

人材戦略	人事施策	課題	評価指標	対象範囲	2023年度実績	2024年度実績	2027年度目標	取り組み状況	
 組織づくり	リーダーの育成・拡充	グループ、事業の持続的な成長を支える人材の継続的な育成	部長ポジションの3年以内後継者準備率※1	国内グループ会社	31.0%	50.0%	75.0%	国内全グループ会社の課長クラス以上を対象とした後継者計画を策定。当該後継者計画に基づきローテーションやビジネスリーダー育成プログラムの提供を実施。	
	エンゲージメント向上	組織の活性化	エンゲージメント調査における働きがい・やりがい度	国内グループ会社	3.27点	3.30点	3.40点	国内グループ会社を対象にエンゲージメント調査を毎年実施。結果は経営層および各部門長にフィードバック。各部門でエンゲージメント向上活動を毎年度実施。	
	「DE&I」(デ・ア・イ)推進	多様な人材の活躍推進	「DE&I」(デ・ア・イ)浸透	エンゲージメント調査※2 多様性と機会均等の浸透度	国内グループ会社	3.11点	3.12点	3.20点	ダイバーシティ(DE&I)推進宣言を浸透していくために、経営層と従業員の対話会の実施のほか、育児ネットワーク等、従業員のネットワークづくりを支援。
			女性管理職比率		国内外グループ会社	10.4%	11.1%	12.5%	家庭と仕事の両立に向けた人事制度の整備を進めるとともに、意欲と能力の高い女性を積極的に採用・育成・登用することで女性管理職数は着実に増加。
			障がい者雇用率		国内グループ会社	2.30%	2.57%	2.70%	就労環境の整備を通じて、障がいのある社員が安心して働ける職場を拡大。農園型障がい者雇用による新たな雇用を創出するとともに、養護学校等との関係も強化。
		再雇用継続率※3		単体	62.0%	73.0%	73.0%	高齢者の活躍をさらに推進していく観点から、定年退職再雇用者について現役従業員同様の賃金改善を実施。65歳超雇用にも取り組み。	
 人づくり	人材獲得・リテンション	グループ、事業の持続的な成長を支える人材の継続的な確保	採用確保率※4	国内グループ会社	83.1%	75.5%	80.0%	新卒採用のほか、キャリア採用、リファラル採用、カムバック採用等の取り組みを実施。また、多様な人材の獲得の観点から、女性の採用割合の目標値を20%に設定。	
	人材育成	新たなビジネスを創出する人材の育成	新事業育成に携わった人数(2021年度～)	国内外グループ会社	累計13人	累計17人	累計20人超	新事業の企画、育成、実行を推進していく独立した専任部署を設置しているほか、社内ベンチャー制度を導入し、従業員の事業開発に向けた挑戦を積極的に支援。	
		グループ・グローバル視点を持つ人材の育成	事業本部、グループ会社間 の管理職層の異動者数		国内グループ会社	11人	8人	累計20人超 (2024年度～)	グループ・グローバルな視点を持つ人材を戦略的・計画的に育成していく観点から、公募制度やローテーション等により、事業本部やグループ会社間の異動を促進。
			海外研修制度による 海外拠点派遣者数		国内グループ会社	0人	1人	2人/年度	グループ・グローバルな視点を持つ人材を戦略的・計画的に育成していく観点から、海外トレーニー制度による海外拠点への派遣の取り組みを実施。制度の改定も検討中。
	リスキルも含めた全従業員の 人材開発体系の再構築	階層別教育参加者数		国内グループ会社	946人	1,121人	1,000人/年度	人材戦略と連動した従業員の能力開発と技能向上・伝承を図る仕組みとして、2025年4月に「ものづくり学園」を組織化。リスキリングやキャリア開発の促進も検討。	
 働く環境づくり	報酬/福利厚生制度整備	人を惹きつける魅力ある 人事制度の再構築	エンゲージメント調査における 制度、評価、処遇の魅力度	国内グループ会社	2.93点	2.93点	3.00点	2024年度を上回る過去最高額の賃金改善を実施。また、人事制度制定から約10年が経過するなかで、さまざまな価値観に対応できる柔軟な人事制度への見直しを検討中。	
	健康経営推進	安心・安全な職場環境の整備	健康経営度調査における 総合評価(偏差値)	単体	62.8	64.0	61.0	2021年度に発表したUACJグループ健康経営宣言に基づき、従業員の健康意識向上施策、生活習慣病対策・メンタルヘルス対策・喫煙対策・過重労働対策を推進。	

※1 部長のポジション数に対する、3年以内の後継者候補のプール数の割合。実績・目標値は準備率200%以上のポジションの割合

※2 エンゲージメント調査は外部機関の調査ツールを使用。5点満点で点数が高いほど肯定的な回答を示す

※3 定年退職後、再雇用された社員の5年後継続勤務率

※4 定期採用とキャリア採用の計画数に対する、実績数の割合