

人的資本に関する取り組み (労働政策・全員活躍)

- 結社の自由・団体交渉権の尊重
- 過重労働の防止・時間外労働の低減
- 労働基準に関する団体への関与
- 労働基準に関する企業方針
- 生活賃金の支援
- 女性活躍推進の取組
- ハラスメントへの対処について
- フルタイム従業員の自己都合による離職率について
- 全従業員数に占める臨時従業員の割合
- 従業員の能力開発のための教育研修に費やした時間
- 障がいを持つ従業員の割合

「結社の自由」及び「団体交渉権の尊重」は、愛三グループで働くすべての従業員の基本的な人権と捉え、労働組合（法令や慣行により労働組合の結成が認められていない国や地域においても従業員）との誠実な”対話”を通じて、賃金などの労働条件及び労働環境の改善に努めています。

■ 愛三人権方針の策定

「国際人権章典」及びILOの定める「労働における基本的な原則及び権利に関する宣言」に基づき「愛三人権方針」を策定し、すべての従業員に結社の自由及び団体交渉権を尊重・支援することを約束します。

■ 結社の自由

国・地域の法令に関わらず、従業員が自主的に労働組合を結成することを干渉・制限せず、また結成したことによる不当な差別的待遇を行わないことを約束し、団結権を保障します。

■ 団体交渉権

「労使協議会」「労使懇談会」「労使会議」など、労働組合及び労働者の代表者との”対話”の場を定期的に行い、心理的安全性の高い、良好な労使関係構築に努め、様々な課題解決に向け、真摯に取り組んでいます。



ANI(インドネシア)での
労使懇親会



日本での労使交渉



ANI(インドネシア)での
労使交渉



日本での労使交渉

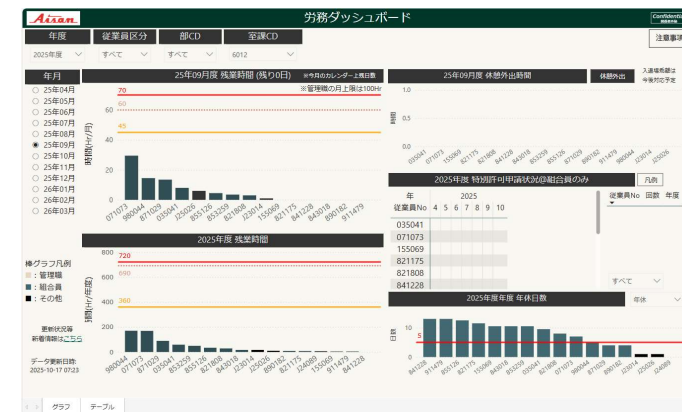
愛三グループでは、従業員の健康と安全、そして持続可能な働き方の実現のため、過剰労働時間の削減を重要な課題と位置づけ、ワーク・ライフ・バランスを確保しながら、健康で安全にイキイキと活躍できるよう、DXやTPS(トヨタ生産方式)を通じ、継続的な改善活動に取り組んでいます。

■ 労働時間に関するルール遵守

各国や地域の法令や慣例に従い、適切な労働時間管理を実施しています。とりわけ日本国内においては、36協定の遵守はもとより、時間外労働が一定時間を超過する際には、事前に人事・労働組合に届け出るプロセスを取ることで、長時間労働の抑制を図っています。また問診票の提出義務化や、産業医との面談実施を通じて、心身異常や予兆を早期に発見することで従業員の健康と安全確保に努めています。

■ 時間外労働の削減と年休取得促進

月間・年間の時間外労働上限を社内基準として設定し、時間外労働時間の抑制を図るとともに長時間労働(過剰労働)の兆候が見られる部署や個人に対してはアラートを出し、早期に対応できる体制を整えています。また休暇に関しても3日連続休暇・誕生日などに取得できるメモリアル休暇、病気の際に使えるライフ休暇など、休みやすい制度や環境を整えています。



