



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。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、女性社員の計画的な採用や育成に注力しています。

「女性活躍推進法」に基づく行動計画

- 1 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。2017年度末時点の障がい者雇用率は、2.24%となっています。



「第1回フレンドリー技能コンテスト」の様子

Voice



兵庫県立姫路特別支援学校
進路指導部長
細川 聡 様

先日、グローリーフレンドリー主催の「第1回フレンドリー技能コンテスト」を見学させていただきました。机拭きや床清掃などの課題に懸命に取り組んでいる様子から、卒業生の大きな成長を感じ、本当にうれしく思いました。卒業生の自立に向け就職先を確保することは、私たちの重要な課題です。グローリーフレ

ンドリーには、細かなサポートのもと、一人ひとりの成長を考えた人材育成策や能力を最大限に発揮できる環境があるため、安心して卒業生を送り出すことができます。社会がますます多様化する中、一人ひとりが生き生きと活躍し、共生できる場を生み出す企業であり続けてほしいと願っています。

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

● 仕事と育児の両立

2017年4月より、ベビーシッター補助制度(対象:小学校3年生までの子を持つ本社以外のフルタイム勤務の女性社員)を導入しています。また、本社構内に、フルタイム勤務社員の子どもを対象とした社内保育所「Gキッズホーム」を設けるなど、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。

● 仕事と介護の両立

介護休業期間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り、介護をしながら安心して働くことができる環境づくりに取り組んでいます。

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、1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、「海外短期留学制度」や「GUTS活動」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。

● 海外短期留学制度

この制度は、3カ月間、アメリカやイギリスの語学学校に通い、ビジネスに通用する語学力とビジネススキルの習得を目指すものです。多様な考え方や価値観、異文化に触れることで、語学力の向上だけでなく、グローバル視点を持った人材の育成につながっています。2017年度は、4名の社員が制度を利用しました。



語学学校のクラスメイトの修了式

● 「GUTS」活動の推進

業務改善を通じて、社員一人ひとりの自主性・自律性と問題解決能力の向上、活気ある職場づくりなどを目指し、「GUTS(GLOBAL UP TECHNIQUE SHOUSHUUDANKAIZEN)」活動に取り組んでいます。海外を含む製造系グループ会社にも展開し、グローバルで活動を推進しています。2017年度は、社内から340件の活動テーマが集まりました。

また、年に一度、本社で全社大会を開催し、グループ会社を含め、選抜された優秀なサークルが活動の成果を発表することで、改善事例の共有を図っています。



全社大会でのGLORY (PHILIPPINES), INC. による発表の様子

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取り組んでいます。

● 「社員意識調査」の実施

2017年4月、当社の執行役員や社員などを対象に、①モチベーションの状況、②コンプライアンスに関する意識、③CSRや経営計画に関する理解・浸透などをテーマに「社員意識調査」を実施しました。調査の結果、仕事のマンネリ感や量の負担感、企業理念の浸透度が前回よりも改善傾向にある一方、一般職層の経営計画の理解や実践度、評価の公正さへの納得感、会社の将来性に関する意識が、下位職層ほど低下傾向にあることが分かりました。

これらの結果を踏まえ、2018年度は、①会社メッセージの浸透策の実施、②人事制度の運用と適正化、③全社および各本部における挑戦を促す環境づくりなどに取り組んでいきます。

● 「キャリア研修」の実施

当社では、階層別のキャリア研修を行っています。その一つとして、「自己探求アドベンチャー研修」を実施。入社時、入社4年目、30歳の節目に受講することで自らのキャリアビジョンを描き、それを実現できる自律型人材の育成を目指しています。2017年度は、計187名の社員がこの研修を受講しました。

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、サプライチェーン全体での徹底を図るため、「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。