

2025年5月14日

各位

会社名 UTグループ株式会社  
代表者 代表取締役社長 外村 学  
(コード：2146 東証プライム)  
問合せ先 執行役員 サービス基盤部門長 山田 隆仁  
電話番号 03(5447)1710

## 第5次中期経営計画の策定に関するお知らせ

当社は、2025年5月14日開催の取締役会において、第5次中期経営計画について決議いたしましたので以下の通りお知らせいたします。

### 1. 背景と目的

当社グループを取り巻く事業環境は、コロナ禍以降の人材需要の高まりを経て、急速に人手不足の状況となるとともに、働き方のニーズも従来の正社員雇用にとらわれないライフスタイルに合わせた柔軟な働き方が望まれるようになってきました。この間、当社グループでは強みである無期雇用派遣を通じ「派遣でも安定」した働き方を訴求して事業運営を行ったことにより、第4次中期経営計画の前半は需要増に合わせた採用戦略が奏功し売上高、利益を積み上げたものの、前述の求職者ニーズの変化への対応が遅れたことにより、後半では効率性が低下し、計画未達に終わるといった状況となりました。

当社グループがこれまでに作り上げた事業の中核となるコンセプトは、派遣でも雇用の安定とキャリア形成を可能とする働き方を実現するというものでしたが、第4次中期経営計画の経過を通じて、必ずしも全ての求職者がそれを求めているわけではないという結論に至りました。

この状況を受け、求職者と派遣先企業のニーズを捉え直した上で、事業戦略を根本的に見直した第5次中期経営計画を策定いたしました。本計画においては、ニーズを4つのタイプに分類し、それぞれに適した事業組織に再編するとともに、はたらく人との関係を一時的な雇用関係ではなく、入退社自由な状況を作るとともに、サービス強化やはたらく人への株式付与を通じた人的資本投資により、生涯にわたる長期的なパートナーシップを構築し、持続的な事業成長基盤をつくることを目的としています。

### 2. 第5次中期経営計画の概要

#### (1) 中期経営目標「人的資本投資を通じた持続的な事業成長基盤の構築」

ライフスタイルに合わせて働き方を選ぶ人が増加したことで、非正規雇用＝雇用流動性が高まる一方で、人手不足が顕著になり人材の採用は年々困難になってきております。このような事業環境において、当社グループとしては、はたらく人との「入社から退職までの社員としての一度きりの関係」を根本的に見直し、応募段階から「貴重な顧客」として認識し、自由な入退社やサービスの強化を通じて、はたらく人との関係を強化することで「生涯にわたる長期的なパートナーシップ」を構築し、「ワークタイムバリュー※」の向上と持続的な事業成長を実現したいと考えております。

はたらく人とフローのように関わるのではなくストックできる関係を築くため、はたらく人への株式付与を通じた人的資本投資により、はたらく人自身を会社の成長のドライバーとすること

を経営上の重要なテーマと設定し、第5次中期経営計画に取り組んでまいります。

※求職者が断続的に当社を通じて働くことで得られる一人当りの生涯売上高

## (2) サービスとしての「はたらき方のプラットフォーム」の構築

### ① 出入り自由・はたらき方に合わせて選べる職場

「高賃金・社宅付きの職場」「長く働きながらキャリア形成できる職場」「地元で働ける職場」「これまでの経験を生かして活躍できる職場」「UTグループの基盤を支える職場」など、ライフプランやライフスタイルに応じて豊富な選択肢から選べるように、多様な職場・働き方を可能にする職場開発を行います。

### ② はたらき方を支えるサービスの基盤

当社グループへの応募から即日働けるようにしたり、退職後の再入社プロセスの簡略化や、働いてから給与が支払われるまでの期間短縮など、働くことに関わるサービスの利便性を向上させる基盤を構築します。また、当社グループで働いた時間が継続的に蓄積されるポイントとなり、ポイントに応じた当社株式の付与や様々な優遇措置を受けられるようにすることで、はたらく人との関係を強化することを目指します。

## (3) ニーズに合わせた4つの事業戦略

### ① モーター・エネルギー事業

自動車業界特有の生産変動に対応する短納期での大規模動員という人材ニーズと、高賃金で即日働きたい求職者のニーズをマッチングさせ、自動車業界でのシェアアップを目指します。また、人口減少により日本人が集まらない地域向けに、日系人材の活用も合わせることで、自動車業界のニーズに応えてまいります。

### ② セミコンダクター事業

全国的に不足している半導体人材の確保・育成を行い、半導体業界横断的な人事制度構築とエンジニア人材育成により、中長期的な人材ニーズに応え、半導体業界でのシェアをさらに高めることを目指します。

### ③ エージェント事業

深刻化する人手不足により採用に課題を抱えている企業と、月間1万人を超える当社グループへの応募者の中から地元で働きたい人をマッチングさせる事業です。従来の派遣に職業紹介を加えることで、応募者と企業とのマッチング率向上を目指します。

### ④ ネクストキャリア事業

大手企業グループに特有の人員構成の硬直化や事業ポートフォリオの見直し、定年者の再雇用などの経営課題の解決に特化した人材戦略の支援や、大手企業からの受け入れ人材がスキルを生かして活躍できる新たな職場を提供し、企業横断で労働力の最適な配分を行うことを目指します。

(4) 数値目標

	単位	実績	計画期間			
		2025年3月期	2026年3月期	2027年3月期	2028年3月期	
<b>売上高</b>	<b>億円</b>	<b>1,947</b>	<b>1,962</b>	<b>2,441</b>	<b>2,930</b>	
ベトナム事業を除く	億円	1,656	1,962	2,441	2,930	
<b>営業利益</b>	<b>億円</b>	<b>80</b>	<b>117</b>	<b>166</b>	<b>253</b>	
ベトナム事業を除く	億円	72	117	166	253	
<b>当期純利益</b>	<b>億円</b>	<b>89</b>	<b>77</b>	<b>110</b>	<b>169</b>	
ベトナム事業及び特別利益を除く	億円	44	77	110	169	
<b>EPS</b>	<b>円</b>	<b>225.32</b>	<b>162.72</b>	<b>232.21</b>	<b>357.39</b>	
ベトナム事業及び特別利益を除く	円	112.55	162.72	232.21	357.39	

※2026年3月期に約33億円、2027年3月期に約31億円、2028年3月期に約41億円を戦略的な人的資本投資の予算として計上しております。

以上

※本資料に記載されている内容、計画数値等は発表日現在において入手可能な情報に基づき作成したものであり、当社の将来の内容・業績を保証するものではありません。

# 第5次中期経営計画

派遣ファイナル（2026年3月期～2028年3月期）

2025年5月14日

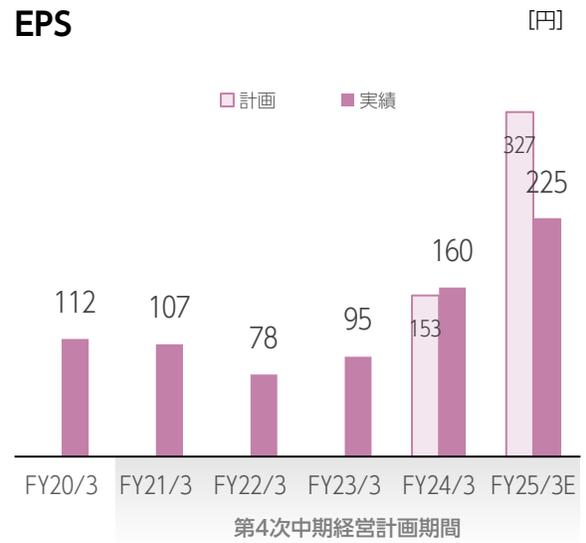
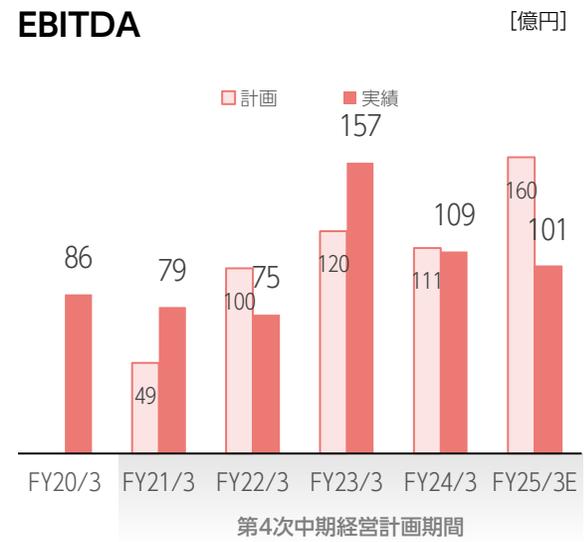
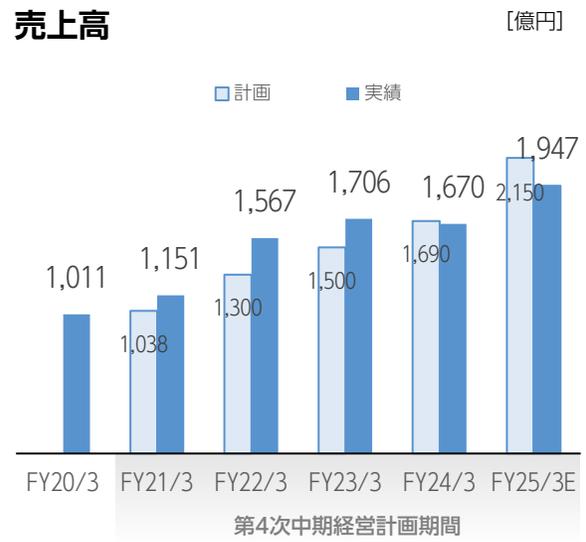
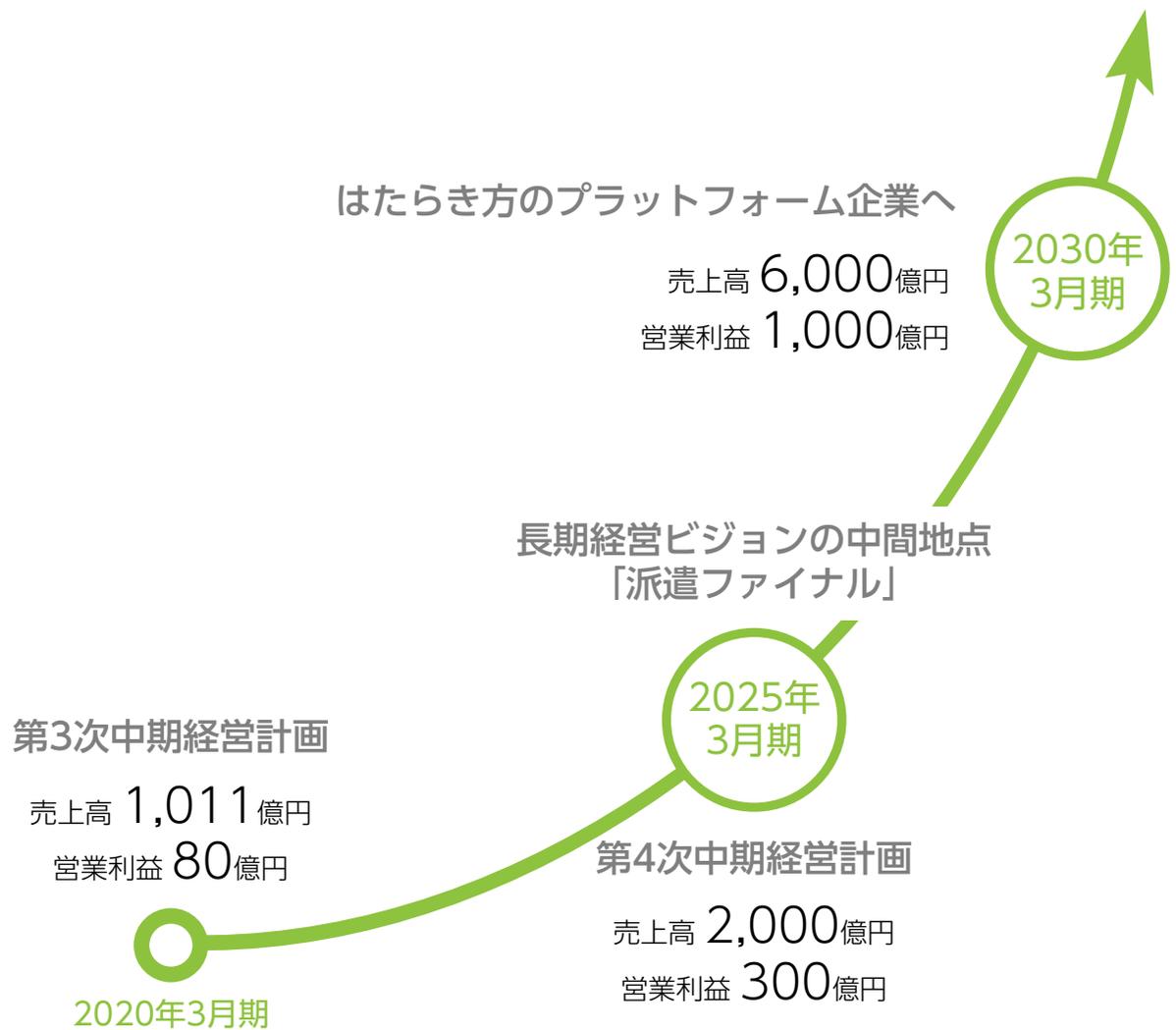
**UTグループ株式会社**

