ASAHI INTECC GROUP INTEGRATED REPORT 2024

朝日インテックグループ 統合報告書 2024

朝日インテック株式会社

東京証券取引所プライム市場
名古屋証券取引所プレミア市場

証券コード：7747

〈発行日〉2024年11月14日

Your dreams. Woven together.

1本のワイヤーでお客様の夢を実現すること、それが私たちの使命です。



企業理念とパーパス

Corporate Philosophy & Purpose

企業理念

我々は、医療及び産業機器の分野において、安全と信頼を基盤とする
「Only One」技術や、「Number One」製品を世界に発信し続けることにより、
全てのお客様の「夢」を実現するとともに、広く社会に貢献することを目指します。

1.「技術の開発」はわが社の生命であり新しい技術、商品の開発に挑戦する
2.「顧客第一」をわが社の心として最高の商品、サービスを提供する
3.「業績の追求」こそわが社の魂であり企業の繁栄と個人の幸福を追求する

パーパス

世界中の医師やお取引先様のニーズに当社独自の技術力で
挑戦し続けることにより、高付加価値な「Number One」製品を
グローバル品質で提供し、世界中のお客様の「夢」を実現していきます。
常に世界市場を見据え、果敢に挑戦することで、社会の持続的発展に
貢献し、グローバルニッチトップ企業であり続けることを目指してまいります。

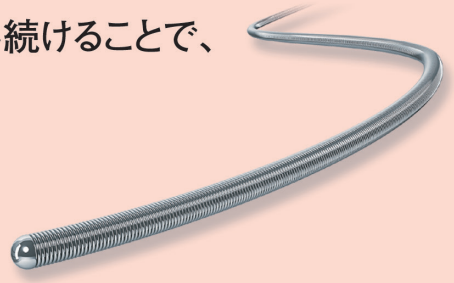
01

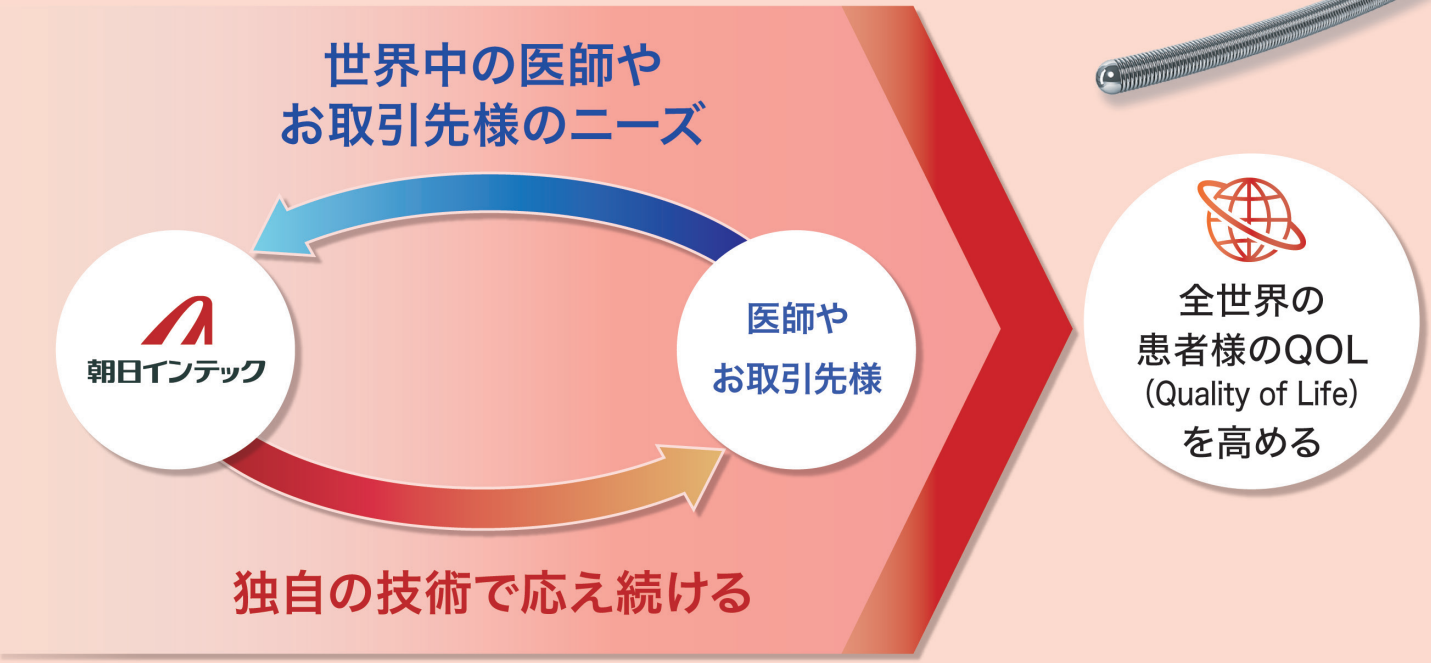
存在意義とは

Our Importance of Existence

医療の未来を、オンリーワンの技術で

1本のワイヤーでお客様の夢を実現すること、それが私たちの使命です。
世界中の医師やお客様のニーズに、当社独自の技術力で挑戦し続けることで、
世界の医療と人々に貢献し続けることが当社の存在意義です。









主力製品は、血管内治療用のガイドワイヤー・カテーテル。
従来、外科手術に頼っていたCTO治療の可能性を開くなど、
高付加価値の製品を生み出し続けています。

※詳細は18ページをご参照ください。

02

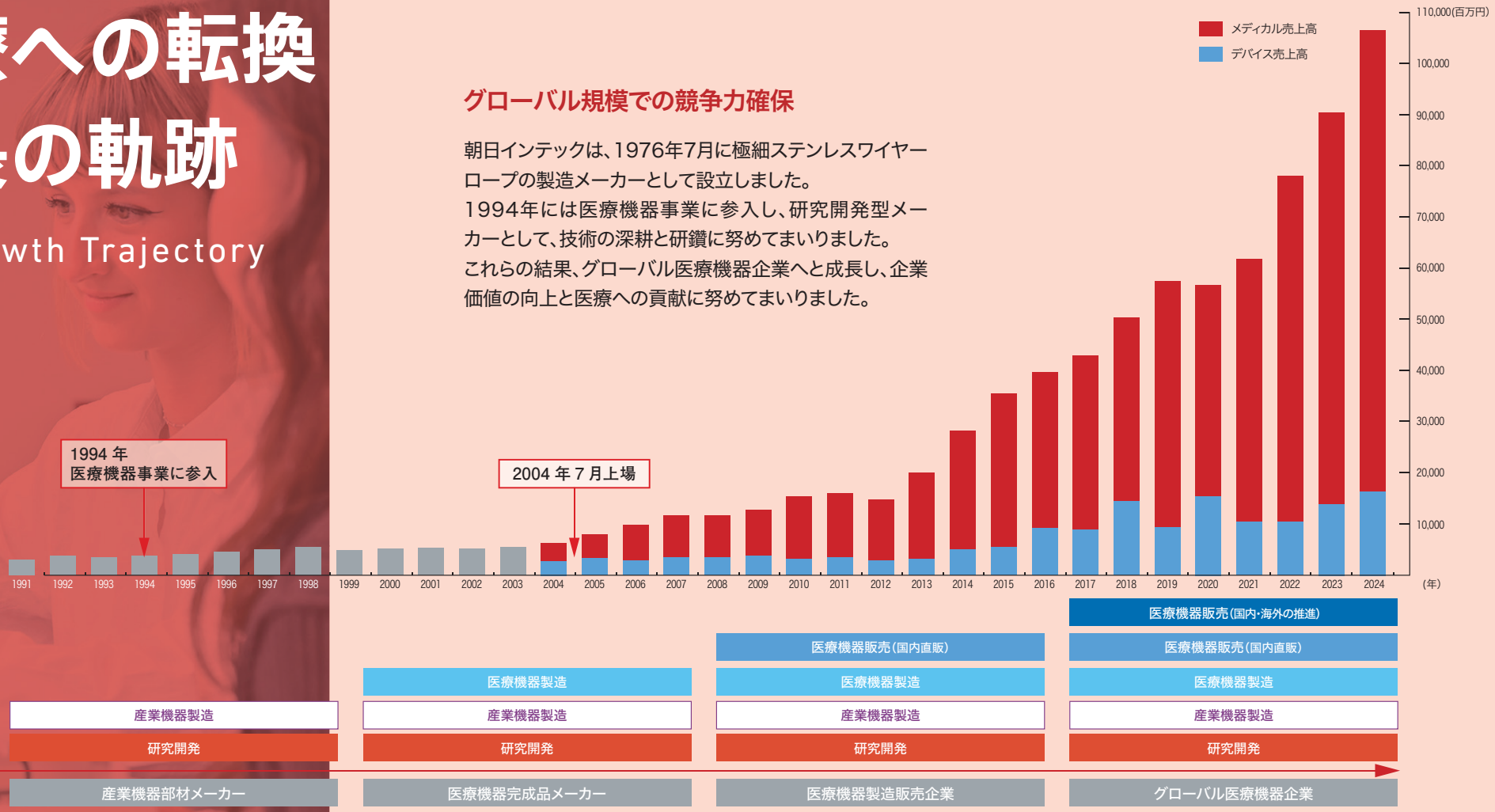
医療への転換 成長の軌跡

Our Growth Trajectory

創業当時の産業機器分野で培った高度な
極細ステンレスワイヤーロープの技術を活かし、
研究開発型メーカーとして、産業部材分野から医療へ進出。
グローバル医療機器企業へと成長し、世界の医療と人々に貢献しています。

グローバル規模での競争力確保

朝日インテックは、1976年7月に極細ステンレスワイヤーロープの製造メーカーとして設立しました。
1994年には医療機器事業に参入し、研究開発型メーカーとして、技術の深耕と研鑽に努めてまいりました。
これらの結果、グローバル医療機器企業へと成長し、企業価値の向上と医療への貢献に努めてまいりました。



※詳細は22ページをご参照ください。

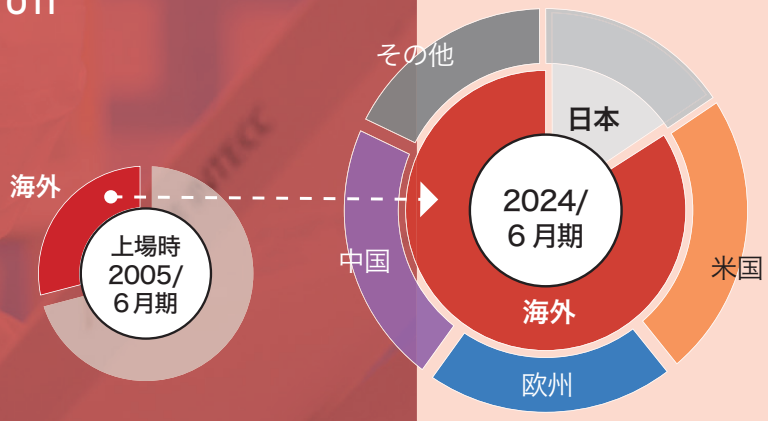
03

グローバルで市場展開

Global Market Expansion

医療機器分野における卓越した開発力と製造技術で、世界で高いシェアを誇っています。グローバル規模で伸び続ける成長市場で、シェアを拡大し続けています。

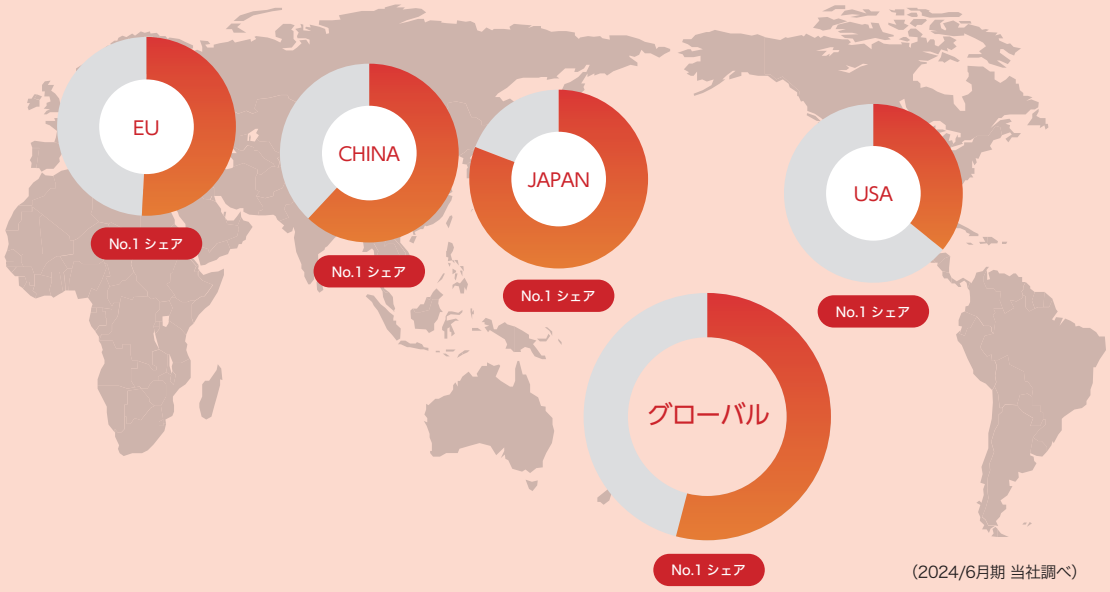
カテーテル治療は、低侵襲治療の広がりによって、新興国を中心に、大きく拡大し続けている成長市場です。
こうした時代の流れに適格に対応し、医療に不可欠な高い品質の製品を、安定的に供給していくことによって、
グローバル規模での持続的な成長を目指してまいります。



2005/6月期（上場時）
売上高 **78**億円
海外売上高比率 **30**%

2024/6月期
売上高 **1,075**億円
海外売上高比率 **84**%

PCIガイドワイヤーの当社シェア



（2024/6月期 当社調べ）

日本・米国・欧州・中国などの全地域においてナンバーワンシェアを確立、また現在もシェアを拡大し続けています。当社製品に対する医師の信頼性が高いことを示しています。

※詳細は29ページをご参照ください。

04

成長を支える人的資本

Our Human Capital

更なる成長に向け、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人財を育成しており、それが朝日インテックグループの成長につながっています。





求める人物像

ASAHI-DNAを胸に飽くなきチャレンジ精神で夢を叶える。
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。





※詳細は70ページをご参照ください。

05

価値創造の循環と指標

Value Creation Cycles & Indicators

朝日インテックの価値創造の循環と指標

お客様からの高度なニーズに応える過程で生み出され、培われた技術力その技術力をベースとして、
事業を推進し基盤を強化する好循環に取り組むことで、継続的な企業価値向上と、
社会全体のサステナビリティ推進に貢献していきます。

インプット
卓越した開発力と製造技術の研究開発型メーカー

知的資本
- 研究開発費(率) …… 10.8%
- 研究開発拠点数 …… 8拠点
- 特許/意匠保有数 …… 938件

製造資本など
- 設備投資額 …… 125億円
- M&A投資額(累計) …… 190億円
- 販売拠点数 拠点数 …… 31拠点

財務資本
- 有利子負債 …… 67億円
- 株主資本 …… 1,313億円

人的資本
- 従業員数 グローバル… 9,371名
  =ASAHI DNA継承人財
- 外国人管理職比率(グローバル)… 60.5%
- 女性管理職比率(グローバル)…… 35.8%
- マイスター取得者数 …… 5名

自然資本
- 主要原材料ステンレス投入量…… 459t

価値創造プロセス



アウトプット
高付加価値な「Number One」製品を
グローバル品質で提供

製品
- ・医療機器
  (ガイドワイヤー・カテーテルなど)
- ・医療部材
- ・産業部材



アウトカム
世界の医療と人々のQOL向上に貢献

知的資本

当社の製品が救う患者様数
…… 年間362万人

経済価値
- 売上高 …… 1,075億円
- 営業利益 …… 221億円
- 営業利益率 …… 20.6%
- 成長CAGR …… 13.2%
- 販売国数 …… 110超
- グローバルシェア …… 54%
- 海外売上高比率 …… 84%
- ROE …… 11.2%
- ROIC(資産利益率) …… 12.3%

責任ある製品の提供
- 重要な品質事故 …… 0件

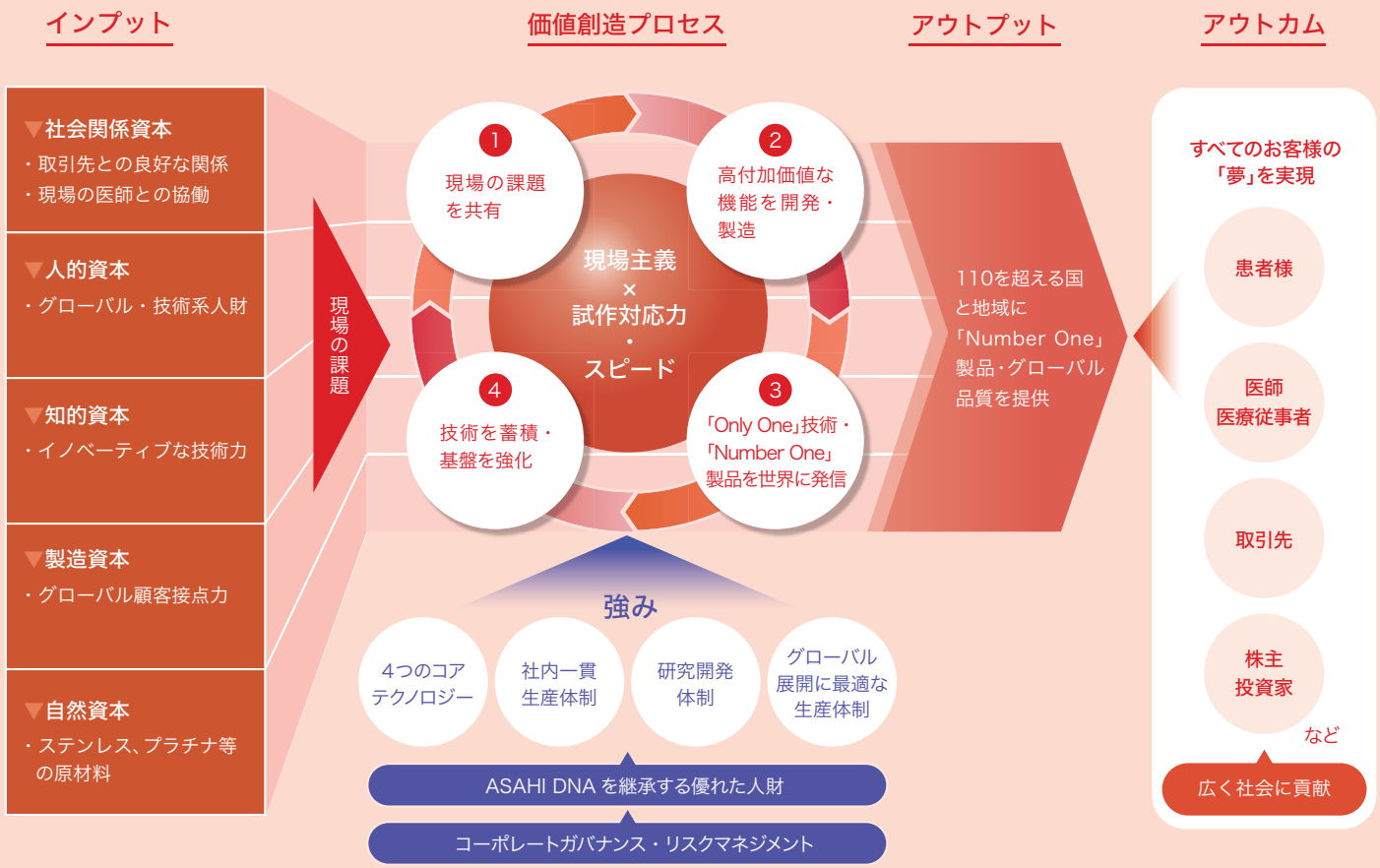
人権の尊重
- 児童労働・強制労働の発生件数 …… 0件

06

価値創造プロセス

Our Value Creation Process

世界中の医師やお取引先様のニーズに当社独自の技術力で挑戦し続けることにより、世界中のお客様の「夢」を実現します。



※詳細は17ページをご参照ください。









イントロダクション

企業理念とパーパス …… 01
存在意義とは …… 02
医療への転換／成長の軌跡 …… 03
グローバルで市場展開 …… 04
成長を支える人的資本 …… 05
価値創造の循環と指標 …… 06
価値創造プロセス …… 07

第1章 会長・社長対談 …… 09
社長メッセージ …… 10
会長・社長対談 …… 12

第2章 価値創造ストーリー …… 16
価値創造プロセスと存在意義 …… 17
当社の事業と製品 …… 19
競争力の源泉 …… 20
当社の歴史と変遷 …… 22
環境認識と重要課題（マテリアリティ） …… 24
重要課題（マテリアリティ）への取り組みと進捗 …… 25

第3章 長期経営ビジョンと中期経営計画 …… 26
長期経営ビジョン …… 27
中期経営計画『ASAHI Going Beyond 1000』 …… 28
・基本方針
1 グローバル市場の戦略的な開拓と患部・治療領域の拡大 …… 29
2 グローバルニッチ市場における新規事業の創出 …… 31
3 グローバル展開に最適な研究開発・生産体制の構築 …… 32
4 持続的成長に向けた経営基盤の確立 …… 33
メディカル研究開発責任者 常務取締役インタビュー …… 34
メディカル国内営業責任者 執行役員インタビュー …… 38

第4章 財務戦略 …… 46
CFO・社外取締役対談 …… 47
財務戦略 …… 54

第5章 サステナビリティ 非財務資本の強化 …… 58
イノベーションを通じた現場の課題解決 …… 59
・解決する社会課題と取り組み …… 60
・社会関係資本の強化 …… 64
・知的資本の強化 …… 66
・製造資本の強化 …… 68
・DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進 …… 69
グローバル人財基盤の強化 …… 70
・人財マネジメント …… 71
・働きがいのある職場づくり …… 74
人事担当執行役員・若手社員座談会 …… 84

第6章 サステナビリティ 環境と社会 …… 92
環境負荷低減への取り組み …… 93
サプライチェーンマネジメント …… 101
安全・安心な製品の供給 …… 103
社会貢献活動 …… 106

第7章 サステナビリティ ガバナンス …… 111
社外取締役インタビュー …… 112
コーポレート・ガバナンス …… 117
リスクマネジメント …… 129
コンプライアンス …… 133

第8章 業績・会社情報 …… 136
財務サマリー …… 137
非財務サマリー …… 142
会社・株式情報 …… 144

〈報告対象範囲〉

朝日インテック株式会社および連結子会社

〈報告対象期間〉

2023年7月1日～2024年6月30日

一部内容に当該期間以前・以後の情報も含みます。

〈参照ガイドライン〉

- 国際統合報告評議会（IIRC）「国際統合報告フレームワーク」
- 経済産業省「価値協創ガイダンス」
- 「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）最終報告書」

〈編集方針〉

本報告書は、独自の価値創造を通じて企業価値向上を訴求し、朝日インテックグループの事業、取り組みをご理解いただくことを第一の目的に、投資家・株主の皆様が主な対象者であることを意識して編集しています。タブレット端末やPCからの閲覧を前提とするユーザー視点での編集を意識・改善しました。各事業や経営基盤をESGの統合的視点により、網羅的に解説しています。

〈将来見通しに関する注意事項〉

本報告書における業績予測などの将来に関する記述は、作成時点で入手可能な情報に基づき当社が判断した予想であり、潜在的なリスクや不確実性その他の要因が内包されています。したがって、さまざまな要因の変化により、実際の業績は見通しと大きく異なる可能性があることをご承知おきください。

〈発行日〉 2024年11月14日

01 Chairman and President in dialogue

会長・社長対談



社長メッセージ 1-1

会長・社長対談 1-2

1-1 社長メッセージ

2024 年 9 月に代表取締役社長に就任
朝日インテックらしさを大切に、現場のニーズに当社独自の技術力で応えていく

この度は、「朝日インテック 統合報告書 2024」をご覧いただき、ありがとうございます。朝日インテック株式会社 代表取締役社長の宮田憲次でございます。

2024年 9 月 1 日に、三代目の代表取締役社長に就任いたしました。前代表取締役社長である宮田昌彦は、創業者である宮田尚彦がつくり上げた CTO治療用のPCI ガイドワイヤーをはじめとした各種の高い技術力を有した製品群について、国内のみならず海外市場への展開を推し進めるなどし、当社のグローバル化に貢献してくれました。

私は、新卒で朝日インテックに入社し、その後、ものづくり企業としての基礎となる高付加価値製品を安定的に供給できるための生産全般、サプライチェーン構築、メディカル事業の重要な部材加工を担うデバイス事業の運営、M&A 会社の PMI などの経験を経て、2016年 9月に代表取締役副社長に就任し、前社長とともに当社経営の全般に携わってまいりました。



朝日インテック株式会社
代表取締役社長
宮田　憲次

1-1 社長メッセージ

目標連結売上高 1,100 億円の前倒し達成を想定
組織の充実とスピーディな経営判断の両立を実現していく

今後、代表取締役社長 CEO として、経営の舵取りを進めてまいりますが『ドクターやお取引先様の現場ニーズに、当社独自の技術力で応えていくことで、すべてのお客様の夢を実現していく』という当社の存在意義は、今後も変わることはありません。現場主義、試作対応力、スピードというキーワード、朝日インテックらしさ、朝日インテックだからこそ成し得てきたものを大切にしながら、今以上に企業価値を高めるべく、まい進してまいりたいと考えております。

当社は成長性が高く、それに伴い事業範囲も組織規模も大きくなっておりますが、今後の更なる成長性を維持・拡大させるために、今以上にグローバル規模で組織を充実させながら、当社の良さであるスピーディな経営判断とその実行が合わせて実現できる企業であることが重要だと考えております。

そして、前社長が先頭になって進めてきた新規事業開発についても、その戦略を踏襲し、進めていきたいと思っております。そのような中では、今後さまざまな取捨選択もありえますが、当社グループが中長期的な成長を実現するためには何が重要なのかをしっかりと考え、対応してまいります。

現在の中期経営計画『ASAHI Going Beyond 1000』は、2026 年 6 月期に連結売上高 1,100 億円を達成することが目標となっておりましたが、現在のところ、1年前倒しにてその売上高目標を達成できるものと予定しております。新たな戦略も含めて、新中期経営計画について現在しっかり検討を進めておりますので、しかるべきタイミングで適切に開示させていただきたいと考えております。

業績を伸ばすだけではなく、ガバナンス、従業員の働きがいや働きやすさ、自然環境などにも十分に配慮しながら、事業の持続可能性を高めるサステナブル経営を実践していきます。

今後も、変わらぬご支援をよろしくお願い申し上げます。

朝日インテック株式会社
代表取締役社長

宮田 寛次



1-2 会長・社長対談

社長交代の挨拶に代えて



朝日インテック株式会社
代表取締役社長
宮田 憲次

朝日インテック株式会社
取締役会長
宮田 昌彦

2024年9月1日を以て、宮田昌彦から、宮田憲次へ、代表取締役社長のバトンが引き継がれました。この対談では、これまでの歩みを振り返りつつ、社長交代に至った背景、次世代に望むこと、これからも引き継いで守っていきたいこと、そして新社長が描く今後の展望などを、お伝えしてまいりたいと存じます。

―最初に、宮田昌彦会長（前社長）が退任を決めた背景を、改めて教えてください。

会長　私の体調不良をきっかけに、8月上旬に会社に社長交代を申し入れました。朝日インテックは、成長局面にありスピード感が重要です。会社としての成長の歩みを止めないことを、最優先に考えました。私の体調が万全ではない中で、会社の歩みが遅くなってはいけないという断腸の思いで、社長交代を自ら申し出させていただいた次第です。

社長　会長からの申し出を受けて、取締役会にはかり、決議させていただきました。
これまでも代表取締役社長、代表取締役副社長として二人三脚で経営してまいりましたので、今回の体制変更によって会社としての方針・軸がブレることはないと思っております。

―これまでのお二人の役割分担について、お聞かせください。

社長　特にメディカル事業全般やメディカル営業関係は宮田昌彦会長、会社全体の生産とサプライチェーン関係やデバイス事業は私（宮田憲次社長）が担うという大きな区分役割でした。お互いに足りないピースを埋め合う理想的な関係だったと思います。

会長　この役割分担に限らず重要な経営判断や大きな事柄については、いつも話し合って決めてきましたし、大きな意見相違もこれまでなかったと思います。今後新体制になってからもその良い関係性を継続し、新社長をしっ

1-2 会長・社長対談 社長交代の挨拶に代えて

かり支えていきたいと考えています。

―宮田昌彦会長は、2009 年に創業者の宮田尚彦先代社長から、社長を引き継がれましたが、この 15 年間には、海外市場への本格的な進出や、直接販売への切替、新規領域への布石など、大きな決断事項がたくさんありました。その中で、特にリーダーシップを発揮され、力を入れられたものをしいてひとつあげるとすれば、何になりますでしょうか。
また、どのようなポリシーをもって経営されてこられましたか。

会長 当社が医療機器に参入してから現在に至るまで、本当に多くのターニングポイントがありましたが、1 つに絞るとすれば「グローバル戦略」です。私が 2009 年に社長就任した際には、大きく 3 つの方針を掲げました。「①グローバル②技術イノベーション③現場力」の 3 つです。当時の売上高約 120 億のうち、メディカル事業の海外売上高は 45%程度でしたが、当社が持続的な成長を実現していくためには、まずは何よりもグローバルで勝負できる会社にしていく必要があると考えていました。世界基準のバリューチェーン構築、ASAHI ブランドの確立、現場ニーズを的確に汲み取る直接販売体制の構築、新たな技術イノベーションを実現するための投資や協業体制など、この 15 年間で就任当初より思い描いてきた形はおおよそ実現できたのではないかと考えています。

―社外の投資家の方々からは、特に海外市場を中心とした KOL ドクターに対しての社長自らのトップ外交・営業力があったからこそ、今の海外売上高の実現ができているではないかという意見とともに、今後はそれらが組織的になされることが可能な体制になっているのかなどの、事業・経営リスクを問われることが多くあります。それについては、どのようにお考えでしょうか。

会長 自ら、最前線の現場に出向くことによって、肌感覚でニーズを汲み取ってきました。ただそのベースにあるのは、当社の営業や開発のメンバーが、日常的に KOL ドクターと信頼感のある力強い関係性を築いてくれているからこそ成り立っています。既に会社として組織的な対応ができていると思いますし、現場を大切にする私の思いそのものも、皆さんがきちんと引き継いでくれていると思い、信頼しています。また私自身も、医療の未来のために今後も現場感を忘れることなく取り組んでいきたいと思います。

社長 これまで現会長が先頭に立ってドクターとの関係性構築を牽引してきたことは事実ですが、近年では組織としてドクターとのコミュニケーションを図っているため、新たな体制においても継続して組織として対応を図ってくことになりますし、大きな変更や、危機やリスクはないと考えています。

具体的には、メディカル事業の責任者でもある常務取締役の西内（34 ページ参照）が中心となってドクターとの関係性構築を担っています。

―併せて、新規事業については、強いリーダーシップにより、会長が力強く牽引してきたところがありますが、今後はどのようになりますでしょうか。

社長 確かに、これまで新規事業の確立については、会長が積極的に対応してこられました。現在では、新規事業開発部門があり、その責任者は取締役の寺井（121 ページ参照）が担っています。個人ではなく、これまでも組織として対応してきましたし、今後もそう考えています。また、現会長がいなくなるわけではないので、引き続き関与していただきたいと考えています。

会長 新規事業への展開は、経営トップ自らが、強い思



1-2 会長・社長対談 社長交代の挨拶に代えて

いをもって取り組まないと進まない側面があり、特に最初の初期ステージはそういうところが強かったと思います。とはいえ、決して一人で対応してきたわけではなく、組織として取り組んできました。新規事業案件については、IR で開示しているものも、そうでないものもさまざまありますが、新社長には今後の朝日インテックに必要なものを取捨選択しながら、将来につなげていってほしいと考えています。

経営のバトンを受け継ぐにあたり

―宮田昌彦会長から、宮田憲次社長に、期待されることを教えていただけますか。

会長　ものづくりを中心に技術を中心にキャリアを歩んできていることから、今までの経営方針を踏襲することに加えて、新社長の強みを活かし、ものづくり企業としての立ち位置をさらに高めていくことを期待しています。

社長　私は学生時代からアルバイトとして当社に携わり、一から当社のものづくりを学んできました。正社員として入社した後は、開発、生産、品質保証、クレーム処理も含め、バリューチェーンのすべてに関わってきています。これまでは主にデバイス事業の管掌をしてきましたが、当社のメディカル事業の部材は基本的にデバイス事業から引き渡しています。各事業として最終製品は異なりますが、当社の場合は両事業に密接なつながりがあるということです。海外量産工場の生産工程も同じ敷地内にあります。そういった意味で、当社の競争力の源泉である「自社一貫生産」、また、それを支える「現場主義」、これらについては私が最も強みとしている部分になりますね。

新しい朝日インテック、新たなステージへ

―社長にお伺いいたします。2024 年 9 月 1 日から代表取締役社長としてご就任され、まだ日は浅いですが、現在の事業環境と、それに向けてどのような戦略にて企業価値向上に取り組まれようとされていらっしゃいますか。また、どのような会社にしていきたいかなど、理想はございますでしょうか。

社長　日本国内においては、医療費抑制に伴う償還価格の下落、また、日本に限らず世界的に材料費や人件費は高騰し、さらには極端な為替変動など、事業環境は一層厳しさを増し、変化のスピードや不確実性が増しています。

ただ、どのような環境下であっても、当社がすべきことは「高品質な製品を、世界中のお客様に、安定的に供給し続けること」突き詰めればこの 1 点に尽きると考えています。そのためには「当社にしかできない付加価値のある製品を開発し、高い生産性で高品質なものづくりを行い、適切な利益を確保させていただきながら将来へ向けた投資を怠らない」、このサイクルを止めることなく回し続けることこそが、企業価値の持続的な向上、さらには社会貢献にもつながると考えています。



社長に就任した際には、社内に対して『原点回帰』という方針を掲げました。改めて全社で当社の強みや事業活動の本質を共通認識するとともに、信念や基本行動をぶらすことなく実行していきます。

― 2024 年度より、経営執行会議が発足し、経営判断のスピードを保ったまま、より合議制のガバナンスが効いた体制に移行しつつあることを実感しています。取締役会の実効性や、経営執行会議での在り方など、課題はございますでしょうか。

社長　創業家だからこその強いリーダーシップ、さらには短期ではなく中長期的に企業価値向上を考えられる、という点は当社の強みであると考えています。ただその一方で、オーナーシップによるトップダウンだけでは持続性や多様性は成し得ないということも認識しています。そのために常日頃から皆さんの意見をじっくりと聞くようにして、意見を言いやすい土壌づくりや仕組みづくりを意識しています。

経営執行会議の新設や、次世代の経営層である執行役

1-2 会長・社長対談 社長交代の挨拶に代えて

員の充実化もその一環です。当社の場合は、スピード感と現場感を重視しますので、現状は取締役も執行を担っていますが、執行と監督の分離も徐々に進めています。社外取締役との連携も密に行っており、共通認識を持つことができていますので、取締役会と経営執行会議それぞれの会議体の棲み分けや論点が明確となり、これまでよりも活発で深い議論ができていると感じています。

―お好きな言葉や、座右の銘があれば教えてください。

社長　私の座右の銘として、「人間力」をあげさせていただきます。「人間が土壇場に遭遇したときに、普段以上の力を発揮するその力こそが人間力」ではないでしょうか。人生においては必ずしも良い場面ばかりではありません。当然厳しい局面も巡ってきます。その際に本当の力が試される。一人の人間としての総合力、それが人間力であり、当然周囲としてもそれを見ていると思います。私自身、人間力を高めるべく精進したいと考え、日々過ごしています。

―前期の統合報告書では、工場運営に関して対談を行っていただきました。社外の方からは、新社長の人となりが表されていて、今回の社長交代に際して安心感につながり、役立ったという声もいただいています。その対談でも表されている社員を大切にされる風土や思いは、どこからこられているのでょうか。

社長　当社の企業風土（DNA）としての「現場力（三現主義・現場志向）」が大きく影響していると思います。現会長も私も、現場を重要視するからこそ、臨床現場や学会、生産工場といった現場に自ら足を運び、最前線で新鮮な一次情報を得るようにしてきました。当然現場には、リーダーやメンバーもいますから、当社では必然的に経営層と従業員の距離が近くなるわけです。

当社は連結で約１万名規模の企業グループになりましたが、今後も従業員一人ひとりの活躍なくしては会社の成長は望めません。経営者としては、組織としての力を最大限発揮できる環境づくりを実行していきたいと思います。

―改めまして、社長としての抱負・メッセージをお願いいたします。

社長　上場企業として当社に求められる業績の成長を実現するとともに、当社の製品で一人でも多くの患者様の命を救うことができるよう、医療機器メーカーとしての使命を果たしていきたいと思います。

今後も、医師や顧客の方々のニーズを叶えるためにスピード志向で愚直に取り組む姿勢や、当社の根底に流れる技術・現場志向の DNA は今後も変わることはありません。これからも 朝日インテックらしさを活かし、当社にしかできない技術とものづくりの力で医療の安全と未来に貢献できる製品を提供し、当社ならではの価値をお届けし、新たな価値を生み出し続けることで、次の成長を実現するとともに、社会への貢献と持続的な企業価値の向上を実現してまいります。

皆様におかれましては、今後とも一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。



〈インタビュアー：朝日インテック株式会社　取締役 CFO　伊藤 瑞穂
朝日インテック株式会社　社長室　黒部 優樹〉

Your dreams. Woven together.

02 Value creation story

価値創造ストーリー

- 価値創造プロセスと存在意義 2-1
- 当社の事業と製品 2-2
- 競争力の源泉 2-3
- 当社の歴史と変遷 2-4
- 環境認識と重要課題（マテリアリティ） 2-5
- 重要課題（マテリアリティ）への取り組みと進捗 2-6



グローバル本社・R&Dセンター内

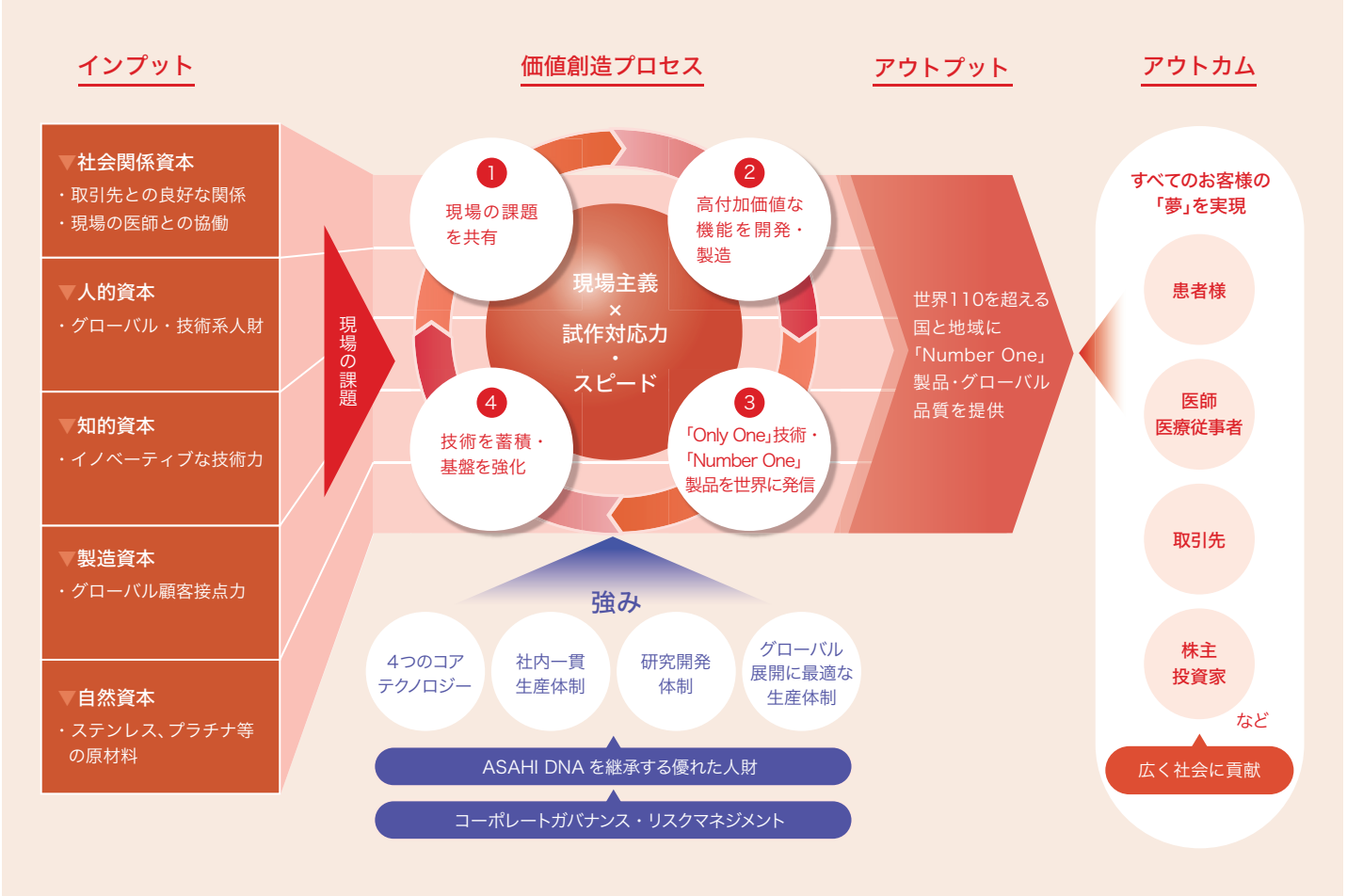
2-1 価値創造プロセスと存在意義

世界中の医師やお取引先様のニーズに当社独自の技術力で挑戦し続けることにより、
高付加価値な「Number One」製品をグローバル品質で提供し、世界中のお客様の「夢」を実現します。

価値創造の起点は「現場主義」および「試作対応力」です。①現場の医師やお取引先様の声を地道に吸い上げ、現場の課題を共有し、②素材レベルにまで立ち返って何度も試行錯誤を繰り返しながら高付加価値な機能を開発・製造、③「Only One」技術を備えた「Number One」製品として世界に発信します。

このように、現場の課題を解決するために挑戦し続けることにより、高付加価値を創出し、それがお客様の「夢」の実現へとつながります。また、現場志向による挑戦を通して新たな技術が蓄積され、技術基盤がさらに強化されることで、新たな課題解決へ挑戦し続けることが可能となります。

この一連の流れが、朝日インテック独自の価値創造プロセスです。



2-1 価値創造プロセスと存在意義

ステークホルダーと信頼関係を構築しながら企業活動の成果を分かち合い、長期的な企業価値向上を目指します。

朝日インテックの存在意義

当社グループは、医療機器分野および産業機器分野の研究開発型企業として、安全と信頼を基盤とする「Only One」技術や「Number One」製品を世界に発信し続けることにより、全てのお客様の「夢」を実現すると共に、広く社会に貢献することを、企業理念としています。

医療機器分野では、傷口が小さく痛みが少ない「低侵襲治療」の製品を開発・製造・販売しており、患者様の QOL（Quality of Life）の向上、早期退院の実現など、人々の健康と医療に関わる社会課題の解決に貢献しています。

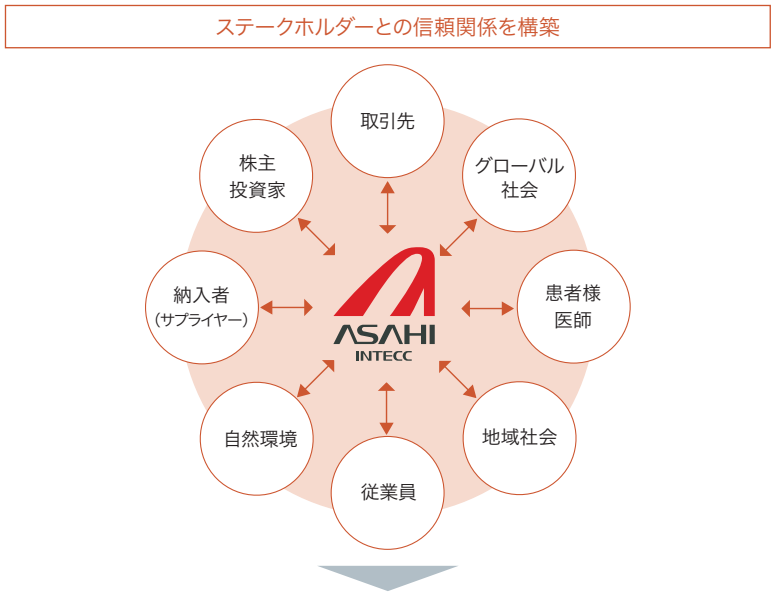
近年、産業や経済のグローバル化が進展すると共に、SDGs（持続可能な開発目標）をはじめとした地球規模の社会課題に対する企業の積極的な取り組みが求められています。当社グループは、研究開発型企業として、独自の技術力を磨き続けることにより、全世界の医療・産業に貢献すると共に、ESG の視点からの経営基盤の強化に取り組んでまいります。

朝日インテックのステークホルダー

当社グループは、さまざまなステークホルダーと信頼関係を構築しながら企業活動の成果を分かち合い、長期的な企業価値向上を目指しています。

朝日インテックのサステナビリティ

当社グループのサステナビリティとは、ステークホルダーとの信頼関係を構築すること、価値創造プロセス（事業の推進と基盤の強化の好循環）に取り組み、企業理念を実践すること、それにより「ASAHIブランド」（コーポレートブランド）を確立することと考えています。



ステークホルダー	当社との関係性・当社の責任
従業員	育成・働きやすい職場づくり
患者様・医師	現場の課題共有・価値共創
取引先/納入者（サプライヤー）	持続可能な調達
地域社会	企業市民として地域社会の発展を支える
グローバル社会	事業を通じた社会課題の解決
株主・投資家	建設的な対話
自然環境	環境負荷低減

2-2 当社の事業と製品

産業機器用のワイヤーロープ製造を起点として医療機器分野へ事業を拡大してきました。

当社グループは、カテーテル治療＊に不可欠なガイドワイヤーをはじめとした医療機器を主力として、開発・製造・販売を行っている研究開発型の医療機器メーカーです。

＊ カテーテル治療：手首や足の付け根からカテーテルと呼ばれる細い管を挿入し、病変を血管内で治療する方法です。開胸などの外科手術を伴わず治療できることで、患者様にとってより痛みが少なく（低侵襲）、早期の社会復帰が可能となることから、さまざまな分野・病気の治療に用いられています。

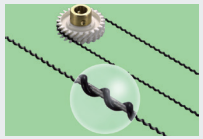
デバイス事業 11% | メディカル事業 89%

産業機器分野 4% | 医療機器分野 96%

産業部材



トルクロープ

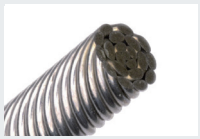


シンクロメッシュロープ

医療部材



ケーブルチューブ



ワイヤーロープ

自社ブランド製品・OEM 供給品

〈主な自社ブランド製品〉



PCI ガイドワイヤー

詰まったり狭くなったりした血管を通過し、カテーテル治療に使用するPCIバルーンカテーテルやステントなどのさまざまな医療機器を病変部まで運ぶために必要なガイドとなるのがPCIガイドワイヤーです。



