

DX推進への取り組み

「高品質なものづくりの標準化を追求し、
次世代へつなぐ持続可能な基盤を確立する。」

株式会社アサヒ

目次

1. 経営者メッセージ(はじめに)
2. 経営理念およびDX推進ビジョン
3. DX戦略と具体的な取り組み
4. DX推進体制(組織図・役割)
5. デジタル人材の育成と確保
6. デジタル化推進基盤・IT環境整備
7. DX推進の成果指標(KPI・数値目標)
8. 情報(サイバー)セキュリティ対策・基本方針
9. ステークホルダーへの情報発信
10. ロードマップ:変革へのタイムライン

1. 経営者メッセージ(はじめに)

「職人仕事」から「スキルレス」「リタイアレス」(ボーダレスワーク)への挑戦。



代表取締役社長 石本 丈尚

個人の経験に依存する「属人的な技術」を、誰もが活用できる「仕組み」へと進化させます。
ボーダレスな労働環境を実現し、技術を仕組みで支えることで、より豊かな社会の礎を築きます。

【危機感】: 伝統の断絶を許さない

高齢化に伴い、長年培われてきた「暗黙知」が失われようとしています。
属人的な技術の喪失は、競争力を削ぐ重大なリスクであると断言します。



【決意】: デジタルによる技術の標準化

ベテランが持つ卓越した知恵をデジタルツールへと置換し、標準化された作業フローを再構築します。
「誰にでもできる」という強さを、武器に変えていきます。



【未来】: 揺るぎない製造基盤の構築

持続可能な製造システムを確立し、最高品質の価値を安定して提供し続けることを約束します。

2. 経営理念およびDX推進ビジョン

経営理念:

高品質なものづくりの標準化を追求し、次世代へつなぐ持続可能な基盤を確立する。

スローガン:

「技術と品質の仕組みを、未来の標準に」

・依存を標準化へ:

ベテランの技術を盛り込んだ誰でも出来る高品質なデータ作成

・作業を連携へ:

属人的に行っている管理を全社でデータ連携

・**依存**:職人技術・ベテランの暗黙知への過度な依存

・**作業**:手入力、紙ベースの図面管理
属人的な工程管理

・**標準化**:デジタルによる「スキルレス化」と標準化の実現

・**連携**:全社データ連携による価値創造
AIと自動機による業務最適化

3. DX戦略と具体的な取り組み(データ活用の取り組み)

1. 営業・設計・資材部門

導入ツール:

・CADDi Drawer

施策:

・AIによる過去図面・知見の即時検索

効果:

・類似作番の検索・見積時間の大幅削減(極小化)
・過去の実績データを資産として活用する

2. 製造部門

導入ツール:

・HI-3000

・WIRE CAM DX

施策:

・属人化(ベテランの経験依存)からの脱却と、配線加工の全自動化

効果:

・属人作業の見える化と経験を問わないスキルレス作業
・自動化促進でベテラン作業者のリタイアレスの実現

3. 製造部門(工程管理)

導入ツール:

・最適ワークス

施策:

・AIを活用し属人化している工程管理の自動化

効果:

・個々のスキルに合わせた最適な工程計画を実現し工場の稼働率を向上させる

4. 資材部門

導入ツール:

・Tomoraku DMS

・WEB-EDI

施策:

・BOM(部品構成表)連携とEOL(製造中止)品のデータベース化(Tomoraku DMS)
・受発注の自動連携(WEB-EDI)

効果:

・サプライヤーとの情報の非対称性を解消
・脱アナログによる強固な調達体制の確立

5. バックオフィス

導入ツール:

・新基幹システム

施策:

・繁雑化している集計処理業務からの脱却

効果:

・効率化による集計処理日数の短縮
・キャッシュ・コンバージョン・サイクルの短縮による経営の安定化

3. DX戦略と具体的な取り組み(ビジネスモデル・提供価値の変革)

ビジネスモデルの進化:4つの変革プロジェクト

Project 1:
類似作番の検索・AI図面活用
(CADDi Drawer)

