



UT

Communication

Vol.5

UTホールディングス株式会社

2011年3月期のご報告

Contents

■ UTグループのビジネス

■ 株主・投資家の皆様へ

『半導体業界No.1』から『日本一の請負会社』へ
UTグループの新たな挑戦がスタートしました。

■ 特集 新中期経営計画「Nippon.1 Vision GQ20,000」

Good Quality
顧客と従業員、双方の満足を実現する質の高さの追求で
20,000名体制を実現し、新たな成長ステージへ

■ Topics

東日本雇用支援プロジェクト
インハウスソリューション



UT Holdings

専門性の高い製造アウトソーシングサービスで半導体分野でNo.1の実績を獲得しています。

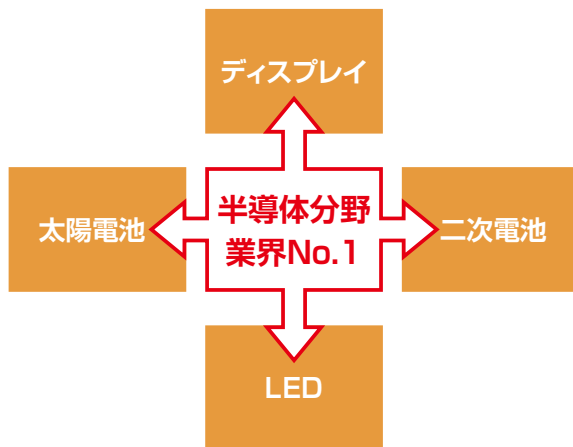
製造アウトソーシング業界初の「常用雇用」を理念に掲げ、チームアプローチによる「工程一括請負」により、高度な専門スキルが求められる半導体分野で業界No.1の実績を獲得しています。

専門特化

半導体をはじめとする先端分野に特化し技術・ノウハウを蓄積しています。

半導体分野で培った技術とノウハウを活かし、LEDや太陽電池、二次電池、ディスプレイなど、高度な専門スキルが求められ、今後の成長が期待できる「ものづくりの先端分野」に特化したビジネスを展開しています。

専門性を活かして、成長分野へ展開



常用雇用

従業員の視点で、安心して意欲的に働ける環境づくりを進めています。

常用雇用(一般的な意味での正社員雇用)による雇用の安定を基礎に、多彩な教育研修やキャリアパス、スキル評価に基づく人事・報酬制度などイキイキと働ける環境づくりに取り組み、従業員の定着と成長を促進しています。

従業員の安心と成長への意欲に応えて

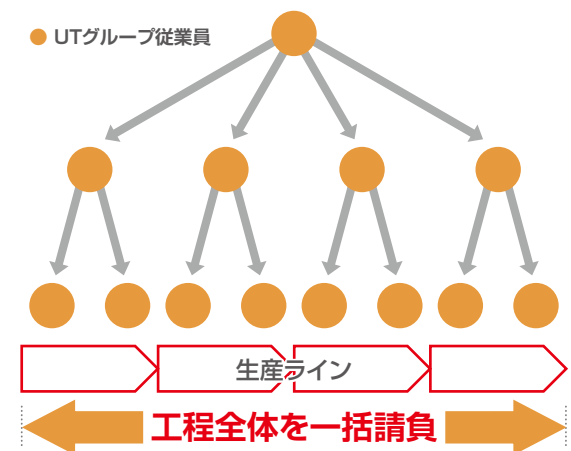


チームアプローチ(請負)

組織によるチームワークで高い顧客満足を実現しています。

スタッフを個別に派遣し工程の一部を担う「製造業派遣」と異なり、組織で生産ラインの管理・運営を担う「工程一括請負」により、現場単位の教育(OJT)やチームワークを通じて、質の高いサービスを顧客に提供しています。

「個人」ではなく「組織」で、生産性を向上



『半導体請負No.1』から、質・量ともに『日本一の請負会社』へ UTグループの新たな挑戦がスタートしました。



代表取締役社長 兼 CEO
若山 陽一

顧客メーカーの請負ニーズの拡大を捉え 大幅な増収増益を達成しました

日頃より格別のご高配を賜り、誠にありがとうございます。

当期(2011年3月期)のわが国経済は、緩やかな景気回復のもと不透明な状況を脱しつつありましたが、東日本大震災による甚大な被害により、再び先行きが不透明な状況となっています。

