

WT

VISION  
2030

25

はたらく力で、イキイキをつくる。  
25th  
Anniversary

# 変わりゆくニッポン 再編進む「はたらく現場」

バブル崩壊後の失われた20年を経て、私たちの働く環境は激変しました。  
そして現在も、将来にわたって影響を与えられられる課題が山積しています。  
10年後、日本の働き方は、今とはまったく異なっているはずです。  
そんな激動の時代を私たちは乗り越えていかなければならないのです。

## 人生100年時代

日本は健康寿命が世界トップレベルの長寿社会を迎えています。  
人生100年を、すべての人が元気に活躍し続けられる社会を  
つくるのが重要な課題となっています<sup>1)</sup>。

## 終身雇用の崩壊

グローバル化や経済の不確実性の高まりにより、  
社員が定年まで1つの企業で  
働き続けることは困難になっています。

## 外国人労働者の需要増加

146万人(2018年)が働く外国人労働者<sup>2)</sup>の需要は、  
一層増え続けるものとみられています。

## 生産年齢人口の減少

働くことが可能だとされる

15歳から64歳までの人口（生産年齢人口）は、  
2030年には2019年より587万人減少するといわれています\*3。

## AI、ロボット等、高度化するテクノロジー

製造現場における自動化が雇用を減少させることについての懸念が高まっています。一方で保守点検サービスなどの新たな需要を生み出すともいわれています。  
技術の進歩は働き方にどう影響するのでしょうか。

\*1 厚生労働省「人生100年時代構想会議中間報告」（2018年12月）  
\*2 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況（2018年10月末現在）  
\*3 国立社会保障・人口問題研究所の推計

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

将来、日本の「はたらく現場」がどんなに変貌したとしても、  
UTグループは、「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。  
働く意欲を持ったすべての人と彼らの力を必要とする企業のために。



# 1 みんなの「はたらきたい」に応える

働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。





代表取締役社長 兼 CEO  
若山 陽一

# UTグループが 日本の働き方を変えます。

## UTグループの原点—— 「人に向き合い人に寄り添いながら、 高い目標に挑戦し続ける」

創業25周年を迎えたUTグループでは、このたび長期ビジョン「UT VISION 2030」を策定しました。創業期から連綿と続く「UTスピリット」が反映されたものとなり、私たちの針路を指し示しています。そこで、あらためて私たちの原点を振り返ってみたいと思います。

創業した当時の人材派遣事業には構造的な矛盾がありました。それは、短期的、一時的に必要な労働力を外部から調達したい企業と、長く働くことができる安定した職場を望む求職者という、需要と供給それぞれのニーズが正反対だったのです。そこで私たちは求職者を正社員として無期雇用することにしました。派遣労働者の有期雇用が当たり前だった当時、顧客との契約がなくても給料を保障する雇用形態は、非常識だと言われたものでした。

今でこそ毎月1万人もの応募者がありますが、当時は月に1人あるかどうかという状況でした。設立して間もない会社に融資してくれる金融機関もほとんどありません。当時は国民生活金融公庫や信用保証協会のようなところに保証をつけてもらって借りるのが通常的手段でしたが、「まずは実績をつくってください」と言われるのが関の山です。消費者金融に手形を割引いてもらいながら、運転資金をなんとかつないでいました。

資金繰りに苦しむ中でも、お金に関するルールは創業当初から決めていました。売上で得たお金は、まずは社員にきちんと給料を払って、仕入れ先に支払いをし、残った利益の中から役員報酬を出すというものです。独立前に勤めていた人材派遣会社で、役員の収入だけを増やして派遣社員にはあまり回さないケースを見てきたこともあって、「それってかっこ悪いよな」という直感に基づいてつ

くったルールでした。それでも、派遣社員の人たちに対しては、どこか申し訳ないという思いが私にはありました。

というのも、当時応募してきた数少ない求職者は、起業して失敗した方や、会社をリストラされた方など、40代から50代の年配の人ばかりでした。私が起業したのは24歳の時ですから、みなさん人生の大先輩なのです。全社員の家族構成も知っているほどの小さな会社規模でしたので、中にはご自宅にお邪魔するようなお付き合いをした人もいたくらいです。当時は派遣社員が病欠したりすると人手が足りなくなるので現場に入ったり、寝坊する社員を家まで起こしに行ったりすることもありました。そんなふうに彼らと接するうちに、「現場で稼いでくれるこの人たちこそが、この会社の基盤になっているんだ」と、心から思えたのです。

彼らは若い私を励ますように、声をかけてくれました。「社長は仕事を取ってきてください。私たちは現場で頑張っていますから」

この人たちが安心して働くことができる労働環境をつくらなければならないと思いました。それが正社員雇用、社会保険100%加入のきっかけです。そして「人に向き合い人に寄り添いながら、高い目標に挑戦し続ける」という企業姿勢も、創業時の社員との交流の中から生まれたのでした。これがのちに策定するミッション「はたらく力で、イキイキをつくる。」に発展し、現在も、そして今後も変わらずに継承していくべきUTグループの在り方となっています。

## 他社が模倣不可能なビジネスモデルを構築

「人に向き合い、人に寄り添う」という姿勢は、UTグループ独自のビジネスモデルを創り出すこととなりました。一般的な派遣事業は、お金を支払ってくださる企業がお客様

です。当社の場合、企業が顧客であることはもちろん、そこに派遣されて働く人も顧客と捉えるツインカスタマーという考え方を構築しました。ここが業界の中でもコンペティターとの大きな違いです。

従来の派遣事業は、今あるスキルとそれを望む企業とをマッチングするという事業だったのですが、当社の場合、その視座を変えました。今あるスキルをマッチングするという考え方には人材育成という概念が入っていません。私たちは働く人がキャリアアップして、自身の価値を上げていくこと＝バリューアップに価値があると思っています。働く人が研修などで何かを学ぶということは、その人のバリューアップにつながるし、高スキル人材を派遣することで、顧客企業の成長にも寄与するという好循環が生まれます。

UTグループの社員には誰にでもキャリアアップのチャンスがあります。自ら手を挙げて管理職や経営幹部に立候補できる制度を利用して、入社当時、時給900円の派遣社員からUTグループの執行役員になった社員もいます。

