

P29-30 価値創造プロセスについて  
当該ページの各指標については以下を参照ください

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  
・プロフェッショナルキャリアパートナー(PCP)：長期的な視点で技術職  
社員のキャリア形成をサポートする専門職  
・キャリアパートナー(CP)：配属先での実務をサポートしながら技術職  
社員のキャリア形成に伴走する社内認定のキャリアカウンセラー

知的資本  
・キャリア開発費：キャリア形成支援に関わる制度設計、教育コンテンツ  
開発等を行うキャリア開発部門の総費用

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：事業所での燃料の燃焼による温室効果ガスの直接排出量  
・Scope2：オフィスにおける電力使用にかかる二酸化炭素排出量  
・Scope3：上記除く主な間接排出量(社用車による業務移動)

## 「統合報告書2022」発刊にあたって

コロナ禍からの人材需要の急回復期となった2022年3月期、私たちは  
マーケットシェアの拡大にこだわり、より良い職場づくりとともに採用活動  
を強化してまいりました。その結果として、新しく多くの仲間を迎え入れ、  
国内で3万名を超える技術職社員のはたらく職場をつくることができました。  
はたらく人にとって大きな不安が生じるマクロ環境の変化のなかで、UT  
グループでは創業以来続く、派遣ではたらく人の雇用の安定とその成長  
を支援するという経営の基本となる考え方をぶらすことなく、3万名3万  
様の「はたらく力で、イキイキをつくる。」を実現しています。  
当期の統合報告書では、いかにしてはたらく人の雇用の安定とその成  
長を支援しているのか、UTグループ独自のバリューチェーンから紐解き、  
よりわかりやすくお伝えできるよう工夫を凝らしました。  
UTグループでは、2021年3月期より統合報告書を作成しており、当期は  
2冊目の発刊となります。この統合報告書を活用することで、ステークホ  
ルダーの皆様との建設的な対話を通じた持続的な企業価値の向上に  
努めてまいります。なお、ウェブサイトの「サステナビリティ」でも関連情報  
を掲載していますので、ご参照ください。  
<https://www.ut-g.co.jp/sustainability/>

□ 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  
2022年3月期(2021年4月～ 2022年3月)  
※一部に2022年4月以降の活動内容も含む  
□ 参考ガイドライン  
国際統合報告評議会(IIRC)「国際統合報告フレームワーク」、経済産業  
省「価値協創のための総合的開示・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。



# 2022 UT Group Integrated Report

UTグループ株式会社統合報告書

# CONTENTS

- 02 企業理念
- 07 トップメッセージ
- 13 人材派遣市場の変遷とUTグループの歩み
- 15 人材派遣市場のこれまでとこれから
- 17 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
- 19 第4次中期経営計画
- 21 「はたらく人」のさらなる価値向上を目指して
- 23 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
- 25 サステナビリティ経営の実現に向けて
- 29 価値創造プロセス

## Chapter 01 ビジネス戦略

- 33 3つのセグメントを軸とした事業展開
- 37 第4次中期経営計画に合わせたセグメント変更
- 38 マニュファクチャリング事業
- 39 エリア事業
- 40 ソリューション事業
- 41 エンジニアリング事業
- 42 海外事業
- 43 M&Aを軸とした事業エリアの拡大と強化

## Chapter 02 事業基盤の強化と成長戦略

- 47 独自のバリューチェーン
- 49 イキイキ働ける職場づくり
- 51 身に付けた力でイキイキ働く
- 53 価値創造基盤強化のための取り組み
- 57 VOICE from UT Person

## Chapter 03 財務・非財務ハイライト

- 63 財務戦略・資本政策
- 65 10年間の主要財務データ
- 67 連結財務諸表

## Chapter 04 コーポレート・ガバナンス

- 75 コーポレート・ガバナンスの考え方
- 77 取締役会の構成について
- 79 社外取締役座談会
- 81 企業価値向上に向けたガバナンス体制へ
- 85 UTグループのIR活動
- 87 取締役・執行役員一覧

- 89 各種基本方針について
- 91 会社概要

## 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。



# VALUES

# VISION

## UTグループが目指す2030年の姿

### これからののはたらき方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

「これからののはたらき方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。

### 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、「働く」の質を高めることを目指します。



## 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。

# MISSION





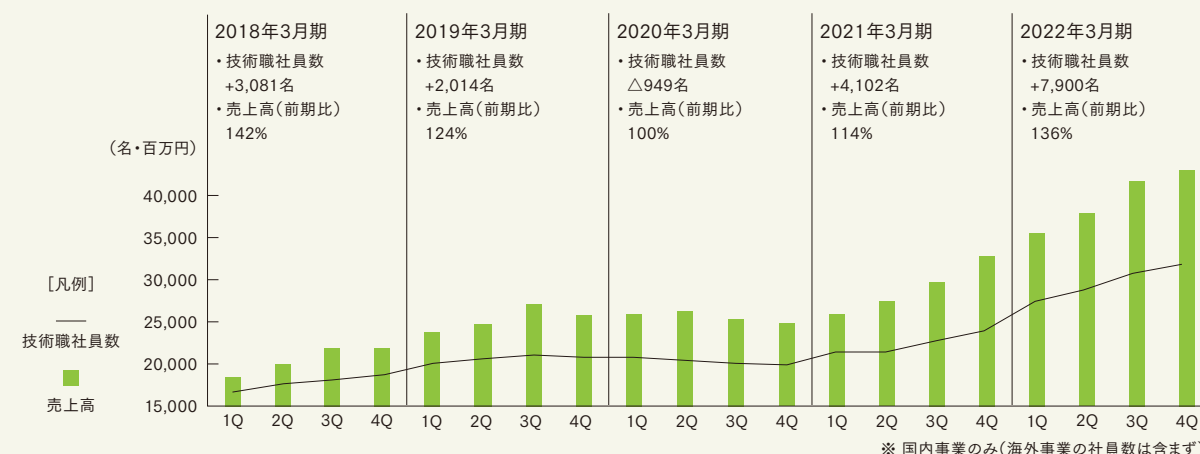
## 第4次中期経営計画の実現に向け 組織再編と業務改善を推進。 「はたらく人」に選ばれるための 新たな事業創造のフェーズへ。

### 製造業の人材需要が急速に回復 積極的な採用で現場に対応

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。新型コロナウイルス感染症の拡大から2年以上が経ち、UTグループの主要取引先である「モノづくり企業」が、活気を取り戻しているのを肌で感じます。ロシアによるウクライナ侵攻等の影響による原材料価格の高騰やサプライチェーンの混乱による供給制約の問題等、先行き不透明な状況の只中ではありますが、製造業での人材需給は逼迫した状況が継続していることから、引き続き、自動車関連分野及び半導体・電子部品関連分野を中心として人材需要は堅調に推移することが見込まれます。UTグループを取り巻く環境として、自動車関連分野では、ASEAN諸国のロックダウンに起因する部品不足や世界的な半導体不足による大手自動車メーカーの生産調整

が生じたものの、依然として新車需要は強く、今後の生産正常化も想定して人材需要は堅調に推移しています。また、半導体・電子部品関連分野では、世界的な半導体不足を背景に、半導体製造装置メーカーや半導体メーカーが、急ピッチで生産能力を引き上げる動きが見られ、こちらも旺盛な人材需要が継続しています。急回復する人材需要に対応するため、2022年3月期を通して、積極的な採用活動を継続してまいりました。その結果、2022年3月期末における国内の技術職社員数は過去最高の31,636名まで増加しました。さらに、コロナ禍においても地域の有力な派遣事業者のM&Aを積極的に推進した結果、2022年3月期の連結売上高は前期同期比+36.2%の1,567億円となり、過去最高を大幅に更新することができました。

四半期単位の売上高・技術職社員数の推移





# 「どんなに成功した事業も10年はもたない。 変化に合わせて、いかに事業を創造するか」

## 次の5年、10年で重要になるのは、 「はたらく人に選ばれる企業であること」

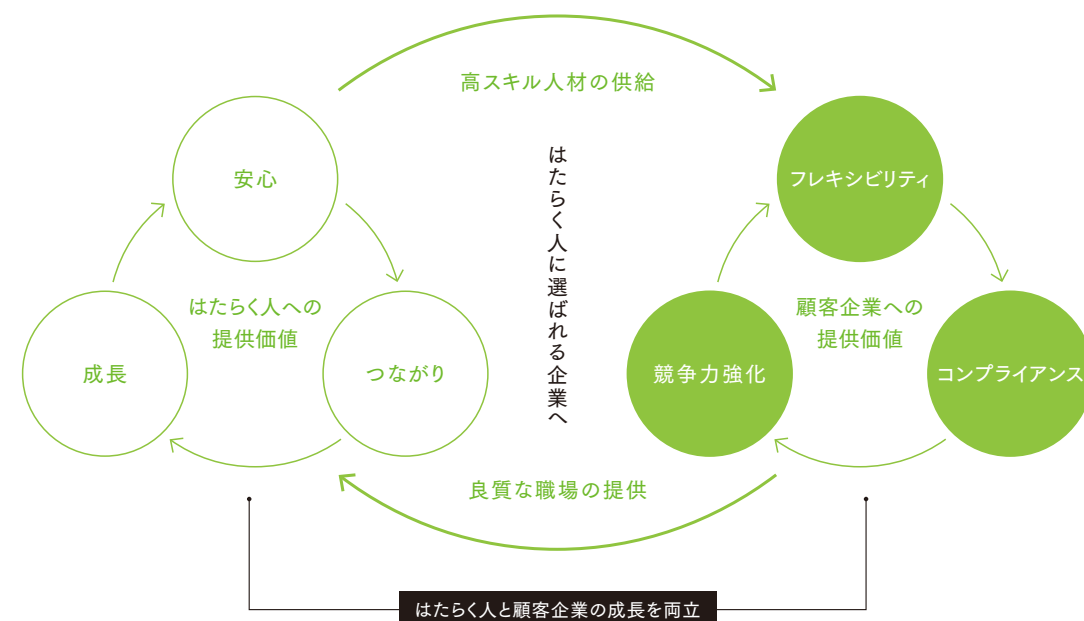
1995年に創業した当社グループは、一貫して派遣労働者の待遇改善と付加価値向上に取り組んでまいりました。製造業において、顧客の生産現場に当社が無期雇用した正社員を派遣する「正社員派遣」という新たな「はたらく方」を創造し、社会保険への加入を促進。さらに、社員がスキルを習得し、成長していくためのキャリア形成支援の仕組みも整えました。その後、顧客である「モノづくり企業」だけでなく、従業員である「はたらく人」からも選ばれる企業を目指す「ツインカスタマー戦略」を展開。コロナ禍の厳しい環境においても雇用を維持し、現在では3万人を超える技術職社員が現場でイキイキと活躍しています。

次の5年、10年というスパンで人材サービス市場を見たとき、私は「はたらく人に選ばれる企業であること」が何よりも重要になると考えます。折に触れ、他社のさまざまな事業の状況を見聞きすることがありますが、どれほど成功したビジネスモデルでも10年もたないことを痛感します。しかも、そのサイクルはさらに短くなっているのを感じます。企業は市場の変化に合わせて、変わっていかないといけない。「天の時、地の利、人の和」というのは孟子の言葉ですが、まさに世の中の変化に合わせて、どう事

業を創造するかが問われる時代になっています。

では、UTグループは今、何をすべきか。現状の成功モデルに固執せず、新たなビジネスを常に創造していく必要があります。それは、「顧客視点に立脚したもの」であることが大原則です。つまり、派遣先である顧客企業だけでなく、「はたらく人」の立場に立ったビジネスモデルをどうつくるかということです。変化と向き合うとき、私は「はたらく力で、イキイキをつくる。」という当社のミッションに立ち返ります。「はたらく人」がイキイキと活躍できる職場をつくること。それが、顧客企業の価値向上につながるのです。人口減少と少子高齢化が進み、個人の価値観も多様化するなか、「はたらく人」が企業を選ぶ目はますますシビアになるでしょう。社会の変化がますます加速し、大企業が社員を雇用し続けるモデルを維持するのが難しくなるのも間違いありません。その先に予想されるのは、「さまざまな立場の個人と企業の集合体が有機的に接続する社会」です。これまでマイノリティだった外国人、シニアや会社に縛られずに働くフリーランスなどの労働者層がますます増え、さらにイキイキと活躍することになるでしょう。こうした層に向けたサービス提供が大きな価値を持つ時代になるのです。

### ツインカスタマー戦略



## 第4次中期経営計画の3つの成長戦略が 着実に売上高の伸長を牽引

UTグループでは、コロナ禍に入る前から、来たるべき時代に向けた成長戦略を推進してまいりました。それが、2020年5月に策定した、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」です。「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」を中期経営目標として掲げ、「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。第4次中期経営計画も中間地点を迎え、この3つの成長戦略が着実に売上高の伸長を牽引しています。

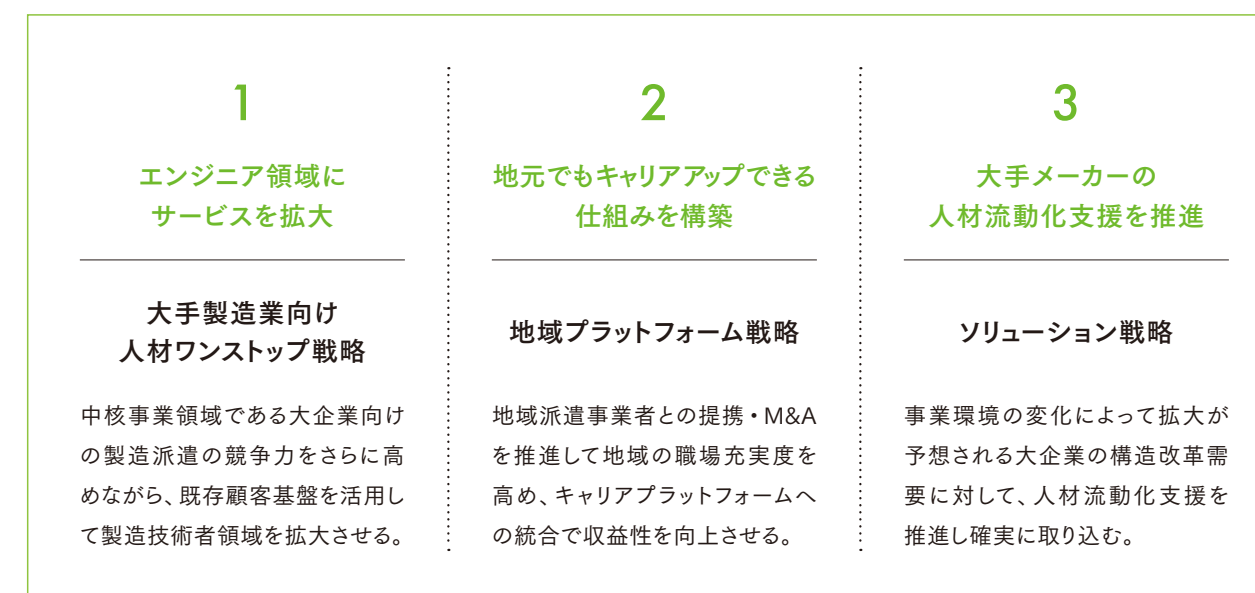
現場の動きを具体的に紹介しましょう。まず、「大手製造業向け人材ワンストップ戦略」について。これは、従来のパートナーである大手製造業との強いリレーションシップのもと、現場でモノをつくる製造オペレーターから生産技術・設備保全を行う製造エンジニアの領域までワンストップで提供するものです。現在は、UTグループが顧客企業に代わり、採用から人材育成、現場への定着化までを一貫して担う「雇用代行ソリューション」の提供に力を入れています。なかでも人材育成のニーズは高く、急激に市場が拡大している半導体分野においては、専門技術者を自社で育成する「テクノロジー能力開発センター」を全国4

か所に設立。ここで、2025年3月末までに5,000名の半導体製造装置エンジニアを輩出し、顧客企業の価値向上に貢献していく計画です。

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、各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。グループ内の地域プラットフォーム戦略を担う複数の子会社を統合し、2022年4月に誕生したUTコネクスト株式会社がこの事業の中核を担っています。コロナ禍によって、地元で安定的に働きながら、キャリアアップしたいというニーズは確実に高まっており、地域での新たな事業展開に期待を寄せています。

