



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

統合報告書 2025

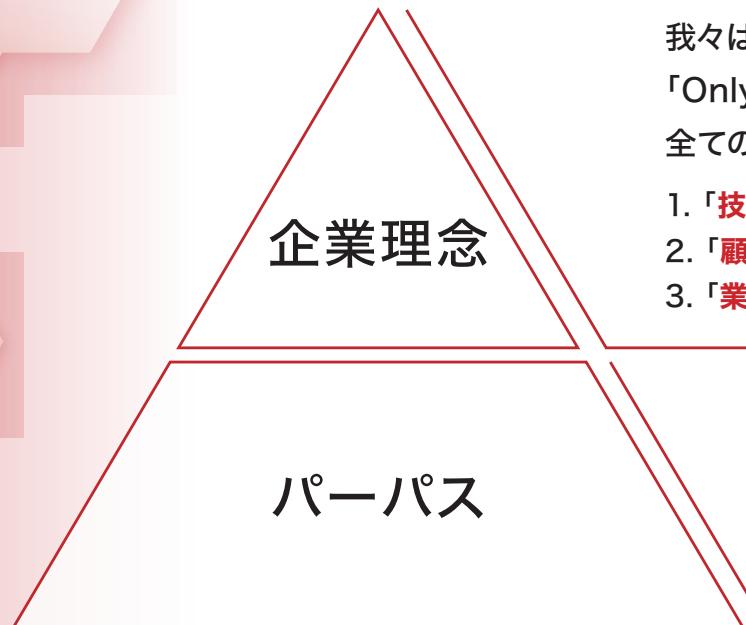
(発行日：2025年12月26日)

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。



企業理念とパーサス



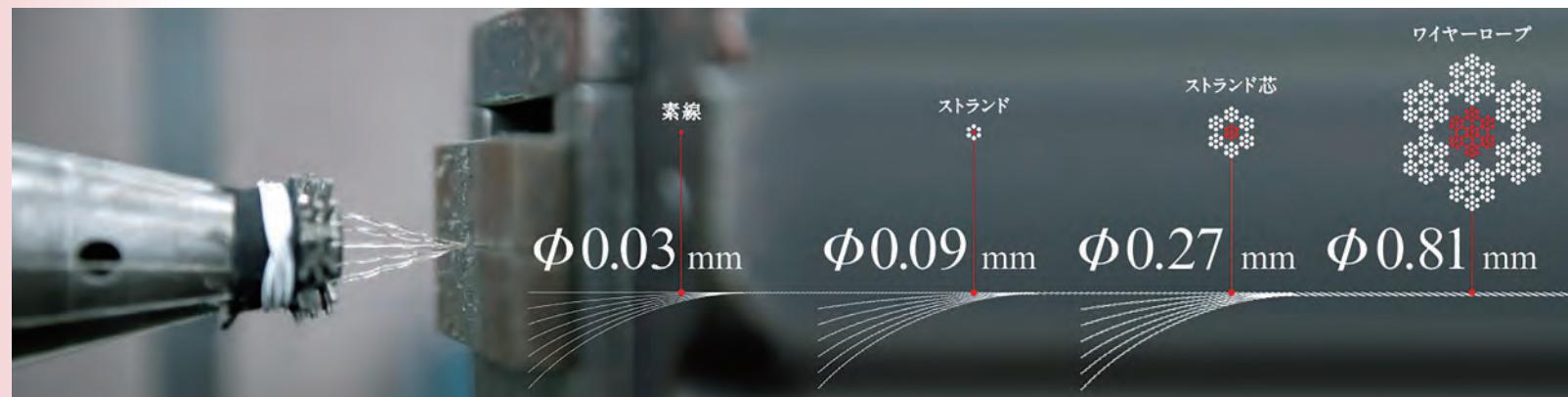
我々は、医療及び産業機器の分野において、安全と信頼を基盤とする「Only One」技術や、「Number One」製品を世界に発信し続けることにより、全てのお客様の「夢」を実現するとともに、広く社会に貢献することを目指します。

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

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。

創業以来変わることのないDNA

高付加価値製品を生み出し続ける高度な極細ステンレスワイヤーロープの製造技術



朝日インテックの存在意義

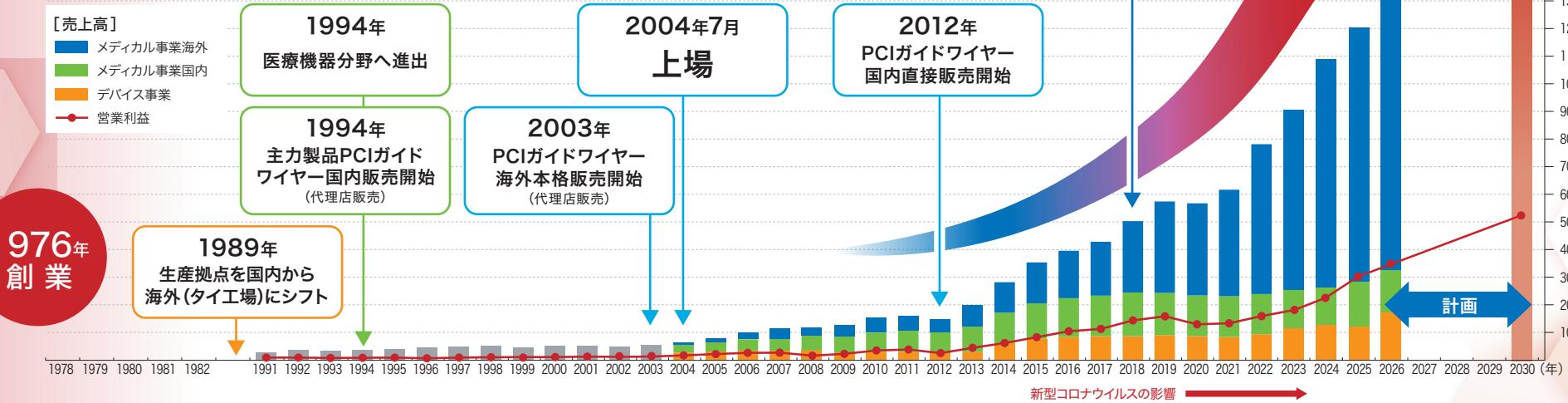
医療の未来を、オンリーワンの技術で

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。



成長の軌跡

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



創業以来、産業機器分野で
技術を蓄積

幅広い産業分野のお客様への供給を通じて、高度なステンレス技術を蓄積。



*1 CTO (慢性完全閉塞) : 血管内が完全に詰まつたまま、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。

蓄積した技術を活かして
医療機器分野に参入

医療機器ブランド製品の国内販売を開始。産業機器製品で培った技術力を活用し、治療用PCIガイドワイヤー・カテーテル製品化に成功。



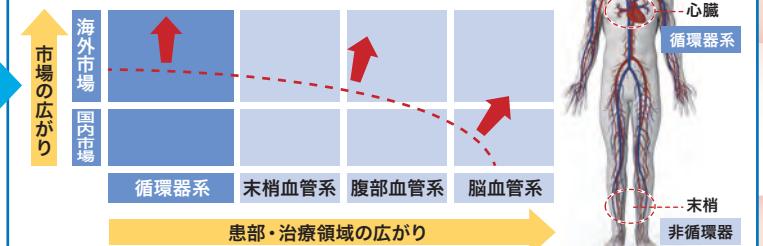
世界初のCTO^①用の
PCIガイドワイヤーを開発

強みのコアテクノロジーに医療機器専門家のノウハウを加え、世界初のCTO^①用のPCIガイドワイヤーを開発。



主力製品PCIガイドワイヤーで国内・海外トップシェア
今後、循環器領域での成功を非循環器領域へ展開強化

循環器系の拡大継続のみならず、末梢血管・脳血管系について海外を強化し、シェア拡大を目指す。



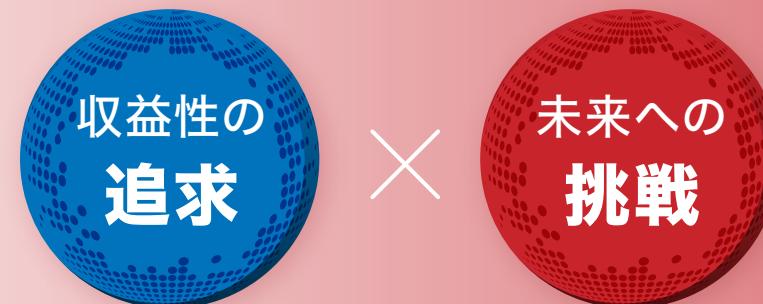
収益性の追求と未来への挑戦

新中期経営計画「Building the Future 2030」における2026～2030年

収益基盤を強化しながら、次の挑戦へ布石を打つ 成長戦略加速のための5年間

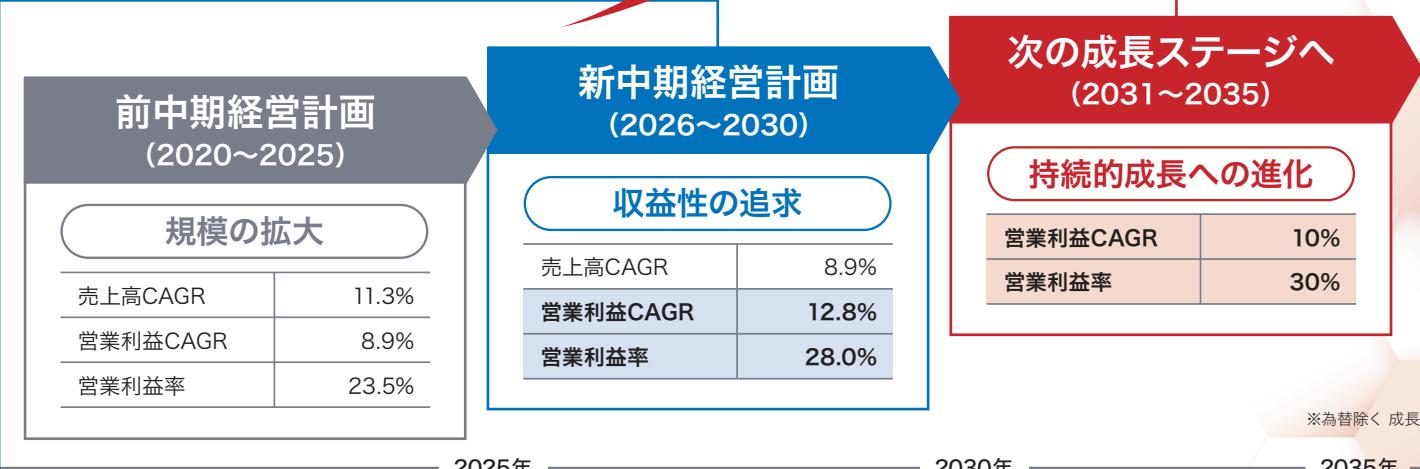
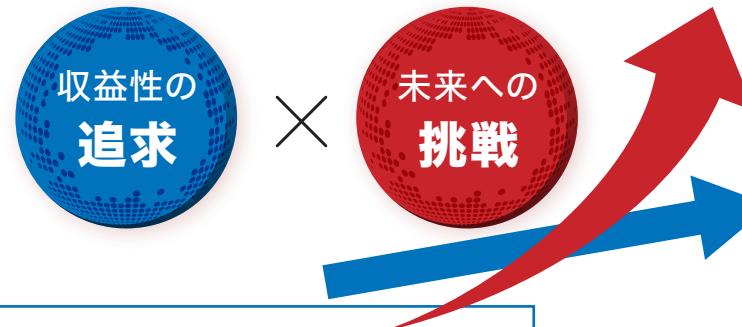
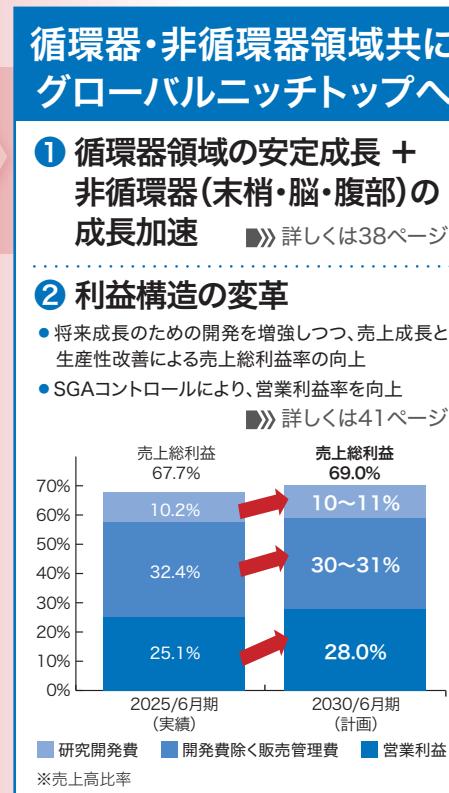
— 回収期における戦略的両立 —

朝日インテックは、これまでの挑戦と試行錯誤を経て、
高い技術力と既存事業の競争力強化により、**力強い利益成長の回収期**を迎えていきます。
その一方で、将来の企業価値を支える**高付加価値製品の開発**にも、
手を緩めることなく取り組んでいます。
収益を伸ばしながら未来を創り出す—
挑み続ける成長のステージこそ、今の私たちの経営姿勢です。



新中期経営計画「Building the Future 2030」

グローバル市場での成長再加速に向けた事業ポートフォリオの構築、
持続的成長に向けた強固な経営基盤の構築と収益力の強化、
という2つの重点テーマを掲げ「収益性の追求×未来への挑戦」に取り組みます。



事業戦略と連動した経営基盤の構築

» 詳しくは41ページ

DXの推進

ガバナンスの最適化

サステナビリティの
推進

財務基盤の強化

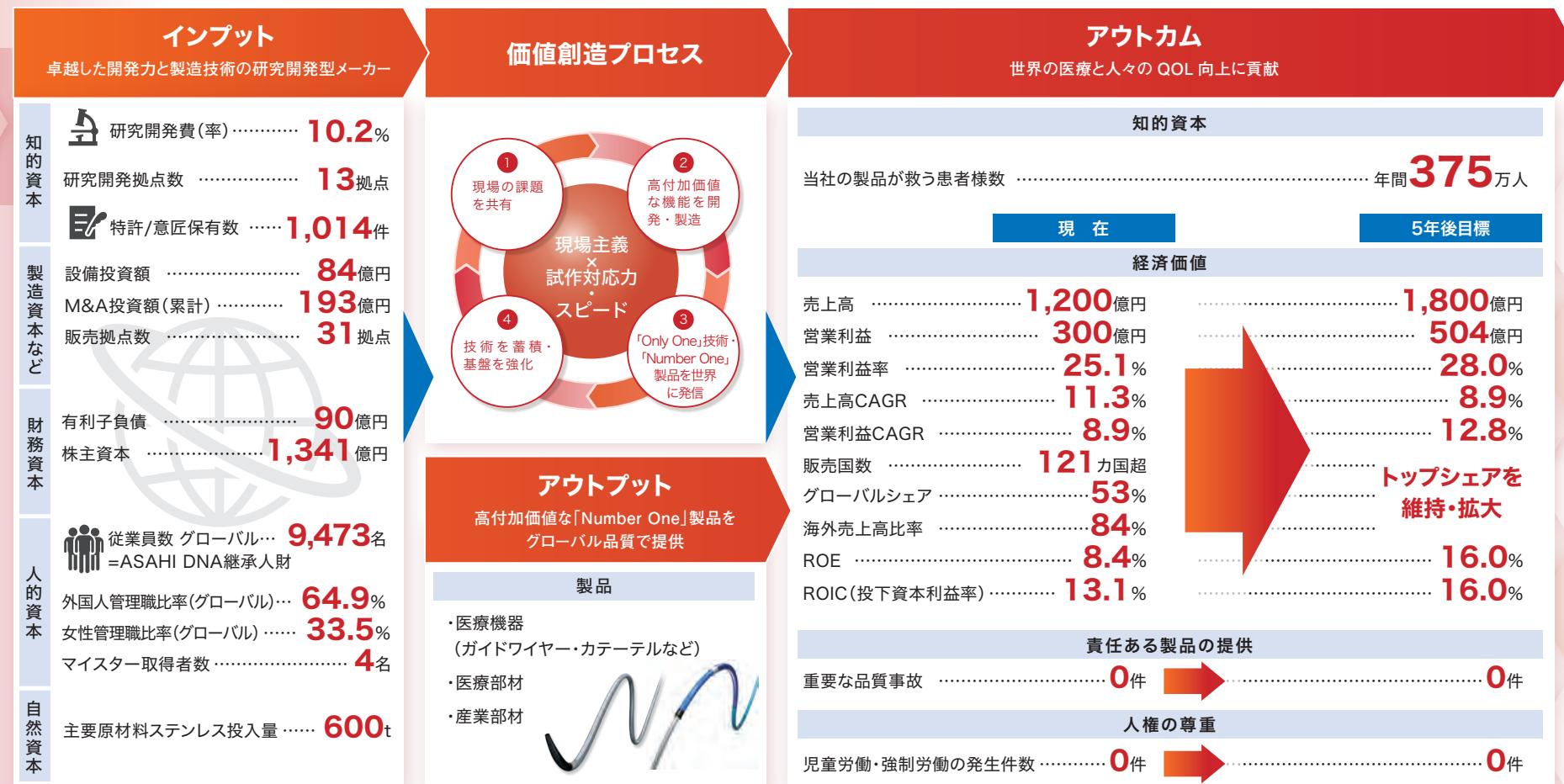
各組織力の強化

次世代の育成

人的資本の強化

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。



統合報告書2025 目次

Q 新たに公表された長期経営ビジョンと中期経営計画の位置づけ、考え方とは?

Q 朝日インテック独自の強みと価値創造のしくみとは?
価値創造における重要課題とは?

Q 成長戦略加速に向けて、新中計の5年間には
どのようなことに取り組もうとしているのか?

Q 安定成長と収益性の両立に向けて、財務戦略としては
どのようなことに取り組むのか?

Q 事業戦略と連動した経営基盤、非財務資本戦略とは?

Q 新中計を推進する上で、環境・社会への取り組みを
どのように推進しているのか?

Q 持続的成長に向けたコーポレートガバナンスの
最適化とは?

Q 業績・会社情報

第1章

経営陣からのメッセージ

アナリスト×経営陣ディスカッション Part.1

第2章

価値創造ストーリー

第3章

長期経営ビジョンと中期経営計画

第4章

財務戦略

アナリスト×経営陣ディスカッション Part.2

第5章

サステナビリティ 非財務資本の強化

第6章

サステナビリティ 環境と社会

環境担当役員インタビュー

第7章

サステナビリティ ガバナンス

社外取締役対談／社外取締役インタビュー

第8章

業績・会社情報

統合報告書2025 編集方針

本報告書は、他社様と比較してボリュームのある内容となっておりますが、投資家の皆様とのミーティング等を通じて把握した関心事項を踏まえ、投資判断に資すると考えられるさまざまな情報を網羅的に提供することを基本方針としています。

統合報告書の歴史とその主な内容の紹介

統合報告書2022

投資家対談による次世代への展開とファイナンスの総括



統合報告書2023

トップアナリストとの対談による当社の過去から現在に至る成長ストーリーを整理

統合報告書2024

社長・会長対談、新社長のリーダーシップと組織を支える若手人財の紹介



統合報告書2025

収益性の回復と未来への挑戦の戦略的両立を示した新中期経営計画について説明

〈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〉

2024年7月1日～2025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「価値協創ガイドンス」
- ・「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)最終報告書」

〈統合報告書の問い合わせ先〉

朝日インテック株式会社 経営戦略室
TEL : 0561-56-1851

朝日インテックのコミュニケーションツール

各媒体の役割

原則主義(柔軟、実質性)
将来性・独自性を追求

統合報告書

企業の財務パフォーマンス
(経営成績・財務状態等)
に関する情報



有価証券報告書



環境・社会への影響
(インパクト)
に関する情報

サステナビリティサイト 各種方針を掲載

細則主義(標準化)
比較可能性を追求

〈将来見通しに関する注意事項〉

本資料に記載されている業績予想等の将来に関する記述は、当統合報告書の発行時点である2025年12月26日時点における想定であり、当社が現在入手している情報および合理的であると判断する一定の前提に基づいております。これらの記述は、その達成を当社として約束するものではありません。実際の業績等はさまざまな要因により、これらの予想と大きく異なる可能性がありますのでご了承ください。

〈発行日〉2025年12月26日

01 Executive Statements

経営陣からのメッセージ



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 11

1-2 会長メッセージ 13

1-3 アナリスト×経営陣ディスカッション Part.1 14

1-1

社長メッセージ

「成長し続ける会社」であるために
企業としての社会的責任を果たし持続可能な
社会の実現に貢献する

このたびは、朝日インテック統合報告書2025をご覧いただき、誠に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す。代表取締役社長に就任してから、早くも一年が経ちました。
この一年を振り返ると、多くの方々に支えられ、日々が学びと挑戦の連続であったと実感しております。私自身にとっても、この一年は非常に濃密で、長く感じられる時間でした。

就任と同時に、新たな中期経営計画の策定に取り組んでまいりました。
前中期経営計画を一年前倒しで達成できたのは、社員一人ひとりの努力はもちろんのこと、
株主・お取引先をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様の温かいご支援とご理解が
あってこそであると、改めて深く感謝申し上げます。
この成功を次の飛躍へつなげるため、早い段階から次期計画づくりに着手いたしました。

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

新中期経営計画の策定にあたっては、これまでの成果や課題を丁寧に振り返りながら「長い将来においても、私たちが成長企業であり続けるために何が必要か」を幹部たちと率直に議論を重ねてまいりました。その過程では、私自身もリーダーシップを発揮し、全社一体となって未来を描くことを大切にしてきました。

今後大きなテーマの一つは、生産性の向上を通じた収益性の改善です。

私自身、入社以来、ものづくり企業としての基礎となる「高い品質を保ちながらの安定的な量産体制の確立」を取り組んでまいりました。この“主戦場”ともいえる生産性改善について、引き続き実直に取り組んでまいります。

もう一つの重要なテーマとして、当社の技術をより広く社会価値へと昇華させるべく、治療デバイス領域への挑戦を進めてまいります。

これまでアクセステディバイスで培った技術力を活かし、より直接的に患者様の治療に貢献できる分野へと領域を拡大してまいります。治療デバイスは高付加価値である一方、競争環境も厳しい領域ですが、当社ならではの技術的強みを核に、場合によっては資本提携やM&Aなど外部パートナーとの連携も柔軟に検討しながら、事業のさらなる成長の加速を図ってまいります。

さらに、組織としての盤石化にも注力してまいります。

組織は「人」で成り立つものです。変化の激しい環境の中にはあっても、確かな基盤を持ち、社員が安心して挑戦できる会社でありたいと考えております。こうした組織力が、当社の成長戦略を力強く下支えすると確信しています。

そして何よりも、「成長し続ける会社」であるために、社会から常に信頼される存在でありたいと考えています。企業としての社会的責任を果たし、持続可能な社会の実現に貢献することこそ、私たちの使命であり、誇りです。

これからも社員とともに、一歩一歩、確かな歩みを続けてまいります。

皆様の変わらぬご支援を賜りますよう、心より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 雄次



1-2

会長メッセージ

経営力と現場力で企業価値を取り込み 事業をつなぐ架け橋として医療業界の発展にも尽力

皆様にはますますご健勝のこととお喜び申し上げます。

平素より格別のご支援を賜り、心より御礼申し上げます。

このたび体調を崩したこともあり、昨年に社長の職を退き、会長に就任いたしました。しばらくは休養をとりながらの生活となり、皆様には大変ご心配をおかけいたしましたこと、深くお詫び申し上げます。幸いにも体調が戻ってまいりまして、多面的に活動の幅を広げております。

現在は、取締役会や経営執行会議などへの参加はもとより、国内外の学会などにも積極的に出席し、医療現場の最前線のニーズ把握や新たな技術動向の収集に努めています。私自身のこれまでの経験とネットワーク、そして長年にわたり築き上げてきた海外販売の基盤やグローバルな視点を活かし、営業活動の支援、現場のサポートなどにも力を尽くしており、社長をはじめとする経営陣と緊密に連携しながら、事業の持続的な成長を後押ししております。こうした活動を通じて、社員一人ひとりが誇りと挑戦心をもって成長できる環境づくりを進めてまいります。

改めて、この間、会社を支えてくれた役員・社員、そして変わらぬご信頼を寄せてくださった株主の皆様に、心より感謝申し上げます。

会長として、皆と手を携えて、持続的な成長と企業価値のさらなる向上に尽力してまいります。

また、2025年6月より、日本医療機器産業連合会(医機連)副会長ならびに日本医療機器テクノロジー協会(MTJAPAN)会長を拝命し、職務に励んでおります。MTJAPANは、カテーテルを中心とした医療機器の業界団体であり、会員は260社を超え、会員企業の総売上規模は約2兆円と、国内医療機器市場(約4.2兆円)の約45%を占める、医機連の中でも最大規模の団体です。日本国内はもとより世界各国に向けて、日本の医療機器および医療技術の優れたイノベーションと安定供給を通じ、医療機器テクノロジーを届けることで、国民の健康と福祉の向上、ならびに医療機器産業の発展に寄与することを目指しております。

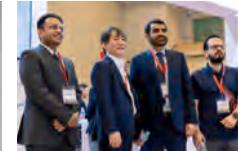
日本の医療機器業界を牽引する両団体の要職を担う立場として、

1. グローバル競争力の強化
2. イノベーションの創出
3. 人財育成
4. 安定供給

以上4つの柱を軸に、会員企業様と行政との架け橋となり、医療機器業界のさらなる発展に尽力してまいります。



米国KOLドクター本社訪問(2025)



CCT学会2025(日本)

日本の医療機器産業が世界をリードしていくためには、革新的な医療機器の創出に加え、国内外の現場ニーズに基づいた改良・改善型医療機器を日本発で世界へ展開していくことも不可欠であると考えています。「優れた医療機器は正しく評価される」という大原則のもと、機能や価値に応じた価格評価が行われるよう、業界代表として尽力してまいります。

今後とも変わらぬご支援とご厚情を賜りますよう、お願い申し上げます。



朝日インテック株式会社
取締役会長

宮田 昌彦

1-3

新中期経営計画をめぐるアナリスト×経営陣ディスカッション Part.1

“ものづくり”を原点に、未来の成長へ挑む

2025年8月に発表した当社の新中期経営計画は、既存事業による安定成長を着実に積み上げながら、新たな領域への挑戦も力強く織り込んだ、まさに“手堅さと挑戦が交差する”内容となっています。本ディスカッションでは、当社が目指す方向性や計画に込めた意図についてアナリストの皆様と率直な意見を交わし、当社への期待や評価、さらには現場で進む変化についても丁寧に議論しました。



撮影場所／朝日インテック株式会社 品川オフィス

シティグループ証券株式会社
株式調査部 アナリスト
マネジングディレクター
山口 秀丸 様

みずほ証券株式会社
エクイティ調査部
シニアアナリスト
甲谷 宗也 様

UBS証券株式会社
調査本部 アナリスト
エグゼクティブディレクター
葭原 友子 様

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
常務取締役
西内 誠

朝日インテック株式会社
取締役CFO
伊藤 瑞穂

1. 中期経営計画の印象

富田 本日はお忙しい中お集まりいただき、ありがとうございます。こうして直接お話しできる機会は、私たちにとって非常に貴重です。今回の座談会では、私たちの中期経営計画について、率直なご意見やご感想を伺いながら、今後の方向性を皆様と一緒に考えていくべきと思っています。どうぞよろしくお願ひいたします。

伊藤 僱越ながら、モレーターについても、務めさせていただきます。最初に、8月に発表いたしました新中期経営計画につきまして、率直なご感想を頂戴できますでしょうか。

山口秀丸様 ありがとうございます。率直な感想としては、今回の中期経営計画は「非常に手堅い」と感じました。5年分と10年分の数字が並んでいて、最初の5年は既存品で安定的に利益を出し、その後に新製品が入ってくる流れ—安定成長という言葉がぴったりですね。ただ、外から見ると、以前のような「米国でシェアが一気に伸びる」とか「この製品が市場を席巻する」といったサプライズ感は控えめで、分かりやすい一方、爆発的な伸びを期待する投資家には物足りないかもしれません。社長のキャラクターとも通じる部分があると思いますが、グロースから安定成長へのシフトは投資家によって評価が分かれ

1-3 新中期経営計画をめぐるアナリスト×経営陣ディスカッション Part.1

るところでしょう。個人的には、分かりやすさと安心感があり、良い中期経営計画だと思います。



宮田 山口様、ありがとうございます。機関投資家の方からも「地に足のついた中期経営計画だ」と評価をいただきしております。また我々もそれを意識しております。安定成長を目指しつつ、次の成長の芽も着実に仕込んでいるつもりです。私自身、会社の原点である「ものづくり」の精神を大切にしながら、現場の声を聞き、現実的な目標設定を心がけています。投資家の皆様には、安心して長期的に応援していただける会社でありたいと考えています。

甲谷宗也様 宮田社長、ありがとうございます。今回の中期経営計画では、売上総利益率の改善がしっかりと示されている点が、投資家として非常に安心できる材料だと感じました。これまで設



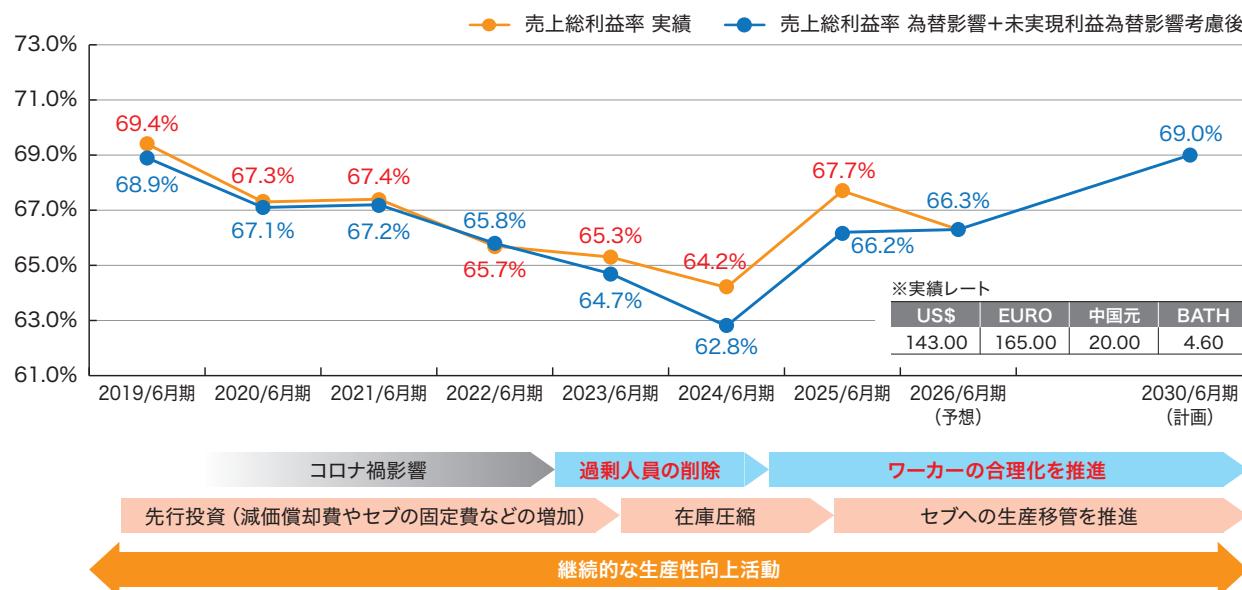
備投資が多くたり、一部の事業で損失(減損)が出たりと、短期的な課題もありましたが、そうした問題にもきちんと向き合っている印象です。

また、計画の後半では、循環器以外の分野一例えば末梢(ペリフェラル)や脳、さらには腹部などでの成長も期待できる内容になっています。特に、末梢領域で製品ラインナップが充実してきて、2030年6月期以降の成長ストーリーが具体的に見えてきたのは良いと思います。

さらに、新たな戦略として掲げている石灰化病変の治療デバイスへの進出ですが、世界で約6,000億円規模の市場があり、そのうち5%のシェアを目指すという、非常に大きな目標も掲げられています。これは正直プレッシャーも感じる部分だと思いますが、会社にとって大きなチャレンジであり、夢があると思います。楽しみでもありますね。ともあれ、御社が原点に立ち返って、地道にものづくりや技術開発に取り組む姿勢について高く評価しています。

宮田 ありがとうございます。今回の中期経営計画は、10年後のありたい姿を見据え、その第一歩として位置づけています。

売上総利益率の推移(新中期経営計画レート統一)(2025年8月時 計画)



1-3 新中期経営計画をめぐるアナリスト×経営陣ディスカッション Part.1

医療機器市場そのものが長期目線でないと成り立たないこともありますし、また長期成長を実現していくことについての経営側の意思や、また社会貢献も含めた当社の存在意義についても意識しています。

葭原友子様 今回の中期経営計画で示されたKPI—会社が目標として掲げている売上高・売上総利益率、営業利益などの数値は、私が事前に想定していたものと大きなズレではなく、安心感のある内容だと感じています。計画の数字や目標が現実的で、無理のない範囲で設定されているので、投資家としても「この会社は着実に進めていくんだな」という信頼感があります。

ただ一方で、投資家の中には「もう少し攻めの姿勢がほしい」「もっと大胆な成長戦略を見せてほしい」といった、アグレッシブさを求める声もあるのが事実です。特に計画の後半—新しい製品や技術へのチャレンジが本格化する時期一には、御社がどんな新しいことに挑戦していくのか、期待が高まっています。

また、御社は日本を代表する医療機器メーカーとして、世界の市場でさらに存在感を高めてほしいと強く思っています。今、米国や中国の医療機器メーカーは、ものすごいスピードで成長していて、世界の医療現場でのシェアや影響力をどんどん拡大しています。そうした中で、御社の持つ高い技術力や製品の品質の良さは、まさに「武器」になるはずです。ぜひ、これまでの実績に満足することなく、もう一段上のステージを目指して、積極的にチャレンジしていただきたいです。

宮田 皆様、貴重なご意見をありがとうございます。今回の中期経営計画は、利益成長をしながら、新たなチャレンジにも積極的

に取り組んでいくことの両立を目指しています。必要な開発投資をしながら、利益成長と利益率改善を進めていくことの両立が、大きなテーマです。

葭原様 これまでの中期経営計画との違いも感じますが、作り方についても何か変わったのでしょうか。

宮田 今回の中期経営計画は、私が社長に就任してから初めての本格的な計画策定ということもあり、従来のようなトップダウンだけではなく、組織全体で作り上げることを強く意識しました。社内の取締役全員が常に集まり、何度も膝を突き合わせてディスカッションを重ねてきました。その過程で、現場の課題や会社の強み、今後の方向性など、さまざまなことが改めて見えてきましたし、最終的には全員が「これならやれる」「納得できる」と思える計画に仕上がったと感じています。

もちろん、今日いただいたような課題やご意見があることも、私たち自身よく理解しています。経営計画は一度作って終わりではなく、皆様からのご意見や市場の変化を受け止めながら、常に改善を重ねていくものだと考えています。今後も、投資家の皆様や社内外の声をしっかりと聞きながら、より良い会社づくりに向けて努力してまいります。



2. 市場について

中国市場

伊藤 次に、売上高の成長、特に米国市場と中国市場の動向について、皆様や市場からどのように見られているかをお聞きしたいと思います。

山口様 中国は確かに伸びてきましたが、リスクも感じます。国産化の動きや競争環境も気になります。御社は現地工場の立ち上げや国産化対応を進めていると伺っていますが、外部から見ると、他社が苦戦している中でどうやってリスクをコントロールしているのか、もう少し情報発信があると良いと思います。

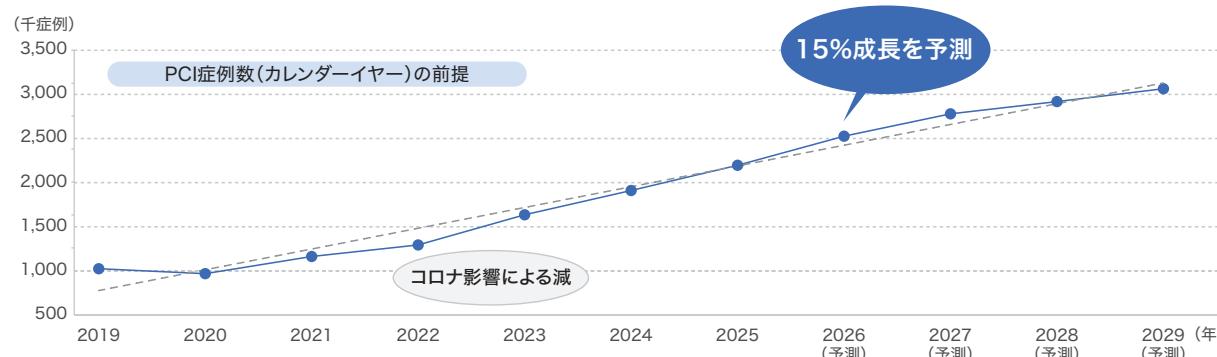
宮田 ご指摘ありがとうございます。中国市場は確かにリスクもありますが、現地工場の立ち上げによる国産化対応を進めています。中国では、皆様もご存じの通り、国産化（自国優遇政策）の動きがあります。中国市場は年間約190万症例があり、その成長率も約15%と大きな重要市場です。

現在の主力工場であるハノイ工場から近い中国/南寧に、2030年の操業を目指して工場設立準備を進めています。

西内 中国の医療現場は地域によって差があり、上海などの大都市と地方都市では医療環境が違います。我々は現地の医師や病院などとの関係構築を重視し、製品力で選ばれるよう努力しています。

1-3 新中期経営計画をめぐるアナリスト×経営陣ディスカッション Part.1

中国市場での症例の数動向(当社調べ)



宮田 国産化の動きにも対応しながら、我々としては品質や技術力で差別化を図っていきたいと考えています。

甲谷様 新興国については、人口動態や病態を考えると、今後も市場拡大が期待できると思います。中国やインドは規制や競争環境の変化もありますが、御社の技術力や現地対応力が強みになるはずです。

葭原様 中国市場は伸びると思いますが、競争環境や国産化の動きには注意が必要です。現地工場の立ち上げや品質管理がしっかりできているか、投資家としては気になるポイントです。