労務ダッシュボード
(時間外労働・年休取得の見える化)
2025年9月度実績

従業員は企業にとって「財(たから)」であり、多様な人財がいきいきと活躍できる企業を目指すべく、労働基準に関する枠組みへの積極的な参画や様々なステークホルダーとの繋がりを大切にし、連携を深めています。

■ くるみん・えるぼし認定

厚生労働省の「くるみん」「えるぼし」認証を取得することで、「認め合い、いかし合う」をキーメッセージとした多様な価値観を持つ人財が能力を発揮できるフィールドを整備しています。



■ 半田・安城・豊田労働基準協会への加入

労働基準監督署の推進する労働基準行政と密接に連携し、従業員の安全・健康など労働環境及び労働条件の向上に努めています。

■ 愛知県・中部産業連盟との連携

愛知県が進める「休み方改革」イニシアチブに賛同し、休日設定の柔軟化・休暇取得のあり方見直しなどの休み方改革を通じて従業員のワークライフバランスの充実と向上を図っています。

■ 国際イニシアティブへの支持

「国際人権章典」及びILOの「労働における基本的な原則及び権利に関する宣言」を支持し、国際的な労働基準の尊重と実践に取り組んでいます。

また、GRIやISO30414など、国際的に認知された枠組みに基づく人権・労働基準に関する原則を企業活動に反映させることを目指し、人権・労働基準に関する取り組みを継続していきます。

経営基本方針にも「労使互いに協力一致」とある通り、当社では労使一体で議論することを重視しています。更に労使が多様な価値観を認め合い、活かし合うことができる心理的安全性の高い対話機会の充実を図っています。

■ 労使コミュニケーション

労使の対話の場として、「労使協議会」「労使懇親会・懇談会」「労使会議」「労使職場懇談会」を定期的に行い、労使課題についての意見交換や議論を通じた継続的な改善活動を実施しています。

また、働き方改革プロジェクトとして経営層と組合員との対話会「愛三カタリバ」を開催しています。



■ ワークルールの周知徹底

当社で働くすべての従業員に対し、新入社員研修や新任職制業育などを通じて労働法や就業規則などのワークルールについての説明・理解促進を図っています。

また日本語が母国語でない従業員に対しては、就業規則など労働基準に関する社内ルール・方針を理解できる言語に翻訳し、配付・説明し、すべての従業員が平等に権利と義務を理解できるよう努めています。

