



UT Group 2020 Annual Report



Upward Together

UTグループ株式会社

<https://www.ut-g.co.jp/>

UT Group 2020 Annual Report

UTグループ株式会社

UTグループ株式会社

どんな時代にも変化は訪れる。

今、世界がカタチを変えてしまうような

大きなうねりが社会全体を覆っている。

UTグループは、これまでも

変化を次なる飛躍のきっかけにしてきた。

今こそ新しい時代の「はたらき方」を

社会に提示するのが私たちの使命だ。

新たな創造のステージが幕を開ける。

より多くのはたらく人に応えられる

キャリアプラットフォームへ。

O u r M i s s i o n

はたらく力で、イキイキをつくる。



Contents

02 トップメッセージ

15 Chapter 01
人を育てる「価値創造」のあり方

16 UTグループの価値創造プロセス

18 価値の高い
人材育成のための取り組み

22 Voices from UT Person

28 企業への価値提供

32 社員への成果分配

33 Chapter 02
持続的な企業価値向上を目指して

34 UTグループの
コーポレート・ガバナンスの考え方

36 内部統制システムを構成する
組織の役割

37 社外役員メッセージ

38 取締役・監査役一覧

39 執行役員一覧

40 UTグループのIR活動

41 Chapter 03
財務情報

42 セグメント別事業概要

44 2020年3月期の経営業績の分析

46 第4次中期経営計画について

48 財務諸表

56 会社概要・株式情報

社会の大きな変革期は、
UTグループ飛躍の好機。
新たな戦略で成長を実現する。

代表取締役社長 兼 CEO
若山 陽一

2020年は変化した環境に対応する 新たな成長戦略のスタート

2020年4月に、UTグループは創業25周年を迎えました。いつもご支援をいただいている株主の皆様、およびステークホルダーの皆様に変更御礼申し上げます。

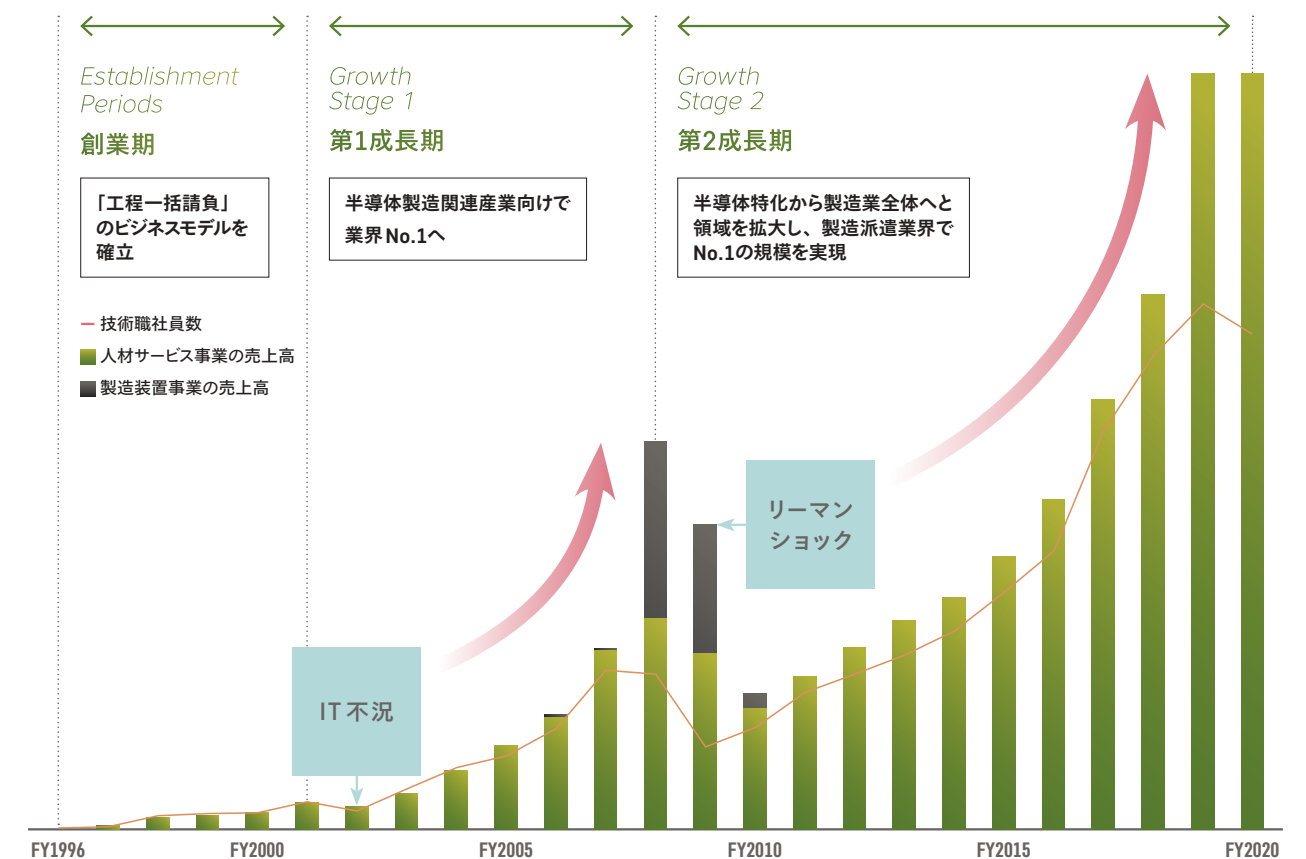
私が24歳だった1995年に起業してから四半世紀、IT不況、リーマンショック、東日本大震災と経営的に厳しい局面もありましたが、その度に社会のニーズに柔軟に対応しながら乗り越えてまいりました。その成長を支えてきたのは、「はたらく力で、イキイキをつくる。」という当社の変わらないミッションだと考えております。

今、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、世界が大きく変わろうとしています。これは、私たちのメインフィールドである製造業界も例外ではありません。UTグループは、常に社会の大

きな変革を飛躍のきっかけにしてまいりました。例えば、2008年のリーマンショックの際は、顧客企業との強い信頼関係を構築し、製造現場で派遣人員の高いシェアを獲得していたことで、景気が回復局面に入ったときには、さらに高いシェアで現場を任されるといういい流れをつくることができました。旧来の仕組みが外部要因で大きく変わるとき、事業者の選別が進み、結果集約が進むのは、いつの時代も自然なことなのです。

ビジネス環境が大きく変わることが想定される次の5年間は、UTグループがさらなる成長を実現するステージになるはずです。私たちはこのタイミングをUTグループの新たな成長戦略のスタートと位置づけ、2021年3月期からの5カ年を対象にした第4次中期経営計画を始動させます。

UTグループ 売上の推移と成長フェーズ



EBITDA 年間平均成長率36.2% 第3次中期経営計画の目標を達成

ここでまず、2017年3月期からの第3次中期経営計画について、振り返っておきましょう。この期間は、派遣社員の権利を保護する労働者派遣法の改正により、UTグループの強みである「無期雇用派遣」のニーズが増え、売上高・営業利益ともに規模が飛躍的に拡大いたしました。背景には、大手企業が労働関連法に関するコンプライアンス重視の選択をする時代になり、それに対応できる派遣事業者への集約が進んだという事情があります。UTグループはこうした状況下で、大規模な人材ニーズに対し、配属時期と人数を確約する「コミット受注」によって、大手企業グループとの関係強化を図ってまいりました。その成果もあり、2019年3月期の決算では、売上高1,011億円、営業利益80億円を達成。当初、2021年3月期の目標としていた営業利益82億円に迫る進捗となったことから、計画を1年短縮し、2020年3月期を最終年度とする修正を行いました。

また、市場のニーズに合わせたUTグループの取り組みに対する社会的な評価も高まりました。2018年には、グループ

の中核であるUTエイム株式会社が、厚生労働省主催の「グッドキャリア企業アワード2018」において、派遣社員のキャリア形成支援という観点から大賞を受賞。2019年10月には、一橋ビジネススクールが運営し、競争戦略論の大家として知られるハーバード大学のマイケル・E・ポーター教授の名を冠した「ポーター賞」を受賞することができました。これはUTグループのビジネスモデルが競争戦略の観点から高い競争優位性を持っていることが学術的に評価された結果と考えております。さらに、社会的な影響と責任の拡大を踏まえて、コーポレート・ガバナンス体制を強化し、2019年11月には、東京証券取引所市場第一部に市場を変更いたしました。

一方で、2019年以降は、UTグループを取り巻く事業環境に変化が出てまいりました。まず、当社の主力であるマニュファクチャリング事業において、米中貿易摩擦等の影響により、半導体・電子部品分野の派遣需要が停滞しました。それを補う形で受注を増やしていた自動車関連分野においても2019年10月の消費増税後、需要が減少傾向に入りました。

そこに2020年の年初から、新型コロナウイルスの感染拡大の影響に起因するサプライチェーンの分断による稼働停止なども発生し、市場は厳しい環境で推移しました。

ただ、こうした外部環境におきましても、2020年3月期の決算では、売上高約1,011億円、営業利益80億円と好調だった2019年3月期とほぼ同水準に着地することができました。2016年当初、営業利益約24億円からスタートした第3次中期経営計画は、コミットメントとしていたEBITDA年間平均成長率32%を上回る36.2%で着地し、十分目標を達成できたと考えております。一方で、総還元性向については、新型コロナウイルスによって事業環境の不確実性が著しく高くなったため、内部留保を増やし非常事態に備えることが株主共通の利益に資すると判断し、最終年度の株主還元を見送らせていただきました。そのため、総還元性向の平均値は27.7%となっております。

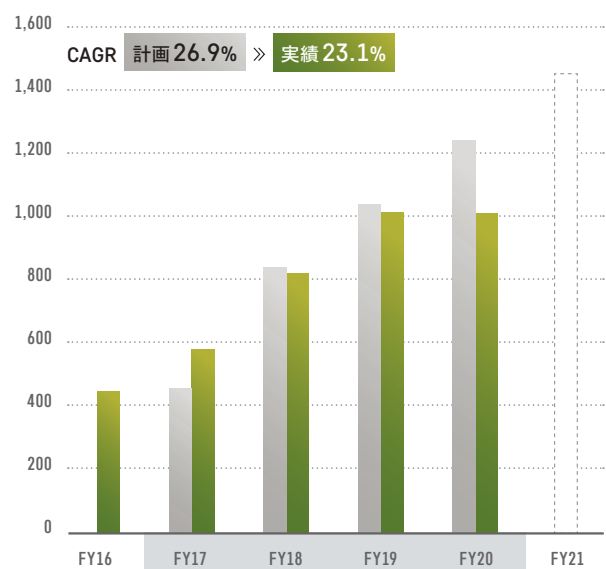
株主の皆様が気にされるのは、当然ながら今後の展望だと思います。新型コロナウイルスの影響は、自動車業界をは



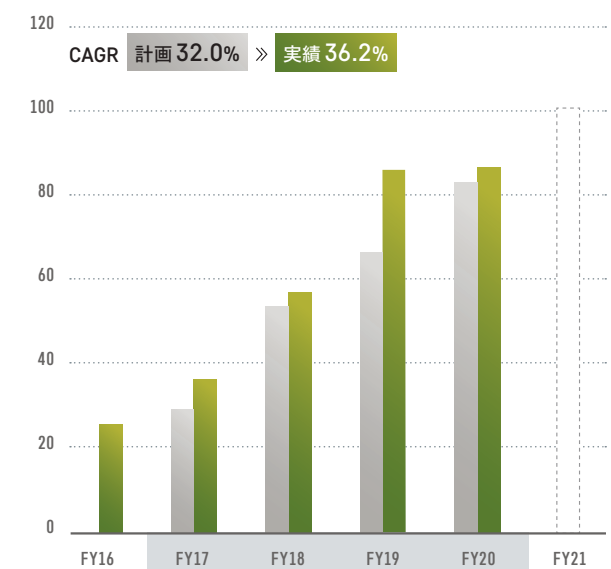
じめとする製造業のサプライチェーンに大きなインパクトを与えています。外部環境を見極めながら、回復局面に向けた具体的な戦略を立てることが、2021年3月期の鍵になるでしょう。

第3次中期経営計画の振り返り

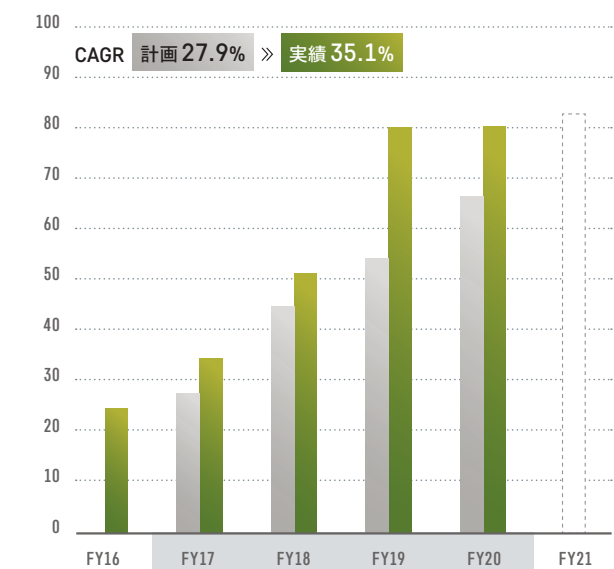
売上高 (億円)



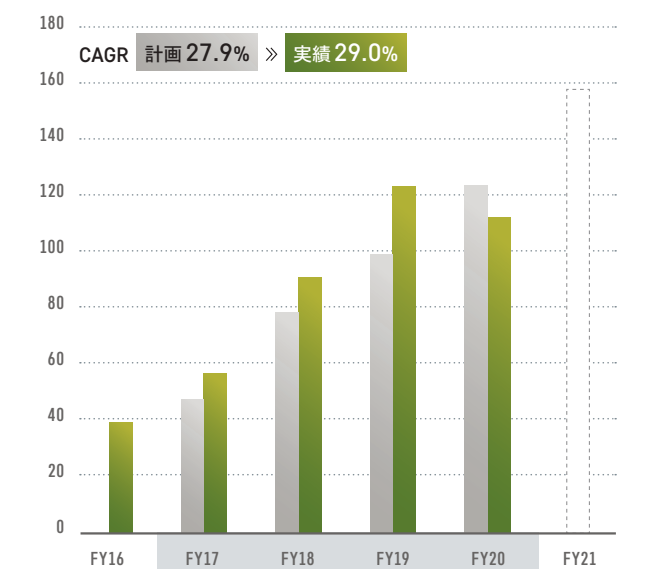
EBITDA (億円)



営業利益 (億円)



EPS (億円)



※FY21は短縮前の最終年度の計画値

より多くのはたらく人に応えられる キャリアプラットフォームへ

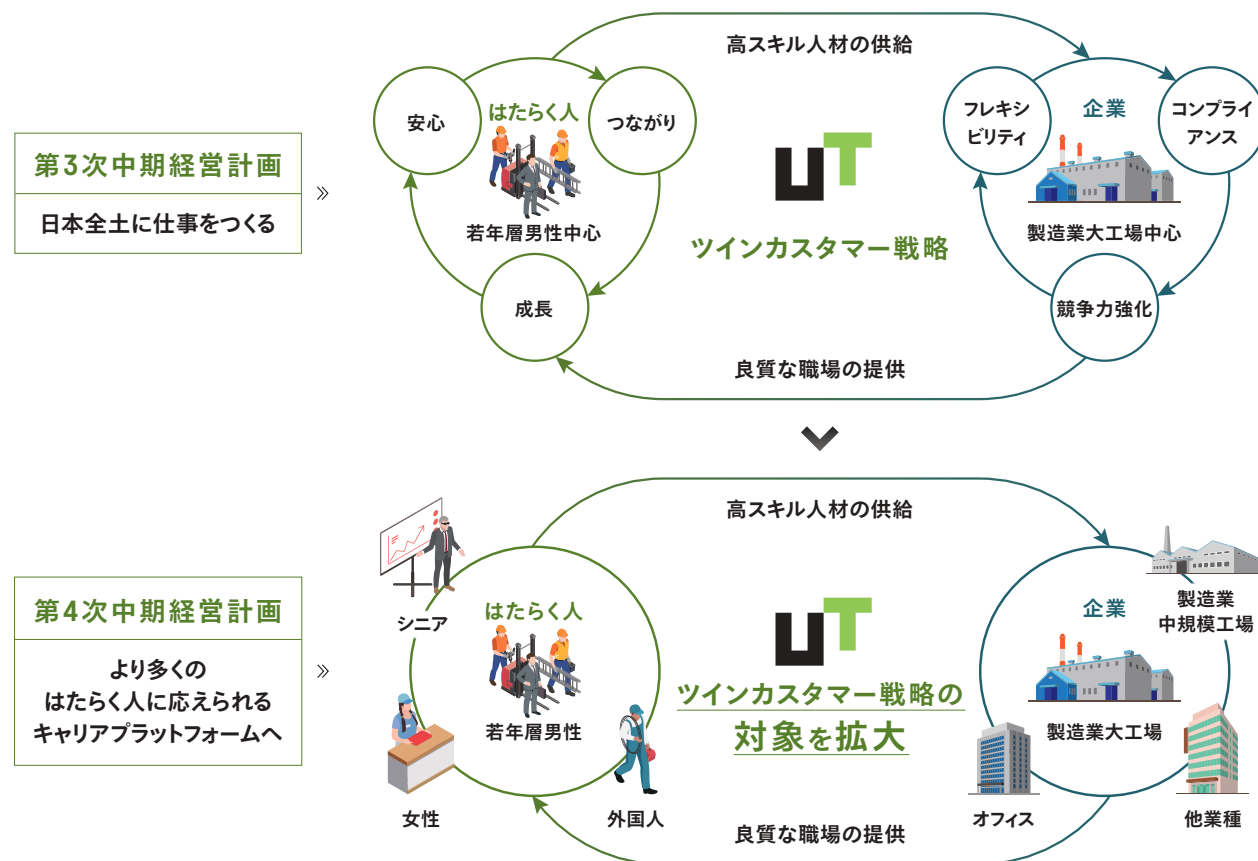
1995年に創業したUTグループは、一貫して派遣労働者の待遇改善と付加価値向上に取り組んでまいりました。製造業の生産現場で作業を担う派遣社員を正社員として無期雇用する「正社員派遣」という新たな「はたらき方」を創造し、社会保険への100%加入やキャリア形成支援の制度も整えました。その後、派遣先である「モノづくり企業」だけでなく、「はたらく人」からも選ばれる会社を目指し、「ツインカスタマー



