

経営基盤の強化—人的投資

当社は従来より、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有能な人財を受け入れる企業風土を確立しています。

新中期経営計画に基づく人的投資の3つの柱

新中期経営計画における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に、新しく導入した人事制度のもと、成長分野へのリソースシフトやDX人財育成のための社内リスキリングを展開します。また、中途採用者、女性、外国人、シニア人財といった

多様な人財を積極的に活用・登用し、その人財の能力を最大限に引き出すべく「働き方の多様化」を進めます。さらに、最大の経営資源である従業員が心身ともに健康であることが当社の発展に繋がるという考えのもと健康経営を推進していきます。



1 新人事制度を通じた人財育成

当社が持続的に社会に貢献し続けるためには、従業員全員がアイダで働くことにやりがいを感じ、生き生きと長期的に活躍し続けられるような仕組みが重要です。2022年7月に導入した新人事制度は、「業績評価」「行動評価」の2つを軸として、個々の努力が報われるように評価と処遇を連動させ、透明性のある職場を作ることを企図しています。

- **取り組み状況**
新人事制度への早期理解及び実効性を高めるべく、職階別研修等を継続実施し、制度のさらなる浸透を図

るとともに、上司から部下へのフィードバックをしっかりと行い、社内コミュニケーションのさらなる向上にも努めています。

また、新中期経営計画においては、調達システム、設計・生産システム、人事システム等、業務インフラのDX化を推進し、生産性の向上並びに業務の見える化を強化していきますが、この施策を推進するためにも社内のDXリテラシーの底上げとDX推進者の育成にも取り組んでいきます。

2 ダイバーシティ・インクルージョン

- **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。連結従業員数は、2,046名(2023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47.8%と、およそ全従業員の半数を海外従業員が占めています。

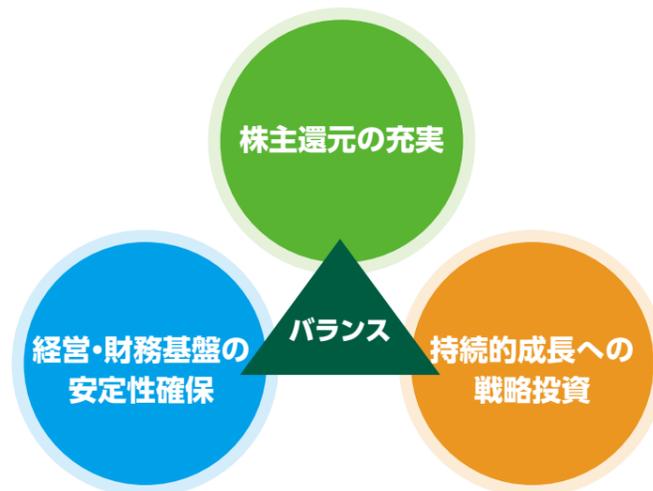
5 資本政策 — 戦略投資・人的投資・利益還元を重視

当社は、新たな価値の創造により、お客さまや社会全体のさまざまな課題を解決していくことで、お客さま、従業員、協力会社、地域社会、ビジネスパートナー、株主・投資家といったステークホルダーとともに持続的な成長を目指していくことを、経営の基本方針としています。

このような経営方針を踏まえ、中期経営計画における資本政策や株主還元については、

- ① **経営・財務基盤の安定性確保**
- ② **持続的な成長に向けた、企業買収を含む戦略投資の実施**
- ③ **株主還元の充実**

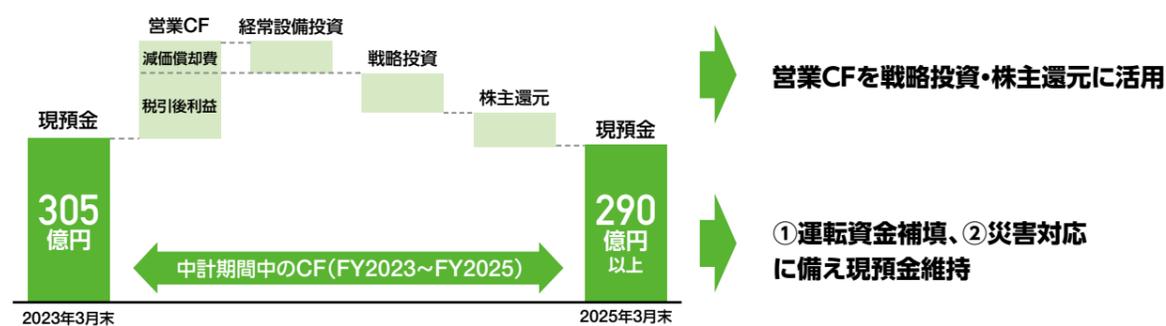
をバランスよく実現していくという方針を掲げています。



現預金については290億円以上を確保する方針です。当社のプレス製品は受注からリードタイムが長く、仕入れが先行するため、相応の運転資金が必要となります。特に、大型案件で資金負担が増加したり、材料・部品供給の制約で納期が遅れ資金負担が増加したりすることも想定されます。このような資金負担の変動に臨機応変に対応できるよう月商の3ヶ月分の運転資金約140億円を常時確保したいと考えています。また、震災対策として震度6弱の地震を想定した工場設備の復旧費用や従業員の休業補償費用約150億円も現預金で確保します。

この現預金の水準を超える部分については、中期経営計画期間中に上積みされる営業キャッシュフローも含め、設備投資やM&A等の戦略投資、そして配当や自己株取得等の株主還元で充当していきます。

財務戦略と株主還元



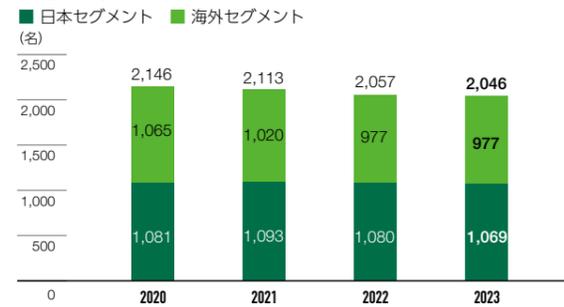


● 中途採用・シニア人材

多様な人材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2021年3月期～2023年3月期の直近3ヶ年平均中途採用比率は49.0%、2023年3月31日時点の管理職における中途採用比率は36.8%と、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

連結従業員数の推移



ており、2023年3月期の再雇用者の管理職登用比率は50.0%となっています。

● ジェンダー活躍

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。当社単体の管理職に占める女性労働者の割合は3.9%(2023年3月31日時点)とさらなる改善が必要な状況にあります。出産・育児と仕事のバランスがとりやすく、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)を設けており、産休後の職場復帰率は100%となっています。

● 従業員(単体)の健康増進

国内定期健康診断の受診(2022年度受診率100%)

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。今後も定期健康診断受診率100%を維持していきます。

ストレスチェックの実施(2022年度ストレスチェック受検率99.7%)

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、職場の改善に繋がっています。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。

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職場巡回に加え、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、危険個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。



労働災害の危険体感(疑似体験)教育の様子

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

3 健康で安全な職場づくり

● 健康経営

当社は人材が最大の経営資源であり、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ています。2023年5月に「健康経営宣言」を制定し、組織推進体制を明確化しました。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。

健康経営の実践に向けた組織体制

