

2020年5月20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 兼 CEO 若山 陽一  
 (コード: 2146 東証第一部)  
 問合せ先 上席執行役員 経営基盤部門長 山田 隆仁  
 電話番号 03(5447)1710

## 長期経営ビジョンにおける業績目標の修正及び 第4次中期経営計画の策定に関するお知らせ

当社は、2020年5月20日開催の取締役会において、長期経営ビジョンにおける業績目標の修正及び第4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、米中貿易摩擦に端を発した2019年初頭からの半導体・電子部品関連分野での生産調整による人材需要の停滞に加え、2020年には新型コロナウイルスの世界的な感染拡大に伴う感染防止措置により、特に自動車関連分野においてサプライチェーンの分断や自動車需要の減退などにより一時的に稼働を停止する工場が増加しております。また、感染防止措置の長期化は経済成長の下押し要因になると共に、はたらく人の価値観に対しても大きな影響を与えるものと考えられます。

当社グループは2019年5月に2030年3月期をターゲットとした長期経営ビジョンを公表いたしました。以上のように足下の事業環境が大きく変化したことから業績目標について修正することといたしました。一方、長期経営ビジョンで掲げている「これからのはたらき方のプラットフォームになる」というビジョンについては変更することはなく、その実現に向けた前半期である2025年3月期までの中期経営計画を策定いたしました。

### 2. 長期経営ビジョンの業績目標の修正

#### (1) 修正の内容

利益目標を営業利益からEBITDAに変更し、目標値を200～300億円へと修正いたしました。

#### (2) 修正後の業績目標

	修正前			修正後	
	前半期	後半期		前半期	後半期
	2025年3月期	2030年3月期		2025年3月期	2030年3月期
売上高	2,000億円	6,000億円	売上高	2,000億円	6,000億円
営業利益	300億円	1,000億円	EBITDA	200～300億円	1,000億円

### 3. 第4次中期経営計画の概要

#### (1) 中期経営目標「より多くのはたらく人に応えられるキャリアプラットフォームへ」

当社グループがこれまでの作り上げた事業基盤では、高水準の有効求人倍率の環境下で、全国規模の採用インフラを活用し、主に若年層の男性を正社員として無期雇用して教育や職業訓練、キャリアコンサルティング等を行い、大手製造業を中心とした企業に対して高品質な労働力を安定的に供給してまいりました。

一方、長期的には我が国における生産年齢人口の減少傾向に変化は見られないものの、新型コロナウイルスの影響により、はたらく人の価値観に変化が生じ、短期的には全国での勤務から特定地域内でのキャリア形成や安定した生活基盤を求める傾向が強くなるものと想定されます。さらに新型コロナウイルスの影響は、人材派遣市場の一時的な縮小や地域の中小規模事業者の淘汰など業界再編を加速させる要因ともなります。

当社グループの長期経営ビジョンでは、はたらし方を支えるプラットフォーム企業を目指すことから、若年層の男性だけではなく、女性やシニアなどの幅広い属性の求職者を対象とすることが求められます。そのため、第4次中期経営計画では、これまで大手製造業への事業基盤の強化に加え、業界再編を主導して地域での職場拡大などを実現することで、より多くのはたらく人に応えられるキャリアプラットフォームの形成を目指します。

#### (2) 中期重点テーマ

##### ①モノづくり人材の供給と育成

製造派遣領域トップの採用・人材育成基盤を生かし、オペレータからエンジニアまでモノづくり人材を拡大します。

##### ②地域プラットフォームの拡充

地域とのつながりを重視した働き方に応える、地域内の職場充足度を高める新たなプラットフォームを確立します。

##### ③外国人がイキイキ働ける環境整備

外国人が日本国内で習得した技能を母国で生かして働けるよう、日本と海外の職場環境の整備と事業基盤を構築します。

##### ④高スキルエンジニア領域の開拓

大手企業との提携やM&Aにより、ITやモノづくりなどにおける高付加価値領域を開拓します。

##### ⑤人材流動化支援の推進

大企業に特有の余力人材の受入れや継続雇用制度の支援を通じて、経験豊富な人材が様々な場面で活躍できる環境を整備します。

##### ⑥新たな職域での事業基盤の構築

ソリューション事業で合流した新会社をベースに、事務派遣やBPOなど新たな職域での事業基盤を確立します。

### (3) 成長戦略

#### ①大企業向け人材ワンストップ戦略

マニュファクチャリング事業での大手製造業との関係を活用した、製造オペレータから製造エンジニアへのキャリアパスの構築により次世代を担うモノづくり人材の育成を目指します。

#### ②地域プラットフォーム戦略

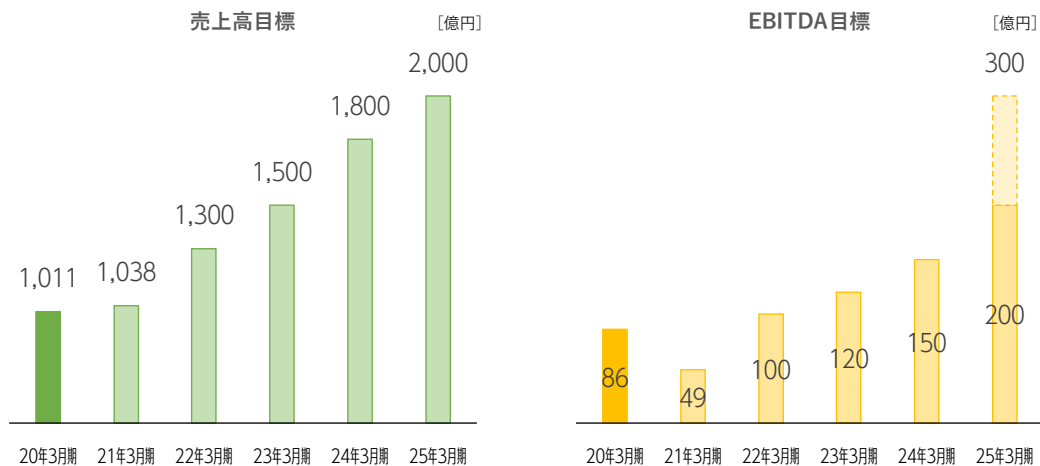
地域の派遣事業者を対象としたM&Aを推進し、業界再編を加速させます。当社グループの持つ共通基盤の活用により、短期間で収益改善を実現するとともに、地域を網羅したキャリアプラットフォームの構築を目指します。

#### ③ソリューション戦略

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を行い、事業のさらなる拡大を図ります。

### (4) 数値目標

	単位	実績	計画期間				
		20年3月期	21年3月期	22年3月期	23年3月期	24年3月期	25年3月期
売上高	億円	1,011	1,038	1,300	1,500	1,800	2,000
EBITDA	億円	86	49	100	120	150	200~300



### (5) コミットメント

#### ①EBITDA 成長率 30%以上 (2021年3月期からの年平均成長率)

当社グループでは規模の拡大による売上高成長と共に利益成長を重視しております。第4次中期経営計画では長期的な事業基盤の形成を目的とした戦略的なM&Aの実施を行うことから、利益成長に対するコミットメントとしてEBITDAを採用し、2021年3月期からの年平均成長率として30%以上を実現します。

#### ②総還元性向 30%以上

当社グループでは株主の皆様に対する利益還元を経営上の重要課題として認識しております。戦略的な投資による企業規模の拡大と株主還元を両立させます。株主還元としては当期純利益の30%以上を配当金または自己株式の取得により還元いたします。

### ③グロス DE レシオ 1 以下（2025 年 3 月期末）

効率的な事業運営と資本政策により借入と株主資本をバランスさせ、高い成長率と財務の安定性の両立を実現します。

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。



Upward Together

2021年3月期～2025年3月期

# 第4次中期経営計画

2020年5月20日

UTグループ株式会社

証券コード 2146

# コンテンツ

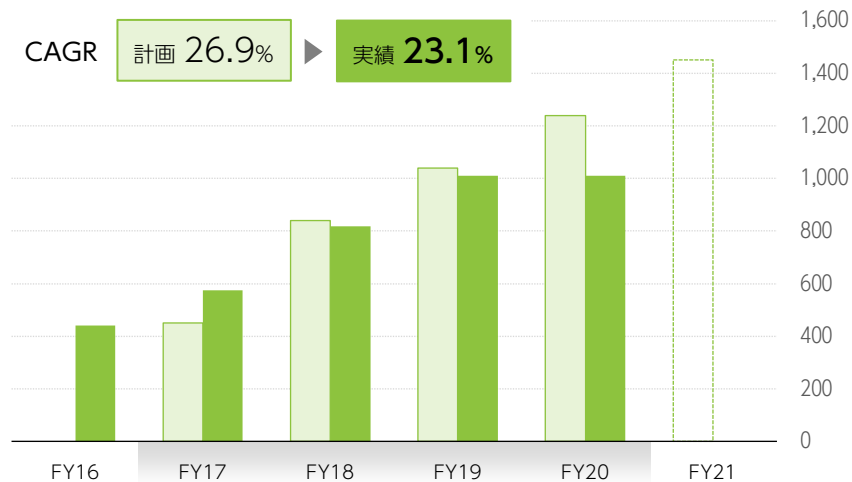
1. 前中期経営計画の振り返り
2. 長期経営ビジョン
3. 目指す姿
4. 計画の概要
5. 事業戦略
6. 数値目標
7. 参考資料

