

人財

持続的に成長するためには、活性化された組織を土台とし多様な人財が存分に力を発揮することが必要です。組織づくり・人づくりを積極的に推進し、未来を担う人財の育成に注力することにより、経営基盤を強化していきます。

人財育成と組織づくり

人財育成基本方針に基づき、グループでの多様な人財によるシナジー効果の創出を推進しています。

アルバック人財育成基本方針

企業の活力、競争力の源泉となる最も大切な資源は「人材」とこれを活かす「組織」であることを認識し、経営理念、経営基本方針に基づき以下の人材を育成する。

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| 1. 個人を尊重し互いに信頼し、責任を全うする人材 | 3. 向上心に富み、目的達成に向けて自主的に行動する人材 |
| 2. 本質を見極め、情熱と執念で革新的技術・企画を創出する人材 | 4. グローバルな視点を持ち、世界を切り拓くリーダーを目指す人材 |

人財センター新設

近年、世界中で「スマート社会」へのシフトが始まり、技術革新の波とグローバルな競争激化という激しい変化が起こっています。こうした従来とは異なるビジネス環境を勝ち抜いていく上で、外部環境の変化に強いグローバル人財の育成を強化するため、2018年1月1日、社長直轄組織である人財センターを新たに発足しました。

人財センターは、会社の発展、技術の革新、商品の競争はすべて人に依存し、アルバックにとって一番重要な財産が「人」であることを認識して、その価値の最大化を図るための人財開発の専門組織です。

グループ内でのジョブローテーションを柔軟かつ積極的に実施します。また、国内外の大学、研究所、企業と積極的に交流を図ることで、知識や情報を拡充して経験を磨き、組織と人財の活性化、開発、および財産としての最大化を図る役割を担います。



アルバックの人財育成に関わるキーワード

グループ横断の教育・研修体系の構築と運用

人財センターではグループ共通の教育・研修体系の構築を進めています。新入社員からエルダー（定年後の再雇用）社員まで、すべての従業員を対象に、階層別・職種別の教育、語学・教養などの研修プログラムを提供し、個人の成長を促進します。また、将来的にはグループ共通で階層別に持つべき知識・語学・その他スキルに応じた評価ができる仕組みを検討していきます。

そして、グループ全体で当社の理念の浸透をより一層図り、その実践を通じて次の飛躍のための人づくりを促進し、果敢に挑戦する企業文化をさらに醸成させていきます。

グローバル応変力の強化

海外における事業を今後、更に拡大させていくことから、グローバルに活躍できる社員を計画的に育成し、グローバル応変力を高めていくことが求められています。ビジネスにおいて必要なスキルである語学研修のみでなく、異文化や国際ビジネス感覚の養成、海外グループ会社の人財育成といった課題に注力することで、グループ全体でのオペレーション基盤を強化していきます。

次世代経営幹部の育成

次世代の経営幹部育成に関しては、アルバックグループの将来あるべき姿を議論する機会を設けることなどにより、将来を背負う人財の育成に努めていきます。また、グループ間だけでなく、社外との人事交流も積極的に推進し、人的ネットワークの構築を目指します。こうした活動を通じて、多様な人財の登用や柔軟な組織運営に取り組んでいきます。

ULVAC Academy Portal

「アルバックの生産に必要な教育資料を学ぶべき人に提供し、グループ全体で学ぶことができる環境を提供する」というコンセプトの下、ULVAC Academy Portalのグループ展開を進めています。ULVAC Academy Portalは、インターネット環境があれば社外でも24時間どこにいても学習することができる環境を提供するポータルサイトで、社員の能力の底上げと個々の能力を発揮する仕組みおよび個人・部門・グループ各社に散在する教育資料を集約・体系化・提供する仕組みを作っています。履修（進捗・理解度）管理・資格管理から各人が継続実施できる場の構築を目指しています。



具体的には、Eラーニングや教育資料を通じた自習だけでなく、技能実習を含む集合教育をより効果的にする仕組み、会社の歴史や最新のグループ情報の発信、講演会や報告会の資料や映像の配信など、動画を多用しています。

言語は、日本語・英語・中国語に対応しており、講演会の申込みから受講後のアンケート集計まで行うことができるため、個人・部門・会社・グループそれぞれのあ

るべき姿の実現を支援する教育基幹システムとなっています。ユーザー登録数は既に3,000名を超え、2018年度中にグループ全体（2018年6月時点 6,439名）の登録完了を目指しています。

