

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、「ASAHI-PHILOSOPHY」Policyの実現を目指します。

人的資本・多様性の基本的な考え方

人的資本に対する当社グループの基本は、「人こそが最大の財産であり競争力の源泉である」という考え方であり、技術革新が著しく、環境変化がさらに加速している中において、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であると考えています。

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



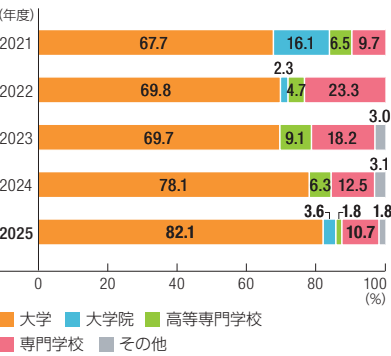
多様な人材の確保と育成

ダイバーシティの実現に向けて

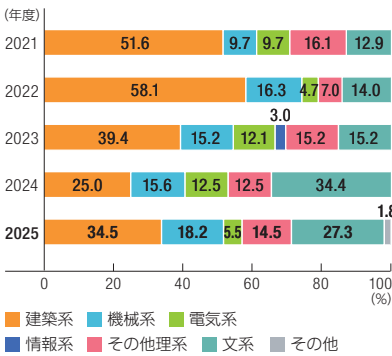
当社では、学歴や年齢、性別、身体能力にかかわらず、多様なバックグラウンドを有するさまざまな人材を採用・確保することで、複合的な視点を取り入れ、ダイバーシティの実現に努めています。

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、学歴や性別、国籍等を問わず、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名以上の中途採用人数枠を設定 •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 •定年後の業務やワークライフバランスに合った業務のコースを、会社と定年再雇用希望者が共有して選択できるようにすることで、活躍の機会を拡大
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等を設置するなど、新たな雇用の創出に向けた就労環境を整備し、障がい者の雇用機会の促進や自立支援の推進、またチャレンジ精神の育成等を実施
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

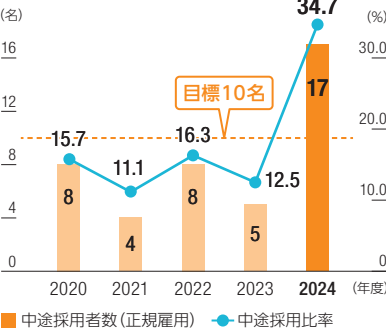
新卒採用における学歴区分



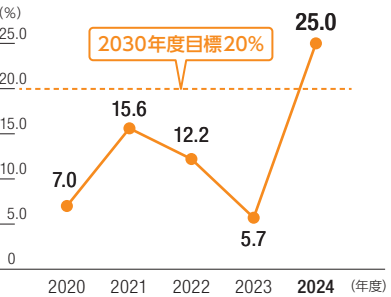
新卒採用における専攻区分



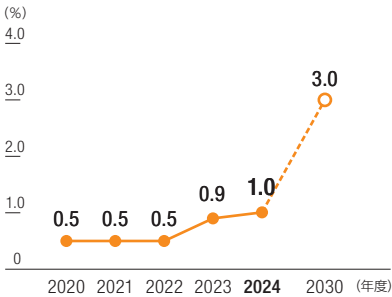
中途採用者数と中途採用比率



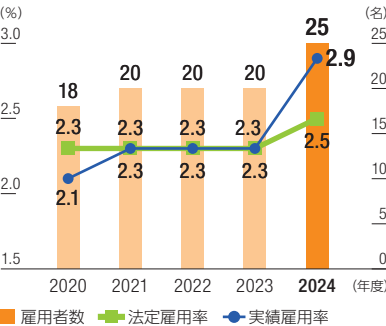
総合職の新卒採用における女性割合



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、1年9か月間の長期的な研修カリキュラムを設けています。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	598
一級建築士	7	学会設備士 衛生部門	577
建築設備士	143	消防設備士 甲種第1類	212
1級管工事施工管理技士	524	エネルギー管理士	49
1級電気工事施工管理技士	9	第一種衛生管理者	34
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	166	建設業経理士1級	14

(2025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		初級社員研修	中堅社員研修	
		現場研修		副参事研修	
		設計研修・施工図CAD研修		工事系管理職・中堅社員安全研修	
		フォローアップ研修	CAD研修		
			電気計装教育		
	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				副参事研修	マネジメント上級研修
		新入社員集合研修		マネジメント初級研修	経営力育成(上級)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			

VoicE 文系学部出身でも安心できる研修制度

当社では技術系の新入社員は入社後1年9か月の研修を実施しています。まずは講義を主体とした「集合研修」を3か月間、そこから実際の施工物件で現場を学ぶ「現場研修」、最後にCADスキルや設計計算を学ぶ「設計研修」があり、私は現在現場研修中です。

