Chapter

02

事業基盤の強化と成長戦略

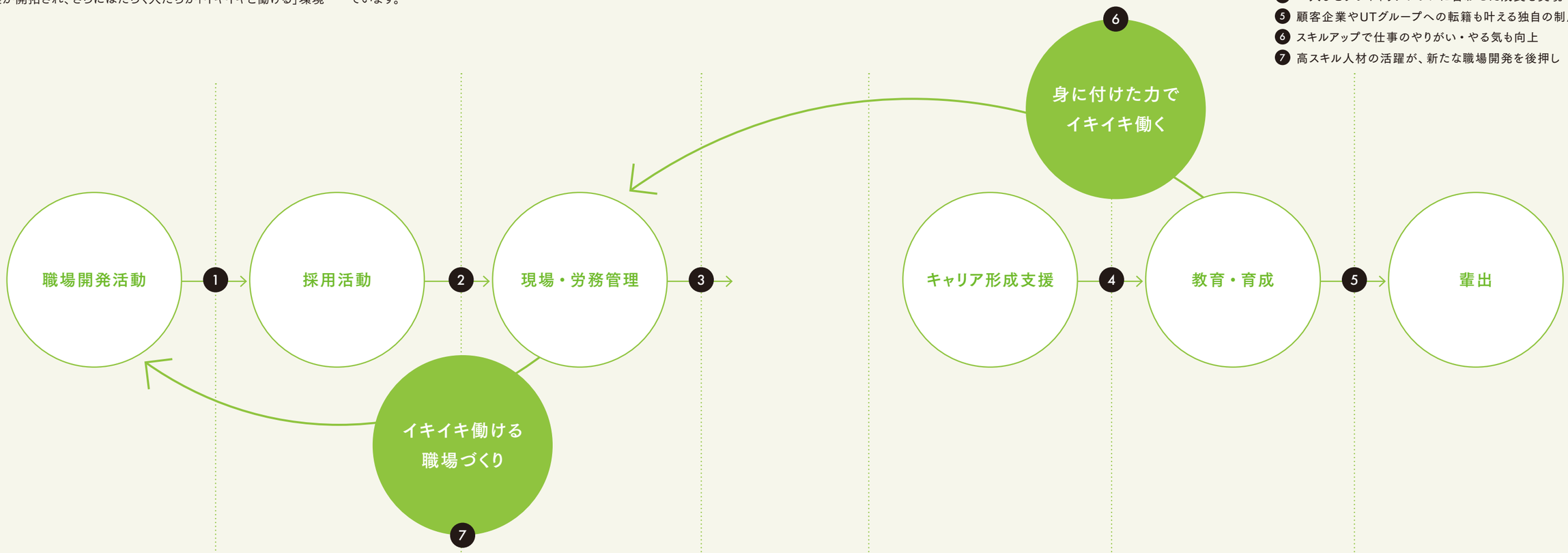
はたらく人の成長と、より良い就労環境の開拓。
この2つの相乗効果がUTグループ独自のバリューチェーンを支え
すべての人がイキイキと働ける現場の実現に
そして顧客企業から選ばれる当社の強みにつながります。

独自のバリューチェーン

はたらく人の成長とより良い就労環境が
継続的に高まり続けるUTグループのバリューチェーン。

充実したキャリア形成支援や教育・育成のもとで、はたらく人たちのスキルとモチベーションを向上。それら付加価値の高い人材の活躍によって、待遇や労働環境がより優れた新たな顧客企業が開拓され、さらにはたらく人たちが「イキイキと働ける」環境の実現につながる――。「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で価値を高め続けられる仕組みこそが、UTグループ独自のバリューチェーンの他にはない強みとなっています。

1. 顧客企業からのニーズを踏まえた人員確保へ
2. 採用後もはたらく人たちを細やかにサポート
3. 顧客企業・はたらく人への付加価値の実現に向けて
4. 一人ひとりのキャリアプランに合わせた成長を実現
5. 顧客企業やUTグループへの転籍も叶える独自の制度
6. スキルアップで仕事のやりがい・やる気も向上
7. 高スキル人材の活躍が、新たな職場開発を後押し



職場開発活動

「はたらく人」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、UTグループ独自のバリューチェーンなのです。

採用活動

地域ごとの特性に応じた採用手法を用いて、求職者のニーズと顧客企業のニーズを全国規模でマッチングすべく採用活動を実施します。2022年4月には、UTグループ全体の求人情報を統括するサイト「JOBPAL」を開設し、求職者との接点を拡大しています。

現場・労務管理

社員が日々働く派遣先企業や請負現場において、社員一人ひとりの健康やモチベーションの管理、就労環境の状況の把握と管理を「現場管理者」が行います。社員と顧客企業の双方に働きかけ、社員が安心・安全に働ける環境づくりを常に心がけています。

キャリア形成支援

社内認定資格取得者である「キャリアパートナー」が、社員一人ひとりの最適なキャリアパスを提案。定期的なキャリア面談などを通して、モチベーション高く成長する人材を支えます。人事制度においても公平で透明性の高い評価体制を実現しています。

教育・育成

グループ独自の「3階建ての教育体系」に基づいて、基礎～専門知識まで幅広いプログラムを提供しています。実際の機材を使用し、製造現場で活躍できるエンジニアを自社で育成する研修施設も設置しており、未経験者でも実践的な技術を習得できます。

輩出

エンジニア職へのキャリアアップを支援する「One UT」、派遣先企業の正社員への転籍を推進する「Next UT」など多様な転職・転籍の機会を用意。はたらく人の意志やキャリアを尊重し、人材輩出も大切な事業と位置づけ、社内体制を構築しています。

イキイキ働ける職場づくり

UTグループでは、社員一人ひとりが
イキイキと働ける環境づくりに取り組んでいます。
良質な職場環境づくりは、採用活動にも好影響を与え、
新たな職場開発活動につながっていきます。

職場開発活動

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UTグループ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、UTグループ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。

［主な取り組み］

- 顧客開拓
- 人材活用提案
- 業務アウトソーシング提案
- コンプライアンス体制構築
- 職場改善提案

CLOSE-UP！

コンプライアンス体制構築

UTグループでは、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、UTグループ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。

採用活動

地域ごとの特性に応じた採用手法を用いて、求職者のニーズと顧客企業のニーズを全国規模でマッチングすべく採用活動を実施します。求職者を集めるリクルートマーケティング、求職者の応募窓口となるコールセンター、全国の拠点やオンラインでの面接など、幅広い採用チャネルを確保。2022年4月には、UTグループ全体の求人情報を統括するサイト「JOBPAL」を開設し、求職者との接点を拡大しています。

［主な取り組み］

- 派遣求人総合サイト「JOBPAL」開設
- 地域／職場特性に応じた求職者の募集
- 応募を受け付けるコールセンター
- 全国の面接拠点
- オンライン面接

CLOSE-UP！

派遣求人総合サイト「JOBPAL」開設

2022年4月に、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。UTグループ全体で有する求人情報を掲載し、グループ全体の採用力拡大を目指します。今後は、求職者（JOBPAL会員）の登録情報をグループ各社で共有し、継続的にコンタクトを取れる会員ネットワークも構築します。2025年までにユーザー数で年間70万人、求人応募者数で年間8万人を目指す計画で、UTグループ全体で月間1,000人～1,500人規模の採用キャパシティを月間2,000人規模に拡大していきます。

「JOBPAL」で採用を大幅に効率化

BEFORE

- 事業会社ごとに縦割りの採用活動を展開
- 求人情報のフォーマットがバラバラ
- 求職者情報が共有されていない

AFTER

- UTグループ全体で求人情報、求職者情報を管理
- 求職者の会員ネットワークを構築、顧客企業とのマッチングも可能に

「JOBPAL」今後のビジョン

【2025年までの目標値】

ユーザー数	年間 70万人
求人応募者数	年間 8万人
登録会員数	40万人

▶ 月間2,000人の採用を実現！

現場・労務管理

社員が日々働く派遣先企業や請負現場において、社員一人ひとりの健康やモチベーションの管理、就労環境の状況の把握と管理を「現場管理者」が行っています。請負職場ではOSHMS（労働安全衛生マネジメントシステム）*に基づく労働安全衛生マネジメント体制を構築・運用し、派遣職場に対しても顧客企業と協働で働きやすい職場づくりに尽力。社員と顧客企業の双方に働きかけ、社員が安心・安全に働ける環境を常につくり続けています。

［主な取り組み］

- 現場管理者による労務管理
- 社宅手配・管理、送迎
- 合同安全衛生会議
- 顧客との協働による職場改善のための定例会

CLOSE-UP！

現場管理者による労務管理

UTグループでは、製造現場の労務管理を派遣先である顧客企業任せにせず、自社の現場管理者が行います。派遣先の生産計画に支障が出ないよう、社員の勤怠管理を行うだけでなく、社員の健康管理やメンタルケアも行います。また、労働災害を未然に防止するため、OSHMS*のガイドラインに沿った安全衛生教育も行っています。現場管理者による良質な職場環境づくりは、採用活動にも好影響を与え、新たな顧客開拓につながっていきます。

＊OSHMS：事業場の安全衛生水準の向上を図ることを目的とした安全衛生管理の仕組み

UTグループ現場管理者が企業ニーズを踏まえた現場づくりを担当します ▶ UT × 顧客企業

身に付けた力でイキイキ働く

UTグループは創業以来、社員のキャリア形成支援、各種教育プログラムの開発に取り組んでいます。スキルアップによりモチベーションが向上した社員は、社内転職、社外転籍などで新たな舞台に旅立ちます。

キャリア形成支援

社内認定資格取得者である「キャリアパートナー」が、社員一人ひとりの最適なキャリアパスを提案。定期的なキャリア面談などを通して、モチベーション高く成長する人材を支えます。なお人事制度においては、勤続期間・出勤率・協働を軸とする「ベース評価」と、業務品質を軸とする「ジョブ評価」で構成するグループ共通の制度を活用し、公平で透明性の高い評価体制を実現しています。

［主な取り組み］

- キャリアパートナーによるサポート
- 定期的なキャリア面談
- 自由に選べるキャリアパスの設計
- 成果が評価されるグループ共通の人事制度の運用

CLOSE-UP！

キャリアパートナーによるサポート

社内で認定された「キャリアパートナー」が、研修への参加、資格取得、派遣先企業への転籍など、社員一人ひとりのライフプランに合ったキャリア形成を支援。一人ひとりと向き合い、誰一人取り残すことなく共に考え、サポートしていきます。

自由に選べるキャリアパスの充実

UTグループでは、社員一人ひとりのライフステージに合わせた「成長」を可能にするキャリアパスを用意しています。グループ内で職場を自由に選べる「Good Job」、グループ内でのキャリアチェンジを可能にする「One UT」、派遣先企業への正社員転籍を支援する「Next UT」、誰もが様々なポジション、職務に挑戦できる「UTエントリー」などがこれにあたります。いずれも既存の派遣事業者の発想にはなかった制度で、「一人ひとりの可能性を広げる」というUTグループ創業以来の理念を体現したものといえます。

教育・育成

グループ独自の「3階建ての教育体系」に基づいて、基礎～専門知識まで幅広いプログラムを用意しています。集合研修やオンラインライブ研修に加え、e-ラーニングなどを活用した自律学習にも対応。加えて、実際の特殊機材を使用して体験的に知識とスキルを高めることができる教育施設等を用意しており、未経験者でも段階的に、仕事に役立つ実践的技術を習得できます。

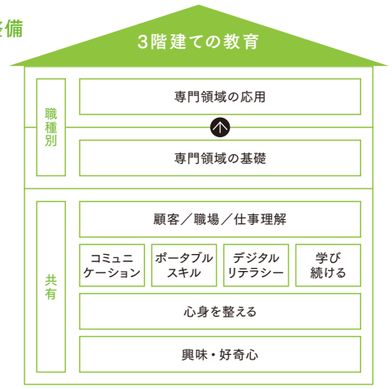
［主な取り組み］

- 各職種のプロを育てる実践教育
- 3階建ての教育体系の整備
- 豊富な教育機会提供
- 研修施設における体験的なカリキュラムの提供

CLOSE-UP！

3階建ての教育体系の整備

UTグループの教育プログラムは、独自の「3階建ての教育体系」に基づいて、設計されています。1階部分は、基礎的なコミュニケーション能力や問題解決力、セルフマネジメント力など、社会人として仕事をしていく上で必要なスキルの育成。その上で、2階・3階部分として各職場で必要な職種別の基礎スキル・専門スキルの習得を支援する体制を整えています。



研修施設における体験的なカリキュラムの提供

UTグループにおける人材育成の柱になるのは、現場でモノをつくる「製造オペレーター」から生産技術・設備保全を担う「製造エンジニア」へのキャリアアップを支援することです。最新事例となるのが、「テクノロジー能力開発センター」の取り組みです。これは半導体領域の製造装置エンジニアを自社で育成する研修施設で、現在全国4か所で稼働中です。また、モノづくり現場で即戦力となるスキルを養成する専用施設「UT Advanced Career Center（UTACC）」も運営し、未経験者をエンジニアに育てる実践的なプログラムを提供しています。

→詳細は P55 参照

輩出

製造工程から高いスキルが求められるエンジニア職への転職を実現する「One UT」、派遣社員から派遣先企業の正社員への転籍を推進する「Next UT」、派遣社員からグループの運営に携わるスタッフ職や執行役員へと立候補できる「UTエントリー」など、多様な転職・転籍の機会を実現。はたらく人の意志やキャリアを尊重し、人材輩出までも事業目標へと落とし込み、推進できる体制を構築しています。

［主な取り組み］

- One UT
- Next UT
- UTエントリー

CLOSE-UP！

UTエントリー

希望するポストへの立候補、配置転換を支援するユニークな制度です。すべての社員に立候補する権利があり、これまでと異なる職種にチャレンジしたり、UTグループの執行役員にチャレンジしたりすることができます。業界初のこの仕組みは、全社員に公平なキャリアアップの機会を提供することで、やる気とやりがいを育てる狙いがあります。

