

従業員への価値創造

基本的な考え方



当社グループは、「長期ビジョン2028」の風土・組織・人材の目指す姿として、「オープンなマインド」「期待を超えるスピード」「グローバルカンパニー」「情熱を持ってチャレンジ」を掲げています。それらを実現するため、従業員の多様性、人格、個性を尊重し、うるおい、働きがいのある職場環境の実現を目指し、年齢、性別、国籍、職務経験等にかかわらず、すべての従業員が最大限の能力を発揮できる企業風土を醸成します。

中核人材の多様性確保に向けた人材育成・環境整備方針

当社グループは、従業員一人ひとりの成長が会社の成長につながり、ひいては、企業の持続的な価値向上に資するとの考えの下、多様な人材の能力開発・育成に取り組めます。

ダイバーシティ&インクルージョン

▶ 女性活躍推進及び管理職への登用

当社では、性別を問わず優秀な人材の採用・育成に努めており、その能力を十分に発揮できる環境整備に取り組んでいます。女性のさらなる活躍機会の拡大に向け、「女性活躍推進法」に基づく行動計画を策定・推進するとともに、働き方改革や両立支援など、女性の管理職登用のさらなる推進に向け、キャリア意識醸成を目的とした異業種合同の通年参加型プログラムに、毎年、女性従業員を派遣しています。

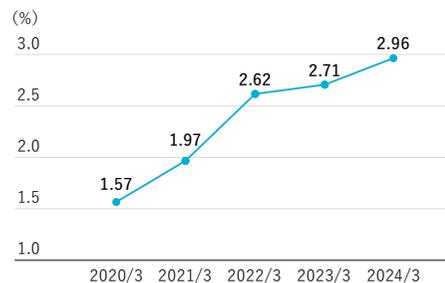
2023年度の新卒採用者における女性比率は19.0%、女性管理職比率は2.96%(女性管理職数31名)でした。今後も、「2026中期経営計画」の目標値(新卒採用における女性比率25%以上、女性管理職比率5%)の達成に向け、継続的な活動を推進していきます。

また、男性育児休業取得も推進しており、2023年度の取得率は55%でした。今後は、「2026中期経営計画」の目標値である90%の達成に向け、さらなる取得を推奨すべく、啓発活動を続けていきます。

■ 新卒採用における女性比率



■ 女性管理職比率



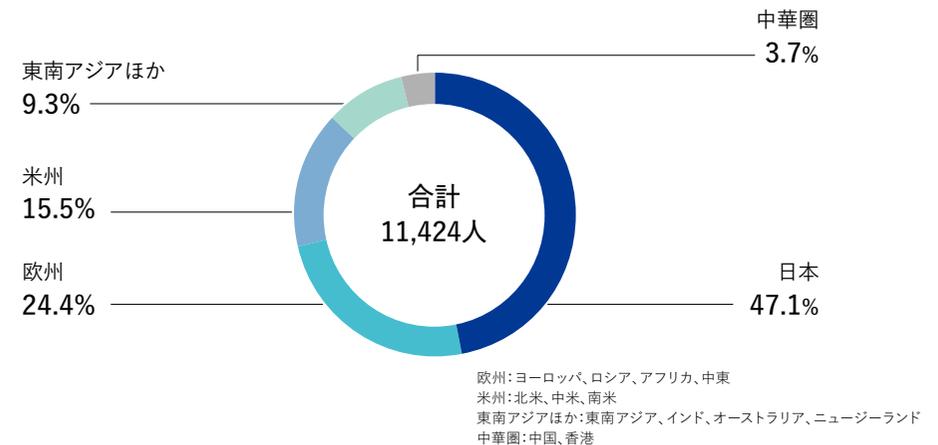
▶ 外国籍従業員の採用及び管理職への登用

当社では、事業のグローバル化に伴い、「国籍を問わず優秀な人材の採用及び管理職への登用を行う」ことを方針に掲げ、外国籍人材も含めたグローバル人材を積極的に採用しています。コーポレート部門、海外事業部門等において、多様なバックグラウンドを持つ外国籍の従業員が活躍しています。

日本国内では、2024年3月末時点で、中国やオーストラリアをはじめ18名の外国籍の従業員が活躍しており、今後も、外国籍従業員の採用を積極的に推進し、管理職への登用も進めていきます。

また、当社グループ全体では6,000名以上(約53%)が外国籍従業員であり、各現地法人は経営幹部、管理職ともに外国籍従業員が中心となり運営されています。

■ グローリーグループの地域別従業員構成比(2024年3月31日現在)



▶ 従業員エンゲージメントの向上

当社では、働きがいのある職場づくりを目指し、執行役員・従業員・シニア社員を対象に、働きがい、コンプライアンスやハラスメント、サステナビリティに関する意識の浸透度等をテーマに従業員意識調査を行っています。

