

グローバル人財基盤の強化

5-2

グローバル規模での事業展開に向けて人財基盤の強化に努めています。

基本的な考え方

当社グループは、2013年にAI（朝日インテック）人財ビジョンを策定し、当社のDNAである「チャレンジ」「現場力」「自活力」「グローバルベスト」「創造的ものづくり集団」を基本方針とした価値観浸透と人財育成を推進しています。

近年、当社グループは、グローバル規模で市場拡大・成長を目指しており、国際的な事業展開において、AI人財ビジョンをベ-

スにした「グローバル人財基盤の強化」が喫緊の課題となっています。本課題に対し「人財マネジメント」と「働きやすい職場づくり」という視点で、下記の課題とKPI（戦略と指標）を設定し、グローバル企業として相応しい体制づくりを目指しています。今後も更なる成長を追求するために、多様性を理解し、多面的な角度から幅広い視点で物事を図れるような人財を育成すること、グローバル企業として相応しい組織力を高めてまいります。

推進体制

グローバル人財基盤強化の取り組みを強固なものにするため、グローバル人事機能を置き、国内外の当社グループ企業・各拠点への当社のDNAの浸透を軸とした組織開発や人事戦略（各種制度構築・採用・人財育成など）の実行支援や連携を強化しています。

課題		戦略と指標		2023/ 6月期実績	目標	
グローバル人財基盤の強化	人財マネジメント	人財ビジョンの浸透	ASAHI-DNAの継承	マイスター取得者数(単体)(人)	5	—
			自活力の醸成	現場力向上プロジェクト登録サークル数(グローバル)(サークル)	155	—
			グローバル人財の育成	語学研修受講者数(単体)(人)	10	—
			創造的ものづくり集団の形成	研究開発人員の割合(単体)(%)	43.5	—
	働きやすい職場づくり	安全かつ健康に働ける職場づくり	健康経営 長時間労働の是正	月平均残業時間(単体)(時間)	24.4	—
				有給休暇取得率(単体)(%)	74.6	—
		多様な従業員が働ける職場づくり	障がい者雇用の推進	障がい者雇用率(単体)(%)	25.7	—
				ダイバーシティ推進	女性活躍推進	女性管理職比率(グローバル)(%)*1
		女性管理職比率(単体)(%)*2	12.0			2026年6月期 13%以上
		新卒採用女性比率(単体)(%)	26.5		25%以上を維持	
		新卒技術系採用女性比率(単体)(%)	21.9		20%以上を維持	
		人財の多様化	外国人雇用率(グローバル)(%)	86.2	—	
			外国人管理職比率(グローバル)(%)*1	65.9	—	

*1 当社グループにおける各規定の管理職基準に基づき算定しています。

*2 有価証券報告書の開示基準を適用して算定しています。

I グローバル人財基盤の強化

5-2

人財マネジメント

① 人財ビジョンの浸透への取り組み

当社グループのDNAである「チャレンジ」「現場力」「自活力」「グローバルベスト」「創造的ものづくり集団」を基本方針とした価値観浸透と人財育成を推進するため、教育研修制度の構築に取り組んでいます。

階層別研修では、それぞれの階層および求められる役割に

応じた研修を実施し、継続的な成長を支援しています。特に、研究開発型企業として、販売・生産・開発のそれぞれの分野における「グローバル化」に取り組む当社グループでは、エンジニア教育およびグローバル教育に今後更なる注力を図っていきます。

なお、2023年6月期の年間研修受講時間総計は12,211

時間、年間研修受講者延べ人数は901人です。

① ASAHI-DNAの継承

当社グループは研究開発型企業として、常に高いレベルでの製品づくりを実践するため、熟練技能者が培ってきた技術や技能（ノウハウ）を当社グループの資産として捉え、世代や地域を超えて伝え、人財育成や事業継続、付加価値向上に役立てるための「AI技術アカデミー」を設けています。

また、製造・生産において高度なコア技術を有する社員を「マイスター」に認定し、各拠点における技能向上や人財育成のミッションを担っています。マイスターは「弟子」を持ち、次のマイスターを養成していくことにより、技能の継承を図っています。

