

UT Group

2024 Integrated Report

UTグループ株式会社 統合報告書



2024 UT Group Integrated Report

UTグループ株式会社 統合報告書

EMPOWERING

激動する時代のその先へ これからも働く人とともに

海外情勢とともに、いまだ不安定な国内の景気動向。コロナ禍という未曾有の事態を乗り越えたいまでも私たちは先行きの見通せない時代の渦中にいます。

テクノロジーの圧倒的な進化なのか
新たなリーダーの登場なのか。
時代を変えるブレイクスルーが待ち望まれるなか
UTグループは創業以来信じる道を
これまでも、そしてこれからも歩んでいきます。

「はたらく力で、イキイキをつくる。」
一人ひとりの力を最大限に引き出して
日本の労働市場が抱える大きな課題を解決するために。
新たなビジョンを見据え、進化を重ねながら
全国の働く人とモノづくり企業を支えています。

CONTENTS

- 03 企業理念
- 05 トップメッセージ
代表取締役会長：若山 陽一
代表取締役社長：外村 学
- 15 働く人の価値向上を追求するUTグループの歩み
- 17 日本の労働市場の課題と私たちのソリューション
- 21 価値創造プロセス
- 23 働く人とともに成長するために取り組むべき課題とは
- 27 サステナビリティ経営の実現に向けて
一人ひとりの可能性を広げる
事業基盤の継続的な強化
公正で透明性の高い組織統制
環境への適切な配慮
- 35 事業におけるリスク・機会
- 37 派遣社員へのニーズとUTグループの競争優位性



CHAPTER 01

持続的な企業価値向上のために

- 41 人材派遣市場と非正規雇用が抱える課題
- 43 非常識に挑み続けてきたUTグループの歩み
- 45 仕事創発価値を軸とした人的資本投資サイクル
- 53 エンゲージメントサーベイ



CHAPTER 02

中期経営計画とビジネス戦略

- 57 中期経営計画レビュー
- 63 第4次中期経営計画ローストプラン
- 69 事業ポートフォリオ戦略
- 71 セグメントの補完関係と相互作用
- 73 UTグループ独自のバリューチェーン
- 75 マニファクチャリング事業
- 77 エリア事業
- 79 ソリューション事業
- 81 日系人材事業
- 83 ベトナム事業
- 84 エンジニアリング事業
- 85 M&Aを軸とした事業エリアの拡大と強化



CHAPTER 03

財務・非財務ハイライト

- 89 財務戦略・資本政策
- 93 非財務ハイライト
- 95 10年間の主要財務データ
- 97 連結財務諸表



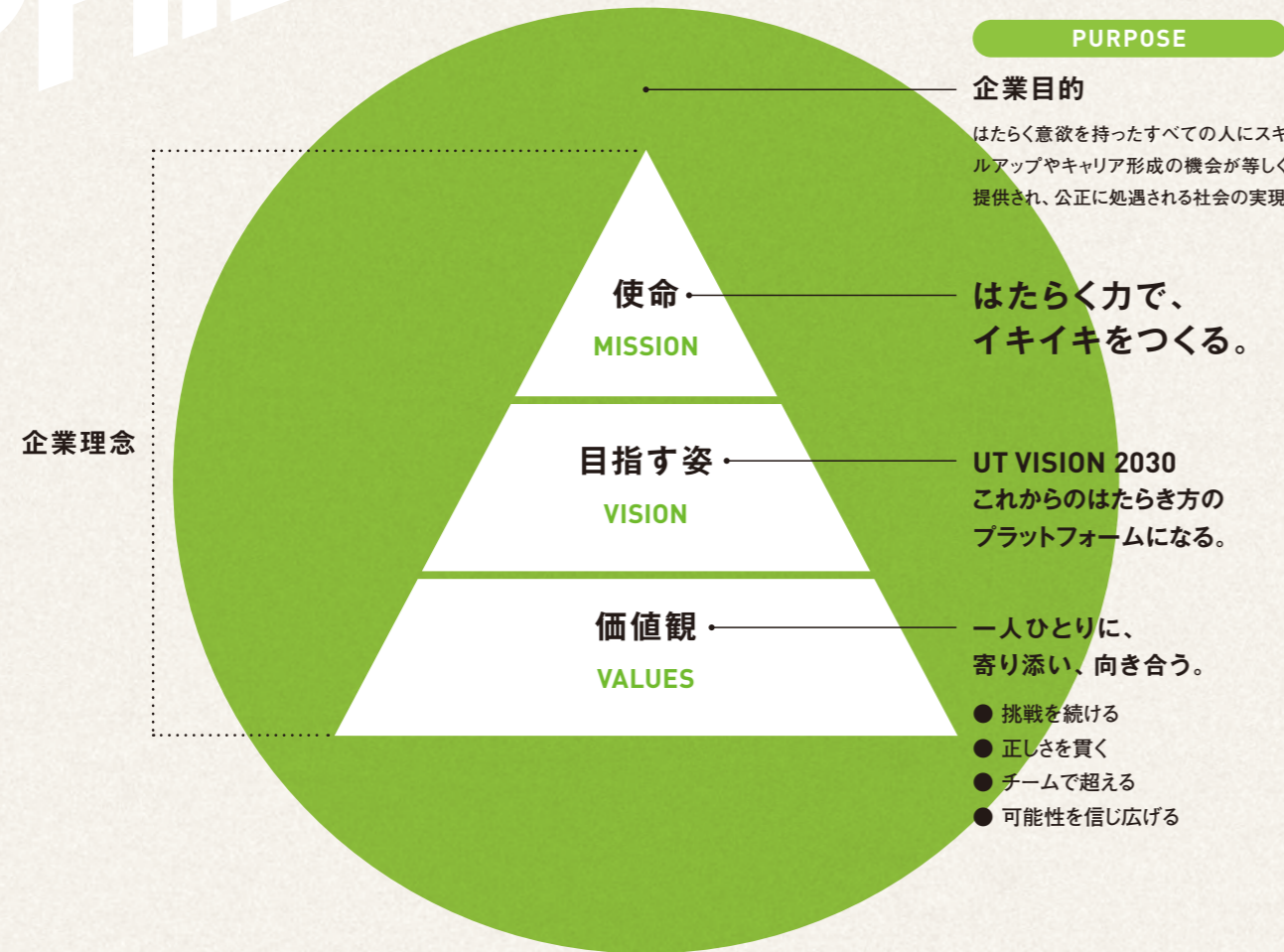
CHAPTER 04

コーポレート・ガバナンス

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

私たちが心に掲げ、目指しているもの

私たちUTグループは「はたらく意欲を持ったすべての人にスキルアップやキャリア形成の機会が等しく提供され、公正に処遇される社会の実現」を企業目的としてMISSION／VISION／VALUESに示している企業理念を共有し創業以来、強い使命感を持って働く人と企業がともに成長できる持続的な社会の実現を目指しています。



UTグループが果たす使命

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。

UTグループが目指す2030年の姿

VISION

これから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グループの価値観

VALUES

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」に期待を寄せさせていただき、「人」を評価いただいてはじめて、私たちUTグループの事業は成り立ちます。「人」を通してお客様の事業、社会に貢献するのが、私たちUTグループです。目に見えない、形のないサービスだからこそ、お客様にとって、社会にとっての「UTグループ」とは私たち一人ひとりの行動に他なりません。
そのことを胸に、私たちは常に自律した行動を心がけ、飽くなき自己向上に努め続けます。
一人ひとりが、一人ひとりに寄り添い、ひとつひとつの仕事、課題、想いに向き合い続けます。

- | | |
|-----------|------------------------|
| 挑戦を続ける | 目標と志を高く掲げ、挑戦し続ける。 |
| 正しさを貫く | はたらく人の視点に立ち、常に正しく行動する。 |
| チームで超える | 一人ひとりのために多様な組織を活かす。 |
| 可能性を信じ広げる | 一人ひとりの成長をどこまでも後押しする。 |



第4次中期経営計画達成に向け、 代表取締役2名体制に移行します。

UTグループ株式会社は、2024年4月より以下の通り、
代表取締役2名体制にて
第4次中期経営計画ローリングプラン(後述)を推進してまいります。

代表取締役会長

若山 陽一

(前:代表取締役社長兼CEO)

代表取締役社長

外村 学

(前:取締役兼執行役員)

代表取締役社長に就任する外村は、全事業部門を担当する取締役として、人事、人材開発及び営業領域における豊富な業務経験と経営全般に対する知見を活かし、当社グループにおいて強いリーダーシップを発揮してまいりました。この度、第4次

中期経営計画ローリングプランの推進にあたり、創業者である若山を代表取締役会長、外村を代表取締役社長とする代表取締役2名体制へ変更することで、意思決定の迅速化及び業務執行機能の強化を図ってまいります。

長期経営ビジョン実現に向けて

新体制にあたり、外村は事業の陣頭指揮、サービス基盤及び事業基盤の構築により“派遣サービス”の質を高めて当計画を実現すること、加えて組織力の強化を担います。一方、若山については、2030年3月期を見据えた長期経営ビジョンの実現に向けた次期中期経営計画、経営方針の策定等の役割を担います。

当社グループのパーパスである、「はたらく意欲を持ったすべての人にスキルアップやキャリア形成の機会が等しく提供され、公正に処遇される社会の実現」を目指し、業界のリーディングカンパニーとして、製造業向け人材派遣事業の新たな在り方を追求してまいります。

INTERVIEW

with Wakayama Yoichi

若山 陽一

UTグループ株式会社
代表取締役会長

**自分の人生を主体的に生きる。
そのことを、はたらく誰もの当たり前にしていく。**

株主様をはじめとするステークホルダーの皆様には、日頃より格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。2024年4月より代表取締役2名体制とし、私は代表取締役会長として、より長期的な視点で会社を捉え、その方向性を決めていく役割に重きを置くことにいたしました。長期的にどのようなことを事業として行っていくのか、まだ未確定な部分も多いですが、少なくともこれまで大切にしてきたことをベースに、UTグループがつくるプラットフォームでより多くの人に自己実現を叶えられる状況をつくり出してまいります。

経営者としての原点

経営者としての私の原点は、16歳の時のオートバイ事故にあります。肝臓は破裂し複雑骨折をしていたため、病院のベッドで何日間か眠っていました。数か月後に、看護師さんが外に連れ出してくれて太陽の熱量を肌に直に浴びた瞬間、生きている実感のようなものが体中を突き抜けてきました。そして、こんな思いも込み上げてきたのです。「これまでは厳しい父親に従って生きてきた。でもこれからは、自分の人生を主体的に生きていきたい」いま思えば子供じみた発想ですが、これが人生における大転換となり、職業として経営者を意識することになりました。20歳の頃には、起業資金を貯めるために、横浜の飲食店で働いたり、その店の客相手にコーヒーを売る屋台を自ら開いたりしていました。他にもさまざまな仕事を経験しましたが、もっとも好きだったのはビルの窓拭き

かもしれません。ゴンドラを少しずつ移動させながら、1枚また1枚とひたすら拭いていただけです。それでも、自分の作業によって綺麗になっていくのがシンプルにわかり、達成感があります。作業を終えて地面に立って見上げると、ピカピカになったガラス窓が夕陽で染まっている。これほど気持ちのよい仕事はありません。

三方良しを生んだ、派遣社員の正社員雇用

では、なぜ派遣会社を起業したのか。これは、たまたま知人の紹介で派遣業界へと足を踏み入れ、当時の業界大手三社を経験したという理由にすぎません。けれど、はじめの1社目で営業として現場をまわり、次の会社の参謀室では経営を学ぶうちに、人材派遣業界の中の具体的な課題と出合うことになりました。そうすると、事業をつくりたいと思っている自分と、事業そのものの課題とが結びついて、「自分だったらこうするのにな」という考えが具体的にようになってくるのです。もちろん、現実はそのなにごくはありません。起業してからも、受注はできても人材が集まらず、共同起業した友人と毎日のように作業現場に入る時期がしばらく続きました。そんな様子を見ていた50代の派遣社員から逆に励まされ、ご自宅で食事をいただいたこともあります。その人があるとき、私にこう言いました。「もしできることなら、社会保険があったらありがたいです」世間一般の仕事なら当たり前のことですが、派遣業界においては、それが無いことに誰一人として疑問を持っていませんでした。安心して長く働

「社会で働く一員として、 自分が働く意味や人生における目標という 大きな視座を持ってもらいたい」

き続けてもらうために、社会保険は欠かせないものなのだ気付かされたのです。この出来事が、のちに派遣社員を正社員として雇用するようになったきっかけでした。無期雇用を開始してからは、応募者も次第に集まるようになり、定着率も上がっていきます。目の前のはたらく人が抱えている不安、経営者として顧客が必要とする人材を届けられるのかという焦燥、派遣された人が長続きしないという顧客の不满、三者の悩みが一気に解消したのです。目の前にある課題を見過ぎさない。そして、なにができるのかと考え抜き、手を打つ。UTグループでは、常にこれを繰り返してきましたが、実際の行動に移してこられたのは、私自身がさまざまな仕事と現場を経験してきたからかもしれません。かつての自分のように雇用される側の立場として考え、派遣ビジネスを客観的に捉えようと、じっとしてはいらなかったのです。

マニュアルやルールよりも大切なこと

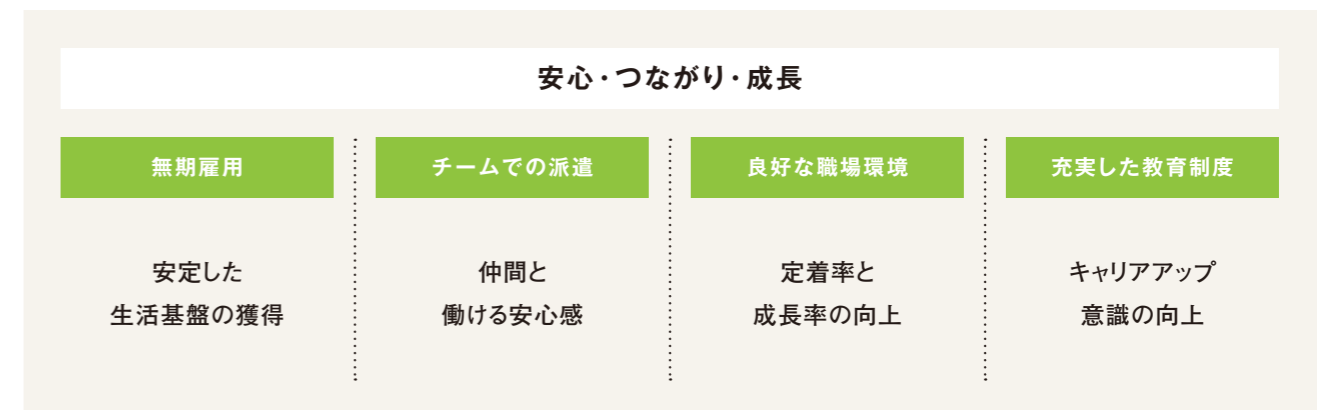
人が集まりやすくなったとはいえ、一現場に50人・100人という大人数の派遣契約となると人を集めるのは容易ではありません。どうにか集めたとしても、それ以上に難しいのは、彼ら彼女らが、しっかりと顧客の要望に応えることです。はたらく一人ひとりのさまざまな思いを掘り上げ、モチベーションを高めて派遣先へ送り出すというマインド面の支援は欠かせません。当時はよく、勤務初日を迎える前、立ち上げのメンバーたちを居酒屋など

に集めて決起集会を開いていました。「この会社から期待されているのはこういうことです」「我々は最終的にこのような姿を目指しましょう」と、まずは趣旨を説明します。派遣社員というのは入社時期がバラバラでお互いの経歴も分かりません。ですから、自分がどんな組織に属して、そこでどんな役割を果たしていくことになるのかを、しっかり各自が理解しておくことは、働く上で非常に重要なエンジンになります。派遣先での勤務時間や働き方のマニュアルやルールといったハード面も大事ですが、もっと大事なことがあると知ってほしい。そう強く願って、一人ひとりに接していました。社会で働く一員として、自分が働く意味や人生における目標という大きな視座を持ってもらいたい、そんな一心でした。

オープンカンパニーとはなにか？

創業8年目には業界初となる上場を果たしました。創業前に複数社を経験して、オーナーという一人の人間の一存が、何万ものはたらく人の行く末を決めてしまうことに、強く違和感を覚えていたこともあります。そして、上場したときについた時価総額のうち、約半分を自分が保有していることにもまた、違和感がありました。私は経営者であり株主でもあるわけですが、はたらく人たちは労働者のままです。派遣事業は巨大な設備に投資することがないので、資本集約的である必要はなく、労働力を提供するはたらくこそ経営の源であるのに、まったくおかしなことだと思いました。

UTグループがつくり上げた「無期雇用派遣」という新しい「はたらき方」



そこで、株主や労働者、経営者といった区別をなくしたいと考え、「オープンカンパニー」の概念を打ち出したのです。株主と労働者が別人ではなく、同じ人が株主であり従業員でもあり、時に経営も担うという会社の形です。業界初の従業員持株会を設け、派遣社員も株主になれる制度を作りました。最終的には、派遣社員たちが筆頭株主になることが、この会社にとって一番いい形であるに違いありません。自分たちが働くことで会社の業績が伸び、その利益が自分たちに還元される、という明確な仕組みは、強い循環を生み出し強い会社を作り上げるはずです。「オープンカンパニー」の思想は、後に人事制度にも反映させました。派遣社員が役員になるキャリアパスを叶えるためのエントリー制度がその一例です。この会社の風土に合った制度を手探りしながら、今後も積極的に諸制度や施策を取り入れていきたいと考えています。

コロナ禍にあっても雇用を守り通した

コロナ禍に見舞われたのは、創業25周年の節目を迎えた直後でした。特に工場派遣の場合は、大勢が同じ時間帯に通勤し、同じ時間帯に同じ空間で働くわけですから、ソーシャルディスタンスを保つのは容易ではありません。派遣先の突然の生産停止や需要変動による大幅な売上減少が予測されました。しかし、先の見えない中でも、はたらく人の雇用を守り、事業の安全性の確保にできる限り対応していくしかありません。リーマンショックの際もそうでしたが、こういった緊急時には、全社としての方針より、それぞれの現場での顧客状況を鑑みた判断を尊重するほかないのです。工場の稼働停止にともなう顧客との交渉に試行錯誤しましたが、幸いにもなるべく解雇者を出さないようにという顧客の配慮もいただき、雇用や職場がなくなるという事態はほぼ避けることができました。

