

人的資本経営

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おり、「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特定の国や地域のみならず、グローバルマーケットにおいて活躍できる有能な人財を受け入れる企業風土を確立しています。

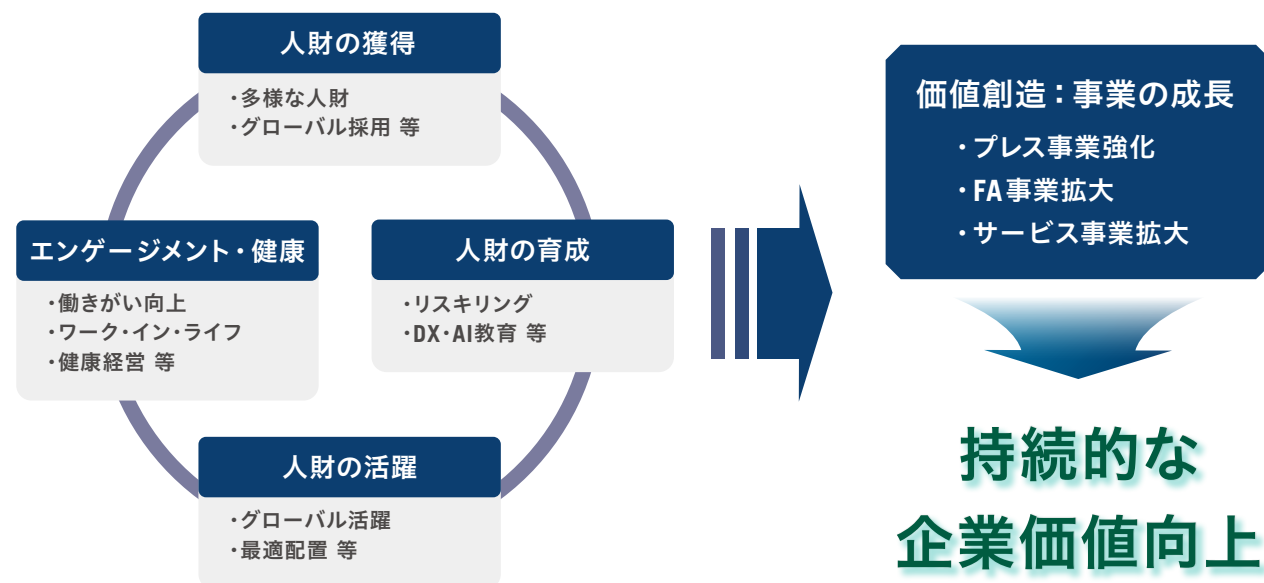
人財の成長が価値創造を支える原動力

プレス機械、自動化システム、DX・AIソリューションなど、当社が提供する価値の源泉は、長年培われた技術とノウハウ、そしてそれらを継承・発展させる人財にあります。事業環境が大きく変化するなか、持続的な成長を実現するために、人財の成長と企業の成長を両立させることで、「成りが価値創造を生む社会へ」というパーパスの実現を目指しています。

2030年に向けた中期経営計画「AIDA Growth 30」では、「人的資本経営」を6つの成長戦略の一つとして掲げました。経営戦略を浸透させ、将来の事業構想を踏まえた必要人財のギャップを分析し、最適な人材配置を実現すること、若年層の早期登用、グローバル人財の次世代リーダー育成を推進することで、変化に強い組織づくりを進めています。人財育成、専門性向上に関しては、成長分野へのリソースシフトやDX人財育成を重要課題と位置づけ、デジタルスキル習得や業務改革をするための研修の開催など社内リスキリングへの取り組みを展開しています。個人の主体性を持った働き方を後押しするとともに、ゼネラリストだけでなく高い専

