

地域活性化貢献

当社は、事業活動を通じた社会貢献に加え、地域活性化を通じて社会課題の解決に向けて取り組んでいます。持続可能な社会の構築に向けて、地域社会を豊かにするための取り組みを積極的に推進しています。

「こどもの未来応援スポンサー」就任

当社は相模原市に本社を置く東証プライム上場企業として、公益財団法人相模原市スポーツ協会が運営する「こどもの未来応援スポンサー制度」に賛同し、2024年10月に地元のサッカークラブである「相模原OSジュニア」のスポンサーに就任しました。具体的な取り組みとして、相模原市近郊のサッカークラブ8チームによる大会を、こどもの未来応援スポンサーである当社の名を冠した「アイダエンジニアリング夢カップU-8 OS大会」と称して大会を開催し、熱戦が繰り広げられました。未来を創るこどもたちの健やかな成長を支援する活動を通じて、地元地域の活性化、人財育成活動並びに文化の振興を支援していきます。

※ OSジュニアは1971年創立。相模原市で小学生・園児約80名を対象に活動しているサッカーチームです。



「SC相模原」のオフィシャルスポンサー契約継続

Jリーグに加盟するプロサッカークラブ「SC相模原」のクラブのビジョン「私たちは地域と一体となり、ともに歩き、ともに育ち、互いに誇れる関係性を築きます」に共感し、2022年4月よりオフィシャルスポンサー契約を締結しています。2025年シーズンもトップパートナーとして地元地域の活性化と文化の振興を願って、全社を挙げて応援しています。さらに「森をつなぐアクションwithアイダエンジニアリング」と題した、相模原市における地域森林保全活動をSC相模原とともに展開し、その第一弾として2025年5月に森の循環を学ぶ森林体験イベントを開催しました。



