

# 人材

## 人材育成・人材活用

404-1,404-2,404-3

### 基本的な考え方・方針

ユニ・チャームは、グループ社員一人ひとりの「3つの豊かさ」を追求することを、人材育成の基本方針としています。「3つの豊かさ」とは、「志」「経済」「心と体」を指し、それぞれをバランスよく運用することが肝要と考えています。

「志の豊かさ」では、高く広い視座を持ち、仕事を通じて社会全体に貢献することを目指します。当社では「私のキャリアビジョン&キャリアプラン」という独自のフォーマットを用いて、社員一人ひとりが主体的に自身のキャリア開発の計画を策定します。具体的には、まずは自身の価値観や大切にしたい事柄などを棚卸しし、これに基づいて10年後、3年後の「ありたい姿」をライフビジョンとキャリアビジョンに描きます。その後、そのビジョンを実現するためのキャリアプランを立案します。「私のキャリアビジョン&キャリアプラン」の内容は、2021年度より運用している人材育成プラットフォーム「KYOSHIN」に反映されます。当社では、一人ひとりの自己実現を支援すべく、各種教育メニューの充実を図り、社員の成長を支援しています。

「経済の豊かさ」においては、常に業界トップクラスの報酬制度を構築・運用し、さらには中長期的なインセンティブが働くよう、譲渡制限付株式報酬制度を導入するなど、社員とのエンゲージメントの醸成・強化に努めています。

「心と体の豊かさ」に関しては、年1回の健康診断をはじめとした社員の健康維持・増進のためのさまざまな施策に加えて、メンタルヘルス対策に関する研修や、ストレスチェックによるモニタリングなどによって、社員が心身ともに健康で安心して働くことができる職場環境の整備に努めています。

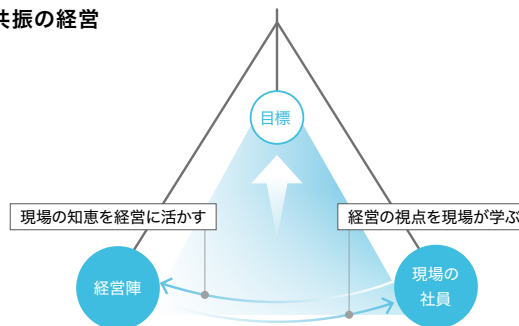
以上のような取り組みを通じて、それぞれの強みを最大限に発揮できる働きがいのある職場にすることによって、多様な人材一人ひとりを業績達成と企業価値向上へとつなげるべく、人的資本への投資を強化しています。

### ユニ・チャーム独自の経営手法「共振の経営」

当社は、「共振の経営」と名づけた独自の経営手法を展開しています。具体的には「社員一人ひとりが革新の震源となり、個々の振動がより大きく会社全体で共鳴・変化し合い、それぞれのビジョンが実現できる企業経営の実践および企業文化を創造すること」です。

「共振の経営」の実践により、経営陣は現場の生の情報や本音に鮮度よく多頻度で触れることができ、社員は経営陣との対話を通じて経営者の視点、視座、時間軸を学ぶことができるなど、それぞれに理解が進みます。こうして社員と経営陣が目的や目標をしっかりと共有することによって、厳しくも心地よい一体感が醸成されます。このような、日々の工夫や知恵が社員と経営陣の間を行ったり来たりする「振り子」のような共振を目指しています。

