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

テクノプロ・ホールディングス株式会社　統合報告書　2022

TECHNOPRO HOLDINGS

Technology to Empower the Future

統合報告書 2022

2021年7月1日～2022年6月30日

企業理念

テクノプロ・グループの事業活動の基軸は、『技術』『人』『お客さま』です。私たちは、全ての活動を通して、組織・業種・業界・地域・国境など全ての垣根を越えて、技術・人・お客さまが持続的に発展できる社会の実現に貢献してまいります。

理念体系図



テクノプロ・グループ・パーパス（存在意義）

『技術』と『人』のチカラで
お客さまと価値を共創し、
持続可能な社会の実現に貢献する。

価値観（バリュー）

ビジネス・くらし・社会を変える強力な原動力となるのが、テクノロジー。

～ダイナミックな変化のスピードが加速する中、お客さま・社会が抱える課題・ニーズは多岐にわたっています～

お客さまの、いまの、未来の課題を解決するために

私たちは、

- 性別・年齢・国籍を問わず多様で良質な人材を採用し、しっかり育み、最適な技術サービス・ソリューションを提供します
- 進化するテクノロジー領域に正面から向き合い、技術力を徹底的に磨きます
- 価値創造のパートナーとして、お客さまの期待にお応えし続けます

エンジニア・研究者の可能性を最大限に拡げるために

私たちは、

- 一人ひとりの学びや成長を促す環境やプログラムを整備しています
- 専門性を極めるだけでなく、スキルのチェンジや新たな獲得の機会も提供します
- 技術進歩・環境変化に対応し活躍を続けられるよう、全力でサポートします

持続可能な社会を実現するために

私たちは、

- テクノロジー分野の境界、企業間の垣根を越えて、技術と人を、日本と世界をつなぎ、お客さま・社会の課題の解決に取り組みます
- たゆまぬ技術力の向上とともに、多様な人材の活用を推進します
- 事業活動を通じて社会的成果を生み出し、サステナブルな未来の実現に貢献します

テクノプロ・グループ社員の『6つの約束』

1 『主体性』をもって業務に取り組みます
業務の種類や内容に関わらず、受け身でなく能動的に「ゴール」と「何をすべきか」を明確にして着実に実行します

2 『技術力・スキル』の研鑽を惜しみません
自らの「ありたい姿」を明確に描き、身につけるべき知識・能力を常に意識しながら成長に向かって日々努力します

3 『コミュニケーション力』と『誠実さ』を重視します
立場や職種に関わらず相手を尊重したコミュニケーション・行動をとり、相互理解と信頼関係を発展させます

4 『チームワーク』を大切にしてプロフェッショナルとしての責任を果たします
同一チームの中に限らず、所属組織や職種を越えて連携・協力し、異なるアイデアや専門性の結集を図ってより高い成果を達成します

5 『洞察力』と『スピード』でお客さまと社会に貢献します
マーケットや技術の動向を常に注視しながら変化のたえないお客さま・社会のニーズを的確に把握し、迅速にソリューションを提供することで満足度を高めます

6 『コンプライアンス』を徹底します
労働基準法、労働者派遣法、情報セキュリティをはじめとする法規制・ルールの遵守を日々徹底し、確固たる信用を築きます

目次

業績概況と事業環境

05 パフォーマンスハイライト
- テクノプロ・グループの特長
- 事業の構成
- 2022年6月期業績ハイライト

07 日本の技術系人材サービス市場
- 技術系人材サービスの市場動向と成長性
- 過少な日本の人的資本投資

マネジメントメッセージ

09 CEOメッセージ



- 価値創造の起点となるパーパス
- 『Evolution 2026』で目指すこと
- 『Evolution 2026』の進捗と今後の課題
- サステナビリティとリスクマネジメントの統合
- 技術者が自信と誇りを持って活躍する会社に

13 COOメッセージ



- ビジネスモデルの変容の意義
- 『Evolution 2026』の事業ごとの戦略
- 初年度の成果と今後の取組み

15 CFOメッセージ



- 『Evolution 2026』の数値計画
- 財務・資本政策
- 今後の対話方針

テクノプロ・グループのサステナビリティ

17 価値創造のプロセス

ケイパビリティの進化とビジネスモデルの変容を通じてマテリアリティへの取組みを着実に推し進め、価値創造を図りながら、パーパスを実践します。

19 サステナビリティへの取組み
- サステナビリティ基本方針
- 社会貢献方針
- 推進体制(サステナビリティ委員会)
- 支持又は参考にしている外部イニシアティブ

20 テクノプロ・グループの重要課題(マテリアリティ)
- 重要課題(マテリアリティ)
- マテリアリティの特定と見直しのプロセス

21 重要課題(マテリアリティ)の定量指標(KPI)と目標
- 人材に関すること
- 技術に関すること
- 社会的責任に関すること
- ガバナンスに関すること

23 事業ドメイン

25 事業戦略
- コア事業
- ソリューション事業
- 技術者育成事業／ DX推進事業

27 社会
- 社員の成長と活躍
- 健康経営
- トピックス(マテリアリティ：人材に関すること)

30 環境
- 環境への配慮
- TCFD提言に基づく情報開示

価値創造を支える経営基盤の強化

33 取締役会議長メッセージ



- 取締役会運営の振り返り
- 『Evolution 2026』のモニタリングとガバナンス強化

34 コーポレート・ガバナンス
- 企業価値向上に向けたガバナンス体制
- 株主の皆さまと価値共有を高めるインセンティブ設計
- ガバナンス機能のさらなる強化に向けて
- 内部統制システムの整備状況

39 監査等委員会委員長メッセージ



40 社外取締役メッセージ



41 取締役会のスキルマトリックス

43 取締役

46 監査等委員である取締役

47 リスクマネジメント

財務・業績報告

51 2022年6月期概況

53 連結財政状態計算書

54 連結損益計算書及び連結包括利益計算書

55 連結持分変動計算書

56 連結キャッシュ・フロー計算書

57 会社情報

57 株式情報

58 社外からの評価

レポートの編集方針

本レポートでは、テクノプロ・ホールディングス株式会社の企業理念・経営方針、中期経営計画における事業戦略やサステナビリティへの取組み等を掲載しています。当社グループの事業活動の目的は、お客さまや社会への価値の提供であり、その結果として売上収益や利益があると考えています。本レポートを通じてさまざまなステークホルダーの皆さまに、当社グループの価値創造活動や中長期的な成長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その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」又は「テクノプロ・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」又は「テクノプロ・ホールディングス」、株式会社テクノプロ及び株式会社テクノプロ・コンストラクションを指す場合は「国内主要子会社2社」と分けて記載しています。

報告対象期間

2022年6月期(2021年7月1日～ 2022年6月30日)。ただし、重要事項については2022年6月期以外の情報を含んでいます。

見通しに関する注意事項

本レポートには、当社及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及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、かかる記述及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、事業戦略等、将来の見通しに関する事項は、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、将来の見通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。

パフォーマンスハイライト

テクノプロ・グループの特長

日本の技術者派遣市場での実績

シェアNo. 1

6.8%

2020年の市場規模を分母とした参考数値
各社開示資料に基づき当社作成

技術者派遣事業の安定的成長と進化、将来の技術を見据えた人材育成を通じた提供サービスの高付加価値化により、当社グループは技術系人材サービス企業として、日本の技術者派遣市場においてトップシェアを占めています。

強固な事業基盤

お客さま

2,385社

2022年6月末時点／国内主要子会社2社

大手メーカーや最先端のIT技術が求められる情報通信関連企業、未知の領域に挑戦を続ける研究機関、社会基盤を支える建設業界など、多様なお客さまをサポートしています。

豊富な人材

エンジニア・研究者

22,048人

2022年6月末時点／国内技術者

さまざまな産業分野で求められる技術スキルや知識を有したエンジニア・研究者が所属しており、技術系人材サービス業界において日本最大規模を誇ります。

充実した人材育成

研修受講者数

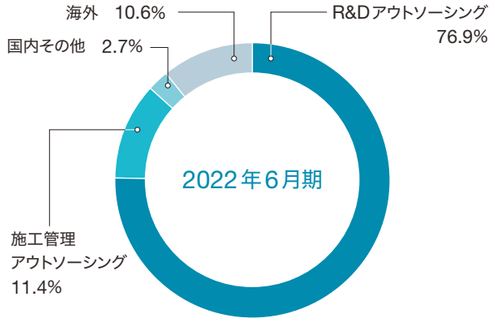
295,724人

2022年6月期延べ受講者数

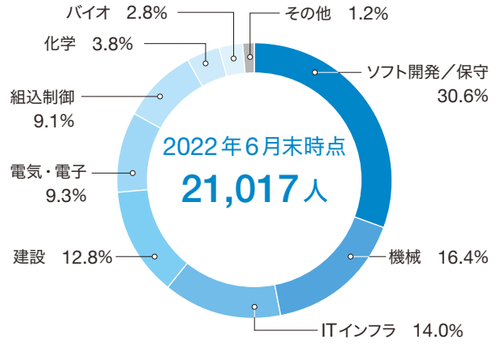
2つの技術センター、55ヶ所の研修施設で、業界随一の500種類以上の研修プログラムをラインナップしています。また、外部提携教育機関プログラムの活用や、通信教育及びe-ラーニングなどさまざまな研修機会を提供しています。

事業の構成

セグメント別売上収益構成比

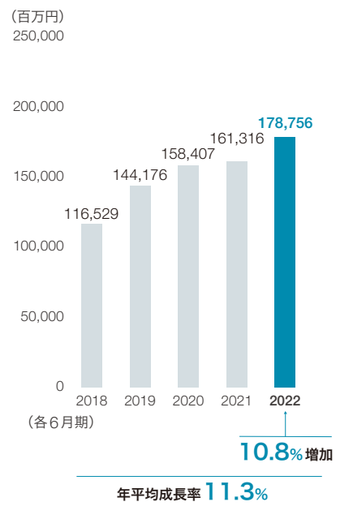


技術領域別稼働技術者数割合（国内）

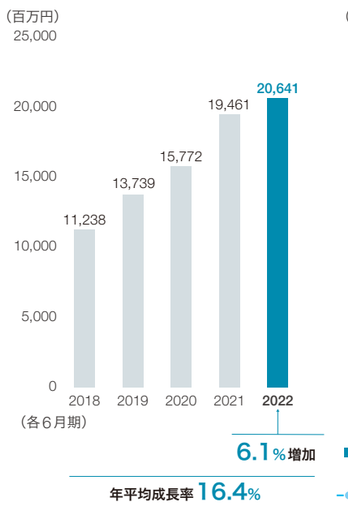


2022年6月期業績ハイライト

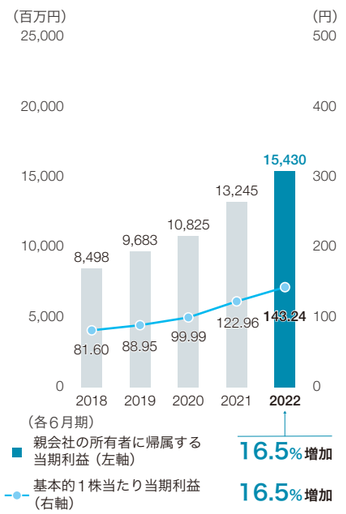
売上収益



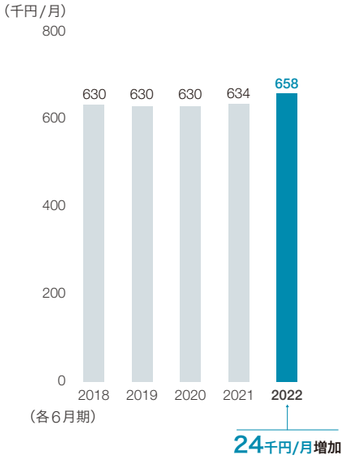
営業利益



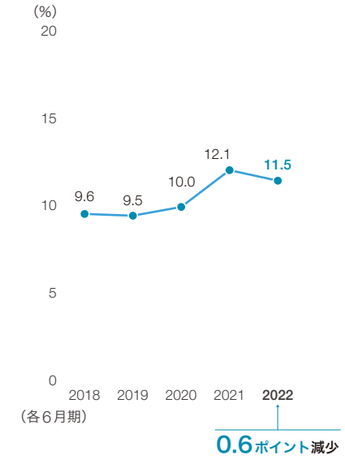
親会社の所有者に帰属する当期利益
基本的1株当たり当期利益 *1



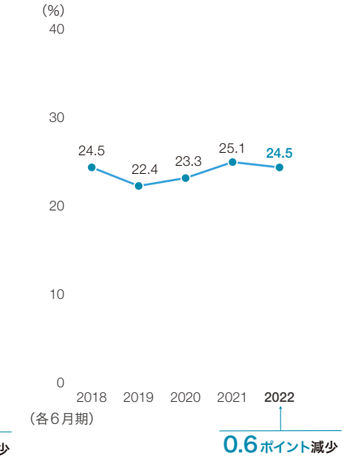
技術者1人当たりの平均売上単価（国内）*2



営業利益率



ROE*3

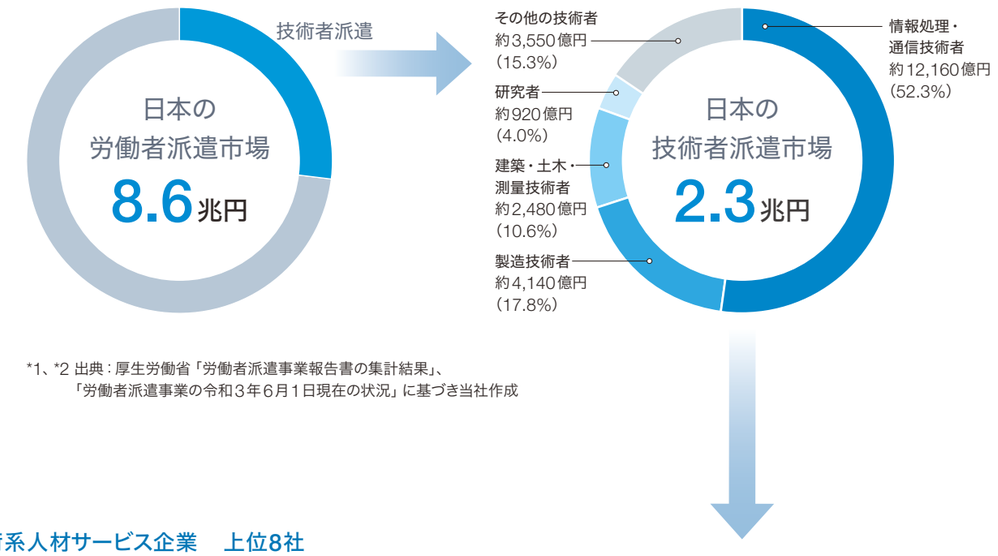


*1 2021年7月1日付で普通株式1株につき3株の割合で行われた株式分割後の株式数により算定
*2 売上収益合算／Σ［月末稼働技術者数］により算定（2021年6月期までは国内主要子会社2社、2022年6月期以降は全ての国内子会社を対象）
*3 2018年6月期までは繰越欠損金による法人所得税費用の控除があったため、ROEは実力値より高く推移

日本の技術系人材サービス市場

技術系人材サービスの市場動向と成長性

日本の労働者派遣事業全体の市場規模は約8.6兆円（2020年）*1であり、そのうちエンジニア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2.3兆円*2と推計されます。技術系人材サービス市場は、当社グループを含む上位5社の規模が他を引き離している状況にありますが、最大手の当社グループでもシェアは6.8%と推計され、今後、中小企業の集約も予想され、業界大手企業にとっては成長余地の大きい市場です。



*1、*2 出典：厚生労働省「労働者派遣事業報告書の集計結果」、
「労働者派遣事業の令和3年6月1日現在の状況」に基づき当社作成

技術系人材サービス企業　上位8社

順位	企業名	売上収益（百万円）	シェア*
1位	**テクノプロ・ホールディングス株式会社** R&Dアウトソーシング・施工管理アウトソーシング	**157,782**	**6.8%**
2位	株式会社アウトソーシング 国内技術系アウトソーシング事業	126,887	5.5%
3位	パーソルホールディングス株式会社 Professional Outsourcing SBU	121,109	5.2%
4位	株式会社夢真ビーネックスグループ 機電・IT領域、建設領域	107,673	4.6%
5位	株式会社メイテック エンジニアリングソリューション事業	105,715	4.5%
6位	WDBホールディングス株式会社	46,875	2.0%
7位	株式会社アルプス技研 アウトソーシングサービス事業	37,519	1.6%
8位	株式会社フォーラムエンジニアリング	26,914	1.2%

* 2020年の市場規模を分母とした参考数値
出典：各社開示資料に基づき当社作成

過少な日本の人的資本投資

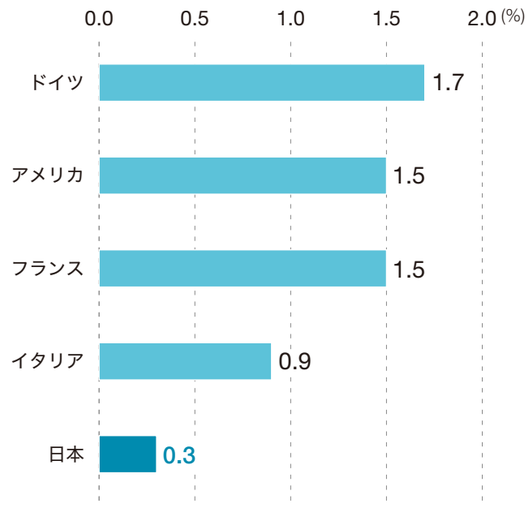
日本の人的資本投資は、主要先進国と比較して著しく少ない状況となっています。日本の民間企業の人的資本投資はGDPの0.3%であり、最も多いドイツは率にして日本の約5.6倍、また、公的な教育訓練投資支出額では、GDP対比0.02%の日本に対して、フランスは0.29%で日本の約14倍となっています。

この要因の一つは、雇用の流動性が高い欧米では企業の人的資本投資を充実させ優秀な人材を引き付ける必要がある一方で、日本では終身雇用・年功序列賃金制が根強く残っているため雇用の流動性が低く、企業による積極的な人的資本投資や公的な教育訓練投資が促進されづらい構造となっていることがあげられます。

しかしながら、少子高齢化が進み人材の供給が減少に転じつつある中、人材の不足は今後さらに加速する可能性があります。このような状況において、製品ライフサイクルの短期化や、技術の進歩・ソフトウェア化に対応するため、必要な技術を持った技術者をアウトソースする企業のニーズはますます高まっています。

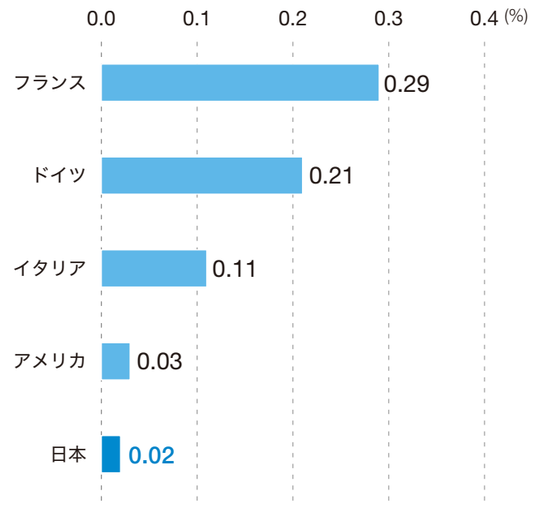
最新の技術トレンドをいち早く掴み、人材育成に取り組む技術系人材サービス会社の役割が不可欠となる中、テクノプロ・グループは、社会の重要なリソースである技術者を採用・育成し、その活躍の可能性を拡げることで処遇の向上を図り、技術者不足という社会課題の解決に貢献しています。

民間企業の人的資本投資（GDP対比）



（注）2010～2018年（アメリカのみ～2017年）の平均値で、投資にはOJTを含まず

公的な教育訓練投資支出額（GDP対比）



（注）2010～2019年の平均値

出典：みずほリサーチ&テクノロジーズ「新しい資本主義と人的資本投資」に基づき当社作成

CEOメッセージ



技術と人材に経営資源を投下し、
付加価値を生むエンジニアが
集い/育ち/活躍する
プラットフォームとなることで、
産業界と社会に貢献していきます。

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
八木 毅之

■ 価値創造の起点となるパーパス

テクノプロ・グループでは昨年、中期経営計画『Evolution 2026』のスタートにあたり、パーパス（存在意義）を「『技術』と『人』のチカラでお客さまと価値を共創し、持続可能な社会の実現に貢献する。」と定義しました。バックキャスト思考に基づき長期視点での価値創出を果たすには、企業としての原点を改めて明確にすべきだと考えたからです。社外取締役も交えた経営陣の数十時間にも及ぶ熟議の末に紡ぎあげたパーパスの一言一句に、私たちの価値観（バリュー）、いわば志を込めています。

当社グループの価値創造の源泉は『技術』と『人』に他なりません。技術力向上と働く一人ひとりの成長こそが企業成長に直結するとの考えのもと、『技術』の会社であり続け、『技術』が宿る『人』を磨きあげることにこだわっていきます。社員教育に積極投資するのは、事業環境や技術が移りゆく中でも、サステナブルな人材として活躍し続け、幸せになってほしいとの思いからでもあります。また、株主の皆さまへのアカウンタビリティの観点からも、事業と投資のドメインを明確化することは重要であり、多角化を志向するのではなく、『技術』と『人』に経営資源を投下していくことを、パーパスを通じて宣言しています。