最後に「ソリューション戦略」について。これは、大企業グループに向けた人材流動化支援を通じて、顧客企業の経営課題を解決するとともに、相互の関係性強化を目指すものです。当社はこれまでの東芝グループや日立グループなど、顧客企業の人材を正社員として受け入れ、人材流動化を支援してきました。

### 3つの成長戦略



# 「描いたビジョンを実現するため 企業は成長を続ける必要がある」

2022年3月期においても2021年10月に富士通グループの人材派遣会社である富士通エフサス・クリエ株式会社を新規連結いたしました。日本全体で起こりつつある大企業の構造改革のニーズに、新たなソリューションを提案するのがUTグループの役割だと考えています。

## 派遣求人総合サイト「JOBPAL」から より多くの「はたらく人」へサービスを提供

企業というのは、持続的に成長する必要があります。それは例えるなら、生き物が呼吸することと同義です。企業には、「実現したいビジョン」があり、それを成し遂げるために成長を続ける必要があるのです。UTグループの「UT」とは、Upward Togetherの頭文字です。共に上に向かっていこう、共に成長しようという意味が込められています。これはもちろん、ツインカスタマーである「顧客企業」と「はたらく人」と共に、という意味です。第4次中期経営計画でUTグループが実現したいビジョンとは、「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」の構築です。そこで、2025年3月に向け、より多くの「はたらく人」に向けたサービス開発も進めています。その発信拠点となるのが、2022年4月にリリースした派遣求人総合サイト「JOBPAL」です。これは、グループ各社の求人情報を統合したサイトで、ここからUTグループ

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2,700億円、EBITDA250億円と設定し、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まいります。

プが培ってきたキャリア形成支援や仕事選びのノウハウも発信していきます。これまで技術職社員約3万人に向けて提供していた社内向けサービスを製造派遣業界で働く40万人が利用できるようなプラットフォーム化していく計画です。2025年3月には、UTグループの技術職社員数は約5～6万人に達することでしょう。これだけ多くの人に多様な「はたらき方」を提示するために、教育のDX（デジタルトランスフォーメーション）化も不可欠です。現在、キャリア開発部門が中心となり、新たな教育システムの開発を積極的に推進しています。人材サービス業界で生き残るためには、「人材育成」が鍵を握ることは間違いありません。「JOBPAL」は、2025年までに年間70万人のユーザーを獲得し、月間2,000名の採用を実現する基盤に育てていく考えです。

## 「JOBPAL」で採用を大幅に効率化

- | BEFORE               | AFTER                             |
|----------------------|-----------------------------------|
| ・ 事業会社ごとに縦割りの採用活動を展開 | ・ UTグループ全体で求人情報、求職者情報を管理          |
| ・ 求人情報のフォーマットがバラバラ   | ・ 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 |
| ・ 求職者情報が共有されていない     |                                   |

## 「JOBPAL」今後のビジョン

### 2025年までの目標値

|        |        |
|--------|--------|
| ユーザー数  | 年間70万人 |
| 求人応募者数 | 年間8万人  |
| 登録会員数  | 40万人   |

月間**2,000名**  
採用を実現！

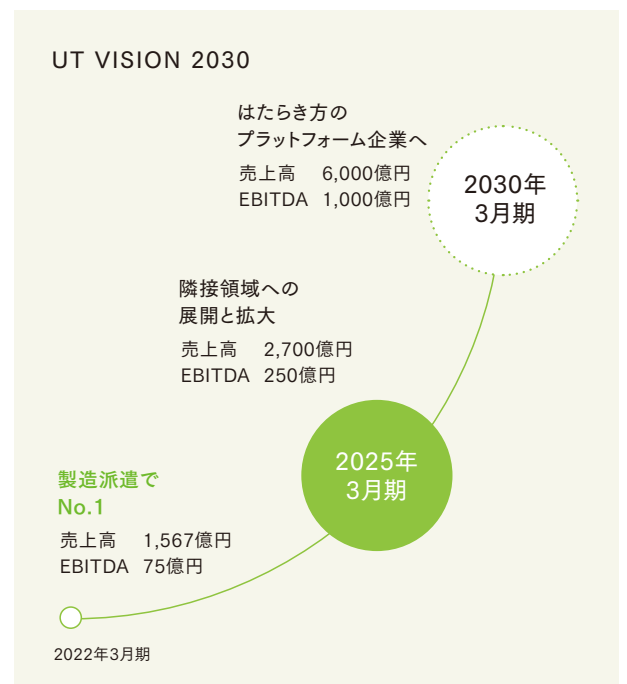
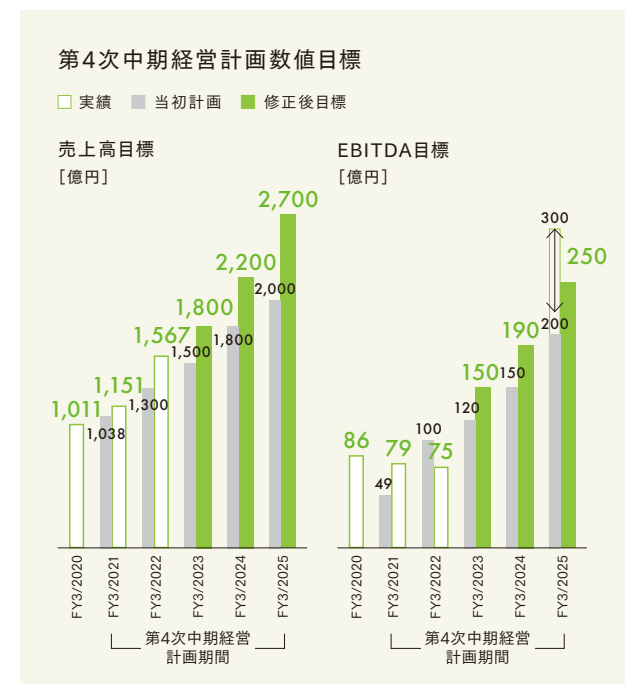


派遣求人総合サイト「JOBPAL」 <https://jobpal.jp>



## 組織再編と業務改善を推進し、 今期のEBITDA150億円達成へ

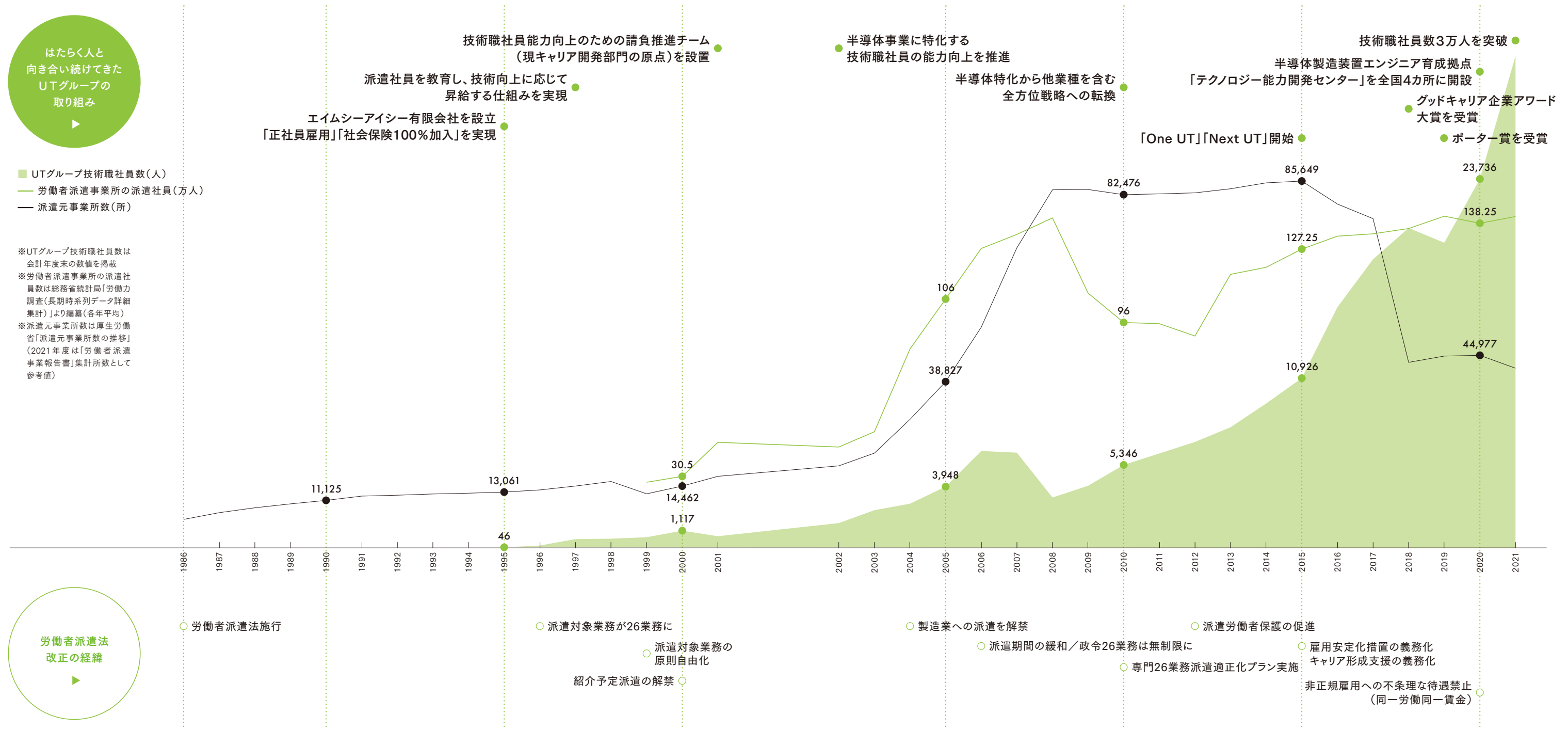
第4次中期経営計画の前半2年間で売上とシェア拡大に注力した結果、売上高の目標を1年前倒しで達成することができました。2023年3月期は、前期末までに積み上げた技術職社員数を基盤としたトップラインの引き上げに伴う増収による増益、さらに契約単価上昇等による売上総利益率の改善にも取り組んでまいります。加えて、採用活動をグループで統合することによる採用効率の向上、また、前述の子会社組織の再編による人員配置の最適化及び共通間接機能の集約等による生産性向上を推し進め、販管費効率を高めることでEBITDA150億円達成を目指します。





# 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りました。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が重視されるように。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グループは創業以来、当時の製造派遣業界としては異例の「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。2015年の法改正で義務化されたキャリア形成支援のための体制構築についても、UTグループは創業間もない頃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、当たり前のことに注力していたら、時代が後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。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は、設立当初から変わらない想いがあるのです。



# 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ます。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、多様なはたらき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。

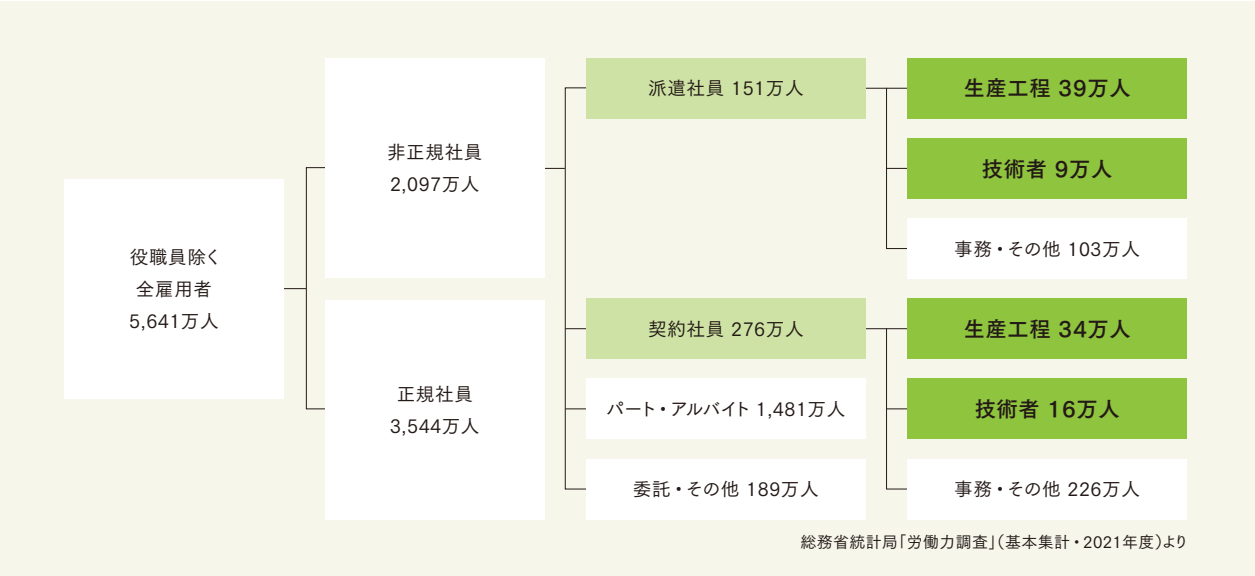
| 分類   |    |      | 雇用契約期間        | 適用法制   |           |
|------|----|------|---------------|--------|-----------|
| 雇用形態 | 直接 | 正規   | 正社員<br>※限定正社員 | 無期     | 労働法一般     |
|      |    | 非正規  | パートタイム／アルバイト  | 有期     | パートタイム労働法 |
|      |    |      | 契約社員／嘱託社員     | 有期     | 労働契約法     |
|      | 間接 | 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」(2021年度)によると、全国の派遣事業所の派遣社員151万人のうち、生産工程

従事者は39万人に及びます。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9万人や契約社員として生産工程に従事する人材34万人も、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。

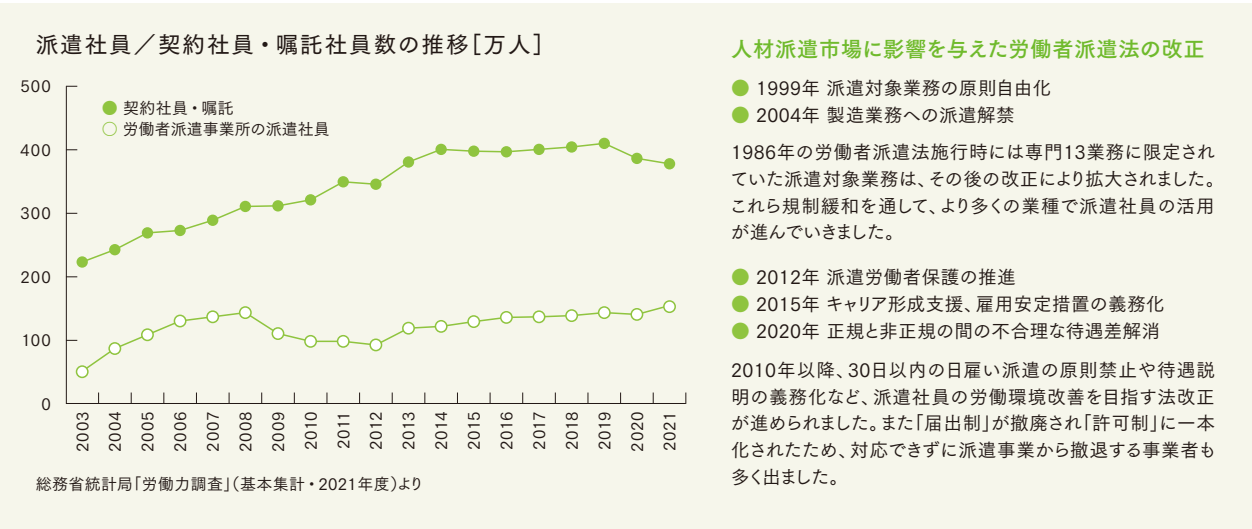


## 非正規社員が増加する社会的背景とは

派遣社員数は2003年比で280%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、多様なはたらき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2021年末時点で151万人と、2003年比で280%以上増