【実績】

■アカデミー卒業者28名（2023年6月末時点）

■マイスター認定者5名（2023年6月末時点）

人財ビジョン

	ASAHI-DNA - ASAHI-DNAの視点 - Catch the Wave - スピード×決断力×対応力×結束力 - 三現主義（現場・現物・現実） - 現場志向	ASAHI-DNAの視点
グローバル・ベスト - 顧客への貢献 - グローバルベースでベストプラクティスの追求 - Only OnexNumber One	Challenge 挑戦 情熱 Dream 夢の実現 進取果敢に挑戦	創造的ものづくり集団 - 技術力・専門性の追求 - マイスターチーム - 技術イノベーション
ASAHIらしさ・専門性の発揮の視点	自活力 - 自活できる人財として活躍 - 自考・協業する組織、自活人財のチームワーク - 業績の追求：事業の成長と業績拡大への貢献	

I グローバル人財基盤の強化

5-2

人財マネジメント

② 自活力の醸成

社員の自発的意識に基づく改善・改革を促すことを目的に、「現場力向上プロジェクト」をグローバルの各拠点で組成し、小集団で自ら主体的に活動テーマを定め、目標を掲げて取り組んでいます。また、高い成果を生み出したチームに対する表彰を年1回行い、活動の支援を行っています。

2011年6月期より始めた本プロジェクトの登録サークル数は、設立当初は56サークルでしたが、2023年6月期においては155サークルに増加するなど、年々活発化しています。開発プロセス上の各種手法やノウハウの新規導入、海外製造部門の工程改良による効率化や在庫管理適正化など、取り組みの成果だけでなく、今後の効果への期待を高く持てる活動が多く表彰を受けており、製品開発・製造・物流・管理といったバリューチェーンの中の膨大なデータや多岐にわたる技術を可視化することで情報共有の促進を図る活動も近年では増えてきています。また、効率化や合理化だけでなく、品質と環境の両立を目指す活動も生まれてきており、現場力向上プロジェクトの裾野も確実に広がってきています。

これらの活動を通じて、自考する人財の育成、協業する組織の強化を推進することで、人財ビジョンに掲げる「自活力」を醸成し、事業の成長と業績拡大への貢献につなげています。

③ グローバル人財の育成

海外赴任希望者や赴任予定者に対して語学研修を開催し、グローバルでのコミュニケーション力強化を図っていることで、スムーズな海外赴任を支援しています。

また、グローバル人財育成強化の取り組みの一環として、海外拠点長向けマネジメントをはじめとした「グローバル人財育成プログラム」の拡充に取り組んでいます。海外業務に従事する社員および海外拠点で活躍する当社グループ社員等に対して、多様なメンバーと共に一人一人が生き活きと活躍できるようにダイバーシティの重要性や異文化との付き合い方について学びます。

④ 創造的なものづくり集団の形成

経営陣・研究開発部門の全員参加型の製品開発・モノづくりを推進しており、自由闊達な議論により、社員の創造性やアイデアを活かしていくことや、研究開発部門の人財強化につなげています。

当社の開発部門の人員構成比は43.5%（2023年6月期）までに拡大しており、中期経営計画『ASAHI Going Beyond 1000』の実現に向けて、さらに開発力強化に努めてまいります。



ASAHI INTECC EUROPE B.V.

人財マネジメント

② 人事制度改革

当社グループでは、グローバル市場の戦略的開拓、グローバル研究開発生産開発体制の確立、新規事業の創出、持続的成長に向けた経営基盤の確立に向けて、人事戦略について以下の3点を重視しています。

1. 強靱な経営基盤を確立するためのマネジメントリーダー・人財の確保
2. 新規事業をつくり出していくためのイノベーターと、高度な技術と専門知識をもった人財の確保
3. 多様な人財をリードできるグローバル人財の確保

上記方針を達成するため、各人財を正しく評価しモチベーションを向上させる方策として、2020年6月より新たな人事評価制度を導入しました。

新たな人事評価制度は、2つの評価分類で構成されています。1つは、AI人材ビジョンに沿って定義された「コンピテンシー（行動特性）評価」です。社員が自分の役割に対し、AI人材ビジョンに沿って、どのように行動変革を起こしてきたかを評価するものです。もう1つは、「実績評価」です。業績の追求という視点で、等級ごとの「役割基準」に沿って、目標設定に基づく評価に見直し、社員のエンゲージメントの向上につなげてまいります。

