

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。

基本的な考え方

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が到来する中、グローバルな競争が激化しています。このような激しい変化の中で、海外売上高が6割を超えるULVACが持続的に事業を展開していくには、多様な個性と強みを持った人財が、健康かつそれぞれの固有の能力を存分に発揮し、切磋琢磨しながら互いに高めあえる環境が必要です。

ULVACでは、国籍や人種・思想・文化・言語・性別・年齢・専門性など、様々な違いを持った人財が活躍

しています。このようなダイバーシティ（多様性）を尊重し、インクルージョン（包含・一体性）を推進することによりイノベーションを創出し、顧客や社会の課題を解決することで、従業員それぞれの成長につながる新しい価値を生み出し続けることを目指します。

このような考えに基づき、変化の激しい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くグローバルに活躍できる人財の育成を強化していきます。

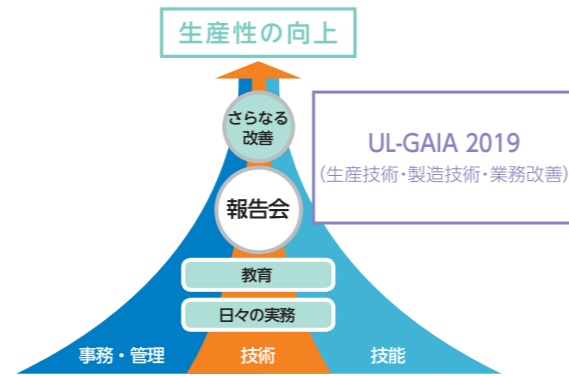
アルバック人財育成基本方針

企業の活力、競争力の源泉となる最も大切な資源は「人財」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財を育成する。

1. 個人を尊重し互いに信頼し、責任を全うする人財
2. 本質を見極め、情熱と執念で革新的技術・企画を創出する人財
3. 向上心に富み、目的達成に向けて自主的に行動する人財
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財

UL-GAIA 2019

ULVACでは、一人ひとりが生産性の向上を目指し、その成果を共有することを目的に、「グローバル生産技術報告会」及び「グローバル業務改善報告会」を開催してきました。「グローバル生産技術報告会」はバリューチェーンプロセスの改善・改革による価値創造を目指し、取り組んだ内容の成果（効果）と課題解決へのプロセスなどを発表する場として、「グローバル業務改善報告会」はULVACの経営方針を日々の仕事に浸透させられる仕組みや仕掛けづくり、グループ全体としてのシナジー効果の最大化、グループ会社間の課題を支援・解決する横串機能の強化などを目指し、コストダウン効果・課題の改善プロセス・業務の効率性や生産性の向上などを発表する場として、それぞれを位置付けてきました。



2019年度はこの両者を一体化し、新たに「UL-GAIA 2019」として開催し、「Breakthrough—情熱・挑戦—」のスローガンの下、各国・地域の選考会を勝ち上がった16チームが一堂に会し、それぞれに個性豊かな発表を繰り広げました。「UL-GAIA」は「Ulvac Global Awards of Improved Achievement」の頭文字をあわせた造語ですが、ULVACグループ全体をGAIA(地球)と見立て、世界規模での一体化や生産性向上に取り組むためのAwardを目指すという思いが込められています。

全ての従業員が自らの仕事について経営基本理念、経営方針の実践を意識し、あるべき姿に向かって成果に結びつけることを目指しています。

次世代リーダーの育成

2019年度は、グローバルな変化に常に挑戦的に取り組むリーダーの育成を目指してUEP(ULVAC Executive Program)を開催し、国内外のグループ会社も含めて選ばれた15名が半年間にわたって同プログラムを受講しました。若手リーダー向けの教育プログラムであるULP(ULVAC Leadership Program)とあわせ、次世代・次々世代リーダーの育成に注力していきます。

