

## 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

アルバック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基盤とし、多様な人財が最大限に力を発揮することが必要です。これまで以上に組織づくり・個人の良さを引き出す育成を積極的に推進するとともに、社員一人ひとりが主体的にキャリアを築けるよう支援します。未来を担う人財の確保と育成に注力し、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、アルバック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。

アルバックグループでは、国籍や人種・思想・文化・言語・性別・年齢・専門性など、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
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

### 企業価値を高めるDE&I(多様性・公平性・包括性)の取り組み

アルバックグループは、人的資本を企業価値創造の源泉と捉え、性別・国籍・人種などに関わらず、誰もが能力を最大限発揮できる環境づくりを進めています。私たちは「多様性(Diversity)」「公平性(Equity)」「包括性(Inclusion)」を経営の重要課題と位置付け、持続的成長とイノベーション創出を目指しています。

#### 女性活躍推進と公平な機会提供

管理職に占める女性比率はアルバックグループ全体で10.9%となり、昨年度比で1.1ポイント上昇しました。2026年6月までに管理職に占める女性比率を10%以上とする目標を掲げ、教育プログラムやキャリア形成支援、人事制度の整備を進めています。公平性の観点から、ライフイベントに応じた柔軟な働き方にも取り組み、誰もが成長できる環境を提供します。

#### グローバル人財ローテーション

多様な経験を持つ人財の育成を目的に、本社と海外グループ会社間の人財ローテーションを積極的に推進しています。さらに、外部企業への出向や外部企業からの受け入れを通じて、人的ネットワークの拡充と技術交流によるイノベーションを加速させています。これらの取り組みは、人的資本の質を高め、企業競争力の強化につながります。

#### 障がい者雇用とインクルーシブな職場づくり

アルバックグループでは、障がいのある方々が自らの成長と事業への貢献を目指し、職場で「なくてはならない存在」として活躍しています。入社後は就労支援機関との連携、定期面談、受け入れ部署へのサポート、就業環境の改善など、障がい特性に応じたフォローアップを継続しています。また、地域の教育機関と連携し、障がいのある生徒の職場実習も積極的に受け入れています。

