

派遣・請負の機能を 活用発展させた雇用仲介サービス

～無期雇用製造派遣・請負20年の実績を活かして～

2014年11月14日

UTホールディングス株式会社
コーポレートセールス部門 執行役員 部門長
UTキャリア株式会社 代表取締役社長

宮下 修

目次

1. 会社概要
2. 労働契約法と派遣法改正の影響
3. 派遣・請負の機能を活用発展させた雇用仲介サービス
（社会人インターンシップ制度）
4. 無期雇用派遣を活用した中間労働市場を機能させるために必要な施策
5. その他UTの取り組み
6. 参考資料

Action & Challenge



1. 会社概要

1. 会社概要

1.1 会社概要

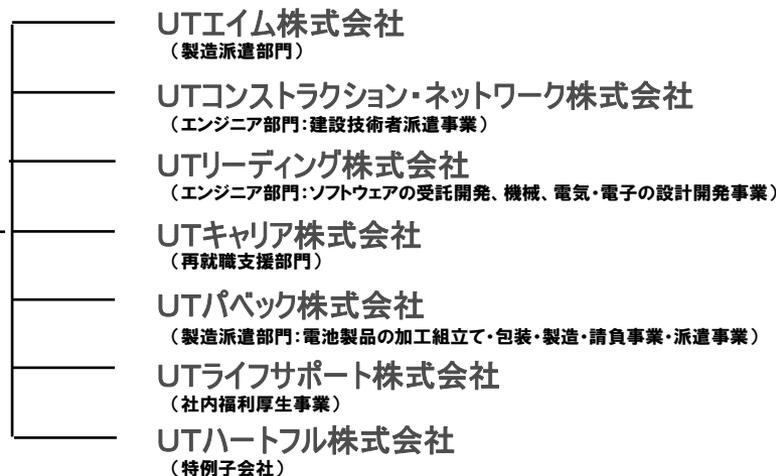
商号: UTホールディングス株式会社
設立: 2007年4月2日
資本金: 5億円
上場証券取引所: ジャスダック証券取引所（証券コード:2146）
代表者: 代表取締役社長 兼 CEO 若山 陽一
所在地: 東京都品川区東五反田1丁目11番15号 電波ビル6階
連結売上高: 307億円(2014年3月期)
連結営業利益: 18億円(2014年3月期)
事業領域: アウトソーシング事業・アウトプレースメント事業など



UT Holdings

UTホールディングス株式会社

(持株会社)



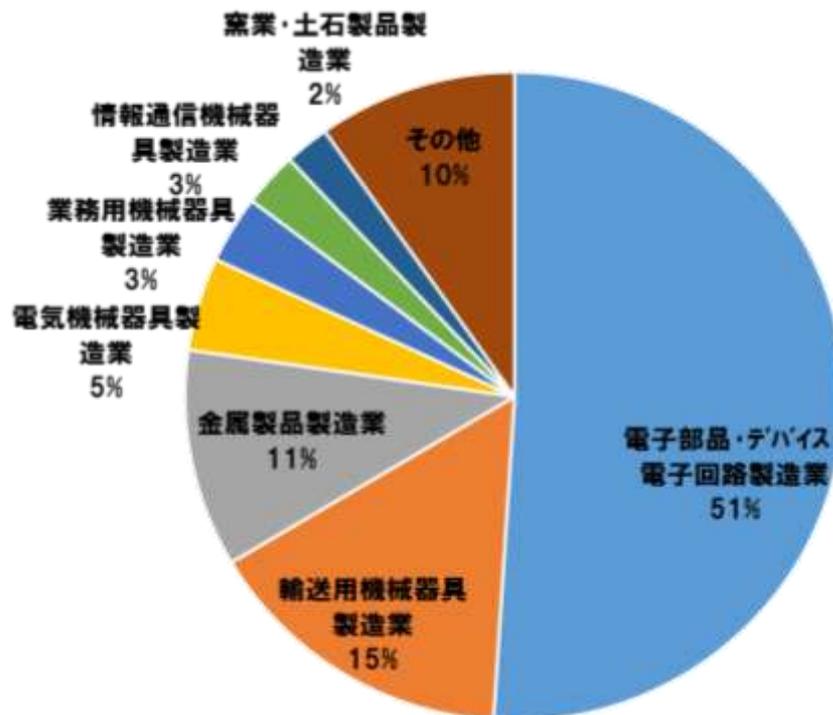
1. 会社概要

1.2 全国実績：製造派遣部門

508契約、在籍者数8,168名

上位顧客様

- 1 パナソニックグループ様
- 2 LIXILグループ様
- 3 ソニーグループ様
- 4 ロームグループ様
- 5 トヨタ自動車グループ様
- 6 日本写真印刷グループ様
- 7 日立製作所グループ様
- 8 三菱電機グループ様
- 9 浜松ホトニクスグループ様
- 10 東芝グループ様
- 11 日本電気グループ様
- 12 アイシン精機グループ様
- 13 大日本印刷グループ様
- 14 三菱自動車グループ様
- 15 ジーエス・ユアサグループ様



- UTエイム
- ★ UTパベック

UTパベック：電池請負専業
（旧パナソニックバッテリーエンジニアリグ）

1. 会社概要

1.3 事業概要

製造派遣部門

- ◆ 正社員（無期）雇用中心
（2014年9月末：8,168名）
- ◆ 習熟度の要する業務中心
- ◆ キャリア形成支援
 - 執行役員の3名は派遣社員から10年で昇格
- ◆ 高い請負職場比率
- ◆ 業界No.1定着率
- ◆ 主要顧客とは事業計画、人員計画を含めたパートナーへ

