



人的資本戦略

創業以来、私たちは「信頼」を合言葉に「信頼される人」を常に目指してまいりました。これからも目指す姿は変わりませんが、企業理念である「社会の期待に信頼でお応えする」をパーパスとともに社内へ浸透させることがとても重要です。社員全員が心から納得し、当社の企業風土そのものであると言えるよう取り組むことが必要不可欠であると考えています。

また、当社の経営ビジョンは「「信頼」を合言葉とし、「人と人のつながり」を大切にできる精神のもとに、社員全員の瞳が輝く企業を目指す」です。社員全員が瞳を輝かせながら、主体性を持ち、イキイキと働くことを目指しており、そのためには、「自らやりたいと思うことは何か」、「自らやりたいことが企業理念、パーパスに一人ひとりが納得する形で一致していること」、「一人ひとりの努力と結果が会社と社会に貢献している実感すること」、「より向上心を持つようになること」がポイントになると考えています。



人から言われて瞳が輝くものではありません。人にはさまざまな個性があり、それぞれ強みがあります。自己の強みとは何か、やりたいことは何か、それらを会社の中でどうやって活かすことができるのか。瞳が輝くには働きがいの向上、「オモシロク働く」ことが大切であると考えています。一方、安心して働ける制度の構築、安全かつ快適な職場環境の提供など働きやすさの向上、「キモチヨク働く」ことも重要な要素として捉えています。

当社では、これら「オモシロク働く」と「キモチヨク働く」の2つの側面からの取り組みを軸にして、「社員一人ひとりが「自走」し社員全員の瞳が輝く企業」であるとともに、「信頼される人」を目指すことが人的資本の最大化につながると考えています。

しかし、当然のことながら全員が全員得意分野の仕事をしているだけでは、組織としてやらなければならない仕事(Must)は達成できません。社員の得意分野を組み合わせても埋まらないピースもあります。

「得意な人がいないなら自分がやろう」、「今はできないけど、こんなこともできるようになりたい」、「この人にはこんなこともできるよう育成したい」。このように組織／チームのために行動できる誠実さや真摯さ「インテグリティ」の向上と、得意分野（Will、Can）を広げていく「チャレンジ」する風土づくりが不可欠であると考えています。これらを実行するには、次に挙げる3つの課題を解決する必要があります。



大真空が考える「インテグリティ」

インテグリティがある人とは、法規遵守や倫理的行動の実践ができる人、つまり「他人が見ていなくても正しく行動できる人」を指すことが多いですが、私たちはそれだけでは不十分だと考えています。

一貫した信念と真心を以ってメンバーとともに最後までやり抜く「真摯さ」と、相手のことを損得抜きに助け合える「誠実さ」をも兼ね備える。これが私たちの考えるインテグリティ。インテグリティを浸透させるため、当社では以下の取り組みを推進し、「Team 大真空」として信頼関係を構築し、一体感のある強い組織を目指します。

- 全社員にインテグリティ教育を実施
- 各種社内研修の冒頭でインテグリティについて説き、浸透を図る
- リーダーやマネージャーは自らが手本となり、部下のインテグリティを高められるよう教育を実施



当社でやりたいこと、叶えたいこと、チャレンジしたいことが企業理念やパーパスと結びつければ、皆のエネルギーが同じ方向へ向かいます。個々から生み出されたさまざまなアイデアを実行することで、一体感や達成感の共有／モチベーションの向上につながり、その結果、信頼できる仲間と切磋琢磨しながら、互いに成長し自走するチームになると考えています。

つまり、皆が「オモシロク働く」ことで生じる正のスパイラルは、個人の成長とチーム力を高め続け、さらに大きな成果を生み出す、と私たちは考えています。

自己の成長・自己の実現

自己の強み、やりたいことを知る

➤ 発揮する機会を得る

➤ さらなる成長・キャリア実現に向けた支援

多様な個性

それぞれの個の活かし方を考える「個の尊重」

➤ 信頼し合える関係へ

自分らしくチャレンジする

認められ、社会と会社の発展に貢献しているという自信

➤ 新しいことにチャレンジしたくなる前向きな思考

このように、コミュニケーションを大切にしながらお互いに信頼し、チャレンジできる企業風土を目指します。



人的資本戦略

オモシロク働くための取り組み

コース変更制度

オモシロク働くためには、自己実現の場を提供することが大切であると考えています。コース変更制度により、従来のコースにおける役割を超える業務にチャレンジすることが可能になり、キャリア形成の自由度が広がります。社員の自己実現を応援するため、これからもキャリアアップを支援します。



