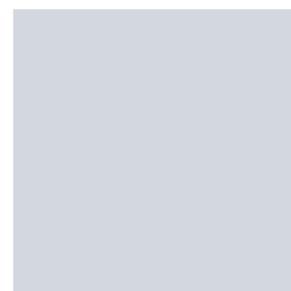
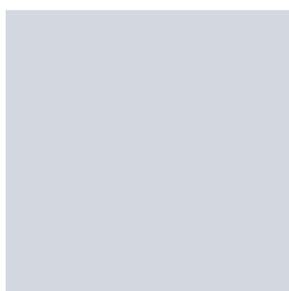
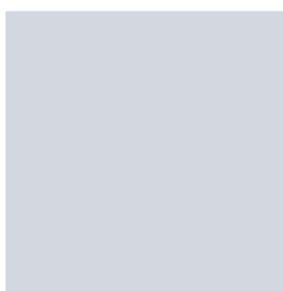


# Integrated Report 2018

2017年7月1日~2018年6月30日



社会を動かすエンジニア集団へ。

## テクノプロ・グループ

は、技術者や研究者の持つ夢の実現をサポートし、お客様にはさらに高品質のサービスをご提供し、ひいては、より素晴らしい社会の創造に資することをビジョンに掲げています。このビジョンにもとづき、エンジニアが業界をまたがって活躍できる環境をつくり、変化を続ける市場に柔軟に対応できる産業構造を実現することが、当社グループの最大の価値創出であると考えています。進歩あるところに、企業や産業の栄枯盛衰は避けられません。これはエンジニアについても同じです。だからこそ、社会の貴重な資源であるエンジニアを、需要が拡大していく分野に再配置することが重要です。またエンジニアとして働き続けるためには、新しい事業や成長分野のニーズに合わせて、自らのスキルを磨き続ける必要があります。当社グループは、新たな技術への挑戦を支え、エンジニアの価値を高めながら最適配置を実現するという、社会的に重要な役割を担っています。



専門性の高い技術者集団として、グローバルに事業を展開するお客様の研究・開発・設計を様々なソリューションで支援します。



エンジニア一人ひとりに誠実に向き合い、夢の実現をサポートするパートナーです。



エンジニアが業界をまたがって活躍できる環境をつくることで、変化を続ける市場に柔軟に対応できる産業構造の実現に貢献します。

<p><b>業績概況と事業環境</b></p>	<p><b>経営方針と計画の進捗</b></p>	<p><b>事業概要と戦略</b></p>	<p><b>財務・業績報告</b></p>
<p>05 財務・非財務ハイライト</p> <p>07 日本の技術人材サービス市場</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 技術人材サービスの市場動向と成長性</li> <li>・ 研究開発需要の拡大は継続</li> <li>・ 日本の雇用慣行と労働市場のミスマッチ</li> <li>・ 技術人材不足の深刻化と日本の技術職の抱える問題</li> </ul>	<p>19 トップメッセージ</p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中期経営計画は目標に対し1年前倒しで進捗</li> <li>・ コア事業（技術者派遣事業）の安定的成長</li> <li>・ M&amp;Aを通じた高付加価値化とグローバル化の推進</li> <li>・ IT技術を活用したプラットフォーム化</li> <li>・ すべての人の可能性を伸ばす</li> <li>・ 10年後も輝く企業であるために</li> </ul>	<p>25 ビジネス領域</p> <p>26 事業データ</p> <p>27 マネジメントインタビュー</p>	<p>45 2018年6月期概況</p> <p>47 連結財政状態計算書</p> <p>49 連結損益計算書及び連結包括利益計算書</p> <p>50 連結持分変動計算書</p> <p>51 連結キャッシュ・フロー計算書</p>
<p><b>重要課題への取り組みによる価値創造</b></p> <p>11 価値創造のプロセス</p> <p>13 重要課題の特定</p> <p>15 テクノプロ・グループの重要課題（マテリアリティ）</p>	<p>23 CFOメッセージ</p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上場来の取り組みが結実</li> <li>・ 人材育成への注力</li> <li>・ M&amp;Aの積極的活用</li> <li>・ 中期経営計画を前倒しで改定する可能性も視野に</li> </ul>	<p><b>価値創造を支える経営基盤の強化</b></p> <p>31 コーポレート・ガバナンス</p> <p>35 事業等のリスク</p> <p>37 コンプライアンスと社会的責任</p> <p>39 取締役</p> <p>41 社外取締役鼎談</p> <p>43 監査役</p> <p>44 環境への取り組み</p> 	<p>52 会社情報・株式情報</p>

レポートの編集方針

本レポートでは、テクノプロ・ホールディングスの経営に関する基本理念・経営方針、そしてグループの事業戦略やCSR経営への取り組みなどを掲載しています。当社グループの事業活動の目的は、お客様や社会への価値の提供であり、その結果として売上や利益があると考えています。本レポートを通じて様々なステークホルダーの皆様に、当社グループの価値創造活動や長期的方向性をご理解いただけたら幸いです。

報告対象組織

テクノプロ・ホールディングス株式会社と連結子会社を合わせたグループ全体を対象としています。グループ全体を指す場合は「当社グループ」、テクノプロ・ホールディングス株式会社のみを指す場合は「当社」と分けて記載しています。

報告対象期間

2018年6月期（2017年7月1日～2018年6月30日）。ただし、重要事項については2018年6月期以前・以後の報告を含んでいます。

見直しに関する注意事項

本レポートには、当社および当社グループの将来に関する記述が含まれています。こうした記述は、本レポート作成時点における入手可能な情報および将来の業績に影響を与える不確実な要因に係る仮定を前提としており、かかる記述および仮定は将来実現する保証はなく、実際の結果と大きく異なる可能性があります。また、事業戦略など、将来の見直しに関する事項は、その時点での当社の認識を反映しており、一定のリスクや不確実性が含まれています。そのため、将来の見直しと実際の結果は必ずしも一致するものではありません。

## 財務・非財務ハイライト

テクノプロ・ホールディングス及び連結子会社  
2014年から2018年6月30日に終了した各連結会計年度

単位：百万円

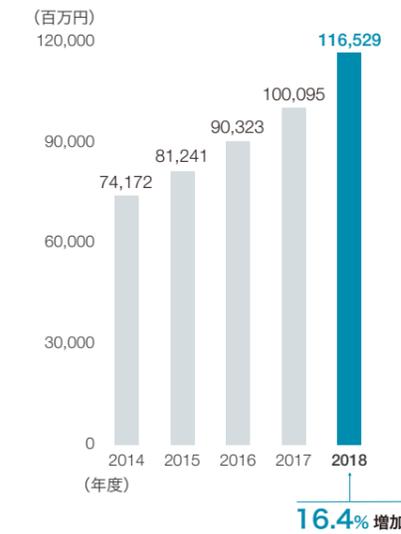
	2014	2015	2016	2017	2018
売上収益	74,172	81,241	90,323	100,095	<b>116,529</b>
売上総利益	16,840	19,081	21,328	23,435	<b>29,475</b>
営業利益	5,688	7,283	8,494	9,647	<b>11,238</b>
税引前利益	4,201	6,832	7,920	9,559	<b>11,163</b>
親会社の所有者に帰属する当期利益	4,027	6,874	7,359	7,717	<b>8,498</b>
基本的1株当たり当期利益(円)	118.20	201.76	215.80	225.58	<b>244.81</b>
希薄化後1株当たり当期利益(円)	—	—	—	—	<b>244.62</b>
1株当たり年間配当金(円)	0.00	100.88	111.52	112.79	<b>120.00</b>
資産合計	53,616	58,778	63,634	70,119	<b>88,201</b>
資本合計	15,070	21,973	24,148	27,696	<b>42,967</b>
営業活動によるキャッシュ・フロー	4,869	6,827	7,950	8,634	<b>10,798</b>
投資活動によるキャッシュ・フロー	△279	△304	△906	△2,864	<b>△5,361</b>
財務活動によるキャッシュ・フロー	△6,607	△4,502	△6,145	△4,087	<b>2,826</b>
売上総利益率(%)	22.7	23.5	23.6	23.4	<b>25.3</b>
売上収益営業利益率(%)	7.7	9.0	9.4	9.6	<b>9.6</b>
ROE(%)	30.8	37.1	32.0	29.9	<b>24.5</b>
国内総在籍技術者数(人/年度末)	11,089	11,969	13,127	14,346	<b>16,797</b>
国内技術者稼働率*1(%)	95.3	95.4	95.1	95.3	<b>95.7</b>
国内技術者採用数(人)	2,230	2,413	2,541	2,684	<b>4,151</b>
技術者派遣2社の1人当たりの売上高*2(千円)	—	—	—	626	<b>630</b>

\*1 Σ[月末稼働技術者数]/Σ[月末総在籍技術者数]により算定。

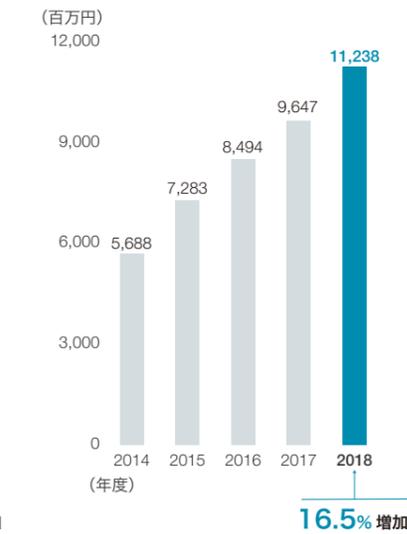
\*2 (株)テクノプロ、(株)テクノプロ・コンストラクションの売上高合算/Σ[月末稼働技術者数]により算定。

- 営業収益は前期に対し164.3億円増加(前期比16.4%増加)
- 営業利益は同15.9億円増加(前期比16.5%増加)
- 1株当たり年間配当金は120円(配当性向50%)  
(中間配当金50円/期末配当金70円)
- 期末の国内拠点技術者数は16,797名(前期末比2,451名増加)
- 期末の海外拠点技術者数は869名(前期末比619名増加)
- 平均稼働率は95.7%と適正水準である95%台を維持(前期は95.3%)
- 採用数は4,151名(前期比54.7%増加)
- 正社員退職率は通期8.1%(前期は7.9%)
- 技術者派遣2社の1人当たり売上高(1カ月平均売上)は630千円(前期比3.9千円/月の増加、上昇率0.6%)

売上収益



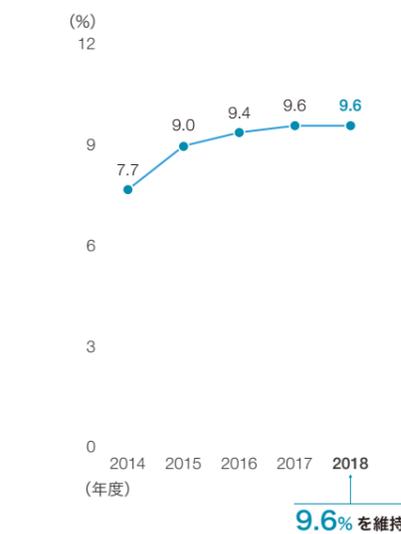
営業利益



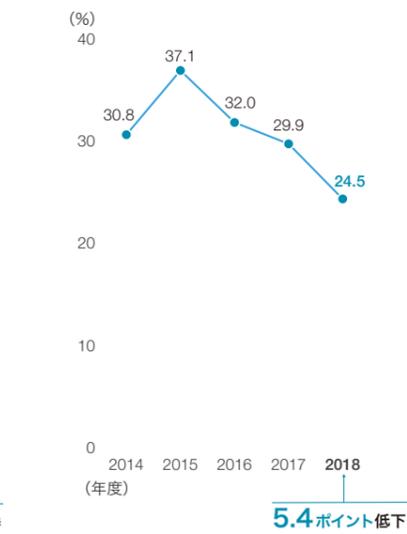
親会社の所有者に帰属する当期利益  
基本的1株当たり当期利益



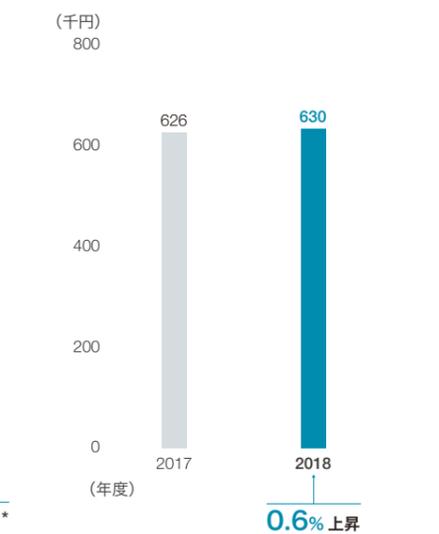
売上収益営業利益率



ROE



技術者派遣2社の1人当たりの売上高\*



\* 税率正常化によるもの(2018年6月期完了)

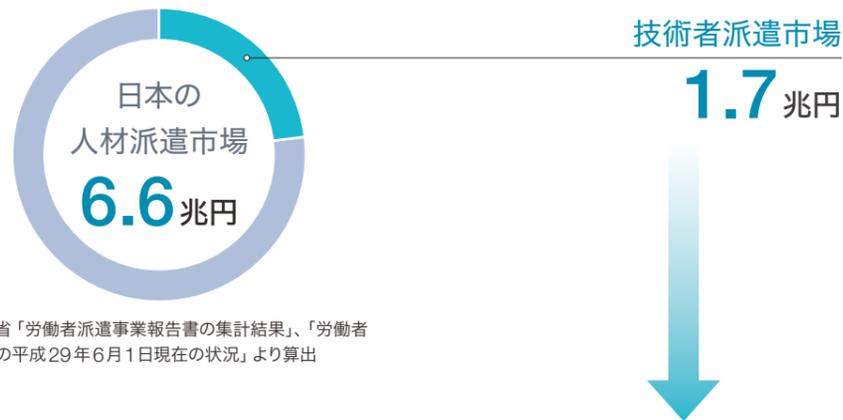
\* (株)テクノプロ、(株)テクノプロ・コンストラクションの売上高合算/Σ[月末稼働技術者数]により算定。

## 日本の技術人材サービス市場

### 技術人材サービスの市場動向と成長性

日本の人材派遣市場は全体で6.6兆円<sup>※1</sup>の規模であり、そのうち技術者や研究者などの高度な専門性が求められる技術者派遣市場は約1.7兆円<sup>※2</sup>と推計されます(一部製造技術者を含む)。技術人材サービス市場は、

当社グループを含むトップ2社の規模が他を大きく引き離している状況にあります。シェアはそれぞれ5%から7%程度と推定され、成長余地の大きい市場です。



※1、※2 厚生労働省「労働者派遣事業報告書の集計結果」、「労働者派遣事業の平成29年6月1日現在の状況」より算出

### 技術者派遣市場 上位5社

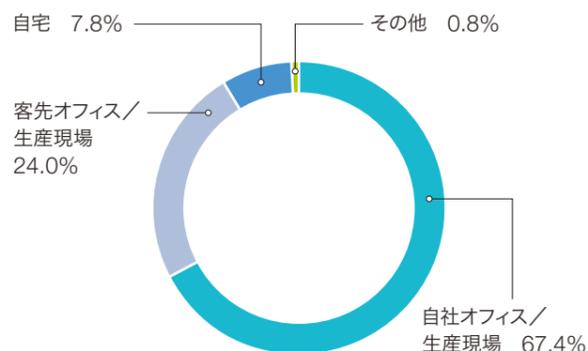
順位	企業名	売上高(百万円)	シェア
1位	テクノプロ・グループ(連結)	116,529	6.9%
2位	メイテック(連結)	93,618	5.5%
3位	アウトソーシング(国内技術系)	51,264	3.0%
4位	フォーラムエンジニアリング	34,500	2.0%
5位	トラスト・テック(技術系領域)	33,573	2.0%

データ出所：矢野経済研究所、各社公表資料をもとに当社算出・作成

また当社グループは人材派遣以外に、受託契約などによるアウトソース需要も獲得しています。日本の情報サービス産業は全体で16兆円規模であり、受託開発はその外注費分だけでも6兆円の大きな市場です<sup>※</sup>。当社グループの調べによると、ITエンジニアの4人に1人は客先に常駐して勤務しており、技術者派遣市場以外にも技術人材によるサービスの潜在市場は広いと当社では考えています。

※経済産業省「平成30年特定サービス産業実態調査」

### ITエンジニアの勤務場所



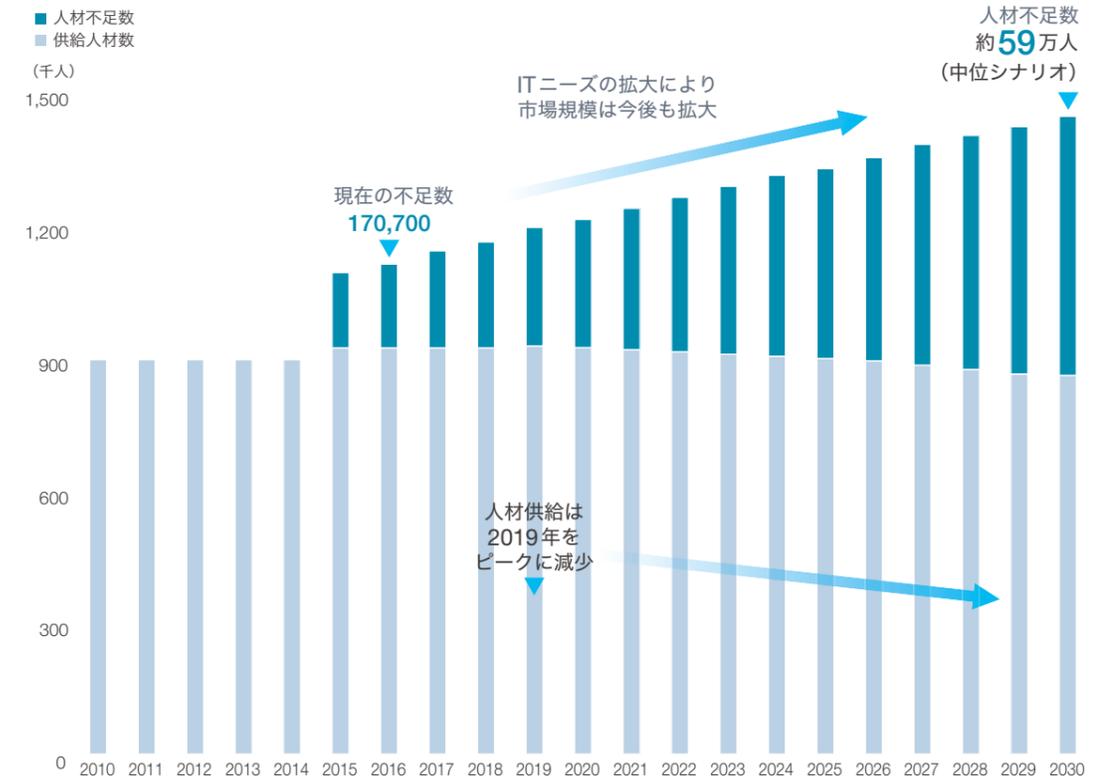
出典：「エンジニアの働き方と仕事の満足度」調査 当社調べ

### 研究開発需要の拡大は継続

日本企業は、長期にわたって継続的に研究開発投資を拡大してきました。一方で、技術革新が加速し開発が必要とされる技術分野が拡大するにつれ、自社の社員だけですべての研究開発を実施するのは難しくなり、外部のリソースを活用する企業が増えました。その結果、技術者派遣を中心とした技術サービス市場は、研究開発費の伸びを上回る拡大を続けています。その傾向は近年、技術革新のスピードが上がっている自動車やIT分野において特に顕著であり、AI、IoT、ロボットに加え電気自動車(EV)や省エネ、自動運転などの分野で投資の拡