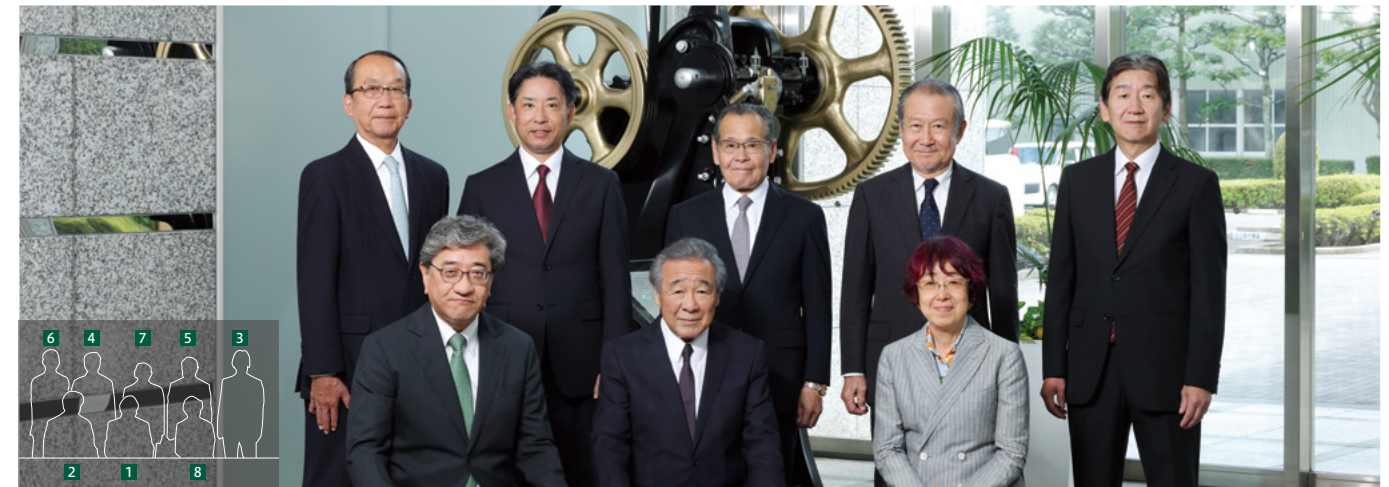
「Tour of Japan 2025相模原ステージ」協賛

当社は2023年からUCI公認国際自転車ロードレースで国内最大規模の「Tour of Japan」に協賛し、地域に根差し愛される大会を目指して、こどもたちとの交流イベントなど、自転車に魅力を感じてもらうための環境づくりに取り組んでいます。2025年5月に開催された「Tour of Japan 2025」第7相模原ステージでは、世界からトップクラスの選手が所属するチームが参加し、約24,000人の観客を動員しました。本大会への協賛を通じて地元地域の皆さまと大会を盛り上げるとともに、スポーツ振興に貢献することで健全な社会育成を推進します。



コーポレート・ガバナンス

取締役



1 代表取締役会長 会田 仁一	2 代表取締役社長 最高経営責任者(CEO) 鈴木 利彦	3 取締役 常務執行役員 鶴川 裕光	4 取締役 執行役員 米内山 純一	5 取締役(社外) (独立役員) 五味 廣文	6 取締役(社外) (独立役員) 望月 幹夫	7 取締役(社外) (独立役員) 井口 功	8 取締役(社外) (独立役員) 角 紀代恵
--------------------	------------------------------------	--------------------------	-------------------------	------------------------------	------------------------------	-----------------------------	------------------------------

取締役スキル・マトリックス

当社の取締役会の構成は、取締役会の実質的かつ活発な議論を確保するために必要かつ十分な人数で構成し、また取締役会全体としての知識、経験、能力のバランス及び多様性を考慮し取締役を選任しています。

氏名	性別	独立役員	主な専門的経験分野/特に貢献が期待される分野							
			企業経営	財務会計 金融 資本市場	リスク管理 法務 コンプライアンス	国際業務	営業 マーケティング	技術 研究開発	IT DX	人事 人財開発
社 会田 仁一	男性		○			○	○	○		
内 鈴木 利彦	男性		○		○		○	○	○	
鶴川 裕光	男性			○	○	○				○
米内山 純一	男性					○	○			
五味 廣文	男性	✓	○	○	○					
社 望月 幹夫	男性	✓		○	○	○				
井口 功	男性	✓					○		○	
角 紀代恵	女性	✓			○					○

※ 「リスク管理・法務・コンプライアンス」については、製造物責任(PL)の観点を含めています。
※ 上記は各取締役に、当社経営において特に貢献することが期待される分野であり、各取締役の有するすべてのスキル・専門的知見を表すものではありません。

監査役



監査役(社外) (独立役員) 佐々木 清隆	常勤監査役(社外) (独立役員) 平塚 順一郎	監査役(社外) (独立役員) 近藤 総一
-----------------------------	-------------------------------	----------------------------

執行役員

常務執行役員	尾崎 義則	サービス本部長、生産統括本部長
常務執行役員	橋向 喜春	開発副本部長、生産統括副本部長(技術)
上席執行役員	中塚 尚樹	生産統括副本部長(調達)
執行役員	大倉野 幸治	生産統括副本部長(生産)
執行役員	小清水 孝志	生産統括副本部長(技術)
執行役員	安部 秀樹	生産統括副本部長(生産)