米国市場

山口様 米国もガイドワイヤーで一時期大きくシェアを伸ばしましたが、最近は少し停滞しているように感じます。それに、販売方

法も以前のような単品売りから、品揃えなども強化していると聞いています。米国の現地販売体制の強化の取り組みも進めているとのことですが、実際のところ、病院単位での提案などはどうに進めているのでしょうか？ また、現場の医師の反応や、今後の戦略についてのお考えを伺いたいです。

西内 米国の医療市場には、難易度の高い病変などを高度な技術と経験によって治療することが可能な「トップドクター」と呼ばれる医師の方々と、一般的な治療を実施している特に地域の医師の方々の間に、考え方や使っている製品に大きな違いがあります。これまで、KOL(キー・オピニオン・リーダー)と呼ばれるトップドクターの意見を参考にして製品開発や販売戦略を考えてきましたが、実はそれだけでは十分ではないと考えております。例えば、我々の主力製品であるPCIガイドワイヤーについて、米国では30年前に作られた古いタイプのワイヤーが、今でも広く使われている現状があります。トップドクターは最新の技術や製

品を使っていることが多いですが、昔から使い慣れたものをそのまま使い続けている医師の方々もたくさんいらっしゃいます。そのため、トップドクターの意見だけを聞いて製品を改良して学会でプロモーション活動をしても地域の医師の方々には十分に伝わっておらず、また、実際の市場全体のニーズをカバーできないこともあります。そこで、私たちは、より多くの医師特に地域の病院で働く医師の方々にも直接アプローチすることが大切だと考えています。具体的には、病院ごとに製品の提案をしたり、現場の声を集めて製品改良に活かしたり、地道な活動を積み重ねています。こうした取り組みを通じて、米国市場全体でより多くの医師に当社の製品を使ってもらえるようにしていきたいと思っています。



甲谷様 今の山口様のご質問にも関連しますが、米国市場は心臓治療(循環器)とそれ以外の分野(非循環器)で戦略を分けて考える必要があると思います。特に、循環器ではバンドリングが進んでいる一方、ペリフェラル領域は製品ラインナップが限られているのでバンドリングが難しいのではないかでしょうか。

1-3 新中期経営計画をめぐるアナリスト × 経営陣ディスカッション Part.1

西内 確かに、循環器系はバンドリングがネックになりますが、ペリフェラル領域では、バンドリングというより、グループ購買組織(GPO)による一括購入が障壁になっているところがあると考えています。ペリフェラル領域は、全ての製品ラインナップを持っているメーカーが限られているため、循環器系ほどバンドリングの幅が広がりにくいところはあります。

ただし、米国ではGPOが製品をまとめて一括契約する仕組みが強く、個別の病院に提案して採用してもらうことは難しい側面があるという課題があります。このため、ペリフェラル領域では、まずは製品ラインナップの拡充を進めるとともに、GPOの仕組みを活用できるよう、現地のニーズに合わせた戦略を模索しています。現場の声をしっかり聞きながら、少しずつバンドリングや個別提案の可能性も広げていきたいと考えています。

現地スタッフの育成や、病院単位での提案活動も強化しており、現場の医師からは「使いやすい」といった声もいただいています。



甲谷様 非循環器の分野は競争が激しく、御社の製品の認知度をもっと高めたり、品揃えを充実させることが課題です。バンドリングや病院単位の提案など、現地のニーズに合わせた展開を期待しています。

葭原様 米国市場も地域によって状況が異なるので、現地の医療現場でなぜ御社が選ばれているのか、バンドリングや病院単位の提案など、もう少し具体的な事例や情報発信があると安心できます。

3. 生産体制・DX・AI活用

伊藤 先般、機関投資家様からのニーズにお応えし、大阪R&Dセンターにおいて、生産改善に関する説明会を行わせていただきました。売上総利益率の改善が中期経営計画の中でも重要なテーマになっていますが、その実現性について納得感を持っていただけるために実施したものになります。

山口様 技術説明会は本当に説得力がありました。普段は経営層やIR担当の方から話を聞くことが多いのですが、今回は実際に現場で働いている方々が直接説明してくださったことで、普段は見えにくい現場の工夫や改善活動がとてもよく伝わってきました。最近はどうしてもコスト削減や売上総利益率の話が中心になりがちで、「本当に現場で改善できるのか?」と半信半疑な



機関投資家向けの技術説明会(大阪R&Dセンター)にて

部分もあったのですが、現場の方々が自分たちの言葉で「こうやって工夫しています」「こういう改善を積み重ねています」と説明してくれることで「ああ、これは本当に現場で実行されているんだな」と実感できました。

特に印象的だったのは、海外の現場スタッフの方も参加して説明してくれたことです。グローバルに展開している会社で、現地のスタッフが自分たちの取り組みを直接語る機会はなかなかありません。その新鮮さもあり、会社のイメージが大きく変わりましたし「現場力」が御社の強みだと改めて感じました。こうした説明会をもっと頻繁に開催していただければ、投資家としても会社の実態をより深く理解できますし、外部から見たイメージも大きく変わると思います。現場の声を直接聞くことで、数字だけでは分からぬ会社の本当の強みや、改善への本気度が伝わってくるので、今後もぜひ続けていただきたいです。

1-3 新中期経営計画をめぐるアナリスト × 経営陣ディスカッション Part.1

宮田 ありがとうございます。我々は町工場からスタートし、ものづくりの原点を大切にしています。生産性の倍増活動や現場主導の改善が根付いており、また最近ではAIやDXを活用した工程の効率化も進めています。2011年のタイ国大洪水をきっかけに、生産性の倍増活動を始め、今では4倍以上の効率化を実現しています。現場の提案力や改善活動が会社の強みであり、品質会議や生産性改善会議も取締役が参加して熱心に議論しています。毎回、熱量高く進めています。AIは検査工程や事務作業の効率化に活用し、人間が特にやらなくてもいい部分についてはAIを活用しています。ただ、最終的な品質や製品の“魂”は人の手による部分が大きいと考えています。今後も、人とAIの役割分担を意識しながら、原価低減や品質向上に取り組んでいきます。

西内 AIの活用は2つの領域で進めています。一つは事務作業や情報整理などの効率化、もう一つは生産現場での活用です。学習データの蓄積が重要で、今後も拡張を進めています。さらに、開発領域でもAIやDXの活用を模索しており、特に材料開発では量子コンピューティングなど新しい技術が必要になるかもしれません。

AIはあくまで補助的な役割であり、人間の判断が最終的な品質を左右します。今後も人とAIの役割分担を意識しながら、原価低減や品質向上に取り組んでいきます。

甲谷様 AIやDXは万能ではなく、まとめるだけでは新しい価値を生み出せません。最終的には人間の経験や勘所が重要だと思います。開発領域では、材料開発や新技術の導入が課題ですが、御社の現場力や改善活動がそれを支える強みになるはずです。



葭原様 技術説明会は非常に印象的でした。これまで御社の強みは「現場力」や「ものづくりへのこだわり」と聞いていましたが、実際に現場の方々が自分たちの言葉で、どんな技術や工夫があるのかを具体的に説明してくださいましたこと、「この会社は本当に技術に裏打ちされた強みがある」と改めて実感しました。特に印象的だったのは、訪問するたびに現場が確実に進化していると感じる点です。以前訪れた際よりも作業工程や設備、説明内容が明確にアップデートされており、その変化が現場の皆さんのモチベーションにもつながっていると感じました。現場の方々が自信を持って自分たちの取り組みを語る姿に、御社の文化として改善が根付いていることが伝わってきました。単なる現場改善にとどまらず、AIやDXといった先端技術の活用が着実に進んでいることも印象的でした。生産現場での効率化や品質管理だけでなく、今後は開発領域一例えば新しい医療機器の設計や、これまでにない技術の導入にもAIやDXを活かしていくというお話があり、投資家としても非常に期待が高まりました。現場の知恵と最先端のデジタル技術を組み合わせることで、御社はさらに競争力を

を高めていけるポテンシャルがあると感じています。今後、AIやDXを活用した新しい製品やサービスがどのように生まれ、グローバル市場でどんなインパクトを持つのか、非常に楽しみにしています。

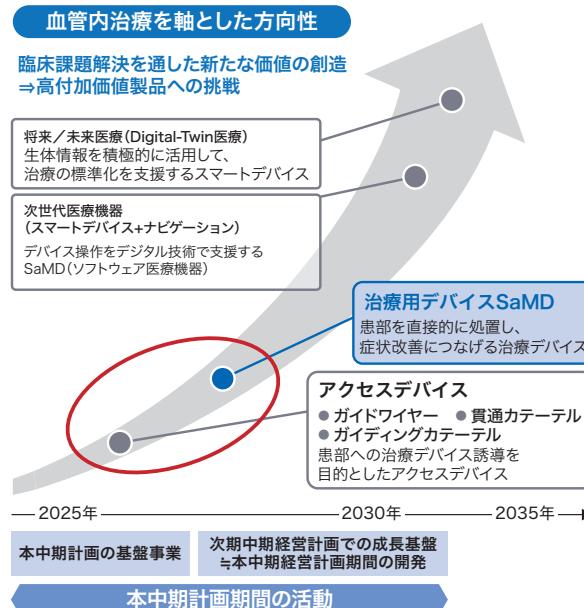


1-3 新中期経営計画をめぐるアナリスト×経営陣ディスカッション Part.1

4. 開発・新領域(石灰化・ニューオ)

宮田 今回の中期経営計画では、これまでの主力分野に加えて、新たな領域への挑戦も大きな柱に据えています。特に石灰化病変や脳血管領域に対して、これまでにない高付加価値の治療デバイスを開発・投入していくことが、当社の次の成長戦略の一つです。これまでのガイドワイヤーで培った技術や現場力を活かしつつ、全く新しいソリューションを世界に届けたいという思いがあります。

アクセスデバイスから治療デバイスへ（循環器・末梢・脳）



西内 石灰化病変は、従来のCTO(慢性完全閉塞)治療だけでなく、バイファーケーション(血管の分岐部)や再狭窄など、実は幅広い臨床課題に関わる非常に奥深いテーマです。今、世界中の医療現場で「石灰化が治療を難しくしている」という声が多く、単なる他社の後追いではなく、病理的な理解一つまり、石灰化がどうして起こるのか、どうすれば本質的に治療できるのか一から多角的なソリューションを開発していきます。

CTO領域だけでなく、CTO以外の石灰化病変もターゲットにして、複数のデバイスを組み合わせたパッケージソリューションを目指しています。治験が必要なデバイスにも対応できる体制をこれまで以上に強化していきます。グローバルでの知見や現地医師の声を活かしながら、5年以内には治験不要の製品から順次投入を開始していきたいと考えています。新しいことにチャレンジする以上、治験にも前向きに取り組み、世界の競争力を高めていきます。

伊藤 なお、これらの治験費用や開発費も、しっかりと中期経営計画の中に織り込んでいます。前向きな成長投資は積極的に行いますが、利益成長を損なわないよう、バランスを取った計画をしています。投資家の皆様にも「攻め」と「守り」の両面を納得いただける内容にしたつもりです。

甲谷様 ニューオ領域は、心臓治療のようにガイドワイヤーだけで勝負できる世界ではなく、カテーテルやその他のデバイスを組み合わせたパッケージでの展開が必要だと思います。米国の医師の方々との連携も、これまで以上に重要になってくるでしょうし、グローバルな開発体制を築いていくことが、今後の競争力の源泉

になるはずです。ストローク(脳梗塞治療)や動脈瘤、希少疾患など、幅広い領域で貢献できるよう、社内開発だけでなく社外との協業も積極的に進めていただきたいです。現場の医師の声をもっと拾い上げて、スピード感を持って新しい製品を出していくことに期待しています。

葭原様 新しい領域へのチャレンジは、投資家としても非常にワクワクしています。特に、グローバル市場での競争力を高めるためには、現地の医師や病院との連携がますます重要になると思います。御社の技術力や品質の高さは、世界でも十分に通用する「武器」だと思いますので、計画されているようなさらに上のステージを目指して、積極的にチャレンジしていただきたいです。現場の声を活かした製品開発や、スピード感のある市場投入にも期待しています。



続きは49ページへ

02 Value Creation Story

価値創造ストーリー



| | |
|----------------------------------|----|
| 2-1 パーパスと価値創造プロセス | 22 |
| 2-2 事業と製品 | 24 |
| 2-3 競争力の源泉 | 25 |
| 2-4 技術イノベーション | 26 |
| 2-5 歴史と変遷 | 27 |
| 2-6 環境認識と重要課題(マテリアリティ) | 29 |
| 2-7 重要課題(マテリアリティ)への取り組みと進捗 | 30 |

2-1 パーパスと価値創造プロセス

医師やお取引先様のニーズに独自の技術力で挑戦、
グローバルニッチトップ企業であり続けます。

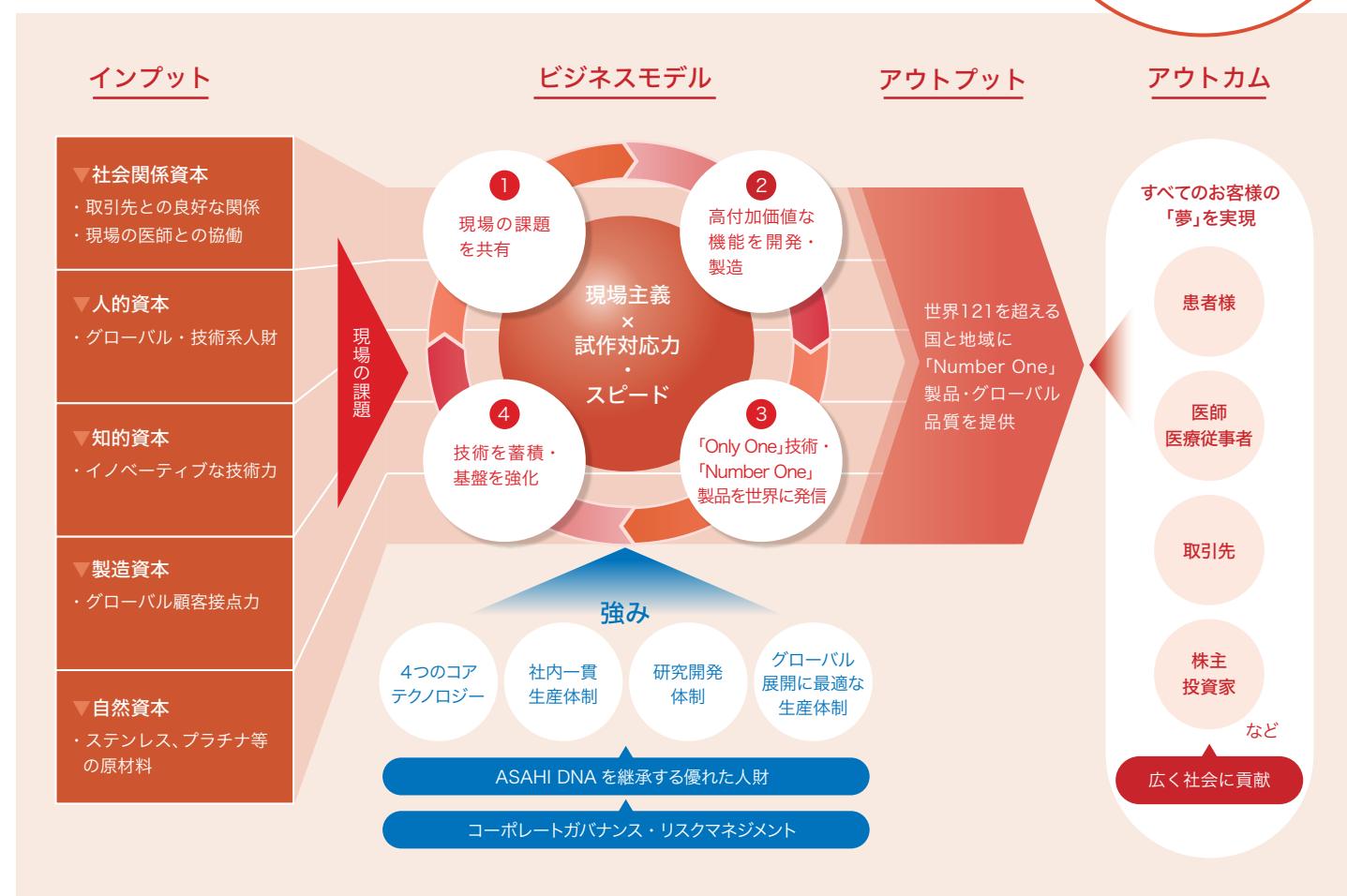
**健康寿命の
延伸への貢献**

低侵襲治療において
臨床課題を総合的に
解決できる企業

● 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。



2-1 パーパスと価値創造プロセス

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」を実現するとともに、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。

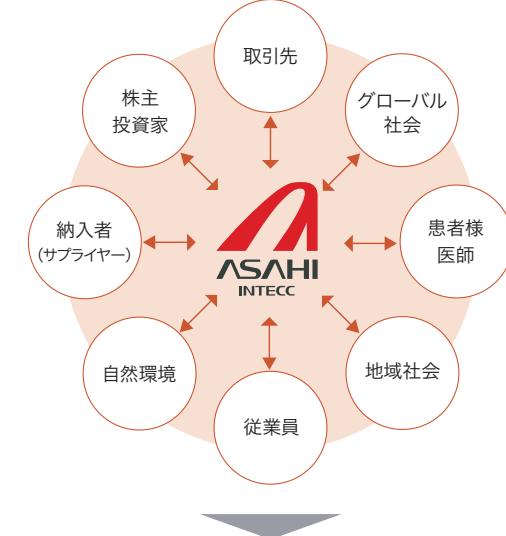
朝日インテックのステークホルダー

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。

ステークホルダーとの信頼関係を構築



価値創造プロセスに取り組み、企業理念を実践

「ASAHIブランド」(コーポレートブランド)を確立

| 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 事業と製品

カテーテル治療^①に不可欠なガイドワイヤーをはじめ、患部への治療デバイス誘導を目的とした産業機器、アクセステディバイス^②を主力とした医療機器の開発・製造・販売を行っています。

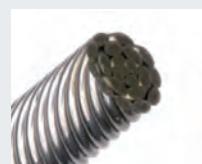
デバイス事業

メディカル事業

医療機器分野 96%



ケーブルチューブ



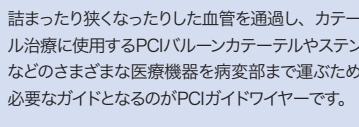
ワイヤーロープ



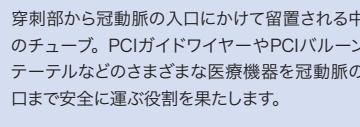
PCI ガイド
ワイヤー



PCI
ガイディング
カテーテル



PCI
バルーン
カテーテル



貫通
カテーテル



詰まつ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ト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ガイドワイヤーが詰まつ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。

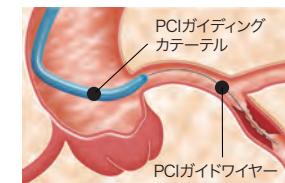
創業時

現在

PCI治療(経皮的冠動脈形成術)とは

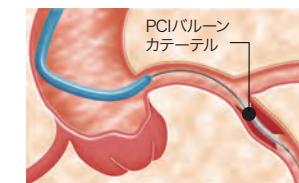
① PCI ガイドワイヤー通過

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ておきます。



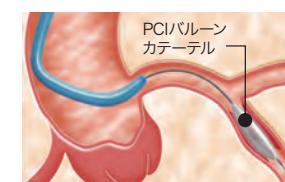
② PCI バルーンカテーテル挿入

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。



③ 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広げます。



④ PCI バルーンカテーテル抜去

狭くなっていた部分が広げられ、血液の流れが良くなります。

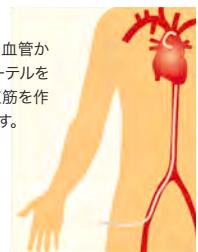


*1 カテーテル治療：

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することで、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。

*2 アクセスデバイス：

手首や足の付け根などの血管からガイドワイヤーやカテーテルを挿入し、病変部までの道筋を作るために用いられています。



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上で大きな競争優位性になっています。

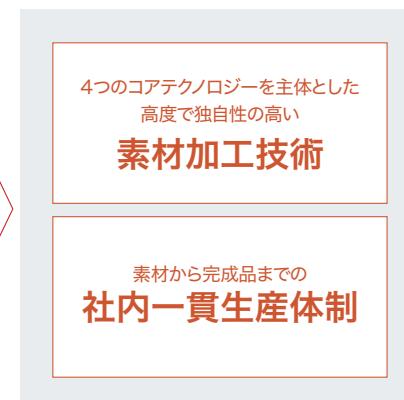
そしてさらに、その後の大きな転機になったのは、カテーテル治療の第一人者である医師からのCTO病変の治療を可能とするPCIガイドワイヤーの開発依頼でした。

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、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。



**試作対応力
・スピード**

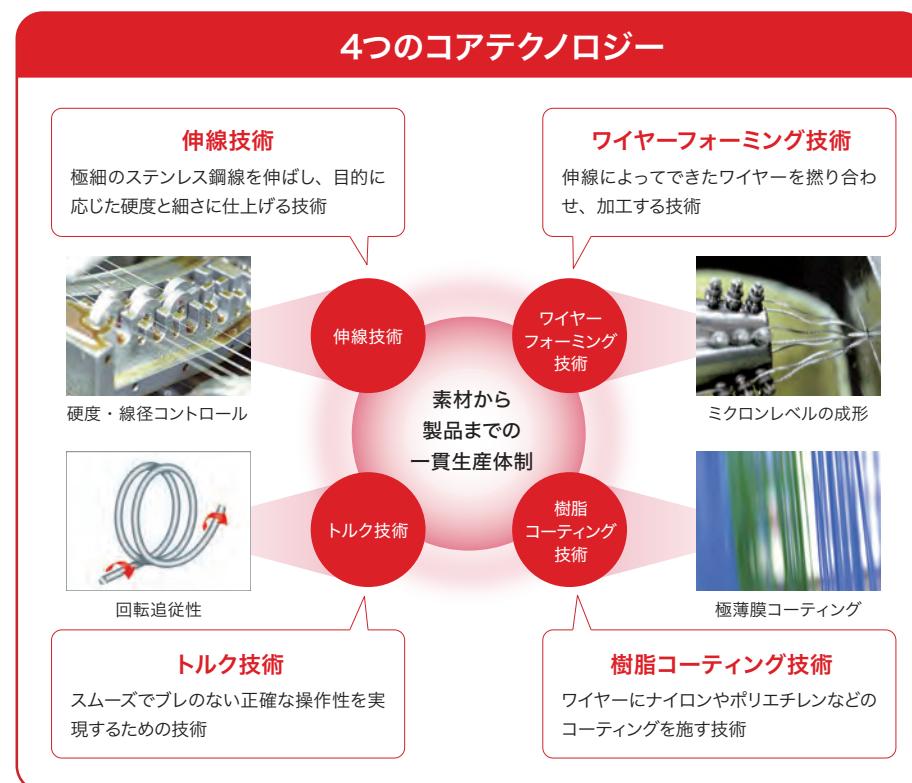


2-4 技術イノベーション

**4つの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。
M&Aや提携先企業の技術との融合により、技術イノベーションによる新規事業の創出を目指します。**

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。



M&Aや提携先企業の持つ新たな技術と、当社のコア技術や医療機器分野で培ったノウハウを融合し、技術的イノベーションや新製品の創出を目指してまいります。



提携・M&A・出資など

技術イノベーションや新製品の創出

2-5 歴史と変遷

2025

2024

2023

2022

2021

2018

2013

2011

2006

2004

2005

1995

1989

1988

1976

1972

ASAHI DNAを受け継ぎ、未来へ歩み続けます。

中国工場設立（2023年12月頃稼働予定）

ニッタモールド株式会社を子会社化

代表取締役社長が宮田昌彦から宮田憲次へ交代

レイクR&D株式会社を子会社化

東京証券取引所プライム市場および
名古屋証券取引所フレミア市場へ移行

東京R&Dセンター開設

Rev.1 Engineering, Inc.を子会社化

KARDIA S.R.L.を子会社化
株式会社A-Traction（現朝日サービスカルロボライクス株式会社）を子会社化Retro Vascular, Inc.（現 ASAHI Medical Technologies, Inc.）を子会社化
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

静岡R&Dセンター竣工

トヨハレックス株式会社を子会社化

タイ工場を襲った大洪水、そして迅速な復旧へ

大阪R&Dセンター竣工

東京証券取引所市場第一部および
名古屋証券取引所市場第一部へ上場

ハノイ工場設立

ジャスタック市場へ上場

世界初のCTO（慢性完全閉塞）治療用
PCIーガイドワイヤー・PCIーガイドティングカテーテルの
販売を開始し、医療機器分野に参入

PCIーガイドワイヤーを開発

海外の生産拠点、タイ工場設立

朝日インテック株式会社へ社名変更

朝日インテック株式会社を設立
名古屋への進出、
朝日マリローラー販売株式会社を設立

大阪府堺市に朝日マリローラー工場として創業



2-5 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121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。

+
ステンレス技術の
蓄積

+
国内ドクターとの
共同開発

医療機器分野への進出
PCIガイドワイヤーの
実現

+
国内シェアの
獲得

世界初のCTO治療が
可能な
PCIガイドワイヤーの
実現

+
ブランド力の
浸透

海外進出
大手外資系
医療機器会社と提携、
循環器シェアを拡大

+
非循環器製品
ラインナップ拡充

代理店切替
直接販売化
循環器シェア拡大

高付加価値製品
ラインナップ拡充

Phase 1

Phase 2

Phase 3

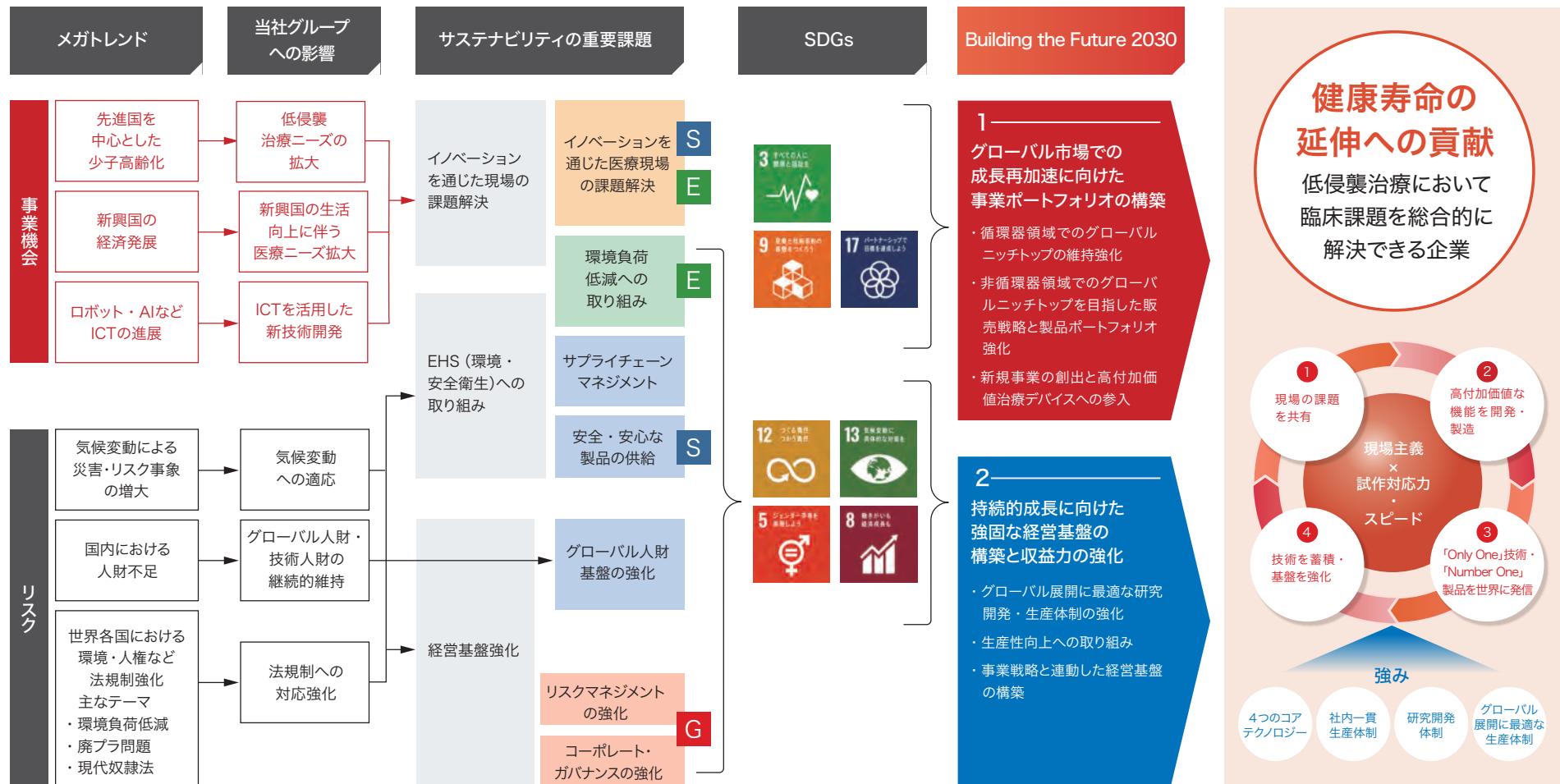
Phase 4

Phase 5

次のステージへ

2-6 環境認識と重要課題（マテリアリティ）

健康寿命の延伸への貢献を目指す当社グループの価値創造に事業環境の変化が与える影響を鑑み、重要課題（マテリアリティ）を特定しています。



2-7 重要課題（マテリアリティ）への取り組みと進捗

重要課題（マテリアリティ）に対しては、事業戦略、経営基盤強化の両面から取り組み、当社グループと社会のサステナビリティの実現を目指します。

| 重要課題 | 取り組み | 2025年度実績 | 健康寿命の延伸への貢献 目標 低侵襲治療において臨床課題を 総合的に解決できる企業 |
|----------------------------|--|--|---|
| イノベーションを通じた現場の課題解決 | <p>イノベーションを通じた医療現場の課題解決 (→54ページ参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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） <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <p>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375万人</p> <ul style="list-style-type: none"> ・売上高研究開発費比率 10.2% ・特許権/意匠権保有件数 1,014件 ・設備投資金額 8,447百万円 | |
| EHS (環境・安全衛生) への取り組み | <p>E 環境負荷低減への取り組み (→81ページ参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●CO₂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 | <ul style="list-style-type: none"> ●「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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 |
| | <p>S サプライチェーンマネジメント (→94ページ参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 | <ul style="list-style-type: none"> ●外国人管理職比率（グローバル）*1 64.9% ●女性管理職比率（グローバル）*1 33.5% ●女性管理職比率（単体）*2 14.3% ●新卒技術系採用女性比率 20.5% |
| | <p>G グローバル人財基盤の強化 (→65ページ参照)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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） | <ul style="list-style-type: none"> ●取締役会の実効性の向上 ●指名・報酬諮問委員会の設置 | <p>安全と信頼を基盤とした事業継続</p> <p>取締役のダイバーシティ強化（女性比率16.7%）</p> |

*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。

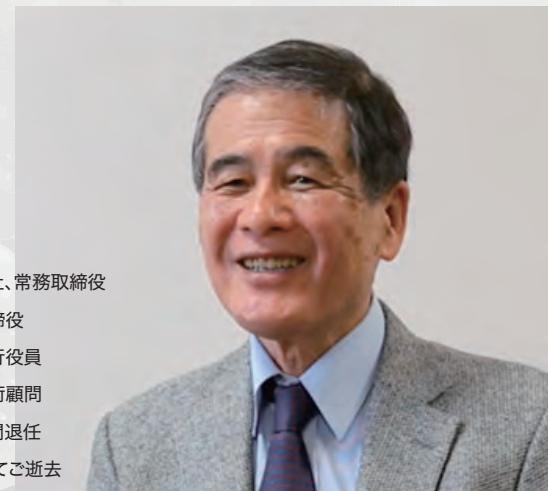
当社メディカル事業の礎となった原点について

—元最高技術顧問の偉大な功績に敬意を表し、謹んでご冥福をお祈り申し上げます—

当社メディカル事業の発展は、最高技術顧問であった百田昌司氏(1992年～2022年 当社在籍)の存在なくして語ることはできません。百田氏は、大手医療機器同業他社などにおいて検査用ガイドワイヤー・カテーテルなどの開発で大きな実績を築かれ、医療機器分野を牽引する存在として知られていました。そうした中、当時は産業機器を中心とし医療分野の実績が全くなかった当社に1992年に入社。創業者である現ファウンダーの宮田尚彦との二人三脚にて、共にゼロから医療機器事業の立ち上げに挑まれました。

百田氏 経歴

| | |
|-------------|------------|
| 1992年3月 | 当社入社、常務取締役 |
| 1996年12月 | 専務取締役 |
| 2000年7月 | 専務執行役員 |
| 2004年8月 | 最高技術顧問 |
| 2022年8月 | 当社顧問退任 |
| 2025年10月12日 | 86歳にてご逝去 |



創業者である宮田尚彦とともに



世界初のCTO治療用ガイドワイヤー「Miracle」 百田氏が作成した「技術的な専門用語を充実させた 日越辞典」

医療分野の知識が社内にほとんど存在しなかった当時、医療機器とは何か、医師との対話はどうあるべきか、臨床現場の評価をどのように取得するか——そのすべてを百田氏から学び、事業の礎が築かれました。とりわけ、医師の発する言葉を“数値化”し、理論として技術開発につなげる手法は、当社の開発文化に深く根付き、後の製品群の大きな強みとなりました。

その知識と技術力をもとに、日本初の治療用PCIガイドワイヤー「Soft」、世界初のCTO治療用ガイドワイヤー「Miracle」など、医療現場に革新をもたらす数々の製品開発を主導。CTO病変など難易度が高い病変の治療に新たな道を切り開き、当社メディカル事業の飛躍へつながる基盤を構築されました。

また、ハノイ工場の立ち上げ期には日本語教育の重要性を説き、日常業務に即した「日越辞典」の作成を自ら主導。文化・言語の壁を越えたコミュニケーションの土台を整え、今日のグローバルなものづくり体制にも大きな影響を残しました。

百田氏の教えや姿勢は、今もエンジニア一人ひとりの中に脈々と受け継がれています。ご逝去の報に接し、これまでの多大なるご貢献に心より感謝申し上げるとともに、謹んでご冥福をお祈りいたします。

03

Long-Term Vision and Medium-Term Management Plan

長期経営ビジョンと中期経営計画



CELHAWK

- 3-1 長期経営ビジョン 33
- 3-2 中期経営計画の概要 34
- 3-3 重点テーマ①②
グローバル市場での成長再加速に向けた事業ポートフォリオの構築 35
- 3-4 重点テーマ③
アクセスデバイスに加え、治療デバイスに挑戦 39
- 3-5 重点テーマ2 持続的成長に向けた
強固な経営基盤の構築と収益力の強化 41
- 3-6 海外市場トピックス 42



3-1 長期経営ビジョン

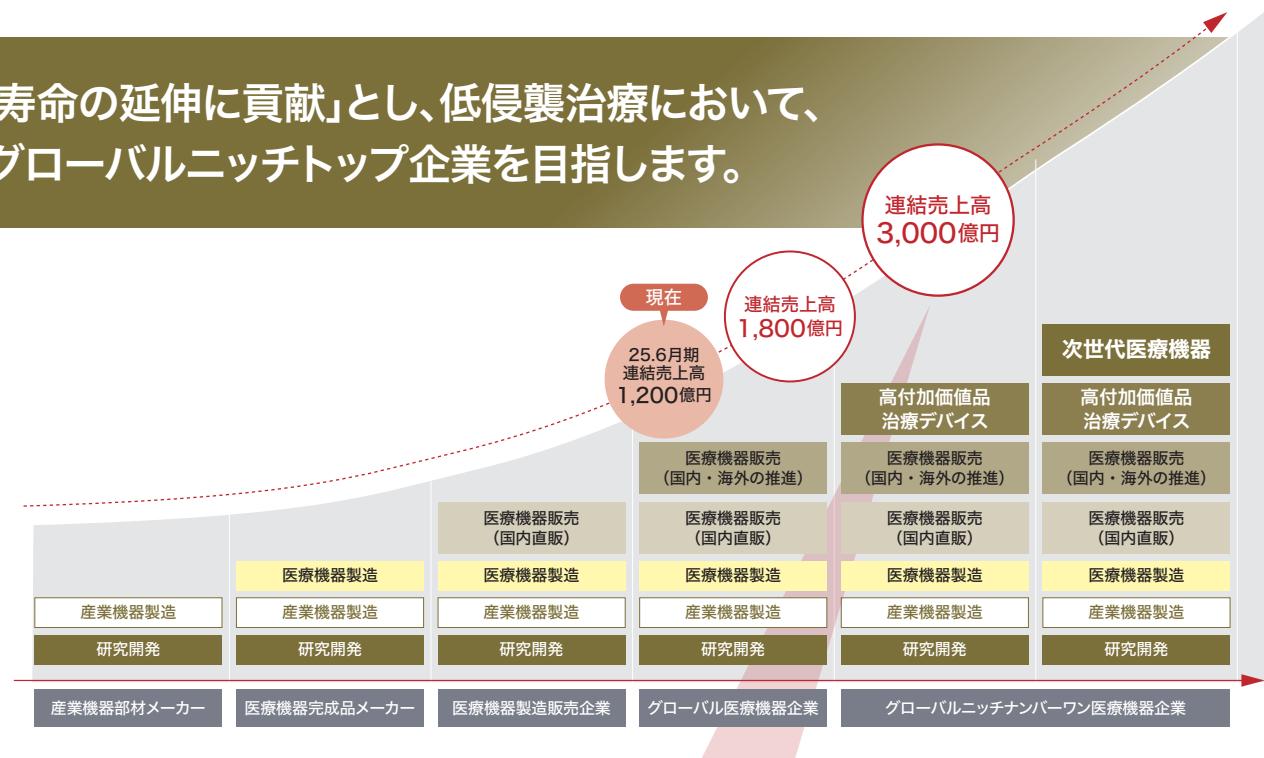
「2035年のありたい姿」を「健康寿命の延伸に貢献」とし、低侵襲治療において、臨床課題を総合的に解決できるグローバルニッチトップ企業を目指します。