エンジニア部門

- ◆ 設計開発技術者派遣
（2014年9月末305名）
- ◆ 建築施工管理者派遣
（2014年9月末：190名）
- ◆ 25歳スタートで40歳で年収1000万円達成を支援

再就職支援
(UTキャリア)

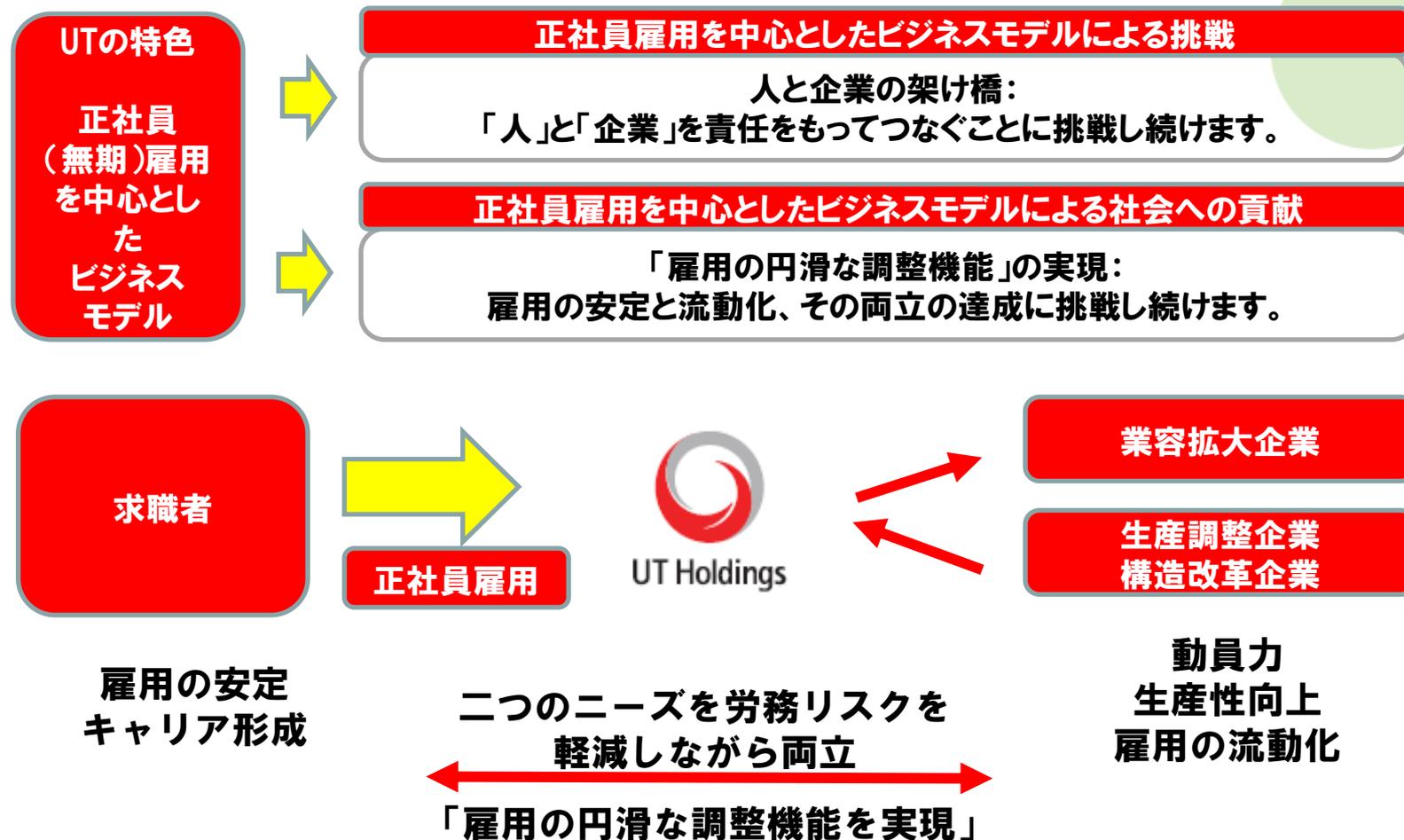
- ◆ スキル養成力や企業とのパートナー形成力を軸に展開
- ◆ 製造業に特化した支援
- ◆ 全国の営業網を利用
- ◆ グループ外出向支援
- ◆ 当社正社員として雇用するセーフティーネット提供

