製品・サービス

品質方針に基づき、安全で高品質な製品・サービスの提供に努めています。

品質方針

当社は、1999年に品質方針を制定し、3つの重点指向を掲げ品質基準の統一に努めています。お客さまのニーズに対応し、信頼に応える製品とサービスを提供していくため、製品の企画から開発、調達、生産、販売、保守にいたるすべての段階において、徹底した品質保証活動を実施しています。

品 質 方 針

お客さまの信頼と満足を得る製品・サービスをタイムリーに提供します

3つの重点指向

1. 市場のニーズを先取りし、魅力ある製品開発を行う
2. 源流で品質を作り込む
3. 出会いの品質とアフターサービスを大切にする

これらのことを達成するために、当社は法令・規制要求事項および顧客要求事項を満たし、品質マネジメントシステムの有効性を継続的に改善する。

品質マネジメント体制

当社では、国内すべての事業所・支店で品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001の認証を取得しています。

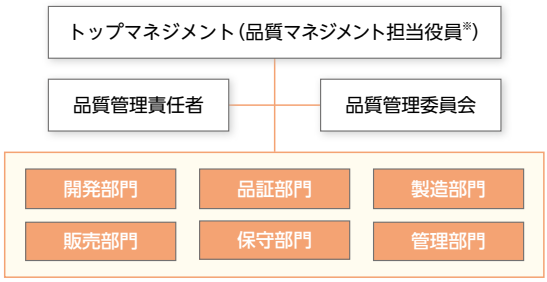
経営基本方針や品質方針と連携した年度ごとの品質管理活動方針を策定し、品質保証体制をはじめ、製品・サービス品質の維持・改善に取り組み、お客さまの信頼に応える製品づくりに努めています。

また、「品質管理委員会」の設置やマネジメントレビューの実施により、品質管理活動方針の各部門への展開と実施状況の確認、品質問題・対策内容の共有と水平展開を図るなど、全社一体となりPDCAサイクルを回して事業と一体化した活動に取り組んでいます。

製品に関する品質マネジメント体制としては、品質保証部門が開発から出荷までの品質保証を担当し、保守部門が出荷後の保守サービスを担当しています。さらに、全体的な品質管理を担当するため、品質管理部門を設置し、社内の品質マネジメントシステム全体の維持改善を行っています。

加えて、品質問題の再発防止を徹底するために、関連部門を集めてプロダクトセーフティー（製品安全）に関する会議を開催し、施策の検討や審議、標準化を行うなど対策の有効性を定期的に評価しています。

品質マネジメント体制



※ 品質マネジメントシステムの最高責任者で、社長より、品質マネジメントシステムの推進と維持に関するすべての権限と責任を委嘱された品質マネジメント担当役員。

一貫した品質管理

当社は、企画・開発から保守までの各部門が緊密に連携し、多様なニーズに対応するためお客さま視点の製品開発や技術開発を強化し、お客さまに満足いただける製品づくりに努めています。

企画・開発	お客さまのニーズを先取りし、“絶えざる開発の心”で信頼される製品を企画・開発
調　達	購買方針に基づき、透明かつ公正な取引を徹底し、お取引先さまとともに品質を確保
生　産	品質保証活動の推進体制を整え、生産工程における品質を徹底管理
販　売	お客さまのニーズを確実に把握し開発部門へのフィードバックにより、信頼される製品を提供
保　守	約1,000名のテクニカルスタッフによる高品質な保守サービスを提供

企画・開発段階における品質保証

製品の品質は、源流にあたる企画・開発の段階で7～8割が決まると言われています。当社は、この点を重視し、開発プロセスの改善活動を継続的に実施しています。製品開発の初期段階から、デザインレビューや試験評価による品質確認を行うとともに、品質保証部門が主体となって、安全上の課題がないかを確認する製品安全レビューを実施するなど、総合的な品質・安全管理を徹底しています。また、当社グループは、世界100カ国以上に製品やサービスを提供しているため、各国の法規制や規格に適合した製品開発に向け、品質管理標準の整備や徹底した教育を実施するなど、グローバルな品質保証に取り組んでいます。

品質を支える人材の育成

当社は、高品質な製品開発を目指し、設計者の技術力強化を図る教育に注力しています。階層別に教育を実施し、若手設計者の早期育成に向け、設計基礎力の向上を目的とした研修の充実を図っています。

