

重要テーマ **2** 人材育成と働きやすい職場づくり

社員が能力を最大限に発揮できるよう、研修制度の充実や積極的なキャリア支援、ダイバーシティへの対応など、職場環境の整備に取り組み、企業活動の礎となる人材の育成を目指しています。

当社の人材育成の特長

人材育成の基本的な精神

ALSOKグループでは、企業活動の最も重要な源泉は人材であるという基本的な考え方にに基づき、「お客様と社会の安全・安心の確保のために最善を尽くす」という経営理念を実現するためにさまざまな研修を行い、「経営理念」「経営指針」「行動規範」などの基本的な精神の理解・浸透を図り、あらゆる業務運営の場面に実践されるよう研修体系を構築しています。また、当社の新入社員研修がテレビ番組などで紹介されたことを機に、数多くの学校や企業より研修実施の要望をいただき、2011年から社会人としての基礎力向上を目指す「ALSOK塾」を開催しています。

積極的なキャリア開発

当社では、組織の活性化および人材育成の推進のため、中央省庁との官民交流をはじめ、ALSOKグループ外との人事交流を積極的に進めています。

また、基幹事業の警備業だけでなく、介護事業などのあらゆる事業領域において中核となる人材発掘・育成のために多角的な社内公募制度を取り入れています。さらには、海外の日本大使館・領事館の警備を担当する警備対策分野の要員を公募するなど、グローバル人材の養成も行っています。

今後も積極的にキャリア開発支援を推し進め、グループ全体で人材育成に努めます。

ダイバーシティの推進

女性活躍の促進

当社では、女性社員の活躍をさまざまな社内制度で支援しています。妊娠中や産前産後に利用できる制度に加え、出産や育児を理由に退職した社員の再雇用制度等、女性社員が安心して働き、能力を発揮できるようサポートしています。このような取り組みの結果、当社は2010年、2015年に厚生労働省の「子育てサポート企業」に認定され、管理部門だけでなく、営業や技術部門、さらには警備の現場などさまざまな領域で女性社員が活躍しています。



子育てサポート企業認定のくみんマーク

障がい者雇用・外国人雇用の促進

ALSOKグループでは障がい者の自立と社会参加を支援するため、2010年に特例子会社ALSOKビジネスサポート(株)を設立し、障がい者雇用に促進しています。ALSOKビジネスサポートの社員は、ALSOKグループの名刺や封筒の作製、契約書管理、外部お客様向け資料や季刊誌の発送、パンフレット等の印刷、ノベルティ製作など幅広い分野で活躍しています。なお、2016年3月末現在、障がい者法定雇用率を達成しています。

また、外国人雇用にも取り組んでおり、海外子会社においては現地採用を行い、将来の幹部候補社員には日本での研修を実施し、さらには、経営理念を現地の言語に翻訳したものを配布して基本的理念の理解と浸透を図るなど、さまざまな教育を実施しています。

社員の安全・衛生管理

社員の健康管理

警備会社にとって社員の心身の健康を維持し、安全衛生を確保することは重要な課題です。当社では、安全衛生委員会を各事業所に設置し、労災事故防止等の目標の設定、安全衛生教育の策定・実施などに取り組み、社員の健康維持と安全対策を徹底しています。また、「がん対策推進企業アクションパートナー」に参加し、定期健康診断に人間ドックの一部を加え、各種がん検査を同時に行える体制を整えるなど、がんによる人材の損失リスクに対応しています。そのほか、毎年、期間限定イベント「ハッスル☆減量ゲーム」を実施し、社員が楽しく生活習慣病改善に取り組める健康管理を支援しています。



ALSOK健康管理室での定期健診

ALSOKサポートライン

当社では、厚生労働省の指針に基づき「心の健康づくり計画」を策定し、相談窓口となる「ALSOKサポートライン」を設置するなど、社員の悩みに柔軟に対応するほか、上司がメンタルヘルス不調者への対応を適切に行えるようマニュアルを作成しています。2012年からは「ALSOKサポートライン」の利用範囲をグループ会社まで拡大し、体制の充実を図っています。「ALSOKサポートライン」では、「対面相談」「電話相談」「メール相談」などさまざまな相談手段を用意し、社員およびその家族が相談しやすい環境を整えています。

社員とのコミュニケーション

社員との対話の実施

当社は、経営層と社員が直接双方向に意見交換を行うことができる場を設けています。2016年3月期は、青山社長と女性管理職の対話会を開催し、女性の活躍推進等についての意見を積極的に交わして、ダイバーシティの推進につなげました。



社長対話会の様子

また、役員などと社員の間で、率直な意見交換を行う場としての「ES(社員満足)懇談会」も実施しており、2016年3月期は118回実施しました。社員から挙がってきた提案や意見に関しては社内施策に活用されるほか、一部を社内報に掲載し社内活性化に利用しています。

社員の声を聞く仕組み ～社員アンケート調査～

当社では、「第一線で働く社員の意識や価値観などを的確に把握し、これに基づいて施策を推進して、より活力のある会社にする」ことを目的に、1999年から毎年継続的に社員アンケート調査を実施しています。主に会社マネジメント、仕事・職場に対する意識、各種社内制度に対する社員の意識等を調査し、新たな施策検討の基礎資料として活用しています。また、アンケート結果は、社内報に掲載する形で社員へフィードバックしています。

なお、2016年3月期のアンケート調査では、対象者からのアンケート回収率は81%となりました。

警備対策分野の要員として、海外の日本大使館・領事館等に派遣された人数(2016年3月末現在)

延べ
約 **700** 名

ALSOKグループで働く女性数
(実員数・パート含む 2016年3月末現在)

7,164 人

40歳以上の社員・嘱託社員のがん検診受診率
(2016年3月期)

99%

「ES(社員満足)懇談会」の実施回数
(2016年3月期)

118 回