

第 17 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答要旨  
2024 年 6 月 22 日 10:00～

UTグループ株式会社 第 17 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答について

2024 年6月 22 日に開催しましたUTグループ株式会社第 17 回定時株主総会及び会社説明会において、事前にウェブサイト寄せられた株主様のご質問等並びに株主総会及び会社説明会中の質疑応答で寄せられた株主様のご質問等について回答申し上げますので、その要旨をお知らせいたします。

【第 1 部 株主総会の質疑応答より】

◆事前にウェブサイト寄せられたご質問・ご意見について

(ご質問)

今年度から代表取締役を 2 名体制に変更したことの狙いとして、「意思決定の迅速化」及び「業務執行機能の強化」が挙げられている。体制変更以前と比較し、その効果について具体的に説明してほしい。

(回答)

代表取締役社長である外村の大きな役割は、事業の陣頭指揮、派遣をサービスとして捉えたサービス基盤の構築です。外村は主軸である事業会社の代表取締役社長を兼任しているため、現場の業務遂行に関する報告は外村に対して適時になされ、早期に情報が把握できている状態です。このため、迅速に意思決定ができ、業務執行のスピード向上を果たせていると考えています。体制変更の具体的な効果については、企業機密になり得る部分ですので、大変恐れ入りますが、説明を控えさせていただきます。今後、第4次中期経営計画の達成に向けて、外村が陣頭指揮を執り、代表取締役会長である若山は、長期経営ビジョンの実現に向けて第5次中期経営計画の方針・戦略の策定等、より中長期的な経営視点での役割を担います。

(ご質問)

配当性向 60%の株主還元方針は、少なくとも第4次中期経営計画期間(2026 年3月期までは)変更なしという理解でよいか。長期間この方針を継続し、実績を積み上げていくことで高配当銘柄であることを示してほしい。

(回答)

配当性向 60%の株主還元方針は、第4次中期経営計画中は継続する予定です。期間中のM

第 17 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答要旨  
2024 年 6 月 22 日 10:00～

&A等の投資計画に基づき、適正な内部留保の水準を算定した上で配当性向 60%とし、配当による還元を実施します。

仮に、計画外の投資機会が生じた場合には一時的に配当を停止する場合がありますが、現時点ではそのような状況にありません。

(ご意見)

社外取締役の佐々木氏と水上氏が退任するにあたり、ご本人から退任にあたっての挨拶をしてほしい。これまでの貢献内容に関する振り返りや、今後のUTグループに対する要望等について話してほしい。

(回答)

<佐々木>

3年に渡る任期の中で、より多くの人の「働く」に応えていく会社になるべく、一層、多様性に対する感度を組織的に上げるということ、また、迅速に今後の事業拡大をしていくということにあたって、より組織的なチーム経営をしていくための土台を構築できた3年であったのではないかと振り返っています。

そういった中で私が何か貢献できたとするならば、2点挙げさせていただきたいと思いません。

1点目として、私は指名・報酬委員長を務めておりましたので、どういった経営チームを作っていくべきなのかということについて、若山氏のリーダーシップを核としながらも、様々なチーム経営がありうるだろうということで、社外取締役含め、たくさんのディスカッションをさせていただきました。結果として、今回、外村氏を社長、若山氏を会長というチーム経営の新たな一歩を踏み出せたということについて、また、その周りを固める次の世代の経営層も育ているということについても大変に良いスタートを切れたと思います。

2点目は、唯一の女性社外役員でしたので、より多くの働くに応えるという意味において現場含め女性の採用を拡大していくという大きな戦略を推し進めることができたこと、また、社内の女性活躍・女性登用に向けても様々な現実課題をどう乗り越えていくかということについて、経営アジェンダに加えて実際にご活躍されている女性社員の皆さんの声も拾いながら経営陣とディスカッションさせていただきながら一つ一つ進められたということ、こちらは非常に大きな一歩であったのではないかと総括しております。

今後、これから更に生産年齢人口が減少していく中で、より多くの人の「働く」に応えるという意味において多様性に対する感度を高く、また、たくさんの素晴らしい経営人材が育ってい

第 17 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答要旨  
2024 年 6 月 22 日 10:00～

ますので、そういった方々がよりチーム経営で活躍されて、さらに、将来の新しい「働く」を創造されるリーディングカンパニーになることを祈念して私のご挨拶と替えさせていただきます。ありがとうございました。

