

テクノプロ・グループ

現在の事業環境と中期経営計画の進捗

テクノプロ・ホールディングス株式会社（証券コード：6028）

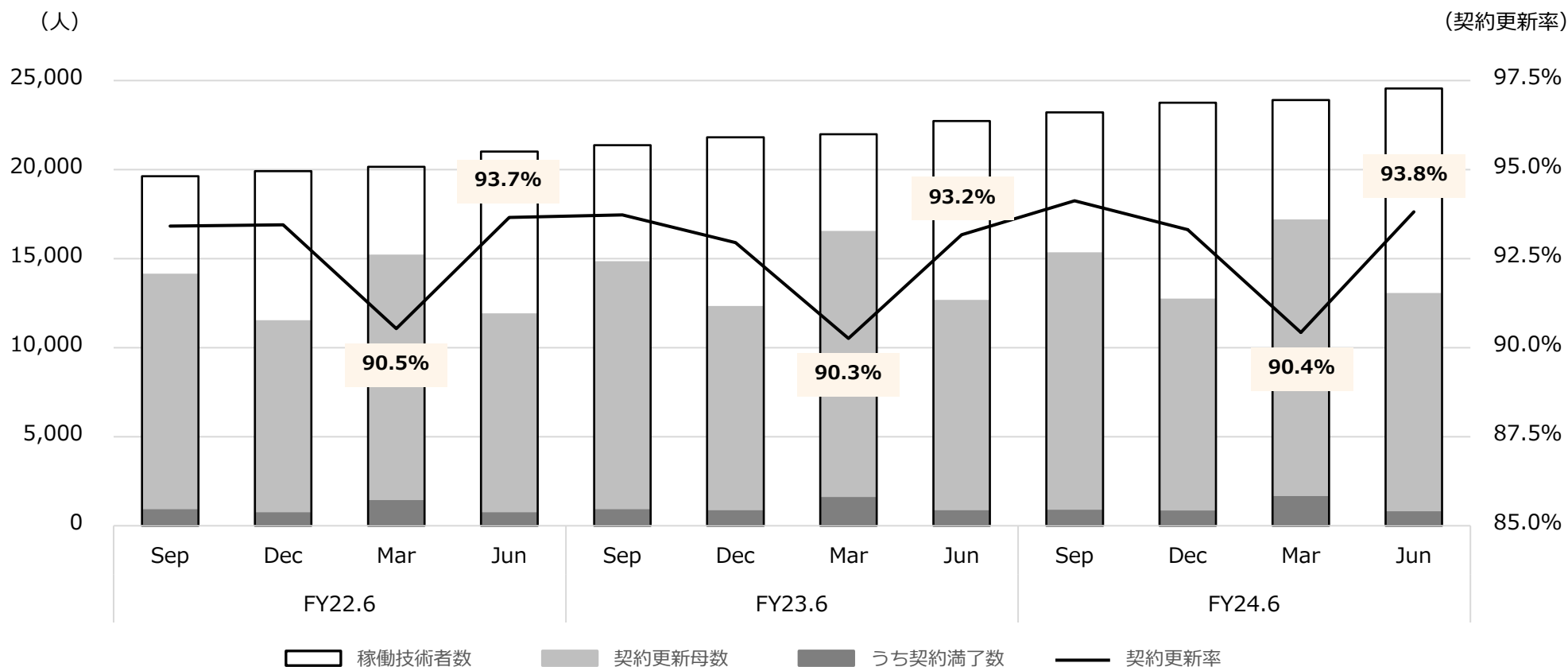
2024/8/8

目次

	Page
I : 現在の事業環境（国内KPI）	2
II : 中期経営計画『Evolution 2026』の進捗	
i : 財務パフォーマンス	7
ii : 残り2年間の取組み	13
III : サステナビリティ経営	26

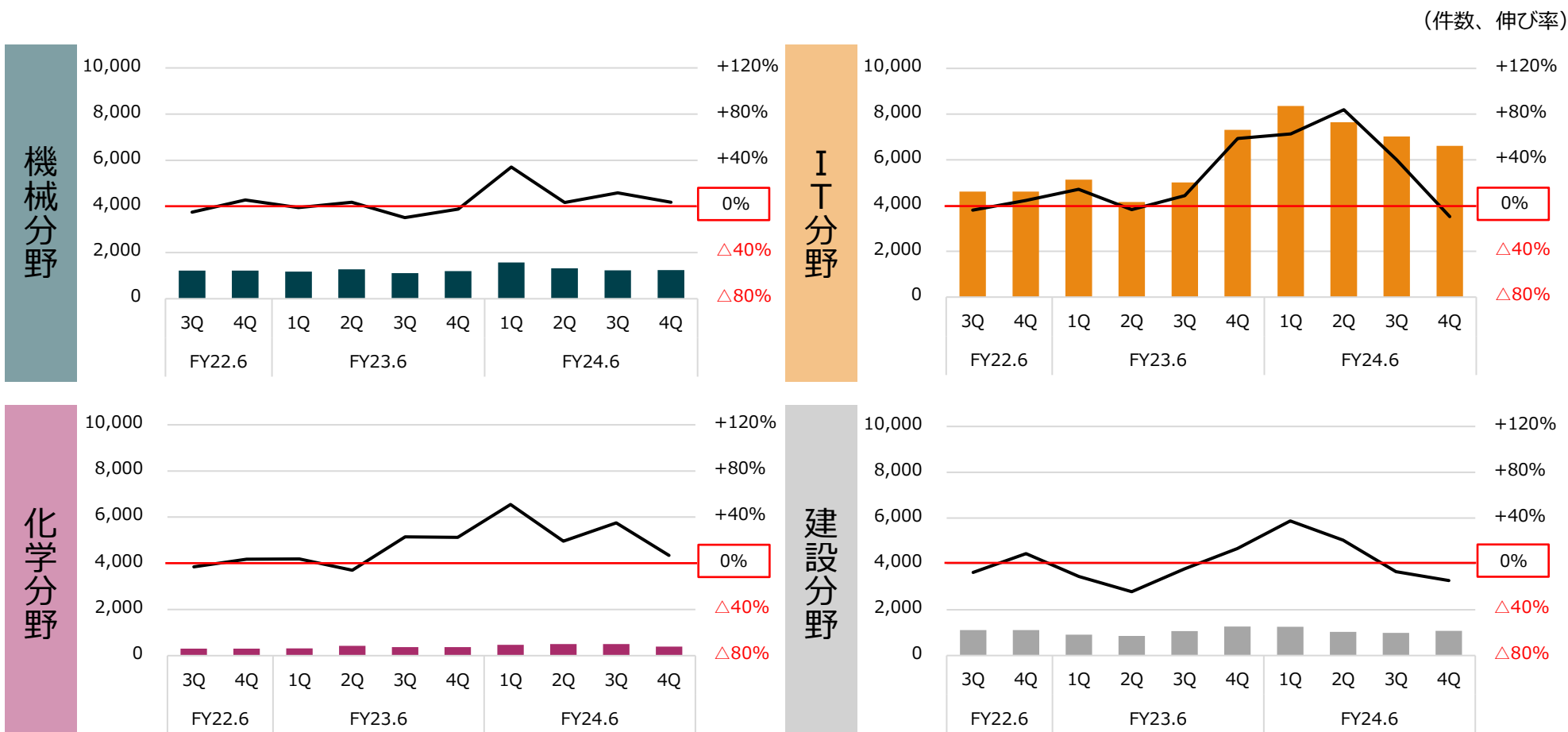
契約更新率の推移（3月、6月、9月、12月）

- 派遣契約の期間は3ヶ月又は6ヶ月のものが多く、3ヶ月ごとに大きな契約更新サイクルが到来（特に3月は、契約更新母数が全体の約80%に達し、また、顧客の決算年度に合わせて終了するプロジェクトも多く、通常時でも契約更新率は90%前後になる傾向）
- グローバルの景気後退懸念はあるが契約更新率の悪化や大口解約は見られず、2024年6月の更新率は**93.8%**で着地（シフトアップ戦略による当社都合解約を行わなければ、**実質94.4%**）、2024年9月の更新率もシフトアップがなければ前年並みを見込む



技術領域別新規オーダー数の推移（各四半期累計）

- FY24.6の新規オーダー獲得数は、全分野において年単位では前年比プラスとなり、**人材リソースに対して十分なオーダーを確保しているとの認識**（バックオーダーに対する充足率は30%程度、技術分野間での稼働率の相違は見られず）
- IT分野の新規オーダー数は前年及び前四半期対比で減少気味だが、高単価のオーダーを多く獲得できており、リソース不足が課題



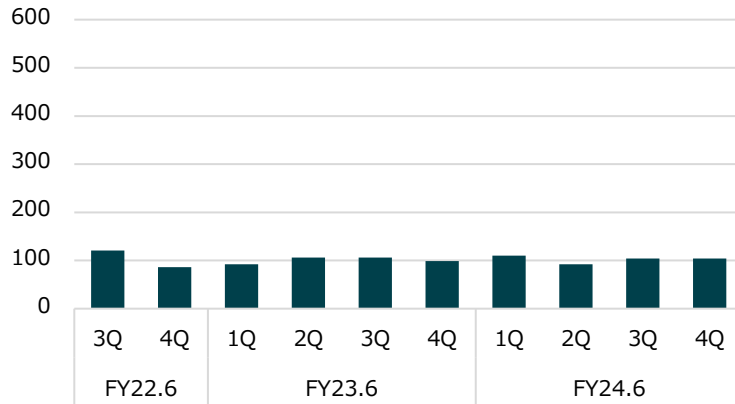
※ ① 機械分野：機械、電気・電子、② IT分野：組込制御、ソフト開発/保守、ITインフラ、③ 化学分野：化学、バイオ、④ 建設分野：建設、①~④以外の「その他」(は上記各分野に含まず (以下同じ))

技術領域別中途採用数の推移（各四半期累計）

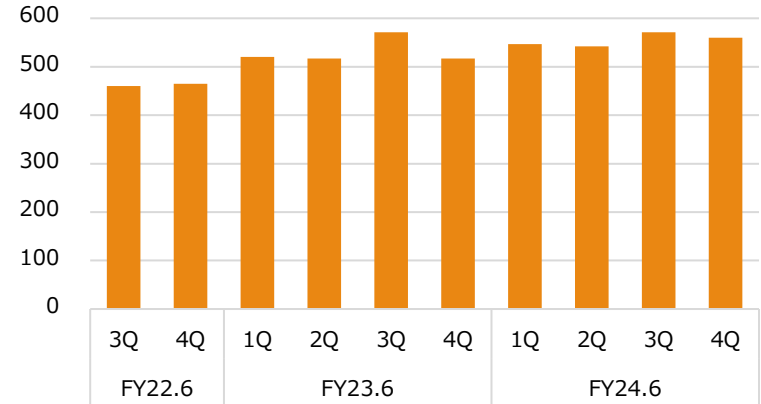
- FY24.6の中途採用数**3,573人**には、**育成前提の未経験者採用542人**（うちIT分野195人、建設分野347人）、IT分野を中心とする**即戦力のグローバル外国籍採用130人**を含み、今後も競争がより一層激化するであろう経験者採用を補完
- アライアンスパートナーとの連携により、研修後の配属プロジェクトを事前に想定したうえでの**育成前提採用を積極的に継続**

(人)

