



Think Automation and beyond...

IDECA REPORT 2025

IDECA株式会社 統合報告書



Prologue

プロローグ

2050年の“ありたい姿”実現に向けて

IDECは1945年に和泉商会として創業して以来、機械の操作スイッチをはじめとする制御機器開発で培ってきたコア技術を活用し、工場などの製造現場や暮らしの身近なシーンを、「より安全に、そして快適にすることで社会に貢献したい」という想いで、多様な製品やサービスを提供してきました。

そして、2025年に創業80周年を迎えるにあたり、次の100周年に向けた長期ビジョンとして2050年のありたい姿を定め、さらには、「それを実現するために今何をすべきか？」をバックキャスト思考で描いた2030年のビジョンを策定しました。

今回の統合報告書では、まずはこの2030年のビジョンを軸とした、“ありたい姿”的実現に向けた「価値創造ストーリー」をステークホルダーの皆さんにお伝えしたいと思っております。



Backcasting

Vision for 2050

2050年のありたい姿

Pioneer the new norm for a safer and sustainable world.

ものづくりの未来と新たな可能性を創造し、明日の「当たり前」となる、新しいスタンダードの開拓者になることで、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を目指します。

Vision for 2030

2030年のビジョン

安全やHMIを融合した製品・サービスを社会に提供することで、HMI-X (Human-Machine Interface Transformation)をリードし、多様なステークホルダーのウェルビーイング実現に貢献します。

Medium-Term Management Plan

中期経営計画

The IDEC Way

経営理念

Vision

私たちが目指す未来

いつも、ずっと、みんなに新しい安心を

Pioneer the new norm for a safer and sustainable world.

Mission

私たちの使命

人と機械の最適環境を創造

To create the optimum environment for humans and machines.

Purpose

パーサス

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



Contents

Section—01. Introduction

イントロダクション

- 01 プロローグ
- 04 Who We Are
 - IDECの事業
 - 数値とキーワードで見るIDECA
- 07 IDEC グループ成長の軌跡



Section—02. Value Creation Story

価値創造ストーリー

- 09 CEOメッセージ
- 12 価値創造プロセス
- 13 IDECが大切にしている6つの資本
- 14 マテリアリティ
- 15 ステークホルダーエンゲージメント
- 16 サステナビリティマネジメント



Section—03. Initiatives for Realization of Vision

ビジョン実現に向けた取り組み

- 18 中期経営計画
 - 構造改革
 - 事業・地域戦略
 - 資本政策
 - マテリアリティとサステナビリティKPI



Section—04. Business Strategy

事業戦略

- 26 事業戦略
- 32 社員インタビュー



Section—05. Foundation for Value Creation

価値創造を支える基盤

環境

- 35 環境の取り組み



社会

- 40 人的資本
- 43 安全・健康・ウェルビーイング
- 45 人権
- 48 知的資本
- 50 サプライチェーンマネジメント

ガバナンス

- 52 ガバナンス
- 58 社外取締役インタビュー
- 60 役員紹介
- 62 コンプライアンス
- 64 リスクマネジメント

Section—06. Data and Company Overview

データ・会社概要

- 68 非財務データ
- 69 11年間の主要財務データ推移
- 70 会社概要



編集方針

IDEC Report 2025は、IFRS財団の「国際統合報告フレームワーク」や、経済産業省の「価値協創ガイド」を参考し、統合報告書として発行しました。業績や経営戦略などの財務情報に加え、ESGなど見えない資産である非財務情報を体系的にまとめてることで、企業価値向上のプロセスや、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを、ステークホルダーの皆さんに統合的にご理解いただけるよう編集しています。



対象期間

2024年度（2024年4月1日～2025年3月31日）

対象範囲

IDEC株式会社およびIDECAグループ各社（連結子会社28社）

発行時期

2025年8月

将来見通しに関する注意事項

本レポートに記載されている計画、予想、戦略などは、作成時点入手可能な情報に基づいており、リスクや不確定な要素を含んでいます。実際の業績は、今後の経済情勢や事業環境などにより、本レポートの記載と異なる可能性があります。

Who We Are

IDECの事業

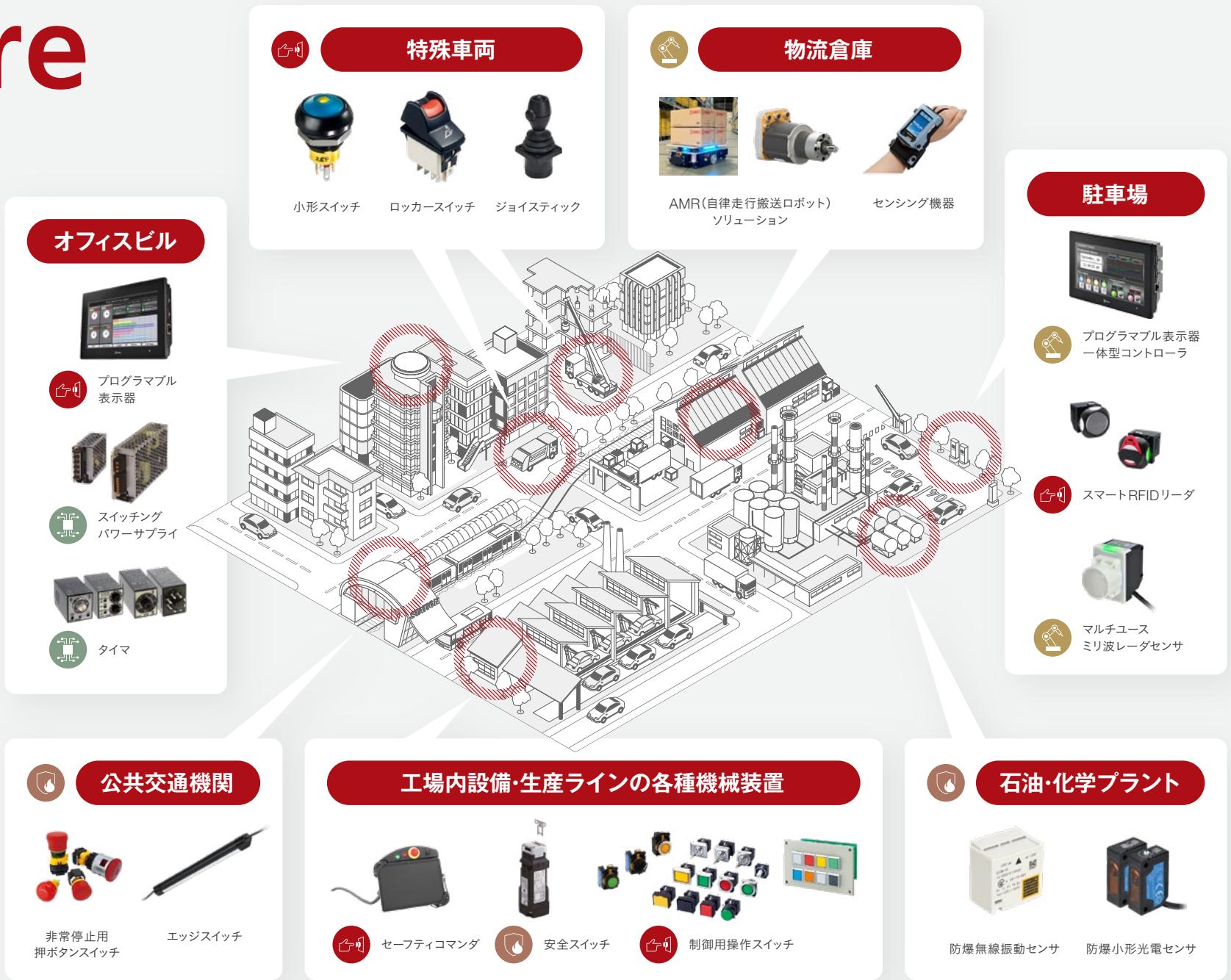
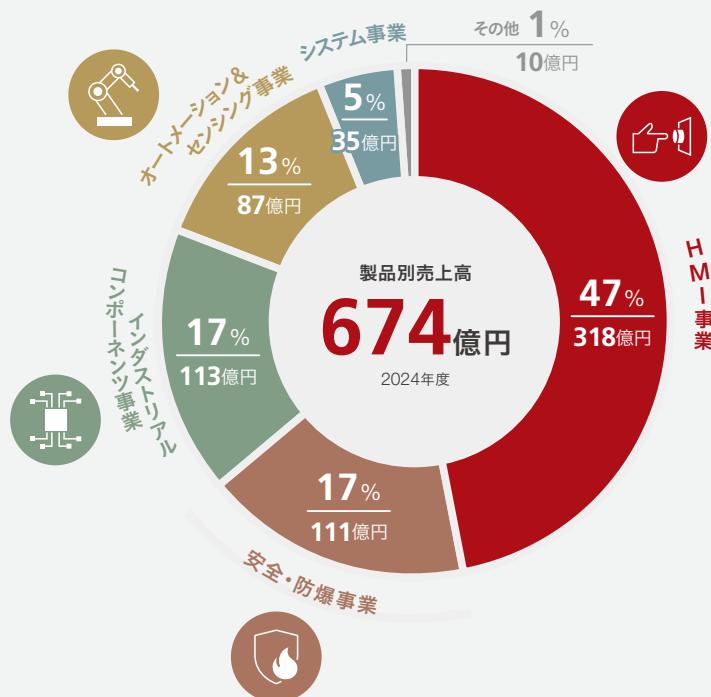
人と機械をつなぐ

HMI(Human-Machine Interface)分野の

リーディングカンパニーとして、

多様な製品やソリューションを提供

IDECグループの技術や製品は、工場をはじめとするものづくりの現場や、暮らしの身近なシーンにおける、さまざまな社会課題の解決に貢献しています。多様なシーンで、人々の安全・安心・ウェルビーイングを実現することにより、ものづくりと暮らしの未来を支えています。



Who We Are

数値とキーワードで見るIDEC

環境経営

事業活動の全ての面において、地球環境の保全を最重要課題としています。



環境配慮強化型製品の新製品累計比率

66.7%

(2019年度以降発売累計)

※2024年度実績



CO₂排出量削減率

28.4% 減

(Scope1&2、2019年度比)

安定的な配当

企業の成長のために必要な投資は積極的に行いつつ、収益性の向上と安定的な配当の実施を継続しています。



営業キャッシュフロー

112 億円

※2024年度実績



配当利回り

5.3%

安全のDNA

1945年の創業以来、人の命を守る製品づくりを行うことで、高品質な製品をグローバルにご提供しています。



創業

80周年

国際標準化活動

1990年代からIEC(国際電気標準会議)やISO(国際標準化機構)の専門委員会に積極的に参画し、国際安全規格づくりを提案、推進するなど、IDEC自身がルールを形成していく活動を積極的に行ってきました。

20年以上

多様な人材

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを推進し、性別や国籍などを問わず多様な人材を獲得・育成するとともに、グローバルに活躍できる環境を整備しています。

また、セーフティアセッサ等の安全資格取得を奨励し、安全・安心・ウェルビーイングを社会に提案できる人材の育成を図っています。



女性管理職比率(連結)

21.1%



海外社員比率(連結)

70.1%



技術系を対象とした安全知識レベルと設計能力を測る資格^{*1}保有者

578名

*1 セーフティアセッサ、セーフティベーシックアセッサ、ロボットセーフティアセッサ



管理系を対象とした労働安全マネジメントに関する知識と遂行能力を測る資格^{*2}保有者

128名

社員数(連結)



2,937名

※2025年3月末時点

国内外でトップシェアを誇る製品

制御機器の幅広い製品を10万機種以上ラインアップしており、長年のノウハウや信頼性をご評価いただき、各種製品で高いシェアを獲得しています。



制御用操作スイッチ



非常停止用押ボタンスイッチ



3ポジションイネーブルスイッチ



累計出荷台数

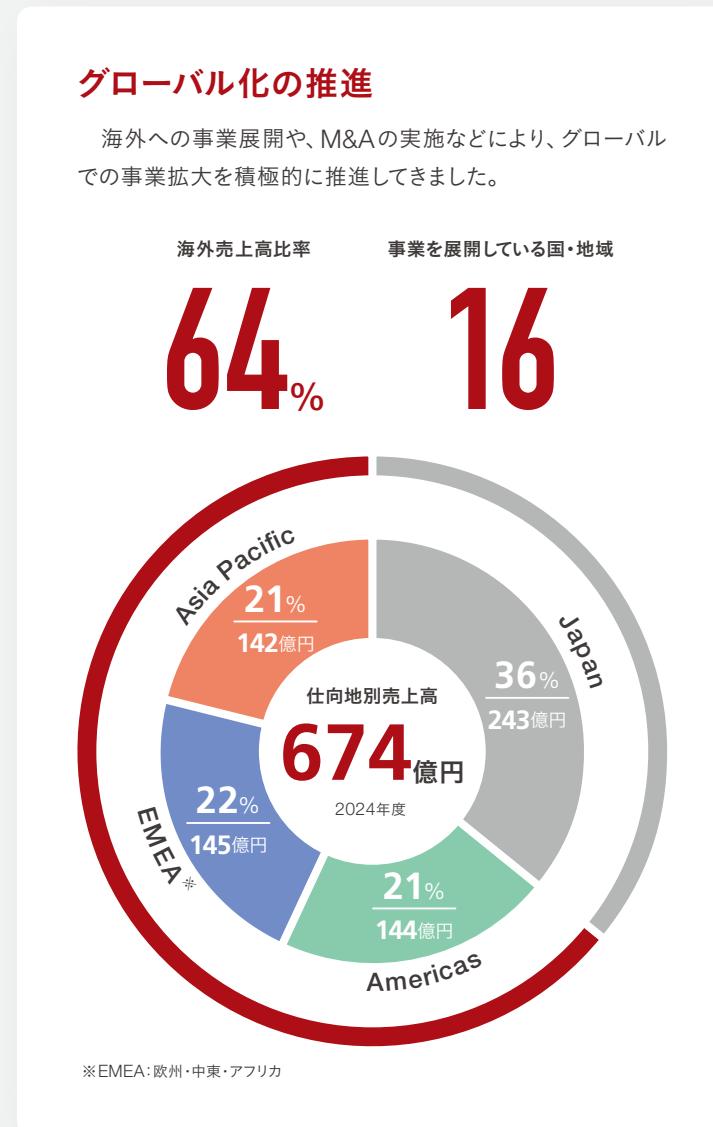


約740万台

※2024年度実績(自社調べ)

Who We Are

数値とキーワードで見るIDEC



グローバルネットワーク

●販売 ●開発 ●生産

2025年4月1日現在

Americas

● IDEC CORPORATION[米国]

USA

Japan

● IDEC 株式会社

● IDEC FACTORY-SOLUTIONS 株式会社

● IDEC ALPS Technologies 株式会社
(※アルプスアルバイン株式会社との合弁会社)

● IDEC AUTO-ID SOLUTIONS 株式会社

● IDEC セールスサポート 株式会社

● IDEC ロジスティクスサービス 株式会社

Sweden

Denmark

U.K.

Belgium

France

Germany

Italy

Tunisia

EMEA

● APEM SAS[フランス]

● APEM Components Ltd[英国]

● APEM Italia Srl[イタリア]

● APEM GmbH[ドイツ]

● APEM AB[スウェーデン]

● APEM Benelux[ベルギー]

● MEC Aps[デンマーク]

● SACEMA[チュニジア]

● SAMELEC [チュニジア]

Greater China

● 愛徳克電氣貿易(上海)有限公司

● 台湾和泉電氣股份有限公司

● IDEC IZUMI (H.K.) CO., LTD.

● 愛徳克電子科技(上海)有限公司

● 蘇州和泉電氣有限公司

● 台湾愛徳克股份有限公司

● Japan

● Shanghai

● Hong Kong

● Taiwan

● Thailand

● Singapore

Asia Pacific

● IDEC IZUMI ASIA PTE LTD.[シンガポール]

● IDEC CONTROLS INDIA PRIVATE LIMITED[インド]

● IDEC ASIA (THAILAND) CO., LTD.[タイ]

History

IDECグループ成長の軌跡

IDECグループの歴史は、1945年に大阪で電気製品製造販売の和泉商会を創業したことになります。和をもって人の力を結集させ、常に汲めども尽きない泉のように素晴らしいアイデアが湧き出し、発展を続ける企業になろう……、それが「和泉」という社名に込められた願いです。



創業者 舟木恒雄



1 SB形金属箱開閉器
(セーフティボックス)
2 創業当時の工場
3 当時の製造現場



4 初めて海外に設立した台湾の生産拠点
5 IDEC CORPORATION (米国)
6 出展したドイツのハノーバーメッセ



7 滝野事業所のロボット制御セル生産システム
8 中国に設立した蘇州工場
9 60周年に開催した
IDEC Beyond Forum



10 IDEC本社
11 APEM(フランス)社屋
12 ez-Wheel(フランス)社屋

1950-

「安全DNA」のもと、時代の変化に 対応しながら日本のものづくりに貢献

機械設備などに欠かせない各種開閉器が不足していたことに着目し、1950年に高品質の開閉器を開発しました。

蓋が閉じた状態でなければ電源がオンにならず、通電状態では蓋を開けないようにすることで、感電のリスクから作業者を守る二重化インターロック機構を採用。ロングセラー製品となり、石油コンビナートなどで活躍する防爆機器とともに、戦後復興のものづくりを支えました。

1960-

制御機器の総合メーカーとして 自動化・機械化に貢献

計測・制御技術のニーズの高まりを受けて、制御機器の総合メーカーとして日本の経済発展を支えました。

1970年代から国内外に生産・販売拠点を設立し、グローバル展開を進めました。1980年代には、初めて国際規格であるIEC規格に準拠するコントロールユニットを発売し、現在も売れ続ける大ヒット製品となりました。

業績は拡大を続け、1982年に株式上場を果たしました。

1990-

「人と機械の最適環境」を創造

ものづくりの現場は、人と機械が共存する環境が主流となっこことから、安全性や生産性に配慮した設備のニーズに応える製品として、国内初の安全スイッチやイネーブルスイッチなどを開発するとともに、主力工場では自動化・省力化を推進しました。

またグローバル化に向けて、60周年を迎えた2005年に「IDECK」へと社名を変更しました。

2010-

グローバルビジネスの拡大

2017年にAPEM、2023年にはez-Wheelを買収するなど、国内外でM&Aや提携を推進し、グローバルビジネスを拡大しています。

社会課題の解決に貢献する製品やソリューション提案を推進し、「新生 IDEC」へと生まれ変わっていくための変革と挑戦を続けることで、持続的な成長を実現していきます。

Section—02.

Value Creation Story

価値創造ストーリー

09 CEOメッセージ

12 価値創造プロセス

13 IDECが大切にしている6つの資本

14 マテリアリティ

15 ステークホルダーエンゲージメント

16 サステナビリティマネジメント



CEO Message

CEOメッセージ



代表取締役会長兼社長

船木 俊之

Toshi K. Funaki



構造改革を加速させ、 真のグローバル企業「新生 IDEC」に 生まれ変わります。

創業から80年、 今に受け継がれる創業者の発想力と行動力

IDECAuto Groupの前身となる和泉商会が創業してから、2025年11月に80年目を迎えます。その節目にあたり、IDECAuto Groupの歴史を少しだけ振り返ってみたいと思います。

創業者である父は、大学卒業後、大手総合電機メーカーに勤務していました。戦時中は、幹部候補生としての教育を受けて高射砲の中隊長となり、約250名からなる部隊を率いていたと聞いています。最後に駐留したのは広島でした。前夜から空襲警報が鳴り響き、朝になってようやく部下たちを休ませることができた8月6日午前8時15分、広島に原爆が投下されました。爆心地からほど近い建物の2階から突然吹き飛ばされ、一瞬で外に放り出されたそうですが、家屋が倒壊した中でも大きな怪我もなく、意識が戻ってすぐに部下がいた場所へ駆け付け、瓦礫の中から200数名を助け出せたのは、きっと運が味方してくれたのでしょうか。

大阪に戻り、電気機器の小売・卸売業を始めたのは、戦後すぐのことでした。当時、金属や暖房器具は軍に回収されていたため、ビジネスをスタートするにあたり、寒い冬に

暖をとるためのニクロム線のヒーターを考案しました。このヒーターを火鉢に入れた、電熱火鉢が飛ぶように売れ、ある程度の運転資金を作ることができました。

創業から2年後には法人化し、1950年に自社開発した開閉器が最初の大ヒット製品となりました。経済が徐々に回復していく中、多くの工場では通電に必要な開閉器が不足していましたが、性能面で粗悪なものが多く、安全で高品質な製品が求められていました。そこで父は、リアカーを引きながら京都や姫路、神戸にある工場を渡り歩いて部品を集め、経営に参画していた兄弟とともに開発・生産にとりかかったのです。作業者の安全を守る機構を採用したこの開閉器は、産業界から高い評価を受け、現在まで続く安全DNAのベースとなっています。また1958年からは、主力製品となった工業用操作スイッチなどの生産、販売を開始し、IDECAutoの基礎を築きました。

現在に至るまで会社を存続し、グローバルに事業拡大を



1958年に発売した工業用操作スイッチ

CEO Message

CEOメッセージ

実現してこられたのは、創業者の発想力と行動力を受け継ぎ、多様な製品を開発することで、安全な社会づくりに貢献し続けてきたからこそだと感じています。

本格的な海外進出は 米国の「ガレージ」から始まった

私はそんな父の背中を見ながら育ちました。高度経済成長期の日本では、化工場や石油プラント設備の建設が相次ぎ、それら施設内では当社が手掛けている火災や爆発を防止するための防爆機器が欠かせませんでした。小学校高学年になっていた私は、宿題を終えると箱の中に入った部品を取り、よく防爆機器を作る手伝いをしていました。振り返ると、これが私の最初の「仕事」でした。

そして、大学卒業後の1972年に渡米し、当時和泉電気が現地企業と設立した合弁会社に入社。1975年には、海外に設立する初めての販売会社として、カリフォルニア州に現在のIDEC CORPORATION(USA)を立ち上げました。AppleやGoogleと同じように、小さなガレージからのスター



会社設立当初、小さなガレージからスタートしたIDEC CORPORATION(USA)

トでした。立ち上げ当初、社員は数名しかいませんでしたので、事業が軌道に乗るまで営業活動や製品の組み立てに始まり、給与計算などの庶務、経理、掃除に至るまで、全ての業務を行いました。そこで父と同じように起業の苦労と経営を経験したことが今でも私の一番の自信であり、半世紀にわたる米国生活で養われたグローバル思考は、IDECグループの基盤になっていると思います。

100年を超える企業グループへ 必要なのは「グローバル思考」

創業当時と比較すると事業環境は様変わりし、現在、当社グループの主力製品の売上高の7割近くは日本以外の地域が占めています。今後、この比率はさらに上がっていくでしょう。そこで当社グループでは、「グローバル化」を事業戦略の中心に据えて、さまざまな構造改革を進めています。2025年度には、グローバル・マトリックス・マネジメント組織へと経営体制を大きく変え、地域や拠点を問わず、適材適所の人材配置を行っています。しかし、真の意味でのグローバル企業に向けた道のりはまだ道半ばだと感じています。

真のグローバル企業となるためには、地域ごとの個別最適化ではなく、視野を最大限に広げた「グローバル視点・連結ベースでの全体最適化」が不可欠です。例えば、製品の微妙な好みや使い方、ニーズは、それぞれの国・地域によって異なるため、企画・設計の段階からそういったニーズを反映する必要があります。そのためには、単に経営体制を変えるだけではなく、一人ひとりの考え方や、仕事の仕方自体も変えていかなければなりません。

この「グローバル思考」への移行が、今後のIDECグループの事業拡大と発展にとって極めて重要です。100年を超える企業グループを目指して、真のグローバル企業となるための組織運営と意識改革を加速していきます。



新生IDEC実現には 「過去にとらわれない」思考が重要

創業時からのDNAなのか、当社グループでは「業界No.1」「世界初」といった製品を多く開発してきました。もちろん、これまで失敗したものや、時代を先行しすぎてうまくいかなかったものなどもありますが、世界のロボットメーカーが使用する3Dポジションインエプルスイッチは象徴的な製品で、90%以上のグローバルシェアを持っています。この高シェアが当社グループの信頼性の高さと、新たな機能を付加できる高い技術力の証だと自負しています。

ただ、「新生IDEC」へと生まれ変わるために、これまで培ってきた信頼や強みは活かしつつも、「過去にとらわれない」思考が重要だと考えています。

今や、3Dプリンターさえあれば誰でもモノが作れるようになり、高度経済成長期のように技術力だけで勝てる時代ではありません。加えて、日本では少子高齢化が進行し、優秀な若者は海外に活躍の場を求めるなど、日本の置かれた状況は大きく変わってきています。

海外での事業拡大と顧客の課題を解決する ソリューションビジネスの強化

IDECブランドの製品は、標準品を大量に販売するビジネスモデルですが、縮小するマーケットだけを見ていては、持続的な成長を実現することはできません。これからの経済をドライブするのは人口です。事業基盤のある欧米での事業強化に加えて、今後売上高の拡大が期待できるインドなどでどう成長を加速させるのか、M&Aなのか協業なのかといった方法も含め、より大きなリターンが見込める投資を推し進めていく必要があると考えています。

同時に、顧客に密着した、課題を解決するソリューションを提供するビジネス構造への転換も進めます。IDECでは、これまで販売代理店を通じて製品やサービスを販売していましたが、その結果、顧客の顔が見えなくなり、多くの失敗も重ねました。お客様が何に困っており、どんなニーズがあるのか、それを十分に理解した上で開発すれば、無駄な失敗を防ぐことができ、それが私たちにしかできないものであれば価格競争に巻き込まれることもありません。当社グロ-

CEO Message

CEOメッセージ

の技術力を高めるチャンスにもなってくれるはずです。技術力という強みに加えて、「顧客の声」も新たな力とするため、米国・日本・フランスの3拠点それぞれに技術・開発ベースを設けて、当社グループの知見や技術力を活かし、顧客ニーズに合わせた開発を行うとともに、品質も上げられる体制を構築します。この新体制でこれまでの顧客のみならず、新しい領域にもビジネスを拡大し、新たな価値を提供することで存在感を発揮していきます。

グローバル思考で戦略を最適化し、「One IDEC」でシナジーの最大化を図る

現在、次世代の経営人材を指名委員会で選考しており、対象者を絞った育成計画を実施しています。新生IDECKを実現するために重要なのは、グローバルで活躍できる人材

をひとりでも多く育てることです。これからは、本社が日本にあったとしても、戦略策定の中心が日本である必要はないと考えています。グローバル思考を持つ集団が、日本を含めた世界全てのマーケットを分析し、それを各国・地域のマーケット戦略に落とし込んで、ローカルのリーダーと話し合いながら、その国・地域特有の事業戦略を策定していきます。

このように、グローバル思考で共通戦略と現地化戦略を最適化し、全IDECKグループが力を合わせてシナジーを最大化する組織が私の考える「One IDEC」であり、今、その考えに基づいた組織を作っている最中です。

数年前から、事業と拠点の再編をグローバルで実施しており、2025年4月には、米国にあったIDECK・APEMの子会社2社を統合しました。今後も継続的に改革を推進していきます。また、米国・日本・フランスの3拠点それぞれにIDECK・APEMの技術・開発ベースを設けることで、3拠点

がいずれも双方の技術を擁することになり、両社の技術力をもって現地ニーズに合った製品開発を推進していきます。さらに、社内システムや人材においても「One IDEC」を基本に組み立てていきます。

社員に期待するのは 顧客の想定を超える価値提供

社員たちには、お客様を成功に導きながら、同時にコストも考えられる、最適な発想のできる人になってほしいと思っています。顧客がどうすれば成功できるのか、お客様が望むものは何か、そして、望むものの先に何があるかを常に想像し、顧客の想定を超える価値を提供し続けてほしいのです。

さらに言うと、私としては、IDECKグループで英語力やマーケティング力、営業力、技術力を身につけ、さまざまな経験を積んだ人材が、IDECKグループを巣立ってもいいと考えています。そして外でキャリアアップした後、「いつでも戻ってきて欲しい」とも思っています。これは海外企業に多い考え方であり、多くの日本企業からすると大きなギャップを感じるかもしれません、実際にそういった人材も社内にいます。

当社グループの人材の特徴も変わりつつあります。以前は真面目な人が多い印象でしたが、時代の変化とともに、スピード感をもって対応していくことが求められるようになったため、近年はキャリア採用をグローバルベースで積極的に推進し、多様な個性を持つ人が増えました。さまざまな経験やバックグラウンドを持った人が集まることで、豊かな発想が生まれ、かつ柔軟性も持ち合わせているように思います。ビジネスにおいて大事な判断、決断をする場面でも、それらの経験がきっと生きてくるだろうと期待しています。

「人」の力を最大限発揮し、持続的な成長の実現を目指す

創業から2年後に和泉商会が組織化されて生まれたのが和泉電気株式会社ですが、同時に生まれた私は、まさに会社とともに成長してきたと言えます。部品を組み立てていた小学生の頃から数えれば、既に67年が経ち、社内を見渡してもこれほど長くこの会社に係わっている人は存在していません。80周年はあくまで100年を超えるための通過点ですが、100年を超えるための大きな変革の年でもあり、次世代に続く企業グループへと導くことが私の役目だと感じています。

組織はもちろんですが、もっと大きな視野で地球環境を守るために、製品には環境負荷が低い材料を使うなど、できる限りの取り組みを積極的に行っていきます。また、ハンディキャップを抱える人たちも含め、全ての人が働きやすい職場を作ります。これも私の責任です。

2025年度から始まる新中期経営計画では、新しくグローバル・マトリックス・マネジメント組織を立ち上げ、今後どのように事業成長を実現していくのか、その道筋を描きました。各地域・グローバル機能のリーダー自身のゴールがどこにあるのかも明確にするため、インターネットやメールでメッセージをグローバルに発信しています。

