

2021年11月5日
UTグループ株式会社

連結業績について

Q1 過去最高を大幅に更新する連結売上高、技術職社員数を達成した要因は何か？

A 前期の下期から急回復している自動車関連分野、半導体・電子部品分野を中心とする強い人材需要へ迅速に対応するため、今期は戦略的に採用活動に強化し、技術職社員を大きく増加させることを推進しております。これは、前期における新型コロナウイルス影響で一時的に縮小した製造派遣市場において生産活動が急回復するタイミングで、その需要にしっかりと対応していくことで、当社グループが製造派遣業界でさらなるシェア拡大を図ることができるものと判断したことによります。

加えて、第4次中期経営計画に基づく地域プラットフォーム戦略の推進を目的としたM&Aを実施しております。2021年5月、愛知県を中心とする地域の派遣事業者である株式会社プログレスの全株式を所有する株式会社プログレスグループ、及び株式会社スリーエム中部、株式会社スリーエム東海、株式会社スリーエムスタッフの全株式を所有する株式会社スリーエムの全株式を取得し、新規連結いたしました。

これらの結果、四半期では過去最高を大幅に更新する4,655名（上期累計では9,065名）の採用を実現し、技術職社員数は28,720名、対前年同期比で36.9%、対前四半期比で5.7%と大幅に増加する結果を打ち出すことができました。これにより、四半期の売上高も372億円と、対前年同期比で36.8%、対前四半期比でも6.1%の増収となりました。

※上記の技術職社員数に海外人員数は含んでおりません。

Q2 受注の状況を教えてください。

A 半導体・電子部品関連分野では、自動車向け半導体需要の増加や、次世代通信規格「5G」関連需要による半導体製造装置やデバイス等の生産拡大が進むなか、さらに世界的な半導体不足が拍車をかけて半導体需給がひっ迫していることから、半導体製造装置メーカーや半導体メーカーでは急ピッチで生産能力を引き上げる動きが見られました。これに伴い、人材需要は活況となりました。一方で、自動車関連分野では、ASEAN諸国でのロックダウンを起因とする部材不足によって、大手自動車メーカーにおいて一部で8月以降に生産調整が生じているものの、依然として完成車需要は強く、今後、早期の生産正常化も想定されることから、人材需要が減退する等の影響は見られませんでした。

国内の雇用情勢として、2021年9月の有効求人倍率は全職業で1.03倍と低水準で推移しているものの、生産工程の職業では2017年水準の1.69倍まで急上昇し、製造業での人材需給はひっ迫した状況がさらに強まっていると言えます。旺盛な需要に供給が追いついていないことから、製造業における採用難易度は上がっており、この局面の採用力こそが今後のシェア拡大のカギとなるであろうと認識しております。

当社グループにおきましても、自動車関連分野、半導体・電子部品分野を中心とした人材需要は旺盛であり、2021年1月以降、毎月1,500名前後の受注をいただく状況で推移しました。

受注数の内訳を見ても、自動車関連分野及び半導体・電子部品分野で3分の2超を占めており、自動車減産に受注状況は影響されていません。早期の生産正常化に向けた人員の確保から、既に派遣している人員が削減されることなく、休業もしくは稼働日振替での対応となりました。

Q3 採用の状況を教えてください。

A 前述の受注の状況を受け、前期の上期までにコロナ禍における人材需要減で縮小していた採用組織を大幅に強化し、前期の下期以降、積極的に採用活動に注力してまいりました。特に需要が強い自動車関連、半導体・電子部品分野を中心に採用人数を伸ばし、上期累計で9,065名の採用を実現しました。月間にして1,510名であり、当初、今期の採用目標としていた月間1,000名の常態化を大きく超過する実績を打ち出すことができました。前期の上期にて新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けて技術職社員数が低調に推移していたマニュファクチャリング事業を中心に大幅な増加に転じ、積極的な採用活動が奏功し、シェア拡大に向けた勢いは加速しております。

今期は、2021年5月の業績予想公表時点で、需要が確実に強いと見通せる上期に募集費を傾斜配分し、採用活動を強化する方針でありました。しかしながら、足元の受注の状況は自動車関連分野、半導体・電子部品分野を中心として非常に強く、現時点でかなり多くのバックオーダーをいただいている状況にあります。これにより当初の採用計画を変更し、下期においても採用活動を強化する方針とし、当期の連結通期業績予想の売上高を上方修正、各段階利益を下方修正しております。（詳細はQ16・17をご覧ください）