コーポレートセールス部門

- ◆ 大企業の構造改革ニーズを分析し3事業と連携し高付加価値提案
- ◆ 全国規模の最重要顧客のニーズをワンストップで吸収

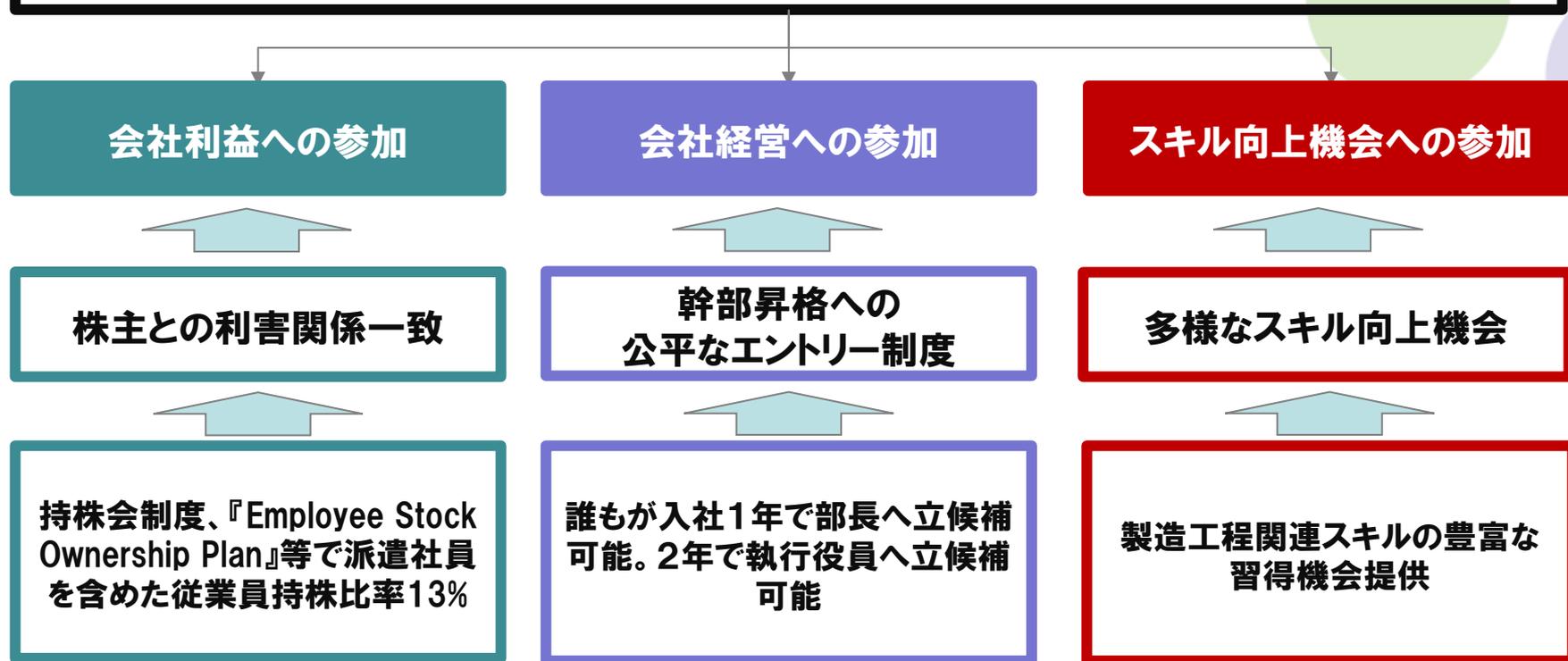
1. 会社概要

1.4 当社のサービスビジョン



1.5 当社の「正社員」を支える仕組み

当社の「正社員」を支える「参加」する仕組み
「チャレンジすれば報われる」文化



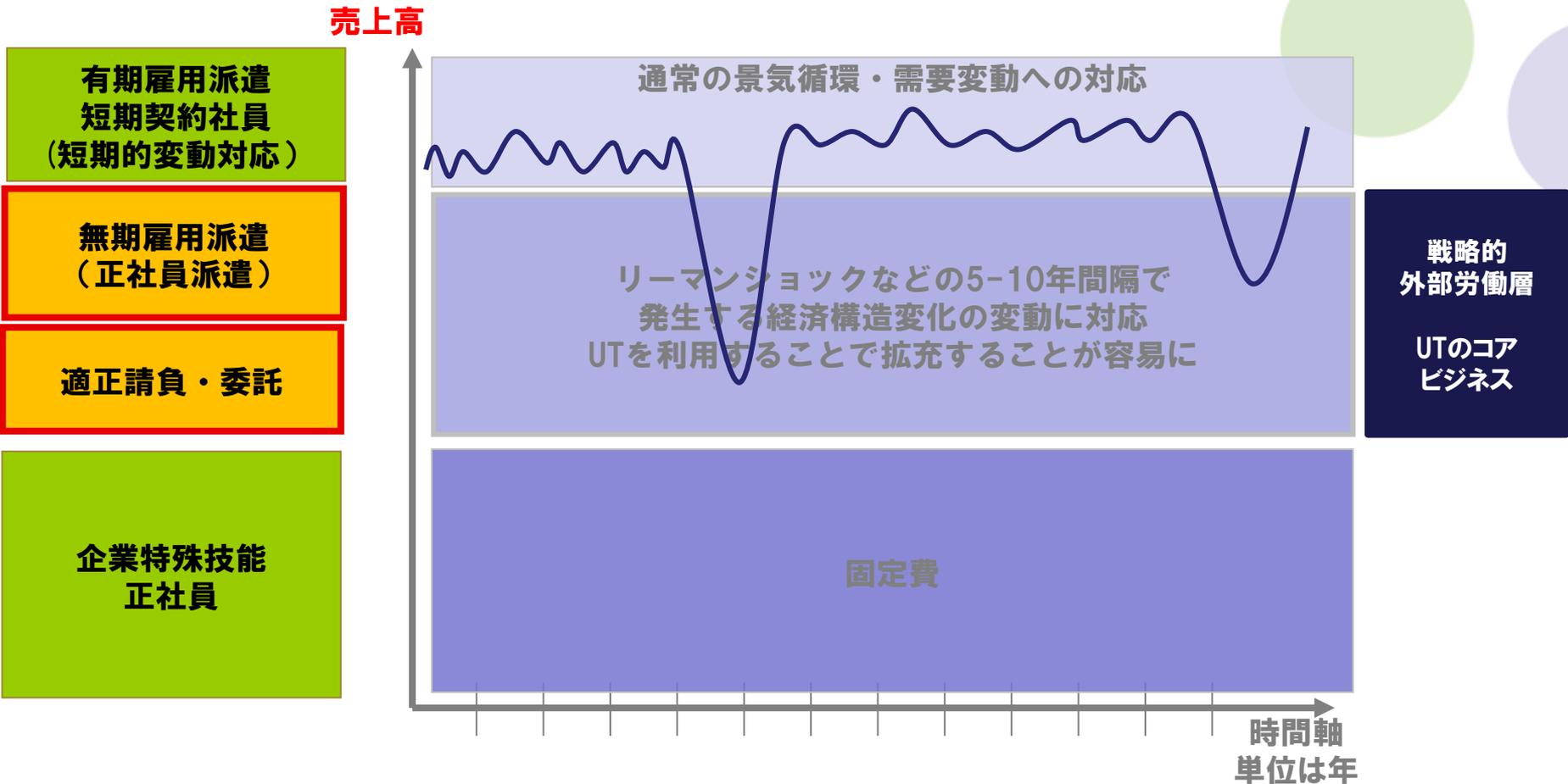
チャレンジする正社員を支える仕組みにより
後発ながら製造派遣請負業界トップの一角に成長