大が続いています。2019年3月期には、日本企業の研究開発費は前期比4.5%増え、9年連続の増加となる見込みです(日本経済新聞社調査)。研究開発は企業成長の生命線であり、短期的な景気動向には左右されにくい分野であると言えます。一方で生産年齢人口の減少が進む中で人材の供給は限られており、技術人材の不足は深刻化しています。こうした背景のもと、設計開発・研究開発のアウトソーシング市場は、今後さらに発展していくと見られています。

### IT人材の不足規模に関する予測



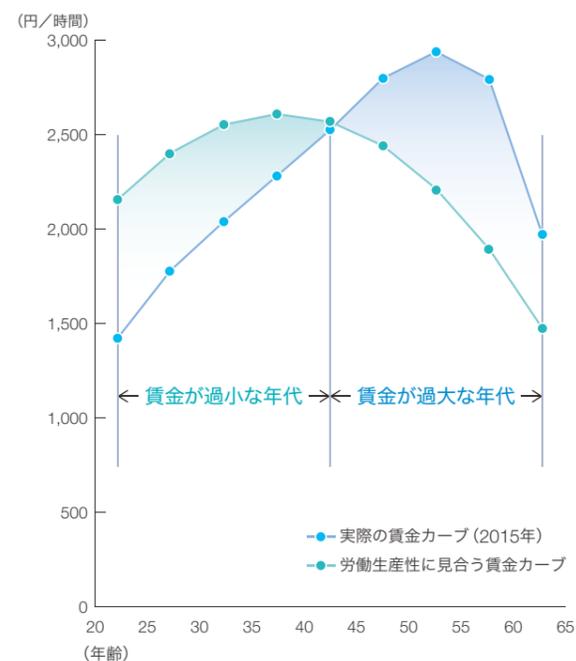
出典：経済産業省「IT人材の最新動向と将来推計に関する調査結果」

日本の雇用慣行と労働市場のミスマッチ

技術人材サービスへの需要のもう一つの背景として、日本の労働市場のミスマッチがあります。日本の大企業では現在でも新卒一括採用・年功賃金・終身雇用を特徴とする、いわゆる日本型雇用制度が一般的であり、若年層の賃金が相対的に低く、勤続年数が増すごとに賃金が上昇していきます。この制度により、就業者は一つの企業に長期間在職するインセンティブが働きますが、中途採用の際には生産性と賃金のミスマッチが生じます。その結果、日本の雇用市場は流動性が低く、国際競争力の低下が懸念されるだけでなく、キャリアチェンジをし

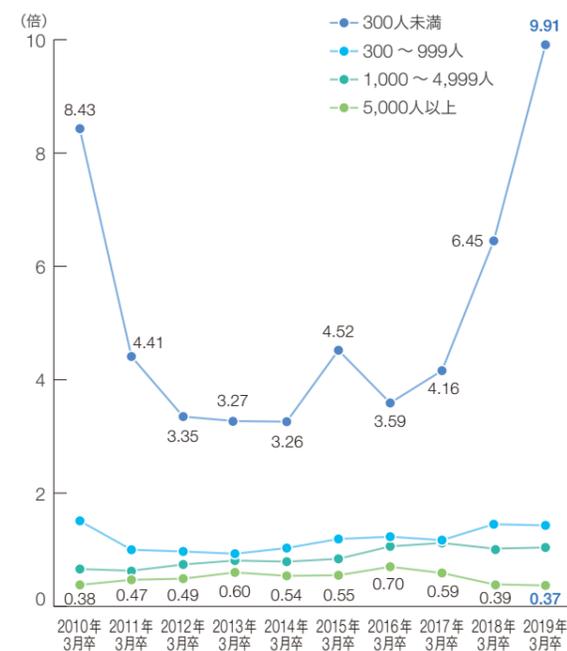
たい就業者から見ても、転職のリスクが大きいことが障害となって十分に力を発揮できない状況があります。また新卒採用においても、終身雇用のため安定性が重視され大企業に求職者が集中する一方、雇用調整が難しいことから企業は最低限の人数しか社員を雇用せず、ここでも需給のミスマッチが生じています。当社では、技術者派遣によって個人が転職のリスクを負うことなく、スキルや経験が最も活かされるポジションへの最適配置を実現することで、技術者の市場価値向上と日本企業の国際競争力向上に貢献できると考えています。

年功賃金型賃金カーブと、労働生産性に見合う賃金カーブ (1時間当たり)



出所：三菱UFJモルガン・スタンレー証券投資情報部『エクイティリサーチ 転載レポート』2017年5月1日  
 (注) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』、永沼・西岡(2014)等より三菱UFJモルガン・スタンレー証券作成  
 年齢別の労働生産性を推計した上で、賃金が生産性に比例し、人件費総額が変わらないような水準の賃金を試算することで、労働生産性に見合う賃金カーブを得た。年齢別生産性は、永沼・西岡(2014)『わが国における賃金変動の背景：年功賃金と労働者の高齢化の影響』の推計値を元に試算した。

従業員規模別大卒求人倍率



出典：リクルートワークス研究所『第35回ワークス大卒求人倍率調査』

技術人材不足の深刻化と日本の技術職の抱える問題

技術人材の不足は深刻化していますが、日本の技術者の処遇は海外と比較して相対的に低い状態が続いており、需給のミスマッチの要因となっています。テクノプロ・グループがSTEM人材の育成を専門に研究する同志社大学中田善文教授に依頼して実施した調査によると、2016年時点で日本の技術人材の給与は米国の5割から6割と低い水準にあります。国内の職業間の相対的な処遇で比較しても、米国における技術者の給与水

準は通信機器組立工の2.5から2.8倍であるのに対し、日本では1.3から1.8倍に留まっています。日本型雇用制度は職種別賃金でないため、人材不足でも特定の職種の賃金は上がりやすく、このことが不足する技術者の処遇改善を遅らせ、人材不足を招いている一つの背景と考えられます。技術者派遣には、プロフェッショナルの労働市場を確立し市場価値を向上させることで、技術人材不足の解消に貢献する役割も期待されています。

購買力平価で計算した職種別年収の日米比較 2016年時点 (指数：米国=100)

職種	日本
医師	54
部長	97
課長	140
高等学校教員	125
デザイナー	74
薬剤師	43
<b>技術者(士)</b>	<b>60</b>
SE	61
プログラマー	49
保険外交員	63
臨床検査技師	94
看護師	71
販売店員	66
パン・生洋菓子製造工	124
用務員	91
給仕従事者	122
通信機器組立工	94
調理士	122
理容・美容師	95

出典：「エンジニア給与の日米比較調査」報告

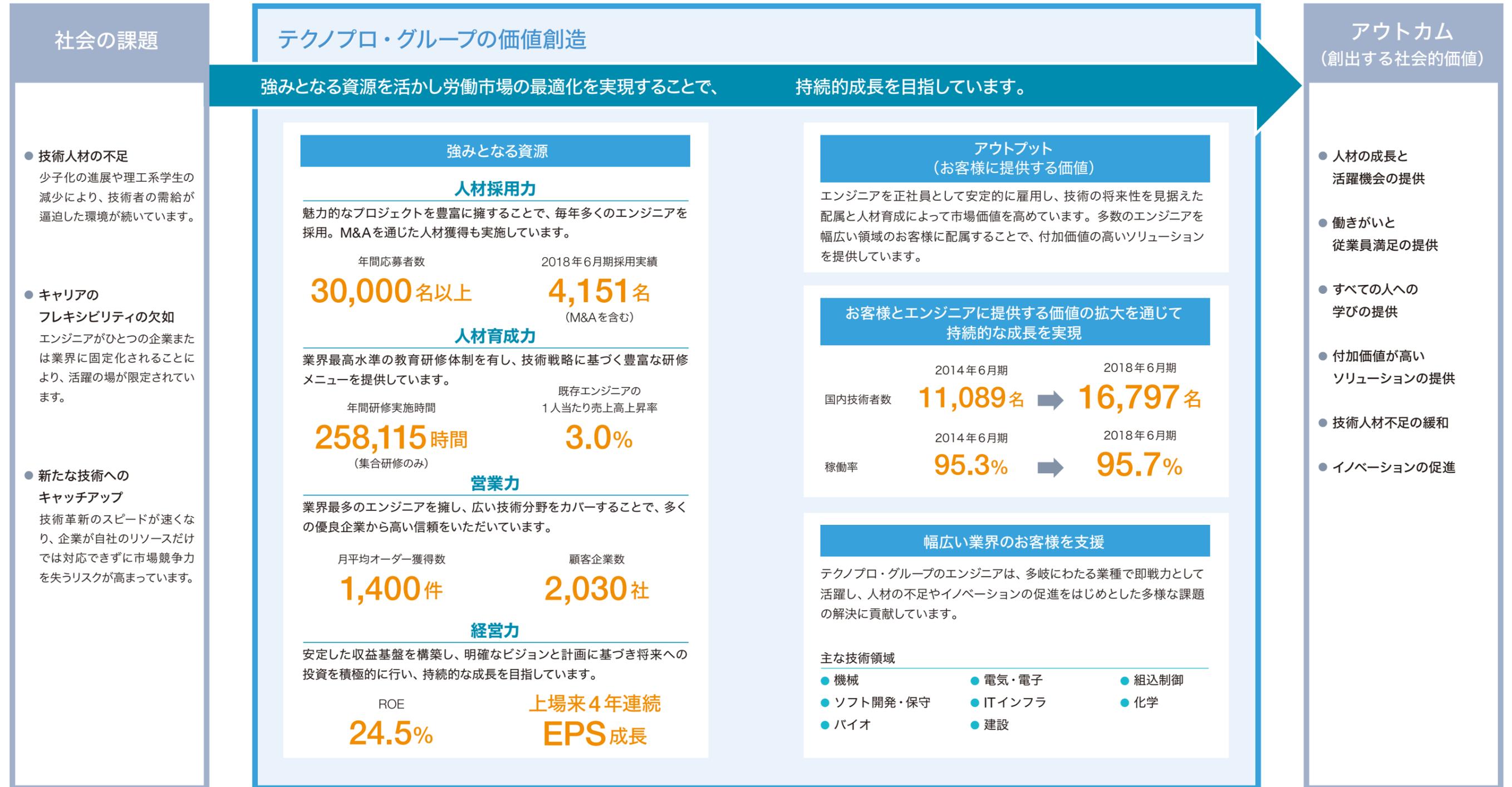
通信機器組立工の年収を100とした場合の職種別年収指数の日米比較 2016年時点 (指数：通信機器組立工=100)

職種	日本	米国
医師	332	583
部長	268	261
課長	381	257
高等学校教員	205	154
デザイナー	136	172
薬剤師	168	367
<b>技術者(士)</b>	<b>177</b>	<b>278</b>
SE	170	265
プログラマー	129	246
保険外交員	124	186
臨床検査技師	145	145
看護師	148	197
販売店員	102	146
パン・生洋菓子製造工	99	75
用務員	89	92
給仕従事者	92	71
<b>通信機器組立工</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
調理士	105	81
理容・美容師	91	91

出典：「エンジニア給与の日米比較調査」報告

## 価値創造のプロセス

テクノプロ・グループは、エンジニアの活躍を支え、拡大する技術アウトソーシングニーズに応えることで、社会的価値を創出するとともにグループの持続的成長を実現していきます。



## 重要課題の特定

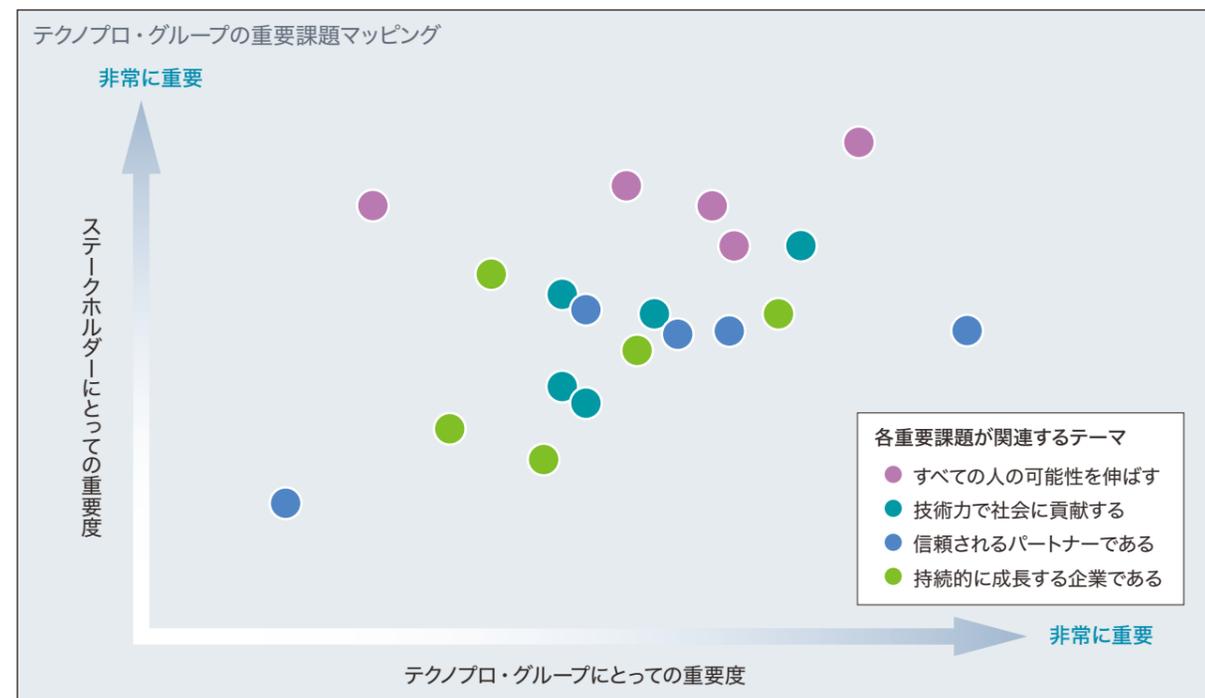
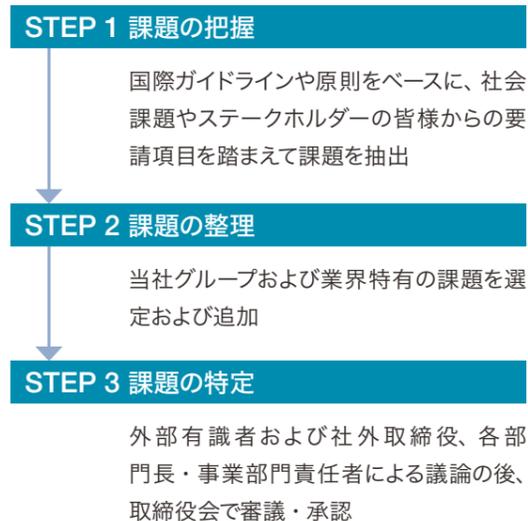
テクノプロ・グループは、価値創造を支え高めるために優先的に取り組むべき経営上の重要課題（マテリアリティ）を特定し、その取り組みを通じて持続的な成長を目指します。

### マテリアリティ特定のプロセス

経営上の重要課題は、当社グループを取り巻くステークホルダーの皆様と当社グループ双方への影響度という視点で抽出しています。特定にあたっては、外部有識者および社外取締役、各部門長・事業部門責任者の意見を反映しています。また、重要課題を4つのテーマにグルーピングすることで内容を明確にするとともに、テーマごとにKPIと目標を設定しています。重要課題への取り組みを通じて持続的な成長を目指していきます。



部門長・事業部門責任者による議論



### テクノプロ・グループの重要課題

テーマ1：人材に関すること
<b>すべての人の可能性を伸ばす</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 従業員の人材育成と活躍機会の最大化</li> <li>● 技術人材不足の解消とイノベーションの促進</li> <li>● 働きがいと従業員満足度の追求</li> <li>● すべての人への学びの提供</li> <li>● 人材多様性と機会平等の実現</li> </ul>
テーマ2：ビジネスに関すること
<b>技術力で社会に貢献する</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ソリューションの高付加価値化の実現</li> <li>● ITを活用した事業の革新</li> <li>● 海外展開の加速化</li> <li>● 顧客満足度の最大化</li> <li>● 事業を通じた社会課題の解決</li> </ul>
テーマ3：社会的責任に関すること
<b>信頼されるパートナーである</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 倫理とコンプライアンスの遵守</li> <li>● 労働環境の安全衛生の確保</li> <li>● 情報セキュリティ・プライバシー保護の徹底</li> <li>● 人権の尊重</li> <li>● 環境負荷の最小化</li> </ul>
テーマ4：ガバナンスに関すること
<b>持続的に成長する企業である</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ガバナンスの強化</li> <li>● 健全な取引関係による事業の拡大</li> <li>● 対話と情報開示</li> <li>● 緊急時の事業継続能力の強化</li> <li>● 適切な資本戦略の実行</li> </ul>