PCI ガイディングカテーテル

穿刺部から冠動脈の入口にかけて留置される中腔のチューブ。PCIガイドワイヤーやPCIバルーンカテーテルなどのさまざまな医療機器を冠動脈の入口まで安全に運ぶ役割を果たします。



PCI バルーンカテーテル

詰まったり狭くなったりした血管を押し拡げるためのカテーテル。PCIガイドワイヤーに沿って挿入され、先端についた直径1～5mm程度のバルーンをふくらませることによって内側から血管を広げる機能をもっています。



貫通カテーテル

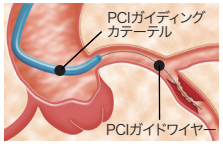
PCIガイドワイヤーが詰まった血管を通過する際に、PCIガイドワイヤーの通過を補助するカテーテルです。

創業時 → 現在

PCI 治療（経皮的冠動脈形成術）とは

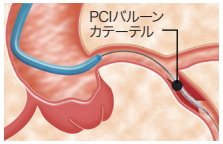
❶ PCI ガイドワイヤー通過

PCIガイディングカテーテルと呼ばれる細い管を血管に挿入し、その中にPCIガイドワイヤーを通します。



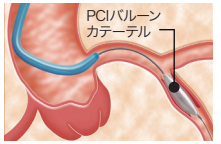
❷ PCI バルーンカテーテル挿入

PCIガイドワイヤーに沿って、PCIバルーンカテーテルを血管の狭くなっている部分まで進めます。



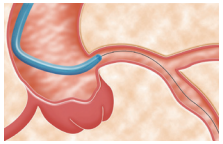
❸ PCI バルーンカテーテル拡張

バルーン（風船）をふくらませ、内側から血管を押し拡げます。



❹ PCI バルーンカテーテル抜去

狭くなっていた部分が拡げられ、血液の流れが良くなります。



2-3 競争力の源泉

朝日インテックの競争力の源泉は、4つのコアテクノロジーを主体とした高度で独自性の高い素材加工技術と、素材から完成品までの一貫生産体制です。これに加えて、創業以来、変わることのない現場主義という DNA と、他社には真似できない「試作対応力」と「スピード」が大きな強みになっています。

朝日インテック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しています。

素材から完成品に至るまで、自社内で一貫生産することを創業以来の基本方針としており、お客様からの高度なニーズにお応えする過程で生み出され、そして培われた数々の素材加工技術を保有しています。

特に「伸線技術」「ワイヤーフォーミング技術」「樹脂コーティング技術」「トルク技術」の 4 つのコアテクノロジーは、他社にはない当社独自の技術力であり、これらを複合的に組み合わせて高性能製品を生み出しています。

もともと産業機器メーカーであった当社ですが、これらの 4 つのコアテクノロジーを活かせる分野として、血管治療用の PCI ガイドワイヤー・カテーテルの開発・製造・販売を皮切りに、1994 年に医療機器事業へ参入いたしました。

特に高度なトルク技術は、医師の指先の感覚を忠実にガイドワイヤーに伝えるうえで大きな競争優位性になっています。

そしてさらに、その後の大きな転機になったのは、カテーテル治療の第一人者である医師からの CTO 病変の治療を可能とする PCI ガイドワイヤーの開発依頼でした。

CTO 病変を、外科手術ではなく、カテーテル治療で行うことは当時の技術水準では実現不可能と言われていましたが、当社は独自の技術力をもって挑戦し続け、試行錯誤を繰り返した結果、世界で初めて CTO 治療用の PCI ガイドワイヤーの開発に成功いたしました。

当社が当製品を開発したことで、カテーテル治療の成功率を大きく向上させることを実現し、欧米主導の医療業界において日本からカテーテル治療の新しい潮流を発信する先駆けとなりました。

現場の声に沿った開発を行ったことで、当社製品を使用した医師の方々による学会での治療成功症例の報告や、海外でのご活躍により、当社の製品と技術は世界中で知られるようになりました。



4つのコアテクノロジーを主体とした高度で独自性の高い
素材加工技術

素材から完成品までの
社内一貫生産体制



2-3 競争力の源泉

競争力の源泉と技術的イノベーション

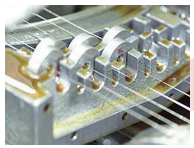
コアテクノロジーを複合的に組み合わせ、高性能製品群を創出しています。

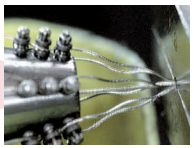
当社グループは研究開発型企業として、常に高いレベルでの製品づくりを実現しています。それを可能にしているのは、お客様からの高度なニーズにお応えする過程で生み出され、培われた数々の独自技術です。「伸線技術」「ワイヤーフォーミング技術」「樹脂コーティング技術」「トルク技術」という4つのコアテクノロジーを自社で保有し、素材から製品までの一貫生産体制のもと、複合的に技術を組み合わせて高性能製品を生み出しています。

4つのコアテクノロジー

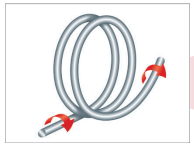
伸線技術
極細のステンレス鋼線を伸ばし、目的に応じた硬度と細さに仕上げる技術

ワイヤーフォーミング技術
伸線によってできたワイヤーを撚り合わせ、加工する技術


硬度・線径コントロール


ミクロンレベルの成形

伸線技術 / ワイヤーフォーミング技術 / 素材から製品までの一貫生産体制 / トルク技術 / 樹脂コーティング技術


回転追従性


極薄膜コーティング

トルク技術
スムーズでブレのない正確な操作性を実現するための技術

樹脂コーティング技術
ワイヤーにナイロンやポリエチレンなどのコーティングを施す技術

M&Aや提携先企業の新たな技術と
朝日インテックのコア技術・医療機器分野のノウハウの融合により
技術的イノベーションによる新規事業の創出を目指してまいります。

朝日インテック株式会社
4つのコアテクノロジーを中心とした自社独自の技術

×

新技術
自社にはない技術

提携・M&A・出資など

技術的イノベーションによる新規事業の創出

イノベーションを通じた現場の課題解決（59ページをご参照ください）

2-4 当社の歴史と変遷

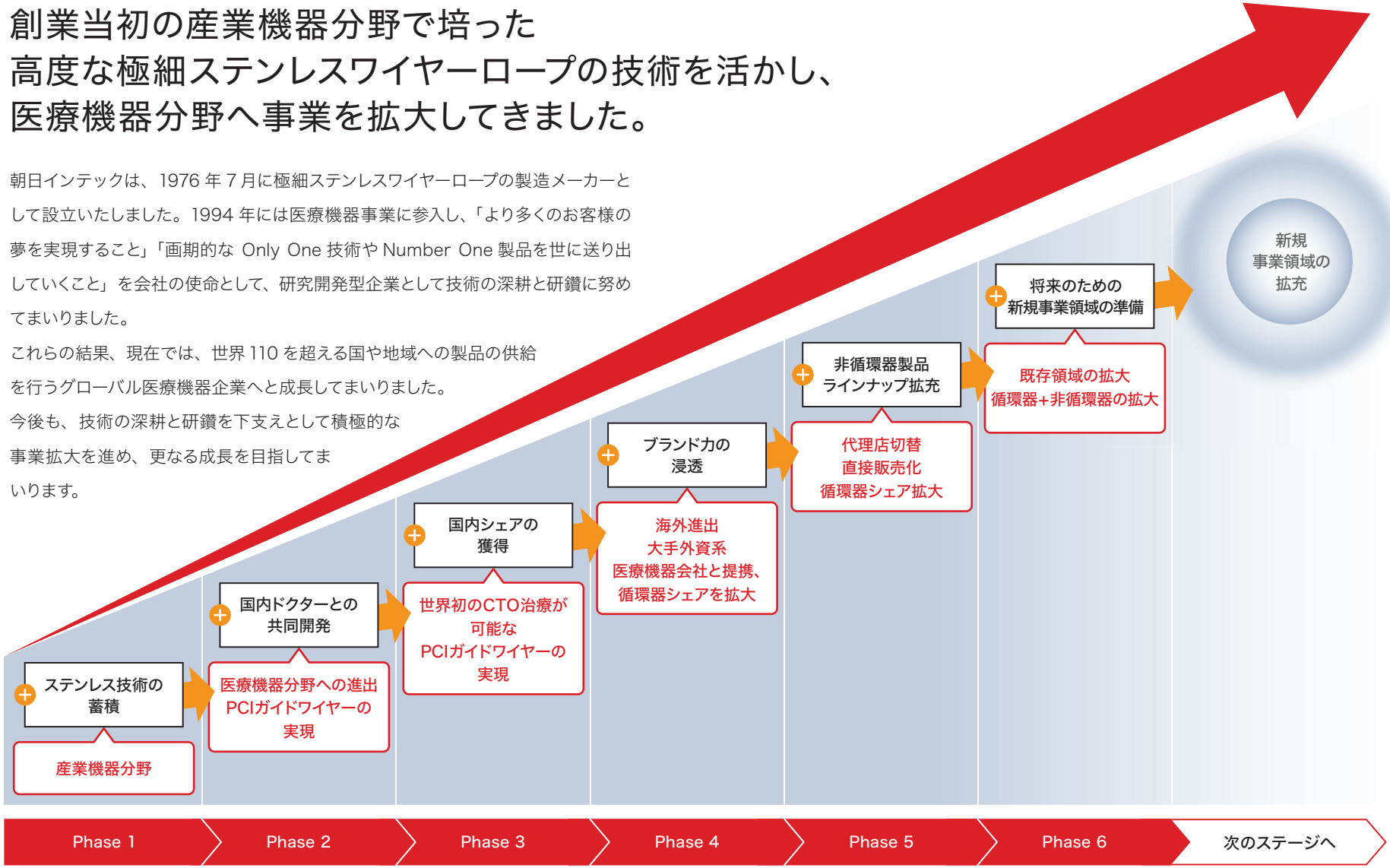
当社の成長フェーズ

創業当初の産業機器分野で培った高度な極細ステンレスワイヤーロープの技術を活かし、医療機器分野へ事業を拡大してきました。

朝日インテックは、1976 年 7 月に極細ステンレスワイヤーロープの製造メーカーとして設立いたしました。1994 年には医療機器事業に参入し、「より多くのお客様の夢を実現すること」「画期的な Only One 技術や Number One 製品を世に送り出していくこと」を会社の使命として、研究開発型企業として技術の深耕と研鑽に努めてまいりました。

これらの結果、現在では、世界 110 を超える国や地域への製品の供給を行うグローバル医療機器企業へと成長してまいりました。

今後も、技術の深耕と研鑽を下支えとして積極的な事業拡大を進め、更なる成長を目指してまいります。



2-4 当社の歴史と変遷

ASAHI DNA を受け継ぎ、未来へ歩み続けます。

1972 大阪府堺市に朝日ミニロープ工業所として創業



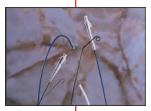
1976 名古屋への進出、朝日ミニロープ販売株式会社を設立

1988 朝日インテック株式会社へ社名変更



1989 海外の生産拠点、タイ工場設立

1994 PCIガイドワイヤー・PCIガイディングカテーテルの販売を開始し、医療機器分野に参入



1995 世界初のCTO（慢性完全閉塞）治療用PCIガイドワイヤーを開発

2004 ジャスダック市場へ上場

2005 東京証券取引所市場第二部及び名古屋証券取引所市場第二部へ上場ハノイ工場設立



2006 大阪R&Dセンター竣工

2011 タイ工場を襲った大洪水、そして迅速な復旧へ

2013 静岡R&Dセンター竣工トヨフレックス株式会社を子会社化



2018 東北R&Dセンター竣工グローバル本社・R&Dセンター竣工

東京証券取引所市場第一部及び名古屋証券取引所市場第一部へ市場変更

Retro Vascular, Inc.（現 ASAHI Medical Technologies, Inc.）を子会社化

2021 KARDIA S.R.L.を子会社化

株式会社A-Traction（現朝日サージカルロボティクス株式会社）を子会社化

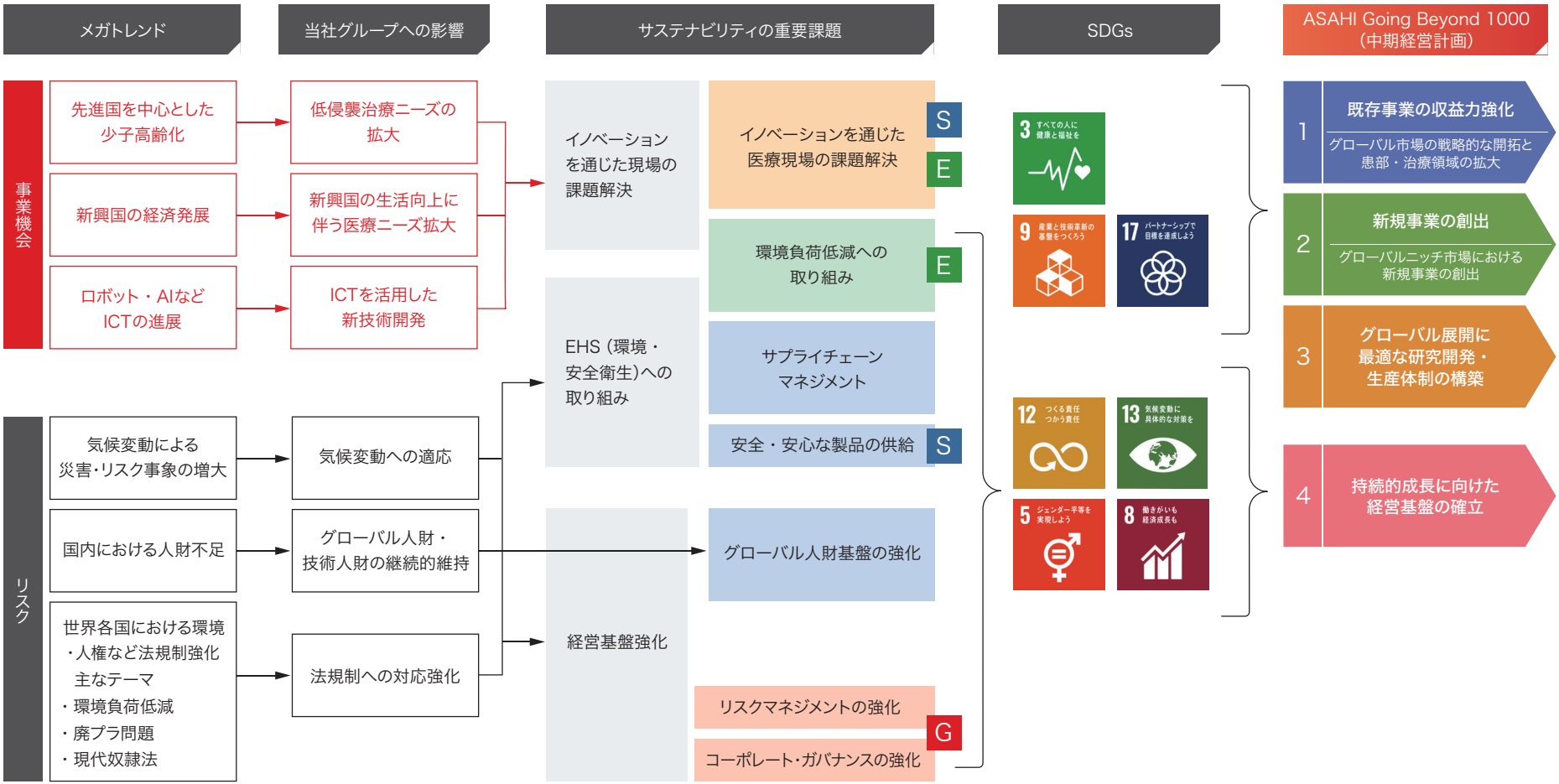
Rev. 1 Engineering, Inc.を子会社化

Pathways Medical Corporationを子会社化

2022 東京R&Dセンター開設

2-5 環境認識と重要課題（マテリアリティ）

事業環境の変化が当社グループに与える影響を鑑み、サステナビリティの重要課題を検討しました。
重要課題に対して成長戦略、経営基盤強化の両面から取り組み、社会と当社グループのサステナビリティの実現を目指します。



2-6 重要課題（マテリアリティ）への取り組みと進捗

各重要課題に対する当社グループの取り組みと指標、実績を一覧化しました。

重要課題		取り組み	指標と実績
イノベーションを通じた現場の課題解決	イノベーションを通じた医療現場の課題解決（→p.59参照）	●患者様の肉体的・精神的・経済的負担を軽減する製品の開発（メディカル事業） ●顧客ニーズに対応した製品の開発（デバイス事業） ・現場との協働 ・研究開発体制の強化 ・技術力の向上（技術戦略・知的財産戦略） ・グローバル生産体制の強化 ・DXの推進	世界の医療と人々のQOL向上 **当社の製品が救う患者様の数**（当社推計） **年間362万人** ・売上高研究開発費比率　10.8% ・特許権/意匠権保有件数　938件 ・設備投資金額　12,570百万円
EHS（環境・安全衛生）への取り組み	E 環境負荷低減への取り組み（→p.93参照）	●CO_2排出量削減の取り組み推進、再生可能エネルギーの利用など ●地域清掃活動など各拠点で環境保護のための取り組みを実施	・Scope1+2削減目標 → 2030年までに2022年6月期比で30%削減 ・Scope3削減目標 → 2023年6月期の売上高原単位排出量を維持
	S サプライチェーンマネジメント（→p.101参照）	●「朝日インテックグループ調達方針」に基づく法令・社会規範遵守 ●安定供給・高品質維持のためのサプライヤー監査	グローバルに常に安定した供給体制を構築
	S 安全・安心な製品の供給（→p.103参照）	●グループ共通のポリシーに基づく「品質方針」による品質保証の整備 ●品質マネジメントシステムの認証取得や外部監査の受け入れ	
経営基盤強化	グローバル人財基盤の強化（→p.70参照）	●人財マネジメント（人財ビジョンの浸透・人事制度改革） ●働きがいのある職場づくり（健康経営、ダイバーシティ推進）	・外国人管理職比率（グローバル）*1　60.5% ・女性管理職比率（グローバル）*1　35.8% ・女性管理職比率（単体）*2　12.3% ・新卒技術系採用女性比率　33.3%
	G リスクマネジメントの強化（→p.129参照）	●大規模災害への対応、BCP（事業継続計画） ●情報セキュリティの強化	安全と信頼を基盤とした事業継続
	G コーポレート・ガバナンスの強化（→p.124参照）	●取締役会の実効性の向上 ●指名・報酬諮問委員会の設置	取締役のダイバーシティ強化（女性比率15.4%）

*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。

Your dreams. Woven together.

03 Long-term vision and medium-term plan

長期経営ビジョンと中期経営計画



長期経営ビジョン 3-1

中期経営計画
『ASAHI Going Beyond 1000』 3-2

- 基本方針1
  グローバル市場の戦略的な開拓と患部・治療領域の拡大
- 基本方針2
  グローバルニッチ市場における新規事業の創出
- 基本方針3
  グローバル展開に最適な研究開発・生産体制の構築
- 基本方針4
  持続的成長に向けた経営基盤の確立

メディカル研究開発責任者
常務取締役インタビュー 3-3

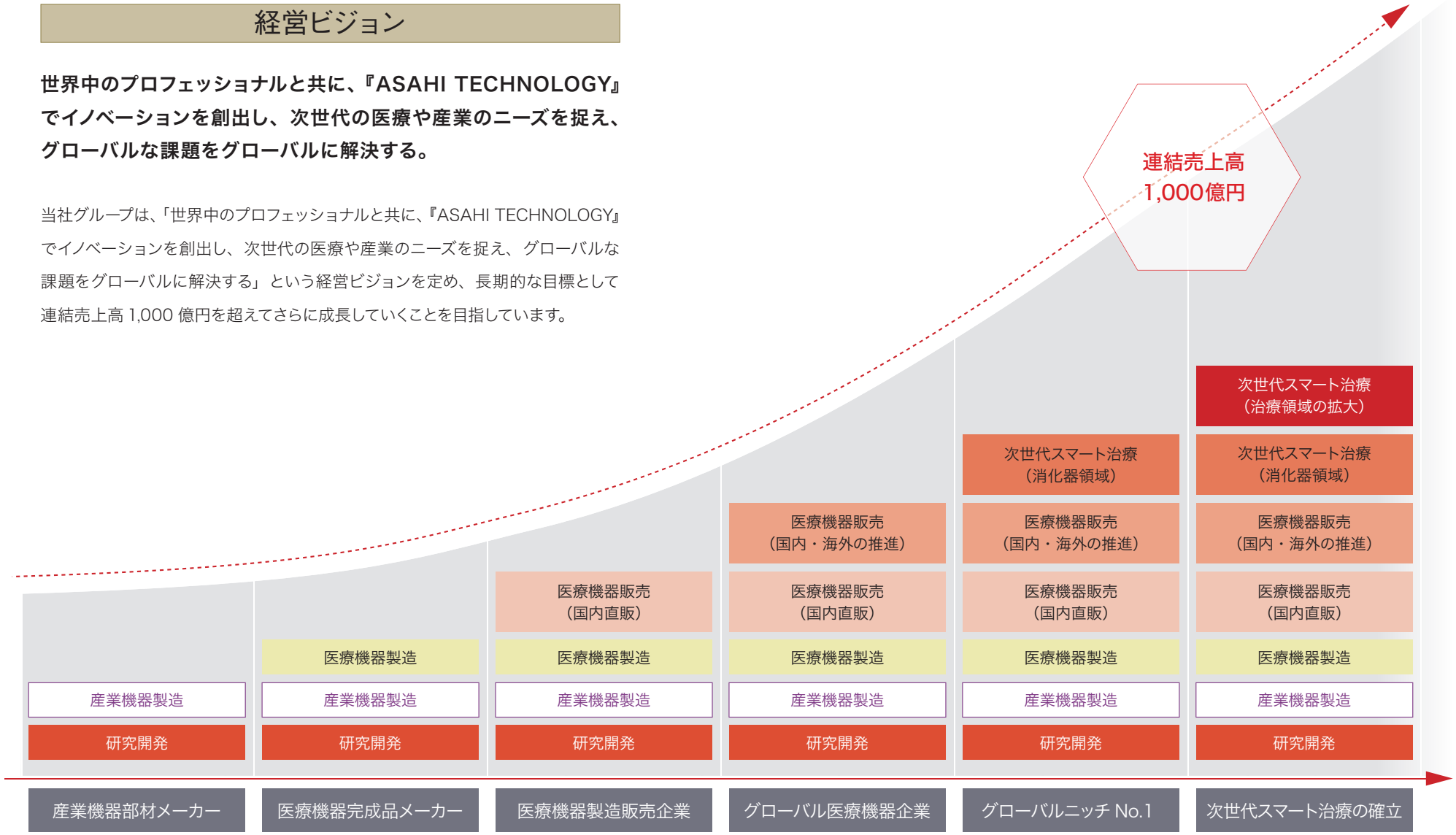
メディカル国内営業責任者
執行役員インタビュー 3-4

3-1 長期経営ビジョン

経営ビジョン

世界中のプロフェッショナルと共に、『ASAHI TECHNOLOGY』でイノベーションを創出し、次世代の医療や産業のニーズを捉え、グローバルな課題をグローバルに解決する。

当社グループは、「世界中のプロフェッショナルと共に、『ASAHI TECHNOLOGY』でイノベーションを創出し、次世代の医療や産業のニーズを捉え、グローバルな課題をグローバルに解決する」という経営ビジョンを定め、長期的な目標として連結売上高 1,000 億円を超えてさらに成長していくことを目指しています。



3-2 中期経営計画『ASAHI Going Beyond 1000』

両利きの経営で成長戦略を着実に進めていくことにより、企業価値の拡大を目指してまいります。

当社グループは、2026 年 6 月期までの 5 カ年の中期経営計画『ASAHI Going Beyond 1000』に基づき、連結売上高 1,000 億円を超えて、さらに成長するための事業ポートフォリオの構築として、「グローバル市場の戦略的な開拓と患部・治療領域の拡大」を図っています。今後におきましてもこれらの成長戦略を着実に進めていくことにより、企業価値の拡大を目指してまいります。なお、現中期経営計画は 2026 年 6 月期に連結売上高 1,100 億円を達成することを目標としていましたが、現在（2024 年 11 月）においては、2025 年 6 月期に一年前倒しにて目標達成することを予定しています。

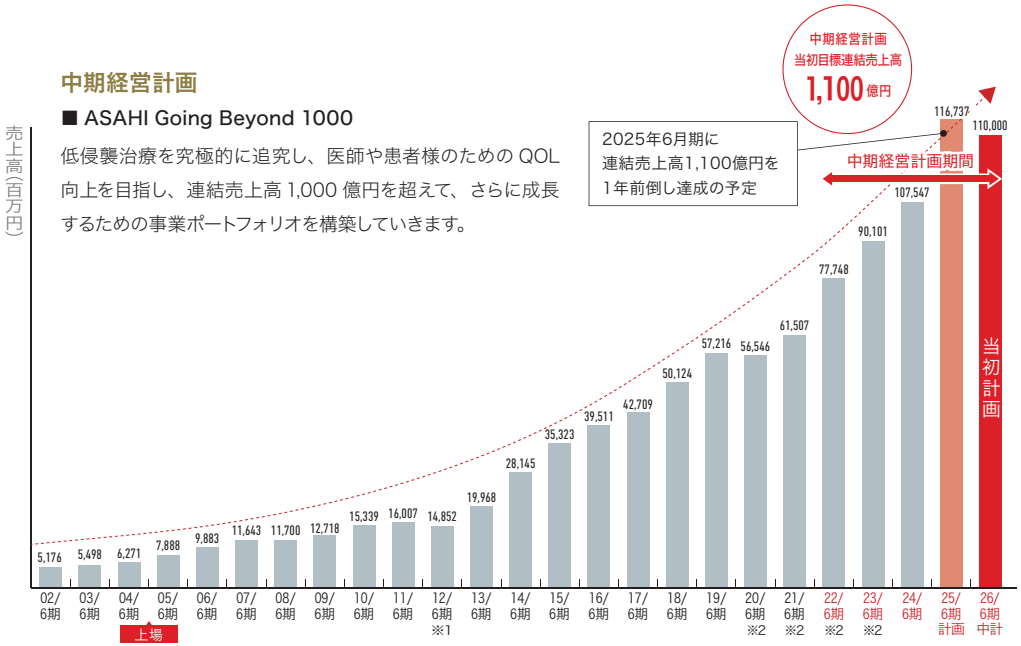
連結売上高 1,100 億円を超えて、さらに成長するための基本戦略については、現在の中期経営計画における方針と大きく変わりません。

なお、次期中期経営計画につきましては、前倒し達成が確実になった段階で、改めて開示させていただきます。

中期経営計画

■ ASAHI Going Beyond 1000

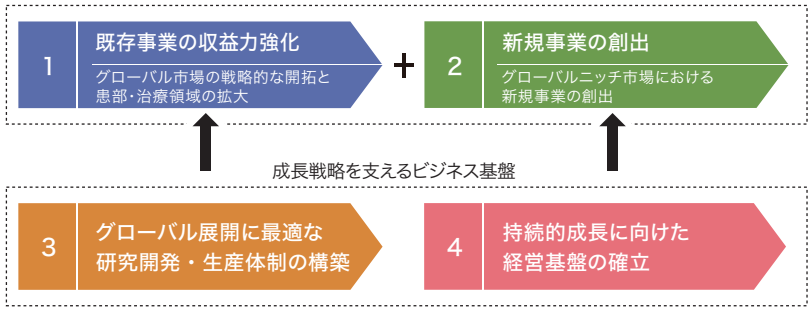
低侵襲治療を究極的に追究し、医師や患者様のための QOL 向上を目指し、連結売上高 1,000 億円を超えて、さらに成長するための事業ポートフォリオを構築していきます。



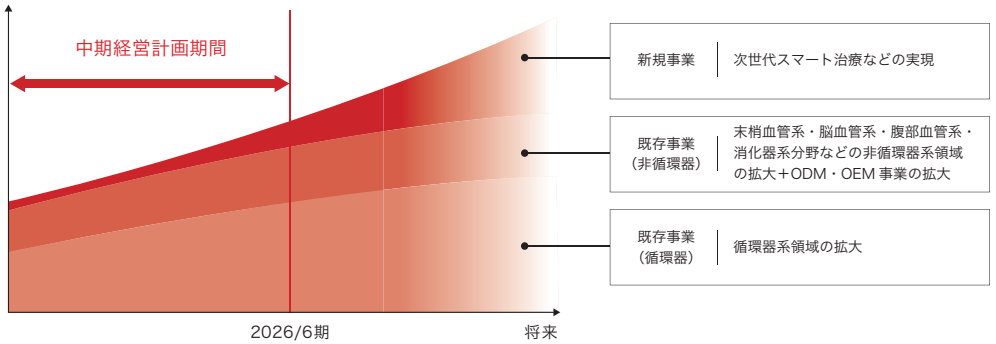
※1　2012年6月期においては、タイ洪水の影響を受け、当社グループの主力工場である連結子会社ASAHI INTECC THAILAND CO.,LTD.が一時的に稼働を停止し、減産を余儀なくされたために、一時的な減収となっております。　※2　新型コロナウイルスの影響により、症例数が通常より減少しております。

ASAHI Going Beyond 1000

連結売上高1,000億円を超えて、さらに成長するための事業ポートフォリオの構築

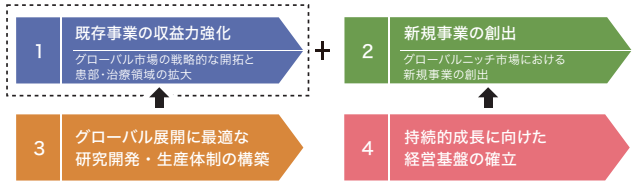


ASAHI Going Beyond 1000　2022年6月期～2026年6月期　5カ年計画



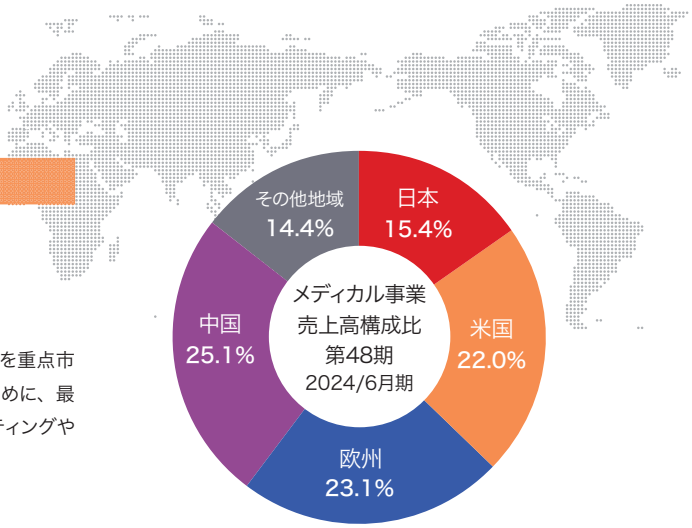
基本方針 1

グローバル市場の戦略的な開拓と患部・治療領域の拡大



グローバル市場の戦略的な開拓

当社グループは現在、世界 110 を超える国と地域へ製品を供給しています。当社グループの製品が使用される血管内疾患の症例数は、引き続き新興国を中心にグローバル規模で拡大すると予測されています。こうした中、それぞれの地域において販売・マーケティングの機能をより一層充実させることにより、グローバル規模での収益基盤の強化を図ります。



日本

医療償還価格下落による影響あるも、新製品投入を積極的に実施
ロボティクス製品の販売を開始

日本市場では、病院などに対して自社ブランド製品の直接販売を行っており、循環器系・非循環器系ともに高いシェアを獲得しています。また、非循環器領域では、直接販売体制を活かした他社製品の販売や、消化器分野における自社ブランド製品の強化などを行っています。
また、新規事業として、外科手術支援ロボットの「ANSUR（アンサー）」の販売を当年度より開始しました。引き続き、収益・事業領域の拡大に努めてまいります。

米国

直接販売体制を活かし販売強化
主に末梢血管領域の製品群を強化し収益拡大へ

米国市場では、自社ブランド製品について直接販売を行っています。
循環器領域の拡大に加えて、非循環器領域の末梢血管系と脳血管系を重点市場と位置付け、新製品の積極的な投入に加え、更なる販売促進のために、最終顧客である医師に密着して市場動向をより早く把握できるマーケティングや販売機能の体制をさらに強化するなどし、シェア拡大に努めています。
これらの戦略により、更なる収益拡大に努めてまいります。

欧州

段階的な直接販売化へのシフトを実施
直接販売や地域密着型代理店を通じて高シェアを獲得

欧州市場では、自社ブランド製品について、直接販売や、現場に密着した複数の代理店を通じて販売を行っており、主に循環器系製品において高いシェアを獲得しています。欧州市場の一部の地域におきましては、段階的に直接販売化を進めており、2019年7月よりフランス、2021年1月よりドイツ、2021年7月よりイタリアにおいて直接販売化に移行しています。
今後も、シェア拡大に伴う更なる収益拡大を図ってまいります。

中国

コロナ禍後において、症例数が増加傾向
成長著しい中国市場で拡大をねらう

中国市場では、主に自社ブランド製品について現地代理店を通じた販売を行っており、主に循環器系製品において高いシェアを獲得しています。循環器・非循環器領域ともに症例数の増加が堅調であり、グローバル市場の中でも、中国は特に高い成長と発展が見込まれています。
入札制度などの事業を取り巻く環境変化が進むものの、今後においても市場の状況を鑑みながら、新製品の投入、マーケティングや販売活動の充実、現地代理店に密着したバックアップ体制の強化などにより、更なる収益拡大に努めてまいります。

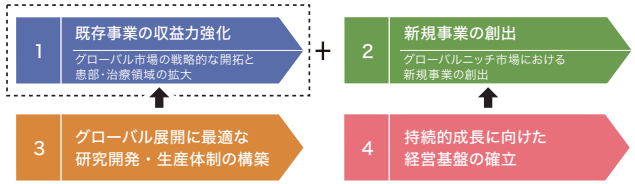
その他地域

潜在成長力のある新興国市場を中心に
強化を継続

アジア・中近東・オセアニア・南米地域などにおいて、潜在成長力のある新興国を中心に、主に現地に密着した代理店を通じて、自社ブランド製品の販売を行っており、循環器系製品において高いシェアを獲得しています。循環器・非循環器領域ともに、更なる収益拡大を目指してまいります。

基本方針 1

グローバル市場の戦略的な開拓と患部・治療領域の拡大



患部・治療領域の拡大

「Number One」製品戦略

循環器分野の主力製品 PCI ガイドワイヤーにつきましては、当社が強みを持つ治療難度の高い CTO 用の製品開発に注力するとともに、一般的な通常病変用の製品の拡充にも努めることにより、総合的な「Number One」のポジションを盤石化してまいります。

また、PCI ガイドワイヤーに次ぐ第二第三の主力製品の確立に向け、カテーテル分野の製品群を一層強化・拡大してまいります。

さらに、循環器領域のみならず、末梢血管系・脳血管系・腹部血管系・消化器系などの非循環器領域への製品展開を強化する施策を継続して進めてまいります。非循環器領域については、循環器領域で培った技術を応用した横展開を行い新製品の拡充に努めると同時に、特に海外地域における販売体制を強化し、グローバル規模での市場シェアの獲得に努めてまいります。

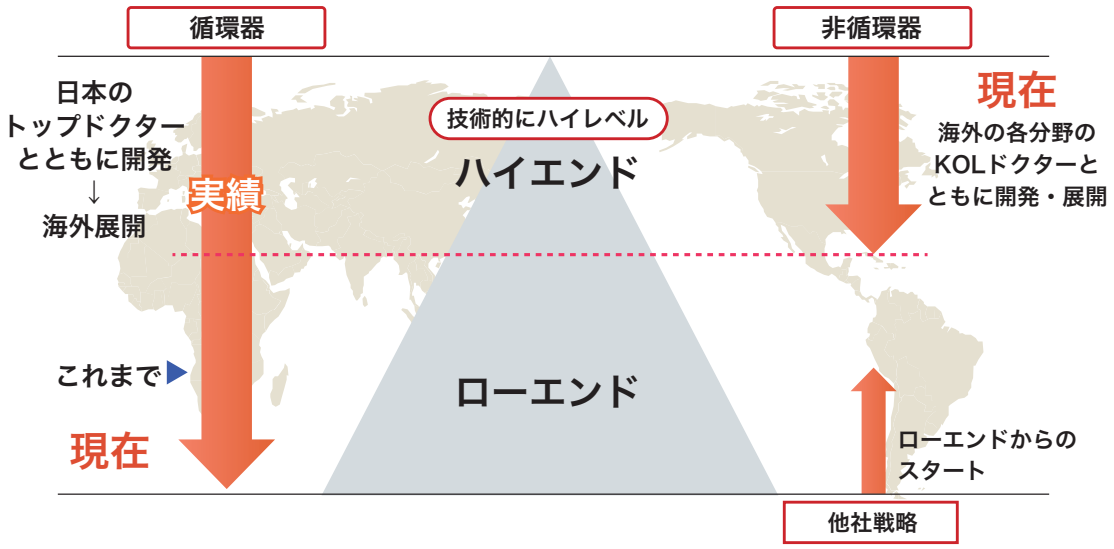
「Only One」製品戦略

現在、治療が困難とされている CTO に対する PCI 治療は、PCI 治療の先進国である日本においても完全というわけではなく、海外市場を中心にバイパス手術で対応するケースが残っています。

このような中、当社グループは、他社にはない高い製品優位性を持ち、CTO 治療も可能な PCI ガイドワイヤーや貫通力テーテルなどの低侵襲治療に必要な製品群を開発・販売し、CTO 領域における PCI 治療選択率の拡大に寄与してまいりました。

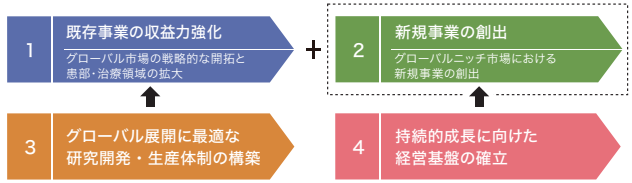
今後も、研究開発型企業として、プラズマ・ガイドワイヤー（循環器系・末梢血管系）やストローク・スマート・ガイドワイヤー（脳血管系）など、先端技術を使った新しい機能を保持した製品を開発し、低侵襲治療の普及や発展に寄与してまいります。

ガイドワイヤー戦略



基本方針 2

グローバルニッチ市場における新規事業の創出

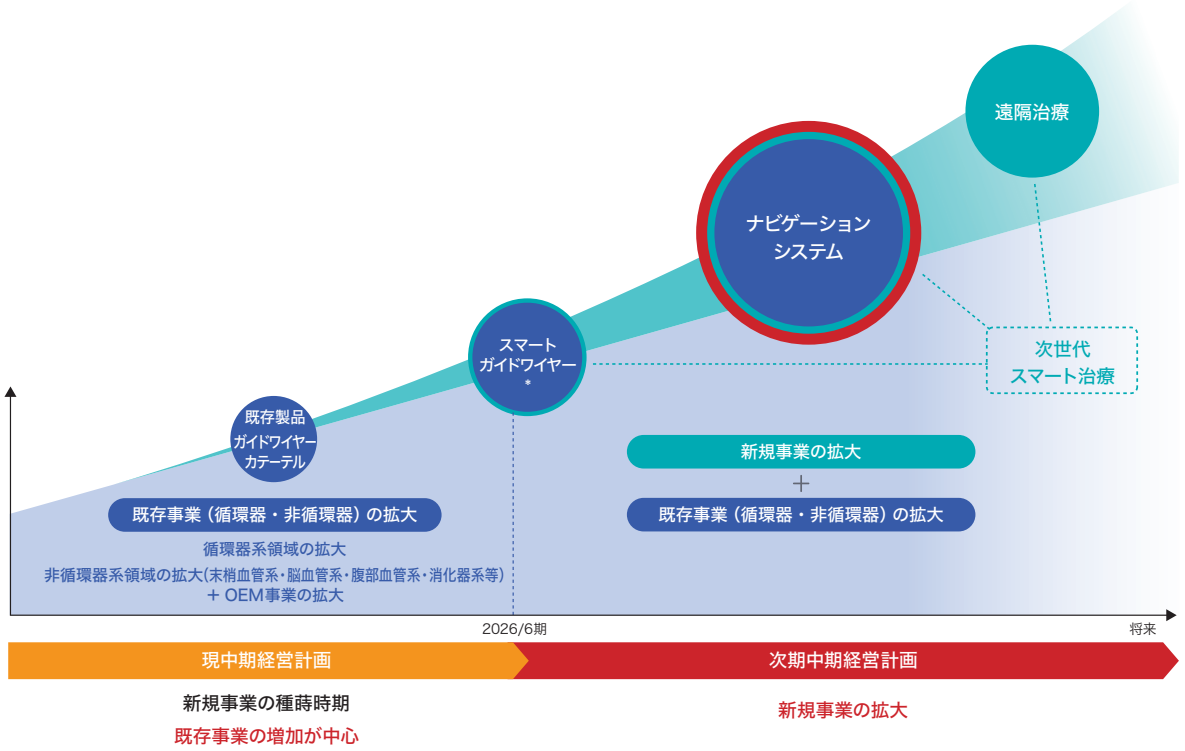


研究開発型企業である当社グループは、４つのコアテクノロジーを主体とした、高度で独自性の高い素材加工技術を備えています。また、これらの技術に加え、原材料から製品までの一貫生産体制を構築することにより、当社独自の素材および機能を有した製品の開発・製造が可能となっています。これは、医療機器分野以外に、産業機器分野を有する当社グループならではの強みであり、医療機器分野での競合先とのコスト面・技術面における差別化を図る大きな要因となっています。

今後もグローバル競争に勝ち、連結売上高 1,000 億円を超えて永続的に成長発展する企業であり続けるために、その礎となる施策に今から着手していくことが必要であると認識し、当社グループの高い技術力の強化により、消化器分野・脳血管系分野・ロボティクス分野などの新領域への進出を始めています。

また、新テクノロジーとの融合が必要な場合には、より積極的に技術提携、M&A、少数株主投資などを駆使し、外部からの新技術導入を含め、有力パートナーとの戦略的提携についても推進しています。

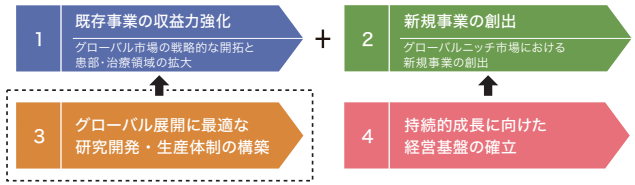
グローバルニッチ市場における新規事業の創出により、事業ポートフォリオの強化に努め、グローバルで持続的に成長する企業を目指してまいります。



* スマートガイドワイヤー：当社のガイドワイヤーに新たな技術を加えることによって、機能的付加価値が上がる革新的なガイドワイヤーなどの総称をいいます。

基本方針 3

グローバル展開に最適な研究開発・生産体制の構築



研究開発体制のグローバル化として、米国の直接販売の拠点である連結子会社 ASAHI INTECC USA, INC. において、最終顧客である医師からのニーズや評価をダイレクトに反映でき、試作レベルまでの対応を可能とした研究開発体制を構築しています。また、連結子会社 ASAHI INTECC THAILAND CO., LTD. の研究開発拠点をさらに拡充させ、製品仕様の検討を含めた既存製品の改良などをより積極的に進めてまいります。

国内においては、当社グループの研究開発拠点の中心であるグローバル本社・R & D センター（愛知県瀬戸市）において臨床現場に近い製品開発を行っています。また、基盤技術開発強化を目的とした大阪 R & D センターや、次世代医療機器技術の研究開発を目的とした東京 R & D センターなどの拡充に加え、本社敷地内に、新たな製品開発を中心とする研究開発拠点として「ANNEX棟」を増設し、国内の研究開発体制をより充実させてまいります。

また、当社グループでは、現在、日本においては研究開発・試作に特化し、量産品については原則として海外の連結子会社に生産移管しており、素材から完成品までの一貫生産が海外工場（ASAHI INTECC THAILAND CO., LTD.（タイ工場）、ASAHI INTECC HANOI CO., LTD.（ハノイ工場）、および TOYOFLEX CEBU CORPORATION（セブ工場））で実現できる体制が整っています。

その中で、リスク管理や事業継続計画(BCP*) の観点から、グループ全体での生産拠点の最適化を図っており、現地事情などにより、一部の工場が操業不能に陥った場合においても、別の工場にて代替生産の大部分を担えるよう、３工場で同じ製品が製造できる体制の構築を進めています。これらの目的に加えて、更なる増産体制を構築するために、現在、ハノイ工場の増設を行っています。

今後も、グローバル展開に最適な研究開発拠点や生産体制の構築・拡充により、当社グループの成長戦略を下支えしていきます。

*BCP（Business Continuity Planning、事業継続計画）：企業が自然災害、大火災、テロ攻撃などの緊急事態に遭遇した場合において、事業資産の損害を最小限にとどめつつ、中核となる事業の継続あるいは早期復旧を可能とするために、平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などを取り決めておく計画。

■ グループ全体での生産能力の拡張・分散化

日本


グローバル本社・R&Dセンター


グローバル本社・R&Dセンター
研究開発新棟「ANNEX棟」

- 研究開発の中心拠点
- 瀬戸/大阪/静岡/東北/東京などにおいて役割を分散化
- 本社敷地内に新たに研究開発新棟「ANNEX棟」を増設し稼働開始

カントリーリスクを踏まえて3工場で同じ製品が生産可能な状態に

タイ工場


ASAHI INTECC THAILAND CO.,LTD.

- ハノイ・セブ工場への分散化
- ハノイ・セブ工場の立ち上げを支援

ハノイ工場



ASAHI INTECC HANOI CO.,LTD.

