



人材の多様性から生み出される新たな発想

性別・年齢・国籍・文化・ライフスタイルなどの多様性を尊重した、働きやすい職場環境づくりを行うことで、さまざまな個性や価値観を持つ社員一人ひとりが能力を十分に発揮できる、組織風土の醸成に取り組んでいます。

関連するマテリアリティ

企業基盤

主なサステナビリティKPI (2022~2024年度)

■ エンゲージメントスコア(国内)

主要課題3項目のスコア改善 (2022年度比)*

* 主要課題は、①人材育成、②マネジメント力の強化、③人事制度に対する納得性の向上

■ 男性の育児休業取得率 **90%** (IDEC単体)

■ 女性管理職数 **15名** (IDEC単体)

* 部下のいる係長職含む

■ 1人当たりの平均研修費用 **70千円** (IDEC単体)

人材戦略

IDECでは4つのマテリアリティの一つとして、「企業基盤：価値創造を促進する経営構造の整備、人権の尊重、組織風土の醸成および人材の育成」を掲げています。持続的な成長と企業価値向上を実現するためには、企業の活性化や人的資本の強化が必要不可欠となるため、2030年の目指す姿を掲げ、中期経営計画の施策やサステナビリティKPIとも連動させながら、さまざまな取り組みを推進しています。

2019年度からエンゲージメントサーベイ(従業員意識調査)を実施しており、2022年度に実施したエンゲージメントスコアを基にサステナビリティKPIを設定し、現状と課題の把握、重点課題を中心とした対策を行うことで、エンゲージメントの向上に取り組んでいます。

また、グローバル人材基盤としてタレントマネジメントシステムを新たに導入し、IDECグループ全体での優秀な人材の発掘・最適配置に取り組む予定です。今後グローバルでの事業拡大をさらに推進していくためには、ディーセントワークや、ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みも不可欠です。人材の多様性確保に向けて、グローバル人材の採用や女性管理職比率の向上などにも注力しています。

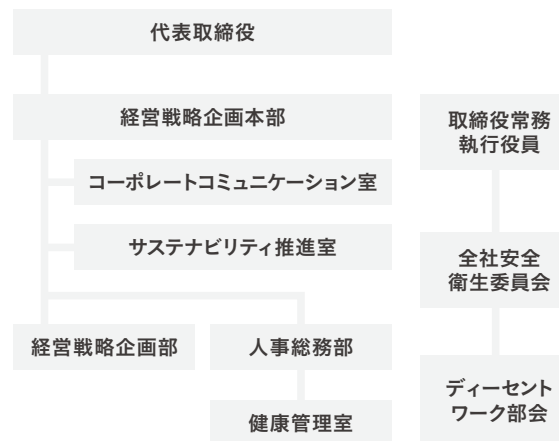
なお、中長期の人材戦略として、重要ポジションの充足とリーダー人材の育成を掲げており、グループ全社での持続的な成長を実現するために、次世代の経営を担う幹部候補者を計画的に選抜、育成しています。

推進体制

経営戦略と人事戦略を立案していくため、代表取締役直轄の組織として、2022年度に経営戦略企画本部を新たに設置しました。

関係各部と調整しながら、長期ビジョンや中期経営計画、サステナビリティKPIなどの策定、経営・人事戦略の立案、経営資源マネジメントなどを牽引しています。重要事項は経営会議に上程しており、方針決定後に取締役会へ報告する体制としています。

また、全社安全衛生委員会の専門部会として、ディーセントワーク部会を2022年に設置し、働きがいのある職場環境づくりや、社員のウェルビーイング実現に向けた社員満足度向上を目指した取り組みを行っています。



人材育成方針・社内環境整備方針

IDECグループは、「世界中の人々の安全・安心・ウェルビーイングを実現する」ことを私たちのパーパスとして定めるとともに、「Pioneer the new norm for a safer and sustainable world. (いつも、ずっと、みんなに新しい安心を)」というVisionを『The IDEC Way』で掲げ、全ての人々に幸福と安心をもたらし、より安全で持続可能な社会の実現を目指しています。