価値創造のプロセスは、お客さまとの共創に軸足を置きます。私たちが目指すのは、人材派遣による労務提供にとどまらず、複雑化・高度化する顧客課題を解決し、それを通じて社会課題を解決することです。特にDXや人材需給ミスマッチ解消への対応が求められる中、IT 技術者が国内在籍技術者数の過半を占め、業界随一のプログラムを誇り先進技術にも対応できる教育研修体制を備える当社グループは、お客さまの競争優位性確保のための貢献ができます。また、解決の担い手である技術者が、自身の成長と社会価値の創出を実感できることは、リテンションやモチベーション向上にも資すると考えます。

経営資源投下により得られる結果(アウトプット)の先に、持続可能な社会の実現という提供価値（アウトカム）があります。持続可能な社会とは、人が成長し続ける社会とも言い換えられます。これまでの日本は、新たな領域や人的資本への投資が十分に行われず、付加価値や成長性の面で、他の先進国との差が生まれています。当社グループは、より便利な社会の実現や国内産業の競争力強化のために、付加価値を生むエンジニアが集い/育ち/活躍するプラットフォームとなることで、お客さまが創出する付加価値を増大し、社会全体に貢献していきたいと考えています。

■『Evolution 2026』で目指すこと

2026年6月期を最終年度とする中期経営計画『Evolution 2026』では、より高い付加価値を生み出すビジネスモデルへの段階的な変容を目指します。中長期的な事業環境を展望すれば、デジタル化や課題解決ニーズの高まりといった需要動向に対応するには、日本における構造的な技術者不足という供給制約の打開が鍵となります。私たちが選択したのが、これまで培ってきたケイパビリティを進化させる道です。魅力的な仕事を創出し、有能な人材が集って成長し、処遇向上と顧客信頼によって技術者のリテンションを促すサイクルを形成するために、育成・リスキリング、技術者獲得、技術知見の蓄積・活用、課題の発見力・解決実行力などのケイパビリティを高めていきます。

コア事業（国内技術者派遣）も質重視の進化を図りながら成長余地を追求しつつ、コア事業が有する盤石な営業・育成基盤やアセットをレバレッジして、ソリューション事業、技術者育成事業、DX推進事業の拡大を図ります。

特にソリューション事業は、課題解決型への転換と付加価値向上の代表であり、お客さまのリアルな課題を把握できる優位性を活かし、設計から実装まで一貫したデリバリーを行っていきます。高い成長率を期待する海外事業も、主軸とするのはソリューション事業です。国内だけでは調達できない技術やリソースを海外で充足し、日・米・欧の需要国に対し、インドオフショア・デリバリーを主体にデジタル領域に集中したソリューションを提供していきます。技術者育成事業とDX推進事業は、技術者育成のコンテンツ・プロセスやデータ知見に磨きをかけ、自社のコア事業やソリューション事業の成長のために活用するとともに、お客さま向けの外販を拡大し事業化を図っていきます。

CEOメッセージ

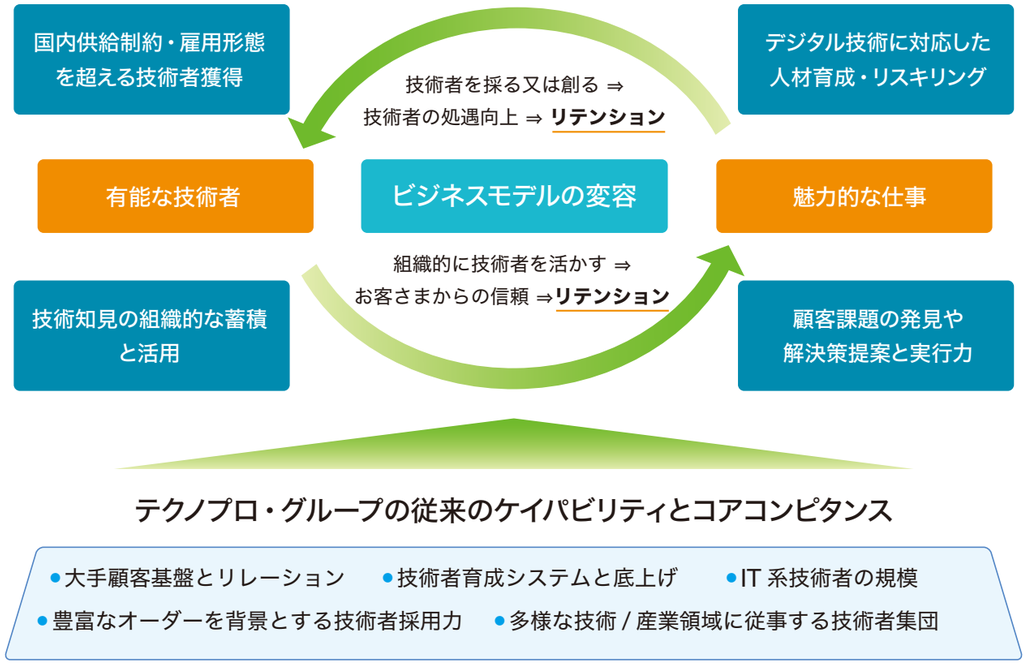
■『Evolution 2026』の進捗と今後の課題

『Evolution 2026』では、2023年6月期までの2年間をコア事業進化の基盤形成期、以降2026年6月期までの3年間を高成長の実現期と位置付け、事業ごとの戦略のロードマップを策定しています。

1年目の2022年6月期は、増収増益となった業績はもとより、各戦略の順調な進捗をお示しすることができました。中でもソリューション事業の売上構成比が計画を上回る19.6%まで増加したことや、Robosoft社の買収で海外事業基盤の整備やグローバル戦略の具体化が進んだことはハイライトしたい成果です。国内在籍技術者数の増加による量的拡大とともに、質重視の方針に即した国内平均売上単価の引上げも進みました。そして私が最も重視する指標の粗利益率が26.2%（前期比＋1.6ポイント）まで伸びたことは、高マージン事業割合を増やすビジネスモデル変容の進展、お客さまへの付加価値の高まり、稼ぐ力の向上の確かな証左ととらえています。

こうした結果に手ごたえと自信を感じつつ、今後もモニタリング・検証を行いながら、当初ロードマップに沿った機動的かつ着実な戦略推進を図っていきます。2023年6月期は引き続き、中期経営計画期間後半の高成長実現に向けた重点投資期間にあたり、ソリューション人材の採用・育成、ケイパビリティ進化のための組織機能の強化やM&Aなどの先行投資に注力していきます。

一方で、戦略の遂行上、特に2点の事業リスクを注視しなければならないと考えています。一つは、技術者獲得競争の想定以上の激化です。仮に世界的な景気後退局面が到来したとしても、構造的な技術者不足やDXニーズは変わらず、お客さまの私たちに対する高い期待は今後も継続するものとみています。こうした中、当社グループの成長にとって、育成やリスキリングとともに人材獲得は生命線であり、今後、研修前提での採用や外国籍人材の採用にも注力する方針です。もう一つは、技術者の退職率の動向です。これまでの各種取組みが奏功し当社グループの退職率は現在7%台まで低下、国内競合他社と比較しても良好な水準にあります。しかし、欧米の「大退職時代」までとはいかずとも、日本でも労働市場の流動性が高まる状況下、今後も退職率を下げ続けていくのは容易ではありません。したがって、技術者自身の成長、生涯価値（Life Time Value）の最大化につながる、魅力的な仕事を提供していくことが、ますます肝要になります。



こうした課題に対処すべく、2022年7月より、技術者向けの新人事制度をスタートしました。これは、パーパスを念頭に、テクニカルスキル（技術のチカラ）とビジネススキル（人のチカラ）に基づくマーケットバリューを技術者の評価や処遇の根拠とするものです。付加価値を生む人材像が可視化され、技術コンサルやプロジェクトマネージャーなど多様なキャリアパスも備えた新制度の導入は、人的資本への投資の一環であり、有能な人材の採用、定着率の向上、スキル向上意欲の喚起、パフォーマンスの最大化などを通じ、企業成長と価値創出につなげていくことを狙いとしています。

■ サステナビリティとリスクマネジメントの統合

当社グループは、ESGや事業戦略と連関した4領域に分類される、重要課題（マテリアリティ）を特定しています。パーパスや中期経営計画とも整合させて50項目以上の目標・KPIを設定し、PDCAサイクルを回しながら達成に向けた取組みを推進しています。

また、2022年6月期には、サステナビリティ委員会を設置し、パーパスの実践と不可分な「サステナブル経営」を推進するうえで必要な体制の構築や各種ポリシーの整備を完了しました。社内外に方針を明示する意味も込めて、国連グローバルコンパクトへの署名、TCFD提言への賛同表明、ダイバーシティ推進のための各団体への加入など、各種イニシアティブとの協働も進めました。さらに、サステナビリティの追求と適切なリスク管理は“車の両輪”であることから、『Evolution 2026』スタートに合わせて全社的リスク管理（ERM）の仕組みを構築すべく、ERM委員会を設置して、各種リスクの評価や対策検討に係る定期的審議を開始しました。サステナビリティ委員会とERM委員会の委員長はCEOの私が務め、取締役会の監督下で統合的な取組みを進めているところです。

各マテリアリティの取組みは価値創造の基盤となるものであり、今後とも各目標・計画に沿った活動に注力していきます。また、各マテリアリティの進捗は積極的に開示し、ステークホルダーの皆さまとの対話を一層充実させていきます。

■ 技術者が自信と誇りを持って活躍する会社に

私がCEOに就任して1年強が経過しました。業績や戦略の進捗は順調といえるものでしたが、パーパスの社内浸透は、いまだ途上です。社員の多くが顧客企業先で従事するという業務特性もあるがゆえの工夫も要りますが、新人事制度の運用や各マテリアリティの取組みを社員一人ひとりの活動に落とし込むことを通じ、またCEOとしての発信や社員との対話を従来以上に強化して、皆が同じベクトルで価値創出に向けて取り組んでいけるよう、パーパスや当社グループの方向性の理解の定着・深化に努めていきたいと思います。

お客さまや社会にとって、技術革新と人づくりというテーマに応えることのできる当社グループの役割・価値はますます重要になると考えます。しかし、日本における技術者に対する評価は、いまだ限定的だと言わざるをえません。私たちが目指す進化は、技術者の可能性を拡げるとともに、技術者の社会的地位や処遇の向上を図ることでもあります。テクノプロ・グループは、お客さまから高評価と信頼を獲得し社会課題解決への寄与に自信と誇りを持って働く技術者の活躍を通じて、価値創出を続け、ひいては産業界の未来と持続的な社会の実現に貢献していきます。

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



COOメッセージ



「エンジニアが成長し、顧客課題や社会・環境課題の解決に貢献している」と実感できる土壌を作るべく、ビジネスモデルの変容に挑戦します。

テクノプロ・ホールディングス株式会社
代表取締役副社長 兼 COO
嶋岡　学

■ ビジネスモデルの変容の意義

今後、少子高齢化と構造的な技術者不足は継続し、採用競争は激化する一方、顧客企業においては、業界の垣根を越えてデジタル化やソフトウェアへのニーズが一層高まることが予測されます。中期経営計画『Evolution 2026』は、こうした事業環境のもと、エンジニアがいかに成長でき、やりがいをもって自己実現できるか。この点を核に全てを設計しています。エンジニアの成長があってこそ、会社の成長が実現できます。

目まぐるしい技術革新の中、エンジニアの成長についてはグローバルベースで価値を生む技術を見極め、習得できる環境を整えることが重要です。そして、その技術価値を把握するためには、お客さまの中にある課題と、お客さまの先のユーザーが抱える課題にリーチしなければなりません。事業としても、技術者派遣に加え、課題を直接解決するソリューション力を有する必要があります。それにより、エンジニアは顧客課題と社会・環境課題を解決している実感を持つことができ、有能な人材獲得にもつながります。こうした、エンジニアの能力向上と、ソリューションビジネス展開の必要性から、当社グループは、ビジネスモデルの変容に挑戦することとしました。『Evolution 2026』は、その道筋を戦略としてまとめたものとなります。

■ 『Evolution 2026』の事業ごとの戦略

国内技術者派遣事業はコア事業として、社会や顧客企業の変化を踏まえ、デジタル領域に注力し、リスキリングをはじめ戦略的に技術・人材を強化していきます。人材の供給が限定されていく中、中長期的には「量」を追うだけの戦略は限界が来ます。「質」を追求し、コア事業がサステナブルな進化を果たしていくことが戦略のベースとなります。

ソリューション事業は、エンジニアが仕事に魅力を感じ、課題解決を実感する「フィールド」としての役割を担います。現在、20の注力デジタル要素技術を規定していますが、これらのソリューション・ラインナップを拡充し、課題解決を支え、進めるコンサルタント、PM・PLといった人材を育成・輩出することで、今後の事業成長を実現していきます。

ソリューションのバリューチェーンや人材リソースに鑑みれば、海外事業の伸長は不可欠です。日・米・欧の需要を取り込み、インドでのケイパビリティを活かし、オフショアでのサービス提供を強化していきます。海外事業の技術・ノウハウを日本のソリューション事業に導入していく意味でも、海外事業の意義は大きくなります。

技術者育成事業は、刻々と変化する技術トレンドに対応する教育を、お客さま向けサービスとして提供するものです。当社グループは、日本経済の縮図ともいうべき、幅広い産業分野のお客さまと技術体系を有しており、この将来必要となる技術・スキルを把握できるインフラのもと、60ヶ所弱の教育拠点で圧倒的な技術カリキュラムを整備しています。まずは技術者育成組織の再編・強化を進めた後、柱となる事業として確立していきます。

DX推進事業も、自社内での知見・システムを外部向けにサービス化する事業です。当社グループは、毎年、8～9万人の応募者の中から4,000人～4,500人を採用し、また約2万人の技術者の配属・パフォーマンスデータを持っています。必要なスキルや産業間の互換性、職場環境や退職データなども併せ持っており、これらを組み合わせ、AI解析することで、価値創造や効率化につなげることができます。こちらも社内で実装後、2024年6月期以降にビジネスモデル確立と外販を行っていきます。

■ 初年度の成果と今後の取組み

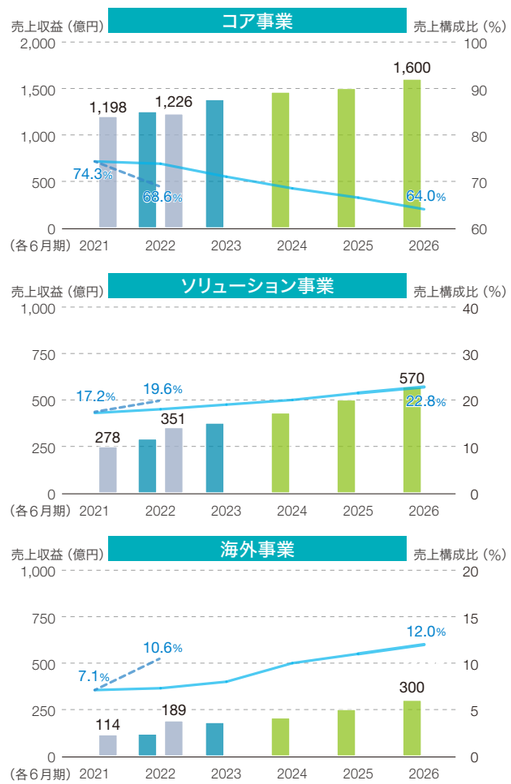
『Evolution 2026』の基盤形成期（～2023年6月期）は、高成長の実現期（2024年6月期～2026年6月期）の飛躍に向け、ソリューション人材の採用・育成、デジタル人材増加といった領域への投資を着実に実行し、成果を生んでいくことが重要になります。

こうした中、2022年6月期は順調な一年だったととらえています。ソリューション事業の採用・育成、ソリューション開発が進展し、ソリューション事業の売上収益が前期比26.4%増の351億円へと伸長したことに加え、デジタル人材数も2026年6月期までに6,000人という目標に対して期中平均で3,408人と前期比14%増加しました。海外事業については、Robosoft社のグループ入りなどにより、売上収益構成比が10.6%と2桁を超えただけでなく、Robosoft社を中心に海外子会社体制とソリューションバリューチェーンが整備できたことに、大きな手ごたえを感じています。今後の戦略も具体化しており、Bolt-on型のM&Aも手掛けていく計画です。また技術者育成事業でも、カリキュラムが充実しリスキリングの土台を構築できた他、DX推進事業についても膨大なデータの精査・解析が進み、事業化に向けた取組みが計画どおりに進展しています。こうした結果、粗利益率、単価、リテンションといった目標に対しても超過達成することができました。

順調な進捗を踏まえ、今後もロードマップに沿って着実に戦略を推進していきますが、ビジネスモデルの変容というチャレンジは容易ではありません。ソリューション・ラインナップの質と量については、もう一歩の強化が必要だと感じていますし、顧客課題にリーチするためには、クリック報告と呼ぶ当社エンジニアからの報告システムなどを活かした需要の獲得にも力を注ぎます。海外事業では、国内事業との連携を強化する他、海外子会社間の一体感を醸成し、海外事業としてのプレゼンス・企業価値を高めていくことにこだわっていきます。

エンジニアは、有能であればあるほど、社会課題・環境課題に関心が高いという傾向があります。環境負荷が高い事業への派遣を辞退する社員もいます。社会や地球環境に貢献している実感を持てる土壌を作り、付加価値を高め、給与を上げていくことが会社の使命でもあります。エンジニアと対話すると、課題解決への寄与を喜ぶ社員が増えてきていると感じます。私は、『Evolution 2026』の推進を通じ、こうした社員で埋め尽くされた会社にしていきたいと思います。ぜひ、ご期待ください。

売上収益・売上構成比



（注）海外のソリューション売上は、海外事業に区分

CFOメッセージ



EPS成長のみならず、
資本コストを上回る
リターン創出に力点を置き、
積極的な対話を通じて、
情報開示の継続的な進化を
果たしていきます。

テクノプロ・ホールディングス株式会社
常務取締役 兼 CFO
萩原 利仁

■『Evolution 2026』の数値計画

『Evolution 2026』の数値計画やKPIは、社外取締役も含めた1年以上の議論のもと設計しました。人材供給の制約や顧客ニーズの複雑化などを前提に、トップライン成長よりも利益成長に軸足を置き、付加価値向上、収益性向上を志向していくというのが基本の考えです。5ヶ年の中計期間における売上収益の年間成長率9.2%に対し、営業利益と当期利益の同成長率をそれぞれ10.5%、10.7%と設定しています。また、2026年6月期のROEは、20%以上を確保する計画です。

その実現に向けて、前半2年の基盤形成期での投資が重要になるため、投資計画も精緻に設計しました。投資領域は、ソリューション事業拡大に向けた採用費と人材育成費、社内DX推進やM&Aなどの戦略案件、マネジメントのみならず中核人材も対象とする株式報酬と定めています（基盤形成期の2年間で合計36億円の中計遂行コストを予算化）。特に、先端領域人材の採用や育成に関わる投資は、粗利益の増加や教育研修後の単価向上に直結するため、1～2年程度でコストを回収できる投資であり、積極的に実行していきます。収益性については、付加価値の高いソリューション事業にシフトすることで、顧客価値を示す粗利益率が高まり、また、後半3年間の規模拡大に伴うオペレーティング・レバレッジにより、販管費率も逓減していくことを見込んでいます。なお、中計遂行コストが各年度の売上収益に占める割合は1%程度であり、基盤形成期の販管費率が大きく悪化するわけではありません。

こうした中、初年度である2022年6月期は、高稼働と単価向上により粗利益が前期比18.0%増加し、減益予想としていた営業利益についても、採用広告費や中計遂行コストを吸収して前期比6.1%の増益とすることができました。稼働率・単価・稼働技術者数をはじめ、粗利益率、営業利益率などの各種KPIについても順調に進展しており、今後も機動的かつ的確に戦略を推進していきます。2022年6月期の中計遂行コストは、上半期の出遅れが響き、期初計画に対して87.2%の進捗にとどまりましたが、2023年6月期は当該未消化分の繰り越しを含め、着実に投下していくつもりです。

■ 財務・資本政策

私は、企業価値を向上するには、EPS成長という会計上の観点と、資本コストを上回るリターンによる価値創造というファイナンス上の観点の両方が必要と考えており、CFOに就任した2019年から、WACCとROICを開示してきました。

当社グループのWACCは7%～8%水準（2022年6月期は7.6%）であることから、達成すべきROICは10%以上と定めています。当社のビジネスは、潤沢なキャッシュが回転し、設備投資なども不要なことが特長です。そのため、配当性向を50%以上とし、配当還元後のフリーキャッシュフローをM&Aなどの成長投資に充て、EPSの持続的成長、ROE20%以上、D/Eレシオ1倍未満という財務規律により、価値創造を実現していく方針です。もちろん有望なM&A機会がなければ、自己株取得による株主還元も柔軟に実行する考えです。自己株取得は、もっともよく知る自社のM&Aであり、当社のフェアバリューに対する株式市場へのメッセージとなり、有効な対話手法の一つといえます。