また、資格管理においては、社内資格や国家資格の取得管理だけでなく、装置・機器型式とエリアによるカスタマーサポート・エンジニアのスキルレベル評価と管理を導入中で、グローバルグループ共通のスキルマップにより今後の教育を効率的に計画できるように整備を進めています。

外を知り、外から見る

2018年5月、役員・幹部社員の海外研修（欧州・米国・韓国）を実施しました。また、大学・研究所・企業との間で、出向・派遣・共同研究など、積極的な人財交流を行っています。外を知り、外から見る目線を通じてアルバックが持つ強みやポテンシャルを再認識する取り組みをあらゆる階層で今後も継続して行っています。

2018年1月より、外を知り、グローバル志向に変えていく意識改革の一環として、社内外の講師による講演を半年間で16回開催してきました。その出席者は半年間で800名超に及び、また、当日参加できなかった多くの社員もULVAC Academy Portalで録画を聴講しました。講演終了後の聴講者アンケートでは80%以上が何らかの学びや気付きを得たと回答しています。2018年度は、講演の開催だけでなく、それを元にも実務にどのように活かしていくかを議論する場を設けていきます。

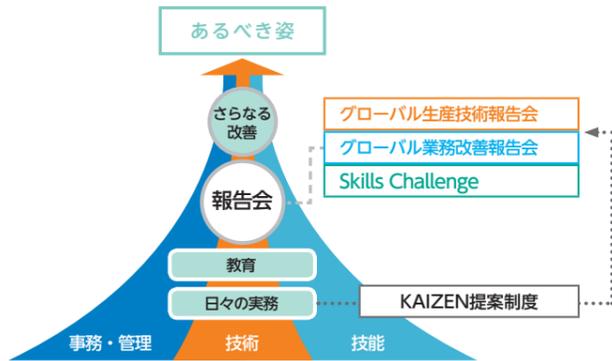
主な講演内容

- 海外の急成長企業トップによる成長の秘訣や発展戦略、日本への期待
- 海外有名研究所長による半導体産業の現状と今後
- 国内有名大学教授による5Gの最新技術動向
- 海外有名大学教授によるパイオナデバイスの最新技術動向
- 国内有名大学教授によるデジタル化時代における日本のものづくり企業の活路
- 海外有名調査会社による最新市場動向
- 外部コンサルタントによるモチベーションのデザイン方法
- 外部コンサルタントによる折れない心の磨き方

人財

グローバル活性化プログラム

考え方や文化が異なる多様性を活かし、組織や一人ひとりの意識を活性化します。それぞれが課題を解決するまでのプロセスを部門・グループで共有し、その成果をより大きなものにしていきます。



「グローバル生産技術報告会」は、「グループ一体でバリューを高める生産技術改革」をテーマとして、バリューチェーンのプロセス改善・改革による価値創造を目指します。

「グローバル業務改善報告会」は、アルバックの経営方針を日々の仕事に浸透させられる仕組みと仕掛け作り、グループ全体としてのシナジー効果の最大化や横串機能の強化などを目指します。

また、「Skills Challenge」は、技能レベルをグループ会社間で競うことにより、グループ全体で技能尊重の機運を醸成し、技能の共有・伝承を推進する事を目的としています。

これらのプログラムを通じてすべての人が自らの仕事について企業理念・経営理念の実践を意識し、あるべき姿に向かって成果に結びつけることを目指します。



Skills Challengeの様子

働きやすい職場づくり

多様な個性を持つ従業員一人ひとりがワクワク・イより安心して働きやすい職場環境づくりが求められて2018年度は、主に右図のテーマで、働きやすい職一人ひとりがそれぞれの働き方や暮らし方の意識を