企業の力は「人」の力です。社員一人ひとりの力を最大限発揮しながら同じ方向に進むことができれば企業は発展し、ステークホルダーの皆さんにもご満足いただける成長を実現できるはずです。これからもグローバルでの採用と人材育成を両輪としながら、多様な人材が活躍できる場を作っていくので、今後の成長にご期待いただければ幸いです。

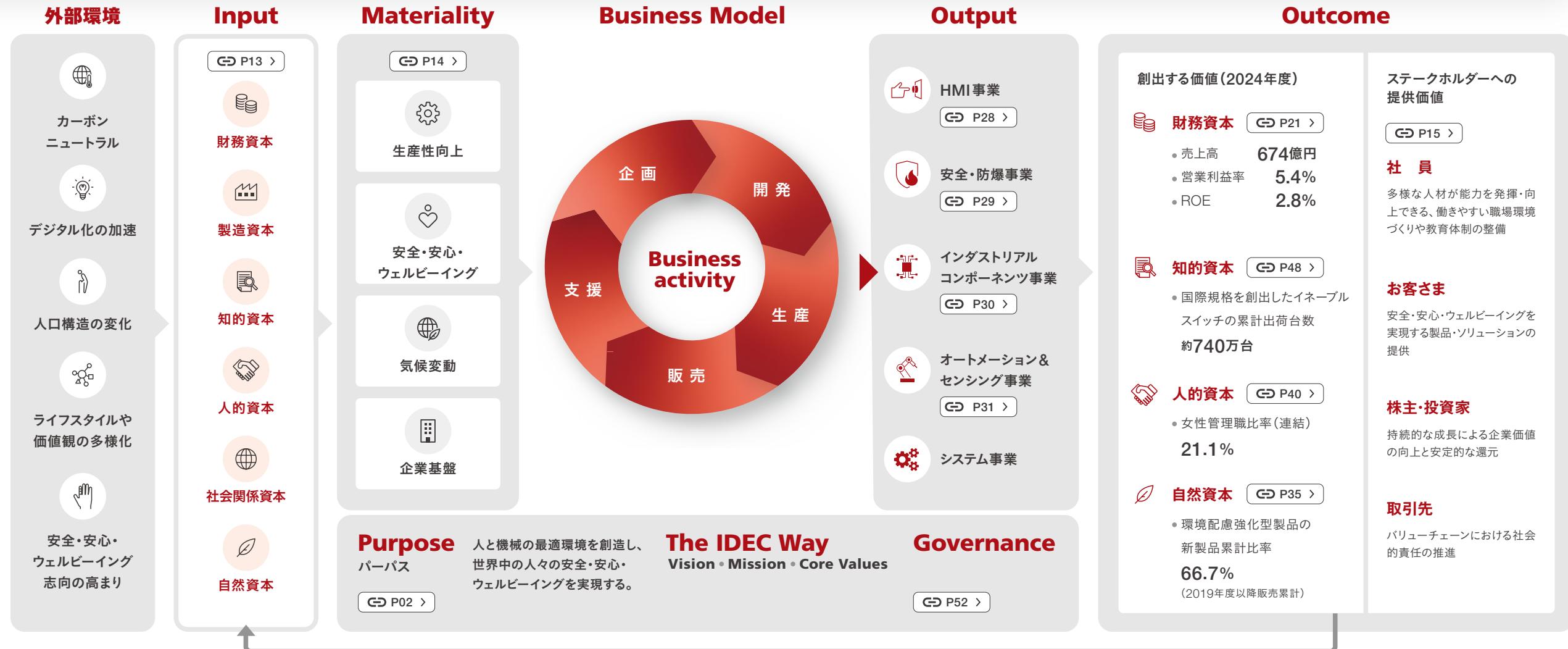


Value Creation Process

価値創造プロセス

Vision 2030 2030年のビジョン

安全やHMIを融合した製品・サービスを社会に提供することで、
HMI-X [Transformation]をリードし、多様なステークホルダーのウェルビーイング実現に貢献します。



The Six Types of Capital

IDECAが大切にしている6つの資本



財務資本

持続的な成長のための基盤

P21 >



事業活動を通じて創出したキャッシュを、設備投資や研究開発、人的投資、株主還元などに投入し、持続的な成長の実現を目指しています。



製造資本

付加価値の更なる向上

P20 >



自社で生産設備を企画・開発し、品質や生産効率の向上、自動化推進により、高品質・高信頼性の製品をグローバルに提供しています。



知的資本

国際標準化活動の積極的な推進

P48 >



国際標準化活動に加え、国際安全規格に基づいた安全なものづくりやコンサルティングを行うための、人材育成を推進しています。



人的資本

人材の多様性から生み出される新たな発想

P40 >



「人間性尊重経営」のもと、多様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、企業風土の醸成に取り組んでいます。



社会関係資本

強固なパートナーシップの構築

P15 >



幅広いステークホルダーの皆さんと共に発展・成長し続けられる関係を、グローバルに構築しています。



自然資本

持続可能な社会の実現

P35 >



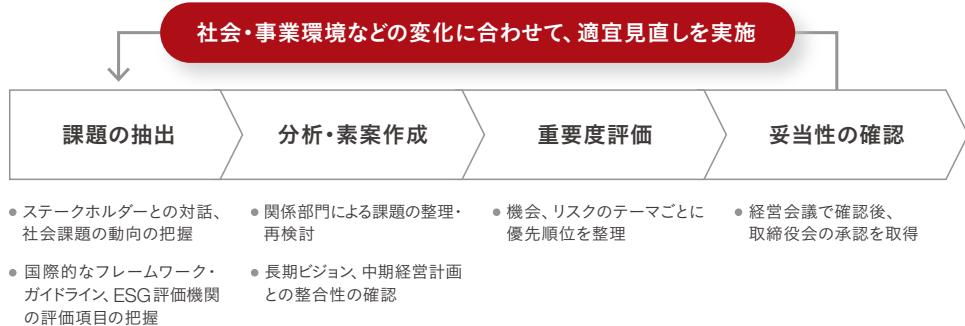
事業活動の全ての面において地球環境の保全を最重要課題とし、持続可能な社会を次世代につなげていくことを、環境基本方針としています。

Materiality

マテリアリティ

2050年のありたい姿、2030年のビジョンを策定した際に、マテリアリティ（重点課題）についても見直しを行い、「企業基盤」として人的資本やガバナンスの一層の強化を盛り込みました。また、2024年には外部環境などを踏まえてマテリアリティの一部を見直し、人権の尊重を新たに追加するとともに、2030年の目指す姿も変更しました。

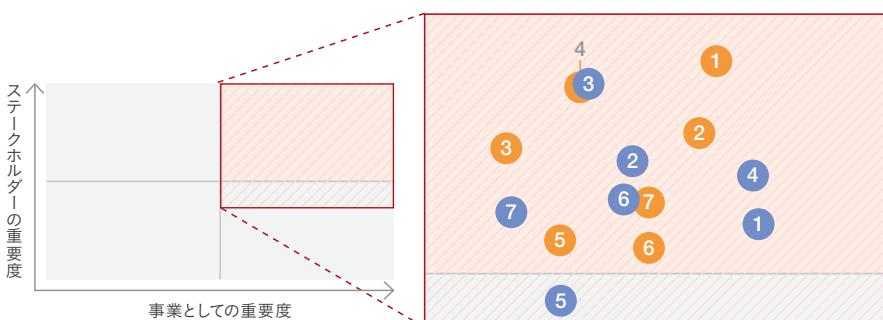
マテリアリティ選定プロセス



課題の抽出と重要度評価

2030年を見据えて、さまざまな社会課題の中から機会とリスクの両側面で評価し、ステークホルダーにとっての重要度と、IDEC グループにとっての重要度の両軸でマッピングを行いました。

4つのマテリアリティにおいて、持続可能な社会実現のために、特に重要度が高いと考えているテーマに絞ってご紹介します。



マテリアリティ	生産性向上	安全・安心・ウェルビーイング	気候変動	企業基盤
機 会	<ul style="list-style-type: none"> ① 制御技術・製品の提供による顧客の生産性、効率性の向上 ② ソリューション提供による顧客の生産性、効率性の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ③ 制御機器・安全関連機器および各種システムの提供による、安全で健康的な労働環境の整備 ④ 安全関連機器の提供による労働災害の低減 	<ul style="list-style-type: none"> ⑤ 環境配慮型製品の開発促進による環境負荷低減と競争力向上 	<ul style="list-style-type: none"> ⑥ 働きがいのある職場環境の整備やDX推進による、労働生産性の向上や優秀な人材の確保、新たなビジネスチャンスの獲得 ⑦ 多様な価値観を持った人材の採用、人材の育成・教育によるイノベーションの創造と競争力の強化
リス ク	<ul style="list-style-type: none"> ① 技術革新、環境変化、顧客ニーズへの対応不足による競争力の低下 ② 製品・サービスに関連した事故による人身、社会への危険 ③ 製品・サービスに関連した事故による人身、社会への危険 ④ 検査、規格認証、許認可に対する不正、虚偽の発生 	<ul style="list-style-type: none"> ⑤ エネルギー高騰・原材料不足によるコスト、供給の不安定化 	<ul style="list-style-type: none"> ⑥ 人的資本への投資不足や労働環境の不備による、労働生産性の低下や人材の流出 ⑦ 人権課題への不対応、法規制や規範への違反などによる、社員エンゲージメントや社会的信用の低下 	

マテリアリティ	生産性向上 制御技術を活用した生産性向上	安全・安心・ウェルビーイング 安全・安心および健康で豊かな生活の追究・実現	気候変動 気候変動への対応	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
2030年の 目指す姿	<ul style="list-style-type: none"> IDEC グループが培った制御技術、製品、システムソリューションの提供を通して、自社および世界中の顧客・社会の生産性、効率性の向上に貢献 人と機械の最適環境の実現を通じた、社会課題の解決による安全で快適な環境づくり、健康で豊かな生活の実現 技術開発・人材育成・マネジメント・社会ルール形成による安全性と生産性、ウェルビーイングの向上 	<ul style="list-style-type: none"> IDEC グループの技術、製品を活用した顧客・社会の環境負荷低減への貢献 自社における再生可能エネルギー活用などによるCO₂排出量の削減 ステークホルダーへの環境対応開示と協働活動の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 『The IDEC Way』の浸透と、働きがいのある魅力的な職場づくりによる企業の活性化 人的資本の強化による、新たな価値やイノベーションを創造する人材の育成 高い倫理観を持って経営を行い、自社およびバリューチェーンにおける人権を尊重し、ガバナンス、コンプライアンスの更なる強化を推進 	
関連するSDGs				

Stakeholder Engagement

ステークホルダーエンゲージメント

基本的な考え方

IDECグループでは、変化する社会ニーズを踏まえた経営を推進するため、幅広いステークホルダーの皆さまとの対話を重視しています。情報発信や直接的な対話を通じて、IDECグループへの理解を深めていただくとともに、ステークホルダーの皆さまからのご意見や期待を経営に反映し、事業の競争力強化につなげています。

これからも、ステークホルダーの皆さまと協働し、社会課題の解決に貢献しながら、新たな価値を創造することで、企業としての持続的な成長と、経営基盤の更なる強化を目指していきます。

	対話手段	主な取り組み	アウトカム
社員	<ul style="list-style-type: none"> エンゲージメントサーベイ メンタルヘルスケア調査 経営層からの情報発信 人材育成プログラム 内部通報制度、社内相談窓口 グローバル表彰制度 	<ul style="list-style-type: none"> 企業内診療所(本社)を通じた心身の健康のサポート Self-Report(自己申告書)によるキャリア志向調査やキャリア形成支援 階層別研修、LGBTQ+研修、人権・コンプライアンス研修などの実施による多様性理解と倫理意識の向上と能力開発 女性活躍推進に向けた幹部研修の実施と女性社員のキャリア形成支援 次世代幹部候補の育成プログラム 	<ul style="list-style-type: none"> チャレンジを生み出す風土の醸成 多様な人材が能力を發揮・向上できる、働きやすい職場環境づくりや教育体制の整備
お客様	<ul style="list-style-type: none"> カスタマーサポートセンター 営業活動、Webセミナー Webサイト・SNS 展示会 	<ul style="list-style-type: none"> お客さまからのお問い合わせへの対応 製品・サービスに関するご意見・ご要望の社内へのフィードバック WebサイトやSNSを通じた情報発信 リアル展示会、オンライン展示会などへの出展 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客ニーズを製品開発へつなげる体制強化 安全・安心・ウェルビーイングを実現する製品・ソリューションの提供
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> 定時株主総会 IR関連資料の発行 各種決算説明会 投資家面談 	<ul style="list-style-type: none"> 定時株主総会のリアル開催、オンライン配信の実施 決算資料、統合報告書、株主通信などの早期開示と情報の充実 決算説明会、個人投資家向け説明会などの開催、動画配信による透明性の高いIR活動の推進 国内外投資家との個別面談、スマートミーティングの実施 証券アナリストと社外取締役の意見交換会 	<ul style="list-style-type: none"> IR活動を通して得た意見の経営層へのフィードバックおよび経営への反映 持続的な成長による企業価値の向上と安定的な還元 適時適切な情報開示とコミュニケーション
取引先	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤー向けCSRセルフアセスメント サプライヤー訪問 サプライヤー通信の発行 販売代理店説明会・訪問 	<ul style="list-style-type: none"> IDECグループCSR調達ガイドラインの共有 サプライヤー向けCSR訪問調査と改善指導 サプライヤーへの情報共有 販売代理店向けのWeb説明会 販売代理店訪問 パートナーホットラインの設置 	<ul style="list-style-type: none"> バリューチェーンにおける社会的責任の推進 公正な取引と信頼に基づいたパートナーシップ
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> 環境負荷低減および自然環境の保全 NGO・NPOとの対話 地域自治体との対話 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量・廃棄物量の削減等の管理 各拠点における地域社会とのコミュニケーション強化と生物多様性の推進 地域の学校での出前授業のための講師派遣 地域の社会貢献団体と連携した支援活動 	<ul style="list-style-type: none"> 事業活動における環境負荷の低減 事業活動や社会貢献活動を通じた、社会課題解決への貢献
行政機関・業界団体	<ul style="list-style-type: none"> 国際機関、政府機関、教育機関などとの連携 業界団体やイニシアティブへの参画 	<ul style="list-style-type: none"> 教育・研究機関との共同研究 国際フォーラム、国際学会や技術部会などでの発表 各種業界団体での活動推進 	<ul style="list-style-type: none"> 建設的な対話を通じた企業価値の向上

Sustainability Management

サステナビリティマネジメント

サステナビリティに関する基本方針

IDECグループは『The IDEC Way』に基づき、IDEC Group Code of Conduct(行動基準)、CSR憲章、国連グローバル・コンパクトの10原則を重要な指針として採用しています。

国連グローバル・コンパクトは、企業や組織が「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野にわたる10の原則に基づき、責任ある創造的なリーダーシップを發揮することで、持続可能な社会の実現を目指す国際的なイニシアチブです。IDECグループは2009年に加盟し、10原則を支持しています。



WE SUPPORT
UN GLOBAL COMPACT
より詳細な情報については、
以下をご覗ください。
<https://jp.idec.com/sustainability/policy>

サステナビリティへの取り組み

2018年に設立したCSR委員会(2024年にサステナビリティ委員会へ名称変更)を軸に、事業活動を通じた社会課題の解決に取り組んでいます。具体的にはILO傘下のISSA(International Social Security Association)が推進するVision Zeroキャンペーンへの賛同・登録を通じ、社内外の全ての人々の安全・健康・ウェルビーイングの向上を追究しています。加えて、気候変動などの地球環境問題への対応や、リスクと機会を見据えた将来への備えを進めています。

推進体制

IDECグループの活動方針を策定する機関として、代表取締役社長が委員長を務め、社外取締役を含む取締役も参画するサステナビリティ委員会を設置しています。傘下には、ESGに私たちの強みである「安全:Safety」「品質:Quality」を加えた「ESG+Sa+Q」の5つの分野の専門委員会を設けています。各専門委員会は、委員長を執行役員とし、専門知識や経験を持ったメンバーで構成されています。サステナビリティ委員会は年2回開催しており、議論した重要事項については、経営会議や取締役会に報告され、監督される体制となっています。

また、サステナビリティ委員会で議論・決議された内容およびその実践は、サステナビリティリーダーである部門長が職場研修会を通じて、社員一人ひとりに周知・徹底しています。



サステナビリティ新計画(2025~2027年度)

IDECグループは、国際社会の急速な変化や多様化する社会的課題に対応し、競争力の強化と社会的責任の遂行を両立するため、2024年度に構築したグローバルでの連携体制を基盤とし、2025年度から2027年度を対象とした「サステナビリティ新計画」を策定しました。本計画は、新たな時代を切り拓く「新生IDECK」に向けた2024年度からの構造改革、および中期経営計画と連携しています。各専門委員会はこの計画に沿った具体的な目標を設定し、環境・社会・ガバナンスそして、安全・品質の各領域でのリーダーシップを発揮していきます。



Section 03.

Initiatives for Realization of Vision

ビジョン実現に向けた取り組み

18 中期経営計画

- 構造改革
- 事業・地域戦略
- 資本政策
- マテリアリティとサステナビリティKPI



Medium-Term Management Plan

中期経営計画

前中期経営計画の振り返り(2022~2024年度)

IDECグループでは、2022年5月に中期経営計画を発表しました。

前中期経営計画では、HMI-X [Transformation] を新コンセプトとして打ち出し、成長戦略の推進、収益性の向上、経営基盤の強化を基本戦略として取り組んできましたが、コロナ後のグローバルサプライチェーンの混乱や、市場動向の急激な変化により、流通在庫や自社在庫が拡大した結果、2023年度と2024年度は2年連続で業績が悪化する結果となりました。

厳しい事業環境が続く中、2024年度を飛躍に向けた基盤固めの年と位置付け、事業構造や経営基盤を刷新するため、3つの戦略を中心に取り組みを行いました。

構造改革として、グローバル最適化に向けた事業・拠点の再編や、SCP(Supply Chain Planning)システムなどグローバルで統一されたプロセスとシステムの構築、セカンドキャリア支援制度拡充による人員の最適化(日本)、新生IDECKを支える人材の獲得・育成などを推進しました。

新中期経営計画(2025~2027年度)

2025年度から始まる3か年の新中期経営計画では、顧客中心のビジネス構造へと変換し、市場変化への対応力を向上させることで、真のグローバル企業「新生IDECK」へと生まれ変わっていくための取り組みを推進していきます。

目標を達成していくための基本方針は以下の通りですが、構造改革を推進することで、3年後の2027年度に売上高770億円以上、営業利益率13%以上、ROIC7%以上を達成していくように、収益性と資本効率の向上に取り組んでいきます。

HMI-X [Transformation]



	主な取り組み	課題
成長戦略	<ul style="list-style-type: none"> ez-Wheel買収による機能安全、ソリューション提案力の強化 安全・HMIを中心とした、HMI-Xを実現する新製品の投入 インド事業の拡大、中国現地開発の推進、米国拠点の統合 	<ul style="list-style-type: none"> 技術営業体制の整備、ソリューション販売の強化 M&Aやパートナーシップによる更なる発展 注力エリアの事業拡大
収益性向上	<ul style="list-style-type: none"> グローバル生産体制の設置、生産拠点の再編 グローバル購買の体制構築、SCPシステムの導入 ファインパブル事業の承継、太陽光発電事業の譲渡によるノンコア事業の再編 	<ul style="list-style-type: none"> グローバル生産拠点の最適化 集中購買によるコストダウン、SCPの運用定着化によるリードタイム短縮、在庫の適正化 不採算製品の見直し、製品・部品の統合
経営基盤強化	<ul style="list-style-type: none"> グローバル組織の設置 国内拠点(京都・木場事業所)の閉鎖と拠点の集約、人員の最適化 グローバル化に備えた語学教育の強化、次世代幹部育成プログラムなど人的資本投資の拡大 サステナビリティの取り組み強化 	<ul style="list-style-type: none"> 人権尊重などダイバーシティの促進、規定・環境の整備 更なるグローバル化を見据えた組織運営体制の強化 グローバルタレントマネジメントによる人材の見える化 サステナビリティの取り組み拡大

新生IDECK	顧客中心のビジネス構造へ転換し、市場変化への対応力を向上
顧客中心のビジネス構造	顧客ニーズに対応するグローバル体制 顧客課題を解決するソリューション事業拡大
「One IDECK」の実現	拠点・事業のグローバル最適化 デジタルを活用した顧客満足と効率化を両立するSCMの確立 「One IDECK」を支える体制整備
2027年度目標	売上高 770億円以上 営業利益率 13%以上 ROIC 7%以上

Medium-Term Management Plan

中期経営計画

Director Interview

担当役員インタビュー

取締役 常務執行役員
船木崇雄

① 各地域の顧客ニーズに対応するため、グローバル・マトリックス・マネジメント組織へと刷新

これまで、市場環境の変化により業績が悪化した際には、さまざまな構造改革を行うことで回復させてきました。しかし今後は、市場環境がたとえ変化したとしても、高い収益性を確保できる体制についていくために、IDECグループ全体で基盤整備を行っています。

2025年4月から、IDECグループの組織を地域軸と事業・機能軸からなる、グローバル・マトリックス・マネジメント組織体制へと抜本的に見直しました。これまで、グループ会社ごとに機能別組織があり、日本を中心とした機能を軸としたプロダクトアウトの組織モデルとなっていました。今後は各地域と、事業・機能ごとに責任者を任命し、事業計画に対する責任を明確化するとともに、グローバルな事業戦略と地域戦略を整合させることで、顧客を軸としたマーケットインの組織モデルへと変わります。

なお、IDECとAPEMブランドは異なる市場をターゲットにしているため、ビジネスユニット(BU)を分けた体制としてい



BU会議の様子

ます。本社機能についてもグローバル化を進め、グローバルのリーダーシップは、どこの国からでも行える体制となりました。

各地域に対して、事業とグローバル機能の2軸となる事業運営体制へと変えることで、戦略の立案から実行、ステアリングまで、より迅速な判断を実現する体制にしていきます。この新しい組織体制により、地域市場の動向に更に効果的に適応できるだけでなく、事業部とグローバル機能が緊密に連携し、イノベーションとオペレーション・エクセレンス^{*}を推進できるようになります。

また、地域と事業機能における責任を明確にすることで、意思決定の迅速化を図り、グローバル戦略の実行において、よりシナジーのあるアプローチを創出します。

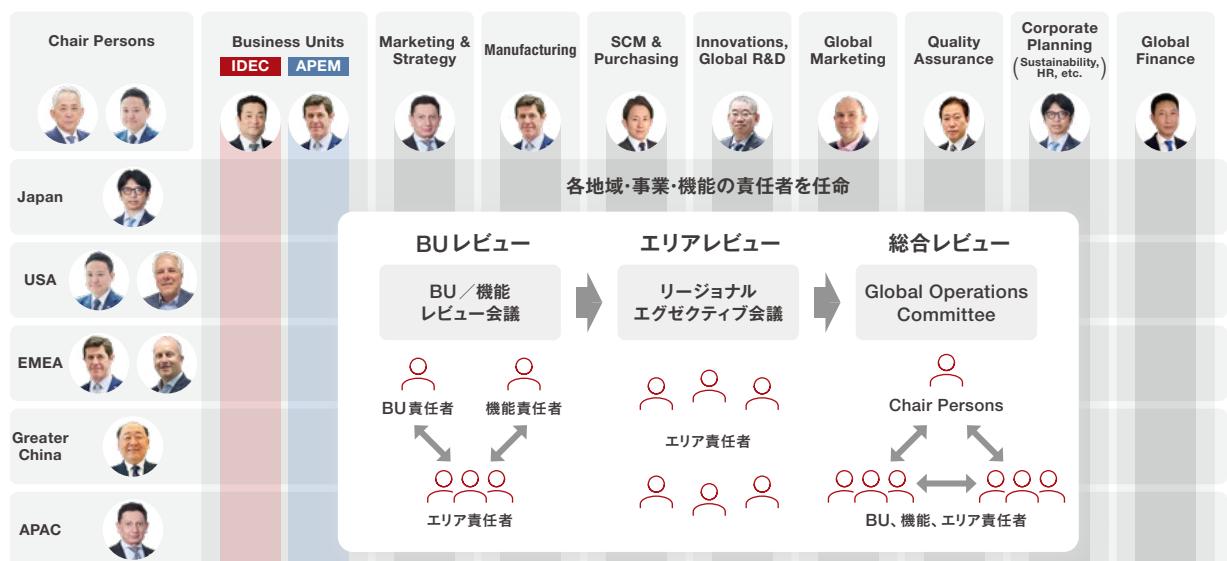
運営方法は、毎月各エリアのBU・機能責任者が集まるBUレビューを行い、その後、各エリアのグループ会社を運営する責任者によって構成する、リージョナルエグゼクティブ会議を行います。それらの結果を踏まえて総合レビューを行うのは、各地域、事業・機能の責任者で構成された、Global Operations Committee(GOC)です。GOC会議においてグローバルメンバーがレビューし、年度計画や中期経営計画達成のための軌道修正などのディスカッションを行います。

このような組織の進化により、IDECグループの競争力、効率性、グローバルリーダーシップを強化し、より統合された、対応力のあるビジネスフレームワークをつくり、「新生IDEC」実現に向けた取り組みを加速させていきます。

^{*} オペレーション・エクセレンスとは、業務の効率や生産性を高めることで競争優位性を確立し、磨き上げることです。



グローバル・マトリックス・マネジメント組織



Medium-Term Management Plan

中期経営計画

2 拠点・事業のグローバル最適化の推進

前中期経営計画期間から、継続的に事業や拠点の最適化は推進してきましたが、新中期経営計画でもグローバル最適化のための再編を推進していきます。

グローバル・マトリックス・マネジメント体制への移行に伴い、マーケティングや開発をはじめとする各機能も、地域横断的な体制へと移行し、地産地消を推進していきます。

さまざまな地域やバックグラウンドを持ったチームによって、グローバルの顧客ニーズをタイムリーにとらえるマーケティング体制を構築します。開発体制については、日本、米州、欧州の3極体制とし、グループ全体で開発プロセスを標準化しつつ、それに合わせてリソース配分も調整し、地域ごとの強みをより明確にしていきます。

欧州	日本+APAC	米州	
開発体制	HMI Indicators Keypads Joysticks	HMI & Safety Automation Wireless & Sensing	Joysticks
Common Technology Resource Pool			

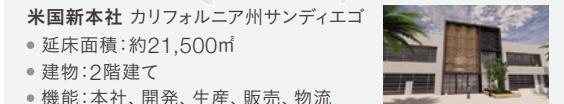
グローバルでの生産拠点再編による最適化



欧州	日本+APAC	米州
• 拠点の再編	• 拠点の集約・新設 • ノンコア工程の外注化 • 国外への生産移管 • 戰略的な生産パートナー拡大	• 生産移管 • 拠点の統合・集約 • インドでの現地調達・生産開始

- メキシコ新拠点を設立
- 他拠点からの生産移管

拠点再編については、米国にあったIDECとAPEMの拠点を2025年4月に統合し、新本社をカリフォルニア州サンディエゴに建設しています。これまでIDECブランド製品の現地開発、生産はしていませんでしたが、これからは現地ニーズを踏まえた企画・開発、生産を推進するための組織体制としています。また、メキシコにも組立を行う工場を新設し、北米事業の更なる強化を推進していきます。



日本、アジア地域などにおいても、複数ある生産拠点の統合・集約・新設や、生産移管をしていきます。グローバルでの拠点再編や、更なる外注の活用を推進することで、生産効率や収益性の向上、リードタイム短縮を実現します。

事業の観点では、選択と集中を前提とした事業ポートフォリオ見直しの一環として、「その他」の売上高に含まれていたノンコア事業の再編を2024年度に行いました。微細気泡生成システムなどのファインパブル事業は収益化が困難であり、主要事業とのシナジーも期待できないことから、IFBテクノロジーズ株式会社へ事業を承継しました。また、太陽光発電関連の事業を行っていた、グループ会社のIDECシステムズ＆コントロールズ株式会社の全株式を、東京ガスエンジニアリングソリューションズ株式会社に譲渡しています。

新中期経営計画では、主力の制御機器事業への選択と集中を推進し、「HMI・安全・安心」というIDECグループの強みを活かせる事業を軸に、顧客の潜在ニーズに応える製品・

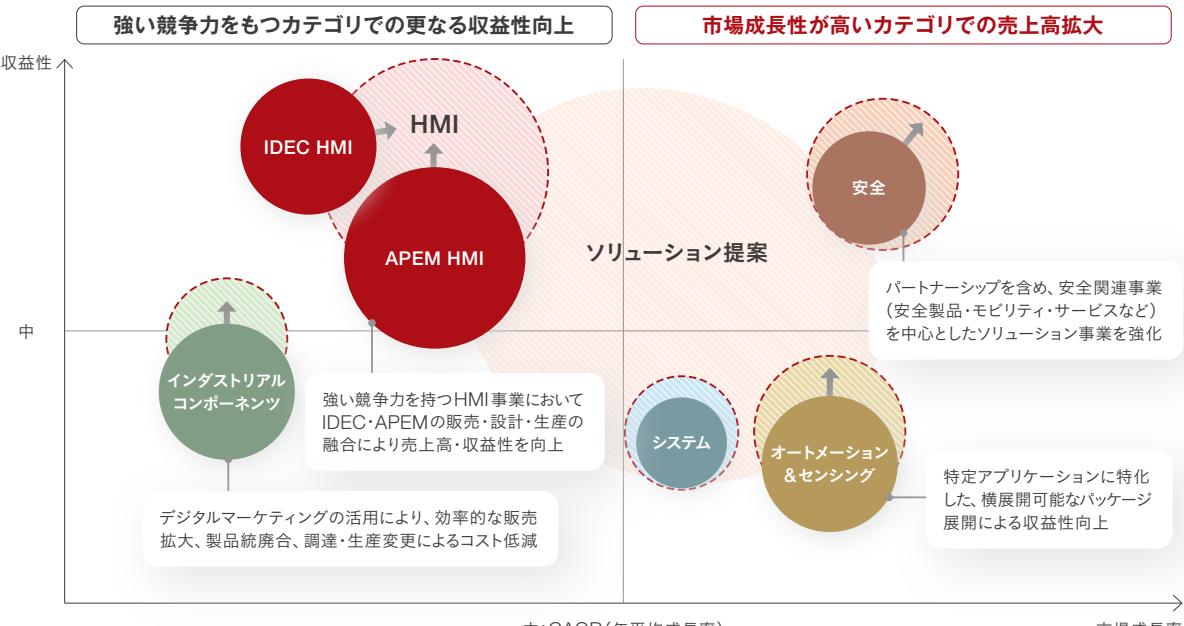
サービスを展開することで、持続的な事業成長を実現します。

最も強い競争力を持つHMI事業については、IDECとAPEMの販売、設計、生産機能を融合することで、売上高と収益を向上していきます。

HMIの次に収益性の高い安全関連については、市場成長性が高いカテゴリーであることから、よりグローバルでの拡大を推進していくため、パートナーシップを含めて安全製品やモビリティサービスなどを中心とした、ソリューション事業を強化していきます。