中長期的な会社の経営戦略

当社グループは「2035年のありたい姿」として『健康寿命の延伸に貢献することを使命とし、低侵襲治療において、臨床課題を総合的に解決できるグローバルニッチトップ企業』を目指しています。

医療現場の課題を適切に捉え、具現化する力をベースとして、主力製品であるガイドワイヤーについては、循環器領域についてはグローバルトップシェアを維持し、非循環器領域においてもグローバルトップシェアを確立することを目指してまいります。また、石灰化病変などの治療課題を解決するラインアップを確立するとともに、自社開発もしくはM&Aにより高付加価値製品も含めた製品群の拡充を目指し、シナジーを追求してまいります。

長期的な目標として、2035年6月期に連結売上高3,000億円、営業利益率30%の達成を掲げています。



2035年の
ありたい姿

健康寿命の延伸への貢献

低侵襲治療において、臨床課題を総合的に解決できるグローバルニッチトップ企業を目指す

医療機器

非循環器

循環器

ガイドワイヤー: グローバルトップシェア維持・確立

高付加価値品も含めた製品群の拡充を
目指し、シナジーを追求(自社開発・M&A)

石灰化病変などの治療課題を
完全解決する総合ラインアップの確立

その他

治療分野の周辺について
予防と後療への関与
(薬への参入ではない)

次世代治療への対応/次世代治療になんでもニッチトップ製品を目指す

低侵襲治療の領域拡大などに貢献していく新製品の開発、新治療への貢献

KOLドクターの変化に対応しながら、医療現場の課題を適切に捉え、具現化する力

売上高: 3,000億円・営業利益率: 30% 企業を目指す

3-2 中期経営計画の概要

新中期経営計画「Building the Future 2030」を成長戦略加速のための5年間と位置づけ、持続的成長と収益率の改善を目指します。

新中期経営計画

「Building the Future 2030」 の概要

「2035年のありたい姿」の実現に向けて、新中期経営計画「Building the Future 2030」の2026年6月期～2030年6月期の5会計期間は「成長戦略加速のための5年間」と位置づけ、10年後の2035年6月期において連結売上高3,000億円、営業利益率30%を達成するための準備期間として、事業ポートフォリオの構築と収益力の強化を基本方針とし、右下の重点テーマに取り組みます。新規事業（高付加価値治療デバイス等）の本格的な売上貢献は2031年度以降に期待されるため、当中期経営計画期間は既存事業の収益力強化によって成長を支えてまいります。

中期経営計画に基づく成長戦略を着実に進めていくことにより、2030年6月期において連結売上高1,800億円、営業利益率28%を達成することを目標に掲げ、企業価値の拡大を目指してまいります。

新中期経営計画 「Building the Future 2030」の位置付け

基本方針

- 連結売上高1,800億円を超えて、さらに成長するための事業ポートフォリオの構築
- 収益力の強化

(億円) 売上高 営業利益



中計目標

売 上 高 : 1,800億円
営 業 利 益 : 504億円
営 業 利 益 率 : 28%

高付加価値製品
分野での成長
グローバルニッチ
トップ企業

長期ビジョン

売 上 高 : 3,000億円
営 業 利 益 : 900億円
営 業 利 益 率 : 30%

健康寿命の延伸への貢献
低侵襲治療において、臨床課題を総合的に解決できるグローバルニッチトップ企業を目指す

新中期経営計画 「Building the Future 2030」基本方針

Building the Future 2030 ~Unlocking Sustainable Growth~

2030年6月期 数値目標

売上高 1,800億円／営業利益 504億円／営業利益率 28.0%

重点テーマ 1

グローバル市場での成長再加速に向けた 事業ポートフォリオの構築

- 循環器領域でのグローバルニッチトップの維持・強化
- 非循環器領域でのグローバルニッチトップを目指した販売戦略と製品ポートフォリオ強化
- 新規事業の創出と高付加価値治療デバイスへの参入

重点テーマ 2

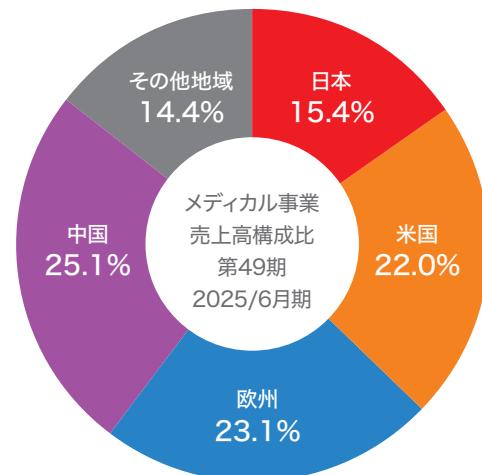
持続的成長に向けた強固な経営基盤の 構築と収益力の強化

- グローバル展開に最適な研究開発・生産体制の強化
- 生産性向上への取り組み
- 事業戦略と連動した経営基盤の構築

3-3 重点テーマ1①② グローバル市場での成長再加速に向けた事業ポートフォリオの構築

循環器領域においては、グローバルニッチトップを維持・強化してまいります。
非循環器領域でのグローバルニッチトップを目指し、販売戦略と製品ポートフォリオ強化に取り組みます。

グローバル市場の戦略的な開拓



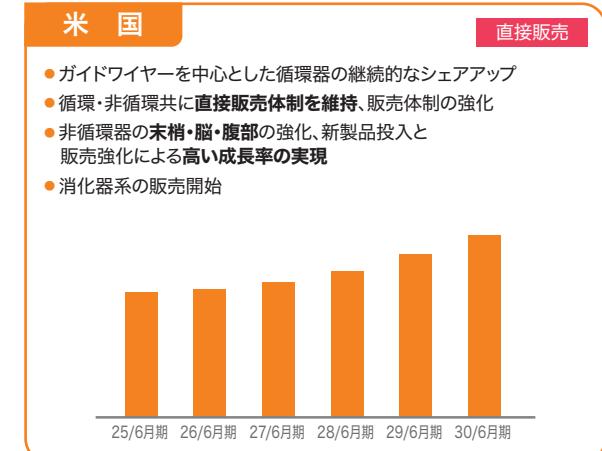
当社グループは現在、世界121を超える国と地域へ製品を供給しています。当社グループの製品が使用される血管内疾患の症例数は、引き続き新興国を中心にグローバル規模で拡大すると予測されています。こうした中、それぞれの地域において販売・マーケティングの機能をより一層充実させることにより、グローバル規模での収益基盤の強化を図ります。

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。

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。



3-3 重点テーマ①② グローバル市場での成長再加速に向けた事業ポートフォリオの構築

段階的な直接販売へのシフトを実施 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い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。

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を見込まれています。

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。

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。

欧州

直接販売 + 代理店販売

- 直販体制(フランス・ドイツ・イタリア)、代理店販売体制を活かした循環器を中心としたシェアアップ
- MDRによる規制強化に伴う新製品投入の遅延リスク



中国

代理店販売

- 物流プラットフォームを活用し、高い市場成長率+シェアアップによる継続的な高成長維持
- 集中入札制度への適切な対応
 - …製品力・価格政策・代理店政策などの総合的な判断により施策を実施
 - …当面は代理店政策にて価格下落を吸収するも、大幅下落時には下落リスクあり



その他地域

代理店販売

- 代理店販売網を活かした販売強化を継続
- 循環器高いシェアを維持拡大
- 非循環器のシェアアップを継続



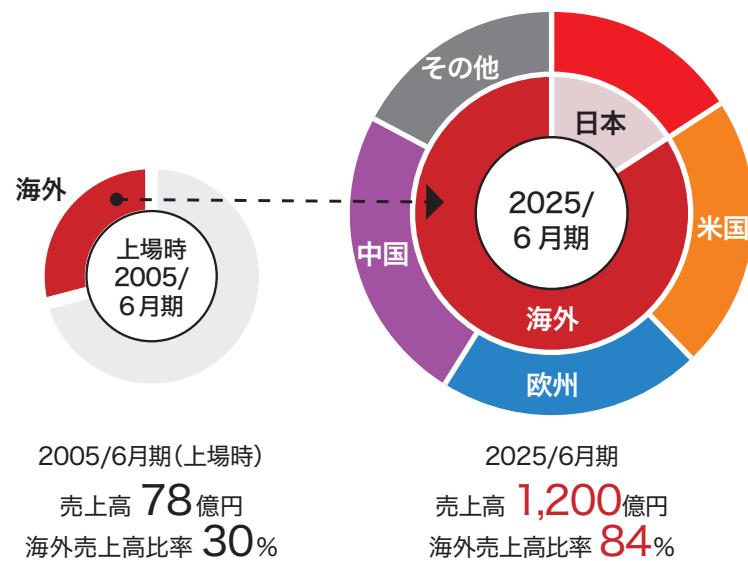
3-3 重点テーマ1①② グローバル市場での成長再加速に向けた事業ポートフォリオの構築

医療機器分野における卓越した開発力と製造技術で、主力製品PCIガイドワイヤーではトップシェア。低侵襲治療の広がりによりグローバル規模で成長し続けるこの市場で、持続的な成長を目指します。

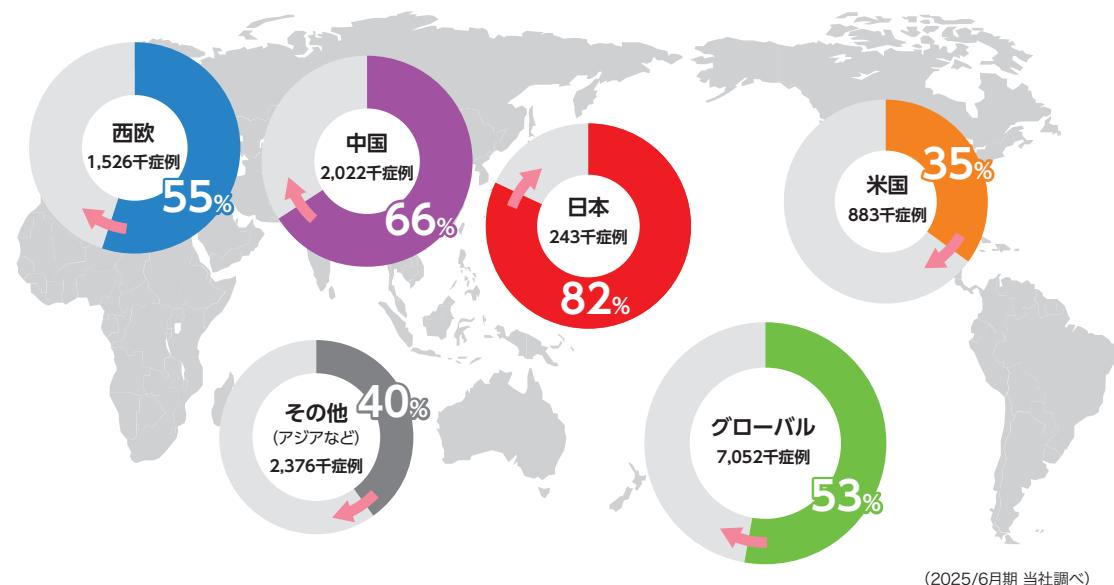
カテール治療は、低侵襲治療の広がりによって、新興国を中心に、大きく拡大し続けている成長市場です。

こうした時代の流れに的確に対応し、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。

10年間の変化



主力製品PCIガイドワイヤーの市場シェア



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。

3-3 重点テーマ1①② グローバル市場での成長再加速に向けた事業ポートフォリオの構築

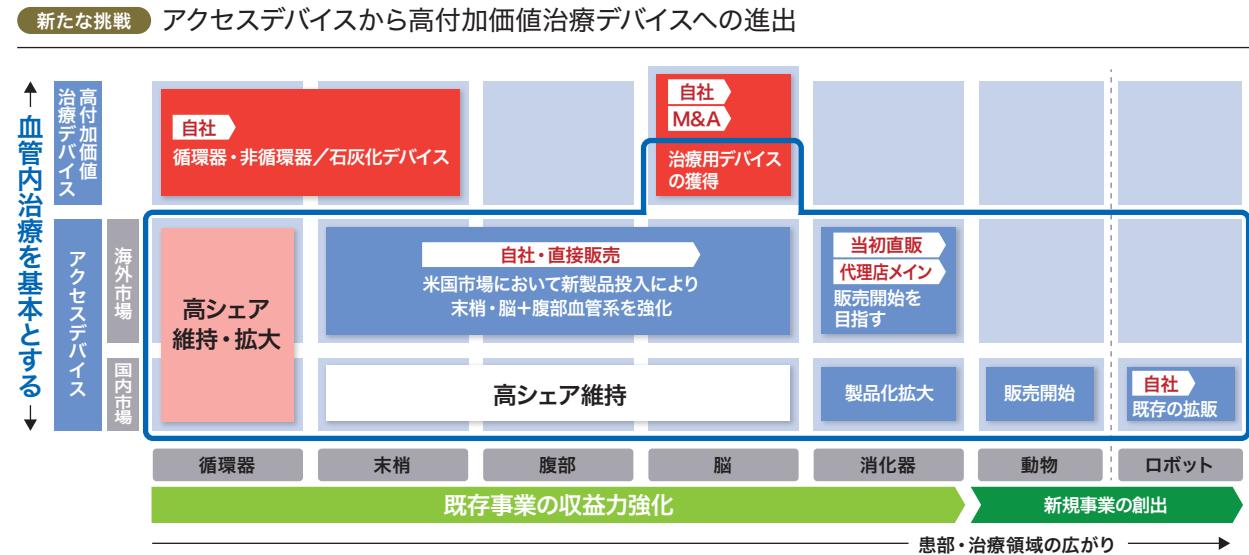
①循環器領域での グローバルニッチトップの 維持・強化

循環器領域の主力製品PCIガイドワイヤーや貫通カテーテルについては、引き続き総合的なラインアップの充実などにより、ナンバーワンのポジションを盤石化してまいります。

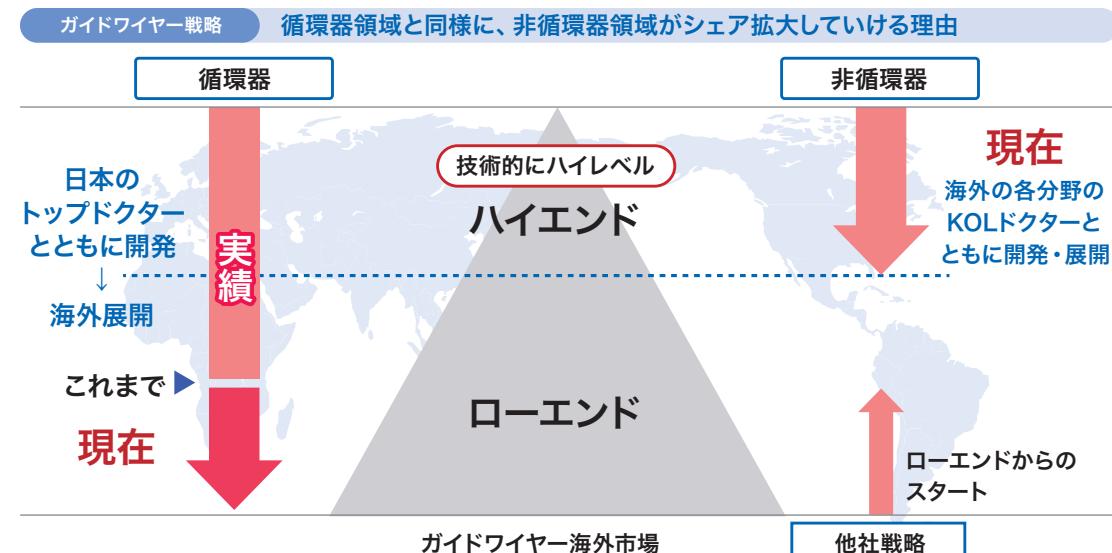
②非循環器領域での グローバルニッチトップを 目指した販売戦略と 製品ポートフォリオ強化

今後は、循環器領域のみならず、末梢血管・脳血管・腹部血管・消化器、加えて動物医療・ロボティクス(外科)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や事業提携の強化などにより、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。



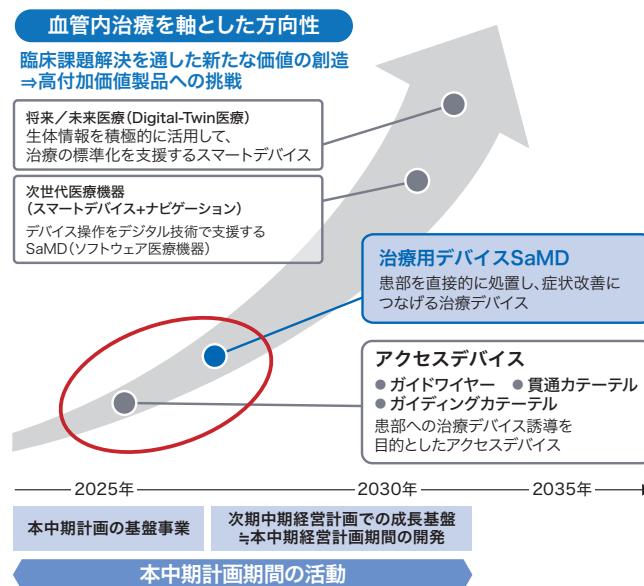
非循環器への拡大についての戦略



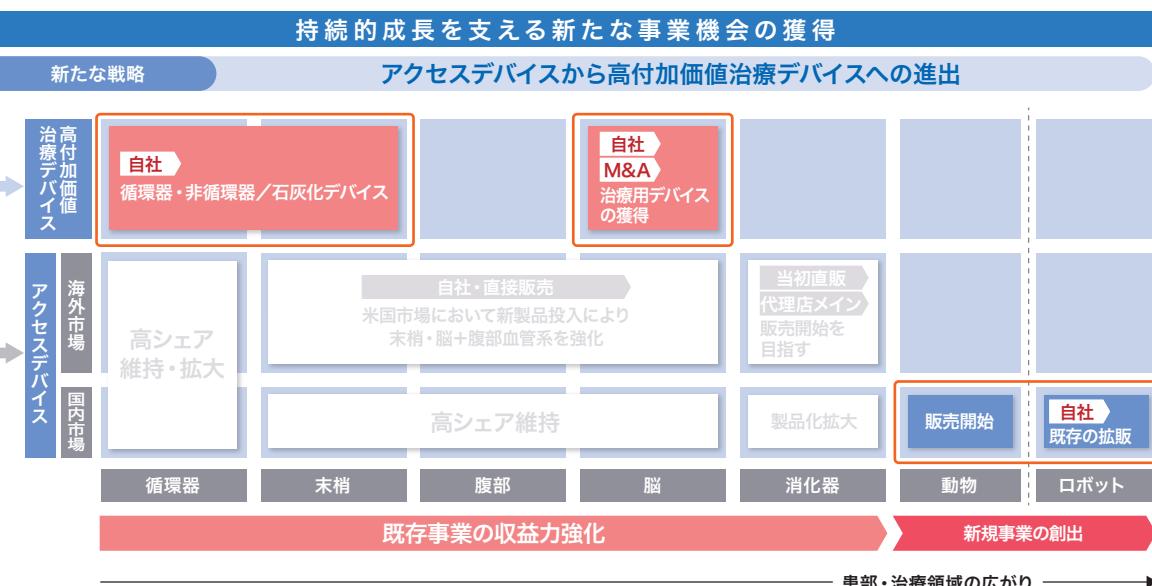
3-4 重点テーマ1③ アクセスデバイスに加え、治療デバイスに挑戦

低侵襲治療において臨床課題を総合的に解決できる企業を目指し、患部を直接的に処置し、症状改善につなげる治療用デバイスなどの高付加価値製品の提供に挑戦します。

アクセスデバイスから治療デバイスへ（循環器・末梢・脳）



戦略マップにおける高付加価値デバイス、新規事業領域の位置づけ



アクセスデバイスに加え、治療デバイスへ

当社グループは、「2035年のありたい姿」である「健康寿命の延伸への貢献」の実現に向けて、低侵襲治療において、臨床課題を総合的に解決できるグローバルニッセツトップ企業を目指し、高付加価値製品の提供に挑戦します。

これまで非循環器・循環器領域にて提供してきたガイドワイヤーを

中心としたアクセスデバイスに加えて、治療用デバイスなど高付加価値製品も含めた製品群の拡充を目指し、シナジーを追求します。また、石灰化病変などの治療課題を全解決する統合ラインナップも確立していきます。

次世代治療への対応 / 次世代治療になつてもニッセツトップ製品

を目指します。低侵襲治療の領域拡大などに貢献していく新製品の開発、新治療に貢献してまいります。このように、KOLドクターの変化に対応しながら、医療現場の課題を適切に捉え、具現化する力を備えていきます。

3-4 重点テーマ③ アクセスデバイスに加え、治療デバイスに挑戦

新領域として、高付加価値治療デバイスへの参入に取り組んでまいります。

新規事業の創出と高付加価値治療デバイスへの参入

戦略製品の拡大の一環として、高付加価値治療製品領域への進出を目指してまいります。

石灰化病変治療に対する

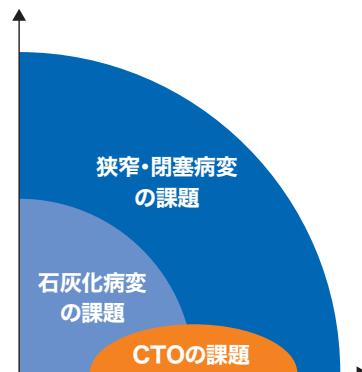
トータルソリューション

現在、治療が困難とされている石灰化病変については、循環器および非循環器領域(末梢)とともに依然として臨床的な課題が残っています。

当社グループは、これまで循環器領域を中心としたCTO病変などの難易度の高い治療も可能な製品群を開発し、CTO領域におけるPCI治療選択率の拡大に寄与してきました。

CTOデバイスとの関係

- CTOにおいても石灰化は伴うが、石灰化はCTO以外の症例でも存在する
- 石灰化への対応はCTO治療における課題の解決にもつながる

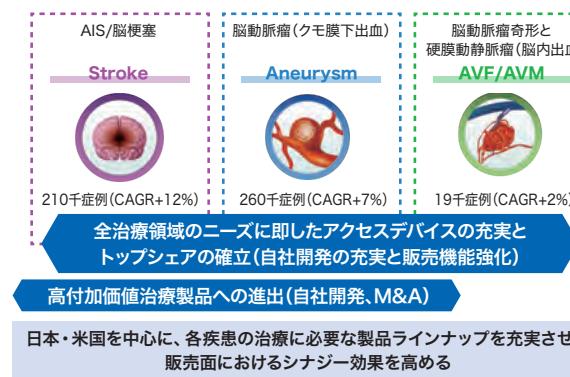


今後も、研究開発型企業として、CTO病変も含む石灰化病変などの臨床課題に対して、先端技術を使った新しい機能を保持した製品群を開発し、低侵襲治療の普及や発展に寄与してまいります。

脳血管系の強化

非循環器領域(脳)を中心に、高付加価値品も含めた製品群の拡充を目指し、シナジーを追求してまいります。自社製品での開発に加えて、必要に応じて技術提携、M&A、少数株主投資などを駆使し、外部からの新技術導入や有力パートナーとの戦略的提携も検討してまいります。

脳血管系領域の新製品展開

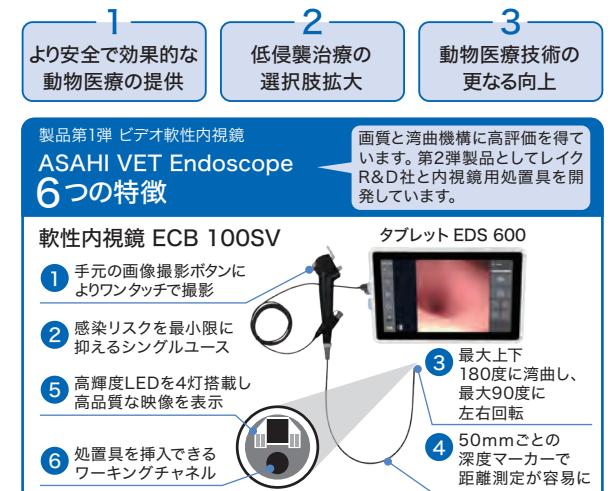


伴侶動物用医療機器市場への展開

当社は、伴侶動物医療機器事業をスタートしました。これまで人用医療機器で培ってきた技術を活かし、動物たちのための新たな製品開発に挑戦していきます。動物医療は、動物たちの健康と命を守るために重要な役割を果たしており、ニーズも拡大し続けています。人と同じく、大切な家族の健康を守るべく、現場の声に耳を傾け、日本の獣医師とともに解決方法を模索し続けることで、貢献してまいります。

2025年4月末にオープンした専用WEBサイトでは、動物医療に携わる先生方の診療や処方に役立つ最新情報をお届けしていますので、ぜひご覧ください。

伴侶動物医療機器の目指す未来



3-5 重点テーマ2 持続的成長に向けた強固な経営基盤の構築と収益力の強化

持続的成長に向けた強固な経営基盤の構築と収益力の強化に向けて、
 ①グローバル展開に最適な研究開発・生産体制の強化 ②生産性向上
 ③事業戦略と連動した経営基盤の構築に取り組みます。



- ① グローバル展開に最適な研究開発・生産体制の強化**
② 生産性向上への取り組み

研究開発体制／国内開発拠点について、さらに付加価値の高い開発に集中するため、タイ工場の開発機能を拡充してまいります。

【詳しくは60ページ】

生産体制・生産性向上については、将来売上高2,000億円にも対応可能な生産体制をグローバルにて構築しており、タイ・ハノイ工場からセブ工場への移管を進めるなど、更なる生産効率の向上に取り組んでまいります。

【詳しくは62ページ】

③ 事業戦略と連動した経営基盤の構築

「Building the Future 2030」では、事業戦略を中心に持続的な価値創出の具体策を実行するとともに、それを支える経営基盤の強化に向けて「財務戦略」と「非財務戦略」を推進し、企業価値・株主価値を高めていきます。

「財務戦略」につきましては、詳しくは「第4章 財務戦略」にてご説明します。「非財務戦略」としては、人的資本の強化、DXの推進、コーポレート・ガバナンスの最適化、サステナビリティの推進などについて取り組んでまいります。

サステナビリティへの取り組みを推進する体制を構築し、各サステナビリティの重要課題につき基本方針を取りまとめ、戦略的に推進しています。

現在、この7つの重要課題を中心に、全社的な取り組みを進めています。サステナビリティに関わる当社の考え方や取り組みにつきましては、統合報告書やホームページにて随時開示してまいります。

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。

3-6

海外市場トピックス

メディカル 地域別売上高の増加

当社の高い売上高成長の大きな要因の一つが、
メディカル事業の海外売上高の増加です。
その中でも、成長著しい欧米・中国市場の責任者が
どのようにそれらを実現してきたのかについて紹介します。



CCT学会 (日本)



SCAI学会 (米国)



EURO CTO学会 (欧州)

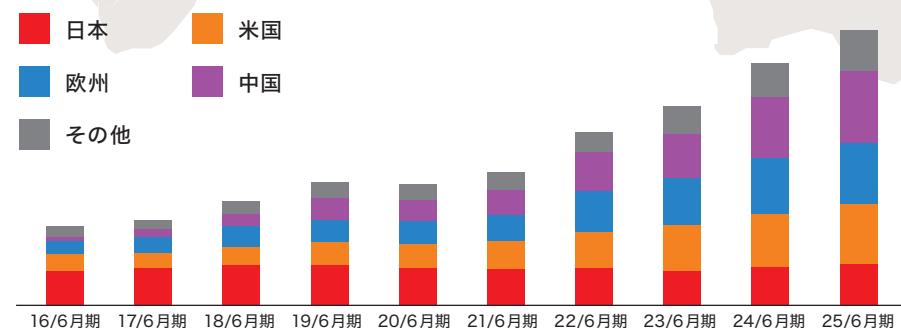


IEST学会 (米国)



内視鏡外科学会 (日本)

メディカル売上高推移



信頼を大切にした現場の歩みが

欧米市場のゼロからの開拓と成長を可能に

私は2002年に入社以来、一貫して海外営業に携わり、特に欧米市場の売上拡大に力を注いでまいりました。

正直、入社当初は当社ブランドの認知度が低く、販売網も十分ではありませんでした。だからこそ、まず「現場で

信頼を築くこと」を最優先に考えました。2003年から日本人医師を招聘し、現地での学会ライブやワークショップを企画。製品の優位性や正しい使用方法を現地の医療従事者に直接伝えることで、ただ“売る”のではなく「命を預かる医療現場で安心して使っていただく」ことを徹底的に追求しました。

大きな転機となったのは、2011年の欧州における代理店切り替えです。大手代理店から地域密着型のパートナーへと切り替える決断は、大きな挑戦であり、責任者である私にとっても大きなプレッシャーでした。しかし「現場に寄り添うことこそが信頼を生む」という信念を胸に取り組んだ結果、市場シェアは大きく伸長し、PCIガイドワイヤーはSIONシリーズを中心に欧州で確かな存在感を築くことができました。

現在では代理店との信頼関係も揺るぎないものとなり、直販ビジネスも着実に成長を続けています。

この欧州での成功を踏まえ、2018年には米国市場で直販体制を構築しました。米国は重要市場であり、当社にとって避けて通れない挑戦でした。コロナ禍で病院訪問が制限され、販売が困難な時期もありましたが、「医師や患者に価値ある製品を届ける」という原点を忘れず取り組み続けた結果、PCIガイドワイヤーのシェアは当時の26%から35%へと拡大。試練を経て、より揺るぎない基盤を築きつつあります。直近では、2021年に施行された欧州医療機器規則(MDR)への対応や、欧米市場における非循環器製品の販売強化などに挑戦しています。これらの取り組みもまた、「医療現場で安心して選ばれる存在であり続ける」という強い想いに基づいています。

こうした歩みは、当社の海外展開を推進してきた前社長である会長をはじめ、経営幹部や現地社員、そして何よりも数多くの医師や代理店との信頼関係に支えられてきました。20年以上にわたる挑戦を通じ、当社ブランドが欧米市場に深く根を下ろしたことは、私にとって大きな誇りであり、喜びでもあります。

これからも私は、既存ビジネスのさらなるシェア拡大に加え、新しい分野の開拓や次世代の医師との連携を進めています。

そして、単なる製品販売にとどまらず、「医師や患者にとって最も信頼できるパートナー」であり続けるために、差別化された販促活動を推進し、当社の価値向上に貢献してまいりたいと考えております。



朝日インテック株式会社
執行役員
兼 ASAHI INTECC USA,
INC. COO
兼 ASAHI INTECC
EUROPE B.V.
代表取締役社長

犬飼 一覚



3-6 海外市場トピックス

共創の姿勢で築いた中国市場の飛躍と アジアへ広がる成長基盤

2008年に朝日インテックへ入社して以来、私は一貫して中国およびアジア地域におけるメディカル事業の拡大に携わってまいりました。前職でも、中国市場を中心医療機器の販売を手掛けており、そのダイナミズムと可能性に魅了されたことが、当社への転職を決意した大きな理由です。

当時の朝日インテックの中国市場は、まさに成長の入り口に立っていました。2009年に北京に駐在員事務所を立ち上げ、従来は代理店に委託していた薬事登録業務を自社で開始。2011年には現地法人を設立し、朝日インテックブランドの認知拡大と販促活動の主導権を、徐々に自社に取り戻していました。さらに、サプライチェーンマネジメントの抜本的な改革を進めることで、全国規模の独自の販売網を築き上げることができました。

当初はわずかな市場シェアからのスタートでしたが、代理店網の再構築と独自の販売網の構築により、シェアを飛躍的に拡大。単なる販売関係にとどまらず、代理店一社一社と信頼を重ねながら、共に市場を育てる「共創」の姿勢で取り組んできました。この“信頼に基づくパートナーシップ”こそ、他社にはない当社の競争力の源泉であると考えています。

また同時に、中国のトップドクターとの強固なリレーションを築き、現場の声を戦略に反映。こうした地道な積み重ねが、PCIガイドワイヤーやマイクロカテーテル(腹部)などの主力製品で、中国におけるトップシェア獲得へつながりました。その後、シンガポール、インド、台湾にも販売拠点を設立し、それぞれの市場特性に合わせた代理店政策と直販体制を整備。地域ごとの文化や商習慣を尊重しながら、アジア全体における事業の基盤を強固にしてまいりました。

新型コロナウイルスのパンデミック以降、各国では医療費抑制を目的とした制度改革が加速しています。特に中国では、VBP(集中購買)、両票制、DRG/DIP制度、国産化推進など、業界構造を揺るがす大きな変化が進行中です。私たちはその変化を「リスク」ではなく「進化の機会」と捉え、中国・南寧市に新たな生



朝日インテック株式会社
アジア地域統括
兼 朝日英達科貿易(北京)
有限公司 董事長
兼 総經理

宮道 雅也



産拠点を設立する決断をいたしました。今後は生産と開発を一体化した新たなビジネスモデルを構築し、各国政府・医療当局に対するロビинг活動などの連携をさらに深めながら、朝日インテックの価値をより広範な領域へと拡張してまいりたいと考えております。

中国は、依然として世界で最もダイナミックに変化する市場の一つです。その成長の現場で、仲間やパートナーとともに挑戦を重ね、信頼と実績を積み上げてきた経験は、私にとって何よりの財産です。これからも、変化を恐れず、情熱をもってこの魅力ある市場とともに歩み続け、より広範な領域において朝日インテックの市場地位を盤石なものとしてまいりたいと考えています。



CCT学会2025 (日本)

04 Financial Strategy

財務戦略

- 4-1 財務戦略 45
 - ・キャピタル・アロケーション
 - ・重要経営管理指標
 - ・国際税務／株主還元
- 4-2 新中期経営計画をめぐる
アナリスト×経営陣ディスカッション Part.2 49



4-1 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。

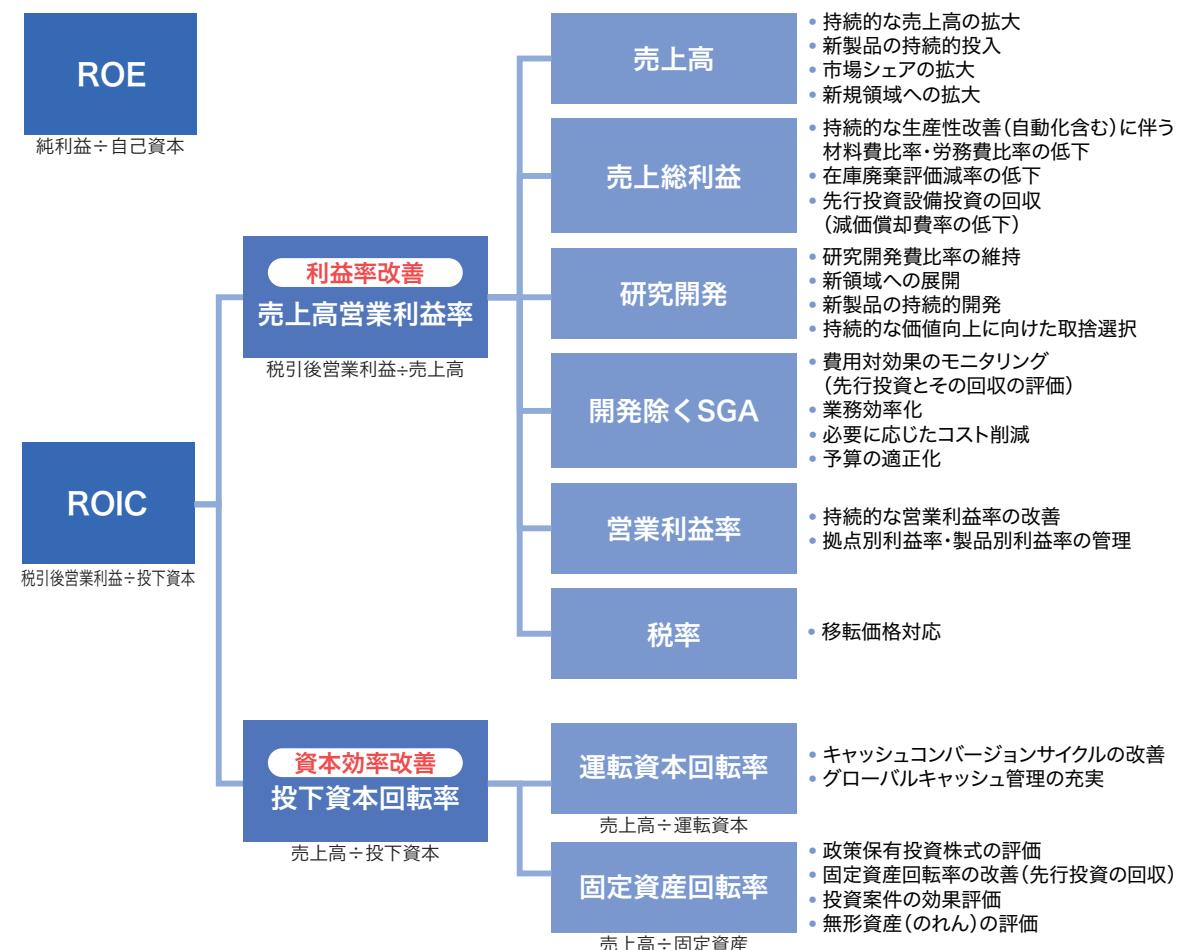
重要な経営管理指標について

当社グループは、持続的な企業価値向上を経営の最重要課題として位置付け、経営の意思決定や戦略立案の基準として、いくつかの重要な経営管理指標を設定しています。

事業の成長性や収益性を評価する指標として売上高、営業利益、営業利益率の目標KPIを重要視し、資本効率の観点からは、財務指標としてROE(自己資本利益率)、ROIC(投下資本利益率)を主要なKPIとして設定しています。財務指標であるROEおよびROICについては資本コストを上回る水準の達成はもとより、現中期経営計画においては更なる上昇を見込み、16%水準の達成を目指しています。

これらの財務指標は、事業戦略の策定や投資判断の際の重要な判断材料となるとともに、株主価値の向上にも直結する指標ですが、短期的な数値達成を目的とするものではなく、各投資が中長期的な競争優位性や事業成長につながっているかを検証するための経営管理指標として位置付けています。開発投資・設備投資・株式投資などについて、将来の収益機会や基盤の強化を重視し、中長期視点で資本効率の向上を意識しています。