#### ▶ 共振の経営

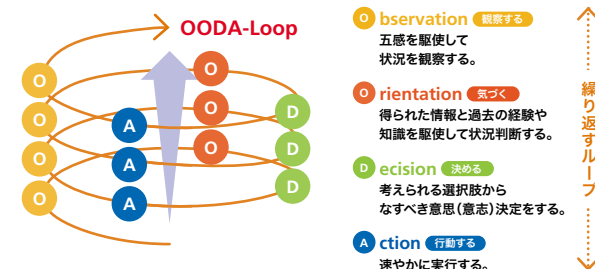


### 「OODA-Loop(ウーダ ループ)」メソッドの運用

当社では2003年度よりPDCAサイクルを社員一人ひとりが主体的に回し、目標完遂を目指して自発的に考え、行動する「SAPS経営モデル」を運用し、社員の能力向上と組織力向上に活用してきました。しかしながら、環境変化が常態化した今日において、より機敏に変化に対応できるモデルへの修正が必要となりました。このような課題認識に基づき、2019年度に「SAPS経営モデル」から「OODA-Loop」メソッドへと、アップグレードを図りました。

「OODA-Loop」とは、「現状観察(Observation)」によって素早く変化を察知し、適切な「状況判断(Orientation)」と「意思(意志)決定(Decision)」を行い、即「行動(Action)」に移すという一連の流れを、ループを描くように繰り返しながら「やり方自体」を常に見直し、抜本的な変革を続ける仕組みです。この「OODA-Loop」を回すことによって、素早く環境変化に適応した状況判断と意思決定に基づく行動を自律的に行える人材を育成しています。

#### ▶ 「OODA-Loop」メソッドの考え方



「やり方自体」を常に見直し、抜本的に変更する仕組みを回す。

## 経営戦略と人材戦略との関連性

当社では、事業結果は「戦略立案力」と「戦略実行力」の掛け算で決まると考えています。

まず、「戦略立案力」は、全社戦略の勘・コツ・急所を外すことなく、経済状況や生活習慣がそれぞれに異なる国・地域へと落とし込むために、社員一人ひとりが実状に応じて詳細戦略を立案することが肝要です。具体的には、当社では社員一人ひとりが、半期(6ヵ月)ごとに、戦略立案ステップを落とし込んだ標準フォーマット「OGISM(A)表\*」を用いて、主体的に計画を立案しています。この際、「現状分析」や「環境変化予測」「リスク&チャンス」などの記載には、当社が1961年の創業以来蓄積した経営ノウハウの詰まった「The Unicharm Way」を参照し、定石に照らして考えることで計画精度を高めています。

次に「戦略実行力」は、先述した「OODA-Loop」メソッドによって目標達成につなげています。

このような一連の取り組みを浸透・加速するために、グループ共通の人材育成プラットフォーム「KYOSHIN」を活用し、リーダーとメンバーのコミュニケーションの活性化を促しています。

\* 計画立案に求められる要素を、期間内達成目標(Objectives)→数値目標(Goals)→課題(Issues)→戦略(Strategies)→判定基準(Measures)→アクションプラン(Action Plan)の流れで整流化し、まとめたフォーマット。

## マネジメント体制

当社の人材育成は、社長執行役員を最高責任者として、グローバル人事総務本部が中心となり、「BOP-Ship」を体現する『共振人材』を世界中で育成することを基本としています。人材育成計画は、取締役や執行役員ら経営層への定期的な報告により承認を得ており、実施状況や効果等に関する報告も定期的に行っています。また、各種の人材育成に関する戦略や人事施策は、関連部門の人事担当者およびグループ関係会社の人事部門等が連動し、グループ全体に展開しています。

## 指標と目標

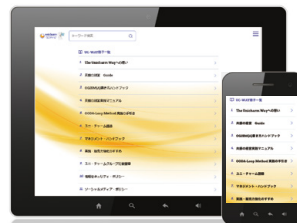
### ▶ Kyo-sei Life Vision 2030「ユニ・チャーム プリンシプル」

指標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2030年目標
社員意識調査の「仕事を通じた成長実感」における肯定的な回答の比率。	89.2%	88.7%	90.1%	80%以上

## 取り組み・実績

### 「The Unicharm Way」を活用した育成プログラム

グループ全体で共有すべき価値観、行動指針、経営陣の重要な発言などを取りまとめた「The Unicharm Way」を世界中の全社員が活用し、日々の活動を通じて実践することで、「共振の経営」を推進しています。なお、従来はシステム手帳型を活用していましたが、2021年度にアプリケーションに移行し、日本語と英語を含めた9言語に翻訳を完了するなど、全社員がいつでも、どこでも参照できる環境を整えました。