はたらく価値観の変化に対応できる

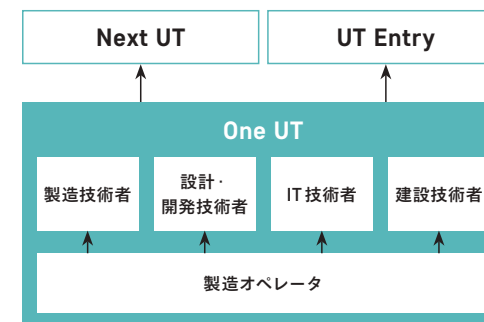
「キャリアプラットフォーム」を社会全体に提示したい。

進化するキャリアプラットフォーム

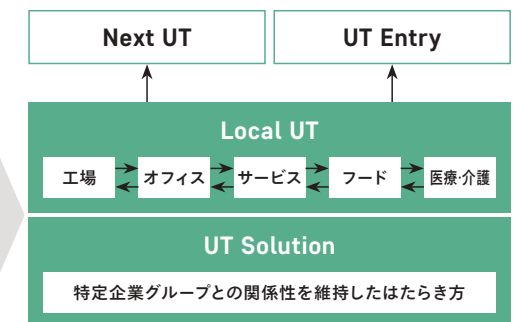


ライフステージに合わせたはたらき方への対応

〔キャリアを重視したはたらき方〕



〔安定を重視したはたらき方〕



全国の職場での安定的な雇用	安心	地域／キャリアの連続性を保ちながら安定的な雇用
成長を支援するキャリアコンサルティング	つながり	ライフステージに合わせたキャリアコンサルティング
キャリアアップを実現できる豊富なキャリアパス	成長	開かれた成長ステージへのキャリアパス
スキルを身につけ、経験を積みたい	はたらく人の志向	生活の基盤を安定させたい
成長機会の提供	はたらく人への提供価値	安定した就労機会の提供

One UT : グループ内の異なる職種へのキャリアチェンジの機会提供
Local UT : 地域内の多様な職場への就労機会の提供

Next UT : 派遣先企業への正社員紹介
UT Solution : 特定企業グループとの関係性を維持したはたらき方

戦略を展開。「安心」「つながり」「成長」という3つのキーワードを掲げ、「はたらく人」に付加価値を提供してまいりました。「はたらく力で、イキイキをつくる。」という企業ミッションのもと、新たなはたらき方のプラットフォームを構築できたことが、第3次中期経営計画の成果だと位置づけています。

これを踏まえ、2021年3月期から5カ年の第4次中期経営計画では、私たちが創造するキャリアプラットフォームの対象を拡大いたします。テーマは、「より多くのはたらく人に応えられるキャリアプラットフォームへ」。まず、これまでモノづくり現場で働く若年層の男性中心だったビジネスモデルの対象を女性、シニア、外国人にまで広がります。さらに、派遣先も従来メインだった大手製造業の生産工程だけでなく、オフィス、サービス業といった領域にも広げてまいります。

これから5年で、派遣市場における成長戦略は大きく変わっていくでしょう。これまでは、大手企業の大規模な人材ニーズに対応する「コミット受注」が当社の成長を支えました。1.6

倍という歴史的にも高水準の有効求人倍率の人手不足の状況下においても、配属時期と人数をお約束して高条件でのお取引をさせていただくことで全国から多くの人材を採用することができました。しかしながら、この状況も新型コロナウイルスの発生によって変化します。さまざまな産業で人員調整が行われ、短期的には有効求人倍率が大きく低下する可能性があります。また、アフターコロナの世界では「はたらく人」の意識も変わってきます。地元で安心して働きたいと考える層が増えることも想定され、このようなニーズの変化にも対応していくことが求められるようになります。地域性が重視される市場になれば、派遣事業者もエリアごとのオペレーションが必須になります。これまで、全国での勤務が前提で、製造現場からエンジニアへと転換していたキャリアアップの機会も地域で一貫して行える環境づくりが必要になるかもしれません。地域における戦略、マネジメントの手法など、新たな「はたらき方」の創造が始まることになるのです。

アフターコロナの時代を担う 3つの新たな成長戦略

新型コロナウイルスによる経済への影響は避けられません。ただ、これを新たな成長機会に変える方法は必ずあります。ここまでご説明した状況を踏まえ、コロナ禍におけるUTグループの成長戦略を具体的にご説明しましょう。

向こう5カ年で重視する成長戦略の柱となるのは、大手製造業向け人材ワンストップ戦略、地域プラットフォーム戦略、ソリューション戦略の3つです。

まず、大手製造業向け人材ワンストップ戦略については、第3次中期経営計画において確立した業界トップの製造業向け人材サービスをさらに強化、拡充し、中核事業としての基盤を盤石にします。具体的には、従来のパートナーである大手製造業との強いリレーションシップのもと、現場でモノをつくる製造オペレータから生産技術・設備保全を担う製造エンジニアの領域までワンストップで提供するものです。現場で働く社員のキャリアアップ推進も期待でき、パートナーにとっても慣れ親しんだ社員にさらに幅広い業務を任せる機会を提供することにもつながります。さらにモチベーションの高い社員には、専門技術を要する設計・開発エンジニアへのキャリアパスも用意します。この取り組みは、次世代を担うモノづくり人材を育成するという製造派遣業界全体におけるUTグループのミッションであると位置づけています。

次に、地域プラットフォーム戦略では、地元で安定重視のはたらき方をしたいと考える層のニーズに応え、地域ごとに

異なる顧客ニーズに迅速に対応できるよう、地域オフィスの役割を拡大し、営業から採用まで独自の判断で行えるように組織を再編します。全国には700社以上の派遣会社があるといわれていますが、地域にしっかりと地盤のある派遣事業者との連携・M&Aを推進することで、地域の職場充実度を高め、新たなキャリアプラットフォームの構築を目指します。また、各地域の小・中規模事業者にコンプライアンスの意識を根付かせ、派遣業界全体の健全化を図るという狙いもあります。慣れ親しんだ土地で、「安心・安全」を価値基準として、「しごと」を選択する層に対して、ライフステージに合わせた「はたらき方」を提示する取り組みには、高いニーズがあると確信しています。

ソリューション戦略は、2020年3月期の決算でも増収増益となったソリューション事業を強化するものです。これは、大企業グループの固定化された人員構成や事業ポートフォリオの見直しや、定年者の再雇用などの経営課題の解決に特化した人材戦略の支援を行うもので、今後も製造業界においてニーズの高まりが予想される事業領域です。当社は、これまでも日本を代表する大企業グループを含む多様な顧客企業の人材をUTグループの正社員として受け入れ、人材の流動化を支援してまいりました。新型コロナウイルスの影響で事業環境が大きく変化するなかで、人材を流動化したいという需要は今後ますます拡大するでしょう。

長く信頼していただける リレーションシップを構築したい

私が理想とするのは、株主の皆様に長く信頼していただけるリレーションシップを築く経営です。外部環境に合わせて、私たちはさまざまな事業やサービスを創出し、持続的な成長を実現してまいりました。この25年は、事業環境の変化に柔軟に対応することで成長機会を創出してきた歴史ともいえます。時期によって戦略の違いはあっても顧客企業に提供する価値の本質は変わりません。私たちのミッションは、「はたらく力で、イキイキをつくる。」「はたらく人」と「企業」をつなぐ私たちのビジネスへのニーズは、どのような環境においても揺ら

ぐことはありません。

私はUTグループこそ、変化に対応して成長してきた会社の代名詞であると自負しております。この変革の時代に相応しい新たな「キャリアプラットフォーム」を創造し、日本全国に普及させることを次の5年で目指してまいります。

株主の皆様、ステークホルダーの皆様には、中長期的な視点で、UTグループの持続的な成長にご期待いただきたいと考えております。

UTグループこそ 変化の時代に対応して成長してきた 会社の代名詞であると 自負している。



3つの成長戦略

1

エンジニア領域にサービスを拡大 大手製造業向け 人材ワンストップ戦略

中核事業領域である大企業向けの製造派遣の競争力をさらに高めながら、既存顧客基盤を活用して製造技術者領域を拡大させる。

2

地元でもキャリアアップできる 仕組みを構築 地域プラットフォーム戦略

地域派遣事業者との提携・M&Aを推進して地域の職場充実度を高め、キャリアプラットフォームへの統合で収益性を向上させる。

3

大手メーカーの 人材流動化支援を推進 ソリューション戦略

事業環境の変化によって拡大が予想される大企業の構造改革需要に対して、人材流動化支援を推進し確実に取り込む。

UTグループが変えたのは、 「派遣＝非正規」という常識

派遣ではたらく人を正社員として雇用し、キャリアアップも可能にするという
新しい「はたらき方」をつくり上げたUTグループ。それは、「派遣=非正規」という業界の常識への挑戦でした。

一般論としての正社員と非正規社員の区分

〔正社員〕	〔非正規社員〕
正社員とは、一般的に①労働契約期間の定めがない社員 ②所定労働時間がフルタイムである社員 ③直接雇用されている社員を指す。上記に加え、健康保険、厚生年金保険、雇用保険など、いわゆる社会保険にも加入できる。また、雇用主・被雇用者双方の合意なしに解雇できない。	アルバイト、パート、派遣社員、契約社員、請負社員など、正社員以外のすべての雇用形態がこれに当てはまる。雇用期間が定められているため、安定した雇用が確保されにくいことに加え、正社員に比べ教育訓練が行われる機会が少なくキャリアの連続性を担保しにくいことが社会的な課題となっている。

派遣社員にも安心して成長できる環境を

UTグループが創業した1995年当時、製造工場で派遣社員として働く方々は、社会的な保障も人とのつながりもなく、孤立していました。この方々を正社員として雇用して、スキルを身につけてもらえれば、もっと主体的に仕事を選べるようになるのではないかと…。そんな想いを形にしたのが「無期雇用派遣」でした。現在では、「無期雇用派遣」を行う人材派遣会社も増え、「派遣=非正規」という常識は変わりつつあります。

- 従来の派遣社員
- ・ 有期雇用..... 不安定な生活基盤
 - ・ 少人数派遣 派遣先での孤立化
 - ・ 最低限の教育 体系的なスキルが身につかない
 - ・ 不確定な職場環境..... 連続したキャリア形成ができない

UTグループがつくり上げた「無期雇用派遣」という新しい「はたらき方」

安心・つながり・成長

〈 無期雇用 〉
安定した
生活基盤の獲得

〈チームでの派遣〉
仲間と
働ける安心感

〈良好な職場環境〉
定着率と
成長率の向上

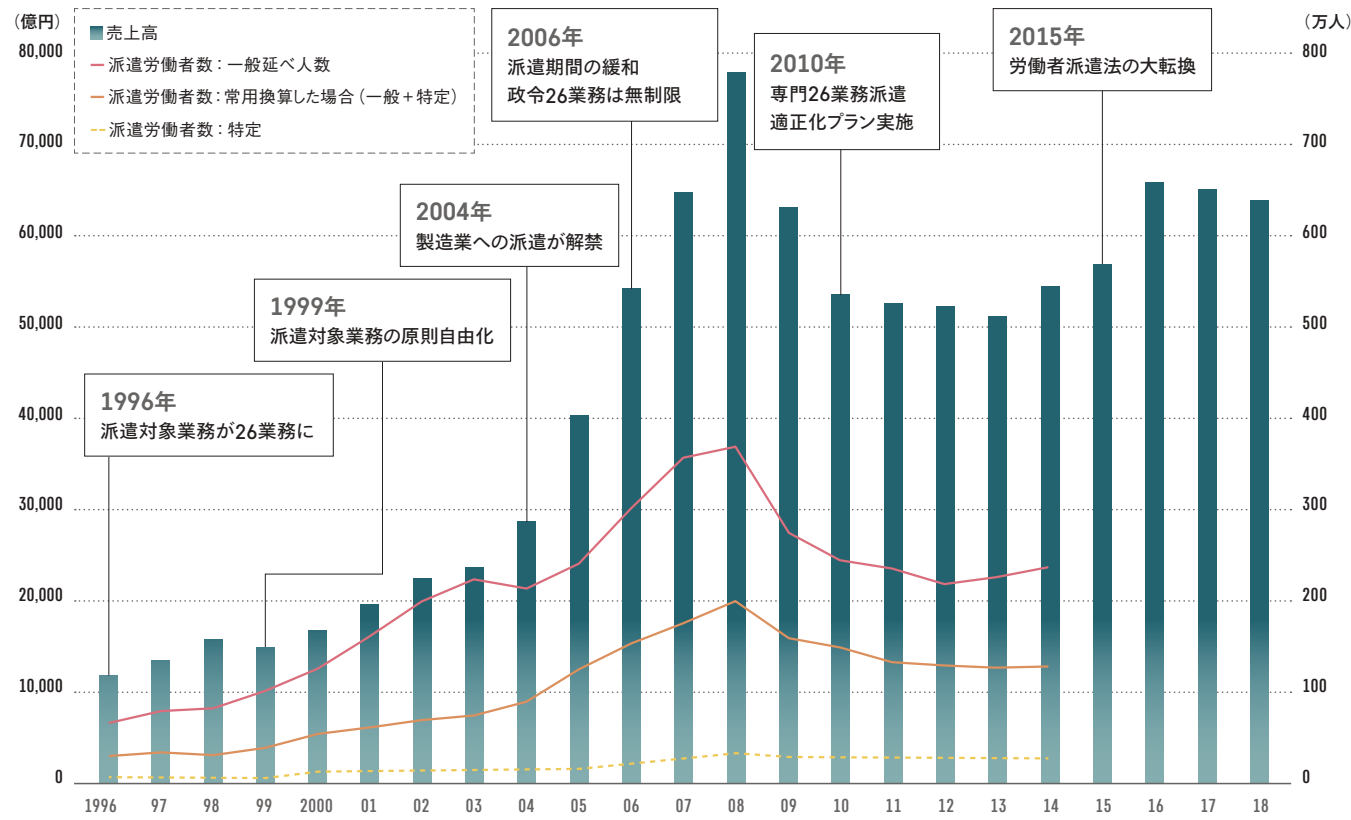
〈 充実した教育制度 〉
キャリアアップ
意識の向上

社会のニーズに合わせて整備されてきた労働者派遣法の歴史

人材派遣事業は、厚生労働省の定める「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（労働者派遣法）」に基づき、派遣事業者が雇用する労働者を派遣先企業に派遣する事業です。1986年の同法の施行により、まずは専門性の高い13業務について一時的に派遣することが可能になり、1996年に派遣対象業務が26業務に拡大。1999年には派遣対象業務が原則自由化され、26業務以外でも人材派遣が可能になり、2004年には製造業への派遣が解禁されました。2010年には

は専門26業務派遣適正化プランが実施され、労働者派遣の期間や業種が整理されます。その後、2015年の改正では、派遣労働者の雇用安定化措置やキャリア形成支援などが派遣事業者に対して義務づけられ、2020年4月の改正では、雇用形態の違いによる給与を含む不合理な待遇差の解消を目指す「同一労働同一賃金」が導入されました。はたらき方に対する社会の意識が変わりつつある中、人材派遣業界も新たな時代へと、その歩みを進めています。

労働者派遣事業の市場規模推移



〈資料出所〉厚生労働省「労働者派遣事業報告書」集計結果
※売上高の数字は、一般と特定の合計 ※2015年9月30日「改正労働者派遣法」の施行により、派遣労働者等の集計基準変更のため、グラフは2014年まで掲載

〈 Keywords 〉

派遣社員	契約社員	請負社員	人材紹介
派遣会社と雇用契約を結び、顧客企業の現場に派遣される形態。勤務先と直接雇用契約を結んでいないのが特徴。契約期間は限られているのが一般的。	雇用主と直接契約を結ぶものの正社員と違い、業務内容や雇用期間が定められている雇用形態。契約期間が過ぎると自動的に労働契約が終了するのが一般的。	雇用主から直接業務を請け負う雇用形態。特定の時間に勤務することではなく、特定の業務の対価として報酬を得る。業務完了で、労働契約が終了するのが一般的。	人材を企業等に紹介し、入社が決まった時点で、紹介報酬を受け取るビジネスモデル。正社員化を前提に人材を派遣する「紹介予定派遣」という形態もある。

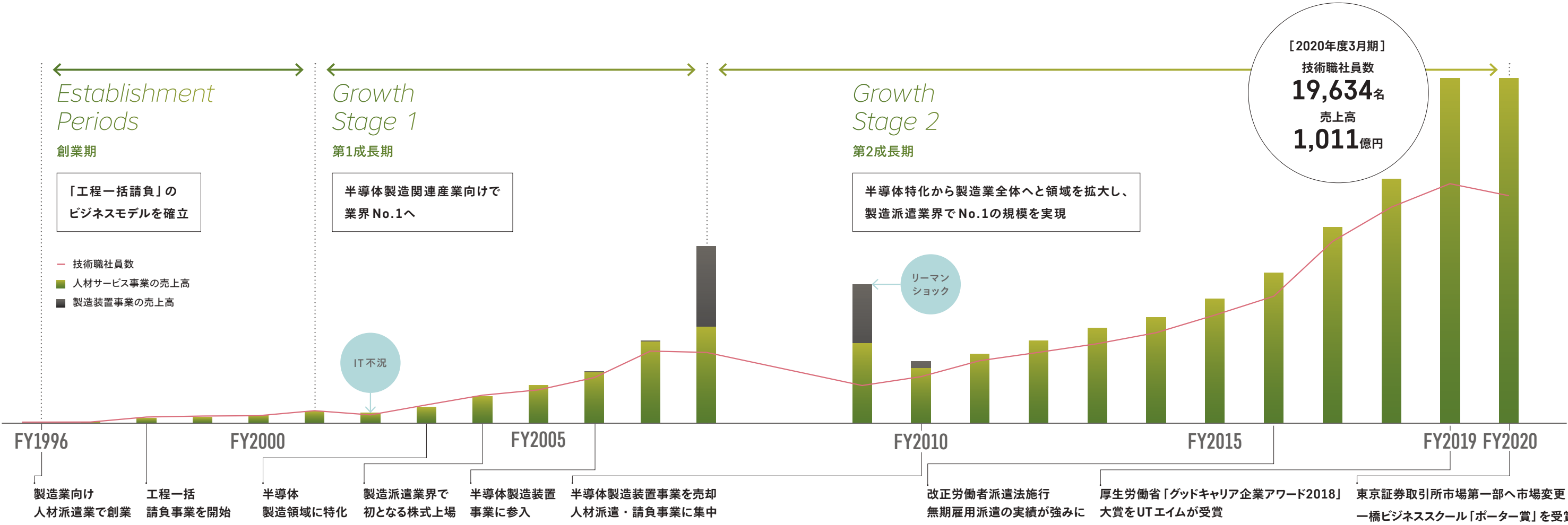
派遣社員はなぜ幸せに働けないのか――。 物語はひとつの疑問から始まった。

「人材派遣業界を変える」という想いを胸に2名でスタートしたUTグループは、2019年3月には1,000億円という売上規模の大きなハードルを突破。そして今、私たちは新たな成長フェーズに突入しています。

労働関連法改正を追い風に創業以来最大の成長フェーズへ

1995年に人材派遣・請負事業をスタートしたUTグループは、2001年のIT不況、2008年のリーマンショックを乗り越え、第2成長期に突入しています。特に、近年強い追い風となったのが、労働者の権利保護を強化する労働関連法の改正です。2015年9月施行の改正労働者派遣法では、派遣事業者には「キャリア形成支援」「雇用の安定化措置」などを義務化すると共に、従来認められていた「届出制」が撤廃され「許可制」に一本化されたため、対応できない派遣事業者の淘汰が進んでいます。また、無期雇

