

UTグループ株式会社 第 16 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答について

2023 年 6 月 24 日に開催しました UT グループ株式会社 第 16 回定時株主総会及び会社説明会において、事前にウェブサイトへ寄せられた株主様のご質問等並びに株主総会及び会社説明会中の質疑応答で寄せられた株主様のご質問等について回答申し上げますので、その要旨をお知らせいたします。

【第 1 部 株主総会の質疑応答より】

◆事前にウェブサイトへ寄せられたご質問・ご意見について

(ご意見)

事前質問の受付期間が昨年度よりも短くなっています。今年度は締め切りが 6 月 14 日でしたが、私の場合、招集通知が自宅に届いたのが 6 月 13 日でした。また、昨年度も、事前質問数はそれほど多くなかったと記憶しています。事前質問の受付をするのであれば、より多くの株主が質問しやすいように、できる限り受付期間は伸ばして頂きたいです。

(回答)

当社では本年 6 月 1 日に招集ご通知の電子提供措置を開始しております。また、事前質問の受付期間は、今回は 6 月 2 日午前 10 時から 14 日午後 6 時までの 13 日間程度としており、昨年よりも約 4 日間程度長期間の設定をしております。

しかしながら、紙面の招集ご通知をご覧頂く場合にあっては、今年は 6 月 8 日に発送しているところ、株主様のご指摘のとおり、招集ご通知がお手元に届く日時によって事前質問の締め切り日までに十分なお時間をとって頂くことができず、ご不便をおかけしてしまいました。

当社としましては、株主様より頂いたご質問・ご意見について十分に検討のうえ、回答できるよう、その準備時間との兼ね合いで事前質問の受付期間を定めております。

頂いたご意見については、より多くの株主の皆様へ事前質問をご利用頂けるように、受付期間の設定について検討してまいりますので、ご理解頂ければと存じます。

(ご質問)

昨年度、派遣求人総合サイト「JOBPAL」をリリースし、2025 年までに年間 70 万ユーザーと年間約 8 万人の求人応募を目指すとしております。リリースから 1 年経過しましたが、数値目標に対してどのような進捗か、教えてください。

また、普段、当社の「JOBPAL」を見聞きすることがないですが、多くの他社サイトがある中で、求職者に選ばれる求人サイトとして訴求することができているのでしょうか。その他、「JOBPAL」の現状課題とそれに対しどのように対処していく計画か、教えてください。

2023 年 6 月 24 日 10:00～

(回答)

2023 年3月期の実績としましては、年間 43 万人の方にご利用頂き、約6千件の求人応募がありました。目標対比として、ご利用件数は達成したものの、応募件数が未達となりました。

また、ご指摘の JOBPAL の認知度につきましては、現段階では JOBPAL のマスメディア等を用いた大々的な広告を行っておらず、SEO 対策を主軸に運営しております。昨年 JOBPAL をご利用頂いた方の約 70%がウェブ検索から JOBPAL にアクセスしたもので、結果として若年層の男性を中心にご利用頂いている他、利用者全体の約 40%強を女性の方にご利用頂いております。

現状の課題は、前述のように、2023 年度の実績が目標の応募件数に達しなかったこととあります。これについては、ウェブ接客ツールの導入による提案型のアプローチや会員サービスの構築による持続的な母集団形成の取り組みを実施し、JOBPAL にご来訪頂いた方に対して、持続的なアプローチができる仕組みを構築してまいります。

(ご質問)

若山社長がUTグループ創業から強いリーダーシップで事業発展を牽引してこられ、まだまだお若いので、これから少なくとも長期経営ビジョンの営業利益 1,000 億円の実現までは社長としてご活躍頂けるものと期待しておりますが、現状、そのような認識でよいでしょうか。

企業経営の後継者育成を社内で行う場合、必要な理念・経験・専門性の獲得には長期間を要しますが、現時点で、社長の後継候補の育成についての考えや具体的な育成計画はありますか？

(回答)

まず、励ましのお言葉を頂き、有難うございます。当社の長期経営ビジョン実現に向けて、経営メンバーと共に取り組んでいきたいと考えております。株主の皆様におかれましては、今後とも当社を温かく見守って頂ければと存じます。