### 「私のキャリアビジョン&キャリアプラン」

当社は、毎年社員一人ひとりが自分のキャリアビジョン・キャリアプランを作成し、上司からキャリア実現に向けたアドバイスや支援を受けながら、自己成長を図る仕組みを導入しています。10年後、3年後の「ありたい姿」を描き、そこから逆算して、どのようなスキルを身につけ、どのような経験が必要なのかを主体的に考え、行動するように促しています。

## 人材育成プラットフォーム「KYOSHIN」

人材育成の成否は、上司による現場での適切な指導によって決まります。そして適切な指導には、部下に関する情報の可視化が欠かせません。上司による指導力と人材情報の可視化をグループ全体で高めるべく、2020年度からタレントマネジメントを中心とする人材育成プラットフォーム「KYOSHIN」の導入を開始し、2024年末時点で日本を含む17の現地法人で運用しています。「KYOSHIN」には、プロフィール、業績目標・評価、キャリアビジョン&キャリアプラン、eラーニングの機能等が備わっています。一例として業績目標・評価の運用状況をご紹介します。まず、「KYOSHIN」上のフォーマットに半期ごとに目標を入力し、上司が面談で内容を確認した後に承認します。その後、四半期ごとの面談で進捗確認とフィードバックを行っています。このように「KYOSHIN」を活用することで、上司・部下間のコミュニケーションの頻度と質を高め、人材育成力を強化しています。

### 「スクラムリーダーOJTワークショップ」

当社では、課やグループ等のマネジメントの最小組織を「SCRUM(スクラム)」と呼んでいます。スクラムのリーダーである課長やグループマネージャーは、メンバーをサポートし目標達成や生産性向上を実現し、「共振人材」育成の中心的な役割を担います。日本では、2022年度にスクラムリーダーを対象とした「スクラムリーダーOJTワークショップ」を開始し、2024年度は4回の開催で75名が参加しました。このワークショップでは、スクラムリーダーが戦略の遂行と人材育成を同時に実現するためのノウハウを学びます。日々のOJTを通じて、スクラムのメンバーとリーダーがともに成長することを目的としており、今後はリーダー着任時の必須研修として、グループ全体へ展開します。なお、スクラムリーダーには月額20,000円の役割手当を支給しています。

## 若手社員のキャリアビジョン実現のための制度

ユニ・チャーム株式会社では、社員が異動希望先の職務を体験し、その内容を深く理解するとともに、必要な経験やスキルを再考する機会として「社内インターンシップ制度」を設けています。また、社員の成長と希望するキャリアプランの実現を支援するため、自ら異動希望を提出できる「キャリアチャレンジ制度」を導入しています。

社員は社内イントラネットで公開されている募集部門が求める人材像を確認し、「私のキャリアビジョン&キャリアプラン」に照らして、異動の目的・目標を明確にします。その上で、必要な知識やスキルを棚卸しし、エントリーします。

これらの制度は、社員一人ひとりに自律と主体的なキャリア開発を促すことを目的にしており、社員の活性化によりグループ全体の成長力を活性することを目指しています。

	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 実績	範囲
社内インターンシップ 利用者数(名)	26	28	28	ユニ・チャーム 株式会社
キャリアチャレンジ 利用者数(名)	26	25	25	

## ブラザー&シスター制度

ユニ・チャーム株式会社では、新卒採用社員は3年、経験者採用社員は1年ほど、「ブラザー」または「シスター」と呼ばれる先輩社員がマンツーマンで支援し、業務面のサポートはもちろん風土伝承なども担う制度を運用しています。「ブラザー」や「シスター」と呼ぶように、対象者と比較的年齢の近い先輩社員を指名することで、気軽に相談できるようにしています。また、先輩社員にとっても後輩育成に関与することで、新たな気づきが得られるなど成長の機会となっています。なお、2023年度よりブラザー、シスターには月額15,000円の役割手当を支給しています。

