

テクノプロ・グループ 中期経営計画 [2018.6期-2022.6期]

- 10年後も輝く企業であるために -

テクノプロ・ホールディングス株式会社
代表取締役社長兼CEO
西尾 保示

2017/7/31

目次

Page

I	: 前中期経営計画 進捗状況	2
---	----------------	---

II	: 新中期経営計画 [2018.6期-2022.6期]	7
----	-----------------------------	---

中期経営計画「Growth1000」概要（2015年8月に発表）

□ 更なる成長に向けた3年間と位置づけ

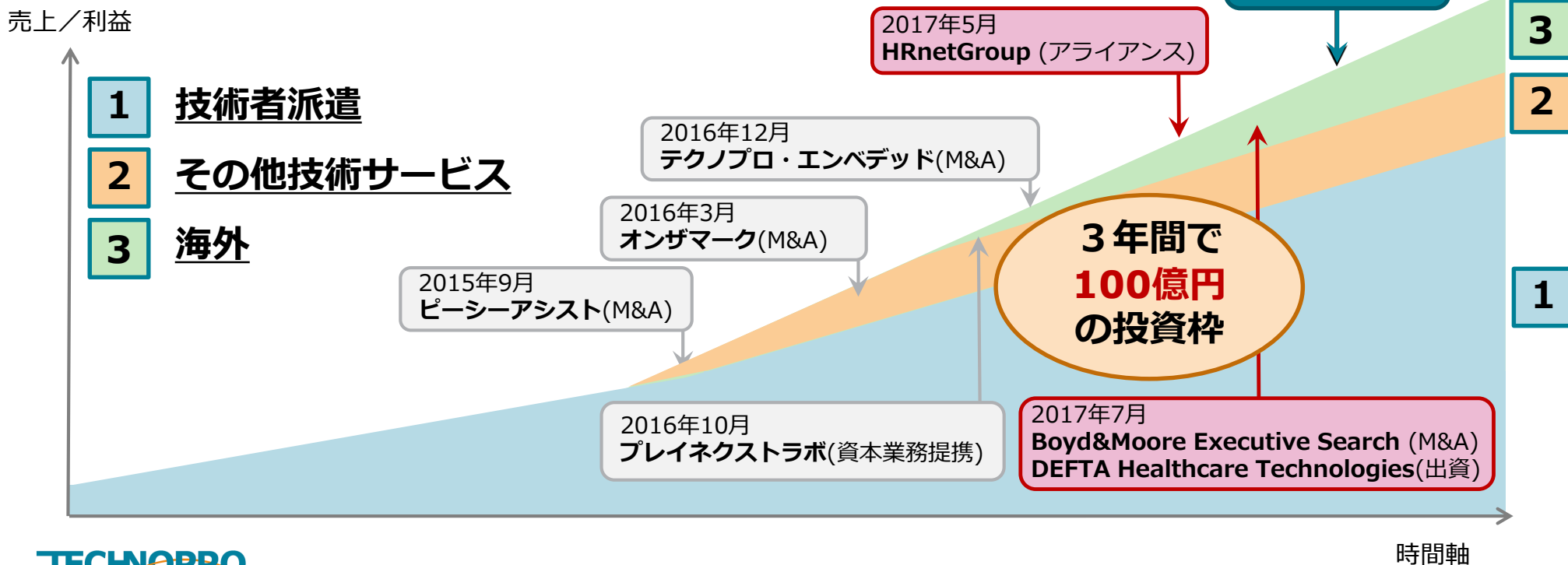
<本中期経営計画>



- ✓ テクノプロ・ブランド統合
- ✓ 子会社統合
- ✓ 東証一部上場

- ✓ 技術者アウトソーシング市場の成長
- ✓ 労働者派遣法の改正
- ➡ 成長投資の積極的实施

次期中計の
前倒し



①HRnetGroup

- アジア最大のリクルートメント会社の一つであるHRnetGroupに21億円（3%）出資 - 2017年6月
- HRnetGroupと**資本業務提携契約**を締結 - 2017年7月31日

■資本業務提携契約の内容

①業務提携

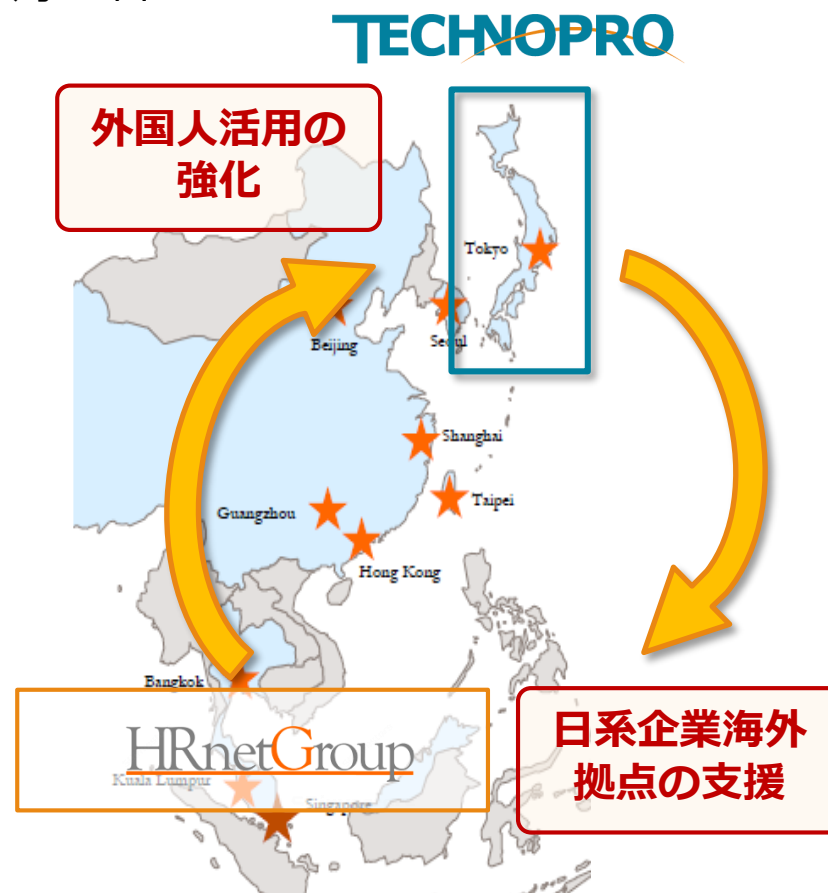
- 日系多国籍企業のアジア人材獲得支援
- テクノプロの技術者採用面での支援
- 日本における人材紹介事業の成長
- アジアでの技術系アウトソーシング

