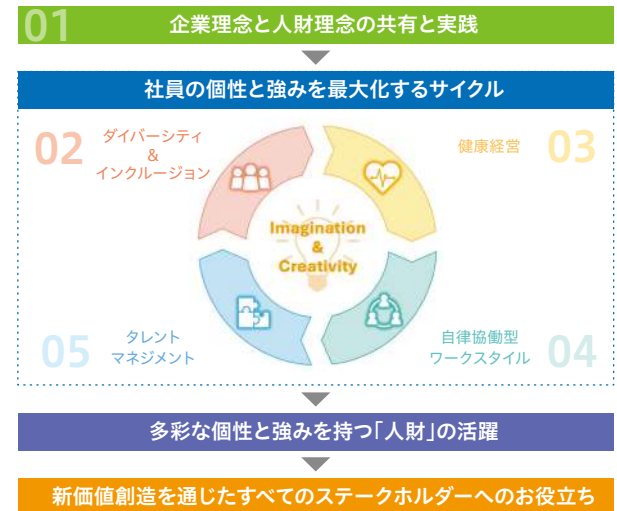


MP-14 人財戦略

■ マンダムグループの人的資本経営

マンダムグループでは、考働原則の1つに「人財主義」を掲げており、この原則に基づいてグループ人財理念「個と会社のHAPPY」を策定しています。この人財理念の下、会社は社員の成長に対して積極的に投資を行い、社員一人ひとりが多彩な個性と強みを活かして最大限に活躍することで、会社も同時に成長し、社会へのお役立ちを実現する「社員と会社の相互成長の実現」を目指しています。そのためマンダムグループでは、この実現に向けた経営としての一連の取り組みを「人的資本経営」と位置付け、「①企業理念と人財理念の共有と実践」をベースに、「②ダイバーシティ＆インクルージョン」「③健康経営」「④自律協働型ワークスタイル」、そして「⑤タレントマネジメント」の5つに重点を置き、マンダムグループ全社員の個性と強みの最大化を目指しています。