## キャリアナビゲーター制度

この制度は、当社への入社を希望する学生に寄り添いながら、適切なコミュニケーションによってユニ・チャームに関する理解を深め、入社までナビゲートする社員を募集する制度です。キャリアナビゲーターは、活動を通じて当社に対する理解を深めると同時に、各種の知識やスキルの向上も期待できます。なお、キャリアナビゲーターには月額10,000円の役割手当を支給しています。

### 「統合レポートを読む会」による

#### 社員エンゲージメントの強化

当社は、社員一人ひとりを重要なステークホルダーと位置づけ、2021年度より毎年、スクラム単位での「統合レポートを読む会」をグループ全体で実施しています。当社が目指す「共生社会」の実現に向けた具体的な活動を、社員一人ひとりが理解することで意欲向上につなげ、戦略実行力が高まり業績達成と人材育成が加速すると考えています。

	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 実績
スクラム単位での 「統合レポートを読む会」実施率(%)	100	100	100

### 「The Unicharm Awards」

現場の知恵を経営に活かす「共振の経営」を実践し、顕著な成果を上げた社員やチームを全社員で称える機会として、「The Unicharm Awards」を年に1回開催しています。世界各地の事業拠点をテレビ会議で接続し、各国・地域の代表チームの発表をベンチマークにしながら、具体的ノウハウ等を学ぶことで、発表者・視聴者双方が学び合う場としています。

2024年度は、各国・地域の代表16チームが発表し、最優秀のゴールド賞には、インドネシアの「ライフリー褥瘡ゼロ」チームが選ばれました。

## Global OODA Caravan

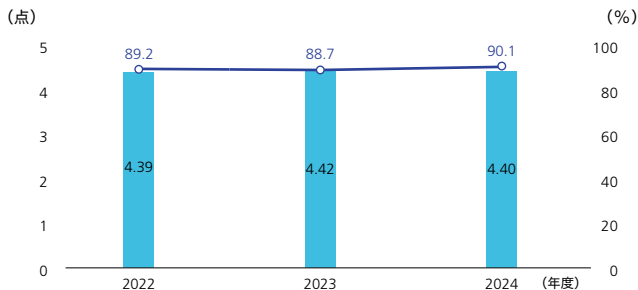
社長執行役員と現場最前線で活動する社員が膝を突き合わせて対話する機会として、Global OODA Caravanを2022年度から実施しています。「2030年に世界一の企業になる」という当社の目標に、社員一人ひとりが担当業務を通じてどのように貢献するのかを説明し、そのプランに込めた想いを参加者全員で共有・共感することで、目標達成への意欲向上につなげます。2024年度はブラジル、インド、タイの現地法人と、日本の東北支店においてGlobal OODA Caravanを実施しました。2022年度から2024年度までの3カ年で13の国・地域で18回実施し、のべ700名以上の社員が参加しました。

### 社員意識調査の実施

当社は「仕事を通じて社員が育ち、社員の成長によって業務が拡大する」といった好循環を目指しており、社員の仕事に関する意識や満足度等を確認すべく、グループ全社で「社員意識調査」を毎年実施しています。日本以外の国・地域で活動する社員も回答できるよう、調査項目を8つの言語に翻訳しています。毎年調査を行うことで、社員の活性化や、組織改革に活かすことはもちろん、さまざまな人事・経営施策を検討する際の参考としています。回答の一例として、2024年度の「仕事を通じた成長実感」における肯定的な回答率は90.1%でした。

	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 実績	2025年度 目標	範囲
社員意識調査回答率(%)	100	100	100	100	ユニ・チャーム グループ
社員意識調査の 「仕事を通じた成長実感」に おける肯定的な回答率(%)	89.2	88.7	90.1	92.5	
社員意識調査における満足度 5段階評価の平均点(点)	4.39	4.42	4.40	4.50	