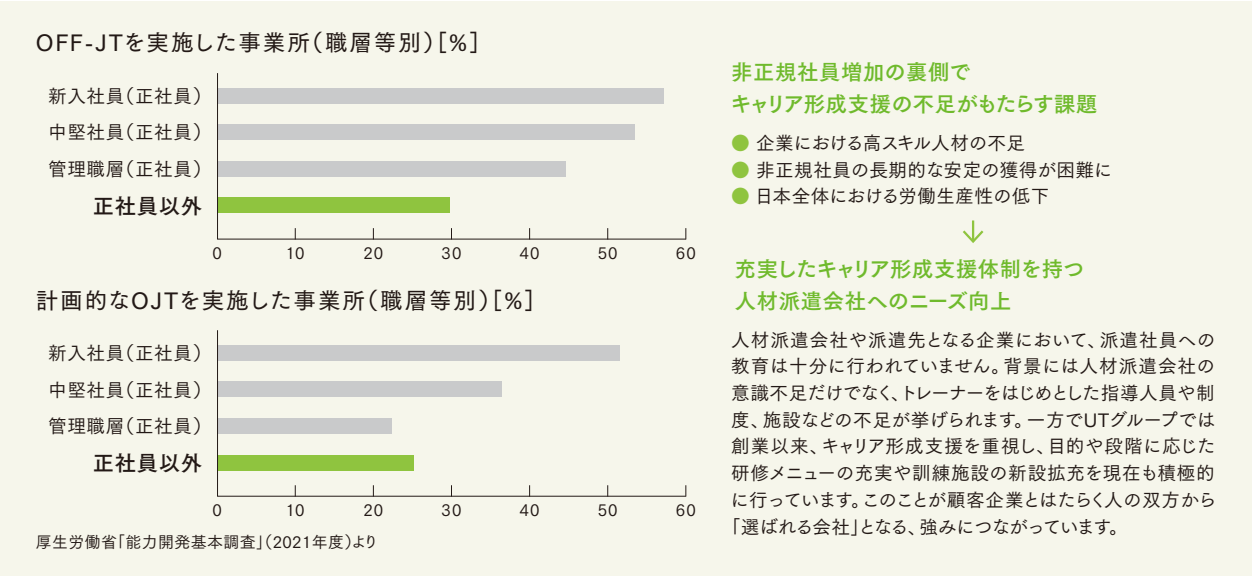
加。また2013年には労働契約法が改正され、有期労働契約が通算5年を超えた際、労働者からの申し込みがあれば無期労働契約へと転換するルールが定められました。これにより人材を活用する企業では契約社員から派遣社員への切り替えが進んでおり、人材派遣市場のさらなる拡大が見込まれています。



## 非正規社員へのキャリア形成支援不足がもたらす課題

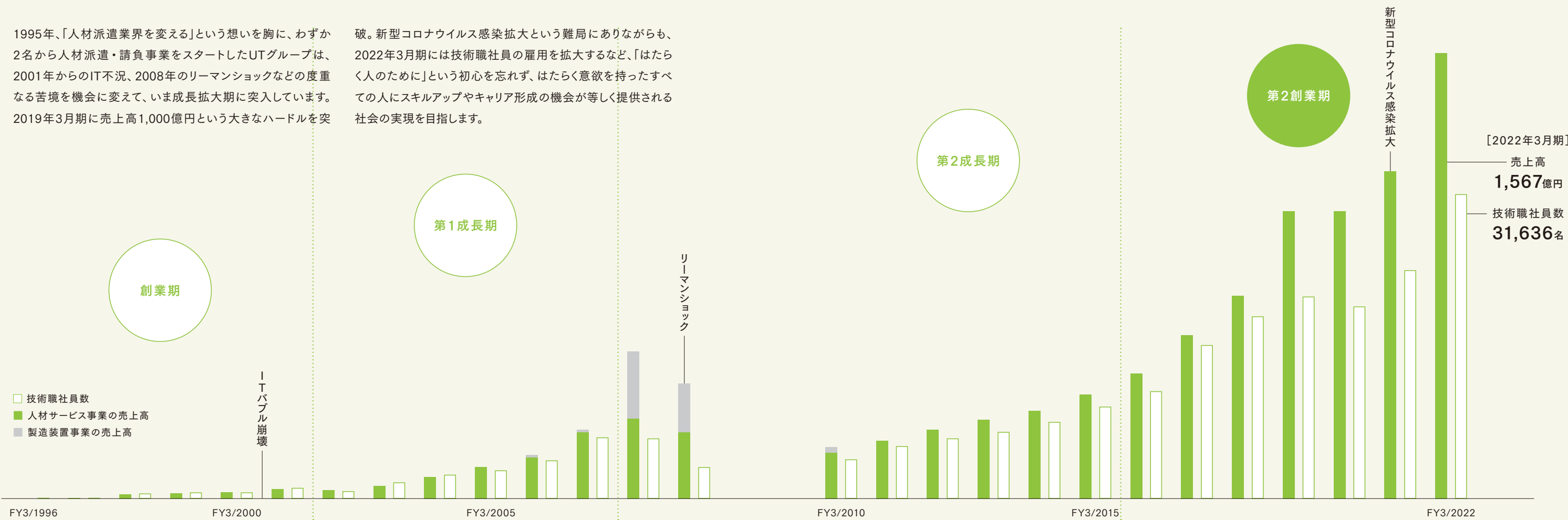
2015年の労働者派遣法改正により、派遣社員に対する教育訓練が義務づけられましたが、いまだ教育支援の充実には至っていないのが実情です。2021年度の厚生労働省「能力開発基本調査」では、OFF-JT / OJTともに、非正規社員への教育が正

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。



# 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、2022年で創業28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。



## 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に改組  
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し、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

「One UT」「Next UT」や各種のキャリアデザイン研修など、人材育成・キャリア形成を目指す多彩な取り組みが、はたら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。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、2022年4月からはプライム市場へと移行。キャリアプラットフォームの対象を広げ、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



第4次中期経営計画（2021年3月期～2025年3月期）

はたらき方の多様性を支えるプラットフォームを創出し  
これからはたらく一人ひとりのイキイキを支援します。

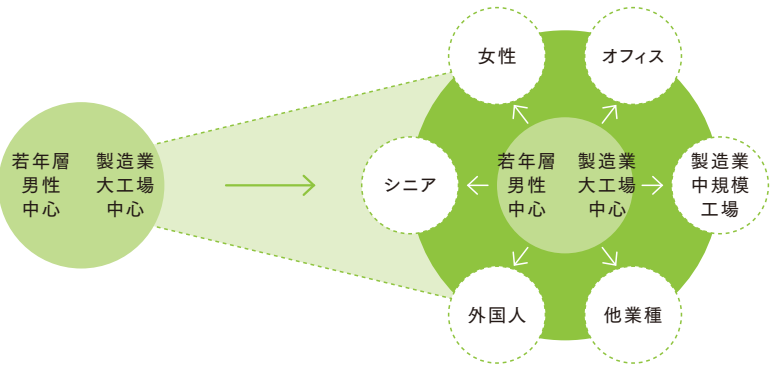
中期経営計画で目指す姿

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

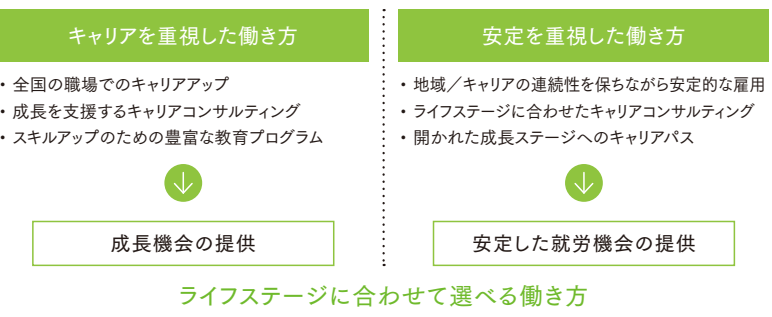
1 キャリアプラットフォームの対象を拡大

これまで若年層男性が中心となってきた求職者の属性を女性・シニア・外国人にまで拡大し、多様な人達の活躍機会を創出します。派遣先となる企業も、製造業の大企業だけでなく、中規模工場やオフィス、他業種へと拡大。多様な人達を取り込む、新たなプラットフォームを確立します。



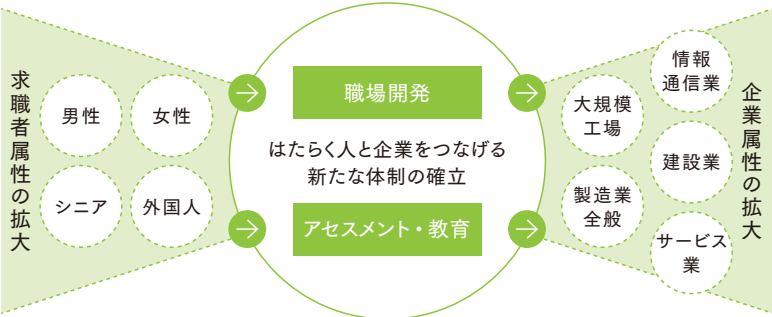
2 ライフステージに合わせた「働き方」への対応

仕事での成長や自己実現を目指す働き方だけでなく、同じ地域で安定して暮らしていくための働き方など、一人ひとりのライフステージやニーズに合わせた多様な「働き方」に対応。女性やシニアの方々でも働きやすい環境整備とキャリア形成支援体制の構築を進めていきます。



3 職種とキャリアパスの拡充

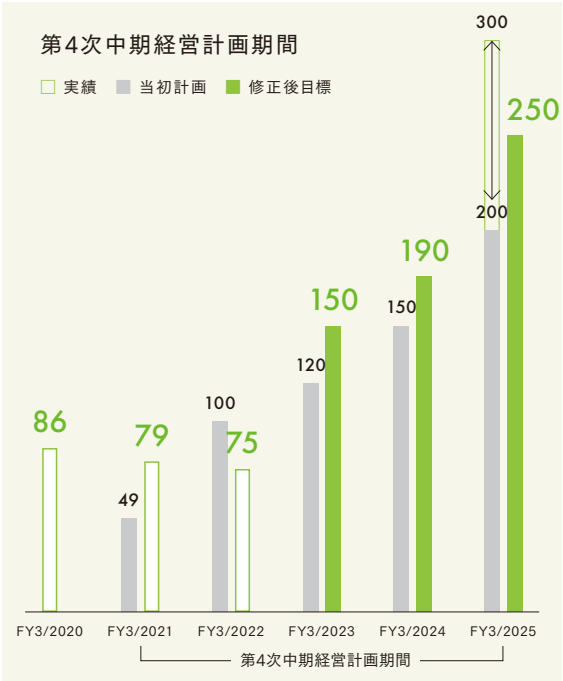
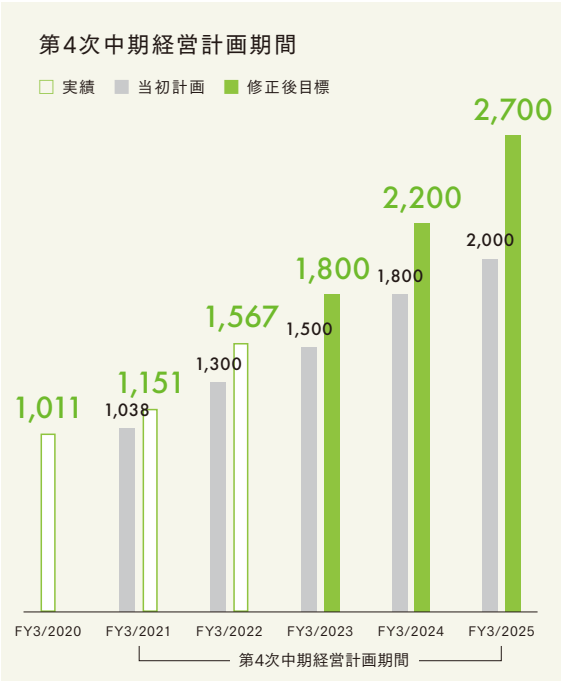
事業領域の拡大に伴い、派遣先の企業属性や、はたらく人達が選択できる職種といった選択肢を広げていきます。全国各地で多様な働き方を実現するための職場開発、多彩な業種や職種に対応するためのアセスメントや教育体系の充実によって、「より多くのはたらく人」に役立てていきます。



業績目標

2022年3月期の業績を踏まえて、第4次中期経営計画の業績目標を修正

2020年5月に公表した第4次中期経営計画について、2021年3月期～2022年3月期の2年間の売上高が当初の計画を1年前倒しする形で進捗しました。このことを受け、2022年3月期決算に合わせて、売上高目標・EBITDA目標の2つの業績目標を修正しました。さらなる売上高成長と生産性向上により収益性の改善を図ります。



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とも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。

# 「はたらく人」のさらなる価値向上を目指して

第4次中期経営計画の実現に向け、6つの重点テーマを設定しました。  
ここから特に注力すべき3つの成長戦略を設定し、着実に推進しています。

## 第4次中期経営計画6つの重点テーマ

1

### 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。

2

### 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、地域ごとに異なる顧客ニーズに迅速に対応できるよう、地域オフィス役割を拡大し、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。

3

### 外国人がイキイキ働ける環境整備

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。一方、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活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つく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材の育成と橋渡しとなることを目指します。

4

### 高スキルエンジニア領域の開拓

企業の生産性向上にはテクノロジー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ります。この領域において、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、技術領域で働き続けたいエンジニアのニーズに応えていきます。

5

### 人材流動化支援の推進

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られています。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さまざまな領域で活かすことのできる職場の開拓を目指します。

6

### 新たな職域での事業基盤の構築

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グループが譲り受けます。こうした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(ビジネスプロセスアウトソーシング)など新たな職域での事業基盤を確立していきます。

## 3つの成長戦略

### 1 大手製造業向け人材ワンストップ戦略

#### エンジニア領域にサービスを拡大

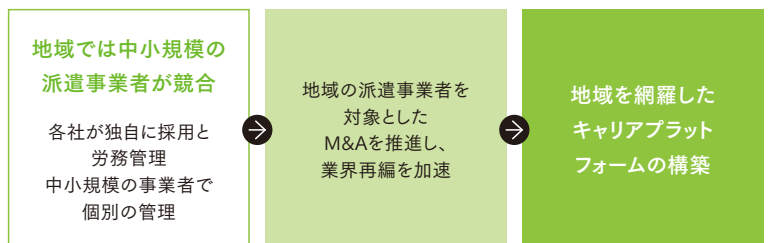
既存顧客基盤を活用して製造技術者領域を拡大させ、競争力を強化します。製造オペレーターから製造エンジニアへのキャリアアップを推進することで、技術職社員の長期定着を促進し、顧客工場内の全工程でのシェアを高めます。



### 2 地域プラットフォーム戦略

#### 地元でもキャリアアップできる仕組みを構築

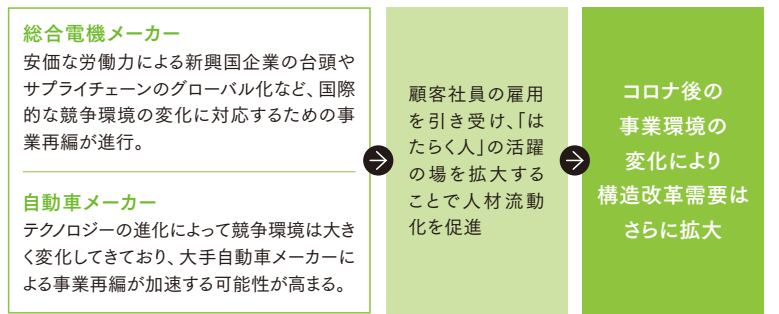
地域にしっかりとした地盤のある派遣事業者との連携・M&Aを推進して、業界再編を加速します。経営統合によって、地域の職場充実度を高め、地域を網羅したキャリアプラットフォームを構築し、収益性を向上させます。



### 3 ソリューション戦略

#### 大手メーカーの人材流動化支援を推進

大企業の構造改革需要に対して、人材流動化支援を行います。大企業グループの固定化された人員構成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を支援し、連携を強化します。