第4次中期経営計画

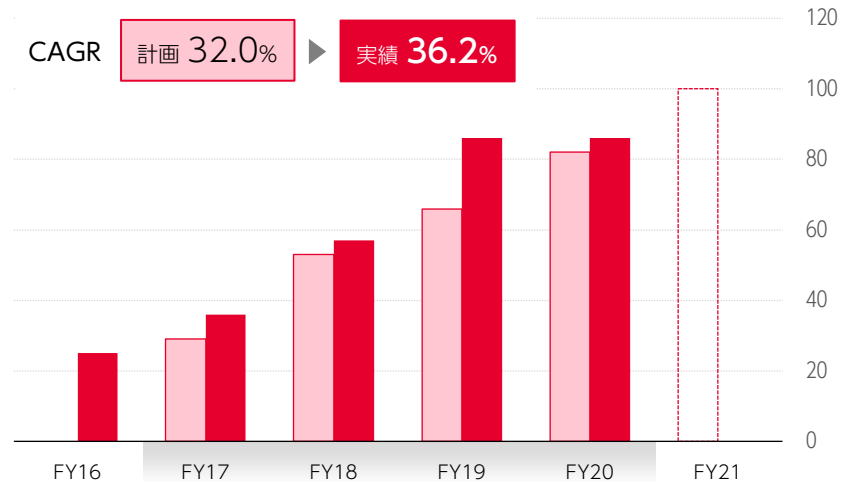
# 前中期経営計画の振り返り

# 第3次中期経営計画の結果

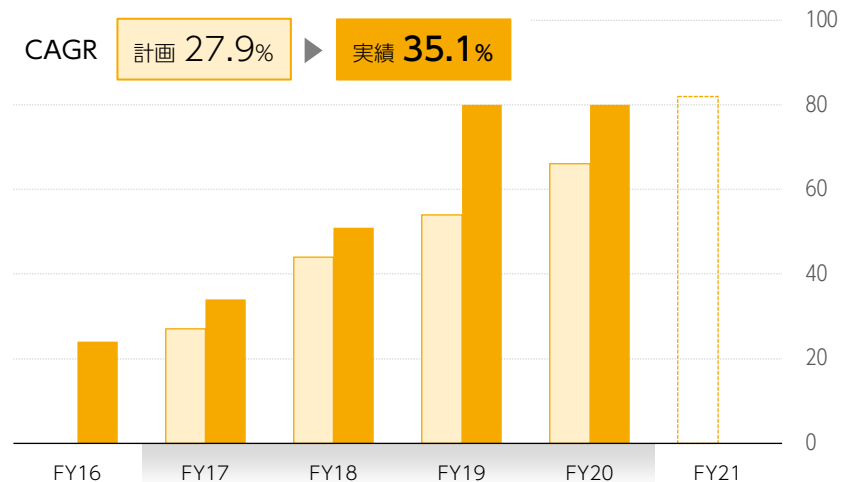
売上高 [億円]



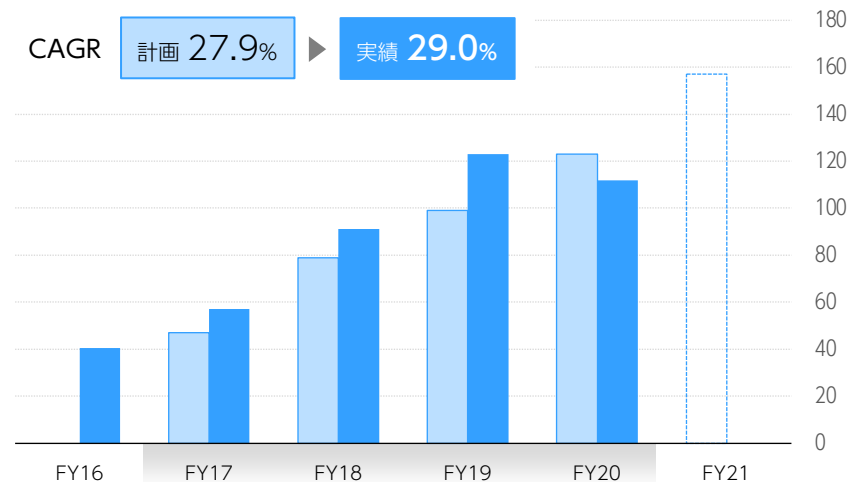
EBITDA [億円]



営業利益 [億円]



EPS [億円]



※2019年5月に計画の最終年度を21年3月期から20年3月期へと短縮する修正を行っております。点線の棒グラフは当初計画の最終年度の目標です。



## 前中期経営計画の振り返り

# コミットメント

	FY17	FY18	FY19	FY20	目標	実績	
EBITDA [百万円]	3,652	5,713	8,686	8,604			
<b>EBITDA成長率</b>	41.9%	56.4%	52.0%	-0.9%	≧30%	<b>35.2%</b>	年平均成長率
株主還元総額 [百万円]	609	1,060	2,499	0*	-	4,168	累計額
配当総額	0	0	2,499	0	-	2,499	
自己株式取得	609	1,060	0	0	-	1,669	
<b>総還元性向</b>	30.0%	30.0%	50.3%	0.0%*	≧30%	<b>27.7%</b>	
<b>グロスDEレシオ</b>	1.40	0.51	0.86	0.57	≦1.0	<b>0.57</b>	20年3月末

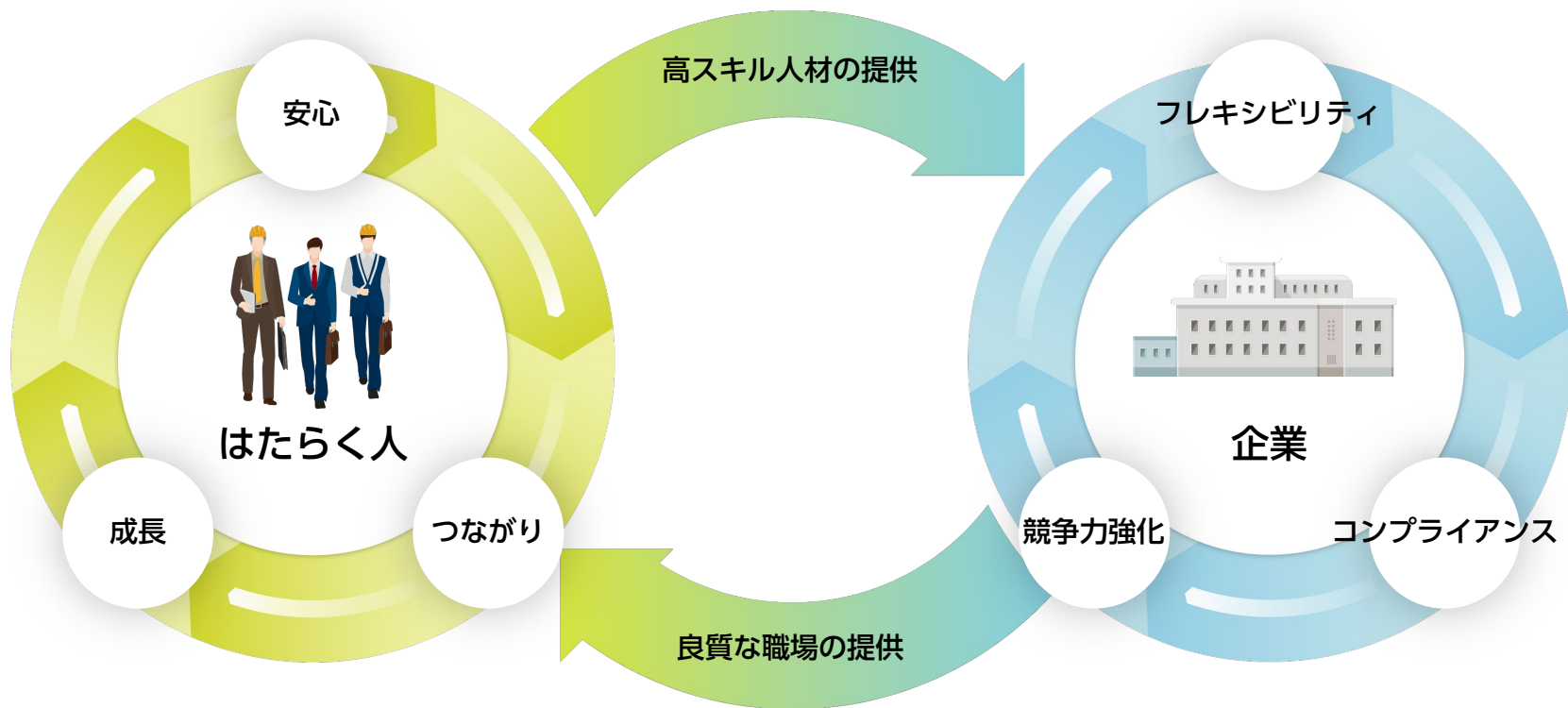
※20年3月期の株主還元は新型コロナウイルスの感染拡大の影響を考慮し、見送りとさせていただきます。