### 関連 SDGs



重要課題への取り組みについては、P15～P18をご覧ください。▷

## テクノプロ・グループの重要課題(マテリアリティ)

### テーマ1：すべての人の可能性を伸ばす

テクノプロ・グループは、エンジニアが産業や分野の垣根を越えて、最も力を発揮できる場所を提供することで、より素晴らしい社会の創造に資することを目指しています。また、社会のイノベーションの担い手であるエンジニアが、

自ら能力を磨き、なりたい姿を実現するためのプラットフォームであり続けたいと考えています。今後も、未来のエンジニアとしての可能性を秘めたすべての人に、夢を実現する機会を提供していきます。

#### 定量指標(KPI)と目標値

##### 教育研修受講状況

集合研修	2017年6月期 延べ55,521名	2018年6月期 延べ71,023名
e-learning	8,082名	
受講時間	258,115h/年	平均15.8h
ユニーク受講者数	7,034名	平均36.6h

目標値：2022年に延べ20万人/年  
(e-learning含む)

##### 実務未経験分野長期トレーニング実施状況

概ね1カ月以上の研修受講者数	2018年6月期 964名
----------------	------------------

目標値：受講者人数の継続的な増加

##### 有給休暇取得率

(各6月期)	2015	2016	2017	2018
(%)	65.0	68.8	71.3	75.0

目標値：75%以上を維持

##### 従業員満足度

(各6月期)	2014	2015	2016	2017	2018
(2013: 100)	107	111	119	127	122

目標値：社員満足度の継続的な改善

##### 女性採用率

(各6月期)	2015	2016	2017	2018
新卒(%)	16.6	14.0	15.6	15.3
中途(%)	16.3	17.3	18.1	21.1

目標値：新卒16%<sup>※1</sup> 中途20%<sup>※2</sup>

※1 大学理工学部卒業生の女性比率15.8%  
※2 2015年国勢調査における技術者・研究者の女性比率10.8%

##### 外国人雇用数

国内雇用者数(人)	2018年度末 756
-----------	----------------

目標値：国内外外国人雇用者数  
2020年に1,100名、2022年に1,500名

##### 障がい者雇用率

(各6月期)	2015	2016	2017	2018
(%)	1.98	1.99	2.21	2.21

目標値：法定雇用率2.2%以上を維持

##### 60歳以上雇用数

(各6月期)	2015	2016	2017	2018
(人)	443	495	535	641

目標値：人数の継続的な増加

### KPIの目標達成に向けた具体的な取り組み

テクノプロ・グループでは新卒社員への研修に加え、データサイエンスや3D-CAD、施工管理など、今後必要とされる技術分野で未経験者の挑戦を支える長期研修や外国人技術者向け講座を提供しています。

#### ●施工管理基礎研修

深刻な技術者不足に直面する国内建設市場を背景に、テクノプロ・コンストラクション社では建築施工管理技術者の育成・輩出を目指して、東京と大阪の技術センターで約1カ月にわたる育成プログラムを実施しています。技術センターでは、業務に関する知識のみならず建築・土木・設備等の網羅的な基礎知識も習得できるよう、建築概論・建築図面・施工管理・測量概論・土木概論・測量実習など、多様なカリキュラムを用意しています。



#### ●データサイエンティスト育成

テクノプロ・デザイン社では、協業するALBERT社が保有する人工知能・機械学習など最先端のデータ分析技術やコンサルティングノウハウを活用して、自社のソフトウェア技術者に対して教育・育成を行っています。ALBERT社が独自に開発したデータサイエンティスト養成プログラムにより、比較的短期間で高度な分析技術の習得を実現しており、拡大を続ける国内ビッグデータ分析の市場におけるデータアナリストやデータサイエンティスト不足への対応を目指しています。今後、年間100名規模でデータアナリスト、データサイエンティストの育成を計画しています。

#### ●3D-CADエンジニア育成

当社グループでは、理工系の出身者で設計業務の経験のない方を、CAD設計者育成コース研修生として採用しています。これまでに200名以上の受講実績があり、2カ月間の実践的な研修を経て、機械設計エンジニアとして自動車や産業用機械の最先端分野で活躍しています。

#### ●外国人技術者向けビジネス日本語講座

当社グループでは、今後の活躍がますます期待される外国人エンジニアが安心して働ける環境作りに取り組んでいます。例えば、プレインクストラボ社と共同で、当社グループで働いている外国人エンジニアを対象に、約3カ月にわたり「ビジネス日本語講座」を開講しました。この講座にはインド・韓国・中国・インドネシアなど様々な国籍のエンジニアが参加し、日本語のニュースを読んで意味をディスカッションするなど、日本語の聴解力、読解力、発音、文法、日本のビジネスマナーなどを学びました。



#### ●科学好きな子供やエンジニアを目指す若者を育成

当社グループでは、幼稚園から高等学校向けに、様々な活動を通じて科学の楽しさに触れる機会の提供や、科学への関心を高める取り組みを行っています。例えば従業員有志の発案から始まった「テクノプロキッズサイエンス」では、200名を超える小学生に熱気球や空気砲などの実験を通じて科学の楽しさや不思議さを体感してもらいました。また、高校生が教科の好き嫌いではなく、自ら「未来」を考えたいという進路を決めるためのプログラムを高等学校と作成しました。さらに、「科学の甲子園」「科学の甲子園ジュニア」の協働パートナーとして、科学好きな高校生等が集い、競い合い、活躍できる場の構築を通じて、科学好きな若者の裾野を広げる活動にも参加しています。



テーマ2：技術力で社会に貢献する

テクノプロ・グループは、プロフェッショナルな技術者集団として、常に技術力・スキルの研鑽を惜みず、お客様と社会に新たな価値を提供していきます。

定量指標 (KPI) と目標値

先進技術開発への貢献、協力

- 豊橋プローブ共同研究
- Drone Fund 出資
- O2 出資 など

目標値：毎年1件以上の新規案件

戦略分野 (中長期的に重要と定めた技術分野) 技術者数

2018年6月期 **3,805名**

目標値：2022年6月期に5,500名以上

KPIの目標達成に向けた具体的な取り組み

- 慶應義塾大学とドローン関連分野での共同研究  
世界中で開発競争が激化するドローン分野では、高度なプログラムにより安全性を担保しながら精密計測や精密制御を実現する必要があります。テクノプロ・デザイン社は、ドローン関連技術や情報セキュリティ分野の技術力強化に向けて、慶應義塾大学と共同研究を進めています。
- 豊橋技術科学大学との共同研究  
豊橋技術科学大学とテクノプロ・R&D社は、豊橋技術科学大学が開発した超微細ニューロン記録電極「豊橋プローブ」を用いた脳科学研究手法の開発に向け共同研究を進めています。細胞よりも細い針を使用し、脳へのダメージを大きく低減させる脳計測デバイス「豊橋プローブ」の活用を目指しています。

テーマ3：信頼されるパートナーである

テクノプロ・グループは、雇用という社会的責任のある事業を営む企業として、全てのステークホルダーと真摯に向き合い、信頼されるパートナーであり続けたいと考えています。

定量指標 (KPI) と目標値

平均残業時間数

(各6月期)	2015	2016	2017	2018
(時間/月)	23.3	20.6	19.2	<b>17.6</b>

目標値：20時間/月以下を維持

人権/倫理/情報セキュリティ/汚職防止研修

受講率 **100%**

目標値：受講者人数の継続的な増加

紙使用量/売上高

(各6月期)	2016	2017	2018
(2015:100)	92.6	89.1	<b>82.2</b>

目標値：継続的に改善

KPIの目標達成に向けた具体的な取り組み

- 過重労働撲滅への施策  
テクノプロ・グループは「東京働き方改革宣言企業」に承認されています。モバイル環境に対応した勤怠入力

アプリケーションを全エンジニアに導入しており、残業時間をリアルタイムに把握し、過重労働を未然に防ぐ取り組みに力を入れています。

テーマ4：持続的に成長する企業である

テクノプロ・グループは、事業を通じて社会に価値を提供し続けるために、継続的に成長し、企業としての責任を果たしていきます。

定量指標 (KPI) と目標値

社外取締役比率

2018年6月期 **37.5%**

目標値：3分の1以上を維持

女性・外国人取締役比率

- テクノプロ・ホールディングス社  
女性役員 1名 (13%)
- グループ総勢56名の取締役のうち、  
女性取締役3名、外国人取締役8名

目標値：テクノプロ・ホールディングス社  
取締役会の女性取締役1名以上を維持  
グループ全体の取締役のダイバーシティを長期的に向上

M&A実施状況

2018年6月期 **5件**

目標値：5年で200億の投資

1株当たり当期利益 (EPS) の持続的成長

(各6月期)	2015	2016	2017	2018
(円)	201.76	215.80	225.58	<b>244.81</b>

目標値：10%以上の増収増益とEPS成長の  
長期的継続 (中期経営計画の達成)

重大な法令違反件数

2018年6月期 **0件**

目標値：重大な法令違反件数0件の継続

内部通報制度

(各6月期)	2016	2017	2018
(通報件数)	24	10	<b>28</b>

目標：内部通報制度の適切な運用を確保

KPIの目標達成に向けた具体的な取り組み

- 社外取締役の豊富な経験と知見を活かした経営  
当社グループでは、豊富な実務経験を有する社外取締役による客観的な経営の監督や助言・支援を活かし、持続的な成長を目指しています。  
(社外取締役鼎談につきましてはP41をご参照ください。)
- 持続的成長に向けたM&Aの活用  
当社グループでは2018年6月期に、海外を含む5件のM&Aを実施しました。新たにグループに加わった企業も含め、グループ全体の成長に向けて一丸となって取り組んでいます。また、M&Aの増加に対応し、成果の透明

性を担保するため、2019年6月期よりビジネスライン別の業績開示を開始しました。



Helius Technologies社経営陣

## トップメッセージ

テクノプロ・グループは、  
「技術を核としたグローバル人材サービス企業」として、  
技術人材の成長と挑戦をサポートし、  
日本の研究開発を支えます。



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

### 中期経営計画は目標に対し1年前倒しで進捗

2018年6月期から5年間の中期経営計画「10年後も輝く企業であるために」の初年度であった2018年6月期は、計画を上回る実績を達成することができました。期中に通期業績予想を上方修正しましたが、売上収益と利益の実績はその修正値をさらに上回り、売上収益は前期比16.4%増の1,165億円（期初計画1,090億円）、営業利益は同16.5%増の112億円（同106億円）となりました。

このような良い結果を残せたのは、人材の採用が期待以上に順調に進んだほか、海外企業を含む合計5社のM&Aを実現できたことが大きな要因です。また、2018年の3月に実施した増資により財務基盤を強化し、将来の成長に投資できる資金調達力も格段に向上しました。

昨年度に築いた盤石な体制を背景に、中期経営計画2年目となる2019年6月期には、当初計画で3年目の目標値としていた売上収益1,350億円と営業利益135億円を1年前倒しで達成することを目指しています。

### コア事業（技術者派遣事業）の安定的成長

昨年度の新規入社技術者数は、前期比1,467名増の4,151名でした。2,737名のキャリア採用技術者、889名の新卒採用技術者のほか、M&Aでも525名の技術者が新たに当社グループに加わってくれました。特に技術者の

人数増を企図したM&Aとしては、2017年10月にエデルタ社を買収し240名強のIT技術者を、2018年4月にテクノライブ社を買収し組込やCAE解析<sup>※</sup>、IT開発の人材を約170名獲得しました。

採用が好調に推移した要因は、いくつかあると考えています。当社が強みを持つIT分野の技術者は日本に100万人おり、流動性も他の技術分野より高くなっています。また、当社は日本で最も多くのエンジニアを中途採用している会社であり、様々な採用チャネルで優位性を持っています。お客様企業との強い信頼関係により、技術者に様々なチャンスを提供できることも強みです。

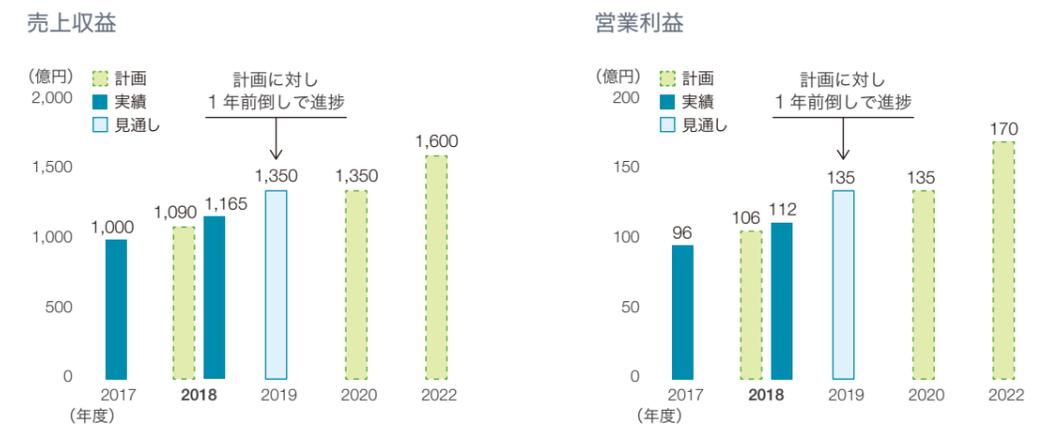
※設計段階において製品性能などについてコンピューターでシミュレーションする手法

### M&Aを通じた高付加価値化とグローバル化の推進

2018年1月には、ニアショアを活かしたWebアプリ請負受託開発の拡大などを目的としてプロビズモ社を買収しました。当社グループの開発拠点との連携を図り、プロジェクトマネージャーの育成を進めています。このようなM&Aを通じて、エンジニアが自ら企画・提案できる自社開発事業のウェイトを高めていきたいと考えています。

グローバル化に向けては、Helius Technologies社とBoyd & Moore Executive Search (BMES)社を、それぞれ、2018年3月、2017年7月に買収しました。その結果、自社グループで展開する中国に続き、シンガポール、

中期経営計画の進捗状況



マレーシアの一部、インドにまでグローバル拠点が拡大しました。日本企業からの海外での研究開発支援に対するニーズは強く、国内で信頼を培ってきた当社グループと Helius Technologies 社との連携によって、お客様に納期や品質面で高い安心を提供できていると考えています。BMES 社は、お客様の海外開発拠点へハイエンドな現地人材をご紹介できることに加え、当社グループの技術者確保にも貢献してくれています。

インドは、1,400社以上の日系企業が進出している大きなマーケットです。また、ITだけではなく、メカニックの技術者も豊富に存在します。将来、インドで採用した IT やメカ系の技術者に東南アジアで活躍してもらうことも検討しています。

また、もう一つのグローバル化として、外国籍の技術者採用にも力を入れています。当社グループに在籍し日本で働く外国籍技術者は、2018年6月期末で756名(2015年6月期比441名増)となり、2022年6月期末には1,500名に拡大を目指しています。まだ日本語の壁

などがありますが、うまく仕組みが回れば、将来の大きな競争力となると期待しているところです。

### IT技術を活用したプラットフォーム化

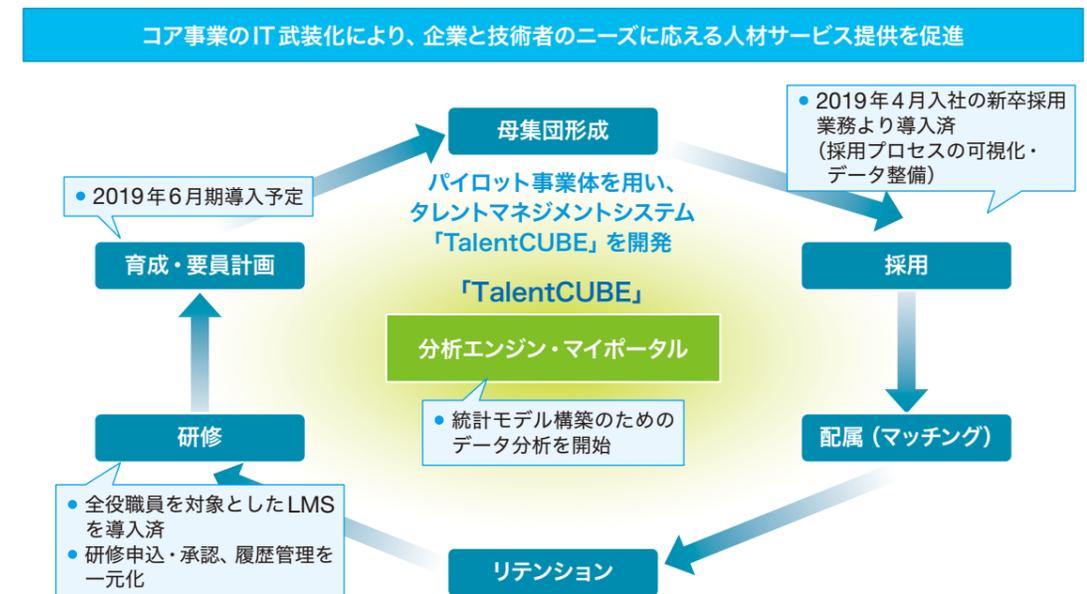
中期計画のもう一つのテーマとして、我々が「TalentCUBE」と呼んでいるタレントマネジメントシステムの開発があります。昨年度には、Learning Management System (LMS)、や新卒採用システムなどが稼働しました。LMS 中の eラーニングでは、スマートフォンなどを使って効率的な学習が可能です。2019年6月期には、中途採用でも新システムが稼働します。このシステムを最大限活用するため、業務改革プロジェクトも始動しました。私が直接指揮を執り、単なる省力化ではなく、経験や勘に頼っていた部分の最適化を研究しています。システムの完成後には、最新のテクノロジーを活用して、採用から配属、育成、評価、退職防止まで一気通貫で対応し、事業活動全体のさらなる強化を図ります。

### すべての人の可能性を伸ばす

テクノプロ・グループでは今年、改めて経営上の重要課題について議論をしました。本統合報告書で詳しくご説明していますが、中でも「すべての人の可能性を伸ばす」ことは、ステークホルダーの皆様と当社グループ双方にとって、特に重要性の高いテーマだと考えています。

