

5-2 グローバル人財基盤の強化

グローバルな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

をベースにした「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で、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		2024/ 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	フェローコース任用人材(単体)(人)	3	－	
			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)	152	－	
			グローバル人材の育成	語学研修受講者数(単体)(人)	8	－	
			創造的ものづくり集団の形成	研究開発人員の割合(単体)(%)	42.6	－	
	働きやすい職場づくり	人事制度改革					
		安全かつ健康に働ける職場づくり	健康経営	月平均残業時間(単体)(時間)	23.9	－	
			長時間労働の是正	有給休暇取得率(単体)(%)	72.1	－	
		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(国内)(%)	3.05	－	
		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}	35.8	30%以上を維持	
				女性管理職比率(単体)(%) ^{*2}	12.3	2026年6月期 13%以上	
				新卒採用女性比率(単体)(%)	33.3	25%以上を維持	
				新卒技術系採用女性比率(単体)(%)	33.3	20%以上を維持	
		人財の多様化	外国人雇用率(グローバル)(%)	84.0	－		
外国人管理職比率(グローバル)(%) ^{*1}	60.5		－				

*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。

5-2 グローバル人財基盤の強化

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、2024年6月期の年間研修受講時間総計は13,718時間、年間研修受講者延べ人数は1,197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、幅広い層への技術の継承を行っています。

【実績】

■アカデミー卒業者 28 名（2024 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	



5-2 グローバル人財基盤の強化

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、2024年6月期において152サークルが意欲的に取り組んでいます。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にとどまらない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、異文化マネジメント強化を図ることで、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活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。



ASAHI INTECC EUROPE B.V.

④創造的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42.6%（2024年6月期）であり、研究開発力強化により更なる治療領域の拡大、社業の発展に努めてまいります。

5-2 グローバル人財基盤の強化

》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人財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人財ビジョンに沿って、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。

》④特別専門職向けキャリアパス
「AI キャリアコース」の制定

2023年7月より、AIキャリアコースを制定しました。マネジメントリーダーを目指す従来のコース（マネジメントコース）に加え、技術・知識面で突出した人財にフェロー（特別専門職）を目指してもらう「フェローコース」を設け、人財特性に応じたキャリアパスの実現を目指しています。2024年6月時点で3名の技術系人財がフェローコースに任用され、更なる技術の研鑽と若手人財への指導に取り組んでいます。

5-2 グローバル人財基盤の強化

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

	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期
月平均残業時間(単体)(時間)	24.3	24.4	23.9
有給休暇取得率(単体)(%)	69.2	74.6	72.1
フレックスタイム制度 導入拠点数(国内)(拠点)	5	6	6
正社員の任意離職率(単体)*(%)	5.6	6.1	6.5

*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。2024年6月期末までに20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

カウンセリングサービス

従業員向けのカウンセリングサービスを導入しており、従来の産業医による医学的観点による面談制度に加え、従

業員個々人の悩み事や不安を社外の専門家に手軽に相談できるようになりました。相談の内容は、職場、家族、友人関係等自由であり、従業員のメンタルヘルスケアを推進しています。

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。



5-2 グローバル人財基盤の強化

》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、2023年5月に、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 [📄](#)

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 78・134 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 133 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 76・77 ページをご参照ください。