②資本提携

- 3%以内での株式持合

③その他

- アジアでの共同投資
- より強固な資本提携やグループ会社のJV化等
資本再編も将来的検討の視野に

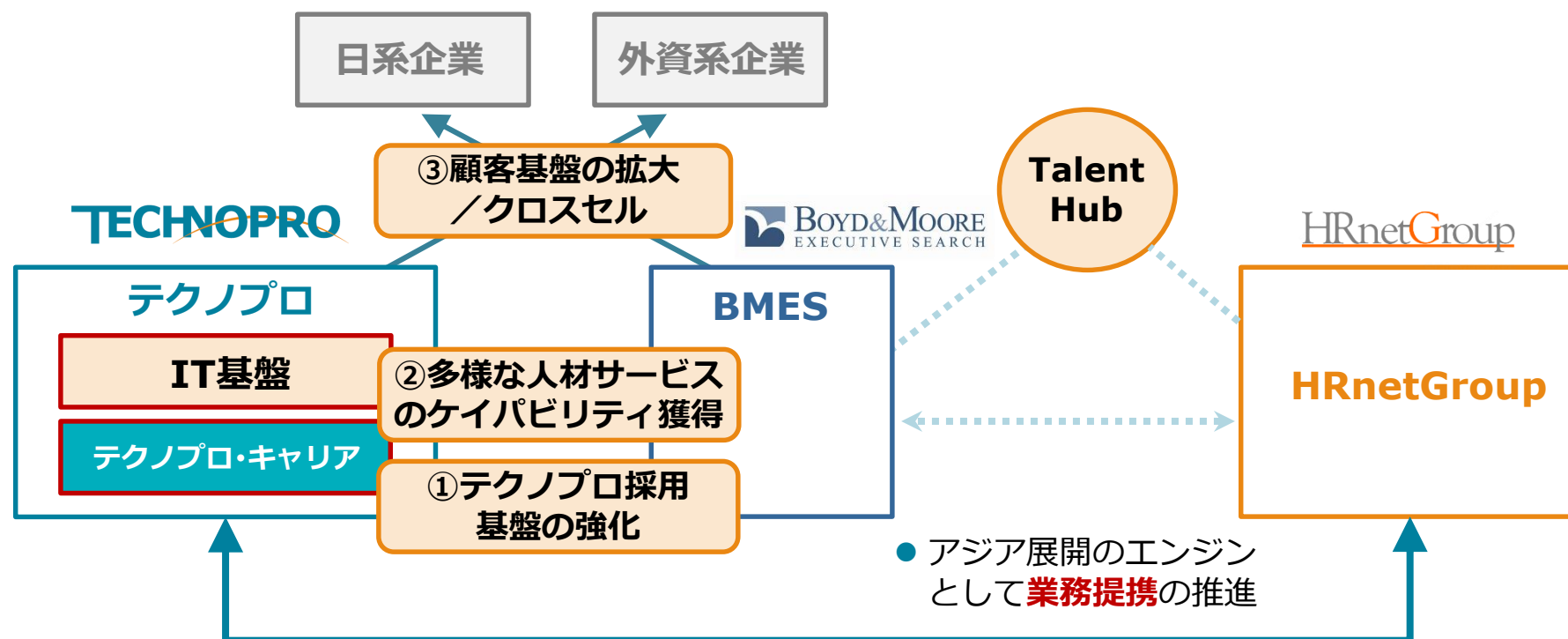


人材獲得能力を有するHRnetGroupとの提携により、
リスクを最小化してアジアでの中長期的成長を図る

②Boyd&Moore Executive Search

- 人材紹介会社であるBoyd&Moore Executive Search (BMES) の株式を2017年7月に100%取得

買収の狙い



成長戦略（技術系人材プラットフォーム化）推進の一環として、
人材紹介事業の拡大と共にシナジーを実現

前回中期計画の振り返り

中期経営計画（2016.6期-2018.6期） [Growth 1000]

【経営目標（2018.6期）】

- 売上1,000億円、営業利益100億円、当期利益70億円、
配当性向50%、ROE20%、D/Eレシオ0.4-0.8倍

【技術者派遣領域の収益基盤強化】

- 売上単価の向上：年率+2%/650千円超/月
- 技術者数の増大：年率+5-7%/14,200名
- 粗利率の向上：24%超
- 競争的コスト構造の維持・強化：14%台

