

経営基盤の強化 — 人的投資

当社は人財こそが最も重要な財産と位置づけ、従業員が最大限に能力を発揮できるよう「働きがい」向上のための環境整備を行っています。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基礎固めとして、

1 人財のリスクリング

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。



経営基盤の強化

1 人財のリスクリング

当社が持続的に社会に貢献し続けるために、人財に積極的に投資し、その価値を最大限に引き出す必要があります。

2024年3月期においては、成熟分野から高速精密プレスやサービス等の成長分野へのリソースシフトを促進すべく、高速精密プレスの生産増強のために再トレーニングを行いました。また、主に国内生産がメインの高速精密プレスにおいて、海外での現地生産を実現・強化するために海外従業員に対する技術的教育指導をグローバルで積極的に実施しています。

DX人財育成強化の施策として、いくつかのDXプログラムを試行しましたが、2025年3月期は従業員の能力や業務に応じた研修プログラムを導入する予定です。まず全従業員を対象とした研修によってDXリテラシーの向上を図りつつ、開発部門においては、AI時代にふさわしい商品開発に繋げるべく「データサイエンティスト」となるような

高度な人財育成を図ります。また、データを取り扱う従業員にはデータ分析やデータ活用能力を伸ばす研修も計画しており、積極的に人財育成を進めていきます。



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% (2024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12.1%と在籍する女性が少ないという現実があるためです。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。



● グローバル人財

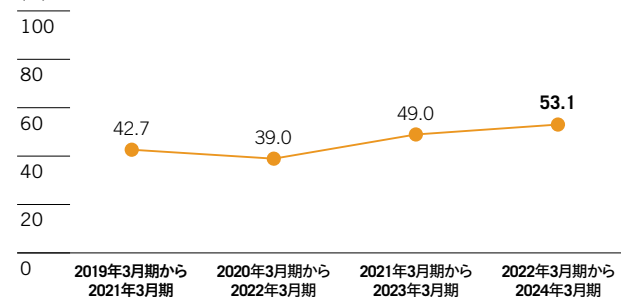
海外拠点の従業員については、グループ全体の多様性確保のため、現地採用を基本としており、グローバルに所在する各地域のグループ会社が所在国の従業員を登用、育成しています。さらに当社海外グループ子会社での勤務経験・業務スキルを有する人財の本社への配置転換も実施しています。連結従業員数は、2,020名(2024年3月31日時点)となっており、そのうち海外セグメントの従業員比率は48.5%と、およそ全従業員の半数を海外従業員が占めています。



● 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2022年3月期～2024年3月期の直近3ヶ年平均中途採用比率は53.1%、2024年3月31日時点の管理職における中途採用比率は36.4%と高く推移し、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。また、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、2024年3月期の再雇用者の管理職登用比率は31.3%となっています。

中途採用比率(3ヶ年平均値)(単体)
(%)



● 働き方多様化

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こそが必要不可欠です。具体的な取り組み例として、育児休業等の制度、時差勤務、在宅勤務、時短勤務、時間単位の有休等、働き方の多様化を積極的に進めています。育児休業等については、2024年3月期の男性の育児休業取得率86.7%、平均取得日数は45.3日と制度の利用が定着しつつあります。また2024年8月より始業時刻を繰り上げることで、従業員の終業後ワークライフバランス向上にも繋がっていきます。こうした取り組みを通じて従業員の心身の健康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繋がるものと考えています。

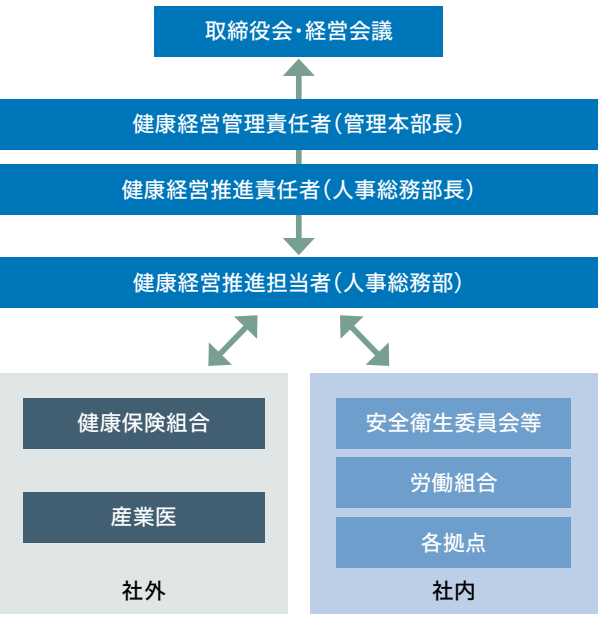


3 健康経営、人的資産「見える化」推進

● 健康経営

当社は2023年に「健康経営宣言」を制定し、組織推進体制を明確化するとともに、家族を含めた従業員一人ひとりの心と体の健康増進に繋がる諸施策を会社として展開してきました。こうした取り組みの結果、当社は、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2024(大規模法人部門)」に認定されました。今後もさまざまな施策を継続的に実施していくことで、従業員の「こころ」と「からだ」の健康増進、「働きがい」向上に向けた健康経営を推進していきます。

健康経営の実践に向けた組織体制



● 従業員(単体)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。

― ストレスチェックの実施 ―

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、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、集団分析結果を活用し、職場の改善に繋げています。従業員のメンタルヘルス不調を未然に防止するため、受検率100%を目指します。

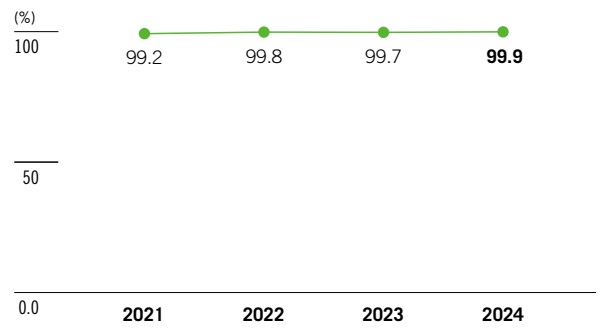
健康経営宣言

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。



ストレスチェック受検率の推移



― 国内定期健康診断の受診 ―

従業員が健康、安全に働くために、労働安全衛生法に基づき毎年従業員を対象に定期健診を実施しています。2024年3月期における従業員の定期健康診断受診率は100%です。

― メンタルヘルスマネジメント ―

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の実施しています。

― 従業員満足度調査 ―

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。

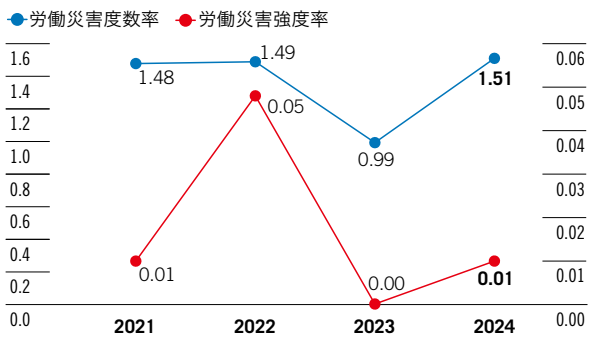
● 安全・労働災害

当社は労働基準法及び労働安全衛生法にのっとり、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。

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防止に努めています。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安全意識の向上を図っています。

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



取締役が参加した安全パトロールの様子