

5-3 人事担当執行役員・若手社員座談会

朝日インテックで働くことを考える ～組織力を高める人財育成～



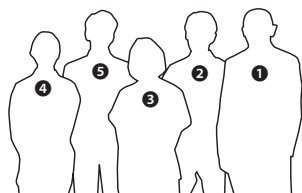
当社グループは「チャレンジ」「現場力」「自活力」「グローバルベスト」「創造的ものづくり集団」を基本方針とした価値観の浸透と人財育成を推進し、多様な視点を持ち、物事を多角的に考えられる人財を育成することで、グローバル企業にふさわしい組織力の向上を目指しています。

入社年度や役職の異なる5名の社員が集まり、「朝日インテックで働くこと」について、具体的なエピソードを交えながら本音を熱く語り合いました。組織力を高めていく過渡期であり、人的資本の重要性が高まる中、社員から見たリアルな朝日インテックをお伝えします。

入社したきっかけ

■参加者

- ①大谷 真二郎 執行役員
- ②市川 智紀
製品開発グループ CV セクション
- ③今井 真理子
株式会社 Walkey 出向
- ④西尾 佳奈子
製品開発グループ EVT セクション
- ⑤阿部 凌也
経営戦略室



大谷 本日は、今活躍している若手社員の皆さんに集まっていただき、朝日インテックで働くことについてさまざまな話やご意見などをうかがいたいと思います。まずは自己紹介と、当社に入社したきっかけを教えてください。

市川 新卒で入社して11年目です。ブランドビジネスユニット 製品開発グループ CV セクション ガイドワイヤー開発チー

ムで、現在プラズマプロジェクトのシニアプロジェクトリーダーをしています。大学時代に医療機器開発関連の研究をしていたことから、医療機器の開発に興味を持ちました。同じ研究室の先輩が朝日インテックに就職して、たまに研究室に遊びに来る時にいろいろと教わるうちに、より関心が高まったことが入社のきっかけになりました。

今井 中途入社で、今年4年目です。新規事業として立ち上げた歩行専用トレーニングのサービス提供を行う株式会

5-3 人事担当執行役員・若手社員座談会

社 walkey という子会社に出向して、バックオフィス業務全般や店舗運営を担っています。私は今日の若手メンバーで唯一の中途入社ですが、新卒から化学メーカー、コンサル会社を経て、朝日インテックは3社目になります。朝日インテックに興味を持った理由は、自分が成長できる環境はどこかという観点で見た時に、技術優位でニッチな製品を手掛けていて利益水準が高いメーカーが魅力的だと感じたこと、それから事業規模やステージがまだ成長段階にあって、ルーティン業務に加えていろいろな経験ができそうだなと思ったことです。

西尾 新卒で入社して今年で6年目です。副チームリーダーとして、末梢血管治療におけるガイドワイヤー全般の開発を行っています。もともと医療に興味があったという点は、市川さんと近い部分があります。工学部でものづくりを学んできて、ものづくり屋さんとして医療に携わりたいと考え、医療デバイスの会社である朝日インテックに興味を持ちました。また、朝日インテックに就職した大学の研究室の先輩からいろいろ話を聞いたこともあり、入社を希望しました。

阿部 新卒で入社して3年目になります。経営戦略室で経営管理の仕事をメインとして、この統合報告書の作成やESG関係など幅広く仕事をしています。私は管理系の事務職志望だったため、特定の業種に絞った就活はしませんでした。大学時代に会計の勉強をしていたので、どちらかというと経理や数字の面で役に立てそうだと考え、専門性を高められる分野で就活を進めていました。朝日インテックを受けたきっかけは、父が医療関係の会社に勤めていたこともあり、業界を調べていて見つけたことでした。別の他社も受けていくつか

内定もいただきましたが、朝日インテックに内定をいただいた時に、経営戦略室で会社全体を見ながら仕事をするとはとても貴重な経験になるという熱い説得を受けて、若い時分からそうした仕事を任せてもらえるのは貴重な機会と思い、入社を決めました。

大谷 私は中途入社で21年目です。元は資金管理部門に所属していましたが、その後、海外工場や買収した子会社のトヨフレックス社に出向し、現在は人財開発グループで部門長をしています。

入社前のイメージとのギャップ

大谷 市川さんと西尾さんはエンジニアで、大学の先輩がいて医療のものづくりに興味があるという共通点があるんですね。お二人は入社してから、学生の時に思っていたこととのギャップはありましたか。