また、技術の水平展開や市場特性の把握、設計者の技術力強化を目的とした技術発表会を開催し、各部門の優れた技術を共有することで、お客さまへ安定した品質を保つ製品をスピーディーに提供できるよう努めています。

若手設計者研修の様子

情報提供・製品表示

お客さまに当社製品を安全にご使用いただくため、使用方法の適切な情報提供に努めています。

製品の操作や日々のメンテナンス、エラー解除などを安全かつスムーズに行うことができるよう、製品表示や取扱説明書に関するガイドラインで、見間違い・読み間違いが起こらない書体や文章表現などを規定しています。加えて、文字情報だけではなくイラストや写真を併用し、読みやすさ・分かりやすさにも配慮しています。安全性に関わる取り扱い説明は多言語に対応しており、グローバルで安全に製品を使用していただけるよう努めています。

また、製品の長期使用に伴う劣化（経年劣化）による故障などを回避するため、窓口入出金機や両替機など対象となる製品については注意喚起表示を行い、ウェブサイト上でもお知らせしています。

WEB 製品を安全にお使いいただくために
https://www.glory.co.jp/safety/

保守品質向上への取り組み

お客さまに安心して製品をご使用いただくために、テクニカルスタッフが製品の修理・点検を行うなど、製品出荷後の品質管理にも注力しています。

テクニカルスタッフは、お客さまに迅速かつ確実な保守サービスを提供できるよう、技術力や対応力の向上に取り組んでいます。国内では、レベルに応じた集合研修やeラーニングを活用した自己学習などを実施し、基礎知識と高度な応用技術の習得に努めています。研修後もフォローアップ研修を随時実施することで、技術力の維持と向上を図っています。海外においても、地域や国ごとに集合技術研修を行い、機種担当者がテクニカルスタッフに対し、市場で展開されている製品に合わせた研修を実施しています。受講者は、研修前に、オンライン教育システムを活用した事前学習に取り組むことで、研修の効果を高めています。

また、世界各地域の保守事業責任者などが集まり、地域ごとの保守事業に関する取り組みや成功事例、グローバルで取り組んでいる施策の進捗を共有するなど、お客さまの多様なニーズに応える保守サービスの提供に向け、それぞれのレベルを高めるとともに、グループ全体の保守品質の向上を目指しています。

お客さまからの問い合わせに対し、電話でサポートしている様子

WEB 保守サービス
https://www.glory.co.jp/support/

サプライチェーン・マネジメント

**お取引先さまを重要なパートナーと考え、関連法令を遵守し
公正かつオープンな取引を通じて、信頼関係の確立と相互の発展を目指しています。**

購買方針

グローリーグループは、資材の調達にあたり、関連法令を遵守するとともに、公正かつオープンな取引を通して、パートナーとしての信頼関係の構築を推進します。また、CSRや環境保全を重視した調達を推進し、持続可能な社会の発展に向けた取り組みを展開します。

1. 法令と社会規範の遵守
関連する法令遵守はもちろんのこと社会的倫理規範を尊重し、透明、公正で適正な購買活動を推進します。

2. 環境保全
環境方針『私たちは地球にやさしい行動と環境に配慮した製品・サービスを提供し、持続可能な社会の実現に貢献します』に基づき環境保全活動に注力し、資材の購入・調達において「グリーン調達活動」を推進しています。

3. 公正・公平な取引
お取引先さまに対しては国内外・取引実績に関わらず、取引先選定指針に基づく公平な参入機会を設け、適正な競争の確保と公正な評価・選定により、最適なお取引先さまを開拓します。

4. 品質の確保と競争力ある適正な価格の追求
私たちは『お客さまの信頼と満足を得る製品・サービスをタイムリーに提供します』を品質方針に掲げ、品質・価格・納期・技術開発力を重視し、お取引先さまからの新素材やコスト改善等の提案を積極的に採用します。