証券コード 2146（東証プライム）

1. 第4次中期経営計画レビュー
2. 第5次中期経営計画の目的
3. 第5次中期経営計画の概要
4. 数値目標とコミットメント
5. 4タイプの事業とサービス基盤部門の戦略

# 第4次中期経営計画レビュー

# 長期経営ビジョンと第4次中期経営計画の結果



**売上高は伸びたが  
後半は効率性が低下し  
EBITDAが大きく未達**

# 第4次中期経営計画の重要指標の結果

月間平均採用数

[名]

国内社員数

[名]

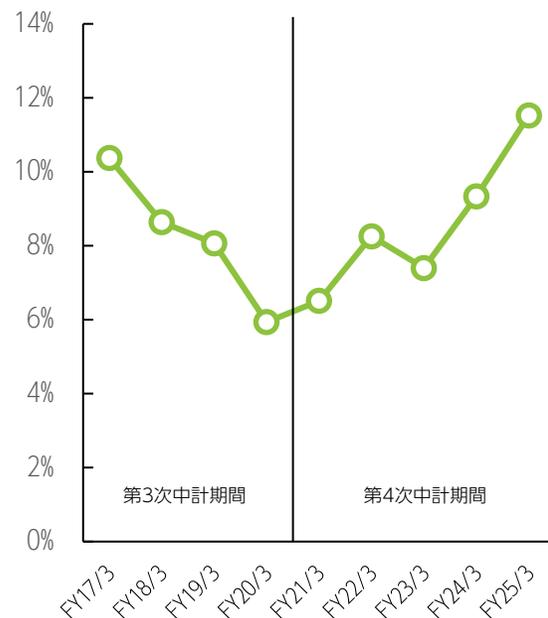
製造派遣市場でのシェア



目標未達となったものの、採用数は2.8倍となり市場でのシェアも1.7倍に増加

# 事業環境変化による在籍指標への影響

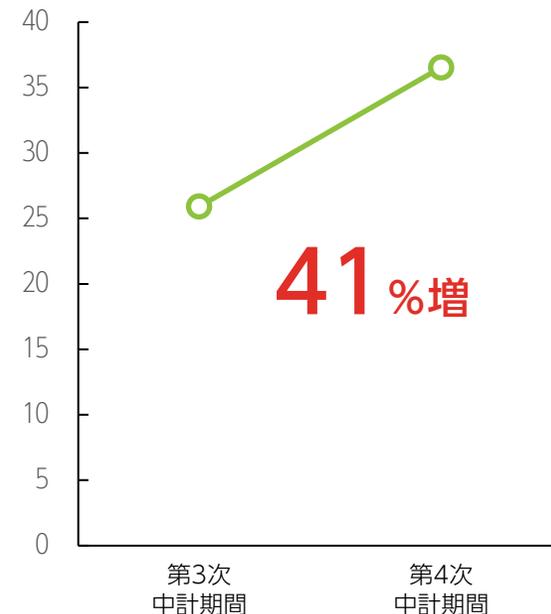
**応募採用率** (マニュファクチャリング事業・エリア事業)



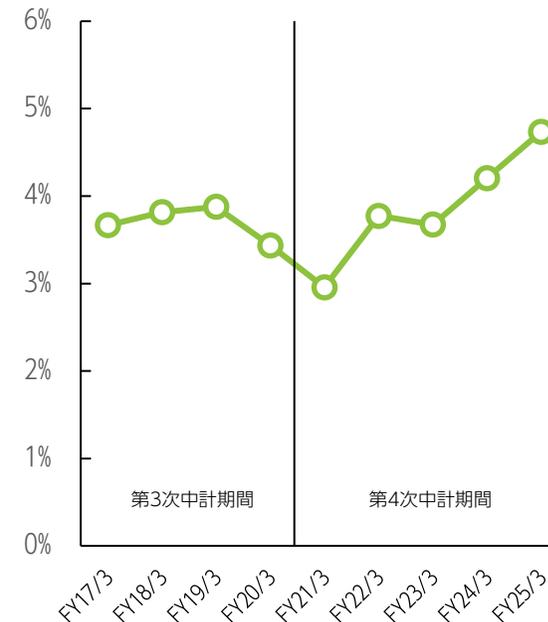
**応募単価** (マニュファクチャリング事業・エリア事業) [万円]



**採用単価** (マニュファクチャリング事業・エリア事業) [万円]



**離職率** (マニュファクチャリング事業・エリア事業)



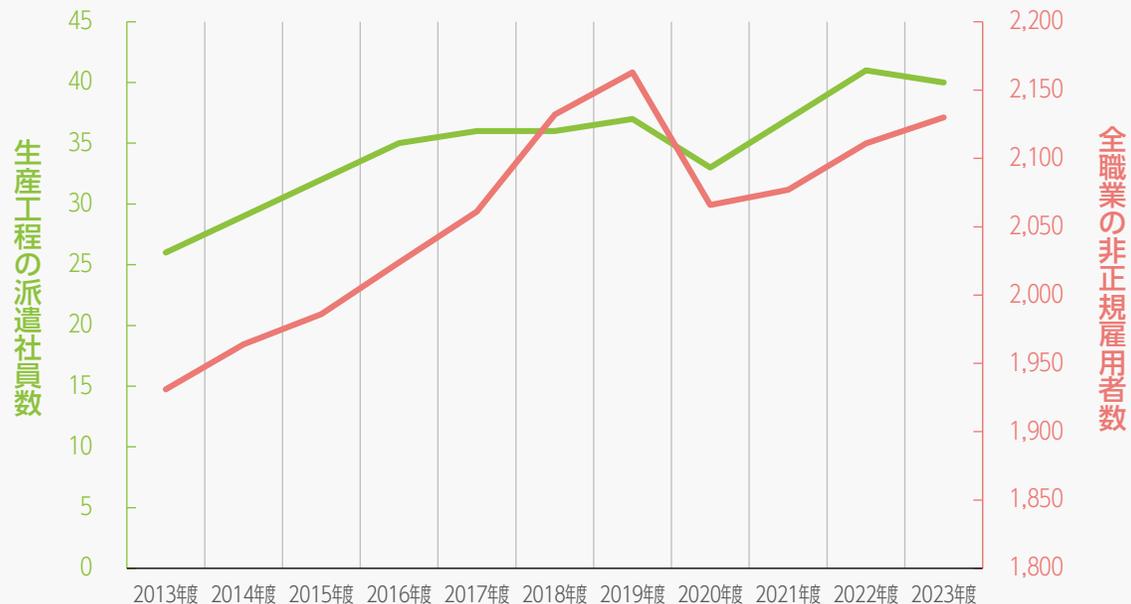
内部プロセスの改善により応募採用率は改善したが  
求人メディアの効率低下などから応募単価5年間で49%増加し、  
結果として採用単価は41%増加

3~4%台で安定していたが  
コロナ禍以降で上昇

# 非正規労働市場の拡大

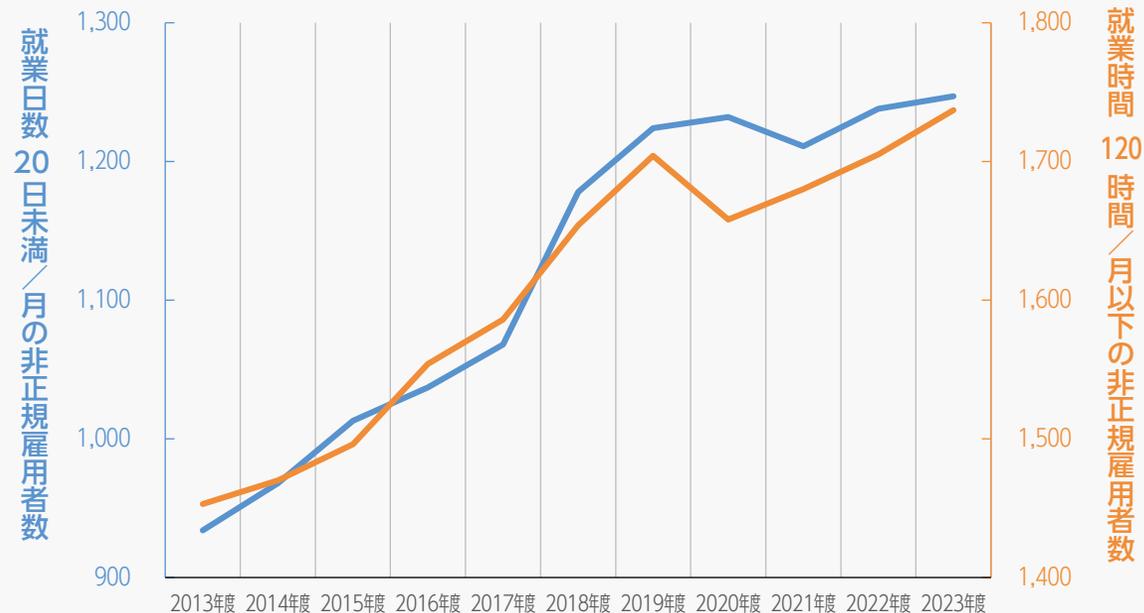
### 非正規雇用者数と生産工程の派遣社員数

[万人]



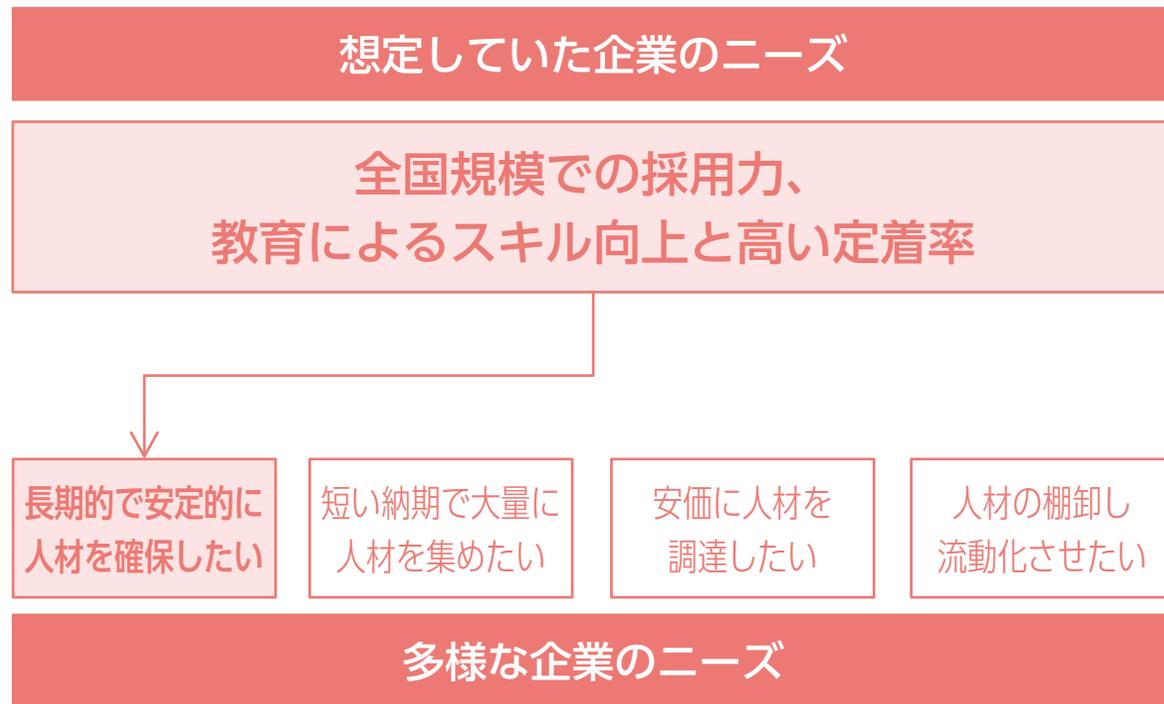
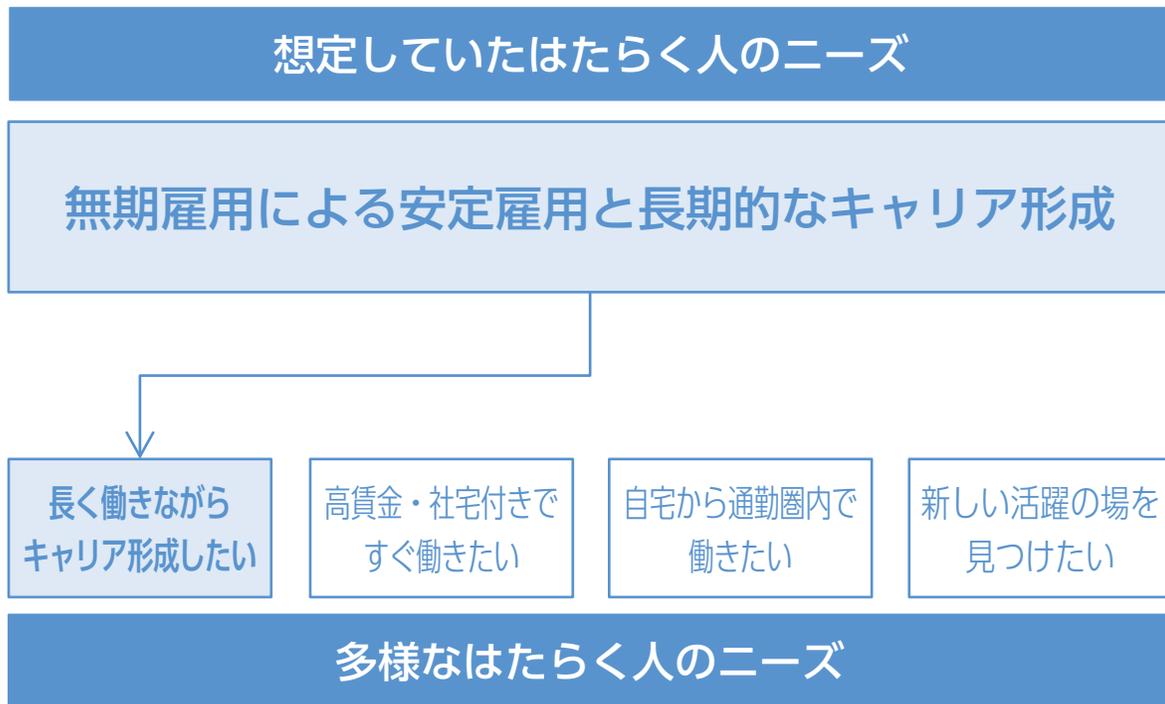
### フルタイム以外の非正規雇用者数