M&Aについては、技術と人材という領域を堅持します。私は、ファイナンス理論に基づき、リスク分散投資は投資家が担い、会社はピュアプレイに徹することが効率的な経営につながると考えています。『Evolution 2026』においては、ターゲットとする技術領域やソリューション、対象企業像を明らかにするとともに、5年間で400億円という投資枠や、財務規律を明確化しています。例えば、小・中規模も含む複数のM&Aを複数年にわたって継続し、組織内に高度なケイパビリティを築き上げていく必要性から、1件当たりの買収額上限を時価総額の5%としたり、高値掴みを避けるべく買収後3年以内にROIC10%達成を基準としたりするなど、デューデリジェンスとPMIを統合的に検証しながらのプログラマティックなM&Aを遂行していく構えです。

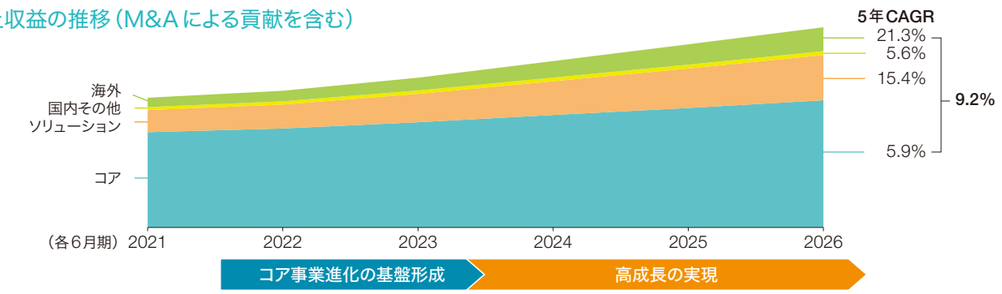
こうしたファンナンス思考や資本コストを意識した経営は、事業管理への落とし込みや専門研修の実施などを通じ、組織全体で定着しつつあります。教育研修後の単価向上貢献度を踏まえた研修プログラム選定をはじめ、ソリューション開発やアライアンスの検証などでもROICが導入されています。M&Aについても、自分たちが補完すべきピースやその後の成長目標が明確なことから、事業部門起点で投資案件やその後の統合計画を提案するケースが増えており、全社としてM&Aのケイパビリティが上がっていることを感じます。

■ 今後の対話方針

私は、企業が持続的に成長するには、対話を通じ外部の規律を取り入れることが重要だと考えています。経営資源の投下領域や戦略の進捗を示すKPIについても、社内のマネジメントと投資家、双方の視点を踏まえて設計することで、事業をより可視化し、より進化させることができます。昨今、重要性が高まるサステナビリティ面の開示についても、雇用・人材育成や環境技術への貢献といった当社グループの取組みを外部と共有していくとともに、ESG面に精通した投資家からのアドバイスを受けながら、活動・開示を継続的に改善していく考えです。特に、マテリアリティ目標や進捗の開示は一定程度進んだことから、今後は、社会へのインパクトの計測なども検討していきたいと考えています。

引き続き、ステークホルダーとの積極的な対話を実践していく所存ですので、よろしくお願いいたします。

売上収益の推移（M&Aによる貢献を含む）



（億円）

（各6月期）	2021	2022	2023予想	2年CAGR		2026予想	5年CAGR
売上収益	1,613	1,187	1,950	9.9%		2,500	9.2%
営業利益	194	206	200	1.4%		320	10.5%
（事業利益）	176	190	200	6.5%			
当期利益	132	154	136	1.3%		220	10.7%
ROE	25.1%	24.5%	19.8%			20%以上	

価値創造のプロセス

テクノプロ・グループは、ダイナミックに変化を続ける外部環境に対応し、これまで培ってきた経営資源を活かしながら、ケイパビリティの進化とビジネスモデルの変容を遂げています。これらのケイパビリティとビジネスモデルを通じてマテリアリティへの取組みを着実に推し進め、価値創造を図りながら、パーパスを実践します。

パーパス：『技術』と『人』のチカラでお客さまと価値を共創し、持続可能な社会の実現に貢献する。

事業を取り巻く外部環境

技術変化
- 技術革新の加速
- デジタル技術、環境技術の浸透
- 開発の自動化

労働環境／市場の変化
- 少子高齢化の進展
- 構造的な日本人技術者不足
- 雇用の流動化や働き方の多様化
- 厳格な解雇法制の行方

グローバル化
- 企業間競争の激化
- 開発の海外移転
- 海外でのデジタル技術進化
- 地政学リスクの増大

需要と供給への影響

需要
- デジタル化ニーズの進展
- 人材・役務の提供だけではなく、課題の発見・解決ニーズにシフト

供給
- 日本人技術者不足による技術者の国内供給制約
- フリーランス・副業等、多様な供給源の出現
- リモートワーク・ツール等の浸透による海外技術者の活用余地増大

価値創造の源泉となる経営資源

	従前からの強み	ケイパビリティの進化
人的資本	●国内総在籍技術者数：22,048人 ●IT技術者の割合：53.6% ●応募者数（中途採用）：52,000人以上 ●研修受講者数（延べ）：295千人	●国内供給制約を超える技術者獲得力 - 柔軟な雇用形態の積極活用 - グローバル人材の活用 ●デジタル技術へのリスキリング、複数技術の獲得
知的資本	●アライアンス・エコシステム - グローバルITベンダーとのパートナーシップ - スタートアップや先進技術企業との協業 ●技術者採用・育成・配属ノウハウ	●技術知見の組織的な蓄積と活用 ●従来型技術とデジタル技術の融合 ●グローバル拠点からの技術ノウハウ移転 ●技術者データのさらなる拡充と活用
社会関係資本	●月平均オーダー獲得数：1,600件/月 ●事業拠点：227 ●国内顧客企業数：2,385社*	●顧客課題の発見や解決策提案と実行力 - 顧客現場接点を活用したコンサルから実装まで
財務資本	●ROE：24.5% ●D/Eレシオ：0.23倍 ●資本比率：49.6% ●上場来8期連続EPS成長	●安定したコア事業の収益基盤 ●強固なリスクマネジメントと財務規律に基づく成長投資

ビジネスモデル

● **従来型事業**

コア事業（技術者派遣事業）
請負・受託事業
技術コンサルティング
海外事業・オフショア開発
人材紹介事業

魅力的な仕事を豊富にそろえることで有能な技術者を集め、その技術者がお客さまの信頼や評価を獲得する、という良循環を形成

● **進化型事業**

ソリューション事業
技術者育成事業
DX推進事業

従来型事業の基盤を活かした、中長期的成長に向けた事業

アウトプット

- 開発需要に応えられる技術者
- ペインポイントを解決する技術ソリューション
- 技術者スキル形成を支える育成プログラム
- 技術者を活かすデータ分析とアプリケーション

アウトカム

- 技術者の活躍機会の最大化
- 多様性と機会平等の実現

- 技術系人材不足の解消
- イノベーションの促進
- 技術による顧客の課題解決

- 顧客を通じた社会・環境課題の解決

（注）上記各数値は2022年6月期年間又は2022年6月末時点
*国内主要子会社2社の顧客企業数

サステナビリティへの取組み

テクノプロ・グループの存在意義（パーパス）「『技術』と『人』のチカラでお客さまと価値を共創し、持続可能な社会の実現に貢献する。」及び価値観（バリュー）こそが、サステナビリティに対する考え方の根幹をなすものです。当社グループでは、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、サステナビリティ委員会を中心としてそれら課題への取組みを進めています。また、サステナビリティ基本方針・企業行動規範をはじめとする各種規程を整備して企業活動の規律と方向性の明確化を図るとともに、統合報告書等を通じて、全てのステークホルダーと緊密なコミュニケーションを図ることで、サステナビリティ経営を推進しています。

サステナビリティ基本方針

テクノプロ・グループは、技術者と技術力及びビジネスモデルを通じた、役職員、お客さま、社会といった全てのステークホルダーとの共通価値の創造、堅固な経営基盤の整備・運用によって、持続的な事業の成長と企業価値の向上を実現し、その結果、内外の経済・産業・社会の持続的な発展・繁栄及び環境の保全に貢献します。

- 当社グループのみならずステークホルダーにとっても大きな影響を及ぼす、優先的に取り組むべき経営上の重要な課題（マテリアリティ）を特定し、経済・産業・社会・環境に対するポジティブインパクトの創出・拡大とネガティブインパクトの低減に努めます。
- 事業活動を通じてサステナビリティ課題に対応し、解決することから生じる新たな事業機会の捕捉に努めます。
- 全てのステークホルダーとの対話、積極的な情報開示を通じ、ステークホルダーからのフィードバックを企業活動に活かして、企業価値と信頼の向上に努めます。
- 公正かつ誠実な企業活動の展開を通じ、持続可能なバリューチェーンの構築に努めます。
- サステナビリティ課題への対応にあたっては、国連グローバル・コンパクトをはじめとする国際的な原則や基準にも照らし、適切なアクションプランを策定します。
- 役職員に対し、サステナビリティ課題やマテリアリティに関する意識の涵養及び事業活動の中で実践するために必要な知識の向上を目的として、教育・啓発を実施します。

社会貢献方針

豊かな社会の実現及びその持続的な発展に寄与するため、社会貢献方針を定めています。

https://www.technoproholdings.com/csr/responsibility/environment.html#anc2

推進体制（サステナビリティ委員会）

テクノプロ・グループではサステナビリティ経営を推進するための体制として、サステナビリティ委員会を設置しています。サステナビリティ委員会は、代表取締役社長兼CEOを委員長とし、常勤取締役及び委員長が指名する当社グループ役職員で構成され、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・運用等に関する検討及び意思決定を行っています。具体的には、サステナビリティに係る規程類の制定・改廃、当社グループの重要課題に関する事項、外部評価機関への対応、SDGs・地球環境の保全・気候変動・人権や多様性の尊重・社会貢献等サステナビリティ課題全般に関する事項、取締役会に対する付議事項などを審議しています。同委員会は原則として半期に1回の開催で、討議・決定した内容に関しては、各担当部門で取り組む他、重要事項については部会を設置し、部門横断的な推進を図っています。また、取締役会は、同委員会における審議事項について定期的に報告を受けるとともに、取締役会で審議すべき課題がある場合には、その審議を行っています。

サステナビリティ委員会に関する開催状況などの詳細は、Webサイトにて公開しています。
https://www.technoproholdings.com/csr/sus_management.html

支持又は参考にしている外部イニシアティブ

- 国連持続可能な開発目標（SDGs）
- 国連グローバル・コンパクト（UNGC）
- 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）
- TCFDコンソーシアム
- 国連「国際人権章典」
- ILO「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」など

テクノプロ・グループの重要課題（マテリアリティ）

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、その取組みを通じて持続的な成長を目指します。なお、重要課題、定量指標（KPI）及び目標については、企業理念や事業特性との関係も踏まえながら、事業環境や社会動向の変化、中期経営計画等によって、随時見直しを行っています。

重要課題（マテリアリティ）



マテリアリティの特定と見直しのプロセス

STEP 1　課題の把握	国際的なガイドラインや原則をベースに、社会課題やステークホルダーの皆さまからの要請項目を踏まえて課題を抽出
STEP 2　課題の整理	当社グループ及び業界特有の課題を選定し追加
STEP 3　課題の特定	外部有識者及び社外取締役、各部門長・事業部門責任者による議論の後、取締役会で審議・承認
STEP 4　目標設定・実績開示	定量指標（KPI）と目標を設定し、取組みの進捗と達成度について毎年実績を開示

重要課題（マテリアリティ）の定量指標（KPI）と目標

テクノプロ・グループは、4つにグルーピングした重要課題ごとに定量指標（KPI）と目標を設定し、その進捗をモニタリングし、目標達成に向けた取組みを推進しています。

人材に関すること

全ての人の可能性を伸ばす

		（各6月期）	2018	2019	2020	2021	2022	目標
研修受講者数（延べ）	国内	人	79,105	208,522	235,670	213,795	295,724	2026年6月期に延べ36万人/年
うち集合研修（延べ）	国内	人	71,023	97,306	120,829	47,441	97,280	—
うちe-ラーニング（延べ）	国内	人	8,082	111,216	114,841	166,354	198,444	—
受講時間（延べ）	国内	時間	258,115	512,231	492,566	447,809	766,587	—
ユニーク受講者数	国内	人	—	17,153	22,039	22,974	25,830	—
ユニーク受講時間平均	国内	時間	—	29.9	22.3	19.5	29.7	—
従業員満足度（指数：2013年＝100）	国内		107	113	114	118	118	継続的な改善
技術者育成事業　法人受講者数	グループ外	人	—	—	—	10,400	10,935	2026年6月期までに13,000人
技術者育成事業　個人受講者数	グループ外	人	—	—	—	7,745	6,730	—
技術者育成事業　売上収益	グループ外	億円	—	—	—	16.7	15.0	2026年6月期に20億円
採用者数（技術者以外も含む）	国内	人	3,861	4,736	4,720	1,528	4,132	—
採用者に占める女性比率	国内	%	19.7%	26.1%	24.9%	22.6%	24.3%	2026年6月期までに30%以上
うち新卒	国内	%	15.3%	22.5%	19.3%	24.3%	20.7%	—
うち中途	国内	%	21.1%	27.7%	27.1%	22.2%	25.3%	—
採用者に占める中途採用比率	国内	%	76.2%	77.7%	70.5%	80.6%	78.7%	—
女性従業員数	連結	人	—	—	—	4,720	5,635	—
女性従業員比率	連結	%	16.4%	18.0%	18.9%	19.2%	20.4%	20%以上
外国籍技術者数	国内（技術者）	人	756	985	1,178	921	898	2026年6月末までに1,500人
管理職に占める女性比率	国内（技術者除く）	%	7.9%	8.1%	7.6%	7.9%	7.9%	2026年6月末までに10%
管理職に占める中途採用者比率	国内（技術者除く）	%	—	—	—	83.6%	84.5%	—
管理職に占める外国籍比率	国内（技術者除く）	%	0.9%	1.2%	1.4%	1.4%	2.1%	ダイバーシティーの向上
男性従業員の平均勤続年数	国内	年	—	—	—	—	7.6	—
女性従業員の平均勤続年数	国内	年	—	—	—	—	5.4	—
男性従業員に対する女性従業員の平均勤続年数の割合	国内	%	—	—	—	—	71.1%	—
有給休暇取得率	国内	%	75.0%	72.1%	79.0%	74.4%	81.6%	75%以上を維持
女性育休　取得率	国内	%	100%	98.7%	100%	100%	99.0%	—
男性育休　取得率	国内	%	4.0%	5.7%	7.0%	11.8%	13.0%	2026年6月期までに20%以上
男性育休　取得者数	国内	人	16	21	35	36	45	—
平均残業時間	国内	時間/月	17.6	16.3	13.5	13.3	13.8	20時間/月以下を維持
障がい者雇用率	国内	%	2.21%	2.21%	2.21%	2.27%	2.37%	法定雇用率以上を維持
60歳以上雇用数	国内	人	641	725	742	768	735	人数の継続的な増加
正社員技術者　退職率	国内	%	8.1%	8.3%	8.8%	8.4%	7.7%	7.5%以下

技術に関すること

技術力で社会に貢献する

		（各6月期）	2018	2019	2020	2021	2022	目標
ソリューション事業売上収益	国内	億円	—	—	—	278.0	351.2	2026年6月期に570億円
うちデジタル要素技術売上収益	国内	億円	—	—	—	—	310.3	2026年6月期に500億円
ソリューション事業稼働技術者数（年間月次平均）	国内	人	—	—	—	—	3,553	2026年6月期までに6,200人
うちデジタル要素技術稼働技術者数（年間月次平均）	国内	人	—	—	—	2,991	3,408	2026年6月期までに6,000人
環境関連技術売上収益	国内	億円	—	—	—	—	23.9	2026年6月期に40億円
環境関連技術稼働技術者数（年間月次平均）	国内	人	—	—	—	—	290	2026年6月期までに500人

社会的責任に関すること

信頼されるパートナーである

		（各6月期）	2018	2019	2020	2021	2022	目標
政治献金	国内	円	—	—	—	—	0	原則、政治献金は行わない
汚職に関する重大な処分件数	国内	件	—	—	—	—	0	処分件数0件の継続
腐敗等に関連した罰金の件数	国内	件	—	—	—	—	0	罰金件数0件の継続
サステナビリティ研修（人権/倫理/情報セキュリティ/汚職防止等）受講率	国内	%	—	100%	100%	100%	100%	受講率100%の継続
業務労災件数	国内	件	60	74	86	53	77	労働環境の安全衛生の確保
労災による死亡者数	国内	人	0	0	0	0	0	
年千人率*1（休業4日以上）	国内		0.61	0.58	0.75	0.50	0.40	
温室効果ガス（GHG）排出量（Scope1+Scope2）	国内	tCO_2	—	—	2,118.2	1,803.9	1,786.5	2030年6月期に1,436tCO_2（2020年6月期比32.2%削減）2050年6月期にGHG排出量実質ゼロ
売上収益100万円当たり温室効果ガス（GHG）排出量	国内	tCO_2	—	—	0.014	0.012	0.011	継続的に減少
紙使用量/売上収益（指標：2015年=100）	国内		77.5	70.3	53.2	40.5	39.8	継続的に改善

*1 年千人率とは、労働者1,000人当たり1年間の労災件数を示すもので、次式で表される：年間労災件数÷年間平均労働者数×1,000
年千人率は、労災件数は休業4日以上、平均労働者数は期首期末の平均を用いて算出

ガバナンスに関すること

持続的に成長する企業である

		（各6月期）	2018	2019	2020	2021	2022*2	目標
社外取締役比率	当社	%	37.5%	37.5%	37.5%	37.5%	44.4%（50.0%）	—
女性取締役人数	当社	人	1	1	1	1	2（3）	女性取締役2人以上を維持
女性取締役比率	当社	%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	22.2%（25.0%）	—
女性役員（取締役＋監査役）人数	当社	人	1	1	1	2	3（3）	—
女性役員（取締役＋監査役）比率	当社	%	8.3%	8.3%	8.3%	16.7%	23.1%（25.0%）	—
取締役人数	連結	人	56	50	53	53	56（59）	—
女性取締役人数	連結	人	3	2	2	3	5（6）	—
女性取締役比率	連結	%	5.4%	4.0%	3.8%	5.7%	8.9%（10.2%）	ダイバーシティーの向上
外国人取締役人数	連結	人	8	10	11	12	14（14）	—
外国人取締役比率	連結	%	14.3%	20.0%	20.8%	22.6%	25.0%（23.7%）	ダイバーシティーの向上
内部通報件数	連結	件	36	52	129	93	95	適切な運用を確保
EPSの持続的成長	連結	円	81.60	88.95	99.99	122.96	143.24	EPS成長の長期的継続（中期経営計画の達成）
IR面談実施件数	当社	件	333	390	520	487	536	年間400件以上を維持

*2（ ）内数値は、2022年9月29日付、監査等委員会設置会社への移行後の参考数値

Business Domain 事業ドメイン

持続的な成長に向けたマテリアリティへの取組みとして、環境変化に対応するソリューション事業の展開を加速

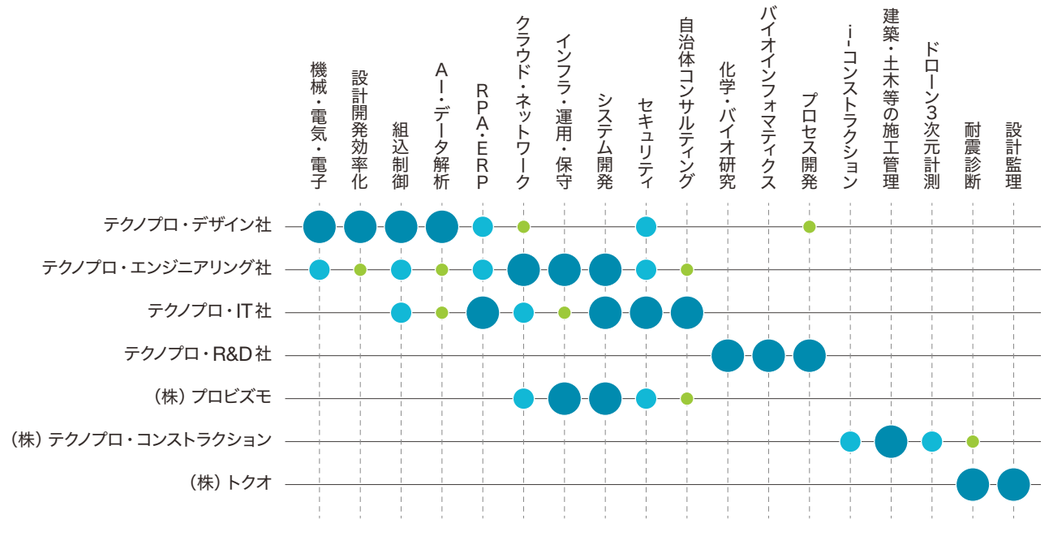
日本最大規模の技術系人材サービス企業として、テクノプロ・グループは、R&Dアウトソーシング、施工管理アウトソーシング、国内その他、海外の4つの事業セグメントで構成されており、ワンストップにより多様なサービスメニューを提供しています。

当社グループを取り巻く環境は、技術の変化、構造的な技術者不足、グローバル化のさらなる進展などにより、大きく変化しています。この状況の中で、お客さまである日本の大手企業は最新デジタル技術を持った技術者の採用を志向するものの、年功序列型賃金などの旧来型雇用制度が残っているケースが多く、賃金体系を打ち破って中途採用を実施することが難しい状況にあります。また、先行的な技術教育までを行うことができず、最新技術に特化した技術系人材サービス会社に技術支援を依頼する設計開発スタイルが一般化しています。