UTグループは、目新しい分野に着目してニッチな市場を開拓してきたわけではありません。創業時、製造分野の人材派遣業界ですすでに大手と呼ばれる企業が何社か存在していました。その中で、当社を支えてきた価値観がフェアネス、公正・公平でした。働く意欲を持ったすべての人に働くことを通じて成長の機会を提供し、成果に応じて公正・公平に処遇する。例えば、キャリア形成支援。

2015年の改正労働者派遣法で、派遣事業者には義務づけられましたが、対応できない派遣会社は淘汰されていきました。しかし、UTグループは創業時からフェアネスに資するとして実施してきたことです。この先行優位性は大きなレガシーをもたらしています。

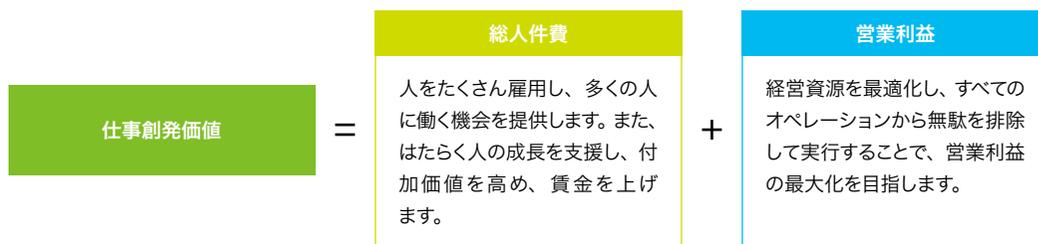
## 「仕事創発価値」という考え方

UTグループは「人に向き合い人に寄り添いながら、高い目標に挑戦し続ける」という企業姿勢を貫いてきました。したがって、私たちは人件費を財務上のコストとは捉えない指標を考案し、それを「仕事創発価値」と名づけました。「総人件費」と「営業利益」の総和のことです。それが会社の価値であると考えたのです。

社員数が少なく、多額の利益を出している企業は数多くあります。例えば、ゲームアプリの会社。1つのアプリが当たれば儲かるので、大量のスタッフを抱える必要はなく、エンジニアは少数でもかまいません。人件費は10億円ですが、利益は100億円。立派なビジネスです。では、この企業の「仕事創発価値」を計ってみましょう。人件費が10億円で利益が100億円ですから、その総和は110億円となります。当社の場合、前期の人件費が839億円、営業利益が81億円ですから、「仕事創発価値」は920億円となります。これは経営としての「価値判断の軸をどこに置くのか」というアイデンティティの問題であっ

### 仕事創発価値

仕事創発価値とは、UTグループ独自の指標です。総人件費と営業利益の総和で、はたらく人と企業の成長の総和ともいえます。財務（営業利益）と非財務（総人件費）を統合する価値であり、2015年に国連が採択したSDGsに先駆け、創業時から変わらぬ当社の価値観を体現するものです。



て、これによって経営の良し悪しを判断するための指標ではありません。人件費の場合、求職者をたくさん雇用し、人を成長させ付加価値を高め、賃金を上げていく、というプロセスをたどりま。営業利益の場合は、経営資源を最適化し、すべてのオペレーションを無駄なく実行します。たくさん人を雇い、たくさんの利益を出す、というのはUTグループの価値観であり、それを表したものが「仕事創発価値」なのです。

私が人をたくさん雇う、と言うと「2万人も雇って、その先どうするのか」という質問をいただくことがあります。そんな時は「2万人の次は3万人雇用します」とお答えしています。2万人の次は3万人の「イキイキ」をつくる。そこにUTグループの価値があるのです。

## 「これからのたらしき方のプラットフォームになる」

ミッションのように揺るぎなく変えないものがある一方で、事業戦略や事業領域といったものは変わっていくものです。当社の場合、人に向き合い人に寄り添うことを通じて、はたらく人の価値をどう高めるかということが重要なのであって、それを実現するためには事業領域のどこが広がるかが、どこがシュリンクしようがあまり重要ではないと思っています。

では今後10年の事業領域はどこにフォーカスするのか。そこで私たちは「UT VISION 2030」を策定しました。

これまでどこかの会社に入ったら、その人事部が定年までのキャリアを形成してくれました。しかし、企業の寿命もますます短くなってきて、過去20年を見ても、上場会社4,000社のうち2,000社が入れ替わっています。20年で半分はなくなるのです。ここから先の20年を見ても、上場会社の半分以上はなくなるでしょう。そういう時代に1つの会社に自分の人生を依存して最後までまっとうすることはありえません。一方で、働く人の寿命は延びていて人生100年時代とまでいわれ、長く働くようになります。80歳くらいまで働かないとどうしようもない状況になっていくと思います。

このように世の中が変質していくと、働く人の価値観も変わり、企業との関わり方もライフステージによって変わってきます。



また、派遣人材、外国人、フリーランスといった人たちは、今はマイノリティでも10年後には主戦力として働く状況になります。今後は社員の属性を年齢や性別を問わず、外国人やフリーランスもカバーし、製造業に限らずフロントオフィスやバックオフィスなど、派遣する業種を拡大します。私たちはその人たちのキャリアを連続してつなげられるような存在となるため、今後10年はプラットフォームとして成長していくステージです。「UT VISION 2030」では10年後の営業利益を1,000億円にするという目標を立てました。年平均にすると成長率は25.9%で、これは当社くらいの規模の会社としては確実に達成すべき、私の思う最低ラインの成長率です。

はたらく人と企業が、ともに成長できる世界を実現したい。それがミッション「はたらく力で、イキイキをつくる。」です。

代表取締役社長 兼 CEO

若山 陽一

# 見送ったその背中に、 誓ったことがある。

月間応募者が1万人もいる今のUTグループとは違い、創業当時は、求人広告を出しても1人の応募があるかどうかでした。営業活動の傍ら、夜勤の仕事でプレス工員が休むと人手が足りなくなり、若山自ら作業要員として現場に入ったり、寝坊する派遣社員を家まで起こしに行ったりすることもありました。

資金繰りに苦しんでいる中でも、売上で得た収入をまずは派遣社員たちにきちんと払う、ということは創業当初から決めていたルールでした。「これが真っ当な形だし、経営者に利益が集中するのはかっこ悪い」という若山の強い思いに基づき仕組みやルールをつくっていったのです。はたらく人をなによりも第一に考え、自分たちを厳しく評価することが、公正な在り方だと考えてのことでした。派遣社員たちにもその想いは伝わり、「社長は仕事を取ってきてください。私たちは現場で頑張っていますから」と励ましの声をかけてくれる社員もいました。その1人が当時の派遣社員の中でリーダー格であった岩田さんです。