【派遣外領域での成長】

- 受託開発・海外サービス・技術者採用支援／
人材開発・事業再構築支援
- 売上高比率20%へ

実績（2016.6期-2017.6期）※

- 売上1,000億円、営業利益96億円、
当期利益77億円、配当性向50%、
ROE30%、D/Eレシオ0.6倍

- 売上単価633千円/月（**+1.5%**）
- 技術者数14,346名（**+9.5%**）
- 粗利率：23.4%
- 販管費率13.9%

- M&A**投資実績48億円**
- 派遣外領域売上比率**14%**

中計は一期前倒しでほぼ達成。新中計を策定

目次

Page

I	: 前中期経営計画 進捗状況	2
---	----------------	---

II	: 新中期経営計画 [2018.6期-2022.6期]	7
----	-----------------------------	---

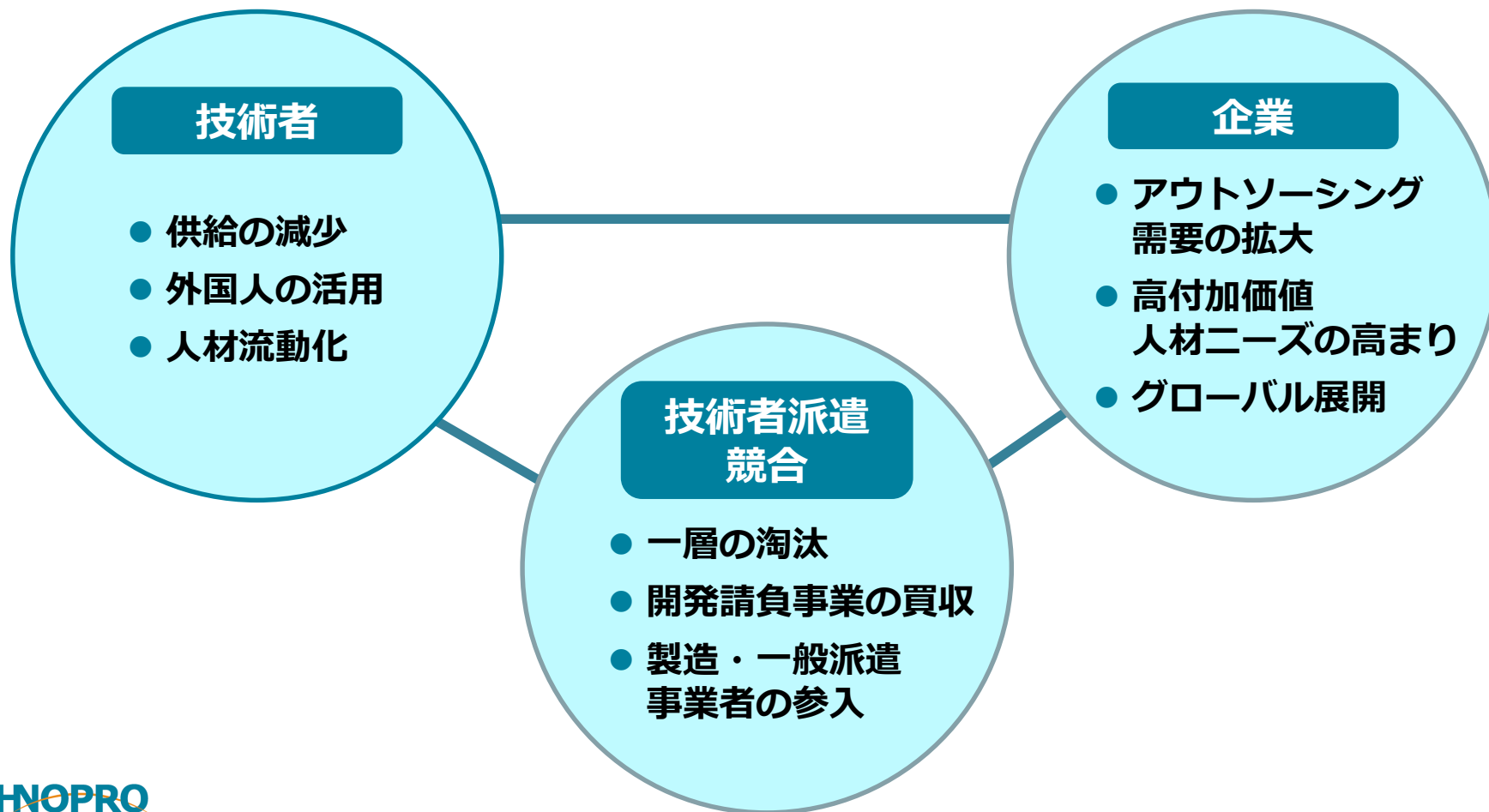
環境認識

技術環境

- IT技術の進化（AI、IOT、データサイエンス…）
- HRTechの進展

法令環境

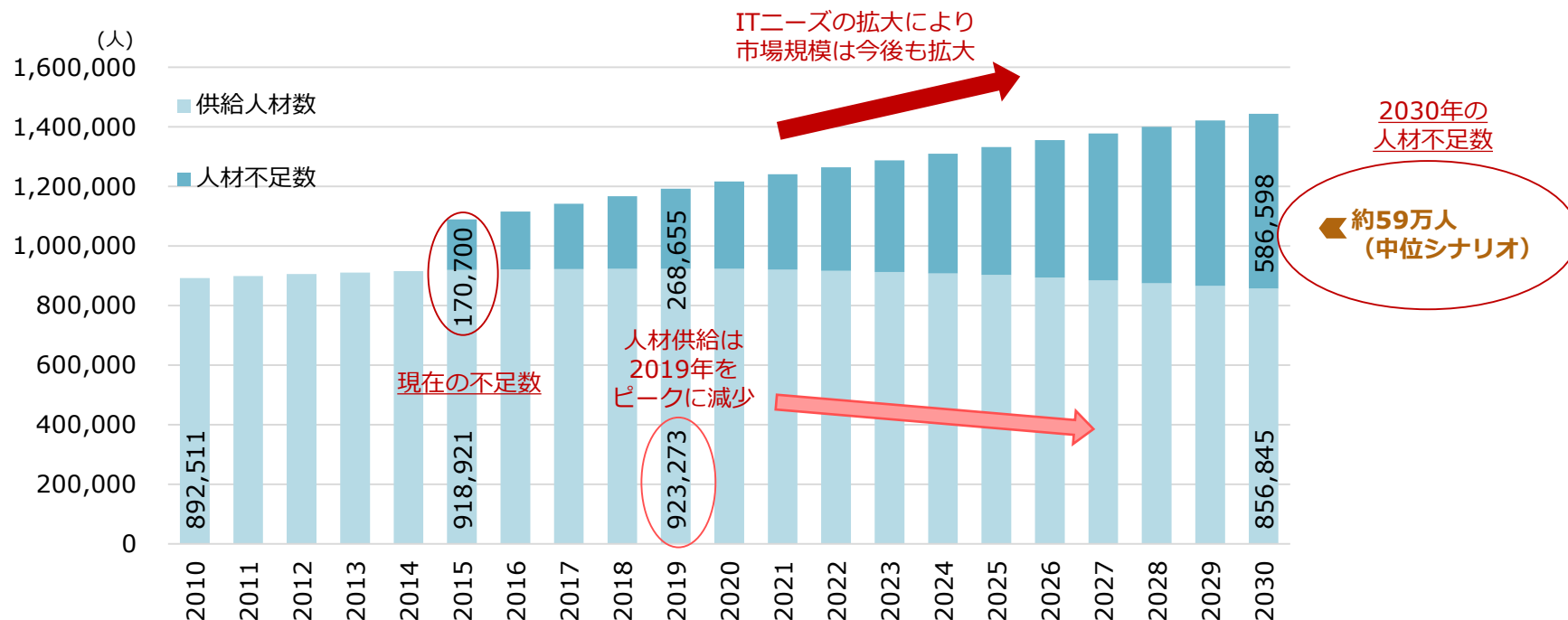
- 派遣法：猶予期間終了、同一労働同一賃金推進？
- 労働契約法：有期契約反復更新の無期雇用化
- 労働基準法：長時間労働抑制に向けた改正



