

## 2023年3月期第1四半期「よくあるご質問」

2022年8月10日  
UTグループ株式会社

### 連結業績について

---

#### Q1 当第1四半期において過去最高益を大幅に更新した要因は何か？

A 2022年3月期は、2021年3月期の下期から急回復した自動車メーカー、半導体製造装置メーカー及び半導体メーカーを中心とする強い人材需要へ迅速に対応するため、戦略的に採用関連費用を積み増しながら採用活動を強化し、期末の技術職社員数の最大化を図りました。2023年3月期は、2022年3月末までに積み上げた技術職社員数を起点にトップラインの引き上げを図るとともに、2022年4月1日付で実施した組織再編と新たな業務システムの段階的な導入を基軸に、グループ内の採用機能やアドミニストレーション業務の統合による人員配置の最適化等の取組みを進め、販管費効率の改善に努めました。これらの取組みの結果、前年同四半期比で売上高が18.0%伸長したことに加え、営業利益率が改善(+4.4ポイント)したことで過去最高益を大幅に更新いたしました。

#### Q2 EBITDA 150億円の目標に対し、当第1四半期の業績をどのように評価しているか？

A 2023年3月期は、前期に採用関連費用を戦略的に投入し積み上げた技術職社員数を起点としてトップラインの引き上げを図りながら、増収による増益と売上高販管費比率の改善により、利益を創出する計画です。当第1四半期において計画のとおり利益が進捗したことは、当期の業績目標達成の蓋然性を高める良いスタートが切れたと認識しています。引き続き堅調な人材需要が見込まれる中、より筋肉質な事業基盤の構築に注力することでEBITDA 150億円の達成を実現してまいります。

#### Q3 受注の状況を教えてほしい。

A 半導体製造装置メーカーや半導体メーカーでは、コロナ禍による社会のデジタル化や世界的な脱炭素化の加速等を背景に半導体需要が急増したことを受け、急ピッチで生産能力を引き上げる動きが見られ、これに伴い人材需要は好況となりました。一方で、大手自動車メーカーでは、半導体やその他部品の不足による断続的な稼働停止が発生しましたが、生産活動の回復を見据えた人材需要は減退することなく、堅調に推移しました。国内の雇用情勢については、2022年6月の有効求人倍率が全職業で1.09倍と低水準で推移しているものの、生産工程では1.86倍となり、製造業での人材需給はひっ迫した状況が継続しております。製造業における採用難易度が高止まりする状況において、当社グループの採用力と高い定着率をもって着実に技術職社員数の純増を図っていくことが、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ほしい。

A 2023年3月期は、採用効率に重点を置きながら技術職社員数を増加させていく計画であり、具体的には売上高募集費比率を3.0%以下に抑えつつ、中途採用を月間1,200~1,300名程度行っていく計画であります。当第1四半期は計画通りに進捗し、第1四半期の売上高募集費比率は2.1%となりました。

引き続き、グループ内で統合した採用データベースの活用等による採用オペレーションの効率化を進めるとともに、2022年4月1日にリリースした自社求人メディア「JOB PAL（ジョブパル）」の機能拡充（掲載案件の更なる充実や求職者との接点強化）を進めることで、主にマニファクチャリング事業の産業・業務用機械関連分野、エレクトロニクス関連分野、輸送機器関連分野において好況な人材需要に応えてまいります。

**Q5 新規連結・売却の状況について教えてほしい。**

A 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：U T エフサス・クリエ株式会社）を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Q14をご覧ください）

一方、2022年3月31日をもって、当社の連結子会社であるU T システムプロダクツ株式会社をタイハイ株式会社（本社：千葉県匝瑳市、代表取締役社長：太田健治郎）に譲渡いたしました。U T システムプロダクツ株式会社は、2020年4月1日付で東芝情報システム株式会社より、人材派遣事業等を手掛けるU T 東芝株式会社（現商号）とともに株式取得しており、法人顧客向けに購買代行サービスの提供やサプライ用品販売事業を展開していました。しかしながら、当社グループの既存事業とのシナジーは限定的であることから、第4次中期経営計画の達成に向けて、経営資源の選択と集中により経営の効率を高めていくために、本株式譲渡を決定いたしました。

