

UT Group Sustainability Data Book 2025

UTグループ サステナビリティデータブック

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり

UTグループでは創業時より一貫して、はたらく人の成長と人生の安心に軸足を置いて事業を手掛けてきました。はたらく人の活躍が、お客様のビジネスに貢献し、その中ではたらく人がより豊かな成長と生活を実現していく。私たちが掲げる「はたらく力で、イキイキをつくる。」というミッションには、このような想いが込められています。その実現のため当社では、常に「はたらく人と共に成長するために取り組むべき課題」の特定と、解決のための行動を続けています。

編集方針

「UTグループ サステナビリティデータブック」では、当社が掲げる4つの重点テーマに沿って内容を区分しており、ステークホルダーの皆様に当社の活動の細部をご理解いただけるよう幅広い情報やデータを掲載しています。

対象範囲

UTグループ株式会社および連結子会社を対象としています。連結子会社については当社のウェブサイト「企業情報＞グループ企業一覧」をご参照ください。

対象期間

2025年3月期（2024年4月～2025年3月）

発行時期

2025年6月

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり

UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発

有能な人材の確保と維持

ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行

従業員の安全衛生

データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理

コーポレート・ガバナンス

行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について

ステークホルダーへの情報発信

UTグループが取り組むマテリアリティ

		理念体系	テーマ分類	重点テーマと取り組み方針	積極的に取り組む重要課題	活動方針と評価指標	
企業目的	企業理念 Mission \ Vision \ Values	UTらしさを実現する方針 個人の尊重と成長に関する基本方針	ミッションを実現する 価値創造活動	一人ひとりの可能性を広げる 一人ひとりを尊重し、 一人ひとりに向き合い、 イキイキ働ける環境を作り続ける	人的資源開発 有能な人材の確保と維持 ダイバーシティとインクルージョン	採用活動 応募者数(技術職)、面接数(技術職)、新卒採用数(技術職・一般職)、中途採用数(技術職・一般職) キャリア形成支援活動 教育受講延べ人数 キャリアパス One UT利用者数、Next UT利用者数、UTエントリー利用者数、技術職から一般職への職種転換	人材開発指標 年収の中央値、年収の中央値の上昇率、技術職社員の定着率、在籍人数(国内社員、技術職、海外技術職社員、一般職) 職場開発活動 取引先企業数、職場数 多様性指標 シニア採用数、障害者採用数、女性採用数(技術職・一般職)、女性の取締役比率、女性の管理職比率、従業員の女性比率
		組織統治の基本方針 コーポレート・ガバナンス基本方針 サステナビリティ基本方針 ステークホルダー・エンゲージメント方針 内部統制システム基本方針 リスクマネジメント基本方針 コンプライアンス基本方針 情報セキュリティ基本方針	価値創造活動を支える 組織統制・事業基盤	事業基盤の継続的な強化 慣習にとらわれず、 はたらく人の目線で 人材業界をリードし続ける	適正な労働慣行 従業員の安全衛生 データセキュリティ	適正な労働慣行 育児休業取得数(男性・女性)、男性社員の育児休業取得率、育児休業復職率、介護休業取得数、無期雇用比率、有期雇用比率	従業員の安全衛生 平均残業時間、労働災害発生率 データセキュリティ 情報セキュリティ教育受講者数
				公正で透明性の高い組織統制 一人ひとりを尊重する 企業文化を醸成し、 オープンで公正な企業姿勢を貫く	事業倫理 コーポレート・ガバナンス 行動規範	事業倫理 コンプライアンス研修受講者数、重大な法令違反件数 行動規範 内部通報窓口での受付件数、人権関連相談件数	コーポレート・ガバナンス 株主総会出席者数、株主総会質問数、議決権行使率、独立社外役員比率、取締役会平均出席率、取締役会開催数、監査等委員会開催数、IT投資委員会開催数、コンプライアンス・リスク管理会議開催数、ガバナンス検討会開催数、経営会議開催数
		環境基本方針	環境に配慮した 持続可能な事業運営	環境への適切な配慮 自然環境への影響を認識し、 適切にコントロールする	環境方針の策定と環境マネジメントの構築	環境マネジメント 温室効果ガス排出量、売上高に対する紙の消費量	

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり

UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発

有能な人材の確保と維持

ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行

従業員の安全衛生

データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理

コーポレート・ガバナンス

行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について

ステークホルダーへの情報発信

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり

UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発

有能な人材の確保と維持

ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行

従業員の安全衛生

データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理

コーポレート・ガバナンス

行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

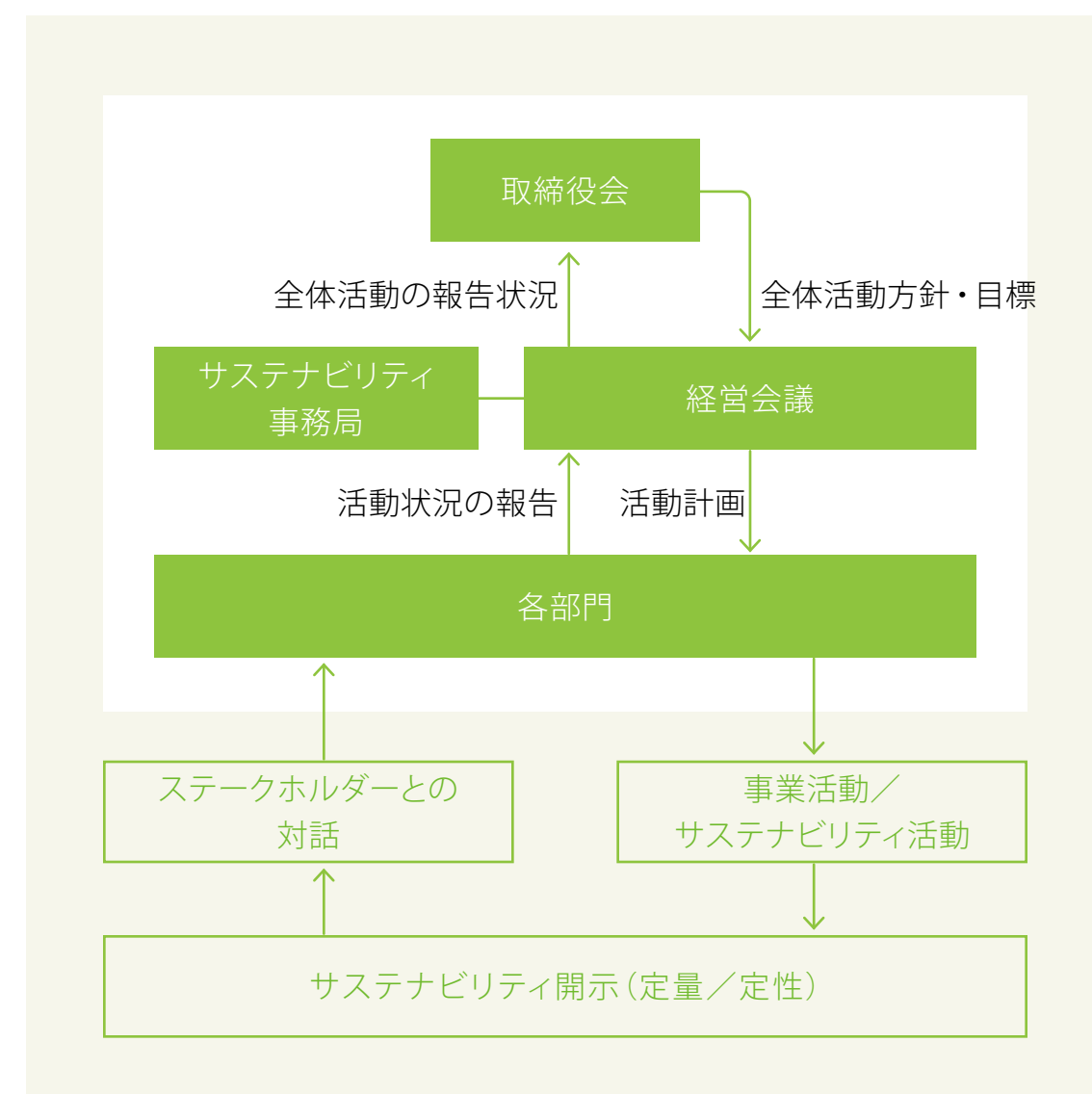
各種基本方針について

ステークホルダーへの情報発信

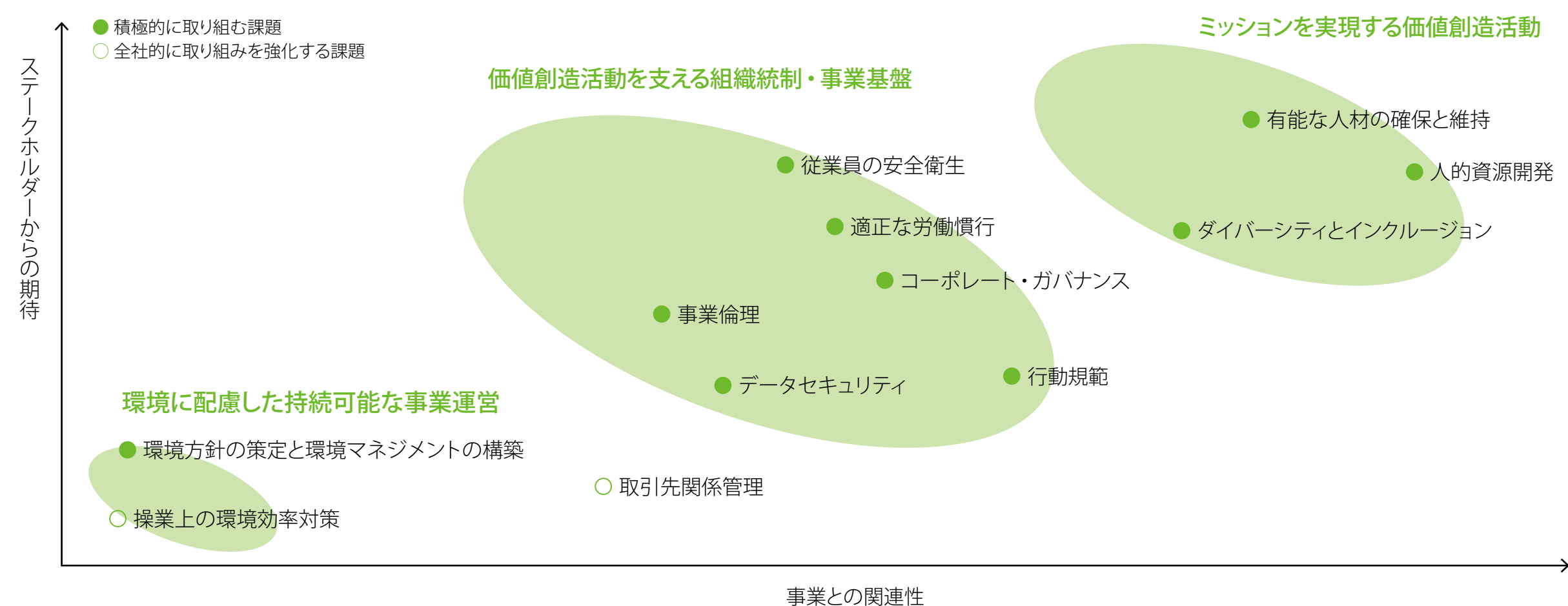
□ マテリアリティ特定のためのプロセス

マテリアリティの特定にあたっては、人材業界に対する社会的な要望を把握するため、SASBマテリアリティマップのサービスセクターにおける課題、及びRobecoSAMが専門サービスセクターで注目すべきクライテリアとして設定している項目を参考にして、人材業界において要望が強いと考えられる12の項目（人材業界の12項目）を抽出しました。その後、社外のステークホルダーの方々に人材業界の12項目から相対的な優先順位を設定していただき、それをベースとして具体的なご意見を伺いました。これと同様のプロセスを経営層や管理職、一般社員を含む社内においても行い、UTグループの事業と項目との関連性について優先順位を設定しました。

□ サステナビリティ推進体制



□ マテリアリティマップ



一人ひとりの可能性を広げる

はたらく人の成長をもって顧客企業のビジネスに貢献し、そこで得られた資本を再びはたらく人の成長へと還元させるという当社ビジネスの特性において、人材育成や採用活動、そして多様な人がイキイキとはたらける環境の実現は当社の事業の根幹をなすものです。

派遣労働者を正社員として無期雇用し、社内認定資格のキャリアパートナーが将来のキャリア形成を支援することや充実した研修制度や転籍支援でモチベーションを高めるといった人材育成の施策を中心に、派遣先企業で働く技術職社員はもちろん、事業運営に携わる一般職社員にも、一人ひとりが可能性を広げられる体制の確立を図っています。

課 題

人的資源開発

充実したキャリア形成支援体制、自分らしく働くためのキャリアパス、キャリアパートナーをはじめとした人的なつながりにより、はたらく人一人ひとりの成長を実現します。

目 標

技術職社員の平均年収を2026年3月期に20%上昇 (2021年3月期と比較した2026年3月期の目標)

人的資源開発に関する会社の考え方

当社では、はたらく人が当社にとって最も重要な資産であると捉え、一人ひとりが挑戦によって成長し、自らの価値を高めていくことが企業価値の向上につながると考えています。働くことを通じて人の価値を高めるキャリアプラットフォームとして、社会に有用な高い価値をもった人材を育成するため、以下のHRポリシーに基づいた人材開発を推進しています。

- ・公平で公正な機会提供に向き合う
- ・挑戦に向き合う
- ・人に向き合う

技術職社員に対する教育体系と教育投資について

一般的に製造派遣業界は人材の流動性が高く、定着率の低さから人材教育の効果を大きく発揮するのが難しい点が課題として挙げられます。この点を克服するため当社では、新規入社者一人ひとりが安心感を持ちしっかりと職場に定着すること、そしてキャリア形成の意識を養いスキルアップ・キャリアチェンジに挑戦することを重視しています。

定着までの道筋として、新卒社員向け研修や、中途社員向けのオンボーディングパッケージ(新規入社者を受入れ、定着・戦力化させるための一連の教育施策)の活用など、それぞれの特性に合わせた初期教育を実施しています。

2つめの大きな教育施策となるのが、目標とする役職・職種

に合わせたキャリアチェンジのための教育です。これは技術職社員が製造オペレーターから、管理職またはエンジニア職へのキャリアチェンジを目指すにあたり、マネージャー職やリーダー職、半導体製造装置エンジニアといった目標とする職種・役職ごとに教育プログラムを提供し、専門的な技術・知識の習得を支援し、社員のキャリアチェンジを後押しする施策です。

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発

有能な人材の確保と維持
ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行
従業員の安全衛生
データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