若山が岩田さんを派遣先の工場へ見送りに行き、頑張ってくださいと送り出した朝。職場に向かう、朝日に照らされた岩田さんの背中を見て、「この人が今から頑張って働き、それが会社の売上につながるのだ。この人のためにしっかりした経営をしなければならぬ」と直接肌身に感じたのです。若山は今でもこの光景を思い出すことで、「はたらく力で、イキイキをつくる。」というミッションの原点に立ち返り、「人に向き合い、人に寄り添う」経営ができていくか自問するといいます。

すべての人はたらく人が公平に機会を与えられ、公正に処遇されるべきという価値観に基づき、社員一人ひとりに感情移入し、その人に向き合い寄り添い、自分に何ができるのかを考え、それが困難な目標であっても常に挑戦し続けること。それが今もUTグループに変わらず受け継がれている企業姿勢なのです。



# “真っ当なこと”をしていたら、時代が

私たちは無期雇用をはじめ、自分たちが“真っ当”だと思えることを実践してきました。

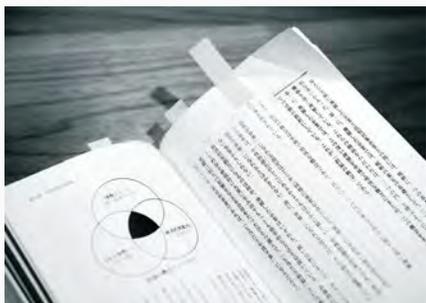
たとえそれが業界の非常識であったとしても。時代の先を行き、非常識を常識に変えてきた四半世紀でした。

2001

## 「志の会」発足

IT不況を受け、2期連続の赤字に。「UTの存在意義とは何か」について、『ビジョナリー・カンパニー 2』を教材に社内の有志と徹底的に議論しました。議論を進めるうちに、「自分たちの仕事のよこびは何か」という利益を超えた目的がテーマになり、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。」の原型が作られました。

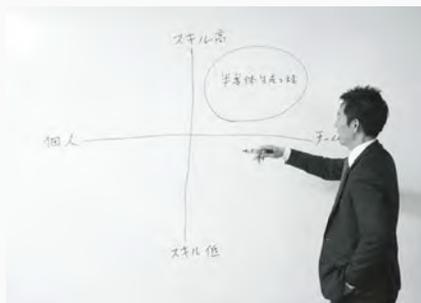
ジム・コリンズ『ビジョナリー・カンパニー 2 飛躍の法則』（日経BP、2001）



2002

## 強みを生かせる分野への選択と集中

ミッションに基づいた事業戦略として、「常に挑戦があり、成長できる環境であること」を縦軸に、「チームで学び合い、支え合える環境であること」を横軸に、4象限の枠にさまざまな産業を置いて参入業界を検討しました。最終的に、工程単位での請負に適した「半導体分野」に的を絞り、経営資源を集中させました。



1995

## エイムシーアイシー有限会社設立

派遣業界の大きな歪みのある構造を根本から塗り替えるという強い意志のもと、エイム＝「志」という社名を掲げました。

1995

## 「正社員雇用」 「社会保険100%加入」開始

はたらく人は公正に処遇されるべきという強い想いは、UTグループの創業以来、不変の価値観です。

2000

## 独自のビジネスモデル 「工程一括請負」導入

社員が成長できる環境づくりのため、チーム一体となって成果を追求することが大切だという考えに基づいています。

1995 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 日本エイム株式会社に改組

1997 大手企業の工場から初めての大口受注

2000 独自のビジネスモデル「工程一括請負」導入

2001 「志の会」発足

2002 半導体業界に特化するS&S戦略の推進

2003 業界初の株式上場

2006 顧客企業より1,000人規模の大型転籍

1996 労働者派遣法、対象業務拡大

1999 労働者派遣法、適用対象業務の原則自由化（ネガティブリストの導入）

2000 紹介予定派遣解禁

2003 物の製造業務への労働者派遣解禁

2004 派遣期間延長

2007 製造業務の派遣受入期間延長（原則1年、最長3年）

# が追いついてきた。

2018 - 2019

## グッドキャリア企業アワード大賞、ポーター賞を受賞

キャリアデザイン研修の実施により自立的なキャリア形成に対する意欲を喚起するなど「育成」に注力してきた点が評価され、UTエイムが「グッドキャリア企業アワード2018」の大賞を受賞しました。また、UTグループとして2019年度「ポーター賞」を受賞しました。創業以来、無期雇用を前提として事業を構築し、派遣社員の「成長」を追求してきたことが競争力の源泉だと評価されました。



2019

## 東京証券取引所市場第一部へ市場変更

創業25年目にあたる大きな節目の年に、東証第一部への市場変更を実現しました。2003年に製造派遣業界として初の上場を果たし、次なるステージへと前進することができました。これからも単に人材派遣の域にとどまらない、構造改革という視野でのお客様への貢献と、はたらく人への多様なキャリア選択が可能となるプラットフォームとなるべく邁進します。