前代未聞のこの期間に経営者として熟考したのが、資金調達や財務安定化という課題です。たどり着いた答えのひとつとして、有償ストック・オプションの発行がありました。有償ストック・オプションには、中期的な成長及び株価上昇に対する経営者のコミットメントによって、経営幹部

や管理職層の明確な目標共有、成長意欲の促進や会社全体の一体感を醸成する効果もありました。

はたらく方の新たなプラットフォームへ

同時に、第4次中期経営計画も策定しました。自分の仕事、もっと言えば、自分の人生についても一定のゴールを置くことは非常に大事です。私自身、そのように生きてきたわけですが、時間軸を決めて到達地点を定める中期経営計画は、会社組織に欠かせません。大きなゴールは二つあります。一つは、派遣単価を上げて、派遣社員の給料を2021年比で20%アップさせること。もう一つは、派遣の仕事を安定的に紹介できるようにして、月間入社人数を2,000名以上にすること。現場と一体になって、進捗プロセスを見つめながらゴールへ向かっているところです。その先にもまだまだ目標はあります。例えば、派遣で働いている人たちは、複数の企業での勤務を経験しますから、一つの会社内だけでキャリアを積んでいくわけではありません。特に製造派遣では、学歴や経験が給与にほとんど影響せず、契約期間内のしっかりしたはたらくが求められるだけで、それ以上はあまり期待されていない現状があります。これでは持続的なキャリアは望めません。

さまざまな企業で身に付けたスキルや経験を可視化して適切に評価されるような人事労務サービスの基盤をつくり、派遣業界に新たなスタンダードをもたらしたいと考えています。企業横断をふまえた一人ひとりの働きを把握して、積み上げられてきたキャリアを途切れたものとせずに丁寧に価値づけるのは、派遣会社の果たすべき役割ではないでしょうか。はたらく人に、確かな成長とはたらく機会を、私たちは提供していかなければなりません。

この人事労務サービスは未来のはたらく方のプラットフォームになると思っています。正社員か派遣社員かというのは問題ではありません。大企業に属さずとも、派遣社員であっても、自分自身のキャリアは形成できるのです。働く環境としてどの企業を選ぼうとも、自分のキャリアを一貫して認識できる仕組みがあれば、はたらく人の流動化が進み、はたらく人

「何のための事業なのか——。その答えはいつも、現場にある」



の自由度は高まると思います。年齢や家族の形によって変化していく可能性のある働く価値観にも十分に対応できます。

不公平さをなくし、はたらく人の人生を充実したものに

今の日本の社会は残念ながら、多様なはたらく方が実現できる環境とは言えません。非正規と正規という区分を見てもそれは明らかです。二つに区分されることによって間に抜け落ちてしまい、制度や仕組みを享受できない人は少なくありません。

すでに一企業に属して長く働き続けるという形は主流ではなくなり始めていますから、多様な人材、多様な価値観に合わせて柔軟にマネジメントシステムを変えていかなければ、企業も生き残れません。一般的ではないはたらく方を選択しても、それがデメリットになることなく利便性が得られるシステムを構築して、働くことの価値やはたらく環境のアップデート


を図っていきたく考えています。

非正規と正規の間に存在する不公平というものをなくしていきたい。そして、はたらく意欲が失われることがないように、それらを停滞させるような仕組みや制度を変えていきたい。さらに、はたらくモチベーションが上がって、充実した人生を過ごすための仕組みやサービスを展開していきたい。これが以前から変わらぬ私の思いです。


「何のための事業なのか」。その答えはいつも、現場にあります。その軸を忘れずに進んでいけば、次に目指すところも自ずと見えてくるはずです。その先には、誰でも自分のキャリアや働き方を、前向きに自由に自分自身で決められるという世の中が必ず拓けていきます。


「これからは、自分の人生を主体的に生きていきたい」
16歳のときに私が抱いた思いは、多くの人も胸の奥に持っている望みではないでしょうか。それを堂々と一人ひとりが叶えていく企業を目指して、私たちは歩みます。

第4次中期経営目標



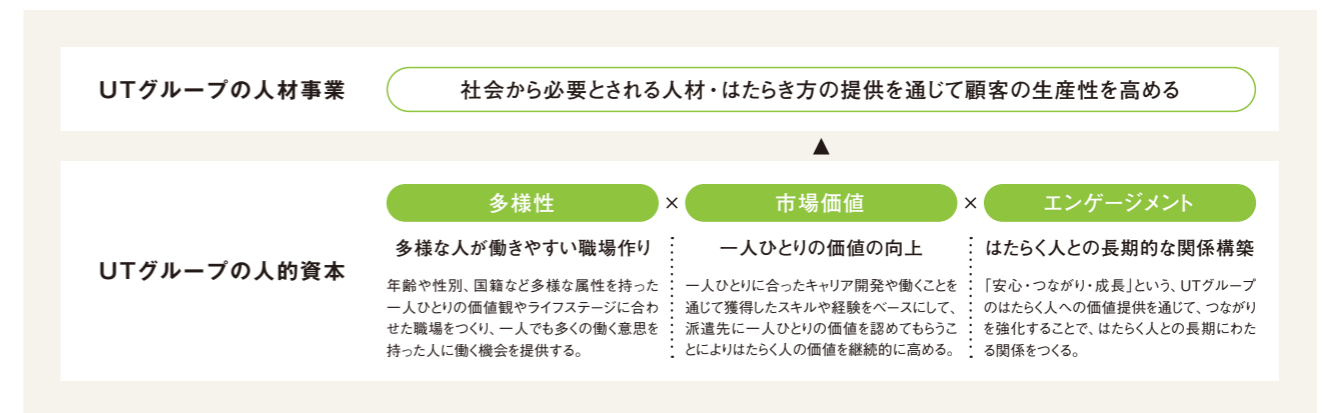
**より多くのはたらく人に
キャリアプラットフォームへ**





これまでに作り上げた基盤をもとに、はたらく意欲を持ったすべての人が自分らしくイキイキ働ける環境と、人材を活用する企業が変化し続ける事業環境でも成長を実現できる環境を両立させることで、持続可能な社会の実現を目指します。

一人ひとりの成長の積み重ねがUTグループの成長につながる



INTERVIEW

with Sotomura Manabu



外村 学

UTグループ株式会社
代表取締役社長

企業からも求職者からも選ばれる「より良い職場モデル」を提案し、「派遣」というサービスの新たな価値を創造する。

代表取締役社長就任のご挨拶

株主・投資家の皆様には、日頃より格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

2024年4月1日にUTグループ株式会社の代表取締役社長に就任いたしました外村学でございます。私は、1991年に株式会社リクルートに入社し、HR領域でキャリアを積んでまいりました。当社には、2017年に入社し、上席執行役員として、人事を中心にバックオフィス業務を統括。2019年より取締役として中長期戦略の策定にも携わってまいりました。HR領域での長年の経験を活かし、「派遣」というサービスの新たな可能性を模索していきたいと考えております。

第4次中期経営計画ローリングプランの策定

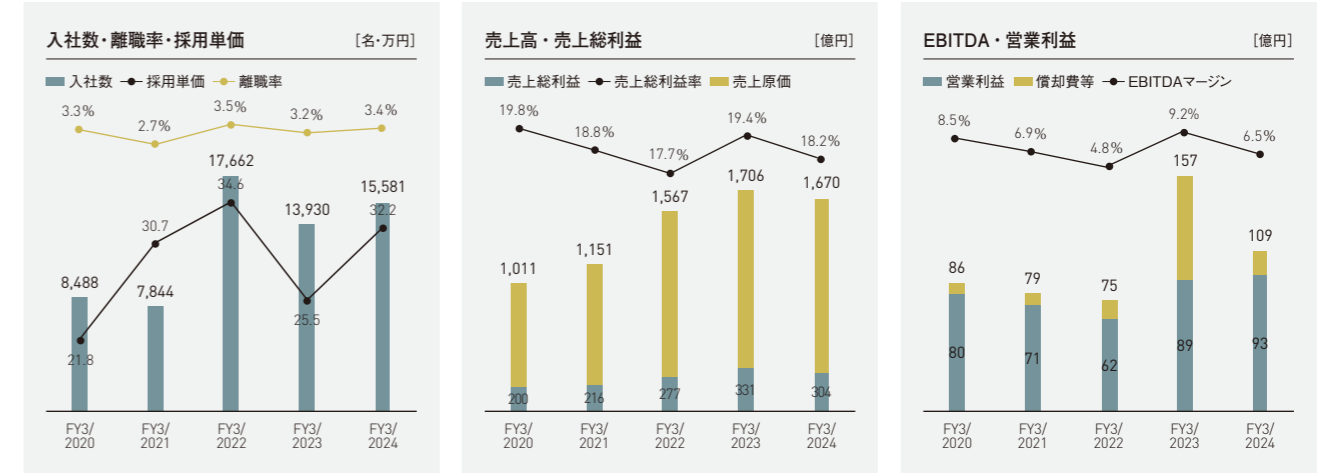
UTグループは、2020年5月に策定した第4次中期経営計画(2021年3月期～2025年3月期、以下「当初計画」)で掲げる「より多くのはたらく人に応えられるキャリアプラットフォームへ」という中期経営目標のもと、一人ひとりのライフスタイルや働き方の変化に対応しながら、キャリア形成の機会を等しく提供され、適正に評価される社会の実現を目指してまいりました。

当初計画4年目にあたる当期(2024年3月期)は、前期から続く半導体の生産調整などの影響を強く受けたほか、製造業全体で生産活動が停滞する状況でのスタートとなりました。強い需要回復を織り込んでいた

下期も半導体関連の顧客企業を中心として、想定を下回る需要推移となったこと、加えて、本格的な回復までに半年から1年ほどの遅れを見込んだことから、当初計画を見直しする第4次中期経営計画ローリングプラン(以下「当プラン」)の策定に至りました。

振り返りますと新型コロナウイルス感染症の拡大が続き、先行き不透明な経済状況下でスタートした当初計画は、1年目から2年目にかけて、コロナ禍の顧客工場の稼働停止等の影響を最小限に食い止めるとともに、その後の人材需要の回復期において、積極的な採用活動を展開したことから、当初計画スタートからの2ケ年で技術職社員数は150%の純増を果たし、売上高は約550億円拡大するという好発進となりました。3年目においては、2ケ年で積み上げた技術職社員数を起点としながら、当社グループが中長期的に成長加速を実現していくための盤石な事業基盤を整えるよう努めました。共通の特性を持つ事業会社の統合や事業会社間のアドミニストレーション業務等の標準化及び共通化、人員配置の最適化を促進。採用活動においても事業会社ごとに保有する求人情報等のデータベースをグループで統合し、採用オペレーションを最適化することで、採用効率改善への取り組みを進めてまいりました。このように事業基盤の着実な強化に努め、順調に推移していた当初計画でしたが、当期における半導体関連分野の生産活動停滞が想定よりも長いと見込んだこと、加えて、昨年の事業環境の変化や製造派遣業界の動き等を踏まえ、当初計画の戦略を見直し、最終年度を1年後ろ倒しさせていただいた上で、当社グループが理想とする派遣事業の姿である中期経営目標の達成を全力で目指してまいります。

第4次中期経営計画の業績推移



「派遣」というのはたらき方の利便性を高める

当プランのゴールとなる2026年3月期に当社グループが目指すのは、「派遣」というのはたらき方をサービスとして捉え、さらに利便性の高いサービス基盤を構築することです。日本の労働市場は、少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少を背景として、人手不足がますます進行しています。このような状況下で当社グループの主要顧客である製造業の企業から求められるのは、採用代行機能だけでなく、人材育成、職場管理による定着化も含めたトータルソリューションです。多様な人々にイキイキと働ける職場を提供し、キャリア形成支援によって、一人ひとりの

生産性を高めることが派遣事業者に求められているのです。こうした社会の変化は、当社グループにとって大きなチャンスとなります。当社はこれまで、派遣“なのに”正社員のような教育や成長機会を提供することで、求職者のニーズにきてきました。今後は、派遣“ならでは”のサービスを提供していくことで、求職者からより選ばれる会社になるべきだと考えます。派遣には「いつでもすぐに働ける」「好きな地域で働ける」といった利便性があります。すぐ働きたいというニーズに応えるため、最短1日で入社できる採用の仕組みもあります。今後は、ライフステージに合わせて、キャリアを中断しても戻りたいタイミングですぐに働けるような「出入り自由」な人事制度も整えたいと考えています。

第4次中期経営計画ローリングプランで目指す姿

生産年齢人口減少により人手不足が進むと、労働市場は売手市場になる

「企業視点」ではなく「働く人視点」での戦略の転換が必要

派遣をサービスとして捉え、利便性の高いサービス基盤を構築

応募したらすぐ働ける

色々な仕事を体験できる

入退社手続が簡単

給与が日払い

経験の蓄積を給与に反映

派遣で働く人から最も選ばれる派遣会社へ

第4次中期経営計画ローリングプランの注力テーマ

	マニュファクチャリング事業	エリア事業
事業環境	<ul style="list-style-type: none"> 人口減少に伴い大規模工場が選好する若年男性は減少し人手不足が加速 自動化による要求スキルの変化から領域ごとの専門化や教育ニーズの高まり 	<ul style="list-style-type: none"> 各地域の製造業向け人材派遣市場は拡大傾向 地域ベースの市場シェアはまだ低く、拡大の余地が大きい
目指す姿	顧客ごとの「より良い職場モデル」の追求を通じて、ツインカスタマーの価値を向上し、圧倒的シェアNo.1を獲得する	地元・地域で働きたい、多様な属性・多様な働き方を希望する求職者ニーズに応え、各地域から最も信頼される「地域一番店」を目指す

製造派遣に特化し「より良い職場モデル」を追求

当プランにおける成長ドライバーとなるのは、「マニュファクチャリング事業」と「エリア事業」です。

「マニュファクチャリング事業」では、顧客企業に密着した課題解決型の提案によって、リレーションを強化する「トップシェア戦略」を推進してまいりました。派遣先工場内でのシェア拡大をはかることで、リーマンショックやコロナ禍のような顧客工場の生産調整期にもシェアを維持し、回復期には大量動員によってシェアを一気拡大できる強固な体制づくりが可能となります。トップシェア戦略の鍵を握るのは、顧客企業ごとの「より良い職場モデル」の構築です。職場改善提案とともに当社が雇用・育成した高スキル人材を現場に定着させることで、お客様の品質・生産性向上に貢献する――。業界全体が人材不足の課題を抱える今、当社が積み上げてきた「人材育成」「定着化」のノウハウが大きな価値になっています。

業界としては、「半導体関連分野」、「自動車関連分野」に特化していきます。人材需要の低迷が続いた半導体関連分野ですが、国内工場の

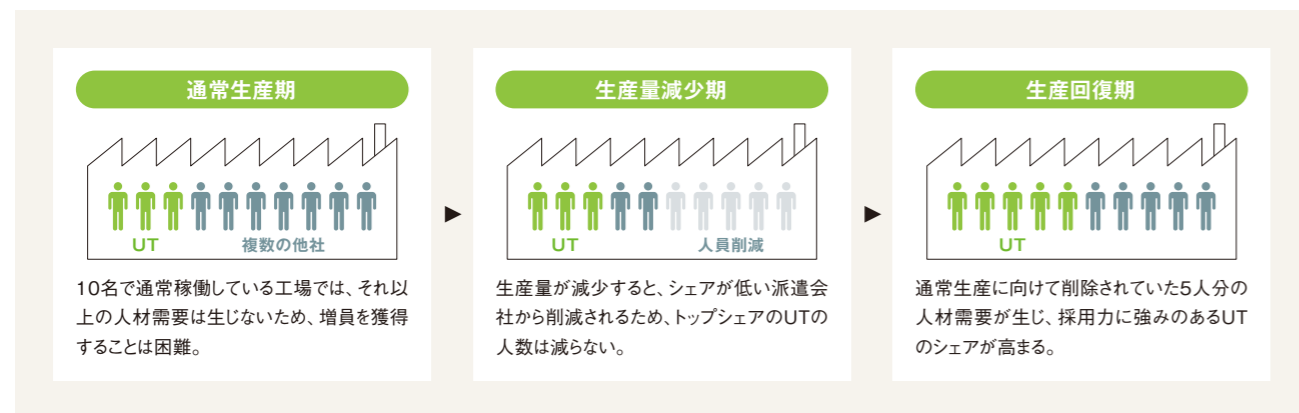
新設ラッシュに伴い、派遣需要が大きく高まることが予想されます。自動車関連分野においても、慢性的な人材不足から、製造現場における人材派遣のニーズが高まることは間違いありません。

人材需要の増加に備え、採用活動にも尽力しています。コロナ禍における採用プロセスの徹底的な改善を経て、現在では月間2,000名を採用できる体制が整いつつあります。2024年3月には、単月で2,344名を採用するなど、明るい材料も増えています。

兵庫県、茨城県の成功モデルを全国へ

「エリア事業」においても工業地帯を中心に全国各地域の製造派遣市場は拡大傾向にあり、成長の余地は十分にあると考えます。現在、当社グループは、兵庫県、茨城県で製造派遣における地域シェアNo.1を獲得していると考えられます。これは、M&Aによって地域に特化した派遣事業者をグループ化し、地域での認知度を高めた結果です。このモデルを全国展開し、「地域一番店」を増やしていく計画です。そのための課題となるのは、各エリアにおける職場の開拓で

トップシェア戦略によるシェア拡大のメカニズム



第4次中期経営計画ローリングプランの戦略投資テーマ

	日系人材事業	ベトナム事業	ソリューション事業
事業環境	<ul style="list-style-type: none"> 日系人の就労制限が緩和 日本語能力などの一定の能力を満たせば日系4世まで就労制限がない 地方では人口減少が深刻化 人口減少が進み地方経済は縮小、工場誘致しても人が集まらない 	<ul style="list-style-type: none"> ベトナムは高い経済成長が見込まれる IMFの推計では2022年から2025年までに年率5.8%の実質GDP成長を予測 製造業への対内直接投資が活発 2018年から2022年までに製造業への新規投資件数が2倍に増加 	<ul style="list-style-type: none"> 大企業では構造改革が進む 大企業グループでは構造改革に伴い人材を流動化させたいニーズが高い 採用難による人材需要 大企業グループでも採用力に限界があり、派遣・人材紹介ニーズは高い
目指す姿	日系人材派遣No.1	ベトナムにおける製造派遣No.1	大企業グループに特化した人材パートナー

