

UT Group

2026 Integrated Report

UTグループ株式会社 統合報告書

製造派遣のトップランナーとして 市場を切り拓いてきた閃きを 次なる推進力に変える時

はたらく人、一人ひとりに寄り添いながら
「安心、つながり、成長」を感じられる日々とともに歩み、
その成長を通して顧客企業や社会へと貢献していく。
創業30年を過ぎたいまも、私たちの根底にある想いは変わりません。

そして長期経営ビジョン「UT VISION 2030」への到達に向けて
私たちはいま新たなチャレンジへと一歩を踏み出します。
はたらく人の時間を資産に変え、
当社とのつながりをより強固なものに変える「貯まるワーク」。
そして人材派遣事業で培った基盤を背景に
新たな市場ニーズの獲得を目指す「人材紹介事業」への参入。

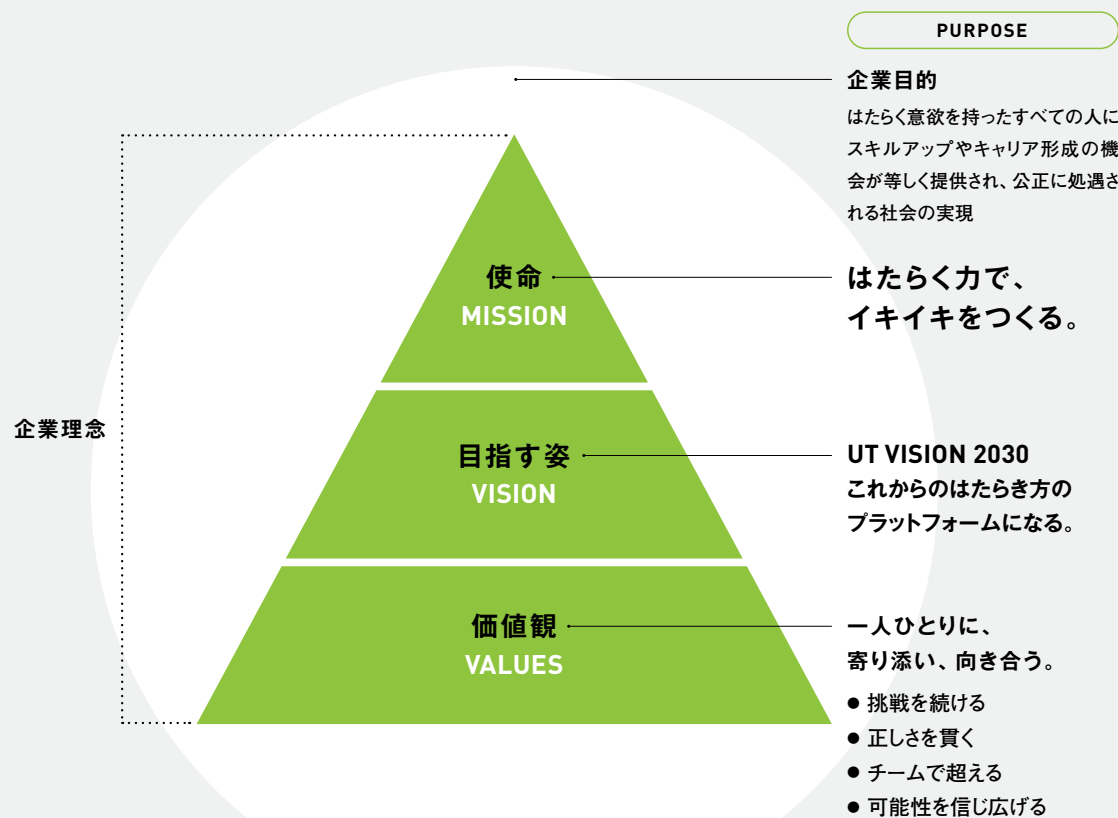
時代に先駆けて、常に市場をリードしてきたUTグループの歴史。
その新たな1ページに、ぜひともご期待ください。

PHILOSOPHY

UTグループの企業理念

私たちが心に掲げ、目指しているもの

私たちUTグループは「はたらく意欲を持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」を企業目的としてMISSION／VISION／VALUESに示している企業理念を共有し創業以来、強い使命感を持って働く人と企業がともに成長できる持続的な社会の実現を目指しています。



MISSION

UTグループが果たす使命

はたらく力で、イキイキをつくる。

私たちUTグループは、創業時から一貫して、はたらく人の成長と人生の安心に軸足を置いて成長してきました。

はたらく力は、実に、さまざまな「イキイキ」を人にもたらししてくれます。

はたらく力は、私たちに生きていく土台の安心感をくれます。

はたらく力は、私たちに社会とのつながりを与えてくれます。

そしてはたらく力は、ときに私たちに、自分では想像できなかった、自分の可能性に気づかせてくれます。あきらめ、望むことすら忘れていた、夢や志に生きる喜びを与えてくれます。

私たちは、はたらく意欲を持った一人でも多くの人へ「はたらく機会」を提供し、お客様とともに「良質な職場」を築き上げ、「自らの可能性に気づき、自らの意思で、自らの人生を真剣に生きる人」を増やし続けます。そうした人を一人でも多く増やし、一人ひとりの「イキイキ」の総和を大きくしていくこと。

それが、お客様の事業の成長、社会への貢献につながると考えているからです。

VISION

UTグループが目指す2030年の姿

これからの「はたらく」のプラットフォームになる。

市場の変化を受けやすい仕事環境ではたらく一人ひとりに、変わらない「安心、つながり、成長」を。

その上で、お客様企業の皆様には、変化対応力を。

UTグループは「はたらく現場」の変化に合わせて、はたらく一人ひとりのイキイキを持続的に創出・支援できる「これからの「はたらく」のプラットフォーム」になることを宣言します。

ライフスタイルや働き方の変化に対応しながら、キャリア形成の機会が等しく提供され、正しく処遇される社会の実現を目指します。

みんなの「はたらくたい」に応える

はたらく意欲を持ったすべての人に応えられる、多様な職場と働き方、スキルアップの可能性を提供します。

外国人にも「イキイキ」を

日本で暮らし、働く外国人にも「イキイキ」するために必要なサポートを行い、職場の提供と連続したキャリア形成を支援します。

「安心」をいつでも

職場での適切な法令遵守環境の確保はもちろん、働いていない時間もサポートすることで、「はたらく」の質を高めることを目指します。

VALUES

UTグループの価値観

一人ひとりに、寄り添い、向き合う。

人の成長を通じて、お客様の成長に貢献する。

「人」に期待を寄せていただき、「人」を評価いただいはじめて、私たちUTグループの事業は成り立ちます。「人」を通してお客様の事業、社会に貢献するのが、私たちUTグループです。

目に見えない、形のないサービスだからこそ、お客様にとって、社会にとっての「UTグループ」とは私たち一人ひとりの行動に他なりません。

そのことを胸に、私たちは常に自律した行動を心がけ、飽くなき自己向上に努め続けます。一人ひとりが、一人ひとりに寄り添い、ひとつひとつの仕事、課題、想いに向き合い続けます。

挑戦を続ける

目標と志を高く掲げ、挑戦し続ける。

正しさを貫く

はたらく人の視点に立ち、常に正しく行動する。

チームで超える

一人ひとりのために多様な組織を活かす。

可能性を信じ広げる

一人ひとりの成長をどこまでも後押しする。

CONTENTS

- 01 企業理念
- 04 トップメッセージ
代表取締役会長：若山 陽一
代表取締役社長：外村 学
- 12 第5次中期経営計画
- 14 貯まるワーク
- 19 業績目標

CHAPTER 私たちの価値創造

01

- 21 UTグループの歩み
- 22 日本の労働市場の課題
- 25 長期経営ビジョン
- 26 価値創造プロセス
- 27 働く人とともに取り組むべき課題
- 30 事業におけるリスク・機会
- 32 派遣社員へのニーズとUTグループの競争優位性

CHAPTER 持続的な企業価値向上

02

- 35 派遣業界を先導してきた働く人のための取り組み
- 36 人材・職場の多様性の拡張
- 38 働く人の市場価値の向上
- 41 社員とのエンゲージメントの強化
- 43 エンゲージメントサーベイ

CHAPTER 事業部門別業績

03

- 45 2026年3月期ハイライト
- 47 モーター・エナジー事業部門
- 48 セミコンダクター事業部門
- 49 エージェント事業部門
- 50 ネクストキャリア事業部門

CHAPTER 財務・非財務ハイライト

04

- 52 非財務ハイライト
- 54 10年間の主要財務データ
- 55 連結財務諸表

CHAPTER コーポレート・ガバナンス

05

- 60 コーポレート・ガバナンスの考え方
- 65 社外取締役インタビュー
- 69 ステークホルダー・エンゲージメント
- 70 業務執行機能とコンプライアンス
- 71 UTグループのIR活動
- 73 取締役一覧
- 74 執行役員一覧
- 75 株式情報

TOP MESSAGE

INTERVIEW with WAKAYAMA YOICHI

事業の主語は「はたらく人」。労働市場の概念を変えるプラットフォームを創造する。



若山 陽一

UTグループ株式会社
代表取締役会長

創業31年で業界トップシェア企業へ。

これまでを礎に、新たな未来を切り拓いていく

株主様をはじめとするステークホルダーの皆様には、日頃より格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

1995年に当社グループの起源となるエイムシーアイシー有限会社を立ち上げてから、31年が経ちました。当時、派遣といえば不安定な働き方の代名詞のようなものでした。そこで私たちは、業界に先駆けて無期雇用による派遣モデルを導入し、社会保険への加入、キャリア形成の支援、教育や福利厚生の整備を一体で進めてきました。2002年には半導体業界への特化という決断をし、その

後は自動車業界へと領域を広げ、地方ではM&Aを通じて「はたらく機会」そのものを創出してきました。

この10年を数字で振り返れば、売上高は440億円から1,668億円へと3.7倍に、営業利益は24億円から106億円へと4.4倍に、技術職社員数は10,926名から32,922名へと3.0倍になりました。国内の製造派遣においてトップシェアをいただく規模にまで、成長させていただいたことになります。

そしていま、この31年でつくり上げてきた事業基盤を基に、我々は新たなビジネスモデルへの進化にチャレンジする必要があると考えています。

数字で振り返るUTグループ10年間の成長



TOP MESSAGE

INTERVIEW with WAKAYAMA YOICHI

「ツインカスタマー」の矛盾を直視し 事業の主語を「はたらく人」に置き換える

当社グループは長く「ツインカスタマー」という戦略を掲げてきました。働く人と派遣先企業、その双方をお客様と捉える考え方です。ただ、原理的には、この2つのカスタマーの利益は相反します。派遣単価を上げることは、働く人にとっては給与の増加ですが、顧客企業にとってはコストの増加です。安定的に働きたいという求職者の思いと需給に応じて調整したいという企業側の要望。この矛盾

に直面しながら、私たちは常に顧客企業の人材調達機能を果たすことで成長してきました。

しかし、コロナ禍以降、働く人が仕事を選ぶ時代になりました。求職者と求人企業の力関係が逆転したのです。それは採用にかかる費用にはっきりと表れています。創業当時と比べれば採用単価は10倍になっています。ところが、派遣単価が10倍になったわけではありません。私が地方の工場を訪ねると、管理職の方から必ず出てくる言葉があります。それは「人がいない」。この問題を解決しなければ、日本のものづくりの基盤そのものが揺らぎかねません。

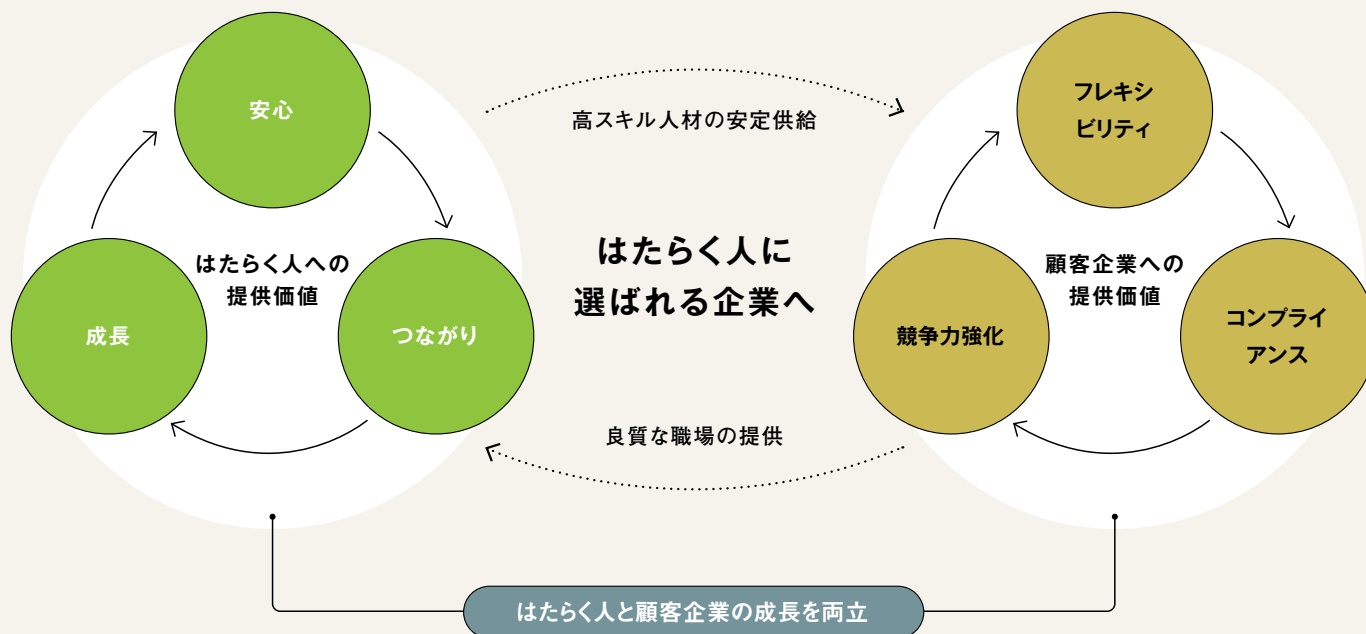
今こそ意識を変えなければ、「はたらく人」から選ばれなくなる。それはUTグループにとっても顧客企業にとっても避けなければならないことです。

だからこそ私たちは、事業の主語を「はたらく人」に置き換えるという決断をしました。UTグループは、求職者に向けたサービス業である。そう定義し直し、派遣事業のシェア拡大を追求するモデルから新たなサービスへと進化することを決めました。31年かけて業界トップシェア*の位置に立たせていただいたからこそ、その立場に甘えることなく、UTだからこそできるサービスを実現していく。それを決断するのが「今」だということです。

この決断の根本には、私自身の経験があります。学生時代、私は派遣の現場や肉体労働のアルバイトをずいぶんと経験しました。体調を崩して1日だけ休みたいと申し出た途端、明日から来なくていいと言われたこともあります。経験者たちの輪に入れず、孤立したこともあります。だから私は、営業会議で現場の状況を聞いたたびに、「もし自分だったら、この環境で、この単価で働きたいだろうか」と本気で自問します。答えが「ノー」であれば、どうすれば働きたいと思える職場になるかを徹底的に考える。この視点だけは、決して揺らぎません。

*総務省統計局労働力調査の生産工程における派遣社員数を基にその他公開情報及び各社開示資料より当社シェアを算出(製造派遣人数ベース、2025年)

ツインカスタマー戦略



TOP MESSAGE

INTERVIEW with WAKAYAMA YOICHI

「はたらく人軸」と「時間軸」で 新たなプラットフォームを構築

私たちが目指す「これからののはたらき方のプラットフォーム」は、2つの軸で構成されています。

1つ目は「はたらく人軸」です。これは、当社グループが長い時間をかけてつくり上げてきた事業構造そのものを働く人を起点に組み替えるということです。具体的には、応募してくださった方を「会員」としてお迎えし、UTグループを「はたらく人のエージェント」として再定義します。自社の派遣求人だけを紹介するのではなく、アライアンス先の求人、顧客企業の期間社員、そして顧客企業への人材紹介まで、選択肢そのものを広げていく。面接を待たずにすぐ働ける仕組みを整え、応募から決定までの時間を大幅に短縮する。職場が合わなければ異動でき、一度離れてもまた戻ってこられるようにする。これらを個別のサービスとしてではなく、拠点の仕組みや各事業の戦略にまで落とし込んで初めて、構造改革と呼べるのだ

これからののはたらき方のプラットフォームの2つの軸

はたらく人軸

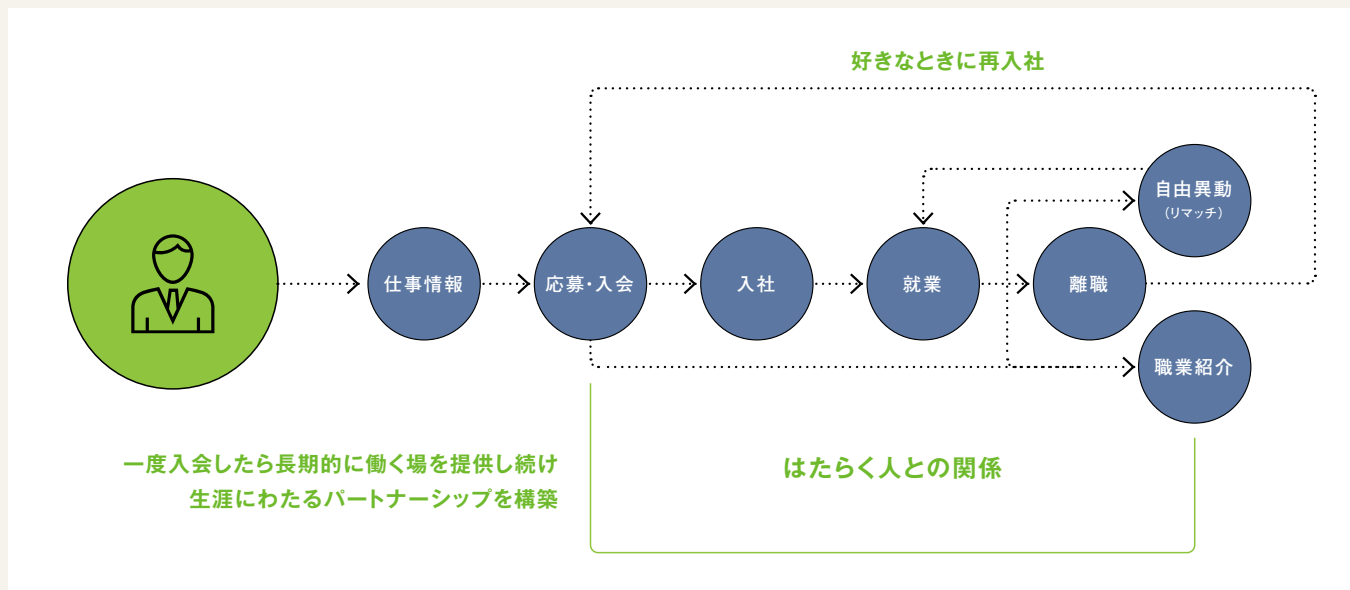
UTグループを「はたらく人のエージェント」として再定義する

+

時間軸

UTグループで働いた時間を蓄積し、可視化する仕組みを整備

これからののはたらく人との関係



と考えています。

この構造改革はすでに動き出しています。2026年3月期には、当社グループの派遣先求人が4,798件、同業他社とのアライアンスによる求人が12,877件まで広がりました。

2つ目は「時間軸」です。働く「時間」は、一人ひとりの有限でかけがえない資産です。そして当社グループの事業は、働く人の「時間」の集積によって成り立っています。その一方で、派遣という働き方においては、配属先の変更によって経験やスキルが断続的に見えやすく、働く人の経験・スキルが派遣先企業に伝わりにくくことがキャリア形成の障壁になっています。だからこそ、UTグルー

プで働いた時間を「積算労働時間」として蓄積し、可視化する仕組みを整えました。

入社と退社を繰り返してもその時間は消えません。会社全体がこの「時間軸」に向き合い、一人あたりの時間当たりの価値を最大化していく。それがこれからのUTグループの経営そのものであり、当社の価値になると考えています。

TOP MESSAGE

INTERVIEW with WAKAYAMA YOICHI

生み出した利益は、その源泉である 「はたらく人」に分配されるべき

時間という資産をUTグループに投じてくださる「はたらく人」こそが、当社の株主であるべきだと私は考えています。その気持ちを形にしたのが、新たにスタートしている「貯まるワーク」のポイントプログラムです。積算労働時間に応じてポイントを付与し、そのポイントを当社株式と交換していただく仕組みです。

なぜ現金ではなく株式なのか——。株式は、会社の成長とともにその価値が高まっていくものだからです。働く人が事業成長の当事者となり、自らが投じた時間が会社の成長という形で返ってくる。

「貯まるワーク」ポイントプログラム



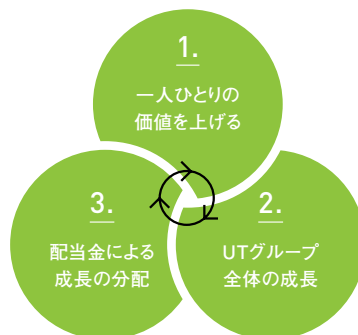
「人の成長が企業の成長をつくり、その成果が再び人に還元される」という好循環をつくりたいのです。

自社株式の付与という人的資本への投資は、退職率の抑制と採用費の低減につながります。それが業績の向上となって株主の皆様に還元され、経営方針へのご支持をいただく。働く人、UTグループ、株主の3者がそれぞれに利益を得る構造です。2026年3月期には社員株主が8,867名も増加し、この循環はすでに動き出しています。

私はこの一連の構造改革を「派遣ファイナル」と名付けました。これは、派遣という働き方をとことん磨き上げ、UTグループならではの派遣事業の完成形をつくるという意味です。

「貯まるワーク」が描く未来

はたらく人とともに成長を分かち合う



1. UTグループの働いた時間・経験が正しく評価される仕組みにより、働く人の価値向上へとつなげる
2. 離職率の抑制と在籍期間の長期化による売上拡大、採用費の低減による収益性の向上を実現
3. 「貯まるワーク」を中心とした人的資本投資による成果と業績の向上を、株主の皆様および「ポイントプログラム」を通じて株主となった社員に還元

TOP MESSAGE

INTERVIEW with SOTOMURA MANABU

「貯まるワーク」でビジネスモデルを変革し、はたらく人から選ばれる企業に



外村 学

UTグループ株式会社
代表取締役社長

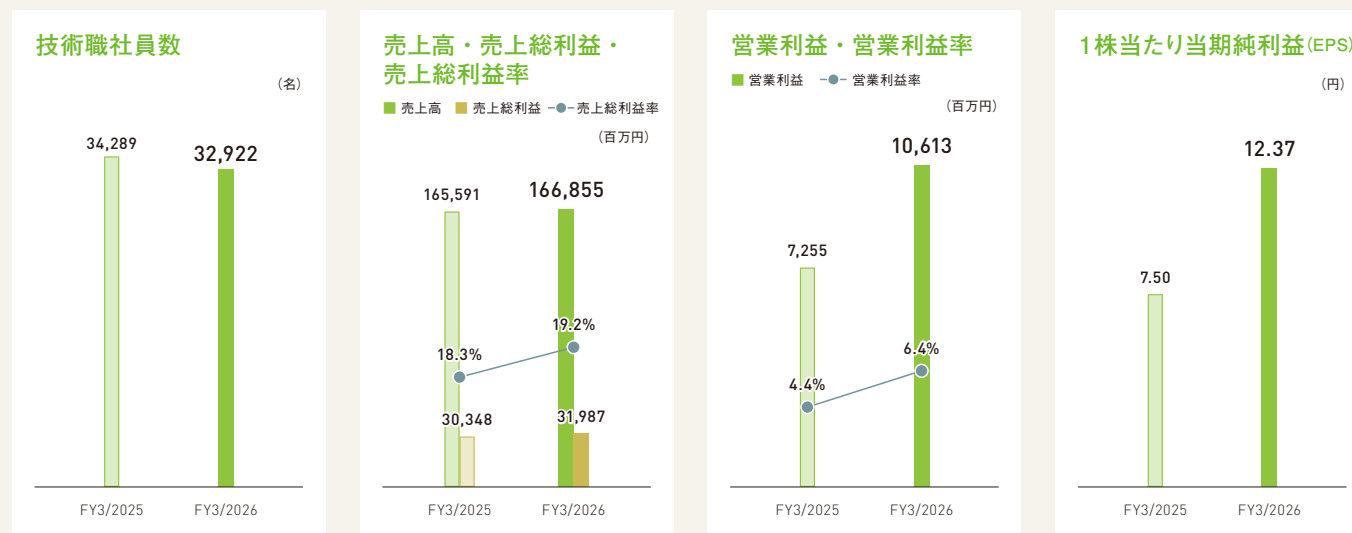
2026年3月期決算ハイライト

株主・投資家の皆様には、日頃より格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

第5次中期経営計画の初年度となった2026年3月期は、売上高1,668億円、営業利益106億円、当期純利益71億円となりました。売上高は、前期末にベトナム事業を売却したため減収となりましたが、その影響を除く分野では、前期並みの水準で推移いたしました。営業利益は、採用手法の見直しや単価交渉が奏功し、売上総利益率が改善したこと、及び販売費及び一般管理費が抑制されたことで大幅増益を実現し、過去最高を更新いたしました。

技術職社員数は、前年同期比で微減となりましたが、32,922名を維持しております。離職率は改善傾向にあるものの、採用単価の上昇等により採用効率を追求した採用へと切り替えたため採用数が伸長せず、この数値となりました。ライフスタイルに合わせて働き方を選ぶ人が増加し、非正規労働市場が拡大する一方で、人手不足は顕著となり人材の採用は年々困難になっております。そこで、当社グループでは、働く人との「入社から退職までの社員としての一度きりの関係」を根本的に見直しています。これにより「生涯にわたる長期的なパートナーシップ」を構築し、「ワークタイムバリュー（詳細はP.13）」の向上と持続的な事業成長を実現したいと考えています。

2026年3月期決算 業績ハイライト(2025年3月期以前の売却事業を除く)





TOP MESSAGE

INTERVIEW with SOTOMURA MANABU

半導体領域の需要の高まりと UTグループの優位性

当社グループを取り巻く事業環境は、米国の関税政策による影響が自動車産業を中心にみられ、先行き不透明な状態が続いております。一方で、企業収益や雇用・所得環境の改善のもと、国内景気は緩やかな回復基調が続いております。鉱工業生産においても、輸送機械工業では前期に落ち込んでいた生産が徐々に回復し、電子部品・デバイス工業等についても底堅く推移しております。

ここで、2026年3月期の各セグメントの取り組みを振り返ります。

「モーター・エネルギー事業部門」は、顧客企業の生産計画に応じた柔軟かつ迅速な人員確保や人材の定着が求められているため、多様な雇用形態に対応したサービスの構築に注力しました。特に、大手既存顧客を中心に期間社員紹介サービスをスタートしたところ、すでに11社と契約をするなど確かな手応えを得ています。

「セミコンダクター事業部門」は、先端プロセスやメモリ向け設備への投資が人材需要を支えたことに加え、国内生産力の増強を図る企業の需要を着実に取り込むことで、売上高は堅調に推移いたしました。顧客企業への転籍制度「Next UT」へのニーズも高まっています。当社グループの強みは、半導体の現場で働く技術職社員が6,700名規模で在籍していることです。高まる需要を取り込

み、着実な成長を実現したいと考えています。

「エージェント事業部門」では、新たに開始した職業紹介サービスの立ち上げに注力し、自社雇用の求人紹介だけでなく、顧客への直接紹介や同業他社とのアライアンスによる紹介を拡大し、求人案件数を大幅に増やすことができました。

「ネクストキャリア事業部門」では、収益性改善のための組織再編を推進しています。FUJITSU UT株式会社とUT エフサス・クリエ株式会社が2025年10月1日付で合併。UT MESC株式会社とUTハイテス株式会社も2026年4月1日付で合併いたしました。

なお、セグメント業績の詳細につきましてはP.47をご参照ください。

2026年3月期 各セグメントの取り組み

モーター・エネルギー事業

自動車業界向けの 期間社員紹介サービスを開始

大手既存顧客を中心に取引を開始し、4Q累計で11社と契約

Next UT(派遣→正社員雇用)の強化

顧客企業の正社員需要に応えるため、正社員への転籍支援も強化

通期のNext UT・期間社員紹介数:150名弱

セミコンダクター事業

単価交渉営業の強化、 高単価案件への異動を促進

ベース単価アップや交代勤務手当など待遇面の改善、新設工場案件やエンジニア案件等の高単価案件への異動を促進

エンジニア育成の強化

需要の高いエンジニア需要に応えるため人材育成に注力し、期末エンジニア数は1,222名(前期比+68名) Next UTの紹介数は100名超え

エージェント事業

地域特化の人材紹介サービスを開始

顧客への直接紹介だけでなく、顧客での正社員雇用や同業他社とのアライアンス紹介を拡大、同業他社との連携社数は期末で61社

アライアンス強化による求人数の増加、 紹介数の拡大

アライアンス紹介数はQごとに拡大、Next UTを含む紹介数は通期で900名超え

ネクストキャリア事業

収益性改善に向けた各社の組織再編

FUJITSU UT(株)とUT エフサス・クリエ(株)が2025年10月1日付で合併
UT MESC(株)とUTハイテス(株)は2026年4月1日付で合併

新たな受注の獲得と採用の強化

営業活動の強化により新規案件の受注を獲得し、各社で採用を強化



TOP MESSAGE

INTERVIEW with SOTOMURA MANABU

事業環境の変化に合わせて

第5次中期経営計画を更新

2025年11月、事業環境の変化に合わせて、第5次中期経営計画を更新いたしました。

それまでの当社グループは、得意としてきた採用力を軸に、募集費を投下してプロセスを磨き込むことで人数を伸ばす戦略を展開してきました。しかし、既存の手法では採用コストが上がる一方、離職率も高まりました。全業種における一人当たりの採用コストは、2021年の26万円から2025年には50万円へと約1.9倍に上昇しています。そこで経営戦略を根本から再考しました。

第1の柱は、人材派遣事業の強固なプラットフォーム構築です。在籍数を増やすだけでなく、効率性を追求し、派遣管理を徹底する。

これにより安定した収益基盤の維持と拡充を目指します。第2の柱は、人材紹介事業への参入です。正社員、契約社員、期間社員、他社の職場も含めて、働く場所の選択肢を増やし、新たな成長機会を創出します。第3の柱は、「貯まるワーク」です。働く人から選ばれる会社になる必要があります。そのために、会社として従業員にしっかり投資をする。株式付与はその明確なメッセージです。

人材派遣ビジネスは、人材募集に膨大なコストがかかるようになると、そもそも成立しません。当社グループは創業より「ツインカスタマー」のビジネス戦略を展開してきましたが、実際には顧客企業の影響を強く受けるクライアントエージェント型のモデルでした。これをカスタマーエージェント型へと変えていく、もう一歩進んだ意識改革を推進していきます。