2003

## 業界初の株式上場

すべての人に公平に機会のあるパブリックカンパニーを目指し、悲願の株式上場。製造派遣業界では初の上場でした。

2010

## 「脱半導体・脱エイム」 全方位戦略への転換

このままでは会社がこれ以上成長しないという考えから、「脱半導体・脱エイム」全方位戦略へ大きく舵を切りました。

2015

## 「One UT」、 「Next UT」開始

社員と顧客企業のどちらもカスタマーと考えるUTだからこそ実現可能な、はたらく人の「成長」を支える制度です。

**2009** 商号をUTホールディングス株式会社に変更

**2010** 「脱半導体・脱エイム」全方位戦略への転換

**2012** 全子会社名を「UT」を冠する商号に変更

**2015** 商号をUTグループ株式会社に変更

「One UT」、  
「Next UT」開始

**2016** 現中期経営計画  
「日本全土に仕事をつくる」発表

**2018** 製造派遣で業界No.1へ

**2019** 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」発表

東京証券取引所市場第一部へ市場変更

**2008** リーマンショックにより「派遣切り」  
「年越し派遣村」などが社会問題となる

**2009** 製造企業の赤字および人員削減発表が  
相次ぐ

**2012** 労働者派遣法改正、派遣労働者保護の促進

**2015** 労働者派遣法改正、キャリア形成支援の  
義務化

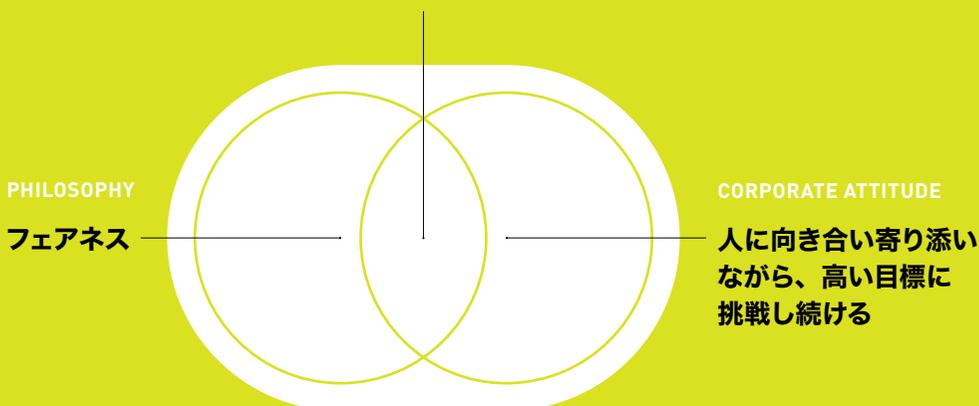
**2019** 労働基準法改正  
入管法改正  
在留資格「特定技能」創設

# 働くこと、 生きることの意味を 知っているから。

「人」は働くことで生活の糧を得ます。では、働くことは生きることの手段なのでしょうか。UTグループはこう考えます。人は、働くことで成長し、成長こそが生きる上で大切なことだと。すべての「はたらく人」、一人ひとりが成長を実感できる社会をつくりたい。私たちのミッションにはそんな思いが込められています。「はたらく人」と「企業」がともに成長できる社会へ。UTグループはその実現をミッションとして掲げています。

## MISSION

### はたらく力で、イキイキをつくる。



#### フェアネス

UTグループ独自の考え方にツインカスタマー（2つの顧客）があり、顧客企業はもちろん、はたらく人もUTグループでは顧客として捉えます。とくにはたらく人には、働く意欲と成長志向に対して、公平に挑戦できる制度を設けています。報われるべき人が報われ、企業もともに成長できる、そんな公正な社会の実現を目指しています。

#### 人に向き合い寄り添いながら、高い目標に挑戦し続ける

創業当時、社員から「安心して働けるように、社会保険に入りたいです」と言われ、躊躇することなく正社員として雇用し、社会保険制度を取り入れました。前例のない、実現困難な高い目標でも、はたらく人と真摯に向き合い、声を聞き、何をすべきなのかを考え実現に向かって挑戦し続けることは、私たちの変わらない企業姿勢です。

### 充実した スキルアッププログラム

エンジニア未経験者はもちろん、  
経験者がさらに  
ステップアップするための  
研修プログラムを用意。

### 正社員雇用 (無期雇用派遣)

創業当初から派遣労働者の  
待遇改善に取り組み、  
派遣社員を当社正社員  
として雇用し、社会保険100%加入  
を実現しました。

### 成長機会の創出

エンジニア職に  
キャリアチェンジが  
可能な「One UT」、  
顧客企業の正社員への転職を  
支援する「Next UT」など、  
キャリア形成支援の  
制度が充実。

## 築き上げた信頼

UTグループの四半世紀は挑戦の連続でした。  
時に、当時の価値観では非常識と言われたことにも  
果敢に取り組み実現してきました。  
今やその成果はUTグループの強みとなり、  
はたらく人、顧客企業双方からの  
厚い信頼を得ています。

