

2024年3月期「よくあるご質問」

2024年5月14日
UTグループ株式会社

(ご注意) 2024年3月期 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のあ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 決算説明資料」に詳細を掲載しております。

2024年3月期 連結業績について

Q1 前年度比で減収増益となった要因は？

A 製造業における人材需要が停滞する中、自動車関連メーカーの人材需要は下期に入り回復基調となりましたが、半導体製造装置メーカーや半導体メーカーの人材需要が通年で低調に推移した影響を補うには至らず減収となりました。

費用につきましては、さらなる事業成長のための月間2,000名採用体制構築等にかかる投資費用の増加及び既存顧客における需要の回復や新規顧客の開拓に伴う受注の増加に対応するために採用関連費の増加があったものの、要員計画の見直し等による人件費の抑制に加え、前第3四半期連結会計期間に計上した株式報酬費用の剥落により、前年同期比で減少しました。

以上の結果、当連結会計年度の業績は前年同期比で減収増益となりました。また、親会社株主に帰属する当期純利益および1株あたり当期純利益(EPS)については、これまで過去最高だった2019年3月期を5年振りに大きく更新しました。

Q2 分野別の人材需要の状況を教えてほしい。

A 製造業全般において生産活動が停滞する中、自動車関連メーカーの生産活動が回復し、下期における派遣人材需要は上期と比較して強く回復しました。

半導体製造装置メーカーや半導体メーカーでは2022年秋口から継続する在庫調整等の影響を受け、生産活動の停滞が継続し、通期で人材需要は低調に推移しました。また、EV用バッテリーなどを製造する一部の電池メーカー(マニファクチャリング事業の「産業・業務用機械関連分野」に分類)が取引先の調達方針の変更により生産活動が低下し、その影響を受けました。

Q3 当第4四半期会計期間の採用活動の評価および今後の見通しについて教えてほしい。

A 2024年3月の中途採用数が2,344名と過去最高を大きく更新しました。これは主に①バックオーダーの増加(マニファクチャリング事業で自動車関連メーカーの需要回復を取り込んだことに加え、エリア事業でインサイドセールスの強化による新規顧客開拓と既存顧客における案件の多様化に注力したこと)と②採用活動の強化と改善(より効果的な採用媒体・チャネルの採用、応募から入社までのリードタイムの短縮等)の成果であると評価しています。一方で、概ね計画の範囲内ではあるものの採用にかかる費用が増大したことや、4月以

降のバックオーダーを十分に確保するために更なる営業強化が必要であること等の課題も認識しています。

これらの成果と課題を踏まえて、2025年3月期は採用プロセスの更なる効率化とバックオーダーの確保に努め、適正な採用コストと適度なオペレーション負荷のもと、下期偏重で採用ボリュームの拡大に努める考えです。

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ほしい。

A 「産業・業務用機械関連分野」「エレクトロニクス関連分野」においては、半導体の在庫調整等の影響が継続したことを受け人材需要は軟調に推移しました。一方で「輸送機器関連分野」では、当第4四半期連結会計期間において一部の自動車関連メーカーで生産調整が発生したものの、全体的に人材需要は堅調に推移したことを受け下期を通じて採用活動を強化した結果、技術職社員数が増加しました。

Q5 マニ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ファクチャリング事業に属する事業会社（U T エイム株式会社）からエリア事業に属する事業会社（U T 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

Q6 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。その結果が下期に顕著に表れ、当第3四半期会計期間で348名の純増、当第4四半期会計期間では672名の純増となりました。なお、上述のとお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しております。費用については、営業体制強化による人員増加や案件の開拓に伴い採用活動を強化したこと等により前年同期比で増加しました。

Q7 当第4四半期会計期間のEBITDAがマイナスとなった要因は何か？

A 年間を通して案件の多様化に伴い売上総利益率が低下傾向にある中、年度末に採用数が急激に増加したことで原価（法定福利費や社宅費等）が売上に先行して発生したことで売上総利益率が低下しました。ここに採用数増加に伴う売上高募集費比率の上昇が重なったことで、EBITDA マージンが低下し、マイナスとなりました。

