

# 05

Sustainability - Non-financial capitals

## サステナビリティ 非財務資本の強化

### イノベーションを通じた現場の課題解決 5-1

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

### グローバル人財基盤の強化 5-2

- ・ 人財マネジメント
- ・ 働きがいのある職場づくり



ASAHI INTECC USA,INC.

# イノベーションを通じた現場の課題解決

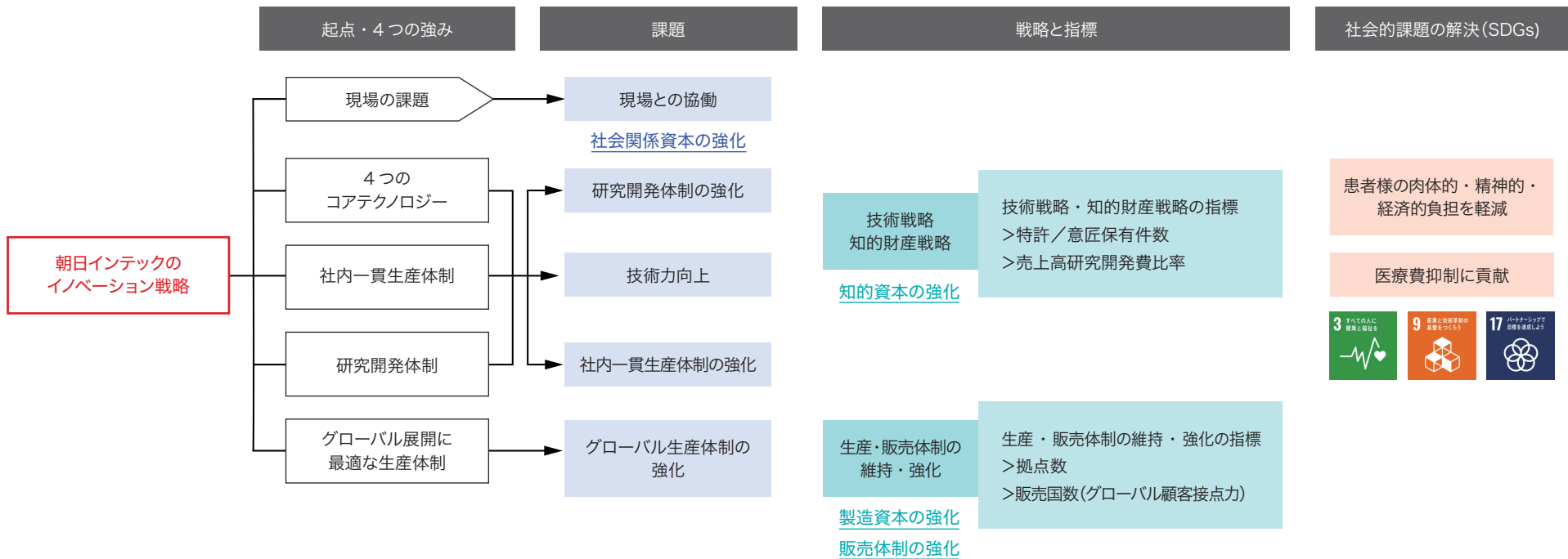
非財務資本の強化により、イノベーションの更なる創出に取り組んでいます。

## 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。



## I イノベーションを通じた現場の課題解決

| 5-1

## 解決する社会課題と取り組み

### 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。



### ② 具体的な取り組み

**患者様の肉体的・精神的・経済的負担を軽減する製品の開発 (メディカル事業)**

**顧客ニーズに対応した製品の開発 (デバイス事業)**

当社グループは、他社にはない高い製品優位性を持ち、CTO治療も可能なPCIガイドワイヤーや貫通カテーテルなどの低侵襲治療に必要な製品群を開発・販売し、CTO領域

におけるPCI治療選択率の拡大に寄与してまいりました。常に医療課題に向き合い、医師のニーズに応える製品を提供し続けることで、医療現場における選択肢の充実による治療成功率向上や治療時間短縮への貢献を通して患者様の肉体的・精神的・経済的負担の軽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、顧客ニーズに応じていくことに努めています。

#### 新製品および新技術

最近においては、以下のような新製品および新技術などを確立・推進しています。

2023年6月期は、当社が最も強みを持つガイドワイヤーにおいて、末梢血管治療用を強化するために新たな「CROSSLEAD」シリーズを立ち上げ、その最初のラインナップとして「CROSSLEAD35」を開発しました。「CROSSLEAD35」は太径(0.89mm/0.035")サイズであり、従来、太径では難しかった急峻な蛇行部での回転操作性が格段に向上したほか、カテーテルを誘導する際に必要となるサポート性や狭窄部位の穿通性が向上した新製品です。なお、その製品優位性から、治療時間の短縮や医療費の削減にも貢献できる可能性があると考えています。

2023年6月期のメディカル事業のブランド品の新アイテム数は2アイテムであり、継続して每期において新アイテムを創出しています。

また、近年では、従来の治療・検査用デバイス開発に加えて、カテーテル治療を支援するためのソフトウェアの開発も実施しています。現在、臨床治験を行っているプラズマガイドワイヤーを使用した治療に加えて、単独での使用も視野に入れて、開発を進めています。