す。地元で働きたい、短時間で働きたいといった求職者のニーズに合わせた多様な職場を用意することで「エリア事業」の拡大につなげます。

その他、新たな事業領域の柱を育てるために外国人労働力の活用にも注力していきます。そこで新たに取り組むのが「日系人材事業」です。特に当社は、日系ブラジル人の活躍に注目していますが、政府も「日系4世」の就労制限を緩和するなど、日系人がより日本で活躍しやすい環境づくりが進んでいます。当社グループには、日系人材派遣で37年以上の歴史を持つUTスリーエム株式会社があります。同社のノウハウを全国に波及させ、国内における日系人材派遣No.1を目指します。さらに、海外ベトナムで製造派遣業を展開する「ベトナム事業」、既存顧客である大企業の人事構造改革を支援する「ソリューション事業」も展開しています。

なお、当プランによって基幹業務となる製造派遣業に集中するため、2024年4月1日付で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の全株式を譲渡し、エンジニアリング事業セグメントを廃止いたしました。

国内技術職社員数5万人超を実現し 圧倒的マーケットリーダーへ

各セグメントの幅広い施策によって、当社グループは、第4次中期経営目標で掲げた派遣事業のあるべき姿を目指します。それは、一人ひとりの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を等しく提供され、公正に処遇される社会の実現です。そのためには、圧倒的マーケットリーダーになる必要があります。当プランの最終年度には、現在約3万3,000人の国内技術職社員数を5万4,000人規模まで拡大する計画です。それは、約40万人と言われる国内製造派遣労働者の13%ほどになります。製造派遣市場で働く誰もがUTグループを知っている未来を構築することで、「より多くのはたらく人に応えられるキャリアプラットフォーム」の実現を目指します。

当プラン最終年度の数値目標としては、売上高2,765億円、営業利益224億円、EBITDA250億円を目指します。製造派遣業のリーディングカンパニーとして、「派遣」というサービスの新たな価値を創造していきます。

連結数値目標

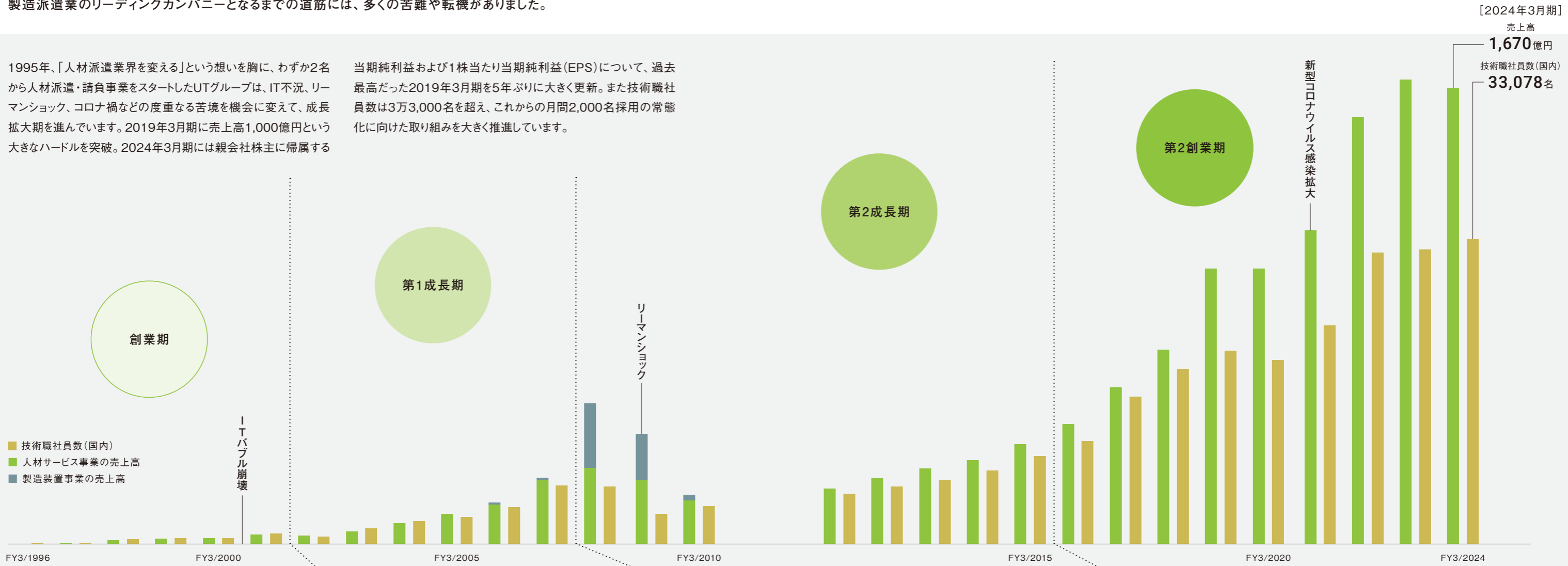
	FY3/2024実績			FY3/2025目標			FY3/2026目標
	連結	既存事業	M&A関連	連結	既存事業	M&A関連	連結
売上高 [億円]	1,670	1,955	195	2,150	2,346	419	2,765
EBITDA [億円]	109	—	—	160	—	—	250
営業利益 [億円]	93	146	△10	136	234	△10	224
親会社株主に帰属する当期純利益 [億円]	63	—	—	130	—	—	145
EPS [円] FY25/3及びFY26/3は潜在株式調整後	160	—	—	275	—	—	306
EBITDAマージン	6.5%	—	—	7.4%	—	—	9.0%
売上高営業利益率	5.6%	7.5%	-5.1%	6.3%	10.0%	-2.4%	8.1%
参考指標							
ROE	25.4%	—	—	23%	—	—	23%
国内技術職社員数 [名]	33,078	39,391	5,250	44,641	45,908	8,570	54,478

働く人の価値向上を追求するUTグループの歩み

1995年に誕生したUTグループは、2024年で創業30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、IT不況、リーマンショック、コロナ禍などの度重なる苦境を機会に変えて、成長拡大期を進んでいます。2019年3月期に売上高1,000億円という大きなハードルを突破。2024年3月期には親会社株主に帰属する

当期純利益および1株当たり当期純利益(EPS)について、過去最高だった2019年3月期を5年ぶりに大きく更新。また技術職社員数は3万3,000名を超え、これからの月間2,000名採用の常態化に向けた取り組みを大きく推進しています。



[1996年3月期 -] 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

“製造派遣社員の定着率は低い”という当時の状況を打破すべく、派遣社員の教育支援を整え、スキルアップに応じて昇給させる仕組みを提案。「正社員雇用」や「社会保険100%加入」を叶え、業界の常識を覆してきました。2001年にはIT不況を受けて2期連続の赤字となりましたが、そこで改めて会社の存在意義を考えるべく「志の会」を発足。「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会社設立
- 1996年 日本エイム株式会社(現・UTエイム株式会社)に改組
- 2000年 独自のビジネスモデル「工程一括請負」導入
- 2001年 技術職社員能力向上のための請負推進チーム設置

[2002年3月期 -] 第1成長期

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、人材派遣事業に加え、組み込みソフトウェア開発等を行う設計開発事業、中古製造装置の製造装置事業などM&A等による業容拡大を推進。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する総合企業を目指し、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

[2008年3月期 -] 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

業容拡大戦略で急速な成長を実現しましたが、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。そこで再起を期すべく、設計開発事業と製造装置事業を売却し、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

[2016年3月期 -] 第2創業期

働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

「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、働く人と顧客企業の両方から選ばれる強みとなり、2018年には製造派遣業界No.1の規模に成長。また2019年に「ポーター賞」を獲得するなど、外部からの高い評価を獲得しました。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。

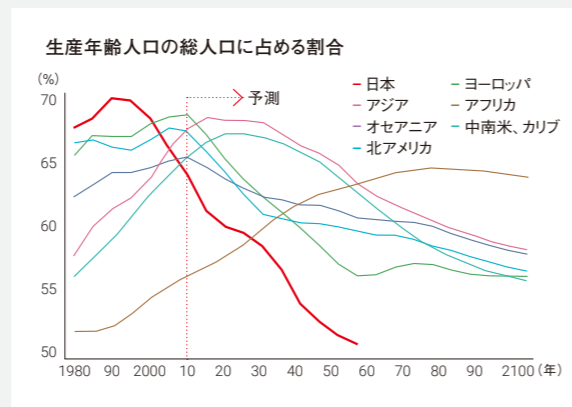
- 2018年 製造派遣で業界No.1へ
- 2018年 UTエイムがグッドキャリア企業アワード大賞を受賞
- 2019年 UTグループがポーター賞を受賞
- 2019年 長期経営ビジョン「UT VISION 2030」発表
- 2019年 東京証券取引所市場第一部へ市場変更

日本の労働市場の課題と私たちのソリューション

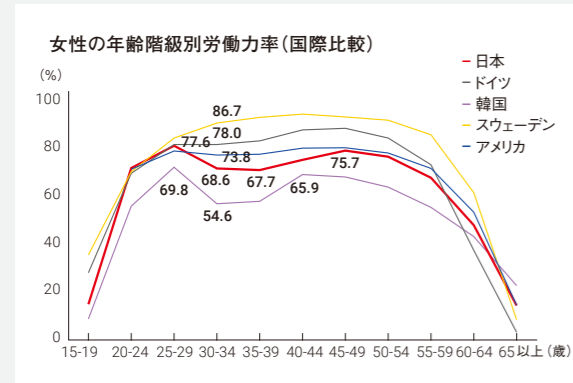
停滞する日本経済の背景には、旧態依然とした労働市場が抱える多くの課題があります。
 新たな時代にふさわしい労働市場の実現もUTグループが描くビジョンのひとつです。

生産年齢人口比率の急速な低下

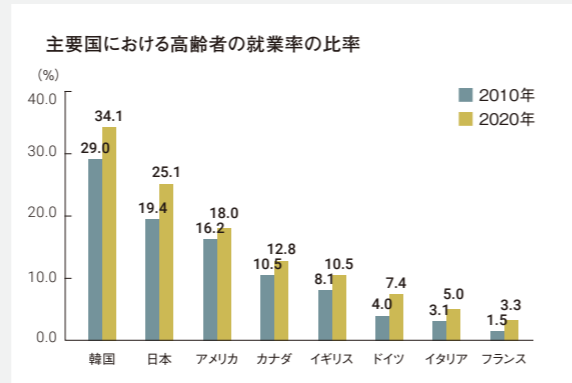
日本の生産年齢人口比率は諸外国と比べて低く、今後さらに低下すると予測されています。根本には少子高齢化の問題があり、生産年齢人口比率の低下から65歳以上の高齢者の就業率が上昇しています。20代後半～30代女性の労働参加率が低いことも日本が抱える課題のひとつ。多くの人が働きやすい環境を整え、労働参加率を高める必要があります。



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



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



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

生産年齢人口の減少を補うために取り組むべき課題とは

働く人一人ひとりの生産性の向上

生産年齢人口比率の低下を補填するには一人あたりの生産性を高めることが不可欠。
 働く人のスキルアップだけでなく、スキルが十分に発揮される環境が重要

労働参加率を高めるための多様な人材の活躍機会の創出

女性・高齢者・外国人など多様な人が参加しやすい労働環境と企業と働く人をつなげていく支援が必要

限られた労働力を社会全体で活用するために必要なこととは

企業に依存せず職能に応じてステップアップできる社会の実現

「ひとつの会社に退職まで勤め上げる」という旧来の日本的価値観に縛られず、外部労働市場を活性化させることが人材力を底上げする土台となる

業務内容やスキルが適正に評価される環境の構築

年功序列・終身雇用の慣行によってスキルが適正に評価されない現状に、適正な評価環境の構築が成長意欲の向上につながる

日本独自の労働市場を形成してきた労働慣行

労働市場が抱える課題に対して、いわゆる“ジョブ型雇用”への転換が語られることが増えていますが、諸外国と日本の労働市場にはどのような違いがあるのでしょうか。その点を考える上で重要なのが、終身雇用で代表される雇用形態や、採用・教育に見られる労働慣行です。ここでは代表的な慣行をピックアップして解説していきます。

終身雇用

定年まで正社員としての雇用を保障
 業績不振等を除き簡単に解雇されない

「定年まで正規雇用する」という保障により企業は労働者を獲得してきましたが、経済が低迷する現在、制度的な崩壊が予測されています。コスト増や成長意欲の停滞などがデメリットとして挙げられています。

年功序列

担当業務や業務成績への評価とは別に年齢による一定の昇給・昇格が保障される

年齢が上がるほどに評価が高まる「年功序列」も終身雇用とセットで日本企業に根付いてきた慣行です。成果に対する適正な評価と相反するものであり、社員の高齢化による人件費の増大をもたらす要因となります。

新卒一括採用・社内教育

高校・大学卒業時に定期採用を実施
 社内教育を通して業務スキルを獲得する

専門性を問わずに社員を一括採用し、社内教育や配置転換を通じてスキルを培う手法も、日本で多く見られる労働慣行のひとつ。専門性が培われづらく、キャリアの選択の幅を狭める原因になりかねません。

旧態依然とした労働市場を変えるソリューション

生産年齢人口が減少する中で、企業横断的な人材の最適な配置・活用を促すため、外部労働市場の活性化が急がれています。そのためには旧来の労働慣行からの脱却、能力に応じた仕事とマッチングし、企業横断的に能力を高めながら適正な評価が得られる“新しい働き方”の実現が必要です。UTグループが目指している「これからののはたらき方のプ

ラットフォーム」には、そんな未来の労働市場も含まれています。一人ひとりのスキルに合った職場で、能力に応じた評価が得られるから、成長意欲を持って、イキイキと働くことができます。派遣という働き方は、これからの日本経済を支えるためにも、より大きな可能性を秘めたものだと思います。



長期経営ビジョン

UT VISION 2030

これからののはたらき方のプラットフォームになる。

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

基本方針

「はたらく人が価値とを感じることを実行していく」

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

重点テーマ

「はたらく人にとって最良のサービスを提供する」

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

1

みんなの「はたらくたい」に応える

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

2

外国人にも「イキイキ」を

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

3

「安心」をいつでも

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

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

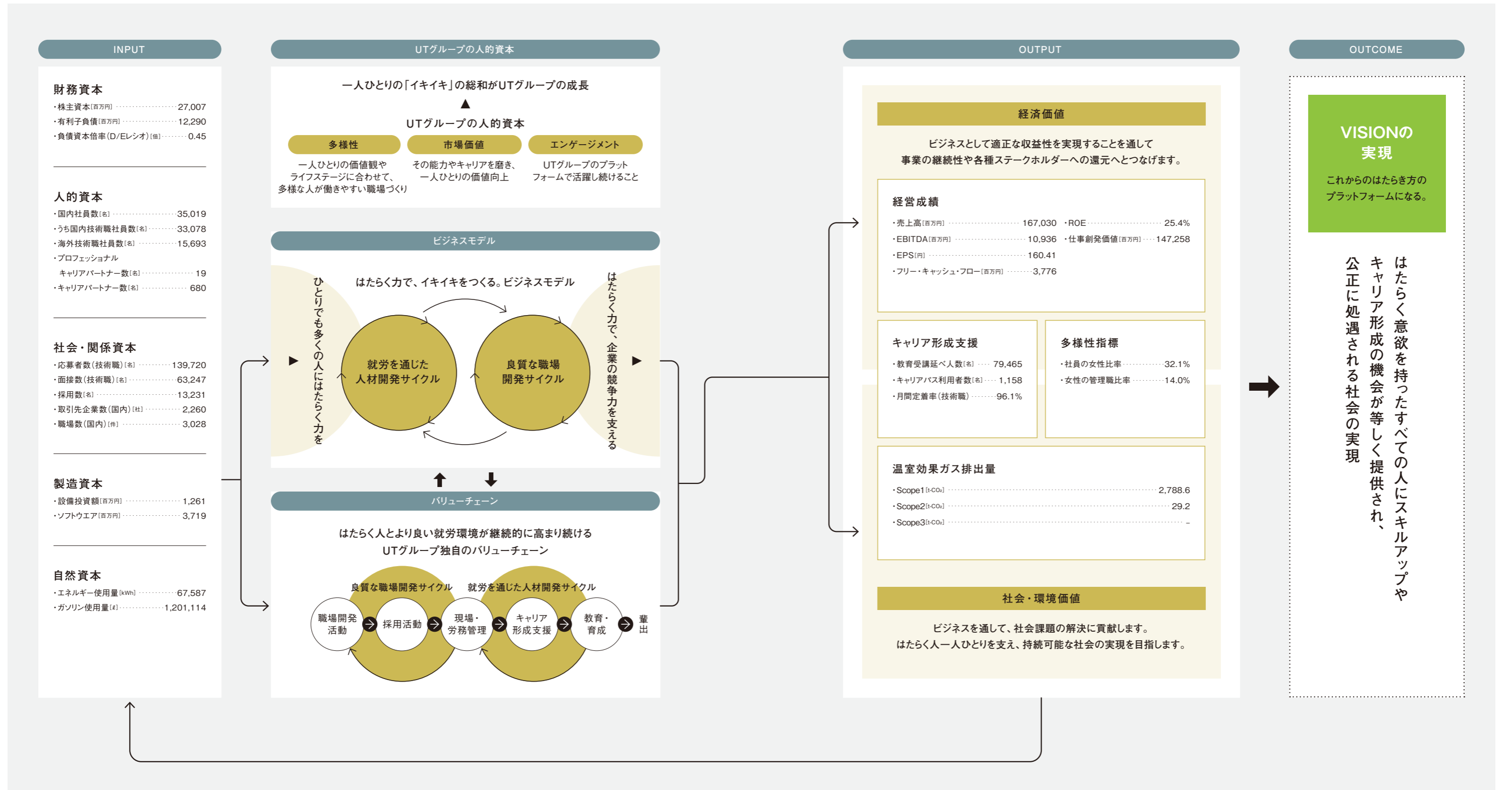
価値創造プロセス

「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、私たちの事業におけ

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、「これからののはたらく方のプラットフォームになる。」というビジョンの実現へと、継続的に歩み続けていきます。

