

2021

UT Group INTEGRATED REPORT



UTグループ株式会社
<https://www.ut-g.co.jp/>

UTグループ株式会社



UTグループの「統合報告書2021」は下に示した当社の理念体系に紐づけながら、人材派遣市場の成り立ちと現状、当社の歩みと価値創造プロセス、そしてこれからの中長期的な計画について、順序立ててご理解いただけるように構成しております。下の理念体系における具体的な取り組みから読んでいただくことも可能です。

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	CONTENTS
企業目的 A 企業理念 B 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 C	一人ひとりの可能性を広げる D 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	A B → 03 寄り添い、向き合う ONE BY ONE精神 A B → 09 トップメッセージ 15 人材派遣市場の変遷とUTグループの歩み 17 人材派遣市場のこれまでとこれから 19 はたらく人の価値向上を追求し続けるUTグループの歩み 21 はたらく人と共に成長するために取り組むべき課題とは 23 価値創造プロセス
	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 E 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	C → 25 日本のモノづくりを支える人を育てる——ビジネス戦略 27 3つのセグメントにおける事業展開 29 人材派遣事業における競争力の強化 31 人材流動化支援による業務シェアの拡大
	環境基本方針	環境に配慮した持続可能な事業運営	公正で透明性の高い組織統制 F 一人ひとりを尊重する企業文化を醸成し、オープンで公正な企業姿勢を貫く	D → 35 独自のバリューチェーン D → 37 価値創造基盤強化のための取り組み D → 41 VOICE from UT Person E → 45 第4次中期経営計画で描く未来の姿 47 「はたらく人」のさらなる価値向上を目指して 49 M&Aを軸とした事業エリアの拡大と強化
			一人ひとりの可能性を広げる D (重複)	適正な労働慣行 従業員の安全衛生 データセキュリティ
			事業基盤の継続的な強化 E (重複)	事業倫理 コーポレート・ガバナンス 行動規範
			公正で透明性の高い組織統制 F (重複)	環境方針の策定と環境マネジメントの構築
			F → 59 はたらく人と顧客企業のために果たすべき責任——コーポレート・ガバナンス 61 コーポレート・ガバナンスの考え方 64 社外取締役インタビュー 68 UTグループのIR活動 69 取締役・監査役一覧 70 執行役員一覧 71 会社概要・株式情報	
			74 「統合報告書2021」発刊にあたって	



コロナ禍が世界を覆った2020年度、社員と職場を守りながら、UTグループが大切にしてきた4つの価値観を再確認しました。そこから導き出されたのが「ONE BY ONE精神」という言葉。一人ひとりが、“寄り添い、向き合う”現場の声をご紹介します。

寄り添い、向き合う ONE BY ONE精神

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4つの価値観に基づいて、一人ひとりが自律した行動を心がけ、飽くなき自己向上に努めます。ONE BY ONEの精神で、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。

UTグループの4つの価値観

Presence 存在感を高める | 一人ひとりの可能性を信じ、広げる。

Fairness 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。

All for one 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。

Challenging 挑戦を続ける | 目標と志を高く掲げ、挑戦し続ける。

「自分の価値を高めたい」
その想いに突き動かされ、
半導体業界という未知の世界へ。

Presence | 存在感を高める

入社4年目、新たな環境で自分を変えたいと考えていたタイミングで、出合ったのが半導体製造装置エンジニアの仕事だった。未経験で知識もない。それでも「自分の価値を高めたい」と奮起し、挑戦を決めた。研修を経て、現場に出て8か月。任せてもらえる仕事が増える度に、自分の可能性が広がっているのを実感している。

碓 貴彦

—
UTエイム株式会社
マニファクチャリング
北日本ビジネスユニット
岩手北上CF
2017年入社

イキイキと働く仲間と一緒に
大きな目標に挑む喜びを
多くの人と共有したい。

All for one | チームで超える

UTグループで働く魅力は、仲間と一緒に高い目標に向かって努力し、それを達成する喜びを感じられること。そのため、私は現場マネージャーとして、トップが描くビジョンを現場にわかりやすく伝えてきた。社員一人ひとりと目標を共有することで、現場がひとつになる。チームで壁を乗り越える仲間をもっともっと増やしたい。

木下 由理

—
UTハベック株式会社
プロダクトサービス本部
湖西オフィス オフィス長
湘南事業所 担当部長
1997年入社

マネージャーとして
社員一人ひとりがイキイキと
活躍する機会を守ってきた。

安藤 浩二

—
UTエイム株式会社
マニファクチャリング
九州ビジネスユニット
九州第2セクション第1グループ 課長
国分CF・東熊本CF
キャリアマネージャー
2007年入社

Fairness | 正しさを貫く

400人の技術職社員を束ねるマネージャーとして、心がけているのは、社員一人ひとりに「自分の強みは何か」を自覚させること。確かなスキルを身につければ、どこでも自分らしく生きていけるからだ。すべての社員が平等にイキイキと活躍できる環境を持続できるように、私の軸となる考えを次世代にも伝えていきたい。

UTでの日々は挑戦の歴史。
いつか外国人を主役にした
新規事業を立ち上げたい。

Challenging | 挑戦を続ける

UTグループでの日々は、チャレンジの歴史だ。入社1年目から新規事業の提案、日本語での営業、外国人技能実習生の教育など、業務の幅を広げてきた。今、私には夢がある。それは、外国人を活用した新規事業を立ち上げること。そして、いずれは母国ミャンマーと日本をつなぐ架け橋を担えるビジネス人材になりたい。

ティハソー

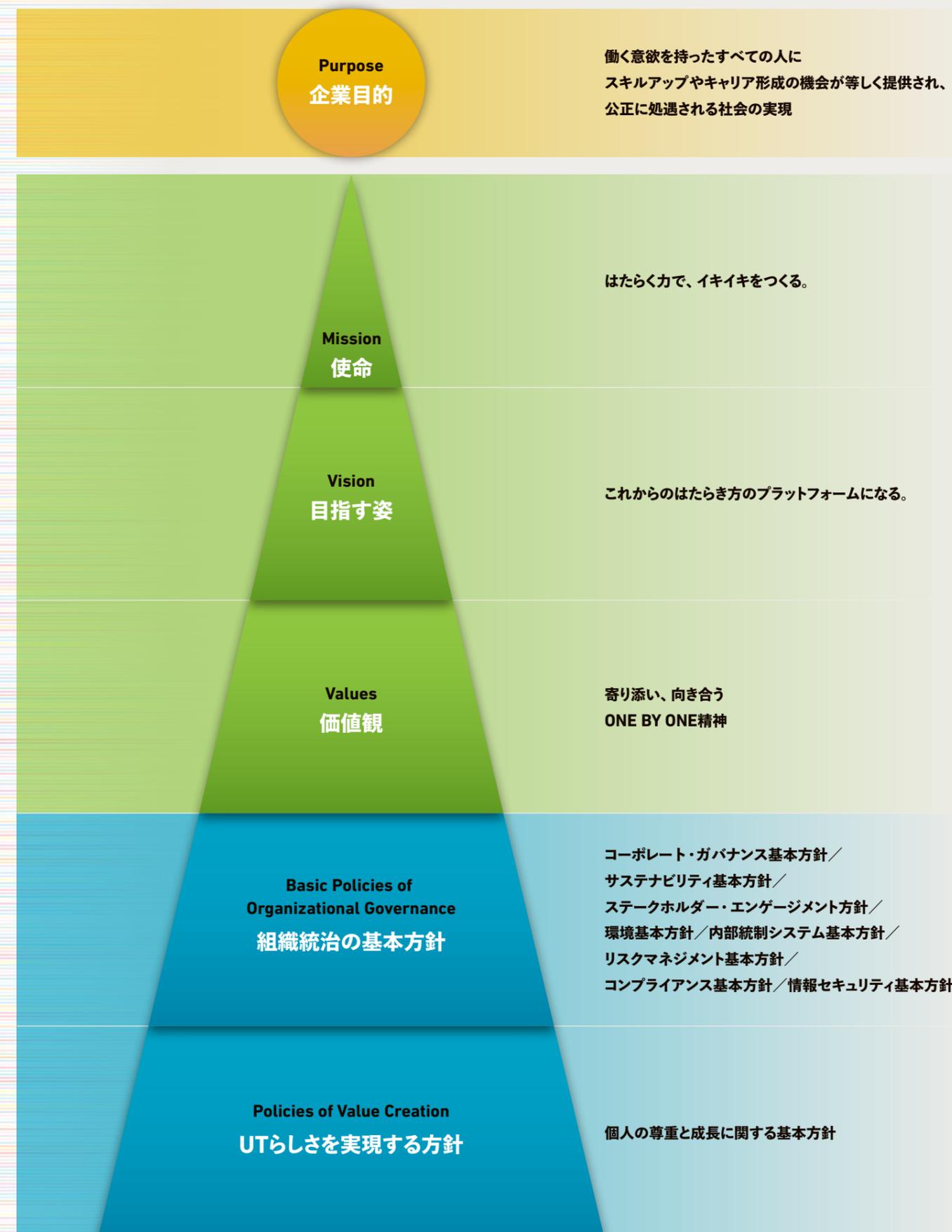
—
UTエイム株式会社
グローバルビジネスユニット
東日本ビジネスセクション
2017年入社

Our Mission

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。



トップメッセージ

コロナ禍でも一人ひとりの雇用を守りながら

事業環境の変化に柔軟に対応し、

さらなる市場シェア拡大を目指す

UTグループ株式会社代表取締役社長兼 CEO 若山陽一



コロナ禍という未曾有の事態のなか 雇用と職場を守ったことで飛躍した1年

はじめに、この度の新型コロナウイルス感染症に罹患された方々に心よりお見舞い申し上げるとともに、医療従事者をはじめ、社会基盤を支えてくださっている方々に深く感謝いたします。そして、このような状況下でも当社を支えてくださっている株主の皆様、およびステークホルダーの皆様に改めて御礼申し上げます。

新型コロナウイルス感染症によって、社会の姿は大きく変わりました。当社においても2021年3月期は、コロナ禍という未曾有の事態のなか、事業状況の変化に常にアンテナを張り続ける1年となりました。特に影響を受けたのは、第1四半期にあたる2020年4月から6月です。派遣先の工場の稼働が停止し、延べ4,000名の社員が待機状態となりました。影響がどこまで広がるかはまさに未知数で、売上が半減するところまでのシナリオを想定し、複数の対応方針を整理していたことが思い出されます。