## セグメント別の基本方針

| 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                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div>1 モノづくり人材の育成と供給</div> <div>1 大手製造業向け人材ワンストップ戦略</div> | <div>2 地域プラットフォームの拡充</div> <div>2 地域プラットフォーム戦略</div> <div>3 外国人がイキイキ働ける環境整備<br/>M&amp;Aによる事業基盤構築</div> <div>4 高スキルエンジニア領域の開拓<br/>M&amp;Aによる事業基盤構築</div> | <div>5 人材流動化支援の推進</div> <div>3 ソリューション戦略</div> <div>6 新たな職域での事業基盤の構築<br/>既存事業会社での基盤づくり</div> |

5カ年で重視する成長戦略  
長期を見据えた事業基盤としての施策



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

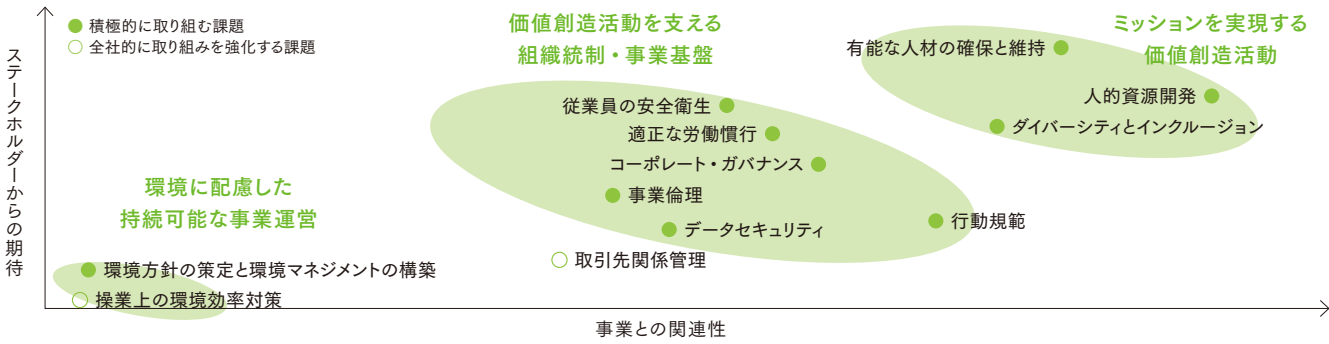
はたらく人が安心して暮らせる社会実現のために。  
私たちの重要課題は、はたらく人への想いにつながっています。

| 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                                      | 活動方針と評価指標（詳細はP25～）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 企業目的 | 企業理念<br>Mission／Vision／Values | UTらしさを実現する方針<br>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<br>価値創造活動    | 一人ひとりの可能性を広げる<br><br>一人ひとりを尊重し、<br>一人ひとりに向き合い、<br>イキイキ働ける環境を作り続ける | 人的資源開発<br><br>有能な人材の確保と維持<br><br>ダイバーシティとインクルージョン | <div>採用活動<br/>応募者数(技術職)、面接数(技術職)、<br/>新卒採用数(技術職・一般職)、中途<br/>採用数(技術職・一般職)</div> <div>キャリア形成支援活動<br/>教育受講延べ人数</div> <div>キャリアパス<br/>One UT利用者数、Next UT利用者<br/>数、UTエントリー利用者数、技術職か<br/>ら一般職への職種転換</div> <div>人材開発指標<br/>年取の中央値、年取の中央値の上昇率、技術職社員の<br/>定着率、在籍人数(国内社員、技術職、海外技術職社<br/>員、一般職)</div> <div>職場開発活動<br/>取引先企業数(国内・海外)、職場数(国内・海外)</div> <div>多様性指標<br/>シニア採用数、障害者採用数、女性採用数(技術職・<br/>一般職)、女性の取締役比率、女性の管理職比率、従<br/>業員の女性比率</div> |
|      |                               | 組織統治の基本方針<br><br>コーポレート・ガバナンス基本方針<br>サステナビリティ基本方針<br>ステークホルダー・エンゲージメント方針<br>内部統制システム基本方針<br>リスクマネジメント基本方針<br>コンプライアンス基本方針<br>情報セキュリティ基本方針 | 価値創造活動を支える<br>組織統制・事業基盤 | 事業基盤の継続的な強化<br><br>慣習にとらわれず、<br>はたらく人の目線で<br>人材業界をリードし続ける         | 適正な労働慣行<br><br>従業員の安全衛生<br><br>データセキュリティ          | <div>適正な労働慣行<br/>育児休業取得数(男性・女性)、育児休業復職率、介護休業取得数</div> <div>従業員の安全衛生<br/>平均残業時間</div> <div>データセキュリティ<br/>情報セキュリティ教育受講者数</div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|      |                               |                                                                                                                                           |                         | 公正で透明性の高い組織統制<br><br>一人ひとりを尊重する<br>企業文化を醸成し、<br>オープンで公正な企業姿勢を貫く   | 事業倫理<br><br>コーポレート・ガバナンス<br><br>行動規範              | <div>事業倫理<br/>コンプライアンス研修受講者数、重大な法令違反件数</div> <div>コーポレート・ガバナンス<br/>株主総会出席者数、株主総会質問数、議決権行使率、独立社外役員比率、取締役会平均出席<br/>率、取締役会開催数、指名・報酬委員会開催数、IT投資委員会開催数、コンプライアンス・リスク<br/>管理会議開催数、ガバナンス検討会開催数、経営会議開催数</div> <div>行動規範<br/>内部通報件数、人権関連相談件数</div>                                                                                                                                                                                         |
|      |                               | 環境基本方針                                                                                                                                    | 環境に配慮した<br>持続可能な事業運営    | 環境への適切な配慮<br><br>自然環境への影響を認識し、<br>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                               | <div>環境マネジメント<br/>温室効果ガス排出量、売上高に対する紙の消費量</div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

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RobecoSAM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。

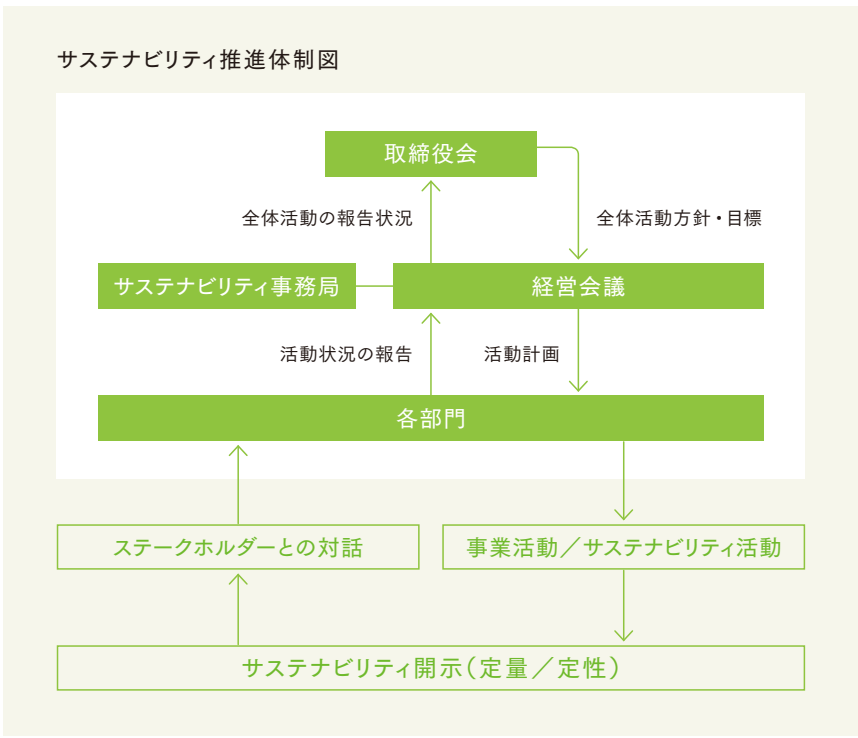


# サステナビリティ経営の実現に向けて

はたらく人、一人ひとりを尊重し  
はたらく人の視点から社会との調和を目指して

## サステナビリティの考え方と推進体制

UTグループでは、はたらく意志をも  
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  
と共に構築し、はたらく人と企業の双  
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。



## 一人ひとりの可能性を広げる

### ● 重要課題と目標

| 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                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 技術職社員の平均年収を<br>2025年3月期に20%上昇*                                                              | 技術職社員数を<br>2025年3月期に5～6万人へ                                                                                                | 一般職の女性管理職比率*を<br>2025年3月期までに15%へ                                                             |
| 充実したキャリア形成支援体制、自分らしく働く<br>ためのキャリアパス、キャリアパートナーをはじめ<br>とした人的なつながりにより、はたらく人一人ひ<br>とりの成長を実現します。 | 仕事へのやりがい及び組織の成長とともに自身<br>の成長が実感できるような良質な職場づくり等、<br>従業員がイキイキと活躍できる土壌の整備を進<br>めています。                                        | 働き方の多様化に合わせて、あらゆる人々が自<br>分らしく働ける多様性を重視します。年齢、性別、<br>国籍等、あらゆる属性にとらわれない働き方の<br>プラットフォームを目指します。 |
| ※2021年3月期と比較した2025年3月期の目標                                                                   |                                                                                                                           | ※UTグループ(株)を含む主要な事業会社の<br>女性管理職比率                                                             |
| 事業へ与えるメリット                                                                                  |                                                                                                                           |                                                                                              |
| シェア拡大と契約単価の向上                                                                               | 豊富な人材の確保により、顧客ニーズに迅速に対応できる派遣体制を実現。人材のスキルアップは派遣<br>先企業の生産性向上に寄与し、契約単価の上昇へと還元されます。また、顧客満足度の向上により顧客<br>内シェアの拡大へとつながることができます。 |                                                                                              |
| 多様性の確保で採用力を強化                                                                               | 女性・シニア・外国人などの多様な属性の人材へ採用対象を広げることが、採用力の強化につながりま<br>す。本社機能においても多様性を確保することは、健全な経営体制の確立だけでなく、多様な人材が活躍<br>するための基盤となります。        |                                                                                              |

## 事業基盤の継続的な強化

### ● 重要課題と目標

| 適正な労働慣行                                                                                      | 従業員の安全衛生                                                                                                                        | データセキュリティ                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 多様な働き方の実現                                                                                    | 従業員の安定稼働を通じた<br>顧客価値の実現                                                                                                         | セキュリティリテラシーの<br>教育強化                                                                            |
| 業界の慣習にとらわれることなく、すべての社員<br>が公平な評価のもと、適正な働き方と能力に応<br>じた報酬を得られることを重視します。また、あら<br>ゆる人権侵害等を許しません。 | はたらく人一人ひとりが安心して働き続けるた<br>めに、派遣先の顧客企業と協力しながら、安全で<br>健康的に働ける職場開発活動を推し進めてい<br>ます。                                                  | 従業員及び採用応募者の個人情報、また顧客<br>情報の取り扱いについて、定めた方針・規定の<br>もと、高い情報セキュリティレベル及びサイバー<br>セキュリティレベルの確保に努めています。 |
| 事業へ与えるメリット                                                                                   |                                                                                                                                 |                                                                                                 |
| 定着率の向上と<br>スキルアップの相互効果                                                                       | 安心して働ける職場環境は人材の定着率を高め、それは育成效果の向上や募集費の抑制につながりま<br>す。また職場環境改善のためのコンサルティングは顧客企業のメリットも大きく、顧客との関係強化につな<br>がります。                      |                                                                                                 |
| 事業リスクの抑制                                                                                     | 当社は社員や応募者の個人情報及び顧客企業の機密情報等を含む大量のデータを保有しており、情報<br>セキュリティにおける不測の事態は事業への多大なダメージとなります。情報リテラシーの向上は、それら<br>事業リスクを抑え、持続的な事業成長へとつながります。 |                                                                                                 |

## 公正で透明性の高い組織統制

### ● 重要課題と目標

| 事業倫理                                                                                                           | コーポレート・ガバナンス                                                                                                             | 行動規範                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| コンプライアンスの徹底                                                                                                    | 継続的な取締役会の<br>実効性向上                                                                                                       | 人権課題への役職員の<br>理解促進                                                                                            |
| すべての役職員へのコンプライアンス教育の徹<br>底、継続的な内部統制の強化を図っています。<br>また派遣先の職場においてもコンプライアンス<br>体制を整備することで、派遣業界全体の健全化<br>にも注力しています。 | 私達の事業が多大な社会的責任を担うもので<br>あると強く自覚した上で、的確かつ迅速な意思<br>決定及び業務執行体制とそれを適切に監督・<br>監視する体制の構築を図っています。                               | 「行動規範」及び「UTグループコンプライアンス<br>行動規範」において、法令や社会的規範及び社<br>内規程等のルールを遵守して適正な行動をとる<br>ことを規定し、役員及び従業員が遵守すること<br>を周知します。 |
| 事業へ与えるメリット                                                                                                     |                                                                                                                          |                                                                                                               |
| 事業の主体となる人材の保護                                                                                                  | 業務を遂行するのは技術職社員であり、そこでの人権遵守は何より重要なものだとは社は考えています。<br>技術職社員の成長、定着率の向上、職場環境の改善など、すべての取り組みは高い人権意識、はたらく<br>人への想いを土台としています。     |                                                                                                               |
| 人材派遣に関連する法令遵守                                                                                                  | 法令違反をはじめとしたコンプライアンスに反する事態は、派遣契約の解除や損害賠償の請求及び社会<br>的信用の失墜等につながる事業リスクと考えています。特に人材派遣業に関連する多くの法令への理解<br>は、事業継続に欠かせない基盤となります。 |                                                                                                               |



## サステナビリティの指標（非財務KPI）について

はたらく人、一人ひとりの意志を尊重し、はたらく人の視点で

社会との共存共栄を目指すための指標を以下のように設定しています。

一人ひとりの可能性を広げる

| 採用活動                         | 単位 | 2020年<br>3月期        | 2021年<br>3月期        | 2022年<br>3月期        |
|------------------------------|----|---------------------|---------------------|---------------------|
| 応募者数(技術職) <sup>※1</sup>      | 人  | 109,220             | 116,463             | 180,648             |
| 面接数(技術職) <sup>※1</sup>       | 人  | 35,252              | 36,753              | 60,628              |
| 新卒採用数(技術職) <sup>※2</sup>     | 人  | 951                 | 553                 | 584                 |
| 新卒採用数(一般職) <sup>※3</sup>     | 人  | 26                  | 17                  | 22                  |
| 中途採用数(技術職) <sup>※4</sup>     | 人  | 6,483               | 7,291               | 14,406              |
| 中途採用数(一般職) <sup>※3</sup>     | 人  | 93                  | 76                  | 197                 |
| キャリア形成支援活動                   | 単位 | 2020年<br>3月期        | 2021年<br>3月期        | 2022年<br>3月期        |
| 教育受講延べ人数 <sup>※6</sup>       | 人  | 37,005              | 32,874              | 44,351              |
| キャリアパス                       | 単位 | 2020年<br>3月期        | 2021年<br>3月期        | 2022年<br>3月期        |
| One UT利用者数                   | 人  | 322 <sup>※6</sup>   | 236 <sup>※6</sup>   | 570 <sup>※3</sup>   |
| Next UT利用者数                  | 人  | 456 <sup>※2</sup>   | 412 <sup>※2</sup>   | 541 <sup>※3</sup>   |
| UTエントリー利用者数 <sup>※3</sup>    | 人  | 406                 | 348                 | 295                 |
| 技術職から一般職への職種転換 <sup>※3</sup> | 人  | 55                  | 18                  | 60                  |
| 人材開発指標                       | 単位 | 2020年<br>3月期        | 2021年<br>3月期        | 2022年<br>3月期        |
| 年収の中央値 <sup>※3</sup>         | 円  | －                   | －                   | 3,346,991           |
| 年収の中央値の上昇率 <sup>※7</sup>     | %  | －                   | －                   | +5.8                |
| 技術職社員の定着率 <sup>※8</sup>      | %  | －                   | －                   | 96.8                |
| 在籍人数(国内社員) <sup>※3</sup>     | 人  | 22,305              | 25,083              | 33,478              |
| 在籍人数(技術職) <sup>※3</sup>      | 人  | －                   | －                   | 31,636              |
| 在籍人数(海外技術職社員) <sup>※10</sup> | 人  | －                   | －                   | 13,982              |
| 在籍人数(一般職) <sup>※3</sup>      | 人  | －                   | －                   | 1,842               |
| 職場開発活動                       | 単位 | 2020年<br>3月期        | 2021年<br>3月期        | 2022年<br>3月期        |
| 取引先企業数(国内)                   | 社  | 1,042 <sup>※3</sup> | 1,538 <sup>※3</sup> | 1,658 <sup>※9</sup> |
| 取引先企業数(海外) <sup>※10</sup>    | 社  | －                   | －                   | 86                  |
| 職場数(国内) <sup>※9</sup>        | ヶ所 | －                   | －                   | 2,197               |
| 職場数(海外) <sup>※10</sup>       | ヶ所 | －                   | －                   | 157                 |
| 多様性指標                        | 単位 | 2020年<br>3月期        | 2021年<br>3月期        | 2022年<br>3月期        |
| シニア採用数                       | 人  | 569 <sup>※11</sup>  | 425 <sup>※11</sup>  | 1,939 <sup>※3</sup> |
| 障害者採用数                       | 人  | 33 <sup>※7</sup>    | 14 <sup>※7</sup>    | 152 <sup>※12</sup>  |
| 女性採用数(技術職)                   | 人  | 1,914 <sup>※4</sup> | 2,838 <sup>※4</sup> | 5,078 <sup>※3</sup> |
| 女性採用数(一般職)                   | 人  | 49 <sup>※11</sup>   | 36 <sup>※11</sup>   | 72 <sup>※3</sup>    |
| 女性の取締役比率 <sup>※13</sup>      | %  | 0.0                 | 0.0                 | 14.3                |
| 女性の管理職比率 <sup>※3</sup>       | %  | 11.0                | 10.5                | 14.3                |
| 従業員の女性比率 <sup>※3</sup>       | %  | 28.0                | 28.9                | 28.7                |