また、ご質問の後継者育成につきましては、当社では、次のような取り組みを行っております。毎年、執行役員を対象に、上司・部下・同僚から評価を受ける「360 度サーベイ」を実施するとともに、「執行役員コミッティ」という会議体にて育成計画を策定するなど、執行役員の育成を図っております。また、後継者育成につきましては、指名・報酬委員会の重要アジェンダにもなっていることから、執行役員の育成計画等について、指名・報酬委員会メンバーとの間で継続的に協議を行ってまいります。

2023 年 6 月 24 日 10:00～

(ご意見)

配当金や株主還元に関する発表が、有配無配を問わず、他社より遅いと感じます。せめて2月の第3四半期決算発表の時には、配当金額や株主還元の発表をしてほしいと思います。その情報で株価も動くと思いますので、ご検討お願いいたします。

(回答)

第4次中期経営計画期間では、総還元性向 30%の還元方針で株主還元を実施しております。配当もしくは自己株式取得のどちらにするかの決定に際しては、株価水準等をもとに判断しているため、期末に近いタイミングでの発表とさせて頂いています。しかしながら、本決定は、株主様におかれましては投資判断の重要な情報となりますゆえ、権利確定の1ヶ月前を目途に還元の内容をお知らせするようにしております。

◆オンライン上よりテキスト形式で寄せられたご質問について

(ご質問)

最近、物価が上昇してきております。当社はコストについて、価格(派遣料金等)に転嫁せざるを得ないような影響はないですか。また、実際にコストが増大している場合、派遣先企業への価格転嫁を行っていますか。

(回答)

当社は、物価上昇に起因する価格転嫁は行っておりません。現時点で物価上昇による業績への直接的な影響はないと考えております。

一方で、今後当社のコストが大きく増大するような場合は、コストの管理方法について十分に検討してまいりたいと思います。

◆オンライン上より音声(Zoom)で寄せられたご質問について

(ご質問)

当社の自社株買いの判断する際に、PEG レシオを基準とし、割安であれば自社株買いをするということだが、その他の判断材料として、将来の成長性、例えば、今期の当社の成長見込みを判断材料としていますか。去年はストックオプションの影響があったので、ストックオプションの影響を除いて考えた場合、今期どれくらいの成長予想で、現時点での PEG レシオがわかれば教えてほしい。

過去に当社は自社株買いを行っているが、社長が自身の株式を売却する場合などは、自社株買いの判断の際に、本当に割安なのかの判断はシビアになると思うが、社長ご自身はどのように考えているのか聞きたい。

(回答)

当社の株主還元方針について、どのような基準で配当もしくは自己株式の取得及び消却の判断をしているか、という点について回答申し上げます。現行の第 4 次中期経営計画の期間においては、総還元性向 30%以上を基本的な還元方針としております。当期純利益の 30%以上は、自社株買いなのか配当なのか、あるいは、そのミックスなのかは、その都度、市場における株価状況を鑑みながら判断していくこととなります。

当社ではその判断について PEG レシオを参考にしております。PEG レシオとは、EPS 成長率に対して PER がどの程度ついているかという指標になります。仮に EPS 成長率が 30%以上であって、PER が 30 倍であれば、PEG レシオは 1 ということになります。PEG レシオが 1～2 の間であれば、株価等を見ながら配当金と自己株式取得による還元を判断していくこととなります。PEG レシオが 2 以上であれば、株価はある程度評価されているものとし、配当により株主様へ還元、一方で、PEG レシオが 1 未満であれば、株価が割安であると判断し、自社株買いを通じた利益還元とすることを目安に、その都度、株価やその他の状況も鑑みながら、判断してまいります。

【第 2 部 会社説明会の質疑応答より】

◆オンライン上よりテキスト形式で寄せられたご質問について

(ご意見)

株主総会時のテキストによる質問は質問の受付時間があまりにも早かった。せめて、総会開始後 30 分間は質問時間を取るべきである。特に、今回は初めてなので、余裕を持つべきであった。

(回答)

貴重なご意見を頂きまして、有難うございました。頂いたご意見を参考にさせて頂き、今後の株主総会運営に活かしてまいります。

(ご質問)

ラピダス関連の当社への影響はあるか？また今後の戦略として見通しはあるか。

(回答)