[万人]



**流動性の高い非正規労働市場の拡大とともに  
フルタイムにこだわらない働き方が増加**

# ニーズ変化への対応の遅れ



**多様なニーズへの対応の遅れが  
募集費効率の悪化と離職率が上昇につながったと分析**

派遣ファイナル（2026年3月期～2028年3月期）

## 第5次中期経営計画の目的

## 第5次中期経営計画の目的

### 「人的資本投資を通じた持続的な事業成長基盤の構築」

ライフスタイルに合わせて働き方を選ぶ人が増加したことで  
非正規雇用＝雇用流動性が高まりを見せる一方で、人手不足が顕著になり採用は年々困難になってきています。

UTグループは、第4次中期経営計画における課題を踏まえ、  
従来のキャリア形成支援はそのままに、

はたらく人との「入社から退職までの社員としての一度きりの関係」を根本から見直します。

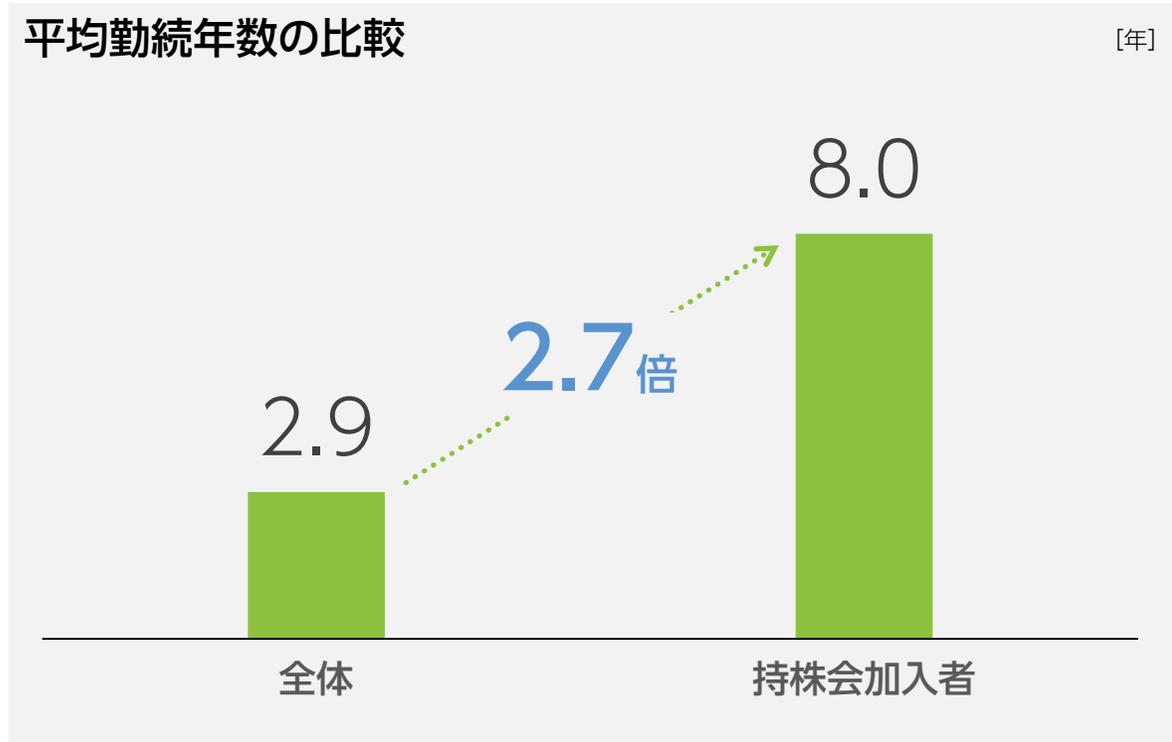
はたらく人を応募段階から「貴重な顧客」として認識し、自由な入退社やサービスの強化を通じて、  
はたらく人との関係を強化することで「生涯にわたる長期的なパートナーシップ」を構築し、  
「ワークタイムバリュー」を持続的に高めていきます。

**はたらく人とフローのように関わるのではなくストックできる関係を築くため**

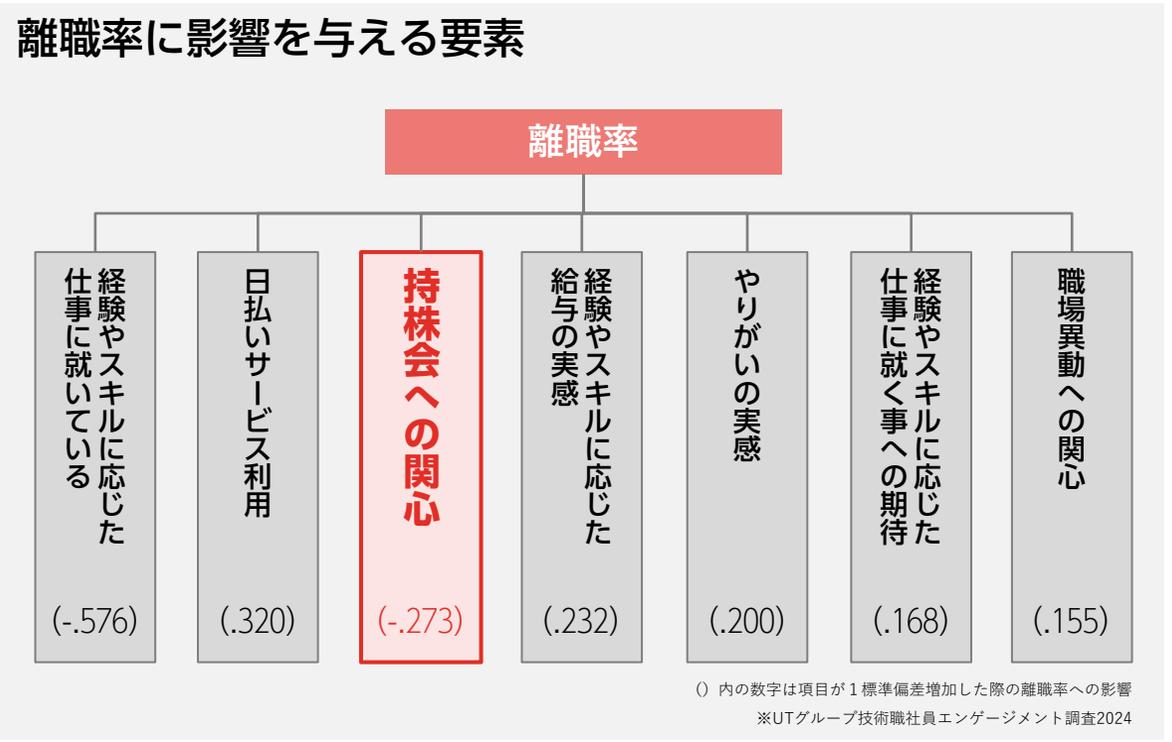
**人的資本へ投資することではたらく人自身を会社の成長ドライバーとすることが**