その他の事業についても、より収益性を向上させるための取り組みを推進するとともに、グローバルでの不採算製品の統廃合や価格の見直しなども並行して行うことで、事業ポートフォリオの最適化を図っていきます。

コア事業のポートフォリオ戦略



Medium-Term Management Plan

中期経営計画

③ 幅広いコンポーネンツを活かした顧客課題を解決するソリューションの展開

顧客中心のビジネス構造へと転換するための取り組みの一環として、前中期経営計画でも行っていたソリューション事業の拡大を加速していきます。

IDECブランドの製品は、多様な業界でご利用いただけるよう幅広くラインアップした汎用製品を、代理店経由で販売するビジネス構造が主流となっていることから、コンポーネンツ販売は従来通りの販路で今後も継続していきます。

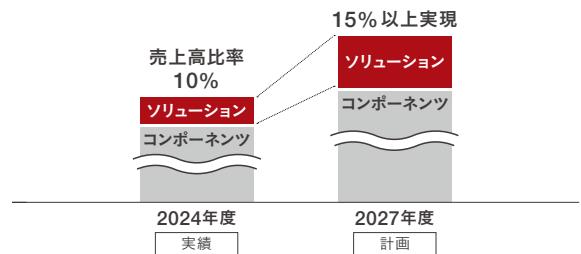
ソリューション事業については、IDECグループのコンポーネンツを活かし、顧客課題を解決するためのカスタム・ソリューション提案を行うことで、高付加価値ビジネスとして強化していきます。

例えば、2023年に買収したez-Wheelの製品を活用した、AGV(無人搬送車)・AMR(自律走行搬送ロボット)開発キットやアシストシステムなどが一つの例として挙げられますが、IDECグループのHMI・安全機器や、ソフトウェアと組み合わせることで、強みを活かした提案をしていきます。これらのソリューションは、特定のアプリケーションに特化したパッケージ

ジとして横展開ができるものから、顧客ごとにフルカスタムしたものまで、多様な展開が可能となります。

安全規制が厳格化するグローバル市場(特に欧州・中国)に対応するため、IDECグループによる安全コンサルティングサービスを通じて、お客様の困りごとの「その先」へ支援を拡げる、サービスによるソリューションについても強化していきます。

HMI-Xの実現に向けて、顧客視点から生み出されたソリューションを幅広く展開していくことで、売上高に占めるソリューション販売の比率を3年後の2027年度に15%以上とすることを目指しています。



④ 資本コストや株価を意識した経営の実現

IDECグループでは、リーマンショックや新型コロナウイルスの感染拡大など、市場環境の変化に合わせて構造改革を推進してきました。しかし、これからグローバルで更に事業を拡大し、収益性を向上していくためには、過去の延長線上の取り組みでは限界があります。そのため、新中期経営計画では抜本的な構造改革を全IDECAグループにおいて推進することで、高収益体质のグローバル企業へと変革し、3年後の2027年度に売上高770億円以上、営業利益13%以上の達成を目指しており、実現に向けて以下の施策を軸に、さまざまな構造改革を推進していきます。

また、収益性だけでなく資本効率の向上に向けて、株主資本コストを8%とし、それを踏まえて資本コスト(WACC)は6%に設定しています。これを上回るリターンを創出し、企業価値を向上していくために、ROE(自己資本利益率)と

ROIC(投下資本利益率)を指標としており、2024年度はROE2.8%、ROIC2.1%となりました。今後は、ROE10%以上、ROIC7%以上を目指しています。

ROE、ROICを更に向上していくために、事業・拠点の再編や、今後の改革につながる積極的な投資拡大、キャッシュマネジメントなどを実行してきました。今後、継続的に資本コスト6%を上回るよう、運転資本、生産設備など資本効率の向上を進めていくとともに、更なる収益性の向上を実現するためにグローバルでの拠点再編や事業改革、DXなどを加速することで、抜本的なコスト低減を推進していきます。

資本コストや株価を意識した経営を実践することで、健全な財務基盤を維持しながら、持続的な企業価値向上を目指します。

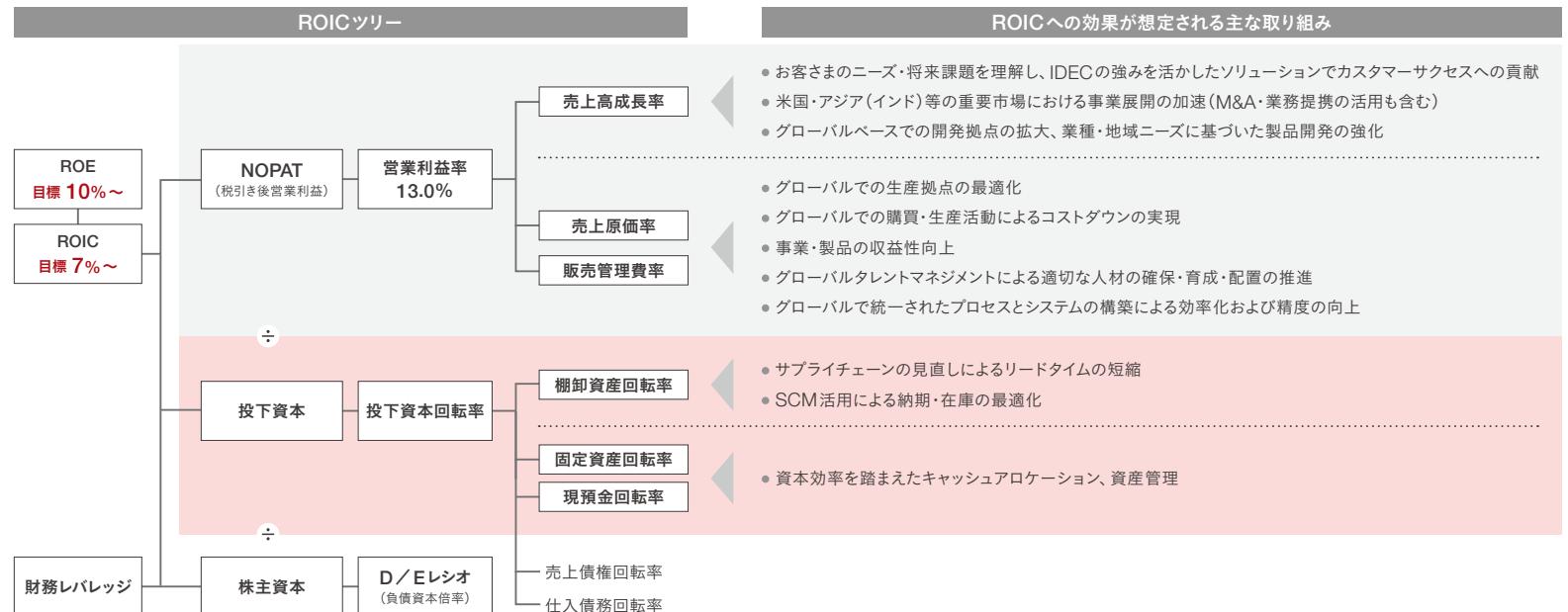
3年間で進めていく構造改革の施策

顧客中心のビジネス構造	グローバル経営体制	・グローバル組織体制の整備 ・業界・顧客ニーズ情報を前提とした製品企画・開発プロセスの刷新
	ソリューション	・ソリューションビジネス推進体制の整備
事業拠点戦略	拠点再編	・主要3拠点(日本・米国・フランス)を中心としたグローバル開発体制の構築 ・外部活用を前提とした国内生産拠点の集約 ・台湾の電子製品生産拠点としての集約 ・米国新拠点、メキシコ生産拠点立ち上げ
	SCM・購買	・IDECA・APEM含めたグローバル購買推進、サプライチェーンの見直しによるリードタイムの短縮
	製品・事業	・不採算製品の製品統廃合・価格の適正化 ・事業ポートフォリオの見直しに伴う事業譲渡・再編
デジタルイノベーション戦略	SCM最適化	・SCPを活用した需給情報・在庫の一元管理による納期・在庫の適正化
	グローバルITシステム	・ERP、SCP、PLMなどのグローバル展開、セキュリティマネジメント強化 ・グローバルでのタレントマネジメント基盤整備
資本戦略	リソースマネジメント	・資本効率を踏まえたキャッシュアロケーション
	人材適正化	・国内人材適正化、グローバル人材強化

Medium-Term Management Plan

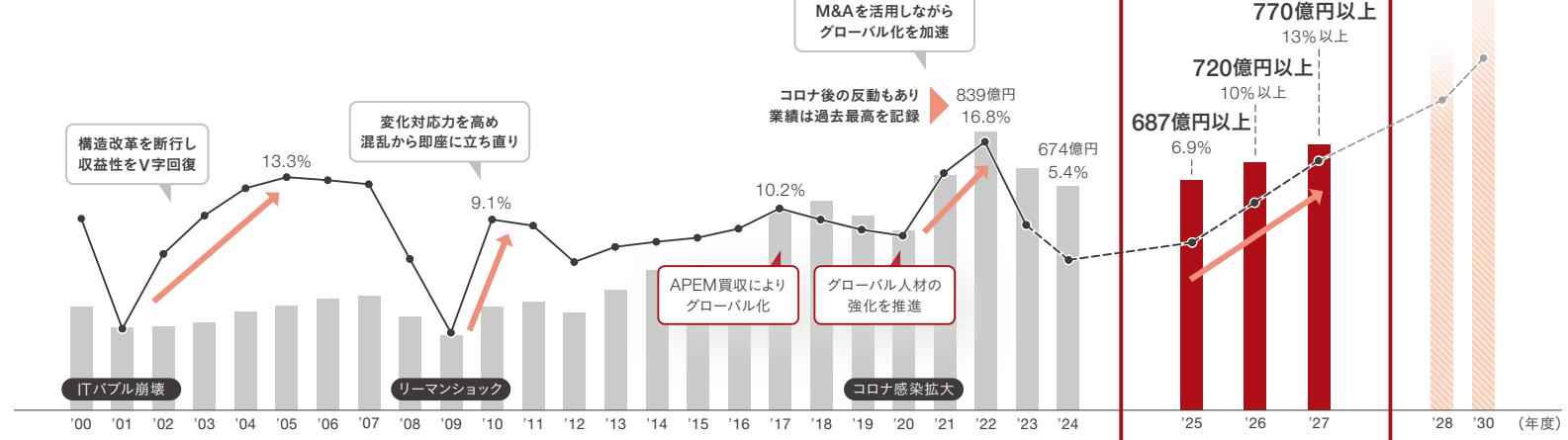
中期経営計画

ROICツリー



売上高と営業利益率の推移

■ 売上高 ● 営業利益率(%)



(1) 資本効率の向上

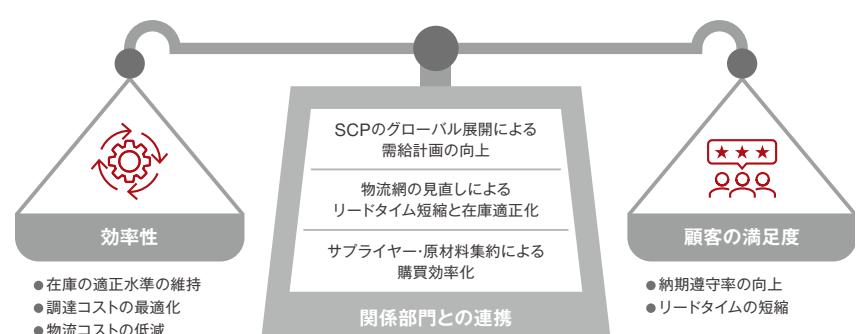
新生 IDEC を創るための構造改革として、DX の活用やサプライチェーンマネジメントの推進により、IDEC グループ全体で業務の効率化を目指しています。

その取り組みの一環として、グローバルで統一されたプロセス・システムを構築するためのSCP(Supply Chain Planning)システムの導入を行っており、2024年に日本から導入を開始し、グローバル拠点への展開を進めています。

国内外の全拠点が同じシステムでつながるため、各生産拠点、販社、代理店における生産・受注・販売・在庫などに関する情報を即座に収集・可視化でき、需給プロセスを一元化することで、グローバルの需給変動に対応しながら、IDECグループ全体で整合のとれた計画の作成・管理を行うことが可能となります。需給の変動があった場合でも早く状況を把握し、迅速で最適な意思決定を実現します。

2024年度からは、サプライチェーン全体を最適化することを目的とした「S&OP(Sales and Operations Planning)会議」を月1回実施しています。グローバルのSCM、販売、マーケティング、製品戦略、生産、財務部門が集まり、相互に情報共有することで、需要の変動に応じたスピーディーな意思決定を行います。その他にも、物流網の見直しによるリードタイムの短縮や、サプライヤー、樹脂・金属などの原材料の集約による購買の効率化を図っていきます。

グローバルベースでSCPを実現することにより、納期遵守率の向上やリードタイムの短縮など顧客サービスレベルの向上を図るとともに、IDECグループ内においては、在庫の適正水準の維持や調達コストの最適化、物流コストの低減を図り、収益性の向上を実現していきます。



Medium-Term Management Plan

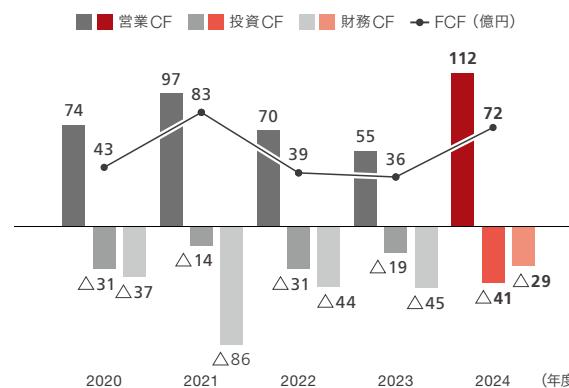
中期経営計画

(2) 資本効率を踏まえたキャッシュアロケーション

事業で稼いだキャッシュについては、DX投資や、顧客ニーズを満たすためのカスタムソリューション開発投資、M&Aや新拠点設立などのインオーガニックな成長のための投資を行うことで、資本効率を向上させつつ成長を加速していきます。また、従来通り安定的な配当などの株主還元は維持し、株価水準を踏まえて自己株式の取得も機動的に行います。

中長期的な企業の成長のために必要な各種投資は積極的に行いつつ、収益性の向上と安定的な配当の実施を継続し、株主資本コストを上回ることができるような経営・財務戦略を推進していきます。

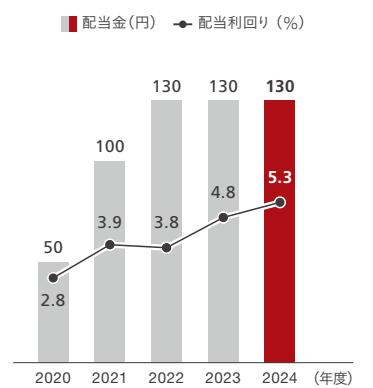
キャッシュ・フロー推移



TSR (株主総利回り)



1株当たり年間配当金・配当利回り



キャッシュアロケーション

2022-2024年度(実績)

	IN	OUT
負債・現預金取崩		
研究開発費		82億円
DX投資	83億円	
成長投資	102億円	
設備投資		337億円
株主還元	115億円	

2025-2027年度(中期経営計画)

IN	OUT
負債・現預金取崩	DX投資 25億円
DX投資	研究開発費 90億円
成長投資	成長投資 100億円
成長投資	設備投資 90億円
設備投資	株主還元 120億円

(3) 「One IDEC」を支える体制整備

「One IDEC」の実現とグローバル化推進に向けて、国内人員の最適化を行うとともに、人的資本への投資や体制の整備をグローバルに推進しています。

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おり、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。

タレントマネジメント導入による採用、適材適所、人材配置の推進

- 人材の育成・活躍を支える制度や情報基盤を整備・展開し、エリアを超えた配置・選抜育成の推進
- グローバルマーケティング、ソフトウェアエンジニア、生産技術、IT人材の採用強化

組織の更なるグローバル化の推進

- グローバル戦略の立案・実行のため、日本だけでなく海外でのグローバル機能責任者設置
- 米国新本社におけるグローバル人材確保強化

グローバル事業推進体制整備

- IDECAPEM事業ごとに、グローバルでのマトリクスマネジメント体制整備

海外グループ拠点と連携して、海外トレーニングや海外出向、海外転籍などを今まで以上に拡充し、グループ一体となってグローバルなビジネス経験が積める環境整備に取り組んでいます。また、2027年度までには、グローバルに幹部候補社員を選抜し、次世代幹部研修を展開することで、グローバル経営を支える後継者育成に取り組んでいきます。

教育プログラムの例

語学留学	選抜研修	海外出向・海外転籍
コーチング付きプログラム		グローバル拠点でのマネジメント経験、プロジェクト推進経験
文法集中講座		
異文化理解プログラム		
オンライン英会話	自己啓発	海外トレーニー
AIプログラム		グローバル拠点での就業経験
アセスメント料補助		異文化理解の実践

Medium-Term Management Plan

中期経営計画

マテリアリティとサステナビリティKPI

マテリアリティ	2030年の目指す姿	サステナビリティKPI	2024年度実績 (2024年度までの目標)	2024年度の達成状況	新中期経営計画に基づく 2025~2027年度目標
生産性向上	IDECグループが培った制御技術、製品、システムソリューションの提供を通して、自社および世界中の顧客・社会の生産性、効率性の向上に貢献	売上高に占めるソリューション比率	継続 10% (12%)	—	15%
安全・安心・ ウェルビーイング	人と機械の最適環境の実現を通じた、社会課題の解決による安全で快適な環境づくり、健康で豊かな生活の実現 技術開発・人材育成・マネジメント・社会ルール形成による安全性と生産性、ウェルビーイングの向上	安全・防爆事業の売上高年平均成長率(過去5年間)	継続 5% (15%)	—	比率から売上高ベースへ移行
		安全関連事業の売上高	NEW 111億円	—	50%増(2024年度比)
		安全に関する累計資格者数 ^{※1}	前年度比0.3%減 (前年度比3%増)	—	グローバルな教育体制に注力(KPI設定なし)
		労働災害度数率 ^{※2}	継続 0.68 (0)	—	0
気候変動	IDECグループの技術、製品を活用した顧客・社会の環境負荷低減への貢献 自社における再生可能エネルギー活用などによるCO ₂ 排出量の削減 ステークホルダーへの環境対応開示と協働活動の推進	環境配慮強化型製品の新製品累計比率(2019年度以降発売累計)	66.7% (60%以上)	✓	比率から売上高ベースへ移行
		環境配慮強化型製品の売上高	NEW 21億円	—	82億円
		CO ₂ 排出量の削減率(Scope1&2、2019年度比)	継続 28.4%減 (24%減)	✓	35%減
		再生可能エネルギー利用率	15.5% (18%)	✓	自社基準からサプライチェーン連携型へ移行
		産業廃棄物の削減率(2019年度比)	28.7%減 (24%減)	—	自社基準からサプライチェーン連携型へ移行
		サプライチェーンエンゲージメント率	NEW —	—	80%
企業基盤	『The IDEC Way』の浸透と、働きがいのある魅力的な職場づくりによる企業の活性化 ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンの推進と、人的資本への投資拡大による、新たな価値やイノベーションを創造する人材の育成 高い倫理観を持って経営を行い、自社およびバリューチェーンにおける人権を尊重し、ガバナンス、コンプライアンスの更なる強化を推進	エンゲージメントスコア	継続 — (主要課題3項目のスコア改善(2022年度比))	—	2026年度のグローバルサーベイ実施後にKPI設定
		男性の育児休業取得率 ^{※2}	継続 92.3% (90%)	✓	100%
		障がい者雇用率(国内)	NEW 3.1%	—	3%以上
		女性管理者数 ^{※2} (部下のいる係長職含む)	— 16名 (15名)	✓	人数から比率へ移行
		女性管理職比率 ^{※2}	NEW 9.7%	—	12%以上
		1人当たりの平均研修費用 ^{※2}	継続 58千円 (70千円)	—	70千円以上
		人権・コンプライアンス研修の受講率(国内)	継続 100% (100%)	✓	100%
		重大な法令違反件数	継続 0件 (0件)	✓	0件
		取締役会の実効性評価	継続 他社平均値以下項目数44% (他社平均値以下項目数20%以下)	—	改善項目数20%以上
		サプライヤーとのサステナビリティエンゲージメント率 ^{※3}	NEW 98.7%	—	100%
		SAQ低評価サプライヤーに対する監査・フォローアップ実施率	NEW —	—	100%

※1 セーフティアセッサ、セーフティベーシックアセッサ、ロボットセーフティアセッサ、セーフティオフィサの資格を持つ社員数 ※2 IDEC単体 ※3 SAQ回収率

Section — 04.

Business Strategy

事業戦略

[26 事業戦略](#)

[28 HMI事業](#)

[29 安全・防爆事業](#)

[30 インダストリアルコンポーネンツ事業](#)

[31 オートメーション&センシング事業](#)

[32 社員インタビュー](#)



Business Strategy

事業戦略

IDECグループを取り巻く環境

事業環境は大きく変化しており、自動化や生産性向上の必要性の高まりとともに、働く人々の安全とウェルビーイング意識も向上しています。中期経営計画の達成に向けて、そのような課題に対してIDECが培ってきた強みを活かした、以下のような事業展開を行っていきます。

自動化・省力化

- 人口動態変化に適用するための労働力低下への対応

新技術の導入

- ロボット導入や新技術の進化による常に変化する環境への迅速な対応

AI技術の習得・活用

- 人間の能力を高め、効率性を高めるAIの新たな可能性

協調安全の推進

- 人と機械が共存する柔軟な環境の提供

またHMI-X実現に向けて、従来のプロダクトアウトの発想ではなく、顧客視点から生まれ出された多様な製品・ソリューションを強化していくための取り組みを推進しています。

HMI-X [Transformation]



M&Aや提携による事業ポートフォリオの強化

2017年のAPEM買収以降、既存事業や、展開する地域におけるシナジー効果が見込める、さまざまな企業のM&Aや業務提携を積極的に行ってきました。

2017 ① APEMとのシナジー創出によるグローバル競争力の強化

フランスのスイッチメーカーであるAPEMのグループ化によって多様なHMI製品がラインアップに加わり、欧州をはじめとするグローバルでの売上高が拡大しました。

IDECは主に、標準品をFA業界を中心とする市場向けに展開していますが、APEMは建設機械や農業機械といった特殊車両、車載、マテリアルハンドリング業界向けに製品を展開しており、それぞれの使用環境を考慮した製品を開発することで、幅広い業界で採用されています。

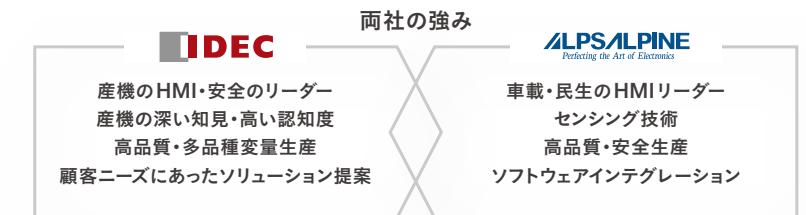


2021 ② アルプスアルパイン株式会社との合弁会社設立による新製品開発の推進

アルプスアルパイン株式会社との合弁会社「IDEC ALPS Technologies株式会社」を設立し、両社の強みや知見を活かした製品開発を推進しています。

2023年に発売したマルチユースミリ波レーダーセンサは、民生・車載市場で培った技術を産業機器向けに応用することで、悪環境下でも優れた検知・距離検出性能を実現しており、2025年には第2弾となる3Dミリ波レーダーセンサの発売を開始しました。

幅広い業界で採用いただくことで、多様な現場の社会課題の解決に貢献しています。



2023 ③ ez-Wheel買収によるモビリティソリューションの拡充

自律型電動ホイールの専門企業であるフランスのez-Wheelを買収し、2024年にAPEMと合併しました。

台車を簡単に電動アシスト化し、一人で運ぶことが困難だった重量物搬送の負担を軽減する「アシストホイールドライブ」や、AGV(無人搬送車)、AMR(自律走行搬送ロボット)の走行に必要な全ての機能がオールインワンとなった「セーフティホイールドライブ」など、ユニークな製品をラインアップしています。

HMI、安全関連製品やソフトウェアを組み合わせることで、お客様の搬送現場の課題を解決する多様なソリューションを、グローバルで展開しています。

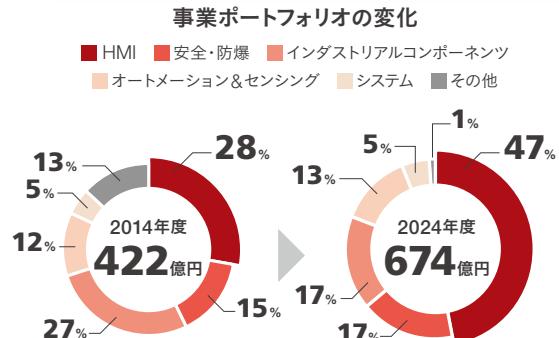


Business Strategy

事業戦略

顧客課題を解決するための製品・ソリューション・サービスの提供

M&A・提携などを行ってきた結果、IDECKの創業来の強みであり、高い収益性の見込めるHMIの売上構成比が高まりました。



顧客課題の解決を実現するため、IDECKが強みとするHMIや安全の技術・知見に、新たなセンシング技術を融合し、これまで解決できなかった課題解決を実現します。また、協働ロボットやAGV・AMRなどの導入が加速していることから、現場の安全を確保し、各種規制への対応も可能となる、協調安全ソリューションをパッケージ化することで、お客様の作業現場に最適な環境を提案していきます。

欧州や中国などグローバル市場では、ますます安全規格が厳格化していることもあり、リスクアセスメントや安全基準書の作成などを含めて、IDECKグループの安全コンサルティングサービスを通じた、支援領域の拡大も図っていきます。

製品・ソリューション・サービス事例

HMI・安全・センシング技術を融合した製品



これまでお客様が解決できなかった検出困難な対象物を新技術で検出し、課題を解決

安全規格に対応したソリューション



お客様の作業現場に最適な、安全機能付きモバイルパッケージの提案

サービスによる支援領域の拡大



お客様の現場におけるリスクアセスメントの他、安全基準書づくりまでサポート

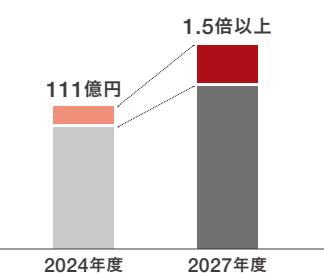
注力業界にターゲットを絞った市場戦略

今後は、スマートで安全な職場づくりの要求に対応するAGV・AMR、ロボット業界に加え、常にイノベーションをリードする自動車業界、HMI環境の変化が加速している搬送・建設機械業界などに注力します。装置への搭載だけでなく、エンドユーザー・システムインテグレータと一緒に取り組むことで、各業界で積極的にソリューションを提案し、競争力を強化していきます。



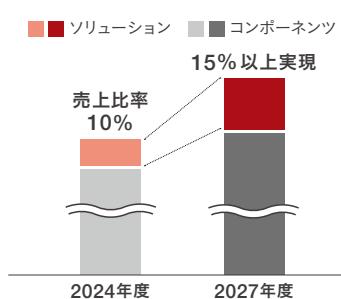
安全・安心コンポーネント・ソリューションによる安全事業拡大

Point 新事業牽引による安全事業の売上高1.5倍以上を実現



顧客への価値提供を加速するソリューション売上高比率の向上

Point 「HMI」と「安全」を中心に15%以上を実現し、長期的には20%を目指す



「お客様の付加価値向上」に直結する新製品の提供

Point 新製品寄与率15%以上を実現



- 主な新製品
 - レーダーセンサ
 - 安全機器
 - モビリティ製品
- サービス
 - 新型コントローラなど



2024年度の業績

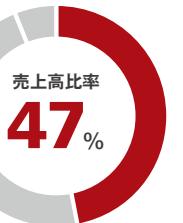
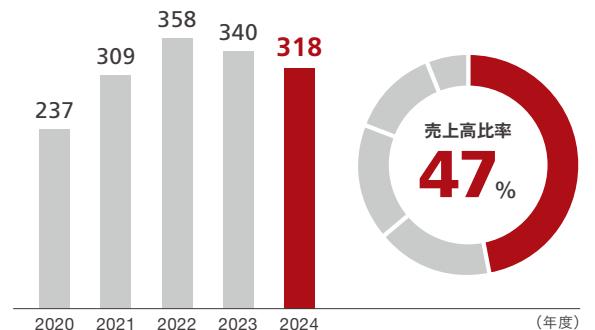
主力製品であるスイッチ、プログラマブル表示器の流通在庫は概ね適正水準まで戻ったものの、上期の流通在庫調整が影響して日本、EMEAなどで売上高が減少した結果、売上高は318億円(前期比6.2%減)となりました。