財務資本	負債資本倍率(D/Eレシオ)＝有利子負債／株主資本。	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。	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。
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。	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。	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)



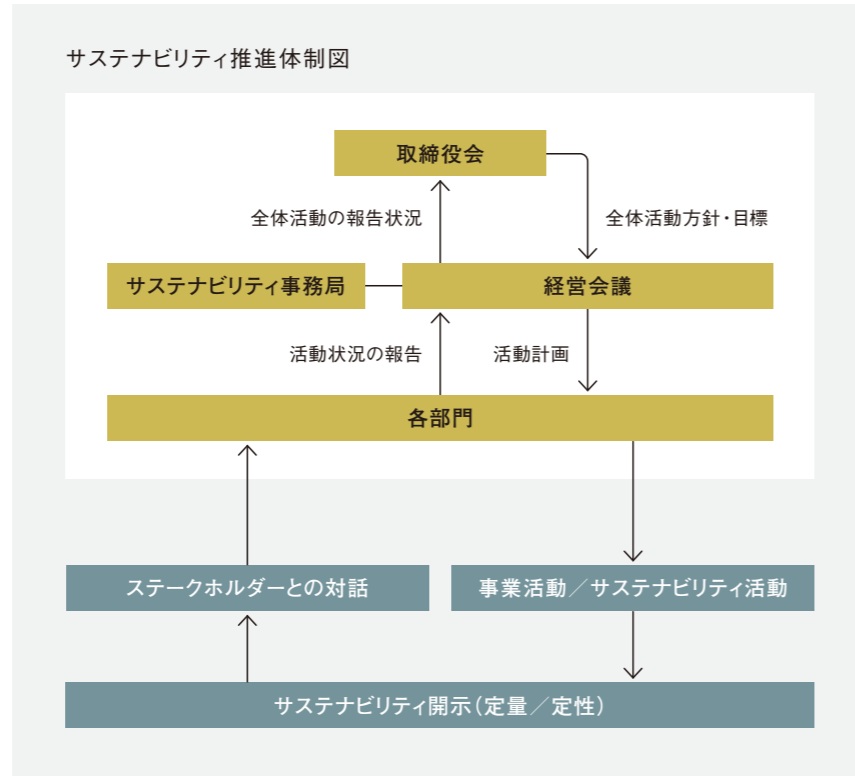
働く人とともに成長するために取り組むべき課題とは

働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、働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
企業理念 MISSION / VISION / VALUES 企業目的	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	一人ひとりの可能性を広げる 一人ひとりを尊重し、一人ひとりに向き合い、イキイキ働ける環境を作り続ける → P027-	人的資源開発 → P027.P047- 有能な人材の確保と維持 → P028.P047- ダイバーシティとインクルージョン → P028.P047-	採用活動 応募者数(技術職)、面接数(技術職)、新卒採用数(技術職・一般職)、中途採用数(技術職・一般職) キャリア形成支援活動 教育受講延べ人数 キャリアパス One UT利用者数、Next UT利用者数、UTエントリー利用者数、技術職から一般職への職種転換 人材開発指標 年収の中央値、年収の中央値の上昇率、技術職社員の月間定着率、在籍人数(国内社員、技術職、一般職) 職場開発活動 取引先企業数、職場数 多様性指標 シニア採用数、障害者採用数、女性採用数(技術職・一般職)、女性の取締役比率、女性の管理職比率、社員の女性比率
	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	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 → P029-	適正な労働慣行 → P029 従業員の安全衛生 → P030 データセキュリティ → P030	適正な労働慣行 育児休業取得数(男性・女性)、男性社員の育児休業取得率、育児休業復帰率、介護休業取得数、無期雇用比率、有期雇用比率 従業員の安全衛生 平均残業時間、労働災害発生率 データセキュリティ 情報セキュリティ教育受講者数
	環境基本方針	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 → P031-	事業倫理 → P031 コーポレート・ガバナンス → P032 行動規範 → P032	事業倫理 コンプライアンス研修受講者数、重大な法令違反件数 コーポレート・ガバナンス 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、取締役会平均出席率、取締役会開催数、監査等委員会開催数、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 行動規範 内部通報窓口での受付件数、人権関連相談件数
	環境に配慮した持続可能な事業運営	環境への適切な配慮 自然環境への影響を認識し、適切にコントロールする → P033-	環境方針の策定と環境マネジメントの構築 → P034	環境マネジメント 温室効果ガス排出量、売上高に対する紙の消費量

サステナビリティの考え方と推進体制

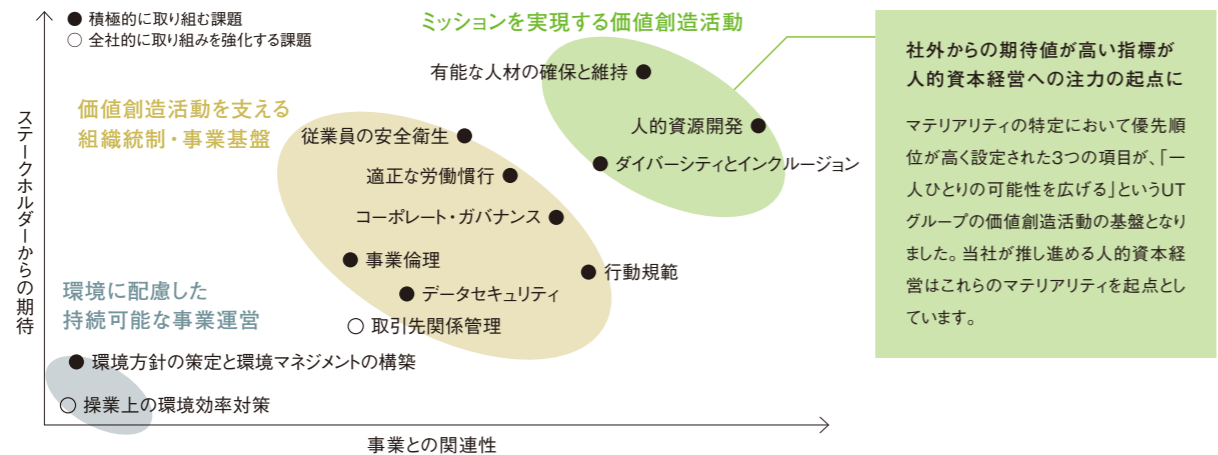
UTグループでは、はたらく意志をもつ一人でも多くの人が、イキイキと自分自身の可能性を追求できる環境を整備するため、良質な職場をお客様とともに構築し、働く人と企業の双方がともに成長できる好循環をひとつでも多く社会でつくりあげていきます。すべての役員と従業員が「多様な個が互いに認め合い、互いに活かし合う組織」を実現し、個と社会の共存共栄の持続に貢献していきます。



マテリアリティマップ

マテリアリティの特定にあたっては、人材業界に対する社会的な要望を把握するため、SASBマテリアリティマップのサービスセクターにおける課題、及びRobecoSAMが専門サービスセクターで注目すべきクライテリアとして設定している項目を参考にして、人材業界において要望が強いと考えられる12の項目(人材業界の12項目)を抽出しました。

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。



マテリアリティの特定プロセス

- STEP 1 社会課題の抽出**
外部のガイドライン等を参照し、UTグループの関連業界に関する社会課題を抽出
- STEP 2 ステークホルダーの期待把握**
インタビューを実施し、ステークホルダーの期待・重要度を把握
- STEP 3 事業と社会課題との関連性評価**
ステークホルダーの意見をもとに、経営陣による議論を実施し、事業と社会課題との関連性を評価
- STEP 4 マテリアリティの特定**
関連性評価から重要度を整理し、取り組むべき課題を取締役会において決定

社外ステークホルダーから挙げられた期待・意見

※一部抜粋・アンケートをもとに編纂

■ 人材紹介会社からの意見

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



■ 大学キャリアセンターからの意見

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



■ 投資家からの意見

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



サステナビリティ関連方針の策定等のプロセス

- STEP 5-1 これまでの経営の価値判断軸の抽出**
社長へのヒアリングをもとにエッセンスを抽出
- STEP 5-2 マテリアリティと企業活動の関係整理**
分科会においてマテリアリティへの考え方と取り組み方針を整理
- STEP 6 理念体系の再構築**
価値判断軸とマテリアリティへの考え方をもとに作成した、企業理念と経営基本方針を取締役会において決定
- 2021年4月- サステナビリティ指標開示体制の構築プロセス**
- STEP 7-1 関連方針の整備**
- STEP 7-2 サステナビリティ指標の定義**
管理指標と開示指標及び、取得責任部署等の定義

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

サステナビリティ経営の実現に向けて

働く人一人ひとりを尊重し、働く人の視点から社会との調和を目指して
私たちは持続的な価値創造のための課題解決に取り組んでいます。

一人ひとりの可能性を広げる

人的資源開発

目標 技術職社員の平均年収を2026年3月期に20%上昇

※2021年3月期と比較した2026年3月期の目標

技術職社員に対する教育投資

新卒・中途社員の定着を図る教育施策

職場への定着を図る施策として、オンボーディングパッケージを導入。中途採用社員を対象に、入社から3ヶ月間を期間とし、入社日にオリエンテーションを行う他、複数回のフォロー面談を実施し、一人ひとりの状況を細かく把握しながら不安の解消を図ります。期間中にはパルスサーベイを兼ねた就業レポートのチェックを行い、社員の状態確認と必要に応じたフォローアップを実施。そして3ヶ月目にはフォローアップ研修を行います。成果として同プログラムの対象となった技術職社員の入社から3ヶ月以内での離職率が、従来比で約半減しています。また新卒の技術職社員に対しては、社会人未経験であることを踏まえた半年間の研修を実施。社会人マナーや報告書の作成方法など、基本的な社会人スキル・業務スキルの獲得も含む内容です。就業レポートの提出の他、VRを活用したコミュニケーション能力習得のためのプログラムなども用意しています。

キャリアチェンジのための教育施策

特定の職種・役職にキャリアチェンジするための教育として、職種別・役職別の各種プログラムを用意。すべてのプログラムに個別的教育コンテンツとトレーナー

一般職社員に対する教育投資

事業運営等の業務に携わる一般職社員の育成においては、幹部候補生となる新卒社員を対象とする「経営人材育成」、管理職や管理職候補者を対象とする「マネジメントスキル」、技術職社員から一般職へ職種転換した人や中途採用者を対象とした導入研修の「UTナレッジ」を軸に据え、各種施策を実施しています。

経営人材育成

新卒の一般職社員全員を幹部候補生として採用し、3年間で管理職相当の役割を担うための育成パッケージを用意。1年目には現場研修として、技術職社員と同様に現場に身を置きます。2年目には周囲の力を巻き込みながらチームを牽引し、より大きなミッションをマネジメントする能力を習得するための各種研修や、周囲と自身の認知を高める360°サーベイなどを実施します。そして3年目には3年間の研修の総括とともに、今後の社内キャリアの形成について考える機会を用意します。

を用意しており、キャリアチェンジを目指す技術職社員はプロフェッショナルキャリアパートナー※(PCP)の推薦などを受けて、これらのプログラムを受講します。
※ 技術職社員のキャリア形成を長期的な視点でサポートする担当者

OFF-JTによるスキルアップ教育

OJT教育に加えて、技術職社員が現在の職種・職場におけるスキルアップを図るためのOFF-JTによる教育施策を用意。主にオンラインスクールやe-learningを活用する他、国家資格を主とした特定の資格取得のための教育や資格取得支援(資格取得のための受験費用を当社が負担)やキャリアデザイン研修などを実施しています。

キャリアパートナー、プロフェッショナル キャリアパートナーによる技術職社員育成

技術職社員のキャリア形成をサポートする役割として、社内で認定されたキャリアパートナー(CP)とプロフェッショナルキャリアパートナー(PCP)を用意。CPは働く人を日常的に支援し、PCPは社員の能力や意欲に応じて適した職種を提案する、技術職社員の中長期的なキャリアを実現する重要な役割を果たします。

マネジメントスキル

管理職や管理職候補者を対象に、マネジメント業務に就く前の「ステージアップ研修」、マネジメント業務に就いた直後の「新任管理職研修」、そしてマネジメント業務を一定期間経験した後の教育としては、セクションの責任者に当たる役職以上を対象に、360°サーベイを実施します。

UTナレッジ

技術職社員から一般職へ職種転換した人や中途採用者を対象とした導入研修である「UTナレッジ」は、当社の歴史や社内システム、社内ルール、人事制度など、当社で働く上で必要となる知識を得るための機会として実施しています。

有能な人材の確保と維持

目標 国内の技術職社員数を2026年3月期に5～6万人に

採用体制

応募者の利便性向上を重視し、面接予約は電話、チャット、自動予約システム、AIによる電話応対など幅広い手段を用意し、応募から5分以内には応募者にリアクションできる体制を構築。また面接は対面形式だけではなく、ビデオ通話やチャットなどを活用し、応募者が日時・場所・形式等によるストレスを感じずに実施できる仕組みづくりをしています。採用に際しては、応募者を“選考する”のではなく、応募者に適した仕事とのマッチングを図る、応募者の潜在的な要望にリーチして適した仕事を提案する、面接予約の段階から応募者のモチベーション向上を図るといった姿勢を重視。コールセンターではオペレーターの人員リソースと対応品質を確保するため、業務をバックアップするためのモニタリングの仕組みの導入やFAQのシステム化を図っています。

ダイバーシティとインクルージョン

目標 女性管理職比率を2025年3月期までに15%へ

※UTグループ株式会社を含む主要な事業会社の女性管理職比率

女性活躍推進

取り組みは大きく「技術職採用拡大」「労働環境整備」「女性管理職育成」に区分されます。「労働環境整備」においては、「長時間労働の解消」「多様なキャリアモデルの確立」の2つを重要課題として認識し、勤務時間超過を解消すべく現場の管理監督者におけるコア業務・ノンコア業務を切り分け、業務の効率化を図るべく取り組んでいます。「多様なキャリアモデルの確立」は「女性管理職育成」の取り組みと連動するものとして、在籍する女性社員を軸に、新たな管理職のキャリアモデルの開拓を目指しています。そのためのプロジェクトチームとして、各部門の女性リーダーを集めた「ダイバーシティ推進プロジェクト」を設置。ライフスタイルの変化に応じたキャリア形成支援を、全社で包括的に推進するための体制構築へとつなげています。

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内シェアの拡大へとつなげることができます。

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、多様な人材が活躍するための基盤となります。

より良い職場の開発活動

派遣先である顧客企業と協力して製造現場におけるコンプライアンス遵守の体制を構築する提案を行っています。労働時間管理やメンタルヘルスケアなど、当社が蓄積した職場づくりのノウハウを共有。法令・コンプライアンスに関する知識を備えた現場管理者の育成、リスク発生の抑止と発生時の再発防止策の策定などを通して、社員が安心して働ける職場環境の整備を行っています。

就労場所・就労時間の柔軟性

リモートワークの活用はコロナ禍以前から試験的に導入しており、コロナ禍をきっかけとして本社勤務の一般職社員は、2020年4月からほぼすべての部署でリモートワークを行っています。その他、顧客企業の現場の管理・監督を行う一般職社員においても、業務ごとに可能な範囲でのリモートワークを推進しています。

障害者活躍推進

当社グループの特例子会社であるUTハートフルにおいて、障害がある方々を採用し、「生産性向上に資するサービス」を掲げて、本社や事業会社から業務を受託しています。いまだ国内では数少ない障害がある社員の在宅勤務体制を実現しており、それによって重度障害の方の積極的な採用を可能としています。なお当社グループ全体では2023年12月末時点で859名の障害がある社員を雇用しており、雇用率は2.65%と法定雇用率を上回っています。

シニア活躍推進

UTエイムやUTコネクト等の既存子会社及び大手メーカーとの合併会社であるFUJITSU UT、UT東芝で、シニア人材の活用に取り組んでいます。新たな活躍の舞台を提供し、長く働くことができる就労環境の整備を進めています。

事業基盤の継続的な強化

適正な労働慣行

目標 多様なはたらき方の実現

労働時間管理

技術職社員・一般職社員を問わず、長時間労働は社員の健康リスクに直結する課題だと捉え、国で定められる労災認定基準を超過しないことを前提に、すべての社員が健康的に働けるようモニタリングを行っています。なお技術職社員においては、業種によって労働時間の傾向や慣習などが異なる場合があります。また管理職においても労働時間が超過しやすい状況がありますが、そういった個別の状況を踏まえた上で、社員の健康障害を未然に抑止する基準は同一と捉え、適切な労働時間の基準は当社グループ一律で全社員に適用しています。労働時間の申告には当社統一の勤怠システムを使用し、一定間隔でのモニタリングにおいて時間外労働の超過やその可能性が見られる場合は、人事担当部署から該当者、所属する事業所、事業会社へのアラートを発信します。なお時間外労働の超過が見られた場合は、現場管理者や責任者が、派遣先の業種や働き方に応じて、顧客企業との折衝、該当者へのフォローアップ、再発防止策の立案を実施。またその状況は執行役員や社外弁護士によって構成される取締役会の諮問機関「コンプライアンス・リスク管理会議」、日本全国の各事業所責任者が集まる「統括安全衛生会議」にて情報共有と検討を行います。



雇用形態にかかわらず、 全ての従業員が安心して働ける環境の整備

当社では顧客企業で働く技術職社員を含めて、大部分の社員を無期雇用し、安心して長く働ける環境づくりを進めています。なお一部の有期雇用社員についても、同一労働同一賃金をはじめ、雇用形態による待遇の格差がなく働ける環境整備を進めています。

雇用の保障

特に技術職社員において、派遣先の人材需要の変動や労働条件の変化等により就業継続が困難となった場合は、他の派遣先、もしくは他の業種・職種への再配置をすみやかに手配する体制を整えています。また、働く人が当社の教育制度を活用し、自らが望むキャリアアップを叶えられる環境も、雇用の安定に効果を発揮していると考えています。なお会社都合による解雇や懲戒等による解雇は、直近3年間の累計実績において10名に満たない状況です。この点においては入社時以降のコンプライアンス教育や、派遣先における管理監督者によるフォローアップ体制が効果を発揮していると考えています。