その他、海外のスタートアップ企業が有するセンサーを、当社が製造するガイドワイヤーに実装し、脳血管系治療の進化に寄与するための共同研究開発をはじめとして、新たなイノベーションの創出に向けての取り組みを複数実施しています。研究開発型企業として、当社のコア技術の深化や拡大を進めるとともに、多様化する社会ニーズや顧客ニーズに対応するために、当社技術に新たなさまざまな技術を融合させることで、新たな価値の創出を今後も実現してまいりたいと考えています。

末梢血管治療用ガイドワイヤー

## CROSSLEAD



## I イノベーションを通じた現場の課題解決

| 5-1

## 解決する社会課題と取り組み

### ③ 新規事業への参入

#### ■ 次世代スマート治療の実現に向けた取り組み

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

#### ロボティクス分野への取り組み

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

また、株式会社FUJIと共同で「WATSON EVUSガイドシステム」(以下、WATSON)を開発いたしました。WATSONが超音波プローブを保持することで、長時間の位置固定の際にも手振れなく安定した超音波画像を描出することが可能となり、人的リソースやスキルの制限を受けずにEVUS手技\*ができる環境をサポートすることが可能となります。

#### ナビゲーションシステム開発への取り組み

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



\*EVUS手技: 超音波画像を利用した下肢血管の治療方法であり、患者様および医療従事者の放射線被ばくによる負担を軽減することが可能となります。

#### ■ 予防医療分野への取り組み

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

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



## I イノベーションを通じた現場の課題解決

| 5-1

## 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。また、グローバル本社・R&D センター内に、実際の手術室を再現した「シミュレーションルーム」を設置し、臨床現場に近い環境を整備しました。シミュレーションルームでは、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。

🔴 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ます。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利用いただいております。

お客様独自の仕様に基づく部材を、ご要望に応じて開発することで、お客様の幅広いニーズにお応えしています。



## イノベーションを通じた現場の課題解決

5-1

## 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答えて低侵襲治療の新しい扉を開いていきます。

## 循環器系



William L. Lombardi, M.D.  
ワシントン大学医療センター  
複雑冠動脈治療ディレクター  
循環器内科医学部教授



直販を始めたことにより、朝日インテックには、技術的な知識を持った営業担当者がますます増えていくでしょう。少数精鋭チームの活動により、研究や医学教育への投資がより活発に行われていくことを期待します。



Prof. Junbo Ge  
中国科学院院士  
復旦大学附属中山医院  
循環器内科 部長



おそらく今後数年で、中国国内のPCI治療件数は300万件を超えるでしょう。ですから、やるべきことはたくさんあります。まず、医師のトレーニングです。特に、若い人たちにPCIを広めていく必要があります。地域の病院、特に郡部の病院で、急性心筋梗塞などのプライマリPCI治療を行うところが増えています。

## 脳血管系



Demetrius K. Lopes, M.D.  
アドボケートヘルスケア  
脳血管外科総合脳卒中  
プログラムディレクター 外科部長



朝日インテックは、私にとって偉大なテクノロジーと偉大な製品の代名詞だと言っても過言ではありませんでした。ASAHIと聞くと、非常に高い品質だいつも感じていましたが、ASAHI製品を多く使うようになってからは確信に変わりました。使っているうちに製品の信頼性や一貫性、そういったものを少しずつ実感するのです。

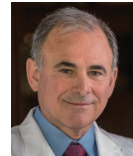


Prof. Dr. René Chapot  
アルフリークトルップ病院  
神経放射線学・放射線学教授



治療件数は大幅に増えつつあり、特殊な治療に使える製品が今よりもっと必要です。ガイディングカテーテルの製品群、バルーンガイディングカテーテルも小型のワイヤーや吸引カテーテルをより簡単に挿入できるワイヤーなどが必要です。やるべきことはたくさんあります。遠からずASAHIの新しい製品が続々と登場すると私は確信しています。

## 末梢血管系

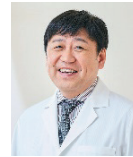


Craig Walker, M.D.  
カーディオバスキュラー・インスティテュート・  
オブ・ザ・サウス 設立者・会長  
ニュー・カーディオバスキュラー・  
ホライズンズ(NCVH) 設立者・会長



朝日インテックは、閉塞性病変の穿通やインターベンション治療具のデリバリーを容易にするガイドワイヤーやサポートカテーテルを開発する世界的なリーダーです。朝日インテック製品の革新性により、より効果的な治療が可能になっています。

## 消化器系



伊藤 雅昭 医師  
国立がん研究センター東病院 副院長  
大腸外科長・医療機器開発推進部門長



医療現場の声から開発されたANSURは、働き方改革の取り組みが進むなかで、人手の少ない小・中規模病院だけでなく症例数の多い大規模病院にとってもニーズがあると思います。臨床使用を開始し、国内外のニーズのある先生方に広めていくことが、これからの使命だと考えております。



CCT学会 (日本)



SCAI学会 (米国)



EURO CTO学会 (欧州)



CIT学会 (中国)



IEST学会 (米国)



内視鏡外科学会 (日本)



伊藤 啓 医師  
仙台オープン病院消化器病センター長  
消化管・肝胆膵内科主任部長



循環器領域で培った技術をうまく消化器に取りこんで、改良するその力とスピードは本当に速いです。たくさんの技術者が自由闊達に意見をいうことができる社風があって、みんなで解決をする、知恵を出す、いろんなアイデアを試しながら最適な道に進むことができる会社ではないかと思っています。