IDECグループのVisionの実現に向けて、グローバルベースで事業をさらに発展させていくとともに、事業活動を通じてさまざまな社会課題の解決に貢献するため、多種多様な強みを持ち、能力を発揮できる人材や、情熱を持って自律的に未来を切り開ける、次世代を担う人材の採用・育成を重点テーマに定めています。今後もダイバーシティ&インクルージョンを積極的に推進し、さまざまな人材育成施策を実施していきます。

また、IDECグループは職場の安全と心身の健康を守るとともに、人権を尊重し、差別のない健全な職場環境の確保に取り組んでいます。

企業理念の浸透・実践と社員エンゲージメントの向上

IDECでは、企業理念である『The IDEC Way』の浸透・実践に向けた取り組みを行っています。具体的な浸透・実践の活動として、社内でのポスター掲示、イントラネットや社内報の活用、クレドカードの配布などを行うとともに、2022年度に改定した新人事制度において、『The IDEC Way』に基づいて役割定義とグレード定義を見直し、人事評価との紐づけを行いました。

社員エンゲージメントの向上に向けては、2019年度、2022年度にエンゲージメントサーベイを実施し、抽出された課題への取り組みを推進してきました。2022年度のサーベイでは、代表的な指標である「会社の総合的魅力」、「職場の総合的魅力」のスコアがアップし、その他の多くの項目において改善が見られました。一方で、スコアの低かった **1** 人材育成、**2** マネジメント力の強化、**3** 人事制度に対する納得性の向上、という3つを主要課題と認識し、それを基にサステナビリティKPIを設定した上で、改善に向けた取り組みを行っています。エンゲージメントサーベイでは、『The IDEC Way』の実践に関する設問も設けており、2022年度のサーベイでは自身の実践度、上司の実践度ともにスコアが上がる結果となりました。

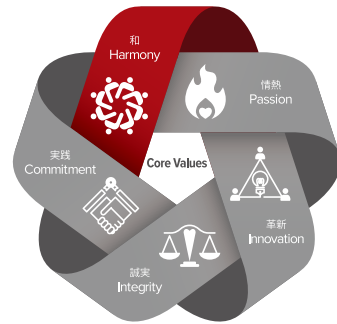
エンゲージメントサーベイ結果

項目	2019年度スコア	2022年度スコア
職場の総合的魅力	3.12	↑ 3.16
会社の総合的魅力	3.01	↑ 3.12

課題	2023年度以降の主な取り組み計画
1 2 人材育成 マネジメント力の強化	<ul style="list-style-type: none"> ■ 管理職研修・キャリアデザイン研修など、人事研修の強化 ■ キャリアデザインプログラムの実施 ■ グローバルタレントマネジメントシステムの導入準備 ■ 多面評価の運用拡大
3 人事制度に対する 納得性の向上	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人事評価に関するフィードバック強化 ■ 評価者への教育の実施
コミュニケーション の活性化	<ul style="list-style-type: none"> ■ One IDECに向けた情報発信のさらなる強化 ■ 中期経営計画、会社方針などの周知・浸透
働き方改革の 推進・福利厚生 制度の改善	<ul style="list-style-type: none"> ■ 福利厚生サービスの段階的復活 ■ 柔軟な働き方(裁量労働制・フレックス制)の導入、在宅勤務の推進
職場風土改善	■ 各部門の職場課題解決に向けたアクションプランの実施
ダイバーシティ& インクルージョン の推進	■ 子育て世代へのサポート策の実施

また、2024年度から社員表彰制度を新たに導入しました。幅広い社員が参画できるよう、役員を除く全社員を対象としており、4つのテーマ別部門とCore Values部門を設定し、部門ごとに「社長賞」の受賞者を決定します。Core Values部門では、グループ理念を体現した社員や、Core Valuesを基にした、働く上で具体的に意識すべき考え方・行動である、Principlesに沿って行動した模範的な社員を表彰する部門も設定し、グループ理念の浸透を図っています。