主なキャリアパス

最適な仕事を選択 Good Job	エンジニアへのキャリアパス One UT	派遣先企業への転籍支援 Next UT	事業運営・経営幹部へのキャリアパス UTエントリー
技術職社員が自ら職場を選択可能	製造オペレーターからエンジニア領域へのキャリアチェンジが可能	派遣先企業の正社員への転籍を支援	一般職として、事業スタッフや管理職、経営幹部へ立候補可能

価値創造基盤強化のための取り組み

UTグループでは、人材の確保・育成を価値創造の基盤と位置づけ、
良質な職場づくり、丁寧な採用活動を心がけています。

「安心」「つながり」が広げる一人ひとりの「成長」

「はたらく人」のスキルを向上させ、より高いレベルの労働力を企業に提供する――。その土台となるのが、UTグループが創業以来、取り組んできた社員への「安心」「つながり」「成長」の提供です。派遣労働者を正社員として無期雇用し、キャリアパートナーが将来のキャリア形成を支援。社内の研修制度や転籍支援でモチベーションを高めます。これらが「はたらく人」のバリューアップを実現し、結果的に顧客企業の満足度を高めることにつながるのです。

UTグループを支える3つの柱

安心

良質な職場づくり／丁寧な労務管理

UTグループは、派遣労働者を正社員として雇用する「無期雇用」という契約形態で、生活の安定とキャリアの連続性を担保しました。さらに、社会保険の加入に加え、社宅も整備。「職場開発活動」にも力を入れています。

つながり

キャリアパートナー／チームでの派遣

安心して就業できるように、上司や同僚とコミュニケーションが取れる環境を整備。キャリアパートナーによる面談も定期的に実施しています。さらに、同僚と同じ職場で勤務できる「チームでの派遣」というはたらき方もつくり出しました。

成長

研修育成体制／人材登用

各種の研修やキャリアアップの機会を豊富に用意しています。また、社内でのキャリアチェンジや派遣先への転籍を可能にする仕組みを整備。さらにはスキルや経験に応じて、経営に参画できる仕組みも構築しました。

「採用代行機能」から「雇用代行機能」へ

UTグループは、顧客企業である大手製造業の人材ニーズに応え、大量に人材を採用し、全国の現場に派遣してビジネスを拡大してきました。今後は、このモデルを進化させ、「採用」→「定着」→「人材育成」→「人材の戦力化」まで、すべての工程を顧客企業に代わりUTグループが担うべく「雇用代行機能」の強化を進めていきます。

UTグループの「雇用代行機能」

採用 → 定着 → 人材育成 → 人材の戦力化

ダイバーシティ推進の取り組み

人材派遣業界におけるUTグループの挑戦は、新たなステージに入りました。これまでの主力事業である製造派遣における従業員は、若年層の男性の比率が大きい状況が続いてきました。これからは、女性やシニア層もイキイキと働ける社会をつくっていくことが、UTグループの新たなミッションとなっています。
社員のダイバーシティ推進の取り組みの一環として、2021年4月から「女性活躍推進プロジェクト」をスタート。2025年3月期には、UTグループ株式会社を含む主要な事業会社における女性管理職比率を15％に引き上げることを目標に掲げ、さまざまな施策を行っています。

UTグループ（株）を含む主要な事業会社の
女性管理職比率の目標値

	2022年3月期	2025年3月期（目標）
管理職総数	427人	–
女性管理職総数	48人	73人
女性管理職比率	11.2%	15.0%

お客様へのさらなる価値提供を目指し「採用代行機能」から「雇用代行機能」へ。

外村 学 取締役 兼 上席執行役員 経営改革部門管掌

1991年、株式会社リクルート入社、株式会社ベルシステム24ホールディングス執行役員を経て、2017年に入社。2019年より現任。

今、現場で求められているのは、大量採用の先の人材の「定着化」

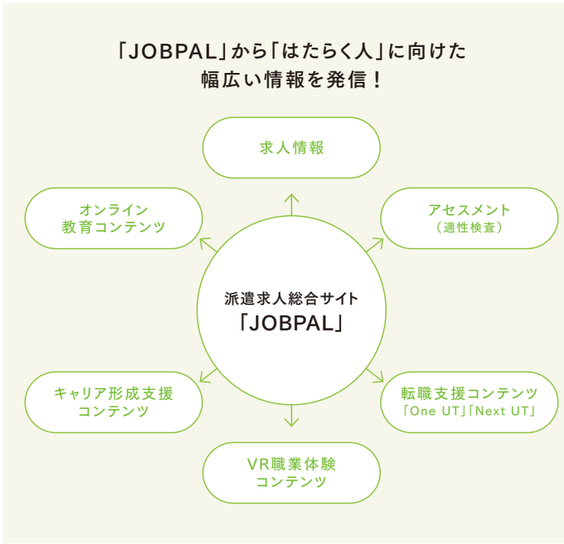
第4次中期経営計画におけるさらなる価値創造に向け、UTグループは、これまでのビジネスモデルをアップデートしています。コンセプトは、「採用代行機能」から「雇用代行機能」への転換です。
ＵＴグループは、これまで大手製造業を中心とするお客様の大人数の人材需要に対し、その人数と配属時期をお約束する「コミット受注」を強みに成長を遂げてきました。これがマニュファクチャリング事業の中核を担うUTエイム株式会社が積み上げてきた「採用代行機能」のノウハウです。これは、今も変わらず成功モデルなのですが、私たちは、お客様へのさらなる価値提供を目指し、ビジネスモデルを進化させています。現在、現場で求められているのは、大量採用の先にある人材の「定着化」です。つまり、人材不足がますます顕在化する今、コストをかけて採用した優秀な人材に、長く活躍してほしいのです。
人材の定着化には、教育や職場改善、処遇改善などがセットになります。そこで、多忙なお客様に代わり、はたらく人を定着させるためのすべての業務をUTグループが担うのが「雇用代行機能」のイメージするところです。
お客様と二人三脚で、はたらく人のキャリア形成に取り組むことで、お互いの信頼関係も深まります。現場によっては、コンプライアンス対応の相談にも対応しています。こうした関係づくりの先に、派遣先における「シェア拡大」という結果が自然とついてくると考えています。
この「雇用代行機能」を強化することで、現状で8％程の市場シェアを2倍まで引き上げることを目標に掲げています。シェアが上がり、お客様からの信頼をさらに高めることができれば、当然、さらなる増員需要にもつながります。2025年3月期までに技術職社員数5～6万人を目指して、「雇用代行機能」の強化に努めていきます。

全国各地で女性リーダーが活躍する職場を創造していく

より多くの「はたらく人」を受け入れるためには、多様性を意識した職場開発も必要になります。これまで主力事業である製造派遣における従業員は、主に若年層の男性の比率が高いという特徴がありました。しかし、労働人口の減少という社会全体の課題なども背景に、これからは女性やシニア層などの活躍にも注目が集まります。そこで、注力しているのが、女性への活躍の機会提供とその拡充です。
UTグループでは、2021年4月より「女性活躍推進プロジェクト」をスタートしました。2025年4月までに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を15％に引き上げることを目標に掲げていますが、2022年4月時点で11.2％と、女性活躍のための土壌づくりは道半ばです。2022年３月期では、①女性管理職候補の発掘・育成 ②現場・間接部門の女性リーダーによる現状の課題整理と問題提起 ③各組織のトップを対象とした課題意識の醸成・コミットメントの形成　以上の３つをテーマとして取り組みを進めましたが、はたらき方やはたらく環境、成長機会といった点で、前述の事業の特徴も踏まえて解決すべき課題は多くあります。2023年３月期では、女性活躍のための基盤や環境の整備を進め、さらに取り組みを進化させていきます。このようにして、全国各地で女性リーダーが活躍する職場を創造していくことは、第4次中期経営計画の「地域プラットフォーム戦略」を推進する上でも不可欠だといえます。
新たな時代に向け、女性、シニア、外国人、フリーランスなど、「はたらく人」の多様化に合わせた職場を全国でつくっていく。経営層の意識改革が進められています。
私は、30年以上に渡り、人材業界の現場でキャリアを積み上げてきました。「女性活躍推進」のプロジェクトを統括するのもこれで3社目になります。
現場を見てきて断言できるのは、成功モデルに固執する会社は必ず衰退するということです。成功モデルを常に疑い、改善していくだけでなく、多様な成功モデルをつくっていく――。それがお客様である「モノづくり企業」や「はたらく人」の価値向上につながるものであれば、事業は必ず持続可能なものになるでしょう。
お客様のために、業界を先駆けて、一歩踏み込んだアクションを起こす。それが業界のリーディングカンパニーであるUTグループの役割だと考えています。

製造派遣業界40万人に向けたキャリア形成支援サービスを提供

UTグループでは、社員一人ひとりの「成長」を可能にするため、ライフステージに合わせたキャリアパスを用意しています。グループ内で職場を自由に選べる「Good Job」、グループ内でのキャリアチェンジを可能にする「One UT」、派遣先企業への正社員転籍を支援する「Next UT」、誰もが経営幹部に立候補できる「UTエントリー」などがこれにあたります。
このほか、個別のキャリアカウンセリングやオンライン教育など、UTグループが蓄積してきたキャリア形成支援のノウハウをさらに多くの「はたらく人」に提供していく計画です。
これまで技術職社員約3万人に提供していたこのサービスを製造派遣業界ではたらく40万人に向けて公開していきます。その基盤となるのが、2022年4月にリリースした派遣求人総合サイト「JOBPAL」です。同サイトに登録した会員に向け、キャリア形成支援に関する多様な情報を発信していきます。



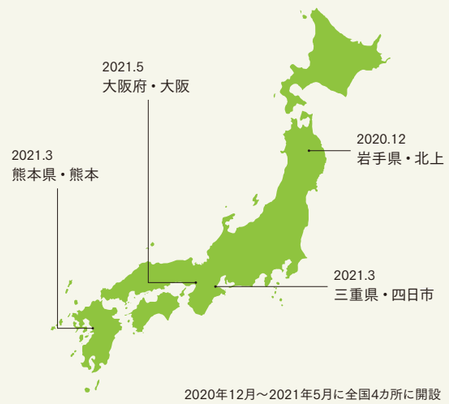
自社でエンジニアを育成する「UTACC」

UTグループでは、モノづくり現場で即戦力となる製造エンジニアを自社で育成する専用施設「UT Advanced Career Center（UTACC）」を運営しています。UTACCの特徴は、未経験者をエンジニアに育てる実践的なプログラムが充実していることです。基礎研修から専門研修まで、グループワークを多用することで、知識をインプットするだけでなく、研修者同士が互いに助け合い協働する風土を醸成しています。また、研修前・研修中・研修後に講師陣が丁寧に面談を行い、社員一人ひとりの適性に合わせた指導をしています。

半導体製造装置エンジニア育成拠点「テクノロジー能力開発センター」

世界的な半導体需要の高まりを受け、UTグループでは、半導体製造装置エンジニアを自社で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」を設立しました。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カ所ですでに稼働しています。ここで、2025年3月末までに5,000名の半導体製造装置エンジニアを輩出する計画です。

テクノロジー能力開発センターの展開



2020年12月～2021年5月に全国4カ所に開設

製造派遣ではたらく40万人が利用できるキャリアプラットフォームを構築する。

山岸 建太郎 上席執行役員　キャリア開発部門管掌

1991年よりリクルート関連企業でHRアセスメント領域の研究開発に従事。
2015年に退職後、人工知能事業の運営などを経て、2018年にUTグループ入社。

「はたらく人」が仕事探し以外でも日常的に利用するサービスを提供

UTグループは、第4次中期経営計画の目標として、「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へ」を掲げています。では、UTグループのキャリアプラットフォームとは、具体的にどのようなものか――。そのビジョンを明確化し、実現していくのが、私の所属するキャリア開発部門のミッションです。
UTグループは、これまで当社に在籍する技術職社員約3万人のためのプラットフォーム構築を目指してきました。2025年に向け、私たちは社内で蓄積してきたキャリア形成支援のコンテンツやノウハウ等を社外にも展開していきます。今後は、製造派遣ではたらく40万人を巻き込んだ仕組みづくりに取り組んでいくことになります。
これまで、UTグループと「仕事を求める人」との接点は、「求人」という単発的なものでした。そして、「仕事を求める人」を対象にキャリア形成支援の仕組みを構築してきたわけです。今後は、はたらく人の多様な「したい」に応える必要があります。「仕事をしたい」はもちろん、「仕事を知りたい」「キャリアアップしたい」「仲間をつくりたい」など、さまざまなニーズが想定されます。そこで、仕事マッチングをコアとした、はたらく人のための総合的なコミュニティをUTグループがつくる必要があります。
その入り口となるのが、2022年4月にリリースした派遣求人総合サイト「JOBPAL」です。例えば、Amazonで商品を検索すると類似カテゴリーの商品がレコメンド（推薦）されます。これと同様にJOBPAL会員に向けて、その人の特性を把握した上で、キャリアアップにつながるような職場の提案もできるでしょう。そのため、全国のグループ各社が入力した求人情報等を統一フォーマットでデータベース化し、AIを使ったマッチング機能を搭載していく予定です。
最大の課題となるのは、製造派遣ではたらく40万人のターゲットのうち、「今すぐ仕事を見つけたい」と思っている人の割合は、多くても1割程度です。普段通りにはたらいている残り9割の人を惹きつけるコンテンツとは何か……。やはり、将来の不安やキャリア形成の悩みに応えるものになるでしょう。