5. 信頼関係に基づく相互発展
公正な取引を通じてお取引先さまと信頼関係を確立するとともに、相互の発展を図ることを目指します。

6. 情報の管理保護
購買取引によって知りえた営業上、技術上の機密情報については厳格に管理し、お取引先さまの承諾なく外部に開示しません。

7. CSRを重視した調達活動の推進
お取引先さまとともにサプライチェーンでのCSR調達を推進します。

お取引先さまとのパートナーシップの強化

お取引先さまは、高品質な製品を安定的に生産するための大切なパートナーであり、協力体制の確立が不可欠です。

当社では、年に一度「お取引先懇談会」を開催し、当社グループの現況や戦略、購買方針、CSRへの取り組みなどをご説明しています。2019年度は5月に開催し、170社のお取引先さまに参加いただきました。グローリープロダクツ株式会社（参加：72社）や光栄電子工業（蘇州）有限公司（参加：97社）、GLORY（PHILIPPINES）, INC.（参加：62社）においても実施し、グループ全体でお取引先さまとの信頼関係の構築に努め、ともに持続可能な社会の実現に貢献していくことを目指しています。懇談会では、品質やコスト低減などの側面において、優れた実績があったお取引先さまの表彰も行っています。

また、「品質会議」を開催し、品質や製造工程に関する情報共有や課題の検討を行う他、お取引先さまに品質改善事例を発表していただく「品質向上活動発表会」や「基板品質方針説明会」などを開催し、お取引先さま間の情報共有を図る場として活用していただいています。

さらに、当社の部品受入部門による定期的なお取引先さま訪問も実施し、製造工程の現地監査や改善のアドバイス、作業環境の改善提案などを行っています。

お取引先懇談会

協力企業懇談会
（光栄電子工業（蘇州）有限公司）

CSR調達の推進

2014年3月、CSR調達のさらなる推進にあたり、「グローリーグループCSR調達推進ガイドブック」を作成しました。当社グループのCSRについての基本姿勢をはじめ、人権・労働・安全衛生や腐敗防止、環境への配慮等に関するお取引先さまへの依頼事項などを明記し、お取引先さまとともに、サプライチェーンにおけるCSRの取り組みを推進しています。

また、当社グループは、電子機器業界を中心としたサプライチェーンにおけるCSR推進団体であるRBA(Responsible Business Alliance：旧EICC)の行動規範への準拠に努めるとともに、紛争鉱物調査への対応を進めています。

CSR調達推進に向けた取り組み

当社では、既存のお取引先さまにおけるCSRの取り組み状況を確認するために、「CSR自主点検チェックリスト」による調査を定期的に実施しています。

2019年度は、全購入金額の約80%にあたる国内一次お取引先さま451社に対して調査を実施し、回答のあった440社に結果をフィードバックしました(回答率：98%)。加えて、グローリープロダクツ株式会社の国内一次お取引先さま62社(回答率：95%)や、GLORY IPO Asia Ltd.の一次お取引先さま80社(回答率：76%)に対しても同様の調査を実施し、結果をフィードバックしました。

また、お取引先さまとの新規取引にあたっては、法令遵守や環境保全、CSR調達などを掲げた購買方針をご理解いただくとともに、「グローリーグループCSR調達推進ガイドブック」や「グリーン調達基準書」への遵守を求めています。加えて、「CSR自主点検チェックリスト」への協力等を含む「CSR調達に関する覚書」を締結するなど、お取引先さまと連携し、持続可能な調達の推進に取り組んでいます。

WEB

グローリーグループCSR調達推進ガイドブック 第2版
https://www.glory.co.jp/files/user/csr/pdf/glory_csrpurchase_guidebook_jp2.pdf

CSR自主点検チェックリスト
https://www.glory.co.jp/files/user/csr/pdf/checklist.xls

CSR調達推進ガイドブックへの同意に関するお願い
https://www.glory.co.jp/files/user/csr/pdf/csr_format.xls

グリーン調達の推進

当社は、調達活動における環境配慮への基本的な考え方として、「グリーン調達基準書」を制定しています。環境配慮型製品の提供に向け、お取引先さまのご協力の下、環境負荷の少ない資材や部品などの調達に努めています。

WEB

グリーン調達基準書　第20版
https://www.glory.co.jp/files/user/csr/pdf/gr_guide_jp.pdf

指定化学物質リスト　第22版
https://www.glory.co.jp/files/user/csr/pdf/gr_list_jp.pdf

お取引先コンプライアンス・ホットラインの運用

当社グループは、お取引先さまとの透明かつ公正な購買取引をより一層推進することを目的に、お取引先さまに対するコンプライアンス違反行為について、お取引先さまより通報いただく窓口「お取引先コンプライアンス・ホットライン」を開設しています。本窓口への通報は、通報の対象となる調達担当部門から独立した当社内の担当部門にて受け付け、事実関係を調査したうえで適切な対応を行っています。

