

2024年2月9日

各位

会社名 UTグループ株式会社  
代表者 代表取締役社長 兼 CEO 若山 陽一  
(コード: 2146 東証プライム)  
問合せ先 執行役員 経営基盤部門長 山田 隆仁  
電話番号 03(5447)1710

## 第4次中期経営計画ローリングプランの策定に関するお知らせ

当社は、本日開催の取締役会において、現在進行中の第4次中期経営計画の内容及び計画期間を見直し、以下のとおりローリングプラン（以下、「本プラン」）を策定することを決議しましたのでお知らせいたします。

### 1. 第4次中期経営計画の内容及び計画期間の見直しの背景

当社グループは、2020年5月に発表しました第4次中期経営計画（2021年3月期～2025年3月期、以下「当初計画」）で掲げる「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」の中期経営目標のもと、はたらく一人ひとりのイキイキを持続的に創出・支援するとともに、ライフスタイルやはたらし方の変化に対応しながら、キャリア形成の機会が等しく提供され、正しく処遇される社会の実現を目指してまいりました。

当初計画4年目の当期（2024年3月期）は、前期後半から続く世界景気減速の影響を受け、製造業全般で生産活動が停滞するスタートとなりました。単年度事業計画では当期の下期以降で強い需要回復を織り込んでいましたが、半導体関連の顧客企業を中心として想定を下回る需要推移となっていること、加えて本格的な回復迄には半年～1年程の遅れを見込んだことから、当初計画を見直すことにいたしました。

振り返りますと、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下でスタートした当初計画は、1年目から2年目（2021年3月期から2022年3月期）にかけて、コロナ禍の顧客工場の稼働停止等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、当初計画スタートからの2ケ年で技術職社員数は150%の純増を果たし、売上高は約550億円拡大する発進となりました。3年目となる2023年3月期では、2ケ年で積み上げた技術職社員数を起点としながら、当社グループが中長期的に成長加速を実現していくための筋肉質な事業基盤を整えるよう努めました。共通の特性を持つ事業会社の統合や事業会社間のアドミニストレーション業務等の標準化及び共通化、人員配置の最適化を進めるとともに、採用活動において事業会社毎に保有する求人情報等のデータベースをグループで統合し、採用オペレーションを最適化することで採用効率改善への取り組みを進めてまいりました。

以上のように事業基盤の着実な強化に努めた順調な当初計画の進捗でございましたが、当期における半導体関連での生産活動の停滞が想定よりも長いと見込むこと、加えて昨今の事業環境の変化や製造派遣業界の動き等を踏まえ、当初計画のコンセプトや戦略を見直し、且つ第4次中期経営計画の最終年度を1年後ろ倒しにさせていただいた上で、中期経営目標の達成を目指してまいります。

## 2. 第4次中期経営計画ローリングプランの概要

### (1) コンセプト

一人ひとりの成長の積み重ねがUTグループの成長につながります。これがUTグループの人的資本経営の根底にある考え方であり、「多様性（多様な人が働きやすい職場作り）」×「市場価値（一人ひとりの価値の向上）」×「エンゲージメント（はたらく人との長期的な関係構築）」、この掛け算を大きくし続けていくことが当社グループの持続成長とパーパスの実現を可能とします。

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、人手不足の深刻化が進んでいます。製造業の顧客企業に求められるのは、いかに十分な労働力を確保し、生産性の向上を果たせるかということであり、製造業での派遣活用の方法は従来の一時的な労働力の確保から正社員に代わる労働力としての派遣活用に変化しています。求人に対して、労働者を集めて派遣する従来の採用を代行する機能だけでは不十分で、多様な人が働くことができ、キャリア形成を通じて生産性を高められる環境をつくるのがますます重要になっています。そして、このような対応が可能な派遣事業者への期待がさらに高まることが予想されます。