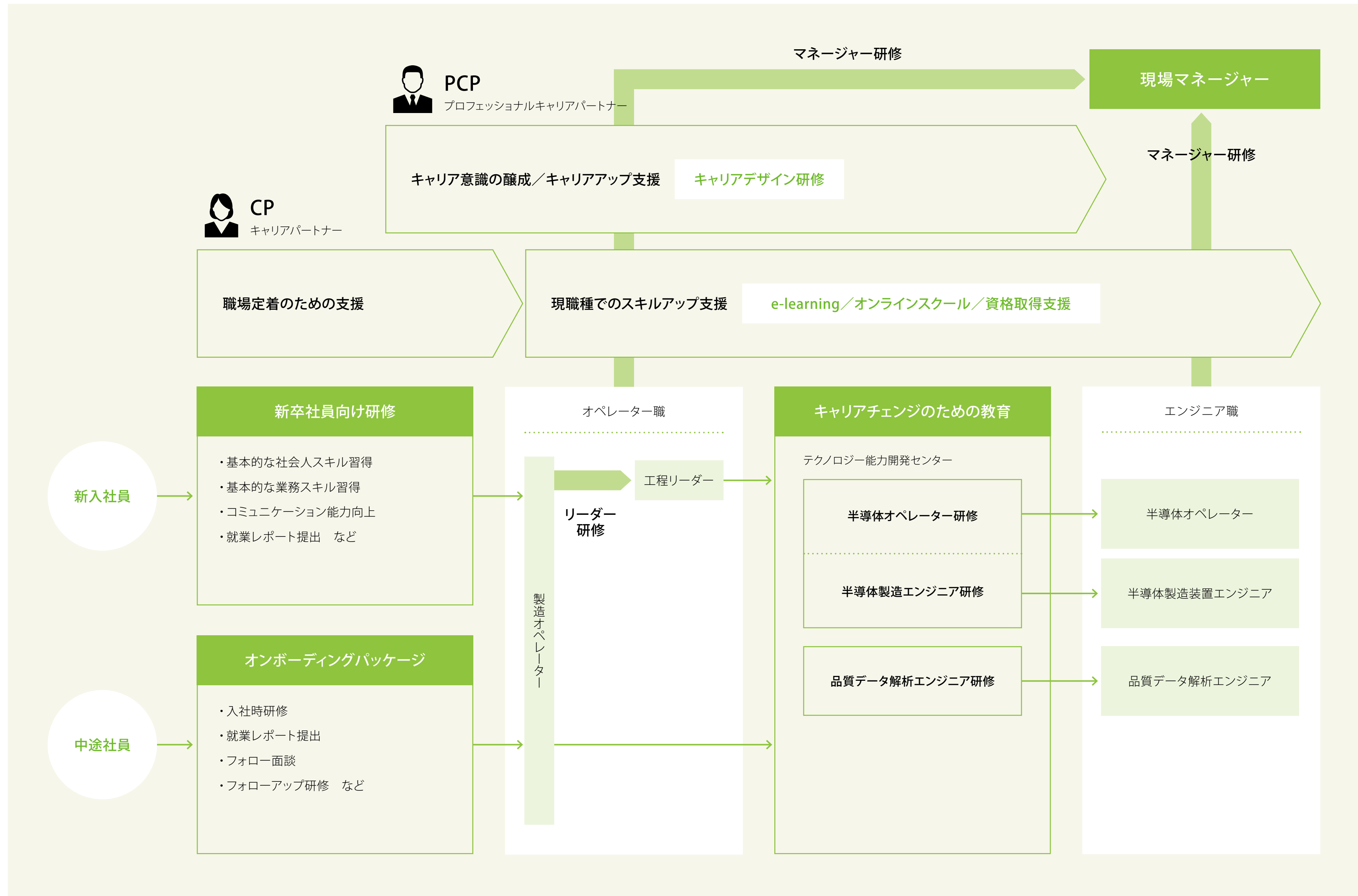
事業倫理
コーポレート・ガバナンス
行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について
ステークホルダーへの情報発信



UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発

有能な人材の確保と維持
ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行
従業員の安全衛生
データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理
コーポレート・ガバナンス
行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について
ステークホルダーへの情報発信

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発

有能な人材の確保と維持
ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行
従業員の安全衛生
データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理
コーポレート・ガバナンス
行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について
ステークホルダーへの情報発信

□ 新卒・中途社員の定着を図る教育施策

職場への定着を図るための施策として、オンボーディングパッケージを実施しています。

これは中途採用社員を対象に、入社から3カ月間を実施期間とし、入社当日にオリエンテーション(派遣社員の働き方、派遣先企業での業務、キャリア形成の考え方等のガイダンス)を行う他、期間中に複数回のフォロー面談を実施し、一人ひとりの状況を細かく把握するとともに、その時々不安の解消を図ります。また、この期間中には、パルスサーベイを兼ねた就業レポートのチェックを行い、フォロー面談とは別の角度で社員の状態確認と必要に応じたフォローアップを実施します。そして3カ月目には同研修期間の終了に伴うフォローアップ研修を行っています。オンボーディングパッケージの成果として、同プログラムの対象となった技術職社員の入社3カ月以内での離職率が、従来比で約半減しています。

また新卒の技術職社員に対しては、社会人未経験であることを踏まえた半年間の研修を実施しています。これはオンボーディングパッケージとは異なり、社会人マナーや報告書の作成方法など、基本的な社会人スキル・業務スキルの獲得も含む内容です。就業レポートの提出の他、VRを活用したコミュニケーション能力習得のためのプログラムなども用意しています。これはオンボーディングパッケージと同様に、新卒社員の定着率向上にも寄与しています。

□ キャリアチェンジのための教育施策

特定の職種・役職にキャリアチェンジするための教育プログラムとして、職種別には「半導体製造装置エンジニア」「品質データ解析エンジニア」を、役職別には工程管理を

担う「工程リーダー」、現場の管理・監督を行う「現場マネージャー」を目指すための各プログラムを提供しています。すべてのプログラムに個別の教育コンテンツとトレーナーを用意しており、キャリアチェンジを目指す技術職社員はプロフェッショナルキャリアパートナー※2(PCP)の推薦などを受けて、これらのプログラムを受講します。なお特定の職種をターゲットとしたキャリアチェンジ教育は、市場のニーズに合わせて対象職種の見直しを行い、はたらく人が活躍できる機会の創出に努めています。

※2 技術職社員のキャリア形成を長期的な視点でサポートする担当者

□ OFF-JTによるスキルアップ教育

職場でのスキルアップを図るOJT教育に加え、技術職社員が現在の職種・職場におけるスキルアップを図るためのOFF-JTによる教育施策も用意しています。主にオンラインスクールやe-learningを活用して行っており、その他、業務で必要となる国家資格を主とした特定の資格取得のための教育や資格取得支援(資格取得のための受験費用を当社が負担)を実施。また技術職社員が将来のキャリアを描くための、キャリアデザイン研修などを実施しています。

□ キャリアパートナー、プロフェッショナルキャリアパートナーによる技術職社員育成

当社では技術職社員のキャリア形成をサポートする役割として、社内で認定されたキャリアパートナー(CP)とプロフェッショナルキャリアパートナー(PCP)を用意しています。CPは現場での日々の業務をサポートしながらはたらく人を日常的に支援し、PCPは技術職社員に対して将来的なキャリアチェンジの機会を紹介し後押しする立場にあります。特にPCPは社員の能力や意欲に応じて適した職種を提案し、そ

こへのキャリアチェンジを推薦する役割として、技術職社員の中長期的なキャリアチェンジを実現するための重要な役割を果たします

□ 技術職社員の教育施設の整備

世界的な半導体需要の高まりを受け当社では、「半導体製造装置エンジニア」を育成するための研修施設として、「テクノロジー能力開発センター」を設立。岩手県北上市、三重県四日市市、大阪府大阪市、熊本県熊本市の全国計4カ所で稼働しており、各地域の顧客企業のニーズに合わせた教育プログラムを用意。2023年3月期にはVRを活用した最新鋭の教育プログラムも導入しました。

また東京都品川区の本社オフィスに設置された育成施設では、半年間にわたる新卒社員の研修を実施。その他、「テクノロジー能力開発センター」の教育プログラムの開発やトレーナーの育成、前述の職種・役職別のキャリアチェンジのための教育プログラムを含む各種教育プログラムの開発などを担っています。

□ 技術職社員の教育に関する目標設定

当社では技術職社員の育成の推進・体制の強化を図る指針として、2028年3月期までに半導体製造装置エンジニアを4,000名まで拡大することを目標としています。2025年3月期は、テクノロジー能力開発センターより248名輩出し、1,650名となりました。

一般職社員に対する教育体系と教育投資について

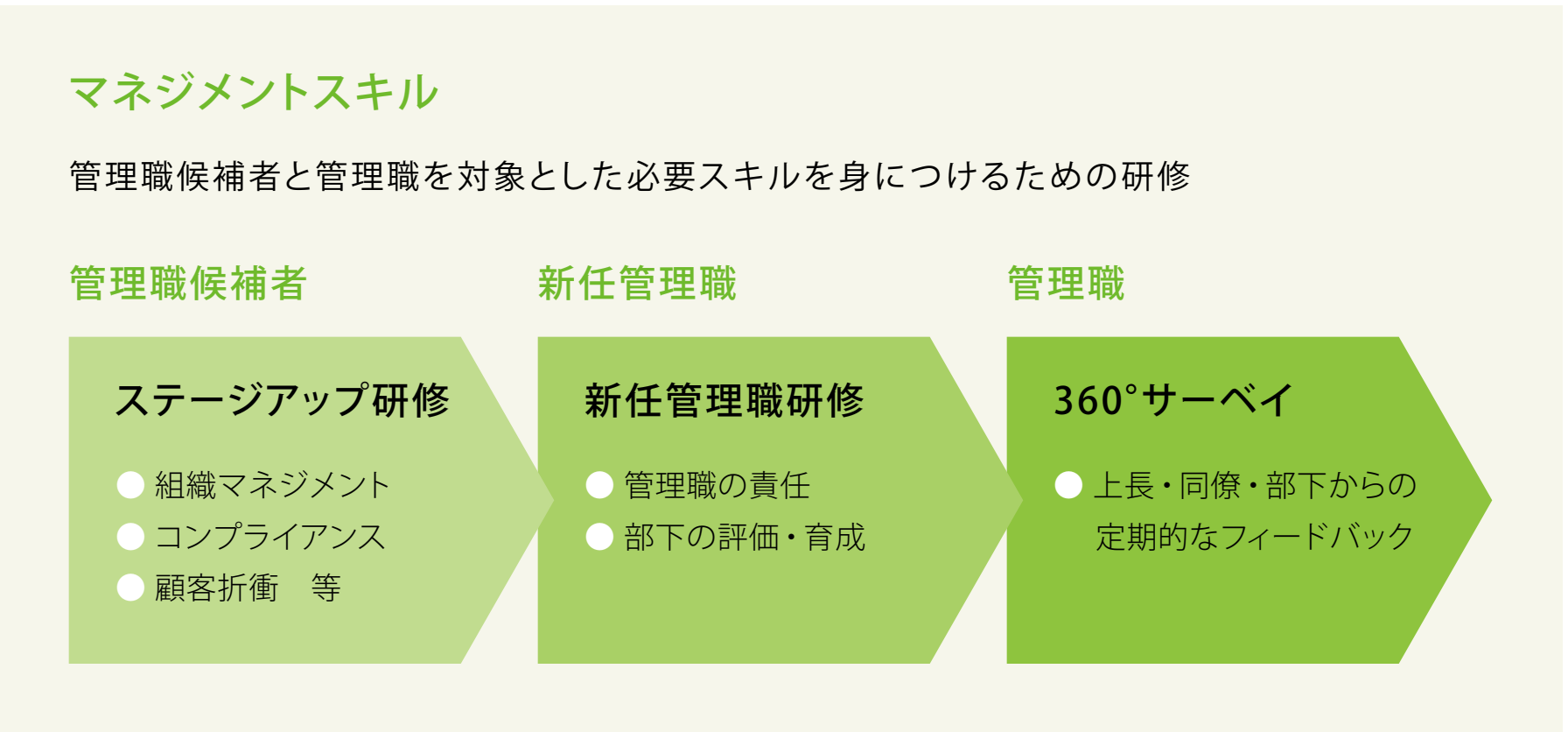
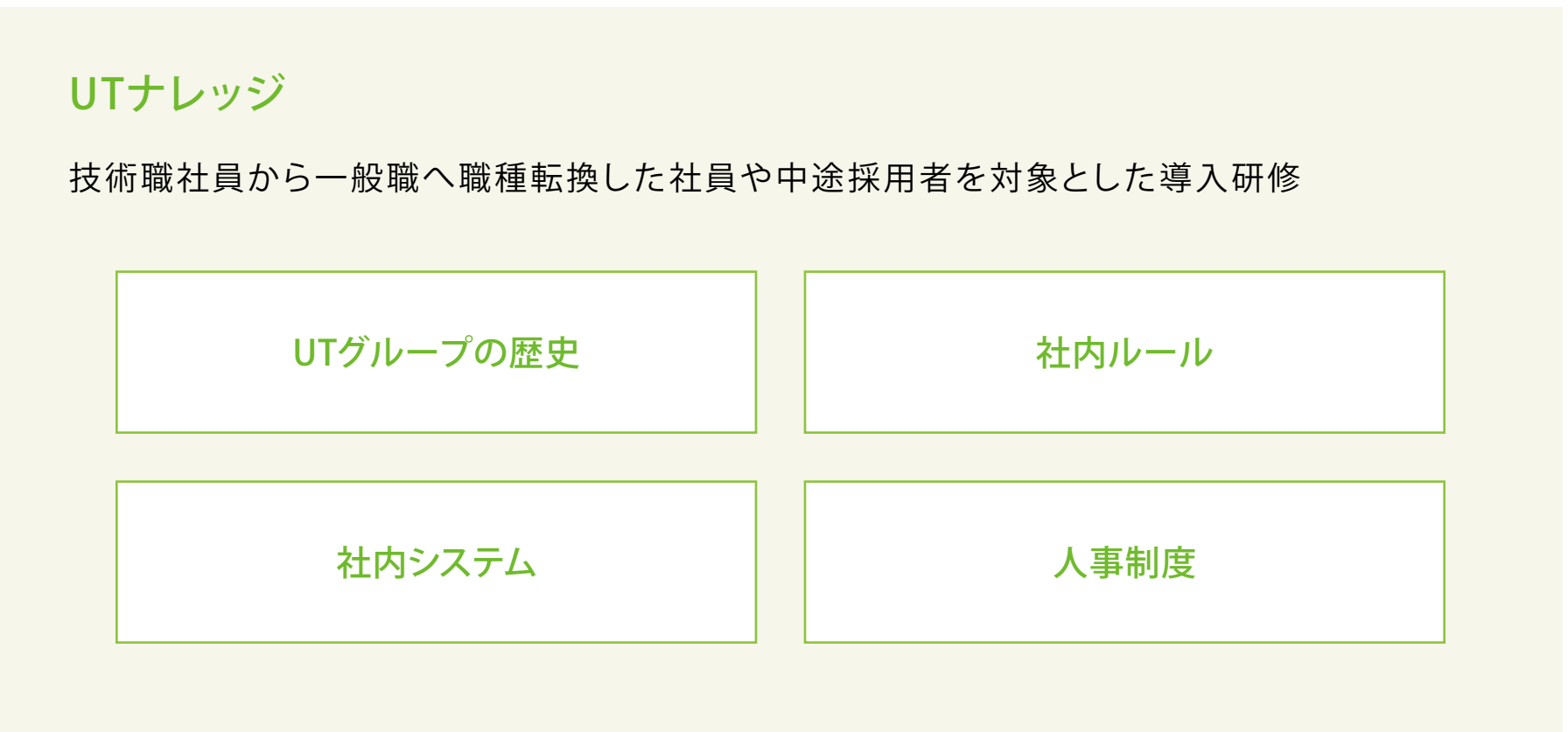
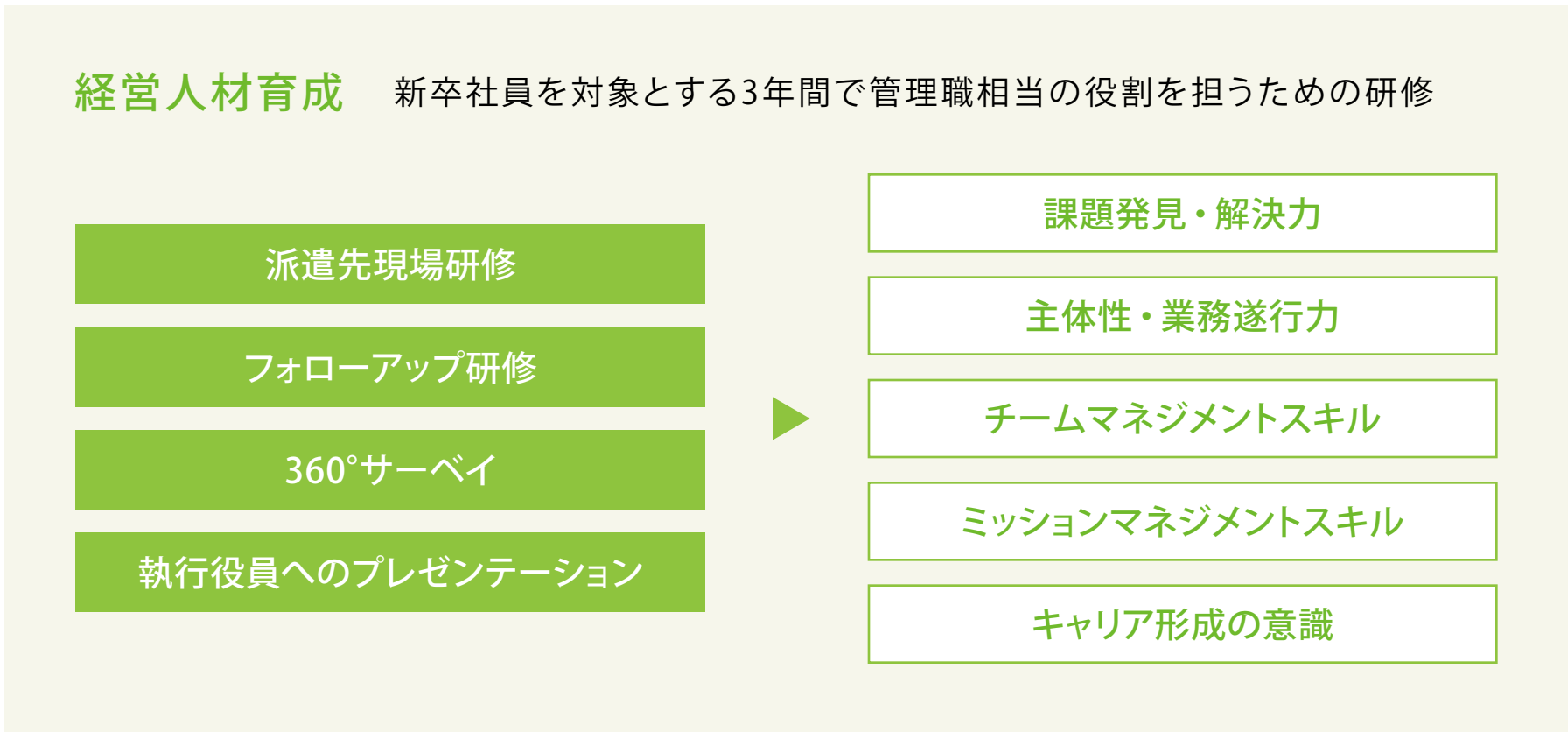
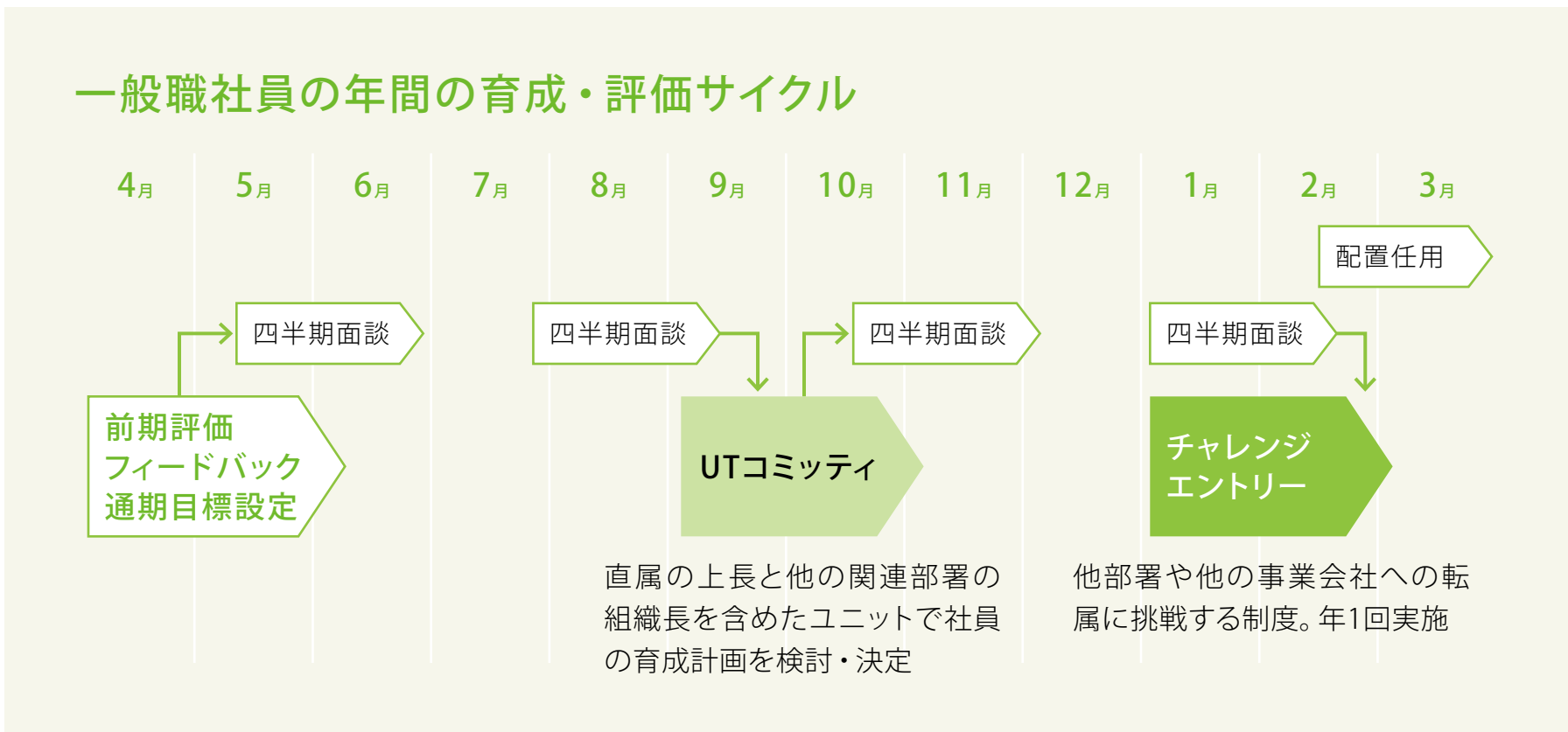
事業運営等の業務に携わる一般職社員の育成においては、対象者ごとに教育体系を区分し、幹部候補生となる新卒社員を対象とする「経営人材育成」、管理職や管理職候補者を対象とする「マネジメントスキル」、技術職社員から一般職へ