環境認識・・・人材需給ギャップ

日本の生産年齢人口は総人口を上回るペースで減少。
技術者供給は減少する一方で、需要は増加する見通し。

図：IT人材の不足規模に関する予測



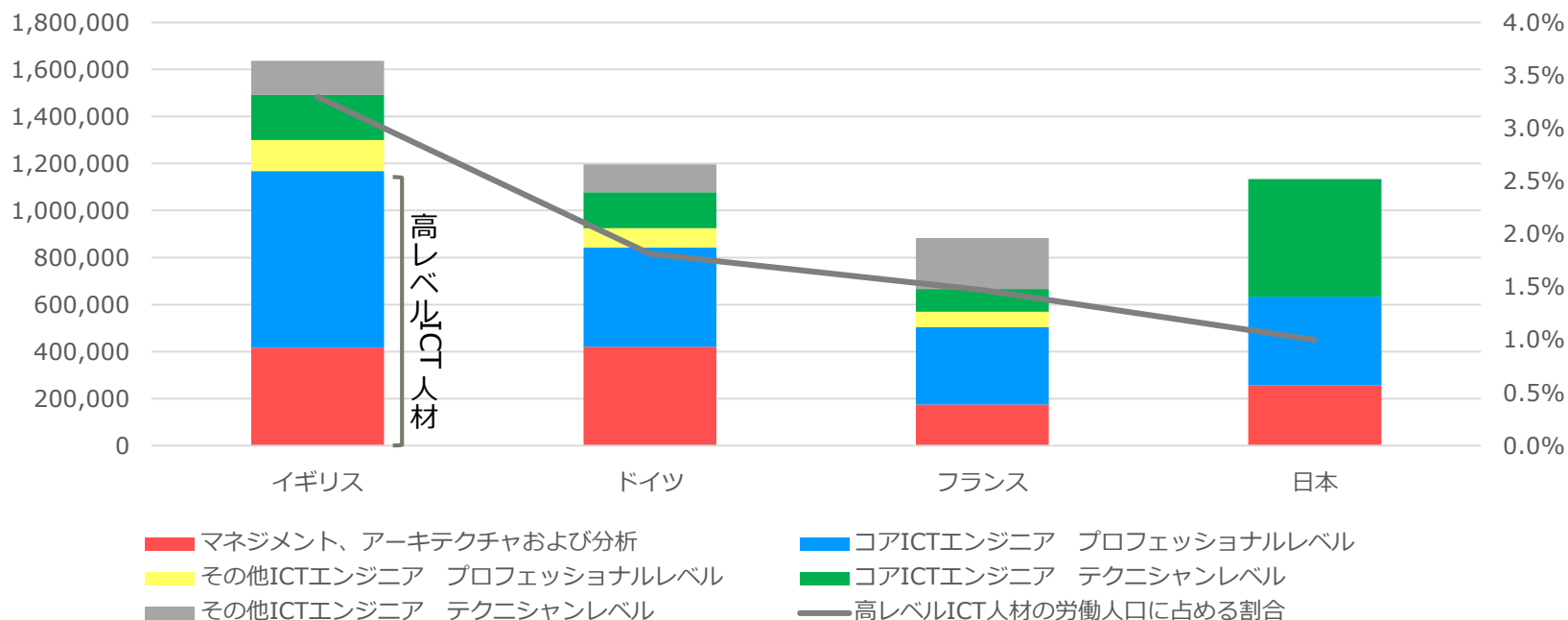
出典：経済産業省「IT人材の最新動向と将来推計に関する調査結果」

技術者の需給ギャップ拡大は今後も続き、当社にとっては追い風

環境認識・・・ミスマッチの拡大

日本ではハイレベルのエンジニアが増えておらず、高度化する需要とミスマッチが生じている。

図：各国のICT人材の職種別人数、高レベルICT人材の労働人口比
(人)



出典：下記資料より当社作成

(日本) 独立行政法人 情報処理推進機構「IT人材白書2016」

(諸外国) empirica Fe-Skills in Europe, Trends and Forecasts for the European ICT Professional and Digital Leadership Labour Markets (2015-2020)」

人材の高付加価値化には大きな潜在ニーズ

2018.6期-2022.6期の5カ年

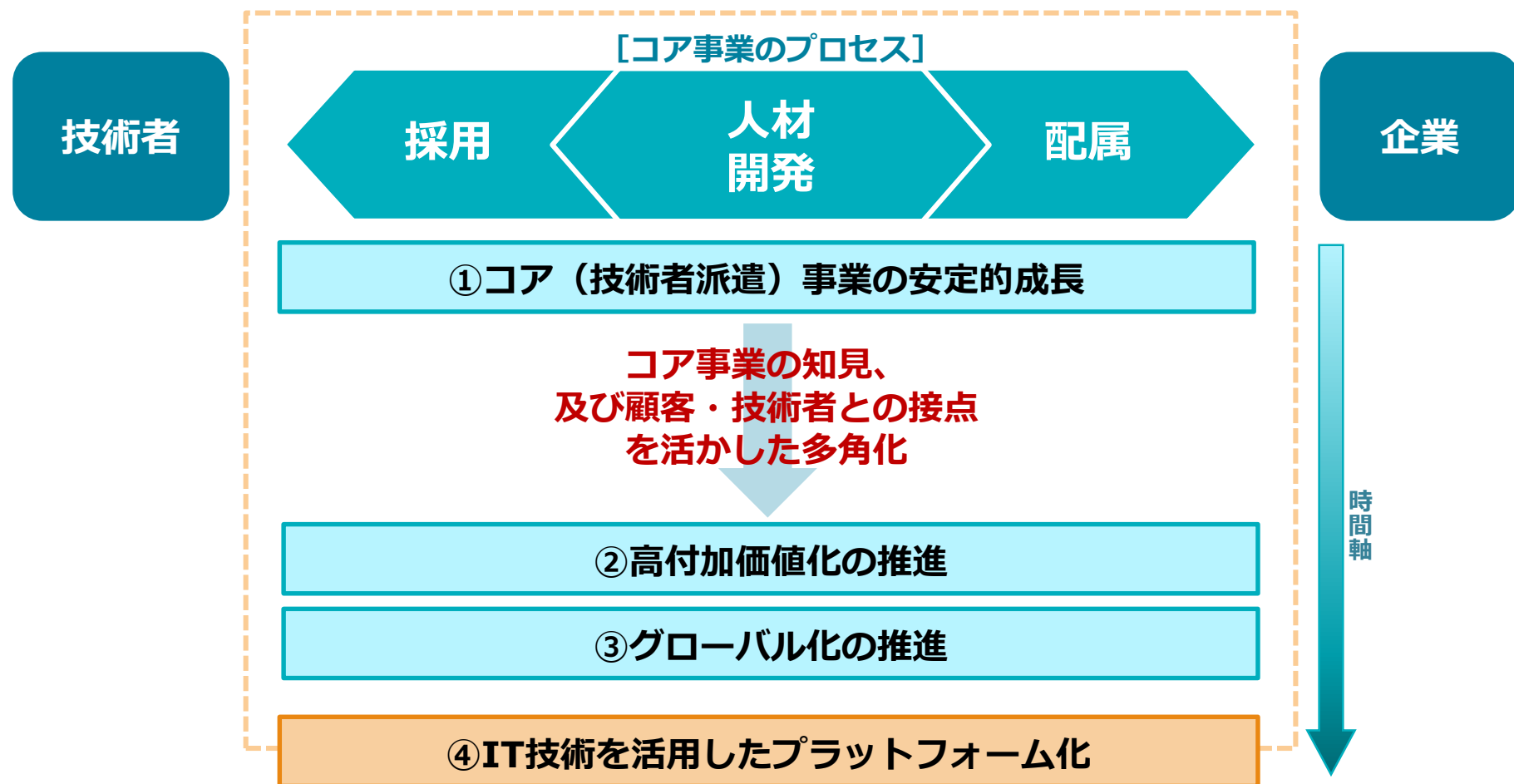
(業績や外部環境に応じた機動的見直しが前提 -3年を目途-)