**Q6 2022年4月に実施した子会社の再編について教えてほしい。**

A 2022年4月に実施した組織再編は、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、その組織を再編成することによって、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。

**Q7 2022年4月からの事業セグメント変更について、概略と目的を教えてください。**

A 当第1四半期より、セグメントを従来の「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セグメントから、「マニファクチャリング事業」「エリア事業」「ソリューション事業」「エンジニアリング事業」「海外事業」の5セグメントに変更しております。これは、現在進行中の第4次中期経営計画で掲げる各成長戦略に対応した事業セグメントに区分することで、より機動的かつ明確に事業を推進していくためであります。セグメント毎の概略については、後述の各セグメントの記載をご参照ください。

## マニファクチャリング事業について

---

**Q8 マニファクチャリング事業の概況について教えてください。**

A セグメント変更後の「マニファクチャリング事業」は、2022年4月1日付でU T パベック株式会社を吸収合併したU T エイム株式会社により構成されます。サブセグメントとして「産業・業務用機械関連」「エレクトロニクス関連」「輸送機器関連」「その他」に区分し、当社グループが従来中核事業としてきた大手製造業向け人材サービスに特化するものであり、上述の中期経営計画の「大手製造業向け人材ワンストップ戦略」を強く推進しております。

なお、セグメント変更前の「マニファクチャリング事業」の「その他分野」を中心とする地域需要に対応する人材サービスについては、新設の「エリア事業」に移管しております。また、ベトナム国内における人材サービスについては新設の「海外事業」に移管しております。さらに、セグメント変更前の「エンジニアリング事業」の「設計・製造技術者分野」のうち、設計開発エンジニアの一部及び半導体製造装置エンジニアは当事業に移管しております。

当第1四半期において、「産業・業務用機械関連」「エレクトロニクス関連」「輸送機器関連」ともに前連結会計年度の状況に続き、人材需要は堅調に推移しました。「輸送機器関連」においては、大手自動車メーカーにおける生産調整によって当社グループが派遣する技術職社員の一部で稼働日数や残業時間が減少する等の影響が生じた状況であるものの、今後の生産正常化が想定されることを踏まえ、当社グループへの人材需要が減退することはありませんでした。また「産業・業務用機械関連」「エレクトロニクス関連」においても同様に、半導体需要の増加に伴って派遣人材への需要、とりわけ当社グループへの増員需要は好況に推移しました。これらの状況に対し、採用効率を意識した採用活動を行い、前年同四半期比で技術職社員数を増加させたこと、加えて、高水準の人材管理の訴求や自社で育成した高スキル人材の派遣を進めたことにより増収となりました。費用面においては、採用関連費の効率化等の販売費及び一般管理費の削減への取り組みが奏功し、増益となりました。

**Q9 当第1四半期における自動車減産による影響を教えてください。**

A 輸送機器関連分野では、当第1四半期においても世界的なサプライチェーンの混乱や半導体不足に起因する大手自動車メーカーでの一部生産調整が生じました。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、平均すると1カ月で技術職社員1人あたり1日～2日程度の稼働停止が発生しました。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への影響が見られました。

現在も足元の新車需要は強く、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。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。

**Q10 テクノロジー能力開発センターの状況はどうか？**

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。ここでは、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しています。2022年4月30日時点で、テクノロジー能力開発センターを卒業した製造エンジニアが1,000人を突破し、当初「2022年3月期から2024年3月期末までの3年間で3,000名の製造エンジニアを育成・輩出」としていた計画を、「2025年3月期末までの4年間で5,000名を育成・輩出」に引き上げました。