過去の図面や知見をAIで即座に引き出し、人手による調査時間を劇的に削減。

Project 2:
配線加工の自動化
(HI-3000/WIRE CAM DX)

ベテランの手に頼っていた配線作業を自動化。加工実績データを蓄積し、標準化を推進。

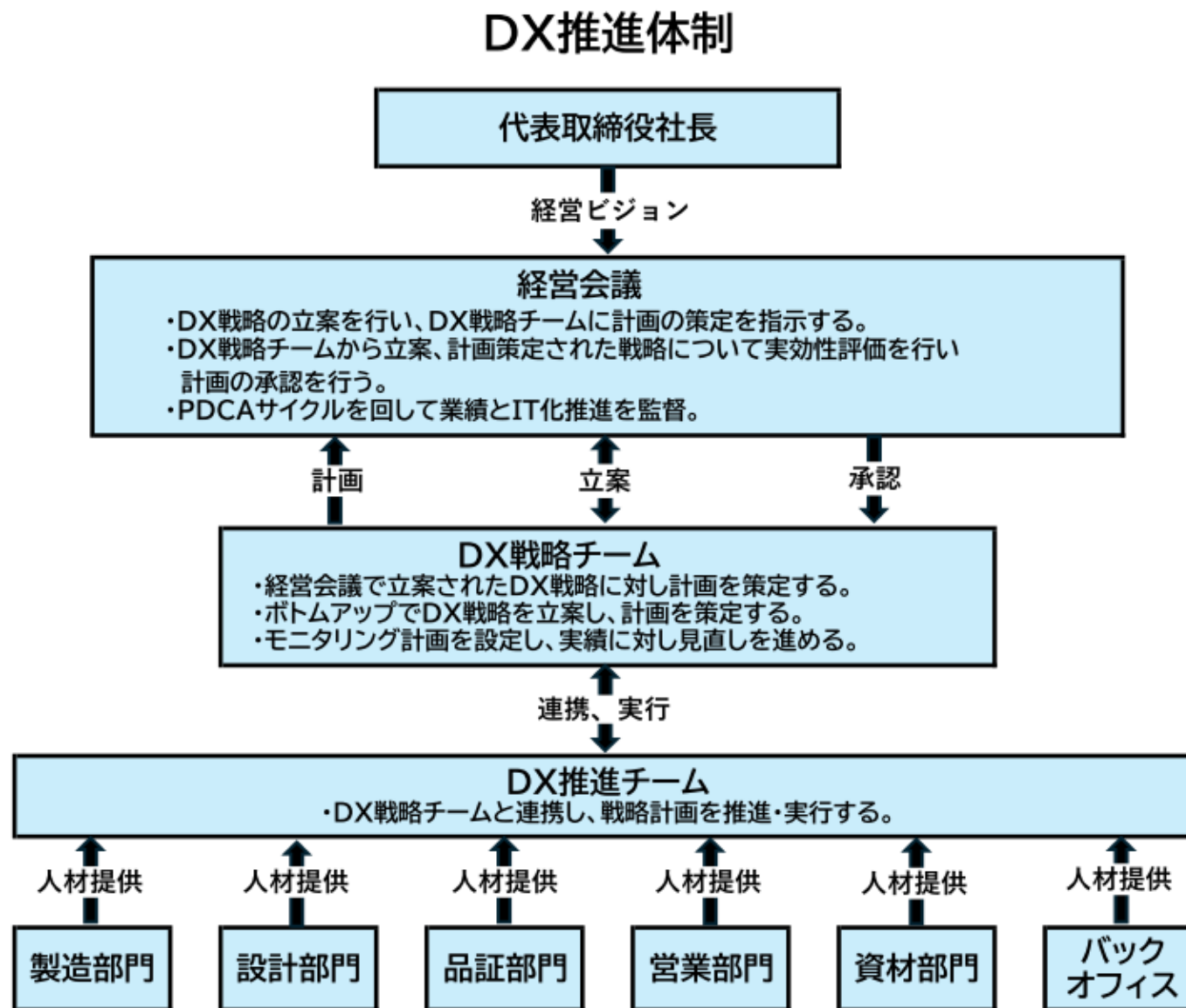
Project 3:
見積・発注の脱アナログ化
(Tomoraku)