市川 明確にイメージできていなかったので衝撃を受けたことはありませんでした。若いうちから任せてもらえていろいろな仕事に従事できて、その結果、経営上層部への直接報告の場もあると聞いてはいましたが、それが予想した以上だったので驚きました。

西尾 製品開発の仕事だけだと思っていましたが、病院研修などがあって実際にドクターの方とお会いする機会が結構あることがとても印象的で、良いほうのギャップを感じました。実際に病院で手技を見る機会が多くあり、ものを作るだけでなく製品が使われる様子も見ることができます。最終的な使



用場を想像できると、ものづくりに対するやりがいを感じられると思いました。

若手がチャレンジできる企業風土

大谷 若いうちから任せてもらえる、やりがいがあるといった声がありましたが、朝日インテックを一言で表すと、「任せてもらえる」という面があると思います。阿部さん、今井さんはそういう風土をどのように感じていますか。

阿部 入社前の説明を受けて、急激に成長している会社にしてはそれほど大人数の部署ではないと分かっていました。そのため業務量が多いだろうと想像していましたが、想像していた以上にやるが多かったというのが正直な第一印象です。若い時からなんでもできるというのは、大変なこともある反面、

5-3 人事担当執行役員・若手社員座談会

仕事をしながら成長できる機会も多く、とてもいい経験になっていると思います。他の会社であれば若手が担当する仕事ではない業務もあるのかもしれませんが、そうした甘えが通じない点は、良くも悪くもあると思います。私自身としては、自分自身が成長できていると実感できてよかったと思っています。

今井 阿部さんは入社1年目からすごく頑張っているという話を多方面から聞いていました。1年目から経営戦略室に入社される方は、なかなかいませんね。

阿部 ちょうど私が入った年に初めての統合報告書を作ることになり、その制作に携わることができました。会社としても初めての取り組みだったこともあり、新入社員ながら自分でも考えながら進めることができたため、環境としては恵まれていたと思います。

今井 ゼロから新たに作る時には、自分でも必要なアクションやその要素を考える必要があると思います。私は現在、新規で立ち上げた子会社に出向していますが、特にマニュアルもなく、何をしたらいいかというところから考えていく必要がありました。入社して1年程のタイミングで出向しましたが、社歴が浅くても新しい環境にチャレンジさせてくれるのが朝日インテックの特長なのだと思います。立ち上げから2年弱が経ち、日々自分で考え、周りにも相談し、目的にたどり着くためにどういうステップを踏むべきかを考えていく作業は難しいけれど、やりがいのある仕事だと思っています。阿部さんの話を聞いて通じるものがあると思いました。

西尾 開発部門でも、たくさん任せてもらえる実感があります。実際、入社1年目の冬から新規製品を任せられ、臨床

に対する知識もまだあまりない状態だったため、手探り状態でつらい時期もありました。昨年ようやく、1年目から担当していた製品の開発が終わり、振り返ってみると結構成長したと実感しています。朝日インテックは成長企業ということもあり、新しい案件をどんどん手がけているため、若手の時から一つの製品開発を任せられる機会は比較的多い会社だと思います。若手の成長に必ずつながると感じています。

市川 確かに開発に関してはすごく任せてもらえます。若手社員が多いですね。私の入社時も、年齢の近い先輩が多くいました。仕事を任せられても、サポートが手厚いため、困った時にも相談しやすい環境だと思います。年齢の近い先輩方が支えてくれて話しやすいことが、メンタル的に支えとなりました。今は違う部署にいる先輩方ともうまく連携が取れているのは、とてもいい財産だと感じています。阿部さんのいる経営



戦略室は開発に比べると部署の人数も少なく、若手中の若手なんですね。

阿部 管理系の部門は少人数で、最近は若手も入社していますが、確かに開発系の部門に比べると年齢が高めだという印象はありますね。

市川 開発業務の場合、新しい製品だったとしても、開発プロセスが構築されているため、先輩に相談しやすく、仕事を進めやすい環境です。阿部さんのお話を聞いて、会社としても初めての統合報告書の制作を1年目で任せられるとはすごいなと思いました。