ROE・ROIC



4-1 財務戦略

キャピタル・アロケーションおよびM&Aに対する考え方

当社グループは、長期ビジョンを見据えつつ、中期経営計画「Building the Future 2030～Unlocking Sustainable Growth～／未来を築く～持続可能な成長の実現～」に基づき、事業戦略を軸とした持続的な価値創造の具体化に取り組んでいます。併せて、その実現を支える経営基盤の強化を推進し、企業価値および株主価値の向上を目指しています。

この方針のもと、研究開発の強化に加え、戦略的事業領域である医療機器分野においては、M&Aを含む株式取得や提携への投資を積極的に行い、中長期的な成長の実現に向けた取り組みを進めています。

こうした成長戦略を推進するにあたり、当社は成長戦略と財務戦略のバランスを重視し、成長に向けたキャッシュフローの規律および資金配分の方針を明確にする「キャピタル・アロケーション」

を定めています。本方針は、足元の経営環境に加え、機関投資家の皆様との対話を踏まえ、柔軟に見直しを行いながら、手元資金および営業キャッシュフローを主な資金源として、資金創出力と資金効率の一層の向上に努めています。

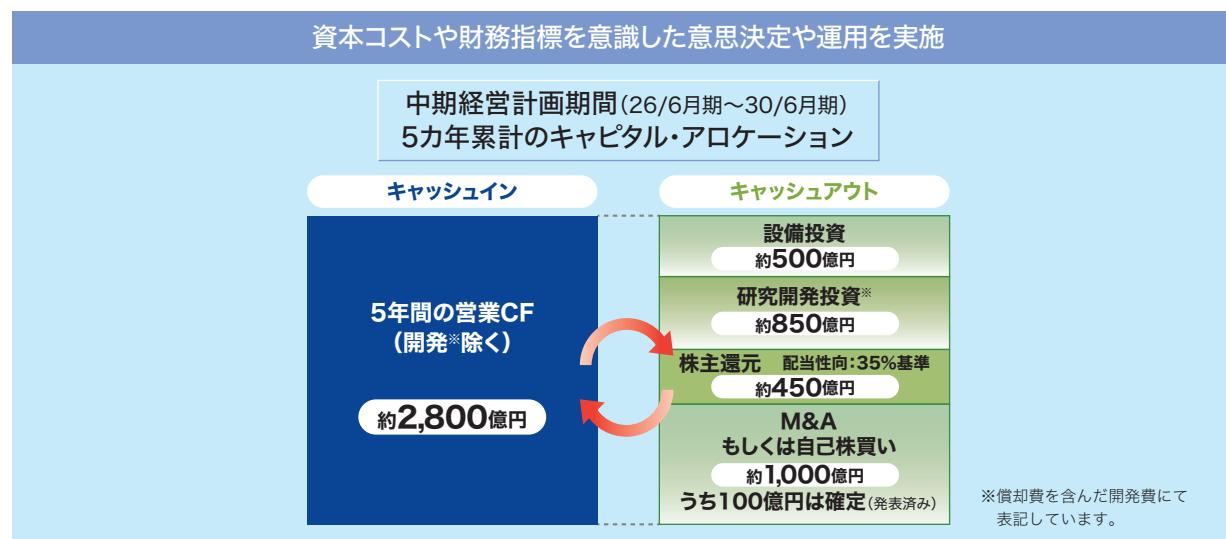
当社の資本配分においては開発投資および設備投資を最優先とし、次いで安定的な配当の継続を基本方針としています。これを着実に実行した上で生じる余剰資金については、中期経営計画に沿った成長戦略を加速させるため、戦略的M&Aなどの成長投資を優先的に検討します。一方、適切な投資機会が見当たらぬ場合には、資本効率の向上を目的として自己株式取得を含む株主還元策を柔軟に検討していきます。

実際に当社は2025年5月から10月にかけて、総額約149.9億円、6,301,300株の自己株式取得を実行し、株主還元と資本効

率向上の両立を図りました。

なお、高付加価値治療デバイス領域への取り組みや治験を伴う開発投資は、当社の中長期的な成長を見据えた重要な戦略投資と位置付けています。これらの投資には一定の不確実性が伴うことを前提としつつ、段階的な開発プロセスを通じて投資規模をコントロールするとともに、技術的合理性および市場性を継続的に検証することで、財務健全性を維持しながら成長機会を追求しています。

また、M&Aは中期経営計画に基づく成長戦略を実現するための手段の一つであり、当社のコア技術や既存事業との親和性が高い領域を対象としています。飛び地的な事業領域への進出を目的としたM&Aは、現時点では想定していません。



4-1 財務戦略

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について

当社は、企業価値の持続的な向上を経営の最重要課題と位置付け、日々の意思決定や事業運営において資本コストや株価を意識した経営を推進しています。

具体的には、戦略的投資、研究開発投資、設備投資などの意思決定に際して、NPV(正味現在価値)法やIRR(内部収益率)法など資本コストを踏まえた収益性・効率性の評価を行っています。また、経営計画の策定や中期経営計画の進捗確認においても、

ROEやROICなどの資本効率指標を意識して目標設定を行い、実績との乖離が生じた場合は改善策を検討・実行しています。

なお、WACC(加重平均資本コスト)につきましては、リスクフリーレートや株式市場の動向を勘案した上で、毎期定期的に見直しを実施し、統合報告書や機関投資家向け決算説明会などにおいて開示を行っています。

さらに、株主や投資家に対して企業価値の創出過程を適切に説明するため、経営判断の背景や資本効率改善に向けた取り組みについて透明性の高い情報開示を行っています。こうした取り組みにより、資本コストを意識した持続的成長の実現と、株主価値の向上を両立させる経営を目指しています。

WACC

経営管理指標の推移

| | 2023/ 6月期 | 2024/ 6月期 | 2025/ 6月期 | 補足 | 中期経営計画 2030/6月期 数値目標 |
|-------|--------------|--------------|--------------|--|----------------------------|
| 営業利益率 | 20.0% | 20.6% | 25.1% | | 28.0% |
| ROE | 10.4% | 11.2% | 8.4% | 2025年6月期は、減損損失の計上により、一時的に減少 減損損失を除く同率は14.1% | 16.0% |
| ROIC | 9.0% | 10.1% | 13.1% | | 16.0% |
| WACC | 5.5% | 6.3% | 6.7% | 右図参照 | — |

資本コストの内訳

| | | 2023/6月期 | 2024/6月期 | 2025/6月期 |
|-----------------|--|----------|----------|----------|
| 加重平均資本コスト | ①と②の合計 | 5.5% | 6.3% | 6.7% |
| ① 加重株主資本コスト | 株式比率(約99%)×(a+bx:c) | 5.52% | 6.28% | 6.73% |
| リスクフリーレート:a | 補正10年国債利5期平均 | 0.14% | 0.35% | 0.63% |
| β値:b | 月次5年ペータと週次2年ペータの5期平均を基に算定し、将来値算定のための補正計算 | 0.913 | 1.000 | 1.033 |
| 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% |

4-1 財務戦略

国際税務

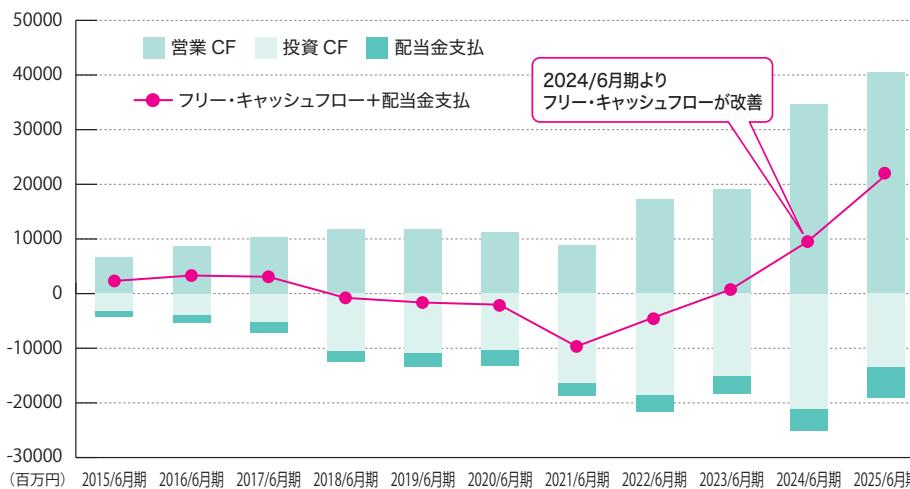
グローバル展開が進むにあたり、国際税務の重要性は増しています。

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。

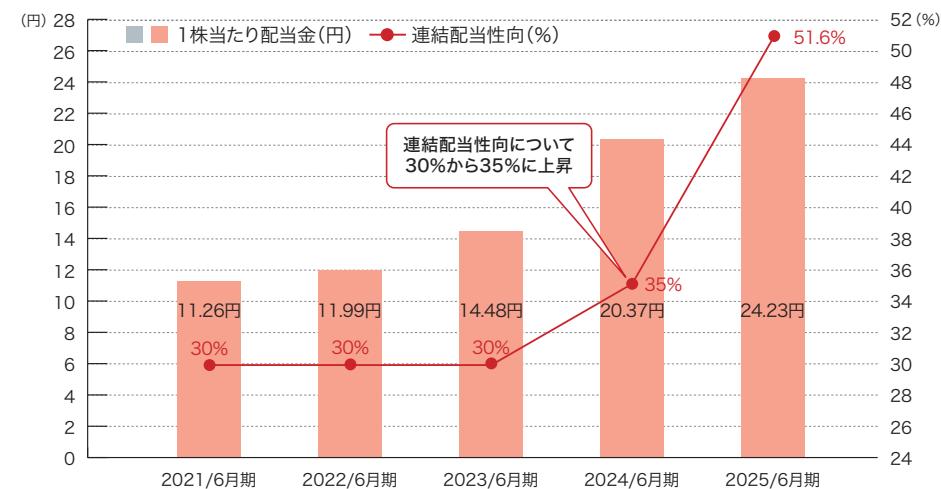
株主還元

当社グループは、グローバル規模で事業を開拓する中で、企業価値の持続的な向上を最重要課題と位置付けています。事業活動から得られる成果の一部を株主の皆様に還元することも重要な課題であると認識しており、安定的かつ継続的な配当の実施を基本方針としています。連結配当性向については、35%を目安としています。なお、2025年6月期は特別損失の計上などにより当期純利益が減少しましたが、配当額は期初計画の額を維持したため、配当性向は一時的に50%を超えていました。今後もキャッシュフローの安定性や業績見通しを踏まえ、必要に応じて柔軟に見直しを行う考えです。

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



*2025年6月期については特別損失の計上により親会社株主に帰属する当期純利益は減少しましたが、余剰金の配当は当初の予想どおり24.23円を維持し、変更はありません。

4-2 新中期経営計画をめぐるアナリスト×経営陣ディスカッション Part.2

（20ページの続き）

5.成長率、キャピタル・アロケーション、株価

成長率について

伊藤 まず、当中期経営計画で掲げている営業利益の平均12.8%成長について、投資家の皆様はどのように受け止めていらっしゃいますか。現状の評価やギャップについてご意見を伺えればと思います。

山口様 12.8%は十分高い成長率だと思います。ただ、世の中の期待値が高いのも事実です。特に海外の投資家はもっとアグレッシ

ブな数字を求める傾向もありますし、今のグローバルな環境下では12.8%でも「物足りない」と言われることもあります。でも、現実的に見れば、御社のような規模でこの成長率を安定的に出し続けるのは簡単なことではありません。個人的には、しっかりと実現していくことが一番大事だと思っています。

甲谷様 私も同じ意見です。12.8%という数字はグローバルで見ても十分に高い水準ですし、着実に実現していくことが大事だと思います。投資家としては、短期的な数字だけでなく、長期的な成長ストーリーをしっかり見ていきたいと思っています。

葭原様 投資家の中にはもっとアグレッシブな成長を求める声もありますが、現実的な計画をしっかりと実行していくことが、長期的な信頼につながると思います。御社のように、着実に業績を積み上げていく姿勢は評価されるべきだと考えています。

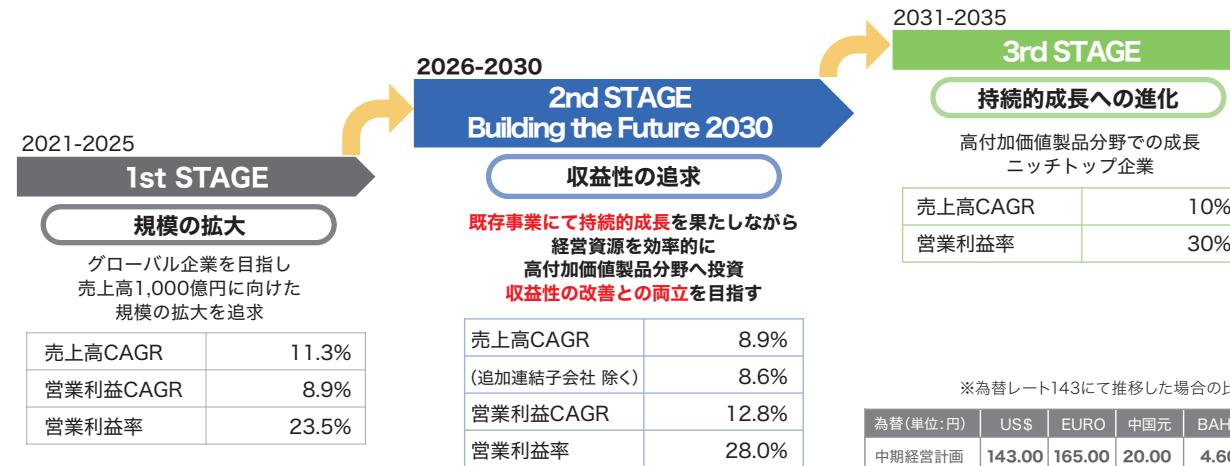
キャピタル・アロケーションについて

伊藤 次に、キャピタル・アロケーション一通り、会社の資本をどのように配分していくかについてご意見を伺えますか。自己株式取得や配当政策、成長投資など、現状の方針や今後の期待についてお聞かせください。

葭原様 キャッシュ・アロケーションはバランスが良いと感じています。自己株式取得や配当政策も、投資家としては安心できます。ただ、余剰資金の使い方については、もっと積極的に成長投資やM&Aに回していく姿勢も見せていただきたいです。特に、規模感やタイミングを見極めながら、リスクをコントロールして進めていただきたいです。

新中期経営計画「Building the Future 2030」の位置付け（統一レート）

継続的な成長と、経営基盤強化のための収益率の改善を目指す



4-2 新中期経営計画をめぐるアナリスト×経営陣ディスカッション Part.2

甲谷様 キャピタル・アロケーションは、会社の成長段階によって柔軟に変えていくべきだと思います。今はキャッシュフローも安定しているので、自己株式取得や配当だけでなく、成長投資やM&Aにも積極的に資本を振り向けていくことが重要です。投資家としては、御社がしっかりと資本政策を実行し、安定した株主還元を続けていることに安心感を持っています。

伊藤 キャピタル・アロケーションにもありますように、この5ヵ年で生まれる余剰資金1,000億円については、M&Aなどの成長投資に充てていくことを第一義に考えておりますが、仮にそのM&Aがない場合には、自己株式に充てていく予定でいます。ご指摘のように、当社が持続的成長、しかも高い成長率が継続できることが重要ですから、そのための資金活用を最優先に考えています。

M&Aについて

伊藤 M&Aについてですが、これまで当社はどちらかというと小規模な案件を積み重ねてきました。ただ、会社の規模感、バランスシートやキャッシュポジションが手厚くなってきた今、より大きな案件にもチャレンジしていく体力がついてきたと感じています。もちろん、過去の反省も踏まえつつですが、今後は規模感のある案件にも積極的に取り組み、会社の成長をさらに加速させていきたいと我々は考えています。

甲谷様 M&Aは確かにリスクもありますが、御社のような技術力のある会社が、米国や欧州のベンチャー企業と組むことで、より早く新しい技術や市場にアクセスできるのは大きな強みだと思います。これまでのように小規模な案件を積み重ねていくやり方も一つの戦略ですし、実際に米国の大手企業も小さな案件を積み重ねつつ、タイミングを見て大きな買収をしています。M&Aはリスクも大きいので、しっかりと見極めて、必要なら撤退も含めて判断していただきたいです。

伊藤 ありがとうございます。ご指摘の通り、これまでアーリーステージの会社を買収して、それらを育てていくということが大半でした。アーリーステージであるからこそ価格帯は低くなりますが、一方でリスクも伴います。今は会社の規模や体力もついてきたので、より大きな案件にもチャレンジできる余裕が出てきたと思います。アーリーステージだけではなく、製品評価がある程度見えてから買うという、より慎重で柔軟な戦略も取れるのではないかと思います。今後は、規模感のある案件にも必要に応じて

取り組みつつ、買収後の統合やシナジー創出までしっかり見据えたM&Aを進めていかなければよいのではないかと思います。

菅原様 私も甲谷様に近い意見です。M&Aについては、規模感やタイミングを見極めながら、リスクをコントロールして進めていただきたいです。そして、これまでのように小規模なものを積み重ねるだけでなく、会社の成長段階に合わせて、より大きな案件にもチャレンジしていく姿勢を見せていただければ、投資家としても期待が高まります。また、M&Aの実績を積み重ねることで、社内のノウハウや組織力も強化されるはずですし、グローバルでの競争力も高まると思います。ただし、やみくもに規模を追うのではなく、御社らしい技術力や現場力を活かせる案件をしっかり選んでいただきたいです。

山口様 M&Aは本当に難しいテーマですよね。米国の企業を見ていても、買収したもののがうまくいかず減損するケースも



4-2 新中期経営計画をめぐるアナリスト×経営陣ディスカッション Part.2

多い。ただ、御社の場合は、これまでの現場力や技術力を活かして、買収先の現地スタッフや技術者としっかり連携できる強みがあると思います。小さな案件を積み重ねるだけでなく、今の規模感なら、もう少し大きなチャレンジもできるはず。ただし、投資家としては「買って終わり」ではなく、買収後の統合やシナジー創出までしっかり見せていただきたいです。M&Aの進め方や、どんな案件を狙っているのか、もう少し具体的な情報発信も期待しています。

宮田 皆様のご意見、非常に参考になります。おっしゃる通り、これまでのM&Aの経験や反省を活かしつつ、今後は会社の規模感に合わせて、より大きな案件にも積極的に取り組んでいきたいと考えています。もちろん、リスクコントロールは徹底し、買収後の統合やシナジー創出までしっかりと見据えた戦略を取っていきます。今後も、会社の成長をさらに加速させるために、柔軟かつ戦略的なM&Aを進めてまいります。

株価について

伊藤 現状の株価の動きや、今後の評価についてご意見を伺えますか。

山口様 今の株価(2,447円 2025年10月現在)は、正直メドック全体が厳しい状況です。AIや銀行株に資金が流れていて、医療機器やテクノロジー株は売られている。昔のITバブルの時もそうでしたよね。ドットコムバブルが弾けた瞬間にファーマが上がっていきました。今はそういう時期だと思うんです。御社が販々と12.8%の成長を実現すれば、いずれ評価は戻ると思います。安定

的成長にプレミアムがつく時期は必ず来ると思います。

甲谷様 確かに今は株価が厳しいですが、御社のように安定した成長を続けていれば、いずれ市場も評価してくれるはずです。投資家としては、短期的な株価だけでなく、長期的な成長ストーリーをしっかり見ていきたいと思っています。

葭原様 私も同じく、株価は一時的なものだと考えています。御社が着実に業績を積み上げていけば、必ず評価される時が来るはずです。今は市場の資金が他のセクターに流れているだけで、長期的な視点で見れば心配していません。

宮田 皆様のご意見、非常に参考になります。今は市場環境が厳しいですが、私たちは地道に業績を積み上げていくことが一番大事だと考えています。販々と進めてまいりたいと思います。

6.ガバナンス・組織体制

伊藤 ガバナンスや組織体制については、どのような評価でしょうか。

葭原様 社外取締役や指名報酬諮問委員会の機能強化は安心材料です。客観的な運営がなされていることを今後も示していただきたいです。最近はヘルスケア企業でも社外取締役を積極的に登用する動きが増えているので、御社もその流れに乗って、より透明性の高いガバナンス体制を構築していただきたいです。

山口様 ガバナンスというか組織というか、外から見ると少人数で会社が回っている印象がまだ少し残っています。良くも悪くも個人商店的に見られていたところがあると思います。最近は執行役員制も導入されているとのことですが、組織としての厚みや権限分担について、今後どのように発信していくお考えでしょうか。

宮田 ありがとうございます。執行役員制を導入し、権限委譲や分担を進めています。取締役会は大きな方向性を決め、執行役員が業務執行を担う体制に移行中です。社外取締役や指名報酬諮問委員会の機能強化にも取り組んでおり、客観的な運営を目指しています。今後も組織の強化を進め、透明性の高いガバナンス体制を構築していきます。また、現場の声をしっかりと聞きながら、組織全体で成長を目指していきます。

甲谷様 執行役員制の導入自体は、会社の成長やガバナンス強化にとって重要なポイントだと思います。ただ、最近は御社でも執行役員の人数がかなり増えてきている印象があります。人数が多くなると、逆に意思決定が遅くなったり、組織が複雑になりすぎてしまうのではないかと心配しています。実際、他社でも執行役員が



4-2 新中期経営計画をめぐるアナリスト × 経営陣ディスカッション Part.2



20人近くいると、誰が何を決めているのか分かりにくいケースも見受けられます。御社では、執行役員の役割分担や意思決定のスピード、ガバナンスの透明性について、どのように考えいらっしゃいますか？ また、社外取締役の意見がしっかりと経営に反映される体制が整っていると、投資家としても安心して応援できますので、その点もぜひ教えてください。

宮田 ご指摘ありがとうございます。確かに、説明会などに登場するメンバーだけが組織の中心だと見られがちですが、実際にはその背後に多くの部門や専門人財が連携し、会社を支えています。製造・開発・営業・管理など、それぞれの領域で責任者とチームが機能しており、全体で組織基盤を築いています。また、社外取締役や指名報酬諮問委員会の機能強化にも取り組んでおり、客観的な運営を目指しています。今後も組織の強化を進め、透明性の高いガバナンス体制を構築していきます。また、現場の声をしっかりと聞きながら、組織全体で成長を目指していきます。

伊藤 執行役員の人数については、現場の多様化やグローバル展開に対応するために増やしてきた側面もあります。ただし、人が

増えすぎて意思決定が遅くなることは避けなければいけませんので、今後も役割分担や権限の明確化、意思決定プロセスの効率化に努めています。また、社外取締役からは常に忌憚のない意見をいただきおり、取締役全員であるべき姿に関するディスカッションは常にあります。多様な意見が経営にしっかり反映され、取締役会の運営や情報共有も強化し続けていると思います。社外取締役の対談(105ページ)やインタビュー(117ページ)も当統合報告書にて行っておりますが、忌憚のないご意見を透明性高く掲載しておりますので、ぜひそちらもご覧ください。

宮田 私としては、いつもさまざまな意見を、まず聞くことが重要だと思っています。ガバナンスや組織体制については、今後も投資家の皆様との対話を重ねながら、柔軟に戦略を見直していくたいと思います。

ける売上は保守的、経費は高めにというところから、少しづつ脱却しています。

菅原様 私も同じく、業績予想が現実的であることは、投資家としても安心材料です。今後も精度の高い予想を出していただけます。

宮田 本日は貴重なご意見をありがとうございました。皆様からいただいたご意見やご要望は、今後の経営にしっかりと反映させていきます。私自身、現場の声を大切にしながら、投資家の皆様との対話を重ね、より良い会社づくりを目指してまいります。今後ともよろしくお願ひいたします。

投資家様 ありがとうございました。今後も御社の成長を期待しています。

7.業績予想・今後の展望

山口様 従来の業績予想は、超保守的だったようを感じていますが、最近の業績予想は無理のない範囲で出しているので、外部からも予測しやすく、安心感があります。投資家としても安心して見守ることができます。

伊藤 まだ精度向上には課題があるのも事実なのですが、業績精度の向上については、社長トップダウンで改善指示を出しながら、運営改善に努めているところです。現場にお



05 Sustainability Bolstering Non-Financial Capital

サステナビリティ 非財務資本の強化



5-1 イノベーションを通じた現場の課題解決 54

- ・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

5-2 グローバル人財基盤の強化 64

- ・人財マネジメント
- ・働きがいのある職場づくり

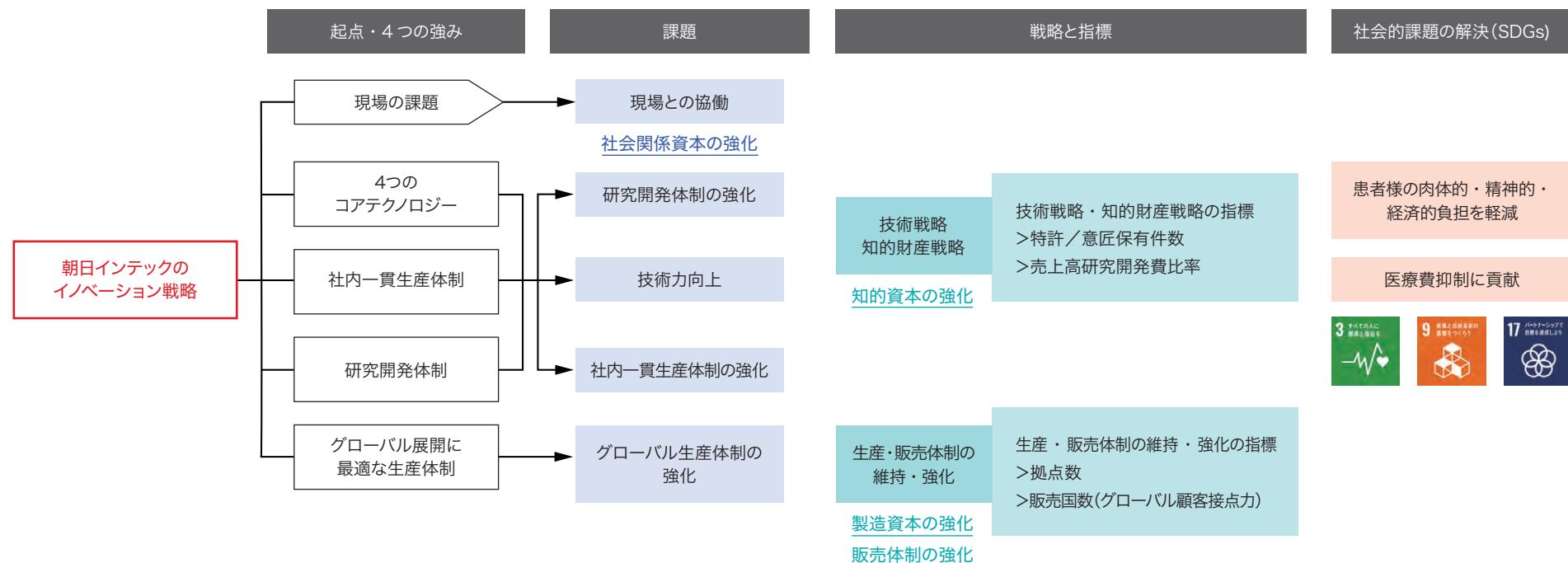
5-1 イノベーションを通じた現場の課題解決

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

① 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



② 具体的な取り組み

これらの社会課題に対し、当社グループではメディカル事業およびデバイス事業を通じて、技術と製品の両面から具体的な解決に取り組んでいます。

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。

また現在、治療が困難とされている循環器・末梢血管領域などの石灰化病変などの臨床課題について、先端技術を使った新しい機能を保持した製品群を開発することや、人用医療機器で培ってきた技術力を活かして獣医師のニーズに応える新たな伴侶動物用医療機器製品を開発するなど、新たな社会課題の解決に向けての挑戦を、進めてまいります。

これらの取り組みを迅速に実現するため、タイ工場の開発機能をさらに充実させ、現在、国内開発拠点で担っている開発機能の一部をタイの開発拠点へ段階的に移管しています。国内開発拠点については、高付加価値領域に特化することで、グローバル全体における研究開発体制の効率化および高度化を推進しています。詳細は60ページをご参照ください。

新製品・新技術および新分野への参入

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、また新分野への参入に挑戦しています。

【メディカル事業】

当社グループは、グローバル市場の戦略的な開拓および患部・治療領域の拡大に向け、治療用製品のさらなる強化と拡充に取り組んでいます。特に非循環器領域においては、末梢血管系および脳血管系領域における製品強化を進めています。

2025年6月期の主な活動として、末梢血管系領域では、末梢血管治療用ガイドワイヤー「CROSSLEAD Penetration」および「CROSSLEAD Tracker」を開発しました。「CROSSLEAD Penetration」は、従来製品を上回る穿通性能を実現し、高い穿通力が求められる場面において、ガイドワイヤーの選択肢拡大に貢献しています。「CROSSLEAD Tracker」はニッケルチタンとステンレスを接合した構造を採用し、膝下領域における高度に屈曲した血管への追従性と、狭窄血管での操作性向上を実現しています。両製品ともに、日本および米国での販売を開始しています。



5-1 イノベーションを通じた現場の課題解決

脳血管系領域では、脳血管治療用ガイドワイヤー「CHIKAI Nexus 014」を開発しました。本製品は、特に蛇行した末梢脳血管の選択操作を容易にすることを目的に、冠動脈分野で培った技術を応用し、従来品と比較してトルク性能を向上させることで、高い操作性を実現しています。なお、日本での販売を開始しています。

脳血管治療用ガイディングカテーテル「Branchor X」につきましては、FDA承認を取得しており、現在、米国での販売開始に向けた準備を進めています。

一方、循環器領域において次世代CTO貫通デバイスとして長年開発を進めてまいりましたプラズマワイヤーシステムにつきましては、昨年、探索的治験を終了し、検証的治験の準備を進めていましたが、事業的判断により開発を断念しました。本技術については、今後、新たな臨床ニーズの探索を進めながら、より広範な適用可能性を検討してまいります。

外科手術支援ロボット「ANSUR」の改良開発に向けた取り組みも実施しています。

従来の腹腔鏡手術で必要だった複数名の助手役割（鉗子の保持・牽引、内視鏡カメラの操作）を1台で担うことを目的としており、ロボットによる安定した視野確保と組織の把持により、手術の効率化や患者への負担軽減、さらには外科医不足の解消やワークライフバランスの改善が期待されるなどの社会的貢献についても見込まれます。

ANSURは2023年2月に医療機器としての薬事承認を取得し、実際の医療現場への導入が進んでいますが、今後の拡販に向けて、臨床現場でのフィードバックを基に継続的な改良開発を行っています。

さらに、これらの取り組みに加え、石灰化病変に対応する新製品の開発、伴侶動物向け医療機器製品の開発、ならびに脳血管系領域における高付加価値製品の開発など、高付加価値製品への展開と社会課題の解決に向けた挑戦を積極的に進めています。詳細は40ページをご参照ください。

今後も当社グループは、臨床現場に寄り添い続けてきた開発人財、医師との継続的な対話から得られる知見、ならびに高度な素材加工技術と研究開発体制といった非財務資本を活かし、医療現場および社会が直面する課題に真摯に向き合い、治療成績の向上と患者様の負担軽減に貢献する医療機器の創出などを通じて、医療の進歩と持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



腹腔鏡手術支援ロボット

ANSUR



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」

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】

当事業においては、当社のコアテクノロジーを進化させるとともに、Only Oneとなる新製品の開発や、さらなる技術開発および技術の深耕に取り組み、さまざまな分野で採用される高機能・高付加価値な技術・製品の開発を行っています。

医療部材分野においては、金属系および樹脂系の双方で強化を進めています。金属系では、当社独自の高機能部材である中腔ケーブルチューブ「ACT ONE(アクトワン)」をはじめ、トルク伝達性および高速回転駆動に優れたトルクコイル・ドライブケーブル、高い破断強度を有するハイテンションワイヤーロープ、ならびにそれらのアッセンブリー技術が高く評価されています。これらの技術を活かし、国内外の大手医療機器メーカーおよび産業機器メーカーに対し、部材および追加工製品の量産納品を行っています。

樹脂系においては、カテーテルを構成する内層樹脂ライナー、金属補強層、バルーン部材、樹脂チューブ部材を、高精度かつ薄膜で成形する独自技術を構築し、対応しています。さらに、金属系・樹脂系医療部材にとどまらず、顧客ニーズに応じた機構設計や設計思想に基づく製品実現を支える高精度な精密加工技術を事業内に保有しています。加えて、独自の設備カスタマイズや治工具の内製化を通じて、技術の拡大と深耕に取り組んでいます。

当事業の技術開発力は、自社ブランド治療用製品の拡充にも寄与しています。メディカル事業においては、冠動脈治療用ガイドワイヤー「CELHAWK」、末梢血管治療用ガイドワイヤー「CROSSLEAD 0.014」、脳血管治療用ガイドワイヤー「CHIKAI Nexus 014」に用いられる金属部材や、腹部および末梢治療用マイクロカテーテル「Veloute 19 DM」の樹脂部材などを開発しました。

医療機器メーカー向け部材としては、内視鏡処置具および本体、IVUS、OCT向け部材などを、産業機器メーカー向け部材としては、OA機器、家電製品、靴紐、釣糸など、多様な用途に応じた設計・試作に柔軟に対応することで新規案件が増加しています。加えて、各案件の量産化に向けた製品検証活動にも注力しました。

さらに、外科手術支援ロボット「ANSUR」のツールユニット(手技鉗子)については、術者の要望を反映した改良開発を行うとともに、ロボット本体の組立製造をデバイス事業に取り込み、拡販体制を構築することで、新たな領域の開拓に貢献しています。

今後も当事業では、独自の素材加工技術や精密加工ノウハウ、設備カスタマイズ力、ならびにグローバルに展開する生産・開発体制といった非財務資本を活かし、多様化・高度化するニーズに応える高機能・高付加価値な部材の提供を通じて、医療機器分野および産業機器分野における価値創出と持続的な事業成長を目指してまいります。



脳血管治療用ガイドワイヤー
「CHIKAI Nexus 014」

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る。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ます。



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指してきました。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。



Craig Walker M.D.
Cardiovascular Institute of the South



末梢血管治療において、CTOや高度石灰化は依然として大きな課題であり、本来の血管内腔（真腔）を確保できるかどうかが治療成功の鍵となります。朝日インテックのガイドワイヤー貫通カテーテルは、優れたトルクコントロールと強固なサポート力を提供し、ワイヤーが血管走行から逸脱する可能性を低減しています。これにより、難易度が高い病変においても医師が適切なルートを維持しやすくなり、成功率向上につながっています。

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、コーディングも、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。



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。

腹部血管系



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。

消化器系



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。

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

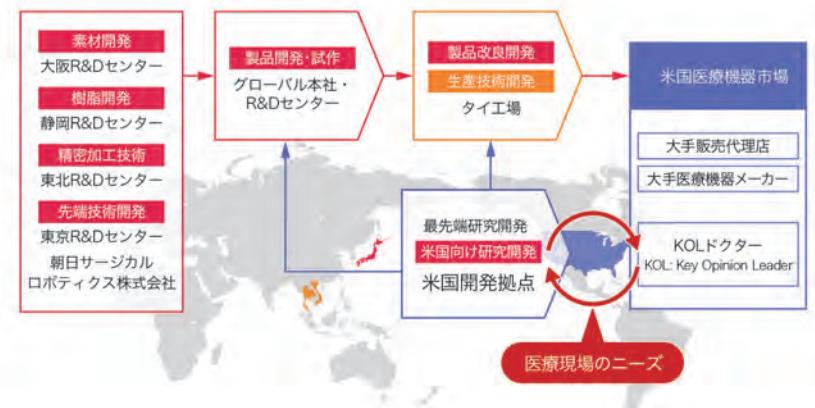
研究開発型企業である当社グループは、創業時より研究開発活動を経営の重要項目の1つとして位置付けています。

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、樹脂コーティング技術、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、

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



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、グループの研究開発拠点の中核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、臨床現場と密接に連携しながら新製品開発を推進しています。国内の各研究開発拠点で培った素材・加工技術などの研究成果を本センターに集約し、高度な製品開発へとつなげています。

また、研究開発機能の分散と強化を目的として、基盤技術開発を担う大阪R&Dセンター、次世代医療機器技術の研究開発を担う東京R&Dセンター、樹脂技術開発を強化する静岡R&Dセンター、精

密加工技術開発を推進する東北R&Dセンターを設置し、拠点ごとに専門性を高めながらリスク分散を図っています。

海外では、販売拠点である米国子会社ASAHI INTECC USA, INC.に開発機能を設け、医師からのニーズやフィードバックを迅速に反映した試作・改良対応を行っています。

また、生産拠点であるタイの連結子会社ASAHI INTECC THAILAND CO., LTD.内にも開発部門を設け、製品仕様の検討や既存製品の改良などを積極的に進めています。今後は、国内で実施している材料変更などの開発機能を、このタイ開発拠点(タイ工場内)へ順次移管し、同拠点の開発体制をさらに強化してまいります。これにより、国内の研究開発拠点はより高付加価値領域に特化し、グローバル全体としての研究開発体制の効率化と高度化を一層進めてまいります。

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

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。

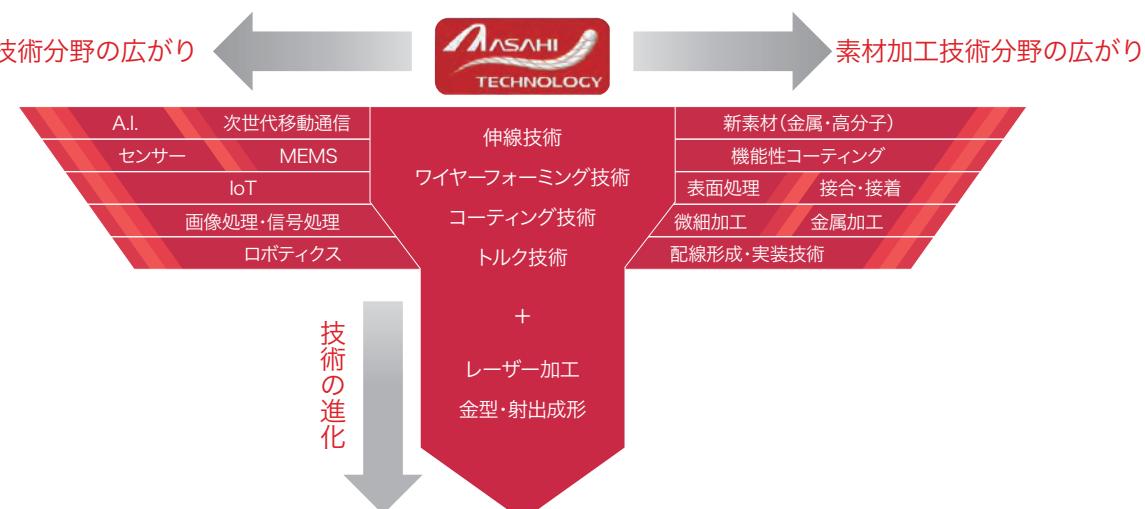
これら新たな技術と4つのコアテクノロジーを中心とした社内技術の相乗効果を図るべく、技術の融合、技術の補完に向けた取り組みを推進しています。