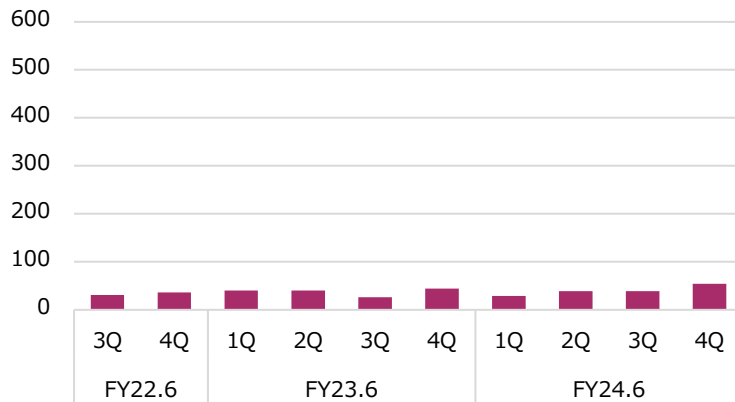
機械分野



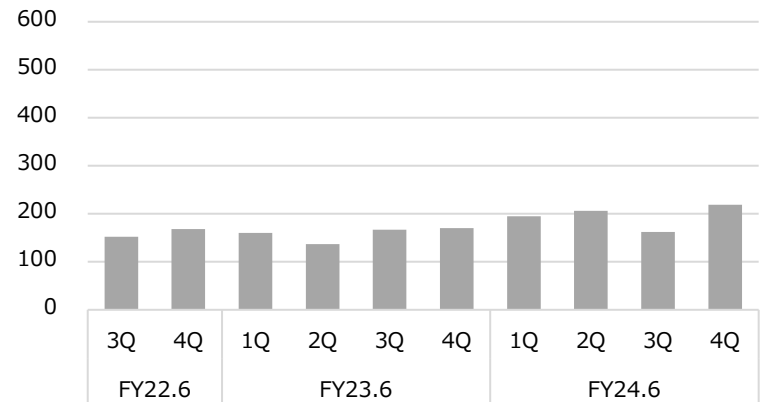
IT分野



化学分野

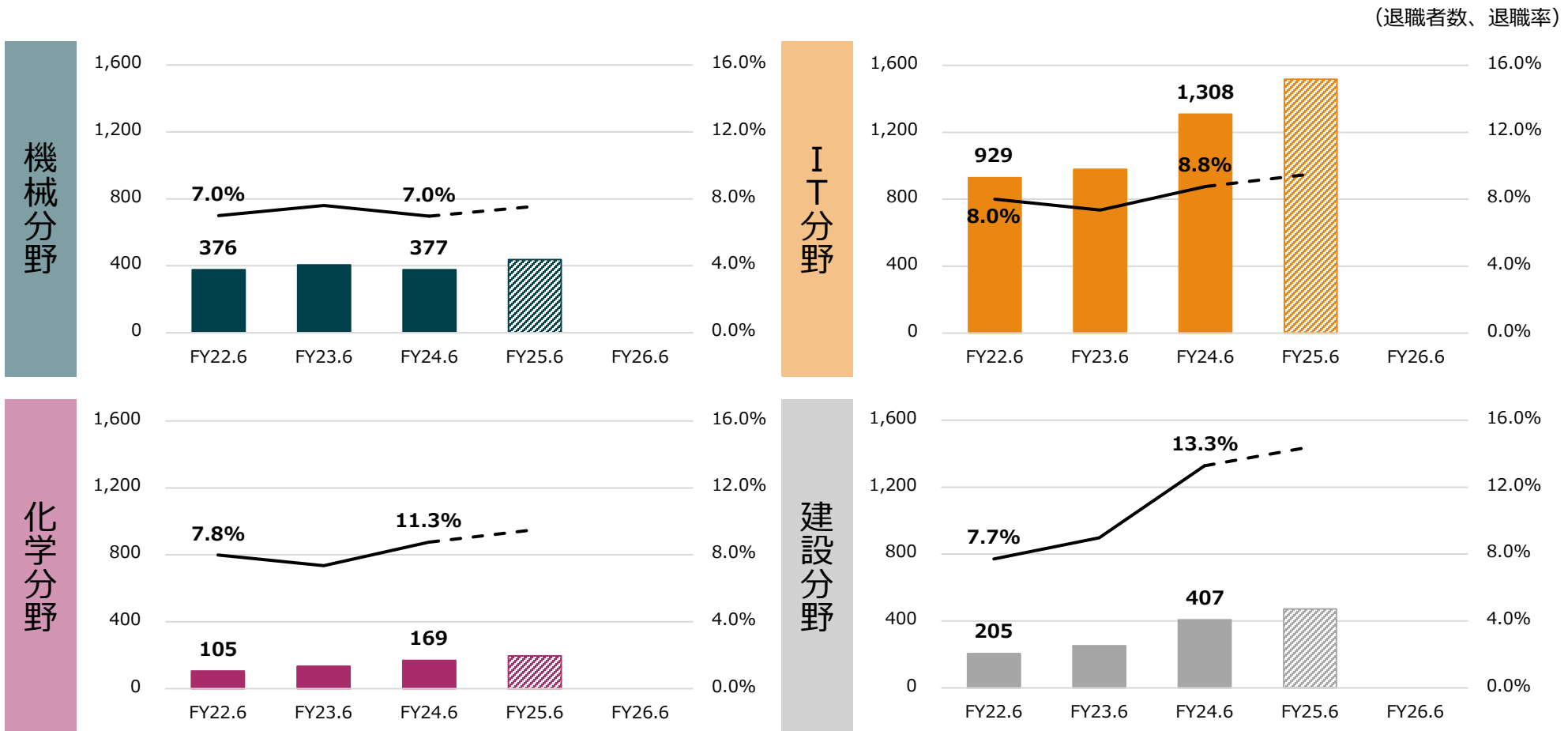


建設分野



技術領域別正社員退職率及び正社員退職者数の推移 – FY25.6予想含む

- FY24.6の正社員退職率は**9.1%**（うち建設分野が最も高く13.3%、機械分野が最も低く7.0%）、FY25.6は**9.8%**を見込む
- 特にIT分野においては、人材不足による売り手市場が更に強まり、かつ人材流動性の高まりも受け、当社の退職率も増加傾向
- 建設分野は、若年層の未経験者採用を加速しているため、退職率が一段と悪化し、全技術領域平均を押し上げる可能性あり

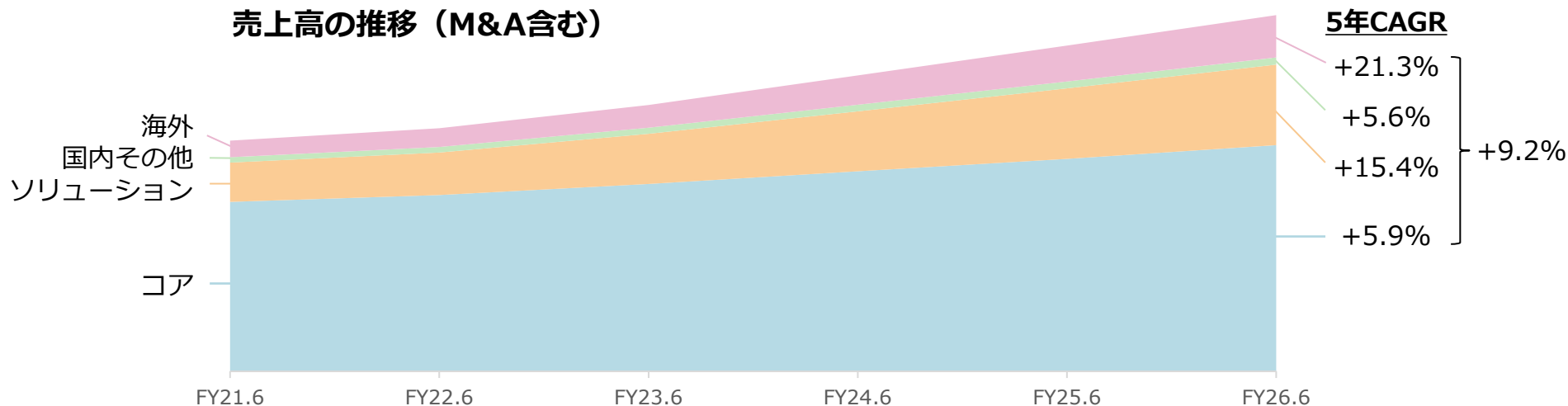


目次

	Page
I : 現在の事業環境（国内KPI）	2
II : 中期経営計画『Evolution 2026』の進捗	
i : 財務パフォーマンス	7
ii : 残り2年間の取組み	13
III : サステナビリティ経営	26

中期経営計画数値

- 5年計画の前半2年は**コア事業進化の基盤形成期間**と位置づけ、ソリューション事業の成長に向けたキー人材の獲得や教育研修、技術者育成事業やDX推進事業のインフラ整備に向けた先行投資を行い、後半3年で投資を回収して、利益の**高成長を実現**
- 3年目（FY24.6）の営業利益は中計を下回って着地、FY25.6は当初想定軌道に戻す計画のため、FY26.6目標は現時点で修正せず



コア事業進化の基盤形成

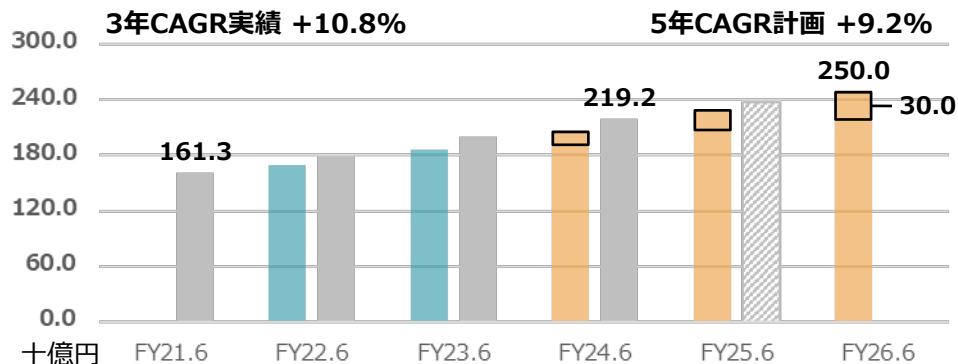
高成長の実現

(+億円)	FY21.6 実績	FY23.6 実績	前半2年 CAGR	FY24.6 実績	FY25.6 予想	YoY	FY26.6 計画	後半3年 CAGR	5年 CAGR
売上高	161.3	199.8	+11.3%	219.2	237.0	+8.1%	250.0	+7.7%	+9.2%
営業利益 (事業利益)	19.4 (17.6)	21.8 (21.3)	+5.9% (+10.1%)	21.9 (24.3)	27.0 (27.0)	+23.2% (+10.7%)	32.0 (32.0)	+13.6% (+14.4%)	+10.5% (+12.7%)
当期利益	13.2	15.3	+7.7%	14.6	18.5	+26.0%	22.0	+12.7%	+10.7%
ROE	25.1%	21.3%		18.8%	22.9%		20%以上		

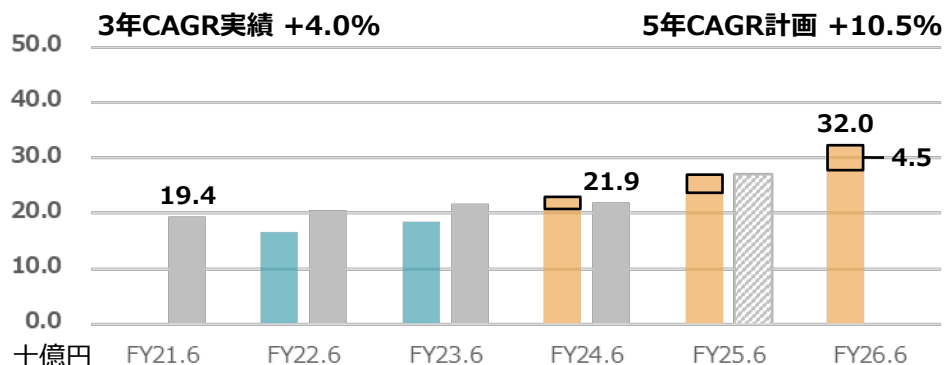
注： 1. 前半2年CAGR及び5年CAGRはFY21.6実績を起点とした年平均成長率、後半3年CAGRはFY23.6実績を起点とした年平均成長率
2. FY26.6におけるM&Aの売上貢献は、国内ソリューション事業150億円、海外事業150億円、営業利益貢献は、それぞれ利益率15.0%を見込む