阿部 1年目は統合報告書の責任者である上司にリードしてもらい、どちらかというと細かい部分の確認や原稿チェックから始めていきました。今は企画の土台部分から入り、特にESGに関連する部分を中心に、いろいろと提案もしています。成長しながらできることが増えて、結果としていろいろ任せてもらえていると感じています。

大谷 大変だけど、その分成長できた実感を持てるという阿部さんや西尾さんの話に共感しました。市川さんが言ったように、サポート体制がある環境は、会社としても若手の皆さんが活躍する上で良いと思います。人事としても、挑戦できる環境を会社や周囲がサポートできるようにしたいと思っています。

苦勞した経験から得た学び

大谷 皆さんが未知の分野・領域に挑戦していく上で、大変な部分や壁を感じる部分があると思います。そういう時にどう

5-3 人事担当執行役員・若手社員座談会

乗り越えてきたのか、今も乗り越えようとしているのか教えてもらえますか。

今井 私の仕事ではパーソナルトレーニングの店舗形態があり、今までの会社員人生では出会ってこなかったような、仕事上の共通言語やバックグラウンドがまったく異なる人たちと仕事をする難しさを感じています。例えば、組織として目指す方向がある中で、個人事業主の方やトレーナーなど、これまで自身の誇りとプライドを持って専門分野を磨いてきた方々と方向性を同じくして、うまくやらないといけないところに苦労しています。一方にとって当たり前の話が、また一方にとっては全然当たり前じゃなかったりするんですね。この人にどう言ったら組織としてうまくいくのかなど、人に対して話す時に、より広い角度で深く想像するようになったと思います。結局のところ、仕事は人ありきだと思います。コミュニケーションに苦労しても、彼らが個だけでなく全体を見るようになったというように、成長を感じる時はとてもうれしく思います。自分が役立てた部分があると思うと、人と相対するところで苦労も感じつつも、学びが非常に多い環境にいると思っています。

西尾 製品開発に必要とされる性能はある程度決まっていて、その性能を活かす設計をするのが業務の主な流れになります。医療機器ということもあって、性能に加えて安全性も大きな課題になります。性能を突き詰めれば安全性が確保できないということがあってはいけない。性能面と安全面においていい塩梅になるように設計することに、とても苦労しました。壁を乗り越えることに関しては、自分が作った製品が販売され、実際に使われて人を助けていることを



想像することが、個人的には最もやる気につながったと思っています。責任は感じますが、それ以上に命を助けるデバイスを作ったことで人助けできたことを考えると、つらいことがあってもまた頑張ろうという気になります。

市川 私も開発部門に所属しているので、西尾さんの言葉に共感します。以前は、特にガイドワイヤーに関しては個人でできることが多く、大変な時は自分で頑張ればなんとかできましたが、プロジェクトや開発の規模が広がれば、個人の力ではできないことが多くなると最近感じています。今は周りに恵まれて、プロジェクトメンバーや上長に支えてもらって、結果的に乗り越えられていると感じています。自分も支えることができるように、周りにもそういう環境をうまく作っていかねばいけないと思っていますところですね。

阿部 私の所属する部署は特定のセグメントの管理をするわ

けではなく、全社を俯瞰して見る役割があるので、セグメントや機能にとらわれ過ぎず、全体で最適になるように業務を回して仕事を進めることを意識しています。また、事業部などの現場の方々とも直接関わることが多いのですが、現場の方々が何をしていたりどう動いているのかという前提や情報を知らないまま仕事を進めても、ギャップは埋まりません。相手の言いたいことを理解して、こちらの言いたいことも分かってもらえる風土醸成、信頼関係の構築から始めたいと思っています。そしてお互いに補い合えるような仕事をしていきたいと思います。

組織としての課題

大谷 皆さんのお話のキーワードとして、「医療への貢献」と「仕事は周りの人との関わり」がありました。「周りの人との関わり」についてうかがいます。先ほど相談しやすいという意見がありましたが、周囲の人と連携を図る上でのやりやすさ、あるいは課題を感じる部分があれば、率直に話してください。

阿部 私は1社目なので他の会社のことはよくわかりませんが、全体的に優しい人が多い会社という印象です。自分と言うものなのですが、入社年数が浅いにもかかわらず、重要な仕事を任せてもらっているという自覚があります。その上で主体的に動いても、仕事として意味があれば許容され、さまざまな方が嫌な顔をせず力を貸してくださっていると感じています。普通の会社だったら、若手が主体的に動くこと自体が許されないかもしれません。そういう意味では、実力主義の風