<水上>

私が UT グループとの関係を持ったのは確か 2008 年頃で、ちょうどリーマンショックで経済も金融もかなり混乱しているときでした。私自身が金融機関出身であるため、金融関係のアドバイスを求めているということで、これに関する対応をしてきました。当時の UT グループは、しっかりと事業基盤を確立していたものの、このリーマンショック後の急激な環境変化の中で、金融機関とのかなり厳しい交渉を強いられていました。ただ、このような環境の中でも若山氏をはじめとした役職員の努力で見事にこの混乱を乗り越えられ、新たな成長軌道に乗せられたことにより現在の当社があるのだと思っています。私もその間においてはサポートをさせていただき、その後に監査役のご指名をいただき、監査役を長く務めさせていただきました。

その監査役任期中は、当社は M & A に注力してまいりましたので、それに関する部分の価値評価や、ファイナンスに関する助言等をさせていただきました。

長い期間に亘り、監査役及び監査等委員を務めました。私自身が相当年齢を重ねておりますので、今回退任をさせていただこうと考えた次第です。

現在の日本経済には非常に大きな動きがあると理解しております。即ち、日本の経済活動の環境が比較的、世界的には有利な立場にあるのではなかろうかと思っている次第です。その中で、UT グループが貢献できることは、かなり大きく潜在的にあるだろうと思っています。一例を申し上げます、製造業の中において、半導体を中心とする新たな大きな動きが出始めています。そして、ご存じの通り UT グループは半導体関連の取引先とのビジネスにも強みをもつと共に、差別化ができています。この点で、この大きな日本経済の転換点において、UT グループは今後益々の活動をされるものと私は期待をし、また確信をしています。

私自身、本日をもって退任させていただきますが、今後とも当社の将来については無限の可能性があり、株主の皆さんのご支援と役職員の努力により、当社が益々発展されていくように陰ながら応援をさせていただきたいと思っています。UT グループのこれからの発展を心から祈念しています。本当にありがとうございました。

第 17 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答要旨  
2024 年 6 月 22 日 10:00～

◆オンライン上よりテキスト形式で寄せられたご質問について

(ご質問)

配当方針を配当性向 60%とする根拠は何か。

(回答)

当社は、株主の皆様に対する利益還元を経営の重要課題と認識し、第4次中期経営計画においては「総還元性向 30%」を基準として、株価水準や事業環境等を総合的に判断の上、配当金及び自己株式取得を通じた利益還元を実施する方針としてきました。

2024 年 2 月に公表しました第4次中期経営計画ローリングプランでは、株主の皆様に対する利益還元の強化を目的として株主還元方針を変更することとしました。当該計画は、M & A等の投資や財務健全性を考慮しても、十分なキャッシュポジションを確保できる見込みであることから、これまで配当金もしくは自己株式取得により「総還元性向 30%」としていたものを「配当性向 60%」とし、配当金による還元を安定的に実施します。ただし、計画外の投資機会が生じた場合には、配当を見送り、成長のための投資を優先する場合があります。

(ご質問)

外村氏は、UTグループをどのような会社にしていきたいか聞かせてほしい。

(回答)

派遣という働き方の中で、多様な選択肢を提示できる会社になりたいと考えています。私たちは、Next UT という派遣先への転籍制度をはじめとしたキャリア形成支援を通して、多くの方に多様な機会提供をしていきたいという想いがあります。当社は、派遣社員を無期雇用をし、評価制度の導入などの人事サイクルを提供してきましたし、これらの価値提供を中心に大きく伸びてきました。これからは、これらの提供価値と併せて多様な機会提供を行い、より多くの方の働く機会やキャリア形成を実現していきたいと考えています。

(ご質問)

今期の業績予想が関係会社株式株売却益を除くと伸びていないのは弱気の予想だからか。それとも、半導体・自動車・電子部品分野が弱いのか。現時点の状況を教えてほしい。

第 17 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答要旨  
2024 年 6 月 22 日 10:00～

(回答)

2024 年 2 月に発表した、第 4 次中期経営計画のローリングプランにおいて、半導体業界が足踏みをしたことを受け、再度計画を見直しました。当社にとって肝要な点は、製造派遣におけるシェアを拡大することであると定義しました。よって、月間で採用できる人数を 2,000 名とする体制を作るための事業計画を立案しています。

現状については、半導体業界に関する今期下期からの需要回復を念頭に置いた予算計画を作っており、会社や領域ごとにより多少異なりますが、少しずつ回復の兆しが見えつつあります。これにしたがって、半導体領域については少しずつ受注が増えてきているという状況です。自動車については、業界自体が外部環境の影響を受けています。今のところ大きな動きはありませんが、去年並みもしくは、去年と同じくらいの勢いであろうと見込んでいます。これらを踏まえて、月間 2,000 名採用に対する準備をしています。

(ご質問)

新株予約権行使の進行状況はどうなっているか。

(回答)

2020 年 5 月の取締役会決議に基づき発行された新株予約権の個数は合計 80,726 個であるところ、2024 年 6 月 22 日現在、4,473 個(全体の約 5.5%)が行使済です。

(ご質問)

