

Sustainability Report 2021

サステナビリティレポート2021

朝日インテックグループ サステナビリティレポート 2021

1. 朝日インテックのサステナビリティ

- 朝日インテックの存在意義
- 朝日インテックのステークホルダー
- 朝日インテックのサステナビリティ
- 朝日インテックの価値創造プロセス
- サステナビリティの重要課題

2. サステナビリティの重要課題と具体的な取組み

重要課題1 イノベーションを通じた現場の課題解決

- 1-1 イノベーション・マネジメント
 - 1) 基本的な考え方
 - 2) イノベーション創出のための施策
- ①【社会関係資本の強化】現場（KOL ドクターなど）との協働
- ②【知的資本の強化1】研究開発体制の強化
- ③【知的資本の強化2】技術力の向上（技術戦略・知的財産戦略）
- ④【製造資本の強化】生産体制強化に向けた取組み
 - ★重要課題1の指標（KPI）-1 技術力のKPI
 - ★重要課題1の指標（KPI）-2 生産力のKPI
- 1-2 解決する社会的課題と取組み
 - 1) 朝日インテックが貢献したい社会的課題
 - 2) 具体的な取組み

重要課題2 環境負荷低減への取組み

- 2-1 基本的な考え方
- 2-2 推進体制
- 2-3 気候変動への取組み
- 2-4 重点活動項目への取組み
- 2-5 水資源に関する取組み

重要課題3 サプライチェーンマネジメント

- 3-1 基本方針
- 3-2 持続可能な調達に向けた取組み

重要課題4 安全・安心な製品の供給

- 4-1 基本方針
- 4-2 推進体制
- 4-3 安全・安心な製品の供給のための取組み

重要課題5 グローバル人材基盤の強化

- 5-1 基本的な考え方
- 5-2 推進体制
- 5-3 人材マネジメント（課題・指標・取組み）
- 5-4 働きがいのある職場づくり

重要課題6 リスクマネジメントの強化

- 6-1 リスクマネジメントの強化
 - 1) 基本方針
 - 2) 推進体制
 - 3) 大規模災害への対応策
 - 4) 情報セキュリティ
 - 6-2 コンプライアンスの推進
 - 1) 基本的な考え方・方針（行動指針）
 - 2) 推進体制
 - 3) 制度・仕組み、2021年6月期進捗状況
- ご参考：リスクモデル（想定されるリスク例）

重要課題7 コーポレートガバナンスの強化

- 7-1 基本方針
- 7-2 推進体制
- 7-3 コーポレートガバナンスの強化に向けた取組み

全世界の人々のQOLに向けて一朝日インテックの社会貢献活動

- ★朝日インテックの社会貢献に対する考え方
- 取組み事例

1. 朝日インテックのサステナビリティ

■朝日インテックの存在意義

当社及び当社グループは、医療機器分野及び産業機器分野の研究開発型企業として、安全と信頼を基盤とする「Only One」技術や「Number One」製品を世界に発信し続けることにより、全てのお客様の「夢」を実現すると共に、広く社会に貢献することを、企業理念としています。

また、医療機器分野では、傷口が小さく痛みが少ない「低侵襲治療」の製品を開発・製造・販売しており、患者様のQOL (Quality of Life) の向上、早期退院の実現など、人々の健康と医療に関わる社会課題の解決に貢献しています。

当社は、研究開発型企業として、常に高いレベルでの製品づくりを実践しており、それを可能にしているのは、お客様からの高度なニーズにお応えする過程で生み出され、そして培われた数々の独自技術です。これらの高度な独自の技術力は、永年にわたり産業機器分野の極細ステンレスワイヤーロープの製造で培ってきた素材加工力と、創業以来の遺伝子である現場対応力に裏打ちされたものです。

近年、産業や経済のグローバル化が進展すると共に、SDGs (持続可能な開発目標) をはじめとした地球規模の社会課題に対する企業の積極的な取り組みが求められています。当社及び当社グループは、研究開発型企業として、独自の技術力を磨き続けることにより、全世界の医療・産業に貢献すると共に、ESGの視点からの経営基盤の強化に取り組んでまいります。

企業理念

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



1. 「技術の開発」はわが社の生命であり 新しい技術、商品の開発に挑戦する
2. 「顧客第一」をわが社の心として 最高の商品、サービスを提供する
3. 「業績の追求」こそわが社の魂であり 企業の繁栄と個人の幸福を追求する

経営ビジョン

世界中のプロフェッショナルと共に、
「ASAHI TECHNOLOGY」でイノベーションを創出し、
次世代の医療や産業のニーズをとらえ、
グローバルな課題をグローバルに解決する。

■朝日インテックのステークホルダー

私たちは、私たちを取りまく様々なステークホルダーと信頼関係を構築しながら企業活動の成果を分かち合い、長期的な企業価値向上を目指しています。

●ステークホルダー

従業員
お客様・ドクター
取引先／サプライヤー
地域社会
グローバル社会
株主・投資家
自然環境

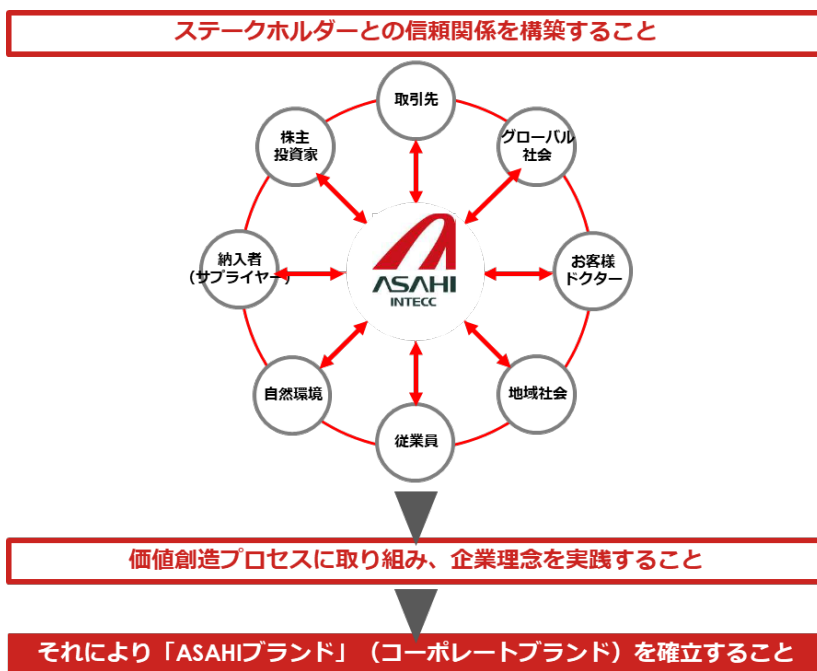
●当社との関係性・当社の責任

育成・働きやすい職場づくり
現場の課題共有・価値共創
持続可能な調達
企業市民として地域社会の発展を支える
事業を通じた社会課題の解決
建設的な対話
環境負荷低減

■朝日インテックのサステナビリティ

私たちのサステナビリティとは、ステークホルダーとの信頼関係を構築すること、価値創造プロセス（事業の推進と基盤の強化の好循環）に取り組み、企業理念を実践すること、それにより「ASAHIブランド」（コーポレートブランド）を確立することと考えています。

朝日インテックのサステナビリティ



■朝日インテックの価値創造プロセス

当社の競争力の源泉は、①4つのコアテクノロジーを中心とした技術力、②社内一貫生産体制、③研究開発体制、④グローバル展開に最適な生産体制、という4つの強みであり、それらを下支えしているのは **ASAHI-DNA** を継承する優れた人財です。

価値創造の起点は「現場主義」及び「試作対応力」です。①現場の医師やお取引先様の声を地道に吸い上げ、現場の課題を共有し、②素材レベルにまで立ち返って何度も試行錯誤を繰り返しながら高付加価値な機能を開発・製造、③「Only One」技術を備えた「Number One」製品として世界に発信します。

このように、現場の課題を解決するために挑戦し続けることにより、高付加価値を創出し、それがお客様の夢の実現へと繋がります。また、現場思考による挑戦を通して新たな技術が蓄積され、技術基盤が更に強化されることで、新たな課題解決へ挑戦し続けることが可能となります。

この一連の流れが、朝日インテック独自の価値創造プロセスです。

この一連のプロセスにより、開発した製品の 하나가 CTO 治療用 PTCA ガイドワイヤーです。CTO とは長期間完全に閉塞した状態の病変であり、従来、このような病変の治療は特に難易度が高いため、低侵襲な PCI 治療（血管内カテーテル治療）の適用が難しく、外科手術（バイパス手術）の領域でした。しかし、世界的権威の日本の医師からの要請を受けたことをきっかけに、医師の方々との共同開発を進め、1995年に、医師の高度な手技と、その微細な感覚を的確に反映することが可能な高性能の CTO 治療用 PTCA ガイドワイヤーの開発に、世界で初めて成功いたしました。その後、日本を中心に CTO 病変についても、PCI 治療（血管内カテーテル治療）を行うことが主流となり、その流れは世界中に広がっています。



■サステナビリティの重要課題

先進国を中心とした高齢化の進展、新興国の経済発展などにより、身体にも経済的にも負担の少ない低侵襲治療へのニーズがグローバル規模で増加しており、新興国を中心にカテーテル治療の症例数が増加しています。このような状況のもと、朝日インテックは、独自の技術力により医療機器を進化させながら、現場の課題を解決し、事業を通して全世界の患者様のQOL（Quality of Life）を高めることを目指しています。

一方、大規模な自然災害やパンデミック等のリスク事象が増大する中、BCP（事業継続計画）*をはじめ、リスクマネジメントの強化にも取り組んでまいり所存であり、世界各国における環境・人権等の規制に対して、サプライチェーン全体を俯瞰しながら対応してまいります。

このように、事業環境の変化が朝日インテックに与える影響を鑑み、サステナビリティの重要課題を検討しました。この重要課題に対して、成長戦略、経営基盤強化の両面から取り組むことで、社会と朝日インテックグループのサステナビリティの実現を目指します。

重要課題 1 イノベーションを通じた現場の課題解決

重要課題 2 環境負荷低減への取り組み

重要課題 3 サプライチェーンマネジメント

重要課題 4 安全・安心な製品の供給

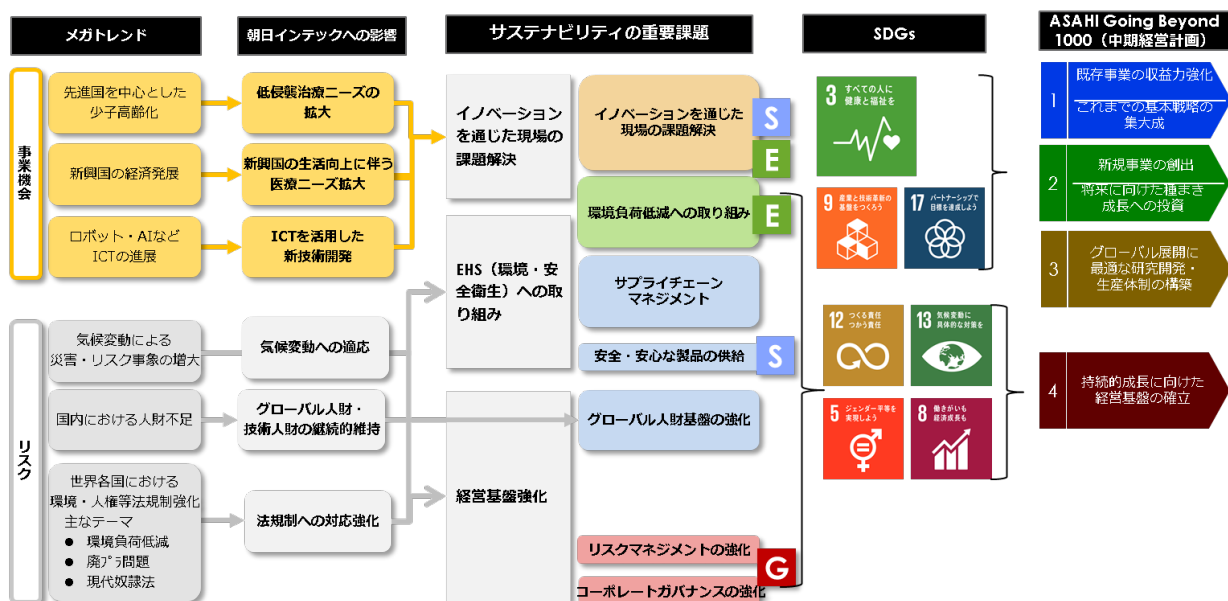
重要課題 5 グローバル人財基盤の強化

重要課題 6 リスクマネジメントの強化

重要課題 7 コーポレートガバナンスの強化

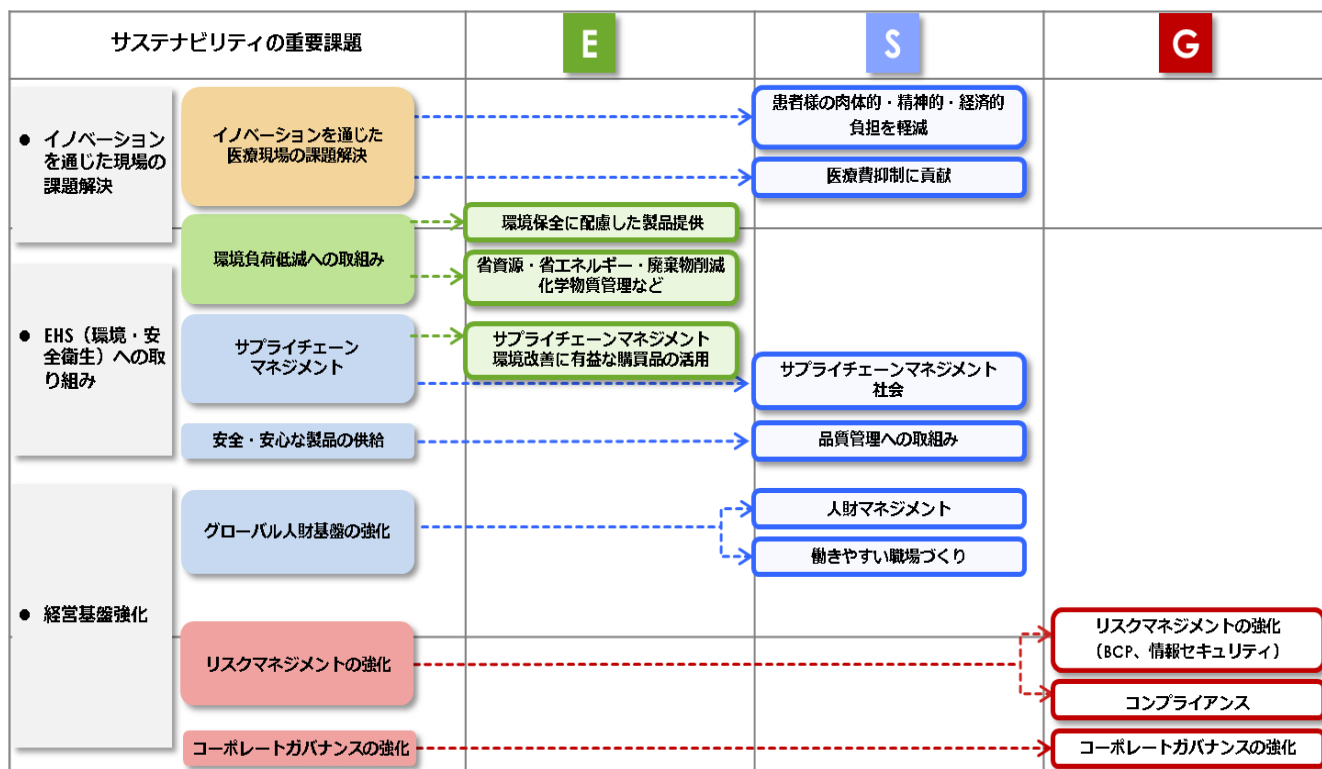
なお、重要課題につきましては、世界的にサステナビリティの重要性がますます高まる中、当社事業に影響を及ぼす可能性があるメガトレンドも刻々と変化していることから、適宜見直しを実施してまいります。