職へ職種転換した人や中途採用者を対象とした導入研修の「UTナレッジ」を軸に据え、各種施策を実施しています。事業運営等の業務に携わる一般職社員の育成においては、対象者ごとに教育体系を区分し、幹部候補生となる新卒社員を対象とする「経営人材育成」、管理職や管理職候補者を対象とする「マネジメントスキル」、技術職社員から一般職へ職種転換した人や中途採用者を対象とした導入研修の「UT

ナレッジ」を軸に据え、各種施策を実施しています。

□ 経営人材育成

当社では新卒の一般職社員全員を幹部候補生として採用し、3年間で管理職相当の役割を担うための育成パッケージを用意しています。1年目には現場研修として、技術職社員と同様に現場に身を置きます。そこでは肌身で現場を知



UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発

有能な人材の確保と維持

ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行

従業員の安全衛生

データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理

コーポレート・ガバナンス

行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について

ステークホルダーへの情報発信

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発

有能な人材の確保と維持
ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行
従業員の安全衛生
データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理
コーポレート・ガバナンス
行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について
ステークホルダーへの情報発信

るとともに、課題の発見・解決に取り組めます。さらに、配属先で主体的に業務を遂行する力を得るためのフォローアップ研修も実施します。2 年目には周囲の力を巻き込みながらチームを牽引し、より大きなミッションをマネジメントする能力を習得するための各種研修や、周囲と自身の認知を高める360°サーベイなどを実施します。そして3 年目には3 年間の研修の総括とともに、今後の社内キャリアの形成について考える機会を用意します。

また特徴的な取り組みとしては、自身が希望するポジションに就くための「幹部候補エントリー」が挙げられます。これは3 年間の研修を終えた幹部候補生が、希望する部署を管掌する執行役員にプレゼンテーションで自身のこれまでの成果や希望部署で実現したいことなどをアピールするもので、これにより4 年目以降の配属が決定されます。

□ マネジメントスキル

管理職や管理職候補者を対象とする「マネジメントスキル」は、マネジメント業務に就く前、マネジメント業務に就いた直後、マネジメント業務を一定期間経験した後の3 段階に区分しています。マネジメント業務に就く前の教育としては「ステージアップ研修」として、必要な知識やスキルを身に付ける教育を実施。部下のマネジメントやコンプライアンス、顧客折衝といった職場を問わず必要とされる知識・スキルをe-learningを用いて学習します。マネジメント業務に就いた直後の教育では、組織における管理職の役割や位置づけについて考える「新任管理職研修」を実施。また「採用～育成～評価～報酬～配置～任用」という当社の設定する人材マネジメントサイクルを運用する力の習得を目的として、管轄する社員に対して目標設定を促すための研修、その結果を評価し、本人への適切なフィードバックを行うため

の研修などを実施します。そしてマネジメント業務を一定期間経験した後の教育としては、セクションの責任者に当たる役職以上を対象に、360°サーベイを実施。役職が上がるほど周囲からのフィードバックを得にくくなる実情を踏まえ、上長・同僚・部下からの評価を得る機会としています。

□ UTナレッジ

技術職社員から一般職へ職種転換した人や中途採用者を対象とした導入研修である「UTナレッジ」は、当社の歴史や社内システム、社内ルール、人事制度など、当社で働く上で必要となる知識を得るための機会として実施しています。

□ 育成計画の策定と支援

当社では「採用～育成～評価～報酬～配置～任用」の一連を人材マネジメントサイクルとして、自身のやりたいこと・できること・現在の業務状況などをまとめた「WillCanコミットシート」を活用し、四半期ごとの上長との面談を通してサイクルを回していくことを人材育成のベースとしています。

個人ごとの育成計画は、年に1 回、直属の上長と他の関連部署の組織長を含めた「UTコミッティ」という場で検討・決定がなされます。直属の上長だけでなく、組織的な視点から各社員の育成計画を考えることによって、個人の成長を組織の成長へ連動させることに加え、関連部署などの意見を取り入れ、本人へのフィードバックをより深く浸透させることを目指しています。また組織長同士が人材育成について一緒に考える中で、ノウハウを共有し、組織長のマネジメントスキルを向上させる狙いも含まれています。

□ エントリー制度

当社ではHRポリシーのひとつとして「挑戦に向き合う」ことを掲げており、社員の自主性や積極性を、組織の成長のための重要なリソースだと考えています。それらの意欲を育むとともに、すべての社員に挑戦する機会を均等に提供するための施策として、自主的に新たな仕事へと立候補を行う「エントリー制度」を設けており、「執行役員エントリー」と「チャレンジエントリー」2 つを用意しています。

「執行役員エントリー」は既任・新任に関わらず、執行役員になることを希望する全員が必ず行うもので、エントリーシートによる書類審査、取締役との面談を実施します。そこで選出された候補者が、指名・報酬委員会の検討、取締役会での決議を経て、執行役員に任命されます。

「チャレンジエントリー」は、一般職・技術職社員を対象としており、技術職社員向けは現場の管理監督者や本社間接業務といった一般職への転換を希望する人材を募るものです。一般職向けは他部署や他の事業会社の業務に挑戦したい人が、年に1 回、各組織から出される求人票をもとにエントリーを行うもので、エントリー者は業務の詳細を理解した上で異動希望が出せる、受入先組織からは、働きぶりがわかり活躍の確度が高い人材を獲得できることが特徴として挙げられます。

□ 評価・報酬

当社の評価制度は、目標の達成度と関与度の2 つの基準を取り入れています。一人ひとりが期初に設定した目標に対して、どの程度達成できたか・関与したかの観点で、上位の役職者ほど、メリハリのついた評価がなされ、報酬・配置・任用に反映されます。

[KPI]

キャリアパス

	単位	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
One UT利用者数※1	人	236	570	488	81	251
Next UT利用者数※1	人	412	547	620	770	830
UTエントリー 利用者数※1	人	348	295	272	243	96
技術職から一般職 への職種転換※1	人	18	60	52	74	45

人材開発指標

	単位	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
年収の中央値※1	千円	—	3,346	3,559	3,360	3,225
年収の中央値の 上昇率 (FY2021.3比)	%	—	+5.7※2	+10.7※2	+12.1※2	+7.9※6
技術職社員の 月間定着率	%	—	96.8※3	96.5※4	96.1※4	95.3※5
在籍人数 (国内社員)※1	人	25,083	33,478	33,745	35,019	36,344
在籍人数 (技術職)※1	人	—	31,636	31,936	33,078	34,289
在籍人数 (一般職)※1	人	—	1,842	1,809	1,941	2,055

- ※1 日本国内のグループ会社
- ※2 マニユファクチャリング事業、エンジニアリング事業
- ※3 UTエイム、UTコミュニティ、UTHP、UTテクノロジー、UTコンストラクション
- ※4 UTエイム、UTコネクト、UTテクノロジー、UTコンストラクション
- ※5 UTエイム、UTコネクト
- ※6 マニユファクチャリング事業

[表彰実績]

2018年、当社グループ会社であるUTエイムが、厚生労働省による「グッドキャリア企業アワード2018」で大賞（厚生労働大臣表彰）を受賞しました。

「グッドキャリア企業アワード」は、従業員の自律的なキャリア形成支援について、他の模範となる取り組みを行っている企業を表彰し、その理念や取り組み内容などを広く発信することで、キャリア形成支援の重要性を普及・定着させることを目的に実施されています。2018年は、全国43社から応募があり、「大賞」（厚生労働大臣表彰）に5社、「イノベーション賞」（厚生労働省人材開発統括官表彰）に5社が選ばれました。UTエイムは、無期雇用や転籍制度をベースとした派遣労働者の中長期的なキャリア形成に対して、総合的できめ細かな支援を行っていることが評価されました。

[表彰実績]

2019年、当社グループ会社であるUTエイムが、「ポーター賞」の2019年度の受賞企業に選出されました。

「ポーター賞」は、日本企業の競争力向上を目的に、製品、プロセス、経営手腕においてイノベーションを起こし、これを土台として独自性がある戦略を実行し、業界において高い収益性を達成・維持している企業を表彰するため、2001年7月に創設されたものです。「ポーター賞」の名称は、競争戦略論と国際競争力研究の第一人者である米国ハーバード大学のマイケル・E・ポーター教授に由来しています。

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発
有能な人材の確保と維持
ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行
従業員の安全衛生
データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理
コーポレート・ガバナンス
行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について
ステークホルダーへの情報発信

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発

有能な人材の確保と維持

ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行

従業員の安全衛生

データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理

コーポレート・ガバナンス

行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について

ステークホルダーへの情報発信

課 題

有能な人材の確保と維持

仕事へのやりがい及び組織の成長とともに自身の成長が実感できるような良質な職場づくり
など、従業員がイキイキと活躍できる土壌の整備を進めています。

目 標

国内の技術職社員数を2026年3月期に5～6万人に

採用活動

採用体制・プロセスとしては、まずはマーケティングチームが採用情報を発信し、コンタクトチームが応募者を面接へ案内します。その後、リクルートチームが面接にて応募者の思いやニーズ、希望などをヒアリングした上で、適した案件・顧客企業へのマッチングを図ります。

応募者の利便性向上とストレス軽減を重視しており、面接予約の方法は電話、チャット、自動予約システム、電話応対AIサービスなど幅広い手段を用意するとともに応募から5分以内には応募者にリアクションできる体制を構築しています。

面接については対面形式だけではなく、PCやスマートフォンアプリによるビデオ通話、チャットなどを活用し、応募者が日時・場所・形式等によるストレスを感じずに実施できる仕組みづくりをしています。

月間の平均応募者数は1万人超となっていますが、採用に際しては、応募者を“選考する”のではなく、応募者に適した仕事とのマッチングを図る、応募者の潜在的な要望にリーチして適した仕事を提案する、面接予約の段階から応募者のモチベーション向上を図るといった姿勢を大切にしています。そのためコールセンターにおいてはオペレーターの人員リソースと対応品質を確保するため、業務をバックアッ

プするためのモニタリングの仕組みの導入やFAQのシステム化を図っています。

応募から勤務開始までのスピードも重要視しており、社内での採用・受入れプロセスの改善を常時行っているだけでなく、顧客企業側にも毎週必ず受入日を設けてもらうよう働きかけるなど、外部との連携も図っています。

□ 派遣求人総合サイト『JOBPAL』

2022年4月に、当社グループ各社の求人情報を統合した派遣求人総合サイト『JOBPAL』を開設しました。今後は、求職者（JOBPAL会員）に対して、新着の案件情報を提供したり、一人ひとりの志向に合わせた案件の提案をできるような機能強化を計画しています。

より良い職場の開発活動

充実したキャリア形成支援のもとで、はたらく人たちのスキルとモチベーションを向上させることが当社の基本となる仕組みです。このような人材を育て付加価値を高める仕組みを提案することで、待遇や労働環境の改善、新たな顧客の開拓につなげていきます。「人材育成」と「より良い職場づくり」を軸とした持続的なサイクルこそが、当社独自のバリューチェーンであり大きな強みとなっています。

□ コンプライアンス体制提案

当社では、派遣先である顧客企業と協力して製造現場におけるコンプライアンス遵守の体制を構築する提案も行っています。労働時間管理やメンタルヘルスケアなど、当社が蓄積した職場づくりのノウハウを共有。法令・コンプライアンスに関する知識を備えた現場管理者の育成、リスク発生の抑止と発生時の再発防止策の策定などを通して、社員が安心して働ける職場環境の整備を行っています。

