



## ユニリーバ・ジャパン、革新的な新卒採用制度「UFLP365」を導入

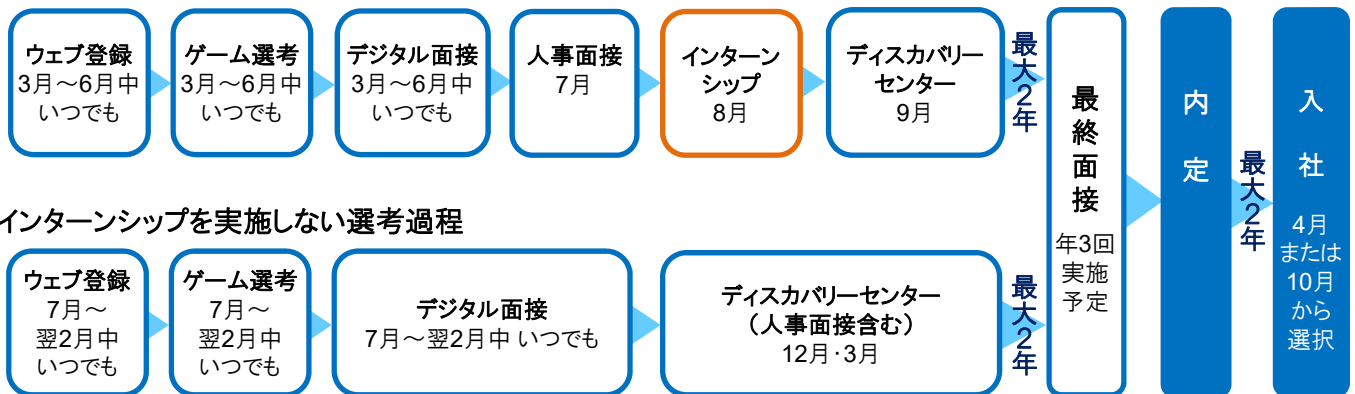
～1年を通じて世界中どこからでも応募可能な、ポテンシャルを重視した選考を実施～

ユニリーバ・ジャパン(本社 東京都目黒区、代表取締役プレジデント&CEO フルヴィオ・グアルネリ)は、2017年6月より、革新的な新卒採用制度「UFLP365(ユニリーバ・フューチャー・リーダーズ・プログラム365)」を導入しました。

対象者が「いつでもどこでも自分の未来を考えられるように」という思いから生まれたUFLP365では、大学1年生から既卒3年以内の方までを対象に、いつでも世界中どこからでも応募可能な通年採用を実施しています。インターンシップあり・なしの2つの選考過程から選ぶことができ、いずれもウェブ登録後、ユニリーバ社員としてのポテンシャルを見極める「ゲーム選考」、与えられたテーマに応える「デジタル面接」、ユニリーバ・ジャパンのオフィスで実際の仕事に近い課題に取り組む「ディスカバリーセンター」、役員との「最終面接」という4段階の選考を行います。インターンシップを実施する選考過程では、これにインターンシップが加わります。1回選考から外れても1年の期間を置けば何回でも受けられるほか、最終面接の前・入社の前に最大2年の期間を空けることも可能であり、対象者がキャリアを考える際の自由度の高い制度となっています。さらに、中高生に未来を考えるきっかけを提供するプログラム「ユニリーバ・フューチャー・リーダーズ・スクール」とも連携しています。



