

2018 年 7 月 31 日（金）

テクノプロ・ホールディングス株式会社 2018 年 6 月期通期決算説明会
書き起こし原稿

◆決算説明

みなさん、こんにちは。

CFO の佐藤でございます。

本日はご多用中にも関わらず、多数ご出席を賜りまして誠にありがとうございます。

今日は中計の進捗も私からご説明させていただきます。

それでは 2 ページ目をお開きください。

▼2018 年 6 月期の業績概要

2018 年 6 月期の業績の概要でございます。

売上高については昨年比 16.4% 増の 1,165 億円、営業利益は 16.5% 増の 112 億円。

当期利益は 10.1% 増の 84 億 98 百万円ということで決算がしまりました。

2 月 2 日に業績の情報修正をさせていただきました数字が、一番右の欄に載っておりますが、いずれの指標についてもそれを上回ることができました。

なお、3 月に 200 万株の増資をさせていただきました。

それをベースにした一株あたりの利益、Earnings per Share は 244 円 81 銭でしたので、これも 2 月 2 日の増資前の業績予想を上回ることができました。

従いまして、配当金につきましては年間の数字で申し上げますと、120 円とさせていただきたいと思えます。

配当性向につきましては、増資を致しました関係で一株あたりの利益で計算すると若干歪みますので、配当総額を親会社に帰属する当期利益で除して 50% で計算させていただいております。

▼ビジネスユニット別業績

次 3 ページ目ですが、これは新しい情報の開示でございます。

当社は M&A を鋭意進め、事業モデルが複雑化して参りました。

単純な技術者派遣のみではなく、性格の違う事業が入って参りましたので、管理ベースではありますがユニット別に実績を開示させていただきました。

4 つのユニットですが、源流の技術者派遣の 2 社、テクノプロ、テクノプロ・コンストラクション。

2 つ目が上場後買収した国内の会社と、紹介会社テクノプロ・キャリア、それから海外の 2 社。

2 社のうち 1 つは元からあるテクノプロ・チャイナという当社の中国法人。

それから 3 月に買収したシンガポールのヘリウス・テクノロジーです。

4 つ目のユニットがテクノプロ・ホールディングス並びに連結調整になります。

テクノプロ・ホールディングスは人事、経理、総務、法務といったようなコーポレートスタッフ機能に加え、各カンパニーのシェアードサービス、例えば教育といったものを司っております。