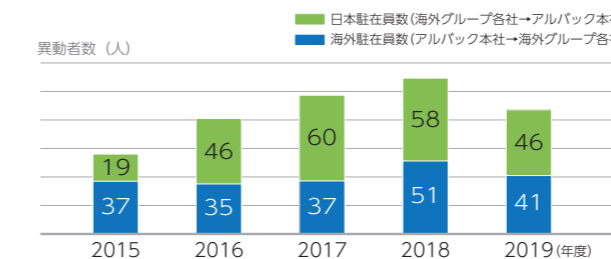
グループ横断的教育・研修

新入社員導入教育に始まり、入社3年目教育などの各階層別教育を実施してきましたが、これらを含めた教育体系の再構築に取り組みます。まずは若手従業員の基礎的専門能力を強化するため、生産教育センター・管理系教育センターを設置し、基礎知識の確実な習得を目指します。また、国内外のグループ会社からの研修受入にあたっては、ULVACの歴史・文化・経営戦略などを体系的に学べるコースなども設定し、グローバルな人事交流を進めます。

人財ローテーション

前述のダイバーシティ(多様性)とインクルージョン(包含・一体性)を推進する施策として、特に本社と海外グループ会社の人財ローテーションを積極的に進めています。また、外部企業への出向・外部企業からの出向受入も積極的に推進することで、人財の活性化・人的ネットワークの構築を図るとともに、技術交流を通じたイノベーションの実現に期待しています。

本社とグループ会社間の人財ローテーション実績



ULVAC Academy Portal

「ULVAC全体でいつでもどこでも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、e-Learningを推進しています。2016年の運用開始以降、およそ1,200のコンテンツを公開し活用しています。

現在は日英中韓の4か国語に対応しており、ULVACのおよそ6,000人の社員が登録・利用しています。

主なコンテンツ

- 社長メッセージ
- 社内セミナー動画
- 技術、設計及び製造などの技術教育
- 製品安全基礎教育などの現場必須教育
- 貿易や安全保障貿易管理などの教育

働きやすい環境づくり

アルバックでは、従業員がそれぞれに強みを発揮し、生産性を高め、創造性を発揮できる職場環境づくり、多様な人財がライフステージなどの影響を最小限に抑え、より一層活躍して成果を出せるような環境・制度の推進を行っています。

柔軟に働ける体制の整備

時差出勤制度やフレックス制度を取り入れています。また2020年より「時間単位の年次有給休暇制度」を導入しました。年休取得日数も増え、平均取得日数は10.9日から12.4日に増加しました。

育児に関する制度

仕事と育児の両立を支援するため、法定以上の休業、休暇や時短が取得できる制度を取っています。育児休業は最長で子の年齢が2歳到達後の最初の4月末日、また育児短時間勤務制度は小学校3年生までの子を持つ従業員が利用可能です。

また当社では育児休業後の復職率は100%となっており、男性も育児休業を取得しています。

人財の定着と技術の伝承

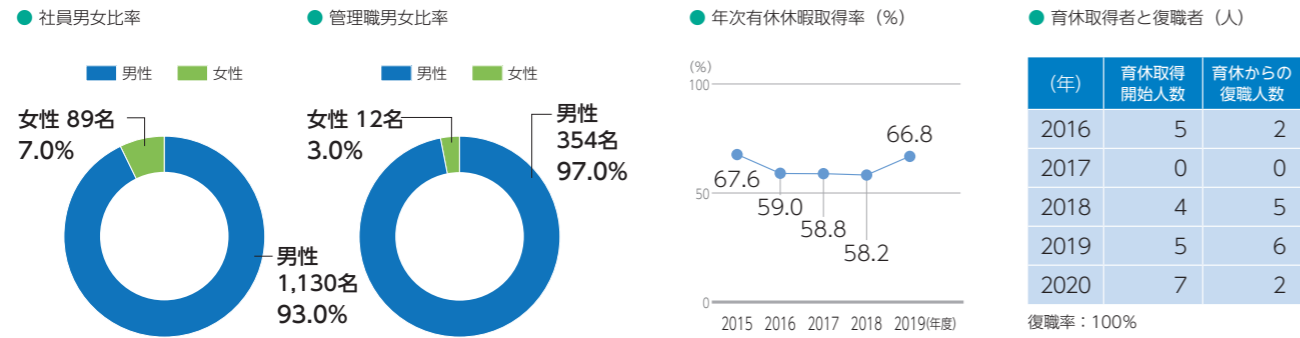
技術革新は、これまでの技術の蓄積、新たな知見、そして創造力が相まって生まれるものと考えています。そのため、当社では人財育成と従業員の定着と技術伝承を重視しています。たとえば、入社半年後に本人と上司にアンケートを実施し、ギャップが生じている場合には早期にケアにあたります。