各取締役の選任理由、取締役及び監査役の経歴等の情報については、当社第90回定時株主総会招集ご通知、第90期有価証券報告書をご覧ください。

第90回定時株主総会招集ご通知
https://www.aida.co.jp/ir/event/index.html#anc03



第90期有価証券報告書
https://www.aida.co.jp/ir/data/sr.html

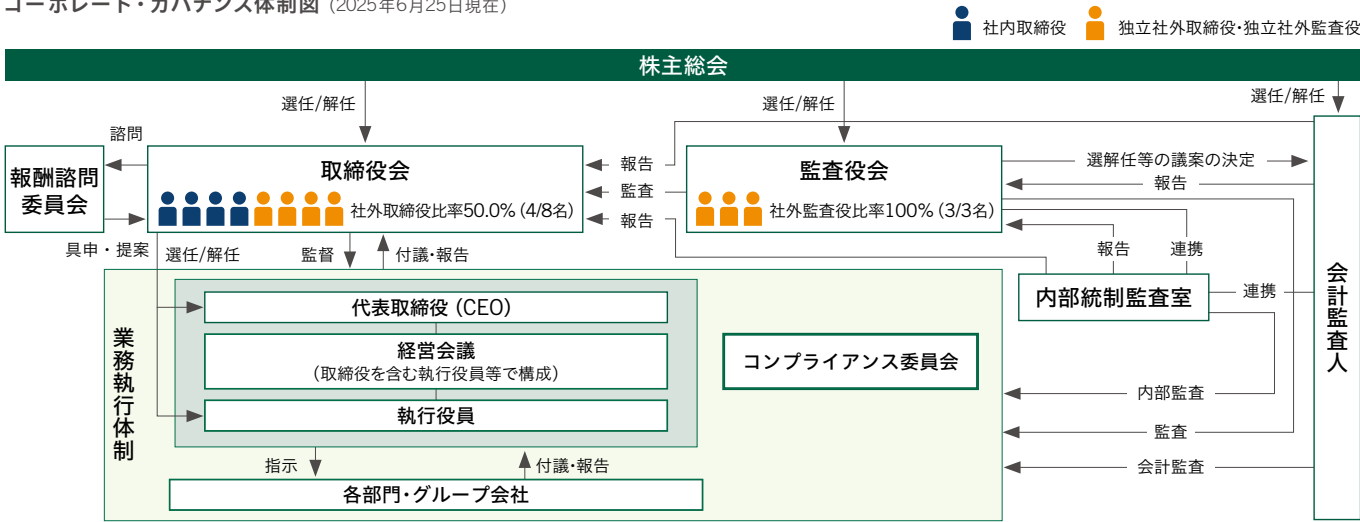


コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、グループ共通の企業理念、経営ビジョンのもと、グループ各社が持続的かつ安定的に成長し、企業価値を高めていくことが経営の最重要課題であると考えています。そのため、日本を中核とした世界5極の生産拠点と各地の販売・サービス拠点が有機的に連携し、それぞれが持つ機能を最大限に発揮させるグローバル経営管理体制とそれを支えるコーポレート・ガバナンスの充実を図っています。

コーポレート・ガバナンス体制図（2025年6月25日現在）



コーポレート・ガバナンスの詳細及びコーポレートガバナンス・コードへの対応状況については、コーポレート・ガバナンス報告書に記載しています。
<https://www.aida.co.jp/ir/management/governance.html>

コーポレート・ガバナンス強化の歴史

	2000年～	2006年～	2015年～	2023年～
機関設計	● 監査役会は全員社外役員で構成 ● 執行役員制度の導入	● 内部統制監査室設置		● 報酬諮問委員会を設置
報酬		● 役員退職慰労金制度廃止 ● 社内取締役に対する株式報酬制度導入	● 社内取締役に対する株式報酬制度の見直し(変更)	● 社内取締役の報酬体系の見直し及び株式報酬制度改定
取締役会の構成	● 社外取締役1名選任	● 社外取締役2名体制 ● 社外取締役全員を独立役員として届出 ● 外国人取締役1名選任	● 社外取締役3名体制 ● 取締役会は1/3以上を独立社外取締役で構成	● 社外取締役4名体制 ● 取締役会は半数を独立社外取締役で構成 ● 女性社外取締役1名選任
その他	● 行動指針の制定 ● 取締役の任期を2年から1年に短縮	● 内部統制システムの整備に関する基本方針の制定 ● 監査役全員を独立役員として届出	● コーポレートガバナンス・コード対応 ● 取締役会の実効性評価を開始 ● 取締役のスキル・マトリックス開示	● 買収防衛策の廃止 ● 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた方針を策定