「技術を核としたグローバル人材サービス企業」に向けて
(事業ドメインの拡大)

**10年後を見据えた長期的な
企業価値向上を図る**

**エンジニアを育成し、
成熟・衰退産業から
成長産業への
失業なき人材移動を支える**

成長戦略の展開イメージ



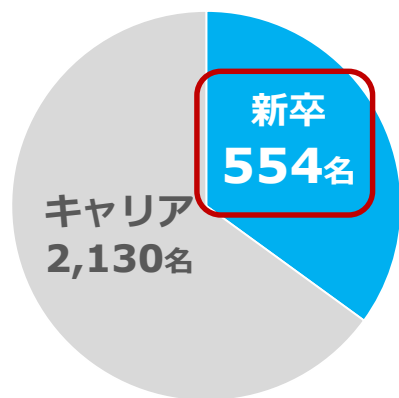
戦略を推進する手段として積極的M&Aの推進（5カ年投資枠200億円）

①コア（技術者派遣）事業の安定的成長

成長ドライバーである技術者獲得力の強化

新卒採用の強化

2017.6期採用実績



2022.6期には
800名
新卒採用体制へ

(キャリア採用は現状水準維持)

採用代替M&Aの強化

新採用セグメントの開拓

外国人・未経験層+育成...

人材紹介事業者の取込み・
アライアンス

Boyd & Moore, HRnetGroup...