Action & Challenge



2. 労働契約法と派遣法改正の影響

2.2 今後の外部労働の在り方：戦略的外部労働層の形成



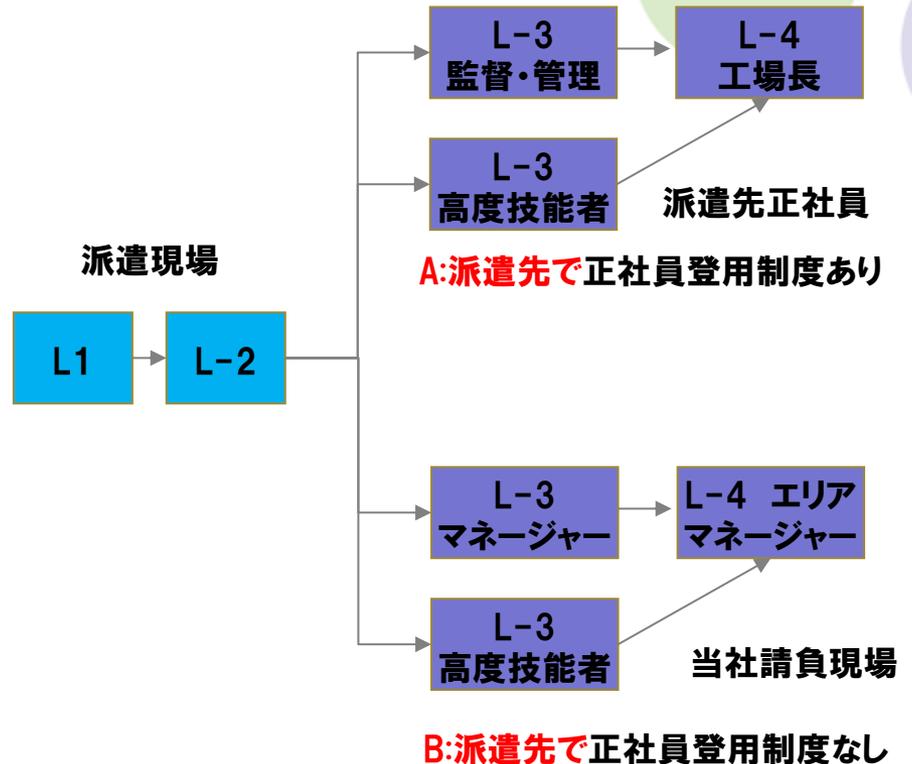
2. 労働契約法と派遣法改正の影響

2.3 製造派遣・請負におけるキャリア形成

製造業の一般的な職業能力開発の区分

レベル	レベル区分の目安	役職イメージ
レベル 4	【マネジメント系】 大規模もしくは業績影響度が大きい組織の責任者として、広範囲かつ統合的な判断及び意思決定を行い、企業利益を先導・創造する業務を遂行するために必要な能力水準。 【スペシャリスト系】 極めて高度な熟練技能を有し、精密な作業を正確かつ効率的に行い、製品の高付加価値化に貢献する能力水準。	「部長」 「工場長」
レベル 3	【マネジメント系】 中小規模もしくは業績影響度が通常程度の組織の責任者として、上位方針を踏まえて管理運営、計画作成、業務遂行、問題解決等を行い、企業利益を創出する業務を遂行するために必要な能力水準。 【スペシャリスト系】 高度な熟練技能を有し、精密な作業を正確かつ効率的に行い、製品の高付加価値化に貢献する能力水準。 (※技能検定1級程度の能力)	「課長」
レベル 2	グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らして自主的な判断、改善、提案を行いながら業務を遂行するために必要な能力水準。 (※技能検定2級程度の能力)	「班長」「主任」
レベル 1	担当者として、上司の指示・助言を踏まえて定例的業務を確実に遂行するために必要な能力水準。 (※技能検定3級程度の能力)	「一般作業員」