こうしたなか、当社グループは、派遣法改正の動きを契機にした顧客メーカーの請負ニーズの拡大を捉え、半導体分野に加え、成長4分野(太陽電池・二次電池・LED・ディスプレイ)へ積極的に営業活動を展開し、既存顧客のシェアアップと新規顧客の獲得に努めるとともに、営業体制・採用体制の強化を図りました。

その結果、請負の職場で勤務する従業員数において、前期末4,004人から当期末時点で5,346人へと大きく伸ばすことができ、連結業績においても大幅な増収増益を達成しました。

なお、当期の1株当たり配当金につきましては、計画通り前期比100円増配の2,400円といたしました。

名実ともに業界No. 1を目指して 5か年の新中期経営計画を策定しました

当期の成果を踏まえ、2012年3月期をスタートとする中期経営計画を策定しました。本計画の目的は、製造アウトソーシング業界において、名実ともにNo.1の存在となることです。すでに半導体分野でシェアNo.1の地位を築いていますが、今後は半導体分野で培ったノウハウが応用でき、今後の成長が見込まれる成長4分野に領域を拡大することで、高い成長性を実現していく考えです。

また、こうした量的な成長に加え、「地方での良質な雇用機会の創出」や「派遣・請負で働く人々のキャリアアップ機会の提供」など、事業の質的向上に努めることで、「製造業における横断的な雇用の調整機能」として、その存在を確固たるものにしていく。——製造アウトソーシング業界に期待される社会的な役割を担うリーディングカンパニーへと変革を遂げることが、私たちのビジョンです。

株主の皆様におかれましては、引き続きご指導、ご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。

連結決算ハイライト



特集

新中期経営計画

「NIPPON.1 Vision GQ20,000」

Good Quality

顧客と従業員、双方の満足を実現する質の高さの追求で
20,000人体制を実現し、新たな成長ステージへ。

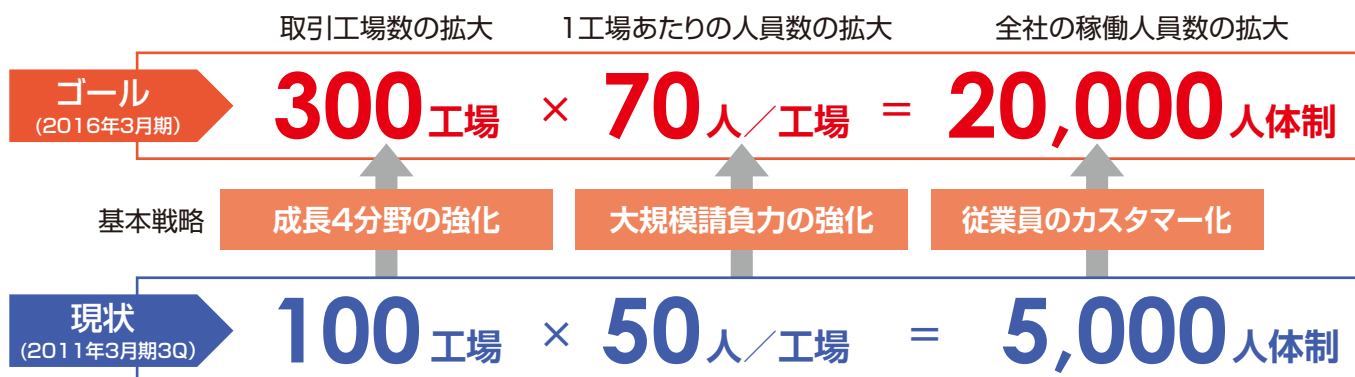
半導体分野で培った技術・ノウハウを活かし、 日本のものづくりの成長分野へ展開

当社グループは、製造アウトソーシングのなかでも、専門性の高さから難しいとされる半導体分野に特化し、技術・ノウハウを蓄積してきました。中期計画では、対象領域を半導体分野の技術・ノウハウを活かせる成長産業へと拡大する「成長4分野の強化」によって、「取引工場数」を拡大。さらに、豊富な請負実績を背景とした「大規模請負力の強化」により「1工場当たりの稼働人員数」を増やします。「取引工場数」と「1工場当たりの稼働人員数」、2つの積により20,000人体制を実現することが戦略の基本的な骨子です。

