

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

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



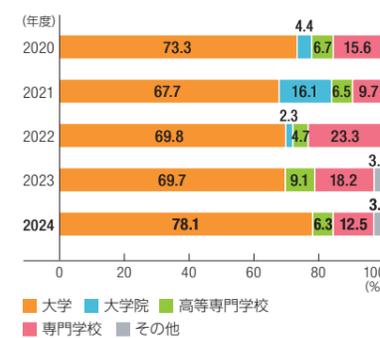
多様な人材の確保と育成

ダイバーシティの実現に向けて

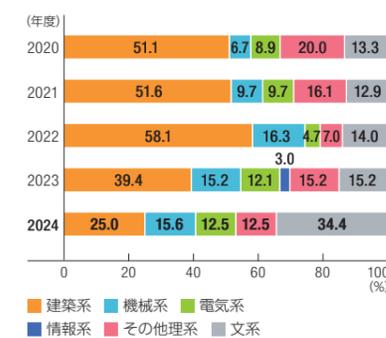
当社では、学歴や年齢、性別、身体能力にかかわらず、多様なバックグラウンドを有するさまざまな人材を採用・確保することで、複合的な視点を取り入れ、ダイバーシティの実現に努めています。

新卒採用	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 定年再雇用希望者の100%再雇用を目標に設定 再雇用後の業務やワークライフバランスについて、再雇用者がコース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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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



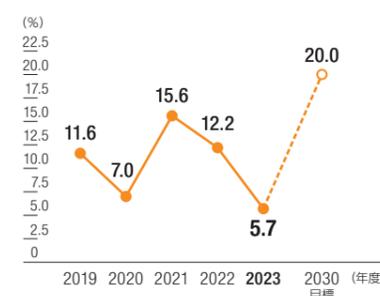
新卒採用における専攻区分



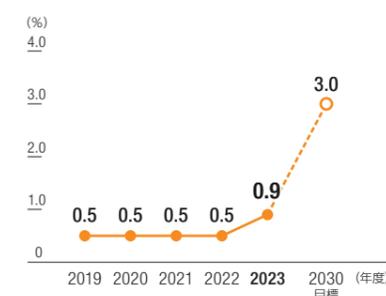
中途採用者数と中途採用比率



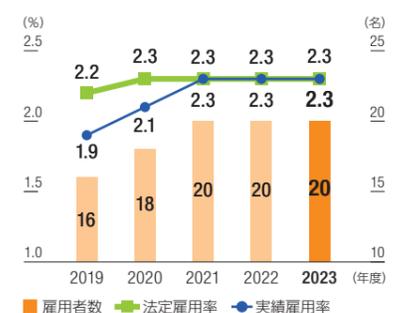
総合職の新卒採用における女性割合



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	603
一級建築士	7	学会設備士 衛生部門	580
建築設備士	139	消防設備士 甲種第1類	217
1級管工事施工管理技士	519	エネルギー管理士	45
1級電気工事施工管理技士	10	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	163	建設業経理士1級	14

(2024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	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		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
		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

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は入社後、まずは講義を主体とした「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」、最後にCADスキルや設計計算を学ぶ「設計研修」と計1年9カ月間の研修を実施しています。

研修現場に配属されてから早くも約1年が経ちましたが、主な業務としては写真整理や資材搬入の管理、各種試験の立会いなどを担当しています。配属当初から設備工事が繁忙な状況が続いていたこともあり、各業者の段取りを行いコミュニケーションをとりながら工事を進めることの大変さや、事前に準備してもスムーズには進まず工事全体の理解をすることの難しさを痛感しました。まだまだ知識不足ですが、今後も先輩社員の皆さんから知識とノウハウ、技術力を吸収して自身のスキルアップに努めていきたいと思っています。



名古屋支店(2023年4月入社)
岩崎 瑠南 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

北海道支店

若手社員による座談会や技術社員向けの勉強会を実施

悩みや不安を共有し、その軽減を図るための座談会や、事例や施工知識、ノウハウを共有するための勉強会を実施



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することができるようにサポートしています。

また、年次有給休暇については、半日および時間単位での取得を可能とすることで、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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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

2023年4月に第一子・二子の双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。双子の妊娠がわかった段階で育休取得を考えましたが、所長という役職についていることもあり、職場への負担を考えると言い出しづらいと思っていました。ですが、上司や職場の皆さんに育休はどうするのか、仕事は任せて育児に専念しなさいと背中を押していただけたため、前向きに制度を利用することができました。

育休期間は双子の世話・家事と慌ただしい毎日でしたが、日々成長していく子供たちから学ぶことが多く、とても貴重な時間を過ごすことができました。妻と協力して一緒に育てることで家族の絆が深まったとも思っています。育休期間が育児の終わりではないので、この期間に得た経験・スキルを活かして、家庭と仕事を両立していきたいと思っています。

今回の育休取得が「支店・営業所の皆さんの理解と協力のおかげ」という感謝の気持ちを忘れず、今度は育休取得を考えている人の背中を押してあげたいと思っています。



名古屋支店 第3営業部
三河営業所長
田中 大輔 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、ケガや病気になり、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員員に対して、年1回5万円を上限として受診費用を援助（2023年度実績：制度利用者数131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、役員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、現場職員および作業員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。2024年度から建設業にも適用が開始された時間外労働の上限規制に対応するため、法定労働時間の年間計画および月次実績を管理するほか、第18次中期経営計画の重点項目と合わせて各WGが働き方改革の実現に向けた活動を推進しています。

各WGの主な取組内容（2023年度）

WG	テーマ	2023年度の取組内容
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	<ul style="list-style-type: none"> 現場の繁忙期や休日の多寡により年間の残業時間を予測、計画の策定と管理を実施 バックオフィスや施工図支援など必要なフォロー体制を整備
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	<ul style="list-style-type: none"> ワークライフバランスの向上に向けた施策の制度化を社内に提案、具体的な制度の策定のための意見交換を実施 健康経営優良法人の取得に向けて、社内規程の確認および申請に向けた準備を実施
C	CAD室の強化	<ul style="list-style-type: none"> 施工図作成能力増強のための人材を確保し、教育することで戦力として定着 新築の大型工事における施工図作成の支援を実施
D	生産性と成果および業務負荷を考慮した評価	<ul style="list-style-type: none"> 定年再雇用者の活躍推進に向けて再雇用制度を改定、再雇用後の業務やワークライフバランスについて再雇用者がコース選択できるようにすることで、モチベーションを高めて業務に臨むことができるような制度に見直し 現場勤務者に対する手当の新設および現場代理人に対する責任の重さに応じた手当の増額を実施
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	<ul style="list-style-type: none"> 2024年4月から適用が開始される法定時間外労働の上限規制について、あらためて全従業員への周知を実施 ワークフローシステムの活用範囲の拡大による業務の効率化を推進

推進体制（2024年3月31日現在）