< 社内のコース変更制度によるキャリアアップを推進 >

- 勤務限定** 職域と勤務地が特定され、契約時の定型業務を担当
- 地域職** 職域が比較的狭く、補助的・定型的業務を中心に担当、転居を伴う転勤なし
- 総合職** 職域に制限が無く、創意工夫により非定型的業務を中心に担当、海外を含め転居を伴う転勤あり

< キャリアアップの実績 >

地域職 >> 総合職

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
男性	1	0	1	1
女性	1	2	2	2
計	2	2	3	3

勤務限定 >> 地域職

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
男性	11	8	16	13
女性	0	6	6	2
計	11	14	22	15

社内インターンシップ制度

一定期間、他の部門の仕事を体験することにより、本人や関連部門が「気づき」を得るための制度。仕事の意味や他部門との関係性を理解し、部門間連携や全体最適に結びつけます。所属長や人事部門からの推薦だけでなく、自らの希望で申請が可能です。



若手社員の声をトップ自らが聞く

35歳以下の若手社員を中心に、日頃の業務を通じて見つけたやりたいことや課題について自分の強みを発揮して実行/解決したいと、2022年度は87名が社長にプレゼンを実施しました。社長が納得しGoサインが出れば、自分の部署に持ち帰り、上司をはじめチームのメンバーの協力を得ながら実行/解決、そこに社内調整や諸手続きは必要ありません。会社にとってプラスになる形で、本人は自分の強みが認められ、やりたいことが実現できます。チームメンバーのモチベーションアップにもつながり、会社も社員もWin-Winの関係に、そしてこの取り組みは「チャレンジ」する風土の醸成にもつながると考えています。



新入社員教育の強化

労働人口が減少する中、新入社員の早期戦力化と定着は重要な課題です。そこで、定期採用の新入社員について、従来1年間であった人事部からの支援（フォロー研修、面談等）を4年間に伸ばしています。また、メンター制度も導入し、年齢の近い先輩社員と交流の機会を増やすなど、新入社員が孤立せず安心して働ける環境づくりを進めています。



チーム強化策の拡充

十人十色、皆がやりたいこと、できることが違って当然です。その個性をうまく組み合わせ、会社が求める仕事と社員が求める仕事とが一致し、最大のパフォーマンスが発揮できるようチーム強化に取り組んでいく必要があります。自分の得意分野で働くことで、本人はやりがいを得ることができ、モチベーションも上がります。これは、会社にとっても社員一人ひとりの力が最大限に発揮されている状態になり、組織としての力も最大となる理想的な状態だと考えています。

また、チームをまとめる管理職は中長期の組織デザインをしっかりとイメージしながら、部下と双方向のコミュニケーションを取り、チームのメンバー全員がチャレンジできる職場環境を構築することでチーム力の最大化を目指しています。