5-3 人事担当執行役員・若手社員座談会

土があると思っています。

市川 開発部門も、やりやすさを感じています。若い方が多いのですが、どのような年齢層でも拒まれることなく、皆さん積極的に話を聞いてくれます。経営層への報告も自分たちが直接行います。経営陣と距離が近いことで緊張感がある半面、責任感もより芽生えます。課題としては、自分たちと仕事に関わりの少ない部署とはコミュニケーションできる場所がないため、仕事の壁や製品に懸ける思いの距離感をたまに感じることでしょうか。

西尾 私は仕事上いろいろな部署とやり取りしますが、拒否されることはなく、担当者同士で直接やり取りすることができ



てやりやすい風土があると思います。課題といえば、関係部署の一部が忙しすぎて連絡が途絶えることがよくあります。距離感、温度感の差を感じることはあります。

大谷 お話の中で、「経営層との距離の近さ」が印象に残りました。皆さんは若手といっても報告の経験があると思いますが、当社の「現場主義」や「ものづくりへのこだわり」に関して、経営層との距離の近さが一つの特長として挙げられると思います。皆さんから見て、どのように映っているのか教えてください。

市川 個人的には頑張っていることを自分の成果として報告できるため、苦に感じることはありません。上層部ばかりが報告をしていると、一人ひとりが何をしているか見えづらくなるのではないかと思います。当社はそういうことがなく、頑張っている人をきちんと評価してもらえる風土があり、ありがたいと感じます。

西尾 私も市川さんと同じく、直接上層部に報告する機会が結構あります。それによって自分を認識してもらえ、案件を自分で担当している実感が得られます。上層部の方と話す、開発について経営層が深く理解していると感じられます。的確かつ鋭い質問がくると、ある程度具体的な内容も理解した上で、自分の話をちゃんと聞いてもらえている実感があります。

大谷 社が掲げている現場主義を経営層も実践していることが、若手社員にも感じられるということですね。

阿部 お二人がおっしゃった通り、距離が近いからこそ経

営層の方に理解してもらえて、チームとしての成果に加えて個人としての成果も適切に評価してもらえていると感じています。経営層がどういうことを考えているか、どういうことが気になるかといった考え方に触れる機会が多く、自分の成長につながっていると感じています。一方で、組織はピラミッドみたいな構造ですから、やりとりが直接的で近すぎると組織構造が崩れてしまうという危うさはあると思います。経営層が個人それぞれを見ながら組織全体の成果もきちんと求めることが、うまく運営していくためには大切なのではないかと思います。

今井 私は出向中の子会社からの報告という形で、親会社の社長とダイレクトにコミュニケーションしています。何が起きているかわからないブラックボックスがないため安心できることに加えて、両者の認識がずれていないことも確認できるため、報告者としてやりやすいと感じています。

大谷 ありがとうございます。組織の距離感や方向性は、これから当社がさらに成長していくための課題の一つだと思います。今の良さを失わないために、会社として考えることはさまざまあります。次に、もう一つのキーワード「医療への貢献」について、特に開発に携わるお二人を中心にお聞かせください。開発の仕事をする上で、「医療への貢献」はかなり大きな原動力になるのでしょうか。

西尾 個人的にはそれが一番大きいですね。間接的とはいえ、治療に携わっている実感は強いです。ドクターに使っていただき、患者さんの治療につながることが医療貢献だと感じ

5-3 人事担当執行役員・若手社員座談会

ています。また、ドクターの方に「いいワイヤーだね」と直接褒めていただけることも、大きな原動力になります。

市川 西尾さんの意見とまったく同じです。学会への参加や病院研修の時に、自社の製品が使われて患者さんの治療が成功するとうれしく感じます。自分が開発している製品であれば、より一層思いが強いですね。うまくいかない場合や何とか改良できそうな時は、より良いものを作らなければという使命感を感じます。

大谷 直接製品開発に携わらない方々はいかがでしょう。医療に貢献する医療機器メーカーで働くことは、やりがいにつながっていますか。

今井 ものづくりの現場に自分が直接関わらなくても、人の命を救うことの一助になるものを作る会社で働くことが人のため、世のためになっていると思えば、事務系の職種であっても誇りを持てます。直接携わる開発の方々に羨ましく感じることもあります。そういった方々をサポートする我々も、同じ思いを持てたらいいと思います。