### 日本一の採用力\*

大企業ですら人の採用が困難な  
時代に、月間1,000人採用が  
可能な採用力。  
顧客企業が必要とする  
人材需要にコミットします。

\*「2018年度中途採用ランキング」  
日本経済新聞社

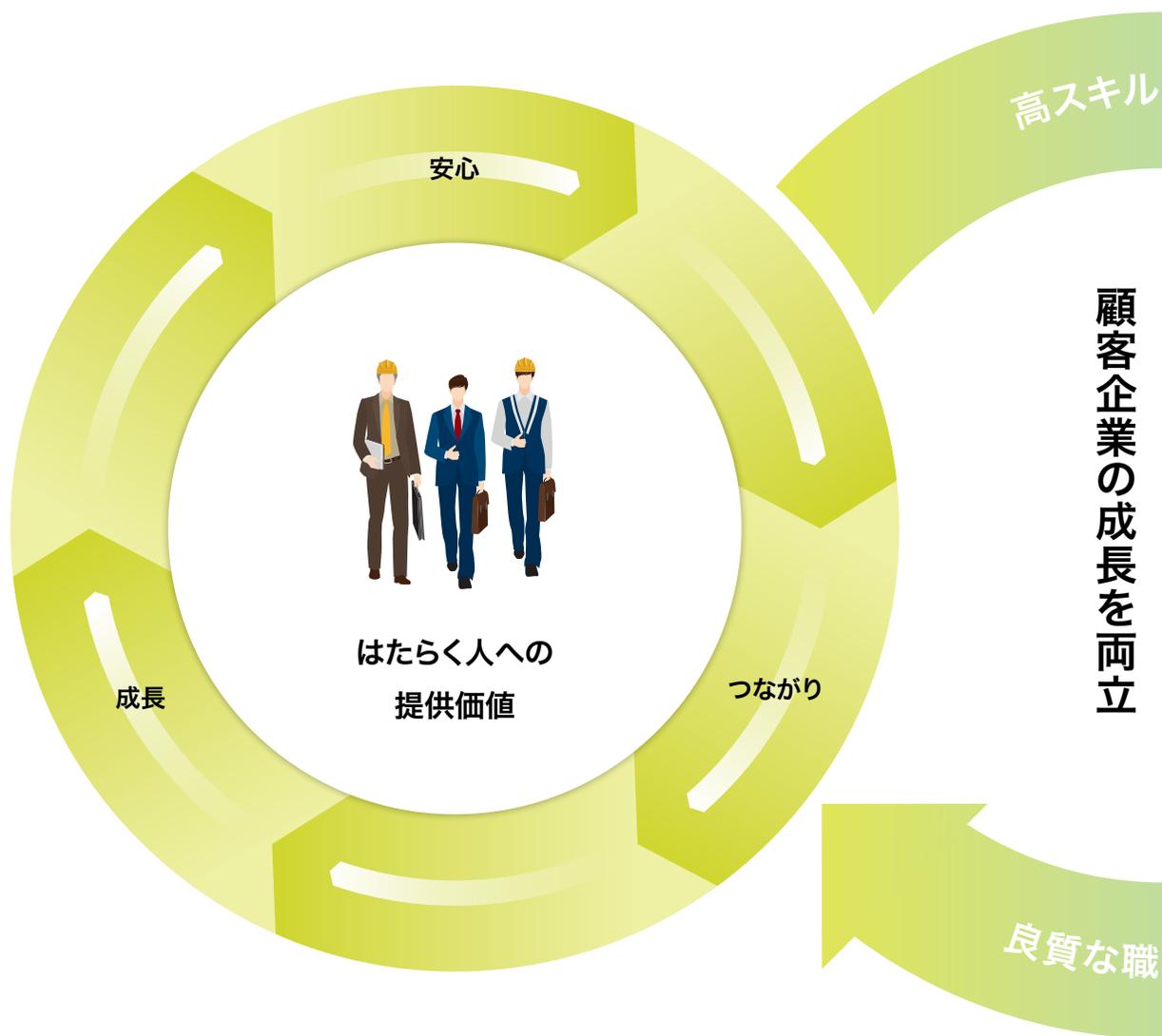
### 顧客基盤

トヨタ自動車、本田技研工業、  
ソニー、パナソニック、日立、  
富士通、東芝など、  
日本を代表する大企業が  
顧客企業に名を連ねます。

### 業界初の上場

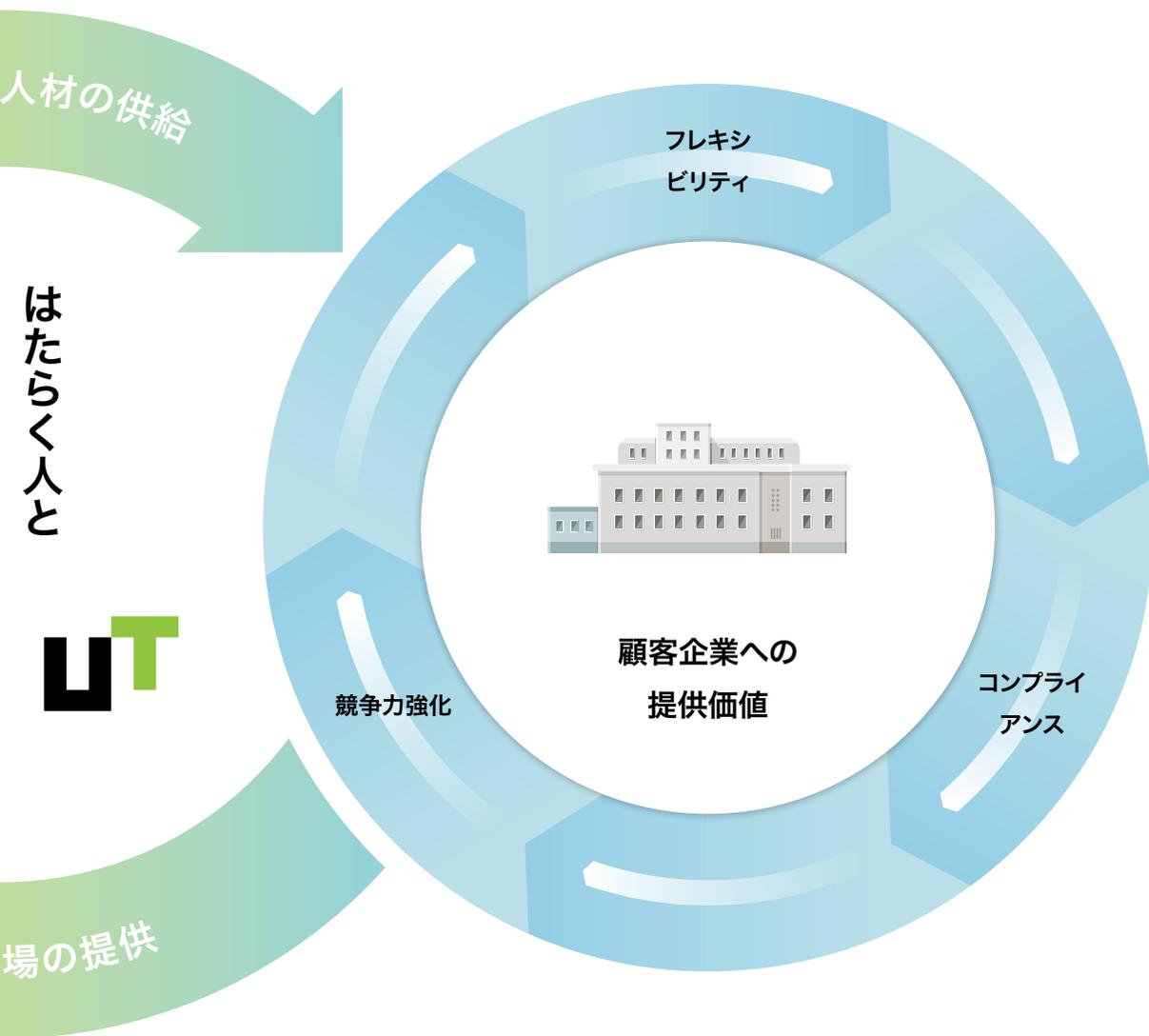
2003年に日本エイム株式会社  
(現・UTエイム株式会社)として、  
製造派遣業界では初となる  
株式公開を実現。

はたらく人の成長が、顧客企業の成長に。  
顧客企業の成長が、はたらく人の成長に。



働く意欲を持ったすべての  
キャリア形成の機会が等しく提供さ

UTグループのツインカスタマーでは、「はたらく人」と「顧客企業」の成長サイクルが、それぞれの価値へと転換される「相互成長サイクル」により、雇用と経済の好循環を創出しています。この模倣不可能なビジネスモデルによって、働く意欲を持ったすべての人にスキルアップやキャリア形成の機会が等しく提供され、公平に処遇される社会を実現します。