就労場所・就労時間の柔軟性

リモートワークの活用はコロナ禍以前から試験的に導入しており、コロナ禍をきっかけとして本社勤務の一般職社員は、2020年4月からほぼすべての部署でリモートワークを行なっています。その他、顧客企業の現場の管理・監督を行う一般職社員においても、業務ごとに可能な範囲でのリモートワークを推進しています。

就業時間については、各組織の状況や業務に適合する場合、一般職の非管理職を対象にフレックスタイム制度を適用しています。

リモートワーク、フレックスタイムの導入については、柔軟な働き方を実現するとともに、オフィス活用の効率化や生

産性の向上、組織成果の最大化にも一定の効果を発揮しています。

団体交渉権・結社の自由

当社では労働組合は結成されていませんが、就業規則などの新設・変更に際しては、内容に応じて事前に従業員に説明したり、従業員代表の意見を求めるなど、法令に沿った対応を行っています。またこれらの社員の権利については、「UTグループ人権方針」に定められています。

特別休暇

年次有給休暇に加え、産前産後休暇や看護介護休暇等の法令で定められているものと慶弔休暇等の法令で定められていないものを導入しています。

短時間勤務制度

育児・介護に関わる場面において、短時間勤務制度を設けています。育児においては法令に基づき、3歳未満の子供を養育する社員について、1日の労働時間を原則6時間とする制度を設けています。介護においては、対象家族1人につき利用開始日から連続する3年の期間で2回の利用が可能となっています。

永年勤続表彰

当社では永続勤続表彰制度を設けています。勤続満10年、満20年、満30年を迎える社員について、感謝状、祝い金、記

念品を授与しています。

副業・兼業許可制度

社員が過重労働とならないよう副業・兼業での月あたりの労働時間や業務内容を審査したうえで、上長及び人事承認の上、契約社員を含む全社員の副業・兼業を許可しています。「挑戦に向き合う」ことをHRポリシーとして掲げている通り、社員が自身のキャリアを自立的に広げていく行為もその一環と捉えて制度を設けています。なおコロナ禍をきっかけとして、2020年度以降、同制度を利用する社員は増加傾向にあります。

定期健康診断

従業員の健康増進のため、定期健康診断を年1回（一部の技術職は半年に1回）実施しています。健康診断の結果によって再検査や以降のフォローが必要な社員については、産業医との連携のもと、適切な事後フォローを行っています。

従業員持株会

当社では、社員の経営参画意識やモチベーション、業績へのコミットメントやロイヤリティの向上を図るため、無期雇用の全社員を対象として自社の株式を取得できる従業員持株会を組織しています。持株会に加入すると社員は一口1,000円単位から当社の株式を購入でき、毎月の拠出金に対して10%の奨励金を当社が支給。中長期的な組織モチベーションの向上とともに、社員の資産形成を支援し

ています。

確定拠出年金制度

社員の資産形成の支援・ライフプランサポートとして、無期雇用の全社員を対象に、確定拠出年金（選択型DC）制度を導入しています。制度利用希望者は掛金を拠出して運用し、原則60歳以降に年金として受け取ることができます。確定拠出年金の掛金として積み立てる場合、税優遇があります。

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発

有能な人材の確保と維持

ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行

従業員の安全衛生

データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理

コーポレート・ガバナンス

行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について

ステークホルダーへの情報発信

[KPI]

採用活動

	単位	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
応募者数 (技術職)	人	116,463※1	180,648※1	141,524※2	139,720※2	124,259※9
面接数 (技術職)	人	36,753※1	60,628※1	59,943※2	63,247※2	62,780※9
新卒採用者数 (技術職)	人	553※3	584※3	549※4	63,247※2	464※9
新卒採用数 (一般職) ※6	人	17	22	12	4	6
中途採用数 (技術職)	人	7,291 ※6	14,406※6	10,767※2	12,662※2	11,414※9
中途採用数 (一般職) ※6	人	76	197	79	140	152

職場開発活動

	単位	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
取引先企業数	社	1,538※6	1,658※8	1,953※6	2,260※6	2,754※6
職場数	ヶ所	—	2,197※8	2,697※6	3,028※6	3,639※6

※1 UTエイム、UTコミュニティ、サポート・システム、UTパベック、UTHP、UTコ ンストラク
ション
※2 UTエイム、UTコネクト、UTコンストラクション
※3 UTエイム、UTパベック、UTテクノロジー、UTコンストラクション
※4 UTエイム、UTコネクト、UTテクノロジー、UTコンストラクション
※5 UTエイム、UTコネクト、UTテクノロジー、UTコンストラクション、FUJITSU UT、UT東芝、
UTハートフル
※6 日本国内のグループ会社
※7 UTエイム、UTコミュニティ、サポート・システム、シーケル、UTパベック、UTHP、UTコ
ンストラクション
※8 UT エクサス・クリエを除く日本国内のグループ会社
※9 UTエイム、UTコネクト、FUJITSU UT、エフサスクリエ

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発
有能な人材の確保と維持
ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行
従業員の安全衛生
データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理
コーポレート・ガバナンス
行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について
ステークホルダーへの情報発信

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発
有能な人材の確保と維持
ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行
従業員の安全衛生
データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理
コーポレート・ガバナンス
行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について
ステークホルダーへの情報発信

課 題

ダイバーシティとインクルージョン

働き方の多様化に合わせて、あらゆる人々が自分らしく働ける多様性を重視します。年齢、性別、国籍など、あらゆる属性にとらわれない働き方のプラットフォームを目指します。

目 標

女性管理職比率を2025年3月期までに15%へ (UTグループ株式会社を含む主要な事業会社の女性管理職比率)

女性活躍推進

「これからののはたらき方の、プラットフォームになる」という当社のビジョンを実現するためには、今後さらに多様な事業案件に取り組む必要があり、当社自身が多様性を実現することがその礎になると考えています。

女性活躍推進においては、技術職社員における女性社員数を拡大のためにも、現場の管理監督者、管理職層の女性比率を高めることが重要だと捉えています。その上で日本全国に位置する各事業会社への配属、本社内の部署間における適切な配置バランスを鑑みた上で、「一般職の女性管理職比率を2025年3月期までに15%へ」という目標を設定しています。

□ 女性活躍推進のための取り組み

具体的な取り組みは、大きく「技術職採用拡大」「労働環境整備」「女性管理職育成」の3つに区分されます。女性技術職の採用拡大については、自動車製造などを中心とするマニファクチャリング事業では、その特性上、特に女性社員が少ないこともあり、顧客企業と連携を図りながら採用枠の拡大を図っています。一方、地元で働きたいというニーズに応えるエリア事業は、当初よりパートタイマーなどの活用を見越した事業モデルであり、2022年4月に誕生したUTコネ

クトを中心に事業を推進することが、女性の活躍機会創出につながると考えています。

「労働環境整備」においては、「長時間労働の解消」「多様なキャリアモデルの確立」の2つを重要課題として認識しています。

前者においては、交代制で就労時間が分散している技術職社員を一括で管理・監督することで生じてしまう勤務時間超過を解消すべく、現場の管理監督者におけるコア業務・ノンコア業務を切り分け、業務の効率化を図るべく取り組んでいます。

「多様なキャリアモデルの確立」は「女性管理職育成」の取り組みと連動するものとして、在籍する女性社員を軸に、新たな管理職のキャリアモデルの開拓を目指しています。そのためプロジェクトチームとして、各部門の女性リーダーを集めた「ダイバーシティ推進プロジェクト」を設置。ライフスタイルの変化に応じたキャリア形成支援を、全社で包括的に推進するための体制構築へとつなげています。これらの取り組みは年3回のステアリングコミッティにて経営陣と共有しています。

□ 社内意識の醸成

女性活躍を推し進めるための社内教育として、役員向けに思考バイアスを取り払うための教育プログラムを設ける他、管理職向けに女性社員の育成・コミュニケーション・ハラス

メントに関する勉強会を実施。また広く社員の意識を向上すべく、ダイバーシティの重要性を伝える社内広報活動などを行っています。

障害者の活躍推進

当社グループの特例子会社であるUTハートフルにおいて、障害がある方々を採用し、「生産性向上に資するサービス」を掲げて、本社や事業会社から業務を受託しています。いまだ国内では数少ない障害がある社員の在宅勤務体制を実現しており、それによって重度障害の方の積極的な採用を可能としています。なお当社グループ全体では2024年12月末時点で682名の障害がある社員を雇用しており、雇用率は2.74%と法定雇用率を上回っています。

シニアの活躍推進

UTエイムやUTコネクト等の既存子会社および大手メーカーとの合併会社であるFUJITSU UT、UT東芝で、シニア人材の活用に取り組んでいます。新たな活躍の舞台を提供し、長く働くことができる就労環境の整備を進めています。

はたらく意志を持つ人への機会提供

働きたいという思いを抱える人、漠然と成長したいと思っているがキャリアアップの方法がわからない人など、あらゆる人を受け入れ、当社の人事制度の中で機会を提供し、成長やキャリアアップの道筋をつくるのが当社の採用方針です。求職者一人ひとりのニーズや状況を踏まえて顧客企業との折衝を行いながら、安全に、その人らしく働ける職場とのマッチングを目指します。そのために新たな職場開発活動や、既存の顧客企業との交渉を継続的に行っています。

機会均等に関する取り組み

「UTグループ人材開発方針」は、不遇な処遇を受けることが多かった非正規社員に公正かつ公平な評価と成長機会を提供するという、当社の創業時の理念とつながるものです。当社では、技術職社員が自らの意思で業務スキルを高め、処遇を高めていける環境と支援体制を構築するだけでなく、技術職社員から一般職への職種転換に挑戦できる「UTエントリー」なども用意されています。一方でオペレーター職からエンジニア職への転換を目指す「One UT」をはじめとした「キャリアチェンジ」にも、職種に応じて用意する多様な教育プログラムを活用して挑戦できます。また地域を変えずに長く働きたいという希望を叶えるため、自ら職場を選択できる「Good Job」や、派遣先の顧客企業への転籍を実現する「Next UT」も等しくすべての技術職社員に機会を用意しています。

[KPI]

多様性指標

	単位	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
シニア採用数※1	人	—	181	265	432	538
障害者採用数※2	人	14	152	86	59	76
女性採用数 (技術職)	人	2,838※3	5,078※1	4,567※1	4,417※1	4,561※1
女性採用数 (一般職)	人	36※4	72※1	22※1	54※1	64※1
女性の 取締役比率※5	%	0.0	14.3	16.7	16.7	20.0
女性の 管理職比率	%	—	11.2※6	12.7※6	14.0※6	13.6※7
従業員の 女性比率※1	%	28.9	28.7	34.6	32.1	31.2

※1 日本国内のグループ会社
※2 UTグループ、UTハートフル
※3 UTエイム、UTコミュニティ、サポート・システム、UTパベック、UTHP、UTコンストラクション
※4 UTグループ、UTエイム、UTコミュニティ、サポート・システム、シーケル、UTパベック、UTHP、FUJITSU UT、UT東芝、UTシステムプロダクツ、UT MESC、UTテクノロジー、UTコンストラクション
※5 UTグループ
※6 UTグループ、UTエイム、UTコネクト、UTテクノロジー、UTコンストラクション
※7 UTグループ、UTエイム、UTコネクト

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発
有能な人材の確保と維持
ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行
従業員の安全衛生
データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理
コーポレート・ガバナンス
行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について
ステークホルダーへの情報発信

事業基盤の継続的な強化

製造現場の派遣社員といえば「安定した雇用や収入が確保できない」「危険な環境で過重な労働に従事する」というリスクを負うものだと言われた時代もありました。しかし派遣社員を正社員として無期雇用し、一人ひとりの成長を組織・事業の成長と紐づける当社において、はたらく人たちが抱えるリスクはすなわち、事業基盤のリスクとなるものです。当社ははたらく人たちの労働環境の改善にお客様企業とともに取り組みながら、より多くの人がいキイキと働ける社会を実現し、未来のための労働慣行改善と継続的な事業基盤の強化に努めています。

課 題

適正な労働慣行

業界の慣習にとらわれることなく、すべての社員が公正かつ公平な評価のもと、適正な働き方と能力に応じた報酬を得られることを重視します。また、あらゆる人権侵害等を許しません。

目 標

多様な働き方の実現

労働時間管理

技術職社員・一般職社員を問わず、長時間労働は社員の健康リスクに直結する課題だと捉え、国で定められる労災認定基準を超過しないことを前提に、すべての社員が健康的に働けるようモニタリングを行っています。なお技術職社員においては、業種によって労働時間の傾向や慣習などが異なる場合があります。また管理職においても労働時間が超過しやすい状況がありますが、そういった個別の状況を踏まえたうえで、社員の健康障害を未然に抑止する基準は同一と捉え、適切な労働時間の基準は当社グループ一律で全社員に適用しています。

労働時間の申告には全社統一の勤怠システムを使用し、一定間隔でのモニタリングにおいて時間外労働の超過やその可能性が見られる場合は、人事担当部署から該当者、所属

する事業所、事業会社へのアラートを発信します。なお時間外労働の超過が見られた場合は、現場管理者や責任者が、派遣先の業種や働き方に応じて、お客様企業との折衝、該当者へのフォローアップ、再発防止策の立案を実施。またその状況は執行役員や社外弁護士によって構成される取締役会の諮問機関「コンプライアンス・リスク管理会議」、日本全国の各事業所責任者が集まる「統括安全衛生会議」にて情報共有と検討を行います。

雇用形態に関わらず、全ての従業員が安心して働ける環境の整備

当社ではお客様企業で働く技術職社員を含めて、大部分の社員を無期雇用し、安心して長く働ける環境づくりを進めています。

なお一部の有期雇用社員についても、同一労働同一賃金をはじめ、雇用形態による待遇の格差がなく働ける環境整備を進めています。

雇用の保障

特に技術職社員において、派遣先の人材需要の変動や労働条件の変化等により就業継続が困難となった場合は、他の派遣先、もしくは他の業種・職種への再配置をすみやかに手配する体制を整えております。

また、はたらく人が当社の教育制度を活用し、自らが望むキャリアアップを叶えられる環境も、雇用の安定に効果を発揮していると考えています。なお会社都合による解雇や懲戒等による解雇は、直近３年間の累計実績において10名に満たない状況です。この点においては入社時以降のコンプラ

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発
有能な人材の確保と維持
ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行
従業員の安全衛生
データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理
コーポレート・ガバナンス
行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について
ステークホルダーへの情報発信

イアンス教育や、派遣先における管理監督者によるフォローアップ体制が効果を発揮していると考えています。

[KPI]

適性な労働慣行

	単位	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
育児休業取得数 (総数) ※1	人	242	256	228	296	321
男性社員の 育児休業取得数 ※1	人	—	27	34	64	55
女性社員の 育児休業取得数 ※1	人	—	229	194	232	266
男性社員の 育児休業取得率 ※1	人	—	—	13.8	39.5	40.8
育児休業復職率 ※1	%	79.6	83.2	57.0	58.9	84.7
介護休業取得数 ※1	人	4	12	8	4	13
無期雇用比率	%	—	95.5 ※2	91.9 ※3	84.9 ※3	81.2 ※4
有期雇用比率	%	—	4.5 ※2	8.1 ※3	15.1 ※3	18.8 ※4

※1 日本国内のグループ会社
※2 UTグループ、UTエイム、UTコミュニティ、UTパベック、UTHP、UTテクノロジー、UTコ
ンストラクション、UTハートフル
※3 UTエイム、UTコネクト、UTテクノロジー、UTコンストラクション
※4 UTエイム、UTコネクト

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発
有能な人材の確保と維持
ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行
従業員の安全衛生
データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理
コーポレート・ガバナンス
行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について
ステークホルダーへの情報発信

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発
有能な人材の確保と維持
ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行
従業員の安全衛生
データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理
コーポレート・ガバナンス
行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について
ステークホルダーへの情報発信

課 題

従業員の安全衛生

はたらく人一人ひとりが安心して働き続けるために、派遣先の顧客企業と協力しながら、安全で健康的に働ける職場開発活動を推し進めています。

目 標

従業員の安定稼働を通じた顧客価値の実現

従業員の安全衛生

製造現場で働く社員が多いことから一定件数の労働災害が発生していますが、発生時には、現場管理者や責任者が顧客企業と連携を図り、迅速な対応を図るとともに、原因究明、再発防止策の検討・策定を行います。安全性向上のために必要な際には、使用する器具や就業環境の変更等について、顧客企業へ提案・交渉を行います。