第5次中期経営計画の更新に合わせて、2026年4月から事業

部門を再編しました。これまで、モーター・エナジー事業、セミコンダクター事業、エージェント事業、ネクストキャリア事業という領域ごとに、採用も営業も派遣管理もそれぞれが担っていました。これを大きく組み替え、貯まるワーク部門、派遣紹介事業部門、ソリューション営業部門、サービス基盤部門からなる機能別の組織へ移行しました。領域ごとに独立していた事業部を統合することで、業種間異動の円滑化、自由な異動制度を推進していきます。また、「貯まるワーク」という新たなプラットフォーム構築に専門の部門を新設し、全社横断的な採用活動、貯まるワークサービスの展開を実施していきます。さらに営業に特化した強固な組織を新たに設置することで、既存の領域を超えた新たな提案も可能になると考えています。

第5次中期経営計画の更新について

安定した収益基盤の維持と拡充

人材派遣事業でのプラットフォーム構築

- 2029年3月期の技術職社員数を38,000名に抑制
- はたらき方のプラットフォーム「貯まるワーク」ブランドを浸透させ、年間18万名の応募者を会員化
- 即入社、自由異動、365日24時間面談等のサービスを拡充

成長機会への挑戦

人材紹介事業への参入

- 契約社員、正社員等多様な雇用形態の仕事を紹介
- 外国人材の雇用機会を創出
- 同業他社への人材紹介の拡大

安定した株主還元の実施

- 2029年3月期までは配当性向100%
- 15分割後の1株当たり配当金は最低10円を確約

人材派遣事業の安定した基盤を維持しながら、人材紹介事業への参入を促進。「貯まるワーク」など当社独自のサービスで、求職者とのコミュニケーションを強化します。

新たなビジネスモデルに飛躍する

UTグループにご期待ください

AIが与える製造派遣事業への影響について、よくご質問をいただきます。装置が巨大で仕様が一つひとつ異なる領域、手順変更が頻繁に起こる工程では、AIによる自動化を計画しても現状ではコストパフォーマンスが見合わず、それが簡単に進む工程ばかりではありません。経済産業省の推計でも、2040年に製造業では445万人、現場人材では260万人が不足するとされています。製造派遣需要は底堅く、AIの影響は限定的というのが当社グルー

AIが与える製造派遣事業への影響

2040年就業構造推計、業種・職種間の需給ミスマッチ

出典：経済産業省2026年3月公表「2040年の就業構造推計（改訂版）」

想定余剰人員数

業種：情報通信業

+179万人

職種：事務職

+437万人

想定不足人員数

業種：製造業

△445万人

職種：現場人材

△260万人

製造業の現場人材は256万人不足予想

→全産業・職種間で最も不足する予想

2027年3月期 業績予想

(億円)	2026年3月期 実績(A)		2027年3月期 業績予想(B)		前期比 増減額(B-A)	前期比 増減率(B/A)
	実績	構成比	予想	構成比		
売上高	1,668	100.0%	1,700	100.0%	+32	+1.9%
売上総利益	319	19.2%	320	18.8%	+1	+0.0%
販売費及び一般管理費	213	12.8%	220	12.9%	+7	+2.9%
営業利益	106	6.4%	100	5.9%	△6	△5.8%
経常利益	108	6.5%	100	5.9%	△8	△7.7%
親会社株主に帰属する当期純利益	71	4.3%	61	3.6%	△10	△14.3%
EPS(円)	12.37	—	10.70	—	△1.67	—

※2025年12月31日(水)を基準日として1株当たり15分割後、希薄化後

ブの見解です。

進行中の2027年3月期の業績予想は、売上高1,700億円、営業利益100億円を見込んでおります。更新した第5次中期経営計画に沿うものです。営業利益が前期を下回る計画となっているのは、「貯まるワーク」導入に伴う株式報酬費用を人的資本への投資として織り込んでいるためです。また、足元で拡大が続いている強い半導体需要や人材紹介事業の拡大は、公表している予想に織り込んでいませんでしたが、顧客需要を着実に捉えることで、予想を超える成果を出していきたいと考えています。2027年3月期の株主配当は、配当性向を基準に10.23円を予想しています。派遣というビジネスは、一人ひとりが働いて積み上げたものの上に、売上も利益も成り立っています。その積み上げたものを社員と

分かち合いたい。ここまで考えている派遣会社は、他にないと自負しています。正社員、契約社員、派遣社員——どうしても序列で語られがちです。しかし現実には、半導体をはじめとする製造業の現場は派遣社員に支えられており、日本企業の労働環境に完全に組み込まれています。そこで働く人たちが一定の幸せを感じられなければ、産業そのものが成立しなくなるでしょう。

第5次中期経営計画の目標は、「人的資本投資を通じた持続的な事業成長基盤の構築」です。「貯まるワーク」という新たなアプローチによって、帰属意識とモチベーションを高め、働く人自身を会社の成長のドライバーとすることを目指します。社員一人ひとりがイキキと働ける持続可能なビジネスモデルへ大きく飛躍するUTグループを引き続きご支援いただければ幸いです。

第5次中期経営計画

市場環境の変化に対応すべく 事業戦略の見直しを実施

関税政策や国際紛争をはじめとした多くの地政学リスクに端を発し、国内の製造業はここ数年にわたり、長く苦しい状況が続いています。また求職者の動向に目を向ければ、「安定した環境で、長期間にわたり安心して働きたい」という以前の求職者ニーズにとらわれない、一人ひとりのライフスタイルに合わせた多様な働き方が生まれ、労働市場の流動性は加速しています。

こうした時勢やマーケットの変化を受け止め、私たちは国内製造派遣市場のリーディングカンパニーとして培ってきた土台を強みとしながら、より効率的かつ安定した収益基盤を確立するとともに、新たなビジネスモデルの構築によって、次の成長を目指す第5次中期経営計画を策定しました。第5次中期経営計画の最終年度である2029年3月期には、売上高1,850億円、営業利益150億円、在籍人数38,000名、営業利益率8%への回帰を目指しています。大規模な採用力強化から、求職者一人ひとりと長くつながる関係性の構築へとシフトすることで、長期的な人材不足が見込まれる状況でも、安定して成長できる事業基盤の創出を目指します。

第5次中期経営計画 2029年3月期における主な数値目標



前中期経営計画 (FY3/2021~FY3/2025)

売上重視、派遣事業の拡大にフォーカス

- 製造派遣市場の成長を前提とした大幅な売上成長計画
- シェアアップのための大量の人材採用目標
- 事業規模拡大のための積極的なM&A

優先的な資金配分項目

採用数拡大のための募集

同業を対象としたM&A



現中期経営計画 (FY3/2026~FY3/2029)

効率性を追求、ビジネスモデルの再構築

- 市場は現状から大きく変わらない想定
- 派遣事業は効率性を追求した安定的な成長目標
- 紹介事業の参入等、多様なニーズに即したサービス基盤へ進化

優先的な資金配分項目

人材に対する人的資本投資

「貯まるワーク」のサービス拡充・認知向上

第5次中期経営計画

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

働く人との長期的なパートナーシップの構築

UTグループではこれまでも派遣先となる顧客企業だけでなく、働く人も顧客として捉えるツインカスタマー戦略を経営戦略の根幹に置き、働く人のスキルアップとより良い職場づくりを循環させ、他にはない価値創造の基盤としてきました。そして働く人に対する充実したキャリア形成支援はそのままだ、第5次中期経営計画では、自分らしい働き方を模索する求職者の目線に立ち、働く人との「生涯にわたる長期的なパートナーシップ」の構築を目指します。

これまで入社～退社まで一度きりが多かった働く人とのつながりを見直し、当社とのつながりを保ったまま自由な入退社ができ、多

様なサービスが受けられる環境を実現。年齢やライフスタイルによって変化するニーズに対応することで、当社との長期的なつながりのもとで、生涯にわたってキャリアを支援する関係性を築きます。そうした施策の柱のひとつが、働く人を会員化し、働いた時間に応じて株式に交換可能なポイントを付与する「貯まるワーク」(詳細はP.14)です。働く人への株式付与を通して、勤続年数の伸長や退社後の再入社を促進し、募集費効率の改善を目指します。「貯まるワーク」では2026年6月に初回の株式公布を実施し、同7月に社外向け求人アプリをローンチ。2027年1月には社内アプリとの統合アップデートを行う計画で、今後積極的に認知と利用者数の拡大を図ります。

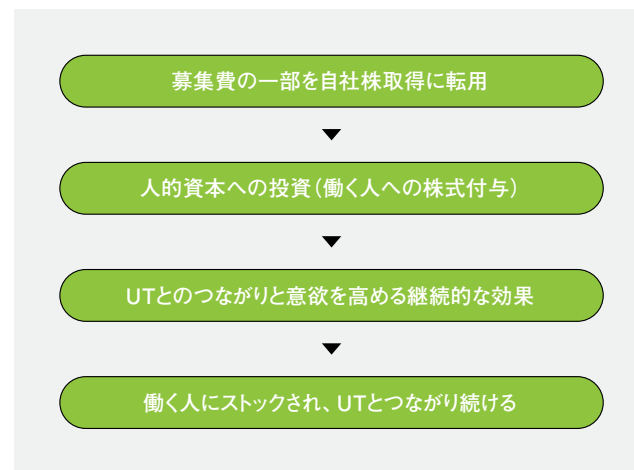
サービスの強化による
ワークタイムバリューの向上

「貯まるワーク」を通じた株式付与と合わせて、サービスの強化や応募者の会員化によって働く人との継続的なつながりの強化を図ります。これまで積極的に取り組んできた能力の適正な評価、それに伴う単価交渉とともに、一度退社をした後の再入社率を促進し、自由に入退社ができる環境づくりを進めることで、「1回あたりの勤続期間」×「再入社率」×「時間単価」＝「ワークタイムバリュー」を高めていきます。

これまでのフロー的発想



新しいストック的発想



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



貯まるワーク

はたらく人に便利さと多様な選択肢を届ける 新たなプラットフォーム「貯まるワーク」

「貯まるワーク」は、「はたらく人が主役」という考え方のもと、製造現場で働くすべての人が自分らしく安心して働き続けられるよう、仕事探しから中長期的なキャリア形成までを幅広く支援するとともに、働いた時間に応じて会社の利益分配につながる新たなプラットフォームです。2026年7月1日には公式アプリをリリースし、本格的な運用をスタートしました。

「貯まるワーク」が対象とするのは、現在の在籍社員にとどまりません。過去に在籍していた方や未来の求職者も含めたすべての「はたらく人」を会員化し、生涯にわたる長期的なパートナーシップを構築することを目指しています。本プラットフォームでは、24時間365日いつでも応募ができる利便性の向上に加え、希望に合わせた職場へ異動できる「自由異動」や、専門職・顧客企業への転籍を目指す「Next UT」「One UT」など、一人ひとりのライフスタイルやキャリアに応じた豊富な選択肢を提供します。さらに、働いた分の給与は支払日を待たずに受け取れる「即給」サービスなど、日々の暮らしの安心を支える機能も備えています。

また、UTグループで働いた時間を「積算労働時間」として可視化し、将来の資産形成やキャリア形成へとつなげる「ポイントプログラム」もこのプラットフォームの特徴のひとつです。「貯まるワーク」を通じて、働く人とUTグループが長期的につながり、ともに成長し合える持続可能な関係性を築いていきます。

はたらき方のプラットフォーム「貯まるワーク」



サービスロゴと公式キャラクター「たまりす」



はたらく時間を、積み立てる

貯まるワーク

「はたらく」を、もっと便利に、快適に、安全に。

貯まるワーク

はたらく人目線で全プロセスを再構築し、
利便性と満足度を追求

「貯まるワーク」は、働く人が仕事探しから日々の就業、将来のキャリア形成までを、スマホひとつでスムーズかつ安心してコントロールできるサービス環境を提供します。求職者・社員一人ひとりの利便性と満足度を最大化するため、すべてのプロセスを「はたらく人目線」で再構築しました。

「貯まるワーク」の特徴

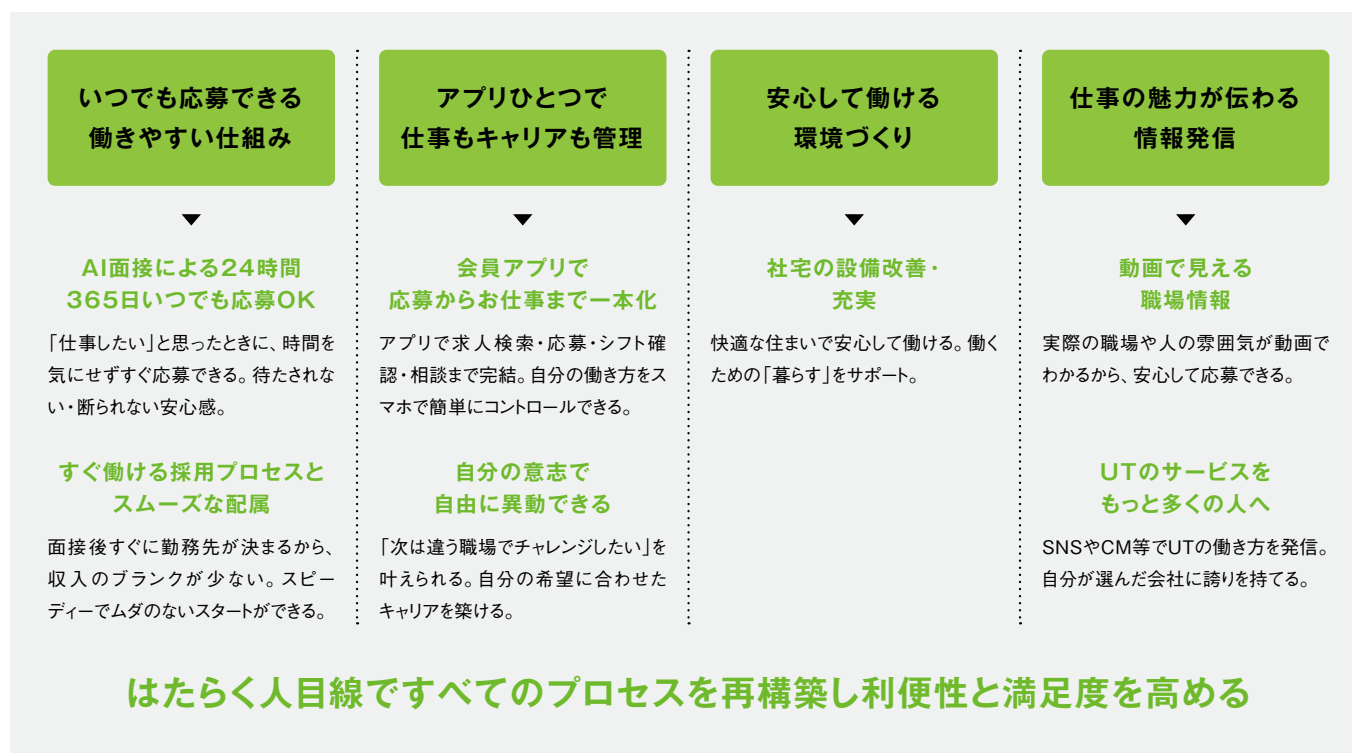
1 派遣社員の働いた時間を可視化し、
「自由異動」等によってキャリア形成を支援

「派遣社員のはたらい時間と蓄積された経験は確かな価値であり、適正に評価されるべき」という考えから、派遣先が変わっても、当社で働いた時間の累計を可視化し、ポイントとして価値に転換します。また、当社に在籍したまま全国3,600件以上の案件から希望に合った職場へ異動できる「自由異動」や、業界・職種を転換できる仕組み、派遣先への直接雇用機会の提供などでキャリア形成を支援します。今後はライフスタイルの変化等で一度離職した場合でも、いつでもスムーズな再入社が実現できる体制構築も推進します。

2 働いた時間がポイントとして貯まり、
株式に交換できる「ポイントプログラム」

積算労働時間に応じてポイントが貯まり、そのポイントを自社株式と交換できる「ポイントプログラム」という仕組みを導入しています。積算労働時間によって会員ランクが適用され、会員ランクに応じ

はたらく人の利便性と満足度を高めるサービス基盤



た倍率でポイントが貯まり、そのポイントを自社株式と交換できます。保有株式数に応じて配当金も受け取れるため、働いた時間の積み重ねを将来の資産形成へとつなげることができます。

3 24時間365日アプリで応募・面接予約と、
日払いサービスによる給与即時受け取りが可能

働く人は時間や場所にとらわれることなく、就業中や夜間でも自身の都合に合わせて、全国9,000件以上の求人(2026年6月末

時点)に24時間365日いつでも応募ができます。2027年1月に予定しているバージョンアップではアプリ上で応募から入社まで完結できるようになり、スピーディーな就業を可能にします。就業後は、日払い給与サービス「即給」で、働いた分の給与を月1回の支払日を待たずに、必要なときにいつでも受け取ることができます。このサービスにより、「すぐに働いて、収入を得たい」というニーズに応えます。

貯まるワーク

「貯まるワーク」の基盤を活かし、 自社の枠を超えた多様な就業機会を提供

UTグループでは、働く人に多彩な選択肢を提供するため、2026年3月期に人材紹介事業へ本格参入しました。毎月15,000名を超える応募者母集団や「貯まるワーク」の会員基盤を活用し、従来の自社派遣・請負にとどまらない最適なマッチングを実現します。

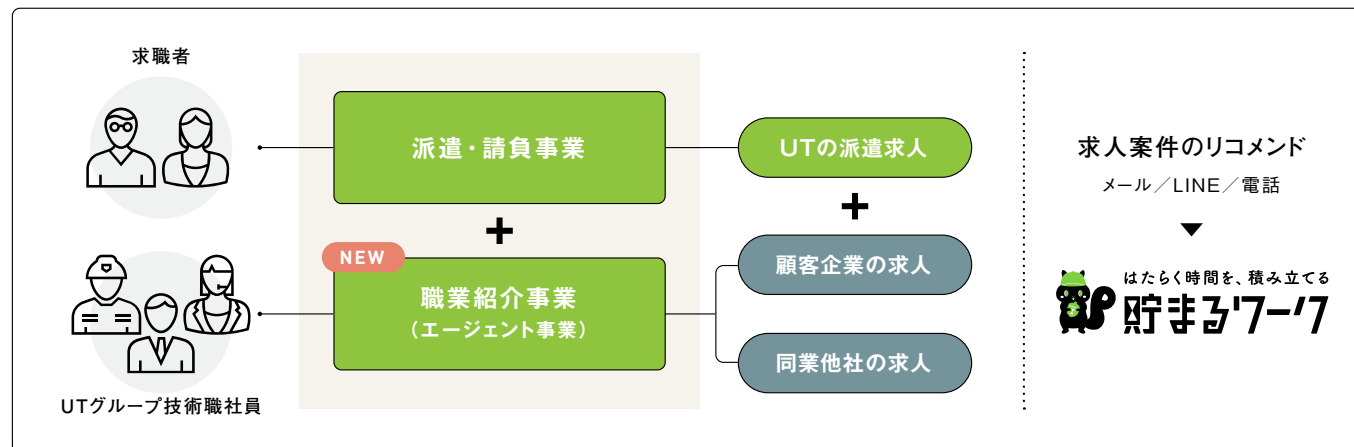
同業とのアライアンスによる「選択肢の最大化」

派遣先企業への社員転籍支援「Next UT」に加え、新たに自社案件とマッチングに至らなかった求職者に対しては、同業の派遣事業者とのアライアンスを通じた他社求人のご案内や、メーカー直接雇用の「期間社員紹介」など、求職者の希望やライフステージに合わせた多様な働き方を提案しています。

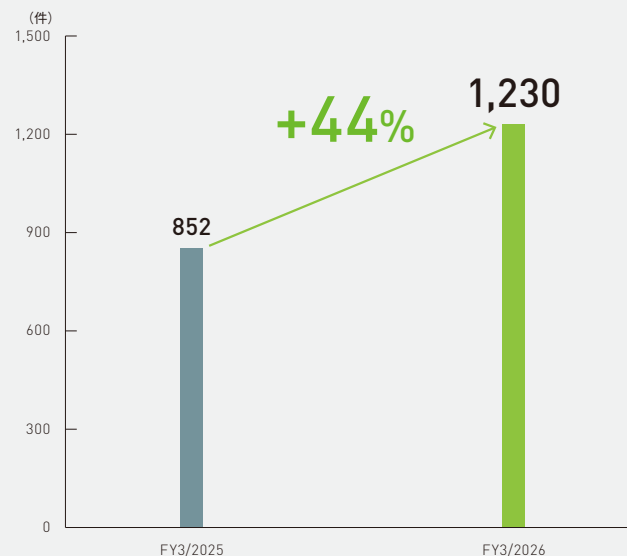
事業基盤の確立と今後の展望

2026年3月期には、クライアントへの直接紹介成約数が約900件に達したほか、他社アライアンス求人の中から約300件の紹介成約を実現しました。現在は社内体制の強化および地域に根ざしたパートナー開拓に注力する基盤構築期と位置付けており、募集費効率を高めながら利益拡大を図るとともに、一人ひとりの生涯にわたるキャリアを支援していきます。

職業紹介の新たなスキーム



紹介成約数の推移（正社員、期間社員、Next UT、アライアンス紹介）



人材紹介事業参入のポイント

市場拡大が続く「人材紹介」への本格参入

- 現中期経営計画期間は人材紹介事業の基盤構築期間
- 現状の募集費で確保できる応募者母集団を活用
- 派遣に従事する技術職社員の正社員化を促進
- 「貯まるワーク」会員に対して多様な選択肢を提供
- 紹介事業の立ち上げによる利益拡大
(手数料×人数＝売上÷粗利)

貯まるワーク

働く時間の価値を成果へ転換する
「人的資本投資」と好循環モデル

「貯まるワーク」は多様な就業体験を支援するサービスだけでなく、働く人とのエンゲージメントを高める重要な「人的資本投資」の取り組みでもあります。「貯まるワーク」のサービスのひとつである「ポイントプログラム」は、「派遣社員のはたらいた時間と蓄積された経験は確かな価値であり、適正に評価されるべき」という考えのもと、派遣先が変わってもUTグループでの積算労働時間を可視化し、自社株式へと交換できるポイントに転換する仕組みです。

積算労働時間に応じた倍率設計と
長期勤続のインセンティブ

ポイントプログラムでは働いた1時間につき1ポイントが付与され、累計時間に応じた6段階の会員ランクが適用されます。ランクが上がるごとに付与倍率が最大2.0倍まで上昇し、ランクアップ時には

会員ランクの概要

- ・UTで働いた時間に応じてランクが上がる
- ・会員ランクが上がるともらえるポイントに倍率がかかる
- ・会員ランクが上がるたびに200ポイントもらえる
- ・株に交換されるのはブロンズ以上

会員ランク	働いた時間の累計	目安となる就業年数	倍率
■ ブラック	11,400時間～	5年～	2.0倍
■ ブラチナ	9,120時間～	4年～	1.8倍
■ ゴールド	6,840時間～	3年～	1.6倍
■ シルバー	4,560時間～	2年～	1.4倍
■ ブロンズ	2,280時間～	1年～	1.2倍
■ グリーン	2,280時間未満	1年未満	1.0倍

ボーナスポイントも付与されるため、長く働くほど効率的に資産形成ができる設計となっています。さらに、退職後もポイントは5年間保持されるため再入社を促す効果も備えており、一人ひとりが生み出す「ワークタイムバリュー※」の持続的な向上を図ります。

※ワークタイムバリューとは、はたらく人が生涯をかけて当社で生み出す価値であり、「1回あたりの勤続期間×再入社率×時間単価」の計算式で算出しています。

「はたらく人・企業・株主」がともに発展する
好循環サイクルの確立

UTグループで貯めたポイントをもとに、自社株式を付与する独自の人的資本投資の仕組みにより、派遣社員の帰属意識と定着率を高めることで、離職率抑制と採用費低減を見込んでいます。これにより収益性と業績が向上し、その成果が配当金や株価として「社員株主」を含むすべての株主様へ還元されるという、「WIN-WIN-WIN」の好循環モデルの確立による企業価値の向上を目指しています。

「人の成長が企業の成長をつくり、その成果を分かち合う」という持続可能な還元構造を構築するため、「貯まるワーク」を推進するとともに、株主還元を強化し持続的な成長を実現していきます。

好循環サイクルのモデル



株主還元・配当方針

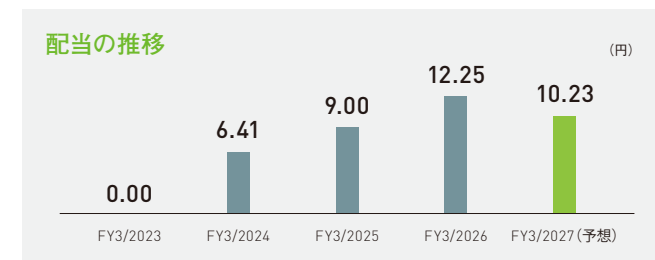
UTグループは「貯まるワーク」を中心とした人的資本投資による成果と業績の向上を、株主の皆様および「ポイントプログラム」を通じて株主となった社員へ還元するため、以下の株主還元方針を掲げています。

第5次中期経営計画期間中の
「配当性向100%」と「下限配当10円」

第5次中期経営計画期間(2026年3月期～2029年3月期)は、働く人への投資が生む業績向上を資本の成果として分かち合うため、配当性向100%を基本方針としています。また、業績動向に関わらず安定した還元を継続するため、1株当たり年間下限配当を10円(株式分割後※)と設定いたしました。2027年3月期につきましても、配当性向100%に基づき、年間配当予想を10.23円としています。

四半期ごとの継続的かつ安定的な配当

また事業成長の成果をより機動的に還元するため、3月・6月・9月・12月の年4回にわたる「四半期配当」を実施しています。株主の皆様との継続的な接点を持つことで、長期的に株式を保有いただける株主基盤の形成につなげてまいります。



※2026年1月1日を効力発生日とし1株につき15 株の割合で株式分割を実施。それ以前の金額は分割後に遡及修正



貯まるワーク

社員インタビュー

INTERVIEW with HIROSE YUKA



広瀬 優佳さん

自動車工場 加工・組み立てライン
(アドバイザー兼任)
入社2年目

Profile

飲食店での勤務を経て、転職を機にUTグループに入社して2年目。現在は自動車工場加工・組み立てラインの作業およびアドバイザー業務を担当。

目指すは最上位ランク

働いた分だけ資産が増える実感がモチベーションに

前職の飲食店が閉店したことをきっかけにUTグループへ転職し、現在は自動車工場の加工・組み立てラインで作業やアドバイザー業務を担当しています。

実はこれまで株式投資の経験がなく、ポイントプログラムがはじまった当初は「株とはどういうものか」がよくわかっていませんでした。しかし、実際に株式を受け取ったことで「株とはこういうものか」と実感が湧き、自然と株価の動きにも興味をもつようになりました。

現在は毎月ポイントが付与されるタイミングで、自分がどれくらい貯められたかを確認するのが楽しみになっています。働いた分だけ着実に資産が積み上がっていく実感が、日々の仕事への大きなモチベーションにつながっています。これからの目標は、長く働き続けていちばん上の会員ランクになることです。

INTERVIEW with NAGASAWA MASATAKE



長澤 正毅さん

建設什器製造工場
(ピッキング・フォークリフト運転)
入社5年目

Profile

求人をつきかけに入社し、今年で5年目。さまざまな現場で実務経験を積み重ねながら、ピッキング作業やフォークリフト運転などをマルチにこなす。

日々の仕事がそのまま資産に

会社の成長を身近に感じる新しい還元のかたち

建設什器のキャビンを製造する工場では、ピッキングやフォークリフト運転などを担当しています。さまざまな現場で経験を積みながら、気づけば入社5年目になりました。ポイントプログラムの開始は社内アプリで知りましたが、6月に400株が付与されたときは驚きましたし、純粋に嬉しかったです。特別なことをするのではなく、日々の仕事を休まず真面目に続けてきたことがそのまま株式として還元される仕組みは、非常に魅力的だと感じています。

もともと持株会を利用していたため株価を見る習慣はありましたが、この制度がはじまってからは“自分の働きがダイレクトに資産につながっている”と実感できるようになり、毎日の株価チェックや配当・決算情報への関心がより高まりました。「頑張った分だけ成果として返ってくる」という感覚が、日々の業務に向き合う意識を一段と引き上げてくれています。

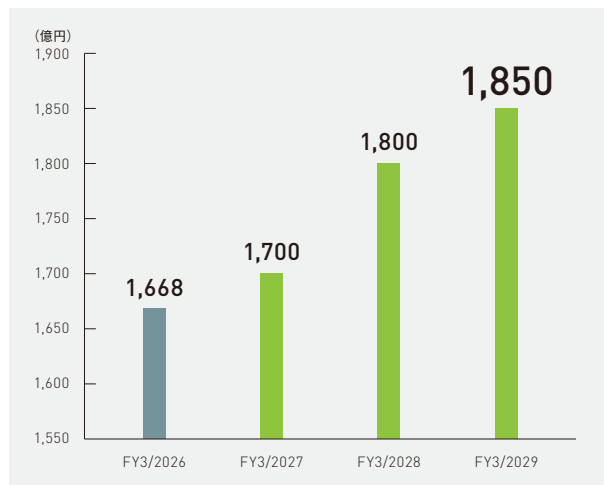


業績目標

売上高

2029年3月期目標

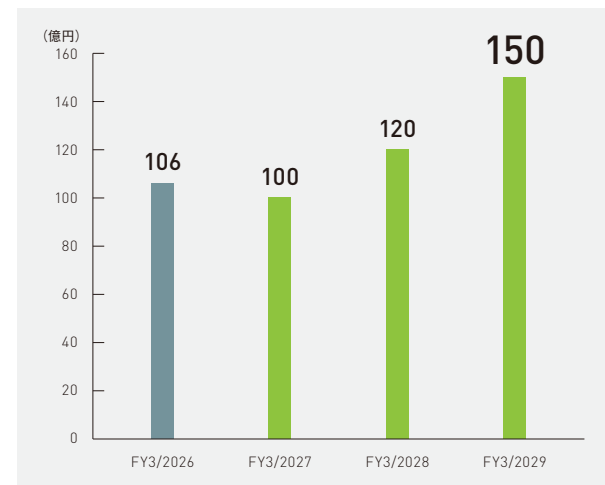
1,850 億円



営業利益

2029年3月期目標

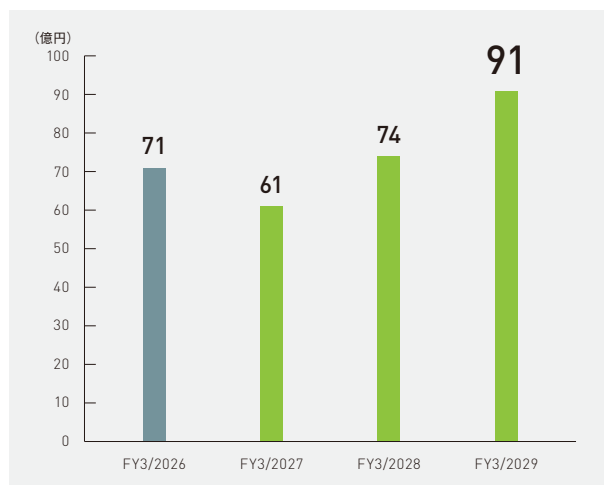
150 億円



親会社株主に帰属する当期純利益

2029年3月期目標

91 億円

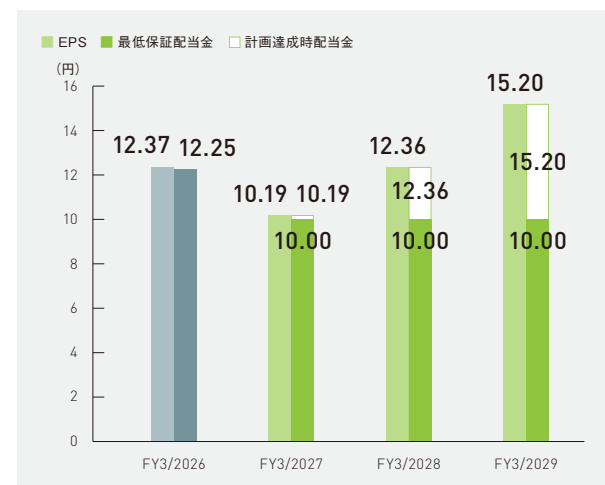


EPS／1株当たり配当金

※2025年12月31日を基準日として1株当たり15分割後

2029年3月期目標

15.20 円



CHAPTER

01

私たちの価値創造

働く意欲をもつすべての人が
スキルアップやキャリア形成の機会を
等しく得られる社会を叶えるために。
1995年の創業以来変わらぬ想いのもと
働く人と顧客企業を支える価値創造を
これからも目指していきます。

