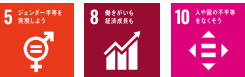


人材戦略

関連するマテリアリティ

やりがい・働きがい
従業員エンゲージメントの向上

関連するSDGs



愛知時計電機では、「中期経営計画2026」のサステナビリティ戦略の中で、「人的資本経営の推進」を掲げ、人的資本の強化を目指しています。従業員エンゲージメント向上、人材育成の強化、DE&IでそれぞれKPIを定め、達成に向け取り組みを進めていきます。

人的資本経営の推進

当社は2023年度、目指す育成人材像を「企業理念を実現できる人材」と定めました。すなわち、新しい価値の創造を通じてお客さまと社会の役に立ち、広く信頼を獲得できる人材です。当社では、優秀な人材の確保として、新卒採用だけでなく中途採用も積極的に行っています。

従業員エンゲージメントの向上

従業員エンゲージメントの向上は、心理的安全性の確保と、従業員が仕事に活力を持ちやすくなることから、組織の生産性向上と人材の定着に寄与します。当社では、より効率的なエンゲージメント向上施策を実施するため、2023年度からエンゲージメント調査を開始し、2023年度のエンゲージメント診断結果は3.35（5が最高）となりました。今後も部門単位で結果の振り返りと課題設定を実施することで、さらなる向上を目指していきます。

中途入社社員は年代を問わずキャリアを活かして活躍し、マネジメントのみならず経営を担う人材となっており、執行役員に占める割合は35.7%、社内取締役員に占める割合は40%に及んでいます。

主な教育・研修制度

目指す育成人材像の策定に伴い、教育体系も大幅に見直しました。従来の等級や役割に応じた階層別教育、職種別の専門教育に加え、中途入社社員を対象とした研修のほか、ビジネス知識や語学、マネジメントなどの習得を促し、社員の自主的なキャリア形成を支援する選択型ビジネス研修、年代別に金融リテラシー、リスクリソグ、セカンドライフに関する教育を行うキャリア・ライフプラン研修などのコースを新設しました。新設した従業員研修の内容および「中期経営計画2026」の人的資本に関するKPIは表の通りです。

研修体系

従業員研修体系									
	役職別 研修	等級別 研修	職務専門性 研修	テーマ別 研修	中途入社 研修	選択型ビジネス 研修	キャリア・ライフプラン 研修		
11等級	新任部門長教育 新任子会社社長 海外赴任者研修			テーマ別の全体教育	会社概要についての研修	ビジネス知識・スキル	マネジメント	語学、DX他	金融リテラシー教育（35歳以下）
10等級									
9等級									
8等級									
7等級	新任リーダー教育		部門内教育（OJT）						リスクリソグ研修（40歳以上）
6等級									
5等級									
4等級									セカンドライフ教育（50歳以上）
3等級									
2等級									
1等級									

※今後実施予定の研修も含んでおります。

Introduction

愛知時計電機の
価値創造

戦略と
パフォーマンス

サステナビリティを
支える基盤

データセクション

愛知時計電機の健康経営に関する取り組みの詳細は、当社ウェブサイトをご覧ください。
[WEB](https://www.aichitokei.co.jp/sustainability/society/health/) <https://www.aichitokei.co.jp/sustainability/society/health/>

多様な働き方の推進

愛知時計電機では、少子高齢化による労働力の減少を人的資本経営におけるリスクと考えており、働き方改革およびDXの推進による業務の効率化に加え、長期的人材確保を目的として、多様な働き方に必要な環境や制度の整備を進めています。

健康経営



従業員の健康保持を図り、アブセンティズム、プレゼンティズムによる生産性低下を最小限にとどめるため、会社、労働組合、健康保険組合、従業員が一体となり、心身の健康維持向上に努めています。経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人（大規模法部門）」に4年連続で認定されるなど、当社の健康経営は着実に成果を上げつつあります。

身体の健康については、従業員向けの定期的な健康情報の発信や、健康支援アプリ「あいち健康プラス」導入などを行っているほか、2024年4月からは敷地内を全面禁煙としました。心の健康面では、メンタルヘルス不調の未然防止や早期発見のための研修に加え、休職から復帰した従業員に対し一定期間、定期面談を実施するなど、再発防止にも力を入れています。今後も、従業員の心身を健やかに保ち、会社の持続的な成長に寄与する健康経営を推進していきます。

ライフステージに合わせた働き方の実現

当社の育児休業取得率は、女性は100%を達成してお

り、男性についても2023年度は72.7%と、前年度比26.5ポイント増の大幅な改善となりました。今後も女性の取得率100%維持および男性の取得率100%を目指して、取り組みを継続していきます。その他、法定を上回る育児短時間勤務制度および子の看護休暇（有給）制度の整備などを進めています。介護支援制度の充実も図っており、介護休業や介護休暇、勤務時間の短縮や時間外勤務の制限など、ライフステージの変化に柔軟に対応できるよう、制度の整備に取り組んでいます。



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）

愛知時計電機は、女性のみならず、従業員がそれぞれの価値観に基づく理想のワーク・ライフ・バランスを追求し、職場でも家庭でもいきいきと活躍できることを目指しています。当社では女性活躍を推進するため、女性従業員向けのアンケートおよびキャリア教育の実施や相談窓口を設置するなどの施策を行っており、従業員（総合職）に占める女性の割合は12.8%、管理職に占める女性の割合は1.3%となっています（2024年3月末時点）。

性別、年代、人種、国籍などにかかわらず、さまざまな価値観の違いを受容するDE&Iを推進することは、誰もが働きやすい職場環境の実現から、人材の確保・定着にもつながります。当社では今後も、多様な人材の受け入れと働き方を尊重するDE&Iの推進に取り組んでいきます。

「中期経営計画2026」における人的資本のKPI

KPI	現状	目標	達成に向けた取り組み状況
従業員エンゲージメントの向上	エンゲージメント診断結果 3.35/5（2023年度）	エンゲージメント診断結果 0.1ポイント以上UP（3.45以上）	部門単位で結果の振り返りと課題設定を実施し、改善に向けた取り組みを実践
人材育成の強化	総合職研修時間 年間12.1時間/人（2023年度）	総合職研修時間10%増 （13.3時間以上）	・ 新任部門長研修の新設 ・ 海外赴任者研修の内容を拡充 ・ 選択型ビジネス研修を実施（2024年度～）
DE&I	新卒採用（総合職）に占める 女性割合 27.7%（2022～2024年新卒平均）	3カ年平均30%以上	・ 女性が少ない職種にも女性社員を配置 ・ 女性社員向けキャリア教育の継続的な実施 ・ 管理職向けダイバーシティ推進研修の継続的な実施
	—	人権方針策定・DDの実施	・ 人権分科会を設置し、人権尊重の取り組みを推進