注視すべき事案や労働災害に関する情報は、日本全国の各事業所責任者が集まる「統括安全衛生会議」において共有し、対象事案の原因究明、再発防止策に不足がないかを検証。必要に応じてさらなるフォローを行うとともに、情報共有によって各事業所における安全衛生管理レベルの向上につなげています。

また、当社では労働災害を未然に防止するため、OSHMS（労働安全衛生マネジメントシステム）に基づく安全衛生教育も行っています。

さらには、社宅の整備など、社員が健康的に暮らせる生活環境づくりも安全管理と同様に重要視しており、社宅管理を専門に行う部署を設け、社宅への入居や職場変更時の転居を円滑に行える体制を敷いています。

安全衛生のマネジメントシステム

労働災害発生時は24時間以内にその概要を安全衛生管理の主管部署への報告、1カ月以内に原因究明・再発防止策の策定とその報告を義務付けています。これらの報告結果を受け、日本全国の各事業所責任者が集まる「統括安全衛生会議」での情報共有や、策定した再発防止策の検討などを実施します。

社員の死亡・長期入院・大規模におよぶ事故といった重要事案、休業を伴う事案については、担当執行役員や社外弁護士によって構成される取締役会の諮問機関「コンプライアンス・リスク管理会議」に報告されます。

労働時間短縮の取り組み

時間外労働の削減において、一般職社員では時間外労働の内容を精査し、業務効率化の検証を常に行っています。技術職社員においては、現場管理者が顧客企業との連携を図りつつ業務の効率化と時間外労働の抑制に取り組んでいます。

なお日々の活動の中で、業務なのか否かの判断が難しいものについては、当社グループとして包括的な検証を行い、区分を明確化することで、全社員が正しい労働時間の申告

ができるようルールの整備を行っています。

[KPI]

従業員の安全衛生

	単位	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
平均残業時間	時間／月	11.5※1	16.4※1	14.5※2	12.3※2	12.5※3
労働災害発生率※2 (労働災害による死傷者数/のべ実労働時間数×1,000,000)	—	—	—	—	1.57	1.54

※1 UTグループ、UTエイム、UTコミュニティ、UTパベック、UTHP、UTテクノロジー、UTコンストラクション、UTハートフル

※2 UTエイム、UTコネクト、UTテクノロジー、UTコンストラクション

※3 UTエイム、UTコネクト

個人情報保護／ 情報システムの管理責任者とその役割

「個人情報保護管理者」は、コンプライアンス担当部署長とし、当社における個人情報の収集、利用又は提供の状況を把握し、取扱者に個人情報保護施策を理解及び遵守させるための教育訓練、安全対策の実施などの措置を行います。

「最高情報システム責任者」は、情報システム管掌執行役員とし、当社全体の情報セキュリティの最高責任者としての任務を遂行します。

情報セキュリティの対応

[グループ業務インフラへのアクセス]

- ・ネットワーク接続に対しての制御
- ・端末に対しての制御

[情報データベースへのアクセス制御]

- ・業務上必要な情報に対しての限定的なデータアクセスの実施
- ・データの書き換えについての業務インフラ上の制御
- ・アクセス履歴、データ登録変更に対しての履歴の保存

[サイバー攻撃に対する防御]

- ・サーバーリソース資源はコントロールされたクラウドインフラ上で運用
- ・クライアント端末に対する攻撃検知、防御ツールの実装

[従業員向けの情報セキュリティに関する教育の実施]

- ・情報セキュリティの意識向上のためのコンテンツを含めたコンプライアンス研修を年 1 回実施

[KPI]

データセキュリティ

	単位	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
情報セキュリティ教育 受講者数※1	人	—	27,343	30,645	29,978	30,273

※1 UT エクサス・クリエを除く日本国内のグループ会社

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発
有能な人材の確保と維持
ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行
従業員の安全衛生
データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理
コーポレート・ガバナンス
行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について
ステークホルダーへの情報発信

公正で透明性の高い組織統制

当社の事業ははたらく人の雇用の安定、企業の生産活動に対する労働力の供給という、公共的なインフラとしての性格を強くもっています。そのような事業領域において大前提となるのは、個人の人権を尊重し、高い倫理観をもって法令や社会規範を遵守すること。そして幅広いステークホルダーの皆様や社会からの信頼を得ることです。そのため当社では、企業としてのコンプライアンスや、その基盤となるコーポレート・ガバナンスを経営上の最重要課題としてとらえており、継続的な強化に努めることで、中長期的な組織の成長と企業価値・株主価値の向上を目指しています。

課 題

事業倫理

すべての役職員へのコンプライアンス教育の徹底、継続的な内部統制の強化を図っています。また派遣先の職場においてもコンプライアンス体制を整備することで、派遣業界全体の健全化にも注力しています。

目 標

コンプライアンスの徹底

コンプライアンスの実効性強化

□ コンプライアンス・リスク管理会議の役割

当社では、取締役会の諮問機関として、コンプライアンス担当部署を管掌する部門の責任者を議長とし、社外の弁護士も参加する「UTグループコンプライアンス・リスク管理会議」を月 1 回開催しています。「UTグループコンプライアンス・リスク管理会議」は、当社におけるコンプライアンスに関する方針、活動実施計画に関する審議、法令遵守及び公正な職務執行を確保するための必要事項の検討並びに法令・社内ルール違反行為に関する調査と再発防止策の策定を行っています。また、当社における管理すべきリスクの種類を把握し、そのリスクの管理・評価を行い、リスク発生の

未然防止を図るとともに、リスクが発生した場合の損失の最小化及び再発防止策の策定を行っています。

□ コンプライアンス担当部署の役割

コンプライアンス担当部署は、コンプライアンスの体制整備、コンプライアンス案件対応、従業員への教育・研修の実施およびコンプライアンス・リスク管理会議への対応等を担っています。

コンプライアンス研修

一般職社員向け、技術職社員向けの 2 つに対象者を分けて、年 1 回、受講必須のコンプライアンス研修を実施しています。内容は情報セキュリティ、自社株売買に関する注意、

環境・人権・ハラスメントなどを含むサステナビリティに関する内容を共通事項とした上で、一般職社員向けには企業不祥事と職場環境づくりについて、技術職社員向けには内部通報制度についてなど、対象者に応じて必要な情報を盛り込んでいます。また「UTグループコンプライアンス・マニュアル」を合わせて制定しており、社員一人ひとりがそれぞれの立場でコンプライアンスを自らの問題として業務運営に当たるよう進めています。

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発
有能な人材の確保と維持
ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行
従業員の安全衛生
データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理
コーポレート・ガバナンス
行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について
ステークホルダーへの情報発信

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発
有能な人材の確保と維持
ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行
従業員の安全衛生
データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理
コーポレート・ガバナンス
行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について
ステークホルダーへの情報発信

□ コンプライアンスカード

社員のコンプライアンス意識の向上を目的に、当社のコンプライアンスに関する方針等を記載した「コンプライアンスカード」を制作し、入社時に全社員に配布。常時携帯することを推奨しています。「コンプライアンスカード」は国内で働く外国人・日系人の社員を対象とした、ポルトガル語版、タガログ語版も制作・配布しています。

内部通報窓口の設置

社内の不正行為やコンプライアンス・倫理に関わる問題点を早期に発見し、組織の健全性を高めるための施策として、電話・メールで連絡可能な内部通報窓口を設置しています。社内窓口と合わせて、顧問弁護士を担当者とする社外の通報窓口も利用可能です。また、内部通報窓口は国内で働く外国人社員も利用可能ですが、対応言語の拡充などを今後検討していく方針です

内部通報窓口は当社社員だけでなく社外の各関係企業でも利用可能で、当社社員の法令違反・規程違反・不正行為などを通報できる仕組みとなっています。

また、通報者の情報に触れる担当者を極めて少数に限定する等の管理体制により、通報者の保護にも取り組んでいます。内部通報窓口については、勤務ハンドブック、コンプライアンスカード、社内コミュニケーションツールである「UTアプリ」、ホームページでの広報を通じて周知徹底を図っています。

コンプライアンスの違反事案の分類・件数・対応

内部通報等を通じてコンプライアンス違反が懸念されるリスク事案が生じた場合には、コンプライアンス担当部署から、対象者の所属部署や関連部署への連絡を行い、部署内での対応を促し、その結果の報告を求めます。また、対象部署への連絡自体が難しいケースではコンプライアンス担当部署が確認・調査作業を行います。

	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
人権侵害	0件	0件	0件	0件	0件
労務管理	0件	1件	2件	0件	0件
不正行為	0件	0件	0件	0件	0件
その他	0件	0件	0件	0件	0件

反社会的勢力との関係遮断

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断することを基本方針とし、すべての役職員に対して、反社会的勢力及びこれらと関係のある個人や団体の利用、これらへの資金提供や協力、加担などの一切の交流・関わりをもつことを禁止しています。当該方針は「内部統制システムの基本方針」において、「反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及び体制」として定めています。

インサイダー取引の防止

証券市場の公正性および健全性の確保、株主や投資家の方々からの信頼確保、会社の情報資産の不正利用防止を目的として、グループの役職員に対し、証券取引に関する法令の遵守とインサイダー取引の禁止を「インサイダー取引防止規程」において定めています。

自社株売買時には個別の審査・面談を実施する他、コンプライアンス研修においても当該内容の教育コンテンツを設け、すべての役職員に対して情報保護と証券取引に関わる法令と規定の周知徹底を図っています。

贈答接待の禁止

当社では贈収賄などの法令に違反する行為や、社会常識を超える過度な贈答・接待、ならびにその強要について、公務員等・お客様企業・関係企業のすべてにおいて禁止しています。

事業倫理のマネジメント体制

執行役員を議長とし、事業部門担当とコーポレート部門担当の執行役員、社外取締役、社外弁護士によって構成される「UTグループコンプライアンス・リスク管理会議」を月1回開催しています。当会議に対して担当部署より、訴訟案件、リスク案件、懲罰案件、財務関連リスク案件、給与関連リスク案件、IT・情報システムリスク案件などに区分した上で、個別の案件とその対応状況や、内容別の案件数推移について報告を行っています。また、取締役会において重要リスクを選定するとともに、2023年3月期より当該リスクの対策状

況をモニタリングできる体制を整えています。

□ コンプライアンス意識調査

年1回のコンプライアンス研修と合わせて、社員へのコンプライアンス意識の浸透を測るための意識調査を行っています。社内の事業倫理の向上をモニタリングする機会であるとともに、コンプライアンス教育の改善と受講率向上のためのフィードバックとしての機能も果たしています。

[KPI]

事業倫理

	単位	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
コンプライアンス 研修受講者数	人	17,411※1	27,343※2	30,645※2	29,978※2	30,273※2
重大な法令違反 件数※3	件	0	0	0	0	0

※1 UTグループ、UTエイム、UTコミュニティ、UTパベック、UTHP、FUJITSU UT、UT東芝、UTテクノロジー、UTコンストラクション、UTハートフル
※2 UT エクサス・クリエを除く日本国内のグループ会社
※3 日本国内のグループ会社

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発
有能な人材の確保と維持
ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行
従業員の安全衛生
データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理
コーポレート・ガバナンス
行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について
ステークホルダーへの情報発信

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発
有能な人材の確保と維持
ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行
従業員の安全衛生
データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理
コーポレート・ガバナンス
行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について
ステークホルダーへの情報発信

課 題 コーポレート・ガバナンス

私達の事業が多大な社会的責任を担うものであると強く自覚した上で、的確かつ迅速な意思決定及び業務執行体制とそれを適切に監督・監視する体制の構築を図っています。

目 標 取締役会の継続的な実効性向上

取締役のスキルマトリックス

氏名	属性		求める経験・専門性							
	独立性	ジェンダー	企業経営	人材事業	グローバルビジネス	M&A	事業開発	人事・人材開発	ファイナンス・会計	法務・リスク マネジメント
若山 陽一			●	●		●	●			
外村 学				●				●		
井垣 太介					●	●				●
島 宏一	●		●	●		●		●	●	●
林 貴子	●	●	●		●			●		

取締役会の多様性

取締役のスキルに関しては、第5次中期経営計画の実現に向かい、国内外の人材ビジネスのマネジメント経験を重視しています。また当該計画で積極的に推進するM&Aや事業開発に係る知見、さらに企業規模が拡大する中での強固な事業基盤及び財務基盤の構築と、リスク管理や法務分野での確かな知識や経験を有する取締役が必要であると考えています。

□ 取締役選任方針

取締役候補者の指名については、グループの持続的な成長

と中長期的な企業価値の向上に貢献し得る人物を取締役とすることを基本方針とし、取締役会全体の能力・知識のバランスに配慮したうえで、取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会において選定し、取締役会にて決定します。監査等委員候補者の指名については、当社の健全な経営と社会的信用の維持向上に資する人物で、中立的・客観的に監査を行うことができることを基準に指名・報酬委員会にて選任し、監査等委員会の同意を得た上で取締役会にて決定します。また、社外取締役については、東京証券取引所の独立性に関する判断基準を参考に、経歴や当社との関係を踏まえ、十分な独立性が確保できる人物を選任しています。

取締役及び監査等委員の解任については、法令・定款に違反する重大な事実が判明した者、選定基準から著しく逸脱した事実が認められた者、職務を懈怠することにより著しく企業価値を毀損した者、その他職務の適切な遂行が困難と認められる事由が生じた者について、解任に向けた手続きを開始します。取締役及び監査等委員の解任手続については、指名・報酬委員会による公正かつ厳格な審議を経たうえで、取締役会における決議を経て、株主総会で決定します。

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発
有能な人材の確保と維持
ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行
従業員の安全衛生
データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理
コーポレート・ガバナンス
行動規範

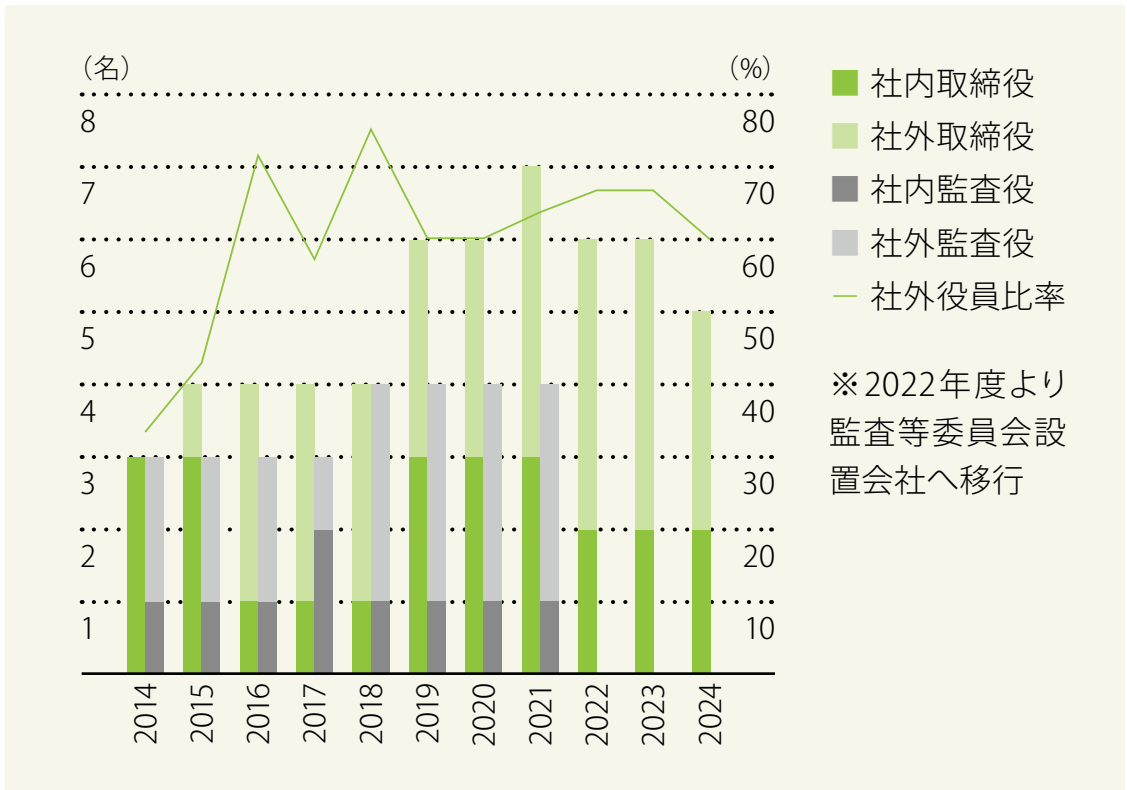
環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について
ステークホルダーへの情報発信

