株式会社朝日機器エンジニアリング　選考理由

取り組みテーマ：全社的 QMS および人材育成を基盤とした活動の実践と経営との連動
TQM 活動要素：人・組織の能力開発と活性化

株式会社朝日機器エンジニアリング（以下、同社と略す）は,「企業は人なり」の考えのもと，QMS を基盤に人材育成を経営課題として継続的に推進してきた．2012 年からテクニカルスキル向上の「技能オリンピック」を開始し, 2016 年には次世代管理職育成を目的に「青雲之志塾」を開講．その後，新入社員から役員候補まで、ヒューマンスキル，コンセプチュアルスキル，テクニカルスキルを体系的に育成する仕組みへ発展させた．背景には世代間の年齢構成の乖離や技能・知識の継承、業務の標準化といった課題があり，個人の成長を組織能力と経営成果につなげることを目的としている．

同社の第一の特徴は、全階層・職種を対象とした体系的な教育体系による再現性である．階層別の認識教育に加え，技術・技能教育，ISO・QMS 教育を組み合わせ，各層に必要な能力を計画的に育成している．特に, 上級者を“自分ができる人”から“人を育てられる人”へ成長させる指導者育成にも取り組んでいる．

第二の特徴は,“育てる側”まで含めた多層的な人材育成である．受講者本人だけでなく，担当する社内講師やサポート役となる社員にも教育を行い，育成プロセスを属人化させない仕組みを構築している．また，内部監査を単なる規格適合性確認にとどめず，人材育成，部門間交流，優れた事例の水平展開の場として活用しており、革新性・チャレンジ性がみられる．

第三の特徴は，教育を実施した後に，効果を評価し次の教育へ反映させる PDCA を回して、より有効性を高めている点である．スキルマップや上司との面談，職場課題への実践等により成果を確認し，人材開発部門が結果を集約して教育内容を改善している．経営トップの問題意識から始まった活動が，トップ交代後も継承・発展していることも特徴である．

上記活動を通じて，次世代リーダーや管理職，資格者の増加，技能レベルの向上，業務の標準化等に加え，人材育成を通じた組織能力の向上が確認されている．2014 年と比較して 2025 年は社員数が 1.5 倍増えたのに対して，売上高では約 2 倍，営業利益率は 3 倍以上と向上し，社員数の増加以上に売上・利益が伸長している．人材育成が付加価値の高い仕事の受注拡大を支える基盤となっている．

今後は，各教育について“何を変えるための教育か”を明確にし，知識・技能・行動の変化だけでなく，品質，生産性，顧客満足，定着率，次世代リーダー輩出等の成果指標を設定することが重要である．また，教育費用だけでなく社内講師・事務局・受講者の工数も含めた教育投資を可視化し，経営成果との関係を分析することで，人材育成と経営をより強固に結び付けて欲しい．更に、社内講師の計画的育成や QC 的な問題解決教育を充実させ，知識・技能の継承と組織の自律的な成長につなげることを期待したい．

以上により，株式会社朝日機器エンジニアリングは，日本品質奨励賞 TQM 実践賞の授賞資格を備えていると判断する．