人材育成基盤の強化

- グループ内連携強化
- ITプラットフォーム構築
- 人材開発コンテンツの高度化
- PDCAサイクル充実

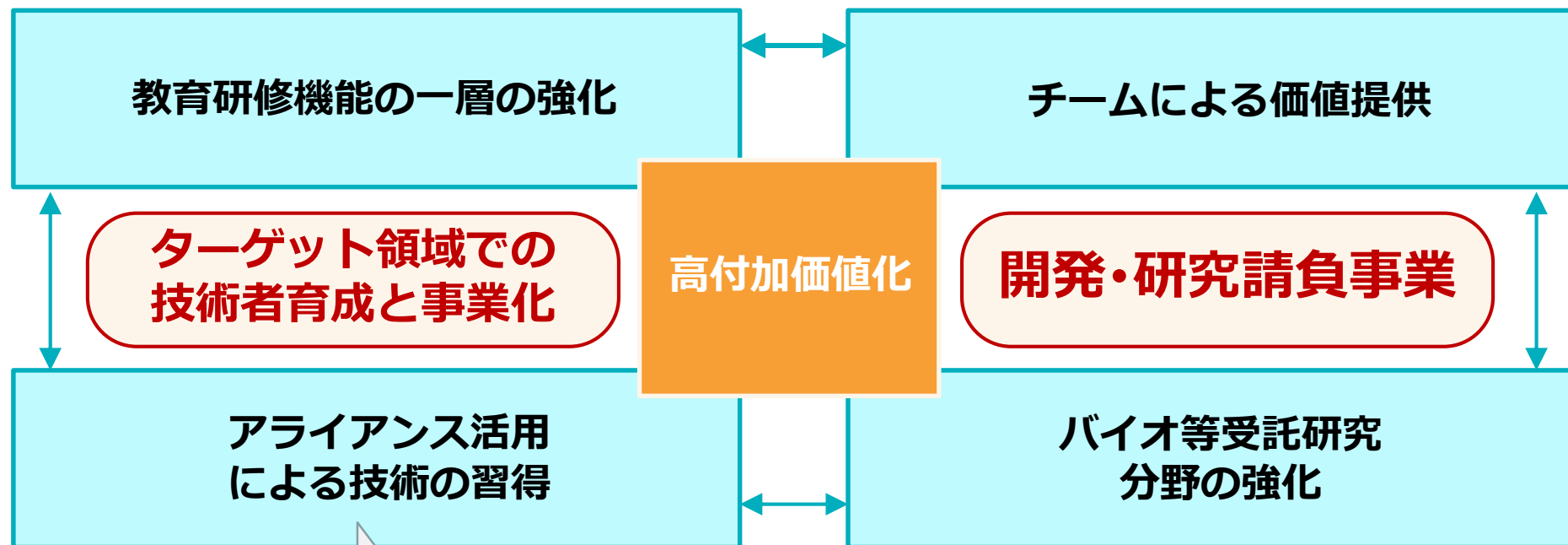
ピーシーアシスト

テクノプロ・ラーニング

アライアンス先

②高付加価値化の推進

より高付加価値なソリューションを提供する技術者集団へ



〔進行中の取組み事例〕

dSPACE社（モデルベース開発）

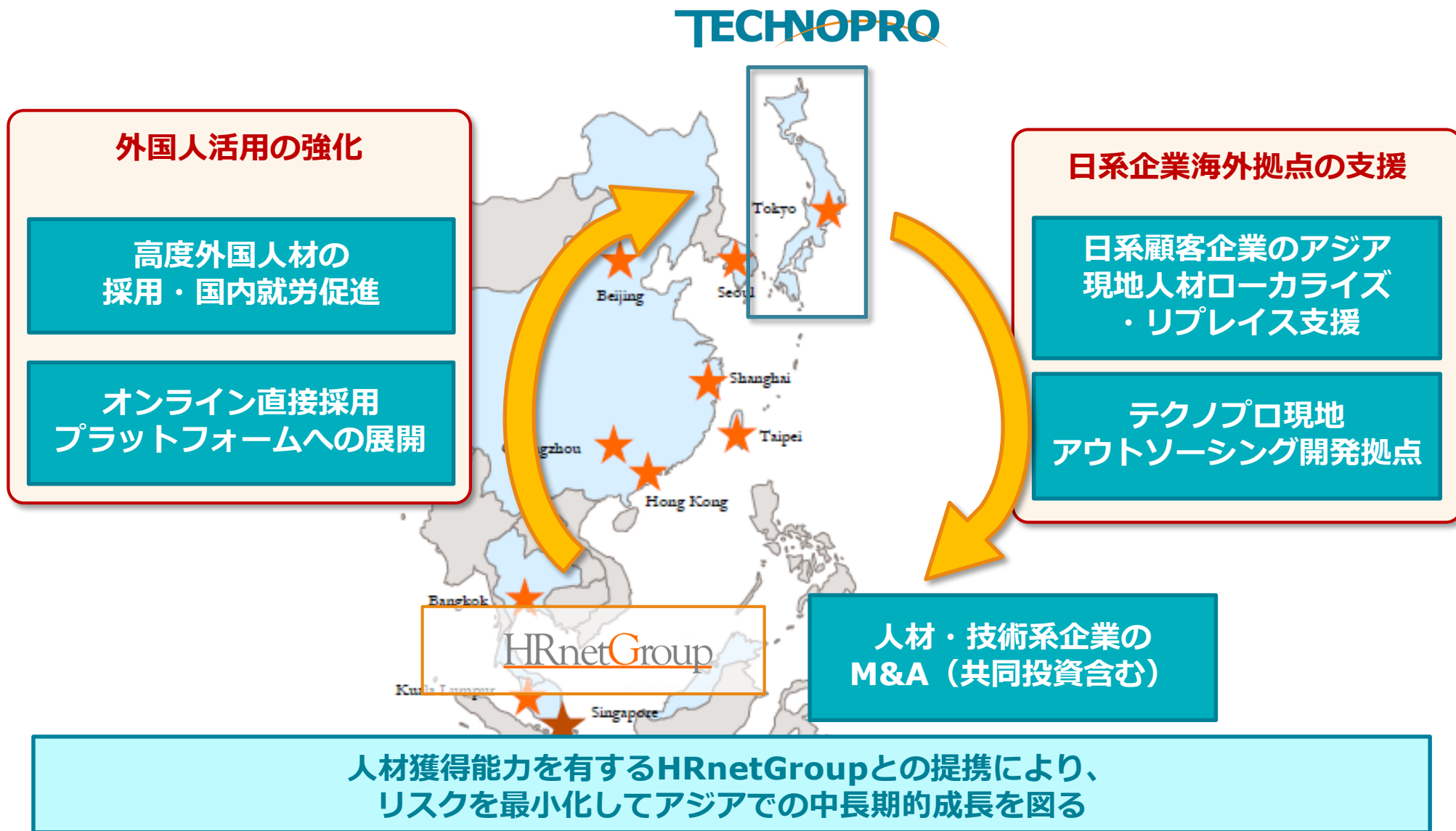
豊橋技術科学大学（脳神経科学共同研究）

O2社（技術コンサルティング）

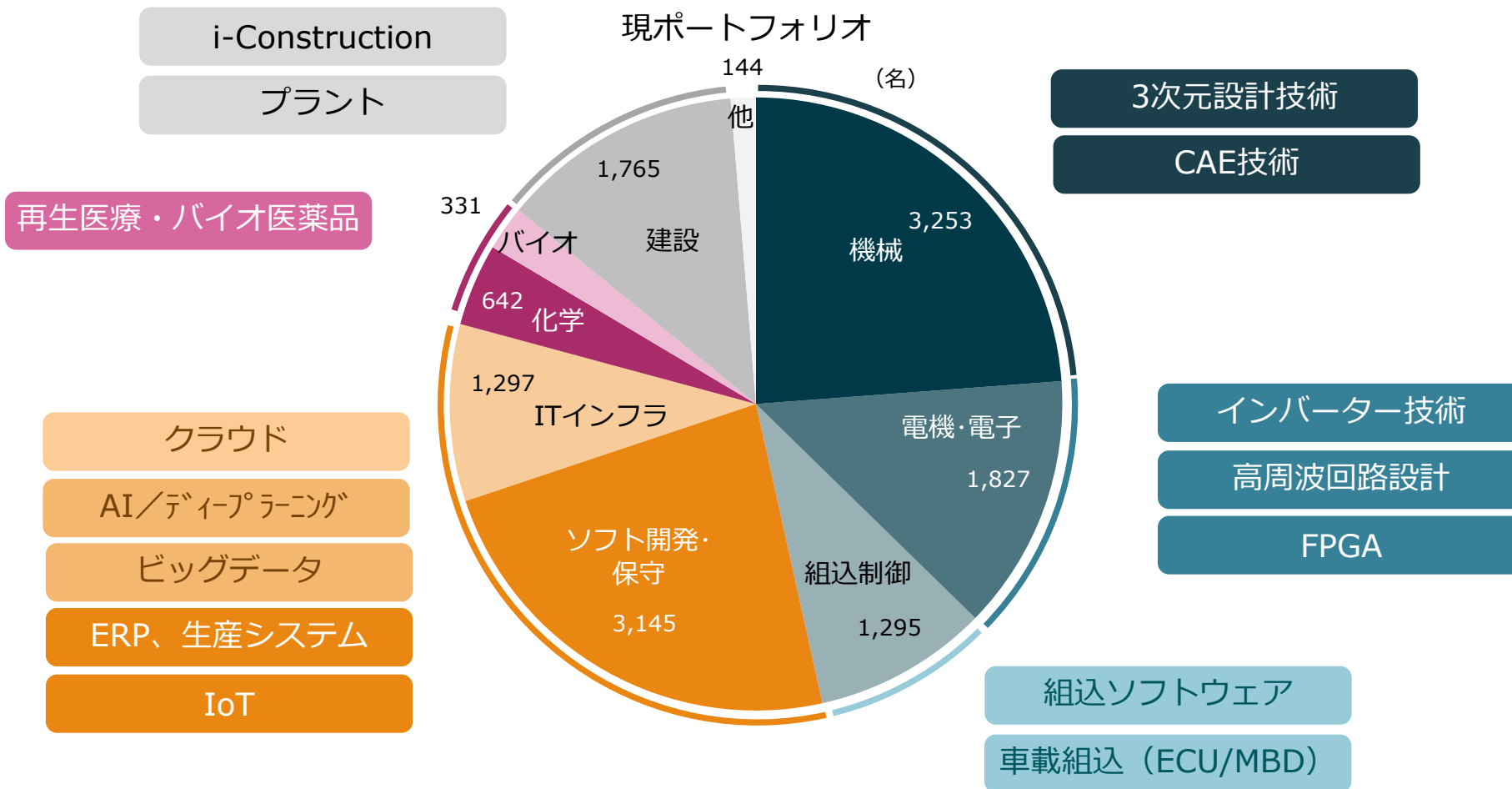
慶應義塾大学（ドローン技術）

...

