

2024年3月期第1四半期「よくあるご質問」

2023年8月10日
UTグループ株式会社

(ご注意) 当第1四半期において、マニファクチャリング事業でお取引する顧客企業の一部の派遣元をエリア事業に属する事業会社へ移管しており、これに伴って2023年6月末在籍として約1,900名の技術職社員のセグメント間(マニファクチャリング事業からエリア事業へ)の異動が生じております。本資料は、マニファクチャリング事業およびエリア事業に関する過年度数値を遡及修正した参考値を基準に作成しております。なお、遡及修正した参考値については、「2024年3月期第1四半期決算説明資料」に詳細を掲載しております。

2024年3月期第1四半期 連結業績について

Q1 当第1四半期が前年同期比で減益となったのは計画的なものか？

A 利益については社内計画からやや上回って進捗しています。当期は人材需要の動向に合わせた採用活動を継続しながらも、需要増加が見込まれる下期に向けて月間2,000名の中途採用を可能とする体制の構築、および技術職社員のさらなる定着率向上とスキルアップのための機能強化を図っており、2025年3月期の業績目標達成に向けた事業基盤の強化を目的として戦略的な投資を実行しております。このため販管費が増加し、減益となっています。なお、半導体製造装置メーカーや半導体メーカーでは、2022年秋口から生産活動の停滞が継続しており、当第1四半期も人材需要は軟調に推移しました。この影響を受けて、マニファクチャリング事業のエレクトロニクス関連分野および産業・業務用機械関連分野において減収したことが連結売上高減少の主な要因となりますが、人材需要が軟調であったことから採用活動も社内計画比で抑制しており、減益に関しては上述のとおり戦略的な投資実行によるものであります。

Q2 分野別の人材需要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、情報通信技術の拡充や世界的な脱炭素化の加速等を背景に半導体需要の中長期的な増加が期待されるものの、前年秋口以降、生産活動が停滞する状況が継続しています。自動車関連メーカーでは、半導体等の部材不足の影響が緩和し、生産活動が緩やかな回復基調にあるものの、一部のメーカーで生産調整が発生したこと等、顕著な回復には至らず、全体的に人材需要は低調に推移しました。

Q3 当期の事業環境や人材需要の見通し、足元の採用状況を教えてほしい。

A 2024年3月期の事業環境につきましては、自動車関連メーカーの生産活動は回復に向かいつつあり、半導体製造装置メーカーおよび半導体メーカーの生産活動も2023年後半以降より回復していくものと見込んでいます。これを踏まえて、当期上期は需要動向に合わせた採用活動を継続し、下期からは増加を見込む需要に対応するために採用活動の強化に取り組む計画です。

当第1四半期は想定よりもマニファクチャリング事業の産業・業務用機械関連分野およびエレクトロニクス関連分野における人材需要が弱含んだこと等の状況に合わせ、採用活動を抑制した結果、四半期の国内採用数は約3,300名(新卒・中途の合計)となりました。ま

た、マニファクチャリング事業の2024年3月期第1四半期の売上総利益率は21.2%となっております。軟調な需要下では採用活動によって採算性を崩すことなく、高水準の売上総利益率を堅持しております。

なお、4月～6月では低調推移した欠員数が7月には増加に転じていることから、人材需要の停滞は既に底打ちしたと見ており、需要回復に対応するための一層の採用体制の強化に努めております。

マニファクチャリング事業について

Q4 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 「エレクトロニクス関連分野」では、前年第4四半期と同様に、半導体の在庫調整等の影響が継続しました。「産業・業務用機械関連分野」では、半導体装置メーカーにおいて同様の影響が継続したことに加え、電池メーカーにおける人材需要の低下も見られました。一方、「輸送機器関連分野」においては、部材不足の影響が緩和したことで自動車関連メーカーの生産活動が回復しつつある中で、一部のメーカーにおける生産調整が発生したことで人材需要の回復は力強さに欠けたものの、2四半期ぶりに前四半期比で増収に転じました。全体感として人材需要は低調に推移した四半期でしたが、今後の需要回復期に備え、顧客企業と密接に連携し、未経験者が必要スキルを早期に習得できる教育プログラムの提供や継続的な職場改善を実現する「協働人材育成派遣モデル」（※Q6をご参照ください。）の展開等、顧客企業とのリレーションの一層の強化に取り組みました。

Q5 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。「2025年3月期末までの4年間で5,000名を育成・輩出」の目標に向けて、半導体業界で即戦力として活躍できる人材を継続的に育成してまいります。