このような環境の変化に対応すべく、当社グループは先進技術を持つ多くの企業とのアライアンスを促進し、またグローバルITベンダーとのパートナー契約を結んできました。その結果、タイトな採用環境下においてもデジタル技術者育成プログラムの仕組みを確立し、時代が必要とする多くの技術者を確保することができました。

中期経営計画『Evolution 2026』では、これまでの社内の教育研修制度の充実など人的資本への先行投資の成果を活かし、さまざまな技術的課題の解決をサポートするソリューション事業の拡大を戦略の柱として掲げ、取組みを加速しています。

R&Dアウトソーシング、施工管理アウトソーシングの領域（抜粋）



	R&D アウトソーシング	施工管理アウトソーシング	海 外	国内その他
事業概要	多様な技術領域における、設計開発や研究開発を技術者派遣及び請負・受託形式で提供 ●機械、電気、電子、LSI、FPGA ●組込制御、データサイエンス、AI、センシング ●RPA、ERM、クラウド ●ITネットワーク、ビジネスアプリケーション、システム保守運用 ●化学・バイオ	建築・土木・設備領域における、さまざまな技術サービスを提供 ●建築、土木、設備等の施工管理 ●ドローンを使った計測、測量、3Dデータ作成 ●ドローンを使ったインフラや建築設備等の狭所、暗所、危険な場所等における強度診断、不具合診断等 ●BIM/CIM等のデジタル技術活用 ●設計監理、耐震調査	海外事業は独自に成長を図りながら、国内グループ会社との連携によるオフショア開発を拡大 ●中国における日系法人を中心とした技術サービス ●米国・欧州・日本に対する、UI/UXデザインに強みを持つインドを拠点としたオフショア開発 ●東南アジア・インド・英国における技術者派遣 ●中国・東南アジア・インド・英国における人材紹介事業	●技術者教育研修事業 ●技術者特化型人材紹介事業 ●サーチ型エグゼクティブ紹介事業
事業会社	●（株）テクノプロ テクノプロ・デザイン社*1 テクノプロ・エンジニアリング社*1 テクノプロ・IT社*1 テクノプロ・R&D社*1 ●（株）プロビズモ	●（株）テクノプロ・コンストラクション ●（株）トクオ	●テクノプロ中国グループ ●Boyd＆Moore（海外）*2 ●Helius Technologies*2 ●Orion Managed Services*2 ●TPRI Technologies*2 ●Robosoft Technologies*2	●ピーシーアシスト（株） ●Boyd＆Moore（株）（国内）*2 ●テクノブレーン（株）
中期経営計画『Evolution 2026』	事業セグメント コア事業　（国内技術者派遣） ソリューション事業　（デジタル要素技術、海外とのシナジー）		海外事業	技術者育成事業 DX推進事業

*1 社内カンパニー

*2 社名は、略して記載

各事業戦略は、次ページをご覧ください。

Business Strategies 事業戦略

（中期経営計画『Evolution 2026』）

コア事業

コア事業進化の基盤形成 ― 2023年6月期 ／ 高成長の実現　2024年6月期 ― 2026年6月期

- IT／デジタル領域へのシフトの継続
- 育成前提採用や高スキル外国籍技術者採用の強化
- 従来型技術者のリスキングの推進
- 人材紹介事業のコア事業への貢献促進
- EC／金融／公共などの新顧客セグメント開拓
- フリーランスやギグエコノミーの活用推進

社会全体のデジタル化や技術者に対する旺盛な需要を背景に、コア事業である国内技術者派遣の成長はまだ十分に見込まれます。しかしながら、技術革新の加速、開発の自動化や海外移転、技術者採用難などの中長期的なリスク要因による成長鈍化の可能性を踏まえ、お客さまの需要変化への対応と有能な技術者の確保を目的としたコア事業の『進化』を徹底的に追求し、同業他社との差別化、競争優位の確立を図っていきます。

ソリューション事業

コア事業進化の基盤形成 ― 2023年6月期 ／ 高成長の実現　2024年6月期 ― 2026年6月期

▲ COI組織の設置
- 市場／技術調査機能とグループ連携強化
- M&Aによる国内及び海外の中核事業体の確立
- キー人材の獲得：Pre-Sales/Architect/PM

▲ ソリューション組織の再編・強化
- 従来技術×デジタル要素技術の融合
- 技術力や顧客セグメントの補完的M&A
- ブランディングやマーケティングの強化

ソリューション事業では、ニューノーマルで需要が急拡大するデジタル化ニーズをとらえ、グループ内外にあるデジタル要素技術や従来技術を組み合わせることで、最適なソリューションの提供により、お客さまのさまざまな技術的課題の解決をサポートします。

また、国内だけではなく世界の技術・ソリューション・市場の動向を的確に評価・把握し、グローバルに通用するグループソリューション事業戦略を立案するCOI（Center of Intelligence）組織を新設し、オーガニック成長の実現を促すとともに、M&Aやアライアンス先の選定も行っていきます。

ソリューション事業とは、お客さまが対応に課題を抱える先端デジタル技術領域におけるサービスはもとより、従来型技術によるサービスにおいてもお客さまに常駐する技術者が自ら獲得した案件はソリューションと規定しています。（営業担当者が獲得した従来型技術案件による請負・受託案件も広義では含まれます。）

技術者育成事業／DX推進事業

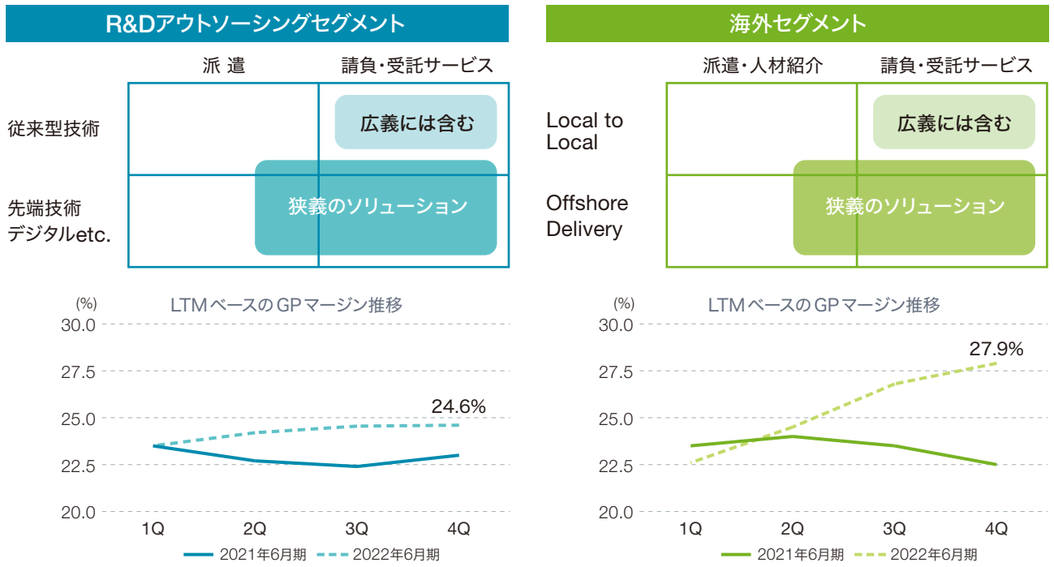
コア事業進化の基盤形成 ― 2023年6月期 ／ 高成長の実現　2024年6月期 ― 2026年6月期

	コア事業進化の基盤形成 ― 2023年6月期	高成長の実現　2024年6月期 ― 2026年6月期
技術者育成事業	**▲ 技術者育成組織の再編・強化** ●スキル標準化やe-ラーニングシステムの整備 ●BtoB外販の仕組み構築と推進	**▲ 柱となる事業として次のステージへ** ●アライアンスパートナーの一層の拡充 ●カリキュラムの高度化とBtoB顧客基盤の拡大
DX推進事業	**▲ DX推進組織の設置** ●コア事業のデータ知見・施策検証 ●AIエンジンの新規開発	**▲ プロフィットセンター化** ●AIエンジンの継続改良、IT基幹システム実装 ●ビジネスモデル構築とBtoB外販

技術者育成事業は、コア事業で培われた技術者育成カリキュラムや教育コンテンツを外部の法人顧客や個人に販売することで、技術者育成のプロセス自体を事業化するものです。コア事業の進化から生まれる収益源の一つとして拡大を図ると同時に、技術者不足が慢性化する国内環境の改善にも寄与します。

DX推進事業では、まず当社グループの採用・研修・実務経験・スキルアップなど、膨大な情報のDX化を図ります。技術者や技術力の市場価格データ、教育研修の効果などを蓄積・分析することで、業務効率向上や技術者の生涯価値の最大化を実現します。このノウハウを中長期的にビジネスモデルとして構築し、お客さまへ提供します。

ソリューション事業マトリックス



（注）全体数値は、COO／CFOメッセージをご確認ください。

Social 社会

社員の成長と活躍

テクノプロ・グループは、「人づくり」や多様性の実現が、持続的な価値創造やイノベーションの促進につながるとの認識に立ち、人的資本への投資の一環としての人事制度・教育研修制度の充実やDEI（ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン）に関する取組みに注力しています。

教育研修体制

全国主要都市のWinスクール（55ヶ所）の他、e-ラーニングやウェビナーでのオンライン受講により、学びたい時に学べる環境が整備されています。業界随一の豊富なプログラムは、ニーズや技革潮流の変化に合わせて常にアップデートされています。社員は、初歩から高度専門的な内容に至るまでの技術レベルに応じたテクニカルスキルや、ヒューマン・ビジネススキルの習得・研鑽を通じて、自らの価値を高めることができます。

人事制度

2022年7月に導入した（株）テクノプロの新たな人事制度は、グループ・パーパスに即し、テクニカルスキル（技術のチカラ）とビジネススキル（人のチカラ）でエンジニア・研究者のマーケットバリューを評価し、それに基づき処遇が決定されるよう設計されたものです。等級ごとの定義・給与レンジ、技術者派遣や請負契約時の期待単価、評価・昇格・昇給ルールを可視化するとともに、お客さま・社会課題のソリューションに対応できる多様なキャリアパスも用意して、社員の能力開発意欲の向上を促しています。

安全衛生

テクノプロ・グループは、労働基準法・労働安全衛生法をはじめとする法令を遵守して、安全で健全な職場環境の確保に努めています。コンプライアンス委員会（ERM委員会の傘下組織）及び事業所ごとに設置された衛生委員会における情報共有や課題の協議を通じ、労働災害や社員の疾病防止に取り組むとともに、安全衛生に関する研修は受講率100%に達するまで実施しています。また、残業・過重労働等の安全衛生リスクについて、定期的に取締役会へ報告しています。

ダイバーシティの推進と人権尊重

テクノプロ・グループは、2021年10月に制定したテクノプロ・グループ人権方針において人権重要分野を定め、差別・ハラスメントの禁止、DEIの実現、人権リスクの低減などに取り組んでいます。

● 女性活躍

ジェンダーに起因する偏見や固定的な役割意識にとらわれず、一人ひとりのキャリアビジョンやライフプランを実現できるよう、個々の能力に基づく公正な登用・採用・評価を行っており、実際に女性のエンジニア・研究者がリーダーとして多数活躍しています。

● 障がいのある社員の活躍

2007年に設立された特例子会社の（株）テクノプロ・スマイルは、全国5ヶ所にサービスセンターを構え、入力代行・オフィスサポート・印刷などの業務を行っています。2022年6月末現在、368人（うち77人は在宅勤務）のスタッフが活躍中で、グループ外企業からの受注にも対応しています。

● 外国籍技術者

海外理工系大学と提携とした学卒者採用をはじめとするグローバル採用に注力しており、2022年6月末現在、898人の外国籍技術者が日本に在籍しています。国籍・文化・言語の違いに関わらず活躍できるよう、日本語講座や生活慣習・ビジネス慣行理解のための研修実施によるサポートの他、受入体制の整備を行っています。今後は、海外グループ企業との人材交流も積極的に行っていきます。

健康経営

テクノプロ・グループで働く社員が、いきいきと働き、実りある人生を過ごすことができるよう、代表取締役社長兼CEOが統括する推進体制を構築し、経営戦略の一環として健康経営に取り組んでいます。

健康経営に関する目的・体制などの詳細は、Webサイトにて公開しています。https://www.technoproholdings.com/csr/development/workplace.html

テクノプロ・グループ健康経営宣言

- 私たちテクノプロ・グループは、「働く社員の健康は重要な経営資源であり、企業活力の源泉である」との考えに基づき、健康経営の推進に取り組むことを宣言します。
- 社員のQOL（Quality of Life）が向上されてこそ、お客さまへ真の付加価値を提供し続け、企業価値を向上させることが可能となります。
- 社会とともに持続的に成長するグループとして、健康経営を礎に豊かな未来の実現に貢献します。

2020年2月1日制定

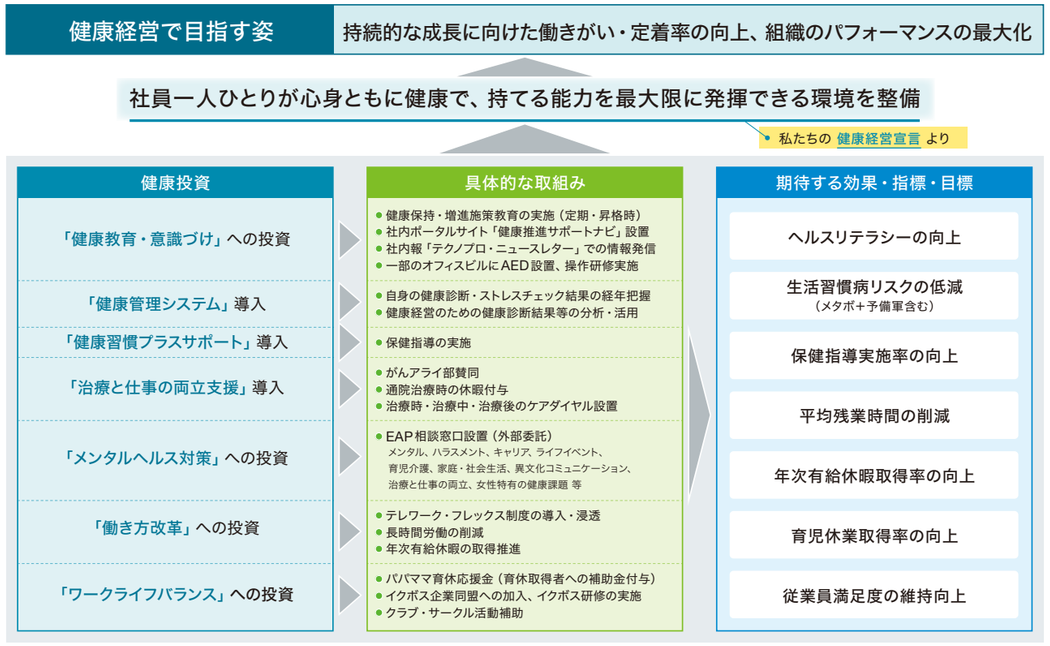
健康経営で目指す姿

テクノプロ・グループの健康経営は「社員一人ひとりが心身ともに健康で、持てる能力を最大限に発揮できる環境を整備する」ことを目的としています。引き続き、人事・福利厚生諸制度や各種支援策の充実、社員の健康リテラシーの向上などを図り、組織と個の活性化、生産性及び創造性の向上を目指します。

（注）「健康経営」は、特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標です。

健康経営 戦略マップ（2021年度～ 2026年度）

テクノプロ・グループが健康経営で目指す姿、これに向けた健康投資、具体的な取組み、期待する効果のつながりを視覚的にわかりやすく図示した「健康経営 戦略マップ」を公開しています。



（注）年度ごとに施策の効果を検証し、必要に応じて見直しを実施

Environment 環境

トピックス（マテリアリティ：人材に関すること）

テクノプロ・グループは、持続的な成長と社会に対するポジティブインパクトの創出を目指し、社員の働きがい・定着率の向上、人材の活躍機会の拡大、次世代理工系人材の育成などに向けたさまざまな取組みを行っています。

「健康経営優良法人 2022（大規模法人部門）」に認定

経済産業省と日本健康会議が選定する「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に、2020年から3年連続で認定されました。健康経営優良法人認定制度は、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

「イクボス企業同盟」に加盟

2022年3月に特定非営利法人ファザーリング・ジャパンが主宰する「イクボス企業同盟」に加盟しました。「イクボス」とは部下のワークライフバランスを考え、部下のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことです。テクノプロ・グループは、役員・管理職向け研修や男性社員の育休取得促進を通じ、ダイバーシティへの深い理解に根ざしたマネジメントの浸透及び組織風土の醸成に取り組んでいきます。



「がんアライ部」に賛同

2022年9月に賛同を表明した「がんアライ部」は、がんを治療しながら働く「がんと就労」問題に取り組む民間プロジェクトです。テクノプロ・グループは、通院治療時の休暇付与やケアダイヤルの設置などの施策により、がんの治療と仕事を両立しやすい職場環境を整えていきます。



技術者不足解消に向けて

学校教育でカバーしきれない実社会に即したキャリア指導を提供するため、2018年から中高生向けの特別キャリア事業を企画・運営している他、国立研究開発法人科学技術振興機構が主催する「科学の甲子園」「科学の甲子園ジュニア」への協賛、STEM（科学、技術、工学、数学）領域における女性活躍を後押しするNPO法人Waffleとのパートナーシップ契約の締結などを行っています。テクノプロ・グループは、このような事業とも関連性の高い、次世代理工系人材の裾野の拡大やダイバーシティ推進を目的とした活動を通じ、社会に貢献していきます。



環境への配慮

テクノプロ・グループは、環境方針において気候変動への対応を環境重点分野の一つに定め、CO_2排出量や環境関連技術者数の中期目標等を重要課題（マテリアリティ）のKPIとして設定し取組みを強化してきました。また、事業活動においては水資源や生物多様性の保全などへ配慮し、企業の社会的責任を果たす経営に取り組んでいきます。

テクノプロ・グループ環境方針

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、当社グループの企業理念である「テクノプロ・グループ・パーパス」の実践と合致するとの考えに基づき、環境保全への取組みをグループ全体で推進し、その責務を果たす指針として、「テクノプロ・グループ 環境方針」をここに定めます。

1. 環境保全に対する基本的考え方

地球環境問題への取組みは役職員・お客さま・取引先・投資家・地域社会を含む世界共通の課題であるとの認識のもと、

(1) 事業活動自体における環境負荷の低減

(2) 環境負荷低減に向けた、技術と人材を活かしたサービスの開発と普及を目指します。

2. 環境重要分野

「テクノプロ・グループ企業行動規範」及び「国連グローバル・コンパクト」の環境原則等を踏まえ、特にサービスの開発と普及において重視すべき分野（環境重要分野）を定めたうえで、環境負荷の低減に取り組みます。

これらの環境重要分野については、国際規範・社会状況・事業活動の変化等に応じ、見直しを行うことがあります。

[環境重要分野]

(1) 気候変動

温室効果ガス排出量削減、気候変動による負の影響軽減

(2) 持続的資源利用

効率的エネルギー利用や廃棄物の削減、循環型社会の構築

(3) 汚染防止・環境保全

汚染物質や有害廃棄物の適正処理、自然環境への配慮・生物多様性の維持保全

3. 環境関連法規の遵守

事業活動の推進において、社会規範はもとより、環境保全に係る諸法令・規則・規制、国際的なイニシアティブ及びテクノプロ・グループ各社が同意している環境関連の協定等を遵守し、適切に対応します。

4. 環境マネジメント

環境マネジメントシステムを構築・運用し、目標の達成や活動の実施状況、リスクと機会等を定期的に評価して、環境負荷の低減及び環境パフォーマンスの向上のため、継続的な改善に努めます。

5. 教育・啓発と地域貢献活動の推進

役職員が本方針を理解し、本方針に基づいた活動が実践されるように、教育・啓発活動を推進します。

ビジネスパートナーに対して、環境に配慮した事業活動の要請を合理的な範囲で図ります。

環境保全に関する地域貢献活動を支援します。

6. 情報開示とコミュニケーション

社会からの信頼性向上のため、環境に関する取組みやサービスについての情報を適切に開示するとともに、ステークホルダーとの対話を重視します。

2022年6月30日制定

TCFD提言に基づく情報開示

当社は、2022年6月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」提言への賛同を表明し、同時にTCFDコンソーシアムに加入しました。株主・投資家の皆さまをはじめとする幅広いステークホルダーとより一層良好なコミュニケーションが取れるよう、TCFDのフレームワーク（ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標）に基づいた情報開示を進めていきます。

●ガバナンス

当社では、グループ横断的にサステナビリティ経営を推進するため、気候変動対応を含むサステナビリティ課題に関する審議・検討、実行計画の策定、取組みの進捗のモニタリングを行うサステナビリティ委員会を設置しています。サステナビリティ委員会は、委員長を代表取締役社長兼CEOとし、常勤取締役（監査等委員である者を含む）及び委員長が指名する当社グループ役職員で構成され、原則として半期に1回開催しています。また、気候変動リスクは事業活動における注視すべきリスクの一つであるとの認識のもと、ERM委員会においても、全社的リスク管理（Enterprise Risk Management、ERM）のフレームワークに組み入れて審議しています。ERM委員会も、委員長は代表取締役社長兼CEOとし、原則として半期に1回開催しています。気候変動を含む環境関連課題に対する最高責任者は代表取締役社長兼CEOであり、サステナビリティ委員会及びERM委員会における審議事項は、定期的に取締役会へ報告されます。また、各委員会では、取締役会で審議すべき課題の特定についても審議され、当該課題が特定された場合、委員長は取締役会に対して議案を付議いたします。取締役会において必要な審議、指示、監督が行われることで、気候変動関連課題に関わる重要事項が適切に実施される体制としています。