INDEX

- 21 UTグループの歩み
- 22 日本の労働市場の課題
- 25 長期経営ビジョン
- 26 価値創造プロセス
- 27 働く人とともに取り組むべき課題
- 30 事業におけるリスク・機会
- 32 派遣社員へのニーズとUTグループの競争優位性



CHAPTER

01



UTグループの歩み

→ 詳細はWebへ

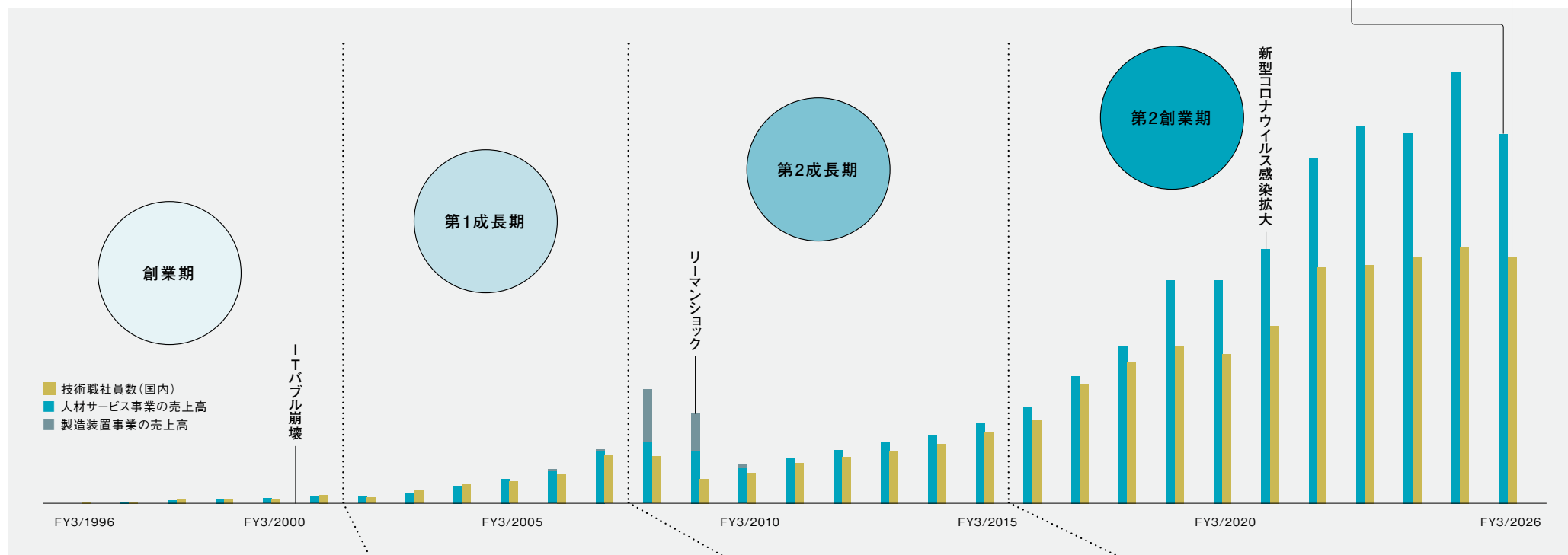
2026年3月期

売上高

1,668億円

技術職社員数

32,922名



【1996年3月期 -】 創業期

“製造派遣社員の定着率は低い”という当時の状況を打破すべく、派遣社員の教育支援を整え、スキルアップに応じて昇給させる仕組みを提案。「正社員雇用」や「社会保険100%加入」を叶え、業界の常識を覆していきました。

- 1995年 当時24歳の若山陽一がエイムシーアイシー有限会社設立
- 1996年 日本エイム株式会社(現・UTエイム株式会社)に改組
- 2000年 独自のビジネスモデル「工程一括請負」導入
- 2001年 技術職社員能力向上のための請負推進チーム設置

【2002年3月期 -】 第1成長期

JASDAQ市場に製造派遣業界で初の株式上場を果たしました。その後、人材派遣事業に加え、組み込みソフトウェア開発等を行う設計開発事業、中古製造装置の製造装置事業などM&A等による業容拡大を推進しました。

- 2002年 半導体製造領域への特化を推進
- 2003年 日本エイム株式会社株式をJASDAQ市場に上場
- 2006年 設計開発事業、製造装置事業に参入
- 2007年 持株会社化し、新たなスタートを切る

【2008年3月期 -】 第2成長期

世界的な経済不況を受け、業績が大きく下降。人材派遣業に経営資源を集中する決断をしました。私たちが成すべき事業の在り方を再確認する「第2成長期」となり、いまに至る地盤固めの重要なきっかけとなりました。

- 2009年 商号をUTホールディングス株式会社に変更
- 2010年 「脱半導体・脱エイム」全方位戦略へ
- 2012年 全子会社を、UTを冠する商号へ変更
- 2015年 「One UT」「Next UT」を開始

【2016年3月期 -】 第2創業期

人材育成・キャリア形成を目指す多彩な取り組みが、働く人と顧客企業の両方から選ばれる強みとなり、2018年には製造派遣業界No.1の規模に成長。また2019年に「ポーター賞」を獲得するなど、外部からの高い評価を獲得しました。

- 2018年 製造派遣で業界No.1へ
- 2018年 UTエイムがグッドキャリア企業アワード大賞を受賞
- 2019年 UTグループがポーター賞を受賞
- 2019年 長期経営ビジョン「UT VISION 2030」発表



日本の労働市場の課題

生産年齢人口の急速な低下

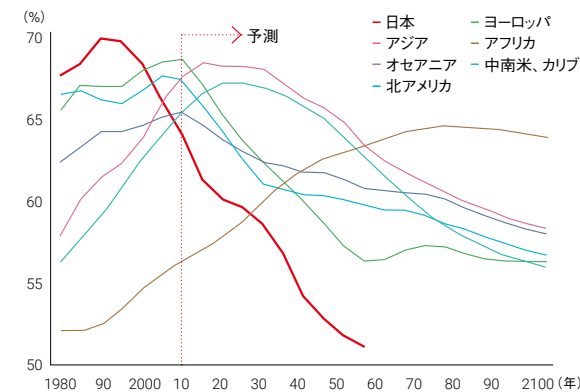
バブル経済の崩壊以降、長らく低迷期が続いていると言われる日本経済。その原因は多岐にわたりますが、労働をひとつの切り口として考えた時、将来的に大きなリスクとして挙げられるのが「生産年齢人口」の急速な減少です。

その背景には世界一の水準に達する少子高齢化だけでなく、女性の労働参加率の低さなども要因しています。対策として考えるべきは、働く人の属性とは別に、まずは一人ひとりの生産性を高めていくこと。そのためには働く人のスキルアップだけでなく、スキルが適正に評価される労働環境の整備が大切です。

その上で、女性をはじめ外国人や高齢者など、多様な人が働きやすい環境を整え、労働参加率を高めていくことが求められます。そうした環境を顧客企業とともに整備し、一人ひとりの成長を叶えながら、成長が適正に評価される社会をつくっていくことで、UTグループは生産年齢人口の減少という社会課題に対して、独自の事業モデルをもとに取り組みを進めています。

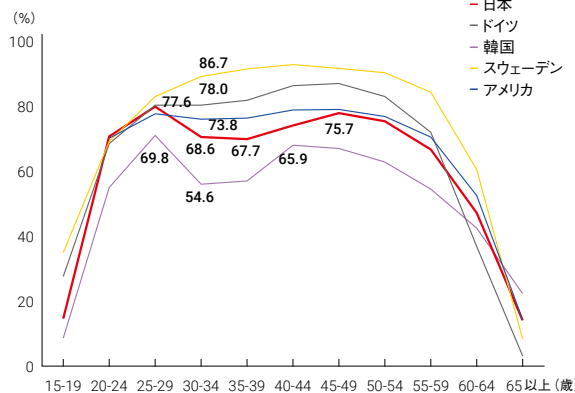
日本の生産年齢人口比率は諸外国と比べて低く、今後さらに低下すると予測されています。根本には少子高齢化の問題があり、生産年齢人口比率の低下から65歳以上の高齢者の就業率が上昇しています。20代後半～30代女性の労働参加率が低いことも日本が抱える課題のひとつ。多くの人が働きやすい環境を整え、労働参加率を高める必要があります。

生産年齢人口の総人口に占める割合



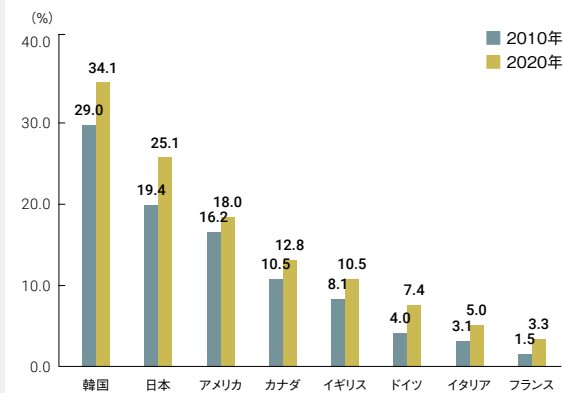
※内閣府「世界経済の潮流 2011年」より編纂
※2010年以降は資料発表時点での予測

女性の年齢階級別労働力率（国際比較）



※内閣府「男女共同参画白書 平成25年版」より編纂
※「労働力率」は15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合
※日本は総務省「労働力調査（基本集計）」、その他の国はILO「LABORSTA」「ILOSTAT」より

主要国における高齢者の就業率の比率



※総務省統計局（2021年発表）資料より編纂
※日本は総務省「労働力調査（基本集計）」、他国は「OECD.Stat」より

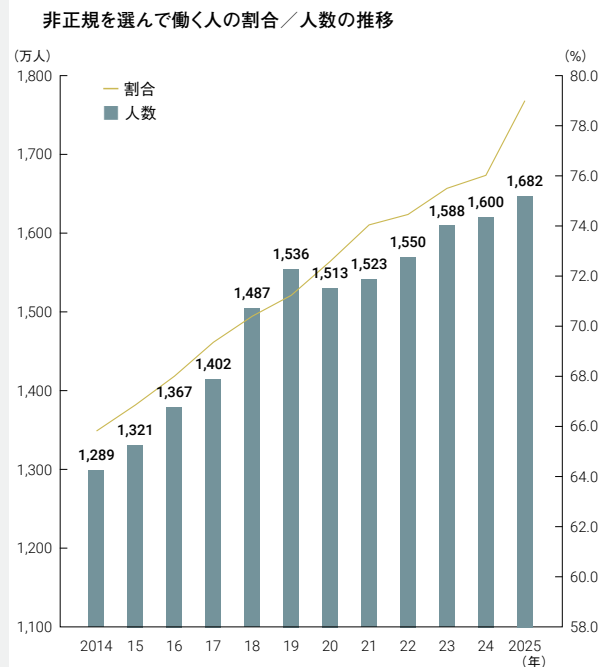


日本の労働市場の課題

さらに拡大する働き方／人材活用の多様性

1990年代以降の派遣法改正に伴って急増した派遣社員。以前は“正社員になれなかった人が、仕方なく選ぶ働き方”という印象がありましたが、ライフスタイルが多様化し、一人ひとりの働き方が変わってきたいま、派遣社員やフルタイムではない働き方を積極的に選ぶ人が増えています。

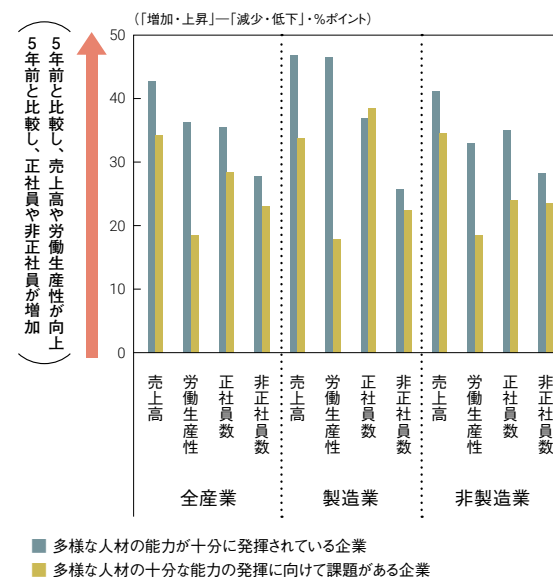
また人材を活用する企業側に目を向けると、非正規社員を有効に活用している企業が、効率的な経営を実現していることがデータから浮かび上がります。誰もが正社員を目指している、できれば同じ職場で長く働きたい、といった価値観はもはや過去のもの。職場・肩書・時間などに縛られない働き方が増える中、私たちもより多様な働き方を提案しなくてはなりません。一人ひとりに合った働き方を叶えるために、柔軟なサービス開発の姿勢が求められています。



※総務省統計局「労働力調査」(基本集計)より編纂

※15歳以上の非正規の職員・従業員のうち、(現職の雇用形態についている理由(主な理由))が「正規の職員・従業員の仕事がないから」「その他」を除いた割合／人数

仕方なく非正規雇用を選ぶのではなく、積極的に非正規雇用を選択する人の割合が年々増加。約79%が生活スタイルや専門的な技能の活用など、それぞれのニーズに合わせて非正規雇用を選ぶ時代となっている。

多様な人材の能力発揮と
売上高・労働生産性等との関係について

※厚生労働省「平成30年版 労働経済の分析 ―働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について―」より編纂

多様な人材の能力が十分に発揮されている企業では、売上高や労働生産性が向上。人件費の抑制だけでなく、トップラインの伸長にもメリットを期待して非正規雇用を活用する企業が多いことが見て取れる。

積極的理由で非正規雇用を望む就業者の増加と
多様な人材を活用する企業の労働生産性の向上

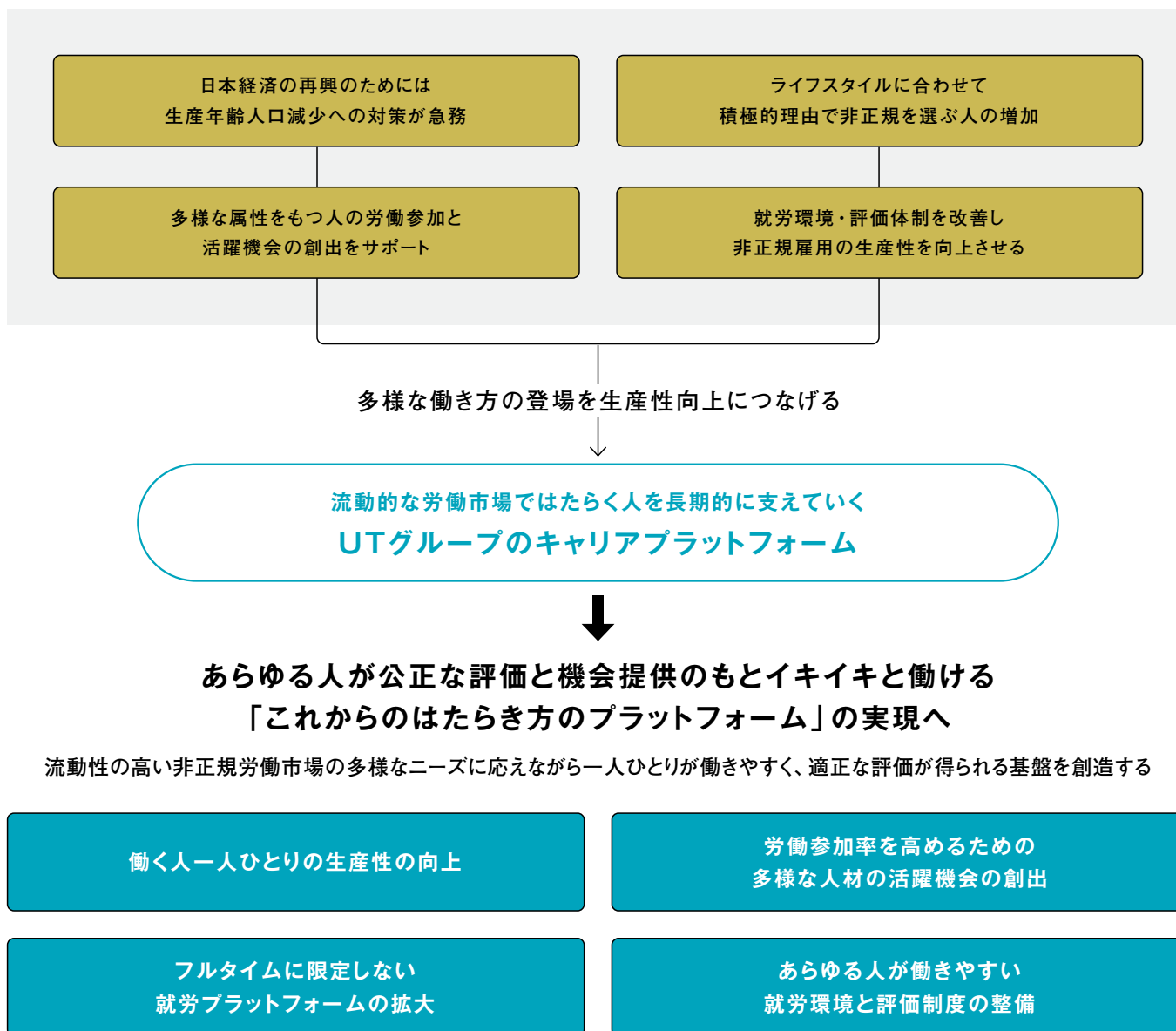


日本の労働市場の課題

多様化する働き方を 労働市場の課題解決につなげる

生産年齢人口の減少は、日本経済が直面する大きな課題のひとつです。その解決のきっかけになり得るのが、積極的理由で非正規雇用を選ぶ人の増加、それに伴う外部労働市場の活性化です。外部労働市場が拡大し、働き方が多様化する中で、能力に応じた仕事とのマッチングや適正な評価が得られる環境の重要性はさらに高まるでしょう。

UTグループは時代の変化を柔軟に受け止めながら、働く人の意欲や能力を最大限に引き出し、企業の労働生産性の向上へとつなげていく「これからはたらき方のプラットフォーム」を実現し、日本経済が直面する課題解決を目指します。





長期経営ビジョン

UT VISION 2030

これからののはたらき方のプラットフォームになる。

「はたらき方」の多様性を支えるプラットフォームが求められています。
 増えていくキャリアの選択肢に対して、それを支えるための社会づくりが必要不可欠なのです。
 はたらく人の誰もが自分らしく「はたらき、いきる」ことを安心して目指せる社会へ。
 UTグループはこれまでも、これからも、はたらく人を支える存在であり続けます。

基本方針

「はたらく人が価値とを感じることを実行していく」

当社が創業以来大切にしてきたことは、「はたらく人」一人ひとりの可能性を広げ、働くことを通じて「成長」が実感できるようにすることです。
 そのために「安心」して働ける環境、会社や仲間との「つながり」をつくり出してきました。
 これらはすべて「はたらく人」を顧客に見立て、提供価値を追求してきたからにはかなりません。
 この「はたらく人」に向き合い、寄り添うという姿勢は、これからも変わらないUTグループらしさそのものです。

重点テーマ

「はたらく人にとって最良のサービスを提供する」

これから10年先を見据えた時、「はたらく人」の可能性をさらに広げられるよう、
 職種や、働く場所、時間などの就業条件の多様化を進めるとともに、
 年齢、性別、国籍、人種を問わず、一人ひとりのライフステージや
 ニーズに合わせた教育・訓練と仕事のマッチングに加え、
 働いている時間だけではなく、仕事を離れた時間まで領域を広げて
 「安心」を提供することで、働く質を高め、社会全体の成長に貢献します。

1

みんなの 「はたらきたい」に応える

はたらく意欲を持ったすべての人
 に応えられる、多様な職場と働き
 方、スキルアップの可能性を提供
 します。

2

外国人にも 「イキイキ」を

日本で暮らし、働く外国人にも「イキ
 イキ」するために必要なサポートを
 行い、職場の提供と連続したキャリ
 ア形成を支援します。

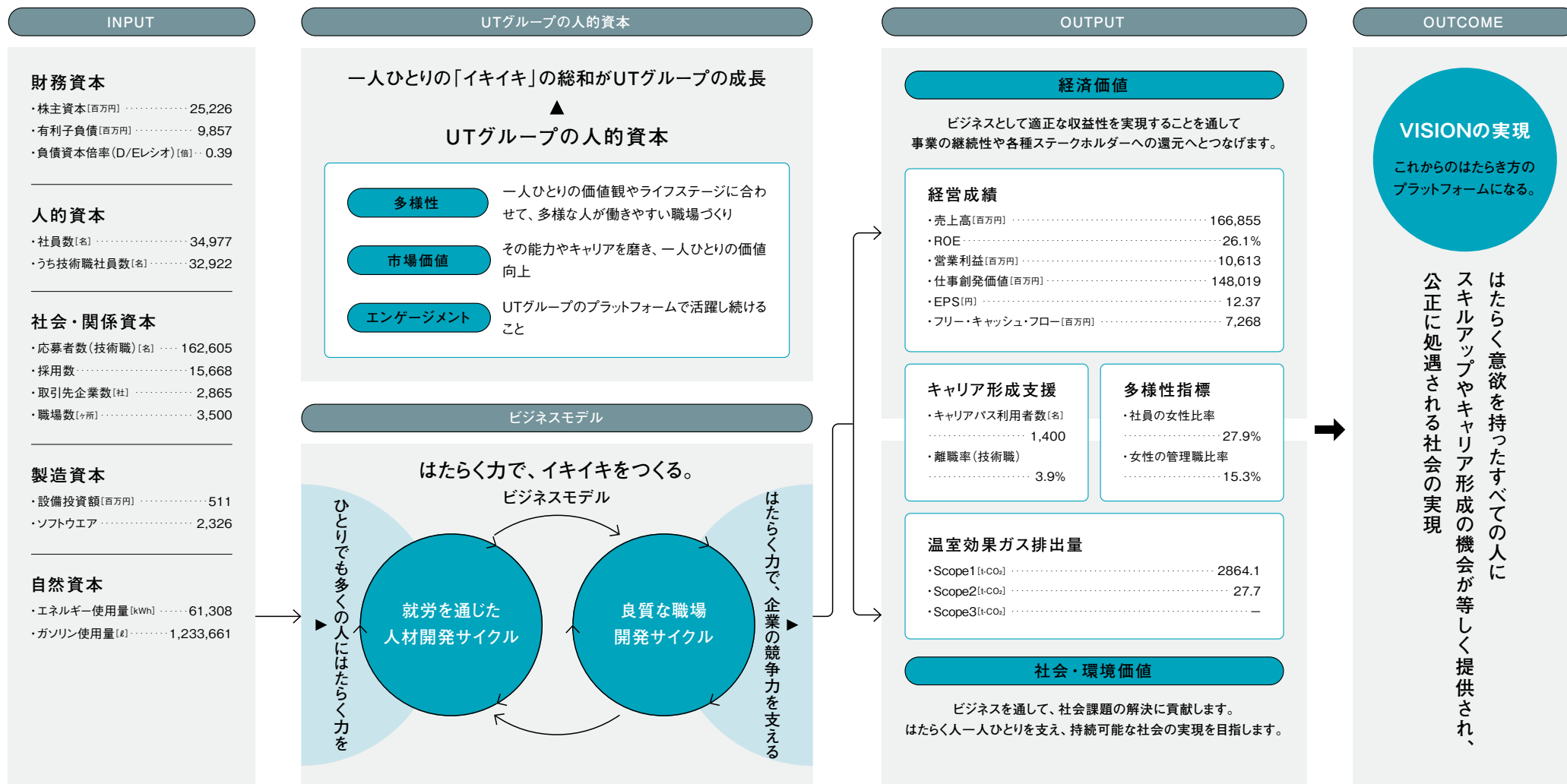
3

「安心」をいつでも

職場での適切な法令遵守環境の
 確保はもちろん、働いていない時間
 もサポートすることで、「はたらく」の
 質を高めることを目指します。

はたらく人へ「成長」という価値提供をすることで、顧客企業への付加価値となり、それが社会全体の「成長」へつながります。

価値創造プロセス



財務資本

負債資本倍率(D/Eレシオ)=有利子負債/株主資本。

人的資本

技術職社員:当社で主に無期雇用として採用され、顧客企業の製造現場で働く社員。UTグループの成長を支える最大の資産(人的資本)と位置付けています。

自然資本

エネルギー使用量:UTグループ(株)五反田本社の年間の電気使用量/ガソリン使用量:UTグループ(株)にて管理する社用車に係る年間のガソリン使用量。

経営成績

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。

キャリア形成支援

キャリアパス利用者数:One UT、Next UT、UTエントリー、技術職から一般職への職種転換の年間利用者数の合計。

温室効果ガス排出量

環境省・経済産業省「グリーン・バリューチェーンプラットフォーム」に基づいて排出量を算出しています。
Scope1:社用車利用による温室効果ガス排出量
Scope2:オフィスにおける電力使用による温室効果ガス排出量
Scope3:上記除く間接排出量



働く人とともに取り組むべき課題

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 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、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、 障害者雇用率、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、社員 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(総数・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
	環境基本方針	環境に配慮した 持続可能な事業運営	環境への適切な配慮 自然環境への影響を認識し、 適切にコントロールする	環境方針の策定と 環境マネジメントの構築	環境マネジメント 温室効果ガス排出量、売上高に対する紙の使用率

働く人とともに取り組むべき課題

サステナビリティの考え方と推進体制

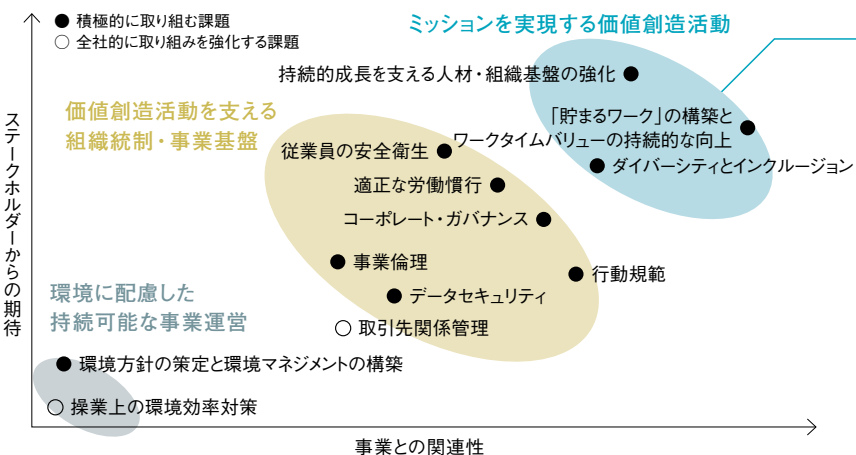
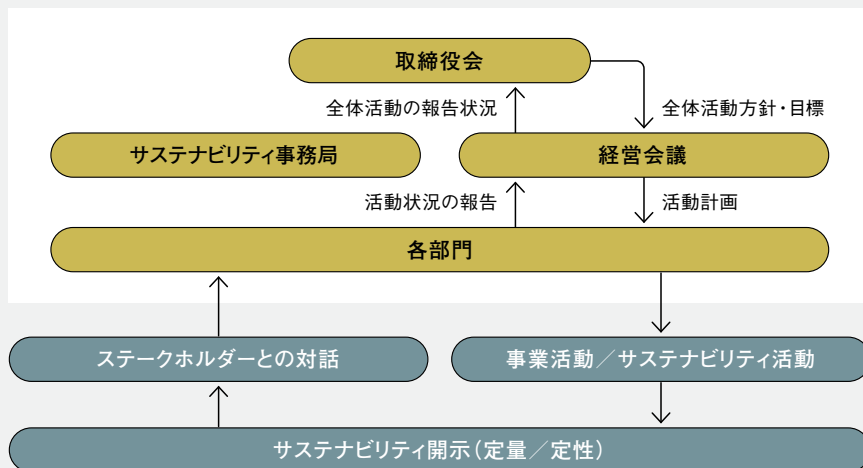
UTグループでは、働く意志をもつ一人でも多くの人が、イキイキと自分自身の可能性を追求できる環境を整備するため、良質な職場をお客様とともに構築し、働く人と企業の双方がともに成長できる好循環をひとつでも多く社会でつくりあげていきます。すべての役員と従業員が「多様な個が互いに認め合い、互いに活かし合う組織」を実現し、個と社会の共存共栄の持続に貢献していきます。

マテリアリティマップ

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)を抽出しています。

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うかがいました。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ています。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図



社外からの期待値が高い指標が人的資本経営への注力の起点にマテリアリティの特定において優先順位が高く設定された3つの項目が、「一人ひとりの可能性を広げる」というUTグループの価値創造活動の基盤となりました。当社が推し進める人的資本経営はこれらのマテリアリティを起点としています。

働く人とともに取り組むべき課題

マテリアリティの特定プロセス

STEP

1

社会課題の抽出

外部のガイドライン等を参照し、UTグループの関連業界に関する社会課題を抽出

STEP

2

ステークホルダーの期待把握

インタビューを実施し、ステークホルダーの期待・重要度を把握

STEP

3

事業と社会課題との関連性評価

ステークホルダーの意見をもとに、経営陣による議論を実施し、事業と社会課題との関連性を評価

STEP

4

マテリアリティの特定

関連性評価から重要度を整理し、取り組むべき課題を取締役会において決定

社外ステークホルダーから挙げた期待・意見

※一部抜粋・アンケートをもとに編纂

■ 人材紹介会社からの意見

環境との関わりが他産業と比べて低い人材業界の中でも、製造業向け人材派遣事業のNo.1事業者として、UTグループの規模感・豊富な技術者を有する強みを活かすことで、固有のモデルをつくり環境問題へ取り組んでいくことができると期待したい。