▶ 社員意識調査結果の推移



■ 満足度(5段階評価の平均点) (左軸)  
— 「仕事を通じた成長実感」における肯定的な回答率(右軸)

能力開発・キャリア形成支援制度体系

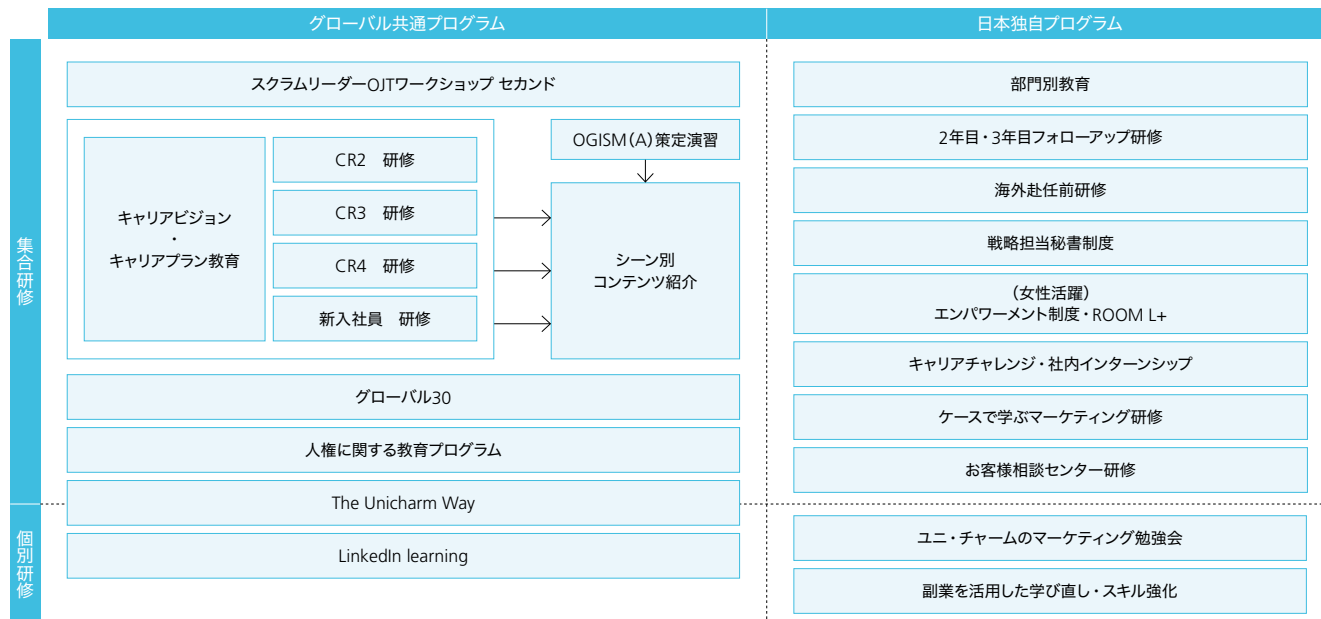
会社の成長には、社員の成長が不可欠です。当社は、社員一人ひとりがキャリアビジョン実現に向けて学び続けるために、各種の研修やプログラムを拡充しています。

ユニ・チャーム株式会社の研修は、階層別研修や専門性向上のための受講必須研修と、キャリアアップのために主体的に学ぶ研修、リーダー育成のためのプログラムなどがあります。与えられた研修等だけではなく、自ら学習することを習慣づけ、成長し続ける組織文化を醸成しています。

