



従業員

人材

多様な従業員が能力を最大限に発揮できるよう、
人権と多様性を尊重しながら、安全で、うるおい、働きがいのある職場環境を実現します。

多様性の確保

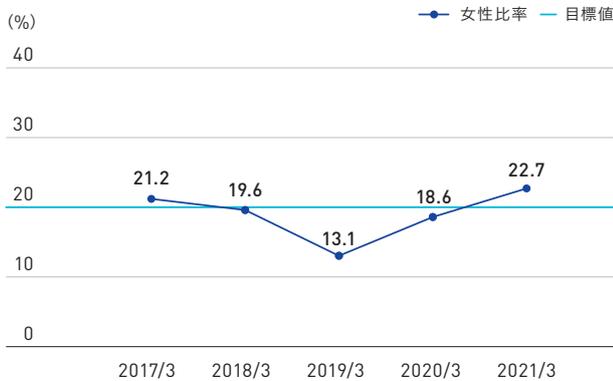
多様性の確保

国籍や人種、宗教、性別、年齢、障がいの有無などを問わず、従業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、女性のみならず、すべての従業員にとって働きやすい環境づくりを進めながら、女性従業員の計画的な採用や育成に注力しています。2020年度の新卒採用者における女性比率は22.7%、女性管理職数は21名でした。現在は、2021年4月1日～2026年3月31日までを行動計画期間とした新たな目標を設定し、女性活躍推進に継続的に取り組んでいます。

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

「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従業員の採用を積極的に推進しています。2020年度末時点で、中国やマレーシア等5ヶ国11名の外国籍の従業員が活躍しています。多様な文化的背景をもつ従業員が働きやすい職場環境の整備を進めています。

▶ 障がい者雇用

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。「人と人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充分に発揮し、創造ゆたかな職場をつくっていく」ことをスローガンに、主に構内美化や緑化作業、社内書類・郵便物の集配などの業務を担っています。2020年度末時点の障がい者雇用率は、2.39%です。

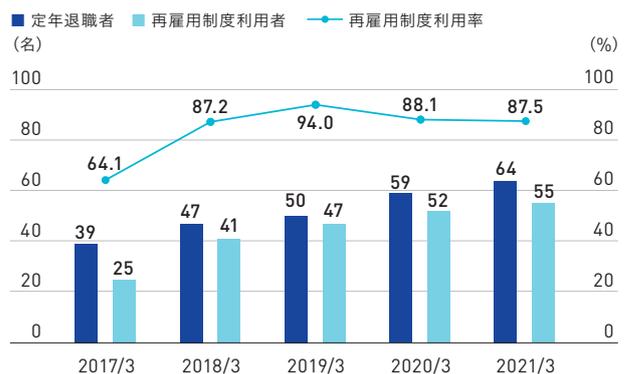


広場の清掃をするグローリーフレンドリーの従業員

▶ シニアの再雇用

法律に基づき雇用延長規程を定め、60歳での定年退職後に就業を希望する従業員について65歳まで雇用を延長する制度を設けています。2020年度は、定年退職者64名のうち、55名が再雇用制度を利用しました。

再雇用制度利用者数と再雇用制度利用率



■ 人材の育成

従業員一人ひとりの成長が会社の成長につながるという考えの下、多様な人材の能力開発・育成に向けたさまざまな施策に取り組んでいます。

▶ グローバル人材の育成

グローバル事業の展開を支える人材の育成のためにさまざまな施策を実施するとともに、海外グループ会社の現地従業員との人材交流にも積極的に取り組んでいます。まず、グローバル視点を持つ人材を育成するために、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、また海外トレーニー制度として、グローバルに活躍できる経験とスキルを持った人材の早期育成を目的に、海外グループ会社でOJTを行っています。2019年度までに26名が制度を利用しました。なお、2020年度は上記2制度ともに、新型コロナウイルス感染症の影響により、派遣を取りやめました。



語学学校(イギリス)での様子



研修先(フランス)での様子

また、海外グループ会社の管理者研修として、生産本部におけるグローバル推進を目的に、2016年度より、光栄電子工業(蘇州)有限公司やGLORY(PHILIPPINES), INC. の管理職7名を日本

に招き、「現地の自立化」を進める研修を実施しています。マネジメント研修のほか、日本の技術やノウハウの習得、生産現場におけるリスクマネジメント力の強化を目指すプログラムに取り組んでいます。



「生産本部海外グループ会社管理者研修」の様子

▶ キャリア形成に向けた取組み

能力開発研修やキャリア形成支援制度の充実等を通じて、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。加えて、人材データベースシステムを導入し、そのデータに基づき上司と部下の間でキャリア面談を行っています。

▶ 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、管理職層の従業員を対象とした「GLORY Business College」を実施しています。幹部として必要なスキルや知識を習得するとともに、受講者同士の意見交換や異業種交流を通じて、社内外のネットワーク構築にもつなげています。



「GLORY Business College」の様子

■ 安全・健康な職場

▶ 安全な職場づくりと健康経営

安全・安心で快適な労働環境の整備と、従業員の心身の健康維持・向上に向けた取組みを推進すべく、中央安全衛生委員会と事業所安全衛生委員会を設置。また、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ています。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年から2年連続で認定されています。



■ ワークライフバランスの推進

▶ 柔軟な働き方の支援

テレワークの活用を進め、在宅勤務制度やモバイルワークを導入する等、柔軟な働き方を支援。新型コロナウイルス感染症予防のために、在宅勤務が可能な従業員は原則在宅勤務とするほか、業務の特性に応じて時差出勤やスプリット・オペレーション等を実施しています。

▶ 仕事と育児の両立支援

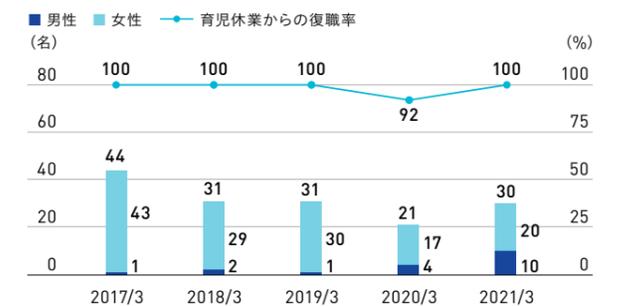
社内保育所「Gキッズホーム」の設置やベビーシッター補助制度などを導入。また、育児短時間勤務制度の拡充も図っています。2013年度には、「次世代育成支援対策推進法」に基づいた施策を推進している企業として厚生労働大臣の認定を受け、「くるみんマーク」を取得しました。現在、2021年4月1日～2026年3月31日までを行動計画期間とした新たな目標を設定し、両立支援に取り組んでいます。



「Gキッズホーム」外観



育児休業取得者数と育児休業からの復職率



■ 人権に関する取組み

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、従業員の多様性や人格、個性すなわち人権尊重を謳っています。加えて、当社グループの全従業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始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、さらに、国連グローバル・コンパクトへも署名・参加しています。

さらに、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に、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組みを進めています。

▶ 相談・通報制度

社内外に相談窓口を設け、人権やハラスメントに関する事項も含めた、コンプライアンス全般に関する相談や意見を、非正規雇用等を含む従業員から受け付けています。2020年度は16件の相談が寄せられ、適切に対応しました。また、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、相談を受け付けています。なお、2020年度の通報はありませんでした。