株価指標	FY17	FY18	FY19	FY20
期末株価 [円]	1,447	3,500	2,536	1,110
期末PER	25.3	38.4	20.6	9.9
EPS成長率	41.6%	59.4%	35.0%	△9.2%
PEGレシオ	0.61	0.65	0.59	△1.08

# 第3次中期経営計画で構築した事業基盤

はたらく人が成長を実感できる基盤

企業の成長を支援する基盤



正社員として雇用することで生活基盤を安定させ、キャリアコンサルティングや研修、チームによる職場でのOJTなどによりスキルを高め、エンジニアへの職種転換や、顧客への正社員転職支援など、働くことを通じて成長を実感できる基盤を構築。

高いコンプライアンス基盤を持つ管理体制と、教育・訓練された高スキル人材を安定的に提供することで、製造現場での生産性を高めるとともに、生産調整時には他工場へ異動させることで、雇用を守りながら企業の競争力を高める基盤を構築。

第4次中期経営計画

# 長期経営ビジョン

# もっと、はたらく人へ

## 安定雇用と良質な職場

無期雇用  
工場内シェア  
仕事の種類・数

安心

×

いつでも

## 多様なはたらき方

フルタイム  
パートタイム  
ワークシェア

## 会社・社員同士のつながり

キャリア形成支援  
キャリアパートナー  
UTアプリ

つながり

×

ささえる

## 人生をサポート

ライフプランニング  
多様なコミュニティの創出  
顧客企業とのつながり

## 多くの成長機会

豊富なキャリアパス  
教育研修  
給与増加

成長

×

だれでも

## 一人ひとりに合った仕事

多様な人と仕事のマッチング  
外国人・女性・シニア等

はたらく人に向き合い、寄り添った価値を提供

これからのはたらき方のプラットフォームになる

はたらく人にとって最良のサービスを提供

はたらく人が価値と感ずることを追求し続ける

みんなの「働きたい」に応える

より多くの人に多様な働き方を

外国人にも「イキイキ」を

連続したキャリア形成

「安心」をいつでも

適切な法令遵守環境の確保に加え  
オフタイムもサポート

これまでのはたらく人への提供価値

安心・つながり・成長

# 長期ビジョン実現に向けた数値目標

最近の事業環境の変化を踏まえて前提を見直し数値目標を変更しました。

はたらき方のプラットフォーム企業へ

売上高 6,000億円  
EBITDA 1,000億円

2030年  
3月期

製造業派遣でNo.1

売上高 1,011億円  
EBITDA 86億円

2025年  
3月期

隣接領域への展開と拡大

売上高 2,000億円  
EBITDA 200～300億円

2020年3月期

第4次中期経営計画

# 目指す姿

はたらく力で、イキイキをつくる。



はたらく人

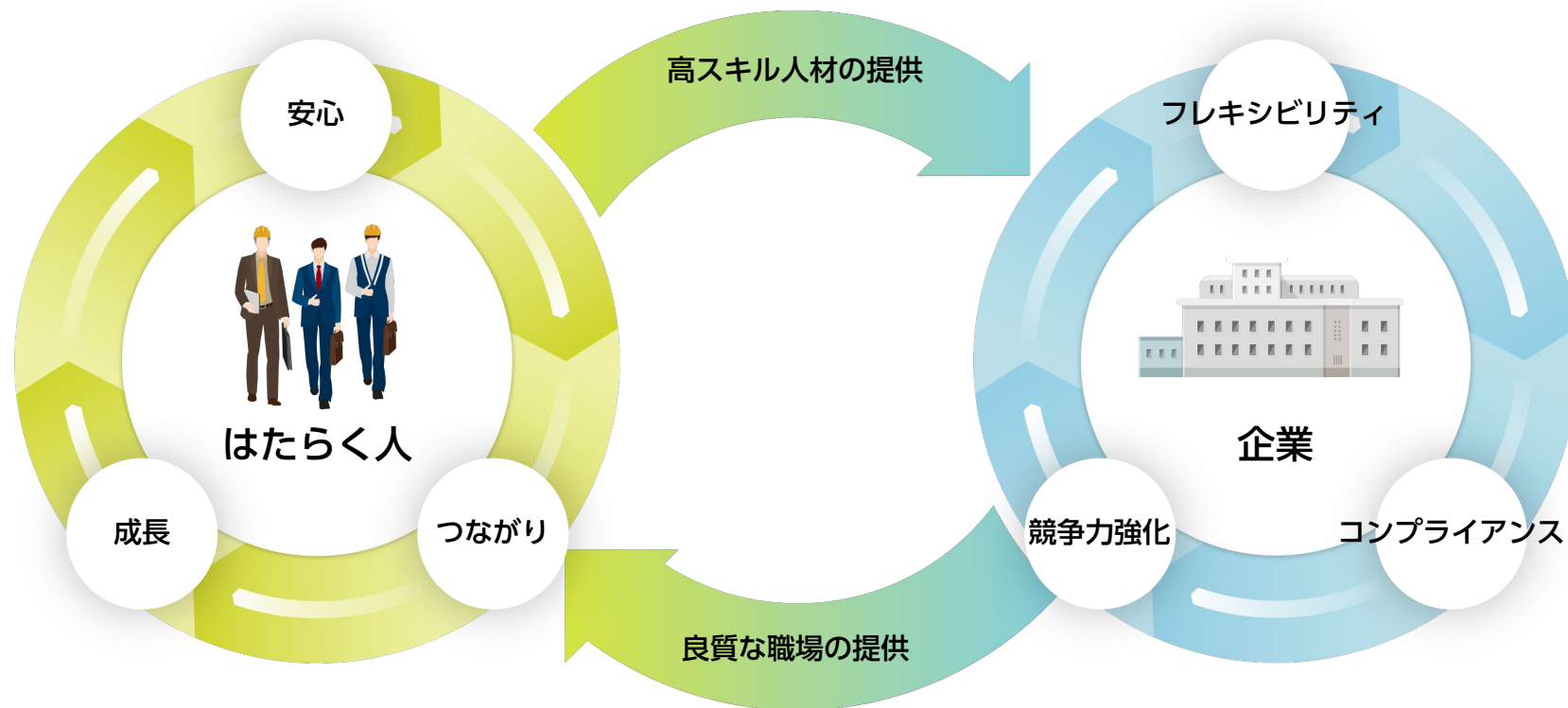
ツインカスタマー



企業



# はたらく力で、イキイキをつくる。



# キャリアプラットフォームの対象を拡大



これからの  
はたらき方の  
プラットフォーム



# ライフステージに合わせた働き方への対応

## キャリアを重視した働き方



ライフステージに合わせて  
選べる働き方

## 安定を重視した働き方



安心

つながり

成長

はたらく人の志向

はたらく人への提供価値

地域／キャリアの連続性を保ちながら安定的な雇用

ライフステージに合わせたキャリアコンサルティング

開かれた成長ステージへのキャリアパス

生活の基盤を安定させたい

安定した就労機会の提供

One UT：グループ内の異なる職種へのキャリアチェンジの機会提供

Local UT：地域内の多様な職場への就労機会の提供

Next UT：派遣先企業への正社員紹介

UT Solution：特定企業グループとの関係性を維持した働き方

# 職種とキャリアパスの拡充

求職者属性の拡大



男性



女性



シニア



外国人

## 対応職種と教育体系の充実



企業属性の拡大

長期経営ビジョンとして掲げる「これからの働き方のプラットフォーム」では、働きたいという意欲を持ったすべての人に応えるため、これまで以上に多く種類の仕事を用意していきます。