連結P/Lのブレークダウン – FY25.6は現時点の予想

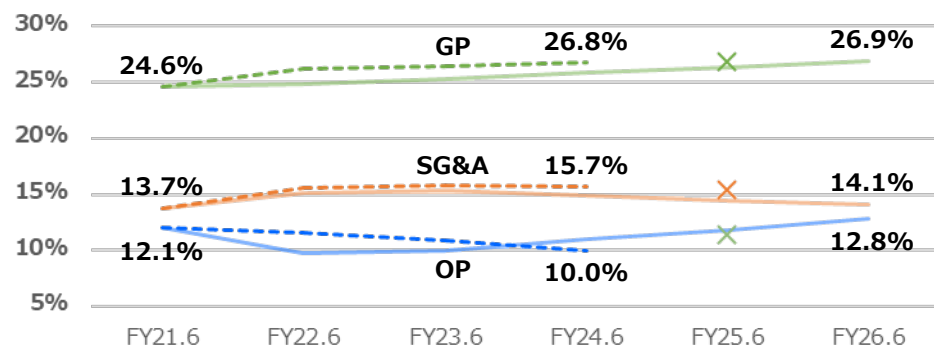
売上高



営業利益



対売上高比率



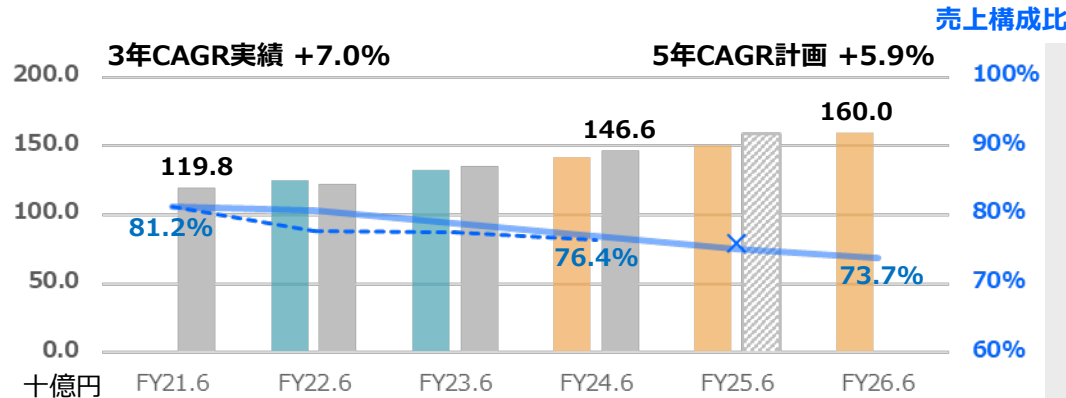
- FY24.6 : 前年比+9.7%、中計比+5.7%
- 中計期間中、在籍技術者数が計画に比べて大きく伸長していることにより、売上高も中計を上回って推移
- FY25.6の売上予想2,370億円は、主なM&A貢献としてRobosoft社しか含んでいないが、中計4年目の目標（M&A貢献220億円を含む）を超過

- FY24.6 : 前年比+0.4%、中計比△4.0%
- 営業利益は、FY23.6まで中計対比で順調に進捗していたが、FY24.6は減損の影響で中計を下回って着地（事業利益では中計比+14億円）
- FY25.6の営業利益予想270億円は、国内主要事業の更なる成長、国内その他や海外事業の黒字転換で、中計目標にキャッチアップ

- FY24.6 : 前年比GP率+0.4pt / SG&A率△0.1pt / OP率△0.9pt、中計比GP率+0.9pt / SG&A率+0.9pt / OP率△1.0pt
- GP率は順調に上昇するも、採用費や育成費の増加に伴い、SG&A率は中計目標に届かず、OP率も下回って推移する見込み（FY24.6は減損による一時的な影響あり）

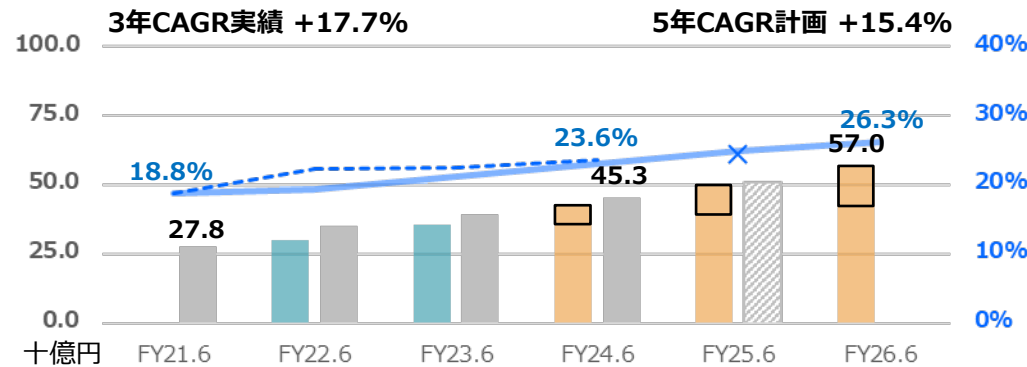
売上高のブレークダウン – FY25.6は現時点の予想

コア事業売上



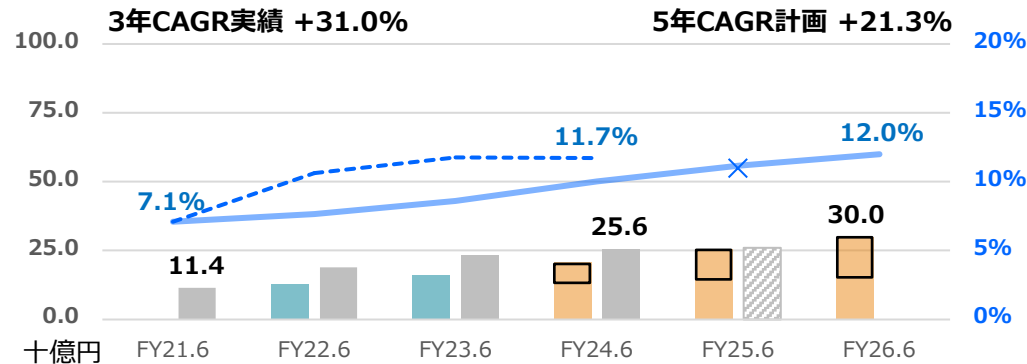
- FY24.6：前年比+8.5%、中計比+3.6%
- IT/デジタル領域を中心に、積極的な採用・教育研修を実施、既存派遣技術者の契約単価上昇も寄与
- 育成に係る投資効果を可視化したKPI管理を強化しながら、コア事業も持続的に成長させつつ、ソリューション事業への人材供給も促進

ソリューション事業売上



- FY24.6：前年比+15.1%、中計比+6.9%
- FY24.6は、コンサルティング組織の発足、グループ内連携強化の効果もあり、ソリューション事業は中計を上回って推移
- FY25.6は、ソリューション事業の更なる拡大を目指すため、当社の競争優位性を活かした重点領域を特定し、よりの絞った戦略を遂行

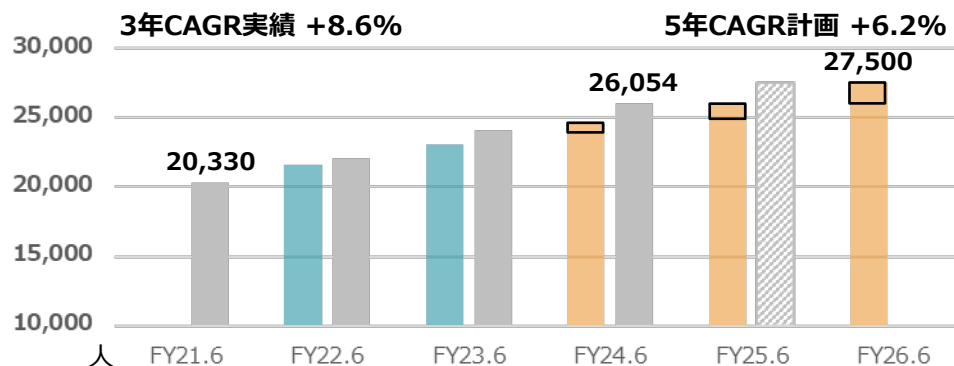
海外事業売上



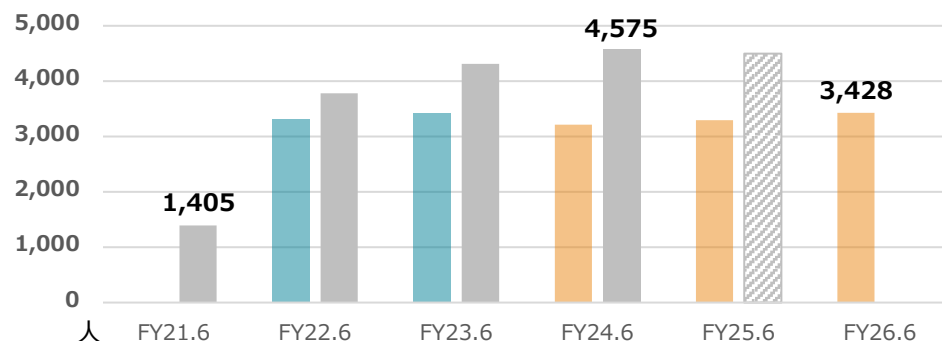
- FY24.6：前年比+9.2%、中計比+23.8%
- FY25.6は、Robosoft社のノウハウを活用した、オフショア・デリバリーの国内ソリューションへの活用を強化
- 各海外子会社は、グループ戦略に沿った事業ポートフォリオ構築のため、定期的なストラテジックレビューにて、売却可能性も検討

国内事業KPIのブレークダウン – FY25.6は現時点の予想

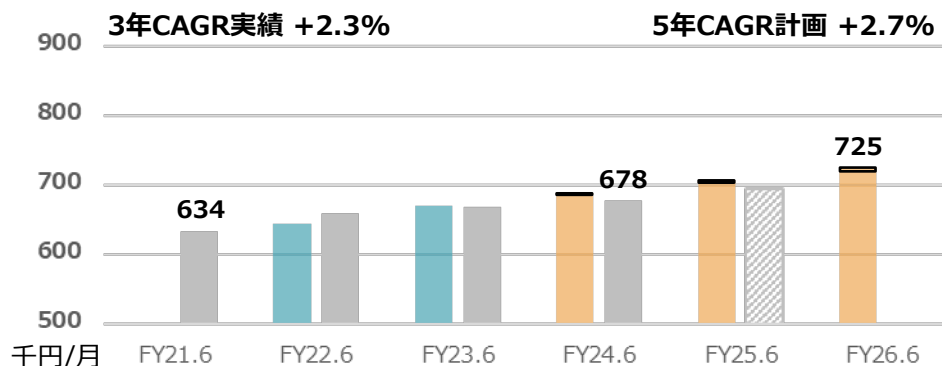
在籍技術者数



採用数



平均売上単価



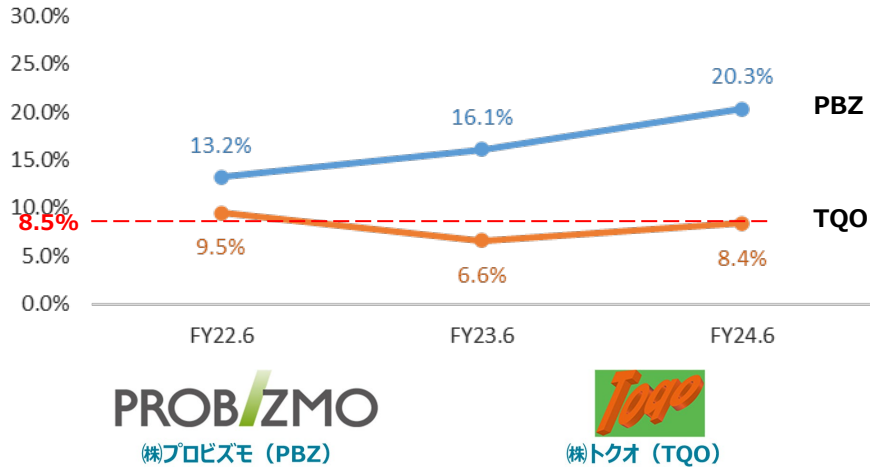
- FY24.6 : 前年比+8.0%、中計比+1,494人
- 現中計期間中、当初想定以上に採用ができたことで、FY24.6実績とFY25.6予想は、中計に対し約1年前倒しで進捗
- 一方、需要の高いIT技術者の退職が上昇傾向にあり、FY25.6予想の達成のためには、退職率抑制を重要な経営課題として認識

- FY24.6 : 前年比+261人、中計比+1,359人
- FY24.6は、厳しさの増す採用環境下、一定の採用基準を維持しつつ、育成前提や外国籍採用を本格化し、中計を大きく上回って着地
- FY25.6は、前年と同水準の採用数を見込むが、採用費は増え続けているため、費用対効果をより意識し、コスト上昇圧力の緩和を図る

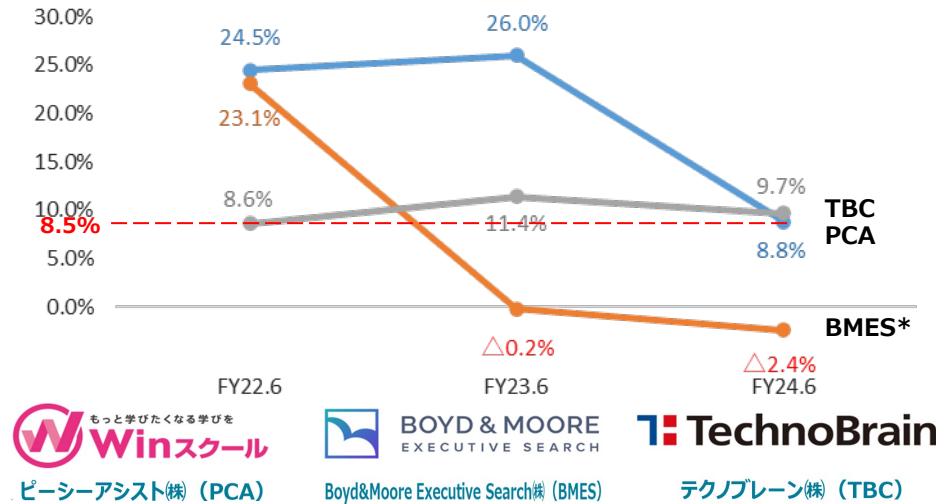
- FY24.6 : 前年比+1.3%、中計比△11千円
- 高単価のソリューション事業割合が拡大するも、FY24.6は、派遣における稼働日数減、新卒や若手キャリア入社の影響もあり、計画を未達
- FY25.6も、現時点で中計に満たない予想だが、個人単位では、少なくとも賃金上昇を上回る契約単価改善を実現するオペレーションを継続