③グローバル化の推進

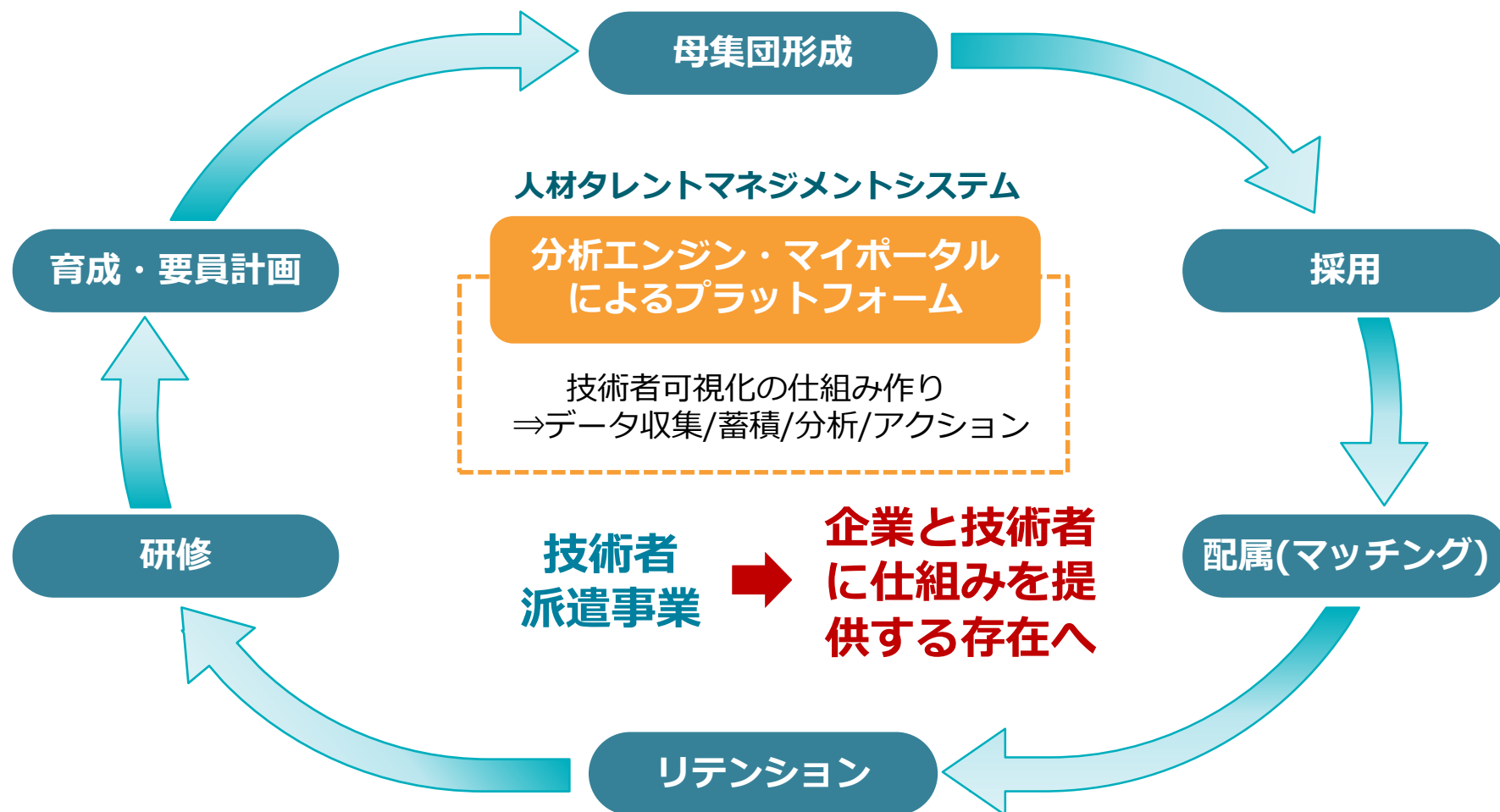


①から③の戦略により狙うターゲット領域



コア事業の強化、高付加価値化の推進、グローバル化により伸びる需要を着実に取り込む

④IT技術を活用したプラットフォーム化



コア事業のIT武装化を促進し、企業と技術者のニーズに応える人材サービス提供を促進

経営目標

□ 10年後を見据えた際の基盤となる5年間で位置づけ

＜本中期経営計画＞

経営基盤構築 2014-2015

成長加速 2016-2017

10年後の基盤 2018-2022

成長継続

売上

1 コア事業

2 多角化による成長

CAGR10%

5年間で
200億円
の投資枠

2

1

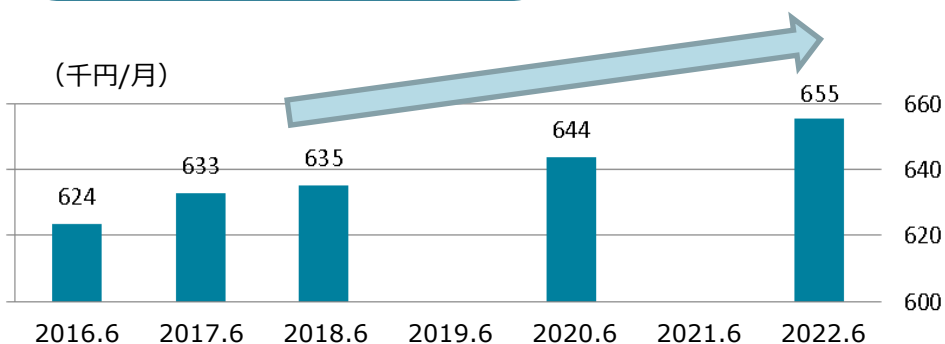
時間軸

(億円)