■ 大学キャリアセンターからの意見

人材確保・活用面でマイノリティへの理解促進、採用（活用）の増進を期待する。研修・教育システムが業界最大規模であるUTグループでは成し得ると考えるため、トップランナーとして枠組み形成を期待する。



■ 投資家からの意見

中長期的な企業価値向上を重視しているため、非財務目標の達成状況を役員報酬に反映・開示する等、コーポレート・ガバナンスの実態を把握できる開示を期待する。



サステナビリティに関する取り組みの詳細および年度ごとの定量データについては、『サステナビリティデータブック 2026』をご参照ください。

※クリックするとWebページに移動します >>



サステナビリティ関連方針の策定等のプロセス

サステナビリティに関連する方針の整備や指標の定義においては、社内外の広い意見を土台に特定したマテリアリティを基準として、経営層や管理職における協議をE（環境）S（社会）G（ガバナンス）の各項目において実施しました。現状の課題意識やUTグループとしての強みをどの観点において打ち出すべきか、といった視点をもとに協議を重ね、方針の整備とサステナビリティ指標の決定に至っています。

STEP

5-1

これまでの経営の価値判断軸の抽出

社長へのヒアリングをもとにエッセンスを抽出

STEP

5-2

マテリアリティと企業活動の関係整理

分科会においてマテリアリティへの考え方と取り組み方針を整理

STEP

6

理念体系の再構築

価値判断軸とマテリアリティへの考え方をもとに作成した、企業理念と経営基本方針を取締役会において決定

サステナビリティ指標開示体制の構築プロセス

2021年4月ー

STEP

7-1

関連方針の整備

STEP

7-2

サステナビリティ指標の定義

管理指標と開示指標及び、取得責任部署等の定義



事業におけるリスク・機会

事業に関連するリスク・機会を的確に把握すべく、各事業セグメントや管轄部署ごとで累計150以上に及ぶ項目をピックアップし、リスクアセスメントを行っています。リスク項目は財務、人命、コンプライアンス、レピュテーション、人材といった領域に影響を及ぼすものとして、影響度、発生可能性、重要性、脆弱性などの評価

※以下に優先度が高いとされたリスク、重要性が高いとされた機会について抜粋して掲載しています

に基づいて優先度を設定。以降の対策やモニタリングの方針を策定しています。機会項目においてはそれらのリスクを解決・克服することで業績拡大等の好機につなげられるかという観点で、働く人や顧客企業への価値創造を叶えるものとして、影響度、実現可能性、重要性の評価を行っています。

📖 の項目は「サステナビリティデータブック 2026」に掲載しています。クリックするとWebページに移動します

項目		リスク評価				リスク評価				関連する取り組み
		リスクシナリオ	影響度	重要性	脆弱性	機会シナリオ	影響度	実現可能性	重要性	
外部環境	製造工程の国内回帰	海外生産比率の見直しや円安の進行により、製造工程の国内回帰が進行。それに伴う国内製造派遣の競争激化により受注件数の計画未達及び価格(契約単価)競争による粗利率の低下が発生し、採算性が低下。市場シェア低下及び企業価値の棄損が生じる	高	高	中	「製造派遣市場で最も選ばれる派遣会社になる」ための戦略の推進により差別化を図ることで競争力が向上。受注機会の確保につながる	中	中	中	働く人への価値提供 → P.13 一人ひとりの可能性を広げる → 📖 人材・職場の多様性の拡張 → P.36 働く人の市場価値の向上 → P.38 社員とのエンゲージメントの強化 → P.41
	労働市場の構造変化	シニア層の労働者の増加、出生率低下による人口の減少、国内労働人口の不足、外国人労働者の増加等により労働市場が変化。技術職社員の確保が難しくなった結果、事業の継続が困難となり、機会損失が生じる	高	高	中	中期経営計画を通じて多様な働き方を実現すること、また年齢・性別・国籍などに限定されない多様な属性の求職者の受け入れを可能にすることで、月間2,000名採用の常態化が実現できる	高	中	高	働く人への価値提供 → P.13 一人ひとりの可能性を広げる → 📖 人材・職場の多様性の拡張 → P.36 働く人の市場価値の向上 → P.38 社員とのエンゲージメントの強化 → P.41
	働き方の変化	インターネットサービスを活用して短期・単発の仕事を請け負う新たな働き方やフリーランス等の多様で柔軟な働き方の拡大により、社会における働き方が変容。技術職社員の採用不足が発生する恐れがある	高	高	中					
	災害リスク	地震・津波、豪雨や台風による河川氾濫や内水氾濫等の自然災害により、災害発生地域での社会・経済活動が停滞するとともに、顧客企業の施設・設備の損壊、技術職社員を中心とした従業員等の死傷・欠勤、業務停止といった損失が発生する。また大規模地震により本社機能の麻痺や役員・一般職社員をはじめとした従業員の死傷・欠勤による損失が生じる	高	高	中	BCP体制の実効性を確保することにより、大規模災害発生時の影響度を低減させ、中期経営計画達成の蓋然性を高めることができる	低	低	低	事業基盤の継続的な強化 → 📖

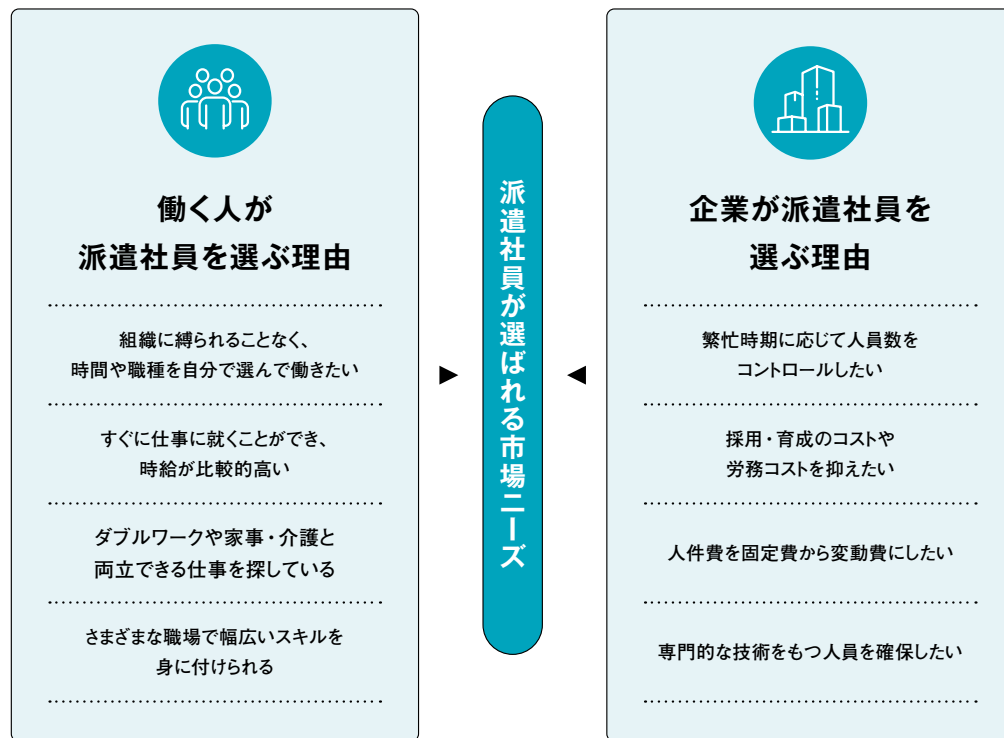


事業におけるリスク・機会

項目		リスク評価				リスク評価				関連する取り組み
		リスクシナリオ	影響度	重要性	脆弱性	機会シナリオ	影響度	実現可能性	重要性	
内部環境	大型顧客の動向・ニーズ変化	大規模派遣先となっている顧客企業の動向やニーズの変容によって、同時多発的に人員減員が発生すると新たな異動先の確保が困難となり、大人数の未稼働人員が発生もしくは異動不可による削減での減益リスクが生じる	高	中	低	配属決定前採用の推進等により生じる未稼働人員についてはコストコントロールを計画的に行うことで、採用強化と利益確保の両立を図ることができる	中	中	中	モーター・エナジー事業部門 → P.47 セミコンダクター事業部門 → P.48 エージェント事業部門 → P.49 ネクストキャリア事業部門 → P.50
	派遣法等違反	派遣法等違反による業務停止や違法な派遣業務により、大規模な人員削減が発生。間接人員で余剰を抱えることになり、利益の喪失及びレピュテーション低下が生じる	高	中	低	コンプライアンス確保を徹底することにより顧客の信頼を獲得し、競合との差別化を図り競争力が高まる	中	高	高	公正で透明性の高い組織統制 業務執行機能とコンプライアンス → P.70
	予算管理の不備	年度目標が達成されず、市場の信頼が低下し株価が低下、企業価値が毀損する	高	中	高	—	—	—	—	株主還元・配当方針 → P.17
	次世代管理職候補者不足	長年健全な新陳代謝がなされずに組織が硬直し、かつ育成・教育の仕組みが乏しいことや人事制度上の仕組みが合っていないことにより人材が育たず、会社の成長性とともな永続性が確保できない、企業文化が発展しない、社内に閉塞感が充満するなどの問題が生じる	高	高	中	次世代を担う経営幹部として執行役員の育成が進められることにより、全社のガバナンスが強化され、中期経営計画や長期ビジョンの実現可能性が高まる	中	低	低	一人ひとりの可能性を広げる 人材・職場の多様性の拡張 → P.36
	一般職社員の流出	会社全体または特定組織において重大な離職原因が存在することへの認識を欠くことで、多くの活躍人材が離職する状況が慢性化し、改善を図ることができない。また退職発生後に後任担当者の任命が遅れ、属人化された業務の引継ぎが行なわれず、都度担当者の判断で業務を行なうことが常態化する	低	高	中	—	—	—	—	一人ひとりの可能性を広げる 人材・職場の多様性の拡張 → P.36 社員とのエンゲージメントの強化 → P.41
	労働災害の発生	従業員の死傷や大人数を巻き込むような労働災害が発生した場合、被災者の親族からの民事訴訟へと発展する。また被災した背景に違法な状況があれば刑事罰による損害が発生する。また安全管理が不足している企業だと公表されることによるレピュテーションの低下、それを起因とした利益損失につながる	中	中	中	労働災害の発生を低減させることで、求職者及び顧客からの社会的信用が高まり、売上及び採用の増大につながる	高	中	高	事業基盤の継続的な強化 → P.36
	個人情報漏洩	外販等の不正な目的もしくは不慮の事項等によって、応募者情報や技術職社員等の大量の個人情報当社システムから漏洩・利用されるケースが生じ、対個人の賠償責任発生に加えて、社会的信用を失う	中	高	中	個人情報の管理・利用を適切に実施し、求職者からの社会的信用が高まることで、採用の増大につながる	中	低	低	事業基盤の継続的な強化 → P.36

派遣社員へのニーズとUTグループの競争優位性

働く人と企業からの派遣社員へのニーズ



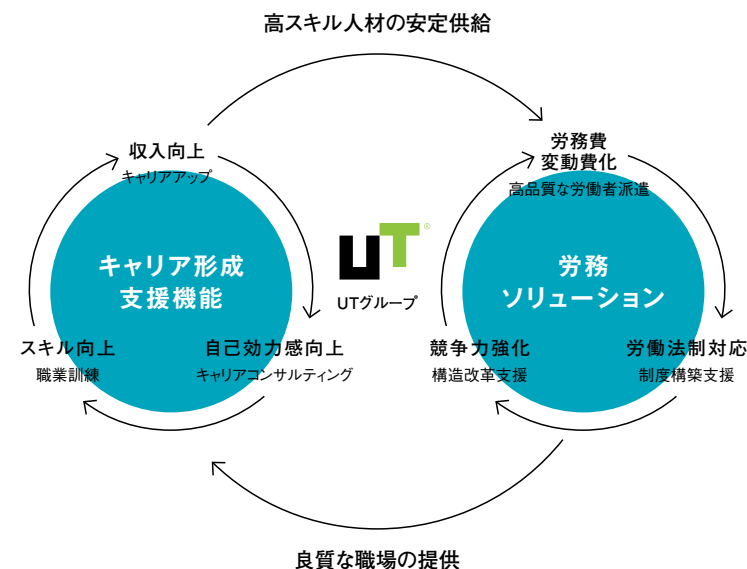
そもそも働く人は正社員ではなく、なぜ派遣社員という働き方を選ぶのか。これまでは「正社員に就けないから、仕方がなく派遣社員として働く」という見方もありましたが、価値観の違いに応じて多様なライフスタイルが志向される現在では少し事情が異なり、「自由な働き方」や「ダブルワークや家庭との両立」などを目指して、それぞれの基準で派遣社員として働くことを選ぶ人が増えています。

また働く人だけでなく、派遣社員を活用する企業の側でも、急な人員補填として派遣社員をとらえるのではなく、専門的な技術を必要

として派遣社員を活用するケースが増加しています。「多様なライフスタイル」や「自分らしい働き方」を叶えられる社会の重要性が説かれているいま、派遣社員という選択肢はすでに多くの人にとって、自分の暮らしに最適な、より利便性の高い働き方になっているのです。

製造派遣業のリーディングカンパニーとしての競争優位性

強み 1 はたらく人と企業の双方を顧客とするツインカスタマー戦略



当社では「はたらく人」と「企業」の双方を顧客としてとらえるツインカスタマー戦略を、長らく価値創造の基盤としてきました。「はたらく人」に対しては、スキル・収入・自己効力感の向上によるキャリア形成支援を叶え、「企業」にはそんな高スキル人材の安定供給による競争力向上や労働法制対応といった労務ソリューションを提供。それにより実現した良質な職場がまた、働く人のキャリア形成につながっていく。このサイクルが、働く人と企業により大きな価値を提供する源泉となります。



派遣社員へのニーズとUTグループの競争優位性

強み 2

景気変動を活用し工場内シェアを高める トップシェア戦略

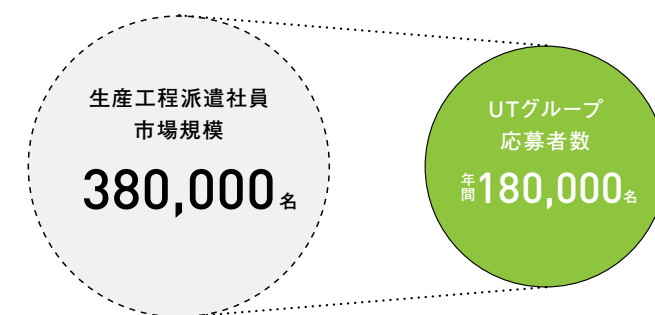
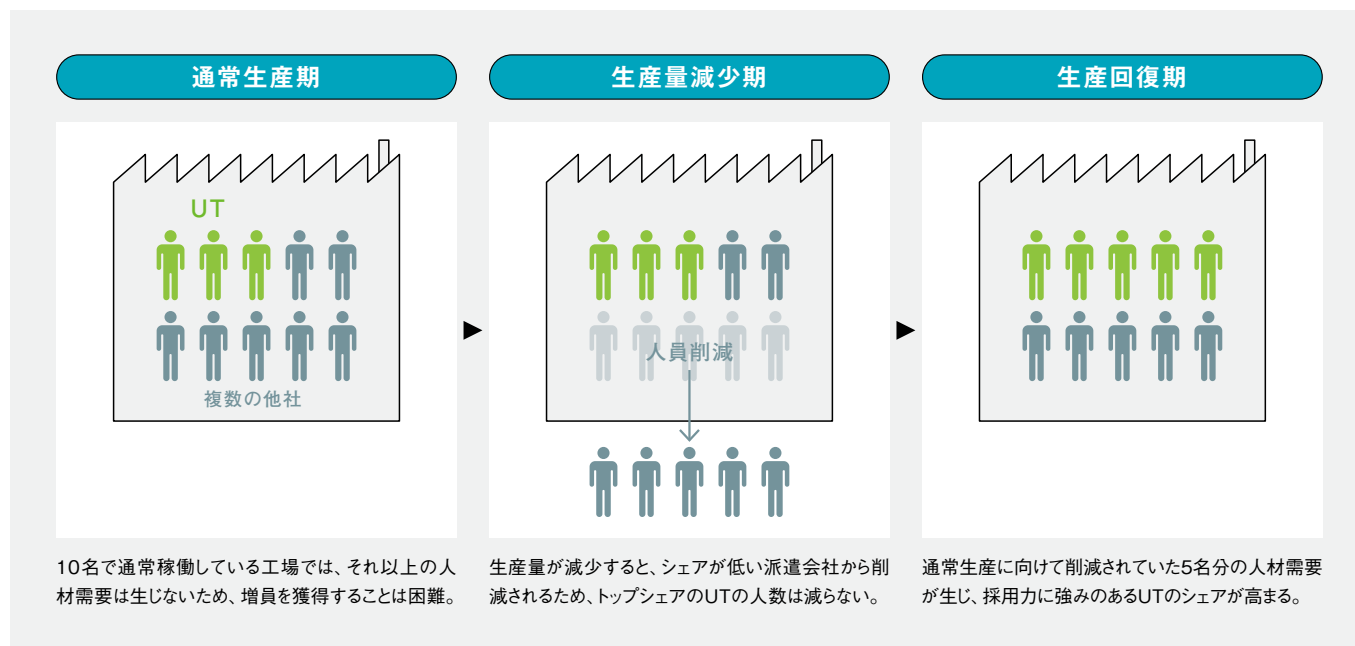
UTグループでは特にリーマンショック以降、顧客企業に密着したサービス提供で派遣先工場内のトップシェア獲得を目指す「トップシェア戦略」を強く推進してきました。同戦略は、生産量減少期の

削減順番を劣後させ、生産回復期には採用力の高さを活かして増員枠を獲得し、シェア拡大に効果を発揮します。また人材派遣市場全体に先駆けて良好な就労環境を顧客企業とともにつくる働きかけや、コンプライアンス遵守の体制整備を進めてきました。そうした成果が顧客企業からの信頼を創出し、工場内シェア、さらには業界内での高いシェアを占める現在の強みにつながっています。

強み 3

圧倒的な人材供給力を支える 人材募集・採用体制

月間平均採用者数は2020年3月期の532名から2026年3月期には1,260名と、2.4倍にまで拡大。ここまで積み上げてきた独自の募集・採用ノウハウは、迅速かつ大量な人材供給が可能な体制として多くの顧客企業から選ばれるUTグループの強みとなっています。現在の応募者数は月間約15,000名に及びます。旧来より中小規模の派遣事業者が多い人材派遣業界において、このスケールメリットとノウハウは、他社に対する大きな競争優位性となるものです。これからも採用者数だけでなく、応募採用率や採用単価の効率化を進め、差別化要因をより強固なものとしていきます。



※総務省統計局「労働力調査」(基本集計・2025年)より

トップシェア工場の特長

削減／
解約されにくい

顧客との関係性が強いいため、他社と比較して解約や削減の影響が少ない。

利益率が高い

ひとつの工場に多くの技術職社員が働くため、少人数工場と比較して管理効率が高い。

CHAPTER

02

持続的な企業価値向上

働く人の成長を後押しするだけでなく
すべての人が自分らしく活躍できる
働きやすい環境を実現することが
社員とのつながりを高めていく重要なポイント。
「貯まるワーク」と合わせてエンゲージメントを高め
企業の持続的な成長力へと昇華していきます。

INDEX

- 35……………派遣業界を先導してきた働く人のための取り組み
- 36……………人材・職場の多様性の拡張
- 38……………働く人の市場価値の向上
- 41……………社員とのエンゲージメントの強化
- 43……………エンゲージメントサーベイ



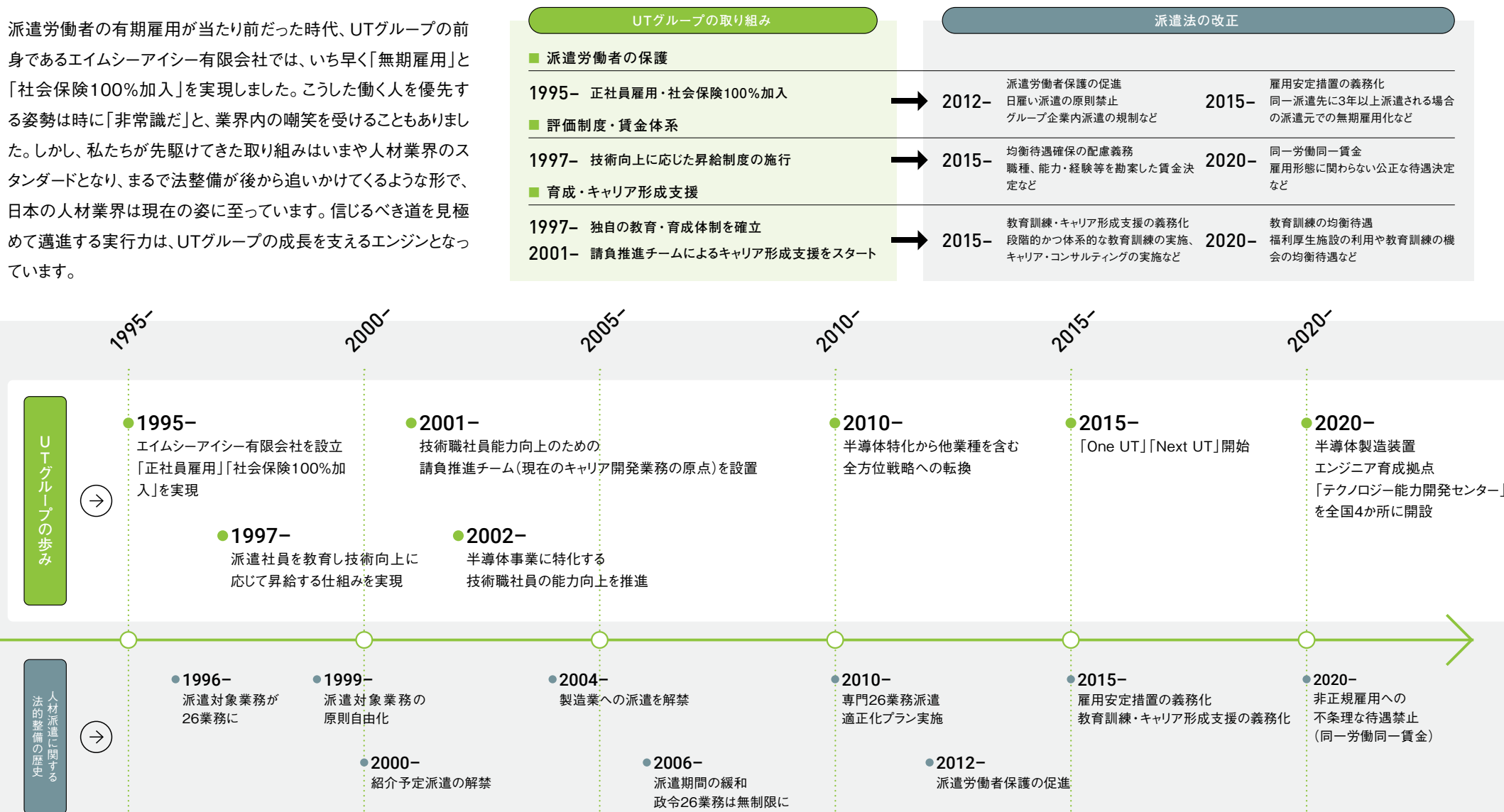
CHAPTER

02



派遣業界を先導してきた働く人のための取り組み

派遣労働者の有期雇用が当たり前だった時代、UTグループの前身であるエイムシーアイシー有限会社では、いち早く「無期雇用」と「社会保険100%加入」を実現しました。こうした働く人を優先する姿勢は時に「非常識だ」と、業界内の嘲笑を受けることもありましたが、私たちが先駆けてきた取り組みはいまや人材業界のスタンダードとなり、まるで法整備が後から追いかけてくるような形で、日本の人材業界は現在の姿に至っています。信じるべき道を見極めて邁進する実行力は、UTグループの成長を支えるエンジンとなっています。



人材・職場の多様性の拡張

一人ひとりが自分らしい働き方と成長を叶える環境の実現

企業と連携して活躍機会を創出する職場開発

UTグループの職場開発は派遣先となる顧客企業を開拓するだけでなく、顧客企業とともに待遇や労働環境の改善にも取り組むことが特徴です。教育・育成やキャリア形成支援といった人材開発によって育む高スキル人材を供給する一方で、派遣先には待遇だけでなく、働きやすい良質な職場を要求。多様な人が「働きたい」と思える職場づくりやコンプライアンスの強化に顧客企業と一緒に取り組み、より多くの高スキル人材が集まる良質な職場づくりに貢献します。結果として多様な人が働きやすい職場を実現し、派遣先企業にも大きなメリットが生まれます。

多様な人材を確保するための採用力の強化

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させる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、2026年に「貯まるワーク」として働く人に向けたサービスをさらに強化。求職者との接点をより一層拡大しています。

「貯まるワーク」で採用を大幅に効率化

BEFORE

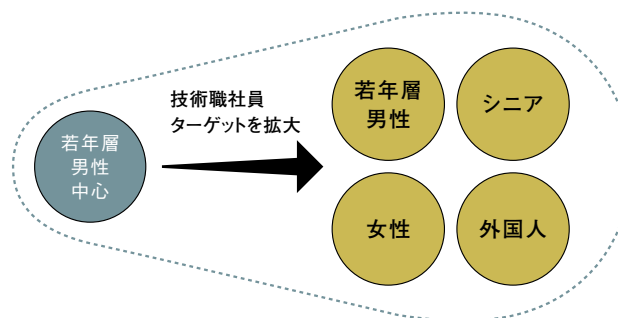
- 事業会社ごとに縦割りの採用活動を展開
- 求人情報のフォーマットがバラバラ
- 求職者情報が共有されていない



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

より多くの人の活躍機会をつくり 減少する生産年齢人口をカバー



今後大幅に生産年齢人口が減少する日本において、労働参加率を高めることは可及的に取り組むべき課題のひとつです。そのためには女性、高齢者、外国人などをはじめ、これまでライフスタイルや労働環境の問題から希望する働き方を実現できなかった人たちが働きやすい職場環境をつくることが重要。UTグループではより多くの人が参加しやすい多様性のある職場づくりで、社会課題の解決に貢献していきます。

ライフスタイルに合わせた働き方の実現

多様な価値観を持つ求職者をターゲットとする中では、UTグループならではの教育・育成や機会提供の仕組みを活用したい“キャリア志向”の人だけでなく、地元で長く不安なく働きたい“安定志向”の人にも応える職場づくりが重要です。UTグループではエージェント事業を中心として、ライフステージに合わせたキャリアパスの提案など、幅広い求職者ニーズに応えるための体制構築を進めています。

キャリアを重視して積極的な成長を目指す

- 全国への異動を前提としたキャリアプラン
- オペレーターからエンジニアへのキャリアチェンジ
- 派遣先企業や UTグループへの転籍も視野に

地域を限定して安定的に働く

- 地元の良質な職場で安心して長く働く
- ライフステージに合わせたキャリアパスの提案
- 多様な働き方を叶えるサポート体制



人材・職場の多様性の拡張

多様性の確保と就労環境の改善

UTグループでは技術職・一般職社員を問わず、労働環境の改善や多様で働きやすい職場づくりを進めています。労働時間管理や業務の効率化、コンプライアンス教育などを実施し、また「これからはたらく方のプラットフォームになる。」というビジョンのもと、年齢や性別、国籍、障がいの有無といった属性にとらわれず、すべての「はたらく人」が自分らしくイキイキと活躍できる環境づくりを推進しています。

女性の活躍推進と多様なキャリアモデルの確立

技術職・一般職双方における女性の活躍推進に向けて、「採用枠の拡大」「労働環境の整備」「管理職育成」の3軸で取り組みを行っています。特に現場の管理監督者や管理職への積極的な任用を進め、女性管理職比率15%以上の維持を目指すとともに、長時間労働の抑制や多様なキャリアパスの構築により、長く安心して働き続けられる環境を整えています。こうした活動や働きやすい環境づくりへの粘り強い取り組みが実を結び、2024年12月には女性活躍推進法に基づく優良企業として、厚生労働大臣より「えるぼし」認定(2つ星)を取得しました。



シニア人材の長年の経験とスキルを活かす新たな活躍の場を創出

人生100年時代を見据え、定年後の再雇用者やシニア層の積極的な採用・活用に取り組んでいます。大手メーカーとの合併会社をはじめ、全国の現場で培ってきた豊富なスキルと経験を存分に活かせる就労環境とサポート体制を整備。年齢に関わらず長く活躍できる舞台を提供し、持続可能な社会への貢献を目指します。

言語・文化の壁を超え、安心と成長を叶える外国人社員への包括支援

「外国人にも『イキイキ』を」という目標を掲げ、日本で暮らし、働く外国人の生活・教育・就業を一体で支える体制を確立しています。孤立させない環境づくりとしてのチーム型派遣をはじめ、社宅や備品手配をはじめ、法的手続きなど24時間の生活サポートや日本語教育プログラムの無償提供などを実施。高い定着率を実現しながら、日本での安定した生活基盤と長期的なキャリア形成を強力に後押ししています。