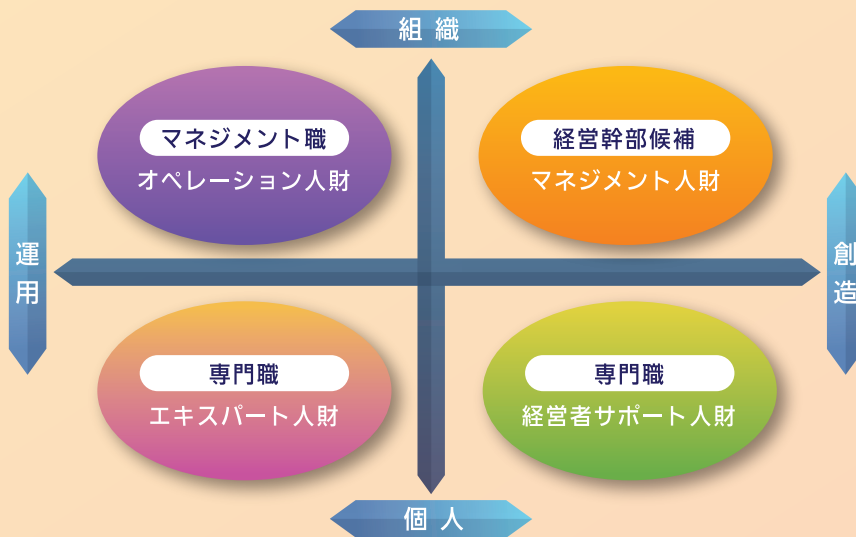


人財ポートフォリオと人財データベース

組織力最大化のための最適配置（適材適所）は容易なことではありませんが、実現のために、人財ポートフォリオの設定、人財データベースの構築などの取り組みを推進しています。

必要な人財（あるべき姿）を明確にする。社員がどのような人物なのかを明確にする。両者を重ね合わせることで、適正な人財配置がされているかを「見える化」でき、不足人員の補充やミスマッチを解消する最適配置を目指し、中長期計画に基づき、社員の採用、育成、配置を可能にまいります。これら戦略的な人財活用が画餅とならないよう、陣頭指揮や人財の発掘などを行う部署として「戦略人事部」を新設し、これまでとは違う新たな切り口から推進してまいります。

大真空が考える人財ポートフォリオ



人的資本戦略

キモチヨク働く



瞳が輝くために、仕事のやりがいを感じながら働く、つまり「オモシロク働く」ことは大切です。しかし、もう一つ大切な要素があると考えています。それは「キモチヨク働く」こと。そのためには安心して働ける環境や働きやすさが必要であり、さまざまな制度拡充や安全衛生などの取り組みによる環境改善を行っています。社員全員が安心／安全に働ける環境づくりに今後も取り組みます。

キモチヨク働くための取り組み

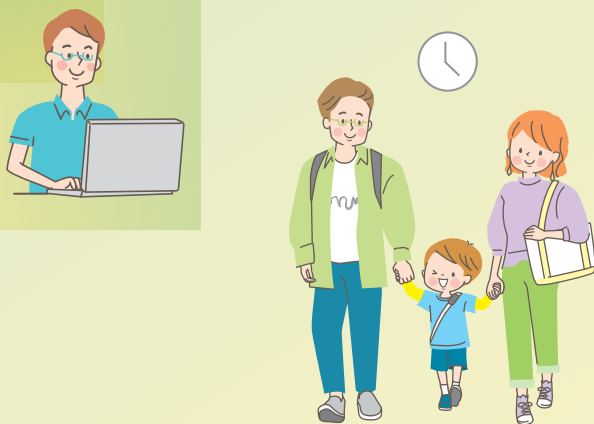
「働ける」選択肢を設け、瞳に輝きを！



ケガ、病気、育児、介護、配偶者転勤…突然の出来事で仕事を休むか辞めるしかない…。

当社では、このような場合でも「働ける」選択肢を設けるため、

時差勤務・時短勤務・在宅勤務の制度を見直し、利用しやすい制度づくりを進めています。通院や育児介護の時間を確保するために時差時短勤務を活用する。配偶者の転勤に帯同した後も在宅勤務で仕事を続ける。「働ける」安心と働き甲斐により、瞳が輝くよう、さらなる制度拡充を推進します。



ライフサイクルに応じた経済的支援



当社では一定の条件を満たした扶養家族について、家族手当を支給しています。家族手当そのものは珍しい制度ではありませんが、当社の制度の特徴は、子供の年齢や

学歴により、金額が変動する点にあります。まだ若く、賃金が伸びていない状態でも安心して子育てできるよう、また経済的負担が大きい大学にも安心して進学できるよう、経済的支援が必要なタイミングにあわせて金額を変動させ、家族も安心して働ける制度になっています。