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、2025年6月末時点では、グローバルで1,014件の特許・意匠権を保有しています。

当社グループの技術の進化と広がり



〈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。

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とともに、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。

開発・生産のグローバルネットワーク(日本と海外の棲み分け)

【日本】研究開発/試作

グローバル本社 R&Dセンター (日本)

- 技術伝承のための試作ラインを拡充
- 研究開発が主体であるものの、技術伝承のための試作ラインを保持



□日本は研究開発・試作に特化し、生産(量産)は全て海外工場にて実施

□生産効率の向上とBCP対応のための分散化を目的に生産拠点の再編を実施

□原産化が求められる地域においては、規制を鑑みながら、地域に密着した新たな生産拠点の設置を検討

【海外】生産拠点(建設中)

朝日英达医疗器械(南宁)有限公司 (中国)

- 2030年12月頃に稼働開始予定



【海外】生産拠点(既存の3工場)

ASAHI INTECC THAILAND CO., LTD. (タイ)

- 「量産・試作工場」から「改良開発の実行体制」、「開発案件のスムーズな生産移管」の役割へと開発寄りにシフト



TOYOFLEX CEBU CORPORATION (フィリピン)

- 「量産工場」として生産効率化を追求
- 産業機器分野のみならず、完成品の量産化を立ち上げ中



ASAHI INTECC HANOI CO., LTD. (ベトナム)

- 「量産工場」として生産効率化を追求
- 更なる量産化に向けて新工場の建設中



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

全社部門横断でのDX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、全社横断での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、IT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推進委員会にて四半期に一度、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

2025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活用を進め、また、生成AIの利用環境を日本国内および海外拠点に展開し業務で活用するとともに、RAG(Retrieval-Augmented Generation)*環境の整備、生成AIを活用したアプリ化を推進し、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、生成AIを始め、各種データ分析、ノーコード・ローコードツールの活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2025年6月期のEX取り組み案件は60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。引き続き、スピード感を持って新規技術環境整備・活用を推進していくとともに、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。



*RAG環境：外部知識を検索してから生成モデルに渡し、根拠に基づいた回答を生成するためのシステム基盤のこと。

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。

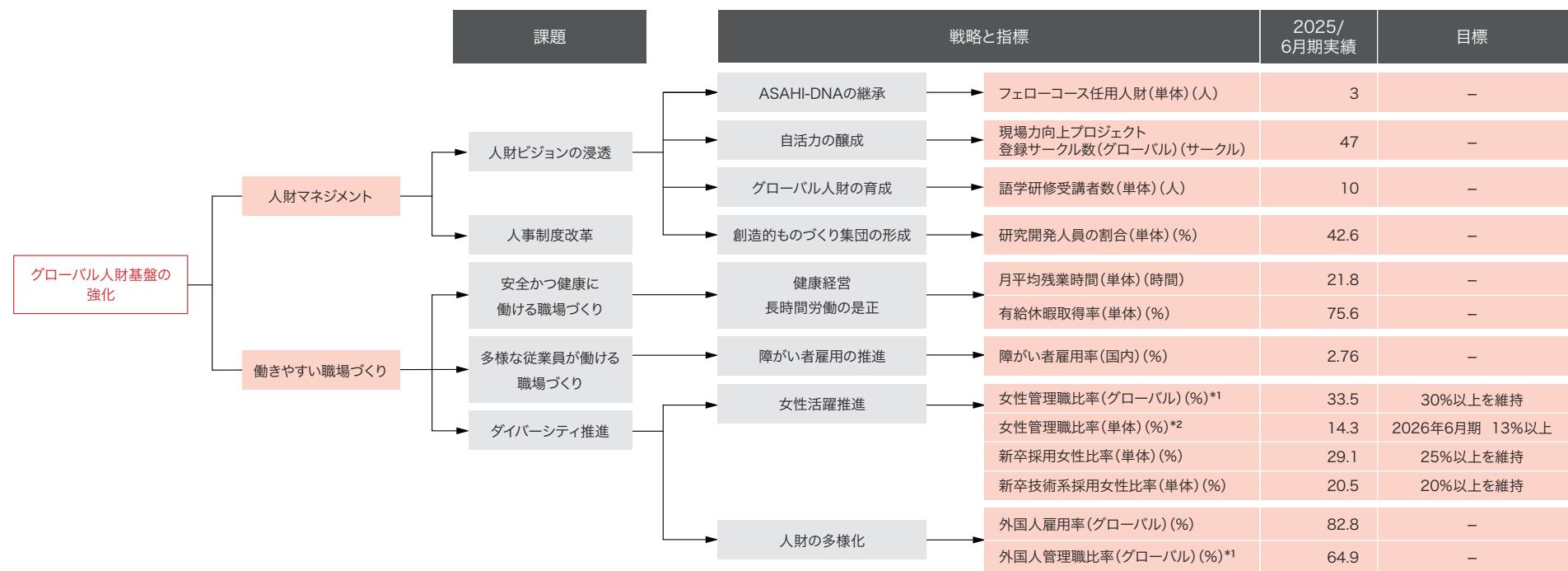
基本的な考え方

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、下記の課題と目標を設定し、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。



*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、2025年6月期の年間研修受講時間総計は11,813時間、年間研修受講者延べ人数は2,420人です。

①ASAHI-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。

人財ビジョン

| ASAHI-DNA | | ASAHI-DNAの視点 | | | | | | |
|--|------------|--------------|-----------|-------|----|------|----|---------|
| <ul style="list-style-type: none"> ASAHI-DNAの視点 Catch the Wave スピード×決断力×対応力×結束力 三現主義（現場・現物・現実） 現場志向 | | | | | | | | |
| グローバル・ベスト | 創造的ものづくり集団 | 自活力 | | | | | | |
| <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 50%;">Challenge</td><td style="width: 50%;">Dream</td></tr> <tr> <td>挑戦</td><td>夢の実現</td></tr> <tr> <td>情熱</td><td>進取果敢に挑戦</td></tr> </table> | | | Challenge | Dream | 挑戦 | 夢の実現 | 情熱 | 進取果敢に挑戦 |
| Challenge | Dream | | | | | | | |
| 挑戦 | 夢の実現 | | | | | | | |
| 情熱 | 進取果敢に挑戦 | | | | | | | |
| ASAHIらしさ・専門性の発揮の視点 | | | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> 顧客への貢献 グローバルベースでベストプラクティスの追求 Only One×Number One | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

【実績】

■アカデミー卒業者28名(2025年6月末時点)



5-2 グローバル人財基盤の強化

②自活力の醸成

従業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。海外工場を中心とした製造現場での自発的な改善を行うプロジェクトとし、2025年6月期において47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。



ASAHI INTECC EUROPE B.V.

③グローバル人財の育成

海外赴任希望者や赴任予定者に対して語学研修を開催し、グローバルでのコミュニケーション力、異文化マネジメント強化を図ることで、スムーズな海外赴任を支援しています。また、グローバル人財育成強化の取り組みの一環として、海外拠点長向けマネジメントをはじめとした「グローバル人財育成プログラム」の拡充に取り組んでいます。海外業務に従事する従業員および海外拠点で活躍する従業員等に対して、多様なメンバーと共に一人一人が活き活きと活躍できるようにダイバーシティの重要性や異文化との付き合い方について学びます。



ASAHI INTECC USA, INC.

④創造的ものづくり集団の形成

経営陣・研究開発部門の全員参加型の製品開発・ものづくりを推進しており、自由闊達な議論により、従業員の創造性やアイデアを活かしていくことや、研究開発部門の人財強化につなげています。当社の開発部門の人員構成比は43.6%(2025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います。



ASAHI INTECC HANOI CO., LTD.

⑤新入社員による現場研修

ものづくりの現場を重視する当社としては、新入社員に関し全員を対象として、入社1年を経過した時期を目途にタイ工場で1週間の現場研修を実施しています。部門に関わらず実際の生産工程を理解することで、グローバル視点でのグループ最適化を目指しています。コロナ禍においては海外渡航の制限から停止していましたが、現在は順次再開し、ものづくりを理解する貴重な場として今後も継続的に実施してまいります。



ASAHI INTECC THAILAND CO., LTD.

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。従業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、従業員のエンゲージメントの向上につなげてまいります。

③次世代経営人財の育成

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

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。2025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、また3名がフェローとして、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。

| 階層別教育 | エンジニア教育 | グローバル教育 | 自己啓発教育 |
|----------------|---------|-----------|--------------------|
| エグゼクティブコーチング研修 | | | |
| 労務管理研修 | GM研修 | 幹部候補研修 | 海外拠点長研修 |
| | TL研修 | | |
| 本部別専門研修 | | ビジネススキル研修 | 海外赴任者向けコミュニケーション研修 |
| | | AI技術アカデミー | E-Learning |
| フレッシュマンリーダー研修 | | | 海外工場研修 |
| 新入社員研修 | | | 社外研修(MBA等) |

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安全かつ健康に働く職場づくり(健康経営)

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

ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

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

①在宅勤務制度（テレワーク）

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

②フレックスタイム制

2019年7月より、従業員の業務効率向上、ワーク・ライフ・バランスを目的とし、一部の拠点からスタートし、2024年7月からは全拠点にフレックスタイムを導入しています。

今後も従業員が働きやすく業務に取り組めるよう、フレックスタイム制度の推進を行ってまいります。

③その他

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

ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

| | 2023/6月期 | 2024/6月期 | 2025/6月期 |
|-------------------------|----------|----------|----------|
| 月平均残業時間(単体)(時間) | 24.4 | 23.9 | 21.8 |
| 有給休暇取得率(単体) (%) | 74.6 | 72.1 | 75.6 |
| フレックスタイム制度導入拠点数(国内)(拠点) | 6 | 6 | 8 |
| 正社員の任意離職率(単体)* (%) | 6.1 | 6.5 | 5.1 |

*コロナ禍の終息とともに採用活動が活発化しており、離職率が増加していますが、他社平均と比較しても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。2025年6月末までに24名の従業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ヶ月を限度に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す。

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従業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。



トレーニングジム

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。



ANNEX棟食堂



グローバル本社 R&Dセンター食堂

5-2 グローバル人財基盤の強化

②多様な従業員が働く職場づくり**人権の尊重****①基本的な考え方**

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

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

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」を取り組みました。

人権方針の詳細は当社ホームページをご参照ください。

[朝日インテックグループ 人権方針](#)

②国際イニシアチブへの参加

当社は国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト（以下、UNGC）」へ署名し、2023年5月15日付にてその参加企業として登録されました。以後継続的に会員資格を更新しています。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、持続可能な社会の実現

に貢献しています。UNGCに関する2025年6月期の取り組み内容は、UNGCのホームページにおいて公開しています。

[UNGCホームページ](#)

**③教育・啓発**

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

詳細は72・129ページをご参照ください。

④是正・救済

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

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

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。

詳細は128ページをご参照ください。

⑤現代奴隸法への対応

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

⑥取引先への働きかけ

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

2022年6月期からは、主要取引先様に対するアンケートに法令・社会規範の遵守／環境配慮に関する項目を新たに追加し、2025年6月期には人権、環境、腐敗防止を含めたサプライヤーへのお願い事項（リンク）を公表するなど、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70・71ページをご参照ください。

5-2 グローバル人財基盤の強化

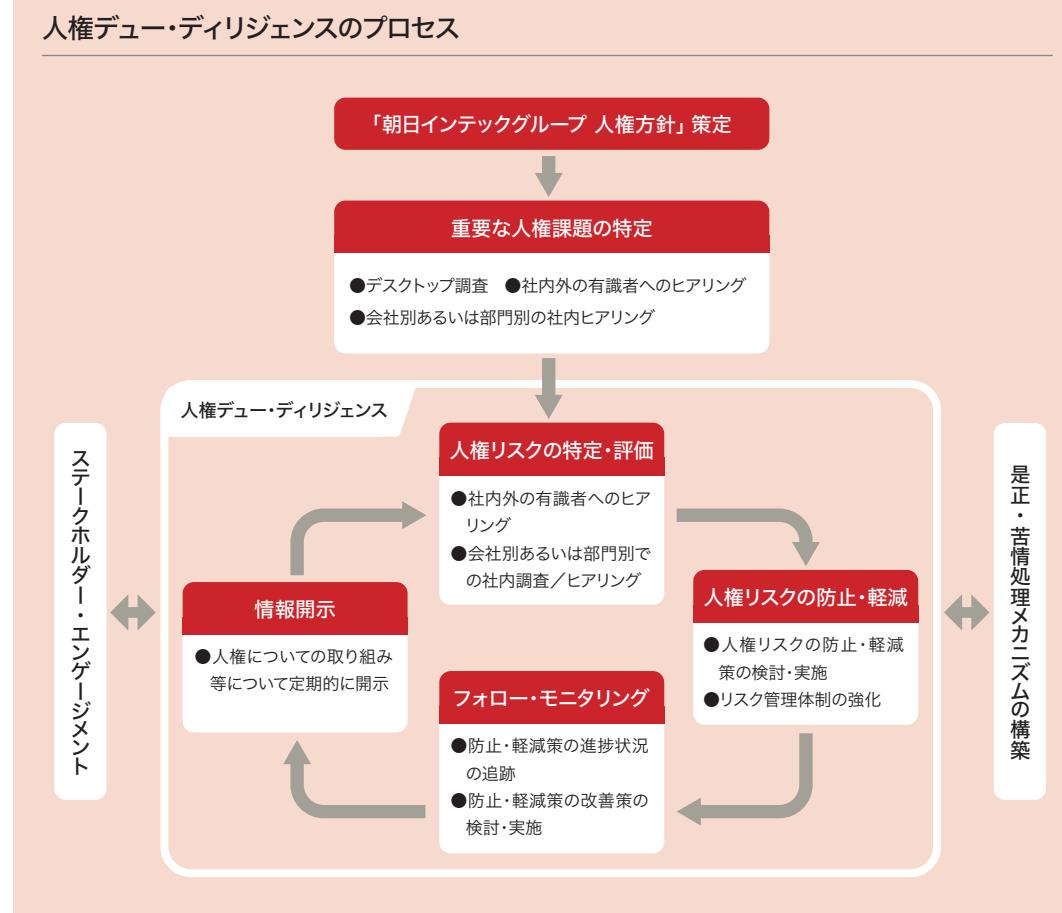
⑦人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、潜在的または実際のリスクを評価・特定し、それらに対処することにより、人権への負の影響の防止または軽減を図るように努めます。人権デュー・ディリジェンスの計画および実行については、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」などが示す手順を参考し、社会への影響度の高い項目から段階的に進めてまいります。

推進体制

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

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

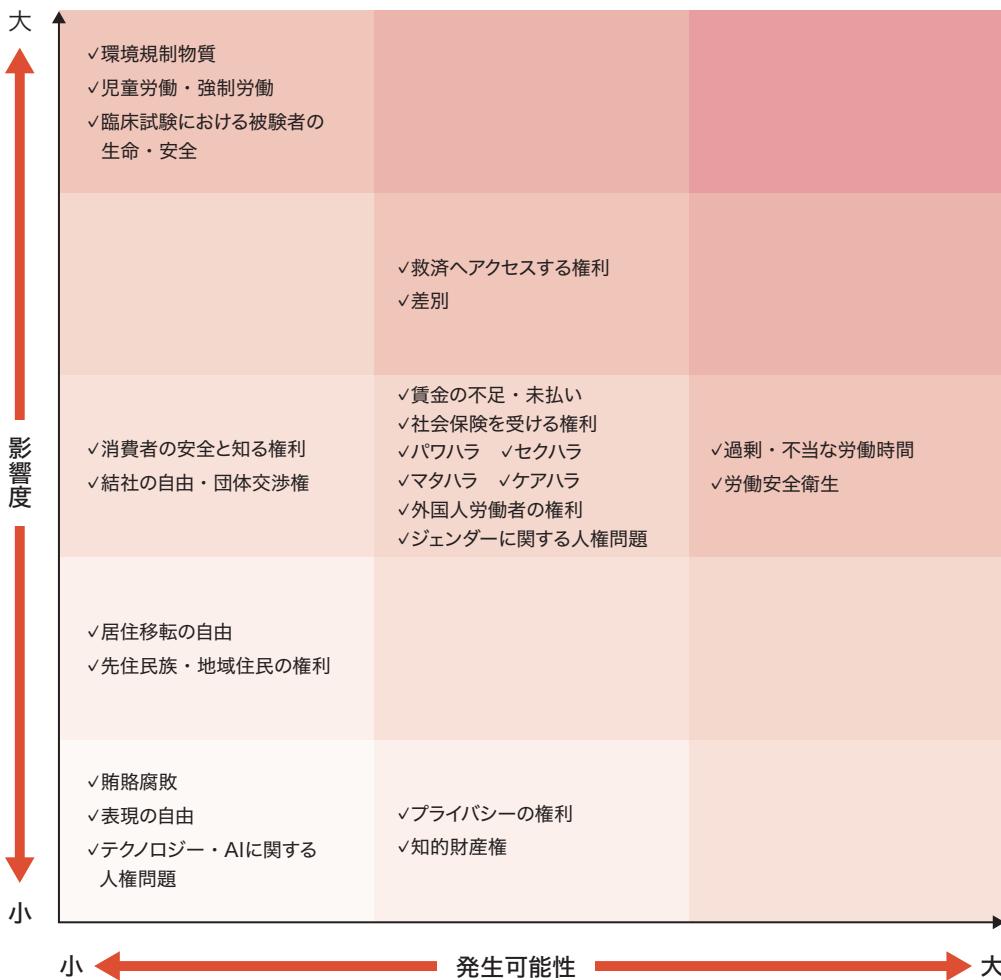


5-2 グローバル人財基盤の強化

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

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、128ページをご参照ください。



従業員とのエンゲージメント

当社グループは、従業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、経営層と従業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従業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、従業員と経営層の情報共有の場となっています。



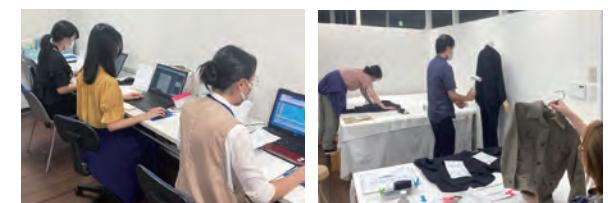
障がい者雇用の推進

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2.76%(2025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、社会貢献を行な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。



名古屋市営地下鉄「本郷」駅から徒歩1分の好立地にあります



フィカス株式会社の様子

5-2 グローバル人財基盤の強化

③DE&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

| | 2023/6月期 | 2024/6月期 | 2025/6月期 |
|-------------------------|----------|----------|----------|
| 外国人雇用率 (グローバル)(%) | 86.2 | 84.0 | 82.8 |
| 外国人管理職比率 (グローバル)*(%) | 65.9 | 60.5 | 64.9 |

*当社グループにおける各規定の管理職基準に基づき算定しています。

中途採用管理職比率

| | 2023/6月期 | 2024/6月期 | 2025/6月期 |
|--------------------------|----------|----------|----------|
| 中途採用管理職比率 (グローバル)*(%) | 54.7 | 57.6 | 60.3 |

*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、女性従業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、従業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る。当社グループでは、女性の管理職比率は当社33.5%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14.3%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従業員に加えて、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、女性従業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、従業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。

女性従業員比率・女性管理職比率

| | 2023/6月期 | 2024/6月期 | 2025/6月期 | 目標 |
|------------------------|----------|----------|----------|-------------------|
| 女性従業員比率 (グローバル)(%) | 76.2 | 73.7 | 73.8 | — |
| 女性管理職比率 (グローバル)*(%) | 36.3 | 35.8 | 33.5 | 30%以上を維持 |
| 女性管理職比率 (単体)*2(%) | 12.0 | 12.3 | 14.3 | 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

| | 2023/6月期 | 2024/6月期 | 2025/6月期 |
|------------------------|----------|----------|----------|
| 男女の賃金差 (単体)(%) | 61.1 | 61.2 | 62.2 |
| 正規雇用労働者の 男女の賃金差*1 | 82.0 | 81.7 | 80.1 |
| パート・有期労働者 の男女の賃金差*2 | 24.3 | 27.3 | 30.9 |

*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待遇を決定しており、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

| | 2023/6月期 | 2024/6月期 | 2025/6月期 | 目標 |
|------------------------|----------|----------|----------|----------|
| 新卒採用女性比率 (単体)(%) | 26.5 | 33.3 | 29.1 | 25%以上を維持 |
| 新卒技術系採用 女性比率(単体)(%) | 21.9 | 33.3 | 20.5 | 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いくために、育児休暇取得経験のある男性・女性の従業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扱い手となること)を経験したことでの新たな価値観・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、従業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、従業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68.0%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

| | 2023/6月期 | 2024/6月期 | 2025/6月期 | 目標 |
|-----------------------|----------|----------|----------|--------------|
| 女性の育児休暇 取得率(単体)(%) | 100.0 | 100.0 | 90.0 | — |
| 男性の育児休暇 取得率(単体)(%) | 54.5 | 57.7 | 68.0 | 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等をはじ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」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。



5-2 グローバル人財基盤の強化

育児休暇取得経験者の声



何度も経験したワンオペ育児と制度に支えられた管理職との両立

朝日インテック株式会社 法務グループ チームリーダー

阿久津 啓二郎

私はこれまで管理部門で法務業務に従事し、契約書の作成・審査やコンプライアンス対応など、会社のリスク管理を中心に業務を行ってきました。2021年からは法務部門内のチームで管理職も務めています。自身で育児休暇を取得することを考え始めたのは、第三子が誕生した2018年のことです。それまでは妻が育児休暇を取得し、実家の手助けも受けながら、子どもを保育園に預けて双方フルタイムで働いていました。しかし、複数の子どもをフルタイム勤務で育てるには負担があり、大きな不安を感じていました。ちょうどその頃、当社で働き方に関するアンケートが行われ、短時間勤務の制度が拡充されました。子どもが小学校5年生になるまで短時間勤務が可能となり、会社が仕事と育児の両立を積極的に支援する姿勢を示してくれました。この制度の拡充をきっかけに、育児休暇と復帰後の短時間勤務について、思い切って上司に相談したところ、部署として快くサポートする旨の返事をいただくことができました。それ以降、第三子・第四子の出生時に育児休暇を取得し、また短時間勤務を行っています。育児休暇で家事・育児の分担のバランスも良くなり、何より家族の絆が深まったと感じています。

復帰後も柔軟な働き方ができており、管理職を任せられたのも短時間勤務を行っている間のことでした。家庭の事情が職務評価に影響することはなく、仕事のモチベーションも高く維持できています。最近では他の男性従業員も育児休暇を取得し、父親同士交流することもできてきました。育児休暇が自然に選択できる環境が整っていることを実感しています。

以前は育児休暇を取る男性は比較的少数でしたが、今では街中でもベビーカーを押したり、保育園でも子どもを送迎したりする男性の姿が増えました。当社は男女を問わず、育児や仕事に努める方を応援しています。働きながら家族との時間を大切にできる環境が、より広がっていくことを願っています。



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



開発リーダーとして経験した、育児休暇の価値

朝日インテック株式会社 M製品開発グループ チームリーダー

加藤 佑軌

入社以来、ガイドワイヤーおよびカテーテルの開発に携わってきました。現在はNeuro・IVR製品開発グループ ガイドワイヤー開発チームのチームリーダーとして、製品開発およびメンバーのマネジメント業務を担当しています。

第二子の誕生にあわせて2ヶ月間、育児休暇を取得しましたが、取得の相談を上長にした際には快く承諾していただき、むしろ「2ヶ月で良いのか」と気遣ってくださったことを覚えています。また、チームメンバーも休暇中の業務を快く引き受けくださいり、安心して育児休暇を取得することができました。育児休暇を通じて育児の大変さや喜びを実感できたこと、短い期間ながら育児休暇を取る人たちの気持ちをより深く理解できたことは、公私両面で非常に貴重な経験となりました。



“おかえり”と言ってもらえる職場に支えられて

朝日インテック株式会社 新規事業開発本部 事業開発グループ

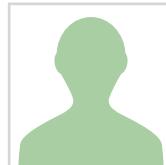
滝 祐輝

開発に2年ほど在籍したのち、スタートアップ企業との協業ファシリテーション・通訳業務を中心に担当しています。

2025年2月に、第二子の誕生に伴い育児休暇を2ヶ月ほど取得しました。各種事前申請書類に関する案内や皆様の対応も迅速かつ分かりやすく、妻の出産を控えストレスフルな時期であった中、非常に助かりました。育児休暇期間中は、家族のために時間が使えることのありがたみを痛感する期間となりました。妻の物理的・精神的負荷を分散できることもさることながら、母親が第二子にかかりきりとなり精神的負荷のかかる長男のメンタルケアに集中でき、非常に有意義な時間を過ごすことができたと思っています。復帰時の反応も「あら、おかえり」というアットホームな雰囲気で、穏やかな気持ちで復帰させていただきました。感謝の極みです。

5-2 グローバル人財基盤の強化

女性活躍者の声



後進が挑戦し続けられる環境を
多様な専門性とともに創るマネジメント
朝日インテック株式会社 臨床開発グループ グループマネージャー
眞鍋 雅子

臨床開発部門において体制整備や人財育成といったマネジメントを担っています。多様な専門性を持つメンバーと協働し、科学的根拠に基づく開発を通じて医療の質向上に貢献することが当部署の使命です。当社には、ライフイベントを組み込みながら持続的なキャリア形成を可能とする、柔軟な働き方を支える制度が充実しています。性別を問わず個人の挑戦を支援する企業文化のもと、管理職として裁量を持ちながらも部署間での協力や相談がしやすい点も大きな魅力です。今後も、後進が性別やライフステージを問わず自らの意志で成長に挑戦できる仕組みづくりを進め、多様な人財が力を発揮できる職場を支えていきたいと考えています。



女性管理職として挑戦と変革を支える存在に
—挑戦を受け止める企业文化に支えられて
朝日インテック株式会社 輸出入管理チーム チームリーダー
堀尾 由美

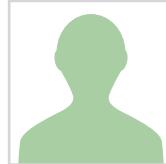
海外のお客様へ製品を供給する輸出入業務を担うチームのリーダーとして、物流体制の構築に携わっています。リーダーとして常に「変革」を意識し、急速に変化するグローバル市場や物流環境の中で、より効率的かつ柔軟な体制の構築に取り組んでいます。管理職としては、部下一人一人の成長を支援することを心がけ、新しい挑戦や高い目標に取り組む機会を積極的に創出し、それぞれの進歩や課題に対して細やかにフォローしています。こうした日々の並走が、メンバーの成長につながり、チーム全体の底上げや活性化につながっていると実感しています。

当社には男性、女性問わず誰もがチャレンジできる風土があり、育児休暇や介護休暇などライフステージを支援する制度も整備されています。管理職を目指す皆さんには、会社のビジョンや方向性をしっかりと理解した上で、キャリアパスを描き、自らの役割や貢献について考え、積極的に行動することを期待しています。



5-2 グローバル人財基盤の強化

女性活躍者の声



育児休暇の先駆けとしての経験を今のマネジメントに活かす

朝日インテック株式会社 マーケティング・コミュニケーションチーム チームリーダー
吉岡 由希

所属は入社以来マーケティングに所属し、当初は心臓領域の臨床・学術を主に担当しながら製品カタログなどの販促資材の制作をしていました。その後、製品ウェブサイトの立ち上げや全製品のブランドを統一する「Ichiyaku Branding」のガイドライン化を担当しました。現在は国内で開催される国際学会の企画運営を行っています。

私自身、育児休暇は10年前に約1年半取得していました。当時は周囲に数名しか育休・復職された人はおらず、社内でも一般的ではありませんでしたが、子どもが1歳になるまでは必ず休むと決め、その後はできるだけ早く復職できるよう保活に励みました。会社が提供するリモートやフレックス勤務は育児しながら働く母親たちにとって重要なポイントですが、当社にはそうした制度が徐々に確立し、さらには上司や周囲の理解と支援があったことが大きな後押しになりました。

現在は管理職として、育児をしながら働くメンバーを含む多様なチームを率いています。育児で培われる胆力や柔軟性を活かしながら、誰もが自分のキャリアを諦めずに歩める環境づくりを私も大切にしたいです。



長期育休からの復帰を支えた、温かい言葉と確かな制度
—職場隣の保育所の安心に支えられて

朝日インテック株式会社 資金管理グループ
野呂 絵里奈

私は商業高校卒業後、2012年に入社し、経理グループで2年経験したのち、2014年に資金管理グループに配属されました。担当は入出金処理、預金管理、売掛金管理、滞留債権管理など幅広く経験し、その間に業務の自動化スキルも身に付きました。

育児休暇は2023年4月から2025年4月まで2年取得しました。育児休暇前の妊娠中は在宅勤務できる環境を整えていただき、復帰後の業務内容も配慮いただきました。

復帰後は子どもの体調不良時の急なお休みでも、部署内で業務のバックアップ体制が整っており、休みやすくて大変助かりました。保育所は本社近くの企業主導型保育所を活用しており、近場で安心できます。職場への復帰は緊張や不安もありましたが、上司や周りの方々の温かい言葉があり、復帰後も育児と仕事の両立に前向きに取り組めています。



5-2 グローバル人財基盤の強化

グローバル人財の声

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従業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。



日中の協働と企業文化が生む
中国市場での確かな存在感と成長



Mr. Yanjun Zhou
Executive Vice President
ASAHI INTECC Scientific (Beijing) Co.,Ltd.

朝日インテック製品が中国市場に初めて導入された際、私が以前勤めていた会社は、朝日インテックと最初に商業提携を結ぶパートナーとなりました。私自身は2018年1月1日に朝日英达科貿(北京)有限公司に入社し、このファミリーの一員となり、現在はExecutive Vice Presidentとして、製品の販売、マーケティング、入札、物流など日々の業務運営全般を担当しています。中國法人社長(43ページを参照)による明確な指針展開と賢明なリーダーシップ、そして各部門の同僚の緊密な協力により、日々の業務は効率的に運営されており、これが中国法人の安定した成長の基盤となっています。

中国における冠動脈インターベンション手術は1984年から発展を続け、現在に至るまで41年にわたり進化を遂げてきました。中国市場への参入以来、朝日インテックは他社にはない製品特性や優位性、業界内の特定製品分野でリーディングポジションを確立しています。特にガイドワイヤー製品は、中国国内市場でトッ

プの地位を築いており、大きな誇りです。

優れた製品は「ものづくりの精神」によって生み出され、市場から認められますが、それ以上に欠かせないのは企業文化です。従業員は、専門的なスキルや、効率的な協調性、的確な意思決定によって日々の困難を乗り越えてきました。また、専門分野に特化したグローバル企業として、日中両国の従業員が効果的なコミュニケーションを維持し、交流を積極的に推進することで、グローバル企業としての先進性をさらに示しています。

「意志あるところに道は開ける」という中国の古い言葉があります。中国法人の従業員一同は、当法人社長の揺るぎないビジョンのもと、今後も努力を重ね、朝日インテックグループの発展に貢献してまいります。

5-2 グローバル人財基盤の強化

グローバル人財の声



真の多様性を尊重する企業文化と
風土が支えるグローバル品質保証体制



Ms. Cynthia Valenzuela
Director, Quality Systems
ASAHI INTECC USA, INC.

私は2018年11月にASAHI INTECC USA, Inc.へ入社し、以来、規制当局対応の専門性と品質へのこだわりを活かしながら、進歩的なリーダーシップを発揮できる役割を担ってきました。2023年には、品質システムおよび品質エンジニアリングのディレクターも兼任し、AIUの品質マネジメントシステムの運営や品質保証・品質管理・品質技術の各機能を統括しました。チームを指導・育成し、継続的な改善と全社的なコンプライアンスの徹底に努めてきたことは、私の誇りです。

2025年6月からは品質システム部ディレクターとして、社内品質システムや文書管理の継続的な改善、そして組織全体に品質重視の文化を根付かせることに注力しています。

朝日インテックグループの企業文化について、私は「真の多様性」がグローバル組織の根幹にあると感じています。世界各地の拠点では、現地従業員が文化的に適切な業務運営を導き、日本の

同僚は朝日インテックのコアバリューを常に体現しています。このようなダイナミズムが互いを尊重し、誰もが意見を述べ、アイデアが真摯に受け止められる、インクルーシブな職場環境を生み出しています。

朝日インテックにおけるチームワークでは、全従業員が一丸となり、共通の目標に向かって協力しています。「Your Dreams. Woven Together」というスローガンは、革新的で高品質な医療機器を顧客志向で提供するという私たちの使命を表すだけでなく、社内の働き方そのものを象徴しています。従業員一人一人が自身の夢や目標を会社のビジョンと重ね合わせ、協働と相互尊重を通じて、患者様への貢献や技術革新に力を尽くしています。

今後も、感謝の気持ちを忘れず、より良い品質と企業文化の醸成に向けて、全力で取り組んでまいります。

06 Sustainability Environmental and Social

サステナビリティ 環境と社会

| | | | |
|-----|----------------|-------|----|
| 6-1 | 環境負荷低減への取り組み | | 81 |
| | ・環境担当役員インタビュー | | 83 |
| 6-2 | サプライチェーンマネジメント | | 94 |
| 6-3 | 安全・安心な製品の提供 | | 96 |
| 6-4 | 社会貢献活動 | | 99 |



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

取締役会によるガバナンスと従業員一人ひとりの主体的な改善活動の両輪により、当社の環境負荷低減活動は推進されています。取締役会は戦略とKPIを設定し進捗を監督する一方、全従業員が日常業務の中で改善活動を実践することで、企业文化として環境配慮が根付いています。

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、環境ISOの認証を取得・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。

➡具体的な取り組みについては、82ページ「環境マネジメント」、86ページ「TCFDの提言に基づく情報開示」、89ページ「温室効果ガス削減に向けた取り組み」、91ページ「自然資源保全への取り組み」をご参照ください。

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、全社環境活動をはじめとした環境保全・保護活動に積極的に取り組みます。

➡具体的な取り組みについては、次ページ「全社参加型活動」以下、89ページ「温室効果ガス削減に向けた取り組み」をご参照ください。

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

環境マネジメントと全社参画型活動の両輪による推進

ガバナンス

ガバナンスに関しては、86ページ「TCFDの提言に基づく情報開示」内のガバナンスをご参照ください。

環境マネジメント(トップダウンによる推進)

ISO14001 認証の取得

当社グループは、デバイス事業の主要事業所ごとに環境方針を定め、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。一方、メディカル事業についてはISO14001認証を取得していませんが、医療機器は販売国の法規制に基づき、原材料、包装材料、副資材、製造工程に至るまで厳格な適合性と安全性が求められています。これらの法規制において環境負荷物質に関する要件が明確に定められており、当社グループはそれらの規制を順守することで必要な環境配慮が担保されています。そのため、メディカル事業では製品設計段階において独自に環境負荷物質の使用制限等を設定していませんが、法規制に基づく管理により、環境面での適正性が確保されています。

環境監査の実施

ISO14001を取得している拠点では、環境リスクを低減するため、定期的に内部監査を実施しています。監査で確認された改善すべき点については、原因を分析し、再発を防ぐための対策を実施しています。さらに、その対策が適切に機能しているかを継続的に確認し、環境管理の向上につなげています。

➡ その他の取り組みについては、86ページ「TCFD の提言に基づく情報開示」、89ページ「温室効果ガス削減に向けた取り組み」、91ページ「自然資源保全への取り組み」をご参考ください。

ISO14001認証の取得状況 (2025年6月期末時点)



環境保全に配慮した製品提供

当社グループでは、サーキュラーエコノミー(循環型社会)の実現に向け、製品設計の段階から環境への影響を考慮し、環境負荷の少ない材料や製造工程の選択に取り組んでいます。また、環境保全に配慮した製品提供の重要性を全従業員に周知し、現場発の自主的な取り組みを促進することで、持続可能な社会の実現に貢献しています。

当社グループのガイドワイヤーは、当社のコアテクノロジーを活かした独自構造により、治療中の耐久性(変形しにくく操作性が維持される特性)を高めています。これにより、1回の手技で使用するガイドワイヤーの本数を減らすことができ、医療廃棄物の削減に寄与しています。

また、当社グループの貫通カテーテルでは、独自開発の金属構造体「ACT ONE(多条コイル)」を採用することで、従来製品と比較して金属の体積比率を高め、樹脂材料の使用量を抑えています。この構造により、マイクロプラスチックの削減にも貢献しています。



全社参画型活動(ボトムアップによる推進)

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(Asahi Sustainability Activity:ASA)」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。

環境教育の実施

当社グループでは、全従業員参加型の環境活動の一環として、専門的な知識を有する外部講師を招いた環境教育セミナーを毎年開催しています。本セミナーは、実際に環境活動に携わる従業員の環境意識向上を目的としたもので、グローバルな環境規制の動向をはじめ、最新の省エネ・省資源技術、カーボンニュートラル、生物多様性保全、廃棄物削減、地域貢献など、多岐にわたるテーマを扱っています。また、他社の取り組み事例も紹介することで、当社グループの環境活動の質向上にも役立てています。さらに、セミナー内容はオンラインで視聴できるよう配信しており、全従業員がいつでも学習可能なEラーニング体制を整備しています。これにより、国内外の全ての拠点において、従業員が継続的に環境知識を習得し、日々の業務や地域活動に活かせる環境を構築しています。