すべての人にスキルアップや  
れ、公平に処遇される社会を実現

2030年

# 「はたらく人」未来予想

2030年——すでにリニア中央新幹線の東京—名古屋間が開業し\*1、自動運転の完全自動走行が可能となり\*2、日本人宇宙飛行士が月面に立ちました\*3。VRやAI、IoTなどのテクノロジーの進化によって私たちの生活は劇的に変貌を遂げる一方、少子高齢化は常態となり、人口減少は止まりません……。そんな近未来の日本、そこで生きる「はたらく人」の実態とは。「UT VISION 2030」が向き合う「はたらく人」の姿を統計から予想します。

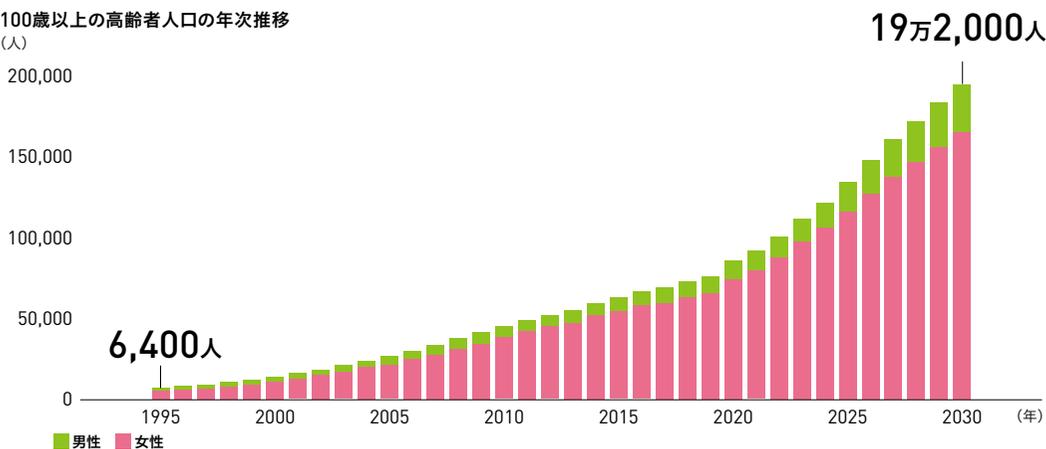
## 人生100年時代到来。人は長生き、会社は……。

100歳以上の高齢者人口\*4

6,400人(1995年) → 19万2,000人(2030年)

2007年生まれの日本人の半数は107歳まで生きる可能性があります\*5。まさしく人生100年時代の到来です。2030年は彼らの多くが社会人1年目を迎える年。企業に採用されれば、人事部によるスキルアップ支援を受け、組織内で昇進し、終身雇用で定年退職する、そんな働き方はすでに過去の話。2018年に倒産した会社の平均寿命は23.9年\*6。イノベーションによる淘汰が進む2030年には10年になるともいわれています。会社の寿命より個人のワークタイムがはるかに長くなってしまった今、彼らは会社に頼ることなく、残り80年の長い人生を生きていかなければなりません。

100歳以上の高齢者人口の年次推移 (人)



## 非正規雇用が「当たり前」になる

非正規雇用者比率\*7

20.9%(1995年)

→ **42.9%** (2030年)

経営環境の不確実性が増す中、会社はあらゆる事態に対応できるようミニマイズされます。結果、はたらく人が非正規であることが当たり前の中になります。

## 潜在的労働力が期待される女性

女性の就業者数\*10

**3**万人増(2010年比)

出産や育児により仕事から離れることが多い女性。保育所等の充実により、育児問題が解消され、離職が避けられる場合、人口減少下にもかかわらず、就業者数は3万人増(計2,659万人)となります。

## 日本の産業構造を支える外国人労働者

外国人労働者数\*8

146万人(2018年)

→ **209**万人(2030年)

政府が進める新たな在留資格創設などにより、日本で働く外国人は200万人を突破するとみられています。

## ITの進化が後押しするフリーランス人口

フリーランス人口\*11

913万人(2015年)

→ **2,000**万人(2030年)

システム開発者やデザイナー、ライターなど、ITの活用で通勤の必要がない職種も増えています。副業を個人で請け負うなど、フリーランスの業態も多様化しています。

## 増え続ける働くシニア層

60歳以上の就業者数\*9

1,234万人(2014年)

→ **1,408**万人(2030年)

生産年齢人口とは対照的に、2030年に向けて増え続けるのが65歳以上の労働力人口。内閣府の調査では、約80%が70歳になっても働きたいと答えています。

\*1 JR東海「中央新幹線品川・名古屋間工事実施計画(その1)」

\*2 内閣府「官民ITS構想・ロードマップ2017」

\*3 文部科学省「国際宇宙ステーション・国際宇宙探査小委員会(第20回)」

\*4 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2018年)

\*5 リンダ・グラットン、アンドリュース・スコット『LIFE SHIFT-100年時代の人生戦略』東洋経済新報社

\*6 東京商工リサーチ調べ

\*7 総務省「労働力調査」をもとにした三菱UFJリサーチ&コンサルティングによる推計

\*8 厚生労働省「外国人雇用状況、

パーソル総合研究所・中央大学「労働市場の未来推計2030」

\*9 2014年実績値は総務省「労働力調査」、推計は国立社会保障・

人口問題研究所「日本の将来推計人口」をもとに

労働政策研究・研修機構が行ったもの

\*10 厚生労働省「雇用政策研究会報告書」(2012年)

\*11 ランサーズ「フリーランス実態調査」

# UT VISION 2030

## これからの「はたらき方」のプラットフォームになる

「はたらき方」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でも、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。これらはすべて「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」の可能性をさらに広げられるよう、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。

### 01

#### みんなの「はたらきたい」に応える

働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。

### 02

#### 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。

### 03

#### 「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。

# 多様化する「はたらき方」をITのプラットフォームが支える。

## 就業者属性の拡大

これまでは、主力事業であった製造派遣業に向けて、若年層男性を主なターゲットとしていました。これからは、若年層男性だけでなく、女性・シニア・外国人・フリーランスなど、はたらく人の多様化に合わせたプラットフォームの形成を目指します。