なお、2019年度は、お取引先さまに対するコンプライアンス違反事例は発生していません。

WEB

お取引先コンプライアンス・ホットライン
https://www.glory.co.jp/csr/society/supplychain_management/#anchor06

調達担当者の育成

当社グループは、公平かつオープンな取引の徹底とサプライチェーン全体におけるCSRの推進に向けた社員の教育に注力しており、国内外の調達担当者を対象にeラーニング(3カ国語に対応)を活用した研修を実施しています。eラーニングは、下請法やCSR調達などのカリキュラムから構成され、担当者のスキルアップや知識の習得につなげています。

2019年度は、123名の社員(日本：93名、中国：22名、シンガポール：8名)が研修を受講しました。

人権の尊重

人権に関するさまざまな国際規範を支持し、基本的人権を尊重します。

基本的な考え方

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、社員の多様性や人格、個性すなわち人権尊重を謳っています。加えて、当社グループの全社員ならびにビジネスパートナーが遵守すべき法令や倫理規範を定めた「グローリー法令遵守規範」においても、差別やハラスメントの禁止をはじめとした人権保護に関する項目を掲げ、人権を尊重した事業活動、環境づくりに取り組んでいます。また、各国・地域の法令等を踏まえ、「国際人権章典」や「ビジネスと人権に関する指導原則」など、人権に関するさまざまな国際規範を理解し、基本的人権を尊重しています。

さらに、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。

人権リスクへの対応

当社グループは、サプライチェーン全体における人権尊重の徹底を図るため、2014年3月に策定(2018年4月改訂)した「グローリーグループCSR調達推進ガイドブック」に、児童労働や強制労働の禁止、適切な賃金支払い、労働時間の管理など、人権尊重に関する項目を設け、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。

また、2015年に英国で施行された「英国現代奴隷法」に基づき、Glory Global Solutions (International) Ltd.では、ビジネスパートナーとともに、強制労働や人身売買等を防止すべく取り組んでいる内容について、取締役会で決議した声明を公表しています。

なお、2019年度は、児童労働や強制労働に関わる事案は発生しておりません。

WEB FY2019 Anti-Slavery and Human Trafficking Transparency Statement
https://www.glory-global.com/en-gb/anti_slavery/

人権に関する相談・通報制度

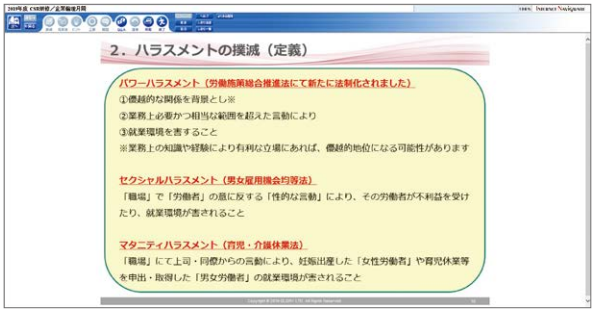
当社では、社内外に相談窓口(ヘルプライン)を設け、人権やハラスメントに関する事項も含めた、当社グループにおけるコンプライアンス全般に関する相談や意見を従業員(非正規雇用社員等を含む)から受け付けています。相談窓口への相談により、人権に関する問題が確認された場合は、法務部門や人事部門、関連部門が連携し、その解決・防止に努めています。2019年度は、ハラスメントを含む22件の相談が寄せられ、相談内容に応じて適切に対応しました。

なお、お取引先さまには、匿名による通報にも対応した「お取引先コンプライアンス・ホットライン」を設け、通報の対象となる調達担当部門から独立した当社内の担当部門にて、人権をはじめとした相談を受け付けています。なお、2019年度の通報はありませんでした。

