



社会

グループビジョンである「全ての人々に幸福と安心をもたらす、より安全で持続可能な社会の実現」のため、社会課題に応える活動を継続的に実施し、社会との良好な関係を構築していきます。

目標とするSDGs



持続可能な社会を目指して

人と機械の最適環境を創造し、世界中の人々の安全・安心・ウェルビーイングを実現すること。この私たちのパーパスのもと、誰もが健康で、幸せに、生き生きと暮らすことのできる社会を実現するための取り組みを推進しています。多様な人材が、それぞれの能力を十分に発揮し、DX(デジタルトランスフォーメーション)の推進により、社会課題を解決に導くイノベーションを創出することで、IDECグループの持続的な成長を実現していきます。

ダイバーシティ&インクルージョン

女性活躍推進

多様な人材がチャレンジできる環境・風土づくりの一環として、女性活躍に向けた取り組みを推進しています。2021年度は女性活躍推進のキーとなる幹部社員を対象とした、マネジメント研修を外部講師を招いて実施しました。また次世代幹部候補として女性を含めた、育成プログラムを導入するなど2024年度までに女性管理職*15名以上を目指しています。

*部下のいる係長職含む

LGBTQへの理解・支援

性的マイノリティであるLGBTQの正しい理解と意識・行動の変革を促すため、2021年度は、国内グループ全社員がe-Learningと理解度テストを受講しました。理解者・支援者を表すAlly(アライ)シールの配布など、意識啓発を継続しています。

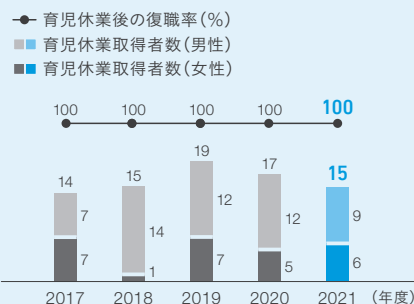
多様なキャリアパスの選択

社員が目指すキャリアや自己成長の方向性に応じた複線型のキャリアコースや、転職・進学などによるキャリアアップを支援するセカンドキャリア支援制度を新設し、社員のキャリアプランの選択肢を拡充しています。

ディーセント・ワークの推進

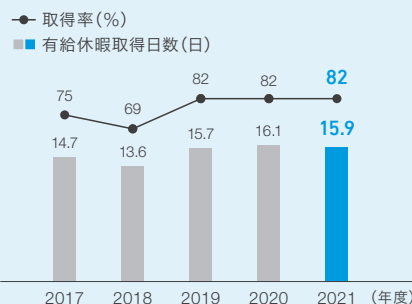
多様な人材が活躍できる働きやすい職場環境づくりを推進しています。エンゲージメントサーベイ(従業員意識調査)の結果を踏まえ、2022年度より新人事制度を導入し、キャリアプランの明確化や、社員の働きがい、モチベーションの向上につなげていきます。また、DXを支える技術を有した人材の採用を強化し、オンラインAI学習導入など、専門性を持った人材の育成を進め、業務効率化を通じて、ディーセント・ワークを推進していきます。

育児休業取得者数・復職率 (IDEC単体)



女性社員だけでなく、男性社員が育児に関わりやすい雇用環境の整備のため、育児休業の開始3日間を有給としています。また配偶者が出産した社員に育児休業の案内メールを送信し、育児休業取得の促進を行っています。

有給休暇取得率 (IDEC単体)



有給休暇取得率80%以上を目標にしています。また、年間を通じて計画的な取得促進に努めるとともに、夏季やクリスマス前後など特定期間の取得を奨励するなど、社員の取得促進に努めています。