EOL (製造中止)品のデータベース化と部品マスター拡充による業務効率化。

Project 4:
生産計画DX
(最適ワークス)

複雑な生産スケジューリングを自動化し、最適な人員配置・納期予測を実現。管理者の負担軽減。

4. DX推進体制



最新デジタル技術の研究とテストケースを実行。得られた知見をシステム構築へ即座にフィードバックする。

5. デジタル人材の育成と確保

アナログ業務の撤廃: 給与明細のアプリ配信、年末調整のWEB化 (Edge Tracker)、WEBでの適性検査・ストレスチェック導入。
⇒ デジタル技術を抵抗なく活用するマインドセットの醸成。

全社リテラシー
向上

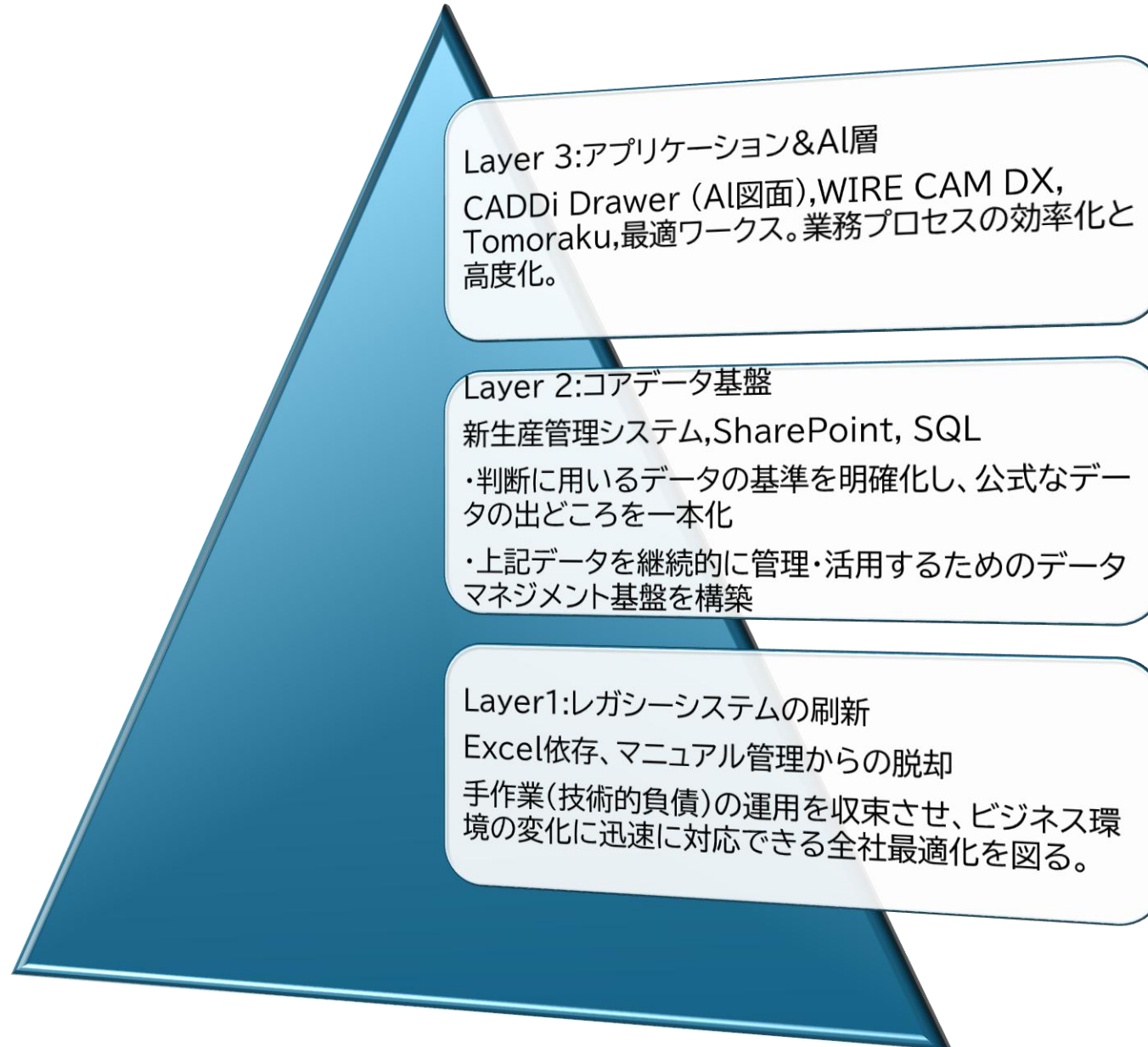
・単なる作業員からの脱却: システムや自動機 (HI-3000, CADDi) を運用・管理できる「多能工」の育成。
・「デジタルスキル標準」を参照し、株式会社アサヒとしてのスキル標準を作成。適材適所の人材配置を進める。