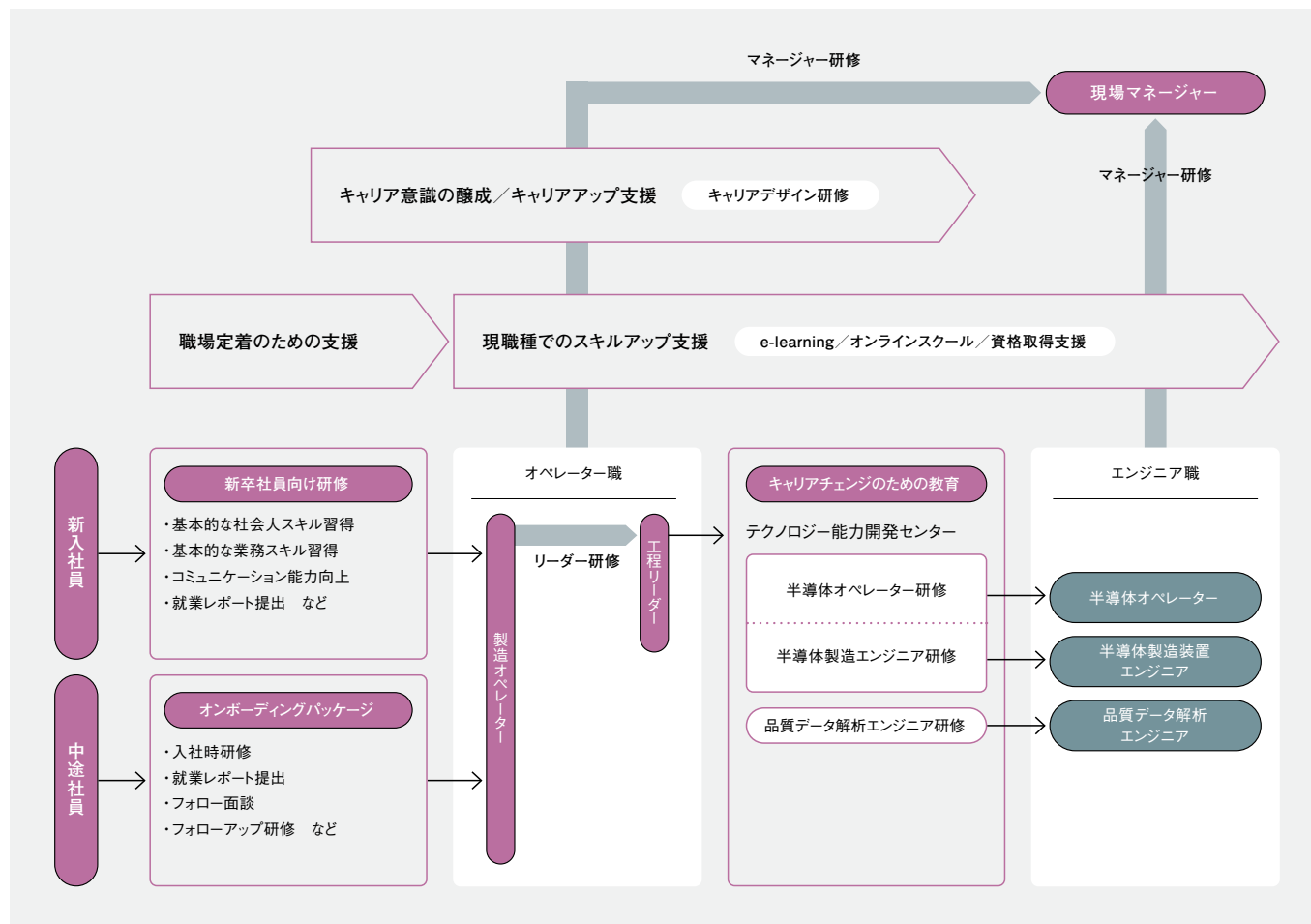
一人ひとりの特性に寄り添い、自立と働きがいを後押しする支援制度

特例子会社であるUTハートフル株式会社を中心に、本社・事業会社からの業務受託や国内では数少ない在宅勤務体制の構築を進め、重度障がい者を含む幅広い雇用機会を創出しています。雇用率は2.72%と法定雇用率を上回っており、また「特別支援一時金・手当」や「特別通院休暇」などの独自支援制度を整備。現

在、現場で活躍する社員は制度開始直後から2.6倍に増えています。(2026年6月時点)個々の特性と強みを最大限に発揮し、自立して長期的に活躍できる職場づくりを推進しています。

働く人の市場価値の向上

技術職社員の教育・育成



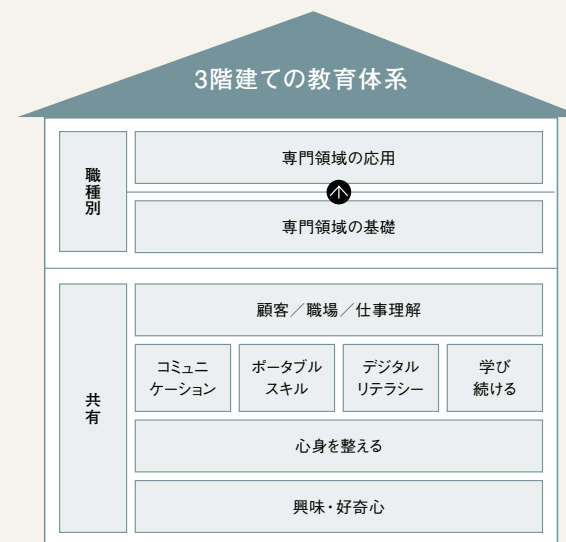
技術職社員への教育・育成は、社会人として求められる力を習得することからスタートし、各職種の専門知識へとステップアップします。OFF-JTによる教育、国家資格などの資格取得支援、キャリア

デザイン研修も実施。オペレーター職からエンジニア職へのキャリアチェンジを目指す社員向けの施策も展開しており、キャリア形成をサポートします。

TOPICS

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」として設計しています。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に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。



働く人の市場価値の向上

キャリアチェンジを実現するキャリアパス

製造工程のオペレーターからエンジニアへと職種転換する「One UT」、派遣先企業の正社員へ転籍する「Next UT」、UTグループの運営スタッフ職に立候補できる「UTエントリー」など、さまざまなキャリアパスを用意。当社からの輩出（転籍）も事業目標として設定することで、積極的にキャリアチェンジを推進する体制を構築しています。

最適な仕事を選択
Good Job

技術職社員が自らの職場を選択可能

エンジニアへのキャリアパス
One UT

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

派遣社員転籍支援
Next UT

派遣先企業への社員転籍を支援

キャリアチェンジを支援する
UTエントリー

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

研修施設における教育プログラムの提供

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」／テスト技術者育成拠点「東京テスト技術者育成センター」

世界的な半導体需要の高まりを受け、半導体製造装置エンジニアおよび半導体テストエンジニアを自社で育成するための研修施設を整備・展開しています。

従来から全国で稼働する「テクノロジー能力開発センター」の再配置・増設に加え、2025年10月には人手不足が深刻化している半

全国の育成拠点ネットワーク



導体テストエンジニアに特化した「東京テスト技術者育成センター（東京都小平市）」を開所しました。全国5か所で稼働しており、2～3か月間の集中教育を受講し、半導体分野の基礎知識および技能を習得します。

実務自立を目指す実践的な教育プログラムを通じて、高度な専門技術を持つエンジニアの輩出を進めています。

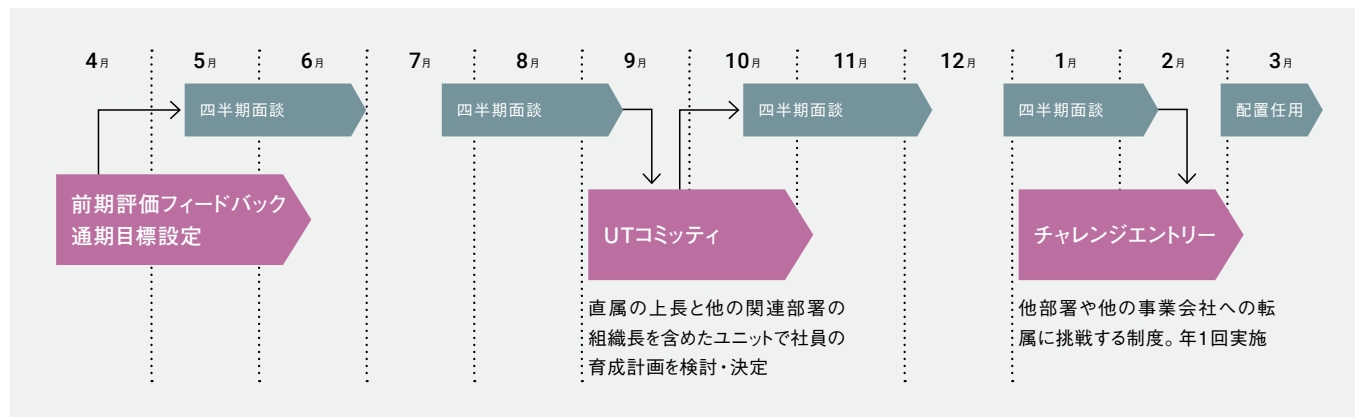
適正な評価体制の確立

人材派遣業界は個人の能力よりも派遣人数が重視される傾向があり、適正な人事評価制度や給与体系が構築されていない環境も多いのが実情です。UTグループでは働く人のスキルの可視化による単価の体系化と、派遣先企業に対する根拠に基づいた価格交渉で、適正な評価が得られる職場づくりを推進しています。経験やスキルを継続的にデータ管理し、他の派遣先への転籍後、過去の実績に基づく評価を引き継げることも評価体制の特徴のひとつです。

働く人の市場価値の向上

一般職社員の教育・育成

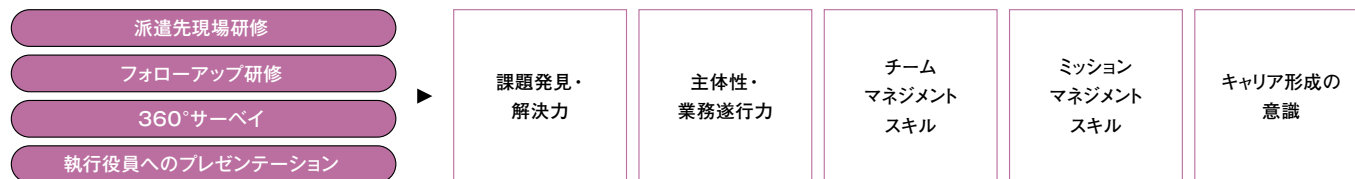
一般職社員の年間の育成・評価サイクル



事業運営等の業務に携わる一般職社員の育成では対象者ごとに教育体系を区分しており、幹部候補生となる新卒社員を対象とする「経営人材育成」、管理職や管理職候補者を対象とする「マネジメントスキル」、導入研修の「UTナレッジ」を軸に据え、各種施策を実施しています。個人ごとの育成計画は、年に1回、直属の上長と他の関連部署の組織長を含めた場で検討・決定がなされます。

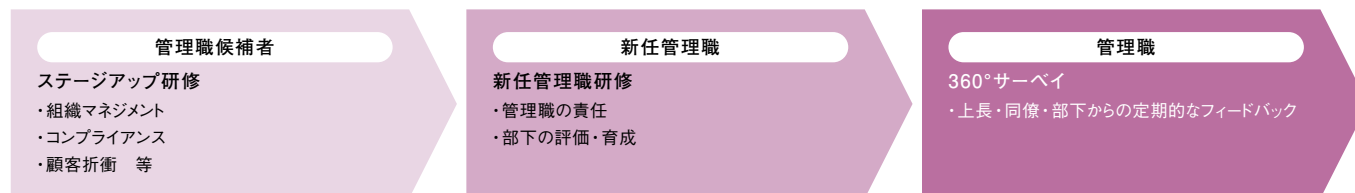
経営人材育成

新卒社員を対象とする、3年間で管理職相当の役割を担うための研修



マネジメントスキル

管理職候補者と管理職を対象とした必要スキルを身に付けるための研修



社員とのエンゲージメントの強化

エンゲージメントを高める3つの考え方

安心

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。社会保険の加入に加え、社宅なども整備します。

つながり

円滑なコミュニケーションを重視した職場環境を実現。現場の管理者による定期的な面談などUTグループとしての支援に注力しています。

成長

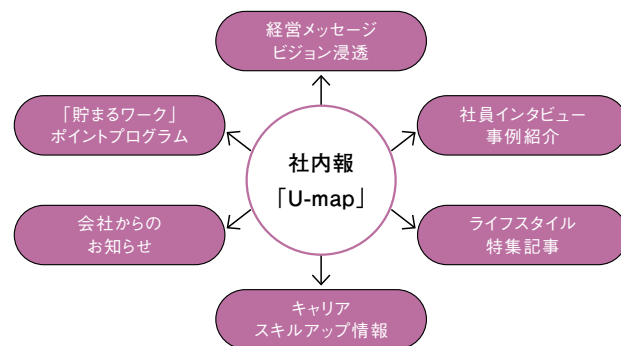
一人ひとりが成長を実感できる研修やキャリアアップの機会を豊富に用意。キャリアチェンジや派遣先への転籍を可能にする仕組みを整備しています。

も資産形成やキャリア形成など派遣という働き方にも安心感を得られるような記事も掲載しています。

こうした取り組みは過去から対外的にも高く評価されており、ウィズワークス株式会社が主催する「社内報アワード2026」において、現場の声を丁寧に汲み取った質の高い情報発信と、社員のエンゲージメント向上に寄与する企画力が評価され、一部の社内報企画がシルバー賞を受賞しました。

今後も社内報を社内コミュニケーションの中核として最大限に活用し、会社への理解と深い結びつきを育むことで、エンゲージメント強化を図っていきます。

社員へ向けて安心やつながり、キャリア成長へ繋がる幅広い情報を発信！



社内報「U-map」



社内報を通じた「つながり」の醸成

当社では、全国各地の職場で活躍する社員が会社との「つながり」を深め、組織のエンゲージメントを高める施策として社内報「U-map」での広報にも注力しています。多様な拠点に分散して働く技術職社員一人ひとりが、会社の目指すビジョンや仲間の挑戦に触れられるコンテンツを定期的かつ積極的に発信。その他に

社員の定着率を高めるオンボーディングパッケージ

中途採用者を対象として、入社直後から3か月間にわたるオンボーディングパッケージを実施。対象となった技術職社員の入社3か月以内での離職率が従来比で約半減するなど、大きな成果を実現しています。入社時研修（派遣社員の働き方、派遣先企業での業務、キャリア形成の考え方等のガイダンス）のほか、一人ひとりの不安を解消するための複数回にわたるフォロー面談や、パルスサーベイを兼ねた就業レポートのチェック、フォローアップ研修などを行います。社員の不安を解消し、継続的な成長支援を行うことで、長期的な雇用を実現します。

本社・事業所における現場・労務管理

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、当社の現場管理者が行っています。派遣先企業の生産計画に支障が出ないよう、社員の勤怠管理、社員の健康管理やメンタルヘルスケアも行います。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。

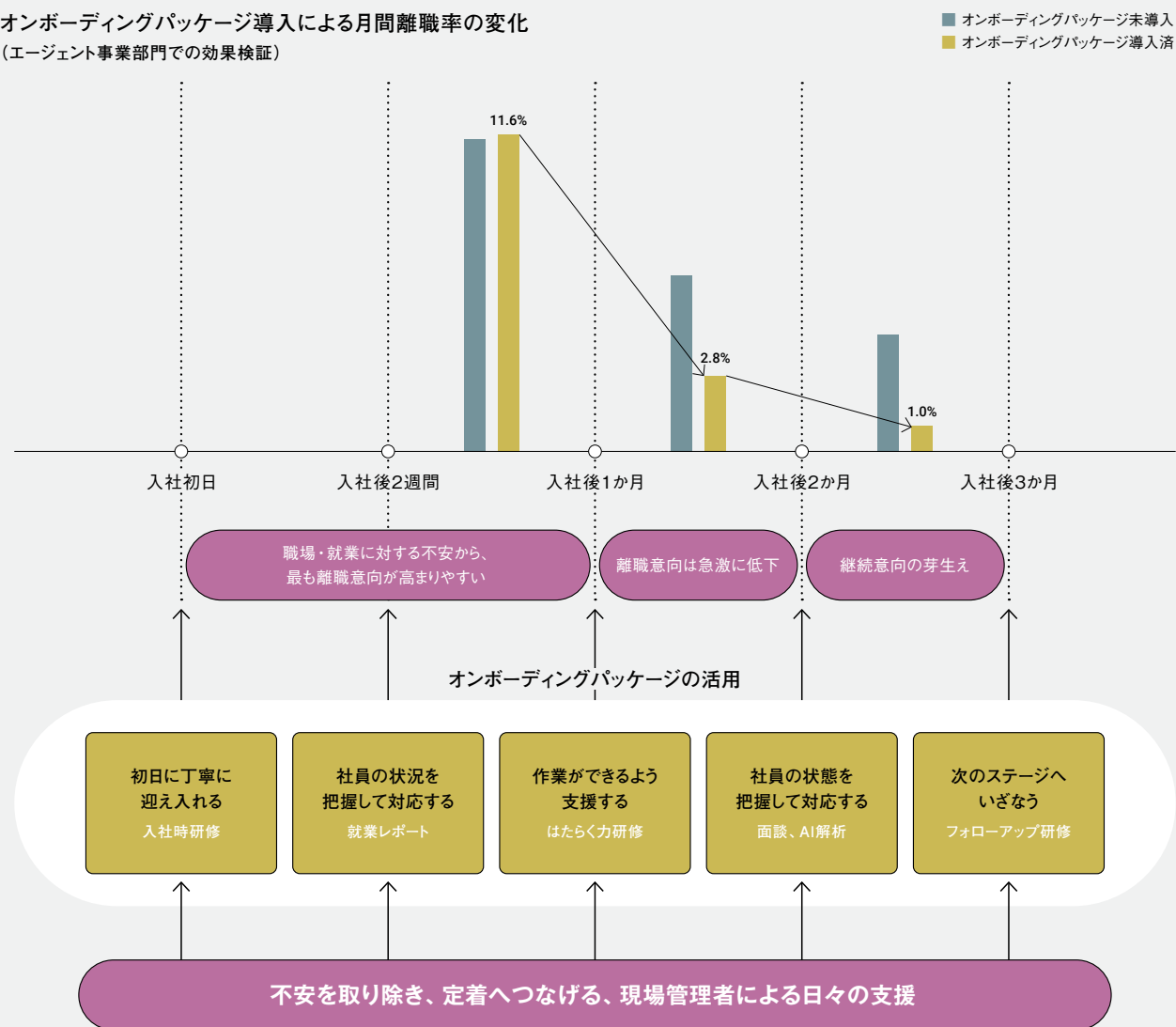
※事業場の安全衛生水準の向上を図ることを目的とした安全衛生管理の仕組み

現場管理・労務管理の主な取り組み

- 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

社員とのエンゲージメントの強化

オンボーディングパッケージ導入による月間離職率の変化
(エージェント事業部門での効果検証)



顧客企業と連携した コンプライアンス体制の構築

派遣先企業と協力して製造現場のコンプライアンス遵守の体制を構築する提案を行っています。労働時間管理やメンタルヘルスケアなど、当社が長年蓄積したノウハウを共有。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などを通して、安心して働ける職場環境の整備を行います。

エンゲージメントサーベイ

技術職社員向けエンゲージメント調査の実施とサービス強化

当社では、持続可能な成長とサービス品質の向上、ならびに働く人々が安心して成長できる環境の整備を目的に、技術職社員を対象としたエンゲージメント調査を定期的の実施しています。当社が設けている働く人のためのさまざまな制度やサービスの活用状況とリンクさせながら、総合的な満足度の調査・分析を行い、より良い職場環境への改善に活用しています。

直近の調査概要

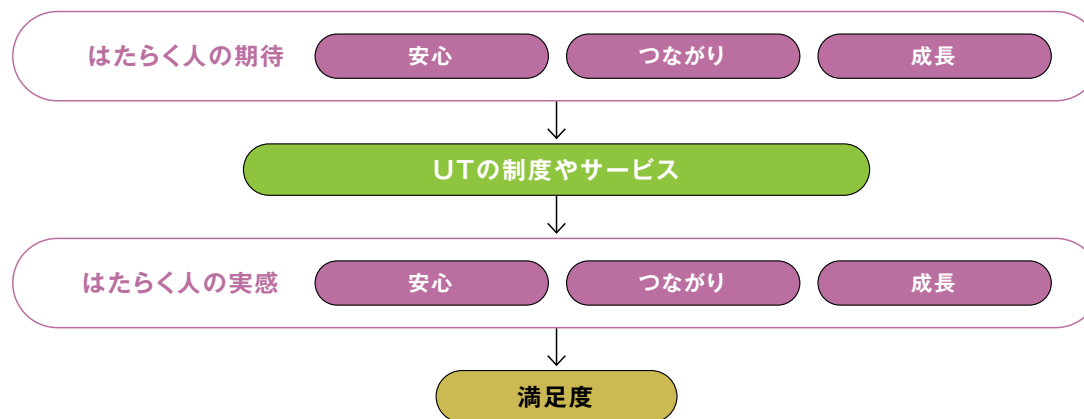
国内グループ会社に所属する技術職社員を対象にインターネット調査を実施し、5,773名から回答を得ました。

分析結果・課題

当社では、技術職社員のエンゲージメントを左右する核心的な要素を「安心・つながり・成長」の提供であると定義しています。実際の調査結果からも、従業員は管理者との適切なコミュニケーションや、自らの努力がどのように評価され、それがどのような処遇還元や中長期的なキャリア像につながるのかというプロセスの可視化を強く求めていることが判明しました。

分析の結果、「安心・つながり・成長」を実感している層ほど総合的な満足度が高く、継続雇用の意向や定着意欲へと顕著に結びついていることが実証されています。

一方で、会社への強い愛着や誇りの醸成という観点においては、依然として大きな改善の余地があります。詳細な分析の結果、当



社グループ従業員からの改善要望の上位3点は右の通りであり、これらを今後優先的に取り組むべき重要課題として位置付けています。

今後の取り組み

この結果を踏まえ、当社グループはさらなるエンゲージメント向上のため、創業以来の原点である「安心・つながり・成長」の提供に向けた社内制度の拡充およびサポート体制の刷新を推進していきます。

優先的に取り組むべき重要課題

- 長く働いた先のイメージ（キャリア・収入）が見えるとよい
- 自分の働きがもっと実感できる形で評価・還元されるとよい
- 給与の支払い方法をもっと柔軟にしてほしい

社内制度・サービスの改善

「つながり」に関する実感を高めて、さらなるエンゲージメントの向上につなげる

CHAPTER 03

事業部門別業績

国際情勢の影響や人材不足が続く状況下においても
各事業セグメントの業績は底堅く推移。

働く人とのエンゲージメントの向上や

積極的な営業活動による幅広い需要の獲得を通して

第5次中期経営計画の実現に向けた

強固な経営体質を築き上げていきます。

CHAPTER

INDEX

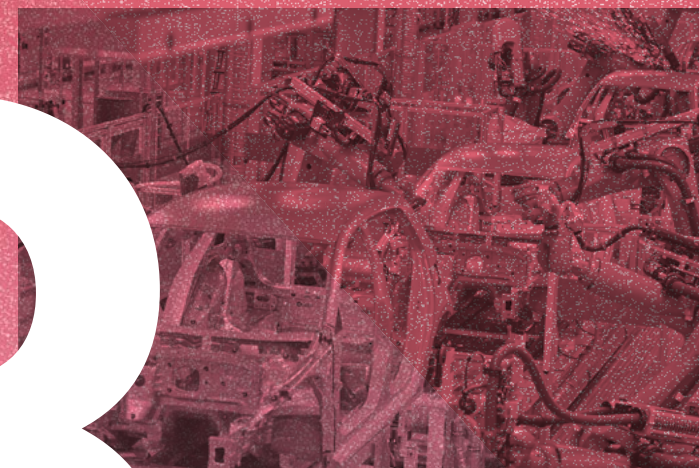
45 2026年3月期ハイライト

47 モーター・エナジー事業部門

48 セミコンダクター事業部門

49 エージェント事業部門

50 ネクストキャリア事業部門



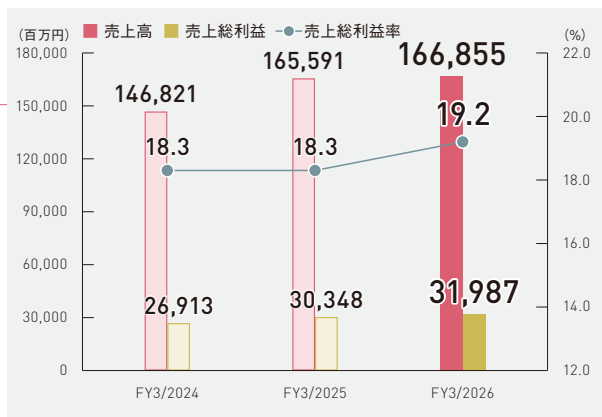
2026年3月期ハイライト

※2025年3月期以前の売却事業を除く

- 技術社員数は伸び悩むものの、稼働時間の増加と単価改善により売上は増収
- 人員配置、稼働の最適化により売上総利益率が改善
- 収益性の改善施策が進展し営業利益は大きく増益し過去最高益を達成
- 組織統合等による人件費の減少、効率的な採用による募集費の減少等の販売管理費の抑制により営業利益率も改善
- 今期の4Qに株式報酬費用7億円を計上、計上前の売上総利益率は19.6%、営業利益率は6.8%

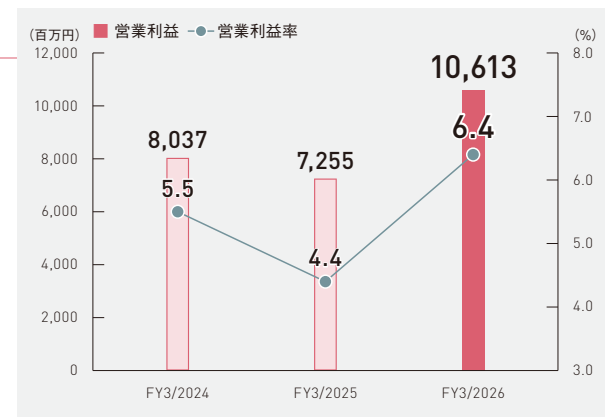
売上高・売上総利益・ 売上総利益率

1,668 億円



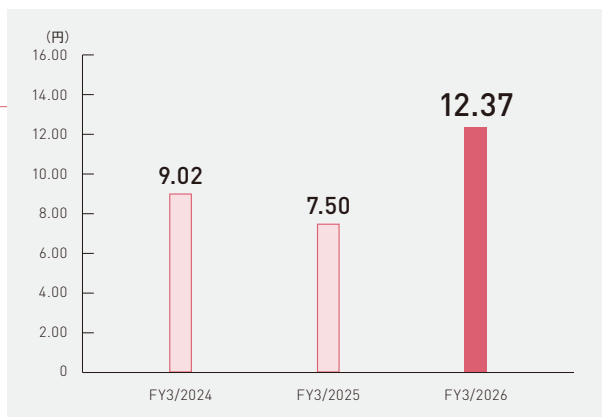
営業利益・営業利益率

106 億円



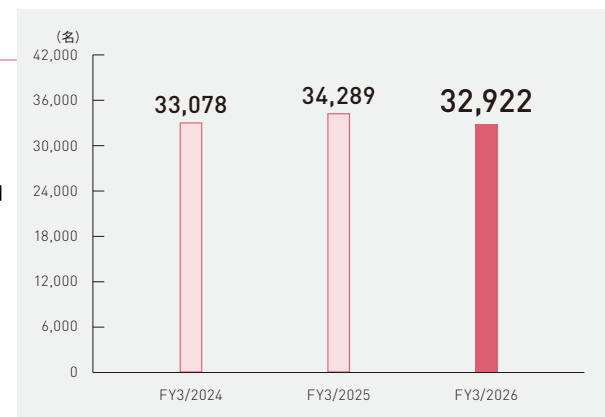
1株当たり 当期純利益 (EPS)

12.37 円



技術職社員数

32,922 名

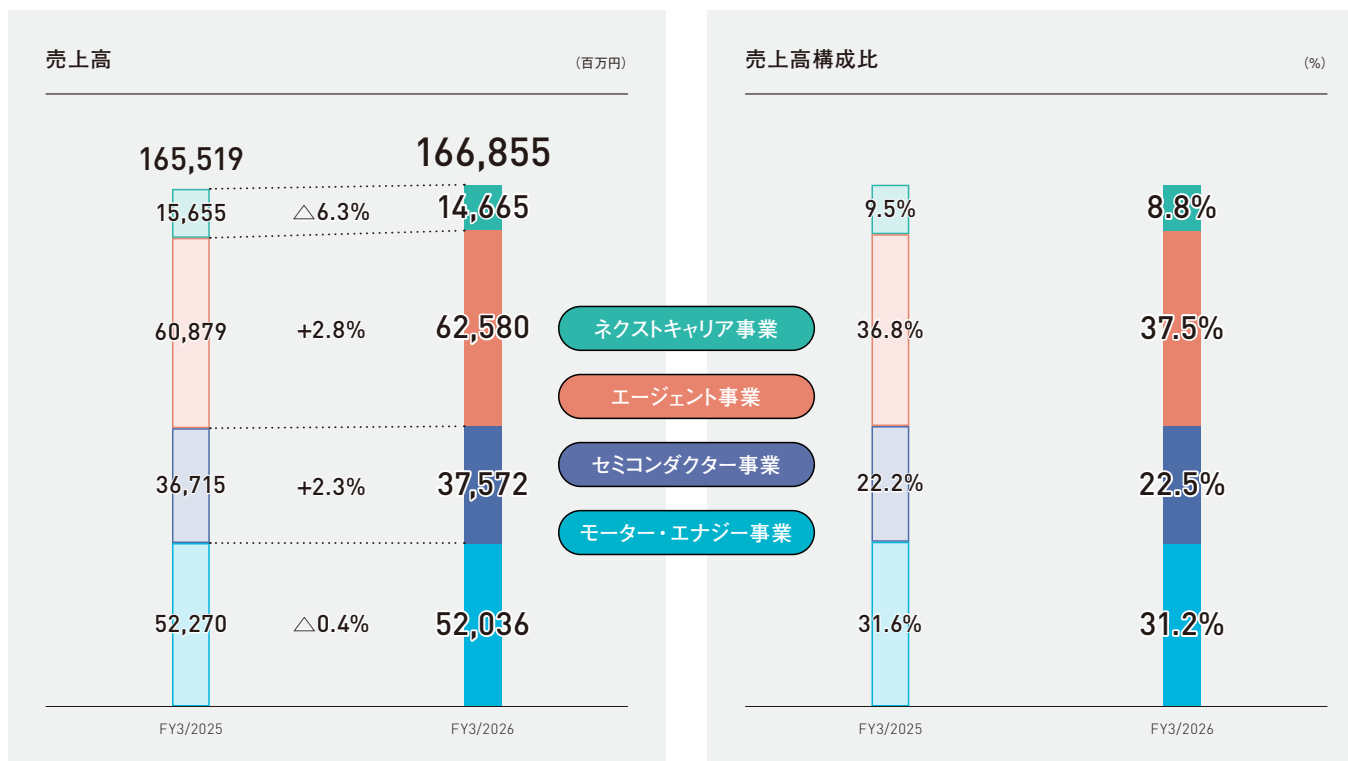


2026年3月期ハイライト

2026年3月期の売上高は、前期末にベトナム事業を売却した影響により減収となりましたが、その影響を除く売上高は前期並みの水準で推移しています。また営業利益は、採用手法の見直しや単価交渉が奏功し、売上総利益率が改善したことや、販売費および一般管理費を抑制したことで増益となっています。供給体制については、離職率は改善傾向にあるものの、採用単価の上昇等により採用数が伸長せず、前年同期比で技術職社員数が減少しています。こうした状況を受け、働く人とのエンゲージメントを高め、定着率や再入社率を向上させることを目的に、2027年3月期より社員向け株式報酬制度を導入しています。今後も引き続き人的資本投資を継続するとともに、積極的な営業活動を通じた幅広い人材需要の獲得や紹介案件へのマッチングを図り採用効率の向上に注力していきます。

なお、親会社株主に帰属する当期純利益は、前期のUTテクノロジー株式会社およびUTコンストラクション株式会社の譲渡による関係会社株式売却益約59億円、ならびにベトナム事業の売却益約2億円を特別利益として計上した反動減により、減益となっています。2026年3月期におけるセグメントごとの経営成績は右のグラフの通りです。

また、2026年3月期の期初にセグメント変更を実施しており、一部部門の帰属セグメントを変更しております。2025年3月期の数値は、変更後の区分に基づき遡及修正し、加えてセグメント間の調整額を相殺しているため、決算短信の数値とは異なります。