教育システムやキャリアアップ制度を社外にも開放していく

UTグループは、創業以来、常にはたらく人の「安心」「つながり」「成長」に軸足を置いて、事業領域を拡大してきました。社員のキャリア形成支援は、創業からずっと取り組んできたことで、「一人ひとりの可能性を広げる」ことを第一に考え、実にさまざまなキャリア形成支援の仕組みを構築してきました。今後は、こうした仕組みやキャリアアップの制度を社外にも開放していくつもりです。具体的には、グループ内でのキャリアチェンジを支援する「One UT」、派遣先企業への転籍を支援する「Next UT」といった制度を40万人の会員コミュニティでシェアしていくことができればと思っています。
その目的はもちろん、はたらく人がこのコミュニティの中で、より給与の高い仕事、よりキャリアの奥行きのある仕事を覚え、自らの価値を高めていくことです。その過程で、どういう属性の人が、どういうタイミングで、どのくらいの年収の、どのような職種を志望するのか……といったデータを集めることで、はたらく人のニーズを顕在化し、マッチング精度を高めることができます。
また、全国に住むはたらく人のニーズに応えるため、オンラインシステムも活用します。現在、VR（仮想現実）システムを用いたスキル養成や職場体験のプログラムも開発中です。製造派遣ではたらく40万人が利用できるキャリアプラットフォームを目指す上で、求人数も必要になります。製造業の近接領域や新たな領域にも業界や職種を広げ、常に10万件以上の求人情報を発信していく必要があると考えています。
こうしたキャリアプラットフォーム構築を通じて、私たちが目指すのは、日本における転職のハードルを下げることです。これからのはたらく人は、もっと「自分好みのキャリア開発」をするべきなのです。UTグループが形成する40万人コミュニティの中で、スキルを高めながら自由に職業を選び、より付加価値の高い仕事に挑戦できるような世界をつくり上げたいと思っています。

VOICE from UT Person

UTグループの社員は全国の職場で今日もイキイキと働いています。
今の仕事、そして、未来の「自分像」について聞きました。

半導体装置メーカーの工場で製造から出荷後の据え付け、調整まで一括請負

市場動向を見極め、お客様のニーズに柔軟に対応できる現場管理を徹底する。

大槻 哲雄

UTエイム株式会社
北日本ビジネスユニット
東北第一セクション第5グループ 課長
兼 大和CFキャリアマネージャー
兼 大和ロジCFキャリアマネージャー
2006年入社

2016年に宮城県の大和CF*にマネージャーとして赴任し、今年で7年目になります。担当する派遣先は、半導体製造装置の工場です。半導体業界の経験は長く、1987年から現場を見てきました。日本の半導体が「産業のコメ」と言われ、日米半導体摩擦が問題になった時代です。UTエイムに入社したのは2006年で、主に岩手、宮城、秋田など東北エリアで、請負業務や派遣管理を担うマネージャー職の経験を積んできました。

現在は、半導体装置メーカーを顧客とした請負業務を統括しています。半導体製造装置の最終的な組み立て、調整、出荷など一連の業務、さらに出荷後の納入先での据え付けから立ち上げまでを出張で対応する業務も請け負っています。

請負業務は、QCDSM（品質・コスト・納期・安全・人材）すべてをマネージャーの裁量で管理し、収益につなげていかなければなりません。それは、一つの会社を経営するようなもので、大きな利益を追求できる醍醐味がありますし、ハンドリングを誤った場合にはその影響は小さくありません。

現在、半導体市場が拡大基調にある中で、顧客企業の工場では増産体制に合わせて人材を確保し、しっかりと育成していくことが必要です。こういった需要の動向に対して、お客様のニーズを探りながら、新たな工程での受注拡大を常に目指しており、良質な職場を多く請け負わせていただくための職場開発活動はマネージャーとして非常に重要な業務となります。

加えて、現場の品質管理、安全管理も大切な業務です。現場には経験豊かなリーダーを配置しており、しっかり現場を回してくれています。現場が安定して回っている理由としては、職務・スキルのレベルが給与に反映される「ジョブグレード制度」を導入している影響も大きいと思います。チーム全体でスキルを上げ、利益を社員に還元することで、結果としてお客様の満足度向上につながっていると考えています。

もちろん、私自身も現場で労務管理を行います。毎日の朝礼で社員と顔を合わせるので、いつもと違う雰囲気の社員がいれば、声をかけるようにしています。社員も私になんでも気兼ねなく話してくれます。何よりも「はたらく人」を優先するという姿勢でいることで、強い信頼関係が醸成され、大きな事故もなく、退職者も少ない現場をつくることができるのです。個人的にも現場の社員から信頼してもらえているなと実感できるときが、何よりうれしいですね。

今後の目標は、現在の派遣先におけるシェア拡大です。現状、4,000名稼働の工場に非常に多くの派遣会社が入っている状態ですので、常に市場動向、お客様の生産動向の情報を競合他社より先取りして入手し、お客様の生産性向上につながる提案をしていく考えです。

また、後任の育成も大きなミッションです。私の担当する大和CFは特に請け負っている業務が複雑で、品質管理、安全管理、生産管理、労務管理、収益管理などさまざまな知識が必要になります。さらに現場を経験しながら、行動力、判断力を鍛える必要もあります。私の基本的な教育スタンスは、「やってみせ、やらせてみせて、褒めてやる、失敗したら直せばよい、教えた人が悪いのだ」。山本五十六の格言ではありませんが、若手が現場で経験値を上げるために積極的に行動できる仕掛けをつくるのが私の仕事です。いずれ大和CFを全国トップレベルの管理職輩出拠点にしたいと思っています。

＊キャリアファクトリー、UTエイム社の事業所名称

派遣求人総合サイト「JOBPAL」で月間2,000名採用を実現する！

佐野 良輔

UTグループ株式会社
経営改革部門
統合サイトサービス企画ユニット
統合サイトサービス企画セクション
担当部長
2018年入社

UTグループの人材プラットフォームを日本だけでなく、世界に展開したい

2022年4月にリリースした「JOBPAL」は、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です。UTグループ全体で有する求人情報を掲載し、グループ全体の採用力拡大に貢献するのが狙いです。

私は、2018年4月に新卒採用でUTグループに入社し、3年目までは人事企画ユニットで人事関連の業務に携わってきました。「JOBPAL」プロジェクトに参画したのは、入社4年目にあたる2021年4月のことです。同年1月の経営会議で「UTグループ全体を横断する採用基盤の構築」というテーマが上がったことを上司から聞き、「ぜひやってみたい」と手を挙げました。

それからサイトリリースに至るまでの約1年間にわたり、「JOBPAL」プロジェクトを統括してきました。これほどの大規模プロジェクトの推進は未経験でしたが、社内外の有識者からアドバイスを受けながら、サイト全体を設計し、制作メンバーを集め、スケジュール立案や作業ディレクションを行いました。

「JOBPAL」のシステム構築にあたり、最も大変だったのは、グループ各社がバラバラのフォーマットで管理していた求人情報や求職者の登録情報を統一することでした。各事業会社のニーズを聞きながら、求人情報の掲載から求職者の登録、採用までの業務プロセスを同じシステムに統合するのは本当に大変でしたね。

私は、2018年4月からスタートした「幹部候補生」に限定した新卒採用・育成プログラムの第1期生として入社しました。入社4年目で参画したこのプロジェクトは、まさに私にとって最初の試練でした。実績のない若手が全国の現場を動かすことの難しさに直面しましたが、この1年で、現場の課題と真摯に向き合うことの大切さや周囲を巻き込んで連携することの重要性を再認識しました。一方で、若手社員にとって、データやデジタルツールを使って業務改善をするこの仕事は、デジタルネイティブ世代としての強みを発揮する絶好の機会だという発見もありました。今後もこうしたDX（デジタルトランスフォーメーション）の知識を強みにしていきたいですね。

私が目指す「JOBPAL」のゴールは、登録会員数40万人のサイトとなり、UTグループ全体で月間2,000名を採用する基盤となることです。「JOBPAL」は、これまでの大手製造業向けの案件だけでなく、新たな領域である「エリア事業」の案件にもアクセスするために不可欠のツールだと思っています。

そして、私個人にはさらに大きな夢があります。UTグループがつくり上げた「製造業＋人材」のプラットフォームを日本だけでなく、世界に展開することです。世界には、AmazonやUberのようなプラットフォーマーがいます。私は日本から世界で戦えるビジネスモデルを発信したい。それは、「はたらく人」が主役の人材プラットフォームだと考えています。これを実現するためにも「JOBPAL」のようなシステム基盤が不可欠です。まずは、2025年までにユーザー数年間70万人、求人応募者数年間8万人の目標を達成し、「JOBPAL」を次のフェーズに進めたいと思います。

人材情報のデータベースを駆使して「はたらく人」を次のステージへ。

黒田 美樹

UTグループ株式会社
キャリア開発部門
フューチャークエストユニット統括部長
2018年入社

私たちが実現したいのは、「はたらく人」一人ひとりの可能性を広げること

DX（デジタルトランスフォーメーション）の重要性が声高に叫ばれる昨今ですが、UTグループにおいてもDXのプロジェクトが着実に進行しています。

私が統括部長を務めるキャリア開発部門フューチャークエストユニットでは、未来創造につながる研究の推進と新サービス開発を目的として、デジタル技術を用いた教育システムを開発しています。

私は人材開発系企業で、人事コンサルタント・教育サービスの開発者として、20年以上の経験を積んできました。近年は、教育のデジタル化、人材データの充実と活用といった課題と向き合っています。ご縁があり、変革ステージにあるUTグループのキャリア開発に携わることができ、これまでの経験を活かせる大きなチャンスだと思っています。

UTグループのキャリア形成支援は大きく分けて2段階あります。1つ目は入社3か月目までの初期段階。新職場に早く馴染み・活躍できるよう、コミュニケーションなどの基礎的なビジネススキルと働く姿勢の獲得する段階。2つ目は入社4か月目以降の各自が目指す方向性の明確化と実践的なキャリア形成支援です。これらの施策をDXで下支えするのが、フューチャークエストユニットのミッションです。つまり、キャリア形成支援のインフラ整備ですね。

具体的な取組みの1つは、人材情報のデータベース強化と活用の促進です。技術職社員の職歴やキャリア活動歴、将来の目標、大切にしている価値観などキャリア面談や日々のかかわりで得られた情報や、技術職社員向けに自社開発したアセスメント（適性検査）の結果、スキルや資格など、散在しがちな個々人の情報を一元管理。一人ひとりに合わせた教育の提供やキャリアプランニングに活用し、Data-besedな人材育成の実現を目指しています。

この「人材データをもとに一人ひとりに合ったキャリア形成を支援していく」という取り組みは、派遣求人総合サイト「JOBPAL」にも援用していく予定です。これは、製造派遣市場で働く40万人を対象にした人材データベースの構築とキャリア形成支援に挑むとも言えます。そのためには教育コンテンツだけではなく、各種サービスのラインナップも充実させていかねばなりません。

40万人に向けて何が提供できるのか、ユーザーにどのような変化を起こせるのか…。私自身、質・量ともに大きなチャレンジになるでしょう。

これらの取組みを通じて、私たちが実現したいのは、「はたらく人」一人ひとりの可能性を広げることです。希望条件や強みを自分で入力・検索するスタイルの職業マッチングサービスでは実現しづらい、「その人が想像していなかった新しい職業・キャリアとの出会い」を提供できるサービスの実現。一人ひとりに合った提案と伴走ができるよう、人材データベースの構築・充実を図るとともに、AIの活用やＶＲ（仮想現実）などの技術を駆使してその職業を疑似体験できるような仕組みも開発中です。

「はたらく人」を新たなステージに導くイノベーションが、ここから生まれようとしています。

UTエイムに入社してからキャリアアップ志向が身についた。

山本 銀丸

UTエイム株式会社
東海・北陸ビジネスユニット
四日市東CF
2020年入社

「テクノロジー能力開発センター」で研修を受け、半導体製造装置エンジニアに

UTエイムに入社してから、キャリアアップ志向を持つことができ、前向きに仕事や将来のことを考えられるようになりました。これは、いつもアドバイスをくれるマネージャーや周囲の仲間の影響だと思います。現在も半導体製造装置エンジニアとして、日々新たな仕事に挑戦しています。

入社前は、地元富山県内の自動車部品メーカーや半導体関連の工場で契約社員として働いていました。機械のオペレーターの仕事に物足りなさを感じていたところに、正社員としてもっと幅広い仕事をしてみたいと考え、UTエイムで新たな仕事に挑戦する決心をしました。当時は、富山県から出たことがなかったので、全国どこでも働けるという点にも魅力を感じました。それが24歳のときです。

2020年3月に入社後、石川県内の半導体製造工場で製造オペレーターとして1年ほど修業しました。その現場で担当マネージャーから半導体製造装置の保守保全の仕事に関する話を聞き、興味を持つように。そこで、グループ内転職支援「One UT」を利用して、半導体製造装置エンジニアを目指すことにしました。

UTグループには、半導体製造装置エンジニアを自社で育成する施設「テクノロジー能力開発センター」があります。私は、東海テクノロジー能力開発センターの1期生として、2021年3月に研修を受けました。そこでは、パソコンや工具の使い方から、難解な化学や電磁気学の知識を含む半導体製造の基礎を学びます。知らないことばかりで、頭がパンクしそうな3週間でしたが、なんとかコースを修了することができ、そのまま三重県内の半導体製造工場で働き始めました。

現在、担当しているのは半導体製造工程のメンテナンス全般です。さまざまな装置を点検し、トラブルが起きる前に整備・交換を行います。覚えることが多く、なかなか奥が深い仕事です。

今思えば、前職の工場でオペレーターをしていた頃は、いわゆる「指示待ち」の仕事をしていました。今は、自分で考え、先回りして行動することで、顧客先の社員の方にも評価してもらうことができ、大きなやりがいを感じます。今後はトラブルを予測するだけでなく、トラブルの原因を解析するような新しい領域の業務にも挑戦したいと思っています。同じ職場には、東海テクノロジー能力開発センターから後輩社員も入り、今では自分が教える立場になりました。できれば、自分がリーダーとして、UTエイムのメンバーで10名ほどの班を任されるようになりたいです。

さらに、派遣先企業への転籍支援「Next UT」を利用して、現在勤務する半導体メーカーの正社員になるという夢もあります。まだまだ勉強することばかりですが、さらに上を目指していきたいと思います。

2022 UT Group Integrated Report

Chapter

03

財務・非財務ハイライト

2022年3月期は積極的なシェア拡大を推進し
過去最高の技術職社員数と売上高を更新しました。
進行中の第4次中期経営計画の完遂、さらにその先を見据えて
強固な財務基盤のもと、さらなる進化を目指します。