参考) M&Aのパフォーマンス (ROICの推移)

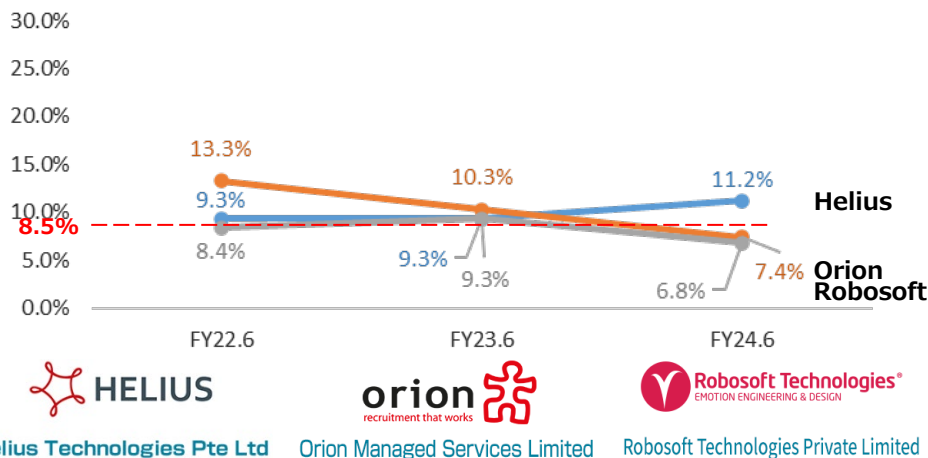
R&D/施工管理アウトソーシングセグメント



国内その他セグメント



海外セグメント



投下資本累計 (上場以降、上記8社) **22,002百万円**

テクノプロ社への合併法人を含む (投下資本 26,256百万円)

うち、中計期間に該当 **11,739百万円**

ジーコムネット社 (テクノプロ社に合併済み) 及びRobosoft社

ROIC (FY24.6) **8.1%**

投資後3年以内に少なくとも10%達成の財務規律

資本コスト (FY24.6) **8.5%**

* 海外セグメントに属するBMES海外子会社もBMES日本と合算し、国内その他セグメントで換算

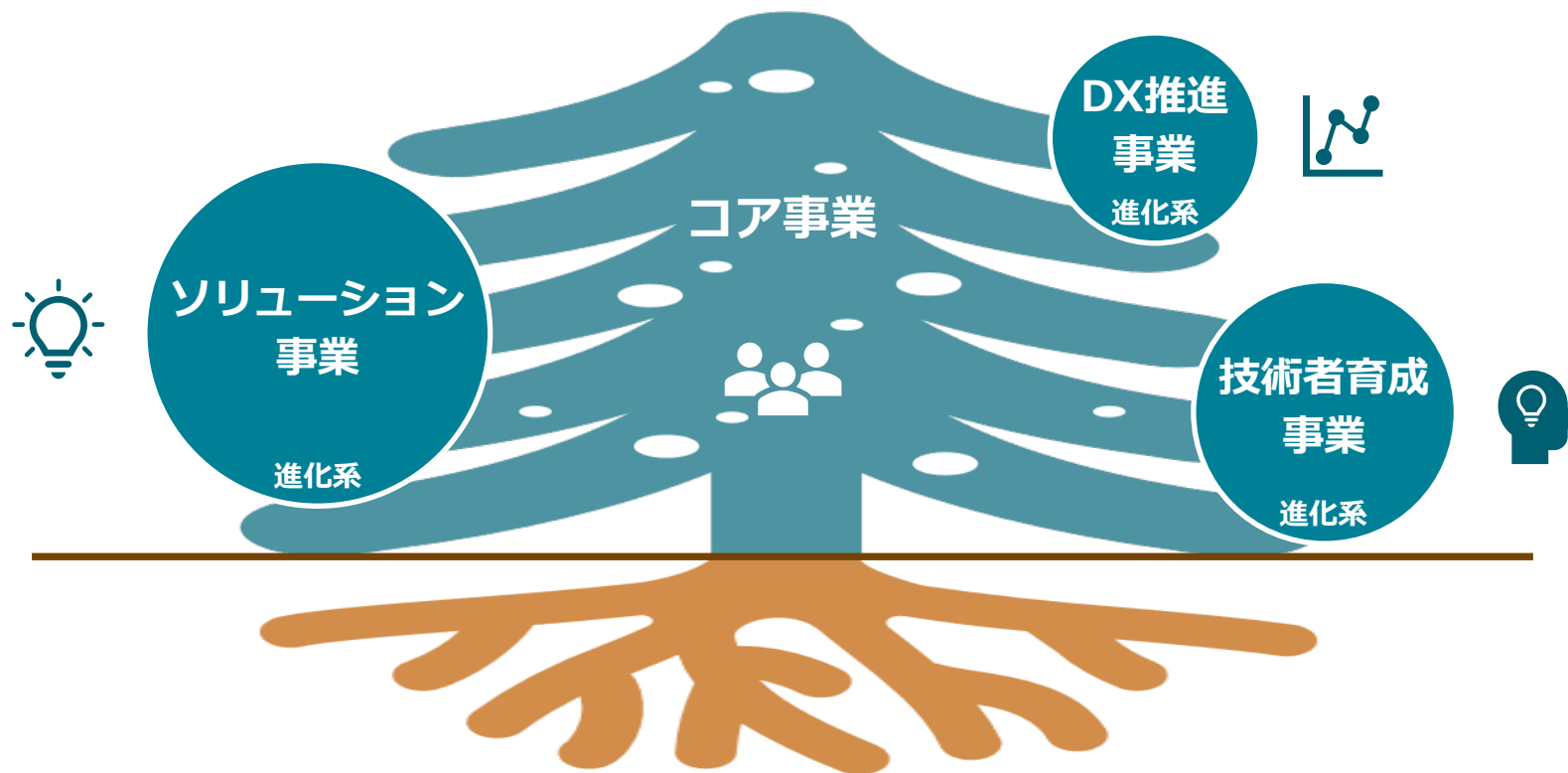
目次

	Page
I : 現在の事業環境（国内KPI）	2
II : 中期経営計画『Evolution 2026』の進捗	
i : 財務パフォーマンス	7
ii : 残り2年間の取組み	13
III : サステナビリティ経営	26

中期事業戦略の骨子（再掲）

- コア事業（国内技術者派遣）の『質』をより重視した成長を図るとともに、「多角化」ではなく『進化』を軸とした事業変革を推進し、中長期的な需要と供給の変化を先んじて捉えた事業拡大とビジネスモデルの変容を目指す

コア事業の『進化』



ケイパビリティの『進化』

参考) 中期経営計画の策定背景と戦略ロジック (再掲)

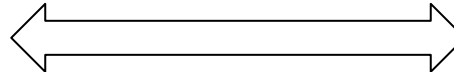
これまでのビジネスモデル



トレーディングビジネス (短期的思考)

供給

オーダーにマッチした人材 (経験者中心) を、タイムリーにできるだけ多く 採用する



スタンバイ (非稼働) は悪

稼働率を重視

需要

足で稼ぐ営業活動によって、新規オーダーをできるだけ多く 獲得する

これからのビジネスモデル

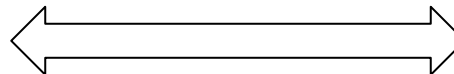


製造ビジネス (中長期的思考)

供給

オーダー (技術動向予測に基づく将来分も含む) にマッチした人材 (育成前提採用含む) を、できるだけ多く 創り出す

顧客の課題解決提案につながるソリューションを、内部能力を蓄積しながら 開発する



戦略スタンバイは善
+ 価格 (売上単価) の主導権

若干の稼働率低下を許容

価格や利益率を重視

需要

希少な人材や課題解決型の提案営業によって、新規オーダー (潜在含む) をできるだけ多く 創り出す

人月ではなく、顧客が享受する付加価値に基づいた価格を 設定する

当社内のバリューチェーン

R&D

技術動向の把握
(Center of Intelligence)
研修コンテンツ開発
技術レベルテスト
スキルデータ基盤構築と分析
モデルキャリアパス

調達

採用 (育成前提や外国籍含む)
海外オフショア
国内ニアショア
M&A
- デジタル要素技術/中核技術
- ソリューションサービス

製造

教育研修 (戦略研修含む)
リスキリング/アップスキル
未経験者育成
スタンバイの一部許容
ソリューション開発
(Center of Excellence)

販売

派遣
(Help me do it!)
請負・受託
(Do it for me!)
ソリューション
(What should I do?)

リスク認識と対応方針

リスク認識

コスト構造の悪化懸念

退職率の悪化

- 正社員退職率

FY15.6	FY23.6	FY24.6
9.4%	7.7%	9.1%

賃金の上昇

- 技術者賃金上昇率*

21年7月	24年7月
+1.8%	+3.8%

採用費の高騰

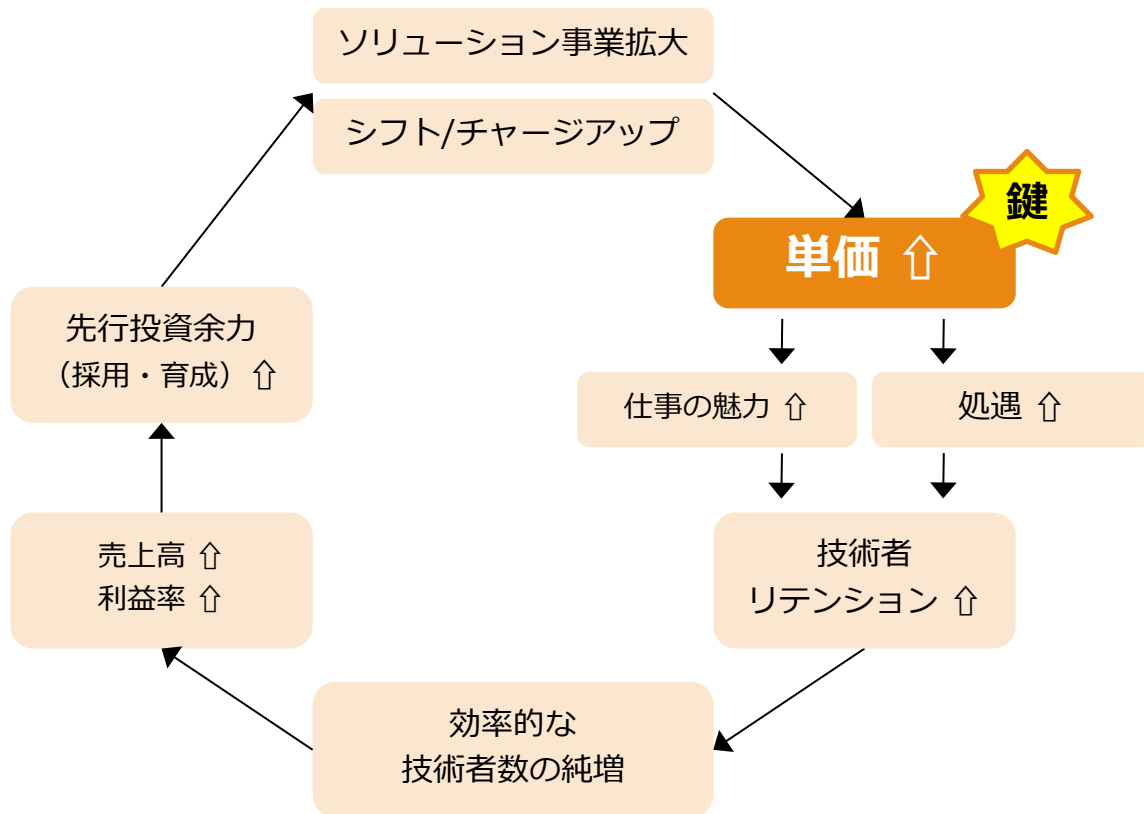
- 中途採用における
人材紹介会社経由の採用比率*

FY18.6	FY24.6
37%	71%

対応方針

オペレーション上の取組みに加え、**戦略的に**

**グループ最適配属
エンジニア育成** } の強化を通じて、**単価改善**を図る



オペレーション上の取組み

- ・ リスク認識を踏まえ、採用と退職に関するオペレーション上の取組みとして、以下の具体的な施策を実施
- ・ エンジニアの主な退職理由が「従事する仕事の魅力度」である点を踏まえると、**エンジニアを惹きつけ、成長を実感できる案件を獲得し、エンジニアのキャリア形成に寄与することが重要**