- ※1 UTEイム、UTコミュニティ、サポート・システム、UTパベック、UTHP、UTコンストラクション
- ※2 UTEイム、UTパベック、UTテクノロジー、UTコンストラクション
- ※3 日本国内のグループ会社
- ※4 UTEイム、UTコミュニティ、サポート・システム、UTパベック、UTHP、UTコンストラクション
- ※5 UTグループ、UTEイム、UTコミュニティ、UTパベック、UTHP、UTテクノロジー、UTコンストラクション
- ※6 UTEイム、UTコミュニティ、UTパベック、UTHP、UTテクノロジー、UTコンストラクション
- ※7 マニュファクチャリング事業、エンジニアリング事業
- ※8 UTEイム、UTコミュニティ、UTHP、UTテクノロジー、UTコンストラクション
- ※9 UT エクサス・クリエを除く日本国内のグループ会社
- ※10 海外のグループ会社
- ※11 UTグループ、UTEイム、UTコミュニティ、サポート・システム、シーケル、UTパベック、UTHP、FUJITSU UT、UT東芝、UTシステムプロダクツ、UT MESC、UTテクノロジー、UTコンストラクション

## 事業基盤の継続的な強化

| 適正な労働慣行                      | 単位 | 2020年<br>3月期 | 2021年<br>3月期 | 2022年<br>3月期 |
|------------------------------|----|--------------|--------------|--------------|
| 育児休業取得数(総数) <sup>*3</sup>    | 人  | －            | 242          | 256          |
| 男性社員の育児休業取得数 <sup>*3</sup>   | 人  | －            | －            | 27           |
| 女性社員の育児休業取得数 <sup>*3</sup>   | 人  | －            | －            | 229          |
| 育児休業復職率 <sup>*3</sup>        | %  | 83.1         | 79.6         | 83.2         |
| 介護休業取得数 <sup>*3</sup>        | 人  | －            | 4.0          | 12.0         |
| データセキュリティ                    | 単位 | 2020年<br>3月期 | 2021年<br>3月期 | 2022年<br>3月期 |
| 情報セキュリティ教育受講者数 <sup>*9</sup> | 人  | －            | －            | 27,343       |
| 従業員の安全衛生                     | 単位 | 2020年<br>3月期 | 2021年<br>3月期 | 2022年<br>3月期 |
| 平均残業時間 <sup>*14</sup>        | 時間 | 18.2         | 11.5         | 16.4         |

## 公正で透明性の高い組織統制

| 事業倫理                               | 単位 | 2020年<br>3月期          | 2021年<br>3月期          | 2022年<br>3月期         |
|------------------------------------|----|-----------------------|-----------------------|----------------------|
| コンプライアンス研修受講者数                     | 人  | 20,788 <sup>※15</sup> | 17,411 <sup>※15</sup> | 27,343 <sup>※9</sup> |
| 重大な法令違反件数 <sup>※3</sup>            | 件  | 0                     | 0                     | 0                    |
| コーポレート・ガバナンス                       | 単位 | 2020年<br>3月期          | 2021年<br>3月期          | 2022年<br>3月期         |
| 株主総会出席者数 <sup>※13</sup>            | 人  | 71                    | 32                    | 32                   |
| 株主総会質問数 <sup>※13</sup>             | 問  | 11                    | 3                     | 4                    |
| 議決権行使率 <sup>※13</sup>              | %  | 85.0                  | 80.1                  | 88.7                 |
| 独立社外役員比率 <sup>※13</sup>            | %  | 75.0                  | 60.0                  | 64.0                 |
| 取締役会平均出席率 <sup>※13</sup>           | %  | 99.0                  | 100.0                 | 99.5                 |
| 取締役会開催数 <sup>※13</sup>             | 回  | 21                    | 19                    | 20                   |
| 指名委員会開催数 <sup>※13</sup>            | 回  | 4                     | 4                     | 1                    |
| 指名・報酬委員会開催数 <sup>※13</sup>         | 回  | －                     | －                     | 3                    |
| IT投資委員会開催数 <sup>※13</sup>          | 回  | 10                    | 9                     | 13                   |
| コンプライアンス・リスク管理会議開催数 <sup>※13</sup> | 回  | 12                    | 12                    | 12                   |
| ガバナンス検討会開催数 <sup>※13</sup>         | 回  | －                     | －                     | 4                    |
| 経営会議開催数 <sup>※13</sup>             | 回  | －                     | －                     | 35                   |
| 行動規範                               | 単位 | 2020年<br>3月期          | 2021年<br>3月期          | 2022年<br>3月期         |
| 内部通報件数 <sup>※9</sup>               | 件  | 5                     | 0                     | 1                    |
| 人権関連相談件数 <sup>※9</sup>             | 件  | －                     | －                     | 18                   |

## 環境への適切な配慮

| 環境マネジメント            | 単位                | 2020年<br>3月期 | 2021年<br>3月期 | 2022年<br>3月期 |
|---------------------|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| 温室効果ガス排出量※16 ※18    |                   | 2,015.5      | 1,738.3      | 1,901.1      |
| Scope1              | t-CO <sub>2</sub> | —            | —            | —            |
| Scope2              |                   | 34.1         | 25.7         | 29.9         |
| Scope3              |                   | 1,981.4      | 1,712.6      | 1,871.2      |
| 売上高に対する紙の消費量※17 ※19 | —                 | 100.0        | 79.8         | 57.0         |

- ※12 Uグループ、UTハートフル
- ※13 Uグループ(株主総会出席者数にはライブ配信視聴者数を含む)
- ※14 Uグループ、UTエイム、UTコミュニティ、UTパベック、UTHP、UTテクノロジー、UTコンストラクション、UTハートフル
- ※15 Uグループ、UTエイム、UTコミュニティ、UTパベック、UTHP、FUJITSU U、UT東芝、UTテクノロジー、UTコンストラクション、UTハートフル
- ※16 Uグループ、UTエイム
- ※17 Uグループ、UTエイム、UTコミュニティ、UTパベック、UTHP、UT東芝、UTシステムブロッグ、UTテクノロジー、UTコンストラクション、UTハートフル
- ※18 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：事業所での燃料の燃焼による温室効果ガスの直接排出量  
 Scope2：オフィスにおける電力使用にかかる二酸化炭素排出量  
 Scope3：上記除く中間接排出量(社用車による業務移動)  
 ※19 2020年3月期を100とした指数

## 環境に配慮した持続可能な事業運営

## ● 重要課題と目標

The diagram illustrates a strategic framework for environmental management. At the top left, a green box contains the text '環境方針の策定と環境マネジメントの構築' (Formulation of Environmental Policy and Construction of Environmental Management). A green arrow points from this box to a central white box labeled '事業へ与えるメリット' (Benefits to Business). From this central box, two green arrows point downwards to two separate white boxes: '顧客企業のニーズに対応' (Responding to Customer Company Needs) on the left and 'マーケットの持続可能性に貢献' (Contributing to Market Sustainability) on the right. Additionally, a green arrow points from the 'Responding to Customer Company Needs' box back to the 'Formulation of Environmental Policy...' box, completing a cycle.

```
graph TD; A[環境方針の策定と環境マネジメントの構築] --> B[事業へ与えるメリット]; B --> C[顧客企業のニーズに対応]; B --> D[マーケットの持続可能性に貢献]; C --> A;
```

## 気候変動への対応

気候変動に関連して大規模な自然災害が発生した場合には、顧客企業等の製造設備の被害等により生産活動が停止する可能性があり、サプライチェーンに関わる物理的なリスクが高まります。気候変動をはじめとする世界規模で顕在化している環境課題に対しては、2021年4月に策定した「環境基本方針」のもと、環境マネジメント体制の構築を進めています。またTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）が提唱するフレームワークに則った情報を、継続的に開示してまいります。

## ① ガバナンス

a. 取締役会が気候関連課題について報告を受けるプロセス、課題として取り上げる頻度、監視対象

UTグループでは全社でのリスクマネジメント体制において気候変動を含むリスクを管理・分析し、その分析内容を経営会議及び取締役会に年1回以上報告する体制を構築しております。

b. 経営者の気候関連課題に対する責任、報告を受けるプロセス(委員会等)、モニタリング方法

気候関連課題に対する最高責任権限を有する代表取締役社長は、経営会議及び取締役会においてサステナビリティ推進を行うサステナビリティ事務局を設置し、気候変動を含むサステナビリティ課題に関する取り組みを管理・推進しています。

## ② リスク管理

a. 気候関連リスクの特定・評価プロセスの詳細、重要性の決定方法  
UTグループでは全社でのリスクマネジメントプロセスの一環として、網羅的なリスクアセスメントを定期的に行っており、その中で気候変動に関するリスクを抽出しております。その後、関連部署へインタビューを経て発生頻度、影響度などにより重要性を決定しております。

b. 重要な気候関連リスクの管理プロセスの詳細、優先順位付けの方法  
気候関連リスクを含む重要なリスクは、リスクモニタリング事務局がその対策状況のモニタリングやリスク情報を経営会議及び取締役会へ報告する体制としております。

c. 全社リスク管理の仕組みへの統合状況  
UTグループでは気候変動を含む重要なリスクは定期的に行われるリスクアセスメントを経て、経営会議で管理され、その状況は取締役会によってモニタリングされております。

### ③ 戦略

|       | シナリオ                                                | 財務影響 | 取り組み                                                |
|-------|-----------------------------------------------------|------|-----------------------------------------------------|
| 移行リスク | 脱炭素への取り組み強化に関する法的・社会的な要求度の高まりにより、その対応に要するコスト負担が増加する | 小    | 各種施策を講じることで脱炭素社会への適応を図る                             |
| 物理リスク | 気候変動に起因する自然災害により派遣先企業が被災した際の稼働停止によって売上機会が喪失する       | 小    | ・取引契約への休業補償の導入等により売上減少インパクトの低減<br>・迅速な従業員の安否確認体制の強化 |
|       | 森林減少により気候変動が加速する                                    | 小    | オフィスで使用する紙使用量の抑制                                    |

#### ④ 指標と目標

a. 気候関連リスク・機会の管理に用いる指標

UTグループではオフィスで使用する紙の使用量について抑制するため、売上高に対する紙使用率(2020年3月期実績を100とする指数)を指標として設定しております。

b. 実績

|               | 2020年3月期 | 2021年3月期 | 2022年3月期 |
|---------------|----------|----------|----------|
| 売上高に対する紙の使用量※ | 100.0    | 79.8     | 57.0     |

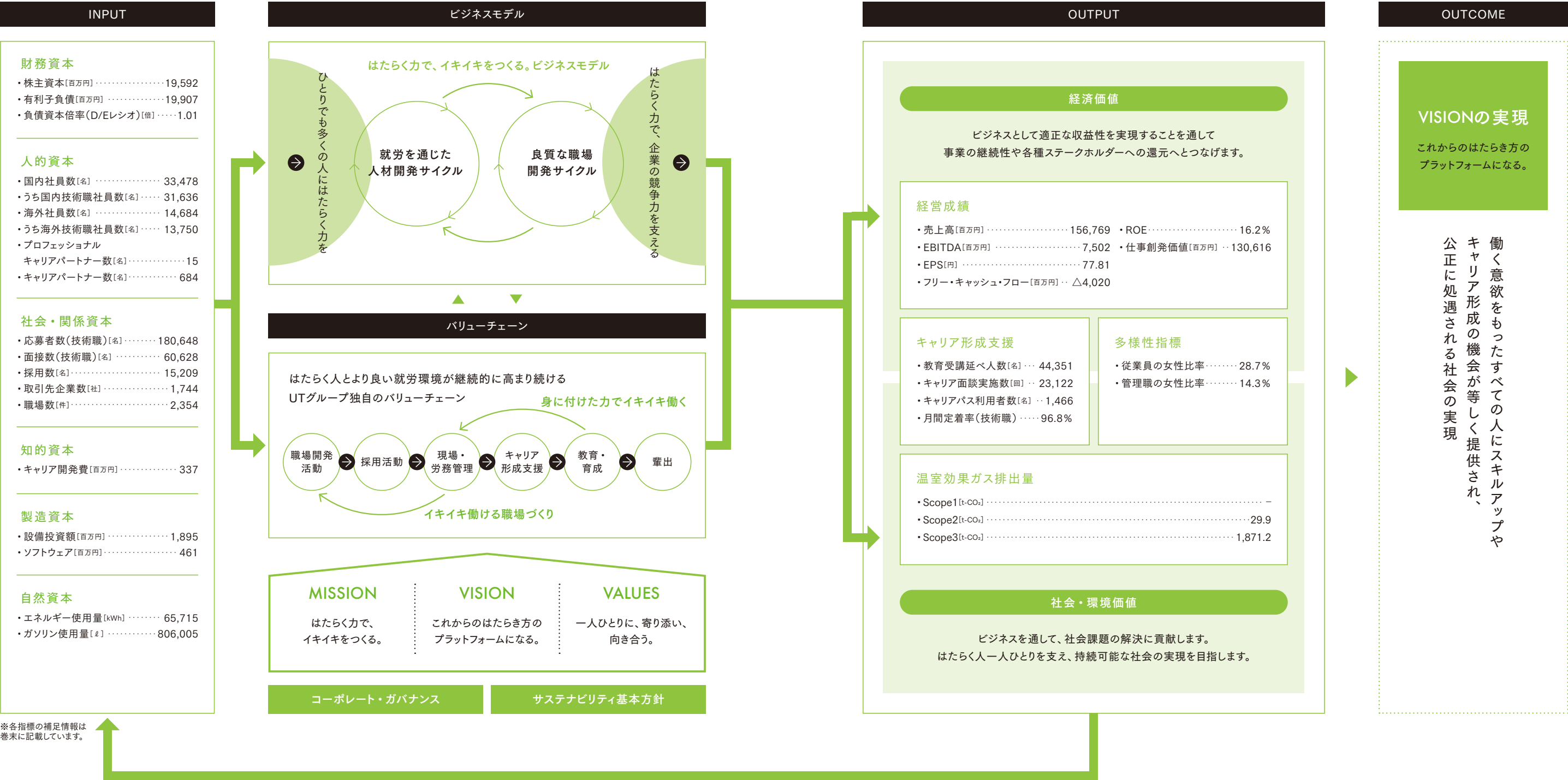
※2020年3月期を100とした指数

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。

当社は「はたらく人」と「企業」の双方を顧客とし、関わる人すべてが持続的な成長を叶える「ツインカスタマー戦略」というビジネスモデルに立脚し、「人材育成」と「より良い職場づくり」を軸とした持続的なサイクルによるバリューチェーンを構築しています。UTグループ独自のこの2つの仕組みに、適正な財務・非財務資本を