なお、この EBITDA マージンの低下・EBITDA のマイナスについては、計画内かつ一過性の
ものであります。

ソリューション事業について

Q8 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
部の請負案件が低調に推移したことや終了したこと等により、売上高が減少しました。

Q9 日立茨城テクニカルサービスの株式取得（子会社化）について、詳しく教えて欲しい。

A 2024 年 5 月 1 日付で株式会社日立茨城テクニカルサービスの株式の 51%を取得し、子会社
化いたしました。また、株式取得に伴い同社は社名を「UT ハイテス株式会社」に変更いた
しました。当該子会社は、株式会社日立製作所の製造子会社として、卓越したノウハウと確
かな技術を有し、電気機械器具や金属加工製品等の設計・製造等の業務請負サービス及び人
材派遣サービスを提供しております。技術職社員は約 500 名が在籍し、株式会社日立製作所
をはじめとする日立グループのエネルギー、インダストリー、モビリティ分野におけるモノ
づくりを支えています。

日立グループと当社グループは、2020 年 7 月に水戸エンジニアリングサービス株式会社（現
商号・UT M E S C 株式会社）の全株式の譲受以降、その連携を深めてまいりました。この
度の株式取得により両社の強みやノウハウをより一層融合しながら、時代の変化とともに変
わりゆくお客様のニーズに密着し、新たなサービス価値の追求を目指してまいります。

エンジニアリング事業について

Q10 エンジニアリング事業の概況について教えてほしい。

A 2023 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ました。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、2024 年 4 月入社の新卒採用や中途採
用を強化したことで採用関連費用が増加しました。加えて、営業や採用等の事業体制増強に
伴い人件費が増加いたしました。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、当連結会計年度で 113 名の顧客企業への
転籍が実現しました。

Q11 エンジニアリング事業の事業会社の株式譲渡について教えてほしい。

A 後述 Q14 に記載の通り、当社の連結子会社である UT テクノロジー株式会社及び UT コンス
トラクション株式会社について、2024 年 4 月 1 日付で当社が保有する全株式をオープンア
ップグループに譲渡することを決議いたしました。本株式譲渡に伴い、当期をもってエンジ
ニアリング事業は消滅いたします。

Q12 海外事業の概況について教えて欲しい。

A 世界景気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で、製造業の顧客企業を中心に人材需要が低減しましたが、サービス職種の案件獲得に取り組んだことで技術職社員数が増加しました。加えて、11月下旬から自動車部品・電子部品系の需要が徐々に上向きに転じてきています。また、営業活動地域の拡大として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活動範囲を広げるとともに、日系企業からの案件獲得にも注力いたしました。

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、当期の第1四半期に新たにのれん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、取得対価が確定した当期の第1四半期連結累計期間において同時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1～12月期の実績を3ヶ月遅れで当連結会計年度に計上しております。)

Q13 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。

当社グループは日本国内（マニ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。

その他

Q14 株式会社ビーネックスパートナーズの株式取得（子会社化）及び連結子会社の異動（株式譲渡）について教えてほしい。

A 2023年11月27日開催の取締役会において、2024年4月1日付で株式会社オープンアップグループの連結子会社である株式会社ビーネックスパートナーズの全株式を取得し、子会社化すること、並びに当社の連結子会社であるUTテクノロジー株式会社及びUTコンストラクション株式会社について、当社が保有する全株式をオープンアップグループに譲渡することを決議しました。本株式譲渡に伴い、UTテクノロジーおよびUTコンストラクションは当社の連結対象から除外されました。