従業員の安全衛生

目標 従業員の安定稼働を通じた顧客価値の実現

従業員の安全衛生

労働災害発生時には、現場管理者や責任者が顧客企業と連携を図り、迅速な対応を図るとともに、原因究明、再発防止策の検討・策定を行います。安全性向上のために必要な際には、使用する器具や就業環境の変更等について、顧客企業へ提案・交渉を行います。注視すべき事案や労働災害に関する情報は、日本全国の各事業所責任者が集まる「統括安全衛生会議」において共有し、対象事案の原因究明、再発防止策に不足がないかを検証。必要に応じてさらなるフォローを行うとともに、情報共有によって各事業所における安全衛生管理レベルの向上につなげています。また、当社では労働災害を未然に防止するため、OSHMS(労働安全衛生マネジメントシステム)に基づく安全衛生教育も行っています。

安全衛生のマネジメントシステム

労働災害発生時は24時間以内にその概要の安全衛生管理の主管部署への

報告、1ヶ月以内の原因究明・再発防止策の策定とその報告を義務付けています。これらの報告結果を受け、日本全国の各事業所責任者が集まる「統括安全衛生会議」での情報共有や、策定した再発防止策の検討などを実施します。社員の死亡・長期入院・大規模におよぶ事故といった重要事案、休業を伴う事案については、担当執行役員や社外弁護士によって構成される取締役会の諮問機関「コンプライアンス・リスク管理会議」に報告されます。

労働時間短縮の取り組み

時間外労働の削減において、一般職社員では時間外労働の内容を精査し、業務効率化の検証を常に行っています。技術職社員においては、現場管理者が顧客企業との連携を図りつつ業務の効率化と時間外労働の抑制に取り組んでいます。なお日々の活動の中で、業務なのか否かの判断が難しいものについては、当社グループとして包括的な検証を行い、区分を明確化することで、全社員が正しい労働時間の申告ができるようルールの整備を行っています。

データセキュリティ

目標 セキュリティリテラシーの教育強化

個人情報保護／情報システムの管理責任者とその役割

「個人情報保護管理者」は、コンプライアンス担当部署長とし、当社における個人情報の収集、利用又は提供の状況を把握し、取扱者に個人情報保護施策を理解及び遵守させるための教育訓練、安全対策の実施などの措置を行います。「最高情報システム責任者」は、情報システム管掌執行役員とし、当社全体の情報セキュリティの最高責任者としての任務を遂行します。

情報セキュリティの対応

● グループ業務インフラへのアクセス [ネットワーク接続に対するの制御／端末に対するの制御] ● 情報データベースへのアクセス制御 [業務上必要な情報に対するの限定的なデータアクセスの実施／データの書き換えについての業務インフラ上の制御／アクセス履歴、データ登録変更に対するの履歴の保存] ● サイバー攻撃に対する防御 [サーバーリソース資源はコントロールされたクラウドインフラ上で運用／クライアント端末に対する攻撃検知／防御ツールの実装] ● 従業員向けの情報セキュリティに関する教育の実施 [情報セキュリティの意識向上のためのコンテンツを含めたコンプライアンス研修を年1回実施]

事業へ与える
メリット

定着率の向上と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、それは育成効果の向上や募集費の抑制につながります。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

事業倫理

目標 コンプライアンスの徹底

コンプライアンスの実効性強化

取締役会の諮問機関として、コンプライアンス担当部署を管掌する部門の責任者を議長とし、社外の弁護士も参加する「コンプライアンス・リスク管理会議」を月1回開催しています。「コンプライアンス・リスク管理会議」は、当社におけるコンプライアンスに関する方針、活動実施計画に関する審議、法令遵守及び公正な職務執行を確保するための必要事項の検討並びに法令・社内ルール違反行為に関する調査と再発防止策の策定を行っています。また、当社における管理すべきリスクの種類を把握し、そのリスクの管理・評価を行い、リスク発生の未然防止を図るとともに、リスクが発生した場合の損失の最小化及び再発防止策の策定を行っています。

コンプライアンス研修

一般職社員向け、技術職社員向けの2つに対象者を分けて、年1回、受講必須のコンプライアンス研修を実施しています。内容は情報セキュリティ、環境問題・人権・ハラスメントなどを含むサステナビリティに関する内容を共通事項とした上で、一般職社員向けには企業不祥事と職場環境づくりについて、技術職社員向けには内部通報制度についてなど、対象者に応じて必要な情報を盛り込んでいます。また「UTグループコンプライアンス・マニュアル」を合わせて制定しており、社員一人ひとりがそれぞれの立場でコンプライアンスを自らの問題として業務運営に当たるよう進めています。なお2021年度からは、ベトナムの事業会社の一般職社員向けにベトナム語で、コンプライアンスの重要性やコンプライアンス遵守のための体制づくりなど、基本となる意識醸成のためのコンプライアンス研修を実施しています。

内部通報窓口の設置

社内の不正行為やコンプライアンス・倫理に関わる問題点を早期に発見し、組織の健全性を高めるための施策として、電話・メールで連絡可能な内部通報窓口を設置しています。社内窓口と合わせて、顧問弁護士を担当とする社外の通報窓口も利用可能です。また、内部通報窓口は国内で働く外国人社員も利用可能ですが、対応言語の拡充などを今後検討していく方針です。内部通報窓口は当社社員だけでなく社外の各関係企業でも利用可能で、当社社員の法令違反・規程違反・不正行為などを通報できる仕組みとなっています。

コンプライアンスの違反事例の分類・件数・対応

内部通報等を通じてコンプライアンス違反が懸念されるリスク事案が生じた場合には、コンプライアンス担当部署から、対象者の所属部署や関連部署への連絡を行い、部署内での対応を促し、その結果の報告を求めます。また、対象部署への連絡自体が難しいケースではコンプライアンス担当部署が確認・調査作業を行います。

事業倫理のマネジメント体制

執行役員を議長とし、事業部門担当とコーポレート部門担当の執行役員、社外取締役、社外弁護士によって構成される「コンプライアンス・リスク管理会議」を月1回開催しています。当会議に対して担当部署より、訴訟案件、リスク案件、懲罰案件、財務関連リスク案件、給与関連リスク案件、IT・情報システムリスク案件などに区分した上で、個別の案件とその対応状況や、内容別の案件数推移について報告を行っています。また、取締役会において重要リスクを選定するとともに、2023年3月期より当該リスクの対策状況をモニタリングできる体制を整えています。

コーポレート・ガバナンス

目標 取締役会の継続的な実効性向上

取締役選任方針

取締役候補者の指名については、グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に貢献し得る人物を取締役とすることを基本方針とし、取締役会全体の能力・知識のバランスに配慮した上で、取締役会の諮問機関である「指名・報酬委員会」において選定し、取締役会にて決定します。監査等委員候補者の指名については、当社の健全な経営と社会的信用の維持向上に資する人物で、中立的・客観的に監査を行うことができることを基準に指名・報酬委員会にて選任し、監査等委員会の同意を得た上で取締役会にて決定します。また、社外取締役については、東京証券取引所の独立性に関する判断基準を参考

に、経歴や当社との関係を踏まえ、十分な独立性が確保できる人物を選任しています。

取締役及び監査等委員の解任については、法令・定款に違反する重大な事実が判明した者、選定基準から著しく逸脱した事実が認められた者、職務を懈怠することにより著しく企業価値を毀損した者、その他職務の適切な遂行が困難と認められる事由が生じた者について、解任に向けた手続きを開始します。取締役及び監査等委員の解任手続については、指名・報酬委員会による公正かつ厳格な審議を経た上で、取締役会における決議を経て、株主総会で決定します。

コーポレート・ガバナンスに関する詳細は

→ P105

行動規範

目標 人権課題への役職員の理解促進

コンプライアンスに関する社員教育

役員及び従業員向けに年1回行っているコンプライアンス研修では、人権、環境問題、事業倫理・企業の不祥事、情報セキュリティ、内部通報制度等に対する意識と認知度の向上を重要課題として捉え、基本的な考え方や日々の仕事とのつながりについてのコンテンツを取り扱っています。またコンプライアンス研修とは別に、全社員に対してコンプライアンスに関する情報発信を月1回程度行っています。ここでは人権課題への意識向上や、個人情報保護／情報セキュリティの徹底、法令違反に関する注意喚起など、多様なテーマを取り上げ、社員のコンプライアンス意識の向上を図っています。

外国人技能実習生の管理について

外国人技能実習生の受け入れ先企業に対し、労働時間・安全衛生管理・人材管理など、人事・労務の観点から適切な管理が行われていることをサービス提供の前提条件として設定しています。技能実習生の監理団体の選定では、受け入れ実績や法的知識、過去の事故発生件数などを調査した上で、日本で約3,000団体あるうち、最も優秀な水準の団体のみと提携をしています。海外の送り出し機関についても実地調査や実習生へのヒアリングを調査に加え、現地政府の認証を受けているか、実習生からの過度な金額を徴収していないか、不要なブローカーを介させていないか、などの審査基準を設け約300の候補機関から約10社のみ提携を結んでいます。いずれも技能実習生の監理について継続的に確認しており、問題が生じた場合には、取引停止の対応も含めて、厳格に対応をしています。

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考えています。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、働く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は、事業継続に欠かせない基盤となります。

環境への適切な配慮

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

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。

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 ・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

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。

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。

環境方針の策定と環境マネジメントの構築

目標 売上高紙使用比率の継続的な低減

指標と目標

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とした指数)を指標として設定しております。

実績	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期
売上高に対する紙の使用率*	100.0	79.8	57.0	42.0	36.7

※2020年3月期実績を100とした指数

事業へ与える
メリット

顧客企業のニーズに対応

顧客企業の中心となる大規模メーカーの多くが、重要な経営課題として脱炭素をはじめとした環境負荷低減に取り組んでいます。業務発注先にも同様の取り組みが求められており、契約の継続性を高める重要な要素となります。

マーケットの持続可能性に貢献

持続可能な社会の実現は、派遣先となる顧客企業の事業継続性に貢献し、ひいては当社のマーケットの継続性へとつながります。



事業におけるリスク・機会

事業におけるリスクを成長のための機会として活用するために、社内外の環境要因が事業にもたらす変化の適切な把握と検証を行っています。

事業に関連するあらゆるリスク・機会を的確に把握すべく、各事業セグメントや管轄部署ごとで累計150以上に及ぶ項目をピックアップし、リスクアセスメントを行っています。リスク項目は財務、人命、コンプライアンス、レピュテーション、人材といった領域に影響を及ぼすものとして、影響度、発生可能性、重要性、脆弱性などの評価に基づいて優先度を設定。以降の対策やモニタリングの方針を策定しています。一方で機会項目にお

いてはそれらのリスクを解決・克服することで業績拡大等の好機につなげられるかという観点で、働く人や顧客企業への価値創造を叶えるものとして、影響度、実現可能性、重要性の評価を行っています。リスクアセスメントを通したリスクの最小化と事業成長に向けた機会の活用により、これからも多くの働く人と顧客企業のための価値創造を推進していきます。

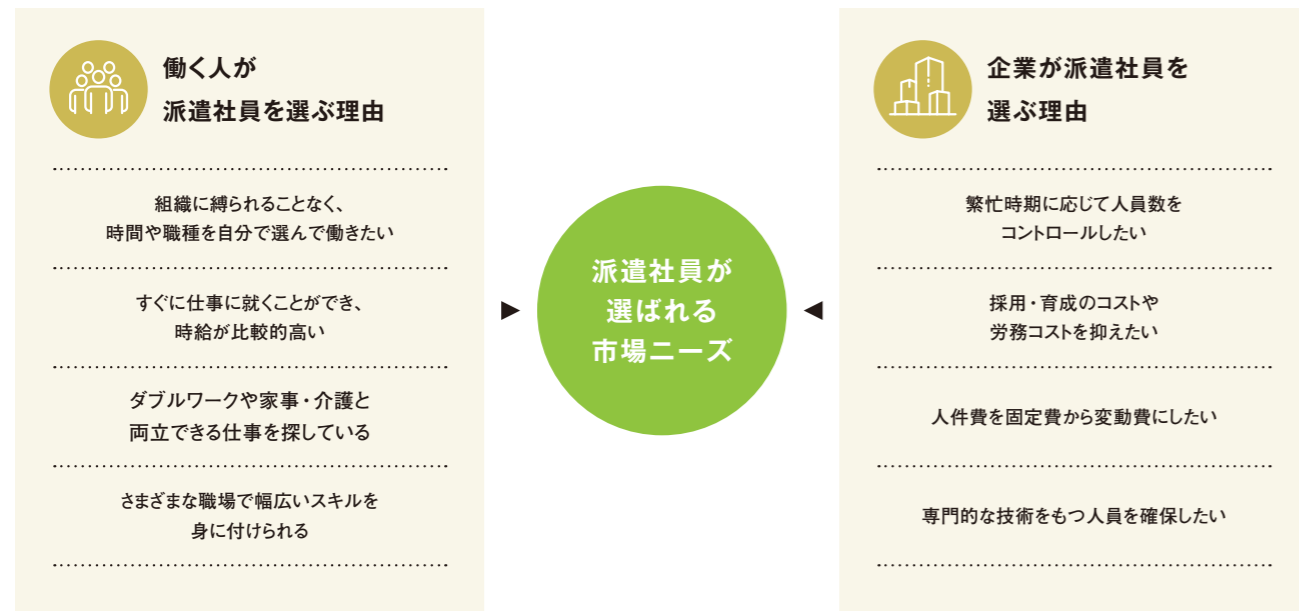
※以下に優先度が高いとされたリスク、重要性が高いとされた機会について抜粋して掲載しています

項目	リスク評価					リスク評価				関連する取り組み	
	リスクシナリオ	影響度	重要性	脆弱性	機会シナリオ	影響度	実現可能性	重要性			
外部環境	製造工程の国内回帰	海外生産比率の見直しや円安の進行により、製造工程の国内回帰が進行。それに伴う国内製造派遣の競争激化により受注件数の計画未達及び価格(契約単価)競争による粗利率の低下が発生し、採算性が低下。市場シェア低下及び企業価値の棄損が生じる	高	高	中	「製造派遣市場で最も選ばれる派遣会社になる」ための戦略の推進により差別化を図ることで競争力が向上。受注機会の確保につながる	中	中	中	一人ひとりの可能性を広げる 人材・職場の多様性の拡張 働く人の市場価値の向上 社員とのエンゲージメントの強化 働く人への価値提供 → P027 → P047 → P049 → P051 → P065	
	労働市場の構造変化	シニア層の労働者の増加、出生率低下による人口の減少、国内労働人口の不足、外国人労働者の増加等により労働市場が変化。技術職社員の確保が難しくなった結果、事業の継続が困難となり、機会損失が生じる	高	高	中	中期経営計画を通じて多様な働き方を実現すること、また年齢・性別・国籍などに限定されない多様な属性の求職者の受け入れを可能にすることで、月間2,000名採用の常態化が実現できる	高	中	高	一人ひとりの可能性を広げる 人材・職場の多様性の拡張 働く人の市場価値の向上 社員とのエンゲージメントの強化 働く人への価値提供 → P027 → P047 → P049 → P051 → P065	
	働き方の変化	インターネットサービスを活用して短期・単発の仕事を受け負う新たな働き方やフリーランス等の多様で柔軟な働き方の拡大により、社会における働き方が変容。技術職社員の採用不足が発生する恐れがある	高	高	中						
	災害リスク	地震・津波、豪雨や台風による河川氾濫や内水氾濫等の自然災害により、災害発生地域での社会・経済活動が停滞するとともに、顧客企業の施設・設備の損壊、技術職社員を中心とした従業員等の死傷・欠勤、業務停止といった損失が発生する。また大規模地震により本社機能の麻痺や役員・一般職社員をはじめとした従業員の死傷・欠勤による損失が生じる	高	高	中	BCP体制の実効性を確保することにより、大規模災害発生時の影響度を低減させ、中期経営計画達成の蓋然性を高めることができる	低	低	低	事業基盤の継続的な強化 → P029	
内部環境	大型顧客の動向・ニーズ変化	大規模派遣先となっている顧客企業の動向やニーズの変容によって、同時多発的に人員減員が発生すると新たな異動先の確保が困難となり、大人数の未稼働人員が発生もしくは異動不可による削減での減益リスクが生じる	高	中	低	配属決定前採用の推進等により生じる未稼働人員についてはコストコントロールを計画的に行うことで、採用強化と利益確保の両立を図ることができる	中	中	中	マニファクチャリング事業 エリア事業 ソリューション事業 → P075 → P077 → P079	
	派遣法等違反	派遣法等違反による業務停止や違法な派遣業務により、大規模な人員削減が発生。間接人員で余剰を抱えることになり、利益の喪失及びレピュテーション低下が生じる	高	中	低	コンプライアンス確保を徹底することにより顧客の信頼を獲得し、競合との差別化を図り競争力が高まる	中	高	高	公正で透明性の高い組織統制 業務執行機能とコンプライアンス → P031 → P115	
	予算管理の不備	中期経営計画の連結数値目標である、2025年3月期のEBITDA160億円が達成されず、中期経営計画最終年度における対外コミットメント2026年3月期EBITDA250億円に対する市場の信頼が低下し株価が低下、企業価値が毀損する	高	中	高		—	—	—	財務戦略・資本政策 → P089	
	次世代管理職候補者不足	長年健全な新陳代謝がなされずに組織が硬直し、かつ育成・教育の仕組みが乏しいことや人事制度上の仕組みが合っていないことにより人材が育たず、会社の成長性とともに持続性が確保できない、企業文化が発展しない、社内に閉塞感が充満するなどの問題が生じる	高	高	中	次世代を担う経営幹部として執行役員の育成が進められることにより、全社のガバナンスが強化され、中期経営計画や長期ビジョンの実現可能性が高まる	中	低	低	一人ひとりの可能性を広げる 人材・職場の多様性の拡張 → P027 → P047	
	一般職社員の流出	会社全体または特定組織において重大な離職原因が存在することへの認識を欠くことで、多くの活躍人材が離職する状況が慢性化し、改善を図ることができない。また退職発生後に後任担当者の任命が遅れ、属人化された業務の引継ぎが行われず、都度担当者の判断で業務を行なうことが常態化する	低	高	中		—	—	—	一人ひとりの可能性を広げる 人材・職場の多様性の拡張 社員とのエンゲージメントの強化 → P027 → P047 → P051	
	労働災害の発生	従業員の死傷や大人数を巻き込むような労働災害が発生した場合、被災者の親族からの民事訴訟へと発展する。また被災した背景に違法な状況があれば刑事罰による損害が発生する。また安全管理が不足している企業だと公表されることによるレピュテーションの低下、それを起因とした利益損失につながる	中	中	中	労働災害の発生を低減させることで、求職者及び顧客からの社会的信用が高まり、売上及び採用の増大につながる	高	中	高	事業基盤の継続的な強化 → P029	
個人情報漏洩	外販等の不正な目的もしくは不慮の事項等によって、応募者情報や技術職社員等の大量の個人情報社内システムから漏洩・利用されるケースが生じ、対個人の賠償責任発生に加えて、社会的信用を失う	中	高	中	個人情報の管理・利用を適切に実施し、求職者からの社会的信用が高まることで、採用の増大につながる	中	低	低	事業基盤の継続的な強化 → P029		