今後は、IDECとAPEMの販売・設計・生産を融合していくことで、売上高と収益を向上させていきます。

HMI事業

人と機械が触れ合う環境の核となる、「制御用操作スイッチ」や「ジョイスティック」、「表示灯」、「プログラマブル表示器」などの製品群です。

売上高推移(億円)



重点取組施策

HMIのリーディングカンパニーとして、人と機械の最適環境を創造

IDECグループはHMIのグローバルNo.1カンパニーを目指し、グローバルで求められる、新しいニーズに対応した製品開発を行っています。人と機械が協働する環境が変化する中で、よりインタラクティブな制御を通じて最適な環境を実現する、HMI-X [Transformation]の実現を目指していることから、機械の権限管理や履歴管理を可能にするスマートRFIDリーダや、生産現場で使用するタブレットに取り付けることで作業者の安全を確保するセーフティコマンダ

などの、新しいコンセプトの製品に加え、多様な顧客ニーズにお応えするAPEMブランドのスイッチやジョイスティックなどを拡充しています。

メガトレンドや市場変化により、顧客ニーズがさまざまに変化していく中で成長を続けていくためには、新しい機能を搭載した次世代のHMI製品の開発が不可欠です。今後も新たなHMI製品を創造することで事業を拡大し、安全・安心・ウェルビーイングの実現に貢献していきます。

安全性と生産性向上に役立つ さまざまなソリューション展開を強化

生産現場におけるニーズは時代とともに多様化していることから、働く環境の変化に合わせて、お客様のニーズに合ったソリューション提供を強化しています。

例えばRFIDリーダは、入室管理や機械・装置の使用制限、作業履歴の記録などが可能な製品です。表示器やプログラマブルロジックコントローラと組み合わせることで、さまざまなアプリケーションに対応でき、作業員の安全確保や生産性向上の実現をサポートしています。



スマートRFIDリーダ「KW2D形」の活用例



Safety & Explosion Protection

安全・防爆事業



2024年度の業績

日本、アジア・パシフィックを中心とした流通在庫調整や、工作機械・ロボットなどの主要産業の需要減少が影響し、安全関連機器の売上が減少した結果、売上高は111億円(前期比5.2%減)となりました。

グローバルで需要拡大が期待できる安全関連事業の、更なる強化を図っていきます。

安全・防爆事業

現場の安全を守る「非常停止用押ボタンスイッチ」や「安全スイッチ」、「イネーブル装置」といった「安全関連機器」に加え、石油・化学プラントなど、爆発性のガスが存在する現場での事故を未然に防ぐ「防爆関連機器」などの製品群です。

重点取組施策

安全性と生産性向上に役立つソリューションを提供

人と機械の最適環境の創造を実現するため、機械設備を使う際のリスクを低減する安全関連機器や、可燃性のガスや液体などが存在する場所で安全に使用できる防爆関連機器を開発・提供しています。

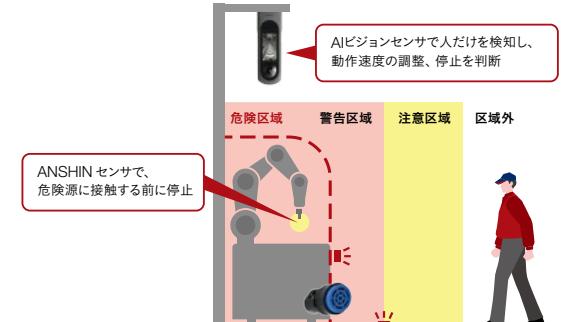
生産現場の自動化の推進や、労働安全意識の高まりにより、安全関連機器はグローバルで市場が拡大しており、安全の考え方は時代とともに変化しています。

IDECAが提案する安全ソリューション例

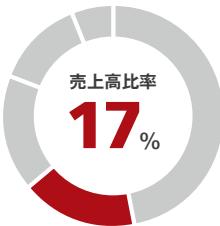
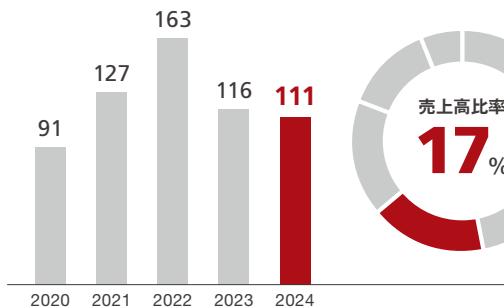


近年は人と機械が協調し、安全と生産性の両立を実現する、協調安全を実現できる製品やソリューションが求められていることから、「安全」だけでなく、「安心」も提供できるような多様な製品開発、ソリューション提案を進めています。

現場の作業者ののみならず、誰もが健康で、幸せに、生き生きと暮らすことができる社会を実現するため、社会全体のウェルビーイング向上を目指した取り組みを推進していきます。



売上高推移(億円)



多様な現場の安全・安心・ ウェルビーイング向上を実現

AGV・AMRの普及により、工場の搬送工程や物流現場の自動化が急速に進んでいます。しかし、作業者がAGV・AMRを止める際には、搭載されている非常停止用押ボタンスイッチを押す必要があり、追いかけて押しに行くことが、作業者には負担になっていました。

非常停止アシストシステムは、作業者が装着したスイッチを押すことで、非常停止スイッチを遠隔操作することにより、装置を安心して停止させることができます。



Industrial Relays & Components

インダストリアルコンポーネンツ事業



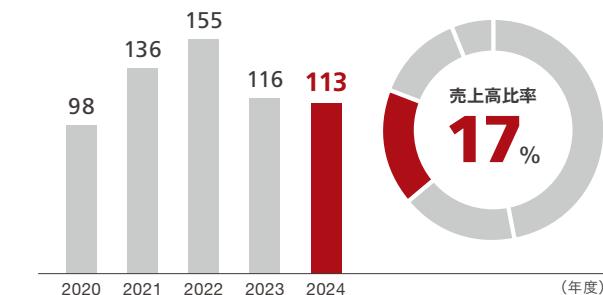
2024年度の業績

主力市場であるアジア・パシフィックにおいて、特に中国市場を中心とした景気減速の影響と流通在庫調整が継続し、制御用リレーの売上が減少した結果、売上高は113億円(前期比2.9%減)となりました。

インダストリアルコンポーネンツ事業

機械や生産ラインなどを制御・操作するための制御盤の中に組み込み、機械・装置の制御部分の基礎として使用される、「スイッチングパワーサプライ」や「端子台」、「制御用リレー／ソケット」、「サーキットプロテクタ」などの製品群です。

売上高推移(億円)



重点取組施策

小形・省配線・省工数を実現する幅広いラインアップで、お客さまの課題を解決

インダストリアルコンポーネンツは、機械装置や生産ラインを操作・制御するために使われる、制御盤や制御部に組み込まれる各種電気機器の総称で、制御用リレー、端子台、スイッチングパワーサプライをはじめ、工作機械内部などに搭載されるLED照明も含まれます。生産現場はもちろんのこと、自動倉庫や半導体製造装置などの幅広いアプリケーションに使用されています。

制御盤や制御部の課題である、小形化、省工数化の解決策として、PCB(プリント基板)搭載機器や、端子を差し

込むだけで簡単に配線でき、ねじ式に比べ配線工数の削減や品質の安定を実現するPush-in、SNAP-IN対応製品のラインアップを拡充しています。

装置や設備のインテリジェント化や小形化、品質の安定化といったニーズがますます強まっていることから、制御盤内の各種機器に新しい技術を付加し、作業効率の向上や利便性の高い快適な生産環境を提案することで、さまざまな課題解決をサポートしています。



Push-in対応のリレーソケット



SNAP-IN

電線を差し込むだけ配線が可能なSNAP-IN方式の製品例

高密度実装対応のインターフェイスデバイスを拡充

制御盤や制御部の高機能化、小形化ニーズにお応えする、高密度実装対応の、超薄型インターフェイスリレーをラインアップしています。

配線やメンテナンス作業の効率化を支えるインターフェイスデバイスの需要は、今後更に高まることが予想されるため、タイマなどの拡充を図り、お客様の多様なニーズに応えていきます。



インターフェイスリレー「RV8H形」

Automation & Sensing

オートメーション&センシング事業



2024年度の業績

主力製品であるプログラマブルコントローラの受注残は解消されましたが、日本、米州における新規注文が減少した結果、売上高は87億円(前期比12.1%減)となりました。

今後は、ez-Wheel製品を使った多様なソリューション提案や、センシング技術を活用した新たな顧客の開拓などを積極的に推進していきます。

オートメーション&センシング事業

産業現場や暮らしのさまざまなシーンにおける機器の自動化に貢献する各種製品、機械・装置の頭脳の役割をする「プログラマブルコントローラ」や、リテールや物流分野などさまざまな分野で活用されている「自動認識機器」、状態の変化や物体を検出する「センサ」などの製品群です。

重点取組施策

お客さまのニーズに合わせた、最適なソリューションを提供

労働人口の減少やIoTなどの進展に伴い、遠隔監視・操作への対応に加え、作業の高効率化や自動化推進を実現する製品の需要が高まっていることから、キーデバイスとなるオートメーション、センシング機器のラインアップ拡充にも取り組んでいます。

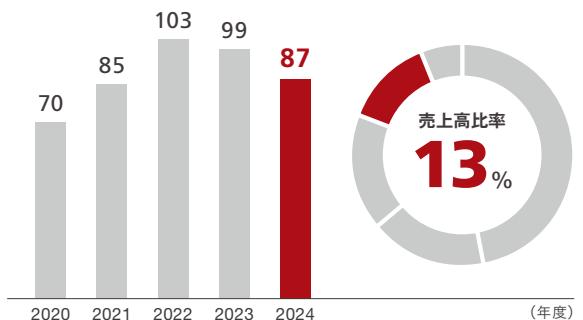
機械設備や生産ラインを制御するプログラマブルロジックコントローラや、状態の変化や物体を検出するセンサなど、多種多様なソリューションを通じて、生産の自動化・効率化を推進しています。また、ソリューションビジネス強化のため、

買収したez-Wheelブランドのセーフティホイールドライブ(SWD)を搭載した、AGV・AMR用開発キット「SWD Build KIT」を販売しています。IDECの各種HMI、安全関連機器などがソフトウェアによってパッケージ化されており、お客さまのアプリケーションに合わせて柔軟にカスタマイズすることができます。

今後も、豊富な製品ラインアップと幅広いソリューションを提案することで、お客さまの課題解決に貢献していきます。



売上高推移(億円)



需要が拡大するセンサのラインアップを強化

IDEC ALPS Technologies株式会社では、多様なニーズに対応できるセンサを拡充しています。マルチユースミリ波レーダセンサ「1A1M形」に加え、2025年に3Dミリ波レーダセンサ「1A2A形」を新発売しました。

1A2A形は、1A1M形と同様ミリ波レーダにより、悪環境下でも3D空間の広いエリアで障害物検知、侵入検知、接近検知を可能にします。また、微小な人の動きを捉えることができるところから、例えばプライベート空間における万一の事故の検知など、さまざまな用途に対応でき、FA現場だけでなく幅広いシーンにおける安全・安心を実現します。



Interview

社員インタビュー

「新生 IDEC」への変革を推進し、今後の IDEC グループを牽引する社員にインタビューしました。



Japan

IDEC 株式会社
モビリティソリューション部
部長

Antoine Juan

パッテリー業界でキャリアをスタートし、2009年にez-Wheelを設立。2023年にIDECグループに加わり、2025年からIDEC株式会社のモビリティソリューション部の部長に就任せました。

カスタム・モバイルロボットのソリューションにおけるグローバルリーダーを目指す

ez-WheelがIDECグループとなって以降、我々のチームはシステム統合の限界を常に押し広げてきました。例えば、初のオールインワン型手動ハンドリング用のアシストホイールドライブ(AWD)や、安全なモーション制御を内蔵した世界初のセーフティホイールドライブ(SWD)などの画期的な製品は、IDECのグローバル展開と産業分野における専門知識に支えられ、産業用モビリティ向けシステムにおける技術的リーダーシップを強化しています。

IDECグループの先進的なHMIや安全機器を活用し、モバイル機器の設計者やロボットインテグレータに対し、これまでにない柔軟性・モジュール性を提供できます。新たに加わった、モバイルロボット用のez-Wayナビゲーションソフトウェアは、工場や物流倉庫をはじめとする企業内の物流プロセスを自動化

する、ターンキーソリューションの導入を可能にします。

「新生 IDEC」の戦略的事業部門として、モジュール型ハードウェア、組み込み安全アーキテクチャ、拡張可能なソフトウェアアプリケーションを組み合わせた、独自のモバイルロボティクスポートフォリオを備えており、統合ソリューションの提供に基づく新しいビジネスモデルを構築しています。

エンドユーザーはカスタマイズと運用コストの削減を求める一方、ロボットインテグレータは、効率的かつ迅速にカスタマイズされたソリューションを開発する必要があります。IDECグループのソリューションは、汎用性のあるソフトウェア機能と、設計・認証済みのプラットフォームを提供することで、多様な課題に対処することを可能とします。カスタム・モバイルロボットのソリューションにおいて、世界のリーダーになることをお約束します！

大切にしているCore Values



Innovation

何千もの間、人類は自然からインスピレーションを受けて、環境に適応しながら革新を進めてきました。イノベーションを、前向きに、敬意を持って受け入れられれば、より良い生活を築くことができます。



Americas

IDEC CORPORATION
(USA)
Human Resources
Director

Grazia Lynch

これまで、法令遵守、福利厚生設計、人材採用、業績管理、文化開発、後継者計画といった、幅広いHR・ビジネス能力の幅を広げてきました。IDECには、2024年に入社しました。

地域的な要素を反映したダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの取り組み拡大と、グローバル人材獲得フレームワーク構築を重点的に推進

エンターテインメント業界で人事担当ゼネラリストとしてキャリアをスタートし、さまざまな業界で経営幹部レベルの役職を担うことで、組織内における改革を推進してきました。

「新生 IDEC」とグローバル組織への変革に向けて、米国での人事の観点から、グローバルな成長を支える戦略的・運用上の基盤づくりに注力してきました。どの拠点においても同じレベルのサポートが受けられるよう、中核となる人事基本方針の策定やプロセスの標準化、米国の主要な人事機能の集約を行うことで、地域間の差異を減らすとともに、運営効率やコンプライアンスの改善、統一された企業文化の形成を推進しました。

現在もこれらの改革は継続して行っており、従業員の日常的なエクスペリエンスが向上しただけでなく、グローバル展開に伴うスケーラビリティも向上しました。

今後は、IDECが一体感を持ち、グループ全体で高いパフォーマンスを発揮するグローバル組織として成長するために、地域ごとの特性を踏まえたダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの取り組みを拡大し、強固なグローバル人材獲得フレームワークを構築していきます。また、ローテーションやメンターシップの育成を通じて、将来を見据えたリーダーシップと後継者の育成パイプラインを構築したいと考えています。

大切にしているCore Values



Innovation

人材をサポートし、文化を形成し、組織を成功に導く方法を継続的に進化させることが不可欠です。HRにおける革新とは、従来の慣行を再考し、テクノロジーを受け入れ、従業員のエクスペリエンスを向上し、エンゲージメントを高め、インクルージョンを促進する、人を中心としたソリューションを設計することだと考えています。

Interview

社員インタビュー



EMEA

APEM SAS (France)
APEM Business Unit,
R&D
Director

**Emmanuel
Maubert**

プロジェクト、エンジニアリング管理で29年の経験があり、自動車、鉄道、航空など、さまざまな業界向けの製品開発を担当しています。2021年にIDECグループに入社しました。

APEMとIDECのR&D部門のコラボレーションを強化し、製品開発を推進

「新生IDEC」への変革に向けて、これまで達成してきたマイルストーンを振り返り、成功に向けたこれから取り組みに期待しています。高品質な製品を提供するという取り組みを今後も継続するとともに、品質やコスト、納期の期待に応え、納期遵守率のKPIを改善しながら、全ての取り組みにおいて期待を上回るよう取り組みを行っています。

過去2年間、開発プロセスとパフォーマンスの向上に注力するとともに、戦略と目標を一致させることで業務を効率化し、より高い効率性の実現を目指しています。これらの取り組みの中核となるのは、従業員です。従業員の育成を行うことで、成長とイノベーションの文化を育むことに注力しています。イノベーションは私たちの変革の鍵であり、私たちを前進させる原動力

です。常にニーズに応える技術を探求して開発するとともに、可能性の限界を押し広げています。

またコラボレーションが重要なため、R&D部門や各組織間における協力をより強化し、APEM・IDECを統合したアプローチで、グループ資産を活用して製品を共同開発しています。

将来的に、機能安全とサイバーセキュリティはゲームチェンジャーとなるため、今後開発やグローバル組織における最優先事項となります。これらの分野への取り組みにより、潜在的な課題を先取りし、当社の優位性を確保することができます。

今後も力を合わせることで、より明るく、革新的な未来を築いていきます。

大切にしているCore Values

**Innovation**

イノベーションにより、差別化した製品・サービスの提供が可能となります。技術的および産業的な限界を克服することで、私たちはより多くを学び、成長し、競争力を高めることができます。



China

蘇州和泉電氣有限公司
副總經理

任 蓉

2007年に入社し、12年間品質管理を担当。2019年に生産部へ異動し、現在は副総経理として蘇州工場全体の生産性改善や改革を推進しています。

中国市場におけるカスタマーサクセスと生産性向上、原価低減を実現するための構造改革を推進

私が入社した当時の蘇州工場は、まだ人海戦術に頼っている状況でしたが、今は自動化率80%の工場へと変貌しています。お客様により近い場所での価値提供を実現するため、蘇州工場はIDEC中国事業における地産地消の供給基地として機能しており、多様なニーズに迅速に対応することで顧客満足度を向上するだけでなく、カスタマーサクセスを実現するための取り組みを行っています。

これからの事業展開においては、デジタルトランスフォーメーションと、迅速で柔軟な対応力が重要なキーポイントとなります。今まででは、少品種大量生産の自動化を推進してきましたが、今後は変種変量生産に対応した、人と機械の協働生産体制の

構築や、自動材料保管・輸送システム、情報制御システムの整備を行い、生産現場におけるFMS(Flexible Manufacturing System)の運用に取り組んできます。FMSの生産現場においては、積極的にHMI-Xの考え方を取り入れ、当社製品を活用したモデル工場として機能させていきます。

また、サプライチェーン体制を再定義し、自社生産、EMS、協力工場、それぞれの役割を明確化することで原価を低減し、競争力を高めます。同時に、SCPシステム導入などによるデジタル化、AI活用により在庫を削減し、生産性を向上させるとともに、現地調達を推進することで、更なるコスト削減を図っていきます。

大切にしているCore Values

**Innovation**

生産を担う工場の核心的な価値は、資源統合と技術革新を通じて、生産効率、製品品質、持続可能性の3つの要素をバランスさせ、最終的に長期的な経済的価値を創出することだと考えています。

Section 05.

Foundation for Value Creation

価値創造を支える基盤

環境 35 環境の取り組み

社会 40 人的資本

43 安全・健康・ウェルビーイング

45 人権

48 知的資本

50 サプライチェーンマネジメント

ガバナンス 52 ガバナンス

58 社外取締役インタビュー

60 役員紹介

62 コンプライアンス

64 リスクマネジメント



Environment

環境の取り組み

IDECグループの環境経営

IDECグループは、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を目指しています。また、事業活動の全ての面において地球環境の保全を最重要課題とし、持続可能な社会を次世代につなげていくことを環境方針として、2024年には「環境基本方針」を刷新しました。

環境基本方針を多様なステークホルダーからの社会的要請や企業の社会的責任を果たす指針とし、環境課題の改善に努める中で、IDECグループは環境課題の改善が自社の事業活動への貢献にもつなげることを目指した環境目標の設定を検討し、2025年度から3か年の中期経営計画刷新に合わせて、新サステナビリティKPIを設定しました。

新たなKPIは、2024年度末までに目標到達したCO₂排出量削減率の数値目標をさらに上乗せした項目に加え、環境配慮強化型製品の売上高とサプライチェーンエンゲージメント率の新設2項目の計3項目としました。

新KPIの目標到達に向けてIDECグループがグローバル一体となって取り組みを進めるため、2024年度に設立されたグローバル環境マネジメントシステムを活用しています。ここでは、各拠点共通の課題や拠点別の優先課題を設定し、四半期ごとの進捗確認を行い、成功事例の積み上げと共有を進めながらグループ全体での新KPIの達成に向けて取り組んでいます。

環境課題の改善に向けたグローバルでの取り組みと、事業活動への肯定的な影響を開示することで、投資家や株主、顧客だけではなく、さまざまなステークホルダーの関心に応えることが期待されます。これらの取り組みを通

じて、地球環境保全と事業活動の持続的な成長の両立を目指していきます。

環境に配慮した製品開発

IDECグループでは、製品開発プロセスの最初の段階から、環境配慮を重視する手順で開発を行っています。IDEC独自の規準に基づいて環境配慮度合いを評価し、貢献度の高い製品は「環境配慮強化型製品」に認定しています。

新サステナビリティKPIでは、これら製品開発における環境配慮活動がもたらす財務的貢献効果を測る指標として、新たに環境配慮強化型製品の売上高を設定しました。この目標額は、過去に発売した環境配慮強化型製品と、今後中期経営計画内で発売する新製品の中から、環境配慮強化型製品と認定されるものを抽出し、その売上高を想定しています。

環境配慮型製品の評価項目(抜粋)

省エネ向上(高効率)	製品の省エネ設計
省資源(材料)	使用材料の削減
省資源(包装、梱包材など)	梱包材の削減、ペーパーレス・ラベルレス
省スペース、軽量化	従来品からの小形化・軽量化
省工数	生産効率向上
リサイクル	リサイクル可能な材料の採用
環境配慮材料(部品)の採用	構成部品・梱包材・運搬材への適用
製品解体の容易性	接着剤レス、ねじ削減
長寿命化	長寿命部品の採用、保守容易性



関連するマテリアリティ

気候変動

主なサステナビリティKPI(2025-2027年度)

- 環境配慮強化型製品の売上高 82億円
- CO₂排出量削減率 35% 減 (Scope1&2, 2019年度比)
- サプライチェーンエンゲージメント率 80%

Environment

Social

Governance

環境配慮強化型製品の例

非常停止用押ボタンスイッチ「XAシリーズ」

安全規格ISO 13850:2015 (JIS B9703:2019)に対応し、有効／無効な非常停止機器を識別するための照光タイプと、モニタ用接点を備えているタイプをラインアップしています。安全機構では第3世代となるセーフティポテンシャル構造を採用し、屋外での使用を想定したType 4X(UL認証)を取得している非常停止用押ボタンスイッチです。

この製品は、生産現場などでオペレータが危険を感じた場合や、機械設備に異常が発生したり、損害が発生する可能性を感じた場合に、オペレータが手動で操作する「非常停止用」として使用されるスイッチです。環境配慮面においては、従来品からの短胴化、製品廃棄時への考慮などに配慮して開発しています。

活用事例

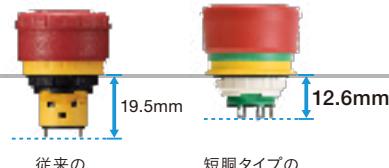


非常停止用押ボタンスイッチの短胴化により、リモコンボックスの薄型に貢献

環境配慮ポイント

①省スペース

短胴の奥行きは、従来品の19.5mmから12.6mmと約35%短胴化し、シリーズ中で最短胴を実現しています。装置の小型化、省スペースにも貢献します。



環境配慮ポイント
・35%減
(省スペース)
・分別可能構造

②製品解体の容易性

接着剤不使用により解体が容易で、リサイクルのための分別廃棄が可能な構造です。

③環境配慮材料の採用

製品の梱包材にはFSC認証の材料を採用しており、持続可能な森林管理の促進に貢献しています。

より詳細な情報については、以下をご覧ください。
<https://jp.idec.com/idec-jp/ja/JPY/csr/environment/ecoproducts>

Environment

環境の取り組み

CO₂排出量削減の取り組み

2022年度から2024年度までのサステナビリティKPIである、CO₂排出量削減率24%減(Scope1&2)については、基準年である2019年度の11,943t-CO₂から2024年度は8,555t-CO₂となり、削減率24%を達成できました。

2025年度からの3か年で、CO₂排出量削減率35%(2019年比)の目標を達成するには、国内だけではなくIDECグループ全体での取り組みが不可欠です。Scope1に関しては、社用車の適正台数の見直しや、ハイブリッド・EV車比率の増加、各種熱源の電化に取り組んでいきます。Scope2に関しては、各拠点での消費電力の削減、CO₂排出量係数の低い電力会社への切り替え、省エネとなる空調設備や生産設備への切り替えを行っていきます。

サプライチェーンエンゲージメントの強化

Scope3のCO₂削減には、IDECグループの取り組みだけではなく、サプライヤーの協力が不可欠になります。実現に向けた取り組みとして、各生産拠点の取引額上位80%のサプライヤーとのエンゲージメントを新サステナビリティKPIに定め、2025年度はグローバルで対象企業のうち、約60社と対話をを行う予定です。

具体的には、サプライヤーとエンゲージメントしたい内容をリスト化し、グローバル環境マネジメントシステム(GEMS)の活動を通じて、国内のみならずグローバルの各購買拠点で、実現可能な項目からエンゲージメントを進めます。

毎年エンゲージメントの社数を増やしながら、すでに対話を進めているサプライヤーとも、実現可能な項目の向上を図るよう協力して取り組みます。

サプライヤーとのエンゲージメントの取り組みは、当社のScope3上流で最もCO₂排出量が多い購買関係のCategory1の排出量削減に、将来的につながることが期待できます。

自然への取り組み

生物多様性

IDECグループの生物多様性リスクの分析と評価を、2024年度も実施しました。評価ツールには世界自然保護基金(WWF)が開発したRisk Filterを活用し、主要拠点所在国別の生物多様性リスクの定量化と、グループ全体での生物多様性リスク指標の上位10項目のデータを更新しました。

周辺地域の生態系に与える影響を把握するために、IDEC本社と事業所(滝野、福崎、尼崎)、物流拠点の5か所で生き物調査を実施しました。2023年度に本社で取得した、SEGES「そだてる緑」の外部審査機関のアドバイスも得て、生態系被害防止外来種(セイタカアワダチソウ)などの駆除も行いました。

滝野事業所の調査結果



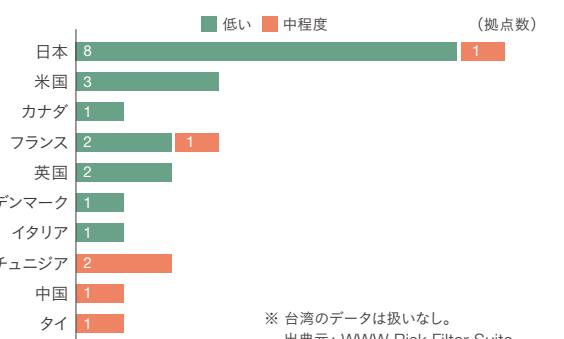
TNFD(自然関連財務情報開示)

環境関連の情報開示として、IDECグループは2022年からTCFD(気候関連財務情報開示)を実施してきましたが、ステークホルダーの要請は気候変動に加えて、生物多様性をはじめとするTNFDにまで範囲が広がりつつあります。

IDECグループでは、世界自然保護基金(WWF)が開発したBiodiversity Risk Filterを評価ツールに活用した国別生物多様性リスクの分析結果と、Aqueduct Water Risk Atlas 4.0を活用した水リスク分析結果を2023年からウェブサイトに公開しています。

今後はTCFDと合わせて、TNFDフレームワークに沿った自然関連財務情報の開示と、リスク機会の評価アプローチ(LEAP)を活用した自然関連課題の特定と評価の準備を環境戦略委員会で取り組む予定です。

国別生物多様性リスク(2024年度)



環境教育

2024年度に社内で実施した環境教育は、インターネットを活用してTNFDが定義する生物多様性と生き物の解説に加えて、IDECの環境配慮強化型製品の紹介や、

内部炭素価格(ICP)を活用した環境投資の試算事例を取り上げました。

また、環境マネジメントシステム学習教材や入社時研修教材の中にCDPやEco Vadisの解説、IDECの環境への取り組み事例を盛り込んでいます。2024年度の環境教育として、イントラに計6項目の連載「環境ワード」を掲載しました。



インターネット掲載の環境ワード

循環型社会の実現

プラスチック廃棄物削減

IDECグループの生産拠点では、生産工程初期の成型過程で発生する、プラスチック材料の端材を破碎・粒状化して再利用するリグラインドや、プラスチック廃棄物の有価引き取りなど、プラスチック廃棄量削減と資源有効利用の取り組みを継続しています。2024年度は計8,627kgのプラスチック素材をリグラインドで再利用することができました。

産業廃棄物削減

IDECグループは、産業廃棄物削減率24%(2019年度比)を2022年度から2024年度までのサステナビリティKPIの一つに設定し、グローバル全体で産業廃棄物の削減に取り組んでいます。日本、蘇州、台湾の各製造拠点での継続した削減への取り組みの結果、2024年度末時点まで32.4%削減を達成することができました(2019年度比)。引き続き、IDECグループ全体で産業廃棄物の削減に取り組んでいきます。

Environment

環境の取り組み

外部からの環境評価

IDECは、CDP、EcoVadis、FTSE、MSCIなどのESG評価機関からの要請に対応しており、質問書への回答を通じて気候関連財務情報を開示しています。

2025年2月にCDPが公表した「気候変動レポート2024」で、IDECAは2024年に引き続き「B」スコアと評価されました。EcoVadisにおける2024年の環境部門スコアは75点と、2023年から25ポイント向上しました。



また、IDECAは2021年にTCFDに賛同し、2022年より気候関連財務情報を開示しており、2024年からはIFRS S2号に沿った情報開示を進めています。

EUでの情報開示(フランス・APEM)

