

平成 23 年 3 月 31 日

各 位

会 社 名 UTホールディングス株式会社  
 代 表 者 代表取締役社長 若山 陽一  
 コード番号 2146  
 問 合 せ 先 取締役管理部門長 島田 恭介  
 電 話 番 号 03(5447)1710

## 新中期経営計画の策定に関するお知らせ

### ～ **NIPPON.1 Vision GQ20,000** ～

当社は、新中期経営計画のビジョン達成に向け、2012年3月期を初年度とする5ヵ年の中期経営計画を策定いたしましたので、以下のとおり概要をお知らせいたします。

記

#### 1. 新中期経営計画のビジョン

当社グループは、「半導体製造請負NO.1」から質・量ともに「日本一の請負会社」を目指します。

これにより、「地方における良質な雇用機会の創出」、「派遣・請負で働く人たちのキャリアアップ機会の創出」、「製造業の横断的な雇用調整機能」という社会的役割を果たします。

#### 2. 業績計画数値

(2012年3月期～2016年3月期)

	2012年3月期	2013年3月期	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期
	百万円	百万円	百万円	百万円	百万円
<b>売上高</b>	<b>25,000</b>	<b>34,000</b>	<b>45,000</b>	<b>60,000</b>	<b>75,000</b>
<b>営業利益</b>	<b>2,000</b>	<b>3,500</b>	<b>5,000</b>	<b>7,000</b>	<b>9,000</b>
<b>経常利益</b>	<b>1,960</b>	<b>3,460</b>	<b>4,980</b>	<b>7,000</b>	<b>9,000</b>
<b>当期純利益</b>	<b>1,000</b>	<b>1,860</b>	<b>2,690</b>	<b>3,830</b>	<b>4,910</b>
<b>稼働社員数 (期末時点)</b>	<b>7,000</b> <sup>人</sup>	<b>9,000</b> <sup>人</sup>	<b>12,000</b> <sup>人</sup>	<b>16,000</b> <sup>人</sup>	<b>21,000</b> <sup>人</sup>

#### 3. 業績計画数値達成のための基本戦略

現在の「100工場×50人/工場 → 5,000人体制」を、「300工場×70人/工場 → 20,000人体制」にすることを目指します。

そのために、「成長4分野の強化」「大規模請負力の強化」「従業員の顧客化」、の3つを基本戦略といたします。

#### 4. 業界の現状

##### (1) 労働者派遣法改正と請負化の流れ

現在、労働者派遣法改正案が国会で審議中ですが、これを受けて外部労働力が高いエレクトロニクス分野では派遣から請負への切り替える流れが更に強くなっています。請負事業が主体であり、かつエレクトロニクスメーカーが主要顧客で

ある当社にとって、この流れは追い風であり、シェアを高める絶好の機会になると考えております。

(2) 環境・エネルギー分野の拡大

経済産業省が産業構造ビジョンで掲げる戦略5分野のうち、最も高い成長が見込まれるのは環境・エネルギー関連の分野です。当社の重点領域であるこの分野が拡大することで、製造派遣・請負のマーケットでは当社が注力している「請負」や「専門性」が求められる分野が拡大すると考えています。

## 5. 事業戦略

(1) 成長4分野の強化

半導体分野で培った請負ノウハウを成長4分野（太陽電池・2次電池・LED・ディスプレイ）へ展開し、成長4分野の取引割合を40%以上に拡大し、半導体以外の製造請負でのシェア拡大をはかります。

従来約3倍に営業体制の強化を行い、顧客工場数を現在の約100工場から300工場にすることを目指します。

(2) 大規模請負力の強化

派遣から請負の流れが強まる中で、顧客による請負業者の選別が進んでいます。顧客による請負業者選定の基準は、「請負実績」と「従業員の定着」です。半導体分野でNO.1の請負実績を成長4分野へも広げ、業界の中でも特に高い定着率を更に向上させることにより、当社の強みである大規模請負力を強化いたします。

定着率の向上により、顧客の当社に対する評価をより高めることで、シェアアップを推進し、一工場あたりの人数を現在の50名から70名にする戦略を展開します。またこれにより、販売費及び一般管理費比率の4%改善を目指します。

(3) 従業員の顧客化

従業員を顧客と見立てる戦略で、当社の強みである技術社員の高い定着率の更なる向上をはかります。

安定した雇用環境（常用雇用・請負職場の強化）、充実した人事・報酬制度（株式を活用した退職金制度・技能の習熟に応じた評価賃金制度）、キャリアアップ機会の拡大（顧客への紹介事業・技術者派遣の強化）に関する具体的な施策を実行し、派遣・請負職場で働く従業員のインセンティブを向上させることで定着を高め、大規模請負力の一層の強化につなげます。

上記の一環として当社グループの派遣・請負職場で働く従業員に株式を活用した退職金制度である「ESOP: Employee Stock Ownership Plan（株式給付信託）」（一定の期間勤務した社員に対し、退職金として当社株式の無償付与を行う仕組み）を導入して、従業員の長期的なインセンティブを高め、更なる定着率の向上につなげていきます。

## 6. コミットメント

株主・投資家の皆様に、引き続きEPS成長率30%以上、配当性向30%以上をコミットいたします。

以上