### Q11 エリア事業の概況について教えてください。

A 2022年4月1日付の組織再編で、UTエイム株式会社の地域プラットフォーム戦略を担うエリア戦略事業部門、UTコミュニティ株式会社、UTHP株式会社、株式会社サポート・システム、株式会社シーケルホールディングス、株式会社シーケル及びUTプログレス株式会社を、UTコネクト株式会社として統合しました。エリア事業は、UTコネクト株式会社及びUTスリーエム株式会社により構成され、中期経営計画の「地域プラットフォーム戦略」を担い、地域の有力派遣事業者との業務提携やM&Aによる地域の職場での安定的な雇用環境の整備を推進しております。当第1四半期では、一部で自動車減産の影響を受けたものの、各地域において好調に推移した人材需要のもと多様な求人案件を強みに採用活動を進め、技術職社員数が大きく増加したことにより増収となりました。費用面においては、上述の組織再編により業務基盤の共通化を進めたこと等により、人件費を中心とする販管費効率が改善し、増益となりました。

## ソリューション事業について

---

### Q12 ソリューション事業の概況について教えてください。

A ソリューション事業は、FUJITSU UT株式会社、UT東芝株式会社、UTエフサス・クリエ株式会社及びUTME SC株式会社により構成され、大手企業グループとの資本提携等により構築した強固なリレーションシップのもと、人材流動化支援を推進しております。なお、セグメント変更前の「ソリューション事業」を構成していたUTパベック株式会社およびUTHP株式会社は別セグメント区分へ移管し、さらにUTシステムプロダクツ株式会社は、2022年3月末で全株式をグループ外へ売却しております。当第1四半期では、UTシステムプロダクツ株式会社売却に伴う減収影響が生じたものの、2021年10月のUTエフサス・クリエ株式会社新規連結効果とFUJITSU UT株式会社を中心に技術職社員が増加したことに加え、販売費及び一般管理費の削減への取り組みが奏功したことにより、増収増益となりました。

### Q13 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、製造業顧客企業の従業員の転籍受入れと製造ラインの請負を合わせて行うものです。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。

#### Q14 2021年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850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

---

#### Q15 エンジニアリング事業の概況について教えてほしい。

A セグメント変更後の「エンジニアリング事業」は、UTコンストラクション株式会社及びUTテクノロジー株式会社で構成され、サブセグメントとして、「建設技術者」「IT技術者」に区分します。なお、セグメント変更前の「エンジニアリング事業」を構成していた「設計・製造技術者分野」のうち、設計開発エンジニアの一部及び半導体製造装置エンジニアはマニュファクチャリング事業に移管しております。当第1四半期においては、2022年4月に迎え入れた新卒入社社員約200名が早期に稼働を開始しております。エンジニアリング事業では、従前より新卒の育成・配属体制の構築に注力してきたことが奏功しており、前期よりも早いタイミングでの新卒の戦力化が実現し、利益率の改善に寄与しています。さらに、建設、ITともに受注動向は堅調であり、前年同四半期比で技術職社員数を増加したことにより、増収増益となりました。

#### 海外事業について

---

#### Q16 海外事業の概況について教えて欲しい。

A 海外事業では、2021年1月に新規連結しましたGreen Speed Joint Stock Company、Green Speed Co., Ltd.及びHoang Nhan Company Limitedで構成され、ベトナム国内において製造業を中心とする人材サービスを行っております。（海外事業につきましては、2022年1～3月期の実績を3ヶ月遅れで当第1四半期連結累計期間に計上しております。）当第1四半期（2022年1月～3月）におけるベトナム経済は、新型コロナウイルスに関する規制が撤廃され、国内総生産（GDP）は高い伸びを続けており、その回復状況は鮮明であります。従前より拠点を有するホーチミン市を中心とする南部地域から、ハノイ市を中心とする北部地域まで営業活動を拡大させており、特に北部地域、さらには日系企業からの新規受注が増加しました。技術職社員数は、ベトナムの旧正月であるテト休暇の前後に減少する季