人権意識向上に向けた取り組み

当社では、差別の禁止やハラスメントの防止など、従業員の人権意識の向上に努めています。

2019年度は、新任管理職を対象とした研修や国内グループ全従業員を対象にeラーニングを実施するなど、ハラスメント撲滅に向けた教育を行いました。



eラーニングの解説画面の例

人材

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。

ダイバーシティの推進

国籍や人種、宗教、性別、年齢、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

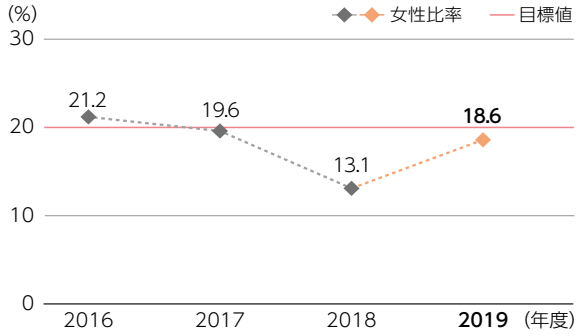
当社は、2011年度より男女共同参画活動に取り組み、女性のより一層の活躍推進を図っています。女性のみならず、すべての社員にとって働きやすい環境づくりに取り組むとともに、管理職や女性社員の意識改革を促して風土改革につなげるなど、さまざまな取り組みを進めています。2016年度からは、「女性活躍推進法」に基づき行動計画を策定し、女性社員の計画的な採用や育成に注力しています。

2019年度の新卒採用者における女性比率は18.6%、女性管理職数は17名でした。

「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

新卒採用における女性比率



女性管理職数

年度	2016	2017	2018	2019	目標値(2021年度)
人数(名)	11	15	16	17	22

外国籍社員の採用

当社では、「国籍を問わず優秀な人材を採用する」ことを方針に掲げ外国籍社員の採用を積極的に推進しており、2019年度末時点で、中国やマレーシアをはじめ5カ国11名の外国籍の社員が活躍しています。

また、日本での生活や勤務に慣れるよう生活に関する支援を行うとともに、本社内の食堂メニューの英語表記や宗教による食事制約に対応するなど、さまざまな文化的背景をもつ社員が働きやすい職場環境の整備も行っています。

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。

社員は主に、構内美化や緑化作業、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。また、各人の個性や能力を最大限に発揮できるよう職域の拡大にも注力しています。

2019年度末時点の障がい者雇用率は、2.23%です。

広場の清掃をするグローリーフレンドリーの社員

シニアの再雇用

「高年齢者雇用の安定等に関する法律」に基づき雇用延長規程を定め、60歳での定年退職後、就業を希望する社員について65歳まで雇用を延長する制度を設けています。社員の就業機会を確保するとともに、社員が保有する技能や知識の有効活用を図ります。

2019年度は、定年退職者59名のうち、52名の社員が再雇用制度を利用しました。

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向けた取り組みを推進しています。

人材

柔軟な働き方の支援

当社では、テレワークの活用を進めており、主に内勤者対象の在宅勤務制度や外勤者対象のモバイルワークを導入するなど、場所や時間の制約を受けない柔軟な働き方を支援しています。新型コロナウイルス感染拡大期には、在宅勤務が可能な社員は原則在宅勤務とする他、業務の特性に応じて時差出勤やスプリット・オペレーションを実施するなど、感染防止に向けたさまざま対応を実施しました。引き続き、対象者におけるシフト勤務やフレックス勤務、在宅勤務制度の利用の推奨や、必要に応じスプリット・オペレーションを活用するなど、感染予防対応を行っています。

両立支援制度

仕事と育児の両立

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。

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」を設置する他、小学3年生までの子どもを持つ本社以外のフルタイム勤務の女性を対象としたベビーシッター補助制度などを導入しています。

また、育児短時間勤務制度は、取得可能期間を子どもの小学3年生修了までと設定したり、期間の短縮や再取得を柔軟に選択できるなど制度の拡充を図り、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」外観

仕事と介護の両立

対象家族1人につき最長365日休業できる介護休業制度や、3年の範囲内で就業時間を短縮できる介護短時間勤務制度を導入しています。

また、権利発生後2年経過して失効する年次有給休暇を積立し、私傷病や家族の介護などに使用できる年次有給休暇積立制度を設けるなど、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推進しています。

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。長時間労働者に対しては、産業医による面接指導を行い、過重労働などによる健康障害の防止に努めています。

人材育成

グローバル人材の育成

当社グループの連結売上高に占める海外売上高比率は46.2%、グループ全体の海外従業員比率は41.7%となっています（2019年度末時点）。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、さまざまな施策を実施しています。

海外短期留学制度

欧米の語学学校でビジネスに通用する語学力やスキルを習得する海外短期留学制度を設け、グローバルな視点を持つ人材を育成しています。2019年度は、4名の社員が制度を利用しました。

語学学校での様子

経営幹部候補人材の育成

次世代の幹部人材の育成を目的に、管理職層の社員を対象とした「GLORY Business College」を実施しています。約7カ月間にわたる全7回のプログラムと社外セミナーへの参加により、幹部として必要なスキルや知識の習得を目指します。また、メンバー同士の意見交換や異業種交流などを通じて、社内外のネットワーク構築にもつなげています。2019年度は、18名の社員が研修を受講しました。