取締役、取締役会、執行役員、経営会議

当社では、経営監督機能と業務執行機能を分担させるため2001年4月より執行役員制度を導入しており、経営意思決定の迅速化と権限・責任体制の明確化を図っています。現行経営体制は、取締役兼務者を含む執行役員と社外取締役4名(全員独立役員)で構成されています。取締役会は取締役社長が議長となる定例取締役会を原則毎月1回開催し、臨時取締役会を適宜開催することで、法令に定める重要事項の決定機能及び業務執行の監督機能を果たしています。

また、取締役会において承認された者が議長となる、執行役員等で構成する経営会議は原則月2回開催し、取締役会の決定した経営方針に基づく業務執行等に関する重要な事項の審議・決議を行い、経営の意思統一と迅速な業務執行に取り組んでいます。社外取締役は、取締役会のほか、経営会議等の重要な会議にも出席し、当社及びグループ

取締役会の実効性に関する分析・評価の概要

当社取締役会は、コーポレート・ガバナンスの一層の強化に向け、年に1回、取締役会全体の実効性について、社外を含む取締役・監査役全員による自己評価アンケート(3段階評価選択及び自由記述の組合せ方式)を実施しています。上記の結果に基づき、現状分析・課題抽出を行い、これらを取締役会運営等の改善に活かすことで、取締役会全体の実効性を高める取り組みを行っています。

当期の結果については、取締役会全体の実効性について

監査役、監査役会

当社は監査役制度を採用しています。監査役会の機能強化のため、独立性の高い監査役を3名選任しており(全員独立役員)、うち1名が常勤監査役です。監査役の監査活動は、監査計画に従い、取締役会や経営会議等の重要な会議に出席し、取締役の職務執行を監査するとともに、取締役会等の意思決定の適法性・妥当性を確保するための質問・意見表明等の発言を行っています。また、会計監査人からの報告を受け、事業報告の聴取、重要書類の閲覧等を行い、各部門の業務執行及び財産の状況を調査して経営執行状況の的確な把握と監視に努めています。

当社は内部統制監査室及び財務部門をはじめとする管

会社の業務執行状況把握に努めるとともに、客観的な視点から当社の経営上有用な助言・提言を行っています。

2025年3月期 取締役会(14回開催)の具体的な検討事項

- 月次業務執行状況
- 報酬諮問委員会の設置並びに報酬額等の決定方法について
- 政策保有株式の保有方針
- 戦略投資に関する事項
- 当社株式の大規模買付行為に関する対応方針(買収防衛策)の廃止について
- 自己株式の取得及び消却
- その他、法令で定める事項 等

重要な問題点の指摘もなく、概ね確保されていることが確認されました。一方で、成長戦略や中長期的な経営課題等のテーマに関する議論やフリーディスカッションの機会を増やすことを望む声もあり、継続課題として認識し、改善に努めていきます。

今後もアンケートで寄せられた提言を活かし、取締役会のさらなる実効性の向上に向けて、継続的に取り組んでいきます。

理部門のスタッフにより、監査役監査を支える体制を構築しています。

2025年3月期 監査役会(12回開催)の具体的な検討事項

- 監査計画等の策定、監査報告の作成
- 会計監査の相当性、会計監査人の選任等の決定
- 重要会議の決議、報告事項の確認
- 内部統制システム等の整備、運用状況の確認
- 監査役監査の状況報告
- 監査人による非保証業務提供についての検討
- 監査報酬の検討、レビュー
- その他法令で定める事項 等

コーポレート・ガバナンス

報酬諮問委員会

社内取締役の報酬の決定における透明性・客観性向上のため、2024年4月から任意の報酬諮問委員会を設置しています。同委員会においては社内取締役の個人別報酬やその算定方法の方針等に関する審議を行い、取締役会や最終