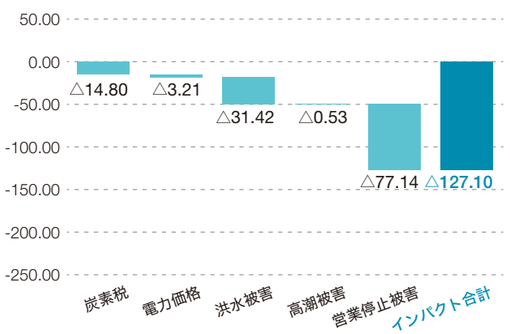
●戦略

気候変動関連の重要なリスク・機会に対する当社グループのレジリエンスや財務的影響額を評価することを目的として、シナリオ分析を実施しています。将来の気候変動については2つのシナリオ（1.5℃ /2℃シナリオ、4℃シナリオ）を使用し、対象は国内技術者派遣事業として、2030年時点での影響を分析・考察しました。事業への財務的影響については、気候変動シナリオ等に基づき試算が可能な項目に関して、2030年時点に想定される営業利益に与えるインパクトとして項目別に試算しています。1.5℃ /2℃シナリオでは、低炭素化社会に向かうために炭素税の負担が増加すると予測される一方、洪水被害等物理的リスクについては、4℃シナリオとの比較では影響が小さいと予測されます。4℃シナリオでは、低炭素社会への移行に向けた政策は強化されず、炭素税負担は1.5℃ /2℃よりも小さくなるものの、物理的リスクは1.5℃ /2℃シナリオよりも影響額が大きくなるという試算結果となっています。当社グループは、TCFDが定義するハイリスクセクターのような生産設備等を保有する必要がありません。このことから、いずれのシナリオにおいても、気候変動に関するリスクは僅少であると考えています。

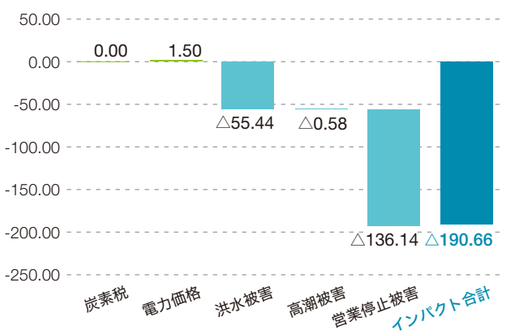
なお、レジリエンスの維持・強化に向けて、必要な分析や対応の検討は継続的に実施しています。また、脱炭素化・低炭素化社会の実現は世界共通の目標である点を踏まえ、「事業活動における気候変動リスク低減の取組み」と「技術と人材を通じて事業機会を活かす取組み」を行っていきます。

シナリオ分析に関する前提や結果、シナリオ分析に基づくレジリエンスなどの詳細は、Webサイトにて公開しています。
https://www.technoproholdings.com/csr/guideline/tcfd.html

1.5℃／2.0℃シナリオ（単位：百万円）



4℃シナリオ（単位：百万円）



●リスク管理

当社グループでは、戦略や事業目的の達成に影響を及ぼす可能性のある事象を「リスク」と認識し、組織全体として適切に管理する体制を構築することが重要であることを踏まえ、全社的リスク管理（ERM）の仕組みとプロセスを構築しています。受容できるリスクの種類と量への考え方（リスク選好）を明確化したうえで、網羅的にリスクを識別し、その影響度、予見可能性、発生確率等の観点からリスクの定性・定量的な評価を行い、回避、低減、移転、受容等の側面から対策を検討しています。気候変動リスクは、予見困難であるものの、事業面全体に影響しうるリスクであると位置付けています。

ERM委員会では、ERM計画の策定及び進捗管理を通じ、気候変動リスクを戦略、市場、競合、オペレーション、コンプライアンス等、当社グループを取り巻く全てのリスクとともに包括的に評価したうえで、対応方針を策定し、サステナビリティ委員会との連携のもと、シナリオ分析によるリスクと整合させ、取組みのモニタリングを行っています。

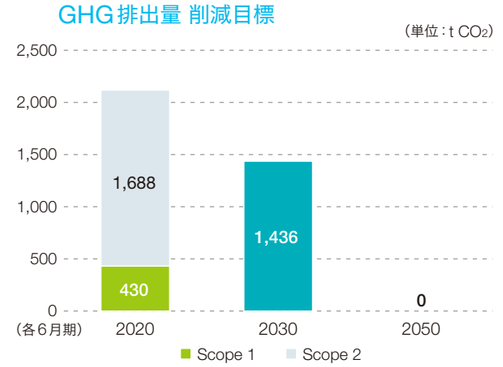
●指標と目標

当社グループでは、2020年6月期を基準年としたうえで、日本政府の削減目標に相当する水準として、以下のとおり、温室効果ガス（GHG）削減目標を定めています。

2030年6月期：32.2%削減（2020年6月期比）
2050年6月期：GHG排出量実質ゼロ

項目	対象範囲	基準年	2020年6月期実績	目標年	目標内容
Scope1,2	国内	2020年6月期	2,118.2 tCO_2	2030年6月期	**1,436 tCO_2**
				2050年6月期	**実質ゼロ**

GHG排出量 削減目標



Scope1：燃料等の使用による直接排出
Scope2：購入電力等のエネルギー起源の間接排出

GHG排出量に関するデータ

（単位：t CO_2）

	Scope 1	Scope 2	Scope 1+2
2022年6月期	271.7	1,514.8	1,786.5
2021年6月期	341.2	1,462.7	1,803.9
2020年6月期	430.1	1,688.1	2,118.2

（注）対象とする温室効果ガスは、算定・報告・公表制度における温室効果ガスと同じエネルギー起源CO_2、非エネルギー起源CO_2、CH_4、N_2O、HFCs、PFCs、SF_6、NF_3
算定対象は、テクノプロ・グループ国内8社

取締役会議長メッセージ



社外取締役の機能・役割が
十分に発揮できる
取締役会運営を図るとともに、
継続的なガバナンス強化と権限委譲を進め、
社員が適切にリスクをとりながら
大いにチャレンジできる会社を目指します。

テクノプロ・ホールディングス株式会社
取締役会長　**西尾 保示**

■ 取締役会運営の振り返り

私は2021年7月にCEOを退任しましたが、非業務執行取締役として引き続き取締役会議長を務めています。それまでは執行の責任者の立場から議論をまとめる場面も多かったのですが、現在は中立性・客観性を何よりも重視した取締役会運営に意を用いています。

執行から離れ、実感したのは、情報量の差です。少ない情報のもとで議論・審議を行う社外取締役の経営判断の難しさも、改めて理解できました。そのため取締役会では、社外取締役の議論や判断に資する追加質問や補足説明を行うなどして、これまで以上に発言を引き出すことに注力しました。焦点を外すことなく、実効性の高い議論を行えたのではないかと思います。

昨年のCEO交代は、指名報酬委員会での度重なる議論を踏まえて実施されましたが、透明性の高い選任プロセスには大きな意義があると、いま改めて感じています。この1年間で、指名報酬委員会と取締役会の連携も進めることができました。今後も指名報酬委員会やスキルマトリックスを活用し、取締役会の機能や経営陣の能力の強化を図っていきたいと考えています。

■『Evolution 2026』のモニタリングとガバナンス強化

パーパス及び中期経営計画『Evolution 2026』の策定にあたっては、公表の1年以上前から社外取締役も交えた議論を開始しました。パーパスの一つひとつの言葉、当社の目指すべき姿、中期経営計画のストーリーや目標数値など、十分に時間をかけて綿密な議論を行いましたので、社外取締役の理解度は従来とは比較にならず、思い入れも強いものとなっています。KPIも社外取締役の意見を反映して設定され、社内外でモニタリング・共有できる体制面の整備などを行った結果、投資の実行と戦略の進捗に着目した監督が、『Evolution 2026』の初年度からできるようになりました。また、M&Aに関しても、以前より早期フェーズで社外取締役と情報を共有し、取締役全員が機会とリスクを十分に理解しながらM&Aを検討するようにしています。

また、ガバナンスやサステナビリティに関する議論も深め、コーポレートガバナンス・コードへの対応強化、取締役の再任基準の設定、TCFD提言に基づく分析と情報開示、機関設計の変更などを実現しました。取締役会付議基準の見直しも実施しましたが、監査等委員会設置会社への移行により、さらに取締役会の議題を本質的・戦略的な事項に絞ることができ、執行側への権限委譲により経営の機動性の向上につながるものと考えています。今後は、経営幹部のサクセッションや人材育成、役員・中核社員のダイバーシティ推進などをテーマにした議論をさらに進めます。

私は、組織がサステナブルであるには属人化を避けねばならず、そのための枠組みがコーポレート・ガバナンスだととらえています。私自身、これまでCEO権限とされてきたものを、委員会や執行メンバーに委譲してきましたが、もう一段の進化が必要です。ガバナンスの強化と権限委譲を継続的に進めることで、適切なリスクをとりながらチャレンジする社員が奨励される会社にしていく。これが私の願いです。

コーポレート・ガバナンス

企業価値向上に向けたガバナンス体制

●基本的な考え方

当社は、以下の認識に立ち、コーポレート・ガバナンスの充実・強化に継続的に取り組んでいます。

(1) コーポレート・ガバナンスは、当社グループの経営理念の実現、及び持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のための基盤であること

(2) 株主・投資家、地域社会、取引先、従業員等の各ステークホルダーからの信頼の獲得と、当社の意思決定の公正性・透明性の確保がコーポレート・ガバナンスの要諦であること

東京証券取引所の定める「コーポレートガバナンス・コード」の全ての原則を実施することを基本方針とし、原則を実施しない又は実施することを検討中である場合には、その理由や方向性について説明します。

持株会社としての当社は、当社グループが一丸となった戦略推進及び全体最適を図る観点から、当社グループの経営理念、行動準則、経営戦略、経営計画・単年度予算等の経営の基本方針の策定及びモニタリング、経営資源の配分、当社グループ内のシナジー創出、当社子会社の経営管理・監督を主たる役割としています。当社グループの事業の執行はそれぞれの事業特性に応じて当社子会社をして適切に行わせる一方、役員の兼任、管理部門の統合、会議体の一体的運営等を通じて、可能な範囲で経営の一体化を図るとともに、これらに則って、取締役会をはじめとする当社のガバナンス体制を整備・運営しています。

●ガバナンス体制のアウトライン

当社は、取締役会による経営の監督機能を強化するとともに、業務執行取締役へ重要な業務執行の決定を委任することで迅速な意思決定を可能とし、また取締役会において戦略的で深度ある議論を行うため、2022年9月29日付で監査等委員会設置会社へ移行しました。また、取締役会の機能補完、透明性・客観性・説明責任の強化を目的として、指名報酬委員会、独立役員会議を設置しています。

業務執行体制としては、執行役員制度を採用している他、業務執行における重要事項の協議・審議、当社及び当社子会社の業績状況の進捗管理、並びにグループ全体として必要な情報共有、緊密な連携及び機動的な戦略調整を行うための機関として、グループ経営会議を設置しています。加えて、組織横断的な視点で取り組むべき事項を推進するため、ERM委員会、コンプライアンス委員会、サステナビリティ委員会等を設置しています。

取締役会

取締役会は、常勤取締役6名（うち業務執行取締役4名）、社外取締役6名の計12名で構成されています（毎月1回の定時取締役会の他、必要に応じ臨時取締役会を開催）。法令、定款及び取締役会規程に基づき経営の基本方針等の重要事項を決議するとともに、業務執行の監督や適切な内部統制システムの構築・運用の確保を重視しています。

監査等委員会

監査等委員会は、常勤監査等委員取締役1名、社外取締役である監査等委員2名の計3名で構成されています（毎月1回の定時監査等委員会の他、必要に応じ臨時監査等委員会を開催）。監査等委員会規程に基づき戦略や経営上のリスク等を踏まえた実効性ある監査を行うとともに、経営陣を適切に監督しています。また、内部監査部その他内部統制システムに関連する部署と緊密に連携しています。

指名報酬委員会

指名報酬委員会は、社外取締役3名で構成されています（必要に応じ随時開催）。当社及び当社子会社の取締役・執行役員の指名・報酬等に関して審議を行い、取締役会に対して意見具申・答申・助言・勧告を行っています。

独立役員会議

独立役員会議は、社外取締役6名で構成されています（原則年2回開催）。当社グループの経営戦略等に係る情報や認識の共有、意見交換等を実施しています。

コーポレート・ガバナンス

株主の皆さまと価値共有を高めるインセンティブ設計

●役員報酬制度の改定

当社は、中期経営計画『Evolution 2026』の開始に合わせて、2022年6月期より、業務執行取締役の報酬制度を改定しました。変動報酬割合を高める報酬体系へ変更し、業績連動型譲渡制限付株式報酬制度（パフォーマンス・シェア・ユニット。以下「PSU」）を導入しました。これらの改定は、業務執行取締役に対して中期経営計画目標の達成と企業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、株主との価値共有を一層進めることを目的としています。

●役員報酬の種類、報酬額の決定方針

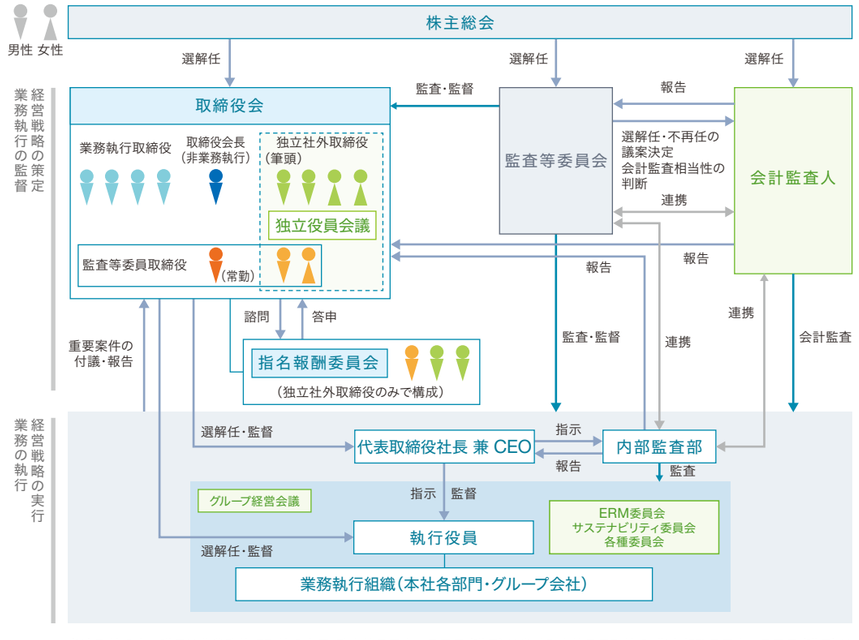
業務執行取締役の報酬は、基本報酬、賞与、株式報酬で構成されています。また、非業務執行取締役、社外取締役、監査等委員である取締役の報酬は、高い客観性・独立性が求められる立場に鑑み、固定報酬のみで構成されています。

当社は、指名報酬委員会の審議・答申を踏まえ、取締役会の決議により、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の一部として、「役員報酬等の決定に関する基本方針及び手続」、「取締役（監査等委員である取締役を除く）の個人別の報酬等の決定方針」を制定しています。当社の役員の報酬制度・報酬体系・個人別の報酬等の決定にあたっては、以下の点を考慮しています。

- 株主をはじめとするステークホルダーへの説明責任及び結果責任が果たせる合理性を有すること
- 経営方針の完遂、会社業績及び株主価値の向上に向けて、健全なインセンティブに足り得るものとすること
- 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
- 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、引き留め得る報酬水準であること

「役員報酬等の決定に関する基本方針及び手続」、「取締役（監査等委員である取締役を除く）の個人別の報酬等の決定方針」の詳細は、Webサイトにて公開しています。
https://www.technoproholdings.com/ir/governance/reward.html
https://www.technoproholdings.com/ir/governance/reward_ind.html

コーポレート・ガバナンス／内部統制の体制（2022年9月29日現在）



（注）取締役会の議長は非業務執行取締役会長、監査等委員会の委員長（議長）は常勤監査等委員取締役、指名報酬委員会の委員長（議長）は独立社外取締役、独立役員会議の議長は筆頭独立社外取締役としています。

●報酬等の決定プロセス

取締役（監査等委員である取締役を除く）の個人別の報酬金額及び株式報酬に係る個人別の株式数は、指名報酬委員会での審議内容を最大限尊重して、取締役会の決議により決定します。監査等委員である取締役の個人別の報酬等は、監査等委員である取締役の協議により決定します。これらの役員報酬等は、株主総会で決議された報酬等の額及び内容の範囲内において支給します。

●報酬等の没収

業績連動型譲渡制限付株式（PSU）報酬制度では、いわゆるマルス制度として、対象取締役が対象期間中に退任した場合又は一定の非違行為があった場合には、指名報酬委員会の答申を最大限尊重して、本制度に基づく報酬の付与・株式の交付を行わないこととします。

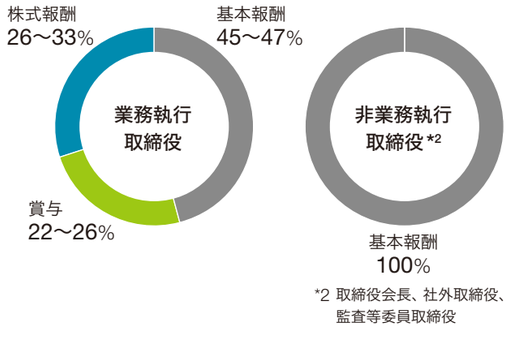
当社取締役の報酬制度の概要

	基本報酬（固定報酬）	賞与（短期インセンティブ報酬）	株式報酬（中長期インセンティブ報酬）
支給対象	● 取締役	● 業務執行取締役	● 業務執行取締役*1
支給形態	● 金銭	● 金銭	● 業績連動型譲渡制限付株式（パフォーマンス・シェア・ユニットPSU））
決定方法	● 役位別に決定	● 連結業績、担当部門業績及び個人業績に対して、各年度に設定する目標の達成率を評価指標として、基準賞与額に乗じる支給率が変動	● 中期経営計画最終年度の業績指標（連結当期利益・連結ROE）の達成率に応じた支給率で算定
変動幅	—	0～200%	0～200%

*1 当社執行役員、国内子会社の取締役・執行役員、その他の中核人材（従業員）も対象

報酬構成比率

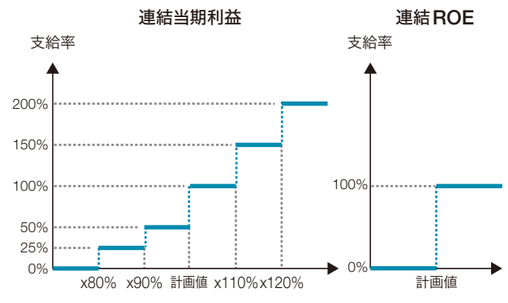
（各指標目標が概ね100%達成した場合の標準モデル）



*2 取締役会長、社外取締役、監査等委員取締役

PSUの算定式及びインセンティブカーブ

交付金額＝基準額×（連結当期利益支給率×80%＋連結 ROE支給率×20%）



（注）中期経営計画最終年度の計画値は、CFO メッセージをご確認ください。

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及び対象となる役員の員数（2022年6月期）

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（名）
		固定報酬	賞与（短期インセンティブ）	株式報酬（中長期インセンティブ）	
取締役（社外取締役を除く）	314	156	77	81	5
監査役（社外監査役を除く）	15	15	—	—	1
社外役員	60	60	—	—	7

コーポレート・ガバナンス

ガバナンス機能のさらなる強化に向けて

●「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の改訂

当社は2022年9月に、主に以下の点を目的として、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の全面改訂を実施しました。

- 2022年9月29日付で移行した監査等委員会設置会社として必要な内容の反映
- 2021年6月に改訂された東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」の各原則との対応性の強化
- 経営理念・経営方針・経営計画等との関連性の明確化
- CEO・取締役について選解任基準だけでなく再任基準の設定

今後も新ガイドラインに則ったコーポレート・ガバナンスの充実を通じて、中長期的な企業価値の向上を図っていきます。

「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の詳細は、Webサイトにて公開しています。
https://www.technoproholdings.com/ir/governance/guideline.html

●取締役会の実効性分析・評価

当社取締役会は、取締役会の機能の一層の向上を図ることを目的とし、取締役会の実効性に関する分析・評価を毎年実施し、その結果を公表しています。

2022年6月期を対象とした分析・評価では、「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」と結論づけられました。

特に高評価であったもの、維持すべき強み等は、以下のとおりです。

- 2022年6月期は現行の中期経営計画の1年目にあたり、本計画全般に係る進捗報告や、技術社員向け新人事制度の導入、IT中計、技術者育成事業、海外子会社のPMI等、本計画に関連する重要な個別テーマに係る業務執行報告が取締役会に対して適切に行われ、必要な検証及び議論が実施されたこと。また、中期経営計画の基本取組み方針等が経営陣で共有され、取締役会による業務執行部門に対する監督・監視体制が整っていること
- 指名報酬委員会において審議された機関設計の見直し、社外役員の通算在任期間、CEO以外のキーポジションのサクセッションプラン等、コーポレート・ガバナンスの強化に資する重要なテーマに関する検討状況等について取締役会に報告がなされ、討議が実施されたこと。それにより、取締役会による指名報酬委員会の適切な監督の実施が進展したこと
- 戦略的な議論の充実の観点からの議題数の削減及びグループガバナンス上の課題の解消を目的として、取締役会における十分な時間をかけた討議を経て、取締役会付議基準の見直しを実現したこと
- 非業務執行取締役会長である議長の客観的な立場からの適切な議事進行により、さまざまな経験・見識を有する取締役会出席者が自由闊達に発言できる雰囲気が維持されており、建設的で充実した議論が実施されていること

