

05 Sustainability Bolstering Non-Financial Capital

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

人事担当執行役員・若手社員座談会 5-3



東京R&Dセンター内

5-1 イノベーションを通じた現場の課題解決

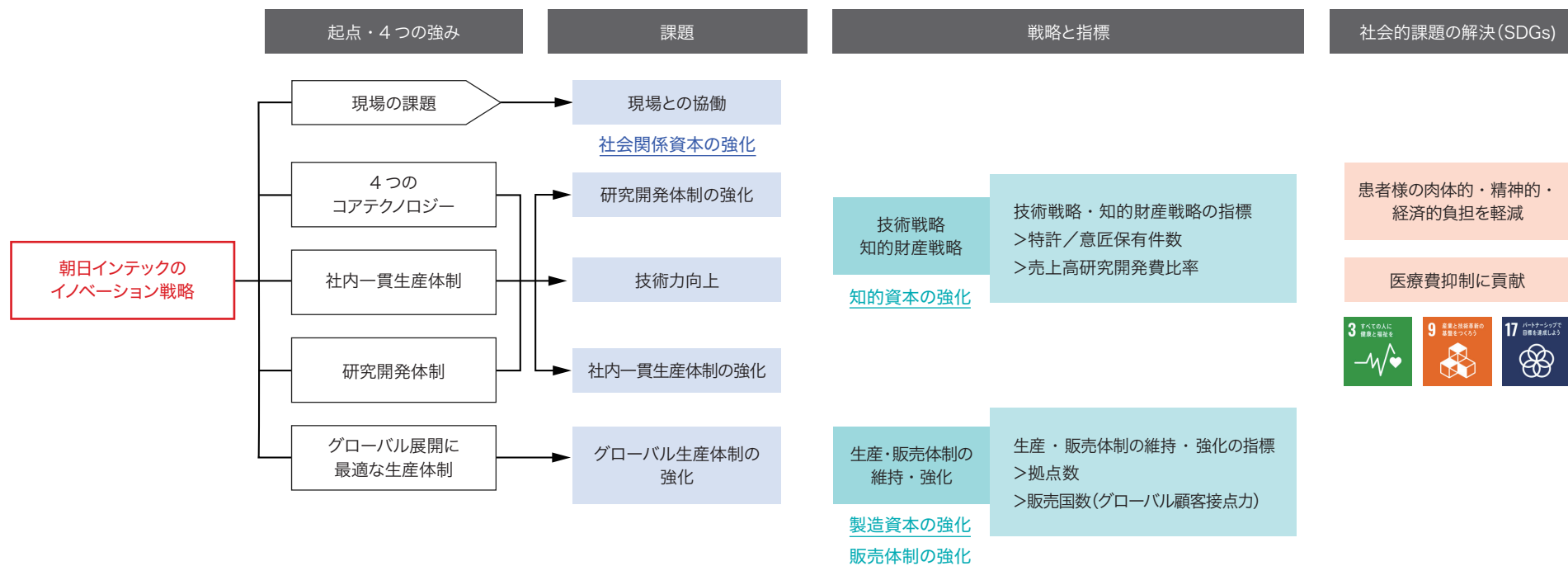
非財務資本の強化により、イノベーションの更なる創出に取り組んでいます。

》 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

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

顧客ニーズに対応した製品の開発 (デバイス事業)

当社グループは、他社にはない高い製品優位性を持ち、CTO 治療も可能な PCI ガイドワイヤーや貫通カテーテルな

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

新製品および新技術

最近においては、以下のような新製品および新技術などを確立・推進しています。

【メディカル事業】

現在、当社グループでは、非循環器領域の製品群の拡充を重要戦略の一つに掲げています。

2024 年 6 月期は、末梢血管系および脳血管系領域の製品化を強化しています。

末梢血管系領域においては、末梢血管用ガイドワイヤーの「CROSSLEAD」シリーズのラインナップ追加を目的として、「CROSSLEAD PENETRATION 14」および「CROSSLEAD PENETRATION 18」を開発、販売開始しました。「CROSSLEAD PENETRATION」は、操作性と

突破力に優れており、固い病変部 (CTO 病変) において優位性を発揮することが可能になっています。

また、脳血管系領域においては、脳梗塞時に使用するバルーン付きガイディングカテーテルや、脳血管系治療用ガイドワイヤーの開発を強化しました。バルーン付きガイディングカテーテルとしては、「BRANCHOR」シリーズのラインナップ追加として、「BRANCHOR X」を開発しました。従来よりも誘導性と安定性を向上させており、手技時間の短縮に貢献できる可能性を秘めた製品です。

また、脳血管系治療用ガイドワイヤーの CHIKAI シリーズのラインナップ追加として「CHIKAI X014」を開発しました。

2024 年 6 月期のメディカル事業のブランド品の新アイテム数は 4 アイテムであり、今後も継続して新アイテムを創出してまいります。

また、これらのガイドワイヤー・カテーテル製品開発のほか、カテーテル治療を支援するためのソフトウェアも開発を推進しており、「ESPELUX VIEW」を完成させました。「ESPELUX VIEW」は血管造影画像の解析と治療支援の情報提供を目的に開発したソフトウェアであり、限定施設で使用を開始しています。別途「ESPELUX VIEW」の教育用ソフトウェアも提供を開始しています。

その他、プラズマエネルギーを使用した新たな付加価値を加えたガイドワイヤーの開発や、海外のスタートアップ企業が有するセンサーを当社が開発・製造するガイドワイヤーに実装し、脳血管治療の深化に寄与するための共同開発など、新たなイノベーションの創出に向けての取り組みを複数実施しています。

5-1 イノベーションを通じた現場の課題解決

【デバイス事業】

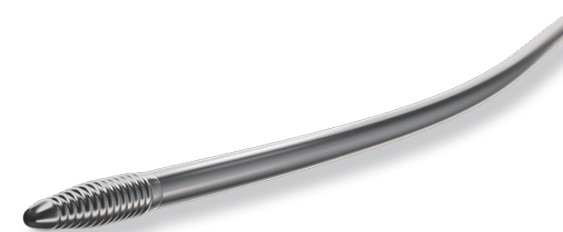
金属系医療部材や樹脂系医療部材のみならず、顧客ニーズに見合う機構設計や設計思想に見合う製品実現のための高精度な精密加工技術も事業内に保有し、技術の拡大と深耕に取り組んでいます。

また、自社ブランドの治療用製品の拡充に当事業の技術開発力が寄与しており、メディカル事業の末梢血管治療用ガイドワイヤー「CROSSLEAD Tracker」・「CROSSLEAD Penetration」や脳血管治療用ガイドワイヤー「CHIKAI X014」の金属部材、脳血管治療用バルーン付きガイディングカテーテル「Branchor X」シリーズの樹脂部材などを開発しました。

