

従業員とともに

朝日工業社は、企業理念の〈POLICY(方針)〉に「人間尊重の経営」、「働きがいのある職場」、「自己研鑽とチャレンジ精神溢れる行動」を掲げ、人を育み、ゆとりある豊かなビジネスライフの実現を目指すとともに、安全で働きがいのある職場環境の確保・維持に取り組んでいます。

人材育成

社員教育の位置付けと方針

当社の社員教育は、会社の成長に必要な「技術力」や「営業力」などを強化発展させることを目的として、社員一人ひとりの能力やスキルの向上につながるよう、さまざまな教育研修制度により構成されています。

必要とされる能力やスキル、取得すべき資格は、職種や勤続年次などによって変わってきます。当社は、「職種別教育」と「階層別教育」を社員教育の柱とし、さまざまな集合研修、計画的な実務研修(OJT)、自己啓発への支援などを通じて、それぞれの階層や育成段階に応じた「タイムリーかつ確実に身につく教育」の実施に取り組んでいます。



自己啓発支援

社員の自己啓発の取組みを支援するため、通信教育の受講制度や各種の資格取得援助制度を設けています。通信教育は、資格取得などの業務に関係するものだけでなく、知識や趣味を深めるものなどの100種類以上のコースを揃えており、受講料は会社が補助しています。また、業務に必要な資格取得に取り組む社員のために、各種の情報提供、勉強会の開催、受験費用の会社負担を行い、また資格を取得した社員には、資格に応じた報奨金を支給しています。

主な研修制度

		若手	中堅	幹部
職種別教育	技術系	施工図CAD研修 現場研修(OJT) 技術系初級社員研修	技術系中堅社員研修 技術系副参事社員研修 工事系管理職・中堅社員安全研修	
		CAD研修 電気計装教育		
		現場研修(OJT) 他部署研修(OJT)		
	事務系	営業現場力強化研修		
階層別教育		新入社員集合研修 フォローアップ研修	副参事研修 マネジメント初級研修	マネジメント上級研修
		コンプライアンス研修 / 情報セキュリティ対策研修 / ISO・環境教育		
		通信教育受講 資格取得支援		

Voice 技術系初級社員研修に参加して

当社では入社4年目を迎えた技術系社員を対象に「技術系初級社員研修」が開催され、仕事に関する見積書、実行予算の管理や現場代理人の仕事の流れについて実践形式を織り交ぜながら学ぶことができます。新入社員集合研修以降会う機会が減った同期と再会し、今までのお互いの成長を確認できると同時に、これからの自分の立場や目標についてのビジョンを考える良いきっかけになりました。この研修の内容を踏まえて、将来のステップアップを目指しつつ、今の自分にできることを精一杯頑張りたいと思っています。



本店 第3工場部 工事第4課
新井 友梨

働きやすい職場づくり

労働安全衛生と健康管理

全従業員の労働災害防止と健康の保持・増進を図るために、「安全衛生管理規程」を制定し、毎月開催される「安全衛生委員会」で事業所の特性に合った方針を策定して、快適な職場環境の構築に取り組んでいます。また、定期健康診断とストレスチェックを毎年実施し、従業員の疾病予防と健康増進、メンタル不調の未然防止を図るとともに、ストレスの原因となる職場環境等の把握によって、心の健康づくりと活気のある職場づくりに取り組んでいます。

人間ドック受診援助
制度利用者数
78人
2018年度実績



主な制度

制度	内容
人間ドック受診援助制度	満30歳以上の希望する従業員に対して、年1回5万円を上限として費用援助。
メンタルヘルス(朝日健康ホットライン)	社外の従業員支援プログラム(EAP)を利用した健康・メンタルなどの電話相談、セカンドオピニオンの紹介などのサービスが受けられる専用窓口の設置。
医療保険	病気やケガを幅広く保障するため、総合医療保険を生命保険会社と締結しており、入院時の入院療養給付金と入院給付金、手術時の手術給付金などを給付。
団体長期障害所得補償保険(会社補償部分)	傷病により欠勤・休職となり支払対象外期間を超えても仕事に復帰できない場合に、標準報酬月額額の10%を補償。(働くことが出来ない状態が続いている間、最長で満60歳まで継続補償)

