

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。

		課題	戦略と指標		2025/ 6月期実績	目標
グローバル人財基盤の強化	人財マネジメント	人財ビジョンの浸透	ASAHI-DNAの継承	フェローコース任用入財(単体)(人)	3	—
			自活力の醸成	現場力向上プロジェクト登録サークル数(グローバル)(サークル)	47	—
		人事制度改革	グローバル人財の育成	語学研修受講者数(単体)(人)	10	—
			創造的ものづくり集団の形成	研究開発人員の割合(単体)(%)	42.6	—
	働きやすい職場づくり	安全かつ健康に働ける職場づくり	健康経営	月平均残業時間(単体)(時間)	21.8	—
			長時間労働の是正	有給休暇取得率(単体)(%)	75.6	—
		多様な従業員が働ける職場づくり	障がい者雇用の推進	障がい者雇用率(国内)(%)	2.76	—
		ダイバーシティ推進	女性活躍推進	女性管理職比率(グローバル)(%)*1	33.5	30%以上を維持
				女性管理職比率(単体)(%)*2	14.3	2026年6月期 13%以上
				新卒採用女性比率(単体)(%)	29.1	25%以上を維持
				新卒技術系採用女性比率(単体)(%)	20.5	20%以上を維持
		人財の多様化	外国人雇用率(グローバル)(%)	82.8	—	
			外国人管理職比率(グローバル)(%)*1	64.9	—	

*1 当社グループにおける各規定の管理職基準に基づき算定しています。

*2 有価証券報告書の開示基準を適用して算定しています。

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。

① ASAHI-DNAの継承

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

人財ビジョン

	<div>ASAHI-DNA</div> <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	ASAHI-DNAの視点
<div>グローバル・ベスト</div> <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	<div><div>Challenge</div><div>挑戦</div><div>情熱</div><div>Dream</div><div>夢の実現</div><div>進取果敢に挑戦</div></div>	<div>創造的ものづくり集団</div> <ul style="list-style-type: none">技術力・専門性の追求マイスターチーム技術イノベーション
<div>ASAHIらしさ・専門性の発揮の視点</div>	<div>自活力</div> <ul style="list-style-type: none">自活できる人財として活躍自考・協業する組織、自活人財のチームワーク業績の追求:事業の成長と業績拡大への貢献	

【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きています。また、効率化や合理化だけにとどまらない品質と環境の両立を目指す活動も生まれてきており、現場力向上プロジェクトの裾野も確実に広がってきています。

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



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まいります。



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に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 グローバル人材基盤の強化

② 人事制度改革

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

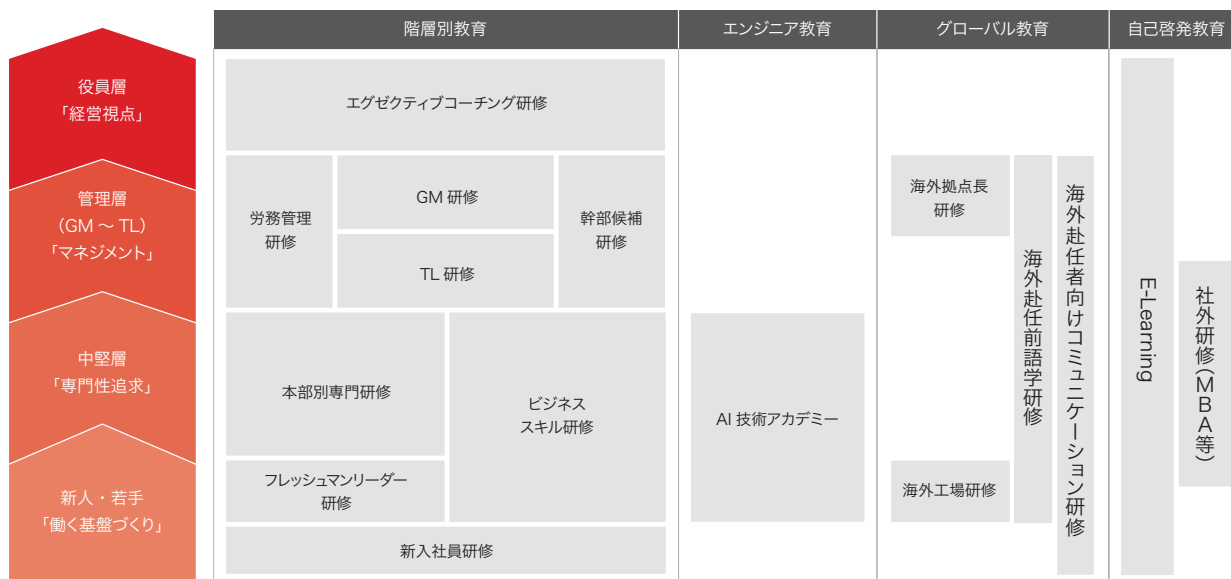
1. 強靱な経営基盤を確立するためのマネジメントリーダー人材の確保
2. 新規事業をつくり出していくためのイノベーターと、高度な技術と専門知識をもった人材の確保
3. 多様な人材をリードできるグローバル人材の確保