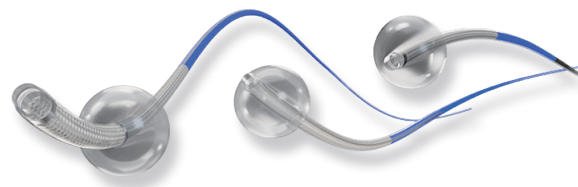
研究開発型企業として、当社のコア技術の深化や拡大を進めるとともに、多様化する社会ニーズや顧客ニーズに対応するために、当社技術に新たなさまざまな技術を融合させることで、新たな価値創出を今後も実現してまいりたいと考えています。



末梢血管治療用ガイドワイヤー「CROSSLEAD」



末梢血管治療用ガイドワイヤー「CROSSLEAD Penetration」



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



脳血管治療用ガイドワイヤー「CHIKAI X 014」

5-1 イノベーションを通じた現場の課題解決

③新規事業への参入

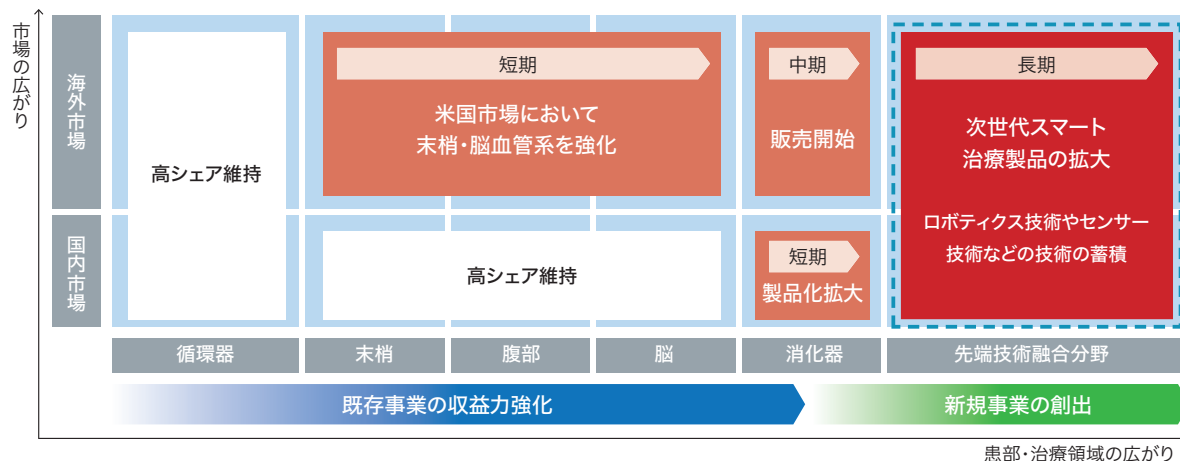
次世代スマート治療の実現に向けた取り組み

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、プラズマ・ガイドワイヤーの開発やロボティクス分野への進出、ナビゲーションシステムの開発などに力を入れています。

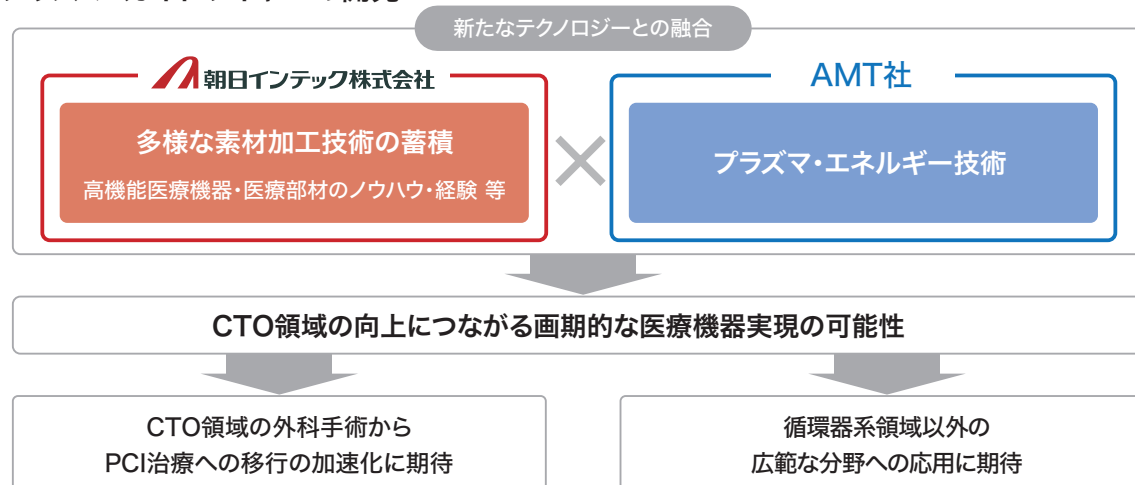
プラズマ・ガイドワイヤーの開発への取り組み

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

事業ポートフォリオの拡大



プラズマ・ガイドワイヤーの開発



5-1 イノベーションを通じた現場の課題解決

ロボティクス分野への取り組み

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



腹腔鏡手術支援ロボット
ANSUR

ナビゲーションシステム開発への取り組み

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

予防医療分野への取り組み

当社グループは、歩行分野における歩行カトレーニングサービス事業を行うことを目的として、2022年5月に株式会社 quantum と共同で、合弁会社である株式会社 walkey を設立いたしました。当社グループは従来の治療領域だけでなく、「予防医療」領域にも事業展開を図ることで、現在、疾患を有する患者様だけでなく、あらゆる人々の QOL 向上に貢献してまいります。



5-1 イノベーションを通じた現場の課題解決

社会関係資本の強化

》》現場との協働

メディカル事業

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

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

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

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

デバイス事業

当社グループは極細ステンレスワイヤーロープの製造と加工を祖業としています。現在では極細ステンレスワイヤーロープの製造と加工に加えて、樹脂製品の製造と加工においても高い評価をいただいております。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使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。



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じ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た確かな事業開発を行っているのです。



Lei Ge MD, PHD
Fudan University Zhongshan Hospital



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

脳血管系



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



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



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。

末梢血管系



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



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

消化器系



木暮 宏史 医師
日本大学医学部附属板橋病院

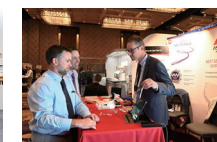


もともとガイドワイヤーに関して朝日インテックはかなり進んだ技術を持っているので、内視鏡の領域に参入してから、新しいガイドワイヤーをいくつか開発し、我々も使用経験があります。我々の想像を超えたガイドワイヤーを作ってくれる期待感があります。