*BCP（Business continuity planning、事業継続計画）：企業が自然災害、大火災、テロ攻撃などの緊急事態に遭遇した場合において、事業資産の損害を最小限にとどめつつ、中核となる事業の継続あるいは早期復旧を可能とするために、平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などを取り決めておく計画。



2. サステナビリティの重要課題と ESG3 分野における具体的な取組み

7つの重要課題を中心に、サステナビリティに関わる当社グループの考え方や、取組みをご紹介します。

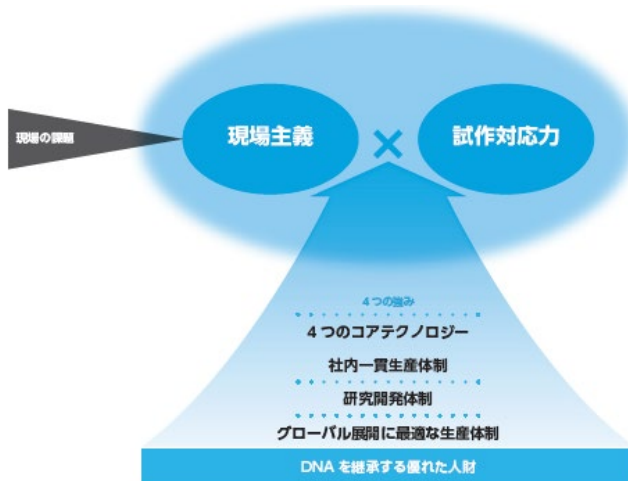


重要課題1 イノベーションを通じた現場の課題解決

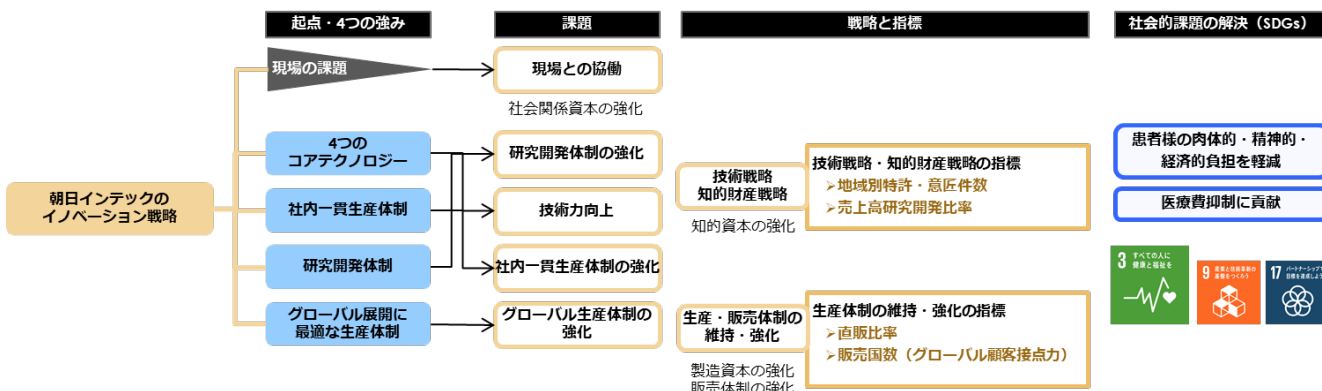
1-1 イノベーション・マネジメント

1) 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（伸線技術、ワイヤーフォーミング技術、樹脂コーティング技術、トルク技術）を主体とした、高度で独自性の高い素材加工技術」「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材（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向け戦略的に取り組んでいます。



2) イノベーション創出のための施策

①【社会関係資本の強化】現場（KOL ドクターなど）との協働

■現場との協働体制の構築

（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ヤ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、2018年12月に竣工したグローバル本社・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。

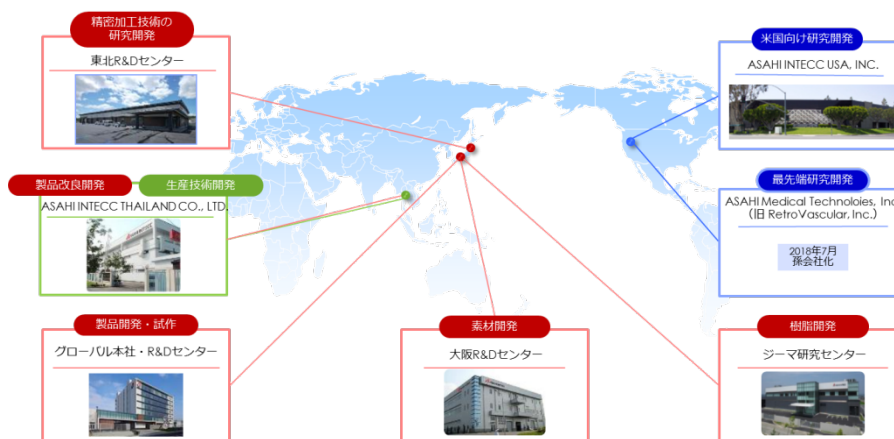
（デバイス事業）

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おり、デバイス事業の製品は産業機器分野、医療機器分野の部材として幅広くご使用いただいています。お客様独自の仕様に基づく部材を開発することで、お客様の幅広いニーズにお応えしています。

②【知的資本の強化1】研究開発体制の強化

■研究開発体制

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。



拠点名	所在地	主な機能・役割
グローバル本社・R&Dセンター	愛知県瀬戸市暁町3番地100	製品開発・試作

拠点名	所在地	主な機能・役割
大阪 R&D センター 基盤技術研究所	大阪府和泉市あゆみ野 2 丁目 5 番 地 2 号	素材開発
ジーマ研究センター	静岡県袋井市山科 2310 番 8	樹脂開発
東北 R&D センター	青森県八戸市北インター工業団地 2 丁目 1 番 35 号	精密加工技術の研究開発・製造
ASAHI INTECC THAILAND CO.,LTD.	142/1 MOO5, BANGKADI INDUSTRIAL PARK, TIWANON ROAD, TAMBOL BANGKADI, AMPHUR MUANG PATHUMTHANI, PATHUMTHANI 12000, THAILAND	製品改良開発 生産技術開発
ASAHI INTECC USA, INC.	22 Executive Park. Suite 110 Irvine, CA 92614, U.S.A	米国向け製品開発
ASAHI Medical Technologies, Inc.	5994 W. Las Positas Blvd. Suite 209, Pleasanton, California 94588, U.S.A	最先端研究開発

2. サステナビリティの重要課題と具体的な取組み

■ 研究開発体制の強化・向上に向けた取組み

米国の直接販売の拠点である連結子会社 ASAHI INTECC USA, INC.において、最終顧客であるドクターからのニーズや評価をダイレクトに反映し、試作レベルまでの対応を可能とした研究開発体制を構築しています。また、連結子会社 ASAHI INTECC THAILAND CO., LTD.の研究開発拠点を更に拡充させ、製品仕様の検討を含めた既存製品の改良などをより積極的に進めています。

国内においては、2018年に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、臨床現場と同じ研究開発環境整備を実現いたしました。また、同年に、当社グループの精密加工技術の開発の中心拠点として東北 R & D センターの稼働を開始しています。

更に、2021年6月期において基盤技術研究の拡充を目的に大阪 R&D センター新棟を開設し、また研究開発機能強化を目的に東京 R&D センターの開設やグローバル本社・R&D センター及び東北 R&D センターに新棟を建設することを決定しています。

■ 研究開発における最近の取組み

(メディカル事業)

ガイドワイヤー、カテーテル製品分野共に、循環器系製品の更なる進化に向けた取組みを継続すると共に、循環器以外の血管内治療分野さらには非循環器系の製品群の強化と拡充に取り組んでまいりました。

また、開発体制についてもグローバル化を推進することにより、各地域の多様なニーズに迅速かつ正確に対応できる体制を構築しています。

米国向け製品については米国ドクターのニーズを効率的かつ正確に収集し開発に繋げるべく、ASAHI INTECC USA, INC.内に設置した開発部門のエンジニアが米国ドクターとの連携体制を強化しています。更に、ASAHI Medical Technologies, Inc.では、プラズマ技術を活かした治療機器の開発をグローバル本社・R&D センターと連携して進めると共に、新たな展開に向けた活動を米国ドクターと連携して推進しています。

一方、生産拠点を有する ASAHI INTECC THAILAND CO., LTD.に設置した開発部門では、既存製品の改良やラインナップ追加を中心とした開発を多数推進しており、医療現場のニーズにスピード感をもって対応しています。

なお、新型コロナウイルス禍において病院への訪問規制や学会の中止などにより、従来のような医療現場のニーズを調査することが難しい環境となりました。この状況を打破すべく Web ミーティング環境を活用することにより、国内外のドクターとリモートでのミーティング、更には事前にお届けした評価モデルを用いてのリモートでの製品評価やディスカッションを積極的に推進いたしました。また、国内ドクターに来社頂き、本社屋に設置している臨床現場を再現したシミュレーションルームを活用して製品評価を実施頂きました。

こうした取り組みを通して国内外から得られた臨床ニーズを開発に反映しています。

(デバイス事業)

医療部材につきましては、当社独自の高性能部材である中空のケーブルチューブ「ACT ONE (アクトワン)」や、トルク伝達性、高速度回転駆動や細く強度が高いトルクコイル・ドライブケーブル、抗張力の高いハイテンションワイヤーロープ及びそれらのアッセンブリー技術などが高く評価されており、国内外の大手医療機器メーカーに部材並

びに端末加工製品を量産納品しています。また、メディカル事業の部材の開発を行い、自社ブランド製品を中心とするメディカル事業の新製品開発に、当事業の技術開発力が寄与しています。

産業部材につきましては、海外大手メーカーのシューズ用レースシステム（機械的に靴紐を締めたり緩めたりする機構）用のワイヤーロープの製造及び新規ワイヤーロープの設計・試作に対応しているほか、国内大手メーカーの釣糸用ワイヤーロープの生産及び新規ワイヤーロープの設計・試作に対応するなど、新規案件への対応が増加しています。

当事業では引き続き、当社のコアテクノロジーを進化させると共に、更なるレーザー加工技術開発、精密加工技術の深耕などの新たな取組みを行うなどし、様々な分野で採用していただける高機能・高付加価値の技術・製品の開発を行ってまいります。

③【知的資本の強化2】技術力の向上（技術戦略・知的財産戦略）

■技術力における朝日インテックの優位性

4つのコアテクノロジー（伸線技術、ワイヤーフォーミング技術、樹脂コーティング技術、トルク技術）



当社が、独自の素材と機能を有した製品を開発・製造できるのは、4つのコアテクノロジー（伸線技術、ワイヤーフォーミング技術、樹脂コーティング技術、トルク技術）を主体とした、高度で独自性の高い素材加工技術を備えていることに加え、原材料から製品までの一貫生産体制が構築されているからです。

これは、同業他社に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、医療現場において豊富な経験を持つ各分野のトップドクターとの共同研究開発体制を強化し、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争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。

今後も、当社グループはコアテクノロジーを中心とした独自の高度な技術の発展と、この技術を活用した「Only One」「Number One」製品の実現を目指し、研究開発活動を進めてまいります。

■技術力強化・向上に向けた取組み

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組みを推進しています。

■知的財産戦略

当社は、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。

■新製品及び新技術

上記の取組みを通じて、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。

新製品の脳血管用ガイドワイヤー「CHIKAI X 014 Soft」は、血管内カテーテル治療分野で培ったガイドワイヤー技術を展開・発展させ、脳血管内治療に適した多条ロープコイル（XTRAND coil）の開発にコアテクノロジーを深化させた成果を適用し、脳血管領域におけるニーズに対応しています。

さらに、血管内カテーテル治療用のバルーンカテーテル「KAMUI XS」は、高度狭窄病変における通過性を向上させた細径バルーンカテーテルであり、その要求事項を具現化するために、コアテクノロジー、金型技術、樹脂材料技術などの技術を駆使しています。