決定者に対して意見具申や提案を行います。報酬諮問委員会の委員は、代表取締役を含む取締役4名以上で構成し、その半数以上は社外取締役とし、委員長は社外取締役から選定しています。

役員報酬等

2025年3月期における、当社の取締役及び監査役に対する役員報酬は右記のとおりです。

※ 右記のほか、使用人兼務取締役の2名に対して、使用人給与相当額及び使用人賞与相当額として4千3百万円(子会社による支払いを含む)を支払っています。
※1 賞与の額は、役員賞与引当金として繰入した金額です。
※2 非金銭報酬(株式報酬)については、2017年6月19日開催の当社第82回定時株主総会決議において導入した株式報酬制度「株式給付信託(BBT=Board Benefit Trust)」に基づき、当事業年度中に費用計上した金額を記載しています。

役員区分	対象員数 (名)	報酬等の種類別の総額(百万円)				報酬等の 総額 (百万円)
		金銭による報酬			非金銭報酬 (株式報酬)	
		基本報酬	業績連動 賞与	小計		
取締役 (社外取締役除く)	4	139	68 ^{※1}	207	24 ^{※2}	231
社外取締役	4	33	—	33	—	33
監査役 (全員社外監査役)	3	26	—	26	—	26

内部統制システムの運用状況の概要

適正な業務執行

当社における適正かつ効率的な業務執行については、経営に与える影響が大きいと思われる重要事項に関して、取締役会・経営会議等で審議・共有し、必要に応じて対応策の協議を行っています。当期においては、取締役会を14回、経営会議を17回開催しました。また、日常的な業務運営に係るリスクについては各業務部門が対応しており、必要に

応じて部門長会議で対応策を協議しています。全社横断的なリスクについては、安全、環境、防災、品質、コンプライアンス、輸出管理、製造物責任等の委員会を通じて各種リスクに適切に対応しています。また、コンプライアンスについては外部弁護士並びに内部統制監査室に内部通報窓口を設けており、法令遵守の実効性向上に努めています。

グループ会社管理体制

当社は、グループ会社における意思決定、親会社承認のプロセスを「グローバル経営管理規程」に定めています。実際の現場で正しく運用されているか、内部統制監査室を主体に監視する体制を敷き、各社の適正な業務を確保しています。月次で各グループ会社の業績や施策の進捗状況を取締役会や経営会議に報告するとともに、各グループ会社で定期的に開催される経営会議の内容も本社経営陣と共有しています。2025年7月には本社と各グループ会社との連携

及びガバナンス統治を強化すべく、本社内にグローバル事業本部を新設しました。年に2回開催される事業計画審議会では、本社と各グループ会社の経営幹部が一堂に会し、業績の進捗確認を行うとともに、各グループ会社の抱える課題やリスクが共有され、対応策を協議しています。さらに、内部統制監査室は各グループ会社の内部統制やコンプライアンス遵守状況等につき定期的なモニタリングを実施するとともに、往査を定期的に行っています。

コンプライアンス

当社は、法令遵守と高い倫理観に基づいた事業活動を行うため、「AIDA企業理念」、「アイダグループ行動指針」、「サステナビリティ基本方針」及び「アイダグループ人権方針」を定めています。行動指針では、あらゆる関係者の尊厳と基

本的人権を尊重し、人間尊重の精神にあふれた企業風土を築き上げることを謳い、国内のみならず海外グループ会社にも各国語版を配布し、周知徹底を図っています。

コンプライアンスの仕組み

当社は「アイダグループ企業倫理ホットライン制度」※として、外部弁護士並びに内部統制監査室に内部通報窓口を設置しています。また、コンプライアンスに係る状況については、国内外グループ各社から報告を受ける体制を敷いており、その適切な運用と法令遵守の実効性向上に努めています。
通報や報告は、まずは内部統制管掌役員へ集約され、