しかし、第2四半期にあたる7月以降になると状況は一気に改善します。自動車関連分野および半導体・電子部品分野を中心に、人材需要が伸び、10月以降の下期には想定を超えるまさにV字回復を実現することとなりました。

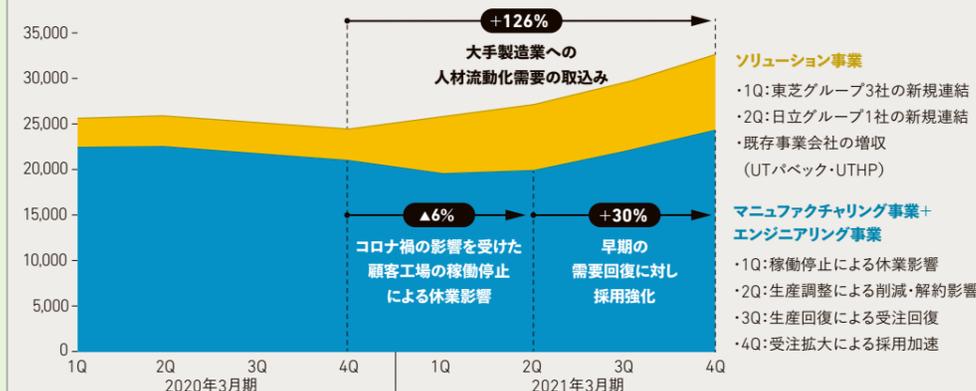
ここに至る上期の極めて厳しい状況において、当社グループは、全社的な使命として「雇用と職場を守ること」を掲げ、従業員と顧客企業のケアに努めました。ここで、迷うことなく雇用を維持したことによって、下期の人材需要に速やかに対応することができたのです。さらに、生産活動の本格的な回復期を迎えた顧客企業からの人材需要は想定を超えており、下期には月間1,000名を目標に、全社を挙げて採用活動を推し進めました。その結果、下期には約5,600名の採用を実現。M&A効果も合わせ、期末の技術職社員数は23,736名と過去最高を大幅に更新しました。さらに、コロナ禍にありながら、2021年3月期の売上高は過去最高を更新。これは変化に対応するスピードが速かったことで実現できた結果だと考えております。

変化の局面で判断基準になった 「ONE BY ONE精神」という価値観

私は、「変化に対応すること」こそが経営の要諦だと常に考えています。変化の局面でどう動くか、そこに企業の個性が表れます。UTグループは、これまでも2001年前後のIT不況、2008年のリーマンショックと経営的に厳しい局面を乗り越えてきました。むしろ、社会の大きな変化を飛躍のきっかけとしてきたと言えるでしょう。

盤石な事業ポートフォリオでコロナ禍も安定成長

セグメント別売上高の推移 [百万円]



変化に対応すること。これこそが企業経営

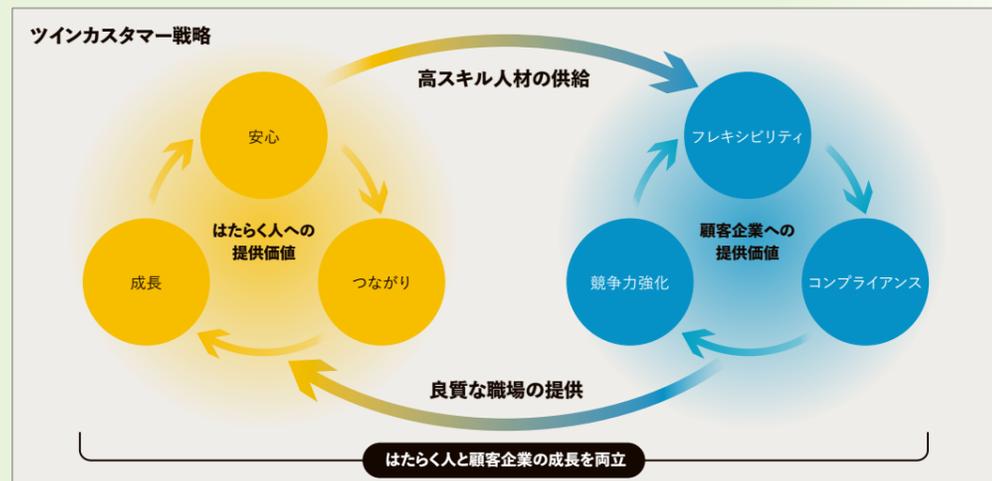
変化と向き合うとき、私は当社の価値観である「ONE BY ONE精神」と「はたらく力で、イキイキをつくる。」というミッションに立ち返ります。社員一人ひとりと寄り添い、向き合い、イキイキと働ける職場づくりに注力することで、お客様により高い価値を提供する。コロナ禍においてもこの価値観を守り、行動したことで、この難しい局面を乗り越えることができたと考えています。

1995年に創業したUTグループは、一貫して派遣で働く人の待遇改善と技能向上に取り組んでまいりました。製造業において顧客の生産現場に当社が無期雇用した正社員を派遣する「正社員派遣」というビジネスモデルをつくり、当時は派遣業界全体で未加入が多かった社会保険への加入率を100%とし、スキルを身につけ成長していけるキャリア形成支援の制度も整えました。その後、顧客である「モノづくり企業」だけでなく、「はたらく人」からも選ばれる企業を目指す「ツインカスタマー戦略」を展開。「安心」「つながり」「成長」という3つのキーワードで、さまざまなサポートを行い「はたらく人」の価値向上に努めてきました。今回のコロナ禍における利益よりも雇用を維持するという経営判断は、創業以来、積み重ねてきた「ONE BY ONE精神」の上に成り立っているのです。

リーマンショック後に取り組んだ「トップシェア戦略」が功を奏す

一方、顧客企業への細かい対応においては、リーマンショックの経験が大いに活かされました。リーマンショックの際は、顧客工場の稼働停止が今回のコロナ禍よりも極端に進行しました。派遣契約は即座に解約となり、「派遣切り」という言葉が社会問題になりました。このときのデータから見えたことがあります。それは、顧客企業の工場内でのシェアが高い取引先ほど、契約解除は起こらなかったということです。工場内でのシェアが高いとは、つまり顧客企業から高い評価をいただいていることを意味します。そこで、私たちは、リーマンショック後、10年をかけて「トップシェア戦略」を展開してまいりました。工場内でのシェアを高める条件はいくつかあります。まず、質の高い人材を大量に動員できること。さらに、現場のコンプライアンス遵守を徹底する必要があります。こうした対応は、小規模の派遣会社では難しいのが実状です。大規模な採用活動、人材育成、コンプライアンス教育、大量動員のサイクルを回すことで、地道にシェアを高めてきました。

さらに、リーマンショック後、リスクヘッジのために事業分野を分散した派遣会社が多いなか、当社は大手製造業の顧客企業とより密着する道を選びました。顧客に寄り添い、質の高い人材を集中させ、共に価値を高め合う戦略を立てたのです。この「トップシェア戦略」が功を奏し、UTグループは、リーマンショック後、製造派遣業界で最も成長した企業となったのです。そして今回、コロナ禍でいくつかの顧客企業が再び生産活動の調整を行うなか、当社への影響は極めて軽微に抑えることができたのです。



前期を振り返ってみると、若干の稼働停止の影響はあったものの、その後生産活動の急回復の波に乗ることができ、結果的にシェアの拡大と過去最高の売上高を記録いたしました。これまでの取り組みが実を結んだと感じています。

コロナ禍で注目度が高まる 第4次中期経営計画の3つの成長戦略

当社グループは、2020年5月に、2021年3月期～2025年3月期の5年間にわたる第4次中期経営計画を策定し、新たな成長戦略を推進しております。中期経営目標として、「より多くのはたらく人に応えられるキャリアプラットフォームへ」を掲げ、「大手製造業向け人材ワンストップ戦略」「地域プラットフォーム戦略」「ソリューション戦略」を3つの成長戦略として位置づけました。この3本柱は、コロナ禍において、ますます社会のニーズに合致してきたと考えています。

現場の具体的な動向をご紹介します。まず、「大手製造業向け人材ワンストップ戦略」では、従来のパートナーである大手製造業との強いリレーションシップのもと、現場でモノをつくる製造オペレーターから生産技術・設備保全を担う製造エンジニアの領域までワンストップで提供するものです。担当する業務の幅が広がることで、現場で働く社員のキャリアアップも期待できます。さらに、モチベーションの高い社員には、専門技術を要する設計・開発エンジニアへのキャリアパスも用意します。これは、前述した顧客工場内での「トップシェア戦略」にも直結するものです。現在は、大量動員だけでなく、人材の付加価値向上、コンプライアンス遵守など、派遣会社に求められる領域が増えています。なかでも、人材育成のニーズは高く、当社もこの分野に力を注いでいます。一例を挙げると、急激に市場が拡大している半導体分野において、専門のエンジニアを自社で育成する拠点として、「テクノロジー能力開発センター」を設立いたしました。2020年12月の岩手県北上市のセンター開設を皮切りに、現在は全国4か所で半導体製造装置エンジニアを輩出しています。3年間で3,000名の育成・輩出を目標として、顧客企業の高いニーズに応えていく方針です。

次に、「地域プラットフォーム戦略」について。こちらは「地元で働きたい」という求職者のニーズに応え、各地域において多様な「はたらく機会」を提供するものです。この目標を実現するため、それぞれの地域の有力な派遣事業者との業務提携やM&Aを積極的に進め、地域における採用力の強化、および安定的な雇用環境の整備に取り組んでいます。これには、各地域の小・中規模事業者にコンプライアンスの意識を根づかせ、派遣業界全体の健全化を図るという狙いもあります。慣れ親しんだ土地で、「安心・安全」を価値基準として、仕事を選択する層に対して、ライフステージに合わせた多様な「はたらく方」を提示する新たなキャリアプラットフォームの構築を目指しています。コロナ禍によって、この事業の社会