財務戦略・資本政策

安定的なキャッシュの確保と財務健全性の維持・向上に取り組み、
将来の成長のための投資をいかに実現するか。持続的な成長を財務面から支えます。

2022年3月期においては、1,567億円の過去最高の売上高を更新し、期末国内技術職社員数も3万名を超え、31,636名となりました。一方、EBITDAは75億円と、前期比4億円の減益となっていますが、これはシェア拡大を目的とした先行投資としての採用関連費の増加によるものです。2021年3月期上期では、コロナ禍の影響による人材需要の減退から採用活動をコントロールし、採用関連費の投下を抑制する状況にありましたが、2021年3月期下期にはその状況が一転し、自動車関連分野及び半導体・電子部品分野における人材需要の急回復を受けて、一気に採用活動を強化しました。2022年3月期においては1年を通じて旺盛な人材需要が見込まれたことから、シェア拡大の好機と捉え積極的な採用活動を行いました。その結果、採用関連費が増加したものの、期末における技術職社員数は7,900名の純増となり、市場シェアを大きく拡大する結果となりました。

山田 隆仁 上席執行役員 経営基盤部門管掌

有限責任監査法人トーマツで金融商品取引法及び会社法監査等に従事。カルチュア・コンビニエンス・クラブ株式会社執行役員本部経理部部長等を経て、2018年に入社。

各事業セグメントを振り返りますと、マニュファクチャリング事業においては、大手自動車メーカーにおける生産調整の影響が続いたものの、今後の生産正常化が想定されることや、半導体・電子部品分野における継続的な人材需要から、好調な受注獲得が続きました。また地域の有力な派遣事業者2グループ6社を新規に連結子会社としたことで、大幅に増収となりました。
ソリューション事業では、世界的な電気自動車の生産拡大に伴い車載用電池製造の稼働が高まったことに加え、大手企業グループのインハウスソリューション®（正社員転籍型請負）による請負案件が新たに立ち上がったこと、富士通エフサス・クリエ株式会社（現ＵＴ エフサス・クリエ株式会社）を新規連結したこと等により技術職社員数が増加し、増収となりました。
エンジニアリング事業では、大手半導体製造装置メーカーや半導体メーカーを中心とするフィールドエンジニアの需要が拡大しました。半導体製造装置エンジニアの育成・輩出力を強化したことや建設技術者分野における需要の高まりを受けて技術職社員の採用と迅速な配属に注力したことにより、増収となりました。

第4次中期経営計画期間は財務基盤の安全性を第一に

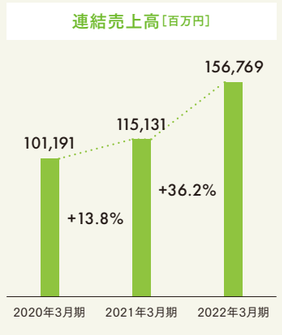
当社グループは、財務基盤の安全性を維持するためにいくつかの指標を注視していますが、M&Aを成長戦略の柱の一つとしていることから「グロスDEレシオ1.0倍以下」という基準は第4次中期経営計画期間のコミットメントとしています。効率的な事業運営と資本政策により、借入と株主資本をバランスさせ、高い成長率と財務の安全性の両立を実現します。2022年3月期末は、グロスDEレシオは一時的に上昇し1.0倍となりましたが、前述の中期経営計画初年度から基本的には1.0倍以下の水準で推移しています。さらには、キャッシュと有利子負債のバランスも注視する指標のひとつです。社長の若山が“実質的な無借金経営”という言葉で示すこともありますが、2022年3月期末の現預金258億円に対し、「短期借入金及び1年内返済予定の長期借入金」が38億円、「長期借入金」が159億円で合計約197億円となっており、有利子負債がキャッシュの金額内に収まる状態を保っています。
人材派遣というビジネスの特性上、販管費の大半が人件費や採用関連費に集中しており、収益構造は極めてシンプルです。キャッシュポジションとしては、バーンレートの2カ月分保つことを意識しており、現在はバーンレートを100億円と想定し、2022年3月期末の現預金は258億円であることから一定程度のマーケットの変調にも耐えうる水準を保っていると考えています。中長期的には、さらにキャッシュポジションを高め、機動的且つ柔軟な投資を可能とする体制を作っておく必要があると考えています。

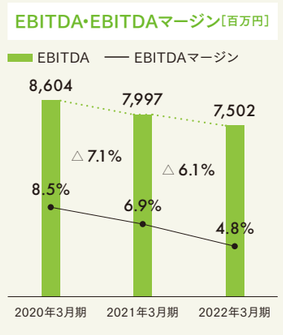
財務バランスを重視したM&A・資金調達の方針

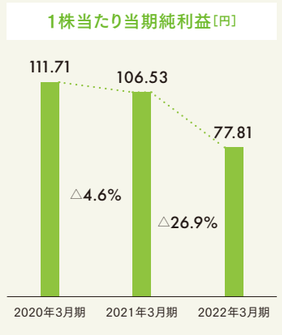
近年、地域プラットフォーム戦略に基づく地域の有力な派遣事業者を対象としたM&Aの実績が増加していますが、その実行は事業から創出されるキャッシュをベースとしています。M&Aは出会いやタイミングによるところがありますが、第4次中期経営計画期間における基本的な考え方としては、キャッシュ・アウトの多くを手元資金の範囲内で実現できる案件規模でM&Aを成立させることです。資金調達の際にも、M&Aのためのプロジェクトファイナンスとしてではなく、あくまでコーポレートファイナンスという形で調達をしています。
2022年3月にはシンジケートローン契約を締結し、100億円の調達を行いました。今後の資金調達についても、適正な財務レバレッジの水準において、前述した「グロスDEレシオ1.0倍以下」を基準としながら意思決定をしてまいります。
また、M&Aの増加に伴い、のれんと自己資本とのバランスも重要な指標のひとつとなっています。2022年3月期末で自己資本200億円に対し、のれんの未償却残高は60億円とリスクが懸念される状況にはありませんが、当然、回収可能性が著しく低下する場合は減損損失リスクを有することから、重要な指標のひとつとして注視しています。

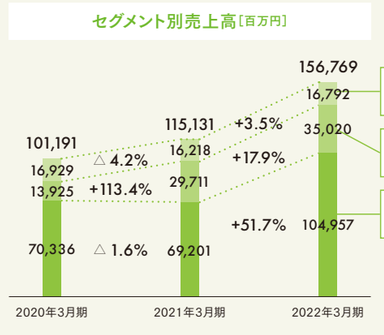
持続的成長を見据えた強固かつ柔軟な基盤の構築

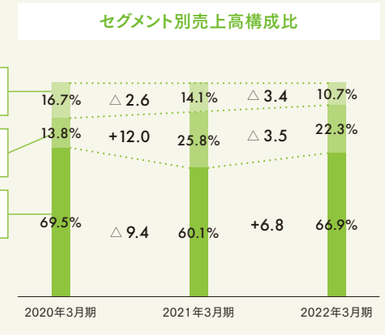
第4次中期経営計画期間においては、引き続き財務健全性の維持・向上に取り組み、ここまで挙げた重要指標を注視していく構えです。一方で、第4次中期経営計画の最終年度（2025年3月期）目標、売上高2,700億円、EBITDA250億円への到達、さらにその先の当社グループの持続的成長を果たすための基盤づくりとして取り組んでいるのが、組織再編と業務プロセスの標準化を軸とした労働生産性の向上です。
2022年4月には事業子会社の再編と合わせて、アドミニストレーション機能の集約を実施しました。地域の有力な派遣事業者を連結したことにより煩雑化した業務を見直し、基幹システムの刷新も含めた業務プロセスの標準化を進めています。KGIとして掲げるのは、2022年3月期で約14％となっている売上高販管費比率を2025年3月期までに10％水準まで低下させることです。現時点で国内技術職社員約3万人に対し、アドミニストレーション業務を担う人員が約200名。2025年3月期においては、技術職社員数が現在より2万人以上増加し、約5～6万人に及ぶ想定ですが、これに比例してアドミニストレーション業務の人員を増加させるのではなく、労働生産性の向上を図ること。2023年3月期からスタートしたこれらの取り組みは、中長期的に当社グループが成長を果たす上で、大きな転換点となるでしょう。今回の組織再編により、労働生産性向上に向けた社内的な意識は高まっており、社員一人ひとりが所属部門だけでなく、グループ全体を俯瞰的に考える土壌ができていると感じます。
2025年3月期以降、長期経営ビジョンで掲げる2030年3月期の売上高6,000億円、EBITDA1,000億円という世界を目指すには、これまで以上に緻密な財務戦略が必要です。持続的成長を常に見据えながら、強固且つ柔軟な財務基盤の構築を目指す考えです。











※セグメント間の内部売上高又は振替高は消去しています。

10年間の主要財務データ

単位：百万円

	FY3/2013	FY3/2014	FY3/2015	FY3/2016		FY3/2017	FY3/2018	FY3/2019	FY3/2020	FY3/2021	FY3/2022
売上高	27,854	30,779	36,478	44,050		57,588	81,751	101,103	101,191	115,131	156,769
売上総利益	4,484	5,429	6,760	8,747		11,462	16,010	20,738	20,006	21,602	27,770
EBITDA	1,523	1,882	2,288	2,574		3,652	5,713	8,686	8,604	7,997	7,502
営業利益	1,473	1,824	2,232	2,462		3,413	5,197	8,083	8,040	7,163	6,257
税金等調整前当期純利益	1,217	1,432	2,149	2,353		3,154	5,385	7,718	6,705	7,000	5,235
親会社株主に帰属する当期純利益	922	934	1,168	1,497		2,033	3,534	4,968	4,509	4,299	3,140
設備投資額	85	86	24	376		236	371	543	286	346	1,895
減価償却費	49	56	51	68		155	118	195	251	378	574
総資産	9,505	12,058	16,427	17,139		23,144	29,710	33,720	36,308	52,666	64,107
株主資本	2,711	3,101	3,520	4,096		5,605	8,947	12,890	14,900	19,116	19,592
有利子負債	3,732	5,495	6,856	7,049		7,822	7,696	5,543	8,789	11,723	19,907
営業活動によるキャッシュ・フロー	915	358	3,131	517		3,107	4,942	6,864	3,509	6,654	2,279
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 447	△ 23	△ 679	△ 334		△ 1,052	△ 975	△ 669	△ 805	△ 2,413	△ 6,300
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 220	1,196	515	△ 789		△ 147	△ 519	△ 3,184	721	2,613	4,554
フリー・キャッシュ・フロー	468	335	2,451	183		2,054	3,967	6,195	2,703	4,240	△ 4,020
1株当たり情報											
1株当たり当期純利益(EPS)(単位：円)	22.63	23.96	30.29	40.40		57.19	91.19	123.07	111.71	106.53	77.81
EPS成長率	6.2%	5.9%	26.4%	33.4%		41.6%	59.4%	35.0%	△ 9.2%	△ 4.6%	△ 27.0%
1株当たり純資産(BPS)(単位：円)	69.49	79.58	91.20	111.16		158.75	220.45	319.26	369.01	472.90	489.28
1株当たり配当金(単位：円)	13.00	13.50	0.00	0.00		0.00	0.00	61.93	0.00	66.00	24.00
財務指標											
売上総利益率	16.1%	17.6%	18.5%	19.9%		19.9%	19.6%	20.5%	19.8%	18.8%	17.7%
EBITDAマージン	5.5%	6.1%	6.3%	5.8%		6.3%	7.0%	8.6%	8.5%	6.9%	4.8%
売上高営業利益率	5.3%	5.9%	6.1%	5.6%		5.9%	6.4%	8.0%	7.9%	6.2%	4.0%
自己資本利益率(ROE)	31.7%	32.2%	35.3%	39.3%		41.9%	48.6%	45.5%	32.5%	25.3%	16.2%
総資産利益率(ROA)*1	9.7%	7.8%	7.1%	8.7%		8.8%	11.9%	14.7%	12.4%	8.2%	4.9%
投下資本利益率(ROIC)*2	17.3%	14.2%	12.2%	14.7%		16.9%	20.5%	28.4%	23.0%	14.4%	10.0%
自己資本比率	28.5%	25.7%	21.4%	23.9%		24.2%	30.1%	38.2%	41.0%	36.2%	30.8%
負債資本倍率(D/Eレシオ)(単位：倍)*3	1.38	1.77	1.95	1.72		1.40	0.86	0.43	0.59	0.61	1.01
株価情報											
期末株価(単位：円)	328	540	470	525		1,447	3,500	2,536	1,110	3,635	3,105
期末株価収益率(PER)	14.5	22.5	15.5	13.0		25.3	38.4	20.6	9.9	34.1	39.9
PEGレシオ*4	1.54	3.37	0.59	0.39		0.61	0.65	0.59	△ 1.07	△ 7.35	△ 1.48
株主還元											
株主還元総額	507	526	999	749		609	1,060	2,499	0	2,663	968
配当総額	507	526	0	0		0	0	2,499	0	2,663	968
自己株式取得	529	0	999	749		609	1,060	0	0	0	0
総還元性向	54.9%	56.3%	85.6%	50.1%		30.0%	30.0%	50.3%	0.0%	62.0%	30.8%
非財務情報											
従業員数(名)	6,983	7,955	9,489	11,370		16,104	19,581	21,746	22,180	38,527	48,163
技術職社員数(国内)	6,821	7,768	9,299	10,926		15,488	18,569	20,583	20,906	23,736	31,636
技術職社員数(海外)	–	–	–	–		–	–	–	–	13,276	13,750
一般職社員数	162	187	190	444		616	1,012	1,163	1,274	1,515	2,777
仕事創発価値*5(単位：百万円)	25,586	28,029	32,944	39,188		51,061	73,867	92,050	93,120	95,517	130,616

*1　ROA＝親会社株主に帰属する当期純利益／総資産
*2　ROIC=(営業利益×(1－税効果会計適用後の法人税等の負担率))／(株主資本＋有利子負債)
*3　D/Eレシオ＝有利子負債／株主資本
*4　PEGレシオ＝期末株価収益率／EPS成長率
*5　仕事創発価値：多くの人に働く機会を提供し、成長を支援するUTグループの独自指標＝営業利益＋人件費