ご覧いただきますように、売上高と営業利益に加えまして、派遣 2 社については技術者数、そのうちの外国籍の技術者、稼働率、売上単価。

国内の7社につきましては技術者数。

事業モデルが違うことや、外注を使っていることもあり、単価を計算するにはふさわしくないため、技術者数だけを開示しています。

海外の2社についてはエンジニアの数をお示ししています。

▼2018年6月期 損益構造

ページを飛んで5ページ目に移ります。

損益の構造についてお示しします。

売上高については、技術者の増加による増収が111億、源流の派遣2社の単価の上昇によるものが6億。

今期のM&A5社による要因が46億、ここに書いていませんが、この46億に相当する営業利益は3.7億です。

次に売上高総利益ですが、総利益率が1.9%ポイント改善したように見えます。

これは四半期の度に今年3回ご説明しましたが、区分表示の変更があります。

左下に書いたような数字とインパクトです。

その区分表示の変更によって0.7%ポイント、粗利は改善し、SGAは悪くなったように見えています。

粗利の改善要因の2つ目は稼働率の上昇です。

あとで詳しくご説明します。

3つ目は派遣以外の事業による貢献です。

例えばBoyd & Mooreの紹介事業や、PCアシストの教育事業は粗利率が4割を超えています。

そういうものが全体で0.8%ポイント貢献しています。

次にSG&Aですが、先ほど言いましたように、区分表示の変更で0.7%。

その他については左の下のほうに書いてありますが、採用費や教育研修費、後ほど中計の中で述べますシステムの関連費用などです。

5社M&Aをしました。

実際には来年度から連結されるトクオも入っていますので6社になりますが、そのコストやM&Aに伴う無形資産の償却費などが入っております。

法人所得税費用について若干コメントします。

3Qまでは法人所得税の費用率が約24.8%程度としておりましたが、出来上がりは23.8%でした。

その理由は、所得拡大促進税制の適用を今年度は受けることができたためです。

それによって1%改善しました。

制度自体が変わったので、来年は難しいです。

今年は適用ができました。

▼2018年6月期 CFとBSの状況

6ページ目。次のページです。

バランスシートの状況でございます。

ご覧の通りですが、のれんが49億円増えています。

これは買収した5社によるものです。

買収した会社の純資産と買収額の差はもっと大きいですが、そこにも書いてありますように、PPA

(無形資産)、ほとんどが顧客資産ですが、それは償却資産とする IFRS の会計ルールがございしますので、それによって 23 億円計上しています。

過去のものもありますので合計で 29 億円です。

なお、6 月の 29 日に買収を発表したトクオは来年度からの連結ですので、まだここには入っていません。

資本については、後程決算短信の連結持分変動計算書をご覧くださいと、変動がよくわかります。

一つだけ申し上げると、シンガポールのヘリウスという会社は買収したのは 51%です。

49%は現在の CEO が持っているのですが、5 年間の契約がありまして、彼らは Put Option を持っています。

その Put Option を評価して 30 億円を資本剰余金から長期未払い金に振り替えていますので、それらの結果が連結持分変動計算書を見るとよくわかりますので、そこを後ほどご確認ください。

▼国内技術者数・稼働率

次、7 ページ目。

国内の技術者数と稼働率です。

これは派遣の 2 社とエデルタ、プロビズモ、テクノライブが入っています。

6 月末の在籍技術者数は 1 万 6,797 人、そのうち外国籍の技術者が 756 人です。

先ほど東証でも言いましたが、756 人の外国籍のエンジニアがいる会社というのは日本では稀有だと思います。

平均稼働率は 95.7%でしたので昨年より 0.4%ポイント改善しました。

これが先ほどの損益の変動要因にきいてきているわけです。

この国内技術者の外数に海外拠点の技術者が 869 人います。

チャイナに 296 人、シンガポールとインドを合わせてヘリウスで 573 人います。

▼採用/退職の前年同期比較（国内）

8 ページ目。

採用と退職についてご説明しています。

ここで一つお詫びがあります。

過去計算していた中で、分子に一部有期雇用の社員が混在していることが判明しましたので、過去一年に遡ってクォーターに訂正させていただきました。

変更は約 0.1%くらいですので、トレンドは全く不変ですが、今回お詫びするとともに訂正させていただきました。

新しい正社員の退職率は 8.1%、前年は 7.9%でした。

日本のエンジニア全体が 10%を超える離職率ですので、比較的良いと考えております。

▼技術領域別稼働技術者数（国内）

次に 9 ページ。

技術領域別の稼働技術者数です。

昨年の円グラフも、一昨年の円グラフに対して何%増えたか書いてありますので、その比較感をご覧くださいと、すべての技術領域について稼働エンジニアは増加致しました。

特に IT ソフト系、加えて建築系も、以前にもご説明した通り、技術センターを八王子と大阪につくって未経験者に対して一か月間研修をして初期レベルのエンジニアに育てておりますので、建築系も随分 revive してきました。

▼売上単価推移 技術者派遣事業会社 2 社

1 ページ飛んで 11 ページ。

売上単価でございます。

昨年一年間の売上単価の平均は 63 万円。

前年度に比べて 3,900 円改善しました。

上昇率は 0.6%です。

若干ミスタイプがございます。

前年より稼働日減 1.1 日は per 月ではありません。

1.1 日、1 年間で減りました。

残業時間は 0.1 時間、これは per day です。

こういった影響によって 6000 円の per month の売上単価減少のインパクトがありました。

シフトアップとチャージアップはそこにお示しした通りです。

それらを除いた既存技術者の売上単価の上昇率は、B と書いてある部分に 1.9%と書きました。

私自身もちょっと不思議だと思いました。

3Q までは 2.7%と言いましたので、疑問に思いまして精査しました。

これは売上高で計算しています。

売上高とエンジニアの数で計算していますが、昨年 2017 年 4 月に入ったエンジニアの売上高は昨年度の数字に 3 カ月きいておりますが、今年度は 12 カ月きいております。

新卒の社員はすぐに単価は上がりませんので、4Q になると非常に低く見えてしまうのはおかしいと思いましたので、その下に期末時点を比較する表が示す通り、もう一表をつけさせていただきました。