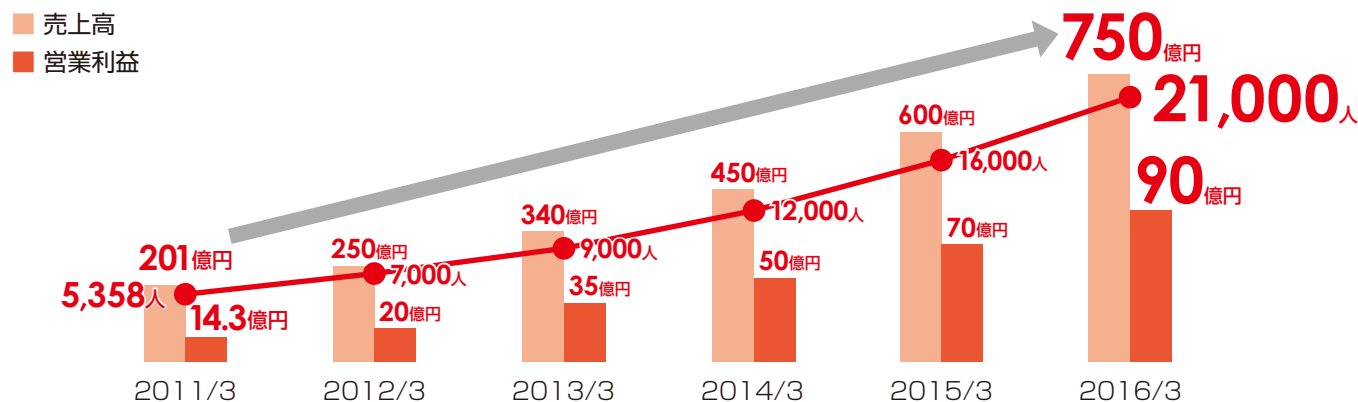
イキイキと働ける環境を整備し、働く人々から 選ばれる製造アウトソーシング会社へ

こうした規模の拡大を支える戦略が「従業員の顧客化」です。これは、請負の現場で働く従業員を顧客と捉え、雇用の安定化や人事・報酬制度の充実、キャリアアップ機会の拡大など、イキイキと働ける環境を整備することで、スキルと定着率の向上を図るものです。働く環境の“質”を高めることで、従業員の“質”を高め、お客様の生産ラインの“質”の向上に貢献する。そうして獲得した利益をさらなる“質”の向上へと投資していく。こうした「Good Quality」の循環で、持続的な成長を実現していきます。

5か年計画のゴールと基本戦略



数値目標(2012年3月期～2016年3月期)



Q 円高で日本メーカーの海外移転が進むなかで、製造アウトソーシング事業に成長余地はあるのか？

A **国内産業を牽引していく「環境・エネルギー分野」など、ものづくりの先端分野において成長余地は十分あると考えています。**

国際分業が進む日本メーカーのグローバル戦略

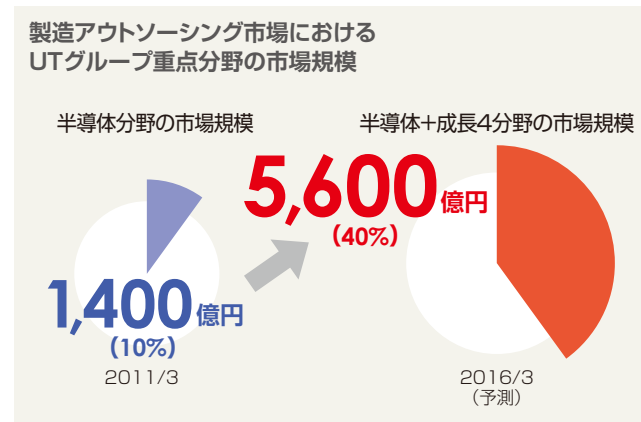
近年、国内製造業に円高による海外移転の動きが見られます。しかし、日本企業のグローバル戦略においては、国内工場が先端技術を担う「マザー工場」と位置づけられるケースが多く、成長を牽引する先端分野の製品は国内で生産され、成熟した分野は海外へ移転していくという国際的な分業の一環と捉えています。

また、経済産業省の「産業構造ビジョン」において、環境・エネルギー分野をはじめとした高付加価値型の産業分野を国内産業の「成長の柱」として育てていくとの戦略が示されており、これらの分野を中心に、国内での雇用者数増加が見込まれています。