ワーク・ライフ・バランス、働きやすさ

大谷 皆さん、やりがいを持って働くことができるということですね。では、ワーク・ライフ・バランスや働きやすさという観点では、足りない部分はありますか。

西尾 フレックスタイム勤務で、定時は決まっていますが自由に早く帰ることができるため、ワーク・ライフ・バランスは取りやすいと感じています。夏期休暇もフレキシブルに自由に取れるの

で、好きな時期に長期連休を取ることもできます。

市川 私もフレックス制度を活用しています。プライベートに合わせて働く時間を調整できて、とても働きやすいと思います。朝のラッシュを避けて通勤することもできます。また育休や産休を取っている同期も多く、取得後も復帰して通常通り働いているため、安心感があります。

阿部 お二人がおっしゃった通り、働きやすい環境だと思っています。社食のお昼ご飯もおいしく、社内にジムもあり、フレックス勤務も可能で、健康に働ける環境が整っていると思います。

教育研修体制について

大谷 現在の当社は、教育研修の体制については他の大手企業と比べると整っていないところがあると思います。一方で、若手の時からさまざまなことに挑戦できるため、研修とは違い、いわゆる OJT を通じた経験の場があると思います。会社の教育研修に対するご意見、ご要望がありましたら、ぜひ聞かせてください。

阿部 会社としてのオフィシャルな研修は、確かに他の大手企業と比べると少ないと思います。ですが、社内研修が可能な場として会社が E ラーニングを設置してくれ、必要なものを自分たちでそろえて展開していこうという動きがあります。開発側ではいろいろなプログラムがあるんですね。

西尾 技術系のプログラムがさまざまあります。

阿部 それぞれの部署が知識や教養として必要だと思うコンテンツを E ラーニング形式で自ら内製化し、社内に自主的に



展開していくことは、現場主義に通じると思っています。私も、特に販売系の管理職層に対して、管理会計の底上げをする方針の指示を受けて、管理会計の基礎に関する E ラーニングのコンテンツの作成を行い、全社展開しました。

今井 入社 1 ～ 2 年目の研修、管理職 1 年目研修などは大手企業では多いと思いますが、当社はまだそこまで充実していないように思います。ただ、従業員にしっかり投資してくれている印象はあります。先日受けた研修も、中身が濃いという感想を持ちました。大手企業で一律で行う研修は、時間と機会は多くても内容がそこまでリッチじゃないものもあると思いますが、当社の研修は中身のある投資をしている印象があります。

西尾 新入社員全員が海外の工場での研修があることに、

5-3 人事担当執行役員・若手社員座談会

十分な投資が行われていると感じます。私は先月、タイ工場に3日間の研修に行きました。広い工場もさまざまな設備などもすべて見るようにしっかりとスケジュールが組まれていて、とても充実していたと思います。開発だけではなく管理系や営業系などの方々も含めて、朝日インテックで働く新入社員全員が海外工場に研修に行き、メーカーにとって重要な生産現場をきちんと知る機会があることは有益だと思っています。

大谷 現場主義を掲げていながら、そういう風土や制度がなければ口だけになってしまいます。工場見学は新型コロナウイルスの影響で3年間実施できなかったのですが、ようやく再開できました。これまで行けなかった新入社員も含めて、今、段階的に出張研修をしています。通常のスケジュールに追いつくためにはあと2年くらいかかりますが、必要な研修として対応していきます。

阿部 管理部門の社員は普段の業務で製品に触れる機会があまりないため、「ガイドワイヤーとは何か?」「コアテクノロジーとは何か?」というようなレベル感の方も少なくありません。私自身もそうでしたが、実際に現地の工場に行って製品そのものや製造過程を見て、ようやく分かったという社員も多いと思います。海外工場研修は、管理部門の社員にとっても、自社理解が深まり、やりがいにもつながるありがたい機会だと思います。

市川 研修がそれほど多くないとしても、やはり「早めに現場に入っていくこと」のメリットはとても大きいと感じます。より早く最前線に立って学べるのが一番だと思います。私は新

型コロナウイルスの影響で中止になる以前に海外研修に行きました。入社直後ではなく、それぞれの必要なタイミングに分けて研修期間が設けられていたのが、大変ありがたいと感じました。製品に関していえば、病院研修もありました。受動的な研修以外に能動的に受けられる研修プログラムも比較的あるので、困ることはほとんどないと感じます。