これは昨年の 6 月末にいた社員が、今年の 6 月末に何%単価が増えたか。

12 月末で言えば、一昨年の 12 月末にいた社員が昨年の 12 月末に何%増えたかという単純な比較のほうが実態を表すと思いますので、そのような計算をあわせてお示ししました。

それによるとこの一年間で 3%、既存社員の単価が上がったことになります。

管理ユニット開示も始めましたので、また多数の新卒採用もしていますので、これからは時点での比較、つまりこの一番下の表での比較をさせていただこうと考えております。

▼2018 年 3 月 22 日実施 海外募集による新株式発行

12 ページ目。

おかげさまで、200 万株の増資を 3 月にさせていただきました。

それによって借入余力も高まり、これからも機動的にかつスピーディに M&A ができる体制ができたと思っております。

ありがとうございました。

冒頭で申し上げましたように、平均株数ベースでも EPS が予定をクリア致しました。

▼2019 年 6 月期の業績予想

最後に 2019 年 6 月期の業績予測を申し上げます。

青い欄です。

売上高については 15.9%増の 1350 億円、営業利益は 20.1%増の 135 億円。

来年税率正常化して約 33%になりますのが、それを吸収して当期利益は 4.7%増の 89 億円。

一株あたり当期利益は 245 円 49 銭となりますので、来年度の配当は 123 円とさせていただく予定です。

その前提となる在籍エンジニア数は 1 万 8,000 人以上、稼働率は 95～96%をベースとしています。

幅を持たせているということは、いつも私や西尾が申し上げているように、ガイダンスはコミットメントです。

▼2019 年 6 月期の配当予想

次のページ。

中間配は 50 円、したがって期末配は 73 円と書いております。

ここまでが決算のご説明でございます。

◆中計説明

続いて、中期計画のアップデートをさせていただきます。

申し訳ございません、今日は西尾が急用で出られませんので、私からご説明致します。

私自身が経営戦略、M&A、関連企業、情報システムや事業管理を主幹しておりますので、遠慮なくご質問いただければと考えております。

▼中期経営計画の概要 基本方針

まずおさらいします。

昨年7月に中期計画を発表しました。

期間は5年間。

そのときにも申し上げましたが、3年を目途に見直しを行う可能性があるということを申し上げました。

▼中期経営計画の概要 経営目標

次のページです。

2ページ目。

これもおさらいですが、そのときには2022年の6月期で売上高が1,600億以上、営業利益が170億以上、当期利益が160億以上、ROEはずっと20%以上ということを申し上げました。

▼中期経営計画の概要 成長戦略

3ページ目。

その成長戦略として4つを言いました。

コア事業の成長、高付加価値化の推進、グローバル化の推進、IT技術を活用したプラットフォーム化、そして5年間で200億円をM&Aに使いますということを申し上げるとともに、「成長への積極投資」、「適正な財務健全性」、「株主還元の規律」のバランスを重視した資本政策について申し上げました。

例えば、dividend on equityは10%をコミットしますと言いました。

▼中期経営計画の進捗状況

4ページ目。

中期計画はまだ1年しか過ぎていませんが、その進捗状況です。

左側がお示しした中期計画。

先ほど、2019年6月期のガイダンスを申し上げましたが、その数字はほぼ2020年6月期にお示しした中期計画の数字です。

すなわち、一年前倒しで進捗しています。

▼中期経営計画の進捗状況 M&A/業務提携

5ページ目。

進捗状況はまずM&Aとアライアンスについて4つの戦略別に整理したのが、この表です。

重要なのは M&A すればいいと考えているわけではないため、右にありますように M&A の体制を
しっかりフォローするために、外部人材も登用致しまして、関連企業部というものを私のもとで
設立致しました。

それからもう一つ。

事業を推進するためにグローバル事業推進部というものを設立して管理の側面、事業を拡大する
側面というフォローアップをする体制を整えております。

昨年買収した 5 社、来年度のインパクトは売上高で約 110 億円、ここには EBITDA12 億円と書いて
ありますが、営業利益では約 8 億円弱程度と見込んでおります。