※子供一人当たり金額
※その他詳細条件あり

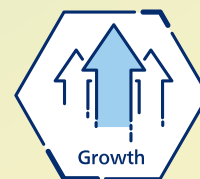


また、育児だけでなく、一定の条件を満たした要介護状態の扶養家族については、要介護の程度により介護手当を支給し、例えばご両親が高齢となっても安心して働けるような制度になっています。

定年後も、今まで培った経験や知識を活かし、活躍できるフィールドを拡充

従来の定年後の雇用制度に新たにシニアエキスパートの区分を追加し、職位者やスペシャリストとして希少な知識やスキルを有している人については、今までに培った経験や知識を活かし活躍できるフィールドを設けています。

後進の指導といった定年後の社員としての役割はもちろんですが、その枠にとらわれず自分の経験や知識を活かし、年寄りの冷や水ではなく若いメンバーとも肩を並べて一緒に仕事ができる。そのような職場環境を目指し、さらなる制度拡充を推進します。



安全で衛生的な職場環境の構築

昨今の地震や大雨などの自然災害や他社の火災を教訓として、2022年度に当社の安全衛生活動を改めて見直し、体制を強化しました。これまでは拠点ごとの活動が中心でしたが、経営トップを最高責任者とし、全社で積極的に取り組める体制へ移行しました。また、安全衛生事務局を強化するとともに、グローバルに拠点間の水平展開などを推進し、当社グループ全体でレベルアップを図っています。具体的には、棚の転倒防止対策を全社的に実行し、高さが1.5m以上の棚や2段に重ねられたすべての棚に転倒防止金具を取り付け、防災マニュアルを見直して実効性を高めるとともに全社的に緊張感ある避難訓練を実施しています。

また、事故の未然防止を目的とした設備導入やレイアウト変更時のリスクアセスメントの徹底、日常に潜む危険を取り除くため、各個人がこれまでに直面したヒヤリとした事象をすぐに改善するヒヤリハット提案活動を開始しました。それでも残念ながら発生してしまった事故については、徹底的に真因を追究し、根本対策による再発防止に努めています。

一方、社員の安全な行動に対する意識を高める活動も推進しており、毎月、安全朝礼を実施しています。安全週間や過去の災害発生時には、経営トップが直々に安全に関するメッセージを発信しており、安全の基本となる3S（整理・整頓・清掃）活動を徹底するとともに安全意識の強化に努めています。例えば、各部署がそれぞれの3Sルールを制定し、自己点検や第三者による相互パトロールを行い点数評価することで、各部署の強み（良い点）、弱み（課題／指摘点）を明確にしています。良い点は他部署や他拠点へ水平展開し、弱みは自部門で改善する全員参加型の仕組みとして運用しています。これら3S活動を活性化させることで個々の意識を高め、安全な行動につなげています。

今後もこれら活動を継続し、全社的にしっかりと定着させ、誰もが安心して働ける安全で衛生的な職場環境の実現に努めます。

< 労災事故発生件数 >

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
件数	6	4	2	2
休業	0	0	0	0

※休業を伴う事故、死亡事故ともに発生しておりません。



< 避難訓練の様子 >



< 棚の転倒防止対策 >



育児／介護休業制度

育児・介護休業の期間について法律を上回る制度を整備し、家庭と仕事の両立を支援しています。育休の取得率、復帰率は高く、特に復帰率については2013年以降連続で100%を達成しています。また、2022年10月に改正された育児介護休業法に基づき、当社では夫婦が協力し合いながら育児ができるよう、育休の分割回数や期間、開始のタイミングについて、よりフレキシブルな制度設計としています。これらの取り組みなどにより下表のとおり、男性の育休実績も増加傾向で推移しています。また、復帰後の時短勤務も小学3年生の3月まで利用可能な制度を整備しており、子育てと仕事を両立できるよう、支援する仕組みがあります。

<育休取得実績>

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
男性	0	0	1	3
女性	3	4	5	4
計	3	4	6	7

