



従業員とともに

私たちは、**基本的人権を尊重し、**
多様な人が活躍できる環境づくりに取り組めます

Glicoグループは、最大の経営資源を「人」だと考え、意欲にあふれる人財の育成とともに、個人の主体性・創造性を引き出す企業風土や制度の充実に努めています。人権を尊重し、ダイバーシティ&インクルージョンを重視するとともに、年齢、性別、人種、宗教、障がいの有無等に関わらず、誰もが働きやすい職場づくりに取り組んでいます。また職場の安全衛生の維持向上にも力を注いでいます。さらに従業員の健康増進のために、健康経営の推進も行っています。

人事に関する基本的方針

企業の持続的発展のためには、社会から支持・信頼・尊敬される企業であること、そして従業員が誇りを持てる会社であることが必要です。そうした企業発展の源泉となる最大の経営資源は「人」とGlicoは考えています。個々人の能力開発・育成を図り、意欲と能力にあふれる人財が束となってその能力を発揮して変革を推し進めること、またそうした変革を推進する人財が次々と育つ企業風土を醸成することを基本方針として、企業の発展と従業員の幸福の実現を目指しています。

Glicoスピリットを体現するための人と組織

企業理念	おいしさと健康
Glicoスピリット	創る・楽しむ・わくわくさせる

Glicoスピリットを体現するための人と組織とは？

人

目指すべき人物像 (国内外を問わない)

- 広い視点・視野を持っている
- 自らの責任を全うしている
- 限界を決めず、成長し続けている
- たゆまめ挑戦と変革を通じ、成果を出し続けている

組織

働きがいのある組織

- 会社と従業員が相互に信頼し合っている
- イキイキと誇りを持って働いている
- 一緒に働く仲間と一体感を持っている

Glicoコアバリュー

Glicoスピリットを体現するために必要な価値観

Glicoスピリットの原点である「Glico七訓」の精神が含まれている

[Glico七訓]

- 創意工夫
- 奉仕一貫
- 勤儉力行
- 協同一致
- 質実剛健
- 積極果敢
- 不屈邁進

Glicoコアバリュー

Growth

Leadership

Innovation

Collaboration

Open mind

- 現状に満足することなく、常に向上心を持って組織及び自己の**成長**に取り組む
- 職位、職責を問わず、困難な局面でも**リーダーシップ**を発揮し、最後までやり遂げる
- もっと面白いこと、新しいこと、愉快なことを求め、大胆に行動し、創造的かつ**革新的**なアイデアで顧客価値提供に取り組む
- 自己のこと、自部門のことだけにとらわれず、広い視野で周囲との**協働**を通じて、新たなシナジーを生み出す
- あらゆる人に**心を開き**、多様な価値観・意見に耳を傾け、ビジネスパートナーとして**個を尊重**する

働き方改革

ワークも、ライフも

Glicoグループでは「ワーク(仕事)」と「ライフ(仕事以外の生活)」とを分けて考えません。ライフにはワークも含まれていると広く考え、両者の質を上げる取り組みを進めています。具体的にはテレワーク制度やフレックスタイム制度、時間単位年休制度等を導入している他、業務効率化による残業時間の削減や年次有給休暇の取得促進にも全社を挙げて取り組んでいます。

● 年次有給休暇

江崎グリコでは、土曜・日曜・祝日が休みの完全週休2日制とするともに、年間で最大20日の年次有給休暇を付与(前年未使用分は繰り越し分として上乘せ)しています。2018年度の年次有給休暇の取得率は70%を超えました。

〈年次有給休暇取得率〉

2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
58.3%	62.6%	69.9%	70.6%

● テレワーク制度

江崎グリコでは、従業員の自律的・効率的な働き方を促進し、業務効率化と生産性の向上を目的として、自宅など、会社以外の場所で勤務できる制度を整えています。2018年1月の導入時からの1年間で、対象となる従業員のうち、月1回以上テレワーク制度を利用した割合は平均28.1%でした。

ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

Glicoグループは、ダイバーシティ(多様な属性の人の活躍)を推進しています。またインクルージョンとして年齢、性別、人種、宗教、障がいの有無等に関わらず適材適所で活躍するための施策を強化しています。

● 社内イントラネット

Glicoグローバルポータルネットの構築

Glicoグループでは、国籍の違うグループ従業員全員が一体となり、目標に向かって日々の業務に取り組むことが重要と考え、インターナルコミュニケーションを推進しています。

そのため、社内イントラネットを事業展開国に合わせて多言語化した「Glicoグローバルポータルネット」を構築し、経営層からのメッセージや創業のDNA等、グループ従業員が理解すべき情報を発信しています。



女性の活躍推進

Glicoグループでは、企業価値向上の観点から、女性活躍推進が重要と考えています。具体的には、女性の役員・管理職への登用を促進するほか、女性従業員のキャリア開発研修や上司を対象としたダイバーシティマネジメント研修等を実施しています。さらに、子育て支援に関する各種制度を充実させています。

● 「Co育て」休暇

従業員が「Co育て」を起点に自らライフデザインを行い、多様な人財が活躍できる企業風土を目指しています。「Co育て」とは、Glicoグループが提唱する子育ての考え方で、家族のコミュニケーションを育み、父親・母親が協力して育児を行うことを目指すものです。

2019年3月、それまでの妊娠・育児有給休暇を再構築し、新たに「Co育て休暇」を導入しました。本人または配偶者が妊娠中である従業員、および2歳未満の子を養育する従業員には、子1人につき5日間の有給休暇の取得を追加で認めています。その他、新たに不妊治療や妊活、子・孫の看護や検診、学校行事への参加等を理由にした有給休暇の取得を認めました。さらに2019年4月から男性の育児休職取得の義務化も新たにスタートさせました。