一つ申し上げると、買収した会社がすぐに成長するということは現実的にほぼありません。

やはり中堅企業を買収していますので、上場会社の管理や内部統制に合わせるために、やはり始
めのうちはコストがかかりますし、そこに注力します。

しかし 18 年 6 月期には何か月かしか売上や利益に貢献しなかったのが、一年間フルに貢献しま
すので、これくらいの数字の貢献になるということです。

▼コア事業の安定的成長

次、6 ページ。

それぞれの戦略に沿ってご説明します。

まずコア事業の成長、中計のときに昨年はこういうようなことを言いました。

▼コア事業の安定的成長

それに対して、次のページ。

7 ページでは 2018 年の 6 月期では、コア事業の安定的成長の一つとして私たちはいつも採用代替
的 M&A と申し上げています。

Acquisition hiring です。

その目的で 2 社、エデルタという会社とテクノライブという会社を買収しました。

それぞれ約 240 人と約 170 人のエンジニアをいろいろな分野で持っている会社です。

それに加えて M&A ではありませんが、同業他社から事業譲渡を受けています。

例えば横浜を拠点とするシステム系の派遣事業社から、IT ヘルプデスク事業の譲渡を受けたり、
愛媛県を拠点とするシステム企業からネットワーク事業を譲り受けたりするなど、そういったこ
とが採用の中に入っています。

派遣法の改正の施行が 10 月 1 日に迫っています。

これからこのようなこと（事業譲渡など）が起こってくると思っています。

さらに新卒採用、人材育成の強化ということで 2018 年 4 月は 889 人の新卒を採用することがで
きました。

去年から比べると 355 人も増えました。

今までですでに 100% 配属しました。

ということはデマンドが相当強いということです。

それらに伴って、手前共の教育会社のピーシーアシストの Win スクールで様々な講座を開設して
教育の強化を図っております。

▼高付加価値化の推進

8 ページ目。

高付加価値化の推進について、昨年発表したときは 8 ページのようなことを言いました。

▼高付加価値化の推進

次に 9 ページ目。

2018 年 6 月期ではどういったことができたか示しています。

まずは M&A2 社について。。

プロビズモの買収、これはニアショアを活かした Web アプリの請負受託事業などです。

120 人です。

その右に書いたトクオというのは、先日発表したばかりですので、財務数字には入っていません。

来年度から貢献するわけですが、建築関係の多角化、高付加価値化に寄与すると考えております。

これは 19 年の 6 月期で売上は約 7 億円で、営業利益は 7,000 万円程度の貢献と思っております。

今回発表した昨年度の決算には入っていません。

それからアライアンス系では、この前トヨタさんとの連携が発表されました、データサイエンティストがたくさんいるアルベルトという会社ですが、ここで現在当社の 80 名のエンジニアが育成されています。

それから O2 グループへの出資を昨日発表しましたが、これは銀行系の投資ファンドさんと一緒に総額 2.5 億円の半分強を当社が出資致しまして、コンサルティングエンジニアの育成を図る取り組みを進めております。

▼グローバル化の推進

次に 10 ページ目。

グローバル化です。

先ほど申し上げましたように、当社は国内においても 756 人の外国籍のエンジニアが勤務していますが、それを 2022 年の中期計画期間中には 1,500 人くらいへおおよそ倍増させる計画です。

採用先としてかつては中国が多かったのですが、今はフィリピンやベトナムが多いです。

さらに韓国、台湾、今年数字を見てみますと韓国から、台湾から、あるいはミャンマーから、インドから、アジア各地に採用を広げています。

それからシンガポールに本社があるヘリウス・テクノロジーという会社を買収しました。

それから Boyd & Moore というのはインド、東京、シンガポールを拠点とし、IT 企業を主力とするハイエンド人材の紹介会社です。先ほどのユニット別の業績では国内に入れていますが、実際のオペレーションとしては海外人材の活用が大きいのでここに入れていきます。

両方ともインドに拠点を持っています。

ヘリウスはハイデラバード、Boyd & Moore はプネ、これはムンバイからちょっと行ったところですが、インドというのはエンジニアの数としても経済の成長からしても、私どものお客様である日本企業からしても非常に魅力的な市場です。