- タイ工場からの分散化
- セブ工場への移管を実施中
- 増産のための新工場を拡充中

セブ工場


TOYOFLEX CEBU CORPORATION

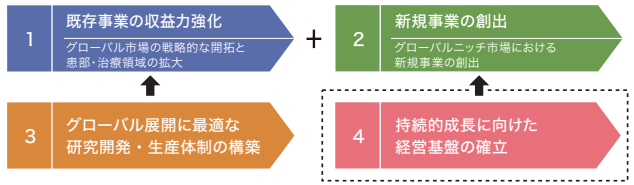
- ハノイ工場からの分散化
- 産業機器分野のみならず、医療機器分野の完成品の量産化を立ち上げ中

全世界の需要先へ直送

- 海外販売倉庫の拡充
- サプライチェーン全体の動きを最適化し、タイムリーな供給体制を構築

基本方針

4 持続的成長に向けた経営基盤の確立

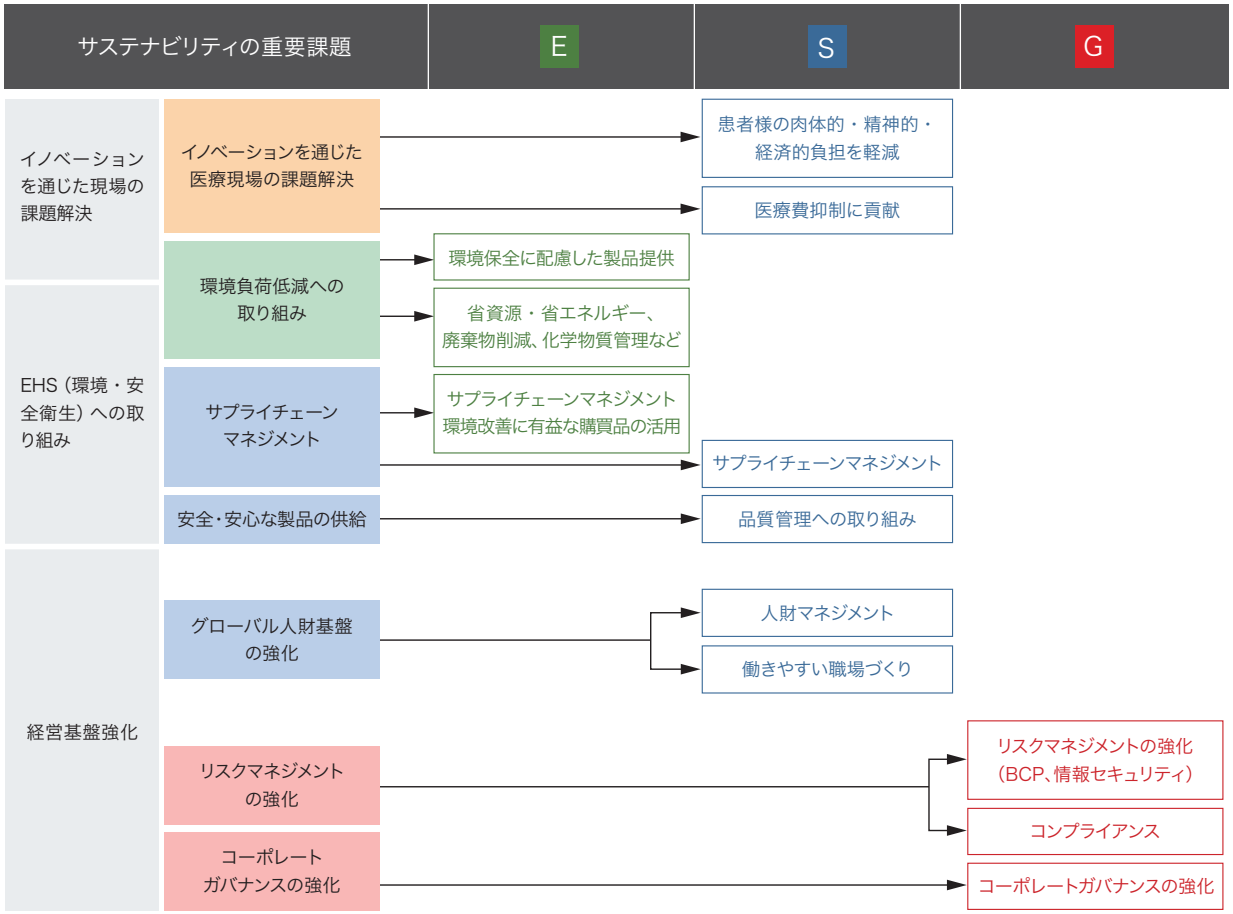


先進国を中心とした高齢化の進展、新興国の経済発展などにより、身体にも経済的にも負担の少ない低侵襲治療へのニーズがグローバル規模で増加しており、新興国を中心にカテーテル治療の症例数が増加しています。このような状況のもと、当社グループは、独自の技術力により革新的な医療機器を開発・製造・販売することで、現場の課題を解決し、事業を通して全世界の患者様の QOL(Quality of Life) を高めることを目指しています。

当社グループは、大規模な自然災害やパンデミック等のリスク事象が増大している中、世界中の医療現場に製品を供給するグローバル医療機器企業として、BCP（事業継続計画）をはじめ、リスクマネジメントの強化にも取り組んでいます。世界各国における環境・人権等の規制に対して、サプライチェーン全体を俯瞰しながら対応してまいります。

このように、事業環境の変化が当社グループに与える影響を鑑み、サステナビリティの重要課題を検討しました。この重要課題に対して、成長戦略、経営基盤強化の両面から取り組むことで、社会と当社グループのサステナビリティの実現を目指します。

なお、重要課題につきましては、世界的にサステナビリティの重要性が高まっていることに加え、当社グループの事業に影響を及ぼす可能性があるメガトレンドも刻々と変化していることから、適宜見直しを実施してまいります。



3-3 メディカル研究開発責任者 常務取締役インタビュー

既存事業の更なる拡大を推進しつつ、ドクターとの対話を通じて付加価値の高い製品開発を強化してまいります



朝日インテック株式会社
常務取締役
西内　誠

航空業界からの転職
身近な医療への貢献

―西内常務は、2005 年に他業種である航空機業界から、当社に転職され、長年、研究開発部門のトップとして、当社のメディカル事業を牽引していらっしゃいました。入社の経緯や、転職の背景について教えてください。

西内　前職では、航空機の開発に携わっていました。航空機業界は開発スパンが長く、新機種の開発機会も多くない状況でした。当時、担当していたプロジェクトが自分なりに一区切りついたと思えた段階で、もう少し社会貢献を身近で実感でき、かつ開発機会が多い職場で働きたいと考え、転職を決意しました。これらの希望に加えて、エンジニアリング活動の経験を活かせるものづくりの企業をキーワードとして転職活動を行っていた際に、朝日インテックを知りました。当時、最高技術顧問であった百田顧問（2022 年まで在籍）からお話をうかがう機会をいただき、ドクターの感性に基づくニーズをものづくりにつなげる話をうかがうことができました。百田顧問は、国内大手医療機器会社から朝日インテックに転職した人で、前職で、世界を席巻した検査用カテーテルの開発者であり、ドクターとともに作り上げていく開発プロセスの経

3-3 メディカル研究開発責任者 常務取締役インタビュー

験談に、大変刺激を受けました。私自身も前職で、シミュレータ上で実施する模擬操縦テストにおいて、パイロットの感性による評価を数値化して開発に反映していたこともあり、親近感を覚えました。身近な医療への貢献という点でも興味を掻き立てられて転職を決め、今に至っています。

―当社は成長局面の中で、組織的な不足を中途入社のメンバーによって補ってきた側面があり、それは研究開発部門でも同じであるように思います。過去は西内常務と同様に他業種からの転職者が多かったように思いますが、近年では、同じ医療機器業界からの転職組も増えつつあります。総じて多様性がある組織体になっているように見えますが、それらが当社の一番の肝である研究開発機能に、どのように活かされているかについて教えてください。

西内　医療機器開発には、医療機器開発特有の部分があることは事実ではありますが、一方で業界に関係なく、思考プロセスやアプローチなどの共通点も多々存在します。私自身も含めて、他業種経験者は、医療機器に限定しない幅広い視点から物事を捉えることができ、組織全体で課題解決における視点や思考の幅を広げることができるとも言えます。近年、当社の知名度が向上してきたこともあり、医療機器の開発経験者の方々も仲間に加わることが増えており、同じ医療機器でも、当社にはない新たな視点が開発プロセスにおいて加わることにつながっています。

結果として、さまざまな経験者が一緒に開発を行うことで、固定観念にとらわれることなく、開発現場の課題と向き合うことができ、コア技術などの技術的強みを最大限に活かす上でも効果的に作用しているのではないかと考えています。



また、この 15 年ほどは、毎年一定数の新卒プロパーの社員を採用することができており、若いエンジニアの柔軟な思考力も大きな活力になっています。広い視点で開発を見ることができる環境は、若手エンジニアの人材育成の観点からも、有効に機能している側面が強いと考えています。

KOLドクターとの直接対話から生まれる製品開発

―当社の強みは、自社一貫生産であり、また開発における試作についても自社で対応が可能であること、またその素地があるからこそ、KOLドクターからのニーズに対して、自社対応がスピーディに可能であることが、挙げられると思います。ドクターからのニーズに対して、研究開発部門が直接答えていく仕組みがグローバルで構築されているのでしょうか。そのあたりについて、詳しく教えてください。

西内　日本に限らず、グローバル全地域において、製品開発に係るドクターとの対話は、営業・マーケティング部門を介するのではなく、開発部門のエンジニアが直接実施することを基本としています。

もちろん、マーケティング部門との連携についても必須ですが、一方でものづくりの過程においては、研究開発部門のエンジニア自身がドクターから直接ニーズを聞き取り、疑問をぶつけ、試作サンプルを用いながら議論することによって、医療現場のニーズをより正確に理解して具現化しているとも言えるため、直接の対話はとても重要です。

より具体的には、どの製品開発においても共通していることですが、ドクターの要望を試作により簡易的に具現化し、それをもとにより具体的な真のニーズを掘り下げ、目指すべき理想像を共有する作業を繰り返しながら、コンセプトの設定、さらには製品仕様の設定につなげています。また同時に、ドクターニーズへの適合性を検証するため、実臨床により近い検証環境の構築も進めており、常にドクターと相談しながら研究開発を進めています。これが当社にとっての大きな強みの一つになります。

3-3 メディカル研究開発責任者 常務取締役インタビュー

メディカル事業の研究開発 今後の強化ポイントとは

―デバイス事業が行っている素材加工開発との連携について、教えてください。当社の製品を具現化する上で、素材加工から製品開発までの連携が必要に思いますが、いかがでしょうか。

西内　医療機器開発を進める際は、必要な部材についてはその要求事項をとりまとめ、各開発拠点の素材加工担当と連携して開発を進め、当社グループ内に蓄積された要素技術を最大限活かしながら、高いレベルで医療現場のニーズを具現化することに取り組んでいます。

また、試作においては、新社屋内の試作設備を活用しつつ、試作の早い段階から、海外の生産拠点も巻き込んで、スピード感を持った対応を強化しています。



ステンレスの素材開発は大阪、樹脂関係は静岡、金型や射出成形は東北、試作や量産技術についてはタイ、医療機器製品開発は瀬戸本社と、それぞれ機能を意図的に分散させていますが、常に連携を密に行いながら進めており、一体感があります。

―メディカル事業の研究開発において、今後の強化ポイントは何になりますでしょうか。開示できる範囲内で、教えてください。

西内　やはり非循環器領域の強化でしょうか。末梢血管、脳血管、消化器などが、当面の注力領域であり、それぞれの臨床ニーズに対して、当社の強みを活かした製品開発を進めています。今後、非循環器領域の開発の比重を高めてまいりますが、循環器領域についても当社の屋台骨であり、研究開発の重要な軸の一つであることは変わりません。循環器および非循環器の両領域ともに、技術的なベースは同じであり、共通的な部分が多く、横展開が可能であると考えています。技術的相乗効果を活かして、各治療領域の製品開発を推進しています。

また、ガイドワイヤーなどに関する開発だけではなく、高付加価値な製品開発も視野に入れています。

中期経営計画でも、新規分野への進出を掲げていますが、あくまで飛び地ではなく、当社のコア技術を活かしながら可能な領域が対象であり、当社コア技術と新技術が融合して新たな価値創造が可能な製品の探索と開発を進めてまいります。

―代表取締役社長の交代によるメディカル事業の事業活動への変化はありますか。機関投資家の方々からも、今回のトップ交代により、特に海外ドクターへのトップ営業が少なくなるので、リスクではないかという指摘が多くありました。

西内　会社としての基本方針は変化しておらず、事業活動としての変化はありません。これまでの初期的な成長段階においては、トップの営業に頼らざる得ない側面もあったことも事実ですが、我々も企業として成長してきた中で、現在では組織体制の整備も進んでおり、組織として対応できる部分が大半となっています。日常的に、研究開発や営業・マーケティング部門がドクターと信頼関係を築いているからこそ、トップ外交も活きます。今でもトップ営業が必要な場面はもちろんありますが、その場合には、事業部長である私自分が対応しています。私自身も、国内だけでなく、欧米を中心に海外学会への参加も増加もスケジュールが可能な限り出向くようにしており、世界のドクターとのネットワークを堅持し、現場の生の声を体感することに努めています。前社長である会長が築いてきた現場への思いをしっかりと汲み取りながら、進めてまいりたいと思います。

―医療機器に関しては、常に医療機器が使われる現場で、現場ニーズがあり、それに応えていくことで新たなものが生まれてくるのではないかと思います。だからこそ、開発に終わりがないとも言えます。今後、解決していきたいと思っている現場課題は何になりますでしょうか。

3-3 メディカル研究開発責任者 常務取締役インタビュー

西内　医療機器は臨床現場から生まれるという前提は、今後も変わりがないと思います。臨床現場にどのような課題が存在するのかが、重要なファクターになります。臨床現場における課題として、顕在化している課題、慢性的に存在している潜在的課題、更には新たな治療を実現するための課題などが考えられます。

こうした各側面での臨床課題が対象となりますが、その中でも、臨床現場の要望が強く、当社の強みが活かせ、治療の安全性・有効性向上につながり、競合大手が手を付けていないニッチではあるけどもグローバル規模で存在する課題などに、取り組んでいきたいと考えています。具体的な内容についてのご説明は控えさせていただきますが「治療の安全性を向上する」「治療の成功率を上げる」「できない治療を可能とする」など、さまざまなレベルで課題解決につながる開発活動を推進していきたいと思っております。

―予算の在り方について、取締役会でもこれまで何回も採算議論がなされ、特に 2025 年 6 月期予算からは、ある意味、事業側というより会社全体での指針を強く持った中での予算化となりました。予算精度に関して、どのようにお考えでしょうか。

西内　予算精度については、ずいぶんと改善しつつも、まだ改善すべき点は多々あるため、継続的に精度向上に向けて取り組む必要性があります。各現場の市場環境・市場情報､中でもリスクを聞き過ぎることで､売上高は保守的､経費は多目ということになりがちですが、これまで以上に現場目線だけでなく、全社指針をしっかり保った中で議論が進み、標準的な予算になってきており、良い方向に向かっていると思います。

なお、売上高については、当然のことながら、過去実績に基づくトレンドと足元の販売状況、今後の市場・市況の動向、競合他社の動向、学会や営業活動における販促波及効果などを踏まえ、着実に精度を高める方向に向かっています。

また、経費面については、当社の掲げるスピード感を反映したアグレッシブな行動計画に基づく予算となる傾向が強いと感じています。一方で、開発段階における課題項目や対策の変更、薬事申請段階における当局とのやり取り、突発的な問題への対応などの変動要因も多く、引き続きの課題です。行動計画の部署間の整合の強化を図るなどして、精度向上に努めてまいります。

メディカル事業部の新中期経営計画

―現在、新中期経営計画を策定中ですが、メディカル事業部トップとして、新中期経営計画に関して、可能な範囲で教えてください。

西内　既存事業の更なる拡大を推進しつつ、付加価値の高い製品開発を軸とした次期新規事業の強化を推進していくことになると思います。まずは既存事業という土台が盤石な状況であることが必要であり、既存事業領域の強化についても、引き続き重要であることは言うまでもありません。



既存事業においても、新製品を適宜投入する事業活動が当面の軸となることに、変化はありません。

一方で、次期新規事業では、現在進行形で開発を進めているプラズマ・ガイドワイヤーや PCI 治療支援用ソフトウェアなどのように、新技術と既存技術の融合による新たな価値創出を目指しており、モノからコトへの転換を加速させることを考えています。

朝日インテックは、あくまでも開発型ものづくり企業であることには変化はありません。その土台の上に、コトづくりを加速させることになると考えております。

〈インタビュアー：朝日インテック株式会社 取締役 CFO 伊藤 瑞穂〉

3-4 メディカル国内営業責任者 執行役員インタビュー

独自の販売体制を基盤に、ガイドワイヤーのリーディングカンパニーとして グローバル市場の戦略的な開拓を推進



朝日インテック株式会社
上席執行役員
飯塚　裕一

直接販売への切り替えを機に グローバルシェアを拡大

―当社グループは、従来、全地域で代理店販売を手がけていましたが、段階的にグローバルベースで直接販売割合が高まり、現在はメディカル事業の 50%が直販です。代理店販売から直接販売に切り替えたのは、日本が最初でした。飯塚役員は日本の直接販売立ち上げのために入社され、当社初の直接販売を立ち上げていただきました。改めて、入社の経緯や背景などについて詳しく教えていただけますでしょうか。

飯塚　前職は外資系の国内の医療機器販売商社で、循環器疾患全般の医療機器を扱っていました。外資系企業は合併・吸収などが多く、その都度取扱製品や企業方針が変化するため、臨床的な側面でドクターとしっかり話をしながら仕事をしていくということが非常に難しく、医療現場に根差した活動のしづらさを感じていました。そんな時に朝日インテックが直接販売を始めるということで、声をかけていただきました。前職から 30 年近く朝日インテックの製品を取り扱っていたため、なじみがあり、メーカー側の立場で仕事をしたいと考えて転職を即決しました。

3-4 メディカル国内営業責任者 執行役員インタビュー

―直接販売への切り替え当初のシェアは 55%程度でしたが、現在は 80%を超えています。当社はメーカーであるため直接販売は難しいのではと言われましたが、切り替えた後、一度もシェアを下げることなく、むしろ上げ続けることができました。その過程において、現場では、さまざまな苦労があったと思います。印象に残るエピソードや意識してきたことなどがあれば、教えていただけますか。

飯塚　立ち上げ直後においては、取扱品目が限られていて、営業担当が 6 名ほどで、立ち上げ前の 1 年間の売上高は、約 1 億円からのスタートでした。その後、貫通カテーテルなどの第二の主力製品を取り扱うようになり、CTO*1 の手技に必要な製品の取り扱いによって、直接販売への認知度が上がっていきました。販売会社の設立から 5 年目に、当時の宮田昌彦社長が PCI ガイドワイヤーの直接販売を決断し、その準備をするようにと言われました。そこでまず行ったのは、社名の変更で、基幹製品の販売をするのであれば朝日インテックを名乗る方が良いのではないかということで、社名を「朝日インテック J セールス」に変更しました。全社の売上高が 150 億円程度だった当時、ガイドワイヤーの日本の売上高が約 30 億円でしたので、非常に大きな緊張感がありました。その後は、メーカー直系の販売会社というところから、しっかりと製品に対する知識、製品の特徴について話ができるようにしていくために、本社のプロダクトマーケティング部門から 2 年間かけてトレーニングを実施するということになりました。最初は、CTO 用の PCI ガイドワイヤーについて詳しくトレーニングをした後、製品ラインナップごとに材質や構造、特徴についての説明を受けて知識を深めていきました。私は元々循環器領域の営業を担当していたため、臨床や解剖などに対する知識はありましたが、この機会に製品に対する理解を、より進めることができたと思います。

*1 CTO（慢性完全閉塞）：血管内が完全に詰まったまま、長期にわたり放置された病変を指します。カテーテル治療のなかでも特に難易度が高いとされてきました。

―全国で 1,000 を超える施設に対して製品を供給するためには非常に大きな負担があり、それが当時の最大の課題だったのではないかと思いますが、それに対してはどのように対応されたのでしょうか。

飯塚　サプライチェーンやロジスティクスの整備、倉庫の移転、受発注業務の改善を通じて、お客様に安定的にスピーディに、製品が届けられるように準備を進めました。当時、営業担当者は10名程度でしたが、全国をカバーするためには最低でも約 30 名以上の営業担当者が必要であり、また全国を網羅する拠点の設置、バックオフィスの充実などのオペレーションが必要だということが分かり、協議をしながら進めました。メーカー直系の販売会社になってシェアが下がるようでは、立ち上げた目的を達成できないと思っていました。当時から、CTO 用の PCI ガイドワイヤーで圧倒的なシェアを獲得していましたので、ワークホース *2 のガイドワイヤーでいかにシェアを伸ばしていくかが、大きなポイントでした。技術メーカーとしての販売活動、作り手の思いを伝える営業活動をスローガンに掲げ、当社の技術を搭載することによる性能の向上をドクター



にしっかりと訴求することで、シェアを上げられたのではないかと考えています。

*2 ワークホース：一般的な症例で使用されるもの

当社の強みを最大化する マルチセールス化を実現

―ドクターは営業担当者よりむしろ技術者と話をしたいという声を聞きますが、今のお話からすれば、当社の営業担当者の強みは技術について話せる点ではないかと思います。　営業担当者は中途入社割合が高く、同業他社からの転職が多いのですが、他社では技術を語る機会はなかなかないのではないかと思います。どのようにトレーニングをしてきたのか、教えてください。

3-4 メディカル国内営業責任者 執行役員インタビュー

飯塚　市場で認知されている製品の性能が、臨床的なメリットにつながることは、ドクターにとっても新しい気づきだったのではないでしょうか。朝日インテックが PCI ガイドワイヤーに参入した当時は、米国の製品が非常に高く、最初はなかなかシェアを上げることができなかったと聞いています。1995 年の CTO 用 PCI ガイドワイヤー「ミラクル」発売以降、シェアを高めることができた理由は、それまで PCI ガイドワイヤーに対するドクターの妥協と諦めがあった中で、治療に必要な製品があると理解されたということが大きかったのではないかと思います。

―当社は現在、ガイドワイヤーについて、循環器領域だけではなく末梢、脳、腹部領域、さらには消化器領域にも広げていく戦略を進めています。国内では、すでにそうした新領域でも高いシェアを獲得しつつあると思います。循環器領域では、日本の KOL（Key Opinion Leader）ドクターの現場ニーズを把握し、共同開発により製品化を実現してきたこと、製品性能を重要視し、ワイヤーの使用についての現場教育も含めてドクターと共に循環器治療の質の向上に努めてきたことが、結果として高いシェア確保につながってきたと思います。これから拡大を進める領域においても同じような傾向があるのでしょうか。これまでは領域別に専属の営業担当者がいることが業界の常識でしたが、現在、領域を拡大する過程で領域を超えて、それらを包括するような営業員のマルチセールス化を進めてきています。どのように変革されてきたのか教えてください。

飯塚　当社は、ガイドワイヤーの性能向上への熱い思い、より良いものを作ろうとする熱意がいずれの製品にも根付いていると思います。例えば循環器や末梢血管領域において、必要な性能を理解した上で製品開発をするため、高性能を実現しているということを私たちが理解して信じ、そしてドクターへ説明をすることで、ガイドワイヤーの特徴を理解していただけると感じています。競合他社は事業部制を導入する傾向があると思いますが、当社は技術を売る会社であるため、病変や病態に合った特徴、性能を発揮できるガイドワイヤーをどの診療科においても適切に説明するスキルを各営業担当者が身につけています。知識習得のハードルは高いかもしれませんが、製品の理解を促すという点では、当社の強みを最大化するためにはマルチセールスが最適だと思います。例えばアクセスデバイスについても、どの診療科でも同じ製品群を販売するためには、営業担当者が当社の技術を訴求することで信頼感を醸成できると考えています。一人ひとりがさまざまな診療科の知識を身につけることが、今後の製品開発にも生きてきます。ガイドワイヤーに関しては、どの領域にも共通すると思っています。現在のトップシェアが、当社の製品性能の確かさを証明しているのではないでしょうか。

―現在、海外でも直接販売への切り替えが段階的に進み、営業人員の拡充も進んでいますが、「我々の技術を理解してものを売ってもらう」ことは、まさに、全世界共通だと感じています。例えば国内では、営業担当者が一人前になるには、どれくらいの期間が必要なのでしょうか。



飯塚　独り立ちするまで、それなりに時間はかかります。新しい診療科に参入する場合は、専門性の高い人間を採用し、各エリアに一人ずつ配置して先行営業活動を実施しています。当社がその領域に参入したという足跡を残しながら、座学やロールプレイ、OJT を通じて徐々にマルチ化を進めていくため、1 年から 2 年ぐらいはかかるだろうと思います。例えばニューロのように初めて参入する診療科に関しては、取り組みを強化する必要があるため、3 年から 5 年くらいはかかるのではないでしょうか。

―当社にとって最重要な人財を育成し、価値を高める体制が構築できていることは、会社の資産価値そのものだと思います。医療機器の営業担当者は比較的高報酬で流動性が

3-4 メディカル国内営業責任者 執行役員インタビュー



高いという業界の特徴がありますが、当社の営業担当者は比較的長く勤めている人が多く、また従業員サーベイでも満足度が高いという結果が出ています。業界動向とは異なる体制・運営を実現できている秘訣は何でしょうか。

飯塚　研究開発型企業である朝日インテックであるからこそ、製品を主役にして医療に貢献することに重きを置いていきたいと思います。売れる営業担当者が高評価を得るのではなく、役に立てたことに対する評価が高く、定性的な部分が大きな評価につながることを大切にしたいと思っています。売上高で評価されたい方は、違う業界でも営業として成功するでしょう。医療に貢献することで充実感や達成感が得られ、誰かのためになる仕事、利他的な意識を持っている人財を確保することが非常に重要だと考えています。その結果として、当社の製品力に対する絶大な安心感と信頼感を持ってドクターとお話ができるのです。そうした満足感が、勤続年数の長さにつながるのではないでしょうか。業界の利益構造が変化し、償還価格の改定によって利益をどのように投資していくのかを考えれば、人に対する投資の質を変えていく必要があります。そのために、満足感と報酬のバランスを取りながら進めています。最近では、新卒や未経験の若手の採用にも着手しています。業界の慣習、産業構造も社会の変化に応じて変える必要があり、当社でも取り組み始めているところです。

―組織のパーパスが、グループ会社全体に、徐々に浸透して理解されているということですね。

飯塚　何のために仕事をするのかを明確に提示することが重要です。経営トップが、この会社は何のためにあるのか、どんな会社にしたいのかを常に発信し続けていくことで、従業員の仕事に対する目標のブレを少しずつでも揃え、修正していくことが求められているのだと思います。

業界の慣習を変える サプライチェーンマネジメント

―国内販売は「置き在庫方式」といって、富山の薬売りのように当社の製品の在庫が病院に置いてあり、ドクターが使用した分が当社の売上になるという独特のスキームです。在庫管理や流通についても管理は複雑で、また滅菌有効期限がある製品なので、評価減を出さないためにも運用管理が重要です。より合理的で適切に進めるために、これまでどのような改善をされてきたのでしょうか。

飯塚　私は営業・マーケティング畑を歩んできたため、在庫管理に重きを置かず、滅菌切れは必要なプロモーションコストという認識が少なからずありました。しかしある会議中に多額の滅菌切れを報告したところ、創業者である宮田ファウンダーから烈火のごとく叱られました。「俺たちが汗水たらして作った製品を封も開けずに捨てたのか!!!」。その時の衝撃は今も忘れていません。ものづくり企業の神髄を、身をもって知った出来事でした。その後、社内で現場力向上プロジェクトを立ち上げ、滅菌切れの削減に取り組み始めました。10 年以上重点課題として取り組みを続け、滅菌切れ・評価減は当時より少ない金額に留まっています。預託在庫数量の定期的な見直し、在庫の施設配置転換などオペレーショングループと営業部門の連携によって構築した仕組みが功を奏しています。当社がものづくり企業の販売会社として一翼を担えるようになった証ではないかと思っています。医療機器業界

3-4 メディカル国内営業責任者 執行役員インタビュー

はアナログな部分も多いため、サプライチェーンマネジメントには課題が多いと思います。今後はデジタル化をさらに進め、医療機器産業の DX をリードできる企業を目指して業界標準モデルの構築を実現したいと思っています。

新たな市場開拓に向けて「技術を売る販売組織」の強化を推進

―今後は、「ANSUR」などの医療ロボットについても販売を行っていきます。ロボット販売の進め方などについて教えてください。

飯塚　私たちにとって初めての外科領域への参入であり、消耗品ではない病院内での予算による承認が必要ということもあって、まったく新しい試みでした。過去の販売移管の時と同様、その領域での経験と人脈がある水先案内人となる社員の採用が必要でした。さらに、安全に使用・普及させるためには、医療従事者に対する事前のトレーニングやルールに基づく手術の立会いを実施するなど導入に伴う手続きが必要であり、営業部門とは別にクリニカルスペシャリストチームを編成しました。また、外科領域は臓器別に学会が組織されているため、ロボット手術の資格認定に関するレギュレーションも各学会と調整することになります。そのため、学会で理事など要職についているドクターと連携するための能力が求められ、外科のビジネスをリードすることはハードルが非常に高かったのです。現在では大腸・胆嚢・



虫垂の手術に使用されていますが、今後は婦人科やヘルニアなどの領域で使用していただけるようドクターと相談して事業を推進していきます。手術支援ロボットは 2024 年に導入された「ドクターに対する働き方改革」にも寄与できるとして注目されていることもあり、当社の次の柱となるよう丁寧に進めていきたいと思っています。

―これまでのお話からすると、必要性があれば担当領域や役割に固執することなく、範囲を超えてカバーするという文化が当社に根付いているように思います。そうした強みを活かして、現在は国内からアジア、特に韓国での直接販売の推進に注力されていますが、国や地域によってビジネスの進め方に違いはありますか。

飯塚　「医療に貢献する」という活動理念は、国や地域を選びません。「技術を売る販売組織」の強化を進めるという点では違いはありませんが、理解してもらうには時間がかかるという印象があります。国内の場合は、当社のあるべき姿や目指す理想像を採用当初から一貫して社員に伝えています。考え方や行動スタイルなどは、ミーティングや販売活動への同行を通して継承しています。このような風土は、一朝一夕にできるわけではありません。そのため、動機付けや当社の価値観などを伝えることを重要視しています。また、商慣習や価値観の違いもあるので、必要性を理解してもらえるように、定量化して説明するなど工夫しています。まずは私の話を聞いてもらえる環境や信頼関係を構築するため、国や地域の文化、習慣を積極的に受け入れるよう心がけています。韓国の場合は特に、食事をしながら意思の疎通を図る機会が多いように思います。料理もおいしく、気さくに接してくれる人が多いので助かっています。韓国では、ソウルに関しては、当社の営業担当者が病院に直接販売をしています。地方圏に関しては、代理店を活用して一緒に営業活動をしながら、全国をカバーするハイブリッドな組織を構築しています。とはいえ販売スタイルは朝日イズムを継承し、製品を主役として技術を訴求する活動を行います。ようやく一定の理解が得られる状況になってきました。営業担当者育成に対しては、ドクターや治療の背景を設定したロールプレイングを通して製品が役に立つ状況、使用方法を伝え、共通の知識として得られる取り組みを進めてきました。その結果、臨床の役に立つ製品、必要とされる製品を販売するノウハウが根付いてきたと感じています。地方圏に関しては、代理店中心の販売のため、在庫管理や流通について意見交換

3-4 メディカル国内営業責任者 執行役員インタビュー



が必要です。在庫管理は、直接販売のみならず代理店、業務代理店を活用した販売においても非常に重要だということが韓国支店で共通の認識になりつつあります。

―当社は現在、海外市場においても非循環系領域の強化を大きな戦略の一つと位置付けていますが、中でも特に米国の末梢と脳領域について強化を進めています。直接販売化・治療領域の拡大は、国内での従来の流れを海外でも実現していくということになりますが、それに対してどうお考えでしょうか。

飯塚　国土や病院の数によってどういうカバレッジをするか検討する必要があります。韓国のようなハイブリッドもあるかもしれませんし、診療科によっては代理店の活用も考えられます。製品を主役にしてカバレッジを上げるための販売組織の構築が求められます。また、代理店に対しても、直接販売であっても製品を主役にして技術を売る会社だという意識を浸透させることが必要です。例えば循環器でハイシェアが獲得できれば末梢領域でも高いシェアが見込めるでしょうし、脳領域以外の領域でも同様ではないかと思います。販売体制と当社の強みを活かす組織の構築が鍵になってくると考えています。

―そういう意味では、ラインナップの拡充がまだ必要ということですね。

飯塚　当社は、独自の技術の転用、あるいは当社にない技術の取り込み、既存製品の性能向上によって新たな製品群の開発を実現しています。プロダクトポートフォリオの充実にあたっても、他社より良い製品開発、あるいは当初は性能が劣っていた製品の改善、ドクターが望む製品開発が可能であること、さらには、そのために現場で聞いた意見を本社に提供していくというサイクルを回し続けていけると信じています。そうして当社の価値が証明されることで、私たち現場にいる人間も、当社の技術に対して信頼感を持って取り組むことができます。長く勤務する国内の営業担当者がドクターの期待に応え、医療に貢献していることは、私たちにとっての誇りになっていると感じています。

―マーケティングや営業の部門と開発の部門では、役割や目的、求められるものが違うため、意見の対立も起こりうると思います。当社における部門間のリレーションはいかがでしょうか。

飯塚　現状ではまだ改善の余地があり、開発担当者がより医療現場に接することのできる環境作りを進めていきたいと思います。開発の業務は多岐にわたるため、医療現場で直接手技を見たり、製品に対するドクターの意見を聞いたりする機会を増やす必要があります。当社がより良い製品を開発するためには、ドクターに要望を聞いてもらいたいと思ってもらう必要があります。そのための下地を作るのは営業担当の役目です。そして開発の方々が持ち帰った意見を取り入れてより良い製品を作るサイクルを、各診療科で構築していきたいと考えています。販売側では、新しく参入した診療科に対して信頼感を今後醸成するにあたり、開発担当者が同行する診療科を増やし、頻度を高めていこうとしています。今後より良い製品を作るためのリソースの拡大を図りたいと考えています。

個の力を組織の力につなげる

―人的資本の重要性が高まる中、権限移譲をより進め、組織としての体制強化を図ることが当社グループの足元の必須課題です。次世代育成や組織強化についてのお考えをお聞かせください。

飯塚　次世代育成という課題は、時代背景や環境変化によって求められるものが変化していることもあり、長い間議論されています。若い人たちが働きやすく活躍できる環境作りの

3-4 メディカル国内営業責任者 執行役員インタビュー

ためには、柔軟な組織変更や方向性の修正も場合によっては必要になってきます。私が意識してきたのは、後任となる人に必要な知識やノウハウを理解してもらうために参考になる本を渡したり経験を伝えたり、実際に経験してもらったりすることでした。会社の核になりえる社員には、役割やポストを目指してもらうよう期待値を表明しています。期待値を理解し、現状とのギャップを認識することが努力のきっかけになると考えています。一定の経験を積むと日常業務で困らなくなり、仕事が定型化して成長速度が鈍化してしまうことがありますが、目標や期待値を提示することで成長速度を加速できるという経験を私は何度もしてきました。期待に応えるという意識づけが、組織力の強化にもつながると感じています。個々の能力を高めると同時に、能力の掛け算による相乗効果が業績を最大化させるために重要だと考え、昨年の統合報告書にも記載がある「自考する人財の育成と協業する組織の強化」の具体化に取り組み始め、社員のエンゲージメントを高めるために組織のコミュニケーションのあり方を検討しました。会社は勝手に良くなるものではありません。自分が何をすべきなのかを主体的に考え、発言し、あきらめずに行動し続ければ少しずつ組織を強くしていくことができると実感しています。そういう意味では、会社のパーパス、存在意義をマネジメントが指示するのではなく、常に意識してもらえるように社員や部下と接する機会を増やすことが、人財育成にも組織強化にもつながるのかもしれません。

企業価値のさらなる向上に向けて



―先日、急な事項ですが、社長交代がありました。外部の方々からは、前社長である宮田会長のトップドクターとのリレーション、そしてトップセールスだったからこその価値・効果が今回の異動によってどうなるのか、その役割を今後誰が担うのか、またリスクや損失についてもよく聞かれます。それらの側面について状況を教えてください。

飯塚　まだ日が浅く、整理するべき項目は少なくないと思います。現会長のトップ外交により、当社の企業価値は順調に拡大してきました。世界を股にかけ、時間を惜しんで販売活動に取り組み、当社を牽引する姿を私たちは長年傍らで見て、多くのことを学びました。会長の想いや取り組みは、国内のみならず海外拠点の社員もよく知っています。教えていただいたことを私たちが実行する時が来ました。一方、社長はこれまで、当社の原点であるものづくり企業としての強みを支えてきました。これからは、より良いものを作るための安定した土台と会長がグローバルの販売現場で培った信頼を礎に、さらなる飛躍ができると確信しています。私たち役員が新しい企業スタイルを構築することで、今まさにそれぞれの現場で活躍している中堅社員がより一層成長し、企業価値を高めてくれると思います。今まさに、当社が永続していくために技術の進歩と継承、人財・組織の成長が高い次元で行われる変化点にいると実感しています。

―当社のさらなる成長に向けた経営課題、事業リスクは何だと思われますか。

飯塚　現在は、少数精鋭で成り立っている強さの部分がありますが、当社は成長スピードが速く、会社規模が大きくなりつつある中で、人員配置や組織構築が後追いになるリスクや、組織がより複雑化するなどの側面は生じると思います。今以上に、組織として夫々の専門性を高めていくことが重要になってきますし、今後どのような組織体制が必要か、どのようなスキルセットを持つ社員が組織を牽引するかを具体的にイメージして、管轄下の組織構築についても、進めていきたいと思っています。

また、新しい診療科に参入する際の製品性能や品質を検証においても、これまでにない対応が求められます。私たち

3-4 メディカル国内営業責任者 執行役員インタビュー

の成功モデルは、KOLドクターとの連携による臨床ニーズの収集と製品性能に対する具体的な要望の実現です。新規分野においても、それらのフィードバックのパイプを太くしていくことが、ますます必要になってきます。既存のビジネスモデルではないサプライチェーン構築や複雑な業務プロセスの構築も必要です。これまでの知識と経験に基づきながら、新たな医療貢献に向けた体制整備を進めていくことになると思います。

── 組織的に、中間層を強化していくことが、重要な課題ですね。

飯塚　すべてを網羅できる規模感ではなくなってきました。国内においても、100人の組織で150億円の売上を上げている状況から1,000億を目指す過程で、最初から最後まで全てを見渡すことはどんな人でも不可能です。何をするかを表明し、各部門の役割を決めて業務に落とし込んでいけば、その相乗効果が会社の価値になると思います。各部門のレベルの成長や進化、連携について、これまで以上に重要になってくると思います。

今後について

── 最後に、ご自身の経験や当社の強みをふまえて、今後の抱負をお聞かせください。

飯塚　臨床現場に近い販売体制が当社の強みの一つだと考えています。アクセスデバイスは使い分けや組み合わせにより結果に影響を及ぼすので、一つひとつの製品の特長をしっかりとご理解いただく必要があります。ドクターと症例ごとに具体的な意見交換を行う機会を通じて、強固な信頼関係を構築できていることが当社の販売体制における強みになっていると考えています。今までに築き上げてきた当社の販売体制における強みを基盤として、国内の販売会社を運営してきた私の知識と経験を活かしてグローバルでの販売力の強化を進めたいと考えています。ガイドワイヤーのリーディングカンパニーとして、いかなる領域のガイドワイヤーにおいても世界のトップシェアを獲得したいと考えています。さらには、当社の技術を積み重ねて革新的な治療デバイスを提供できればうれしく思います。より良い製品を作ることを諦めずに取り組む開発やマーケティング部門と、その良さをしっかり伝えられる販売部門の相乗効果により、当社の価値をさらに高めていきたいと考えております。

〈インタビュアー：朝日インテック株式会社 取締役 CFO 伊藤 瑞穂〉



04 Financial strategy

財務戦略



CFO・社外取締役対談 4-1

財務戦略 4-2

4-1 CFO・社外取締役対談

フリー・キャッシュフローは再拡大フェーズへ
新たな成長ステージに向けた経営体制の進展について

CFO よりメッセージ

企業価値向上のためには、財務・非財務資本を活用し、キャッシュ・フローの持続的な成長と、資本効率の向上を実現する必要があります。この実現に向けて、キャッシュ・フローの改善とその戦略的資源配分の適正化、資本コストを意識した経営の強化、積極的な対話による経営の質・透明性の向上への取り組みが重要となりますが、下記のインタビュー対話および財務戦略ページにて、それらについて、ご説明させていただきます。





インタビュアー：
朝日インテック株式会社
社外取締役
草刈 貴弘

中期経営計画の前倒し達成、その要因

草刈　2026 年 6 月期に連結売上高 1,100 億円の達成を目標に掲げておりましたが、当期 2025 年 6 月期において、その目標を前倒し達成することを見込んでいますね。その要因について、改めて確認させてください。

伊藤　当中期経営計画では、既存事業である循環器系のガイドワイヤー・カテーテルのグローバルシェア拡大を成長の基本とし、非循環器領域である末梢血管系・脳血管系・腹部血管系・消化器系などの循環器以外の領域においてもグローバル化を推し進めることで業績を牽引し、さらには長期的な成長の種まきとして、ロボティックス分野をはじめとしたさまざまな事業への進出の土台を築くことが基本になっておりました。その基本戦略については、今でも変更はございません。

当計画の当初は、コロナ禍が直ぐに明けるものとして考えておりましたので、そういう意味では中期経営計画の中盤

4-1 CFO・社外取締役対談

は、コロナ禍が長引いたことをはじめとした外部要因の変化により苦戦を強いられましたが、後半におきましてはコロナ禍も明け、全世界的なシェアも着実に伸ばすことができ、また為替の後押しもあり、前倒し達成の可能性が出てきました。

現在の課題としては、重要戦略の一つである非循環器系の製品販売について、病院などへの浸透が、当初計画より遅延していることや、新規事業への進出についてはまだ道半ばであり、更なる進化が必要なことなどもありますが、当社の技術力を強みに、まだまだ引き続き成長企業としてさらに業績を拡大していくことは可能と考えております。

なお、次期中期経営計画につきましては、前倒し達成が可能であることが確実視された段階で、開示してまいりたいと考えております。

キャッシュフローの足元改善について

草刈　キャッシュフローについてお伺いいたします。キャッシュフローについて、ようやく足元で改善しつつありますね。これまでのキャッシュフローの悪化要因は、MDR 対応のための在庫確保以外にも、さまざまな要因が重なった結果と理解していますが、改めて整理してご説明ください。

伊藤　確かにフリー・キャッシュフロー＋配当金が赤字になるなどし（57 ページをご参照）、この数年間、先行投資を含む設備投資などの増加や、イレギュラーな在庫の増加などに伴い、悪化していたと思います。

この数年間、コロナ禍によって、カテーテル治療の症例件数が減少し、当社がシェアを上げるために必要な医療現場での営業活動ができないなどの制約もあり、販売について苦戦していましたが、コロナ禍は一時的なものであり、将来的には症例数は回復・増加することや、営業活動の再開などにより市場シェアもさらに高めていくことは可能だと考えていましたので、我々としてはコロナ禍であっても、将来成長のための先行的な設備投資や、さまざまな先行投資的な費用の投下については、あえて制限することなく実施してきました。

また、在庫については、コロナ禍での流通不安に対応するための安全在庫の確保や、EU 地域の薬事法（MDR）改正のリスクに備えるため、EU 販売拠点や EU に直送する工場側の在庫を手厚くするなどし、またその他さまざまな複合的な要因によって、この数年間は一時的に在庫が非常に増加しておりました。

こうしたイレギュラーな状況が重なり、フリー・キャッシュフローが悪化していたと思います。

草刈　2024 年 6 月期は、ようやくそのキャッシュフローが改善に向かい、株式市場でも安心感が広がりましたね。取締役会でも、P/L が良くてもキャッシュフローが良くないこと、キャッシュ・コンバージョンサイクルの分析、キャッシュフローの課題解決のために必要なことなどが議論になっていました。機関投資家の声が取締役会にしっかりと届いていたと思います。

伊藤　はい、その通りです。P/L が良くても、この数年間はキャッシュフローが悪化していました。この悪化が、一時的な要因と、構造的な要因の、両方があったと思いますので、それらを区分し、共通認識化し、きちんと議論する必要がありました。P/L さえ良ければ良いという考え方になりがちですが、キャッシュ・コンバージョンサイクルも含めて、他社比較、当社過去比較、当社独自の優位性を



4-1 CFO・社外取締役対談



加味した上での改善の方向性などの議論がなされ、取締役会でも改善について意識が向いてきたと思います。そこには草刈様などの社外取締役の方々の強い後押しの意見も加わり、より加速化したと思います。

なお、24 年 6 月期からは、「フリー・キャッシュフロー＋配当支払」は改善しております。それは研究開発を行う拠点の拡充や、将来売上高 1,500 億円まで対応できる生産工場の体制構築などが完了し、設備投資がほぼ一巡化したことや、欧州薬事法についても緩和の方向性が少し見えたことで過剰だった在庫を適正在庫に一気に圧縮したことなどから、キャッシフローが改善に向かいました。

設備投資についても、期中において中身の見直しを行い、やや過剰であった当初計画を減額させた内容となりました。P/L だけではなく、B/S や C/F を意識した分析や判断が徐々に浸透してきています。

キャピタル・アロケーション 持続的な企業価値向上に向けた、適切な資本配分に関する考え方について

草刈　キャッシュフロー、特にフリー・キャッシュフローについての戦略と、今後の動向について、CFO としてどのように考えていますか。キャピタル・アロケーションを開示していますが、配当性向の引き上げや、借入金の圧縮などもあり、戦略投資を絞っていくのではないかという懸念が投資家側に生じてしまうと、見方が変わってしまうのではないかと思います。

伊藤　キャピタル・アロケーションは、54 ページに記載の内容ですが、我々としては、資金の使い方として、一番優先度が高いものが、事業成長するための設備投資・M&A などの戦略投資だと考えています。当社は成長企業ですから、それを持続させるための戦略的な資金投下が最大重要だと思っています。よって、戦略投資については、絞っていくという考え方はありません。

借入金の圧縮については、もともと当社は為替ヘッジのために外貨建負債を意図的に増やしていましたが、このところ外貨借入の利率の上昇などもあり、為替エクスポージャーの見直し改善をはかることで、外貨建負債の圧縮をはかってきました。よって、戦略投資縮小のためのものではありません。

またもし、我々の手元のキャッシュを超える戦略投資が必要になれば、円建の有利子負債を機動的に増加させることは可能な体制を敷いておりますので、ご安心いただければと存じます。

また配当性向について、2024 年 6 月に上げさせていただきましたが、これは 2024 年 6 月期や 2025 年 6 月期のキャッシュフローが安定的に改善することについて確実性が増したため、その判断をいたしました。今後も、継続的なキャッシュフローの改善が見込まれれば、さらに配当性向を引き上げていくことも考えていく予定です。

財務戦略については、現在も将来も一律して考えるものではなく、常にその時の状況に合わせて、バランスを考えつつ、臨機応変に対応していくことが必要と考えています。キャッシュフローが悪化しているときに、自己株買いや配当性向の引き上げを安易に約束することは難しいですし、まずはキャッシュフローの改善が可能であることをしっかりと示せることが、優先なのだと考えていました。

財務戦略については、投資家の方々との対話を通じて、本当にご意見がそれぞれさまざまなことを実感しています。短期目線か長期目線かの違い、成長企業か成熟企業なのかという捉え方の違い、ポートフォリオ責任がある中での他社比較も含めた意見の乖離、本当にさまざまだと思います。

私共としては、投資家の方々のご意見を丁寧に聞いた上で、企業価値向上のために何ができるかということを、経営陣を中心にしっかりと考え、対応していきたいと思っております。