IDECAグループの中でEMEAを中心に事業拠点を置くAPEMは、CSRD(Corporate Sustainability Reporting Directive)要件に取り組むチームを設置し、2026年の開示に向けた準備を進めています。欧州のグループ会社単体としてのEcoVadisの回答準備や、ダブルマテリアリティの設定準備を進めています。

IFRSサステナビリティ開示基準S2号に沿った情報開示

ガバナンス

代表取締役社長が委員長を務める、サステナビリティ委員会の専門委員会である環境戦略委員会が中心となり、気候関連財務情報の開示に取り組んでいます。

環境戦略委員会はさまざまな部門の社員で構成され、

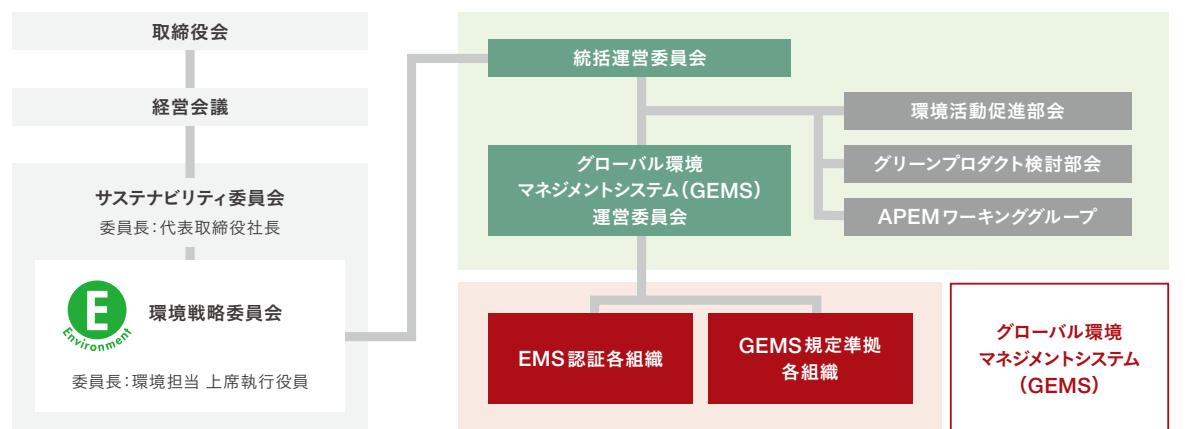
環境担当上席執行役員のもとで隔月開催されています。環境戦略委員会における決定事項は、サステナビリティ委員会で審議された後、経営会議に上程され報告承認を受け、その後取締役会で報告承認される体制になっています。2025年度からのサステナビリティKPIで設定された目標の進捗は隔月の会議で確認され、進捗が予定通りでない場合は対応策を検討します。

グローバルのガバナンス体制として、2024年度からグローバル環境マネジメントシステム運営委員会を発足させました。IDECA本社、国内グループ会社、蘇州、台湾、タイ、APEM各拠点(フランス、UK、デンマーク、チニニア、USA)の各拠点で構成しており、四半期ごとに運営委員会を開催しています。委員会では環境課題の進捗確認、廃棄物・環境対応資材・再生プラスチック導入などの情報共有や環境課題の議論などを行っています。

リスク管理

環境戦略委員会で抽出した気候関連のリスクと機会の

環境に関するガバナンス体制



項目について、発生確率、影響の程度、財務上の潜在的影響額を検討し、リスクと機会のマップにまとめました。抽出結果、およびマッピングにおいて重要と評価したリスク項目は、IDECAグループのリスクマップに統合して管理しています。さらにマテリアリティの自然資本に関わるリスクと機会にも反映させています。

環境推進室では、特に環境に関わるリスク管理項目を年度ごとのリスク管理表に展開し、達成指標を定めて達成状況をリスクモニタリング部会に報告しています。

戦略 移行計画

IDECAグループでは、環境戦略を事業戦略の重要な一部と捉え、移行計画を2025年度からのサステナビリティKPIに反映させるべく、環境配慮強化型製品の売上目標額をKPIに導入しました。これにより、事業活動における環境貢献度の向上に計画的に取り組みます。

また、サプライチェーンエンゲージメント率のKPI設定やCSR調達ガイドラインとグリーン調達ガイドラインの改

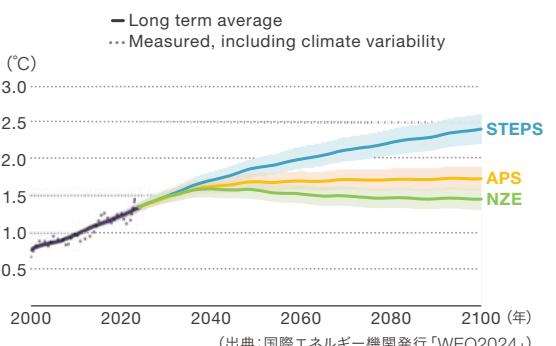
定など、サプライヤーとのバリューチェーン構築を加速させています。カーボンニュートラル実現に向けたCO₂排出量の削減、産業廃棄物の削減とリサイクル量の増加など、さまざまな環境対応活動にも継続的に取り組んでいます。

こうした移行計画に関わる活動は、IDECAグループのパーソスである、「世界中の人々の安全・安心・ウェルビーイングの実現」への貢献に対し、環境側面における調和のとれた取り組みとなっています。なお、IFRS S2号に沿った情報開示をはじめとするESG関連情報は、2023年度より有価証券報告書にも掲載しています。

戦略 気候レジリエンス

2024年度のIDECAグループの選定シナリオは、2023年度と同様に移行リスクシナリオはWEO2024のSTEPS(2.6°Cシナリオ)とNZE(1.5°Cシナリオ)を、物理的リスクシナリオはIPCC第5次報告書のRCP2.6(2°Cシナリオ)とRCP8.5(4°Cシナリオ)を採用し、IDECAグループの世界観想定時の参考にしました。

シナリオ別の長期平均気温上昇推移(2000-2100年)



Environment

環境の取り組み

選定したシナリオを基に、2024年度にIDECK本社およびGEMS運営委員会メンバー各國・地域でワークショップを開催し、さまざまな部門のメンバーでリスクと機会の分析を行いました。ワークショップでは、国際エネルギー機関が発行する「世界エネルギー見通し2024年度版(WEO2024)」、IFRS S2号および産業別開示トピック、CSRD/ESRS、MAIG(マテリアリティ評価に関する適用ガイダンス)をリスクと機会検討時の参考資料としました。

これらの検討結果は、移行・物理的リスクの識別、時間的影響や財務上の潜在的影響の特定などに分類し、我々が考える $1.5^{\circ}\text{C}/2^{\circ}\text{C}, 4^{\circ}\text{C}$ の世界観として整理しました。

より詳細な情報については、以下をご覧ください。
<https://jp.idec.com/csr/environment/tcf/all>



IDECK本社で日本の環境マネジメント委員会および環境戦略委員会メンバーがワークショップに参加



蘇州和泉電気有限公司(中国)でもワークショップを実施

戦略 気候変動のリスクと機会

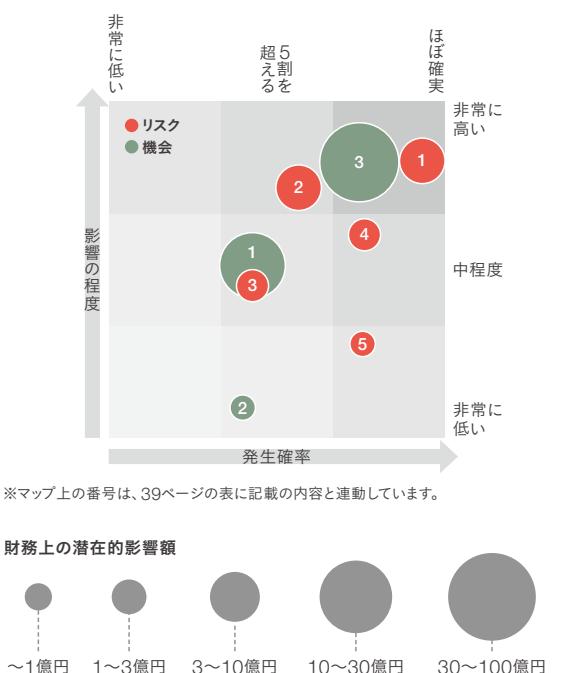
日本およびグローバル環境マネジメントシステム参加各國・地域で実施した、リスク・機会のワークショップで整理した世界観や他の検討結果を基に、IDECKグループの見通しに合理的に影響を及ぼすと予想される、移行・物理的リスクと機会の項目を設定しました。

次に、リスクと機会各項目について、発生確率、影響の程度、財務上の潜在的影響額を算出し、気候関連リスクと機会マップを更新しました。

詳細は39ページに掲載しており、リスクと機会項目の財務上の潜在的影響や対応策などをまとめています。

P39 > 主要なリスク一覧、主要な機会一覧

気候関連リスクと機会のマップ



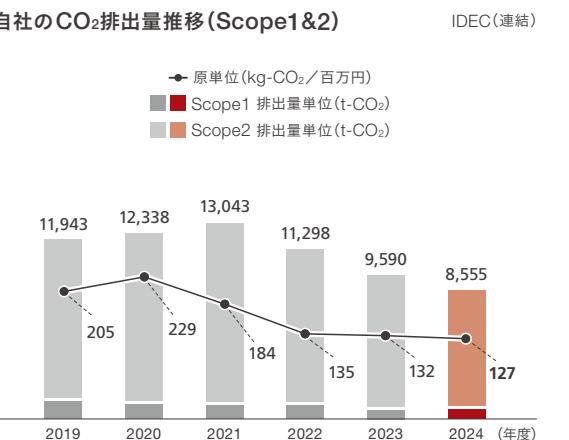
指標と目標

IDECKグループでは、2050年にカーボンニュートラルの実現を目指しており、CO₂排出量の削減に向けて、Scope1&2で2027年度までに35%、2030年度までに50%削減(いずれも2019年度比)をサステナビリティKPIで目標としています。2022年度より導入した内部炭素価格(ICP)については、2025年度14,000円/tで価格を設定しました。ICPが環境投資の意思決定に与えるインパクトはまだ十分なものではありませんが、環境戦略委員会を中心にICP活用のモデルケースをイントラネットで紹介することで、社内意識の向上を図っています。

2023年度から役員報酬制度に導入したパフォーマンスシェアユニット(PSU)では、報酬の10%程度の株式報酬を取締役および執行役員に割り当て、非財務指標の実績をPSUの算定に用いています。CO₂をどれだけ少なくして効率的に利益を稼いだかを表す指標である炭素利益率(ROC)は、営業利益額減少に伴い、減少傾向が続いているです。

2024年度のCO₂排出量に関しては、Scope1と2の

自社のCO₂排出量推移(Scope1&2)

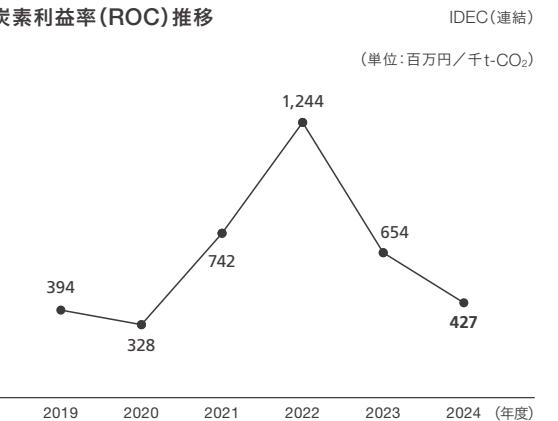


合計で2023年度より減少しており、2022年度以降、継続的に削減できています。

2025年度は太陽光発電設備の追加導入は計画していませんが、2024年度に導入した竜野物流センターの自家発電設備が稼働を開始し、2025年度のCO₂排出量削減に貢献します。さらに、排出係数の低い電力への切り替えや各工場での稼働率向上推進の成果が、CO₂削減効果に表れることが期待されます。

Scope3に関しては、主に省電力設計などの製品開発プロセスにおける環境配慮を継続して実施することで、削減に取り組んでいきます。

炭素利益率(ROC)推移



CO₂排出量推移

	Scope1	Scope2	Scope3上流	Scope3下流
2019年度	1,152	10,791	-	-
2020年度	948	11,390	-	-
2021年度	897	12,146	-	-
2022年度	925	10,373	214,009	870,694
2023年度	624	8,966	184,688	634,324
2024年度	634	7,921	173,513	579,758

Environment

環境の取り組み

主要なリスク一覧 気候変動のリスクと機会

分類	項目	財務上の潜在的影響	想定リスク	対応
移行リスク	市場	① 原材料のコスト増加	B/E	<ul style="list-style-type: none"> ■ 世界的な自然災害、人的災害等による工場の稼働停止、輸送の停滞 ■ それに伴う部品・材料不足、輸送費・人件費・エネルギー費高騰の連鎖 ■ エコマテリアル、環境負荷の低い素材・技術の採用
		② 顧客や投資家の環境志向の高まり	C/D	<ul style="list-style-type: none"> ■ 環境負荷の高い製品や取り組みに対する批判の高まりによる需要の低迷、企業価値の棄損 ■ サービスが購入の判断材料となるウェイトの増加 ■ 産業製品分野における時流の急速な変化 ■ ステークホルダーからの信頼低下
	技術	③ 競合他社に対する既存・新製品の低排出／低炭素技術への移行の遅れ	C	<ul style="list-style-type: none"> ■ 産業製品分野における環境対応で付加価値を生む新製品の急速な出現とその顧客ニーズの増加 ■ GHG排出量に新たな規制施行 ■ 気候変動による産業用装置の故障リスクの増加
	規制	④ カーボンプライシングの動向	B/E	<ul style="list-style-type: none"> ■ 気候変動対策・CO₂排出量削減の世界的気運の高まりの早期化、各國政府による炭素税の導入 ■ カーボンプライシングの日本での導入(2028年～)による炭素税がエネルギー料金上乗せ、それに伴う原材料の製造コスト増加 ■ 規制強化による収益性の低下、省エネ目標の必達義務
	物理的リスク	⑤ 自然災害(豪雨、霰・雹・雪／氷)、サイクロン、ハリケーン、台風、洪水、浸水、地震)と気温上昇	D	<ul style="list-style-type: none"> ■ 地球温暖化の影響による局地的豪雨やサイクロン、ハリケーン、台風など自然災害の発生頻度増大、降水パターン、気象パターンの極端な変動 ■ 世界各地での異常気象などによる災害の多発による生産活動の低下(電力供給不足、設備被害、従業員出勤不能など)やサプライチェーンの混乱 ■ 気候変動による新ウイルスなど伝染病の蔓延 ■ 気温上昇による冷房コストの増加、生産性の低下、寒波の長期化による輸送網の混乱

B: 直接費と間接費の増加、C: 製品およびサービスに対する需要減少に起因した売上減少、D: 生産能力低下に起因した売上減少、E: 設備投資の増加

主要な機会一覧

分類	項目	財務上の潜在的影響	想定機会	対応
リソースの効率	① R&Dおよび技術革新を通じた低排出商品や多様な新製品やサービスの要求	B/A	<ul style="list-style-type: none"> ■ 資源の有効活用に伴うリサイクルの要求または活発化 ■ ライフサイクルを通じた製品の低排出量化への要求の增大 ■ GX債や補助金などの政治的施策 ■ 温室効果ガス排出量削減程度による購入先選定 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 主力製品群に対する環境側面も踏まえた技術革新の加速 ■ リサイクル容易な素材の製品への応用研究 ■ 開発への投資加速による先行優位の確保 ■ ライフサイクルアセスメント(LCA)の導入
	② リソースの代替／多様化／新技術への移行	B	<ul style="list-style-type: none"> ■ 気候変動に伴うさまざまな労働環境の変化に対応する新たな技術革新への要求の増大 ■ 労働環境の多様化や生産年齢人口の減少による無人化や遠隔技術の発達 ■ 過酷な危険を伴う労働環境へのロボット普及 ■ 省人化要望によるオートメーションシステムの売上増 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 自社のこれまでの保有技術の延長線上からの脱却 ■ M&Aや業務提携などの推進、人材採用・育成によるソフトウェアやシステム関連技術の強化 ■ ニーズの多様性への対応のための、他社や学術機関との提携・協業等による新たな技術の取り込み推進 ■ HMIやセンシング技術を活用した製品の開発、システム化・パッケージ化による提案
製品およびサービス	③ 分散的エネルギー生成への移行とそれに伴う新市場の創設	A	<ul style="list-style-type: none"> ■ 世界的な気候変動に対する移行対応の進展 ■ 電力以外のクリーンエネルギーの活用、省力化技術や省エネ製品の需要拡大 ■ 排出量削減施策としての、さまざまな再エネ開発、省エネ対策プロジェクトの立ち上がり 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 新たな市場への参入、技術革新、競争優位性の確保 ■ 新市場のニーズを踏まえた、HMIやセンシング技術を活用した製品開発、課題解決型ソリューションの提案 ■ 地域特性に応じた製品やサービスを提供するローカル化戦略実施

A: 新市場と新興市場への参入を通じた売上増加、B: 製品とサービスに対する需要増加に起因する売上増加

Human Capital

人的資本

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(2025-2027年度)

- 女性管理職比率(IDECK単体) 12%以上
- 男性育休取得率(IDECK単体) 100%
- 1人当たり研修費用(IDECK単体) 70千円以上

Environment

Social

Governance

人材戦略

IDECK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。

更なる成長を実現するためには、IDECKグループ全体で人的資本への投資をより強化していく必要があることから、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、優秀な人材の発掘・最適配置に取り組む予定です。その他にも、組織のグローバル化を推進するとともに、グローバルエンゲージメントサーベイなども行っています。

ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンの取り組みも不可欠と考えており、人材の多様性確保に向けて、キャリア採用やグローバル人材採用を積極的に進めています。日本では、男女間の賃金差異の是正に向けて、女性管理職比率向上に向けた取り組みにも注力しています。

中長期の人材戦略としては、重要ポジションの充足とグローバル人材、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経営戦略企画本部を設置し、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。米国やフランス拠点の担当者とも連携しながら、グローバルでの人材戦略を立案、推進し、重要事項は経営会議に上程して方針決定後、取締役会へ報告しています。

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

IDECK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ソン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 IDECK 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。

IDECK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更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・エクイティ＆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。

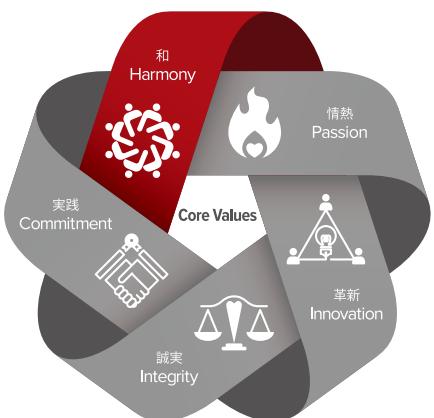
また、IDECKグループは職場の安全と心身の健康を守るとともに、人権を尊重し、差別のない健全な職場環境の確保に取り組んでいます。

企業理念の浸透・実践

M&Aの推進などにより、現在連結社員数の約70%は日本以外の拠点となっており、企業理念である『The IDECK Way』の共有は、持続的な成長のために必要な要素となっています。

具体的な取り組みとして、社内でのポスター掲示、インター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、『The IDECK Way』に基づく役割定義とグレード定義した人事制度を採用し、人事評価との紐づけを行っています。

理念の更なる浸透と、実践を促すための取り組みとして、2024年度にCore Values部門と、4つのテーマ別部門から選出する、社長賞を刷新しました。Core Value部門では、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ことで、グループ理念の浸透を図っています。



Human Capital

人的資本

社員エンゲージメントの向上

社員エンゲージメントの向上に向けては、定期的にエンゲージメントサーベイを実施しており、抽出された課題への取り組みを推進してきました。

日本では、2019年度と2022年度に実施し、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、改善に向けた取り組みを実施してきました。

エンゲージメントサーベイ結果(日本)

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
課題	2023年度以降の主要な取り組み計画	
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更なる強化 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	<ul style="list-style-type: none"> 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・エクイティ&インクルージョンの推進	<ul style="list-style-type: none"> 子育て世代へのサポート策の実施 	

2025年度に日本で3回目となるサーベイと、APEMグループとしてのグローバルサーベイを実施し、各種施策の検証を行う予定です。2026年度からは、APEMグループと合同でグローバルサーベイを実施し、その結果を踏まえて、課題の抽出や各種施策の検討を行っていきます。

なお、エンゲージメントサーベイでは、企業理念に関する設問を設けており、今後グローバルサーベイを通じて、IDECの創業当時から大切にしている「人間性尊重経営」をはじめとした、企業理念の更なる浸透、強化を図っています。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、更なる企業基盤強化を推進していきます。

グローバル経営を支える人材の確保・育成・適正配置

事業拡大に向けて、「新生IDEC」を支える人材を継続的に獲得・育成し、グローバルで活躍できる環境を整備する必要があります。

IDECグループでは、以下を備えた人材を採用しており、常に自分の生産性をどう上げていくかを考え、失敗を恐れずチャレンジしていく社員を育成することで、持続的な成長を実現できる企業を目指しています。

- グローバル視点での思考を持っている人
- 情熱を持って困難なことにもチャレンジし、業務改革をやり切れる人
- 生産性を常に意識し、継続して生産効率の向上のための努力を惜しまない人

今後、人材の育成・活躍を支える制度や情報基盤を、グローバルレベルで整備・展開し、国・地域を超えた配置・育成を推進していきます。

教育制度

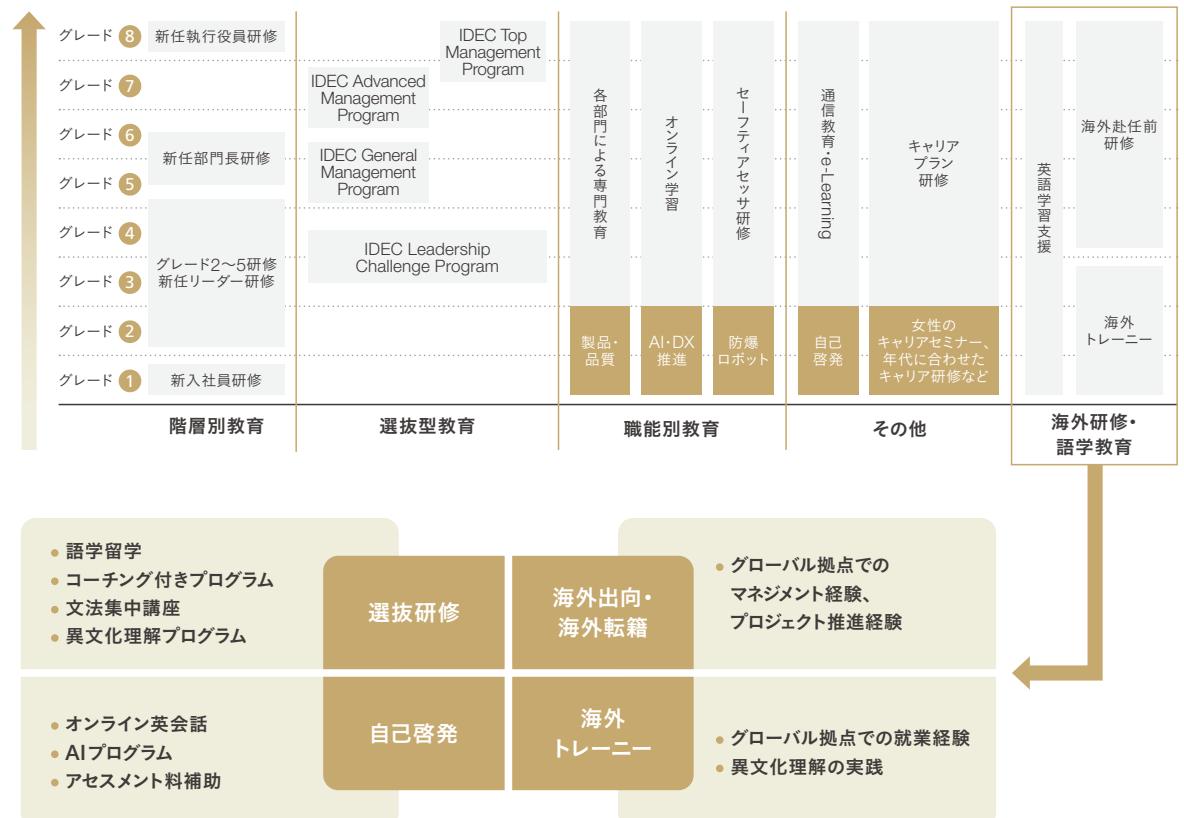
持続的な成長を支えるために不可欠な、人材への投資を強化しており、研修体系を整備しています。

特に英語教育について、これまで自己啓発支援としてきたところ、スキルプログラムとして集中投資する方針を固めました。具体的には、コーチング付き英語学習や海外留学メニューを拡充し、新入社員研修にも異文化理解プログラムを強化しています。管理職登用の英語力

基準も引き上げ、グローバルに活躍できる幹部育成にも取り組んでいます。

さらに、海外グループ拠点と連携して、海外トレーニーや海外出向、海外転籍などを今まで以上に拡充し、グループ一体となってグローバルなビジネス経験が積める環境整備に取り組んでいます。

2027年度までには、グローバルに幹部候補社員を選抜し、次世代幹部研修を展開することで、グローバル経営を支える後継者育成に取り組んでいきます。



Human Capital

人的資本

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。

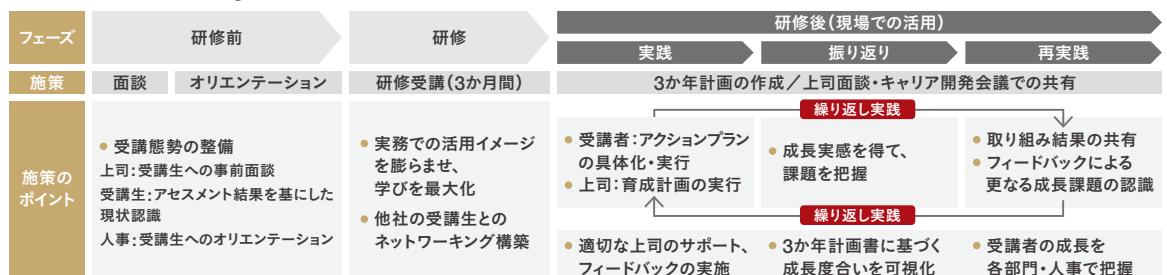
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

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。

女性活躍の推進

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。

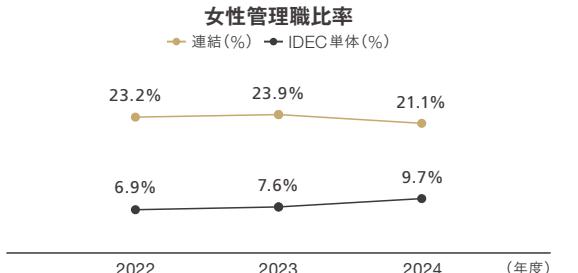
New Generation Program



2024年度末までに、IDEC 単体の女性管理者数を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、2023年度に前倒しで目標を達成しました。2027年度までに、IDEC 単体の女性管理職比率を12%以上にすることを新たなKPIとしています。

課題である、日本における男女間の賃金差異は正に向か取組みも行っており、2024年度の賃金差異は80.2%でした。女性選抜研修を積極的に実施し、より実効性を高めるとともに、女性管理職の採用も強化して女性登用を進めています。

なお、日本以外の拠点では女性管理職比率は過去から比較的高い状況となっています。

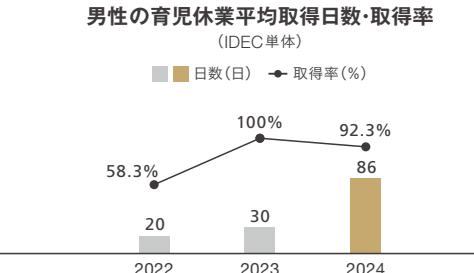


働きやすい職場環境づくり

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。

日本における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ターネットへの掲載や、対象者の上司への周知により、2024年度の取得率は92.3%となりました。

制度の充実も2025年度から実施しており、育児休業を取得する社員だけでなく、業務を引き継ぐ周囲の社員も含めた、誰もが安心して働くことができる職場風土とするための新たな取り組みも実施予定です。



拡充する支援制度

(IDEC単体)

- 育児休業から早期復職する女性社員への一時金の支給
- ベビーシッター代、延長保育料の補助
- 育児休業取得者の引継ぎを行う担当者への特別手当の支給(2026年度から実施予定)

障がい者の就労機会の創出

2021年度より企業グループ算定特例を適用し、2024年度末の障がい者雇用率はIDEC 単体で2.5%、国内グループで3.1%となりました。誰もが活躍できる社内環境整備を推進していくための取り組みとして、障がい者雇用の促進を目的とした「事務サポートチーム」を、2024年度IDEC本社に新設しました。

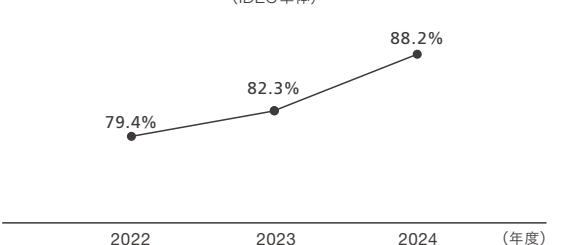
多様な人材の採用

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、新しいスキル・多様な視点を経営に取り込むことを目的として、キャリア人材を積極的に採用しています。

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人材の採用を、積極的に進めています。

キャリア採用比率

(IDEC単体)



Safety, Health, Well-being

安全・健康・ウェルビーイング

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(2025~2027年度)
・安全関連事業の売上高 50% 増(2024年度比)
・労働災害度数率(IDECA 単体) 0