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

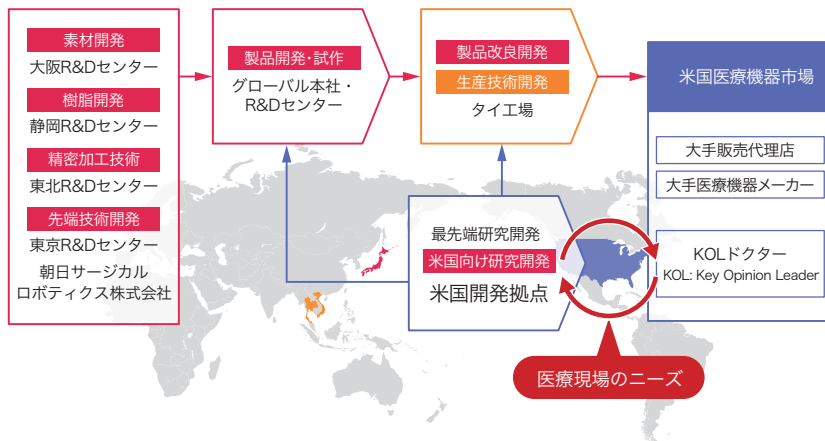
### 研究開発体制の強化・向上に向けた取り組み

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

具体的な取り組みについては、中期経営計画『ASAHI Going Beyond 1000』基本方針③グローバル展開に最適な研究開発・生産体制の構築（35ページ）をご参照ください。

### 製品開発の川上から川下まで網羅した研究開発体制

試作品対応を含めた研究開発体制のグローバル化により「現場力」を強化



### グローバル展開に最適な研究開発体制の構築



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

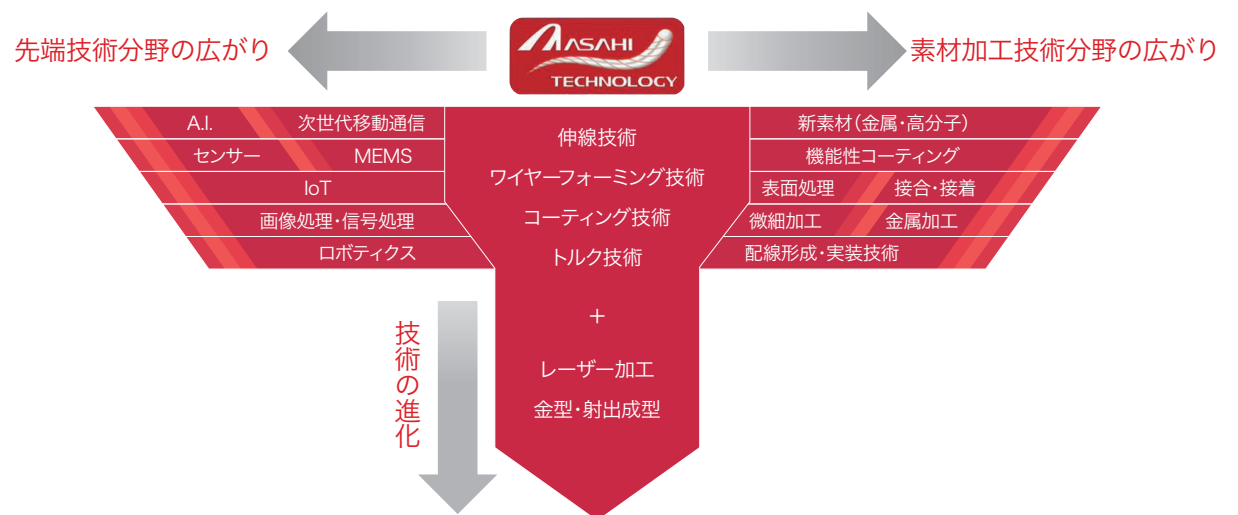
当社グループは、知的財産管理規程を設け、知的財産の管理を行っています。当社グループの活動基盤となる技術開発によって新たに生じた技術的成果については、特許出願・取得により当社グループの活動の基盤となる技術の保護を実施しています。なお、特許出願による特許内容の公開を防ぐため、当社グループの「Only One」技術を中心とした最も重要な素材加工技術につきましては、特許出願は実施せず、自社内で保持する技術として位置付けています。また、当社ブラ

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います。

#### 〈特許侵害および提訴への対応〉

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

### 当社グループの技術の進化と広がり



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。また、現在は量産機能を有していない日本の生産拠点 (当社) においても、新設 (2024年6月竣工予定) する研究開発棟などにおいて、緊急時には一部製品の代替生産が可能な量産設備の保有に努める予定です。

### 技術力強化・向上に向けた取り組み

生産性の更なる向上、製品品質の一層の安定化を実現すべく、量産現場における機械化、省人化、自動化を継続的に推進しています。これらの活動は、量産工場において蓄積されたノウハウをもとに、量産拠点のエンジニアが主体となって活動しています。社外からの設備導入のみでなく、コアと

なる設備や機器は各拠点において試作検討・設計・製作・調整を実施しています。こうした活動についての技術情報は拠点間 (タイ工場、ハノイ工場、セブ工場、日本) で共有し、連携を取りつつ技術力の強化・向上を実施しています。また、IoTへの対応を図るべく技術検討を継続的に実施しており、これらの技術を段階的に量産現場に導入する取り組みも進めています。

### 生産基盤の強化に向けた取り組み

生産性向上を図るため、多数の改善 (設備・機器・治具の

導入、作業の効率化など) を各海外拠点において進めてまいりました。これらの活動を通して、生産基盤の一層の強化を図っています。

また、BCP (事業継続計画) の推進のためにセブ工場の量産体制の拡充を推進してまいりました。従来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、製造可能な品番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作成した製造設備や機器、治具をセブ工場に導入し、安定した製造ラインの構築を実施しています。