愛三工業人権方針	Aisan's Human Rights Policy
1. 趣旨 私たちは「愛三工業株式会社及び関係会社」は、「国連のビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、これに基づき人権尊重の取り組みを進めています。 私たちは、「人権」に関する幅広い権利を擁護し、グローバルに事業活動を展開する中で、多様な人権侵害を未然に防ぎ、また発生した場合は迅速に対応しています。 愛三工業がグローバルに事業活動を行う中で、人権侵害のリスクを特定し、これを防止し、被害を軽減し、回復に努めます。また、愛三工業が人権を尊重し、これを促進することを目的として、愛三工業人権方針を定め、私たち一人ひとりが守っています。	1. Preamble We, Aisan Industry and our overseas/Japanese subsidiaries refer to and respect the 'United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights' (UNGPR) and promote activities related to human rights based on the UNGPR. Based on our management principles, "Building a vital workplace with respect for individual employees," we will strive to be a company where diverse individuals can work confidently and fully demonstrate their capabilities to support our global operations. We have adopted Aisan's Human Rights Policy to promote "harmony with the local community and contributing to a sustainable society," a materiality of Aisan Industry's Sustainability Fundamental Policy.
2. 人権尊重へのコミットメント 私たちは、自社の事業活動が関係者に人権に悪影響を及ぼす可能性があると認識し、他者の人権を侵害しないことと認め、事業活動上生じうる人権への負の影響に対し、真摯に防衛に努めています。 全てのビジネスパートナー及びその他の関係者が人権に関する自社の義務を尊重し、推進している場合は、これらのパートナーと一緒に活動し、人権を尊重し、人権を促進していきます。 私たちは、「愛三工業人権方針」および関係者向けに、SDGの目標に定める人権の促進活動に関する取り組みの目標などについて定められている人権を尊重し、これらの規範に基づいた取り組みを実施します。 万が一、誤認、誤解、他者の権利侵害の疑念が生じた場合は、より高い標準に従い、相応する場合は、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求しています。	2. Commitment to respect human rights We recognize that our business operations may directly or indirectly affect human rights. We shall sincerely address any negative impact on human rights that may arise from our business operations. Further, in such cases where a negative impact on human rights is caused by our business partner or other concerned parties, we shall seek remedial measures as well to respect and not bring harm upon human rights. We refer to and respect the International Bill of Human Rights and the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and promote initiatives based on these standards. In operations where there is a difference between the national/regional laws and regulations and the international standard for human rights, we will adopt the higher standard of the two. If they conflict each other, we will respect internationally recognized human rights to the greatest extent possible.
3. 役割分担 本方針は、愛三工業株式会社及び関係会社の子会社を含む全ての役員、従業員に適用します。また、サプライヤーを含む全てのビジネスパートナーの皆さまにも、本方針を理解し、遵守していただくことを期待します。	3. Scope of responsibility This policy applies to all executives and employees in Aisan Industry and its overseas/Japanese subsidiaries. We also expect our business partners, including suppliers, to understand and support this policy.
4. 人権Due Diligence 私たちは、人権侵害の責任を負うため、人権Due Diligenceの仕組みを構築し、人権に及ぼす悪影響の発生を防止し、その兆候を早期に発見し、対応を継続的に実施します。	4. Human Rights Due Diligence In order to fulfill the responsibility to respect human rights, we will establish a "Human Rights Due Diligence" system to identify, prevent, and mitigate adverse human rights impacts on society.

当社は、「成長の源泉は人」という認識のもと、従業員とそのご家族が共に健康で文化的で、よりよい生活を営むために必要な賃金水準を設定し、労働組合とも協議しながら、その水準の維持・向上に積極的に取り組んでいます。

なお、日本における 2024年4月新卒入社者(大卒総合職)の初任給は、本社のある愛知県が定める特定最低賃金(輸送用機械器具製造業)との比較において、145%を超える水準となっております。

当社は、従業員の多様性を尊重し、すべての従業員に対して平等な機会を提供することを目指しており、その一環として、女性活躍推進の取り組みを積極的に進めています。

■ 従業員における女性の割合(日本単体)

2025年2月28日時点、当社日本単体の正社員に占める女性の割合は15.7%となっており、毎年その割合を高めてきています。

表:正社員における女性の割合(国内単体)

	FY2021	FY2022	FY2023
女性割合	13.3%	13.9%	14.8%

■ キャリア開発支援

女性活躍推進に向けたキャリア開発支援に積極的に取り組んでいます。具体的には、女性リーダー研修の実施やアンコンシャスバイアス研修の開催を通じて、リーダーシップ育成と公平な職場環境の醸成に努めています。また、総合職転換制度を導入するとともに女性役員との懇談会を通じ、キャリアアップ機会の提供とロールモデルの提示も行っています。これらの取り組みにより多様性豊かな組織づくりを推進し、今後も女性活躍推進に向けたキャリア開発支援を継続してまいります。

■ 柔軟な働き方の推進

育児や介護など、ライフステージに合わせた柔軟な働き方を支援するため、在宅勤務やフレックスタイム制度など、両立支援制度の導入と利用しやすい職場環境の醸成を進めています。

当社では、全ての従業員が安心して働き、能力を最大限に発揮できる職場環境の構築を目指し、以下の取り組みを実施しています。今後も継続的に制度の改善と教育の充実を図り、さらなる職場環境の向上に努めてまいります。