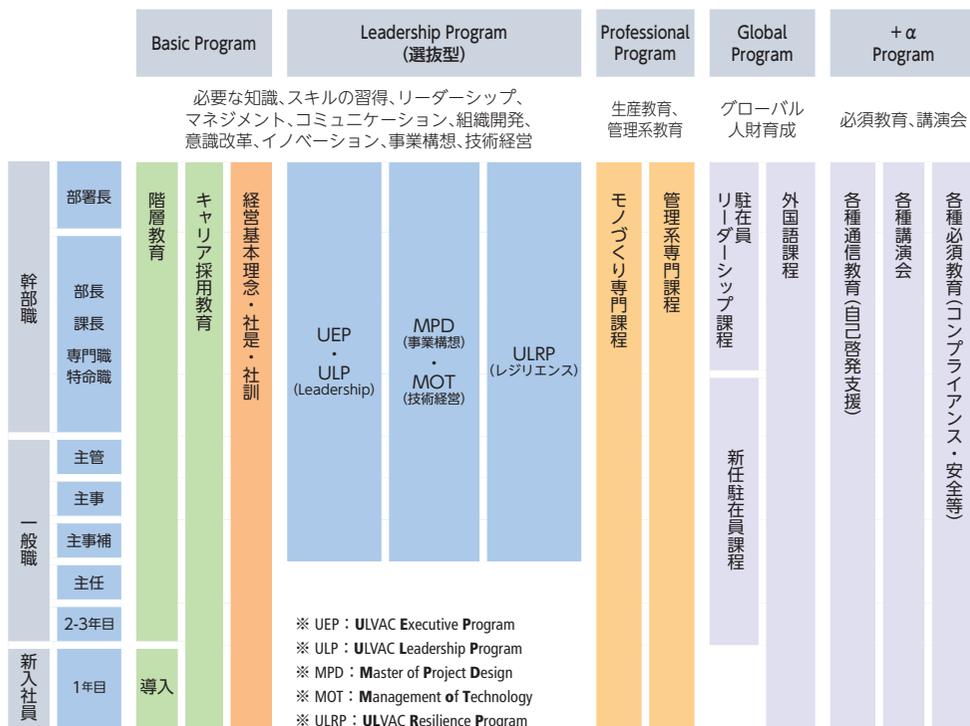
## 人財の育成

### グループ横断の階層別研修・管理職研修

グループ横断\*で実施する教育体系として、階層別研修を継続的に推進しています。階層別研修には、新卒採用社員の導入教育や現場研修、入社2年目・3年目の研修、さらに社内資格や役職に応じた各階層別教育が含まれています。その中でも管理職に対しては、新任時に約1年間の研修を実施し、マネジメントスキルや業務知識の習得を支援しています。

\* 国内グループ会社

### 教育体系 (2025年4月現在)



### 生産教育

モノづくりに必要な技術やスキルをグループ全体で共有し、幅広くスキルアップの機会を提供することを目指しています。学び直しや技術の継承も含め、多様な教育プログラムを展開し、モノづくりや真空技術の基礎教育を通じてグループ全体の技術力向上に注力しています。具体的には、動画学習プラットフォーム「ULVAC Academy Portal」での学習コンテンツの提供や、富士裾野研修センターでの新卒採用社員やキャリア採用社員を対象にした座学と実習を組み合わせた真空基礎教育などを実施しています。また、国内外のグループ会社からの研修受け入れに際しては、アルバックグループの歴史・文化・経営戦略を体系的に学べるコースを設け、グローバルな人財交流を推進しています。

### 管理系教育

アルバックでは、管理系(事務系)の社員を対象に、必要な基礎知識を段階的に習得・定着させる教育を実施しています。経済やビジネスの動向、会社方針の理解に加え、会計・税務・労務の基礎知識やコーポレートガバナンスなど幅広い分野の知識習得を目指しています。これにより、社員が自身の次のキャリアを見据え、自ら学び成長する機会を提供しています。2024年度からは講座の対象を全社員に拡大し、より多くの社員が自立的に学べる環境づくりに注力することで、組織全体の学習基盤の充実を図っています。

### ULVAC Academy Portal

アルバックグループでは、社員一人ひとりの成長を支援するため、動画学習プラットフォーム「ULVAC Academy Portal」を提供しています。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」を導入し、社員の自律的な学びをサポートしています。キャリア採用社員の増加やグループ間の人財ローテーションにも柔軟に対応し、教育体制を継続的に強化。グループ全体で教育の共通化を推進し、誰もがいつでも必要な学びにアクセスできる環境を整えています。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、全社員が活用しています。

## 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

### UL-GAIA2024

2019年度より、年に一度、「UL-GAIA」(Ulvac Global Awards of Improved Achievement)を開催しています。UL-GAIAでは、世界各地域から選出されたアルバックグループの従業員が、経営基本理念の実践をプレゼンテーションし、その取り組みを可視化しています。経営基本理念の実践の取り組みを表面化し称え合うことで、個人の意見を積極的に発信する力と多様な視点を取り入れる力を育み、新しい価値の共創を目指しています。

2024年度は、特別テーマ「横展開の共有」として、2019年から2023年にかけてUL-GAIAで発表された取り組みがどのように展開され、グループ全体で活用されているかを共有いたしました。多くの社員が積極的に参加し、互いの成功体験や課題を共有することで、組織全体の成長と革新が加速しています。



UL-GAIAの様子

### アルバック キャリアデザインブック

アルバックでは、2024年度より、社員が主体的にキャリアを築けるよう支援する目的で「キャリアデザインブック」を作成し、社内ポータルで公開しています。このブックには、人財育成基本方針や社内資格の認定基準、職種紹介、教育制度、そして仕事と生活の両立をサポートする人事制度(在宅勤務制度や育児休業制度など)がわかりやすくまとめられており、社員が自らのキャリアプランを考える際のヒントとして活用されています。

また、新卒採用社員やその上司、メンターには冊子版を配布し、育成方針や制度について理解を深められるよう取り組んでいます。冊子は必要なときに見返せるため、キャリア自律への意識を早期に育む有効なツールとなっています。