Q6 顧客企業との「協働人材育成派遣モデル」について教えて欲しい。

A 本モデルは、顧客企業と当社が密接に連携し、未経験者が必要スキルを早期に習得できる教育プログラムの提供や継続的な職場改善の実現を目指すものです。その第一弾として、株式会社SCREENセミコンダクターソリューションズ様へ当社が全国から採用した2023年新卒72名を配属し、協働での育成を開始しました。本取り組みでは、テクノロジー能力開発センターの教育カリキュラムを同社のニーズに沿ってカスタマイズして提供する他、当社の講師を同社に派遣して研修を実施しました。また、その後も対象者のスキルアップや職場環境の改善など、顧客企業の人材に関する課題に対して、顧客企業と協働して改善活動を継続していく方針です。また、本モデルは半導体業界のみならず、その他の製造業にも展開を予定しています。今後さらに人材獲得競争が激化していく中、顧客企業と共に強固なものづくり体制の構築を進めてまいります。

Q7 マニュファクチャリング事業からエリア事業への顧客企業の一部の派遣元の移管とはどのようなことか教えて欲しい。

A マニュファクチャリング事業では、大手製造業におけるモノづくりで必要とされる人材の採用と配属だけではなく、定着、育成、戦力化までを含む人材サービスを顧客ごとのニーズに合わせて提供していますが、顧客企業により最適なサービスを提供するために、顧客企業の一部の派遣元をマニュファクチャリング事業に属する事業会社（UTエイム株式会社）からエリア事業に属する事業会社（UTコネクト株式会社）へ移管しました。これに伴い、2023年6月末在籍として約1,900名の技術職社員がマニュファクチャリング事業からエリア事業に転出しています。

エリア事業について

Q8 エリア事業の概況について教えてほしい。

A 求職者の多様なニーズに応えるためにインサイドセールスを強化し、各地域における顧客開拓と営業基盤の強化に注力いたしました。また、既存顧客における求人案件の多様化にも注力し、これをもとにした採用活動を進めました。なお、上述の通り、顧客企業ごとに最適なサービスを提供することを目的に、顧客企業の一部の派遣元をマニュファクチャリング事業よりエリア事業へ移管したことに伴い、2023年6月末在籍として約1,900名の技術職社員が転入いたしました。

Q9 エリア事業の市場拡大余地について、どのように考えているのか？

A エリア事業では、扱う求人案件を製造業に限定せず、幅広い業種の案件の開拓・取り扱いを全国各地で行っています。全国の派遣労働者数は約153万人（2023年6月度 総務省 労働力調査基本集計）と言われてますが、当社エリア事業の在籍者数は約1.5万人であり、市場シェアは1%未満であります。つまり、グループの採用力やM&Aを強みに、これから市場開拓を進めていく大きな余地があるものと認識しています。

ソリューション事業について

Q10 ソリューション事業の概況について教えてほしい。

A 新たなソリューション案件の獲得に向けた提案活動を進めるとともに、新規顧客企業（元のグループ企業外の顧客）の開拓や幅広い年代の技術職社員の活躍が期待できる請負案件開拓に取り組みました。一方で、一部の請負案件が終了したこと等により、減収となっております。

Q11 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、共同出資による合弁会社設立、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、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。

エンジニアリング事業について

Q12 エンジニアリング事業の概況について教えてください。

A 今年4月に迎え入れた新卒入社社員184名が早期に稼働を開始しております。建設技術者分野、IT技術者分野における旺盛な需要動向を踏まえ、例年以上に積極的に2024年4月入社の新卒採用に取り組んだことで採用関連費用が増加しました。また、建設技術者分野では、顧客企業とのリレーション強化と技術職社員のキャリア形成支援を目的として、当第1四半期で76名の顧客企業への転籍が実現しました。また、IT技術者分野では営業体制整備で人件費が増加したこと、加えて建設、IT技術者分野ともに中途採用を強化及び2024年新卒採用への注力により募集費が増加したことから利益率が低下しました。

海外事業について

Q13 海外事業の概況について教えてください。

A 世界経済減速の影響からベトナムの主要輸出産業の生産活動が停滞したことや、前年のベトナム政府によるウィズコロナ政策・経済活性化策への反動影響により、製造業の顧客企業を中心に人材需要が低減し、技術職社員数は減少しました。そのような状況のもと、従来強みとしていた生産工程の案件だけでなくサービス職種の案件獲得に取り組むとともに、営業活動地域の拡大として従前より拠点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活動範囲を広げ、日系企業からの案件獲得に注力いたしました。

