

サクセッションプラン

朝日工業社グループでは2022年に「取締役等の後継者計画の基本方針」を策定し、最高経営責任者をはじめとした経営者層の後継者の発掘と育成を目的とした「経営人材育成プログラム」を実行しています。

取締役等の後継者計画の基本方針

- (1) 当社グループの事業全般に係る幅広い見識やグループ全体最適の視点に基づくマネジメント能力を備えさせるため、計画的に事業店や部門を超えた経験を積ませる。
- (2) 挑戦的な課題を与え、その達成状況を適正に評価することによって、課題や変化への対応力・判断力を養い、挑戦意欲の醸成を図る。
- (3) 経営に係る資質と能力を引き上げるべく、計画的な教育とその発揮の場を与える。

経営人材育成プログラムの主な内容

- 戦略的なローテーションと挑戦させるための人事配置、登用
- 計画的な教育の機会として、経営力育成(上級)研修の実施
- 社内の重要な委員会(中期経営計画策定、働き方改革推進など)への参加

経営力育成(上級)研修について

計画的な教育の機会として、次代の経営層候補となりうる人材から原則として毎期7～8名程度を選抜して、研修を実施しています。研修の主なカリキュラムは下表のとおりです。

① 経営知識	自身の専門領域に関する知識だけでなく、必要となる経営全般に関わる知識を習得し、その知識を使ってロジカルに決定・行動できる能力を身につける。 〈科目例〉 企業経営、マーケティング、アカウンティング、HR、サステナビリティなど
② 役割行動	組織が目指す方向性・目標を「決める」こと、決めたことを達成に「導くこと」。この二つの役割を状況に応じて適切に行うための管理スキルを身につける。 〈科目例〉 外部・内部環境分析、自社の状況・経営資源等の認識、戦略・計画立案など
③ 人間的資質意欲	信頼とリーダーシップを有する魅力ある人間性と経営に対する前向きな姿勢を身につける。 〈科目例〉 大局観、決断力と責任感、指導力とコミュニケーション、チャレンジ精神、戦略的思考と行動力など

さらに、各年度ごとに課題を与え、その検討結果を経営陣に発表する機会を設けています。

2022年度	第18次中期経営計画において当社が取り組むべき重点テーマを検討し、経営陣および中期経営計画策定委員会へのプレゼンテーションを実施
2023年度	当社グループのパーパスおよびマテリアリティの策定、特定について検討し、研修メンバー案を作成して経営陣へのプレゼンテーションを実施
2025年度	ASAHI-VISION 2050の1st Update「基盤構築」の内容を第19次中期経営計画にどのように落とし込むかを検討し、経営陣および中期経営計画策定委員会へのプレゼンテーションを実施予定