Q4 営業減益となっているが計画どおりか？

A 今期は戦略的に採用を強めている状況であり、1Qは12億円、2Qは16億円の募集費を計上しました。前期の上期累計ではコロナの状況下で4億円の計上であったことから、前年同期比で24億円のコスト増となっております。特に今期は上期に採用関連費を傾斜配分していることから上期に利益が出にくい計画であり、2Qにおいても減益となりましたが、当社計画どおりに進捗いたしました。

Q5 新規連結の状況について教えてください。

A 2021年5月に株式会社プログレスグループ及び株式会社プログレス、株式会社スリーエム、株式会社スリーエム中部、株式会社スリーエム東海及び株式会社スリーエムスタッフが新規連結いたしました。これは、第4次中期経営計画で重要戦略と位置付ける「地域プラットフォーム戦略」に基づくものであり、地域における事業基盤の強化と安定的な雇用環境の整備のためM&Aを実施したものであります。何れも自動車産業を筆頭に大手製造業が集積する東海地方を中心に展開しており、当社グループの最大事業会社であるUTエイム株式会社とともに、両グループが連携し、各社が保有する営業基盤や顧客基盤、採用基盤を活用した事業展開を行うことで、地域内のさらなるキャリアプラットフォームの深耕、拡大を進めてまいります。

また、2021年10月1日より、富士通エフサス・クリエ株式会社（現商号：UTエフサス・クリエ株式会社）が新規連結しております。第4次中期経営計画における「ソリューション戦略」に基づくものであります。（詳細はQ13をご覧ください）

Q6 7～9月で新型コロナウイルス感染拡大の影響はあったのか？

A 東京都を中心に発令を繰り返している緊急事態宣言について、これによる顧客工場での大きな稼働停止が発生していない状況であることから、当社グループにおける影響は軽微でありました。

マニュファクチャリング事業について

Q7 増収減益の要因は何か？

A マニュファクチャリング事業では、自動車関連分野において、2021年9月～10月を中心に大手自動車メーカーにて生じた生産調整からの生産正常化が早期に想定されることや、半導体・電子部品分野における引き続きの旺盛な人材需要から、受注獲得状況は好調な推移となりました。このような顧客企業の強い人材需要に早急に 대응するため、積極的な採用活動を行ったことにより、技術職社員数を大幅に増加させることができました。

また、地域でのさらなるキャリアプラットフォームの深耕、拡大を目指し、愛知県を中心とする地域の派遣事業者2グループ6社を新規に連結子会社といたしました。2021年5月末に株式会社プログレスの全株式を所有する株式会社プログレスグループ及び株式会社スリーエム中部、株式会社スリーエム東海、株式会社スリーエムスタッフの全株式を所有する株式会社スリーエムの全株式を取得しております。

これらに伴い、売上高は伸長いたしました。一方で費用面においては、戦略的な採用関連費の投下と新規連結に伴う人件費の増加により、販売費及び一般管理費が増加いたしました。連結で28億円の募集費のうち、24億円をマニュファクチャリングに配分し、一気にシェアを拡大する戦略を推し進めました。

Q8 自動車減産による影響はあったか？

A 自動車関連分野では、ASEAN諸国でのロックダウンを起因とする部材不足によって、大手自動車メーカーにおいて一部生産調整が発生しました。報道にもありますとおり、8月以降において減産の影響を受けており、当社ではその影響額の多くが9月に発生しています。自動車メーカーや生産ライン毎で影響度合いは異なりますが、1日から最大で2週間程度の稼働停止により、その間、当社が派遣する技術職社員は、休業もしくは稼働日振替の対応となりました。また、稼働停止にならない生産ラインにおいても、残業時間や休出時間が減少するなどの稼働時間の抑制が見られました。

しかしながら、足元の完成車需要は非常に強く、当社グループの自動車関連の主要顧客企業においてはコロナ以前から人材不足であったこと、さらに今後の早期の生産正常化も想定されることから、人員確保の対応がなされ、人材需要が減退する等の影響は見られませんでした。むしろ、当社グループの自動車関連分野の派遣人数はこの間も増加しており、引き続き、人材需要は好調に推移することが見込まれます。