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

新たな人事評価制度は、2つの評価分類で構成されています。1つは、AI人材ビジョンに沿って定義された「コンピテンシー（行動特性）評価」です。従業員が自分の役割に対し、AI人材ビジョンに沿って、どのように行動変革を起こしてきたかを評価するものです。もう1つは、「実績評価」です。業績の追求という視点で、等級ごとの「役割基準」に沿って、目標設定に基づく評価に見直し、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 次世代経営人材の育成

今後の当社グループにとって、マネジメントリーダー人材の確保は急務であるため、幹部候補向け研修を通じた人材の発掘と育成を進めています。当該研修は、これからの当社グループをけん引していくことができる幹部候補の育成を目的としており、選抜された候補者を対象に経営戦略の策定等のストレッチ課題に挑戦させるなど、単なるインプットにとどまらない実践的な内容になっています。



④ 特別専門職向けキャリアパス

「AI キャリアコース」の制定

2023年7月より、AIキャリアコースを制定しました。マネジメントリーダーを目指す従来のコース(マネジメントコース)に加え、技術・知識面で突出した人材にフェロー(特別専門職)を目指してもらう「フェローコース」を設け、人材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名の技術系人材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材への指導に取り組んでいます。

5-2 グローバル人財基盤の強化

働きがいのある職場づくり

①安全かつ健康に働ける職場づくり(健康経営)

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

ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

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

①在宅勤務制度（テレワーク）

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

②フレックスタイム制

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月期末までに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カ月を限度に1時間単位での勤務を可能とする	治療継続のため、1時間単位での勤務を可能とする

カウンセリングサービス

従業員向けのカウンセリングサービスを導入しており、従来の産業医による医学的観点による面談制度に加え、従業員個々人の悩み事や不安を社外の専門家に手軽に相談できるようになり

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ク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多様な従業員が働ける職場づくり

人権の尊重

①基本的な考え方

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

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

当社グループでは以前より人権の尊重のための施策や社員研修などを行っていましたが、2023年5月に、人権に対する当社の考えを全社的に浸透させ実効性をより高めることを目的として、「朝日インテックグループ 人権方針」を取締役会の承認を経て策定いたしました。

人権方針の詳細は当社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 [🔗](#)

WE SUPPORT



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現代奴隷法への対応

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

⑥取引先への働きかけ

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

2022年6月期からは、主要取引先様に対するアンケートに法令・社会規範の遵守／環境配慮に関する項目を新たに追加し、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