▶ 社員の能力開発研修にあてられた時間/費用

	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 実績	範囲
社員の能力開発研修にあてられた総研修時間(時間)	49,824	50,503	68,067	ユニ・チャーム株式会社
社員の能力開発研修にあてられた総研修費用(万円)	8,400	7,531	10,019	
一人当たり研修日数(日)	4.4	3.5	4.8	
一人当たり研修時間(時間)	35	28	38	
一人当たり研修費用(円)	58,618	42,119	56,349	

▶ 能力開発・キャリア形成支援制度体系(2024年度)



CR: Competency Ranking/社内の資格等級

▶ 特色ある能力開発研修(抜粋)

名称	対象者	概要	2024年度 参加人数(名)
新入社員研修	新入社員	当社の歴史を学び、ユニ・チャームスピリッツの理解を深め、お客様志向を醸成する。20代のリーダー像を思考し、自己の10年キャリアプランをつくり上げる。	61
2年目フォローアップ研修	2年目社員	入社～研修～配属を振り返り、実務における自身の課題を棚卸しし、2年目社員に求められる思考・行動・働きかけを理解する。自身の課題とその真因をつかみ、それらを克服するための具体的な実行計画を決める。	58
3年目フォローアップ研修	3年目社員	入社からの2年間を振り返り、自身のスタンス、スキルを棚卸しし、3年目社員に求められる役割・思考・行動・働きかけを理解し実行計画に落とし込む。自身の成長と会社の成長をリンクさせるために、キャリアビジョン&キャリアプランを進化させる。	58
CR研修/役割別研修	該当資格社員/ 該当役割社員	階層・役割に応じた各種研修。「OODA-Loop」メソッドの理解と実践力向上を基本に、思考力・行動力を高める気づきの機会・場として実施。リーダー像の思考、自己の棚卸しから、10年キャリアビジョン&キャリアプランをつくり上げる。また、ハラスメントの具体事例や防止、実際に起きた場合の解決策に関する研修も実施。	152
育成責任者就任時eラーニング	新任育成 責任者	リーダーシップ、部下の動機づけ、よい職場づくり、ハラスメントの防止等、育成責任者にとって最大の役割である「部下育成」につながる実践的な手法を身につける。	46
海外赴任前研修	海外赴任が 決まった社員	日本からの海外赴任者が果たすべき役割の重みを認識し、自立した専門性、より上位レベルの部下指導力、中小企業の経営者あるいは部門長としての心構えを身につけ、赴任直後から成果を創出できるようにする。また、コンプライアンス・ガバナンスの徹底、異文化マネジメントおよび危機管理の方法を理解し赴任直後から困らないようにする。	24

## リスクリング

仕事も環境も激しく変化するVUCA時代において新たな価値を創出するには、これまで以上に最新情報を学び続けることが重要です。当社では、ITのリテラシーを高めDX人材を増強することを目的に、「ITパスポート」の取得を奨励し、資格取得者にはスキル手当を支給しています。2024年度は、350名を超える社員が「ITパスポート」を取得しました。

また、社員がテキスト生成AIサービス「UniChat」を業務で効果的に活用できるよう、2024年度はメールマガジン形式の学習コンテンツ「UniChat活用Navi」を22回配信しました。さらに、生成AI勉強会も並行して開催した結果、ユニ・チャーム株式会社社員の生成AIの利用率は、77%まで高まっています。さらには、社員一人ひとりに成長機会を提供するために、時間や場所に縛られず自分のペースで受講できるオンライン学習プラットフォーム「LinkedIn Learning」を日本および12の現地法人で導入しています。

今後も社員が継続的に学習し、スキル習得等の意欲を維持できるように定期的な情報発信を行います。

P.66 テキスト生成AI「UniChat」の活用

## 副業制度

社員のさらなる成長を支援することを目的に、2018年度に副業制度を導入しました。利用者の多くが新たなスキルの獲得や専門性の習得、人脈の拡張などの効果を実感しています。

	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 実績	範囲
副業制度利用者数(名)	56	59	73	ユニ・チャーム株式会社