用派遣の場合は、従来3年とされていた派遣期間の上限がなくなったため、無期雇用派遣で長い実績があるUTグループに対して顧客企業からのニーズが高まっています。一方、2013年4月施行の改正労働契約法では、勤続5年で契約社員を無期雇用に転換することが義務付けられました。同法施行後5年が経過し、製造業各社で契約社員を派遣社員に置き換える動きも加速しています。ここでも無期雇用派遣を強みとするUTグループが、新たな雇用基盤として大きな役割を果たしています。



1995～2000 創業期

製造分野の人材派遣として起業

UTグループは、現CEOの若山陽一が24歳のとき、1995年、「志」を意味する「AIM（エイム）」を社名に冠し設立したエイムシーアイシー有限会社を起源とします。日本の強さは「モノづくり」にあると考え、製造分野の人材派遣・請負として起業しました。翌年には日本エイム株式会社と社名を改めました。

「無期雇用」で安心を提供

創業当時、一般に製造派遣社員の定着率は低く、生産効率も悪化していました。そこで、「派遣する社員に技能教育を施し、技能アップに応じ昇給」という派遣社員が「成長」できる仕組みを提案しました。「正社員雇用（無期雇用）」や「社会保険100%加入」を整備し「安心」を提供し、製造派遣業界の常識を覆していきました。

2001～2007 第1成長期

「はたらく力で、イキイキをつくる。」

2001年、IT不況により初めて減収減益になり、約1年をかけて会社の存在意義について議論しました。そこで生まれたのが、現在にも至る「はたらく力で、イキイキをつくる。」というミッションです。その旗印のもと、「半導体分野」に経営資源を集中し、スカウトや人事・教育制度を整備。半導体製造請負業界でNo.1となるまでに成長しました。

業界初の株式上場と持株会の導入

2003年、日本エイムはJASDAQ市場に製造派遣業界で初の株式上場を果たしました。同時に、派遣や請負の職場で働く社員を対象にした業界初の「社員持株会」も発足させました。グループ全体で戦略的な経営を推進するため、2007年4月に持株会社化し、UTグループとして新たなスタートを切りました。

2008～ 第2成長期

製造派遣業界でNo.1へ

リーマンショックによる世界同時不況では、大幅な収益悪化を経験。2006年に新たに参入していた製造装置事業を売却し、人材派遣事業に集中するなどの改革により危機を脱しました。その後、半導体以外の製造業全般へと事業領域を拡大しながら、はたらく人に最も選ばれる企業を目指し、製造派遣業界のトップ企業となるまでに至りました。

東証一部に市場変更―さらなる高みへ

2018年に厚生労働省による「グッドキャリア企業アワード2018」大賞（厚生労働大臣表彰）、2019年に一橋ビジネススクールによる「ポーター賞」を受賞するなど、事業に対する外部からの高い評価を獲得。また同年11月には、東京証券取引所市場第一部へ市場を変更。次なるステージへと歩みを進めることとなりました。

1995年	4月	神奈川県横浜市に構内作業業務派遣・請負事業を目的としてエイムシーアイシー有限会社を設立
1996年	7月	エイムシーアイシー有限会社を日本エイム株式会社に改組
2003年	12月	日本エイム株式会社株式を店頭市場（JASDAQ 市場）に上場
2006年	4月	日本エイム株式会社が株式会社アルティスタを子会社化（設計開発者派遣事業へ参入）
2007年	4月	日本エイム株式会社が株式会社エイベックスと共同株式移転による経営統合を行い、ユナイテッド・テクノロジー・ホールディングス株式会社（当社）を設立（製造装置事業へ参入）、同時に JASDAQ 市場に上場
2008年	6月	本社を品川区に移転
2009年	1月	商号を UT ホールディングス株式会社に変更
2009年	11月	株式会社エイベックスの全株式を株式会社八徳に譲渡（製造装置事業撤退）
2010年	1月	コムリーディング株式会社を設立
2010年	3月	コムエージェント株式会社を設立 UTリヴァイブ株式会社を設立
2011年	12月	株式会社アルティスタとコムリーディング株式会社が合併し、コムリーディング株式会社として統合
2012年	4月	コムリージェント株式会社が UT アイコム株式会社へ商号変更 UT キャリア株式会社を設立 UT コンストラクション・ネットワーク株式会社を設立
2012年	7月	日本エイム株式会社から UT エイム株式会社へ商号を変更。また、コムリーディング株式会社を UT リーディング株式会社に商号変更
2013年	7月	パナソニック株式会社よりパナソニック・バッテリーエンジニアリング株式会社の株式81%を取得し連結子会社化。UT パベック株式会社に商号変更
2014年	4月	UT エイム株式会社が UT アイコム株式会社、UTリヴァイブ株式会社を吸収合併
2015年	3月	株式会社システム・リボリューションの全株式を取得し、連結子会社化
2015年	7月	UT ホールディングス株式会社から UT グループ株式会社に商号変更

2015年	10月	UTリーディング株式会社から UT テクノロジー株式会社に商号変更 株式会社システム・リボリューションから UT システム株式会社に商号変更 UT コンストラクション・ネットワーク株式会社から UT コンストラクション株式会社に商号変更
2016年	6月	UT キャリア株式会社から UT エージェント株式会社に商号変更 UT グローバル株式会社を設立
2016年	12月	UTHP 株式会社を設立
2017年	3月	株式会社タイト・ワークの全株式を取得し、連結子会社化 UT パベック株式会社の株式の19%取得による、完全子会社
2017年	4月	株式会社 Lei Hau' oli の全株式を取得し、連結子会社化
2018年	4月	UT システム株式会社を UT テクノロジー株式会社に統合 株式会社タイト・ワークから UT コミュニティ株式会社に商号変更 富士通アプリコ株式会社の株式51%を取得し、連結子会社化。FUJITSU UT 株式会社に商号変更
2019年	11月	東京証券取引所市場第一部へ市場変更
2020年	1月	株式会社 Lei Hau' oli の全株式を売却
2020年	3月	株式会社サポート・システムの全株式を取得し、連結子会社化
2020年	4月	TBLS サービス株式会社の全株式を取得し、連結子会社化。UT ビジネスサービス株式会社に商号変更 東芝情報システムプロダクツ株式会社の全株式を取得し、連結子会社化。UT システムプロダクツ株式会社に商号変更 東芝オフィスメイト株式会社の株式を80%取得し、連結子会社化。UT 東芝株式会社に商号変更 UT エイム株式会社が UT グローバル株式会社を吸収合併
2020年	5月	UT エイム株式会社が UT テクノロジー株式会社 の設計・開発技術者派遣事業等を吸収分割

人を育てる「価値創造」のあり方

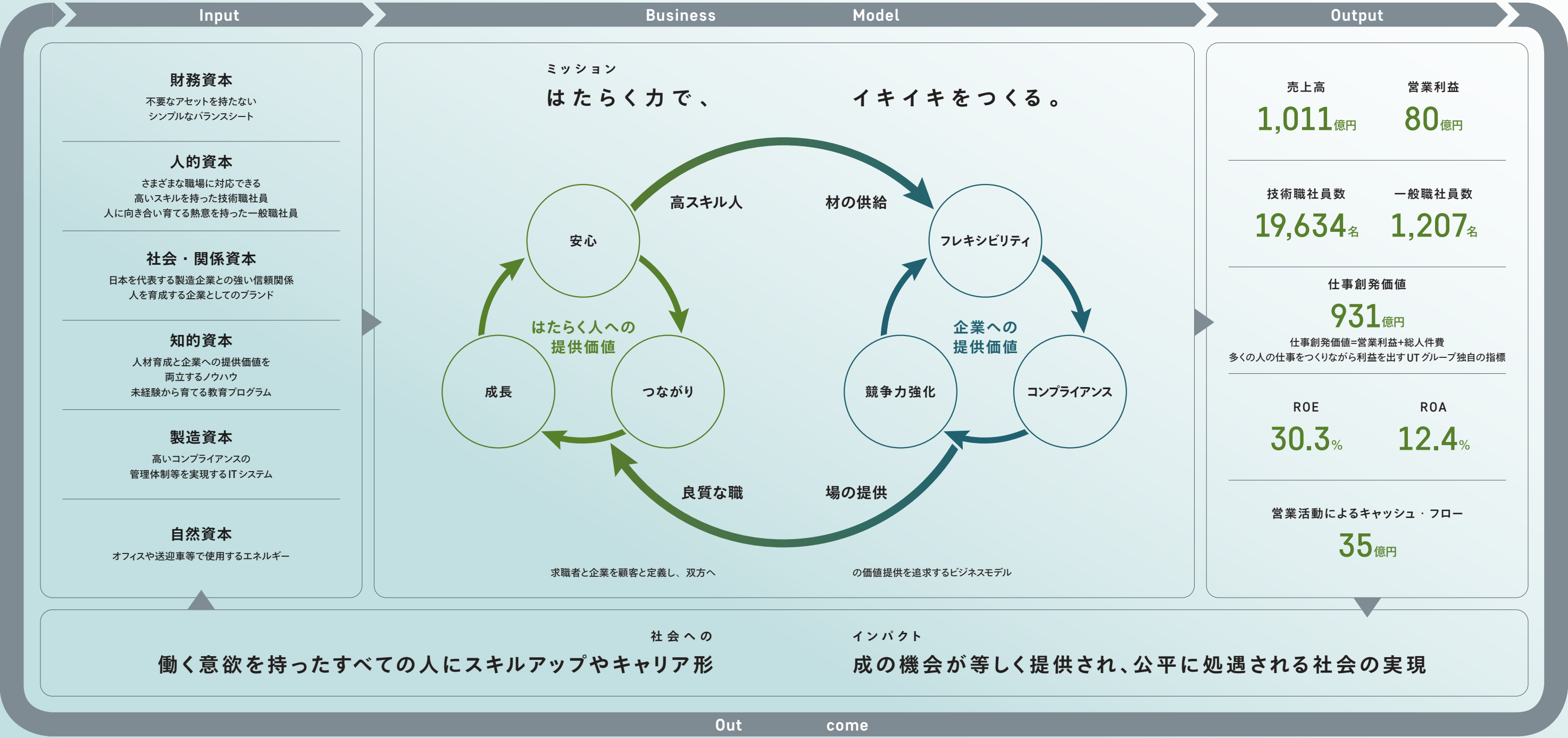
Contents

- 16 UT グループの価値創造プロセス
- 18 価値の高い人材育成のための取り組み
- 22 Voices from UT Person
- 28 企業への価値提供
- 32 社員への成果分配

UTグループの価値創造プロセス

UTグループの成長を支えてきたのは、「はたらく人」と「企業」の双方を顧客とし、関わるすべての人が持続的な成長を目指すビジネスモデルです。

働く意欲を持ったすべての人に等しく成長の機会を提供することで、高いスキルを持った人材を育成しながら、変化の激しい事業環境に対応できるように企業の競争力の強化を両立させています。



価値の高い人材育成のための取り組み

「安心」と「つながり」が広げる 一人ひとりの「成長」への可能性

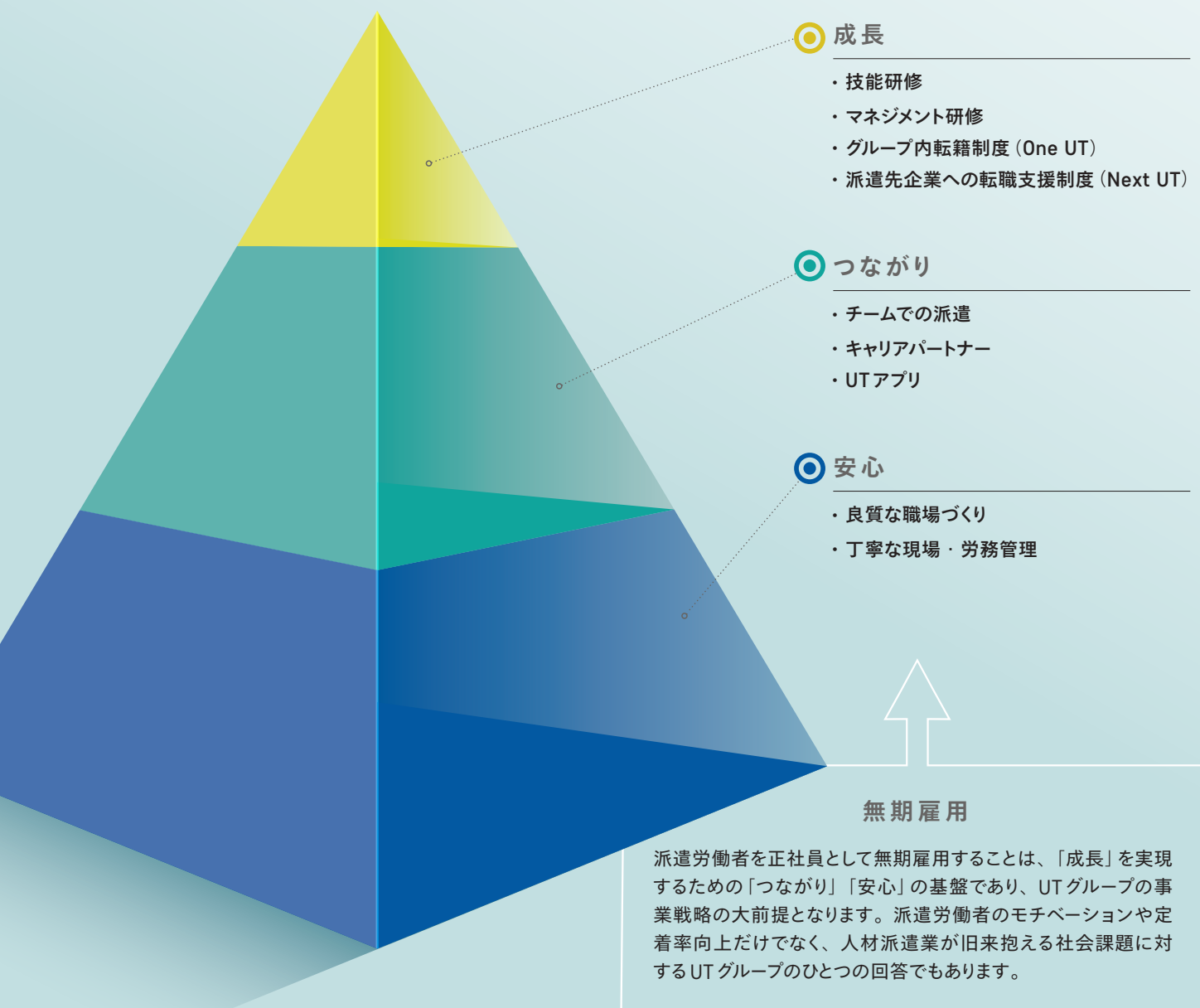
「はたらく人」のスキルを向上させ、より高レベルの労働力を企業に提供する。

その価値創造を支えるのが、求職者・社員に対する、

「成長」とその土台となる「安心」「つながり」の提供、さらに大前提となる無期雇用です。

これらが総合的に社員のバリューアップを支援し、

社員が自分のキャリアを選択し成長できる環境づくりをしています。



派遣社員の仕事への意欲を高める「安心」

■ 良質な職場づくり

チームでの派遣ができるほどの大人数での受け入れや、スキルに応じた単価アップを許容していただける企業を選別。合わせてコンプライアンス体制を構築するなどして、求職者に選ばれる働きがいのある職場づくりを進めています。また安定的な職場確保については、工場内のシェアを高めること=顧客企業との密接な関係性を築くことで、これを実現しています。

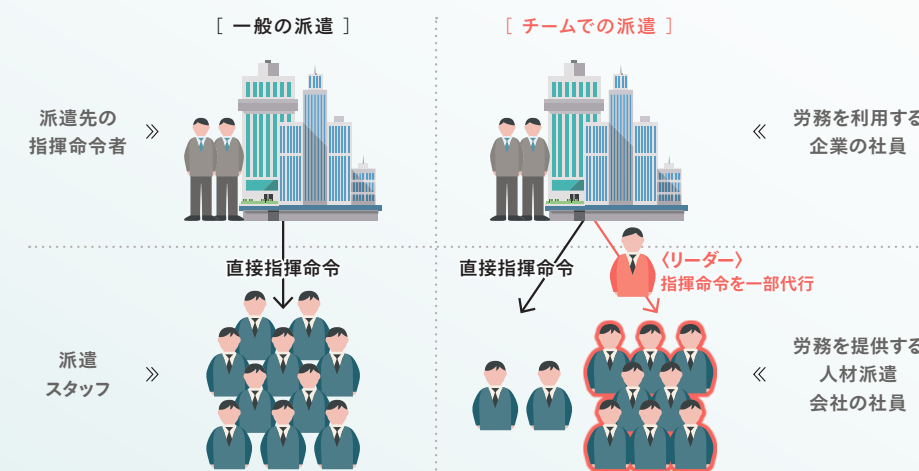
■ 丁寧な現場・労務管理

派遣先のニーズを把握するとともに、現場社員の労務管理等を現場管理者によって行います。現場管理者は派遣先の生産計画に支障が出ないよう、社員の勤怠管理を行うだけでなく、社員の健康面からメンタル面のケアも行っています。この「面倒見の良さ」も派遣社員の働きやすさを大きく向上させています。

社員の定着率を向上させる「つながり」

■ チームでの派遣

一般的に、派遣社員への指揮命令は派遣先企業の社員が行いますが、UTグループではひとつの生産ラインを丸ごと受託する規模で受注し、リーダーを含むチームを派遣しています。これにより、派遣先企業では細かく指示を出す必要がなくなると同時に、チームで働く社員の間でつながりが生まれ、リーダーシップやマネジメントスキルを実践で習得することが可能になります。



■ キャリアパートナー

職能やキャリア向上のプロセス=キャリアパスを、はたらく人が自ら考え、選ぶ時代です。UTグループでは、社内で認定された「キャリアパートナー」が、研修への参加、資格取得、派遣先企業への転職など、各自のライフプランに合ったキャリア形成を支援。一人ひとりと向き合い、共に考え、サポートしていきます。

■ UTアプリ

共に働くリーダーや仲間とのコミュニケーションを円滑化し、促進するためにスマートフォンで利用できるアプリ「UTアプリ」を用意しています。メッセージのやりとり、UTグループからの情報、Q&Aなどの情報提供に加え、勤怠管理や給与明細の確認もできる仕様で、より働きやすい環境とチームワークづくりに貢献します。