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。

キャリア研修

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」を実施しており、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。2019年度は、計280名の社員が受講しました。

また、50歳以上の社員を対象に、自身の経験や能力、特性などを見直し、今後のキャリアデザインを描く「ライフキャリアプラン研修」なども実施しています。

労働慣行

公正な評価・処遇

社員と会社の相互の成長を目指し、社員一人ひとりの職務・役割を明確にするため、目標管理制度を導入しています。

半期ごとに上司と面談する機会を設け、期初に設定した目標の達成度に応じた実績評価に加え、そのプロセスや行動に対する評価を適切に行っています。

また、評価・処遇・賃金制度に関する人事制度マニュアルを策定し全社員に公開するとともに、評価結果についても社員個人に開示することで、公平性や透明性、納得性を高めています。

良好な労働組合との関係

当社は、「平和的労使関係を確立することにより、社業の健全な発展を図る」という考えの下、グローリー労働組合と定期的に労使協議会を開催しています。労働条件の改善や労働時間管理について協議するなど、労使間の対話を図りながら良好な労使関係を構築し、調和のある発展を目指しています。

働きがいのある職場づくり

社員意識調査の実施

当社では、働きがいのある職場づくりを目指し、執行役員・社員・シニア社員を対象に、社員エンゲージメントや社員を活かす環境、ハラスメントに関する意識、CSR活動の浸透度などをテーマに社員意識調査を行っています（2017年度：2,859名回答（回答率86％）、2019年度：3,375名回答（回答率96％））。

調査結果は各部門の管理職層にフィードバックし、主要内容は社員に公開しています。この調査を継続的に行い、現状および経年変化を把握することで課題を抽出し、改善に向けた施策の立案・実施に向け取り組み、施策の効果を次回の調査で確認していきます。

TOPIC

「働きがいのある会社」ランキングにて「ベストカンパニー」として選出

Glory Global Solutions (International) Ltd.では、エンゲージメントを高め、社員一人ひとりのパフォーマンスを最大限に発揮できる職場づくりに積極的に取り組んでいます。2014年以降、Great Place to Work®が提供する「働きがいのある会社」調査を活用して社員の働きがいを指標化し、職場環境の改善やキャリア開発の支援などにつなげています。これらの取り組みを継続して実施してきた結果、2019年度の調査において、Glory Global Solutions (International) Ltd.、Glory Global Solutions Inc.およびGlory Global Solutions (Switzerland) A.G.が、「ベストカンパニー」として選出されました。

Great Place To Work. Best Workplaces™ Large Category UK 2019

人材

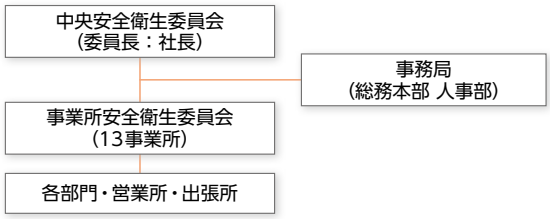
労働安全衛生

安全衛生管理体制

安全衛生管理や健康管理体制の維持・強化を目的に、全社的な年間・中長期的な活動計画を策定する中央安全衛生委員会と、事業所ごとの活動計画を策定する事業所安全衛生委員会を設置しています。

安全衛生委員会は月１回開催し、健康増進対策や労働災害の原因・対策などの審議および情報共有を図っています。安全衛生委員会には、安全運転管理者や防火管理者など安全衛生に関与する担当者も参画し、多方面から活動を推進しています。

安全衛生管理推進体制

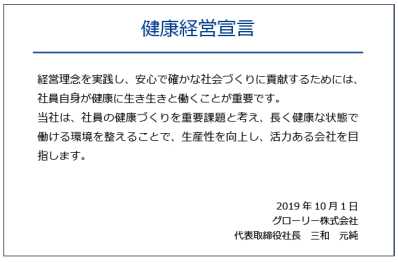


労働安全衛生活動

当社では、「業務災害０件・通勤災害０件」を目標に、就業時や通勤時における災害の発生防止に向けた取り組みを実施しています。本社・本社工場では、OHSAS18001を適用規格とする労働安全衛生マネジメントシステムを導入し、安全衛生管理標準に基づいて部門単位で安全活動に取り組む他、リスクアセスメントを実施して労働災害の防止に努めています。