取締役・監査役と社外役員比率の推移



諮問機関

	指名・報酬委員会	コンプライアンス・リスク管理会議	IT投資委員会
議長委員長	社外取締役	執行役員	執行役員
構成	代表取締役 2名 社外取締役 3名	代表取締役 1名 社外取締役 1名 社外弁護士 1名 執行役員 3名	常勤取締役 1名 社外有識者 1名 執行役員 4名
目的	当社の取締役、執行役員の指名・報酬に関する手続きの透明性及び客観性の確保、最高経営責任者等後継者計画、監督に関する取締役会の説明責任の強化	UTグループ全社におけるコンプライアンス違反の抑制、リスク管理及び損失の最小化	UTグループ全社のITシステムによるソリューションの検討、投資判断の妥当性及び投資後の効果検証等

取締役会の実効性に対する評価・分析

東京証券取引所の定める「コーポレートガバナンス・コード」に基づき、取締役会の機能向上を図ることを目的として、

当社取締役会の実効性に関する評価・分析を実施しております。2025年3月期末に実施した評価・分析の方法と、その結果は以下の通りです。

- 実施時期：2025年2月～3月
- 回答対象者：全ての取締役及び取締役監査等委員 計5名
- 実施方法：WEBアンケートによる自己評価、外部機関による評価結果の集計・分析
- 評価項目：大項目 5 部構成 (全31問) ①取締役会の構成と運営、②経営戦略と事業戦略、③企業倫理とリスク管理、④業績モニタリングと経営陣の評価、⑤株主等との対話
- 回答方式：5 段階評価と大項目毎にフリーコメント・要望を記載

1：取締役会の構成と運営

役割・機能を踏まえた取締役会メンバーが構成されているとともに、取締役会における議題の選定、実効性評価で把握された課題への施策対応がされているという点が最も高い評価となりました。一方で、決議事項に関する事前協議や意見交換、検討時間により時間をかける必要があるとともに、投資やM & Aなどの個別具体的な説明だけでなく、骨太の投資戦略や経営方針に基づく案件の位置づけを示して欲しいとの意見が挙がりました。

2：経営戦略と事業戦略

財務の健全性と資本効率のバランスや事業リスクの対応状況の評価を適切に行った上で、バランスシートの適正化に取り組んでいるとともに、経営環境の不確実性の拡大やサステナビリティにかかる社会的要請の高まりなどの外部環境の変化を踏まえ、持続的な企業価値向上への取り組みを行っているという点が最も高い評価となりました。一方で、戦略に関する建設的な議論においては、新しい取組みに関する市場調査、競合分析、中期予測の徹底が必要であるとともに、リスクと機会の多角的な評価を実施していくべきで

あるとの意見が挙がりました。また、目指す姿・ありたい姿を踏まえた中長期戦略の策定については、長期戦略を議論する機会設定や中期経営計画と長期戦略の整合性を確認していく必要があるとの意見も挙がりました。

3：企業倫理とリスク管理

昨年に引き続き当該大項目が一番高い評価結果で、「内部統制システムの構築・運用の監督」や「内部監査部門の適切な機能」といった点が最も高い評価となりました。内部監査部門等との十分な連携を図りながら、適切なリスク管理・評価がなされていることを確認しています。また、リスクモニタリング体制の整備やバリューチェーン全体のリスク管理監督、持続可能なバリューチェーン構築の推進について確認や取り組まれることが望まれることを確認しています。

4：業績モニタリングと経営陣の評価

指名・報酬委員会において企業の持続的な成長に向けた適切なインセンティブを付与するための適切な報酬設計が行われていることを、取締役会が指名・報酬委員会からの報告を通じて確認しているという点が最も高い評価になりました。一方で、代表取締役社長に不慮の事態が生じた場合について、現在の体制で一定担保されているものの、コンティンジェンシープランの確認は必要であるとの意見が挙がりました。また、さらに次の世代の経営人材の育成については、中長期視点での重要ポジションにおける後継者計画の定期的モニタリングが行われるべきであるということが確認されました。

5：株主等との対話

資本コストや株価を意識した経営の推進に向けた取り組みの開示を行っていることを確認しているという点が最も高い評価となりました。一方で、非財務情報の適切な提供について、開示プロセスの監督強化とともに、非財務情報の

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発
有能な人材の確保と維持
ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行
従業員の安全衛生
データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理
コーポレート・ガバナンス
行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について
ステークホルダーへの情報発信

開示計画の確認、開示内容の充実化の促進の検討が必要
であることが確認されました。

取締役会における主な審議・報告事項

2024年3月期 取締役会における主な審議・報告事項

経営戦略	IT投資（次期システムプロジェクト進捗、グループ統合採用サイトの機能強化等）
	事業戦略（組織戦略、採用活動等）
	中期経営計画のM&A方針に基づくM&A案件、PMIの状況
	サステナビリティ活動
資本政策・ファイナンス	グループファイナンス
	株主還元方針
	キャッシュ・フローと資金調達
ガバナンス	指名及び報酬関係
	重要リスクの対応状況
	取締役会の実効性評価
	会社機関の設計

株式について

当社株式は 1 単元を100株としており、1単元以上所有の株主は、定時株主総会において、決議事項について議決権を行使できます。所有する株数によって、議決権の数は異なります。なお発行済み株式はすべて普通株式であり、無議決権優先株式、無議決権無優先株式、複数議決権株式、優先株式、拒否権付種類株式（黄金株）などの種類株式は発行しておりません。また議決権上限などの議決権制限は設けていません。

株主提案の必要条件について

議題提案権の行使については、会社法に基づいて、総株主の議決権の1%以上の議決権、または300個以上の議決権を6カ月前から引き続き有する株主に限定しています。複数株主の議決権数を合算することによって要件を充足している場合には、当該複数株主による共同提案としての請求が可能です。

株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けた施策

- ・株主総会招集通知の早期発送

株主が総会議案の十分な検討時間を確保することができるよう、定時株主総会招集通知の早期発送に努めています。

〔集中日を回避した株主総会の設定〕

他社の株主総会が集中すると見込まれる日を回避し、多くの株主が出席しやすい土曜日に開催しています。

- ・電磁的方法による議決権の行使

インターネットでの議決権行使を可能としております。

- ・議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み

株式会社 I C J が運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを利用しています。

- ・招集通知（要約）の英文での提供

当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイト招集通知の英訳版を掲載しています

〔 KPI 〕

コーポレート・ガバナンス

	単位	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
株主総会出席者数 （ライブ視聴者含む）	人	32	32	18	35	42
株主総会 質問数	問	3	4	8	6	10
議決権 行使率	%	80.1	88.7	90.5	83.5	79.0
独立社外役員 比率	%	60.0	63.6	50.0	66.7	40.0
取締役会 平均出席率	%	100.0	99.5	100.0	100.0	98.0
取締役会 開催数	回	19	20	16	16	18
監査等委員会 開催数	回	—	—	10	12	12
指名・報酬委員会 開催数	回	—	3	5	4	4
IT投資委員会 開催数	回	9	13	12	7	6
コンプライアンス・リスク 管理会議開催数	回	12	12	12	12	12
ガバナンス検討会 開催数	回	—	4	2	2	2
経営会議 開催数	回	—	35	35	35	27

集計範囲：UTグループ

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発
有能な人材の確保と維持
ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行
従業員の安全衛生
データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理
コーポレート・ガバナンス
行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について
ステークホルダーへの情報発信

課 題 行動規範

「行動規範」及び「UTグループコンプライアンス行動規範」において、法令や社会的規範及び社内規程等のルールを遵守して適正な行動をとることを規定し、役員及び従業員が遵守することを周知します。

目 標 人権課題への役職員の理解促進

コンプライアンスに関する社員教育

□ コンプライアンス研修

役員および従業員向けに年1回行っているコンプライアンス研修では、人権、環境問題、事業倫理・企業の不祥事、情報セキュリティ、内部通報制度等に対する意識と認知度の向上を重要課題として捉え、基本的な考え方や日々の仕事とのつながりについてのコンテンツを取り扱っています。

□ 社員向け情報の定期的な発信

コンプライアンス研修とは別に、全社員に対してコンプライアンスに関する情報発信を月1回程度行っています。ここでは人権課題への意識向上や、個人情報保護／情報セキュリティの徹底、法令違反に関する注意喚起など、多様なテーマを取り上げ、社員のコンプライアンス意識の向上を図っています。

外国人技能実習生の管理について

当社では、外国人材の管理業務を代行・支援するサービスを提供しています。このサービスは、企業（実習実施機関）が外国人技能実習制度や特定技能制度における外国人材

を受け入れる際に、コンプライアンスに沿った対応がなされることを支援するものです。以下の取組みを通して、社会課題のひとつである「外国人材の人権尊重」が重視され、安心して技能実習・就業できる環境の創出を行っています。

□ 実習実施機関・監理団体・送り出し機関の厳選

外国人技能実習生制度においては、劣悪な環境で働かされるなど、人権を軽視した事象が数多く見られる現状があります。一方当社では、技術職社員の派遣先企業と同様に、外国人技能実習生の受け入れ先企業に対しても、労働時間・安全衛生管理・人材管理などをはじめとした、人事・労務の観点から適切な管理が行われていることをサービス提供の前提条件として設定しています。

また技能実習生の監理団体の選定についても、監理品質を厳格に審査した上で提携を結んでおり、受け入れ実績や法的知識、過去の事故発生件数などを調査した上で、日本で約3,000団体あるうち、最も優秀な水準の団体のみと提携をしています。加えて、海外の送り出し機関についても実地調査や実習生へのヒアリングを調査に加え、現地政府の認証を受けているか、実習生からの過度な金額を徴収していないか、不要なブローカーを介在させていないか、などの審査基準を設け約300の候補機関から約10社とのみ提携を結んでいます。また、どちらについても契約時だけでなく、サー

ビス提供開始以降もモニタリングや定例ミーティングを行い、技能実習生の監理について人権課題をはじめとした問題がないかを継続的に確認。問題が生じた場合には、取引停止の対応も含めて、厳格に対応をしています。

[KPI]

行動規範

	単位	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
内部通報窓口での 受付件数	件	94※1	111※1	180※2	129※2	180※2
人権関連 相談件数	件	—	18※1	32※2	19※2	27※2

※1 UT エクサス・クリエを除く日本国内のグループ会社
※2 日本国内のグループ会社

環境への適切な配慮

当社の事業活動は、あらゆる生命の生存基盤である地球環境が健全に保持されてこそ、はじめて成り立つと考えています。

当社グループ全体として、温室効果ガス等の環境負荷物質の排出を抑制し、カーボンニュートラルの実現へと貢献していきます。

また、気候変動をはじめとする世界規模で顕在化している環境課題に関する、役職員への教育・啓発活動も重要な環境活動の一環と考え、その拡充に取り組みます。

課 題	環境方針の策定と環境マネジメントの構築	目 標	売上高紙使用比率の継続的な低減
「環境基本方針」のもと、環境資源を効率的に活用することに努め、事業活動の結果として排出される温室効果ガス等の環境負荷物質を抑制し、地球環境の保全に取り組みます。またグループ各社の役員および従業員が環境保全についての重要性を理解するため教育・啓発活動を行います。			

気候変動への対応

気候変動に関連して大規模な自然災害が発生した場合には、顧客企業等の製造設備の被害等により生産活動が停止する可能性があり、サプライチェーンに関わる物理的なリスクが高まります。気候変動をはじめとする世界規模で顕在化している環境課題に対しては、2021年4月に策定した「環境基本方針」のもと、環境マネジメント体制の構築を進めています。またTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）が提唱するフレームワークに則った情報を、継続的に開示します。

□ ガバナンス

a. 取締役会が気候関連課題について報告を受けるプロセス、課題として取り上げる頻度、監視対象

UTグループでは全社でのリスクマネジメント体制において気候変動を含むリスクを管理・分析し、その分析内容を経営会議及び取締役会に年1回以上報告する体制を構築しております。

b. 経営者の気候関連課題に対する責任、報告を受けるプロセス（委員会等）、モニタリング方法

気候関連課題に対する最高責任権限を有する代表取締役社長は、経営会議及び取締役会においてサステナビリティ推進を行うサステナビリティ事務局を設置し、気候変動を含むサステナビリティ課題に関する取り組みを管理・推進しています。

□ リスク管理

a. 気候関連リスクの特定・評価プロセスの詳細、重要性の決定方法

UTグループでは全社でのリスクマネジメントプロセスの一環として、網羅的なリスクアセスメントを定期的に行っており、その中で気候変動に関するリスクを抽出しております。その後、関連部署へインタビューを経て発生頻度、影響度などにより重要性を決定しております。

b. 重要な気候関連リスクの管理プロセスの詳細、優先順位付けの方法

気候関連リスクを含む重要なリスクは、リスクモニタリング事務局がその対策状況のモニタリングやリスク情報を経営会議及び取締役会へ報告する体制としております。

c. 全社リスク管理の仕組みへの統合状況

UTグループでは気候変動を含む重要なリスクは定期的に行われるリスクアセスメントを経て、経営会議で管理され、その状況は取締役会によってモニタリングされております。

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発
有能な人材の確保と維持
ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行
従業員の安全衛生
データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理
コーポレート・ガバナンス
行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について
ステークホルダーへの情報発信

	シナリオ	財務影響	取り組み
移行リスク	脱炭素への取り組み強化に関する法的・社会的な要求度の高まりにより、その対応に要するコスト負担が増加する	小	各種施策を講じることで脱炭素社会への適応を図る
物理リスク	気候変動に起因する自然災害により派遣先企業が被災した際の稼働停止によって売上機会が喪失する	小	・取引契約への休業補償の導入等により売上減少インパクトの低減 ・迅速な従業員の安否確認体制の強化
	森林減少により気候変動が加速する	小	オフィスで使用する紙使用量の抑制

UTグループではオフィスで使用する紙の使用量について抑制するため、売上高に対する紙使用率（2020年3月期実績を100とする指数）を指標として設定しています。

	単位	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期
売上高に対する紙の使用量	—	79.8※1	57.0※1	42.0※1	36.7※1	24.8※2
温室効果ガス排出量※2	tCO2	1,738.7	1,900.5	2,493.1	2,819.4	2,880.4
温室効果ガス排出量（Scope1）	tCO2	1,712.5	1,871.2	2,463.8	2,788.6	2,852.8
温室効果ガス排出量（Scope2）	tCO2	26.1	29.2	29.2	30.9	27.6
温室効果ガス排出量（Scope3）	tCO2	—	—	—	—	—

※1 2020年3月期を100とした指数（UTグループ、UTエイム、UTコネクト、UTテクノロジー、UTコンストラクション、FUJITSU UT、UT東芝）
※2 2020年3月期を100とした指数（UTグループ、UTエイム、UTコネクト、FUJITSU UT、UT東芝）
※3 環境省・経済産業省『グリーン・バリューチェーンプラットフォーム』に基づいて排出量を算出しています。
Scope1：社用車利用による温室効果ガス排出量
Scope2：オフィスにおける電力使用による温室効果ガス排出量
Scope3：上記除く間接排出量（UTグループ、UTエイム）

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発
有能な人材の確保と維持
ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行
従業員の安全衛生
データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理
コーポレート・ガバナンス
行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について
ステークホルダーへの情報発信

Appendix 各種基本方針について

個人の尊重と成長に関する基本方針

「誰しも持って生まれた才能はあり、その才能を使いきる権利は平等である」。これがUTグループの最も根本的な人間観です。ミッションとして掲げる「はたらく力で、イキイキをつくる。」を果たすためには、はたらく意欲を持つ一人ひとりが、はたらくという行為を通じて、自分自身の個性を発揮する能力を身につけ、その力を発揮できる機会や環境があることが重要です。そのために私たちは、一人でも多くの人が「心から安心して働ける良質な職場づくり」「会社や仲間とのつながりを常に感じられる環境づくり」「与えられた役割や成果に応じた公正な評価が得られ、成長を実感できる環境づくり」に努めます。この考え方をUTグループのすべての役員と従業員で共有し、企業活動の指針とするため本方針を制定します。

1. 人権の尊重

私たちは、人権に関する国際的な規範及び事業を行う国や地域の人権に関する法令や規制を遵守し、人権を尊重して他者の人権を侵害しないよう、人権への負の影響を防止・軽減する是正措置を行って責任を果たします。

2. 寄り添い、向き合う姿勢

私たちは、はたらく一人ひとりの個性と可能性を尊重します。常に、一人ひとりの成長する意志に寄り添い、その理想の実現に向けて、一人ひとり異なる状況や課題に真摯に向き合い続けます。

