の変更や加筆・修正を行っています。

【2027年3月期第2四半期決算 ご参考資料】
■決算短信
https://www.copro-h.co.jp/ir/upload_file/m005-m005_01/7059_20261111574198_P01_.pdf

■決算説明資料
https://www.copro-h.co.jp/ir/upload_file/m005-m005_07/jp_presentationmaterialfor2ndquarter2027.pdf

■ファクトブック
https://www.copro-h.co.jp/ir/upload_file/m005-m005_07/jp_factbookfor2ndquarter2027.pdf

■剰余金の配当（中間配当）に関するお知らせ
https://www.copro-h.co.jp/ir/upload_file/tdnrelease/7059_20261111574268_P01_.pdf

■連結子会社からの配当金受領に関するお知らせ
https://www.copro-h.co.jp/ir/upload_file/tdnrelease/7059_20261111574272_P01_.pdf

■決算説明書き起こし（ログミーFinance）
https://finance.logmi.jp/articles/386341

■決算説明動画（ログミーFinance YouTubeチャンネルに掲載）
https://www.youtube.com/live/CMcrvFl8YME

【質疑応答要旨】

Q：上期の業績について、既存事業で特に改善が顕著だった点はどこか。

A：コプロコンストラクションにおいて、主要 KPI が大きく改善しました。具体的には、売上 PH が前期比+2.7%上昇したほか、稼働率が同+1.5pt、原価率が同+1.1pt 改善しています。建設業界の旺盛な需要という追い風に加え、単なる人員供給にとどまらずマッチングの精度を高めることに注力してきたことが、各種指標の改善につながっております。

Q：上期は販管費の抑制や費用の下期への期ずれにより利益が上振れたが、下期に計上される具体的な費用項目と金額は。また、通期業績予想の据え置きは、これらを織り込んだ結果という理解でよいか。

A：下期へ期ずれした費用は、採用費約 7,000 万円と長期借入金の借り入れに伴うアレンジメントフィー約 1 億 3,000 万円の計約 2 億円です。これに加え、これらを織り込んだ上で通期予想を据え置いております。

Q：期末の技術者数計画を前回公表から 563 人上方修正し 8,408 人としているが、採用は堅調に推移しているか。また、直近で手応えのある施策や課題はあるか。

A：業界全体の人手不足により、以前と比べると集客が難しい環境にはあります。そうした中でも、外部の人財紹介会社に依存しない自社採用を軸に、プロセス指標の管理・改善を徹底したことで、着実に採用数を伸ばしております。今後は、限られた集客から確実に採用へつなげるべく面接力強化による後工程の歩留まり改善を図るほか、SNS を活用した個人向けマーケティングや外国人技術者の採用など新たな採用チャネルの確立にも注力し、下期に向けてさらなる採用数の拡大を目指してまいります。

Q：通期予想における人財紹介サービスの入社決定数を下方修正した背景と今後の改善策は。

A：人財紹介サービスにおける入社決定数引き下げの主な要因は、営業担当者 1 人当たりの生産性低下にございます。市場の求人需要は旺盛な一方、4 月以降の攻めの営業担当者の増員や体制移行の中で、新任営業担当者の生産性が想定には届きませんでした。下期は、コプロ・グループの行動管理手法を徹底させ、担当者 1 人当たりの生産性を引き上げてまいります。

Q：施工管理フィールズとの PMI は順調か。また、来期以降の本格的なシナジー創出に向けて、重視している指標や具体的な取り組みは何か。

A：PMI は順調に進捗しており、来期以降の本格的なシナジー創出に向けた基盤整備を進めております。具体的には、グループ間にて待機人財を共有し稼働率の改善を図るほか、施工管理フィールズの強みであるデジタルマーケティングを活用した採用数の拡大を目指しております。また、コプロコンストラクションで 2026 年 11 月に運用を開始した基幹システムをグループ全体へと横展開することで、人員コントロールと生産性を高めてまいります。

Q： 機電・半導体分野の進捗と今後の展望はどうか。

A：機電・半導体分野では、メインターゲットとなる大手クライアント 3 社にリソースを集中投下したことで、大規模な受注を獲得しております。コプロテクノロジーは、「辞めないコプロ」をビジョ

ンに掲げており、顧客企業からも定着率に関して評価をいただいております。今後は、この定着率の高さを強みとしながら、事業規模を拡大していくことに注力してまいります。

Q：来年以降、積極的な国の投資を呼び水にプラントの建設ラッシュが見込まれているが、プラント事業が今後第2の柱まで成長する可能性はあるか。
A：現在、プラント分野はコプロコンストラクションの職種構成比において8.9%を占めております。今後の投資動向を注視しながら着実に受注へとつなげてまいりますが、当社としてはプラント単独ではなく、プラントを含めた建設事業全体を主軸とし、機電・半導体派遣事業を第2の柱として成長させていく方針です。

