

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、ULVAC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。

ULVACでは、国籍や人種・思想・文化・言語・性別・年齢・専門性など、さまざま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	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
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	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

ダイバーシティ(多様性)の尊重とインクルージョン(包含・一体性)

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9.8%と昨年度に比べ0.8%上昇しました。

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

アルバックでは、さまざま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

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職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。

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。さまざま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グループ全体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

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、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ローテーション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機会を提供しています。全社員が利用し、豊富なコンテンツを公開し活用しています。

UL-GAIA 2023

2019年度より、年に一度、「経営基本理念」の実践を共有する場として「UL-GAIA」(Ulvac Global Awards of Improved Achievement)を開催しています。このイベントは、経営基本理念の実践に関する取り組みを可視化し、互いに称賛し合うことで、理念や社是、社訓への理解と共感を広げることを目的としています。「UL-GAIA」という名称には、アルバックグループ全体をGAIA(地球)と見立て、世界規模での一体化の促進やさまざまな活動の共有に取り組むためのアワードを目指すという思いが込められています。ULVACは、素晴らしい体験を共有して横展開することで、グループ全体でのシナジーを発揮し、世界中の仲間とともに成長していきます。

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、横展開なども含め、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。

従業員エンゲージメント

アルバックでは、社員が会社の方針や目標に共感し、自ら貢献し、成長したいという意識を持つ「相思相愛な状態」を目指しています。

エンゲージメント調査を通して、社員の声を反映させ、多様な人財が活躍できる環境を整備しています。

調査結果は「読み解き会」として、経営層および管理職層にフィードバックを行っています。この会では、参加者同士が組織としてありたい姿を描き共有し、現状とのギャップを理解し、より良い施策を継続的に考え実行することが重要だと考えています。

これらの取り組みを通じて、社員と共に成長し、持続可能な未来を築くことを目指しています。

働きやすい環境づくり

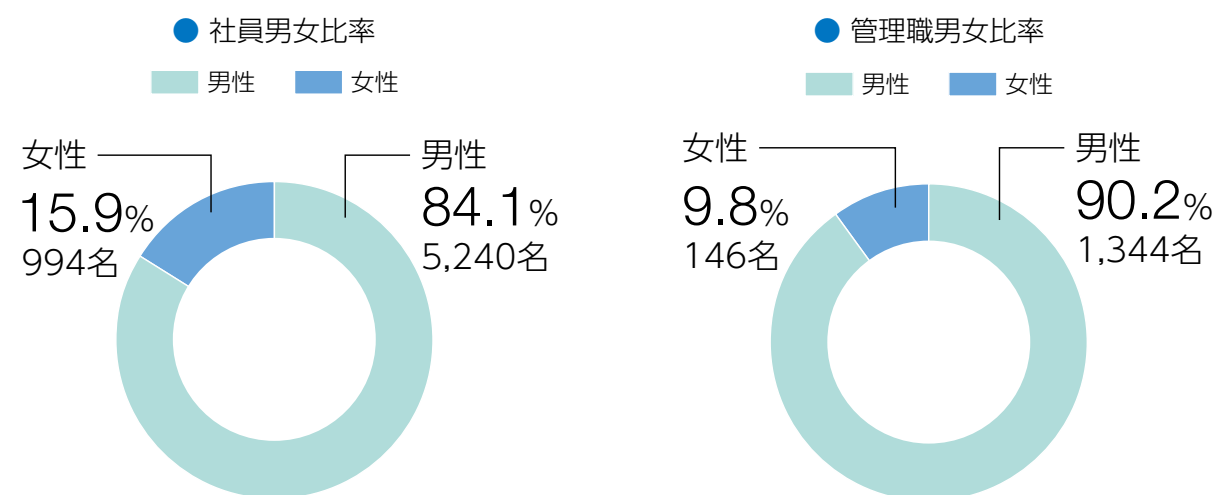
アルバックでは、従業員がそれぞれに強みを発揮し、生産性を高め、創造性を発揮できる職場環境づくり、多様な人財がライフステージなどの影響を最小限に抑え、より一層活躍して成果を出せるような環境・制度の推進を行っています。

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。さらに、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。さら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



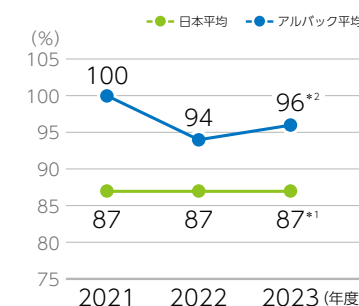
健康経営の推進

「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一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、2023年度は2021年度比で4%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、最も苦勞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、徐々に活発化しています。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



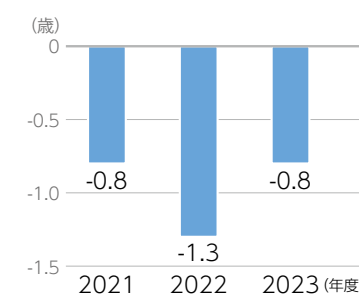
*1 Shimazuら(2008)

*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-1.5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。健康年齢と実年齢との差は、-0.8歳(2023年度)という結果であり、全国平均(実年齢)より良いものの、2022年度に比べ健康年齢がやや上昇しました。今後、さらなる運動企画推進など、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JMD社が開発した指標。ULVACでは2016年度より測定開始。2023年度より新計算式となったため、過去の数値と目標値も新計算式に合わせて再設定。

健康経営優良法人

経済産業省が主導する「健康経営優良法人2024」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、さまざまな取り組みを展開していきます。