効果的な採用促進に関する取組み

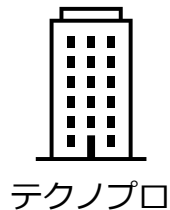
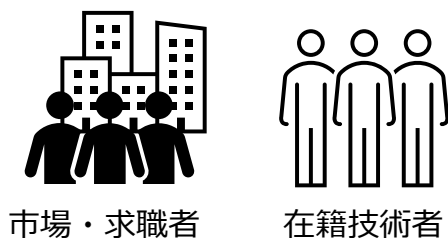
従業員紹介チャンネル（リファラル）の
拡大

グループ人材紹介子会社との連携強化

外国人採用の積極化

HTD（Hire-Train-Deploy）
モデルの充実

求職者向けマーケティングの進化
（ソリューション、ESG etc.）



退職抑止に関する取組み

魅力的な案件の獲得

キャリアアドバイザー部隊の強化
エンジニアとの面談機会の増加

退職予測エンジンの導入

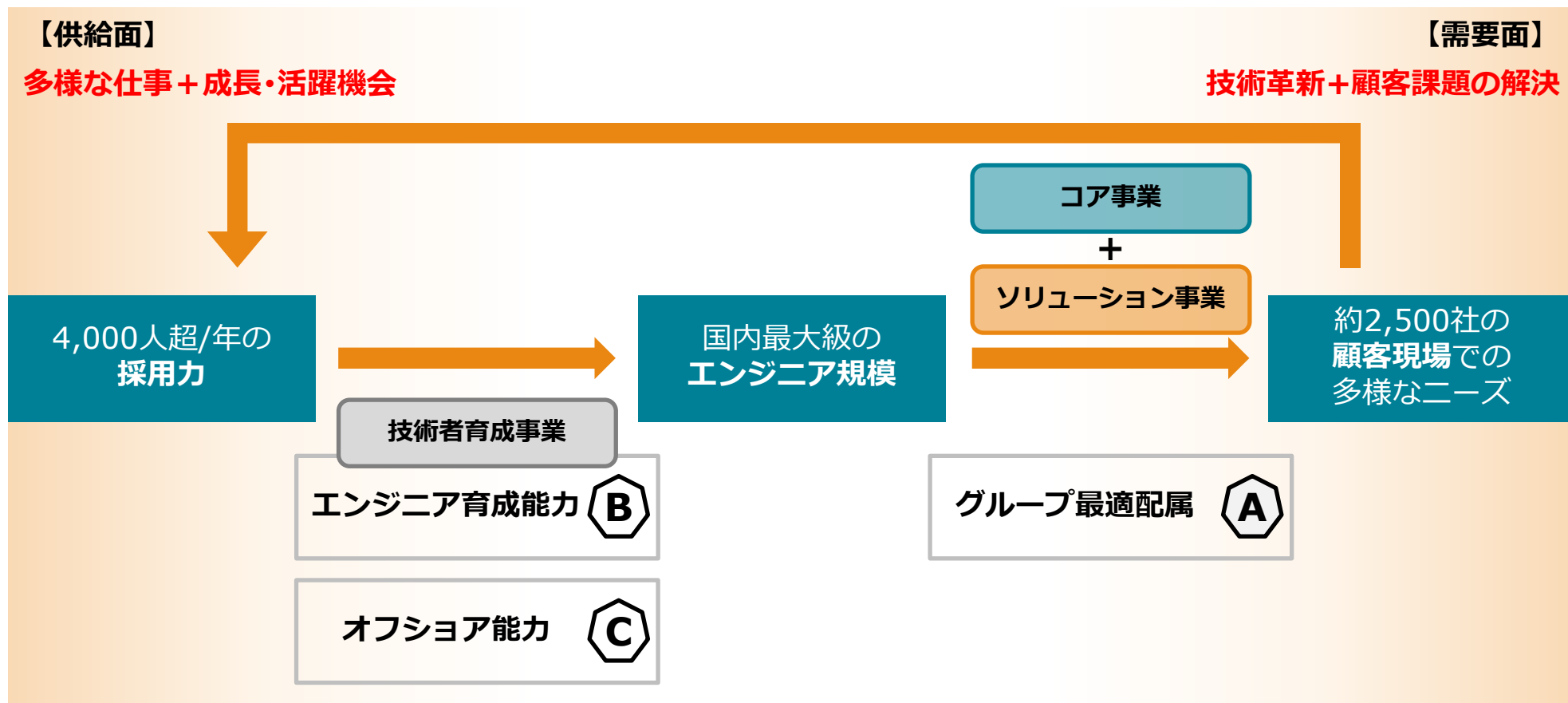
ソリューション人材向けの
異なる人事制度の構築

企業理念浸透活動の継続

戦略的対応方針：テクノプロのケイパビリティ/アセットの活用

- 中計残り2年の戦略的対応方針は、「顧客基盤と採用力・エンジニア規模といった、当社の従前からの組織能力や資産を活かしながら、需要面と供給面の相乗効果を発揮し、グループ最適配属とエンジニア育成能力を磨き続けることで、コア事業とソリューション事業を通じて、技術課題に対する顧客ニーズに応える」といった、現中計の方向性と合致

コア事業+ソリューション事業でレバレッジ可能な組織能力や資産

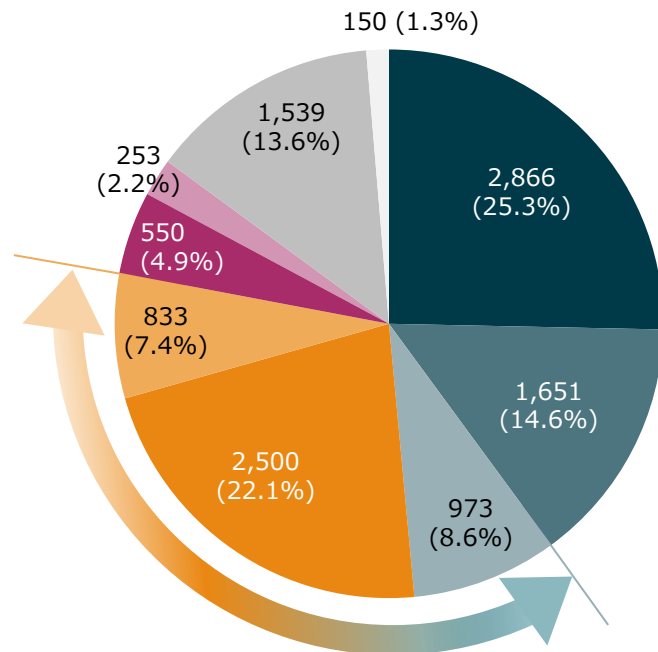


参考) エンジニア構造を転換する経営力

- 過去10年において、メカ系からIT系エンジニアへの大規模なシフトを実現
- 当社が培ってきた**エンジニア構造を転換する経営力**を根拠に、グループ最適配属とエンジニア育成能力を更に研ぎ澄ましていく

FY15.6末

稼働技術者数 : **11,315人**



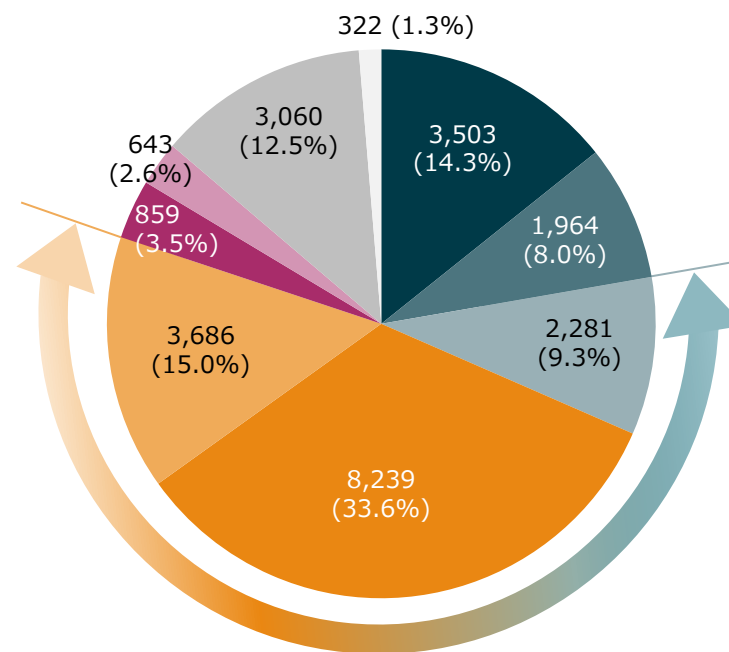
IT技術者が
占める割合 : **38.1%** (4,306人)

+117.0%

+13,242人

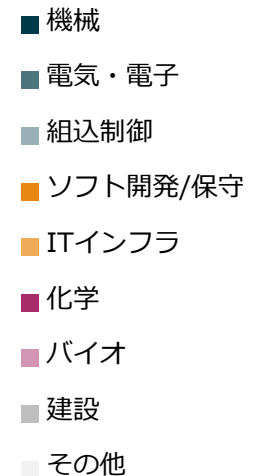
FY24.6末

稼働技術者数 : **24,557人**



IT技術者が
占める割合 : **57.8%** (14,206人)

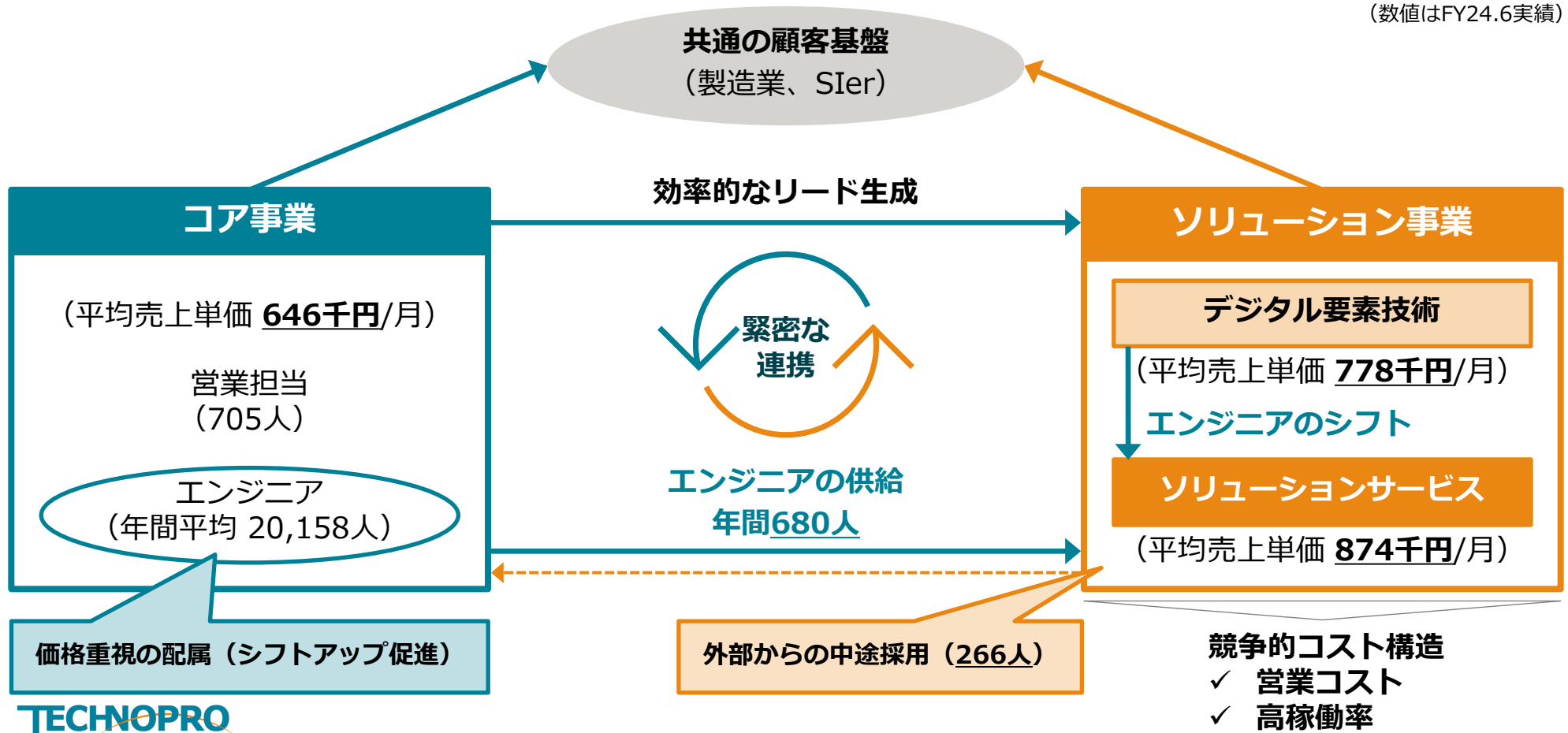
(人)



