



第5章

サステナビリティ 非財務資本の強化

Sustainability - Non-financial capitals

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
- ・ 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

- ・ 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

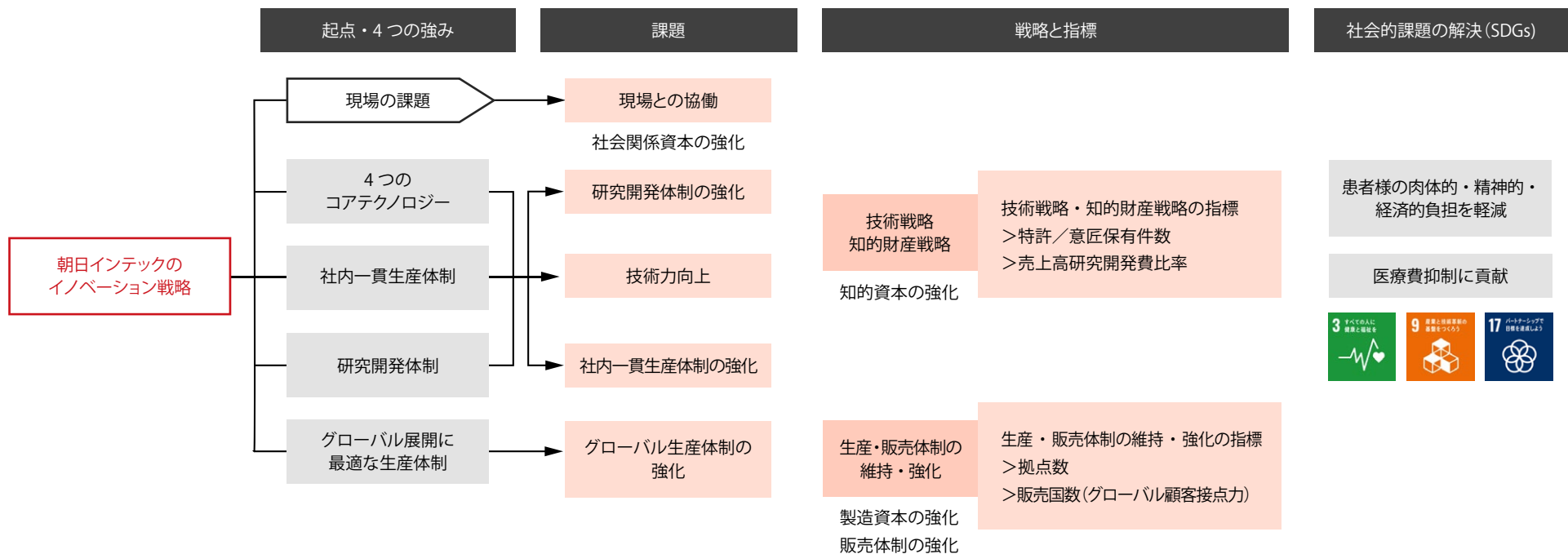
非財務資本の強化により、イノベーションの更なる創出に取り組んでいます。

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

解決する社会的課題と取り組み

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、現場の課題を解決し、全てのお客様の「夢」を実現すると共に、広く社会に貢献することを目指します。

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（医療事業）

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への貢献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。

■新製品及び新技術

最近においては、以下のような新製品及び新技術などを確立・推進しています。

2022年6月期は当社が最も強みを持つガイドワイヤー製品の分野において、CTO治療用のPCIガイドワイヤーである「GAIA Next」シリーズの最新のラインナップとして、「GAIA Next 4th」を開発しました。硬い狭窄部位の穿通性を向上させたことによって、従来のラインナップでは難渋していた慢性完全閉塞の治療時間の短縮にも貢献できる可能性があります。

更に、消化器用のダイレータ「Tornus ES」は、従来の通電ダイレータと異なり、手元の回転操作により容易に目的部位を貫通させることができるデバイスです。コアテクノロジーと血管内治療用の貫通カテーテルで培ってきた製品技術を融合することにより、臨床現場の要求を具現化しています。