また、2020年10月に行われたGreen Speed Joint Stock Companyの株式取得における条件付取得対価の総額が確定したことにより、当第1四半期連結累計期間より新たにのれん687百万円を計上するとともに、当該のれんに関して当初株式取得時から取得対価の確定日までの期間に対応するのれん償却額129百万円を、取得対価が確定日した当第1四半期に計上しております。

(海外事業につきましては、決算日が12月末日であることから2023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。)

Q14 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。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。

その他

Q15 2023年3月期第3四半期に計上された株式報酬費用について、詳細を教えてください。

A 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）の行使に係る業績条件（2023年3月期にEBITDA 150億円の達成）の達成確度が高まったことを踏まえ、株式報酬費用55億円を2023年3月期第3四半期連結累計期間の連結損益計算書に計上いたしました。この費用は会計処理上の費用計上であり、キャッシュアウトを伴うものではありません。また、権利行使後は、貸借対照表において資本金及び資本準備金として振替えられることとなります。なお、この費用は一過性であり、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。

Q16 株主還元方針について教えてください。

A 当社は、株主の皆様に対する利益還元を経営の重要課題と認識し、「総還元性向30%」を基準として、株価水準や事業環境等を総合的に判断の上、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た利益還元を実施する方針を定めております。現時点で2024年3月期の株主還元の内容は未決定です。

Q17 2023年3月期の株主還元の内容について教えてください。

A 2023年3月期の株主還元については、前述の株主還元方針に則り、自己株式取得とすることを決定しております。2023年3月期に計上した株式報酬費用を除いた場合の親会社株主に帰属する当期純利益9,393百万円に30%を乗じた金額2,817百万円、取得し得る株式の総数130万株上限として自己株式取得を行うもので、2023年5月16日～2023年10月31日を取得期間としております。なお、2023年7月末迄に1,559百万円、54万7900株を取得しております。

2024年3月期の見通し、中期経営計画の後半2ケ年の取り組みについて

Q18 2024年3月期の事業環境の見通しと経営方針を教えてください。

A 日本の労働市場は、少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少を背景として、さらに人手不足の深刻化が進むと予想されます。そのような中、多様な求職者の多様なニーズに応えながら企業の人材ニーズに対応するため、当社グループは長期経営ビジョン「UT VISION 2030」を掲げ、はたらく人一人ひとりのイキイキを持続的に創出・支援し、「これからののはたらき方のプラットフォームになる。」ことを目指しています。

長期経営ビジョンを実現するための前半にあたる5年間を第4次中期経営計画（2021年3月期～2025年3月期）とし、中期経営目標として「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へ」を掲げ、求職者へ提供する価値と利便性のさらなる向上のための投資を継続してまいります。

一方、2023年3月期末の国内技術職社員数は、大幅な増員を見込んでいたものの、半導体製造装置メーカーや半導体メーカーにおける設備投資および生産活動の減速や、自動車関連メ

ーカーの生産活動の回復の遅れの影響を受け、計画を下回る結果となりました。
今後の事業環境につきましては、自動車関連メーカーの生産活動は回復に向かいつつあり、半導体製造装置メーカーおよび半導体メーカーの生産活動も 2023 年後半以降より回復していくものと見込んでいます。

2024 年 3 月期は、期初の国内技術職社員数が想定を下回るスタートとなりましたが、年度前半は需要動向に合わせた採用活動を継続し、後半からは増加を見込む需要に対応するために採用活動の強化に取り組む計画です。また、求職者の多様なニーズに応えるために国内各地域の新たな顧客開拓と既存顧客における求人案件の多様化を進めるとともに、国内の労働力不足を補う外国人材の活用にも注力してまいります。加えて、通年で第 4 次中期計画最終年度の EBITDA250 億円達成に向けた投資も行ってまいります。

Q19 第 4 次中期経営計画の後半 2 ケ年の重点施策について教えてください。

- A 第 4 次中期経営計画最終年度の業績目標 EBITDA250 億円の達成、さらには国内技術職社員数を 5～6 万人とすることを目指してまいります。そのため、技術職社員の採用に係るコストの効率化および採用人数の拡大、定着率向上とスキルアップという観点で重点的に施策を講じます。具体的には、決算説明資料 P23 をご参照ください。

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。