メッセージ

リーダーや仲間とメッセージによる連絡を行うことができます。

Q&A

各種手続きの方法やよくあるお問い合わせなどを確認することができます。

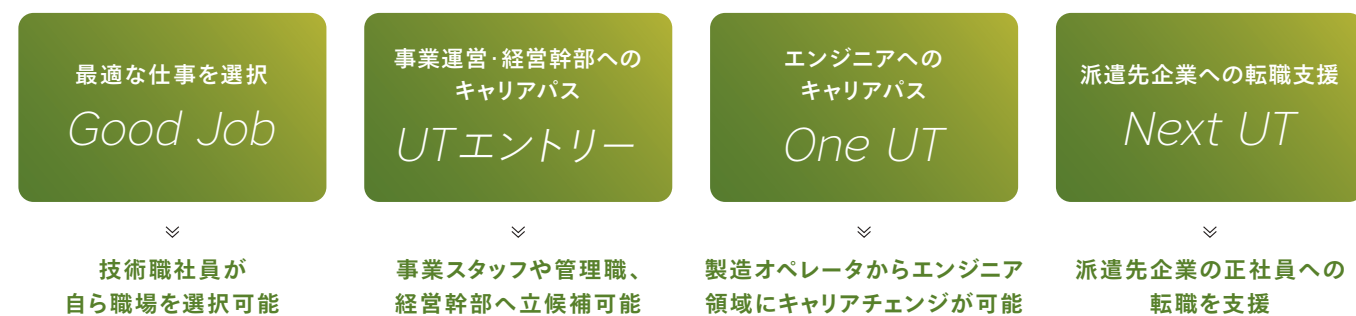
給与明細

給与明細を確認することができます。

「成長」を実現する主なキャリア形成支援

経営幹部への昇進、エンジニア領域への転向、派遣先企業への転職など、現場からのキャリアアップは意欲や人生計画に合わせて描くことができます。UTグループではキャリアアップの仕組みだけでなく、それを実現する職能向上のためのサポートを多く用意。キャリアコンサルティングを軸とした、一人ひとりの自己実現を支えています。

主なキャリア形成支援制度



UTエントリー

「UTエントリー」は一人ひとりの意志を尊重し、事業を運営するスタッフや重要な役職ポストに自らの意志で立候補（エントリー）することで、働く人が自分の可能性を広げるための仕組みの一つです。



職能向上のために提供される制度

■ エンジニアになるための初期研修

製造現場で働く社員を対象にエンジニアへのキャリアチェンジを支援する「One UT」では、その第一歩となる基礎知識のトレーニングを行い、未来に向けた新たなステージを提供しています。UTグループの社員は現在の業種が違っていても、このトレーニングを受けることでグループ会社への異動やキャリアチェンジが可能となります。年間およそ500名の製造現場で働く社員がキャリアチェンジを達成しており、社員の意欲に応えるとともに高い価値を持った人材を育成しています。

■ 設備保全研修

製造業界における設備保全のニーズに応えるために導入しているのが「設備保全研修」です。顧客企業のニーズに応えることは信頼関係を深め、さらなる雇用の拡大につながります。また技術力のある社員をより多く輩出し、給与水準の向上を図ること、社員が中長期的にキャリア形成できる環境を整えることも大きな狙いのひとつ。大手メーカーへの転職も視野に入れた、従業員視点を重視したキャリア形成支援となっています。

エンジニア育成施設「UTACC」

モノづくりの現場で即戦力となるエンジニアの派遣ニーズに応えるとともに、製造オペレータからエンジニアへのキャリアアップを促すグループ内転籍制度「One UT」を推進するため、「エンジニアリング事業」に注力しています。この事業のさらなる拡大に向けて、2017年1月、東京都品川区の本社オフィス周辺に開設したのが、エンジニア育成施設「UT Advanced Career Center (UTACC)」です。

UTACCの大きな特徴は、「未経験者をエンジニアに育てる」実践的なプログラムの充実にあります。基礎研修から専門研修まで、グループワークを多用することで、知識をインプットするだけでなく、研修者同士が互いに助け合い競争し合う風土を醸成。自らに気

■ スーパーマネージャースクール

「スーパーマネージャースクール」は、UTグループトップレベルのマネージャーを養成する選抜型研修プログラムです。スクールでは会社や上司から指示されることを待つのではなく、会社の方針を理解し、主体的に会社にどのようにして貢献していくのかを考え行動できる能力を重視。業績目標を達成するために戦略を立てて実行し結果を出せる人材、そして仕事を通じて個人と組織の成長にチャレンジできる人材を育成しています。

付きを与えることを重視した研修を実施しています。また、途中で学び方を見失わないよう、講師陣が面談を繰り返すなど、一人ひとりの適性を見据えた指導も重視しています。

さらにUTACCでは、エンジニア経験者がさらにステップアップするための研修プログラムも用意しています。なかでも注力しているのが、近年のモノづくり現場で重視されているPLM（プロダクト・ライフサイクル・マネジメント）ソフトウェア研修です。この分野の先端企業であるシーメンス社との提携により、同社製ソフトウェアを活用して「インダストリー4.0時代」を見据えた研修を実施。これからのモノづくりを支える高付加価値のエンジニアを育成しています。



Voices from UT Person

さまざまなキャリア支援制度を活用して、スキル向上やキャリアの新たなステップアップを実現した現場社員と、その成長を支えるだけでなく、より良い職場づくりに奔走する社員たち。
彼ら一人ひとりがUTグループの価値をさらに高め、これからの日本の「はたらき方」を変えていく布石となるはずです。

UT × Interview

長期的なキャリア形成支援体制が他社には真似できない 価値の高いサービスを生み出す。

支える人

支える人

徳安 貴洋

キャリア開発部門 PCP推進ユニット統括部長
プロフェッショナルキャリアパートナーのマネジメント
キャリア育成支援による人材価値向上を統括

従来の人材派遣会社は人材教育といっても、仕事を覚えて、派遣先の現場に馴染むまで、といったように初動段階のサポートに留まるケースが多かったです。その後のキャリアプラン、ましてや派遣としてはたらく人の人生設計に寄り添うなどはしてこなかった訳です。しかしUTグループでは現在の派遣先での仕事だけでなく、その後のキャリア形成、将来的な人生設計にまで、キャリアパートナー

が深く関わっていきます。何よりこれが、UTグループならではの価値の高いサービス、高い人材力を生み出す源泉となっています。

私は現在、キャリア開発部門において、プロフェッショナルキャリアパートナー（PCP）を統括する立場にいます。当社のキャリア形成支援は、現場での仕事をサポートしながらはたらく人の日々を支えていくキャリアパートナー、より長期的な視点ではたらく人のキャ

リア形成をサポートするPCPという、2種類のキャリアパートナーによって行われています。日々の仕事の悩みを解消し、はたらく人の足元を支えるのがキャリアパートナーならば、PCPはその人の未来につながる道筋をつくる役割。製造オペレータからエンジニアへのキャリアアップ、より高度なスキルの習得、派遣先企業への転職など、これまで構築してきたキャリアプラットフォームにある多様な選択肢の中から、はたらく人とともに将来設計を描いていく存在です。

長期的なキャリアプランの形成で モチベーションと定着率を高める

派遣としてはたらく人たちは、派遣先に就いた後、必要なスキルを身に付け、徐々に生活も安定してきます。前述の通り従来の人材派遣会社ではこのあたりでサポートを緩めるケースが多いのですが、実はこの時期に悩みを抱える人は少なくありません。「このまま今の仕事をずっと続けていくのか」「自分のやりたい仕事は何だろうか」といった将来への悩みは、仕事に慣れ、生活が安定してきたタイミングで生まれるものですが、これがともすると仕事への消極的な姿勢につながり、離職の原因となってしまうことがあります。そこでUTグループでは、はたらく人とのミーティングを重ねながら「何年後にエンジニアへの転籍を目指しましょう」「希望の職種に就けるよう、スキルを高めていきましょう」といった将来的な目標をPCPが設定。意欲的に日々の仕事に向き合える状況をつくっていきます。

この施策ははたらく人のモチベーションを高めるだけでなく、定着率を高め、経験値＝習熟度の高い人材の確保に貢献しています。一部の高度な技術職を除き、製造現場における派遣社員の評価は、個人のスキルに加え、チームとしての習熟度の高さが重視されます。はたらく人に寄り添うPCPのキャリア支援は、このような形でUTグループの人材に対する高い評価、他社との差別化を実現するサービスの価値として結実しています。

しかしこのような長期的なキャリア形成支援を行う人材派遣会



社は、決して多くありません。それはこの取り組みが、長期的な展望と相応のコストを要するものだからです。

創業以来の理念と高い志があったから はたらく人に寄り添い続けることができた

はたらく人に対して長期的なキャリア形成支援を行うという施策は、短期的にはコストが先行し、なかなか業績につながらないもの。その点においては、私も苦心することが多かったのですが、それでもUTグループとしてはたらく人に深く寄り添ったサポートを続けてきたのは、「派遣労働者の価値を高めたい」「はたらく人の可能性を広げたい」という創業時の思い、代表を務める若山の高い志があったからです。

そんな理想を土台として続けてきた取り組みが、今ではUTグループの高い人材力として評価され、高単価での受注や顧客企業におけるシェアの拡大などにつながっています。大手製造業を中心とした顧客企業にとっても、モチベーション高く、長く仕事に向き合える人材の確保は急務。私達の取り組みに共感し、ともに派遣社員の育成に向き合っていただける顧客企業も増えてきています。

もちろん派遣先との契約が終了して、派遣社員が現在の職場を失ってしまうこともあります。そんな時に、はたらく人の次の職場を見つけるために奔走するキャリアパートナー達の姿、はたらく人とともに目標実現に向けて頭を悩ませ、達成した時に一緒に喜び合うキャリアパートナー達の姿は、UTグループを象徴する光景なのかもしれません。同業他社と比べると、あまりに丁寧でビジネスを度外視しているように映るかもしれませんが、それをサービスの価値として訴求し、業績に還元するのも私の重要な責務です。これからもはたらく人が成長するための機会提供を充実させ、より強固なキャリアプラットフォームを築いていく。キャリアパートナー達が存分にはたらく人に寄り添い、その成長を実現できる環境をつくるのが、UTグループの確固たる強さに、そして事業を通じた社会への広い貢献につながると信じています。

UT × Cross Talk

地元を基盤に
キャリアの幅を広げている
平岡さんの「はたらき方」は、
ひとつの理想形です。

支える人



荻村：私は徳安さん（→P22）と同じくキャリア開発部門PCP推進ユニットで、西日本セクションの担当部長をしています。北九州キャリアセンターを拠点に、九州エリア、関西中国四国エリア、北陸エリアにおける社員へのキャリアデザイン研修、キャリア形成支援を統括するのが私の仕事です。現場社員の相談役を担うキャリアパートナー（CP）の育成やフォローをするポジションというところかわかりやすいかもしれません。

平岡：私はまさに荻村さんの下でCPとしての指導を受け、現在は北九州キャリアセンターのキャリアセンター長を任されています。福岡・大分エリアの組織運営、労務管理から若手の育成、新規のお客様の開拓まで業務は多岐に渡ります。北九州キャリアセンターには、私の下に3名のキャリアマネージャーがおり、お客様計8社に派遣する250名以上の社員をまとめています。

荻村：平岡さんは他の派遣会社から転職してきたんですね？

平岡：はい。元々、私は派遣技術者として工場で働いていて、UTグループ入社前は、現場のリーダー職を任されていました。しかし、当時所属していた派遣会社では将来に対する不安が大きく、思い切って転職しようと決意しました。

荻村：転職の決め手は何でしたか？

平岡：UTグループのキャリア形成支援の仕組みを聞き、興味を持ちました。「派遣社員は部品じゃないんだ!」とその厚遇に驚いたんです。

荻村：当時、ある派遣先の拠点で請負事務所を立ち上げる話があり、現場リーダーを任せられる人材を探していたんですね。

支える人

荻村 真波

2012年入社／キャリア開発部門 PCP 推進ユニット
西日本セクション担当部長としてキャリア形成支援を統括

平岡：ちょうどいいタイミングで入社できて、私としても運がよかったと思います。2014年に入社して、現場の工程責任者を経験した後、2016年に「UTエントリー」（→P20）を利用して、管理職に立候補したのはお二人のアドバイスのおかげです。あれが、33歳のときで、現場からでも努力をすれば、キャリアアップできるんだ!という手応えを掴んだ瞬間でしたね。

荻村：2016年は「One UT」や「Next UT」といった制度も機能してきて、キャリアアップの選択肢がどんどん広がっていくタイミングでしたね。私もキャリア形成支援の可能性を感じていました。

平岡：情熱を持って人を育てている上司をすぐ近くで見ていたのは、大きな刺激になりました。荻村さんは、スタッフのキャリア形成支援をする際、どのようなことを心がけていますか？

荻村：やはり自分の可能性に気づいてもらいたいという思いに尽きますね。一人ひとり個性があって、必ず活躍できる場所があります。学歴やキャリアによって自ら壁をつくっている人にいかに次

成長する人

平岡 健太郎

2014年入社／北九州キャリアセンター キャリアセンター長
福岡・大分エリアの組織運営、労務管理全般を担当

の可能性を提示できるか——マニュアルもない中で、背中を押す方法をずっと模索してきました。ちなみに、平岡さんは、どういうタイミングで、キャリアアップを強く意識するようになりましたか？

平岡：2016年に荻村さんの勧めでSMS（スーパーマネージャースクール→P21）に参加したのが大きいですね。それまでは地元志向が強かったのですが、SMSで外に出て行くことでさらに成長できると教わり目が覚めました。そのとき、自分にとって何が幸せなのか改めて考え、成長してできることを増やすことこそ自分が求めている「はたらき方」だと思い至りました。

荻村：思い入れのある地元を基盤に、キャリアの幅を広げている平岡さんの「はたらき方」は、ひとつの理想形だと思いますよ。平岡さんは、UTグループにおける現場リーダーの役割ってどういうものだと思いますか？

平岡：私は楽しく学び続けるモデルであることが、CPをはじめとする現場リーダーの役割だと思っています。学び続けるのは、実

情熱を持って人を育てている
上司をすぐ近くで
見ていた経験が、
今の自分を形づくっています。

成長する人



際はツライです（笑）。しかし、それを乗り越えて成長して、誰よりもイキイキと楽しく仕事をしたいと常に意識しています。

荻村：楽しむというのは私も大いに賛成です。社員の成長を支えることは、私にとって何よりの喜びですから。

平岡：荻村さんは、今後チャレンジしたいことってありますか？

荻村：女性やシニアの活躍の場をつくり出すことですね。シフトをちょっと工夫するだけで、子育てママやシニアの方々が無理なく働けるようになります。お客様と協力しながら、新しい「はたらき方」を全国に向けて発信したいと思っています。

平岡：私はUTグループ全体が目指す「より多くのはたらく人にえられるキャリアプラットフォームへ」というゴールの実現に少しでも尽力したいですね。特に地域プラットフォームの拡充が私たちの使命だと思っているので、キャリア形成支援の先の社員の活躍の場をもっともっと増やしていきたいと思っています。



UT × Interview

「倉垣さんのおかげで成長できた」と 担当する社員から言われることが 私にとって何よりのやりがいです。

支える人

倉垣 昇

2018年入社

北九州キャリアセンター キャリアマネージャー
北九州エリアの4CFで計75名の労務管理を担当

福

岡山にある北九州キャリアセンターで、キャリアマネージャーとして、4つのCF（各お客様の拠点）を担当しています。半導体メーカー、自動車部品メーカーなど派遣先の業界は多様で、現在は4CFに計75名を派遣し、労務管理全般を行っています。勤怠管理はもちろん、個別面談の対応、社員と派遣先のマッチングなど、「はたらく人」のサポートに関するすべてが私の仕事です。

キャリアマネージャーとして、常に気をつけていることが2つあります。1つは、社員やお客様と誠実に向き合うこと。現場の異変に気づいたら、社員の小さな相談事にもしっかり耳を傾け、必要な対応をします。些細なトラブルが、退職という大ごとにならないように、正直かつ早めの行動が何よりも重要になります。

2つめは、お客様と一緒にコンプライアンス意識を高め合うこと

支える人

です。時間外労働など、モノづくりの現場で「当たり前」とされていた慣習が、故意でなくともコンプライアンス違反になってしまう可能性もゼロではありません。そこで、現場スタッフを守るだけでなく、お客様側の企業価値を高めるためにもコンプライアンスの重要性をしっかりと伝えるように努めています。

元々、私は別の派遣会社で同様の管理業務をしていましたが、UTグループとご縁があり、転職しました。転職を決めた理由は、UTグループにはさまざまなキャリアアップの選択肢があったからです。キャリアパートナーに相談する機会、資格取得のための学習サポート、「One UT」「Next UT」といった充実した制度、いずれも前職の現場では想像もできないことでした。

勤務地である福岡県は、「地元志向」が根強く、がむしゃらに給与アップやキャリアアップを目指すより、安定を選ぶ人が多い傾向があります。だからこそ、今はUTグループの一社員として、地元を支えながら、さまざまな成長のチャンスがあることを若手社員に伝えるように心がけています。担当する社員から「倉垣さんのおかげで成長できた」と言われることが今の私の大きなやりがいです。

コロナ禍で派遣労働の就業環境も大きく変わるでしょう。今こそお客様と強い信頼関係を築き、各現場のシェアを伸ばすことがキャリアマネージャーである私の使命だと思っています。

現

在は、外資系半導体メーカーで半導体製造装置の評価およびクオリティコントロールを担当しています。供給するお客様の要求に応える品質になるように、シビアな調整を行う責任ある仕事です。文系学部出身の私が、入社4年目でここまで専門的な業務を任せてもらえるなんて、大学卒業時は想像もしていませんでした。

私は新卒で、UTエイムに入社し、熊本キャリアセンターで、液晶パネルの組み立てオペレータとしてキャリアをスタートしました。その後、岡山キャリアセンターに異動し、日本の半導体メーカーで製造装置のオペレータを担当。そこで、上司にあたるキャリアマネージャーから、「『One UT』の説明会があるから参加してみないか？」と声をかけられ、参加しました。当時、製造派遣スタッフとしてオペレータ業務を続けていくにあたり、「自分は本当に満足しているのか？」と漠然と疑問を持っていました。説明会に参加後、次のステップの仕事があることに希望を感じ、業務へのモチベーションが上がったのをよく覚えています。

そして、入社2年目の11月に「One UT」の制度を利用して、UTテクノロジー（吸収合併により現UTエイム）に転籍し、現在の外資系半導体メーカーで、エンジニア領域にまで仕事の幅を広げています。「One UT」の魅力は、なんといっても正社員というステータスを維持しながら、キャリアの幅を広げられることです。転職はやはりリスクが高いと思っていたので、この制度は今の自分に合っていました。

成長する人

UT × Interview

外資系半導体メーカーで 世界最先端の製造現場を経験。 UTがキャリアを広げてくれた。

成長する人

片瀬 公規

2016年入社

2017年「One UT」に応募し
同年より外資系半導体メーカー勤務

企業への価値提供

需要に合わせた確かな増減員を実現 期待に応える人材を日本全国へ

モチベーションが高い人材を、必要な時に必要な人数だけ提供する。

顧客企業の期待を超える人材の提供こそが、UTグループが創造する価値の柱となります。

顧客企業が直接雇用する正社員と同等の人材を、柔軟な人員増減で活用できるソリューションで、「一時活用」の労働力から「常時活用」の労働力へと派遣社員の活用方法を転換します。

需要に応じた確実な人員増減

全国に拠点や社宅を整備し、無期雇用している社員を異動させることで日本全国への強力な動員力を実現。さらには企業からの人員受け入れや企業への転職支援など、多様な雇用調整機能も提供しています。

コンプライアンスを重視した 現場管理体制

グループ全体で日本の労働法制よりも厳しいRBA※の基準をクリアする厳格なコンプライアンス体制を構築。適正な労働環境を維持管理することで、労働者の権利保護、顧客企業の生産性と評価を高めていきます。