成長4分野への展開で拡大する成長余地

現在、日本における製造アウトソーシング業界の市場規模は、約1兆5,000億円と言われていますが、当社グループが対象としてきた半導体分野は約1割程度の1,400億円と比較的小さいものでした。

新中期計画では、環境・エネルギー分野において、半導体分野で培ったノウハウを活かせる「LED」「太陽電池」「二次電池」、これに「ディスプレイ」を加えた「成長4分野」を重点分野と位置づけ、領域を拡大していきます。半導体に成長4分野を加えた市場規模は、計画最終年度には5,600億円となり、製造アウトソーシングの市場全体の40%に達する見込みで、成長余地は十分あると見ています。



Q 成長分野の需要を開拓していく上で、UTグループの優位性は？

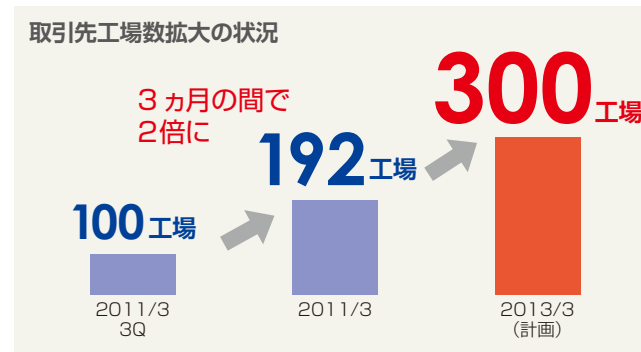
A **請負ニーズが高まるなか、半導体分野で培った請負実績が、案件受注への大きな強みとなっています。**

労働者派遣法改正の動きが「請負化」を加速

現在、国会で審議されている労働者派遣法の改正を踏まえて、製造業では派遣禁止を視野に入れた取り組みが進んでおり、生産ラインの外部労働力の比率が高いエレクトロニクス業界では「製造業派遣」から「請負」への切り替えが加速しています。この動きが請負を基本スタンスとする当社グループにとって、大きなビジネスチャンスとなっています。個々に人材を派遣する「製造業派遣」は、外部スタッフが派遣先の指示を受けて業務を行う一方、チーム単位で生産ライン全体の管理・運営を担う「請負」は、請負会社が自ら責任をもって業務を行います。このため請負には、製造業派遣では重視されなかった、組織的な管理体制と運営ノウハウが求められます。

請負能力の高さが評価され取引先が急拡大中

そのため、顧客が請負先を選定する際、実際に請負を担ってきた実績が重視されます。そこで注目される指標が「1工場当たりの稼働人員数」です。組織的に大規模な請負ができるかを示す客観的な指標で、当社グループは約50人と業界でも群を抜いています。もう一つのポイントが「離職率」です。請負は従業員の長期的な定着・習熟を前提とするため、離職率の高さは大きなマイナス要因となるからです。当社グループでは、創業以来「常用雇用」をはじめ、教育やキャリアアップ機会の拡大に努めてきた結果、離職率は月間2%と、業界大手と比較して非常に低くなっています。当期の取引工場数の拡大は、こうした実績への高い評価によるものといえます。





大規模請負を強化するねらいは？

1工場当たりの稼働人員数を増やすことで、「収益性の向上」と「安定性の向上」を実現するためです。

収益性の向上：工場ごとに請負組織をつくるコストを抑制

新中期計画の戦略の一つである「大規模請負の強化」とは、1工場当たりの稼働人員数を高めることを意味しています。

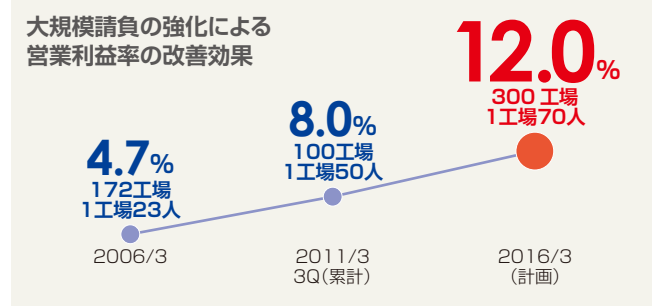
そのねらいの一つは「収益性の向上」です。請負は工場ごとに組織をつくるため、取引工場数が増えるほど販売管理費が増加します。

