

経営基盤の強化 — 人的投資

当社グループは従前より、人財が最大の経営資源であると考え、それぞれの従業員が高い専門性を持つことを目指した人財育成に努めています。また、「アイダグループ行動指針」に基づき、一人ひとりの従業員を個人として尊重し、国籍、性別、年齢、雇用形態の違い、障がいの有無等を問わず、さまざまな国や地域で有能な人財を受け入れる企業風土を確立しています。

中期経営計画においては、事業ポートフォリオの変革・新たな付加価値創出を実現するための足元固めとして、

1 人財のリスキリング

2 人財多様化と働き方多様化を推進

3 健康経営、人的資産「見える化」推進

の3つの人的投資の目標を掲げています。

1 人財のリスキリング

市場の変化や技術の進化により、従業員に求められるスキルが変化してきています。当社が持続的に成長し、社会に貢献し続けるためには、人財に積極的に投資し、リスキリングを推進することで従業員のスキルや意欲を高めることが必要と考えています。当社は人財が最大の経営資源であり、従業員が最大限に能力を発揮し、時代やグローバルな業界の変革にも耐える組織であり続けるよう、人的投資を積極的に行っています。

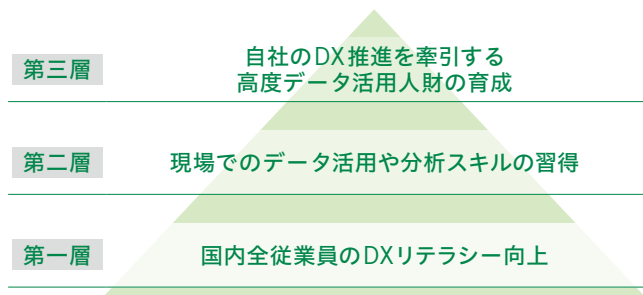
2025年3月期に取り組んだ内容は以下のとおりです。

- ・**成熟分野(個別プレス部門)から成長分野(高速精密プレス部門、サービス部門)へのリソースシフト**
- ・**中期経営計画に基づくDX・AI製品の拡充、業務インフラのDX化といった課題解決のため、右記の階層別のDX人財育成研修を実施**

2 人財多様化と働き方多様化を推進

● 女性活躍

2016年4月に女性活躍推進法が施行され、女性の従業員数や管理職比率等の改善に取り組んでいますが、単体の管理職に占める女性労働者の割合※は3.3%(2025年3月31日時点)と低水準にあります。これは、単体の正社員における女性正社員比率が12.5%と在籍する女性が少ないという現実があるためです。当社は工業系・理系の採用が多く、そもそも母集団に女性が少ない状況ですが、女性採用比率20%以上という目標を掲げて採用活動を実施しており、2025年3月期においては、女性採用比率24.0%と新



今後も引き続き、製品開発やビジネス課題をデジタル技術やデータ分析で解決に導けるようなDX専門人財の育成を目指します。さらに当社は、従業員のスキルアップに繋がるよう資格取得支援制度を設けており、受験料補助や約100種類の資格・技能検定の取得者に対する報奨金の支給等も含めて人財への投資を拡大しています。

卒採用及び中途採用ともに目標を達成しています。女性が活躍しやすい環境づくりを進めるため、当社では勤務形態の柔軟化に関する諸制度（時差勤務、在宅勤務、時短勤務、時間単位の有休）を設けています。

※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出



● 働き方の多様化（ワークライフバランスの実践）

当社が将来にわたって労働力を確保するためには、従業員にとって働きやすい労働環境の提供が必要不可欠であり、仕事と生活との調和がより可能となる柔軟な働き方の促進に向けて各種制度を設けています。具体的な取り組み例として、育児休業等の制度、時差勤務制度、在宅勤務制度、育児／介護時短勤務制度、リフレッシュ休暇制度(30歳、40歳、50歳、55歳)、永年勤続慰労休暇制度、時間単位の年次有給休暇の取得等の制度を設けて、従業員の生活環境やライフスタイルに合わせて、多様な働き方を選択できるように取り組んでいます。2024年8月からは始業時間の繰り上げを実施することで、従業員の終業後のワークライフバランス

● グローバル人財

世界60ヶ国以上に製品納入実績がある当社は、国境を超えた人財・組織体制に重点を置き、現地マーケット、社会環境、顧客の情報等を熟知する人財として、さまざまな国籍・経歴等を持つ多様な人財確保と育成が必要と考えています。海外グループ会社の従業員については、現地採用を基本としており、グローバルに所在する各地域のグループ会社が所在国の従業員を登用し、各国の社会課題や顧客の課題を的確に捉え、解決策を考えるプロアクティブな人財を育成しています。さらに海外グループ会社での勤務経験・業務スキルを有する人財の本社への配置転換も実施しています。連結従業員数は、1,958名(2025年3月31日時