当社は、2001 年から 11 年までの 10 年間、半導体だけに特化した派遣会社として事業運営を行ってきました。その基盤が、現状のエレクトロニクス関連のお客様と深い取引ができている根拠となっております。長い期間、エレクトロニクス関連のお客様の下支えにより当社は成長してきました。

Rapidus(ラピダス)株式会社様は、日本国内の大手企業が出資し、日本国政府も補助金を拠出している大きなプロジェクトになります。個別のお客様とのお取引に関してはコメントを差し控えさせていただきますが、一般論として、工場の新設の際は、労働力の調達・確保ということが重要なテーマとなってきます。半導体工場は、九州、東北など空港が近くて水や空気がきれいな地方に建設されることが多いです。地方に一つの半導体工場が建つと、数千人から 1 万人近い人が働くこととなります。とてもその地域だけで働く人を採用することは難しく、例えば、当社で言えば、全国から人を採用したり、新卒社員を含めて様々な属性の人たちを配属対象として、戦略的に配属を行っていくことができます。これらのことを踏まえても、大きなチャンスになってきますので、当社はしっかりとお客様と向き合いながら、企業としてやれることを最大限やってまいります。

(ご質問)

当社の決算報告書類関係を見ていると、事業セグメントが変更になったり、新しい指標で EBITDA というものが出てきております。当社が、事業成長や事業成績の分析するうえで、EBITDA を採用している理由を知りたいです。また、今まで事業セグメントも「マニュ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セグメントでしたが、「エリア事業」と「海外事業」が新たに追加され、5セグメントになりましたが、その理由や狙いみたいなものがあれば、お伺いしたい。

(回答)

まず、当社は第4次中期経営計画の実施にあたり、既存事業の成長に加えて、積極的に M&A やその他の投資活動を行っていく方針です。そして、投資活動の影響を受けない利益水準を示すためには、のれん償却費等の控除前の利益として EBITDA を採用するのが適切であるとの考えより、EBITDA を採用しております。

また、セグメントにつきましては、セグメントを従来の「マニュ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、「エリア事業」「海外事業」を加えて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、組織もそのように切り分けております。

実態の事業環境に合わせて、その都度、戦略や組織を変えていく場合もありますが、株主の皆様には、できる限り今までの会社のつながりや連続性をもって数字を見ていただけるように資料の作成・開示に努めてまいりますので、ご理解のほど、よろしくお願いたします。

(ご意見)

配当政策としては、現金配当を優先すべきと思います。特に、年金生活者にとって配当

2023 年 6 月 24 日 10:00～

金は大きな生活資金の一部となっています。それで、余裕があれば自己株式の取得を実施するという順番ではないかと思えます。今期で言えば 連結当期純利益 3,831 百万円の 30%を配当に充てるとして、1,149 百万円を配当原資としてこれを発行済み株式総数 約 40 百万株で割れば、恐らく 1 株あたり 25 円～30 円の配当は可能であろうかと思えます。できれば、社外取締役 4 名各人別の意見を聞きたい。

(回答)

当社の配当方針については、第4次中期経営計画中においては当期純利益の 30%以上を、自社株買い、配当またはそのミックスにより株主還元させて頂くかを、その都度、状況に応じて判断して行っております。また、その判断基準として PEG レシオを採用しております。その点については、ご理解頂きますようお願いいたします。

一方で、配当または自社株買いのどちらか一方を採用するという議論でなく、両方ミックスさせた方が良いとのご意見を頂くこともございますため、株主の皆様にとって一番良い株主還元方針について、しっかりと検討してまいります。お約束している総還元性向の 30%の水準はこれからもしっかりと実現し、その都度、状況によって株主還元の内容を判断してまいります。

また、配当方針については、社外取締役も含めた取締役会の中で議論したうえで決定しております。社外取締役の方々の意見も集約された状態で、配当方針は決定されておりますので、その点についてもご安心ください。

(ご質問)

労災上積み補償制度の導入について、当社も、大きく成長し、従業員数も約47,500人となった。多くの従業員は、製造業で働いており、製造業は、労災事故の多い分野です。事故には、労災で対応出来ない分野もあり、この際、労災上積み補償制度の導入を検討すべきかと思えます。弁護士の井垣太介取締役の意見を聞かせてください。

(回答)