UTグループが目指す「これからのはたらき方のプラットフォーム」にとって最も重要な目的です。

# 持株会を発展的に拡大した人的資本への投資



持株会加入者は2.7倍平均勤続年数が高い



持株会への関心の低いと離職率が上がる

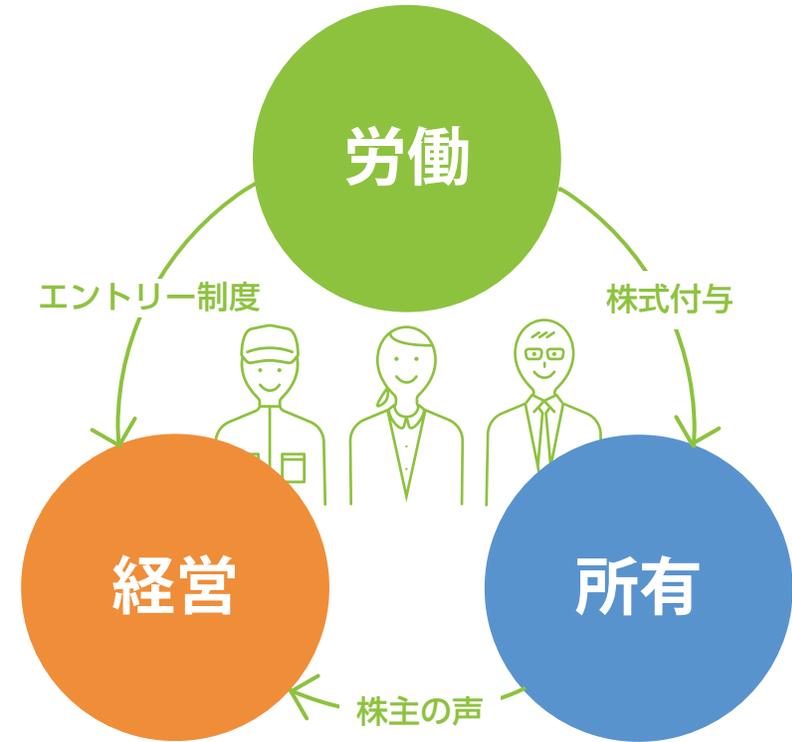
持株会を発展的に拡大することではたらく人との関係を強くする

# 人的資本に投資し事業成長のドライバーとする

## フロー的発想からストック的発想への転換

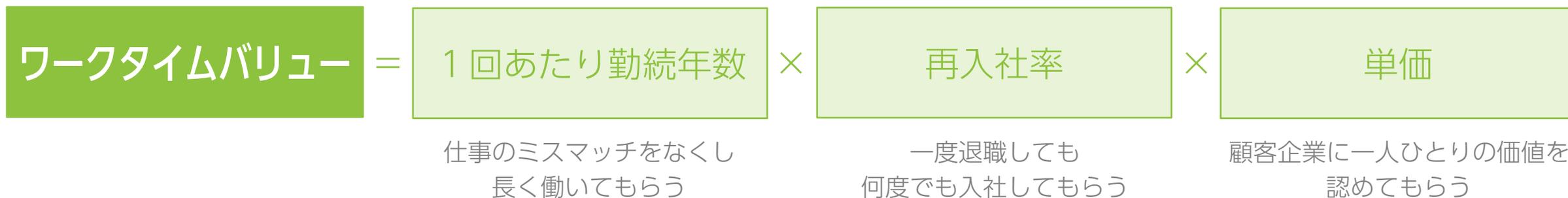


**フローとして外部流出させず  
人的資本投資としての自社株式の付与により  
ストック可能な関係構築を図る**



**人的資本への投資により  
はたらく人が意欲と帰属意識を高め  
事業成長を牽引**

# ワークタイムバリュー

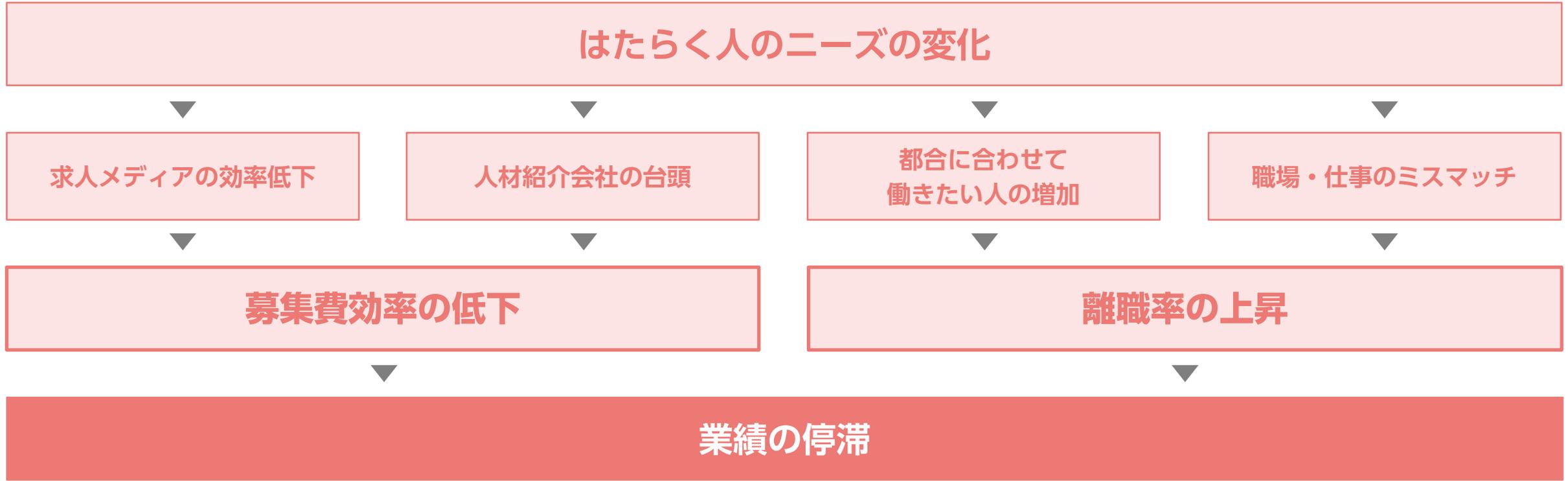


はたらく人との関係を  
「生涯にわたる長期的なパートナーシップ」として再定義して  
ワークタイムバリューとして持続的に向上させる

派遣ファイナル（2026年3月期～2028年3月期）

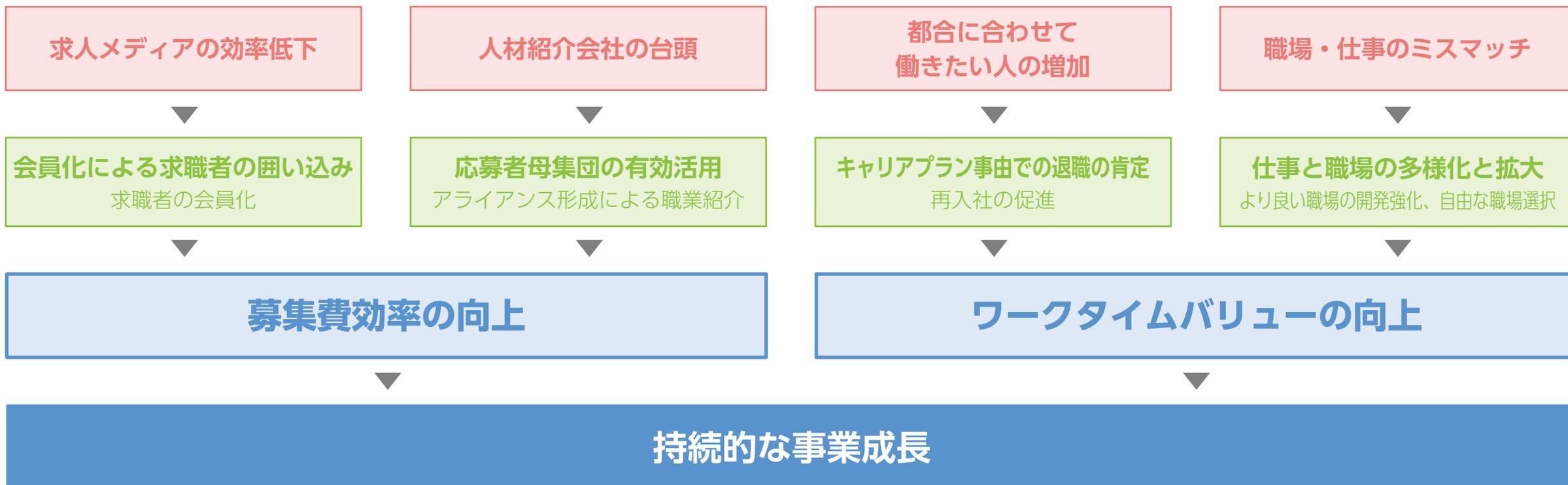
## 第5次中期経営計画の概要

# 事業環境の変化と対処すべき課題



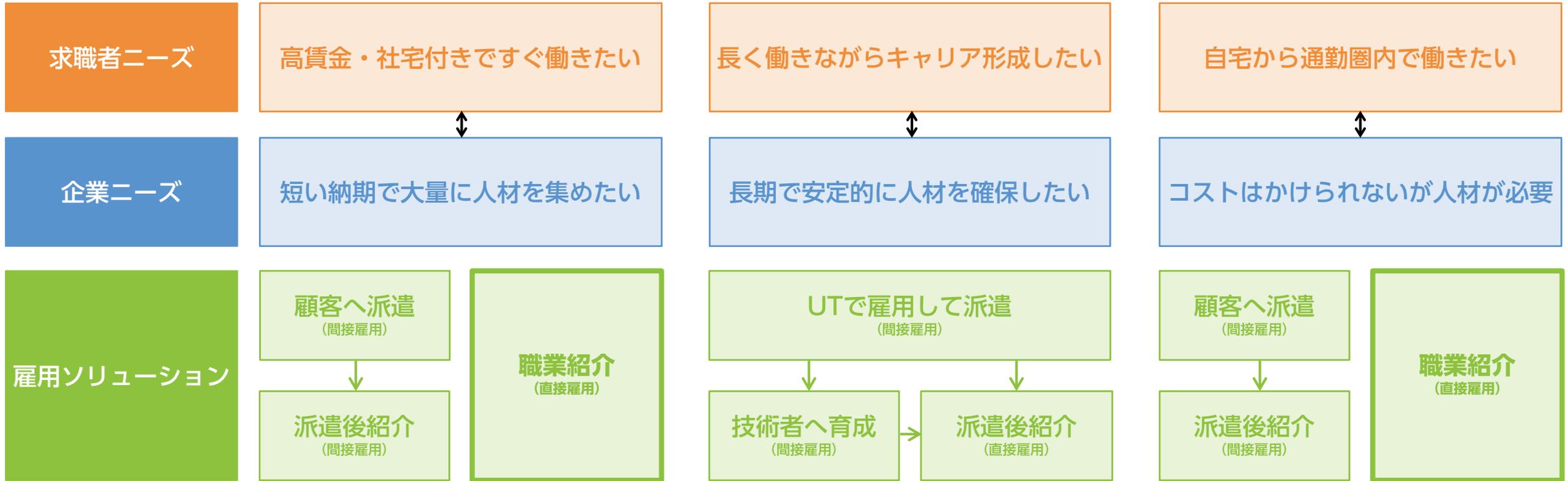
**はたらく人のニーズ変化の対応が遅れ、  
募集費効率の低下と離職率の上昇により業績が停滞**

# 課題に対応する戦略



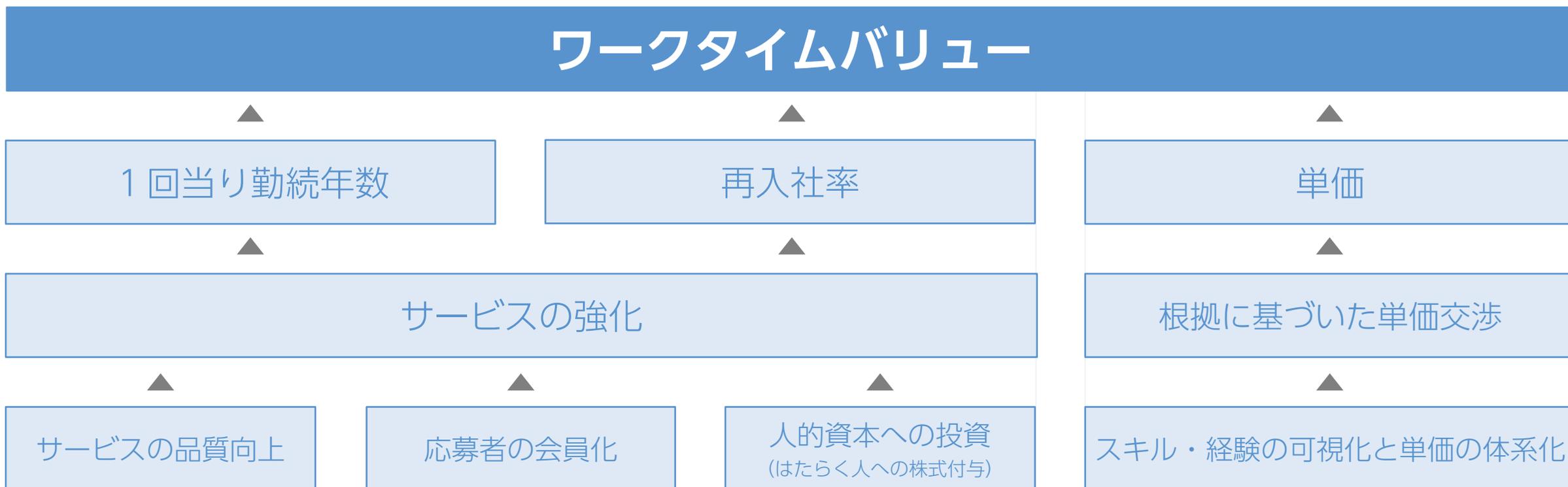
**募集費効率を高め、ワークタイムバリューを向上させることで  
持続的な事業成長を目指す**

# 募集費効率の向上



**ニーズの特徴を分類し、より良い職場を増やし職業紹介も加えることで一人でも多くの求職者に仕事を紹介して、募集費効率を向上させる**

# ワークタイムバリューの向上



**出入り自由な入退社を前提としてより長くUTと関わってもらうため  
サービス強化のための施策を実施**

# はたらき方のプラットフォームの利便性向上

## —— 出入り自由・働き方に合わせて選べる職場 ——

高賃金・社宅付き

長く働き  
キャリア形成

地元ではたらく

経験を生かして活躍

UTの基盤を支える

## —— はたらき方を支えるサービスの基盤 ——

自由な入退社

働いた日に給与支給

経験の蓄積がみえる

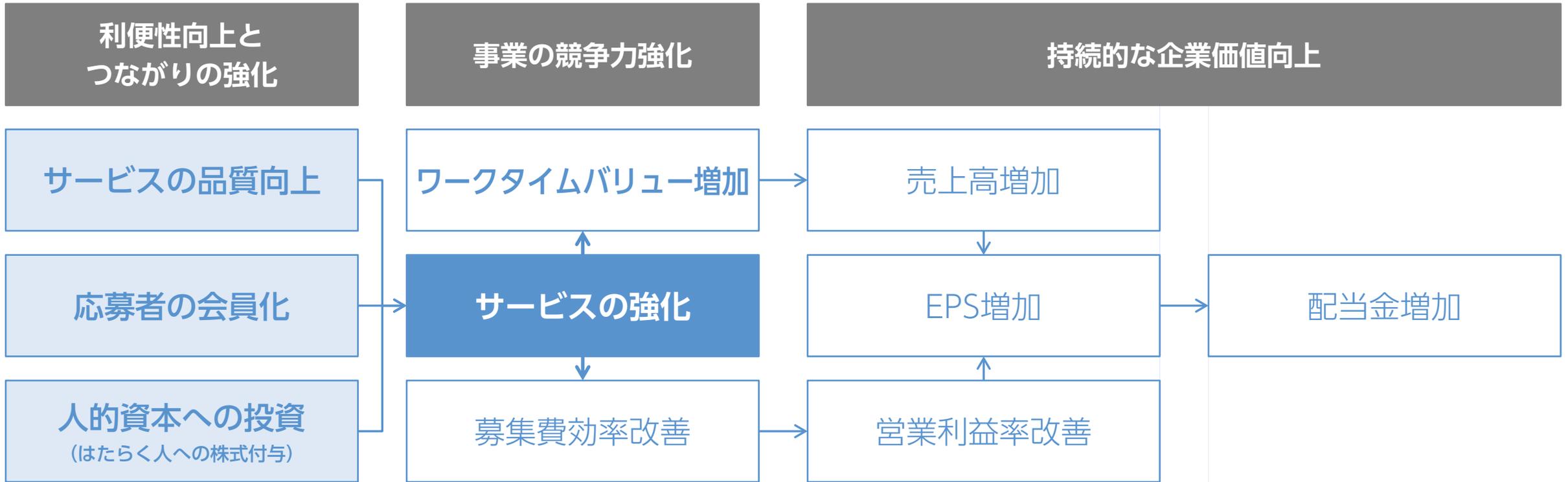
UT株式の付与

優遇措置

UTで働いた時間に応じて貯まるポイント

**ニーズに合わせたより良い職場を充実させ  
多様な働き方を支えるプラットフォームの利便性を高めることで  
はたらく人から選ばれる状況を作り出す**

# 人的資本投資によるつながる力の向上が成長のドライバー



**サービスを強化する施策で事業の競争力を強化し  
持続的な企業価値の向上につなげる**

派遣ファイナル（2026年3月期～2028年3月期）

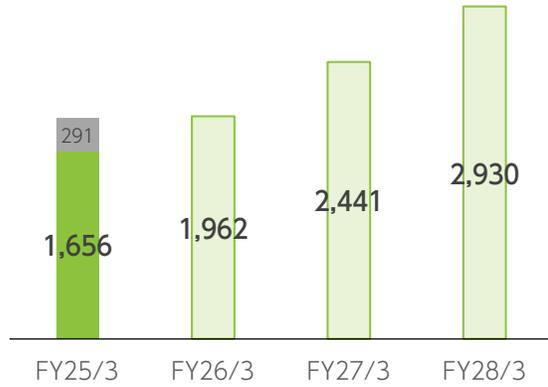
数値目標

# 数値目標

売上高

[億円]