世界中で開催される学会等で
ドクターの声をお聞きしています。



CCT学会 (日本)



SCAI学会 (米国)



EURO CTO学会 (欧州)

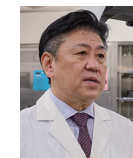


IEST学会 (米国)



内視鏡外科学会 (日本)

外科手術支援ロボット ANSUR



伊藤 雅昭 医師
国立がん研究センター東病院



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

5-1 イノベーションを通じた現場の課題解決

知的資本の強化 1

研究開発体制の強化

研究開発について

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

これは、同業他社ではあまり見られない医療機器分野と産業機器分野の技術循環、日本の研究開発拠点と海外の

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

研究開発体制の強化・向上に向けた取り組み

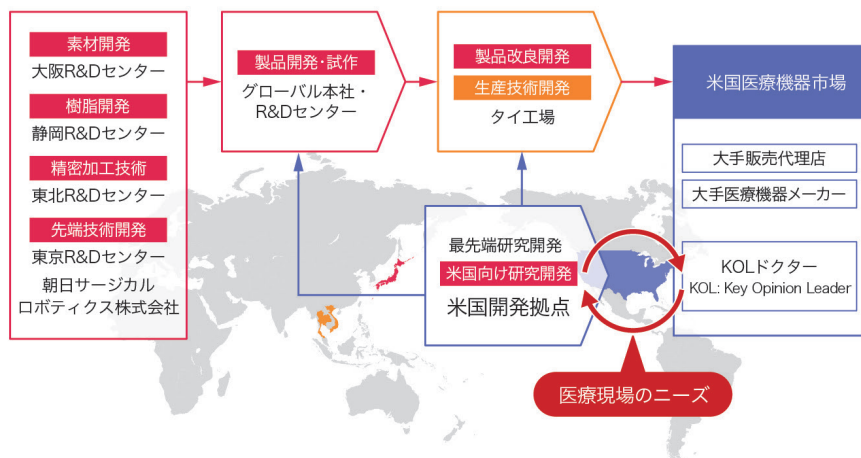
当社は、国内の研究開発拠点で培った素材や加工技術の

研究成果をグローバル本社・R&Dセンターで統合し、高度な製品開発を行っています。

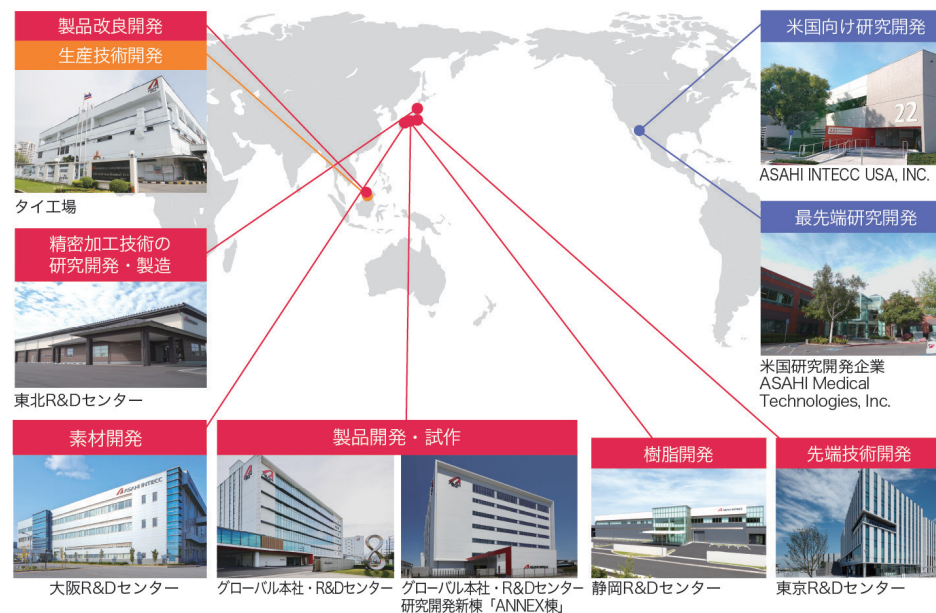
研究開発拠点の主体である国内においては、当社グループの研究開発拠点の中心である瀬戸工場の敷地内に新社屋を建設し、臨床現場に近い研究開発環境整備を実現しました。また、更なる研究開発機能強化を目的に、近年においては東京R&Dセンターの開設やグローバル本社・R&Dセンター内に研究開発用の新棟（ANNEX棟）を構えるなどし、国内の研究開発体制をより充実させています。

製品開発の川上から川下まで網羅した研究開発体制

試作品対応を含めた研究開発体制のグローバル化により「現場力」を強化



グローバル展開に最適な研究開発体制の構築



5-1 イノベーションを通じた現場の課題解決

知的資本の強化 2

技術力の向上 (技術戦略・知的財産戦略)

技術力強化・向上に向けた取り組み

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

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

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

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

知的財産戦略

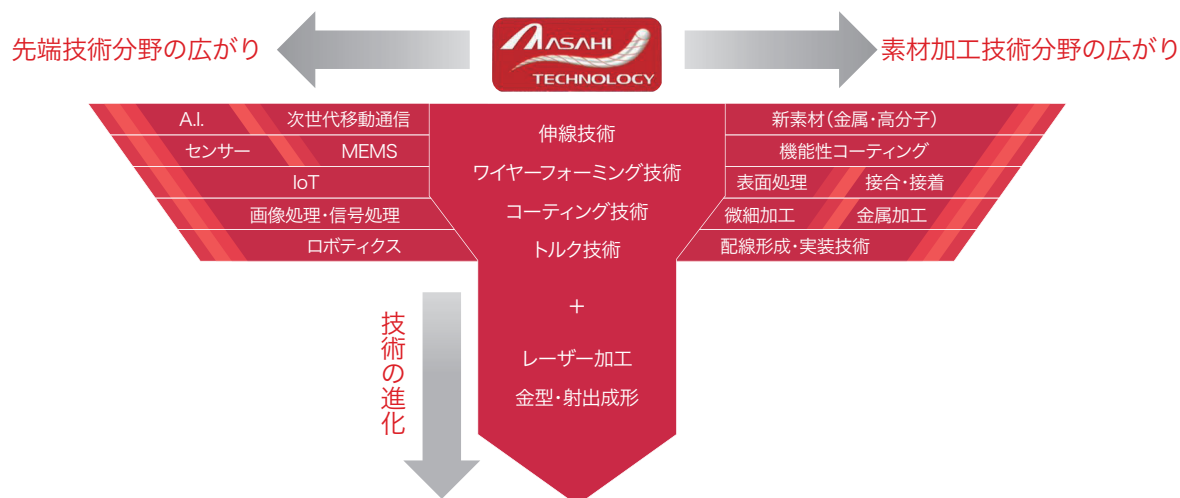
当社グループは、知的財産管理規程を設け、知的財産の管理を行っています。当社グループの活動基盤となる技術開発によって新たに生じた技術的成果については、特許出願・取得により当社グループの活動の基盤となる技術の保護を実施しています。なお、特許出願による技術の公開を防ぐため、当社グループの「Only One」技術を中心とした最も重要な素材加工技術につきましても、特許出願は実施せず、自社内で保持する技術として位置付けています。また、他社の特許権を尊重する立場から、すべての製品の上市前には特許クリアランスを実施しています。