Q9 半導体・電子部品分野、自動車関連分野の概況を教えてください。

A 半導体・電子部品分野では、対前年同期比で20.6%、対前四半期比で4.2%の増収となりました。対前四半期比でも半導体製造装置及び半導体製造、電子・デバイスとも、取引高が増加しています。自動車関連分野におきましても、減産影響のご心配をいただきましたが、対前年同期比で57.5%、対前四半期比で10.6%の増収となりました。自動車関連分野では過去

最高の四半期売上高と達成しました。車体、部品ともに取引上位の顧客企業において、さらに取引高を伸ばす状況となりました。

Q10 その他分野が伸びているが、これは何か？

A その他分野には、地域プラットフォーム戦略に基づき、M&A でグループインした子会社群が含まれます。その他分野は、対前年同期比で 103.0%の増収となりましたが、これはオーガニックで伸ばすとともに、2021 年 3 月期 3Q で連結したシーケル、2022 年 3 月期 1Q で連結したプログレスグループ及びスリーエムが大きく増収に寄与しています。

ソリューション事業について

Q11 増収減益の要因は何か？

A ソリューション事業では、大手企業における人材流動化支援を推し進めたことで、技術職社員数が増加し、売上が伸長しました。2021 年 7 月より、大手企業グループのインハウスソリューション®（正社員転籍型請負）による請負案件が新たに立ち上がったこと等から増収となりました。一方で費用面においては、一部で半導体不足や部材調達不足の影響を受けたものの、人材需要の堅調な推移に伴い、技術職社員の採用を強化したことにより採用関連費が増加しました。

Q12 大手企業グループのインハウスソリューション®の案件とはどのようなものか？

A 第 4 次中期経営計画の成長戦略の一つに掲げる「ソリューション戦略」は、大企業グループにおける事業環境や経営戦略の変化に伴う事業再編によって発生する、中核製品以外の製造事業・人材派遣事業等のノンコア事業のオペレーションやそこで働く人材を当社が譲受する等、人材流動化支援に注力し当社の事業基盤のさらなる拡大を図っていくものです。そのスキームは複数あり、代表的なものとして M&A による子会社化、共同出資による合併会社設立、カーブアウト及びインハウスソリューション®があります。

インハウスソリューション®は、その中でも特長的で、顧客企業の特定の事業と従業員を当社で譲り受けるものです。このスキームで、これまでに 13 社約 2,700 名の人材を正社員として受け入れ、顧客企業の従業員の雇用とキャリアの連続性を維持することで、顧客企業との信頼関係を強化してまいりました。

今後も大企業グループ特有の人員構成の硬直化や事業ポートフォリオの見直し、定年者の再雇用といった経営課題の解決に資する事業として、さらなる拡大を図ってまいります。

Q13 10 月から新規連結の会社について詳しく教えてほしい。

A 2021 年 10 月 1 日付で、富士通エフサス・クリエ株式会社の株式の 51%を株式会社富士通エフサスより取得し、子会社化しました。同時に商号を「UT エフサス・クリエ株式会社」と変更しております。当該子会社は、富士通株式会社や株式会社富士通エフサスをはじめとする富士通グループ企業を主な取引先としております。従業員約 1,150 名が在籍し、銀行や官公庁、外資系企業など様々な業種・業態に事務系派遣や ICT に関するエンジニア派遣、社内基幹システムなどの IT インフラの運用に関するヘルプデスク・サポートデスク等の請負事業等を行い、取引先の経営環境に即応した最適な人材ソリューションを提供しています。

当社グループのソリューション事業では、大手企業グループ向けに人材流動化をはじめとする構造改革支援を提供しております。富士通グループとは、従前より製造派遣で培ったリレーションシップのもと、2018年には富士通アプリコ株式会社（現商号・FUJITSU UT株式会社）の株式を51%取得して人材派遣事業での協業を進めてまいりました。今回の株式取得は、富士通グループとの関係を一層強化するものであり、両社の強みやノウハウを融合することによって、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企業として、この先に大きく進むことが想定される人材活用の構造的変化という大きな課題の解決に貢献してまいります。