## グローバルに最適な生産体制の構築



## イノベーションを通じた現場の課題解決

5-1

# DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進

## AIX推進室の設置による全社DXの推進

### DX推進プロジェクトの発足

当社グループは全社としてDXへの取り組みを推進・強化するため、2022年6月期に発足したDX推進のための全社横断プロジェクトにおいて、社内におけるDXの総称をAIX (Asahi Intecc Transformation) とし、DXの定義、効果的にDX活動を推進するための組織体制・人財のあり方、推進スケジュールなどを検討するとともに、2023年6月期には小規模なトライアル案件の推進支援や社内啓もう活動を行うことで今後の全社展開に向けた推進プロセスの標準化、知

見の蓄積を図ってまいりました。

こうした検討を踏まえ、2023年7月より「AIX推進室」を新設いたしました。AIX推進室は、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、当社グループの競争力向上へ寄与することを目指してまいります。初年度においては、AIX推進ビジョンの社内浸透やDXを推進する人財の発掘などを進めることで活動の素地を培いながら、小規模プロジェクトの推進支援を継続し、AIXで活用できるデータ・デジタル技術の探

究を深めてまいります。

現在、AIX推進ポータルサイトを新設し、社内に向けた情報提供や双方向のコミュニケーションが可能となっています。また、社内組織や従業員が主体的にDX推進活動に取り組めるように、OpenAI等の大規模言語モデルAIのサービスを活用できる環境、各種データを用いた分析基盤等のDX推進環境を整備して、生産性向上につながる業務プロセス改革および新たな価値の創出・提供に取り組んでまいります。DX推進を通じて、当社の価値創造の根源であるASAHI-DNAを継承させながら、現場主義に基づく価値創造・課題解決を進め、日々改革を行ってまいります。



社内DX総称「AIX」  
Asahi Intecc Transformation



AIX推進ポータルサイト

# グローバル人財基盤の強化

グローバル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-

スにした「グローバル人財基盤の強化」が喫緊の課題となっています。本課題に対し「人財マネジメント」と「働きやすい職場づくり」という視点で、下記の課題とKPI（戦略と指標）を設定し、グローバル企業として相応しい体制づくりを目指しています。今後も更なる成長を追求するために、多様性を理解し、多面的な角度から幅広い視点で物事を図れるような人財を育成すること、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	2023/6月期実績	目標	
人財マネジメント	人財ビジョンの浸透	ASAHI-DNAの継承	マイスター取得者数(単体)(人)	5	-
		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)	155	-
		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)(%)	43.5	-
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)	24.4	-
		長時間労働の是正	有給休暇取得率(単体)(%)	74.6	-
	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(単体)(%)	25.7	-
		女性活躍推進	女性管理職比率(グローバル)(%)*1	36.3	30%以上を維持
	ダイバーシティ推進	人財の多様化	女性管理職比率(単体)(%)*2	12.0	2026年6月期 13%以上
			新卒採用女性比率(単体)(%)	26.5	25%以上を維持
			新卒技術系採用女性比率(単体)(%)	21.9	20%以上を維持
		外国人雇用率(グローバル)(%)	86.2	-	
		外国人管理職比率(グローバル)(%)*1	65.9	-	

\*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。

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、2023年6月期の年間研修受講時間総計は12,211

時間、年間研修受講者延べ人数は901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」を設けています。

また、製造・生産において高度なコア技術を有する社員を「マイスター」に認定し、各拠点における技能向上や人財育成のミッションを担っています。マイスターは「弟子」を持ち、次のマイスターを養成していくことにより、技能の継承を図っています。

#### 【実績】

■アカデミー卒業者28名（2023年6月末時点）

■マイスター認定者5名（2023年6月末時点）

## 人財ビジョン

	<b>ASAHI-DNA</b>	ASAHI-DNAの視点
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ASAHI-DNAの視点</li> <li>● Catch the Wave</li> <li>● スピード×決断力×対応力×結束力</li> <li>● 三現主義（現場・現物・現実）</li> <li>● 現場志向</li> </ul>	
グローバル・ベスト	Challenge      Dream 挑戦                  夢の実現 情熱                  進取果敢に挑戦	創造的ものづくり集団
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 顧客への貢献</li> <li>● グローバルベースでベストプラクティスの追求</li> <li>● Only One×Number One</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 技術力・専門性の追求</li> <li>● マイスターチーム</li> <li>● 技術イノベーション</li> </ul>	
ASAHIらしさ・専門性の発揮の視点	自活力	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自活できる人財として活躍</li> <li>● 自考・協業する組織、自活人財のチームワーク</li> <li>● 業績の追求：事業の成長と業績拡大への貢献</li> </ul>	

## I グローバル人財基盤の強化

| 5-2

## 人財マネジメント

## ② 自活力の醸成

社員の自発的意識に基づく改善・改革を促すことを目的に、「現場力向上プロジェクト」をグローバルの各拠点で組成し、小集団で自ら主体的に活動テーマを定め、目標を掲げて取り組んでいます。また、高い成果を生み出したチームに対する表彰を年1回行い、活動の支援を行っています。

2011年6月期より始めた本プロジェクトの登録サークル数は、設立当初は56サークルでしたが、2023年6月期においては155サークルに増加するなど、年々活発化しています。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でなく、品質と環境の両立を目指す活動も生まれてきており、現場力向上プロジェクトの裾野も確実に広がってきています。