※ Responsible Business Alliance (旧電子業界 CSR アライアンス (EICC))。エレクトロニクス産業等において、安全な労働環境や労働者に対する敬意と尊厳を持った処遇等、業務を倫理的に行うための基準を規定している。

高品質な労働力の提供

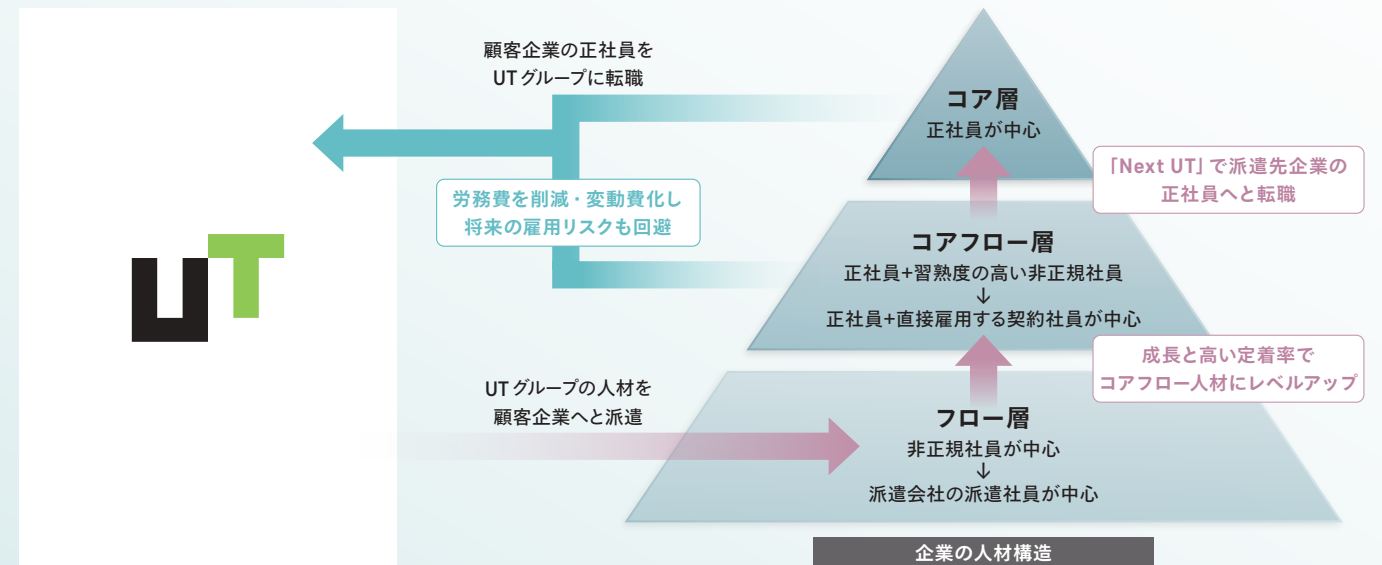
高い職能だけでなく、高いモチベーションと定着率も大きな強み。教育プログラムは常に更新しており、先端領域にも対応。チームでの派遣による統率のとれたパフォーマンスがさらに生産効率を高めます。

■ 労務ソリューションコンサルティング

UTグループはコンサルティングを行う際に、製造現場の人材構造を、生産変動に応じて増減員が行われる「フロー層」、習熟度の高い「コアフロー層」、顧客企業の正社員で構成され生産工程の中核を担う「コア層」に分けて、それぞれに対応したソリューションを提供しています。

「フロー層」では、一般的な派遣会社の派遣社員では定着率が低いために生産性が上がらないという課題があることから、習熟に応じて賃金が上がるジョブグレード制度などによって定着率を高めています。「コアフロー層」は、顧客企業が直接雇用する契約社員が活用されていますが、労働契約法の改正等に対応するた

め習熟度の高い当社社員の活用が進んでいます。「コア層」においては、多くの製造業で製造現場の正社員採用が減少したことで人材が不足しており、製造業務を熟知した当社社員を派遣先企業の正社員へと紹介する「Next UT」を提案しています。また、事業再編等によって非中核事業となった製造工場の運営を当社ですべて請負うと同時に、そこで働いていた顧客企業の正社員を当社の社員として迎え入れる「正社員転籍型請負（インハウスソリューション）」の提案も行っています。これらの総合的な人材サービスにより、顧客企業が抱える労務上のさまざまな課題を解決しています。



人材育成と良質な職場の確保による採用力の高さ

従来の人材派遣業では、労働者はあくまで仕入商品でありコストであり、フローであるという考え方でした。しかしUTグループでは創業以来一貫して「はたらく人にとっての価値の追求」を行ってきました。無期雇用での良質な職場への派遣という「安心」、チームでの派遣やキャリアパー

トナーによる「つながり」をベースとした「成長」の実現によって、はたらく人から選ばれる企業となり、「日本一の採用力※」を実現しています。

※2018年度中途採用ランキング(日経産業新聞 2018年10月15日)



筑井 信行

上席執行役員
製造・エンジニア・
サービス事業部門担当
UTエイム（株）代表取締役社長

UT × Interview

設計・開発から製造、品質管理まで、 高スキル人材をワンストップで。

第

3次中期経営計画では、人手不足の環境下で「採用力（動員力）」強化を図ったことにより、「営業力」がさらに増し、好循環を生み出すことができました。また、その好循環の活動に「キャリア形成支援」の強化を加えたことで、大手メーカーからの高単価・大ロットのコミット受注が増加し、大きく成長できる強い事業基盤を確立しました。私が代表を務めるUTエイムでは、当初5名だった採用スタッフが100名になり、月間1,000名の採用・動員を実現するまでに成長していくダイナミズムを味わうことができました。製造現場の旺盛な需要に対し、同業他社よりも質の高い人材を大量かつ迅速に供給できたことがその理由だと自負しています。続く第4次中期経営計画期間では、新型コロナウイルス感染拡大を受け、製造現場における人材需要は大きく変化するでしょう。今こそ原点に帰り、顧客企業のニーズに真摯に耳を傾け、より強固な関係構築を進めるときです。

第4次中期経営計画の成長戦略に掲げる「大手製造業向け人材ワンストップ戦略」では、成長産業へのシフトが重点テーマになると考えています。コロナ禍にありながら、半導体など「5G通信」関連産業からは、安定した人材ニーズがあります。これを大型受注が

見込める自動車産業と並ぶ基幹事業と位置づけ、現場の期待に応えられる高スキル人材の供給を行っていきます。重要なのは、エンジニア人材の育成です。そこで、UTグループの中核事業を担うUTエイムに、UTテクノロジーの機能の一部を統合し、製造オペレータが生産技術エンジニアにステップアップできるキャリアパスの仕組みをさらに強化しました。社員にとっては、キャリアアップのチャンスが広がるとともに、顧客企業に対しては、設計・開発から製造、品質管理までの「ワンストップサービス」を提供できる体制が整います。

第4次中期経営計画において、もうひとつの柱を担うのは、「地域プラットフォーム戦略」です。コロナ禍においては、地元で安定重視のはたらき方をしたい、地元でスキルアップしたいという人も増えるでしょう。こうした多様なニーズに細かく対応できるように、全国各地の派遣事業者との連携・M&Aを推進し、各地域で営業から採用、人材育成まで行える体制を整えます。次の5年でUTグループの質の高いサービスを“誰でも、どこでも、どんな職種でも”利用できるキャリアプラットフォームを構築するのが私たちの目標です。時代の変革をチャンスに変える、UTグループの新たな挑戦にご期待ください。

山田 隆仁

上席執行役員
経営基盤部門担当
コンプライアンス・
リスク管理会議 議長

UT × Interview

派遣人材のニーズは「量」から「質」へ。 コンプライアンス意識の高さがますます強みに。

事

業の安定成長を維持するためのリスクマネジメントの重要性がますます高まっています。求められるのは、組織におけるコンプライアンス意識の強化、およびコンプライアンス管理の仕組みの構築です。UTグループでは、私が議長となり、コンプライアンス・リスク管理会議を毎月1回開催しています。メンバーは、社外弁護士2名、常勤取締役2名、上席執行役員2名、常勤監査役1名、社外監査役1名で構成されています。

上位職や中堅管理職などのレイヤー毎に、実際に起こり得るリスクを抽出し把握した上で、各回テーマを絞って議論しています。そして、それらのリスクに対して管理・評価を行い、未然防止策を図るとともに、リスクが発生した場合の損失の最小化及び再発防止策の策定を行っています。最近では、事業成長面のリスクに加え、社員の安全リスクや雇用を維持する上でのリスクなど、喫緊の課題も取り上げています。

インターネット社会の今、一社員の些細な言動が全社の業績やイメージに影響を与える可能性があります。そこで、UTグループでは、全国の2万人に及ぶ社員に向け、定期的にコンプライアンス研修を実施しています。管理職はもちろん、技術職、一般職

の社員も対象です。コロナ禍の現状においては、Webコンテンツを駆使したオンライン研修も積極的に実施していく予定です。

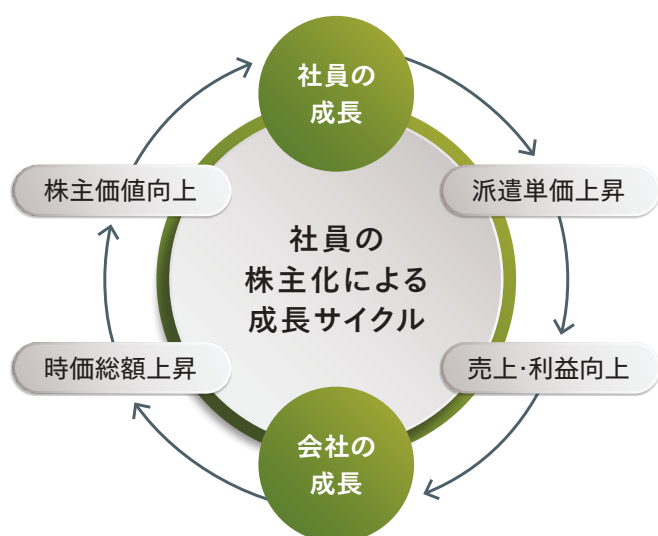
求められるコンプライアンスの基準が変化する中で、全社員のコンプライアンス意識を高める取り組みを2016年から3カ年計画で重点的にを行い、体制を構築してきました。質の高い技術とコンプライアンス意識を併せ持つ技術者を製造現場に送り込むことは、顧客企業の価値を高めることにもつながります。世界レベルで進むコンプライアンスの厳格化に対応できることは、当社の強みとして競合他社との差別化にも寄与している状況です。

第4次中期経営計画では、地域派遣事業者との連携・M&Aによる「地域プラットフォーム戦略」を成長戦略のひとつとしています。事業基盤が広がることに伴って、ますます重要になるのが労務管理です。ここでもコンプライアンス意識の高い社員が現場を管理するUTグループの強みが際立つことになるでしょう。今後は、女性、シニア、外国人と「はたらく人」も多様化していきます。コンプライアンス体制をますます強化し、すべての「はたらく人」が安心できる職場づくりに取り組んでまいります。

社員への成果分配

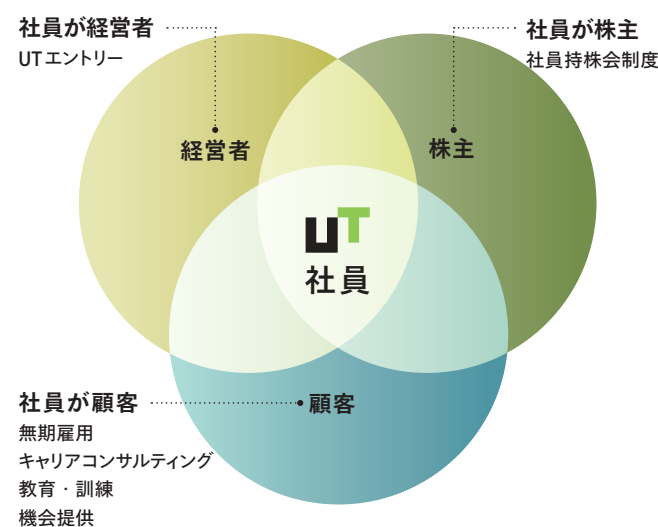
一人ひとりの「成長」が会社の業績に直結 「頑張れる理由」がここにある

安心して働くことのできる環境、成長やキャリアアップによる自己実現を通して派遣社員のモチベーションを高く引き上げていますが、その結果に応える成果配分の仕組みも構築しています。一人ひとりの成長が会社の成長につながり、自身の報酬へとしっかり反映される。これによって社員が「頑張れる理由」を創出しているのです。



■ 成長のサイクル

UTグループは創業から一貫してはたらく人の成長を支援しています。社員一人ひとりがスキルアップし、付加価値を高めれば顧客企業からいただける単価が上がり、給料が増えるとともに、会社の売上、利益も増加します。UTグループでは、このような社員一人ひとりの努力の結果が会社の成長につながることを実感してもらおうと同時に、社員の長期での資産形成を支援するため、社員持株会を通じてUTグループの株主になることを支援しています。



■ UTの軸

「はたらく力で、イキイキをつくる。」をミッションとするUTグループは、「はたらく人」が主役となり、組織を動かし、やがて支えていくサイクルをつくり上げました。UTグループで「はたらく人」とは、顧客企業各社に派遣されて働く社員や、スタッフとして事業を支えているUTグループの社員です。そして、経営に携わる執行役員の半数が派遣現場出身者です。さらに、UTグループの社員は社員持株会制度等を通じてUTグループ株式を保有する株主でもあります。UTグループにとって、社員は「顧客」であり、「経営者」であり、「株主」でもあるのです。ここに、UTグループが成長を続ける理由があります。

Chapter 02

持続的な企業価値向上を目指して

Contents

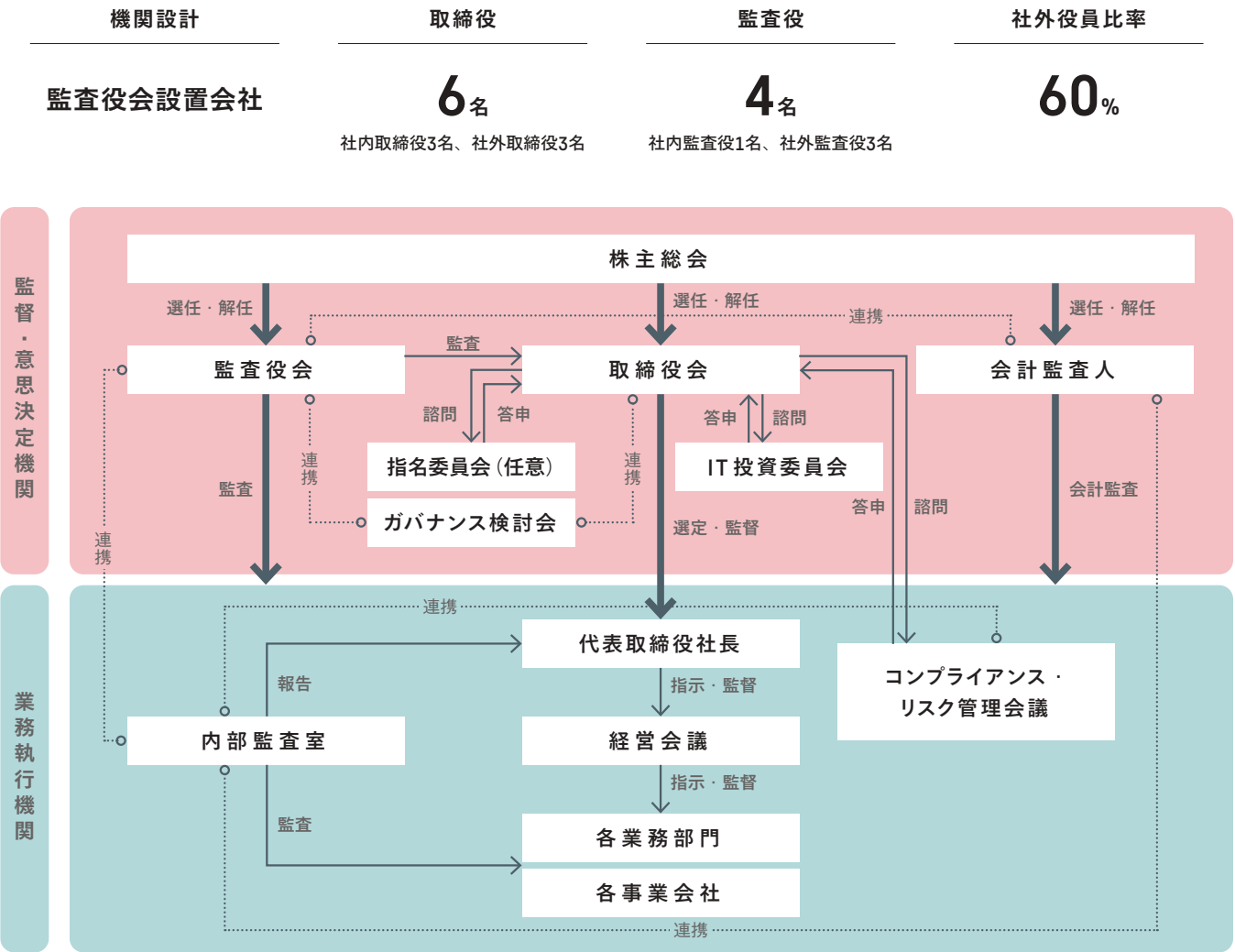
- 34 UTグループのコーポレート・ガバナンスの考え方
- 36 内部統制システムを構成する組織の役割
- 37 社外役員メッセージ
- 38 取締役・監査役一覧
- 39 執行役員一覧
- 40 UTグループのIR活動

UTグループの コーポレート・ガバナンスの考え方

人材を扱うビジネスだからこそ大切にしているのが「フェアネス」。財務資本を提供する投資家はもちろん、
人的資本を提供する社員の視点からも常に正しい経営の在り方を考え続けています。

UTグループは、日本の雇用環境を支える社会的基盤を担う企業として、すべてのステークホルダーに対して責任を持った経営によって、持続的な企業価値の向上を目指しています。そのためには、コーポレート・ガバナンス体制の継続的な強化が経営上の重要課題であると認識しています。また、景気変動の影響を受けやすい人材サービス事業の特性上、的確かつ迅速な意思決定と業務執行により事業上のリスクを最小限にするとともに、これらを適切に

監督・監視する体制の構築が欠かせないものであると考えています。
このような考え方に基づきUTグループでは、「経営環境変化への対応」の観点から意思決定のスピードアップを図り、変化に柔軟に対応していくこと、「経営の透明性」の観点から経営の監督機能の充実を図ること、「経営の健全性」の観点から法令を遵守し、社会倫理に反しないことをコーポレート・ガバナンスの基本的な方針としております。