※2025年3月期業績はベトナム事業を除く

モーター・エナジー事業部門

車体・部品・二次電池など自動車関連分野のモノづくり現場において、
工場の人材ポートフォリオを最適化するソリューションを提供しています。

業績概要

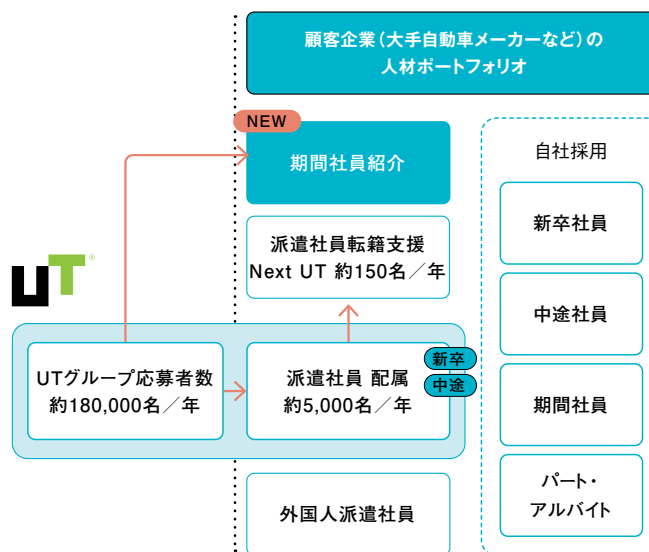
当部門は、日本の基幹産業である自動車関連分野の製造現場に対し、工場全体の人材ポートフォリオを最適化するソリューションサービスを提供しています。技術革新や市場環境の変化が著しい自動車業界において、複数の採用チャネルから正社員・期間社員・派遣社員といった多様な人員を採用し、最適な人員構成比率で配属する体制を構築しています。

こうした取り組みのもと、2026年3月期の通期の売上高は52,036百万円(前期比0.4%減)、営業利益は4,691百万円(前期比15.8%増)、技術職社員数は8,323名(前期比10.4%減)となりました。

当期は、米国の関税政策等の影響により派遣需要は横ばいで推移し、加えて求人媒体等のコスト上昇により、費用対効果が低下傾向にあったことから採用手法を見直した結果、技術職社員数が減少し、売上高は前期並みの水準となりました。

これに対し、応募から入社に至るマッチング率の向上に努めるとともに、受注案件の精査や日系ブラジル人を対象とした「日本定住支援型外国人派遣サービス」の営業活動を強化しました。さらに、稼働人員の適正化や採用活動の効率化、募集費の抑制を進めたことで、営業利益は増益となりました。また、自動車業界において期間社員の採用ニーズが高まっていることを受け、大手既存

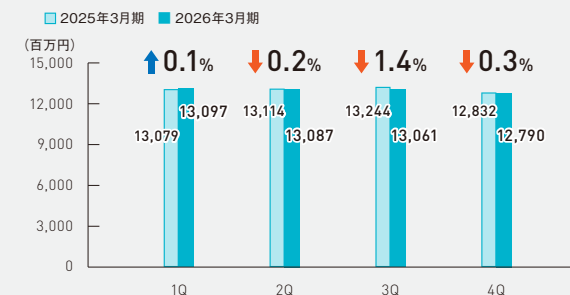
UTと実現する人材ポートフォリオの強化



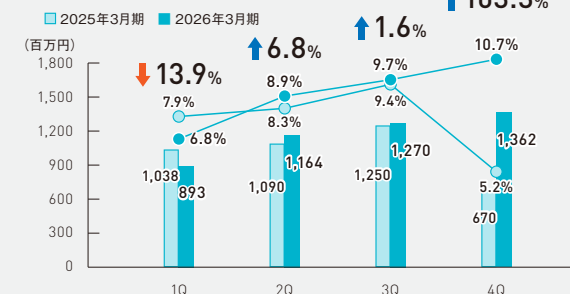
顧客を中心にスタートした期間社員紹介サービスでは累計11社の契約を獲得するなど、着実に実績を上げています。

あわせて、現場で評価の高い派遣社員を顧客企業が直接雇用できるサービスである「Next UT」の提案活動も強力に推進しました。今後も、お客様が抱える課題解決に向けた人材ポートフォリオの最適化を通じて、生産現場全体の効率化と持続的な運営体制の構築をサポートし、顧客企業の人材ポートフォリオ強化に貢献していきます。

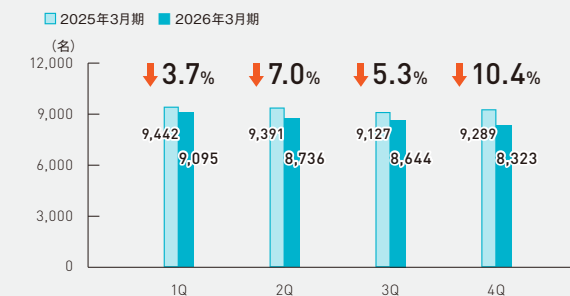
売上高



営業利益・営業利益率



技術職社員数



セミコンダクター事業部門

半導体・エレクトロニクス関連分野の製造業務、半導体製造装置の保守保全、テスト開発業務など、幅広い業務に対応する社員を自社で育成し、現場に派遣しています。

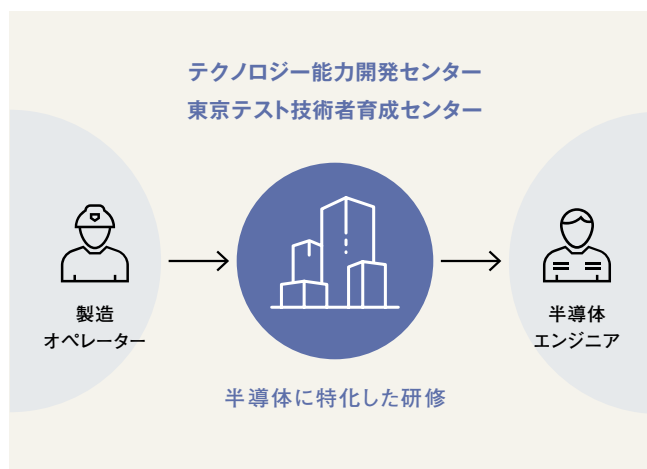
業績概要

当部門は、半導体・エレクトロニクス関連分野において、製造業務をはじめ半導体製造装置の保守保全、立ち上げ業務、テスト開発業務など幅広い業務に対応する社員を自社で育成し、派遣や請負・受託といったサービスを提供しています。特に、製造オペレーターから各種エンジニアへのキャリアアップを支援する異動・教育の仕組み「One UT」に注力しており、自社研修施設「テクノロジー能力開発センター」「東京テスト技術者育成センター」等を通じて実践的な教育と顧客に合わせた各種教育プログラムを提供しています。

このような取り組みのもと、2026年3月期の通期の売上高は37,572百万円(前期比2.3%増)、営業利益は3,422百万円(前期比37.9%増)、技術職社員数は6,714名(前期比0.6%減)となりました。

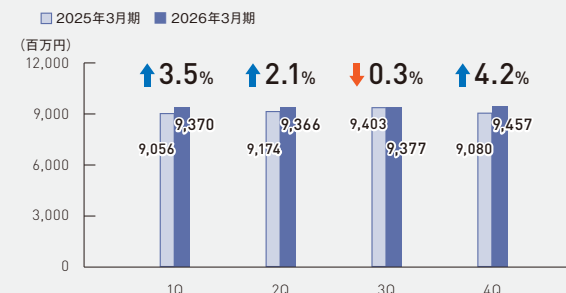
当期は、先端プロセスやメモリ向け設備への投資が人材需要を支え派遣需要が拡大傾向となったことに加え、国内生産力の増強を図る企業の需要を着実に取り込むことで、売上高は堅調に推移しました。旺盛なエンジニア需要に応えるべくエンジニアの育成に努め、採用母集団の見直しなど採用プロセスの効率化を図りました。また、スキルアップした社員を顧客企業が直接雇用できる「Next UT」の拡大も推進しました。技術職社員数は前期比で微減となっ

キャリアアップの仕組み「One UT」

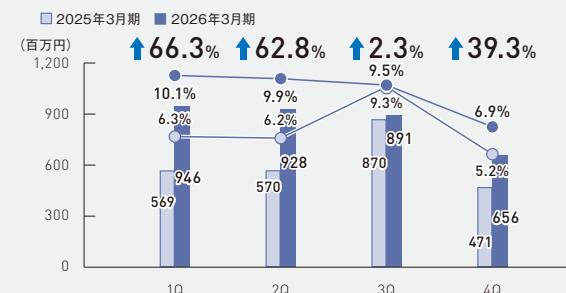


たものの、稼働人員の適正化や単価交渉、高単価案件への異動促進などを進めた結果、営業利益は大幅な増益となりました。半導体産業への巨額投資が加速する中、今後はさらに顧客企業の期待を超えるサービス提供を目指し、顧客とともに半導体業界を担う人材の採用・育成・配置に努めていきます。

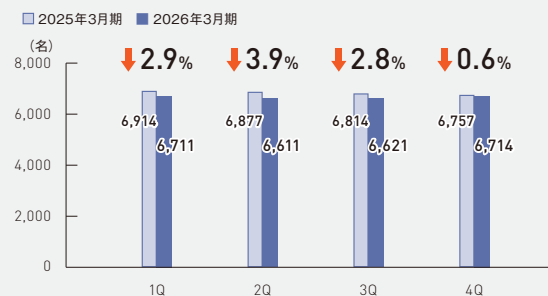
売上高



営業利益・営業利益率



技術職社員数



エージェント事業部門

深刻化する人材不足により採用に課題を抱える顧客企業と求職者を
UTグループの採用ネットワークでマッチングさせるサービスを提供しています。

業績概要

当部門は、深刻化する人材不足により採用課題を抱える全国各地の顧客企業と、地元で働きたい求職者をUTグループの採用ネットワークによってマッチングさせるサービスを提供しています。「はたらき方」の多様化に伴うニーズに応え、多種多様な「はたらく機会」を全国各地で提供できる点が強みであり、近年は製造派遣に加え、派遣社員の転籍支援「Next UT」や当期から新たに開始した職業紹介サービスの立ち上げにも注力しています。特に、月間約15,000名のUTグループ全体の応募者数を活用し、自社雇用の求人紹介にとどまらず、顧客での直接雇用や同業他社の派遣求人に対する人材紹介を行う紹介事業を開始しました。同業他社とのアライアンス活用により、求人案件数を大幅に拡大させています。

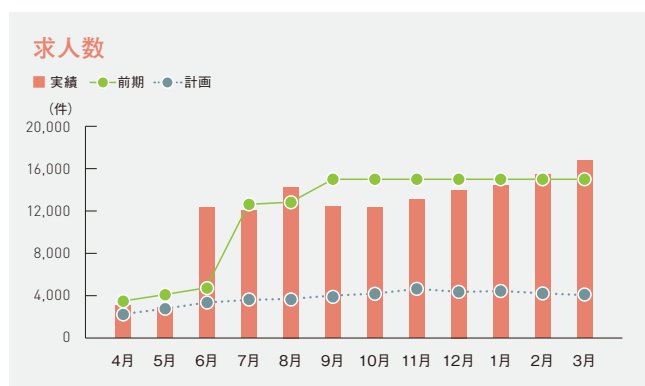
こうした取り組みのもと、2026年3月期の通期の売上高は62,580百万円(前期比2.8%増)、営業利益は1,989百万円(前期比732.8%増)、技術職社員数は15,100名(前期比3.9%減)となりました。

当該領域の派遣需要は安定的に推移し、売上高は堅調に推移しました。また、前期に実施した組織統合を着実に推進するとともに、待機人員や空き社宅の管理、稼働人員の適正化および採用活動の効率化に努めたことで、営業利益は大幅な増益を達成しました。あわせて、製造派遣マーケットの規模とシェア別にエリアを

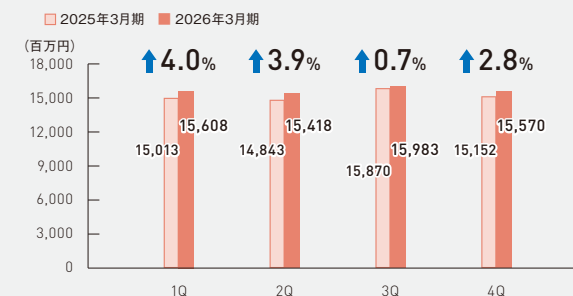
分類し、営業活動の強化と効率化を進めました。

今後は、求職者を地域で派遣事業を行う同業他社に紹介する仕組みなども含め、幅広い業種・職種を選べる環境づくりを推進し、求職者から選ばれる「地域一番店」の派遣会社を目指していきます。

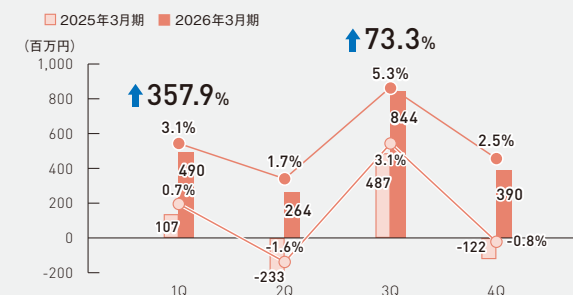
同業他社とのアライアンスにより求人数が大幅に増加



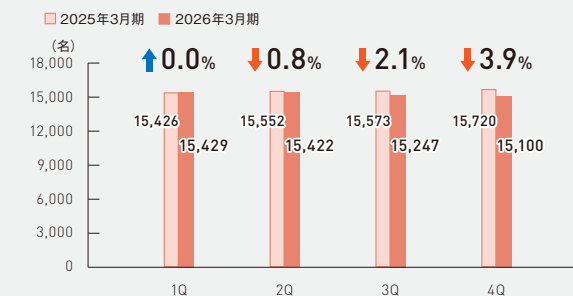
売上高



営業利益・営業利益率



技術職社員数



ネクストキャリア事業部門

事業再編や人材ポートフォリオの見直し、定年者の再雇用など
大手企業グループ特有の経営課題を解決するための人材ソリューションを提供します。

業績概要

当部門は、事業再編や人材ポートフォリオの見直し、定年者の再雇用など、大手企業グループ特有の経営課題を解決する人材ソリューションを提供しています。大手電機メーカー各社等の構造改革が進む中、特定の事業と従業員を当社グループで受け入れるサービスを展開してきました。これまで日立グループや富士通グループ等の人材を正社員として受け入れ、雇用とキャリアの連続性を維持しながら新たな活躍の場を提供してきた実績があります。成果が評価に直結する人事制度や強みを活かした人事施策を通じて、構造改革を実現した顧客企業との信頼関係強化を図っています。こうした取り組みのもと、2026年3月期の通期の売上高は14,665百万円(前期比6.5%減)、営業利益は554百万円(前期比0.7%減)、技術職社員数は2,785名(前期比10.4%増)となりました。

当期は、新規案件の受注獲得およびその採用強化に注力しましたが、第1四半期より一部取引先での人員削減等に伴う技術職社員の減少により、減収となりました。また、収益性改善に向けた組織再編を推進し、販売管理費等の抑制に努めたものの、減収の影響により減益となりました。なお、組織再編の一環として、2025年10月1日付で旧富士通グループのFUJITSU UT株式会社とUT エフサス・クリエ株式会社が経営統合し「FJUTプラス株式会社

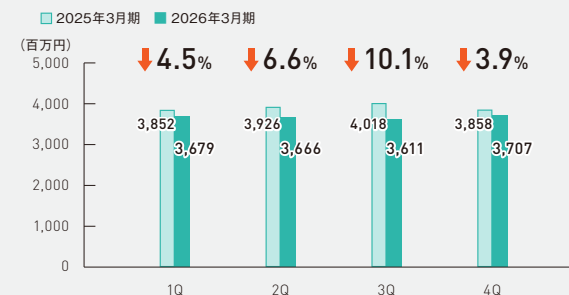
株式会社」へと統合しました。同様に旧日立グループのUTハイテス株式会社とUT MESC株式会社も2026年4月1日付で経営統合を実施しました。

今後も、製造派遣で培ったノウハウを強みに、深刻化する人材不足時代に対応した企業横断での最適な労働力配分を実現し、大手企業の持続的な成長と人材戦略を支援していきます。

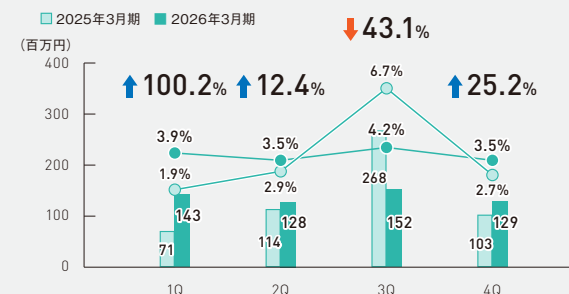
グループ会社統合による経営効率化を促進



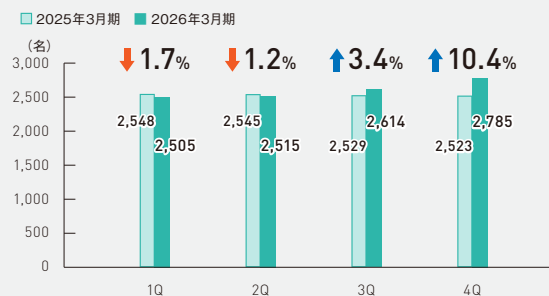
売上高



営業利益・営業利益率



技術職社員数



04

CHAPTER 04

財務・非財務ハイライト

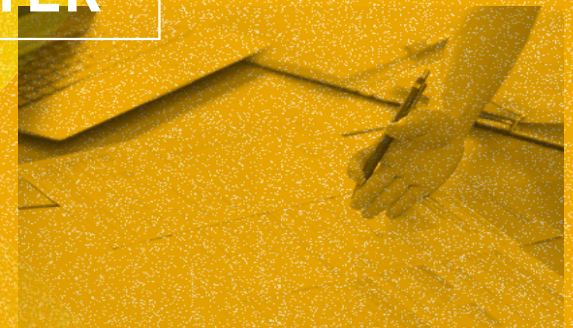
長年にわたる財務健全性の高さこそが
私たちの新たなチャレンジを支える土台となるもの。
これからも配当性向100%以上を基準とした
スーテックホルダーの皆様への還元を継続しながら
中長期的な成長を成し遂げるための
キャッシュアロケーションを実現していきます。

INDEX

- 52 非財務ハイライト
- 54 10年間の主要財務データ
- 55 連結財務諸表



CHAPTER





非財務ハイライト

一人ひとりの可能性を広げる

採用活動	単位	FY3/2024	FY3/2025	FY3/2026
応募者数(技術職)	人	139,720 ^{※1}	124,259 ^{※13}	162,605 ^{※4}
新卒採用数(技術職)	人	425 ^{※3}	464 ^{※13}	398 ^{※4}
新卒採用数(一般職) ^{※4}	人	4	6	7
中途採用数(技術職)	人	12,662 ^{※1}	13,885 ^{※14}	15,129 ^{※4}
中途採用数(一般職) ^{※4}	人	140	152	134

キャリアパス				
エンジニア数 ^{※16}	人	—	1,154	1,222
Next UT利用者数 ^{※4}	人	770	830	815
UTエントリー利用者数 ^{※4}	人	243	96	185
技術職から一般職への職種転換数 ^{※4}	人	74	45	34

人材開発指標				
年収の中央値 ^{※4}	千円	3,360	3,225	3,267
技術職社員の月間離職率 ^{※14}	%	4.1	4.4	3.9
在籍人数(合計) ^{※4}	人	35,019	36,344	34,977
在籍人数(技術職) ^{※4}	人	33,078	34,289	32,922
在籍人数(一般職) ^{※4}	人	1,941	2,055	2,055

職場開発活動				
取引先企業数 ^{※4}	社	2,260	2,754	2,865
職場数 ^{※4}	ヶ所	3,028	3,639	3,500

多様性指標				
シニア採用数 ^{※4}	人	432	538	933
障害者採用数 ^{※6}	人	59	76	83
障害者雇用率 ^{※6}	人	2.65	2.74	2.72
女性採用数(技術職) ^{※4}	人	4,417	4,561	4,363
女性採用数(一般職) ^{※4}	人	54	64	74
女性の取締役比率 ^{※7}	%	16.7	20.0	20.0
女性の管理職比率	%	14.0 ^{※8}	13.6 ^{※15}	15.3 ^{※15}
社員の女性比率 ^{※4}	%	32.1	31.2	27.9

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行	単位	FY3/2024	FY3/2025	FY3/2026
育児休業取得数(総数) ^{※4}	人	296	321	349
男性社員の育児休業取得数 ^{※4}	人	64	55	76
女性社員の育児休業取得数 ^{※4}	人	232	266	273
男性社員の育児休業取得率 ^{※4}	%	39.5	40.8	47.2
育児休業復職率 ^{※4}	%	58.9	84.7	59.8
介護休業取得数 ^{※4}	人	4	13	12
無期雇用比率	%	84.9 ^{※2}	81.2	83.7
有期雇用比率	%	15.1 ^{※2}	18.8	16.3

データセキュリティ				
情報セキュリティ教育受講者数 ^{※5}	人	29,978	30,273	34,041

従業員の安全衛生				
平均残業時間	時間	12.3 ^{※2}	12.5	11.8
労働災害発生率 ^{※2} (労働災害による死傷者数／のべ実労働時間数×1,000,000)	—	1.57	1.54	1.64

- ※1 UTエイム、UTコネク、UTコンストラクション
 ※2 UTエイム、UTコネク、UTテクノロジー、UTコンストラクション
 ※3 UTエイム、UTコネク、UTテクノロジー、UTコンストラクション、FUJITSU UT、UT東芝、UTハートフル
 ※4 日本国内のグループ会社
 ※5 UT エフサス・クリエを除く日本国内のグループ会社
 ※6 UTグループ、UTハートフル
 ※7 UTグループ
 ※8 UTグループ、UTエイム、UTコネク、UTテクノロジー、UTコンストラクション
 ※9 UTグループ、UTエイム
 ※10 環境省・経済産業省「グリーン・バリューチェーンプラットフォーム」に基づいて排出量を算出しています。
 Scope1: 社用車利用による温室効果ガス排出量
 Scope2: オフィスにおける電力使用による温室効果ガス排出量
 Scope3: 上記除く間接排出量
 ※11 UTグループ、UTエイム、UTコネク、UTテクノロジー、UTコンストラクション、FUJITSU UT、UT東芝
 ※12 2020年3月期を100とした指数
 ※13 UTエイム、UTコネク、FUJITSU UT、UT エフサス・クリエ
 ※14 UTエイム、UTEージェント
 ※15 UTグループ、UTエイム、UTコネク
 ※16 UTエイム



非財務ハイライト

公正で透明性の高い組織統制

事業倫理	単位	FY3/2024	FY3/2025	FY3/2026
コンプライアンス研修受講者数※5	人	29,978	30,273	34,041
重大な法令違反件数※4	件	0	0	0
コーポレート・ガバナンス				
株主総会出席者数※7（ライブ視聴者含む）	人	35	42	46
株主総会質問数※7	問	6	10	8
議決権行使率※7	%	83.5	79.0	77.4
独立社外役員比率※7	%	66.7	40.0	40.0
取締役会平均出席率※7	%	100.0	98.0	98.0
取締役会開催数※7	回	16	18	17
監査等委員会開催数※7	回	12	12	12
指名・報酬委員会開催数※7	回	4	4	7
IT投資委員会開催数※7	回	7	6	9
コンプライアンス・リスク管理会議開催数※7	回	12	12	12
ガバナンス検討会開催数※7	回	2	2	2
経営会議開催数※7	回	35	27	46
行動規範				
内部通報窓口での受付件数※4	件	129	180	169
人権関連相談件数※4	件	19	27	12

環境への適切な配慮

環境マネジメント	単位	FY3/2024	FY3/2025	FY3/2026
温室効果ガス排出量※9、※10	t-CO ₂	2,819.4	2,880.4	2,891.8
温室効果ガス排出量 (Scope1)	t-CO ₂	2,788.6	2,852.8	2,864.1
温室効果ガス排出量 (Scope2)	t-CO ₂	30.9	27.6	27.7
温室効果ガス排出量 (Scope3)	t-CO ₂	—	—	—
売上高に対する紙の消費量※11、※12	—	36.7	24.8	26.4

※1 UTエイム、UTコネクト、UTコンストラクション
※2 UTエイム、UTコネクト、UTテクノロジー、UTコンストラクション
※3 UTエイム、UTコネクト、UTテクノロジー、UTコンストラクション、FUJITSU UT、UT東芝、UTハートフル
※4 日本国内のグループ会社
※5 UT エフサス・クリエを除く日本国内のグループ会社
※6 UTグループ、UTハートフル
※7 UTグループ
※8 UTグループ、UTエイム、UTコネクト、UTテクノロジー、UTコンストラクション
※9 UTグループ、UTエイム
※10 環境省・経済産業省「グリーン・バリューチェーンプラットフォーム」に基づいて排出量を算出しています。
Scope1：社用車利用による温室効果ガス排出量
Scope2：オフィスにおける電力使用による温室効果ガス排出量
Scope3：上記除く間接排出量
※11 UTグループ、UTエイム、UTコネクト、UTテクノロジー、UTコンストラクション、FUJITSU UT、UT東芝
※12 2020年3月期を100とした指数
※13 UTエイム、UTコネクト、FUJITSU UT、UT エフサス・クリエ
※14 UTエイム、UTEージェント
※15 UTグループ、UTエイム、UTコネクト
※16 UTエイム



10年間の主要財務データ

単位:百万円

	FY3/2017	FY3/2018	FY3/2019	FY3/2020	FY3/2021	FY3/2022	FY3/2023	FY3/2024	FY3/2025	FY3/2026
売上高	57,588	81,751	101,103	101,191	115,131	156,769	170,631	167,030	194,748	166,855
売上総利益	11,462	16,010	20,738	20,006	21,602	27,770	33,101	30,440	31,944	31,987
営業利益	3,413	5,197	8,083	8,040	7,163	6,257	8,914	9,344	8,074	10,613
税金等調整前当期純利益	3,154	5,385	7,718	6,705	7,000	5,235	8,734	9,676	14,000	10,787
親会社株主に帰属する当期純利益	2,033	3,534	4,968	4,509	4,299	3,140	3,831	6,361	8,965	7,117
設備投資額	236	371	543	286	346	1,895	2,406	1,261	367	511
減価償却費	155	118	195	251	378	574	814	999	1,547	1,545
総資産	23,144	29,710	33,720	36,308	52,666	64,107	71,630	68,456	66,346	63,473
株主資本	5,605	8,947	12,890	14,900	19,116	19,592	22,454	27,007	29,258	25,226
有利子負債	7,822	7,696	5,543	8,789	11,723	19,907	16,421	12,290	7,907	9,857
営業活動によるキャッシュ・フロー	3,107	4,942	6,864	3,509	6,654	2,279	13,004	3,987	5,681	7,599
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 1,052	△ 975	△ 669	△ 805	△ 2,413	△ 6,300	△ 2,139	△ 210	5,867	△ 331
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 147	△ 519	△ 3,184	721	2,613	4,554	△ 4,748	△ 6,434	△ 9,140	△ 9,470
フリー・キャッシュ・フロー	2,054	3,967	6,195	2,703	4,240	△ 4,020	10,864	3,776	11,548	7,268

1株当たり情報※1

1株当たり当期純利益 (EPS) (単位:円)	3.81	6.08	8.20	7.45	7.10	5.19	6.33	10.69	15.02	12.37
EPS成長率	41.6%	59.4%	35.0%	△9.2%	△4.6%	△27.0%	22.0%	69.0%	40.5%	△17.7%
1株当たり純資産 (BPS) (単位:円)	10.58	14.70	21.28	24.60	31.53	32.62	37.58	45.95	49.42	53.46
1株当たり配当金 (単位:円)	—	—	4.13	—	4.40	1.60	—	6.41	9.00	12.25

財務指標

売上総利益率	19.9%	19.6%	20.5%	19.8%	18.8%	17.7%	19.4%	18.2%	16.4%	19.2%
売上高営業利益率	5.9%	6.4%	8.0%	7.9%	6.2%	4.0%	5.2%	5.6%	4.1%	6.4%
自己資本利益率 (ROE)	41.9%	48.6%	45.5%	32.5%	25.3%	16.2%	18.0%	25.4%	31.7%	26.1%
総資産利益率 (ROA) ※2	8.8%	11.9%	14.7%	12.4%	8.2%	4.9%	5.3%	9.3%	13.1%	11.2%
投下資本利益率 (ROIC) ※3	16.9%	20.5%	28.4%	23.0%	14.4%	10.0%	11.0%	16.3%	14.7%	20.2%
自己資本比率	24.2%	30.1%	38.2%	41.0%	36.2%	30.8%	31.8%	40.0%	44.1%	39.8%
負債資本倍率 (D/Eレシオ) (単位:倍) ※4	1.40	0.86	0.43	0.59	0.61	1.01	0.73	0.45	0.27	0.39

株価情報※1

期末株価 (単位:円)	96	233	169	74	242	207	164	243	136	194
期末株価収益率 (PER)	25.3	38.4	20.6	9.9	34.1	39.9	25.9	22.8	9.1	15.7
PEGレシオ ※5	0.61	0.65	0.59	△1.07	△7.35	△1.48	1.18	0.33	0.22	△0.89

株主還元

株主還元総額	609	1,060	2,499	—	2,663	968	2,816	3,817	5,379	9,250
配当総額	—	—	2,499	—	2,663	968	—	3,817	5,379	7,115
自己株式取得	609	1,060	—	—	—	—	2,816	—	3,585	2,135
総還元性向	30.0%	30.0%	50.3%	0.0%	62.0%	30.8%	73.5%	60.0%	100%	100%

非財務情報

従業員数 (名)	16,104	19,581	21,746	22,180	38,527	48,163	47,497	53,467	72,255	34,977
技術職社員数 (国内)	15,488	18,569	20,583	20,906	23,736	31,636	31,936	33,078	34,289	32,922
技術職社員数 (海外)	—	—	—	—	13,276	13,750	13,594	15,693	35,911	—
一般職社員数	616	1,012	1,163	1,274	1,515	2,777	1,967	4,696	2,055	2,055
仕事創発価値 ※6 (単位:百万円)	51,061	73,867	92,050	93,120	95,517	130,616	152,543	147,258	157,727	148,019

※1 当社は2025年12月31日付で普通株式1株につき15株の割合で株式分割を行いました。以前のデータはそれぞれの期首に当該株式分割を行ったと仮定して算出しています。

※2 ROA=親会社株主に帰属する当期純利益 / 総資産

※3 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)