節性を有しますが、2022年3月末には2021年12月末を上回る技術職社員が稼働を高める状況となり、増収増益となりました。

#### Q17 海外事業の位置づけ・目的は何か？

A 日本国内の労働力人口は減少傾向にあり、将来的にますます人手不足が深刻になるのは確実であると考えています。製造業においては、外国人技能実習生をはじめ外国人の労働力を活用する動きがみられ、日本国内で就業する外国人は（コロナ禍による一時的な減少が生じたものの）増加傾向にあります。しかしながら、日本で技能を学んだ人材が母国に帰国した後、働き口が無い、もしくは習得した技能を発揮する職業に就けないという問題が生じているのも事実です。

当社は日本国内（マニュファクチャリング事業）にて、外国人技能実習生の管理代行業務を行っていますが、これと海外事業を接続していくことで外国人技能実習生のキャリア形成を支援し、安心して働ける職場づくりを目指しています。

#### 2023年3月期の見通しについて

---

#### Q18 2023年3月期にEBITDA150億円を実現した場合、株式報酬費用が2023年3月期の連結損益計算書に計上されることについて、詳細を教えてください。

A EBITDA150億円を実現した場合、2020年5月20日付で公表しました募集新株予約権（業績連動型新株予約権）の行使条件を満たすこととなり、これに係る株式報酬費用として55億円が2023年3月期の連結損益計算書に計上されます。2023年3月期において行使条件であるEBITDA150億円を達成しない場合、当該費用は計上されません。また、一過性の費用であり、2023年3月期に費用計上された場合は、2024年3月期以降の連結損益計算書に影響を及ぼすものではありません。

#### Q19 2022年5月13日に発表した第4次中期経営計画の修正について教えてください。

A 新型コロナウイルス感染症の拡大が続き先行き不透明な状況の中でスタートした第4次中期経営計画は、その初年度である2021年3月期においてコロナ禍の影響を最小限に食い止めるとともに、その後の人材需要の急回復期において積極的な採用活動を展開したことにより、2022年3月期は売上高目標を1年前倒しで実現する結果となりました。また、3つの成長戦略を着実に進行し技術職社員数と売上高を大きく増加させるとともに、本年4月には、事業会社統合を含む組織再編、新たな採用インフラの構築を行うなど、収益性を向上させるための施策を進めてまいりました。これらの取り組みにより、当初2024年3月期としていたEBITDA150億円の達成時期を1年前倒しし、2023年3月期で到達する蓋然性は高まったと考えます。

また、今後の事業環境についても、足下では資源高やインフレ等の懸念材料はあるものの製造業での人手不足は当面継続することが予想され、人材需給は引き続き逼迫するものと考えております。

上述の成長基盤の確立および事業環境の見通しを踏まえ、第4次中期経営計画における3つの事業戦略を引き続き推進することで、既存事業におけるさらなるシェア拡大を図る機会が十分にあると考え、2022年5月13日付で業績目標を以下の通り修正いたしました。

なお、2023年3月期の売上高目標につきましては、Q5に記載の2022年3月31日付の事業会社売却の影響を織り込み済みであります。

		20年3月期	第4次中期経営計画期間				
			21年3月期	22年3月期	23年3月期	24年3月期	25年3月期
売上高[億円]	当初計画	-	1,038	1,300	1,500	1,800	2,000
	実績*/修正後	1,011*	1,151*	1,567*	<b>1,800</b>	<b>2,200</b>	<b>2,700</b>
EBITDA[億円]	当初計画	-	49	100	120	150	200~300
	実績*/修正後	86*	79*	75*	<b>150</b>	<b>190</b>	<b>250</b>

**Q20 株主還元方針と2023年3月期の株主還元の考え方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。2023年3月期の株主還元については、上述の株式報酬費用55億円が計上された場合（当期純利益32億円（計画値））であっても、株式報酬費用を除いた場合の当期純利益87億円（計画値）の30%（26億円）を還元し、これにより総還元性向は81%（当期純利益32億円に対して、還元総額26億円）とする方針です。

**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。