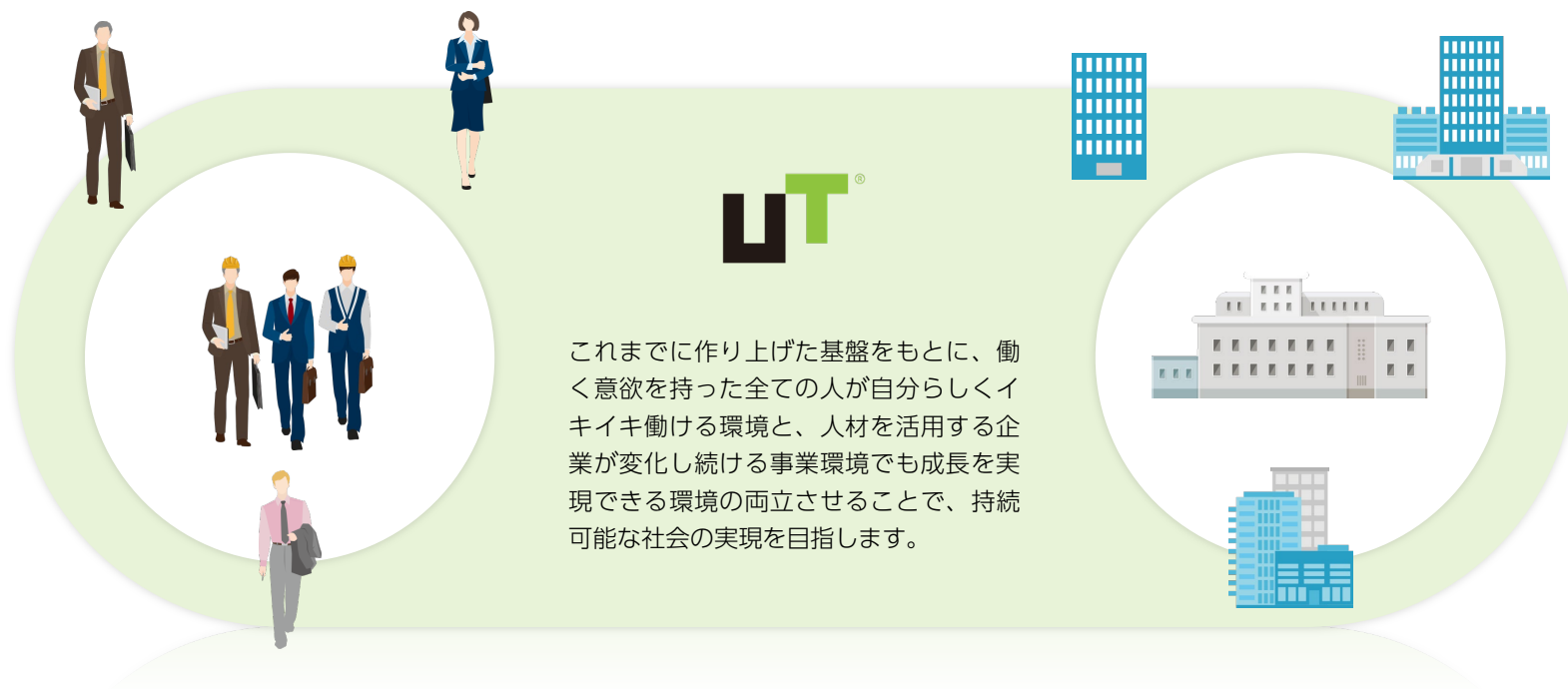
同時に、それぞれの人に最適な仕事を見つけるためのアセスメントや、仕事で必要となるスキルを身に着けるための教育体系をさらに充実させていきます。

第4次中期経営計画

# 計画の概要

# 中期経営目標

## より多くのはたらく人に応えられる キャリアプラットフォームへ



## 中期重点テーマ

# より多くのはたらく人に応えられる キャリアプラットフォームへ



### 1 モノづくり人材の育成と供給

製造派遣領域トップの採用・人材育成基盤を生かし、オペレータからエンジニアまでモノづくり人材で拡大

### 2 地域プラットフォームの拡充

地域とのつながりを重視した働き方に応える、地域内の職場充足度を高める新たなプラットフォームを確立

### 3 外国人がイキイキ働ける環境整備

外国人が日本国内で習得した技能を母国で生かして働けるよう、日本と海外の職場環境の整備と事業基盤を構築

### 4 高スキルエンジニア領域の開拓

大手企業との提携やM&Aにより、ITやモノづくりなどにおける高付加価値領域を開拓

### 5 人材流動化支援の推進

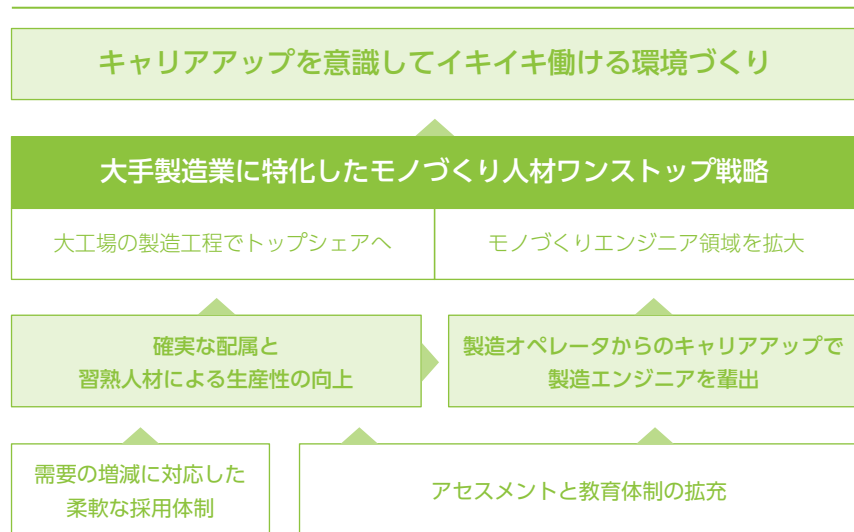
大企業に特有の余力人材の受入れや継続雇用制度の支援を通じて、経験豊富な人材が様々な場面で活躍できる環境を整備

### 6 新たな職域での事業基盤の構築

ソリューション事業で合流した新会社をベースに、事務派遣やBPOなど新たな職域での事業基盤を確立

# 中期重点テーマの骨子

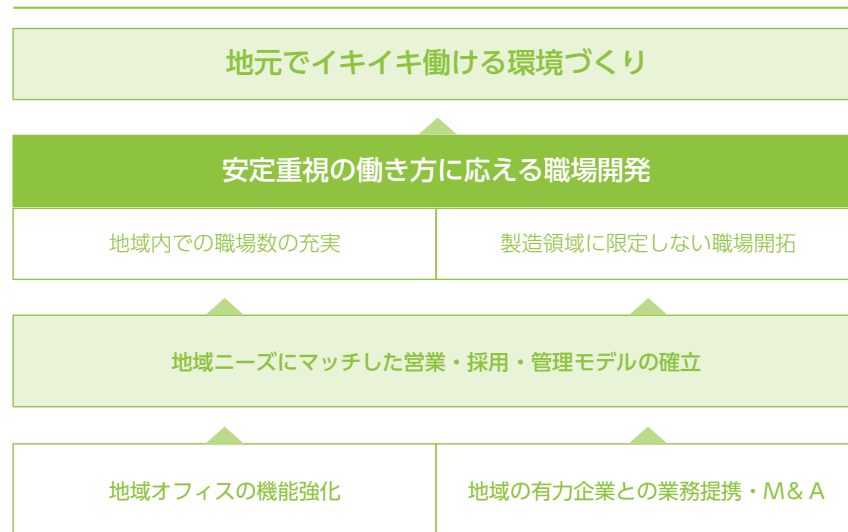
## モノづくり人材の育成と供給



第3次中期経営計画において確立した業界トップの製造業向け人材サービスをさらに強化、拡充し、中核事業としての基盤を盤石にします。具体的には、採用と育成というUTグループの中核機能にHRTech等の技術を取り入れ、機能の強化と効率化を追求することで、企業に対するサービス品質を高め、キャリアを重視する働き方に応え、はたらく人のキャリア形成を効果的に促進します。

また、製造業の顧客に対するサービス窓口を一本化することで、サービス品質の安定化とともに営業機会の拡大を図り、大手製造業でのトップシェア率の向上を目指します。

## 地域プラットフォームの拡充



はたらく人のライフステージによっては、キャリア形成よりも安定を重視する時期があります。これまでのキャリア形成の場としてのキャリアプラットフォームに、安定した生活基盤をとしての機能を拡充し、その役割をさらに拡大していきます。

そのため、地域毎に異なる顧客ニーズに迅速に対応できるように、地域オフィスの役割を拡大し、営業から採用までを独自の判断で行えるように再編します。同時に効率性を高めるため業務で必要となる共通のITインフラを整備します。

対象となる企業属性では製造領域に限定せず、地域の職場数の拡大を重視し、はたらく人の雇用の安定化を目指します。



## 中期重点テーマの骨子

### 外国人がイキイキ働ける環境整備

日本で外国人がイキイキ働ける環境づくり

大手企業向けに特化した外国人労務管理代行業

高水準のコンプライアンス基盤

外国人向けキャリアコンサルティング

日本で技術を身に着けたい外国人

身に着けた技術を生かしたい外国人

優良な送出し機関

現地の大手製造業を顧客とする派遣事業

現地有力企業との資本・業務提携による海外人材サービス事業

日本で学んだ外国人が母国でイキイキ働ける環境づくり

生産年齢人口の減少が進む日本において、モノづくりの根幹を支える製造現場への人材確保は大きな課題となっています。改正入国管理法により、外国人技能実習生の活用範囲が広がると共に、習熟した人材が日本で働くことが可能となりました。同時に、新興国では経済成長に伴い製造業の発展、拡大が見込まれます。日本で身につけた技術を生かして母国で働きたい人のニーズや、新興国で製造拠点を作る企業のニーズの拡大を想定し、日本国内と海外新興国における人の育成と橋渡しとなることを目指します。