● 中途採用・シニア人財

多様な人財を確保し組織の活性化を図るべく、当社は国内においても従前より正規雇用労働者の中途採用を積極的に進めています。当社単体の2023年3月期～2025年3月期の直近3ヶ年平均中途採用比率は46.8%、2025年3月31日時点の管理職における中途採用比率は34.7%と高く、中途採用者が活躍できる環境を確保しています。また、当社は従前より65歳以上の従業員にも労働機会の提供を行っており、体力次第では70歳まで雇用を延長しています。さらに、60歳の定年再雇用後も意欲と能力のある従業員を積極的に管理職に登用しており、2025年3月期の再雇用者の管理職登用比率は35.3%となっています。2025年3月期は定年再雇用者への一律の賃上げを実施するとともに、意欲があり組織貢献度が高い人財には現役並みの処遇を

向上に繋げました。また、2025年3月期の育児休業取得率※(単体)は、女性は100%、男性は86.7%となりました。

※「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の6第2号における育児休業等及び育児目的休暇の取得割合を算出

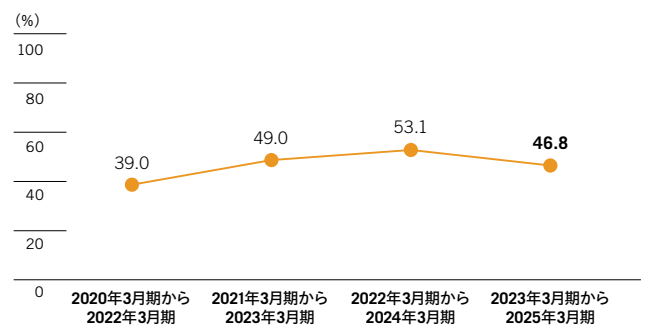


点)となっており、そのうち海外セグメントの従業員比率は49.0%と、およそ全従業員の半数を海外従業員が占めています。



提供する制度も導入する等、シニア人財の「働きがい」の維持向上に努めています。

中途採用比率(3ヶ年平均値)(単体)



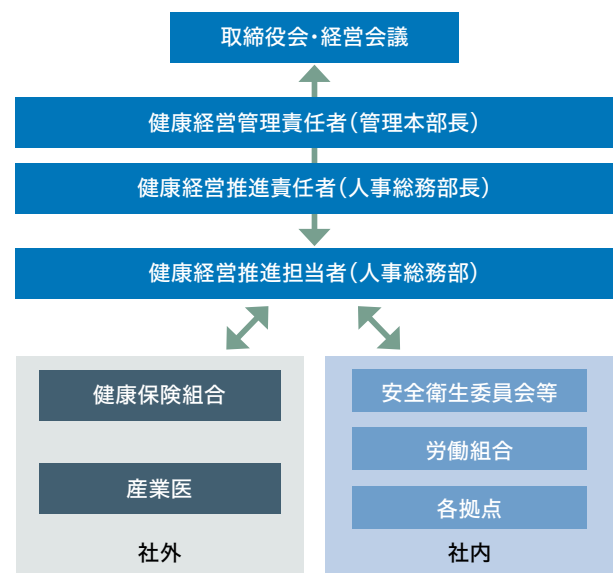
経営基盤の強化

3 健康経営、人的資産「見える化」推進

●健康経営

当社は、従業員にとって働きがいのある安全・安心な環境を実現することが重要な経営テーマと位置づけ、積極的な健康経営を推進するため、2023年5月に「健康経営宣言」を制定し、健康経営の実践に向けて横断的に構成された組織体制を構築しました。従業員の健康に関する取り組みや活動を体系化し、健康経営を用いて従業員がより健康的に働いていくためのさまざまな活動や取り組みを継続しています。