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

## ③ グローバル人財の育成

海外赴任希望者や赴任予定者に対して語学研修を開催し、グローバルでのコミュニケーション力強化を図っていることで、スムーズな海外赴任を支援しています。

また、グローバル人財育成強化の取り組みの一環として、海外拠点長向けマネジメントをはじめとした「グローバル人財育成プログラム」の拡充に取り組んでいます。海外業務に従事する社員および海外拠点で活躍する当社グループ社員等に対して、多様なメンバーと共に一人一人が生き生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。

## ④ 創造的ものづくり集団の形成

経営陣・研究開発部門の全員参加型の製品開発・モノづくりを推進しており、自由闊達な議論により、社員の創造性やアイデアを活かしていくことや、研究開発部門の人財強化につなげています。

当社の開発部門の人員構成比は43.5%（2023年6月期）までに拡大しており、中期経営計画『ASAHI Going Beyond 1000』の実現に向けて、さらに開発力強化に努めてまいります。



ASAHI INTECC EUROPE B.V.

グローバル人材基盤の強化

# 人財マネジメント

## 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。社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、社員のエンゲージメントの向上につなげてまいります。

## ③ 次世代経営人材の育成

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。



## I グローバル人材基盤の強化

| 5-2

## 働きがいのある職場づくり

### ① 安全かつ健康に働ける職場づくり (健康経営)

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

#### ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

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

#### ① 在宅勤務制度 (テレワーク)

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

#### ② フレックスタイム制度

2019年7月より、社員の業務効率向上、ワーク・ライフ・バランスを目的とし、一部の拠点と部署を除き導入しています。今後も社員が働きやすく業務に取り組めるよう、フレックスタイム制度の推進を行ってまいります。

#### ③ その他

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

#### ■ ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

	2021/6月期	2022/6月期	2023/6月期
月平均残業時間(単体)(時間)	23.5	24.3	24.4
有給休暇取得率(単体)(%)	65.3	69.2	74.6
フレックスタイム制度 導入拠点数(国内)(拠点)	4	5	6
正社員の任意離職率(単体)*(% )	3.0	5.6	6.1

\*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大変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。2023年6月期末までに18名の社員が制度を利用し就労しています。

制度	がん特別有給休暇	リハビリ出勤勤務	がん治療継続短時間勤務
概要	長期間治療が必要な場合に最大60日の有給休暇を特別付与	治療後、復帰1カ月を限度に1時間単位での勤務を可能とする	治療継続のため、1時間単位での勤務を可能とする

#### トレーニングジムの設置・トレーニング動画の配信

グローバル本社・R&Dセンターにトレーニングジムを設置し、従業員が利用できる環境を整えています。その他にも、グループ全体に向けて当社社員およびフィットネストレーナーによるトレーニング動画を社内配信することで、従業員の健康増進に対する取り組みを推進しています。



#### 食堂運営

当社グローバル本社に設置している食堂では、昼食のみならず、朝食、夕食も提供しています。当社は一人暮らしの従業員や単身赴任者も多く、そのような社員でも手軽に栄養のある食事を3食喫食できる環境を整えており、健康の基本である「食」の面からも、従業員の健康増進に取り組んでいます。



## グローバル人材基盤の強化

| 5-2

# 働きがいのある職場づくり

## 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、この度、人権に対する当社の考えを全社的に浸透させ実効性をより高めることを目的として、「朝日インテックグループ 人権方針」を取締役会の承認を経て策定いたしました。

人権方針の詳細は当社HPをご参照ください。

[朝日インテックグループ 人権方針](#)

#### ② 国際イニシアチブへの参加

当社は国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト（以下、UNGC）」へ署名し、2023年5月15日付にてその参加企業として登録されました。UNGCが掲げる10原則を支持・実

践するとともに、サステナビリティへの取り組みをより一層強化することによって、引き続き持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



#### ③ 教育・啓発

ハラスメント問題については、社外専門家を招き役員および管理職に対するハラスメント研修などを実施しています。本研修では全参加者より誓約書を取得しており、発覚した場合は懲戒取扱規程に従い厳格に処分することとしています。詳細は74・119ページをご参照ください。

#### ④ 是正・救済

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

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

詳細は118ページをご参照ください。

#### ⑤ 現代奴隷法への対応

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

#### ⑥ 取引先への働きかけ

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

2022年6月期からは、主要取引先様に対するアンケートに法令・社会規範の遵守/環境配慮に関する項目を新たに追加するなど、サプライチェーン全体での人権の尊重に向けた取り組みを強化しています。今後もサプライチェーン全体を俯瞰した上で、着実に人権保護に関する施策を実施してまいります。