健康経営の推進

当社は、従業員の健康を良好に保つことが、企業活動における重要な経営課題と捉え、「健康経営宣言」を制定し、従業員の健康維持に向けたさまざまな取り組みを推進しています。



健康経営宣言

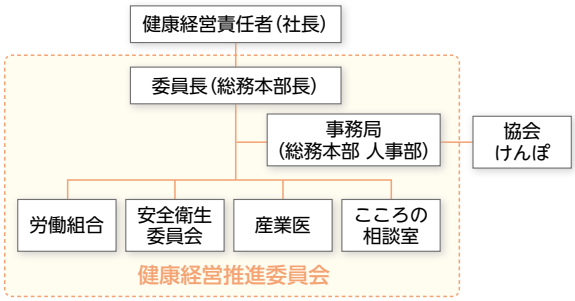
経営理念を実践し、安心で確かな社会づくりに貢献するためには、社員自身が健康に生き生きと働くことが重要です。
当社は、社員の健康づくりを重要課題と考え、長く健康な状態で働ける環境を整えることで、生産性を向上し、活力ある会社を目指します。

2019年10月1日
グローリー株式会社
代表取締役社長　三和　元純

健康経営基本方針

- 健康状態の可視化
  健康支援ツールなどを活用し、従業員一人ひとりの健康意識を高め、将来の疾病を予防します。また従業員の健康状態を収集・分析し、見える化することで当社の抱える課題を把握し、施策と指標を設定します。
- 健康習慣の促進
  健康な心と身体を支える運動や食生活、ワークライフバランスなど、一人ひとりの健康に対する行動を、社内セミナーやキャンペーンを通じて支援します。
- 働きやすい環境の整備
  プレゼンティーイズム要因を分析し、心身不調リスクを軽減する職場環境をつくることで、集中力を高め、生産性を向上します。

健康経営推進体制



2019年度、さらなる健康経営推進のため、全従業員を対象に健康に関するアンケート調査を実施し、明確となった健康維持改善課題に対して、2020年度より以下の取り組みを推進しています。

健康習慣の定着
- 運動効果の啓蒙。日常生活で体を動かす意識を高めること。
- 適切な食行動をとるための情報提供。
- 女性のライフサイクルと健康管理についての情報提供。

喫煙リスク対策
- 受動喫煙の防止。
- 禁煙を希望する人への禁煙サポート。

受診率の向上
- 人間ドック・生活習慣病予防健診の受診率向上。
- 特定保健指導の受診率向上。
- 二次検診受診率の向上。

また、2020年3月、経済産業省および日本健康会議が策定する「健康経営優良法人認定制度」大規模法人部門で「健康経営優良法人2020」に認定されました。

社会貢献活動

企業と社会の利益の調和と発展を図り、「良き企業市民」として積極的に社会貢献活動を行います。

次世代の育成支援

グローリー小学生育成財団

当社は1995年3月、地域における小学生の健全な育成に寄与することを目的に、「公益財団法人グローリー小学生育成財団」を設立しました。スポーツや芸術・文化に関する事業に取り組み、「科学体験教室」や「親子体験教室」、「こども劇場」などを実施しています。設立以来、延べ106,000名以上の方に参加していただいています。

また、スポーツや科学、文化を通じて小学生の健全な育成を目指す団体への活動支援なども行っています。

科学体験教室

科学体験教室は、小学生が工作にチャレンジしながら、科学やモノづくりの楽しさを体感し、豊かな創造力やユニークな発想の芽を育てるイベントとして、夏休みの期間中に開催しています。毎年、当社の社員が、工作のサポート役として参加しています。

2019年度は、3年生から6年生までの小学生約200名が参加し、電磁誘導の原理について学びながら、手回し発電で動く「恐竜メカ」作りに挑戦しました。

社員と一緒に「恐竜メカ」作りに挑戦

「恐竜メカ」

こども劇場

こども劇場は、未来を担う子どもたちの純真な心や自由な発想を育む情操教育の場を提供することを目的に開催しています。

2019年度は、小学生と保護者約3,200名をご招待し、劇団四季によるファミリーミュージカル「カモメに飛ぶことを教えた猫」を上演しました。

「カモメに飛ぶことを教えた猫」劇中の様子

親子体験教室

親子体験教室は、さまざまな体験を通して、親子で感動を分かち合い絆を深めてもらうことを目的に、毎年春と秋に開催しています。

2019年度は、5月に大阪四季劇場にて「親子体験“春”教室～劇団四季ミュージカル『リトルマーメイド』観劇＆舞台セミナー～」を開催し、小学生と保護者約80名をご招待しました。また、11月には「親子体験“秋”教室～熱気球にのろう！～」を開催。小学生と保護者約300名をご招待し、地元の小学校において、熱気球の係留飛行体験や熱気球教室を実施しました。