門性を持つスペシャリストが能力を最大限発揮できる職場環境を整備し、多様な業務経験を持つ人財の活用も進めていきます。さらに、従業員の「働きがい」向上を促進する環境整備を進めるとともに、人的投資として賃上げにも前向きに取り組んでいます。企業戦略や中期経営計画に沿った目標管理制度を通じて個人の成果や成長を適切に評価し、その成果を処遇へと反映することで、賃上げとの連動性を高めています。これにより従業員のエンゲージメント(やりがい、働きがい)を向上させ、当社の4つの重要事項(マテリアリティ)の一つである働く楽しさ・喜びを日常生活の一部として感じられる「ワーク・イン・ライフ」へのマインド変革を行うとともに組織全体の生産性向上を図っています。なお、2026年3月期は本邦において組合平均で5%半ばの昇給を実施しました。今後も人的投資の一環として処遇改善にも継続的に取り組み、従業員のエンゲージメント向上と人財の確保・定着を図ります。

AIDA Growth 30 価値創造を支える「人的資本経営」



人財活躍：グローバル人財の活躍

当社グループは、世界19カ国に広がる事業基盤を通じて、世界中のお客さまのモノづくりを支えています。グローバル市場で持続的に成長し、多様な地域ニーズに応えていくため、国境を超えた人財活用と組織運営を推進しています。

海外グループ会社では現地採用を基本とし、各地域の市場環境、社会課題、顧客ニーズを理解する人財の確保と育成に取り組み、地域に根差した事業活動を通じて、お客さまの課題解決と新たな価値創造を推進しています。さらに、海外グループ会社で培った知見や経験をグループ全体で共有するため、海外拠点と本社間での人財交流や配置転換も実施し、グローバル視点と多様な経験を備えた次世代リーダーの育成にも繋げています。

2026年3月31日時点の連結従業員数は2,042名で、そのうち海外セグメントの従業員は1,053名(51.6%)を占めています。多様な価値観やバックグラウンドを持つ人財が互いに学び合い、それぞれの強みを発揮できる環境づくりを通じて、グローバルな価値創造を支えています。



人財活躍：女性活躍

2016年4月の女性活躍推進法施行以降、女性の従業員数や管理職比率等の向上に取り組んでいます。当社は理工系人財の採用比率が高いことから、女性従業員比率は高くありませんが、多様な視点が組織や事業の成長に繋がるものと考え、積極的な女性採用と活躍機会の拡大を進めています。

単体の管理職に占める女性労働者の割合※は3.3%(2026年3月31日時点)と低水準にありますが、これは女性正社員比率が少ないという現実があるためです。採用においては、女性採用比率20%以上を目標とし、2026年3月期は21.1%となりました。今後も新卒・中途採用を通じて多様

な人財の確保を推進し、女性リーダー候補の育成を推進していきます。

また、女性従業員がライフイベントとキャリア形成を両立しながら長期的に活躍できるよう、当社では柔軟な勤務形態を実現するための諸制度(時差勤務、在宅勤務、育児・介護短時間勤務、時間単位有給休暇制度等)を設けて、多様な働き方を支援する制度を整備しています。

※「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・イン・ライフの実現

当社が将来にわたり持続的に成長していくためには、従業員にとって働きやすい労働環境を整備し、多様な人財がそれぞれのライフステージや価値観に応じて活躍できる職場づくりが重要であると考えています。

中期経営計画「AIDA Growth 30」では、人生や価値観を起点として主体的に働く「ワーク・イン・ライフ」の実現を目指しており、仕事を通じて成長や喜びを実感できる環境づくりを推進しています。その実現を支える基盤として、育児休業制度、時差勤務制度、在宅勤務制度、育児・介護短時間勤務制度、リフレッシュ休暇制度、永年勤続慰労休暇制度、時間単位年次有給休暇制度など各種制度を整備し、柔軟な働き方を支援しています。また、2024年8月からは始業時間の繰り上げ、終業後の時間を有効活用できる環境を整えています。