人的資本経営取組5観点 体系図

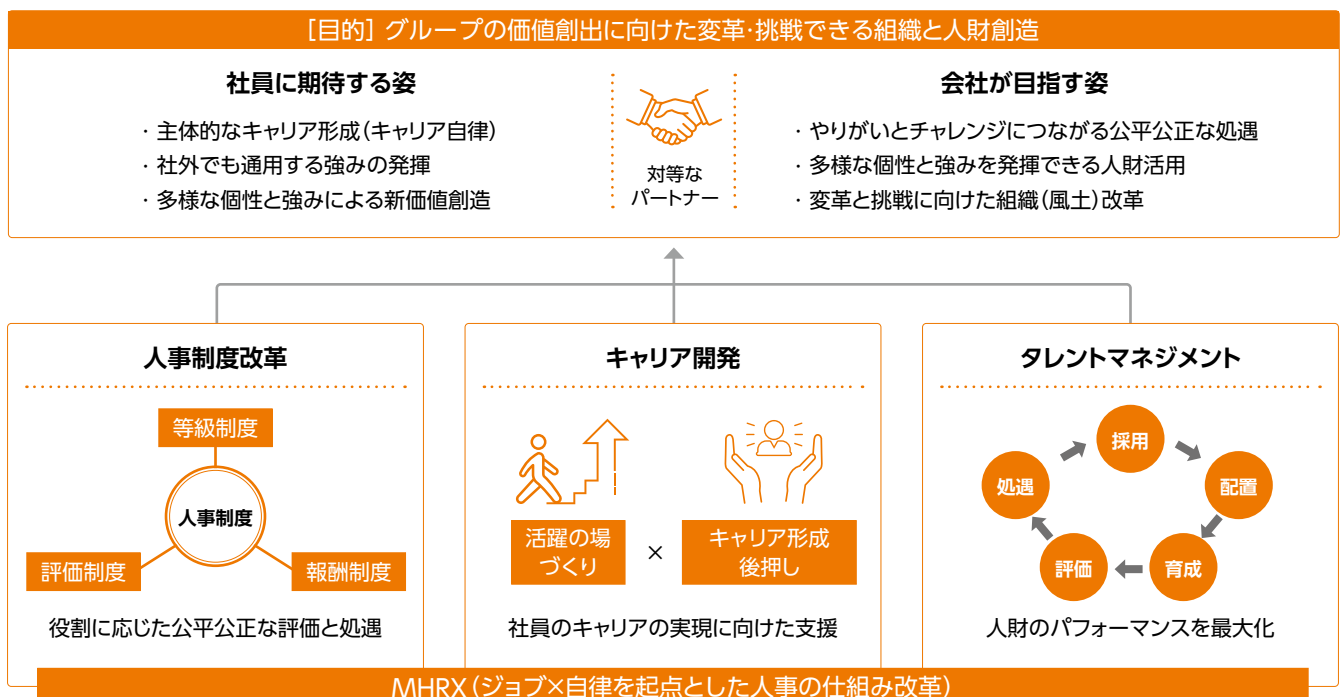


■ MHRX (Mandom HR Transformation)の取り組み

当社では、グループの価値創出に向けた変革・挑戦できる組織と人財創造の実現に向けて、MP-13よりジョブ×自律を起点とした人事の仕組み改革 (MHRX、Mandom HR Transformation)を開始し、この一環として2023年度に新たなジョブ型人事制度を導入しました。その導入から約2

年が経過し、日本では次のようなMHRXに関する成果や課題が顕在化してきています。MP-14では、これらの現状を踏まえて、国内での変革を引き続き推進するとともに、これらの取り組みを海外グループにも波及させることで、グループ全体での変革・挑戦できる組織と人財創造を目指します。

『MHRX』全体像イメージ



MHRXによる成果

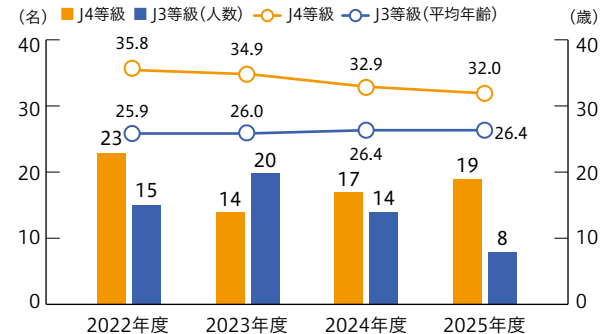
成果①：多様な人財の活躍（昇格・任用）

成果②：専門職任用の拡大

当社における実務遂行を主導するリードスタッフへの新規昇格者の平均年齢はMHRX開始以降、年々低下傾向であり、2025年度の新規昇格者の平均年齢は32.0歳となりました。この結果は、MHRXの目指す姿の一つである「年齢や経験年数に関係のない人財の登用（適所適財）」に対する取り組みへの成果であると考えています。

また、専門職任用者数は、新人事制度の開始以降徐々に増加傾向にあり、2025年度期首時点では13名が任用されており、マダムにとっての新価値創造をリードしています。

株式会社マダム(単体)昇格者数・平均年齢の推移



※株式会社マダム(単体)籍社員のみ
 ※昇格者の年齢は、毎年度昇格審査日時点の実績
 ※契約社員からの登用者・昇格者は除く。

MHRXの現状課題

人事制度改定後、一定期間が経過したことを踏まえ、次の概要に基づいて人事課長と現場マネージャーによる1on1での対談を実施しました。

<実施概要>

目的：

- ①実際に人事制度を運用している現場のマネージャーの声をリアルに聞き課題を明確にすること
- ②誤解を生みやすいジョブ型の人事の仕組みに関して現場の運用のキーパーソンである現場マネージャーの理解を促進すること

対談者：現場マネージャーと人事課長

対談方法：原則対面での1on1による対談
 （一人あたり約1時間、計80回）

現行課題と対応策

上記の対談を通して、様々な課題や意見が明らかになりましたが、特に評価制度の運用課題が多く挙げられました。また、毎年実施しているマダムサーベイにおいても、今後の社員のキャリアの実現性に関する項目が会社全体のエンゲージメントスコアの向上に相関性が高いことが明らかになっています。これらの課題解決は重要性の高いものとして捉えており、主に以下の2つの施策に取り組んでいます。