派遣社員へのニーズとUTグループの競争優位性

製造派遣業のリーディングカンパニーとしてUTグループでは30年の積み重ねのなかで他社にはない強みを築いてきました。

働く人と企業からの派遣社員へのニーズ



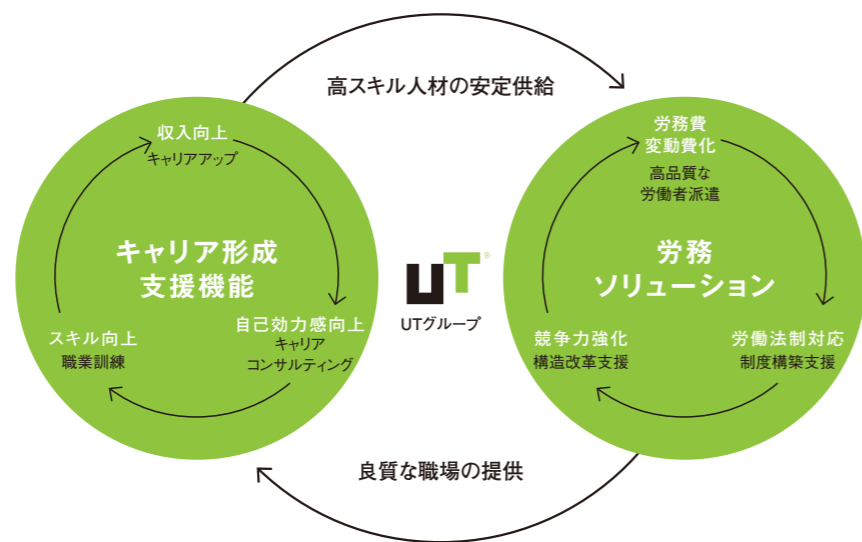
そもそも働く人は正社員ではなく、なぜ派遣社員という働き方を選ぶのか。以前は「正社員に就けないから」という見方もありましたが、価値観の違いに応じて多様なライフスタイルが志向される現在では、「自由な働き方」や「ダブルワークや家庭との両立」などを目指して、それぞれの基準で派遣社員として働くことを選ぶ人が増えています。派遣社員を活用

する企業も、急な人員補填だけでなく、専門的な技術を必要として派遣社員を活用するケースが増加しています。「多様なライフスタイル」を叶えられる社会の重要性が説かれているいま、派遣社員という選択肢はすでに多くの人にとって、自分の暮らしに最適な、より利便性の高い働き方になっているのです。

製造派遣業のリーディングカンパニーとしての競争優位性

強み ① 働く人と企業の双方を顧客とするツインカスタマー戦略

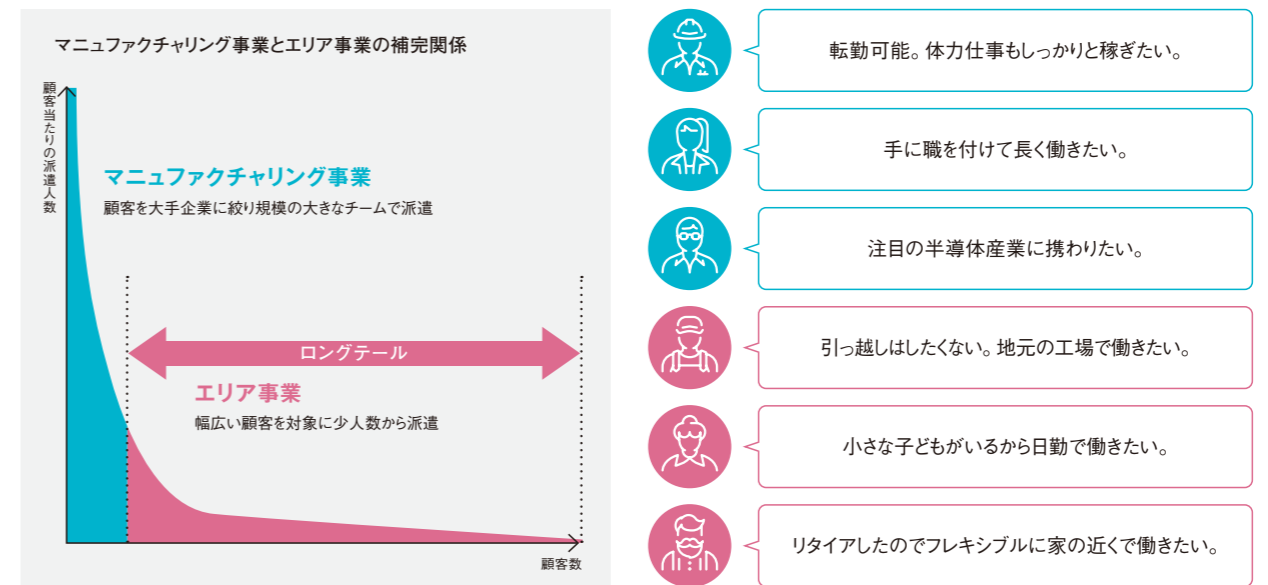
当社では「はたらく人」と「企業」の双方を顧客としてとらえるツインカスタマー戦略を、長らく価値創造の基盤としてきました。「はたらく人」に対しては、スキル・収入・自己効力感の向上によるキャリア形成支援を叶え、「企業」にはそんな高スキル人材の安定供給による競争力向上や労務法制対応といった労務ソリューションを提供。それにより実現した良質な職場がまた、働く人のキャリア形成につながっていく。このサイクルが、働く人と企業により大きな価値を提供する源泉となります。



強み ② 働く人を広く取り込む多様な職場環境の開発

事業の軸となるマニファクチャリング事業とエリア事業では、はたらく人と顧客企業の異なるニーズをターゲットとしており、多様な職場開発による、働く人の希望に合わせたマッチング精度の向上を実現しています。大手製造業への高単価・大人数の派遣を行うマニファクチャリング事業は、勤務場所を問わずしっかりと長時間働きたい、高いスキルを身

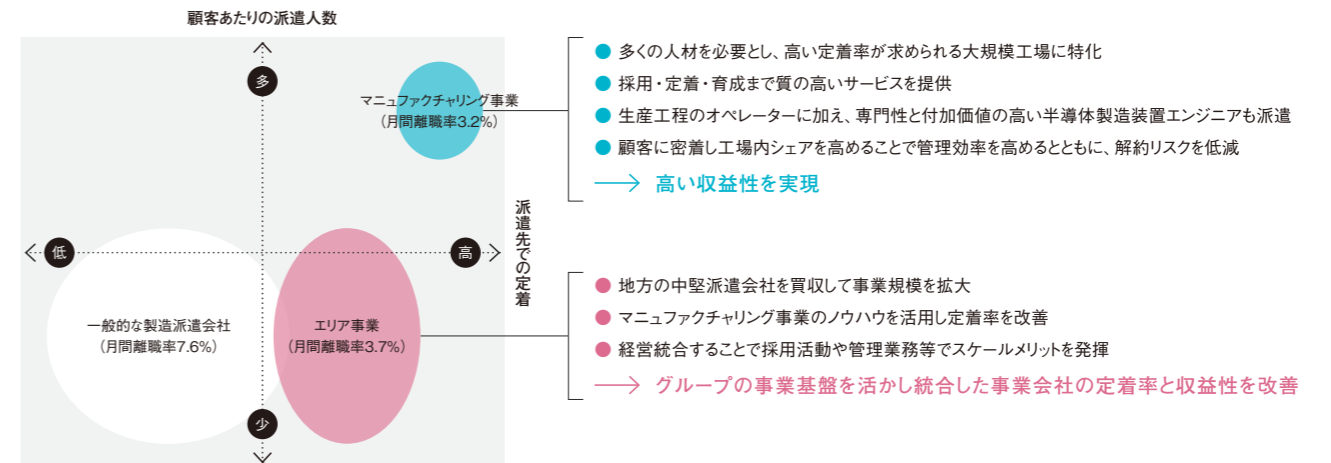
に付けたいといった希望に沿う環境に、全国各地の地域密着型の雇用を取り込むエリア事業は地元でフレキシブルに働きたいといった希望に沿う環境となっています。顧客企業の幅を広げるとともに、働く人の期待に応える職場環境を用意するための仕組みが、セグメント相互の重要な補完関係となっています。



強み ③ 異なるマーケットを掴む主幹セグメントのポジショニング

大手製造業を中心とした大規模工場への大人数派遣を行うマニファクチャリング事業と、全国の地域に根付いた中小規模の派遣先を中心とするエリア事業では、同じマーケットを侵食することなく、相互に補完し合うセグメント戦略を図っています。強み②に示したように、働く人の多様なニーズに応じて採用力と定着率の強化に効果を発揮していること

は一般的な製造派遣会社との比較から見て取れます。加えてマニファクチャリング事業ではターゲットを絞ったセールスにより高い収益率と、より高単価・大ロットの顧客ニーズを獲得。エリア事業では、地方の中堅派遣会社の買収を軸として地域マーケットの拡大を進めて、さまざまな地域での「地域一番店」を目指しています。



※当社の月間離職率は2023年3月期実績 一般的な派遣会社の月間離職率は一般社団法人 日本人材派遣協会「現在の派遣先における平均就業期間(2022年度)」をもとに当社にて算出

CHAPTER 01

持続的な企業価値向上のために

働く人に軸を置いた「人的資本経営」による成長戦略
そしてUTグループ独自の「仕事創発価値」という基準を土台として
働く人と顧客企業をつなぐ価値提供のサイクルが
私たちの持続的な成長と社会貢献力をさらに高めています。

人材派遣市場と非正規雇用が抱える課題

多様な働き方が望まれる中で障壁となっているのが非正規雇用と正規雇用の間の格差問題です。誰もが正当に評価されてこそ、多様性と持続可能性が叶えられると私たちは考えています。

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した。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」の基盤がつけられていきました。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、多様な働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」「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。

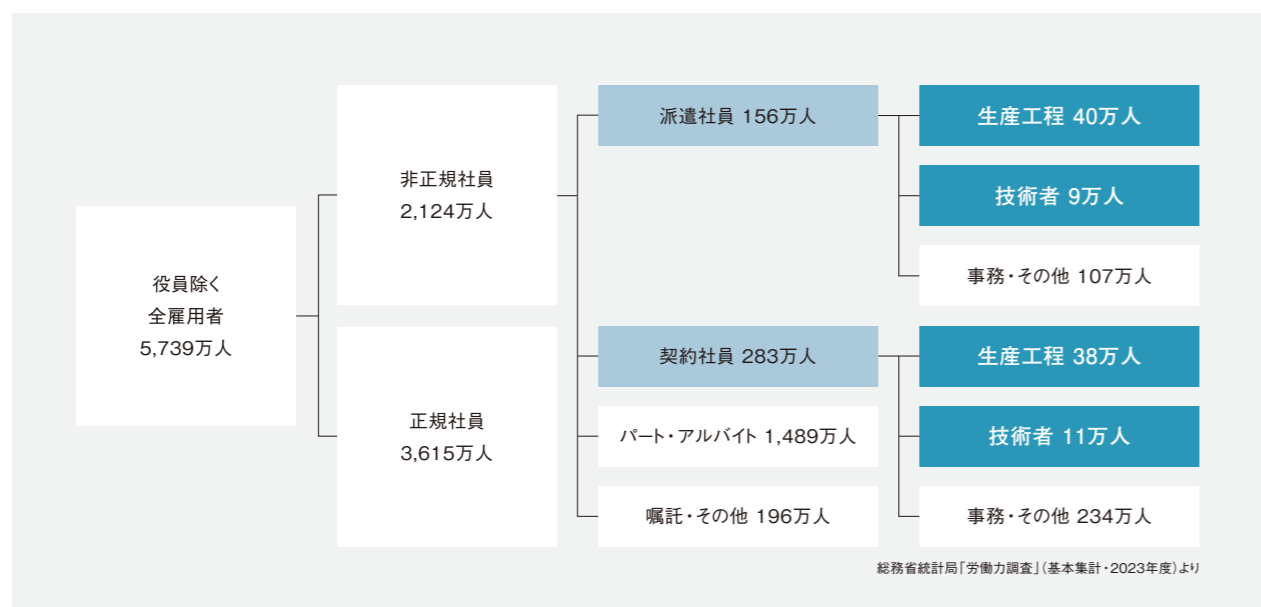
分類		雇用契約期間	適用法制
雇用形態	直接	正規 正社員／限定正社員	無期 労働法一般
		非正規 パートタイム／アルバイト	有期 パートタイム労働法
	間接	契約社員／嘱託社員	有期 労働契約法
		派遣社員	有期／無期 労働者派遣法

↑
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」(2023年度)によると、全国の派遣事業所の派遣社員156万人のうち、生産工程従事者は40万

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38万人も、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。

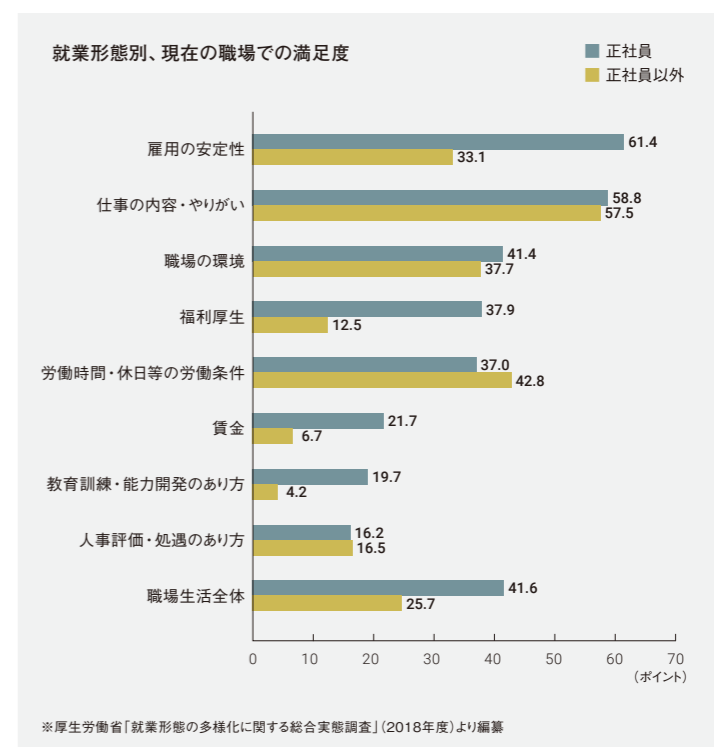
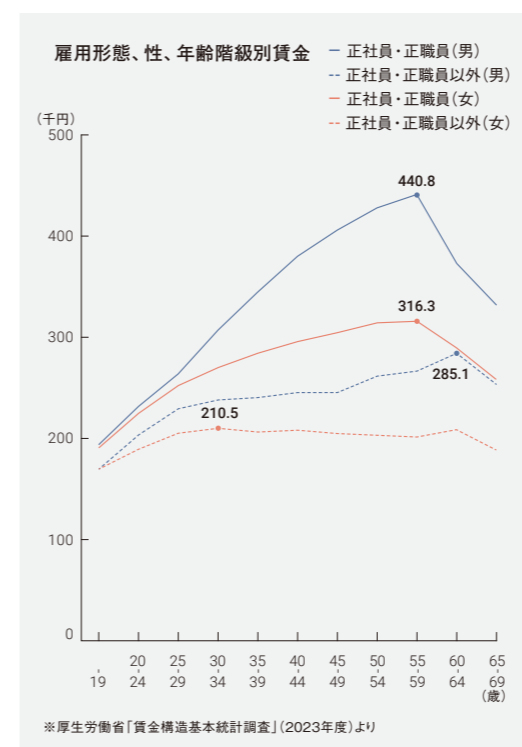


非正規雇用が抱える課題

格差の原因となる評価・待遇の違い

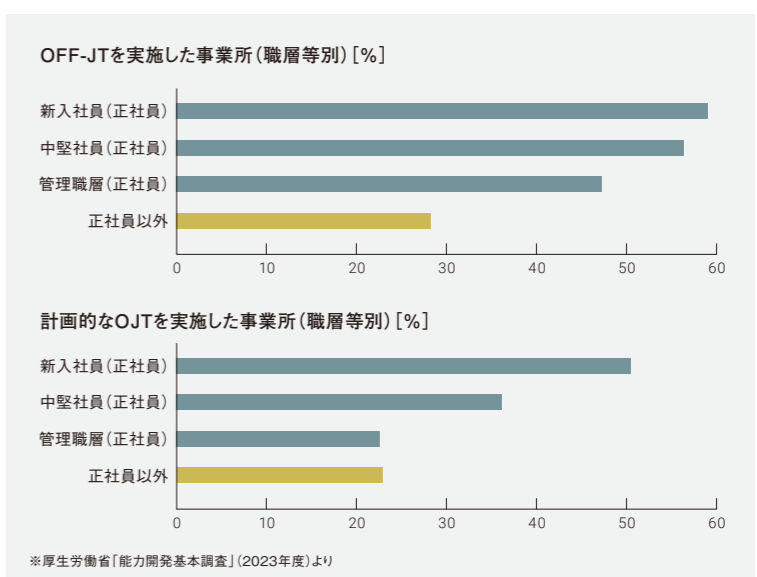
日本型雇用からの転換を図る企業ニーズや、多様な働き方を選択する求職者ニーズなど、さまざまな社会の変化を背景に、非正規社員は増加傾向にあります。その一方でまだ正規／非正規による“格差”が、大きな課題となっています。近年の調査においても、性別・年齢にかかわらず正規／非正規の賃金格差は大きく、個人調査からは賃