2. サステナビリティの重要課題と具体的な取組み

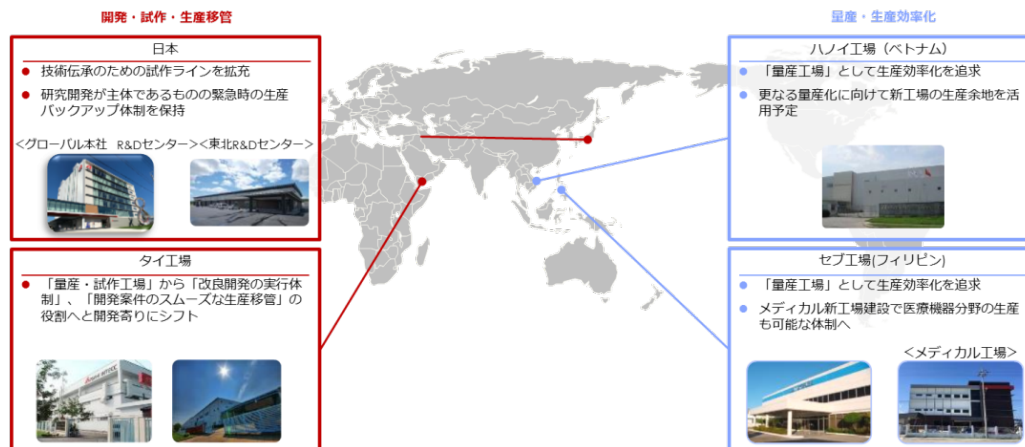
なお、メディカルブランド品の新アイテム数は、2016年6月期から2020年6月期までの平均は4.6アイテム、2021年6月期は6アイテムであり、継続して每期において新アイテムを創出しております。

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について、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や、ロボティクス技術を保有する国内企業との共同開発を進めるなどし、新たなイノベーションの創出に向けての取組みを複数実施しています。

④ 【製造資本の強化】生産体制強化に向けた取組み

■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（2022年1月工事着工予定、2023年11月竣工予定）、今後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、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。

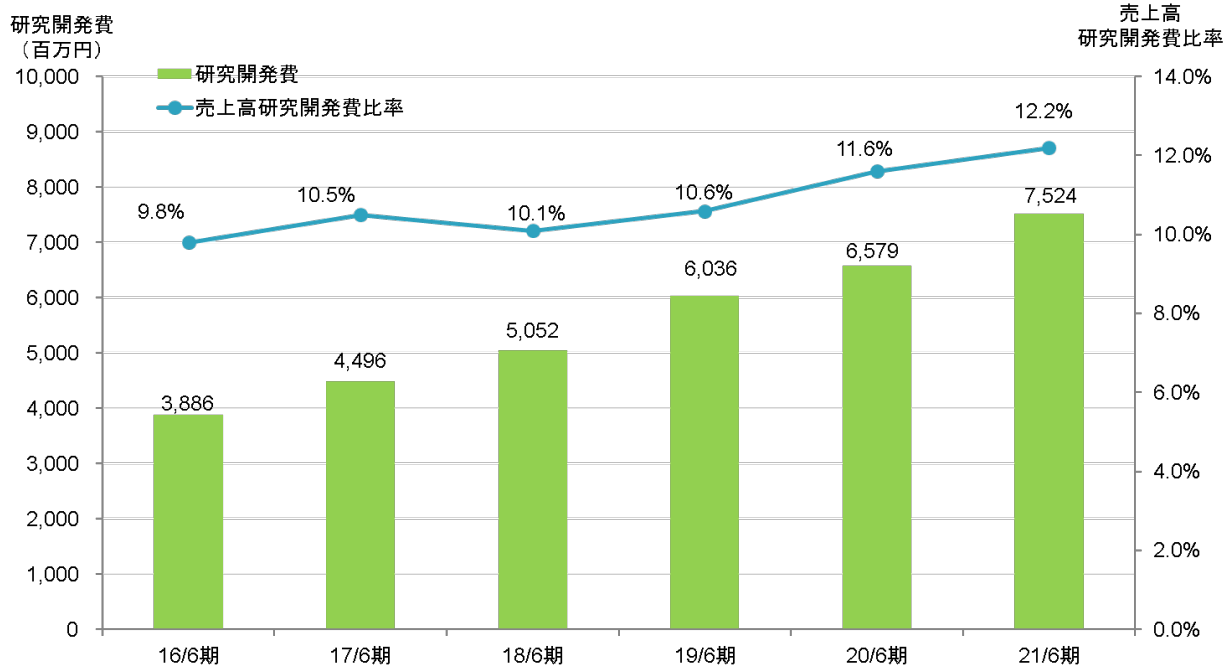
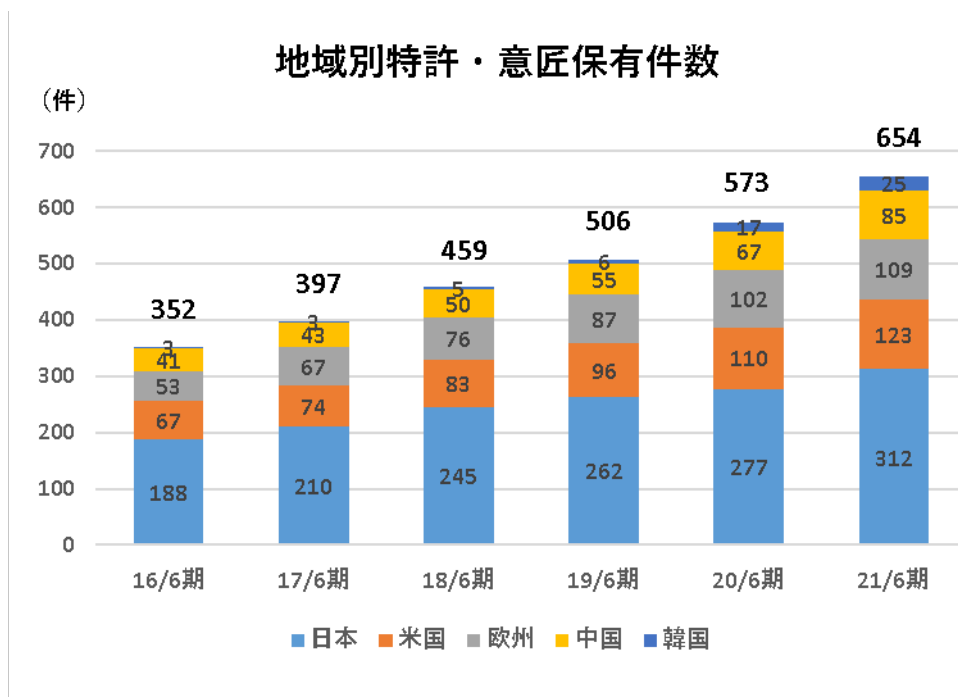
また、IoTへの対応を図るべく技術検討を継続的に実施しており、これらの技術を段階的に量産現場に導入する取組みも進めています。

■生産基盤の強化に向けた取組み

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。従来ハノイ工場で作っ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作った製造設備や機器、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。

★重要課題1の指標 (KPI) -1 技術力のKPI



★重要課題1の指標 (KPI) -2 生産力のKPI

➤ 直接販売比率

直接販売比率 (%)	2019/6 期	2020/6 期	2021/6 期
メディカル事業 (OEM 除く)	44.2	46.5	50.4

➤ 販売国数 (グローバル顧客接点力)

グローバル顧客接点力	2019/6 期	2020/6 期	2021/6 期
販売国数	108	110	110

1-2 解決する社会的課題と取組み

社会的課題の解決 (SDGs)

1) 朝日インテックが貢献したい社会的課題

当社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。

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)

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は、米国ドクターのニーズをもとに海外市場をターゲットとした脳血管用ガイドワイヤーとして「CHIKAI X 014 Soft」を開発しました。

カテーテル製品の分野においては、循環器系について、高度狭窄病変での通過性を向上させた細径バルーンカテーテル「KAMUI XS」を開発しました。また、米国研究開発拠点では米国ドクターのニーズをもとに下肢用のマクロカテーテルである「CROSSWALK」を開発し、更にタイ開発拠点におきましても下肢用貫通カテーテルのラインナップ追加として「CORSAIR ARMET 18」を開発しました。

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。

重要課題 2 環境負荷低減への取組み

2-1 基本的な考え方

当社グループは医療機器及び産業機器の設計・製造・販売を中心とした企業活動と地球環境との調和を目指し、環境保全に積極的に取組み、社会に貢献します。

2-2 推進体制

1) 全従業員による環境活動の推進

当社グループの全従業員は、環境負荷低減の重要性を理解し、積極的に環境保全・向上活動に取り組めます。

2) 環境マネジメントシステム

当社グループは、デバイス事業の主要事業所毎に環境方針を定め、環境マネジメントシステムの国際規格/ISO14001を取得しています。

環境方針

朝日インテック(株)は、ステンレスミニロープの設計・製造、カテーテル及びガイドワイヤーの設計・製造を中心とした事業活動において、環境を配慮した生産活動の推進及び環境保全への取り組みを通じて、社会に貢献することを目指し、次の通り方針を定めます。

関連する法規制、条例及び同意したその他の要求事項を遵守します。

朝日インテックの企業活動が環境に与える影響を的確に把握し、常に適切な環境目的・目標を設定して、環境への影響を継続的に改善し、環境汚染を予防する重点活動項目を次の通り定めます。

- ・省資源、省エネルギーを推進します。
- ・廃棄物の削減、分別、再資源化に取り組めます。
- ・環境保全に配慮した製品提供に取り組めます。
- ・化学物質の管理を徹底します。
- ・環境改善に有益な購買品の活用に取り組めます。

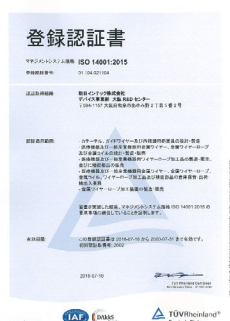
環境教育を通じ、全従業員の意識向上を図り、一人ひとりが、自ら責任を持って環境保全活動を遂行できるように、啓発と支援を行います。

この環境方針を、朝日インテックの為に働く全ての人に周知するとともに、広く一般に公開します。

朝日インテック株式会社
デバイス事業統括本部

なお、メディカル事業においては、ISO14001 認証を取得していません。医療機器においては販売国毎の関連法規制により原材料、包装材料、副資材、製造工程に至るまで厳しい要求事項への適合と安全性を求められます。その中で環境負荷物質の使用制限や不使用についても製品設計の段階から考慮されています。

■ ISO14001 認証の取得状況



朝日インテック株式会社
大阪 R&D センター
2008年7月18日



ASAHI INTECC
THAILAND CO.,LTD.
2009年7月22日



TOYOFLEX CEBU
CORPORATION
2003年4月9日



トヨフレックス株式会社
2002年10月25日

2-3 気候変動への取組み

1) 温室効果ガス削減に向けた取組み

当社グループは、大量の温室効果ガスやエネルギーを使用しない事業構造ですが、全事業所において、事業活動に伴う温室効果ガス排出量、エネルギー使用量の削減を課題と捉え、気候変動問題の解決への貢献を目指し、温室効果ガスおよびエネルギー使用量の削減に取り組んでいます。

2-4 重点活動項目への取組み

1) 省エネルギーの推進

当社グループでは、エネルギーの効率化や気候変動対策など、事業活動に伴うエネルギー消費量やCO₂排出量の削減を重要な課題として認識し、グループ全体で取組みを推進しています。

- ・工場及びオフィス等の照明器具のLED化を推進し、こまめな消灯を徹底。
- ・人感センサー、タイマー制御による照明使用時間の削減。
- ・クールビズへの取組みと空調温度（冬：20℃、夏：26℃）管理の徹底。

- ・社用車にハイブリッドカーなどの低燃費車を採用。
- ・海外製造所からの顧客、代理店への直送。国内中継による物流（輸送）燃料の削減。

2021年6月期は、将来売上高増加に対応する生産体制構築のために、海外生産工場において、新工場の拡充・稼働を開始しました。それにより、エネルギー消費量及びCO₂排出量は増加したものの、売上高原単位においては前期比横ばいにて推移しました。

引き続き積極的な省エネルギー、CO₂排出量の削減活動の推進により、原単位の減少に取り組んでまいります。

■エネルギー消費量（GJ）

エネルギー	2019/6期	2020/6期	2021/6期
ガソリン	5,711	5,638	5,453
軽油	2,109	2,931	3,005
LPG	16,417	20,520	22,109
電気	598,053	659,987	724,121
合計	622,290	689,076	754,688
売上高原単位（GJ/百万円）	10.88	12.19	12.27

対象範囲：当社グループ 2019年6月期～2021年6月期

■CO₂排出量

	2019/6期	2020/6期	2021/6期
排出量（t-CO ₂ ）	34,800	38,545	42,203
売上高原単位（t-CO ₂ /百万円）	0.61	0.68	0.69

対象範囲：当社グループ 2019年6月期～2021年6月期

2) 廃棄物の削減、分別、再資源化

当社グループでは、資源の再利用や廃棄物排出量の削減に取り組んでいます。

- ・ゴミ分別の徹底。
- ・会議資料などの印刷配布の制限。
- ・ITシステムによる社内書類の電子化推進。
- ・製造用資材（金属材料）のリサイクル。

当社グループの取り扱っている医療機器は、性質上その大半が患者様の血液・体液へ接触するため、感染防止の観点から使用後は全て法律上医療廃棄物として処理がなされ、資源のリサイクルやリユースが困難な製品となっています。

3) 環境保全に配慮した製品提供

当社グループでは、環境保全と人への影響・安全性に可能な限り配慮した製品提供に取り組んでいます。

- ・ 製品設計におけるリスクアセスメントの実施。
- ・ 環境関連規制（RoHS 指令、REACH 規則、化審法など）物質の情報監視。
- ・ 規制物質の原材料、副資材、製品製造工程への適用を制限。

■環境保全に配慮した製品の例

当社グループのガイドワイヤーは、当社のコアテクノロジーを活用した独自構造の採用を通して、治療中の耐久性（操作性が失われる変形のしにくさ）を向上させています。これにより、一回の手技に使用するガイドワイヤーの本数、即ち医療廃棄物の削減がなされています。また、当社グループの貫通カテーテルは、当社独自の金属構造体・ACT ONE（多条コイル）を採用して、他社のカテーテルより金属体積比率を増やすことにより樹脂材料の使用量を低減させており、マイクロプラスチックの削減がなされています。