「Co育て」紹介Webサイト

● 粉ミルク費用補助

江崎グリコは、満1歳までの子を養育する従業員を対象に、乳児用粉ミルクの購入代金を一部補助する制度を設けています。

● 子の看護休暇

江崎グリコは、小学校3年生までの子を持つ従業員を対象に、負傷したり、疾病にかかった子の世話をするため、あるいは子の疾病予防のために年次有給休暇とは別に休暇の取得を認めています。子1人あたり1年間に5日まで、子が2人以上の場合は10日まで取得できます。

● 従業員向け保育施設「こどもぴあ保育園 神戸」

子育て世代の従業員が安心して働ける職場環境を整備する一環として、2019年4月、製造会社の関西グリコ神戸ファクトリーの敷地内に従業員向け保育施設「こどもぴあ保育園 神戸」を開園しました。276㎡の敷地内には171㎡の園庭を備え、子どもが遊びに専念できるさまざまな運動プログラムを用意しています。工場の操業に合わせて、土曜・日曜・祝日も開園しています。



ふれあうココロ、いきるチカラ
こどもぴあ保育園
KOBE



● 妊娠、出産、育児に関する諸制度

- C_o育て休暇
- 妊婦の時差勤務制度
- 通院時間の保障
- 妊娠中面談
- 育児休職前面談
- 産前産後休暇(出産休暇)
- 出産祝金
- 出産育児一時金
- 産前産後休暇中の社会保険料の免除
- 出産に伴い高額な保険診療が必要な場合の補助
- 家族手当
- 産後復職前面談
- 育児休暇
- 粉ミルク費用補助
- 育児休業給付金
- 育児短時間勤務
- 子の看護休暇
- 所定外労働・休日出勤の免除・制限、深夜業の制限
- 勤務地特約制度

● 管理職を対象とした研修

組織全体でC_o育て推進のため管理職を対象とした研修を実施しています。そのひとつとして2019年1月29日、NPO法人ファザーリング・ジャパン代表の安藤 哲也氏による講演会を開催しました。約140名の従業員が参加し、父親が育児に参画する意義や職場環境づくりにおける上司のサポートの重要性について学びました。



管理職を対象とした研修

障がい者雇用

障がい者雇用について、2018年度は、江崎グリコおよび国内のグループ全体の平均雇用率では目標を達成しました。2019年度は、未達成のグループ会社でも業務の精査や適材適所の採用等を実施し、2020年度末までに国内の全てのグループ会社で法定雇用率を達成することを目指しています。

● 多様な人材が適材適所で活躍できるための施策

Glicoグループでは、多様な人材が適材適所で活躍するために様々な施策を行っています。2018年度においては、障がいを持つ人がその障がいの種類に関わらず活躍できる職場を目指し、2018年10月1日、新たな職場を開設しました。この職場では輸出商品のラベル貼り等を行い、外部委託してきた業務の内製化を図りました。「やりがいを感じる」「必要とされていることを実感できる」体制づくりを進めるとともに、作業場はもちろん休憩スペースにも障がいの種類に関わらず働きやすい環境を整えています。今後は障がい者がハンディとならない職務の開発や、長期雇用を支援する体制と仕組みづくりにも取り組んでいきます。

人財育成

人財開発のための施策

Glicoグループでは、人財開発、人財育成を経営の最重要課題として全社的に取り組んでいます。経営観や人生観、使命感等

の「軸」を持った人が「智恵」を学び続け、「実践」を重ねることでさまざまな経営課題の解決、改革を推進できるという考えのもと、Glicoコアバリューに基づいた「軸」「智恵」「実践」を研修体系に反映したカリキュラムを実施しています。

〈人財育成体系図〉

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
全員	社外セミナー・指定公的資格(随時)											
	TOEIC	語学教室	通信教育	OJTリーダー研修				TOEIC	語学教室	通信教育	OJTリーダー研修	
				メンター研修							メンター研修	
管理職	変革リーダー研修											
	経営推進職群任用者個別プログラム											
			中堅選抜研修							合同マネジメント研修		人事研修
中堅												人事研修
												ヒューマンアセスメント研修試験
若手	新卒3年目研修											
	新卒2年目研修							新卒2年目研修				
	新入社員研修							新入社員研修				

希望制 全員参加 指名 選抜 昇格関連

人権の尊重

人権の尊重

Glicoグループでは、個人の尊厳と権利は平等であり、年齢、性別、人種等あらゆる差別をしないことを行動規範に明記し、人権尊重の仕組みの構築を進めています。

● 従業員の人権を守るための取り組み

Glicoグループでは、健全な就業環境を維持するため、法令違反や社内規程違反、ハラスメント等を発見した場合、全役員・従業員が通報し、また会社に伝えられる窓口として「Glicoコンプライアンスホットライン」を設けています。通報に対しては、経営陣から独立した調査機関が調査・対応します。通報によって通報者が不利益な扱いを受けることは一切ありません。もし調査機関のメンバーに通報関係者が含まれている場合は、通報内容をそのメンバーに伝えない体制も整備しています。(P.36参照)

労働安全衛生

労働災害の防止

Glicoグループの製造現場では、安全・衛生活動を徹底し、安全・安心な職場づくりに努めています。朝礼等での安全呼称、KY活動(危険予知活動)、5S(整理、整頓、清掃、清潔、しつけ)活動を通じて従業員の怪我を防止し、安全で明るく健康的な職場を目指しています。2017年度、2018年度はいずれも生命に関わる重大事故は発生していません。