一方で、取締役会の実効性の向上のための工夫の余地があるもの又は今後の課題として、以下の取組みや検討が必要であることも確認しました。

- 中期経営計画の進捗状況やグループの各事業会社からの業績報告も含め、経営上の重要テーマについて予め選定・スケジュール化したうえで業務執行報告を行い、取締役会においてより効果的な検証及び必要な議論を実施すること
- 内部統制システムやリスク管理体制の整備・運用について、外部会計監査人や内部監査部門等との十分な連携も図りながら本質的な議論を実施すること
- 買収先のPMIレビューにおいて、買収当初の狙いの達成状況、リスクや課題等に係る議論に加え、各買収先が当社の企業価値向上にどう寄与し、かつ中期経営計画の達成にどう貢献するのかを検証すること
- 開始されたCEO以外のキーポジションの後継計画やグループの幹部人材の育成のあり方についての議論をさらに進め、後継者の探索・選定プロセス等に係る取締役会としての適切な関与の方法等を検討すること

今回の分析・評価を踏まえ、継続的に取締役会の実効性確保に努めるとともに、最良のコーポレート・ガバナンスの実現とさらなる企業価値の向上を目指していきます。

取締役会の実効性に関する進展・改善

2021年6月期	2022年6月期
● 新中期経営計画策定討議を通じた戦略的な議論の深化	● 新中期経営計画の進捗のモニタリング
● 客観的なプロセスに基づくCEOサクセッションの実行	● 取締役会付議基準の見直しの実行
● 業績連動性を高め、株主との価値共有を進める役員報酬制度の検討	● 取締役会の一層の機能発揮に向けた対応の検討、機関設計見直し方針の決定
● 女性の社外監査役1名を選任、取締役会・監査役会の多様性確保が進展	● 指名報酬委員会審議事項の共有、取締役会による同委員会の適切な監督の実施
● 取締役会議事録の電子署名化	● IT分野の知見が豊富な女性の社外取締役1名を選任、取締役会の多様性確保が進展

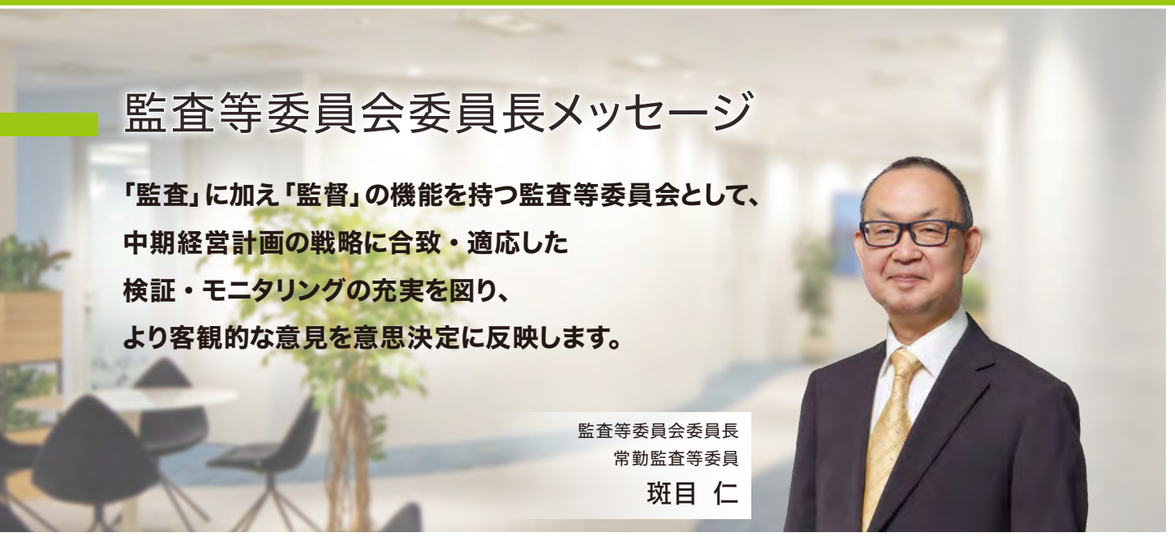
内部統制システムの整備状況

当社グループでは、「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、運用しています。業務執行に係る委任事項の意思決定過程の合理性と運用状況の適正性を担保するため、グループ横断的に内部統制システムやリスク管理体制、各種社内規程を整備・運用しています。組織体制として、当社代表取締役社長兼CEOが直接管掌する内部監査部がグループ全社の業務監査・コンプライアンス監査を実施し、業務の有効性、財務報告等の信頼性、コンプライアンスの観点から内部統制の整備・運用状況を検証するとともに、その改善に向けて助言・提言を行っています。また、コンプライアンス違反行為の未然防止並びに早期発見及び迅速かつ効果的な対応を図るとともに、コンプライアンスに関する社内の声を経営に反映させることを目的に、内部通報制度を導入しています。内部通報制度では、経営陣から独立した外部弁護士による窓口も設置し、匿名で利用可能で、通報により不利な取扱いを受けないことを社内規程に明示的に定め、教育・研修の機会を通じて周知徹底しています。

さらに、内部統制やリスク管理等の具体的な施策を実施するため、コンプライアンス最高責任者である当社代表取締役社長兼CEOを委員長とするERM委員会を設け、リスク管理に関する重点的な取組みを行っています。ERM委員会は、当社グループの全社的リスクに係る基本方針及び体制整備・運用に係る重要事項決定の他、戦略、市場、競合、オペレーション、コンプライアンス、J-SOX等のリスクを包括的に評価し、その対応方針やモニタリング項目等を定めたERM計画を策定し、その進捗状況を取締役会に報告しています。

また当社グループでは、企業価値向上のためにはサステナビリティの取組みやリスク管理が必要不可欠であると認識しており、グループ全役職員に対してこれらを包括したサステナビリティ研修を継続的に実施するとともに、取締役会では毎年、業務執行に関するリスクの特定及び対応するリスク管理体制について、随時見直しを行っています。

監査等委員会委員長メッセージ



「監査」に加え「監督」の機能を持つ監査等委員会として、
中期経営計画の戦略に合致・適応した
検証・モニタリングの充実を図り、
より客観的な意見を意思決定に反映します。

監査等委員会委員長
常勤監査等委員
斑目 仁

■ 監査等委員会設置会社への移行について

当社は2022年9月の株主総会決議をもって、監査等委員会設置会社に移行しました。

この機関設計変更に関しては、取締役会での中期経営計画『Evolution 2026』策定審議の際、監査役から提案があったことを契機に、議論がスタートしました。取締役会の討議は、「中期経営計画を着実に遂行するための最適なガバナンスモデル」という観点で進められました。この中で、当社の監査役は、「自らの守備範囲を過度に狭くとらえることなく」とのコーポレートガバナンス・コードの原則を踏まえ、適法性監査だけでなく妥当性も意識した意見具申を行ってきたことや、取締役会における監査役の発言も活発であることなどから、監査等委員会設置会社と実態が変わらないのであれば、もう一段進み、全員が議決権を持つ体制がふさわしいという見解が多く挙がりました。また、監査等委員会設置会社への移行によって可能となる執行側への授権範囲の拡大についても、経営の意思決定の迅速性・柔軟性の向上を念頭に置きつつ、今後検討していくことになると考えています。

■ 今後の監査等委員会における監査と役割

監査等委員の3名は、これまでも監査役として事業の実情にアプローチしてきました。取締役会以外の重要な会議体にも積極参加するとともに、執行メンバーとの面談・意見交換、稟議等の重要書類の閲覧、事業会社拠点への往査なども行い、戦略推進上の課題抽出やモニタリングを実践してきました。監査等委員会設置会社となっても監査範囲は大きく変わるものではありませんが、強化すべきは、『Evolution 2026』の戦略に合わせた監査です。伸長を企図するソリューション事業や海外事業などの進化系事業では、顧客ニーズ、必要となるケイパビリティ、リスク管理を含むマネジメント手法などが、コア事業の技術者派遣事業とは異なります。当然、監査方法も変化が必要で、執行側の業務遂行上の確認のポイントや、判断の合理性・適切性を十分に検証し、企業価値向上に資する進捗かどうかを見極めていく所存です。

一方、議決権を有することで、私たち監査等委員の責務は大きくなります。これまでも監査役として、執行側の真摯な検討を促す意見具申・助言に努めてきましたが、今後は、議決権行使を通じて、より客観的な意見を意思決定に反映し、適切な経営判断の一翼を担っていきます。

また、取締役会での有効な議論に向けては、社外取締役の機能発揮が欠かせません。しかし、監査等委員と、監査等委員でない社外取締役との情報量には差があります。そうしたギャップを埋める方策として、従来から独立役員会議の活用や、執行側からの補足説明の充実を図っていますが、今後は、監査等委員会からの能動的な情報共有のあり方についても検討したいと考えます。

現在、監査等委員会では、さらなるガバナンス強化に向けた議論を重ねています。独立社外取締役である髙尾、田邊の両監査等委員は、兼務先企業での監査等委員の経験があり、私自身、多くを学ばせていただいています。こうした知見も活かし、監査の充実と取締役会での議論活性化に努め、当社の持続的成長と企業価値向上に貢献する活動を進めていきます。

社外取締役メッセージ



社内も社外もワクワクできる会社となるために。
ビジネスモデル変容のための新たな仕組みの構築や
事業基盤の継続的な進化に向けて、
議論を深めていきます。

独立社外取締役
髙瀬 正子

■ 当社取締役会に対する所感

この1年の取締役会を振り返れば、建設的な議論が十分に進んだものと総括できます。

私自身は、コロナ禍での社外取締役就任（2021年9月）となったため、あらかじめの経営陣との対話機会が限られ、事前の情報収集も主に公開情報に拠らざるを得ませんでした。しかし、パーパスを起点とした戦略やKPIは構造的に理解しやすく、初回の取締役会から率直な議論に参加することができました。当社経営陣は、他者の声の傾聴・取り込みに熱心で積極的です。私の質問に対しても、丁寧な説明がなされるだけでなく、再検証が重ねられることもあります。特に、知見があるデジタル領域などについては、私も意欲的に質問や意見を発することができます。非常にオープンで透明性の高い取締役会だと感じています。

■ 今後の議論・モニタリングのポイント

パーパスや中期経営計画『Evolution 2026』で掲げる、目指す方向性は明快です。したがって論点は、ビジネスモデルの変容と成長、そして社会への貢献をいかに成し遂げるかという点になります。株主・投資家をはじめとするステークホルダーの関心も、その実践と進捗にあるはずです。

2022年6月期の取締役会では、私の経験や専門性も活用していただき、特に「ソリューション」と「グローバル」に関する議論・モニタリングを重視してきました。これは今後も同様だと考えています。

「ソリューション」については、ビジネスモデルの変容と直結します。重要なのは、事業体としてソリューションビジネスを展開し、戦略的にソリューション企業へと進化することです。そのためには、新たな仕組みやルールを構築・整備していくことが足掛かりであり、進化を遂げるキーでもあります。私が以前勤務していたグローバル大手IT企業も、ソリューション企業へ変革した経緯があり、私もその変遷の中での失敗や困難に対峙してきました。こうした経験を活かし、さまざまな選択肢や代替案を提示することで、今後の取締役会での適切な議論や判断を進めるうえで貢献してきたいと思います。

「グローバル」の観点では、日本はもちろんのこと、世界の地域ごとの多様性を理解しながらお客さまと連携することが大切です。お客さまと価値を共創するためには、言語、文化、ビジネス習慣の違いを乗り越えなくてはなりません。取締役会では、グローバル化の進捗を確認・検証し、海外事業基盤の確立の方向性についての議論を深めていきます。

ビジネスモデルの変容は、大きなチャレンジです。成功事例を積み上げ、内外に対し継続的に共有していくことが大切になります。KPIの進捗だけではなく、ソリューションの広がりや当社の進化を社外に知ってもらうことで、当社に対する期待感を高めることができ、その結果として社員のモチベーションも高め、人材獲得やパートナーとの協働にもつなげることができます。2万人以上の技術者を擁し、幅広い業種の顧客課題にリーチしている当社だからこそ、可能な挑戦です。社内にも社外にも「ワクワク感」を与えることができる会社となるために。私も変化を楽しみながら取り組んでいきたいと思います。

取締役会のスキルマトリックス

当社は、企業としての存在意義（パーパス）「『技術』と『人』のチカラで お客さまと価値を共創し、持続可能な社会の実現に貢献する。」に立脚し、中期経営計画『Evolution 2026』の重要戦略である

(1)コア事業（国内技術者派遣事業）の成長と進化
(2)デジタル領域を中心としたソリューション事業・海外事業の拡大
(3)技術者育成事業・DX推進事業の伸長

に取り組んでいます。これらの着実な遂行と適切な監督を果たすため、当社の取締役会は、必要な知識・経験・能力を全体としてバランスよく備え、多様性と適正規模を両立させる形で構成される必要があると考えています。

取締役に必要な「経験業務・知識等」として選定した理由

人材ビジネス運営の実績・経験	✓技術系人材サービス業界における国内のリーディングカンパニーである当社グループにおいて、重要な業務執行の決定や適切な監督を行うためには、顧客動向を深く理解し、人材ビジネスの経営トップもしくはそれに相当する地位にて事業運営にあたった実績・経験が有用だと考えています。
テクノロジー、IT・デジタルの潮流の知見	✓技術革新がめざましい中にあって、顧客が競争優位性を確保するための活用の進展が想定される、また当社グループの事業構造変容や業務効率化にとって必要とされる、特にIT化・デジタル化・AI技術等の分野に関する知見が重要だと考えています。
上場企業等の他社における経営経験	✓東京証券取引所プライム市場に上場する当社にとって、上場企業もしくはそれと同等の大手企業・グローバル企業において相応の経営職階にあって、さまざまなステークホルダーの利害の調整を要する経営経験や収益責任を負う相応の経営職階での業務執行経験を有することが重要だと考えています。 ✓特に独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者が含まれることが必要だと考えています。
CFO経験、財務・会計・税務の経験・知識	✓持続的な企業価値向上を目指すにあたり、安定的な財務基盤の構築、適正な財務報告の担保、事業戦略への理解に基づく成長投資の推進、投資家・市場との建設的な対話等に関する経験・知識が重要だと考えています。 ✓監査等委員である取締役には、特に財務・会計に関する十分な知見を有する者が含まれていることが必要だと考えています。
M&Aの経験・知識	✓現在の中期経営計画において、コア事業の進化を加速し持続的な成長を実現するための手段として、M&Aを積極的に活用する方針としていることから、係る経験・知識が重要だと考えています。
グローバル経験・語学力	✓海外に事業展開する当社グループにおいて、また海外事業の拡大戦略を遂行するにあたり、グローバルな環境認識やマネジメント経験、コミュニケーション能力が重要だと考えています。
人事・人材開発の経験・知識	✓当社グループのビジネスモデル上、持続的な企業価値の向上のためには、人材の価値を最大限に引き出す人的資本経営が求められるところ、人事戦略・人材育成・人材の確保等に係る立案・遂行の経験・知識が重要だと考えています。
ESG・サステナビリティの知見	✓パーパスに掲げた持続可能な社会を目指し、経営戦略と社会的課題の解決を融合したうえでの経営の牽引、もしくは適切な助言を行うためには、環境・社会・ガバナンス、サステナビリティを巡る動向や必要な対応等に関する知見が有用だと考えています。
法務・コンプライアンス・リスク管理・内部監査の経験・知識	✓法務・コンプライアンス・リスク管理・内部監査等は持続的な企業価値向上の基盤となるものであり、取締役会の監督機能の実効性向上のためにも、係る経験・知識が有用だと考えています。

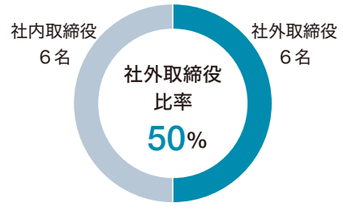
当社の取締役が有する主なスキル・経験・知識等は、以下のとおりです。

なお、経営環境や戦略の変化、事業構造変容の進捗や必要性等に伴い、取締役に必要なスキル等が変化することが想定されます。当社では、取締役会の実効性の分析・評価のプロセス等を通じ、求められるスキル等の継続的な見直しを行うとともに、強化や補強の必要な分野・経験等も踏まえつつ、社外取締役の段階的なサクセッションも今後検討していきます。

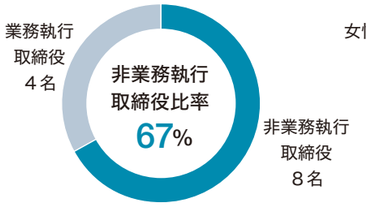
氏名／地位・担当	取締役会 ◉議長	監査等委員会 ◉委員長	指名報酬委員会 ◉議長	独立役員会議 ◉議長	属性 ジェンダー ●女性 ●男性	属性 独立性	経験業務・知識等 人材ビジネス運営の実績・経験	テクノロジー、IT・デジタルの潮流の知見	上場企業等の他社における経営経験	CFO経験、財務・会計・税務の経験・知識	M&Aの経験・知識	グローバル経験・語学力	人事・人材開発の経験・知識	ESG・サステナビリティの知見	法務・コンプライアンス・リスク管理・内部監査の経験・知識	専門性（士業や業務関連性の高い保有資格等を記載）
西尾 保示 取締役会長	◉				●		●		●	●		●				
八木 毅之 代表取締役社長 兼 CEO	●				●							●	●	●		
嶋岡 学 代表取締役副社長 兼 COO	●				●		●	●								
浅井 功一郎 専務取締役	●				●		●	●								
萩原 利仁 常務取締役 兼 CFO	●				●					●	●	●				公認会計士
渡部 恒弘 社外取締役	●		●	◉	●	●			●		●	●				
山田 和彦 社外取締役	●		●	●	●	●									●	弁護士
坂本 春生 社外取締役	●			●	●	●			●							
髙瀬 正子 社外取締役	●			●	●	●		●	●			●				
斑目 仁 取締役（常勤監査等委員）	●	◉			●										●	
髙尾 光俊 社外取締役（監査等委員）	●	●	◉	●	●	●			●	●			●			
田邊 るみ子 社外取締役（監査等委員）	●	●		●	●	●				●						公認会計士

（注1）上記は、各人の有する全てのスキル・経験・能力・その他の知見や素養を表しているものではありません。
（注2）各項目の「経験」とは、該当する業務や役職に、原則として通算3年以上従事していたものを指します。

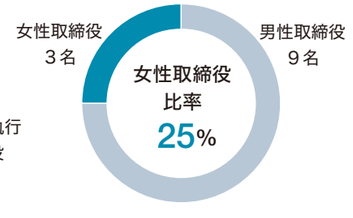
独立性・客観性の確保



監督機能の強化



ダイバーシティの推進



取締役



西尾 保示（にしお やすじ）
取締役会長
取締役在任期間：10年5ヶ月
取締役会出席状況：15/15回（100%）

取締役とした理由
銀行をはじめとするさまざま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、当社グループの業績の継続的な向上を実現した実績を有しております。2021年7月に取締役会長に就任以来、当社における豊富な経営経験に裏付けされた的確な視点及び業務執行に携わらない客観的な立場から助言を行うとともに、取締役会の議長としてコーポレート・ガバナンスの実効性の向上に努め、取締役会の意思決定機能及び監査機能の強化に貢献しております。当社の持続的な企業価値の向上を目指すにあたり、上記の役割を果たすことを期待して、引き続き取締役といたしました。

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 5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
2014年 7月　（株）テクノプロ代表取締役社長
2021年 7月　当社取締役会長（現任）



八木 毅之（やぎ たけし）
代表取締役社長 兼 CEO
取締役在任期間：8年2ヶ月
取締役会出席状況：15/15回（100%）

取締役とした理由
特に人事、人材開発、コーポレート・ガバナンス等の各分野における豊富な実務経験に加え、サステナビリティに関連する事項やファイナンス等を含む幅広い知見を有しております。銀行において人事分野に長く従事した後、2014年7月に当社取締役に就任、特に、コーポレート・ガバナンスの強化、内部管理体制や人事諸制度の整備、教育研修体系の構築等を進めた他、戦略策定への参加を通じた事業の成長・業績の向上及び取締役会の意思決定機能の強化に貢献した実績を有しております。その後、2021年7月に代表取締役社長兼CEOに就任以来、当社グループの経営全般を指揮統括し、中期経営計画の重要戦略の推進及び実行を牽引しております。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。

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
2013年 8月　(株)テクノプロ・コンストラクション取締役（現任）
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
(株)テクノプロ取締役 兼 専務執行役員
2018年 9月　当社取締役（人事総務担当 兼 CSR推進副担当）兼 常務執行役員
2021年 7月　当社代表取締役社長 兼 CEO（現任）
(株)テクノプロ取締役（現任）



