

## 人材



## 基本的な考え方

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、能力を最大限に発揮できるよう多様性を尊重しながら、安全で働きがいというおののある職場環境を実現します。

## 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・育成に取り組みます。

## ダイバーシティ&amp;インクルージョン

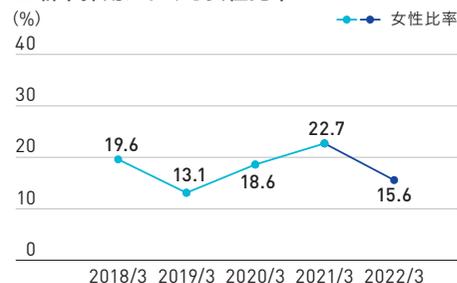
## ▶女性活躍推進及び管理職への登用

当社グループは、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するとともに、働き方改革や両立支援など、働きやすい環境づくりも推進しています。

具体的にはまず、新卒採用に占める女性社員の割合を2025年度に25%以上にすることを目指し、取組みを進めています。また、2つ目の目標である管理職（課長級以上）に占める女性の人数を5年後に2倍（2025年に管理職に占める女性の割合を25%以上、44名）にすることを目指し、女性の管理職登用のさらなる推進に向け、女性社員のキャリア意識醸成を目的とする研修等を継続的に実施しています。

2021年度の新卒採用者における女性比率は15.6%、女性管理職数は28名（2022年3月末現在）となりました。

## ■新卒採用における女性比率



## ■女性管理職比率



## ▶中途採用者の管理職登用

当社は、多彩な知見、専門スキル等を有する即戦力人材を積極的に獲得しています。特に経営の中核を担う人材や、IT・DX知識等、新領域事業の推進を担う高度専門人材の採用、管理職や専門職への登用を積極的に行っています。なお、2022年3月末時点の管理職における中途採用者の比率は23%です。

## ▶外国籍従業員の登用

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、2022年3月末時点で、中国やオーストラリアを始め13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%）が外国籍従業員であり、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います。



## ▶障がい者雇用

当社グループでは、障がい者の自立を支援し、社会で活躍する場を提供しています。例えば、特例子会社であるグローリーフレンドリー株式会社は、構内美化や緑化作業などの業務を担当しています。職域の拡大にも注力しており、各人が生き生きと働くことのできる職場の提供を行っています。

## ▶シニアの再雇用

当社グループは、「高年齢者雇用の安定等に関する法律」に基づき、60歳での定年退職後、就業を希望する従業員を65歳まで継続雇用する制度を設けています。当社の2021年度の制度利用者は、定年退職者89名のうち81名です。

## 働きやすい職場づくり

### ▶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。



「Gキッズホーム」外観



### ▶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、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。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。

## 人材の育成

### ▶中核人材の育成

次世代の中核人材の育成に向けて、中堅社員から管理職までの各層で研修プログラムを展開しています。

2021年度は、コア事業と新領域事業のクロス成長を実現するべく40歳以下の従業員を対象とした「事業創発リーダー育成プログラム」を開催し、幅広い職種から選出された18名が新規事業の検討をテーマにリーダーとしてのスキルやビジネス視点を習得しました。



研修の様子

また、国内事業のさらなる成長に向け、全国9ヶ所の支店において支店長に求められる“経営者”としてのスキル習得を目的とした研修を開催しました。10カ月にわたる研修では、全国から推薦された支店長や支店長候補者22名を対象に、役割認識の変革と経営スキルの習得に向けたプログラムを行いました。

加えて、管理職層の従業員を対象とした「GLORY Business College」も実施しています。参加者は、8カ月間にわたるプログラムや社外セミナーに参加し、会計や事業戦略などの基礎知識の習得・活用から当社の経営層が持つビジョンの継承、さらに変化の大きい時代を乗り越えていくために求められるリーダーシップを習得しました。

### ▶キャリア形成に向けた取り組み

従業員のキャリアプランの実現に向け、年齢に応じた研修や上司、専門スタッフによるキャリアサポートを行っており、階層別の研修として「自己探求アドベンチャー研修」、入社年次や年齢に応じたキャリア意識の向上に努めています。

また、毎年、従業員が、キャリアに関する意思や適性を上司と話し合う「キャリア面談」を実施しており、面談において話し合われたキャリア志向や従業員が持つ知識やスキル、経験等のデータは、「人材データベースシステム」に登録されており、人材育成や人事異動等に有効活用しています。さらに、従業員がキャリアプランなどに関する悩みなどを相談できる「キャリアサポート室」を設置し、キャリアカウンセラーが個々のキャリア形成に関するサポートを実施しています。