

多様な人財の育成と 活躍推進・レジリエントな組織づくり

当社グループが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。

また、これまで以上に組織づくり・人づくりを積極的に推進し、未来を担う人財の確保と育成に注力することで経営基盤を強化していきます。

基本的な考え方

グローバルな競争が激化する中、海外売上高は7割となり、当社グループが持続的に事業を成長させていくためには、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。

当社グループでは、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。

このような考えのもと、地球、社会、市場、顧客といった幅広い視点で未来を見据え、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。

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、経営基本理念、経営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

多様性の尊重と一体化

ULVACでは、男女、国籍、人種の格差なく働きがいのある職場環境の充実を図ってきました。管理職に占める女性の割合は、当社グループ全体で9.0%と昨年度に比べ1.3%上昇しました。また、グループ全体における管理職の約50%を外国籍社員が担っています。

今後の更なる企業価値の向上のために、女性の活躍の場を拡充することは重要な経営課題です。2026年6月までに当社グループにおける管理職に占める女性の比率を10%以上にするために、教育や各種人事制度の充実に努め、候補者の育成・拡充に向けて取り組みます。

人財ローテーション

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を目指しています。

障がい者雇用

当社では、様々な障がいがある方が活躍しています。自身の成長と事業への貢献を目指し、経験を積み重ね職場の「なくてはならない存在」となっています。入社後も就労支援機関との連携、定期面談の実施、受入れ部署の支援や就業環境の改善等、職場定着に向けて障がいの特性に合わせたフォローアップを行っています。この他、地域の教育機関から障がいのある生徒の職場実習も受け入れています。

人財の育成

グループ横断の階層別研修・管理職研修・役員研修

新入社員導入教育に始まり、入社2年目、3年目教育、その後の社内資格や役割に応じた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継続して取り組みました。特に管理職に対しては新任時に約9ヶ月間の研修を実施しており、管理職として身に付けるべきマネジメントや業務知識の修得をしています。また、2022年度は新たにアンコンシャス・バイアス研修を役員経営層及び新任管理職に対して実施しました。ダイバーシティの尊重とインクルージョン推進に影響を与えるアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の理解を深め、多様な人財がより活躍するための土壌形成、意識改革を目的として、経営層に続き今後は全社必須教育として実施していきます。

生産教育

モノづくりに必要な技術やスキルをグループ共通かつ公平に示し、スキルアップの機会を広く提供するというビジョンを掲げ、学び直しや技術の伝承も含め広く教育を実施しております。様々な技術者に共通して必要となるモノづくりや真空技術に関する基礎教育を通じて当社グループの技術力の底上げに注力しております。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。

管理系教育

管理系（事務系）の社員を対象に管理系社員として必要な基礎知識を段階的に修得・定着するための教育を実施しております。経済やビジネスの潮流などの世の中の動向や会社方針や中期経営計画の理解、会計、税務、労務に関する基礎知識、コーポレートガバナンスや会社法など幅広い知識の修得を目指し、自身の次のキャリアを見据えて自ら学び取る成長の機会にもつながっております。

ULVAC Academy Portal

2016年に運用を開始し、オンライン研修や集合研修と組み合わせたブレンド型学習などの手法も取り入れながら、コロナ禍でも自立可能な学習を促進し、増加する中途採用やグループ間の人財の流動化にも柔軟に対応する教育を継続・発展しています。またグループでの教育の共通化も進め、誰でも受けたい時に教育が受けられる環境を整備しています。約6,000人の社員が登録・利用し、日英簡繁韓の5言語に対応、およそ2,500のコンテンツを公開し活用しています。

UL-GAIA 2022

社員一人ひとりの経営基本理念・社是・社訓の実践の共有を目的として、その活動を称え表彰する「UL-GAIA」(Ulvac Global Awards of Improved Achievement)を開催しています。当社グループ全体をGAIA(地球)と見立て、世界規模での一体化の促進や様々な活動の共有に取り組むためのAwardを目指すという思いが込められています。

2021年度からテーマを一新し、当社グループが同じ方向へ進んでいくための共通価値観である経営基本理念等の浸透を促進するという目的のもと、これをより全員参加型の活動とするために「経営基本理念・社是・社訓の実践を共有する場」へと発展しました。

昨年を上回るエントリー数となった今回の発表内容は、新たなテーマのみでなく、「生産技術・製造技術・業務改善」という従来のテーマを踏襲したバリューチェーンプロセスの改善・改革による価値創造や、グループ全体で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も含め、その成果(効果)と課題解決へのプロセスを発表しました。

多様な人財の育成と 活躍推進・レジリエントな組織づくり

中核人財の育成

中核人財の登用等における多様性の確保については、属性によらない個人の能力に基づく評価・登用を行うとともに、人財の選抜では、社員構成に応じた目安を設け、属性に偏らない選抜育成を進めています。

次世代リーダーの育成

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抜されたメンバーが半年間にわたって同プログラムを受講しています。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。

