

人的資本の強化

■基本方針

基礎研究、商品の企画・開発から材料調達、生産、販売に至るまでのバリューチェーンについて、その大半をグループ内のリソースによって築いている当社グループにとっては、「人財」を資本と捉え、その価値の最大化を目指すことは、経営上の重要な取り組みとなります。当社グループの従業員が「やりがい・働きがい・生きがい」を感じながら働ける魅力ある企業風土を実現することで、従業員一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮し、生産性や競争力の向上といった組織の成果に結びつき、持続的な成長につながっていくものと考えています。

■ガバナンス

各事業会社が各社の事業戦略に基づき人事戦略を展開していく上では、個社の人事部門が主体となって、人事課題に対する具体的な取り組み施策を立案、実行し、進捗状況のモニタリング、達成状況の評価検証というサイクルを回しています。一方、グループ全体の人的資本に関するガバナンスを有効に機能させるために、人権・DE&Iやコンプライアンスの観点を中心に、各社の取り組み、整備の状況について定期的にモニタリングを行い、状況に応じた指示や要請を行っています。

■戦略

事業環境の不確実性がますます高まる中、ビジネスモデルの変革を早期に進めていく上で、担い手となる人財に関する戦略の重要性は増すばかりです。とりわけ日本国内においては少子高齢化による労働力人口の減少が進み、これまで以上に人財獲得競争が激化しています。魅力ある企業であるための人財戦略を策定、実行していく必要があります。当社においては、果敢な構造改革と成長戦略の策定・実行を並行して、またスピードを上げて進めていくためにも、従業員個人のさらなる成長に資する施策に加え、個の力を組織の力に結びつけるための環境や風土への変革を併せて進めています。

人的資本戦略における重点取り組み(対象:(株)ワコール)
<https://www.wacoalholdings.jp/sustainability/resource/>

■目指す姿

従業員一人ひとりの成長を支援し、働きがいの高い組織を構築することで、「人が輝く、人で輝く」ワコールの実現を目指し、5つの取り組みに注力します。(対象:(株)ワコール)

I. 人財獲得 II. 成長支援(人財育成・キャリア形成) III. マネジメント力の強化
 IV. DE&Iの推進 V. Well-beingの実現

TOPICS

販売員(ビューティーアドバイザー)の人財育成とエンゲージメント

ワコールには約2,500人のビューティーアドバイザーがあり、専門的な知識と技術によって、一人ひとりの自分らしい美しさを引き出すお手伝いをする中で、お客さまとの絆を深く、広く、長くつなげています。ビューティーアドバイザーの育成においては、より多様化するお客さまのニーズに応え、ご満足いただくために「顧客対応力(実学)」と「人間力(道学)」の両面の向上に取り組んでいます。2022年より自立的な学びを体系的に支援していくために、(株)グロービスの「GLOPLA LMS」を導入し、成長機会の提供、キャリアアップ意欲の醸成につなげています。

2025年からは、半月に1回、朝の1時間を活用し、接客販売に関する塾をオンラインで開講しています。毎回100名程度のビューティーアドバイザーが参加し、お客さまへの接客販売スキルの向上や新たにスタートした置き置きサービスへの拡大にも取り組んでいます。加えて、コーチングスキルに特化した研修もスタートし、2025年3月期には販売職の所属部門長と販売職の役割任用者152名が受講、「働く仲間、一人ひとりがお客さまを思って自律的に考え行動していくことを尊重できる組織風土づくり」にも取り組んでいます。コミュニケーションのあり方を変え、従業員が成長することで会社が成長することを目指しています。

個人能力の育成と並行して、組織力の強化のため「従業員エンゲージメントの向上」にも継続的に取り組んでいます。ビューティーアドバイザー対象のタウンホールミーティングを2025年より開始し、全国のビューティーアドバイザーと経営層のコミュニケーションの場を設けることで、エンゲージメントの向上につなげていきたいと考えています。より現場に根ざした人財育成、組織力向上を可能にする風土を形成していきます。



ビューティーアドバイザー対象タウンホールミーティング

人的資本の強化

指標と目標

経営戦略に基づく 人的資本の課題	人的資本の最大化に 向けた取り組み	指標と目標(KPI)		
		指標	目標	2025年3月期実績
会社の成長を担う 人財の獲得・育成・登用 対応する マテリアリティ：5	I. 人財獲得 II. 成長支援 (人財育成・ キャリア形成)	経験者採用の状況(総合職)	総合職採用数のうち、 3～5割を経験者採用にする	●採用総数：34名 内、経験者採用16名(47.1%)
		人財育成・研修への投下費用 研修参加者数、学びへの時間投資(労働時間対比)	未策定(2026年3月期中に策定)	●仕事を効果的に行うために 必要なトレーニングを受けている：50.4%
		従業員エンゲージメントスコア (主体的なキャリア形成の実現の貢献を測るため)	キャリア実現に関するポジティブ回答が 60%以上	●多様なキャリアの選択肢やチャレンジ機会が提供され、 活用できる環境がある：42.8% ●総合的に見て、私は当社でキャリア上の 目標を達成できると感じている：33.0% ●自分のキャリア開発について直属上司と 有意義な話し合いをしている：22.4%
個の力を組織の成果に 結びつけるための マネジメント力の向上 対応する マテリアリティ：4	III. マネジメント力 の強化	従業員エンゲージメントスコア (持続的成長につながるマネジメントの 貢献を測るため)	将来性、未来志向に関する ポジティブ回答が60%以上	●当社の将来は有望であると信じている：19.9% ●経営層の未来志向：42.3% ●部課長層の未来志向：46.5%
エンゲージメント・ 心理的安全性の高い 組織風土の醸成 対応する マテリアリティ：4, 5		従業員エンゲージメントスコア (フィードバック文化醸成の貢献を測るため)	承認・称賛、正当な評価に関する ポジティブ回答が60%以上	●良い仕事をしたときに、きちんと認めてもらっている：55.8% ●我々は、チーム間の協力がうまくいったとき、 それをしっかり称賛(賞賛)している：57.4% ●担当業務に対して公正な報酬を得ている：30.8% ●給与は、個人業績にしっかり連動している：23.9%
	IV. DE & Iの推進 V. Well-beingの実現	女性の管理職登用	2028年度中に管理職(部長級以上)に 占める女性割合30%以上	●17.5%(2025年3月時点)
		障がい者雇用	2025年度法定雇用率2.5%	●2.68%(2025年3月時点)

※マテリアリティ

4：自らの可能性を広げ、自信と誇りを持ち活躍できる人財への成長

5：共創・協業による高い成果を発揮できる組織づくり