グローバルでの理念の浸透や、社員エンゲージメントの向上により、さらなる企業基盤強化を推進していきます。



人材マネジメントシステムの強化

人材マネジメントをさらに強化していくため、人事制度の改定、多面評価の実施、キャリア開発会議、教育制度、グローバルタレントマネジメントの充実を図っています。

新人事制度

エンゲージメントサーベイで明確になった、人事諸制度の課題(評価、給与・ボーナス、昇進昇格など)を踏まえ、2022年度に新人事制度を導入しました。多様なキャリア

志向に対応するため、コースを複線化し、個々人の要望・強みを活かせる機会を提供するとともに、「目標管理(評価)」と「報酬」の透明性を高め、求められる役割、行動や仕事の成果に応じた公正な評価、処遇を実現しています。

教育制度

持続的な成長を支えるために不可欠な、人材への投資を強化しており、多様な研修制度を用意しています。体系的な社内外研修制度やキャリアアップ支援制度の他、グローバル人材育成の一環として、経営幹部のフィリピンでの語学留学やコーチング付き英語学習、一般社員向けにも多様なオンライン英語教育のメニューを取り揃え、各自のスキルアップを支援しています。

1人当たりの平均研修費用



次世代幹部候補の育成プログラム

プログラム	目的	内容	受講者数
IDEC Top Management Program	次期取締役候補育成	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社外経営者育成研修 ■ 社外取締役による専門分野別の講義 ■ 指名委員会での報告会 	2021年度~ 3名
IDEC Advanced Management Program	次期執行役員候補育成	<ul style="list-style-type: none"> ■ MBA学習(エグゼクティブ層向け) ■ アセスメント演習 ■ アセスメント結果による弱み克服研修 	2021年度~ 17名
IDEC General Management Program	次期部門長候補育成	<ul style="list-style-type: none"> ■ MBA学習(ミドルマネジメント層向け) 	2024年度実施予定
IDEC Leadership Challenge Program	次期マネージャー候補育成	<ul style="list-style-type: none"> ■ 取締役によるテーマ別講義(全10回) ■ 経営課題の解決策のプレゼンテーション(1年間のグループ検討) ■ MBA学習(ベーシック) ■ 英語学習 	2020年度 28名 2021年度 19名 2022年度 31名 2023年度 18名

また、グループ全社での持続的成長を実現するため、IDECグループの将来を牽引する、次世代経営幹部候補の早期育成を図る、選抜型教育プログラムも導入しています。

多面評価制度

2022年度に、部長職以上の役職者に対して多面評価制度を導入し、2023年度からはマネージャーにも範囲を拡大しました。評価後に対象者全員に対する研修を行っており、日頃の職務行動や職務遂行能力について「気付き」をもたらすことで、自己認識を変化させ、行動変容を促しています。

キャリア開発会議

社員の成長支援と組織への適材適所の実現を図るため、2022年度からキャリア開発会議を行っています。本部単位で部門長が集まり、メンバーの能力開発などの課題を共有・明確化し、役割配置の検討や、今後の昇進昇格を含めた社員の育成プランの検討を行っています。

グローバルタレントマネジメント

グローバル人材基盤として、タレントマネジメントシステムの導入準備を行っています。スキルや経験といった人事データをグローバルで管理することで、人材の見える化や組織力の最大化を推進し、人材の発掘、最適配置に取り組んでいきます。日本では、スキルや経験をベースに、人材の育成計画、e-Learning、組織編成、サーベイ管理などもタレントマネジメントシステムに集約した上で、キャリア開発の推進やエンゲージメントの改善にも取り組みます。