<育児休業制度法定超の制度概要>

制度内容		法定 (2022年10月1日～)	当社制度 (2022年10月1日～)
出生から8週間	出生時の休業	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	子の出生後8週間以内の期間に取得可能
	出生時育休分割取得	分割して2回取得可能	分割して2回取得可能 (1回あたり4週間を超えることが可能)
	出生時育休中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	就業可能とする(労使協定締結) ※本人にとっては仕事の心配が減って休業しやすくなる
1歳未満	育休期間	1歳に満たない子を養育する期間	1歳6か月に満たない子を養育する期間休業可能 分割して3回取得可能 ※3回目は子が1歳に達した以降の期間を含む
	育休の分割取得	分割して2回取得可能	
1歳6ヶ月 1歳5ヶ月	育休期間	条件を満たせば休業可能	





健康経営の推進

社員が健やかに働くことができる職場環境を整えることはもちろんですが、家族も健やかに過ごせるよう、大真空健康保険組合とも協同しさまざまな取り組みを行っております。定期健康診断時における癌の腫瘍マーカー検査、ボウリング大会などのスポーツ行事支援、インフルエンザワクチン接種や人間ドックの受診の費用補助など幅広い支援を行っており、2022年度には「がん対策推進優良企業」として表彰を受けました。今後も、社員も家族も健やかに過ごせる企業を目指し、さまざまな取り組みを推進してまいります。



女性活躍促進を含む社内の多様性確保

当社はグローバル企業として、多様な人材がそれぞれの強みを活かし活躍するからこそ強い企業になると考えており、その施策の一環として、外国人採用や中途採用の推進、女性の活躍推進を図るための働きやすい職場作りに取り組んでいます。

特に女性が長期で活躍できる職場環境を整備することで職位者／管理職／役員登用が促進され、今後も幹部候補を生み出せるよう、ロールモデルの社員育成を継続して行っております。当社の2023年3月末時点における総合職の女性比率は4%（目標：7%）、管理職の女性比率は3%（目標：7%）となっています。





財務本部長

林 邦春

財務資本戦略

10年長期経営計画「OCEAN+2 戦略」の達成および「安定供給」と「環境対応」の両立

2020年4月よりスタートさせた10年長期経営計画「OCEAN+2 戦略」を達成し、増え続ける需要に「安定供給」と「環境対応」を両立するには、研究開発や人財への投資も含め、積極的な設備投資が必要不可欠であり、10年間で600億円の投資を計画しています。財務本部では、営業キャッシュ・フローの創出をベースに、計画を達成すべくさまざまな方向から資金調達や成長のための投資を推進してまいります。

財務戦略の基本的な考え方

当社は、事業で生み出すキャッシュ・フローを最大化し、持続的な成長投資や安定的な株主還元を実施するために、資本効率を重視しています。2021年6月に公表した第一中期経営計画では、売上高、営業利益に加えて、ROIC（投下資本利益率）を経営指標にしており、第一中期最終年度の2024年3月期には、ROIC（税引後）：6%以上の達成を目標としていますが、通信マーケットや民生マーケットなどの市場環境の低迷により、2024年3月期での達成は厳しい見通しです。ROE（自己資本利益率）については、10%を最低ラインの目標値としています。当社の資本コストは業績が業界特有の景気サイクルに連動した動きがあることなどを踏まえると、10%近くになると試算しています。収益性向上によるROE：10%以上の確保によって、エクイティスプレッド（ROE-株主資本コスト）はプラスとなるため、継続的な目標値の達成がPBR：1倍以上にも繋がると考えています。

また、持続的な成長と資本効率向上には、強固な財務基盤であることが前提であり、有利子負債/EBITDA倍率3.0以内、D/Eレシオ1.0程度を目安として財務体質の強化・維持に努めており、この水準の範囲内での借入を想定しています。