エンジニアリング事業について

Q14 増収減益の要因は何か？

A エンジニアリング事業では、大手半導体製造装置メーカーや半導体メーカーを中心とするフィールドエンジニアの需要が拡大いたしました。前事業年度において新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況下で運用が困難であった製造オペレータからエンジニアへのキャリアチェンジを支援する社内制度「One UT」の再開に加えて、半導体製造装置エンジニアを育成するための専門研修施設「テクノロジー能力開発センター」の4拠点目を大阪に開所し、半導体製造装置エンジニアの育成・輩出力を強化いたしました。これらにより技術職社員数が前期比で増加したことから増収となりました。一方、採用活動の正常化に伴い募集費が増加したことにより減益となりました。

Q15 テクノロジー能力開発センターについて教えてほしい。

A 2020年12月、岩手県北上市に半導体領域の製造エンジニアを養成する「UTグループテクノロジー能力開発センター」を設立しました。次いで、2021年3月に三重県四日市市、熊本県熊本市、2021年5月には大阪府大阪市に4拠点目を設立しています。これは、第4次中期経営計画の重要戦略の1つである「大手製造業向けワンストップ戦略」を強力に推進するものであります。半導体製造装置エンジニアに特化した能力開発プログラムを用い、製造工程で経験を積んだ製造オペレータを育成し、製造エンジニアへのキャリアアップを推進することにより、エンジニア人材を集中的に育成いたします。その輩出力を一層強化することで、中核の製造派遣とともに大手製造業で必要とする人材をワンストップで提供し、サービス品質を向上させて、競争力を高めていくことを可能とします。2022年3月期以降、3年で3,000名の半導体装置エンジニアを養成する計画であり、2022年3月期は890名の輩出を計画しております。

今後の見通しについて

Q16 2022年3月期の業績予想を修正した理由を教えてください。

A 当社グループでは、2022年3月期下期の見通しについて当初計画よりも需要が好調なことから、採用計画を見直し下期においても引き続き採用関連費用を投じ採用活動を強化し、期末技術職社員数の最大化を図っていくため、通期連結業績予想を修正することといたしました。

当社グループでは、2020年5月に公表した第4次中期経営計画の最終年度におけるEBTIDA目標を200~300億円のレンジで設定しておりますが、この目標上限値を実現するために、当初2024年3月期としていたEBITDA150億円の達成時期を1年前倒して2023年3月期で

達成することを目指し、2022年3月期においては技術職社員数を増加させ、シェアと売上を拡大することを最重要課題として取り組んでおります。

上記方針のもと、売上成長を加速させるため、採用活動を強化しました結果、2022年3月期第2四半期連結累計期間では、国内事業において9,065名の採用数を達成し、技術職社員数は28,720名（前年同期20,985名、7,735名の増加）となり、海外事業を含めた連結売上高は72,578百万円（前年同期53,045百万円、36.8%の増収）となりました。

2022年3月期下期の見通しといたしましては、半導体製造装置メーカー及び半導体メーカーを中心として急ピッチで生産能力を引き上げる動きが見られること、併せて、大手自動車メーカーにおいては、2021年9月～10月を中心として生じた生産調整は一時的なものであり、既に足下では過去最多水準でバックオーダーをいただいている状況です。この人材需要は2022年3月期下期を通して好調に推移するものと考えております。当社グループはこの需要拡大局面をしっかり捉えるために、当初の採用計画を変更し、下期においても引き続き採用関連費用を投じ、採用活動の強化を継続することといたしました。上期以上に採用数を伸ばし、期末には国内の技術職社員数を34,000名まで増加させることを目指してまいります。そして、今期末で最大化した技術職社員数を出発点に、2023年3月期はトップラインを引き上げるとともに、生産性向上を目的とした組織再編を実行し、販管費を効率化することでEBITDA150億円を達成し、2025年3月期のEBITDA300億円達成の確度を高めてまいります。

以上を踏まえて、上記のとおり2022年3月期連結業績予想（2021年4月1日～2022年3月31日）の売上高を上方修正するとともに、採用活動強化の継続に係る採用関連費用等のコスト増加によって各段階利益及び1株当たり当期純利益を下方修正いたしました。

Q17 下期も採用を強化すると判断した根拠を教えてください。

A 第4次中期経営計画の2年目である2022年3月期において可能な限り技術職社員数を最大化することは、当該計画達成の蓋然性を高めるものであり、さらに、当社グループが長期にわたり持続的成長を果たしていく上で非常に重要な1年と位置づけております。