大谷 教育研修には2種類あると思っています。一つは基本をきちんと理解してもらう研修で、皆さんのペースづくりとなる部分、もう一つは成長機会を提供して能動的に自発的に研修機会を受けられる研修で、いずれも必要だと思っています。先ほどの話題にあったように、他の大手企業に比べれば、研修制度はまだ整っているとは言えませんが、中でも必要なものを見極めながら整備していきたいと思っています。人事制度も教育研修も、いわゆる教科書に載っているようなものをそのままやるのであれば、会社に人事部門はいらない。当社に必要なことを行うために、人事部門が社内にあると思っています。人事としては、皆様方の意見を聞いた上で会社にとって目指すべき方向性をきちんと見定め、本当に必要な研修を実現していくことが必要だと考えています。今後もこのような機会に限らず、皆さんには、ぜひ率直な意見を言っていただきたいと思っています。

今後に向けた課題

大谷 最後になりますが、会社の課題や会社に求めること、あるいは皆さん自身がこういう風に活躍して、こういう会社に

していきたい、というような思いを教えていただければと思います。

阿部 管理部門に限っていえば、仕組み化はいろいろな面でまだ不十分と感じています。会社は急成長しているものの、慢性的な人手不足もあり、組織や人が追いついていないからかもしれません。これまでは各部署のスペシャリストを中心になんとかギリギリで回してきたという状況も少なくなかったように感じます。ただ、現在の規模になると対応しきれない部分が多く出てきて、組織課題にもなってきていると思います。自分自身もその改善に貢献していきたいと思っています。

西尾 開発には薬事や品証などの部門との連携が必要なが多くありますが、その際に、役割の違いから生じる距離感を感じる場合があります。私が入社する前はプロジェクト制があって、さまざまな部署から数人が参加して一つの製品を担当する仕組みでした。それが現在は、開発は開発、工程、薬事、知財という感じで縦割りが整いつつあるので、意思疎通に少し時間がかかるように感じています。関連する部署と、より密に連携が取れる制度や仕組みがあり、仕事の進め方を変えていけたら、よりスムーズに開発業務ができるようになると思っています。

市川 私も同じように感じる場合があります。新しいことをやる、新しいものを作っていくということは、やはり開発だけではできないこともあり、会社全体で対応する体制や、そのためにみんなで一緒にできる体制・仕組みがあると思います。また、より良いものを作りたいという思いから技術が先行してしまうこともあるので、全員がどうい

5-3 人事担当執行役員・若手社員座談会

を作るべきという共通認識を持ち、技術だけ、シーズだけではなく、さまざまなニーズを全員がしっかり把握した上で、戦略的にできるようにしていきたいと感じています。

今井 今までのお話に通じるところがありますが、一つは、組織で成り立つというよりキーパーソンで成り立っているという感じがありますので、今後を考えれば、組織の育成と個人の成長は必要不可欠だと思っています。二つ目は、開発や生産技術、品質管理などさまざまな部署の担当者と仕事をする機会があるのですが、全体最適ではなくて部署の言い分が強調されてしまい、結局どこを目指すのか最終的なゴールがばやけてしまうことがあります。規模が大きくなったゆえの課題感や難しさだと思いますが、きちんとマネージメントしていく人がより必要になってくるのかなと思います。

大谷 朝日インテック単体でも1,000人を超える規模になり、売上高1,000億円を超えて成長していく中で、組織の仕組みや組織力が少し出遅れていることは、一つの課題であると皆さんの話を聞いて感じました。今はそれを変える過渡期にあると捉え、人事として改善できるところに対応していきたいと思っています。本日は皆さんのお話に「医療への貢献」というキーワードがありましたが、当社の企業理念やパーパスにもあるように、医療および産業機器も含めて、求められるニーズに対して当社独自の技術力で挑戦し、社会に貢献することをベースとして事業を進めています。製品開発や生産の人だけでなく、会社全体として、間接部門も含めて一体となって進めるからこそ、世界中のお取引先様やドクターのニーズを製品として具現化して貢献できます。そして、それが

技術へのこだわりにもつながっていることを、今回の座談会で改めて実感しました。朝日インテックがさらに成長していく中で、中心を担ってもらうべき方々だと思いますので、今後ますます活躍してもらうことを期待しています。