2022年6月期の医療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。

一方、医療部材市場においては、多様化するニーズに対応するべく、コアテクノロジー、レーザー加工技術、精密加工技術及び金型技術を融合させ、新たな価値創造を推進してまいりました。これらの技術は、各種の部材の加工に導入されています。

また、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する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。

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。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。

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、技術的な知識をも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。

脳血管系



Demetrius K. Lopes, M.D.
アドボケイトヘルスケア
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いっても過言ではありませんでした。ASAHIと聞くと、非常に高い品質だと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. 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。



Prof. Dr. René Chapot
アルフリートクルップ病院
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、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、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。

消化器系



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。たくさんの方々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います。

世界中で開催される学会等でドクターの声をお聞きしています。



CCT学会 (日本)



SCAI学会 (米国)



CIT学会 (中国)

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

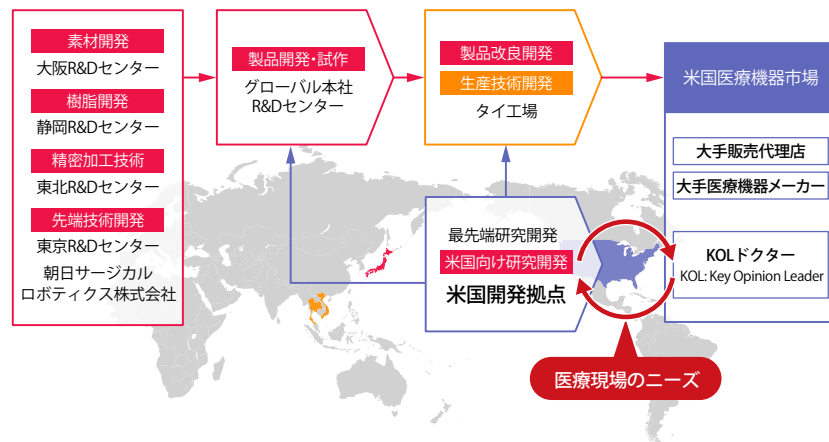
■研究開発体制の強化・向上に向けた取り組み

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(33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



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、更に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、医療機器分野及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

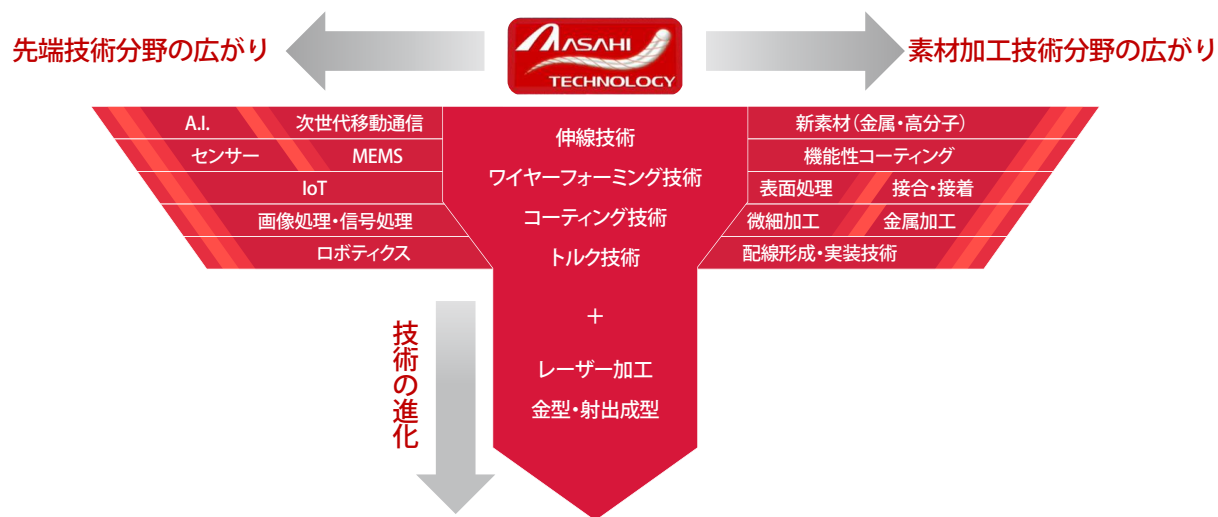
当社グループは、知的財産管理規程を設け、知的財産の管理を行っています。当社グループの活動基盤となる技術開発によって新たに生じた技術的成果については、特許出願・取得により当社グループの活動の基盤となる技術の保護を実施しています。なお、特許出願による特許内容の公開を防ぐため、当社グループの「Only One」技術を中心とした最も重要な素材加工技術につきましては、特許出願は実施せず、自社内で保持する技術として位置付けています。ま