5-2 グローバル人財基盤の強化

》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

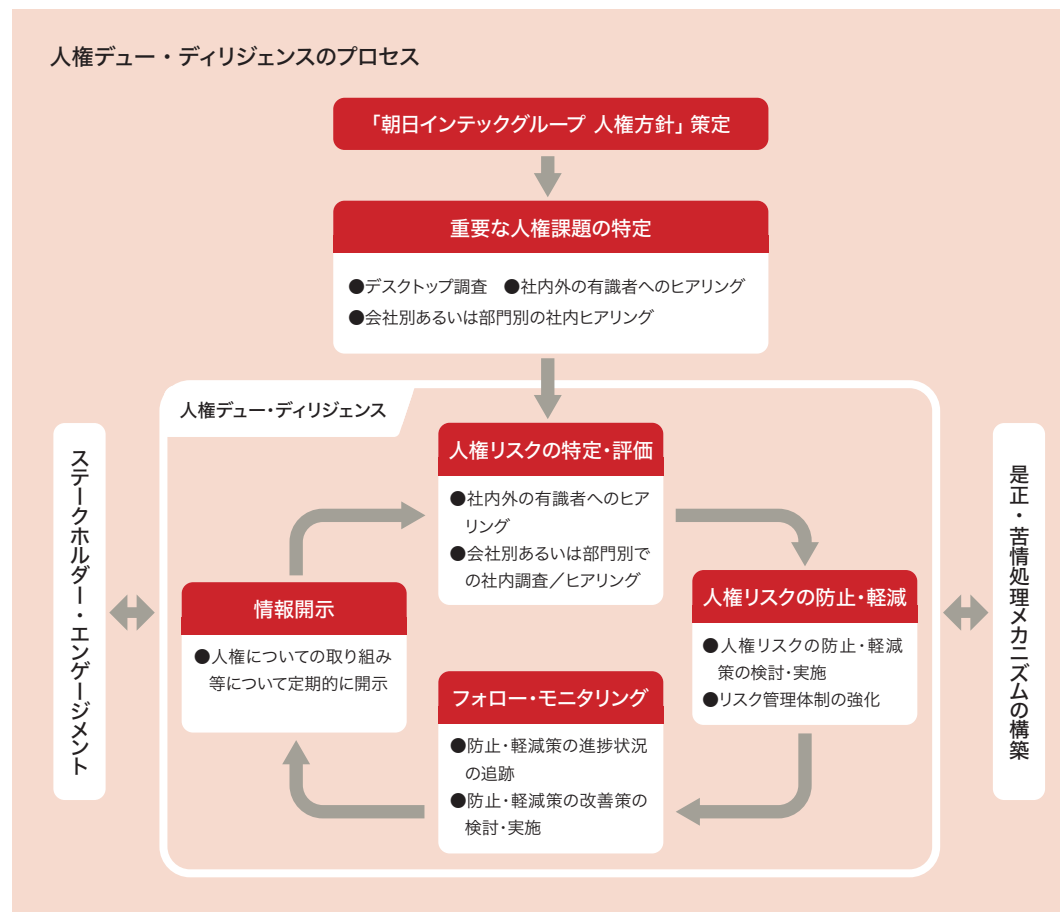
当社グループは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、潜在的または実際のリスクを評価・特定し、それらに対処することにより、人権への負の影響の防止または軽減を図るように努めます。

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。

人権デュー・ディリジェンスのプロセス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。

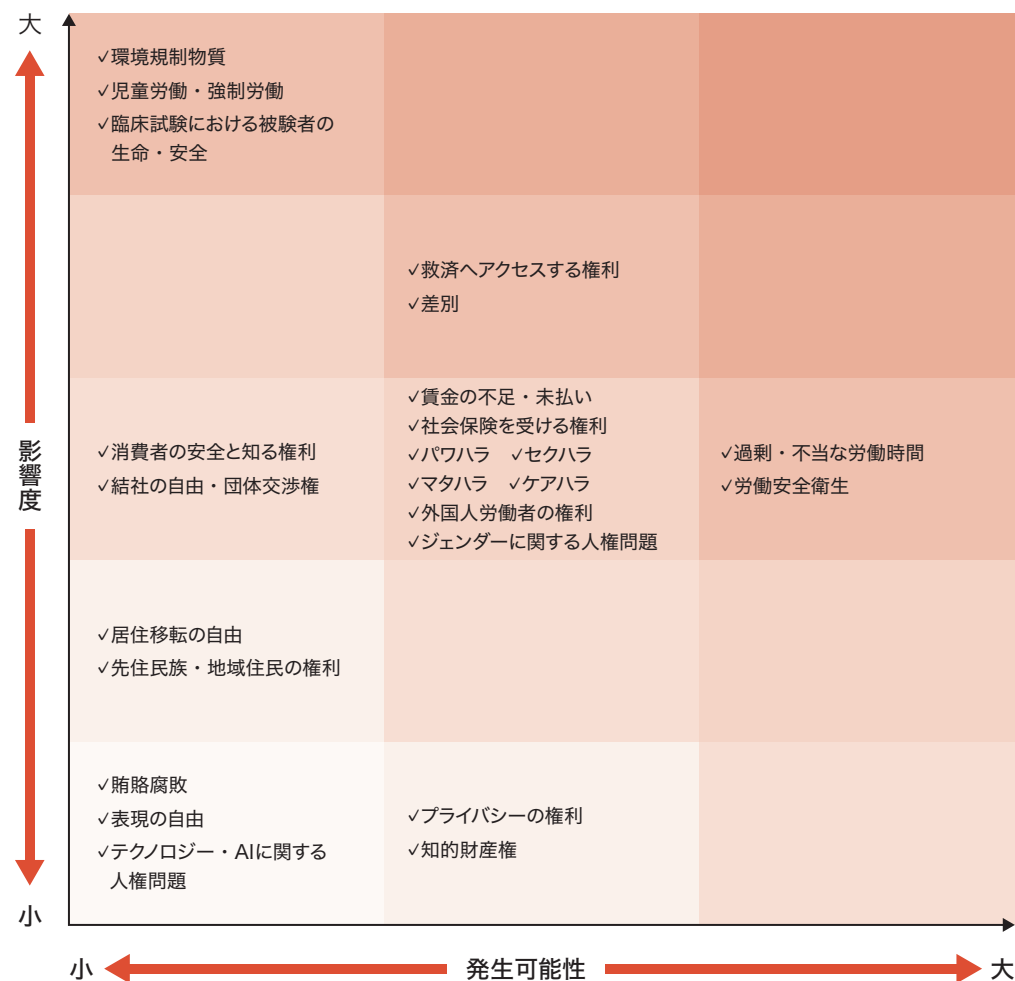


5-2 グローバル人材基盤の強化

》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。



5-2 グローバル人材基盤の強化

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、施策を定期的の実施している他、内部通報制度を設けるなどしています。