健康経営の実践に向けた組織体制



●従業員の健康増進

従業員が心身ともに生き生きと活躍することができるよう、定期健康診断、メンタルケア、産業医による面談、禁煙対策、健康イベント等の取り組みを実施しています。

項目	概要	2025年3月期達成状況
定期健康診断受診率(単体)	健康、安全に働くために、労働安全衛生法に基づき従業員を対象に毎年、定期健康診断を実施しています。疾病の早期発見・早期対応を図るための定期健康診断を受診することで、従業員の健康意識の向上にも繋がります。(目標：毎年度100%)	100%(昨年100%)
ストレスチェック受検率(単体)	従業員のメンタルヘルス不調を未然に防止するため、定期的にストレスチェックを行い、従業員自身のストレスの状況について気づきを促し、職場環境の改善に繋がっています。(目標：毎年度100%)	99.9%(昨年99.9%)
働きがい向上(単体)	各層別の人事面談(若手社員面談、中堅社員面談等)を実施し、従業員個々人の要望等を吸い上げ、職場環境や制度の改善に努めています。	エンゲージメント率 69.4%(昨年68.3%)
メンタルヘルスマネジメント(単体)	メンタルヘルス対策への取り組みとして、社内相談窓口以外にも、外部機関と連携した相談窓口を設けています。また、主に管理職を対象に、職場のメンタルヘルスマネジメント、各種ハラスメント防止等、社内意識醸成のためのe-ラーニング研修を定期的に実施しています。	—

健康経営宣言

アイダエンジニアリングは、「成形システムビルダとして発展し、人と社会に貢献する」という理念の実現にむけて、従業員が最大限に能力を発揮できるよう、働きがいのある安全・安心な環境を実現することが重要と考えています。

アイダエンジニアリングは、最大の経営資源である従業員の“こころ”と“からだ”のさらなる健康増進が必要不可欠と考え、健康経営に取り組むことを宣言します。

健康経営優良法人(大規模法人部門)認定

経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」に2年連続で認定されました。今後もさまざまな施策を継続的に実施していくことで、健康的に働くことのできる社会の実現を目指します。


2025
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門

その他、従業員の健康リテラシーを高める取り組みとして、ウォーキングイベント、禁煙デー増設、ベジチェック※による食習慣改善の行動変容のサポート、本社食堂における食事管理アプリの導入等を実施し、運動と食による従業員の健康づくりをサポートしています。また当社は、従業員が三大疾病に罹患しても治療と就業を両立できるように、従業員全員に三大疾病サポート保険(団体型)を導入しています。

●健康投資額

2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
18百万円	20百万円	20百万円	19百万円

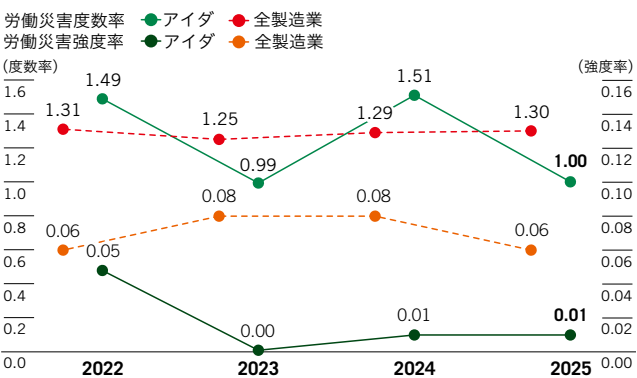
※ 主な費用内訳：健康診断費用、感染症予防対策費用、メンタルヘルス対策費用、予防接種補助金等

●労働安全衛生

当社は労働基準法及び労働安全衛生法に則り、職場における労働者の安全と健康の維持並びに快適に働くための職場環境の形成を推進することを目的とし、各事業所に安全衛生委員会を設置しています。

安全衛生委員会は、安全衛生に関するテーマ(職場安全作業の徹底、健康管理、メンタルヘルス、交通安全等)についての会議を毎月1回開催し、課題の共有や改善策の提言を行っています。

労働災害発生状況



※ 度数率：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数をもって、労働災害の頻度を表す。ただし、度数率は休業1日以上及び身体の一部又は機能を失う労働災害による死傷者数に限定して算出。
度数率を求める式：度数率＝労働災害による死傷者数／延べ労働時間数×1,000,000
※ 強度率：1,000延べ実労働時間当たりの延べ労働損失日数をもって、災害の重さの程度を表す。
強度率を求める式：強度率＝延べ労働損失日数／延べ労働時間数×1,000
※ 全製造業の度数率及び強度率は厚生労働省「労働災害動向調査」データによる
※ 全製造業の集計期間は1月～12月、アイダの集計期間は4月～3月

こうした取り組みを通じて従業員の“こころ”と“からだ”の健康増進と仕事へのやりがいを高めることが、企業価値向上や従業員のご家族を含めたステークホルダーの皆さまへの利益還元につながるものと考えています。

※ 推定野菜摂取量を簡単に測定する機器

安全衛生委員会委員による現場パトロールに加え、安全環境課、安全監視課及び現場監督者による安全パトロールを定期的に行い、危険箇所の是正や作業環境改善対策指導を実施し、労働災害の防止を図り安全衛生活動を積極的に推進しています。また、安全パトロールには、当社役員も不定期で参加し、事務所や工場で働くすべての人に対して安全意識の向上を図っています。



安全講習フルハーネスぶら下がり試験の様子