人材育成では、3年前に子会社化したピーシーアシスト社が、グループの一員として大いに機能を発揮しています。同社は技術に特化した研修会社として国内最大手

### IT技術を活用したプラットフォーム化



であり、ニーズの高い技術の研修メニューを共同で開発しています。

また、ALBERT 社と協働したデータサイエンティスト育成、出資先である O2 グループでの技術コンサルタント育成など、事業提携を活用した高度な人材育成も実施しています。高度人材の育成には長い研修期間が必要であり、期間中は収益がないため、根気強く続けていけるのは大手である当社だからこそその優位性です。これからの社会に必要なスキルを持った人材を毎年100人単位で育て、やがて高スキル技術者の集団になることを目指しています。

さらに、テクノプロ・コンストラクション社が運営する東京と大阪の技術センターでは、建設施工管理未経験者に対して、講義に加え作図・測量などの実務研修を実施し、施工管理に必要な知識とスキルを身につけてもらっています。私も実際に訪問しましたが皆さん非常に士気が高く、新しい仕事にチャレンジしようとする人に機会を提供できる、良い事業を始めたと感じました。

### 10年後も輝く企業であるために

お客様の技術人材に対するニーズは、今後も拡大が見込まれます。だからこそ、技術者には常に勉強し最新のスキルを得て、新たなチャレンジをしてもらいたいと考えており、会社としてはその気持ちに全力で応える覚悟です。人材育成には時間もコストもかかりますが、そこに投資することで、当社は日本最大の技術人材サービス企業としてさらに優位性を高め、お客様に最適なソリューションを提供し続けることができます。そして持続的な成長を実現し、その成果を従業員、社会、株主の皆様へと還元していくことが、私の願いです。

2018年9月

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



## CFOメッセージ

人材育成やM&Aに積極的に投資し、長期持続的な成長へ着実に歩を進めながら、バランスの取れた戦略的財務フレームワークを実現します。

テクノプロ・ホールディングス株式会社  
取締役兼CFO  
佐藤 博



### 上場後の取り組みが結実

2018年6月期決算実績は、中期経営計画1年目の計画を上回って着地しました。2014年12月の上場以来取り組んできた様々な施策が、少しずつ結実した1年間であったと思います。

成長への投資としては、人材の採用や育成に注力すると同時に、積極的にM&Aを行いました。また、2018年3月に実施した公募増資では、株価への影響を抑え、既存株主の皆様にもご理解をいただきながら、財務健全性を高めることができました。増資によって発行済株式数が約200万株増加しましたが、平均発行済株式数ベースでの1株当たり当期利益の2018年6月期実績は244.81円と、増資前の通期予想236.53円を上回って着地することができました。1株当たり配当120円に増加し、株主還元と財務健全性の向上を両立できたと考えています。

### 人材育成への注力

好調な事業環境の中、株主の皆様からは利益率改善のご期待もあると認識していますが、CFOとしては短期的な利益率の改善よりも、中長期的な利益額を成長させ、増配すると同時に1株当たり利益を増大させることが重要だと考えています。技術者派遣事業では一定割合は非稼働になっても人材育成投資を行い、粗利率

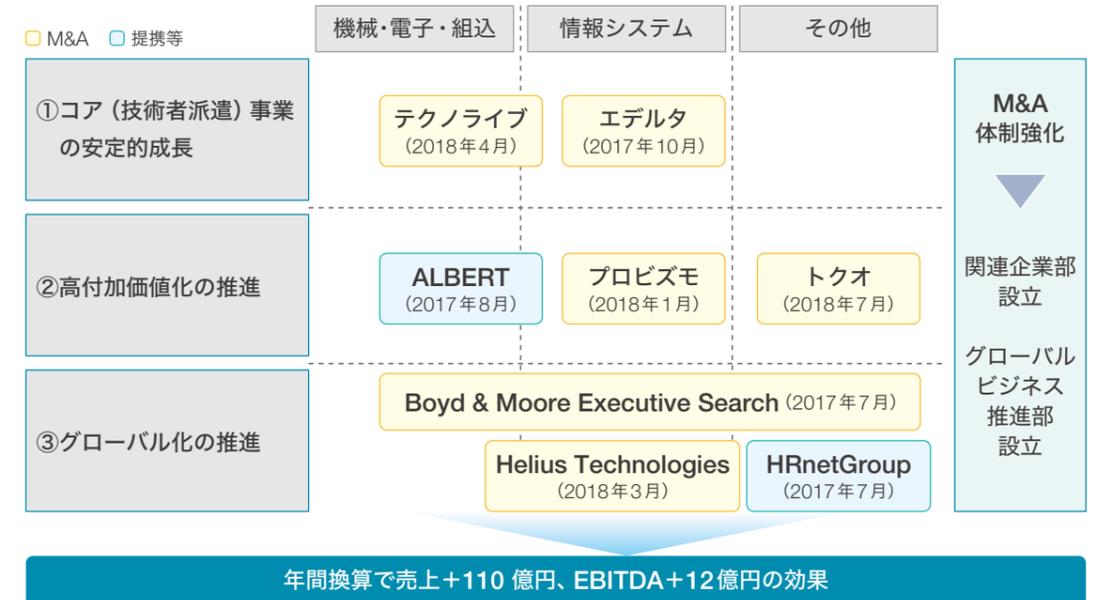
は戦略的にフラットに据え置く方針です。AIやIoTなど最新分野の習得には時間がかかりますが、中長期的には人的資本が強化され、企業価値を向上させることができると考えています。

日本の雇用環境は変化しつつあり、先端分野の技術者は流動化してきていますが、全体としてはまだ諸外国に比べ、労働移動の柔軟性は低いのが現状です。当社グループは、失業のリスクを個人に負わせることなく、成熟分野から成長分野へとフレキシブルに人材を移動させる機能を担っています。その際に必要になる新たな技術の習得については、会社の責任で教育研修を実施し、今後必要とされる技術を持った人材を育成していく、非常に社会性の高い事業であると考えています。

また、特にIT産業では、多重下請け構造のために不遇な状況にある技術者がまだ多くいます。技術者が能力に応じた適正な処遇を受けられるよう、後押しするのも当社の役割でありましょう。

当社グループでは、技術教育事業のピーシーアシスト社を中心に人材育成を行っているほか、タレントマネジメントシステム(TMS)を構築し、当社グループの全技術者のスキル・経験などをデータ化し、個々の技術者毎に将来必要な技術とのギャップを埋める取り組みを開始しています。前期は従来の集合型研修に加え、

### M&A / 業務提携における中期経営計画の進捗状況



マイクロラーニングの手法を取り入れたeラーニングコンテンツを充実させ、技術者により多くの学習機会を提供できる体制を整えました。

### M&Aの積極的活用

M&Aは当社グループの成長戦略の4つの柱である、

1. コア(技術者派遣)事業の安定的成長
2. 高付加価値化の推進
3. グローバル化の推進
4. IT技術を活用したプラットフォーム化のうち、1から3に大きく関係しています。

まず、コア(技術者派遣)事業の安定成長の観点からは、オーガニックな採用増や単価上昇に加えて、人材の獲得手段としてエデルタ社とテクノライブ社の2社を買収しました。次に、高付加価値化の推進の観点からは、プロビズモ社およびトクオ社の買収やALBERT社、O2社との業務提携を実施しました。

最後に、グローバル化の推進の観点から、Helius Technologies社とBoyd & Moore Executive Search社のM&Aを行いました。グローバル化には外国籍の技術者に日本で働いてもらう側面と、当社グループがM&Aによって海外に出ていく側面の2つがありますが、前期はどちらも進捗させることができました。買収した企業

とのシナジーを確実に創出するため、関連企業部とグローバルビジネス推進部という新たな組織を設置し、適切な人材も配置して、買収後の管理体制も確立しました。

当社グループは、元々複数の企業の共同体として発足した会社であり、それぞれの会社が切磋琢磨し、協力し合って成長していく文化があります。M&Aを通じてグループに迎えた各社についても、この文化の中で存分に力を発揮してもらえると確信しています。また、私の経営の軸はKPI管理であり、海外も含めて各社それぞれにKPIを設定してタイムリーな管理を徹底しています。

### 中期経営計画を前倒しで改定する可能性も視野に

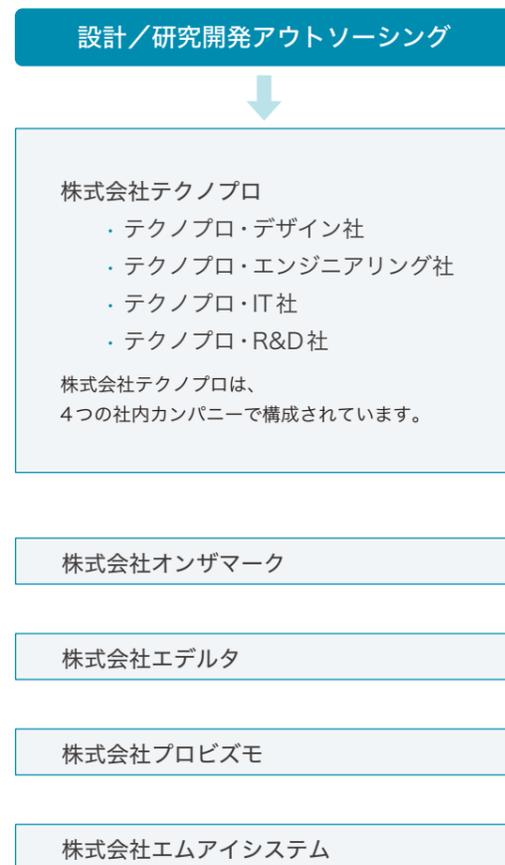
2019年6月期は売上収益1,350億円(前期比15.9%増)、営業利益135億円(同20.1%増)を見込んでいます。新たなM&Aを織り込んではいませんが、それでも中期経営計画に比べて1年前倒しの進捗となる見込みです。当社グループでは常々、目標数値はコミットメントであると投資家の皆様にご説明しており、計画を上回る成長を目指しています。成長戦略の進捗状況も踏まえて、中期経営計画を前倒しで改定する可能性も視野に入れています。CFOとしては、資本市場、労働市場、事業の競争市場のバランスを取りながら、長期継続的に利益成長する企業への歩を着実に進めていきます。

## ビジネス領域

技術系人材サービス企業として国内最大規模の技術社員数を擁するテクノプロ・グループは、機械、電気・電子、組込制御、ITインフラ、ソフト開発・保守、化学、生化学、建築施工管理など幅広い技術領域でワンストップソリューションを提供しています。

技術ソリューションを提供する(株)テクノプロと(株)テクノプロ・コンストラクションはプロジェクト規模や工程、作業内容、納期、作業環境といったお客様のご要望を総合的に検討した上で技術者派遣、受託・請負、海外オフショアなど最適なソリューションをご提案しています。そのほか、有料職業紹介を手がける(株)テクノプロ・キャリアとBoyd & Moore Executive Search(株)、

アジア地域などで派遣事業を展開するHelius Technologies Pte Ltd、障がい者雇用を推進する(株)テクノプロ・スマイル、全国主要都市のWinスクールで教育研修事業を展開するピーシーアシスト(株)、システムインテグレーション事業を行う(株)オンザマーク、(株)エデルタ、(株)プロビズモ、(株)エムアイシステムが、エンジニアリング分野に関連したさまざまなニーズにお応えしており、建設分野では(株)トクオが建物調査診断、設計・監理事業を行っています。また、アジア地域を中心に海外拠点も展開し、現地の日系企業を中心とする数多くのお客様のビジネスを総合的にサポートしています。

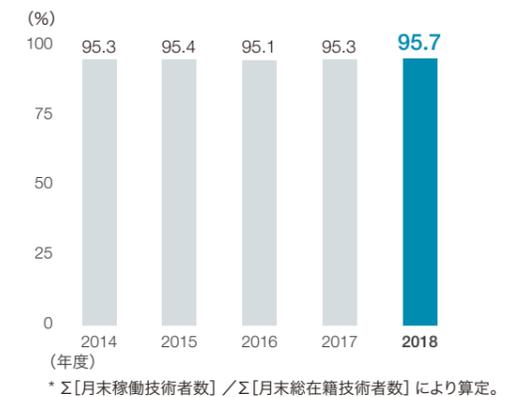


## 事業データ

国内在籍技術者数 (年度末)



国内技術者稼働率



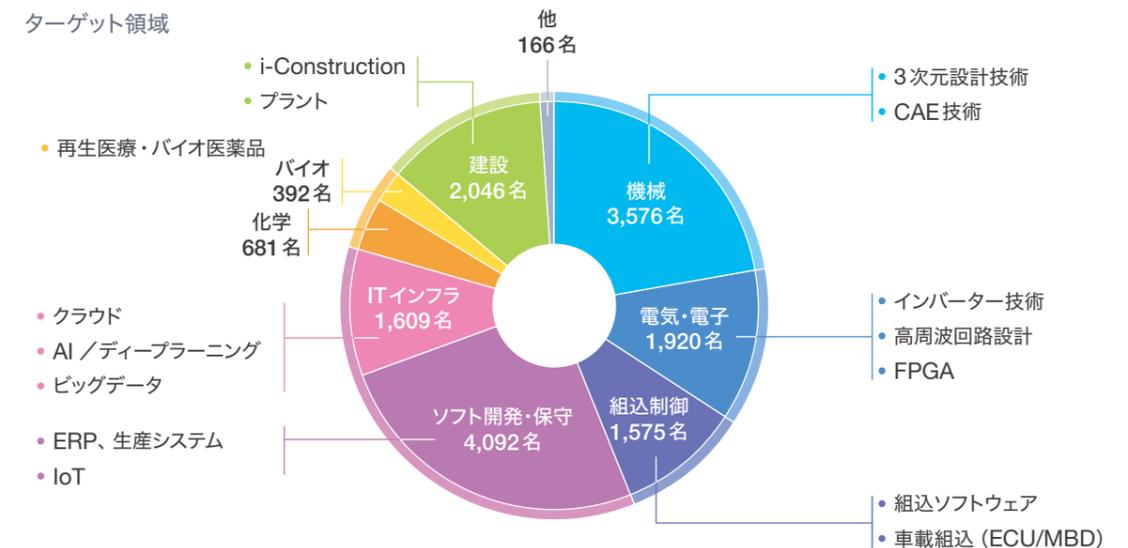
国内技術者採用数



海外拠点技術者数 (年度末)



ターゲット領域



## マネジメントインタビュー



お客様は人材の供給だけではなく、自社にないテクノロジーやソリューションを求めています。お客様のニーズを先取りして技術者の成長を図ることで、結果として会社の成長が実現します。

テクノプロ・ホールディングス株式会社  
取締役 嶋岡 学  
担当事業：テクノプロ・デザイン社



国内新卒採用の好調、グローバル採用の開始、M&Aなどにより人材確保が順調に進展しています。IT技術の変化に合わせ、市場ニーズに即した人材育成にも注力しています。

テクノプロ・ホールディングス株式会社  
取締役 浅井 功一郎  
担当事業：テクノプロ・エンジニアリング社  
テクノプロ・IT社

### 戦略を着実に実行できたからこそその成果

2018年6月期において、テクノプロ・デザイン社では、立案した戦略が極めて順調に推移し、結果として計画を上方修正し、連結業績に貢献することができました。マーケットを詳細に分析し、お客様のニーズを正確に理解して重要な技術に焦点を当てた人材を育成し、お客様にソリューションを提案することに力を注いでいます。昨年度からは、リーダーの育成と組織力の向上も強化しました。

また、機械や電気電子分野の技術者の国内における全体数が増えない中、採用はもちろんのこと、技術者の満足度向上および定着促進に重点的に取り組みました。これらの結果、当社技術者の市場価値を継続的に引き上げ、それを技術者に還元できていることを嬉しく思っています。

人材が育つことでグローバルでの成長性の高いお客様との取引が拡大し、技術者に対して能力向上のより魅力ある機会を提供できる好循環も生まれています。

### IT技術を活用したプラットフォーム化の推進

2018年6月期までは、教育研修において集合研修の割合が95から96%と高い比率を占めていましたが、2019年6月期からはeラーニングを導入し、技術者に能動的な学習の機会も提供しています。また、希望者の中から選抜にはなりますが、業務提携しているALBERT社や、出資しているO2社に派遣して戦略的な高度人材の育成を実施しています。

テクノプロ・デザイン社は、グループで進めている新ITシステム「TalentCUBE」のパイロット事業体でもあり、特に分析エンジンによる統計モデルの構築には着目しています。これにより、技術者一人ひとりに自分になりたい姿への道筋を提示できます。気づきを得て新たな技術に能動的に挑戦し、技術者としての理想を実現する人を増やすことができると期待しています。

### 競争力の源泉となる人材確保が順調に進展

2020年以降、少子高齢化による国内の労働人口減少が見込まれる一方、AIやIoT等IT需要の急拡大によってIT人材の不足は数十万人規模とも予想されており、人材確保はこれまで以上に困難を極めると考えられます。このような近い未来を見据え、テクノプロ・エンジニアリング社およびテクノプロ・IT社では、採用の強化と人材確保に注力しています。

足元では即戦力の中途採用だけでなく、新卒人材の採用も大幅に増やしており、教育研修を強化してじっくりと育成しながら、将来のさらなる需要拡大に備えています。入社3年目までの若手は専任者がしっかりサポートしてキャリアの目標を設定し、進捗を定期観測しています。また、ミスマッチを防ぐ営業力も重要です。現在は、採用と教育、マッチングが好循環を生み出していると思います。若手の背中を押しながら、着実に成長を続けていきます。

また、2年前から本格化している外国人エンジニアの採用についても前期比で倍増し、フィリピン国籍のエンジニアは約100名を採用しました。韓国や台湾での新卒採用も開始しており、今後はベトナムやミャンマーでも採用活動を展開します。お客様の外国人派遣の受け入れに対する抵抗感も薄