投下することで、私達の事業における経済価値、そして企業としてより良い社会の実現に貢献するための社会・環境価値は生み出されていきます。そこで生まれたアウトプットをさらなる好循環の起点とすることで、「これからはたらしき方のプラットフォームになる。」というビジョンの実現へと、継続的に歩み続けていきます。





# 01

## 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  
企業の生産性の向上、流動的な人材活用に貢献しています。

# 3つのセグメントを軸とした事業展開

マニュ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を軸に  
主に人材面における相乗効果を創出しながら事業を展開しています。

## 各セグメントの概要

※以下事業区分は2022年3月期までのものです

### マニュファクチャリング事業

### Manufacturing

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受注し、チームでの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
- ・UTプログレス株式会社\*：総合人材派遣・請負
- ・UTスリーエム株式会社：総合人材派遣・請負

※2022年4月よりUTコネクト株式会社として再編

### エンジニアリング事業

### Engineering

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、マニュ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

### Solution

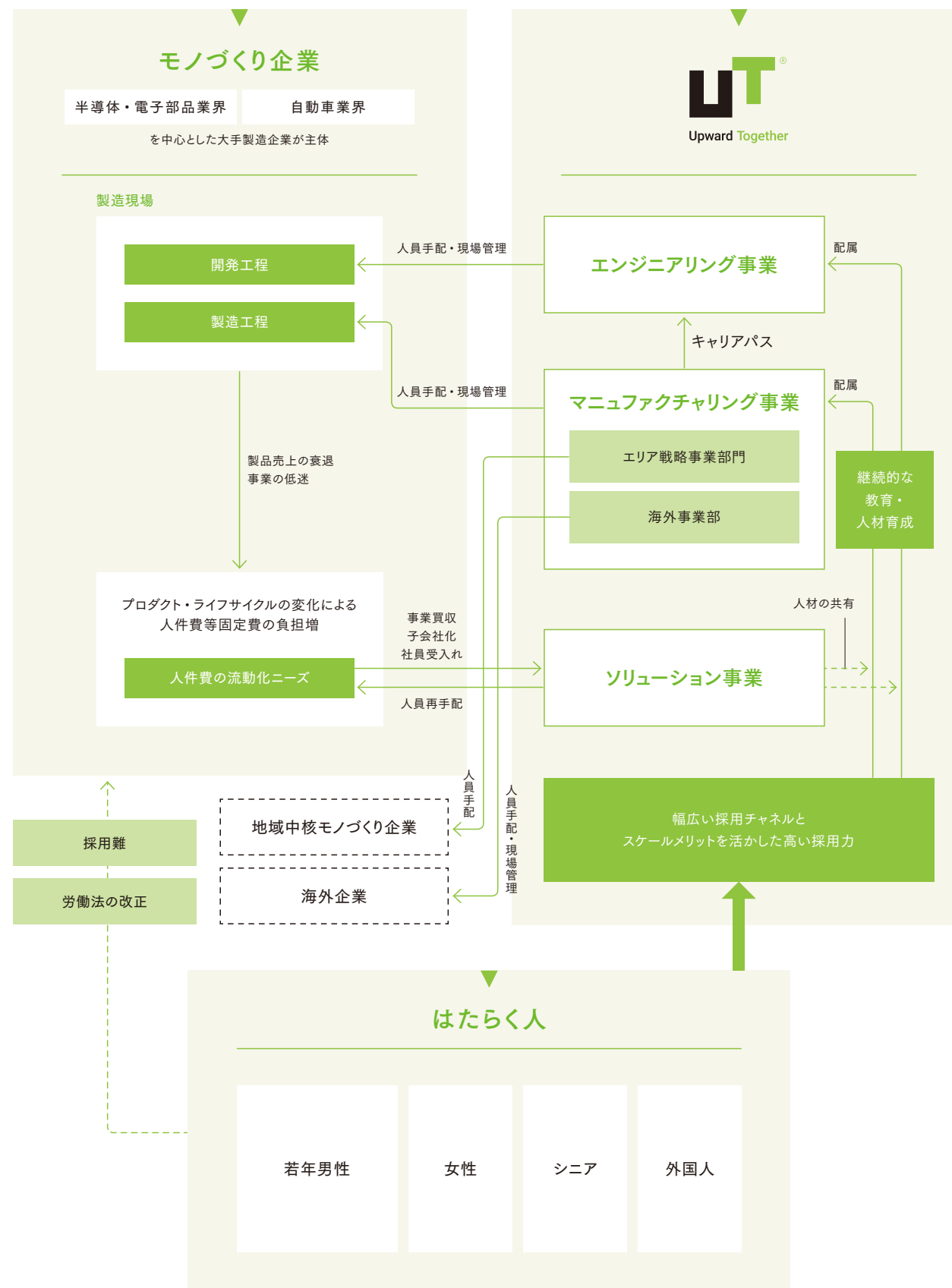
大規模な企業グループ向けに、顧客企業の社員を当社グループの社員として受け入れる構造改革支援ソリューションを提供しています。ひとつの工場の生産業務に関わるすべての社員を受け入れて業務も請け負う「正社員転籍型請負（インハウスソリューション®）」や、顧客企業との合併会社による有期雇用社員の無期雇用化支援など、顧客企業の構造改革を支援するさまざまなソリューションを提供しています。

- ・UTバベック株式会社\*\*：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 MESCO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
- ・UT エフサス・クリエ株式会社：事務系・IT系の人材派遣、運用・展開作業などの請負事業

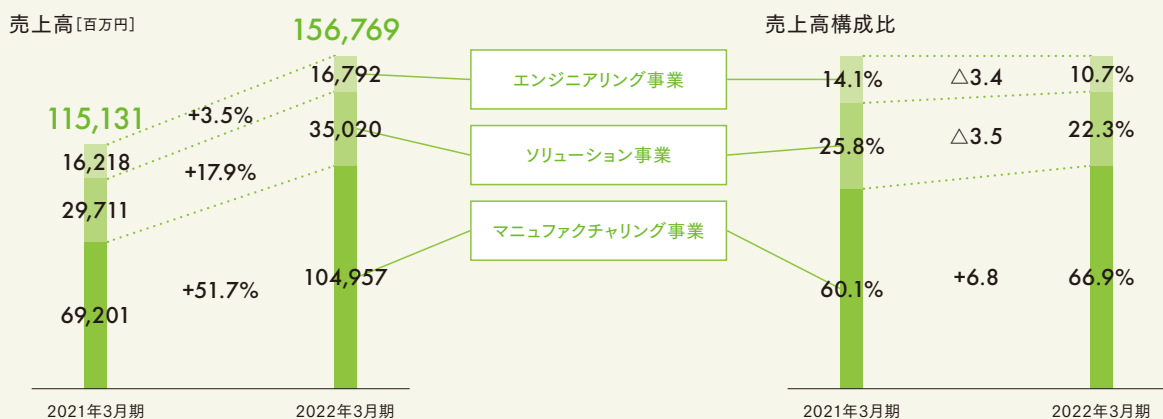
※2022年4月よりUTコネクト株式会社として再編

※※2022年4月よりUTエイム株式会社へ吸収合併

## 事業におけるセグメントごとの機能と相互作用



セグメント別業績―売上高推移・構成比

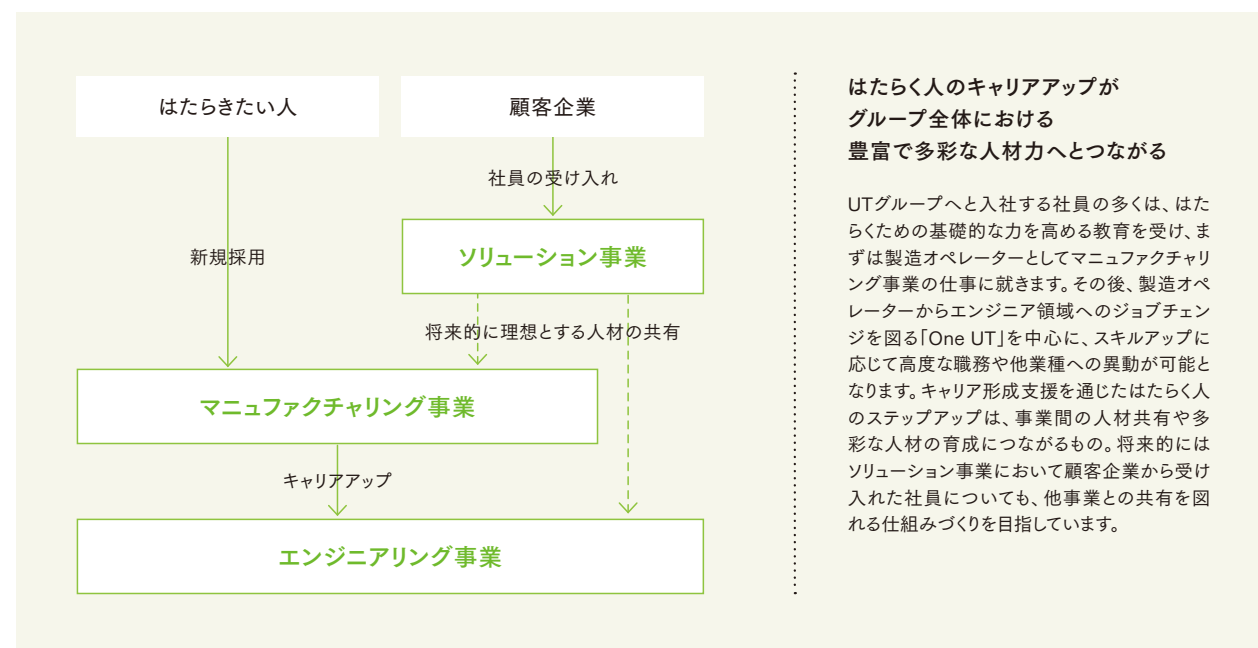


## 3つのセグメントの補完関係

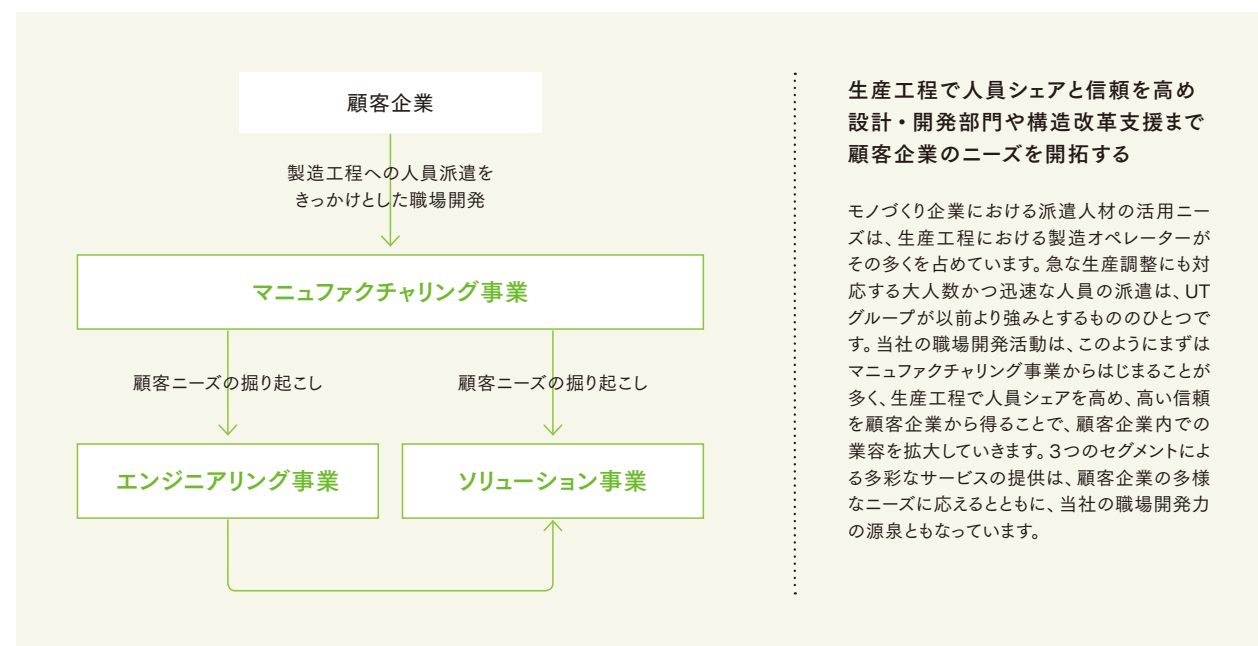
主に製品の製造工程に携わるマニファクチャリング事業、設計・開発段階や品質保証に携わるエンジニアリング事業、そして顧客企業の人的な構造改革支援を行うソリューション事業。これ

らの3つのセグメントは、人材の共有、継続的な職場開発、製品のライフサイクルに合わせた業務区分など、セグメントごとが補完し合うことで、相互作用が創出されるよう設計されています。

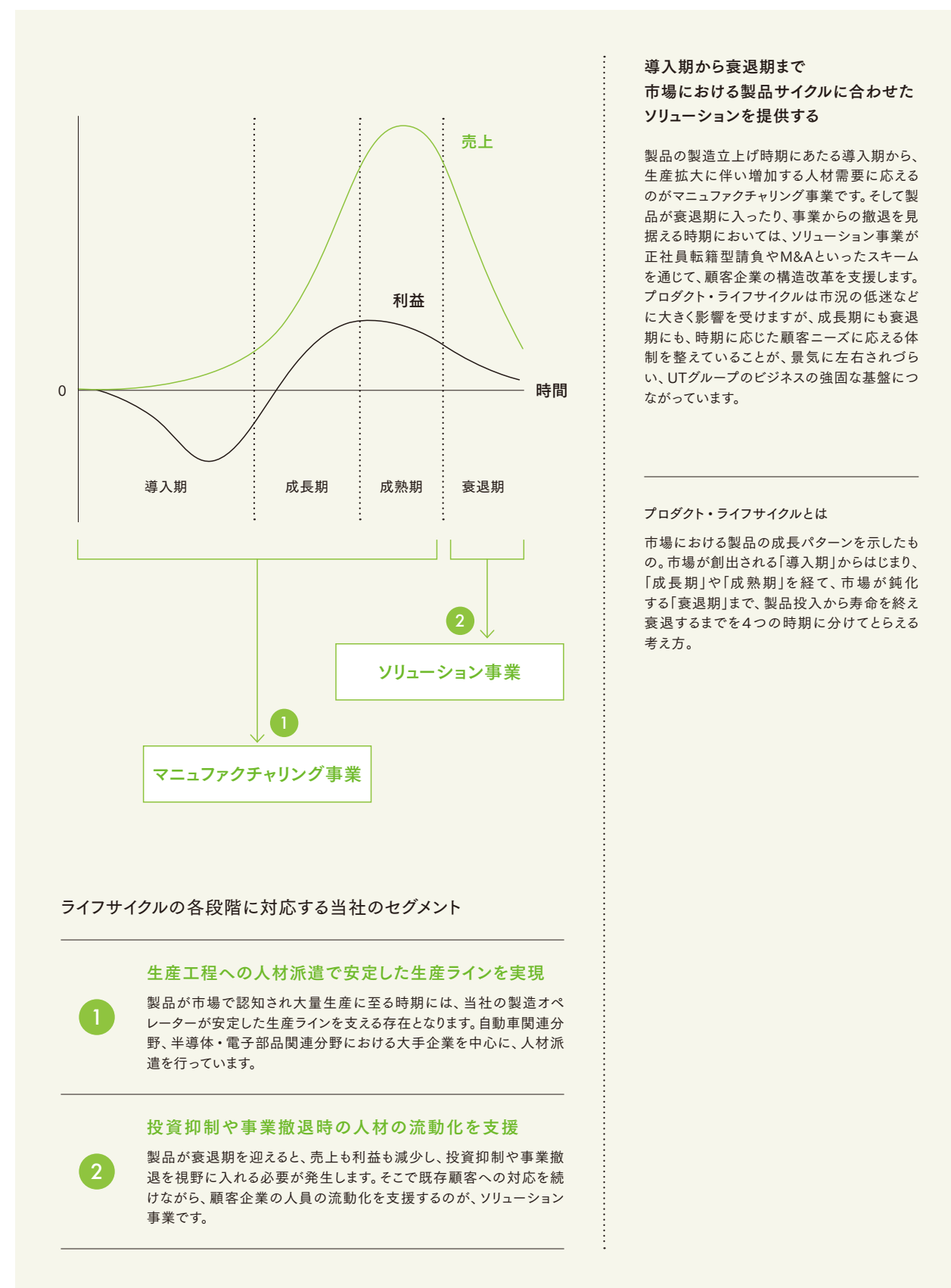
## セグメント間における人材活用



## マニファクチャリング事業を起点とした職場開発活動



## 製造業におけるプロダクト・ライフサイクルへの対応





# 第4次中期経営計画に合わせたセグメント変更

2022年4月、事業領域の拡大に対応するため従来の3セグメントから5セグメントに再編。  
各セグメントの特性に立脚した事業戦略を推進します。



## セグメント変更と5つの新セグメントの概要

UTグループは多様化する顧客ニーズとはたらく人の志向に合わせて事業モデルを変化・進化させてまいりました。各事業モデルの特性に合わせて再編した5つの事業セグメントについてご説明します。