Environment

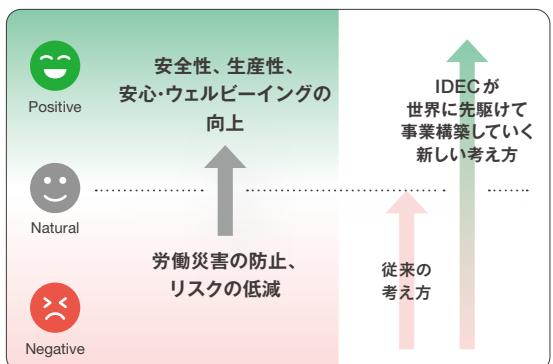
Social

Governance

基本的な考え方

IDECAは1945年に和泉商会として創業した当初より、「人間性尊重経営」を掲げており、これがIDECAのウェルビーイングの原点となります。2019年に制定した経営理念『The IDECA Way』でも、Vision、Mission、Core Valuesの基盤として人間性尊重経営を位置付け、社員のウェルビーイング向上のためのさまざまな取り組みを行っています。

また、パーカスである「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」ために、人はミスを犯すもの・機械は故障するものという前提で、不測の事態でも「人の命を守る」ことができる製品を開発するとともに、誰もが安全かつ健康で、幸せに、生き生きと暮らすことができる社会の実現を目指しています。



※ 出典:日経BP『実践! ウェルビーイング』

健康経営の推進

「IDECAグループの健康宣言」を制定し、社員の安全と健康を確保するためのさまざまな取り組みを推進しています。

具体的な取り組みとして、カフェテリアで健康的な食事を提供するとともに、2019年にフィットネスジムやヘルスケアセンター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。2022年に企業内診療所を本社厚生棟に開設し、2025年からは国内のグループ会社の従業員を対象に、オンライン診療を開始しました。今後は更年期、月経など女性の健康課題や、禁煙外来などへの対応も検討していく予定です。

メンタルヘルス対策に関しては、50名以上が在籍する全事業所で毎年ストレスチェックを実施し、組織分析レポートを作成して部門長へのフィードバックを行っています。また、産業医と保健師が管理職と面談し、ラインケアについての知識向上を図るとともに、部署の抱える健康課題について話し合うなど、連携を深めています。2024年からは、社員の健康診断やストレスチェックなどの健康情報を一括管理できる健康管理システムを新たに導入するなど、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た取り組みを推進しています。

現在、健康経営を推進するためのプロジェクトチームを中心に、社員一人ひとりが主体的に健康活動へ参加できる環境づくりに向けた施策を検討中です。特に、プレゼンテーションの改善や、ヘルスリテラシーの向上を重要な課題として位置づける方向で議論を進めています。これらの取り組みを通じて、社員の活力と生産性を高め、持続可能な成長と社会的信頼の向上を目指します。



カフェテリア



フィットネスジム



企業内診療所

労働安全衛生への取り組み

国内グループ全体の労働安全衛生の中枢組織として、「全社安全衛生委員会」を設置しています。委員会では、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を促進するために、4分野(交通安全、健康づくり、設備安全、ディーセント・ワーク)の専門部会を編成し、各拠点の安全衛生委員会と連携を図りながら、全社的な課題の協議、改善に取り組んでいます。

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を、2019年に滝野事業所で初めて取得した後、2022年に国内の全生産事業所(滝野・福崎・尼崎・竜野)で取得しました。海外では、蘇州、台湾工場で取得しており、今後タイ工場にも拡大する予定です。

IDECAグループでは、社員の安全・健康の確保とウェルビーイングの向上を最も重要な課題と捉え、労働災害と健康障害を防止するための活動を推進することで、安心して生き生きと働く職場づくりに努めています。



健康経営推進プロジェクトチーム

IDECAグループの健康宣言については、以下をご覧ください。
<https://jp.idec.com/social/health>

Safety, Health, Well-being

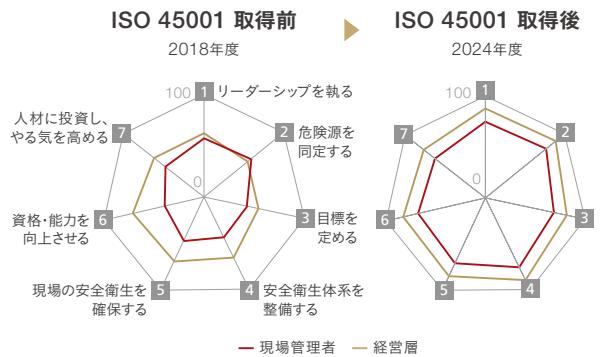
安全・健康・ウェルビーイング

Vision Zero活動

誰もが健康で、幸せに、生き生きと暮らせる社会を実現するためには、高い性能と使いやすさを有し、品質の安定した製品を供給する技術面だけでなく、人材教育や、基準・標準などのルール形成・対応、ウェルビーイング実現のための経営層のコミットメントが重要です。そのため、Technology(技術)、People(人材)、Rulemaking(社会ルール)、Management(マネジメント)の4つの側面から、さまざまな取り組みを推進しています。

活動の一環として、国連の専門機関であるILO(国際労働機関)傘下のISSA (International Social Security Association)が推進する、労働安全衛生のVision Zeroキャンペーンに2018年に日本で初めて賛同、登録し、専門部署を設置しました。Vision Zeroキャンペーンとは、トップマネジメントが主導し、労働現場での災害、疾病、職業病、怪我などを防止することにより、社員の安全・健康・ウェルビーイングの向上を目指す活動です。

ISO 45001の取得前から、Vision Zeroが発行する、事故ゼロと健康的な仕事のための7ゴールデンルールに基づくアプローチを行っており、毎年到達度を調査しています。活動の結果をレーダーチャート化することで、改善が必要な優先項目が明らかになり、迅速に対策を行うことで社員の安全・健康・ウェルビーイング向上に寄り添った活動となります。継続的な活動により、社員が安心して働く職場づくりが実現できています。



第1回 ISSA Vision Zero Award受賞

これまで取り組んできた活動を世界的にご評価いただき、2023年11月、ISSAが創設した「第1回ISSA Vision Zero Award」を、これまで共に活動を推進してきた2社(IGSAP、日本認証株式会社)と共同で受賞しました。



安全人材の育成

人材面では、セーフティアセッサ、セーフティオフィサ等の安全資格取得を奨励しており、安全・安心を社会に提案できる人材の育成を図っています。資格の受検費用や資格更新費用を会社が負担し、最上位資格である「セーフティリードアセッサ」の有資格者数は国内トップとなっています。また、ロボット分野の基本安全知識の保有を認証する「ロボットセーフティアセッサ」資格や、管理系を対象とした労働安全マネジメントに関する知識と遂行能力を測る「セーフティオフィサ」資格などの取得も奨励しています。

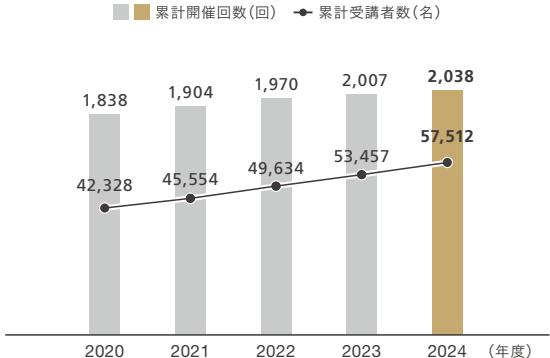
➡ P05 > 数値とキーワードで見るIDEC

ものづくりに関する豊富な経験と安全に対する高度な知見を活かし、産業現場におけるリスクアセスメント支援や、リスク低減方策の提案・構築など、安全性と生産性の両立を目指す安全コンサルティングも実施しています。その他にも、お客さまに正しく安全関連機器、および防爆関連機器を使っていただくための基礎から応用、そして実践までの無料のオンラインセミナーを開催しています。

また、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、全社員へ安全研修を実施しています。安全研修では、IDECの安全に関する歴史や考え方、安全製品、Vision Zero や協調安全(Safety2.0)など最新の情報を学ぶとともに、研修後の理解度テストにより知識の定着を図っています。

安全セミナー・防爆セミナーの累計受講者数および開催回数

(IDEC単体)



協調安全の推進

IDECグループでは、人と機械が協調し、安全と生産性の両立を実現する、協調安全(Safety2.0)を積極的に推進しており、多様な製品ラインアップの拡充を推進しています。

2024年1月には、日本初の新たな安全の考え方である協調安全(Safety2.0)の現場導入を促進し、国際規格の作成を推進するための組織が一般社団法人セーフティグローバル推進機構(IGSAP)に作られ、IDECも参画しています。トヨタ自動車株式会社などの国内有力企業13社に加え、経済産業省がオブザーバーで参画しており、官民連携で活動を推進しています。

Human Rights

人権

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 (2025~2027年度)
・人権・コンプライアンス研修の受講率(国内) 100%

Environment

Social

Governance

基本的な考え方

IDECグループは、1945年の創業当時より「人間性尊重経営」を推進しており、企業理念である『The IDEC Way』においても全ての基盤に位置付けています。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、妊娠、宗教、所属政党、所属組合、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または配偶者の有無等にかかわらず、いかなる差別も行わないよう努めています。

グローバルでビジネスを展開する企業として、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際原則・行動規範を支持し、人権の尊重に取り組むとともに、企業活動が多様なステークホルダーの人権に及ぼす負の影響を低減・防止していく必要があると考えています。

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人権方針を制定しており、2023年には「IDEC人権宣言」を新たに策定し、IDEC人権方針を改定しました。IDECグループのサプライヤーさまを含む全てのビジネスパートナーに対しても、本方針の内容を理解・支持していくことを期待するとともに、本方針が尊重されるよう、継続して働きかけていきます。

強制労働や児童労働等の禁止

IDECグループでは、IDEC人権方針の中で、奴隸・人身売買を含めた全ての強制労働、児童労働を禁止しています。サプライチェーンにおいても、IDECグループCSR調達ガイドラインの中で、奴隸や人身売買を含めた強制労働の禁止を定めており、サプライヤーさまにも本内容の遵守を求めています。

IDECグループが支持する国際原則・行動規範

- 国連グローバル・コンパクト10原則
- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」
- 国際労働機関(ILO)
「労働の基本原則および権利に関する宣言」、
「子どもの権利とビジネス原則」
- Responsible Business Alliance(RBA)行動規範

推進体制

人権への取り組みを推進するため、2024年にリスクマネジメント委員会内に人権部会を設置しました。

リスクマネジメント委員会は代表取締役社長が委員長を務めるサステナビリティ委員会の中の専門委員会として位置付けられ、人権部会の活動内容はサステナビリティ委員会での報告を通じて、取締役会にも報告されます。

人権部会は、経営戦略企画担当執行役員のもと、グローバルでの人権に関する取り組みや活動状況を確認し、対応事項を明確にしていく場として運営しており、必要に応じて関係する機能と連携して対応を推進していきます。

人権対応プロセス

2023年度に、人権に関する対応を推進していくためのプロセスを明確化し、プロセスに則り取り組みを推進しています。2024年度は人権影響評価の実施や、人権課題の特定、今後の人権デューデリジェンスの計画検討を行いました。

また、人権救済メカニズムの整備として、既存のIDEC Hotlineで対応すること合わせ、2025年度には一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)への加盟を予定しており、対応体制の構築を進めています。

人権対応プロセス

人権デューデリジェンス	方針の策定	2023年度	2025年度(予定)
	人権影響評価	<ul style="list-style-type: none"> 人権影響評価の実施 優先度が高い人権課題の特定 優先度が高い人権課題を踏まえたサプライヤーへのCSRセルフアセスメントの拡充、社内の人権アセスメントの検討 	<ul style="list-style-type: none"> 優先度が高い海外のサプライヤーへのCSRセルフアセスメントの実施
予防・是正措置(計画)		<ul style="list-style-type: none"> 特定した優先度の高い人権課題に対する予防・是正措置を行うための具体的な取り組みの推進 	2026年度(予定)
モニタリング(計画)		<ul style="list-style-type: none"> IDEC本社、国内生産拠点のマイノリティ社員に対する調査の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 社員に対する人権デューデリジェンスとして、エンゲージメントサーベイの実施
情報開示(計画)		<ul style="list-style-type: none"> Webサイト、統合報告書(IDEC Report)を通じた取り組みの開示 	
人権救済メカニズム構築	～2024年度	2025年度(予定)	
	<ul style="list-style-type: none"> 社内の内部通報窓口として「IDEC Hotline」を設置 サプライヤーさまからの相談、通報の窓口として「IDECグループ パートナーホットライン」を整備 	<ul style="list-style-type: none"> 幅広いステークホルダーからの苦情、相談に対応するため、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に正会員として加盟 	

Human Rights

人権

人権影響評価

リスクマネジメント委員会の人権部会において、IDECKグループのビジネス上の意思決定と業務の遂行により、バリューチェーン上で発生する可能性のある人権への負の影響を特定・評価しました。

人権課題と負の影響が想定されるステークホルダーの関係性

Tier1:優先度が高い人権課題 Tier2:対応する必要があるリスク

人権関連項目	影響を受けるステークホルダー				
	社員	サプライチェーン	お客様	地域社会・コミュニティ	
雇用の自由選択	○	●			
児童労働の禁止と若年労働者の保護		●			
適正な労働時間	●	●			
適正な賃金と福利厚生	○	●			
差別・ハラスメントの排除	●	●		●	
結社の自由	○	●			
職務上の安全衛生	●	●			
個人情報とプライバシーの保護	○	●	●		
テクノロジー・AIに関する人権問題	○	○	○	○	

優先度が高い人権課題(Tier1)と想定される負の影響例

● 社員

適正な労働時間	安全・健康的な休日の未確保、長時間労働による健康阻害、法定外の時間外労働
差別・ハラスメントの排除	多様性・マイノリティに対する配慮不足、各種ハラスメントによる人権侵害
職務上の安全衛生	労働環境による事故、身体・精神または認知状態への悪影響

● サプライチェーン

雇用の自由選択	強制労働、人身売買、外国人労働者のパスポートの取り上げ・自由の制限、転職の自由侵害
児童労働の禁止と若年労働者の保護	年齢確認不足による誤認、児童の健康・安全の侵害、学習や成長機会の阻害
その他労働環境全般に係わる課題	長時間労働による健康阻害、労働環境による事故、個人情報・プライバシー情報の流出

● お客様

個人情報とプライバシーの保護	個人情報・プライバシー情報の流出、同意を得た用途以外での利用、不適切な方法による取得
----------------	--

● 地域社会・コミュニティ

差別・ハラスメントの排除	多様性・マイノリティに対する配慮不足、各種ハラスメントによる人権侵害
--------------	------------------------------------

社員に対する人権デューデリジェンス

IDECK本社、国内生産拠点で、人権リスクが高いと予想されるマイノリティ社員に対し、働く環境や制度に関するアンケート調査を2025年度に実施しました。今後、調査結果に基づき継続的な改善活動やモニタリングを推進していきます。

また全社員に対しては、エンゲージメントサーベイを活用し、2026年度に調査を実施する予定です。

サプライヤーに対するセルフアセスメント

日本の主要サプライヤー205社に対して、IDECKグループのCSR調達ガイドラインに沿った人権項目を含む6つのカテゴリーで、2024年度にCSRセルフアセスメントを実施しました。中国、台湾、タイの主要サプライヤーについてもセルフアセスメントを実施しています。セルフアセスメントの結果、リスクが高いと懸念されるサプライヤーがあった場合は、詳細のヒアリングや現地調査などを実施し、人権課題への対応を促しています。

人権救済メカニズムの構築

内部通報窓口として設置している「IDECK Hotline」では、全IDECKグループの従業員から、人権問題やコンプライアンス違反などを含む、さまざまな懸念・苦情について通報や相談を受け付けています。

また、サプライヤーさまからの人権問題やコンプライアンスの相談・通報を受け付ける窓口として「IDECKグループパートナーホットライン」を設置しています。

幅広いステークホルダーからの問い合わせに対応するため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した非司法的な苦情処理プラットフォームを提供している、

一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に2025年度中に加盟する予定としており、人権侵害がなされた場合に適切な救済へのアクセスが備わっていることを確保する仕組みを構築していきます。

人権教育・研修・啓発

新卒・キャリア採用者、昇格・昇進者を対象に行う階層別研修では、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を基本とした人権研修、およびワークショップを実施しています。

その他にも、企業が尊重すべき人権の分野を広く捉えた人権関連研修として、ハラスメント研修、コンプライアンス研修、労働安全衛生研修に人権テーマを含めて教育研修を実施しています。

2024年度は、ハラスメントと障がい者差別解消法についての研修を国内グループ会社を対象に実施し、いずれも受講率は100%となりました。ハラスメントの未然防止のため、管理職には「IDECKグループハラスメント事例カード」を配布しており、ハラスメントの正しい知識の浸透を図っています。

また、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。2024年度に、LGBTQ+当事者を支援し、寄り添う存在であるアライに賛同する社員に登録してもらい、登録証とレインボーリボンを配布する、「LGBTQ+アライキャンペーン」を全IDECKグループで行いました。2025年度には、「LGBTQ+フレンドリーな職場づくりのためのガイドライン」を新たに制定しました。

Human Rights

人権

IDEC人権宣言

IDECグループは、「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を目指します。」とのグループビジョンを踏まえ、人権尊重に関する考え方を明確にするため、その取り組みにおける最上位の指針として、外部の専門家の意見も取り入れ本人権方針(以下、本方針)を制定しました。

人権方針の適用範囲

本方針は、IDEC株式会社とIDEC株式会社の連結子会社(以下、IDECグループ)で働く全ての役員および有期・短時間雇用者、嘱託、契約社員を含む従業員および派遣社員(以下、従業員)に適用します。また、IDECグループのサプライヤーを含む全てのビジネスパートナーに対しても、本方針の内容を理解・支持いただくことを期待するとともに、本方針が尊重されるよう、継続して働きかけます。

人権尊重へのコミットメント

IDECグループは国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」と、その中で言及されている「国際人権章典」ならびに国際労働機関(ILO)の「労働の基本原則および権利に関する宣言」に加え「子どもの権利とビジネス原則」をはじめとした人権に関する国際的な規範・原則を支持し、人権尊重に取り組みます。

IDECグループが重要と考える人権項目

IDECグループが重要と考える人権項目

本方針の策定時点で以下の人権項目が特に重要なと考

- ① 雇用の自由選択
- ② 児童労働の禁止と若年労働者の保護
- ③ 適正な労働時間
- ④ 適正な賃金と福利厚生
- ⑤ 差別／ハラスメントの排除
- ⑥ 結社の自由
- ⑦ 職務上の安全衛生
- ⑧ 個人情報とプライバシーの保護
- ⑨ テクノロジー・AIに関する人権問題

上記人権項目は網羅的なものではなく、本方針に基づいて継続的に実施する人権デューデリジェンスの人権影響評価のプロセスの結果を踏まえ適宜アップデートしていく予定です。

救済

万が一、IDECグループの事業活動や製品・サービスが、お客さまや地域コミュニティをはじめとしたステークホルダーの人権へ負の影響を及ぼした場合は、適切な手続きを通じて救済を提供します。またIDECグループのサプライヤーを含むビジネスパートナーがIDECグループの事業活動や製品・サービスに関連してステークホルダーの方々の人権へ負の影響を及ぼした場合は、IDECグループのビジネスパートナーへの影響力を行使することにより救済に努めます。

適用法令の遵守

IDECグループは、ビジネス上の意思決定に際して、事業活動を行う各国・地域で適用される全ての法令を遵守します。万が一、当該国・地域の法令が、国際的に認められている人権原則との間に差異や矛盾が生じる場合や、

相反する要求に直面した場合には、国際的に認められている人権原則を尊重する方法を追求します。

ガバナンス

IDECグループは、人権を尊重する責任を果たすために、本方針に基づいた人権デューデリジェンスの取り組みを着実に実践する社内体制を整備します。また、本方針が事業活動に適切に組み込まれるよう、人事・調達他関連する方針や手続き・業務に反映します。

人権デューデリジェンス

IDECグループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権デューデリジェンスのプロセスを構築します。先ず、IDECグループのビジネス上の意思決定と業務の遂行によりそのバリューチェーン上で発生する可能性のある人権への負の影響を特定・評価し、防止・軽減していきます。次に、そのような人権への負の影響の防止・軽減のための対応の実効性を継続的に追跡・評価します。そして、それらの取り組みを、Webサイト等を通じて定期的に開示します。

上記人権デューデリジェンスにおいては、上述の人権に関する国際的な規範・原則に従うとともに、電子部品のサプライチェーンのための国際的サステナビリティ基準であるResponsible Business Alliance (RBA)が制定した行動規範ならびに諸基準・手続きに準拠して取り組みを行っていきます。

なお、IDECグループが意思決定をコントロールできないステークホルダーに関する状況では、本方針が尊重されるよう継続的な影響力の行使に努め、人権侵害に加担しないよう働きかけます。

苦情処理メカニズム

IDECグループは、人権への負の影響を含む懸念を早期に発見し、問題解決につなげることを目的として、IDECグループの従業員向けのIDEC Hotlineに加え、サプライヤー

やビジネスパートナー、地域コミュニティの皆さまを含むあらゆるステークホルダーも利用可能な通報窓口を社内外に設けます。通報においては、通報者の匿名性や、通報内容の秘匿性の確保はもちろん、通報者に対する不利益な取り扱いや報復措置を禁止し、通報者の保護を徹底していきます。

ステークホルダーエンゲージメント

IDECグループは、人権への負の影響については影響を受ける人々または集団の視点で取り組むことが重要と認識しています。そのため、それらの方々と直接の、もしくは労働者、NGO他のそれらの方々の正当な代弁者との対話・協議に努めます。また、外部の専門家の意見も参考にしています。

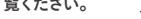
周知浸透／教育

IDECグループは、本方針が社内に浸透するよう、全ての役員および従業員に適切な教育・研修を実施します。また、本方針が事業活動に適切に組み込まれるよう、関連する方針や手続き・業務に反映するとともに、人権デューデリジェンスが効果的に実施されるよう、担当者の能力開発にも取り組みます。併せて、サプライヤーやビジネスパートナーの皆さんに対しても、本方針の内容を周知・徹底することで、サプライチェーン全体で人権尊重に努めます。

人権方針の策定プロセスと見直し

IDECグループは、社会動向や事業環境の変化、ステークホルダーの皆さまとの協議・対話等を踏まえ、定期的に本方針を見直し、人権尊重の取り組みの充実に努めています。

 より詳細な情報については、以下をご覧ください。
<https://jp.idec.com/idec-jp/ja/JPY/social/human-rights>



Intellectual Capital

知的資本

関連するマテリアリティ



生産性向上



安全・安心・ウェルビーイング

Environment

Social

Governance

社会ルール形成を通じた社会課題の解決

IDECでは、国際標準化活動に積極的に参画することで、社会ルール形成に携わってきました。1960年代から1990年代までは、主にルールを活用することで市場を拡大してきましたが、1990年代からはIEC(国際電気標準会議)やISO(国際標準化機構)の専門委員会に積極的に参画し、グローバル社会における、新たな技術開発に対応した国際安全規格づくりを提案、推進するなど、IDEC自身がルールを形成していく活動を積極的に行ってています。

2017年以降は、Vision Zeroやウェルビーイングといった、新しい考え方を基にしたルールを創成する活動に注力することで、パーソスである「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を目指しています。

国際標準化活動を3つの分類で定義しており、専門部隊である「国際標準化・協調安全4次元推進部」を本社内に設置し、さまざまな活動を推進しています。3つの中

でも特に、日本のリーダーシップで世界に提唱する、「創成型」や「先行型」の国際標準化活動に注力しており、OJTを通じた人材育成も継続的に行なうことで、事業の更なる成長を目指しています。

オープン&クローズ戦略の推進

知的資本戦略の一環として、オープン&クローズ戦略による事業活動を推進しており、国際標準化に加え、研究開発と知財が三位一体となった開発推進体制となっています。三位一体の活動とは、右記のような取り組みとなります。

またオープン&クローズ戦略とは、利益を生み出す自社のコア技術をクローズ領域としつつ、それ以外の技術をオープン領域とすることです。多数の企業が競合している領域で戦うのではなく、オンリーワンとなる領域で、知財や国際標準化による参入障壁を築くことが重要なポイントとなります。

IDECにおける国際標準化活動の分類

戦略的創成型

人・モノ・サービスにおける、新たな国際標準・認証等のルール・仕組みを創成していく活動

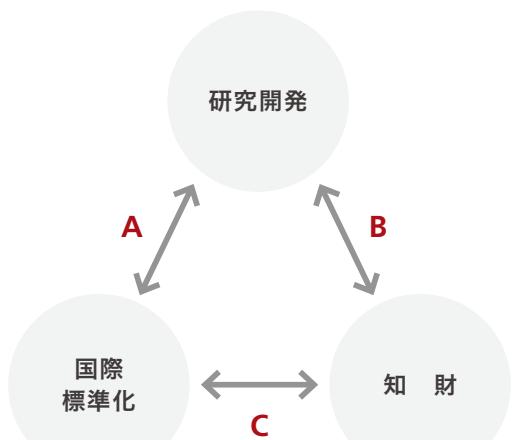
戦略的先行型

国際標準を主導的に変更・改定することや、入手した情報に基づいて、他社に先駆け事業拡大等に活用する活動

受動的対応型

製品の開発や設計変更の際に、国際標準への適合性を確認するなど、現在の事業を継続するための活動

オープン&クローズ戦略



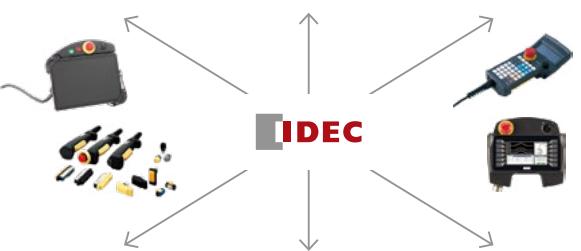
A 標準化担当者と開発担当者が連携し、国際標準化活動に参画することで国際規格づくりで世界をリード

B 差別化できる技術開発を推進するとともに、標準化を視野に入れた、独創的な技術により高いシェアを目指す開発を推進

C 知財担当者が標準化の動向を考慮しながら特許マップを作成し、国際規格づくりのための集中的な戦略特許を出願

例えばイネーブルスイッチの場合では、重要な技術の特許を取得するだけでなく、国際標準化を推進することで、国内外の多くのロボットメーカーや機械メーカーで採用される状況をつくり、グローバルシェア90%以上という圧倒的なシェアと、高い収益性を実現しました。

ロボットメーカーやロボットユーザー



ロボット以外の機械メーカーや機械ユーザーなど

Intellectual Capital

知的資本

国際標準化活動

IECにおける活動

IECに設置されている7つの技術諮問委員会のうち、安全諮問委員会(IEC ACOS)で、日本代表として協調安全(Safety2.0)を紹介し、協調安全に関するIECガイド作成の必要性を提案しました。その結果、2022年にIECガイドの開発が承認され、今後各国の投票を経て正式に発行される見込みとなっています。

国際規格開発に参画することで、グローバルシェア90%以上となる3ポジションイネーブルスイッチの規格開発や、非常停止用押ボタンスイッチの規格改定等に大きく貢献しています。

ISOにおける活動

ロボットの安全に関する技術委員会のワーキンググループ(WG)に参画し、協働ロボットを含めたさまざまな産業用ロボットや、そのシステムの安全性の国際規格であ

るISO10218シリーズの開発に貢献しています。

また、近年増加している無人搬送車(AGV、AMR、AGF等)の安全に関する技術委員会のWGにも参画し、その安全性の国際規格であるISO3691-4の開発にも貢献しています。

事例紹介

(1) 3ポジションイネーブルスイッチ

産業用ロボットの普及とともに、ロボット教示中の事故が多発したため、米国のロボット規格審議委員会で新たな安全装置の必要性が議論されていました。この情報をいち早く入手し、1997年に3ポジションイネーブルスイッチをIDECAが日本で初めて製品化しました。

その後、IDECAが中心となり国際規格開発の新規提案から貢献し、安全性と使いやすさの要件が盛り込まれたIEC規格(IEC60947-5-8)が2006年に発行されました。また、産業用ロボットのISO規格(ISO10218-1)開発にも貢献し、教示装置への3ポジションイネーブルスイッチ搭載要件が盛り込まれたISO規格が2006年に発行

されました。

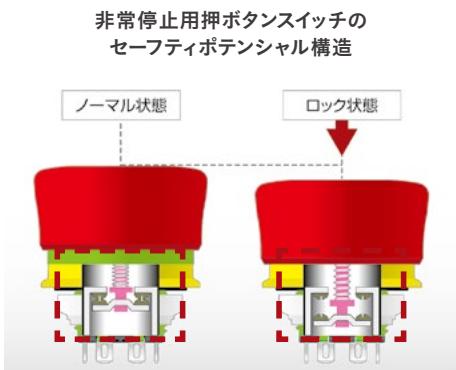
その結果、全世界のロボット教示中の安全性確保に貢献するとともに、国際規格が発行されて以降、海外での売上高も大きく伸長し、生産現場や建設業界など幅広い現場における、安全・安心・ウェルビーイング向上に貢献しています。

(2) 非常停止用押ボタンスイッチ

2003年に、IECのWGに初めて参加して以来、20年以上にわたり継続的に参画し、関連規格の開発、改訂に積極的に貢献してきました。

2013年以降、制御機器のグローバル企業で構成される非常停止用押ボタンスイッチの国際規格改訂プロジェクトにおいて、IDECAがプロジェクトリーダーとしてIEC規格(IEC60947-5-5)の改訂に貢献しています。

さらに、この規格で規定する要求以上の安全性を有する、IDECA独自の「セーフティポテンシャル構造」を採用した製品をラインアップし、社会実装を推進することで、さまざまな現場の安全性向上を支えています。