3つの成長戦略

エンジニア領域にサービス拡大

1

大手製造業向け
人材ワンストップ戦略

中核事業領域である大企業向けの製造派遣の競争力をさらに高めながら、既存顧客基盤を活用して製造技術者領域を拡大させる。

地元でもキャリアアップできる仕組みを構築

2

地域プラットフォーム戦略

地域派遣事業者との提携・M&Aを推進して地域の職場充実度を高め、キャリアプラットフォームへの統合で収益性を向上させる。

大手メーカーの人材流動化支援を推進

3

ソリューション戦略

事業環境の変化によって拡大が予想される大企業の構造改革需要に対して、人材流動化支援を推進し確実に取り込む。

的意義は、ますます高まっていると考えています。

最後に「ソリューション戦略」について。これは、もともと力を注いできたソリューション事業を新たな戦略のひとつとして据えたものとなります。内容としては、大企業グループにおける経営戦略や事業ポートフォリオの見直しに伴う、人材の最適配置や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を支援する事業です。事業環境が大きく変化するなかで大企業の構造改革は「まったなし」の状況にあります。当社はこれまでもパナソニックや富士通といった日本を代表する大企業グループを含む多様な顧客企業の人材をUTグループの正社員として受け入れ、人材の流動化を支援してきました。2021年3月期は東芝グループ、日立グループとの連携も進みました。

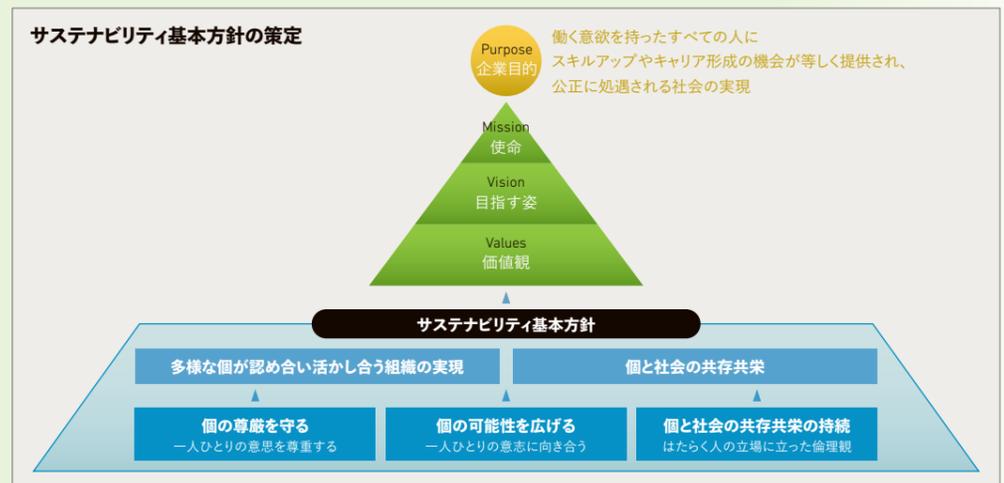
産業界全体を見渡しても自動車のEV化など、ドラスティックな環境変化が起こっています。さらに、ワークライフバランスの変化や副業の推進など、企業とはたらく人の関係も変わってきています。まさに日本全体で起こりつつある大企業の構造改革の流れに、新たなソリューションを提案するのが当社の役割だと考えています。

こうした取り組みを推し進めながら、第4次中期経営計画の最終年度にあたる2025年3月期の目標を売上高2,000億円、EBITDA200億～300億円と設定し、高い成長を通じた持続的な企業価値の向上に取り組んでいます。

これまでの取り組みを可視化した「サステナビリティ基本方針」を策定

日本全体で、「はたらき方」が大きく変化しているなかで、派遣事業者の存在意義も変わりつつあります。ここまでもご説明してきた通り、これからは派遣事業者がキャリア形成支援、コンプライアンス強化の面で大きな役割を果たすことになっていくでしょう。UTグループでは、持続可能な社会づくりに向けてこれまでの取り組みを改めて整理し直し、2021年4月に「サステナビリティ基本方針」としてまとめました。これは、持続可能な社会を実現するために、何を大切にしている会社なのかを改めて確認する作業でした。「個の尊厳を守る」「個の可能性を広げる」「個と社会の共存共栄の持続」といった基本方針は、これまでUTグループが積み上げてきた取り組みを言語化したものです。

UTグループでは、こうした基本方針に基づきその取り組みや状況を積極的にステークホルダーの皆様へ開示し、これがどのように遵守・管理されているかのプロセスもコーポレート・ガバナンスの観点から随時報告してまいります。それが製造派遣のリーディングカンパニーとしての責任だと考えています。



UTグループの使命は、新たなキャリアプラットフォームを日本全国に普及させること



1年前倒して2023年3月期でのEBITDA150億円達成を目指す

2022年3月期も引き続き採用活動を強化し、大手製造業向け人材派遣における「トップシェア戦略」に注力してまいります。主要顧客である大手製造業では、生産計画に対応するための人材が逼迫していることから、人材需要は引き続き堅調に推移することが予想されます。

第4次中期経営計画の最終年度におけるEBITDA200億～300億円という目標を実現するためには、折り返し地点である2023年3月期でのEBITDA150億円の達成が不可欠だと考えます。そこで、経済活動の回復を見越し、当初2024年3月期としていたEBITDA150億円の達成時期を1年前倒して、2023年3月期で達成することを目指します。そのため、2022年3月期の目標売上高を1,500億円と設定し、売上拡大を重視した戦略を進めてまいります。

売上拡大の要となる採用活動については、引き続き月間1,000名、年間12,000名採用を目標としています。採用活動の強化により、一時的に採用関連費用の増加が見込まれますが、2022年3月期でいかに売上を伸ばせるかということが、2023年3月期でのEBITDA150億円達成の確度を高めます。地域の有力な派遣事業者との提携・M&A、大手企業グループへの人材流動化支援にも引き続き、注力してまいります。

そして、中期経営計画の先にあるのが、長期経営ビジョン「UT VISION 2030」です。2030年3月期に売上高6,000億円、EBITDA1,000億円という目標を掲げています。

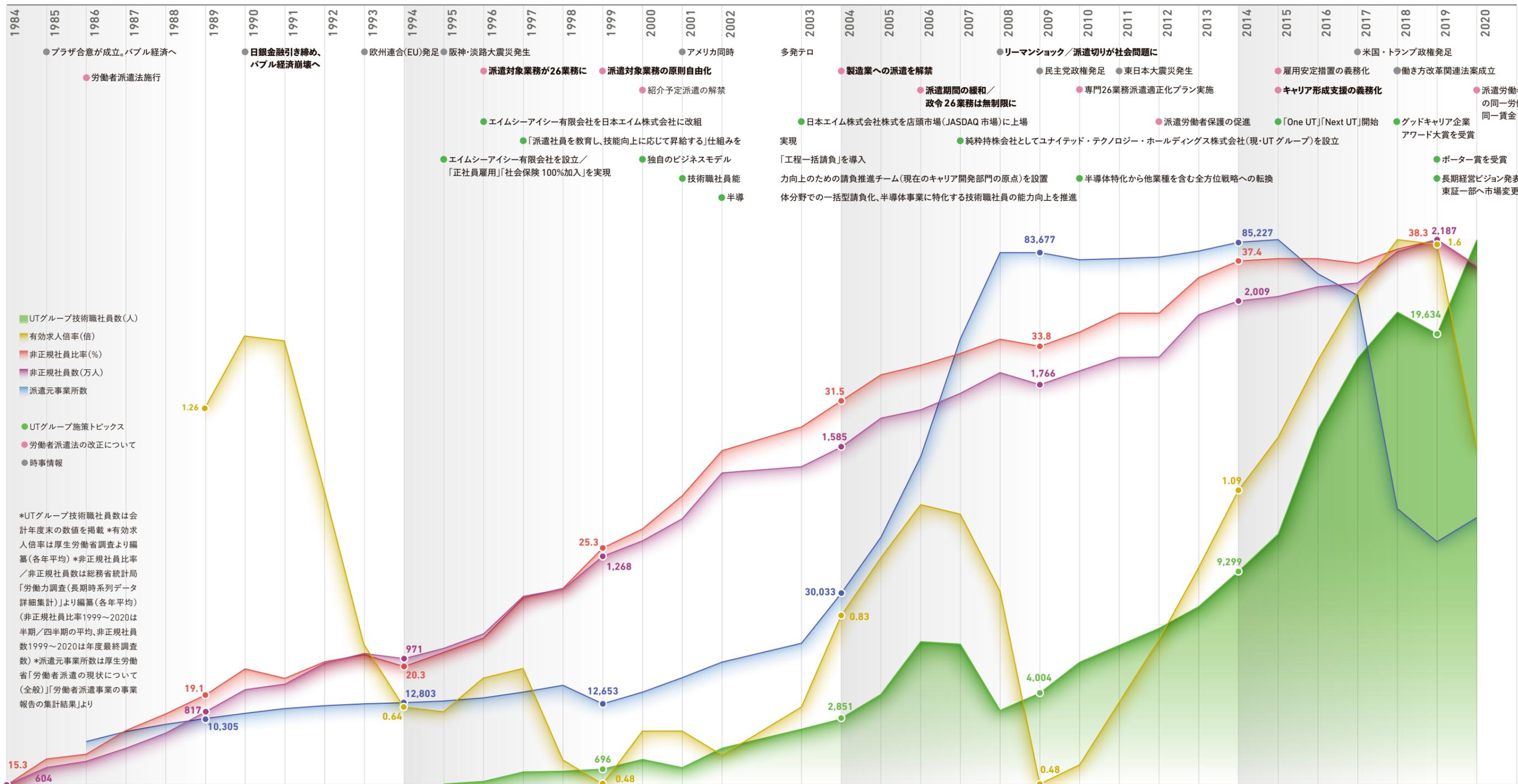
「はたらき方」が大きく変わろうとしている今、新たな「キャリアプラットフォーム」を構築し、日本全国に普及させることがUTグループの使命だと考えます。確かな人材需要を背景にしたUTグループの持続的な成長にご期待ください。



人材派遣市場の変遷とUTグループの歩み

社会情勢や法改正のなかで、拡大と変容を続けてきた人材派遣市場。

UTグループは「無期雇用」の実現など、いち早い取り組みで業界をリードしてきました。



誕生以来、時代のニーズとともに拡大を続ける人材派遣のマーケット
 人材派遣市場は社会情勢や景気に左右されることなく、事業所数が伸長。非正規社員数が増加し続けるなかで、認知を獲得してきました。特に1999年以降の労働者派遣法改正により、対象業務や派遣期間が緩和されたことが、人材派遣市場隆盛の転機となったのです。その一方、2008年のリー