③次世代経営人財の育成

今後の当社グループにとって、マネジメントリーダー人財の確保は急務であるため、幹部候補向け研修を通じた人財の発掘と育成を進めています。当該研修は、これからの当社グ

ループをけん引していくことができる幹部候補の育成を目的としており、選抜された候補者を対象に経営戦略の策定等のストレッチ課題に挑戦させるなど、単なるインプットにとどまらない実践的な内容になっています。



I グローバル人材基盤の強化

5-2

働きがいのある職場づくり

① 安全かつ健康に働ける職場づくり (健康経営)

働く人々の安全・健康の確保は、企業としての社会的責任であり、また持続的な成長を支える重要な課題です。当社グループにおいてもあらゆる事業活動において、働く人々の安全と健康の確保に取り組み、快適な労働環境づくりを推進しています。

ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

当社グループは、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みとして、残業時間の抑制や有給休暇取得率の向上推進、柔軟な働き方が可能な環境整備などを行っています。

① 在宅勤務制度（テレワーク）

新型コロナウイルス禍を契機に在宅勤務を実施していましたが、勤怠や処遇ルールを明確にした上で、2021年8月から正式に在宅勤務制度の運用を開始いたしました。

② フレックスタイム制度

2019年7月より、社員の業務効率向上、ワーク・ライフ・バランスを目的とし、一部の拠点と部署を除き導入しています。今後も社員が働きやすく業務に取り組めるよう、フレックスタイム制度の推進を行ってまいります。

③ その他

- ・育児時短勤務制度 ・スライド勤務制度 ・託児所利用制度
- ・1時間単位での取得が可能な有給休暇制度

■ ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

	2021/6月期	2022/6月期	2023/6月期
月平均残業時間(単体)(時間)	23.5	24.3	24.4
有給休暇取得率(単体)(%)	65.3	69.2	74.6
フレックスタイム制度 導入拠点数(国内)(拠点)	4	5	6
正社員の任意離職率(単体)*(%)	3.0	5.6	6.1

*コロナ禍の終息とともに採用活動が活発化しており、離職率が増加していますが他社平均と比較しても大変低い離職率と認識しています。

治療と仕事の両立支援

がん治療が必要な従業員を対象とした特別な勤務制度を導入し、治療への支援を行っています。2023年6月期末までに18名の社員が制度を利用し就労しています。

制度	がん特別有給休暇	リハビリ出勤勤務	がん治療継続 短時間勤務
概要	長期間治療が必要な場合に最大60日の有給休暇を特別付与	治療後、復帰1カ月を限度に1時間単位での勤務を可能とする	治療継続のため、1時間単位での勤務を可能とする

トレーニングジムの設置・トレーニング動画の配信

グローバル本社・R&Dセンターにトレーニングジムを設置し、従業員が利用できる環境を整えています。その他にも、グループ全体に向けて当社社員およびフィットネストレーナーによるトレーニング動画を社内配信することで、従業員の健康増進に対する取り組みを推進しています。



食堂運営

当社グローバル本社に設置している食堂では、昼食のみならず、朝食、夕食も提供しています。当社は一人暮らしの従業員や単身赴任者も多く、そのような社員でも手軽に栄養のある食事を3食喫食できる環境を整えており、健康の基本である「食」の面からも、従業員の健康増進に取り組んでいます。



I グローバル人材基盤の強化

5-2

働きがいのある職場づくり

②多様な従業員が働ける職場づくり

人権の尊重

① 基本的な考え方

人権はすべての人間が生まれ持った最も重要で普遍的な権利であり、人権問題への関心が高まりつつある現代において、人権の尊重なくしてはグローバル社会で必要とされる企業であり続けることは難しいと考えています。

当社グループは、世界中の医療に貢献するグローバル企業として、当社グループ事業活動における人権尊重の重要性を認識し、人権課題の発生防止および課題解決に向け真摯に取り組めます。

当社グループでは以前より人権の尊重のための施策や社員研修などを行っていましたが、この度、人権に対する当社の考えを全社的に浸透させ実効性をより高めることを目的として、「朝日インテックグループ 人権方針」を取締役会の承認を経て策定いたしました。

人権方針の詳細は当社HPをご参照ください。

朝日インテックグループ 人権方針 [G](#)