製造派遣・請負におけるキャリア形成

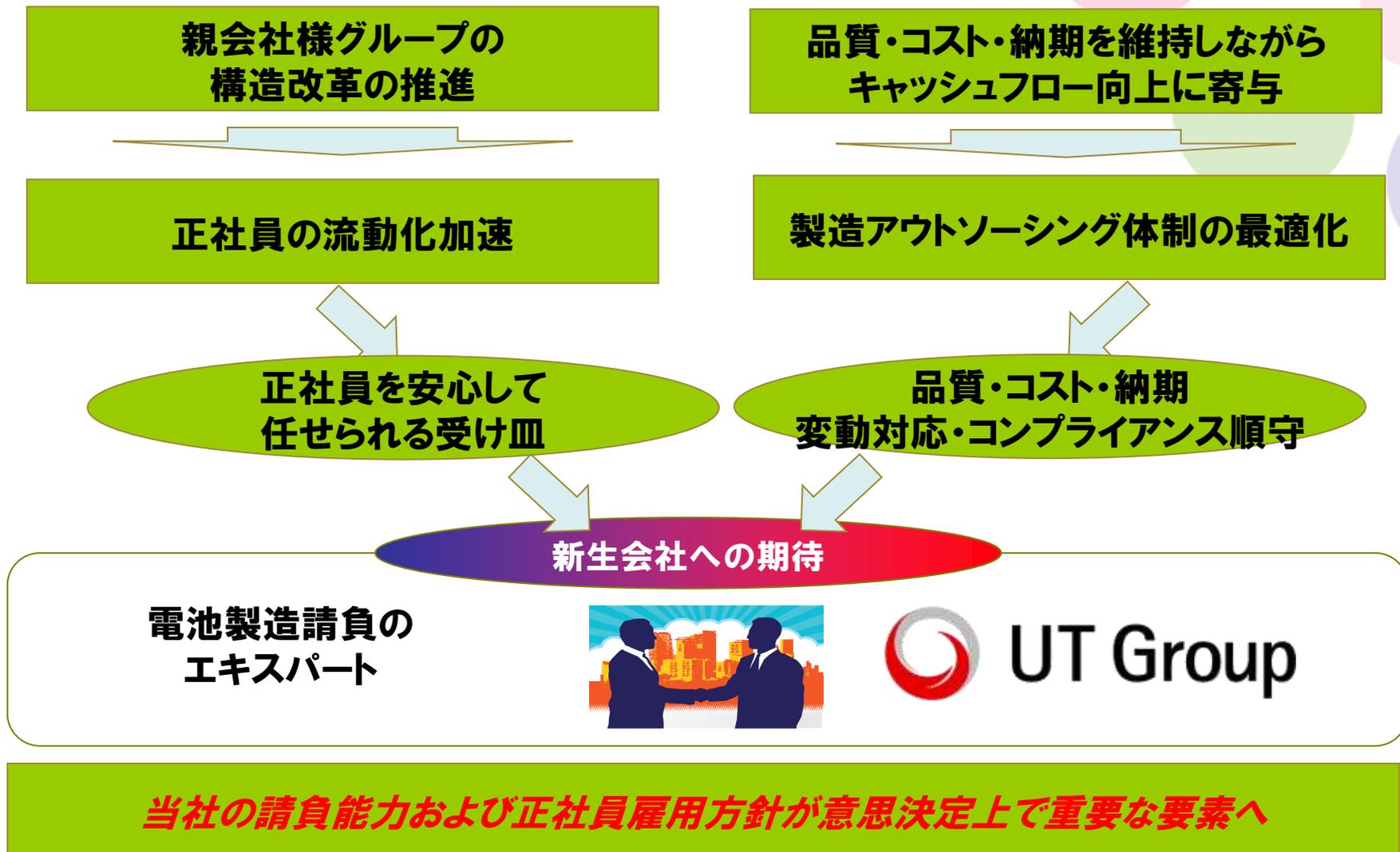


派遣と請負の一体化によりキャリア形成

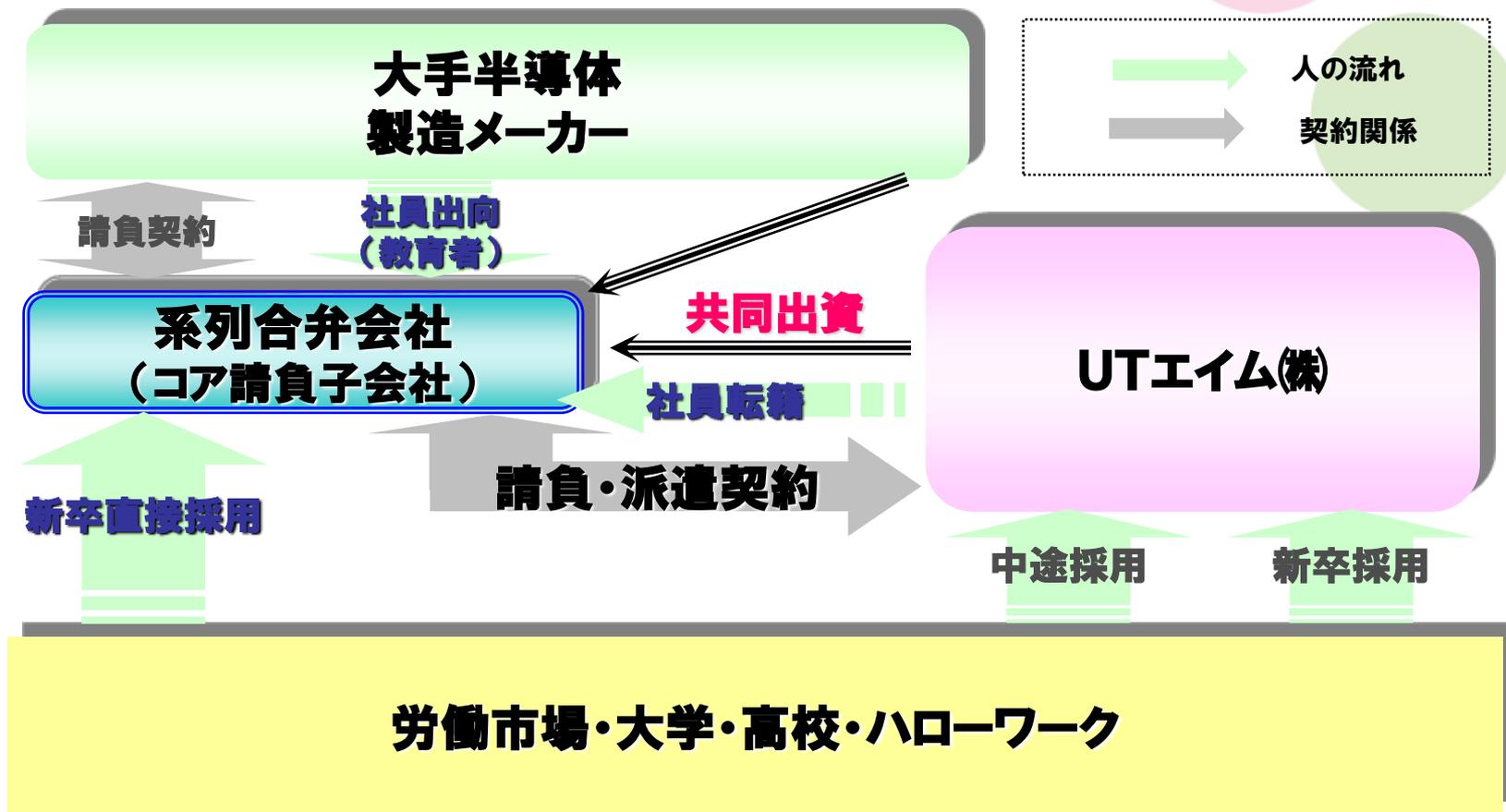
(出所) : 中央職業能力開発協会



2.4 雇用流動化事例:UTパベック



