

第 19 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答要旨

2026 年 6 月 29 日10:00～開催

UT グループ株式会社 第 19 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答について

2026 年 6 月 29 日に開催しました UT グループ株式会社 第 19 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当日の質疑応答で寄せられた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に寄せられたご質問・ご意見について

(ご質問①) 2026 年 3 月期の期末配当金について教えてください。

(回答①) 2026 年 3 月期の期末配当金につきましては、1 株当たり 4 円とさせていただきます。

(ご質問②) 配当性向 100%、1 株当たり 10 円を下限とする方針に対し、実質的な配当性向が100%を超える可能性があります。高い株主還元を維持するための利益成長策をお聞かせください。

(回答②) 当社は人材派遣を主軸とするビジネスモデルであり、大規模な設備投資を必要としないことから、利益の多くを株主還元で充てる構造にあります。加えて、「貯まるワーク」というサービスを通じて人的資本投資を強化しており、社員への株式付与により従業員の株主化を進めております。これにより、配当が株主還元であると同時に、社員への還元としても機能します。こうした取り組みを通じて従業員のエンゲージメントを向上させ、離職率の低減や採用効率の改善、採用単価の抑制を図ることで、収益性の向上に繋げてまいります。なお、現在の配当方針につきましては、当社の財務基盤及びキャッシュフローの状況を踏まえ、持続可能な水準であると判断しております。

(ご質問③) 第 5 次中期経営計画(2029 年 3 月期 営業利益 150 億円)の達成に向けた現時点の進捗評価と今後の取り組みについて教えてください。

(回答③) モーター・エネルギー領域については、中東情勢等の影響もあり需要回復に一定

第 19 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答要旨

2026 年 6 月 29 日10:00～開催

の時間を要する見込みであり、現時点ではやや慎重に見ております。一方で、半導体関連分野につきましては、大手企業中心の工場投資が進んでおり派遣需要がかなり旺盛であるため、当面はこの領域が当社の成長を牽引すると想定しております。中期的な成長加速に向けて最も注力しているのが「貯まるワーク」の推進です。株式付与による従業員の株主化に加え、自由に職場の異動ができる、入退社が柔軟であるといった派遣ならではの多様な働き方の選択肢を拡充し、サービス基盤を強化しております。また、中期経営計画には数字上織り込んでいない「人材紹介事業」をアップサイド要因として位置づけております。これらの取り組みにより、半導体領域を中心とする成長と、人的資本戦略の進展で段階的に利益成長を加速させ、計画達成を目指してまいります。

(ご質問④) 他社の大手派遣会社で発生したカルテル事案を受け、当社のガバナンス体制や独占禁止法違反の早期検知・監査に向けた具体策、今後の取り組みをお聞かせください。

(回答④) 人材派遣業界において経営幹部による価格調整行為があった事案については、当社も厳粛に受け止めております。当社は同業他社との協調による価格維持ではなく、派遣社員の待遇向上やキャリア形成支援など、サービス向上を通じた競争優位性の確保に尽力してまいりました。当社の通報制度としては、内部通報窓口に加えて顧問弁護士による社外通報窓口を設置し、経営幹部が関与する不正であっても安心して通報できる体制を整備しております。また、内部監査室における監査を通じてコンプライアンス体制の実効性向上にも取り組んでおります。現時点では独占禁止法に特化した専用窓口は設置しておりませんが、グローバル・法務コンプライアンスに知見を有する社外取締役の意見も踏まえ、今後の対応を継続して検討してまいります。あわせて、本件を踏まえ、幹部を含む管理職を対象に競合他社との情報交換リスクに関する研修を実施し、法令遵守の意識の一層の向上を図ってまいります。

(ご質問⑤) 社員向け株式報酬制度について、現金給付と比較した際の見込効果、想定する KPI、試験運用期間(2028 年 3 月期まで)における検証プロセスと継続判断の基準について教えてください。

(回答⑤) 本施策の評価指標(KPI)として、主に「ワークタイムバリュー」および「採用単価」を設定しております。ワークタイムバリューとは、働く人が生涯を通じて当社で生み出す価値指標であり、派遣労働に特徴的な「勤続期間×再入社率×時間単価」で算出してお