### 高スキルエンジニア領域の開拓

技術を追求しながらイキイキ働ける環境づくり

高スキルエンジニア領域の強化

ITエンジニア

設計・開発エンジニア

エンジニア向け教育プログラムの拡充

営業・採用・管理体制の強化

大手企業との提携・M&Aによる規模拡大と機能強化

企業が生産性を向上させるにはテクノロジーの活用が欠かせません。また、ソフトウェアやネットワークとモノづくりが一体となった製品開発の増加により、領域横断での知識・経験など高度な技術を持った人材がより多く必要となっていきます。

この領域に対しては、実績のある大手企業との提携やM&Aを活用して規模拡大と機能強化を図ることで、技術の領域で働き続けたいエンジニアや、高度なスキルを身につけたい人などのニーズに応えていきます。

## 中期重点テーマの骨子

### 5 人材流動化支援の推進

経験豊富な人材がイキイキ働ける環境づくり

#### OB事業の確立

合併会社による継続雇用支援

#### インハウスソリューション

製造系事業の譲受、人材の受け入れ

シニア人材への就労支援

継続雇用制度への対応

### 6 新たな職域での事業基盤の構築

女性がイキイキ働ける環境づくり

#### 事務派遣事業の確立と拡大

事務派遣事業の譲受

#### BPO事業の確立と拡大

BPO事業の譲受

ノンコア事業の整理

競争力強化のための事業再編

### 大企業特有の人材活用に関する経営課題

一億総活躍社会を実現する一環として改正された高齢者雇用安定法では、企業に対して定年後も就労を希望する高齢者の再雇用が求めています。UTグループでは、特に従業員数が多い大企業向けに、合併会社の設立等により、継続雇用を支援し、高齢者の豊富な経験を様々な領域で生かすことができる職場の開拓を目指します。

事業環境や経営戦略の変化に伴う事業再編によって発生する、中核製品以外の製造事業・事務派遣事業などのノンコア事業のオペレーションやそこで働く人材をUTグループが譲受けます。UTグループ内に取り込むことにより、間接コストの共通化など経営効率の改善することで収益性を向上させます。

UTグループが提供するキャリアプラットフォームに参加することにより、はたらく人にとってはこれまでのキャリアの一貫性を保つことができ、同時に企業では中核事業に経営資源を集中することができます。

このような大企業特有の人材活用に関する経営課題に対して最適なソリューションを提供することで、人材の流動性を高めることを目指します。

第4次中期経営計画

# 事業戦略

# セグメント別の基本方針



## 新型コロナウイルスに対する感染防止措置の長期化と経済の減速

消費、生産活動の減退、人材需要の低下

可能な限り雇用を維持し、  
技術職社員の減少を最小限に抑制

中小派遣事業者の  
財務状態悪化

大手製造業での  
構造改革需要増加

製造業向けの新たな採用・育成基盤

M&Aによる業界再編の加速

大手企業からの人材受入れ推進

大手製造業向け  
人材ワンストップ戦略の拡大

地域プラットフォーム  
戦略の拡大

ソリューション戦略の拡大

より多くのはたらく人に応えるキャリアプラットフォームへ

景気回復局面に備えた施策によるV字回復から計画達成へ

# 大手製造業向け人材ワンストップ戦略

マニュファクチャリング事業での大手製造業との関係を活用し、次世代を担うモノづくり人材を育成する

## 技術者派遣領域

製造工程での経験を積んだ製造オペレータから製造エンジニアへのキャリアアップを推進することで、技術職社員の長期定着を促進し、顧客工場内の他工程でのシェアを高める。

設計・開発領域については有力企業との事業提携やM&Aで体制強化を図る。

### 全工程での顧客内シェアを高める

設計・開発エンジニアの強化

年間1,000名規模の製造エンジニアを輩出

理系新卒採用体制の効率化

製造オペレータからのキャリアアップを推進

事業提携・M&Aの推進

設計・開発エンジニア

設計・開発

製造エンジニア

生産技術・設備保全

## 製造派遣領域

これまでの強みである中途採用力と人材管理体制をさらに強化し、配属と定着をより確実にするとともに、製造オペレータから製造エンジニアへのキャリアパスを明確化した新卒採用と人材育成を行い、キャリアプラットフォームの中核機能として強化する。

### 大手製造業での圧倒的なシェアをさらに高める

#### より高いサービス品質の実現

上流工程を意識した人材育成

確実な配属

習熟人材による生産性向上

キャリアパスを明確化した新卒採用

月間1,000名採用の安定化

月間定着率97%以上の安定化

製造オペレータ

製造

# 地域プラットフォーム戦略

## 地域プラットフォーム戦略

地元の職場での安定的な雇用環境の整備

ライフステージに  
合わせた働き方

## 大手製造業向けワンストップ戦略

全国の職場での積極的なキャリアアップ環境

市場の状況

市場の状況

### 地元の派遣会社が地域毎に乱立

各社が独自に採用と労務管理  
中小規模の事業者で個別の管理

コロナ影響で財務状況が悪化し経営難に陥る恐れ

### UTグループが大企業向けでトップシェア

キャリアプラットフォーム  
月間1,000人の採用基盤と2万人規模の人材育成・管理基盤

雇用を最大限維持しながら、投資によってさらに基盤強化

地域の派遣事業者を対象としたM&Aを推進し、業界再編を加速

## 地域を網羅したキャリアプラットフォームの構築

共通基盤の活用による短期間での収益改善、  
大手企業向けワンストップ戦略等との接続で技術職社員の定着率向上など多くのシナジーが見込める

# ソリューション戦略

大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についての支援を行い、事業のさらなる拡大を図る。



## 人材流動化支援の対象領域

顧客社員の雇用を引受け、はたらく人の活躍の場を拡大することで人材の流動化を促進

### 総合電機メーカー

安価な労働力による新興国企業の台頭やサプライチェーンのグローバル化など、国際的な競争環境の変化に対応するための事業再編が進行。第3次中期経営期間中にはUTグループによる引受け案件実績が増加。

### 自動車メーカー

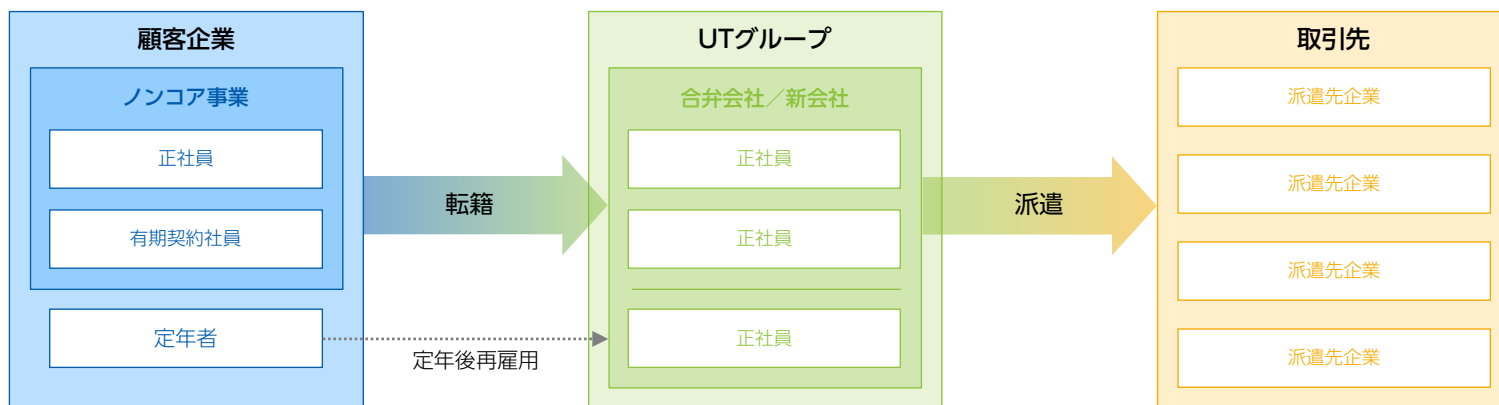
「CASE」に象徴されるようなテクノロジーの進化によって今後の競争環境は大きく変化してきており、大手自動車メーカーによる事業再編が加速する可能性が高いため、積極的な人材流動化の支援を行う。