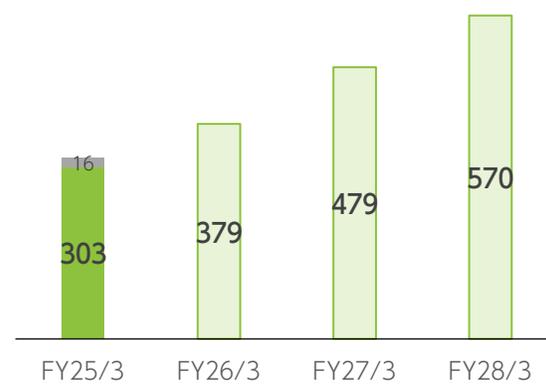
国内事業    ベトナム事業



売上総利益

[億円]

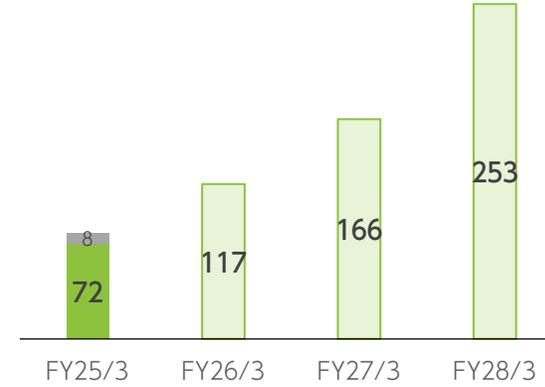
国内事業    ベトナム事業



営業利益

[億円]

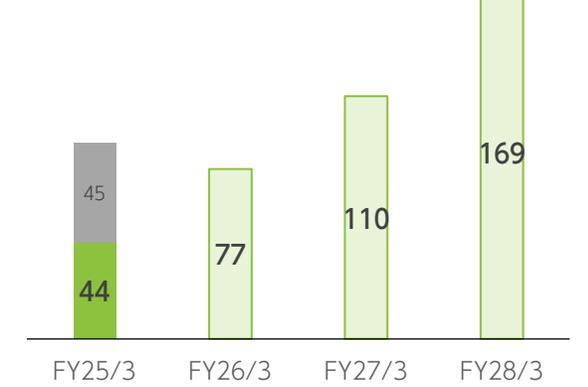
国内事業    ベトナム事業



当期純利益

[億円]

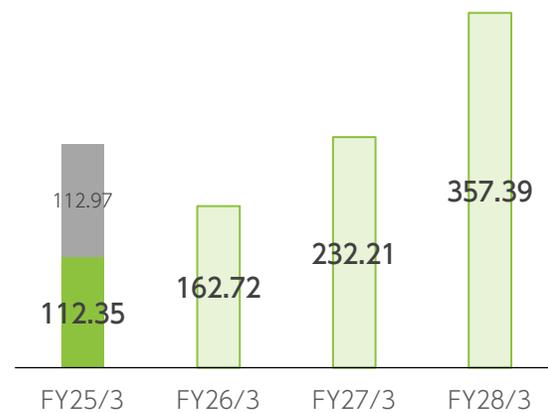
国内事業    ベトナム事業及び特別利益



EPS／一株あたり配当金

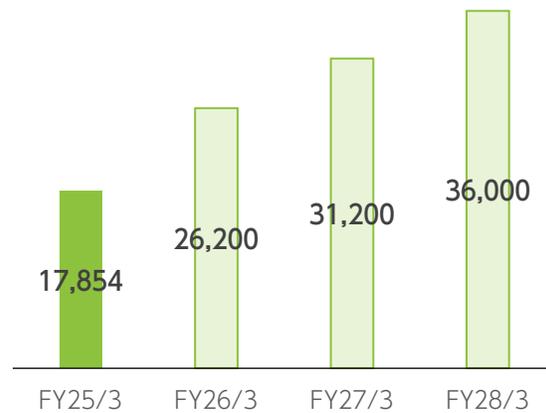
[円]

国内事業    ベトナム事業及び特別利益



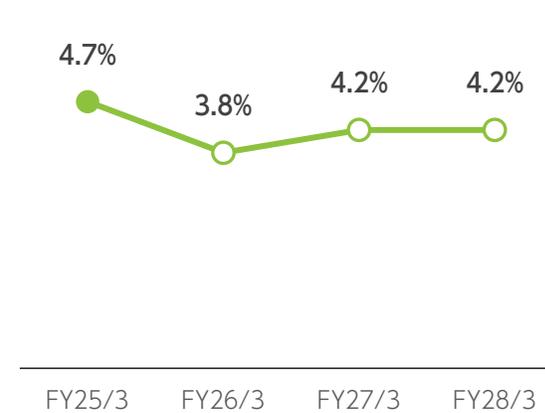
入社数

[名]



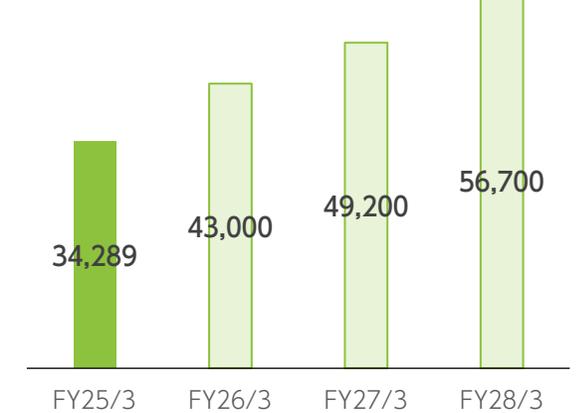
月間離職率

[名]



期末在籍数

[名]



# 人的資本投資による人材確保の強化

人的資本投資額

**105**億円

募集費予算

**330**億円

会員数

**40**万人

人材に関する投資により、  
月間入社数を2,000～3,000名に増やすとともに会員数40万人を目指す

# 会計処理対応に伴う株主還元方針の変更

- 2024年11月の決算説明会において、人的資本投資としての株式付与の原資を当期純利益の40%とする旨を発表させていただきましたが、会計処理上人件費として扱われることから、株主還元方針を変更し配当性向を100%といたします。
- 数値目標上は効果発現を見込んでおりませんが、実務上は効果を出す方向で施策を実行してまいります。具体的な効果は売上高の増加や募集費の減少として現れ、結果として当期純利益は増えることとなります。

## 親会社株主に帰属する当期純利益

2025年3月期



自己株式取得は当期純利益を原資とする

当期純利益の60%を配当金支払いとする



第5次中期経営計画期間



自己株式取得は人件費として計上

当期純利益の100%を配当金支払いとする

# 重要指標の定期的な開示

## 募集費効率

$$\text{マッチング単価} = (\text{入社数} + \text{紹介数}) \div \text{募集費}$$

## ワークタイムバリュー

$$\text{ワークタイムバリュー} = \text{1回当り勤続期間} \times \text{再入社率} \times \text{時間単価}$$

## マッチング率

$$\text{マッチング率} = (\text{入社数} + \text{紹介数}) \div \text{応募者数} \times 100$$

20%が目標

## 応募単価

$$\text{応募単価} = \text{募集費} \div \text{応募者数}$$

## 1回当り勤続期間

## 再入社率

$$\text{再入社率} = 1 + \text{再入社数} \div \text{入社数} \times 100$$

## 時間単価

加重平均契約単価

## 単価体系導入率

$$\text{単価体系導入率} = (\text{JG対象数} + \text{EP対象数}) \div \text{在籍数} \times 100$$

※ JG=生産工程向け単価体系、EP=エンジニア向け単価体系

# 重要指標をモニタリングし定期的の開示し進捗を報告

派遣ファイナル（2026年3月期～2028年3月期）

## 4タイプのニーズと事業戦略

# 人材需要の4タイプ

## はたらく人のニーズ



長く働きながら  
キャリア形成したい



高賃金・社宅付きで  
すぐ働きたい



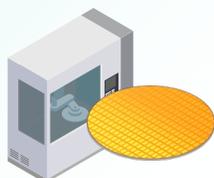
自宅から通勤圏内で  
働きたい



新しい活躍の場を  
見つけたい

4種類のニーズに応えられる組織が必要

長期的で安定的に  
人材を確保したい  
半導体業界



短い納期で大量に  
人材を集めたい  
自動車業界



安価に人材を  
調達したい  
地域の企業



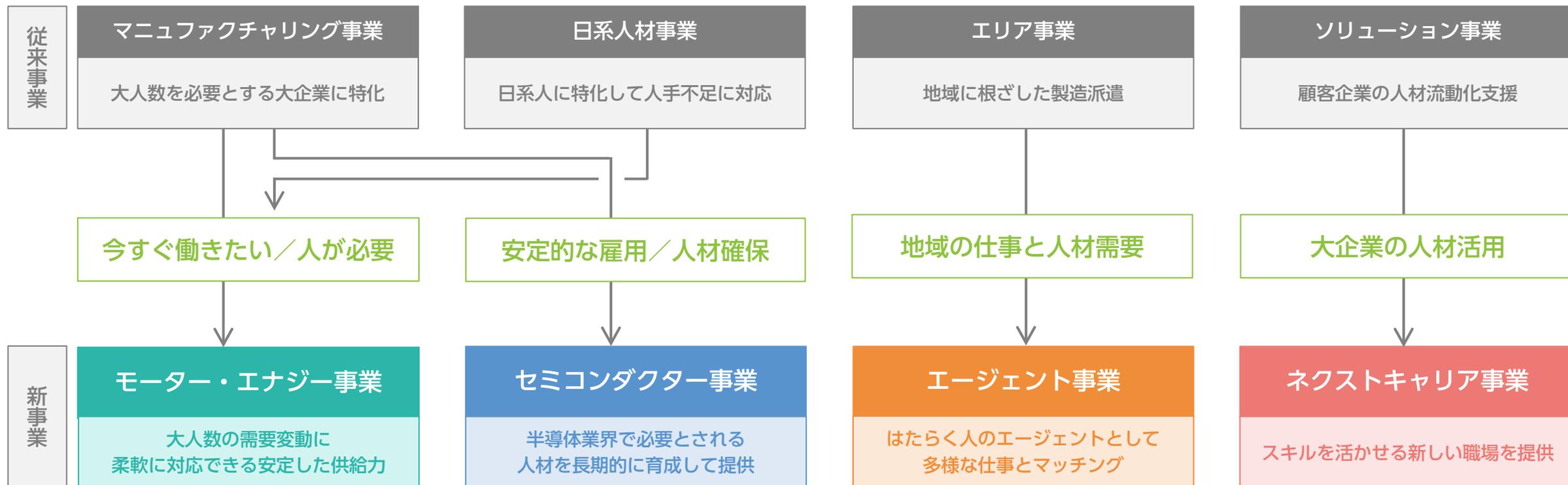
人材の棚卸し  
流動化させたい  
大企業



## 企業のニーズ

# ニーズに合った4タイプのはたらき方を提供する

# 国内事業戦略の見直し



## 4タイプのニーズに対応する事業戦略を策定

# モーター・エネルギー事業



# モーター・エネルギー事業

大量採用・即時供給で自動車業界の人材需要に応え、  
圧倒的にシェアを高める

## 3年後の状態

- ・社員数20,000名
- ・自動車業界でのシェア30%

## 重点施策

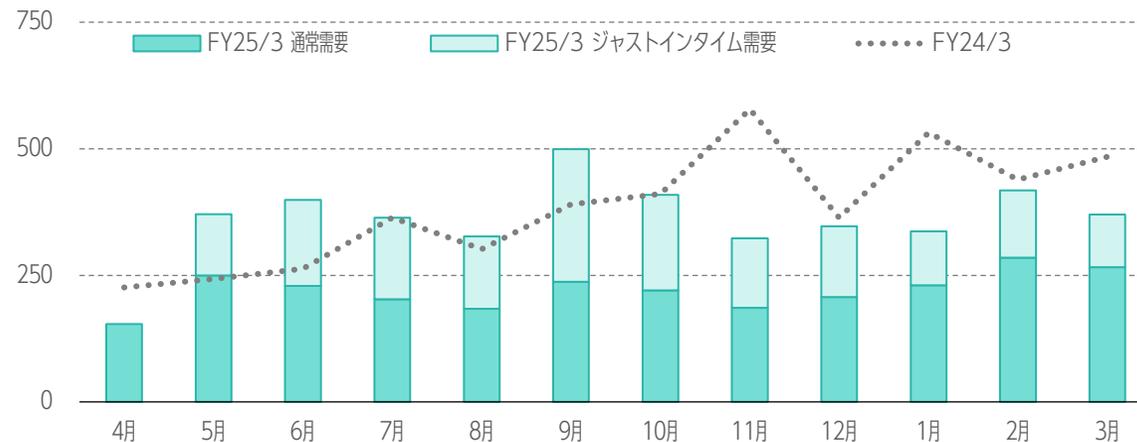
- ・ジャストインタイム配属プロセスの最適化
- ・就業サポートスタッフの導入推進
- ・日系人材事業との統合による採用力強化

