

人材戦略

従業員の成長なくして
会社の成長はありません。
競争力の源泉となる
人的資本の充実に取り組みます。

総務本部 人事部長
八津谷 吉博



人的資本の考え方

人の成長なくして、企業の成長はありません。近年、人的資本経営が注目されていますが、当社は創業のときからこの姿勢をなによりも大切にしてきた企業だと思えます。当社では「長期ビジョン2028」において、その人材や組織の目指すべき姿として「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。

一方、時代の変化とともに、会社や働き方に対する価値観も多様化しています。このような状況のなかで、従業員が意欲を持って働き、自らの成長を実感するためには、エンゲージメントの向上が極めて重要なテーマであると考えています。その改革に向けて、2023年度に全社横断的なワーキンググループを立ち上げました。「2026中期経営計画」では、このワーキンググループでの成果や、従業員意識調査の結果から見えた課題を反映させた施策に取り組んでいきます。部門を越えた人材交流の促進や、仕事を通じた自己成長を後押しするキャリア支援策をはじめ、さまざまな施策に取り組み、従業員の成長が当社の成長につながる風土づくりを進めていきます。



人材戦略の目指す姿

「2026中期経営計画」では、事業戦略の基本方針として、新たな収益源の獲得とコア事業の収益拡大を掲げています。新たな収益源となる新領域事業を切り拓いていくためには、「モノ」から「コト」への発想の転換が大きな鍵を握ります。外部環境が変化するなかでコア事業の収益力を高めるうえでも、今後の当社ビジネスを担う人材には、従来とは異なる新しい知見や感度、多様な価値観が必要であると考えています。特にDXビジネスの拡大に取り組んでいくうえでは当社が得意としてきたメカトロ技術に加えてソフトウェア技術が重要となりますので、DX人材の確保や育成にもさらに注力していきます。

競争力の源泉となる人的資本を充実させるためには、個人と会社の成長と働きがいの向上が大切であると考えており、これらを実現するための制度や環境の整備に取り組んでいます。その一つが2024年度から運用を開始した新しい人事制度です。基幹社員については、各ポジションの役割の難易度を明確にし、職務に応じた適正な処遇を行うなど、従業員の働きに適正に報いるようにしていきます。また、将来の経営・事業を担う人材の育成に向けて全社的な視点に立ったタレントマネジメントを推進していきます。

人材戦略

戦略人材の確保・育成



DX人材

「2026中期経営計画」で取り組む経営基盤戦略において大きな柱となるのがDX戦略です。特に社内の人材育成に力を入れており、技術者だけでなく従業員全体の能力の向上に取り組めます。開発部門・営業部門においては、デジタルを活用した革新的な新製品・サービスの創出、また、全社でも業務プロセスの革新を実現できる人材を育成していきます。職場の問題解決を支援する「DX・IT推進サポーター」、さらには業務やビジネスを変革する「DX・IT推進リーダー」を育て改革を進めていきます。

イノベーション人材

新領域事業の担い手となるイノベーション人材の確保・育成も重要なテーマです。他業種からのキャリア採用など、多様な価値観を持つ人材の確保に加え、育成に向けて社内環境の充実に取り組んでいます。例えば、eラーニングを活用して多様なコンテンツをいつでもどこでも学べる「まなVIVA（まなびば）」は、従業員の自己学習意欲に応える新しい教育研修の仕組みです。

また、新領域事業開発部門であるビジネスイノベーション本部が中心となり、2023年度にビジネスコンテスト「DUNK（ダンク）」を実施しました。新領域事業のアイデアを従業員から公募し、事業化を目指す取り組みで、イノベーション人材の育成・発掘だけでなく、活動のプロセスと結果を通じて従業員のエンゲージメントを高めることも狙いとしています。2024年度も募集対象部門を拡大して実施しています。

次期マネジメント人材

次世代を担う幹部人材の育成については、タレントマネジメントや選抜研修等による取り組みを実施してきました。約7ヶ月間にわたる「GLORY Business College」などそのプログラムの一つです。幹部として必要になる知識やスキルの習得だけでなく、社外セミナーへの参加や異業種交流など、社内外のネットワークを広げる機会を組み込んでいます。今後はその取り組みを拡大し、30代前半の中堅社員を対象に基幹社員候補人材の育成を強化していきます。さらに現在、タレントマネジメント推進の一環として従業員の知識やスキルを「見える化」する新しい人材情報システムの導入を進めており、このようなデータも連携させて育成の充実を図っていきます。

ダイバーシティの推進

ダイバーシティの推進においては、多様な人材が活躍できる職場づくりを目指しています。重要な課題の一つである女性活躍の推進に継続して取り組んでいますが、まだ取り組むべきことは多いです。「2026中期経営計画」では女性採用比率、女性管理職比率のKPIを設定し、実現に向けた働き方改革や両立支援、マネジメント職の意識改革に向けた研修を継続していきます。

多様な価値観を社内に醸成させていくためには、グローバル人材の確保・育成も欠かすことができません。語学習得のための海外短期留学、語学研修プログラム等、グローバル人材を育成する環境の充実にも取り組んでいます。2024年度には若手社員に海外グループ会社勤務を経験させる「トレーニー制度」を再開しており、今後も将来の幹部人材の育成に向けて継続して実施する考えです。

海外トレーニー制度 派遣者

海外カンパニー
コアソリューション本部
金融統括部 金融ソリューション
パッケージ部

坪内 美咲

派遣先：Glory Global Solutions Ltd. (イギリス)

仕事や語学だけでなく、仕事への取り組み姿勢、プライベートの楽しみ方など、さまざまな点で日本と価値観が違うところがあり、日々それぞれの国の良さを感じ、学んでいます。帰国後は、現場を知っているという強みを活かしてお客さまファーストの製品・事業の企画及び販売に取り組み、グローバルグループのさらなる成長に貢献したいと思えます。

海外カンパニー
開発・品質保証本部
コア事業開発統括部
流通システム開発部

大峯 拓哉

派遣先：Glory Global Solutions (Germany) GmbH (ドイツ)

これまで市場や現地スタッフとほとんど関わることのなかった私にとって、異文化交流の機会が豊富にあり、グローバルな視点を得る最高の機会になっています。帰国後は、海外市場を直接見たり、現地スタッフとともに活動して感じたことを今後の設計業務にフィードバックしたり、海外トレーニーのエバンジェリストとして活動の浸透や次期トレーニーの支援を行いたいです。

従業員と会社がともに成長していくために

グローリーは今年で創業106年になります。このように長く会社が続けてきたのは、企業理念に掲げる「求める心とみんなの力」を大切に、従業員同士が力を合わせ、社会・顧客の期待を超えるソリューションを提供してきたからだと考えています。

近年は、労働力不足や人材の流動化等、当社の人材を取り巻く環境も変化し、従業員の価値観も多様化しています。創業以来培ってきた当社ならではの企業文化をさらに進化させ、新しい制度やツール等の仕組みを積極的に導入し、従業員が会社とともに持続的に成長できる環境を追求していきたいと考えています。