## コロナ後の事業環境の変化により構造改革需要はさらに拡大



# ソリューション戦略

## 人材流動化支援の代表的なスキーム



### 顧客企業への提供価値

#### 事業再編

ノンコア事業となった事業や人材を譲渡することで、戦略事業や注力事業に集中することができます。

#### 定年後再雇用

定年者の再雇用先としてUTグループとの合併会社を設置することで、継続雇用制度を推進できます。

### はたらく人への提供価値

安定した雇用とキャリアの連続性を保ちながら、新たな可能性や活躍の場を見つけることができます。

再雇用先として選択することで、アセスメントやコンサルティングを通じて、最適な働き方を選ぶことができます。

### 派遣先企業への提供価値

大手企業グループでの経験豊富な人材により、人材育成や安定した生産体制の構築を支援します。

第4次中期経営計画

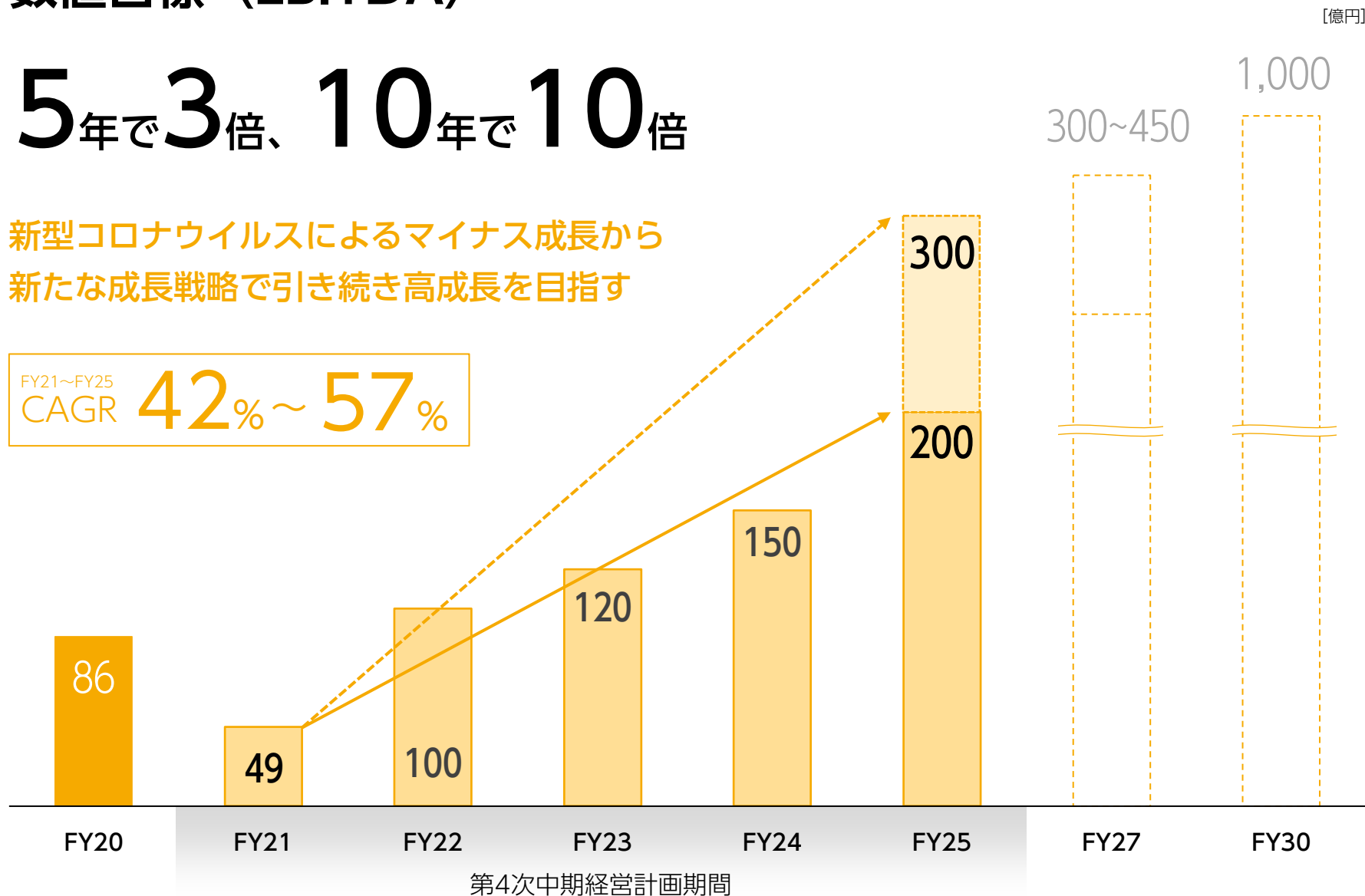
# 数値目標

# 数値目標 (EBITDA)

## 5年で3倍、10年で10倍

新型コロナウイルスによるマイナス成長から  
新たな成長戦略で引き続き高成長を目指す

FY21~FY25  
CAGR **42%~57%**

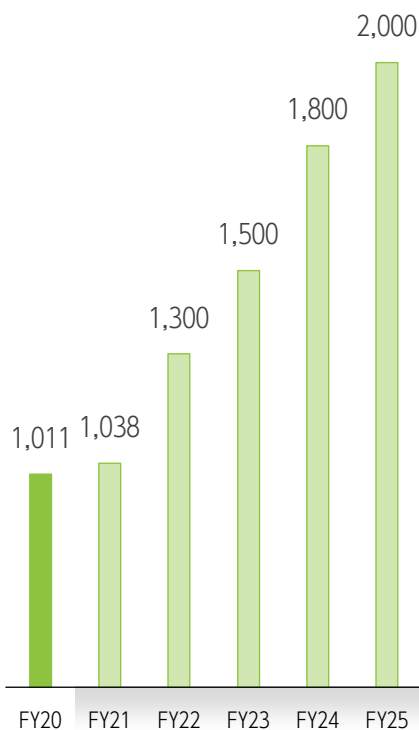


# 数値目標とコミットメント

M&Aによる成長と財務の安全性の両立させながら確実な株主還元を実施します

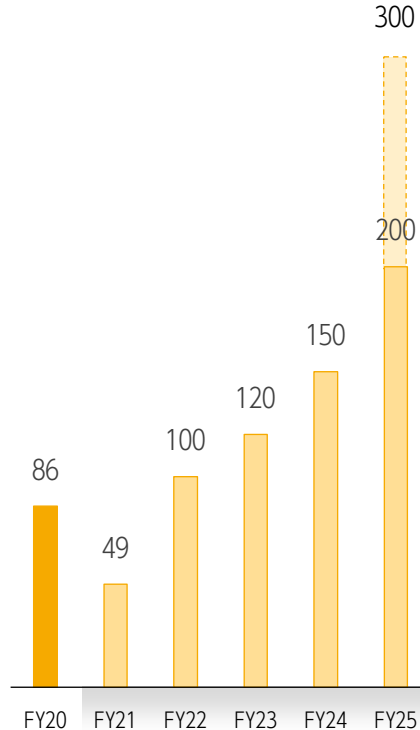
## 売上高目標

[億円]



## EBITDA目標

[億円]



## コミットメント

### EBITDA成長率 30%以上 (2021年3月期からの年平均成長率)

当社グループでは規模の拡大による売上高成長と共に利益成長を重視しております。第4次中期経営計画では長期的な事業基盤の形成を目的とした戦略的なM&Aの実施を行うことから、利益成長に対するコミットメントとしてEBITDAを採用し、2021年3月期からの年平均成長率として30%以上を実現します。

### 総還元性向 30%以上

当社グループでは株主の皆様に対する利益還元を経営上の重要課題として認識しており、戦略的な投資による企業規模の拡大と株主還元を両立させ、当期純利益の30%以上を配当金または自己株式の取得により還元いたします。

### グロスDEレシオ 1.0以下 (2025年3月期末)

効率的な事業運営と資本政策により借入と株主資本をバランスさせ、高い成長率と財務の安定性の両立を実現します。

#### 総還元性向

純利益のうち株主に配分した額がどの程度の割合を示す指標

$$\text{総還元性向} = (\text{配当総額} + \text{自社株買い総額}) \div \text{税引後当期純利益}$$

#### グロスDEレシオ

企業の資金源泉のうち、有利子負債が株主資本の何倍に当たるかを示す指標で、一般にこの数値が1以下だと財務内容が健全とされる

第4次中期経営計画

# UTグループについて

# 会社概要

2020年5月1日現在

## 会社概要

商号	UTグループ株式会社
設立	2007年4月2日
資本金	6.8億円
上場証券取引所	東京証券取引所市場第一部（証券コード：2146）
代表者	代表取締役社長 兼 CEO 若山 陽一
所在地	東京都品川区東五反田1丁目11番15号