金以外に、安定性、福利厚生、教育訓練などにおいて、非正規社員が満足できない職場環境が多いことが見て取れます。UTグループでは、一人ひとりが正当に評価され、やりがいを得られる多様な働き方の実現のため、これら格差の解消に創業以来、先駆的に、そして現在も継続的に取り組みを続けています。



非正規社員へのキャリア形成支援不足

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付けられましたが、2023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るもの。UTグループの充実したキャリア形成支援体制は、この点においても、社会貢献度の高い取り組みとして評価を得ています。



非常識に挑み続けてきたUTグループの歩み

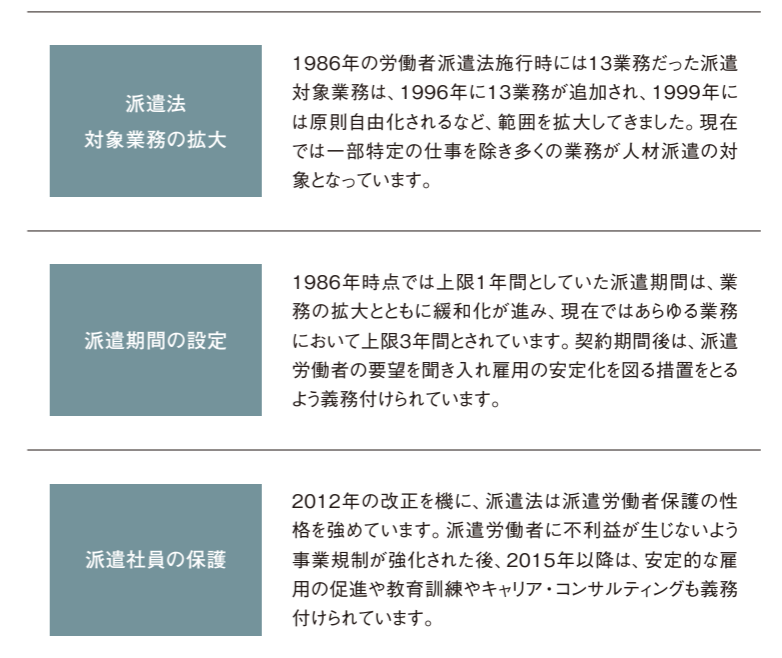
社会情勢や法改正のなかで、拡大と変容を続けてきた人材派遣市場。
UTグループは「無期雇用」の実現など、いち早い取り組みで業界をリードしていきました。



人材派遣市場を先取りしてきたUTグループの取り組み



【解説】派遣法改正について



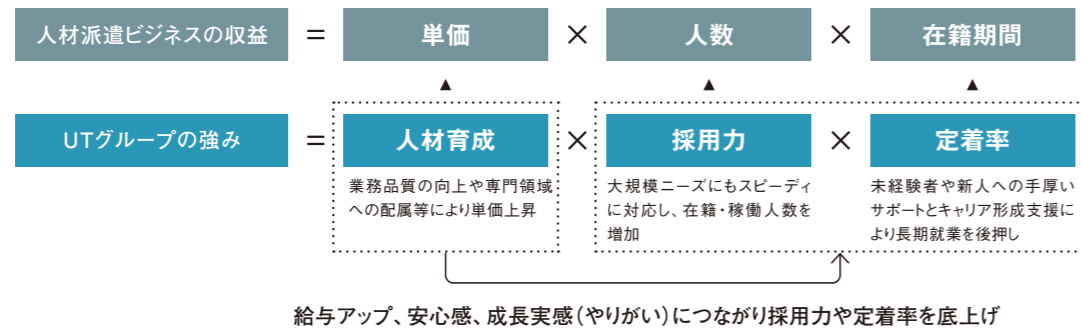
仕事創発価値を軸とした人的資本投資サイクル

「人的資本経営」が注目される前から、私たちは働く人への投資と価値向上に努めてきました。そこにはUTグループ独自の価値基準である「仕事創発価値」に基づく考え方があります。

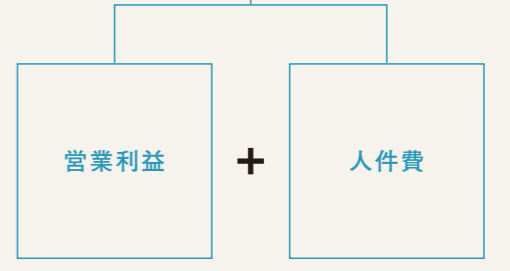
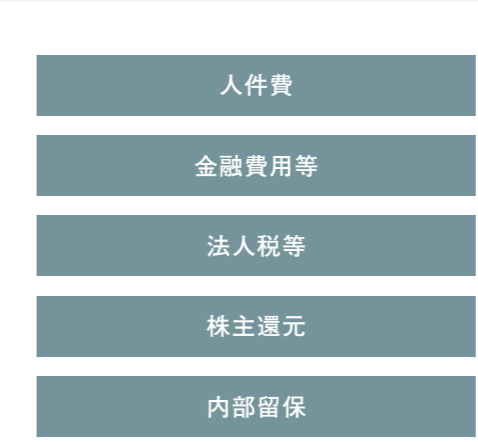


事業成長を推進する人的資本への投資サイクル

UTグループにとって、技術職社員の労務費増加は単なるコスト増ではありません。働く人が成長することで市場価値が高まり、顧客企業からより高い報酬を得ることができる。その対価をしっかりと働く人に還元すれば、自ずと労務費は高まり、比例して当社の売り上げも高まっていきます。特に派遣先企業だけでなく「はたらく人」も顧客とするUTグループの考え方を象徴するのが、営業利益と人件費を総和した「仕事創発価値」であり、これはUTグループが働く人とともに生み出した価値を示す当社独自の指標です。より多くの人を採用し(多様性)+その能力やキャリアを磨き(市場価値)+UTグループで長く活躍してもらう(エンゲージメント)ために取り組んでいく。その結果として「仕事創発価値」を高めていくことが、UTグループが考える人的資本経営の土台となっています。



仕事創発価値の分配



仕事創発価値とは……
働く人一人ひとりの成長とともに企業成長を目指すUTグループの独自指標です。

人材派遣市場と非正規雇用が抱える課題
UTグループの歩み
仕事創発価値を軸とした人的資本投資サイクル
エンゲージメントサーベイ

CHAPTER-1 持続的な企業価値向上のため
CHAPTER-2
CHAPTER-3
CHAPTER-4

人材・職場の多様性の拡張

一人ひとりが自分らしい働き方と成長を叶える環境の実現

企業と連携して活躍機会を創出する職場開発

UTグループの職場開発は派遣先となる顧客企業を開拓するだけでなく、顧客企業とともに待遇や労働環境の改善にも取り組むことが特徴です。教育・育成やキャリア形成支援といった人材開発によって育む高スキル人材を供給する一方で、派遣先には待遇だけでなく、働きやすい良質な職場を要求。多様な人が「働きたい」と思える職場づく

りやコンプライアンスの強化に顧客企業と一緒に取り組み、より多くの高スキル人材が集まる良質な職場づくりに貢献します。結果として多様な人が働きやすい職場を実現し、派遣先企業にも大きなメリットが生まれます。

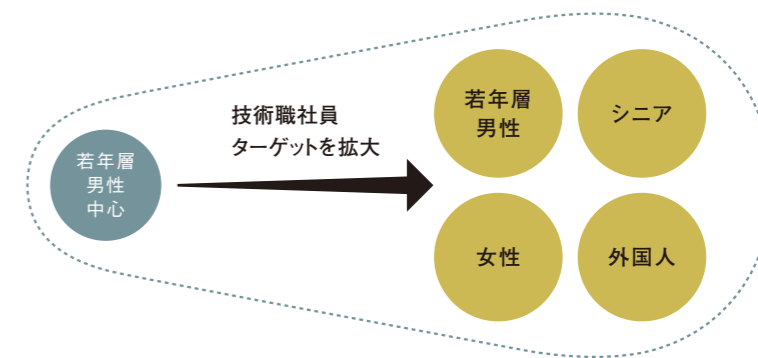
多様な人材を確保するための採用力の強化

地域ごとの特性に応じた採用手法を用いて、求職者のニーズと顧客企業のニーズを全国規模でマッチングさせる採用活動を実施します。求職者を集めるリクルートマーケティング、求職者の応募窓口となるコールセンター、全国の拠点やオンラインでの面接など、幅広い採用

チャンネルを確保。2022年4月には、UTグループ全体の求人情報を統括するサイト「JOBPAL」を開設し、求職者との接点を拡大しています。

より多くの人の活躍機会をつくり減少する生産年齢人口をカバー

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



ライフスタイルに合わせた働き方の実現

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

<p>キャリアを重視して積極的な成長を目指す</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 全国への異動を前提としたキャリアプラン ■ オペレーターからエンジニアへのキャリアチェンジ ■ 派遣先企業やUTグループへの転籍も視野に 	<p>地域を限定して安定的に働く</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 地元の良質な職場で安心して長く働く ■ ライフステージに合わせたキャリアパスの提案 ■ 多様な働き方を叶えるサポート体制
---	---

多様性の確保と就労環境の改善

INTERVIEW

「多様性」に対する社内の理解と意識の変化

多様な人材が活躍できる環境づくりのために、「まずは女性からはじめよう」と女性活躍推進の施策を進めてきました。そのKPIとして「一般職の女性管理職比率を2025年3月期までに15%へ」という目標を掲げ、まずは、女性技術職の労働環境の改善や採用拡大から、女性技術職や間接部門での女性管理職のロールモデルづくり、組織長間で社員の育成計画を検討する「UTコミティ」での女性管理職候補の選定といった取り組みを進め、すでにこの目標は達成に近い状況までできています。社員の意識も変化し、「女性に限らずダイバーシティを考えていくべきではないか」といった声が社内から挙がることも。ダイバーシティの真の意味を理解する社員が増えてきたと感じます。女性活躍推進とともに、今後はシニアや外国人も含め、あらゆる垣根を超えて、一人ひとりが強みを発揮し、活躍できる環境づくりを目指します。女性活躍推進からはじまった取り組みが、急速なスピード感をもって、真の多様性を備えた組織づくりへとつながっています。



櫻木 夕紀子
経営基盤部門
人事戦略ユニット 統括部長

社員の多様性に合わせた働き方を確立するために

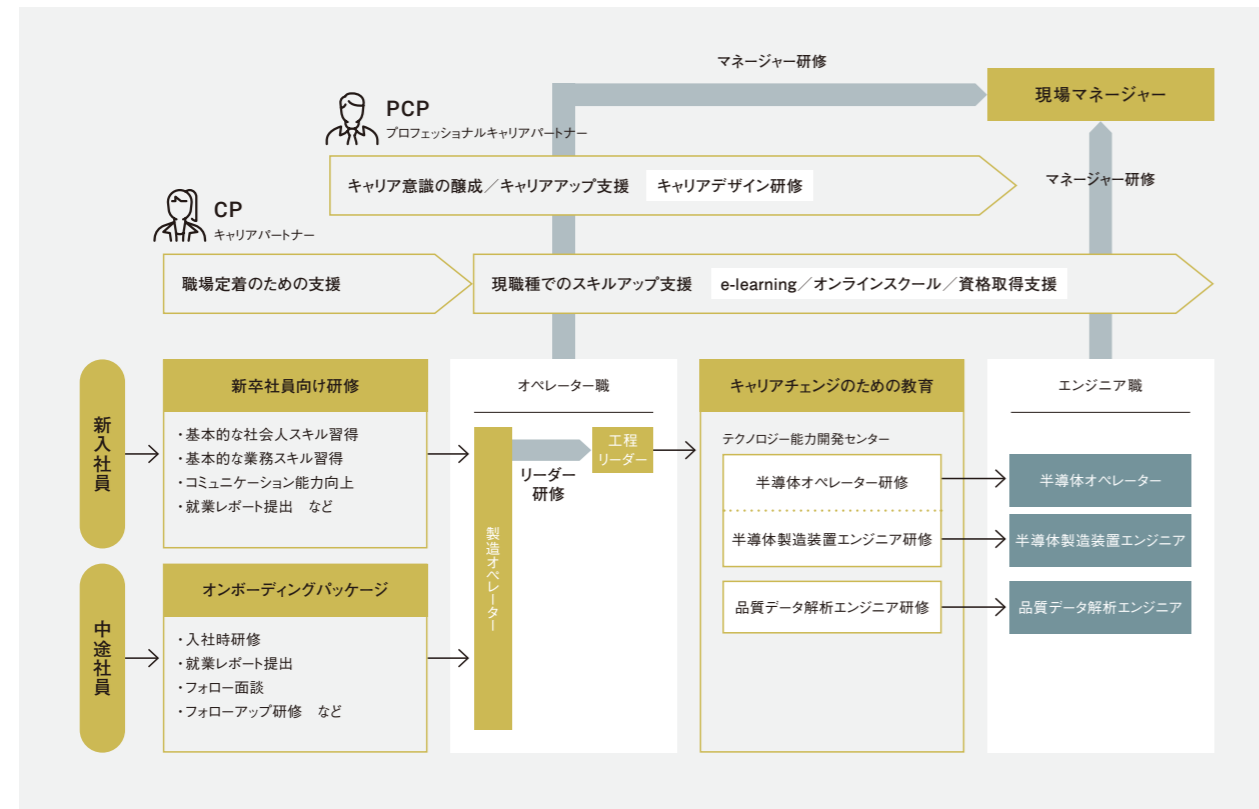
UTグループでは技術職社員だけでなく、一般職社員の労働環境の改善、多様な働き方を実現するための職場づくりを合わせて進めています。女性活躍推進のための取り組みのほか、障害者やシニア社員の活躍推進、労働時間短縮のための労働時間管理や業務の効率化、企業倫理を高めるためのコンプライアンス教育などを実施。当社のコンプライアンスに関する方針等を記載した「コンプライアンスカード」を入社時に全社員に配布するといった施策も採用し、多様な社員が安心して働ける企業風土を目指しています。

働きやすい職場づくりのための取り組み

- 女性活躍の推進(現場の管理監督者、管理職層の女性比率の向上)
- 長時間労働の解消(労働時間管理・業務効率化)
- 多様なキャリアモデルの確立
- 障害者/シニア社員の活用と活躍機会の創出
- 全役職員へのコンプライアンス教育の徹底、継続的な内部統制の強化

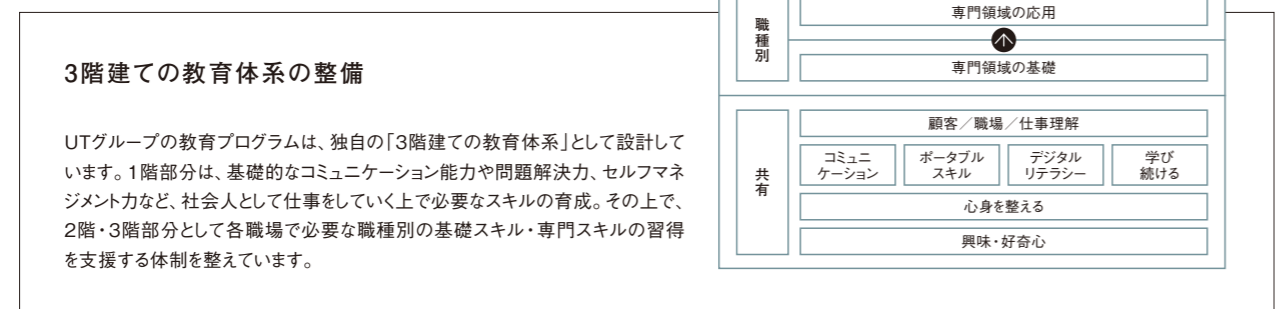
働く人の市場価値の向上

技術職社員の教育・育成



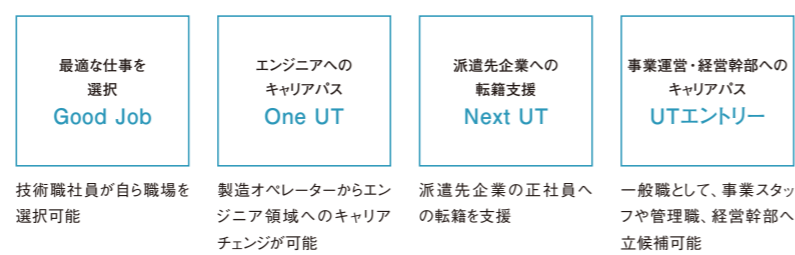
技術職社員への教育・育成は、社会人として求められる力を習得することからスタートし、各職種の専門知識へとステップアップします。OFF-JTによる教育、国家資格などの資格取得支援、キャリアデザイン研修も実施。オペレーターからエンジニアへのキャリアチェンジを目

指す社員向けの施策も展開しており、キャリアパートナー（CP）とプロフェッショナルキャリアパートナー（PCP）がキャリア形成をサポートします。



キャリアチェンジを実現するキャリアパス

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



教育施設における教育プログラムの提供

半導体製造装置エンジニア育成拠点 「テクノロジー能力開発センター」

世界的な半導体需要の高まりを受け、半導体製造装置エンジニアを自社で育成するための研修施設「テクノロジー能力開発センター」を設立。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計4カ所で稼働しており、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する計画です。

