

第 18 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答要旨

2025 年 6 月 28 日 10:00～

UT グループ株式会社 第 18 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答について

2025 年 6 月 28 日に開催しました UT グループ株式会社第 18 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寄せられた株主様のご質問等並びに株主総会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寄せられたご質問・ご意見について

(ご質問①) 取締役候補者である若山氏および外村氏が保有、または資産管理会社等を通じて、実質的に保有する UT グループの株式及び新株予約権の状況について教えてください。

(回答①) 現時点における両取締役候補者が保有または資産管理会社等を通じて実質的に保有している当社の株式及び新株予約権の状況につきまして、若山に関しては、株式 903 万 1,178 株を保有しており、加えて資産管理会社である株式会社若山陽一事務所を通じて、行使価額 1,859 円の新株予約権 630 万 2,300 株分を、実質的に保有しています。また、同氏の資産管理を事業内容の一部としている株式会社 Lei Hau'oli においても、当社株式 181 万 7,200 株を保有しています。私、外村に関しては、株式 1 万 7,299 株及び行使価額 1,859 円の新株予約権 12 万 5,000 株分を実質的に保有しています。

(ご質問②) 第5次中期経営計画において、2028 年 3 月期まで配当性向 100%とされていますが、それ以降の事業計画を踏まえても、財務的な持続可能性に問題はないでしょうか。また、現時点および第5次中期経営計画終了時点における D/E レシオの見通しについて、教えてください。

第 18 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答要旨

2025 年 6 月 28 日 10:00～

(回答②) 第5次中期経営計画期間においては、大規模な投資は今のところ計画しておらず、財務キャッシュフローについては、十分に賄える見込んでいます。この後、事業計画において M&A などが計画された場合は、資本政策などを踏まえて柔軟に対応していく予定になっています。また、ネット D/E レシオについては、期末時点で-0.81 となっており、見通しについては現預金残高が有利子負債の残高を下回ることではなく、指標として公表しております 0.5 を上回ることはないという見通しです。一方で、第5次中期経営計画終了年度は新リース基準の導入年度に当たりますが、これによる影響につきましては、今後適宜、決算説明会等の中でご説明します。

(ご質問③) 当社の人的資本投資としての株式付与の仕組みについて、自社株買いで取得した株式は、従業員へのタイミングで付与されるのでしょうか？また、各従業員の付与数量はどのような基準で決定されるのか、四半期ごとにボーナス的に支給されるイメージになりますか？

(回答③) 人的資本投資としての当社の株式付与の仕組みについては、現在、細部の詳細化というところを詰めています。自己株式取得により取得した自己株式については、従業員別に算定されるポイントというものに応じて、定期的に従業員に付与を行っていくことを予定しています。また、当該付与の数量基準等に関しましては、当期純利益の額に応じて、全体の付与数量を管理していく予定です。

(ご質問④) これまでの M&A 先企業に対する収益性向上の取り組み状況について教えてください。業務システム統合など、M&A 後どの程度の期間で進められていますか？また、昨年度に M&A した企業の収益改善効果は、いつごろ見込まれますか？直近の M&A や組織改正に関するトピックスがあれば、ご紹介ください。

(回答④) 前期のエリア事業にグループインした企業につきましては、この 4 月に UT コネクト株式会社と合併し UT エージェント株式会社に社名変更しております。こちらについては、営業リソースの最適化、拠点の統廃合等の収益性の改善を進めています。ソリューション事業にグループインした企業につきましては、現在、組織統合を推進して、収益性の

第 18 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答要旨

2025 年 6 月 28 日 10:00～

改善を計画しています。具体的には、FUJITSU UT 株式会社と UT エフサス・クリエ株式会社につきましては、2025 年 10 月 1 日付けで合併となり、FJUT プラス株式会社へと商号変更を予定しています。同じく、UT ハイテス株式会社と UT MESCS 株式会社の二社についても、2026 年 4 月 1 日付けで合併予定となります。業務システム統合については、ケースバイケースではありますが、おおむね 1 年程度で完了しています。昨年度 M&A した企業については、第 5 次中期経営計画の 3 年の中で収益性の改善を計画しています。

◆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

(ご意見①) いくつかの子会社を統合してもいいのでは？同じ事業を行っている子会社が多いと思う。統合した方が評価制度が統一されて、従業員にとっても不平等感がなくなる。また、会社にとっては管理部門の効率化など、コスト削減が図れるのでは。

(回答①)これまで、事業会社買収後につきましては、事業モデルが近い会社同士の統合を進めてまいりました。

当期期初に旧 UT コネクト株式会社と旧 UT パートナース株式会社を統合し、UT エージェント株式会社に再編いたしました。FUJITSU UT 株式会社と UT エフサス・クリエ株式会社についても、2025 年 10 月 1 日付けで合併統合を予定しています。同じく、UT MESCS 株式会社と UT ハイテス株式会社についても、2026 年 4 月 1 日付での合併統合を予定しております。