入社してから一年が経ちましたが、主な業務としては朝礼や写真整理、各種試験の立ち合いを担当しています。文系学部出身で建築系の知識が全くない状態でのスタートだったため、入社前はとても不安でしたが、先輩方が丁寧に指導してくださるので今は安心して仕事に取り組めています。施工管理は現場で働く職人さんたちの管理から図面作成など業務の幅が広く、学ぶことの多い毎日です。まだまだ勉強不足ですが、これからも経験を積んで資格取得等を頑張っていきたいと思います。



大阪支社 (2024年4月入社)
藤本 彩花 さん

事業店独自の教育研修の実施

全社的な教育研修制度とは別に、各世代に不足する能力やスキルに対するピンポイントな教育研修については、各事業店が独自のプログラムを構築、実施しています。この教育研修は事業店内の同世代、さらには異世代が交流する機会となっており、若手社員が配属された事業店でコミュニケーションを図る場と気軽に相談できる環境をつくることにつながり、人材の流出を防ぐ有効な手段となっています。



首都圏工事店

若手社員勉強会の実施

施工知識の勉強のほか、施工現場で使用する資機材がどのように製造されているのかを学ぶ外部施設の見学会を実施

西日本工事店

若手社員の交流会、勉強会の実施

近い世代との交流を通じて悩みや知識を共有し、さらにはプレゼン、コミュニケーション能力の向上のための勉強会を実施



名古屋支店

若手社員と中堅社員の交流、活躍の機会を創出

- 若シャチ和や会
若手社員・中堅社員の交流会やビジネスマナーを学びなおすための研修を実施
- Dragonプロジェクト
中堅社員による業務改善プロジェクトを推進

東北支店

技術情報共有会・若手社員勉強会の実施

トラブル事例等による予防教育やノウハウの共有会、若手社員向けの意見交換・勉強会を実施



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。特に育児に対する支援として、女性の産前産後および男性の出生時育児休業（産後パパ育休）期間は給与を100%支給し経済面での負担を軽減することで、従業員がより積極的に育児休業を取得できるようにサポートしています。特に社内電子掲示板に育児休業制度の手続き案内等を行い、男性も育児休業取得がしやすい環境をつくることで、近年、男性の育児休業取得率が増加傾向にあります。

また、年次有給休暇を半日および時間単位で取得可能とすることや、「時差出勤制度」、「在宅勤務制度」の導入によって、従業員が保育園や幼稚園等の送迎、介護での通院付き添いなどに柔軟に対応する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
時差出勤制度	従業員（管理職を除く）が、就業規則に定める始業・終業時刻を繰り上げ、又は繰り下げて勤務することを可能とする制度
在宅勤務制度	傷病によって通勤が困難であったり、育児、介護等の事由によって業務を行う場所や時間に制約がある従業員が、自宅等で勤務することを可能とする制度

VOICE 産後パパ育休制度を利用して

2025年3月に第一子が誕生したことに伴い、産後パパ育休制度を利用しました。中国支店では、産後パパ育休制度が始まって以来、子供が生まれた方がいなかったため、取得の前例もなく、育休中の職場への負担を考えると言い出しづかったのですが、上司や職場の皆さんに背中を押していただけたため、制度を利用することができました。

育休制度を利用することで、家族で長期間を一緒に過ごし、育児の楽しさも大変さも実感でき、とても有意義な時間を過ごすことができました。また育児に慣れることで、仕事に復帰した後も、帰宅後や休日に妻と交代で育児を休憩できるため、自分たちの時間を作ることもできています。

私の体験を共有することで、育休取得を考えている方へ、少しでも後押しができればと思います。

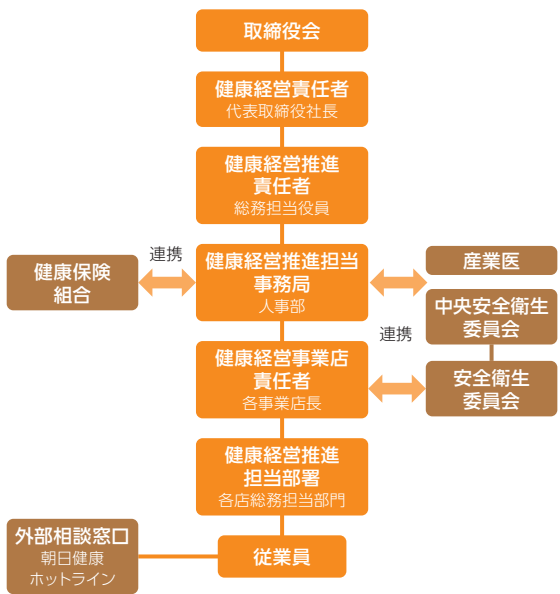


中国支店 営業部
古本 裕樹 さん

健康経営の実現に向けて

当社は、従業員の健康を企業価値向上の源泉と捉え、従業員一人ひとりの健康維持・増進に取り組む「健康経営」を推進しています。2025年6月には「健康宣言」を策定し、健康経営推進体制のもと、戦略マップに則った各種取り組みの促進や、従業員の健康を管理する各種制度の整備を実施しています。