2026年3月期の育児休業取得率※(単体)は、女性100%、

男性87.0%となりました。誰もが安心してキャリアを継続できる環境整備を通じて、多様な人財の定着と活躍を促進し、人的資本経営の実現に繋げています。

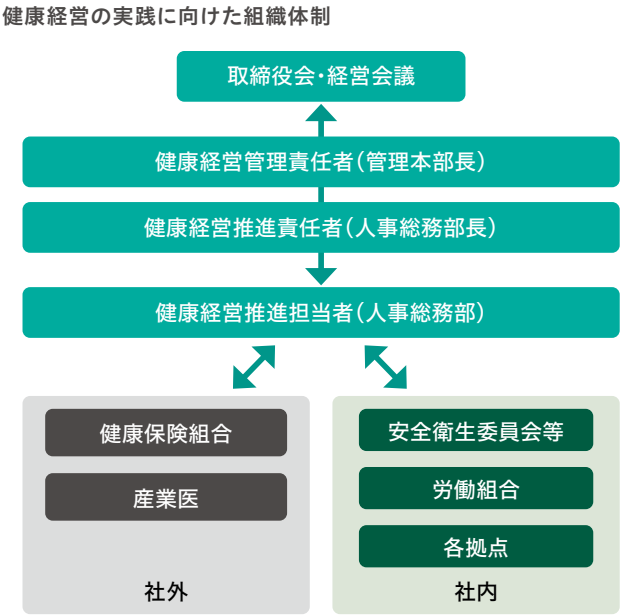
※「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の6第2号における育児休業等及び育児目的休暇の取得割合を算出



健康経営の推進

従業員一人ひとりが心身ともに健康な状態で活躍することが、人的資本の価値向上と持続的な企業成長の基盤であると考えています。当社の企業理念、人的資本の考え方に繋がるものとして、「健康経営宣言」を制定し、従業員の“こころ”と“からだ”の健康増進を重点課題と位置づけています。

健康経営実現に向け、定期健康診断、ストレスチェック、メンタルケア、社員教育・研修の実施という既存施策に加え、生活習慣リスクの低減・予防に資する特定検診実施率／特定保健指導実施率の向上や生活習慣対策（運動、食事）、禁煙対策等の施策を強化してきた結果、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2026（大規模法人部門）」に3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。



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。



健康意識向上と健康的な行動の定着に向けたさまざまな施策

項目	概要	2026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％）
働きがいの向上（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 68.5％（昨年69.4％）
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。	—

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の開催、禁煙サポート、ベジチェック※を活用した食生活改善の支援、本社食堂における食事管理アプリの導入などを通じて、運動習慣の定着や食生活の改善を後押ししています。また、従業員が三大疾病に罹患した場合でも、安心して働き続けられるよう、三大疾病サポート保険（団体型）の導入や仕事と治療の両立支援を行っています。また、法定介護休業取得終了者に対し、継続して取得できる会社独自の特別介護休業制度を設けるこ

とで、従業員がより安心して介護と仕事を両立できる環境を整えています。

これらの取り組みを通じて、従業員の“こころ”と“からだ”の健康増進を図るとともに、一人ひとりがいきいきと働き、成長や喜びを実感できる職場環境づくりを推進しています。今後も、従業員の健康と働きがいの向上を通じて、「ワーク・イン・ライフ」の実現と人的資本経営の強化に繋げ、持続的な価値創造を支える組織づくりに取り組んでいきます。

※ ベジチェック：推定野菜摂取量を簡単に測定できる機器

健康投資額

2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
20百万円	20百万円	19百万円	20百万円

※ 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

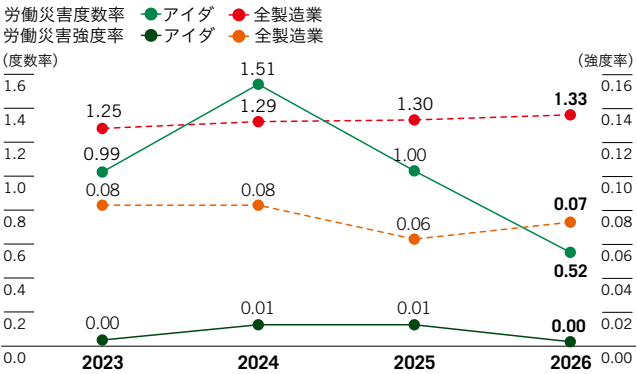
労働安全衛生

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。

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しています。
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



プレス金型特別教育の様子