このような世の中の様々な変化は当社グループの大きな転換点です。本プランでは“製造派遣ではたらく人に選ばれるために私たちは何をするのか？”これを全ての考え方の軸として、「派遣」という働き方はたらく人へのサービスとして捉え、その利便性を高めることではたらく人に選ばれる状況をつくることに一層こだわり、製造派遣市場で最も選ばれる派遣会社を目指してまいります。現在3万2千人の国内技術職社員数は、最終年度には5万人規模まで拡大を図ってまいります。新しい製造派遣の在り方を全社一体となって創り上げたい、これが製造派遣のリーディングカンパニーとしてUTグループの役割であり、私たちの意志です。

### (2) 戦略（骨子）

「派遣」というはたらく方の利便性を高めていくこと、月間2,000名採用を常態化させることを実現します。中核であるマニュファクチャリング事業及びエリア事業を成長のドライバーとして、製造派遣市場でのシェアの拡大を図ります。マニュファクチャリング事業では、工場ではたらく人の価値を高めて顧客内シェアの最大化を、エリア事業では地元ではたらく人のニーズに応えることで各地の地域一番店を目指してまいります。その他事業では、日系外国人の活用等、より多様なはたらく人に活躍の機会を提供できるよう第3の柱となる事業を育ててまいります。また、M&Aによる規模拡大は引き続き注力しますが、“日本の製造派遣ではたらく人”にとって意義のあるものであることを軸とします。

数値目標は以下のとおりですが、派遣事業の規模拡大に伴う管理業務等の集約化を進めることで収益性を改善し、持続的なEPS成長を目指してまいります。

### (3) 計画期間

最終年度を1年後ろ倒しにし、2026年3月期といたします。

## (4) 数値目標

[億円]

	2024年3月期 (当期業績予想)		2025年3月期		2026年3月期 (本計画最終年度)	
	予想	構成比	計画	構成比	計画	構成比
売上高	1,690	100.0%	2,150	100.0%	2,765	100.0%
EBITDA	111	6.5%	160	7.4%	250	9.0%
営業利益	95	5.6%	136	6.3%	224	8.1%
親会社株主に帰属 する当期純利益	61	3.6%	130	6.1%	145	5.3%
EPS [円]	153	-	275	-	306	-
(参考指標) 技術職社員数(国内) [名]	-	-	44,641	-	54,478	-
(参考指標) ROE [%]	-	-	23%	-	23%	-

注) 2025年3月期の親会社株主に帰属する当期純利益には、本日公表の「特別利益(関係会社株式売却益)の計上に関するお知らせ」のとおり、特別利益の計上額を概算で反映

注) 2025年3月期及び2026年3月期のEPSは、潜在株式調整後EPSで表示

注) 2025年3月期及び2026年3月期のROEは、S0行使に伴う自己資本増加考慮後

## (5) 利益配分の考え方及び株主還元方針の変更

資本効率の向上及び財務健全性の維持、株主還元の充実のバランスを重視して、キャッシュアロケーションを適切に管理してまいります。また、資本コストを踏まえ、M&A等の事業投資計画を勘案した内部留保の適正化を目指してまいります。本プランにおける数値目標・目指す水準は以下のとおりです。

- ・のれん自己資本比率 50%以下
- ・ネットD/Eレシオ 0.5倍以下
- ・配当性向 60%

なお、この度、株主還元方針を再考しております。当社グループの持続的な成長に必要なM&A活動等の事業投資や財務健全性のバランスを考慮しましても、十分なキャッシュポジションを確保できる見込みであることから、これまで配当金もしくは自己株式取得により「総還元性向30%」としていたものを、「配当性向60%」の配当金による還元を安定的に実施することといたします。詳細は、本日公表の「株主還元方針の変更、2024年3月期株主還元方法の決定及び2024年3月期の配当予想に関するお知らせ」をご覧ください。

以上、本プラン詳細につきましては、添付資料「第4次中期経営計画ローリングプラン」をご覧ください。

※本資料に記載されている内容、計画数値等は発表日現在において入手可能な情報に基づき作成したものであり、当社の将来の内容・業績を保証するものではありません。

以上