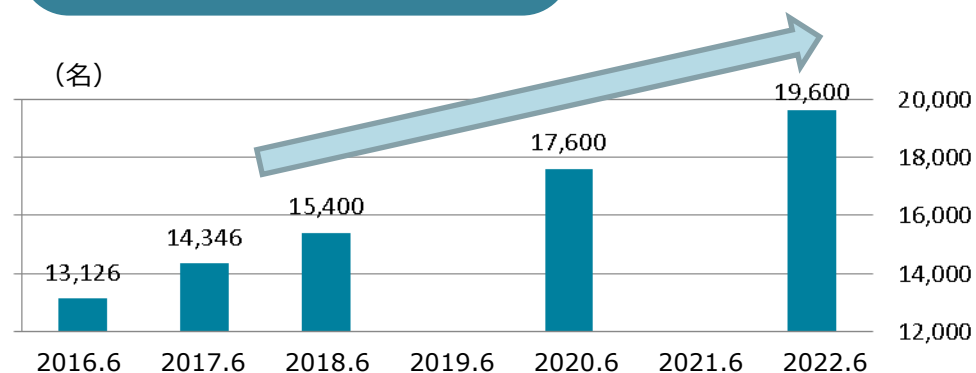
	2016.6	2017.6	2018.6	-	2020.6	-	2022.6	CAGR
売上高	903	1,000	1,090		1,350		1,600	10% 以上
営業利益	85	96	106		135		170	12% 以上
当期利益	74	77	76		90		110	7% 以上
ROE*	32%	30%			<20%以上>			

KPIs

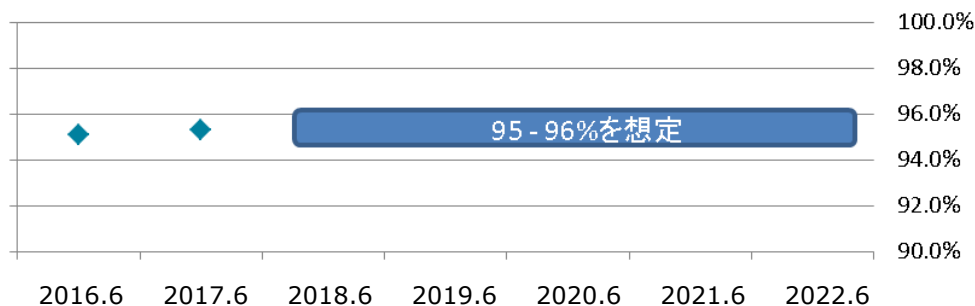
技術者当り売上高*



在籍技術者数*



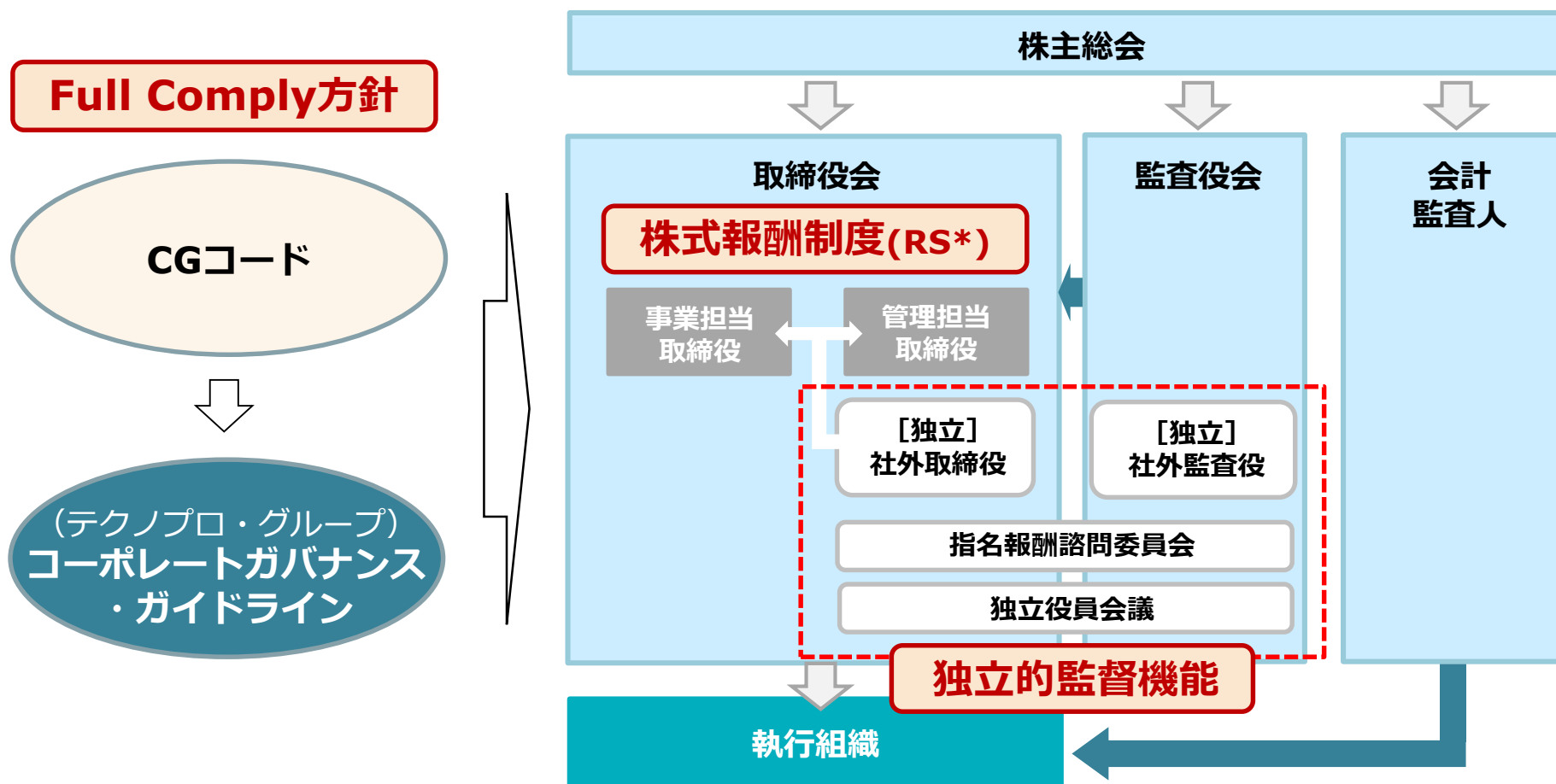
技術者稼働率*



- 上記経営目標の前提：
法人顧客市場・技術者労働市場が近年と同様のトレンドであること

*対象は国内。在籍技術者数は期末数値。M&A効果反映せず。

企業価値及び株主共同利益向上に向けたガバナンス体制



ガバナンス体制を引き続き強化すると共に、株式報酬制度（RS*）を導入

免責事項

当社は、現在入手している情報およ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