## 「共振の経営」を支える人材育成のための

### 人事制度改革

ユニ・チャーム株式会社は、2024年4月に人事制度の改定を実施しました。今回の制度改定は、当社が掲げる「共振の経営」の実践、すなわち社員一人ひとりが会社全体の状況を理解した上で、より高い目標に挑戦し、その達成に向けてオーナーシップを発揮する組織の実現を目指しています。また、「志の豊かさ、経済の豊かさ、心と体の豊かさ」という3つの豊かさを実現することで、一人ひとりの働きがいを高め、個人の成長と会社の成長の一元化を図りたいと考えています。

#### (1) 報酬制度の改定

ユニ・チャーム株式会社では「業界トップレベルの報酬の実現および、個々の発揮したパフォーマンスと貢献度に応じた報酬を提供する」という報酬ポリシーを掲げています。今回、年齢や社歴にかかわらず努力を継続し成果を出した社員には、より高い処遇を提供する制度へと改定しました。一律のベースアップではなく、努力と成果に見合う報酬こそ、公平性があると考えています。

- ・年収の引き上げ：成果や能力と関連性のない手当を廃止し基本給へ再配分することで、給与テーブル全体を引き上げました。資格ごとの年収レンジを見直し、平均7.3%、最大37%の引き上げを実施しました。
- ・初任給の改定：ベース初任給を約25,000円引き上げることで早期活躍を後押しします。また、資格を取得した方が給与を高めることができる初任給変動制度は継続し、入社前から自律的な成長を促す仕組みとしています。
- ・幹部社員昇格時年俸の改定：役割・責任の重さ、人材育成の鍵を握る重要なポジションであることを鑑み、幹部昇格時の年俸を引き上げました。

#### (2) 評価制度の改定

社員の成長や可能性を最大限に引き出すことを目的として、社員が「高い目標へチャレンジし成果を出すこと」「スキルを継続的に向上させること」を重視する制度へ改定しました。従来は、総合評価で賞与額と昇格の双方を決定していましたが、業績評価は賞与へ、コンピテンシー\*やスキルは昇格へそれぞれ反映する方針に改め、資格要件に見合う社員を適切に昇格させられる基準へと見直しました。また、演繹的に考え・行動し、事業変革を強力に推進する「共振人材」の育成を推進すべく、「共振人材」に求める6つのコンピテンシー要件の実践内容を具体化しました。

- ・コンピテンシーを重視した昇降格運用：昇降格においては仕事の成果だけでなく、成果につながる思考や行動、組織への貢献度を重視します。コンピテンシー要件の具体化と評価基準を明確にすることで公平・納得感を高めた昇降格運用を推進します。
- ・戦略難易度を加味した評価：より高度で難しい戦略にチャレンジし成果を出した社員が正当に評価されるよう、評価指標に戦略難易度を加味します。
- ・昇格要件に公的資格の取得を設定：新たな知識の習得やリスクリングを促進するために、昇格要件に公的資格を設定しました。

今後も市場環境の変化に対応するために、柔軟かつ迅速に人事制度を適宜見直し、「共生社会」の実現に向けた挑戦を続けます。

\* 高いパフォーマンスを発揮する社員に共通して見られる「行動特性」。

## キャリア開発のための評価

当社では、「育成」「評価」「処遇」の3つの要素を一体化し、「育成」を目的として「評価」を行い、その「評価」に基づいて「処遇」を決定することを基本としています。また、「結果(成果)」を出すには「行動」が重要であることから、「OODA-Loop」メソッドを活用し、評価と育成を一貫して連動させる運用に取り組んでいます。

そこで、全社員に、「私のキャリアビジョン&キャリアプラン」を作成して上司と共有し、その実現に向けた半期および四半期ごとの目標を設定する仕組みを導入しています。また、四半期ごとの進捗確認を通じて、部下の努力が成果につながるよう軌道修正を行い、成功体験を積み重ねることで、社員一人ひとりのキャリア開発を支援しています。

