

## 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。

#### 自己啓発支援

社員の自己啓発の取り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はなく、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。

通信教育受講者数	人気受講講座
174人 2020年度実績	第1位 今日からできる防災完全マニュアル 第2位 新・きれいに書けるボールペン字入門 第3位 第1種衛生管理者

#### 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	
	事務系	現場研修(OJT) 他部署研修(OJT) 営業現場力強化研修	CAD研修 電気計装教育	
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

#### 第1回フォローアップ研修に参加して

当社では、技術系新人社員を対象に「フォローアップ研修」を開催しており、私も今年の1月に第1回目の研修に参加しました。新型コロナウイルス感染症の影響により、東京・大阪・名古屋の3拠点をリモートで接続しての開催となりましたが、施工図CAD研修で学んだ内容を発表し、次に参加する現場研修の疑問点等を共有しました。なかなか会えない同期の意見を聞き、また情報を共有することで新たな知識も増え、良い刺激を受けることができました。まだまだ分からないことも多いですが、先輩社員からさまざまなことを学び、吸収して、今後も自身のスキルアップに努めていきたいと思っております。



大阪社 第二工事部  
田名網 華衣

### 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 **84人**  
2020年度実績

#### 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。なお、新型コロナウイルス感染症の早期収束のため、役職員がワクチン接種を円滑に受けられるように特別休暇制度を設けています。

育児休業利用者数 **9人**  
2020年度実績

有給休暇取得率 **52.2%**  
2020年度実績

### Voice

#### 育児休業制度を利用して

2020年8月に第3子の長男が誕生したことに伴い、育児休業制度を利用しました。利用するにあたって、育児休業中の職場への負担を懸念していましたが、上司にもご理解いただき、スムーズに育児休業を利用し、復帰することができました。

育児休業中は妻のサポートと長男の世話だけでなく、長女と次女の保育園の送迎や家事全般を担当し、慌ただしい毎日でしたが、子供たちと接する時間が増えて日々成長していく姿を見ることができ、とても貴重な時間を過ごすことができました。

男性でも育児休業を取得するというのも一つの選択肢として、今後利用者が増えてほしいなと思います。



本社 経営統括グループ  
社長室 兼 経営企画室 主任  
阿部 今日輔

#### 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10%を補償。(働くことができない状態が続いている間、最長で満60歳まで継続補償)

#### 主な制度

制度	内容
育児に関する主な制度	・子が1歳または最長で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/年の時間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日間ま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/年の時間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。
新型コロナウイルス感染症のワクチン接種のための特別休暇	・ワクチン接種日当日は1回目、2回目ともに特別休暇を付与する。 ・ワクチン接種の翌日から3日の間で副反応が出た場合は特別休暇を付与する。

## 多様な働き方の実現

## 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処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および勤続年数の伸長に努めるとともに、女性の活躍の場がさらに広がるよう取り組んでいます。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 再雇用率 障がい者雇用率  
**11名 84.6% 2.57%**  
 2020年度実績

## 女性の活躍推進

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画(2021年4月1日～2026年3月31日)を新たに策定し、当社の課題と目標を公表するとともに、社内制度の見直しに継続して取り組むなど、全社員が働きやすい職場環境の整備に努めています。

## 目標

- ①新卒採用において、女性技術者の採用割合を技術職全体の15%以上とする。
- ②総合職女性社員の平均勤続年数を、現在の平均勤続年数より1年以上伸長する。

## 社内クラブ活動援助制度

当社の従業員は自主的にさまざまなクラブ(野球部、サッカー部、囲碁・将棋部等)を設立し、その活動を通じて、親睦の輪を拡げています。いつもとは違う仲間の一面が見られたり、仕事とは別の目標を共有することができ、日々のリフレッシュにもなっています。なお、会社は各クラブに援助金を支給し、その活動を支援しています。

## TOPICS

## 大阪支社野球部が史上初の3連覇達成

大阪支社野球部は、大阪支社が所属する大阪空気調和衛生工業協会主催の野球大会に毎年出場しており、2020年10月に開催された第47回大会において、前回、前々回に続いて優勝し、大会史上初の3連覇を達成しました。奮闘した選手をはじめ、マネージャーとして選手をサポートした社員や応援に駆け付けた社員など、コロナ禍の中、大阪支社一丸となって当社に明るいニュースを届けてくれました。また、有志の協力会社の方々が練習試合の相手になってくださるなど、周囲のあたたかいサポートをいただきました。



野球部(ベッカーズ)メンバー



ベック君(当社マスコットキャラクター)と優勝旗

## 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」

## 業務の合理化・効率化への取り組み

既存の業務のムリ・ムダ・ムラを解消するため、業務の合理化・効率化に取り組んでいます。外部コンサルタントに業務の棚卸しと本社各部門の課題の分析を依頼し、その結果を基にプロジェクトチームを発足して、業務の見直し(統合、削減、廃止、アウトソーシング)に着手しています。また、各事業店から提出された改善要望を基に、事業店側における業務の見直しも推進しています。

今後も業務の見直しへの意識を高めながら、デジタル技術も積極的に活用して、業務の合理化・効率化に取り組んでいきます。



プロジェクトチームキックオフセミナーの様子

## 「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、施工現場で働く工事社員の負荷軽減に取り組んでいます。また、「技術業務」についてもバックオフィスで担当できる業務領域の拡大を図るとともに、現場業務における省力化・合理化の取り組みを全社的に情報共有し、施工現場における働き方改革を推進していきます。



## TOPICS

## オリジナルファン付き作業着の導入

2021年度より当社作業服のデザインをベースとしたオリジナルファン付き作業着を導入しました。熱中症等への暑さ対策はもとより、フルハーネス型の墜落制止用器具に対応した仕様としました。また、万が一の事態でも素早く脱ぐことができるセーフティー機能を採用し、機能面と安全面を兼ね備えた働きやすい作業着になっています。



フルハーネス装着時