② 国際イニシアチブへの参加

当社は国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト（以下、UNGC）」へ署名し、2023年5月15日付にてその参加企業として登録されました。UNGCが掲げる10原則を支持・実

践するとともに、サステナビリティへの取り組みをより一層強化することによって、引き続き持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



③ 教育・啓発

ハラスメント問題については、社外専門家を招き役員および管理職に対するハラスメント研修などを実施しています。本研修では全参加者より誓約書を取得しており、発覚した場合は懲戒取扱規程に従い厳格に処分することとしています。詳細は74・119ページをご参照ください。

④ 是正・救済

ハラスメントをはじめとした社内の人権問題については、内部通報制度としてASAHI グループ・コンプライアンスホットラインを設けています。

通報・相談先の社内窓口に加え、弁護士による社外窓口を設け、本人の同意その他の正当な理由なく、通報者の氏名その他の通報者を特定させる情報が社内関係者にも開示されないものとしています。

詳細は118ページをご参照ください。

⑤ 現代奴隷法への対応

現代奴隷法関連については、海外を含め常に法規制等の動向を確認しています。義務化となった場合には遅滞なく対応が行える体制の整備を進めています。

⑥ 取引先への働きかけ

当社グループは、サプライヤーやその他のビジネスパートナーに対しても、人権の尊重をお願いしています。

2022年6月期からは、主要取引先様に対するアンケートに法令・社会規範の遵守／環境配慮に関する項目を新たに追加するなど、サプライチェーン全体での人権の尊重に向けた取り組みを強化しています。今後もサプライチェーン全体を俯瞰した上で、着実に人権保護に関する施策を実施してまいります。

詳細は86・87ページをご参照ください。

I グローバル人材基盤の強化

5-2

働きがいのある職場づくり

② 多様な従業員が働ける職場づくり

⑦ 人権デュー・ディリジェンス

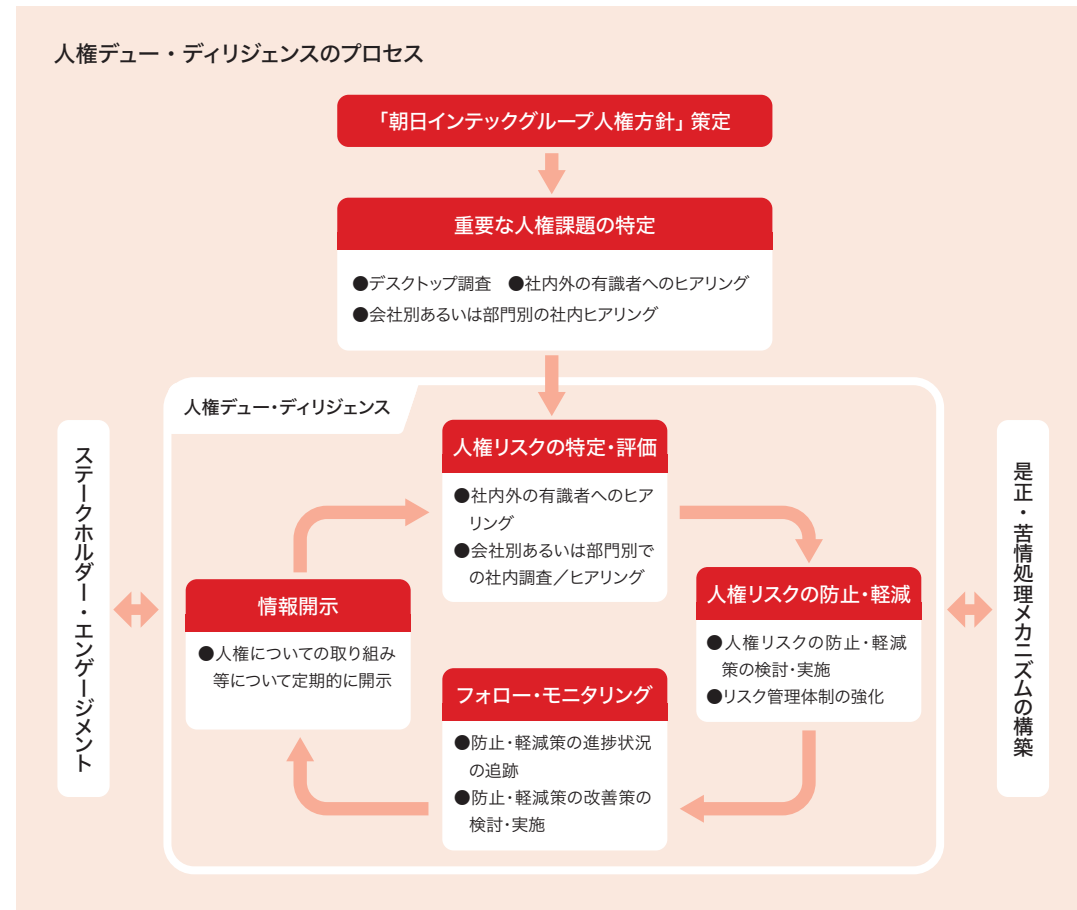
当社グループは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、潜在的または実際のリスクを評価・特定し、それらに対処することにより、人権への負の影響の防止または軽減を図るように努めます。