取締役・監査役

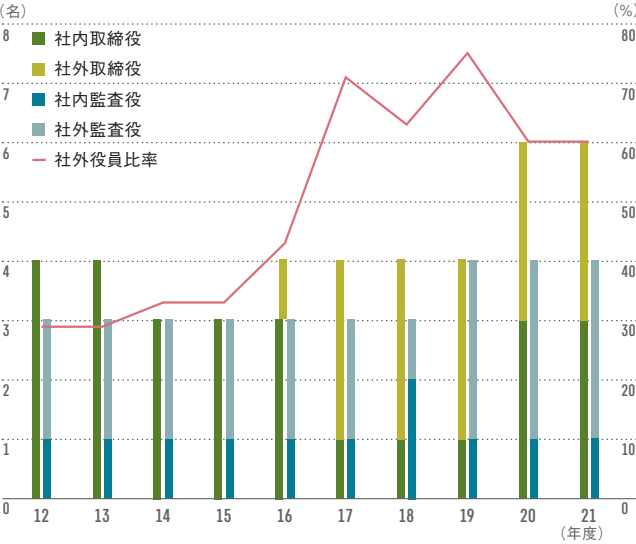
	当社における地位	任期	独立役員	指名委員会	コンプライアンス・ リスク管理会議	IT投資委員会	ガバナンス 検討会
若山陽一	代表取締役社長兼CEO	1年		●		◎	
渡邊祐治	常勤取締役、上席執行役員	1年		●	●	●	
外村学	常勤取締役、上席執行役員	1年		●	●	●	
鉢嶺登	取締役	1年	●	●			●
吉松徹郎	取締役	1年	●	●			●
井垣太介	取締役	1年	●	●			●
小松理一郎	常勤監査役	4年	●	●	●		◎
福森正人	常勤監査役	4年		●	●		●
水上博和	監査役	4年	●				●
吉田博之	監査役	4年	●				●

◎は議長または委員長

諮問機関

	指名委員会	コンプライアンス・ リスク管理会議	IT投資委員会
議長／委員長	社外有識者	上席執行役員	代表取締役社長
構成	代表取締役社長	常勤取締役2名	代表取締役社長
	常勤取締役2名	社内監査役1名	常勤取締役2名
	社外取締役3名	社外監査役1名	社外有識者1名
	社外有識者2名	社外弁護士2名	上席執行役員1名
	社内監査役1名	上席執行役員2名	
目的	当社の取締役、監査役、執行役員の指名に関する手続きの透明性及び客観性の確保	UTグループ全社におけるコンプライアンス違反の抑制、リスク管理及び損失の最小化	UTグループ全社の情報システム基盤に関する中長期的な開発・投資計画の検討

取締役・監査役数と社外役員比率の推移



コーポレート・ガバナンス強化に向けた取り組み

2018年3月期

- 社外有識者を議長とする指名委員会を設置し、取締役と監査役の選定に関する客観性を向上

》

2019年3月期

- 指名委員会に独立性の高い社外有識者を増員
- 指名委員会での指名対象範囲を拡張し、執行役員の選定についても客観性を確保した選定プロセスを導入
- 取締役会での討議時間を延長
- 社外役員によるコーポレート・ガバナンス体制についての検討会を設置し、コーポレート・ガバナンス強化について継続的に議論する体制を構築

》

2020年3月期

- ガバナンス検討会での意見に基づいた取締役会での討議議案設定
- 監査役会への取締役会議案の事前説明

内部統制システムを構成する組織の役割

UTグループの会社法上の機関設計は監査役会設置会社を採用しています。

経営の監督と執行の分離を推進し、取締役会の執行権限の大半を執行役員に委譲するとともに、重要な経営テーマ毎に諮問機関を設置している点が大きな特徴です。

■ 取締役会

取締役会は、UTグループの経営に関する最高意思決定機関として会社法、定款及び社内規程に基づき、経営の基本方針や重要事項について決議するとともに、業務執行者に対する監督を適切に行うことを重視しています。そのため、取締役の人数は実質的な議論が可能な人数に留めることに加え、半数以上を独立役員で構成することにより、客観性の高い監督が行える体制を構築しています。

■ 執行役員制度

UTグループでは、委任型執行役員制度を取り入れています。執行役員の任期は1年で、取締役会から業務の執行権限を委譲され、取締役会で決議された経営の基本方針に基づいて業務執行を行っています。各執行役員の専門領域に応じて分割された機能の執行を担う執行役員と、その機能を一定の組織単位でまとめて管理し、全社での調整機能を担う上席執行役員が存在します。執行役員は、1年に一度、一定の職責以上の管理職経験者が立候補できる執行役員エントリー制度によって選考された候補者の中から指名委員会によって選定され、取締役会において選任されています。

■ 経営会議

経営会議は、代表取締役社長を議長とし、常勤取締役と上席執行役員で構成された、取締役会に次ぐ内部統制システム上の意思決定機関として位置付けられ、取締役会付議事項についての審議、取締役会で決議された経営の基本方針に関する具体的な執行方法について決議しています。経営会議では、執行役員による業務執行上の重要な事項について、執行状況及び課題を報告することで、グループ全社における経営課題を共有し、解決するための議論も行っています。

■ 指名委員会

指名委員会は、社外の弁護士を委員長として、取締役と監査役、外部有識者によって構成することで、UTグループの経営者（取締役、監査役、執行役員）候補者の選定手続きの透明性と客観性を確保し、取締役会の説明責任を強化するための諮問機関として設置しています。各役員の選定に関する基本方針に基づき、UTグループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に貢献しう人物を選定し、取締役会へ付議しています。

■ コンプライアンス・リスク管理会議

UTグループにおけるコンプライアンス違反を抑制するとともに、経営上のリスク管理を行うための取締役会の諮問機関としてコンプライアンス・リスク管理会議を設置しています。上席執行役員を議長とし、事業部門担当と管理部門担当の上席執行役員に加え、複数の社外弁護士によって構成され、コンプライアンスに関する方針や活動実施計画に関する審議、コンプライアンスを確保するための必要事項の検討、各種調査と再発防止策の策定、リスクの種類を把握した上で、リスクを管理・評価し、リスク発生の抑止と、発生した際の損失の最小化並びに再発防止策の策定を行っています。

■ IT投資委員会

IT投資委員会は、UTグループ全社の情報システム基盤に関する中長期的な開発・投資計画について検討する取締役会の諮問機関としての役割と、短期的なシステム投資等に関する業務執行上の意思決定機関としての役割を持っています。代表取締役社長を委員長とし、常勤取締役、ITに関する社外有識者を委員として、経営上の課題に対するITシステムによるソリューションの検討や投資判断の妥当性や投資後の効果検証等について議論を行っています。

■ ガバナンス検討会

ガバナンス検討会は、常勤社外監査役を議長として、社外役員が取締役会での議論を積極的に行うため、コーポレート・ガバナンスを主要なテーマとして、情報交換・認識共有するための場として設置しています。ガバナンス検討会で共有された意見は必要に応じて取締役会で報告し、コーポレート・ガバナンスを強化するための討議テーマとして活用しています。

■ 内部監査室

内部監査室は、代表取締役社長の直轄組織として、内部監査計画に基づきグループ全体を対象に、経営組織の整備状況、業務運営の準拠性、有効性及び効率性を検討・評価し、その結果を代表取締役社長と監査役に報告しています。また、監査役と連携することで、グループ全体のガバナンスや内部統制システムの有効性についての監査を行っています。

■ 会計監査人

UTグループでは、計算書類などについて会社法監査、金融商品取引法監査を実施する会計監査人として、仰星監査法人と監査契約を締結しています。

先が見えない時代のガバナンスに求められるもの。

若山社長との出会いは、現在も定期的に行っている創業経営者が集まる勉強会でのこと。理路整然としていて、明晰な人柄が印象深かったことを覚えています。社外取締役の依頼は、その出会いから数年後にいただきました。自社とは事業分野も組織のスケールも異なる。私自身も得るのが大きいだろうと思い、引き受けました。

社内から執行役員の立候補を募る「執行役員エントリー制度」の導入など、当時は若山社長が次なるステージに向けて、中長期的な成長とガバナンスの在り方について挑戦を重ねている時期でした。ガバナンスというと「経営者のやりたいことに一旦ブレーキをかける」「リスクを回避する」という意識に陥いることが少なくありませんが、UTグループでは、意思決定を行うための手法としてガバナンスをとらえ、リスクをしっかりと理解した上で、リスクテイク/リスクコントロールしています。ガバナンス検討会や指名委員会の設置といった体制強化の過程において、原理原則を重視する若山社長の方針が重要な土台となっています。

そして現在、社会環境の大きな変化によって、前例に頼れない、未来の見通しが立て辛い時代が訪れました。その中でガバナンスに求められるのは、経営者のストロングポイントを存分に発揮できる環境を実現すること。社内外の声を取り入れながら、経営者を中心に事業を前進させる「先が見えない時代のガバナンス」を構築することだと考えています。UTグループのさらなるガバナンス強化に際し、創業経営者という同じ立場に立つ私も自分事として考えながら、これまで経営者として重ねてきた経験を共有・還元していきたいと思います。

事業規模の拡大に合わせた柔軟なガバナンス体制を。

2010年代半ば以降、UTグループはM&Aによる事業拡大を進めましたが、私が社外監査役に就任したのは、ちょうどその頃。M&Aを専門的に扱っていた経験から、前任の監査役の推薦をいただきました。大きな成長過程にあった当時のUTグループは、若い人材が多く、とにかくスピード感のある組織でしたが、一方でガバナンス体制にはまだまだ不備が見えたのも実状。東証1部上場という目標に向けて、強固なガバナンス体制構築への意識が高まっている時期でした。

実効性の高いコーポレート・ガバナンスの実現に向け、積極的な体制整備を進めました。改善の重要なポイントとしては、①取締役会の監督機能強化 ②執行役員制度採用による迅速な業務執行 ③指名委員会の設置の3点が挙げられます。監督と業務執行をしっかりと分離した体制ができたのも高く評価すべき点だと考えています。なお、執行役員の任期が1年に設定されていることは、UTグループの特徴のひとつ。緊張感とスピード感ある組織運営の実現に寄与していると言えるでしょう。

2019年11月に東証1部上場という目標が達成された訳ですが、留意すべきは、これで満足してしまわないこと。M&Aによる事業拡大を進める中では、企業文化の相違は当然あり、それを理解した上で着実に統合プロセスを進める必要があります。また、外国人材の活用や海外進出を目指すならば、カントリーリスクに対するケアも重要です。昨今の新型コロナウイルスへの徹底した対策は評価でき、今後も事業拡大や事業環境の変化に対応できる柔軟な体制づくりが肝要。多様なリスクをマネジメントできる体制実現に向け、私自身も尽力したいと思います。

吉松 徹郎

社外取締役
株式会社アイスタイル
代表取締役社長兼 CEO

吉田 博之

社外監査役
吉田公認会計士事務所 所長
株式会社ハイブレイン
代表取締役

取締役・監査役一覧

2020年6月30日現在

在任期間／保有株式数 *独立役員 ◎上席執行役員兼務

取締役

若山 陽一 49歳	渡邊 祐治 50歳	外村 学 52歳
代表取締役社長兼CEO 13年／9,031,178株	常勤取締役◎ 1年／48,714株	常勤取締役◎ 1年／1,500株
1989年(株)テンポラリーセンター(現・パソナ)等を経て、1996年日本エイム(株)(現・UTエイム)を設立し、代表取締役社長就任、2007年より代表取締役社長兼CEO(現任)。	1991年(株)アーガス入社、(株)アイコンワールド(現・フジワーク)取締役等を経て2012年当社入社。上席執行役員ソリューション部門長等を経て、2019年より取締役(現任)。	UTコンストラクション(株)取締役 1991年(株)リクルート入社、(株)ベルシステム24ホールディングス執行役員を経て2017年当社入社。上席執行役員社長室長を経て、2019年より取締役(現任)。

鉢嶺 登* 53歳	吉松 徹郎* 47歳	井垣 太介* 47歳
取締役 4年／2,000株	取締役 4年／1,400株	取締役 2年／－
(株)オプトホールディング 代表取締役会長 株式会社デジタルシフト 代表取締役社長	(株)アイスタイル 代表取締役社長兼CEO (株)プラネット 社外取締役	西村あさひ法律事務所 社員弁護士 (公社)日本仲裁人協会 関西支部事務局次長 大阪大学大学院医学系研究科 招聘教授 エン・ジャパン(株) 社外監査役
森ビル(株)を経て、(株)オプトホールディング(現・(株)デジタルホールディングス)を創業。「事業創造プラットフォーム構想」を掲げて、変化の激しいIT業界において数多くのIT企業の成長を支えている。	アンダーセンコンサルティング(現アクセンチュア(株))を経て(株)アイスタイルを創業。「生活者中心の市場創造」をビジョンに掲げ、独自のデータベースを活用したビジネスを展開中。	北浜法律事務所を経て、西村あさひ法律事務所に入所。クロスボーダー案件、M&A、事業再生、訴訟案件等の法務全般に関する豊富な実務経験を有する。2018年6月より社外取締役(現任)。

監査役

小松 理一郎* 73歳	福森 正人 59歳
常勤監査役 2年／－	常勤監査役 3年／2,200株
太陽銀行、さくら銀行(ともに現三井住友銀行)における長年の銀行業務を経て、(株)廣済堂代表取締役として経営全般についての豊富な知見を有する。	大和銀行(現りそな銀行)、(株)アイコンワールド等を経て当社入社。内部監査室長、経営基盤部門統括部長を経て、2017年当社監査役。

水上 博和* 72歳	吉田 博之* 51歳
監査役 11年／－	監査役 5年／－
アドヴァンキャピタル(株) 代表取締役	吉田公認会計士事務所 所長 (株)ハイブレイン 代表取締役
住友信託銀行(現三井住友信託銀行)取締役、あおぞら銀行代表取締役社長を経て、アドヴァンキャピタル(株)を設立。長年にわたる金融機関での豊富な知識と経験を有する。	有限責任監査法人トーマツ、辻・本郷税理士法人、税理士法人渡邊芳樹事務所等を経て、吉田公認会計士事務所を設立。税務、会計分野の専門的な知識と幅広い経験を有する。

執行役員一覧

2020年8月31日現在

上席執行役員

	
筑井 信行	渡邊 祐治
製造・エンジニア・サービス 事業部門 UTエイム(株)代表取締役社長	グループセールス&ソリューション 事業部門


外村 学
経営改革部門

		
山岸 建太郎	守安 智	山田 隆仁
キャリア開発部門	事業開発部門	経営基盤部門 UTハートフル(株) 代表取締役社長

執行役員

右田 俊教	伊藤 直樹	小久保 勉	盛岡 勝	保苅 浩史
製造・エンジニア・サービス 事業部門 UTコミュニティ(株) 代表取締役社長	製造・エンジニア・サービス 事業部門 (株)サポート・システム 代表取締役社長	製造・エンジニア・サービス 事業部門	製造・エンジニア・サービス 事業部門	製造・エンジニア・サービス 事業部門 UTコンストラクション(株) 代表取締役社長

木下 尚徳	柏木 浩介	重田 光治	佐藤 真澄	廣田 幸司
製造・エンジニア・サービス 事業部門	グループセールス&ソリューション 事業部門	グループセールス&ソリューション 事業部門 UT東芝(株)代表取締役社長 UTビジネスサービス(株) 代表取締役社長	グループセールス&ソリューション 事業部門	グループセールス&ソリューション 事業部門

石渡 顕	森川 弘二	西川 肇	大口 宙彦	大森 勇輝
グループセールス&ソリューション 事業部門 UTパベック(株)代表取締役社長	グループセールス&ソリューション 事業部門 UTテクノロジー(株) 代表取締役社長 FUJITSU UT(株) 代表取締役社長	グループセールス&ソリューション 事業部門	グループセールス&ソリューション 事業部門 UTHP(株)代表取締役社長	グループセールス&ソリューション 事業部門

日置 雅彦	永井 智和	保立 章宏	磯部 将樹	小池 絢也
キャリア開発部門	事業開発部門	経営基盤部門	経営基盤部門	経営改革部門

並木 大	洪 全甲
経営改革部門	社長直轄組織



UTグループのIR活動

株主・投資家の皆様との対話による
企業価値の向上

UTグループでは、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上の実現には、株主・投資家の皆様をはじめとするステークホルダーの皆様との対話が不可欠であると認識し、IR活動を経営の最重要課題のひとつとして位置付けて、積極的なコミュニケーション活動を行っています。

株主の皆様との対話の場

株主総会は、UTグループの最高意思決定機関であると同時に、経営者が考える経営と将来像について、株主の皆様と共有する対話の場であると捉えています。できる限り多くの株主の皆様にご出席いただけるように、株主総会は集中日と見込まれる日を回避し、ご出席いただきやすい土曜日に開催しています。第13回定時株主総会においては、新型コロナウイルス感染拡大の影響を踏まえインターネットでのライブ配信を合わせて行いました。また、株主の皆様が総会議案の十分な検討時間を確保できるよう、招集通知の早期化を図っています。株主総会終了後には、代表取締役による会社説明会を開催し、将来の事業計画について株主の皆様と共有し、対話する場を設けています。第13回定時株主総会后においては、新型コロナウイルス感染拡大の影響を踏まえ、会社説明会の実施を見合わせております。

株主総会出席者数 71名
※来場者9名・ライブ配信視聴者62名
質問数 3問
議決権行使率 80.10%



機関投資家の皆様との対話の場

UTグループでは、代表取締役社長による決算説明会を定期的に開催しています。また、IR担当役員を対話の責任者とし、国内外の投資家との個別面談、スモールミーティング、カンファレンスへの参加などを通じて、機関投資家の皆様との建設的な対話に積極的に取り組んでおります。対話から得られた機関投資家の皆様からのご意見は、取締役会において報告し、経営やIR活動の改善に活用しています。

対話したのべ機関数 342社
説明会開催数 5回
説明会来場者数 774名
※第1四半期、第3四半期は動画配信にて決算説明を実施。
上記は社外からの動画閲覧数を含みます



※2019年撮影

財務情報

Contents

- 42 セグメント別事業概要
- 44 2020年3月期の経營業績の分析
- 46 第4次中期経営計画について
- 48 財務諸表
- 56 会社概要・株式情報

セグメント別事業概要

幅広い産業領域に価値の高い労働力を提供
製造派遣をグループの確固たる幹とする

UTグループでは「製造」を中心に、「設計・開発」「施工・管理」のあらゆる産業領域をカバーし、製造現場から最先端のエンジニアリングまで多彩で高価値な労働力を全国の顧客企業に届けています。なお特性によって、「マニファクチャリング事業」「ソリューション事業」「エンジニアリング事業」の3つのセグメントに分類して業績の報告を行っています。



〔 製造 〕

各種設備オペレータ／製品検査／品質管理／
生産管理／生産技術／物流管理／設備保守



〔 設計・開発 〕

各種設計・開発／生産・プロセス技術／
CAD・CAM／測量／構造解析／
システムコンサルタント／
セールスエンジニア／
評価・検査／研究・開発



〔 施工・管理 〕

各種管理〈生産・製造・施工〉／
品質保証・品質管理／
運用・保守〈システム・設備〉／
テクニカルサポート／ヘルプデスク／
環境保全・管理・調査・分析

日本全国、あらゆる領域に
早期に大量の動員を
計画・実行できます

UTグループは「日本全土に仕事をつくる」ことを掲げて事業に取り組んできました。現在は全国に拠点や社宅を整備し、契約事業所を展開。このスケールメリットを活かすことで、日本全国の顧客企業に早期の大量動員を実現することができます。