連結財務諸表

連結貸借対照表

単位：百万円

資産の部	FY3/2021（2021年3月31日）	FY3/2022（2022年3月31日）
流動資産		
現金及び預金	25,266	25,827
受取手形	30	43
売掛金	16,732	21,401
商品及び製品	25	12
仕掛品	7	15
原材料及び貯蔵品	52	58
その他	1,907	2,442
貸倒引当金	△42	△53
流動資産合計	43,979	49,748
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物	484	1,326
減価償却累計額	△144	△538
建物及び構築物（純額）	339	788
その他	331	970
減価償却累計額	△207	△347
その他（純額）	124	623
有形固定資産合計	464	1,411
無形固定資産		
のれん	4,005	5,731
リース資産	8	5
ソフトウェア	585	461
その他	942	3,311
無形固定資産合計	5,541	9,509
投資その他の資産		
投資有価証券	882	1,176
長期貸付金	17	13
長期前払費用	13	15
繰延税金資産	1,264	1,663
その他	559	625
貸倒引当金	△56	△56
投資その他の資産合計	2,681	3,438
固定資産合計	8,687	14,359
資産合計	52,666	64,107

単位：百万円

負債の部	FY3/2021（2021年3月31日）	FY3/2022（2022年3月31日）
流動負債		
支払手形及び買掛金	2,517	280
短期借入金	191	235
1年以内返済予定の長期借入金	2,328	3,648
未払金	1,590	2,492
未払費用	7,106	9,106
リース債務	9	10
未払法人税等	855	412
未払消費税等	2,841	3,943
賞与引当金	2,095	2,305
役員賞与引当金	94	49
預り金	2,878	2,882
その他	53	99
流動負債合計	22,564	25,467
固定負債		
長期借入金	9,163	15,990
リース債務	29	22
退職給付に係る負債	534	727
繰延税金負債	114	613
その他	62	54
固定負債合計	9,904	17,408
負債合計	32,468	42,875
純資産の部		
株主資本		
資本金	686	686
資本剰余金	338	338
利益剰余金	18,091	18,567
自己株式	△0	△0
株主資本合計	19,116	19,592
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	0	△0
為替換算調整勘定	△28	156
その他の包括利益累計額合計	△28	156
新株予約権	602	600
非支配株主持分	507	882
純資産合計	20,198	21,232
負債純資産合計	52,666	64,107

連結損益計算書

単位：百万円

	FY3/2021	FY3/2022
売上高	115,131	156,769
売上原価	93,529	128,998
売上総利益	21,602	27,770
販売費及び一般管理費		
役員報酬	317	367
給与及び賞与	4,426	6,161
賞与引当金繰入額	1,291	1,397
役員賞与引当金繰入額	94	52
福利厚生費	1,134	1,373
採用関連費	2,406	6,116
減価償却費	372	554
支払手数料	1,711	2,226
のれん償却額	454	671
その他	2,229	2,591
販売費及び一般管理費合計	14,438	21,513
営業利益	7,163	6,257
営業外収益		
受取利息	0	2
為替差益	—	29
雇用調整助成金	149	71
保険配当金	19	32
保険解約返戻金	—	21
その他	20	48
営業外収益合計	189	206
営業外費用		
支払利息	52	54
為替差損	59	—
支払手数料	4	82
持分法による投資損失	—	247
寄付金	—	60
その他	45	65
営業外費用合計	161	508
経常利益	7,191	5,954
特別利益		
固定資産売却益	—	21
新株予約権戻入益	1	2
関係会社株式売却益	—	2
投資有価証券売却益	—	1
特別利益合計	1	27
特別損失		
固定資産除却損	61	15
組織再編関連費用	95	284
退職給付制度終了損	13	23
段階取得に係る差損	—	289
関連会社株式売却損	—	6
新型コロナウイルス感染症による損失	—	15
賃貸借契約解約損	—	111
出資金評価損	19	—
その他	0	—
特別損失合計	191	745
税金等調整前当期純利益	7,000	5,235

	FY3/2021	FY3/2022
法人税、住民税及び事業税	2,644	1,966
法人税等調整額	6	△41
法人税等合計	2,650	1,924
当期純利益	4,349	3,311
非支配株主に帰属する当期純利益	49	170
親会社株主に帰属する当期純利益	4,299	3,140

連結包括利益計算書

単位：百万円

	FY3/2021	FY3/2022
当期純利益	4,349	3,311
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	0	△0
為替換算調整勘定	△28	225
退職金給付に係る調整額	5	—
持分法適用会社に対する持分相当額	—	△0
その他の包括利益合計	△22	225
包括利益	4,326	3,536
（内訳）		
親会社株主に係る包括利益	4,280	3,325
非支配株主に係る包括利益	46	211

連結株主資本等変動計算書

前連結会計年度(自 2020年4月1日 至 2021年3月31日)

単位:百万円

	株主資本				
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計
当期首残高	686	422	13,791	△0	14,900
当期変動額					
剰余金の配当					—
親会社株主に帰属する当期純利益			4,299		4,299
自己株式の取得				△0	△0
非支配株主との取引に係る親会社の持分変動		△83			△83
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)					
当期変動額合計	—	△83	4,299	△0	4,216
当期末残高	686	338	18,091	△0	19,116

	その他の包括利益累計額				新株予約権	非支配株主持分	純資産合計
	その他有価証券評価差額金	為替換算調整勘定	退職給付に係る調整累計額	その他の包括利益累計額合計			
当期首残高	—	—	△5	△5	—	129	15,023
当期変動額							
剰余金の配当							—
親会社株主に帰属する当期純利益							4,299
自己株式の取得							△0
非支配株主との取引に係る親会社の持分変動							△83
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	0	△28	5	△22	602	378	958
当期変動額合計	0	△28	5	△22	602	378	5,174
当期末残高	0	△28	—	△28	602	507	20,198

当連結会計年度(自 2021年4月1日 至 2022年3月31日)

	株主資本				
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計
当期首残高	686	338	18,091	△0	19,116
当期変動額					
剰余金の配当			△2,663		△2,663
親会社株主に帰属する当期純利益			3,140		3,140
自己株式の取得				△0	△0
非支配株主との取引に係る親会社の持分変動					—
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)					
当期変動額合計	—	—	476	△0	476
当期末残高	686	338	18,567	△0	19,592

	その他の包括利益累計額				新株予約権	非支配株主持分	純資産合計
	その他有価証券評価差額金	為替換算調整勘定	退職給付に係る調整累計額	その他の包括利益累計額合計			
当期首残高	0	△28	—	△28	602	507	20,198
当期変動額							
剰余金の配当							△2,663
親会社株主に帰属する当期純利益							3,140
自己株式の取得							△0
非支配株主との取引に係る親会社の持分変動							—
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	△0	185	—	184	△2	375	557
当期変動額合計	△0	185	—	184	△2	375	1,034
当期末残高	△0	156	—	156	600	882	21,232

連結キャッシュ・フロー計算書

単位:百万円

	FY3/2021	FY3/2022
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	7,000	5,235
減価償却費	378	574
のれん償却費	454	671
支払手数料	4	82
貸倒引当金の増減額(△は減少)	△9	3
賞与引当金の増減額(△は減少)	508	213
役員賞与引当金の増減額(△は減少)	57	△39
受取利息及び受取配当金	△0	△2
支払利息	52	54
持分法による投資損益(△は益)	—	247
関係会社株式売却損益(△は益)	—	5
固定資産除却損	64	10
売上債権の増減額(△は増加)	△841	△3,980
前払費用の増減額(△は増加)	△50	△312
棚卸資産の増減額(△は増加)	△10	△239
長期前払費用の増減額(△は増加)	0	19
仕入債務の増減額(△は減少)	△278	74
未払消費税等の増減額(△は減少)	△257	1,186
未払金の増減額(△は減少)	249	△161
未払費用の増減額(△は減少)	982	1,518
預り金の増減額(△は減少)	602	△34
その他	△4	22
小計	8,903	5,147
利息及び配当金の受取額	0	1
利息の支払額	△54	△54
法人税等の支払額	△2,194	△2,815
営業活動によるキャッシュ・フロー	6,654	2,279
投資活動によるキャッシュ・フロー		
有形固定資産の取得による支出	△173	△53
無形固定資産の取得による支出	△108	△1,445
保険積立金の払戻による収入	—	234
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による支出	△2,591	△2,955
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による収入	1,079	67
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の売却による支出	—	△867
関連会社株式の取得による支出	△604	△1,415
関連会社株式の売却による収入	—	4
短期貸付金の純増減額(△は増加)	△25	35
差入保証金の純増減額(△は増加)	7	45
その他	3	49
投資活動によるキャッシュ・フロー	△2,413	△6,300
財務活動によるキャッシュ・フロー		
短期借入金の純増減額(△は減少)	△142	△3
長期借入れによる収入	5,003	10,630
長期借入金の返済による支出	△2,839	△3,301
新株予約権の発行による収入	603	—
自己株式の取得による支出	△0	△0
配当金の支払額	△1	△2,665
非支配株主への配当金の支払額	—	△3
その他	△9	△100
財務活動によるキャッシュ・フロー	2,613	4,554
現金及び現金同等物に係る換算差額	△3	25
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	6,851	560
現金及び現金同等物の期首残高	18,415	25,266
現金及び現金同等物の期末残高	25,266	25,827

Chapter

04

コーポレート・ガバナンス

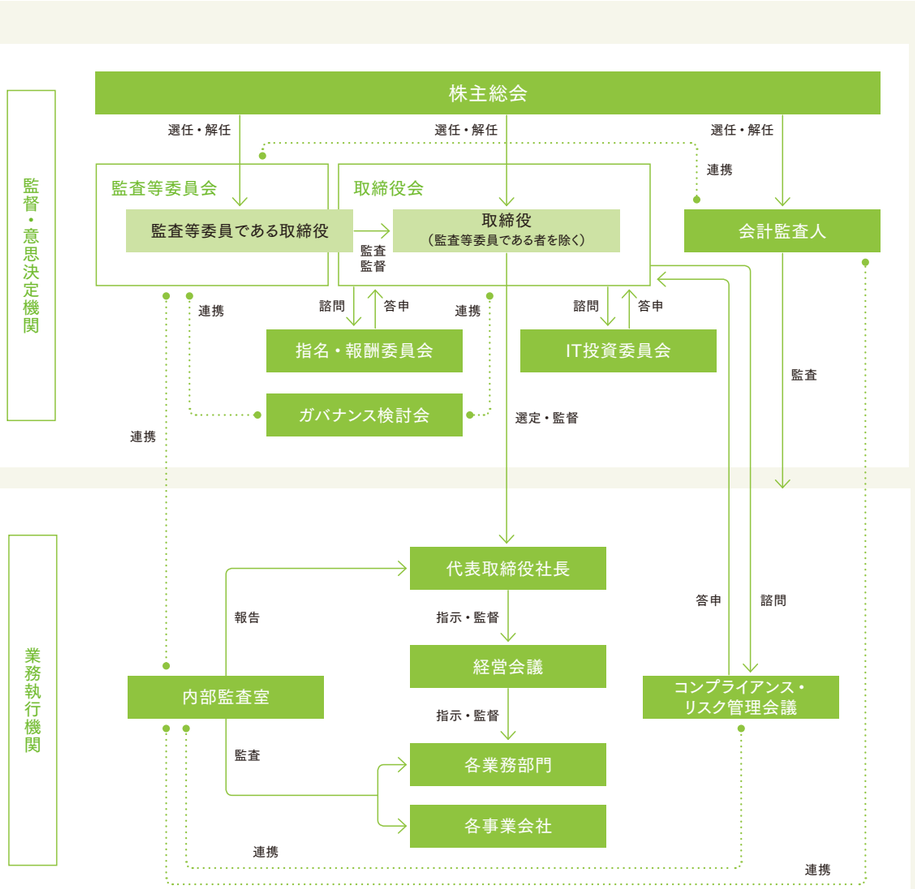
私たちのビジネスの中心はいつも「人」にあります。
だからこそ企業としてのコンプライアンスや、
それを支えるコーポレート・ガバナンスは経営上の最重要課題となるものです。
はたらく人と企業のために、常に正しい視点を忘れずにこれからも歩んでいきます。

コーポレート・ガバナンスの考え方

はたらく人の雇用と企業の生産活動を支える存在として、コーポレート・ガバナンスを
経営の最重要課題として捉え、社会的責任を果たすべく考え続けていきます。

人材派遣という「人」を中心とする当社の事業は、はたらく人一人ひとりの雇用の安定、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。さらには幅広いステークホルダーの皆様と社会からの信頼を得るため、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が重要であると考えています。
そのためにも当社ではコーポレート・ガバナンスを経営の最重要事項と位置づけて、継続的な強化に努めております。そのひとつとして、2022年6月25日開催の第15回定時株主総会における承認を得て、監査等委員会設置会社に移行しました。高度な専門的知見を有した社外取締役4名で構成されている監査等委員会は、経営監視機能の客観性及び中立性を確保する体制となっております。これまでも「独立社外取締役による監督体制の強化」「経営の監督と業務執行の分離」「監査役と内部監査部門が連携した監査体制」という3点に軸をおいた体制強化に取り組んできましたが、監査等委員会設置会社への移行は、さらなる体制強化を叶えるものです。今後とも、持続的な企業価値の向上を実現するために、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」の両者を重視しながら、体制強化に努めていきます。

コーポレート・ガバナンス体制図



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。2021年秋に実施した評価・分析の方法と、その結果は以下の通りとなります。

- 実施時期：2021年9月～10月
- 回答対象者：すべての取締役及び監査役 計11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25問）
  取締役会の運営と構成、経営戦略と事業戦略、企業倫理とリスク管理、業績モニタリングと経営陣の評価・報酬、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・要望の記載

1 取締役会の運営と構成

取締役会における独立性、ジェンダー及び経験・専門性の観点で、女性社外取締役の選任によって、さらに多様性が確保され、取締役会の構成が適正であるとの評価がなされました。また、取締役会における議題の選定、決議事項と業務執行側に委任すべき事項の振り分けが適切であることも評価がなされたポイントであります。