6-1 環境負荷低減への取り組み

環境担当役員インタビュー

環境経営を推進する上での課題や取り組みや意義について、環境担当役員である松本がインタビュー形式により説明させていただきます。

環境経営の推進体制について

Q:環境分野の取り組みは、どのような体制で進められていますか。

当社グループは、環境経営の推進にあたり、経営層によるトップダウンと従業員によるボトムアップの両輪で取り組んでいます。ともに、取締役会を中心に、経営方針と連動した環境目標を設定し、各部門が自発的に行動できる体制を整備しています。その中で、私の主な役割としては、ボトムアップ活動の推進になります。ボトムアップ活動としては、全従業員が参加する全社環境活動（Asahi Sustainability Activity:ASA）」を推進しています。この活動では、省エネルギー、資源循環、環境配慮型製品設計など、日常業務に根ざした多様な改善を行っています。

トップダウン

「経営判断や投資を伴う環境改善」

- 戦略的削減事項の検討と実行
- 環境に配慮した製品開発 など

ボトムアップ

「環境方針の実践と定着」

- 現場レベルでのCO₂削減の提案と実行
- 環境に配慮した改善提案と実行 など

朝日インテック株式会社

上席執行役員

松本 宗近

1979年に入社以来、一貫してデバイス事業に携わり、当社のコア技術であるステンレス部材の開発に貢献。2016年から当社取締役、2021年常務取締役。2025年9月に取締役定年により上席執行役員に就任。近年では、環境担当役員としてボトムアップの環境活動を推進しています。



各拠点では、従業員一人ひとりが提案できる仕組みを整え、現場から新たな改善が生まれています。活動成果は年に一度のASA成果発表会で全社的に共有し、優れた取り組みを表彰することで意欲向上にもつなげています。こうした仕組みを通じて、環境活動が単なる社内施策ではなく、全員が参画する企業文化の一部として定着しています。



ASA成果活動発表会

6-1 環境負荷低減への取り組み

気候変動とCO₂削減への考え方

Q: 気候変動への対応を、経営の中でどのように位置づけていますか。

気候変動対応は「持続可能な成長」と「企業価値の向上」を両立するための重要な課題と捉えています。特にCO₂排出量の削減は最優先テーマであり、Scope1・2の排出量を2030年までに2022年度比で30%削減する目標を設定しました。また、サプライチェーン全体(Scope3)においても、売上高単位で2023年度

水準の維持を目指しています。

これらの方針は、現場レベルの全社活動を通じて実践されており、ボトムアップの改善提案と経営層の支援を両立させることで、具体的な成果を生み出しています。例えば、製造現場では高効率設備の導入、事務部門ではペーパーレス化の推進など、それぞれの現場に合った形で環境負荷の低減に取り組んでいます。

具体的な取り組みと成果

Q: ボトムアップ活動としては、具体的にどのような活動や成果がありましたか。

環境活動の全社展開から約2年半で、国内外30拠点(全体の約90%)が参加し、累計639件の改善提案が寄せられました。省エネルギー、省資源、廃棄物削減、意識改革など、多様な取り組みが自発的に進められています。

代表的な成果として、タイ工場での高効率チラー設備導入は、現場からの提案を経営が迅速に承認・支援した好例であり、年間約2,600トンのCO₂削減(全社排出量の約5.4%)を実現しました。

また、全拠点で推進したコピー用紙使用量の削減活動では、印刷設定の見直しや電子承認の導入により、月間約31万枚(CO₂換算約2トン)の削減を達成しました。これは、日常業務の中で従業員一人ひとりが工夫を重ねた結果です。

さらに、従業員主体の清掃ボランティア活動も各地で広がっています。地域の道路・河川・公園などの清掃活動に多くの従業員が参加し、当社ロゴ入りのオリジナルビブスを着用して地域と交流することで、企業としての社会的責任を体現し、地域からの信頼とブランド価値の向上にもつながっています。こうした取り組みは、現場の創意工夫と経営層の支援が相互に作用することで生まれる、全員参加型の環境経営の象徴的な成果といえます。

推進上の課題と学び

Q: 推進にあたって、難しかった点や工夫された点はありますか。

製品品質・安全性・製造コストと環境性能の両立については、大きな課題です。医療機器は高品質・高安全性が求められるため、環境負荷の低い材料や工程への切り替えには慎重な検討が必要です。そのため、設計段階から環境影響を評価し、新素材や製造技術の研究開発に取り組む体制を構築しています。これにより、環境対応を「制約」ではなく「新たな価値創造の機会」として位置づけています。国内外の拠点間では、インフラや文化的背景、コスト意識の違いもありました。日本では教育や社会意識の面で3R(Reduce減らす・Reuse再利用・Recycle再資源化)の概念が浸透していますが、海外では国によって環境教育の深度や



タイ工場の高効率チラー



セブでの環境活動



朝日インテックロゴ入りオリジナルビブス

6-1 環境負荷低減への取り組み

制度が異なります。それでも、当社の海外拠点、特にEU・中国・東南アジア地域では環境意識が高く、自主的な改善や地域協働活動が積極的に展開されていると思います。

経営・事業へのプラス効果

Q:環境対応が事業や組織にどのような効果をもたらしましたか。

環境活動を通じて、従業員エンゲージメントの向上などの効果が得られています。特に、ASA成果発表会では部署や地域を超えて取り組みが共有され、グループ全体による「全員参加の企業文化」が確立されました。

さらに、ボランティア活動や地域協働を通じて、地域住民との接点が生まれ「信頼される企業」「地域に根ざした企業」としての認知も広がってきたように感じています。また、これらの活動は、社員一人ひとりが“自分たちの会社を誇りに思う”きっかけにもなっています。

外部との協働と今後の方向性

Q:行政や地域など、外部との連携はどのように進めていますか。

自治体との協働による清掃活動や植樹活動、地域学校との環境教育連携などを通じ、地域社会との共創を進めています。また、行政の補助金制度を活用した高効率設備導入など、外部支援を積極的に取り入れています。こうした取り組みを通じて、地域社会・行政・企業が一体となった脱炭素化の基盤づくりを推進しています。

今後の展望

Q:今後の重点テーマをどのように考えていますか。

今後はサプライチェーン全体での脱炭素化をさらに推進し、取引先や協力会社との連携を深化させていかなくてはと思います。また、製造業としての責務として、環境負荷の低い素材の採用や製品の回収・リユースを進め、製品ライフサイクル全体での環境負荷低減についても、目指してまいります。並行して、環境教育・啓発活動を継続し「全員参加型の環境経営」を次世代へつなげていきます。

環境経営の意義

Q:最後に、朝日インテックグループにとって環境経営とはどのような意味を持ちますか。

当社にとって環境経営とは、全従業員が主体的に考え、行動する文化の象徴です。経営層が方針と資源を示し、現場が創意と実行で応える—その相互作用が持続的な環境改善と価値創造を支えています。この仕組みを通じて培った知見を、社会価値と事業成長の両立に活かしていきます。



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中で、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中で、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した。

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な課題に関し、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・機会にかかる重要な事

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°Cシナリオ(NZE2050)*や2°C(および2°C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°Cシナリオ(RCP8.5)*などに沿ってシナリオ分析を実施しました。シナリオ分析の詳細については87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提言に基づく気候変動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変動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と比較して
1.5/2°C(および2°C未満)/4°C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°Cシナリオや2°C(および2°C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権取引の導入、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°C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、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、2024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、2025年6月期においても当該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。

| 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・排出権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*1 | 中期 | 1.5°Cシナリオ:約△10億円(2030年) 2°Cシナリオ:約△10億円(2030年) | 中～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 ・低炭素の代替物への切り替え ・包装の軽量化 |
| | | 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*2 | | 1.5°Cシナリオ:約△9億円(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*2 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 | 中期 | 1.5°Cシナリオ:約+7億円(2030年) 2°Cシナリオ:約+1億円(2030年) | 中 | ・薬事組織のグローバル化 ・新素材研究の強化 |
| 物理リスク | 気候変動に関する対応の遅れによるレビューションリスク | 気候変動に関する対応が遅れることによって、ステークホルダーからの評価が低下し、企業価値が低下するリスク | 中期 | — | — | ・サステナビリティ経営の強化 ・情報開示の充実 |
| | 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*3 | 長期 | 4°C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および設備が浸水し、一時的に操業が困難となるリスク*4 | 長期 | 4°Cシナリオ:約△29億円 | 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*5 | 長期 | 4°Cシナリオ:約△295億円 | | |
| | 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*6 | 長期 | 4°Cシナリオ:約+48億円(2050年) | 大 | ・研究開発の強化 |

〈注記〉

上記のインパクトの算定にあたっては、利用可能な情報から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、データなどはシナリオ検討時点のものであり、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。

*1: 2025年5月期のCO₂排出量から削減を実施しなかった場合に、当社のCO₂排出量(Scope1+Scope2)に対して各シナリオで想定されている炭素税を負担するものとして影響額を算出しています。

*2: 温室効果ガス排出規制の強化などに伴う電源構成の変化によって上昇する発電コストが電気料金に転嫁されるものとみなして影響額を算出しています。

*3: 主要原材料を供給するサプライヤーの製造拠点が河川の氾濫により一時的に操業が停止した場合の影響額を、当社への影響額と発生可能性をもとに算出しています。

*4: 自社製造拠点が河川の氾濫により一時的に操業が停止した場合の影響額を、影響額と発生可能性をもとに算出しています。

*5: 自社製造拠点が気温上昇に伴う海面上昇によって浸水した場合の影響額(工場の移転を行わなかった場合の最大値)を算定しています。

6-1 環境負荷低減への取り組み

指標と目標

当社グループは、SBTiの1.5°C水準の削減目標に即し、2030年までに当社グループの事業活動から排出されるCO₂排出量(Scope1+Scope2)を2022年6月期比で30%削減する中期的なCO₂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CO₂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、大幅な削減は厳しいと考えています。一方で、CO₂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。

Scope1+Scope2

当社グループの事業活動から排出されるCO₂排出量は、省エネルギー活動や生産性改善に伴う生産効率の向上などによって、当社グループ全体として前年同期比で0.1%減少し、売上高原単位での排出量は10.6%減少しました。

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CO₂排出量は比較的少ないと考えていますが、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。

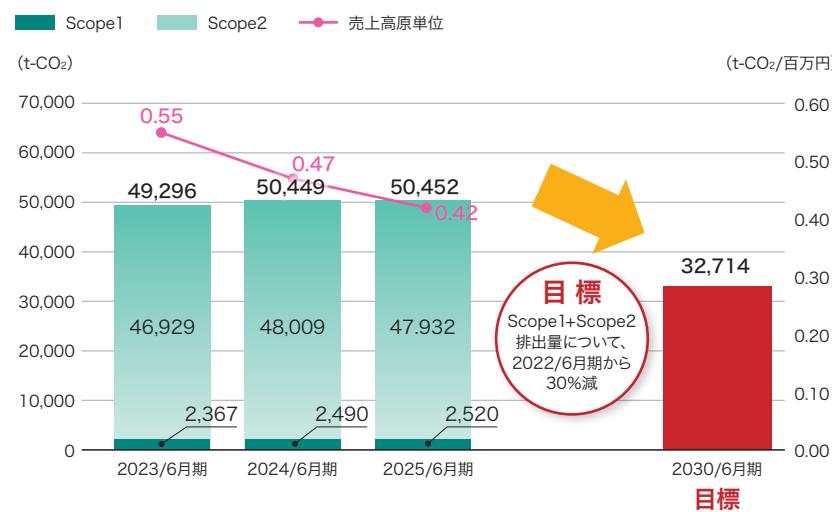
Scope3

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CO₂排出量の削減に向けた取り組みを進めています。

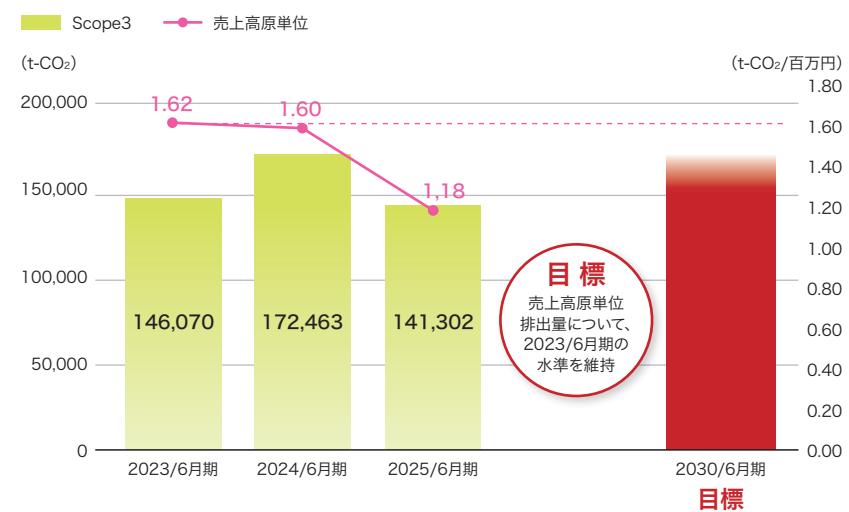
Scope3のCO₂排出量は前年同期比で18.1%減少し、売上高原単位排出量についても前年同期比で26.3%減少しました。前年度においては、研究開発棟が新設されたことにより、一時的にカテゴリー2の排出量が大幅に増加していたことが主な要因となります。

➡カテゴリー別データは、137ページ「非財務サマリー」をご参照ください。

Scope1+Scope2排出量



Scope3排出量



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事例

当社グループは、大量のエネルギーを使用しない事業構造ではありますが、全事業所において、事業活動に伴う温室効果ガスの削減を重要な課題と捉えており、気候変動問題の解決への貢献を目指して、エネルギー転換およびエネルギーの効率化(省エネルギー)などに取り組んでいます。

再生可能エネルギーの利用

当社グループでは、エネルギー源クリーン化のため、海外の主要生産工場であるタイ工場とセブ工場、国内のグローバル本社 R&Dセンターにて太陽光パネルを設置し、再生可能エネルギーの活用を進めています。今後も、国内外において、太陽光パネルの導入を積極的に検討してまいります。現時点では、再生可能エネルギーの利用は、太陽光パネルからの生成分のみに限られていますが、再生可能エネルギー由来の電力調達についても前向きに検討し、さらなるCO₂排出量の削減を図ってまいります。



グローバル本社 R&Dセンター

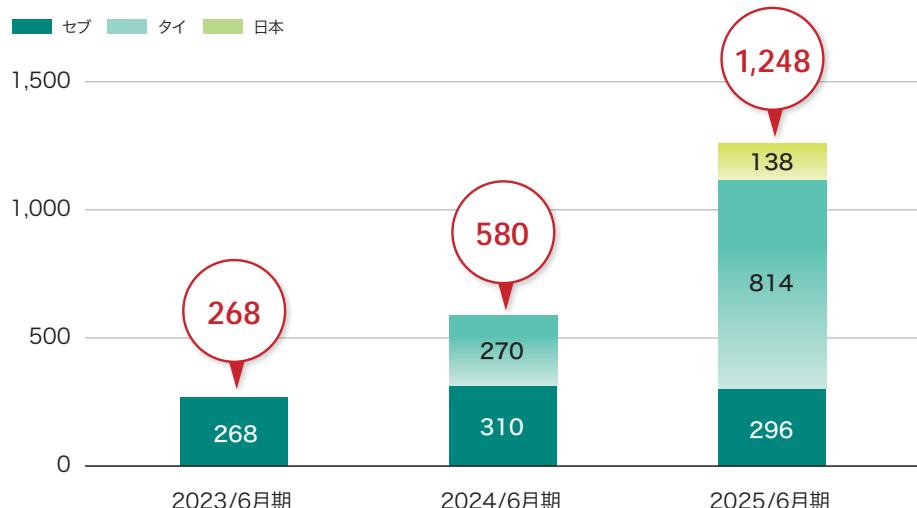


セブ工場



タイ工場

各拠点での再生可能エネルギー生成量



エネルギー効率化(省エネルギー)の推進

当社グループでは、事業活動に伴うエネルギーの使用量そのものを削減し、エネルギー効率の向上によるCO₂排出量削減を重要な課題と認識しています。環境配慮型設備の優先導入(グリーン購買)と工程等の改善による電力消費削減を両軸とした取り組みを推進しています。設備の更新や新規導入に際しては、購入価格だけでなくエネルギー消費量やライフサイクルコストの観点から総合的に評価し、温室効果ガス排出量の低い設備を選定することで継続的な省エネルギー効果の創出を目指しています。

具体的な取り組み

- ・高性能チラー、省エネボイラー、高効率モーター等の導入
- ・LED照明の導入と自動制御(人感センサー/タイマー)
- ・工程改善による電力消費量の削減
- ・海外工場から製品を、顧客や代理店へ直送することにより、国内中継による物流(輸送)燃料を削減
- ・節電を自動化する機械設備の導入(ハノイ工場)
- ・社用車にハイブリッドカーなどの低燃費車を採用
- ・こまめな消灯の徹底
- ・各拠点において環境保護活動への参加 など

6-1 環境負荷低減への取り組み



高性能チラーへのリプレイス
(タイ工場)

環境配慮型購買の推進・省資源

当社グループでは、設備以外の事務品や資材の調達において資源使用量の低減と再利用の促進を重視しています。再生材・環境配慮型購買(グリーン調達)を積極的に採用することで、資源循環と廃棄物削減につながる取り組みを全社で推進しています。

取り組み例

- プラスチック製パレットから紙製パレットへの変更

- プラスチック緩衝材の再利用

- 環境認証取得製品の優先利用

これらの取り組みは、自然資本の保全に向けた施策とも密接に関連しています。

➡ 詳細は92ページをご参照ください。



紙製パレット



プラスチック緩衝材の再利用

外部からの評価・認定

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index構成銘柄への選定

当社グループは、2022年にGPIFが採用した、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index*の構成銘柄に選定されています。今後もステークホルダーの皆様の期待に沿ったESGの取り組みと情報開示を一層強化し、社会価値と企業価値の拡大を両立させるサステナビリティ経営を推進してまいります。



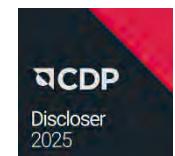
**FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index**

*グローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russell社が作成し、環境、社会、ガバナンス(ESG)について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたもので、2025年6月30日時点で683銘柄が選定。

CDP2025(気候変動)においてBスコアを獲得

当社グループは、国際的な環境非営利組織CDP(Carbon Disclosure Project)が実施するCDP2025気候変動質問書においてBスコアを獲得しています。「B」スコアは環境問題に対するリスクや影響の管理ならびに戦略策定と実行がなされていると認められる「マネジメントレベル」に該当し、8段階(A、A-、B、B-、C、C-、D、D-)の上から3番目に位置付けられます。

今後も気候変動を含むサステナビリティに関する取り組みを強化することによって、スコアの維持・向上を目指してまいります。



6-1 環境負荷低減への取り組み

自然資本保全への取り組み

方針・基本的な考え方

当社グループは、事業活動を通じてさまざまな自然資本の恩恵を享受しているとともに、自然資本にさまざまな影響を与える可能性があります。生物多様性を含めた自然資本に配慮し、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自然資本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・自然資本の維持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。

TNFDの提言に基づく情報開示

当社グループは、気候変動対応に加えて、生物多様性・自然資本に関する国際的な動向を踏まえ、自然関連リスクおよび機会に関する取り組みのあり方について検討を開始しました。特に2023年に公表されたTNFD*提言については、国際的な情報開示の潮流として今後の重要性が高まる认识到おり、当社グループとしても2030年ごろを目途にTNFD提言に基づく自然関連情報の開示を行うことを目標としています。



Taskforce on Nature-related
Financial Disclosures

*自然資本等に関する企業のリスク管理と開示枠組みを構築するために設立された国際的組織 (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)。

6-1 環境負荷低減への取り組み

各テーマに関する取り組み

地域貢献・生物多様性に関する取り組み事例

当社グループでは、地域貢献および生物多様性の推進に向けた取り組みの一環として、従業員による地域密着型の環境保護活動を積極的に推進しており、国内外の各拠点で多様な活動を展開しています。

日本国内においてはグローバル本社 R&Dセンター、大阪R&Dセンター、名古屋オフィス、品川オフィス、東北R&Dセンターなどの各事業所において、従業員が主体となって地域清掃ボランティア活動を積極的に実施しています。また、活動の統一感と認知向上を目的に当社ロゴ入りのオリジナルビブスを制作し、清掃活動などで活用することで、各拠点での取り組みの一体感を高めています。また、朝日インテック・ラブリッジ名古屋の選手やスタッフも、練習拠点としている「朝日インテックWOVEN FIELD」周辺の清掃活動やスイセンの球根の植栽活動に従事するなど、各拠点での国内環境活動の一部として地域に根差した貢献を行っています。

セブ工場では、里山再生や土壤侵食防止を目的とした500本の植樹活動をはじめ、廃材を利用した学校菜園支援、野菜苗や飼料用草の提供、雨水タンクとして再利用可能なプラスチック容器の提供など、地域の環境改善に寄与する取り組みを継続しています。これらの活動により、CO₂削減、廃材再利用、雨水活用、子どもたちの環境教育支援など、多面的な効果を生み出しています。

当社グループは、今後も国内外各拠点において地域社会と従業員などが連携し、地域に根差した環境保全活動を継続してまいります。

公益信託経団連自然保護基金への寄付

当社グループは「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。



大阪R&Dセンター和泉市横尾川上流の掃除ボランティア活動



グローバル本社 R&Dセンターの従業員による瀬戸市役所前河川敷での清掃活動



朝日インテック・ラブリッジ名古屋の選手らによるスイセンの球根の植栽



セブ工場従業員による植樹



廃材を利用した学校菜園での種まき

6-1 環境負荷低減への取り組み

廃棄物の削減・リサイクルに関する取り組み

当社グループでは、廃棄物排出量の削減や資源の再利用に取り組んでいます。

- ・ITシステムによる社内書類の電子化推進
- ・会議資料などの印刷配布の制限

- ・製造用資材(金属材料)のリサイクル
- ・ゴミ分別の徹底

- ・各拠点の社員食堂においてフードロスを削減

- ・マイボトル利用推進によるペットボトル(マイクロプラスチック)削減

- ・ペットボトルキャップを回収するワクチンプログラムへの参加

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。

化学物質管理の徹底に関する取り組み

当社グループでは、医療機器メーカーとして人体への安全性を最優先としており、人体に有害となる化学物質はそもそも規制上使用できないことから、製品および製造工程における化学物質の選定を厳格に行っています。さらに、当社グループは産業機器分野への製品供給も行っていることから、用途を問わず人体に影響を及ぼさないことを基本方針とし、安全性に配慮した化学物質管理を実施しています。

その上で、製造工程で使用する化学物質については消防法、労働安全衛生法、毒物および劇物取締法などの関連法規制に基づき、適正な使用・保管・管理を徹底しています。また、工程改善や代替物質の検討を通じて化学物質使用量の削減と環境負荷の低減にも取り組んでいます。

具体的な取り組み

- ・環境関連規制(欧州:RoHS 指令/REACH 規則、日本国内の環境規制など) 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
- ・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
- ・廃棄物処理委託先の監査実施
- ・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

水資源に関する取り組み

当社グループの生産工程では、水を大量に使用するプロセスは少なく、主に部品洗浄や冷却などの限定的な用途で水を利用しています。そのため、全体としての水使用量は比較的少なく、水資源に対する影響は大きないと評価しています。そのような中で比較的使用量が多い生産拠点においては、工程改善や設備更新による使用量削減を継続的に推進しています。また、各拠点では地域の法規制に基づく排水の水質管理を徹底し、環境負荷の最小化に努めています。

当社グループの製造拠点はいずれも渇水リスクの低い地域に立地しており、水道水・工業用水・地下水など、地域の状況に応じた適切な水源を使用しています。

今後も、事業活動における水資源の使用状況を把握し、必要に応じて節水および水質保全に向けた取り組みを継続してまいります。

水使用量

| | 2023/6月期 | 2024/6月期 | 2025/6月期 |
|------------|----------|----------|----------|
| 水使用量 (千m³) | 362 | 364 | 385 |

※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。



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。

①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」と併せてホームページ上に公開しています。

当社グループはサプライヤーと共に、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」の詳細は当社ホームページをご参照ください。

[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](#)

②サプライヤーの方針の共有・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

③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るです。

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る。

④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。

⑤従業員教育

購買部署は、下請代金支払遅延等防止法(取適法)の知識、理解を深めるととも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。

社員教育につきましては、全管理職を対象とした研修に加え、購買部署などの関係する専門部署には下請法(取適法)の詳細を理解、周知するための社内教育を実施しています。



6-3 安全・安心な製品の提供

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、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

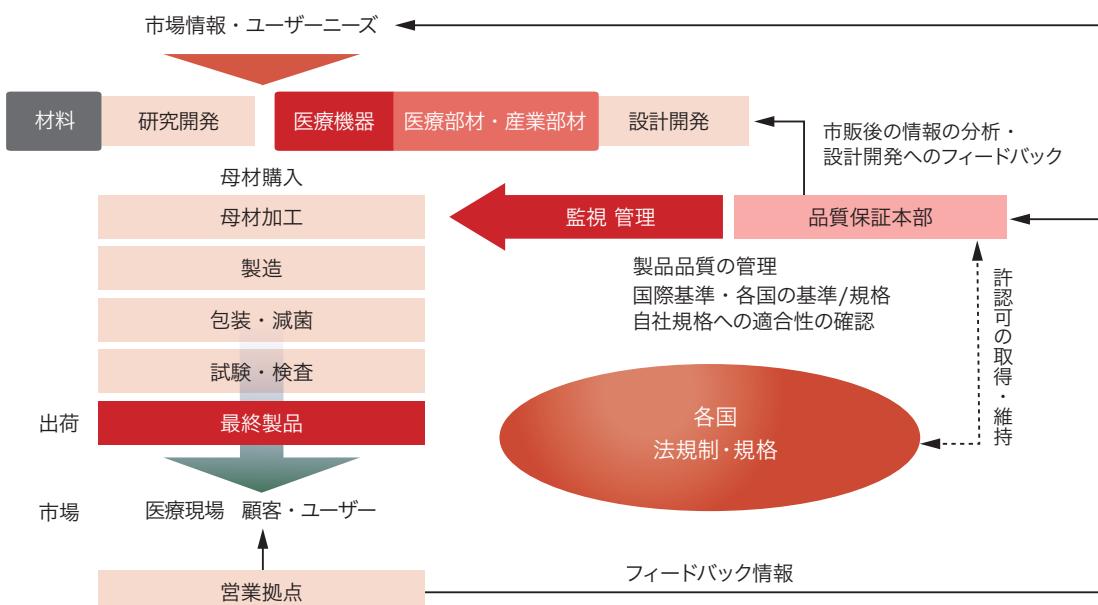
当社グループでは、高品質な製品・医療機器を安定してお客様にご提供するため、「品質方針」に基づき、研究・設計開発・生産・営業拠点で統一した方針で品質保証を行うための体制を整えています。また、第三者認証機関による厳しい審査を定期的に受け、ISO9001・ISO13485などの各種認証を取得・維持しています。そればかりでなく、当社グループの製品を提供している世界121を超える国や地域における厳しい法規制に適合させることにより、お客様の要求する高品質な製品を提供できる体制を築いています。

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。
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、品質保証本部およ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、2025年6月期は53件の外部監査を受け入れ、43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（2025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(Clean-rooms 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2025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224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なとなります。

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121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「グローバルニッセイ・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

の活動を支えています。

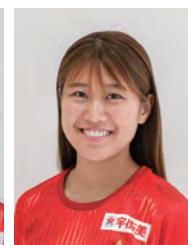
朝日インテック・ラブリッジ名古屋は、1995年に名古屋グランパスジュニアレディースとしてチームが発足し、1998年に名古屋FCレディースへ名称変更、2004年に愛知県リーグから東海リーグに昇格しました。2014年に日本女子サッカーリーグ(なでしこリーグ)3部チャレンジリーグに昇格、2017年にNGUラブリッジ名古屋に名称変更し、2021年には日本女子サッカーリーグ(なでしこリーグ)1部に昇格、2022年に朝日インテック・ラブリッジ名古屋に名称変更しました。さらに2025年にはリーグ初優勝を果たしました。



チームエンブレム



夏目歩実選手



柴山史菜選手

6-4 社会貢献活動

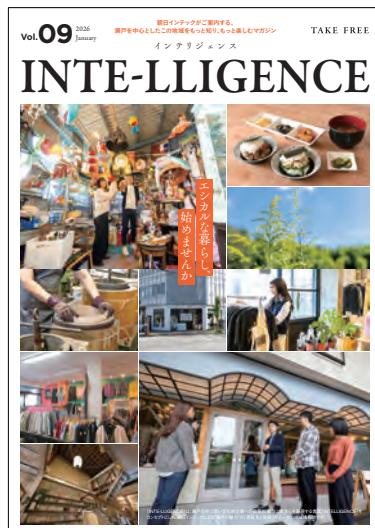
地域社会への貢献

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従業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、尾張旭駅、大曽根駅、栄町駅）などに設置していただいているます。

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。



医療機器産業振興フォーラムへの登壇

2025年10月、スタートアップ支援拠点「STATION Ai」にて開催された「医療機器産業振興フォーラム～医療につなげる、ものづくりの力～」(主催:株式会社三菱UFJ銀行、共催:三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)において、当社取締役の石原和人が登壇しました。

本フォーラムは、地域のものづくり企業による医療機器分野への参入促進や、産学官連携の深化を目的として開催されたものであり、当社からは低侵襲医療を支える技術開発の取り組みや、医療現場との協働を通じた製品化事例について紹介しました。



当社は、医療機器産業の発展を通じて人々の健康とQOL(生活の質)の向上に寄与することを重要な社会的使命と位置づけています。今回の登壇も、産業界全体での知見共有を通じて医療技術の進歩と地域産業の活性化に貢献する、社会的取り組みの一環として実施したものです。

今後も当社は、「医療に貢献するものづくり企業」として、社会との共創を通じた持続的な価値創造を推進してまいります。



登壇の様子

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、当社従業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そることにより、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まいります。



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、練習拠点としている「朝日インテック WOVEN FIELD」の周辺を瀬戸市民、当社従業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、毎年プレナスなでしこリーグ1部でのリーグ戦勝利数にちなんだ数のスイセンの球根を瀬戸川河川敷に植栽しています。



6-4 社会貢献活動

各事業所における地域清掃ボランティア活動の展開

当社グループでは環境保護活動の一環として、従業員主導の清掃ボランティア活動が積極的に推進されています。今期も当社グループの多くの拠点で、清掃ボランティア活動が展開されました。また、朝日インテックのロゴの入ったオリジナルビブスを制作し、それらを活用することでこの活動の輪は、更なる広がりを見せてています。引き続き、地域に根差した環境保護活動を積極的に展開してまいります。



朝日インテックロゴ入りオリジナルビブス



グローバル本社・R&Dセンター周辺



大阪R&Dセンター周辺



名古屋オフィス周辺



東北R&Dセンター周辺



品川オフィス周辺

6-4 社会貢献活動

大阪・関西万博パビリオン 「PASONA NATUREVERSE」協賛

当社は、2025年大阪・関西万博にて、株式会社パソナグループが運営するパビリオン「PASONA NATUREVERSE」に展示出展いたしました。パビリオンのテーマである「いのち、ありがとう。」を伝えるべく、展示では当社が培ってきた医療デバイス技術やカテーテル治療の役割をわかりやすく紹介するとともに、未来の医療を象徴するリモート手術や次世代医療コンセプトを提示し、当社技術が医療現場に提供する価値と将来の可能性を来場者に体感いただきました。

万博への出展は、当社が掲げる「よりよい医療を世界へ」という理念を社会へ広く発信する機会となり、来場者から得た対話やフィードバックは、今後の事業活動や価値創造に活かされる貴重な知見となりました。



PASONA NATUREVERSE
(写真提供:パソナグループ)



朝日インテック「未来の医療」ブース
(写真提供:パソナグループ)

「BALL PARK LAND in NISSEN 2024」に協賛

当社は、一般社団フィンガーズクロスが主催する「BALL PARK LAND in NISSEN 2024」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。

「Sonoligo Future」を支援

当社は、名古屋大学発ベンチャー企業の株式会社Sonoligoが行う「Sonoligo Future」を支援しています。Sonoligo Futureは名古屋市と連携し、次世代を担う子供たちに向けて、多種多様な文化体験を無償で提供するプロジェクトです。2025年11月には名古屋大学の豊田講堂にて小惑星探査機「はやぶさ2」の原寸大模型の展示や、講師を招き宇宙・技術の魅力を伝える特別トークショーを開催しました。本イベントを通して、

好奇心を持つことの大切さや研究の楽しさを知っていただくきっかけとなることを目指しています。

今後も同プロジェクトの支援を通じて、青少年の健全育成に貢献してまいります。

「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。

2025年5月には愛知県がんセンターにてライブを行い、入院中の患者様、医療従事者の方約80名に歌を披露いただきました。今後は活動の拠点を東海地方だけでなく全国に拡大し、同プロジェクトの協賛を通じて、全国各地の入院患者様や医療従事者のQOL向上の貢献に努めてまいります。



07 Sustainability Governance

サステナビリティ ガバナンス



| | |
|------------------------|-----|
| 7-1 社外取締役対談 | 105 |
| 7-2 元社外取締役メッセージ..... | 110 |
| 7-3 コーポレート・ガバナンス | 111 |
| ・社外取締役インタビュー | 117 |
| 7-4 リスクマネジメント | 124 |
| 7-5 コンプライアンス | 128 |

7-1

社外取締役対談

長期成長に向けたガバナンスと投資のあり方

グローバルな経営環境が急速に変化する中で「現場のリアリティ」と「資本市場の視点」を兼ね備えたスピード感ある意思決定が求められています。医療機器業界で長年経営に携わってきた田口社外取締役と、投資家として多くの企業を見つめてきた草刈社外取締役に、それらを意識した朝日インテックの経営のあり方についてお話を伺いました。

〈 インタビュー：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
社外取締役
草刈 貴弘

朝日インテック株式会社
社外取締役
田口 晶弘

撮影場所／朝日インテック株式会社 グローバル本社

取締役就任の経緯と、役割への思い

伊藤 お二人が社外取締役に就任された経緯や、今どのような役割を意識されているのか、改めてお聞かせいただけますか。

田口 私は2023年9月に社外取締役として加わりました。もともとオリンパス社に勤めていて、同じ医療機器業界ということで縁があり、お声がけいただきました。

オリンパス時代は医療機器事業の開発から営業、M&Aまで幅広く経験しましたが、特に2011年の損失隠し事件の後は、経営再建やガバナンス改革の現場に立ち会いました。その当時は、開発本部長でしたが、前経営陣が退陣し、急転直下、経営側に立つことになりました。あの時は本当に会社の存続が危ぶまれる状況で、社内外の信頼回復や株主対応、組織の透明化など、本当に、いろんな課題に向かいいました。

そんな中、現場の医師の方々から「君たちの作った内視鏡が患者さんの命を救っているのだから、頑張りなさい」と励ましの声をいただいたことは、今でも忘れられません。そうした経験から、今は“現場と経営をつなぐ”ことを意識して、朝日インテックでも持続的な成長を支えたいと思っています。

7-1 社外取締役対談

伊藤 現場の声が経営の原動力になる一まさに田口社外取締役らしいエピソードですね。草刈社外取締役はいかがでしょうか。

草刈 私は前職で機関投資家として朝日インテックに投資しており、投資家の立場から競争優位性や今後の成長戦略というビジネスの側面と、資本政策やガバナンスの考え方について会社側と率直な議論を重ねてきました。

特に2021年の新株予約権(サステナブルFITs)発行の際は、自己資本比率が高い中での資本調達の意図や企業価値評価の変化について、活発な意見交換がありました。投資家が企業をどう見ているか、それにより企業評価がどう変わるかなど、IRの重要性を強く感じていました。

その後、一時的に機関投資家としての役割を離れていた時に、朝日インテックから直接お声がけをいただきました。その後、再度機関投資家として復職していますが、朝日インテックへの投資はもちろんしておらず、ウォールをしっかりとひいています。

今は、経営陣の思いと市場の見方をつなぐ“橋渡し役”として、資本市場の視点を取締役会に持ち込むことを意識しています。

伊藤 新株予約権(サステナブルFITs)の件は、先の統合報告書でも機関投資家様との厳しめの対談内容を掲載させていただいている総括ですが、新株予約権(サステナブルFITs)の発行については社内でもいろいろな議論があった結果です。発行の後、機関投資家の方々から厳しいご意見をいただき、その対話を活かしながら、社外取締役に市場関係者を入れることや、キャピタルアロケーションの変更などを進めてまいりました。

私自身はCFOとして、どういう背景や根拠で発言しているのかを社外取締役の皆さんに理解していただき、後押ししていただけることは非常にありがたいと思っています。

資本コストを意識した経営と投資判断

伊藤 資本コストを意識した経営について求められていますが、取締役会ではその議論は十分に行われていると思われますか。

草刈 実際、取締役会では「この投資は資本コストに見合うか」「期待値ギャップはないか」といった議論が活発です。社外取締役から本質的な質問が投げかけられ、経営陣が根拠を持って説明する—そうしたやり取りがベースにあります。数字だけでなく、その裏にある“考え方”や“説明の姿勢”が大事だと感じています。

例えば、投資案件の説明では単なる収益予測だけでなく、なぜその投資が必要なのか、どんなリスクがあるのか、どう回収するのかまでしっかり議論しています。

田口 医療機器は開発から市場に定着するまで、本当に長い時間がかかります。製品開発だけでなく、認可や法規制の対応も必要ですし、商品化しても現場でデファクトスタンダードになるまでにはさらに時間がかかります。だからこそ、投資判断も短期的な成果だけでなく、長期的な資本効率を意識して進める必要があります。

資本コストという点では、特にこの数年ほどで現場の意識が大きく変わってきたと感じています。以前は、在庫管理や製造稼働率についての指摘があっても、なかなか理解をしていただけなかつたところがあったと思います。しかし、社外取締役も含めた多面的な指摘と、その議論を継続させていただいたおかげもあり、資本コストなどの考え方方が浸透してきたことで「なぜこの在庫が必要なのか」「どこまで減らせるのか」といった本質的な議論ができるようになりました。



在庫や稼働率の管理についても、単なるコスト削減ではなく、資本効率や長期的な成長のためにどう最適化するかという視点で議論できるようになったのは大きな変化です。

在庫・売上総利益率の改善エピソード

伊藤 経営側と執行側が同じ目線で議論できるようになってきた一大きな変化だったと思います。こうしたリアルなやり取りが、経営の質を高めていると私も感じています。議論の深まりが、成長投資やリスクテイクのあり方にもつながっている気がします。