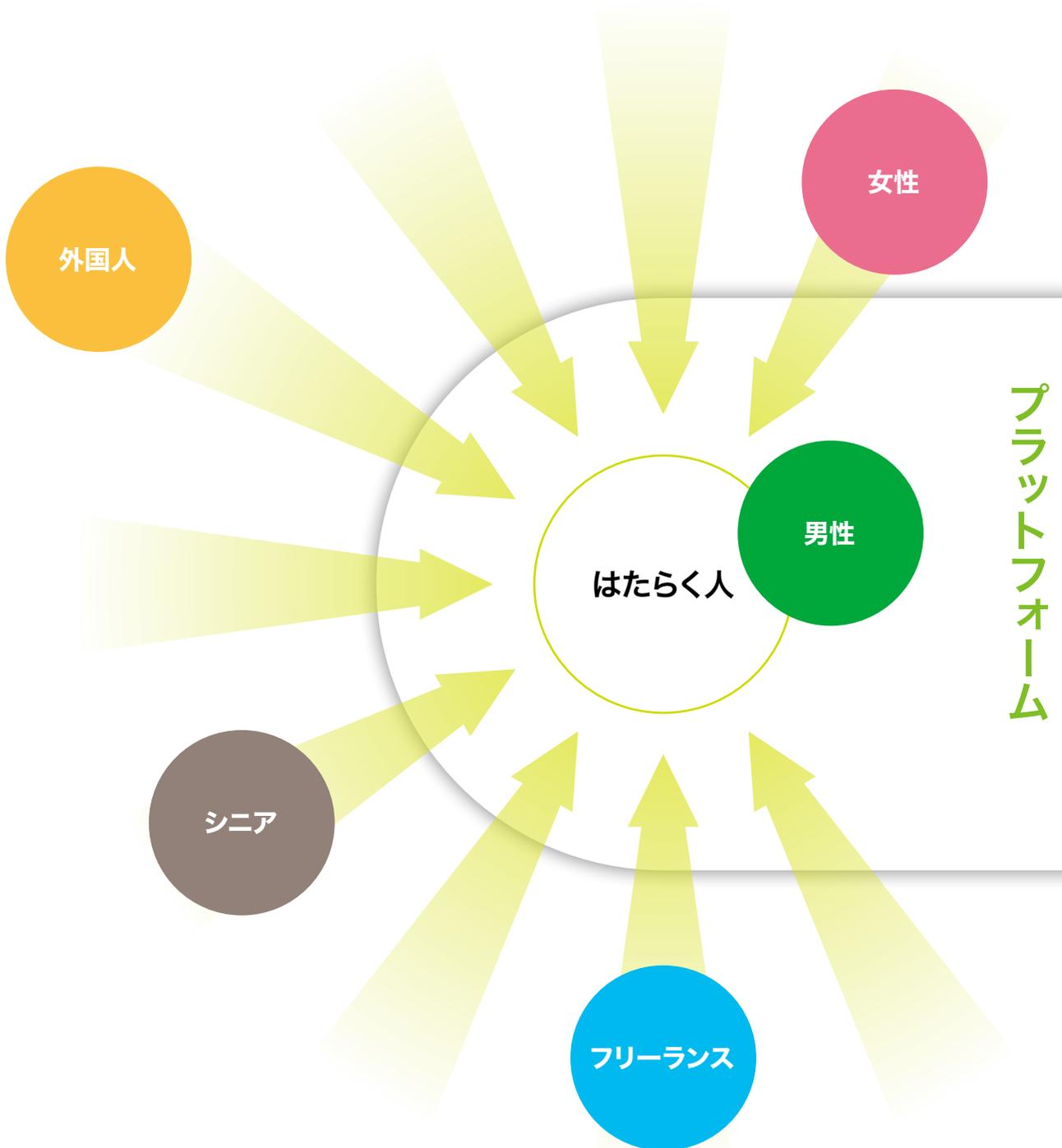


## 顧客基盤の拡大

これまでは、製造業の中でも大工場への派遣を中心にやってきました。これからは、中堅工場・オフィス・他業種と多岐にわたる領域へ拡大します。さらに、提供するサービスをBPOにまで広げ、より多くの企業の成長に貢献します。