人権デュー・ディリジェンスの計画および実行については、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」などが示す手順を参照し、社会への影響度の高い項目から段階的に進めてまいります。

■ 推進体制

当社グループは、2023年6月期より、人権課題について全社的に取り組むための体制を強化するため「人権デュー・ディリジェンス事務局」を発足いたしました。当事務局は法務グループを中心に複数の部門のメンバーで構成されており、取締役管理本部長が指揮監督しています。

デュー・ディリジェンスの過程で人権課題が発見された場合には、国内外の関連社会の部門責任者と連携を取りながら取り組むこととしています。



グローバル人材基盤の強化

5-2

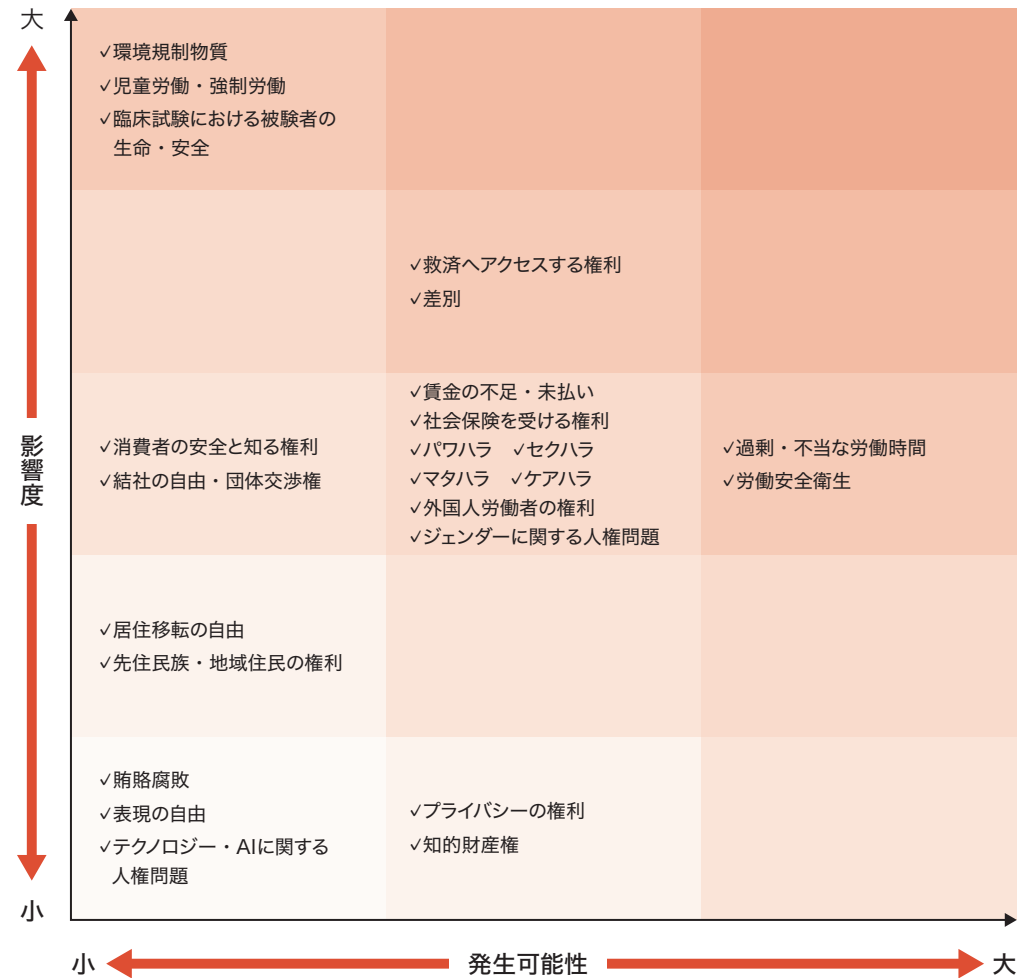
働きがいのある職場づくり

②多様な従業員が働ける職場づくり

■ リスクアセスメント

当社グループの事業活動によって負の影響が生じるリスクのある人権課題について、マッピングを実施いたしました。

これらの項目を当社グループにおいて優先的に対策すべきリスク事項と考え、人権デュー・ディリジェンスのプロセスに基づく詳細なリスクアセスメントを実施し、実際に発生している人権リスクに対しては問題解決に取り組むと共に、潜在的なリスクに対してもその発生の防止や影響を軽減させるための取り組みを実施してまいります。



I グローバル人材基盤の強化

5-2

働きがいのある職場づくり

②多様な従業員が働ける職場づくり

ハラスメントの防止

当社グループは、社員、パート・アルバイト、派遣社員など当社グループで働く全ての従業員を対象とした「朝日インテックハラスメント防止方針」を設け、ハラスメント防止に関する教育、施策を展開しています。



社員とのエンゲージメント

当社グループは、社員が経営層の声を聴き、自発的に経営課題の解決に向けてアクションを起こすことを目的に、経営層と社員の対話の機会を大切にしています。定例の経営会議の議決内容を直接社員に伝えるための全体会議を設けています。また、社内SNS「Asahigram」や社内報「AINET」は、社員と経営層の情報共有の場となっています。



障がい者雇用の推進

障がい福祉の面から企業の社会的責任と社会への貢献拡大を図っています。2019年6月期には、「就労継続支援（A型）※」の認定企業であるフィカス株式会社を完全子会社化、当社グループ業務の一部を委託することにより、障がいのある方々の雇用拡大に努め、雇用率は2.57%（2023年6月期）となっており、障がい者法定雇用率（2.3%）を確保しています。