マンショックをきっかけに生じた「派遣切り」によって派遣労働者の雇用の不安定さが再認識され、派遣労働者保護の観点重視されるように。派遣事業者に対して「雇用安定措置」や「キャリア形成支援」が義務化されるとともに、事業継続性の観点から資産要件が厳格化され、労働者派遣事業は許可制に一本化されるなど、派遣労働者の権利保護を強化する動きが派遣事業者の事業運営に影響を及ぼしています。

はたらく人への想いが、時代の先を行くビジネスモデルにつながった
 近年、派遣労働者の保護が叫ばれる一方で、UTグループは設立以来「正社員雇用」や「社会保険100%加入」など、はたらく人に寄り添った取り組みを重視してきました。いまだ業界が苦闘している社員教育やキャリア形成支援のための体制構築についても、UTグループは2000年代初頭から取り

組みを開始し、いまや業界随一の体制を実現しています。はたらく人のために何をすべきかを考え、当たり前のように注力していたら、時代が後ろから追いついてきた。すべてはこの一言で表せますが、その結果が、現在の業績伸長へとつながっています。UTグループの「ONE BY ONE精神」は、これまでもこれからも、はたらく人たちを支え、社会に広く貢献する、UTグループのビジネスの根幹にあるものです。

人材派遣市場のこれまでとこれから

1986年の労働者派遣法施行によりルールづくりが成された人材派遣市場は、はたらく人と企業の多様なニーズを取り込み拡大し続けています。

労働力の派遣を行うビジネスは、日本では古くは江戸時代から存在したと言われていて、労働者派遣法の施行以前は派遣事業が認可されていなかったことから、「業務請負」の形をとっていましたが、1960～70年代における先駆となる人材派遣企業の誕生、そして1986年の労働者派遣法の施行をきっかけに、現在につながる「人材派遣サービス」の基

盤がつくられていきました。

その後、人材派遣市場は労働者派遣法の改正による派遣業務の対象拡大を機として拡大。景気後退時の雇用の不安定さなどが問題となりつつも、労働者保護を重視しながら、多様なはたらく方への社会的ニーズの向上を背景に、さらなる市場の拡大が見込まれています。

労働市場の雇用の種類

日本の労働市場は「直接雇用・間接雇用」「契約期間」「適用法制」の3つの視点から分類することができます。いわゆる企業の正社員を中心とする正規社員に対し、パートタイム・アルバイト、契約社員、派遣社員で構成されるのが非正規社

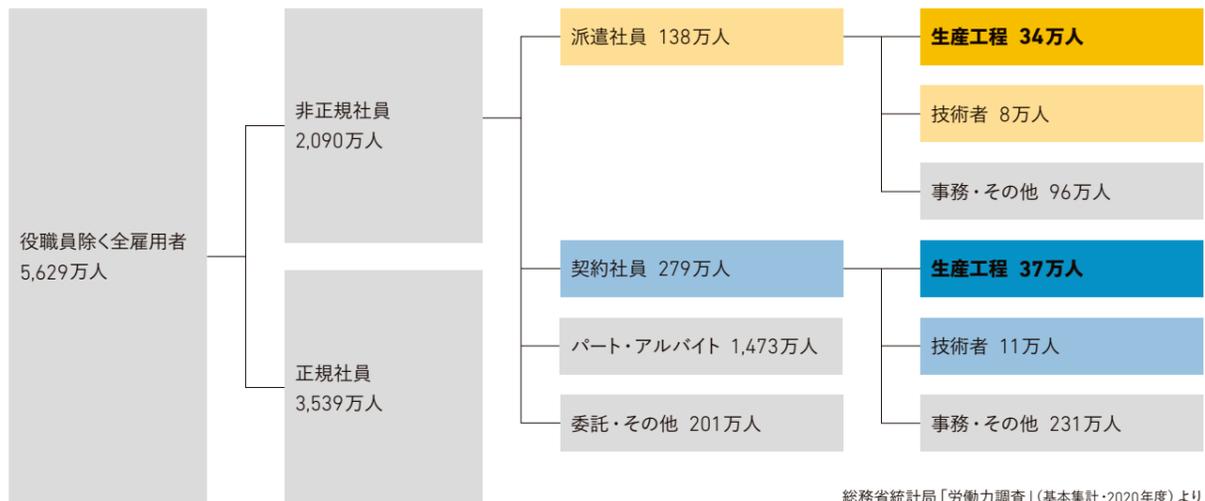
員と言われるもの。そのうち使用者と労働者の間に直接の雇用関係がない、勤務している企業と給与を支払う企業が異なるのが、労働者派遣法の適用される派遣社員です。

分類	雇用契約期間	適用法制		
雇用形態	直接 正規	正社員 *限定正社員	無期	労働法一般
	非正規	パートタイム/アルバイト	有期	パートタイム労働法
		契約社員/嘱託社員	有期	労働契約法
間接	派遣社員	有期・無期	労働者派遣法	← UTグループの 戦略上のターゲット/強み

UTグループがターゲットとする派遣市場の規模

UTグループでは、半導体・自動車製造・機械分野を中心に、製造業のうち生産工程に従事する人材の派遣を主なターゲットとしています。総務省統計局の「労働力調査」(2020年度)によると、全国の派遣事業所の派遣社員138万人のうち、

生産工程従事者は34万人に及びます。加えて、より高度なスキルと知識を備えた技術者にあたる派遣社員8万人や契約社員として生産工程に従事する人材37万人も、UTグループがこれからのターゲットとして見据える市場となっています。



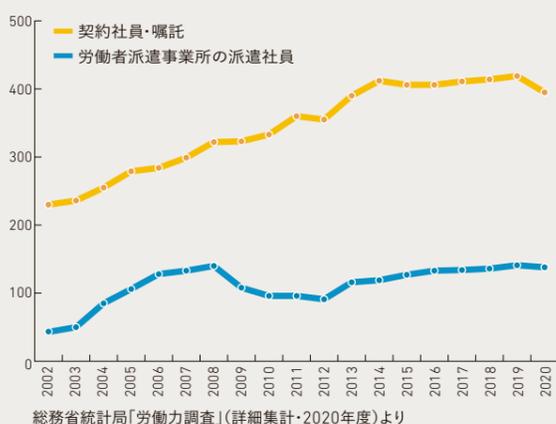
非正規社員が増加する社会的背景とは

派遣社員数は2002年比で300%超 契約社員から派遣社員への転換も増加

競争環境の変化によって日本型雇用からの転換を図る企業の雇用ニーズの変化や、規制緩和のみならず、多様なはたらく方を選好する求職者ニーズの変化など、さまざまな社会の変化を背景に、非正規社員は増加傾向にあります。なかでも派遣社員数は2020年時点で138万人と、2002年比で

300%以上増加。また2013年には労働契約法が改正され、有期労働契約が通算5年を超えた際、労働者からの申し込みがあれば無期労働契約へと転換するルールが定められました。これにより契約社員から派遣社員への雇用転換が進んでおり、人材派遣市場のさらなる拡大が見込まれています。

派遣社員/契約社員・嘱託社員数の推移 [万人]



人材派遣市場に影響を与えた労働者派遣法の改正

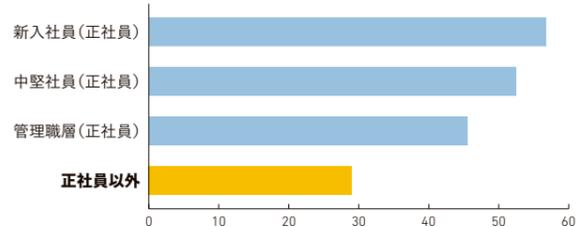
- 1999年 派遣対象業務の原則自由化
 - 2004年 製造業務への派遣解禁
- 1986年の労働者派遣法施行時には専門13業務に限定されていた派遣対象業務は、その後の改正により拡大されました。これら規制緩和を通して、より多くの業種で派遣社員の活用が進んでいきました。
- 2012年 派遣労働者保護の推進
 - 2015年 キャリア形成支援、雇用安定措置の義務化
 - 2020年 正規と非正規の間の不合理な待遇差解消
- 2010年以降、30日以内の日雇い派遣の原則禁止や待遇説明の義務化など、派遣社員の労働環境改善を目指す法改正が進められました。また「届出制」が撤廃され「許可制」に一歩進んだため、対応できずに派遣事業から撤退する事業者も多くなりました。

非正規社員へのキャリア形成支援不足がもたらす課題

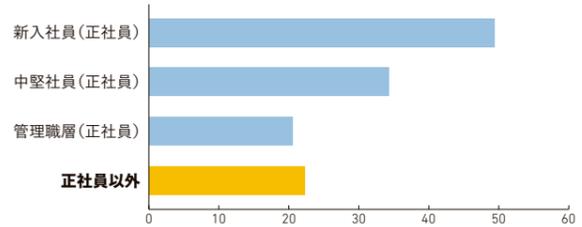
2015年の労働者派遣法改正により、派遣社員に対する教育訓練が義務づけられましたが、いまだ教育支援の充実には至っていないのが実情です。2021年度の厚生労働省「能力開発基本調査」では、OFF-JT / OJTともに、非正規社員へ

の教育が正社員に遠く及ばない現実が示されています。特に若年層を中心として、非正規社員に対するキャリア形成支援の不足は、これからの日本経済の成長に影響を与える課題として問題視されています。

OFF-JTを実施した事業所 (職層等別) [%]



計画的なOJTを実施した事業所 (職層等別) [%]



非正規社員増加の裏側でキャリア形成支援の不足がもたらす課題

- 企業における高スキル人材の不足
- 非正規社員の長期的な安定の獲得が困難に
- 日本全体における労働生産性の低下

**充実したキャリア形成支援体制を持つ
人材派遣会社へのニーズ向上**

人材派遣会社や派遣先となる企業において、派遣社員への教育は十分に行われていません。背景には人材派遣会社の意識不足だけでなく、トレーナーをはじめとした指導人員や制度、施設などの不足が挙げられます。一方でUTグループでは創業以来、キャリア形成支援を重視し、目的や段階に応じた研修メニューの充実や訓練施設の新設拡充を現在も積極的に行っています。このことが顧客企業とはたらく人の双方から「選ばれる会社」となる、強みにつながっています。