## 拠点



## グループ会社

マニファクチャリング事業	<b>UTエイム株式会社</b> 製造業向け人材サービス
	<b>UTコミュニティ株式会社</b> 総合人材派遣・請負
	<b>株式会社サポート・システム</b> 総合人材派遣・請負
ソリューション事業	<b>UTパベック株式会社</b> 電池製造派遣・請負
	<b>UTHP株式会社</b> 製造派遣・請負
	<b>FUJITSU UT株式会社</b> 総合人材派遣・請負
	<b>UT東芝株式会社</b> 総合人材派遣・請負
	<b>UTビジネスサービス株式会社</b> 総合人材派遣・請負
	<b>UTシステムプロダクツ株式会社</b> 情報システム機器の販売
エンジニアリング事業	<b>UTテクノロジー株式会社</b> ITエンジニア派遣
	<b>UTコンストラクション株式会社</b> 建設エンジニア派遣
その他の事業	<b>UTライフサポート株式会社</b> 従業員向け福利厚生事業
	<b>UTハートフル株式会社</b> 特例子会社

# はたらき方のプラットフォームを創造

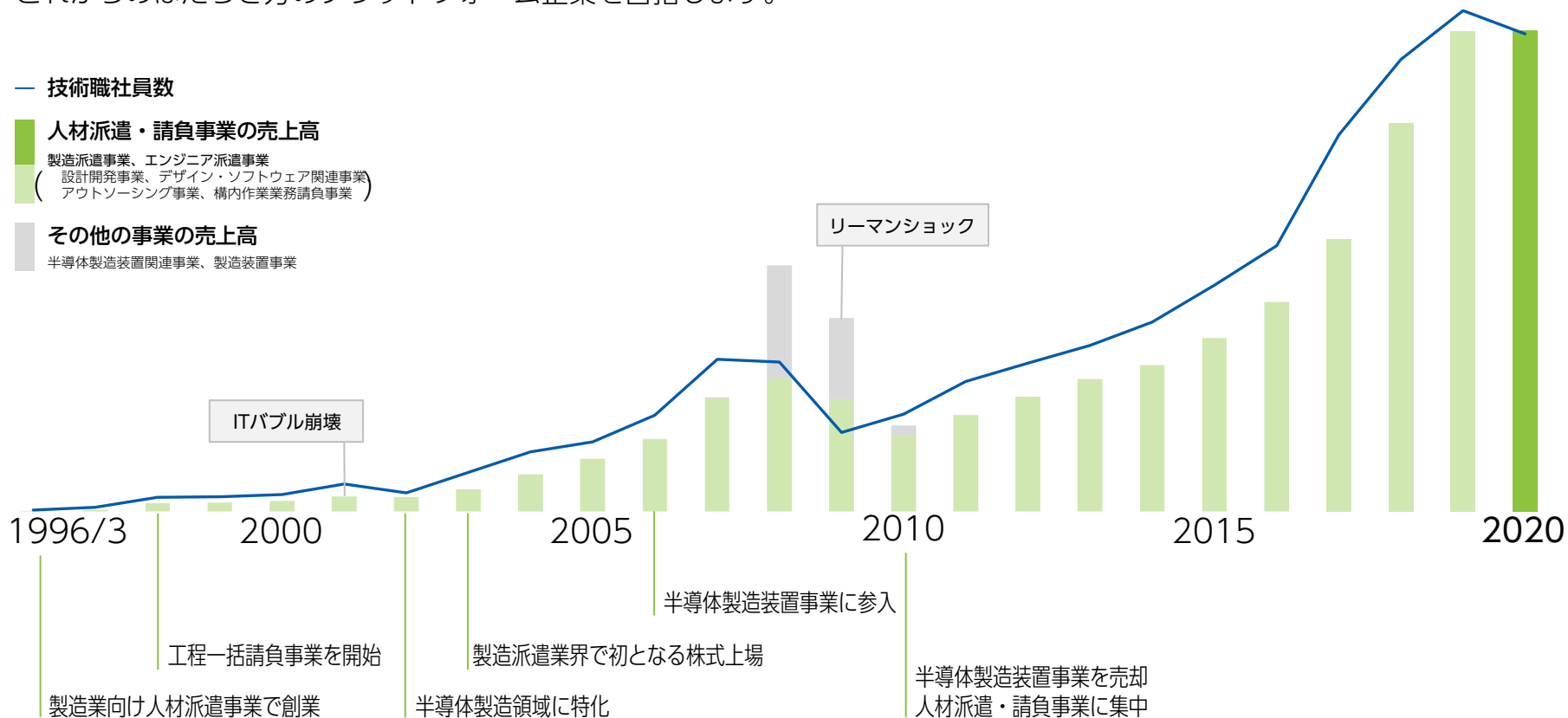
はたらく力で、イキイキをつくる。

はたらく人と企業を顧客として捉えるツインカスタマー戦略により、  
 製造業向け人材派遣を人と企業がともに成長できる持続可能なビジネスモデルへと転換。  
 より多くの人に選ばれるため、事業領域を拡大し、  
 これからのはたらき方のプラットフォーム企業を目指します。

2020年3月期  
 技術職社員数  
**19,634**名  
 連結売上高  
**1,011**億円

## 技術職社員数

- 人材派遣・請負事業の売上高  
製造派遣事業、エンジニア派遣事業  
 (設計開発事業、デザイン・ソフトウェア関連事業)  
 アウトソーシング事業、構内作業業務請負事業)
- その他の事業の売上高  
半導体製造装置関連事業、製造装置事業