詳細は86・87ページをご参照ください。

## グローバル人材基盤の強化

| 5-2

# 働きがいのある職場づくり

## ② 多様な従業員が働ける職場づくり

### ⑦ 人権デュー・ディリジェンス

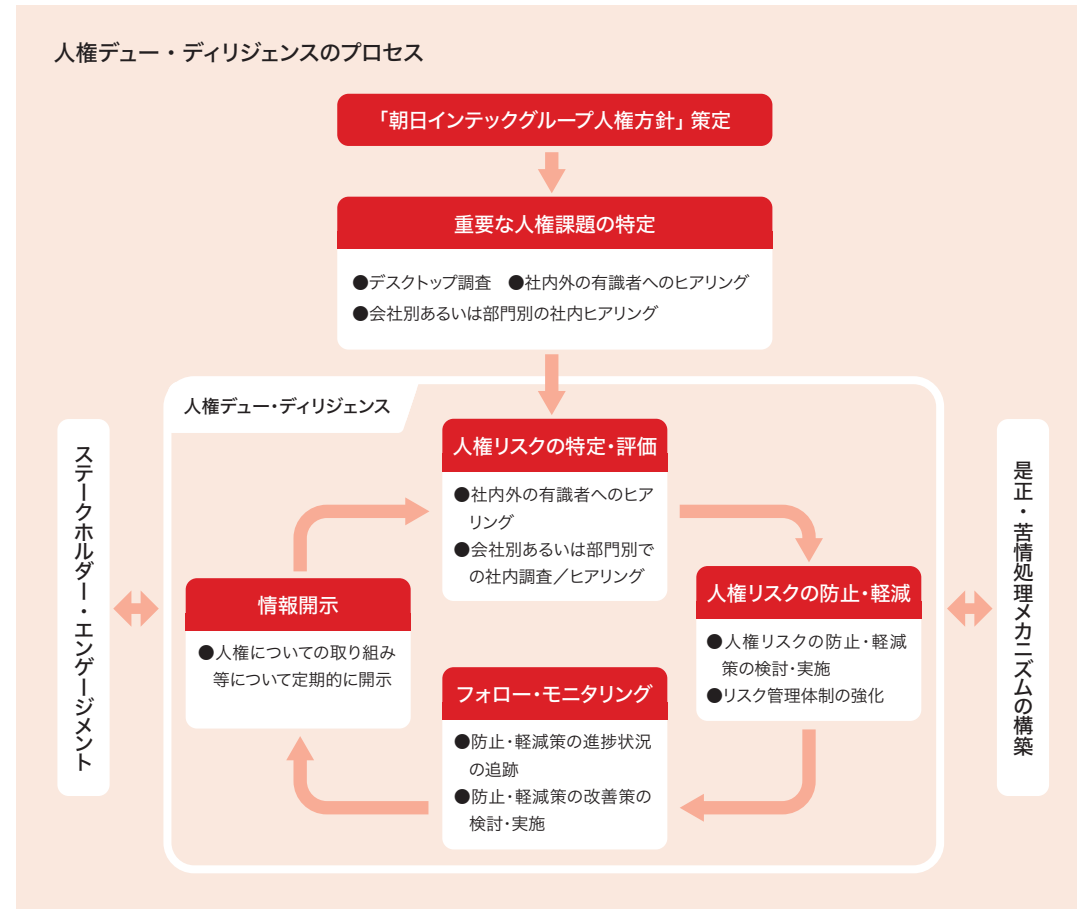
当社グループは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、潜在的または実際のリスクを評価・特定し、それらに対処することにより、人権への負の影響の防止または軽減を図るように努めます。