製造業からエンジニアリングまで
産業の先端領域にも
はたらく力を届けます

派遣事業の領域は多岐にわたり、製造業では半導体、電子機器から、自動車、環境・エネルギー、医療の領域まで、エンジニアリングは、機械・電気設計、生産技術、ICTシステム、建築・土木、ロボットシミュレーションにまで至ります。多様な領域に対応する教育プログラムで、はたらく人を育成し、日本のモノづくりの現場を支えます。

豊富な経験と高いスキルが
現場の生産効率に
大きく貢献します

高いモチベーションと独自の教育プログラムによって培われたスキルはUTグループの人材の大きな特徴です。さらに定着率が高いことから経験豊富な人材も多く、独自のチームでの派遣による統率のとれたパフォーマンスも合わせて、これらの強みが一般的な派遣社員に比べて生産現場に大きく貢献できる要因となっています。

■ マニファクチャリング事業

大手企業を中心とした製造工場への人材派遣および請負等のサービスを提供しています。半導体・電子部品、自動車関連等の日本を代表するメーカーに対して、ひとつの生産ラインすべてを受託する規模でのチームでの派遣を行っているUTエイム株式会社、地域の中堅成長企業向けに人材サービスを提供するUTコミュニティ株式会社、株式会社サポート・システムの3社で構成しています。

■ ソリューション事業

大規模な企業グループ向けに、顧客企業の社員を当社グループの社員として受け入れる構造改革支援ソリューションを提供しています。ひとつの工場の生産業務に関わるすべての社員を受け入れて業務も請け負う「正社員転籍型請負（インハウスソリューション）」や、顧客企業との合併会社による有期雇用社員の無期雇用化支援など、顧客企業の構造改革を支援するさまざまなソリューションを提供しています。

■ エンジニアリング事業

設計開発・IT・建設エンジニア等の技術者派遣を行っています。新卒者に加え、マニファクチャリング事業で働く製造オペレーターなどのエンジニア未経験者を育成し、顧客企業への派遣を行っています。また、未経験者やエンジニアのさらなるスキルアップを支援するための研修施設の運営も行っており、付加価値の高いエンジニアの育成にも力を入れています。

2020年6月30日現在

UTエイム株式会社

（総合製造派遣・請負、外国人技能実習生管理代行）

UTコミュニティ株式会社

（総合人材派遣・請負）

株式会社サポート・システム

（総合人材派遣・請負）

UTパベック株式会社

（電池製造派遣・請負）

UTHP株式会社

（総合製造派遣・請負）

FUJITSU UT
株式会社

（総合製造派遣・請負・
コンサルティング）

UT東芝株式会社

（総合人材派遣・請負）

UTビジネスサービス
株式会社

（総合人材派遣・請負）

UTシステムプロダクツ
株式会社

（情報システム機器の販売）

UTエイム株式会社

（設計・製造エンジニア派遣・受託）

UTテクノロジー株式会社

（ITエンジニア派遣・受託）

UTコンストラクション株式会社

（建設エンジニア派遣）

〔 主要取引会社 〕

■ アイシングループ
■ 株式会社アイネス
■ 旭化成グループ
■ いすゞグループ
■ 株式会社インテック
■ NTTグループ
■ 株式会社大林組
■ オリパスグループ
■ 鹿島建設株式会社

■ 栗田工業株式会社
■ 株式会社ケーヒン
■ ジーエスユアサグループ
■ 清水建設株式会社
■ Screenグループ
■ SUBARUグループ
■ ソニーグループ
■ 大成建設株式会社
■ ダイハツ工業グループ

■ 大和ハウス工業株式会社
■ 竹中工務店株式会社
■ ディスコグループ
■ 株式会社電算システム
■ 東京エレクトロングループ
■ 東芝グループ
■ トヨタグループ
■ 日産自動車グループ
■ NISSHAグループ

■ 日本電気グループ
■ 株式会社白洋舎
■ パナソニックグループ
■ 日立グループ
■ 日比谷総合設備株式会社
■ 富士通グループ
■ Hondaグループ
■ 三菱自動車グループ
■ 三菱電機グループ

■ メルテック・ビジネス株式会社
■ ヤマハグループ
■ 横河ソリューションサービス株式会社
■ ライクス株式会社
■ LIXILグループ
■ ルネサスグループ
■ ロームグループ

2020年3月期の経營業績の分析

経営環境悪化の逆風を受けながらも 影響を最小限に抑え前年度並の業績を維持

2020年3月期におけるわが国の経済は、内需関連の設備投資や個人消費が緩やかな回復傾向にあったものの、2019年10月に行われた消費増税の影響により、後半にかけて個人消費の冷え込みが見られました。また世界経済では、2019年以降に顕在化した米中貿易摩擦の影響に加え、2020年年初に発生した新型コロナウイルスの感染拡大が、社会・経済に甚大なダメージを与えています。新型コロナウイルスの継続的な影響については、いまだに見通しが立っておらず、国内外の社会・経済は不確実性が極めて高い状況が続いています。

当社を取り巻く環境としては、中国経済の減速、世界的なスマートフォン需要の減退、半導体メーカーが設備投資を後ろ倒した影響などにより、半導体・電子部品分野の顧客企業において生産調整の局面が続きました。またそれを補う形で受注を増やしていた自動車関連分野でも、消費増税後の生産量減少に加え、新型コロナウイルス感染拡大によって自動車メーカーのサプライチェーンが停止し、製造ラインが一時的に稼働停止するなどの影響がありました。これらは主に、当社の主力事業であるマニファクチャリング事業に影響を及ぼしました。

このような状況下において、当社は大企業向けの大人数派遣に加え、地元地域で働きたい求職者のニーズに応えるため、準大手・中堅企業を対象に、地域の仕事を増やすエリア戦略の推進を図りました。その一方で大手企業グループに対しては、総合

的な人材サービス提案のさらなる強化に注力しました。以上の結果、当社グループは2020年3月期において、売上高101,191百万円（前年同期101,103百万円、0.1%の増収）、営業利益8,040百万円（前年同期8,083百万円、0.5%の減益）、経常利益8,113百万円（前年同期8,166百万円、0.7%の減益）、親会社株主に帰属する当期純利益4,509百万円（前年同期4,968百万円、9.2%の減益）となりました。多様な経営環境の悪化要因があったものの、その影響を最小限に留め、前年度とほぼ同水準の業績を維持することができました。なお、第1四半期会計期間において、社員向けの福利厚生制度のひとつとして導入していた退職型自社株給付制度の制度改定を行ったことから、特別損失を計上しています。また、技術職社員数は19,634名（前年同期20,583名、949名の減少）となりました。大きな人員削減等を行うことなく維持しています。一方で、新型コロナウイルス感染拡大によって事業環境の不確実性が著しく高くなったため、内部留保を増やし非常事態に備えることが株主共通の利益に資すると判断し、2020年3月期における株主還元を見送らせていただきました。

独自性の高い事業戦略を評価する 「ポーター賞」を受賞

2003年に製造派遣業界として初の上場を果たした当社は、2019年11月14日にJASDAQ市場（スタンダード）から、東京証券取引所市場第一部への市場変更を行いました。2020年4月に

米中貿易摩擦・新型コロナの影響を最小限に抑え業績を維持。 1Qの特別損失計上により1株当たり当期純利益は減少。

は創業25周年という大きな節目を迎えましたが、今後も製造派遣業をより社会に開かれた事業とし、ステークホルダーの皆様と良好な関係を続けるために邁進してまいります。

2019年10月には、競争戦略論の大家として知られる米国ハーバード大学のマイケル・E・ポーター教授の名を冠した「ポーター賞」を受賞しました。同賞は、製品、プロセス、経営手腕においてイノベーションを起こし、これを土台として独自性がある戦略を実行し、業界において高い収益性を達成・維持している企業を表彰するもので、一橋大学大学院経営管理研究科（一橋ビジネススクール）が主催しています。当社グループの展開するビジネスモデルが、競争戦略の観点から高い競争優位性を持っていることが学術的にも評価されたとと言えます。

エンジニアリング事業、ソリューション事業で 新たな顧客ニーズの獲得による増収を実現

マニファクチャリング事業

自動車関連分野では、消費増税前の時期に駆け込み需要を見越した生産増に対応するための人材需要が旺盛となりました。しかし増税後には生産量が減少し、人材需要も落ち着く形となりました。一方で半導体・電子部品分野では、生産調整に対する底入れの兆しが一部の顧客企業において見えていたものの、新型コロナウイルス感染拡大による影響により、依然として減員の傾向が継続。技術職社員数、売上高ともに減少しました。

以上の結果、売上高70,336百万円（前年同期74,880百万円、

6.1%の減収）、営業利益5,951百万円（前年同期6,213百万円、4.2%の減益）、技術職社員数14,044名（前年同期15,648名、1,604名の減少）となりました。

ソリューション事業

ソリューション事業では、EV用電池製造にかかわる一部顧客企業で生産調整が発生したものの、大口の派遣受注の獲得や総合的な人材サービスの提案などにより大手メーカーとの関係強化を実現。技術職社員数、売上高ともに増加しました。

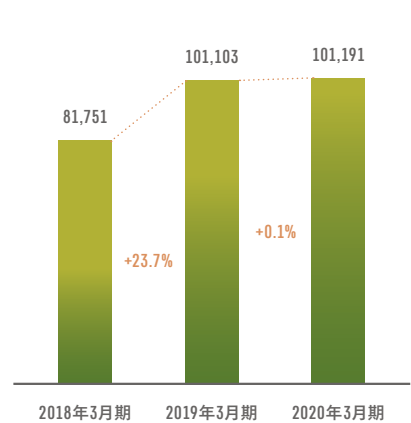
以上の結果、売上高13,925百万円（前年同期12,171百万円、14.4%の増収）、営業利益1,031百万円（前年同期918百万円、12.3%の増益）、技術職社員数2,970名（前年同期2,644名、326名の増加）となりました。

エンジニアリング事業

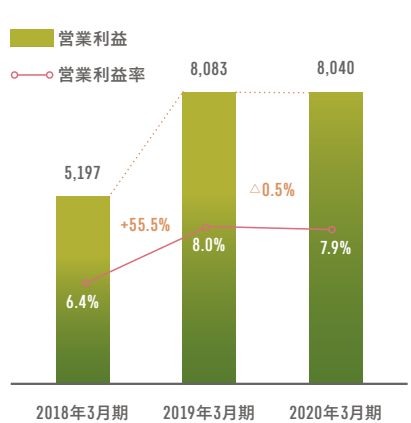
半導体製造装置関連の顧客企業において、生産調整の影響から人材需要に落ち着きが見られるものの、フィールドエンジニア、設備保守・保全、建築土木分野を中心に依然として強い需要が続いています。それらニーズへの対応として、当社では前年度の約2倍となる新卒社員を採用し、同事業へと配属。技術職社員数、売上高ともに増加しました。

以上の結果、売上高16,929百万円（前年同期14,051百万円、20.5%の増収）、営業利益1,152百万円（前年同期1,074百万円、7.2%の増益）、技術職社員数2,620名（前年同期2,291名、329名の増加）となりました。

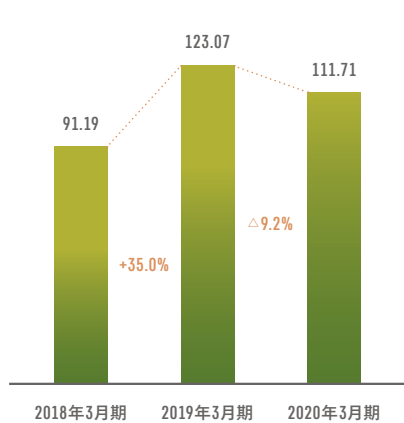
連結売上高 (百万円)



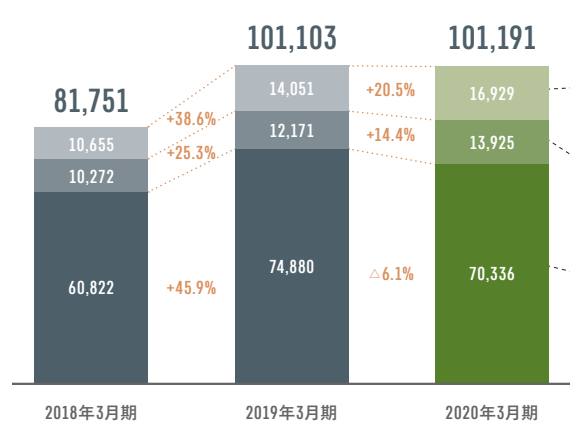
営業利益・営業利益率 (百万円)



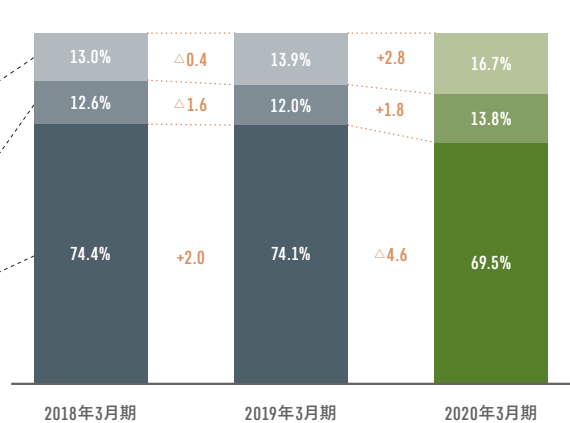
1株当たり当期純利益 (円)



売上高 (百万円)



売上高構成比



第4次中期経営計画について

これまで築き上げた事業基盤の隣接領域へ事業拡大を図る第4次中期経営計画

2030年3月期を最終年度とする長期ビジョンにおいて、私たちは「はたらき方のプラットフォーム企業」を目指し、売上高6,000億円・EBITDA1,000億円という数値目標を掲げています。2017年3月期に5カ年計画として策定した第3次中期経営計画は、2016年の策定時の計画以上の利益成長を受け、2019年5月に計画の期間短縮と利益目標を修正。いち早く次なる経営ステージへ進むべく2021年3月期からの第4次中期経営計画への移行を計画し、その策定を進めてきました。しかしながら米中貿易摩擦、さらには新型コロナウイルス感染拡大が世界の経済・社会情勢に与えた影響は皆様も知るところです。策定途中にあった第4次中期経営計画についても、これら事業環境の大きな変化を受け、その方針について、“アフターコロナ”を踏まえた転換を迫られることとなりました。

なお第4次中期経営計画の土台として、私たちは第3次中期経営計画において、「ツインカスタマー戦略」という大きな事業基盤をつくりあげました。正社員として無期雇用する「正社員派遣」により、派遣ではたらく人たちの生活基盤を安定させ、キャリアコンサルティングや研修によりスキルを高め、エンジニアへの職種転

換や、派遣先企業への転職支援など、働くことを通じて成長を実感できる環境を構築。大手製造業を中心とした顧客企業に対しては、高スキル人材の供給、高いコンプライアンス基盤を持つ管理体制、生産調整時に他工場へ異動させる仕組みなどでUTグループならではの価値提供を実現してきました。2021年3月期から2025年3月期の5カ年計画として策定した第4次中期経営計画は、この事業基盤を中心に、隣接する領域への事業拡大を見据えたものとしています。

6つの中期重点テーマ・3つの成長戦略でキャリアプラットフォームをさらに広げる

第4次中期経営計画で目標とするのは、「より多くのはたらく人に応えられるキャリアプラットフォーム」の実現です。これまで若年層男性を中心としてきた採用人材ターゲットを、女性、シニア、外国人まで拡大。そして派遣先となる顧客企業も製造業大工場に加えて、製造業中規模工場や他業種の工場、一般オフィスなどへと拡大していきます。これにより高いスキルを身につけキャリアアップを目指すこれまでの「キャリア重視のはたらき方」だけでなく、家庭との両立やワークライフバランスを大切にした「安定を重視したはたらき方」にも対応。それぞれの人に最適な仕事を見つける

幅広い採用人材／派遣先企業を視野にキャリアプラットフォームを拡大眼前に迫る社会変化に対応するビジネスモデルへと進化を遂げる

ためのアセスメントや、仕事で必要となるスキルを身に付けるための教育体系をさらに充実させることで、より多くの採用人材ターゲット／派遣先企業を取り込み、「より多くのはたらく人に応えられるキャリアプラットフォーム」として事業領域を押し広げるとともに、柔軟性の高いビジネスモデルの構築を図っていきます。

この目標実現に向けて設定したのが、『モノづくり人材の育成と供給』『地域プラットフォームの拡充』『外国人がイキイキ働ける環境整備』『高スキルエンジニア領域の開拓』『人材流動化支援の推進』『新たな職域での事業基盤の構築』という6つの「中期重点テーマ」。そしてこの「中期重点テーマ」を現在の事業領域へと落とし込んだのが『大手製造業向け人材ワンストップ戦略』『地域プラットフォーム戦略』『ソリューション戦略』という3つの成長戦略です。

大手製造業向け人材ワンストップ戦略

現在の中核事業である大企業向け製造派遣のさらなる競争力の向上、製造技術者領域の拡大を図る。

地域プラットフォーム戦略

日本全国の地域派遣事業者との業務提携・M&Aを推進。地域の職場充実度を高めながら、キャリアプラットフォームを統合し、収益性の向上を図る。

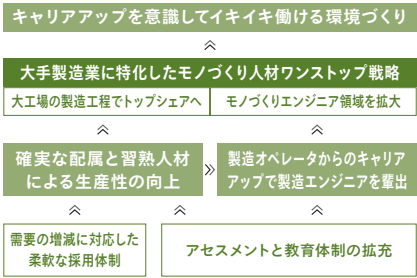
ソリューション戦略

新型コロナウイルス感染拡大などの影響で予想される大企業の構造改革需要を見越して、人材流動化支援事業の強化と推進を図る。

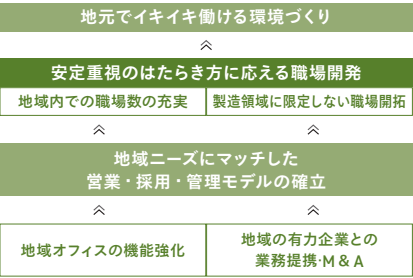
新型コロナウイルスに対する感染防止措置の長期化と経済の減速により、これまでの人手不足の状況は一変し、短期的に人材需給は緩む可能性があります。この3つの成長戦略は、「はたらく人」と「企業」の成長の両立というミッションの本質を変えずに、事業の内容を時代の変化に合わせて柔軟に変化させることで、持続的な成長を目指すための新たな戦略とするものです。日本経済が受けた大きな打撃、そして今後強いられるだろう変化を前に、私たちの第4次中期経営計画も、完成直前に転換を迫られることになりました。しかし、この社会変化を乗り越えるために必要な事業の拡張は、長期ビジョンとして掲げる「はたらき方のプラットフォーム企業」の実現をより確かなものとするでしょう。