校庭で熱気球係留飛行体験

WEB グローリー小学生育成財団
https://www.glory.co.jp/csr/society/community/foundation/

スポーツ振興支援

「ヴィクトリーナ姫路」とスポンサー契約を締結

当社は、兵庫県姫路市に拠点を置く日本初の女子プロバレーボールチーム「ヴィクトリーナ姫路」(取締役球団オーナー：眞鍋政義氏、取締役球団副社長：竹下佳江氏) を運営する、株式会社姫路ヴィクトリーナとスポンサー契約を締結しています。

同チームは、V1リーグなどの試合に出場しながら、小中学生を対象としたバレーボール教室などを実施し、地域におけるバレーボールの振興に寄与されています。当社は、スポンサーという立場を通じ、地域スポーツの活性化と次世代の健全育成に貢献したいと考えています。

V1リーグでのさらなる飛躍を期待し、当社は引き続き、同チームの活動を応援していきます。

V・チャレンジマッチの様子

社会貢献活動

その他の社会貢献活動

姫路市に券売機を寄贈

当社は、世界遺産姫路城の入口に設置されるタッチパネル式券売機4台を姫路市に寄贈しました。寄贈した券売機は、6カ国語の画面表示や音声案内機能を有し、キャッシュレス決済にも対応しています。来城者の受け入れ環境の向上や業務効率化への貢献が評価され、2020年3月、「感謝状」と「ふるさとひめじ賞」をいただきました。

感謝状等贈呈式の様子

「TFTプログラム」に参加

当社は、「TABLE FOR TWO (TFT) プログラム」に参加し、本社内の社員食堂で提供する対象の食事代金の一部などを、開発途上国の子どもたちの学校給食として寄付しています(2019年度：18,534食、累計：129,414食)。TFTより、当社の2019年の支援に対して、「シルバーパートナー」として認定いただき、感謝状を受領しました。

感謝状と「シルバーパートナー」バッジ

アメリカでの教育支援活動

Glory Global Solutions Inc.では、職場体験学習として、機械工学について学ぶ地元の高校生を受け入れ、開発現場の見学や会社に関する講義などを通して、仕事に対する理解を深めてもらっています。社員は、学生たちが取り組むプロジェクトをサポートしながら自身の知識や経験なども伝えることで、キャリア教育支援につなげています。

職場体験学習の様子

学生の就労支援プログラムに参加

PT. Glory Global Solutions Indonesiaは、インドネシア政府による学生の就労支援プログラムに賛同し、顧客であるバンク セントラル アジア(BCA)とともに活動に参加しました。このプログラムは、就労に役立つ知識やスキルの習得を目的としており、社員は、BCAから寄付された使用済みの紙幣整理機とダミー紙幣を使って、学生に製品の仕組みや基本的な操作方法を教えるなど、活動をサポートしました。

紙幣整理機を調整している様子

フィリピンでの海洋保全活動

2019年10月、GLORY (PHILIPPINES), INC. は、フィリピン・カヴィテ州ロザリオ地区における海の再生プログラムに賛同し、リーフバッドの寄付を行いました。リーフバッドは、環境負荷の少ない素材から作られた人工のサンゴで、海洋生物の住み家となるうえ、海水のpH値を安定させるため、海洋環境の悪化を防ぐ効果があります。

リーフバッドの寄付に取り組んだ社員たち

チャリティーバザーに紙幣整理機を寄贈

Glory Global Solutions (Hong Kong) Ltd.は、香港で、貧困層の救済やリハビリサービスの提供などを目的に開催されたチャリティーバザーに、収益金の計数に役立ててもらうため紙幣整理機2台を寄贈しました。このイベントには、スイーツや工芸品を販売する約200件のショップと約12,000名のボランティアが参加し、集まった収益金は慈善団体へ寄付されました。

チャリティーバザーに参加した社員たち