# 事業セグメント

## マニュファクチャリング事業

生産工程向け人材サービス

**703**億円

69.5%

## ソリューション事業

構造改革支援・BPOサービス

**139**億円

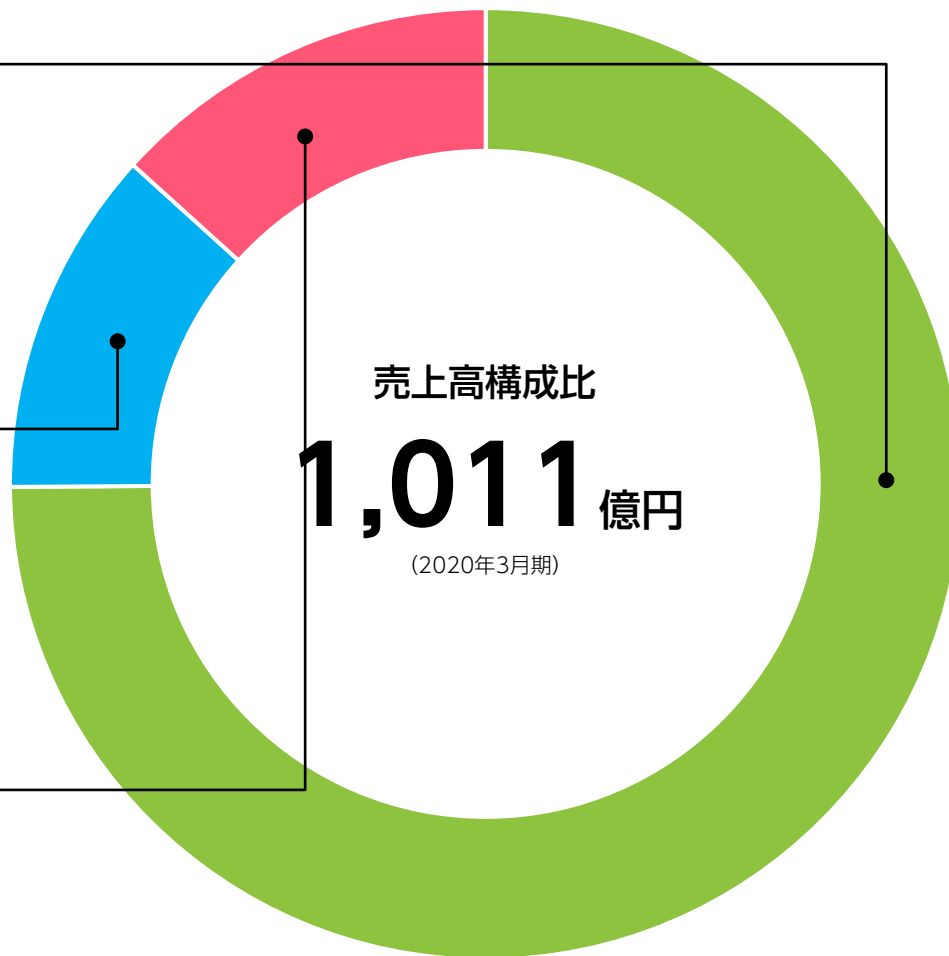
13.8%

## エンジニアリング事業

設計・開発・ITエンジニア等の派遣

**169**億円

16.7%

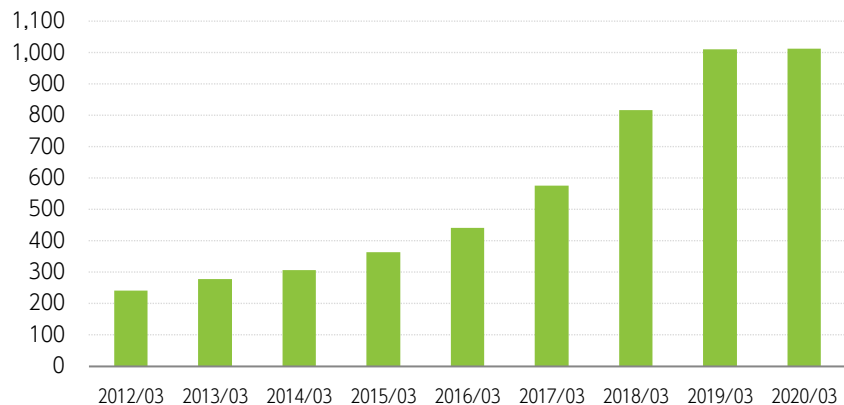




# 業績推移

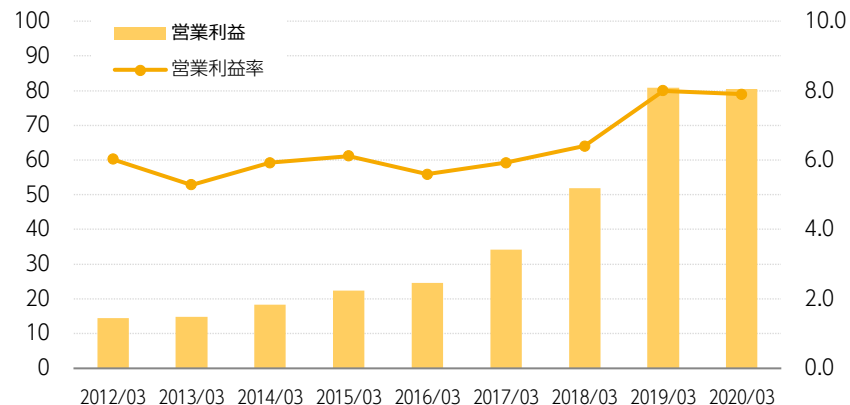
## 売上高

[億円]



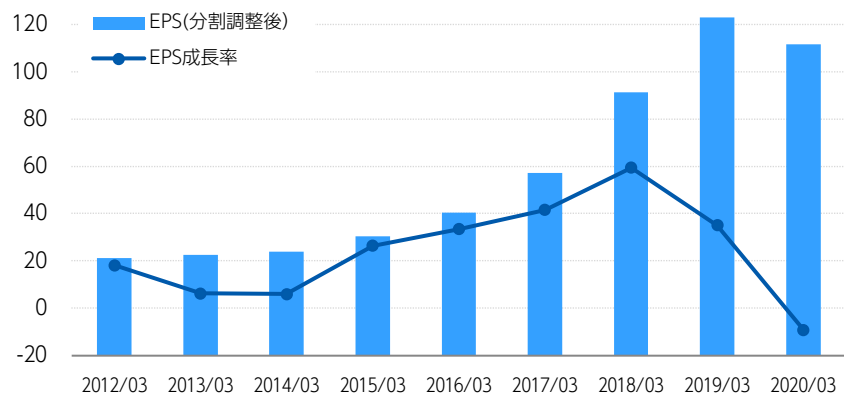
## 営業利益 (左軸) / 営業利益率 (右軸)

[億円・%]



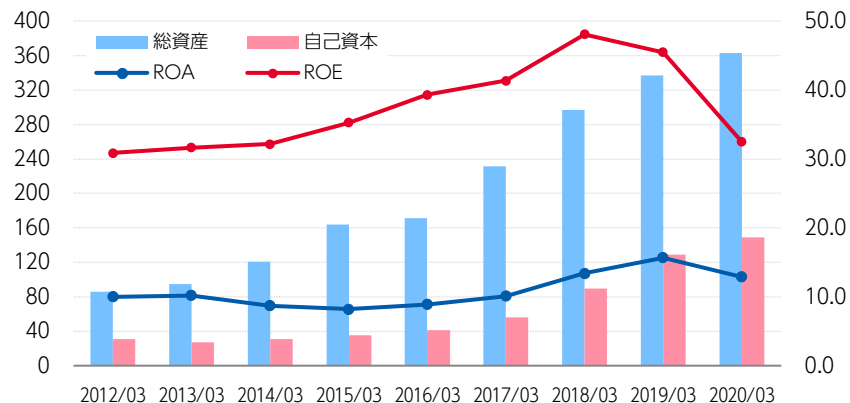
## EPS・EPS成長率

[円・%]



## 総資産・自己資本 (左軸) / ROA・ROE (右軸)

[億円・%]



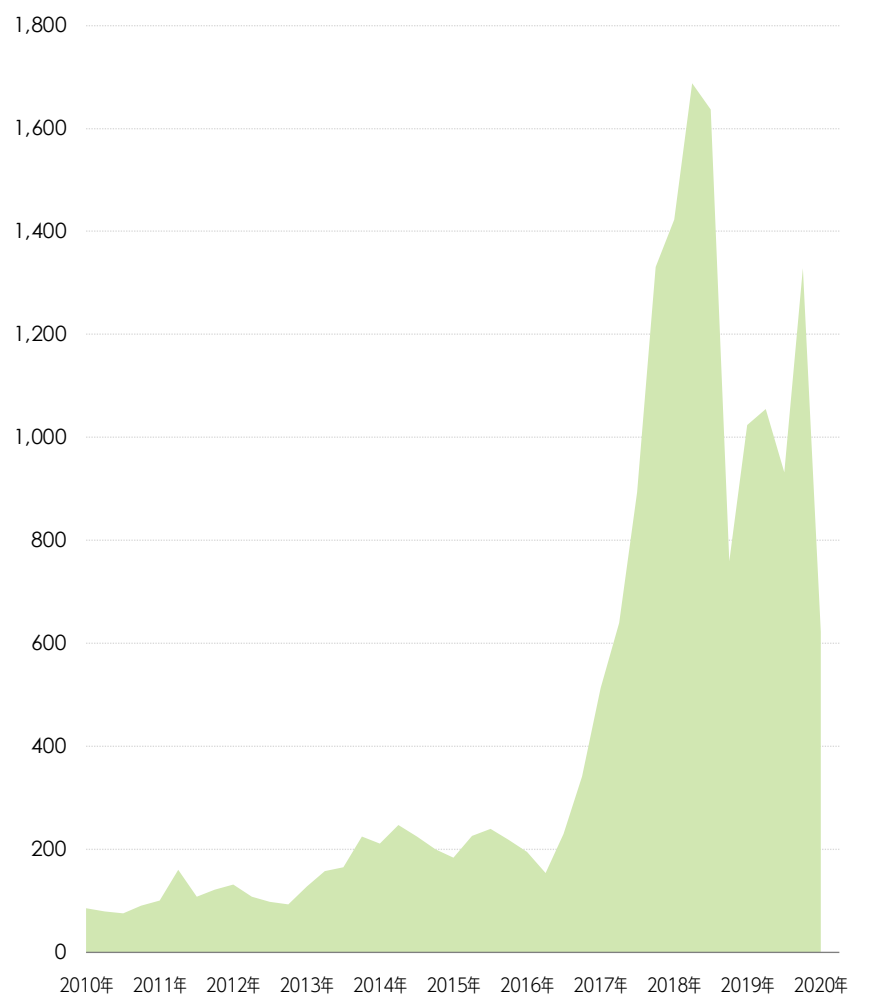
ROA=親会社株主に帰属する当期純利益/総資産 (期中平均)  
 ROE=親会社株主に帰属する当期純利益/株主資本 (期中平均)

# 株価の推移

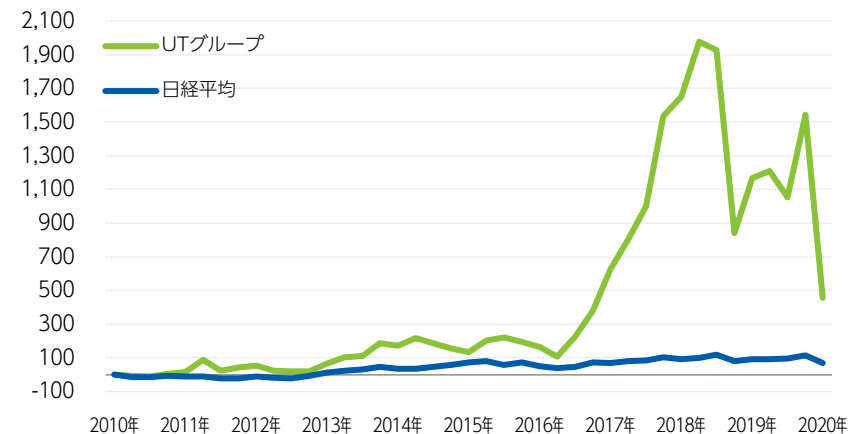
株価 (左軸) / 売買高 (右軸) [円/万株]



時価総額の推移 [億円]



株価の変動率 (2010年3月末比) [%]



# はたらく力で、イキイキをつくる。



Upward Together

## UTグループ株式会社

### 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。

### お問合せ先

UTグループ株式会社 経営改革部門  
e-mail: [ir@ut-g.co.jp](mailto:ir@ut-g.co.jp)