そのため、工場数を絞り込み、1工場当たりの規模を拡大すると、売上高に占める販売管理費の比率を引き下げ、収益性を高めることができます。国内には約3,000の大工場がありますが、新中期計画では営業対象を300に絞り、1工場当たりの人員数を最終年度70人にすることで、営業利益率を12%にまで高めていく考えです。

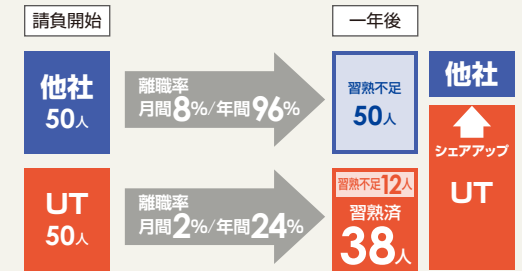
安定性の向上：顧客との契約解除のリスクを抑制

もう一つのねらいが「安定性の向上」です。稼働人員数を増やし、工場内のシェアを高めることは、顧客との契約の安定性を強化する大きなポイントとなります。というのも、顧客の生産調整期に契約解除となるのは、生産への影響の少ない、工場内の人員数・シェアの少ない会社となるのが一般的なためです。

1工場の人員数を高める上で重要なのが、工程に習熟した従業員の定着です。当社グループは離職率が低く、習熟した従業員の蓄積により、取引先工場内のシェアを高めてきた実績があり、今後もそのノウハウを活かして、1工場当たりの稼働人員数を高めていきます。



従業員の定着によるシェアアップ



従業員20,000人体制を実現するための採用戦略は？

従業員を「カスタマー」と考え、満足度向上に努めるとともに、採用活動の強化により、製造業からの転職、新卒採用を拡大します。

「従業員カスタマー」という考え方

当期末現在で約5,000人の従業員を、5年間で20,000人まで拡大するには、「従業員から選ばれる企業」であることが重要だと考えています。そこで当社グループは、今後、請負の職場で働く従業員を大切な「カスタマー」と捉え、従業員の視点に立った施策を実施し、離職率の低下と採用市場での評価向上につなげる考えです。

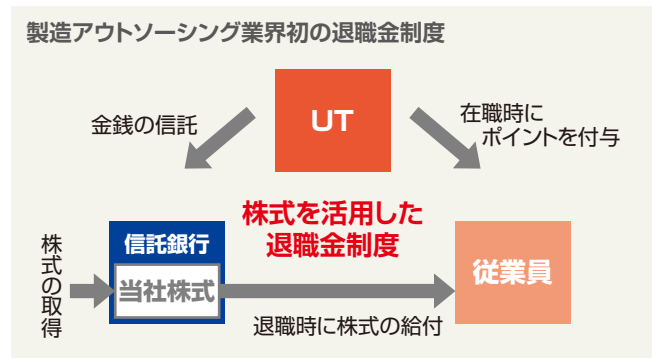
その施策の一つが、業界初となる株式による退職金制度、ESOP (Employee Stock Ownership Plan: 株式給付信託) の導入です。これは、従業員の勤続年数や成果に応じてポイントを付与し、退職時に累積したポイントに相当する当社株式を給付する仕組みです。

従業員の経済面での長期的な安心感はもとより、成長戦略の成

果としての企業価値の上昇分を、従業員に適切に分配する仕組みをつくることが重要と考え、この制度の導入を決定しました。

「ものづくり経験者」への採用ルートを強化

その一方で、採用人数の拡大に向けて、採用ルートを強化し、求職者とのチャネルを広げていきます。特に注力するのが、即戦力となる「ものづくり経験者」であり、「インハウスソリューション」(→p6 TOPICS参照)による顧客従業員の転籍や、メーカー退職者の再就職などを積極的に受け入れ、スキルの高い人材を確保していきます。また、就職氷河期の再来と言われるなかで、新卒・第2新卒の雇用機会を確保するためにも、定期採用を拡大する考えです。





東日本大震災による中期経営計画への影響は？



2012年3月期第1四半期で、月間最大500人のスタッフが非稼働になると想定し、その後、正常化すると見えています。

当初の想定を上回る回復

今回の東日本大震災では、大変多くの方々が被災されており、被災地の皆様方に、心よりお悔やみ申し上げます。

当社事業への影響ですが、来期(2012年3月期)の第1四半期は、震災そのものの被害に加え、部品調達の停滞や計画停電などの影響も加えて、相当厳しくなると想定し、中期計画にも織り込んでいます。具体的には、3月末時点で震災の影響で合計400人が非稼働となりました。最大500人の非稼働が第1四半期一杯まで続く