そういった布石を打っているということです。

▼IT 技術を活用したプラットフォーム化

次に戦略の 4 つ目、IT 技術を活用したプラットフォーム化。

これはコア事業を IT 武装化することにより、企業とエンジニアのニーズに応えるための人材サービスの提供を促進しようということで、人材のサプライチェーンの様々なオペレーションをシス

テム化する目的です。

まず採用については 2018 年の 4 月から、一つのパイロットカンパニーでシステムの施行を始め
ています。

それから左下のほうですが、全役職員を対象とした LMS、Learning Management System を稼働し
ました。

研修申込書にすでに履歴管理を一元化しました。

今は一生懸命 e-learning の教育講座などを作っているところです。

それから真ん中に分析エンジン・マイポータルがありますが、社員には必ず性格検査などもしま
すので、統計モデルの構築によって様々なデータ分析をして、どのように使えるかということ
を検証しています。

例えば採用基準モデル。

今はリクルーターという人間が採用していますが、レジュメを入れたり、過去の経験を入れたり
すれば、一定の採用基準モデルが絶対にできるはずで。

そういったことや、あるいは退職予想モデル。

勤怠はデータの中に入っていますし、休暇のデータも入っていますので、退職予想モデルもでき
るのではないかと。

それからリーダー適性モデルを作るなど。

そういったことを試行錯誤しているところです。

このようなことに、市場からいただいた資金を使わせていただきますし、我々のオペレーショ
ンの開発に資することになると思っています。

▼今後の展開

12 ページ目。

今後の展開ですが、先ほど申し上げましたように、ほぼ一年前倒しで計画が進んでいます。

2019 年 6 月期の状況も踏まえながら、2019 年 6 月期の決算のときには改定できるかもしれ
ないと考えております。

以上で私の説明を終わらせていただきます。

◆質疑応答

質問者① ご説明ありがとうございます。質問が2つあります。

まず1つ目が実績と計画の数字についての質問です。

実績を拝見致しますと4Qだけ他のQと比べると販管費の項目も含めて増えているので、おそらくM&Aのコスト等もあると思いますが、こちらについてもう少し詳しく教えてください。

あわせて今期は通常の年に比べますと、会社計画自体も利益の伸びが2割程度で力強いと思います。

ヘリウス等についてはEBITDAでの貢献で約7億円程度だと開示されていますが、買収した会社の貢献、それ以外の会社の貢献について分解して教えていただけると幸いです。

もう一つ目が中計についての質問です。

いずれの中計のターゲットにおいても順調に進捗しておられるように思いますが、その中でも特にここがもう少し足りないと感じるところがあれば教えてください。

外から見ているとグローバル化や、技術者の採用に関してかなり進んでいると思いますが、高付加価値化という点では外からでは分かりづらいと思いますし、実際に買収した会社が利益の面で貢献するには時間がかかるというご指摘がありましたが、利益率の点で言うといつ頃から貢献してくるのか教えてください。

佐藤 18年6月期の4Qですが、販売費並びに一般管理費が異常だというのはその通りでございます。ご指摘の通りM&A関連の費用、Due diligence やいろんな fee をこの期に一気に入れました。

そういったことが一つ。

それからはっきり申し上げると、我々の各カンパニーの業績が良好でしたので、来年度に向けての採用費をかなり使いました。

来年度に良い業績が出るように、採用費を2億円以上余分に使いました。

それからシステム関係の費用も佳境に入りつつあるので、4Qから随分使っています。

というようなことがあって増えたという側面があり、パーセンテージが売上と合わないのはそのためです。

額が増えたのは4Qに新たに2社加わっているためです。

来年度の数字はいつも私が出しているものよりも強気かと思いますが、これはコミットメントとして出させていただきました。

先ほども申し上げたかもしれませんが、今年買収した会社の売上高は来年度から110億円、それから利益で8億円程度の貢献です。

ヘリウス1社で7億円のEBITDAであり、IT系の会社のためシステムの設備を持っていますから、営業利益ではそれほどありませんが、8.5億円程度ききます。

国内の買収会社は、2年前上場後に買収したピーシーアシストやオンザマーク、Boyd & Moore という会社は営業利益率が10%を超えています。

昨年度買収した会社は、開示の際に過去の業績をお示ししましたが、それほど多く利益を出していませんので、徐々に吸収し、スタッフについてもホールディングスに寄せて効率化することで徐々に良くなってきます。