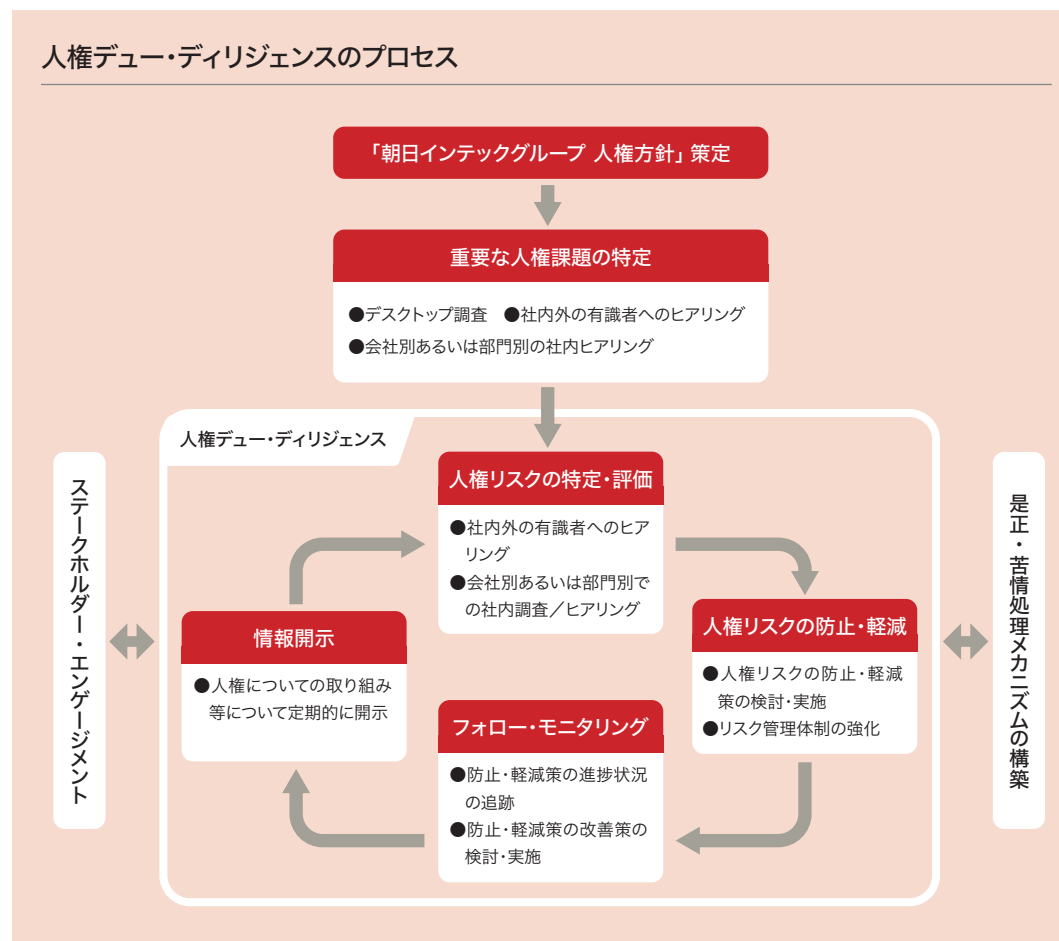
当社グループは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、潜在的または実際のリスクを評価・特定し、それらに対処することにより、人権への負の影響の防止または軽減を図るように努めます。人権デュー・ディリジェンスの計画および実行については、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」などが示す手順を参照し、社会への影響度の高い項目から段階的に進めてまいります。