健康経営推進体制



健康宣言

朝日工業社は、「人こそが最大の財産」という考えのもと、人財の価値を最大限に引き出す人的資本経営を推進しています。

2025年4月に制定した「ASAHI-PHILOSOPHY」では、「情熱と技術で、世界をもっと最適に」というPurpose（存在意義）を中核に掲げ、その実現に向けたPolicy（会社の活動指針）として、「社員の成長と、充実したビジネスライフの実現を支援する」ことを定めております。

この指針のもと、役職員の健康増進やワークライフバランスの推進、快適で安全な職場環境の整備に取り組むことが、一人ひとりのエンゲージメント向上につながり、企業の生産性と活力を高める原動力になると確信しています。

今後も当社は、すべてのステークホルダーの皆さまから「信頼され必要とされる企業」であり続けるため、「健康経営」を一層推進し、持続的な成長を目指してまいります。

1. 健康を尊重する企業文化の醸成

経営層自らが健康意識を高く持ち、率先して取り組むことで、健康を重視する企業文化の浸透を図ります。

2. ヘルスリテラシーの向上と意識改革の推進

すべての役職員に対して、体系的なヘルスリテラシー教育を実施し、健康に対する意識の変革と主体的な健康行動の定着を図ります。

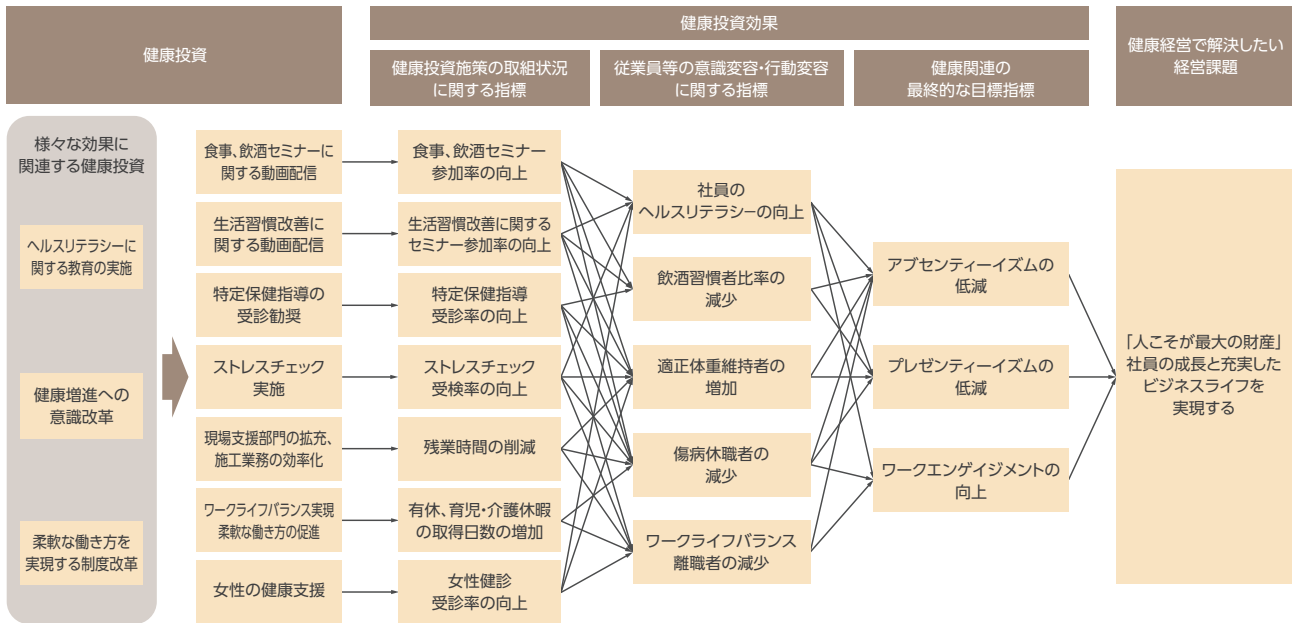
3. 健康で働きやすい職場環境の構築

多様な働き方を支える制度改革を推進し、ライフスタイルに応じた柔軟な働き方を実現することで、役職員一人ひとりが最大限に能力を発揮できる職場づくりを目指します。

2025年6月25日

株式会社朝日工業社 代表取締役社長 高須 康有

戦略マップ



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（2024年度実績：制度利用者数149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）