Q：創業20周年を迎え、次の3年・5年・10年先に向けて最も大きく変わる成長ドライバーや注力ポイントは何か。
A：「圧倒的業界No.1」を実現するためには、まずこれまでに成果を出してきた既存の取り組みをさらに磨き上げ、強固な事業基盤を備えた企業へと成長していくことが大前提となります。そのうえで、次なる成長ドライバーとなるのは、これまでの実績を踏まえた人財領域における新たなM&Aと採用力のさらなる強化です。従来の採用手法のブラッシュアップに加え、新たな採用チャネルを確立して成功モデルを構築していくことが、今後の成長において極めて重要であると考えております。

Q：次期中期経営計画の3年間は、これまでの基盤づくりから利益・キャッシュフローの回収段階へ移行するのか。
A：詳細につきましては、2027年5月に予定しております次期中期経営計画の公表までお待ちください。

Q：「圧倒的業界No.1」を目指す上で、現在改善余地が大きいと見ているポイントは何か。
A：最も重要視しているのは、定着率の向上です。どれだけ採用を進めても定着しなければ技術者数は増えず、飛躍的な成長にはつながらないためです。また、業界No.1を目指すうえでは、離職のネガティブなイメージを払拭し、コプロブランドをさらに高めていくことも不可欠です。特に、入社1～2年目や、売上高が急激に上昇する3年目の壁を克服することが重要なため、若手社員の定着率向上に向けて取り組んでまいります。

Q：以前言及していた「時価総額1,000億円」という水準について、現在も考えは変わらないか。
A：正式な業績目標ではありませんが、現在も考えに変わりはありません。当社が目指しているのは単なる業界トップではなく、市場シェアの約30%を獲得した「圧倒的業界No.1」です。その規模感を見据えれば、時価総額1,000億円はあくまで1つの通過点にすぎないと捉えております。

Q：「圧倒的業界No.1」を実現した際、採用力や価格交渉力、利益率はどのように変化するのか。規模の拡大が利益成長につながる道筋を教えてほしい。
A：当社が「圧倒的業界No.1」を目指しているのは、業界を牽引する存在となることで、技術者の待遇改善および社会的価値の向上を実現するためです。規模の拡大によって得られる収益は、技術者へ

の還元に充てる方針のため、大幅な利益率の改善は想定しておりませんが、売上のスケール拡大に対して販管費の増加を抑えることができれば、一定の利益率改善は見込めるものと考えております。

Q：同業他社と比較して今後さらに差を広げられると考えている競争優位性や、株式市場にまだ十分理解されていないと感じる強みは何か。

A：ビジネスモデル自体に同業他社との大きな違いはありませんが、採用から育成・フォローに至るまでのプロセス管理を徹底し、愚直にやり切る実行力こそが当社の競争優位性だと考えています。業界全体で人手不足が続く中、自社採用力と定着率の向上に取り組み続けることで着実に技術者数を伸ばしてきました。今後はM&Aによる規模拡大やグループ間のシナジー創出も加えることで、他社との差をさらに明確にしてまいります。

Q：今後を見据えた際、フィジカルAIやロボットの普及によって建設現場の人員需要が減少する懸念について、どのように考えているか。

A：現場の実態を踏まえると、少なくとも今後3〜5年でAIやロボットが主流になり人が不要になる可能性は低いと考えております。建設業は物件ごとに異なる構造や法規制への柔軟な対応が求められるため、引き続き人の力が不可欠です。ただし、中長期的な技術進化は常に念頭に置きながら、今後どのように当社の人財サービスを次の時代へ適応させていくべきか、検討していく必要はあると考えております。

Q：コプロにとって、最も望ましくない環境変化とはどのような変化か。

A：景気悪化や企業の投資抑制によって、技術者の需要が大きく減少する状況、あるいは人財獲得競争の激化により採用が困難になるといった状況が最も懸念されます。外部環境の動向を常に注視し、いかなる変化にも柔軟に対応できる組織づくりを進めてまいります。

Q：リファイナンスによる金利負担への影響や金利上昇リスクへの対応、ならびに長期借入金の前倒し完済の可能性について、どのように考えているか。

A：リファイナンスによる金利負担の具体的な影響、ならびに長期借入金の前倒し完済の可能性につきましては、現時点での回答を差し控えさせていただきますが、市場の金利動向を注視しつつ、本業で着実に売上・利益を確保することで返済原資を生み出し、財務基盤を強固にしていくことが重要と考えております。

Q：次期中期経営計画における株主還元方針や、今後の利益成長・借入金返済に伴う増配・追加還元の余地について、どのようにお考えでしょうか。

A：28/3期以降の株主還元方針つきましては、2027年5月に予定しております次期中期経営計画の公表までお待ちください。引き続き、利益成長によるキャッシュフローの拡大と借入金の着実な返済を進めつつ、成長投資と株主還元の最適なバランスを見極めてまいります。

以上