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

#### ■ 推進体制

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

デュー・ディリジェンスの過程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。



グローバル人材基盤の強化

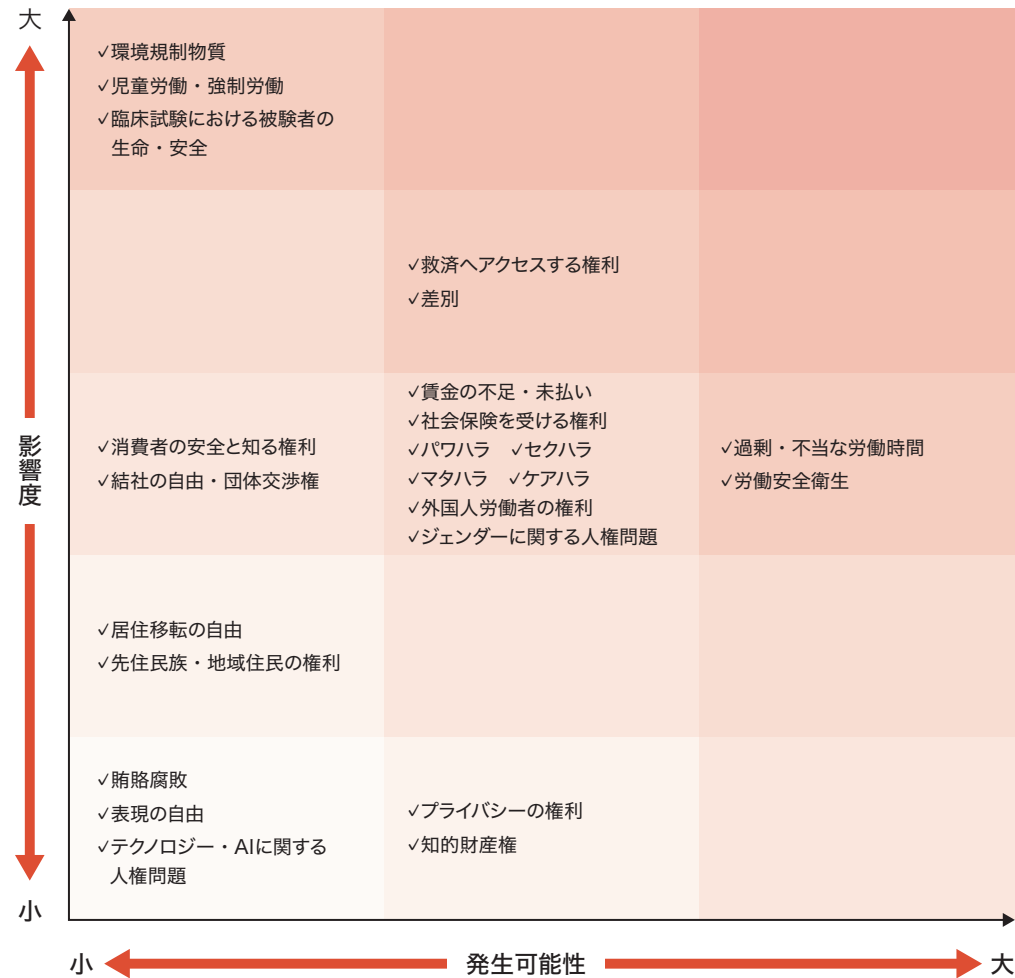
# 働きがいのある職場づくり

## ②多様な従業員が働ける職場づくり

### ■ リスクアセスメント

当社グループの事業活動によって負の影響が生じるリスクのある人権課題について、マッピングを実施いたしました。

これらの項目を当社グループにおいて優先的に対策すべきリスク事項と考え、人権デュー・ディリジェンスのプロセスに基づく詳細なリスクアセスメントを実施し、実際に発生している人権リスクに対しては問題解決に取り組むと共に、潜在的なリスクに対してもその発生の防止や影響を軽減させるための取り組みを実施してまいります。



グローバル人材基盤の強化

# 働きがいのある職場づくり

## ② 多様な従業員が働ける職場づくり

### ハラスメントの防止

当社グループは、社員、パート・アルバイト、派遣社員など当社グループで働く全ての従業員を対象とした「朝日インテックハラスメント防止方針」を設け、ハラスメント防止に関する教育、施策を展開しています。



### 社員とのエンゲージメント

当社グループは、社員が経営層の声を聴き、自発的に経営課題の解決に向けてアクションを起こすことを目的に、経営層と社員の対話の機会を大切にしています。定例の経営会議の議決内容を直接社員に伝えるための全体会議を設けています。また、社内SNS「Asahigram」や社内報「AINET」は、社員と経営層の情報共有の場となっています。



### 障がい者雇用の推進

障がい福祉の面から企業の社会的責任と社会への貢献拡大を図っています。2019年6月期には、「就労継続支援（A型）※」の認定企業であるフィカス株式会社を完全子会社化、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2.57%（2023年6月期）となっており、障がい者法定雇用率（2.3%）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移転するなど、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。



## グローバル人材基盤の強化

| 5-2

# 働きがいのある職場づくり

## ③ダイバーシティ推進

当社グループでは、人材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を行い、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。

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、また中核人材の登用等に関し、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

	2021/6月期	2022/6月期	2023/6月期
外国人雇用率 (グローバル)(%)	87.7	84.5	86.2
外国人管理職比率 (グローバル)*(% )	64.3	65.3	65.9

\*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

	2021/6月期	2022/6月期	2023/6月期
中途採用管理職比率 (グローバル)*(% )	59.9	61.4	54.7

\*当社グループにおける各規定の管理職基準に基づき算定しています。

## 女性活躍推進

当社グループは、女性社員の積極的な採用および管理職への登用などの活躍推進にも取り組んでいます。これまで、短時間勤務制度、フレックスタイム制度および在宅勤務制度など、仕事と子育てを両立しやすい制度を整えており、これらの施策により、社員の意識調査においても、「女性が働きやすい」という定評をいただいています。

当社グループでは、女性の管理職比率は当社36.3%と比較的高く、グローバル全体において、女性管理職を積極的に登用する組織風土は根付いていると考えています。

一方、当社における女性管理職の比率は12.0%であり、管理職を目指す意識については海外が高く、国内が低いことなども判明しています。それらの風土改革のため、当社の女性管理職や社員に加えて、他社の女性管理職の方を招いてのパネルディスカッションなどを実施し、もともと管理職を目指していなかった方が管理職になってどのように変わったのか、管理職になることによるメリット、家庭と仕事の両立などについて体験談を語っていただくことで、女性社員が新たな価値観に触れ、管理職への意識を高めてもらう推奨などを行っています。

パネルディスカッションの内容については、社内のE-Learningシステムを活用して全社配信しており、社員からのアンケート・意見募集なども実施しています。

なお、女性管理職比率は、グループ全社で30%以上を維持し続け、当社においては13%を超えることを目標としています。

### 女性社員比率・女性管理職比率

	2021/6月期	2022/6月期	2023/6月期	目標
女性社員比率 (グローバル)(%)	77.1	77.2	76.2	-
女性管理職比率 (グローバル)*1(% )	32.5	33.9	36.3	30%以上を維持
女性管理職比率 (単体)*2(% )	7.7	7.9	12.0	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

	2021/6月期	2022/6月期	2023/6月期
男女の賃金差 (単体)(%)	-	-	61.1
正規雇用労働者の 男女の賃金差*1	-	-	82.0
パート・有期労働者の 男女の賃金差*2	-	-	24.3

\*1 賃金制度・賃金体系において、男女の賃金に差異はありませんが、正規雇用労働者において、上位職層に占める女性労働者の割合が少ないこと、平均勤続年数が男性より約2年短いことが差異の要因となっています。

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

### 新卒採用女性比率・新卒技術系採用女性比率

	2021/6月期	2022/6月期	2023/6月期	目標
新卒採用女性比率 (単体)(%)	24.5	14.9	26.5	25%以上を維持
新卒技術系採用 女性比率(単体)(%)	18.2	12.9	21.9	20%以上を維持