基本的には、従業員の労働安全衛生を職場の中で、どのように保障していくかは、非常に重要なこととあります。労災保険の加入はもちろんですが、当社の中では、「より良い職場づくり」という取り組みを通じて、一つ一つの職場における、安全性の点検等を全社網羅的に開始いたしました。その中で、労災が発生する頻度が高い職場や労災が重大災害に発展する可能性の高い職場については、労災保険で対応するだけにとどまらず、顧客との協議によって職場の改善につなげていくなど、様々な活動を行ってまいります。

【井垣取締役】

株主様からのご指摘の内容は、ごもっともだと思います。政府の労災保険は、補償の範囲が限られております。任意の上積み補償と言われている保険については、政府の労災保

2023 年 6 月 24 日 10:00～

険と比べて3つほどメリットがあるかと存じます。

一つは、政府の労災保険は、休業補償の範囲が平均賃金の 80%までしか設定されていませんが、任意の上積み補償であれば、平均賃金の 100%補償されます。次に慰謝料について、政府の労災保険ではカバーされないが、任意の上積み補償であればカバーされます。最後に、労災認定のスケジュール・スピード感になります。政府の労災認定の場合、長ければ 1 年以上かかることもあるのに対して、任意の上積み補償では、政府の労災認定が下りる前に保険金が支払われます。いずれにしましても、任意の上積み補償は、従業員の福利厚生をより手厚くする制度であり、従業員が亡くなられた場合は、ご遺族へのサポートを厚くする内容になっております。当社は、労災の上積み保険には、加入しておりません。現時点では弔慰金に関する保険には加入しておりますが、労災の上積み保険についても、リスク管理として取り組むべきテーマと考えております。保険料とのバランスは、経営的には、考慮すべきものになりますが、それも踏まえて、監査等委員会、取締役会でも議論し、方針を決めてまいります。貴重なご意見有難うございます。

◆オンライン上より音声(Zoom)で寄せられたご質問について

(ご質問)

毎年、楽しみに株主総会に出席しております。今年は、当社初のネット開催、オンライン開催ということであるが、可能であれば、社長はじめ役員と対面で質問等できる機会を設けてほしい。来年以降は、是非、オンラインと対面のハイブリッドの開催をお願いしたい。この点、社長はどのようなお考えか伺いたい。

(回答)

ご質問頂き、有難うございます。また、長きにわたり、当社の株主総会にご出席頂きありがとうございます。今回、試みとしてバーチャルオンリー株主総会を行ってみました。例えば、質問について、音声やテキスト方式といった取り組みをしておりますが、これは、株主様との対話がリアルな株主総会で行うのと遜色ないように、事務局と一丸となって、まとめてきました。今回のバーチャルオンリー総会は、いかがでしたでしょうか。

今後も、今頂いたようなご意見も含めて、様々なご意見を頂戴するかと存じますので、社内でも、どのような開催形式が株主様にとって、適切で利便性があるのかという観点から、検討してまいります。貴重なご意見を頂きまして、有難うございました。

(ご質問)

当社は、製造業派遣を行っているが、今後も変わらないでしょうか。エリア事業は事務派遣等は含まず、製造業派遣を行っていくということでしょうか。

2023 年 6 月 24 日 10:00～

(回答)

当社は製造業派遣が主力であります。マニュファクチャリング事業は、概ね大企業の製造業派遣を対象としておりますが、エリア事業は、製造業だけにこだわらず、サービス業務も含めて、地方の求人を獲得しております。製造業なのか否かということについては、事業によって求職者の採用から派遣するまでの流れが異なるため、事業運営や組織上、事業部門を分けて事業を行っております。ここ 1、2 年の大企業の半導体関連の顧客企業の生産動向としては、厳しい状況が続いていると言えます。当社は、このような状況においても、何とか対応してきている状況にあります。

一方で、地方では人が足りない状況が続いております。エリア事業をコロナ前にいち早く立ち上げたことが、今の業績拡大に寄与していると認識しておりますし、製造業以外での顧客基盤が増え、売上も安定してきております。

引き続き、製造業のお客様に対してはやれることをしっかりやり、それ以外の事業セグメントについては、その中で重要視している KPI 指標を用いて、事業成長に寄与してまいります。

以上