従業員とともに

朝日工業社グループは、第18次中期経営計画で定めた人材戦略に基づき、人材の価値を最大限に引き出す人的資本経営を実践して、企業理念のPOLICYにおける「人間尊重の経営」と「働きがいのある職場」の実現を目指します。

人的資本・多様性の基本的な考え方

当社グループにおいては、「人こそが最大の財産であり競争力の源泉である」と位置づけており、技術革新が著しく、環境変化がさらに加速している中にあって、持続的に企業価値を高めていくためには変化を見据えた人材ポートフォリオの構築や付加価値を生み出す人材の確保と育成が重要だと考えています。

これからも、すべての従業員の多様な人材の価値観を尊重して十分に能力を発揮できるように、また働きがいを感じられる職場となるように、ダイバーシティやワークライフバランスを推進し、中長期的な視点をもって人材育成を進めていきます。

中期経営計画における人材戦略

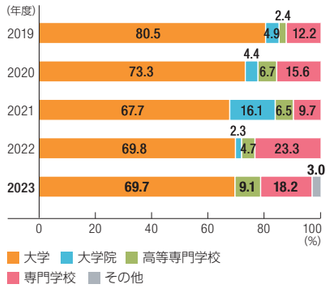
多様な人材の確保と育成

ダイバーシティの実現に向けて

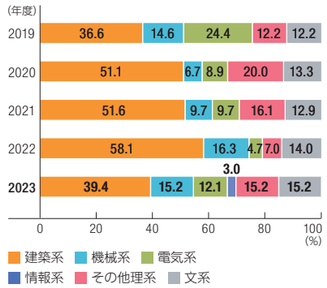
当社では、学歴や年齢、性別、身体能力にかかわらず、多様なバックグラウンドを有するさまざまな人材を採用・確保することで、複合的な視点を取り入れ、ダイバーシティの実現に努めています。

新卒採用	•新たな価値やイノベーションを生み出す原動力として、学歴や専攻を問わず、さまざまな感性や素養を持った人材を確保
中途採用	•毎年10名以上の中途採用を目標に設定 •専門的な能力・経験に加えて、外部からの識見を備えた人材を採用することで、企業の持続的な成長を目指す
定年再雇用	•定年再雇用希望者の100%再雇用を目標に設定 •豊富な経験を活かした後進の育成指導、繁忙部門のサポートとして活躍の機会を創出
障がい者雇用	•法定雇用率を上回る障がい者の雇用を目標に設定 •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の整備を実施
女性の活躍推進	•2030年までの目標として、総合職の新卒採用における女性割合を20%、管理職における女性割合を3%に設定 •積極的な求人活動を推進するほか、人材育成環境の整備および適材適所の配置により、さらに女性が活躍できる企業を目指す

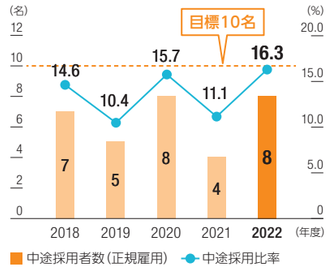
新卒採用における学歴区分



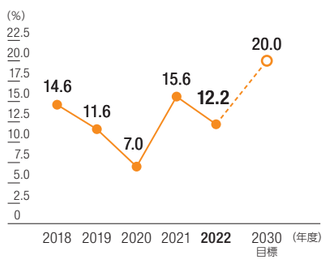
新卒採用における専攻区分



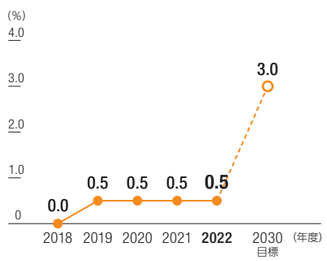
中途採用者数と中途採用比率



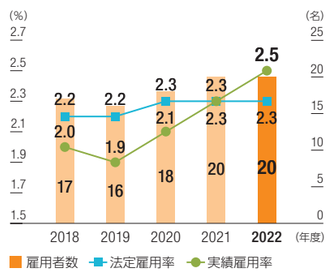
総合職の新卒採用における女性割合



管理職における女性割合



障がい者雇用率



教育・研修の推進

当社では、「OJT」「OFF-JT」「自己啓発」の3つの観点から教育研修制度を構築しています。

新入社員に対しては、入社直後の集合研修を通じて学んだ知識やスキルをOJTで実践することで確実に身につけられるように研修が進められます。若手、中堅社員に対しては、豊富なOFF-JTのメニューにより、業務に必要なさまざまな知識やスキルを習得し、自己の成長につなげられるように研修を行っています。また、各種資格取得援助制度や業務知識だけではなく、一般教養や趣味を深めることができる通信教育の受講制度を設けて、自己啓発の支援を行っています。