また、株主様からのご指摘のとおり、従業員間での不公平感が生じないよう、人事制度や評価制度の統一を図るとともに、部門や各部署等の統合を通じて組織の最適化と管理効率の向上を図ってまいります。

◆オンライン上より音声で寄せられたご質問について

第 18 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答要旨

2025 年 6 月 28 日 10:00～

(ご質問①) 人的資本投資としての株式付与について、株価が割安な場合に、自社株買いして従業員に分配するというのは理解できるが、株価が割高な場合は、同じ原資を使うのであれば現金で退職金として支給する方が従業員にとってメリットがあるのではないかと。

(回答①) 株式付与に要する自己株式の取得については株価にかかわらず株式報酬費用を除いた四半期純利益の 40%相当を四半期毎に買い付けていく方針です。また、従業員に対する積算労働時間をポイント数で評価したうえで、ポイント数に応じて株式付与する人的資本投資施策については、社内で時間をかけて議論し、付与する対象として現金ではなく株式付与に決めました。

当社は、派遣事業を営む者として従業員とつながる時間や接点について従来から大事にしてきており、最前線の従業員(派遣就労している技術職社員)に会社の情報、思いや考えをいかに届けるかということに苦労してきました。

2024 年に全従業員を対象として実施した従業員エンゲージメント調査によると、当社の持株会加入者は非加入者に比べ勤続年数が約 3 倍長く、離職率も低いという事実がわかりました。そういう事実も踏まえて、一度の現金給付よりも株式という形でのつながり・効果が大きいと判断し、株式付与を決定した次第です。以上のことから、派遣事業者として、従業員と長期的に「つながっている」世界観に挑戦したいという想いのもと、当施策を進めてまいります。

(ご質問②) 株価が割高な場合に自社株買いをすることは、株を短期で売りたい人、ストックオプションを持っている人にとっては短期的な株価の上昇ということでメリットがあるが、長期保有の株主にとって好ましくないのではないかと。また、第5次中期経営計画終了後に配当性向が下げられ、株価が下落する懸念を持っている。株価が割高な状態での自社株買いについて、考えを伺いたい。

(回答②) 自社株買いについては株価にかかわらず、株式報酬費用を除いた四半期純利益の 40%相当の買付を行います。取得した自己株式については、人的資本投資として社員の勤続期間に応じて社員へ還元いたします。第5次中期経営計画終了後の配当方針は 3

第 18 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答要旨

2025 年 6 月 28 日 10:00～

年間の人的資本投資の成果を踏まえて決定する予定です。

(ご質問③) 昨今の AI や産業ロボットなどが進化し続ける中で、当社の派遣ビジネスの需要はあるものと考えている。AI や産業ロボットの進化は止まらないと思うが、そういう事業環境の中で、当社における事業環境の脅威やそれに対する対処について、中長期的にどのように考えているか。

また、将来の脅威であるものを、来年来るかのように語られることがある。例えば、セールスフォース社が新卒をとらなくなったというニュースを取り上げて、エンジニアの仕事がなくなるのではないかと、いったように、将来の不安を来年来るかのように語られることがあるが、そういう脅威は今のところ感じていないか。

(回答③) 自動化の流れは加速しており、特に半導体工場ではこの 5～6 年で新設が進む一方、1 工場あたりのオペレーター求人は減少傾向にあります。その反面、メンテナンスや保全など、一定の習熟レベルを持つエンジニアの求人ニーズは増加しています。自動車業界でも同様の傾向が見られます。

当社では、従来からオペレーター人材を教育し、エンジニアへと育成する取り組みを行っており、現在はそのプログラムをさらに強化しています。フィールドエンジニアや製造装置の保守保全に対応できる人材を育成し、顧客企業へ供給することを目指しています。実際に複数の企業と協働が始まっており、エンジニア育成後に顧客企業へ転籍(人材紹介)する形でのソリューション提供も進めています。

また、半導体業界では求人数が 2013 年から 2023 年にかけて 13 倍程度に上昇しており、外部から人材を確保するよりも、自社で育成する方が有効とされる傾向があります。当社もこの流れに沿って人材育成に注力しています。

後段のご質問については、AI や産業用ロボットの進化は、当社にとって脅威でもありません。例えば、以前は 1 工場で 500 人必要だったオペレーターが、現在では半分で済むケースもあり、大量にオペレーター人材を供給する当社のビジネスモデルにとっては影響があると考えます。

第 18 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答要旨

2025 年 6 月 28 日 10:00～

しかし、近年においては半導体業界が活性化し、研究機関を持つ企業も増えている中で、現場では圧倒的な人材不足が発生しています。こうした変化に対して、当社は派遣会社として柔軟に対応し、顧客の課題やニーズに寄り添ったサービス提供を行っていくことが重要だと認識しています。

