



人材

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。

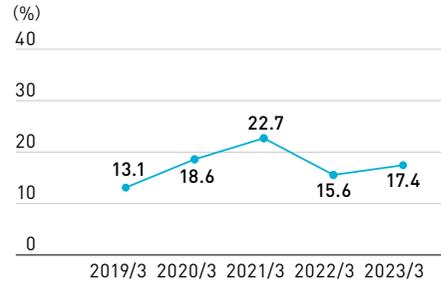
ダイバーシティ&インクルージョン

▶女性活躍推進及び管理職への登用

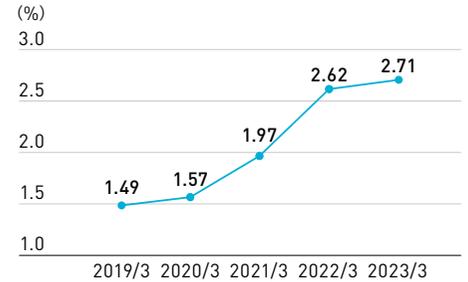
当社では、性別を問わず優秀な人材の採用・育成に努めており、その能力を十分に発揮できる環境整備に取り組んでいます。女性のさらなる活躍機会の拡大に向けて施策等を実施した結果、2022年度の新卒採用者における女性比率は17.4%、女性管理職数は2.7%、29名（2023年3月末現在）であり、2025年度の目標値（女性採用比率：25%以上、女性管理職数：44名）に向け継続活動していきます。

また、男性の育児休業取得も推進しています。2022年度の取得率は60%であり、2025年度の目標値30%以上を達成していますが、さらに取得日数の増加を推奨し、啓発活動を続けています。

■新卒採用における女性比率



■女性管理職比率



Voice

育児休業を取得した男性従業員にインタビューを行いました

2023年4月から7月にかけて、第一子の育児休業を取得しました。休業中は、ミルクやおむつ替え、寝かしつけなどの子どもの世話や洗濯、掃除などの家事を担当し、夜間も数時間おきに起きてミルクやおむつ替えを行いました。妻からは、休業中に育児にきちんと向き合ったことで、二人の間で育児負担の齟齬がなくなり、理解し合える形になったことがよかった、と言われていました。私自身も小さな子どもを持つ同僚の大変さが分かり、この経験を職場でのサポートにつなげていきたいと思っています。業務では、新規事業の企画やお客さまへのヒアリングを担当していますが、休業中の体験や気づきを新たなビジネスのヒントとして活かしていきたいと考えています。



新事業推進本部
ビジネス
イノベーションセンター
先端技術推進部
高島 瑞樹

▶中途採用者の管理職登用

当社は、多彩な知見、専門スキル、バックグラウンド、キャリア等を有する即戦力人材を積極的に獲得しています。特に現時点においては、経営方針に合わせ、経営の中核を担う人材や、IT・DX知識等、新事業分野の推進を担う高度専門人材等の採用、管理職や専門職への登用も積極的に行っています。

なお、2023年3月末時点の管理職における中途採用者の比率は、22.1%です。



▶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」ことを方針に掲げています。日本国内では、2023年3月末時点で、中国やオーストラリアをはじめ15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5,000名以上(約49%)が外国籍従業員です。各現地法人は、経営幹部、管理職とも外国籍従業員が中心となり運営されており、経営幹部における外国籍の割合は約70%です。

人材の育成

📖 人材戦略 P.41

💻 人材

▶次世代中核人材の育成

次世代の幹部人材の育成を目的に、管理職層の従業員を対象とした「GLORY Business College」を実施しています。本研修は、約7ヶ月間にわたる全7回のプログラムと社外セミナーに参加し、幹部として必要なスキルや知識の習得などを目指すものです。また、メンバー同士の意見交換や異業種交流などを通じ、社内外のネットワーク構築にもつながっています。

加えて、事業創発リーダー育成プログラムや次期支店長候補育成プログラムを実施するなど、次世代の中核人材の育成に注力しています。



研修の様子

▶キャリア形成に向けた取り組み

従業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、従業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。

▶従業員意識調査の実施

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、サステナビリティに関する意識の浸透度などをテーマに従業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%))。

働きやすい職場づくり

💻 労働環境

▶健康経営の推進

当社グループは、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。

国内では、グローリー株式会社及び株式会社グローリーテクノ24が健康経営優良法人の認定を取得しています(国内従業員比約65%)。



▶ワークライフバランスの推進

当社グループは、従業員が働きやすく、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テレワークの活用を進めています。また、仕事と育児を両立して活躍できる環境づくりを推進し、社内保育所の設置、ベビーシッター補助制度等を導入しています。



「Gキッズホーム」外観