2 経営戦略と事業戦略

技術職社員に対するスキルアップ及びキャリアアップを軸に事業が展開され、その戦略が有効に機能することで持続的な成長を遂げているとの評価がなされました。また、サステナビリティに係る社会的要請の高まり等の外部環境の変化に対応し、機動的に取り組みを進めていることも評価がなされました。一方で、現中期経営計画で重要戦略としているM＆A等の推進に係る投資実行後のPMIや、DX推進による業務プロセス改革等については、その進捗状況の共有及びモニタリング機能をより強化していくべきであるとの意見が挙がりました。

3 企業倫理とリスク管理

企業倫理に関する外部要請への対応やリスクアセスメント実施状況の共有等が適切であり、内部監査が有効に機能しているとの評価がなされました。一方で、組織変更やオペレーション変更に伴うリスク管理状況のモニタリングについて、さらに取締役会で議論を深めていく必要があるとの意見が挙がりました。

4 業績モニタリングと経営陣の評価・報酬

指名委員会（2021年8月30日より、新たに「指名・報酬委員会」を設置）において、各取締役及び各執行役員の業績評価が的確に行われているとの評価がなされました。役員の報酬等の決定及び決定プロセスについては、指名・報酬委員会から取締役会への答申のあり方を定めたうえで、より明確に公表されることに期待するとの意見が挙がりました。

5 株主等との対話

適時適切に株主等との対話があり、その内容が取締役会に適切に報告がなされているとの評価がありました。新型コロナウイルス感染拡大の影響により、一定の対話の制限は発生したものの情報開示の面では充実しており、今後は特にサステナビリティの観点で非財務情報の開示が進むことで、より一層の企業価値向上に向かっていくことが期待されるとの意見が挙がりました。

2022年3月期の取締役会における主な審議・報告内容

経営戦略	中期経営計画のM&A方針に基づくM&A案件
	IT投資（次期IT構想、グループ統合採用サイト等）
	事業戦略（組織戦略、採用活動等）
	サステナビリティに関する取り組み
資本政策・ファイナンス	株主還元方針
	グループファイナンス
	キャッシュ・フローと資金調達
ガバナンス	ガバナンス体制、ガバナンス検討会からの上申案件
	取締役会の実効性評価
	重要リスクの選定
	指名及び報酬関係

取締役会の構成について

高度な専門性や知見を有し、経営監視機能の客観性及び
中立性を確保する体制で強固なコーポレート・ガバナンスを築いています。

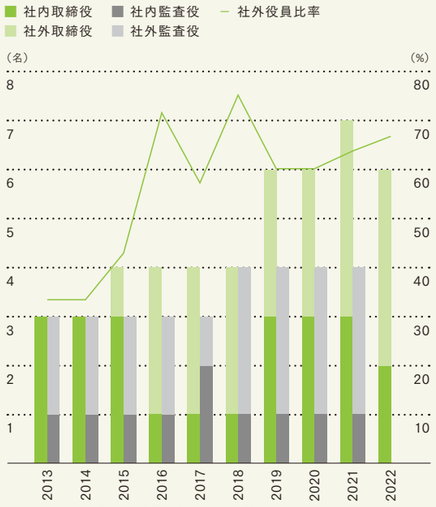
取締役のスキルマトリックスと各種委員会・検討会の構成

スキル項目の選定理由について

第４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。

氏名	役位	在任期間	所属する委員会・検討会など					属性		求める経験・専門性							
			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	ガバナンス検討会		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	代表取締役社長	15年	●		●					●	●		●	●			
外村 学	取締役	3年	●	●	●						●				●		
井垣 太介	監査等委員である取締役	4年	●			●		●				●	●				●
佐々木 裕子		1年	●			●		●	●	●				●	●		
水上 博和		13年				●		●		●		●				●	
島 宏一		新任	●	●		●		●		●	●		●		●	●	●

取締役・監査役と社外役員比率の推移



※2022年度より監査等委員会設置会社へ移行

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	上席執行役員	代表取締役社長
構成	代表取締役社長 常勤取締役 1名 社外取締役 3名	常勤取締役 1名 社外取締役 1名 社外弁護士 1名 上席執行役員 4名 執行役員1名	代表取締役社長 取締役 1名 社外有識者 1名 上席執行役員 1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、CEO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おります。

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、株主総会で決定されます。

社外取締役座談会

監査役会設置会社から監査等委員会設置会社への移行を含め、UTグループでは第4次中期経営計画、
さらに中長期的な視野に立ち、コーポレート・ガバナンスの強化を進めています。
ここでは監査等委員である社外取締役4名に、UTグループの現状とこれからの課題、
そして監査等委員会、取締役会等の今後の役割・責務について、語っていただきました。

水上 博和
社外取締役 監査等委員
アドヴァンキャピタル株式会社
代表取締役

島 宏一
社外取締役 監査等委員
株式会社リクルートメディアコミュニケーションズ
（現・株式会社リクルート）
元代表取締役社長

佐々木 裕子
社外取締役 監査等委員
株式会社チェンジウェーブ 代表取締役社長
株式会社リクシス 代表取締役社長CEO

井垣 太介
社外取締役 監査等委員
西村あさひ法律事務所
法人社員弁護士

UTグループの現在とポテンシャルへの評価

水上 社外取締役として12年が過ぎ、長年にわたりUTグループの成長を見てきました。若山社長と出会った2008年頃、リーマンショックの苦境を乗り越え、そこからの躍進は目を見張るものがあります。思い返せば、あの難局を乗り越えたことがすべての起点となった。以降は時流を掴み、奇抜なことはせず、しっかり足元を固めながら進んできました。

井垣 それから、労働法の改正による事業環境の変化や需要の移り変わりを即座に予想し、思い切った事業戦略を採ることができた。社会ニーズの変化に対し、即座に戦略化し、実行できる人材を擁していること。これらは過去の成長にも寄与してきたポテンシャルだと思います。

佐々木 そうですね。事業環境変化を捉えて対応する速さ、戦略思考の柔軟さは私も感じるところです。そして私も着任から1年が経ちましたが、当初の予想通り、相当に高い執行力を備えた会社だと評価しています。

井垣 特に組織を牽引する経営陣が沸々とした情熱を常に持ち、大きな光を放っているような印象です。その光が組織全体を照らし、非常に高いモチベーションを生み出している。

島 私は社外取締役に着任して間もないですが、意見交換が活発に行われている土壌をすでに感じています。社員が年齢に関わらず、達成意欲や成長を感じられる企業風土、自由に発言できる企業風土は事業成長に関わる大切なものです。

佐々木 そういった思考や発言の起点が常にはたらく人達のウェルビーイングとなっていますね。その使命感もポテンシャルのひとつです。先ほどお話しした「執行力」と「柔軟な事業戦略」、そしてこの「社会的な使命感」という3つを兼ね備える会社は、決して多くはありません。

島 人材派遣業は結局のところ、コスト・規模・ブランドの競い合いで、特色を打ち出し辛い業界だと感じていました。しかしUTグループは「正社員雇用」と「教育体制の充実」という2点で、特異なポジションをつくっている。これがはたらく人や顧客企業との信頼を築く源泉となっているのでしょう。

未来を見据えたコーポレート・ガバナンス

佐々木 取締役会以外に経営会議などにオブザーバーとして参加していますが、事業責任者レベルで戦略を打ち出して実行へと移す体制が築かれている。若山社長のリーダーシップが背景にありますが、意思決定に関しては組織的な強さを感じます。

水上 グループの規模拡大とともにやはり幹部社員の顔ぶれも変わってきましたが、人材ビジネスを手掛けてきた経験によるのか、さすがに高い手腕を持つ方々をリクルートしてこられた。組織のクオリティは10年前から飛躍的に向上している。でなければ、ここまでの成長は成し得なかったでしょう。

井垣 取締役会でも、自由闊達で建設的な議論や意見交換がなされていますね。対外的な印象として、若山社長の強力なリーダーシップが強みと思われることが多いですが、その議論の中心となるのはわれわれ社外取締役を含む取締役。周囲の意見に耳を傾け、結果だけにとらわれない姿勢など、若山社長からも、ご自身が変わってきたという話を聞くことがあります。過去と比較しても、取締役会の機能向上は図られ、実効性は高まっていると考えています。

島 一方でグループ全体のマネジメントの難しさでは、拠点が分散している点や、M&Aでグループインした会社が多いことが挙げられます。オペレーションを統一するには、完全な中央集権ではなく、キーとなる拠点に職能の高い責任者を配置した体系を組み上げる必要がある。そういった責任者の意識付けを含めた育成が、今後は重要になると感じます。

佐々木 監査等委員会設置会社になったことで、詳細なリスクマネジメントなど、これまで取締役会でカバーできなかった部分をチェックすることになり、ガバナンス体制はさらにアップグレードされると考えています。

井垣 指名・報酬委員会について、指名に関しては上席執行役員の育成計画とそのモニタリングを指名・報酬委員会のアジェンダに組み込むなど、他社では見られないような取り組みを行っています。報酬に関しては、ステークホルダーの皆様の関心が高いトピックですが、基本報酬、業績連動報酬、非金銭報酬により取締役の報酬は構成されるものとしています。今後は、株主利益との連動性の観点もしっかりと見ながら、中長期的な観点を取り込み、短期的なインセンティブと組み合わせたインセンティブ設計を目指していきたいと思います。

UTグループの課題と期待

島 私は長年企業経営に携わるなかで、人事、総務、財務など管理部門に主眼を置きながら、M&Aなども幅広く携わってきました。新たな社外取締役として、特に本部機能の拡充について進言したいと考えています。また事業戦略におけるゴールや留意点の置き方など、企業の成長に直接関与することを重視して、経営判断に関わっていきます。

佐々木 組織変革や多様性推進を専門とする立場から見ると、特に多様性推進の面では、製造派遣という業種からこれまで男性が活躍することが多かったこともあって、他社と比べても改善すべき点が多いのが実情。多様な人が活躍できる舞台を実現できないと、次の大きな成長を遂げるのは難しい。そのリスクについて社内の認識は広がっているので、シニアや外国人も含めて、今後もそこにメスを入れ続けるのが私の役割だと考えています。

水上 人材派遣事業では安定した顧客基盤を獲得していますが、それでも業界内のシェアは10％ほど。これまでの道筋の先に、まだまだ大きな可能性は秘められているでしょう。一方で、中長期的な成長を見据えるならば、新たな事業展開の可能性も含めた検討が行われる舞台が必要だと感じます。

佐々木 不確実性が急速に高まる時代において、サクセッション、リスクレジリエンス、トレンドへの対応など、中長期的な戦略を取締役会でもっと議論する必要があるでしょう。

水上 私もそう思います。取締役会から、グループ内部から、中長期的な成長を見据えた議論のきっかけが生まれてほしいという期待を持っています。

井垣 そのためにも、まずは第4次中期経営計画を完遂することが重要ですね。第4次中期経営計画を達成し、ステークホルダーの方々からの信頼を獲得することで、未来の視界は大きく変わってきます。

島 日本の製造業には、まだまだ苦労している企業や従事者が多くいます。人口構成の変化やグローバル化が進む中で、製造業の根幹を支える存在、日本経済を支える存在であってほしい。そういった期待に応えられるだけの力がUTグループにはあると思います。

企業価値向上に向けたガバナンス体制へ

第4次中期経営計画の完遂、さらにその先を目指して。
ガバナンス体制の進化が企業価値向上の根幹を支えます。

ステークホルダー・エンゲージメント

UTグループは、一人ひとりを尊重しながらお客様の課題を解決するために、
常に開かれた企業姿勢をとりつづけ、ステークホルダーの皆様との対話を通じた持続的な企業価値の向上を図っています。

UTグループでは、事業の継続と拡大にはステークホルダーと社会からの信頼の獲得が欠かすことのできないものであると考えており、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うことを「コーポレート・ガバナンス基本方針」に定めております。合わせて以下のように「ステークホルダー・エンゲージメント方針」を定め、ステークホルダーとのコミュニケーション活動と適切な協働に取り組んでおります。

ステークホルダー	対応方針	コミュニケーション機会
従業員	UTグループは、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。	● キャリアパートナーによるカウンセリング ● 社内ポータルサイト・社内報 ● UTアプリ（社内コミュニケーションツール） ● 従業員研修 ● 自己評価制度と個人面談 ● 社員会 ● 内部通報窓口
お客様	UTグループは、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。	● 日々の営業活動 ● コーポレートサイト ● コンタクトセンター ● お客様アンケート
求職者	UTグループは、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。	● 会社説明会 ● 面接 ● 求人サイト、求人広告
株主・投資家	UTグループは、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。	● 株主総会 ● 株主説明会 ● 決算説明会 ● 個人投資家向け説明会 ● 機関投資家とのミーティング ● 投資家向け情報サイト

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。

監督・意思決定機関を構成する組織の役割

経営の監督と執行の分離を推進し、取締役会の執行権限の大半を執行役員に委譲するとともに、
重要な経営テーマごとに諮問機関を設置している点がUTグループの大きな特徴です。

取締役会

取締役会は、UTグループの経営に関する最高意思決定機関として会社法、定款及び社内規程に基づき、経営の基本方針や重要事項について決議するとともに、業務執行者に対する監督を適切に行うことを重視しています。そのため、取締役の人数は実質的な議論が可能な人数に留めることに加え、半数以上を独立役員で構成することにより、客観性の高い監督が行える体制を構築しています。

監査等委員会

2022年6月より監査等委員会設置会社に移行しております。監査等委員4名は社外取締役で構成され、経営監視機能の客観性及び中立性を確保する体制となっています。「監査等委員会監査等基準」「内部統制システムに係る監査等委員会監査の実施基準」等に基づき、企業規模、業種、経営上のリスクその他会社固有の監査等の環境に配慮し実効性のある監査を行います。また、内部監査部門その他内部統制システムにおけるモニタリング機能を所管する部署等と緊密な連携が保持される体制を整備してまいります。

指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、取締役会の任意の諮問機関として取締役候補者、監査等委員候補者、執行役員及び重要子会社の執行役員候補者の指名、報酬に関する手続きの透明性及び客観性を確保するとともに、CEO選解任プロセス及びCEO後継者計画・監督について取締役会の説明責任を強化することを目的に設置されています。社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会は、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に貢献し得る人物を指名し、取締役会へ付議することとしております。