2025年度の導入に向けて、2023年度、2024年度はシステムの検討や課題の整理を行っています。

ダイバーシティ&インクルージョンと ディセントワークの推進

ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを推進し、多様な人材が人間性を尊重し、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、民族または国籍、障がいの有無などにかかわらず、活躍できる環境の整備や支援体制の充実に取り組んでいます。

また、働きやすい職場環境づくりを推進するため、DXによる業務効率化や、計画的年休・男性の育児休業取得の奨励、裁量労働制・フレックスタイム制の導入など、柔軟な働き方を可能にする働き方改革を推進しています。男性の育児休業取得率向上に向けては、取得者インタビューのイントラネットへの掲載や、対象者の上司への周知により、2023年度の取得率は100%となりました。

男性の育児休業取得率



安心して働き続けられる働きがいのある職場環境づくりや、安全衛生レベルの向上、社員のウェルビーイング実現については、ディセントワーク部会や職場ウェルビーイング推進委員会を設置し、組織を横断した情報共有や全社施策の検討を行っています。幅広い部門の社員が議論に参画することで、全ての社員にとって、働きがいのある環境づくりを推進していきます。

社員の声

育休により、家族の ウェルビーイングが向上

IDEC株式会社 電子製品開発部
ジュニアアソシエイト
岩本 友裕



2人目の誕生を機に、産後パパ育休を約1か月取得しました。両親を頼ることができず、パートナーの体調も悪かったことから、長男と新生児の育児、家事を1か月メインで担いました。今までも、自分なりに精一杯育児と家事をやっているつもりでしたが、全て一人でやって初めて知ることが多いことを、今回痛感しました。生後間もない期間の育児の大変さをパートナーと共有できて、本当に良かったと思っています。

女性管理職の育成・登用

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。2024年度末までに、IDEC単体の女性管理職数を15名とする目標を掲げ、女性活躍推進のキーとなる全部門長を対象とした意識改革研修、女性管理職候補を対象とした選抜型教育などの取り組みを推進し、1年前倒しで目標を達成しました。連結ベースの2023年度の女性管理職比率は23.9%です。

女性管理職数 ※ 部下のいる係長職含む



担当者の声

さらなる飛躍を目指し、 多様な施策を推進

IDEC CORPORATION (USA)
Human Resources Manager
Barbara Smith



IDEC USAでは、さらなる飛躍を目指して、新たなストラクチャーでの人材確保や福利厚生の見直し、経験や知識を向上させるためのセミナーやトレーニングプログラムを提供するとともに、コンプライアンスの強化も実施しています。

社員だけではなく家族への責任も大切にし、時代の変化に柔軟に対応していける企業、社員が誇りとするような企業に成長していけるよう邁進しています。

多様な人材の採用・登用

グローバルで事業拡大を推進するため、国籍にかかわらず多様な人材を採用しており、主要会議における議事録の多言語化を推進するなど、環境整備にも力を入れています。

また、事業革新を推進できるDXやAI人材、お客さまの課題に対して最適なソリューションを提案するソリューション営業や新製品開発などを担える高い専門的知識を持った人材など、多様な経験を持つ人材の採用を行っています。

今後も、事業強化のために必要となる専門性や知識を有する人材の採用を、積極的に進めていきます。

障がい者の就労機会の創出と 活躍機会への取り組み

2021年度より企業グループ算定特例を適用しており、2023年度末のIDEC国内グループの障がい者雇用数は37名（換算人数45名）、雇用率は3.0%となっています。

また、グループ会社のAPEMにおいても、積極的に雇用を行っており、フランス本社では雇用率が8.6%となっています。

LGBTQ+への理解・支援

誰もが生き生きと働くことのできる職場環境構築に向けて、LGBTQ+に関する社内教育を2021年度より継続して実施しています。社内相談窓口担当者への研修を実施し、LGBTQ+に関する理解を深めるため、カミングアウト時の基本的な対応について、具体的にイントラネット上に掲載し、社員が閲覧できるようにしています。