壊れた場合でもオフの状態(安全側)に移行しようとする構造

これまでの活動をご評価いただき、内閣総理大臣表彰や市村賞を受賞

IDECAでは、主力製品であるスイッチの国際規格が欧米主導で作られたため、国内・アジアで主流だったスイッチ取付用パネルの丸穴サイズが国際規格から外れてしまい、国内外でシェアを落とした苦い経験があります。この経験から、名誉顧問の藤田俊弘は、日本から国際標準化活動を行うことの重要性を知り、多くの欧米企業や標準化機関、認証機関を訪問し、交流を重ねることで、日本リードでの国際標準化活動の牽引役として尽力してきました。また、IDECAが国際規格化を主導した3ポジションイネーブルスイッチは、今ではロボット作業者の安全・安心・ウェルビーイングを実現するために欠かせない製品となっています。

これまでの活動をご評価いただき、2022年に経済産業省の令和4年度「産業標準化事業」において藤田が内閣総理大臣表彰を受賞しました。また、日本の科学技術の進歩、産業の発展に貢献した技術開発者を表彰する伝統と権威ある市村産業賞の功績賞を福井孝男、延廣正毅、藤田の3名が受賞し、彬子女王殿下にご臨席賜りました贈呈式が2024年4月に執り行われました。



第56回 市村賞贈呈式 令和6年4月19日 於 帝国ホテル東京
公益財団法人 市村清新技術財団

Supply Chain Management

サプライチェーンマネジメント

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 (2025~2027年度)

- ・サプライヤーとのサステナビリティエンゲージメント率* 100%
- ・SAQ 低評価サプライヤーに対する監査・フォローアップ実施率 100%

*サステナビリティエンゲージメント率:SAQ回収率

Environment

Social

Governance

IDECグループのCSR調達の考え方

IDECグループは、持続可能で安定した原材料調達および商品供給を実現するサプライチェーンの構築を目指しています。持続可能な調達のため、人権の尊重、労働環境の改善、安全衛生の確保、コンプライアンスの徹底、地球環境保全といった取り組みを、サプライチェーン全体で推進することが不可欠であると考えています。この考えを具体化するため、「購買基本方針」「責任ある鉱物調達方針」「調達活動における行動基準」を定め、さらに「CSR調達ガイドライン」と「グリーン調達ガイドライン」を発行し、サプライヤーさまにも遵守を要請しています。また、安定供給を支えるため、先進的な需給管理の実践に加え、物流事業者さまとの連携による「ホワイト物流」の推進を通じて、安全で効率的な物流体制の構築を目指しています。

購買方針と行動基準

IDECグループは、持続可能な企業価値の向上を目指し、以下の方針に基づいてサプライチェーンマネジメントを推進しています。

① 購買基本方針

「グローバル」「公正・公平」「グリーン調達」「CSR調達」の4つを柱とし、世界中の多様なサプライヤーさまとの公正な取引、環境負荷の少ない資材調達、責任ある調達を推進しています。

② 責任ある 鉱物調達方針

タンタル、錫、タンクスチン、金の調達において、紛争・高リスク地域の武装勢力への資金提供に加担しないこと等を明確にし、RMI発行のCMRT・EMRT^{*}を用いて調査を実施すること、問題が判明した場合は速やかに是正することを定めています。

③ 調達活動における 行動基準

調達活動においては、①下請法関連等の法令順守 ②優越的地位の乱用禁止 ③適切な価格での調達活動 ④接待・贈答品等の要求禁止を行動基準に定め、徹底しています。

IDECグループは、これらの方針を遵守し、透明性の高い責任あるサプライチェーンの構築に努めています。

* RMI: Responsible Minerals Initiative
CMRT: Conflict Minerals Reporting Template
EMRT: Extended Minerals Reporting Template

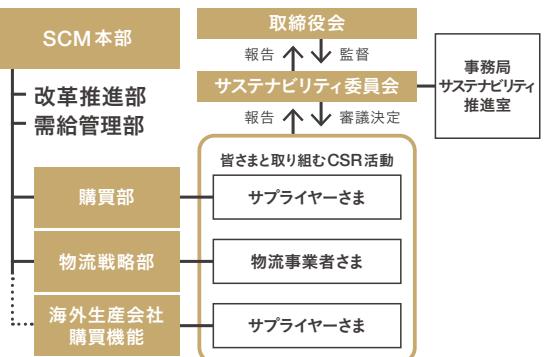
より詳細な情報については、以下をご覧ください。

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

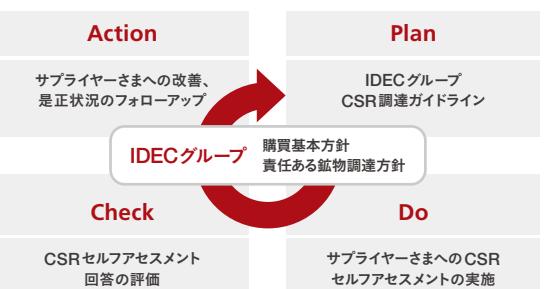
CSR調達推進体制

IDECグループのCSR調達は、SCM本部を中心にグループ会社や関連部門と連携し、サステナビリティ課題に対応する計画を策定し、具体的な取り組みを実施しています。

この計画と活動は、代表取締役社長が委員長を務めるサステナビリティ委員会に定期的に報告され、審議・決定されています。委員会で議論された内容や決定事項は、取締役会の監督を受けることで、ガバナンスの透明性を確保しています。



CSR調達のPDCAサイクル



グリーン調達ガイドライン

IDECグループは、サプライヤーさまと連携してサプライチェーン全体で環境負荷を低減するために、IDECグループの環境経営活動の考え方や、具体的なお願い事項について定める「IDECグループ グリーン調達ガイドライン」を発行しています。

2024年11月には、世界的な要請を受け、取引先さまの事業におけるCO₂排出量の測定やその情報提供のお願い、禁止化学物質の変更を加え、改定しました。

CSR調達ガイドライン

IDECグループは、各国の法令や社会規範を遵守し、国際的なCSR基準に沿った調達を推進しています。IDECグループの行動基準を基本に、国連グローバル・コンパクト10原則、ILO国際労働基準、RBA(Responsible Business Alliance)の「RBA行動規範」に準拠し、「IDECグループ CSR調達ガイドライン」を策定しています。このガイドラインは、①労働②安全衛生③環境④倫理⑤製品安全⑥管理体制の6分野を網羅し、IDECグループの具体的な考え方を示しています。また、サプライヤーさまからのコンプライアンス相談や通報を受け付ける窓口「IDECグループパートナーホットライン」を整備しています。IDECグループは、このガイドラインに基づき、サプライヤーさまと連携しながら、透明性と責任を重視したCSR調達を推進しています。

より詳細な情報については、以下をご覧ください。

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

Supply Chain Management

サプライチェーンマネジメント

CSRセルフアセスメントの実施

IDECグループは、サプライヤーさまがCSR活動を評価し改善に活かしていくために、CSRセルフアセスメントを推進しています。アセスメントの設問は、6つのカテゴリーで構成されており、2024年度の改定で人権に関する設問が1問追加され、35問となりました。サプライヤーさまには、各設問を5段階で評価していただき、CSR活動の向上を図っています。

セルフアセスメントの評価基準

評価点	評価基準	エビデンス
5	当該活動の全ての要素に対応できている。 また、対応に必要な文書や記録がある。	必要
4	当該活動についてほぼ対応できている。 また、対応を部分的に示す文書か、記録がある。	
3	当該活動についてほぼ対応できている。 文書、記録はない。	
2	ほとんど対応できていないが概ね1年以内に対応する。	不要
1	当面の間対応する予定はない。	

2024年度のCSRセルフアセスメントの結果は、下表の通りです。前年、低評価だったサプライヤーさまが改善される一方で、高評価を得ていたサプライヤーさまについては、具体的な評価解説を基に厳密に評価が行われました。

今後も、CSRに対する社会的要請（人権尊重、紛争鉱物対応、化学物質規制など）の高まりに応じて、CSRアセスメントを定期的に実施し、評価結果に基づいた訪問監査を継続して行います。

CSRセルフアセスメント実施会社数、評価平均点(5点満点)

実施年度	実施会社数	カテゴリー					平均	
		労働	安全衛生	環境	倫理	製品安全		
2023	211	4.1	3.9	4.0	4.0	4.1	3.6	4.0
2024	191	4.1	3.8	3.9	3.9	3.9	3.5	3.8

CSR調達教育の推進

サプライチェーン全体でCSRを推進する重要性を浸透させるため、購買部門だけでなく全社員を対象にCSR調達研修を実施しています。

2024年度には国内IDECAグループ全社員(1,027名)と蘇州、台湾、タイ、APEMのグローバルでの購買部門メンバー(58名)の100%が研修を受講しました。研修内容には、CSR(企業の社会的責任)の概念、CSR調達の重要性、顧客からの要望に対応する理由、CSR調達のメリットと取り組み、そしてIDECAグループの具体的なCSR調達活動が含まれています。研修後には理解度テストを実施し、有効性を確認しています。

さらに、この研修資料はサプライヤーさまにも提供し、共にCSR活動の推進を図っています。

責任ある鉱物調達の推進

紛争鉱物については、RMIが発行するテンプレート(CMRT、EMRT)を使用し、サプライヤーさまに対して、紛争地域および高リスク地域で精錬された3TG*やコバルト、マイカが含有されていないことを示すレポートを提出いただいている。

調査実施(日本、中国、台湾、タイの生産拠点の取引先)

実施年度	CMRT(3TG)			EMRT(コバルト、マイカ)			実施年度
	対象	回収	回収率	対象	回収	回収率	
2024	347社	324社	93%	323社	309社	96%	

* 3TG: 錫、タンタル、タングステン、金

下請法教育の実施

IDECA国内グループ社員385名に対し、下請法に関する教育を実施しました。私たちは、下請法の遵守を単なる法令対応にとどめず、信頼に基づく持続的なビジネスパートナーシップを築く基盤と位置づけています。今後もガバナンスを強化し、公正でレジリエントなサプライチェーンを構築していきます。

サプライヤーさまとの対話と共創

IDECAグループは、持続可能なサプライチェーンの実現に向けて、サプライヤーさまとの対話と連携を重視しています。2018年より毎年発行している「サプライヤー通信」では、サプライヤーさまのCSR取組事例、IDECAグループのサステナビリティ活動、経営概況、新製品情報などを紹介し、相互理解と協力関係の深化を図っています。2024年12月には第10号を発行し、約300社のサプライヤーさまにお届けしました。

災害対応に関しても、日本国内の115社(2024年3月末時点)と「サプライヤー安否確認システム」を構築しています。震度5強以上の地震や特別警報が発表された際、気象庁の情報に基づき自動で安否確認メールを配信し、迅速な状況把握が可能です。2024年の能登半島地震および日向灘地震においても、対象地域のサプライヤーさまと連絡を取り合い、適切な対応を進めました。

2025年度より、既存のサプライヤーさまとのお取引において、従来の「品質・コスト・納期」に加え、CSRアセスメントや環境保全に関する自主評価表の結果も加味した、新たなパートナーシップ評価の枠組みを導入します。この取り組みは、サプライヤーさまとともに、より広い視点から社会的価値や環境価値を共創し、持続可能なサプライチェーンを築いていくことを目的としています。評価結果は

個別に共有し、双方向の対話を通じた改善の機会をともに見出し、より強固な信頼関係につなげていきます。

「ホワイト物流」の推進

国土交通省・経済産業省・農林水産省が提唱する「ホワイト物流」推進運動に賛同し、2019年9月に自主行動を宣言しました。以来、取引先物流事業者が関連法令を遵守できるよう配慮し、契約内容の明確化や荷役作業の効率化、安全対策を実施してきました。

2024年度は以下の改善を行い、物流効率と環境への配慮を強化しました。

1. 物流センター設備のリノベーション

- 自社開発の自動仕分け機導入により作業時間を短縮
- 既存の自動倉庫を改良し更なる集結時間を削減
- コンベヤ、垂直搬送機設置で作業効率を向上
- トラック積み下ろし場に大屋根を設置し作業環境を改善

2. 輸送の効率化

- 輸送ルートの見直し
- 輸出入コンテナのラウンドユース導入によりトラック運行を削減

3. 契約体制の改善

- 輸送業務と荷役業務の契約を分離し、法令順守を徹底

Governance

ガバナンス

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(2025~2027年度)

- ・取締役会実効性評価の改善項目数 20%以上
- ・重大な法令違反件数 0件

Environment

Social

Governance

コーポレートガバナンスに関する考え方

当社では、株主をはじめとする利害関係者の方々に対して、経営の透明性ならびに効率性を確保することをコーポレートガバナンスの基本と考えています。そのために、社外取締役を積極的に任用するとともに、経営の監督機能と執行機能の分離を行い、常に経営の透明性と効率性を重視した経営を行っています。

また、当社グループにおけるコーポレートガバナンスに関する考え方や運営方針を定めた「IDECコーポレートガバナンス・ポリシー」を制定し、公表しています。

GD より詳細な情報については、以下をご覧ください。
<https://jp.idec.com/idec-jp/ja/JPY/sustainability/governance>

コーポレートガバナンス強化の取り組み

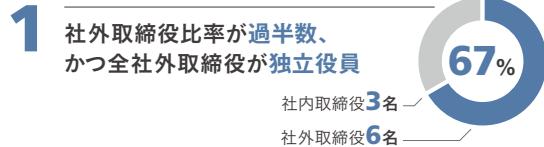
当社では、早くから社外取締役を積極的に任用してきました。社外取締役の比率は2016年度から過半数を確保しており、現在では、社内外、男性・女性、さまざまな専門性やバックグラウンドを持った、多様な取締役で構成されています。

IDECコーポレートガバナンス・ポリシーを2016年度に制定し、その後、2018年度に監査等委員会設置会社へ移行、2021年度には任意の指名委員会、2022年度には任意の報酬委員会を設置しています。また2023年度には、役員報酬制度を見直し、業績連動型株式報酬(PSU)、および譲渡制限付株式報酬(RS)を導入しています。

機関設計と取締役構成の変遷

年度	2018	2021	2022	2023	2025
特長 機関設計	監査等委員会 設置会社移行	任意の 指名委員会設置	任意の報酬委員会設置 女性取締役の増員	スキルマトリックスに 基づく専門分野の 増強新報酬制度スタート	指名・報酬委員会の 委員長を社外取締役に
取締役 人数	7人	9人	9人	10人	9人
社外比率	70%	67%	67%	60%	67%
女性比率	10%	11%	33%	30%	33%

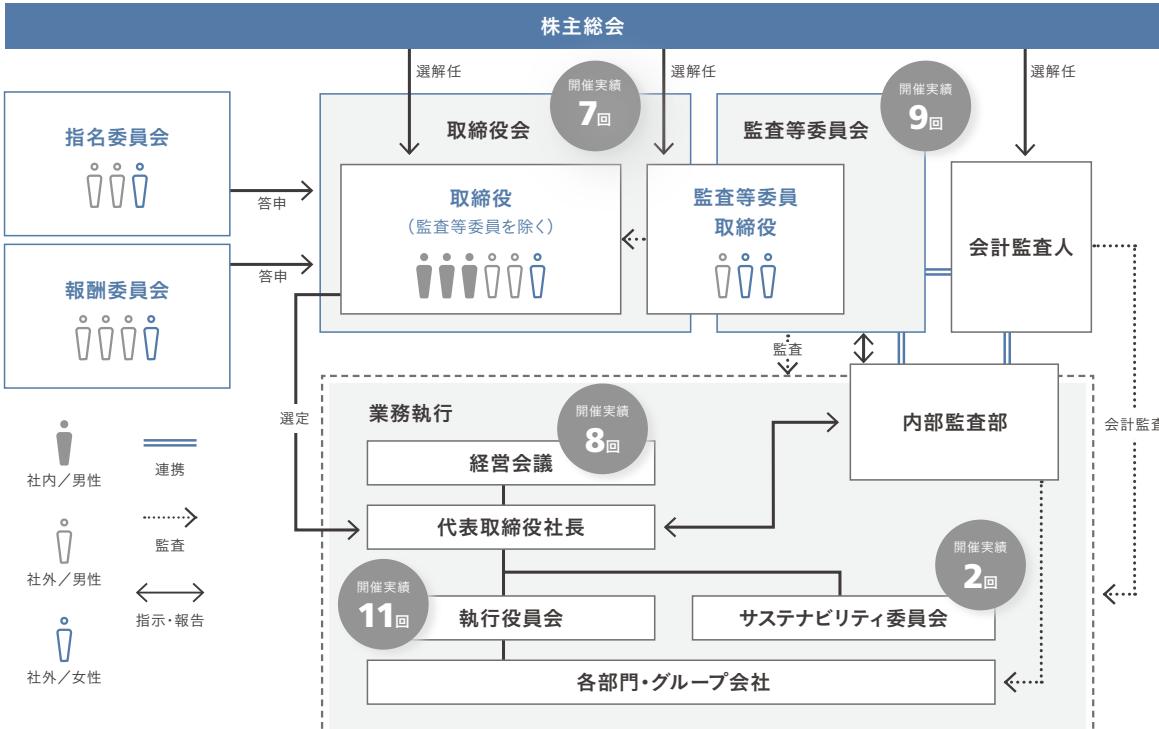
IDECにおけるガバナンスの特長 (2025年6月末時点)



3 取締役会実効性評価を2015年度より継続実施

4 指名委員会・報酬委員会の社外取締役比率が100%
委員長は独立社外取締役

コーポレートガバナンス体制



Governance

ガバナンス

指名委員会・報酬委員会

取締役会の任意の諮問機関として、2021年度に指名委員会、2022年度に報酬委員会を設置し運営しています。

指名委員会では、取締役候補者の指名や次世代経営幹部候補者の育成計画、サクセッションプランについて検討審議し、報酬委員会では報酬制度や規程に関する検討審議と、制度に基づく報酬決定への答申などを行っています。なお、各委員会の委員は、取締役会が選定する取締役で構成します。

2025年6月20日開催の取締役会において、指名委員会、報酬委員会の各構成を見直し、委員長を社外取締役が務める体制としました。同日、社外取締役である姫岩康雄が各委員会の委員長として選任され、就任しています。これによりIDECAの指名委員会、報酬委員会の構成は社外取締役比率100%となっています。

指名委員会		
委員長	社外取締役	姫岩 康雄
委 員	社外取締役	小林 浩
	社外取締役	金井 美智子
主な審議事項	<ul style="list-style-type: none"> 次年度取締役候補者選任、答申 次世代幹部育成の進捗報告 補欠の監査等委員取締役候補者選任の検討 	

委員長メッセージ



指名委員会・報酬委員会
委員長
姫岩康雄

これまで、指名委員会・報酬委員会は過半数を社外取締役とし、客観的な視点で指名や報酬について審議、答申してきました。今後、IDECAが「新生IDECA」に変革していく流れの中で、指名委員会・報酬委員会の委員長を社外取締役とすることにより、指名と報酬の決定プロセスに対するモニタリング機能をより一層強化してまいります。

サクセッションプラン

指名委員会では、まず次世代幹部候補者の選出と、その育成プログラムについて議論し、いわゆるサクセッションプランとして、次世代経営層への交代に向けた育成計画をスタートしました。選定された次世代幹部候補者への育成プログラムを推進し、外部研修受講、社外取締役による1on1のアクションラーニング、専門分野の講義などを実施するとともに、経営会議や取締役会への参画により経営課題を肌で感じ、現役の取締役、執行役員との接点を深める機会を設けています。

2023年6月には次世代幹部候補者から取締役を選出していますが、新任取締役として就任後もエグゼクティブコーチングなどの育成プログラムを継続し、指名委員会はその育成状況について適宜報告を求め、育成計画に対して意見を具申しています。

取締役の選解任にあたっての方針と手続き

当社取締役として必要である高度な専門的知識、経営および業務執行に関する豊富な経験と高い見識を要件として候補者を検討し、また、解任判断基準に該当する場合はその役職を解くことを検討し、取締役会に答申します。

答申を受けた取締役会では、株主総会付議議案として審議し、決議します。

解任方針

- スキル・要件を満たさないと判断する場合
- 取締役において法令・定款違反が生じた場合

サクセッションプランプログラム

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
社内研修	社外取締役による講義 <small>(P56)</small>		全8回実施		
	取締役として備えるべき各専門分野の理解の深耕				
	アクションラーニング		隔月実施		
外部研修	実務に関するテーマを設定しアクションを実践する				
	弱み分析		隔月実施		
	自身の弱み・強みを踏まえた分野別・能力別の個別研修				
外部研修	外部マネジメント研修		受講者に応じた研修先(2週間～4か月)		
	外部機関によるマネジメント研修プログラムへの参加				
	エグゼクティブコーチング		受講者に応じたコーチ(8～10か月)		
1on1形式で優れたリーダーとしての意識・行動変革					
リベラル・アーツ		受講者に応じて実施			
専門家の講義と対話を通じ物事の本質に対する洞察力を磨く					

Governance

ガバナンス

報酬制度概要

2023年度に役員報酬制度を見直し、株主総会の決議を経て以下の報酬制度としています。中期経営計画のKPIや評価反映比率は、報酬委員会での議論、答申も踏まえて新中期経営計画に合わせた指標を設定します。

● 報酬構成

固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬(賞与)および非金銭報酬(株式報酬)の比率は基本報酬:賞与:非金銭報酬=60:25:15とされています。

● 基本報酬

月次の固定報酬とし、役位、職責、当社の業績財務状況に応じて、総合的に勘案して決定します。

● 業績連動報酬

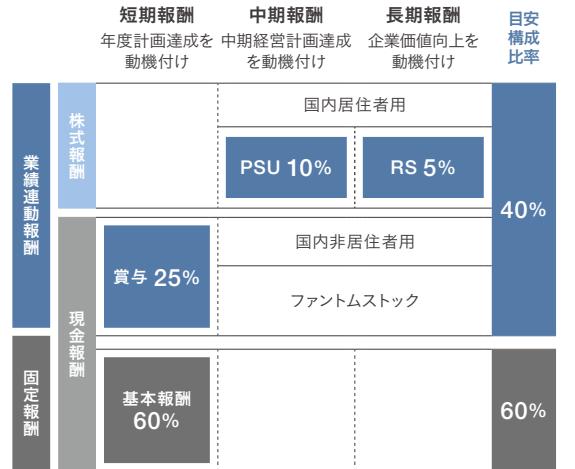
賞与

事業年度ごとの業績向上に対する意識を高め、また当該事項に対するステークホルダーへのコミットメントを明確にするため、重要業績評価指標(KPI)を反映した業績連動型の現金報酬として12均等分割した額を毎月、月次の基本報酬とあわせて支給します。

賞与額の算定は、各役員に定めた賞与算定基準額に対して、年度業績に対する支給係数を乗じて算出します。賞与の算定に用いる重要業績評価指標(KPI)は各事業年度の連結営業利益率および、管掌部門の業績等に関する人事評価(役付取締役を除く)とされています。

株式報酬

中期インセンティブとしてのPSUと、長期インセンティブとしてのRSで構成しています。



PSU

役位ごとに交付した株式ユニットに、中期経営計画において重視する、財務指標および非財務指標の達成度に応じた支給係数を乗じて算出した確定株式ユニット数に応じて、譲渡制限を付した当社普通株式を交付します。算定に用いるKPIは財務指標および非財務指標として中期経営計画で掲げる目標の達成度合い、および管掌部門の業績等に関する人事評価(役付取締役を除く)とされています。

RS

当社の業績、各取締役の職責の範囲および諸般の事情を勘案して決定した基準額に相当する数の譲渡制限を付した当社普通株式を交付します。

なお、取締役が株式報酬の交付時において国内非居住者である場合には、PSU・RSに代わり、相当分のファンタムストックを付与します。

● 役員報酬基本方針

当社の取締役(社外取締役と監査等委員である取締役を除く)の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう、個々の取締役の報酬の決定に際しては、経営等に対する責任の範囲・大きさを踏まえ、職責に応じた固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬(賞与)および非金銭報酬(株式報酬)を支払うものとします。なお、社外取締役と監査等委員である取締役については、独立した立場で経営の監督機能を担っていることから、固定報酬としての基本報酬のみとします。

● 個人別報酬等の内容決定に関する方針

個人別の報酬決定にあたっては、報酬委員会において職位や業績、専門性等を踏まえて協議し取締役会にその内容を答申し、独立性のある社外取締役が過半数を占める取締役会において、代表取締役社長に一任します。代表取締役社長は、報酬委員会の答申を尊重して個人別の報酬について決定します。

● 報酬等のマルス・クローバック

取締役に重大な不正または違反行為などが発生した場合、報酬委員会の答申に基づき、賞与および株式報酬の全部もしくは一部の没収、または返還を請求します。

業績連動報酬の算定式、および業績連動の仕方

- 賞与、PSUは支給額や交付株数が会社業績、個人評価に連動します。
- PSU、RSは、権利確定時の資産価値が株価に連動します。

報酬区分	業績連動報酬		
	現金報酬	株式報酬	
算定式	短期インセンティブ	中期インセンティブ	長期インセンティブ
	賞与	PSU*	RS*
	算定基準額×営業利益率 ×個人評価係数	役位ごとの3年間の 交付済株式ユニット総数 ×中期KPI ×個人評価係数	役位ごとに設定した RS交付数

* PSU:パフォーマンスシェアユニット * RS:譲渡制限付株式報酬

Governance

ガバナンス

取締役会での審議の状況

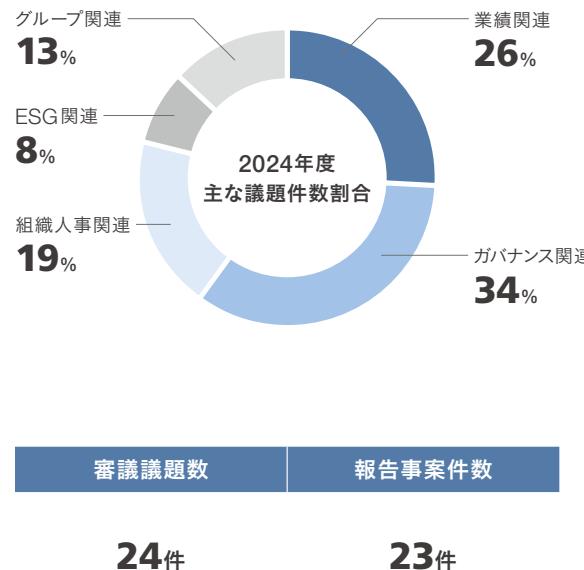
当社の2024年度の取締役会は、社内取締役4名と社外取締役6名で構成され、年間7回開催されました。議案は事前に経営会議で審議され、その決議や指摘事項を踏まえて取締役会へ上程されています。取締役会では、全取締役が参加し、毎回活発な議論が行われています。社外取締役の質問や意見に対しては、議長である代表取締役社長や担当執行役員が丁寧に回答し、実質的な審議が行われています。

また、必要なタイミングで書面決議も活用し、機動的な決議を行っています。2024年度では経営会議の書面決議を2回、取締役会の書面決議を1回実施しています。

2024年度の審議／報告事項は、件数ではガバナンス関連が多くを占めましたが、審議時間は業績、計画に関する審議に多くを費やしており、次いで現在進行している構造改革などに係る人事施策やグループ再編に関する議案についての審議が多くの時間を占めました。

◎ 書面会議

開催月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間回数
経営会議		○	○	○		○	○		○	○	○	○○	8回 書面2回
取締役会		○	○		○	○		○	○		○	○	7回 書面1回
監査等委員会		○	○	○	○		○	○	○		○	○	9回



2024年度の主な議題／報告事項

業績、計画に関する 議題／報告事項	<ul style="list-style-type: none"> 期末決算および四半期決算に関する審議 業績見通し、修正計画に関する審議 剰余金処分案 在庫見通しと適正在庫 	組織人事施策に関する 議題／報告事項	<ul style="list-style-type: none"> 代表取締役、特定取締役の選定決議 執行役員人事、主要組織改編 グローバル・マトリックス組織構想に関する審議 人員適正化施策
ガバナンスに関する 議題／報告事項	<ul style="list-style-type: none"> 定期株主総会招集決定 役員報酬関連 内部統制の評価および次年度内部統制対応 ガバナンス報告書、ガバナンスポリシー改定 内部通報案件概要の報告 監査等委員会監査計画の報告 実効性評価アンケート実施案内と結果報告 情報セキュリティポリシー制定 	ESG、サステナビリティに関する議題／報告事項	<ul style="list-style-type: none"> 統合報告書についての報告 サステナビリティ委員会活動報告 IR／SR活動報告
グループ再編に関する 議題／報告事項			<ul style="list-style-type: none"> 子会社統廃合の審議決定 事業承継、事業売却の審議決定

Governance

ガバナンス

社外取締役の活動

IDECは社外取締役が過半数を占めており、各社外取締役が高い専門性や経営経験に基づき忌憚のない意見を述べ、独立性のある立場から取締役会にご参加いただいているいます。

また、事業課題やテーマに沿って担当部門と個別のセッ



ションを開催したり、次世代教育のカリキュラムにおいて講義や面談を行うなど、事業の成長に向けて積極的に関与し、専門性と独立性を持った社外取締役としての役割を果たしています。

取締役によるITMPプログラム

既に取締役に就任した船木崇雄に続く候補者2名へのIDEC Top Management Programを引き続き実施しており、社外取締役による専門的見地から定期的な1on1ミーティングによるアクションラーニングや弱み分析などを行っています。

サステナビリティ委員会への参画

年に2回開催されるサステナビリティ委員会にご参加いただき、報告される各専門委員会の活動について、環境や人的資本活用、人権への取り組みなどについてアドバイスをいただいているます。

社外役員交流会

社外役員同士の意見交換の場として、毎年「社外役員交流会」を開催しています。2024年度は「株主・投資家との対話」などをキーワードに、意見交換を行いました。

株主・投資家・アナリストとの建設的な対話

経営への信頼と適正な評価を得られるよう、代表取締役社長や上席執行役員、経営戦略企画本部長が主体となり、IR・SR活動に積極的に取り組んでいます。株主、機関投資家からの面談要望に積極的に応じており、その中で得た情報や市場の評価・意見については、定期的に取締役会へ報告し、2024年度は計6回報告しました。

