

人的資本

人材マネジメントシステムの強化

人材育成方針、エンゲージメントサーベイを踏まえた人事制度の導入、多面評価の実施、人材育成強化のため、教育制度の充実を図っています。また、キャリア開発会議で社員一人ひとりの育成を考える仕組みを構築しています。

● 新人事制度

2019年に実施した、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年に新人事制度を導入しました。

新人事制度では、多様なキャリア志向に対応するため、コースを複線化し、個人々の要望・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。

● 多面評価制度

2022年度より、多面評価制度を新たに導入し、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の新しい取り組みとして、2022年度から「キャリア開発会議」を行っています。キャリア開発会議では、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。

また、ストレスチェックの集団分析結果のフィードバック、セルフレポート(自己申告書)の傾向や意見も共有し、職場環境の改善にも役立てています。

● 教育制度

IDECグループは人材への投資によって社員を育成し、さまざまな社会課題を解決し、カスタマーサクセスを実現するため、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ほか、グローバルで通用する人材育成を目指し、若手社員を対象とした海外トレーニー制度を導入しています。

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。

[教育制度の詳細はこちら](#)

ディーセント・ワークの推進

IDECでは、DXの推進による業務効率化や、電話などを含むITインフラ基盤の整備、計画的年休・男性の育児休業取得の奨励など、さまざまな働き方改革を推進してきました。より柔軟な働き方を可能にするため、裁量労働制も導入しており、今後フレックスタイム制の導入、既存の在宅勤務制度や特別休暇制度の見直しについても、検討を進めています。

また2022年度より、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、社員のウェルビーイング実現、社員満足度向上を目指して、ディーセント・ワーク推進部会を立ち上げ、以下の目標を掲げて、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。

- 労働時間管理の適正化
- 柔軟な働き方の実現
- 仕事と家庭の両立支援
- 女性活躍推進支援

ディーセント・ワーク推進部会をはじめ、関連する部門が連携することで、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。



2022年度 IDEC単体

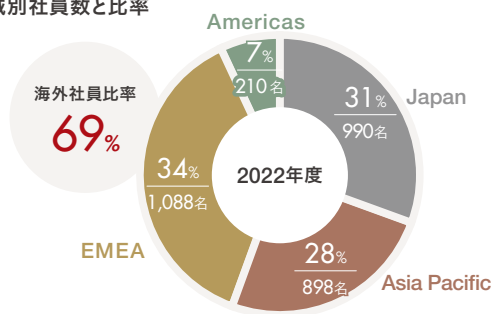


研修制度

IDECのダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを推進し、さまざまな経験、専門知識、知見を有する、多様な人材が人間性を尊重し、性別、性的指向、性同一性、国籍、社会身分、門地、宗教などを問わ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。

地域別社員数と比率



女性管理職の育成と登用

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幹部社員を対象とした意識改革研修、全女性社員を対象としたキャリア研修などの取り組みを進めています。なお、連結ベースの2022年度の女性管理職比率は23.2%でした。



外国人材の採用と登用

2022年度末のIDEC単体の外国人材社員は63名です。うち執行役員2名、部門長2名が外国人材を有しており、国籍にかかわらず採用を行い、さまざまな部門で活躍しています。

また、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。

キャリア人材の採用と登用

キャリア採用で、高い専門性を持つ人材を積極的に採用しています。IDEC単体におけるキャリア人材として、2020年度から2022年度までの3年間で累計57名を採用し、うち管理職採用は16名です。

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の採用・育成を積極的に推進しています。

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キャリア採用を、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、2022年度末のIDEC国内グループの障がい者雇用数は41名(換算人数50名)、雇用率は3.0%となっています。

障がいのある社員との定期的な面談を通して、就労状況を確認し、職場環境を整えることで、法的雇用率以上の雇用率を維持しています。



定期面談の様子

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。

今後も、社員のアイデンティティが侵害されないことのない環境づくりを推進していきます。



LGBTQ+に関するイントラネット

担当者の声

さまざまな業務改革により、時代の変化を反映した人事施策を推進

愛徳克電気貿易(上海)有限公司
人事行政部 マネージャー
黄 薇



IDECの「新しい大地を開拓する」ようなチャレンジングなビジョンに惹かれて入社し、人事諸制度の構築など基盤づくりから、中国版社の統合、組織改革、中長期視点での人材育成プログラムの導入など、さまざまな業務改革を進めてきました。