今回の事業セグメント変更の最大のポイントは、旧マニファクチャリング事業が担っていた「エリア事業」「海外事業」それぞれを新たなセグメントとして独立したことです。  
この変更によって、新マニファクチャリング事業は、大手製造業向けに特化したセグメントとなります。製造オペレーターと製造エンジニアによる大人数の人材派遣と請負および外国人材の管理業務支援・代行サービスにより、半導体・電子部品や自動車等のさらなる成長が期待される産業の生産活動を支えます。エリア事業は、特定の規模の顧客や産業に特化したマニファクチャリング事業とは異なり、国内各地域における「はたらく人」と様々な分野のモノづくり企業を支える地域密着型の人材派遣事業を展開します。2022年4月に誕生したUTコネクト株式会社が中核を担い、今後も各地域の派遣事業者との提携・M&Aを推進し、地域の職場充実度を高めていきます。ソリューション

事業は、引き続き、大企業の構造改革需要に対して、人材流動化支援を行います。また、顧客企業との資本関係や人材交流を有する事業会社の運営を通じて、大企業グループとの一層のリレーション強化を図ります。エンジニアリング事業は、UTコンストラクション株式会社が建設技術者分野、UTテクノロジー株式会社がIT技術者分野を担い、高収益型のビジネスを拡大していきます。最後に海外事業は、2020年10月にM&Aにより連結子会社化したベトナムの大手派遣会社グリーンスピード社による現地企業への製造派遣拡大に注力するとともに、日本国内(マニファクチャリング事業)で接点を持つ外国人材が母国へ帰国した後も安心して働ける職場づくりを目指します。  
このように、新たな5事業セグメントで足下の顧客企業ニーズに対応するとともに、中長期的な成長のための基盤強化を進めてまいります。

## マニファクチャリング事業

半導体や自動車等の大手製造業に対し、製造オペレーターから製造エンジニアまで幅広く人材サービスを展開。技術職社員の定着とスキル向上を図ることで「はたらく人」と「モノづくり企業」双方への提供価値を高めています。

### 大手製造業の顧客企業の人材課題に応え、成長産業の基盤を支える

マニファクチャリング事業は、UTグループの製造派遣の中核を担うUTエイム株式会社によって構成されています。UTエイムは、半導体・電子部品、半導体製造装置、自動車、電池等の製造工程をモノづくり人材の派遣や請負を通して支えています。これらは日本の重要な産業であり、国の後押しも受けて今後さらに大きく発展する可能性が期待される分野です。

#### UTエイム株式会社

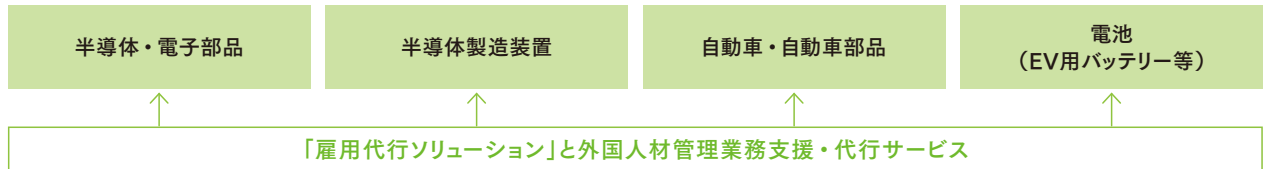
創業以来、UTグループの製造業向け人材サービス事業の中核を担う。2018年、厚生労働省「グッドキャリア企業アワード」で大賞を受賞。

### ますますニーズが高まる「雇用代行ソリューション」と外国人材管理業務支援・代行サービス

少子化による生産年齢人口の減少によって、あらゆる職種で人材の採用が難しい状況が続いています。また、多くの製造業では生産変動を吸収するための労働力の調整を必要としています。また、製造現場では正社員採用が減っていることからモノづくりに関する技能伝承も課題になっています。こうした経営課題を解決するのが「雇用代行ソリューション」です。UTグループは長年にわたり、お客様に代わってモノづくり人材を自社で正社員として雇用し、スキルアップとキャリア形成を支援してきました。ま

た、派遣現場での労務管理・工程管理のノウハウも高く評価いただいています。人材採用が難しい今、「採用」→「定着」→「人材育成」→「人材の戦力化」をUTエイムが一括で担う「雇用代行ソリューション」の価値がますます高まっています。また、派遣社員向けに培った労務管理の基盤を活かし、外国人技能実習制度・特定技能制度における外国人材管理業務支援・代行サービスを提供しています。厳格なコンプライアンス体制を構築し、外国人材の活躍を支援しています。

さらなる成長が期待される産業の生産工程における人材課題に対応



## 顧客企業の「第二の人事部」として、現場の構造改革と生産性向上に貢献する。

マニファクチャリング事業は、大手製造業の大型案件に特化し、派遣事業者としての付加価値を追求しています。そこで、顧客企業にとって、現場ではたらく社員にとって、よりよい職場とは何か――。現場でヒアリングを重ね、さまざまな声を集約したものが「雇用代行」ソリューションです。これはUTグループが「第二の人事部」として顧客企業に寄り添い、製造現場で必要とされる人材の採用から定着、育成、戦力化までを一貫して担い、製造現場が抱える課題を解決するものです。なかでも力を入れているのが、半導体製造装置エンジニアの育成です。全国に4拠点ある自社研修施設「テクノロジー能力開発センター」で育成を行い、2022年3月期から2025年3月期までに5,000名の半導体製造装置エンジニアを輩出する計画です。目指すのは、結果を伴うサービス提供です。求職者の成長マインドを刺激し、エンジニアとして戦力化するサイクルを回し、現状の自動車関連分野、半導体・電子部品関連分野だけでなく、あらゆる分野で「雇用代行」ソリューションを提供していきます。



筑井 信行

UTグループ株式会社 上席執行役員  
マニファクチャリング事業部門管掌  
UTエイム株式会社 代表取締役社長

1989年、日本ビクター株式会社入社。株式会社ダイテック(クリスタルグループ)本社事業企画室責任者、株式会社アイコンワールド(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。

## エリア事業

「地元で働きたい」という求職者のニーズに応え、各地域に多様な「はたらく機会」を提供。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。

### 第4次中期経営計画の柱のひとつ「地域プラットフォーム戦略」を推進

UTグループでは、第4次中期経営計画における成長戦略のひとつに「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、そのニーズはますます拡大しています。そこで、地域ごとに異なる求職者と顧客企業の需要に対応できるよう、地域オフィスごとに、

営業から採用まで独自の判断で行える組織になっています。この地域プラットフォーム戦略を推進するのがエリア事業です。そして、当事業の中核を担うのが、2022年4月に各地で事業を行っていた複数の子会社を統合して誕生したUTコネクト株式会社になります。

#### UTコネクト株式会社

2022年4月、UTコミュニティ社がUTエイム社のエリア戦略事業を吸収分割で承継、さらにUTグループのエリア事業子会社を吸収合併して誕生。

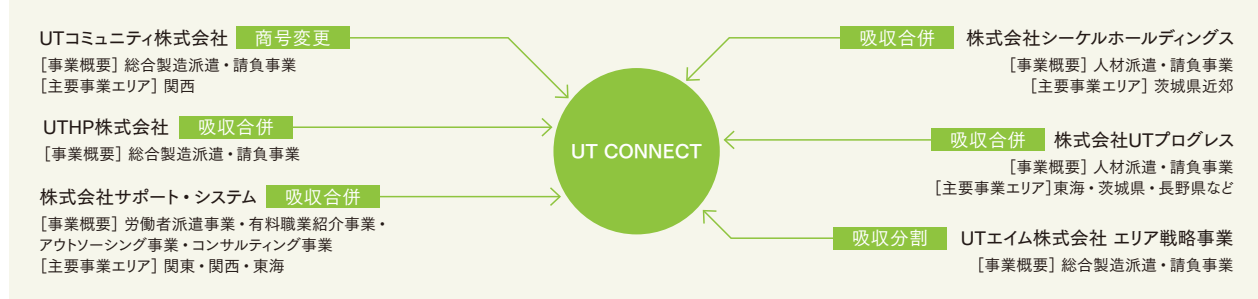
#### UTスリーエム株式会社

30年以上に渡り、愛知県内を中心に製造請負・人材派遣サービスを展開。日系人コミュニティの人材活用に強みを持っている。

### M&Aによって地域の派遣事業者と連携

全国には数多くの派遣会社があります。そこで、地域での採用基盤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、地域に密着したキャリアプラットフォームの拡大を目指していきます。近年は、茨城県や愛知県を拠点とする地域の有力な派遣事業者のM&Aを実施し、

地域内の事業基盤の拡充が進められてきました。慣れ親しんだ土地で「安心・安全」を価値基準として、仕事を選択する求職者にとっては、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高いニーズがあると確信しています。



### 企業横断型の「地域の人事部」のような役割を担うのが私たちの目標です。

地域全体で雇用を創出し、育った人材が地域の企業で横断的に活躍する——。エリア事業が目指すのは、そのような地域での共同雇用のプラットフォームです。UTグループのエリア戦略事業部門は、M&Aによって各地域の有力派遣事業者が集まった組織です。地域各社が保有する地域に特化した事業基盤とUTグループの大手製造業の需要に応える事業基盤やノウハウが融合することで、より質の高い人材ソリューションを提供できます。目指すは、全国各地の「地域一番店」になること。そこで企業横断型の「地域の人事部」のような役割を担うのが私たちの目標です。ここで重要になるのは「はたらく人」に選ばれる企業になることです。今後は、若年層男性だけでなく、女性、シニア、外国人など幅広い求職者が対象になります。地元ではたらしながら、キャリアアップできる地域密着型のキャリアプラットフォームを構築するため、多種多様な職場開発に力を入れていきます。



山田 津寿

UTグループ株式会社 上席執行役員  
エリア戦略事業部門管掌  
UTコネクト株式会社 代表取締役社長  
UTスリーエム株式会社 代表取締役社長

2005年日本エイム(現・UTエイム)の新卒第1期生として入社。製造エンジニアから、東海・近畿地方の現場マネージャーを歴任。2021年4月、上席執行役員に就任。

## ソリューション事業

大企業の構造改革需要に対して、人材流動化支援を行うのが、ソリューション事業です。事業環境の変化に対応しようとする企業の人材課題の解決を図ります。

### 人材流動化支援によって顧客企業との関係を強化

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、顧客企業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ものです。幅広い領域に事業を展開する大企業グループでは、事業環境の

変化に対応する局面で、組織や人材活用の柔軟性が求められることがあります。そこで、ソリューション事業では、UTグループが培ってきた人材ビジネスのノウハウを活かして、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、定年者の再雇用など、人材戦略に関わるさまざまな支援を行っています。

#### FUJITSU UT株式会社

2018年4月、富士通グループ会社を連結子会社化。

#### UT東芝株式会社

2020年4月、東芝グループ会社を連結子会社化。

#### UT MESC株式会社

2020年7月、日立グループ会社を連結子会社化。

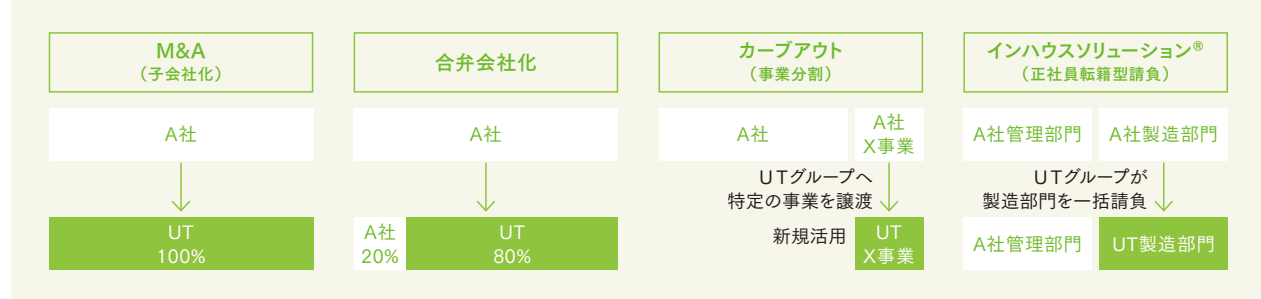
#### UT エフサス・クリエ株式会社

2021年10月、富士通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13社計2,700名の人材をUTグループの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。



### 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。

ソリューション事業は、顧客企業のニーズに合わせて、M&Aからインハウスソリューション®(正社員転籍型請負)まで、さまざまな手法で進められます。いずれの手法においても転籍した従業員は、UTグループの正社員として雇用します。UTグループには、派遣先となる良質な職場が全国にあるので、雇用の安定とともにキャリアの選択肢も広がります。私たちがこの事業において、重要視しているのは、お引き受けした「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る環境を提供することが、その人のキャリアを高めることにつながります。そして、この人材流動化支援によって、顧客企業とのより一層の信頼関係強化につながっています。ソリューション事業のニーズは、製造業の幅広い業界に広がっていくでしょう。日本全体の「はたらし方」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。



相澤 祐治

UTグループ株式会社 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、株式会社アーガス入社。株式会社アイコンワールド(現・フジワーク)取締役等を経て、2012年に入社。



## エンジニアリング事業

製造オペレーターから建設業界・IT業界で活躍するエンジニアへ。  
はたらく人のスキル向上と選択肢の拡大に貢献します。

### 建設・IT業界での高収益型ビジネスを実現

建設・プラント業界への人材派遣と、IT業界への人材派遣・請負を行う2社で構成。製造業を主とするUTグループ内において領域が異なるものの、半導体メーカーの水処理プラントのメンテナンスや自動車メーカー向けDX支援等、UTグループの顧客基盤を活用しながら、高スキルエンジニアによる付加価値の高い

ビジネスを展開しています。

また、UTテクノロジーは、Siemensと国内唯一のオフィシャルトレーニングパートナー契約を締結。同社ソフトウェアの導入支援・構築業務を担当するエンジニアを育成し、派遣・受託サービスを展開しています。