### インターンシップを実施する選考過程



本制度の主な特徴は、以下の通りです。

- ユニリーバ社員としてのポテンシャルを見極める、ユニークなゲーム選考やデジタル面接を導入**  
 選考過程からエントリーシートを撤廃。応募者の「過去」よりも「未来」に目を向ける選考過程を取り入れました。1次選考にはpymetrics社のゲームを採用。さまざまなゲームを通じて応募者の能力や性格、考え方の傾向などを測定することで、ユニリーバとのマッチングが高く、ポテンシャルの高い人材を見つけ出します。また、2次選考のデジタル面接では、HireVue社のプラットフォームを活用し、ユニリーバ独自の課題を出題します。いずれの選考過程も、最新のテクノロジーを駆使し、ユニリーバ社員としてのポテンシャルを見極める内容となっています。
- 1年を通じて世界中どこからでも、何回でも応募できる**  
 2次選考のデジタル面接までをすべてオンライン上で実施。そのため、インターネットに接続できる環境であれば、1年中いつでも、世界中どこからでも受けられます(スマートフォンからの応募・受験も可能)。また、1回選考から外れても、1年の期間を置けば、何回でも応募することができます。



### 3. 最終面接と入社の前に、最大2年の期間を空けることが可能

応募者の意思で最終面接や入社タイミングが選べます。具体的には、ディスカバリーセンター合格から最終面接までの間と、内定から入社までの間に、それぞれ最大2年の期間を空けられます。応募者はこの期間を活用して、大学院への進学や海外留学などをすることも可能です（他企業・団体へ就職した場合、内定辞退となります）。なお、入社時期は4月または10月から選ぶことができます。

### 4. 応募対象を大学1年生から既卒3年以内の方まで拡大

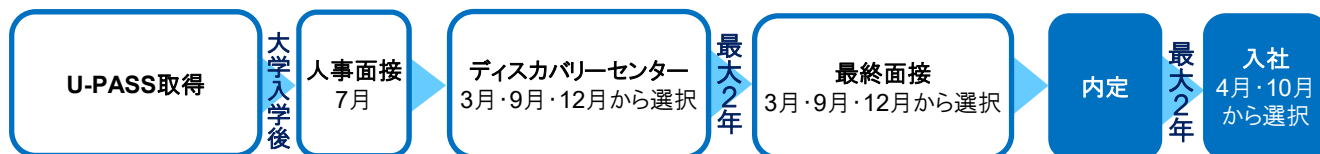
応募対象を大学1年生から既卒3年以内の方まで拡大しました。大学生は、最終面接や入社時期を調整し、大学卒業後に入社いただくこととなります。

### 5. 「ユニリーバ・フューチャー・リーダーズ・スクール」と連携

ユニリーバ・ジャパンでは、2014年より、日本の若い世代が自分の手でよりよい未来を創ることを応援するプログラム「ユニリーバ・フューチャー・リーダーズ・スクール」を実施しています。「サステナビリティ」や「リーダーシップ」をテーマにしたワークショップやイベントを通して、日本の中高生が世界や日本のさまざまな課題を自分ごととして考え、行動し、未来へつなげていくきっかけを提供しています。本プログラムの一環として、今年7月に「リプトンサステナビリティ大使プログラム」を実施予定です。

今後、「ユニリーバ・フューチャー・リーダーズ・スクール」で特に優れた取り組みをしてくださった高校生に対し、これまで大学生にのみ発行していた「U-PASS」を発行します。「U-PASS」は、大学入学時から既卒3年までの間有効となり、UFLP365の2次選考（デジタル面接）までが1回限りで免除されます。

#### U-PASSを取得した場合の選考過程



ユニリーバは、ダイバーシティ(多様性)の推進を重要な経営戦略の一つと位置づけています。すべての社員が自分らしく働きながら、一つのチームとして最大限能力を発揮することが、ビジネス成長の基盤だと考えているからです。そのため、日本でも早くから採用・昇進の際の機会均等を徹底してきました。また、昨年7月には働く場所・時間を社員が自由に選べる人事制度「WAA」(Work from Anywhere and Anytime)を導入するなど、多様な働き方ができる制度・環境の整備を進めてきました。WAAは性別や年齢を問わず多くの社員に利用されており、ユニリーバ・ジャパンの高い女性管理職(課長職以上34%、2017年6月1日現在)にも貢献しています。新卒採用の選考を受ける場所・時間や入社タイミングを応募者がより自由に選べるUFLP365の導入も、より強く、働きがいのある企業をめざす戦略に基づくものです。