嶋岡 学（しまおか がく）
代表取締役副社長 兼 COO
取締役在任期間：8年7ヶ月
取締役会出席状況：15/15回（100%）

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・顧客動向及び技術潮流に精通し、当社グループの事業運営における豊富な経験を有しています。2014年2月に当社取締役（事業担当）に就任以来、特に担当事業部門における技術者の高付加価値化、最新技術を有する企業との協業の推進、海外事業の戦略構築及び国内事業とのシナジー追求等の面で実績をあげた後、2021年7月に代表取締役副社長兼COOに就任、当社グループの事業運営に関する業務執行を統括し、特に中期経営計画におけるソリューション事業及び海外事業の伸長や、技術者育成事業及びDX推進事業の拡大方針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。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。

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
2014年 7月　(株)テクノプロ代表取締役社長（テクノプロ・デザイン社社長）兼 専務執行役員
2019年 3月　当社取締役（事業担当 兼 海外事業担当）兼 常務執行役員
2021年 7月　当社代表取締役副社長 兼 COO（現任）
(株)テクノプロ代表取締役社長 テクノプロ・デザイン社社長（現任）
(株)テクノプロ・コンストラクション取締役（現任）



浅井 功一郎（あさい こういちろう）
専務取締役
取締役在任期間：8年7ヶ月
取締役会出席状況：15/15回（100%）

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・顧客動向及び技術潮流に精通し、当社グループの事業運営における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、2021年7月から専務取締役として、特に担当事業部門における技術者数の増加と利益の拡大、大手IT企業とのパートナーシップの推進、クラウド・セキュリティ・ERP関連各事業への注力等、コア事業の成長と進化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。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。

2006年 1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）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
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
2021年 7月　当社専務取締役（現任）
(株)テクノプロ代表取締役社長 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（現任）



萩原 利仁（はぎわら としひろ）
常務取締役 兼 CFO
取締役在任期間：3年
取締役会出席状況：15/15回（100%）

取締役とした理由
企業買収、ファイナンス、資本市場、会計、税務の各分野に精通するとともに、豊富な実務経験を有しております。また、外資系投資ファンドに在職していた際に、当社グループの前身企業に対する投資に関与したことから、当社のビジネスについても熟知しております。2019年9月から当社取締役（管理担当）兼CFOとして、2021年7月から常務取締役兼CFOとして、特に経営戦略の立案、資本コストの活用による経営管理の強化、中長期的な成長戦略の実効性を高めるための資本政策、財務安定性の確保、積極的なIR活動・企業情報の開示等の面で貢献するとともに、取締役会の意思決定機能の強化に貢献しております。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。

1996年 4月　(株)レコフ入社
2004年 8月　(株)サーベラスジャパン入社
2006年 4月　同社マネージングディレクター
2017年 1月　(株)朝日新聞社（経営企画室戦略チーム）
2019年 5月　当社常務執行役員（管理担当）
(株)テクノプロ取締役 兼 専務執行役員（現任）
2019年 7月　当社常務執行役員（管理担当）兼 CFO
2019年 9月　当社取締役（管理担当）兼 CFO 兼 常務執行役員
(株)テクノプロ・コンストラクション取締役（現任）
2021年 7月　当社常務取締役 兼 CFO（現任）



渡部 恒弘（わたべ つねひろ）
社外取締役
取締役在任期間：10年5ヶ月
取締役会出席状況：15/15回（100%）
指名報酬委員会出席状況：6/6回（100%）
独立役員会議出席状況：2/2回（100%）

社外取締役とした理由
銀行、外資系金融機関等における経営者としての豊富な経験と幅広い知見を有しており、2012年4月に当社の社外取締役に就任以来、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。また、指名報酬委員会の委員として、役員人事案や役員報酬案等の審議において必要かつ適切な助言を行うことにより、経営機能の強化に貢献しております。当社の持続的な企業価値の向上を目指すにあたり、上記の役割を果たすことを期待して、引き続き独立社外取締役といたしました。

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）
(一財)国際経済交流財団理事（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



山田 和彦（やまだ かずひこ）
社外取締役
取締役在任期間：7年
取締役会出席状況：15/15回（100%）
指名報酬委員会出席状況：6/6回（100%）
独立役員会議出席状況：2/2回（100%）

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）
2019年12月　（株）東京商品取引所 社外監査役（現任）

社外取締役とした理由
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。また、指名報酬委員会の委員として、役員人事案や役員報酬案等の審議において必要かつ適切な助言を行うことにより、経営機能の強化に貢献しております。当社の持続的な企業価値の向上を目指すにあたり、上記の役割を果たすことを期待して、引き続き独立社外取締役といたしました。



坂本 春生（さかもと はるみ）
社外取締役
取締役在任期間：6年
取締役会出席状況：15/15回（100%）
独立役員会議出席状況：2/2回（100%）

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）

社外取締役とした理由
通商産業政策に携わる行政官として、また、企業経営者や各種団体の責任者として豊富な経験と幅広い知見を有しております。さらに、複数の上場会社において社外取締役を務めた経験もあるなど、高い見識を有しております。2016年9月に当社の社外取締役に就任以来、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。当社の持続的な企業価値の向上を目指すにあたり、上記の役割を果たすことを期待して、引き続き独立社外取締役といたしました。



髙瀬 正子（たかせ しょうこ）
社外取締役
取締役在任期間：1年
取締役会出席状況：11/11回（100%）
独立役員会議出席状況：2/2回（100%）

1987年　4月　日本アイ・ビー・エム（株）入社
2005年　1月　IBM Corporation（IBM米国本社）出向
2007年　1月　日本アイ・ビー・エム（株）
　　グローバル・テクノロジー・サービス事業統括
　　Marketing&Strategy 部長
2010年　1月　同社ソフトウェア事業統括Tivoli事業部長
2015年　7月　同社成長戦略モバイル戦略責任者
2016年　7月　同社グローバル・テクノロジー・サービス事業統括
　　レジリエンシー・サービス事業部長
2018年　7月　同社理事 クラウドソリューションセンター長
2019年　4月　シスコシステムズ（同）専務執行役員
　　エンタープライズ事業統括
2021年　7月　当社顧問
2021年　9月　当社取締役（現任）

社外取締役とした理由
グローバルなIT企業における経営者としての経験及びIT技術を活用した顧客のトランスフォーメーションを実現した豊富な実績に加え、顧客動向や技術潮流に関する幅広い知見を有しております。2021年9月に当社の社外取締役に就任以来、中期経営計画において特にデジタル領域に重点を置いたソリューション事業の拡大を目指すにあたり、取締役会において実践的な視点に基づく有用な提言や助言を積極的に行うとともに、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。当社の持続的な企業価値の向上を目指すにあたり、上記の役割を果たすことを期待して、引き続き独立社外取締役といたしました。

監査等委員である取締役



斑目 仁（まだらめ ひとし）
取締役（常勤監査等委員）
取締役在任期間：—
取締役会出席状況：15/15回（100%）
監査役会出席状況：16/16回（100%）

1981年　4月　（株）石丸電気入社
1997年　3月　（株）ティエスティ入社
2007年　6月　同社執行役員管理本部長
2008年12月　（株）CSI執行役員（コンプライアンス推進本部）
2012年　7月　同社執行役員管理本部長
2013年　6月　当社内部監査部長
2019年　9月　当社監査役
　　（株）テクノプロ 監査役（現任）
　　（株）テクノプロ・コンストラクション監査役（現任）
2022年　9月　当社取締役（常勤監査等委員）（現任）

監査等委員である取締役とした理由
当社グループ内の事業会社の管理部門責任者及び当社の内部監査部門責任者としての長年の経験を有するため、当社グループの組織・事業内容・業務プロセスや遵守が求められる法令等に精通しております。さらに、2019年9月に当社の常勤監査役に就任以来、相当程度の監査経験を積んでおります。引き続き、当社に対する実効性の高い監督・監査・助言を得ることを期待できることから、新たに監査等委員である取締役といたしました。



髙尾 光俊（たかお みつとし）
社外取締役（監査等委員）
取締役在任期間：—
取締役会出席状況：15/15回（100%）
監査役会出席状況：16/16回（100%）
指名報酬委員会出席状況：6/6回（100%）
独立役員会議出席状況：2/2回（100%）

1972年　4月　川崎重工業（株）入社
1998年　1月　同社航空宇宙事業本部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
2018年　3月　メック（株）取締役 監査等委員（現任）
2020年　9月　（株）テクノプロ監査役（現任）
　　（株）テクノプロ・コンストラクション監査役（現任）
2022年　9月　当社取締役（監査等委員）（現任）

監査等委員である社外取締役とした理由
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及び大手企業における経営者としての豊富な経験に基づいて、2014年4月に当社の社外監査役に就任以来、取締役会・監査役会等において有益な意見を積極的に述べる等、社外監査役の職務を適切に遂行しております。また、指名報酬委員会の委員長として、役員人事案や役員報酬案等の審議において必要かつ適切な助言を行うことにより、経営機能の強化に貢献しております。さらに、他の上場会社において社外取締役(監査等委員)を務めるなど、高い見識と専門知識を有しております。引き続き中立的かつ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、新たに監査等委員である独立社外取締役といたしました。



田邊 るみ子（たなべ るみこ）
社外取締役（監査等委員）
取締役在任期間：—
取締役会出席状況：15/15回（100%）
監査役会出席状況：16/16回（100%）
独立役員会議出席状況：2/2回（100%）

1992年　4月　監査法人朝日親和会計社（現有限責任あずさ監査法人）監査部
2003年　1月　アメリカンホーム医療・損害保険（株）
　　アシスタント・コントローラー
2004年12月　同社 経理財務部長 兼 コントローラー
2006年　3月　（株）ファーストリテイリング グループ連結経理チームリーダー
2007年　1月　HOYA（株）連結グループリーダー
2014年10月　同社 財務部Accountingゼネラル・マネジャー
2018年　7月　同社 ビジョンケアカンパニーグローバル本部 シニアマネジャー
2020年　6月　（株）Fast Fitness Japan 取締役 監査等委員
2020年　7月　田邊公認会計士事務所 開設（現任）
2020年　9月　当社監査役
2020年10月　クレジットエンジン・グループ（株）常勤監査役（現任）
2022年　9月　当社取締役（監査等委員）（現任）

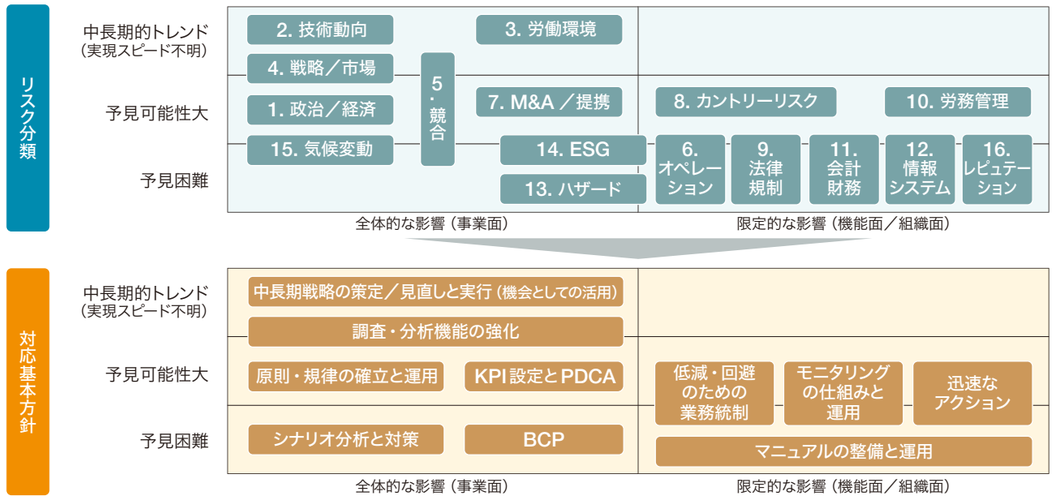
監査等委員である社外取締役とした理由
公認会計士としての専門性に加え、上場企業における経理財務業務、上場企業子会社監査役業務等の経験を通じた、財務会計・監査全般・コーポレート・ガバナンス等の分野における豊富な知見を有しており、2020年9月に当社の社外監査役に就任以来、取締役会・監査役会等において有益な意見を述べる等、社外監査役の職務を適切に遂行しております。さらに、他の企業において監査役を務めるなど、高い見識と専門知識を有しております。引き続き中立的かつ客観的な見地からの監督・監査・助言を得ることを期待できることから、新たに監査等委員である独立社外取締役といたしました。

リスクマネジメント

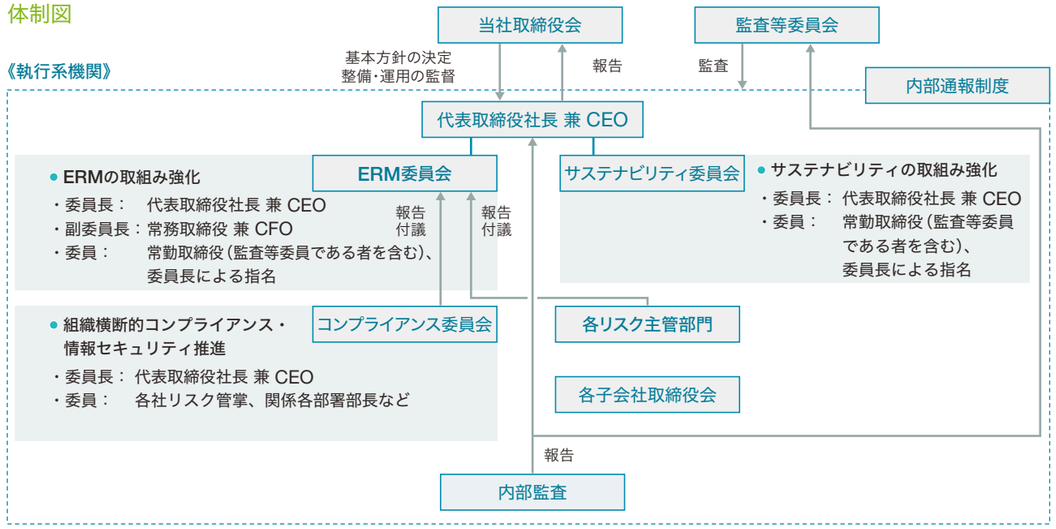
当社グループでは、全社的リスク管理（Enterprise Risk Management、ERM）体制として、戦略や事業目的の達成に影響を及ぼす可能性のある事象を「リスク」と認識し、組織全体として適切に管理する仕組みとプロセスを構築しています。受容できるリスクの種類と量への考え方（リスク選好）を明確化したうえで、網羅的にリスクを識別し、その影響度、予見可能性、発生確率等の観点からリスクの定性・定量的な評価を行い、回避、低減、移転、受容等の観点から対策を検討しています。

なお、当社株式に関する投資判断は、主に以下の事項を検討したうえで行われる必要があると考えています。また、当社グループに発生しうるリスク及び投資判断に重要な影響を及ぼす可能性のあるリスクは、これらに限られるものではありません。

全社的リスク管理



体制図



戦略や事業目的の達成に影響を及ぼす可能性のある事象

機会　リスク

主な項目		内　容	施　策
1. 政治／経済			
顧客が属する業界の景気動向	リスク	顧客が属する業界の景気が悪化した場合、就業時間の短縮化、契約条件の悪化、派遣契約期間中での中途解約等が発生	技術者の付加価値を高める教育研修を強化し、技術者稼働率を安定的に維持 多様な産業や顧客と取引することで、特定の業界・顧客の業況に大きく影響を受けないようリスクを分散（顧客上位10社の売上収益占有率は11.3%）
世界的な経済情勢の長期的趨勢	リスク	世界的な保護主義への回帰、自由主義経済への制約の継続や、世界規模での新たな感染症が定期的に蔓延することで、日系企業が研究開発投資に消極的な姿勢に転換し、技術系人材への需要が減少する事態の発生	財務健全性を担保し、管理業務の効率性向上を進めるとともに、日本及び進出国の景気・需要動向のモニタリングを強化し、先行KPI管理を実施することで、景気変動への対応力を確立
	機会	大手日系企業の国際競争力維持に向けた積極的な研究開発投資の継続	企業動向や政府施策を常時把握し、採用・ソリューション提案など先手が打てる体制を維持
2. 技術動向			
技術革新への対応	リスク	技術変化の方向性を正しく予測・認識できない場合や、技術者の有する技術スキル向上・転換が間に合わない場合の技術の陳腐化	技術者が有する能力やスキルの高度化、新たな技術の習得等を支援するためにさまざまな教育研修の機会を整備するとともに、教育研修の投資効率向上を推進 将来の技術動向を分析し、注力すべき要素技術やソリューションを具体的に定め、当該領域で活躍する技術者の確保・育成及びCenter of Excellence（COE）拠点の開発を推進
	リスク	新たな技術により、研究開発やITシステム開発の工数が大幅に縮減した場合、技術系人材への需要が減少し余剰人員が発生	
	リスク	新たな技術に対応できる技術者の確保又は育成に向けた多額な費用の発生	
3. 労働環境			
技術者の確保	リスク	技術者需給が逼迫するトレンドの継続により、技術系人材の確保が難航し、需要に見合う供給を十分に確保できない事態の発生	採用チャネルを人材紹介会社の活用や知人紹介等に多角化するとともに、外国籍技術者の獲得も推進し、ソリューション事業拡大に向けた質を重視した採用を強化 国内における技術者確保に向け、毎年従業員満足度調査を実施し、その結果をベースにした処遇改善施策等を通じて退職率を低減
国内の人口推移	リスク	日本での総人口及び技術者数の減少による市場の縮小や新卒・中途採用の競争激化	グローバル人材の採用・育成や技術開発の効率化を推進
	機会	日本での技術系人材需要の継続的な高止まり	
雇用慣行や働き方の変化	リスク	HRテックやリモートワーク等の普及、フリーランスといったギグエコノミーの浸透によって、将来的に雇用の流動化や働き方の多様化が一層進展し、顧客が開発プロジェクトごとに必要な人材を直接確保することが一般化した場合、人材のアウトソース需要が減少	従来の事業モデルに縛られることなく、フリーランスの活用、オフショアリング開発の拡大や、より一層柔軟な人事制度の導入なども含めた事業モデルの進化を推進
	機会	雇用慣行や働き方の変化を活かした人材の新たな供給源の確保	時代に合致した人事制度の見直し
新事業領域拡大に向けた人材確保	リスク	経営・事業人材の採用において、計画どおりに採用が進展しない場合、コア事業の進化が鈍化	国内人材採用に加えて、人材育成の一層の強化、高度外国籍技術者の活用を進めることで、コア事業の進化を担う人材を拡充

リスクマネジメント

機会　リスク

主な項目		内　容	施　策
4. 戦略／市場　5. 競合			
グローバル化の進展	リスク	研究開発やITシステム開発がグローバル化する中、グローバルでのソリューション提供体制を構築できず、技術開発サービス需要の変化に対応できない事態の発生	成長戦略の一環として、M&Aを活用しながらグローバル化を推進
	機会	M&Aによって欧米市場で培ったサービスデリバリー力・技術力・人材を取り込むことで、国内において先行者としての地位を確立	
顧客の需要動向の変化	リスク	デジタル化やソフトウェア化の進展に伴い顧客が必要とする技術領域が広がるとともに、役務提供を越えて、成果物、課題の発見・解決が求められる傾向にある中、これらの顧客需要に対応できない事態の発生	単なる役務提供にとどまらず、ソリューション提供型に進化していく必要性を十分認識し、国内技術者派遣事業とのバランスを勘案しつつ、ケイパビリティ獲得のための投資や組織・オペレーションの革新を実施
6. オペレーション			
中期経営計画の達成	リスク	外部環境変化の読み違いやそのスピードに追いつけない場合、また想定どおりに当社グループのケイパビリティを進化させられない場合、中期経営計画『Evolution 2026』で掲げたコア事業の成長や進化を実現できない事態が発生	事業戦略ごとの方針とタイムラインをまとめた5ヶ年のロードマップを作成するとともに、各方針に紐づく詳細なKPIを定めて、中期事業戦略の推進・進捗管理体制を強化 戦略遂行に遅れが生じたり、修正が必要となったりした場合は、経営資源の投下や組織体制の強化を図り、戦略実現と計画数値の達成を促進
7. M&A／提携　8. カントリーリスク　11. 会計財務			
企業買収（M&A）	リスク	買収後に偶発債務等の発生が判明する事態、対象会社の当初想定した収益計画を達成できない事態、対象会社の事業運営に支障をきたす事態等の発生	M&Aに際しては、詳細なデューデリジェンスを実施 M&Aの基本原則として、中期事業戦略との整合性、買収プロセスの透明性、強固な財務規律、買収後の統合作業（PMI）やガバナンス方針を明確化 特に財務規律として、資本コストを上回る投下資本利益率（ROIC）を重視
減損会計の適用	リスク	当社グループの収益性に認識可能な低下が見られる場合、のれんや無形資産に関する減損損失が発生	デューデリジェンスの過程から、事業部門やPMI担当者によるチームを組成し、投資後の計画を先行的に策定するとともに、投資後は各種施策を早期に開始することで、経営改善やグループ間連携の強化による想定シナジーを早期に実現
	リスク	M&Aや出資した事業が当初想定した収益計画から大きく乖離した場合、少数株主に付与したプットオプションの公正価値が変動	
9. 法律規制　12. 情報システム			
関連法制の動向	リスク	労働者派遣法をはじめとした関連法令の規定に抵触し、労働者派遣事業の許可の取消、事業停止の処分等を受ける事態の発生	組織・規程・役職員教育を含めて、厳格な法令遵守体制を構築・運用
	リスク	関係諸法令の見直しにより、業態に著しく不利な改訂が実施される事態の発生	海外ソリューション事業や技術者育成事業を拡大
	機会	規制の厳格化により中小派遣事業者の淘汰が発生した場合、当社グループへの需要が増加、市場シェアも拡大	従業員にとって魅力的な働き方や処遇等を実現する各種制度を関係法令に先駆けて整備