と想定し、その間はコスト負担だけが発生するため、営業利益ベースで約5億円のマイナスと計画していました。

しかし、想定以上に回復が早く、4月末時点で非稼働人員が50人程度まで減少しています。今後の先行きは不透明な部分もありますが、お客様に対するヒアリングの結果から、第2四半期以降は生産が正常化するものと想定しています。



来期の見通しと株主への利益還元方針は？



中期経営計画の推進により増収増益を見込むとともに、株主の皆様に対しては、来期2,500円の配当を見込んでいます。

事業を通じた復興支援を重点施策のひとつに

来期(2012年3月期)は、日本の産業界にとって震災からの復興を果たすための力強い第一歩となります。当社グループも、製造アウトソーシング事業を通じてお客様の生産現場を支えることで、経済復興の一翼を担っていきたくと考えています。

具体的には、第2四半期以降の本格的な生産回復に備え、電力供給問題を踏まえたお客様の生産シフトにあわせて、西日本地域の営業活動を強化する計画です。また、被災地域の雇用支援プロジェクト(→TOPICS参照)を発足し、被災地域の雇用確保と、事業を通じたインフラ復興支援にも取り組みます。

こうした取り組みに加えて、高まる請負化のニーズに応え、既存顧客のシェアアップを図るとともに、成長4分野を中心に新規顧客の開拓を着実に進め、引き続き増収増益を達成する見込みです。

株主様への利益還元方針

今後も株主の皆様へのコミットメントを「EPS(1株当たり当期純利益)成長率30%」、「配当性向30%以上」とし、来期の配当予想は100円増配の2,500円としています。

最後になりますが、中期計画の実現を通じて、私たちは製造アウトソーシング業界におけるスタンダードを築き、派遣や請負で働く人々、そして日本のこれからのものづくりを支える存在へと力強く成長してまいります。今後のUTグループの成長にご期待ください。

2012年3月期の業績予想

売上高	250億円	前期比 23.5%増 ↑
営業利益	20億円	前期比 38.6%増 ↑
経常利益	19億円	前期比 49.7%増 ↑
当期純利益	10億円	前期比 30.5%増 ↑

TOPICS

震災復旧支援の一環として 東日本雇用支援プロジェクトを開始

UTグループは、東日本大震災からの復興支援の一環として、NPO法人と共同で“**踏み出そう ● ニッポン**”プロジェクトを2011年5月に発足。被災地を中心とした東日本地域から500人を正社員として採用することを発表しました。「就職面接ワゴン」で被災地近隣まで赴き、東日本大震災で被災した方々に就職情報を提供するとともに、NPO法人の専門キャリアコンサルタントによる就職相談などの就労支援を実施しています。

**踏み出そう
● ニッポン**

～はたらく力で、みんなに勇気を～

プロジェクトロゴ



就職面接ワゴン

インハウスソリューション(工場一括請負) で新たな受注を獲得

インハウスソリューションとは、お客様の生産ラインの請負受託と同時に、そこで働くお客様の従業員を受け入れ、引き続き従事していただく転籍型の請負サービスです。当社グループは、国内製造業の雇用確保と競争力強化に貢献できるこのサービスを、新たな事業軸の一つとして展開しており、2009年10月に業界で初めて受注しました。

高度な管理ノウハウが求められることから、現在、業界内で受注しているのは当社グループのみであり、2011年も1月と4月に受注し、総計で3社より370人の人々を中核社員として受け入れています。

連結財務諸表 (要約)

連結貸借対照表

(単位:百万円)

科目	前期 (2010年3月31日現在)	当期 (2011年3月31日現在)
資産の部		
流動資産	6,067	5,863
固定資産	3,822	3,157
繰延資産	3	1
資産合計	9,893	9,022
負債の部		
流動負債	7,287	6,309
固定負債	125	101
負債合計	7,412	6,411
純資産の部		
株主資本	2,425	2,586
その他の包括利益累計額	△5,064	△1,880
少数株主持分	60	26
純資産合計	2,480	2,611
負債純資産合計	9,893	9,022

連結キャッシュ・フロー計算書

(単位:百万円)

