

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
- 女性活躍推進の取り組み
- 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」および「団体交渉権の尊重」は、愛三グループで働く従業員の基本的人権と捉え、労働組合の結成を認めている国や地域では労働組合と、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でも労使での”対話”を通じて賃金などの労働条件およ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」および「労働における基本的な原則及び権利に関するILO宣言」などに定められた人権を尊重する「愛三人権方針」を策定し、取り組みを実施しています。

■ 結社の自由

従業員が自主的に労働組合を結成することに干渉・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

労働組合および労働者の代表者との”対話”の場として「労使協議会」「労使懇談会」「労使会議」などを定期的に行い、各職場での心理的安全性の向上、家族のような労使関係構築に努めています。



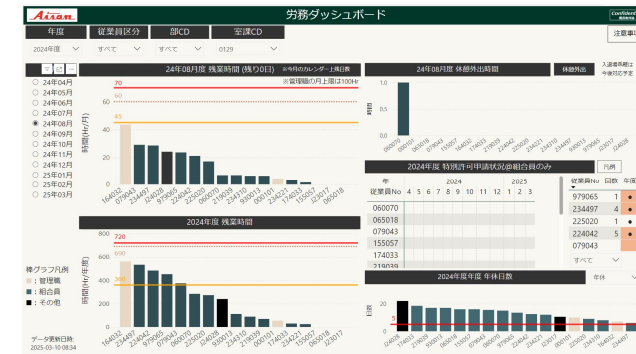
従業員がワーク・ライフ・バランスを確保しながら、健康で安全にイキイキと活躍できるよう、DXやTPS(トヨタ生産方式)を通じ、継続的な労働時間の削減に取り組んでいます。

■ 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。日本国内においては36協定を遵守するとともに、時間外労働が月45時間を超過した場合には届出制とすることで、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を実施することで、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。

■ 時間外労働の低減と年休取得促進

時間外労働や年休取得状況を「労務ダッシュボード」で日々確認して業務負荷の平準化を行っています。また毎日のグループミーティングや管理者による面倒見を通じ風通しの良い職場づくりを実践しています。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)

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、活かし合う」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・健康など労働環境およ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。また2023年には、中部産業連盟主催の「人材育成フォーラム」において、CASE時代の人財育成リスクリング戦略についての発表を行うなど、行政だけでなく産業界とも連携を深め、自社だけでなく産業界全体での人財活躍に貢献しています。

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」を定期的を開催し、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

当社で働く全ての従業員に対し、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、通訳による説明や翻訳資料を配布し理解できる環境を整えています。

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、全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・報告を受け付ける窓口「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、国内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、公益通報者保護法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。

当社では、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。
とりわけ、自己都合による離職率は、当社における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に対する評価の一環として注視しています。
当社(国内単体)の2023年度におけるフルタイム従業員(正社員)の自己都合による離職率は1.8%となっています。
今後も、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。

表: 自己都合離職率の推移(国内単体)

	FY2021	FY2022	FY2023
自己都合 離職率	1.7%	1.7%	1.8%

当社では、国内外を問わず多様な人財の採用と育成に努め、企業の成長と社会貢献を両立させるべく、引き続き全力を尽くしてまいります。

■ 全従業員数に占める臨時従業員について

2024年3月31日時点における日本単体の総従業員数は3,171名であり、そのうち臨時に雇用する従業員数は637名、総従業員に占める割合は20.1%となっております。

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(2024年6月1日)によると、当社全体の障がい者雇用率は2.9%となっています。

今後も、全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)

	FY2021	FY2022	FY2023
障がい者 雇用率	2.9%	3.0%	2.9%