※4 D/Eレシオ=有利子負債 / 株主資本

※5 PEGレシオ=期末株価収益率 / EPS成長率

※6 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	FY3/2025(2025年3月31日)	FY3/2026(2026年3月31日)
流動資産		
現金及び預金	31,708	29,507
受取手形	187	170
売掛金	19,530	20,070
仕掛品	52	24
原材料及び貯蔵品	116	51
その他	2,998	2,820
貸倒引当金	△323	△242
流動資産合計	54,270	52,402
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物	1,062	1,590
減価償却累計額	△534	△793
建物及び構築物(純額)	528	797
その他	551	523
減価償却累計額	△264	△248
その他(純額)	286	275
有形固定資産合計	815	1,073
無形固定資産		
のれん	4,468	4,130
ソフトウェア	3,177	2,326
その他	1,729	1,651
無形固定資産合計	9,375	8,108
投資その他の資産		
投資有価証券	6	16
長期貸付金	1	0
長期前払費用	42	11
繰延税金資産	1,376	1,388
その他	461	477
貸倒引当金	△2	△5
投資その他の資産合計	1,885	1,889
固定資産合計	12,076	11,071
資産合計	66,346	63,473

単位:百万円

負債の部	FY3/2025(2025年3月31日)	FY3/2026(2026年3月31日)
流動負債		
支払手形及び買掛金	194	99
1年内返済予定の長期借入金	2,199	2,900
未払金	2,040	2,011
未払費用	8,291	8,359
リース債務	7	4
未払法人税等	3,125	2,582
未払消費税等	2,787	2,738
賞与引当金	2,144	1,910
役員賞与引当金	17	9
株式給付引当金	—	276
預り金	2,044	1,645
その他	74	57
流動負債合計	22,927	22,594
固定負債		
長期借入金	5,695	6,945
リース債務	5	8
退職給付に係る負債	1,116	1,040
資産除去債務	12	582
繰延税金負債	266	160
その他	0	0
固定負債合計	7,096	8,736
負債合計	30,023	31,331
純資産の部		
株主資本		
資本金	1,402	1,690
資本剰余金	1,054	2,870
利益剰余金	27,692	27,155
自己株式	△890	△6,489
株主資本合計	29,258	25,226
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	△1	4
その他の包括利益累計額合計	△1	4
新株予約権	5,732	5,560
非支配株主持分	1,334	1,349
純資産合計	36,323	32,141
負債純資産合計	66,346	63,473



連結財務諸表

連結損益計算書

単位：百万円

	FY3/2025	FY3/2026
売上高	194,748	166,855
売上原価	162,804	134,867
売上総利益	31,944	31,987

販売費及び一般管理費

役員報酬	198	157
給与及び賞与	7,301	6,274
賞与引当金繰入額	1,402	1,367
役員賞与引当金繰入額	18	10
福利厚生費	1,668	1,525
採用関連費	5,550	4,929
減価償却費	1,530	1,534
支払手数料	2,321	2,230
のれん償却額	567	395
その他	3,310	2,947
販売費及び一般管理費合計	23,869	21,374
営業利益	8,074	10,613

営業外収益

受取利息	42	60
為替差益	32	0
雇用調整助成金	174	128
保険配当金	14	6
保険解約返戻金	0	0
預り金精算益	—	119
その他	52	38
営業外収益合計	316	353

営業外費用

支払利息	110	69
支払手数料	1	30
和解金	—	22
その他	9	12
営業外費用合計	121	135
経常利益	8,268	10,831

特別利益

固定資産売却益	1	1
関係会社株式売却益	6,227	—
新株予約権戻入益	6	2
負ののれん発生益	65	—
特別利益合計	6,300	3

特別損失

固定資産除却損	412	31
固定資産売却損	0	—
組織再編関連費用	104	8
30周年記念費用	51	7
特別損失合計	568	47
税金等調整前当期純利益	14,000	10,787

単位：百万円

	FY3/2025	FY3/2026
法人税、住民税及び事業税	4,413	3,767
法人税等調整額	95	△178
法人税等合計	4,509	3,588
当期純利益	9,490	7,198

非支配株主に帰属する当期純利益	525	81
親会社株主に帰属する当期純利益	8,965	7,117

連結包括利益計算書

単位：百万円

	FY3/2025	FY3/2026
当期純利益	9,490	7,198
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	△0	6
為替換算調整勘定	△358	—
その他の包括利益合計	△359	6
包括利益	9,131	7,205

(内訳)

親会社株主に係る包括利益	8,782	7,123
非支配株主に係る包括利益	349	81



連結財務諸表

連結株主資本等変動計算書

前連結会計年度(自 2024年4月1日 至 2025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	1,190	843	24,973	△0	27,007
当期変動額					
新株の発行(新株予約権の行使)	211	211			423
剰余金の配当			△6,247		△6,247
親会社株主に帰属する当期純利益			8,965		8,965
自己株式の取得				△890	△890
株式交付信託による自己株式の取得					—
株式交付信託に対する自己株式の処分					—
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)					
当期変動額合計	211	211	2,718	△890	2,250
当期末残高	1,402	1,054	27,692	△890	29,258

	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	その他の 包括利益 累計額合計			
当期首残高	0	358	358	5,862	1,215	34,443
当期変動額						
新株の発行(新株予約権の行使)						423
剰余金の配当						△6,247
親会社株主に帰属する当期純利益						8,965
自己株式の取得						△890
株式交付信託による自己株式の取得						—
株式交付信託に対する自己株式の処分						—
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	△1	△358	△359	△130	119	△370
当期変動額合計	△1	△358	△359	△130	119	1,879
当期末残高	△1	—	△1	5,732	1,334	36,323

当連結会計年度(自 2025年4月1日 至 2026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	1,402	1,054	27,692	△890	29,258
当期変動額					
新株の発行(新株予約権の行使)	288	288			576
剰余金の配当			△7,654		△7,654
親会社株主に帰属する当期純利益			7,117		7,117
自己株式の取得				△4,071	△4,071
株式交付信託による自己株式の取得				△5,686	△5,686
株式交付信託に対する自己株式の処分		1,527		4,159	5,686
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)					
当期変動額合計	288	1,815	△536	△5,598	△4,031
当期末残高	1,690	2,870	27,155	△6,489	25,226

	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	その他の 包括利益 累計額合計			
当期首残高	△1	—	△1	5,732	1,334	36,323
当期変動額						
新株の発行(新株予約権の行使)						576
剰余金の配当						△7,654
親会社株主に帰属する当期純利益						7,117
自己株式の取得						△4,071
株式交付信託による自己株式の取得						△5,686
株式交付信託に対する自己株式の処分						5,686
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	6	—	6	△171	15	△149
当期変動額合計	6	—	6	△171	15	△4,181
当期末残高	4	—	4	5,560	1,349	32,141



連結財務諸表

連結キャッシュ・フロー計算書

単位:百万円

営業活動によるキャッシュ・フロー	FY3/2025	FY3/2026
税金等調整前当期純利益	14,000	10,787
減価償却費	1,547	1,545
のれん償却額	567	395
支払手数料	1	30
貸倒引当金の増減額(△は減少)	112	△79
賞与引当金の増減額(△は減少)	△57	△234
役員賞与引当金の増減額(△は減少)	17	△7
株式給付引当金の増減額(△は減少)	—	276
受取利息及び受取配当金	△43	△61
支払利息	110	69
関係会社株式売却損益(△は益)	△6,227	—
固定資産除却損	412	29
売上債権の増減額(△は増加)	△482	△524
前払費用の増減額(△は増加)	△7	127
棚卸資産の増減額(△は増加)	△67	92
預け金の増減額(△は増加)	△731	701
長期前払費用の増減額(△は増加)	65	0
仕入債務の増減額(△は減少)	△44	△94
未払消費税等の増減額(△は減少)	705	△47
未払金の増減額(△は減少)	△511	△110
未払費用の増減額(△は減少)	△312	68
預り金の増減額(△は減少)	△906	△399
その他	△542	△62
小計	7,606	12,502
利息及び配当金の受取額	42	61
利息の支払額	△122	△76
法人税等の支払額	△1,846	△4,888
営業活動によるキャッシュ・フロー	5,681	7,599

投資活動によるキャッシュ・フロー

有形固定資産の売却による収入	25	1
有形固定資産の取得による支出	△58	△45
無形固定資産の取得による支出	△346	△380
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による支出	△1,840	—
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による収入	1,014	—
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の売却による収入	8,178	—
短期貸付金の純増減額(△は増加)	△1,097	5
差入保証金の純増減額(△は増加)	△4	56
その他	△3	31
投資活動によるキャッシュ・フロー	5,867	△331

単位:百万円

財務活動によるキャッシュ・フロー	FY3/2025	FY3/2026
短期借入金の純増減額(△は減少)	1,373	—
長期借入れによる収入	—	5,000
長期借入金の返済による支出	△3,310	△3,049
自己株式の取得による支出	△890	△4,071
配当金の支払額	△6,207	△7,653
非支配株主への配当金の支払額	△391	△65
新株予約権の行使による株式の発行による収入	299	407
その他	△13	△36
財務活動によるキャッシュ・フロー	△9,140	△9,470
現金及び現金同等物に係る換算差額	△17	—
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	2,390	△2,201
現金及び現金同等物の期首残高	29,318	31,708
現金及び現金同等物の期末残高	31,708	29,507

05

CHAPTER

05

コーポレート・ガバナンス

「人」を軸とする事業を手がける私たちにとって
厳正なコーポレート・ガバナンスの実現は
経営における最重要課題のひとつといえます。
これからも社会的責任を果たすべく、
より柔軟で強固な体制の確立を目指します。

CHAPTER

INDEX

60	コーポレート・ガバナンスの考え方
65	社外取締役インタビュー
69	ステークホルダー・エンゲージメント
70	業務執行機能とコンプライアンス
71	UTグループのIR活動
73	取締役一覧
74	執行役員一覧
75	株式情報

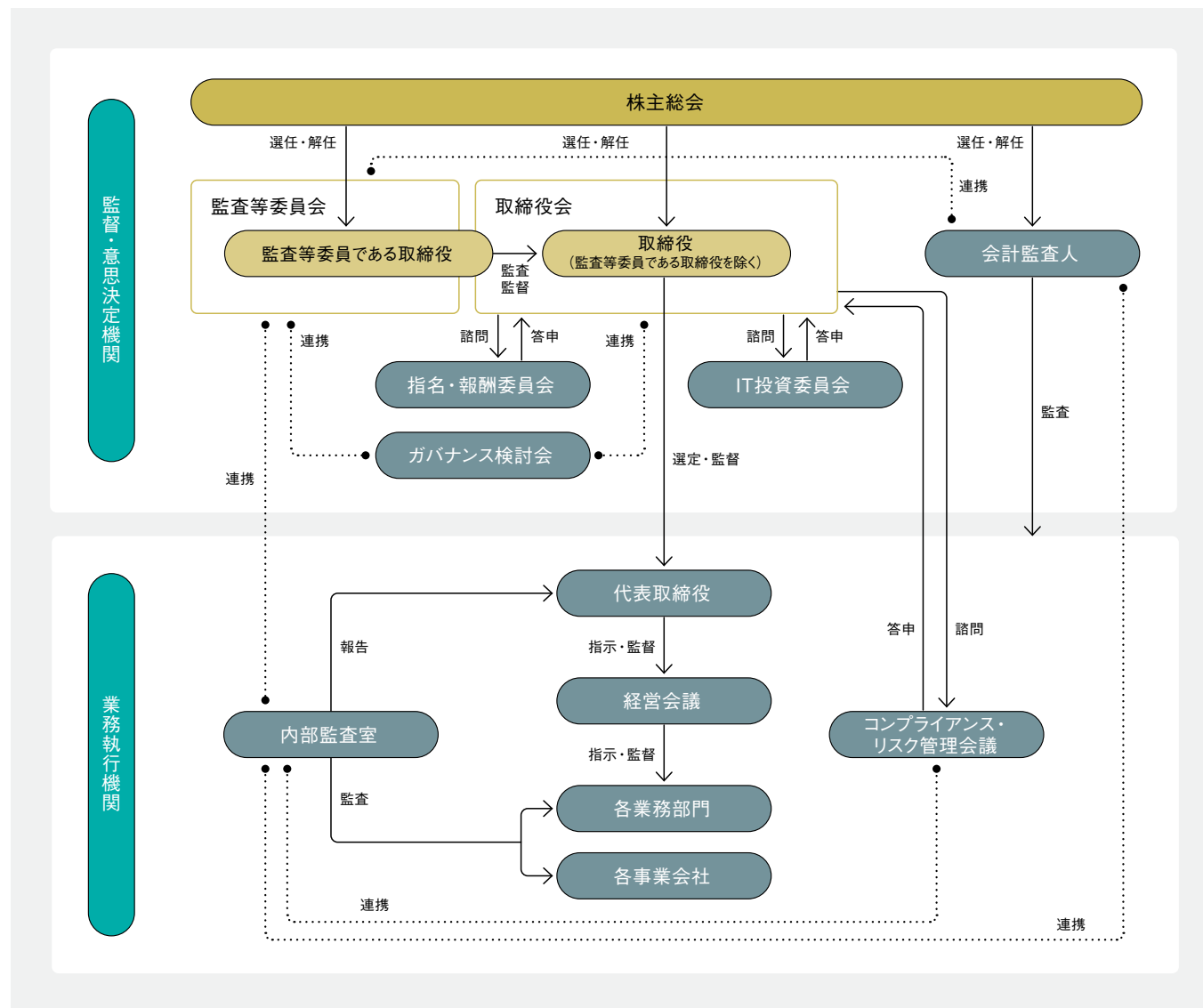
コーポレート・ガバナンスの考え方

人材派遣という「人」を中心とする当社の事業は、働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付けて、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3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」「監査等委員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により、さらなる体制強化を叶えています。

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





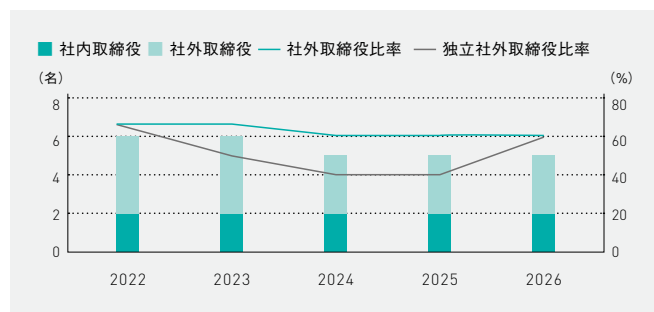
コーポレート・ガバナンスの考え方

取締役会の構成

氏名	役位	在任期間	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
若山 陽一	代表取締役会長	19年*	●			
外村 学	代表取締役社長	7年*	●	●	●	
井垣 太介	監査等委員である取締役	8年	●			●
林 貴子		3年	●			●
石井 隆一		新任	●	●		●

※取締役在任期間

取締役・監査役と社外役員比率の推移



取締役会の実効性・独立性の向上

2026年6月、独立社外取締役を1名増員し、取締役会に占める独立社外取締役の比率は40%から60%となりました。独立した社外取締役が過半数を占める体制とすることで、取締役会の監督機能のさらなる強化を図っています。



取締役会の諮問機関

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

監督・意思決定機関を構成する組織の役割

【取締役会】

経営に関する最高意思決定機関として、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。取締役の人数は実質的な議論が可能な人数に留め、半数以上を社外取締役、かつ3分の1以上の取締役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】

監査等委員3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。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います。

【指名・報酬委員会】

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、最高経営責任者等選解任プロセス及び最高経営責任者等後継者計画・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。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います。



コーポレート・ガバナンスの考え方

【IT投資委員会】

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、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います。

【ガバナンス検討会】

監査等委員である社外取締役3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。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。

取締役選任方針

取締役候補者の指名については、グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に貢献し得る人物を取締役とすることを基本方針とし、取締役会全体の能力・知識のバランスに配慮したうえで、取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会において

選定し、取締役会にて決定します。

監査等委員候補者の指名については、当社の健全な経営と社会的信用の維持向上に資する人物で、中立的・客観的に監査を行うことができることを基準に指名・報酬委員会にて選任し、監査等委員会の同意を得た上で取締役会にて決定します。また、社外取締役については、東京証券取引所の独立性に関する判断基準を参考に、経歴や当社との関係を踏まえ、十分な独立性が確保できる人物を選任しています。

取締役（社内）の選任理由

若山 陽一 代表取締役会長	当社創業以降、当社グループの継続的成長のために強いリーダーシップを発揮し、代表取締役会長に就任後も当社グループ事業の発展に尽力してきました。これまでの経験が長期経営ビジョンの実現に向けた次期中期経営戦略や経営方針の策定等に活かされると期待されます。
外村 学 代表取締役社長	豊富な営業経験と経営全般に関する知見を活かし、代表取締役社長として当社のグループ事業の発展を牽引しております。その経験が引き続きサービス基盤及び事業基盤の構築による派遣サービスの質向上、第5次中期経営計画の実現、組織力の強化に活かされると期待されます。

監査等委員である取締役（社外）の選任理由と活動状況

	選任理由	前年度の活動状況
井垣 太介 監査等委員である取締役（社外）	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・提言を行っております。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。	■ 出席状況 [取締役会100%(17/17回)監査等委員会100%(12/12回)] 企業法務のスペシャリストとしての幅広い経験と専門知識を活かし、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助言・提言を行っております。また、監査等委員会やガバナンス検討会への出席、指名・報酬委員会の委員として、客観的・中立的な立場で監督機能を担いました。
林 貴子 監査等委員である取締役（社外）	人事領域における豊富な知識と経験をもとに複数社の要職を歴任してきました。その知識と経験が当社事業の根幹である人事制度への助言・提言に活かされると期待されます。	■ 出席状況 [取締役会94%(16/17回)監査等委員会100%(12/12回)] 人事制度改革、働き方改革、ダイバーシティ推進などの人事領域での豊富な経験と知識に基づき、当社事業への助言・提言を行っております。また、監査等委員会やガバナンス検討会への出席、指名・報酬委員会の委員として、客観的・中立的な立場で監督機能を担いました。
石井 隆一 監査等委員である取締役（社外）	グローバルな経営経験に加え、IT・デジタル事業を牽引してきた豊富な実績を有しております。経営者の視点からAIやデジタル技術を事業へ実装する深い知見と経験が、当社の派遣サービスの高付加価値化や、中長期的な企業価値の向上に活かされると期待されます。	(新任)



コーポレート・ガバナンスの考え方

監査等委員である 取締役（社外）との連携状況

① 社外取締役と執行サイドとのコミュニケーション

監査等委員会にて、執行役員へのインタビュー機会を設け、情報共有

② 社外取締役の経営会議への参加

社外取締役の経営会議への参加を促進、また、経営会議における議論の状況及び決議状況は、社外取締役も経営会議資料や議事録で確認

③ 社外取締役によるガバナンス検討会の開催

コーポレート・ガバナンスについての情報共有及び意見交換

④ 社外取締役のコンプライアンス・リスク管理会議への参加

コンプライアンスに関する方針及び活動計画に関する審議、公正な職務執行を確保するための必要事項の検討や調査、リスクアセスメントの実施とリスクマネジメント

⑤ 社外取締役に対する取締役会上程議案の説明

審議事項を事前に説明

⑥ 社外取締役と投資家とのディスカッション

社外取締役と機関投資家とのスモールミーティングを定期的に行い、対話機会を創出

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。2026年3月期末に実施した評価・分析の方法と、その結果は以下の通りです。

- 実施時期：2026年2月～3月
- 回答対象者：全ての取締役及び取締役監査等委員 計5名
- 実施方法：WEBアンケートによる自己評価、外部機関による評価結果の集計・分析
- 評価項目：大項目5部構成（全31問） ①取締役会の構成と運営、②経営戦略と事業戦略、③企業倫理とリスク管理、④業績モニタリングと経営陣の評価・報酬、⑤株主等との対話
- 回答方式：5段階評価と大項目毎にフリーコメント・要望を記載

アンケートでは、5つの大項目において、5段階評価のうち「5：有効、適切」または「4：どちらかといえば有効、適切」との回答が多くを占めていること、また以下に挙げる各項目の評価内容を踏まえ、当社取締役会は適切に機能しており、取締役会の実効性は確保されていることを確認しました。フリーコメントにおいても、重大な不備を指摘するものではありませんでした。

① 取締役会の構成と運営

取締役会と業務執行を担う経営陣の役割・機能が明確化しており、取締役会は、その役割・機能を果たすために必要な知識、能力、経験ならびに多様性（ジェンダー、国際性、職歴、年齢を含む）が確保されたメンバーから構成されているという点が最も高い評価

となりました。一方で、取締役会資料の事前配布時期について、直前となるケースが多く、改善の余地があるとの指摘がありました。

② 経営戦略と事業戦略

財務の健全性と資本効率のバランスや事業リスクの対応状況の評価を適切に行った上で、有利子負債の活用や株主還元策の実行によるバランスシートの適正化に取り組んでいるという点が最も高い評価となりました。一方で、営業・採用・現場管理の各機能における課題（案件数不足、採用単価の上昇、欠員管理の不十分さ等）への対応については、取締役会としてもその進捗を継続的に確認していく必要があるとの意見が挙がりました。また、外部環境、ビジネス進捗状況に合わせて柔軟かつスピード感ある経営を志向することは当社の良い点であるが、事前の検討がやや拙速にすぎると感じる場合がある、大きな変更や新しい取組みについては、取締役会でもある程度時間的余裕をもってしっかり議論できるプロセスを担保することが望ましいという意見が挙がりました。さらに、人的資本経営を掲げる中で、ポイントプログラムや自由異動など新たな制度設計が進められている一方、インセンティブ設計や人事制度の整合性については議論途上であり、短期施策と中長期的な制度設計との整合を図る必要性も認識されとの意見も挙がりました。

③ 企業倫理とリスク管理

経営陣および内部監査部門からの報告に基づき、内部統制および内部監査の実効性を適切に監督しているという点が最も高い評価となりました。内部監査部門等との十分な連携や各種リスクの識別を通じ、グループおよびバリューチェーン全体における適切なリスク管理体制が構築されていることを確認しています。



コーポレート・ガバナンスの考え方

④ 業績モニタリングと経営陣の評価・報酬

代表取締役社長および経営陣の選解任基準が明確に定められており、取締役会では、指名・報酬委員会において、選任基準に基づく審議が適切に行われているという点および、指名・報酬委員会において企業の持続的な成長に向けた適切なインセンティブを付与するための適切な報酬設計が行われていることを、指名・報酬委員会からの報告を通じて確認しているという点が最も高い評価になりました。一方で、代表取締役社長等の後任候補者育成計画の重要性が十分に認識されており、取締役会が後継者計画の策定・運用に主体的に関与し、新代表取締役社長候補者の育成を適切に監督していく必要があるということが確認されました。

⑤ 株主等との対話

経営陣が対話を通じて得られた株主・投資家からの意見を基に、戦略、KPI、ガバナンスなどの見直しを行うなど、株主との対話を企業価値向上に活用できるように取り組んでいるという点が最も高い評価となりました。株主・投資家との対話を企業価値向上に活かし、資本コストやESGを意識した経営の推進と適切な開示が実践されていることを確認しています。

2026年3月期 取締役会における主な審議・報告事項

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

取締役会の年間スケジュール

		2025年／4月		5月		6月		7月		8月		9月	
		定時	臨時	定時	臨時	定時	臨時	定時	臨時	定時	臨時	定時	臨時
		●		●	●	●		●			●	●	
議案分類	M&A・組織再編			●									
	ガバナンス	●		●		●		●					
	IT投資												
	決算／業績見通し				●						●		
	指名・報酬関係	●		●		●							
	ファイナンス／資本政策			●	●	●						●	
	事業												
	サステナビリティ					●						●	
	その他			●									

		10月		11月		12月		2026年／1月		2月		3月	
		定時	臨時	定時	臨時	定時	臨時	定時	臨時	定時	臨時	定時	臨時
		●		●	●	●		●		●	●	●	
議案分類	M&A・組織再編					●				●		●	
	ガバナンス					●				●		●	
	IT投資											●	
	決算／業績見通し				●						●		
	指名・報酬関係			●		●		●		●		●	
	ファイナンス／資本政策	●			●					●	●	●	
	事業				●							●	
	サステナビリティ											●	
	その他												



社外取締役インタビュー

井垣 太介

- 取締役(社外)監査等委員
- 西村あさひ法律事務所
法人社員弁護士

林 貴子

- 取締役(社外)監査等委員
- 株式会社三井住友
フィナンシャルグループ
執行役員
- 三井住友カード株式会社
常務執行役員

第5次中期経営計画の達成に向けて、取り組むべき課題や求められるガバナンス体制をどのように捉えていくのか。

「貯まるワーク」や人材紹介事業への参入といった新たな挑戦へと至った経緯を交えながら、

これからの価値創造と成長戦略のポイントについて、3名の社外取締役に語っていただきました。

井垣 2026年3月期の11月に、2025年5月に公表した第5次中期経営計画の見直しを行い、2029年3月期を終了年度とする計画へと更新しました。上場企業において中期経営計画は強いコミットメントを伴うべきもの。機関投資家の方々とは直接話す機会もありましたが、経営計画の度重なる見直しについてはシリアスに受け止めておられましたので、開示の在り方について改めて議論する機会になったと感じます。

林 世界情勢などの外的要因による影響は、当社に限ったものではありません。こうした状況下でステークホルダーの方々に納得してもらうためには、外的要因だけでなく、内部課題を正確に整理・把握して適切な軌道修正が見込めるストーリーが必要で、現実的かつ消極的でない計画の策定に腐心しました。

井垣 修正に至った大きな要因は、計画の前提となっていた月間2,000名採用という目標が、採用費の高騰などを受けて難しくなったことです。一方で修正に際しては、数値目標や計画期間を再検討するだけでなく、私たちの事業が誰のためのものなのかという根幹にまで視座を深めて、執行側及び取締役会で何度も議論を重ねました。

林 結果として数値の精緻化だけでなく、その背景にある要因を高い精度で複数の視点で分析し、事業を構造的に捉える力を各部門レベルで高める必要がありました。応募、採用、配置、稼働、定着、単価改善といった数値をばらばらの点ではなく線として捉えて、根拠と蓋然性を確認していくこと。それこそが執行側と監督側の双方に求められるものと改めて相互に理解を深めることができたことは良かったと感じています。

井垣 「月間で何人採用できるのか」というテーマが中心であった以前の議論から次のステージに進んだと私も感じます。これまで重視していた採用のスピードやボリュームから転じて、働く人と生涯にわ



社外取締役インタビュー

たるパートナーシップを築くために何をすべきかという議論に変わりました。市場の変化に適応するための施策として、私たち社外取締役もこれまで以上に意見を提示し、健全な形で計画修正が行われたと認識しています。

精緻なモニタリングで計画の蓋然性を高める

井垣 働く人とのような関係を築くかという根本的な問いに改めて向き合う中で、働く人とのつながりを資産として捉える姿勢が強まりました。その姿勢を端的に示すものが、新たな取り組みである「貯まるワーク」のポイントプログラム(詳細はP.14)です。

林 ポイントプログラムは、流動性の高い働き方を志向する人たちに対して、必要な時に被雇用者としての価値を提供していただくと同時に、私たちのビジネスに株主として参画してもらい、未来へのベクトルを共有しようというもの。株式を、雇用している社員への「福利厚生」という側面から支給する従来の発想の枠を超え、個人が企業と対等な関係を築き、労働者としても株主としても事業の価値創造を担うという新たなモデルを確立する意欲的なチャレンジです。

井垣 このポイントプログラムを含む「貯まるワーク」を軸とした新たなプラットフォームの形成を軌道に乗せられるかが、第5次中期経営計画の達成に向けた最重要課題だと捉えています。

林 会員数に加えて離職率や再入社率などのKPIを設定し、会員の循環がどれくらいの規模、期間で動くのか、プラットフォームがどう拡大していくかを測っていきます。この取り組みが本格化することで、働く人と長くつながり、一人ひとりのスキルを高め、顧客企業への価値創造を高めていけるはず。とはいえ現場レベルでの適切なモニタリング運用の確立には、まだまだ議論が必要な状況です。

井垣 外的要因による苦しい状況が続いてきた中で、社内的にも「貯まるワーク」がもたらす変化に期待感があるでしょう。その一方で年間16万人に及ぶ求職者との接点から、継続的な関係を生み出していくプロセスを、執行側でいかに構築するか。監督側は細やかにモニタリングし、フォローアップしなければいけません。

林 従来の人材派遣事業に加えて人材紹介事業への参入も、新たな取り組みとして挙げられます。事業成長のポイントをどのように捉えていますか。

井垣 社会ニーズも高く、これまで築いてきた顧客企業や求職者とのネットワークも活かせるでしょう。一方で競合他社が非常に多いことが、人材紹介事業の課題です。そこでは競合として争うだけでなく、パートナーとして他社と連携するという判断も十分にありえるはず。当社は年間16万人という応募者の母数があり、「貯まるワーク」というプラットフォームも保持しています。その強みを活かすことで、他社との協力関係も結びやすいのではないのでしょうか。

林 あらゆる産業でAIやDXによる業務効率化と高度化が進む中、求められる人材像やスキルはそれぞれの現場でより明確化されるでしょう。これまでの人材紹介会社は、顧客ニーズに合わせて適応する人材を紹介するだけでしたが、たとえばどんな人材が必要なのかの要件定義を提供するコンサルティング機能や、人材の能力開発機能を兼ね備えれば、他社との差別化になるはず。「UTグループの人材紹介」ならではの強みを構築できることが理想的です。

井垣 このような新しいチャレンジがスタートする中、特に「貯まるワーク」では投資が先行する状況が続くため、株主の皆様の中には、懸念を感じている方もいらっしゃるでしょう。その点については監督側としてつぶさにモニタリングを行い、状況に応じた適切な経営判断の側面からサポートする構えです。

林 1995年の創業から急速にビジネスを拡大し、次の飛躍に向けてやや苦闘しているというのがUTグループの現状。新たな挑戦に対して常に積極的なマインドを持っている点は強みですが、人材紹介事業への参入をはじめとした今回の転換は、これまで培ってきた成功体験や価値観をアップデートする試みでもあります。対外的な理解に加えて、社員の方々の理解や納得感も醸成しなくてはなりません。「貯まるワーク」についても、単なる追加処遇の福利厚生制度だと捉えてしまう方もまだいるでしょう。





社外取締役インタビュー



井垣 働く人とのつながりを資産化する、というストック的な考え方へのアップデートのためには、社内でも少し時間が必要になると思われる。

林 そのためにも社内コミュニケーションを活性化させ、管理者から現場レベルまで、各レイヤーでの対話を進めるべきです。現場の方々は日々の業務に懸命ですので、そういった提案を社外取締役から積極的に行いたいと考えています。

将来の経営人材確保に向けて

井垣 若山会長と外村社長の代表取締役2名体制も3年目に入りました。現状をどのように評価していますか。

林 健全な形で権限委譲が進み、バランスよく機能していると感じます。オーナーである若山会長のビジョンと強い思いが経営に反映されている面は強みとして活かすべきですが、同時に次世代の経営層が力をつけて戦略議論の質を高めるべきでしょう。その点に

おける力量のギャップはまだ感じられます。

井垣 経営的な知見を備えた人材を確保するためのサクセッションも、長年にわたる当社の課題のひとつです。

林 社外取締役としてコア人材にインタビューを行うといった取り組みは進めています。内部育成と並行して、外村社長の経歴のように外部から経営人材を獲得するというルートも検討すべきでしょう。さまざまな現場で経験を積んできた人材と経営に強い人材という組み合わせを意識したいところです。