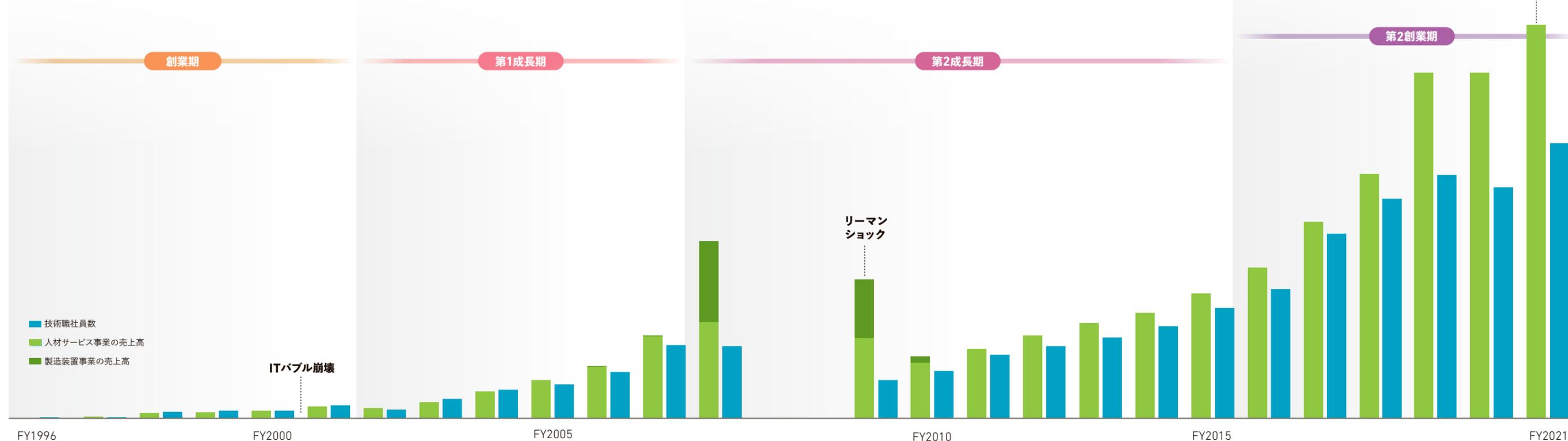
はたらく人の価値向上を追求し続けるUTグループの歩み

1995年に誕生したUTグループは、2021年で創業26年目を迎えました。

製造派遣業のリーディングカンパニーとなるまでの道筋には、多くの苦難や転機がありました。

1995年、「人材派遣業界を変える」という想いを胸に、わずか2名から人材派遣・請負事業をスタートしたUTグループは、2001年からのIT不況、2008年のリーマンショックなどの度重なる苦境を機会に変えて、いま成長拡大期に突入しています。2019年3月には売上高1,000億円という大きなハ

ドルを突破。新型コロナウイルス感染拡大という難局にありながらも、2021年度には技術職社員の雇用を拡大するなど、「はたらく人のために」という初心を忘れず、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る社会の実現を目指します。



創業期

常識にとらわれないスタイルで 人材派遣業界を変えるべく邁進

創業当時、「製造派遣社員の定着率は低い」というのが一般的な認識でした。そんな状況を打破すべく、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。業績は伸長傾向にありましたが、2001年にはIT不況を受けて2期連続の赤字に。そこで改めて会社の存在意義を考えるべく、社内の有志メンバーによる「志の会」を発足。現在のミッションである「はたらく力で、イキイキをつくる。」の原型がつけられました。

- 1995年 当時24歳の若山陽一がエイムシーアイシー有限公司設立
- 1996年 日本エイム株式会社へ改組
- 2000年 独自のビジネスモデル「工場一括請負」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

第1成長期

製造派遣業界で初の株式上場 さらなる成長に向け業容拡大へ

2003年、日本エイムは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、さらなる成長を目指し半導体製造領域に特化していた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、中古製造装置の販売を行う製造装置事業など、M&A等による業容拡大を推進。設計・装置・人材の3つの観点から製造企業をトータルに支援し、コストダウン・ソリューションを提供する総合企業を目指しました。2008年3月期には連結売上高約65%増、営業利益約80%増など急速な成長を実現しました。

- 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、ユナイテッド・テクノロジー・ホールディングスとして新たなスタートを切る

第2成長期

世界的経済不況による挫折と 再起を果たすための原点回帰

業容拡大戦略により急速な成長を成し遂げたUTグループですが、2008年のリーマンショックをきっかけとした世界的な経済不況の影響を受け、業績は大きく下降しました。そこで私たちは再起を期すべく、設計開発事業と製造装置事業を売却。創業の原点へと立ち返り、人材派遣業に経営資源を集中する決断をしました。経済不況による大きな挫折は、私たちが成すべき事業の在り方、ビジネスにおいて大切にすべき考え方を再確認する「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ったのです。

- 2009年 商号をUTホールディングス株式会社に変更
- 2009年 設計開発事業、製造装置事業を売却
- 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

第2創業期

はたらく人と企業がともに成長できる キャリアプラットフォーム構想の実現へ

2015年からスタートした「One UT」「Next UT」に加え、キャリアデザイン研修の実施など、時代に先駆けてUTグループでは人材育成・キャリア形成を目指す幾多の取り組みを展開します。これらの施策は着実にはたらく人と顧客企業から選ばれる強みとなり、2018年に製造派遣業界No.1の規模に成長。また2019年にUTグループとして「ポーター賞」を獲得するなど、外部からの事業に対する高い評価を獲得。2019年11月には東京証券取引所市場第一部への市場変更を実現し、次なるステージへと歩みを進めています。

- 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
- 2019年 東京証券取引所市場第一部へ市場変更

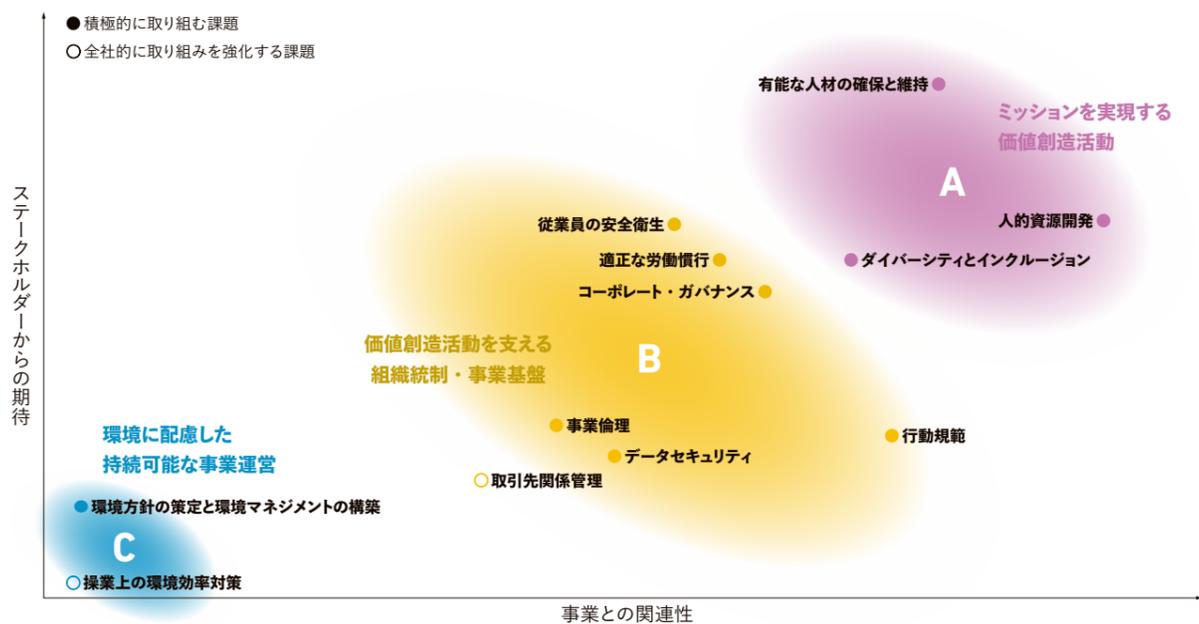
はたらく人と共に成長するために取り組むべき課題とは

これまで、これからもはたらく人が安心して暮らせる社会実現のために。
 私たちの重要課題（マテリアリティ）は、はたらく人への想いにつながっています。

マテリアリティ特定のためのプロセス

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Robeco SAM社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）を抽出しました。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伺いました。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ました。



UTグループが取り組むマテリアリティ

社会が抱える課題に対して、企業としてどのように取り組むかが強く問われる時代において、私たちは優先して取り組むべきマテリアリティを「はたらく人」「事業基盤の強化」「組織

統制」「環境配慮」という4区分で設定し、グループ全社でその解決に向けた取り組みを進めています。

A	はたらく人の可能性を広げる 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 人的資源開発 ● 有能な人材の確保と維持 ● ダイバーシティとインクルージョン
B	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	<ul style="list-style-type: none"> ● 適正な労働慣行 ● 従業員の安全衛生 ● データセキュリティ
	公正で透明性の高い組織統制 一人ひとりを尊重する企業文化を醸成し、オープンで公正な企業姿勢を貫く	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業倫理 ● コーポレート・ガバナンス ● 行動規範
C	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	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境方針の策定と環境マネジメントの構築

サステナビリティ基本方針と環境基本方針の策定

重要課題（マテリアリティ）の特定とともに、持続的に企業価値を高めるための「サステナビリティ基本方針」、また世界的に重視されている持続可能社会の実現に貢献するための「環境基本方針」を策定しました。はたらく人、顧客企業、ステークホルダーの皆様はもちろんのこと、広く社会に貢献できる企業として、適正な事業操業の在り方についても考え続けていきます。

一人ひとりのイキイキが、それぞれに世界でたった一つであるように、すべての人の人生、すべての企業活動の舞台であるこの地球という環境も、かけがえのない「たった一つ」です。私たちUTグループは、すべての役員と従業員がその重要性を理解し、未来の地球環境まで配慮した事業活動を行うため、環境基本方針を制定します。

サステナビリティ基本方針

UTグループは、一人でも多くの人がいキイキと人生の可能性を追求できる良質な職場をお客様と共につくりあげ、人と企業の成長が好循環する場を、世の中に増やし続けていきます。UTグループのすべての役員と従業員は、「はたらく力で、イキイキをつくる。」のミッションのもと「多様な個が互いに認め合い、互いに活かし合う組織」を実現し、個と社会の共存共栄の持続に貢献してまいります。