IT投資委員会

IT投資委員会は、UTグループ全社の情報システム基盤に関する中長期的な開発・投資計画について検討する取締役会の諮問機関としての役割と、短期的なシステム投資等に関する業務執行上の意思決定機関としての役割を持っています。代表取締役社長を委員長とし、常勤取締役、ITに関する社外有識者を委員として、経営上の課題に対するITシステムによるソリューションの検討や投資判断の妥当性や投資後の効果検証等について議論を行っています。

ガバナンス検討会

ガバナンス検討会は監査等委員である社外取締役4名で構成し、コーポレート・ガバナンスを主要なテーマとして、情報交換・認識共有するための場として設置されています。ガバナンス検討会で共有された意見は必要に応じて取締役会で報告し、コーポレート・ガバナンスを強化するための討議テーマとして活用しています。

会計監査人

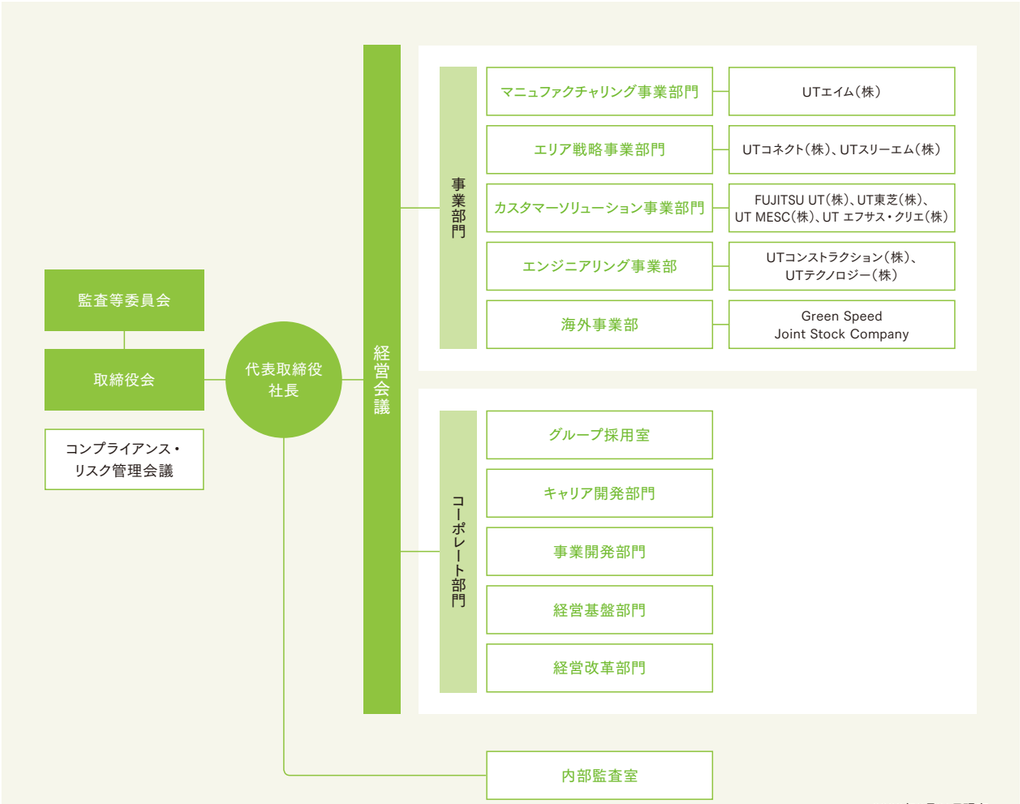
UTグループでは、計算書類などについて会社法監査、金融商品取引法監査を実施する会計監査人として、仰星監査法人と監査契約を締結しています。

執行機能とコンプライアンス

業務執行機関の基本的な考え方

UTグループでは、業務執行権限の一部を執行役員に委譲することにより、責任の明確化とともに迅速な業務執行を可能にする体制を採用しています。事業規模や戦略に沿って設置された「部門」を上席執行役員が管掌し、部門全体の執行責任とともに部門間の調整機能を担っています。部門内で細分化された機能や業務を執行役員が担当することで、専門性の高い領域に対しても経営の意思を速やかに執行に反映させています。

業務執行機関相関図



2022年8月31日現在

コンプライアンス・リスク管理会議

UTグループにおけるコンプライアンス違反を抑制するとともに、経営上のリスク管理を行うための取締役会の諮問機関としてコンプライアンス・リスク管理会議を設置しています。上席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上席執行役員に加え、複数の社外弁護士によって構成され、コンプライアンスに関する方針や活動実施計画に関する審議、コンプライアンスを確保するための必要事項の検討、各種調査と再発防止策の策定、リスクの種類を把握した上で、リスクを管理・評価し、リスク発生の抑止と、発生した際の損失の最小化並びに再発防止策の策定を行っています。

業務執行機関を構成する組織の役割

マニュファクチャリング事業部門

大企業向けワンストップ戦略に基づく事業計画を策定し実行する事業組織です。日本を代表する大手製造業を顧客として製造エンジニアの派遣から生産工程で必要となる人材の専任の常駐管理者を含むチームでの人材派遣や製造請負、外国人技能実習生の管理代行などの事業運営を担っています。

エリア戦略事業部門

地域プラットフォーム戦略に基づく事業計画を策定し実行する事業組織です。各地域のはたらく人と企業にはたらき方のプラットフォームを提供する、地域密着型の人材派遣事業を運営しています。きめ細かなサービスを提供するため、全国各地を細かいエリアに分け、地域ごとに営業、採用、管理を行える組織を構築しています。

カスタマーソリューション事業部門

ソリューション戦略に基づく事業計画を策定し実行する事業組織です。顧客企業との資本提携や人材受入れによる事業会社の運営を行っています。製造請負や生産工程への人材派遣、エンジニアや事務オペレーターの派遣等により、受入れ人材の活躍の場を広げることで大手企業グループの人材課題解決とはたらく人の雇用の安定化の両立を図っています。

エンジニアリング事業部

IT系・建設系の技術者派遣事業を行う事業組織です。新卒・中途採用の人材のみならず、UTグループのネットワークを活かし、グループ会社で生産工程に従事する社員のキャリアパスのひとつとして、適性に合わせた教育・訓練を行うことで専門性の高いスキルを持つエンジニアを安定的に提供しています。

海外事業部

海外での業務提携・M&Aを通じて海外における人材サービス事業の構築と展開を担う事業組織です。中長期的な視点で海外における事業基盤を確立することで、日本国内での技能実習により技術を身につけた外国人材が、母国に帰国した後にその技術を活かして働けるキャリアブリッジの構築を目指しています。

グループ採用室

グループの事業会社で必要とする共通機能としてのコールセンター運営や新卒採用、自社での採用媒体の運営とともに、採用業務に関するハブとしてグループ会社の採用情報の管理を担っています。

キャリア開発部門

キャリアプラットフォーム戦略の策定と推進を行う組織です。はたらく人のキャリア形成を支える仕組みづくりとして、教育コンテンツやアセスメントプログラムの開発、管理者やキャリアパートナーの育成、教育施設の運営などを担っています。

事業開発部門

中期経営計画においてM&Aによる機能強化と規模拡大を前提としている領域についてのM&A戦略の立案から、資本提携やM&Aに関する業務をファインディングからクロージング、初期PMIまでを一貫して行っています。

経営基盤部門

グループ各社の派遣管理を含むコンプライアンス体制の運営、財務や経理、法務などのコーポレート機能、社員のサポートデスク運営に加え、M&A後の経営基盤構築など、グループ全体の経営を支える重要な機能を担っています。

経営改革部門

グループ全体の経営計画策定とモニタリングとともに中期経営計画の実現に向けた全社横断のプロジェクトを推進する機能、人材マネジメント等の人事に関する企画・運営、ステークホルダーとの建設的な対話を行うためのコーポレートコミュニケーション機能を担っています。

内部監査室

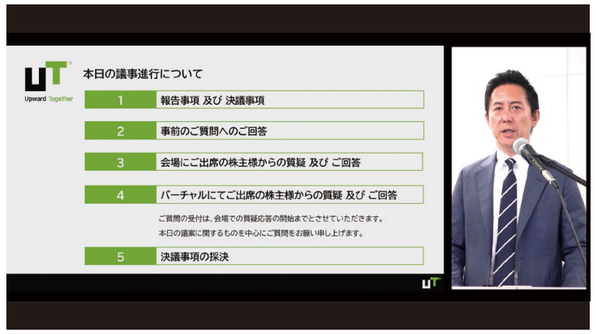
代表取締役社長の直轄組織として、内部監査計画に基づきグループ全体を対象に、経営組織の整備状況、業務運営の準拠性、有効性及び効率性を検討・評価し、その結果を代表取締役社長と監査役に報告しています。また、取締役会及び監査役と連携することで、グループ全体のガバナンスや内部統制並びにリスク管理体制の有効性についての監査を行っています。

UTグループのIR活動

持続的な成長にはステークホルダーの皆様との対話が不可欠であると認識し、
IR活動を経営の重要な課題として積極的かつ建設的な対話の促進に努めています。

株主の皆様との対話の場

株主総会は、UTグループの最高意思決定機関であると同時に、経営者が考える経営と将来像について、株主の皆様と共有する対話の場であると捉えています。できる限り多くの株主の皆様にご出席いただけるように、株主総会は集中日と見込まれる日を回避し、ご出席いただきやすい土曜日に開催しています。第15回定時株主総会においては、新型コロナウイルス感染拡大の影響を踏まえ、会場での開催に加え、インターネットでのバーチャル出席を可能とするハイブリッド方式にて開催しました。また、株主の皆様が総会議案の十分な検討時間を確保できるよう、招集通知の発送・開示の早期化を図っています。株主総会終了後には、代表取締役社長による会社説明会を開催し(株主総会同様にハイブリッド方式の開催)、将来の事業計画について株主の皆様と共有し、対話する場を設けています。



- 株主総会出席者数
  (会場出席3名、バーチャル出席15名)
- 質問数:4名8問
  (事前1名4問 当日会場1名1問、バーチャル2名3問)
- 議決権行使率90.5%

機関投資家の皆様との対話の場

UTグループでは、決算説明会の定期開催とともに、毎四半期の決算発表同時刻に代表取締役社長による決算説明動画をコーポレートサイト上に公開しております。また、IR担当役員を対話の責任者とし、国内外の投資家との個別面談、スモールミーティング、カンファレンスへの参加などを通じて、機関投資家の皆様との建設的な対話に積極的に取り組んでおります。対話から得られた機関投資家の皆様からのご意見は、取締役会や経営会議おいて報告し、経営やIR活動の改善に活用しています。

- 対話した延べ機関投資家数:304社
- 決算説明会開催数:2回
- 決算説明会来場者数:182名(オンライン開催2回の合計)
- 決算説明会開催のない四半期における
  決算説明動画視聴数:1,100回(2回の合計)

社外取締役ミーティングの実施

当社では機関投資家の皆様との対話をさらに充実させるべく、
社外取締役と機関投資家とのスモールミーティングを開催しました。

コーポレートガバナンス・コード【基本原則5】「持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行うべきである(一部抽出)」に基づき、2021年12月3日に、社外取締役と機関投資家とのスモールミーティングを開催しました。これは当社初となる試みであるとともに、人材業界では、まだ事例が少なく先進的な取り組みとなります。ここではミーティングにおける主な質疑応答について、その要旨を紹介します。今後も年に1回のペースで同様の機会を設けることを計画しており、株主や機関投資家の皆様との対話の機会をさらに充実させていきたいと考えております。

スモールミーティングにおける主な質疑応答の概要

参加者　社外取締役(当時) 吉松 徹郎、社外取締役 井垣 太介、社外取締役 佐々木 裕子
モデレータ　取締役 外村 学

Q.1 それぞれの立場からUTグループとはどのような会社で、どのようなポテンシャルを持っていると感じるか?また、リスクや課題をどう認識しているか?

佐々木　成長スピードが速いことと、これを裏付ける執行力が高いこと。機を見るに敏、であり自己変革力もある。自己変革のエンジンを積みながら、事業設計をし、再定義をしてきた。課題は、ジェンダーのダイバーシティである。私を除き執行役員以上にまだ女性がいない。そのパイプラインをどう作るのか、役員レベルが本腰を入れて取り組みを進めれば、必ず成功するだろう。

Q.2 若山社長の強力なリーダーシップが強みである一方、社外取締役として取締役会にどう関与、助言しているのか。

吉松　社内から取締役を選任するタイミングで深く議論した。若山社長のリーダーシップが強いと見られることが多いが、自由闊達で建設的な議論ができている。

Q.3 欧米では、正規/非正規の区別がないことや労働市場に規制がないことで、製造派遣は付加価値のあるビジネスではないが、日本では異なる。日本の製造派遣でキャリア形成に注力するリスキリング(職業能力の再開発)プラットフォームとして、社会的な役割をどのように認識しているか?

吉松　UTグループが素晴らしいのは、技術職社員を顧客企業と同様にカスタマーであると認識して、その待遇改善の最大化をミッションにしていることである。技術職社員に選ばれることへの注力が、結果として競争力の源泉になっている。顧客企業側から見ても従業員から見ても、稀有なバランスを保っていることに強さがある。

Q.4 指名・報酬委員会の設計の背景について。従来の指名委員会の考え方にどういう課題認識を持って、どのように変わっていくと期待すればいいか?

井垣　報酬は短期的なインセンティブと中長期的なインセンティブで構築されるべきである。かつ、株主利益との連動性も欠かせない観点であり、キャッシュとエクイティのミックスの考え方、業績連動の指標設定が重要。今後はエクイティを重視し、中長期的な観点を取り込んで短期的なインセンティブと組み合わせたインセンティブ設計をしていきたい。

Q.5 海外企業では独立社外取締役との対話機会は多いが、日本ではUTグループが初めてであり有難い機会である。1~2年のうちに達成したい課題解決は何か?

佐々木　本当に必要な多様性は何なのかの再定義をしたい。働くことにも多様性が出るだろう。また、サクセッションプランも経営の多様性にも大きく紐づいてくると考える。

Q.6 未来の取締役会の取締役選定について、スキルマトリックスの観点からどのような進化が考えられるか?