れてきており、実際に外国人エンジニアが働いている先からは、仕事ぶりや真面目さを評価する声を多く頂いています。

さらに、エデルタ社とプロビズモ社、テクノライブ社のM&Aを通じて、多くのエンジニアを獲得できました。M&Aによる人材獲得についても、継続的に取り組んでいきます。

### 生涯を通して活躍できるエンジニアを育成

IT領域は技術トレンドの変化が速く、AIの普及などで市場そのものが大きく変わる可能性もあります。新卒のエンジニアに対しては、将来になりたい姿（キャリアデザイン）の目標設定を行い、それに向けたキャリアプランを設定し、進捗を検証する制度を3年前に導入済みです。2018年6月期からは、さらに一歩進めて、キャリアデザインシートを用いた現有キャリアの棚卸と将来に向けたプランの策定を、テクノプロ・IT社のエンジニア全員に導入しました。エンジニアが生涯を通して技術の習得を続けられるよう、新たな分野や手法が身に付く仕事には優先的にマッチングするなど、営業面からのキャリアサポートも行っています。定年までエンジニアとして第一線で活躍できるよう、人材の育成と支援に力を入れていきたいと考えています。

**テクノプロ・デザイン社**  
機械、電気・電子、組込・制御を中心とする技術領域における技術開発分野や商品開発分野への技術サービス

ターゲット領域

- 機械
  - 3次元設計技術
  - CAE技術 (Computer Aided Engineering)
- 電気・電子
  - インバーター技術
  - 高周波回路設計
  - FPGA (Field-Programmable Gate Array)
- 組込制御
  - 組込ソフトウェア
  - 車載組込 (Electronic Control Unit/ Model Based Development)

**テクノプロ・エンジニアリング社**  
情報システム、ITネットワーク、機械、組込制御、電気・電子の各技術分野を網羅する総合エンジニアリングサービス事業

ターゲット領域

- ITインフラ
  - クラウド
  - ビッグデータ
  - AI/ディープラーニング
- ソフト開発・保守
  - ERP (Enterprise Resource Planning) / 生産システム
  - IoT (Internet of Things)
- 組込制御

マネジメントインタビュー



上級研究者派遣のリーディングカンパニーとして、技術力を高めることで、成長と研究者の処遇向上を実現します。

テクノプロ・ホールディングス株式会社  
執行役員 早船 征実  
担当事業：テクノプロ・R&D社



徹底した人材育成による足元の人手不足への対応と、建設の未来を見据えた技術変化への適応の両面から、建設業界における人材系技術会社としての地位確立を目指します。

テクノプロ・ホールディングス株式会社  
執行役員 関和 達也  
担当事業：株式会社テクノプロ・コンストラクション

法改正を追い風に研究者を増強

テクノプロ・R&D社の規模は他カンパニーより小さいですが、昨年度は利益成長率で連結業績に一定の貢献ができたと考えています。研究者派遣の市場は、従来は登録型派遣（派遣先での就業期間に合わせた有期雇用での派遣）が主流でした。しかし、改正労働者派遣法の経過措置が終了する2018年10月以降は、当社のような正社員型（無期雇用）の派遣を活用する企業や研究機関が増えたと見られ、法改正が追い風となっています。

テクノプロ・R&D社に在籍する研究者は昨年度に1,000名を超え、約85%が修士号や博士号を有する化学・バイオ分野のスペシャリストです。院卒研究者の比率は毎年上がっており、質の向上と規模の拡大を両立できています。優秀な人材の確保と同時に、研究者がより高いレベルの研究に従事する機会を増やすことにも注力しています。採用は新卒が半数程度を占めますが、本人が大学院時代に取り組んできた研究テーマを活かす派遣先のマッチングなど、研究者のスキルやモチベーションの向上を図っています。また、女性研究員の比率が高いため、産休からの復職などの勤務体系の整備も進めています。

日本で基礎研究に従事する研究者の待遇は、残念ながら国際的に低い水準にあり、雇用の安定性も十分に確保されていません。当社は正社員（無期雇用）研究者派遣のリーディングカンパニーとして、この問題の解消を目指しています。

独自技術の開発で差別化を図る

当社は受託事業にも注力しており、まだ規模は小さいですが、前年度は1.6倍に成長しました。創薬研究などで需要の見込まれる外部委託の要請にもお応えできる、トータルサービスの体制が整ったと考えています。また、大学と共同で独自技術の研究開発も進めています。例えば、国立大学法人豊橋技術科学大学と当社のリサーチセンターの共同研究では、同大学が開発した世界で最も細い脳計測デバイス「豊橋プローブ」を用いて、脳神経科学の現場においてこれまで解決できなかった諸問題に取り組んでいます。2019年6月期にも、新たな共同研究が複数始まります。他社にはない独自技術の開発を目指し、技術力による差別化を実現していきます。

いかなる分野でも通用する職業人に

建設業界は活況が続く一方で、働き手は減少が続いています。当社では、通常経験者の採用に加え、新卒や未経験者の採用も強化しています。2018年6月期には前期比65%増となる727名を採用し、グループ全体での採用者数の伸び利率（同35%増）を大きく上回りました。

採用した人材のうち、約200名は新卒および未経験者ですが、そのうちの約半分の103名は、東京と大阪にある技術センターで研修を修了しています。受講生は、講義のほか、作図や水準測量なども含めた幅広い分野の実習を通じて、建設施工管理業務に必要な知識・技術を習得しています。

私自身はITのカンパニーでのキャリアが長かったのですが、テクノプロ・コンストラクションに着任して、建設技術が安全衛生の徹底に加え、ITなど新しいテクノロジーや要素技術を網羅した、高度な知識労働であることを再認識しました。ここでの経験を積むことにより、いかなる分野でも通用する可能性を持った人材を育成できると自信を持っています。

研修受講者のうち、約3割は女性でした。未経験から研修を修了して大きなプロジェクトに参加し、職業人として成長していく様子を、頼もしく感じています。今後は、ミドルやアドバンスのコースの充実を図っていく予定です。

M&Aや提携を通じて進化する建設プロセスに対応

建設分野においてもお客様のニーズは多様化しており、人材の派遣にとどまらない請負によるソリューションの需要も高まっています。また、耐震工事におけるリニューアル需要の増加も好機と見ており、この分野で構造設計や意匠設計を総合的に手掛けるトクオ社を2018年7月に買収し、非派遣事業にも乗り出しました。若手の採用を強化しているとはいえ、建設分野を支える主力のベテラン技術者は、他分野に比べて高齢化が進んでいます。熟練の技術者に、より働きやすい環境を提供し続けられるよう、派遣以外のソリューションも整備していきたいと考えています。

さらに、今後はAIやVR、IoTの利用による工事の効率化や省人化、安全性向上など新しい分野の拡大が予想されます。建築物自体も、新技術によって高度化していくでしょう。変化する建設プロセスの未来を見据え、それぞれの技術分野に優れた企業との提携やM&Aも活用しながら、進化に着実に対応していきます。

テクノプロ・R&D社

化学・バイオ分野における研究開発事業および医薬分野における臨床開発事業



株式会社テクノプロ・コンストラクション

建築・土木・建築設備（電気・空調・衛生）・プラントの施工管理および設計における技術提供



## コーポレート・ガバナンス

### 牽制を重視したガバナンス体制

#### ●ガバナンス体制のアウトライン

当社は、常に最良のコーポレート・ガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組むべく、「テクノプロ・グループコーポレートガバナンス・ガイドライン」を策定のうえで運用しており、株主の権利を尊重し、意思決定の公正性・透明性を確保するとともに、経営の活力を増大させることがコーポレート・ガバナンスの要諦であるとの考えに基づいて、統治機能や内部統制体制の充実に努めています。

持株会社のテクノプロ・ホールディングス株式会社は、グループ全般の戦略方針企画機能・経営管理機能を担っています。その遂行には、技術系人材サービスに精通した社内取締役を中心とした経営が必要であるとの考えから、監査役会設置会社の形態を採用し、事業系取締役と管理系取締役との相互牽制を重視しています。

また、独立社外取締役・独立社外監査役の参画を得た指名報酬諮問委員会を設置し、経営の監督・監視機能を明確化することで、経営の透明性と説明責任の向上

を担保しています。同時に、日常的な業務執行の権限・責任を執行役員に与えることで、機動的かつ効率的な業務運営を実現しています。

#### ●独立役員6名体制

2018年9月27日開催の第13回定時株主総会における取締役選任議案の承認により、当社取締役会および監査役会の構成は、社内取締役5名、社外取締役3名、社内監査役1名、社外監査役3名となりました。このうち社外取締役と社外監査役については、6名全員が独立役員としての条件を満たしています。2018年6月期には、2回の独立役員会議を開催しました。

#### ●指名報酬諮問委員会の設置

当社取締役会は、当社グループの取締役・監査役・執行役員の指名・報酬等に関する諮問機関として、社外取締役および社外監査役が委員の過半を占める指名報酬諮問委員会を設置し、指名・報酬等の決定に際しての客観性と説明責任の強化を図っています。

指名報酬諮問委員会は、代表取締役社長を含む社内取締役2名、社外取締役2名、社外監査役2名の計6名で構成しています。

#### ●コーポレートガバナンス・コードへの対応

当社は、金融庁および東京証券取引所が定めた上場企業の企業統治指針「コーポレートガバナンス・コード」に対し、その各原則の全てについて実施する方針で社内体制を整えています。

### 取締役と株主の皆様との価値共有を進めるインセンティブ設計

#### ●譲渡制限付株式報酬制度の導入

当社は役員報酬制度の見直しの一環として、取締役（社外取締役を除く）に対して、当社の中長期的な企業

価値および株主価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与するとともに、取締役と株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、株式報酬型ストック・オプションに代えて、譲渡制限付株式報酬制度を導入しています。

対象取締役への具体的な支給時期および配分については、指名報酬諮問委員会の審議を経たうえで、取締役会において決定します。

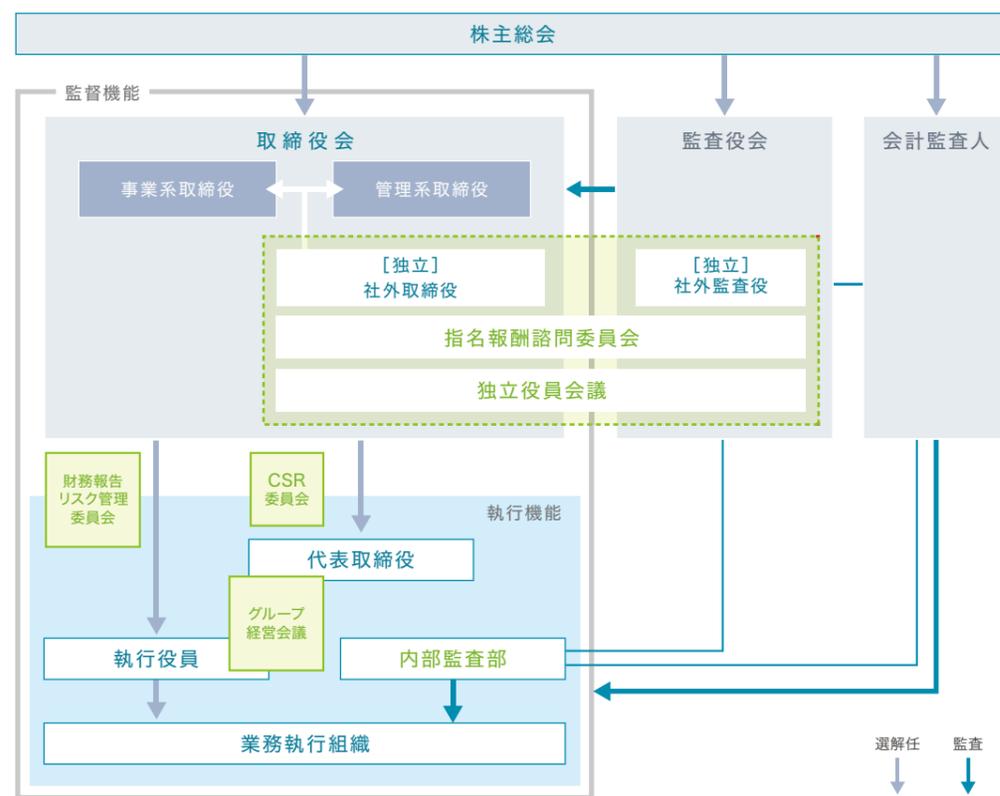
#### ●役員の報酬と業績評価

当社グループの取締役・監査役・執行役員の報酬等の決定に際しては、中長期志向のインセンティブ形成を図る観点から、以下の3点を考慮するものとします。

第1に、株主をはじめとするステークホルダーへの説明責任・結果責任が果たせる合理性を有すること。第2に、経営方針の完遂、会社業績および株主価値の向上へのインセンティブに足りうるもので、短期的な成果のみならず、継続的な企業価値・株主価値の向上を促すものであること。第3に、職務執行の対価として十分であり、優秀な人材を採用・登用し、動機付け、引き留めうる報酬水準であることです。

また、業務執行取締役および執行役員に対する業績評価については、単年度連結業績に対する担当部門業績の貢献度、担当部門の売上収益や償却前営業利益等の当該年度予算比達成度や前会計年度比増減率等の指標に加え、内部統制システムの整備やコンプライアンスの観点、人材育成を含む中長期的な企業成長に向けた取り組み等を参考に決定していきます。

コーポレート・ガバナンス/内部統制の体制



主な会議体の構成および開催回数

会議名	構成	2018年6月期開催回数	出席率
取締役会	社内取締役5名、社外取締役3名	14回	100%
監査役会	社内監査役1名、社外監査役3名	16回	100%
独立役員会議	独立社外取締役3名、独立社外監査役3名	2回	100%
指名報酬諮問委員会	社内取締役2名、社外取締役2名、社外監査役2名	8回	100%

当社の役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数(2018年6月期分)

役員区分	報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる役員の員数(人)
		基本報酬	株式報酬	賞与	退職慰労金	
取締役(社外取締役を除く)	294	175	33	85	—	5
監査役(社外監査役を除く)	15	15	—	—	—	1
社外役員	52	52	—	—	—	6

## コーポレート・ガバナンス

### コーポレート・ガバナンス機能の発揮

#### ●取締役会および監査役会の活動状況

当社では、毎月1回の定例取締役会の他、必要に応じ臨時取締役会を開催し、重要な業務執行の意思決定と業績の状況について報告を受け、対応策を協議するとともに各取締役の職務の執行状況を監督しています。2018年6月期の取締役会は、合計14回開催しました。

監査役会は、会計監査人および内部監査部門との緊密な連携を通じて、監査の方法と結果についての報告を受けるとともに、その監査を活用し、監査の品質向上と効率化に取り組んでいます。2018年6月期の監査役会は、合計16回開催しました。

#### ●取締役および監査役の選任プロセス

取締役および監査役の候補者人選は、法定および定款上の要件の充足、「役員規程」に定める欠格事由への非該当、現在および過去における反社会的勢力との非関与を前提としています。加えて人格と知識・見識に優れ、高い遵法精神や倫理観、客観的判断能力、洞察力、先見性を有していることが求められます。

選任に際しては、取締役会、監査役会それぞれの多様性に配慮するとともに、監査役のうち最低1名は、財務・会計に関する適切な知見を有する者としています。

取締役会は、上記の要件に照らした上で、指名報酬諮問委員会への諮問、審議、答申を経て、適任者を取締役・監査役の候補者として選定します。

#### ●社外取締役および社外監査役の人選

社外取締役および社外監査役については、企業経営、内部統制、法令遵守、財務・会計、金融、法曹、行政、危機管理、教育等のいずれかの分野における高い見識を持ち、豊富な実務経験・指導経験を有していること、当社グループ全体を俯瞰的に理解し、本質的な課題やリスクを把握する能力を持つこと、取締役会等における率直・活発で建設的な審議への貢献が期待できることを、人選要件として定めています。

また社外取締役には、そうした豊富な経験に基づく実

践的な視点から、客観的な経営の監督、会社の持続的な成長に対する助言や支援が求められます。

そして社外監査役には、監査体制の中立性・独立性を一層高めるべく、中立の立場から客観的に監査意見を表明できることが求められます。

#### ●取締役会全体の実効性分析・評価

当社取締役会は、「コーポレートガバナンス・コード」および「テクノプロ・グループコーポレートガバナンス・ガイドライン」に基づき、取締役会の機能の一層の向上を図ることを目的とし、年1回、取締役会の実効性に関する分析・評価を行っています。

2018年6月期の分析・評価の結果「全体として、その役割・責務を適切かつ実効的に果たしている」と結論づけました。特に高評価であったものとしては、以下のとおりです。

- (1) 議長の適切な議事進行により、取締役会出席者が自由闊達に発言できる雰囲気形成されており、取締役会における議論の多様化、深化が進展していること
  - (2) 取締役会の構成員の知識・経験・能力のバランスが適切に確保されており、当社事業運営上、有意義な議論がなされていること
  - (3) 中期経営計画のみならず予算についても策定方針の段階から取締役会にて議論する等、取締役会に求められる役割・責務を履践する姿勢を実践できていること
  - (4) 独立役員会議の開催、筆頭独立社外取締役の選定、指名報酬諮問委員会の設置、監査役補助専任スタッフの配置等、体制面の整備は高い水準にあること
- また、2017年6月期の分析・評価において「今後必要な取り組み」とした事項につきましても、以下のとおり進展・改善がありました。
- (1) 原則として出席者を取締役及び監査役に限定したことで、グループ経営上の課題・経営戦略等に関する、より密度の濃い議論が可能になったこと
  - (2) 社外取締役・監査役・業務執行取締役に対する議題の事前説明や共有を定例化したこと
  - (3) 年間の業務執行報告や討議事項のテーマを予め定

- め、計画的に取締役会で議論を行ったこと
  - (4) 指名報酬諮問委員会において、CEOの選解任プロセスに関する議論が進んだこと
  - (5) 社外取締役・社外監査役が取締役会資料や議事録をオンライン上で閲覧可能なシステムを導入し、情報環境を整備したこと
  - (6) 取締役会と外部会計監査人との連携を確保すべく、監査役のみならず社外取締役・業務執行取締役が会計監査人より報告を受ける機会を設けたこと
- 一方で、当社取締役会の実効性の向上のための改善や工夫の余地が見られるものとして、以下の方向性に沿った取り組みが必要であることも確認しました。
- (1) 特に当社事業を取り巻く社会的背景、業界の競争状況等に関する社外取締役への情報提供の一層の充実を図り、取締役会出席者の共通認識に基づく本質的な議論を可能とする土台を整備する
  - (2) M&Aによる買収後の経過（買収時に企図していた成果の獲得状況、リスク管理の状況等）に関する報告を定期的に行い、今後の戦略に活かすこと
  - (3) より重要な議案に時間を割くべく、議案内容に応じ、議事進行、資料、説明に一層メリハリを効かせること
  - (4) 社外取締役の識見等を効果的に取り込むべく、議案内容に応じ、事前説明の時期ややり方を工夫すること