4-1 CFO・社外取締役対談

新体制について

草刈　話は変わりますが、2024 年 9 月に急な社長交代がございましたが、社内での反応はいかがだったのでしょうか。どのような変化がありましたか。

伊藤　確かに、急な交代でしたので、特に社員の皆さんにとっても、驚きはあったと思います。

社長は身近で見ていても激務ですから、体調が万全ではないと務まらない側面がありますし、また会社成長のスピードを緩めないためにも、会長（前社長）自ら、体調が不十分なことを危惧し、断腸の思いで社長交代について進言なされたと思います。

これまでも、会長・社長ともに、代表取締役として、さまざまな重要案件について相談なされながら物事を進められていらっしゃったことは、社員もよく理解しておりますし、交代直後に、直ぐに全社グループの管理職が集まる会議にて、社長と会長（前社長）より、直接丁寧な説明がなされましたので、安心感もさらに広がったと思います。

新社長はオーナー家ご出身でいらっしゃいますし、これまでも強いリーダーシップにより牽引してきたことはもとより、一方で組織を大切になされる方だと思います。当社グループは急成長する中で、トップ自らが全てを把握することは、既に追い付かない規模になっていることはご認識の通りであり、今後より企業価値を高めていく中で、それらのバランスの良さがさらに生きてくると思っております。



資本コストを重視した経営の実現

草刈　「資本コストや株価を意識した経営の実現」について、東証から公表があり、取締役会の中でも、それらが俎上に上がることが増えたように思います。一方、経営執行会議などでの議論や進展、社内的な運用状況に関して、改めて確認させてください。

伊藤　まず、東証からの公表後、IR 上において、資本コストを開示し、機関投資家の方々との対話に生かすようになりました。この機関投資家との対話の状況や、資本コストを上回る成長期待、エクイティスプレッドの動向などが、取締役会で俎上にあがっています。

経営執行会議においては、執行運営という観点で、KPI マネジメントの方が中心になっています。2024 年 1 月より、経営と執行の将来的な分離を意識して、経営執行会議が設置されました。これまでは、取締役会イコール執行会議ではありましたが、社外取締役からも議論が細かすぎるという指摘や、経営と執行の分離のためにも取締役機構を変えるべきという意見もあり、今回の機構変さらに繋がりました。ただ、直ぐに経営と執行の分離がなされることは難しいので、今はその過渡期だと考えています。

また、当社の KPI の一つである ROIC や ROE ですが、こちらは機関投資家の方々が投資判断する際に、重きを置かれている指標の一つだと理解しています。この数年間で、これら KPI に対しての機関投資家の方々とのディスカッションは、かなり増えてきたなという実感があります。その ROIC や ROE については、それを改善するための要素があり、それを ROIC ツリーとして展開（54 ページをご参照）しています。この更なる分解をしたものが、経営執行会議で俎上にあがり、検討材料の一つになっています。月次単位では、そのモニタリングが可能になっていますので、その深堀と分析をより進めていくことになります。また、経営執行会議の場だけではなく、日常的な採算検討の際

4-1 CFO・社外取締役対談

には、NPV：Net Present Value（正味現在価値）法やIRR：Internal Rate of Return（内部収益率）法などで検討がなされ、毎期の資本コストを適用した運用検討がなされています。資本コストを意識した経営が根付きつつあります。

利益率の推移、その改善について

草刈　現中期経営計画の売上高については、冒頭の通り、既に前倒し達成することが見込まれていますが、利益率目標についてはどのようにお考えでしょうか。コロナ禍も含めて、外部環境も含めて、想定外だったところもあると思うのですが、今後の改善は見込まれる予定でしょうか。

伊藤　この5年間は、先行投資による設備投資増加やコロナ禍影響、さらには直近では在庫の圧縮に伴う生産調整などもあって、売上総利益率が低下する傾向にありましたが、ようやく2025年6月期においてはそれらが一巡化し、売上総利益率が上昇に向かいます。

また、SGAにおいても、営業関係の先行投資や、品質保証体制の強化などが続いていたため、SGA比率が高まっておりましたが、それらも一巡化しつつありますので、SGA比率もこれまでのように上がり続けることはないと考えております。

当社の場合、もともと限界利益率も高いため、売上高が増加すれば、そのマス効果が出やすく、利益率も上昇する構造にあるため、2025年6月期においても、為替レートが前期と同じという前提ならば、売上高は前期比+10%、営業利益は+20%という高い伸び率を想定しております（52ページをご参照）。

その結果として、中期経営計画の営業利益率23～25%については、イレギュラー要素がなければ着実に狙えますし、目指してまいりたいと考えております。

草刈　次期中期経営計画について、ちょうど先日の取締役会でも俎上に上がりましたが、可能な範囲で話せることはありますでしょうか。

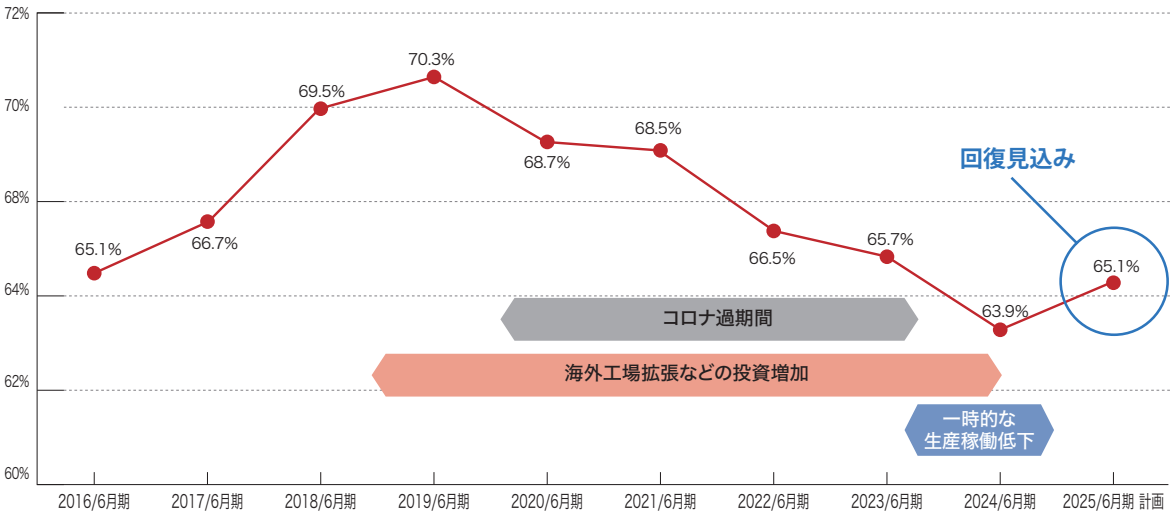
伊藤　現在、まさに検討中であり、さまざまな議論を実施しています。

新規事業を立ち上げていくための開発を中心とした先行投資はまだ今後も続きますが、一方で既存事業の収益も確実に伸びていくと思います。また前述にて述べさせていただきましたような設備投資をはじめとした先行投資も一巡化したため、既にその回収期に入りつつあり、既存事業での収益額・率ともに改善してくるはずです。新規事業についても、取捨選択も含めて継続的に検討しております。過去のM&Aについても、PMIの過程で環境変化もさまざまあるわけですから、柔軟に対応していくことが必要です。

基本線として、当社は成長企業ですから、それを持続させるためには、常に開発投資や先行投資を実施していくことが重要です。キャッシュフローの改善も含めて、手元資金で可能な戦略の選択肢も、確実に広がっています。

販売戦略、生産戦略、特許戦略、人的戦略などさまざま

為替レートを統一した場合における 過去10年間の売上総利益率の推移
（2025年6月期計画と同レート時）



4-1 CFO・社外取締役対談

2025年6月期計画　前年同期比
（2025年6月期計画と同レートに統一した場合）

	2024年6月期実績	2025年6月期計画	前年比		為替レートを統一した場合 前年比
			増減	増減率(%)	増減率(%)
売上高	107,547	116,737	+9,190	+8.5	+10.2
営業利益	22,135	25,210	+3,074	+13.9	+19.1
営業利益率	20.6	21.6	+1.0	-	-

な角度から、新社長を筆頭に、社外取締役も含めて、しっかりと検討を進めておりますので、もう少しお時間をいただければと存じます。

ESG への取り組み、そしてガバナンス

草刈　ESG の取り組みへの課題は何でしょうか。

伊藤　環境については、既にグローバルベースでのスコープ 1-2-3 の開示を行っておりますが、今後は特にスコープ 1-2 について、その原単位での削減に関して、実行するフェーズに入ってきます。日常的にも、環境改善活動が浸透していますが、さらには戦略的な判断も今後は必要になってきます。また、EU の CSRD 対応なども、悩ましい課題ではあります。

社会については、常に社会環境など変化しますから、それに追従していくことが重要だと思います。女性活躍を含む多様性強化は、永続的な課題になりますが、国内を中心とした管理職比率の上昇などを目的として、さまざまな企画を実施しており（81 ページをご参照）、今後も推進してまいりたいと思います。

ガバナンスにつきましては、社外取締役の方々からも取締役会の実効性評価については適切であるコメントもいただいておりますが、さらに経営と執行の分離をどこまで進めていくべきなのかや、指名報酬委員会の在り方、企業規模が拡大する中でのグループガバナンスの在り方など、柔軟に考えながら改善を加えている項目はたくさんあります。リスクヘッジのために仕組みだけ増やすことはためにはならないので、企業価値向上に向けて本質的な項目と、優先度を見定めながら、柔軟に対応していくことになると思います。

草刈　ガバナンスの話が出ましたが、社外取締役との連携について、どのようにお考えでしょうか。私自身、社外取締役になって 2 年目になりますが、社長をはじめとして取締役の方々は、社外取締役の意見には敏感に反応してくれます。だからこそ、社外取締役としての価値提供を認識できる機会も多いように感じています。

伊藤　当社の執行側である社内取締役と社外取締役との連携は、年々深くなっているように思います。意思決定の機構についても、社外取締役との議論によって、経営と執行の分離を将来推し進めることが決まりましたし、取締役会での社外取締役の発言もますます活発化してきたように思います。執行側として、たまにやりにくいなぁと思うところは正直ありますが、それは逆に、社外取締役が機能されているからこそだとも思っています。社外取締役それぞれに専門性や特性があるため、それがバランスよく機能することが重要で、そのバランスについても上手く保たれているように見えます。

ガバナンスにおいて、取締役会の実効性評価が問われますが、常に率直な意見が交わされることで、表面的なアンケート対応ということではなく、本質的に意味があるものになっていることを実感しております。

とはいえ、社外取締役とされても、執行側の社内取締役としても、まだまだ課題が多いことをそれぞれ痛感していると思います。お互いの目的は、企業価値向上に向けていかに価値提供できるかですから、その共通目的を外さずに、一緒に努めてまいりたいと考えております。

4-1 CFO・社外取締役対談



最後に 統合報告書について

草刈　統合報告書制作の総責任者として、今回の統合報告書 2024 の見どころを教えてください。

伊藤　前回の統合報告書 2023 は、新規事業開発を推進しているということもあり、前社長の強いリーダーシップや、それらの戦略に至る考え方をより理解していただきたいという趣旨で作成しておりました。今年の統合報告書 2024 は、代表取締役社長の交代もあり、新社長のリーダーシップの継承に加えて、さまざまな分野で組織を支える強い人財がいることを表したいと思い、そのような構成にしております。

また、前回や前々回の統合報告書は、投資家対談という形で、投資家様との率直なディスカッションについて掲載させていただき、良きご反応もいただきました。我々はおかげ様で、機関投資家様とのミーティングも、年 200 件以上させていただくなどしており、常に対話の機会を持つことを重要視しております。

統合報告書は他社様に比べてボリュームが多いかもしれませんが、ミーティングを通じて投資家様が知りたいであろうと思われたさまざまな情報が、網羅できるような内容に努めていくことを基本としております。

まだまだ改善の余地は多々あると思っておりますので、引き続き忌憚のないご意見を頂戴できればと考えております。

今後とも、ご支援のほどよろしくお願いいたします。

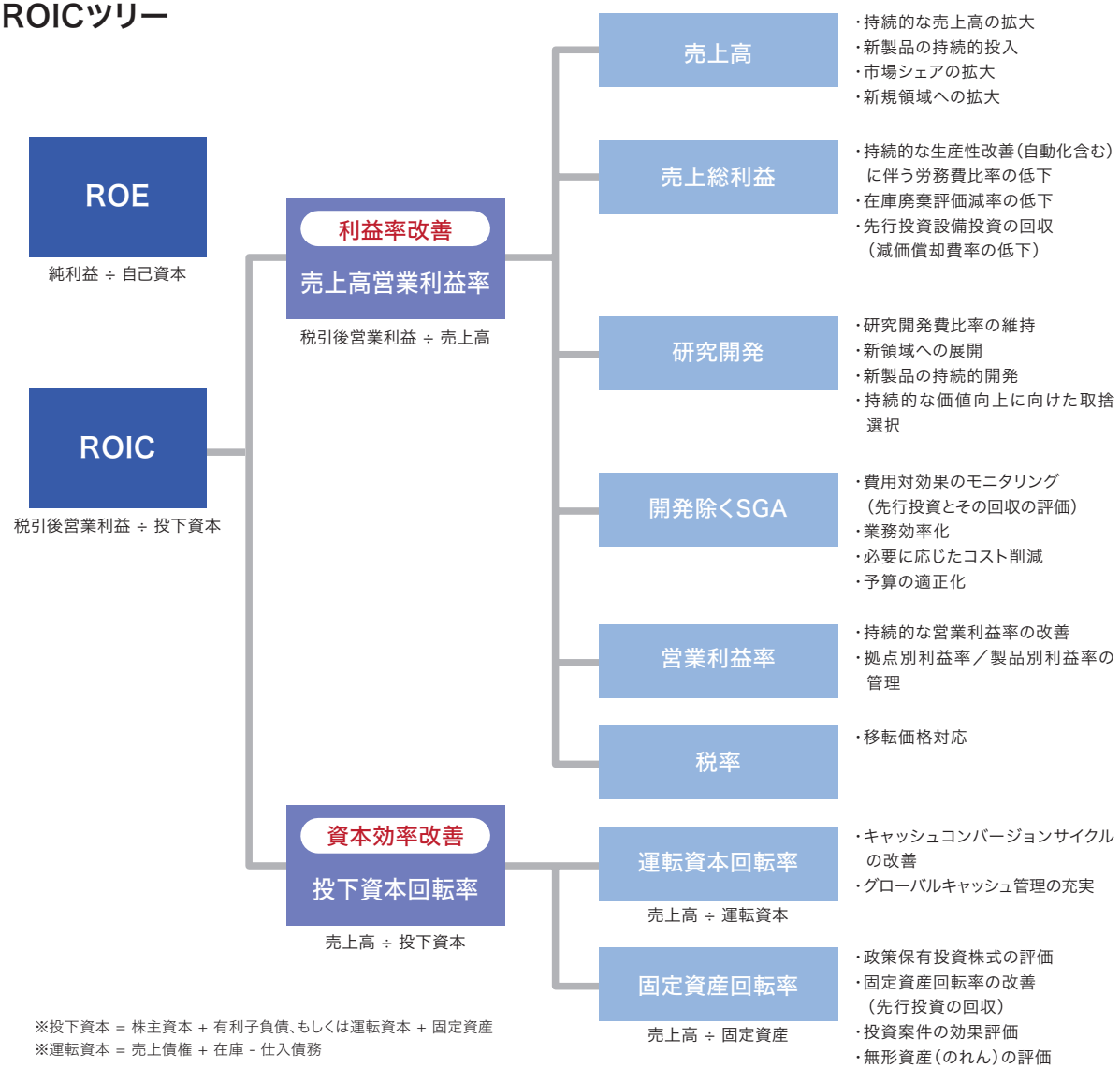
4-2 財務戦略

財務戦略の基本的な考え方

当社グループは、資本効率の向上等を通じて財務基盤をさらに強化した上で、資金を積極的な成長投資と安定的に継続した株主還元に最適に配分することで、持続的な成長と安定的な収益の確保を実現し、企業価値の向上を目指してまいります。

また、「資本コストを意識した経営」を実践し、企業価値を最大化することで、すべてのステークホルダーに貢献することを目指してまいります。「資本コストを上回るリターンの実現」のため、ROIC ツリーによる資本収益性（ROE・ROIC）の改善や、資本コストに基づく投資意思決定の強化などを進めています。

ROICツリー



※投下資本 = 株主資本 + 有利子負債、もしくは運転資本 + 固定資産
※運転資本 = 売上債権 + 在庫 - 仕入債務

4-2 財務戦略

キャピタル・アロケーション

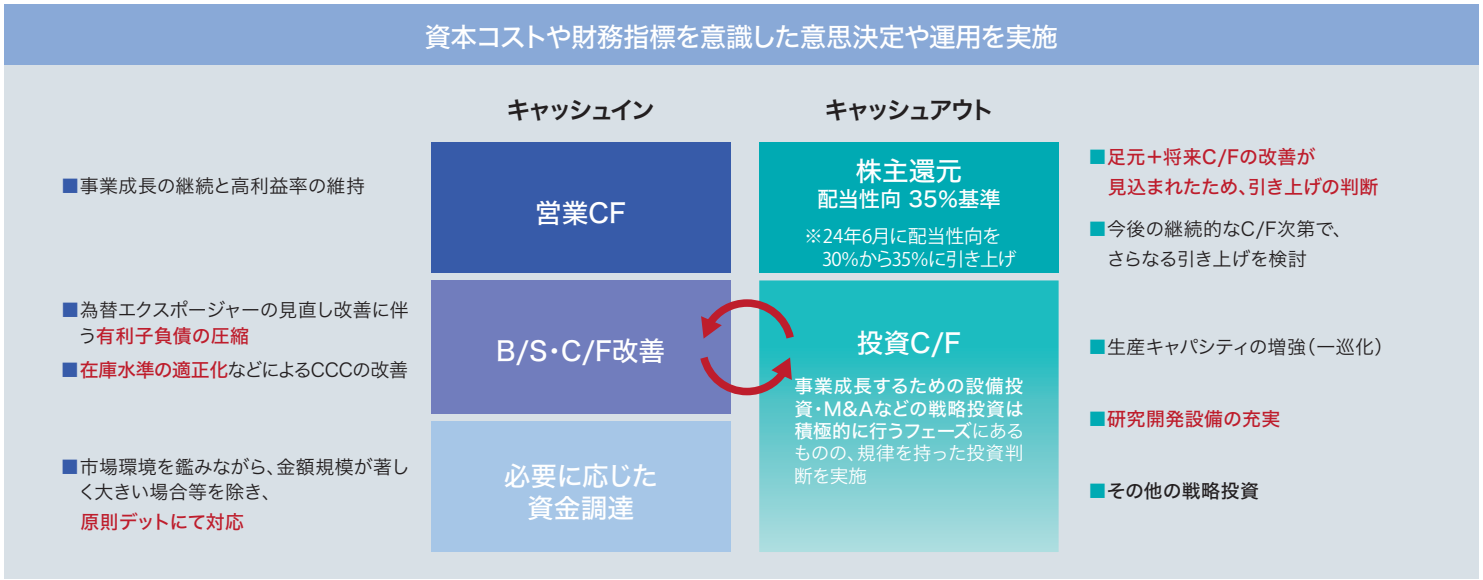
当社グループでは、中期経営計画『ASAHI Going Beyond 1000』の戦略に基づき、既存事業（循環器・非循環器）の成長に加え、新規事業の立ち上げ推進を進めており、当中期経営計画の最終年度の目標値である売上高 1,100 億円を超えて、さらに成長するための布石を積極的に打ちつつあります。

特に、戦略的事業領域である医療機器分野に対して、M&A を含む株式取得や提携への投資、設備投資、研究開発投資などの先行投資を積極的に進めています。そのような中、成長戦略と財務戦略のバランスを重要視しながら、成長に向けたキャッシュフローに対する規律や資金配分を示したキャピタル・アロケーションは、下記と考えています。なお、当キャピタル・アロケーションは、機関投資家の方々との対話を通じて、柔軟な見直しを図っています。

資金の源泉は手元資金と営業キャッシュフローがベースとなるため、資金創出力と資金効率の向上に努めています。

資金創出力の向上については主な投資や新製品・新事業の案件を NPV：Net Present Value（正味現在価値）法や IRR：Internal Rate of Return（内部収益率）法などの資本コストおよびキャッシュフローを用いた手法で評価しており、資金効率向上についてはグローバルでキャッシュマネジメントシステムを活用し、日本・米国・欧州地域のグループ会社の余剰資金を親会社である朝日インテックに集約しています。また、キャッシュマネジメントシステムの活用により外貨建ての資産および負債の一元管理が可能となり、為替リスクの軽減にもつなげています。

なお、外部からの資金調達が必要な場合は、金額・時期・期間等さまざまな条件を踏まえて、金融機関からの借入など最も適切と考える方法により調達します。



4-2 財務戦略

当社グループの重要経営管理指標および資本コスト等

当社グループの重要な経営管理指標としては、売上高、営業利益、営業利益率としています。営業利益率については、現在におきましては 20%を目安とし、経営の主要パフォーマンスである EBITDA（営業利益+のれん償却額 + 減価償却額）率については、30% を目安にすることを指標としています。今後はその率の改善や新たな目標設定を進める所存であり、新中期経営計画の開示の段階で示してまいりいたいと考えています。

また、財務指標としては、ROE（自己資本利益率：Return On Equity）と ROIC（投下資本利益率：Return On Invested Capital）を注目すべき指標として定めています。ROE および ROIC（「運転資本 + 固定資産」を投下資本として算定）については、資本コストを上回ることに加えて、共に 10%を超えることを基本水準としており、改善を目指してまいります。なお当社グループは、為替ヘッジを目的に外貨建て借入を行っているため有利子負債が大きくなっていたことから、「株主資本 + 有利子負債」を投下資本とした場合には、当社実態を正しく反映することができないものと考え、ROIC については「運転資本 + 固定資産」を投下資本として算出していました。しかしながら、昨今の外貨建借入の利率の上昇に伴い為替エクスポージャーの見直しを図り、大幅に外貨建借入金を減少させました。よって今後の ROIC については、現在の「運転資本 + 固定資産」を投下資本する手法に加えて、「株主資本 +有利子負債」を投下資本とする手法についても併記し、注目指標として適用してまいります。

なお、WACC（加重平均資本コスト）につきましては、2024 年 6 月期時点にて 6.3%と考えています。WACC（加重平均資本コスト）はリスクフリーレートや株式市場の動向を勘案した上で、定期的に見直しを実施しています。

主な投資や新製品・新事業の案件については、資本コストを適用した NPV：Net Present Value（正味現在価値）法や IRR：Internal Rate of Return（内部収益率）法などを適用した検討の運用をしています。

当社のROIC = NOPAT ÷（運転資本+固定資産）

- NOPAT = 営業利益 ×（1 - 法定実効税率（現状30.6%））
- 運転資本 = 流動資産 - 流動負債
  = 売上債権 + 棚卸資産 + 未収入金 - 仕入債務 - 未払金 - 前受金
- 固定資産 = 貸借対照表上の固定資産

一般的なROIC（負債側ROIC）=NOPAT÷（有利子負債+株主資本）

- NOPAT = 営業利益 ×（1 - 法定実効税率（現状30.6%））
- 有利子負債 = 借入金の総額
- 株主資本 =自己資本（純資産－非支配株主持分）

経営管理指標の推移

	基本水準	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期	要因
営業利益率	-	19.6%	20.0%	20.6%	
EBITDA率	30%基準	29.2%	29.7%	29.6%	
ROE	10%以上	10.2%	10.4%	11.2%	自己資本の増加があるも、利益改善により増加
ROIC（資産側）	10%以上	10.9%	10.7%	12.1%	在庫の減少や、前受金の増加により増加
ROIC（負債側）	-	9.1%	9.0%	10.1%	利益改善により増加
WACC	-	5.0%	5.5%	6.3%	下図参照

資本コストの内訳

		2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期
開示資本コスト		5.0%	5.5%	6.3%
①加重株主資本コスト	株式比率（約99%）×（a+b×c）	4.90%	5.52%	6.28%
リスクフリーレート：a	補正10年国債金利5期平均	0.07%	0.14%	0.35%
β値：b	月次5年ベータと週次2年ベータの5期平均を基に算定し、将来値算定のための補正計算	0.824	0.913	1.000
マーケットリスクプレミアム：c	日本企業の平均的な株式資本コストを採用各社アナリストレポートでの推計値と照合	6%	6%	6%
②加重負債コスト	負債比率（約1%）×負債コスト×（1-法人税率） 負債コスト：SWAP5年レートの5期平均+スプレッド（0.5%）	0.01%	0.01%	0.01%

4-2 財務戦略

国際税務

グローバル展開が進むにあたり、国際税務の重要性は増しています。

税務上の課題に対しては、税理士法人などの外部専門家のサポートを受けながら、誠意を持って取り組み、事業展開国の税務当局に対して透明性と信頼性を確保するよう努めています。なお、移転価格については、各国・地域の税法および OECD（経済協力開発機構）ガイドラインを遵守するなどし、独立企業間価格となるように適切な管理に努めています。 移転価格課税リスクの高い取引については、APA（事前確認制度）を活用することで税務リスクを低減しています。

株主還元

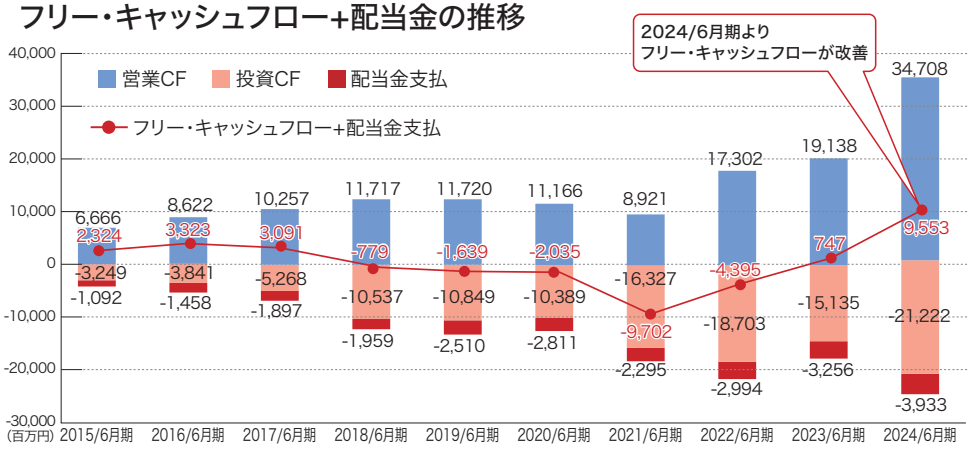
当社グループは、グローバル規模での事業展開を実施しており、常に企業価値の向上を目指しています。事業活動から得られる成果の一部は、株主の皆様に対して利益還元することが重要課題の一つとして認識しており、長期的な視野に立ち連結業績などを考慮しながら、配当を安定的に継続して実施することを基本方針としています。

なお、この数年間におきましては、設備投資や買収を含めた投資などを積極的に行っており、また薬事法対応に起因して在庫も増加傾向にあったために、フリー・キャッシュフローが一時的に低下しておりました。しかし、設備投資の先行投資や在庫増加が一巡化したことに加え、更なる業績拡大によって、今後は営業活動によるキャッシュフローで投資キャッシュフローと配当金の支払いなどが賄えるようになるため、株主の皆様への利益還元の更なる充実、および株主層の拡大を図ることについても重要と考え、連結配当性向の見直しを行いました。2024 年6月期の剰余金の配当より、連結配当性向についてはこれまでの「30%を目処に」から「35%を目処に」へと引き上げることとしました。今後もキャッシュフローが継続的に安定して見込まれるのであれば、配当性向の見直しについても、柔軟に考えてまいります。

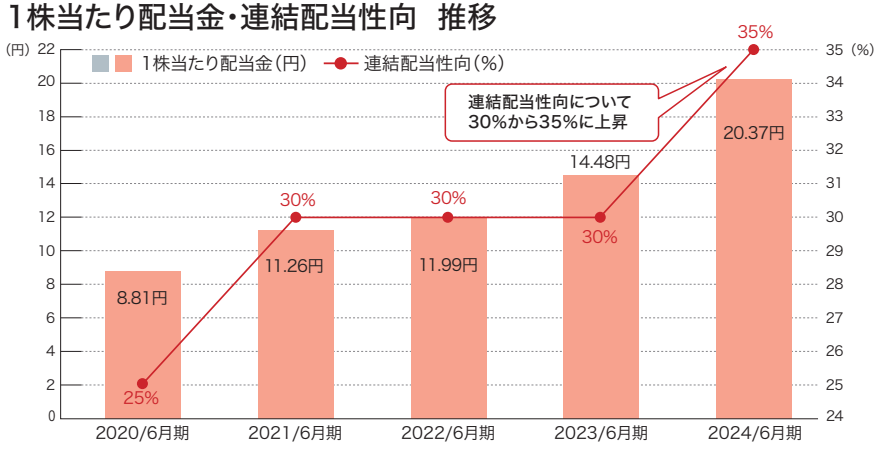
現在の配当金額につきましては、連結配当性向 35%を目処にしつつ、長期的な視野のもと当期の連結業績、今後の業績見通し、内部留保の水準などを総合的に勘案しながら算出しています。内部留保資金につきましては、将来の成長に不可欠な研究開発や設備投資資金、事業投資資金などに充当することにより、業績の向上に努め、財務体質の強化を図ってまいります。

財務サマリーについては、137 ページをご参照ください。

フリー・キャッシュフロー+配当金の推移



1株当たり配当金・連結配当性向　推移



05 Sustainability Bolstering Non-Financial Capital

サステナビリティ 非財務資本の強化



東京R&Dセンター内

イノベーションを通じた現場の課題解決 5-1

- 解決する社会課題と取り組み
- 社会関係資本の強化
- 知的資本の強化
- 製造資本の強化
- DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進

グローバル人財基盤の強化 5-2

- 人財マネジメント
- 働きがいのある職場づくり

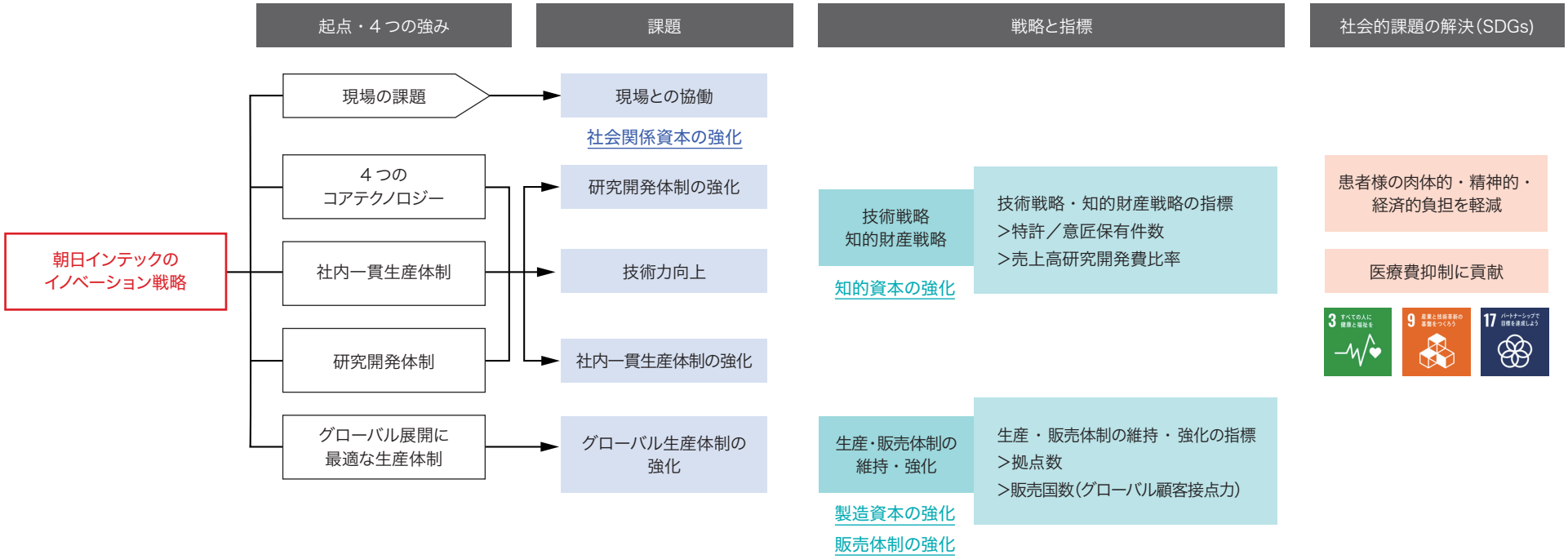
人事担当執行役員・若手社員座談会 5-3

5-1 イノベーションを通じた現場の課題解決

非財務資本の強化により、イノベーションの更なる創出に取り組んでいます。

基本的な考え方

当社グループのイノベーションは、「4つのコアテクノロジーを主体とした、高度で独自性の高い素材加工技術」「社内一貫生産体制」「研究開発体制」「グローバル展開に最適な生産体制」という4つの強みから創出されます。この4つの強みを支えているのが、DNAを継承する優れた人財（人的資本）をはじめ経営の土台である非財務資本（人的資本・製造資本・知的資本・社会関係資本）です。当社グループは、これら非財務資本を強化することにより、イノベーションの更なる創出による現場の課題解決に向け戦略的に取り組んでいます。



5-1 イノベーションを通じた現場の課題解決

解決する社会課題と取り組み

❶朝日インテックが貢献したい社会的課題

当社グループの事業活動の起点は、現場の課題を解決することです。医療および産業機器の分野において、安全と信頼を基盤とする「Only One」技術や「Number One」製品を世界に発信し続けることにより、現場の課題を解決し、全てのお客様の「夢」を実現するとともに、広く社会に貢献することを目指します。

社会的課題の解決（SDGs）

患者様の肉体的・精神的・経済的負担を軽減
医療費抑制に貢献



❷具体的な取り組み

患者様の肉体的・精神的・経済的負担を軽減する製品の開発（メディカル事業）
顧客ニーズに対応した製品の開発（デバイス事業）

当社グループは、他社にはない高い製品優位性を持ち、CTO 治療も可能な PCI ガイドワイヤーや貫通カテーテルなどの低侵襲治療に必要な製品群を開発・販売し、CTO 領域における PCI 治療選択率の拡大に寄与してまいりました。常に医療課題に向き合い、医師のニーズに応える製品を提供し続けることで、医療現場における選択肢の充実による治療成功率向上や治療時間短縮への貢献を通して患者様の肉体的･精神的･経済的負担低減にもつながっていますまた、お客様である医療機器メーカーや産業機器メーカーなどの現場の課題を共有化し、素材レベルまで立ち返って何度も試行錯誤を重ねながら、高付加価値な機能を備えた部材製品を開発・供給することで、顧客ニーズに応えていくことに努めています。

新製品および新技術

最近においては、以下のような新製品および新技術などを確立・推進しています。

【メディカル事業】

現在、当社グループでは、非循環器領域の製品群の拡充を重要戦略の一つに掲げています。
2024 年 6 月期は、末梢血管系および脳血管系領域の製品化を強化しています。
末梢血管系領域においては、末梢血管用ガイドワイヤーの「CROSSLEAD」シリーズのラインナップ追加を目的として、「CROSSLEAD PENETRATION 14」および「CROSSLEAD PENETRATION 18」を開発、販売開始しました。「CROSSLEAD PENETRATION」は、操作性と突破力に優れており、固い病変部 (CTO 病変) において優位性を発揮することが可能になっています。
また、脳血管系領域においては、脳梗塞時に使用するバルーン付きガイディングカテーテルや、脳血管系治療用ガイドワイヤーの開発を強化しました。バルーン付きガイディングカテーテルとしては、「BRANCHOR」シリーズのラインナップ追加として、「BRANCHOR X」を開発しました。従来よりも誘導性と安定性を向上させており、手技時間の短縮に貢献できる可能性を秘めた製品です。
また、脳血管系治療用ガイドワイヤーの CHIKAI シリーズのラインナップ追加として「CHIKAI X014」を開発しました。
2024 年 6 月期のメディカル事業のブランド品の新アイテム数は 4アイテムであり、今後も継続して新アイテムを創出してまいります。
また、これらのガイドワイヤー・カテーテル製品開発のほか、カテーテル治療を支援するためのソフトウェアも開発を推進しており、「ESPELUX VIEW」を完成させました。「ESPELUX VIEW」は血管造影画像の解析と治療支援の情報提供を目的に開発したソフトウェアであり、限定施設で使用を開始しています。別途「ESPELUX VIEW」の教育用ソフトウェアも提供を開始しています。
その他、プラズマエネルギーを使用した新たな付加価値を加えたガイドワイヤーの開発や、海外のスタートアップ企業が有するセンサーを当社が開発・製造するガイドワイヤーに実装し、脳血管治療の深化に寄与するための共同開発など、新たなイノベーションの創出に向けての取り組みを複数実施しています。

5-1 イノベーションを通じた現場の課題解決

【デバイス事業】

金属系医療部材や樹脂系医療部材のみならず、顧客ニーズに見合う機構設計や設計思想に見合う製品実現のための高精度な精密加工技術も事業内に保有し、技術の拡大と深耕に取り組んでいます。

また、自社ブランドの治療用製品の拡充に当事業の技術開発力が寄与しており、メディカル事業の末梢血管治療用ガイドワイヤー「CROSSLEAD Tracker」・「CROSSLEAD Penetration」や脳血管治療用ガイドワイヤー「CHIKAIX014」の金属部材、脳血管治療用バルーン付きガイディングカテーテル「Branchor X」シリーズの樹脂部材などを開発しました。

研究開発型企業として、当社のコア技術の深化や拡大を進めるとともに、多様化する社会ニーズや顧客ニーズに対応するために、当社技術に新たなさまざまな技術を融合させることで、新たな価値創出を今後も実現してまいりたいと考えています。



末梢血管治療用ガイドワイヤー「CROSSLEAD」



末梢血管治療用ガイドワイヤー「CROSSLEAD Penetration」



脳血管治療用バルーン付きガイディングカテーテル「Branchor X series」



脳血管治療用ガイドワイヤー「CHIKAI X 014」

5-1 イノベーションを通じた現場の課題解決

❸新規事業への参入

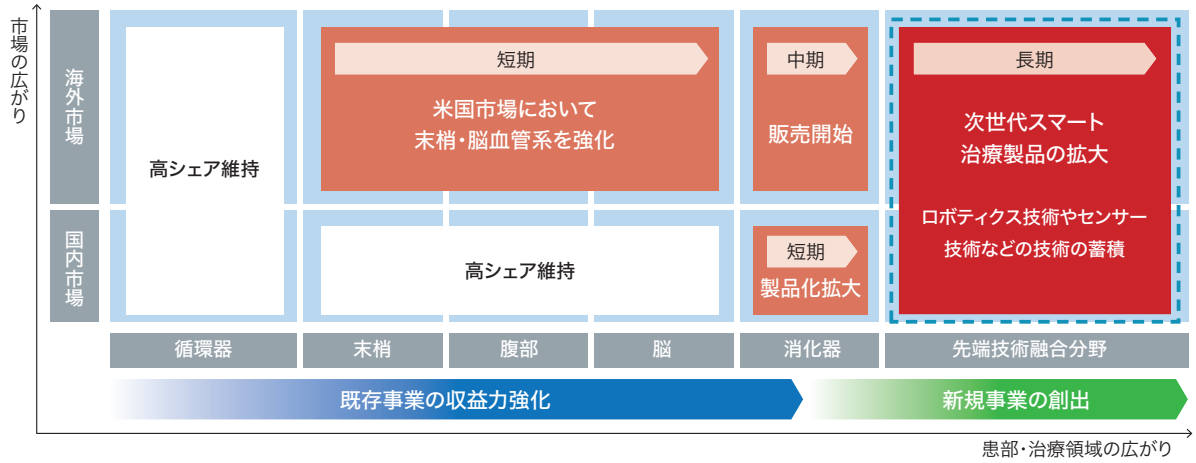
次世代スマート治療の実現に向けた取り組み

当社グループでは、全世界の患者様の QOL の向上を目指して、次世代スマート治療の実現に向けた取り組みを推進しており、段階的な取り組みとして、プラズマ・ガイドワイヤーの開発やロボティクス分野への進出、ナビゲーションシステムの開発などに力を入れています。

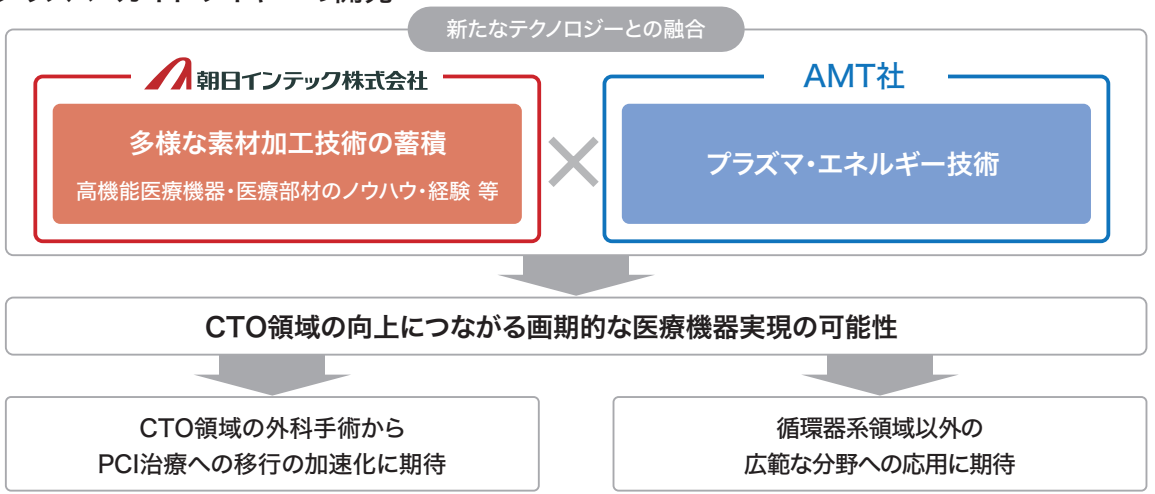
プラズマ・ガイドワイヤーの開発への取り組み

当社はプラズマエネルギーを利用し、既存のガイドワイヤーに新たな付加価値を加えたプラズマ・ガイドワイヤーの開発を進めています。当製品は、プラズマエネルギーによって、従来のガイドワイヤーの穿通メカニズムでは難しかったターゲット部の通過が可能となります。

事業ポートフォリオの拡大



プラズマ・ガイドワイヤーの開発



5-1 イノベーションを通じた現場の課題解決

ロボティクス分野への取り組み

ロボティクス分野では、連結子会社である朝日サージカルロボティクス株式会社において腹腔鏡手術支援ロボット「ANSUR サージカルユニット」(以下、ANSUR) を開発いたしました。ANSUR は、術者の意に沿った視野展開の確保や臓器をけん引する助手の役割を果たす、既存のロボットとは異なる独自コンセプトの手術支援ロボットです。術者が助手の機能も兼ねることにより、手術に携わる助手の数が削減され、医師のワーク・ライフ・バランスの改善も期待されています。



腹腔鏡手術支援ロボット

ANSUR

ナビゲーションシステム開発への取り組み

当社グループは、GSR センサ技術を保有するマグネデザイン株式会社と提携し、GSR センサを使用した新たなカテーテル・ガイドワイヤーの企画開発・製造を目的として、株式会社マグネアを設立いたしました。GSR センサは、これまでにない超小型化・超高感度化を可能にした磁気センサであり、当センサを用いることにより、高精度のカテーテルナビゲーションシステムなどが可能になるなど、今後の先進医療の発展に欠かせない技術につながるものと考えています。

予防医療分野への取り組み

当社グループは、歩行分野における歩行力トレーニングサービス事業を行うことを目的として、2022 年 5 月に株式会社 quantum と共同で、合弁会社である株式会社 walkey を設立いたしました。

当社グループは従来の治療領域だけでなく、「予防医療」領域にも事業展開を図ることで、現在、疾患を有する患者様だけでなく、あらゆる人々の QOL 向上に貢献してまいります。



5-1 イノベーションを通じた現場の課題解決

社会関係資本の強化

現場との協働

メディカル事業

近年では、医療現場で豊富な経験を持つ各分野のトップドクターと共同研究開発体制を強化することにより、医療現場のニーズに合った製品開発を展開しています。循環器分野、末梢血管分野、脳血管分野や消化器分野のトップドクターや医療機関と契約を締結し、臨床現場のニーズをヒアリングしながら共同開発を進めています。

こうした活動は海外でも行われており、米国に開発部門を設置し、現地ドクターのニーズを試作品に反映できる体制を構築しているほか、国内外のドクターのニーズを製品開発に取り入れています。

グローバル本社・R&D センター内に設置されている実際の手術室を再現した「シミュレーションルーム」では、開発製品ごとに臨床課題を再現した独自の人体モデルを用いて、国内外のトップドクターに当社グループの技術・製品を体感いただき、改善へのご要望などのフィードバックを即時に製品開発に活用しています。

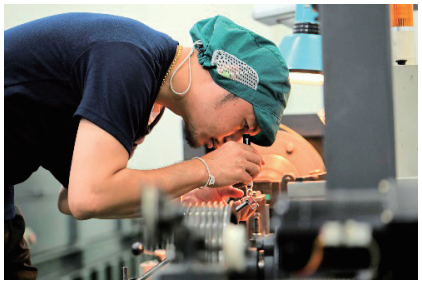
また、ソフトウェアの研究開発で複数の大学、研究機関、病院との共同研究を実施しています。

デバイス事業

当社グループは極細ステンレスワイヤーロープの製造と加工を祖業としています。現在では極細ステンレスワイヤーロープの製造と加工に加えて、樹脂製品の製造と加工においても高い評価をいただいており、デバイス事業の製品は医療機器分野、産業機器分野の部材として幅広くご使用いただいています。お客様独自の仕様に基づく部材を、ご要望に応じて開発することで、お客様の幅広いニーズにお応えしています。









5-1 イノベーションを通じた現場の課題解決

社会関係資本の強化

現場との協働

当社グループでは各分野のトップドクターや医療機関と契約を締結し、臨床現場のニーズをヒアリングしながら共同開発を進めています。
また、世界中で開催される学会等においても現地のドクターと意見を交わすことで、臨床現場のニーズを製品開発に取り入れています。

世界中のドクターの声に応えて低侵襲治療の新しい扉を開いていきます。

循環器系



Prof. Dr. med. Kambis Mashayekhi
MEDICLIN Heart Center Lahr

朝日インテックはグローバル企業には何が必要とされるかを理解していました。さらに、それぞれの要求に応えるアプローチの大切さも心得ていました。
だからこそ今、世界各地の市場に合わせて的確な事業開発を行っているのです。



Lei Ge MD, PHD
Fudan University Zhongshan Hospital

朝日インテックの製品がなければ、複雑な CTO（慢性完全閉塞）治療を行なうのは不可能です。中国で新たに発売された専用デバイスのおかげで、複雑な PCI の成功率と治療効果が飛躍的に向上しました。

末梢血管系



Jihad A. Mustapha, MD, FACC, FSCAI
Marion Heart Associates, P.A. Ocala Florida

私は朝日インテックがそれまでの常識を覆す革新的な技術を世に送り出すのを目にしてきました。ワイヤーやカテーテルに代表される朝日インテック独自の技術によって、患者の治療後の経過および結果は大きく変わりました。