また定年退職後にはエルダー社員制度(再雇用制度)が定着しており、さらにエルダー社員65才定年退職後のエルダー特別社員制度を設け、経験のある社員が力を発揮できる場を作るとともに次世代に技術の伝承を行っています。

人財(続き)

詳細 WEBサイト>>サステナビリティ>人財

人事データ(単体)



健康経営の推進

従業員一人ひとりが心身ともに健康で活気に満ち、自分の能力を最大限に発揮できる環境づくりをさらに進展させていくことは、ULVACの今後の発展においても重要です。アルバックでは、社長、健康推進責任者の役員、総務部長、産業医、保健師が一体となって健康経営活動を推進しています。法令に基づいた健康診断やストレスチェック、長時間労働者に対する産業医による面接指導に加え、Wellness向上や健康リスク低減など、総合的な健康度向上の取り組みを進めています。

重点活動①「Wellness向上」

アルバックは、「2020年度までにイキイキ働く従業員が2014年度比で20%増になる」ことを、Wellness向上の目標としています。

2014年度より進めている組織活性化研修に加え、2019年度からは複雑な課題解決能力や人間力を高めて組織の発達を促し、他者の失敗事例や困難事例を疑似体験する「事例検討会」を展開しました。また、「環境変化によるストレスへの心身の対処・習慣促進」などの情報を社員に配信し、Wellnessのサポートを行いました。

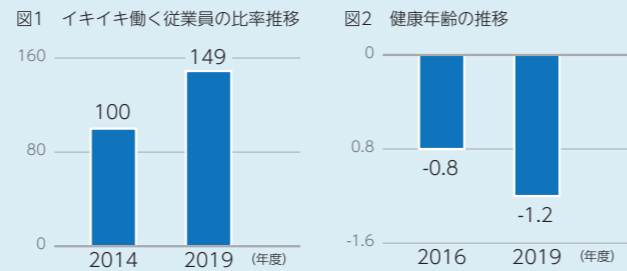
これらの活動の結果、自社の組織健康度調査の結果では、2014年度に比べイキイキ働く従業員の比率¹⁾が増加しています(図1)。今後も、組織健康度が高まるよう、組織方針に合わせた健康施策を展開していきます。

重点活動②「健康リスク低減」

アルバックは、「2020年度までに健康年齢²⁾と実年齢との差が-3.0歳になる」ことを、健康リスク低減の目標としています。

生活習慣改善支援として、「長時間労働教育、睡眠教育、女性の健康、健康診断前教育」などのオンライン教育、ヘルスケアプラットフォームPepUpを活用したウォーキング企画等を全従業員へ展開しています。

これらの施策の効果もあり、従業員の健康年齢は徐々に改善し、アルバックは2019年度神奈川県「マイME-BYOカルテ」企業対抗ウォーキング企画で神奈川県知事賞を受賞しました³⁾。



*1 健康診断申込時に各従業員が回答した調査で、仕事への活力項目5項目5段階評価で「5.とてもそう思う」と回答した社員の割合の全項目平均。2015年度を100とした比率
*2 約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。アルバックでは2016年度より測定開始。
*3 神奈川県HP <https://www.pref.kanagawa.jp/docs/mv4/prs/r2372098.html>

これらの施策を進めた結果、アルバックは経済産業省が主導する「健康経営優良法人(ホワイト500)」、またアルバックテクノ株式会社・アルバック販売株式会社・アルバックヒューマンリレーションズ株式会社・アルバックファイ株式会社は「健康経営優良法人」に認定されました。今後も社員の健康維持や増進に向け、さまざまな取り組みを国内グループ内で展開していきます。



労働安全衛生

「安全第一」を企業経営の基本とし、顧客に利用して頂く様々な製品やサービスの安全と、私たち自身が明るく元気に働くことのできる活気ある職場づくりを、リスクアセスメントを中心とした安全管理システム(OSHMS)の運用によって目指していきます。