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。

〈特許侵害及び提訴への対応〉

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、量産品については原則として海外の連結子会社に生産移管しており、素材から完成品までの一貫生産が海外工場 (ASAHI INTECC THAILAND CO.,LTD.(タイ工場)、ASAHI INTECC HANOI CO.,LTD.(ハノイ工場)、及びTOYOFLEX CEBU CORPORATION(セブ工場)で実現できる体制が整っています。

その中で、リスク管理やBCP (事業継続計画) の観点から、グループ全体での生産拠点の最適化を図っており、現地事情などにより、一部の工場が操業不能に陥った場合においても、別の工場にて代替生産の大部分を担えるよう、3工場で同じ製品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、新社屋を建設し (2024年6月竣工予定)、今後、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てまいります。

■技術力強化・向上に向けた取り組み

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

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

■生産基盤の強化に向けた取り組み

生産性向上を図るため、多数の改善 (設備・機器・治具の導入、

作業の効率化など) を各海外拠点において進めてまいりました。これらの活動を通して、生産基盤の一層の強化を図っています。また、BCP (事業継続計画) の推進のためにセブ工場の量産体制の拡充を推進してまいりました。従来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、主力製品であるガイドワイヤーの製造可能な品番の拡大などを中心に実施しました。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まいりました。

グローバルに最適な生産体制の構築



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

知的資本・生産体制強化に向けた取り組み

■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月期において、DX推進のための全社横断プロジェクトを発足し、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してまいりました。また、社内におけるDXの総称をAIX (Asahi Intecc Transformation) とし、社内広報活動や啓もう活動に活用していくことも決定いたしました。

こうした検討を踏まえ、2023年6月期より、CDO(Chief Digital Officer)を新設するとともに、プロジェクトチームの規模を拡大し、今後DXの推進を円滑に進めるための体制づくりを完了させております。



社内DX総称「AIX」
Asahi Intecc Transformation

DX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、会社の競争力を更に高めるための活動です。2023年6月期においては、活動の素地となるデータ基盤の整理や人財育成(教育、啓もう活動等)、トライアル案件の推進などによりDXの目的を社内に定着させ、今後本格的な全社展開を目指します。

■海外工場リアルタイムモニタリングシステム

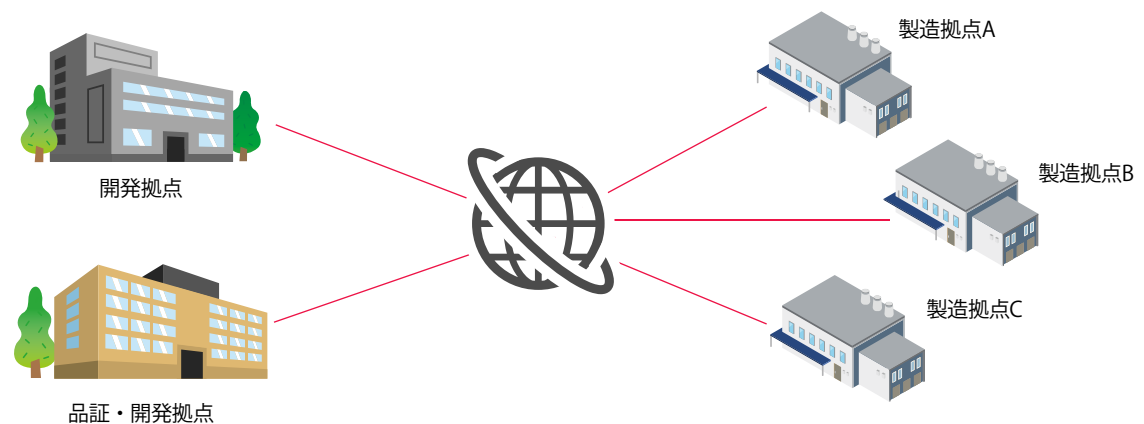
当社グループは製造拠点を海外にしておりますが、新型コロナウイルスの影響により、2020年6月期以降、従来のような各製造拠点への移動や出張による設計・製造移管等の現地指導や製造工程における不具合の調査、対応策立案のための詳細な工程確認が困難になっておりました。