脳血管系



Adnan H. Siddiqui, MD, PhD, FACS, FAHA
Jacobs Institute

朝日インテックの技術の強みはワイヤーの製造です。製造工程全てを自社でコントロールしているので、コーティングも、樹脂も、ワイヤーの種類や形状も、他社と比べてはるかに柔軟に対応できるのです。

腹部血管系



阿保 大介 医師
北海道大学病院

Veloute19DM（腹部血管系製品）は、従来の技術が抱えるトレードオフの問題を解消し、今までにないコンセプトを具現化することで、ユーザーに新しい価値を提供することができる製品です。高度な技術力があるからこそ成し遂げられる成果であり、朝日インテックの革新性と確かな実力が表れた製品だと自信を持っています。

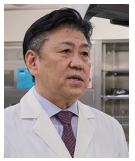
消化器系



木暮 宏史 医師
日本大学医学部附属板橋病院

もともとガイドワイヤーに関して朝日インテックはかなり進んだ技術を持っているので、内視鏡の領域に参入してから、新しいガイドワイヤーをいくつか開発し、我々も使用経験があります。我々の想像を超えたガイドワイヤーを作ってくれる期待感があります。

外科手術支援ロボット ANSUR



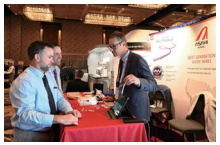
伊藤 雅昭 医師
国立がん研究センター東病院

1人の外科医で3人分の外科医が行う手術を的確にできるということが大きな特徴です。実際にこういったものが出てきて既に20例以上手術ロボットを使って手術しています。これは必ず将来的に、日本はおろか世界中で使われる技術だと感じています。

世界中で開催される学会等でドクターの声をお聞きしています。



CCT学会（日本）



SCAI学会（米国）



EURO CTO学会（欧州）



IEST学会（米国）



内視鏡外科学会（日本）

5-1 イノベーションを通じた現場の課題解決

知的資本の強化 1

研究開発体制の強化

研究開発について

研究開発型企業である当社グループは、創業時より研究開発活動を経営の重要項目の1つとして位置付けています。当社グループは、４つのコアテクノロジー（伸線技術、ワイヤーフォーミング技術、コーティング技術、トルク技術）を主体とした、高度で独自性の高い素材加工技術を備えることに加えて、原材料から製品までの一貫生産体制を構築することによって、当社独自の素材および機能を有した製品の開発・製造が可能となっています。

これは、同業他社ではあまり見られない医療機器分野と産業機器分野の技術循環、日本の研究開発拠点と海外の生産拠点との技術連携など、当社グループならではの強みです。また、これら当社独自の機能を活かし、近年では、医療現場での豊富な経験を持つ各分野におけるトップドクターとの共同研究開発体制を強化しており、医療現場に密着した製品開発を展開しています。これらの融合が、医療機器分野での競合先との差別化を図り、競争優位性のある製品を供給し続けている大きな要因にもなっています。

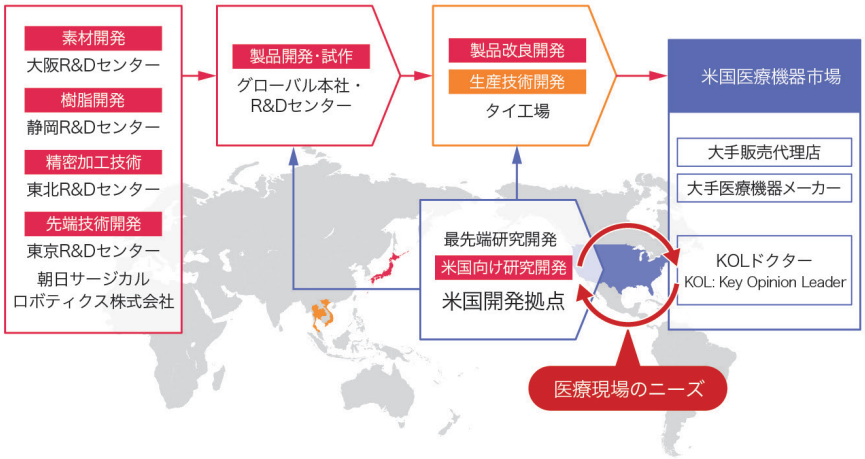
研究開発体制の強化・向上に向けた取り組み

当社は、国内の研究開発拠点で培った素材や加工技術の研究成果をグローバル本社・R&D センターで統合し、高度な製品開発を行っています。

研究開発拠点の主体である国内においては、当社グループの研究開発拠点の中心である瀬戸工場の敷地内に新社屋を建設し、臨床現場に近い研究開発環境整備を実現しました。また、更なる研究開発機能強化を目的に、近年においては東京 R＆Dセンターの開設やグローバル本社・R＆ D センター内に研究開発用の新棟（ANNEX 棟）を構えるなどし、国内の研究開発体制をより充実させています。

製品開発の川上から川下まで網羅した研究開発体制

試作品対応を含めた研究開発体制のグローバル化により「現場力」を強化



グローバル展開に最適な研究開発体制の構築



5-1 イノベーションを通じた現場の課題解決

知的資本の強化 2

技術力の向上（技術戦略・知的財産戦略）

技術力強化・向上に向けた取り組み

変化のスピードが増していく市場のニーズにタイムリーかつ的確に応えられるよう、４つのコアテクノロジーの継続的進化、新たな技術の導入、さらに４つのコアテクノロジーと新技術の相乗効果によるイノベーションを通して、基盤技術力の強化・向上を継続的に推進してまいります。

４つのコアテクノロジーは、医療機器分野および産業機器分野における新たなニーズや高度なニーズに対応するために、常に新たな視点から、より精緻に検討し、常に向上に向けて取り組んでおり、技術の展開につきましても新規材料へのコアテクノロジーの展開やコアテクノロジー間の相乗効果の制御による適用拡大などにも努めています。

また、レーザー加工技術や精密加工技術など、新たなコアテクノロジーの強化に向けて取り組んでいます。最近では、社外と連携しながら将来に向け、センサー技術やプラズマ技術などの新たな要素技術研究も推進しており、オープンイノベーションを意識した活動の積極化にも努めています。

これら新たな技術と４つのコアテクノロジーを中心とした社内技術の相乗効果を図るべく、技術の融合、技術の補完に向けた取り組みを推進しています。

知的財産戦略

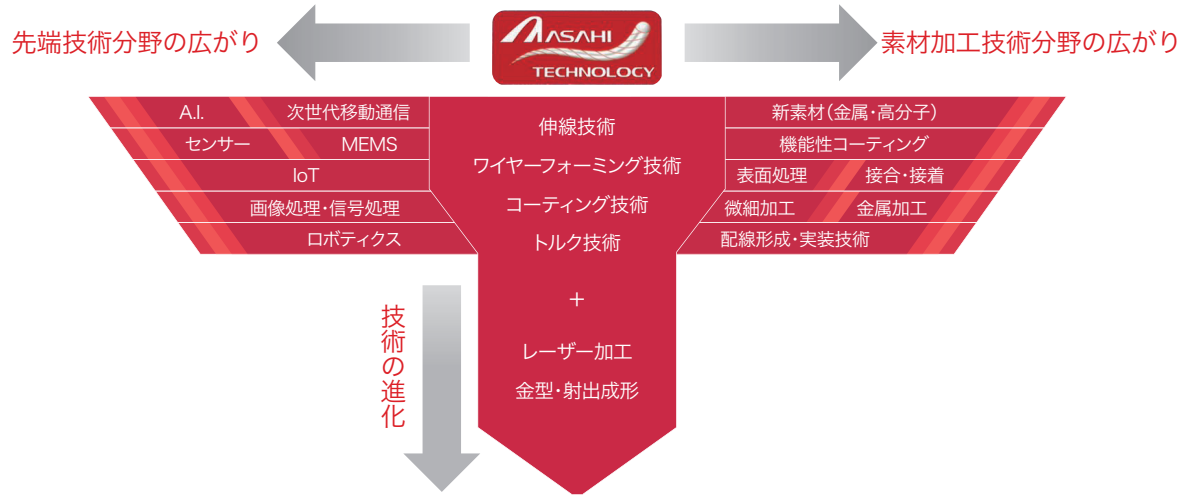
当社グループは、知的財産管理規程を設け、知的財産の管理を行っています。当社グループの活動基盤となる技術開発によって新たに生じた技術的成果については、特許出願・取得により当社グループの活動の基盤となる技術の保護を実施しています。なお、特許出願による技術の公開を防ぐため、当社グループの「Only One」技術を中心とした最も重要な素材加工技術につきましては、特許出願は実施せず、自社内で保持する技術として位置付けています。また、他社の特許権を尊重する立場から、すべての製品の上市前には特許クリアランスを実施しています。

当社ブランドの強化・保護の観点から、製品や技術の商標登録や意匠登録については積極的に取り組んでおり、2024 年 6 月期末の時点では、グローバルで 938 件の特許・意匠権を保有しています。

〈特許侵害および提訴への対応〉

当社グループでは、知的財産の日常的な管理体制として、世界各国の法規制情報が盛り込まれた知的財産専用データベースを使用し、特許侵害等が適宜把握できる体制を構築しています。保有する知的財産の侵害を見つけた場合は、管理規程に従い、社長を委員長とした知的財産委員会にて対応します。

当社グループの技術の進化と広がり



5-1 イノベーションを通じた現場の課題解決

製造資本の強化

生産体制強化に向けた取り組み

生産体制

当社グループでは、現在、日本においては研究開発・試作に特化し、海外工場(ASAHI INTECC THAILAND CO.,LTD.(タイ工場)、ASAHI INTECC HANOI CO., LTD.(ハノイ工場)、および TOYOFLEX CEBU CORPORATION)(セブ工場)において、素材から完成品までの一貫生産が実現できる量産体制が整っています。リスク管理や BCP(事業継続計画)の観点から、現地事情などにより、一部の工場が操業不能に陥った場合においても、別の工場にて代替生産の大部分を担えるよう、3工場で同じ製品を製造できる体制の構築を進めています。

■技術力強化・向上に向けた取り組み

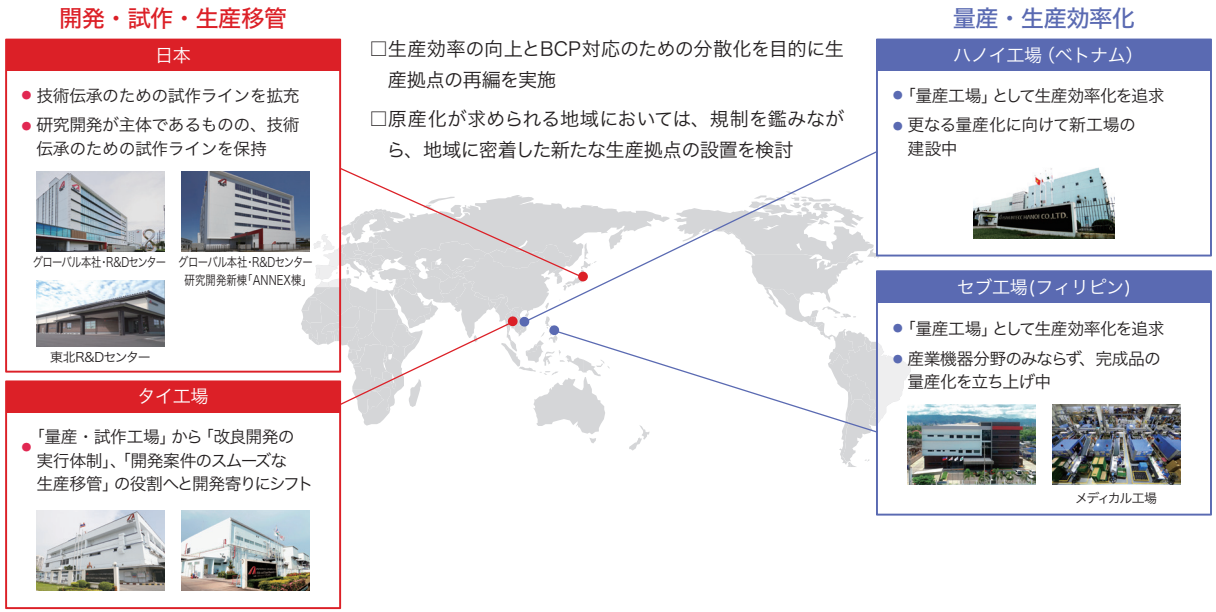
生産性の更なる向上、製品品質の一層の安定化を実現すべく、量産現場における機械化、省人化、自動化を継続的に推進しています。これらの活動は、量産工場において蓄積されたノウハウをもとに、量産拠点のエンジニアが主体となって活動しています。社外からの設備導入のみでなく、コアとなる設備や機器は各拠点において試作検討・設計・製作・調整を実施しています。こうした活動についての技術情報は拠点間(タイ工場、ハノイ工場、セブ工場、日本)で共有し、連携を取りつつ技術力の強化・向上を実施しています。また、IoT への対応を図るべく技術検討を継続的に実施しており、これらの技術を段階的に量産現場に導入する取り組みも進めています。

生産基盤の強化に向けた取り組み

生産性向上を図るため、多数の改善(設備・機器・治具の導入、作業の効率化など)を各海外拠点において進めてまいりました。これらの活動を通して、生産基盤の一層の強化を図っています。

また、BCP(事業継続計画)の推進のためにセブ工場の量産体制の拡充を推進してまいりました。従来タイ工場、ハノイ工場で生産していた製品のセブ工場への生産移管を進め、製造可能な製品の拡大などを実施しています。移管にあたっては、タイ工場やハノイ工場で設計・製作した製造設備や機器、治具をセブ工場に導入し、安定した製造ラインの構築を実施しています。

グローバル展開に最適な研究開発体制の構築



5-1 イノベーションを通じた現場の課題解決

DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進

AIX 推進室の設置による全社 DX の推進

DX 推進の基本方針

当社グループは、データやデジタル技術の活用により、業務やビジネスモデル、企業文化・風土を変革し、会社の競争力をさらに高めることを目的に、社内における DX の総称を AIX（Asahi Intecc Transformation）として DX の推進に取り組んでいます。お取引先様や社会のニーズに基づいて、製品やサービスの価値を高める CX（Customer eXperience）と、従業員のニーズに基づいたデータ活用や業務プロセス改善などを行う EX（Employee eXperience）の 2 つの DX を軸に、推進活動により当社グループの事業成長および社会課題解決に寄与することを目指します。

社内DX総称「AIX」
Asahi Intecc Transformation

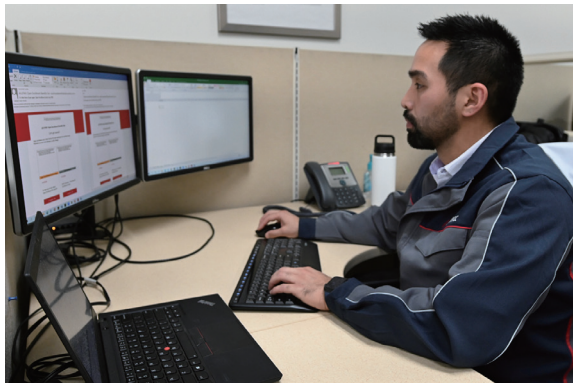
AIX 推進体制の整備

AIX を効果的に推進するために、2023 年 6 月期より、CDO（Chief Digital Officer）を新設するとともに、2023 年 7 月より新たに「AIX 推進室」を立ち上げ、全社として DX への取り組みを推進・強化しています。AIX 推進室は、現場主義に基づき各組織が価値創造・課題解決に向けて自走できるように、個別案件の推進支援、環境整備、社内啓もう活動、人財育成および最先端技術の探求などにおいて既存組織と連携して、社内に AIX の浸透を図っています。また、全社の DX に関する基本方針、戦略および実行計画を策定・推進するために AIX 推進委員会を設置し、四半期に一度事業統括本部を横断して活動状況の共有を行い、投資判断や課題把握を行っています。

AIX 推進の具体的な取り組み

2024 年 6 月期において、CX では研究開発部門を中心に新規技術の研究、新規製品開発および事業化検討に取り組んでいます。EX ではデータ活用を促進するべく全社データ管理基盤の構築を進め、また、生成 AI 利用環境を日本国内全拠点に展開し業務で活用するとともに、RAG（Retrieval-Augmented Generation）の仕組みを整え、社内データを用いた拡張利用の試行を進めています。人財育成面では、各種ノーコード・ローコードツールの利用スキルの展開および定着支援を行い、生産性向上につながる業務プロセス改善を図っています。DX 推進に係る人財育成においても当社の 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」の継承を基本方針とし、全社的な DX リテラシーの向上と推進役を担う専門人財のさらなるデジタルスキルの習得を目指します。なお、小規模なものも含めると 2024 年 6 月期の EX 取り組み案件は 50 を超えており、社内データ活用、生成 AI の業務利用、RPA による業務自動化、業務アプリ開発、情報発信サイトの構築など取り組みの幅は多岐にわたります。

今後は日本国内拠点に留まらない展開を予定しており、AIX 推進を通じてグループ全体でサステナビリティの観点を持ったイノベーションを起こし続け、価値創造と課題解決を進め、日々改革を行ってまいります。



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財（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	–
		人事制度改革	グローバル人財の育成	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	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）	23.9	–
				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。

人財ビジョン



❶ 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）



5-2 グローバル人財基盤の強化

❷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。

❸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。

❹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。



ASAHI INTECC EUROPE B.V.

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. **強靭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。

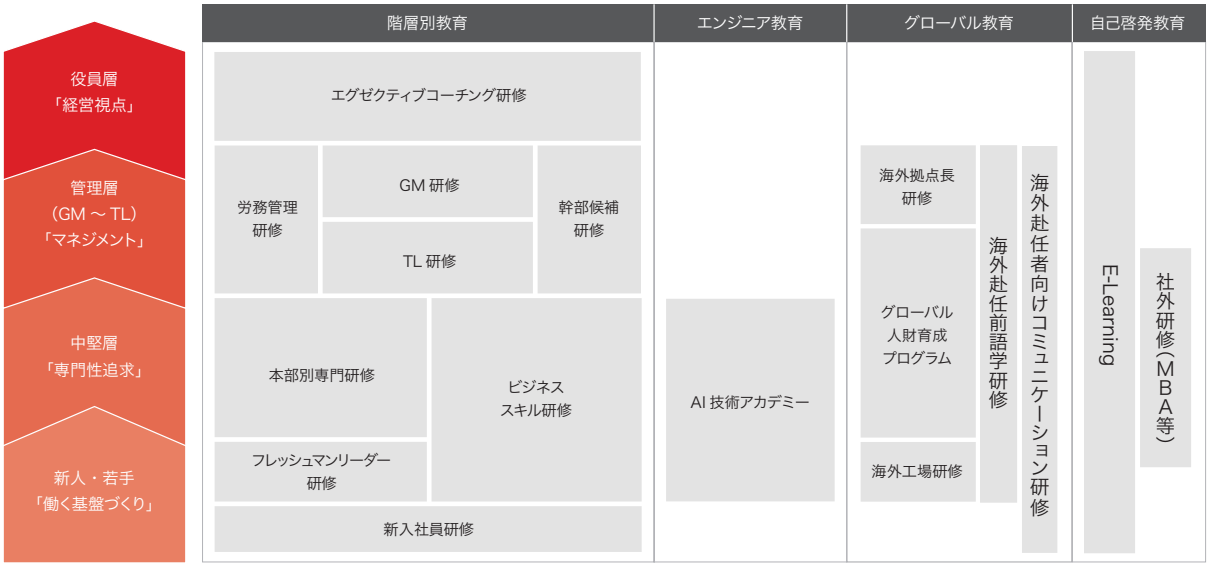
新たな人事評価制度は、2つの評価分類で構成されています。1つは、AI人財ビジョンに沿って定義された「コンピテンシー（行動特性）評価」です。社員が自分の役割に対し、AI人財ビジョンに沿って、どのように行動変革を起こしてきたかを評価するものです。もう1つは、「実績評価」です。業績の追求という視点で、等級ごとの「役割基準」に沿って、目標設定に基づく評価に見直し、社員のエンゲージメントの向上につなげていまいります。

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。

❶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。

❷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。

❸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。



②多様な従業員が働ける職場づくり

人権の尊重

❶ 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みます。

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

❷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。

WE SUPPORT
UN GLOBAL COMPACT

❸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。

❹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。

❺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。

❻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。

②多様な従業員が働ける職場づくり

❼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。

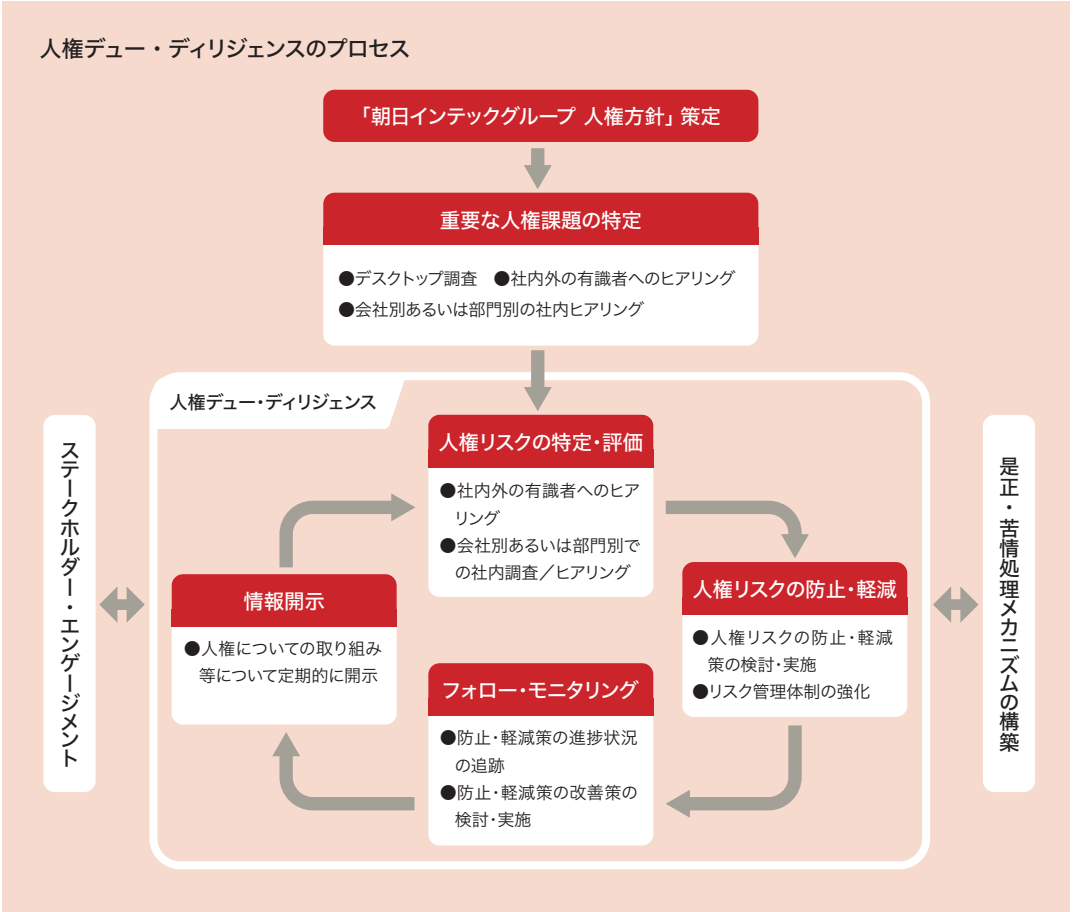
人権デュー・ディリジェンスの計画および実行については、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」などが示す手順を参照し、社会への影響度の高い項目から段階的に進めてまいります。

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。

人権デュー・ディリジェンスのプロセス

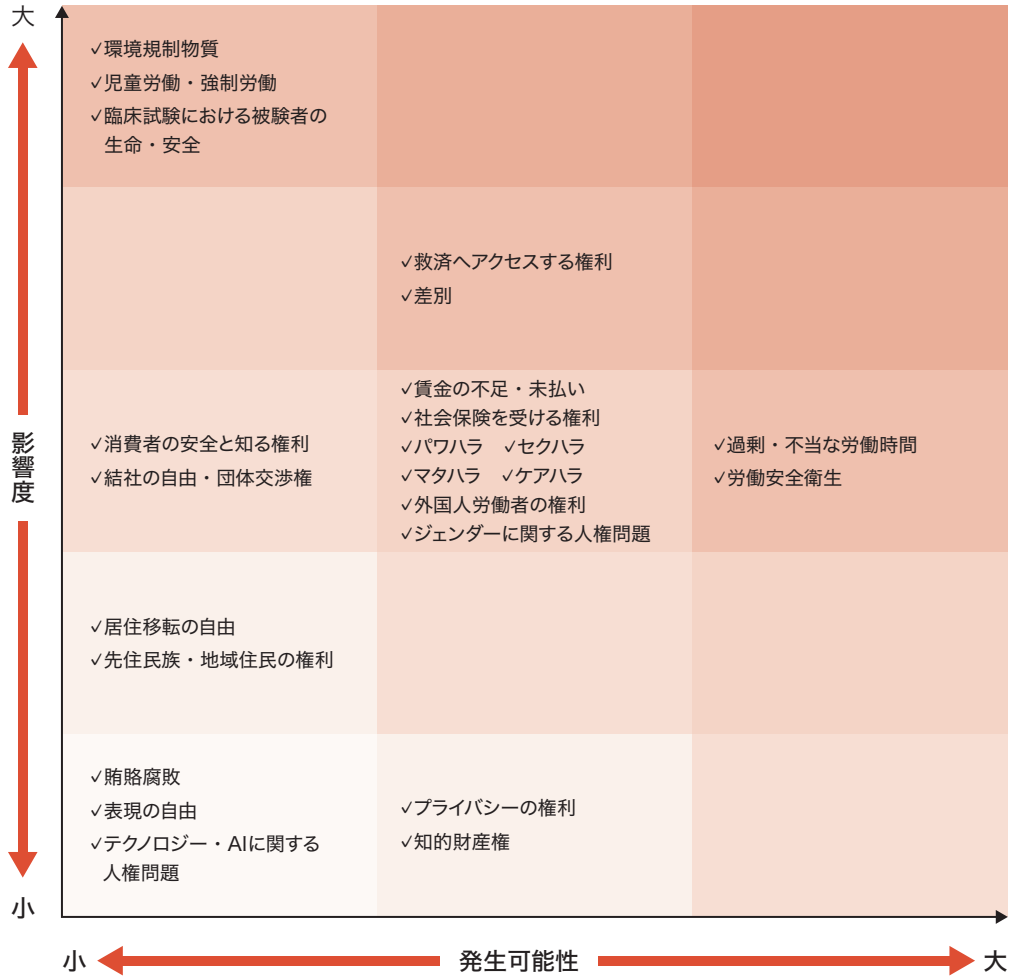


5-2 グローバル人材基盤の強化

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 グローバル人財基盤の強化

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、施策を定期的に実施している他、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。





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、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

	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。

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 グローバル人財基盤の強化

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。



第 6 号

瀬戸市LGBTフレンドリー企業登録証

朝日インテック株式会社 様

瀬戸市ＬＧＢＴフレンドリー企業登録制度の実施に関する要綱に基づき、瀬戸市ＬＧＢＴフレンドリー企業として登録したことを証します。

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を目指し、これからも、ともに頑張っていきましょう。

（登録有効期限　令和９年３月３１日）

令和５年８月１０日

瀬戸市長　川本　雅之

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 グローバル人財基盤の強化

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り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

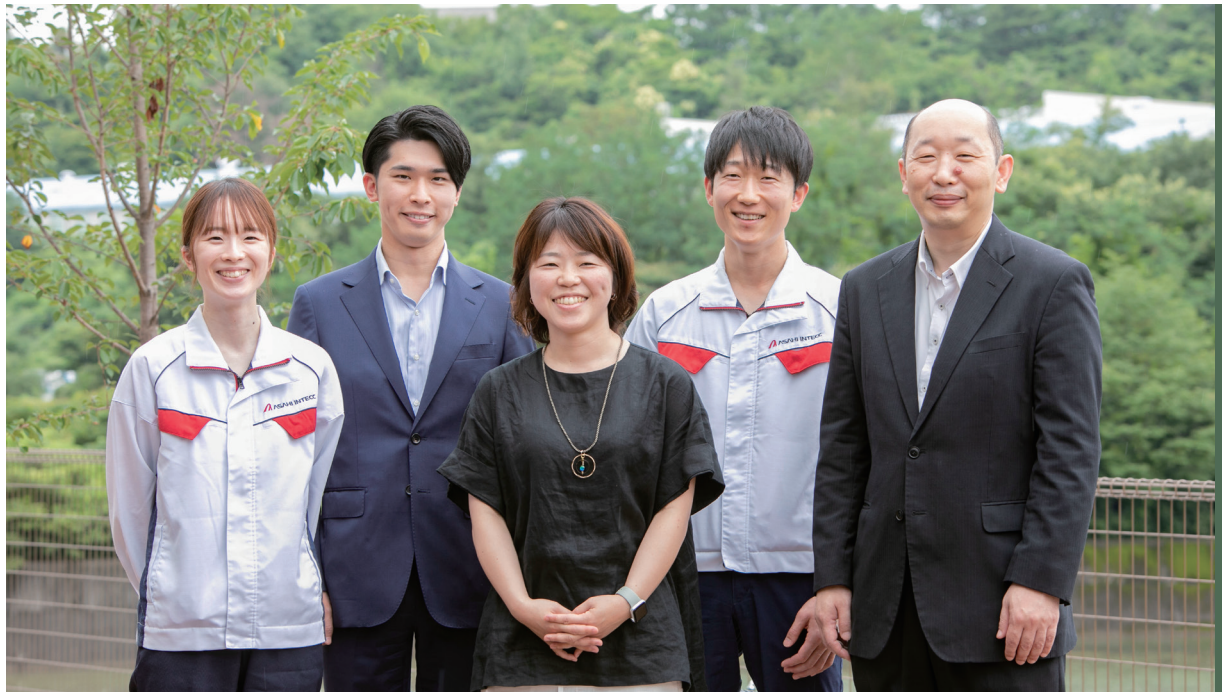
ASAHI INTECC HANOI CO.,LTD
(ハノイ工場)
Production Division
Assistant Division Manager

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。

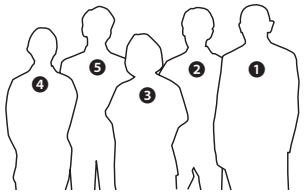
「Your Dreams.Woven together.」のスローガンを実現できるよう、常に感謝の気持ちを忘れずに、より一層努力し、全力で業務にまい進していきたいと思います。

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。



■参加者

❶大谷 真二郎　執行役員
❷市川 智紀
製品開発グループ CV セクション
❸今井 真理子
株式会社 Walkey 出向
❹西尾 佳奈子
製品開発グループ EVT セクション
❺阿部 凌也
経営戦略室

入社したきっかけ

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こ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。最終的な使用場面を想像できると、ものづくりに対するやりがいを強く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。そのため業務量は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こと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なと思っています。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され、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さ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よね。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年目で任さ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。

苦労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、うまくやらなくてはならないところなどに苦労しています。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よね。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なりましたが、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なければいけないと思っているところですね。

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て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。自分で言うのもなんですが、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、自分たちと仕事で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。上層部の方と話すと、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を羨ましく感じることもありますが、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、足りない部分はまだありますか。

西尾　フレックスタイム勤務で、定時は決まっていても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よね。

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ことができるようにしっかりとした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こと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、皆さんのベ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、その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、組織や人が追い付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ことが多くありますが、その際に、役割の違いから生じる距離感を感じることがあります。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ことがあります。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・仕組みがあるといいと思います。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、全員がどういうもの

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ぼ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、今後もますます活躍してもらうことを期待しています。



Your dreams. Woven together.

06 Sustainability - Environmental and social

サステナビリティ 環境と社会



- 環境負荷低減への取り組み 6-1
- サプライチェーンマネジメント 6-2
- 安全・安心な製品の供給 6-3
- 社会貢献活動 6-4

6-1 環境負荷低減への取り組み

環境負荷低減への取り組みを推進し、持続可能な社会への貢献を図ります。

基本的な考え方

当社グループは医療機器および産業機器の設計・製造・販売を中心とした企業活動と地球環境との調和を目指し、環境保全に積極的に取り組み、社会に貢献します。

推進体制

■トップダウンによる環境活動の推進

当社グループは、環境負荷低減の重要性を理解し、TCFD提言への賛同をはじめとして、全社的な環境保全・保護活動に積極的に取り組みます。

■ボトムアップによる環境活動の推進

当社グループの全従業員は、環境負荷低減の重要性を理解し、環境保全・保護活動に積極的に取り組みます。

全社環境活動の推進

経営方針に『環境を中心とした「ESG」の継続的な全社推進と浸透』を掲げ、全従業員の環境への意識向上を目的とした、当社グループ全従業員参加型のグローバルな環境への取り組みとして「全社環境活動」を開始しました。
全社参加型とすることで従業員の環境に対する意識を高めるとともに、優れた活動内容を共有することによって環境負荷低減に有効なアイデアやノウハウを社内知識として蓄積し、環境問題に関する全社的な対応力の強化につなげていきたいと考えています。

環境方針

当社グループは、ステンレスワイヤーロープの設計・製造・販売、カテーテルおよびガイドワイヤーの設計・製造、金属ワイヤーロープ加工装置の製造・販売を中心にした事業活動において、環境を配慮した生産活動の推進および環境保全・保護への取り組みを通じて、社会に貢献することを目指し、次の通り方針を定めます。

1	関連する法規制、条例および同意したその他の要求事項を順守します。
2	当社の企業活動が環境に与える影響を的確に把握し、常に適切な環境目的・目標を設定して、環境影響を継続的に改善し、環境汚染の予防・環境保証する重点活動項目を次の通り定めます。 ・省資源、省エネルギーを推進します。 ・廃棄物の削減、分別、再資源化に取り組みます。 ・環境保全・保護に配慮した製品提供に取り組みます。 ・化学物質の管理を徹底します。 ・環境改善に有益な購買品の活用に取り組みます。
3	環境教育を通じ、全従業員の意識向上を図り、一人ひとりが、自ら責任を持って環境保全・保護活動を遂行できるように、啓発と支援を行います。
4	この環境方針を、当社のために働く全ての人に周知するとともに、広く一般に公開します。

6-1 環境負荷低減への取り組み

ISO14001 認証の取得

環境マネジメントシステム

当社グループは、デバイス事業の主要事業所毎に環境方針を定め、環境マネジメントシステムの国際規格 /ISO14001 を取得しています。
なお、メディカル事業においては、ISO14001 認証を取得していません。
医療機器においては販売国毎の関連法規制により原材料、包装材料、副資材、製造工程に至るまで厳しい要求事項への適合と安全性を求められます。その中で環境負荷物質の使用制限や不使用についても製品設計の段階から考慮されています。

環境保全に配慮した製品提供の例

当社製品は設計の段階より環境への影響を考慮し、より環境にやさしい材料や工程の選択を行っています。また、当社グループのガイドワイヤーは、当社グループのコアテクノロジーを活用した独自構造の採用を通して、治療中の耐久性（操作性が失われる変形のしにくさ）を向上させています。これにより、一回の手技に使用するガイドワイヤーの本数、即ち医療廃棄物の削減がなされています。また、当社グループの貫通カテーテルは、当社独自の金属構造体・ACT ONE（多条コイル）を採用して、他社のカテーテルより金属体積比率を増やすことにより樹脂材料の使用量を低減させており、マイクロプラスチックの削減がなされています。

ISO14001 認証の取得状況（2024 年 6 月期末時点）



朝日インテック株式会社
大阪 R&C センター



ASAHI INTEC
THAILAND CO.,LTD.



TOYOFLEX CEBU
CORPORATION

6-1 環境負荷低減への取り組み

気候変動への取り組み

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

TCFD の提言に基づく情報開示

気候変動による影響が年々深刻化し、社会的な関心も高まるなかで、企業にも積極的な対応が求められています。金融安定理事会により設置された「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」では、2017 年に発表した最終報告書のなかで、企業に対して気候変動関連リスク・機会についての情報を開示することを求めています。

当社グループは、過去のタイでの洪水やフィリピンでの台風による被害の経験から、気候変動問題を含む環境問題への対応を重大な課題の一つとして認識しています。当社グループは、2022 年 8 月に TCFD への賛同を表明しており、TCFD の定める 4 項目（ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標）に沿って、気候変動に関する情報開示を積極的に進めてまいります。

ガバナンス

当社グループでは、医療機器・産業機器の開発・製造・販売を中心とした企業活動と地球環境との調和を目指し、環境保全に積極的に取り組み、また企業活動全般において、持続的な社会に貢献することを基本方針としています。また、気候変動への対応を含む環境への取り組みについて、中期経営計画における「持続的成長に向けた経営基盤の確立」の重要課題の一つに設定しています。

当社グループでは、気候変動をはじめとするサステナビリティ関連の重要課題に関し、取締役会が適切に監督を行うための体制を構築しています。特に経営上のリスク・機会にかかわる重要事項については、環境担当役員および ESG 担当役員から社外取締役を含む全取締役に報告され、取締役会において議論の上、当社グループの経営戦略に反映されます。

戦略

地球への環境負荷が増大する中、持続可能な社会が実現されなければ、企業活動を行っていくことができないと考えています。特に、命にかかわる医療機器にとって、地球災害の激甚化に伴うサプライチェーンの寸断や医療機器供給能力の低下は、事業リスクのみならず社会リスクになり得ると考えられます。

気温上昇に伴う将来の環境規制の厳格化および自然災害リスクの増大によって、当社グループの事業活動においても影響が生じる可能性があります。このような環境認識に基づき、IEA（国際エネルギー機関）の示す 1.5℃シナリオ（NZE2050）* や 2℃（および 2℃未満）シナリオ（SDS）*、IPCC（気候変動に関する政府間パネル）の示す 4℃シナリオ（RCP8.5）* などに沿ってシナリオ分析を実施いたしました。シナリオ分析の詳細については 96 ページをご参照ください。

リスク管理

気候変動関連のリスクも含め、当社グループの経営に大きな影響を及ぼす案件については、取締役会にてリスク評価、対応策や予防措置を議論・検討し、評価・特定された気候変動関連のリスクについても管理してまいります。

なお、リスク管理は各部門がリスクに対応する取り組みを実施しています。

気候変動関連のリスクに関しては、経営戦略室において認識がなされ、重要リスクについて取締役会に報告しています。

引き続き、TCFD 提言に基づく気候関連リスクのフォローアップを実施するとともに、全社的なリスクマネジメントとの連携も含めた気候関連リスクの管理体制構築を進めてまいります。



* 世界平均気温を産業革命前と比較して 1.5℃ /2℃（および 2℃未満）/4℃程度の気温上昇に抑えるためのシナリオ

6-1 環境負荷低減への取り組み

気候変動に対する影響の分析

1.5℃シナリオや 2℃（および 2℃未満）シナリオでは省エネ規制の強化や炭素税および排出枠取引の導入、主要材料に対する環境規制や価格上昇などの移行リスクが想定されます。また、4℃シナリオでは、特に洪水や台風などの災害発生によるサプライチェーンの寸断や製造拠点の稼働停止などの物理リスクが大きくなることが想定される一方で、平均気温の上昇に伴う血管内疾患の発症リスクの増大は、当社グループにとっては医療現場の効率性の向上に貢献できる製品の供給機会になる可能性があります。

気候変動に伴う当社グループの事業への影響の分析を深めるとともに対応策の検討を進めるため、2023 年 6 月期を基準として、気候変動に伴う当社グループへの影響額（推定値）の定量評価を実施しています。なお、2024 年 6 月期においても当状況に大きな変更はありません。

これらの予測に基づき、取締役会において、各グループ会社が事業分野ごとにリスク・機会の分析を実施・共有しています。

右記のインパクトは 2023 年 6 月期における算定値となります。インパクトの算定にあたっては算定時点で取得可能な IEA や IPCC、国土交通省などが開示している資料などを参照し合理的な方法を用いて算定していますが、それぞれのシナリオの情報源となる研究成果、情報、データなどは算定時点のものであり、これらのシナリオに基づいて分析・算出したインパクトの推定値は本質的に不確実性を伴っています。

なお、中期については 10 年程度、長期については 30 年程度以上を想定しています。また、重要度については当社グループへの影響額（絶対値）が 5 億円未満と推定されるものを小、5 億円以上と推定されるものを中、10 億円以上と想定されるものを大としています。

リスク/機会	重要リスク	当社グループのリスクと機会	影響（負の影響は△）（顕在化する期間/影響額/重要度）			対応策
移行リスク	脱炭素関連の政策・法規制の強化	温室効果ガス排出規制の強化や、炭素税・排出枠取引の政策導入などにより負担コストが増加するリスク	中期	1.5℃シナリオ：約△9億円（2030年） 2℃シナリオ：約△9億円（2030年）	大	・CO_2排出量削減の取り組み推進 ・再生可能エネルギーの利用
		温室効果ガス排出規制をはじめとした各種規制強化に伴い、インフラ関連費用が増大し負担コストが増加するリスク		1.5℃シナリオ：約△7億円（2030年）		
	プラスチック削減や環境負荷の低い素材への移行・素材価格の上昇	主要原材料価格が上昇するリスク	中期	1.5℃シナリオ：約+6億円（2030年） 2℃シナリオ：約+1億円（2030年）	中	・低炭素の代替物への切り替え ・包装の軽量化 ・薬事組織のグローバル化 ・新素材研究の強化
		新素材の探索、製品設計の変更、薬事対応などに伴い、研究開発費や販管費が増加するリスク		−		
物理リスク	気象災害（大雨・洪水・台風）の発生頻度増、規模拡大	サプライチェーン寸断により、サプライヤーからの原材料の調達や、製造子会社から販売先への供給に支障が生じるリスク	長期	4℃シナリオ：約△2億円	小	・サプライヤーの気候変動リスク評価 ・サプライヤーアンケートの実施 ・代替の購入方法検討 ・代替の生産 / 販売ルートの検討
		製造拠点周辺の河川の氾濫により工場及び設備が浸水し、一時的に操業が困難となるリスク	長期	4℃シナリオ：約△21億円	大	・生産拠点の気候変動リスク評価 ・生産拠点の分散化 ・大規模浸水が想定される拠点の対策検討
		気温上昇に伴う海面上昇により、製造拠点が水没し操業不能になるリスク		4℃シナリオ：約△303億円		
	気温上昇	平均気温の上昇により、生産施設の維持・管理コストが増加するリスク	長期	−	小	・空調設備の入れ替えなど
機会	血管内疾患の発症リスクの増大	医療現場の効率性の向上に貢献できる製品の供給機会	長期	4℃シナリオ：約+33億円（2050年）	大	・研究開発の強化

6-1 環境負荷低減への取り組み

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

指標と目標

当社グループは、SBTi の 1.5℃水準の削減目標 * に即し、2030 年までに当社の事業活動から排出される CO_2 排出量 (Scope1+2) を 2022 年 6 月期比で 30%削減する中期的な CO_2 排出量の削減目標を策定しています。

また、サプライチェーンで排出される CO_2 排出量(Scope3)については、売上高原単位で 2023 年 6 月期の水準を維持することを目標としています。Scope3 においてはカテゴリー 1（購入した製品・サービス）における排出が大部分を占めていますが、当社グループは医療機器の製造・販売を主たる事業としていることから、購買品の変更などは他業種と比較して困難であるため、大幅な削減は困難と考えています。一方で、CO_2 排出量の削減は当社グループにおいても取り組むべき重大な課題であるため、当社グループにおける削減のみならず取引先様とも協働して、サプライチェーン全体での削減に努めてまいります。

* パリ協定に整合した、気候変動による世界平均気温上昇を産業革命前と比べ 1.5℃未満に抑えるための目標

Scope1+Scope2

当社グループの事業活動から排出される CO_2 排出量は、生産量の増加に伴って、当社グループ全体として前年同期比で 2.4% 増加していますが、売上高の増加によって、売上高原単位での排出量は 14.2% 減少いたしました。

当社グループは売上高の規模に対して事業活動から排出される CO_2 排出量は比較的少ないと考えておりますが、製造工程の効率化やこまめな節電をはじめとした省エネ活動に加えて、将来的な再生可能エネルギーへの転換なども含めた総合的な取り組みを検討し、実施してまいります。

■CO_2排出量 (Scope1＋Scope2)

	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期	目標
Scope1 (t-CO_2)	2,349	2,367	2,490	–
Scope2*(t-CO_2)	44,385	46,929	48,009	–
合計	46,734	49,296	50,499	2030年までに2022/6月期比で30%削減
売上高原単位排出量 (t-CO_2/百万円)	0.60	0.55	0.47	–

*Scope2 については 2022 年 6 月期から過去年度も含めて算定方法の見直しをしています。

Scope3

当社グループでは、主要取引先様に対する環境配慮に関するアンケートの実施や、設計段階から環境への影響を考慮した上で環境にやさしい材料の選択などを行うことで、サプライチェーン全体での CO_2 排出量の削減に向けた取り組みを進めています。

Scope3 の CO_2 排出量は前年同期比で 22.4% 増加し、売上高原単位排出量についても前年同期比で 2.5% 増加していますが、2024 年 6 月期に研究開発棟（ANNEX 棟）が新設されたことにより、カテゴリー 2 の排出量が大幅に増加したことが主な要因となります。

■CO_2排出量 (Scope3)

	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期	目標
Scope3(t-CO_2)**	74,715*	140,915	172,463	–
売上高原単位排出量 (t-CO_2/百万円)	–	1.56	1.60	2023/6月期の水準を維持

* 当社単体

**Scope3 のうち一部（カテゴリー 3）の過去の集計に誤りがあることが判明したため、この度、過年度の見直しを実施しています。当社は外部専門家の助言に基づいて対応しておりますが、今回改めて集計過程の見直しを行ったところ、カテゴリー 3 の対象範囲についての認識が異なっていたことが判明したため修正を行っています。

影響度：2022/6 月期 :+670t-CO_2

2023/6 月期 :+6,467t-CO_2 売上高原単位排出量 +0.07

カテゴリー別データは非財務サマリー（142 ページ）をご参照ください。

6-1 環境負荷低減への取り組み

生物多様性への取り組み

方針・基本的な考え方

当社グループは、事業活動を通じて、生態系サービスを享受しているとともに、生物多様性にさまざまな影響を与えている可能性があります。生態系サービスを支える生物多様性に配慮し、その維持・保全に努めることは、重要な環境課題と認識しており、事業活動および社会貢献活動等を通じて、生物多様性の保全に努めてまいります。

体制（ガバナンス）

当社グループでは、医療機器・産業機器の開発・製造・販売を中心とした企業活動と地球環境との調和を目指し、環境保全に積極的に取り組み、また企業活動全般において、持続的な社会に貢献することを基本方針としています。また、生物多様性への対応を含む環境への取り組みについて、中期経営計画における「持続的成長に向けた経営基盤の確立」の重要課題の一つに設定しています。

当社グループでは、気候変動をはじめとするサステナビリティ関連の重要課題に関し、取締役会が適切に監督を行うための体制を構築しています。特に経営上のリスク・機会にかかわる重要事項については、環境担当役員およびESG担当役員から社外取締役を含む全取締役に報告され、取締役会において議論の上、当社グループの経営戦略に反映されます。