## KPI

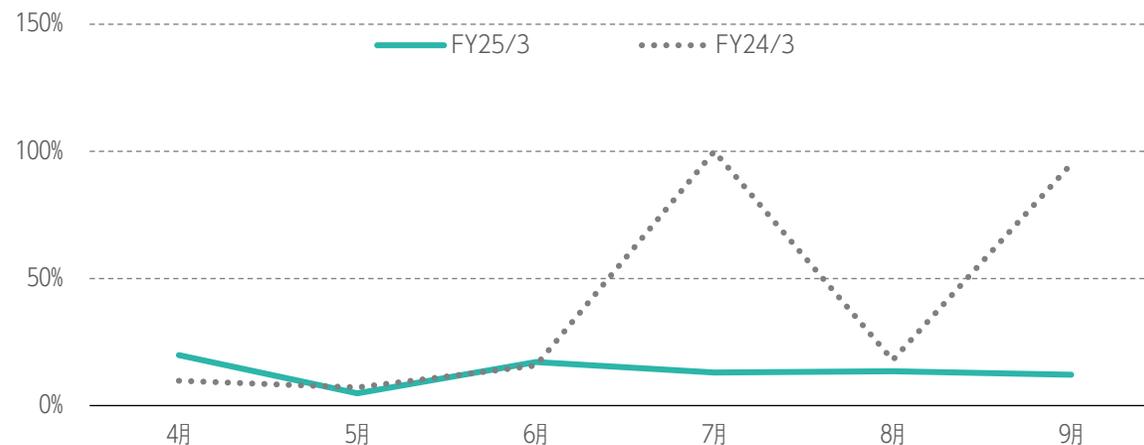
- ・ジャストインタイムで月間800名配属
- ・3年後に期間工の採用代行年間2,000名

## 求人数の推移

[名]



## 就業サポートスタッフ導入前後の1カ月未満離職率



# モーター・エナジー事業

## 大量採用・ジャストインタイム配属

### 即採用・即配属

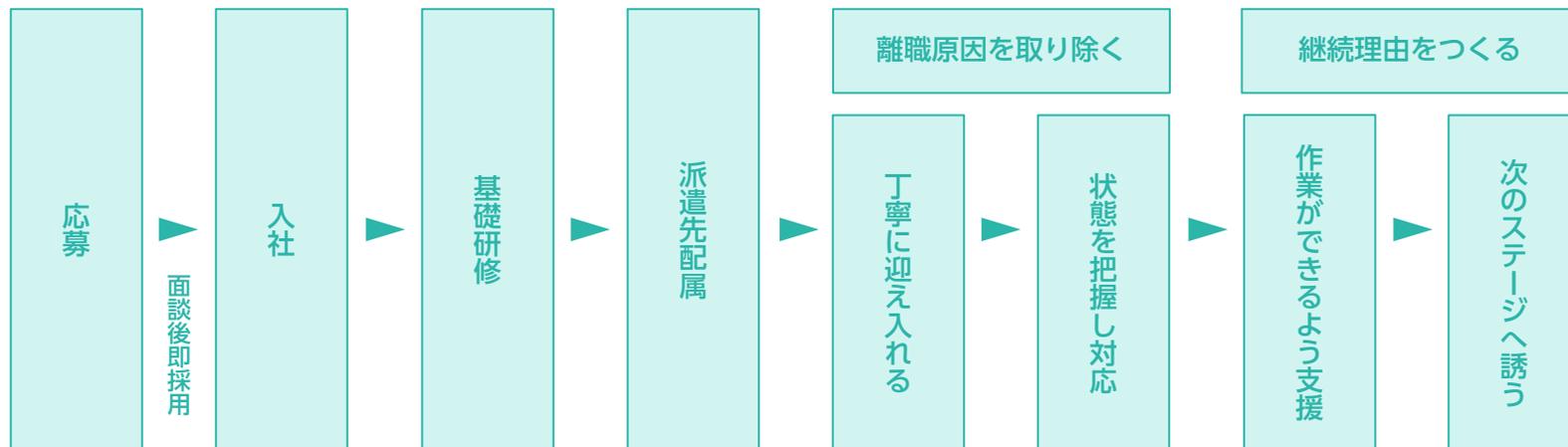
- ・ 応募からすぐに入社
- ・ 社宅も即日手配

### 就業サポート（初期離職抑制）

- ・ 職場に馴染めるように専任サポーターが就業支援

### 日系人材活用

- ・ ブラジル国内採用を強化し月間500採用体制を構築



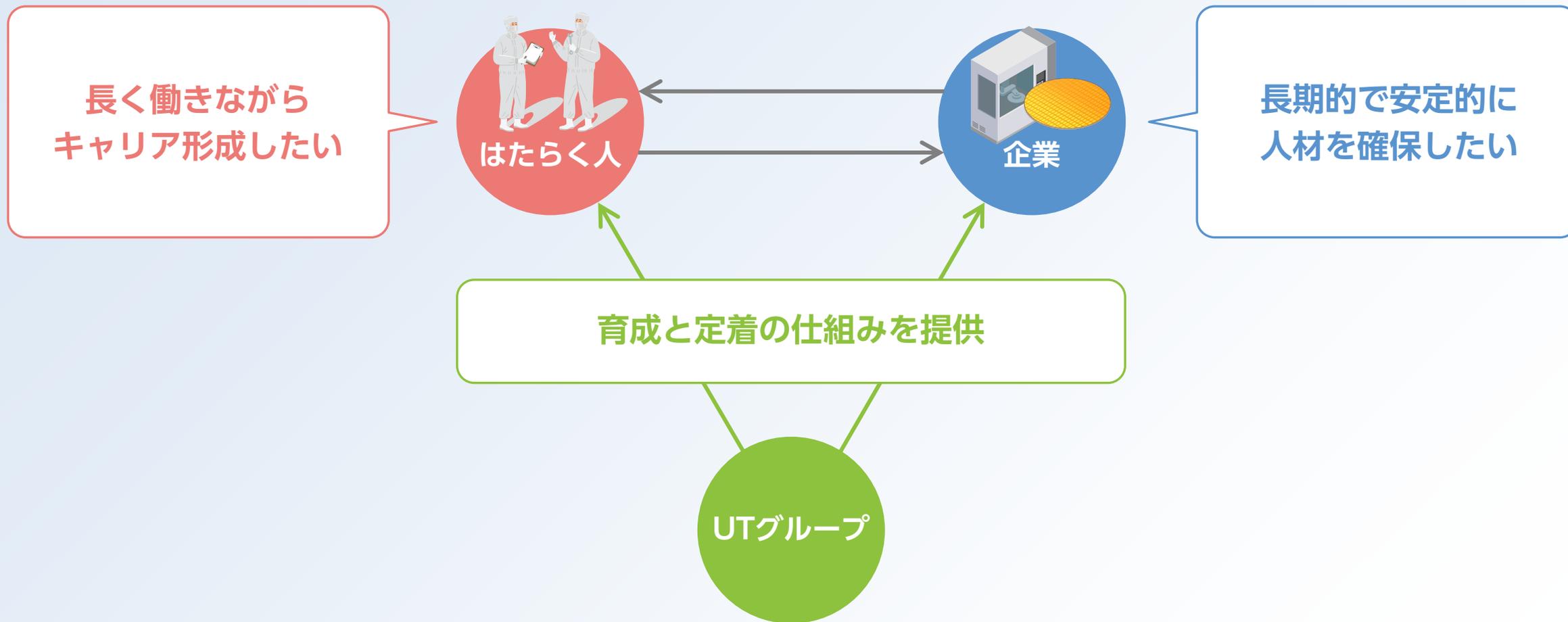
### 日系ブラジル人活用のメリット

就労活動に制限がない※

世界一の日系人人口

定住意志が強く定着率が高い

# セミコンダクター事業



# セミコンダクター事業

半導体業界横断的な人事制度構築とエンジニア育成により  
中長期的な人材ニーズに応え、業界シェアをさらに高める

## 3年後の状態

- ・社員数15,000名
- ・半導体業界でのシェア50%
- ・顧客先への正社員転籍1,500名

## 重点施策

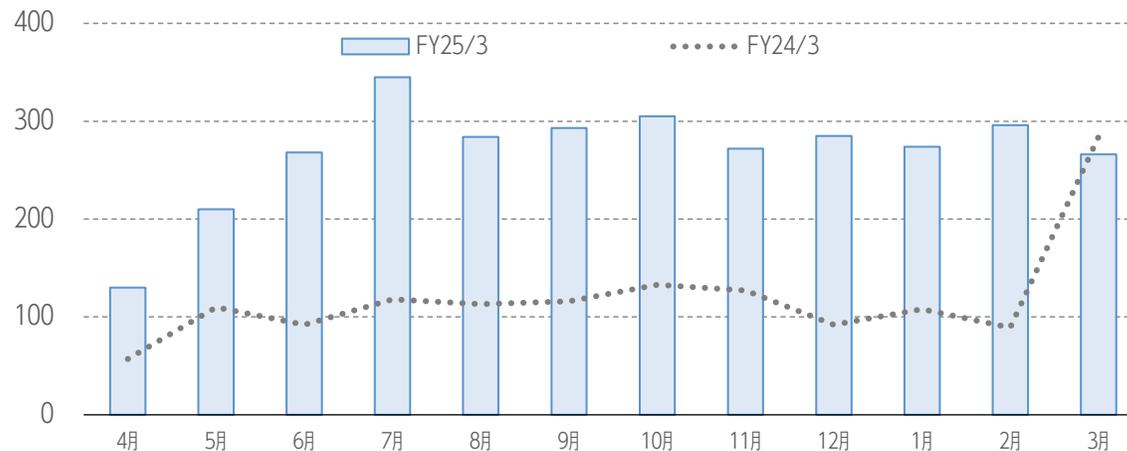
- ・スキル別派遣単価の精緻化
- ・オペレーターからエンジニアへの育成体制の強化
- ・習熟した人材の顧客先転籍の促進
- ・生産計画に合わせ計画的な教育・配属体制の整備

## KPI

- ・はたらく人の価値を高め派遣単価20%アップ
- ・毎年在籍数の10%顧客先に正社員として紹介

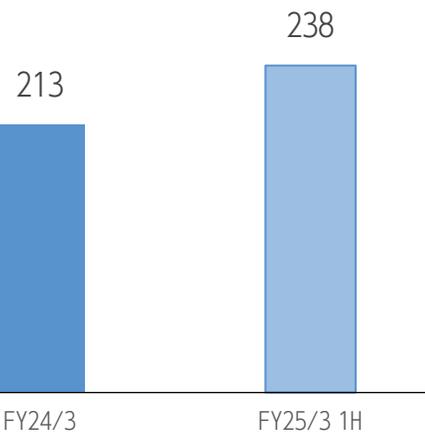
## 求人数の推移

[名]