科目	前期 (2009年4月1日～ 2010年3月31日)	当期 (2010年4月1日～ 2011年3月31日)
営業活動によるキャッシュ・フロー	2,067	1,585
投資活動によるキャッシュ・フロー	△1,034	△32
財務活動によるキャッシュ・フロー	△1,723	△1,828
現金及び現金同等物に係る換算差額	△13	△0
現金及び現金同等物の減少額(△)	△704	△275
現金及び現金同等物の期首残高	4,634	3,538
新規連結に伴う現金及び現金同等物の増加額	-	60
連結除外に伴う現金及び現金同等物の減少額	△392	△2
現金及び現金同等物の期末残高	3,538	3,320

株主メモ

事業年度: 毎年4月1日から翌年3月31日まで
 定時株主総会: 毎年6月
 基準日: 毎年3月31日
 株式売買の単位: 1株
 証券コード: 2146
 上場証券取引所: 大阪証券取引所 JASDAQ市場
 公告方法: 電子公告により行います。

<http://www.ut-h.co.jp/>
 ただし、やむを得ない事由により電子公告による公告ができない場合は、日本経済新聞に掲載して行います。

株主名簿管理人: 三菱UFJ信託銀行株式会社
 特別口座 口座管理機関: 同上
 同連絡先: 三菱UFJ信託銀行株式会社 証券代行部
 〒137-8081 東京都江東区東砂七丁目10番11号
 Tel. 0120-232-7111 (通話料無料)

※株券電子化によるご注意

株券電子化に伴い、株主様の住所変更、買取請求その他各種お手続きにつきましては、口座を開設されている証券会社等にお問合せください。
 株主名簿管理人(三菱UFJ信託銀行)ではお取り扱いできませんのでご注意ください。

連結損益及び包括利益計算書

(単位:百万円)

科目	前期 (2009年4月1日～ 2010年3月31日)	当期 (2010年4月1日～ 2011年3月31日)
連結損益計算書		
売上高	18,056	20,227
売上原価	15,185	16,486
売上総利益	2,870	3,740
販売費及び一般管理費	2,579	2,298
営業利益	290	1,442
営業外収益	240	51
営業外費用	348	184
経常利益	182	1,309
特別利益	7,447	32
特別損失	11,015	104
税金等調整前当期純利益(△純損失)	△3,386	1,237
法人税等	△788	486
少数株主損益調整前当期純利益	-	751
少数株主損失(△)	△1,196	△15
当期純利益(△純損失)	△1,401	766

連結包括利益計算書

科目	前期 (2009年4月1日～ 2010年3月31日)	当期 (2010年4月1日～ 2011年3月31日)
連結包括利益計算書		
少数株主損益調整前当期純利益	-	751
その他の包括利益	-	3
その他有価証券評価差額金	-	3
包括利益	-	754
(内訳)	-	-
親会社株主に係る包括利益	-	769
少数株主に係る包括利益	-	△15

企業データ

会社概要

(2011年6月25日現在)

商号 UTホールディングス株式会社
 設立 2007年4月2日
 資本金 5億円
 代表者 代表取締役社長 兼 CEO 若山 陽一
 役員 取締役
 加藤 慎一郎
 島田 恭介
 猪俣 慎二
 監査役
 大籠 清 (常勤監査役)
 本郷 孔洋 (社外監査役)
 水上 博和 (社外監査役)

株式の状況

(2011年3月31日現在)

発行可能株式総数	800,000株
発行済株式の総数	214,456株
株主数	4,183名

大株主(上位10名)

株主名	持株数(株)	議決権比率(%)
若山 陽一	77,895	36.64
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	10,545	4.96
有限会社コベルニクス	9,086	4.27
バンクオブニューヨーク・ジーシー・クライアント アカウント・ジェイビー・アール・アイ・エス・ジー・エフ・イー・エイ	7,946	3.73
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	7,850	3.69
ザ・チェース・マンハッタン・バンク・エヌ・エイ・ロンドン エス・エル・オムニバス・アカウント	5,781	2.71
加藤 慎一郎	5,121	2.40
水谷 智	5,022	2.36
ジェーピー・モルガン・チェース・バンク 380084	4,443	2.09
UTホールディングス社員持株会	4,393	2.06



UT Holdings

UTホールディングス株式会社

〒140-0022
 東京都品川区東五反田一丁目11番15号 電波ビル4階
 TEL 03-5447-1711 FAX 03-5447-1712

<http://www.ut-h.co.jp/>