このような状況を打開すべく、2021年2月より、国内外のすべての開発拠点と製造拠点間に高速専用回線を整備し、双方向にリアルタイムで高解像度の映像を配信できるシステムを導入いたしました。

このシステムによって、製造現場の実態把握や製造作業の指導・指示を、出張訪問と同じ水準で行うことが可能になりました。

今後、データ・デジタル技術を活用することで、製品やサービス、ビジネスモデルを変革させ、グローバルでの競争力の向上を目指します。

また、企業文化・風土についても、当社の価値創造の根源であるASAHI-DNAを継承させながら、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。

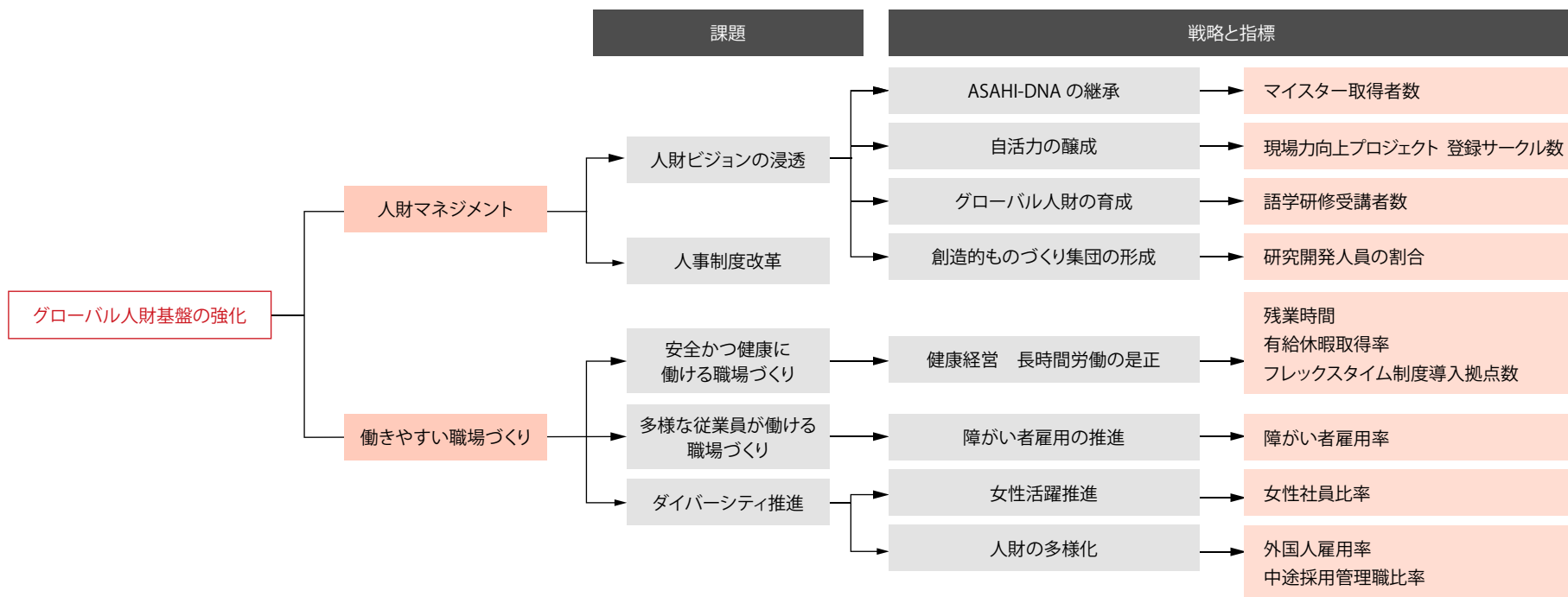
近年、当社グループは、グローバル規模で市場拡大・成長を目指しており、国際的な事業展開において、AI人財ビジョンをベースにした「グローバル人財基盤の強化」が喫緊の