なお第4次中期経営計画においては、数値目標では2025年3月期での売上高2,000億円、EBITDA200億~300億円を計画しています。株主の皆様には、M&Aによる成長と財務の安全性を両立させながら30%以上の総還元性向をはじめとした確実な株主還元を目指していきます。

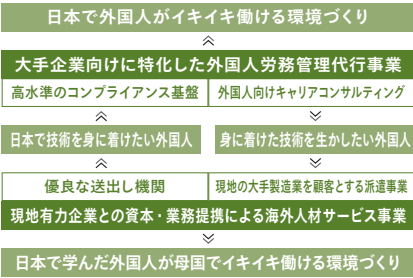
1. モノづくり人材の育成と供給



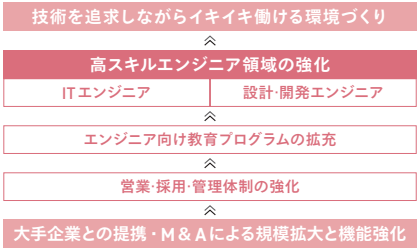
2. 地域プラットフォームの拡充



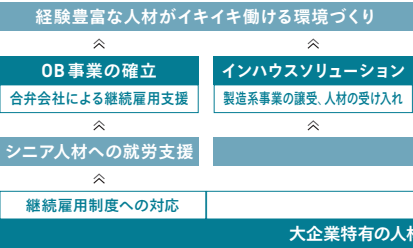
3. 外国人がイキイキ働ける環境整備



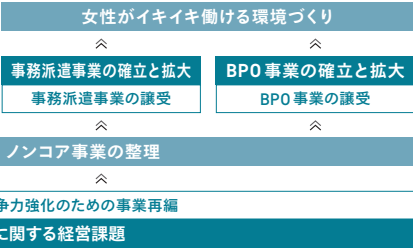
4. 高スキルエンジニア領域の開拓



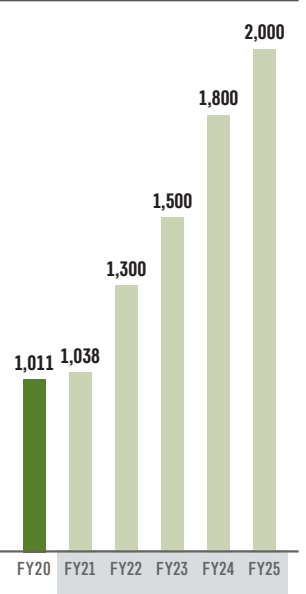
5. 人材流動化支援の推進



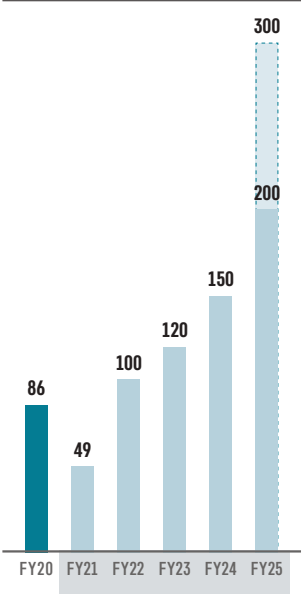
6. 新たな職域での事業基盤の構築



売上高目標



EBITDA目標



コミットメント

EBITDA成長率30%以上 (2021年3月期からの年平均成長率)

当社グループでは規模の拡大による売上高成長と共に利益成長を重視しております。第4次中期経営計画では長期的な事業基盤の形成を目的とした戦略的なM&Aの実施を行うことから、利益成長に対するコミットメントとしてEBITDAを採用し、2021年3月期からの年平均成長率として30%以上を実現します。

総還元性向30%以上

当社グループでは株主の皆様に対する利益還元を経営上の重要課題として認識しており、戦略的な投資による企業規模の拡大と株主還元を両立させ、当期純利益の30%以上を配当金または自己株式の取得により還元いたします。

グロスDEレシオ1.0以下 (2025年3月期末)

効率的な事業運営と資本政策により借入と株主資本をバランスさせ、高い成長率と財務の安定性の両立を実現します。

総還元性向

純利益のうち株主に配分した額がどの程度の割合かを示す指標
総還元性向=(配当総額+自社株買い総額)÷税引後当期純利益

グロスDEレシオ

企業の資金源泉のうち、有利子負債が株主資本の何倍に当たるかを示す指標で、一般にこの数値が1以下だと財務内容が健全とされる

10年データ | 3月31日に終了した各会計年度 |

単位:百万円

	FY2011	FY2012	FY2013	FY2014	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
売上高	20,227	24,106	27,854	30,779	36,478	44,050	57,588	81,751	101,103	101,191
売上総利益	3,740	4,314	4,484	5,429	6,760	8,747	11,462	16,010	20,738	20,006
EBITDA	1,520	1,519	1,523	1,882	2,288	2,574	3,652	5,713	8,686	8,604
営業利益	1,442	1,453	1,473	1,824	2,232	2,462	3,413	5,197	8,083	8,040
税金等調整前当期純利益	1,237	1,273	1,217	1,432	2,149	2,353	3,154	5,385	7,718	6,705
親会社株主に帰属する当期純利益	766	880	922	934	1,168	1,497	2,033	3,534	4,969	4,509
設備投資額	17	75	85	86	24	376	236	371	543	286
減価償却費	78	66	49	56	51	68	155	118	195	251
総資産	9,022	8,550	9,505	12,058	16,427	17,139	23,144	29,710	33,720	36,308
株主資本	2,586	3,120	2,711	3,101	3,520	4,096	5,605	8,947	12,890	14,900
有利子負債	4,040	2,577	3,732	5,495	6,856	7,049	7,822	7,696	5,543	8,789
営業活動によるキャッシュ・フロー	1,585	1,367	915	358	3,131	517	3,107	4,942	6,864	3,509
投資活動によるキャッシュ・フロー	△32	△527	△447	△23	△679	△334	△1,052	△975	△669	△805
財務活動によるキャッシュ・フロー	△1,828	△1,916	△220	1,196	515	△789	△147	△519	△3,184	721
フリー・キャッシュ・フロー	1,553	840	468	335	2,451	183	2,054	3,967	6,195	2,703

1株当たり情報

1株当たり当期純利益 (EPS)	18.03	21.30	22.63	23.96	30.29	40.40	57.19	91.19	123.07	111.71
EPS 成長率	△154.7%	18.1%	6.2%	5.9%	26.4%	33.4%	41.6%	59.4%	35.0%	△9.2%
1株当たり純資産 (BPS)	60.81	73.34	69.49	79.58	91.20	111.16	158.75	220.45	319.26	369.01
1株当たり配当金	12.00	12.50	13.00	13.50	0.00	0.00	0.00	0.00	61.93	0.00

財務指標

売上総利益率	18.5%	17.9%	16.1%	17.6%	18.5%	19.9%	19.9%	19.6%	20.5%	19.8%
EBITDA マージン	7.5%	6.3%	5.5%	6.1%	6.3%	5.8%	6.3%	7.0%	8.6%	8.5%
売上高営業利益率	7.1%	6.0%	5.3%	5.9%	6.1%	5.6%	5.9%	6.4%	8.0%	7.9%
株主資本利益率 (ROE) ※1	30.6%	30.9%	31.7%	32.2%	35.3%	39.3%	41.4%	48.1%	45.5%	30.3%
総資産利益率 (ROA) ※2	8.1%	10.0%	10.2%	8.7%	8.2%	8.9%	10.1%	13.4%	15.7%	12.4%
投下資本利益率 (ROIC) ※3	13.2%	17.7%	17.3%	14.2%	12.2%	14.7%	16.9%	20.5%	28.4%	21.7%
自己資本比率	28.7%	36.5%	28.5%	25.7%	21.4%	23.9%	24.2%	30.1%	38.2%	41.0%
負債資本倍率 (D/E レシオ) ※4	1.56	0.83	1.38	1.77	1.95	1.72	1.40	0.86	0.43	0.59

株価情報

期末株価	235	305	328	540	470	525	1,447	3,500	2,536	1,110
期末株価収益率 (PER)	13.0	14.3	14.5	22.5	15.5	13.0	25.3	38.4	20.6	9.9
PEG レシオ ※5	△0.08	0.96	1.54	3.37	0.59	0.39	0.61	0.65	0.59	△1.07

株主還元

株主還元総額	514	531	507	526	999	749	609	1,060	2,499	0
配当総額	514	531	507	526	0	0	0	0	2,499	0
自己株式取得	0	0	529	0	999	749	609	1,060	0	0
総還元性向	66.6%	60.4%	54.9%	56.3%	85.6%	50.1%	30.0%	30.0%	50.3%	0.0%

非財務情報

従業員数 (名)	5,489	6,272	6,983	7,955	9,489	11,370	16,104	19,581	21,746	22,180
技術職社員数	5,346	6,082	6,821	7,768	9,299	10,926	15,488	18,569	20,583	20,906 ※7
一般職社員数	143	190	162	187	190	444	616	1,012	1,163	1,274 ※8
仕事創発価値 ※6 (単位：百万円)			25,586	28,029	32,944	39,188	51,061	73,867	92,050	93,120

※1 ROE=親会社株主に帰属する当期純利益／株主資本(期中平均)
※2 ROA=親会社株主に帰属する当期純利益／総資産(期中平均)
※3 ROIC=親会社に帰属する当期純利益／(株主資本(期中平均)+有利子負債(期中平均))
※4 D/Eレシオ=有利子負債／株主資本
※5 PEGレシオ=期末株価収益率／EPS成長率×100
※6 仕事創発価値=営業利益+人件費
※7、8 2020年3月に新規連結した株式会社サポート・システムの社員数を含む

連結貸借対照表 | 各会計年度の3月31日現在 |

単位:百万円		
資産の部	FY2019	FY2020
流動資産		
現金及び預金	14,990	18,415
受取手形及び売掛金	12,429	12,342
原材料及び貯蔵品	1	3
その他	1,394	1,230
貸倒引当金	△62	△49
流動資産合計	28,753	31,941
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物	335	340
減価償却累計額	△87	△109
建物及び構築物（純額）	247	231
その他	165	154
減価償却累計額	△89	△103
その他（純額）	76	51
有形固定資産合計	324	282
無形固定資産		
のれん	1,410	1,598
リース資産	0	11
ソフトウェア	522	622
その他	173	308
無形固定資産合計	2,107	2,541
投資その他の資産		
投資有価証券	5	6
長期貸付金	39	6
長期前払費用	1,229	1
繰延税金資産	801	1,066
その他	515	518
貸倒引当金	△55	△55
投資その他の資産合計	2,535	1,543
固定資産合計	4,966	4,366
資産合計	33,720	36,308

単位:百万円		
負債の部	FY2019	FY2020
流動負債		
短期借入金	250	250
1年内返済予定の長期借入金	1,609	1,785
未払金	840	800
未払費用	6,231	5,353
リース債務	0	3
未払法人税等	1,407	264
未払消費税等	2,345	2,245
賞与引当金	1,330	1,270
役員賞与引当金	90	36
預り金	2,741	2,208
その他	59	58
流動負債合計	16,907	14,277
固定負債		
長期借入金	3,682	6,742
リース債務	1	8
退職給付に係る負債	94	151
繰延税金負債	-	68
その他	38	38
固定負債合計	3,815	7,008
負債合計	20,723	21,285
純資産の部		
株主資本		
資本金	686	686
資本剰余金	422	422
利益剰余金	11,781	13,791
自己株式	△0	△0
株主資本合計	12,890	14,900
その他の包括利益累計額		
退職給付に係る調整額累計	△4	△5
その他の包括利益累計額合計	△4	△5
非支配株主持分	110	129
純資産合計	12,996	15,023
負債純資産合計	33,720	36,308

連結損益計算書 | 3月31日に終了した各会計年度 |

	単位:百万円	
	FY2019	FY2020
売上高	101,103	101,191
売上原価	80,364	81,184
売上総利益	20,738	20,006
販売費及び一般管理費産		
役員報酬	260	251
給与及び賞与	3,655	3,925
賞与引当金繰入額	936	855
役員賞与引当金繰入額	90	36
福利厚生費	853	944
採用関連費	2,839	1,854
減価償却費	195	251
支払手数料	1,166	1,406
のれん償却額	406	312
その他	2,250	2,128
販売費及び一般管理費合計	12,655	11,966
営業利益	8,083	8,040
営業外収益		
受取利息	1	0
雇用調整助成金	86	89
保険金配当	11	20
消費税等免税益	24	-
その他	16	11
営業外収益合計	141	122
営業外費用		
支払利息	40	31
支払手数料	10	13
その他	7	4
営業外費用合計	58	48
経常利益	8,166	8,113
特別利益		
関係会社株式売却益	-	8
特別利益合計	-	8
特別損失		
固定資産除却損	29	16
減損損失	378	-
災害による損失	12	-
25周年記念費用	-	205
株式給付信託制度変更による一時費用	-	1,180
その他	28	14
特別損失合計	448	1,417
税金等調整前当期純利益	7,718	6,705
法人税等		
法人税、住民税及び事業税	2,816	2,427
法人税等調整額	△103	△261
法人税等合計	2,712	2,166
当期純利益	5,005	4,538
非支配株主に帰属する当期純利益	36	29
親会社株主に帰属する当期純利益	4,968	4,509

	単位:円	
1株当たり情報	FY2019	FY2020
1株当たり当期純利益	123.07	111.71
潜在株式調整後1株当たり当期純利益	-	-
1株当たり配当額	61.93	0.00
1株当たり純資産	319.26	369.01

連結包括利益計算書 | 3月31日に終了した各会計年度 |

	単位:百万円	
	FY2019	FY2020
当期純利益	5,005	4,538
その他の包括利益		
退職給付に係る調整額	△4	△1
その他の包括利益合計	△4	△1
包括利益	5,000	4,537
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	4,963	4,507
非支配株主に係る包括利益	36	29

連結資本変動計算書 | 3月31日に終了した各会計年度 |

単位:百万円

	株主資本					その他の包括利益累計額		非支配株主持分	純資産合計
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計	退職給付に係る調整累計額	その他の包括利益累計額合計		
2018年3月31日現在残高	686	422	7,875	△36	8,947	-	-	-	8,947
剰余金の配当					-				-
親会社株主に帰属する当期純利益			4,968		4,968				4,968
自己株式の取得				△1,076	△1,076				△1,076
自己株式の消却			△1,060	1,060	-				-
自己株式の処分			△0	52	51				51
株主資本以外の項目の当期変動額（純額）						△4	△4	110	105
当期変動額合計	-	-	3,906	36	3,943	△4	△4	110	4,049
2019年3月31日現在残高	686	422	11,781	△0	12,890	△4	△4	110	12,996
剰余金の配当			△2,499		△2,499				△2,499
親会社株主に帰属する当期純利益			4,509		4,509				4,509
自己株式の取得				△0	△0				△0
自己株式の消却					-				-
自己株式の処分					-				-
株主資本以外の項目の当期変動額（純額）						△1	△1	18	17
当期変動額合計	-	-	2,009	△0	2,009	△1	△1	18	2,026
2020年3月31日現在残高	686	422	13,791	△0	14,900	△5	△5	129	15,023

連結キャッシュ・フロー計算書 | 3月31日に終了した各会計年度 |

単位:百万円

	FY2019	FY2020
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	7,718	6,705
減価償却費	195	251
のれん償却額	406	312
支払手数料	10	13
貸倒引当金の増減額（△は減少）	12	△12
賞与引当金の増減額（△は減少）	150	△67
役員賞与引当金の増減額（△は減少）	113	△53
受取利息及び受取配当金	△1	△0
支払利息	40	31
関係会社株式売却損益（△は益）	-	△8
固定資産除却損	29	16
減損損失	378	-
売上債権の増減額（△は増加）	△1,087	308
前払費用の増減額（△は増加）	△196	157
たな卸資産の増減額（△は増加）	0	△1
長期前払費用の増減額（△は増加）	132	1,229
未払消費税等の増減額（△は減少）	206	△164
未払費用の増減額（△は減少）	761	△1,068
未払金の増減額（△は減少）	△459	△84
預り金の増減額（△は減少）	1,088	△529
その他	139	11
小計	9,639	7,046
利息及び配当金の受取額	1	0
利息の支払額	△39	△33
法人税等の支払額	△2,736	△3,503
営業活動によるキャッシュ・フロー	6,864	3,509
投資活動によるキャッシュ・フロー		
有形固定資産の取得による支出	△72	△14
無形固定資産の取得による支出	△471	△222
出資金の払込による支出	△20	-
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による支出	△13	△634
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の売却による支出	-	△77
短期貸付金の純増減額（△は増加）	△7	19
差入保証金の純増減額（△は増加）	△88	12
保険積立金の払戻による収入	6	-
その他	△3	111
投資活動によるキャッシュ・フロー	△669	△805
財務活動によるキャッシュ・フロー		
長期借入による収入	-	5,000
長期借入金の返済による支出	△1,998	△1,764
社債の償還による支出	△150	-
自己株式の取得による支出	△1,076	△0
自己株式の売却による収入	51	-
配当金の支払額	-	△2,490
非支配株主への配当金の支払額	-	△11
その他	△10	△13
財務活動によるキャッシュ・フロー	△3,184	721
現金及び現金同等物に係る換算差額	-	-
現金及び現金同等物の増減額（△は減少）	3,010	3,424
現金及び現金同等物の期首残高	11,979	14,990
現金及び現金同等物の期末残高	14,990	18,415

会社概要 | 2020年3月31日現在 |

商号	UTグループ株式会社
本社所在地	〒141-0022 東京都品川区東五反田一丁目11番15号
創業	1995年4月14日
設立	2007年4月2日
資本金	6.8億円
従業員数	22,180名（連結）、560名（単体）
上場証券取引所	東京証券取引所 市場第一部
証券コード	2146
事業年度	毎年4月1日から翌年3月31日まで
定時株主総会	毎年6月
基準日	年4回（6月30日/9月30日/12月31日/3月31日）
単元株式	100株
発行可能株式総数	160,000,000株
発行済株式総数	40,363,067株
株主数	7,478名
株主名簿管理人	三菱UFJ信託銀行株式会社 証券代行部
	郵送先：〒137-8081 新東京郵便局私書箱第29号
	電話：0120-232-711（フリーダイヤル）

大株主	所有株式数（株）	持株比率（％）
若山 陽一	9,031,178	22.37
資産管理サービス信託銀行株式会社（信託E口）	3,178,900	7.88
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	1,953,900	4.84
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社（信託口）	1,369,400	3.39
CREDIT SUISSE (LUXEMBOURG) S.A./CUSTOMER ASSETS,FUNDS UCITS（常任代理人 株式会社三菱UFJ銀行）	1,100,000	2.73
J.P. MORGAN BANK LUXEMBOURG S.A. 1300000（常任代理人 株式会社みずほ銀行 決済営業部）	1,041,161	2.58
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001（常任代理人 株式会社みずほ銀行 決済営業部）	1,021,039	2.53
株式会社インフィニティ	908,600	2.25
株式会社コベルニクス	908,600	2.25
THE BANK OF NEW YORK, NON-TREATY JASDEC ACCOUNT（常任代理人 株式会社三菱UFJ銀行）	860,000	2.13