中国各地に営業拠点がある、愛徳克電気貿易(上海)の特長を活かしつつ、人材獲得の競争が激しい中国市場で勝ち抜いていくために、時代の変化を反映した人事施策を常に心がけています。

人的資本

社員の健康維持増進と安全文化の構築

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、社員の安全と健康の確保であり、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、専属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年には、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。



企業内診療所



厚生棟(本社)のフィットネスジム

● 生産現場における安全衛生の積極的な推進

世界で一番安全・安心・ウェルビーイングを追究・実現する企業となるため、2018年に労働安全衛生のVision Zeroキャンペーンに日本で初めて賛同・登録し、Vision Zeroを推進する専門部門を設置しました。CSR委員会の安全推進委員会や品質マネジメント委員会において、多様な取り組みを行っています。

また、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるISO 45001認証を、2019年に滝野事業所で初めて取得し、2022年には国内の全生産事業所(滝野・福崎・尼崎・竜野・木場)で取得しました。海外においても認証取得を進めており、

2022年度に蘇州で取得し、今後台湾、タイ工場にも拡大することで、レベルアップを図っていく予定です。

各職場では、労働環境の改善や労働災害の未然防止につなげる「気付き報告」や、リスクアセスメントを組織横断的に行うなど、安全で快適な職場環境づくりに取り組んでおり、職場の安全・安心を強力に推進するために必要な知識、技術を有する社員の教育も積極的に推進しています。これまでの取り組みを評価していただき、2022年には毎年全国で1社しか選ばれない、中央労働災害防止協会の会長賞を受賞しました。2022年に日本で行われたビジョンゼロ・サミットでは、IDECが推進役としてサミットを牽引し、人々が安全かつ健康に働く世界を目指す、地球規模の予防文化活動の啓発などを、世界に発信しました。

また、IDECの安全文化構築の取り組みは、2023年5月に日経BPより発行された書籍において、ロレアルやナイキ、BMWといった、世界の名だたる企業とともにベストプラクティスとして紹介されており、ウェルビーイングのグローバル推進企業の1社として認知されています。今後は、人間の可能性を最大限に引き出す技術である「ウェルビーイング・テクノロジー」への取り組みを推進していきます。



日経BPより発行された「実践!ウェルビーイング」

● 全社安全衛生委員会での取り組み

各拠点の安全衛生体制の上部組織として、「全社安全衛生委員会」を設置し、IDECグループ全体の労働災害の防止、社員の健康の増進、快適な職場環境の形成に向けた活動に取り組んでいます。また労務、安全衛生に関する課題や対応を協議し、組織横断的に情報共有を図りながら活動を展開しています。

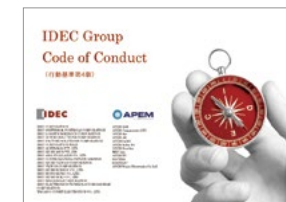
全社安全衛生委員会の傘下には、4つのテーマ(交通安全、健康づくり、設備安全、ディーセント・ワーク)に特化した「専門部会」を設置し、全社的な課題の洗い出し、対応策の協議などを行っています。

コンプライアンス

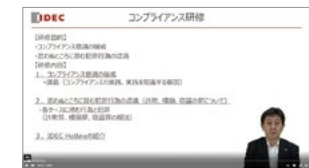
職務を行う上での基本的な行動指針を、「IDEC Group Code of Conduct」としてグローバルに発行しています。

グループ理念である『The IDEC Way』のもとに「IDEC Group Code of Conduct」を位置付け、社員がとるべき行動を「Workplace」「Social」「Business」の3軸に集約し、グローバルにも伝わりやすい構成としています。日本語、英語のほか、中国語、フランス語、タイ語、ベトナム語、クメール語に翻訳し、社内イントラネットで国内外のグループ会社社員が必要な時に、いつでも自由に閲覧できるようにしています。