第 19 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答要旨

2026 年 6 月 29 日10:00～開催

ります。一人ひとりのワークタイムバリューを高めることで働く人との長期的な関係性を強化し、個人が創出する価値を企業の成長ドライバーとして最大化することを目指しています。また、求職者から選ばれる企業となるため、自社メディアを活用した集客力強化と採用効率の改善に繋げてまいります。2028 年 3 月期までを試験運用期間と位置づけ、設定した KPI を定期的にモニタリングするとともに、取締役会等において継続的に検証を実施してまいります。

(ご質問⑥) 業績が低迷する中、経営陣が保有する第 8 回新株予約権が権利行使可能な状況にあります。純利益の 30%を投じる自社株買いが権利行使を後押しする懸念があります。平時における権利行使の自主制限や、今後の報酬設計(クローバック条項等)に関する検討状況をお聞かせください。

(回答⑥) 第 8 回新株予約権は 2020 年 5 月に決議したものであり、第 4 次中期経営計画の達成が直接の行使条件ではなく、計画達成に向けたインセンティブとして設計したものです。当時はコロナ禍であり、計画策定当初に掲げた営業利益 200 億円～300 億円という水準の達成は非常に困難であると想定しておりました。そのため、経営陣のコミットメントを高める観点から、中期経営計画の中間的な水準を行使条件(2021 年 3 月期～2024 年 3 月期のいずれかの事業年度において EBITDA150 億円以上)として設定し、2023 年 3 月期に条件を満たしたため、現在行使可能な状況となっております。権利行使については付与契約に基づく個人の権利であるため、会社として一律の制限を設ける予定はございません。一方で、株主価値との整合性や報酬設計のあり方についてのご意見は真摯に受け止めており、今後の中長期インセンティブ制度におきましては、より適切な制度設計となるよう検討してまいります。

◆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

(ご質問①) 半導体業界への売上比率と、今後の売上の増加傾向について教えてください。

(回答①) 現在、当社で派遣就業している従業員約 33,000 名のうち、半導体領域には約 6,600 名が従事しており、売上比率も概ね同様の比率です。当社が派遣している保守やメンテナンス等のエンジニアは派遣単価が非常に高く、昨年から恒常的なニーズをいただいております。外部からの調達に困難な中、昨年はオペレーターからエンジニアへの配置転換を進めて対応してまいりました。今期に入り半導体工場の稼働が本格化してお

第 19 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答要旨

2026 年 6 月 29 日10:00～開催

り、エンジニア需要に加え、オペレーターのニーズも非常に強くなっております。中期経営計画の策定時には、オペレーター領域がここまで活況を呈することは見込んでいなかったため、この部分については計画を加速させることが期待できると考えております。

(ご質問②) 日経平均株価が大きく上昇する中、当社の株価が年初の 210 円台から 170 円前後へと低迷しています。この状況への見解と、株価反転上昇に向けた施策を教えてください。

(回答②) 当社は創業当時より半導体領域に注力し、国内の同領域での派遣人数はトップクラスのシェアであると自負しております。しかしながら、ここ 2 年ほどは売上を十分に伸ばしきれなかったことが、株価低迷の要因であると認識しております。今後は、「貯まるワーク」のサービスを含めた新規採用の強化と、エンジニアへの転換を強力に推進し、半導体領域の売上を確実に伸ばしてまいります。その結果が業績として表れれば、株式市場からも適切に評価していただけたと考えております。

(ご質問③) 現在の中東情勢等による外部環境リスクと、その対応方針について教えてください。

(回答③) 昨年 11 月の中期経営計画発表時において、モーター・エナジー領域は大手企業を中心に需要が中位安定しており、計画上も大幅な売上拡大は見込んでおりませんでした。そのため、現時点で中東情勢等による当社の業績への大きな変化・影響は生じておりません。一方で、顧客企業においては「期間従業員」のポートフォリオ比率を高めたいというニーズが多く見受けられます。当社としては、新たに期間従業員の紹介サービスを立ち上げることで、同領域での成長を図ってまいります。また、半導体領域においてはエンジニア及びオペレーター需要が非常に活況であり、業績への貢献を見込んでおります。