3. 公平な機会提供と公正な処遇

私たちは、年齢、性別、国籍、学歴、経歴などによらず、一人ひとりの自己実現に必要な就業、教育、カウンセリング等のキャリア形成の機会を等しく提供します。また、一人ひとりの役割やその成果に対して常に公正な評価と処遇がなされ、成長を実感することができる環境をつくります。

4. 労働環境と安全衛生

私たちは、はたらく人が安心してイキイキと仕事に取り組むためには、その業務に適した良質な職場が不可欠であるという認識のもと、継続的な職場環境の改善を目指します。職場がお客様のもとにある場合でも、はたらく人にとっての安心・安全を第一に考え、協働することで、職場環境の改善に努めます。

コーポレート・ガバナンス基本方針

私たちUTグループが、ミッションである「はたらく力で、イキイキをつくる。」を実現するために大切にしていること。それは、一人ひとりの可能性を広げ自己実現できる環境を世の中に広く、スピード感をもって拡大させていくということです。

その際、私たちの事業は、個人の雇用の安定と企業の生産活動における労働力の供給という公共的なインフラとしての性格が強く、重大な社会的責任を担うものであると強く自覚しています。そのためにまず、何よりも大切にしなければいけないことは、個人の人権を尊重し、高い倫理観をもって法令はもちろん社会規範を遵守すること。そして従業員やお客様をはじめとするステークホルダーと社会からの信頼を獲得するため、透明性の高い情報開示と適切なコミュニケーションを行い、説明責任を果たしていくことであると考えています。

同時に、私たちの事業は、お客様やお客様の市場における人材需要の変動と人材市場における供給量の変動といった事業環境の変化に大きな影響を受けます。そのような事業環境においても、雇用を維持しながら高い成長性を伴った持続的な企業価値の向上を実現するためには、常にリスクをコントロールし事業を適切な状態で運営する「守りのガバナンス」と、環境変化に迅速に対応し新たな事業機会へと変えられる、柔軟な発想と果敢なリスクテイクを支える「攻めのガバナンス」の両立が必要であると考えています。

これらの考え方をともに、コーポレート・ガバナンスを経営の最重要事項の一つとして位置付け、継続的な強化に努めてまいります。

1. 株主の権利

当社、株主の権利を尊重し、株主の平等性を確保するとともに株主が適切に権利行使できる環境の整備に努めます。

2. ステークホルダーとの協働

当社は、株主以外の従業員、お客様、取引先等のステークホルダーとの適切な協働に努め、持続的な企業価値の向上を図ります。

3. 適切な情報開示と透明性の確保

当社は、株主及びステークホルダーからの信頼を得るため、透明性の高い情報開示を積極的に行い、ビジョンとその実現に向けた経営戦略等をわかりやすく伝えるための統合的な情報開示に努めます。

4. 取締役会等の責務

当社の取締役会は、ミッション「はたらく力で、イキイキをつくる。」のもと、高い成長性をともなった持続的な企業価値向上の実現に向けて、迅速な意思決定を行うため執行権限を執行役員に委譲し、主要な役割を経営の監督とすることで実効性の高い監督機能を発揮するとともに、公正かつ最善の意思決定を行います。

取締役会の構成は、組織内の視点だけに偏らず、幅広い視点から実効性を伴った監督機能を果たせるよう取締役の半数を社外取締役に、かつ3分の1以上の取締役を独立役員にするとともに、多様な観点からの議論が可能となるよう、関連分野の知識、能力、業界経験、年齢、性別などの多様性を考慮した構成とします。

取締役及び業務執行を担う執行役員の指名及び報酬の決定のため、外部有識者（社外取締役を含む）が過半数を占める諮問委員会を設置し透明性を確保します。また、成長のためのリスクテイクを支える短期と中長期の視点からバランスのとれた報酬体系を整備するとともに、リスクを適切に管理するための体制を整備し、継続的にその体制と運用の監督を行います。

5. 株主との対話

当社は、中長期的な企業価値の向上のための経営の方向性や戦略を示し、株主との建設的な対話に努めるとともに、そのための体制整備や株主構造の把握に努めます。

6. 高い倫理観と企業文化

当社は、雇用と生産活動を支える公共的インフラを提供し、一人ひとりの人生と向き合う事に対する社会的責任の自覚のもと、各国の法令はもちろん人権をはじめとする国際的な規範を高い水準で遵守し、持続可能な社会に貢献する企業文化の醸成に努めます。

サステナビリティ基本方針

UTグループは、一人でも多くの人がイキイキと人生の可能性を追求できる良質な職場をお客様と共につくりあげ、人と企業の成長が好循環する場を、世の中に増やし続けていきます。UTグループのすべての役員と従業員は、「はたらく力で、イキイキをつくる。」のミッションのもと「多様な個が互いに認め合い、互いに活かし合う組織」を実現し、個と社会の共存共栄の持続に貢献してまいります。

1. 個の尊厳を守ること

はたらく意欲をもったすべての人にスキルアップやキャリア形成の機会が等しく提供され、公正に処遇される社会の実現を目指すUTグループにおいて、個の尊厳を守することは、企業目的そのものです。労働環境の安心・安全の確保、情報セキュリティの徹底に努めながら、多様な個が互いに認め合い、互いに活かし合う組織づくりに取り組みます。

2. 個の可能性を広げること

一人でも多くの人が、それぞれの個性と可能性を存分に追求できるよう、UTグループは、生涯を通じて学びや働きがいが得られるキャリア支援の充実に努めます。また、雇用と成長の機会を持続的に提供できるよう、健全な取引で事業とその領域を拡大してまいります。

3. 個と社会の共存共栄を持続すること

長く、安心して、イキイキとはたらける職場を一人でも多くの人に提供するために、UTグループは人と企業の成長が好循環する場を、お客様と共につくりあげ、世の中に増やし続けていきます。その際、社会倫理やコンプライアンスを遵守することはもとより、コーポレート・ガバナンスを強化し、環境負荷の軽減に努めるなど、常に公の視点を持って、個と社会の共存共栄の持続に努めます。

ステークホルダー・エンゲージメント方針

UTグループは、雇用の安定と労働力の供給という公共的インフラを提供する企業としての社会的責任を自覚し、社会とステークホルダーから信頼される企業であり続けるため、UTグループに対する要請や期待を的確に把握し、それらに応えていくことが重要であると考えています。適切な情報収集と情報開示、対話等のコミュニケーションを行い、ステークホルダーとの協働に努めてまいります。

1. 従業員への対応方針

私たちは、従業員の一人ひとりがはたらくことを通じた自己実現を支援する環境の提供を通して、従業員満足向上とお客様満足向上の両立に努めます。

2. お客様への対応方針

私たちは、高い意欲を持った人材によるサービス提供と労働環境の改善活動を通して、お客様満足向上と従業員満足向上の両立に努めます。

3. 求職者への対応方針

私たちは、求職者一人ひとりのキャリアに向き合い、キャリア形成に関するアドバイスや仕事や会社に関する正確な情報を提供し、一人ひとりの可能性の拡大に努めます。

4. 株主・投資家への対応方針

私たちは、透明性の高い経営と情報開示を重視しています。透明性・公平性を期するためIRポリシーにもとづいたコミュニケーションを行います。

内部統制システム基本方針

1. 当社の取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

(1) 当社及び当社グループ全体に影響を及ぼす経営業務執行上の重要な事項については、取締役会において決定する。代表取締役は、会社の業務執行状況及び重要と認められる事項について取締役会に報告する。また、取締役の業務執行に関する監督機能を維持強化するため、社外取締役を選任する。

(2) 取締役会の諮問機関として、コンプライアンス担当部署を掌管する部門の責任者を議長とし、社外弁護士も参加するUTグループコンプライアンス・リスク管理会議を設置し、当社及び当社グループにおけるコンプライアンスに関する方針、活動実施計画に関する審議、法令遵守及び公正な職務執行を確保するための必要事項の検討並びに法令・社内ルール違反行為に関する調査と再発防止策の策定を行う。

(3) 「行動規範」及び「UTグループコンプライアンス行動規範」において、法令や社会的規範及び社内規程等のルールを遵守して適正な行動をとることを規定し、当社及び当社グループの役員及び従業員が遵守することを周知する。

(4) コンプライアンス推進については、「UTグループコンプライアンス・マニュアル」を制定し、当社及び当社グループの役員及び従業員が、それぞれの立場でコンプライアンスを自らの問題として業務運営にあたるよう、研修等を通じて指導する。

(5) 内部通報制度を設け、組織的又は個人的な法令違反行為ないし不正行為等に関する相談又は通報の適切な処理の仕組みにより、不正行為等による不祥事の防止及び早期発見、自浄作用の機動性の向上を図る。

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり

UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発

有能な人材の確保と維持

ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行

従業員の安全衛生

データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理

コーポレート・ガバナンス

行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について

ステークホルダーへの情報発信

- (6) 内部監査室を設置し、経営組織の整備状況、業務運営の準拠性、有効性及び効率性を検討、評価、報告することにより、内部統制の維持・改善を行う。
- 2. 当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制**
- (1) 当社は、法令並びに「文書管理規程」及び「取締役会規程」に基づき、取締役会の議事録とそれらの資料等の適切な保存及び管理を行う。
- (2) 情報の管理や保存期間等については、「情報セキュリティ管理規程」及び「U Tグループコンプライアンス・マニュアル」を定め、情報の保存及び管理体制を整備する。
- 3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制**
- (1) 当社は、U Tグループコンプライアンス・リスク管理会議において、当社及び当社グループにおける管理すべきリスクの種類を把握し、そのリスクの管理・評価を行い、リスク発生の未然防止を図るとともに、リスクが発生した場合の損失の最小化及び再発防止策の策定を行う。
- (2) 有事においては、被害を最小限にすることを目的とした「有事対応に関する規程」に準じて迅速かつ適切に対処する。また、代表取締役を本部長とする「緊急対策本部」が統括して危機管理にあたることとする。
- 4. 当社の取締役の職務の執行が効率的に行われていることを確保するための体制**
- (1) 当社は、定例の取締役会を毎月 1 回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、重要事項の決定及び取締役の職務執行状況の監督等を行う。
- (2) 当社は、「取締役会規程」において、取締役会の決議事項及び報告事項を明確にするとともに、「職務権限規程」において、業務執行に関する各組織や各職位の責任と権限を明確にする。
- (3) 当社は、取締役の業務執行の決定権限の一部を執行役員に委譲することで、経営監督機能と業務執行機能を分離し、取締役会の実効性を向上させることを目的として執行役員制度を導入する。
- (4) 当社は、代表取締役を議長とし、常勤取締役及び執行役員で構成する経営会議において、業務執行上の重要な事項について審議する。
- 5. 当社及び子会社からなる企業グループにおける業務の適正を確保するための体制**
- (1) 当社は、当社グループの事業を統括する持株会社として、当社グループの企業価値を最大化する観点から、子会社に対し、適切に株主権を行使するとともに、「関係会社管理規程」に則り、子会社に対し、経営状況、業務執行状況及び、財務状況に関する定期的な報告を受け、子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われているか経営会議において確認する。
- (2) 子会社の経営については、当社執行役員が兼務する当社グループ会社の取締役又は当社が選任した当社グループ会社の取締役が当社グループ方針に基づく子会社の事業戦略、事業計画等の重要事項の策定を当社の事前承認事項とすること等により、子会社の経営管理を行う。孫会社の経営管理は、原則として、子会社を通じて行う。
- (3) U Tグループコンプライアンス・リスク管理会議は、当社グループ全体のコンプライアンスを統括・推進し、当社の内部監査室が、「関係会社管理規程」及び「内部監査規程」に基づき法令や定款、社内規程等への適合等の観点から、子会社の監査を実施する。
- (4) 「行動規範」、「U Tグループコンプライアンス行動規範」及び「U Tグループコンプライアンス・マニュアル」を当社グループへ適用し、法令や社会的規範及び社内規程等のルールを遵守して適正な行動をとることを周知する。
- 6. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項、取締役及び当該使用人の取締役（監査等委員である取締役を除く）からの独立性に関する事項及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項**
- (1) 監査等委員会より要請があった場合、必要に応じて、監査等委員会の職務を補助する使用人を置くこととし、使用人は監査等委員会専属で補助業務を行う。その人事については、取締役（監査等委員である取締役（以下「監査等委員」という）を除く）と監査等委員会が意見交換を行い、監査等委員会の同意を得ることとする。
- (2) 取締役（監査等委員を除く）には、補助使用人に対する指揮命令権がないこととし、補助使用

- 人は、監査等委員会の指揮命令に従うこととする。
- (3) 補助使用人の懲戒処分については、監査等委員会の同意を得ることとする。
- 7. 取締役及び使用人が監査等委員会に報告をするための体制その他の監査等委員会へ報告をするための体制**
- (1) 監査等委員は、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため、取締役会及びその他重要な会議に出席するとともに、主要な稟議書その他業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じて取締役又は従業員にその説明を求める。
- (2) 監査等委員会は、監査法人から会計監査内容について説明を受けるとともに、情報の交換を行うなど連携を図る。
- (3) 監査等委員会は、子会社の役員及び従業員に対して業務執行に関する報告を求めることができ、報告を求められた子会社の役員及び従業員は速やかにこれに応じることとし、その点について子会社の役員及び従業員に周知する。子会社の役員及び従業員は、法令違反やその可能性を発見した場合には、速やかに監査等委員会に報告をする。
- (4) 当社及びグループ会社共通の内部通報制度の情報について、担当部署は監査等委員会へ定期的に報告を行う。
- (5) 監査等委員会へ報告した者に対しては、当該報告をしたことを理由とする不利益な取扱いを行うことを禁止し、その旨を役員及び従業員に周知する。
- 8. 当社の監査等委員の職務の執行について生ずる費用等の処理に係る方針に関する事項**
- 取締役（監査等委員を除く）は、監査等委員による監査に協力し、監査に要する諸費用については、監査の実効を担保するべく予算を確保する。
- 9. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制**
- (1) 監査等委員は、「監査等委員会監査等基準」及び監査計画に基づき、取締役及び執行役員の業務執行の監査を行う。
- (2) 監査等委員は、取締役会及びその他重要な会議に出席し、必要に応じて適宜意見を述べる。
- (3) 監査等委員は、監査法人及び内部監査室との情報交換を定期的に行い、連携を深めるほか、代表取締役と適宜面談を行う。
- 10. 財務報告の信頼性を確保するための体制**
- (1) 当社は、適正な会計処理を確保し、財務報告の信頼性を向上させるため、経理業務に関する各種規程を定めるとともに、情報開示に関する担当役員を置き、財務報告に係る内部統制の体制整備と有効性向上を図る。
- (2) 監査等委員会は、「内部統制システムに係る監査等委員会監査の実施基準」に基づき、財務報告に係る内部統制に関する監査を実施する。
- (3) 監査等委員会は、財務報告に係る内部統制が重大なリスクに対応していないと判断した場合には、その旨を財務担当役員に対して適時かつ適切に指摘し、必要な改善を求める。
- 11. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及び体制**
- 当社は、業務の適正を確保するための体制の一環として、以下のとおり反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方を明確にし、その体制を整備する。
- (1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断することを基本方針とし、すべての役員及び社員等に対して、反社会的勢力及びこれらと関係のある個人や団体の利用、これらへの資金提供や協力、加担などの一切の交流・関わりをもつことを禁止する。
- (2) 反社会的勢力排除に向けた体制
- ① 反社会的勢力との関係を遮断することを「U Tグループコンプライアンス・マニュアル」に定め、当社グループの役員及び従業員が遵守することを周知する。
- ② 当社及び当社グループ会社は、「反社会的勢力排除規程」「反社会的勢力調査・排除に関する細則」において、当社及び当社グループの締結する契約、その他あらゆる活動から反社会的勢力を排除するために必要な措置等について定める。
- ③ 反社会的勢力から接触を受けた等の場合は、担当部署が警察、弁護士と連携して対処する。

リスクマネジメント基本方針

UTグループでは高い成長性を伴いながら、持続的に企業価値を向上させていくことを目指しています。そのため、環境変化を事業機会に変えていく積極的な行動を興しながらも、一方で、事業運営上のリスクを適切にコントロールすることが重要であると考えています。「はたらく力で、イキイキをつくる。」のミッションのもと、企業価値を守り、高め続け、社会とステークホルダーの皆様からの信頼を守るための指針として、リスクマネジメント基本方針を制定します。