#### ●内部統制の方針と整備状況

当社グループは、内部統制について「業務執行組織の統制により業務の有効性・効率性と財務報告の信頼性を高めるとともに、法令遵守および資産保全を果たし、これらを通じてコーポレート・ガバナンスの目的を実現するための仕組み」と定義しています。

この定義に基づく取り組みとして、企業行動規範を組織へ浸透させるなど統制環境を整備しつつ、統合リスク管理体制を構築し、リスクを定期的に評価しています。また、CSR委員会や財務報告リスク管理委員会等の会議体や情報システムの整備により、適時適切に情報が伝達される体制を保持しています。統制活動として各種社内規程を整備・運用しています。統制状況は、各組織

における日常的モニタリングと内部監査・内部通報制度の運用等を通じて、継続的に評価・是正しています。

そして、業務の適正を確保するための体制として、内部統制システムに関する基本方針を定め、これを運用することで、コンプライアンスや情報管理、リスク管理、取締役による職務執行の効率性確保など、多面的なガバナンスを機能させています。

#### ●リスク管理体制の整備の状況

当社グループでは、企業価値向上のためにはリスク管理が必要不可欠であると認識しており、「コンプライアンス宣言」および「テクノプロ・グループ企業行動規範」を定めることにより、グループ全役職員が高いリスク管理意識をもち、法令等を遵守した行動、高い倫理感をもった行動をとることを周知徹底しています。

組織体制としては、当社代表取締役社長を当社グループ全体としてのリスク管理の最高責任者と定め、子会社各社の代表取締役社長および（株）テクノプロの社内カンパニー社長をリスク統括責任者としています。実務レベルにおいては、当社のCSR推進部がグループ全体のリスク管理機能を担っており、リスク分析・評価と対策立案、個別リスク事案に対する対応等を実践しています。

また、リスク管理は、専門部門のみの活動ではなく、グループ各社の連携のもと進めるものであるため、当社にCSR委員会を設置し、グループ横断的に情報共有と対応方針の協議、施策推進の調整等を実施しています。CSR委員会は、当社代表取締役社長を委員長とし、当社グループの取締役および執行役員等から構成されます。また、CSR委員会は当社グループ各社の取締役会に対して、リスク管理状況を定期的に報告しています。

リスク管理上のモニタリング制度としては、リスクマネジメント報告ルールにより様々なリスク情報が当社CSR推進部にタイムリーに集約される体制となっています。また、さらなるコンプライアンス強化を目指し、社外の顧問弁護士より適時指摘・アドバイス等を受けることによつて、体制を整えています。

▶事業等のリスクはP35へ

## 事業等のリスク

当社グループの営業活動その他に係るリスク要因について、投資家の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項は以下の通りです。ただし、全てのリスクを網羅したのではなく、業績に影響を与えるリスク要因はこれらに限定されるものではありません。

### コンプライアンス

当社グループは、技術者、顧客、社会に対して価値を提供していくことを経営理念として掲げており、リスク管理およびコンプライアンスについて、「コンプライアンス宣言」「テクノプロ・グループ企業行動規範」「コンプライアンス89項目マニュアル」を当社グループ役員に徹底させています。

しかしながら、上記取り組みにもかかわらず、コンプライアンスを軽視した社会的倫理に反する行為等が当社グループ役員によりおこなわれた場合、社会や顧客が被る損害への賠償やレピュテーションの悪化等を通じて、当社グループの業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。

### 取引先業界の景気動向

当社グループは2018年6月末時点で国内に16,797人の技術者を擁しており、そのうち89.5% (15,038人)が無期雇用となっています。当社グループでは、技術者の付加価値を高めるための教育研修を強化しており、2012年6月期以降、技術者の稼働率は95%超と安定的に推移しています。また、R&Dアウトソーシング分野では多様な業界・顧客と取引することで、特定の業界や特定の顧客の業況に大きく影響を受けない、リスクを分散した運営をおこなっています。当社グループにおける顧客上位10社の売上高占有率は13.5%(当連結会計年度)です。

しかしながら、取引先業界の景気が悪化した場合には、就業時間の短縮化、契約条件の悪化、さらには派遣技術者の契約解除が起こり得ます。多くの無期雇用技術者を擁しているが故に、景気下降局面では非稼働技術者の人件費負担が大きくなり、当社グループの業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。

	2014年 6月期	2015年 6月期	2016年 6月期	2017年 6月期	2018年 6月期
技術者 稼働率(%)	95.3	95.4	95.1	95.3	<b>95.7</b>
稼働 技術者数 (人/年度末)	10,519	11,315	12,402	13,699	<b>16,057</b>

(注) 技術者稼働率、稼働技術者数共に国内。また、技術者稼働率は  
Σ[月末稼働技術者数] / Σ[月末総在籍技術者数]により算定。

### 技術者の採用

優秀な技術者の獲得は、当社グループの成長の推進力です。採用力は当社の強みであり、技術者採用数と総在籍技術者数は下表のとおり順調に推移しています。しかし、近年、国内における技術者需給は逼迫しており、当社グループにおいては、従前の既卒者を中心とした採用に加えて新卒採用の増加を図っています。また、採用チャネルについても、従前のWeb媒体やハローワーク等に加えて、人材紹介事業者の活用や知人紹介等へ多角化することで、必要とされる技術者の確保に努めています。

しかしながら、今後の技術者採用市場の動向によっては、人材の確保に難航する虞もあり、結果として当社グループの業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。

	2014年 6月期	2015年 6月期	2016年 6月期	2017年 6月期	2018年 6月期
技術者 採用数(人)	2,230	2,413	2,541	2,684	<b>4,151</b>
総在籍 技術者数(人)	11,089	11,969	13,127	14,346	<b>16,797</b>

(注) 技術者採用数、総在籍技術者数共に国内(M&Aによる技術者増加を含む)。また、総在籍技術者数は年度末時点。

### 情報セキュリティ

当社グループの技術者は、業務上、顧客の研究開発等の機密情報を知り得る可能性があります。そのため、情報セキュリティに関する各種規程を整備・運用し、役員への教育研修等を通じて、情報および情報機器の適正な取扱いを浸透させています。

また、当社グループでは、ネットワークセキュリティ等を強化することで、当社グループ情報システムのデータ損失や漏洩への対策を進めています。

上記対策にも関わらず、顧客の機密情報の外部流出が発生した場合、当社グループへの損害賠償請求等に

より、当社グループの業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。また、当社グループ情報システムにおけるデータ損失や漏洩により、当社グループの業務運営に支障が生じる可能性があります。

### 個人情報保護

当社グループでは、技術者を含む従業員の個人情報を大量に保有していることから、個人情報の適正な管理は極めて重要であると認識しており、当社CSR推進部長を個人情報保護責任者と定め、個人情報保護規程の整備・運用および個人情報に関するセキュリティ対策を情報システム面も含めて講じています。

上記対策にも関わらず、個人情報の外部流出が発生した場合、当社グループへの社会的信用の失墜等により、当社グループの業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。

### 人材派遣事業に関する規制等

当社グループは、労働者派遣法、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(昭和61年労働省告示第37号)、その他の関連法令の規定に従い、労働者派遣事業を行っており、法令に抵触した場合には、労働者派遣事業の廃止または許可取消、事業停止の処分等を受けるおそれがあります。そのため、当社グループでは、組織・規程・役員教育を含めて厳格な法令遵守体制を構築・運用しています。しかしながら、労働者派遣法その他の関連法令に抵触する行為が当社グループで発生した場合には、当社グループの業績に影響が出る可能性があります。

また、労働者派遣法をはじめとする関係諸法令は、経済環境・社会環境の変化に伴い、継続的な見直しが行われています。従って、当社グループの業態に著しく不利な改訂が将来的に実施された場合には、当社グループの収益性に影響を及ぼす可能性があります。

### 社会保険料率の変化

当社グループは多数の従業員を抱えており、社会保険の加入義務があります。社会保険料の料率が上昇した

場合には、当社グループの業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。

### 労務リスク

当社グループでは16,000人を超える従業員を雇用しており、また毎年多数の従業員を採用しています。経営理念の一つとして、「エンジニア一人ひとりに誠実に向き合い、夢の実現をサポートするパートナーです。」を掲げ、採用時の人材品質確保、コンプライアンスを重視した労務管理を含む技術者管理の充実、教育研修体制の強化、従業員満足度向上等の取り組みを実践しています。

しかしながら、労働安全衛生や雇用関係等に関して従業員との間で紛争が発生する可能性もあり、その場合には、当社グループの業績や財務状況に影響を受ける可能性があります。

### 自然災害・事故

当社グループは全国に200カ所以上の事業拠点を有しております。自然災害や事故については、企業危機対策規程を定め、また情報システム障害に関してはデータリカバリーセンターを活用する等の対策を講じています。

しかしながら、地震や洪水等の自然災害や予期せぬ事故等により、当社グループあるいは顧客の設備が損壊する等の被害が発生した場合には、当社グループの業績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。

### 減損会計の適用

当社グループは、2018年6月30日現在、連結財政状態計算書にのれんを344億98百万円計上しており、総資産の39.1%を占めています。主要な内訳は機械、電気・電子領域(139億91百万円)、組込制御、ITインフラ領域(79億69百万円)であり、当社グループの収益性に認識可能な低下がみられる場合には、のれんの減損が生じているか否かについて判断することが必要となります。のれんに関する減損損失が生じた場合、当社グループの業績および財政状態に悪影響を与える可能性があります。なお、これらののれんは非償却性資産であります。

## コンプライアンスと社会的責任

### 私たちが考えるコンプライアンス

「コンプライアンス」という言葉は、一般的に「法令順守」を指しますが、当社グループでは、法令で定められた最低限のルールを守るだけにとどまらず、企業として社会の要請に応え、責任を果たしていく取り組みと捉えています。

当社グループは、労働力の最適配置によって社会に貢献し、優れた技術者による技術サービスを提供することで、日本経済をリードする顧客企業を支えています。派遣先においてイノベーションの創出を担う技術者が、高い能力を十分に発揮するには、技術者一人ひとりの健全で充実した働き方を実現していくことが求められます。当社グループは、顧客企業および技術者とともにWin-Winの関係を構築し、社会に貢献していく取り組みを進めています。

2014年には、こうした当社グループの考え方を「コンプライアンス宣言」として公表し、以来これをあらゆる企業行動の根幹に置いています。

### コンプライアンス宣言

- 私たちテクノプロ・グループは、法令を遵守し、高い倫理観のもとに企業の社会的責任を果たします。
- 私たちテクノプロ・グループは、「雇用の安定・拡大、労働力の需給調整、事業構造のイノベーション」といった、人の雇用に大きく関わる社会貢献性の高い事業を展開しております。
- マーケットのリーダーとして、よき企業市民として、株主様・お客様・ビジネスパートナー・従業員など、すべてのステークホルダーの権利・利益が現実に守られるために、法令の遵守と情報の開示を通じて、経営の透明性を確保することが企業価値の最大化に繋がるものと考えます。
- 私たちは社会的責任を果たすためにコーポレート・ガバナンスを重視し、コンプライアンスを徹底した事業運営を行うことをここに誓います。
- また、グループに属する全役職員の一人ひとりが当事者意識を持ち、「自分事」として、より高い倫理観と強い責任感で社会貢献できる魅力ある企業をめざします。

### 強固なコンプライアンス体制を構築

派遣先および派遣元に対して、厚生労働省の都道府県労働局が調査（臨検監督）を実施し、必要に応じて文書指導や是正勧告が行われますが、当社グループではこうした行政当局から求められる水準のクリアを徹底すべく取り組んでいます。CSR推進部が中心となり、年間の契約更新数が12,400件にもおよぶ個別契約について、適正性を厳格にチェックしてきました。その結果、派遣事業者への労働局による文書指導率が63.6%（2013年度）であるのに対し、当社の直近年度（2017年度）の文書指導は2件（18%）と、2015年派遣法改正後も適正な事業運営を継続しております。

また、技術者に対する派遣先企業からの指揮・命令による過重労働などが生じることがないように、各営業拠点によるチェックが行われ、CSR推進部がこれをサポートしています。

同時に、社長直轄の内部監査部内にあるコンプライアンス監査室が各営業拠点に対し、法令順守を軸に労働者派遣法・労働法に関する事項や取引先との契約に関する事項など、多面的な社内監査を実施しています。

### 「コンプライアンスセミナー 2018」の開催

2018年6月、取引先の皆様を中心に120名のお客様をお迎えして「コンプライアンスセミナー 2018」を開催しました。

今回は「働き方の変化を取り巻く状況とこれからの留意点」や「雇用を取り巻く2018年問題と今後の派遣法改正によるリスクへの対応」をテーマとした基調講演に加え、労働行政の傾向と対策についても解説しました。

また、当社グループの担当者が専門知識を基にお答えする個別相談会も実施しました。



### 労働環境の改善に向けた取り組み

技術者活躍促進の一環として、当社グループは様々な形で労働環境の改善を図っています。

ハラスメントに関しては、パワーハラスメントを中心に、モラルハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントについて継続的に社内の啓発に努めています。さらに、「ハラスメント相談窓口」を設置し、グループ全社共通で情報提供および相談対応を行っています。

メンタルヘルス対策は、2011年から開始しています。「メンタルヘルス5カ年計画」に基づき、「職場で自律的にメンタルヘルス対策ができるグループ」を最終目標に掲げ、啓蒙とセルフケアの浸透に努めてきました。また休職者が十分な療養を経て復職できる仕組みを整備した他、研修制度にメンタルヘルス教育を盛り込んでいます。さらに、「メンタルヘルス相談窓口」を設置し、カウンセラーが各種相談に対応しています。

### 優良派遣事業者・職業紹介優良事業者に認定

当社グループは法令の遵守のみに留まらず、キャリアアップ支援やより良い労働環境の確保に継続的に取り組み、従業員が働きやすい環境の整備を進めています。

その活動が認められ、テクノプロ社が2015年に厚生労働省委託事業「優良派遣事業者認定制度」における

「優良派遣事業者」に認定されました。

また、2017年には、当社グループで紹介事業を手がけるテクノプロ・キャリア社が、同じく厚生労働省委託事業である「職業紹介優良事業者認定制度」により、「職業紹介優良事業者」として認定されました。



優良派遣事業者



### 事業継続計画 (BCP) 訓練を実施

当社グループでは、災害、大火災、テロ攻撃などの緊急事態時においても中核となる事業の継続を可能とするため、緊急時や非常時における事業継続の方法や手法となる事業継続計画 (BCP) を定めています。

2018年2月には、本社での執務執行が不能となったケースを想定し、新宿の事務所を代替本社と定め「第2回BCP訓練」を行いました。併せて、安否確認システムを通じた約1万6千人の全役職員安否確認の訓練も実施しました。また、ITインフラ稼働確認、臨時取締役会の開催、有価証券報告書の提出、東京証券取引所への情報開示、臨時的給与振込などについて、マニュアルに沿って実際の作業を実施しました。

### 地域社会との共存 (水戸黄門まつり)

当社グループでは、持続的な成長の実現には地域社会との密接な関係が不可欠であるとの考えのもと、地域イベントへの参加など様々な取り組みを行っています。

茨城県のテクノプロ・エンジニアリング社水戸支店では、有志社員が毎年8月に開催される「水戸黄門まつり」に参加しており、当社はこの活動をサポートしています。出場は今回で6回目となり、過去最多の100名を超える従業員とその家族が参加しました。



## 取締役



にしお やすじ  
西尾 保示  
代表取締役社長 兼 CEO

1974年 4月 (株)日本長期信用銀行(現(株)新生銀行) 入行  
2000年 3月 同行管理部長  
2000年 7月 山佐(株) 常務執行役員  
2004年 12月 セコムメディカルリソース(株) 専務取締役  
2005年 10月 (医) あんしん会 四谷メディカルキューブ常務理事  
2006年 10月 昭和地所(株) CFO 兼 財務部長  
2007年 7月 国際興業(株) 専務執行役員 兼 CFO  
2008年 4月 グッドウィル・グループ(株) 取締役 兼 CFO  
2009年 10月 ラディアホールディングス(株) 常務執行役員 兼 CFO  
2010年 10月 (株)アドバンテージ・リソーシング・ジャパン 常務取締役 兼 CFO  
2012年 4月 当社常務取締役 兼 CFO 兼 財務経理本部長  
2013年 7月 当社代表取締役社長 兼 CEO 兼 CFO 兼 財務経理本部長  
2014年 2月 当社代表取締役社長 兼 CEO(現任)  
2014年 7月 (株)テクノプロ代表取締役社長(現任)

**取締役とした理由**  
銀行をはじめとする様々な業界における経営職を経て、当社では最高財務責任者を務めた後、2013年7月から代表取締役社長兼CEOとして経営全般を指揮統轄しており、当社グループの事業及び会社経営についての豊富な経験と幅広い見識を有しています。また、グループ一体運営の推進や経営体制の整備を進めつつ、継続的な業績向上を実現するとともに、当社取締役会の議長として、取締役会の意思決定機能及び監督機能の強化に貢献しております。当社経営者に相応しい人格・見識を兼ね備え、優れたリーダーシップと経営手腕の発揮が期待できるため、引き続き取締役といたしました。



しまおか がく  
嶋岡 学  
取締役

2006年 8月 (株)シーテック代表取締役社長  
2006年 11月 (株)クリスタル代表取締役社長  
2007年 6月 グッドウィル・グループ(株) 常務執行役員  
2008年 5月 グッドウィル・グループ(株) 取締役COO  
2009年 10月 ラディアホールディングス(株) 常務執行役員  
2012年 4月 当社常務執行役員  
2014年 2月 当社取締役(事業担当) 兼 常務執行役員(現任)  
2014年 7月 (株)テクノプロ代表取締役(テクノプロ・デザイン社社長) 兼 専務執行役員(現任)