買収した会社で赤字の会社は一社也没有ありません。

以上のようなご理解を賜れば幸いです。

二つ目の中計で足りない部分は何かという質問ですが、やはりたくさんの新卒採用と中途採用を行うと単価が上がらなくなります。

そこが中計の想定よりも、財務業績は良いが単価という面では少々足りないと感じております。

それでよろしいでしょうか？

質問者① ありがとうございます。

今のお話からすると、実績では 4Q で 3～4 億円くらいは多めに使っているようなイメージで、コアの事業では人数が増えた分単価の伸びが弱くなっているためここを頑張りたいといった感じでしょうか？

佐藤 そうということです。

質問者① わかりました。ありがとうございます。

質問者② 2つお願いしたいのですが、先ほども少しお話がありましたが、派遣法の絡みのところで 10 月から雇用安定措置が始まるかと思いますが、このあたりで M&A の機運が御社、それから業界全体で高まっているのか、まだ動きとしては出ていないのか現状の感触を教えてください。これが一点目です。

二点目は中計資料 10 ページ目のグローバル化の推進のところで、先ほどから買収した会社はすぐには立ち上がらないというお話がありましたが、長めの話の中で海外の拠点という点で言うと現地の日本企業や、国内の日本企業に外国の方を連れてくるというシナジーは当然考えていらっしゃると思いますが、このあたりはどれくらいのタイミングで動き始めてくるものなのか、どのようにイメージしたら良いかヒントをいただけたらと思います。

この 2 点です。お願いします。

佐藤 10 月 1 日の派遣法の改正の施行に伴って、M&A の動きはどうかというご質問でしたが、今現在じわじわと高まっていることには間違いありません。

先ほど言いましたように、そもそも免許が取れない会社さんには我々がソーシングしてお客様にアタックをしているわけですが、実際に 10 月 1 日に法律が改正された影響で一気に変わるかと言えばそうではないので、じわじわきいてくると思っています。

大所の M&A というのは派遣法絡みでは難しく、場合によっては M&A での開示ではなく、採用になってきている側面があると思います。

グローバル化のシナジーの具現化はいつ頃になるかという 2 つ目のご質問ですが、例えばヘリウスについては、すでに日系の大手の Sler、あるいは大手の Sler さんから現地でファーストオーダーはいただきました。

実態は数人という単位ですが、そのように実績を積んでいながらシナジーは出ていくものだと考えています。

採用につきましても、ここでは述べませんでしたが、HRnet という 3%出資した会社との連携の中で外国人の採用も徐々にできています。

しかし全体が 10%成長している中で彼らも同じように成長すると言われてたらそれはなかなか難しいです。

海外の会社はまだ買収して数カ月ですので、これからよく internal control をきかせながら見ていくということで、現段階でいつ頃かということはいえませんがご了承ください。

質問者② 違う話で申し訳ないですが、今外国人の技術者が 756 名いらっちゃって、中国、韓国、台湾などアジア全般から広がって生きているというお話はありましたが、どのように海外、特にアジア圏の方々が御社を通じて働いている、つまりどのように人の確保をしていて、さらに 1,500 人に向けて今後どのようにやっていくのか、このあたりについて補足で結構ですので教えていただければと思います。

佐藤 基本的には現地にそういったエージェントがありまして、そのエージェントとコミュニケーションを重ねながら行っています。新卒採用が多いです。

基本的には新卒の皆さんにアプローチをするというやり方が一つ、それから国内にいる留学生にアプローチをするというやり方がありまして、私共の採用担当がこの前もベトナムに行ったり、フィリピンに行ったりしてセミナーを開いて、そのエージェントとともに学生などを集めて採用活動をしています。

ですから四半期に 1 回程度は（現地に）行って、採用しています。

質問者③ ご説明ありがとうございました。

一点確認させていただきたいのですが、M&A もかなり数が増えて期中で資金調達もされていて、財務戦略において御社は資本コストをどれくらいの設定で投資や調達をしているのか、数字があれば教えてください。

佐藤 資本コスト（※WACC）においていつもシミュレーションしているのは、およそ 6.5%程度です。

いろんな見方があるので一概には言えませんが、社内のシミュレーションとしてはそれくらいです。

それで答えになったでしょうか？

質問者③ わかりました。ありがとうございます。