草刈 まさにその通りです。実は、社外取締役として参画してから、在庫の持ち方や売上総利益率について何度か指摘させていただきました。

医療機器のビジネスは少量多品種で、供給が止まると現場や患者さんに影響が出るため、在庫を持つこと自体は悪いことではありません。ただ、資本効率や粗利率の観点から、どこまで最適化できるかは常に議論すべきだと考えています。

実際、取締役会で「この在庫は本当に必要か」「売上総利益率をど

7-1 社外取締役対談

う改善できるか」といった質問を投げかけることで、現場の皆さんも改めて自分たちの業務を見直すきっかけになったと思います。

田口 私も同じように感じています。社外取締役からの指摘が繰り返されることで、本質的な議論ができるようになりました。その結果、在庫の最適化や売上総利益率の改善に向けて、現場と経営が一体となって取り組む文化が根付いてきたと感じています。

草刈 社外取締役として、現場のリアリティと資本市場の視点を両方持ち込むことで、会社全体の意思決定の質が高まっていると実感しています。

健全なリスクテイクと成長への挑戦

伊藤 成長に向けたリスクテイクについて、どのような考え方をお持ちですか。

草刈 健全なリスクテイクって「未来に向けた準備を怠らないこと」だと思うんです。既存事業の強みを磨きつつ、新しい技術や市



場にも挑戦する。その際、自社だけで足りない部分はM&Aや外部提携も積極的に活用する。
実際、取締役会では「このM&Aは中期計画のどの部分に貢献するか」「開発投資のリスクはどこまで許容できるか」といった議論が行われています。過去の減損も攻めの一歩として評価し、失敗を次につなげる姿勢が根付いてきました。

伊藤 田口社外取締役は医療機器事業ならではのリスクテイクについて、どんなことを大切にされていますか。

田口 医療機器事業は「確実に育てる」ビジネスです。投資判断は、中期計画や長期ビジョンとの整合性が一番大事です。朝日インテックは10年後のビジョンを描き、その中で5年間の具体的な

道筋を示しています。計画を運用しながら、マイルストーンで進捗をチェックし、必要なら軌道修正する—このサイクルが健全なリスクテイクの基盤です。

また、開発投資だけでなく、人財やグローバル展開への投資も今後ますます重要になると考えています。

伊藤 “走りながら考える”ことも必要ですが、長期の道筋の中で進めていく—まさに今の朝日インテックの姿勢ですね。こうした投資やリスクテイクの議論は、取締役会の雰囲気や関係性にも影響していると思いますが、実際の議論の様子についても教えていただけますか。



7-1 社外取締役対談



取締役会の議論と多様な視点・雰囲気

草刈 取締役会は、率直な意見交換と信頼関係がベースになっています。私と田口社外取締役はバックグラウンドが違う分、議論の角度も異なりますが、ゴールや問題意識は近いと思います。例えば在庫の議論では、私は資本効率や粗利の観点から、田口さんは現場の動線や品質管理の観点から意見を出します。社内取締役も、違う角度からの質問に真摯に向かい合って「なぜその判断なのか」を説明することで議論が深まります。取締役会後も、田口社外取締役とは帰り道にも議論が続くこともあります。率直さと信頼関係が議論の質を高めていると感じます。

田口 社外取締役同士だけでなく、社内取締役ともオープンなコミュニケーションができます。現場目線や市場目線など、異なる視点がぶつかることで、議論が豊かになり、意思決定の納得感が高まっています。

伊藤 会議が終わっても話が尽きない—それだけ本音で話し合える関係性でいらっしゃるんですね。今の話は、取締役会の実効性評価にもつながると思いますが、そもそも実効性についてどうお考えでしょうか。我々としてはアン

ケートではなく、実際に取締役間で、取締役会の中でもその外でも、取締役会のあり方をディスカッションして、その意見を反映していくことで、実効性改善につながっていると考えていますが、いかがでしょうか。また、実効性という観点で、議論の追加が必要な課題項目はありますか。

取締役会の実効性評価と今後の課題

田口 取締役会の実効性は高いと思います。その評価については、単なるアンケートだけではありませんが、その意味がないと思っていますし、今の取締役同士のディスカッションのように、実際の成果や変化を重視する文化が根付いてきていることが重要です。違う視点があるからこそ議論が深まり、意思決定の質が高まる—これが今の朝日インテックの強みだと思います。

草刈 私もそう思っています。また、今の取締役会はちょうど移行期にあると感じています。アドバイザリーボードからモニタリングボードへと変わっていく途中で、どちらが絶対に良いということではありませんが、できるならばモニタリングボードに移行した方が良いと考えています。

現状、委員会は指名・報酬諮問委員会のみですが、リスク管理や経営者の後継者プランなど、今後さらに議論すべきテーマがあると思います。中期経営計画で大きな目標を掲げている以上、執行体制も変化が求められるはずですし、その準備を進めていく必要があると感じています。

田口 一番感じるのは、いわゆるサクセションプラン(後継者育成計画)ですね。取締役会なのか、指名・報酬諮問委員会なのか、どこで議論すべきかはありますか、サクセションプランは取

締役会でも重要なテーマだと思います。それに関連する人財戦略も、もう少し議論があっても良いのではないかと感じています。

伊藤 組織の透明性や、将来に向けた人財育成の議論が、今後ますます重要になっていきそうですね。

今後の課題と展望

(人財育成・グローバル化・後継者育成)

田口 今後の大変なテーマの一つは人財育成です。海外拠点の拡大に伴い、現地で自立的に経営できる人財の層を厚くしていく必要があります。若手のうちからキャリアアッププランを設け、体系的にグローバル人財を育成することが重要です。人財戦略は足が長いテーマですが、持続的な成長のために不可欠です。社内でも既に取り組まれていると思いますが、さらに議論を活発化させる余地があると感じています。



伊藤 実際、執行側もそれに対しては大きな課題認識はありますし、既にそれぞれの組織で試行錯誤しながらも、取り組んでいる部分もありますが、外から見ると「何をどう進めているのか」が見えにくいこともあります。表に出しながら議論できる透明性は重要だと思います。

7-1 社外取締役対談

田口 サクセションプランについては、指名・報酬諮問委員会でしっかり議論してもらうのが良いと思いますが、いわゆる人財戦略—どんな会社になりたいのか、どんな人財を育てていくのか—については、事業戦略と同じくらい重要だと思います。今回の中期経営計画でも事業戦略が中心ですが、会社の将来像や人財に関する議論も、もっと表に出していくべきだと感じます。人財教育は非常に足が長いテーマです。例えば今後3,000億円規模まで成長するためには、海外拠点の拡大が不可欠です。そうした時に現地を任せられる人財を育てていかなければなりません。若い時期からキャリアアッププランを設けて、体系的にグローバル人財を育成することが重要です。ただ、こうした人財戦略は会社の経営にとって非常に大事なテーマですが、取締役会の中ではまだ議論が少ないかなと感じています。

草刈 後継者育成については、指名・報酬諮問委員会だけでなく、取締役会全体で議論を深め、将来の経営体制を見据えた準

備を進めることができます。また、人財の件に関しては、先日、取締役メンバーとの食事会の中で「中期経営計画を現場にどう落とし込んだか」というエピソードを聞き、今まで頭で号令を出していたものが、現場に少しづつ浸透してきているのだなと感じました。

ただ、そうした取り組みがなかなか外からは見えにくい部分もあるので、もっと説明や情報発信があっても良いのではと思います。それから、海外の医師、オピニオンリーダーとの関係構築について、機関投資家からも「会長頼みではないか」と指摘されることがあったと思います。実際は組織的にドクターリレーションを築いて、もっと多様な取り組みがあるはずだと説明を受けていますが、実際はどうなのでしょうか。

伊藤 ドクターとのリレーションのことだけではなく、IR活動そのものにおいても、そのような誤解は生じがちです。

経営は組織ですから、組織的に運営は成り立っています。その下支えがあるからこそ、IRも成り立つわけです。これだけの規模・内

容になり、個人が全てを負うということはありません。説明している人が全てを担っているように認識され、イメージ先行の表面的な見方になってしまっていると思います。一方、社長も、そのあたりの誤解は意識されていて、IRの場面でも現場の声や組織的な取り組みをもっと出していくことで、会社の本当の姿が伝わるようになります。

ともあれ、人財戦略やサクセションプラン、グローバル人財育成についても、今後さらに議論を深めていきたいですね。

草刈 まさにその通りです。経営の質を高めるためにも、戦略・組織・人財の三位一体で議論を深めていくことが、これから成長に不可欠だと思います。

伊藤 最後に、これを読みになっている方々に、メッセージはございますか。

草刈 株主の皆様には、中期経営計画の着実な実行を通じて、企業価値を高めていく姿をお見せしたいです。従業員の皆さんには、朝日インテックが「世界の医療を支えている」という誇りを持ち、グローバル化の中で自分の役割を広げていくことに挑戦してほしいと思います。

田口 朝日インテックは、医療機器メーカーとしてこの20年で大きな成長を遂げてきました。今や日本では数少ないグローバルに通用する医療機器メーカーだと思いますし、今後も持続的な成長を実現できるポテンシャルを有していると思います。10年先の長期ビジョンを見据えた新しい中期経営計画を確実に実行できるよう、社外取締役の一人として貢献していきたいと思います。



7-2 元社外取締役メッセージ

“とがった会社”の精神と、進化し続ける取締役会

朝日インテックは、元社外取締役である伊藤清道氏が示してこられた“とがった会社であれ”という理念を核に、取締役会のあり方を含め絶えず進化を続けてきました。十数年にわたり社外取締役としてこの歩みに深く関わってこられた伊藤氏には、折々に忌憚のないご意見をいただき、ときに議論をリードしていただくなど、多大なご貢献を賜りました。独立した立場だからこそ見える課題を率直に提起し、それを手掛かりに取締役会のあり方を磨き続けてこられた伊藤氏の視点は、朝日インテックにとって大きな財産となっています。本稿では、社外取締役として歩んでこられた十数年の経験から、取締役会が直面してきた課題、進化の軌跡、そして今後への期待について、伊藤氏のメッセージをご紹介いたします。



朝日インテック株式会社
元社外取締役 伊藤 清道

私は十数年にわたり、朝日インテックの社外取締役を務めさせていただきました。

独立した立場から、ガバナンスの強化や多様な視点を加えた意思決定の高度化に寄与してきたことは、微力ながらも朝日インテックの価値向上に貢献できたのではないかと自負しています。一方で、社外取締役という制度には、いくつかの“構造的な課題”もあることも実感してまいりました。

その一つが、社外取締役が多いと執行部隊が積み上げてきた議論を、取締役会でまた繰り返すことになり意思決定が遅くなるという「屋上屋問題」があります。

また「孤立無援問題」も看過できません。私たちの意思決定には、日々の仕事中の会話や耳目に触れた情報が想像以上に役立っているのですが、社外取締役は日常的に社内と接する機会が限られるため、判断材料となる情報に触れづらく、時に“孤立無援”に近い状況に置かれることもあります。さらに、業界に長年身を置いてきた社内の方々と比べれば、社外取締役はどうしても“しろうと”的部分を抱えることになる点も、正直に向き合うべき論点だと

考えています。

朝日インテックでは、こうした課題を否定するのではなく、むしろ真正面から捉え、社外取締役の長所を活かし改善するための議論と実践を積み重ねてきました。

中長期の方向付けと進度モニタリングは取締役会が担い、日々の業務遂行は執行部隊が担うという分業が明確になったことは「屋上屋問題」の一つの解として見えてきたように思います。守備範囲を絞り込むことで、テーマごとに情報提供や事前レクチャーが整理され、社外取締役の“しろうと”部分を補うための仕組みが着実に整ってきました。

さらに「孤立無援問題」を避けるための環境づくりが進み、社外取締役ミーティングや取締役会宿の開催など、形式にとらわれない対話の機会が増えたことで、多様な意見のケミストリーが新しい示唆やアイデアが生まれる場や機会として育っています。

もちろん、取締役会の革新はまだまだ道半ばです。取締役会革新

1974年にトヨタ自動車にご入社、海外子会社の社長などを勤められるなどをし、ご退職後は中京大学経営学部の教授としてご活躍。また、2013年から2025年9月まで当社社外取締役に就任。2025年9月ご退任。

の核となる現行の中長期計画は収益目標が中心となっていますが、具体的な方策についても、より分かりやすく明示していくことが期待されます。また、得られた収益を使ってどのような価値創造に振り分け、どのような会社になりたいのかというソフト面の方向性と目標設定、目標達成の鍵を握る人財育成の強化についても、より明確に柔軟に中期経営計画に盛り込んでいくことが必要だと考えています。

経営環境は日々変化し、それに合わせて取締役会のあるべき姿も進化していく必要があるはずです。常にその課題を直視し、社外取締役の率直な視点も活かしながら、より良い取締役会、ひいてはより良い企業を目指して、着実に歩み続けていくことを心から願っています。

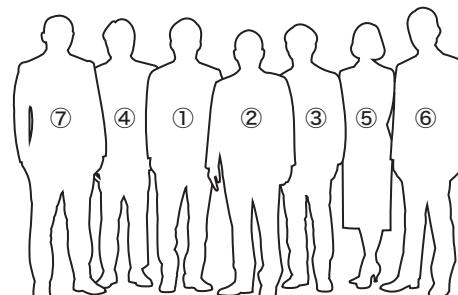
7-3 コーポレート・ガバナンス

取締役一覧

社内取締役



- ① 取締役会長 宮田 昌彦
- ② 代表取締役社長 宮田 憲次
- ③ 常務取締役 西内 誠
- ④ 取締役 寺井 芳徳
- ⑤ 取締役 伊藤 瑞穂
- ⑥ 取締役 石原 和人
- ⑦ 取締役 大谷 真二郎



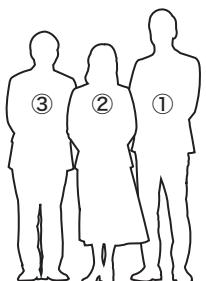
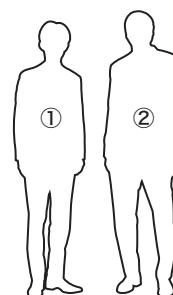
社外取締役



- ① 社外取締役 草刈 貴弘
- ② 社外取締役 田口 晶弘



- ① 社外取締役(監査等委員) 富田 隆司
- ② 社外取締役(監査等委員) 深谷 玲子
- ③ 社外取締役(監査等委員) 森口 茂樹



7-3 コーポレート・ガバナンス

役員一覧(2025年9月25日株主総会決議後)



取締役会長
宮田 昌彦 (1967年3月15日生)

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覽し、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 | コンパスマ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) |
| 2025年 6月 | 一般社団法人日本医療機器テクノロジー協会会長(現任) 一般社団法人日本医療機器産業連合会副会長(現任) |



常務取締役
西内 誠 (1964年8月15日生)

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 (1963年9月13日生)

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。

| | |
|----------|---|
| 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) |



代表取締役社長
宮田 憲次 (1970年7月16日生)

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 | 朝日インテックジャ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 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) |



取締役
伊藤 瑞穂 (1973年9月8日生)

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) |
| 2025年 4月 | 朝日英達医療器械(南宁)有限公司監事(現任) |

7-3 コーポレート・ガバナンス

役員一覧(2025年9月25日株主総会決議後)



取締役
石原 和人 (1961年6月24日生)

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
大谷 真二郎 (1975年9月9日生)

入社以来、経理・財務、海外工場経理、生産管理、買収子会社の運営、人事労務として多岐にわたる分野に携わり、現在は執行役員として社長室長、人財開発グループマネージャーを務め、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。

2002年11月 当社入社
2016年 7月 トヨフレックス株式会社取締役
2021年 7月 当社社長室長(現任)
2022年 5月 株式会社walkie監査役(現任)
2023年 7月 当社人財開発グループマネージャー(現任)
2024年 9月 レイクR&D株式会社代表取締役社長(現任)
2025年 1月 フィカス株式会社取締役(現任)
2025年 1月 ニッタモールド株式会社取締役(現任)



取締役(社外)
草刈 貴弘 (1979年3月14日生)

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る。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
2015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 (1958年1月26日生)

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る。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・エス・ジャパン 顧問(現任)
2022年 8月 佐島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 (1975年4月3日生)

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る。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院非常勤講師
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制度委員会委員長
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)
2025年12月 愛知県労働委員会会長(現任)



監査等委員(社外)
深谷 玲子 (1973年5月12日生)

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が、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る。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 あづさ監査法人(現 有限責任あづさ監査法人)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 学校法人鳩山女学園監事(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 (1957年7月23日生)

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たものと判断し、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 当社社外取締役
2024年 9月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)

執行役員一覧(2025年10月1日付)

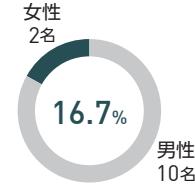
上席執行役員 加藤 忠和
上席執行役員 松本 宗近
上席執行役員 飯塚 裕一
上席執行役員 信田 洋
執行役員 湯川 一平
執行役員 千葉 和雄
執行役員 川原 康幸
執行役員 田村 秀樹
執行役員 江口 智也
執行役員 中島 厳
執行役員 東 達司
執行役員 犬飼 一覚
執行役員 高橋 良文
執行役員 松本 武史

7-3 コーポレート・ガバナンス

スキル・マトリックス

| | 宮田 昌彦 | 宮田 憲次 | 西内 誠 | 寺井 芳徳 | 伊藤 瑞穂 | 石原 和人 | 大谷 真二郎 | 草刈 貴弘 | 田口 晶弘 | 富田 隆司 | 深谷 玲子 | 森口 茂樹 |
|--------------|--------|--------|------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-------|-------|-------------|-------|
| 役職 | 社内取締役 | | | | | | | | 社外取締役 | | 社外取締役・監査等委員 | |
| 社外・独立役員 | | | | | | | | ● | ● | ● | ● | ● |
| 在任期間 | 29年9ヶ月 | 24年5ヶ月 | 7年 | 12年 | 9年 | 1年 | — | 3年 | 2年 | 7年 | 3年 | 1年 |
| 取締役会 | ● | ●(議長) | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 指名・報酬諮問委員会 | ● | ● | | | ■(オブザーバー) | | ■(オブザーバー) | ● | | ●(議長) | ● | |
| スキル・マトリックス | ● | ● | | | | | | ● | ● | | | ● |
| 経営 | ● | ● | | | | | | ● | ● | | | |
| 研究開発・臨床開発 | ● | ● | ● | | | | | ● | ● | | | |
| モノづくり・生産技術 | | ● | | | | | | ● | ● | | | |
| 営業・マーケティング | ● | | | ● | | | | ● | ● | | | ● |
| 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 | ● | | ● | | | | | | | | | |
| 海外経験 | ● | ● | | | ● | | | ● | | ● | | |
| M&A | | | | | ● | | | | | ● | | ● |
| 株式市場 | ● | ● | | | | ● | | ● | ● | | | |
| サステナビリティ・ESG | | | | | ● | | | ● | | | | |
| 資格 | | | | | | | | | | 弁護士 | 公認会計士・税理士 | |

取締役会の男女比率

取締役会の
独立社外取締役比率監査等委員会の
独立社外取締役比率指名・
報酬諮問委員会の
独立社外取締役比率

7-3 コーポレート・ガバナンス

取締役メッセージ



取締役
寺井 芳徳

私は新規事業開発責任者として、患者様や臨床現場の皆様のアンメットニーズを満たす製品・サービスを創出し、イノベーションを収益化する仕組みを構築します。

重点領域は、動物医療とスマート医療用デバイス開発です。動物医療では、低侵襲治療にフォーカスし、血管内・内視鏡下・経皮的アプローチにより、より安全かつ短時間で動物への負担を最小化するソリューションを生み出します。

また、スマート医療用デバイスでは医師・獣医師・研究機関・スタートアップとの共創を加速化し、当社が50年間積み上げてきたノウハウを核に、次世代センサー・エネルギー技術を組み合わせたデバイスの開発にも取り組んでまいります。

当社には、技術の探求と挑戦を重んじ即行動するDNAが根付いています。この文化を尊重し次世代へ継承することがイノベーションを引き起こす原動力となり、低侵襲治療を次のレベルへと引き上げができると考えています。



取締役
石原 和人

中期経営計画が発表になり、研究開発としては既存製品のライフサイクルマネジメントに加えて、メディカルアンメットニーズの探索とその解決に取り組んでいきます。

「どの疾患に、どの医師や患者に、どのような形(Target Product Profile)で届けるのか」という医療機器開発の基本に立ち返り、開発プロセスを進化させることになります。

この活動をグローバルに展開していくため、開発組織は新しいステージの展開に向けて変革を遂げていきます。より深い考察と、他社の追随を許さない適切な技術の選択が鍵になります。その一環として、コア技術の深耕とともに従来にないソフトウェア開発やエネルギーデバイスのシーズ取り込みも積極的に行い「10年後の当たり前の医療の実現」に備えていきたいと考えます。また、ガバメントアフェアーズ管掌として、危機的状況が続く日本の医療現場の将来のために当社としても社会貢献ができるよう、活躍の場を広げてまいります。



取締役
大谷 真二郎

2025年9月の株主総会にて新任取締役として選任され、人財開発本部を担当しています。

これまで当社にて20年以上、経理・財務部門をはじめ、海外生産工場での勤務、生産管理、買収子会社のPMI、人事など、幅広い業務に携わってまいりました。

その経験を通じ、当社が研究開発型ものづくり企業として自社技術や一貫生産体制にこだわりを持ち、医療機器製品を通じて世界の患者様の命を救う一助を担い、産業部材製品を通じて多くのお客様の製品性能を支えていることに、深い意義と誇りを感じています。

また、その使命感を胸に日々努力を重ねる従業員一人ひとりの姿が、価値創造の源泉であり、当社における最大の強みであると確信しています。

私は人事を担当する取締役として、従業員が誇りを持って最大限に力を発揮できる環境と制度を進化させ、持続的な企業成長を実現することで、ステークホルダーの皆様のご期待に応えてまいる所存です。

7-3 コーポレート・ガバナンス

取締役メッセージ



**社外取締役
(監査等委員)**
富田 隆司

監査等委員となり8年目に入りました。この間、多くの拠点に往査に出かけ、多くの方々と直接対話する機会を得ました。監査等委員会の職務は、取締役の職務の執行を監査することですから、その目的をもって往査に出かけるわけですが、実際は、現場で働く皆様から多くの情報を得、会社の文化や風土を学ぶ面も大きいと言えます。監査等委員を含め社外取締役は、経営の執行から一定の距離を置いた立場で株主の負託に応えるべく職務を遂行するわけですが、会社の文化や風土を知らずして意見することはときに会社に全くフィットせず、宙に浮いたものになることがあると思います。そのようなことのないよう、独立性を保ちつつ、当社と当社で働く人への理解を深めていきたいと考えています。新中期経営計画を策定し新たな一歩を踏み出した当期も現場を往査し、新中期経営計画の進捗を確認し、併せて多くの人と関わり、地に足の着いた監査を実践していきます。



**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、1年が経過しました。この間、国内外の拠点往査、執行部門(取締役・役職者)へのヒアリング、取締役会や監査等委員会での議論などを通じて、当社の現状をより深く理解するとともに、ガバナンスや内部統制が適切に機能しているか自らの目で確認してきました。当社は、長年にわたり培ってきた高度な技術力や豊富な人財、そして世界各地で当社製品をお待ちいただいているお客様や患者様という、何ものにも代えがたい財産を有しています。また、今期からは新中期経営計画のもとでさらなる成長を目指しており、その実現に向けた取り組みが求められているところです。こうした現状を踏まえつつ、これまで金融機関やコンサルティングファームで得た知見と経験を活かしながら、当社が盤石な経営体制のもと持続的な成長や企業価値の着実な向上を図っていくように、監査等委員(社外取締役)としての職責をしっかりと果たしていくことを考えています。

※ディスカッションやインタビューに登壇している取締役については、掲載を省略しております。

7-3 コーポレート・ガバナンス

社外取締役インタビュー

—多様な視点で支える、健全で透明な経営へ—

経営環境が大きく変化する中で、持続的成長を支える「健全で透明な経営」の重要性が高まっています。本インタビューでは、理論と実務の両面から企業経営を見つめる社外取締役（監査等委員）である深谷玲子氏（以下、深谷社外取締役）に、取締役会が果すべき役割とガバナンスの進化について伺いました。取締役会の議論の質を高める仕組みづくりや、社外取締役間の連携、組織的な支援体制など、実践的な視点から語っていただきました。

また、新中期経営計画「Building the Future 2030」や、多様性がもたらす意思形成の変化にも触れ、当社のガバナンスの進化を示唆する内容となっています。

（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）



朝日インテック株式会社
社外取締役
(監査等委員)
深谷 玲子

就任の経緯とアカデミアでの研究活動

伊藤 本日はお忙しい中ありがとうございます。まずは、深谷社外取締役のご経験について伺わせてください。公認会計士として実務を積まれながら、京都大学大学院でも研究活動を続けていらっしゃると伺っています。

深谷 はい。私は公認会計士として企業の財務・会計分野に携わってきましたが、最近では、アカデミアの世界でもコーポレートファイナンスを研究しています。理論と実務の両方から企業経営を見つめることを大切にしています。

伊藤 理論と実務の両立、その経験が、当社での監査等委員としての活動にもつながっているのだと思います。就任の経緯について教えていただけますか。

深谷 私は2020年9月の定時株主総会で補欠の監査等委員に、そして2022年9月の定時株主総会で正式に監査等委員に選任されました。当時の社外取締役からご推薦をいただき、財務・会計分野の専門性を持つ人材としてお声掛けをいただいたことがきっかけです。取締役会に多様な視点を加えたいというお考えからのご指名だったと理解しています。

取締役会でのスタンスと議論のあり方

伊藤 取締役会では、どのような観点から発言されているのでしょうか。

深谷 私の基本姿勢は、コーポレートガバナンス・コードの理念に根ざしています。監査等委員の立場から、経営の健全性と透明性をどう確保するかを常に意識しています。取締役会では、意思決定のプロセスがしっかりと議論されているか、ステークホルダーの視点が反映されているかを重視していますね。

7-3 コーポレート・ガバナンス

監査等委員は、経営を批判するために存在しているのではなく、健全な議論を促すための存在です。誰も否定や批判をしたいわけではなく、皆が会社を良くしたいという思いを共有している。その前提のもとで、建設的で前向きな議論を行うことを心がけています。

伊藤 確かに「批判ではなく対話」という姿勢が、取締役会の雰囲気を大きく変えますよね。

深谷 そう思います。特に、財務や会計の議論では数字が中心になりますが、私はそこに“背景”を見ることを意識しています。数字はあくまで結果であり、重要なのはその先にある意思決定のプロセスです。非財務的な要素が企業価値にどう結びつくか、短期と長期のバランスをどう取るか—その点を常に考えています。

伊藤 短期と長期のバランスは本当に難しいですよね。

深谷 ええ。創業家の描く「長期」と株主の見ている「長期」は、同じ言葉でも時間軸が違います。その違いを理解し、橋渡しをしていくことも、取締役会の大切な役割だと思っています。

監査等委員として注力しているテーマ

伊藤 監査等委員として、特に注力されているテーマを教えてください。

深谷 2024年9月の社長交代は、当社にとって大きな節目でした。サクセションプランに沿って円滑に移行し、現在は経営も安定しています。ただ、交代から1年が経ち、組織が新しい体制に

慣れる時期だからこそ、見えにくい変化や負荷が生じていないか注意を払っています。現時点で具体的な問題があるわけではありませんが、健全な緊張感を持ってモニタリングを続ける必要があると思っています。また、2025年に発表した新中期経営計画「Building the Future 2030」は、当社にとって大きな転換点です。これまでの成長を踏まえ、今後は収益性の向上と事業ポートフォリオの再構築を同時に進める段階に入ります。成長は課題を覆い隠すこともありますが、この5年はそれを顕在化させ、持続的成長の土台を固める期間と捉えています。

伊藤 なるほど。攻めと守りのバランスですね。

深谷 まさにそうです。挑戦が委縮してしまっては成長が止まります。守りと攻めのバランスをどう取るかが、経営の要です。フリー・キャッシュ・フローの創出力が高まる中で、成長投資・株主還元・財務基盤強化をどう最適化するか。キャピタル・アロケーションの意思決定が、今後の企業価値を左右すると考えています。

社外取締役間の連携とガバナンスの深化

伊藤 社外取締役の皆様とは、どのように連携されていますか。

深谷 社外取締役間の連携は、取締役会全体のガバナンスの質を高める上で非常に重要です。取締役会の場だけでなく、事前に課題意識を共有することで、会議での議論の深度が格段に上がります。特に新中期経営計画の策定プロセスでは、社外取締役が早い段階から関与し、「会社のありたい姿から考える」という原点に立ち返りました。数値目標や施策を積み上げるだけでなく、当社が社会にどう貢献するのかという視点を共有しながら議論を重ねました。

伊藤 社外取締役の皆さまの間に、非常にオープンな関係性が築かれていらっしゃいますね。

深谷 そうですね。その関係性があるからこそ、忌憚のない意見が出やすい。結果として、取締役会の議論もより建設的で実効的なものになっていると感じています。

取締役会の実効性評価と管理本部の支援体制

伊藤 取締役会の実効性評価については、どのように感じいらっしゃいますか。

深谷 実効性を高めるには、制度や仕組みを整えるだけでは不十分です。取締役一人ひとりの意識、そして議論の質が何よりも重要です。経営執行会議の設置によって執行側の意思決定が整理され、取締役会が中長期的なテーマに集中できるようになったのは大きな進化ですね。さらに、経営執行会議の資料や議事録が社外取締役にもタイムリーに共有されるようになり、情報アクセスが大幅に改善しました。私自身、気になる点があると、管理本部長で



7-3 コーポレート・ガバナンス



ある伊藤さんに直接ご連絡することが多いのですが、いつも丁寧に、迅速に対応してくださいます。そして、その折々で、必要に応じて他の管理本部の幹部メンバーともタイムリーに打ち合わせをさせていただきますし、組織的対応がなされていると思います。

伊藤 ありがとうございます。本当はまだまだ改善しなければならないところはあると思っています。一方、私一人では何もできませんし、情報が個人にとどまらないように、組織として対応する体制を整えることを大切にしています。

深谷 特定の個人に依存せず、組織としてオープンに情報が共有されている。そうした体制が、取締役会の実効性を支える大きな力になっていますね。

資本効率・KPI：理論と実務の架け橋として

伊藤 資本効率やKPIの議論において、特に意識されていることがありますか。

深谷 会計士として多くの企業を見て感じるのは、数字は結果に過ぎないということです。その背後には必ず経営の判断や努力がある。だからこそ、数字を評価のためではなく「対話の起点」として捉えることを大切にしています。一方で、アカデミアではコーポレートファイナンスを研究する中で理論もきちんと踏まえていますが、理論だけに頼るのではなく、常に会社の実態と照らし合わせながら考えるようになっています。ファイナンス理論も、あくまで前提条件を置いたモデルに過ぎませんし、実務との往復の中で検証され、磨かれていくものです。ですから、経営を数値で測るだけでなく、その数字の背景にある意図を読み解くことを意識しています。

多様性と女性の活躍

伊藤 取締役会メンバーの中で、女性が私一人のみであった頃より、深谷社外取締役が入られて2名になったことで、取締役会の議論や雰囲気も少し変わってきたように感じます。例えば、女性としての視点から見た意見を、単なる個人としての意見ではなく、属性から生まれる一つの視点として受け止めてもらえるようになったことも、その一つです。深谷社外取締役としては、そのあたりどのようにお考えでしょうか。

深谷 伊藤さんがそうお感じになったのであれば、私としてもとても嬉しく、心強く思います。多様性は、単に構成比の話ではなく、意思形成の質に影響します。女性が複数名いることで、意見が「個人の考え方」にとどまらず、「多様な視点の一つ」として受け止められやすくなると思います。一人では多様性を実現しきれないという意味で、複数名であることには大きな意味があると感じています。さらに、多様性はジェンダーだけにとどまらず、国籍や専門

性、世代の異なる人が互いに刺激し合うことで、組織のしなやかさが生まれます。お互いの違いを尊重し、それぞれの強みを活かせる風土を育していくことが、当社らしい成長の形だと考えています。

今後の抱負

伊藤 最後に、今後の抱負をお聞かせください。

深谷 監査等委員として4年目を迎え、社内の事情を理解しつつ、社外の視点も保てていると感じます。社内の事情を理解するために、各拠点で従業員の皆さんと直接対話する機会がありますが、現場を理解できると同時に、経営の方向性を理解するための貴重な場になっています。当社は今、持続的な成長の基盤を整える重要な時期にあります。フリー・キャッシュ・フローの創出力をどう活かし、成長投資・株主還元・財務基盤の強化に再配分するか。監査等委員として、経営の健全性と透明性を確保しながら、取締役会の建設的な対話をさらに深めていきたいと思います。



7-3 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、それを通じての中長期での企業価値の向上を図るため、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、全員を社外取締役とする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。

また、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。）9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12名中5名（構成比41.7%）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っています。

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9名（議長/代表取締役社長宮田憲次、取締役会長宮田昌彦、常務取締役西内誠、取締役寺井芳徳、取締役伊藤瑞穂、取締役石原和人、取締役大谷真二郎、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12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。

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。業務執行に関する協議を行うため、業務執行取締役および執行役員によって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。

業務執行取締役は、取締役会長宮田昌彦、代表取締役社長宮田憲次、常務取締役西内誠、取締役寺井芳徳、取締役伊藤瑞穂、取締役石原和人、取締役大谷真二郎となります。執行役員は、加藤忠和、松本宗近、飯塚裕一、信田洋、湯川一平、千葉和雄、川原康幸、田村秀樹、江口智也、中島巖、東達司、犬飼一覚、高橋良文、松本武史となります。

7-3 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上、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。

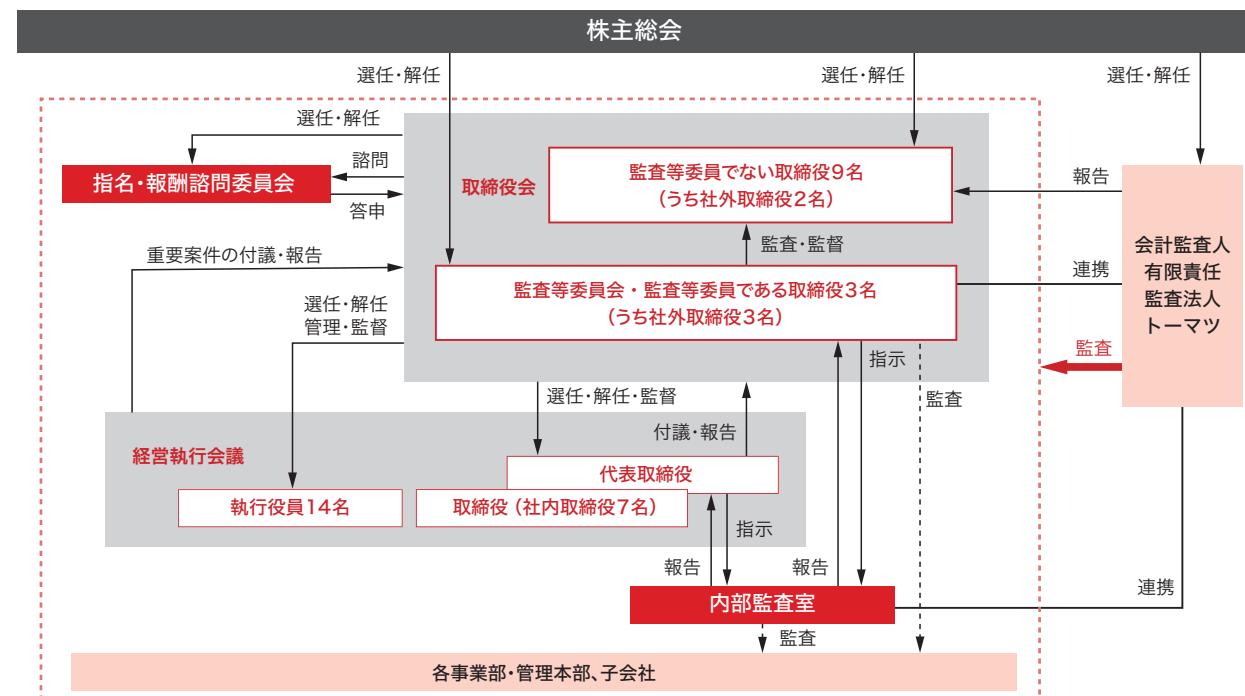
取締役会の実効性評価の状況について

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・議事内容について隨時議論が行われ、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

2025年10月現在



7-3 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。2025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。

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および対象となる役員の員数 (2025年6月期)

| 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) | 396 | 362 | 34 | — | 8 |
| 取締役(監査等委員)(社外取締役を除く) | — | — | — | — | — |
| 社外役員 | 48 | 43 | 4 | — | 7 |
| 合計 | 444 | 405 | 38 | — | 15 |

(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。

7-3 コーポレート・ガバナンス

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。2025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。2025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

当社グループは現在(2025年12月時点)、当社および国内子会社10社(連結子会社5社、非連結子会社5社)、海外子会社16社(全て連結子会社)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。

7-4 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。

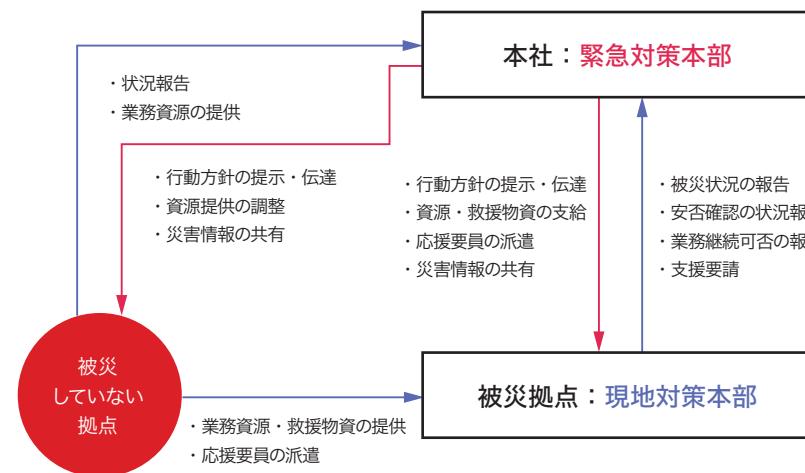
大規模災害等への対応

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います。

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、従業員や地域社会の安全を守るとともに、安定供給に取り組みます。