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

〈特許侵害および提訴への対応〉

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

当社グループの技術の進化と広がり



5-1 イノベーションを通じた現場の課題解決

製造資本の強化

生産体制強化に向けた取り組み

生産体制

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

技術力強化・向上に向けた取り組み

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

を継続的に実施しており、これらの技術を段階的に量産現場に導入する取り組みも進めています。

生産基盤の強化に向けた取り組み

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

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

グローバル展開に最適な研究開発体制の構築



5-1 イノベーションを通じた現場の課題解決

DX (デジタル・トランスフォーメーション) の推進

》 AIX 推進室の設置による 全社 DX の推進

DX 推進の基本方針

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



社内DX総称「AIX」
Asahi Intecc Transformation

AIX 推進体制の整備

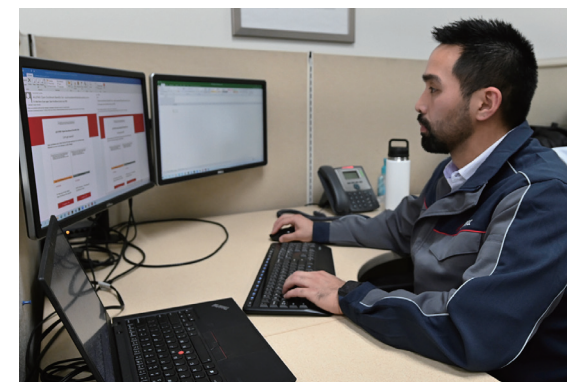
AIXを効果的に推進するために、2023年6月期より、CDO (Chief Digital Officer) を新設するとともに、2023年7月より新たに「AIX推進室」を立ち上げ、全社としてDXへの取り組みを推進・強化しています。AIX推進室は、現場主義に基づき各組織が価値創造・課題解決に向けて自走できるように、個別案件の推進支援、環境整備、社内啓もう活動、人材育成および最先端技術の探求などにおいて既存組織と連携して、社内にもAIXの浸透を図っています。また、全社のDXに関する基本方針、戦略および実行計画を策定・推進するためにAIX推進委員会を設置し、四半期に一度事業統括本部を横断して活動状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

AIX 推進の具体的な取り組み

2024年6月期において、CXでは研究開発部門を中心に新規技術の研究、新規製品開発および事業化検討に取り組んでいます。EXではデータ活用を促進するべく全社データ管理基盤の構築を進め、また、生成AI利用環境を日本国内全拠点に展開し業務で活用するとともに、RAG (Retrieval-Augmented Generation) の仕組みを整え、社内データを用いた拡張利用の試行を進めています。人材育成面では、各種ノーコード・ローコードツールの利用スキルの展開および定着支援を行い、生産性向上につな

がる業務プロセス改善を図っています。DX推進に係る人材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材のさらなるデジタルスキルの習得を目指します。なお、小規模なものも含めると2024年6月期のEX取り組み案件は50を超えており、社内データ活用、生成AIの業務利用、RPAによる業務自動化、業務アプリ開発、情報発信サイトの構築など取り組みの幅は多岐にわたります。

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



5-2 グローバル人財基盤の強化

グローバルな規模での事業展開に向けて人財基盤の強化に努めています。

基本的な考え方

当社グループは、2013年にAI（朝日インテック）人財ビジョンを策定し、当社のDNAである「チャレンジ」「現場力」「自活力」「グローバルベスト」「創造的ものづくり集団」を基本方針とした価値観浸透と人財育成を推進しています。

近年、当社グループは、グローバル規模で市場拡大・成長を目指しており、国際的な事業展開において、AI人財ビジョン

をベースにした「グローバル人財基盤の強化」が喫緊の課題となっています。本課題に対し「人財マネジメント」と「働きやすい職場づくり」という視点で、下記の課題とKPI（戦略と指標）を設定し、グローバル企業として相応しい体制づくりを目指しています。

今後も更なる成長を追求するために、多様性を理解し、多面的な角度から幅広い視点で物事を図れるような人財を育成することで、グローバル企業として相応しい組織力を高めてまいります。

推進体制

グローバル人財基盤強化の取り組みを強固なものにするため、グローバル人事機能を置き、国内外の当社グループ企業・各拠点への当社のDNAの浸透を軸とした組織開発や人事戦略（各種制度構築・採用・人財育成など）の実行支援や連携を強化しています。

課題		戦略と指標	2024/ 6月期実績	目標	
人財マネジメント	人財ビジョンの浸透	ASAHI-DNAの継承	フェローコース任用人数(単体)(人)	3	-
		自活力の醸成	現場力向上プロジェクト登録サークル数(グローバル)(サークル)	152	-
グローバル人財の育成		語学研修受講者数(単体)(人)	8	-	
創造的ものづくり集団の形成		研究開発人員の割合(単体)(%)	42.6	-	
働きやすい職場づくり	人事制度改革	健康経営	月平均残業時間(単体)(時間)	23.9	-
		長時間労働の是正	有給休暇取得率(単体)(%)	72.1	-
	安全かつ健康に働ける職場づくり	障がい者雇用の推進	障がい者雇用率(国内)(%)	3.05	-
		女性活躍推進	女性管理職比率(グローバル)(%)*1	35.8	30%以上を維持
	多様な従業員が働ける職場づくり	ダイバーシティ推進	女性管理職比率(単体)(%)*2	12.3	2026年6月期 13%以上
			新卒採用女性比率(単体)(%)	33.3	25%以上を維持
		人財の多様化	新卒技術系採用女性比率(単体)(%)	33.3	20%以上を維持
			外国人雇用率(グローバル)(%)	84.0	-
外国人管理職比率(グローバル)(%)*1	60.5	-			

*1 当社グループにおける各規定の管理職基準に基づき算定しています。

*2 有価証券報告書の開示基準を適用して算定しています。

5-2 グローバル人財基盤の強化

人財マネジメント

①人財ビジョンの浸透への取り組み

当社グループのDNAである「チャレンジ」「現場力」「自活力」「グローバルベスト」「創造的ものづくり集団」を基本方針とした価値観浸透と人財育成を推進するため、教育研修制度の構築に取り組んでいます。階層別研修では、それぞれの階層および求められる役割