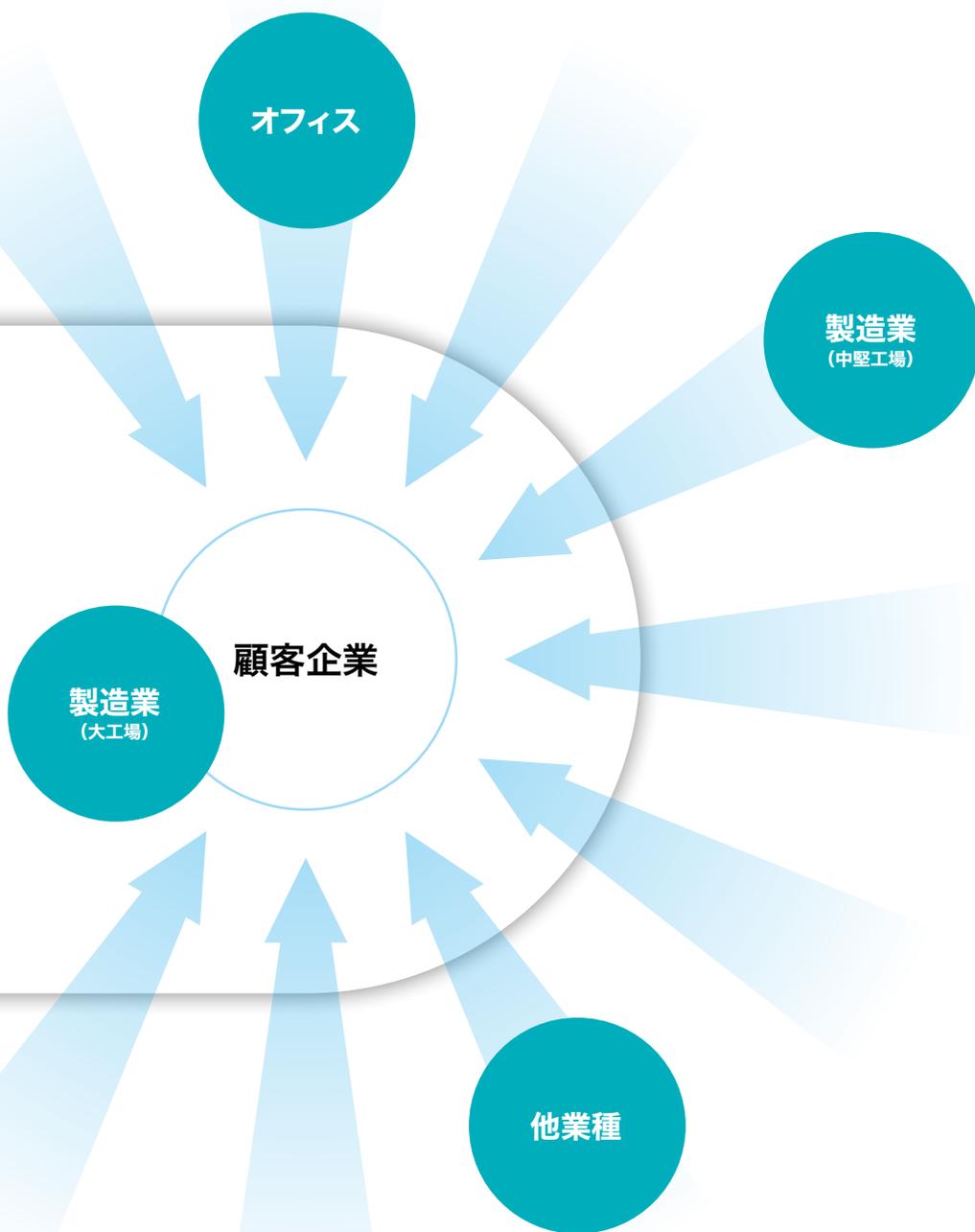


# 働く質を高め、 社会全体の成長に貢献。



私たちは、長期的に目指す姿として「これからのはたらき方のプラットフォーム」を掲げました。  
働き方の大転換期をチャンスと捉え、これまでのキャリアプラットフォームを拡大し、  
全方位に向けて事業推進しなければならないと考えています。  
新しいはたらき方のプラットフォームの実現に向けて全力で取り組んでいきます。

はたらき方の





# 私たちが、やる。

「UT VISION 2030」は、2018年11月から2019年3月まで、社内で議論を重ねて策定されました。そのプロセスの概要をここに公表するとともに、ビジョンに対する社員一人ひとりの固い決意をお伝えします。「これからののはたらき方のプラットフォームになる」。私たちUTグループは、一丸となってこのビジョンの実現に取り組みます。



## 役員によるビジョン策定プロジェクト

「2030年、どんな姿でありたいのか」。この問いに真摯に向き合い議論を重ね、結論として「はたらき方のプラットフォーム」として存在したいということを選択しました。ディスカッションの過程では、ありたい姿と現況のギャップを確認し、その解消のために何ができるのかを模索しました。

## UTの「2030年ありたい姿」

策定プロセスの中で、役員からさまざまな意見が出ました。



多様な働き方を  
支援する会社になる。

派遣会社とは呼ばせない。雇用代行、採用代行企業になる。

## 日本の人事機能になる。

働くスタイルを提供する  
カンパニーへ成長する。

人材と技術の  
プラットフォームとして、  
さらに進化する！

国内最大の  
人事インフラになる。

あらゆるLiquid Workforceに  
対応したキャリア&  
ライフプラットフォームを目指す。

Change Paradigm.  
これからの働き方を変える！



## はたらく人を将来にわたって サポートする。

状況に応じて変幻自在に  
イキイキをつくり続ける「カメレオンカンパニー」になる。





策定プロセス

STEP 01	STEP 02	STEP 03	STEP 04
<p><b>想像</b></p> <p>10年後の会社として ありたい姿を描く</p>	<p><b>分析</b></p> <p>ビジョンと現状の ギャップを認識し、自社の 環境とボトルネックを 整理する</p>	<p><b>策定</b></p> <p>課題をもとに、施策 検討を行い、重要テーマと アクションを策定する</p>	<p><b>共有</b></p> <p>策定したビジョンに ついて社員とともに 議論を交わし、 理解を深める</p>



社員によるビジョン共有プロジェクト

役員が策定したビジョンについて、その妥当性も含めた議論が社員の間で実施されました。社内から14名を選抜し、A、B、Cの3チームに分かれてワークショップを3回開催。ワークショップでは、「ありたい姿」になるためにすべきことを練り上げていきました。



「2030年ありたい姿」になるためにすべきこと

A team

**単年度だけでなく中長期視点で  
「UTへの愛着」を育てる**

UTの変わらぬ価値観に沿った行動こそが、営業戦略やマネジメントの弱い部分を解決へ導く。1年ごとだけではなく、中長期のスパんで「想い」（不可視部分）も評価することで、「UT VISION 2030」への貢献を実感することができる長期的エンゲージメントを形成する。

B team

**当事者意識を持って、  
新たな属性  
（女性・シニア・外国人）  
に寄り添う**

会社が、誰かが、ではなく、私たち社員全員が当事者意識を持って、サポート体制の構築を行う。新たに取り込んでいく属性（女性・シニア・外国人）に対して、しっかりと寄り添い孤独にさせない仕組みづくりや、仕事と生活の並行サービス提供を進めていく。このようなソリューションを実行するにあたり、まずは縦軸・横軸がきちんと機能した組織づくりをしなければならない。



C team

**目標達成のための  
スキームづくりをする**

会社の規模が拡大し、「価値観の理解度・実践度」のムラが発生している上、1人当たりの業務量も増えたことで、人に寄り添い切れないシーンが多くなっている。「UT VISION 2030」達成に向けて、当事者意識を醸成し、目の前の問題を他人任せせず、自ら積極的にかかわり解決する習慣をつける。





# 準備完了。 視界良好。

今後10年の間に、私たちがすべきこと。  
10年後の私たちのありたい姿。  
そのことを「UT VISION 2030」としてまとめました。

スタートラインに立つにあたり、  
私たちは2030年の数値目標を2つ掲げました。  
1つは「売上高6,000億円」。  
これは顧客企業からの絶大な信頼と社会からの期待の高まりを表します。  
もう1つは「営業利益1,000億円」。  
はたらく人、一人ひとりの成長を支援することで、  
より高い付加価値の創造を目指します。

10年後、この目標が達成できれば、  
その時には今よりもっと明るい世の中になっているはずです。  
なぜなら、UTグループがそれだけのスケールで、  
日本に「イキイキ」をつくることのできた証なのですから。

新たな挑戦の10年、UTグループは全力で駆け抜けます。

2020年3月期

現中期経営計画  
前倒し達成へ  
製造派遣でNo.1

2025年3月期

隣接領域への  
展開と拡大

売上高  
2,000億円

営業利益  
300億円

2030年3月期

はたらき方の  
プラットフォーム企業へ

売上高  
6,000億円

営業利益  
1,000億円