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。

人財分科会

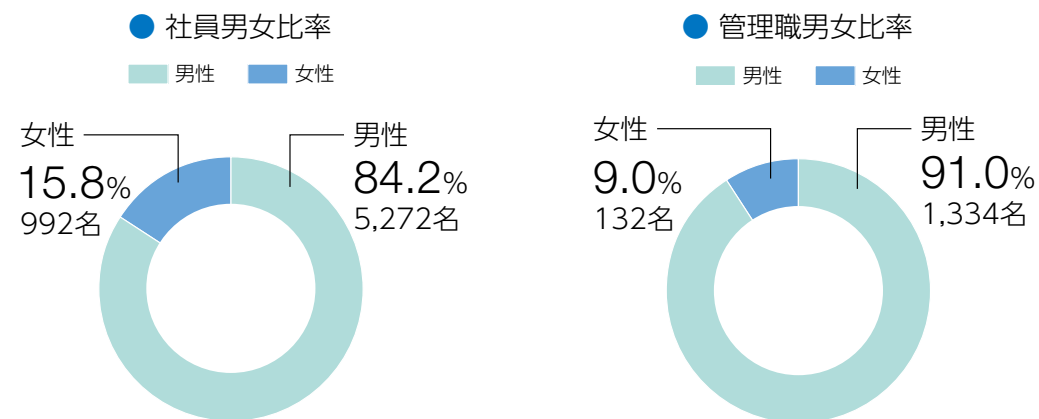
「2050年にありたい姿」を実現するための人財視点でのサステナブル経営に関する取り組みについて、若手社員が中心となった人財分科会を立ち上げ積極的な検討をしております。分科会は様々な部署、職種、年齢、性別のメンバーが集まっており「意識改革をするには、ダイバーシティを推進するためには、そのために必要な働きやすい環境づくり、柔軟な働き方とは」といった様々なテーマについて半年間にわたって議論を展開し、具体的な施策案をとりまとめ会社へ提言を行いました。今後も施策案の実現に向けて活動を展開していきます。

柔軟に働ける体制の整備

アルバックでは、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、多くの従業員が利用しています。年次有給休暇の平均取得日数は12.8日でした。更に、時短勤務の導入やサテライトオフィスの設置なども行っています。

そして、育児休業や育児短時間勤務、介護休暇などの制度も多くの従業員が利用しております。更なる利用促進に向けて制度詳細の説明会や説明動画による周知活動などにも注力していきます。

人事データ



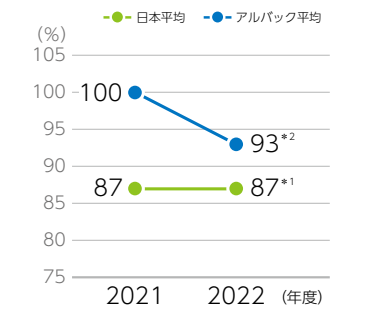
健康経営の推進

「Vision 2032」の「未来につながる"可能性の場"であり続ける」を実現するのは「人財」であり、人財を支えるのは「健康」と「家族」という信念のもと、経営の重要な課題の1つとして健康経営を推進しています。アルバックでは、社長、健康推進責任者の役員、人事部長、産業医、保健師、健康保険組合スタッフらが一体となり、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、健康リスク低減、治療と仕事の両立支援等、健康度向上の取り組みを進めています。

ワーク・エンゲイジメント向上

「2025年度までにワーク・エンゲイジメントが2021年度比で10%以上上昇する」ことを目標としています。アルバックのワーク・エンゲイジメントの数値は、日本の平均値¹より高い状態を保っていますが、2022年度は前年度比93%と低下しました²。ULVACでは、この厳しい状況を乗り越えるために、マテリアリティに「レジリエントな組織づくり」を掲げ、ULVACをリードする経営層自らが変わって組織に波及させるべく、身体・情動・思考・精神性の状態を高める習慣形成を目指す「レジリエンスプログラム」を導入しています。2023年度には、最も苦労した経験についてメンバー同士が当事者意識で検討することで経営層同士の統合を高める「事例検討会」が始まり、社員同士の対話活動にも波及し、徐々に活性化しています。今後もグループ一体となってワーク・エンゲイジメントを高めるための施策を展開します。

ワーク・エンゲイジメント推移

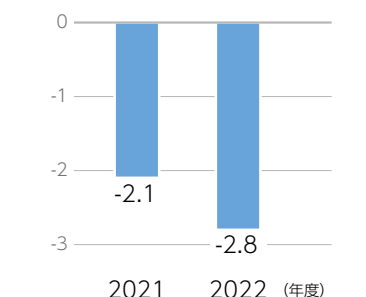


*1 Shimazura(2008)
*2 アルバックの従業員が健康診断申込時に回答したUWES-9の調査結果の2021年度の値を100%としたときの数値。

健康リスク低減

「2025年度までに健康年齢(*3)と実年齢との差が-3.0歳以下になる」ことを健康リスク低減の目標としています。現在、「長時間労働教育、栄養教育、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「Pep Up」を活用したウォーキング企画等をULVACの全従業員へ展開しています。これらの施策の効果もあり、健康年齢と実年齢との差は、-2.1歳(2021年度)から-2.8歳(2022年度)へ従業員の健康年齢は徐々に改善しています。今後も、健康リスクを低減するための施策を展開します。

健康年齢の推移



*3 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。ULVACでは2016年度より測定開始。

これらの施策を進めた結果、当社及びグループ会社は、経済産業省が主導する「健康経営優良法人2023」の大規模法人部門及び中小規模法人部門に認定されました。今後も社員の健康保持増進に向け、様々な取り組みを展開していきます。