この教育研修制度を通して、個々の社員が業務の中で教育と実践を繰り返すことにより、一人ひとりの能力やスキルの向上、会社の成長に必要な「技術力」や「営業力」の強化につながるものと考えています。

主な公的資格の取得者数

資格略称名	取得者数(名)	資格略称名	取得者数(名)
技術士	20	学会設備士 空調部門	617
一級建築士	7	学会設備士 衛生部門	593
建築設備士	144	消防設備士 甲種第1類	227
1級管工事施工管理技士	532	エネルギー管理士	46
1級電気工事施工管理技士	10	第一種衛生管理者	33
1級建築施工管理技士	1	認定ファシリティマネジャー	15
1級計装士	169	建設業経理士1級	14

(2023年3月31日現在)

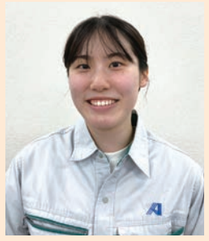
主な研修制度

		新入社員	若　手	中　堅	幹　部
職種別教育	技術系	現場研修 施工図CAD研修 フォローアップ研修	初級社員研修 CAD研修 電気計装教育	中堅社員研修 副参事研修 工事系管理職・中堅社員安全研修	
	事務系	現場研修 他部署研修	営業現場力強化研修		
階層別教育		新入社員集合研修 サステナビリティ・コンプライアンス・情報セキュリティ・セルフケアなど、テーマ別にe-ラーニング研修 通信教育受講 資格取得支援		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 経営力育成(上級)研修

VOICE 長期の研修によって成長を実感しています

当社では、技術系の新入社員を対象に1年9カ月間の研修を実施しています。4月に入社してから講義を主体とした「集合研修」を3カ月間、そこから実際の施工物件で現場を学ぶ「現場研修」と続きますが、現在の現場で研修が始まってから早くも約1年が経ちました。特に「現場研修」では、安全面や現場・施工のルール、数多くの現場関係者の方々とのコミュニケーション等、想像していた以上に気に掛けるべきところが多くあり、日々現場対応の難しさに直面していますが、ご指導いただく先輩社員や協力会社の皆さんと連携を取りながら、少しずつ現場の見るべきポイントが分かるようになってきました。

まだまだ分からないことばかりですが、研修を通じて積極的に学びながら円滑に物事を進められるように頑張ります。



名古屋支店(2022年4月入社)
宮田 麻友香 さん

働きがいのある職場の実現に向けて

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って働きながら、家庭や地域社会における私生活との調和が図れるように、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に、「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、育児・介護に関するさまざまな制度を取り入れて利用促進を図るとともに、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。年次有給休暇については、従業員が保育園や幼稚園等の送迎や介護での通院付き添いなどで柔軟に対応できるよう、半日または時間単位での取得を可能としています

また、従業員の経済面への支援として各種財産形成支援の制度を設けることで、従業員が安心して長く働くことができる環境を整えています。

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、所定外労働の免除 ・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 ・女性の産前産後期間中または子の出生後8週間以内の男性の休業(産後パパ育休)中は給与を100%支給
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
年次有給休暇制度	・毎年付与される年次有給休暇の内、年間5日(40時間)以内で半日または時間単位で取得が可能 ・50日を限度に、時効で消滅した年次有給休暇を私傷病により働けなくなった期間に利用可能
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
ボランティア休暇制度	・災害支援等のボランティア活動に参加する従業員に対して、年5日を限度として、有給の休暇を付与
財産形成支援	・会社が奨励金を支給する財形貯蓄制度および従業員持株会、会社が一部掛金を拠出する企業型確定拠出年金(企業型DCおよび選択制DC)、会社負担で積み立てる確定給付企業年金

VOICE 産後パパ育休制度を利用して

2022年11月に第2子となる二男が誕生したことに伴い、産後パパ育休の制度を利用しました。ちょうど宮崎県での工事が完成して、出張が終わったタイミングでしたので、思い切って上司に育休を取得したい旨を相談したところ、ぜひ取得するようにと背中を押してもらい、スムーズに制度を利用することができました。