（ご質問④）日本の人口減少や働き手の減少が進む中で、当社はどのように対応していくのか。今後の方針や取り組みについて伺いたい。

（回答④）労働人口の減少は、10 年～20 年前から予測されていた課題です。かつては「転職限界説」のような考え方もありましたが、現在ではそのような議論はほとんど見られません。

一方で、現場では依然として年齢や性別による制限が存在しています。例えば、工場では、力仕事が多いことから、女性が長期的に働き続けるには環境整備が不十分なケースもあります。そうした課題に対し、当社では女性の活躍の場を広げる取り組みを進めており、実際に女性や 50 歳以上の方々を積極的に受け入れる企業も増えています。

就労可能人口が減少する中で、これまで制限されていた年齢や性別の条件を緩和し、より多様な人材が働ける環境をお客様とともに整備しています。また、働き手の希少性が高まる中で、その習熟度やスキルに見合った適正な対価をお客様からいただくことで、持続可能なビジネスモデルを構築していきます。

（ご質問⑤）第4次中期経営計画では、2025 年 3 月期の営業利益目標を 300 億円と掲げていましたが、結果として大きく未達となりました。当時はアグレッシブな計画だったと理解していますが、今回の第5次中期経営計画（2028 年 3 月期 営業利益 250 億円）は、前回の反省を踏まえた現実的な計画なのでしょうか。それとも、前回同様にアグレッシブな計画なのでしょうか。

（回答⑤）第4次中期経営計画はコロナ禍の中で策定されたもので、先行きが不透明な状況下で非常にアグレッシブな目標を掲げました。その背景には、当社が製造派遣領域にお

第 18 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答要旨

2025 年 6 月 28 日 10:00～

いて 40 万人の求職者の中で圧倒的なシェアを獲得し、業界内での地位を確立するという強い意志がありました。そのために、派遣社員の処遇改善を重視し、当社の中で「派遣フアイナル」と称した施策を通じて、働きやすい環境の提供を目指しました。

今回の第 5 次中期経営計画では、同計画に掲げた目標を完遂することを目指しています。シェア目標は変更していませんが、新たに「人的資本投資」を重視しており、その投資による効果は第 5 次中期経営計画には織り込んでいません。つまり、人的資本投資の成果が出れば、計画以上の営業利益が見込める可能性があります。

当社はこの計画の達成に向けて全力を尽くします。派遣事業は積み上げ型のビジネスであり、現在の技術職社員数 34,000 人を倍増させるという目標は、1,000 人を 2,000 人にするのとは規模も難易度も全く異なります。非常に挑戦的な目標ではありますが、実現に向けて取り組んでまいります。

(ご質問⑥)現在、全国的に賃金が上昇していますが、当社にとってこの賃金上昇はプラスに作用しているのでしょうか。例えば、最低賃金は 2003 年以降継続的に上昇しており、仮に賃金が 3%上がり、それが顧客への派遣料金に同率で価格転嫁できれば、理論上は利益も 3%増加することになります。価格転嫁が順調に進めばプラスになると考えますが、その点について見解を伺いたい。

(回答⑥)賃金の上昇は、当社にとってプラスであると考えています。賃金が高くなることで、従業員に対して適切に還元できるため、当社にとってはビジネス機会と捉えています。

ただし、派遣業界全体としては厳しい状況もあります。昨年度は、過去 10 年間で最も多くの派遣会社が倒産したとして報道されておりましたが、その背景には募集費(広告費)の高騰と、それに伴うコストを顧客に価格転嫁できなかったことが挙げられます。

当社としては、顧客に対してしっかりとサービスを提供し、価格転嫁を適切に認めていただけるよう努めてまいります。

第 18 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答要旨

2025 年 6 月 28 日 10:00～

(ご質問⑦) 当社の利益分配方針として「配当性向 100%」とされていますが、事業成長や事業投資に積極的ではない印象を受けます。例えば、利益を M&A の原資に充て、M&A を実施する際には配当性向を下げ、実施できない場合は配当に回すということなののでしょうか。

また当社の株主総会は、株主が出席しやすい土曜日開催であることや、インターネットによる動画配信も音声聞き取りやすく、良い取り組みだと感じています。さらに株主総会終了後に会社説明会が行われますが、その準備の休憩時間を活用して、当社の PR 動画を配信するのはどうかと提案します。

(回答⑦)配当性向 100%という配当方針について、事業投資の余地がないのではというご意見ですが、当社では M&A 案件についても、持ち込みを含めて検討を行っており、規模の大きな案件があれば資本政策も含めて柔軟に対応する方針です。

現在当社が取り組んでいるのは、派遣会社としてこれまで他社が実施してこなかった人的資本投資のような新しい挑戦です。これにより、製造派遣分野で「選ばれる会社」になることを目指しています。結果として、採用コストの削減や事業効率の向上につながると考えており、積極的にチャレンジしています。こうした取り組みをご理解いただければ幸いです。

PR 動画の配信についてのご提案もありがとうございます。社内で検討させていただきます。

※会社説明会については、株主様からのご質問・ご意見はございませんでした。

以上