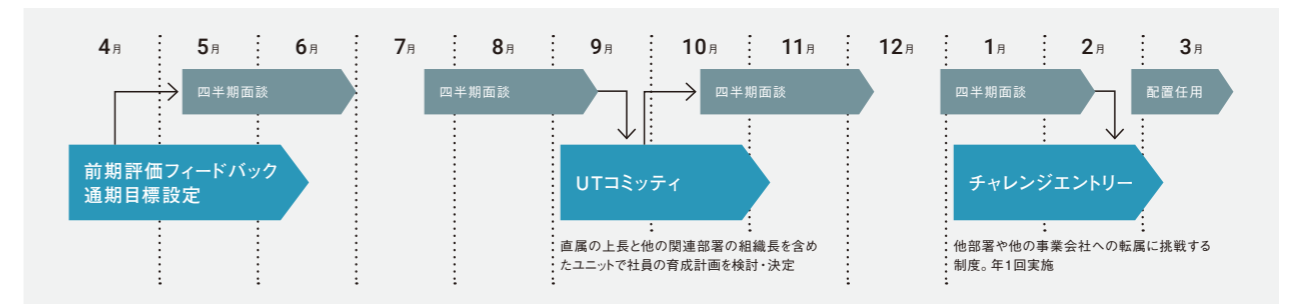


一般職社員の教育・育成

事業運営等の業務に携わる一般職社員の育成では対象者ごとに教育体系を区分しており、幹部候補生となる新卒社員を対象とする「経営人材育成」、管理職や管理職候補者を対象とする「マネジメントス

キル」、導入研修の「UTナレッジ」を軸に据え、各種施策を実施しています。個人ごとの育成計画は、年に1回、直属の上長と他の関連部署の組織長を含めた場で検討・決定がなされます。

一般職社員の年間の育成・評価サイクル



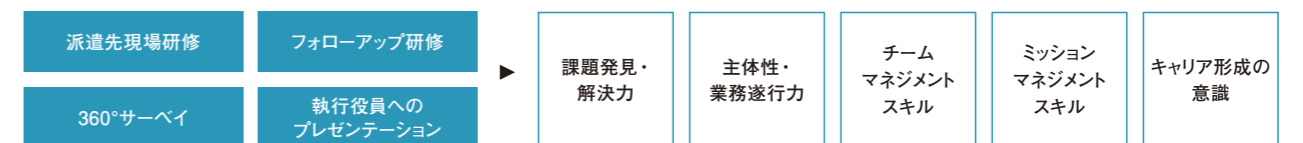
UTナレッジ

技術職社員から一般職へ職種転換した社員や中途採用者を対象とした導入研修



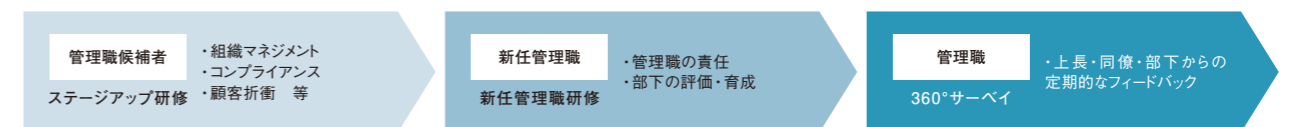
経営人材育成

新卒社員を対象とする、3年間で管理職相当の役割を担うための研修



マネジメントスキル

管理職候補者と管理職を対象とした必要スキルを身に付けるための研修



社員とのエンゲージメントの強化

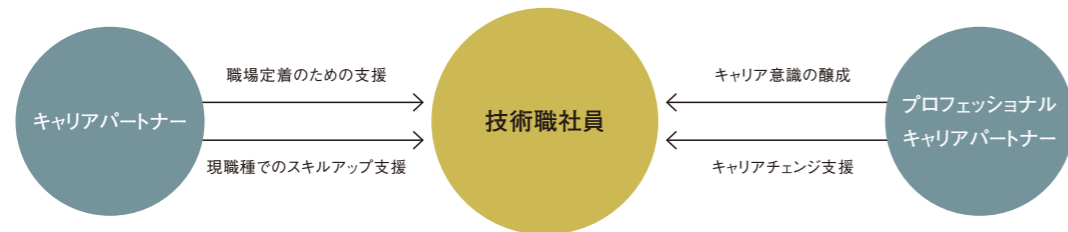
エンゲージメントを高める3つの考え方

安心	つながり	成長
派遣労働者を正社員として雇用する「無期雇用」という契約形態で、生活の安定とキャリアの連続性を担保。社会保険の加入に加え、社宅なども整備します。	円滑なコミュニケーションを重視した職場環境を実現。キャリアパートナーによる定期的な面談などUTグループとしての支援に注力しています。	一人ひとりが成長を実感できる研修やキャリアアップの機会を豊富に用意。キャリアチェンジや派遣先への転籍を可能にする仕組みを整備しています。

一人ひとりと向き合うキャリアパートナーの支援

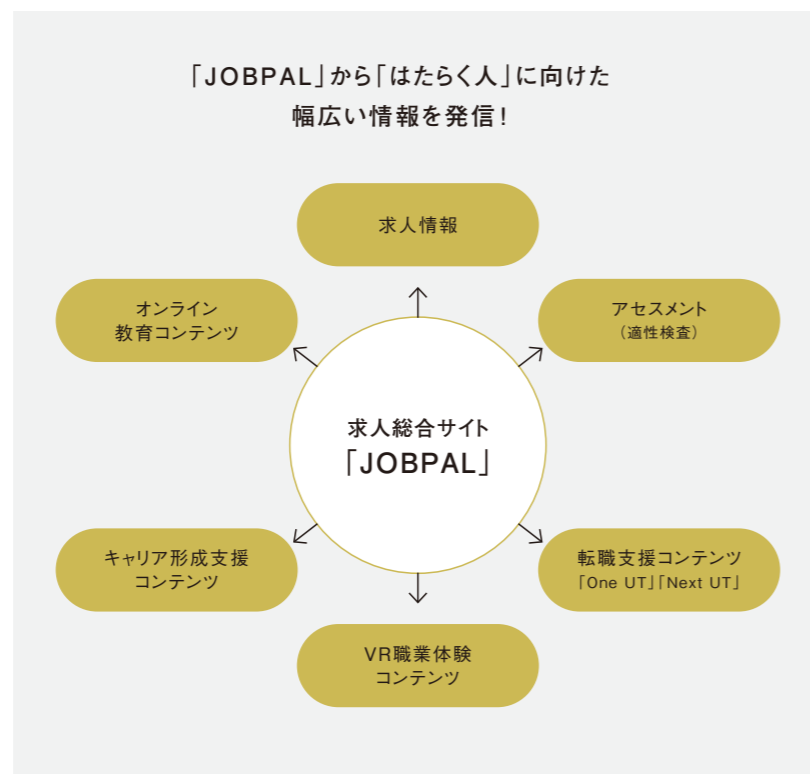
技術職社員のキャリア形成をサポートする役割として、社内で認定されたキャリアパートナー（CP）とプロフェッショナルキャリアパートナー（PCP）がいます。CPは働く人を日常的に支援し、PCPは将来的なキャリアチェンジの機会を紹介し後押しする立場にあります。特に

PCPは社員の能力や意欲に応じて適した職種を提案する役割として、技術職社員の中長期的なキャリアチェンジを実現する重要な役割を果たします。



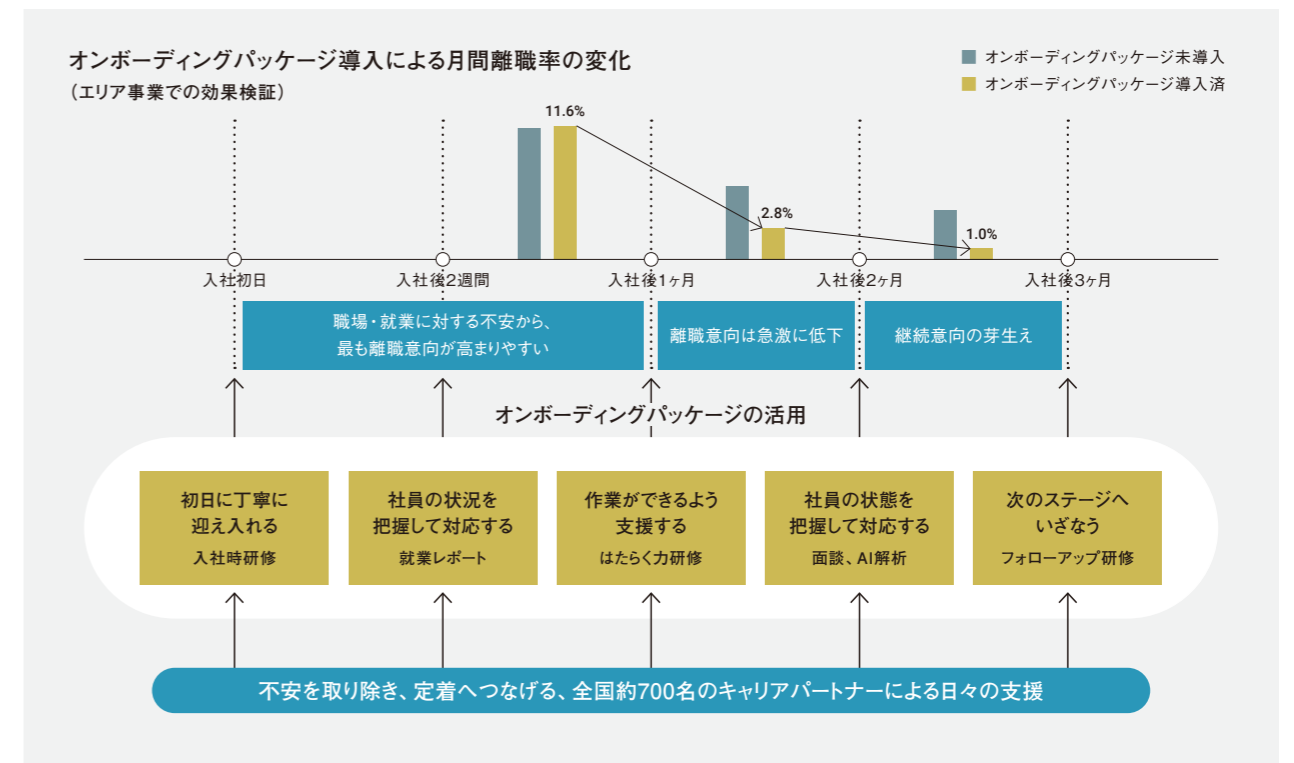
製造派遣業界40万人に向けたキャリア形成支援サービスを開始

3万人以上におよぶ当社の技術職社員だけでなく、製造派遣業界で働く40万人に向けて、UTグループが独自に積み重ねてきたキャリア形成支援のノウハウを提供。2022年4月に公開した求人総合サイト「JOBPAL」をプラットフォームとして、キャリアカウンセリングやオンライン教育のコンテンツ、求人情報などを発信していきます。UTグループ内の社員だけでなく、グループの枠を超えて社会に広くUTグループとのエンゲージメントを築いていく狙いです。



社員の定着率を高めるオンボーディングパッケージ

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



本社・事業所における現場・労務管理

製造現場の労務管理を派遣先である顧客企業任せにせず、当社の現場管理者が行っています。派遣先企業の生産計画に支障が出ないよう、社員の勤怠管理、社員の健康管理やメンタルケアも行います。また、労働災害を未然に防止するため、OSHMS*のガイドラインに沿った安全衛生教育も行っています。現場管理者による良質な職場環境づくりは、採用活動にも好影響を与え、新たな顧客開拓につながっていきます。

*事業場の安全衛生水準の向上を図ることを目的とした安全衛生管理の仕組み

【現場管理・労務管理の主な取り組み】

- 現場管理者による労務管理
- 社宅手配・管理、送迎
- 合同安全衛生会議
- 顧客との協働による職場改善のための定例会

顧客企業と連携したコンプライアンス体制の構築

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

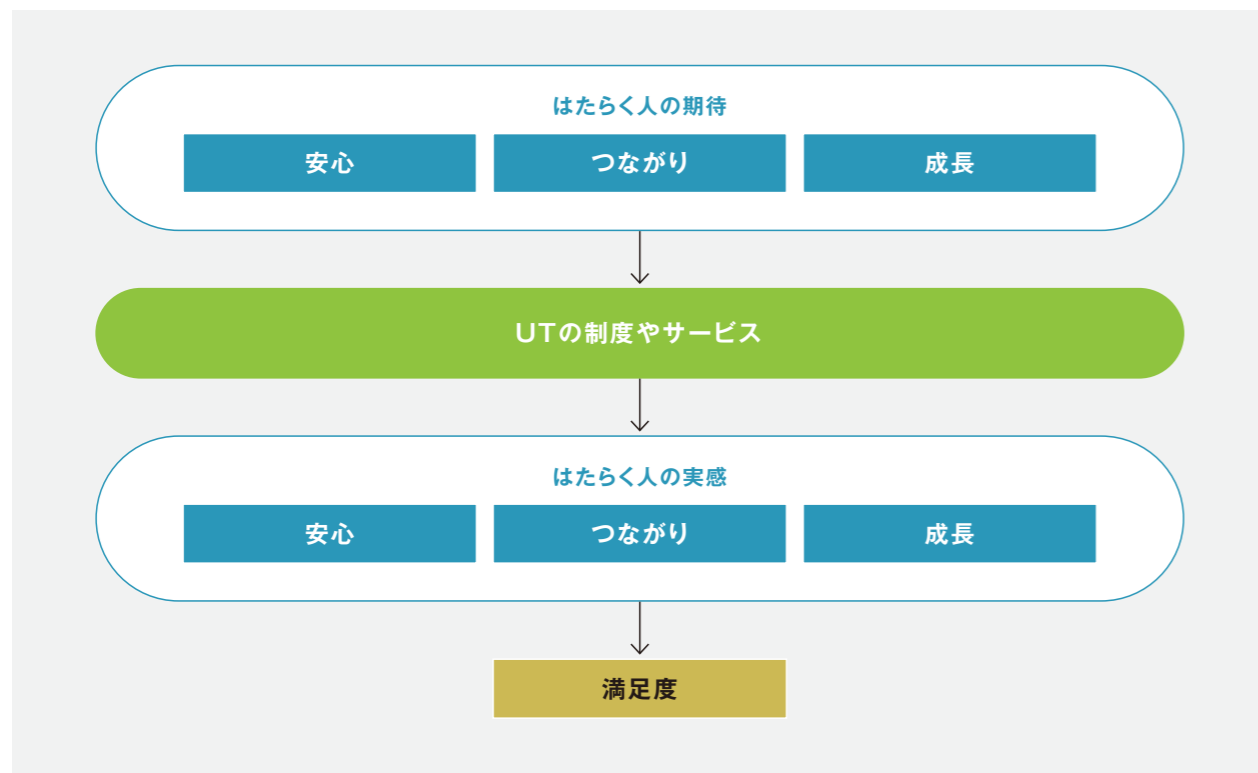
人材派遣市場と非正規雇用が増える課題
 仕事創発価値を軸とした人的資本投資サイクル
 非常に狭い範囲に限定して
 エンゲージメントを高める

エンゲージメントサーベイ

社員からの期待、多様な取り組みを通じた実感調査に基づいて「安心」「つながり」「成長」を軸としたエンゲージメントの強化を図っています。

働く人がやりがいや将来の成長目標を描きながら働ける充実した環境や、一人ひとりのライフスタイルに合わせた、働きやすい職場をつくっていくために、社員を対象としたエンゲージメント調査を行っています。調査では当社に求める期待値としての「はたらく人の期待」、働いた後の評価となる「はたらく人の実感」に分けて、エンゲージメントの軸とな

る「安心」「つながり」「成長」ごとに細分化した評価項目を設定して満足度を調査。当社が設けている働く人のためのさまざまな制度やサービスの活用状況とリンクさせながら、総合的な満足度の調査・分析を行い、サービス改善に活用しています。



調査・分析のポイントとして

エンゲージメント調査では、期待・実感のギャップをベースとして、満足度を測るだけでなく、「安心」「つながり」「成長」の期待・実感の相関関係や、総合的な満足度との相関関係なども詳細に分析。また「友人にUTグループを勧めたいと思うか」といった調査も交えながら、効果的なサービス改善方法を探っています。「安心」「つながり」「成長」のうち、現状では特に「安心」と「つながり」

に対する評価が高く、特に「つながり」に関する実感が高いほど総合的な満足度が高く、継続して働きたいという意欲につながっている結果が出ています。これまで継続的に行ってきた派遣先へのチームでの派遣や、現場管理者・責任者による働く人へのフォローアップ体制が働きやすい環境づくりにつながっていると評価されています。

TOPICS

働く人の一体感を醸成するための挑戦として オンラインフォトモザイクでギネス世界記録™に認定



8月にギネス世界記録™認定証授与式を開催。グループ各事業会社の代表取締役社長も参加しました。

2024年7月に実施した、当社社員によるオンライン上に写真でオンラインフォトモザイクを作成する取り組みにて、制作に関わった14,544名がこれまでの世界最多人数として、ギネス世界記録™に認定されました。

この取り組みは、別々の職場で日々働いている派遣という働き方の中で、全社員が同じ期間に一枚のオンラインフォトモザイクを完成させるという同じ挑戦を行うことで、全社の一体

感を醸成し、派遣という働き方の利便性を高め、世の中から選ばれる働き方にするための基盤をつくる目的で実施しました。今回の挑戦では、それぞれの顧客企業に配属され、勤務時間や勤務場所が異なる社員が参加し、累計14,544枚もの写真が集まりました。その結果、全社一体となり共通の目標に向かって、一枚のオンラインフォトモザイクを完成させることができました。

代表取締役会長
若山 陽一 のコメント



オンラインフォトモザイクのデザインは、絵本「スイミー」の世界から着想を得ています。小さな魚が群れを形づくことで、逆境を乗り越え、大海を生き抜く。この物語のように一人では成し遂げられないことができる会社を目指し、派遣という働き方が世の中から選ばれるようになるため、創業時より取り組んできました。ギネス世界記録™を達成したことを糧に、働く人と企業が成長できる社会の実現を目指します。

代表取締役社長
外村 学 のコメント



当社は人材派遣をはじめ、オフィスサービス事業や社内福利厚生サービスを提供する13社が集結しています。近年、連結子会社となったグループ企業もあり、働く国や地域、文化が異なる社員の皆様とともにギネス世界記録™という共通の目標を達成できたことは、大変意義のあることだと思っています。全社で一体となった経験をもとに、今後も働く人へのキャリア形成と顧客企業への人材課題の解決に努めます。