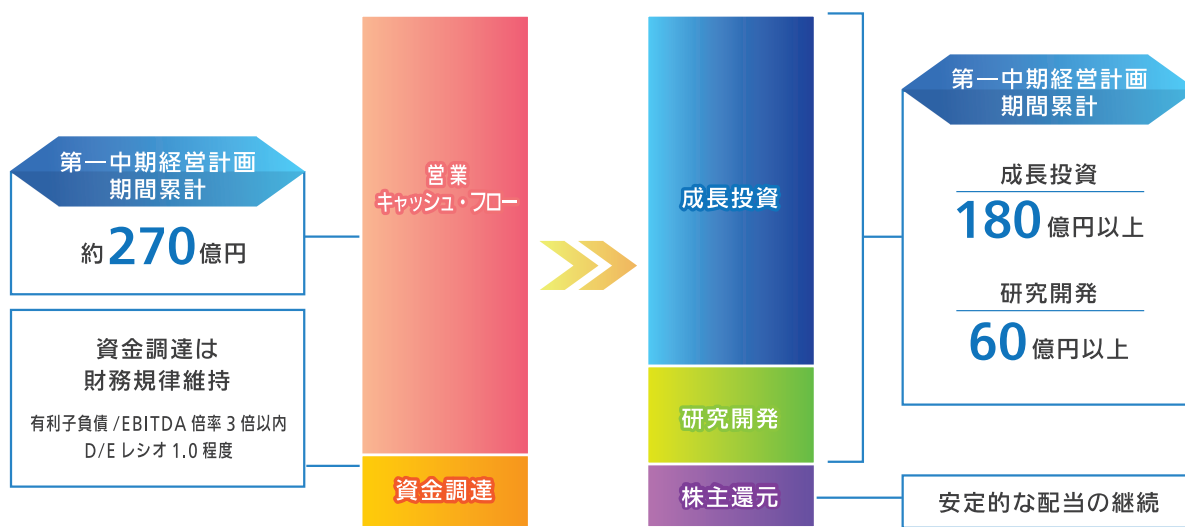
ここ数年新型コロナウイルス感染症拡大などを経て顕在化したサプライチェーンの混乱や社員の働き方改革などを踏まえて事業計画の見直しを迫られる局面が増えています。このように、いつどこで発生するのか予測困難な事業リスクによって不安定になり得る営業キャッシュ・フローは財務健全性にも影響を及ぼすと考えられます。これらに対処するため、在庫コントロールや投資効率化などによるフリーキャッシュ・フローの創出、政策保有株式の圧縮など、資本構成の最適化によって財務体質の改善を図ります。「OCEAN+2 戦略」を中心とした収益性の向上とBS 経営に着目した資本効率の向上によって事業を成長させるとともに、財務体質の強化など、さらに企業価値を高めてまいります。

キャッシュ・アロケーション

長期経営計画の10年間で600億円、第一中期経営計画の3年間で180億円の投資を見込んでいますが、この180億円のうち半分以上となる99億円は今後の業績けん引役のフォトリソ関連への投資となっています。引き続き、フォトリソ製品をはじめ、次世代事業への投資、および研究開発への投資など成長投資を最優先に検討いたします。上述のとおり成長のために投下した資本に見合ったリターンが出せているかを把握し、投資判断など経営に活かす観点から、社内評価基準としてROICを設定しています。営業利益率の向上やCCC（キャッシュ・コンバージョン・サイクル）の短縮化などROIC ツリーで各種KPIを設定、それぞれの改善により、投資効果を図っています。また資本コストを上回るリターンを創出する、つまりEVA スプレッド（ROIC-WACC（加重平均資本コスト））を継続的に拡張させ、企業価値向上に繋がるよう取り組みます。

そして、株主還元方針にもとづく安定的・継続的な配当を実施し、留保された余剰資金については、機動的な株主還元を検討いたします。また、「財務戦略の基本的な考え方」の財務規律の範囲内で、借入による資金調達を検討いたします。このような中、2024年3月期の設備投資は50億円、研究開発費は23億円を計画しています。

キャッシュ・アロケーション（2021年度～2023年度）



株主還元

当社は、安定的・継続的な配当を経営政策の重要課題と認識し、中間配当と期末配当の年2回の配当を行うことを基本的な方針としています。企業競争力の維持・向上や企業価値最大化のため、研究開発や生産設備などの成長投資に資金を投下し、将来に備えた経営基盤の強化と、経営環境・業績などを総合的に判断し、安定的に業績に応じた利益還元を目指します。