また、2023年7月にはフィカス株式会社の本社を移転するなど、非連結子会社でありながらも、社会貢献を行いながら着実に事業規模を拡大しています。

※就労継続支援（A型）：通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して行う雇用契約締結などによる就労の機会の提供および生産活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識および能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援事業のこと。



I グローバル人材基盤の強化

5-2

働きがいのある職場づくり

③ダイバーシティ推進

当社グループでは、人材の多様化による企業価値の向上を目指し、国籍、人種、性別、年齢、障がいの有無などに関係なく、各々がその能力を十分に発揮し、活躍できる環境づくりに努めています。また、グローバル展開の推進により、外国人雇用もグローバルで積極的に行い、人材の多様化による企業価値の向上につなげたいと考えています。

風土改革のため「多様性推進プロジェクト」を立ち上げており、また中核人材の登用等に関し、多様性確保のため、外国人・中途採用者・女性の管理職比率向上に努めるなどしています。なお、管理職における外国人および中途採用者の比率に関しては現在それぞれ50%以上の高比率であることから、多様性について十分確保されているため、目標値設定をしていません。

■外国人雇用率・外国人管理職比率

	2021/6月期	2022/6月期	2023/6月期
外国人雇用率 (グローバル)(%)	87.7	84.5	86.2
外国人管理職比率 (グローバル)*(%)	64.3	65.3	65.9

*当社グループにおける各規定の管理職基準に基づき算定しています。

■中途採用管理職比率

	2021/6月期	2022/6月期	2023/6月期
中途採用管理職比率 (グローバル)*(%)	59.9	61.4	54.7

*当社グループにおける各規定の管理職基準に基づき算定しています。

女性活躍推進

当社グループは、女性社員の積極的な採用および管理職への登用などの活躍推進にも取り組んでいます。これまで、短時間勤務制度、フレックスタイム制度および在宅勤務制度など、仕事と子育てを両立しやすい制度を整えており、これらの施策により、社員の意識調査においても、「女性が働きやすい」という定評をいただいています。