環境基本方針

一人ひとりのイキイキが、それぞれに世界でたった一つであるように、すべての人の人生、すべての企業活動の舞台であるこの地球という環境も、かけがえのない「たった一つ」です。私たちUTグループは、すべての役員と従業員がその重要性を理解し、未来の地球環境まで配慮した事業活動を行うため、環境基本方針を制定します。

① 個の尊厳を守ること

はたらく意欲をもったすべての人にスキルアップやキャリア形成の機会が等しく提供され、公正に処遇される社会の実現を目指すUTグループにおいて、個の尊厳を守ることが、企業目的そのものです。労働環境の安心・安全の確保、情報セキュリティの徹底に努めながら、多様な個が互いに認め合い、互いに活かし合う組織づくりに取り組みます。

① 環境法規制・環境関連協定の遵守

私たちは、各国の環境関連法規制や国際的な環境関連協定を理解し遵守します。

② 個の可能性を広げること

一人でも多くの人々が、それぞれの個性と可能性を存分に追求できるよう、UTグループは、生涯を通じて学びや働きがいを得られるキャリア支援の充実を努めます。また、雇用と成長の機会を持続的に提供できるよう、健全な取引で事業とその領域を拡大してまいります。

② 環境負荷の低減

私たちは、環境資源を効率的に活用することに努め、事業活動の結果として排出される温室効果ガス等の環境負荷物質を抑制し、地球環境の保全に取り組みます。

③ 個と社会の共存共栄を持続すること

長く、安心して、イキイキとはたらける職場を一人でも多くの人に提供するために、UTグループは人と企業の成長が好循環する場を、お客様と共につくりあげ、世の中に増やし続けていきます。その際、社会倫理やコンプライアンスを遵守することはもとより、コーポレート・ガバナンスを強化し、環境負荷の軽減に努めるなど、常に公の視点を持って、個と社会の共存共栄の持続に努めます。

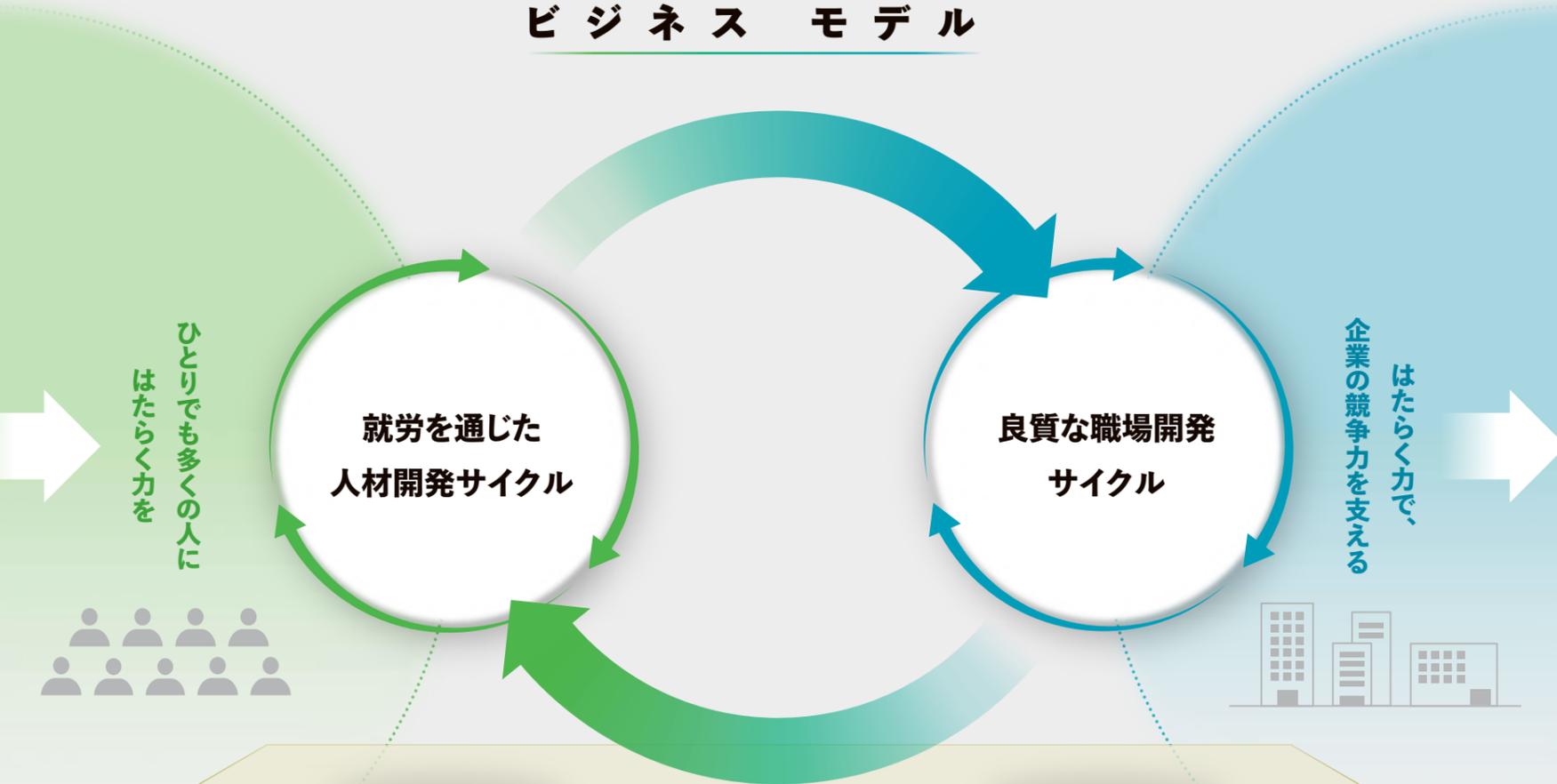
③ 環境教育と啓発

私たちは、グループ各社の役員および従業員が環境保全についての重要性を理解するための教育・啓発活動を行います。

価値創造プロセス

「はたらく人」と「企業」が持続的に成長できる世界を実現するために。
 UTグループは、社会の発展と深く紐づく価値を創造し続けています。

はたらく力で、イキイキをつくる。 ビジネスモデル



- 財務資本**
- 株主資本[百万円] ————— **19,116**
 - 有利子負債[百万円] ————— **11,723**
 - 負債資本倍率(D/Eレシオ)[倍] — **0.61**

- 人的資本**
- 国内従業員数[名] ————— **25,083**
 - 海外従業員数[名] ————— **13,444**
 - プロフェッショナルキャリアパートナー数[名] ————— **15**
 - キャリアパートナー数[名] ————— **581**

- 社会・関係資本**
- 応募者数[名] ————— **116,463**
 - 面接数[名] ————— **36,753**
 - 採用数[名] ————— **7,937**
 - 取引先企業数[社] ————— **1,538**
 - 職場数[件] ————— **2,054**

- 知的資本**
- キャリア開発費[百万円] ————— **207**

- 製造資本**
- 設備投資額[百万円] ————— **346**
 - ソフトウェア[百万円] ————— **585**

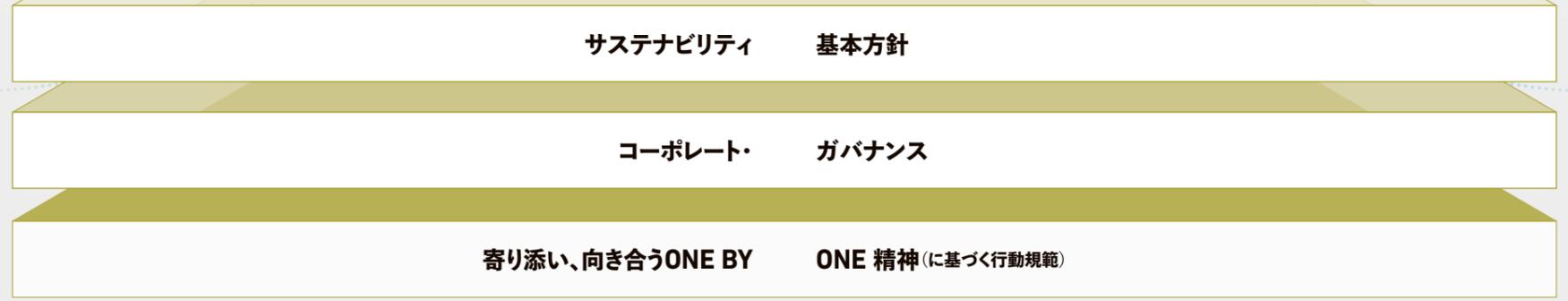
- 自然資本**
- エネルギー使用量[kWh] ————— **56,625**
 - ガソリン使用量[ℓ] ————— **737,660**

- 経営成績**
- 売上高[百万円] ————— **115,131**
 - EBITDA[百万円] ————— **7,991**
 - EPS[円] ————— **106.53**
 - フリーキャッシュフロー[百万円] — **4,240**
 - ROE ————— **25.3%**
 - 仕事創発価値[百万円] ————— **95,517**

- キャリア形成支援**
- 教育受講延べ人数[名] ————— **32,874**
 - キャリア面談実施数[回] ————— **25,118**
 - キャリアパス利用者数[名] ————— **1,014**
 - 定着率 ————— **76.7%**
 - 3年以上勤続者比率(技術職) — **42.8%**

- 多様性指標**
- 従業員の女性比率 ————— **28.9%**
 - 管理職の女性比率 ————— **10.5%**

- 温室効果ガス排出量**
- Scope1[tCO₂] ————— **—**
 - Scope2[tCO₂] ————— **26**
 - Scope3[tCO₂] ————— **1,713**



OUTCOME

働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

UTグループが目指すもの

価値創造プロセス

日本のモノづくりを支える人を育てる——ビジネス戦略

「はたらく人」と「企業」の双方を顧客として、
関わるすべての人が持続的な成長を実現できるビジネスを実現するために。
UTグループのビジネスモデルははたらく人たちの成長を基軸として
企業の生産力の向上、流動的な人材活用に貢献しています。

3つのセグメントにおける事業展開

UTグループでは、**マニファクチャリング事業、エンジニアリング事業、ソリューション事業の3つのセグメントに分類して、業績の報告を行っています。**

マニファクチャリング事業

大手企業を中心とした製造工場への人材派遣および請負等のサービスを提供しています。半導体・電子部品、自動車関連等の日本を代表するメーカーに対して、ひとつの生産ラインすべてを受託する規模でのチーム派遣を実現できる点を強みとしています。高スキル人材を大量動員できる点に加え、定着率の高さも顧客企業から高く評価されています。