4) 化学物質管理の徹底

■管理体制・手順

当社グループでは、人や環境に影響を及ぼす化学物質を関連法規制（消防法、労働安全衛生法、毒物及び劇物取締法など）に基づき、適正な使用・保管管理を徹底しています。

- ・ 保有量の把握と保管設備の監視。
- ・ 管理責任者の設置。
- ・ 化学物質の使用に関するリスクアセスメントの実施と管理手順の策定。
- ・ 定期的な作業環境の測定。

5) 環境改善に有益な購買品の活用

当社グループでは、省エネルギー設備の導入やリサイクル備品、事務用品の活用を積極的に推進しています。

- ・太陽光パネルの設置。



- ・食堂設備 / 節水食器洗浄機の導入。



- ・再生パレット（搬送用）の使用。



- ・ボビンのリターナブル化、再利用を推進。



- ・省エネボイラーの導入。
- ・グリーン調達事務用品の使用。

2-5 水資源に関する取組み

当社グループにおける生産工程では、水を大量に使用するプロセスはなく、部品洗浄や冷却水など限られた用途で水を使用しています。使用量の多い拠点では積極的な水使用量・排出量の削減を進めると共に、各地域の法規制のもと、拠点における排水の水質管理を徹底しています。また、各製造拠点は湧水などのリスクが低い地域に立地しており、各地の状況に応じて水道水・工業用水・地下水を適宜使用しています。

■水使用量

	2019/6期	2020/6期	2021/6期
水使用量 (千 m^3)	274	306	319

※販売拠点は水使用量が極めて少なく、個別特定ができないため、上記集計から除いています

重要課題3 サプライチェーンマネジメント

3-1 基本方針

当社グループは、グローバル市場における事業継続と持続可能な価値創造を見据えて、サプライチェーンマネジメント（SCM）の強化を図っています。「朝日インテックグループ調達方針」を定め、法令・社会規範遵守の強化に取り組んできました。これまでに築いてきた取引先様とのパートナーシップを大切にし、公平、公正かつ透明な取引に基づく、更なる関係強化を目指しています。

朝日インテックグループ調達方針

朝日インテックは、お取引先様とのパートナーシップを大切にし、グローバル市場において優れた製品を提供し続けることにより、企業の社会的責任を果たして参ります。その社会的責任への取り組みの一環として、以下の調達方針に従い、誠実な活動を行います。

- ・取引先様と相互の企業価値の向上を目指した調達活動を推進します。
- ・国内外の諸法規・社会規範を遵守した取引を行います。
- ・不当な利益（金銭、物品、接待、便益等）を要求したり、受けたりせず、国内外すべての企業に公平な機会を設け、公正な評価のもとで購買活動を行います。
- ・調達部品に求められる最適な品質とコストを追求し続けます。

3-2 持続可能な調達に向けた取組み

当社グループは、「Only One」技術や「Number One」製品を世界に提供し続けることにより、質の高い医療の安定提供という社会的責任の一端を担っています。この役割を果たすため、「朝日インテック購買管理規則」に基づき、世界中の取引先様と共に、持続可能な調達を目指した取組みを行っています。

1) サプライヤーへの方針の共有・説明

取引先様に対しては、品質管理はもとより、法令・社会規範の順守、公平・公正な取引などのお願いを行っています。新規サプライヤー選定にあたってはこれらの対応状況を選定基準の一部としています。

また、主要取引先様には、確実な供給体制を構築していただくため、短期の調達情報を毎月開示し、また中長期の調達情報については必要に応じて各取引先様に情報を開示し、納入品の安定供給について努めています。

<主なお願い項目>

- 法令・社会規範（児童労働・強制労働の禁止などの人権尊重、腐敗の防止など）の順守
- 健全な経営体制と公正な企業活動
- 品質や安全性の確保と安定供給体制
- 指定納期の順守、適正な価格等

2) サプライヤーへのアンケート・監査

医療現場から求められている品質や安定供給の実現に向けて、主要取引先様には「フォーキャスト（安定供給）に関するアンケート」を実施しています。当社への納入部材に対する生産計画や品質管理状況を調査させていただき、リスク等が生じた場合には監査等にもご協力いただいています。また、取引先様とのやり取りを通じて、当社の生産、調達に関する方針、状況を取引先様にもご理解、ご協力いただけるよう努めています。

また、購買管理規則に基づき、品質に関する重要な部材を製造する取引先様への現場監査を定期的かつ計画的に実施しています。現場監査では、品質管理システム及び製品品質の二つの側面から実施し、規程・基準書の内容、品質管理体制と品質検査工程、不具合の頻度や対応状況、更に予防措置対応などを具体的に確認させていただいています。

3) 調達のBCP

貴重な金属や試薬などを数多く調達している当社では、大規模災害やパンデミック発生時にもお客様への安定供給が行えるよう調達のBCPにも力を入れています。品目毎に複数の調達先を設定した複数購買、更に複数購買が困難な材料やリスクが大きい部材については内製化を進めるなど、いかなる場合にも安定した調達活動ができるよう、サプライチェーンの強化、改善及び在庫の適性化等を常に行っています。

また、2021年6月期から始めた新たな取組みとして、主要取引先様に対する「事業継続体制調査に関するご協力のお願い」のアンケートを実施しています。これにより、サプライチェーン全体におけるBCP体制の構築に役立てていきたいと考えています。

4) 従業員教育

購買部署は、下請代金支払遅延等防止法の知識、理解を深めると共に法令遵守として公正取引委員会・中小企業庁が主催する講習会に参加しています。

社内教育におきましては、購買部署、納入部署、支払い部署、発注依頼部署、品質検査部署の全ての関係部署には、下請代金支払遅延等防止法及び禁止事項11項目についての周知として社内教育を実施しています。

重要課題 4 安心・安全な製品の供給

4-1 基本方針

当社は安全・安心な製品をお客様に安定供給するために、各拠点において、共通のポリシーに基づく品質方針を定め、日々品質向上に努めることにより、更なるグローバル品質を目指しています。

品質方針（共通ポリシー）

常に市場の期待とニーズを超える製品開発と安定供給を行い、最高水準の信頼性と安全性を確立し、全世界の医療に貢献することで、国際的な企業へと飛躍します。

上記基本方針実現のため、以下のことを約束し、宣言します。

- ① 品質マネジメントシステムの有効性維持のために関連する法規制及び規制要求事項に適合させ、顧客の要求事項に応じるとともに、更なる顧客満足の向上を目指し、継続的に改善します。
- ② 品質方針に基づき品質目標を設定し、定期的にレビューして目標達成に向けて取り組みます。
- ③ 製品の安全性を最大限考慮して、リスクマネジメントを徹底して行います。
- ④ この方針を全ての従業員に周知徹底し、継続的改善に参加する環境作りを行います。
- ⑤ この品質方針は常にお客様の要求の高度化に応じてレビューを行います。

4-2 推進体制

1) 安全・安心な製品の供給に関する体制

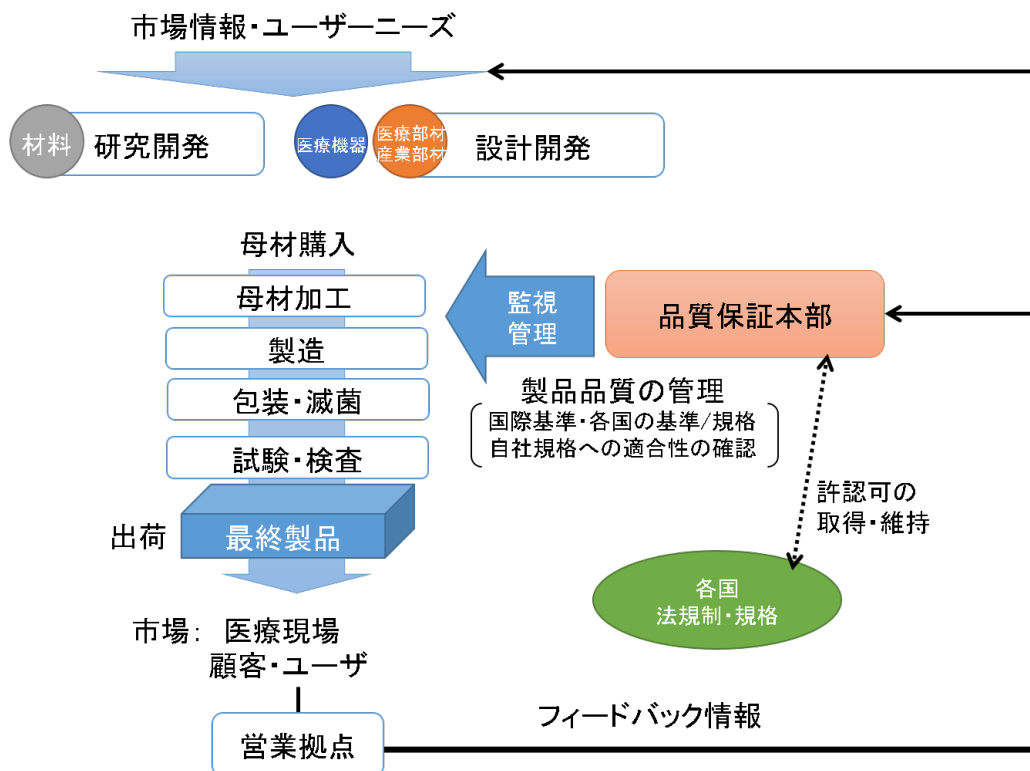
当社グループでは、高品質な製品・医療機器を安定してお客様にご提供するため、「品質方針」に基づき、研究・設計開発・生産・営業拠点で統一した方針で品質保証を行うための体制を整えています。また、第三者認証機関による厳しい審査を定期的を受け、ISO9001・ISO13485などの各種認証を取得・維持しています。そればかりでなく、当社グループの製品を提供している110を超える販売国と地域における厳しい法規制に適合させることにより、お客様の要求する高品質な製品を提供できる体制を築いています。

2) 品質保証体制

品質管理の考え方

当社グループでは、コアテクノロジーをベースに、素材から最終製品までの自社一貫生産体制を構築しています。特に医療機器に用いる素材には高い精度の仕様・品質が要求されますが、これらの水準を満たした素材を安定的に供給することが可能な素材メーカーは世界的にみても限られています。そこで、当社グループはできる限り上流に近い母材を購入し、理想に近い素材・部材を自社で製造した上で、最終製品を製造しています。

更に当社グループでは、製品品質を管理・保証するために、研究・設計開発部門や生産拠点、営業拠点から独立した品質保証本部を社内に設置しています。品質保証本部では、製品に要求される国際基準や各国の基準、自社規格への適合性を確認するため、自社で製造した製品に対して試験・検査を実施し、これらの試験・検査に合格した高品質の製品のみが市場に出荷されます。また、これらの製造管理・品質保証の体制の適切性は、自社で制定している厳しい社内認定制度に基づき認定された内部品質監査員による内部品質監査や、グループ間で品質監査を実施することによって定期的に監視されており、継続的な改善を行うための取組みを行っています。



3) 各拠点の認証

当社グループでは、第三者認証機関より以下の品質マネジメントシステム認証を取得しています。

(2021年6月時点での認証状況。最新情報は当社ホームページ「会社情報」をご参照ください)

拠点	品質マネジメントシステム認証
朝日インテック株式会社 ASAHI INTECC CO., LTD.	メディカル事業部 ・ ISO 13485/ EN ISO 13485 ・ MDSAP デバイス事業部 ・ EN ISO 13485 / ISO 13485 ・ ISO 9001
ASAHI INTECC (THAILAND) CO., LTD.	・ ISO 13485/ EN ISO 13485 ・ ISO9001 ・ MDSAP
ASAHI INTECC HANOI CO., LTD.	・ ISO 13485/ EN ISO 13485
トヨフレックス株式会社	・ ISO9001
TOYOFLEX CEBU CORPORATION	・ EN ISO13485 / ISO 13485 ・ ISO9001

4-3 安全・安心な製品の供給のための取組み

1) 品質規程

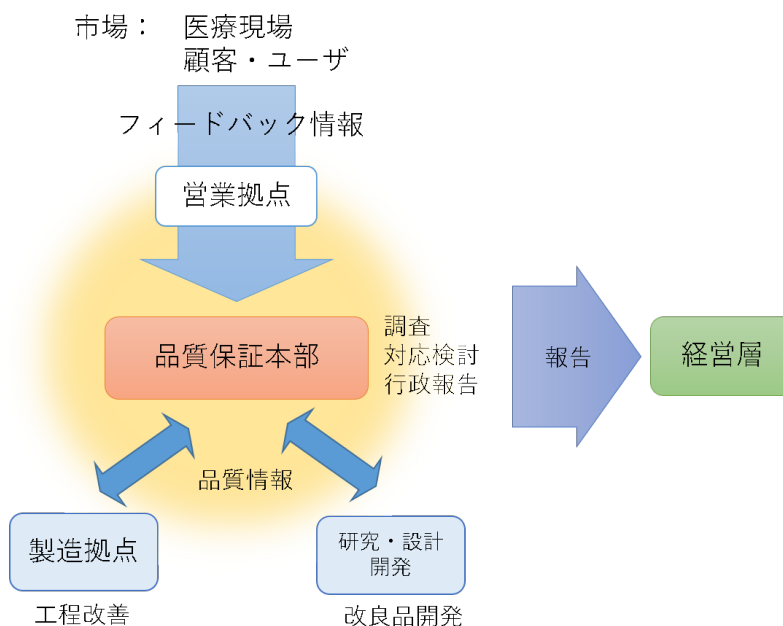
当社グループでは、朝日インテックグループ品質方針（共通ポリシー）に基づく品質マネジメントシステムを文書化した品質規程を設けています。これらの品質規程に基づいた運用は、高い水準の品質保証を推進し、顧客のニーズ及び期待を超える製品を供給し、社会に貢献することを目的としています。

2) 品質目標管理

品質方針に基づき、年度毎の品質目標を設定して達成に向けた活動を行っています。設定した目標について、経営層も含めた定期的なレビューの機会を設けており、改善に努めています。

3) 品質に関する報告体制

当社グループでは、素材・材料の製造から最終製品が出荷されるまでの全製造工程の品質情報をタイムリーに把握し、製品品質を適正に監視しています。また、お客様からの品質に関するフィードバック情報は全て品質保証本部にて集約し、調査・分析を行っています。これらの品質に関する情報を経営層及び製造拠点、研究・設計開発拠点にタイムリーに伝達し、工程改善や改良品開発などの改善活動に活かすことにより、安全・安心な製品を供給するための体制を整えています。