当社グループでは、女性の管理職比率は当社36.3%と比較的高く、グローバル全体において、女性管理職を積極的に登用する組織風土は根付いていると考えています。

一方、当社における女性管理職の比率は12.0%であり、管理職を目指す意識については海外が高く、国内が低いことなども判明しています。それらの風土改革のため、当社の女性管理職や社員に加えて、他社の女性管理職の方を招いてのパネルディスカッションなどを実施し、もともと管理職を目指していなかった方が管理職になってどのように変わったのか、管理職になることによるメリット、家庭と仕事の両立などについて体験談を語っていただくことで、女性社員が新たな価値観に触れ、管理職への意識を高めてもらう推奨などを行っています。

パネルディスカッションの内容については、社内のE-Learningシステムを活用して全社配信しており、社員からのアンケート・意見募集なども実施しています。

なお、女性管理職比率は、グループ全社で30%以上を維持し続け、当社においては13%を超えることを目標としています。

■女性社員比率・女性管理職比率

	2021/6月期	2022/6月期	2023/6月期	目標
女性社員比率 (グローバル)(%)	77.1	77.2	76.2	—
女性管理職比率 (グローバル)*1(%)	32.5	33.9	36.3	30%以上を維持
女性管理職比率 (単体)*2(%)	7.7	7.9	12.0	2026年6月期 13%以上

*1 当社グループにおける各規定の管理職基準に基づき算定しています。

*2 有価証券報告書の開示基準を適用して算定しています。

■男女の賃金差

	2021/6月期	2022/6月期	2023/6月期
男女の賃金差 (単体)(%)	—	—	61.1
正規雇用労働者の 男女の賃金差*1	—	—	82.0
パート・有期労働者の 男女の賃金差*2	—	—	24.3

*1 賃金制度・賃金体系において、男女の賃金に差異はありませんが、正規雇用労働者において、上位職層に占める女性労働者の割合が少ないこと、平均勤続年数が男性より約2年短いことが差異の要因となっています。

*2 賃金制度・賃金体系において、男女の賃金に差異はありませんが、パート・有期労働者などの男女の賃金の差異は、雇用契約に基づく就業形態の違いに起因しています。定年後再雇用者は、職務内容や定年前の資格等を踏まえて処遇を決定しており、差異が出る要因となっています。

■新卒採用女性比率・新卒技術系採用女性比率

	2021/6月期	2022/6月期	2023/6月期	目標
新卒採用女性比率 (単体)(%)	24.5	14.9	26.5	25%以上を維持
新卒技術系採用 女性比率(単体)(%)	18.2	12.9	21.9	20%以上を維持

I グローバル人材基盤の強化

5-2

働きがいのある職場づくり

育児休暇取得の推進

当社グループでは、男性女性を問わず、育児休暇の取得を推奨しています。

男性女性問わず積極的に育児休暇を取得できる風土の浸透をより進めていくために、育児休暇取得経験のある男性・女性の社員同士によるパネルディスカッションなどを実施しています。パネルディスカッションでは、男性管理職に単独育休（妻が職場に復帰し、夫が単独で休業を取得することで子育ての完全な担い手となること）を経験したことで得た新たな価値観・知識・経験について、女性管理職に休職期間中や復職時の悩み、そして仕事と家庭の両立に当たり望む支援などについてリアルに語っていただくことで、社員が新たな価値観に触れ、男性女性問わず育児休暇取得に対するハードルを乗り越えていくことを推奨いたしました。

パネルディスカッションの内容については、社内のE-Learningシステムを活用して全社配信しており、社員からのアンケート・意見募集なども実施しています。

なお、男性の育児休暇取得率については現在54.5%であり、将来的にも50%以上を維持することを目標としています。

■ 男性と女性の育児休暇取得率

	2021/6月期	2022/6月期	2023/6月期	目標
女性の育児休暇取得率(単体)(%)	100.0	100.0	100.0	—
男性の育児休暇取得率(単体)(%)	7.4	20.7	54.5	50%以上を維持

多様性推進に向けた取り組み (LGBT)