2.5 雇用流動化事例：合併請負会社設立

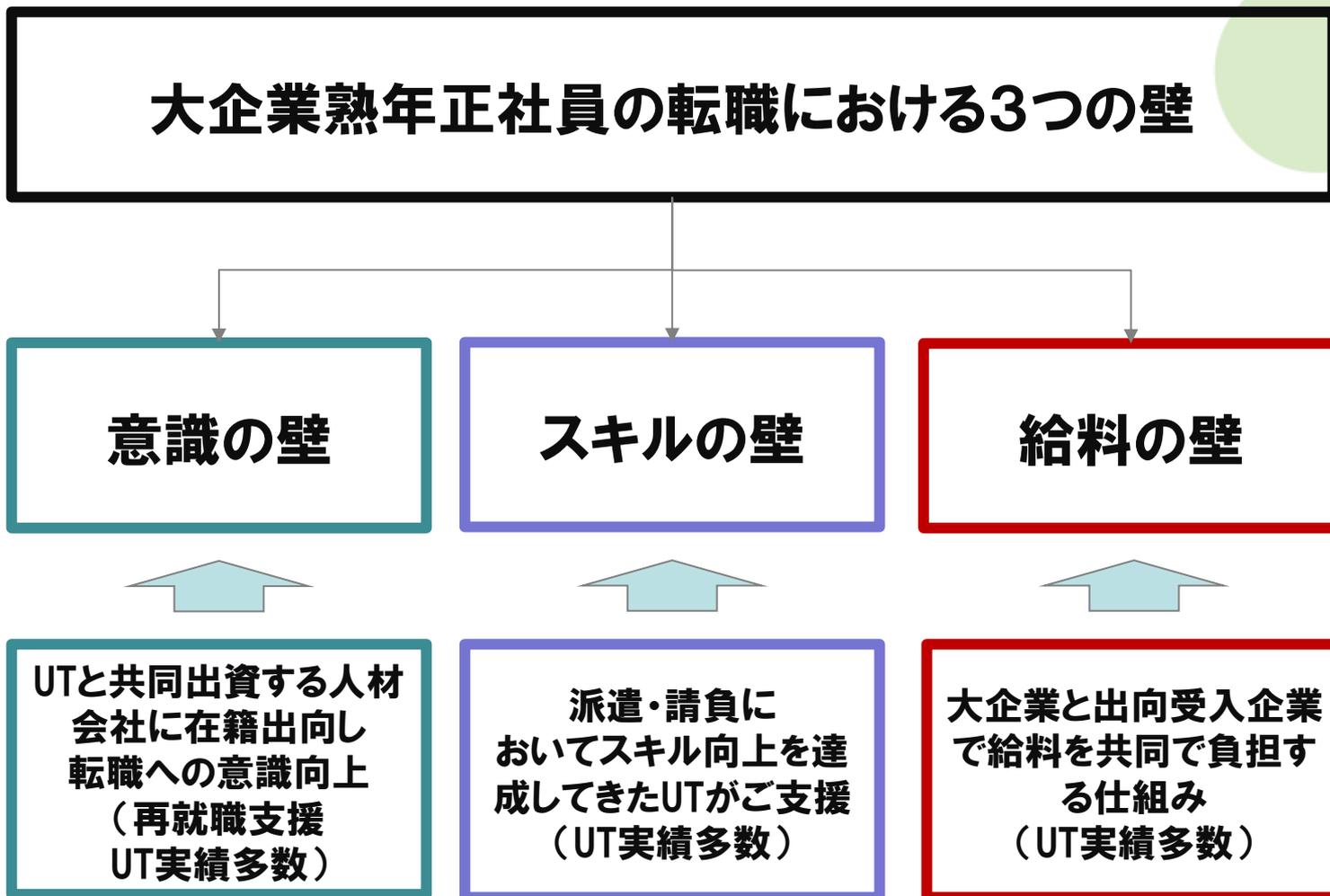


当社の請負能力および正社員雇用方針が意思決定上で重要な要素へ

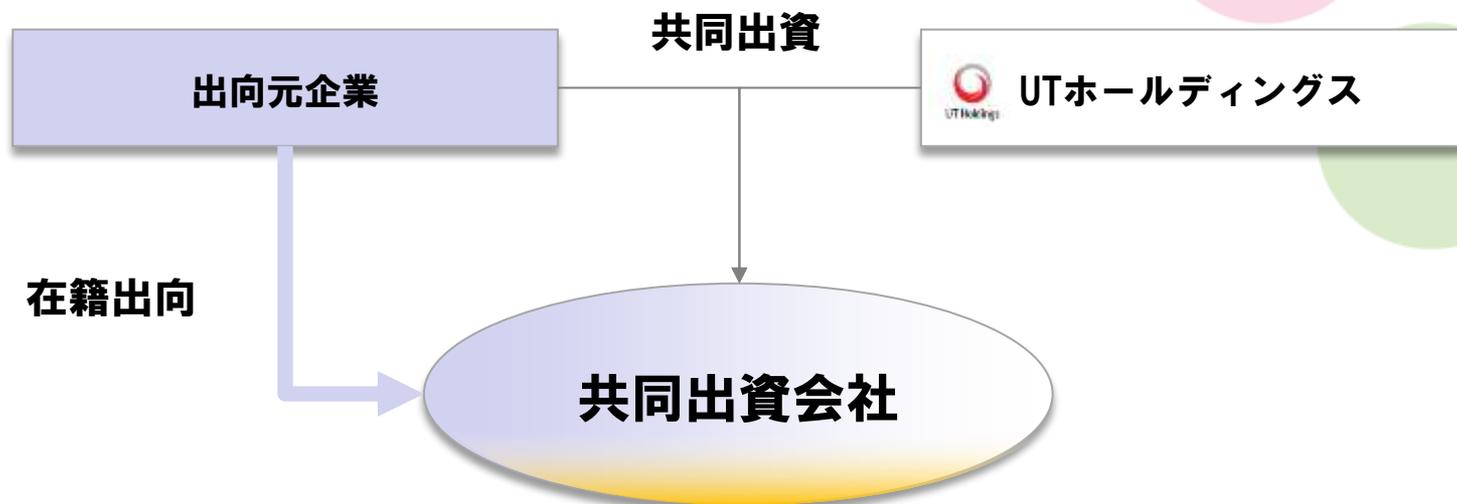