キャリアデザインブック

### 中核人財の育成

アルバックでは中核人財の選抜・育成にあたっては、社員構成を踏まえた目安を設け、多様性を確保しながら、バランスの取れた選抜・育成を推進しています。また、中核人財の登用においては、特定の属性にとらわれず、個人の能力を基準とした公正な評価・登用を行っています。

具体的には、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、選抜型研修「レジリエンスプログラム」・「事業構想力強化プログラム」を実施しています。グループ会社合せて選抜されたメンバーが受講し、研修を通して広い視野を身に付け、チームメンバーとの共創によるイノベーションの創出を促す機会を提供しています。

### 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、自ら成長し、貢献したいと感じる「相思相愛の関係」を目指しています。エンゲージメント調査\*を活用し、社員の声を反映させることで、多様な人財が活躍できる環境づくりに取り組んでいます。調査結果は「読み解き会」と呼ばれる経営層及び管理職層向けのフィードバックの場で共有され、参加者同士が組織のありたい姿を描きながら現状とのギャップを把握し、継続的に改善策を検討・実行しています。アルバックはこれらの活動を通じて、社員とともに成長し、持続可能な未来の実現を目指しています。

\* 従業員の仕事に対する活力・熟意・没頭の度合いを測るワーク・エンゲージメントをスコア化し、さらに関連する12の設問で測定しています。

## 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

### 働きやすい環境づくり

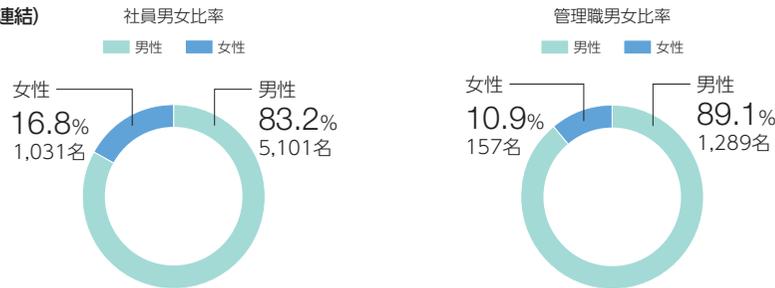
アルバックでは、従業員がそれぞれに強みを発揮し、生産性を高め、創造性を発揮できる職場環境づくり、多様な人財がライフステージなどの影響を最小限に抑え、より一層活躍して成果を出せるような環境・制度の推進を行っています。

#### 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、時間単位の年次有給休暇制度など、柔軟な働き方を支援する制度を整備しています。さらに、在宅勤務や時短勤務、サテライトオフィスの活用など、多様な働き方に対応できる体制も整えています。

加えて、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、今後も制度の利用促進に向けて周知活動などを強化していきます。

#### 人事データ(連結)



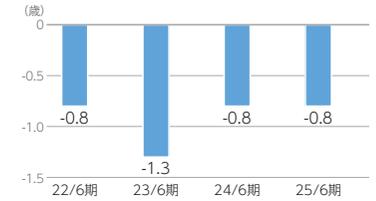
### 健康経営の推進

「Vision2032」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、経営の重要なテーマ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。

### 健康リスク低減

「2025年度までに健康年齢\*1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、熱中症対策教育など気候変動に伴う適応支援、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アルバック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(2024年度)という結果であり、全国平均(実年齢)より良く、2023年度からは同じ水準で推移しています。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



\*1 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。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

アルバックは、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人2025(ホワイト500)」大規模法人部門に認定されました。また、国内グループ8法人\*2も、ともに「健康経営優良法人2025」中小規模法人部門で認定されました。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。

\*2 グループ8法人：アルバック健康保険組合(ネクストプライト1000)、アルバックテクノ株式会社、アルバック精工株式会社、アルバック販売株式会社、アルバッククライオ株式会社、アルバック・ファイ株式会社、アルバック成膜株式会社、株式会社昭和真空



[詳細](#) WEBサイト>>ニュース>経済産業省「健康経営優良法人2025(ホワイト500)」に認定されました