■ 内部通報制度等の整備

「愛三グループ行動指針」の趣旨に反する行為の抑制や未然防止、早期解決のため、従業員やその家族からの相談・報告を受け付けるヘルプラインを設置、運用しています。職場のハラスメント行為を対象にした相談窓口や、海外グループ会社向けの「グローバルヘルプライン」、仕入先を対象にした相談窓口など、相談者やその内容に応じたきめ細かな体制を整備、充実させています。いずれの場合も通報者が適切に保護されるよう、2022年6月に改正された公益通報者保護制度に準拠した体制を整えています。

■ ハラスメント防止のための教育プログラム

ハラスメントのない職場環境の実現に向けて、当社では継続的な教育プログラムを実施しています。全ての新任マネージャー・職制および管理職を対象にした、ハラスメント防止研修では、実際の事例に基づくグループディスカッションを取り入れ、参加者の実践的な判断力と対応力の養成に努めています。

また、全従業員に対しても、コンプライアンス教育を実施しています。この教育では、コンプライアンス全般の理解促進と同時に、内部通報制度の周知も行い、従業員のハラスメント意識向上と健全な職場環境の維持を図っています。

フルタイム従業員の自己都合による離職率について *Aisan*

当社グループでは、従業員の離職率の把握と管理を重要な課題と認識しています。特に、自己都合による離職率は、職場環境の改善や従業員エンゲージメント向上に向けた取り組みの評価指標として注視しています。

2024年度における当社グループ(国内6社・海外17社)のフルタイム従業員(正社員)の自己都合による離職率は、以下の通りです。

- ・グループ全体平均:11.7%
- ・国内: 3.8%
- ・海外:14.5%

当社では、離職率の低減に向け、キャリア形成支援、柔軟な勤務制度、グローバル人事データの統合による分析強化などを進めています。

今後も、国内外を問わず、従業員が長期的に安心・安全に、やりがいを持って働き続けられる環境を整備してまいります。

2024年度における当社グループ(国内6社・海外17社)の全従業員数に占める臨時従業員の割合は以下の通りです。

- ・グループ全体:17.1%
- ・国内:27.3%
- ・海外:13.5%

当社では、臨時従業員を含むすべての従業員に対し、公正な処遇とキャリア形成支援を行っています。今後も、雇用の安定性を高めるとともに、柔軟な働き方を支援する制度を強化してまいります。

当社は、「自律的に学び、考え、果敢に挑戦する」人財の育成を目指し、従業員の能力開発に注力しています。具体的には、多様な教育プログラムの提供や自己啓発支援など、成長を後押しする施策を実施しています。今後も、年齢や性別、職位に関わらず、全従業員が能力を発揮し成長できる「全員活躍・全員成長」の環境づくりに向けて、人財の投資を強化していきます。

■ 2023年度教育研修時間実績(日本単体)

総研修時間	52,307時間
従業員1人あたりの平均研修時間	16.4時間

当社は、多様性と包括性を重視し、障がいを持つ従業員の雇用を推進しています。直近のデータ(2025年6月1日)によると、当社全体の障がい者法定雇用率は2.9%となっています。

今後も、すべての従業員がその能力を最大限に発揮できるように、公平で働きがいのある職場環境の提供や、多様性と包括性の推進に努めてまいります。

表:障がい者雇用率の推移(国内単体)

	FY2022	FY2023	FY2024
障がい者雇用率	3.0%	2.9%	2.9%

参考:当社グループ会社の全従業員数に占める障がい者の割合

※ 障がい者雇用人数／全従業員数

会社名	障がいを持つ従業員の割合 ※
愛協産業	1.8%
テイケイ気化器	0.7%
ニチアロイ	2.4%
ATA	0.9%
AFA	0.9%
HIC	1.5%
AIC	3.3%