この度、株式取得しましたビーネックスパートナーズは、オープンアップグループの製造派遣領域の事業子会社として、全国に25拠点を展開しており、約2,800名の従業員が在籍しています。製造業における様々な業種・職種の就業先を確保し、全国各地の求職者と従業員の希望・志向を最優先とした就業先へのマッチングを強みとしています。

一方で、UTテクノロジー及びUTコンストラクションは、ともに当社グループのエンジニ

アリング事業セグメントに属し（2024年3月期まで）、それぞれ機電・IT領域、建設領域のエンジニア派遣・業務請負サービスを展開しております。両社が属するエンジニアリング事業セグメントでは、“高スキルエンジニア領域の開拓”をテーマとし、大手有力企業との提携や技術者派遣事業者のM&Aによる機能強化で事業基盤の構築を図ることを模索しております。

製造派遣のリーディングカンパニーである当社は現在複数の事業セグメントで人材サービスを展開していますが、グループにおける事業ポートフォリオの最適化及び経営資源の最適配分を見直す中で、今般、オープンアップグループとの協議を進めてまいりました。結論として、当社の中核である製造派遣分野に対して、経営資源を重点的に配分することを目的として、本取引の実行を決定いたしました。

当社グループは今後、“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”企業として強固な事業基盤を構築し、中期的に想定される生産年齢人口の急速な減少や、製造業における人材活用の構造的変化といった大きな社会課題の解決に貢献していく所存です。加えて、製造派遣のリーディングカンパニーとしての確固たる地位を築き、中長期的な高い成長を実現してまいります。

Q15 第4次中期経営計画ローリングプラン概要を教えてください。

A (1) ローリングプランのコンセプト

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こと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」という働き方を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) ローリングプランの期間

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、SO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、2024 年 2 月 9 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。

変更前	「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。
変更後	「配当性向 60%」を基準として、配当金による利益還元を実施する。

Q16 2024 年 3 月 25 日に発表された代表取締役社長の異動および代表取締役 2 名体制への変更について、その意図を教えてください。

A 2024 年 4 月 1 日より新たに代表取締役社長に就任しました外村氏は、2024 年 3 月期まで当社の全事業部門を担当する取締役として、人事、人材開発及び営業領域における豊富な業務経験と経営全般に対する知見を活かし、当社グループにおいて強いリーダーシップを発揮してまいりました。

当社グループは、2026 年 3 月期に向けて上述のローリングプランを推進してまいりますが、その中で外村氏は事業の陣頭指揮を執るとともにサービス基盤及び事業基盤の構築を推し進め、ローリングプランの実現と組織力の強化を担います。

また、この度代表取締役会長に就任しました若山氏については、ローリングプランの先の 2030 年 3 月期を見据えた「長期経営ビジョン」の実現に向けた次期中期経営計画、経営方針の策定等の役割を担います。

このような期待・役割を担う両氏を経営のトップに据えた代表取締役 2 名体制のもと、意思決定の迅速化及び業務執行機能の強化を図ってまいります。

Q17 2024 年 3 月期の株主還元について教えてください。

A 当期におきましては、上述 Q15 の株主還元方針に従い、親会社株主に帰属する当期純利益の 60.0%である 1 株あたり 96.15 円を普通配当として実施いたします。

Q18 2025 年 3 月期第 1 四半期会計期間に計上する特別利益とはどのようなものか？

A 2023 年 11 月 27 日付で公表しました「株式会社ビーネックスパートナーズの株式取得（子会社化）及び連結子会社の異動（株式譲渡）に関するお知らせ」のとおり、当社の連結子会社である U T テクノロジー株式会社及び U T コンストラクション株式会社について、2024 年 4 月 1 日付で当社が保有する全株式を株式会社オープンアップグループに譲渡することに伴い、2025 年 3 月期第 1 四半期会計期間において関係会社株式売却益として連結決算で約 63 億円、個別決算で約 66 億円の特別利益を計上する見込みとなりました。当該影響については、上述 Q15 の 2025 年 3 月期数値目標には概算で反映をしております。

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。