- **UTエイム株式会社**: 製造業向け人材派遣・請負、外国人技能実習生管理代行
- **UTコミュニティ株式会社**: 総合人材派遣・請負
- **株式会社サポート・システム**: 総合人材派遣・請負
- **株式会社シーケルホールディングス**: 総合人材派遣・請負
- **Green Speed Joint Stock Company**: ベトナムにおける総合人材派遣・請負
- **株式会社プログレスグループ**: 総合人材派遣・請負
- **株式会社スリーエム**: 総合人材派遣・請負

エンジニアリング事業

設計開発・IT・建設エンジニア等の技術者派遣を行っています。新卒者に加え、マニファクチャリング事業で働く製造オペレーターなどのエンジニア未経験者を育成し、顧客企業へ派遣する役割も担います。また、未経験者やエンジニアのさらなるスキルアップを支援するための研修施設の運営も行っており、付加価値の高いエンジニアの育成に力を入れています。

- **UTエイム株式会社**: 設計開発／製造エンジニア派遣・受託
- **UTテクノロジー株式会社**: ITエンジニア派遣・受託
- **UTコンストラクション株式会社**: 建設エンジニア派遣

ソリューション事業

大規模な企業グループ向けに、顧客企業の社員を当社グループの社員として受け入れる構造改革支援ソリューションを提供しています。ひとつの工場の生産業務に関わるすべての社員を受け入れて業務も請け負う「正社員転籍型請負(インハウスソリューション®)」や、顧客企業との合併会社による有期雇用社員の無期雇用化支援など、顧客企業の構造改革を支援するさまざまなソリューションを提供しています。

- **UTパベック株式会社**: 電池製造派遣・請負
- **UTHP株式会社**: 製造業向け人材派遣・請負
- **FUJITSU UT株式会社**: 総合人材派遣・請負
- **UT東芝株式会社**: 総合人材派遣・請負
- **UTシステムプロダクツ株式会社**: 情報システム機器の販売
- **UT MESC株式会社 (旧商号・水戸エンジニアリングサービス株式会社)**: エレベーター・エスカレーター等の製造請負、エンジニア派遣

主要取引先

- | | | | |
|--------------|----------------|---------------|---------------------|
| ● アイシンググループ | ● 清水建設株式会社 | ● 東芝グループ | ● 三菱自動車グループ |
| ● 株式会社アイネス | ● Screenグループ | ● トヨタグループ | ● 三菱電機グループ |
| ● 旭化成グループ | ● SUBARUグループ | ● 日産自動車グループ | ● メルテック・ビジネス株式会社 |
| ● いすゞグループ | ● ソニーグループ | ● NISSHAグループ | ● ヤマハグループ |
| ● 株式会社インテック | ● 大成建設株式会社 | ● 日本電気グループ | ● 横河ソリューションサービス株式会社 |
| ● NTTグループ | ● ダイハツ工業グループ | ● 株式会社白洋舎 | ● 株式会社ライクス |
| ● 株式会社大林組 | ● 大和ハウス工業株式会社 | ● パナソニックグループ | ● LIXILグループ |
| ● オリンパスグループ | ● 株式会社竹中工務店 | ● 日立グループ | ● ルネサスグループ |
| ● 鹿島建設株式会社 | ● ディスコグループ | ● 日比谷総合設備株式会社 | ● ロームグループ |
| ● 栗田工業株式会社 | ● 株式会社電算システム | ● 富士通グループ | |
| ● ジーエスアサグループ | ● 東京エレクトロングループ | ● Hondaグループ | |

幅広い産業領域に付加価値の高い人材を供給

UTグループは「日本全土に仕事をつくる」ことを掲げて事業に取り組んでいます。現在は全国に事業所を展開。このスケールメリットを活かすことで、日本全国の顧客企業に早期の大量動員を実現できます。派遣事業の領域も多岐にわたり、製造業では半導体から電子機器、自動車、環境・エネル

ギー、医療分野まで領域を拡大。エンジニアリングでは、機械・電気設計、生産技術、ICTシステム、建築・土木、ロボットシミュレーションなどの業務を担うことができます。多様な領域に対応する教育プログラムで、付加価値の高い人材を育成し、日本のモノづくりの現場を支えています。

UTグループが培ってきた強みが大きな優位性に

労働関連法の改正によって無期雇用派遣のニーズが拡大

改正労働契約法 (2013年)
5年を超えて雇用する契約社員は無期雇用契約への転換義務

「契約社員」から「派遣社員」への切り替えニーズが拡大

改正労働者派遣法 (2015年)
無期雇用派遣における同一派遣先への派遣期間上限が廃止

無期雇用派遣の利用が促進

UTグループの強みである
無期雇用派遣の優位性が拡大

大手派遣会社への寡占化が加速

雇用サービス業界を
取り巻く環境変化

中小・ローカル
派遣会社への影響

UTグループへの影響

**コンプライアンス
厳格化**

規制に対応ができず
契約継続性が低下

培ってきた強みが
大きな優位性に

**生産工程における
需給のひっ迫**

ニーズに対応できず
受注が困難に

業界有数の採用・育成力が
さらなる優位性強化に

人材受け入れや
M&Aによる
シェア拡大が加速

大きな
成長機会

顧客企業／「はたらく人」に与えるメリット

顧客企業が得られるメリット

UTグループの卓越した「採用力」によって、顧客企業は必要ときに大量の人員を確保できます。派遣されてくるのは、独自の人材育成プログラムで鍛えられた高スキル人材。UTグループの現場管理者が労務管理も担当します。さらに、コンプライアンスを意識した「職場改善提案」も実施。全国ネットワークを活かし、現場の急な需要変動にも対応します。

「はたらく人」が得られるメリット

UTグループは、社員一人ひとりの可能性を広げるため、全国で多様な「職場」を開発しています。これによって、「さまざまな現場でスキルを磨きたい」「地元で安定して働きたい」など、「はたらく人」の多様なニーズに応えます。また、スキルアップのための教育制度、キャリア形成支援制度も充実。現場管理者によるキャリア面談も丁寧に行っています。

人材派遣事業における競争力の強化

設計・開発から製造工程、品質管理まで、モノづくりの全工程を担えるのがUTグループの強みです。

圧倒的な「採用力」と「人材育成力」が付加価値の高い人材供給を支えています。

製造工程のすべてをワンストップでサポート

製造業向けの人材派遣事業者として創業したUTグループは、お客様のニーズに応える形で、対応領域を製造工程だけでなく、設計・開発、実験・評価、生産技術・設備保全、品質保証・品質管理にまで拡大してまいりました。生産現場の

全工程をワンストップで、かつ確かな品質で担えるサポート体制が製造派遣業界において大きな強みとなっています。

マニファクチャリング事業部門が製造工程、エンジニアリング事業部門がその他の工程の業務を担っています。



圧倒的な「採用力」と「人材育成力」で顧客企業の価値を向上

創業以来、「はたらく人」を顧客と捉え、「安心」「つながり」「成長」という独自の価値提供を行ってきたUTグループは、「はたらく人」からも選ばれる企業となることができたと自負しています。その根拠となるのが、月間1,000名を超える圧倒的な

「採用力」です。また、採用した人材の付加価値を高める独自の育成制度によって、職場での高い定着率を実現しています。さらに、コンプライアンスを重視した現場管理体制によって、モノづくり企業の価値向上に貢献しています。



TOPICS 地域プラットフォーム戦略とは

UTグループでは、第4次中期経営計画を推進する柱のひとつに「地域プラットフォーム戦略」を位置づけています。これは、「地元で安定して働きたい」と考える人の声に応えるもので、コロナ禍の影響でニーズは拡大しています。そこで、地域ごとに異なる顧客企業のニーズに対応できるよう、地域オフィスの役割を拡大し、営業から採用まで独自の判断で行えるように2021年4月から事業部制組織に改めました。全国には数多くの派遣会社があります。そこで、地域での採用力

と派遣先ネットワークを有する派遣事業者のM&Aを推進することで、地域の職場充実度を高め、新たな「キャリアプラットフォームの構築」を目指します。また、各地域の小・中規模事業者にコンプライアンスの意識を根づかせ、派遣業界全体の健全化を図る狙いもあります。慣れ親しんだ土地で、「安心・安全」を価値基準として、仕事を選択する層に対して、ライフステージに合わせた「はたらき方」を提案する取り組みには、高いニーズがあると確信しています。

CLOSE-UP

高スキル人材を育成し、供給する。 新時代のワンストップパートナーへ。

筑井 信行 | 上席執行役員 マニファクチャリング事業部門管掌 UTエイム(株)代表取締役社長

1989年、日本ビクター(株)入社。(株)ダイテック(クリスタルグループ)本社事業企画室責任者、(株)アイコンワールド(現・フジワーク)常務執行役員を経て、2012年にUTグループ入社。



変化の時代にますます注目される UTグループの採用力、人材育成力

第4次中期経営計画における3つの成長戦略のひとつ「大手製造業向け人材ワンストップ戦略」を担うのが、マニファクチャリング事業、エンジニアリング事業の領域です。ここでは主に自動車関連分野、半導体・電子部品分野における日本を代表する大手企業に向けた人材派遣事業を展開しています。UTグループの強みは、質の高い人材を大量に動員できることにあります。また、現場における人材マネジメントにも注力することで高い定着率を実現している点も競合他社に対する優位性となっています。

顧客企業からの高い評価を支えているのは、UTグループの圧倒的な採用力です。2021年3月期も期末における技術職社員数23,736名と過去最高を更新いたしました。とはいえ、UTグループが現在のような大量採用ができるようになったのは、実はここ数年のことです。8年前の2013年頃から採用に注力し、着実に成果を上げてきました。当時、月間500名採用を目標に5名でスタートした採用チームは現在100名を超え、3年前の2018年には月間1,000名の採用を実現するまでに成長しました。

採用力が高まり人材を確保できれば、顧客企業への営業力も自然に高まります。また、人材育成により「はたらく人」の付加価値を向上させることで、顧客企業に対する交渉力も高まります。こうした好循環を実現した活動が評価される形で、グループの中核を担うUTエイム株式会社が2018年に厚生労働省主催の「グッドキャリア企業アワード2018」で大賞を受賞。さらに、翌2019年には、一橋ビジネススクールが運営する「ポーター賞」を受賞しました。