その重要性に応じてコンプライアンス委員会や取締役会にも報告され、対策並びに再発防止策が協議・指示されます。なお、「AIDA企業理念」、「アイダグループ行動指針」、「アイダグループ企業倫理ホットライン制度」の周知徹底を図るため、内部統制監査室が各種社内研修を実施しています。

※ 当社グループのコンプライアンス経営を強化するため、法令違反や不正行為等のコンプライアンス違反の発生又はその恐れのある状況を知った時に通報受付窓口に通報する制度

リスク管理体制

経営戦略に係るリスクについては、関連部門においてリスクの分析と対応策の検討を行い、必要に応じて取締役会や経営会議で審議を行っています。日常的な業務運営に係るリスクについては、その内容に応じて各部門で対応するもののほか、安全衛生委員会、PL委員会、輸出管理委員会、

リスクアセスメント推進委員会等の全社横断的な委員会もしくはプロジェクトチームを編成する等、経営への影響度により機動的な管理体制を敷いて対応しています。また、自然災害等への危機管理については、事業継続管理マニュアル、事業継続計画を定めています。

情報セキュリティの取り組み

当社は、内部からの情報漏洩を防止する制度として「文書管理規程」、「企業機密に関する管理規程」、「アイダ情報ネットワークシステム管理規程」等を制定・運用しています。業務で使用するソフトウェアの管理やインターネットアクセスの監視・制限を実施するほか、社内で使用するパソコンについては、ウイルス・不正アクセス等を監視するソフトウェアを導入しています。また、海外グループ会社からの社内システムへのリモートアクセスに対する管理も行っています。さらに、IT監査の一環として、主要な当社グループ会社のウイルス対策の実施状況を年1回以上は確認し、セキュリティや情報管理の体制を整えています。高い技術力を誇

る当社の技術・ノウハウの情報漏洩、知的財産権の侵害は、経営基盤を揺るがすことにも繋がりがかねません。そのため、技術情報保護に関しては、機密の対象となる図面情報への従業員のアクセスを制限するほか、第三者に開示する場合は守秘義務契約を締結して対応しています。図面情報は暗号化し、外部の機器では情報を取り出せない仕組みを講じています。また、知的財産保護のため、国内外で積極的に特許の取得に取り組んでいます。

以上のように情報セキュリティ対策及び技術情報や知的財産権の保護を徹底し、事業戦略の推進を支えています。



社外取締役メッセージ

社外取締役(独立役員)
角 紀代恵

私は、民法学者で、担保を中心に財産法分野の研究を行ってきました。男女雇用機会均等法制定前に大学を卒業し、昭和の時代に大学に職を得た私は、その後、何度も「女性初」と言われるポストについてきました。私が大学を卒業した時に比べると、今は、ずいぶんと女性の職場進出は進んできたと思います。一昔前は「男の職場」と思われていた当社も、女性の採用に積極的です。

現在、未曾有の人手不足もあって、どの企業も女性の採用に積極的だと思います。政府も「女性活躍」の旗を振っています。しかし、女性の採用や管理職への登用を進めなければな

らない理由は何なのでしょう。人手不足の帳尻合わせであってはなりません。それは、女性だけではなく、誰もが働きやすい職場にするためです。ところで、よく「働きやすい職場」と言われますが、「働きやすい職場」とは何なのでしょう。それは、従業員一人ひとりが考えなければならないことだと思います。そして、それについてオープンに議論する。

多様な意見をオープンに議論できる職場、いわゆる「風通しのよい職場」であることは、従来の発想だけでは対処できない問題が増える一方の不確実性を増す経営環境下においては不可欠なことです。私も、社外取締役として、外からの目により、株主の皆さまのみならず、従業員や取引先、地域社会等さまざまなステークホルダーの視点に立って、企業価値向上のために寄与できるように日々努めていく所存です。



