



全社在庫は4万アイテム、総在庫数はおよそ9万個以上の豊富な品揃えが強み。車検パーツ即納率は99.2%に及ぶ。

も「アサヒ流」だ。
カーアフター業界で、さらに必要とされる企業へ
 長濱弘晃社長は大学卒業後、コンピュータ関連の会社に勤め、アメリカで暮らしていた経験を持つ。平成元年に帰国し、父親が営む同社に入社してからは、自動車部品の卸売りに加えて、もともとやりたかったソフトウェアの開発にも取り組んでいた。
 ソフトウェア部門が徐々に軌道に乗り、平成7年にソフトウェア企画・開発の関連会社として「サンエポック株式会社」を開設。平成22年には、「自動車部品スマー

トカタログシステム」で特許を取得した。サンエポックでは、家庭の事情などで出勤が難しい、かつての社員などを、在宅ワーカーとして雇用している。卸売りとソフトウェア開発を同時に手掛ける会社は全国でも非常に珍しく、県外から視察に来るほど。そこで会社を発展させた経営力も見事だが、長濱社長が社員に慕われるのは、それだけが理由ではない。毎月、給料袋に入れる「社内新聞」に、みんなへの手紙をしたためている。「社員の家族にとって、大事な人を預かっている。どんな会社で、今どんなことを頑張っているのか家族の皆さんに知ってもらい、安



必要にあわせて、拠点長・一般社員研修を実施している。



軽自動車耐久レースのチームスポンサーをしており、ドライバーやピットスタッフとして数名の社員が参加している。

社員の男女比はほぼ半々である同社。平成11年に、まだほとんどの企業が始めていなかった産休・育休制度をいち早く導入したのは、女性が働きやすい環境づくりの必要性をひしひしと感じていたからだ。というのも、例えばコールセンターでは、単に電話対応すればよいというものではない。電話口でお客さまが話している部品のことが分かる知識がなければ、同社が誇る1万5000種・総在庫数9万個という膨大な品揃えの中から、パソコンで在庫を検索するのにも時間がかかってしまう。コールセンターや管理・営業で、部品に関する特殊な知識と技術を積み上げてきた女性社員が、出産や育児のために去っていくのはもったいない。できるだけ長く活躍してもらおうと、様々な改革を行ったのだという。ほかにも、年間変形労働時間制の導入や連休取得の推進などを行っており、年に数回は

旅行に行くなど、社員たちのプライベートはとても充実しているようだ。また、レクリエーションや慰安旅行、親睦会をはじめ、半年に一度、拠点ごとでパートを含む全スタッフと社長が必ず参加する、会社負担の会合を催したり、なにか問題が起こった時、起こりそうな時には社長自らメールで全社員から意見を求めたり、一泊二日の臨時研修を実施したりして、一人ひとりの声が届く「アサヒ流」のコミュニケーションの取り方も、社員たちがストレスなく働ける環境づくりに一役買っているのだろう。給与面についても、頑張った分がきちんと評価されるシステムとなっており、やりがいが見える点も社員の満足度を上げているひとつの理由。社員・パートともに年間目標を立て、数字でなく行動面での目標であっても、その達成度合いに応じ決算賞与や社長賞などが与えられるという仕組み

Executive
 長濱 弘晃

ながはまひろあき／アサヒグループ・代表取締役社長。アメリカでの経験を生かした固定概念にとられない経営スタイルと、社員を思う温かい心で「アサヒ」を発展させてきた。



心してもらったために書き続けているんです」と、何よりも会社や社員への思いが深いところが魅力なのだ。会社がもう一つの家族のように思えるくらい、アットホームな「アサヒグループ」。経営陣だけでなく社員も一緒に考えてきた、最近新たに作り変えた経営理念「グッドカーライフサポート」そして必要とされる企業を目指す」と、これからもアサヒという家族みんなで力を合わせて、カーアフターマーケット業界を支え続けていくことだろう。



開催頻度の高い「飲み会」も、アイデアを生む大切な場

歓迎会や忘年会・新年会をはじめ、レクリエーションなどで社員同士の交流を深めている。



社員たちの様々な一面が見れる慰安旅行

慰安旅行は2年に一度、毎月社員で積み立てし、これまでに沖縄や鹿児島、京都や東京に出掛け思い出をつくってきた。



電話口でも笑顔をかかさないコールセンタースタッフ

お客さまとのコミュニケーションが中心となるコールセンターでは女性が活躍。