デジタル専門人材の育成

【3年後目標KPI】

- ・DX人材(事業): 現状2名 → 目標6名
- ・DX人材(技術): 現状6名 → 目標13名

6. デジタル化推進基盤・IT環境整備



7. DX推進の成果指標(KPI・数値目標)

営業・設計・資材部門

AIによる過去図面や蓄積知見の即時検索を活用することで見積作成時間を短縮し、創出された時間を営業・設計・調達活動に充当する。

- ・新規顧客獲得割合:1%⇒3%
- ・DX業務提携数:2件⇒10件

製造部門

属人化(ベテランの経験依存)からの脱却を図るため、配線加工の全自動化を実施し、属人作業の見える化と経験を問わないスキルレス作業リタイアレスを実現するための人材を育成する。

- ・DX推進(製造)人材:6名⇒13名

製造部門(工程管理)

AIを活用した属人化している工程管理の自動化を実施し、個々のスキルに合わせた最適な工程計画を実現し工場の稼働率を向上させる人材を育成する。

- ・DX推進(工程)人材:2名⇒6名

資材部門

BOM(部品構成表)連携とEOL(製造中止)品のデータベース化および受発注の自動連携を行うことによりサプライヤーとの情報の非対称性を解消し脱アナログによる強固な調達体制を確立する。

- ・資材部門デジタル化率:20%⇒70%

バックオフィス

繁雑化している集計処理業務から脱却し、経営・財務の効率性による安定した経営体制を実現する。

- ・決算処理日数:90日⇒60日
- ・キャッシュ・コンバージョン・サイクル:180日⇒120日
- ・データ鮮度(締め処理頻度):10日次を維持・高精度化

DX推進指標成熟度

全6カテゴリにおいて、現在レベル1未満からレベル3への到達を目指す。

8. 情報(サイバー)セキュリティ対策・基本方針

経営リスクとしての認識

- ・ サイバーセキュリティリスクを経営リスクとして認識し、リソース（予算・人材）を確保。

二つ星宣言

- ・ 「SECURITY ACTION二つ星」を宣言・維持。

事業継続計画(BCP)

- ・ サイバー攻撃による被害を受けた場合の事業継続計画を策定し、緊急対応に関する演習・訓練を定期的(経営陣含む)に実施。

サプライチェーン保護

- ・ 取引先やITサービス提供事業者と連携し、自社のみならずサプライチェーン全体のデータ連携と保護(秘密情報管理規定)を強化。

9.ステークホルダーへの情報発信



社内への浸透

目標と成果指標（KPI/KGI）を共有し、定期的なモニタリング結果をフィードバック。

現場のシステム習熟と自律的改善を促進。



経営陣の可視化

経営陣や取締役のデジタル関連スキル項目（スキルマトリックス）を作成し、適宜評価とステークホルダーへの開示を実施。



社外への発信

DX推進への取り組み（本資料）および「情報セキュリティ基本方針」をホームページにて公表・発信。

デジタル人材育成の考え方を開示し、透明性の向上と、採用の強化へ繋げる。

10. ロードマップ:変革へのタイムライン