- 1. リスクの統合的な管理**
企業価値の持続的な向上を阻害するリスクを特定し、グループ全体で統合的に管理する体制を整備し、リスクの未然防止を図ります。
- 2. リスクへの迅速な対応**
リスクが発生した場合には、適切かつ迅速な対処により経営資源の保全に努めるとともにステークホルダーの被害を最小限にとどめます。
- 3. 人命・安全の優先**
災害等の緊急事態発生時には、人命と安全を第一に考え、地域社会と協調した行動を取ります。

コンプライアンス基本方針

UTグループの事業は、はたらく人の可能性を広げ、雇用の安定と労働力の供給を担う、公共的インフラとしての側面・社会的責任があります。それは、モノやエネルギーを扱うものではなく、はたらく人一人ひとりの想いや可能性に対する責任が内包されています。私たちUTグループは、そのことを強く自覚し、企業活動のすべてにおいて「公正であること」を貫き、社会やステークホルダーから信頼され続ける企業活動を行うべく、コンプライアンス基本方針を制定します。

- 1. 社会的責任の自覚**
私たちは、私たちの事業が雇用の安定と労働力の供給という社会的役割を担っていることをグループすべての役員と従業員一人ひとりが自覚し、社会やステークホルダーからの信頼を獲得するために適切に行動します。
- 2. 法令・社会規範・社内規程の遵守**
私たちは、各国の定める法令や社会規範を正しく理解し遵守するとともに、当社グループの定める定款及び社内規程に基づいた秩序ある行動をとります。
- 3. 人権の尊重と一人ひとりが自己実現できる環境づくり**
私たちは、人権に関する国際的な規範を支持し、尊重します。その上で、はたらく人一人ひとりの個性や能力を伸ばし、その可能性を広げるための支援をし、自己実現を図ることができる良質な職場づくりに努めます。
- 4. 公正な競争と取引**
私たちは、常に適正な取引および公正かつ透明な競争を行い、取引先との健全な関係を保ちます。
- 5. 情報の適正な管理**
私たちは、業務上知り得た顧客に関する営業秘密、従業員等に関する個人情報等および未公表の重要事実等について、第三者に漏洩しないよう厳重に管理します。
- 6. 反社会的勢力の排除**
私たちは、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体との関係を一切遮断するとともに、不当な要求に対しては毅然とした態度で対応します。
- 7. 継続的なコンプライアンス教育**
私たちは、社会やステークホルダーから信頼される企業活動を推進するため、役員および従業員に対して継続的なコンプライアンス教育を行います。

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発

有能な人材の確保と維持

ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行

従業員の安全衛生

データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理

コーポレート・ガバナンス

行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について

ステークホルダーへの情報発信

Appendix

情報セキュリティ基本方針

UTグループは、雇用の安定と労働力の供給という公共的インフラを提供するため、個人情報やお客様に関する情報など多くの情報を取り扱います。UTグループの事業を正常かつ円滑に行う上で、情報の適切な管理とセキュリティの確保は経営の重要課題の一つであると考え、情報資産を保護する指針として情報セキュリティ基本方針を制定します。

1. 情報セキュリティ体制の構築

私たちは、グループで保有するすべての情報資産の保全のため、グループ横断の情報セキュリティ体制を構築します。

2. 情報資産の保護

私たちは、情報資産のセキュリティを確保するために必要な組織的・人的・技術的・物理的な対策を講じます。

3. 関連法令の遵守

私たちは、情報セキュリティに関する各種法令、規制等のルールを遵守します。

4. 情報セキュリティ教育の実施

私たちは、役員および従業員に対し業務内容に応じた情報セキュリティ教育を実施し、情報セキュリティレテラシーの向上に努めます。

環境基本方針

一人ひとりのイキイキが、それぞれに世界でたった一つであるように、すべての人の人生、すべての企業活動の舞台であるこの地球という環境も、かけがえのない「たった一つ」です。私たちUTグループは、すべての役員と従業員がその重要性を理解し、未来の地球環境まで配慮した事業活動を行うため、環境基本方針を制定します。

1. 環境法規制・環境関連協定の遵守

私たちは、各国の環境関連法規制や国際的な環境関連協定を理解し遵守します。

2. 環境負荷の低減

私たちは、環境資源を効率的に活用することに努め、事業活動の結果として排出される温室効果ガス等の環境負荷物質を抑制し、地球環境の保全に取り組みます。

3. 環境教育と啓発

私たちは、グループ各社の役員および従業員が環境保全についての重要性を理解するため教育・啓発活動を行います。

UTグループ人権方針

UTグループは、「はたらく力で、イキイキをつくる。」をミッションとして掲げ、はたらく意欲を持つ一人ひとりが、働くという行為を通じて、自分自身の個性を発揮する能力を身につける事を支援し、お客様の事業の成長と持続可能な社会へ貢献します。私たちの事業は、はたらく人の成長を支えることそのものです。その前提として一人ひとりの人権を尊重することは企業活動の根幹を支えるものであると認識し、すべての人の人権を尊重するため本方針をここに定め、人権尊重の取組みを推進します。

1. 基本的な考え方

UTグループは、一人ひとりの成長を支援し、雇用の安定と労働力の供給という公共的インフラを提供する企業として、人権の尊重が重要であると認識しています。国際的な人権基準として、「国際人権章典」及び「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を理解し、人権の尊重を推進していきます。私たちは事業活動を行うそれぞれの国と地域における人権に関する法令及び規制を遵守し、権利が侵される場合は適切な措置を実施し、いかなる差別やハラスメントも認めません。

2. 適用範囲

本方針はUTグループのすべての役員及び従業員に適用します。また、すべての取引関係者に本方針に沿って人権が尊重されることを期待します。

3. 事業活動に関わる人権課題

(1) 強制労働、現代奴隷制、児童労働

私たちは、はたらく人の働きたいという意思と意欲を何よりも尊重し、いかなる形態の強制労働、人身取引、現代奴隷制、人権を侵害する労働慣習を認めません。また、私たちは児童労働を認めず、事業を行うすべての国と地域の法定最低年齢を遵守します。

(2) 差別・ハラスメント

私たちは、人種、民族、信条、社会的身分、性別、性的指向及び性自認、心身の障がい・疾病、雇用形態等に基づくあらゆる差別と、身体的、精神的であることに関わらずいかなる形態のハラスメントも認めません。一人ひとりを尊重し、公平な機会提供と公正に処遇することで多様な個性を発揮できる職場作りを行います。

(3) 労働条件、労働時間、生活賃金

私たちは、すべての従業員がイキイキと働き一人ひとりに合ったキャリア形成を通じて成長を実感できる良質な職場作りを目指しています。そのため、適用される法律や労働協約で定められた賃金、労働時間及び福利厚生 の要件を満たすよう適切に管理します。また、法令遵守にとどまらない過剰な労働時間の削減、生活賃金を超える報酬を従業員に支給できるよう派遣先企業とも協働し良質な職場の開発に努めます。

(4) 労働安全衛生

私たちは、イキイキ働くためには、安全で健康的に働ける職場が欠かせないと考えています。そのため、自社が管理する職場にとどまらず、派遣先企業との協働により、よりよい就労環境の実現を目指します。

(5) プライバシー

私たちは、事業を行う上で取得したすべての個人情報を適切に管理し、プライバシーを侵害することがないよう最大限の注意を払い、その使用にあたっては合法的な目的に限り認めます。私たちが保管する個人情報は正確性、安全性、機密性等を確保するあらゆる措置を講じるよう努めます。

(6) 結社の自由と団体交渉権

私たちは、事業活動を行う国・地域において適用される法令に従って、結社の自由と団体交渉の権利を尊重します。

4. 対応窓口の設置

UTグループの従業員及びステークホルダーからの人権に関する相談を受け付けることができるよう相談窓口を設置します。

5. 救済

UTグループが関与する人権侵害があることが明らかになった場合、適切な手続を通じてその救済に取り組みます。

6. 教育

UTグループのすべての役員及び従業員が人権を理解し、本方針の実効性を確保するため適切な教育を行います。

7. 対話

本方針の実施過程において、外部の専門家からの助言を受けるとともに、ステークホルダーとの対話を行います。

UTグループ人材採用方針

UTグループは、働く意欲を持ったすべての人に就業機会を提供し、はたらく力を身につけることでその価値を継続的に高めていくことが企業価値の向上につながると考えています。本方針に

基づいて、働く意欲を持った人を一人でも多く採用し、その可能性を広げる事業活動を推進しています。

1. 一人ひとりの働きたいという意思に応える

私たちは、一人ひとりの働きたいという意思が最も重要であると考え、年齢、性別、学歴、国籍などに関わらず、その個性や多様性を尊重し、働きたいという意思を持った人を一人でも多く採用します。

2. 一人ひとりの可能性を見出す

私たちは、人材採用に際して一人ひとりの現在だけでなく、成長したいという意志に向き合い、その将来の可能性も積極的に見出して採用を行います。

3. 一人ひとりに最適な就業機会の提供

私たちは、一人ひとりの意志と適性、キャリアプラン等を考慮し、最も適した職場と就業機会を提供します。

UTグループ人材開発方針

UTグループは、はたらく人が会社にとって最も重要な資産であると捉え、はたらく人一人ひとりが自分の可能性を信じ、挑戦によって成長し、自らの価値を高めていくことが企業価値の向上につながると考えています。この考え方を表す独自指標として「仕事創発価値」を定義し、総人件費と営業利益の総和を企業価値の評価指標の一つとしています。UTグループは、働くことを通じて人の価値を高めるキャリアプラットフォームとして、はたらく一人ひとりの成長を支え、社会に有用な高い価値を持った人材を育成するために本方針に基づいた人材開発を推進していきます。

1. 一人ひとりに公平な機会を提供する

私たちは、一人ひとりの意思を尊重し、働くことを通じた成長を可能にする適切な職場への配属や、キャリア面談、教育・職業訓練、評価制度など、キャリア形成に関する体系的な制度や仕組みを整備し、成長したいという意志を持つすべての人に対して、公平なキャリア形成の機会を提供することに努めます。

2. 一人ひとりの挑戦を支える仕組みや風土を作る

私たちは、一人ひとりのたゆまぬ努力や挑戦する志に対して、失敗を糧にして何度でも挑戦することができる制度や仕組みを整備し、誰もが常に前向きに挑戦できる組織風土の醸成に努めます。

3. 一人ひとりに組織として向き合う

私たちは、多様な人材が活躍しチームや組織の力がより高まるように、一人ひとり異なる状況や課題に対して組織として真摯に向き合い、互いを高め合える機会を提供します。

UTグループ職場開発方針

UTグループは、はたらく人一人ひとりが安心してイキイキと働くことができる良質な職場づくりを、企業活動の基本的かつ重要な事業基盤であると認識し、本方針に基づいた事業展開を行います。UTグループが行う環境整備に加えて、派遣先となる顧客と協働して労働環境の継続的な改善に取り組み、顧客と共に はたらく人のキャリア形成支援と成長を目指した環境づくりを推進していきます。

1. 継続的な良質な職場づくり

私たちは、はたらく人一人ひとりの個性を生かし、可能性を広げ、成長を実感することができる良質な職場を数多く作り出し、一人でも多くの人がイキイキと働ける職場づくりを目指します。

2. 労働安全衛生管理体制の構築

私たちは、はたらく人の安全と健康を最優先に考え、労働安全衛生マネジメントシステムに基づいた管理体制を構築し継続的に改善を図ります。

UTグループ サステナビリティデータブック2025

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり

UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発

有能な人材の確保と維持

ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行

従業員の安全衛生

データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理

コーポレート・ガバナンス

行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix

各種基本方針について

ステークホルダーへの情報発信

UTグループのサステナビリティについて

サステナビリティデータブック公表にあたり
UTグループが取り組むマテリアリティ

一人ひとりの可能性を広げる

- 人的資源開発
- 有能な人材の確保と維持
- ダイバーシティとインクルージョン

事業基盤の継続的な強化

- 適正な労働慣行
- 従業員の安全衛生
- データセキュリティ

公正で透明性の高い組織統制

- 事業倫理
- コーポレート・ガバナンス
- 行動規範

環境への適切な配慮

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

Appendix
各種基本方針について
ステークホルダーへの情報発信

Appendix

- 3. 関連法令の遵守
私たちは、事業を展開する国や地域における労働安全衛生に関する法令・規制等を遵守します。
- 4. 顧客企業との協働による労働環境の継続的な改善
私たちは、派遣先となる顧客との安全衛生等に関する協議の場を設けるなど、顧客と協働することにより、安全ではたらきやすい職場作りに努めます。
- 5. 従業員による積極的な職場改善の推奨
私たちは、UTグループ従業員によって構成される社員会との対話や、相談窓口に寄せられる職場改善に関する意見の活用、また各職場独自での改善提案活動などを通じて、従業員 自らが積極的に職場環境を改善していく仕組みの構築に努めます。

UTグループ社会貢献活動方針

UTグループが掲げるミッション「はたらく力で、イキイキをつくる。」は、働く意欲を持っている人は適切な機会さえあればその可能性を広げることができ、広くその環境を実現 することによって社会全体をよりよくすることができるという基本的な考え方に基づいています。事業の枠を超え、地域や社会との協調を図り、一人ひとりがイキイキ働ける環境を 整えていくことも社会的責任の一つであると捉え、社会貢献活動に関する方針を定め活動を推進していきます。

- 1. はたらく人の安心・つながり・成長を支援
UTグループは、本人が望んでもイキイキと働くことが難しい困難な境遇にいる人達への支援など、働く意欲を持った人の安心・つながり・成長に寄与する社会性と公益性が高い領 域に対する支援を行います。
- 2. ステークホルダーとの連携・協働
UTグループは、社会貢献活動を実施するにあたり、地域社会、行政機関、NPOやNGO等と連携し、協働や経済的支援を行います。また、活動内容について社内外に積極的に情報発 信を行います。
- 3. 効率的に支援するための定期的な検証と見直し
UTグループでは社会貢献活動について定期的な報告をもとに検証し、効率的な支援が行えるように活動の改善に努めます。

個人情報保護方針

- 1. 当社は、個人情報の取得に際しては、その利用目的を特定し、当社の正当な企業運営の範囲内で適法かつ公正な手段により行います。
- 2. 当社は、取得した個人情報は利用目的の範囲内でのみ利用し、目的外利用を行わないための措置を講じます。
- 3. 当社は、個人情報を第三者に委託又は提供する場合には、十分な保護水準を満たした者を選定するとともに、契約等により適切な措置を講じます。
- 4. 当社は、個人情報の取扱いに関する法令、国が定める指針その他の規範を遵守します。
- 5. 当社は、個人情報の漏えい、滅失又はき損等のリスクを認識し、その防止及び是正のための社内基準や責任体制を確立し、適正な対策を講じます。
- 6. 当社は、ご本人からの個人情報の取り扱いに関する苦情・相談等に対して、誠実かつ迅速に対応します。
- 7. 当社は、個人情報保護の重要性を認識し、個人情報の適切な保護に努めるとともに、個人情報を保護する管理の体制と仕組みについて継続的な改善を行います。

顧客情報保護基本方針

- 1. 半導体・FPDその他の製品製造に携わる使命と責任を十分に自覚し、個人情報及び顧客企業情報の保護を確実に行います。
- 2. メーカーである顧客への広範囲におけるソリューションの提案及び業務遂行を行う企業としての自覚を持ち、情報資産の機密保持、完全性確保及び外部からの脅威から情報資産を確実に保護するため適切な管理策を講じ実施します。
- 3. U Tグループが保有する情報への不正アクセス、紛失、破壊、改ざん及び漏えい等を予防するため、合理的な安全対策を講じるとともに、必要な措置を講じます。
- 4. 情報の保護に関する法令及びその他規範を遵守します。
- 5. 役員及び従業員に情報セキュリティ保護に対する意識向上を図るとともに、情報セキュリティ保護に関する教育・訓練を行います。情報保護に関する取り組みは継続的に見直し、改善・向上につとめます。
- 6. 情報セキュリティ事故の発生予防につとめるとともに、万一、事故が発生した場合には、再発防止策を含む適切な対策を速やかに講じます。

ステークホルダーへの情報発信



ステークホルダーの皆様への適切な情報開示とコミュニケーションを重視し、当社では2021年3月期より統合報告書を発刊しています。4冊目となる同書では、“UTグループらしい人的資本経営”をどう考えるかということをベースに、その背景となる日本の労働市場とUTグループの目指す姿とともに整理した編纂としています。また、新しい経営体制によるメッセージに加え、私たちの競争優位性や環境認識、各事業部門の解説など幅広くピックアップし、当社の事業についてより深くご理解いただける構成にしています。統合報告書は当グループウェブサイトにて掲載しております。同ウェブサイト「サステナビリティ」でも関連情報を掲載していますので、合わせてご参照ください。