4) 品質向上に向けた取組み

当社グループでは、素材・製品の研究開発・設計開発の初期段階から、品質保証本部及び製造拠点が第三者の立場で審査に携わります。常に製造工程及び上市後の最終製品としての使用を意識した研究開発・設計開発を行う事で既存品の課題を解決した、より高い品質の素材・製品の開発・製造を実現しています。

また、当社グループでは、品質向上に向けた全社的な取組みの一環として「現場力向上プロジェクト」を毎年開催しています。「現場力向上プロジェクト」では現場従業員小集団のサークルを立ち上げ、現場の視点での課題解決・業務改善/改革を目的とした現場従業員の自発的な改善活動を行っています。過去の「現場力向上プロジェクト」では、業務の効率化や、知識や技術の蓄積・共有、専門教育の充実化、製造工程の改善、在庫管理の適正化などをテーマとした活動に取組み、2021年6月期には137件のテーマ・サークルでの活動を行いました。当社グループでは現場の従業員の視点でも品質向上に向けた取組みを積極的に行っています。

5) 品質に関する監査受け入れ・実施

当社グループでは、医療機器等を扱う生産系事業所及び品質保証本部では、ISOや行政当局、お客様からの定期監査等の受け入れを行っています。更に、内部監査員による定期監査・非定期的内部監査も行っており、2021年6月期は、28件の外部監査を受け入れ、6件の内部監査を実施しました。

6) メディカル事業のクリーンレベル

当社メディカル事業の医療機器は、国際基準である ISO14644 シリーズ等 (Cleanrooms and associated controlled environments) の Class7・8 に準拠した管理区域にて最終製品の製造を行っております。

7) 従業員・サプライヤーへの教育・研修

当社グループでは、適用される法規制・規格及び社内基準に基づき、従業員の力量・資格管理を行う独自のシステムを構築しています。教育訓練を受け、力量・資格が確認された従業員のみが、お客様にお届けする製品の開発・製造・検査などの全ての業務に関わることを徹底しています。

また、母材のお取引先様においても同様に力量・資格管理のシステムを持つことを推奨し、当社から定期的な評価・確認を行っています。

当社における 2021 年 6 月末時点の内部監査・サプライヤー監査を実施できる社内の監査員認定資格者は 127 名です。

8) 製品の使い方の指導

PCI(Percutaneous Coronary Intervention:経皮的血管形成術)をはじめとする IVR 治療 (Interventional Radiology:画像下治療) において、患者様及び医療従事者の方への負荷を少なく、効果的に治療を行うためには、ガイドワイヤー、カテーテルなどを操作する高度な技術が必要となります。また、数あるガイドワイヤー、カテーテルの中から患者様及び治療患部の状態に合わせた製品の選択も重要となります。

当社グループでは、世界各国の販売代理店及び医療従事者の方々に、製品を安全・有効にご使用いただくための製品の使用方法や選択方法、性能維持のための取り扱いに関する詳しい説明をご提供しています。世界各国の学会やセミナーでは、KOL ドクター (KOL: Key Opinion Leader) による当社製品を用いた症例やデモンストレーションを通じて、IVR 治療及び製品の使用方法の普及活動を日々行っています。

2018 年 12 月に竣工した当社 グローバル本社・R&D センターでは、実際の手術室を模擬したシミュレーションシステムと人体モデルを用いて、臨床現場に近い環境でのトレーニングを医療従事者の方々にご提供しています。

9) バリューチェーンでの品質保証 (開発・設計 (テスト)・販売・使用・製造段階での取組み)

当社グループでは「現場」「現物」「現実」の 3 現を主義に、素材の研究開発から最終製品の製造を行っています。また、110 を超える国・地域への適切な販売体制を整え、迅速に市場からのフィードバック情報を収集し、工程改善や改良品開発などの改善活動を行う体制を自社で持つ事で、バリューチェーン全体を通して、常に市場のニーズを超える製品開発と安定供給を実現しています。

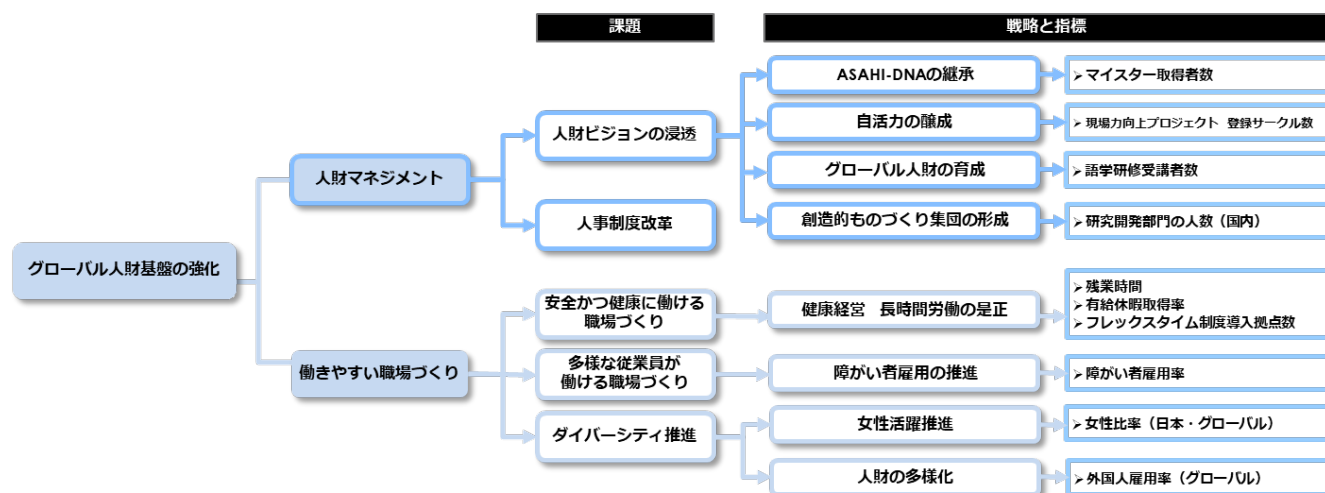
このようなバリューチェーン全体を通じた取組みの結果、当社グループは独自の技術力を用いた高性能な製品や、グローバル規模での高い市場占有率などが評価され、世界のサプライチェーンにおいて必要不可欠な存在である企業を認定・表彰する「グローバルニッチトップ企業 100 選 (経済産業省)」に 2020 年に認定されました。

重要課題 5 グローバル人財基盤の強化

5-1 基本的な考え方

当社は、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。

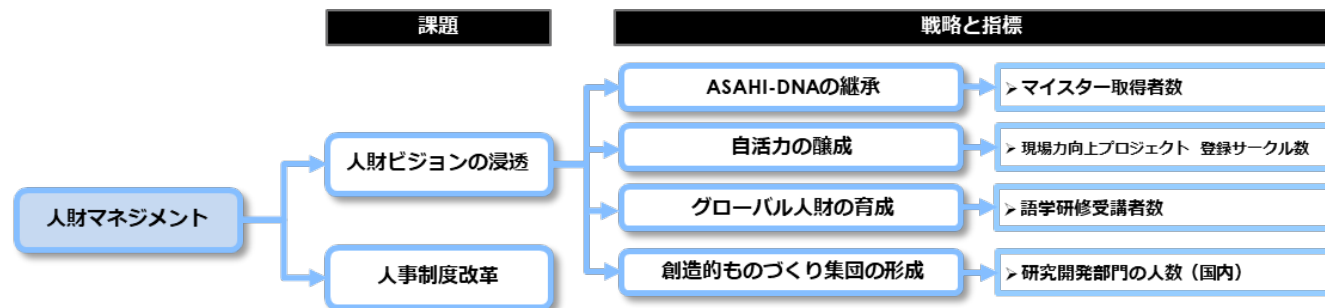
近年、当社グループは、グローバル規模で市場拡大・成長しており、国際的な事業展開において、AI（朝日インテック）人財ビジョンをベースにした「グローバル人財基盤の強化」が喫緊の課題となっています。本課題に対し、「人財マネジメント」と「働きやすい職場づくり」という視点で、下記の課題とKPI（戦略と指標）を設定し、グローバル企業として相応しい体制づくりを目指しています。今後も更なる成長を追求するために、多様性を理解し、多面的な角度から幅広い視点で物事を図れるような人財を育成することで、グローバル企業として相応しい組織力を高めていくことを、進めてまいります。



5-2 推進体制

グローバル人財基盤強化の取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。

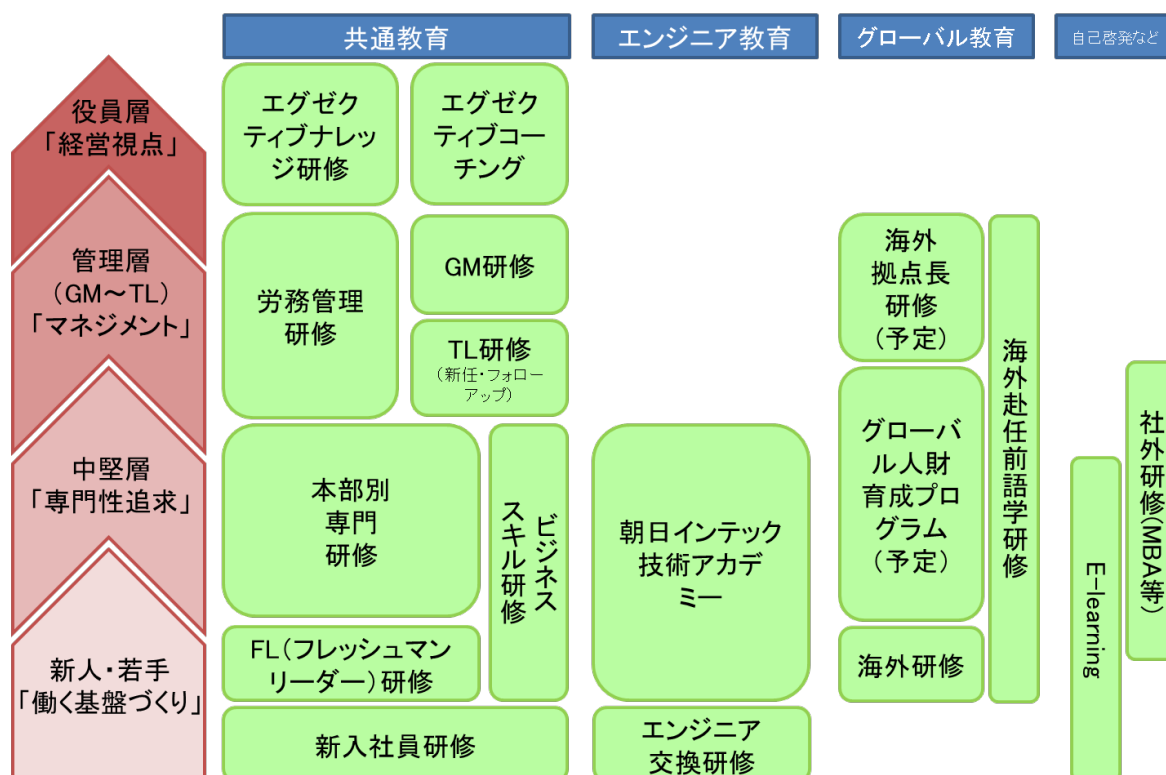
5-3 人財マネジメント（課題・指標・取組み）



1) 人財ビジョンの浸透への取組み

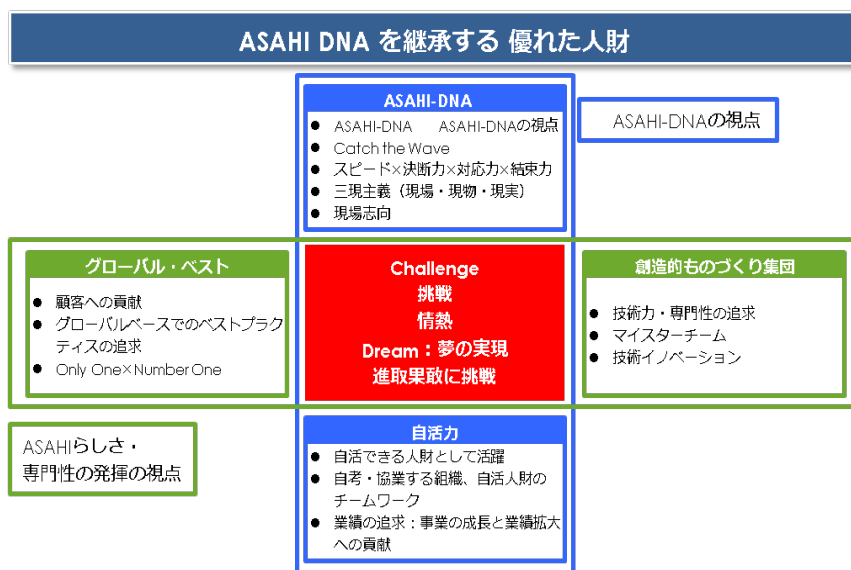
当社のDNAである「チャレンジ」「現場力」「自活力」「グローバルベスト」「創造的ものづくり集団」を基本方針とした価値観浸透と人材育成を推進するため、教育研修制度の構築に取り組んでいます。

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、2021年6月期の年間研修受講時間総計は9,694時間、年間研修受講者延べ人数は677人です。

①ASAHI-DNA の継承



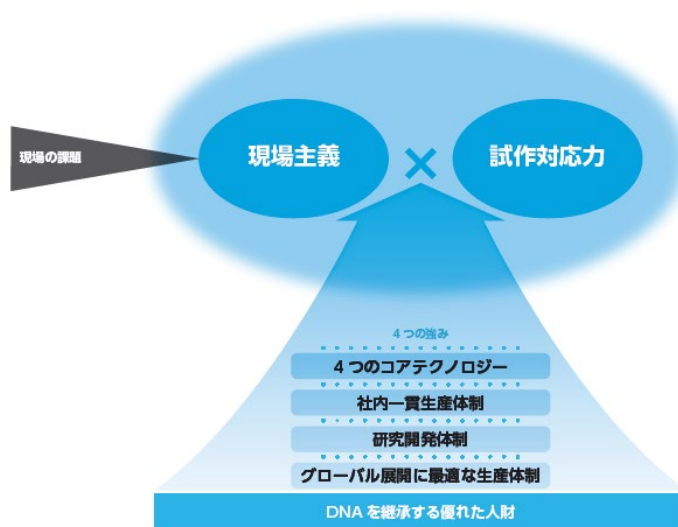
当社は研究開発型企業として、つねに高いレベルでの製品づくりを実践するため、熟練技能者が培ってきた技術や技能（ノウハウ）を当社の資産として捉え、世代や地域を超えて伝え、人材育成や事業継続、付加価値向上に役立てるため「AIものづくりアカデミー」を設けています。