今期は、2021年5月の業績予想公表時点で、需要が確実に強いと見通せる上期に募集費を傾斜配分し採用活動を強化、そして下期からは、効率化のための基盤整備に向けて、強固な採用基盤を形成する方針としておりました。また、月間1,000名採用を常態化させることで一気にシェアの拡大を図る戦略を進めてまいりました。その結果として、上期では月間1,500名を超過する採用を実現し、さらに足元の受注の状況は自動車関連分野、半導体・電子部品分野を中心として非常に強く、現時点で多くのバックオーダーをいただいている状況にあります。当社グループはこの人材需要に応えるため、当初の採用計画を変更し、下期においても採用活動の強化を継続する方針とし、国内の期末技術職社員数の最大化を目指すことと判断いたしました。期末には34,000名（国内）を目標として採用活動を進めてまいります。従いまして、当期通期業績予想の売上高は技術職社員数の増加によって上方修正し、各段階利益につきましては、戦略的に募集費を増加させることにより、下方修正とさせていただきます。

Q18 来期の受注や採用活動をどう見ているのか？

A 現時点で来期の受注が明確に見えているタイミングではありませんが、半導体・電子部品分野、自動車関連分野、その他分野における下期の受注の状況から、来期も一定程度堅調に推

移するのではないかと見ています。引き続き、受注状況に応じた採用活動を進めてまいります。一方で、採用における歩留まりの改善による募集費の効率化・削減、また離職率の低減による純増数の確保の取り組みを進める方針です。

当社は基本として、受注をいただいてから採用活動を進めており、仮に何等かの理由で受注状況が悪化した場合には、採用活動を抑制し、月間で発生するオーガニックな離職分で調整することが可能であります。

Q19 2022年4月に予定している子会社の再編について教えてほしい。

A 2022年4月に予定する組織再編は、大手製造業向けワンストップ戦略及び地域プラットフォーム戦略が機動的かつ効率的な意志決定ができるよう、当社がこれまで強みとしてきた大手製造業向けの人材サービス事業を行う子会社と、第4次中期経営計画で推進している地域プラットフォーム事業を行う子会社とに分け、その組織を統合することによって、それぞれの明確な戦略のもと、成長加速していくことを推進するものであります。また、地域プラットフォーム事業で共通の事業特性を持つ子会社を統合することにより、間接機能の共通化を図り、経営資源を集約することで収益力の向上を目指してまいります。

Q20 来期でEBITDA150億円達成のイメージを教えてほしい。

A 今期末で最大化した技術職社員数、四半期売上高を出発点に、期初よりトップラインを引き上げていくとともに、売上総利益率の改善による売上総利益 340 億円以上の創出を想定しています。今期の売上総利益は 300 億円程度の見込であるため、売上総利益で 40 億円程度の増益を図る予定です。また、今期は売上成長を加速させるため、募集費を売上高比率で 5 % 程度を戦略的に費用投下するものの、来期においては通常の水準である 3 % 程度に正常化させます。併せて、歩留り改善等による採用活動の効率化、また前述の子会社組織の再編による人員配置の最適化及び共通間接機能の集約等により、40 億円程度の販管費削減を予定します。これらにより EBITDA150 億円の達成を目指してまいります。

Q21 株主還元方針について教えてほしい。

A 当社は、「安定した財務基盤の確立と積極的な事業展開による高い成長を通じた持続的な企業価値の向上」を経営目標としています。株主の皆様に対する利益還元を経営の重要課題として認識しており、配当金及び資本効率の向上に資する自己株式取得を通じて、総還元性向 30%以上を基準に、株価水準、事業環境等を総合的に判断して最適な株主還元をいたします。現時点で今期の還元内容は未決定です。

免責事項

本資料の作成にあたり、当社は当社が入手可能な情報の正確性や完全性に依拠し、前提としていますが、その正確性あるいは完全性について、当社は何ら表明及び保証するものではありません。また、将来に関する記述が含まれている場合がありますが、実際の業績は様々なリスクや不確定要素に左右され、将来に関する記述に明示又は黙示された予想とは大幅に異なる場合があります。したがって、将来予想に関する記述に全面的に依拠することのないようご注意ください。本資料及びその記載内容について、当社の書面による事前の同意なしに、第三者が、その他の目的で公開又は利用することはできません。