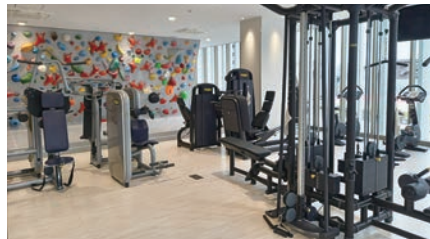


社会

社員の安全と健康維持推進

IDECグループでは、社員とその家族が「心身ともに健康である」ことが全ての基盤であるという認識のもと「IDECグループの健康宣言」を制定し、健康への取り組みを推進しています。ウェルビーイング向上のための第一歩は、社員の安全の確保であり、職場におけるケガや病気などの原因を取り除き、未然に防止する取り組みを推進しています。

2019年には、社員の健康を推進するため、フィットネスジムやヘルスケアセンターなどを備えた厚生棟を本社構内に新設し、産業医と常勤の保健師が健康管理に取り組んでいます。さらに2022年度は、企業内診療所を本社厚生棟に開設し、全ての社員のメンタル、フィジカル双方からの健康確保を目指していきます。



厚生棟(本社)のフィットネスジム

人権の尊重

IDECグループ共通の行動指針である「IDEC Group Code of Conduct」において、「人間性を尊重し、性別、国籍、社会身分、門地、宗教等によって差別せず、人種差別、男女差別、障がい者差別のないダイバーシティを推進した職場づくりに努める」ことを掲げ、人権への配慮を重視しています。また、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなどのハラスメント行為を行わないことを明記し、「ハラスメント防止規程」を定め、職場のハラスメント防止およびハラスメントの疑いのある事象が生じた場合の対応について、社員が順守すべき事項や必要な措置を定めています。また人事総務部内に相談室を設置しており、社員の悩みや相談に幅広く対応しています。

— 相談内容例 —

- 職場の人間関係・ハラスメント・メンタルヘルス
- 育児、介護に関する悩み・キャリアに関する悩み
- ダイバーシティ(多様性)に関する相談

新卒社員の3年後定着率

定着率 (IDEC単体)	2019年4月 入社者数	2022年4月1日 時点在籍者数
100%	20	20

サプライチェーンマネジメント

サプライチェーン全体において人権、労働、安全衛生、環境などのリスクに配慮した事業活動を推進していくため、「IDECグループCSR調達ガイドライン」を制定し、日本語・英語・中国語・タイ語にて発行しています。サプライヤーさまと協力して、社会課題に対応するCSR調達(持続可能性に配慮した責任ある調達活動)を推進しています。

また、サプライチェーン・マネジメントの一環として、アンケート調査や訪問調査を実施しています。CSR調達ガイドラインに則って現状を把握し、課題解決の提案を行うなど、引き続きCSR調達へのご協力をお願いしていきます。



詳細はこちら

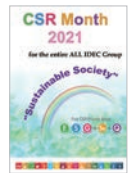
<https://jp.idec.com/csr/partner>

- Step 1 CSR調達ガイドライン制定
- Step 2 CSR調達説明会
- Step 3 アンケート
- Step 4 訪問調査
- Step 5 課題解決提案

サプライヤーさまと取り組む調達活動

社会貢献活動

毎年10月を「CSR月間」と定め、国内外のIDECグループで社会課題に関する意識の向上を図っています。2021年度はテーマを「Sustainable Society」とし、社員一人ひとりが、できることを考え行動に移すとともに、さまざまな情報発信やイベントを実施しました。活動に関しては、社内イントラネットや社内報を通じて、CSR活動やSDGsへの取り組みなどを社員と共有し、IDECグループ全体のCSR活動の活性化を図っています。



次世代のロボット Sler の育成に貢献!

IDECファクトリーソリューションズ株式会社は、2022年度から開催する、全国の高校生を対象とした「高校生ロボットシステムインテグレーション競技会」の実行委員会に参画し、IDECの安全関連機器を無償で提供し、安全知識や競技のテーマに対しての指導を行っています。この活動を通じて、高校生のロボット関連の技術向上を図り、将来を担うロボットシステムインテグレータの人材育成と、人手不足に悩む業界の課題解決につなげていきます。