長男が生まれたときはちょうどコロナ禍でさらに長期出張中だったため、なかなか会いに行くことすらできませんでしたが、今回は生まれたばかりの二男とやんちゃ盛りの長男の世話の両輪でフル稼働することになり、大変ながらも充実した毎日を過ごすことができました。

当社の男性の育休取得者も少しずつ増えてきましたが、工事部門ではまだまだレアケースと聞いています。今回の私の育休の取得が、今後の利用者が増えるきっかけとなればうれしいです。

九州支店 技術部 工事第三課
吉武 浩一 さん

従業員の健康管理

毎年実施する定期健康診断とストレスチェックにより、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り、心身の健康管理と活気のある職場づくりに取り組んでいます。また、万が一ケガや病気になって急な出費が発生したり、働けなくなった場合でも安心して療養できるように各種制度を整備しています。

主な制度

制度	内容
人間ドック	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受診費用を援助 （2022年度実績：制度利用者数117名）
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、総合医療保険を会社負担で契約し、役職員に対して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）	私傷病による欠勤・休職で規程の期間を超えても仕事に復帰できない場合、標準報酬月額の10%を補償 （保険料は会社が負担、働くことができない状態が続いている間、最長で満60歳まで継続して補償）

快適で安全な職場づくり

快適で安全な職場づくりの実現と働きがいの向上を目指して、施工現場では安全衛生パトロールを計画的に実施して災害事故の未然防止と安全衛生の指導・教育を実施するとともに、現場作業者の意見や要望をヒアリングして職場環境の改善を図っています。また、製造現場では年に一度安全大会を開催するほか、工場内や国内外のエンドユーザー先で安全パトロールを実施して、安全意識の高揚を図り、労働災害ゼロを目指しています。

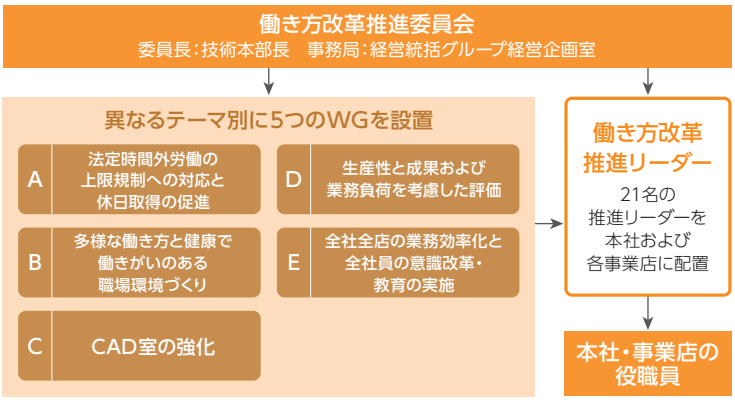
社長による安全衛生パトロール

機器事業部での安全大会

働き方改革（Asahi Sun社員プロジェクト）の取り組み

当社では、2018年4月から働き方改革推進委員会を設置し、「健康的で働きがいのある職場環境の確保と維持」を目的に各種取り組みを進めています。2023年度は、これまで委員会で取り組んできたテーマを第18次中期経営計画の重点項目に反映し、時間外労働時間の削減に向けて具体的な施策に取り組むほか、従業員の健康やワークライフバランスの向上に向けた新たなWG（ワーキンググループ）を発足させるなど、時間外労働の削減にとどまらない、より幅広い働き方改革に取り組んでいます。

推進体制（2023年3月31日現在）



各WGの主な取り組み内容

WG	テーマ	取り組み内容
A	法定時間外労働の上限規制への対応と休日取得の促進	•年間を通じた時間外労働の管理手法の検討と運用 •時間外労働の削減に向けた意識改革
B	多様な働き方と健康で働きがいのある職場環境づくり	•健康の維持・増進に関わる取り組みの推進 •ワークライフバランスの向上
C	CAD室の強化	•全店規模での施工図支援のセンター化
D	生産性と成果および業務負荷を考慮した評価	•生産性と成果を重視した評価や制度の策定 •業務負荷に応じた手当等の処遇の見直し
E	全社全店の業務効率化と全社員の意識改革・教育の実施	•全社全部門の業務の合理化・効率化 •「働き方改革」に関する役職員の意識改革・啓発活動の推進