主な取り組み

当社では、環境負荷低減への取り組みの一環として、環境保護活動への積極参加を進めています。セブ工場では海岸の清掃活動やマングローブの植樹活動、グローバル本社・R&Dセンターのある愛知県瀬戸市では、朝日インテック・ラブリッジ名古屋によるマリーゴールドの植栽活動やホームグラウンド周辺の清掃活動を行うなど、地域に密着した環境保護活動を行っています。今後も、地域に根差した環境保護活動を行ってまいります。



海岸清掃活動（セブ工場）



マングローブの植樹活動（セブ工場）





朝日インテック・ラブリッジ名古屋によるマリーゴールドの植栽活動とホームグラウンド周辺の清掃活動（グローバル本社・R&Dセンター）

公益信託経団連自然保護基金への寄付

当社は、「公益信託経団連自然保護基金」に寄付を行っています。当基金は、日本国内はもとよりアジア・太平洋地域をはじめとするさまざまな国と地域において、各国のNGO等が行う自然資源管理、環境教育、植林、希少動物の保護等のプロジェクトの支援に活用されています。本寄付を通じ、自然環境との共生と生物多様性を保全する社会の実現に努めてまいります。



6-1 環境負荷低減への取り組み

温室効果ガス削減に向けた取り組み

当社グループは、大量の温室効果ガスやエネルギーを使用しない事業構造ですが、全事業所において、事業活動に伴う温室効果ガス排出量、エネルギー使用量の削減を課題と捉え、気候変動問題の解決への貢献を目指し、温室効果ガスおよびエネルギー使用量の削減に取り組んでいます。

省エネルギーの推進

当社グループでは、エネルギーの効率化や気候変動対策など、事業活動に伴うエネルギー消費量や CO_2 排出量の削減を重要な課題として認識し、グループ全体で取り組みを推進しています。

■具体的な取り組み

・工場屋根に太陽光パネルを設置（セブ工場）
・節電自動化用の機械設備の導入（ハノイ工場）
・海外工場からの顧客、代理店へ直送し、国内中継による物流（輸送）燃料を削減
・社用車にハイブリッドカーなどの低燃費車を採用
・工場およびオフィス等の照明器具の LED 化を推進し、こまめな消灯を徹底
・昼休憩中のオフィス照明の消灯を実施（グローバル本社・R&D センター、フィルメック本社）
・人感センサー、タイマー制御による照明使用時間の削減
・クールビズへの取り組みと空調温度(冬:20℃ 、夏:26℃)管理の徹底
・工程改善による電力消費量の削減

環境保護活動への参加


海岸清掃活動（セブ工場）


マングローブの植樹活動（セブ工場）




朝日インテック・ラブリッジ名古屋によるマリーゴールドの植栽活動とホームグラウンド周辺の清掃活動（グローバル本社・R&D センター）

廃棄物の削減、分別、再資源化

当社グループでは、資源の再利用や廃棄物排出量の削減に取り組んでいます。

・ゴミ分別の徹底
・会議資料などの印刷配布の制限
・IT システムによる社内書類の電子化推進
・製造用資材（金属材料）のリサイクル
・フードロスの削減
・マイボトル利用推進によるマイクロプラスチック削減

なお、当社グループの取り扱っている医療機器は、性質上その大半が患者様の血液・体液へ接触するため、感染防止の観点から使用後は全て法律上医療廃棄物として処理がなされ、資源のリサイクルやリユースが困難な製品となっています。

環境保全に配慮した製品提供

当社グループでは、環境保全と人への影響・安全性に可能な限り配慮した製品提供に取り組んでいます。

・製品設計におけるリスクアセスメントの実施
・環境関連規制（RoHS 指令、REACH 規則、化審法など）物質の情報監視
・規制物質の原材料、副資材、製品製造工程への適用を制限

化学物質管理の徹底

■管理体制・手順

当社グループでは、人や環境に影響を及ぼす化学物質を関連法規制（消防法、労働安全衛生法、毒物および劇物取締法など）に基づき、適正な使用･保管管理を徹底しています。

・保有量の把握と保管設備の監視
・管理責任者の設置
・化学物質の使用に関するリスクアセスメントの実施と管理 、手順の策定
・定期的な作業環境の測定
・緊急事態への対応の教育と訓練

6-1 環境負荷低減への取り組み

環境改善に有益な購買品の活用

当社グループでは、生産工場において省エネボイラーの導入やグリーン調達事務用品の使用などを推進しているほか、生産工場に太陽光パネルを設置しており、また、グローバル本社・R&D センター研究開発新棟「ANNEX 棟」にも太陽光パネルの設置を予定しているなど、既存設備の入れ替えや新規設備の導入に際してはエネルギー消費量やエネルギー効率も考慮した上で実施しています。



グローバル本社・R&D センター研究開発新棟「ANNEX 棟」での太陽光パネルの設置



タイ工場での太陽光パネルの設置

水資源に関する取り組み

当社グループにおける生産工程では、水を大量に使用するプロセスはなく、部品洗浄や冷却水など限られた用途で水を使用しています。使用量の多い拠点では積極的な水使用量・排出量の削減を進めると共に、各地域の法規制のもと、拠点における排水の水質管理を徹底しています。また、各製造拠点は渇水などのリスクが低い地域に立地しており、各地の状況に応じて水道水・工業用水・地下水を適宜使用しています。

■水使用量

	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期
水使用量（千m³）	354	362	364

※販売拠点は水使用量が極めて少なく、個別特定ができないため、上記集計から除いています。



セブ工場での太陽光パネルの設置



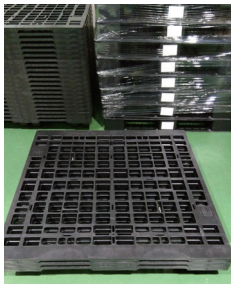
省エネチラーの導入



食堂設置 / 節水食器洗浄機の導入



ボビンをリターナブルし、再利用を推進



再生パレット（搬送用）の使用

6-2 サプライチェーンマネジメント

世界中の取引先様と共に持続可能な調達に向けた取り組みを推進。

基本方針

当社グループは、グローバル市場における事業継続と持続可能な価値創造を見据えて、サプライチェーンマネジメント（SCM）の強化を図っています。また当社グループは「朝日インテックグループ調達方針」を定め、法令・社会規範遵守の強化に取り組んでおり、これまでに築いてきた取引先様とのパートナーシップを大切にし、公平、公正かつ透明な取引に基づく、更なる関係強化を目指しています。

当社グループは、「Only One」技術や「Number One」製品を世界に提供し続けることにより、質の高い医療の安定提供という社会的責任の一端を担っています。この役割を果たすため、「朝日インテック購買管理規則」に基づき、世界中の取引先様と共に、持続可能な調達を目指した取り組みを行っています。

❶朝日インテックグループ調達方針

朝日インテックグループは、サプライヤーとのパートナーシップを大切にし、グローバル市場において優れた製品を提供し続けるために、2024年８月に「朝日インテックグループ調達方針」を取締役会の承認を経て改定し、サプライヤーへの具体的なお願い事項を記した「サプライヤーさまへのお願い」と合わせてHP上に公開しています。

当社グループはサプライヤーと共同で、サプライチェーン全体でのサステナビリティ課題の解決に取り組んでまいります。

「朝日インテックグループ調達方針」および「サプライヤーさまへのお願い」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調達方針

サプライヤーさまへのお願い

❷サプライヤーへの方針の共有・説明

取引先様に対しては、品質管理はもとより、法令・社会規範の遵守、公平・公正な取引などのお願いを行っています。新規サプライヤー選定にあたってもこれらの対応状況を選定基準の一部としています。

また、主要取引先様には、確実な供給体制を構築していただくため、短期の調達情報を毎月開示し、また中長期の調達情報については必要に応じて各取引先様に情報を開示し、納入品の安定供給に努めています。

＜主なお願い項目＞

■法令・社会規範（児童労働・強制労働の禁止などの人権尊重、腐敗の防止など）の遵守
■健全な経営体制と公正な企業活動
■品質や安全性の確保と安定供給体制
■指定納期の遵守、適正な価格等







6-2 サプライチェーンマネジメント

❸サプライヤーへのアンケート・監査

医療現場から求められている品質や安定供給の実現に向けて、主要取引先様には「フォーキャスト（安定供給）に関するアンケート」を定期的に実施しています。また、2022年6月期からは、当該アンケートに法令・社会規範の遵守／環境配慮に関する項目を新たに追加いたしました。当社グループは、企業行動憲章に掲げている通り、強制労働・児童労働の防止などの人権に配慮した事業活動および環境に配慮した事業活動に取り組んでおり、取引先様とのやり取りを通じて、当社グループの生産・調達に関する方針を取引先様にもご理解いただけるよう努めています。

取引先様には当社グループへの納入部材に対する生産計画や品質管理状況を調査させていただいた上で、リスク等が生じた場合には監査等にもご協力いただいています。

また、購買管理規則に基づき、品質に関する重要な部材を製造する取引先様への現場監査を定期的かつ計画的に実施しています。現場監査では、品質管理システムおよび製品品質の二つの側面から実施し、規程・基準書の内容、品質管理体制と品質検査工程、不具合の頻度や対応状況、さらに予防措置対応などを具体的に確認させていただいています。

❹調達のBCP（事業継続計画）

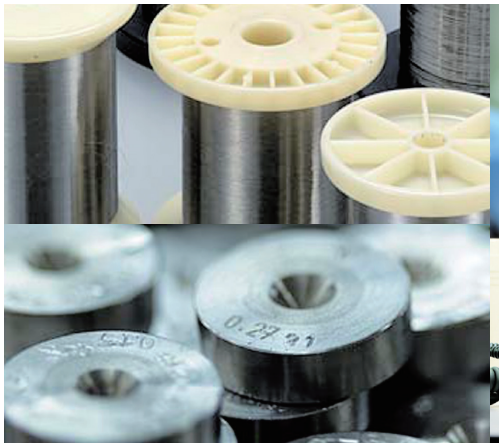
貴重な金属や試薬などを数多く調達している当社グループでは、大規模災害やパンデミック発生時にもお客様への安定供給が行えるよう調達のBCP（事業継続計画）にも力を入れています。品目ごとに複数の調達先を設定した複数購買、さらに複数購買が困難な材料やリスクが大きい部材については内製化を進めるなど、いかなる場合にも安定した調達活動ができるよう、サプライチェーンの強化、改善および在庫の適性化等を常に行っています。

また、2021年6月期から始めた新たな取り組みとして、主要取引先様に対する「事業継続体制調査に関するご協力のお願い」のアンケートを実施しています。これにより、サプライチェーン全体におけるBCP体制の構築に役立てていきたいと考えています。

❺従業員教育

購買部署は、下請代金支払遅延等防止法の知識、理解を深めると共に法令遵守として公正取引委員会・中小企業庁が主催する講習会に参加しています。

社内教育におきましては、購買部署、納入部署、支払部署、発注依頼部署、品質検査部署の全ての関係部署には、下請代金支払遅延等防止法および禁止事項11項目について周知するための社内教育を実施しています。





6-3 安心・安全な製品の提供

基本方針

当社グループは安全・安心な製品をお客様に安定供給するために、各拠点において、共通のポリシーに基づく品質方針を定め、日々品質向上に努めることにより、更なるグローバル品質を目指しています。

推進体制

①安全・安心な製品の供給に関する体制

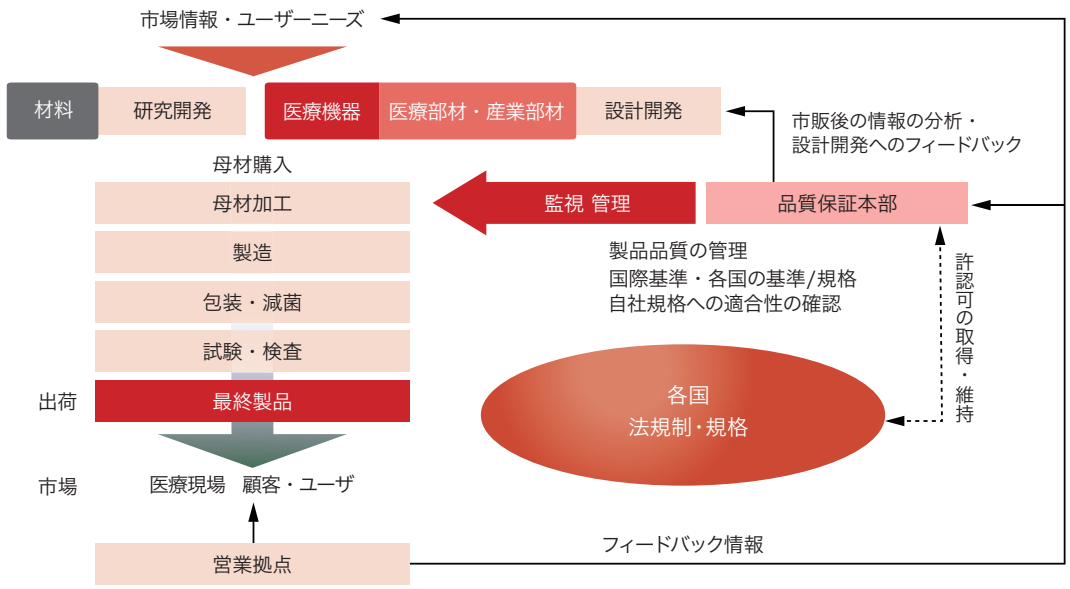
当社グループでは、高品質な製品・医療機器を安定してお客様にご提供するため、「品質方針」に基づき、研究・設計開発・生産・営業拠点で統一した方針で品質保証を行うための体制を整えています。また、第三者認証機関による厳しい審査を定期的に受け、ISO9001・ISO13485などの各種認証を取得・維持しています。そればかりでなく、当社グループの製品を提供している世界110を超える国や地域における厳しい法規制に適合させることにより、お客様の要求する高品質な製品を提供できる体制を築いています。

②品質保証体制 / 品質管理の考え方

当社グループでは、4つのコアテクノロジーをベースに、素材から最終製品までの自社一貫生産体制を構築しています。特に医療機器に用いる素材には高い精度の仕様・品質が要求されますが、これらの水準を満たした素材を安定的に供給することが可能な素材メーカーは世界的に見ても限られています。そこで、当社グループはできる限り上流に近い母材を購入し、理想に近い素材・部材を自社で製造した上で、最終製品を製造しています。

さらに当社グループでは、製品品質を管理・保証するために、研究・設計開発部門や生産拠点、営業拠点から独立した品質保証本部を社内に設置しています。品質保証本部では、製品に要求される国際基準や各国の基準、自社規格への適合性を確認するため、自社で製造した製品に対して試験・検査を実施し、これらの試験・検査に合格した高品質の製品のみが市場に出荷されます。また、これらの製造管理・品質保証の体制の適切性は、自社で制定している厳しい社内認定制度に基づき認定された内部品質監査員による内部品質監査や、グループ間で品質監査を実施することによって定期的に監視されており、継続的な改善を行うための取り組みを行っています。

また、常に最新の市販後情報の収集と評価をするための専門部署を設置し、販売開始後の幅広い製品情報を収集・評価し、品質向上のための改善や新たな製品設計へのフィードバックを行っています。



6-3 安心安全な製品の供給

各拠点の認証

当社グループでは、第三者認証機関より品質マネジメントシステム認証を下表の通り取得しています。
（2024年6月末時点での認証状況。最新情報は当社ホームページ「会社情報」の「認証書情報」をご参照ください）

品質規程

当社グループでは、朝日インテックグループ品質方針（共通ポリシー）に基づく品質マネジメントシステムを文書化した品質規程を設けています。これらの品質規程に基づいた運用は、高い水準の品質保証を推進し、顧客のニーズおよび期待を超える製品を供給し、社会に貢献することを目的としています。

品質目標管理

品質方針に基づき、年度ごとの品質目標を設定して達成に向けた活動を行っています。設定した目標について、経営層も含めた定期的なレビューの機会を設けており、改善に努めています。

品質に関する報告体制

当社グループでは、素材・材料の製造から最終製品が出荷されるまでの全製造工程の品質情報をタイムリーに把握し、製品品質を適正に監視しています。 また、お客様からの品質に関するフィードバック情報は全て品質保証本部にて集約し、調査・分析を行っています。これらの品質に関する情報を経営層および製造拠点、研究・設計開発拠点にタイムリーに伝達し、工程改善や改良品開発などの改善活動に活かすことにより、安全・安心な製品を供給するための体制を整えています。

品質向上に向けた取り組み

当社グループでは、素材・製品の研究開発・設計開発の初期段階から、品質保証本部及び製造拠点が第三者の立場で審査に携わります。常に製造工程および上市後の最終製品としての使用を意識した研究開発・設計開発を行うことで既存品の課題を解決し、より高い品質の素材・製品の開発・製造を実現しています。

品質に関する監査受け入れ・実施

当社グループでは、医療機器等を扱う生産系事業所および品質保証本部では、ISO や行政当局、お客様からの定期監査等の受け入れを行っています。さらに、内部監査員による定期監査・非定期の内部監査も行っており、2024年6月期は、97件の外部監査を受け入れ、28件の内部監査を実施しました。

■品質マネジメントシステム認証の取得状況（2024年6月末時点）

拠点	品質マネジメントシステム認証
朝日インテック株式会社 ASAHI INTECC CO.,LTD.	メディカル事業部 ・ISO 13485 / EN ISO 13485・MDSAP デバイス事業部 ・EN ISO 13485 / ISO 13485
ASAHI INTECC THAILAND CO.,LTD.	・ISO 13485 / EN ISO 13485 ・ISO9001 ・MDSAP
ASAHI INTECC HANOI CO.,LTD.	・ISO 13485 / EN ISO 13485 ・MDSAP
TOYOFLEX CEBU CORPORATION	・EN ISO 13485 / ISO 13485 ・MDSAP ・ISO9001
フィルメック株式会社	・EN ISO 13485
ASAHI INTECC USA, INC.	・ISO 13485

6-3 安心安全な製品の供給

研究開発における生命倫理の尊重

医療機器の研究開発においては、有効性や安全性を確認するため、動物実験が必要となる場合があります。当社グループでは、動物愛護および環境保全の観点などから、動物実験が必ず必要となる場合を除いて、代替での手法を適用するよう努めています。

なお、動物実験につきましては、当社グループは自社内にて実施しておらず、外部機関への委託を行っていますが、当委託をする場合においては、動物愛護および環境保全の観点、ならびに動物実験等を行う実験者の安全確保の観点などから、委託先において適切な関連法令・指針等が定められていることを確認した上で、委託を行っています。

メディカル事業のクリーンレベル

当社グループは、国際基準であるISO14644シリーズ等(Cleanrooms and associated controlled environments)のClass 7・8に準拠した管理区域にてメディカル事業の医療機器を製造しています。

従業員・サプライヤーへの教育・研修

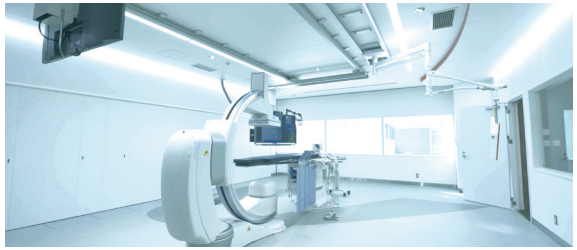
当社グループでは、適用される法規制・規格および社内基準に基づき、従業員の力量・資格管理を行う独自のシステムを構築しています。教育訓練を受け、力量・資格が確認された従業員のみが、お客様にお届けする製品の開発・製造・検査などの全ての業務に関わることを徹底しています。また、母材のお取引先様においても同様に力量・資格管理のシステムを持つことを推奨し、当社グループから定期的な評価・確認を行っています。当社グループにおける2024年6月末時点の内部監査・サプライヤー監査を実施できる社内の監査員認定資格者は208名です。

製品の使い方の指導

PCIをはじめとするIVR 治療(Interventional Radiology:画像下治療)において、患者様への負荷を少なく、効果的に治療を行うためには、ガイドワイヤーやカテーテルなどを操作する医療従事者の高度な技術と、手元の操作を先端まで正確に伝えるガイドワイヤーやカテーテルが必要となります。また、数ある製品の中から患者様および治療患部の状態に合わせた製品の選択も重要となります。

当社グループでは、世界各国の販売代理店および医療従事者の方々に、製品を安全・有効にご使用いただくための製品の使用方法や選択方法、性能維持のための取り扱いに関する詳しい説明をご提供しています。世界各国の学会やセミナーでは、KOLドクターによる当社製品を用いた症例やデモンストレーションを通じて、IVR 治療および製品の使用方法の普及活動を日々行っています。

当社グローバル本社・R&Dセンターでは、実際の手術室を模擬したシミュレーションシステムと人体モデルを用いて、臨床現場に近い環境でのトレーニングを医療従事者の方々にご提供しています。



バリューチェーンでの品質保証(開発・設計(テスト)・販売・使用・製造段階での取り組み)

当社グループでは「現場」「現物」「現実」の三現主義に基づき、素材の研究開発から最終製品の製造まで行っています。また、世界110を超える国・地域への適切な販売体制を整え、迅速に市場からのフィードバック情報を収集し、積極的に市販後の安全性情報を収集・分析し、工程改善や改良品開発などの改善活動を行う体制を自社で持つことで、バリューチェーン全体を通して、常に市場のニーズを超える製品開発と安定供給を実現しています。

このようなバリューチェーン全体を通した取り組みの結果、当社グループは独自の技術力を用いた高性能な製品や、グローバル規模での高い市場占有率などが評価され、2020年に、世界のサプライチェーンにおいて必要不可欠な存在である企業を認定・表彰する「グローバルニッチトップ企業100選(経済産業省)」に認定されました。

6-4 社会貢献活動

朝日インテックの社会貢献活動

社会貢献に対する考え方

当社グループのサステナビリティとは、ステークホルダーとの信頼関係を構築すること、価値創造プロセス（事業の推進と基盤の強化の好循環）に取り組み、企業理念を実践すること、それにより「ASAHI ブランド」（コーポレートブランド）を確立することと考えています。

当社グループにとって地域社会・グローバル社会は大切なステークホルダーです。当社グループは社会の一員として、いつの時代も地域･社会の発展を支えることにより、ステークホルダーとの信頼関係を構築してまいります。

スポーツを通じた社会貢献

当社グループは、スポーツ振興による人々の QOL 向上や地域の活性化など、広く社会に貢献する取り組みを進めています。また、世界で活躍する選手を応援することにより、当社グループの組織風土の活性化へもつなげています。

プロゴルファーとの当社所属選手契約・スポンサー契約締結

当社グループは CSR 活動の一環として、アスリートを支援するスポンサーシップに取り組んでいます。

地元名古屋出身の女子プロゴルファー服部真タプロと当社所属選手契約を締結、岐阜県出身の小野祐夢プロ、愛知県岡崎市出身の穴井詩プロの 2 名とスポンサー契約を締結しています。

地元出身のアスリートの支援を通じて、地域の活性化を目指し、地域への貢献につなげてまいりたいと考えています。


服部真タプロ


小野祐夢プロ


穴井詩プロ

なでしこリーグ女子サッカーチーム / 朝日インテック・ラブリッジ名古屋とのネーミングライツパートナー契約

当社は 2022 年 2 月に、なでしこリーグに所属する名古屋市の女子サッカーチーム「朝日インテック・ラブリッジ名古屋」とネーミングライツパートナー契約を結び、活動の支援を行っています。また、チーム所属選手を当社社員として雇用し、選手としての活動を支えています。

朝日インテック・ラブリッジ名古屋は、1995 年に名古屋グランパスジュニアレディースとしてチームが発足し、1998 年に名古屋 FC レディースへ名称変更、2004 年に愛知県リーグから東海リーグに昇格しました。2017 年に NGU ラブリッジ名古屋に名称変更し、2014 年に日本女子サッカーリーグ（なでしこリーグ）3 部チャレンジリーグに昇格、さらに 2021 年には日本女子サッカーリーグ（なでしこリーグ）1 部に昇格、2022 年に朝日インテック・ラブリッジ名古屋に名称変更しました。2023 年にはチーム最高順位のリーグ 2 位を記録、リーグ優勝を目指して活動中です。

LOVELEDGE
チームエンブレム


垣内愛菜選手


三浦桃選手


夏目歩実選手


柴山史菜選手

6-4 社会貢献活動

プロサッカー選手 吉田麻也選手を広告キャラクターに起用



当社は 2018 年より吉田麻也選手を広告キャラクターとして起用しています。

一般社団法人日本プロサッカー選手会会長・FIFA ワールドカップカタール 2022 日本代表で、キャプテンとして活躍し、世界的評価の高い吉田選手を当社の広告に起用することで、日本から世界へ低侵襲治療の普及を目指す当社の理念をより多くの方にご理解いただける機会が広がることを期待しています。

また、世界で活躍する吉田選手の姿は、世界中の人々の共感を呼ぶとともに、多くの人にとって励みになると考えています。吉田選手は愛知県豊田市近辺にて中学・高校の学生時代を過ごし、名古屋グランパスジュニアユースを経て、2009 年まで名古屋グランパスに所属するなど、当社の所在地である愛知県との深い縁もあります。今後、吉田選手を通して当社の理念や企業情報をお伝えしてまいりますので、ご期待ください。

地域社会への貢献

瀬戸市子どもの今・未来応援基金への寄付

当社は 2021 年より毎年、「瀬戸市子どもの今・未来応援基金」（愛知県瀬戸市）へ寄付を行っています。「瀬戸市子どもの今・未来応援基金」とは、一人一人の子どもおよび若者が、切れ目のない支援を受けることで、それぞれの夢または自立に向かって健やかに育つことができるための施策を推進するため、瀬戸市が創設したものです。

寄付金も、子育てに困難を抱える家庭に対する紙おむつや食品等の生活必需品の購入費用、子どもの送迎や預かりにかかる費用、若者の学びの継続への支援などに役立てられます。当社はこの瀬戸市の取り組みに対し、継続的な支援を行ってまいります。

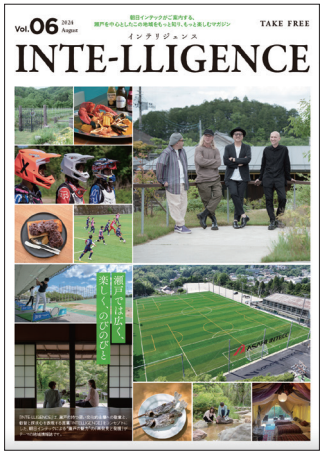


地域情報誌『INTE-LLIGENCE』発行

当社は、2022年1月より瀬戸市周辺の情報を紹介する地域情報誌『INTE-LLIGENCE』を発行しています。本情報誌は、瀬戸市で働き、瀬戸市近郊に住んでいる当社社員だからこそ知っているディープな情報を中心にピックアップし、「瀬戸の魅力を再発見する」ことをコンセプトに、微力ながら地域活性化の一助となるようにとの想いで制作しています。

本誌は瀬戸市公共施設、瀬戸市内の金融機関、鉄道各駅（尾張瀬戸駅、新瀬戸駅、瀬戸市駅、大曽根駅、栄町駅）などに設置していただいています。

引き続き半年に１回の発行を予定しており、地域の発展に貢献してまいります。



6-4 社会貢献活動

絵本『だいじょうぶ　ぼくがついてるよ カテーテルくんだいかつやく！』寄贈・販売

当社は、設立 45 周年記念事業の一環として、2022 年 2 月にカテーテル治療を題材にした絵本『だいじょうぶ ぼくがついてるよ カテーテルくんだいかつやく！』を発行し、下記寄贈先に寄贈いたしました。また、同年 4 月より販売を開始しており、売上の一部は寄付する予定としています。

本書は低侵襲治療の普及を目的として、より多くのお子様にカテーテル治療とはどのようなものかを知っていただくために制作いたしました。また、カテーテル治療を受けられる方やそのご家族にもお読みいただくことで、カテーテル治療が患者様にとって負担の少ないものであることをご理解いただき、精神的ケアにもお役立ていただけるのではないかと考えています。



なお、本書の原画は当社グループのフィカス株式会社（※）の社員が担当しています。

※フィカス株式会社は、企業などへの就職が困難な障がいのある方々に就労機会を提供し、生産活動などを通じて、その知識や能力の向上に必要な訓練などを行う「就労継続支援（A 型）」の認定を受けた企業です。

【寄贈先】
全国の大学病院、主要病院、東海 3 県の幼稚園･保育園･こども園、東海 3 県の公立図書館、愛知県庁、愛知県の市町村役場　等

【作】　岡田新吾
【監修】　朝日インテック株式会社
【原画制作】　フィカス株式会社
【企画・制作】　株式会社 CBC クリエイション
【ページ数】　28 ページ
【ISBN】　978-4-86693-585-0
【定価】　1,320 円（本体 1,200 円＋税）

絵本『ユキちゃんの１日 ～場面緘黙児の心の声～』製本

作者であるいちかわさんが出身校である愛知県立瀬戸工科高校の卒業制作として制作された絵本『ユキちゃんの１日 ～場面緘黙児の心の声～』を、瀬戸市より依頼を受け当社にて製本・増刷し、瀬戸市に 240 冊寄付しました。寄贈した絵本については、瀬戸市内の小中高校に配布され、場面緘黙の周知に活用いただきました。

また、瀬戸市以外にお住まいの場面緘黙をお持ちのお子様がいらっしゃるご家庭の希望者にお渡しし、ご家族や学校にて場面緘黙児の気持ちを理解するのに使用いただいています。



6-4 社会貢献活動

旧古瀬戸小学校跡地にグラウンド建設

当社は旧瀬戸市立古瀬戸小学校跡地に、朝日インテック・ラブリッジ名古屋の練習グラウンド「朝日インテック WOVEN FIELD」を建設しました。

当施設は、朝日インテック・ラブリッジ名古屋の練習拠点とするほか、当社社員の福利厚生施設としての活用および地域の皆様に貸し出しすることにより、地域におけるスポーツ振興を行ってまいります。また、当施設を拠点とし、瀬戸市と協力の上、スポーツを通じたさまざまな地域貢献活動を行っていく予定です。

さらに 2024 年 6 月には瀬戸市と朝日インテック・ラブリッジ名古屋と当社の三者間で「包括連携協定」「災害時における施設使用等に関する協定」を締結しました。地震や大雨、台風などの自然災害発生時または発生が予測される場合に、近隣住民の一時的な避難場所として活用する予定です。今回の協定締結を機として、今後更なる地域貢献活動を推進してまいります。





朝日インテック・ラブリッジ名古屋との環境推進活動

●清掃活動

当社の環境推進活動の一環として、練習グラウンド完成（2024 年 6 月完成）を前に、旧古瀬戸小学校周辺を瀬戸市民、当社社員と朝日インテック・ラブリッジ名古屋の選手およびスタッフ約 40 名で清掃活動を行いました。





●瀬戸市花と緑のまちづくり推進連絡協議会との植栽活動

瀬戸市で持続可能な花と緑のまちづくりを実現することを目的に活動をしている、瀬戸市花と緑のまちづくり推進連絡協議会、朝日インテック・ラブリッジ名古屋の選手らと、2023 プレナスなでしこリーグ 1 部でのリーグ戦勝利数（12 勝）にちなみ 12 ケース・1400 株のスイセンの球根を瀬戸川河川敷に植栽しました。





6-4 社会貢献活動

「BALL PARK LAND in SETO 2024」に協賛

一般社団フィンガーズクロスが主催する「BALL PARK LAND in SETO 2024」（会場：瀬戸 SOLAN 小学校）に協賛しました。

地元で試合の出場機会に恵まれない選手たちに試合出場機会を与える試合の運営、ニュースポーツの体験イベントなどを企画・運営している同団体のイベントに協賛することにより、地域での健康増進・スポーツの普及、青少年の健全育成に貢献してまいります。

今後、「朝日インテック WOVEN FIELD」での開催等で協力させていただく予定です。





「GIGI Project」にスポンサー協賛

当社は歌手の一青窈さんが中心となり、闘病中の方々や患者様をサポートする医療従事者の方々を元気にするために、病院で生歌を届けるプロジェクトを行っている、一般社団法人 gigi の活動を支援しています。

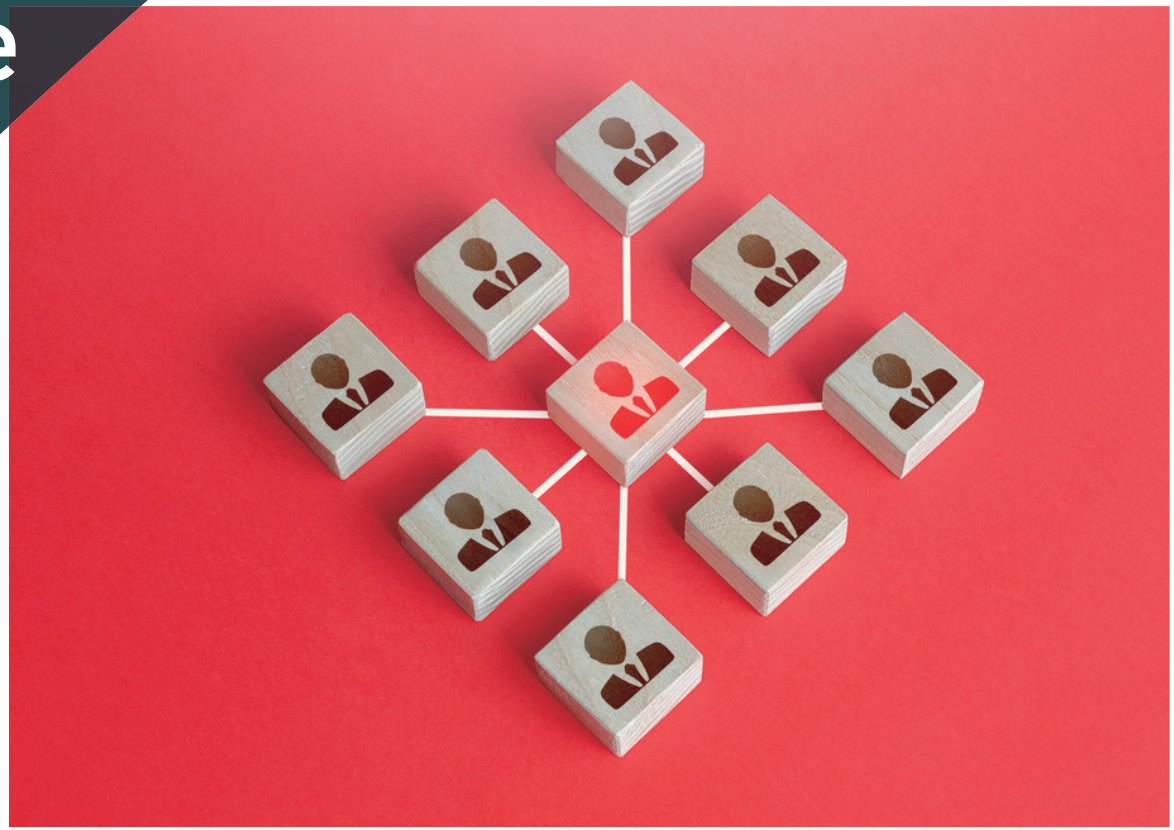
2024 年 8 月には名古屋市立大学病院にてライブを行い、入院中の患者様、医療従事者の方約 200 名に歌を届けていただきました。



Your dreams. Woven together.

07 Sustainability - Governance

サステナビリティ ガバナンス



- 社外取締役インタビュー 7-1
- コーポレート・ガバナンス 7-2
- リスクマネジメント 7-3
- コンプライアンス 7-4

7-1 社外取締役インタビュー

コーポレート・ガバナンスの強化のためにも 全従業員のロイヤリティを高めるような施策が必要です

朝日インテックのガバナンス 社外取締役としての役割

―ご就任の経緯についてお聞かせください。

富田　当時、監査役を務めておられた弁護士の後任候補といったところも見据えて法務の知見を有する専門家を探していらっしゃったのだと思いますが、私が弁護士であることから声をかけていただき、2016 年 9 月の定時株主総会で補欠の監査等委員にご選任いただいたのが当社とご縁ができたきっかけです。その後、2018 年 9 月の定時総会で監査等委員にご選任いただきました。

―取締役会において、ご自身はどのような観点からご指摘・ご意見なされていらっしゃいますでしょうか。もしポリシーなどあれば、教えてください。

富田　経営陣や支配株主から独立した立場で、一般株主からの受託者責任を全うできるよう、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会に反映させることを常に心がけています。

私は弁護士であり、当社においては監査等委員の立場なので、取締役の職務の執行を監査するという視点をもって、



朝日インテック株式会社
社外取締役（監査等委員）
富田　隆司

7-1 社外取締役インタビュー

取締役会が経営判断の原則に従って適切に意思決定をしているか、法的な観点から意見を申し上げるように心がけています。

さらに、ステークホルダーである従業員にも目を向け、監査等委員として往査した先で見聞きした従業員の意見を取締役会に届ける役割も果たしたいと思っています。なんと言っても、会社の成長や活力の源泉は人ですから、従業員のエンゲージメントの向上に貢献できるよう努めています。

―ご就任されてから、現在までの朝日インテックの変化を、どのように感じていらっしゃいますか。

富田　まず私が最初に補欠の監査等委員に選任していただいたのは、ファウンダーが代表取締役会長を退任し、会長（当時社長）および社長（当時副社長）による代表取締役２人体制がスタートしたときでした。新しい経営体制の下、勢いを止めることなく着実に成長していく様子を見させていただきました。

そして、2018 年９月に監査等委員に就任した後も成長の勢いは変わらないものの、現在では少しフェーズが変わったように感じます。積極的な成長戦略は維持しつつも、急成長した会社にありがちな会社組織が成長に追いつかないリスクを回避すべく、適時に人財を確保し、組織体制を変更・強化していくことの重要性を認識して実行するようになったと感じています。

成長に組織が追いつけないと、一見成長し続けているように見えても、内部で崩壊が始まるということがありますから、組織体制の強化は持続的成長に不可欠であると考えています。今後さらに労働力の流動化が進む社会において、いかに人財を確保し組織体制を維持していくかは課題であると思います。



取締役の機能・実効性

―取締役会の実効性について、どのように感じていらっしゃいますでしょうか。

富田　実効性を向上するための議論が率直になされており、その結果として、経営会議の機関設計の変更検討があり、具体的な変化として、直近では経営執行会議の設置がなされました。今後さらに経営と執行の分離を目指していく中での、大きな過渡期だと思っています。

―そもそも実効性について、成果を感じていらっしゃるか、またさらに向上させるための課題は何かについてお聞かせください。

富田　私が監査等委員に就任以降、取締役会の実効性を向上させるための取り組みと評価できるものとして、2020 年６月に、それまでの報酬諮問委員会の機能を拡張して指名・報酬諮問委員会を設置し、社外取締役の関与のもとで、取締役に求められる能力や資質などについて議論するようになったことが挙げられます。

また、2021 年９月の定時株主総会に向けた準備の中で、取締役会スキル・マトリクスについて取締役会において議論したことも、実効性の向上に貢献したと思っています。当社の成長のために取締役会にいかなるスキルが必要であるかについて、取締役自身が議論をしてマトリクスを作っていくことは大きな意義があったと思います。

そして、経営執行会議の設置が一番大きな成果であると思っています。その実現に至る過程においては、社内取締役と社外取締役が意見交換をする場があり、さらにその前段階として社外取締役だけの意見交換会が継続してありました。意見交換の場においては、全取締役が積極的に意

7-1 社外取締役インタビュー

見を述べ、当社の取締役会の役割や責任、会社が目指すべき方向性について十分な議論がなされました。

当社の取締役会はもともと他社と比べても充実した議論をしていたと言えますが、取締役がしっかりと議論して、それぞれの会議体の役割を明確にして設計した経営管理体制下での取締役会であるからこそ、これまで以上に各取締役がそれぞれに期待される能力を的確に発揮し、活発に意見して議論することができるようになり、それが会社に大きく貢献するものと確信しています。

今後は、取締役会と経営執行会議の役割分担をさらに深化させ、取締役会が経営理念や経営戦略等の策定や中期経営計画の実現のために中身のある充実した議論ができる場になれば、さらに取締役会の実効性が上がるものと思います。そのためには、たとえば中期経営計画の策定にあたっては、社外取締役も関与しながら議論していくことなども必要です。また、取締役会と経営陣の役割分担の見直しを常に行っていくことも重要だと考えています。

―昨年の取締役会で行われた議論で、印象に残ったことがあれば、お聞かせください。

富田　KPI に関する議論でしょうか。私自身は、KPI を設定して経営状況をモニタリングすることの重要性は認識しつつも、過度に重視することは適切ではないと考えていたのですが、取締役会において KPI を設定する前提としての議論をしたことや、KPI に対する考え方や設定理由について説明を聞いたり質問をしたりして意見交換をしたことで、業務執行取締役の考え方や当社の事業全体への理解が深まったように思います。今後も KPI をもとに取締役会で建設的な議論ができることを期待しています。

―朝日インテックが、持続的な成長を実現するにあたって、社外取締役が果たすべき役割とは何だとお考えでしょうか。

富田　経営陣や支配株主から独立した立場で、それぞれの経歴や専門性を背景に、社会における一般常識や会社経営に関する一般常識に基づいて、少数株主をはじめとするステークホルダーの意見を取締役会に反映させることが一番重要であると思っています。加えるのであれば、社外取締役が当社の事業や組織、人についてさらに理解を深め、成長過程における当社の現在地やグローバルにおける当社のポジション、社会が当社に求めている役割などを的確に把握、分析して、当社にとって必要な取締役および取締役会のあり方を常に見直し続け、経営陣にあるべき姿を示し続けることだと思います。

―他の社外取締役の方々を含む、社外取締役そのものに対する評価と課題について、お聞かせください。

富田　全体的な評価としては、当社の社外取締役は、現在の当社における取締役会に必要なスキルを充たすのに十分な人材がメンバーになっており、非常にバランスのとれた構成になっていると思います。現在に限らず当社の社外取締役は必要な人材が揃っていて非常にバランスがいいと感じていましたが、今後は、さらに取締役会や指名・報酬諮問委員会において、当社が社外取締役に求める能力や役割を議論し、明確化して、人材確保のための方策を全取締役が意識して取り組んでいく必要があると思います。

個々の社外取締役の評価としては、それぞれの立場において豊富な経験に基づいて非常に積極的に意見を述べているので、取締役会の実効性に大きく寄与していると思います。今後の課題を強いていえば、社外取締役各人によって、会社に関する知識とその蓄積の幅はさまざまなので難しいところではありますが、取締役会に上程される議案に対して、各社外取締役がより理解して議論ができるような準備や工夫を考えていただき、対応をお願いできればと思います。また、経営執行会議での意見など、上程されるまでの議論状況や判断基準そのものについても、今以上



7-1 社外取締役インタビュー



に情報提供いただくことも希望しています。そして、取締役会の中で、担当ではない社内取締役が準社外的な立場でより積極的に発言していただくことも、社外取締役の理解を深めることにつながるので、それらの環境が整うといいと思います。

サクセッションプラン・権限移譲
新経営体制に期待すること

―この度、急な事項として、2024 年 9 月 1 日付けでの社長交代があり、マネジメント体制が変更になりました。指名・報酬諮問委員会では、どのような議論がなされましたでしょうか。また、指名・報酬諮問委員会の委員長として、今回の件をどのように捉えていらっしゃいますでしょうか。新経営体制について、期待されることなどございますか。

富田　急なことではありましたが、サクセッションプランについてはこれまでに十分に議論し、準備をしてきている状況においての交代であったので、委員会としては慌ただしさのようなものは感じませんでした。委員会では、会長と社長の役割分担や今後のマネジメント体制の確認をし、新体制下におけるガバナンスについて議論しました。そして、新たなサクセッションプランについて議論し、中長期的にも持続可能な計画を策定しました。

指名・報酬諮問委員会の委員長としては、サクセッションプラン策定の重要性を改めて認識したところではありますが、今回の交代は従前から代表取締役を務めていた副社長が後継者となるものでしたから、経営体制としては影響が少なかったように思います。将来のサクセッションプランは、今回とは異なる局面を迎えることになりますから、さらなる準備が必要であると気を引き締めています。

現会長が社長に就任した 2009 年からの 15 年間、強いリーダーシップの下、当社の売上は 120 億円程度から 1000 億円を超える企業に成長しました。会長には今後も取締役会において活躍していただき、新社長にも同様に強いリーダーシップを取っていただくとともに、全取締役の能力を結集し、総合力を高め、会社が安定して持続的に成長していけるような指揮をとっていただき、業務執行取締役である社内取締役においては全能力を発揮していただいて、新経営体制で会社のさらなる成長、発展に努めていただくことを期待します。

サステナビリティ
グローバル企業としてのリスク管理

―役員研修について、毎年実施しておりますが、先日も富田先生からリスクマネジメントに関する研修を実施した方が良いとのアドバイスを受けて、その実施がなされました。リスク「マネジメント」に関する課題は何だと思われますか。また合わせて、当社のリスクは何だと思いますか。

富田　非常に難しい質問ですが、取締役会が決議すべき内部統制システムの基本方針に基づき構築される内部統制システムにおいても、リスク管理体制は非常に重要です。グローバルに大きく成長した当社にとってのリスクは、取締役会において決定した経営理念や経営戦略、そして経営者の意思が組織の隅々まで行きわたっているか、そして次の経営判断に必要な現場の情報が取締役会まで正確かつ迅速に共有される体制が整っているかだと思っています。

また、世界各地にある現地特有のリスクを適時的確に収集し、余裕を持って必要なアクションを取り、先手を打つことができるような体制が整っているかを常に見直すことも必要であると思っています。BCP については、当社は 2011 年のタイの洪水による主力工場の被災、最近ではセブ工場における台風被害、そして、IT インシデントも経験し、乗り越えてきているので、これらの経験を記録化して全社的に共有し、承継していく取り組みがあってもいいと思います。

7-1 社外取締役インタビュー



人的資本の重要性

―現在、グローバル規模で、人的資本の重要性がますます高まっています。富田先生は、労務ご専門のお立場でいらっしゃいますが、当社に対するご意見をお伺いできればと存じます。当社のコーポレート・ガバナンスの強化に向けて、幅広くご意見お伺いできればと存じます。

富田　まずは、日本人従業員のキャリアパスとして、全社的に海外赴任を積極的に取り入れていくことが重要だと思います。また、評価の客観性や透明性も重要です。特に中途採用者など他社での経験がある方にとっては、自身の評価が適正にされることを強く求めますから、恣意的に評価をしていると感じるような評価制度では、会社に対するロイヤリティは失われ、グローバル人財の確保は困難だと思います。この評価制度の客観性や透明性は外国人従業員についても同じだと思います。

そして、外国人従業員の積極的な幹部登用や外国人従業員がキャリアプランを描きやすい制度や風土づくりが必要だと思っています。海外子会社や支店における外国人従業員が、この会社で頑張れば自分も上に行けると思えなければ、やはり人財は離れていくと思いますし、海外子会社等の発展は望めないと思います。全従業員の会社に対するロイヤリティを高めるような施策が、当社のコーポレート・ガバナンスの強化にもつながるものと思います。