に応じた研修を実施し、継続的な成長を支援しています。特に、研究開発型企業として、販売・生産・開発のそれぞれの分野における「グローバル化」に取り組む当社グループでは、エンジニア教育およびグローバル教育に今後更なる注力を図っていきます。なお、2024年6月期の年間研修受講時間総計は13,718時間、年間研修受講者延べ人数は1,197人です。

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。

【実績】

■アカデミー卒業生 28 名 (2024 年 6 月末時点)

人財ビジョン

	<p>ASAHI-DNA</p> <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 	<p>ASAHI-DNAの視点</p>
<p>グローバル・ベスト</p> <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 	<p>Challenge Dream</p> <p>挑戦 夢の実現</p> <p>情熱 進取果敢に挑戦</p>	<p>創造的ものづくり集団</p> <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
<p>ASAHIらしさ・専門性の発揮の視点</p>	<p>自活力</p> <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 	



5-2 グローバル人財基盤の強化

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織し、小集団で自ら主体的に活動テーマを定め、目標を掲げて取り組んでいます。また、高い成果を生み出したチームに対する表彰を年1回行い、活動の支援を行っています。2011年6月期より始めた本プロジェクトの登録サークル数は、設立当初は56サークルでしたが、2024年6月期において152サークルが意欲的に取り組んでいます。開発プロセス上の各種手法やノウハウの新規導入、海外製造部門の工程改良による効率化や在庫管理適正化など、取り組みの成果だけでなく、今後の効果への期待を高く持てる活動が多く表彰を受けており、製品開発・製造・物流・管理といったバリューチェーンの中の膨大なデータや多岐にわたる技術を可視化することで情報共有の促進を図る活動も近年では増えてきています。また、効率化や合理化だけにとどまらない品質と環境の両立を目指す活動も生まれてきており、現場力向上プロジェクトの裾野も確実に広がってきています。

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

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社員および海外拠点で活躍する当社グループ社員等に対して、多様なメンバーと共に一人一人が活き活きと活躍できるようにダイバーシティの重要性や異文化との付き合い方について学びます。



ASAHI INTECC EUROPE B.V.

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42.6%（2024年6月期）であり、研究開発力強化により更なる治療領域の拡大、社業の発展に努めてまいります。

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財の確保
2. 新規事業をつくり出していくためのイノベーターと、高度な技術と専門知識をもった人財の確保
3. 多様な人財をリードできるグローバル人財の確保

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

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

》 ③次世代経営人財の育成

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



》 ④特別専門職向けキャリアパス「AI キャリアコース」の制定

2023年7月より、AIキャリアコースを制定しました。マネジメントリーダーを目指す従来のコース（マネジメントコース）に加え、技術・知識面で突出した人財にフェロー（特別専門職）を目指してもらう「フェローコース」を設け、人財特性に応じたキャリアパスの実現を目指しています。2024年6月時点で3名の技術系人財がフェローコースに任用され、更なる技術の研鑽と若手人財への指導に取り組んでいます。

5-2 グローバル人財基盤の強化

働きがいのある職場づくり

》①安全かつ健康に働ける

職場づくり (健康経営)

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

ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

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

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

	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期
月平均残業時間(単体)(時間)	24.3	24.4	23.9
有給休暇取得率(単体)(%)	69.2	74.6	72.1
フレックスタイム制度 導入拠点数(国内)(拠点)	5	6	6
正社員の任意離職率(単体)*(%)	5.6	6.1	6.5

*コロナ禍の終息とともに採用活動が活発化しており、離職率が増加していますが、他社平均と比較しても低い離職率と認識しています。

治療と仕事の両立支援

がん治療が必要な従業員を対象とした特別な勤務制度を導入し、治療への支援を行っています。2024年6月期末までに20名の社員が制度を利用し就労しています。

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

カウンセリングサービス

従業員向けのカウンセリングサービスを導入しており、従来の産業医による医学的観点による面談制度に加え、従

業員個人個人の悩み事や不安を社外の専門家に手軽に相談できるようになりました。相談の内容は、職場、家族、友人関係等自由であり、従業員のメンタルヘルスケアを推進しています。

トレーニングジムの設置・トレーニング動画の配信

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



食堂運営

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



5-2 グローバル人材基盤の強化

》》 ②多様な従業員が働ける職場づくり

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 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 78・134 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 133 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 76・77 ページをご参照ください。

5-2 グローバル人材基盤の強化

②多様な従業員が働ける職場づくり

⑦人権デュー・ディリジェンス

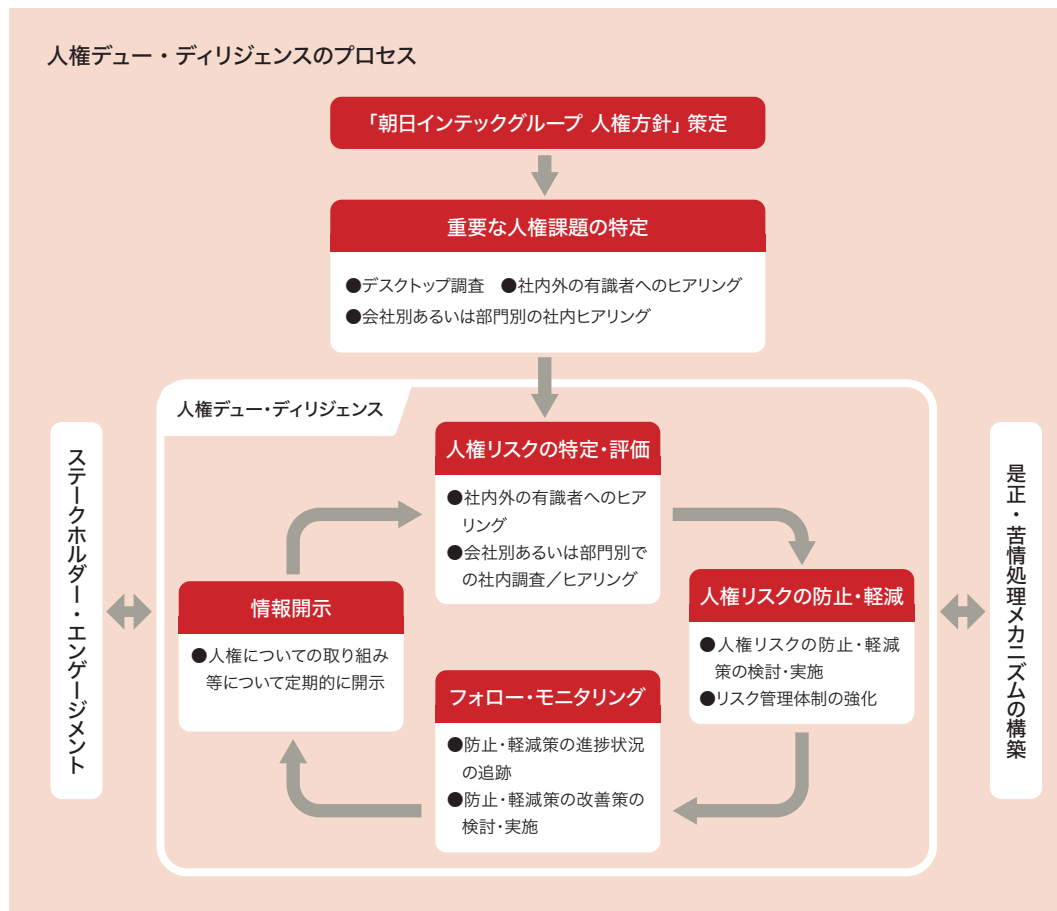
当社グループは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、潜在的または実際リスクを評価・特定し、それらに対処することにより、人権への負の影響の防止または軽減を図るように努めます。