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材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（2021 年 6 月末時点）
- マイスター認定者 5 名（2021 年 6 月末時点）

DNA を継承する優れた人財がイノベーションを生み出す



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一回行い、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、2021年6月期においては138サークルに増加するなど、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性化など、取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ドキュメントにテクノロジーを活用した集計や分析の自動化、作業効率化、時間短縮を図る活動も近年では増えてきています。また、海外工場では、社員食堂の食品ロス（食べ残し）の軽減を行うなど、業務の効率化や品質改善だけでなく、環境面にも配慮した、これまでにない新たな視点での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広がってきています。

③グローバル人材の育成

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か月間、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、グローバル人材育成強化の取組みの一環として、2021年7月以降、海外拠点長向けマネジメントをはじめとした「グローバル人材育成プログラム」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。

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48.4%（2021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。

2) 人事制度改革

当社では、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むけて、人事戦略について以下の3点を重視しております。

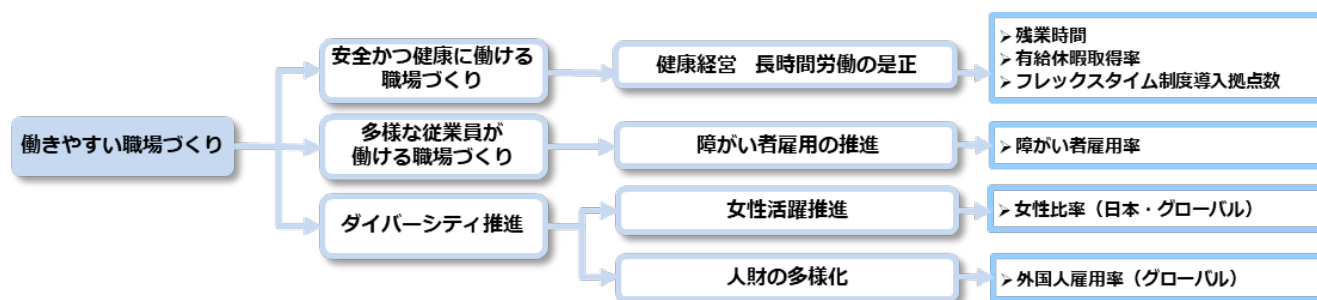
1. 強靱な経営基盤を確立するためのマネジメントリーダー人材の確保
2. 新規事業を作り出していくためのイノベーターと高度な技術と専門知識をもった人材の確保
3. 多様な人材をリードできるグローバル人材の確保

上記方針を達成するため、ASAHI-DNAの継承を図ると同時に、成長を支える仕組みとして、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では、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。もう一つは、「実績評価」です。業績の追求という視点で、等級毎の「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いきます。

5-4 動きがいのある職場づくり

当社では、社員一人ひとりが持てる能力を最大限発揮できるよう、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。



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。日本国内においては、「働き方改革」を掲げた政府主導の施策が展開されており、当社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・バランスへの取組み>

当社はワーク・ライフ・バランスへの取組みとして、残業時間の抑制や有給取得率の向上推進、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引き金に、在宅勤務制度を実施していましたが、勤怠や処遇ルールを明確にし、正式に制度化し、運用を開始しました。2022年6月期はフリーアドレスの推進を行っています。

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。今後も社員が働きやすく業務に取り組むようフレックスタイム制度の推進を行っています。

■実労働時間短縮に向けた指標と取組み

月平均残業時間(時間)			有給休暇取得率 (2021/6期)	フレックスタイム制度 導入拠点数
2019/6期	2020/6期	2021/6期		
28.0	23.5	23.5	65.3%	4

対象範囲:国内正社員(単体)

■正社員の任意離職率

3.0% (2021年6月期)

<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。

2021年6月末期までに9名の社員が制度を利用し就労しています。

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

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>

当社は、社員、パート・アルバイト、派遣社員など当社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2.78%（2021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。

3) ダイバーシティ推進

当社では、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、能力のある人財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おります。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、目標値設定をしておりません。

外国籍社員・管理職比率(%)

	2019/6期	2020/6期	2021/6期
外国籍社員比率	87.7	88.1	87.7
外国籍管理職比率	63.8	59.3	64.3

対象範囲: 当社グループ

中途採用管理職比率(%)

	2019/6期	2020/6期	2021/6期
中途採用管理職比率	59.3	58.9	59.9

対象範囲: 当社グループ

<女性活躍推進>

当社は、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ています。意識調査の結果、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、更なる働きやすさを追求するため、今後も様々な活動を展開していきます。

なお、女性管理職比率は、グループ全社の比率を30%以上に維持し続けることを目標としております。

女性社員比率(%)

	2019/6期	2020/6期	2021/6期
グローバル	75.1	76.5	77.1
単体	26.6	27.5	27.3

対象範囲: 当社グループ

女性管理職比率(%)

	2019/6期	2020/6期	2021/6期
女性管理職比率	30.3	32.2	32.5

対象範囲: 当社グループ

重要課題 6 リスクマネジメントの強化

6-1 リスクマネジメントの強化

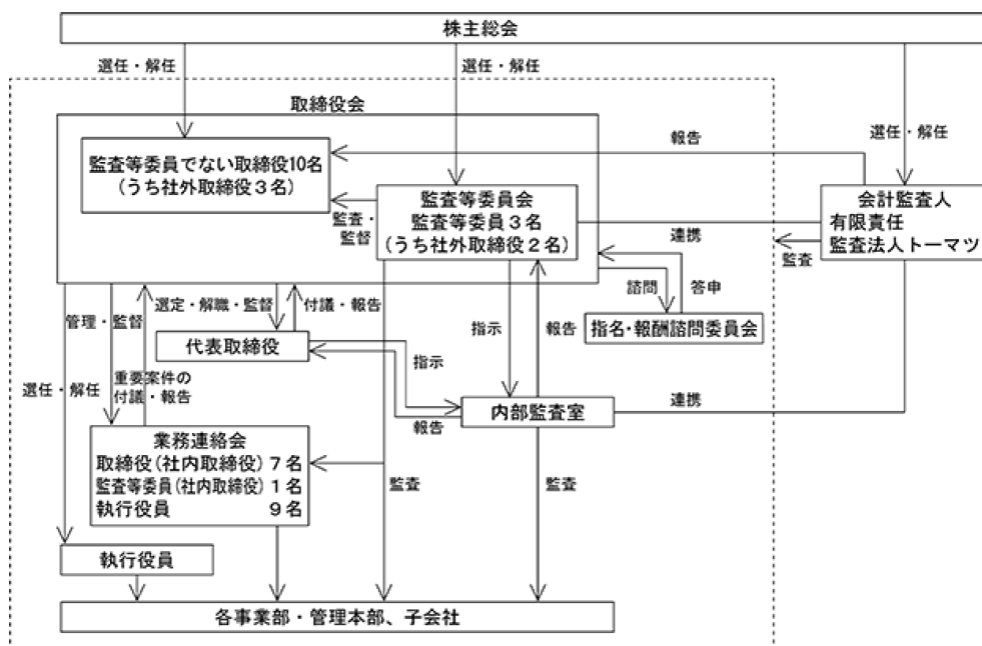
1) 基本方針

当社グループは、医療及び産業機器の分野において、安全と信頼を基盤とする「Only One」技術や「Number One」製品を世界に発信し続けることにより、全てのお客様の「夢」を実現すると共に、広く社会に貢献することを目指しています。安全と信頼を基とした事業継続のため、グローバルでのリスクマネジメントに関する方針と体制を整備しています。

2) 推進体制

当社の取締役会は、当社グループの業務執行に重大な影響を与えるリスクの予防と発生した損失の管理のため、危機管理規程、関係会社管理規程などの各種規程を整備し、当社グループ全体に対する横断的なリスク管理体制を整備しています。

当社グループにおける日常の業務遂行に関わる通常のリスク管理は、職務権限規程に基づき各部門が付与された権限の範囲内で適切に行っています。その上で、当社グループの各部門のリスク管理の状況につきましては、管理本部の各部門が専門知識と各業務プロセスに精通した知見を基に検証と確認を行うこととしています。各部門は、問題を発見したときは取締役会に報告することとなっています。また、当社グループに天災などの不測の重大事態が発生した場合は、危機管理規程に基づき、当社社長を本部長とする災害対策本部を設置し、同本部が統括して危機対応にあたり、損害及びその拡大を防止することを定めています。



3) 大規模災害への対応策

① 基本的な考え方

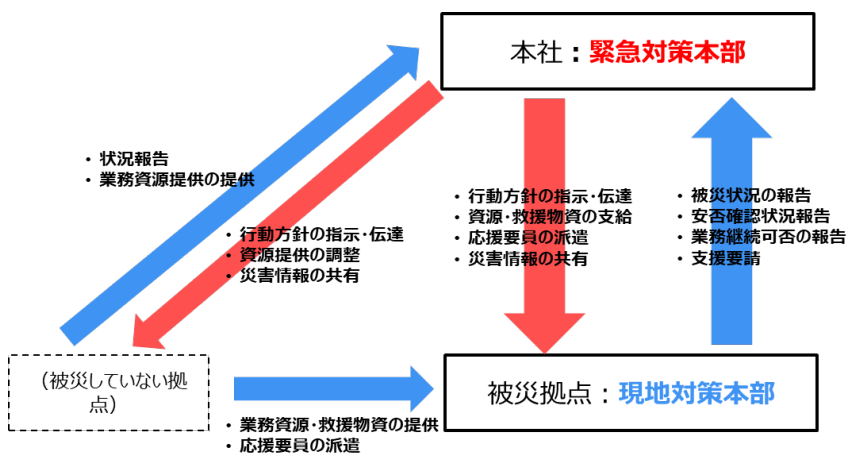
当社は、常に市場の期待とニーズを超える製品開発と安定供給を行い、最高水準の信頼性と安全性を確立し、全世界の医療に貢献することで国際的な企業へと飛躍することを目指しています。このため、大規模災害・パンデミック発生時における現地での救援・支援や安定供給の継続といったBCPの構築は不可欠だと考えています。

そのため、リスク管理やBCP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、現地事情等により、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工場で同じ製品が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当社においても、新社屋を建設し（2022年1月工事着工予定、2023年11月竣工予定）、今後代替生産が可能な量産設備の保有に努めてまいります。

② 緊急対策本部

災害等の緊急事態が発生した場合には、迅速かつ適切に対応するため、社長を本部長とする緊急対策本部が統括して危機管理にあたることとしています。一元的な情報伝達体制等を整備することで、社員や地域社会の安全を守ると共に、安定供給に取組みます。

■ 緊急対策本部の役割



■朝日インテックグループ・防災ハンドブック（一部）

<p>防災ハンドブック</p> <p>第1版</p>  <p>朝日インテック株式会社</p>	<p>災害対応の流れ</p> <p>災害発生 大地震などが発生したら、落ち着いて行動します。</p> <p>安全確保</p> <p>① 揺れが収まるまで、身の安全を確保します。</p> <p>② 安否状況や出勤可否などを会社に報告します。</p> <p>③ 建物に留まるのが危険な場合は、避難します。</p> <p>④ 指示があるまで、職場や自宅で待機します。</p> <p>BCP 発動!</p>	<p>① 安全確保</p> <p>【基本原則】</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 自身や周囲の安全第一 ✓ 行動中は「ヘルメット」着用 ✓ 全従業員で協力行動 	<p>1</p>  <p>机・テーブルの下に潜り込むなど、まず、身の安全を図ります。</p>	<p>2</p>  <p>けが人がいたら、安全な場所で保護し、重傷者は近隣の病院へ搬送します。</p>
	<p>3</p>  <p>火災を見つけたら、複数人で消火に努め、手におえない場合は、消防署へ連絡します。</p>	<p>4</p>  <p>所属長へ安否を報告します。（詳細は②安否確認を参照）</p>	<p>5</p>  <p>所属長等の指示に従いながら、被害状況をチェックします。</p>	

③ 生産拠点に関する BCP 対策

BCP 対策として、タイ工場、ハノイ工場、セブ工場の3拠点への生産の分散化を進めています。

タイ工場からハノイ工場への生産移管を進めると共に、ハノイ工場からセブ工場への生産移管を進めています。移管にあたっては、タイ工場やハノイ工場で設計・製作した製造設備や機器・治具等をセブ工場に導入するなどし、安定した製造ラインの構築を実施しています。

また、当社グローバル本社・R&D センターの敷地内に新社屋の建設を予定しています。（2022年1月工事着工予定、2023年11月竣工予定）当社グループは、患者様の命に関わる製品を世に送り出している医療機器メーカーの使命として、どのような事態においても製品を安定供給できる体制を構築することが求められています。当社グループの量産機能は、海外工場に所属しておりますが、過去に遭遇したタイ洪水などの災禍や新型コロナウイルスの蔓延などの緊急事態などで経験した生産停止や輸送困難などの教訓を生かし、当新社屋には、クリーンルームを設置するなどし、緊急時には生産の一部を担うことができる機能を整備してまいります。

④ BCP 事業継続計画

当社は、緊急事態が発生した場合のビジネス活動及びお客様への供給体制の継続・早期復旧を目的に「朝日インテックグループ BCP（事業継続計画書）」の構築を進めています。有事の際はこれに基づき、優先業務の継続・早期復旧を実現するための作業、企業運営に不可欠となる作業をグループ毎に定義し、対応を行ってまいります。

■BCP 基本方針

1. 各人の生命体の安全確保を最優先に行動する。
2. 被害状況を把握のうえ、会社の正常な業務活動の早期回復を図り、お客様への影響を最小限とするよう努める。
3. 被害を受けた地域における地域連携活動等への協力を通じ、地域・社会に貢献する。