1. 社員が保有するスキルの見える化
2. リードスタッフの役割定義書の作成

※管理職の職務記述書は23年度に策定済み

社員の将来に向けたキャリア開発の展望をよりクリアにすることを目的として、各社員が保有するスキルや知識を明確にするための“スキルの見える化”を実施します。加えて、各等級に求められる役割やスキル・知識等の要件を明確にするための“リードスタッフの役割定義書の作成”を実施します。これらの取り組みは2025年度に実装し運用を開始します。

“スキルの見える化”の取り組みでは現状社員の保有スキル・知識が、“リードスタッフの役割定義書の作成”の取り組みでは各等級で求められる要件が明確になることで、今後のキャリア開発のために各社員が何を能力開発しなければならないのかを明らかにし、キャリア開発の道筋をつけやすくし、人財育成を加速させていくことが目的です。

また、評価制度に関する課題の中には、リードスタッフとその下位等級の違いが明確でないという課題がありました。“リードスタッフの役割定義書の作成”の取り組みを実施することで、各等級間の違いが明確化されと考えており、当取り組みの実現を以って社員の各等級に見合った公平な評価制度の運用を行っていきたい考えです。

IT戦略(MP-14 DX方針)

MP-14 DX方針

マンガムでは、理念として掲げる「生活者発・生活者着」の概念をさらに進化させるため、デジタルを活用した新たな生活者接点の構築、顧客データの獲得・分析、生活者との双方向コミュニケーションの深化などに取り組んでお

ります。全社一丸となりDX方針を推進し、経営方針に基づいて定めた取り組み事項のもと、組織横断的なデータ活用と部門連携の仕組みを整備することで、持続的な価値創造と生活者との共創を実現してまいります。

IT戦略

DXの実現に向けた取り組みに加え、経営全体の基盤としての役割も踏まえ、IT環境の整備を進めております。2024年には「MP-14 IT戦略」を策定し、以下の主要テーマに取り組んでいます。これらのテーマは、DX実現を支える基盤としての役割も担っております。

IT投資マネジメント

DXやIT投資について、経営方針に基づく戦略的価値と経済合理性の観点からIT投資を評価できる仕組みを構築しております。攻めと守りのIT投資のバランスを最適化することで、効果的な資源配分を実現してまいります。

生成AI

全社員が活用できる生成AI環境の整備と、利用者に対する継続的な学習機会の提供を通じて、事務作業の効率化や企画立案の支援など、さまざまな業務領域において生成AIの効果が顕在化しております。さらに、経営層によるリーダーシップと現場の実行力を両軸とする体制のもと、生成AIの活用を事業の中核領域へと拡大しており、製品開発やマーケティングといったコア業務への導入も進めております。

国内全社員向けにAI研修(WEB)を実施

基礎編

当日参加者 **204名**
開催日以降の動画視聴 **178名**

実践編

当日参加者 **170名**
開催日以降の動画視聴 **75名**

(参考)全2回終了後のアンケート結果

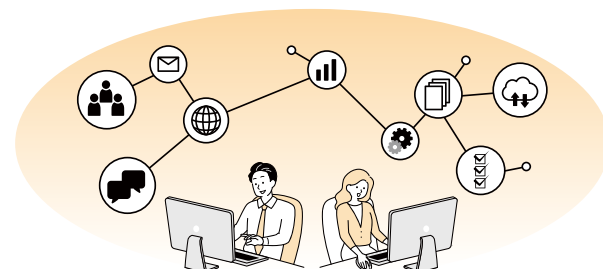
Q 研修で学んだ内容が業務に役立ったか?	A 役立った	93%
Q 受講後1日の業務短縮できた時間は?	A 10分～30分	41%
	30分～60分	28%
	60分以上	11%

データ活用

企業活動を通じて蓄積されるデータや、生活者を取り巻くオンライン・オフラインの膨大なデータの活用に向けて、仕組みやルールの整備を進め、DX推進の基盤となるデータプラットフォームの拡充に取り組んでおります。さらに、データ活用人材の社内育成を行い、部門横断でのデータ利活用を促進し、日常業務におけるKPIの可視化・分析によるデータに基づいた意思決定とアクションが実践できる組織風土の醸成を目指しております。