7-4 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・身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ともに、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。

防災ハンドブック



7-4 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基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

当社グループでは、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。

人的対策

●情報セキュリティ・インシデント(事故)発生時の対応体制を整備

CSIRT(シーサート:Computer Security Incident Response Team)体制を構築し、脆弱性情報などの収集や分析、インシデント発生時の対応、社内外の組織との情報共有や連携する仕組みを整備

●情報セキュリティ教育の実施

全社を対象とした標的型攻撃メール訓練や、インシデントの発生を想定した訓練を実施

技術的対策

●PC/サーバセキュリティの強化

【コンピュータウイルス対策】全サーバ、PCに対して不審な動きを常に監視し、検知した場合、即遮断できる仕組みを導入

【バックアップ環境整備】重要なサーバに対して、データ消去や暗号化などされた場合に、データを復旧できる環境を整備

●インターネットセキュリティの強化

【WEBフィルタリング】詐欺サイトなどの不審・悪質なWEBサイトへのアクセスを遮断する仕組みを整備

【メール対策】不審メールや詐欺メールなどを検知・受信拒否する仕組みを整備

●ネットワークセキュリティの強化

社内ネットワークへの接続について制限する仕組みを整備

7-4 リスクマネジメント

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、2025年5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 |
| | 人財確保に関わるリスク | → 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 |

7-5 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全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、全ての法律、国際ルールおよびその精神を遵守するとともに、社会的意識をもって行動する。私たちは、公的な競争を通じて競争力を高めることで社会全体である同時に、広く社会に対して貢献を行なうよう努める。」

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 | |
|---|--|
| <p>企業行動憲章</p> <p>朝日インテック株式会社は、以下の10原則に基づき、国内国外問わず、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、社会的意識をもって行動する。私たちは、公的な競争を通じて競争力を高めることで社会全体である同時に、広く社会に対して貢献を行なうよう努める。</p> <p>1. 人的安全の確保、環境健全及び人権尊重・環境構築の実践に一貫して取り組むこと。 2. 理想郷への取り組みは、人類の通じる普遍であり、企業の存在意義に必須であることを認識し、地域問題克服、資源のリサイクルなど積極的に取り組む。 3. 株主本位は、社会にコミュニケーションを行ない、企業情報を適切かつ公正に提示する。</p> <p>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とともに、従業員の多様性、人柄、個性を尊重する。</p> <p>5. 良き企業市民として、積極的に地域社会活動などを実践する。</p> <p>6. 市民社会の秩序と安全に貢献を与える反社会的暴力に対する防除とは断固として対処する。</p> <p>7. 経営の透明性を追求することで、国際ルール及び規範の実践が行われる精神を確立するなどとともに、その國の文化や慣習を尊重し、規範の実践に貢献する。</p> <p>8. 政治・社会・文化分野での正直な關係を保つ。</p> <p>9. 開放社会を尊ぶと譲り受けし、社会的規範のもととなることない、誠実な企業活動を遂行し、公正、透明、自由に取引と競争を行う。</p> <p>10. 科学・技術を積極的に活用し、本業の実現につれては、率先垂範して開拓者への開拓意識と社内体制の整備を行なうとともに、本業に対する意欲が発生したときは、自己開拓精神にありなり自立的・積極的に行動する。</p> | |

内部通報制度

当社グループでは、法令、定款、企業行動憲章および社内規程に違反する行為、ならびにハラスマント等の不適切な行為を早期に発見し、是正・再発防止につなげるため「ASAHI グループ・コンプライアンスホットライン」を設置しています。本制度は、当社グループが事業を展開するグローバル全体を対象としており、全ての従業員が安心して利用できる環境の整備に努めています。

通報・相談窓口としては、従来の社内窓口に加え、独立性・中立性を確保するための弁護士による社外窓口を設置しており、いずれの窓口からでも通報・相談が可能です。通報者の氏名や特定につながる情報は、本人の同意または正当な理由がない限り開示されず、通報者に不利益が生じないよう通報者保護の徹底を図っています。

通報内容の調査・対応は、内部通報規程に基づき、管理本部長、人事本部長、法務部長、内部監査室長など複数のメンバーによるコンプライアンス委員会が主導して実施します。調査にあたっては、通報者や関係者に不利益が及ばないよう最大限の配慮を行った上で、公正かつ迅速に事実確認を進めます。その結果、違反が明らかになった場合には、是正措置および再発防止策を適切に検討・実行します。

通報対象が取締役または執行役員に関わる事案については、社外取締役や監査等委員である取締役の関与のもとで対応を行い、意思決定プロセスの透明性の確保に努めます。

また、本制度を通じて寄せられた通報情報は、内容の重要性に応じて、当社監査等委員である取締役へ報告がなされるとともに、重要な事案については取締役へ必要な都度報告を行い、経営レ

ベルでの監督とガバナンスの強化を図っています。

また、海外拠点を含めた当社の子会社・支店等においても各相談・通報窓口を設置し、各国・地域の法規制に則した運用を行うことで、グローバルに統一されたコンプライアンス水準の確保に取り組んでいます。加えて、監査等委員である取締役によるモニタリングを継続的に実施し、内部通報制度の実効性向上を図っています。

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。2025年6月期においては、当社および日本子会社の従業員に対して「ビジネスと人権」に関するE-Learning研修を実施しました。

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

7-5 コンプライアンス

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開いています。欧州においてはMedTech Europe Codeに加盟し、当該機関の倫理基準を遵守した販売活動を実施しており、また医療関係組織等への教育助成金の支払い情報を公開しています。その他海外においても、医療関係者等への支払いにつき、Mecomed Code of Ethical Business Practice, Apac-Med 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。

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、従業員一人一人の人権を尊重し、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當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、その防止に努めています。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」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、現代奴隸の禁止、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います。2025年6月期には、人権、環境、腐敗防止を含めたサプライヤーへのお願い事項を公表し、取引先に対しても人権の尊重を求めています。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」「サプライヤーへのお願い」の詳細は当社ホームページをご参照ください。

朝日インテックグループ人権方針／サプライヤーさまへのお願い

7-5 コンプライアンス

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、全ての役員および従業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、全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、法務部門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、総務部門と連携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。

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ため、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」の詳細は当社ホームページをご参照ください。

朝日インテックグループ贈収賄防止指針



08 Performance and Corporate Information

業績・会社情報

- 8-1 財務サマリー 132
- 8-2 非財務サマリー 137
- 8-3 会社・株式情報 139



8-1 財務サマリー

(連結)

| | 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 | 49期 2025年6月期 (当連結会計年度) |
|----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------------------|
| 売上高(百万円) | 39,511 | 42,709 | 50,124 | 57,216 | 56,546 | 61,507 | 77,748 | 90,101 | 107,547 | 120,025 |
| のれん償却額を除く営業利益(百万円) | 10,004 | 10,797 | 13,774 | 15,317 | 12,595 | 12,944 | 16,893 | 19,934 | 24,168 | 31,689 |
| EBITDA(百万円) | 12,291 | 13,350 | 16,660 | 18,778 | 16,794 | 17,764 | 22,712 | 26,742 | 31,856 | 40,225 |
| 営業利益(百万円) | 10,002 | 10,795 | 13,773 | 15,168 | 12,445 | 12,795 | 15,239 | 18,030 | 22,135 | 30,079 |
| 売上高営業利益率(%) | 25.3 | 25.3 | 27.5 | 26.5 | 22.0 | 20.8 | 19.6 | 20.0 | 20.6 | 25.1 |
| 経常利益(百万円) | 9,521 | 10,941 | 13,740 | 14,833 | 12,310 | 13,196 | 16,326 | 17,635 | 21,968 | 29,563 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益(百万円) | 6,907 | 7,725 | 10,042 | 11,237 | 9,178 | 9,984 | 10,857 | 13,106 | 15,808 | 12,737 |
| 包括利益(百万円) | 4,126 | 9,490 | 10,623 | 11,335 | 9,251 | 10,753 | 17,297 | 16,280 | 22,873 | 9,375 |
| 総資産額(百万円) | 50,286 | 63,246 | 72,104 | 84,358 | 93,729 | 115,427 | 155,127 | 172,644 | 191,614 | 193,187 |
| 純資産額(百万円) | 32,263 | 44,659 | 53,599 | 65,450 | 71,975 | 92,938 | 121,130 | 134,300 | 151,961 | 151,354 |
| 設備投資額(百万円) | 3,836 | 5,169 | 8,183 | 9,702 | 11,361 | 11,764 | 8,933 | 14,456 | 12,570 | 8,447 |
| 減価償却費(百万円) | 2,286 | 2,552 | 2,886 | 3,460 | 4,198 | 4,819 | 6,439 | 7,513 | 8,464 | 9,190 |
| 研究開発費(百万円) | 3,886 | 4,496 | 5,052 | 6,036 | 6,579 | 7,524 | 8,869 | 9,723 | 11,662 | 12,248 |
| 1株当たり純資産額(円) | 127.47 | 173.11 | 207.34 | 251.37 | 276.13 | 349.18 | 439.80 | 487.12 | 556.71 | 558.31 |
| 1株当たり当期純利益(円) | 27.31 | 30.43 | 38.88 | 43.29 | 35.25 | 38.25 | 40.01 | 48.25 | 58.20 | 46.92 |
| 自己資本比率(%) | 64.1 | 70.6 | 74.3 | 77.6 | 76.8 | 80.5 | 77.0 | 76.6 | 78.9 | 77.9 |
| ROE(自己資本利益率)(%) | 21.3 | 20.1 | 20.4 | 18.9 | 13.4 | 12.1 | 10.2 | 10.4 | 11.2 | 8.4 |
| ROIC(投下資本利益率)(%) | - | - | - | 16.4 | 11.4 | 9.8 | 9.1 | 9.0 | 10.1 | 13.1 |
| 株価収益率(倍) | 45.5 | 42.0 | 53.9 | 61.3 | 87.0 | 69.4 | 51.2 | 58.3 | 38.8 | 48.7 |
| 営業活動によるキャッシュフロー(百万円) | 8,622 | 10,257 | 11,717 | 11,720 | 11,166 | 8,920 | 17,302 | 19,138 | 34,708 | 40,543 |
| 投資活動によるキャッシュフロー(百万円) | △ 3,841 | △ 5,268 | △ 10,537 | △ 10,849 | △ 10,389 | △ 16,327 | △ 18,703 | △ 15,135 | △ 21,222 | △ 13,434 |
| 財務活動によるキャッシュフロー(百万円) | △ 4,552 | 1,598 | △ 3,749 | 267 | △ 850 | 10,110 | 11,368 | △ 2,342 | △ 13,878 | △ 8,107 |
| 現金および現金同等物の期末残高(百万円) | 12,935 | 19,992 | 17,494 | 18,777 | 18,554 | 21,358 | 32,321 | 34,884 | 35,658 | 53,200 |
| (参考) 連結配当性向(%) | 27.5 | 25.0 | 25.0 | 25.0 | 25.0 | 30.0 | 30.0 | 30.0 | 35.0 | 51.6 |
| 連結従業員数(人) | 5,545 | 6,220 | 6,998 | 7,810 | 8,761 | 9,409 | 10,435 | 10,187 | 9,371 | 9,473 |

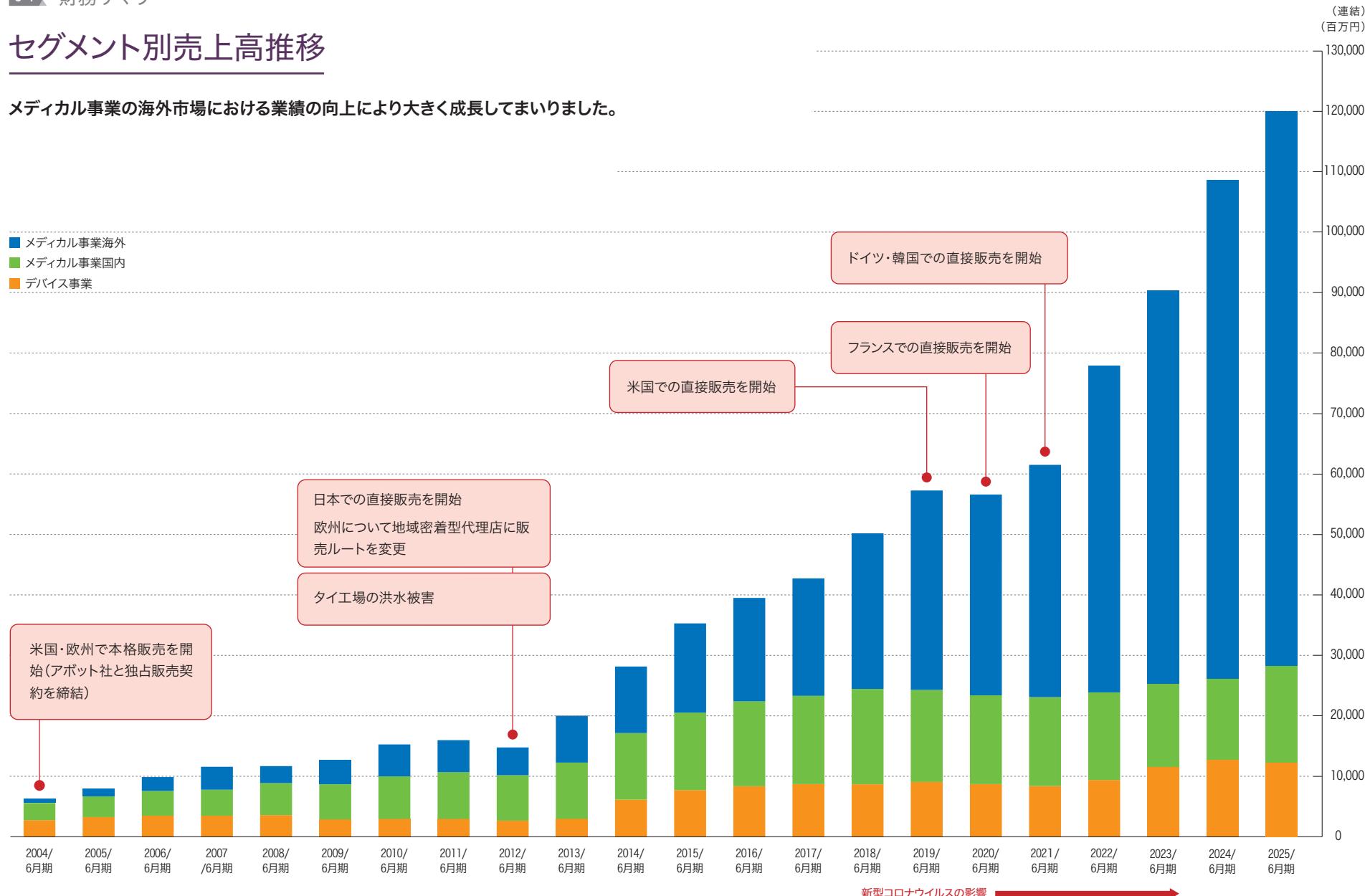
- 2015年8月1日付け、2018年1月1日付け、2019年7月1日付けにおいて、普通株式1株につき普通株式2株の割合で株式分割を行っています。このため2016年6月期の期首に当該株式分割が行われたと仮定して、1株当たり純資産額、1株当たり当期純利益を算定しています。
- ROIC(投下資本利益率)は、以下の算式に基づき算定しております。また、ROICにつきましては42期以前は開示しておりません。

$$\text{ROIC} = \text{税引後営業利益} \div \text{投下資本} (\text{有利子負債} + \text{株主資本}) \text{ (期首・期末平均)}$$

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

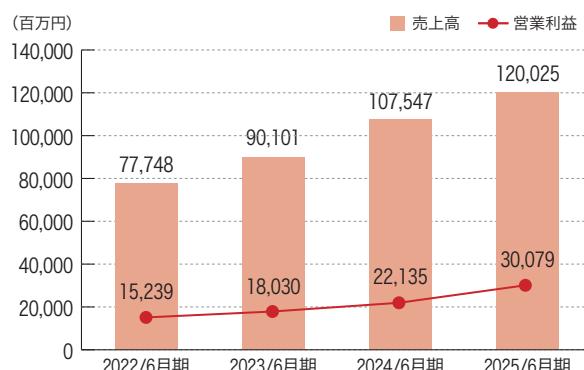
売上高は、継続的な市場シェアの拡大などにより、主にメディカル事業が国内外共に好調に推移し、1,200億25百万円(前年同期比11.6%増)となりました。

売上総利益は、タイバーツ高などの外部マイナス要因がありましたが、売上高の増加や生産性向上に伴う売上総利益率の上昇により、812億35百万円(同17.6%増)となりました。営業利益は、米国の非循環器領域および国内の新領域における販売強化を目的とした営業関連費用や、研究開発費の増加などにより、販売費および一般管理費が増加したもの、300億79百万円(同35.9%増)となりました。

経常利益は、為替差損の増加などがあったものの、補助金収入の増加などにより295億63百万円(同34.6%増)となりました。

親会社株主に帰属する当期純利益は、減損損失などの特別損失の計上により、127億37百万円(同19.4%減)となりました。

売上高および営業利益



*2025/6月期より一部の連結子会社の一般管理費を会社費用に含めており、比較情報については2024/6月期より組み替えています。

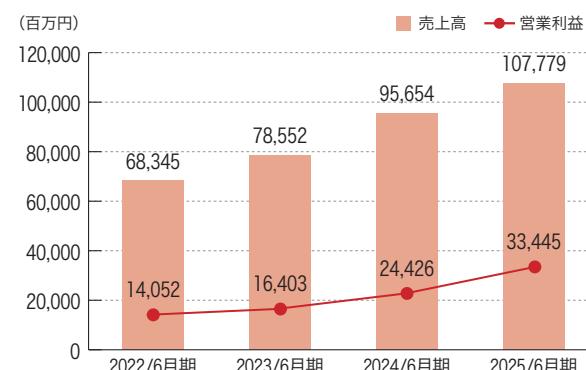
事業セグメント別売上高および営業利益

①メディカル事業

メディカル事業においては、全地域で市場シェアの継続的な拡大などにより、売上高が好調に推移し、増加しました。国内市場では、循環器領域の堅調な推移に加え、非循環器領域においても末梢血管系製品(輸入仕入品)や脳血管系製品が高く評価され、好調に推移したことから、売上高が増加しました。海外市場においては、循環器領域・非循環器領域のいずれも売上高が増加しました。循環器領域については、全地域でPCIガイドワイヤーや貫通カテーテルを中心に売上高が大変好調に推移しました。非循環器領域では、米国でOEM取引が減少したものの、中国市場の脳血管系製品や米国市場の腹部血管系製品が好調に推移したことなどから、売上高は増加しました。

以上の結果、売上高は1,077億79百万円(前年同期比12.7%増)となりました。また、セグメント利益は334億45百万円(同36.9%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、産業部材が減少したものの、医療部材が増加したことにより、売上高は増加しました。医療部材については、アジア向け循環器系検査用カテーテル部材の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、国内外の機械や建築関係の取引が増加した一方、海外市场のレジャー関係の取引が減少したことなどにより、売上高は減少しました。

以上の結果、売上高は122億45百万円(前年同期比3.0%増)となりました。また、セグメント利益は46億24百万円(同12.5%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

| | 前連結会計年度 (2024年6月期) | 当連結会計年度 (2025年6月期) |
|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 資産の部 | | |
| 流動資産 | | |
| 現金及び預金 | 35,658 | 54,200 |
| 受取手形及び売掛金 | 17,676 | 15,767 |
| 電子記録債権 | 1,913 | 2,026 |
| 有価証券 | 3,000 | — |
| 商品及び製品 | 9,282 | 9,408 |
| 仕掛品 | 12,298 | 8,785 |
| 原材料及び貯蔵品 | 7,763 | 6,458 |
| その他 | 7,609 | 7,004 |
| 貸倒引当金 | △505 | △291 |
| 流動資産合計 | 94,696 | 103,359 |
| 固定資産 | | |
| 有形固定資産 | | |
| 建物及び構築物 | 46,109 | 49,407 |
| 減価償却累計額 | △14,523 | △16,884 |
| 建物及び構築物(純額) | 31,585 | 32,523 |
| 機械装置及び運搬具 | 36,239 | 36,847 |
| 減価償却累計額 | △25,683 | △28,008 |
| 機械装置及び運搬具(純額) | 10,555 | 8,838 |
| 土地 | 7,257 | 7,301 |
| 建設仮勘定 | 4,207 | 3,758 |
| その他 | 14,463 | 15,851 |
| 減価償却累計額 | △7,940 | △9,190 |
| その他(純額) | 6,523 | 6,661 |
| 有形固定資産合計 | 60,129 | 59,082 |
| 無形固定資産 | | |
| のれん | 6,910 | 110 |
| その他 | 10,048 | 5,485 |
| 無形固定資産合計 | 16,959 | 5,595 |
| 投資その他の資産 | | |
| 投資有価証券 | 15,185 | 19,389 |
| 関係会社株式 | 220 | 335 |
| 繰延税金資産 | 989 | 1,779 |
| その他 | 3,538 | 4,384 |
| 貸倒引当金 | △105 | △739 |
| 投資その他の資産合計 | 19,828 | 25,149 |
| 固定資産合計 | 96,917 | 89,827 |
| 資産合計 | 191,614 | 193,187 |

| | 前連結会計年度 (2024年6月期) | 当連結会計年度 (2025年6月期) |
|---------------|-----------------------|-----------------------|
| 負債の部 | | |
| 流動負債 | | |
| 支払手形及び買掛金 | 2,289 | 2,655 |
| 電子記録債務 | 625 | 424 |
| 短期借入金 | 5,615 | 2,387 |
| 未払金 | 4,038 | 1,805 |
| 未払法人税等 | 2,683 | 4,789 |
| 賞与引当金 | 2,700 | 2,868 |
| その他 | 11,542 | 12,924 |
| 流動負債合計 | 29,494 | 27,856 |
| 固定負債 | | |
| 長期借入金 | 1,087 | 6,633 |
| 繰延税金負債 | 4,643 | 1,929 |
| 役員退職慰労引当金 | 19 | 19 |
| 退職給付に係る負債 | 2,851 | 2,943 |
| 資産除去債務 | 17 | 197 |
| リース債務 | 1,502 | 2,078 |
| その他 | 36 | 174 |
| 固定負債合計 | 10,157 | 13,976 |
| 負債合計 | 39,652 | 41,833 |
| 純資産の部 | | |
| 株主資本 | | |
| 資本金 | 18,860 | 18,860 |
| 資本剰余金 | 21,779 | 21,779 |
| 利益剰余金 | 90,742 | 97,947 |
| 自己株式 | △7 | △4,453 |
| 株主資本合計 | 131,375 | 134,134 |
| その他の包括利益累計額 | | |
| その他有価証券評価差額金 | 2,689 | 2,008 |
| 為替換算調整勘定 | 17,142 | 14,315 |
| 退職給付に係る調整累計額 | 9 | 99 |
| その他の包括利益累計額合計 | 19,841 | 16,424 |
| 非支配株主持分 | 744 | 795 |
| 純資産合計 | 151,961 | 151,354 |
| 負債純資産合計 | 191,614 | 193,187 |

連結損益計算書

| | 前連結会計年度 (2024年6月期) | 当連結会計年度 (2025年6月期) |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|
| 売上高 | 107,547 | 120,025 |
| 売上原価 | 38,494 | 38,789 |
| 売上総利益 | 69,053 | 81,235 |
| 販売費及び一般管理費 | | |
| 発送運賃 | 2,748 | 2,949 |
| 貸倒引当金繰入額 | 169 | 58 |
| 給与手当及び賞与 | 11,280 | 12,926 |
| 役員報酬 | 767 | 694 |
| 役員賞与 | 246 | — |
| 賞与引当金繰入額 | 1,291 | 1,458 |
| 退職給付費用 | 479 | 441 |
| 減価償却費 | 2,943 | 3,002 |
| 研究開発費 | 11,662 | 12,248 |
| その他 | 15,329 | 17,376 |
| 販売費及び一般管理費合計 | 46,917 | 51,155 |
| 営業利益 | 22,135 | 30,079 |
| 営業外収益 | | |
| 受取利息 | 102 | 115 |
| 受取配当金 | 91 | 128 |
| 補助金収入 | 79 | 918 |
| その他 | 242 | 239 |
| 営業外収益合計 | 515 | 1,401 |
| 営業外費用 | | |
| 支払利息 | 226 | 214 |
| 為替差損 | 379 | 1,455 |
| その他 | 77 | 247 |
| 営業外費用合計 | 683 | 1,918 |
| 経常利益 | 21,968 | 29,563 |
| 特別利益 | | |
| 投資有価証券売却益 | 21 | 23 |
| 貸倒引当金戻入額 | — | 100 |
| 特別利益合計 | 21 | 123 |
| 特別損失 | | |
| 減損損失 | — | 9,244 |
| 投資有価証券評価損 | 99 | 1,068 |
| 関係会社株式評価損 | — | 210 |
| 関係会社貸倒引当金繰入額 | — | 477 |
| 貸倒引当金繰入額 | 100 | — |
| その他 | 0 | 31 |
| 特別損失合計 | 199 | 11,031 |
| 税金等調整前当期純利益 | 21,789 | 18,655 |
| 法人税、住民税及び事業税 | 5,630 | 9,147 |
| 法人税等調整額 | 263 | △3,284 |
| 法人税等合計 | 5,893 | 5,863 |
| 当期純利益 | 15,895 | 12,792 |
| 非支配株主に帰属する当期純利益 | 87 | 54 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | 15,808 | 12,737 |

8-1 財務サマリー

連結包括利益計算書

| | 前連結会計年度 (2024年6月期) | 当連結会計年度 (2025年6月期) |
|--------------|-----------------------|-----------------------|
| 当期純利益 | 15,895 | 12,792 |
| その他の包括利益 | | |
| その他有価証券評価差額金 | 656 | △680 |
| 為替換算調整勘定 | 6,274 | △2,826 |
| 退職給付に係る調整額 | 45 | 90 |
| その他の包括利益合計 | 6,977 | △3,417 |
| 包括利益 | 22,873 | 9,375 |
| (内訳) | | |
| 親会社株主に係る包括利益 | 22,684 | 9,323 |
| 非支配株主に係る包括利益 | 188 | 51 |

連結株主資本等変動計算書

前連結会計年度 (2025年6月期)

| | 株主資本 | | | | | その他の包括利益累計額 | | | | | 非支配 株主持分 | 純資產 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 | | | | | | | | | | | | |
| 剩余金の配当 | | | △3,933 | | | | | | | | △3,933 | |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | | | 15,808 | | | | | | | | 15,808 | |
| 自己株式の取得 | | | △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 | 11,824 | △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 | |

当連結会計年度 (2025年6月期)

| | 株主資本 | | | | | その他の包括利益累計額 | | | | | 非支配 株主持分 | 純資產 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 | 21,779 | 90,742 | △7 | 131,375 | 2,689 | 17,142 | 9 | 19,841 | 744 | 151,961 | |
| 当期変動額 | | | | | | | | | | | | |
| 剩余金の配当 | | | △5,533 | | | | | | | | △5,533 | |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | | | 12,737 | | | | | | | | 12,737 | |
| 自己株式の取得 | | | △4,446 | | | | | | | | △4,446 | |
| 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) | | | | | | △680 | △2,826 | 90 | △3,417 | 51 | △3,365 | |
| 当期変動額合計 | — | — | 7,204 | △4,446 | 2,758 | △680 | △2,826 | 90 | △3,417 | 51 | △607 | |
| 当期末残高 | 18,860 | 21,779 | 97,947 | △4,453 | 134,134 | 2,008 | 14,315 | 99 | 16,424 | 795 | 151,354 | |

連結キャッシュ・フロー計算書

(百万円)

| | 前連結会計年度 (2024年6月期) | 当連結会計年度 (2025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 | 21,789 | 18,655 |
| 減価償却費 | 8,464 | 9,190 |
| 減損損失 | — | 9,244 |
| 貸倒引当金の増減額(△は減少) | 273 | 427 |
| 賞与引当金の増減額(△は減少) | 837 | 216 |
| 退職給付に係る負債の増減額(△は減少) | 261 | 418 |
| 受取利息及び受取配当金 | △193 | △244 |
| 支払利息 | 226 | 214 |
| のれん償却額 | 1,255 | 955 |
| 投資有価証券評価損益(△は益) | 99 | 1,068 |
| 売上債権の増減額(△は増加) | △2,345 | 1,166 |
| 棚卸資産の増減額(△は増加) | 4,456 | 3,540 |
| 仕入債務の増減額(△は減少) | △973 | 190 |
| 未払金の増減額(△は減少) | 563 | △851 |
| 前受金の増減額(△は減少) | 4,346 | 1,679 |
| 未収入金の増減額(△は増加) | △337 | △110 |
| その他 | 1,289 | 992 |
| 小計 | 40,014 | 46,756 |
| 利息及び配当金の受取額 | 185 | 249 |
| 利息の支払額 | △167 | △248 |
| 法人税等の支払額 | △5,323 | △6,213 |
| 営業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 | 3,000 |
| 投資有価証券の取得による支出 | △8,334 | △14,325 |
| 投資有価証券の売却による収入 | 61 | 8,041 |
| 有形固定資産の取得による支出 | △9,877 | △8,096 |
| 無形固定資産の取得による支出 | △667 | △482 |
| その他 | △1,403 | △1,571 |
| 投資活動によるキャッシュ・フロー | △21,222 | △13,434 |
| 財務活動によるキャッシュ・フロー | | |
| 短期借入金の純増額(△は減少) | △6,500 | △1,000 |
| 長期借入による収入 | 1,500 | 8,500 |
| 長期借入金の返済による支出 | △3,202 | △5,182 |
| 配当金の支払額 | △3,933 | △5,533 |
| 自己株式の取得による支出 | △0 | △4,446 |
| 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 | △385 | △446 |
| 財務活動によるキャッシュ・フロー | △13,878 | △8,107 |
| 現金及び現金同等物に係る換算差額 | 1,164 | △1,459 |
| 現金及び現金同等物の増減額(△は減少) | 773 | 17,542 |
| 現金及び現金同等物の期首残高 | 34,884 | 35,658 |
| 現金及び現金同等物の期末残高 | 35,658 | 53,200 |

8-2 非財務サマリー

■CO₂排出量 (Scope1+Scope2)

| | 2023/ 6月期 | 2024/ 6月期 | 2025/ 6月期 | 目標 |
|---------------------------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------------------|
| Scope1(t-CO ₂) | 2,367 | 2,490 | 2,520 | — |
| Scope2(t-CO ₂) | 46,929 | 48,009 | 47,932 | — |
| 合計 | 49,296 | 50,499 | 50,452 | 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) | 0.55 | 0.47 | 0.42 | — |

*SBTiの1.5°C水準に基づく削減目標

■CO₂排出量 (Scope3)

| | 2023/ 6月期 | 2024/ 6月期 | 2025/ 6月期 | 目標 |
|---------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------------|
| Scope3(t-CO ₂)* | 140,915 | 172,463 | 141,302 | — |
| 売上高原単位排出量 (t-CO ₂ /百万円) | 1.56 | 1.60 | 1.18 | 2023/6月期 の水準を維持 |

*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-CO₂
2023/6月期:+6,467t-CO₂ 売上高原単位排出量+0.07

■水使用量

| | 2023/6月期 | 2024/6月期 | 2025/6月期 |
|-------------------------|----------|----------|----------|
| 水使用量 (千m ³) | 362 | 364 | 385 |

*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。

■CO₂排出量 (Scope3)

| | 内容 | 2024/6月期 | 2025/6月期 | 算定方法 |
|--------|---------------------------|----------|----------|--|
| カテゴリ1 | 購入した製品・サービス | 95,762 | 92,489 | 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 | 50,119 | 22,257 | 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 | 6,516 | 6,541 | 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)* | 2,700 | 2,902 | 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 | 233 | 249 | 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 | 4,175 | 4,205 | 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)* | 12,642 | 12,264 | 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 | 81 | 130 | 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 | 235 | 266 | 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 | | 172,463 | 141,302 | |

*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。

8-2 非財務サマリー

従業員データ

| | 2023/6月期 | 2024/6月期 | 2025/6月期 |
|------------------|----------|----------|----------|
| 連結従業員数(グローバル)(人) | 10,187 | 9,371 | 9,473 |
| うち女性 | 7,762 | 7,020 | 7,084 |
| うち男性 | 2,425 | 2,351 | 2,389 |
| うちメディカル事業 | 6,188 | 5,773 | 5,778 |
| うちデバイス事業 | 3,425 | 3,062 | 3,171 |
| うち全社(共通) | 574 | 536 | 524 |
| 当社従業員(単体)(人) | 1,016 | 1,088 | 1,196 |
| うち女性 | 291 | 329 | 376 |
| うち男性 | 725 | 759 | 820 |
| うちメディカル事業 | 607 | 646 | 715 |
| うちデバイス事業 | 293 | 314 | 342 |
| うち全社(共通) | 116 | 128 | 139 |
| 勤続年数(単体)(年)* | 7.3 | 7.2 | 7.2 |
| うち女性 | 6.0 | 5.8 | 5.8 |
| うち男性 | 7.8 | 7.9 | 7.9 |
| 平均年齢(単体)(歳) | 36.7 | 36.9 | 37.1 |
| 平均年間給与(単体)(万円) | 628 | 650 | 695 |

* 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

| | 2023/6月期 | 2024/6月期 | 2025/6月期 |
|---------------------|----------|----------|----------|
| 月平均残業時間(単体)(時間) | 24.4 | 23.9 | 21.8 |
| 有給休暇取得率(単体)(%) | 74.6 | 72.1 | 75.6 |
| 正社員の任意離職率(単体)*(%) | 6.1 | 6.5 | 5.1 |
| フレックスタイム制度導入拠点数(拠点) | 6 | 6 | 9 |

*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。

ダイバーシティ推進に関する指標

| | 2023/6月期 | 2024/6月期 | 2025/6月期 | 目標 |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------------|
| 女性従業員比率(グローバル)(%) | 76.2 | 73.7 | 74.8 | — |
| 女性管理職比率(グローバル)*1(%) | 36.3 | 35.8 | 33.5 | 30%以上を維持 |
| 女性管理職比率(単体)*2(%) | 12.0 | 12.3 | 14.3 | 2026年6月期 13%以上 |
| 新卒採用女性比率(単体)(%) | 26.5 | 33.3 | 29.1 | 25%以上を維持 |
| 新卒技術系採用女性比率(単体)(%) | 21.9 | 33.3 | 20.5 | 20%以上を維持 |
| 男女の賃金差(単体)(%) | 61.1 | 61.2 | 62.2 | — |
| 正規雇用労働者の男女の賃金差*3 | 82.0 | 81.7 | 80.1 | — |
| パート・有期労働者の男女の賃金差*4 | 24.3 | 27.3 | 30.9 | — |
| 女性の育児休暇取得率(単体)(%) | 100.0 | 100.0 | 90.0 | — |
| 男性の育児休暇取得率(単体)(%) | 54.5 | 57.7 | 68.0 | 50%以上を維持 |
| 外国人雇用率(グローバル)(%) | 86.2 | 84.0 | 82.8 | — |
| 外国人管理職比率(グローバル)*1(%) | 65.9 | 60.5 | 64.9 | — |
| 中途採用管理職比率(グローバル)*1(%) | 54.7 | 57.6 | 60.3 | — |
| 障がい者雇用率(国内)(%) | 2.57 | 3.05 | 2.76 | — |

*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待遇を決定しており、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(2025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)(%) | 63.5 | 36.5 | 100.0 |
| 正規雇用労働者 | 60.5 | 23.3 | 83.8 |
| 定年後再雇用 | 2.5 | 0.4 | 2.9 |
| 有期契約社員 | 0.2 | 0.7 | 0.9 |
| パートタイマー | 0.3 | 12.1 | 12.4 |

■人財ビジョンに関する指標

| | 2023/6月期 | 2024/6月期 | 2025/6月期 |
|--------------------|----------|----------|----------|
| マイスター取得者数(単体)(人) | 5 | 5 | 4 |
| 現場力向上プロジェクト登録サークル数 | 155 | 152 | 47 |
| 語学研修受講者数(単体)(人) | 10 | 8 | 10 |
| 研究開発人員の割合(単体)(%) | 43.5 | 42.6 | 43.6 |

技術関連データ

特許/意匠保有件数

| | 2023/6月期 | 2024/6月期 | 2025/6月期 |
|---------------------|----------|----------|----------|
| 特許/意匠保有件数(グローバル)(件) | 806 | 938 | 1,014 |

研究開発費

| | 2023/6月期 | 2024/6月期 | 2025/6月期 |
|------------|----------|----------|----------|
| 研究開発費(百万円) | 9,723 | 11,662 | 12,248 |
| 研究開発費比率(%) | 10.8 | 10.8 | 10.2 |

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 | 188億6,079百万円(2025年6月30日現在) |
| 従業員数 | 連結9,473名/単体 1,196名(2025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 |

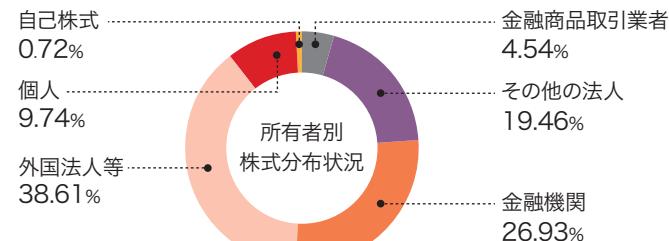
当社の株式に関する事項(2025年6月30日現在)

| | |
|-----------|---------------------------------|
| 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1,964,677株を含む) |
| 株主数 | 16,153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) | 37,821,100 | 14.02 |
| ボウエンホールディングス株式会社 | 23,084,032 | 8.56 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口) | 20,099,300 | 7.45 |
| THE CHASE MANHATTAN BANK,N.A.LONDON | 7,774,829 | 2.88 |
| JP MORGAN CHASE BANK 385632 | 7,633,190 | 2.83 |
| アイシーエスピー有限会社 | 7,200,000 | 2.66 |
| JPモルガン証券株式会社 | 7,000,753 | 2.59 |
| STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001 | 6,936,772 | 2.57 |
| 株式会社ハイレックスコーポレーション | 5,878,600 | 2.17 |
| 宮田昌彦 | 5,820,900 | 2.15 |

*持株比率は、自己株式(1,964,677株)を控除して計算しております。



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。