グループ最適配属の強化 (A)

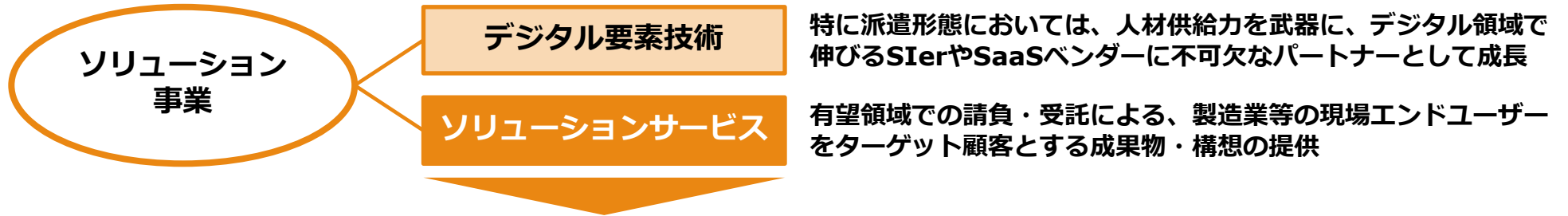
- コア事業で価格重視のシフトアップを促進しつつ、育成を通じて、コア事業からソリューション事業へエンジニアを継続的に供給
- 加えて、デジタル要素技術を習得し、実務経験を重ねたエンジニアを、より単価の高いソリューションサービスへ戦略的にシフト
- コア事業との緊密な連携によって、効率的にリード生成やリソース確保を行いながらソリューション事業を運営することで、SIerやコンサルとは差別化した競争的成本構造を実現

(数値はFY24.6実績)



ソリューション事業の位置づけ

- 特にソリューションサービスでは、コア事業の顧客基盤や市場の有望性などをベースに、**重点領域を定めた拡大**を図る



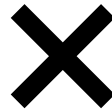
<重点ソリューションサービス>

開発領域

商品企画・開発・
設計・研究

支援業務領域

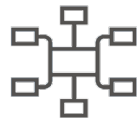
受注/需要予測・
調達・保守・人事・
財務経理



クラウド



IoT



シミュレーション



主な案件事例

『生成AIサービス』

自然な音声対応による自動電話対応システムの構築、社内文章を基にした企業独自のボット構築、AIによるデータの可視化・洞察を提供するデータ分析プラットフォームなどにより、ビジネスの効率化・高速化を実現

『IoTと連携したアプリ開発』

車両識別番号をスマホのカメラで読み取ることで、車両の状態をリモートで診断できるアプリケーションの機能設計・開発

『建築及び建築設備のBIMモデル作成』

一級建築士による現地調査、改修計画の設計、ICT機器で収集したデータを基に、建築及び建築設備のBIMモデルを作成

参考) 重点ソリューションサービスの進捗

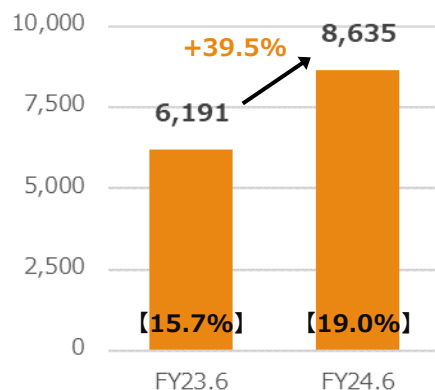
- 当社が重点を置く **開発領域**や**支援業務領域**では、売上高・稼働人数は大幅に伸長、売上単価はソリューション事業全体を上回る
- 支援業務領域においては、OJTを意図した配属の影響もあり、売上単価の伸びは低い状態に留まる

開発領域

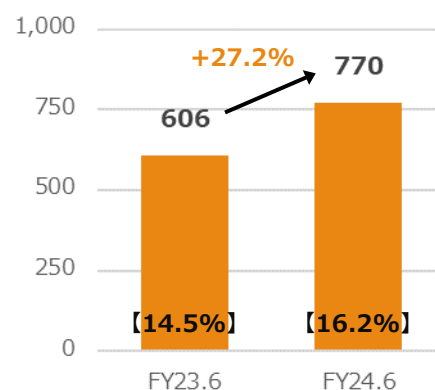
対象ソリューション

- 開発効率化
- AI/データ解析
- IoTシステム開発
/プラットフォーム

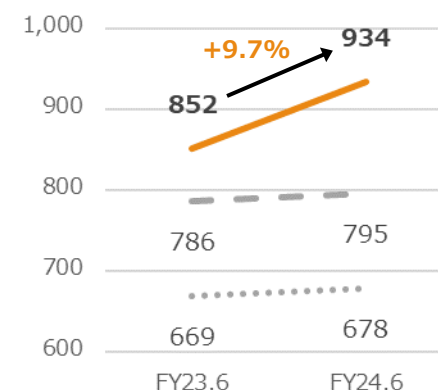
売上高 (百万円)



平均稼働人数 (人/月)



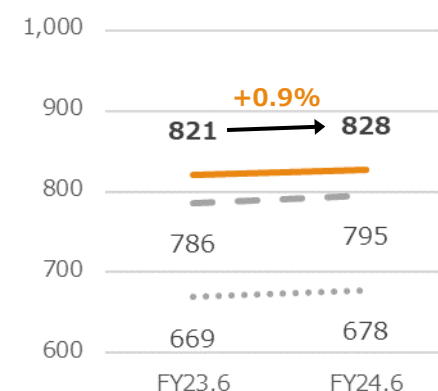
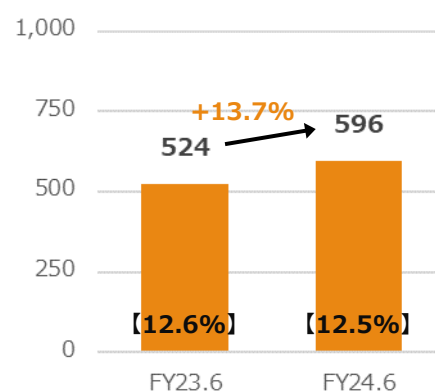
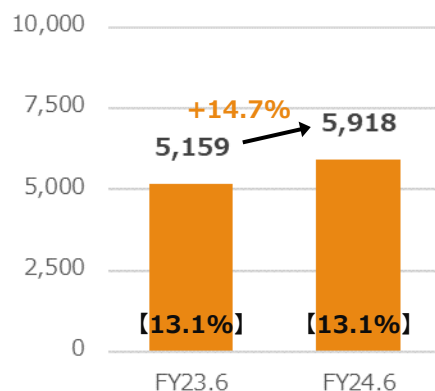
平均売上単価 (千円/月)



支援業務領域

対象ソリューション

- ERP
- 業務効率化
- クラウド/ネットワーク

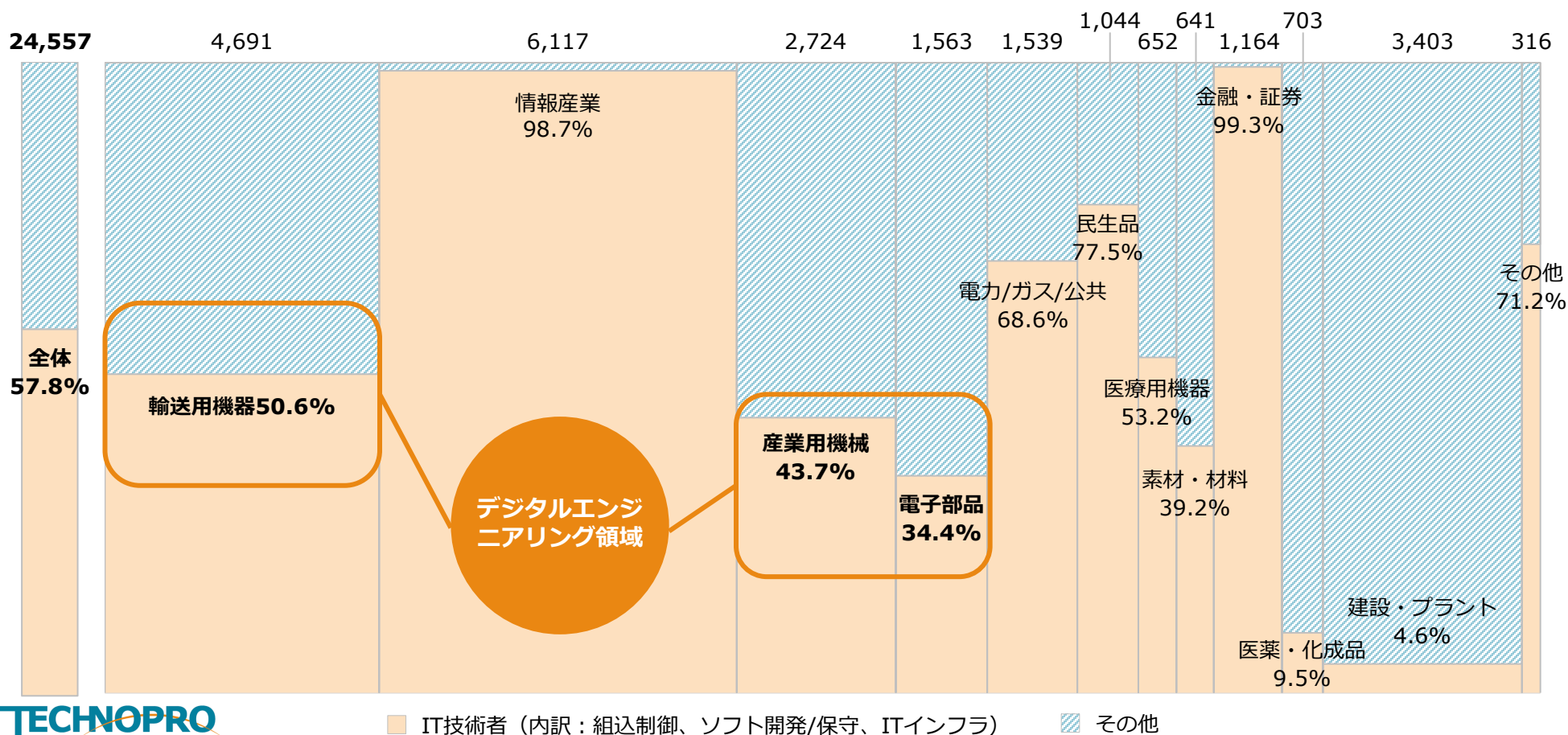


参考) 技術者分布から見た当社ソリューション事業の潜在可能性

- IT技術者とその他技術者（機械、電気・電子、化学、バイオ、建設等）を擁することが、当社のソリューション事業の潜在力
- ER&D（設計・製品開発プロセスに係わるサービス、機械設計等）とITが重なる**デジタルエンジニアリング領域**では、予知保全や遠隔診断といったデジタル技術を活用したソリューションを提供

『産業分野別』の国内稼働技術者数に占めるIT技術者の割合（FY24.6末）

(人)



エンジニアの価値を高める育成機能 (B)

- 技術者育成事業をグループ内で活用することで、採用のみに依存しないソリューション事業へのエンジニア供給を加速
- アライアンスパートナーとの協業により、有望な技術領域のスキル獲得のみならず、OJT機会を増加させることで、配属に直結する育成を推進

育成人数 (人)	~FY23.6	FY24.6		~FY24.6
	累計	1H	2H	累計
AI/ML	1,625	326	408	2,359
データサイエンス	500	52	39	591
クラウド	2,076	1,318	650	4,044
ERP	280	90	57	427
合計	4,481	1,786	1,154	7,421

資格取得数 (件) *	23.6末	23.12末	24.6末
AI/ML/データサイエンス			
G検定	125	144	170
E資格	37	38	34
Python3エンジニア認定	467	636	735
統計検定2級以上	134	145	149
クラウド			
AWS	1,850	2,630	3,180
Azure	136	417	506
Salesforce	64	91	101
ERP			
SAP	83	110	119
合計	2,896	4,211	4,994