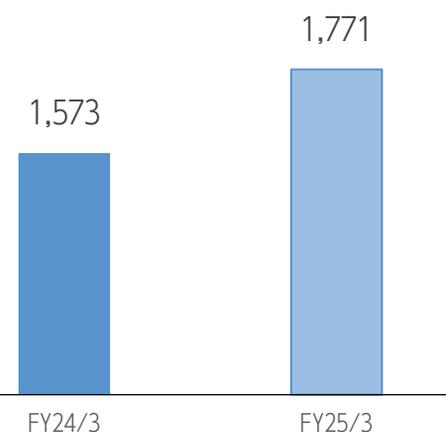
## Next UT数

[名]



## エンジニア数

[名]

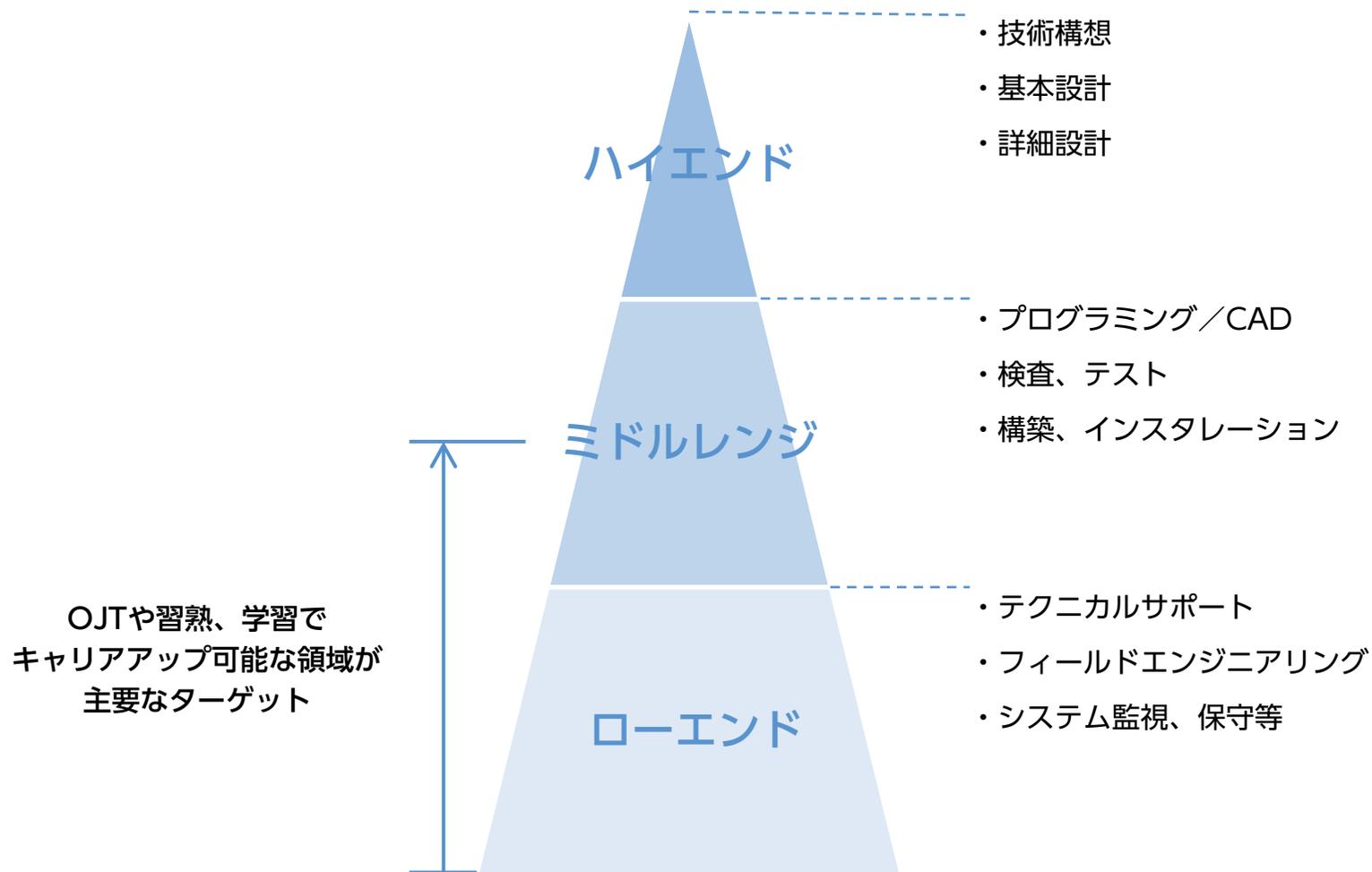


# セミコンダクター事業

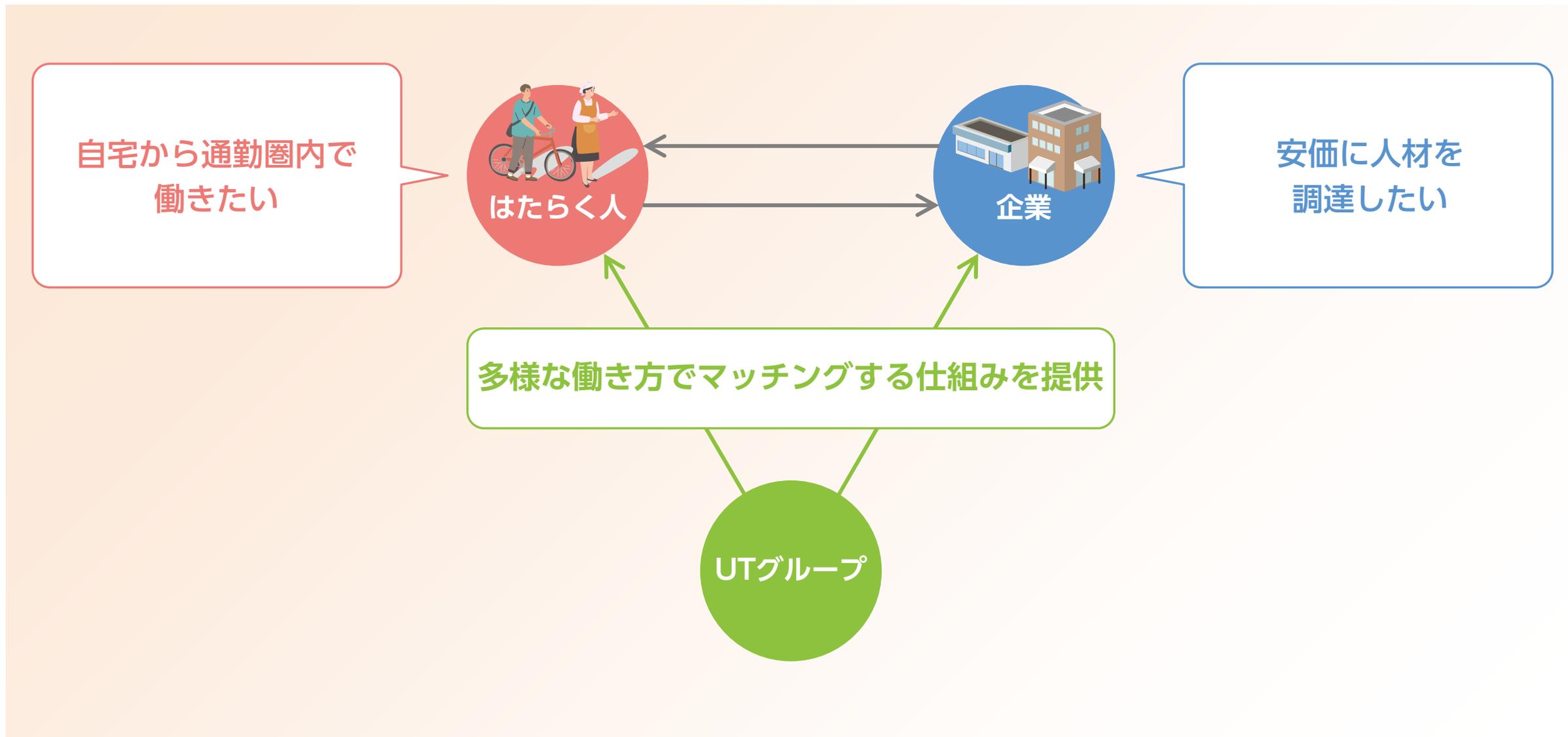
## 計画的な採用と育成



## ターゲット領域



# エージェント事業



# エージェント事業

職業紹介事業に参入し求人数を拡充することで  
採用歩留りを3倍以上にして効率性を高め  
地域一番店を増やす

## 3年後の状態

- ・社員数20,000名
- ・人材紹介10,000名

## 重点施策

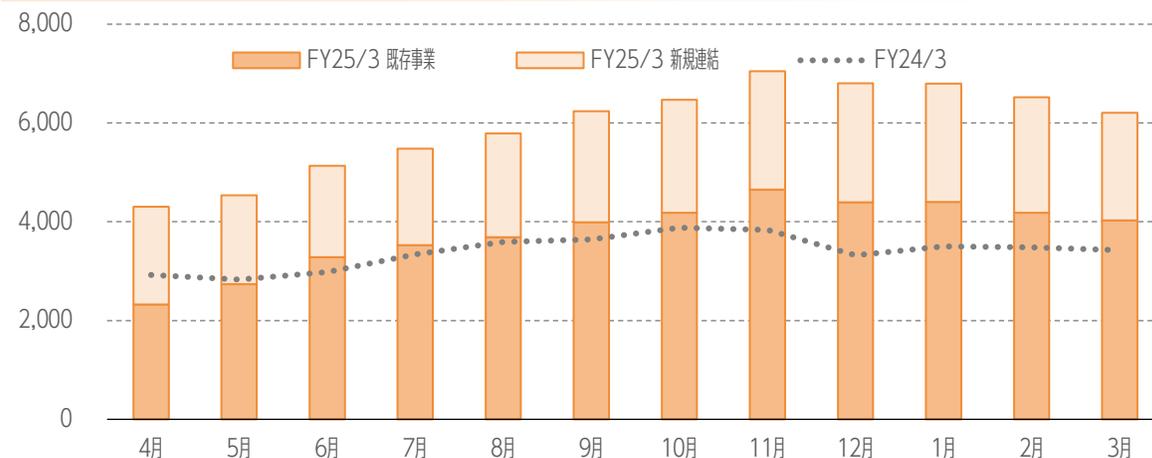
- ・重点エリアの絞り込みによるリソース配分の最適化
- ・求職者視点での業種・職種の拡大と紹介事業への参入による求人案件数の拡充

## KPI

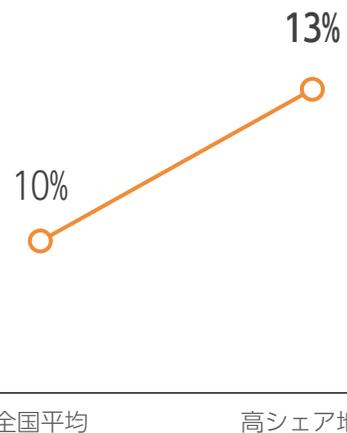
- ・求職者一人当り求人案件数 3件以上
- ・マッチング率 3倍
- ・重点エリアでの応募採用率30%

## 求人数の推移

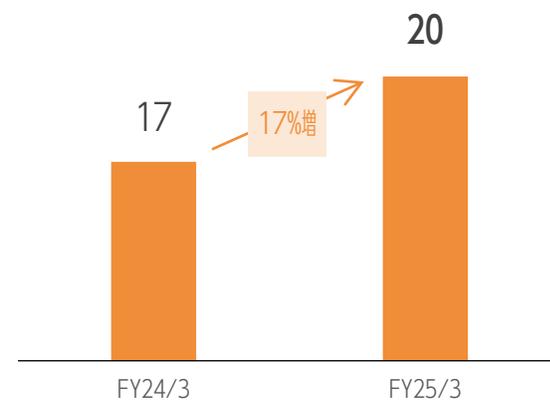
[名]