各施策の効果で 2024 年 3 月は単月 2,000 名採用を超えたことに関連して、応募者に対する採用率が 2024 年 3 月はそれまで以前と比べ大幅に上がっているが、採用基準には変更は無いのか。派遣先企業が求める人材の質は担保されているか。

(回答)

従前の採用率は、例えば月間の 10,000 名の方にご応募いただき、その内、約 8%~10% 程度の方が入社に至るというものでした。これについて、当社は採用プロセスにおける課題があるという意識をもっており、これを改善するために、様々な採用プロセスに関する取り組みをいたしました。この結果として採用率が大幅に上がっておりますので、採用水準を下げたというわけではございません。

第 17 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答要旨  
2024 年 6 月 22 日 10:00～

◆オンライン上より音声(Zoom)で寄せられたご質問について

(ご質問)

第 4 次中期経営計画ローリングプランの中で、M&Aにより今後2年間で在籍者を 8,570 名増やすとの記載がある件。この数字の実現可能性がどの程度あると思っているのか。この数字は、既に対象企業の選定や評価を完了し、ある程度見通しが確実なものを上げているのか。また、M&Aを進める際に、企業の選定からM&Aの完了までにどのくらいの期間を要しているか。加えて、計画外のM&Aがなければ株主還元方針は変わらないということだが、これまでに急なM&Aが決まったということはないか。

(回答)

M&Aの実現可能性については、第 4 次中期経営計画を策定するうえで、過去の実績を踏まえて計画をしています。その中でも、ここ数年において、中規模の製造派遣企業の売却案件が増加しているため、常時、M&Aの案件が数件あるという状態が続いています。計画した通りに実現可能性はあると考えており、M&Aの実施についても計画の中に入っていると捉えていただければと思います。

次に、企業選定からM&Aの完了までに要する期間についてです。これは、M&A対象の企業の状況によって要する期間が変わります。早い場合は半年、1 年以上かかる案件もございます。

最後に、計画外のM&Aについてですが、第4次中期経営計画においては、製造派遣領域を中心にプラットフォームを作ることを決めており、そのような対象となる企業の数などを考えますと、計画外のM&Aは発生しづらいと思います。

(ご意見)

IR活動として、これまでに利用していない媒体でも Q&A 付きの会社説明会などを開催してみてもどうか。

(回答)

頂いたご意見を参考にさせていただきながら、検討を進めてまいります。

第 17 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答要旨  
2024 年 6 月 22 日 10:00～

【第 2 部 会社説明会の質疑応答より】

◆オンライン上よりテキスト形式で寄せられたご質問について

(ご質問)

東証の要請を受けて、資本コストや株価についての現状分析と今後の取組方針を開示する動きがあるが、当社はこれらを開示しているのか。

(回答)

現時点で、資本コストや株価についての現状分析及び今後の取り組み方針は開示していませんが、株価を上げていくためには業績向上と企業価値の向上に努めること、また、当社の事業状況をご理解いただくために投資家・株主の皆様に対するIR活動に注力する必要があると考えています。資本コストや株価についての現状分析及び今後の取り組み方針については、2024 年 6 月 24 日に開示予定です。

(ご質問)

UTフリーパスにはどのような効果があるのか。

(回答)

諸事情により離職を余儀なくされる方がおられますが、そのような方でも、時間経過と共に環境が変わり、再入社をしたいというニーズが一定程度あります。再入社をやすくし、ライフステージに合わせて働き方をチョイスしていくことができるよう、何度でも当社に戻ってきていただけるように、というメッセージを込めてUTフリーパスと名付けました。

2023 年7月よりサービスを開始していますところ、以前よりも再入社の数が増えてきています。更に、現在時点で 3,000 名以上の方にサービス登録をいただいています。

◆オンライン上より音声(Zoom)で寄せられたご質問について

(ご質問)

JOBPALの目標や成果は、前期と比較してどのような状況か。また、新たに開始するキャリア支援サービスの利用人数をどのように予測しているか。加えて、キャリア支援サービスをどのようにPRしていくのかを説明してほしい。

第 17 回定時株主総会及び会社説明会の質疑応答要旨  
2024 年 6 月 22 日 10:00～

(回答)

当社が保有する求人案件を求職者にわかりやすい形で掲載していこうということから、JOB PALは始まりました。これによるリターンは中長期的に得られるものと想定しており、現在はサービスに磨きをかけているステージにあるため、順調といえますが、如実なリターンが得られている状況ではありません。

また、キャリア支援サービスにつきましても、本年5月にサービスをローンチしたばかりであり、これからまだまだ磨きをかけていくというステージにあります。

今期におけるサービス利用者数については、5～7万人へ拡大することを想定しています。利用者数についても、現時点では計画通りという状況であると評価しています。

以 上