サイバーセキュリティとプライバシー保護

プライバシー保護の強化およびサイバー攻撃などのリスクから情報資産を保護し、安心・安全な事業環境を維持することを重要な経営課題と位置づけております。グループ全体のセキュリティガバナンスを強化するとともに、経営層も含めた教育やサイバーセキュリティ有識者の配置により、実効性を高めております。また、サイバーセキュリティ経営ガイドラインやグローバル標準を参照しながら、リスクの特定、常時監視、継続的な対策強化に努めております。



ITイノベーション推進部
部長

西宮 宏志

知財戦略(技術戦略)

知財戦略の考え方

マンダムグループは、特許を中心とした自社独自技術の保護、並びにリスク低減を両立させる知財戦略を策定し、未来の生活者価値創造に貢献することを目指しています。この戦略は、当社の技術力を最大限に引き出し、持続可能な成長を実現するための重要な基盤となります。

自社技術保護の方針

“人間系企業”マンダムとしての「想像力」(ヒトが喜んだりワクワクする姿を想像しながら)×「創造力」(新たな価値を創造する)に基づく独自技術の有用性を見極め、選択と集中による戦略的な出願・権利化を推進しています。

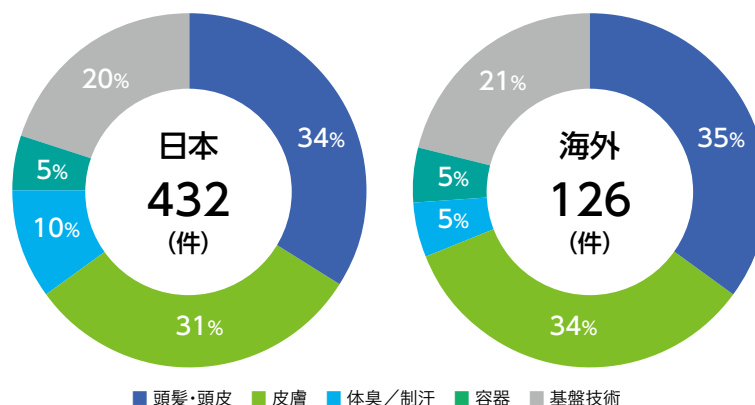
当社は、2025年3月31日現在、日本国内で432件、海外で126件の登録特許を保有しており、特に「**頭髮・頭皮**」、「**皮膚**」、「**体臭／制汗**」といった注力技術分野において、革新的

な技術の開発に努めています。また、温度や化学刺激を感じ取る細胞の感覚センサーの1つであるTRPチャネル関連技術や汗腺関連技術など、未来の生活者価値創造につながる基盤技術にも注力し、これらの技術を通じて新たな製品やサービスの提供を目指します。

リスク低減の方針

当社では、他社の知的財産権侵害によるリスク低減は、生活者への持続的な価値提供を実現するために不可欠であると考えております。よって、私たちは他社の知的財産権を尊重し、知的財産権侵害を未然に防ぐための厳格な体制を整えています。例えば、独自システムの導入による高精度かつ効率的な特許調査の実施や、迅速かつ的確なリスク評価が可能な組織体制の構築を行っています。

登録特許件数(2025年3月31日現在)



未来の生活者価値創造

当社は、日本国内だけでなくグローバルな未来の生活者価値創造を実現するために、自社独自技術の保護と技術力の向上を図り、生活者に対する価値提供を深化させることを目指しています。知的財産を戦略的に活用し、革新的な製品やサービスの開発を通じて、グローバル視点で生活者のニーズ・ウォンツに応えるソリューションを提供していきます。

また、特許分析を通じた攻めと守りのサポートを実施し、市場環境や競合の動向を把握しながら、戦略的な意思決定ができる組織体制を目指します。これにより、生活者に新たな価値を提供する技術の開発を強化し、持続可能な社会に向けた企業としての責任を果たしてまいります。

加えて、知的財産を通じたイノベーションを促進し、オー

ブンイノベーションや他社との連携を強化することで、新たなアイデアや技術の発掘にも注力し、無形資産価値の最大化を図りつつ、未来の生活者価値創造にお役立ちしていきたいと考えています。



技術戦略部
技術知財グループ
マネジャー
西槇 徹