機会　リスク

主な項目		内　容	施　策
個人情報保護	リスク	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が失墜する事態が発生	役職員への継続的な教育研修等を通じて、個人情報の適正な取扱いを浸透 CSR推進部長を個人情報保護管理者と定め、個人情報保護規程の整備・運用及び情報システム面も含めた個人情報に関するセキュリティ対策を推進
情報セキュリティ	リスク	当社グループの技術者によって、顧客の機密情報の外部流出が発生した場合、損害賠償請求等が発生	情報セキュリティに関する各種規程を整備・運用し、役職員への教育研修等を通じて、情報及び情報機器の適正な取扱いを浸透 ネットワークセキュリティ等の強化により情報システムのデータ損失や漏洩への対策を推進
	リスク	当社グループの情報システムにおけるデータ損失や漏洩が発生した場合、業務運営に支障が発生	
10. 労務管理			
労務管理	リスク	労働安全衛生や雇用関係等に関して、従業員との紛争の発生	採用時における人材品質確保、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組みの実践
13. ハザード　14. ESG　15. 気候変動			
感染症への対応	リスク	従業員の在宅勤務の要請、技術者の地域間移動の制限、対面での営業活動や採用活動の制約といった供給面での影響の発生	在宅勤務を支える情報システムや人事制度等を構築・運用し、またリモートでの顧客開拓を推進する等、感染症拡大下で、従業員の健康・安全を最優先した事業運営体制を実践
	リスク	顧客の業績悪化による需要の減少や研究開発プロジェクトの縮小・遅延といった需要面での影響の発生	
	機会	感染症リスクに対する認知の高まりによる、デジタル技術の社会・企業活動への浸透	デジタル技術に対応する技術者やソリューションの拡充により事業を拡大
自然災害・事故	リスク	地震や洪水等の自然災害や予期せぬ事故等による、当社グループあるいは顧客の設備の損壊	自然災害や事故について、事業継続計画及び企業危機対策規程を策定 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推進
気候変動	リスク	炭素税導入や政府の再エネ政策、あるいは低炭素技術や次世代環境技術の進展に伴う顧客需要の変化に対応できないリスク	業界動向・技術動向等の調査分析を担当する専門部署による調査・分析機能を活用し、環境技術に関する技術者育成とソリューション提供体制を強化
	リスク	気候変動に対する取組みが不充分で顧客や投資家の理解が得られず、円滑な取引関係の構築や長期安定株主の獲得に問題が生じるリスク	幅広いステークホルダーとの良好なコミュニケーションが取れるよう、TCFDのフレームワークに基づいた情報開示を進めるとともに、長期的な視点でリスクを分析し、気候変動に対する対策を策定
	機会	気候変動を意識したカーボンニュートラル等への取組みの進展	新たな技術革新に対応した技術者やソリューションの拡充により事業を拡大
16. レピュテーション			
コンプライアンス・業界イメージ	リスク	役職員により、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行われた場合、また社会的信用や企業イメージを棄損する行為が行われた場合、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が発生	当社代表取締役社長兼CEOを委員長とし、当社各部門長等で構成されるコンプライアンス委員会において、重視すべきコンプライアンスリスクの特定とその重点管理を実施 グループ横断のコンプライアンス専任部門の設置、トラブル発生時のエスカレーションルールの徹底、内部監査の実施と是正活動、内部通報制度の周知等を実施
	リスク	類似の事業を営む他社が上記行為等を行った場合、業界全体に対するイメージが悪化	

2022年6月期概況

事業概況及び経営成績

当期は、資源価格の上昇をはじめとするインフレ懸念や中国経済の低迷、出口の見えないウクライナ情勢の緊迫化などもあり、不透明な状況が継続しました。国内経済においても、新型コロナウイルス感染症は一時期収束の兆しを見せたものの、新たな変異株の出現による感染再拡大や半導体の部品供給制約、急激な円安の進行などの影響により、依然として不透明な状況が続いています。

このような環境下、当社グループが注力する技術者派遣・請負業務における顧客需要は、コロナ前の水準を概ね回復し、その底堅さを確認できています。また、採用活動も計画どおりに推移したことを背景に、2021年8月10日に公表した中期経営計画『Evolution 2026』(2021年7月1日～2026年6月30日)の達成に向け、順調なスタートを切ることができました。

その結果、当期末の国内在籍技術者数は22,048人(前期末比1,718人増加)、当期の平均稼働率は95.3%(前期比0.7pt増加)となりました。従前より進めてきた技術者1人当たり売上単価の向上については、前年と比較して1ヶ月当たりの稼働日数が減少したものの、残業時間の増加やシフトアップ・チャージアップ、さらにはソリューション事業の拡大などによる単価の上昇もあり、当期の月次平均売上単価は658千円(同24千円増加)となりました。

費用面においては、前上期は新規採用を事実上凍結していたため、前期に比べると販売費及び一般管理費が大きく増加しました。主に、採用などの本格化、ソリューション人材獲得のための採用・育成やシステム開発といった中計を遂行するための先行投資による影響です。しかし、国内稼働技術者数の増加などに伴う売上総利益の改善によって、事業利益*1は、前期比13億99百万円の増加となりました。

以上の結果、当期の当社グループの業績につきまして、売上収益は1,787億56百万円(前期比10.8%増加)、事業利益は190億38百万円(同7.9%増加)、営業利益は206億41百万円(同6.1%増加)、税引前当期利益は209億67百万円(同7.7%増加)、親会社の所有者に帰属する当期利益は154億30百万円(同16.5%増加)となりました。

*1 事業利益は、「売上総利益」から「販売費及び一般管理費」を減算したもので、「その他の収益」や「その他の費用」に計上される特別項目(雇用調整助成金や減損損失等)による影響を除いた当社独自の利益指標

主要事業分野別概況

● R&Dアウトソーシング事業

R&Dアウトソーシング事業の中でも好調を維持しているIT分野を拡大するため、高付加価値技術者を主体とした中途採用の強化に加え、ハード系技術者、化学・バイオ系技術者に対するソフトウェア系の教育を実施し、スキル転換や複数スキルの習得により、デジタル領域の旺盛な需要に対応する取組みを実施しました。また、先端技術を有するアライアンス企業との協業や社内外での研修を積極的に進め、提供サービスの高品質化・多様化によって、より高い単価での配属に努めました。これらの取組みにより、当期末の在籍技術者数は19,257人(前期末比1,565人増加)、稼働技術者数は18,332人(同1,509人増加)となりました。その結果、同事業の売上収益は1,374億71百万円(前期比7.5%増加)となりました。

● 施工管理アウトソーシング事業

施工管理アウトソーシング事業のメインである施工管理サービスに加え、ドローンを使用した3次元計測、空撮、点検等の実施や、一級建築士事務所の設置など、設計分野・施工管理分野で培われた技術力をもとに、さまざまなサービスを展開しています。同事業においても、新型コロナウイルス感染症拡大の影響は軽微で高稼働率を維持し、当期末の在籍技術者数は2,791人(前期末比153人増加)、稼働技術者数は2,685人(同161人増加)となりました。その結果、同事業の売上収益は203億11百万円(前期比3.3%増加)となりました。

● 国内その他事業

国内その他事業は、人材紹介事業及び技術系教育研修事業で構成されています。これらの事業はともに、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け業績が低迷していましたが、当期においては回復傾向にあります。人材紹介事業では、ポスト・コロナを見据えたお客さまの採用意欲が回復し、業績が伸張しています。また、技術系教育研修事業では、前期より着手したオンラインサービスの拡充を進め、個人向けだけではなく法人向けにも、オンラインでの研修を提供しています。その結果、同事業の売上収益は48億98百万円(前期比28.9%増加)となりました。

● 海外事業

海外事業は、国により多少の違いはあるものの、全般的に成長軌道に戻りつつあります。中国においては技術開発需要が継続し、主要顧客である日系中国法人とその親会社である日本法人と連携したオフショアベースの受託開発も進みました。中国以外のアジア諸国や英国においても、人材派遣・人材紹介ともに旺盛な需要に支えられ、良好な業績を収めることができました。また、第2四半期より新たに加わったRobosoft社が大きくプラスに寄与しました。その結果、同事業の売上収益は189億76百万円(前期比66.0%増加)となりました。

セグメント別実績

(単位:百万円)

	R&Dアウトソーシング		施工管理アウトソーシング		国内その他		海外	
(各6月期)	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
売上収益	127,870	**137,471**	19,670	**20,311**	3,800	**4,898**	11,432	**18,976**
セグメント利益	15,815	**14,151**	2,791	**2,489**	315	**672**	764	**1,925**
セグメント資産	86,226	**88,568**	11,463	**11,914**	4,619	**5,659**	8,577	**27,900**
技術者数(人)	17,692	**19,257**	2,638	**2,791**	—	**—**	1,970	**2,851**

	報告セグメント合計		全社/消去*2		連結	
(各6月期)	2021	2022	2021	2022	2021	2022
売上収益	162,773	**181,658**	△1,456	**△2,902**	161,316	**178,756**
セグメント利益	19,687	**19,239**	△226	**1,401**	19,461	**20,641**
セグメント資産	110,888	**134,042**	7,101	**7,925**	117,989	**141,968**
技術者数(人)	22,300	**24,899**	—	**—**	22,300	**24,899**

*2 報告セグメントに帰属する全社費用(持株会社にて発生する費用等)は、各報告セグメントに配分

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
2022年及び2021年6月30日現在

（単位：百万円）

	2021年6月期末	2022年6月期末
資産		
流動資産		
現金及び現金同等物	32,524	37,432
売掛金及びその他の債権	20,716	25,071
未収法人所得税	1,591	982
その他の短期金融資産	4,829	5,166
その他の流動資産	4,450	5,385
流動資産合計	64,113	74,039
非流動資産		
有形固定資産	1,757	2,346
使用権資産	5,074	4,654
のれん	36,307	45,960
無形資産	1,975	5,045
その他の長期金融資産	3,656	4,241
繰延税金資産	4,393	4,878
その他の非流動資産	710	804
非流動資産合計	53,876	67,929
資産合計	117,989	141,968
負債及び資本		
流動負債		
買掛金及びその他の債務	14,288	16,751
借入金	1,990	1,990
リース負債	5,161	5,048
未払法人所得税	4,129	3,108
その他の短期金融負債	3,632	7,057
従業員給付に係る負債	7,348	8,112
引当金	3	0
その他の流動負債	7,093	7,090
流動負債合計	43,647	49,161
非流動負債		
社債及び借入金	6,467	14,427
リース負債	4,202	4,070
その他の長期金融負債	4,118	2,222
繰延税金負債	238	1,031
退職後給付に係る負債	14	17
引当金	449	481
その他の非流動負債	117	126
非流動負債合計	15,609	22,378
負債合計	59,256	71,539
資本		
資本金	6,929	6,929
資本剰余金	7,460	7,966
利益剰余金	43,557	51,986
自己株式	△1,000	△1,001
その他の資本の構成要素	279	2,837
親会社の所有者に帰属する持分合計	57,226	68,718
非支配持分	1,506	1,710
資本合計	58,733	70,428
負債及び資本合計	117,989	141,968

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
2022年及び2021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）

	2021年6月期	2022年6月期
売上収益	161,316	178,756
売上原価	121,589	131,897
売上総利益	39,727	46,858
販売費及び一般管理費	22,087	27,819
その他の収益	2,162	2,387
その他の費用	340	784
営業利益	19,461	20,641
金融収益	202	460
金融費用	190	134
税引前当期利益	19,472	20,967
法人所得税費用	6,080	5,307
当期利益	13,392	15,659
当期利益の帰属		
親会社の所有者	13,245	15,430
非支配持分	146	228
合計	13,392	15,659

（単位：円）

	2021年6月期	2022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	122.96	143.24
希薄化後1株当たり当期利益	—	—

連結包括利益計算書

（単位：百万円）

	2021年6月期	2022年6月期
当期利益	13,392	15,659
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		
その他の包括利益を通じて公正価値で測定する金融資産の公正価値の変動	567	—
純損益に振り替えられることのない項目の純額	567	—
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	573	2,800
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	573	2,800
その他の包括利益合計	1,140	2,800
当期包括利益	14,533	18,460
当期包括利益の帰属		
親会社の所有者	14,272	17,989
非支配持分	261	471
合計	14,533	18,460

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
2022年及び2021年6月30日に終了した会計年度

（単位：百万円）

	親会社の所有者に帰属する持分									
					その他の資本の構成要素					
2021年6月期	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	その他の包括利益を通じて公正価値で測定する金融資産	在外営業活動体の換算差額	その他の資本の構成要素合計	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
2020年7月1日残高	6,929	7,349	36,139	△1,000	△1,009	△179	△1,188	48,229	1,279	49,509
当期利益			13,245				—	13,245	146	13,392
その他の包括利益			△441		1,009	458	1,467	1,026	114	1,140
当期包括利益合計	—	—	12,804	—	1,009	458	1,467	14,272	261	14,533
剰余金の配当			△5,386				—	△5,386	△34	△5,420
株式報酬取引		111					—	111		111
自己株式の取得				△0			—	△0		△0
所有者との取引額合計	—	111	△5,386	△0	—	—	—	△5,275	△34	△5,309
2021年6月30日残高	6,929	7,460	43,557	△1,000	—	279	279	57,226	1,506	58,733

（単位：百万円）

	親会社の所有者に帰属する持分								
					その他の資本の構成要素				
2022年6月期	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	在外営業活動体の換算差額	その他の資本の構成要素合計	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
2021年7月1日残高	6,929	7,460	43,557	△1,000	279	279	57,226	1,506	58,733
当期利益			15,430			—	15,430	228	15,659
その他の包括利益					2,558	2,558	2,558	242	2,800
当期包括利益合計	—	—	15,430	—	2,558	2,558	17,989	471	18,460
剰余金の配当			△7,002			—	△7,002	△51	△7,054
株式報酬取引		290				—	290		290
自己株式の取得				△0		—	△0		△0
子会社に対する所有持分の変動額		215				—	215	△215	—
所有者との取引額合計	—	505	△7,002	△0	—	—	△6,497	△267	△6,764
2022年6月30日残高	6,929	7,966	51,986	△1,001	2,837	2,837	68,718	1,710	70,428

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
2022年及び2021年6月30日に終了した会計年度

（単位：百万円）

	2021年6月期	2022年6月期
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税引前当期利益	19,472	20,967
減価償却費及び償却費	2,658	3,100
減損損失	–	361
非支配株主へ付与されたプット・オプションに係る損益（△は益）	△41	△1,822
受取利息及び受取配当金	△69	△21
支払利息	105	108
売掛金及びその他の債権の増減額（△は増加）	△494	△3,463
買掛金及びその他の債務の増減額（△は減少）	914	2,124
預り金の増減額（△は減少）	62	86
前払費用の増減（△は増加）	2,980	2,718
リース債権の増減（△は増加）	1,817	1,883
未払消費税等の増減額（△は減少）	△1,300	△231
退職後給付に係る負債の増減額（△は減少）	△679	△699
その他	1,645	1,058
小計	27,070	26,173
利息及び配当金の受取額	65	19
利息支払額	△68	△64
法人所得税支払額	△6,169	△8,885
法人所得税還付額	1,182	1,614
営業活動によるキャッシュ・フロー	22,081	18,857
投資活動によるキャッシュ・フロー		
定期預金の預入による支出	△1,198	△1,512
定期預金の払戻による収入	242	1,738
有形固定資産の取得による支出	△265	△497
無形資産の取得による支出	△86	△195
投資の取得による支出	—	△2,414
投資の売却及び償還による収入	—	3,594
子会社の取得による支出	—	△8,681
その他	△66	△6
投資活動によるキャッシュ・フロー	△1,374	△7,975
財務活動によるキャッシュ・フロー		
短期借入金の純増減額（△は減少）	△999	△72
リース負債の返済による支出	△6,535	△6,667
長期借入れによる収入	10,000	—
長期借入金の返済による支出	△8,158	△2,000
社債の発行による収入	—	9,939
自己株式の取得による支出	△0	△0
配当金支払額	△5,421	△7,053
非支配持分からの子会社持分取得による支出	—	△698
財務活動によるキャッシュ・フロー	△11,114	△6,551
現金及び現金同等物に係る換算差額	135	576
現金及び現金同等物の増減額（△は減少）	9,727	4,907
現金及び現金同等物の期首残高	22,797	32,524
現金及び現金同等物の期末残高	32,524	37,432

会社情報

商号	テクノプロ・ホールディングス株式会社
英文表記	TechnoPro Holdings, Inc.
代表取締役社長 兼 CEO	八木 毅之
設立	2012年4月27日
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
資本金	69億2,966万円
売上収益	1,787億円（2022年6月期連結）
事業内容	グループ会社の統括及び運営
従業員数	27,563人 （2022年6月30日現在 グループ連結）

グループ会社
（2022年10月1日現在）

株式会社テクノプロ
株式会社プロビズモ
株式会社テクノプロ・コンストラクション
株式会社トクオ
ピーシーアシスト株式会社（Winスクール）
テクノブレーン株式会社
Boyd&Moore Executive Search株式会社
テクノプロ中国グループ
Helius Technologies Pte Ltd
Orion Managed Services Limited
TPRI Technologies Private Limited
Robosoft Technologies Private Limited
株式会社テクノプロ・スマイル

株式情報

株式基本情報

上場市場	東京証券取引所（プライム市場）
上場日	2014年12月15日
定時株主総会	9月中
配当金受領株主確定日	利益配当金：毎年6月末日 中間配当金：毎年12月末日
1単元の株式数	100株
発行済株式の総数	108,421,164株（2022年6月30日現在）
株主数	4,180人（2022年6月30日現在）

主な採用インデックスとその評価

JPX-NIKKEI 400　日経500種平均株価
JPX日経400

2022 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数
MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index
FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

2022 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数（WIN）
MSCI日本株女性活躍指数（WIN）

MSCI ESG RATINGS AA
CCC B BB BBB A AA AAA

主な株主（2022年6月30日現在）

株主名	持株数	持株比率（%）*
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	19,048,300	17.68
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	9,083,335	8.43
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	4,552,200	4.22
JP MORGAN CHASE BANK 385635	4,377,664	4.06
THE BANK OF NEW YORK MELLON AS DEPOSITARY BANK FOR DEPOSITARY RECEIPT HOLDERS	4,190,389	3.88
THE BANK OF NEW YORK MELLON SA/NV 10	3,345,841	3.10
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	2,949,646	2.73
JP MORGAN CHASE BANK 380072	2,336,000	2.16
SMBC日興証券株式会社	2,151,462	1.99
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	2,147,594	1.99

* 自己株式を控除して計算

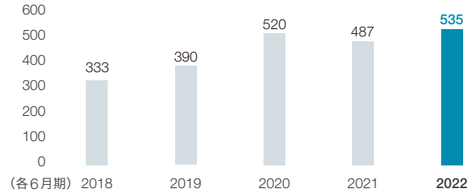
2022年6月期の主なIR活動

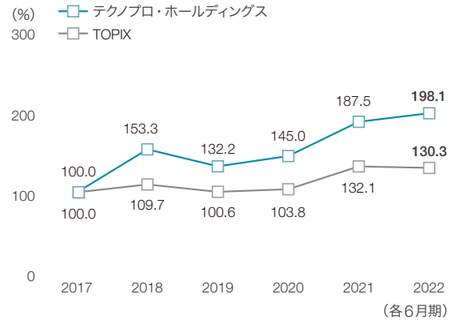
活動内容	回数
アナリスト・機関投資家向け決算説明会	4回
IR面談数	535件
証券会社主催カンファレンスへの参加	15日間
個人投資家向け説明会	1回

株主総利回り

当社は2015年6月期の上場以来、継続的に業績の向上を実現するとともに、増配を行ってきました。この結果、株主総利回り（TSR）はTOPIXを上回る実績となっています。

IR面談数





社外からの評価

受賞内容	受賞年	表彰機関
IR優良企業賞	2021/2022	一般社団法人日本IR協議会
All-Japan Executive Team（Professional/Consumer Servicesセクター）		Institutional Investor
Most Honored Companies　第2位	2021/2022	
Best CFOs　第1位	2021/2022	
Best IR Programs　第2位	2022	
Best IR Team　第2位	2021/2022	
IR Professional　第3位	2021/2022	
Corporate Governance　第2位	2021	
Best ESG　第2位	2022	
IRグッドビジュアル賞	2020	IRグッドビジュアル賞実行委員会
インターネットIR表彰		大和インベスター・リレーションズ株式会社
優秀賞／43位	2021	
優秀賞／44位	2020	
ホームページ充実度ランキング		日興アイ・アール株式会社
最優秀サイト	2020/2021	
Gomez IRサイトランキング		株式会社ブロードバンドセキュリティ
銀賞／総合45位	2021	
銀賞／総合63位	2020	
Gomez ESGサイトランキング		株式会社ブロードバンドセキュリティ
総合136位	2022	
DX認定事業者	2021	経済産業省
健康経営優良法人（大規模法人部門）	2020/2021/2022	経済産業省　日本健康会議