アライアンスパートナー



dentsu
japan



Select
Consulting
Partner

Gold
Microsoft Partner



デジタル要素技術 平均稼働人数 (人/月)	FY23.6	FY24.6	YoY
AI/ML/データサイエンス	345	354	+2.6%
クラウドサービス	498	601	+20.7%
ERP	204	230	+12.7%
合計	1,047	1,185	+13.2%

TECHNOPRO

海外事業におけるオフショアリング能力の向上 (C)

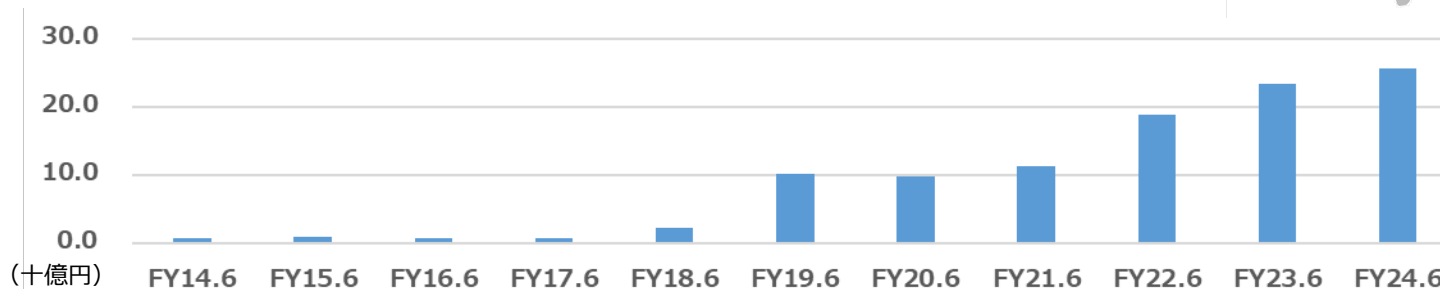
- FY24.6の海外事業の損益悪化及びこれまでの日本との連携状況を鑑み、海外事業の経営方針を改めて明確化
- 現中計の残り2年間、「**オフショアリング**」及び「**国内へのエンジニア供給**」を軌道に乗せることを新たに目標設定
- リクルートメント（Local-to-Localの派遣や人材紹介）を営む海外子会社については、国内事業とのシナジー発現は困難であるとの認識に基づき、**現中計期間中に戦略的代替案を遂行**

<海外事業方針>

1. インドを中核に、ソリューション事業への「**オフショアリング**」及び「**国内へのエンジニア供給**」を中長期的に推進（特に、開発領域/デジタルエンジニアリングを重視）し、エンジニアの逼迫する国内市場に対応
2. 戦略に合致しない海外子会社は、現中計期間において第三者への売却を推進
3. FY24.6の反省を踏まえ、営業関連投資のモニタリングと詳細なKPI管理を徹底（事業面でのサポート体制を強化する目的で、外部人材を登用済み）



海外事業売上高の推移



国内とのシナジー
をより重視した
運営へ

リクルートメント会社の買収

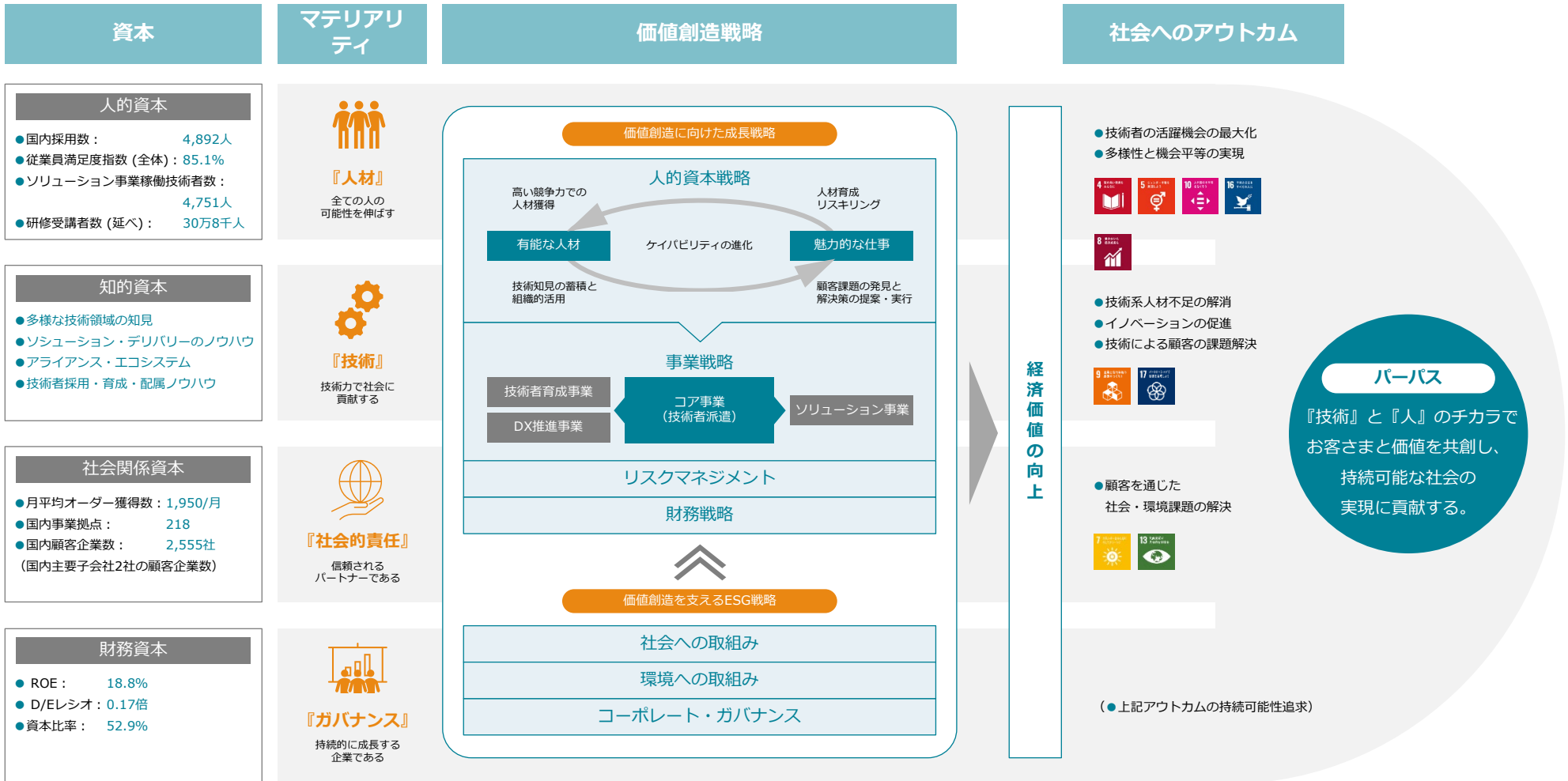
ITソリューション会社の買収

目次

	Page
I : 現在の事業環境（国内KPI）	2
II : 中期経営計画『Evolution 2026』の進捗	
i : 財務パフォーマンス	7
ii : 残り2年間の取組み	13
III : サステナビリティ経営	26

価値創造のプロセス

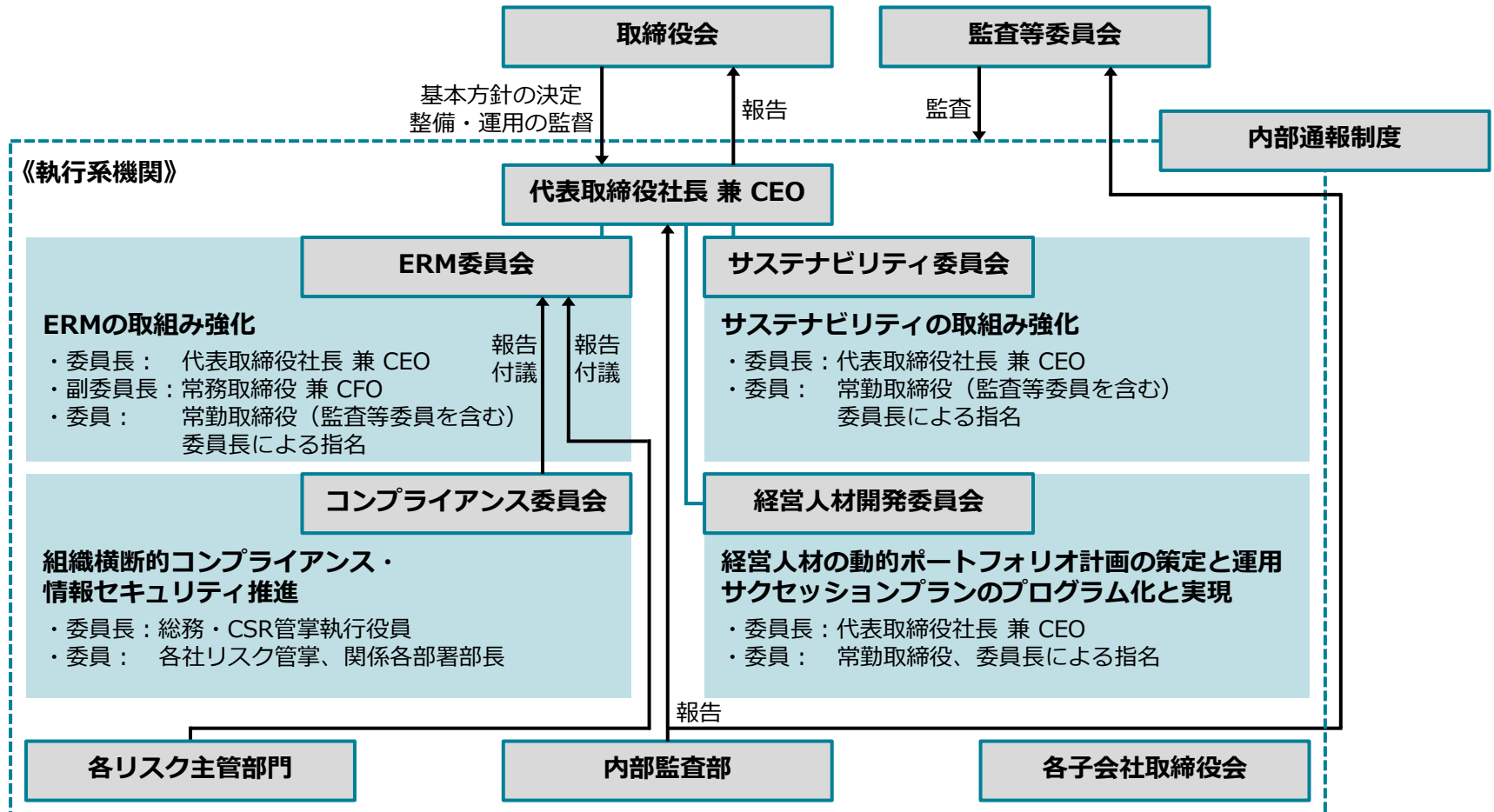
- 社会へのアウトカムを意識し、人材・技術・社会的責任・ガバナンスの4領域のマテリアリティ（重要課題）を特定
- 価値創造に向けた成長戦略を着実に実行しながら経済価値の向上を図り、当社グループの掲げる**パーパスの実現を目指す**



サステナビリティ経営を支える組織体制

- ・ **サステナビリティ委員会**にて、サステナビリティ基本方針の実現に向けた重要事項の整備・実行・運用に関する検討及び意思決定
- ・ **ERM委員会**では個人情報保護や情報セキュリティもリスクとして認識し、対策を講じるとともに、厳格なモニタリングを実施
- ・ **経営人材開発委員会**を2023年8月に新設し、中期事業戦略遂行の観点から、経営人材の採用・配置・育成を計画的に推進