3. 派遣・請負の機能を 活用発展させた雇用仲介サービス （社会人インターンシップ制度）

3.1 転職の3つの壁とUTの支援



3.2 支援実行体制



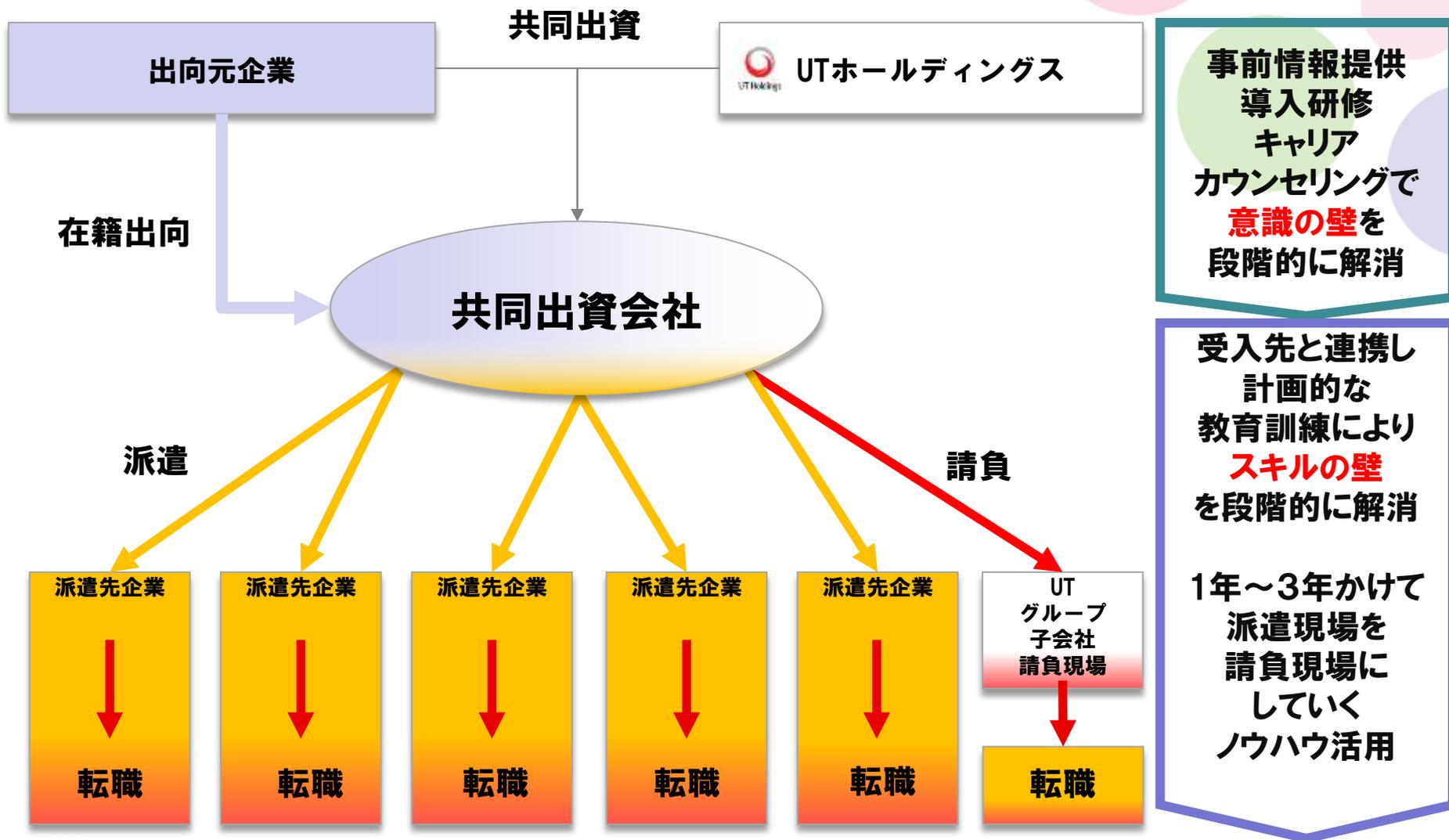
段階的に派遣・請負のノウハウで3つの壁を乗り越える

意識の壁

スキルの壁