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。

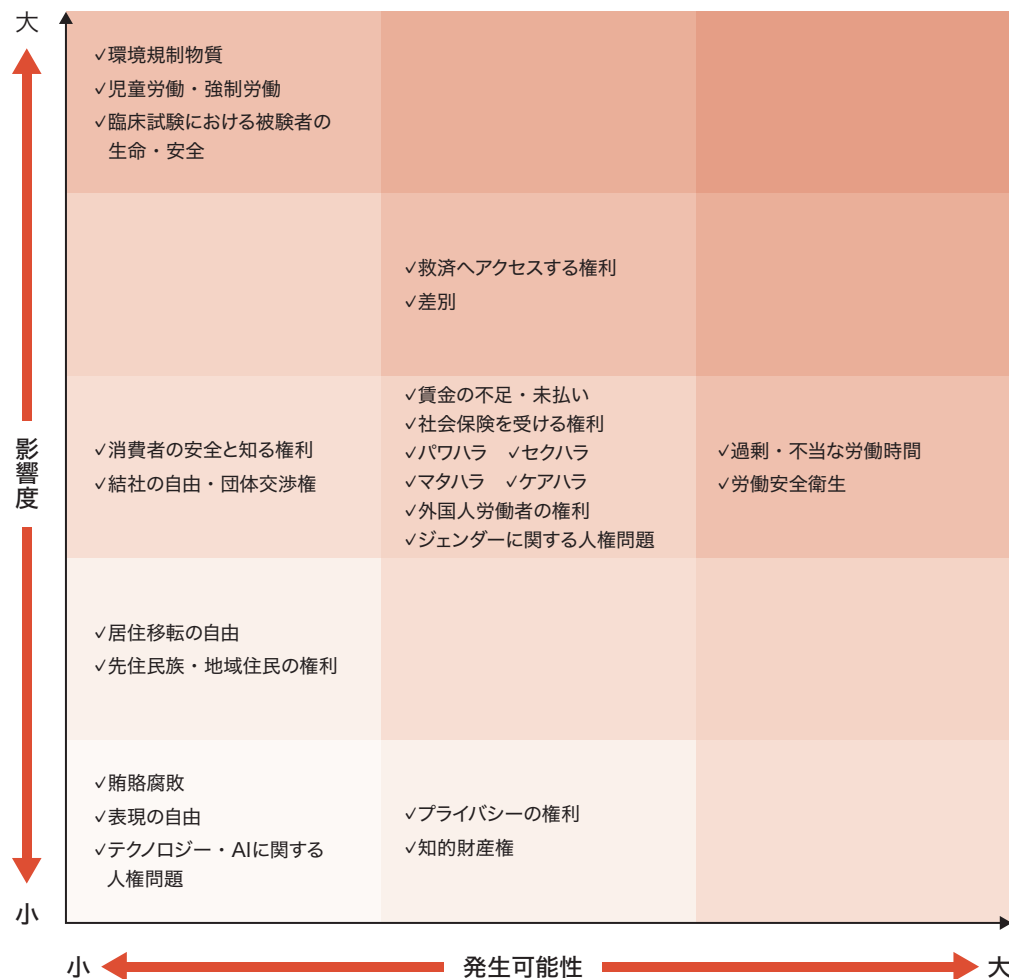


5-2 グローバル人材基盤の強化

》》②多様な従業員が働ける職場づくり

リスクアセスメント

当社グループの事業活動によって負の影響が生じるリスクのある人権課題について、マッピングを実施いたしました。これらの項目を当社グループにおいて優先的に対策すべきリスク事項と考え、人権デュー・ディリジェンスのプロセスに基づく詳細なリスクアセスメントを実施し、実際に発生している人権リスクに対しては問題解決に取り組むと共に、潜在的なリスクに対してもその発生の防止や影響を軽減させるための取り組みを実施してまいります。



5-2 グローバル人材基盤の強化

≫ ②多様な従業員が働ける職場づくり

ハラスメントの防止

当社グループは、社員、パート・アルバイト、派遣社員など当社グループで働く全ての従業員を対象とした「朝日インテックハラスメント防止方針」を設け、ハラスメント防止に関する教育、施策を定期的実施している他、内部通報制度を設けるなどしています。

内部通報制度については、133 ページをご参照ください。



社員とのエンゲージメント

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



障がい者雇用の推進

障がい福祉の面から企業の社会的責任と社会への貢献拡大を図っています。2019年6月期には、「就労継続支援(A型)※」の認定企業であるフィカス株式会社を完全子会社化し、当社グループ業務の一部を委託することにより、障がいのある方々の雇用拡大に努め、雇用率は3.05% (2024年6月期) となっており、障がい者法定雇用率(2.5%)を確保しています。また、2023年7月にはフィカス株式会社の本社を駅近くに移転するなどし、非連結子会社でありながらも、社会貢献を行いながら着実に事業規模を拡大しています。

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



5-2 グローバル人材基盤の強化

》③ DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン) 推進

当社グループでは、人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、

■ 外国人雇用率・外国人管理職比率

	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期
外国人雇用率 (グローバル)(%)	84.5	86.2	84.0
外国人管理職比率 (グローバル)*(%)	65.3	65.9	60.5

*当社グループにおける各規定の管理職基準に基づき算定しています。

■ 中途採用管理職比率

	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期
中途採用管理職比率 (グローバル)*(%)	61.4	54.7	57.6