井垣 執行側に視点を移すと、業務管理部門は非常に強固で、内部監査室も十分に機能しています。内部統制においてリスクや課題を感じることはありませんが、

将来的には業務管理部門の人材獲得競争も熾烈になっていくでしょう。働く人の採用・定着のみならず、バックオフィスの人材確保にもしっかりと力を入れていきたいと執行側は考えています。

林 繰り返しになりますが、私は社内コミュニケーションを活性化する必要性を強く感じています。これは事業部門内・事業部門間だけでなく、監督側と執行側を跨ぐコミュニケーションについても同様で、状況に応じて社外取締役として経営上位層と執行側をつなぐことにも取り組んでいきたいです。

働く人とのつながりを経営資産として活かす

井垣 「貯まるワーク」や人材紹介事業への参入といった新たな取り組みでも、これまで働く人に寄り添って定着や成長の支援を行ってきた経験値は必ず強みとして発揮されるはず。人材紹介事業には新規参入ですが、そのスタート地点は他社のものとは異なっているはずです。

林 人的資本経営を謳いながら、キャリア形成支援などが形骸化した施策になっている企業もある中、当社では働く人の成長をサポートして、顧客企業の価値向上につなげ、自社の事業成長に還元するという人的資本経営のあるべき好循環を推進してきました。その経験も資産として新たな事業に反映されるはずです。

井垣 顧客企業との強固なつながりや、全国規模で展開しているネットワークも同様です。これまで積み重ねてきた強みに立脚して事業戦略を組み立てていけば、今後も高い競争力を維持できるでしょう。

林 基本的には、合理的で納得感のあるシナリオに基づく蓋然性の高い計画の策定と精緻なモニタリングが重要です。その上で、今後再び修正を行う必要が生じた際は、変えることを厭わない姿勢も不可欠です。ただし株主の皆様との対話は今まで以上に積極的に透明性を担保して行うべきであり、そこでは数字や因果関係だけでなく、事業戦略に込めた意志やそこに至った背景を丁寧に説明していきたいと考えています。

井垣 前期は環境変化に真摯に向き合った上で、働く人のためのプラットフォームの構築手法を再検討するタイミングになりました。近年の新たな取り組みも、決してアイデア先行ではなく、起点には働く人とのつながりを資産に変換していくという思想があり、どの戦略もこれまで描いてきた経営ビジョンや成長モデルの延長線上にあるものです。そして2027年3月期以降はその実効性を評価するために、取締役会や監査等委員としてより精緻なモニタリングに取り組んでいきます。

林 改めてステークホルダーの皆様には新たな事業戦略と中期経営計画達成のための施策にご理解をいただけるよう、IRの強化も含めて、細やかで透明性のある事業報告に努めてまいります。これからも中長期的な視点によるご支援をいただければ幸いです。



社外取締役インタビュー

石井 隆一

- 取締役(社外) 監査等委員
- ソネット株式会社(現・ソニーネットワークコミュニケーションズ株式会社)元代表取締役社長
- ソネットメディアネットワークス株式会社(現・SMN株式会社)元代表取締役社長



創造的で挑戦を厭わない組織であるために

40代前半からIT・デジタル業界を主として、上場企業を含む複数の企業経営に携わってきました。そうした経験を活かして経営のモニタリングだけでなく、中長期的な成長を後押しする経営戦略のストーリーを描き、経営層の適正なリスクテイクを促していくことが、社外取締役として私が果たすべき役割だと捉えています。

人材派遣業は古くから日本社会に根づいている、伝統と安定感のあるビジネスモデルです。旧態依然とした企業も存在する一方で、UTグループの事業戦略にはとてもクリエイティブな印象を覚えてい

ます。就業経験をポイントに変換し、自社株式と交換できる「貯まるワーク」は、その象徴ともいえる戦略のひとつ。また「ツインカスタマー戦略」において働く人を顧客として捉えるという姿勢も、創業以来のスタイルでありながら、非常に特徴的です。理念として掲げるだけでなく、多くの社員の方々にこの哲学が根づいていることは、これまで築き上げてきた財産であり、強固な競争力を生み出している源泉だといえるでしょう。

生産年齢人口の減少をはじめとした労働市場の問題は、日本社会が抱える最大の課題です。製造業をはじめとした多くの企業がこの壁に直面しており、日本経済の未来を左右する要素であることは明らか。そうした課題に真っ向から取り組んでいることが、UTグループの事

業に惹かれたポイントのひとつ。こうしたクリエイティブな経営スタイル、社会貢献性の高い事業の背景には、ビジョンを描く力に長けた若山会長と実務面で強固な支えとなっている外村社長の存在があります。この代表取締役2名体制は、現在のところとてもバランスよく機能していることがうかがえます。

「貯まるワーク」の推進が短期的な重要指標

国際情勢をはじめとした地政学リスクに晒されている面はあるものの、円安などを背景に近年、製造業は少しずつ活況を取り戻しつ

つあります。元来の底力を活かせれば、日本の製造業は再び大きなチャンスを掴めるはず。現在は米国の関税政策の影響などにより自動車産業が低調ですが、将来的には再興の可能性は十分にあるでしょう。

また、AIやロボティクスの進化が製造現場に与える影響を懸念する声もありますが、UTグループが得意としている自動車や半導体は、そもそもいち早く自動化を進めてきた分野であり、それでも有能な人材を求めるニーズは衰えません。これからの現場はテクノロジーと人の力が融合する、よりハイブリッドな環境になるでしょう。そうした変化に合わせて人材を供給することが、製造派遣における重要なテーマになるはずです。

私自身も着任して間もなく、まだ事業の詳細を把握するに至っていませんが、現状で課題として捉えているのはまず、「貯まるワーク」をはじめとしたクリエイティブな取り組みを、社会や株式市場にしっかりと伝えられているか、ということ。働く人を顧客として捉えるならば、そこへのリーチ力ももちろん問われてきます。PR・IRの両面で、より精力的なコミュニケーションが求められるでしょう。

また株価に目を向けると、10年ほど前に大きく上昇して以来、ひとつ上のステージに登れない状況が続いています。人材派遣業という安定感のある分野にも関わらず、株価のボラティリティが高いことも気にかかる状況です。こうした点を、取締役会や株主・投資家の皆様との対話機会を通じて、精査していきたいと考えています。短期的にはまず「貯まるワーク」の会員数を確実に増やしていくことが、重要な経営判断の指標になるでしょう。その上で中長期的のビジョンを描き、適正なリスクマネジメントのもとで積極的な挑戦に踏み込めるか否か。長年にわたり企業経営に携わってきた知見を活かし、経営層の判断を監督し、後押しできるように努めてまいります。



ステークホルダー・エンゲージメント

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・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 대응し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さま満足向上の両立に努めます。

② お客さまへの対応方針

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、お客さま満足向上と従業員満足向上の両立に努めます。

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さま満足向上の両立に努めます。	● 現場の管理者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
お客さま	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、お客さま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 ● お客さまアンケート
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

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。



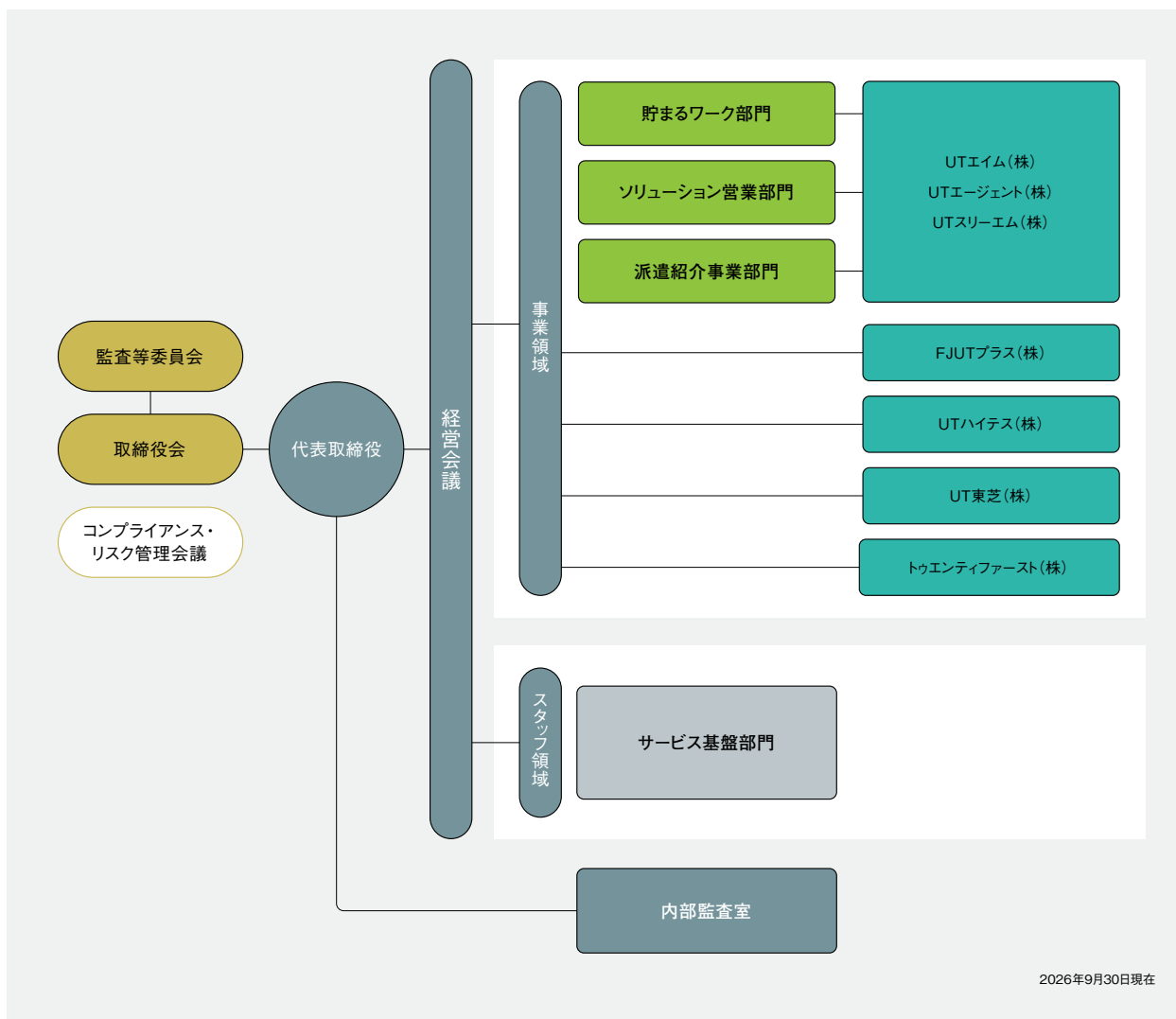
業務執行機能とコンプライアンス

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。また、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。

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。コンプライアンス担当部署を管掌する部門の責任者を議長とし、社外の弁護士も参加して、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。

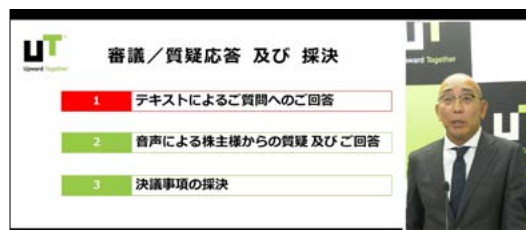




UTグループのIR活動

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するとともに、2026年6月に開催した第19回定時株主総会は、より多くの株主の皆様にご参加いただけるようバーチャル形式で開催しました。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(株主総会同様にバーチャルでの開催)、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。



・第19回定時株主総会出席者数:111名 ・会社説明会出席者数:70名
 質問数:13名 21問 質問数:1名 1問
 (事前4名7問、当日10名14問)
 議決権行使率:78.57%

機関投資家の皆様との対話の場

決算説明会の定期開催とともに、毎四半期の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。決

算後には、株主や機関投資家から受けた質問や決算のポイントをもとめたFAQ(よくある質問)資料もIRサイト上で公開しています。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グループおよび個別ミーティング、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います。機関投資家の皆様からのご意見は、取締役会や経営会議において報告し、経営やIR活動の改善に活用しています。



・決算説明会開催数:2回 ・決算説明会来場者数:62名
 (オンライン開催2回の合計)

社外取締役ミーティングの実施

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ています。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、定期的に社外取締役と機関投資家との1on1ミーティングを開催しています。取締役会における事業計画の状況や執行の

監督状況、成長に伴うリスク等を中心にディスカッションを行っており、当日の質疑応答の要旨は、コーポレートサイトに掲載しております。今後も、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。

株主・投資家の皆様との対話の実施状況等

株主・投資家の皆様との継続的な対話を実施しています。2026年3月期は年間で168件の投資家接点を創出しました。また、対話で得られた株主・投資家の皆様の意見等を取締役会等でフィードバックし、経営及びIR活動の改善に活かしています。さらに、株主・投資家の皆様の分析に資する情報開示の改善に日々努めています。

対応状況

	対応者	回数	のべ投資家数
グループミーティング	役員	8回	78名
個別ミーティング	役員 その他	13回 145回	20名 179名
説明会	役員	2回	62名
合計	合計	168回	339名

主な対応者

社内取締役	若山、外村
取締役監査等委員(社外)	井垣、島、林
執行役員	13名
IR担当	4名



UTグループのIR活動

主な対話の場

- ① 決算説明会：2025年11月(2Q)・2026年5月(4Q)に実施
- ② 会社説明会：2026年6月定時株主総会の開催後にオンラインで実施
- ③ 機関投資家と社外取締役のミーティング：2025年1月に実施
- ④ 四半期決算後のグループミーティング、個別ミーティングの実施

- ・サステナビリティに関する取り組みの推進と定性的な情報開示の充実
- ・社外取締役とのコミュニケーションの場の継続的な創出

対話の主なテーマや株主・投資家の皆様の関心事項

- ・事業環境について(半導体・エレクトロニクス関連、自動車関連)
- ・採用活動について
- ・第5次中期経営計画の策定について
- ・キャッシュアロケーションの考え方について
- ・成長とインセンティブの在り方について
- ・中期的な市場拡大の見通しと製造派遣業界の再編について
- ・サステナビリティに関する取り組みについて

対話において把握された株主・投資家の皆様等の取締役会に対するフィードバックの実施状況

- ・四半期ごとに取締役会及び経営会議にて、株主・投資家様からいただいたご意見を報告
- ・四半期決算発表後、社内取締役に対し株主・投資家の皆様とのディスカッション内容を報告

株主・投資家の皆様からのご意見を踏まえたIR活動の改善状況

- ・決算関連資料や統合報告書等における開示内容や開示指標等の改善

取締役一覧

2026年7月1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 [55歳]

代表取締役会長
19年／135,467,670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。代表取締役社長兼CEOを経て、2024年より代表取締役会長。



外村 学 [58歳]

代表取締役社長
7年／1,084,485株

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、取締役兼執行役員を経て2024年より代表取締役社長。

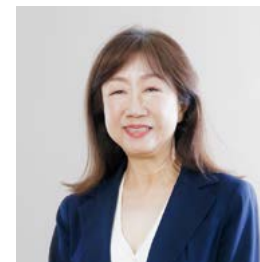
監査等委員である取締役



井垣 太介 [53歳]

監査等委員である取締役〔社外〕
8年／－
西村あさひ法律事務所法人事員弁護士
エン・ジャパン(株)社外取締役監査等委員

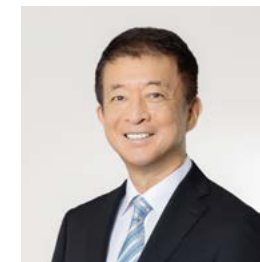
北浜法律事務所を経て、西村あさひ法律事務所に入所。クロスボーダー案件、M&A、事業再生、訴訟案件等の法務全般に関する豊富な実務経験を有する。



林 貴子* [63歳]

監査等委員である取締役〔社外〕
3年／－
ISO TC260 国内審議委員会委員
(株)三井住友フィナンシャルグループ執行役員
三井住友カード(株)常務執行役員
(株)小森コーポレーション社外取締役

(株)新生銀行人事担当チーフオフィサー・常務執行役員、(株)三井住友銀行エグゼクティブ・アドバイザー、(株)三井住友フィナンシャルグループエグゼクティブ・アドバイザーなどを歴任。



石井 隆一* [61歳]

監査等委員である取締役〔社外〕
新任／－
アーキシステムワークス(株)社外取締役
クオンタムリープ・グローブ・イニシアティブ(株)代表取締役社長Co-Founder
(株)ネットプロテクションズホールディングス社外取締役監査等委員

ソネット(株)(現・ソニーネットワークコミュニケーションズ(株))代表取締役社長、ソネットメディアネットワークス(株)(現・SMN(株))代表取締役社長などを歴任。

氏名	属性		求める経験・専門性						
	独立性	ジェンダー	企業経営	人材事業	グローバルビジネス	M&A	事業開発	人事・人材開発	法務・リスクマネジメント
若山 陽一			●	●		●	●		
外村 学			●	●				●	
井垣 太介					●	●			●
林 貴子	●	●	●		●			●	
石井 隆一	●		●		●		●		

取締役のスキルマトリックス

当社の「人」を中心とする事業モデルを支える取締役会の構築に向け、経営戦略、人材戦略、ガバナンスなどの分野における多様な知見と経験を重視しています。本スキルマトリックスは、当社の経営に不可欠な専門性を定義し、各取締役が有する主要なスキルを一覧化したものです。



執行役員一覧

グループ執行役員

山田 津寿 UTグループ(株) 執行役員 派遣紹介事業部門 UTエージェント(株) 代表取締役社長 UTエイム(株) 取締役	筑井 信行 UTグループ(株) 執行役員 ソリューション営業部門 UTエイム(株) 代表取締役社長 UTスリーエム(株) 代表取締役社長	山田 隆仁 UTグループ(株) 執行役員 サービス基盤部門 UTハートフル(株) 代表取締役社長	柴田 英里沙 UTグループ(株) 執行役員 UTスリーエム(株) 執行役員 UTエージェント(株) 執行役員 貯まるワーク部門	眞部 克彦 UTグループ(株) 執行役員 UTスリーエム(株) 執行役員 UTエージェント(株) 執行役員 貯まるワーク部門	本馬 隆信 UTグループ(株) 執行役員 貯まるワーク部門
森川 弘二 UTグループ(株) 執行役員 FJUTプラス(株) 代表取締役社長	小池 絢也 UTグループ(株) 執行役員 貯まるワーク部門	佐野 良輔 UTグループ(株) 執行役員 貯まるワーク部門	山岸 建太郎 UTグループ(株) 執行役員 サービス基盤部門	澤入 正治 UTグループ(株) 執行役員 サービス基盤部門	

事業会社執行役員

荒木 陽介 ソリューション営業部門 UTエイム(株)	廣田 幸司 派遣紹介事業部門 UTエイム(株)	小久保 勉 派遣紹介事業部門 UTエイム(株)	中田 達也 派遣紹介事業部門 UTエイム(株)	佐藤 真澄 ソリューション営業部門 UTエイム(株)	盛岡 勝 派遣紹介事業部門 UTエイム(株)
慶村 宏雅 ソリューション営業部門 UTエイム(株)	弓場 隆世 貯まるワーク部門 UTエイム(株)	井之上 馨太 ソリューション営業部門 UTエイム(株)	小泉 純 ソリューション営業部門 UTエイム(株)	磯部 勝 派遣紹介事業部門 UTエージェント(株)	小野 雅人 貯まるワーク部門 UTエージェント(株)
磯部 将樹 UTエージェント(株) ソリューション営業部門	吉永 直喜 UTエージェント(株) 派遣紹介事業部門	塩原 直樹 UTエージェント(株) ソリューション営業部門	田口 公博 UTエージェント(株) 派遣紹介事業部門	渡辺 亜希良 UTエージェント(株) 派遣紹介事業部門	堀江 慶憲 UTエージェント(株) 派遣紹介事業部門
山路 佳宜 UTエージェント(株) 派遣紹介事業部門	横山 真司 UTスリーエム(株) 派遣紹介事業部門	栗岡 大輔 UTスリーエム(株) 派遣紹介事業部門			



株式情報

商号	UTグループ株式会社	2026年3月31日現在
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	16.9億円	
従業員数	34,977名(連結)、247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	2,300,000,000株	
発行済株式総数	601,193,745株	
株主数	51,151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(通話料無料)	

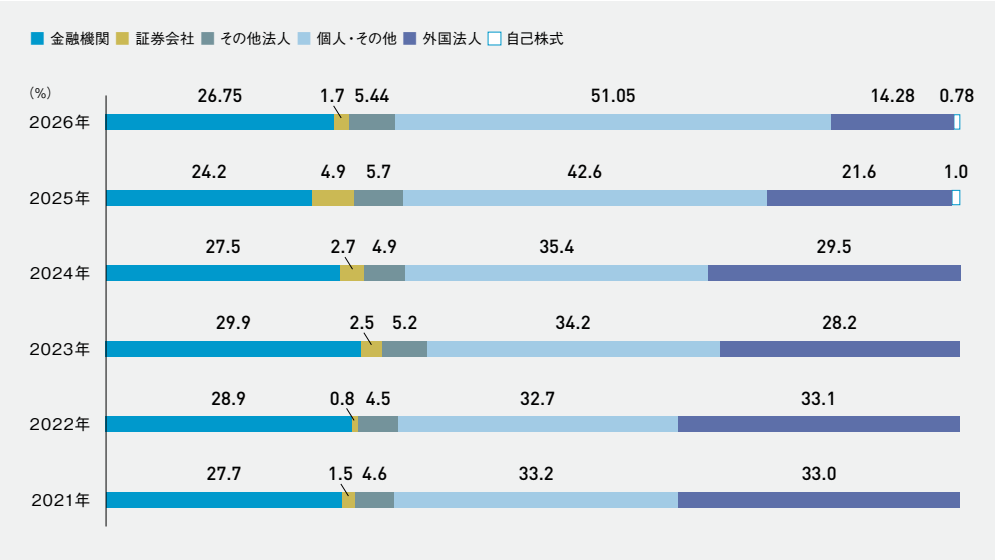
大株主	持株数(株)	持株比率(%)
若山 陽一	135,467,670	22.71
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	81,168,900	13.61
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	42,797,300	7.17
株式会社日本カストディ銀行(信託E口)	32,406,900	5.43
株式会社Lei Hau'oli	27,258,000	4.57
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	8,209,335	1.38
UTグループ社員持株会	7,334,277	1.23
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	5,760,605	0.97
JP MORGAN CHASE BANK 385781	5,672,605	0.95
BNYM AS AGT/CLTS NON TREATY JASDEC	4,318,600	0.72

※1 発行可能株式総数は、2026年1月1日付の株式分割に伴い、会社法第184条第2項の規定に基づき同日をもって、当社定款第6条を変更し、発行可能株式総数を2,140,000,000株増加し、2,300,000,000株としております。

※2 発行済株式の総数には、当社保有の自己株式4,700,825株が含まれております。また、持株比率は、自己株式4,700,825株を控除して計算しております。なお、自己株式4,700,825株には、「社員向け株式交付信託」の信託財産として、株式会社日本カストディ銀行(信託口)が所有する当社株式26,451,100株は含まれておりません。

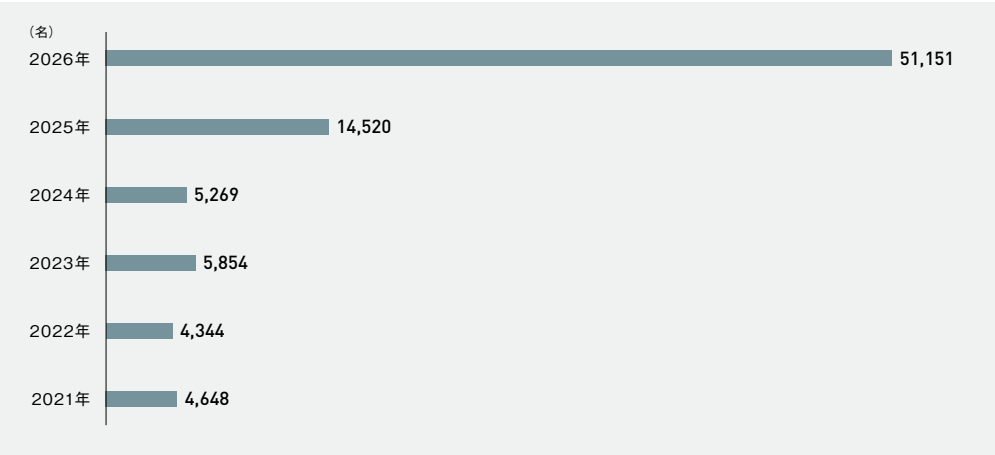
所有者別株式数比率

各年3月31日時点



株主数

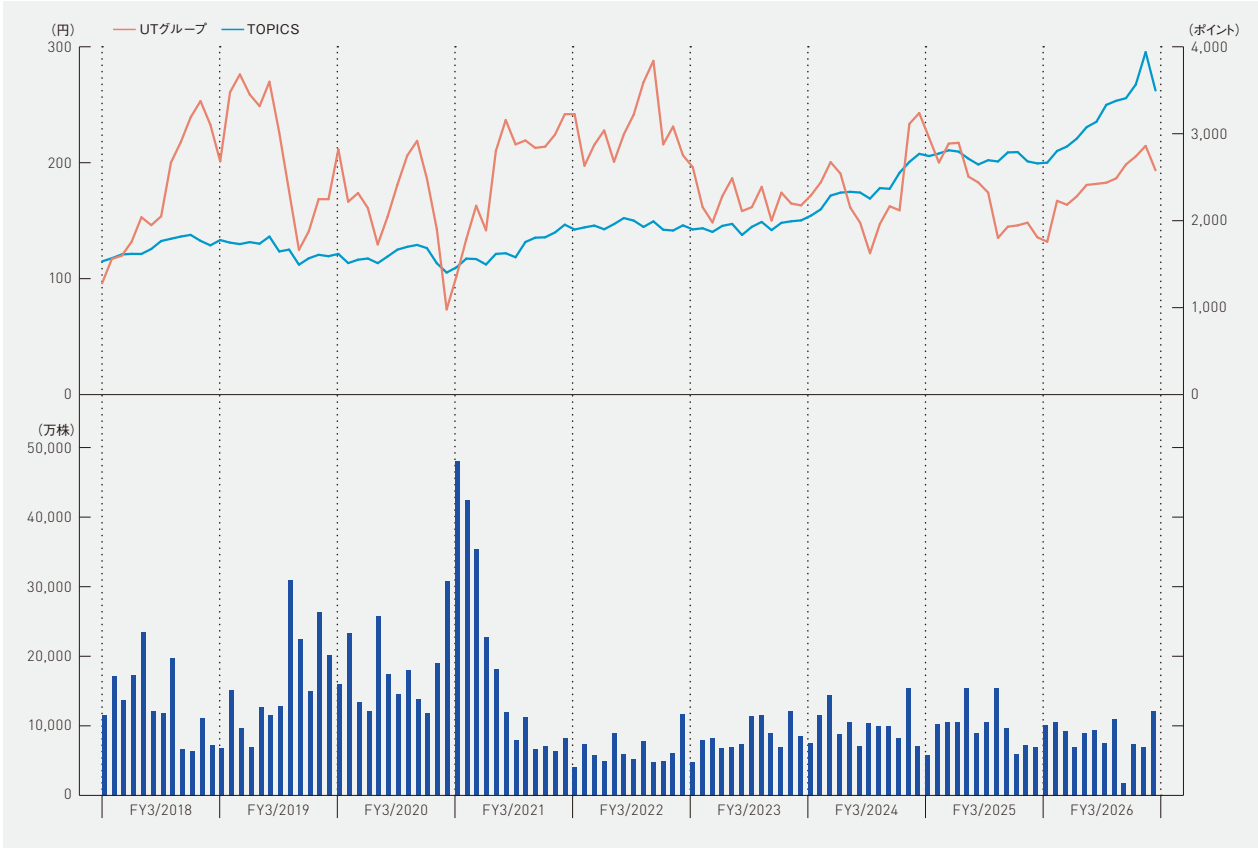
各年3月31日時点





株式情報

株価・出来高



※当社は2025年12月31日付で普通株式1株につき15株の割合で株式分割を行いました。以前のデータはそれぞれの期首に当該株式分割を行ったと仮定して算出しています。

株主総利回り(TSR※)

保有期間	3年	5年	10年
UTグループ	135.4%	92.1%	662.3%
TOPIX	87.4%	102.2%	228.2%

※TSR(トータル・シェアホルダー・リターン):キャピタルゲインと配当を合わせた総合投資収益率。UTグループのTSRは累積配当額と株価変動、TOPIXは配当込みの株価指数により2026年3月期末における各保有期間の利回りを計算。基準となる投資開始時の株価は、3年:2023年3月末、5年:2021年3月末、10年は2016年3月末の終値を適用。

- 編集方針
- 「統合報告書」は、UTグループのミッションと、中長期的な企業価値向上に向けた経営戦略やビジネスモデル、業績動向等について、財務・非財務情報を統合的に明らかにすることで、当社の価値創造プロセスを株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様にご理解いただき、建設的な対話を行うためのコミュニケーションツールと位置付けています。
- 報告対象範囲
- 対象組織 UTグループ株式会社及び連結対象会社
- 報告対象期間
- 2026年3月期(2025年4月～2026年3月)
- ※一部に2026年4月以降の活動内容も含む
- 参考ガイドライン
- IFRS財団(IFRS)「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」、Global Reporting Initiative「GRIスタンダード」
- 将来見通しに関する注意事項
- 本報告書に記載されている情報には、将来の見通しに関する記述が含まれています。これらは、本報告書作成時点の当社の判断に基づくものであり、リスクや不確定な要素等の要因を含んでおります。実際の成果や業績等は、本報告書の記載とは異なる可能性があります。

統合報告書の制作・発刊にあたり(真正性表明)

UTグループでは、当社が目指す中長期的なビジョンとそれに伴う企業活動、社会への価値創造についてステークホルダーの皆様にご理解いただくことを目的として、2021年3月期より統合報告書制作・発刊しています。当社の顧客となる製造業を中心とした企業の皆様、働きたいという意欲を持つ求職者の皆様に加え、株主・投資家の皆様、そして当社従業員等を含むステークホルダーの皆様にとって、本レポートが当社への理解を深めるための有意義なコミュニケーションツールとなれば幸いです。本レポートでは2021年3月期以来、財務・非財務を含むより細やかで正確な情報発信を心がけるとともに、人材派遣業を取り巻く社会背景についてご理解いただけるよう、毎回のテーマを設けて情報の編集を行っております。制作にあたっては、貯まるワーク部門コーポレーションコミュニケーションファンクションIRチームを中心に社内の幅広い関係部署と連携して行っており、その作成プロセスが正当であり、かつ記載内容が正確であることをここに表明いたします。

これからも情報のさらなる充実と、ステークホルダーの皆様のニーズに基づく情報発信を心がけてまいりますので、皆様からの忌憚のないご意見・ご要望をお待ちしております。

2026年10月 執行役員 サービス基盤部門担当 山田隆仁



UTグループ株式会社

〒141-0022 東京都品川区東五反田一丁目11番15号 電波ビル6階
TEL 03-5447-1711 (代表)

<https://www.ut-g.co.jp/>