労働安全衛生に関する考え方

開発・製造・輸送・据付・メンテナンスをはじめとする各種の業務遂行にあたり、経営層から現場担当者まであらゆる人が安全を最優先して積極的かつ継続的な改善に努め、関わる全ての人々の安全と健康的な労働環境の維持向上に努めます。

トレビュー、従業員一人一人によるリスクアセスメント等を通じ、全社員が安全衛生活動に取り組んでいます。例えば、近年、法改正が活発に行われる等、化学物質の危険有害性が重要視されていますが、作業計画段階で、搬入から保管、廃棄に至るまで、リスクを抽出し、安全面を強化しています。

その成果が実り、茅ヶ崎工場では2019年に厚生労働省第五種無災害記録*(1,570万時間)を、富士裾野事業所では2018年に第一種無災害記録(310万時間)を達成し、現在も継続しています。今後もグループ全社にて安全第一を掲げ、無災害記録の継続に邁進していきます。

*無災害記録は、起算年月日、業種、労働者数によって記録時間が定められる。休業または死亡災害ゼロを所定の時間継続すると、厚生労働省より無災害記録証が授与される。記録は第一種から始まり、第五種が最上位となる。

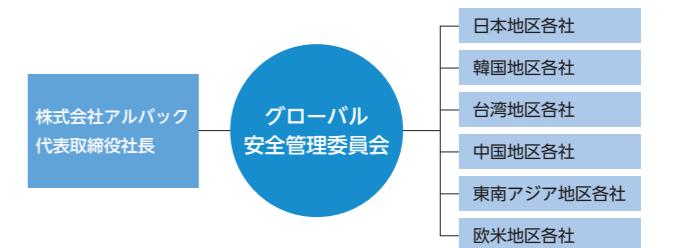
ULVAC安全管理システム(OSHMS) 安全衛生基本方針

- 法令・規定の遵守、リスクアセスメントの実施**
労働安全衛生関係法令、およびアルバック安全管理システム(OSHMS)に基づく労働安全衛生関係規程を遵守し、リスクアセスメントを実施することにより、全従業員の協力の下に安全衛生活動を実施します。
- アルバック製品の安全確保**
アルバック安全設計基準を遵守し、製品のリスクアセスメントを実施することにより、安全なアルバック製品・サービスをユーザーに提供します。
- 労働安全衛生・製品安全に関する計画的な教育**
全従業員、協力会社員に対しアルバック安全管理システム(OSHMS)に基づいた労働安全衛生教育を計画的に実施し、またアルバック製品のユーザーに対し製品安全教育を計画的に実施します。
- メンタルヘルスケアの推進**
メンタルヘルスケアを推進し、健康で活気のある職場を作ります。
- アルバックグループのグローバル展開**
グローバル安全管理委員会による安全衛生推進活動を通じて、アルバックグループ全体の快適な作業環境の形成を図り、事業の繁栄に貢献します。

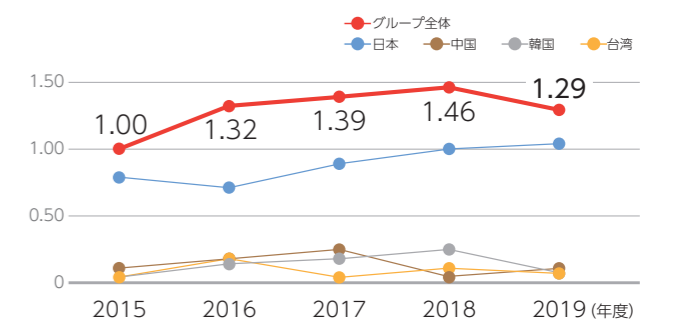
無災害記録の継続

顧客と従業員の安全と健康の実現のために、グローバル安全管理委員会を定期的開催し、グループ全社が一体となって安全衛生活動を推進しています。また、各社においてはOSHMSを運用し、社長等によるマネジメン

ULVAC安全管理体制



ULVAC労働災害発生率の推移



*このグラフは、各年度における労働災害発生件数の割合を、2015年度(2016年6月時点)を1.00として表したものです。近年は増加傾向にありましたが、種々の安全活動が実を結び、減少に転じました。