内部通報制度については、133 ページをご参照ください。



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し、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 3.05%（2024 年 6 月期）となっており、障がい者法定雇用率（2.5%）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駅近くに移転するなどし、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。



5-2 グローバル人財基盤の強化

③ DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）推進

当社グループでは、人財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。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、また中核人財の登用等に関し、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、

■ 外国人雇用率・外国人管理職比率

	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期
外国人雇用率 (グローバル)(%)	84.5	86.2	84.0
外国人管理職比率 (グローバル)*(%)	65.3	65.9	60.5

*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

	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期
中途採用管理職比率 (グローバル)*(%)	61.4	54.7	57.6

*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。

目標値設定をしていません。

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35.8%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12.3%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

	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期	目標
女性社員比率 (グローバル)(%)	77.2	76.2	73.7	—
女性管理職比率 (グローバル)*1(%)	33.9	36.3	35.8	30%以上を維持
女性管理職比率 (単体)*2(%)	7.9	12.0	12.3	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

	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期
男女の賃金差 (単体)(%)	—	61.1	61.2
正規雇用労働者の 男女の賃金差*1	—	82.0	81.7
パート・有期労働者の 男女の賃金差*2	—	24.3	27.3

*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

	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期	目標
新卒採用女性比率 (単体)(%)	14.9	26.5	33.3	25%以上を維持
新卒技術系採用 女性比率(単体)(%)	12.9	21.9	33.3	20%以上を維持

5-2 グローバル人材基盤の強化

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あ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 57.7%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

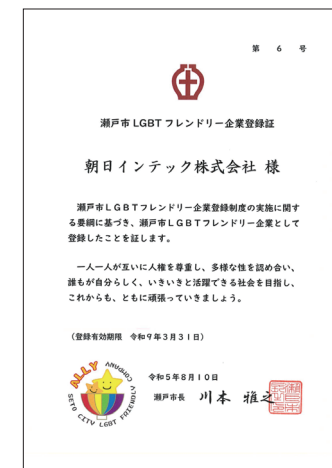
	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期	目標
女性の育児休暇取得率(単体)(%)	100.0	100.0	100.0	—
男性の育児休暇取得率(単体)(%)	20.7	54.5	57.7	50%以上を維持

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



大手企業の女性管理職を招いてのパネルディスカッション



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

5-2 グローバル人材基盤の強化

多様性推進に向けた取り組み(講演会の実施と海外赴任の推奨)

2024年6月、大阪R&Dセンターにおいて、大手企業の女性執行役員による「女性活躍に関するご講演」と、当社社員も含めての「海外赴任の推奨に関するパネルディスカッション」を実施しました。

女性活躍に関するご講演では、大手企業で活躍されている女性執行役員の方より、家庭と仕事の両立を当たり前としながらのキャリア構築の考え方や、組織課題とその解決方法などについて、リアリティのある実体験も含めてご講演いただいたことで、男女を問わずキャリアアップについて自ら考え、行動する「自活力」を高めてもらうことにつながりました。

また、海外赴任を推奨するためのパネルディスカッションでは、男性・女性両方の海外赴任経験者が登壇し、実際に海外赴任で得られた経験談や、海外赴任に興味を持つ若手社員からの質問や意見などが、本音ベースで語られるなどし、社員の「海外赴任を経験してみたい」というチャレンジを後押しする風土醸成につながっています。

これらの講演やパネルディスカッションについては、全社のイントラネットに動画掲載するなどし、全社における多様性推進につなげています。今後もさまざまな企画を通じて、多様性の向上による企業価値の向上に努めてまいります。



大手企業の女性執行役員による女性活躍に関する講演会の様子



海外赴任を推奨するためのパネルディスカッションの様子

5-2 グローバル人財基盤の強化

》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、その活躍が正当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. Christian Okamoto

ASAHI INTECC USA, INC.
Vice President of Sales Operations
Asahi Intecc Europe B.V.
Board Member
Toyoflex Cebu Corporation(セブ工場)
Board Member