4) 情報セキュリティ

① 基本方針

日々深刻化する情報セキュリティリスクに対処すべく、情報セキュリティに関する法令・ガイドライン、その他の社会的規範を遵守した上で、当社のお客様及び当社の事業を守るために必要な情報セキュリティ対策を下記の観点にもとづいて実施しています。

② 情報セキュリティ管理体制

当社では、情報セキュリティ体制を推進すること、情報セキュリティに関するリスクを管理すること、及び組織横断的に各種施策の実施を徹底することを目的として、セキュリティ統括責任者を置き、情報セキュリティに取り組んでいます。

③ 情報セキュリティ強化の取組み

<インシデント対応>

当社グループでは、2020年11月に第三者不正アクセスによるインシデント発生を受け、情報セキュリティの一層の強化を行い、全社を挙げて再発防止に取り組んでいます。

～第三者不正アクセスによるインシデント発生のご報告～

2020年11月10日、第三者からの不正アクセスを受け、当社グループのメールシステムやファイルサーバー、基幹システム等に障害が発生しました。

本件に関して、複数の外部専門機関による調査を行いました結果、個人情報及びお取引先様に関わる重要な情報の流出がなされた証跡は、確認されておりません。

企業にとって大きな脅威となっているサイバー攻撃は、年々、巧妙かつ多様化しており、完全に防ぐことは容易ではありません。当社グループでは、再発防止に向けて、セキュリティに関する外部専門家とともにインシデント対応のトリアージ（優先順位付け）を実施し、継続して対策実施を進めています。

<基幹システムの変更>

当社グループでは、2021年7月より基幹システムをSAPへ変更いたします。基幹システム変更による情報システムセキュリティに対するリスク影響はありません。

<内部監査>

情報セキュリティの徹底に向けて内部監査を定期的実施しています。特に個人情報や秘密情報の取り扱いについての監査に重点をおき、改善が必要と認められた場合には改善策の実施が完了するところまでフォローする体制を敷いています。

<情報セキュリティ教育>

当社では、情報セキュリティ教育として入社時に集合研修を実施したり、各部門で個別に情報セキュリティ教育の機会を設けたりするなど、倫理観及びセキュリティ意識の醸成を目的とした活動を実施しています。その他、当社内外を問わず発生したインシデントのうち当社の教訓になると考えられる事象及び世間で流行している不審メールやウイルスについての最新の動向などの情報を社内に向けて日常的に発信することで、セキュリティ意識の維持、向上に努めています。今後は、当

社がこれまで実施してきた情報セキュリティ教育の内容の充実化を図ると共に、インシデントの発生を想定した訓練などを実施することで、インシデント対応能力の強化も推進していきます。

6-2 コンプライアンスの推進

1) 基本的な考え方・方針（行動指針）

当社の企業理念にある「Only One」技術や「Number One」製品の発信を通じた社会貢献を長期にわたって持続的に実現するため、当社は、法令その他のルールの遵守に対するお客様、取引先、開発パートナー、従業員及び株主を含めた全てのステークホルダー並びに社会からの信頼が不可欠と考えています。このことは、企業行動憲章の「国の内外を問わず、全ての法律、国際ルール及びその精神を遵守すると共に、社会的良識をもって行動する。」という宣言に示されています。

2) 推進体制

取締役管理本部長の下、法務部門、総務部門及び人事部門が、法令情報の把握、業務への影響の検討、影響に応じた社内規程、開示事項及び業務手順への反映を行い、全社への周知・教育を実施しています。

3) 制度・仕組み、2021年6月期進捗状況

① コンプライアンス教育

新卒・中途入社社員に対し、個人情報、企業秘密及びインサイダー取引規制の遵守のための研修を実施しています。加えて、契約基礎、下請法・販売関連法令、債権回収及び秘密保持契約などの個別テーマについて、業務関係者を対象として研修を実施しています。海外においても、EU競争法及び医療関係者への支払いのルールなどの特に注意すべき個別テーマについて、業務関係者を対象として集合研修を実施しています。

② 内部通報制度

法令、定款、企業行動憲章又は社内規程違反を発見した場合の通報制度として、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、本人の同意なく通報者の氏名が社内関係者にも開示されないものとしています。通報内容の調査は内部通報規程に基づき、取締役管理本部長を委員長とするコンプライアンス委員会が通報者本人に不利益が及ぶことの無いように配慮しながら公正に事実関係の調査を行い、違反行為が明らかになった場合には、速やかに是正措置を決定及び実施することとしています。

③ 人権の尊重(1) ハラスメント・差別防止

当社は、企業行動憲章において「従業員のゆとりと豊かさを実現し、安全で働きやすい環境を確保すると共に、従業員の多様性、人格、個性を尊重する」ことを掲げており、社員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・差別は個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であると捉えており、その防止に努めております。更にハラスメントについては、社外専門家を招き役員及び管理職に対するハラスメント研修を

施し、全参加者より誓約書を取得しており、発覚した場合は懲戒取扱規程に従い処分することとしています。また、人事部門にハラスメント全般の相談窓口を設けています。

④ 人権の尊重(2) 強制労働・児童労働の防止

当社は、企業行動憲章において「国際的な事業活動にあたっては、国際ルール及び現地の法律並びにそれらの精神を遵守すると共に、その国の文化や慣習を尊重し、現地の発展に貢献する」ことを掲げており、強制労働・児童労働の防止等、人権に配慮した事業活動に取り組んでいます。

⑤ 反社会的勢力への対応

当社は、企業行動憲章の中で法令遵守を活動の基本とする旨を明記しています。この行動憲章に従い、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切関係を持たないことを基本方針としており、全ての役員及び社員に対し周知徹底を図っています。その一環として、国内につきましては原則として、全ての新規の取引先様との契約書に反社会的勢力排除に関する条項を盛り込み、かねてから取引のある取引先様とは適宜反社会的勢力の排除覚書を締結するなどの措置を講じています。また、反社会的勢力への対応としては、総務グループが統括して情報収集に努めると共に、必要に応じて弁護士や警察などの専門家に相談し、毅然とした態度で、適切な処置をとることとしています。

⑥ 腐敗防止

贈収賄禁止は当然のこととして、公務員及び準公務員への依頼や契約において所属先の許可を取得するなど不適正な支払いが発生しないよう調査・確認しています。また、当社品の海外特約店に対して贈収賄禁止の誓約を取得しています。

⑦ 医療従事者との適切な関係

医療機器業公正取引規約及び国家公務員倫理規程などの関係法規に準拠し基準を明確化した医療機関などへの支払いに関する内規を制定し、医療関係者等への各支払いにつき内規適合性を法務部門で事前にチェックしています。また、一般社団法人 日本医療機器産業連合会の「医療機器業界における医療機関等との透明性ガイドライン」に従い、医療関係者などへの支払いを公開しています。海外においても、医療関係者などへの支払いにつき、MedTech Europe Code of Ethical Business Practice, Mecomed Code of Ethical Business Practice, ApacMed Code of Ethical Conduct for Interactions with Health Care Professionals 及び AdvaMed Code of Ethics on Interactions with Health Care Professionals などの業界ルールに準じた対応を行っており、米国 Physician Payments Sunshine Act 及びフランス Bertrand 法に従い公開しています。

⑧ 国内外関係会社のモニタリング

当社の取締役又は社員を子会社の取締役として派遣し、法令その他のルールの遵守を徹底すると共に、法令定款違反その他のコンプライアンスに関する重要な事項の有無及び内容について、毎月、各子会社取締役より当社取締役管理本部長に報告させています。また計画的な監査等委員である取締役による子会社往査及び内部監査室による往査が行われています。

⑨ 組織・結社の自由

当社は、従業員の権利を尊重し、労働基準法及び労働安全衛生法に基づいた「社員就業規則」の整備を行っており、働きやすい職場づくりやワーク・ライフ・バランスの推進等を行っています。

ご参考：リスクモデル（想定されるリスク例）

投資家の判断に影響を及ぼす可能性のあるリスクのほか、幅広いリスクとして、以下のようなものがあります。なお、文中における将来に関する事項は、当事業年度末(2021年6月30日)現在において、当社グループが判断したもので、7つのサステナビリティの重要課題と関連付けることができます。

① 医療機器分野について

- (法的規制について) → 重要課題4 安全・安心な製品の供給
- (医療制度改革について) → 重要課題4 安全・安心な製品の供給
- (品質管理体制について) → 重要課題4 安全・安心な製品の供給
- (特定製品の依存について) → 重要課題1 イノベーションを通じた現場の課題解決
- (技術革新への対応について) → 重要課題1 イノベーションを通じた現場の課題解決

② 産業機器分野について

- (客先仕様であることについて)
- (競合状況について) → 重要課題1 イノベーションを通じた現場の課題解決

③ 各事業共通事項について

- (海外事業展開について) → 重要課題6 リスクマネジメントの強化
- (海外生産への依存について) → 重要課題3 サプライチェーンマネジメント
- (原材料価格の高騰について) → 重要課題3 サプライチェーンマネジメント
- (知的財産権について) → 重要課題1 イノベーションを通じた現場の課題解決
- (自然災害や大規模災害などについて) → 重要課題6 リスクマネジメントの強化

④ 全社的な事項について

- (為替リスクについて)
- (保有株式に関するリスクについて) → 重要課題7 コーポレートガバナンスの強化
- (企業買収に関するリスクについて) → 重要課題7 コーポレートガバナンスの強化
- (情報セキュリティ) → 重要課題6 リスクマネジメントの強化
- (産業保安・製品安全リスク) → 重要課題4 安全・安心な製品の供給
- (グローバル人材の確保) → 重要課題5 グローバル人材基盤の強化
- (人権リスク) → 重要課題3 サプライチェーンマネジメント
- (腐敗防止) → 重要課題3 サプライチェーンマネジメント

重要課題7 コーポレートガバナンスの強化

7-1 基本方針

当社は、継続的に安定した成長及び企業価値拡大を目指すために、意思決定の迅速化と経営の透明性を高めていく必要があると考えています。つきましては、内部統制システムの整備に注力すると共に、法令・定款の遵守、リスク管理強化、適時かつ公平な情報開示の徹底、執行役員制度の充実など、コーポレートガバナンスの充実を経営上の重要な課題として位置付け、向上に努めています。

7-2 推進体制

当社は、取締役会・取締役の監査・管理監督機能の充実をはじめ、コーポレートガバナンスの一層の強化に繋げると共に、それを通じての中長期での価値の向上を図るため、監査等委員会設置会社の体制を採用しています。社外取締役を複数選任すると共に、複数の社外取締役を含む監査等委員である取締役に、取締役会における議決権が付与されることにより、監査及び監督機能の強化が図られ、コーポレートガバナンス体制の一層の充実と機能強化を実現することができ、当社の企業価値の継続的な向上に資するものと判断しています。

なお、当社の取締役会は、取締役（監査等委員である取締役に除く）10名と、監査等委員である取締役3名にて構成されており、取締役前13名中5名（構成比38.5%）が、東京証券取引所が指定を義務付ける一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員である社外取締役となります。

取締役会

当社の取締役会は、監査等委員を除く取締役10名（うち3名は社外取締役、1名は女性取締役）と監査等委員である取締役3名（うち2名は社外取締役）の合計13名で構成しています。

取締役会におきましては、経営における機動性、効率性及び透明性を重視し、経営方針等の重要事項を審議のうえ、決定すると共に業務執行を監督する機能を有しています。取締役会は、定例取締役会として毎月1回開催するほか、必要に応じて機動的に臨時取締役会を開催しています。

監査等委員会

当社は、監査等委員会設置会社であるため、監査等委員会を設置しています。

監査等委員会は、2名の社外取締役を含む3名の監査等委員で構成し、取締役の業務執行に関する意思決定の適法性・妥当性、内部統制システムの構築・運営、会計監査人の監査の方法及び結果について監査を行い、会計監査人の選任・解任の要否について評価・決定しています。

なお、監査等委員の法定の員数を欠くことになる場合に備え、予め補欠の監査等委員である取締役1名を2020年9月29日開催の第44回定時株主総会で選任しています。

指名・報酬諮問委員会

当社は、指名・報酬諮問委員会を設置しています。

指名・報酬諮問委員会は、取締役の決議により選任された取締役である委員3名以上で構成し、その過半数は独立社外取締役から選任とし、且つその独立社外取締役には、監査等委員である取締役に少なくとも1名以上含むものとし、取締役会の構成

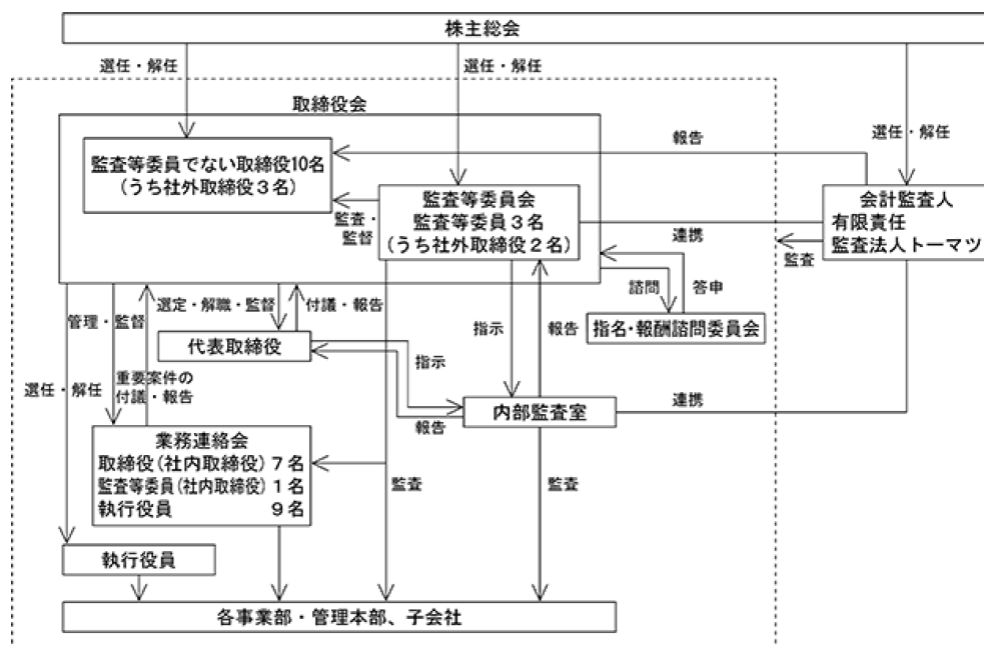
2. サステナビリティの重要課題と具体的な取組み

及び取締役の選解任の方針及び基準並びに取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬等に係る基本方針や報酬額について、取締役会の諮問を受けて審議を行い、その結果を取締役に答申します。