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、管理本部に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。



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、それぞれの階層及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、エンジニア教育及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、2022年6月期の年間研修受講時間総計は11,833時

間、年間研修受講者延べ人数は1,060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（2022年6月末時点）
- マイスター認定者5名（2022年6月末時点）

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	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>Challenge</p> <p>挑戦</p> <p>情熱</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>Dream</p> <p>夢の実現</p> <p>進取果敢に挑戦</p> </div> </div>	創造的ものづくり集団
ASAHIらしさ・専門性の発揮の視点	自活力	<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
	<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

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、2022年6月期においては152サークルに増加するなど、年々活性化しています。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繋がっています。

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ます。また、海外赴任予定者には、赴任前に約1カ月間、フィリピン/セブなどでのオンサイト研修の受講機会があり、スムーズな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」の拡充を予定しています。海外業務に従事する社員及び海外拠点で活躍する当社グループ社員等に対して、多様なメンバーとともに一人ひとり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・もの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繋がっています。

当社の開発部門の人員構成比は47.9%（2022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、更に開発力強化に努めてまいります。



5-2 | グローバル人財基盤の強化

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点を重視しております。

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. 新規事業を作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

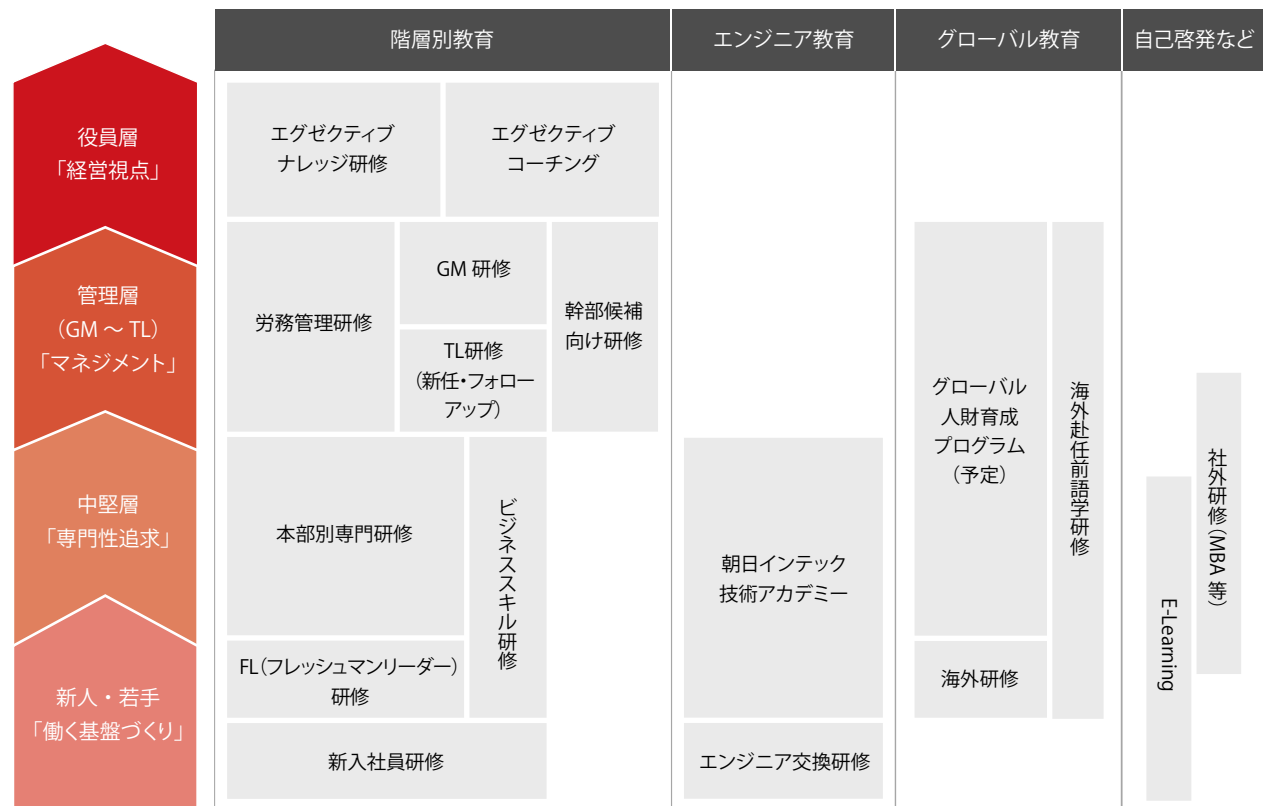
上記方針を達成するため、各人財を正しく評価しモチベーションを向上させる方策として、2020年6月より新たな人事評価制度を導入しました。