社外監査役メッセージ

社外監査役(独立役員)
平塚 順一郎

地政学リスクに加えてアメリカ通商政策の影響が懸念される状況のもと、当社を取り巻く環境については不透明感が拭いきれません。そのなかにあって、当社取締役会では取締役・監査役が各々の専門性・知見を活かし企業価値向上に向けた議論を交わしています。また、取締役会以外の場においても時宜に応じた事業戦略・資本政策等について情報共有・意見交換を行っており、取締役会の実効性は高くなっています。

一方、常勤監査役として監査を行う過程で、現場に携わる社員の方々と接する機会が多くありますが、そのなかで

「アイダの常識」、「過去のやり方」に捉われているのではと感じることがあります。これは経営レベルと異なり外の目に触れることが少ないことが一因と思っており、「世間の常識」「現在のやり方」への気づきを促し、社内カルチャー改善への取り組みを見守ることは、社外監査役としての重要な役割と考えています。

監査結果に基づき海外グループ会社管理・サービス業務運営をはじめとする種々の経営課題について取締役と意見交換・提言を行ってきました。今後とも当社の企業価値向上に貢献すべく、社外で培った自身の専門性・知見を活かすとともに、現場の実態把握に努めることで監査役としての職責を果たしていきたいと考えています。

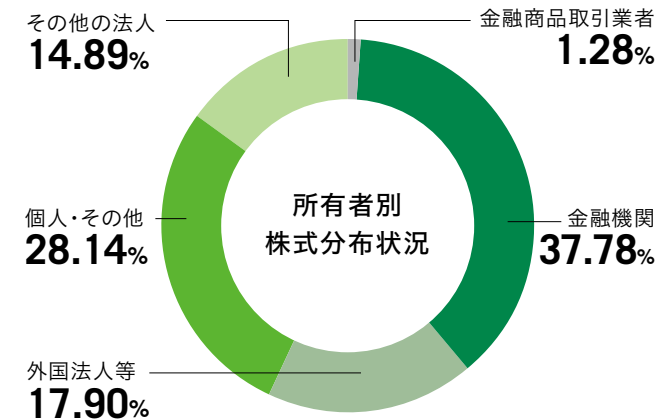
株式情報

2025年3月31日現在

証券コード	6118
上場証券取引所	東京証券取引所
発行可能株式総数	188,149,000株
発行済株式総数	67,204,621株
自己株式数	9,665,994株※
単元株式数	100株
株主数	8,672名
株主名簿管理人	みずほ信託銀行株式会社

※ 自己株式数は、各株式給付信託(J-ESOP)及び役員株式給付信託(BBT)における当社株式の再信託先である株式会社日本カストディ銀行(信託E口)が所有している当社株式4,348,481株を含めた数字です。

※ 2025年9月に自己株式3,242,600株の消却を行いました。



大株主の状況(上位10名)※1

氏名又は名称	所有株式数 (千株)	発行済株式総数に対する 所有株式数の割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	6,672	10.78
株式会社日本カストディ銀行(信託E口)※2	4,348	7.03
第一生命保険株式会社	2,805	4.53
日本生命保険相互会社	2,587	4.18
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	2,577	4.16
明治安田生命保険相互会社	2,516	4.07
MM Investments株式会社	2,414	3.90
株式会社みずほ銀行	2,179	3.52
MSIP CLIENT SECURITIES	1,886	3.05
アイダエンジニアリング取引先持株会	1,605	2.59

※1 当社は自己株式5,317,513株を保有していますが、上記大株主から除外しています。

所有株式数の割合は、発行済株式の総数から自己株式を控除した株式数(61,887,108株)を基準に算出しています。

※2 株式会社日本カストディ銀行(信託E口)は、各株式給付信託(J-ESOP)及び役員株式給付信託(BBT)における当社株式の再信託先です。

株価と出来高の推移