調査結果は各部門の管理職層にフィードバックし、主要内容は従業員に公開しています。この調査を定期的に行い、現状把握及び過去の調査結果との比較を行うことで課題を抽出し、改善に向けた施策の立案につなげています。また、施策の効果についても次回以降の調査で確認していきます。

2023年度は、3,547名を対象に実施し、回答率は90%で、そのうち肯定的な回答は42%でした。今後も、「2026中期経営計画」の目標である「肯定的な回答率55%以上」の達成を目指し、従業員エンゲージメントの向上に取り組んでいきます。

従業員への価値創造

健康経営の推進

労働環境

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

当社は、従業員の健康の維持増進を経営的な視点で捉え、重要課題として戦略的に取り組むことにより、全社の活力と生産性の向上を目指します。

2024年4月1日 グローリー株式会社 代表取締役社長 原田 明浩

健康経営基本方針

1. 健康経営の戦略的取り組み施策の策定

健康経営に関して、当社の抱える課題の解決に向け、「健康経営戦略マップ」を活用するとともに、経営計画に健康経営を促進するための施策を組み込み、より積極的に推進していきます。

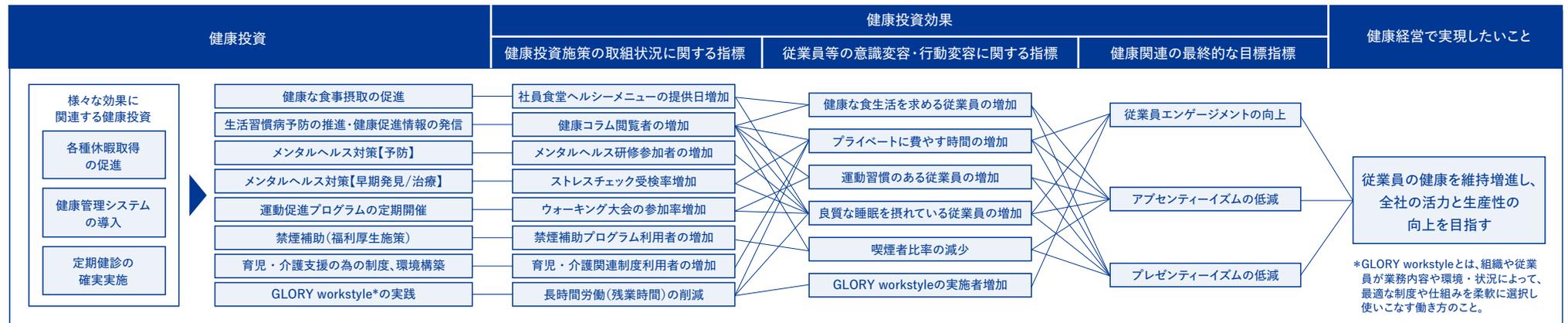
2. 健康経営の目標設定と積極的な施策の促進

健康経営に関して具体的な数値目標を設定し、各施策を確実に推進していくことで従業員一人ひとりの健康意識の向上、健康の維持増進を図っていきます。

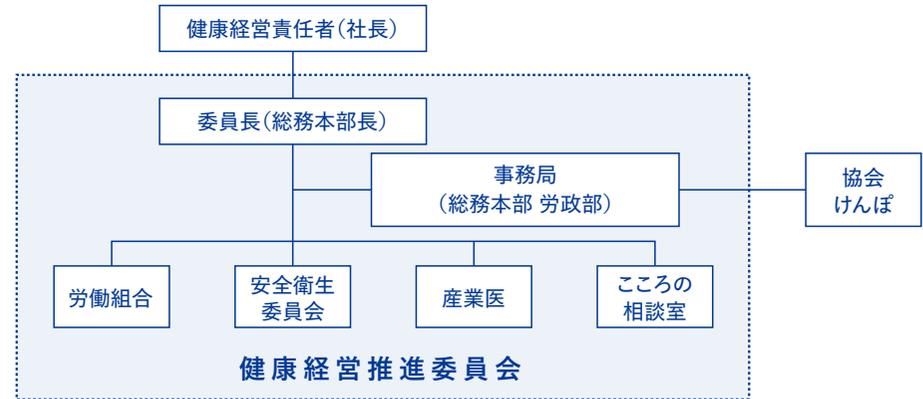
3. 健康経営に資する環境の整備

適切な労働環境・労働制度・福利厚生制度を整え活用推進することで、アブゼンティーズム(健康問題により欠勤している状態)とプレゼンティーズム(出勤しているが健康問題により生産性が低下している状態)を低減させるとともに、従業員のエンゲージメントを向上させ、活力と生産性の向上を図ります。

健康経営戦略マップ



健康経営推進体制



健康経営優良法人(大規模法人部門)

経済産業省及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」に2020年より継続して認定されています。

健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みを基に、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