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せん。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。もう一つは、「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繋げてまいります。

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。



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おりましたが、勤怠や処遇ルールを明確にしたうえで、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。今後もフリーアドレスの推進を図ってまいります。

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おります。2022年6月期においては新たに1拠点でフレックスタイム制度を導入いたしました。

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。

■ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

	2020/6月期	2021/6月期	2022/6月期
月平均残業時間 (時間)	23.5	23.5	24.3
有給休暇取得率 (%)	66.0	65.3	69.2
フレックスタイム制度導入拠点数 (拠点)	4	4	5
正社員の任意離職率 (%)	3.7	3.0	5.6
男性の育児休暇取得率 (%) [※]	—	—	20.7

対象範囲: 国内正社員 (単体) ※2022年6月期より集計を開始しております。

<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。2022年6月期末までに13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

2 多様な従業員が働ける職場づくり

<人権の尊重>

当社グループは、「朝日インテック企業行動憲章 (以下、「企業行動憲章」)」において「従業員のゆとりと豊かさを実現し、安全で働きやすい環境を確保すると共に、従業員の多様性、人

格、個性を尊重する」ことを掲げており、社員の一人ひとりの人権を尊重し、差別やハラスメントの防止に努めています。

<ハラスメントの防止>

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2.33% (2022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。

※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及び生産活動の機会の提供、その他の就労に必要な知識及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 | グローバル人財基盤の強化

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繋がりたいと考えています。

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ています。なお、管理職における外国人及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

	2020/6月期	2021/6月期	2022/6月期
外国人雇用率(%)	88.1	87.7	84.5
外国人管理職比率(%)	59.3	64.3	65.3

対象範囲:当社グループ

■中途採用管理職比率

	2020/6月期	2021/6月期	2022/6月期
中途採用管理職比率(%)	58.9	59.9	61.4

対象範囲:当社グループ

<女性活躍推進>

当社グループは、女性社員の積極的な採用及び活躍推進にも取り組んでいます。当社の採用は、技術系職が中心のため女子学生のエントリーが少なく、朝日インテック単体の女性社員比率が低いという課題がありますが、女性の採用を安定的に継続することで、将来の管理職登用など女性活躍の基盤を作ることができると考えています。

また、短時間勤務制度、フレックスタイム制度及び在宅勤務制度の導入など、仕事と子育てを両立しやすい制度設計を整え、女性が働きやすい環境づくりを推進しています。

2021年6月期においては、女性活躍の更なる推進を図るため、女性社員に対して意識調査を実施し、また2022年6月

■女性社員比率・女性管理職比率

	2020/6月期	2021/6月期	2022/6月期
女性社員比率(%)	76.5	77.1	77.2
女性管理職比率(%)	32.2	32.5	33.9

対象範囲:当社グループ

期においては、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を実施するなどしております。

意識調査などにおいては、女性社員が働きやすい職場であるとの意識が高いことが判明しておりますが、一方で、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おります。更なる働きやすさを追求するため、今後もさまざまな活動を展開してまいります。

なお、女性管理職比率は、グループ全社で30%以上を維持し続けることを目標としており、新卒技術系採用に占める女性社員比率は20%を目標としています。

■新卒採用女性比率・新卒技術系採用女性比率

	2020/6月期	2021/6月期	2022/6月期
新卒採用女性比率(%)	19.4	24.5	14.9
新卒技術系採用女性比率(%)	15.4	18.2	12.9

対象範囲:国内正社員(単体)