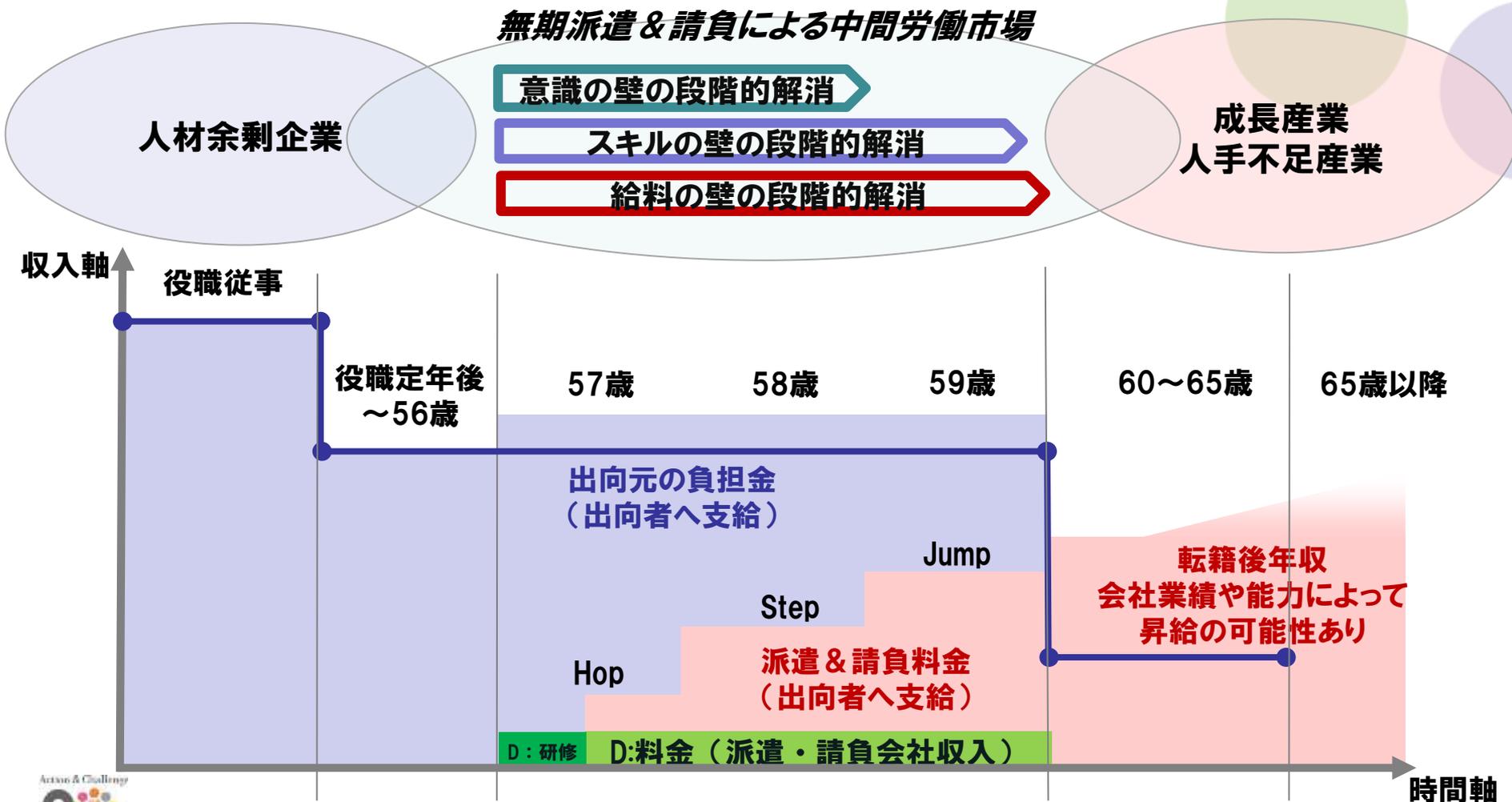
給料の壁

3.3 意識・スキルの壁の段階的解消



3.4 給料の壁の段階的解消

「意識」と「スキル」の壁を乗り越える中間プロセス(出向&無期雇用派遣)においては、出向元企業と派遣先で給与を折半



●●● 出向対象者の想定年収プロフィール