#### UTコンストラクション株式会社

建設・プラント業界における人材派遣。官公庁が手がけるインフラ工事の施工管理、プラントのメンテナンスを手がける技術者などを派遣している。

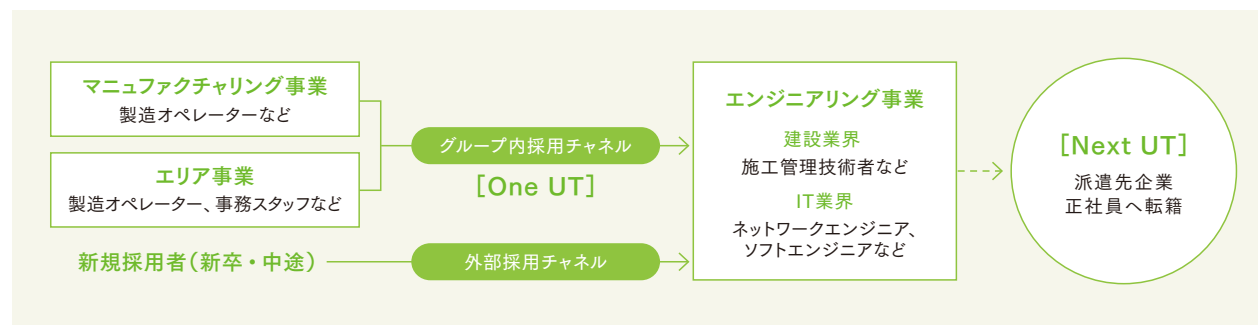
#### UTテクノロジー株式会社

IT業界の人材派遣・請負。インフラネットワークの運用サポート、組込みソフトウェア開発などを手がける技術者の派遣を行っている。

### はたらく人へ次段階の成長ステップ、新たな職種への挑戦機会を提供

他の事業部門で働く製造オペレーターに、専門性の高いエンジニアへの成長機会、他業種・職種への挑戦機会を提供することが、グループの活性化に寄与するエンジニアリング事業の特色。独自の教育プログラムを構築し、顧客企業と協働しながら、

恒常的な人材不足が続く建設・IT業界の人材育成に注力。年間数百名の社員が「Next UT」の制度を活用し、派遣先企業へ正社員として転籍しています。



### 志が高い社員のキャリアアップを叶える舞台として製造業以外へと選択肢を広げていく。

建設業界・IT業界ともに、近年、人材不足が課題となり、顧客企業でも当社と協働して人材を育成する機運が高まっています。特に、改正労働基準法により、2024年4月から建設業における時間外労働の上限規制が課せられることから、人材アウトソーシング需要の拡大が見込まれ、大きな商機だと捉えています。

また競合他社にないエンジニアリング事業の強みのひとつが、UTグループ各社からの採用チャンネルを持っていること。主に製造オペレーターとしてはたらく人が「One UT」の制度を通じて転籍した後、エンジニアとしての活躍を後押しする独自の教育プログラムを用意しています。将来的には、特にUTエイム及びUTコネクトとともに、採用・教育・顧客開発等における連携体制を強めていくことが、はたらく人の成長機会を充実させるための鍵となるでしょう。はたらく人の成長を後押しし、高スキルエンジニアを増員することが、事業の収益性向上にも寄与することとなります。



#### 保苅 浩史

UTコンストラクション株式会社  
UTテクノロジー株式会社  
代表取締役社長

同業他社に7年勤務ののち、2012年入社。UTコンストラクションに出向、現場管理職を歴任。2015年に執行役員、2018年にUTコンストラクション代表取締役社長に就任。

## 海外事業

中長期的な成長を見据え海外での事業展開を本格化。M&Aによって連結子会社化したベトナム大手派遣会社を起点とする新たなビジネスが始動しています。

### ベトナム大手派遣会社を連結子会社化し、日本とベトナムをつなぐビジネスを展開

UTグループは、日本国内で推進してきた派遣事業のノウハウを海外でもビジネス展開していきます。その事業母体となるのが海外事業です。海外展開の足がかりとして、2020年10月にベトナムの大手派遣会社グリーンスピード社をM&Aにより連結子会社化いたしました。UTグループはこれまで、日本の製造業向けに

約1,000人のベトナム人を中心とする技能実習生の管理代行業務を手がけてきました。一方、グリーンスピード社はベトナム国内で創業以来積み上げてきた製造業への派遣実績があります。双方のネットワークを生かし、日本・ベトナムをつなぐキャリアブリッジの役割を担いたいと考えています。

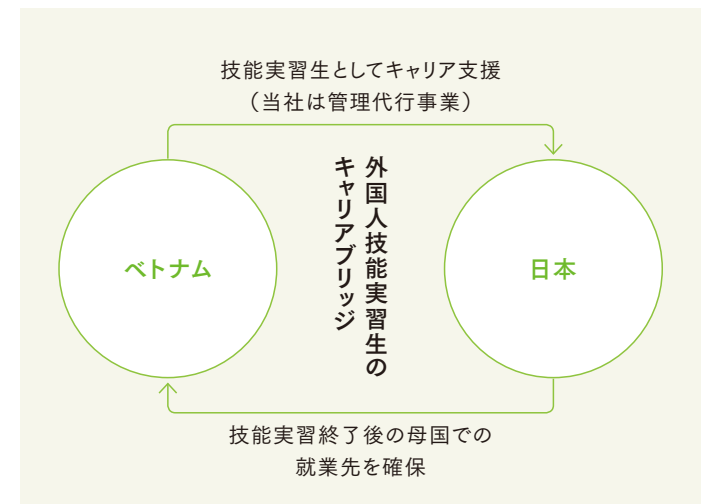
#### Green Speed Joint Stock Company

ベトナム南部の都市ホーチミン市を中心とする人材派遣会社。ベトナム人材派遣業界大手で、技術職社員は1万数千人が稼働している。

### ベトナム国内全土でのビジネス展開を目指す

UTグループへのグループインによって、ベトナム南部ホーチミン市を拠点とするグリーンスピード社は、北部ハノイ市での人材採用も強化していきます。ハノイ市近郊では、日系企業の製造拠点の新增設が続いており、これまでUTグループが日本で培ってきた顧客企業とのリレーションシップを強みとした営業展開を進めています。

成長著しいベトナム市場には、人材派遣事業において、まだまだ未開拓の領域があります。また、中長期的には、日本の工場で技術を習得したベトナム人技能実習生が、帰国後にベトナム国内の日系企業に就職できるようにサポートすることをミッションとして掲げています。日本とベトナムの人材サービス事業における相互連携にも注目が集まります。



### 日系大手製造業との連携を強化し、技術職社員数30,000名を目指します。

2012年に創業したグリーンスピード社は、アメリカ、ドイツ、イタリアなど欧米系グローバル企業及びベトナム国内企業への人材派遣ビジネスで事業を拡大してまいりました。1日の派遣でも社員研修を行うルールを徹底し、派遣スタッフの品質の高さで高い評価をいただいています。現在は、日系企業との取引は2割ほどですが、UTグループとの提携を足がかりに、日系の大手製造業とのコネクションを強化し、ビジネスを本格化させたいと考えています。自動車系、電機系など日系企業の工場では、常時2,000～3,000名が稼働しており、ベトナム全土で派遣人材ニーズは大きく拡大しております。

創業から10年の実績と信頼、ベトナム国内31の事業所、月間最大3,000名の採用力を活かして、日系企業にグリーンスピード社のブランドを訴求し、2025年までに年間25,000名～30,000名を派遣する目標を掲げています。



#### Le Van Hoang

Green Speed Joint Stock Company  
代表取締役

2008年にHoang Nhan Co., Ltd.、2012年にGreen Speed Co., Ltd.を設立し、2020年10月からUTグループにグループイン。



# M&Aを軸とした事業エリアの拡大と強化

UTグループでは、第4次中期経営計画を推し進めるため、M&Aによる良質な職場開発を全国で積極的に展開しています。

## M&Aで加速する全国での「良質な職場開発」

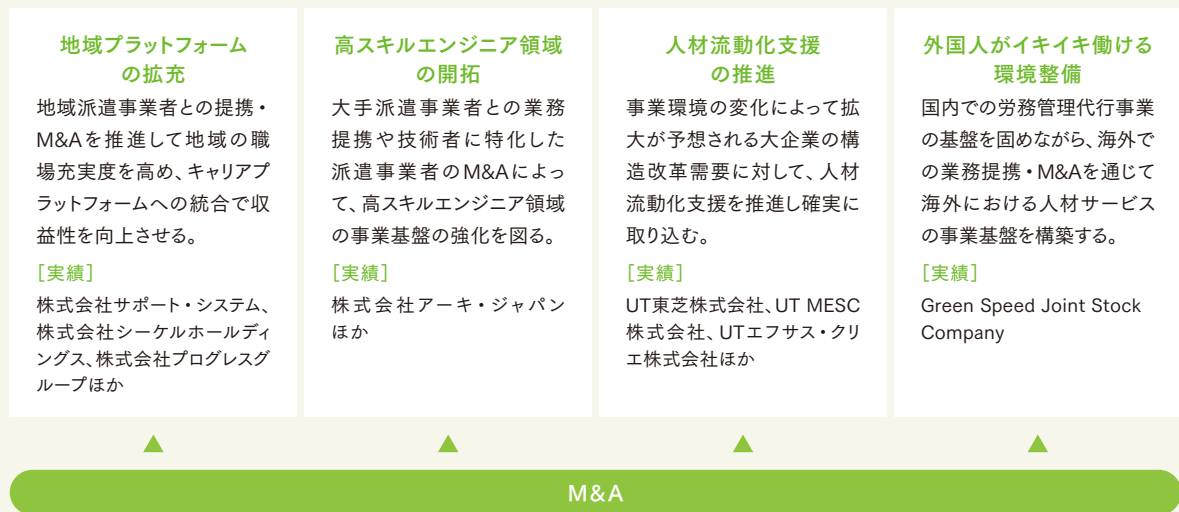
2020年代に入り、UTグループでは、M&Aによる事業基盤の強化を積極的に進めています。対象領域となるのは、第4次中期経営計画の6つの重点テーマのうち、「地域プラットフォームの拡充」「高スキルエンジニア領域の開拓」「人材流動化支援の推進」「外国人がイキイキ働ける環境整備」の4つです。特に、地域プラットフォーム戦略においては、地域派遣事業者との提携・M&Aの実績が複数あります。これにより地域の職場充実度を高

められるほか、キャリアプラットフォームの統合による収益性の向上も期待できます。今後、こうしたM&A戦略を全国で展開していく計画です。  
M&Aのスキームは複数あり、100％株式取得による完全子会社化を中心として、提携先企業との協議によって、進め方は異なります。いずれのケースにおいても「はたらく人」と「顧客企業」の価値向上を実現できるM&Aを推進していきます。

### 主なM&A実績（2021年3月期～2022年3月期）

|         |                                                                                                                                                                 |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2020年4月 | 東芝グループ会社3社(神奈川県)<br>人材派遣等を行う東芝グループ会社3社を連結子会社化。                                                                                                                  |
| 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／茨城県)<br>昇降機の製造請負・設計技術者の派遣を行う日立グループ会社。全株式を取得し、連結子会社化。                                                                           |
| 10月     | Green Speed Joint Stock Company(ベトナム)<br>ベトナムの人材派遣事業2社の持株会社。株式51％を取得し、資本提携。外国人技能実習生のキャリアの架け橋に。                                                                  |
| 11月     | 株式会社シーケルホールディングス(現・UTコネクト／茨城県)<br>茨城県を地盤とする総合人材派遣・請負。全株式を取得し、連結子会社化。                                                                                            |
| 2021年4月 | 株式会社アーキ・ジャパン(東京都)<br>建設業界に特化したエンジニア派遣事業者。同社の全株式を保有する特別目的会社の株式20％を取得し、業務提携を前提に資本提携。                                                                              |
| 5月      | 株式会社プログレスグループ(現・UTコネクト／愛知県)<br>愛知県を地盤とする総合人材派遣・請負。日本人および日系外国人が在籍。全株式を取得し、連結子会社化。<br>株式会社スリーエム(現・UTスリーエム／愛知県)<br>愛知県を地盤とする総合人材派遣・請負。日系ブラジル人が多数在籍。全株式を取得し、連結子会社化。 |
| 10月     | 富士通エフサス・クリエ株式会社(現・UT エフサス・クリエ／神奈川県)<br>事務系・IT系の人材派遣、運用・展開作業などの請負事業。株式51％を取得し、連結子会社化。                                                                            |

### M&Aを軸とした事業エリアの拡大と強化



## 「はたらく人」と「顧客企業」のより良い関係をM&Aで拡大・深化する。

守安 智 上席執行役員 事業開発部門管掌

コンサルティングファームからキャリアをスタート。株式会社ピーチ・ジョン取締役、株式会社ティクアンドギヴ・ニーズ執行役員を経て、現任。



### UTグループが掲げるミッションを共に目指す仲間をつくるために

M&A戦略は、第4次中期経営計画を強力に推し進めるドライバーの役割を果たすと考えています。対象となるのは、6つの重点テーマのうち、主に「地域プラットフォームの拡充」「人材流動化支援の推進」「高スキルエンジニア領域の開拓」の領域です。

なかでも力を入れているのが、地域プラットフォームの拡充を目的としたM&Aです。2022年4月にはこれまでグループインしてきたいくつかの子会社をUTコミュニティ(株)が吸収合併し、UTコネクト(株)へと再編。地域プラットフォーム戦略を担う新たな部門を構築し、「地元で働きたい」という人のニーズが高まるなか、地域での職場の開拓を強化していく必要があると考えています。

そこで、各地域での採用体制や顧客企業とのネットワークがある有力な派遣事業者をM&Aによって子会社化することは、地域に密着した事業基盤を強固にする上で大きなメリットがあります。UTグループとの協業は、地域の派遣事業者で働く派遣社員や顧客企業にもメリットをもたらします。UTグループの人材育成プログラムを利用できるほか、現場のコンプライアンス強化も促進され、顧客企業の信頼を高めることができます。

ここで強調させていただきたいのは、私たちは、短期的な売上を確保するためにM&A戦略を展開しているわけではないことです。第4次中期経営計画の実現を加速するため、そして、「はたらく力で、イキイキをつくる。」というUTグループのミッションを全国各地で実現するための仲間を増やしたいと考えています。

M&Aを検討する提携先企業の評価に関しては、状況によって変動はしますが、まずはある一定の売上規模をひとつのボーダーとした上で、M&Aによってどれだけ対象企業の収益性を上げていけるかの厳密なシミュレーションも含め、当然ながら多角的な視点から精査を行います。ただ、そのなかでも大切なのは、UTグループの企業理念や考え方との相性、そして“はたらく人を大切にする”というコンプライアンス意識を備えているか、だと考えています。提携先企業を評価する際のトップ面談では、オーナー

や経営陣のはたらく人に対する考え方や、どのような企業文化なのかを特に重視したインタビューを行います。UTグループが大切にしてきた価値観を共有できる企業であればこそ、グループインしていただく意味があるのです。

### スムーズなグループインを実現する体制の拡充と社員意識の向上

現在、事業開発部門のメンバーは4名。企業の経営企画、ファイナンシャル・アドバイザー、経営コンサルティングなどの分野で、M&Aの実務および周辺業務に10年以上携わってきた経験者が揃っています。そのため、M&Aに特化したコンサルティング会社と同等の経験値で、デューデリジェンスや統合前の事業計画策定、PMIの実務などを遂行します。

特に心がけているのは、M&Aの初期段階から経営統合後の事業責任者をメンバーに入れていち早くプロジェクトを進めることです。これはPMIにおいて、事業責任者が対象企業のグループインにコミットすること、および現場で信頼を得るために何より大切だと考えています。そしてM&Aの事例を積み重ねるなかで、事業開発部門以外の社員の中でも、特にPMIの重要性やそのプロセスへの理解度が高まりました。2022年3月期には、近年のM&Aに関する振り返りと評価、これまでPMIに関わってきた社員から共有したナレッジを踏まえた上で、改めてPMIのプロセスの標準化などを行いました。今後、より高い精度でPMIが行える体制が整ったと考えています。

繰り返しになりますが、私たちが目指すのは、ハード面のラベルを貼り替えるようなM&Aではありません。新たにグループインする提携先企業ではたらく人と顧客企業との信頼関係を第一に考え、UTグループの価値観に共感してもらえる仲間を一人でも増やすことが重要だと考えます。誰もが公平・公正にチャンスを得られることに真剣に取り組む事業化してきた社風、大切にしてきた企業ミッションを丁寧に説明し、UTグループの価値観に共感するネットワークを全国に広げたい。「はたらく人」と「顧客企業」のより良い関係を拡大・深化するM&A施策を進めていきたいと考えています。