

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を強化し、今期末の技術職社員数の最大化を目指しております。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が、当社グループのさらなるシェア拡大に繋がると考えているためです。

当第3四半期連結累計期間では、上述のとおり旺盛な人材需要へ対応するため、積極的な採用活動に取り組んだ結果、国内事業において13,219名の採用を実現したことにより、国内技術職社員数は過去最高となり、大幅な増収を達成することができました。さらに、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て、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、新規に連結子会社としたことが増収に寄与いたしました。また、同中期経営計画に基づくソリューション戦略を推進するため、2021年10月に富士通エフサスグループの人材派遣会社である富士通エフサス・クリエ株式会社（新商号 UT エフサス・クリエ株式会社）を新規連結いたしました。

結果として、技術職社員数を30,516名（対前年同期比+35.8%、対前四半期比+6.3%）へと大幅に増加させることができました。これにより、四半期の売上高は414億円（対前年同期比+39.9%、対前四半期比+10.8%）、第3四半期連結累計期間では、1,139億円（対前年同期比で+37.9%）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 第3四半期会計期間の利益が前年同期比、前四半期比でともに増益となった要因は何か？**

A 増収による増益、売上総利益率の上昇によるものであります。採用促進のための原価費用が増加したものの、契約単価上昇等、圧倒的な採用力のもと顧客企業とのリレーション強化が奏功し、3Q会計期間の売上総利益率は18.8%まで改善いたしました。

**Q3 受注の状況を教えてほしい。**

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を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12月の有効求人倍率は全職業で1.14倍と低水準で推移しているものの、生産工程の職業では2018年水準の1.86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。製造業における採用難易度は上がっており、当社グループの採用力をもってこの局面でいかに技術職社員数を積み上げられるかが、中期的なシェア拡大のカギとなってまいります。

**Q4 採用の状況を教えてください。**

**A** 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、現時点で高い水準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2021年11月に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ております。

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、第3四半期累計で13,219名の採用を実現しました。月間平均にして1,468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。

**Q5 営業減益となっているが計画どおりか？**

**A** 今期は前述の旺盛な需要から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、3Qも16億円の募集費を計上しました。前期3Q累計ではコロナの状況下で12億円の計上であったことから、前年同期比で32億円の費用増となっております。また、地域プラットフォーム戦略、ソリューション戦略に基づくM&Aの強化により新たに連結した事業会社等における販管人件費も前年同期比で17億円増加しております。主にこれらの要因により減益となっておりますが、計画どおりの進捗であります。

**Q6 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に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事業展開しており、当社グループの最大事業会社であるUTエ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Q15をご覧ください)

## マニ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 マニファクチャリング事業では、自動車関連分野において、大手自動車メーカーの生産調整による影響が継続したものの、今後の生産正常化を想定した人材確保や、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応えるため、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。連結で約44億円の募集費のうち、37億円をマニ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や世界的な半導体不足によって、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。8月以降に減産の影響が生じています。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減少が見られました。足元でも同様の影響は継続していますが、9月をピークに影響度合いは低減する傾向にあります。

現在も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。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 稼働の状況を教えてほしい。

A 通常期の第3四半期は一年で最も稼働日が多くなる季節性を有しますが、マニファクチャリング事業における稼働日数、残業時間、休日出勤時間は、大手自動車メーカーにおける生産調整等を主な要因として、前年同期比でともに減少いたしました。

**Q10 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・電子部品分野は、四半期売上高が90億円を突破し、対前年同期比で22.5%、対前四半期比で5.1%の増収となりました。顧客別の状況では、対前四半期比でも半導体製造装置及び半導体製造、電子・デバイスとも各社で一様に取引高が増加しています。

減産影響のご心配をいただいております自動車関連分野におきましても、売上高が80億円を超過し、過去最高の四半期売上高を更新しました。対前年同期比で+54.1%、対前四半期比で+19.4%の増収です。車体、部品ともに取引上位～中位の顧客企業において、取引高をさらに伸ばす状況となりました。

**Q11 その他分野が伸びているが、その他分野とは何か？**

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。その他分野の四半期売上高は、対前年同期比で76.4%の増収となりましたが、これはオーガニック成長に加え、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。

**Q12 海外の技術職社員数の減少要因は何か？**

A 2021年1月より連結しましたベトナム子会社 Green Speed Joint Stock Company、Green Speed Co., Ltd.及び Hoang Nhan Company Limited が海外業績を構成します。3ヶ月遅れで連結しているため、現地の2021年4-9月期業績が反映されております。ベトナムの4-9月については、数か月間に及ぶロックダウンにより、当局による労働規制等の影響が生じ、9月末の技術職社員数が大きく減少する結果となりました。この間、Green Speed社では、経済活動回復後の顧客ニーズを見据え、さらなる顧客リレーションの強化及び営業基盤の強化に努めており、生産が回復基調に入った10月以降では日系企業の新規大型受注に対応する等、技術職社員数を順調に増加させています。

**ソリューション事業について**

---

**Q13 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、売上高が伸長しました。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、2021年10月に富士通エフサスグループの人材派遣会社である富士通エフサス・クリエ株式会社（新商号 UT エフサス・クリエ株式会社）を新規連結したこと、及びソリューション事業の既存事業会社で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、全体としては受注数増加から技術職社員数が増加したことによって、売上高が伸長しました。一方で費用面においては、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。

**Q14 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、人材流動化を支援することで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、その中でも特徴的で、顧客企業の特定事業の譲受とともに従業員を当社へ転籍していただくものです。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。

#### Q15 10月から新規連結した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900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

---

#### Q16 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にワ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・輩出を強化いたしました。また、建設技術者分野における需要の高まりを受け、技術職社員の採用と迅速な配属に注力したことにより売上高が伸長しました。一方で費用面においては、上述の人材需要に対応するために、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いたしました。

**Q17 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**

---

**Q18 下期の経営方針を教えてください。**

A 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、現時点でも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おります。

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ております。2022年3月期においては可能な限り技術職社員数を最大化し、シェアと売上を拡大することが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。

**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ください。**

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 EBITDA150 億円の蓋然性は高まっているか？

A 来期 EBITDA150 億円の成長基盤は整ったと考えております。来期は、今期末で最大化した技術職社員数を出発点に、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も取り組み、今期着地と比較し、+50 億円から+80 億円程の売上総利益の創出を想定しています。さらに、採用における歩留まりの改善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る効率化など販管費の削減により、EBITDA150 億円を必達いたします。

## Q21 来期の受注や採用活動をどう見ているのか？

A 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、来期も堅調に推移すると見通しています。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。

当社は原則として、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。

## Q22 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。