半導体領域の製造エンジニアを 自社で育成する専用施設を開発

私たちのメインフィールドである「モノづくり企業」の製造工場では、コロナ禍の影響は限定的で、2020年9月以降、人材需要はV字回復し、さらに高まっている状況です。特に半導体・電子部品分野の市場が活況で、2021年3月期において

もマニファクチャリング事業の売上の44.1%を占めています。これは5G関連事業の拡大による、世界的な半導体不足を背景にしたもので、人材需要は底堅く推移することは間違いありません。

こうした市場のニーズを受け、新たな取り組みも始まっています。それは、半導体領域の製造エンジニアを自社で育成する専用施設「テクノロジー能力開発センター」の設立です。現在は岩手県北上市、三重県四日市市、大阪府大阪市、熊本県熊本市の全国4カ所で稼働中です。ここで、3年間で3,000名の半導体製造装置エンジニアを育成し、現場に輩出していく予定です。

また、人材育成とともに力を入れているのが社内のコンプライアンス強化です。これは、顧客企業からも高い評価を受けており、なかには派遣先の工場におけるコンプライアンス遵守に関する相談を受けた事例もあります。

現在、日本の「モノづくり企業」はさまざまな課題に直面しています。労働人口の減少、ICTの発展やグローバル化、労働法制の変化、さらに新型コロナウイルスの感染リスクなど、取り巻く環境が刻々と変化しています。この局面において、UTグループの採用力、人材育成力が強みになることは間違いありません。採用目標は、月間1,000名から1,500名、2,000名まで高まっていくでしょう。

それに対応するため、人材管理のデジタルシフトも求められます。昨今、コロナ禍の影響で「オンライン面談」の利用が急速に進みました。今後、社員が増えれば、人材育成のデジタル化も不可欠だと考えます。

半導体業界の事例が示すように、顧客企業に代わってUTグループが「はたらく人」のキャリア形成支援、モチベーション管理などを担う業界が増えていくことが予想されます。人材育成のノウハウが蓄積されれば、さらに多くの「はたらく人」が当社に集まるようになるでしょう。「はたらく力で、イキイキをつくる。」というミッションのもと、幅広い業界、幅広い地域、幅広い人々をカバーする「キャリアプラットフォーム」を拡充し、日本の「モノづくり企業」の持続的な発展に貢献してまいります。

人材流動化支援による業務シェアの拡大

大企業の構造改革需要に対して、人材流動化支援を行うソリューション事業。
事業環境の変化やコロナ禍の影響を受け、ニーズは拡大しています。

2021年3月期も増収を達成したソリューション事業

2020年3月期から引き続き、ソリューション事業が堅調に推移しています。2021年3月期においては、2020年4月に東芝グループ会社3社の連結子会社化を実施。続いて、2020年7月にも、日立グループ会社1社を連結子会社化しました。この影響もあり、2021年3月期は、セグメント別業績で増収

を達成しました。UTパベックなど過去にソリューション事業によって連結子会社化した既存事業会社の増収もこの業績を後押ししています。今後も既存顧客である製造系大手企業の構造改革需要はますます増えることが予想されます。

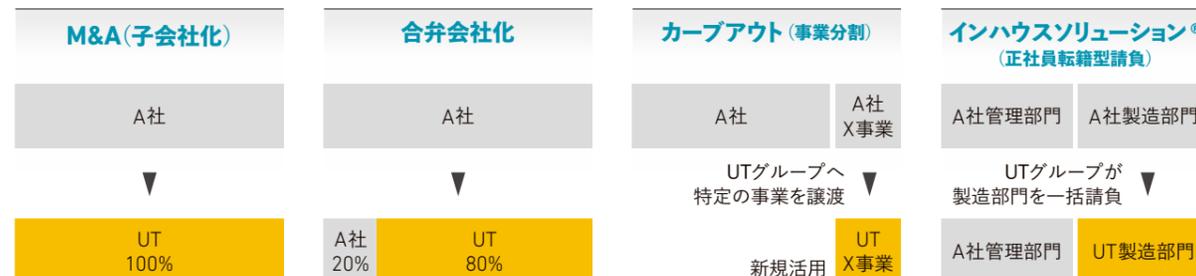
主なソリューション事業の実績

2013年 7月	UTパベック株式会社 ▶ パナソニックグループ会社を連結子会社化	2020年 4月	UT東芝株式会社 UTビジネスサービス株式会社 UTシステムプロダクツ株式会社 ▶ 東芝グループ会社3社を連結子会社化
2018年 4月	FUJITSU UT株式会社 ▶ 富士通グループ会社を連結小会社化	2020年 7月	水戸エンジニアリングサービス株式会社 (現・UT MESC株式会社) ▶ 日立グループ会社を連結子会社化

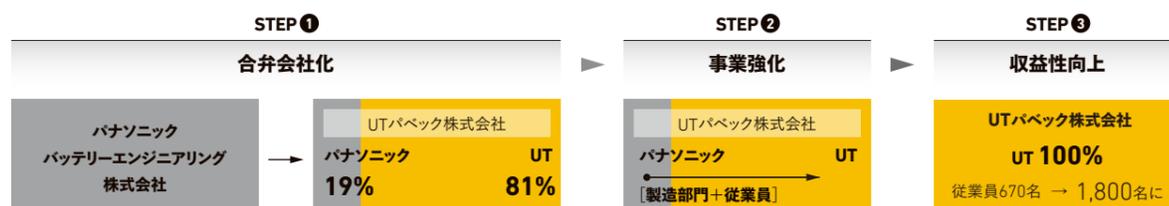
ソリューション事業の基本スキーム

ソリューション事業は、主に4つのスキームで進められます。1つ目はM&Aによる子会社化、2つ目は共同出資による合併会社化、3つ目は「カーブアウト」と呼ばれる事業分割、4つ目は「インハウスソリューション®」という正社員転籍型請負となります。

このなかで特徴的なのが、顧客企業の特定の事業と従業員を当社で譲り受ける「インハウスソリューション®」です。このスキームで、これまで11社計2,400名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することで、顧客企業との信頼関係の強化を図ってきました。



事例紹介 UTパベック株式会社



STEP ① UTグループがパナソニック バッテリーエンジニアリング株式会社の81%の株式を取得し子会社化。UTパベック株式会社に変更。

STEP ② UTグループが製造部門と一緒に従業員を引き受け、電池のスペシャリスト集団として、電池に特化した製造アウトソーシングサービスを強化。

STEP ③ UTグループ100%資本に。自動車の車載電池事業で大幅受注増を達成する等、大幅な収益性向上。UTグループとのシナジーで組織を拡大。

CLOSE-UP

顧客企業の構造改革需要に応え より一層の関係強化を実現する。

渡邊 祐治 | 取締役 兼 上席執行役員 カスタマーソリューション事業部門管掌

1991年(株)アーガス入社、(株)アイコンワールド(現・フジワーク)取締役等を経て、2012年入社。上席執行役員ソリューション部門長を経て、2019年より現任。



創業以来の正社員雇用を活かした、 UTならではの人材ソリューション

UTグループでは、第4次中期経営計画の成長戦略のひとつとして、「ソリューション戦略」を掲げています。これは大企業グループ向けに人材流動化支援を通じてお客様の経営課題を解決するとともに、相互の関係性をさらに強化していくというものです。

複数領域に事業を展開している大企業グループでは、直接収益を生み出す事業子会社の他に、それを支援する間接業務を行う子会社などをグループ内に持ち、数多くの人の雇用を支えています。しかし、事業環境の変化に対応するために組織や人材活用の柔軟性が求められることがあります。大手電機メーカーでは2000年代以降、経営戦略の見直しとともに大胆な構造改革が進められてきました。UTグループでは、人材ビジネスのノウハウに加え、創業以来の正社員雇用の実績を活かして、構造改革に伴うグループ会社の統廃合、人員構成の流動化に加え、定年者の再雇用など、人材戦略に関わる支援を数多く行ってきました。

ソリューション事業は、顧客企業のニーズに合わせて、さまざまな手法で進められます。例えば、事業戦略の見直しにより工場の閉鎖を行った際に顧客企業で就業場所を確保できない場合、UTグループとの合併会社に社員が転籍することにより、UTグループが持つ近隣の職場で、はたらく人の雇用の維持を図ることができます。また、グループ内にノンコア

事業として人材派遣事業会社を持っているケースでは、労働者派遣法や労働契約法の改正に対応することが困難なことから、当社が事業を譲り受けることもあります。なかでも特徴的なのが、インハウスソリューション®(正社員転籍型請負)です。UTグループが顧客企業の製造工場の従業員を生産業務ごと引き受けます。対象となった従業員の方々の雇用主はUTグループに移りますが、同じ職場で同じ業務を続けることができます。

いずれの手法でも、転籍した従業員は正社員として雇われます。さらに、全国に派遣先となる良質な職場があるので、雇用の安定とともにキャリアの選択肢も広がります。ここに、UTグループが選ばれる理由があります。

私たちが、お客様に提案する際に重視しているのは「はたらく人」の可能性を広げることです。職場や条件が変わっても、あと10年、20年とイキイキと働き続けられる環境を提供することが、その人の価値を高めることにつながります。人材流動化支援は、顧客企業からも高い評価を受け、より一層の信頼関係の強化にもつながっています。

事業環境の変化が加速するなか、今後は電機業界以外にも幅広い領域にソリューション事業のニーズは広がっていくでしょう。モノづくり企業だけでなく、日本全体の「はたらく方」の構造改革を進めるべく、時代を先読みした人材流動化支援を展開していきたいと考えています。

UTグループの 「採用力」「営業力」との さらなるシナジー効果に期待。

石渡 顕

UTパベック株式会社
代表取締役社長

パナソニック・バッテリー・エンジニアリング株式会社は、2013年にUTグループにグループインしました。経営統合後、自動車EV化の加速でバッテリー需要が飛躍的に伸び、2013年の時点で約700名だった社員は、2021年4月時点で1,800名以上に増えました。UTグループの「採用力」と「営業力」がなければ、この状況が実現できなかったのは間違いありません。脱炭素社会に進む大きな流れを受け、私たちが主に製造を受注しているリチウムイオン電池の需要はさらに伸びるでしょう。UTグループの「採用力」「営業力」とUTパベックの「技術力」のシナジー効果にますます期待を寄せています。