(ご質問④) 招集ご通知にある「M&A による事業拡大」について、同業他社以外や全く新しい事業領域への展開は検討していますか。

(回答④) 前中期経営計画においては、働く方々に多くの選択肢を提示するため、全国的な基盤作りの一環としてローカルな製造派遣会社の M&A に注力してまいりました。

第 19 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答要旨

2026 年 6 月 29 日10:00～開催

しかし現在、働く方々の環境が大きく変化している中、当社としては「貯まるワーク」を通じた還元や、入退社プロセスの利便性向上など、派遣で働く方々の選択肢を増やす自社サービスの強化に最大限注力しております。そのため、自ら積極的な M&A を仕掛けるというよりは、お話をいただき、お互いに Win-Win となる形が作れる場合に検討を進めるという方針をとっております。

(ご質問⑤) 2029 年 3 月期以降の「配当性向 100%」終了後において、配当性向を悪化させ減配するのではないかと懸念が株価低迷の一因かと思えます。減配懸念に対する現時点のお考えを教えてください。

(回答⑤) 減配のご懸念につきましては、業績をしっかり担保していくこと、中期経営計画を着実に進行し成果を出していくことで貢献できると考えております。当期純利益の 30%を投じる「貯まるワーク」を通じた株主還元につきましても、2029 年 3 月期までを試験運用としておりますが、想定している効果がいずれも出せば、それ以降も持続的に継続していきたいと考えております。

(ご質問⑥) 障害者雇用など、従業員の多様性についてどのようなお考えをお持ちでしょうか。

(回答⑥) 障害をお持ちの方でも、顧客企業のご理解のもと、通常の派遣現場で健常者と同様に就労している従業員が多数おります。一方で、派遣現場での就労が困難な方に対しては、特例子会社を設けており、当社の事務(アドミニ)業務など、お身体の状況に合わせた仕事を提供しております。また、シニア層の方々が活躍できる職場・職域の開拓にも非常に力を入れております。働きたいという意欲のある多様な方々が、適切な環境で対価を得て働けるよう、引き続き尽力してまいります。

(ご質問⑦) 増配または株主優待の新設予定はありますでしょうか。

(回答⑦) 第 5 次中期経営計画において掲げている「配当性向 100%」「1 株当たり年間 10 円の下限」という方針に変更はございません。今後につきましても、業績や成長投資、財務健全性のバランスを踏まえ、株主の皆様への適切な還元を検討してまいります。まずは、お約束した数字を達成することに尽力いたします。

第 19 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答要旨

2026 年 6 月 29 日10:00～開催

(ご質問⑧) 時間の都合で回答できなかった事前質問については、後日ホームページ上で回答いただく予定でしょうか。

(回答⑧) 事前質問を多数いただいたことは、株主の皆様の関心の高さとして真摯に受け止めております。本総会では時間の制約上、関心の高い項目を中心にご回答させていただきました。回答できなかったご質問につきましても、内容を確認の上、必要に応じて当社ホームページ等を通じた情報発信を含め、わかりやすい開示を進めてまいります。

(ご質問⑨) 生命線である人材採用強化とキャリア形成施策について、今後の成長にとって技術職社員の採用・定着は最も重要な経営課題だと認識しています。人材獲得競争が激化する中、競合他社との差別化として今後 3 年間で最も力を入れる採用施策とキャリア形成施策について具体的に教えてください。また、生成 AI の活用や今後の AI 戦略について、現在最も成果が出ている事例と今後の活用方針をお聞かせください。

(回答⑨) 採用・キャリア形成における最大の注力施策は、「貯まるワーク」を通じたサービスと、派遣で働く方々の選択肢の拡充です。これまで当社で様々な採用活動を試行錯誤する中で、求職者からは「来週からすぐに働けるか」「日給ですぐに給与を受け取れるか」「将来的に別の仕事へ移る選択肢はあるのか」といったニーズが非常に高いことが分かっております。かつて大手企業への配属では、入社までに 40 日以上を要するケースもありましたが、こうした就業までのハードルを徹底的に取り除き、入退社や就業中の利便性を高めることが重要です。これらを解決する「貯まるワーク」は他社にはできない当社ならではのサービス基盤であり、この形を整え認知を広げることで、採用強化と離職予防、そして多様なキャリアの選択肢の提供に邁進してまいります。