朝日健康ホットライン

ワークライフバランスの推進

当社は、社員がやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域社会における生活との調和が図れるよう、ワークライフバランスを推進しています。特に子育て期や中高年期といった人生の各段階において多様な働き方が選択できるよう、育児・介護における休業制度や短時間勤務制度、所定外労働の免除などの制度を取り入れています。また、管理職から有給休暇の取得を積極的に働きかけるとともに、ゴールデンウィークや夏季期間、年末年始などの大型連休に合わせて「有給休暇取得推奨期間」を設定し、長期の休暇を可能にするなど、ワークライフバランスの実現に向けた全社的な有給休暇の取得推進を図っています。

育児休業利用者数
9人
2018年度実績

有給休暇取得率
34.3%
2018年度実績

主な制度

制度	内容
育児に関する主な制度	・子が1歳又は最長で2歳に到達するまでの育児休業 ・子が小学校に就学するまでの短時間勤務制度 ・小学校就学前の子1人につき5日/年の半日単位で取得できる有給の看護休暇制度
介護に関する主な制度	・対象家族1人につき、730日間で分割取得できる介護休業 ・介護休業開始日から365日を限度とする介護休業手当の支給 ・対象家族1人につき、3年間の介護短時間勤務制度 ・対象家族1人につき、5日/年の半日単位で取得できる有給の介護短期休暇制度
定年退職者再雇用制度	・定年後、65歳に到達するまで継続的な雇用を可能とする。
裁判員休暇制度	・特別休暇を付与、公の職務に支障のないよう配慮する。

Voice 育児休業制度を利用して

2017年に第1子を出産し、北海道支店では前例がなかった育児休業制度を利用しました。育児休業中は子育てサロンに通い、保育園の選定に専念するなど、子どもと向き合う貴重な時間を過ごすことができましたが、社会から取り残されたように感じる時期もありました。そんな中、上司や先輩方から仕事の話や会社での出来事について連絡をいただくと、自分も朝日工業社の一員だ!と感じ、安心して職場復帰ができました。2019年には第2子を出産予定で、再び制度を利用しますが、周囲の方々の理解とサポートに対して感謝を忘れず、今後も仕事と育児の両立を実現していきたいと思っています。



北海道支店 業務部
総務課 主任
山形 奈々絵

働きやすい職場づくり

ダイバーシティへの取組み

当社は、少子高齢化による労働力人口の減少に対応するため、高齢者や女性、障がい者などが働きやすい就労環境を整備し、多様な人材がそれぞれの能力を十分に発揮できるよう、ダイバーシティへの取組みを進めています。定年再雇用者については、後継者の育成・指導や繁忙部門のサポート担当としての活躍の場の拡大を目指すとともに、職務内容や能力等に応じた各種処遇の改善を図っています。

また、女性の活躍についても、「女性活躍推進法」に基づき策定した行動計画に沿って、女性社員の採用増に努めるとともに、女性の活躍の場がさらに広がるよう取り組んでいます。これからも当社は、多様なバックグラウンドを有するさまざまな社員の視点を複合的に取り入れ、ダイバーシティの実現に努めていきます。

定年再雇用者数	再雇用率
11名	91.7%

TOPICS

作業服のリニューアル

作業服のデザインを、2018年7月にリニューアルしました。

作業服のデザインを決めるにあたっては、施工現場で働く社員から自由に意見を募り、寄せられた意見を元に動きやすく汚れにくい生地へ変更しました。また、胸ポケットにペン差しポケットやファスナーポケットを採用するなど、施工現場での業務に役立つさまざまな機能を盛り込みました。デザイン面では細身でスタイリッシュなデザインに変更するとともに、女性のシルエットに合わせた専用の作業服も新たに追加し、女性にとっても働きやすい作業服を追求しました。

