

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。

SDGsとの
つながり



ALSOKの人材育成

ALSOKの精神を体現できる人材の育成

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考え方にに基づき、経営理念等の理解・浸透を図り、あらゆる業務運営の場面において実践されるよう研修体系を構築しています。具体的には、ALSOKを取り巻く環境の変化や社会のニーズを的確に読み取り、各種会社施策を実行できる人材の育成に努めています。さらに、自学自習の精神による自己啓発を支援するため、自己啓発講座の開催支援や読書環境の整備など、社員の資質および職務遂行能力等の向上を目的とした「社員力向上プログラム」の推進も行っています。また、支社の



東京研修所で講義を受ける社員

教育責任者に対する教育支援コンテンツなどの提供を行い、指導者の育成にも努めています。

積極的なキャリア開発

ALSOKは、組織の活性化および人材育成推進のため、中央省庁や他企業、グループ内での人事交流を積極的に進めています。また、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社内公募し、グローバルに活躍できる人材の育成にも努めています。そのほか、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も公募制度を取り入れ、事業の中核となる人材の発掘・育成にも努めています。

また、警備業務は各種資格が必要となることから、ALSOKはグループを挙げて社員の公的資格の取得率向上を目指しています。当社独自の「ALSOK基準」に公的資格などの取得数値目標を定め、資格取得費用の補助などにより社員の挑戦を後押ししています。今後も積極的なキャリア開発支援を行い、企業価値向上に貢献する人材の育成に努めます。

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(2017年3月末現在)

延べ715人

健全な労働環境とダイバーシティ

基本的人権に基づく労働環境

ALSOKは、人間が生まれながらにして持つ基本的人権およびILO(国際労働機関)の中核的労働基準を尊重し、社員の人権と健全な職場環境の維持に努めています。人権侵害や過度な労働の禁止などをコンプライアンスマニュアルでわかりやすく解説し、すべての社員に周知徹底しています。

また、健全な労働環境を保つため、36協定(労使協定)を締結し、労働基準監督署に届け出るとともに、過重な勤務とならないよう主管部署が随時状況の確認と管理を行っています。海外においても各国の現地法に則り、就業規則や給与規則を策定して、現地の言葉に翻訳した雇用契約書にて契約を結び、適切な管理を行っています。

そのほか、「ALSOKホットライン」を設置し、人権侵害・ハラスメント発生時に社員が通報しやすい体制を構築して人権リスクに対応しています。

ダイバーシティの推進

ALSOKは、多様な人材が最大限に能力を発揮できる仕組みを整え、持続的な企業の発展に努めています。M&A等の事業拡大により、現在、グループ全体で約9,000人(パート社員を含む)の女性が働いています。女性が活躍しやすい環境づくりに取り組んだ結果、2017年2月、女性活躍推進法に基づく厚生労働省認定マーク(「えるぼし」)を取得しました。

また、障がい者雇用にも努めており、グループ全体で500人超の障がい者が働いています。2010年には名刺印刷業務、POD(オンデマンド印刷)業務等を行う特例子会社「ALSOKビジネスサポート(株)」を設立し、ノーマライゼーションの推進に取り組んでいます。さらには、再雇用希望者を適材適所に配置する仕組みをグループ全体で取り入れ、退職者が培ったスキルを活用し、生産性向上につなげています。



厚生労働省認定マーク
「えるぼし」

働き方改革とワークライフバランス推進

ALSOKの働き方改革

企業が成長し続けるためには、社員が仕事と生活をともに充実させ、いきいきと働く職場環境が必要です。ALSOKは業務の効率化を図り、労働生産性を向上させ「所定外労働の削減」や「年休取得の促進」に取り組んでいます。警備業は、何かあれば昼夜を問わずお客様のものに駆けつける労働集約型産業です。そのため、人手不足問題もあいまって、所定外労働を削減するのはとても困難な課題ですが、警備員のシフト・配置の見直しや効率的な業務の推進を図り、社員の負担軽減に努めています。また、人員削減と品質向上を同時に実現するために、AIやIoTを駆使した新たなサービスの研究開発にも取り組んでいます。さらに、業務の集約化と週2回のノー残業デーやプレミアムフライデー、21時の全社消灯(一部、現業部門を除く)などに取り組んでいます。今後も社員の生活を尊重しつつ、事業の拡大を目指すALSOKらしい「働き方改革」を推進していきます。

ワークライフバランス

ALSOKは、社員が仕事と家庭を両立し、安心して活躍できるようにさまざまな社内制度を整備しています。妊娠中や産前産後の制度に加え、法定水準を上回る育児・介護休職や短時間勤務制度など女性社員も安心して能力を発揮できる体制を整え、男性と同等のキャリアアップを可能とする職場づくりに取り組んでいます。このような取り組みが評価され、2010年、2015年に厚生労働省の「子育てサポート企業」に認定されました。2016年4月からは、配偶者出産時の特別休暇を最大5日間に拡大し、男性の育児参加も促進しています。さらには、出産や育児・介護を理由に退職した社員の再雇用制度など、ライフステージに合わせた支援を行っています。



社員の平均勤続年数(単体)
(2017年3月期末)

男性16.1年
女性14.7年

安全・衛生管理と社員満足度の向上

社員の健康管理

警備会社にとって社員の安全衛生の確保と心身の健康維持は重要な課題です。ALSOKは、安全衛生委員会を各事業所に設置して、労災事故防止等の目標の設定、安全衛生教育の策定・実施などに取り組む、社員の安全対策と健康維持を徹底しています。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ています。そのほか、期間限定イベント「ハッスル☆減量ゲーム」を毎年実施し、社員が楽しく生活習慣病改善に取り組める健康管理の支援も行っています。さらに、心の相談窓口「ALSOKサポートライン」(現在グループ44社が利用)を設置して、社員や家族の悩みに柔軟に対応しています。



ALSOK健康管理室で定期健診を受ける社員

社員の声を聞く仕組み

働きやすい職場づくりには社内のコミュニケーションが重要です。ALSOKは、経営層と社員が双方向に意見交換を行うことができる場を設け、社内の活性化を図っています。2017年3月期には「ES(社員満足)懇談会」を112回開催し、提案された意見・要望を社内施策などに活用しました。また、社長と女性管理職の対話会も開催し、女性の活躍などに関する意見を積極的に交わし、ダイバーシティ推進につなげています。



女性管理職との対話会に臨む青山社長

加えて、1999年より継続的に社員アンケートを実施して、会社のマネジメント、仕事・職場に対する意識、各種社内制度に対する意見等を調査しています。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するほか、新たな施策検討などの基礎資料としても活用して社員満足度の向上を図っています。