業務連絡会

当社は、執行役員制度を導入して業務執行責任の明確化と意思決定の迅速化を図っています。

業務執行取締役、社内取締役である監査等委員、執行役員などで構成される業務連絡会を月1回開催し、事業運営上の重要事項を審議するほか、執行結果を報告して全社横断的な情報の共有に取り組んでいます。



図表 取締役・各委員会の構成・出席率（2021年6月期）

役職	氏名	取締役会 出席率	監査等 委員	監査等 委員会 出席率	指名・報酬 諮問委員	指名・報酬諮問 委員会出席率
代表取締役社長	宮田 昌彦	14回/14回			○	2回/2回
代表取締役 副社長	宮田 憲次	14回/14回			○	2回/2回
常務取締役	加藤 忠和	14回/14回				
取締役	寺井 芳徳	14回/14回				
取締役	松本 宗近	14回/14回				
取締役	伊藤 瑞穂	14回/14回				
取締役	西内 誠	14回/14回				
社外取締役 ★	伊藤 清道	14回/14回				
社外取締役 ★	芝崎 晶紀	14回/14回			○	2回/2回
社外取締役 ★	佐藤 昌巳	14回/14回				
取締役 (監査等委員)	太田 博史	14回/14回	○	16回/16回		
社外取締役 ★ (監査等委員)	富田 隆司	14回/14回	○	16回/16回	○	2回/2回
社外取締役 ★ (監査等委員)	花野 康成	14回/14回	○	16回/16回	○	2回/2回

★社外役員

7-3 コーポレートガバナンスの強化に向けた取組み

1) 取締役の選任

取締役の選任は、当社の規程に基づき、指名・報酬諮問委員会が取締役会より諮問を受けた事項について審議し取締役会に対し答申した内容を踏まえ検討のうえ、取締役会が候補者を指名し、株主総会にて決定することになっています。取締役の指名につきましては、これまでの担当業務での実績や、企業経営についての豊富な知見と高い見識を備えた人物、又は専門性の高い人物、などの観点により行っています。代表取締役及び役付としての役職に関する選解任は、当社の規程に基づき、取締役会にて決定しています。このうち代表取締役の選解任は指名・報酬諮問委員会の答申した内容を踏まえて検討のうえ、決定されます。

また、取締役の解任につきましては、万が一、法令・定款等に違反し、当社の企業価値を著しく毀損したと認められるなど、客観的に解任が相当と判断される場合には、指名・報酬諮問委員会が取締役会より諮問を受けた事項について審議し、取締役会に対し答申した内容を踏まえたうえで、発議し、独立社外取締役が出席する取締役会におきまして、十分な審議を行った上で、発議し、株主総会にて決定することになっています。

取締役の各候補者及び経歴及び選任理由につきましては、2020年（第44回定時株主総会）の招集通知に記載しています。

【第44回 定時株主総会招集通知】

http://asahi.irbridge.com/ja/irlibrary/report/main/0/teaserItems1/03/linkList/00/link/202006_4Q.pdf

2) 取締役会の実効性評価

多様な経験と知見を有する取締役により、それぞれの議案を多角的に検討し、また監査等委員も含む社外取締役から提示された指摘事項などにつきましても、決議に反映される体制であることから、取締役会全体としての実効性はあるものと考えています。取締役会の実効性の分析・評価につきましては、取締役会の機能を向上させるという観点から、取締役会又は取締役会間におきまして、取締役会の運営・議事内容について随時議論が行われ、取締役会の運営等について適宜改善を行っています。その結果、現在の取締役会のあり方や運営について実効性があることを確認しています。

3) 役員の報酬

2019年9月27日開催の取締役会において、取締役会のもとに任意の諮問機関として、報酬諮問委員会を設置いたしました。更に、2020年6月11日開催の取締役会におきまして、取締役の指名についても審議の対象に加えた指名・報酬諮問委員会として機能を拡充いたしました。2019年10月以降の取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬等に係る基本方針や報酬額につきましては、取締役会の諮問を受けて報酬諮問委員会（2020年6月11日以降は指名・報酬諮問委員会）が審議を行い、その結果を取締役に答申し決定いたします。指名・報酬諮問委員会の構成は、取締役会の決議により選定された取締役である委員3名以上で構成し、その過半数は独立社外取締役からの選定とし、かつその独立社外取締役には、監査等委員である取締役を少なくとも1名以上含むものとしています。

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬につきましては、株主総会の決議により定められた報酬総額の範囲内で、固定報酬部分、長期業績連動報酬部分、短期業績連動報酬部分のそれぞれの合計額について、取締役会にて決定されることとしています。

業績連動報酬部分は、役員持株会を通じた自社株式購入を目的とする長期業績連動報酬部分（自社株式購入）と短期業績連動報酬部分（役員賞与）で構成されています。

固定報酬部分及び長期業績連動報酬部分（自社株式購入）につきましては、役位、職務内容、在任期間、及び当社グループの状況等を勘案し、合計額については取締役会決議にて決定し、個々の報酬については取締役会が代表取締役社長に一任して、決定しています。短期業績連動報酬部分（役員賞与）につきましては、会社の連結業績が、社外に開示している売上・利益計画に対して、大幅に上回ると見込める場合に限り、その利益の一部を、当社グループの全従業員及び取締役（監査等委員である取締役を除く。）に対して支給される賞与であり、株主様への配当方針、将来に備えた内部留保の実施など、当社グループの状況等を総合的に鑑みた上で、役位、職務内容、在任期間などに応じて勘案し、合計額については取締役会決議にて決定し、個々への報酬については取締役会が代表取締役社長に一任して、決定しています。

上記の取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬の決定は、取締役会の諮問を受けた指名・報酬諮問委員会が答申し基本方針に沿ったものとなっています。

監査等委員である取締役の報酬につきましては、株主総会の決議により定められた報酬総額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議によって決定しています。

取締役の報酬は、2016年9月28日開催の第40回定時株主総会においてその総額を、取締役（監査等委員である取締役を除く。）は年額1,000百万円以内（うち社外取締役年額100百万円以内）、監査等委員である取締役は年額40百万円以内と定め、各取締役の報酬は、この総額の範囲内で決定いたします。

■役員報酬

① 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数 (人)
		基本報酬部分	自社株式取得 目的報酬部分	業績連動 報酬部分	
取締役（監査等委員及び社外取締役を除く）	399	364	34	-	8
取締役（監査等委員） （社外取締役を除く）	15	14	1	-	1
社外役員	40	37	3	-	5
合計	455	415	39	-	14

（注1）上記には、2020年9月29日開催の第44回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名の在任中の報酬を含めています。

（注2）自社株式取得目的報酬部分は、長期的な業績向上に連動する性質を持つ報酬であります。

（注3）業績連動報酬部分は、短期の成果に応じた役員賞与であります。

② 役員ごとの連結報酬等の総額等

氏名	連結報酬等の総額 (百万円)	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の額(百万円)		
				基本報酬部分	自社株式取得 目的報酬部分	業績連動 報酬部分
宮田昌彦	106	代表取締役社長	提出会社	97	9	-

（注）連結報酬等の総額が1億円以上である者に限定して記載しています。

③ 使用人兼務役員の使用人分給与のうち重要なもの
該当事項はありません。

4) 取締役トレーニング（社内取締役・社外取締役）

当社では、取締役（監査等委員であるものを除く。）の職務遂行に必要とされる重要な法改正や制度改正等がある場合、関係部署から適切な情報提供を実施すると共に、当社費用負担による社外セミナーの受講機会も設けています。監査等委員である取締役ににつきましては、日本監査役協会の会員になるなど、継続的な知識の習得に努めています。

また、全取締役が参加する会議体などにおいて、当社の経営、人事制度、コンプライアンス、ESG、インサイダー取引等の制度に関する研修・議論などを実施しています。

5) 後継者育成（サクセッション・プラン）

後継者計画に関する事項については、指名・報酬諮問委員会において計画の妥当性及び定期的な候補者の見直しなどについて審議し、取締役会に対して審議結果を報告すると共に必要に応じて意見具申を行っています。

6) グループガバナンス

当社グループは、当社及び国内子会社 5 社(連結子会社 3 社、非連結子会社 2 社)、海外子会社 10 社(全て連結子会社)で構成されています。

各子会社は、当社及び当社子会社の職務権限規程や関係会社管理規程において、経営方針や経営戦略等に関わる事項、予算、業績、重要な決定事項、訴訟の発生、その他必要な各事項など、内容に応じて、当社の決裁を受け又は報告することとしています。また、当社は、当社の取締役又は社員を子会社の取締役として派遣するなどし、法令その他のルールの遵守を徹底すると共に、子会社に重大な損害を及ぼす事項及び法令定款違反その他のコンプライアンスに関する重要な事項の有無及び内容について、毎月、各子会社取締役より朝日インテック取締役管理本部長に報告がなされ、また各子会社の取締役会での重要な項目については、毎月、当社の取締役会へ報告がなされるなど、リスク管理・コンプライアンス面の一体的な運営を進めています。

8. 全世界の人々の QOL に向けて一朝日インテックの社会貢献活動

8-1 社会貢献に対する考え方

当社のサステナビリティとは、ステークホルダーとの信頼関係を構築すること、価値創造プロセス（事業の推進と基盤の強化の好循環）に取組み、企業理念を実践すること、それにより「ASAHI ブランド」（コーポレートブランド）を確立することと考えています。

当社にとって地域社会・グローバル社会は大切なステークホルダーです。当社は社会の一員として、いつの時代も地域・社会の発展を支えることにより、ステークホルダーとの信頼関係を構築してまいります。

8-2 スポーツを通じた社会貢献

当社技術の強みを活かし、スポーツ振興による人々の QOL 向上や地域の活性化など、広く社会に貢献する取組みを進めています。また、世界で活躍する選手を応援することにより、当社の組織風土の活性化へもつなげています。

■プロゴルファーとの当社所属選手契約・スポンサー契約締結

当社は CSR 活動の一環として、アスリートを支援するスポンサーシップに取組んでおります。

2017年3月に、地元名古屋出身の女子プロゴルファー服部真タプロとスポンサー契約を締結し、2018年3月に当社所属選手契約を締結、2017年4月に、2016年にプロテストを2位で合格した地元出身の若手有望株である小野祐夢プロとスポンサー契約を締結、2020年3月に、当社本社が所在する愛知県瀬戸市の出身である男子プロゴルファー大澤和也プロと当社所属選手契約を締結いたしました。

なお、選手たちが使用するゴルフシューズには、当社のワイヤーが使用されています。地元出身のアスリートの支援を通じて、地域の活性化を目指し、地域への貢献につなげてまいりたいと考えております。



服部真タプロ



小野祐夢プロ



大澤和也プロ

■なでしこリーグ女子サッカーチーム/NGU ラブリッジ名古屋とのパートナー契約

2020年3月に、なでしこリーグに所属する名古屋市的女子サッカーチーム「NGU ラブリッジ名古屋」とパートナー契約を結び、活動の支援を行っています。また、チーム所属選手を当社社員として雇用し、選手としての活動を支援しています。

NGU ラブリッジ名古屋は、1995年に名古屋グランパスジュニアレディースとしてチームが発足し、1998年に名古屋FCレディースへ名称変更、2004年に愛知県リーグから東海リーグに昇格しました。2012年に現在のNGU ラブリッジ名古屋に名称変更し、2014年に日本女子サッカーリーグ（なでしこリーグ）3部チャレンジリーグに昇格、さらに2021年には日本女子サッカーリーグ（なでしこリーグ）1部に昇格し、上位を目指して活動中です。



チームエンブレム



三浦桃選手

■日本代表 DF 吉田麻也選手とのスポンサー契約

2018年6月1日に、サッカーのイングランドプレミアリーグ・サウサンプトンFC所属*/吉田麻也選手を当社の広告のキャラクターとして起用する契約を締結いたしました。

日本代表DF（キャプテン）としても活躍し、世界的評価の高い吉田選手を当社の広告に起用することで、日本から世界へ低侵襲治療の普及を目指す当社の理念をより多くの方にご理解いただける機会が広がることを期待しています。

また、世界で活躍する吉田選手の姿は、世界中の人々の共感を捉えると共に、多くの人にとって励みになると考えています。吉田選手は、愛知県豊田市近辺にて中学・高校の学生時代を過ごし、名古屋グランパスジュニアユースを経て、2009年まで名古屋グランパスに所属するなど、当社の所在地である愛知県との深い縁もあります。今後、吉田選手を通して当社の理念や企業情報をお伝えしてまいりますので、ご期待ください。



吉田麻也選手

契約概要：当社の企業広告、製品広告への吉田麻也選手の出演

契約期間：2018年6月1日から2022年6月30日（4年間）

契約先：ユニバーサルミュージックアーティストズ合同会社

*契約締結時はサウサンプトンFCに所属していましたが、2020年1月にイタリア セリエA・UC Sampdoriaへ移籍しました

8-3 地域社会への貢献

■日本心血管インターベンション治療学会へのマスクとガウンの寄贈

当社は、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の感染拡大が長期化するなか、医療現場に対し、少しでも支援を行うべく、2020年6月及び2021年4月に、累計KN95マスク6,500枚とガウン9,300枚を日本心血管インターベンション治療学会へ寄贈し、日本心血管インターベンション治療学会より、各医療機関に配布していただいています。



■日本赤十字社血液センターへの緊急車両の寄贈

当社は、日本赤十字社東海北陸ブロック血液センターに対して、輸血用血液等の運搬用緊急車両1台を寄贈いたしました。愛知県全域の医療機関への輸血用血液の運搬用の車両としてお使いいただく予定です。

2020年7月14日に当社グローバル本社で行われた贈呈式では、日本赤十字社愛知県赤十字血液センター所長 木下様より感謝状の贈呈をいただきました。

今後も地域社会と医療従事者に対して、私たちができうる貢献に取り組んでまいります。