さらに、2023年度より「SDGs実現への貢献」を目指し、全社員の人事評価指標にESG項目を設けています。この新たな評価基準により、個人の成果が社会的価値にも直結する仕組みを構築しています。

	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	範囲
キャリア開発のための評価に関して定期的なレビューを受けている社員比率(%)	100	100	100	ユニ・チャーム株式会社

## 後継者育成計画

各戦略を遂行する上で重要と考えられる戦略重要ポジションや、次世代を担う経営者候補等の育成を目的とした、後継者育成計画を進めています。

## ▶ 後継者育成計画

- (1)各執行役員が、将来の執行役員候補者に対して、定期的にキャリアビジョン・キャリアプランを参照しながら面談を実施し、人材マップを作成・更新します。
- (2)代表取締役社長執行役員が、各執行役員に対して、四半期ごとに個別面談を実施し、客観的な判定が可能な担当部門および執行役員個人の達成目標を決定するとともに実績を評価し、指導・育成を行います。また、社外取締役も、各執行役員に対して、年1回以上、個別面談を実施し、各執行役員の業務執行状況および課題を確認するとともに、大所高所から助言を行い、課題解決につなげるとともに、経営者としてより高い視座を得られるよう指導・育成を行います。
- (3)以上の仕組みの運用状況を定期的に指名委員会および報酬委員会に報告し、審議・討議を行います。
- (4)取締役会は、指名委員会における審議の結果を踏まえて、取締役候補者および執行役員を指名します。
- (5)中長期的な取締役および執行役員候補の発掘および育成を目的のひとつとする、代表取締役社長執行役員の直轄後継者育成プログラム「グローバル30」を新たに立ち上げ、これまで国内中心であったプログラムをグローバルに拡大しました。ユニ・チャームグループの経営を支える中核人材候補を日本および海外現地法人から15名前後を選抜し、1期3年間累計6回程度、本社事務所に集合してリベラルアーツなどを学ぶ体験型研修を実施しています。
- (6)「戦略担当秘書制度」は、30歳代の中堅社員を対象に、2カ月の任期で所属部門から経営企画部門に異動し、代表取締役社長執行役員の秘書を経験するものです。本機会を通じて経営者の思考特性、行動特性を学びます。
- (7)「共同Chief Officer制度」は、組織の壁を破り、部門横断で本社重点戦略を推進することで、若手の新たな才能を開花促進させることを目的としています。共同Chief Officerとなった執行役員と部長級幹部社員がタッグを組み、重点戦略のアクションプランを設定・推進します。

なお、本社重点戦略等について執行役員が社外取締役を含む取締役との討議を行う場を設定することによって、社外取締役による指導・育成や、社外取締役が委員を務める指名委員会における審議の実質化を図っています。

	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	範囲
後継者準備率(%)	201.6	219.1	218.3	ユニ・チャーム籍社員
戦略担当秘書制度経験者数(累計人数)(名)	6 (51)	6 (57)	6 (63)	ユニ・チャームグループ

## 後継者成プログラム「グローバル30」

ユニ・チャームグループを牽引する上級幹部の育成を目的とした「グローバル30」が始動し、その第1弾として2024年7月17日から19日までの3日間、本社事務所や九州工場での研修を行い、日本および15の海外現地法人から17名が参加しました。

「グローバル30」では、上級幹部に求められる全般的な能力を養うべく、教養を深めるカリキュラムが用意されており、今回はマクロ経済学や、日本文化を学ぶ一環として居合道体験、最新スマートファクトリーの実態を学ぶための九州工場見学などが行われました。

## 「人的資本経営品質2024 シルバー」に選定

当社独自のマネジメントモデル「共振の経営」の実践により、社員一人ひとりが仕事を通じて成長できるように各種施策を設定・運用するなど、経営戦略と人材戦略を連動させていることが評価され、「人的資本調査2024」に回答した約200社の中から「人的資本経営品質2024 シルバー」に選定されました。