井垣　ボードメンバーの人数が増えた。新しい体制で、経営と執行の役割分担の観点から実績を検証した上で、次の候補を固めていく必要がある。今後のガバナンス検討会、指名・報酬委員会においてミッドターム/ロングタームにおけるセレクションについて議論していきたいと、いままさに思っている。

質疑応答のより詳細な内容は
当社Webサイトでも公開しております

取締役一覧

2022年6月30日現在｜在任期間／保有株式数｜＊独立役員

取締役（監査等委員を除く）

若山 陽一 ［ 51歳 ］

代表取締役社長兼CEO
15年／9,031,178株

（株）テンポラリーセンター（現・パソナ）等を経て、1995年UTグループの母体となるエイムシーアイシー（有）（現・UTエイム）を設立。その後、製造派遣業界初となる株式の店頭公開（JASDAQ）を実現。2007年より代表取締役社長兼CEO。

選任理由

当社創業以来、長年にわたる経営者としての高い見識と十分な実績を有しております。当社グループの持続的成長に向け、強いリーダーシップを発揮しながら事業の発展をけん引することが今後も期待されます。

外村 学 ［ 54歳 ］

取締役（上席執行役員兼務）
3年／1,500株

UTエイム（株）取締役
UTテクノロジー（株）取締役

1991年（株）リクルート入社、（株）ベルシステム24ホールディングス執行役員を経て2017年当社入社。上席執行役員社長室長を経て、2019年より取締役。

選任理由

人事領域における豊富な業務経験と経営全般に関する知見を活かし、当社の健全な経営の推進に寄与しています。その経験が当社事業の根幹である人材の成長を促進するとともに、経営体制の一層の充実化に活かされるものと期待されます。

監査等委員である取締役

井垣 太介＊ ［ 49歳 ］

監査等委員である取締役［社外］
4年／－

西村あさひ法律事務所法人社員弁護士
エン・ジャパン（株）社外取締役

北浜法律事務所を経て、西村あさひ法律事務所に入所。クロスボーダー案件、M&A、事業再生、訴訟案件等の法務全般に関する豊富な実務経験を有する。

選任理由

クロスボーダー案件、M&A、事業再生、訴訟案件等の法務全般に関する豊富な実務経験を活かし、当社内においてコンプライアンス及びコーポレート・ガバナンスの観点から積極的に助言・提言を行っています。その経験が当社の成長及びリスク管理に今後も活かされると期待されます。

佐々木 裕子＊ ［ 49歳 ］

監査等委員である取締役［社外］
1年／－

（株）チェンジウェーブ代表取締役社長
（株）リクシス代表取締役社長CEO

日本銀行を経て、マッキンゼー・アンド・カンパニーにて金融、小売、通信、公的機関など数多くの企業の経営変革プロジェクトに従事。退職後、企業の「変革」デザイナーとして活動を開始し（株）チェンジウェーブを設立。

選任理由

数多くの企業の経営変革に携わった経験を活かし、人材育成の観点から社会・企業・個人の変革を担うサービスを展開してきました。その経験が、当社の目指す“これからのはたらき方のプラットフォームになる。”というビジョン実現に活かされると期待されます。

水上 博和＊ ［ 74歳 ］

監査等委員である取締役［社外］
13年／－

アドヴァンキャピタル（株）代表取締役

住友信託銀行（現・三井住友信託銀行）取締役、あおぞら銀行代表取締役社長を経て、アドヴァンキャピタル（株）を設立。長年にわたる金融機関での豊富な知識と経験を有する。

選任理由

長年にわたる金融機関での豊富な知識と経験により、当社の経営執行に対する適法性、健全性、透明性について適切かつ有用な発言が行われていることから、その職務が適切に遂行されていると判断しています。

島 宏一＊ ［ 64歳 ］

監査等委員である取締役［社外］
新任／－

（株）リグア社外取締役
日本電解（株）社外取締役監査等委員
Global Mobility Service（株）社外監査役
（公財）塩事業センター非常勤理事
（株）北の達人コーポレーション社外取締役
（株）コスモスイニシア社外取締役
グリー（株）社外取締役監査等委員

（株）リクルートフロムエー（現・リクルート）取締役、（株）リクルートメディアコミュニケーションズ（現・リクルート）代表取締役社長、（株）リクルートホールディングス常勤監査役などを歴任。

選任理由

これまで人事、総務、マーケティング、販売会社統括、社内外広報、宣伝、ブランドマネジメント、IR、財務、法務、コンプライアンスと幅広い分野の知識と経験をもとに会社経営や監査役を歴任してきました。その知識と経験が当社の目指す“これからのはたらき方のプラットフォームになる。”というビジョン実現に活かされると期待されます。

執行役員一覧

上席執行役員

筑井 信行

マニュファクチャリング事業部門管掌
UTエイム（株）代表取締役社長

山田 津寿

エリア戦略事業部門管掌
UTコネクト（株）代表取締役社長
UTスリーエム（株）代表取締役社長

相澤 祐治

カスタマーソリューション事業部門管掌

山岸 建太郎

キャリア開発部門管掌

守安 智

事業開発部門管掌

山田 隆仁

経営基盤部門管掌
海外事業部管掌
UTハートフル（株）代表取締役社長

外村 学

経営改革部門管掌

グループ執行役員

森川 弘二

カスタマーソリューション事業部門
FUJITSU UT（株）代表取締役社長
UT エフサス・クリエ（株）
代表取締役社長

西川 肇

カスタマーソリューション事業部門

重田 光治

カスタマーソリューション事業部門
UT東芝（株）代表取締役社長

保苅 浩史

エンジニアリング事業部
UTコンストラクション（株）
代表取締役社長
UTテクノロジー（株）代表取締役社長

小野 雅人

グループ採用室

磯部 将樹

海外事業部

並木 大

経営改革部門

事業会社執行役員

柏木 浩介

UTエイム（株）
マニュファクチャリング事業部門

八木 慎一郎

UTエイム（株）
マニュファクチャリング事業部門

小野 賢也

UTエイム（株）
マニュファクチャリング事業部門

佐藤 真澄

UTエイム（株）
マニュファクチャリング事業部門

羽山 正人

UTエイム（株）
マニュファクチャリング事業部門

盛岡 勝

UTエイム（株）
マニュファクチャリング事業部門

樫原 裕巳

UTエイム（株）
マニュファクチャリング事業部門

小久保 勉

UTエイム（株）
マニュファクチャリング事業部門

石渡 顕

UTエイム（株）
マニュファクチャリング事業部門

吉田 秀雄

UTコネクト（株）
エリア戦略事業部門

本馬 隆信

UTコネクト（株）
エリア戦略事業部門

渡辺 亜希良

UTコネクト（株）
エリア戦略事業部門

廣田 幸司

UTコネクト（株）
エリア戦略事業部門

右田 俊教

UTコネクト（株）
エリア戦略事業部門

伊藤 直樹

UTコネクト（株）
エリア戦略事業部門

大口 宙彦

UT MESC（株）代表取締役社長
カスタマーソリューション事業部門

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」に努め続けます。
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、経歴などよらず、一人ひとりの自己実現に必要となる就業、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に。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。
これらの考え方をもとに、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。

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管掌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。
(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「UT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、UT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)UT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」、「UTグループコンプライアンス行動規範」及び「UT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「UT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。

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、情報セキュリティリ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。
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。

会社概要

2022年3月31日現在

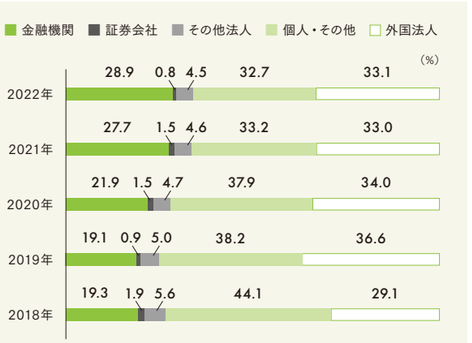
商号	UTグループ株式会社
本社所在地	〒141-0022 東京都品川区東五反田一丁目11番15号
創業	1995年4月14日
設立	2007年4月2日
資本金	6.8億円
従業員数	48,163名（連結）、834名（単体）
上場証券取引所	東京証券取引所 プライム市場
証券コード	2146
事業年度	毎年4月1日から翌年3月31日まで
定時株主総会	毎年6月
基準日	年4回（6月30日／9月30日／12月31日／3月31日）
単元株式	100株
発行可能株式総数	160,000,000株
発行済株式総数	40,363,067株
株主数	4,344名
株主名簿管理人	三菱UFJ 信託銀行株式会社 証券代行部
	郵送先　：〒137-8081 新東京郵便局私書箱第29号
	電　話　：0120-232-711（フリーダイヤル）

大株主	所有株式数（株）	持株比率（％）
若山 陽一	9,031,178	22.37
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	5,529,000	13.70
株式会社日本カストディ銀行（信託E口）	2,749,000	6.81
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	2,227,300	5.52
株式会社Lei Hau'oli	1,817,200	4.50
J.P. MORGAN BANK LUXEMBOURG S.A. 381572	1,500,000	3.72
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	1,033,261	2.56
THE BANK OF NEW YORK MELLON SA/NV 10	900,000	2.23
BBH FOR SEI INSTITUTIONAL INV TR-WORLD EQU EX US FD/ALLIANCE BERNSTEIN	720,200	1.78
UTグループ社員持株会	576,890	1.43

＊発行済株式総数には、当社保有の自己株式180株が含まれております。また、持株比率は、自己株式180株を控除して計算しております。

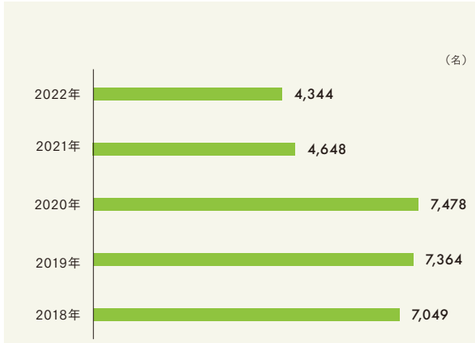
所有者別株式数比率

各年3月31日時点

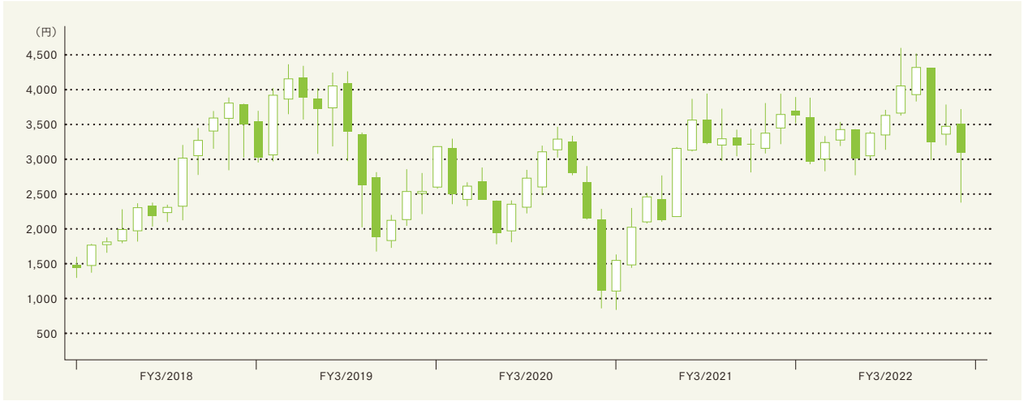


株主数

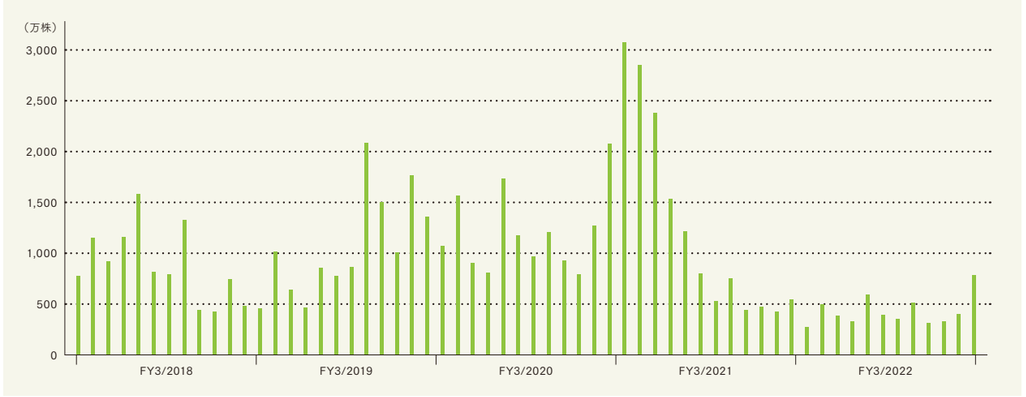
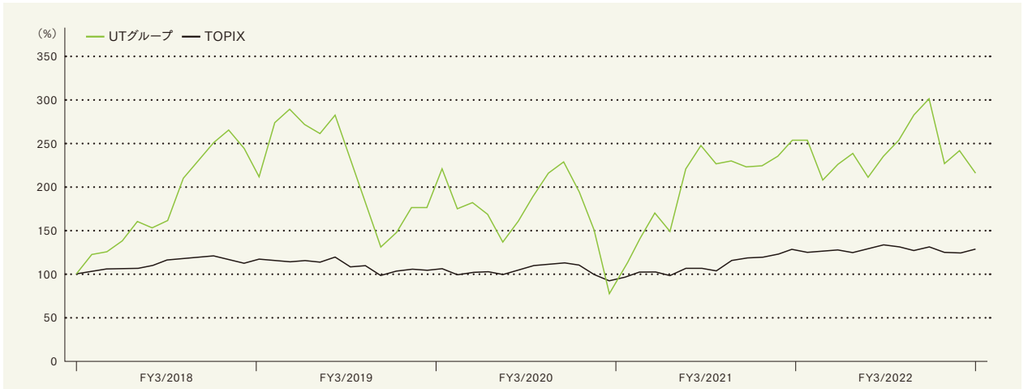
各年3月31日時点



株価



出来高



株価パフォーマンス