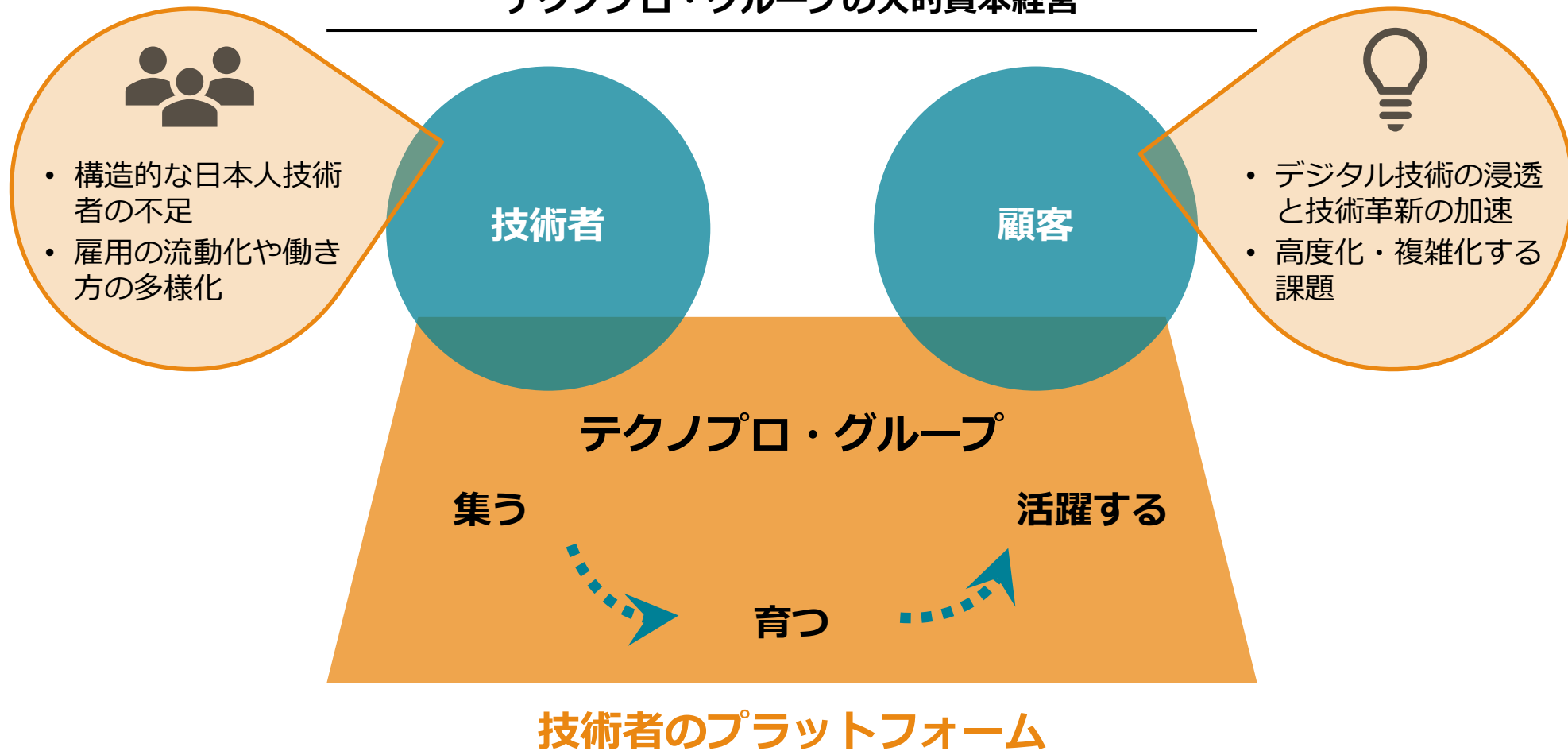
体制図



人的資本経営

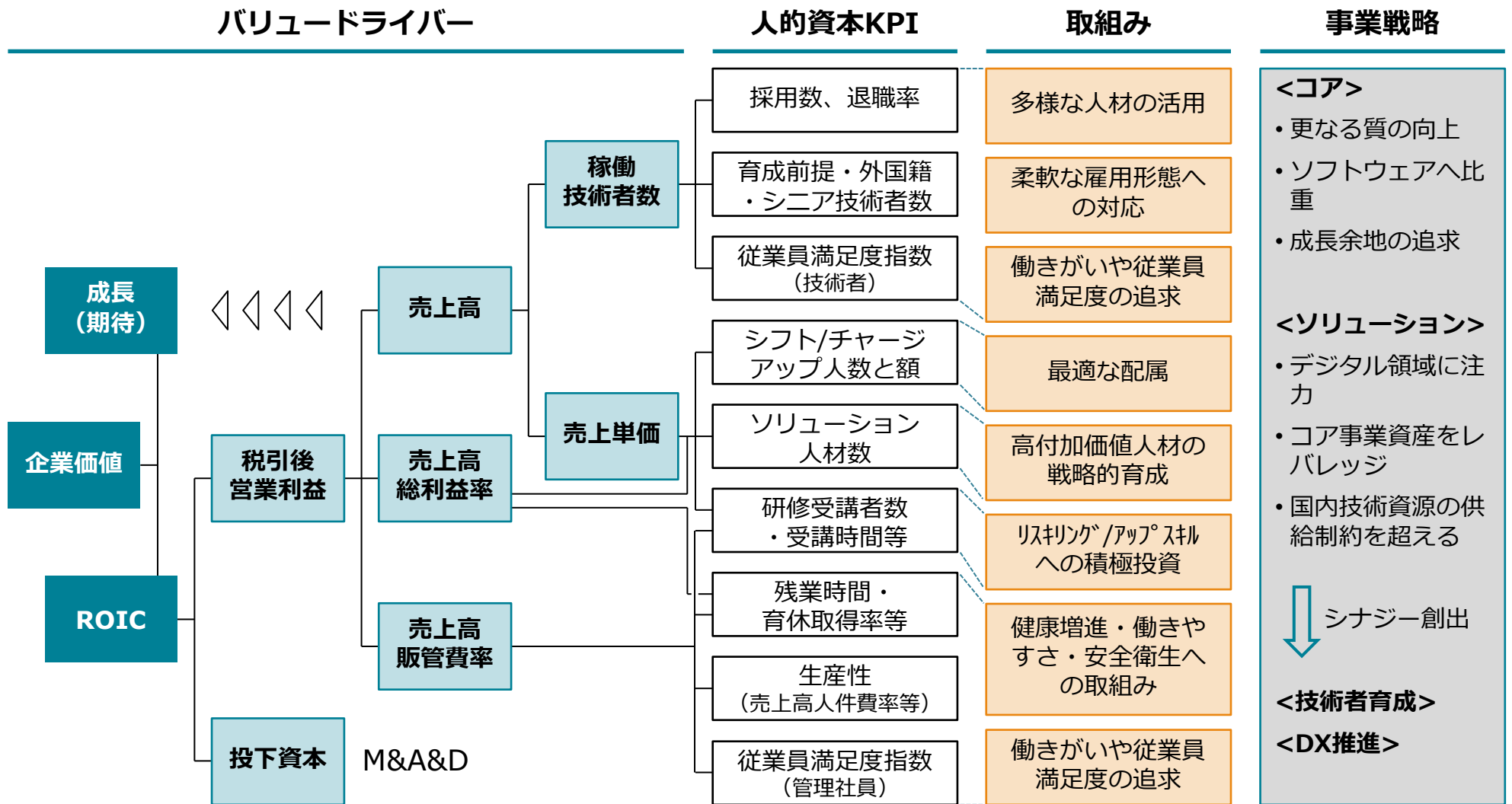
- 日本の労働市場や顧客をとりまく技術変化を背景に、技術者が集い、育ち、活躍するプラットフォームとなることを目指す
- 当社の事業運営そのものが人的資本経営であり、**人材こそが価値創造の源泉**

テクノプロ・グループの人的資本経営



人的資本への取組みと企業価値向上のつながり

人的資本への取組みを通じた事業戦略の遂行と企業価値向上（人的資本KPIは、バリュードライバーに作用）



人的資本KPIの推移

- FY24.6の人的資本KPIは、一部を除いて、概ねFY23.6よりも向上
- 退職率や研修については深掘りした分析を行い、KPI・バリュードライバーの改善につながる施策を検討・遂行

取組み	指標	実績 FY23.6		実績 FY24.6		目標	
多様な人材の活用	採用数 *1	4,597人		4,892人		3,000人以上/年	
	正社員技術者退職率	7.7%		9.1%		7.5%以下	
柔軟な雇用形態の積極活用	育成前提技術者採用数	401人		542人		250人以上/年	
	外国籍技術者数	1,068人		1,210人		1,500人 *3	
	60歳以上技術者数	1,105人		1,359人		2,000人 *3	
働きがいと従業員満足度の追求	従業員満足度指数	(技術) 84.6%	(管理) 88.6%	(技術) 84.8%	(管理) 87.3%	90.0%以上	
最適な配属	月次平均売上単価	669千円		678千円		725千円 *3	
ソリューション人材の戦略的育成	ソリューション事業稼働技術者数	4,174人		4,751人		6,200人 *3	
人材育成への積極投資	研修受講者数	延べ30万3千人/年		延べ30万8千人/年		延べ36万人/年 *3	
	受講時間	延べ88.2万時間/年		延べ79.0万時間/年		延べ100万時間/年 *3	
健康推進・働きやすさ安全衛生への取組み	育休取得率	(男性) 21.0%	(女性) 96.4%	(男性) 41.8%	(女性) 94.7%	(男性) 50%以上 *3	(女性) 100.0%
	平均残業時間	13.2時間/月		12.5時間/月		20時間/月以下を維持	
	生産性 (売上高人件費率) *2	8.9%		8.8%		8.0%以下	

資本コストや株価を意識した経営

- 4つの資本政策を掲げ、財務健全性を維持しながら価値を創造 (ROIC > 資本コスト)することに注力し、TSRを強く意識
- 開示文書は日英同時リリースを原則とし、また、経営陣が積極的に投資家と対話し、得た気づきを経営や戦略策定に反映

ROIC経営

- M&Aの財務規律として、買収後3年以内にROIC10%を達成することを基準とし、定期的なストラテジックレビューにより、投資効果の検証や最適な事業ポートフォリオを検討
- 採用費や教育研修費など、事業における様々な投資の場面においても、ROICを用いて投資効果を事前に試算、実行後の実績を検証

■ M&Aのパフォーマンス (FY24.6)

投下資本累計 *1	22,002百万円
ROIC (FY24.6) *1	8.1%
資本コスト (FY24.6)	8.5%

資本政策

- 資本政策
 - 年間配当性向：50%以上
 - EPS：持続的成長
 - ROE：20%以上
 - D/Eレシオ：1倍未満
- キャピタルアロケーション
 - ① 配当による株主還元
 - ② M&Aなどによる成長投資
 - ③ 自己株式取得による株主還元

市場からの評価



投資家との対話

- 年間500件以上の機関投資家面談を実施（うち約半数が海外の機関投資家）
- 四半期に1度、投資家の意見・要望を取締役に報告し、取締役間で討議

■ IR面談件数 (FY24.6) *3

スピーカー	件数
CEO	91
CFO	229
その他マネジメント・IRチーム	264
計	584

*1 上場以降のM&Aにより当社グループ入りした事業会社（㈱テクノプロへの合併法人を除く）

*2 2021年7月1日効力発生の株式分割（1対3）後の株式数を基準に算定

*3 決算説明会参加の投資家数を除き、証券会社主催のカンファレンス等のスモールミーティング参加の投資家数を含む

外部からの主な認定・評価

- GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が採用する、**ESG投資指数全ての構成銘柄**に選定
- 2023年7月より算出開始された「JPXプライム150指数」の構成銘柄に、**資本収益性（エクイティ・スプレッド基準）**により選定

GPIF採用のESG投資指数一覧

総合型指数

FTSE Blossom Japan Index



テーマ指数

S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index



MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN)

2024 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

2024 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index

その他の株価指数

JPX日経
インデックス400
〈共同指数〉

JPXプライム150
指数
〈銘柄選定型〉

日経500種
平均株価



IR優良企業賞

IR活動に積極的に取り組む企業を表彰する制度
2021年から2年連続で、IR優良企業賞を受賞



健康経営優良法人（大規模法人部門）

優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度
2020年から5年連続で、健康経営優良法人に認定



DX認定事業者

DX推進の準備が整っていると認められる企業を表彰する制度
2021年6月1日に初めてDX認定事業者に認定
更新は2年ごと、2023年も続けて認定を獲得



THE INCLUSION OF TechnoPro Holdings, Inc. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF TechnoPro Holdings, Inc. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここにテクノプロ・ホールディングスが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス (ESG) について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

免責事項

当社は、現在入手している情報及び合理的であると判断する一定の前提に基づき、本資料を作成しておりますが、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又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、複製又は転送等を行わないようお願いいたします。

— お知らせ —

当社では、Webサイトにおける新着情報の更新を、メールにてお知らせするサービスを実施しております。ご希望の方は、右記QRコードよりご登録をお願いいたします。



Technology to Empower the Future

The logo for TechnoPro features the word "TECHNOPRO" in a bold, blue, sans-serif font. A thin orange line with arrowheads at both ends is positioned horizontally across the middle of the letters, passing through the center of the 'T', 'H', 'N', 'O', and 'P'.

TECHNOPRO