

UT Group Sustainability Data Book 2026

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

2026年3月期（2025年4月～2026年3月）

発行時期

2026年9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

「貯まるワーク」の構築とワークタイムバリューの持続的な向上
持続的成長を支える人材・組織基盤の強化
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

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	「貯まるワーク」の構築と ワークタイムバリューの持続的な向上 持続的成長を支える人材・組織基盤の強化 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)、新卒採用数(技術職・一般職)、中途採用数(技術職・一般職) キャリアパス 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、技術職社員の離職率、在籍人数(国内社員、技術職、海外技術職社員、一般職)、幹部候補生の研修受講総合計時間、管理職の研修受講総合計時間 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、外国人在籍人数
		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

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

「貯まるワーク」の構築とワークタイムバリューの持続的な向上

持続的成長を支える人材・組織基盤の強化

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

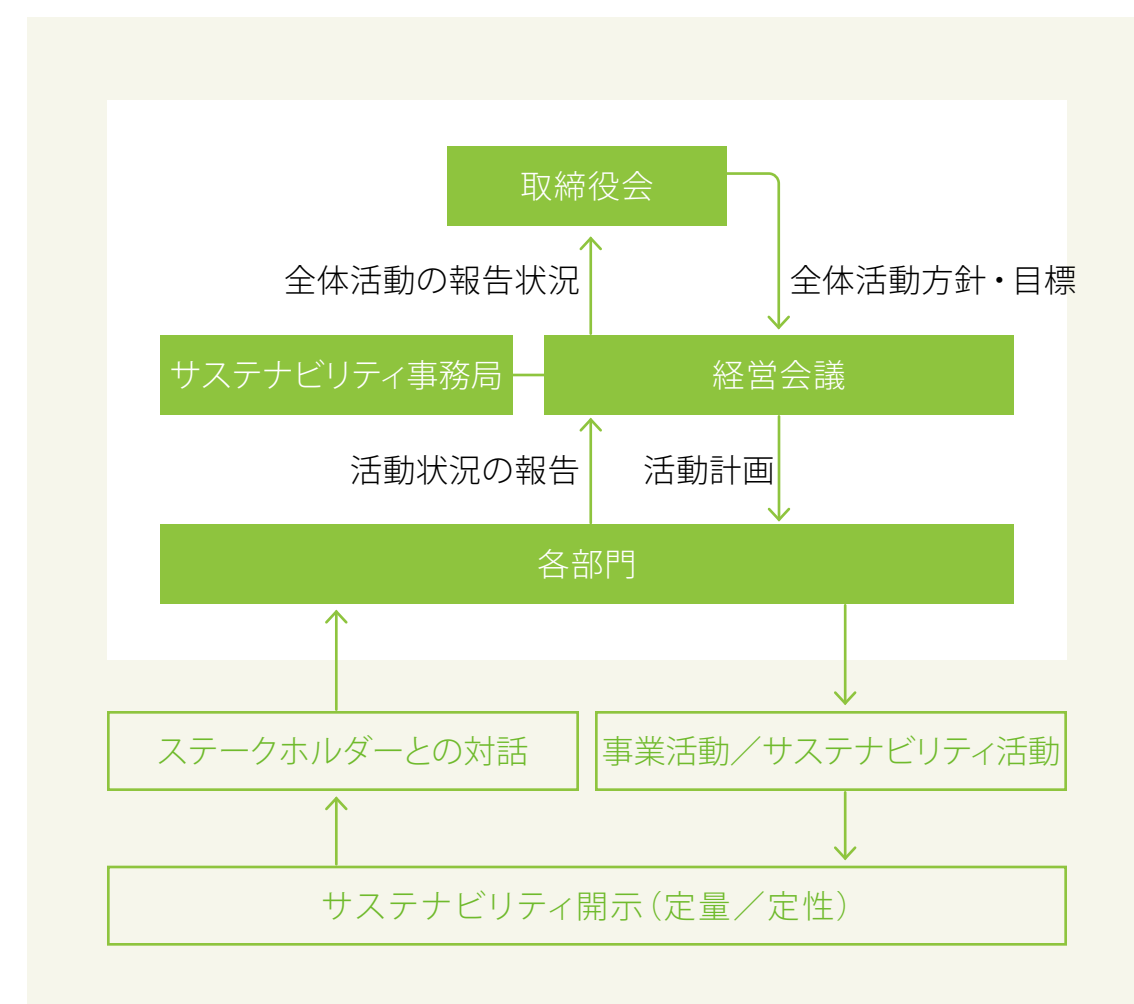
各種基本方針について

ステークホルダーへの情報発信

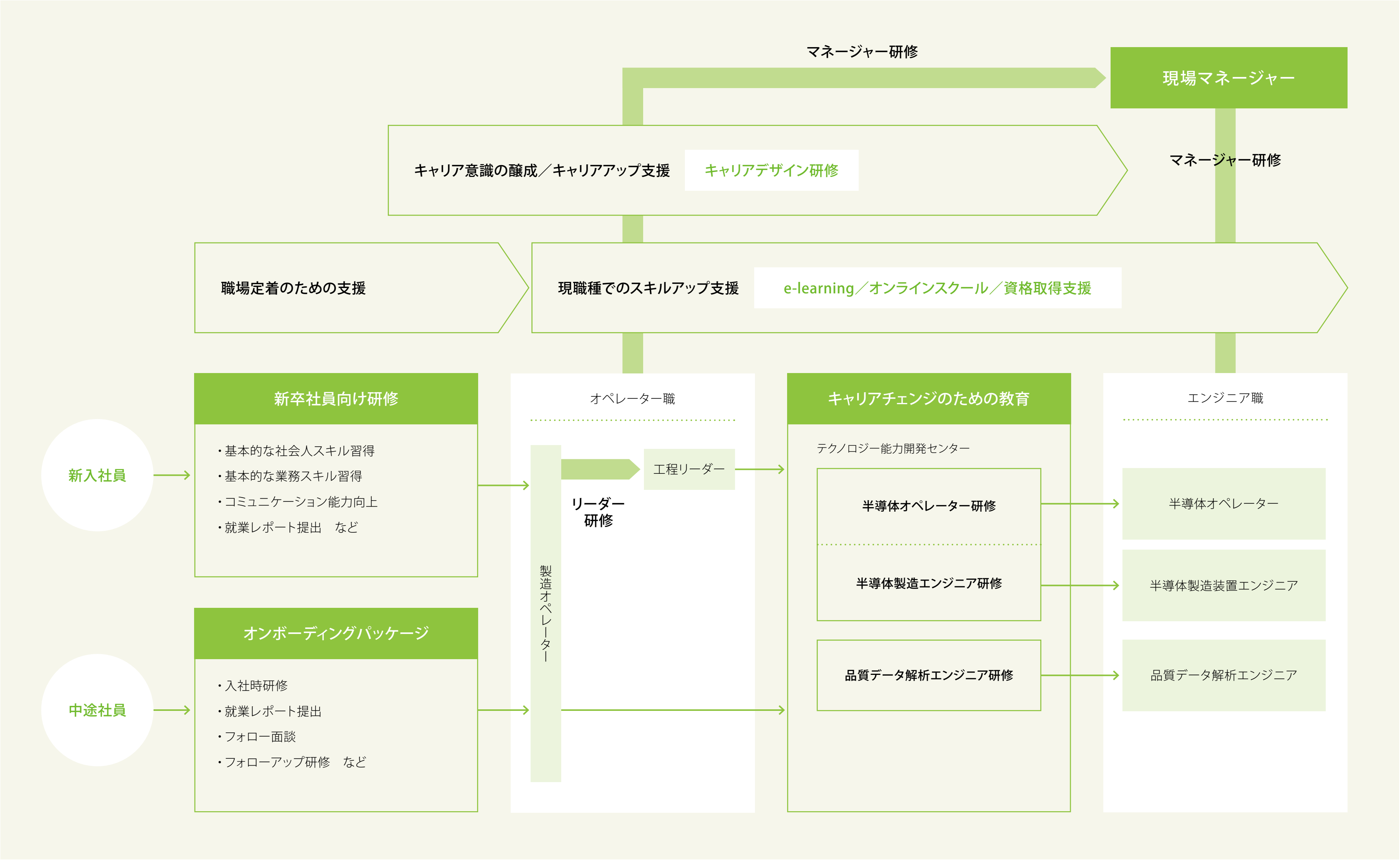
□ マテリアリティ特定のためのプロセス

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。なお、マテリアリティおよび重要課題は事業環境の変化に応じて、定期的に見直しを行っています。

□ サステナビリティ推進体制



人材の市場価値を高め、提供価値に見合った報酬水準の実現



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

「貯まるワーク」の構築とワークタイムバリューの持続的な向上
持続的成長を支える人材・組織基盤の強化
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