当社グループは従業員の多様性を尊重しており、従業員一人一人が自分らしく働ける環境づくりを推進しています。

2023年8月にはグローバル本社・R&Dセンターの所在地である瀬戸市が実施している「瀬戸市LGBTフレンドリー企業」の取り組みに賛同し、同制度へ登録いたしました。

当制度は瀬戸市が「一人一人が互いに人権を尊重し、多様な性を認め合い、誰もが自分らしく、いきいきと活躍できる社会の実現を目指し、LGBT等を始めとする性的マイノリティの理解の促進に寄与するために」導入した制度です。

当社グループは今後も地域社会との共生を図りながら、より働きやすい環境整備に取り組んでまいります。

多様性推進プロジェクト



男性の育児休暇取得率向上のためのパネルディスカッション



女性活躍推進のための、他社の女性管理職の方を招いてのパネルディスカッション



瀬戸市LGBTフレンドリー企業登録証

I グローバル人財基盤の強化

5-2

働きがいのある職場づくり

社内インタビュー

当社グループでは国籍、人種、性別、年齢、障がいの有無などに関係なく、各々がその能力を十分に発揮し、その活躍が正に評価される環境づくりに努めています。

当社グループには海外拠点が多くありますが、現地従業員同士での交流や現地従業員と日本人社員との交流なども盛んに行われており、

国籍、人種、性別をはじめとした個人の事情に関係なく、全員が同じ方向に向かって協働する企業風土が醸成されています。

今後も多様性を尊重し、従業員一人一人があらまのままで働くことができる環境づくりを推進することで、人財の多様化による企業価値の向上につなげたいと考えています。

**Mr.Kriengkrai Prasongsukarn**

ASAHI INTECC THAILAND CO., LTD.
(タイ工場)
取締役副社長

私は朝日インテックのタイ工場を設立した当初から、組織体制の構築や規定整備などのコーポレート機能全般の立ち上げや、タイ政府および関係機関との調整なども行い、タイ工場の経営に深く携わってきました。

ダイバーシティに関しては、文化的背景が異なれば、問題解決のアプローチも多様になると考えています。また、外国籍の従業員は、課題解決の際にも貴重な多様性のある視点をもたらす重要な存在だと思います。異文化間の交流や協働を促進することで、企業はより幅広い視点で問題解決をすることができ、イノベーションの文化を育むことができると考えています。

タイ工場では、年齢・障がい・性別（性転換者を含む）・その他業務に関係のない問題によって差別されることなく、採用・従業員の定着・研修・従業員の能力開発において不合理な差別がないことを常に確保しています。すべての従業員が相互理解・信頼・尊敬の念を持つことで、社会と職場環境が成長し、繁栄することを実感しています。

**MS.Sarunrat Chayatavaj**

ASAHI INTECC THAILAND CO., LTD.
(タイ工場)
ジュニアボード

私はジュニアボードとして、透明性のある調達システムの構築に参画し、税制上の優遇措置を含めて企業の円滑な事業運営体制を確保するため、タイ政府や関係機関との調整を行いながら、管理体制を構築してきました。

文化的多様性のある職場づくりとは単に「正しい」ことだけではなく、ビジネスにとってもより良いことであると考えています。業界によっては、国内で専門的な知識を持つ人財が不足している場合がありますが、グローバルな人財プールから採用することで、こうしたギャップを埋めることができます。国籍や人種に捕われずグローバルな人財のスキルと知識を活用することで、企業は競争上の優位性を獲得し、組織としての成長を促進することができます。タイ工場では常に従業員の創造性を促進し、多様性を尊重しており、従業員のさまざまな経験によって多様な解決策が生み出されることによって、会社全体の生産性の向上につながっていると感じています。

**MS. Simona Bruni**

KARDIA S.R.L (Kardia社)
経理グループマネージャー

私はイタリアの代理店であったKardia社のM&A時に入社し、経理グループのマネージャーとして円滑な経営統合と統合後の管理体制の構築に深く携わってきました。

朝日インテックグループは不合理な差別がなく、多様性を尊重している会社であり、Kardia社に入社して以来、素晴らしい同僚と出会い、それぞれの持ち味を吸収する機会に恵まれています。このような躍動的でやりがいのある環境に身を置くことで、男女の垣根を越えて、日々の業務を通して品質・革新性・医療水準の確保に努め、健やかな未来のために貢献したいと思うようになりました。