*当社グループにおける各規定の管理職基準に基づき算定しています。

目標値設定をしていません。

女性活躍推進

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

当社グループでは、女性の管理職比率は当社35.8%と比較的高く、グローバル全体において、女性管理職を積極的に登用する組織風土は根付いていると考えています。

一方、当社における女性管理職の比率は12.3%であり、管理職を目指す意識については海外が高く、国内が低いことなども判明しています。それらの風土改革のため、当社の女性管理職や社員に加えて、他社の女性管理職の方を招いてのパネルディスカッションなどを実施し、もともと管理職を目指していなかった方が管理職になってどのように変わったのか、管理職になることによるメリット、家庭と仕事の両立などについて体験談を語っていただくことで、女性社員が新たな価値観に触れ、管理職への意識を高めてもらう推奨などを行っています。

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

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

■ 女性社員比率・女性管理職比率

	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期	目標
女性社員比率 (グローバル)(%)	77.2	76.2	73.7	-
女性管理職比率 (グローバル)*1(%)	33.9	36.3	35.8	30%以上を維持
女性管理職比率 (単体)*2(%)	7.9	12.0	12.3	2026年6月期 13%以上

*1 当社グループにおける各規定の管理職基準に基づき算定しています。

*2 有価証券報告書の開示基準を適用して算定しています。

■ 男女の賃金差

	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期
男女の賃金差 (単体)(%)	-	61.1	61.2
正規雇用労働者の 男女の賃金差*1	-	82.0	81.7
パート・有期労働者の 男女の賃金差*2	-	24.3	27.3

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

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

■ 新卒採用女性比率・新卒技術系採用女性比率

	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期	目標
新卒採用女性比率 (単体)(%)	14.9	26.5	33.3	25%以上を維持
新卒技術系採用 女性比率(単体)(%)	12.9	21.9	33.3	20%以上を維持

5-2 グローバル人材基盤の強化

育児休暇取得の推進

当社グループでは、男性女性を問わず、育児休暇の取得を推奨しています。

男性女性問わず積極的に育児休暇を取得できる風土の浸透をより進めていくために、育児休暇取得経験のある男性・女性の社員同士によるパネルディスカッションなどを実施しています。

パネルディスカッションでは、男性管理職に単独育休（妻が職場に復帰し、夫が単独で休業を取得することで子育ての完全な担い手となること）を経験したことで得た新たな価値観・知識・経験について、女性管理職に休職期間中や復職時の悩み、そして仕事と家庭の両立にあたり望む支援などについてリアルに語っていただくことで、社員が新たな価値観に触れ、男性女性問わず育児休暇取得に対するハードルを乗り越えていくことを推奨いたしました。

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

なお、男性の育児休暇取得率については現在 57.7%であり、将来的にも 50%以上を維持することを目標としています。

■ 男性と女性の育児休暇取得率

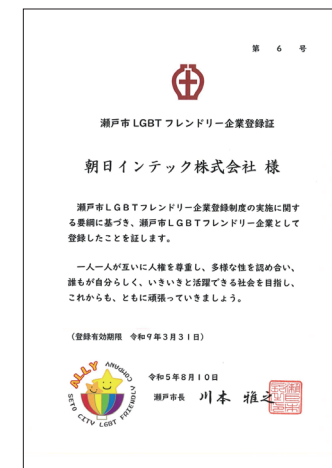
	2022/6月期	2023/6月期	2024/6月期	目標
女性の育児休暇取得率(単体)(%)	100.0	100.0	100.0	—
男性の育児休暇取得率(単体)(%)	20.7	54.5	57.7	50%以上を維持

多様性推進に向けた取り組み (LGBT)

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

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

当制度は瀬戸市が「一人一人が互いに人権を尊重し、多様な性を認め合い、誰もが自分らしく、いきいきと活躍できる社会の実現を目指し、LGBT等を始めとする性的マイノリティの理解の促進に寄与するために」導入した制度です。当社グループは今後も地域社会との共生を図りながら、より働きやすい環境整備に取り組んでまいります。



多様性推進プロジェクト



大手企業の女性管理職を招いてのパネルディスカッション



男性の育児休暇取得率向上のためのパネルディスカッション

5-2 グローバル人材基盤の強化

多様性推進に向けた取り組み(講演会の実施と海外赴任の推奨)

2024年6月、大阪R&Dセンターにおいて、大手企業の女性執行役員による「女性活躍に関するご講演」と、当社社員も含めての「海外赴任の推奨に関するパネルディスカッション」を実施しました。

女性活躍に関するご講演では、大手企業で活躍されている女性執行役員の方より、家庭と仕事の両立を当たり前としながらのキャリア構築の考え方や、組織課題とその解決方法などについて、リアリティのある実体験も含めてご講演いただいたことで、男女を問わずキャリアアップについて自ら考え、行動する「自活力」を高めてもらうことにつながりました。

また、海外赴任を推奨するためのパネルディスカッションでは、男性・女性両方の海外赴任経験者が登壇し、実際に海外赴任で得られた経験談や、海外赴任に興味を持つ若手社員からの質問や意見などが、本音ベースで語られるなどし、社員の「海外赴任を経験してみたい」というチャレンジを後押しする風土醸成につながっています。

これらの講演やパネルディスカッションについては、全社のイントラネットに動画掲載するなどし、全社における多様性推進につなげています。今後もさまざまな企画を通じて、多様性の向上による企業価値の向上に努めてまいります。



大手企業の女性執行役員による女性活躍に関する講演会の様子



海外赴任を推奨するためのパネルディスカッションの様子

5-2 グローバル人材基盤の強化

》社内インタビュー

当社グループでは国籍、人種、性別、年齢、障がいの有無などに関係なく、各々がその能力を十分に発揮し、その活躍が正当に評価される環境づくりに努めています。当社グループには海外拠点が多くありますが、現地従業員同士での交流や現地従業員と日本人社員との交流なども盛んに行われており、国籍、人種、性別をはじめとした個人の事情に関係なく、全員が同じ方向に向かって協働する企業風土が醸成されています。今後も多様性を尊重し、従業員一人一人がありのままに働くことができ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。



Mr. Christian Okamoto

ASAHI INTECC USA, INC.
Vice President of Sales Operations
Asahi Intecc Europe B.V.
Board Member
Toyoflex Cebu Corporation(セブ工場)
Board Member

私は2008年に朝日インテック(ヨーロッパ)に入社後、営業からスタートし、マーケティング、そしてオペレーションに携わり、2018年には朝日インテックUSAに出向し、現在はサプライチェーン、カスタマーサービス、ビジネスプランニングなどの営業業務を担当しています。