コンプライアンス研修は、Code of Conductの理解を深める研修と、コンプライアンス違反事例などを踏まえた事例研究を階層別研修の中で継続的に実施しています。また、内部監査の一部として、コンプライアンス違反がないかどうかの監査を行い、コンプライアンスの軽視や違反によるリスクを適切に認識しています。



IDEC Group Code of Conduct



コンプライアンス研修

人権の尊重

創業当時から「人間性尊重経営」を理念としており、IDECグループを取り巻く全ての人々が高い人権意識を持ちながら、持続的な社会の発展に貢献していくために、事業活動における人権に対するコミットメントを基本方針としています。

『The IDEC Way』に基づき、具体的な行動指針となるよう「IDEC Group Code of Conduct」を定めており、その中の人権・職場環境に対する行動として、性別、国籍、社会身分、門地、宗教などによって差別しないことなど、人間性を尊重するための行動指針を定めています。また「国際人権章典」や、国連の「ビジネスと人権に関する国連指導原則」、国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」など、人権に関わる国際規範を支持・尊重するとともに、国連グローバル・コンパクトに署名し10原則を支持しています。

取締役会は、人権課題に関するコミットメントの遵守や取り組みに関する監督責任を持っており、IDECグループは人権基本方針のもと、社員を含む全てのステークホルダーの人権尊重に向けた取り組みを推進していきます。

なお、人権デューデリジェンスについても、実施に向けた検討を現在進めています。 [人権方針の詳細はこちら](#)

社員エンゲージメントの向上

会社と社員の信頼関係や、社員の全般的なモチベーションを向上させることを目的として、2019年に1回目のエンゲージメントサーベイを実施し、調査結果から見えてきた課題に対して、さまざまな取り組みを推進してきました。

2022年10月には2回目となる調査を実施し、総合的な指標である「職場の総合的魅力」、「会社の総合的魅力」が、ともにスコアアップするなど改善が見られ、取り組んできた施策に一定の効果がありました。一方で、まだ改善が必要な項目も多

エンゲージメントサーベイ結果

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

いことから、2回目の結果についても全社をあげて、今後対応策を実施していきます。

また、2023度から社員表彰制度を新たに導入しました。新制度では、テーマ別に設定される表彰部門とは別に、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ります。

このように、さまざまな施策を通じて社員のエンゲージメントの向上を目指していきます。

リスク管理

人的資本に関するリスクと機会は、マテリアリティ分析において、ステークホルダーの重要度と事業としての重要度の両軸でマッピングしており、「企業基盤」の人的資本に関わるリスクについては、IDECグループのリスクマップに統合して管理しています。

リスクの重要項目については、リスクマネジメント委員会において評価、管理しており、年に1回、経営戦略企画本部で人的資本に関するリスクと機会を見直すこととしています。 [P.66](#)

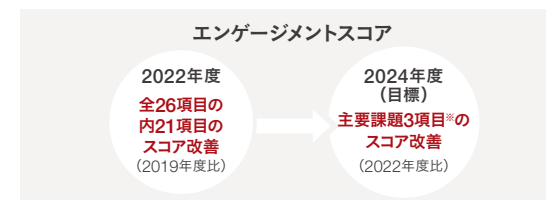
指標と目標

IDECグループのマテリアリティとして、価値創造を促進する経営構造の整備、組織風土の醸成および人材の育成を掲げており、2030年の目指す姿を定義しています。 [P.15](#)

その達成に向けて、「働きやすい職場環境づくり」と「ディーセント・ワークの推進と人的資本への投資拡大」という取り組みテーマで、それぞれサステナビリティKPIを設定し、目標の達成に向けた取り組みを推進しています。

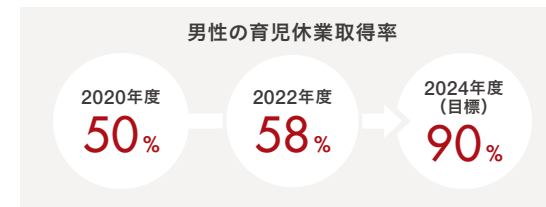
● 働きやすい職場環境づくり

国内



※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

IDEC単体



● 人的資本への投資拡大

IDEC単体