**取締役とした理由**  
長年にわたり人材ビジネスに携わってきたため、業界・顧客動向に精通し、当社グループの事業運営についての豊富な経験を有しています。2014年2月から当社取締役(事業担当)として、特に担当事業部門における技術者の高付加価値化の推進を通じて当社グループの成長を牽引するとともに、取締役会の意思決定機能の強化に貢献しております。当社経営陣の一翼を担うに相応しい人格・見識を兼ね備え、業務執行のみならず、取締役として当社グループの重要事項の決定に十分な役割を果たすことが期待できるため、引き続き取締役といたしました。



さとう ひろし  
佐藤 博  
取締役 兼 CFO

1979年 4月 日本電気(株) 入社  
2002年 12月 NECエレクトロニクス(株) 財務本部長(CFO)  
2003年 10月 同社執行役員財務本部長(CFO)  
2010年 4月 NECネットエスアイ(株) 執行役員CFO 兼 企画部長  
2013年 4月 同社執行役員CFO  
2014年 2月 当社取締役(管理担当) 兼 CFO 兼 常務執行役員(現任)  
2014年 7月 (株)テクノプロ取締役 兼 専務執行役員(現任)

**取締役とした理由**  
上場会社である大手製造業のグループ会社における最高財務責任者を経て、2014年2月から当社取締役(管理担当)兼CFOとして財務・経理・経営企画・事業管理・広報IR・情報システムの各部門を担当しており、同分野において豊富な経験を有しています。また、企業買収や資本政策の面でも実績をあげるとともに、取締役会の意思決定機能の強化に貢献しております。当社経営陣の一翼を担うに相応しい人格・見識を兼ね備え、業務執行のみならず、取締役として当社グループの重要事項の決定に十分な役割を果たすことが期待できるため、引き続き取締役といたしました。



あさい こういちろう  
浅井 功一郎  
取締役

2006年 1月 (株)クリスタル代表取締役社長  
2008年 3月 グッドウィル・グループ(株) 執行役員  
2008年 11月 (株)テクノプロ・エンジニアリング代表取締役社長  
2010年 7月 (株)CSI代表取締役社長  
2011年 6月 (株)アドバンテージ・サイエンス代表取締役社長  
2012年 4月 当社常務執行役員  
2014年 2月 当社取締役(事業担当) 兼 常務執行役員(現任)  
2014年 7月 (株)テクノプロ代表取締役(テクノプロ・エンジニアリング社社長 兼 テクノプロ・IT社社長) 兼 専務執行役員(現任)

**取締役とした理由**  
長年にわたり人材ビジネスに携わってきたため、業界・顧客動向に精通し、当社グループの事業運営についての豊富な経験を有しています。2014年2月から当社取締役(事業担当)として、特に担当事業部門における稼働技術者人数の顕著な増加を通じて当社グループの成長を牽引するとともに、取締役会の意思決定機能の強化に貢献しております。当社経営陣の一翼を担うに相応しい人格・見識を兼ね備え、業務執行のみならず、取締役として当社グループの重要事項の決定に十分な役割を果たすことが期待できるため、引き続き取締役といたしました。



やぎ たけし  
八木 毅之  
取締役

1991年 4月 (株)日本長期信用銀行(現(株)新生銀行) 入行  
2008年 5月 (株)新生銀行人事部 部長  
2012年 11月 当社常務執行役員 兼 人事本部長  
2014年 2月 当社常務執行役員(人事総務担当)  
2014年 7月 当社取締役(人事総務担当) 兼 常務執行役員(現任)  
(株)テクノプロ取締役 兼 専務執行役員(現任)

**取締役とした理由**  
銀行において人事分野に長く携わった後、2014年7月から当社取締役(人事総務担当)として人事・人材開発・総務部門を担当しており、同分野において豊富な経験を有しています。また、グループ経営体制の整備やコーポレートガバナンスの強化、人事諸制度の導入等の面で実績をあげるとともに、取締役会の意思決定機能の強化に貢献しております。当社経営陣の一翼を担うに相応しい人格・見識を兼ね備え、業務執行のみならず、取締役として当社グループの重要事項の決定に十分な役割を果たすことが期待できるため、引き続き取締役といたしました。



やまだ かずひこ  
山田 和彦  
取締役

2005年 10月 第二東京弁護士会登録 中村・角田・松本法律事務所所属  
2012年 1月 中村・角田・松本法律事務所パートナー(現任)  
2015年 9月 当社取締役(現任)  
2016年 9月 学習院大学法科大学院特別招聘教授(現任)

**取締役とした理由**  
弁護士として、特に企業買収、企業再編、株式実務等、会社法、金融商品取引法を中心とする分野における豊富な経験と知見を有しており、2015年9月に当社の社外取締役として就任して以来、取締役会において特にコーポレートガバナンス強化についての提言や助言を行うとともに、当社の経営状況を客観的に判断し適切に監督しております。当社の更なる持続的な企業価値の向上を目指すにあたり、引き続き同氏の識見を活かしていくべく、独立社外取締役といたしました。



わたべ つねひろ  
渡部 恒弘  
取締役

1968年 4月 (株)日本長期信用銀行(現(株)新生銀行) 入行  
1994年 6月 同行取締役  
1998年 7月 UBS信託銀行(株) 取締役会長  
2004年 12月 UBS証券(株) 取締役副会長  
2007年 3月 モルガン・スタンレー証券(株)(現モルガン・スタンレー MUFG証券(株)) 副会長  
2010年 8月 シーヴィーシー・アジア・パシフィック・ジャパン(株) 会長  
2011年 6月 デジタル・アドバタイジング・コンソーシアム(株) 社外監査役  
2012年 4月 当社取締役(現任)  
2015年 6月 デジタル・アドバタイジング・コンソーシアム(株) 社外取締役

**取締役とした理由**  
銀行、外資系金融機関等における役員としての豊富な経験や広範な人脈に基づいた知見を有しており、2012年4月に当社の社外取締役として就任して以来、取締役会において当社グループの経営全般についての積極的な提言や助言を行うとともに、当社の経営状況を客観的に判断し適切に監督しております。当社の更なる持続的な企業価値の向上を目指すにあたり、引き続き同氏の識見を活かしていくべく、独立社外取締役といたしました。



さかもと はるみ  
坂本 春生  
取締役

1962年 4月 通商産業省(現経済産業省) 入省  
1984年 7月 同省大臣官房企画室長  
1986年 6月 札幌通商産業局長  
1987年 8月 (株)第一勧業銀行顧問  
1990年 5月 (株)西友常務取締役  
1997年 5月 同社代表取締役副社長  
1997年 9月 (株)西武百貨店代表取締役副社長  
1999年 4月 (社)経済同友会副代表幹事  
2000年 10月 (財)2005年日本国際博覧会協会常任理事事務総長  
2003年 10月 同協会副会長  
2006年 6月 (財)流通システム開発センター会長  
2008年 6月 (株)横浜銀行社外取締役  
2010年 6月 (社)日本ファシリティマネジメント推進協会会長  
2013年 6月 三菱自動車工業(株) 社外取締役  
2016年 9月 当社取締役(現任)

**取締役とした理由**  
通商産業政策に携わる行政官として、また経営者として豊富な経験と幅広い知見を有しており、2016年9月に当社の社外取締役として就任して以来、取締役会において当社経営への積極的な提言や助言を行うとともに、当社の経営状況を客観的に判断し適切に監督しております。当社の更なる持続的な企業価値の向上を目指すにあたり、引き続き同氏の識見を活かしていくべく、独立社外取締役といたしました。

## 社外取締役鼎談



やまだ かずひこ  
山田 和彦  
取締役

わたべ つねひろ  
渡部 恒弘  
取締役

さかもと はるみ  
坂本 春生  
取締役

**Q** 中期経営計画初年度の2018年6月期について、総括をお願いします。

坂本

順調に事業および業績が伸長したのは、計画の立案が戦略的であったためだと考えています。中期経営計画の4つの成長戦略の中には、それぞれ戦術があります。例えば、コア事業の安定成長については、採用活動やM&A、大学や他の企業との協業、人材育成など、全てに戦術があり、それぞれが達成されています。

渡部

西尾社長をはじめ、経営陣の質が高く、率直に意見を言える風通しの良さや、喧々諤々と意見を交わすことができる社風も、成長の要因の一つだと思います。

山田

数字の達成はもちろんのこと、テクノプロらしさが成功を支えた1年であったと思います。

幅広い分野を手掛けて、それぞれが補い合って総合力を高めるとい、他社との違いを活かしたグループ成長の道筋が見えてきた年だったのではないのでしょうか。

**Q** 人材確保、育成の観点から、ご意見を伺えますか？

坂本

テクノプロ・グループは、技術を核としたグローバル人材サービス企業と自らを定義し、社員の夢の実現、お客様企業の課題解決、産業構造の変革を促進する上での人材の流動化に貢献しています。経営上の重要課題の議論もしましたが、人材育成、活躍機会拡大などの課題が上位にきました。常に本心から、そういう意識で取り組んでいくべきだと思います。

山田

お客様企業を技術でサポートすることがテクノプロ・グループのコアコンピタンスであるため、エンジニア一人ひとりの技術力向上が重要な意味を持ちます。人材不

足の昨今、技術を持つ既存のエンジニアだけではなく、初心者であっても充実した研修によりお客様企業のニーズに応えられるよう育成して、ソリューションを提供している点が大きな強みとなっています。

渡部

新卒者の派遣に対するお客様の価値観が変化しているのはテクノプロ・グループにとって追い風ですが、今後は人材を求めお客様企業と自社グループのエンジニアの採用の綱引きになる可能性には留意が必要ですね。

また、エンジニアが華であるのは事実ですが、エンジニアを支える管理部門や営業部門など、全ての部門の従業員の育成という視点も重要です。

坂本

エンジニアの需要があっても供給不足という課題の解決には、海外の技術者の活用や、新卒・未経験者の採用および人材育成が重要な鍵を握りますが、手間暇もお金もかかります。これをどう克服するか。大変な難問ですが、成功すれば真のグローバルリーダーになれるでしょう。

一方、豊富な高齢人口の活用も重要です。建設分野などでは、既に高齢のエンジニアが積極的に活用されています。高齢のエンジニアに、いぶし銀の輝きを持たせることは可能と思います。

**Q** M&Aに関連したガバナンスについて、ご意見を伺えますか？

渡部

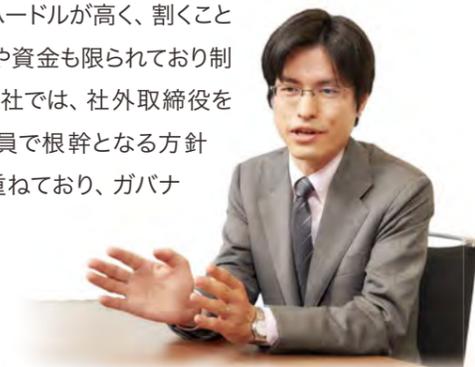
海外のM&Aでは、多くの日本企業が言語の問題や買収時のデューデリジェンスの甘さなどを背景に、失敗を繰り返しています。テクノプロ・グループはM&Aや業務提携を活発に行っていますが、同じ轍を踏まないよう体制をさらに充実させる必要があります。

坂本

2017年6月期と2018年6月期にかけて、M&Aは順調に推移しましたが、海外展開は取り残している印象があります。海外は広くて機会も多いため、海外こそ戦略や戦術を明確に定めてM&Aを進めていくべきだと考えています。

山田

海外M&Aはハードルが高く、割くことができるリソースや資金も限られており制約があります。当社では、社外取締役を交えた取締役全員で根幹となる方針について議論を重ねており、ガバナンスに関する先進的な取り組みではないかと思えます。



渡部

一度でもM&Aを行ったら、既にリスクの芽は出てきていると考えなくてはなりません。しっかりと注視していく必要があります。社外取締役からも、取締役会で啓蒙されています。攻めのガバナンスと守りのガバナンスのどちらも重要ではないでしょうか。

坂本

テクノプロ・ホールディングスは、会社が若く、過去のしがらみがないため、各取締役が自由に考えて、自由に発言できる文化があります。社外取締役であっても、同じ土俵で議論ができています。この社風を活かして、業績が順調な時こそ活発に意見交換を重ね、リスクに対して敏感で瞬時に反応できる体質になることが重要です。



## 監査役



ながお たつひさ  
長尾 達久  
監査役(常勤)

1974年 4月 (株)日本興業銀行(現(株)みずほ銀行) 入行  
2000年 6月 同行 横浜支店長  
2004年 4月 日立キャピタル(株)業務役員家電・リフォーム事業開発部長  
2005年 4月 同社 業務役員常務東北営業本部長  
2006年 6月 日立キャピタル証券(株) 監査役  
2010年 4月 日立キャピタルオートリース(株) 監査役  
2014年 9月 当社 監査役(現任)  
2015年 8月 (株)テクノプロ 監査役(現任)

**監査役とした理由**  
金融に関する幅広い知識並びに大手企業グループにおける常勤監査役としての豊富な経験を有しており、当社に対する客観的な見地からの監督・監査・助言を得ることを期待できることから、独立社外監査役といたしました。



そのはら あきと  
園原 章人  
監査役

1978年 1月 松下電器産業(株)(現パナソニック(株)) 入社  
2002年 10月 (株)クリスタル 取締役  
2005年 10月 同社 専務取締役  
2008年 3月 グッドウィル・グループ(株) 執行役員  
2010年 10月 (株)アドバンテージ・リソーシング・ジャパン常務取締役  
2011年 4月 (株)プレミア・スマイル 代表取締役  
2012年 4月 当社 常務執行役員 人事総務本部長  
2014年 2月 当社 常務執行役員(総務管掌)  
2014年 7月 当社 監査役(現任)(株)テクノプロ 監査役(現任)

**監査役とした理由**  
大手製造業から当社へ入社して以来、管理系各部門の要職を歴任してきたことから、当社グループの組織、事業、業務プロセス等に精通しており、社内から情報を適切に収集したうえでの実効性の高い監査役監査が可能であるため、常勤監査役として選任しております。



たかお みつとし  
高尾 光俊  
監査役

1972年 4月 川崎重工業(株) 入社  
1998年 1月 同社 ジェットエンジン事業部 管理部長  
2004年 4月 同社 本社財務経理部長  
2005年 4月 同社 執行役員  
2008年 6月 同社 代表取締役常務  
2012年 4月 同社 代表取締役副社長  
2014年 4月 当社 監査役(現任)  
2018年 3月 メック(株) 取締役 監査等委員(現任)

**監査役とした理由**  
財務及び会計をはじめとする管理業務全般に対する知見並びに大手企業における経営者としての豊富な経験を有しており、当社に対する客観的な見地からの監督・監査・助言を得ることを期待して、独立社外監査役として選任しております。



おちあい みおる  
落合 稔  
監査役

1973年 4月 アーサーアンダーセン・アンド・カンパニー 入社  
1979年 10月 (株)トミー(現(株)タカラトミー) 入社  
1992年 6月 同社 常務取締役CFO  
1995年 6月 同社 専務取締役CFO  
2002年 4月 CFOカレッジ(株) 代表取締役  
2004年 4月 明治大学専門職大学院 グローバル・ビジネス研究科教授  
2015年 9月 当社 監査役(現任)  
2018年 4月 明治大学 名誉教授(現任)

**監査役とした理由**  
会計の専門家や上場企業における最高財務責任者としての豊富な知見や経験を有し、更には社会人教育や企業研修にも携わってきたことから、当社に対する客観的な見地からの監督・監査・助言を得ることを期待して、独立社外監査役として選任しております。

## 環境への取り組み

### テクノプロ・グループ環境理念

私たちテクノプロ・グループは、次世代の人々に承継すべき「かけがえのない地球環境」の保全が経営の重要課題の一つであるとの認識のもと、環境と調和のとれた事業運営と役職員の積極的な環境問題への取り組みを推進し、良き企業市民として、豊かな21世紀社会の実現に貢献します。

私たちテクノプロ・グループは、機械、電気・電子、輸送用機器、ITインフラ、ソフト開発、化学、バイオ、建築など、多岐に亘る業界のお客さまへの技術ソリューションの提供を通じ、地球環境の保全に配慮した開発・設計・研究・サービスに努めます。

平成26年4月1日 制定 平成27年7月1日 改訂

### テクノプロ・グループ環境基本方針

1. 法令等の遵守：  
社会規範はもとより、環境保全に係る諸法令・規則・規制、及びグループ各社が同意している環境関連の協定を遵守します。
2. 自然環境への配慮・環境リスクの低減：  
事業活動における資源の消費や環境負荷を認識し、役職員の創意工夫によって省資源・省エネルギー・資源循環・廃棄物削減・環境汚染予防等に努め、社会全体の環境リスクの低減を図ります。
3. 体制：  
グループの経営トップ層から構成される「CSR委員会」において、環境保全に係る取り組みを企画・決定・推進します。
4. 啓発：  
役職員の環境マインドの向上に努めるとともに、環境保全に関する社会貢献活動への参加を奨励します。
5. 環境方針の周知と公表：  
この方針をグループ内に周知するとともに、一般に対しても広く公開します。

平成26年4月1日 制定 平成27年7月1日 改訂

### 全国展開を活かし、日本各地で地域の環境保全活動に協力

テクノプロ・グループでは、全国に展開している支店網を活かし、各拠点がそれぞれの地域に根差した環境保全活動に積極的に参画しています。

本社のある東京都港区の活動「生物多様性みなとネットワーク」に参加

東日本大震災の被災地での桜植樹活動に協力

石川県内での海岸愛護(清掃・美化)運動への従業員有志による参加をサポート



## 2018年6月期概況

### 経営成績の概況

2018年6月期において、当社グループは主に以下の取り組みを実施しました。

#### ● シフトアップ・チャージアップの推進

技術者一人当たりの売上単価の向上に向けて、シフトアップ（配属先を変更することによる売上単価向上）とチャージアップ（同一配属先での契約更新時の売上単価向上）を前期に引き続き推進しました。

