

## 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、社員一人ひとりの能力やスキルの向上を通して自己の成長につながるよう、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、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。

#### 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	技術系中堅社員研修	
		現場研修(OJT)	技術系副参事社員研修	
		技術系初級社員研修	工事系管理職・中堅社員安全研修	
	事務系	CAD研修		
		電気計装教育		
		現場研修(OJT)		
		他部署研修(OJT)		
		営業現場力強化研修		
階層別教育		新入社員集合研修	副参事研修	マネジメント上級研修
		フォローアップ研修	マネジメント初級研修	
		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		



ビデオ会議システムによる新入社員集合研修の様子

### Voice

#### 第2回フォローアップ研修に参加して

入社2年目の9月に開催された「第2回フォローアップ研修」に参加しました。正式配属前に同期が集まり、技術的な講義や先輩社員との懇談会が行われ、また現場研修(OJT)の様子についてお互いに発表を行いました。それまでは研修生という立場でなくなることに対して不安な気持ちがありましたが、それぞれ異なる環境で頑張っている同期の話が良い刺激となりました。まだ分からないことが多いですが、先輩社員に教えていただきながら、自身のスキルアップを目指して仕事に取り組んでいきたいと思っています。



名古屋支店 第2工事部  
工事第2課  
奥村 友香

### 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」では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などを把握して改善することで、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  
**76人**  
2019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歳以上の希望する役職員に対して、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

当社では、従業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・介護におけるさまざまな制度を取り入れています。また、「次世代育成支援対策推進法」に基づき策定した行動計画に沿って、従業員の育児休業制度や育児短時間勤務制度の利用促進を図るとともに、仕事と私生活を両立できるよう、時間外・休日労働の削減および年次有給休暇の取得促進に努めています。

育児休業利用者数  
**11人**  
2019年度実績

有給休暇取得率  
**44.2%**  
2019年度実績

#### 主な制度

制度	内容
育児に関する主な制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>子が1歳又は最長で2歳に到達するまでの育児休業</li> <li>子が小学校に就学するまでの短時間勤務制度</li> <li>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</li> </ul>
介護に関する主な制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>対象家族1人につき、730日間まで分割取得できる介護休業</li> <li>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</li> <li>対象家族1人につき、3年間の介護短時間勤務制度</li> <li>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</li> </ul>
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

#### 「人間ドック受診援助制度」を利用して

50歳を過ぎた頃、高校時代の友人から「人間ドック」を受診しないかと誘われました。それまで持病などはなく、「人間ドック」を意識したことはありませんでしたが、お酒を良く飲むことと健康管理に無頓着であったことを考え、会社の「人間ドック受診援助制度」を利用して受診しました。受診したクリニックでは定期的な健康診断より検査項目がかなり多く、詳細な検査を行ってくれました。検査の結果は要注意の項目が思った以上に多く驚きましたが、これを契機に健康管理を意識するようになり、非常に有益でした。今後も本制度を利用して健康管理に努めていきたいと思います。



本社技術本部  
電気計装推進部長  
上野 孝之

## 働きやすい職場づくり

### ダイバーシティへの取り組み

当社では、高齢者や女性、障がい者など、さまざまな立場の人が、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り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充を目指すとともに、職務内容や能力に応じた各種待遇の改善を図っています。女性の活躍については、「女性活躍推進法」に基づき策定した行動計画に沿って、女性技術者の採用増に努めるとともに、女性の活躍の場がさらに拡がるよう取り組んでいます。また、障がいのある従業員が勤務しやすいようにサテライトオフィスを設置するなど、新たな雇用の創出に向けて就労環境を整備しています。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従業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 **20名** 再雇用率 **90.9%**  
2019年度実績

### 働き方改革(Asahi Sun社員プロジェクト)の推進

#### 推進体制

当社は、「働き方改革推進委員会」を設置し、「働き方改革」を推進しています。委員会の下には、「施工現場の休日取得促進」や「業務の合理化・効率化」などのテーマごとにワーキンググループを設置し、また本社各本部および各事業店に、働き方改革推進の核となる「働き方改革推進リーダー」を置いて、全社的な働き方改革を着実に推進するとともに、改革意識の浸透を図っています。

目的:「健康的で働きがいのある職場環境の確保と維持」  
課題:「長時間労働の是正と休日取得の促進」

#### 働き方改革に関する意識の醸成

全ての役職員が高い意識と同一の方向性を持って働き方改革に取り組むことを目的として、役員、管理職、一般社員などの階層に応じた研修を実施しました。

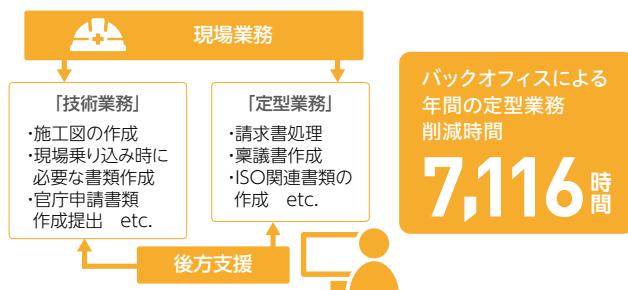
**役員向け研修**  
テーマ:「『働き方改革』に向けた経営幹部の役割」

**管理職社員向け研修**  
テーマ:「部下に対するマネジメントや『変わる』ことの必要性」

**一般社員向け研修(e-ラーニング)**  
テーマ:「当社の働き方改革と生産性の向上について」

#### 「バックオフィス」の推進

施工現場における長時間労働の改善を目的に、現場業務を事務所内で後方支援する「バックオフィス」を整備しています。現場業務を「技術業務」と「定型業務」に類別し、まずは「定型業務」をバックオフィス化し、施工現場で働く社員の負荷軽減に取り組んでいます。さらに、「技術業務」についても支援体制を整えながらバックオフィス化を推進しています。



#### 業務の効率化を目指した取り組み

社内会議の効率化と削減を目指して、会議資料の事前配付や会議参加者の最適化、時間厳守などのルールを定め、それらを全社に啓蒙しています。また、主に毎週水曜をノー残業デーとして全社的に展開し、管理職が率先して早く帰るようにするなど、高い意識をもって取り組んでいます。業務の都合で早く帰ることができない場合でも、他の曜日に振替えるなど、柔軟に運用し、それらの実施状況は全社員の残業時間の傾向を基にして分析し、各事業店にフィードバックしています。