## 高シェア地域の応募採用率

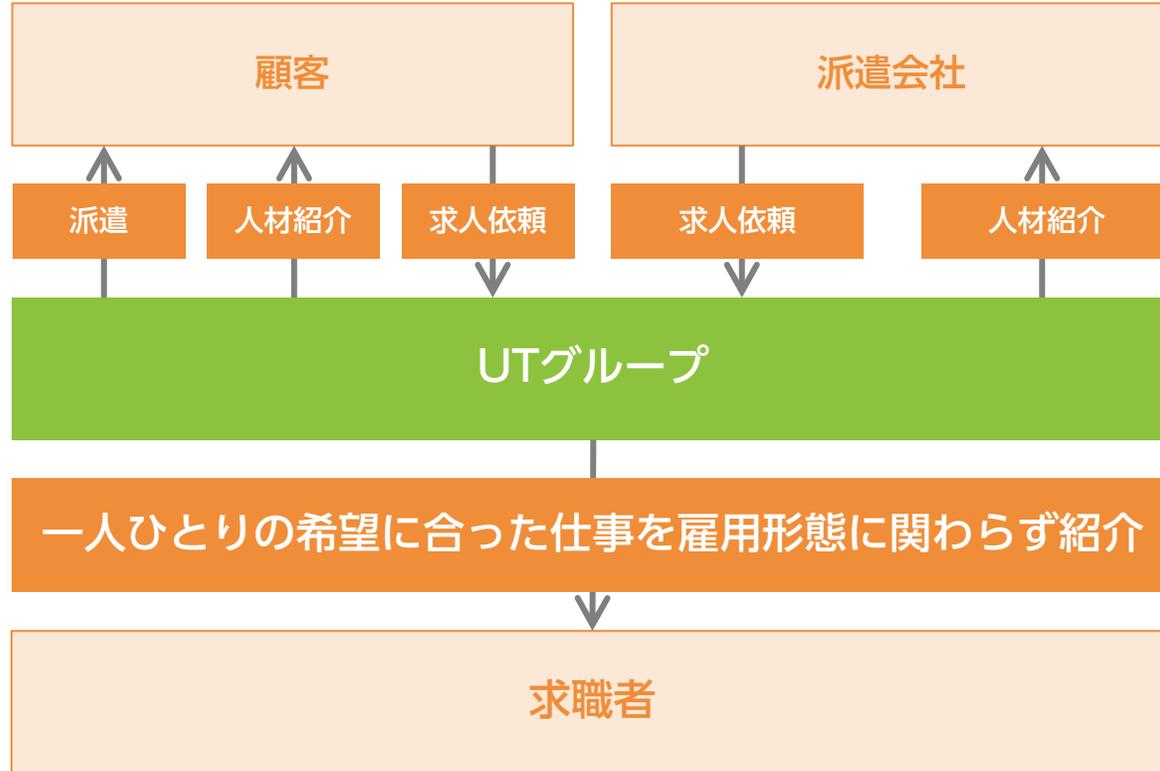


## 地域シェア10%以上の事業所数

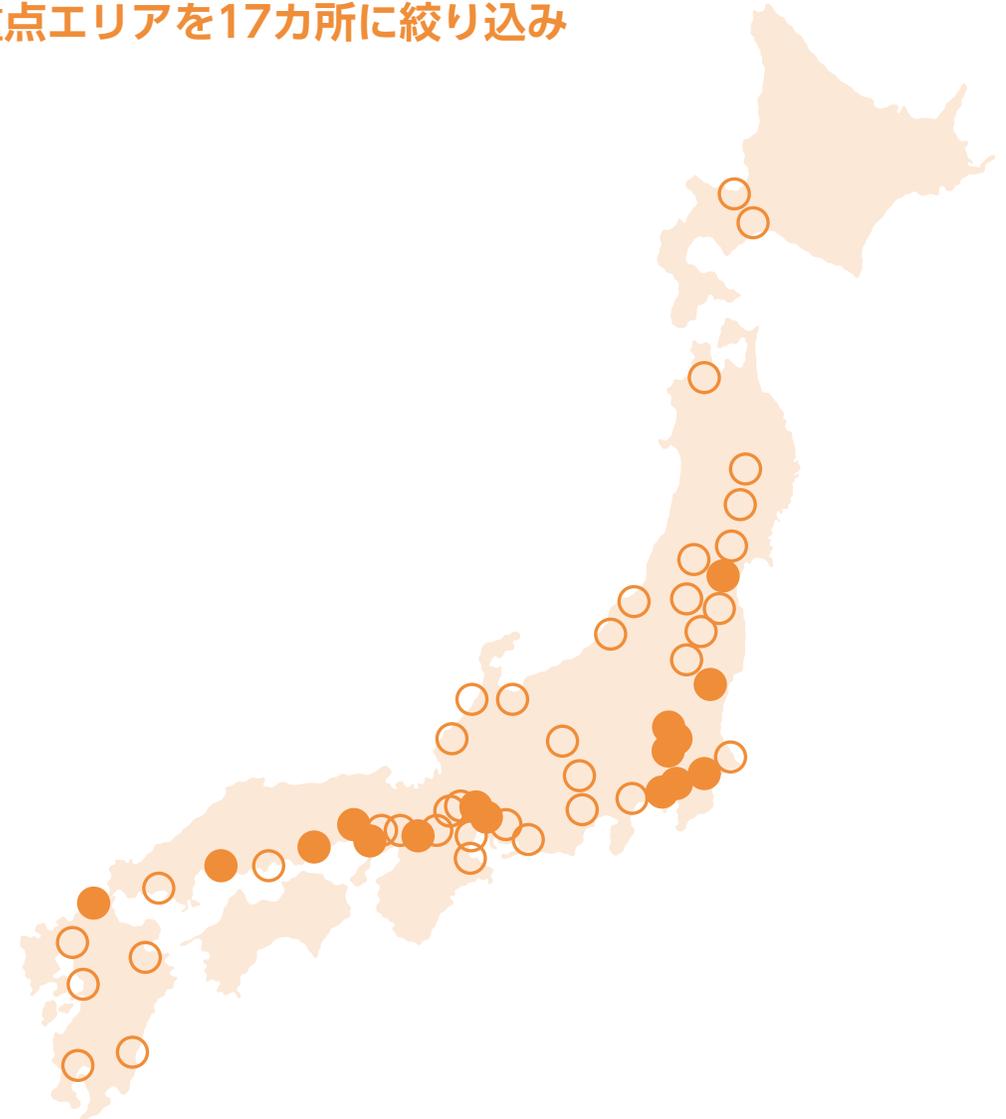


# エージェント事業

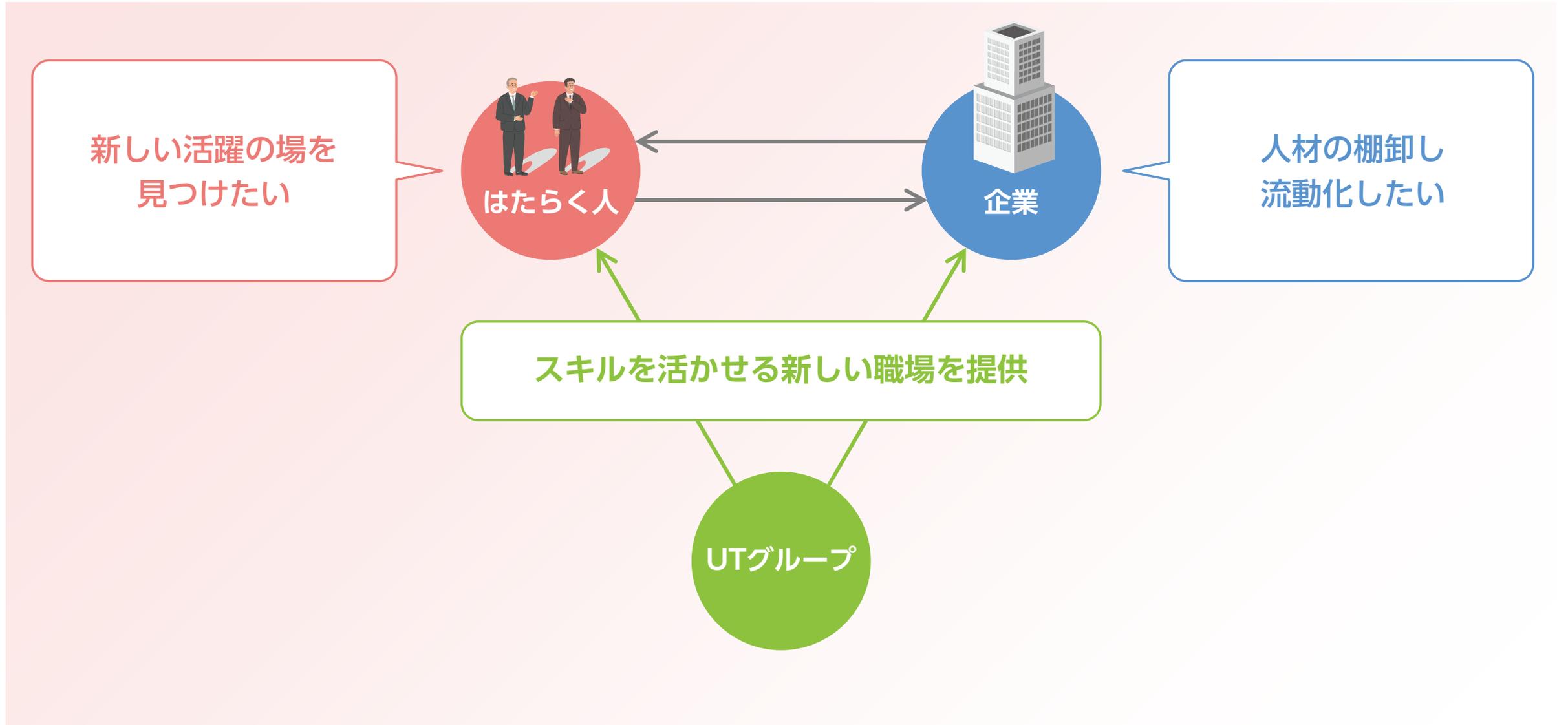
## 求職者視点でのエージェント



## 重点エリアを17カ所に絞り込み



# ネクストキャリア事業



# ネクストキャリア事業

スキルを活かして活躍できる新たな職場を提供し  
企業横断で労働力の最適な配分を行う

3年後の状態

- ・ 社員数4,000名

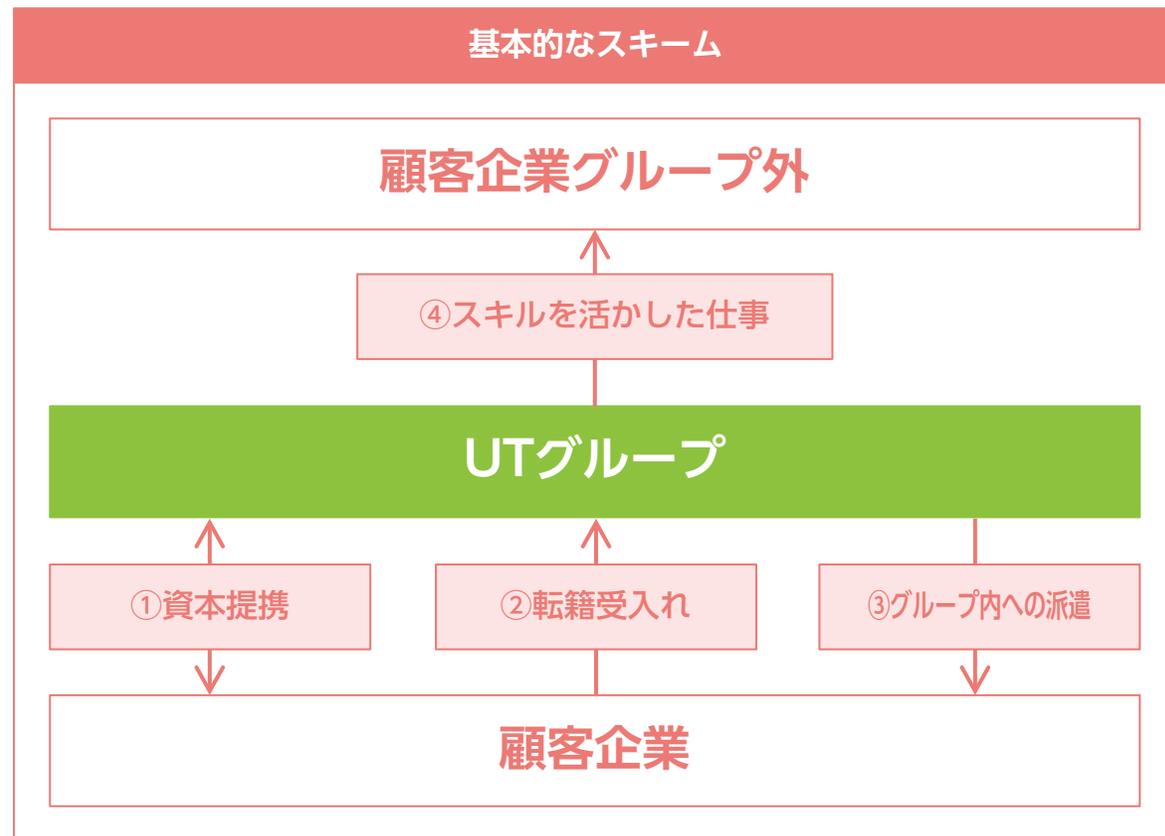
重点施策

- ・ 派遣事業としての収益基盤の確立
- ・ 顧客企業グループ内外での職場数の拡大
- ・ UTグループ内での職場拡大

KPI

- ・ 受入れ人材1,250名

基本的なスキーム



## お問合せ先

UTグループ株式会社 経営情報サービスユニットIRファンクション

e-mail : ir@ut-g.co.jp

## 本資料に関する注意事項

本資料は、当社の事業計画の情報提供をするためのものです。本資料に記載された推測や業績予測等は、本資料作成時点における当社独自の判断に基づく計画値であります。また、今後の実際の業績などは、さまざまな要因によって予告なしに変更される場合や、異なる結果となる可能性があります。