朝日インテックのグローバルな成功の要因のひとつは、様々な国籍や多文化的背景を持つ社員の多様性にあると強く信じています。会社のビジョンを世界中の人々に効果的に伝えることができ、同時に市場の需要を捉え、解釈することができる人材が揃っていることで、世界中のKOL*ドクターやパートナーと強い関係性を築くことができたのです。

朝日インテックは、国籍、性的指向、宗教、文化的背景を差別することなく、キャリアアップの機会を提供することで、こうした多様な才能を育成し、十分に発揮できるようにしています。さらに、日本人社員と外国人社員との深い協力関係と、強いコミュニケーションを常に奨励してきました。これは、COVID-19のパンデミックの際にも、非常に貴重な

ものとなったと感じています。海外出張が厳しく制限されていたにもかかわらず、チームメンバーの強い一体感と創造的なアイデアによって、私たちは国境を越えたコラボレーションを続けることができたのです。

優れた製品だけでなく、その文化においても世界から尊敬されている企業の一員であることを、とても誇りに思います。朝日インテックは、日本のルーツや伝統と、新しく多様なアイデアを受け入れる勇気や寛容さをうまく融合させた、真のグローバル企業です。

* KOL : Key Opinion Leader (キーオピニオンリーダー) の略称。影響力を持つ医師などのこと

5-2 グローバル人材基盤の強化

**Ms. Lydia Lin**

ASAHI INTECC CO., LTD.
Taiwan Branch
Deputy General Manager

私は入社当初から台湾支店の設立に深く関わり、重要な意思決定のすべてに参加し、その成長と発展を見守ってきました。台湾支店が今日のような活気のある企業へと発展していくのを目の当たりにしたことは、私のキャリアの中で最も充実した経験の一つです。

台湾支店では多様性は単なる企業価値ではなく、チームとしての私たちのあり方の根本的な要素であると考えています。

社員一人ひとりが独自のスキルや専門知識を持ち、その強みを十分に発揮し、会社の成功に最大限に貢献できるような環境を整えることが、私たちの責任だと考えています。各々の才能を認識し、育成することで、誰もが自分の価値を認められ、それぞれの役割で優れた成果を出す力を与えられていると感じられるように努めています。

また、多様性は国籍や性別にとどまらないことも強調したいと思います。私は伝統的に男性優位の日本企業の中で働いていますが、常に自分の専門性を発揮し、大きな貢献をしてきました。この経験から、朝日インテックでは性別によって可能性が制限されることはなく、むしろ認められ、称賛されると確信を深めています。

ダイバーシティへの取り組みを通じて、私たちは企業文化を豊かにするだけでなく、革新と成功に向けた集団としての能力を高めています。社員一人ひとりの個性を尊重し受け入れることで、私たちはより強固で結束力のあるチームを構築し、進化し続けるグローバル市場の課題に対応できる体制を整えています。

**Ms. Bui Thi Bon**

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

朝日インテックが海外の新たな工場建設地をハノイに決定し、操業を開始してから2年後の2008年初頭に、私にとって幸いなことにASAHI INTECC HANOI CO., LTD.に入社するチャンスをいただきました。

入社からこれまでの16年間、私はさまざまな立場で働いてきました。主に品質保証部門と生産部門の2つの部門で活躍の場をいただき、現在は生産部門の副部門長として働いています。世界中に多くの子会社や支店を持つ朝日インテックグループは、文化的で多様性のある企業であるといえますが、この多様性こそが、私たちの会社の優れた技術および持続的な発展の鍵だと思います。

2,000人以上の従業員が従事するハノイ工場では、職業、経験、年齢、性別、国籍など多様性が見られています。言語と文化の違いにより、考え方、認識、問題解決方法などに違いが生じますが、私たちはその違いを上手に使い、生産性と品質の向上を推進してきました。

また、働きやすく、家庭的でフレンドリーな職場環境を形成し、特別な「企業文化」を作ることで、会社が第2の家族だと思ってもらうという目標に向けて、日本人とベトナム人の間の障壁をなくし、全員がコミュニケーションを取り、交流を深めています。それにより、従業員にモチベーションと喜びをもたらし、業務効率の向上、実績の維持、朝日インテックグループ内でのハノイ工場の立ち位置の向上に貢献しています。

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

5-3 人事担当執行役員・若手社員座談会

朝日インテックで働くことを考える ～組織力を高める人財育成～

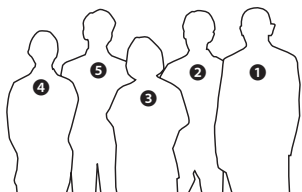


当社グループは「チャレンジ」「現場力」「自活力」「グローバルベスト」「創造的ものづくり集団」を基本方針とした価値観の浸透と人財育成を推進し、多様な視点を持ち、物事を多角的に考えられる人財を育成することで、グローバル企業にふさわしい組織力の向上を目指しています。入社年度や役職の異なる5名の社員が集まり、「朝日インテックで働くこと」について、具体的なエピソードを交えながら本音を熱く語り合いました。組織力を高めていく過渡期であり、人的資本の重要性が高まる中、社員から見たリアルな朝日インテックをお伝えします。

入社したきっかけ

■参加者

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



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

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

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

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

5-3 人事担当執行役員・若手社員座談会

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

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

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

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

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

入社前のイメージとのギャップ

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

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

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



用場を想像できると、ものづくりに対するやりがいを感じられると思いました。

若手がチャレンジできる企業風土

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

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

5-3 人事担当執行役員・若手社員座談会

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

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

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

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

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

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

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



戦略室は開発に比べると部署の人数も少なく、若手中の若手なんですね。

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

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

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

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

苦勞した経験から得た学び

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

5-3 人事担当執行役員・若手社員座談会

乗り越えてきたのか、今も乗り越えようとしているのか教えてもらえますか。

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

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



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

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

阿部 私の所属する部署は特定のセグメントの管理をするわ

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

組織としての課題

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

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

5-3 人事担当執行役員・若手社員座談会

土があると思っています。

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

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



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

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

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

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

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

阿部 お二人がおっしゃった通り、距離が近いからこそ経

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

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

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

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

5-3 人事担当執行役員・若手社員座談会

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

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

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

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

ワーク・ライフ・バランス、働きやすさ

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

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

で、好きな時期に長期連休を取ることもできます。

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

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

教育研修体制について

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

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

西尾 技術系のプログラムがさまざまあります。

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



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

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

西尾 新入社員全員が海外の工場での研修があることに、

5-3 人事担当執行役員・若手社員座談会

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

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

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

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

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

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

今後に向けた課題

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

していきたく、というような思いを教えてください。

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

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

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

5-3 人事担当執行役員・若手社員座談会

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

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

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

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