推進体制

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

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

人権デュー・ディリジェンスのプロセス

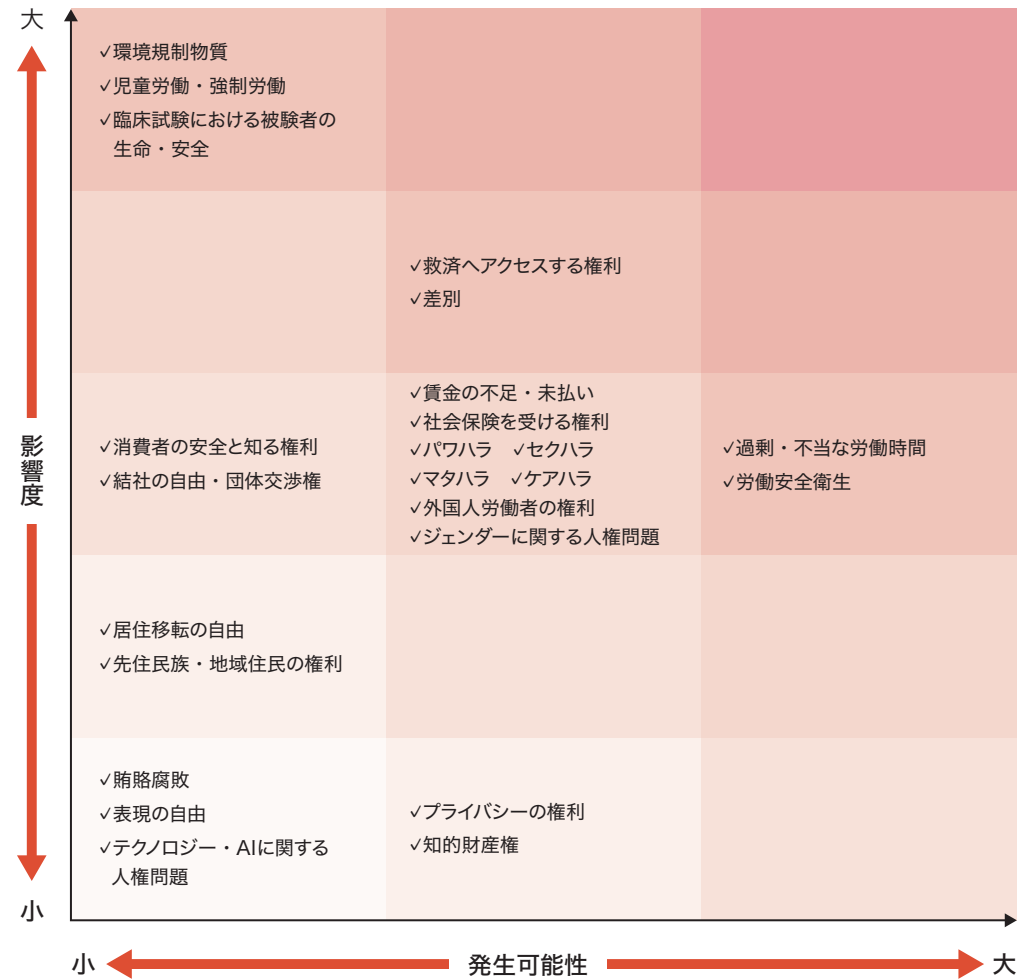


5-2 グローバル人財基盤の強化

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 グローバル人材基盤の強化

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、社会貢献を行いながら着実に事業規模を拡大しています。

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



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ます。

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)*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

*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こと、平均勤続年数が男性より約2年短いことが差異の要因となっています。

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

新卒採用女性比率・新卒技術系採用女性比率

	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ていくために、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担い手となること)を経験したことでも得た新たな価値観・知識・経験について、女性管理職に休職期間中や復職時の悩み、そして仕事と家庭の両立にあたり望む支援などについてリアルに語っていただくことで、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に」導入した制度です。

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



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ことに負担があり、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、管理職を任さ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小数でしたが、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カ月間、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カ月で良いのか」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てくださり、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カ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、家族のために時間を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や、穏やかな心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材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業文化に支えられて

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、それぞれの進捗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けました。

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んでいます。



5-2 グローバル人材基盤の強化

グローバル人材の声

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らままでのまま働ける環境づくりを推進することで、人材の多様化による企業価値の向上につなげたいと考えています。



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日に朝日英達科貿(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。中国法人社長(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 グローバル人材基盤の強化

グローバル人材の声

**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。