また、AI 戦略につきましては、現在大きく 2 つの取り組みを進めております。1 つ目は、採用や配置転換(異動)の場面において、ご本人のキャリアや経験と、当社およびアライアンス先の職場を人を介在させずに自動でマッチングする仕組みです。これが定着率向上やキャリア形成に繋がると考えており、現在一部でフィジビリティの検証を行っております。2 つ目の生成 AI の活用については、セキュリティを担保したうえで、既に社員が AI を利用できる環境を整備しており、文書作成、議事録の要約、データ分析などの業務においてフル活用し、成果を上げております。

(ご質問⑩) 特定の顧客や業種の偏りによるリスクと、その対応方針についてご説明ください。

第 19 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答要旨

2026 年 6 月 29 日10:00～開催

(回答⑩) 特定顧客への依存は、事業上重要なリスクとして認識しております。当社は自動車、半導体、エネルギー領域を中心に幅広い顧客基盤を有しており、特定の 1 社に過度に依存する体制はとっておりません。また、これらの主力産業に加え、全国各地の多様な地場の製造業顧客をサポートする基盤を構築しており、ポートフォリオをうまく組み合わせ対応しております。「貯まるワーク」などの取り組みを含め、当社で働く方々が自由に動け、どこでも適した職場が見つかる環境を作ることで、リスクを分散・軽減してまいります。

(ご質問⑪) 第 5 次中期経営計画の見直し(2029 年 3 月期 売上高 1,850 億円、当期純利益 91 億円)について、現時点での実現可能性をどのようにお考えでしょうか。

(回答⑪) 採用環境や顧客需要の変化を踏まえると、決して簡単な目標ではないと認識しております。しかし、当社には 2023 年に派遣事業で営業利益率 8%を達成したベースの力があり、収益性の改善と「貯まるワーク」による採用・定着強化によって基盤を固めます。

さらに、中期経営計画には織り込んでいない「人材紹介事業」の立ち上げをアドオン要因として推進しています。具体的には、自動車領域において派遣社員から期間従業員や正社員への紹介を行う事業、半導体領域における顧客企業への転籍モデル(NextUT 等)の強化、そして月間約 15,000 名の応募者のうち、自社で採用しきれない人材を同業他社へ紹介するアライアンス事業、という 3 本の柱でございます。これらをしっかりと形にし、計画の達成に向けて邁進してまいります。

◆オンライン上より音声で寄せられたご質問について

(ご質問⑫) 昨今の中東情勢等による、自動車業界の工場の稼働率と今後の見通しについて教えてください。

(回答⑫) 自動車業界は中東情勢や関税などの外部環境の影響を受けやすい領域であり、足元において派遣需要の力強い回復は見られておりません。そのため、派遣ニーズの減少を補完すべく、期間従業員や正社員の紹介サービスに注力しております。ただし、個別の稼働率の詳細は控えますが、既存の派遣先における工場の稼働自体は通常通りに推移しており、当社への大きなマイナス影響は受けておりません。

第 19 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答要旨

2026 年 6 月 29 日10:00～開催

(ご質問②) 今回社外取締役を選任された石井氏に対し、AI やデジタル技術領域でどのような貢献を期待されていますか。ご本人からお考えをお聞きしたいです。

(回答②)石井氏につきましては、今後月 1 回の取締役会や経営会議等の重要会議に参画いただき、会社や事業の実態を深くご理解いただいた上で意見交換をさせていただく予定です。そのため、現時点でご本人より具体的な事業課題に対するコメントを申し上げる段階にはございませんが、デジタル領域での豊富なご経験に基づき、当社の施策に対するご指摘やアドバイスをいただけるものと大いに期待しております。ぜひ、来年の総会にて石井氏へ直接ご質問いただけますと幸いです。

【第 2 部 会社説明会の質疑応答より】

◆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

(ご質問①) 本日の株主総会および会社説明会の視聴者数を教えてください。

(回答①) 株主総会には 100 名弱、本会社説明会には約 70 名の株主様にご参加いただいております。

以上