#### ● 技術者の確保

ターゲット企業からの技術者に対する旺盛な需要に加え、当社グループの成長の礎となる技術力の高い技術者を確保するため、さらなる採用強化を進めました。具体的には、技術者による知人紹介の推進、連結子会社である（株）テクノプロ・キャリアやBoyd & Moore Executive Search（株）を含む人材紹介会社の利用、協業先と合同でのセミナー開催などを進めました。加えて、（株）エデルタや（株）プロピズモ、テクノライブ（株）を連結子会社化することで、IT領域における優秀な技術者を獲得しました。また、人事施策面では確定拠出年金制度を導入して福利厚生の実施を進める等、今後も優秀な技術者の採用を促進する施策を進めていきます。

#### ● 技術者の育成

技術者育成面においては、ピーシーアシスト（株）運営の「Winスクール」におけるAI分野等への講座拡充、データ分析先進企業である（株）ALBERTとの協業によるデータサイエンティストの養成を進めました。また、国内建設市場の旺盛な人材需要に応えるべく、（株）テクノプロ・

コンストラクションが研修施設「大阪技術センター」を開設しました。これは、建築施工管理分野において、東京技術センターに続く国内2拠点目の研修施設となります。引き続き、当社グループの技術者、研究者の知識や技術の向上を積極的に図っていきます。

#### ● グローバル化の推進

2018年3月には、技術者を約600人擁し、IT領域において技術者派遣事業を展開するHelius Technologies Pte Ltdを連結子会社化し、東南アジア・インドにおいて中長期的事業拡大を推進する礎を築きました。

これら取り組みの結果、2018年6月期末の国内技術者数は16,797人（前期末比2,451人増）へと増加しました。また、2018年6月期の平均稼働率は95.7%と前期比0.4pt増加し、シフトアップ・チャージアップを継続的に推進した結果、技術者一人当たり売上（（株）テクノプロおよび（株）テクノプロ・コンストラクションの平均）も月額630千円と同3.9千円改善し、売上収益の増加に貢献しました。

採用面においては、2018年6月期の国内技術者採用数は4,151人（前期比1,467人増）であり、技術者数の伸びに寄与しています。

費用面においては、業績向上に伴う技術者の人件費増加といった売上原価増要因があったものの、売上総利益率は25.3%（前期比1.9pt増加）となりました。一方で、グループ規模の拡大に伴い管理コストも増加し、売上収益販売管理費比率は15.7%（同1.8pt増加）となりました。

以上の結果、2018年6月期の当社グループの業績に

つきましては、売上収益は1,165億29百万円（前期比16.4%増）、営業利益は112億38百万円（同16.5%増）、税引前当期利益は111億63百万円（同16.8%増）、親会社の所有者に帰属する当期利益は84億98百万円（同10.1%増）となりました。

主要事業分野の業績は、次のとおりです。

#### ● R&Dアウトソーシング分野

専任チームの主導によるシフトアップ・チャージアップの交渉による高収益化の推進を進めることに加え、人材育成・採用に係る情報システムの構築を進めました。これらの取り組みの結果、同分野の売上収益は974億57百万円（前期比14.6%増）となりました。

#### ● 施工管理アウトソーシング分野

前期に引き続き、チーム配属の推進による技術者一人当たりの売上単価の向上を進めると共に、未経験者採用・育成、および施工管理に加え、設計等の領域の拡大を進めました。これらの取り組みの結果、同分野の売上収益は146億59百万円（前期比11.0%増）となりました。

### 財政状態の概況

2018年6月期末の総資産は882億1百万円（前期末比180億81百万円増加）となりました。主な内訳は、のれん344億98百万円、売掛金及びその他の債権173億78百万円、現金及び現金同等物216億52百万円等です。

#### ● 流動資産

2018年6月期末における流動資産の残高は410億円（前期末比99億8百万円増加）となりました。主な内訳は、現金及び現金同等物216億52百万円（同82億54百万円増加）、売掛金及びその他の債権173億78百万円（同33億81百万円増加）等です。

#### ● 非流動資産

2018年6月期末における非流動資産の残高は472億1百万円（前期末比81億73百万円増加）となりました。主な内訳は、のれん344億98百万円（同49億57百万円増加）、繰延税金資産39億32百万円（同3億17百万円増加）等です。

#### ● 流動負債

2018年6月期末における流動負債の残高は287億44百万円（前期末比41億28百万円増加）となりました。主な内訳は、買掛金及びその他の債務110億45百万円

（同15億86百万円増加）、従業員給付に係る負債48億94百万円（同8億93百万円増加）等です。

#### ● 非流動負債

2018年6月期末における非流動負債の残高は164億89百万円（前期末比13億17百万円減少）となりました。主な内訳は、社債及び借入金81億44百万円（同44億5百万円減少）、その他の長期金融負債72億93百万円（同71億79百万円増加）等です。

#### ● 親会社の所有者に帰属する持分

2018年6月期末における親会社の所有者に帰属する持分の残高は416億94百万円（前期末比139億97百万円増加）となりました。主な内訳は、資本剰余金90億3百万円（同30億28百万円増加）、利益剰余金258億24百万円（同47億49百万円増加）等です。

### キャッシュ・フローの概況

2018年6月期末における現金及び現金同等物（以下「資金」という。）は、前期末に比べ82億54百万円増加し、216億52百万円となりました。

#### ● 営業活動によるキャッシュ・フロー

営業活動の結果、資金は107億98百万円の収入（前期は86億34百万円の収入）となりました。これは主に、税引前当期利益（111億63百万円）、預り金の増加（10億5百万円）、法人所得税還付額（21億46百万円）による資金の増加に対し、売掛金及びその他の債権の増加（19億28百万円）、法人所得税支払額（41億70百万円）により資金が減少したこと等によるものです。

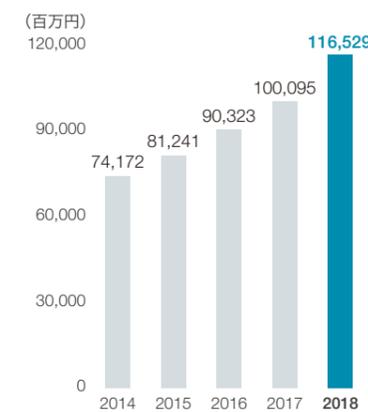
#### ● 投資活動によるキャッシュ・フロー

投資活動の結果、資金は53億61百万円の支出（前期は28億64百万円の支出）となりました。これは主に、子会社の取得による支出（47億80百万円）、有形固定資産の取得（2億63百万円）およびその他の金融資産の取得による支出（2億55百万円）等によるものです。

#### ● 財務活動によるキャッシュ・フロー

財務活動の結果、資金は28億26百万円の収入（前期は40億87百万円の支出）となりました。これは主に、新株の発行による収入（122億59百万円）、長期借入れによる収入（69億円）による資金の増加に対し、配当金支払額（38億61百万円）、長期借入金の返済による支出（102億25百万円）により資金が減少したこと等によるものです。

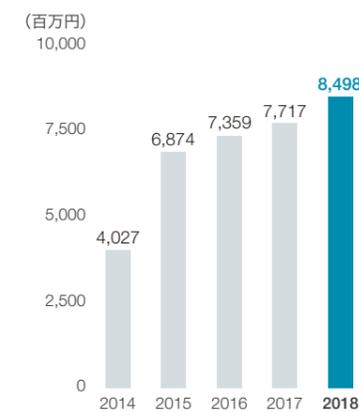
売上収益



営業利益／営業利益率



親会社の所有者に帰属する当期利益



## 連結財政状態計算書

テクノプロ・ホールディングス及び連結子会社  
2018年及び2017年6月30日現在

(単位：百万円)

	2017年6月期末	2018年6月期末
<b>資産</b>		
流動資産		
現金及び現金同等物	13,398	21,652
売掛金及びその他の債権	13,997	17,378
未収法人所得税	2,146	19
その他の短期金融資産	379	435
その他の流動資産	1,169	1,514
流動資産合計	31,091	41,000
非流動資産		
有形固定資産	888	1,105
のれん	29,541	34,498
無形資産	1,303	3,503
持分法で会計処理されている投資	97	101
その他の長期金融資産	3,574	3,961
繰延税金資産	3,615	3,932
その他の非流動資産	8	97
非流動資産合計	39,027	47,201
資産合計	70,119	88,201

(単位：百万円)

	2017年6月期末	2018年6月期末
<b>負債及び資本</b>		
流動負債		
買掛金及びその他の債務	9,459	11,045
社債及び借入金	3,744	3,471
未払法人所得税	895	2,043
その他の短期金融負債	1,199	2,313
従業員給付に係る負債	4,000	4,894
引当金	6	7
その他の流動負債	5,310	4,967
流動負債合計	24,615	28,744
非流動負債		
社債及び借入金	12,549	8,144
その他の長期金融負債	114	7,293
繰延税金負債	168	599
退職後給付に係る負債	4,652	30
引当金	294	341
その他の非流動負債	28	79
非流動負債合計	17,807	16,489
負債合計	42,423	45,233
資本		
資本金	510	6,785
資本剰余金	5,975	9,003
利益剰余金	21,075	25,824
自己株式	△0	△1
その他の資本の構成要素	136	82
親会社の所有者に帰属する持分合計	27,696	41,694
非支配持分	—	1,272
資本合計	27,696	42,967
負債及び資本合計	70,119	88,201

## 連結損益計算書及び連結包括利益計算書

テクノプロ・ホールディングス及び連結子会社  
2018年及び2017年6月30日に終了した会計年度

### 連結損益計算書

(単位：百万円)

	2017年6月期	2018年6月期
売上収益	100,095	116,529
売上原価	76,660	87,054
売上総利益	23,435	29,475
販売費及び一般管理費	13,872	18,237
その他の収益	106	113
その他の費用	21	111
営業利益	9,647	11,238
金融収益	3	69
金融費用	89	148
持分法による投資利益(△は損失)	△1	3
税引前当期利益	9,559	11,163
法人所得税費用	1,834	2,654
当期利益	7,725	8,509
当期利益の帰属		
親会社の所有者	7,717	8,498
非支配持分	7	10
合計	7,725	8,509

(単位：円)

	2017年6月期	2018年6月期
親会社の所有者に帰属する1株当たり当期利益		
基本的1株当たり当期利益	225.58	244.81
希薄化後1株当たり当期利益	—	244.62

### 連結包括利益計算書

(単位：百万円)

	2017年6月期	2018年6月期
当期利益	7,725	8,509
その他の包括利益		
純損益に振り替えられることのない項目		
確定給付制度の再測定	△7	111
純損益に振り替えられることのない項目の純額	△7	111
純損益にその後に振り替えられる可能性のある項目		
在外営業活動体の換算差額	17	△9
売却可能金融資産の公正価値の変動	3	△47
純損益にその後に振り替えられる可能性のある項目の純額	21	△57
その他の包括利益合計	13	53
当期包括利益	7,739	8,563
当期包括利益の帰属		
親会社の所有者	7,731	8,556
非支配持分	7	7
合計	7,739	8,563

## 連結持分変動計算書

テクノプロ・ホールディングス及び連結子会社  
2018年及び2017年6月30日に終了した会計年度

(単位：百万円)

2017年6月期	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	その他の資本の構成要素	親会社の所有者に帰属する持分合計	非支配持分	資本合計
2016年7月1日残高	510	6,158	17,180	△0	115	23,963	184	24,148
当期利益			7,717			7,717	7	7,725
その他の包括利益			△7		21	13		13
当期包括利益合計	—	—	7,709	—	21	7,731	7	7,739
新株の発行						—		—
新株予約権の発行						—		—
新株予約権の取得						—		—
剰余金の配当			△3,815			△3,815		△3,815
株式報酬取引		20				20		20
自己株式の取得				△0		△0		△0
連結範囲の変動						—		—
非支配株主へ付与されたプット・オプション						—		—
子会社に対する所有持分の変動額		△203				△203	△192	△395
その他の増減						—		—
所有者との取引額合計	—	△183	△3,815	△0	—	△3,998	△192	△4,191
2017年6月30日残高	510	5,975	21,075	△0	136	27,696	—	27,696

(単位：百万円)

2018年6月期	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	その他の資本の構成要素	親会社の所有者に帰属する持分合計	非支配持分	資本合計
2017年7月1日残高	510	5,975	21,075	△0	136	27,696	—	27,696
当期利益			8,498			8,498	10	8,509
その他の包括利益			111		△54	57	△3	53
当期包括利益合計	—	—	8,610	—	△54	8,556	7	8,563
新株の発行	6,275	6,055				12,330		12,330
新株予約権の発行						—		—
新株予約権の取得						—		—
剰余金の配当			△3,861			△3,861		△3,861
株式報酬取引		88				88		88
自己株式の取得				△0		△0		△0
連結範囲の変動						—	1,265	1,265
非支配株主へ付与されたプット・オプション		△3,066				△3,066		△3,066
子会社に対する所有持分の変動額						—		—
その他の増減		△48				△48		△48
所有者との取引額合計	6,275	3,028	△3,861	△0	—	△5,441	1,265	6,707
2018年6月30日残高	6,785	9,003	25,824	△1	82	41,694	1,272	42,967

## 連結キャッシュ・フロー計算書

テクノプロ・ホールディングス及び連結子会社  
2018年及び2017年6月30日に終了した会計年度

	(単位：百万円)	
	2017年6月期	2018年6月期
<b>営業活動によるキャッシュ・フロー</b>		
税引前当期利益	9,559	<b>11,163</b>
減価償却費及び償却費	421	<b>506</b>
受取利息及び受取配当金	△3	<b>△61</b>
支払利息	79	<b>101</b>
持分法による投資損益(△は益)	1	<b>△3</b>
売掛金及びその他の債権の増減額(△は増加)	△1,344	<b>△1,928</b>
買掛金及びその他の債務の増減額(△は減少)	1,089	<b>839</b>
預り金の増減額(△は減少)	86	<b>1,005</b>
未払消費税等の増減額(△は減少)	189	<b>826</b>
退職後給付に係る負債の増減額(△は減少)	478	<b>△506</b>
その他	259	<b>909</b>
<b>小計</b>	<b>10,807</b>	<b>12,853</b>
配当金受取額	0	<b>58</b>
利息受取額	3	<b>3</b>
利息支払額	△79	<b>△91</b>
法人所得税支払額	△3,669	<b>△4,170</b>
法人所得税還付額	1,571	<b>2,146</b>
<b>営業活動によるキャッシュ・フロー</b>	<b>8,634</b>	<b>10,798</b>
<b>投資活動によるキャッシュ・フロー</b>		
定期預金の預入による支出	△18	<b>△10</b>
定期預金の払戻による収入	32	<b>94</b>
有形固定資産の取得による支出	△218	<b>△263</b>
有形固定資産の売却による収入	19	<b>0</b>
無形資産の取得による支出	△201	<b>△145</b>
その他の金融資産の取得による支出	—	<b>△255</b>
有価証券の取得による支出	△2,195	<b>△0</b>
持分法で会計処理される投資の取得による支出	△99	<b>—</b>
子会社の取得による支出	△128	<b>△4,780</b>
子会社株式の条件付取得対価の決済による支出	△58	<b>—</b>
その他	3	<b>0</b>
<b>投資活動によるキャッシュ・フロー</b>	<b>△2,864</b>	<b>△5,361</b>
<b>財務活動によるキャッシュ・フロー</b>		
短期借入金の純増減額(△は減少)	2,000	<b>△2,022</b>
長期借入れによる収入	—	<b>6,900</b>
長期借入金の返済による支出	△1,781	<b>△10,225</b>
社債の償還による支出	△90	<b>△219</b>
新株の発行による収入	—	<b>12,259</b>
自己株式の取得による支出	△0	<b>△0</b>
配当金支払額	△3,815	<b>△3,861</b>
非支配持分からの子会社持分取得による支出	△395	<b>—</b>
その他	△3	<b>△2</b>
<b>財務活動によるキャッシュ・フロー</b>	<b>△4,087</b>	<b>2,826</b>
現金及び現金同等物に係る換算差額	6	<b>△10</b>
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	1,689	<b>8,254</b>
現金及び現金同等物の期首残高	11,708	<b>13,398</b>
現金及び現金同等物の期末残高	13,398	<b>21,652</b>

## 会社情報

商号	テクノプロ・ホールディングス株式会社	グループ会社	株式会社テクノプロ
英文表記	TechnoPro Holdings, Inc.		株式会社テクノプロ・コンストラクション
代表取締役社長 兼 CEO	西尾 保示		株式会社テクノプロ・キャリア
設立	2012年4月27日		株式会社テクノプロ・スマイル
本社	〒106-6135 東京都港区六本木6-10-1 六本木ヒルズ森タワー 35階		テクノプロ中国グループ
資本金	67億8,500万円		ピーシーアシスト株式会社(Winスクール)
年商	1,165億円(2018年6月期連結)		株式会社オンザマーク
事業内容	グループ会社の統括および運営		Boyd & Moore Executive Search株式会社
従業員数	19,508名 (2018年6月30日現在 グループ連結)		株式会社エデルタ
			株式会社プロビズモ
			Helius Technologies Pte Ltd
			株式会社エムアイシステム
			株式会社トクオ

## 株式情報

### 株式基本情報

上場市場	東京証券取引所 市場第一部	主な採用	MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数
上場日	2014年12月15日	インデックス	MSCI日本株女性活躍指数(WIN) JPX日経インデックス400
定時株主総会	9月中		
株主確定基準日	定時株主総会・利益配当金： 毎年6月末日 中間配当金： 毎年12月末日		
株式の売買単位	100株		
発行済株式の総数	36,254,932株(2018年6月30日現在)		
株主数	4,099名(2018年6月30日現在)		

### 主な株主(2018年6月30日現在)

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	3,102	8.55
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,047	5.64
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	2,029	5.59
BBH FOR MATTHEWS JAPAN FUND	1,322	3.64
GOLDMAN, SACHS & CO. REG	1,259	3.47
THE BANK OF NEW YORK MELLON SA/NV 10	984	2.71
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	931	2.57
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	750	2.06
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口5)	693	1.91
三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社	671	1.85

(注) 持株比率は、自己株式(341株)を控除して計算しています。

## テクノプロ・ホールディングス株式会社

〒106-6135 東京都港区六本木6-10-1

六本木ヒルズ森タワー 35階

TEL : (03) 6385-7998