―我々、執行側取締役に対して期待することは何でしょうか？

富田　取締役会での積極的な発言です。特に議題、議案に係る業務を担当していない社内取締役にも、今後さらに積極的に発言していただきたいと思っています。取締役会は社外取締役の質問会になりがちですが、取締役会の議論の質を高め、企業価値の向上により一層資する審議を行うためには、社内取締役が自らの管掌業務でなくても、社外取締役とは異なる知識や経験に基づいて議論に参加することが重要と考えています。そうした議論においてこそ社外取締役の意見もより的確かつ充実したものとなり、全体として建設的な議論となって、当社の発展に貢献できるものと思います。

―今後のご抱負について、お聞かせください。

富田　監査等委員となり７年目の年になりました。常勤監査等委員が不在の当社において必要かつ十分な情報を監査等委員会が収集するためには、会社への理解が深まってきた私の責任が重大だと思っています。３年目と1年目の監査等委員とともに、当社の持続的発展に貢献したいと思っています。また、社外取締役としても積極的に職責を果たしていきたいと考えています。そのためには、私自身がもっと成長しなければならないので、社会における一般な知見や会社経営に関する一般的な知見を深める勉強をし、本業である弁護士としての経験も積んで専門性をさらに高めていく努力をしたいと思っています。また、社外取締役や社内取締役とのコミュニケーションも増やし、当社についてもっと意見交換をしたいと思っています。

社長が交代し、新しい経営体制になった当社が今後さらに発展できるように全力を尽くしたいと心から思っています。

〈インタビュアー：朝日インテック株式会社 取締役 CFO　伊藤 瑞穂〉

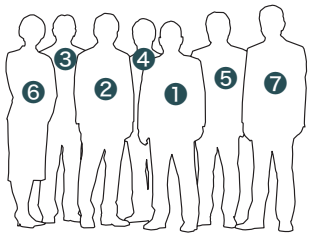
7-2 コーポレート・ガバナンス

役員一覧

社内取締役



❶ 代表取締役社長　宮田 憲次
❷ 取締役会長　宮田 昌彦
❸ 常務取締役　松本 宗近
❹ 常務取締役　西内 誠
❺ 取締役　寺井 芳徳
❻ 取締役　伊藤 瑞穂
❼ 取締役　石原 和人



社外取締役



❶ 社外取締役　伊藤 清道
❷ 社外取締役　草刈 貴弘
❸ 社外取締役　田口 晶弘
❹ 社外取締役（監査等委員）　富田 隆司
❺ 社外取締役（監査等委員）　深谷 玲子
❻ 社外取締役（監査等委員）　森口 茂樹



7-2 コーポレート・ガバナンス

役員一覧(2024年9月26日株主総会決議後)



取締役会長
宮田　昌彦

2009年より当社の代表取締役社長に就任しており、グローバル経営の視点、迅速な意思決定、医師や提携先などのステークホルダーとの良好な関係構築を通じて、当社グループの経営を牽引し、企業価値向上を図るために適切な役割を果たしてきました。当社グループの事業全体を総覧し、バランスの取れた経営を推進することで、今後においても更なる貢献が見込まれることから、選任いたしました。

1994年11月 当社入社
当社総括本部企画室長
1995年12月 当社取締役
当社経営企画部長
1999年3月 当社常務取締役
当社メディカル事業部長付
当社生産技術部長
2000年7月 当社メディカル事業部長
2001年9月 当社専務取締役
2003年9月 ASAHI INTECC THAILAND CO., LTD. 取締役(現任)
2004年3月 当社代表取締役副社長
2006年3月 コンパスメッドインテグレーション株式会社 代表取締役社長
2006年8月 ASAHI INTECC HANOI CO., LTD. 取締役(現任)
2007年6月 ASAHI INTECC THAILAND CO., LTD. CEO
2009年9月 当社代表取締役社長 CEO
フィルメック株式会社代表取締役社長
2016年7月 フィルメック株式会社取締役
2023年4月 株式会社マグネア代表取締役社長(現任)
2024年9月 当社取締役会長(現任)



代表取締役社長
宮田　憲次

長年にわたりデバイス事業に携わり、当社の技術の源泉であるステンレス加工にかかわる生産技術に精通しています。また近年では、買収先企業の再建や、メディカル事業への関与強化を進めるとともに、代表取締役副社長として、経営全般において、代表取締役社長を補佐してきました。2024年9月1日からは代表取締役社長CEOに就任しております。今後においても更なる貢献が見込まれることから、選任いたしました。

1993年4月 当社入社
1997年1月 ASAHI INTECC THAILAND CO., LTD. 取締役副社長
1997年7月 当社取締役
2002年8月 当社デバイス事業部副事業部長
当社品質保証部長
2004年10月 ASAHI INTECC THAILAND CO., LTD. 取締役
2006年7月 当社デバイス事業部長
2009年7月 ジーマ株式会社取締役
2010年9月 当社常務取締役
2011年7月 朝日インテックジーマ株式会社代表取締役社長
2013年9月 トヨフレックス株式会社代表取締役社長
TOYOFLEX CEBU CORPORATION President & CEO
2015年1月 ASAHI INTECC THAILAND CO., LTD. 取締役(現任)
ASAHI INTECC HANOI CO., LTD. 取締役
2015年7月 ASAHI INTECC HANOI CO., LTD. 取締役社長
2015年9月 当社取締役副社長
2016年7月 当社品質保証本部長
ASAHI INTECC HANOI CO., LTD. 取締役会長(現任)
2016年9月 当社代表取締役副社長
2017年7月 TOYOFLEX CEBU CORPORATION 取締役(現任)
2018年7月 フィカス株式会社取締役
2020年7月 当社デバイス事業統括本部長
2022年5月 株式会社walkey取締役(現任)
2022年9月 フィルメック株式会社取締役
日本ケミカルコート株式会社取締役
2023年1月 レイクR&D株式会社代表取締役社長
2024年7月 当社生産統括本部長
2024年9月 当社代表取締役社長CEO(現任)



常務取締役
松本　宗近

入社以来、一貫してデバイス事業に携わっており、当社のコア技術であるステンレス部材の開発に貢献しています。現在は基盤技術研究本部長を務めるなど、当社の企業価値向上を図るための適切な役割を果たしています。今後においても更なる貢献が見込まれることから、選任いたしました。

1979年6月 当社入社
2000年7月 当社産業機器事業部高石工場長
2003年5月 当社デバイス事業部大阪地区統括第三開発グループ長
2006年7月 当社デバイス事業部開発グループマネージャー
2009年7月 当社デバイス事業部副事業部長
2011年7月 当社執行役員
2013年7月 当社デバイス事業部長
2016年9月 当社取締役
2020年7月 当社基盤技術研究本部長(現任)
2021年7月 株式会社A-Traction(現　朝日サージカルロボティクス株式会社)取締役(現任)
2021年9月 当社常務取締役(現任)
2022年9月 フィカス株式会社取締役(現任)



常務取締役
西内　誠

入社以来、一貫してメディカル事業に携わっており、医療機器の開発に貢献しています。研究開発・技術関連の豊富な経験と実績を背景に、現在はメディカル事業統括本部統括副本部長を務め、当社の企業価値向上を図るために適切な役割を果たしています。今後においても更なる貢献が見込まれることから、選任いたしました。

2005年10月 当社入社
2008年7月 当社メディカル事業部研究開発グループ副グループマネージャー
2010年5月 当社メディカル事業部研究開発グループマネージャー
2015年7月 当社執行役員
2016年7月 ASAHI INTECC USA, INC. 取締役(現任)
2017年1月 当社メディカル事業部研究開発統括
2017年10月 当社上席執行役員
2018年7月 RetroVascular, Inc.(現 ASAHI Medical Technologies, Inc.)取締役(現任)
2018年9月 当社取締役(現任)
2019年7月 当社メディカル事業統括本部ブランドビジネスユニット長(現任)
2022年7月 当社Chief Digital Officer(現任)
2024年7月 当社メディカル事業統括本部統括副本部長
2024年9月 当社常務取締役(現任)
当社メディカル事業統括本部長(現任)



取締役
寺井　芳徳

長年にわたり医療機器の海外営業部門に携わり、当社のグローバル展開に貢献するとともに、その幅広い視野や情報網を生かして、現在は新規事業開発本部長を務めるなど、当社の企業価値向上を図るための適切な役割を果たしています。今後においても更なる貢献が見込まれることから、選任いたしました。

1998年10月 当社入社
2004年7月 ASAHI INTECC USA, INC. President & CEO(現任)
2006年11月 RetroVascular, Inc.(現ASAHI Medical Technologies, Inc.)取締役
2008年9月 当社執行役員
2013年9月 当社取締役(現任)
2019年7月 当社新規事業開発本部長(現任)
2020年2月 ASAHI INTECC EUROPE B.V. 取締役(現任)
2020年7月 当社メディカル事業統括本部ブランドビジネスユニット海外営業・マーケティング統括
ASAHI INTECC Deutschland GmbH 取締役(現任)
2021年6月 Filmecc USA, Inc. President&CEO(現任)
2021年7月 Pathways Medical Corporation President&CEO(現任)
Rev. 1 Engineering, Inc. 取締役(現任)
2023年4月 株式会社マグネア取締役(現任)
2023年12月 ASAHI Medical Technologies,Inc.President&CEO(現任)



取締役
伊藤　瑞穂

当社経営戦略室長として、長年にわたり財務・経理・IR・M&A案件に携わり、現在は管理本部長を務めるなど、当社コーポレート部門長として本社機能強化の取り組みを主導しており、当社の企業価値向上を図るために適切な役割を果たしています。今後においても更なる貢献が見込まれることから、選任いたしました。

2003年5月 当社入社
2005年5月 当社経営戦略室副室長
2008年9月 当社経営戦略室長(現任)
2012年4月 朝日英達科貿(北京)有限公司監事(現任)
2013年12月 当社管理本部経理グループマネージャー
2015年7月 当社執行役員
2016年7月 当社管理本部長(現任)
朝日インテックJ セールス株式会社監査役(現任)
2016年9月 当社取締役CFO(現任)
2021年7月 株式会社A-Traction(現朝日サージカルロボティクス株式会社)取締役(現任)
2023年4月 株式会社マグネア取締役(現任)

7-2 コーポレート・ガバナンス

役員一覧(2024年9月26日株主総会決議後)



取締役
石原　和人

入社以来、一貫してメディカル事業に携わっており、医療機器の開発に貢献しています。研究開発・技術関連の豊富な経験と実績を背景に、現在は執行役員としてメディカル事業統括本部ブランドビジネスユニット研究開発副統括を務め、当社の企業価値向上を図るために適切な役割を果たしています。今後においても更なる貢献が見込まれることから、選任いたしました。

2018年2月　当社入社
2018年2月　当社メディカル事業部研究開発統括
2018年9月　当社執行役員
2019年9月　当社メディカル事業統括本部ブランドビジネスユニット研究開発副統括(現任)
2019年9月　当社メディカル事業統括本部臨床開発室長
2024年7月　当社基盤技術研究本部副本部長(現任)
2024年9月　当社取締役(現任)



取締役(社外)
伊藤　清道

長年にわたる企業経営の経験や経営学部教授としての経歴を通じて培った幅広い知見を当社の経営に反映いただいており、コーポレート・ガバナンス強化に寄与していただいています。企業経営に関する豊富な経験を基にした的確な助言を通じて、業務執行の監督強化に対する貢献が期待されることから、選任いたしました。

1974年4月　トヨタ自動車販売株式会社(現　トヨタ自動車株式会社)入社
1985年8月　トヨタ自動車株式会社海外企画部技術課係長
システム企画課長
1994年1月　Toyota Motor Manufacturing Canada, Inc. 出向秘書役
1999年1月　トヨタ自動車株式会社マリン事業部主査
2000年7月　トヨタ自動車株式会社米州営業部主査
2002年7月　Toyota Kirloskar Auto Parts Pvt. Ltd. 社長
2008年3月　中京大学経営学部教授
2013年9月　当社社外取締役(現任)
2015年4月　中京大学国際英語学部客員教授
2023年4月　YUKEN INDIA.LTD.Senior Adviser to the CEO



取締役(社外)
草刈　貴弘

投資信託運用会社において、ファンドマネージャーや最高投資責任者を歴任され、数多くの企業との対話を通じた企業分析の経験から、主に当社の企業価値向上に向けた提言をいただいています。今後も企業分析に関する豊富な経験を基にした的確な助言を通じて、業務執行の監督強化に対する貢献が期待されることから、選任いたしました。

2007年7月　SBIリアルマーケティング株式会社入社
2008年10月 さわかみ投信株式会社入社
2010年11月 さわかみ投信株式会社ファンドマネージャー
2013年1月　さわかみ投信株式会社最高投資責任者
2015年6月　さわかみ投信株式会社取締役最高投資責任者
2022年7月　株式会社さわかみホールディングス入社
2022年9月　当社社外取締役(現任)
2023年3月　カタリスト投資顧問株式会社入社
2023年6月　カタリスト投資顧問株式会社取締役共同社長(現任)



取締役(社外)
田口　晶弘

オリンパスメディカルシステムズ株式会社の代表取締役社長をはじめとするメディカル業界における豊富な経験と幅広い見識をもとに、当社の経営を監督していただくとともに、当社の企業価値向上に向けた提言をいただいています。企業経営に関する豊富な経験を基にした的確な助言を通じて、業務執行の監督強化に対する貢献が期待されることから、選任いたしました。

1980年4月　オリンパス光学工業株式会社(現 オリンパス株式会社)入社
2010年6月　オリンパス株式会社執行役員
2012年4月　オリンパス株式会社専務執行役員
オリンパスメディカルシステムズ株式会社代表取締役社長
2013年4月　ソニー・オリンパスメディカルソリューション株式会社社外取締役
2015年4月　オリンパス株式会社営業マーケティング部門長
兼 医療事業統括役員
2015年6月　オリンパス株式会社取締役専務執行役員
2019年4月　オリンパス株式会社執行役 COO
2020年4月　オリンパス株式会社執行役 CTO
2022年7月　株式会社エイチシーエル・ジャパン 顧問(現任)
2022年8月　佐鳥電機株式会社社外取締役(現任)
2023年9月　当社社外取締役(現任)

監査等委員である取締役



監査等委員(社外)
富田　隆司

弁護士として専門的な見識と豊富な経験を有しており、法律の専門家としての視点に基づき、当社業務執行への助言や牽制など、監査等委員である社外取締役の職務を適切に遂行していただいています。今後においても更なる貢献が見込まれることから、選任いたしました。

2001年10月 名古屋弁護士会(現 愛知県弁護士会)登録
東桜総合法律事務所入所
2006年4月　名古屋経済大学法学部非常勤講師
2006年12月 名古屋市法制アドバイザー(現任)
2007年10月 富田・山内法律事務所(現 陽明法律事務所)開設
2010年4月　愛知県弁護士会調査室室員
2011年4月　愛知大学法科大学院非常勤講師
2011年5月　日本弁護士連合会弁護士会照会制度委員会委員(現任)
2013年4月　春日井市情報公開・個人情報保護審査会委員
2016年4月　愛知県弁護士会副会長
2018年9月　当社社外取締役(監査等委員)(現任)
2020年4月　愛知県弁護士会弁護士会照会調査室室長
2021年12月 愛知県労働委員会公益委員(現任)
2024年6月　愛知県収用委員会委員(現任)



監査等委員(社外)
深谷　玲子

公認会計士としての専門知識、豊富な経験を生かして当社の経営全般を監視する役割を担っていただき、当社業務執行への助言や牽制など、監査等委員である社外取締役の職務を適切に遂行していただいています。今後においても更なる貢献が見込まれることから、選任いたしました。

1999年10月 中央監査法人入所
2003年4月　公認会計士登録
2007年8月　あずさ監査法人(現 有限責任あずさ監査法人)入所
2011年4月　公認会計士深谷玲子事務所開設
2016年6月　日本公認会計士協会東海会幹事
2017年3月　税理士登録
2019年6月　日本公認会計士協会東海会広報委員長
2021年11月 株式会社富士ロジテックホールディングス監査役(現任)
2022年9月　当社社外取締役(監査等委員)(現任)
2023年4月　学校法人椙山女学園監事(現任)
2023年7月　京都大学経営管理大学院非常勤研究員(現任)
2023年8月　日本公認会計士協会組織内・社外役員会計士調査研究専門委員会専門委員(現任)



監査等委員(社外)
森口　茂樹

金融機関やシンクタンク・コンサルティングファームにおける豊富な経験に基づく経営全般に関する幅広い知見を生かし、当社業務執行への助言や牽制など、監査等委員である社外取締役の職務を適切に遂行していただけるものと判断し、選任いたしました。

1981年4月　株式会社東海銀行(現 株式会社三菱UFJ銀行)入行
2001年3月　株式会社UFJホールディングス(現 株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ)事務企画部次長
2006年11月 株式会社三菱東京UFJ銀行(現 株式会社三菱UFJ銀行)理事　新名古屋駅前支店長
2011年6月　三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社常務執行役員
2019年4月　愛知県信用保証協会常務理事
2021年6月　保証協会債権回収株式会社非常勤監査役
2022年4月　愛知県信用保証協会相談役
2022年9月　当社補欠監査等委員
2024年9月　当社社外取締役(監査等委員)(現任)

執行役員一覧(2024年10月1日付)

上席執行役員　加藤 忠和
上席執行役員　飯塚　裕一
上席執行役員　信田　洋
執行役員　湯川　一平
執行役員　大澤　稔也
執行役員　千葉　和雄
執行役員　川原　康幸
執行役員　田村　秀樹
執行役員　江口　智也
執行役員　中島　厳
執行役員　大谷　真二郎
執行役員　東　達司
執行役員　犬飼　一覚

7-2 コーポレート・ガバナンス

■ スキル・マトリックス

氏名	当社における地位		経営	研究開発 臨床開発	モノづくり 生産技術	グローバル 展開	医療機器 業界知見	産業機器 業界知見	品質保証 薬事	財務・会計	リスク管理・ 法務	人事労務 人財開発	DX・IT	M&A	株式市場 IR	ESG	指名・報酬 諮問 委員会	性別
宮田　昌彦	取締役会長		●	●		●	●						●		●		●	男性
宮田　憲次	代表取締役社長		●	●	●			●	●		●	●			●		●	男性
松本　宗近	常務取締役			●	●			●								●		男性
西内　誠	常務取締役			●			●		●				●					男性
寺井　芳徳	取締役					●	●							●				男性
伊藤　瑞穂	取締役									●	●			●	●	●		女性
石原　和人	取締役			●	●		●		●									男性
伊藤　清道	社外取締役	独立(社外)	●			●												男性
草刈　貴弘	社外取締役	独立(社外)	●												●	●	●	男性
田口　晶弘	社外取締役	独立(社外)	●				●		●									男性
富田　隆司	社外取締役 (監査等委員)	独立(社外)									●	●		●			●	男性
深谷　玲子	社外取締役 (監査等委員)	独立(社外)								●	●			●			●	女性
森口　茂樹	社外取締役 (監査等委員)	独立(社外)	●							●	●	●						男性

7-2 コーポレート・ガバナンス

役員メッセージ



常務取締役
松本 宗近

当社は創業時より、自社一貫生産にこだわりを持って、事業を進めてまいりました。創業は、OA 機器や自動車市場などに使用される駆動用の極細ステンレスワイヤーロープの製造に始まりますが、ステンレスの伸線加工や撚線加工、樹脂の押し出し成形加工、トルク加工技術などを自社内に取り込んできたことで、より技術力が高く、高付加価値で、信頼性の高い高品質な製品の製造が現在も可能となっています。また、これらの加工技術が当社主力製品であるガイドワイヤーなど医療機器の、高機能で安全かつ高品質な製品につながっています。市場ニーズにおいては、より高機能で安全かつ高品質な製品を求める声に加えて、最近では環境に関する規制も厳しくなっており、それらの規制に適合したものづくりも併せて求められています。当社では、市場の求める高機能かつ安全で高品質な製品に対して、より厳しくなる環境規制に適合していく素材開発や要素技術開発を自社内で行っていくことで、創業来受け継がれて来た自社一貫生産の強みを継続し、市場ニーズに応えていくものづくりを継続してまいりたいと考えています。



取締役
寺井 芳徳

私は新規事業開発を担当しており、当社の成長を促進するための新たなビジネスチャンスの発掘と、それに基づく事業開発の展開を担っています。
今後の成長が見込める新規市場や技術に焦点を当て、持続的な成長をもたらす技術の導入や新規事業の企画・推進を行っており、当社の将来の柱となるような新規事業開発の発掘と、当社が誇るコア技術と、提携や技術取得などによって他社の革新的な技術を融合させ社内に取り入れることで、より高付加価値な製品を開発し、またそれらを取り巻く新たな事業を生み出してまいりたいと考えています。その中でもスマート医療用デバイス * ビジネスは、今後の医療の発展において重要な役割を果たすと考えています。当社には、技術の探求と挑戦を重んじる DNA が根付いており、それが私達の成長の源です。今後もその文化を尊重し、次世代へ継承し、未知の分野や技術へ挑戦を続けることで、朝日インテックらしい新規事業を開発・展開することで、医療の未来に貢献していきたいと思います。

* スマート医療用デバイス：当社のガイドワイヤーやカテーテルなどの製品に、センサーなどの新たな技術を加えることによって、機能的付加価値が上がる革新的な製品の総称を指します。



取締役
石原 和人

私は、当社のメーカーとしての在り様をとても好ましく思っています。その理由は、自社の技術、製品で世界中の患者様を救い続けていること、医療者の助けになっていることに他なりません。それらを実感できる立場にいることが、とても幸運だと感じています。
私は前職を含めて約 40 年間、医療機器の業界に携わっています。医療自体は患者様に優しく、医療技術は進歩を続けていますが、業界を取り巻く環境は決して平坦ではありません。医療経済性が問われ、世界的に規制の強化が進行し、材料制限や環境対応など、大きな課題や負荷を解決し続けなければなりません。当社はこれらに果敢に立ち向かい、乗り越えていくための地力が必要です。それは、メディカルアンメットニーズの探索、臨床ニーズの本質を正しくとらえたスピードある開発、エビデンスを得るための臨床開発の強化、グローバルな生産安定供給体制など、単に会社が大きくなるだけでなく、真に強い会社になるための施策を打ち続けることになります。厳しいけど温かい会社、メーカーとしてプライドを持って仕事ができる喜びを享受できるよう、患者様を救い、企業としての存在価値を高めていく責任を果たしてまいりたいと考えています。

7-2 コーポレート・ガバナンス

役員メッセージ



社外取締役
伊藤 清道

朝日インテックは、カテーテル技術を活かして患者さんの負担を少しでも低減することを主たるミッションとし、その技術をベースにロボティクスや産業部材の提供にも貢献している企業ですが、近年売上高が目覚ましく成長していることが、その経営がまずは的確に行われていることの証左であると言っていいと思います。

一方で、急激な成長による組織と経営の規模と範囲の急拡大は「経営の更なる進化」という新しい宿題をも生み出していることを忘れてはなりません。朝日インテックの成長を維持するためには、業務執行者から独立した客観的な視点で経営を見守る立場の社外取締役にも、新しい規模と範囲に見合った「経営見守りの進化」が求められていると認識しており、大学での教育研究と自動車業界での執務経験を活かし、その実現に少しでも貢献していきたいと思っています。



社外取締役
草刈 貴弘

私は少数株主を代表する社外取締役として、当社の取締役会において、企業価値向上のため資本効率や競争戦略について議論させていただいています。また、リスク対応やサクセッションプランについても問題提起し、持続的成長を継続させるためにも議論も進めています。

当社は、日本経済や特にものづくり企業の競争力劣後が危惧される中、非線形の成長を続けてきた数少ない企業です。資本市場を積極的に活用してきたことも評価されています。株価を EPS（一株当たり純利益）と PER で考えてみても期待が高いことは一目瞭然です。この期待に応えるためには、更なる売上と利益成長が求められています。コアビジネスの循環器系をより強くし、末梢・腹部・脳・消化器へと領域も広げ、そこでも確実にシェアを拡大させる必要があります。それには研究開発費や設備・人材投資は欠かせず、資本収益率の改善や資本調達の高度化が重要になります。不透明な時代でも着実に成長できる企業となるよう精進してまいります。



社外取締役
田口 晶弘

2023 年 9 月に社外取締役に就任し1年が経過しました。朝日インテックは、その優れたものづくり力を活かし、ガイドワイヤーを中心とした医療機器に挑戦し、目覚ましい成長を遂げてきました。今や医療機器は売上の9割を占め、日本では数少ないグローバル医療機器メーカーの一つと言えます。

私は過去 42 年間、オリンパス株式会社で医療事業に従事してきました。医療機器事業では、医療従事者のニーズに寄り添い、他にはない製品を開発し、その製品をその分野でのデファクトスタンダードにしていくことが重要だと考えます。そのためには、開発、製造だけではなく、マーケティング、品質、セールス等、全社の総合力の強化が必要になります。また、医療機器の開発には長時間を要するため、どこに経営資源を配分していくかという戦略的ロードマップが極めて重要になると考えます。

環境が目まぐるしく変化していく中で、持続的成長を実現するためには、これらをさらに進化させていく必要があります。社外取締役の一人として、医療事業の経験を活かし、当社の持続的な成長と企業価値向上の一翼を担えるよう尽力してまいります。

7-2 コーポレート・ガバナンス

役員メッセージ



社外取締役
（監査等委員）
富田 隆司

2018 年 9 月に新任として監査等委員である社外取締役に選任していただき、7 年目に入りました。この間、当社は成長を続け、変化し続けてきたと思います。この変化を恐れない姿勢が成長し続ける秘訣であるようにも思います。

変化といえば、2 年前、監査等委員会も独立性を高めるべく常勤の監査等委員を置かない判断をしました。これも思い切った変化であったと思います。この常勤不在の当社において、当社での経歴が長くなり会社への理解が深まってきた自分の役割は重要だと思っています。

そして、会社の成長に欠かせないのが人財ですが、私が思う朝日インテックの魅力は豊富な人財です。この豊富な人財を大切にするために、働きやすい環境を守ることも監査等委員の務めと心得て、これからも皆さまの声を聴いていきたいと思っています。変化していく中でも変えてはいけない価値観がコンプライアンスです。弁護士として高い倫理観をもって職責を果たしていきます。



社外取締役
（監査等委員）
深谷 玲子

2022 年 9 月に監査等委員である社外取締役に選任され、3 年目を迎えます。公認会計士としてのキャリアとコーポレート・ファイナンスに関するアカデミアでの知見を活かして職務を遂行しています。

監査等委員としての活動を通じ、会社の組織風土や暗黙知を感じる機会が多くありました。当社の従業員の皆様は、それぞれの専門領域での高い知識と経験を活かしながら、常に新たな課題に挑戦し、より高い成果を追求しています。当社の真面目さと技術への飽くなき追求心を感じています。一方で高い技術力や自社での研究開発は、時に変化への対応を遅くするリスクも考えられます。しかし、当社は高い技術力と革新への挑戦、そしてスピード感を非常にバランスよく保ち成長を続けています。今後も監査等委員として、既存事業の深化と新規事業の創出、そして事業のスピード感とのバランスなどのモニタリングなど、企業価値向上のために尽力してまいりたいと思っています。



社外取締役
（監査等委員）
森口 茂樹

2024 年 9 月に監査等委員（社外取締役）に選任されました。私は、これまで金融機関やコンサルティングファームなどに在籍し、営業、企画、人事、管理などの分野で経験を積んできたほか、近年は経営の一翼を担ってまいりました。

これまで業務の遂行にあたっては、数多くの企業や公共機関の方々とご一緒に仕事をさせていただくとともに、この 10 年あまりは、企業経営者同士の交流やマーケティング業務、スタートアップ企業支援をテーマとした各種団体の運営にも携わってきました。

今後、当社では、これらの業務や活動を通じて得た経験や知見を最大限に活かし、監査等委員である社外取締役としての職務に全力で取り組む考えです。また、社会の動向や産業・経済の変化にも十分に目を配り、ステークホルダーの皆様の信頼に応えられるよう努めてまいります。

7-2 コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの方針および体制

基本方針

当社は、継続的に安定した成長および企業価値拡大を目指すために、意思決定の迅速化と経営の透明性を高めていく必要があると考えています。そのため、内部統制システムの整備に注力するとともに、法令・定款の遵守、リスク管理強化、適時かつ公平な情報開示の徹底、執行役員制度の運用など、コーポレート・ガバナンスの充実を経営上の重要な課題として位置付け、向上に努めています。

推進体制

当社は、取締役会・取締役の監査・管理監督機能の充実をはじめ、コーポレート・ガバナンスの一層の強化につなげるとともに、それを通じて中長期での価値向上を図るため、監査等委員会設置会社の体制を採用しています。社外取締役を複数選任するとともに、複数の社外取締役を含む監査等委員である取締役に、取締役会における議決権が付与されることにより、監査および監督機能の強化が図られ、コーポレート・ガバナンス体制の一層の充実と機能強化を実現することができ、当社の企業価値の継続的な向上に資するものと判断しています。なお、当社の取締役会は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）10名と、監査等委員である取締役3名にて構成されており、取締役全13名中6名（構成比46.2%）が、東京証券取引所が指定を義務付ける一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員である社外取締役となります。

取締役会

当社の取締役会は、監査等委員である取締役を除く取締役10名（議長 / 代表取締役社長宮田憲次、取締役会長宮田昌彦、常務取締役松本宗近、常務取締役西内誠、取締役寺井芳徳、取締役伊藤瑞穂、取締役石原和人、社外取締役伊藤清道、社外取締役草刈貴弘、社外取締役田口晶弘）と監査等委員である取締役3名（社外取締役富田隆司、社外取締役深谷玲子、社外取締役森口茂樹）の合計13名で構成しています。取締役会においては、経営における機動性と効率性および透明性を重視し、経営方針等の重要事項を、審議の上決定するとともに、業務執行を監督する機能を有しています。取締役会は、定例取締役会として毎月1回開催するほか、必要に応じて機動的に臨時取締役会を開催しています。

監査等委員会

当社は監査等委員会設置会社であるため、監査等委員会を設置しています。

監査等委員会は、社外取締役である3名（委員長 / 社外取締役富田隆司、社外取締役深谷玲子、社外取締役森口茂樹）の監査等委員である取締役で構成し、取締役の業務執行に関する意思決定の適法性・妥当性、内部統制システムの構築・運営、会計監査人の監査の方法および結果について監査を行い、会計監査人の選任・解任の要否について評価・決定しています。なお、監査等委員会の独立性をより一層高めるために監査等委員会全員を独立社外取締役とし、また、監査等委員である取締役の法定の員数を欠くことになる場合に備え、補欠の監査等委員である取締役1名を選任しています。

指名・報酬諮問委員会

当社は、指名・報酬諮問委員会を設置しています。

指名・報酬諮問委員会は、取締役会の決議により選任された取締役である委員3名以上で構成し、その過半数は独立社外取締役から選任とし、かつ、その独立社外取締役には、監査等委員である取締役を少なくとも1名以上含むものとし、委員長 / 社外取締役富田隆司、取締役会長宮田昌彦、代表取締役社長宮田憲次、社外取締役草刈貴弘、社外取締役深谷玲子の合計5名で構成しています。取締役会の構成、取締役の選解任の方針および基準ならびに取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等に係る基本方針や報酬額について、取締役会の諮問を受けて審議を行い、その結果を取締役会に答申いたします。

7-2 コーポレート・ガバナンス

経営執行会議

当社は、執行役員制度を導入して業務執行責任の明確化と意思決定の迅速化を図っています。業務執行取締役（取締役会長宮田昌彦、代表取締役社長宮田憲次、常務取締役松本宗近、常務取締役西内誠、取締役寺井芳徳、取締役伊藤瑞穂、取締役石原和人）、執行役員（湯川一平、加藤忠和、飯塚裕一、大澤稔也、信田洋、千葉和雄、川原康幸、田村秀樹、江口智也、中島厳、大谷真二郎、東達司、犬飼一覚）などで構成される経営執行会議を月１回開催し、事業運営上の重要事項を審議するほか、執行結果を報告して全社横断的な情報の共有に取り組んでいます。

なお、経営執行会議には監査等委員会補助者として内部監査室長が出席しており、監査等委員会が監査等の職務に必要とする情報を収集し、監査等委員会に共有しています。



7-2 コーポレート・ガバナンス

取締役の選任状況について

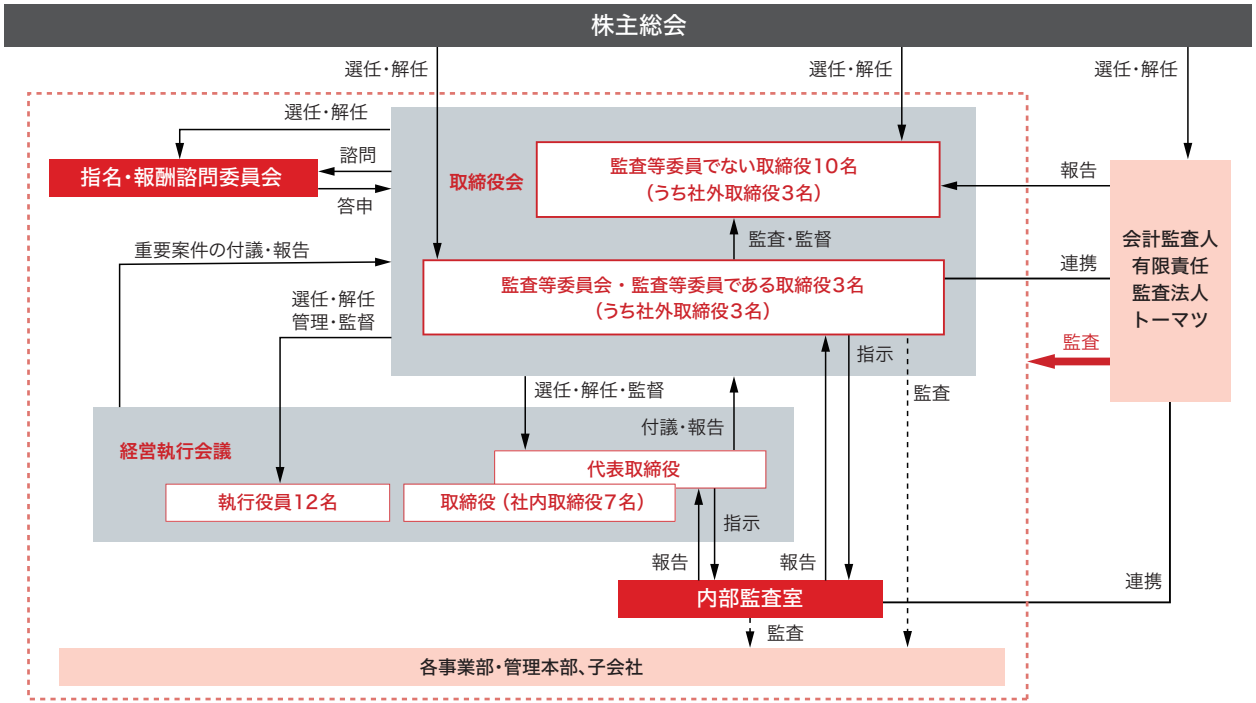
取締役選任は、当社規程に基づき、指名・報酬諮問委員会が取締役会より諮問を受けた事項について審議し取締役会に対し答申した内容を踏まえ検討のうえ、取締役会が候補者を指名し、株主総会にて決定することとしています。取締役の指名につきましては、これまでの担当業務での実績や、企業経営についての豊富な知見と高い見識を備えた人物、または専門性の高い人物、などの観点により行っています。代表取締役および役付としての役職に関する選解任は、当社規程に基づき、取締役会にて決定しています。このうち代表取締役の選解任は指名・報酬諮問委員会の答申した内容を踏まえて検討の上、決定されます。また、取締役の解任につきましては、万が一、法令・定款等に違反し、当社の企業価値を著しく毀損したと認められるなど、客観的に解任が相当と判断される場合には、指名・報酬諮問委員会が取締役会より諮問を受けた事項について審議し取締役会に対し答申した内容を踏まえ、取締役会におきまして充分な審議を行った上で発議し、株主総会にて決定することになっています。

取締役会の実効性評価の状況について

多様な経験と知見を有する取締役により、それぞれの議案を多角的に検討し、また監査等委員も含む社外取締役から提示された指摘事項などについても、決議に反映される体制であることから、取締役会全体としての実効性はあるものと考えています。取締役会の実効性の分析・評価につきましては、取締役会の機能を向上させるという観点から、取締役会または取締役間におきまして、取締役会の運営・議事内容について随時議論が行われ、取締役会の運営等について適宜改善を行っており、現在の取締役会のあり方や運営について実効性があることを確認しています。

■ コーポレート・ガバナンス体制

2024年9月現在



7-2 コーポレート・ガバナンス

役員の報酬について

役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針の内容および決定方法

取締役の報酬は、2016年9月28日開催の第40回定時株主総会においてその総額を、取締役（監査等委員である取締役を除く。）は年額1,000百万円以内（うち社外取締役年額100百万円以内）、監査等委員である取締役は年額40百万円以内と定め、各取締役の報酬はこの総額の範囲内で下記の方針に基づき、決定しています。なお、当方針につきましては当社取締役会において決議されており、当社取締役会は当事業年度に係る取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等についても、報酬等の内容の決定方法および決定された報酬等の内容が当方針に沿うものであると判断しています。

1）取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等全体についての決定方針

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬につきましては、株主総会の決議により定められた報酬総額の範囲内で、基本報酬部分、業績連動報酬部分（短期の成果に応じた役員賞与）および自社株式取得目的報酬部分（長期的な業績向上に連動）のそれぞれの合計額について、指名・報酬諮問委員会（取締役会の決議により選定された取締役である委員3名以上で構成し、その過半数は独立社外取締役からの選定とし、かつその独立社外取締役には、監査等委員である取締役を少なくとも1名以上含む。）からの答申内容を受けて取締役会にて決定されることとしています。2024年6月期においても、取締役会から上記について諮問を行い、同委員会にて審議された結果について答申を受けています。

2）取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等のうち基本報酬部分及び自社株式取得目的報酬部分（長期的な業績向上に連動）の額の決定に関する方針

基本報酬部分及び自社株式取得目的報酬部分（長期的な業績向上に連動）につきましては、役位、職務内容、在任期間及び当社グループの状況等を勘案して支給額を決定いたします。

3）取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等のうち業績連動報酬部分（短期の成果に応じた役員賞与）の額の決定に関する方針

業績連動報酬部分（短期の成果に応じた役員賞与）につきましては、会社の連結業績が、社外に開示している売上・利益計画に対して、大幅に上回ると見込める場合に限り、その余剰分の一部を原資として、役位、職務内容、在任期間などを勘案して支給することとしています。

4）取締役（監査等委員である取締役を除く。）に対し報酬等を与える時期の決定に関する方針

基本報酬部分および自社株式取得目的報酬部分（長期的な業績向上に連動）は、月例支給するものとし、業績連動報酬部分（短期の成果に応じた役員賞与）を支給する場合は、事業年度終了後3カ月以内に年1回支給することとしています。

5）取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等のうち基本報酬部分、自社株式取得目的報酬部分（長期

■役員報酬　役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額（百万円）	基本報酬部分	自社株式取得目的報酬部分	業績連動報酬部分	対象となる役員の員数（人）
取締役（監査等委員及び社外取締役を除く）	658	381	36	240	7
取締役（監査等委員）（社外取締役を除く）	–	–	–	–	–
社外役員	49	39	3	6	6
合計	707	421	40	246	13

（注1）自社株式取得目的報酬部分は、長期的な業績向上に連動する性質を持つ報酬です。
（注2）業績連動報酬部分は、短期の成果に応じた役員賞与です。

7-2 コーポレート・ガバナンス

的な業績向上に連動）及び業績連動報酬部分（短期の成果に応じた役員賞与）の取締役の個人別の報酬等に対する割合の決定に関する方針

報酬の割合については指名・報酬諮問委員会からの答申内容を受けて取締役会（以下の 6 の委任を受けた代表取締役社長）が決定することとしています。2024 年 6 月期においても、取締役会から上記について諮問を行い、同委員会にて審議された結果について答申を受けています。

6）取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針

各個人に支給する基本報酬部分、自社株式取得目的報酬部分（長期的な業績向上に連動）および業績連動報酬部分（短期の成果に応じた役員賞与）の金額の決定につきましては、取締役会から委任された代表取締役社長が、指名・報酬諮問委員会からの答申内容を受けて取締役会で決議した基本方針を尊重して決定しています。代表取締役社長に委任する理由は、当社全体の業務執行を統括し業績を俯瞰する立場にある代表取締役社長が各取締役の評価を行うことが最も適しているためです。2024 年 6 月期においても、上記基本方針の決議にあたっては、取締役会の諮問を受けた同委員会の答申を受けた上で行っています。

7）監査等委員である取締役の報酬等に関する事項

監査等委員である取締役の報酬につきましては、株主総会の決議により定められた報酬総額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議によって決定しています。

取締役トレーニング（社内取締役・社外取締役）について

当社では、取締役（監査等委員であるものを除く。）の職務遂行に必要とされるセミナーについて適宜受講機会を設けています。また、重要な法改正や制度改正等がある場合には、関係部署から適切な情報提供を実施するとともに、当社費用負担による社外セミナーの受講機会も設けています。監査等委員である取締役につきましては、日本監査役協会の会員になるなど、継続的な知識の習得に努めています。さらに、全取締役が参加する会議体などにおいて、当社の経営、人事制度、コンプライアンス、ESG、インサイダー取引、リスク管理等の制度に関する研修・議論などを実施しています。

後継者育成（サクセッション・プラン）について

後継者計画に関する事項につきましては、指名・報酬諮問委員会において計画の妥当性および定期的な候補者の見直しなどについて審議し、取締役会に対して 審議結果を報告するとともに必要に応じて意見具申を行っています。なお、当社では 2024 年 9 月より、かねてからの後継者計画において育成された後継者候補が新社長として就任しましたので、新たに後継者候補を定めており、引き続き育成をすすめています。

グループ・ガバナンスについて

当社グループは、当社および国内子会社 8 社 (連結子会社 3 社、非連結子会社 5 社)、海外子会社 15 社 (連結子会社 14 社、非連結子会社 1 社) で構成されています。各子会社は、当社および当社子会社の職務権限規程や関係会社管理規程において、経営方針や経営戦略等に関わる事項、予算、業績、重要な決定事項、訴訟の発生、その他必要な各事項など、内容に応じて当社の決裁を受け、または報告することとしています。また、当社は、当社の取締役または社員を子会社の取締役として派遣するなどし、法令その他のルールの遵守を徹底するとともに、子会社に重大な損害を及ぼす事項、法令定款違反その他コンプライアンスに関する重要な事項ならびに紛争・行政処分の有無および内容について、毎月、各子会社取締役より朝日インテック取締役管理本部長に報告がなされ、また各子会社の取締役会での重要な項目については、毎月、当社の取締役会へ報告がなされるなど、リスク管理・コンプライアンス面の一体的な運営を進めています。

7-3 リスクマネジメント

基本方針

当社グループは、安全と信頼を基盤とした事業継続のため、当社グループの事業活動に関連するリスク要因を正しく認識し、その発生可能性を低下させるための対策および発生した場合の損失を最小限に抑えるための対応について、全社的なリスク管理体制を整備した上で、継続的に検討・実施しています。

推進体制

当社の取締役会は、当社グループの業務執行に重大な影響を与えるリスクの予防と発生した損失の管理のため、危機管理規程、関係会社管理規程などの各種規程を整備し、当社グループ全体に対する横断的なリスク管理体制を整備しています。

当社グループにおける日常の業務遂行に関わる通常のリスク管理は、職務権限規程に基づき各部門が付与された権限の範囲内で適切に行っています。その上で、当社グループの各部門のリスク管理の状況につきましては、管理本部の各部門が専門知識と各業務プロセスに精通した知見を基に検証と確認を行うこととしています。各部門は、問題を発見したときは取締役会に報告することとなっています。

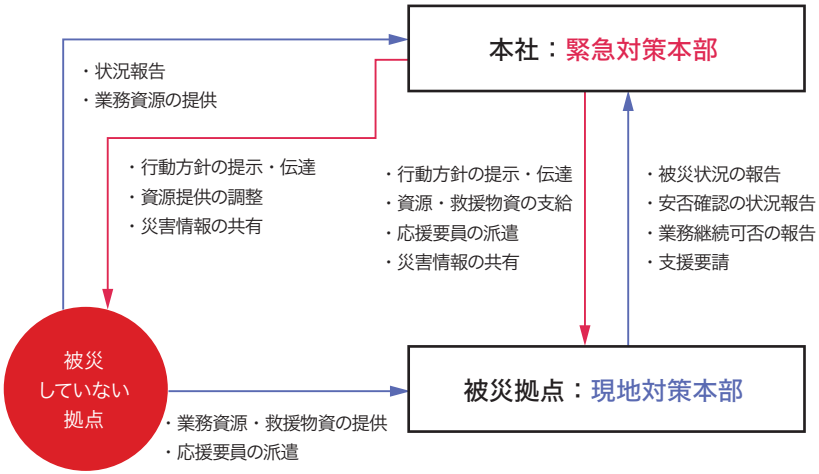
大規模災害等への対応

基本的な考え方

当社グループは、常に市場の期待とニーズを超える製品開発と安定供給を行い、最高水準の信頼性と安全性を確立し、全世界の医療に貢献することで国際的な企業へと飛躍することを目指しています。

当社グループは平常時から大規模災害・パンデミック等のリスクに備えた対策を計画・実施し、有事の際には人命および安全の確保を最優先した上で、被災地域での救援・支援や、製品の安定供給の継続を図ってまいります。

■ 緊急対策本部の役割



＜緊急対策本部＞

当社グループに災害等の緊急事態が発生した場合には、迅速かつ適切に対応するため、危機管理規程に基づき、代表取締役社長を本部長とする緊急対策本部が統括して危機管理にあたることとしています。一元的な情報伝達体制等を整備することで、社員や地域社会の安全を守ると共に、安定供給に取り組みます。

7-3 リスクマネジメント

BCP（事業継続計画）

当社グループは、緊急事態が発生した場合のビジネス活動およびお客様への供給体制の継続・早期復旧を目的に「朝日インテックグループ BCP（事業継続計画書）」の構築を進めています。有事の際はこれに基づき、優先業務の継続・早期復旧を実現するための作業、企業運営に不可欠となる作業をグループごとに定義し、対応を行っています。