私は 2008 年に朝日インテック（ヨーロッパ）に入社後、営業からスタートし、マーケティング、そしてオペレーションに携わり、2018 年には朝日インテック USA に出向し、現在はサプライチェーン、カスタマーサービス、ビジネスプランニングなどの営業業務を担当しています。

朝日インテックのグローバルな成功の要因のひとつは、様々な国籍や多文化的背景を持つ社員の多様性にあると強く信じています。会社のビジョンを世界中の人々に効果的に伝えることができ、同時に市場の需要を捉え、解釈することができる人材が揃っていることで、世界中の KOL*ドクターやパートナーと強い関係性を築くことができたのです。

朝日インテックは、国籍、性的指向、宗教、文化的背景を差別することなく、キャリアアップの機会を提供することで、こうした多様な才能を育成し、十分に発揮できるようにしています。さらに、日本人社員と外国人社員との深い協力関係と、強いコミュニケーションを常に奨励してきました。これは、COVID-19 のパンデミックの際にも、非常に貴重な

ものとなったと感じています。海外出張が厳しく制限されていたにもかかわらず、チームメンバーの強い一体感と創造的なアイデアによって、私たちは国境を越えたコラボレーションを続けることができたのです。

優れた製品だけでなく、その文化においても世界から尊敬されている企業の一員であることを、とても誇りに思います。朝日インテックは、日本のルーツや伝統と、新しく多様なアイデアを受け入れる勇気や寛容さをうまく融合させた、真のグローバル企業です。

* KOL : Key Opinion Leader（キーオピニオンリーダー）の略称。影響力を持つ医師などのこと

5-2 グローバル人財基盤の強化



Ms. Lydia Lin

ASAHI INTECC CO., LTD.
Taiwan Branch
Deputy General Manager

私は入社当初から台湾支店の設立に深く関わり、重要な意思決定のすべてに参加し、その成長と発展を見守ってきました。台湾支店が今日のような活気のある企業へと発展していくのを目の当たりにしたことは、私のキャリアの中で最も充実した経験の一つです。

台湾支店では多様性は単なる企業価値ではなく、チームとしての私たちのあり方の根本的な要素であると考えています。

社員一人ひとりが独自のスキルや専門知識を持ち、その強みを十分に発揮し、会社の成功に最大限に貢献できるような環境を整えることが、私たちの責任だと考えています。各々の才能を認識し、育成することで、誰もが自分の価値を認められ、それぞれの役割で優れた成果を出す力を与えられていると感じられるように努めています。

また、多様性は国籍や性別にとどまらないことも強調したいと思います。私は伝統的に男性優位な日本企業の中で働いていますが、常に自分の専門性を発揮し、大きな貢献をしてきました。この経験から、朝日インテックでは性別によって可能性が制限されることはなく、むしろ認められ、称賛されると確信を深めています。

ダイバーシティへの取り組みを通じて、私たちは企業文化を豊かにするだけでなく、革新と成功に向けた集団としての能力を高めています。社員一人ひとりの個性を尊重し受け入れることで、私たちはより強固で結束力のあるチームを構築し、進化し続けるグローバル市場の課題に対応できる体制を整えています。



Ms. Bui Thi Bon

ASAHI INTECC HANOI CO., LTD.
(ハノイ工場)
Production Division
Assistant Division Manager

朝日インテックが海外の新たな工場建設地をハノイに決定し、操業を開始してから2年後の2008年初頭に、私にとって幸いなことにASAHI INTECC HANOI CO., LTD.に入社するチャンスをいただきました。

入社からこれまでの16年間、私はさまざまな立場で働いてきました。主に品質保証部門と生産部門の2つの部門で活躍の場をいただき、現在は生産部門の副部門長として働いています。世界中に多くの子会社や支店を持つ朝日インテックグループは、文化的で多様性のある企業であるといえますが、この多様性こそが、私たちの会社の優れた技術および持続的な発展の鍵だと思います。

2,000人以上の従業員が従事するハノイ工場では、職業、経験、年齢、性別、国籍など多様性が見られています。言語と文化の違いにより、考え方、認識、問題解決方法などに違いが生じますが、私たちはその違いを上手に使い、生産性と品質の向上を推進してきました。

また、働きやすく、家庭的でフレンドリーな職場環境を形成し、特別な「企業文化」を作ることで、会社が第2の家族だと思ってもらうという目標に向けて、日本人とベトナム人の間の障壁をなくし、全員がコミュニケーションを取り、交流を深めています。それにより、従業員にモチベーションと喜びをもたらし、業務効率の向上、実績の維持、朝日インテックグループ内でのハノイ工場の立ち位置の向上に貢献しています。

「Your Dreams.Woven together.」のスローガンを実現できるよう、常に感謝の気持ちを忘れずに、より一層努力し、全力で業務にまい進していきたいと思います。