



人材への取り組み



社員の多様性、人格、個性を尊重し、安全でかつ、うるおい、働きがいのある職場環境の実現を目指します。

ダイバーシティ推進

性別や国籍、障がいの有無などを問わず、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮し、活躍できる環境づくりを目指しています。

女性活躍推進

当社は、2011年度より男女共同参画活動に取り組み、女性のより一層の活躍推進を図っています。その一つとして、女性社員の管理職候補者の育成などを目的とした「グローリーウィメンズカレッジ」を開講し、現在53名の卒業生を輩出しています。

また、2016年度からは、「女性活躍推進法」に基づき行動計画を策定し、実行しています。



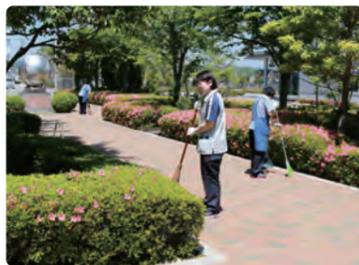
グローリーウィメンズカレッジの様子

「女性活躍推進法」に基づく行動計画

- 1 2016年度より新卒採用における女性の割合を2割に増加させ、3年間継続する
- 2 管理職（課長級以上）に占める女性の人数を5年後に2倍にする

障がい者雇用

障がい者の自立を支援し、社会で活躍する場を提供することを目的に、1999年に特例子会社としてグローリーフレンドリー株式会社を設立しました。“人と人とのふれあいを大切にしながら、自分たちの持っている力を十分に発揮し、創造ゆたかな職場をつくっていく”ことをスローガンに、主に構内美化・緑化作業、社内書類・郵便物の集配、廃棄物管理などの業務を担っています。2016年度末時点の障がい者雇用率は、2.23%となっています。



広場の清掃をするグローリーフレンドリーの社員

ワークライフバランス

さまざまなライフスタイルを持った社員が働きやすく、能力とキャリアを最大限に発揮できるよう、ワークライフバランスの充実にに向けた取り組みを推進しています。

両立支援制度

当社は、社員が仕事と育児を両立して活躍できる環境づくりを推進しています。

2016年12月、本社構内に、フルタイム勤務社員の子ども（生後57日目～小学校就学まで）を対象とした社内保育所「Gキッズホーム」を開設しました。職場と同じ構内に保育所を設置することで、子育て中の社員は安心して子どもを預けることができます。仕事と育児を両立しやすい環境を整え、育児をしながらキャリア形成を目指す社員をサポートしています。



Gキッズホームの外観



Gキッズホームでの保育の様子

また当社では、社員が仕事と介護を両立し、安心して働くことができる環境づくりにも取り組んでいます。2016年度より、介護休業の期間を、対象家族一人につき通算180日から通算365日に拡大しました。加えて、介護休業の分割取得や介護短時間勤務の取得可能期間を拡大するなど、制度の拡充を図っています。

時間外労働に対する取り組み

社員が、心身ともに健康で生き生きと働き続けることができるよう、業務や働き方を見直し、恒常的な長時間労働を抑制する取り組みを進めています。

残業をしない効率的な働き方を意識づけるため、「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入に加え、一日当たりの時間外労働時間の規制を設けるなど、さらなる早帰りの定着化を図っています。

人材育成

グローバル人材の育成

当社グループは、現在、連結売上高に占める海外売上高比率は約47%、グループ全体の海外従業員比率は約39%となっています。こうした状況から、グローバルな事業展開を支える人材の育成に注力しており、「GLORY Executive Development Program(GEDP)」や「生産本部海外グループ会社管理者研修」をはじめ、さまざまな施策を実施しています。

また、海外グループ会社の現地社員との人材交流にも積極的に取り組んでいます。

●「GEDP」の実施

グローバルに活躍する幹部人材を育成することを目的に、グループ内から選抜した管理職層の社員を対象とした「GEDP」を実施しています。約8カ月間にわたる全4回の集合セッションを行い、幹部として必要なスキルや知識などを習得しています。また、メンバー同士の交流や意見交換などを通じて相互理解を図ることで、グローバルなネットワークの構築にもつなげています。初回である2016年度は、日本を含む7カ国から13名が参加しました。



GEDPの様子

●「生産本部海外グループ会社管理者研修」の実施

生産本部におけるグローバル推進の一環として、光栄電子工業（蘇州）有限公司とGLORY(PHILIPPINES),INC.の管理職層を対象に、「現地の自立化」を進める研修を実施しています。受講者は、マネジメント研修のほか、日本の技術やノウハウの習得、生産現場におけるリスクマネジメント力の強化を目指すプログラムなどに取り組みました。また、グループ会社を含む国内の生産拠点を訪問し、日本における生産体制への理解を深めました。



生産本部海外グループ会社管理者研修の様子

キャリア形成に向けた取り組み

社員の能力開発やキャリア形成を支援する制度の充実や施策などを通じて、社員一人ひとりに合わせたキャリアプランの実現に向け取り組んでいます。

●社内公募制度

当社では、社員が自律的なキャリア形成にチャレンジできるように、「社内公募制度」を設けています。新たに人材を求める部署が募集をかけ、その職種を希望する社員は自由に応募することができます。社員の主体的なキャリア形成を図るとともに、社内の活性化や社員のモチベーションアップにつなげています。

●「キャリアなんでも相談窓口」の開設

当社は、社員が自身のキャリアプランや能力開発などに関する悩みを相談できる「キャリアなんでも相談窓口」を開設しました。メールや電話、カウンセラーによる個別面談などを通して、社員一人ひとりのキャリア形成を個人の視点に立ってサポートします。

人権の尊重

当社グループの全社員が遵守すべき行動規範である企業行動指針に“人間尊重・人材開発・労働安全”に関する項目を掲げることにより、社員の多様性、人格、個性すなわち人権尊重を謳っています。また、当社グループだけではなく、サプライチェーンにわたって徹底していくことが重要であると認識し、「グローリーグループCSR推進調達ガイドブック」に人権への配慮について明記し、お取引先さまとともに遵守に向けた取り組みを進めています。

当社グループは、国連が提唱する「人権・労働・環境・腐敗防止」についての普遍的原則である国連グローバル・コンパクトへ署名・参加しており、今後も、人権を尊重した経営に取り組んでいきます。