BCP 基本方針

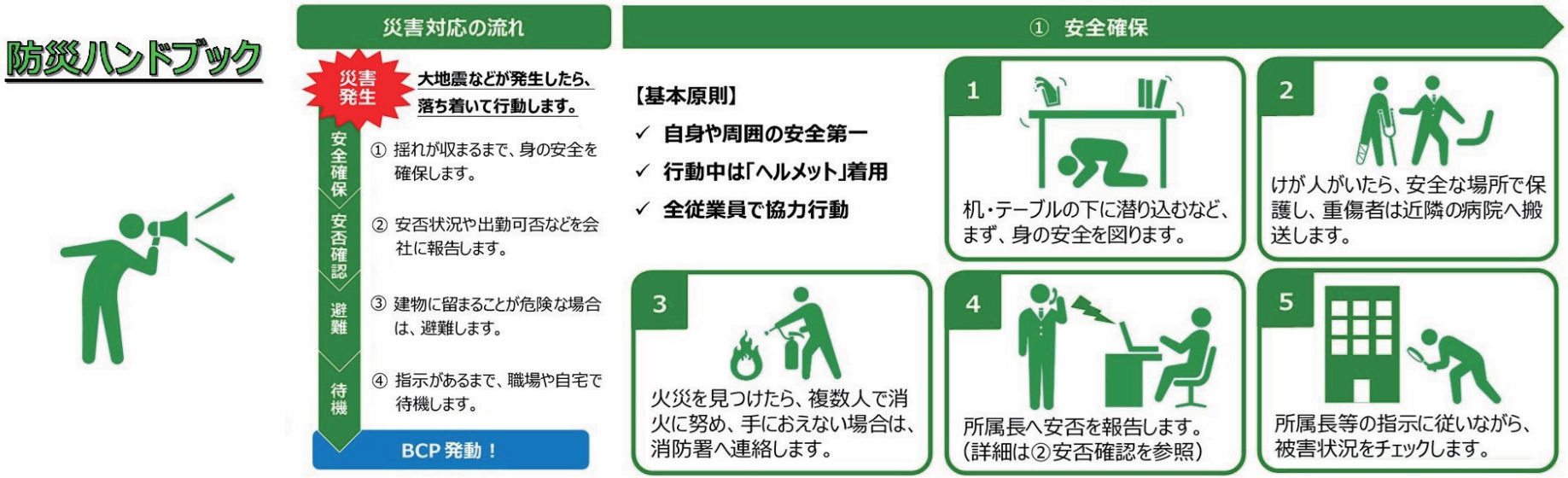
1. 各人の生命体の安全確保を最優先に行動する。
2. 被害状況を把握の上、会社の正常な業務活動の早期回復を図り、お客様への影響を最小限とするよう努める。

生産拠点に関する BCP（事業継続計画）

当社グループは BCP（事業継続計画）として、タイ工場、ハノイ工場、セブ工場の３拠点への生産の分散化を進めています。

タイ工場からハノイ工場への生産移管を進めると共に、ハノイ工場からセブ工場への生産移管を進めています。移管にあたっては、タイ工場やハノイ工場で設計・製作した製造設備や機器・治具等をセブ工場に導入するなどし、安定した製造ラインの構築を実施しています。

当社グループは、患者様の命に関わる製品を世に送り出している医療機器メーカーの使命として、どのような事態においても製品を安定供給できる体制を構築することが求められています。



7-3 リスクマネジメント

情報セキュリティ基本方針

①基本方針

日々深刻化する情報セキュリティリスクに対処すべく、情報セキュリティに関する法令・ガイドライン、その他の社会的規範を遵守した上で、当社のお客様および当社の事業を守るために必要な情報セキュリティ対策を下記の観点にもとづいて実施しています。

②情報セキュリティ管理体制

当社グループでは、情報セキュリティ体制を推進すること、情報セキュリティに関するリスクを管理すること、および組織横断的に各種施策の実施を徹底することを目的として、セキュリティ統括責任者を置き、情報セキュリティに取り組んでいます。

情報セキュリティ強化の取り組み

情報セキュリティ対策の実施

当社グループは「情報セキュリティ規程」を作成し、サイバー攻撃や設備の損壊・通信トラブルによる情報資産の漏えい、改ざん、紛失および情報システム停止等のリスクを低減するため、人的、組織的、技術的対策を実施しています。昨今の巧妙化・多様化する情報セキュリティリスクへ対応すべく定期的に対策の見直しを行い、発生しうるリスクに対し適切に優先度を判断しつつ、継続して対策実施を進めています。

情報セキュリティ教育

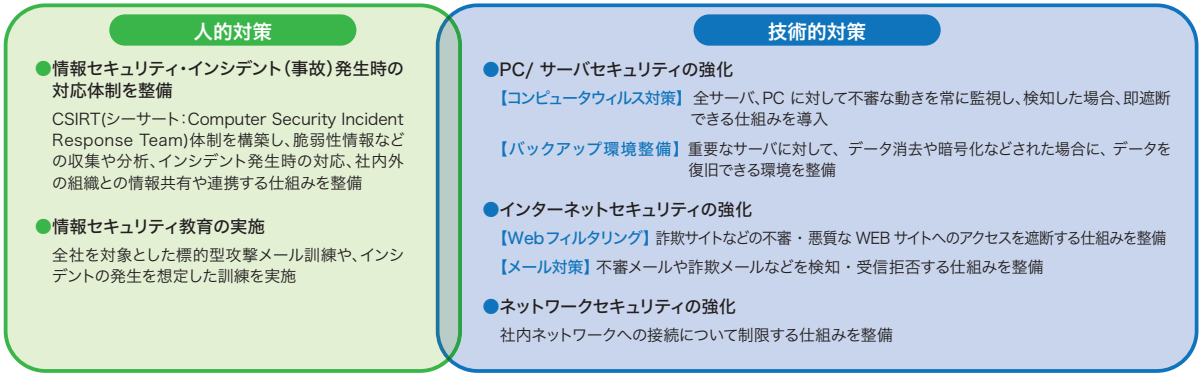
当社グループでは、情報セキュリティ教育として入社時に集合研修を実施し、また、E-Learning を活用し定期的なセキュリティ教育コンテンツを配信するなど、倫理観およびセキュリティ意識の醸成を目的とした活動を実施しています。その他、標的型メール攻撃訓練の実施や当社内外を問わず発生したインシデントのうち当社の教訓になると考えられる事象および世間で流行している不審メールやウイルスについての最新の動向などの情報を社内に向けて日常的に発信することで、セキュリティ意識の維持、向上に努めています。今後も、当社グループがこれまで実施してきた情報セキュリティ教育の内容の充実化を図るべく、セキュリティ教育コンテンツの追加や訓練の種類・実施回数の拡充等を継続的に実施いたします。

インシデント対応

サイバー攻撃やランサムウェア、情報の漏えいなどの発生を監視し遮断する仕組みを導入するとともに、インシデントが発生した際の受け付け、対応支援、および再発防止策の検討など、インシデント対応に必要な体制（CSIRT）を事前に整備しています。被害の拡大や二次被害の発生を抑制するため、迅速かつ効果的なインシデント対応が可能になるよう、必要な体制や手順などを継続的に見直し、当社グループとしてのインシデント対応の能力を継続的に高めています。

内部監査

情報セキュリティの徹底に向けて内部監査を定期的に実施しています。特に個人情報や秘密情報の取り扱いについての監査に重点をおき、改善が必要と認められた場合には改善策の実施が完了するところまでフォローする体制を敷いています。



ご参考：リスクモデル

想定されるリスク例

投資家の判断に影響を及ぼす可能性のあるリスクのほか、幅広いリスクとして、右のようなものがあります。なお、文中における将来に関する事項は、2024 年 6 月期末時点において、当社グループが判断したもので、7 つのサステナビリティの重要課題と関連付けることができます。

		重要課題
①医療機器分野について	法的規制について	安全・安心な製品の供給
	医療制度改革について	安全・安心な製品の供給
	品質管理体制について	安全・安心な製品の供給
	特定製品の依存について	イノベーションを通じた現場の課題解決
	特定地域への売上依存について	リスクマネジメントの強化
	技術革新への対応について	イノベーションを通じた現場の課題解決
	特定取引先からの仕入れについて	サプライチェーンマネジメント
②産業機器分野について	客先仕様であることについて	
	競合状況について	イノベーションを通じた現場の課題解決
③各事業共通事項について	海外事業展開について	リスクマネジメントの強化
	海外生産への依存について	サプライチェーンマネジメント
	原材料価格の高騰について	サプライチェーンマネジメント
	知的財産権について	イノベーションを通じた現場の課題解決
	自然災害や大規模災害などについて	リスクマネジメントの強化
	疫病や感染症による影響について	リスクマネジメントの強化
	気候変動によるリスク	環境負荷低減への取り組み
④全社的な事項について	為替リスクについて	
	保有株式に関するリスクについて	コーポレートガバナンスの強化
	企業買収に関するリスクについて	コーポレートガバナンスの強化
	減損・評価損に係るリスクについて	コーポレートガバナンスの強化
	情報セキュリティ	リスクマネジメントの強化
	産業保安・製品安全リスク	安全・安心な製品の供給
	グローバル人財の確保	グローバル人財基盤の強化
	人権リスク	サプライチェーンマネジメント
	腐敗防止	サプライチェーンマネジメント

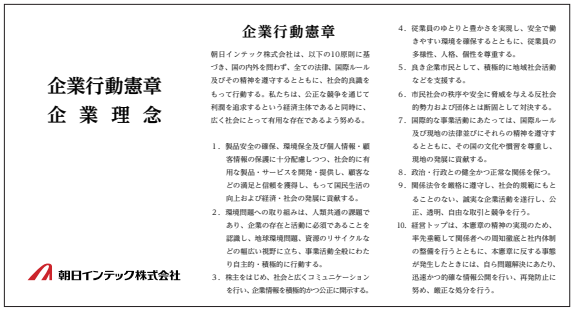
7-4 コンプライアンス

基本方針および行動指針

当社グループの企業理念にある「Only One」技術や「Number One」製品の発信を通じた社会貢献を長期にわたって持続的に実現するため、当社は、法令その他のルールの遵守に対するお客様、取引先、開発パートナー、従業員および株主を含めたすべてのステークホルダーならびに社会からの信頼が不可欠と考えています。このことは、企業行動憲章の「国の内外を問わず、すべての法律、国際ルールおよびその精神を遵守すると共に、社会的良識をもって行動する」という宣言に示されています。

推進体制

取締役管理本部長の下、法務部門、総務部門および人事部門が、法令情報の把握、業務への影響の検討、影響に応じた社内規程、開示事項および業務手順への反映を行い、全社への周知・教育を実施しています。



企業行動憲章
企 業 理 念

朝日インテック株式会社

企業行動憲章

朝日インテック株式会社は、以下の10原則に基づき、国の内外を問わず、全ての法律、国際ルール及びその精神を遵守するとともに、社会的良識をもって行動する。私たちは、公正な競争を通じて利潤を追求するという経済主体であると同時に、広く社会にとって有用な存在であるよう努める。

1. 製品安全の確保、環境保全及び個人情報・顧客情報の保護に十分配慮しつつ、社会的に有用な製品・サービスを開発・提供し、顧客などの満足と信頼を獲得し、もって国民生活の向上および経済・社会の発展に貢献する。
2. 環境問題への取り組みは、人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須であることを認識し、地球環境問題、資源のリサイクルなどの幅広い視野に立ち、事業活動全般にわたり自主的・積極的に行動する。
3. 株主をはじめ、社会と広くコミュニケーションを行い、企業情報を積極的かつ公正に開示する。
4. 従業員のゆとりと豊かさを実現し、安全で働きやすい環境を確保するとともに、従業員の多様性、人格、個性を尊重する。
5. 良き企業市民として、積極的に地域社会活動などを支援する。
6. 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決する。
7. 国際的な事業活動にあたっては、国際ルール及び現地の法律並びにそれらの精神を遵守するとともに、その国の文化や慣習を尊重し、現地の発展に貢献する。
8. 政治・行政との健全かつ正常な関係を保つ。
9. 関係法令を厳格に遵守し、社会的規範にもとることのない、誠実な企業活動を遂行し、公正、透明、自由な取引と競争を行う。
10. 経営トップは、本憲章の精神の実現のため、率先垂範して関係者への周知徹底と社内体制の整備を行うとともに、本憲章に反する事態が発生したときには、自ら問題解決にあたり、迅速かつ的確な情報公開を行い、再発防止に努め、厳正な処分を行う。

内部通報制度

法令、定款、企業行動憲章もしくは社内規程違反またはハラスメントを発見した場合の通報制度として、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。通報内容の調査は内部通報規程に基づき、取締役管理本部長を委員長とするコンプライアンス委員会が通報者本人に不利益が及ぶことのないように配慮しながら公正に事実関係の調査を行い、違反行為が明らかになった場合には、速やかに是正措置を決定および実施することとしています。また通報対象が取締役または執行役員に関する事案の場合、コンプライアンス委員会は社外取締役および社外監査等委員のモニタリングを受けながら対応を行うこととなっています。海外拠点においても拠点ごとに相談や通報を受け付ける窓口を設けています。

コンプライアンス教育

新卒・中途入社社員に対し、個人情報、企業秘密およびインサイダー取引規制の遵守のための研修を実施しています。加えて、契約基礎、下請法・販売関連法令、債権回収および秘密保持契約などの個別テーマについて、業務関係者を対象として研修を実施しています。海外においても、EU 競争法および医療関係者への支払いのルールなどの特に注意すべき個別テーマについて、業務関係者を対象として集合研修を実施しています。また全社員に対し、契約の基礎的知識や契約締結までの手続きについてや、インサイダー取引規制の遵守、統制に関する説明を行うE-Learning コンテンツを配信しています。

医療従事者との適切な関係

医療機器業公正取引規約および国家公務員倫理規程などの関係法規に準拠し基準を明確化した医療機関などへの支払いに関する内規を制定し、医療関係者等への各支払いにつき内規適合性を法務部門で事前にチェックしています。また、一般社団法人 日本医療機器産業連合会の「医療機器業界における医療機関等との透明性ガイドライン」に従い、医療関係者等への支払いを公開しています。海外においても、医療関係者等への支払いにつき、MedTech Europe Code of Ethical Business Practice, Mecomed Code of Ethical Business Practice, ApacMed Code of Ethical Conduct for Interactions with Health Care Professionals および AdvaMed Code of Ethics on Interactions with Health Care Professionals 等の業界ルールに準じた対応を行っており、米国 Physician Payments Sunshine Act およびフランス Bertrand 法に従い公開しています。

7-4 コンプライアンス

国内外関係会社のモニタリング

当社の取締役または社員を子会社の取締役として派遣し、法令その他のルールの遵守を徹底するとともに、法令定款違反その他のコンプライアンスに関する重要な事項および紛争・行政処分の有無および内容について、毎月、各子会社取締役より当社取締役管理本部長に報告しています。また計画的な監査等委員である取締役による子会社往査および内部監査室による往査を計画的に行っています。

人権の尊重① ハラスメント・差別防止

当社グループは、企業行動憲章において「従業員のゆとりと豊かさを実現し、安全で働きやすい環境を確保すると共に、従業員の多様性、人格、個性を尊重する」ことを掲げており、社員一人ひとりの人権を尊重し、差別やハラスメントの防止に努めています。

ハラスメント・差別は個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であると捉えており、その防止に努めております。さらにハラスメントについては、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を実施し、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処分することとしています。また、ハラスメント全般の相談窓口として、利用者にとってより分かりやすい相談窓口体制とするため、2022年6月1日より人事部門に設置されていた相談窓口を内部通報窓口であるASAHIグループ・コンプライアンスホットラインに集約しました。

人権の尊重② 強制労働・児童労働の防止

当社グループは、企業行動憲章において「国際的な事業活動にあたっては、国際ルールおよび現地の法律ならびにそれらの精神を遵守すると共に、その国の文化や慣習を尊重し、現地の発展に貢献する」ことを掲げており、強制労働・児童労働の防止等、人権に配慮した事業活動に取り組んでいます。

当社グループは2022年6月期から主要取引先様に対して、従来から実施しているサプライヤーアンケートに法令・社会規範の遵守に関する項目を追加するなど、企業活動全体として強制労働・児童労働の防止等の人権に配慮した取り組みを行っています。

人権の尊重③ 人権方針の制定

当社グループは、2023年5月に「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制定しました。この方針は、朝日インテックグループが事業活動において人権を尊重し、社会における責任を果たすために制定されました。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持･尊重し、人の生命や安全に関わる企業として、現代奴隷の禁止、差別・ハラスメントの防止、従業員の労働条件の適切な管理、労働安全衛生、環境規制物質･有害物質に関わる法令遵守、臨床試験における被験者の権利保護など、取り組むべき重要な人権課題を掲げ、その調査や予防に努めてまいります。取引先に対しても人権の尊重を求めていくこととしています。

また、人権方針に則り、上記の諸課題につき人権デュー･ディリジェンス（人権に対する負の影響を把握し、防止・軽減するための取り組み）の実施を開始しています。

「朝日インテックグループ人権方針」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

反社会的勢力への対応

当社グループは、企業行動憲章の中で法令遵守を活動の基本とする旨を明記しています。この行動憲章に従い、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切関係を持たないことを基本方針としており、すべての役員および社員に対し周知徹底を図っています。その一環として、国内につきましては原則として、すべての新規の取引先様との契約書に反社会的勢力排除に関する条項を盛り込み、かねてから取引のある取引先様とは適宜反社会的勢力の排除覚書を締結するなどの措置を講じています。また、反社会的勢力への対応としては、総務グループが統括して情報収集に努めるとともに、必要に応じて弁護士や警察などへの専門家に相談し、毅然とした態度で、適切な処置を取ることとしています。

7-4 コンプライアンス

腐敗防止

当社グループは、2024 年 5 月に「朝日インテックグループ贈収賄防止指針」を取締役会の承認を経て制定しました。この方針は、企業活動が全世界的に展開される中、各国法令を遵守し、公正、透明、自由な取引と競争を行うために制定されました。この方針を実践する為、贈収賄禁止は当然のこととして、公務員および準公務員への依頼や契約において所属先の許可を取得するなど不適正な支払いが発生しないよう調査・確認しています。また、当社品の海外特約店に対して贈収賄禁止の誓約を取得しています。

「朝日インテックグループ贈収賄防止指針」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贈収賄防止指針



Your dreams. Woven together.

08 Performance and corporate information

業績・会社情報



グローバル本社

財務サマリー 8-1

非財務サマリー 8-2

会社・株式情報 8-3

8-1 財務サマリー

（連結）

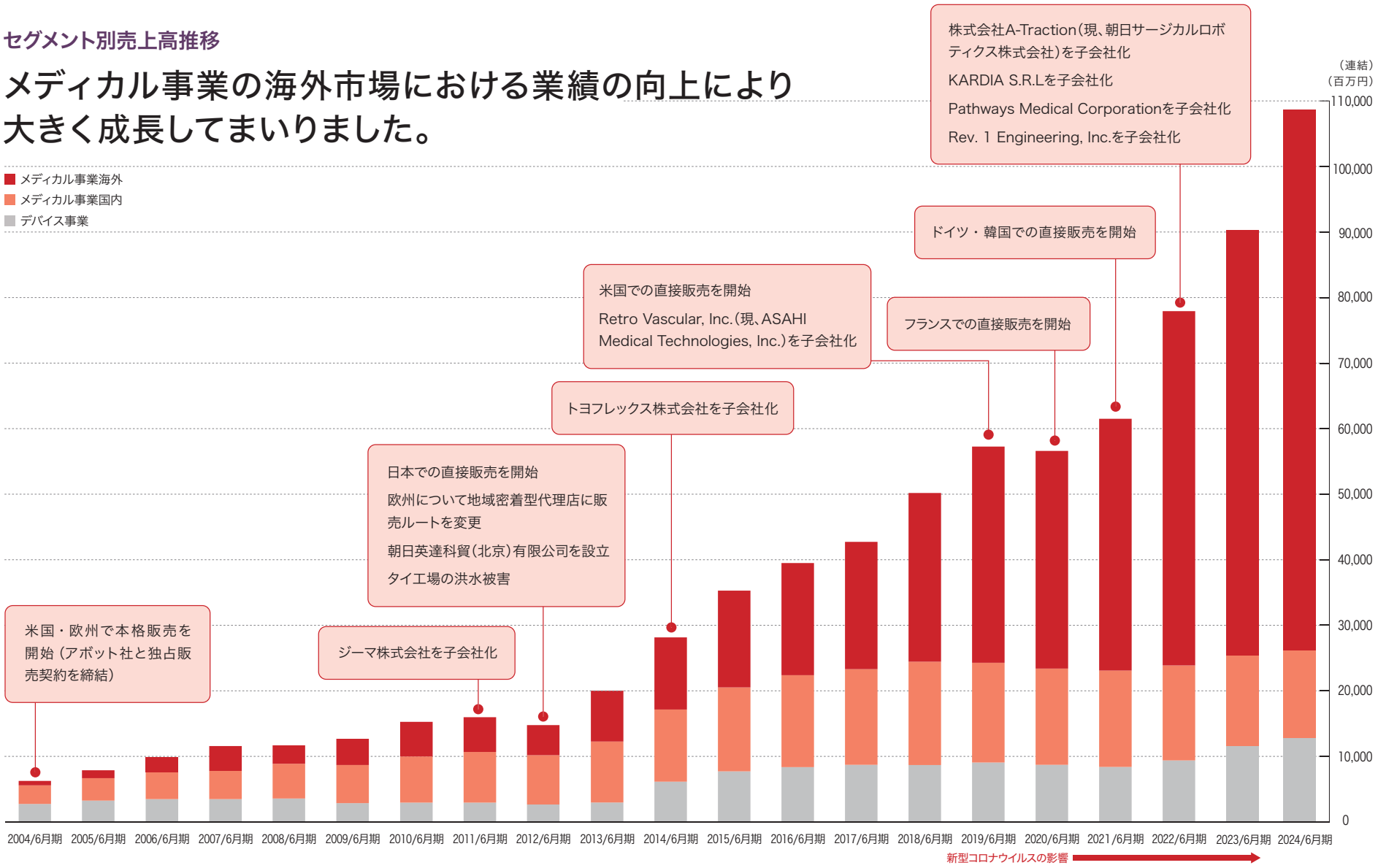
	39期 2015年6月期	40期 2016年6月期	41期 2017年6月期	42期 2018年6月期	43期 2019年6月期	44期 2020年6月期	45期 2021年6月期	46期 2022年6月期	47期 2023年6月期	48期 2024年6月期（当連結会計年度）
売上高（百万円）	35,323	39,511	42,709	50,124	57,216	56,546	61,507	77,748	90,101	107,547
のれん償却額を除く営業利益（百万円）	8,034	10,004	10,797	13,774	15,317	12,595	12,944	16,893	19,934	24,168
EBITDA（百万円）	9,994	12,291	13,350	16,660	18,778	16,794	17,764	22,712	26,742	31,856
営業利益（百万円）	7,976	10,002	10,795	13,773	15,168	12,445	12,795	15,239	18,030	22,135
売上高営業利益率（%）	22.6	25.3	25.3	27.5	26.5	22.0	20.8	19.6	20.0	20.6
経常利益（百万円）	8,399	9,521	10,941	13,740	14,833	12,310	13,196	16,326	17,635	21,968
親会社株主に帰属する当期純利益（百万円）	5,828	6,907	7,725	10,042	11,237	9,178	9,984	10,857	13,106	15,808
包括利益（百万円）	7,940	4,126	9,490	10,623	11,335	9,251	10,753	17,297	16,280	22,873
総資産額（百万円）	51,049	50,286	63,246	72,104	84,358	93,729	115,427	155,127	172,644	191,614
純資産額（百万円）	32,592	32,263	44,659	53,599	65,450	71,975	92,938	121,130	134,300	151,961
設備投資額（百万円）	3,784	3,836	5,169	8,183	9,702	11,361	11,764	8,933	14,456	12,570
減価償却費（百万円）	1,959	2,286	2,552	2,886	3,460	4,198	4,819	6,439	7,513	8,464
研究開発費（百万円）	3,230	3,886	4,496	5,052	6,036	6,579	7,524	8,869	9,723	11,662
1株当たり純資産額（円）	126.97	127.47	173.11	207.34	251.37	276.13	349.18	439.80	487.12	556.71
1株当たり当期純利益（円）	22.73	27.31	30.43	38.88	43.29	35.25	38.25	40.01	48.25	58.20
自己資本比率(%)	63.8	64.1	70.6	74.3	77.6	76.8	80.5	77.0	76.6	78.9
ROE（自己資本利益率）(%)	20.0	21.3	20.1	20.4	18.9	13.4	12.1	10.2	10.4	11.2
ROIC(投下資本利益率）(%)	-	-	-	-	20.0	13.5	11.7	10.9	10.7	12.1
株価収益率(倍)	46.1	45.5	42.0	53.9	61.3	87.0	69.4	51.2	58.3	38.8
営業活動によるキャッシュフロー（百万円）	6,666	8,622	10,257	11,717	11,720	11,166	8,920	17,302	19,138	34,708
投資活動によるキャッシュフロー（百万円）	△ 3,249	△ 3,841	△ 5,268	△ 10,537	△ 10,849	△ 10,389	△ 16,327	△ 18,703	△ 15,135	△ 21,222
財務活動によるキャッシュフロー（百万円）	△ 1,311	△ 4,552	1,598	△ 3,749	267	△ 850	10,110	11,368	△ 2,342	△ 13,878
現金および現金同等物の期末残高（百万円）	13,344	12,935	19,992	17,494	18,777	18,554	21,358	32,321	34,884	35,658
（参考）連結配当性向（%）	25.0	27.5	25.0	25.0	25.0	25.0	30.0	30.0	30.0	35.0
連結従業員数(人)	5,233	5,545	6,220	6,998	7,810	8,761	9,409	10,435	10,187	9,371

1. 2015年8月1日付け、2018年1月1日付け、2019年7月1日付けにおいて、普通株式1株につき普通株式2株の割合で株式分割を行っています。このため2015年6月期の期首に当該株式分割が行われたと仮定して、1株当たり純資産額、1株当たり当期純利益を算定しております。
2. ROIC（投下資本利益率）は、以下の算式に基づき算定しております。また、ROICにつきましては42期以前は開示しておりません。
   ROIC＝税引後営業利益÷投下資本(運転資本＋固定資産（期首・期末平均））

8-1 財務サマリー

セグメント別売上高推移

メディカル事業の海外市場における業績の向上により大きく成長してまいりました。



8-1 財務サマリー

売上高および営業利益

当社グループの当連結会計年度における売上高は、コロナ禍からの回復による症例数の増加に追従しながらも市場シェアの拡大を推し進めたことに加えて、外貨高の影響もあり、海外売上高が大きく増加したことで、1,075 億 47 百万円（前年同期比 19.4%増）となりました。

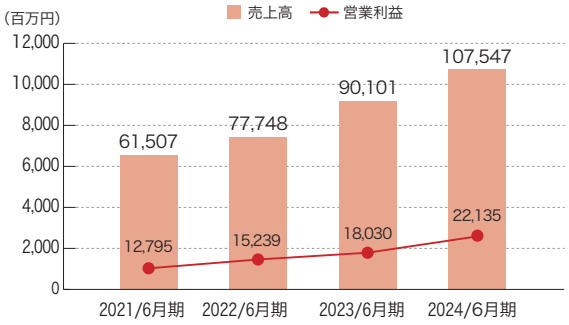
売上総利益は、売上高の増加に伴い、690 億 53 百万円（同 17.4%増）となりました。

営業利益は、営業関係費用として海外市場を中心とした販促活動費用や売上増加に伴い連動する費用が増加したことや、開発強化のための研究開発費が増加したこと、業績連動賞与の支給などもあり、販売費および一般管理費が増加したものの、221 億 35 百万円（同 22.8%増）となりました。

経常利益は、為替差損が増加したことなどにより、219 億 68 百万円（同 24.6%増）となりました。

親会社株主に帰属する当期純利益は、災害保険金が減少したものの、158 億 8 百万円(同 20.6%増)となりました。

事業　売上高および営業利益



事業セグメント別売上高

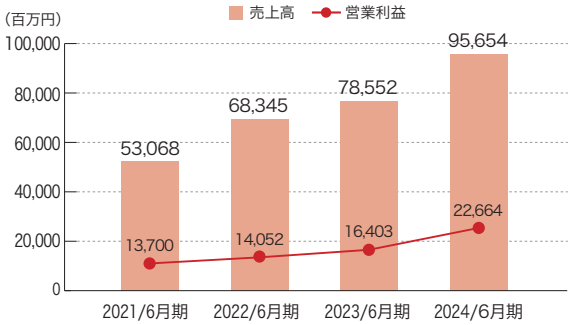
①メディカル事業

メディカル事業は、コロナ禍からの回復による症例数の増加に追従しながら、市場シェアの拡大を推し進めたことに加えて外貨高の影響もあり、海外売上高が大きく増加し、売上高は増加しました。

国内市場においては、PCI ガイドワイヤーを中心に循環器領域が堅調に推移したことに加え、末梢血管系製品や消化器系製品などの非循環器領域や、OEM 取引が増加したことなどから、売上高は増加しました。また、新たな取り組みとして、外科手術支援ロボット「ANSUR（アンサー）」２台の納入が実現しました。海外市場においては、循環器領域、非循環器領域、OEM 取引の全領域について売上高は増加しました。循環器領域は、PCI ガイドワイヤーや貫通カテーテルを中心に、全地域において売上高が順調に推移しました。非循環器領域は、米国市場における末梢血管系製品の新製品「CROSSLEAD（クロスリード）」などの効果や、米国や中国市場における腹部系製品の増加などがあり、全地域において売上高が増加しました。OEM 取引は、循環器領域において中国向け取引が減少したものの、外貨高の影響や、米国にて新規取引が増加したことなどから、売上高が微増しました。

以上の結果、売上高は 956 億 54 百万円（前年同期比 21.8%増）となりました。また、セグメント利益は、226 億 64 百万円（同 38.2%増）となりました。

メディカル事業　売上高および営業利益



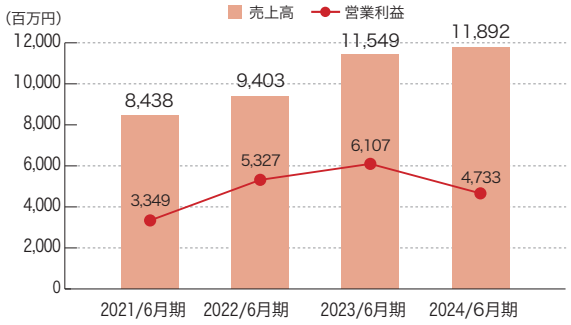
②デバイス事業

デバイス事業は、医療部材を中心に売上高は増加しました。医療部材については、国内市場は内視鏡関係の部材が増加し、また海外市場は外貨高の影響や中国向け取引が増加したことなどから、売上高は増加しました。

産業部材については、建築関係取引が国内市場を中心に減少したものの、外貨高の影響や海外市場の OA 機器関連取引が増加するなどし、売上高は増加しました。

以上の結果、売上高は 118 億 92 百万円（前年同期比 3.0%増）となりました。また、セグメント利益は、セグメント間売上高の減少や稼働率の動向などにより、47 億 33 百万円（同 22.5%減）となりました。

デバイス事業　売上高および営業利益



8-1 財務サマリー

■ 連結貸借対照表

（百万円）

	前連結会計年度（2023年６月期）	当連結会計年度（2024年６月期）
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	34,884	35,658
受取手形及び売掛金	14,678	17,676
電子記録債権	1,728	1,913
有価証券	2,000	3,000
商品及び製品	10,077	9,282
仕掛品	13,473	12,298
原材料及び貯蔵品	7,807	7,763
その他	5,842	7,609
貸倒引当金	△231	△505
流動資産合計	90,261	94,696
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物	33,678	46,109
減価償却累計額	△12,054	△14,523
建物及び構築物（純額）	21,623	31,585
機械装置及び運搬具	31,830	36,239
減価償却累計額	△21,330	△25,683
機械装置及び運搬具（純額）	10,500	10,555
土地	6,678	7,257
建設仮勘定	8,472	4,207
その他	13,168	14,463
減価償却累計額	△6,761	△7,940
その他（純額）	6,407	6,523
有形固定資産合計	53,683	60,129
無形固定資産		
のれん	7,737	6,910
その他	10,632	10,048
無形固定資産合計	18,369	16,959
投資その他の資産		
投資有価証券	6,177	15,185
関係会社株式	220	220
繰延税金資産	929	989
その他	3,096	3,538
貸倒引当金	△93	△105
投資その他の資産合計	10,329	19,828
固定資産合計	82,383	96,917
資産合計	172,644	191,614

（百万円）

	前連結会計年度（2023年６月期）	当連結会計年度（2024年６月期）
負債の部		
流動負債		
支払手形及び買掛金	2,856	2,289
電子記録債務	883	625
短期借入金	10,361	5,615
未払金	2,043	4,038
未払法人税等	2,309	2,683
賞与引当金	1,784	2,700
その他	6,076	11,542
流動負債合計	26,316	29,494
固定負債		
長期借入金	3,892	1,087
繰延税金負債	3,921	4,643
役員退職慰労引当金	19	19
退職給付に係る負債	2,496	2,851
資産除去債務	15	17
その他	1,683	1,539
固定負債合計	12,028	10,157
負債合計	38,344	39,652
純資産の部		
株主資本		
資本金	18,860	18,860
資本剰余金	21,727	21,779
利益剰余金	78,867	90,742
自己株式	△7	△7
株主資本合計	119,448	131,375
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	2,033	2,689
為替換算調整勘定	10,867	17,142
退職給付に係る調整累計額	△36	9
その他の包括利益累計額合計	12,864	19,841
非支配株主持分	1,987	744
純資産合計	134,300	151,961
負債純資産合計	172,644	191,614

■ 連結損益計算書

（百万円）

	前連結会計年度（2023年６月期）	当連結会計年度（2024年６月期）
売上高	90,101	107,547
売上原価	31,268	38,494
売上総利益	58,832	69,053
販売費及び一般管理費		
発送運賃	3,027	2,748
貸倒引当金繰入額	43	169
給与手当及び賞与	9,407	11,280
役員報酬	779	767
役員賞与	—	246
賞与引当金繰入額	882	1,291
退職給付費用	308	479
減価償却費	2,578	2,943
研究開発費	9,723	11,662
その他	14,050	15,329
販売費及び一般管理費合計	40,802	46,917
営業利益	18,030	22,135
営業外収益		
受取利息	50	102
受取配当金	73	91
補助金収入	7	79
その他	177	242
営業外収益合計	308	515
営業外費用		
支払利息	308	226
為替差損	298	379
その他	96	77
営業外費用合計	703	683
経常利益	17,635	21,968
特別利益		
投資有価証券売却益	—	21
災害保険金	305	—
特別利益合計	305	21
特別損失		
投資有価証券評価損	196	99
貸倒引当金繰入額	—	100
その他	1	0
特別損失合計	197	199
税金等調整前当期純利益	17,743	21,789
法人税、住民税及び事業税	4,715	5,630
法人税等調整額	△248	263
法人税等合計	4,467	5,893
当期純利益	13,276	15,895
非支配株主に帰属する当期純利益	170	87
親会社株主に帰属する当期純利益	13,106	15,808

8-1 財務サマリー

■ 連結包括利益計算書

(百万円)

	前連結会計年度 (2023年6月期)	当連結会計年度 (2024年6月期)
当期純利益	13,276	15,895
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	161	656
為替換算調整勘定	2,968	6,274
退職給付に係る調整額	△126	45
その他の包括利益合計	3,003	6,977
包括利益	16,280	22,873
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	16,015	22,684
非支配株主に係る包括利益	264	188

■ 連結株主資本等変動計算書 (前連結会計年度)

(百万円)

	株主資本					その他の包括利益累計額				非支配株主持分	純資産合計
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計	その他有価証券評価差額金	為替換算調整勘定	退職給付に係る調整累計額	その他の包括利益累計額合計		
当期首残高	18,860	21,727	69,018	△7	109,599	1,872	7,898	89	9,860	1,670	121,130
当期変動額											
剰余金の配当			△3,256		△3,256						△3,256
親会社株主に帰属する当期純利益			13,106		13,106						13,106
自己株式の取得				△0	△0						△0
連結子会社株式の取得による持分の増減											
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)						161	2,968	△126	3,003	316	3,320
当期変動額合計	—	—	9,849	△0	9,849	161	2,968	△126	3,003	316	13,169
当期末残高	18,860	21,727	78,867	△7	119,448	2,033	10,867	△36	12,864	1,987	134,300

■ 連結株主資本等変動計算書 (当連結会計年度)

(百万円)

	株主資本					その他の包括利益累計額				非支配株主持分	純資産合計
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計	その他有価証券評価差額金	為替換算調整勘定	退職給付に係る調整累計額	その他の包括利益累計額合計		
当期首残高	18,860	21,727	78,867	△7	119,448	2,033	10,867	△36	12,864	1,987	134,300
当期変動額											
剰余金の配当			△3,933		△3,933						△3,933
親会社株主に帰属する当期純利益			15,808		15,808						15,808
自己株式の取得				△0	△0						△0
連結子会社株式の取得による持分の増減		52			52						52
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)						656	6,274	45	6,977	△1,243	5,733
当期変動額合計	—	52	11,874	△0	11,927	656	6,274	45	6,977	△1,243	17,660
当期末残高	18,860	21,779	90,742	△7	131,375	2,689	17,142	9	19,841	744	151,961

■ 連結キャッシュ・フロー計算書

(百万円)

	前連結会計年度 (2023年6月期)	当連結会計年度 (2024年6月期)
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	17,743	21,789
減価償却費	7,513	8,464
貸倒引当金の増減額(△は減少)	33	273
賞与引当金の増減額(△は減少)	383	837
退職給付に係る負債の増減額(△は減少)	145	261
受取利息及び受取配当金	△124	△193
支払利息	308	226
のれん償却額	1,198	1,255
投資有価証券評価損益(△は益)	196	99
災害保険金の受取額	△305	—
売上債権の増減額(△は増加)	△340	△2,345
棚卸資産の増減額(△は増加)	△2,793	4,456
仕入債務の増減額(△は減少)	△256	△973
未払金の増減額(△は減少)	291	563
前受金の増減額(△は減少)	741	4,346
未収入金の増減額(△は増加)	254	△337
その他	△1,088	1,289
小計	23,902	40,014
利息及び配当金の受取額	95	185
利息の支払額	△261	△167
保険金の受取額	305	—
法人税等の支払額	△4,903	△5,323
営業活動によるキャッシュ・フロー	19,138	34,708
投資活動によるキャッシュ・フロー		
有価証券の取得による支出	—	△3,000
有価証券の償還による収入	—	2,000
投資有価証券の取得による支出	△1,123	△8,334
有形固定資産の取得による支出	△12,291	△9,877
無形固定資産の取得による支出	△422	△667
その他	△1,298	△1,342
投資活動によるキャッシュ・フロー	△15,135	△21,222
財務活動によるキャッシュ・フロー		
短期借入金の純増減額(△は減少)	5,165	△6,500
長期借入れによる収入	—	1,500
長期借入金の返済による支出	△3,927	△3,202
配当金の支払額	△3,256	△3,933
連結の範囲の変更を伴わない子会社株式の取得による支出	—	△1,355
リース債務の返済による支出	△322	△385
その他	0	0
財務活動によるキャッシュ・フロー	△2,342	△13,878
現金及び現金同等物に係る換算差額	902	1,164
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	2,563	773
現金及び現金同等物の期首残高	32,321	34,884
現金及び現金同等物の期末残高	34,884	35,658

8-2 非財務サマリー

■CO_2排出量（Scope1＋Scope2）

	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期	目標
Scope1(t-CO_2)	2,349	2,367	2,490	–
Scope2(t-CO_2)	44,385	46,929	48,009	–
合計	46,734	49,296	50,499	2030年までに2022/6月期比で30%削減*
売上高原単位排出量(t-CO_2/百万円)	0.60	0.55	0.47	–

*SBTiの1.5℃水準に基づく削減目標

■CO_2排出量（Scope3）

	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期	目標
Scope3(t-CO_2)**	74,715*	140,915	172,463	–
売上高原単位排出量(t-CO_2/百万円)	–	1.56	1.60	2023/6月期の水準を維持

*当社単体
**Scope3 のうち一部（カテゴリー3）の過去の集計に誤りがあることが判明したため、この度、過年度の見直しを実施しています。当社は外部専門家の助言に基づいて対応しておりますが、今回改めて集計過程の見直しを行ったところ、カテゴリー3 の対象範囲についての認識が異なっていたことが判明したため修正を行っています。
影響度：2022/6月期:+670-CO_2
2023/6月期:+6,467t-CO_2 売上高原単位排出量+0.07

■水使用量

	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期
水使用量（千m^3）	354	362	364

*販売拠点は水使用量が極めて少なく、個別特定できないため、上記集計から除いています。

■CO_2排出量（Scope3）

	内容	2023/6月期	2024/6月期	算定方法
カテゴリ1	購入した製品・サービス	92,610	95,762	購入した材料・サービス等の金額にそれぞれの排出原単位を乗じて算出
カテゴリ2	資本財	22,034	50,119	購入した資本財の金額に排出原単位を乗じて算出
カテゴリ3	Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	6,467**	6,516	購入した燃料およびエネルギーの消費量にそれぞれ排出原単位を乗じて算出
カテゴリ4	輸送・配送（上流）*	3,836	2,700	購入した材料等および自社が費用負担している物流の輸送トンキロに輸送手段別の排出原単位を乗じて算出
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	–	–	廃棄物処理の委託量に廃棄物の種類ごとの排出原単位を乗じて算出
カテゴリ6	出張	213	233	従業員数に排出原単位を乗じて算出
カテゴリ7	雇用者の通勤	4,590	4,175	勤務形態・都市階級別に区分した通勤者数にそれぞれの排出原単位を乗じて算出
カテゴリ8	リース資産（上流）	–	–	該当するリース資産を保有しないため対象外
カテゴリ9	輸送・配送（下流）*	10,897	12,642	販売した製品等（自社で費用負担しない物）の輸送トンキロに輸送手段別の排出原単位を乗じて算出
カテゴリ10	販売した製品の加工	36	81	販売した中間製品重量の種類ごとに排出原単位を乗じて算出
カテゴリ11	販売した製品の使用	–	–	該当する製品はないため対象外
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	233	235	販売した製品における廃棄物処理の委託重量に排出原単位を乗じて算出
カテゴリ13	リース資産（下流）	–	–	該当するリース資産を保有しないため対象外
カテゴリ14	フランチャイズ	–	–	フランチャイズ契約を締結していないため対象外
カテゴリ15	投資	–	–	該当する投資はないため対象外
合計		140,915	172,463	

*今回の算出から生産工場までの配送を上流、生産工場からの製品出荷を下流と定義し、過去分の修正も行っています。
**Scope3 のうち一部（カテゴリー 3）の過去の集計に誤りがあることが判明したため、この度、過年度の見直しを実施しています。当社は外部専門家の助言に基づいて対応しておりますが、今回改めて集計過程の見直しを行ったところ、カテゴリー 3 の対象範囲についての認識が異なっていたことが判明したため修正を行っています。影響度：2023/6月期:+6,467t-CO_2 売上高　原単位排出量+0.07

8-2 非財務サマリー

■従業員データ

	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期
連結社員数(グローバル)(人)	10,435	10,187	9,371
うち女性	8,052	7,762	7,020
うち男性	2,383	2,425	2,351
うちメディカル事業	6,482	6,188	5,773
うちデバイス事業	3,400	3,425	3,062
うち全社(共通)	553	574	536
当社社員数(単体)(人)	1,041	1,016	1,088
うち女性	282	291	329
うち男性	759	725	759
うちメディカル事業	639	607	646
うちデバイス事業	285	293	314
うち全社(共通)	117	116	128
勤続年数(単体)(年)*	7.3	7.3	7.2
うち女性	6.0	6.0	5.8
うち男性	7.7	7.8	7.9
平均年齢(単体)(歳)	36.6	36.7	36.9
平均年間給与(単体)(万円)	616	628	650

* 勤続年数が短いことについては、中途採用者が多いことに起因しています。

■ワーク・ライフ・バランスに関する指標

	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
正社員の任意離職率(単体)*(%)	5.6	6.1	6.5
フレックスタイム制度導入拠点数(拠点)	5	6	6

*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。

技術関連データ

■特許/意匠保有件数

	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期
特許/意匠保有件数(グローバル)(件)	731	806	938

■ダイバーシティ推進に関する指標

	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
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
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*3	-	82.0	81.7	–
パート・有期労働者の男女の賃金差*4	-	24.3	27.3	–
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
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)*1(%)	65.3	65.9	60.5	–
中途採用管理職比率(グローバル)*1(%)	61.4	54.7	57.6	–
障がい者雇用率(国内)(%)	2.33	2.57	3.05	–

*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。

*3 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。

*4 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。

■就業形態別・男女の在籍割合(2024年6月期末時点)

	男性	女性	計
就業形態別・男女の在籍割合(単体)(%)	64.5	35.5	100.0
正規雇用労働者	61.1	21.4	82.5
定年後再雇用	2.8	0.4	3.2
有期契約社員	0.3	0.5	0.7
パートタイマー	0.3	13.3	13.6

■人財ビジョンに関する指標

	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期
マイスター取得者数(単体)(人)	5	5	5
現場力向上プロジェクト登録サークル数	152	155	152
語学研修受講者数(単体)(人)	10	10	8
研究開発人員の割合(単体)(%)	47.9	43.5	42.6

■研究開発費

	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期
研究開発費(百万円)	8,869	9,723	11,662
研究開発費比率(%)	11.4	10.8	10.8

8-3 会社・株式情報

会社概要

■商号 …… 朝日インテック株式会社
(ASAHI INTECC CO., LTD.)

■設立 …… 1976年(昭和51年)7月8日

■資本金 …… 188億6,079万円(2024年6月30日現在)

■従業員数 …… 連結9,371名/単体 1,088名(2024年6月30日現在)

■上場証券取引所 …… 東京証券取引所プライム市場
名古屋証券取引所プレミア市場

■主な事業内容

①主に血管内治療に使用される低侵襲治療製品(ガイドワイヤー・カテーテル)の開発・製造・販売
②医療機器分野及び産業機器分野の部材等の開発・製造・販売

当社の株式に関する事項 (2024年6月30日現在)

■発行可能株式総数 …… 800,000,000株

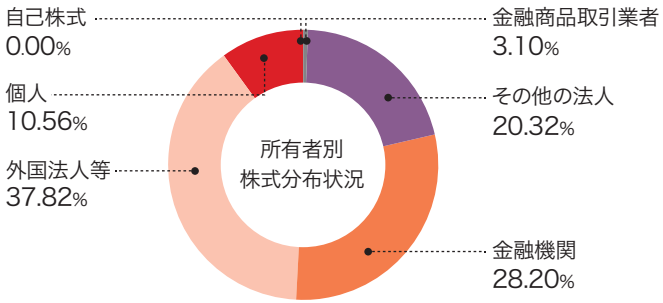
■発行済み株式の総数 …… 271,633,600株(自己株式7,955株を含む)

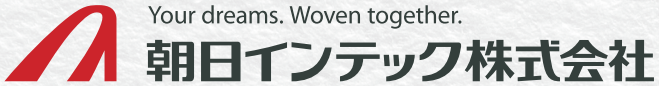
■株主数 …… 19,539名

■ 大株主(上位10名)

株主名	持株数(株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	37,935,400	13.96
ボウエンホールディングス株式会社	23,084,032	8.49
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	20,968,300	7.71
JP MORGAN CHASE BANK 385632	11,209,361	4.12
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	8,413,197	3.09
THE CHASE MANHATTAN BANK,N.A.LONDON	8,022,929	2.95
株式会社ハイレックスコーポレーション	7,385,900	2.71
アイシーエスピー有限会社	7,200,000	2.65
宮田 昌彦	5,817,300	2.14
宮田 憲次	5,269,900	1.94

＊持株比率は、自己株式(7,955株)を控除して計算しております。




Your dreams. Woven together.
朝日インテック株式会社