

東京都中央区日本橋浜町三丁目 21 番 1 号
株式会社建設技術研究所
代表取締役社長執行役員 西村 達也
(コード番号 9621 東証プライム)

第 63 回定時株主総会 質疑応答概要

2024 年に実施した国内の M&A 2 件における進捗状況等について、また、国内と比較し海外の M&A の難しさや業績貢献の違いについて、さらに今後の国内の M&A の機会について、教えてほしい。

当社は、買収・統合を行った湯浅コンサルタント及び広建コンサルタンツの 2 社に対し、当社から複数の取締役を選任し、経営体制の強化を図りながら、安定運営と成長に向けた取組を進めている。現在のところ、M&A 後の進捗は順調に推移していると認識している。

海外の M&A については、国内と比較すると、当社役員・社員を派遣することの難しさはある。そのような中、Waterman グループは、当社から取締役を選任し、定期的に経営状況のモニタリングを行うことで、成長してきている状況である。

今後の国内コンサルタント会社の M&A については、中期経営計画で示した分野を中心に引き続き検討しており、具体的な案件の状況を踏まえながら機会を探っていく考えである。

定款の目的に追加された不動産関連事業の詳細について、また社員寮の減損の具体的な理由について、さらに今後の不動産関連の減損の可能性について教えてほしい。

定款の目的に追加した不動産関連事業は、不動産の売買を行うことを目的としたものではなく、不動産再開発などに伴う不動産のコンサルティングサービスを、グループとして提供することを想定している。

当期に計上した減損については、さいたま市に所在している社員寮を遊休資産としたことに伴うものが主な要因であり、あわせてグループ会社に対する債権放棄、当社保有株式の評価見直し等を行ったものである。

当社は、不動産をいくつか保有しているが、現時点で新たに大きな減損を行う予定はない。

指名・報酬を議論する場に代表取締役が参加している中での議論・ガバナンスの妥当性と、Waterman 買収後の経営状況に対する代表取締役・国際担当役員の責任認識について考えを教えてください。

指名・報酬諮問委員会では、会社側が制度設計や報酬体系に関するたたき台を提示し、それに対して社外取締役が客観的な視点から数値や比率等を分析し、意見を述べる形で議論を行っている。

Waterman については、当社からの役員選任や社員の派遣を行い、経営判断や経営分析に関与・指導している。Waterman は、2~3 年前より（英国内の経済）状況が変わりコストアップがあり、利益を圧迫している状況である。当社は、課題を見極め、販管費や資本効率の観点で改善に取り組んでいる。

新設されたコーポレートガバナンス委員会ではこういった議論を行っているのか。
また、他社の CFO を経験している社外取締役からみて、当社の海外 M&A についてどう評価しているか。

当社は本年度よりコーポレートガバナンス委員会を新設し、従来のアンケート中心の取締役実効性評価から一歩踏み込み、外部コンサルタントを活用したインタビューや分析を行っている。これらを通じて、当社のガバナンスにおける課題や改善点を整理し、今後の対応につなげている。

海外 M&A については、事前の調査には限界があるため、買収後の統合プロセス (PMI) が必要である。Waterman は、当社から取締役を選任し経営監督をするとともに、従業員を派遣して技術面での協業により企業価値を高める活動をしている。

中期経営計画 2027 の営業利益の目標について、コスト管理・人員増加の前提のもと、どう実現していくか。
また、海外事業の各施策の実績と進捗について、教えてほしい。

2025 年の完成原価率は前年よりも 0.2 ポイント低下しており、生産性が向上している。今後も、DX や生成 AI の活用による生産性向上・原価率の低減及び販管費の管理を通じて営業利益目標達成を目指している。人員は増加する見込みだが、生産性向上により労働時間の削減を進め、全体としての収益性向上を図る考えである。

株式会社建設技研インターナショナル (以下「CTII」という。) は、ODA 依存からの転換を進め、現地に拠点を作るなどして、World Bank や ADB 等の国際機関案件や現地政府案件の獲得に取り組んでいる。その結果、CTII の受注の約半分が ODA 以外の案件となっている。Waterman については、事業統合や管理費削減を進め、収益性の改善を重要な課題として対応している。

DX を経営としてどのように位置づけているか、IT 人材をどう確保・育成し、AI 時代にどう備えるのか、教えてほしい。

当社の DX は、「ICT を活用した社会課題解決」「生産性向上」「情報セキュリティ強化」の三本柱で推進している。DX 推進組織を設け、全社的に取組を進めている。

IT 人材については、新卒・中途採用に加え、社内での育成にも注力している。今後はノーコード・ローコードや AI の進展を踏まえ、専門エンジニアに限らず、各部門が IT を活用してサービス価値を高めていくことを重視しており、技術者集団としての強みを生かし、全社的な AI 活用を進めていく考えである。

当社グループは技術者・エンジニアを中心とした人材構成であり、相対的に IT リテラシーを有する人材が多いと認識しており、AI への対応力という観点では、現時点において大きな懸念はないと考えている。今後は、こうした AI を活用したサービスを全社的な仕組みとして経営していけるかが重要なポイントになると考えている。