## I グローバル人材基盤の強化

| 5-2

## 働きがいのある職場づくり

### 育児休暇取得の推進

当社グループでは、男性女性を問わず、育児休暇の取得を推奨しています。

男性女性問わず積極的に育児休暇を取得できる風土の浸透をより進めていくために、育児休暇取得経験のある男性・女性の社員同士によるパネルディスカッションなどを実施しています。パネルディスカッションでは、男性管理職に単独育休（妻が職場に復帰し、夫が単独で休業を取得することで子育ての完全な担い手となること）を経験したことで得た新たな価値観・知識・経験について、女性管理職に休職期間中や復職時の悩み、そして仕事と家庭の両立に当たり望む支援などについてリアルに語っていただくことで、社員が新たな価値観に触れ、男性女性問わず育児休暇取得に対するハードルを乗り越えていくことを推奨いたしました。

パネルディスカッションの内容については、社内のE-Learningシステムを活用して全社配信しており、社員からのアンケート・意見募集なども実施しています。

なお、男性の育児休暇取得率については現在54.5%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

	2021/6月期	2022/6月期	2023/6月期	目標
女性の育児休暇取得率(単体)(%)	100.0	100.0	100.0	—
男性の育児休暇取得率(単体)(%)	7.4	20.7	54.5	50%以上を維持

### 多様性推進に向けた取り組み (LGBT)

当社グループは従業員の多様性を尊重しており、従業員一人一人が自分らしく働ける環境づくりを推進しています。

2023年8月にはグローバル本社・R&Dセンターの所在地である瀬戸市が実施している「瀬戸市LGBTフレンドリー企業」の取り組みに賛同し、同制度へ登録いたしました。

当制度は瀬戸市が「一人一人が互いに人権を尊重し、多様な性を認め合い、誰もが自分らしく、いきいきと活躍できる社会の実現を目指し、LGBT等を始めとする性的マイノリティの理解の促進に寄与するために」導入した制度です。

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

#### 多様性推進プロジェクト



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



女性活躍推進のための、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



瀬戸市LGBTフレンドリー企業登録証

## グローバル人材基盤の強化

| 5-2

# 働きがいのある職場づくり

## 社内インタビュー

当社グループでは国籍、人種、性別、年齢、障がいの有無などに関係なく、各々がその能力を十分に発揮し、その活躍が正当に評価される環境づくりに努めています。

当社グループには海外拠点が多くありますが、現地従業員同士での交流や現地従業員と日本人社員との交流なども盛んに行われており、

国籍、人種、性別をはじめとした個人の事情に関係なく、全員が同じ方向に向かって協働する企業風土が醸成されています。

今後も多様性を尊重し、従業員一人一人がありのまま働ける環境づくりを推進することで、人財の多様化による企業価値の向上につなげたいと考えています。



**Mr.Kriengkrai Prasongsukarn**

ASAHI INTECC THAILAND CO., LTD.  
(タイ工場)  
取締役副社長

私は朝日インテックのタイ工場を設立した当初から、組織体制の構築や規定整備などのコーポレート機能全般の立ち上げや、タイ政府および関係機関との調整なども行い、タイ工場の経営に深く携わってきました。

ダイバーシティに関しては、文化的背景が異なれば、問題解決のアプローチも多様になると考えています。また、外国籍の従業員は、課題解決の際にも貴重な多様性のある視点をもたらす重要な存在だと思います。異文化間の交流や協働を促進することで、企業はより幅広い視点で問題解決をすることができ、イノベーションの文化を育むことができると考えています。

タイ工場では、年齢・障がい・性別（性転換者を含む）・その他業務に関係のない問題によって差別されることなく、採用・従業員の定着・研修・従業員の能力開発において不合理な差別がないことを常に確保しています。すべての従業員が相互理解・信頼・尊敬の念を持つことで、社会と職場環境が成長し、繁栄することを実感しています。



**MS.Sarunrat Chayatavaj**

ASAHI INTECC THAILAND CO., LTD.  
(タイ工場)  
ジュニアボード

私はジュニアボードとして、透明性のある調達システムの構築に参画し、税制上の優遇措置を含めて企業の円滑な事業運営体制を確保するため、タイ政府や関係機関との調整を行いながら、管理体制を構築してきました。

文化的多様性のある職場づくりとは単に「正しい」ことだけではなく、ビジネスにとってもより良いことであると考えています。業界によっては、国内で専門的な知識を持つ人財が不足している場合がありますが、グローバルな人財プールから採用することで、こうしたギャップを埋めることができます。国籍や人種に捕らわれずグローバルな人財のスキルと知識を活用することで、企業は競争上の優位性を獲得し、組織としての成長を促進することができます。タイ工場では常に従業員の創造性を促進し、多様性を尊重しており、従業員のさまざまな経験によって多様な解決策が生み出されることによって、会社全体の生産性の向上につながっていると感じています。



**MS. Simona Bruni**

KARDIA S.R.L (Kardia社)  
経理グループマネージャー

私はイタリアの代理店であったKardia社のM&A時に入社し、経理グループのマネージャーとして円滑な経営統合と統合後の管理体制の構築に深く携わってきました。

朝日インテックグループは不合理な差別がなく、多様性を尊重している会社であり、Kardia社に入社して以来、素晴らしい同僚と出会い、それぞれの持ち味を吸収する機会に恵まれています。このような躍動的でやりがいのある環境に身を置くことで、男女の垣根を越えて、日々の業務を通して品質・革新性・医療水準の確保に努め、健やかな未来のために貢献したいと思うようになりました。