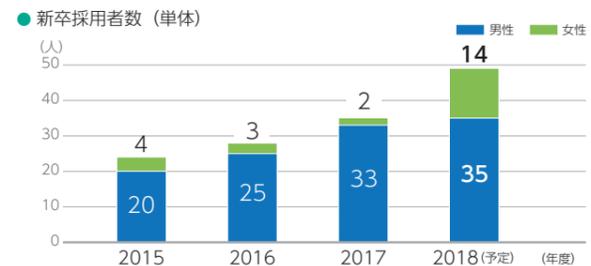
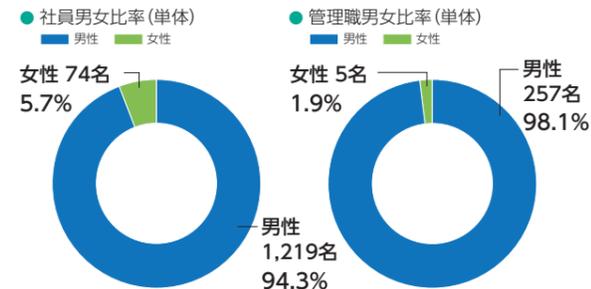
「社員一人ひとりが心身ともに健康で活気あふれ、自らの能力を最大限発揮できる会社」を目指して

「価値創造の源泉は人財である」という考え方にに基づき、社員の健康推進へ向けた取り組みを積極的に進めています。

健康推進活動を力強く展開するために、担当役員をメイン健康推進責任者に任命し、部署長・健康推進室を中心とした健康推進体制をとっています。

ミッションに「社員が健康でイキイキと業務に邁進出来る風土づくり」を掲げ、「健康リスク低減」「Wellness向上」という2つの戦略から、ものづくりを支える社員の健康を推進しています。

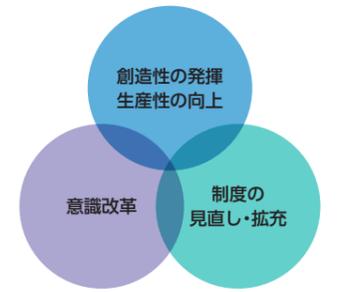
人事データ



キイキと強みを発揮し、生産性を高め、創造性を発揮していくため、います。

場環境づくりに取り組んでいきます。

変え、生産性を向上できる環境の整備や制度の充実・運用を進めていきます。



重点活動①「健康リスク低減:歩行習慣定着化」

「2020年度までに健康年齢*1と実年齢との差が-3.0歳になる」「2020年度までに運動習慣のある人が25%以上になる」ことを、健康リスク低減の目標としています。

社員が心身共に健康で能力を最大限発揮するためには、歩行と運動習慣の定着化が重要であると考えており、体力年齢測定会やウォーキング企画などの活動を、健康保険組合と共に推進しています。

これらの活動に取り組んだ結果、歩行習慣のある人は年々増加し(図1)、自社の健康年齢と実年齢の差は、-2.86歳になりました。



社内で行った体力年齢測定会の様子

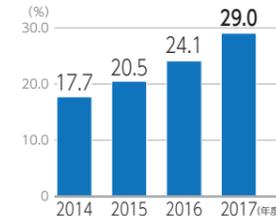


図1 歩行習慣の推移*2

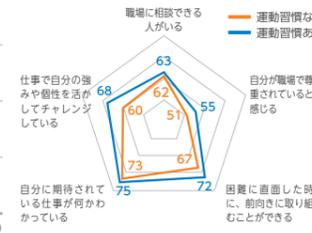


図2 運動習慣有無による仕事への活力の変化

また、病気による休業者も、積極的に組織活性化施策に取り組むはじめた2014年度と比較し、大幅に減少しています。(図4)



図3 イキイキ働く社員の比率の推移*3 図4 総休業月数の比率の推移

これらの活動が評価され、アルバックは2018健康経営優良法人ホワイト500に認定されました。



分析・評価

アルバックの健康度調査のデータを分析したところ、「運動習慣」のある人は、仕事の活力、特にイキイキ仕事をする為に必要な「強み・チャレンジ」の要素が高いことが分かっています。(図2) アルバックでは、これからも、健康推進活動を通じて人財育成を強化し、事業推進力を高めていきます。

*1 160万人分の健診データと医療費をもとにJMDC社が開発した指標
*2 健康診断申込時に各従業員が回答した調査結果から集計
*3 健康度調査の仕事への活力項目(5段階)で「5.とてもそう思う」と回答した人の割合の全項目平均。2014年度を1.0とした比率。

健康推進責任者コメント

執行役員 総務・人事部担当
松本 亮

アルバックは、社員の健康に関する取り組みを進めています。特に、ウォーキング企画は人気で、約50%の社員が参加しました。また、神奈川県庁とも連携し、未病の段階での健康支援を展開しています。今後も、一人ひとりがワクワク・イキイキするよう、健康推進活動をさらに進展させていきます。