いただいたご意見を取り締役会にフィードバックすることで、具体的な取り組みを進めるとともに、株主、投資家の投資判断に資するよう、株主通信やWebサイトなど各種IRツールの充実にも努め、決算情報や経営戦略はもちろん、サステナビリティ情報やニュース、トピックスなども積極的に開示しています。

担当部署である経営戦略企画本部では、関連する各部署と連携して各種経営情報を収集・分析し、インサイダー情報の管理を徹底しながら、適時・適切に社内外に情報を提供しています。

主な対話内容と関心事項

- 業績や中期経営計画の進捗
- 指名委員会・報酬委員会の活動内容
- 新報酬制度
- サクセッションプラン
- 気候変動への対応や取り組み状況
- 人権課題に対する対応
- ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの取り組み
- 株主還元の考え方

政策保有株式に関する方針

IDECグループでは、財務面での健全性維持のため、保有の合理性が認められる場合を除き、原則として政策保有株式を保有しません。

保有の合理性は、中長期的な視点も念頭において、保有に伴うリスク、コスト、リターンなどを適正に把握した上で採算性を検証し、取引関係の維持・強化、資本・業務提携などの保有の狙いも総合的に勘案して判断します。

政策保有株式を保有する場合は、定期的に保有の意義を検証し、会社や市場に与える影響、発行体の財務戦略など、さまざまな事情を考慮した上で売却します。

政策保有株式として保有している会社との間では、株式の保有を理由とした不適切な取引継続や縮減、株式売却の妨害等は行いません。

なお、政策保有株式の議決権行使においては、その会社が、適切なガバナンス体制を構築し、中長期的な企業価値の向上につながる意思決定を行っているか、IDECグループの企業価値向上に貢献しているかなど、総合的に賛否を判断して行います。

内部統制システム

IDECグループの財務報告の信頼性を確保するため、財務報告に係る内部統制の評価の基準に従い、「財務報告に係る内部統制方針書」を制定し、グループ全体レベルでの推進体制を明確にしています。また、各部門・各グループ会社での自己点検および内部監査部による独立的なモニタリングを継続的に実施する枠組みを構築しています。

Governance

ガバナンス

実効性評価の取り組み

取締役会の実効性向上のため、2015年度から毎年、代表取締役社長を除く全ての取締役を対象としたアンケート方式で評価を実施しています。

2021年度からは第三者機関によるアンケートと結果分析を行っており、評価結果を取締役会に報告し課題を共有した上で、改善の取り組みを継続的に進めています。

2024年度の実効性評価実施概要

対象者	代表取締役社長を除く全取締役
評価方法	無記名方式による5段階評価 アンケート
質問数	40問
実施時期	2025年2月
回答状況	全対象者回答済み

アンケート評価項目

- 取締役会の役割・責務
- 取締役会の規模・構成
- サクセションプラン
- 取締役会等の機関設計・運用
- 株主との関係・対話

2024年度 実効性評価結果

IDECの取締役会は、多様な取締役で構成されていること、これにより専門性の高い発言や助言を受けて議論を実施できているという点が高く評価されました。また、2024年度の取り組みについては、取締役会の審議時間や資料提供時期等が改善されたとして評価されました。

一方で、経営計画における収益力、資本効率や人材育成に関する議論等の機会が不足しているとして評価が低下し、全体として2023年度と同様の評価となりました。

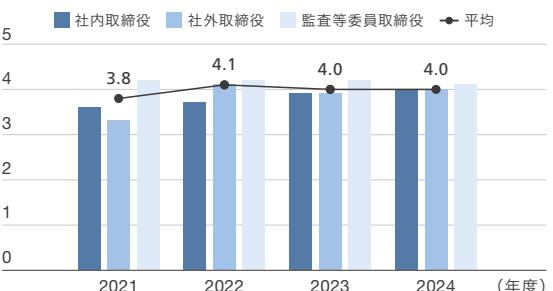
2024年度の主な取り組み

- 資料提供の早期化
- 審議時間を確保するための議案設定
- 取締役会の議論の充実
- 報酬委員会を通じた新報酬制度の運用定着化
- トップマネジメントの後継者計画の更新と育成プログラムの推進

今回の評価結果を踏まえ、2025年度は中期経営計画や経営課題、ESGの個別のテーマなどについて取締役が議論、意見交換できる機会を設けることを中心に、より一層取締役間のコミュニケーションを強化できるような取り組みを計画し、更なる実効性の向上を図っていきます。

今後も定期的にアンケートを実施し、取締役会の実効性をさらに高めていきます。

実効性評価平均点推移



2024年度の取り組み評価

- 資料提供時期や取締役会の審議時間は改善され概ね適切
- 経営課題について透明性が高く、バランスのよい助言や発言があり、根本的な議論が実施できている
- 経営戦略やサステナビリティに関しては、より深い議論が必要

2025年度の主な課題と取り組み内容

課題	主な取り組み内容(計画)
資本効率・収益力強化を踏まえた議論	<ul style="list-style-type: none"> 中期経営計画や経営課題に対応するプロジェクトに関する議論の場を設定
ESGの取り組み強化・関与	<ul style="list-style-type: none"> テーマを絞った意見交換の場を設定
取締役会の実効性向上	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会資料の工夫、充実化 事業に関する理解の促進のための説明機会等の設定
株主・投資家との対話を踏まえた議論の実施	<ul style="list-style-type: none"> 機関投資家からの意見も踏まえた議論の場を設定 一般投資家へのIR実施とその内容などについての取締役会への共有
指名・報酬委員会の運営	<ul style="list-style-type: none"> 委員会での意見交換のポイントなどについての取締役会への共有

Directors Interview

社外取締役インタビュー

社外取締役である金井美智子氏と杉山真理子氏に、「新生 IDEC」の実現に向けた取締役会での議論や、グローバル化を推進する IDEC グループに今後必要なことについてお話を伺いました。



この1年の取締役会を振り返ってみて いかがでしょうか。

金井 IDEC の取締役会は、IT・デジタル分野を専門とする杉山取締役をはじめ、それぞれ得意な専門分野を持つ社外取締役が参画しており、毎回率直な質問やご発言が多い印象です。それに対して、社長を含めた社内取締役が非常に真摯に回答してくださいますし、その場で十分回答できなかったことについても、後日必ずお考えを提示してくださるので、議論が中途半端に終わることがありません。また、こうした取締役会での議論を受けて、執行役員や社員の皆さんも良い緊張感をもって業務に取り組んでおられるようです。社外取締役比率が過半数であることが、会社にとって非常に良い影響を与えていたりを感じています。

また以前、社外取締役から今後の課題として提言した、取締役会資料の提供時期が改善されたため、しっかりと事前レビューができるようになりました。ただ資料が多いため、予め簡潔にポイントをまとめていただけると、取締役会前に理解を深めた上でディスカッションすることができると思います。これからも引き続き、事務局にはサポートをお願いしたいです。

杉山 私も、取締役会は予定調和となることは一切なく、毎回さまざまな意見が飛び交い、建設的で深い議論がでていると感じています。2024年度は、2023年10月に発生したネットワークへの不正アクセスを受けて、再発防止に向けたサイバーセキュリティ対策の議論が活発に行われました。問題が発生した際には、瞬間的な対策だけではなく、組織として平常時から取り組んでいくべきことをきちんと意識して議論している印象で、素晴らしい姿勢だと感じています。

IDEC が今後さらにグローバル化を進めるためには 何が必要だと感じられますか。

杉山 グローバル化を進める上で重要なことは2つあります。

1つはビジネスアジャリティ、つまりスピード感です。スイスの国際経営開発研究所(IMD)が2024年11月に発表した世界デジタル競争力ランキングの調査結果によると、日本は67カ国中で31位にとどまり、その理由の1つとして将来に備えたDXや人材育成への取り組みのスピード感の欠如が挙げられています。1年というような長期スパンではなく、四半期ごとにマイルストーンを置くグローバルのやり方に合わせて、3ヶ月、6ヶ月という期間で業務執行する力を強化すれば、IDEC グループは今後一層グローバルで活躍することができるでしょう。

もう1つはビジネスモデルです。IDEC 製品は代理店販

売がメインとなっていますが、効率的に製品を販売できるメリットがある一方、スピード感が失われ、詳細な情報が見えなくなる原因になっているように感じます。今後グローバルにソリューション販売を強化するのであれば、ソリューション力を高めるための営業改革が重要になるのではないかでしょうか。部分的な改善にとどまらず、全体として執行の意思決定を早くしていくことが重要だと思います。

金井 推進力の強化やビジネスモデルの改革は私も重要だと感じているため、取締役会の一員として今後も引き続き監督していきます。

私の専門分野であるリーガルやコンプライアンスの観点では、グローバルな経営管理方法として、適度に現地に権限を移すことでスピーディーに業務執行してもらうことも必要だと思います。また、知的資本の中で特に重要な特許戦略に関する議論についても、グローバル化を進める上で更に重要なってくるポイントですので、今後積

Governance

ガバナンス



極的にテーマとして取り上げてグローバルでの展開を踏まえた議論ができればよいですね。

杉山 その他には、グループでオペレーションを共通化することも必要です。これによりスピードだけでなくコストダウンをも図ることができ、グローバル化をより推進することができるでしょう。グローバルで共通化することで使いづらいこともあるかもしれません、「IDECグループ全体にとって最適かどうか」という観点で考えていただければと思います。

金井 自己最適という言葉がありますが、それはIDEC本体だけでなくグローバルIDECにとって最適であるべきです。執行役員や管理職をはじめとした執行のリーダー的役割を担う方々には、どういう視点で物事を考えるべきか積極的に発信していただけるとよいのではないかでしょうか。

グループ全体でのガバナンスやコンプライアンス、監査監督に関し、本社の取締役会としてのガバナンスはどうあるべきでしょうか。

杉山 普段グループ会社について詳細に知る機会があま

りないこともあり、財務上の理解にとどまってしまっているので、各社をもっと知ることができる機会があればいいですね。取締役会の時間は限られていますから、オフセッションなどの形で理解促進の機会をいただければありがたいです。

金井 そうですね。グループ全体でいうと、グローバルでの監査体制が非常に重要だと思います。本社では問題がない場合でも、海外のグループ会社で問題が発生するケースが他社でも頻発していますので、グローバル各地で気軽に相談できる専門家があれば、リーガルな問題が発生した際にもスピーディーに対応することができます。

また、内部通報窓口の充実も不可欠です。IDECでは既にグローバルな内部通報体制を整えていますが、体制を整備するだけでなく、従業員に対する周知を継続的に行っていく必要があります。通報件数が少ないことを喜ぶのではなく、もっと使っていっていただけるように取り組まなければ、通報窓口が意味のあるものになりません。

IDECグループでは、日本における女性管理職比率の向上が課題の一つになっていますが、女性が生き生きと積極的に活躍するためには、どのような環境や制度が求められるでしょうか。

杉山 「女性の活躍促進」は、特に日本で関心の高いテーマです。IDECグループでは、日本における重要課題の一つとして取り組んでいますが、女性管理職比率の目標値を達成するためには、社外から採用を進めるだけでなく、社内からも積極的に登用する必要があります。

IDECグループの海外における女性管理職比率は比較的高い水準にありますが、日本人女性は管理職の仕事と家庭との両立が難しいと考える方が多いようです。また、20代から30代前半の若年層では、女性だけでなく男性

においても管理職の打診を断られることが多くなっています。これらの方々に対して、自己肯定感を高める働きかけだけでなく、管理職のあり方は多様であり、自分らしさを活かした新しいリーダー像をつくってもいいのだということを伝え、管理職が魅力的に見える工夫をしていく必要があります。また、部門横断の小さなプロジェクトの中でリーダーシップを発揮する経験を重ねることで、少しづつ成長を実感する機会もあるとよいでしょう。同時に、「女性に任せるのは難しいだろう」といった思い込みや偏見に気がつき、取り除く啓発活動も必要です。会社として、誰もが働きやすい職場環境づくりを実現するための取り組みを、より一層進めていくべきだと考えます。

金井 IDEC 単体では、2023年度に女性管理職者数15名を達成しました。今度はこういった管理職になった方をロールモデル化し、どのようなことを乗り越えて今につながっているかを紹介することで、今悩んでいる方に勇気を与える活動につなげてはどうでしょうか。仕事は面白くてやりがいがあるものなのだと、後ろからプッシュすることがとても重要なと思います。

また、現在海外のグループ会社で管理職をされている女性の方に話を聞いてみるとよいと思います。海外の方から学ぶのも、グローバル化の大事な一歩です。

サステナビリティ課題として人的資本の取り組みや人権、環境課題への対応など会社に求められる社会的責任がより拡大していく中で、IDECにはどのような課題があるでしょうか。

杉山 サステナビリティ課題に関する活動についてレビューさせていただいているが、すごく努力をされていると思っています。

一方で「人権」という観点では、世代により意識の乖



離があり、未だ理解が全社に浸透していない可能性があります。研修には継続して取り組まれていますが、それ以外にもひとつひとつの事象に対してコーチングする必要もあるかと思います。

金井 IDECは、それぞれのサステナビリティ課題に正面から取り組んでいる印象ですが、人権やハラスメントは身近な話をどう具体的に解決していくのかというところがポイントです。例えば、日本の一定年齢以上の方は、「人権」という言葉自体に拒否感を示す方も多いため、言葉の打ち出し方を工夫するということもひとつ有効な手段かと思います。一生懸命に取り組めば、人権侵害やハラスメントがなくなるということかもしれません。今まで見過ごされていた問題であっても、今は人権侵害として声をあげる人も増えています。人権問題に取り組むということは、人権侵害かどうかを判断する必要が生じるということであり、日々重たい課題に向き合い、コンフリクトを日常的に抱え込むという覚悟をもって取り組む必要がありますが、避けては通れない課題だと思いますので、ぜひ積極的に取り組んでいただきたいと思います。

Directors

役員紹介 (2025年7月時点)



Environment

Social

Governance

取締役 スキルマトリックス

	代表取締役 会長兼社長 船木 俊之	代表取締役 専務執行役員 船木 幹雄	取締役 常務執行役員 船木 崇雄	社外取締役 小林 浩	社外取締役 大久保 秀之	社外取締役 杉山 真理子	社外取締役監査等委員 姫岩 康雄	社外取締役監査等委員 金井 美智子	社外取締役監査等委員 中島 恵理
企業経営・経営戦略	●	●		○	●		○	○	
国際ビジネス	●	●	●	●		○	○	○	
業界の知見	●	●	○		●		○		
研究開発・生産	○	○	○		●				
営業・販売	○	○	●	●		○			
財務・会計							●		
法務・リスク管理	○						○	●	
人事・人材開発				○	○	○			○
IT・DX		○	●			●			
サステナビリティ・ESG	○		○				○		●

取締役に期待するスキルマトリックス (○は期待する分野・役割、●は特に期待する分野・役割を指します)

Directors

役員紹介（2025年7月時点）

取締役の各会議出席率および選任理由

	氏名	取締役会	選任理由	指名委員会	報酬委員会
取締役	代表取締役 会長兼社長 船木 傑之	7/7 (100%)	1997年に代表取締役に就任。国際ビジネスや業界の知見など、経営者としての豊富な経験と実績を有しています。		
	代表取締役 専務執行役員 船木 幹雄	7/7 (100%)	2006年に代表取締役専務に就任。当社および当社グループ会社で、海外事業を中心に豊富な経験と実績を有しています。		
	取締役 常務執行役員 船木 崇雄	7/7 (100%)	IDEC USAに入社後、Australia、Germanyの責任者も務めました。当社執行役員とIDEC USAの社長を兼務し、北米事業と購買SCM、生産の強化を担います。		
	社外 独立 小林 浩	7/7 (100%)	本田技研工業株式会社にて常務執行役員、アジア大洋州本部本部長などの経験を有しています。国内外の豊富な経験と、自動車業界での知見を持っています。	✓	✓
	社外 独立 大久保 秀之	7/7 (100%)	三菱電機株式会社の代表執行役などを務め、FAシステム事業、輸出管理、生産システムを担当しました。FA業界への深い知識と、広い経験を持っています。		✓
	社外 独立 杉山 真理子	7/7 (100%)	セールスフォース・ジャパンの執行役員を務めるなどIT業界での経験を活かして、当社の社外取締役として、IT、DX戦略を監督、助言しています。		
	社外 独立 姫岩 康雄	7/7 (100%)	公認会計士。2020年に監査等委員である社外取締役として就任しました。財務・会計的視点で監査体制強化に寄与しています。	✓	✓
取締役 監査等委員	社外 独立 金井 美智子	7/7 (100%)	弁護士。2016年に当社の社外取締役に就任しました。弁護士としての高度な専門的知識から、法律に関する当社の監査体制の強化に寄与しています。	✓	✓
	社外 独立 中島 恵理	7/7 (100%)	環境省自然環境局、長野県副知事の経験を活かし、2022年に当社の社外取締役に就任しました。当社の環境施策への監査体制強化に寄与しています。		

取締役のスキルマトリックスの判定は以下の基準で想定しています

企業経営・経営戦略	国際ビジネス	業界の知見	研究開発・生産	営業・販売	財務・会計	法務・リスク管理	人事・人材開発	IT・DX	サステナビリティ・ESG
企業において、(代表)取締役、執行役員等の立場で経営に携わった経験があり、相当程度の知見を有している。	企業での国際事業、または弁護士・公認会計士等の専門家として国際ビジネスに係る案件に携わった経験があり、相当程度の知見を有している。	制御機器業界、産業機器業界、FA業界等のIDECグループが関わる業界に関して、相当程度の知見を有している。	企業での開発・生産部門において開発・生産に携わった経験があり、相当程度の知見を有している。	企業での営業部門において営業・販売に携わった経験があり、相当程度の知見を有している。	公認会計士、税理士または企業での経理・財務部門等において財務・会計に携わった経験があり、相当程度の知見を有している。	弁護士または企業での法務担当部門等において企業法務・リスク管理に携わった経験があり、相当程度の知見を有している。	企業での組織開発、人材育成等の企業人事に携わった経験があり、相当程度の知見を有している。	IT、デジタル分野において相当程度の知見を有している。	サステナビリティ・ESGに関する相当程度の知見を有している。

Compliance

コンプライアンス

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(2025~2027年度)
・人権・コンプライアンス研修の受講率(国内)100%

Environment

Social

Governance

コンプライアンスの取り組み

IDECグループでは、贈収賄を含む腐敗行為を禁止し、コンプライアンスを遵守するため、「IDEC Group Code of Conduct」および「腐敗防止ポリシー」を定め、贈収賄行為、不当な利益供与、不正・詐欺、その他腐敗行為、恐喝行為、および横領行為を一切行わず、反社会的勢力とは取引だけでなく、関係を持つような行為を一切行わないことを明示しています。

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。あわせて、内部通報制度やリスクモニタリング活動により、禁止行為の発生を未然もしくは早急に感知できる仕組みを構築しています。

2024年度(連結)

贈収賄に関連した罰金・課徴金・和解金	0円
政治献金	0円
腐敗行為への関与による懲戒解雇	0名
重大な法令違反件数	0件
ハラスメントの通報・相談件数	4件

 より詳細な情報については、以下をご覧ください。
<https://jp.idec.com/idec-jp/ja/JPY/governance/compliance>

腐敗防止ポリシー

1. 基本姿勢

IDECグループは、真のグローバル企業を目指していくための新しい理念として『The IDEC Way』を制定し、その中で私たちが共有すべき価値観である“Core Value”的ひとつにIntegrity(誠実)を定め、何事にも真摯に向き合い、誠実・公正に行動することで、信頼される存在であり続けることを掲げています。

事業活動を行うにおいて贈収賄や賄賂、不当利得などの腐敗行為は社会の公正で持続的な発展に影響を与えることを認識し、腐敗防止に取り組むことがグローバルな企業への要請であることを踏まえ、『The IDEC Way』「IDEC Group Code of Conduct」の実践を通じてグループ全体で腐敗防止に取り組んでいきます。

2. 適用法令の遵守

IDECグループは、事業活動を行う国や地域で適用される腐敗防止に関する法令等を遵守いたします。

3. 禁止行為

IDECグループは、国内外を問わず、直接的または間接的に、賄賂の供与、申し出、授受、利益供与など以下のような行為を行うことを禁止します。

- ・事業活動を行う国や地域における公務員およびそれに準じる立場の者に対する贈賄行為、利益供与。
- ・民間人に対する贈賄行為、利益供与が法令等により禁止されている場合の当該民間人に対する贈賄行為、利益供与。
- ・事業活動においての不正な賄賂や利益供与の要求。
- ・反社会的勢力との取引だけでなく、関係を持つこと。
- ・その他、事業活動を行う国や地域で適用される腐敗防止に関する法令等において禁止されている事項。

4. 適正な会計

IDECグループは、適用される会計に関する法令や基準を遵守し、適切な内部統制システムの下で適正に会計処理を行い、不正行為が行われていないことの確認と客観的な証明のため、透明性のある会計報告、管理を行い、その記録を保管します。

5. 教育・啓発

IDECグループは、役員および従業員に対して、腐敗行為の防止に関する教育、啓発活動を適切に行なうよう努めます。

6. 違反行為への対応

IDECグループは、腐敗行為に対しては厳正な態度で臨み、IDECグループの役員または従業員が本ポリシーや適用される腐敗防止に関する法令等に違反した場合、社内規程に従い対処いたします。また、お取引先さまが腐敗行為を行った場合、当該お取引さまとの取引の中止も含んだ見直しを行います。

7. 管理・監視体制

IDECグループは内部通報窓口として設置する「IDEC Hotline」の公平かつ公正な運用に努め、腐敗行為およびそれにつながる行為を早期に適切に発見、監視できる体制を整備します。

Hotlineから通報があった場合は、リスクマネジメント委員会から取締役会に通報の報告をする形にしており、年に2回サステナビリティ委員会を通じてリスクモニタリングの活動報告を行い、取締役会が監督しています。

Compliance

コンプライアンス

内部通報制度

「IDEC Hotline」を設置し、「社外窓口／社内窓口」「匿名／顔名」での通報が可能な仕組みを構築しています。内部通報運用規程を定め、相談・通報の秘密を守るとともに、利用者への不利益な取り扱いを禁止しています。

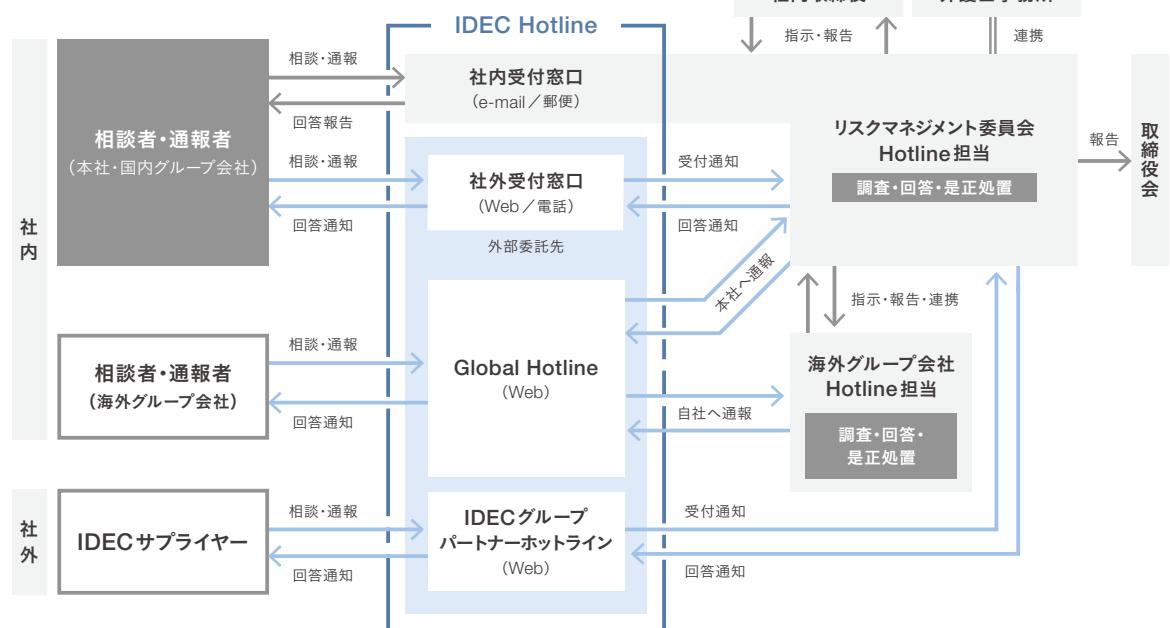
通報があった際は、リスクマネジメント委員会内に設置された「Hotline 担当」が迅速に対処し、解決と再発防止策を図ります。また通報は速やかに経営層へ通知されるとともに、定期的に取締役会に報告してリスク情報の共有を図る一方、経営層の関与がある場合などは状況に応じて独立性を確保し、外部の弁護士事務所と連携するなどの仕組みとしています。

このような仕組みがグローバルに機能するよう、海外グループ会社から本社通報窓口へダイレクトに通報できる「Global Hotline」も設置しています。

内部通報件数(連結)

2022年度	2023年度	2024年度
6件	4件	18件

通報処理体制図



コンプライアンス研修

人権の尊重、競争法・下請法・個人情報保護法などの法令遵守、贈収賄行為の禁止などの腐敗防止や情報管理などに関する知識の習得とコンプライアンス意識の醸成を図るため、全従業員を対象とした「コンプライアンス研修」と、昇級・昇格者を対象にした「階層別研修」を毎年定期的に実施しています。

各研修では、「IDEC Group Code of Conduct」の理解を深めるとともに、業務に関わるコンプライアンスのケーススタディを継続的に実施しています。

2024年度は、本社および国内グループ会社の従業員を対象に「ハラスメント研修」と「コンプライアンス研修」を実施しました。コンプライアンスの個別テーマとして、下請取引に関する従業員を対象に「下請法研修」を実施し、実務上で必要な義務や禁止事項について認識を深めました。

今後も更なるコンプライアンス意識の浸透に向けて、引き続き研修・教育および情報発信を行います。

研修体系

コンプライアンス研修は、全従業員を対象に以下のテーマについて定期的に実施しています。また、入社時や昇級・昇格時などに随時実施し、コンプライアンス意識の向上を図っています。

実施テーマ	
人権の尊重	差別・ハラスメントの防止、労働上の安全衛生確保など
腐敗防止	贈収賄行為・マネーロンダリングなどの禁止
法令等遵守	下請法、競争法、著作権、安全保障、製造物責任、契約など
情報管理	個人情報・秘密情報の管理強化など

2024年度の研修実績

研修名	実施時期	受講率
コンプライアンス研修	2024年10～11月	100%(1,192名/1,192名)
ハラスメント研修	2024年10～11月	100%(1,356名/1,356名)
障がい者差別解消法研修	2024年10～11月	100%(1,356名/1,356名)
ソフトウェアライセンス研修	2024年10～12月	100%(1,192名/1,192名)
下請法研修	2025年2～3月	100%(290名/290名)

Risk Management

リスクマネジメント

Environment

Social

Governance

リスクマネジメントの取り組み

IDECグループにおけるリスクの発生をあらかじめ回避・軽減・移転等とともに、万一緊急対応事象が発生した場合にもその被害を最小限に抑制することを目的に、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会傘下の専門委員会としてリスクマネジメント委員会を設置しています。

リスクマネジメント委員会は、グループ全体の平常時のリスクマネジメントと緊急対応事象発生時の対応を行う体制としています。また、特に重点的な取り組みを必要と

するリスクについては、委員会内に専門部会を設置し対応しています。

リスクマネジメント委員会の取り組みは、年2回開催されるサステナビリティ委員会で報告し、同委員会から取締役会に報告を行います。また、内部通報案件など重要事象については、リスクマネジメント委員会から取締役会に直接報告できる体制とし、経営層へ適切に情報を共有し速やかに対応できる体制としています。

リスクマネジメント体制



リスクマネジメントプロセス

IDECグループの持続的な事業の拡大、企業価値向上にマイナスの影響を与える事象を「リスク事象」として特定し、リスクモニタリング部会でリスクの評価と対策のモニタリングを年1回実施しています。

各リスク事象について、「発生確率」「被害の大きさ」「影響度」を指標としたアンケートを実施し、その結果から相対的にリスクマップにプロットして評価しています。その中で発生確率または影響度が高いと評価された事象を「高リスク事象」として選定し、それぞれ影響のある部門またはグループ会社においてリスクの低減を目的とした対策を計画・実施しています。

各リスク対策の取り組みについては、半年に1回リスクモニタリング部会が進捗を確認し、リスクマネジメント委員会に報告します。

2024年度の高リスク事象への主な取り組み

	研修名	実施時期
1	拠点地域における震度6弱以上相当の地震による事業拠点の被災	災害時に、対策本部の各担当が初動対応としてどのような動きをとるか想定し、主要な拠点ごとに必要なマニュアルやチェックリストを作成しています。また、定期的な安否確認の訓練も実施しています。
5	納期長期遅延につながるような部材調達困難	タスクフォースを組んで部材の調達状況を把握・管理するとともに、全体での納期調整を行うなど、影響を最小化するための取り組みを推進しています。
8	生命身体に影響する可能性のある重大製品事故の発生	QMS (Quality Management System)での帳票や手順書の整備を実施するとともに、市場クレームの故障情報を監視し、アラート機能や重大クレーム管理リストなどを整備して異常の早期察知と早期対応を推進しています。
19	人権課題(児童労働・強制労働など)への不対応	人権課題に対する社内研修体系を整備し、従業員の意識醸成を図る他、人権リスクの評価や人権デューデリジェンスの企画・準備などの取り組みを推進しています。
19b	ハラスメント発生による職場士気の低下	

※ Noは次ページのリスク事象と対応しています。

事業継続の取り組み

IDECでは、BCP部会で事業継続の基本方針に従ったBCPの作成を推進しています。

また従業員と取引先を対象とした訓練を毎年実施し、その結果を踏まえて見直すことでBCPの実効性を確保しています。

IDECグループの危機対応の基本方針

- 従業員とその家族の安全を最優先に考える
- 有事においても、安全・安心な製品、サービスによって顧客の要求に応えられるよう品質を維持し、製品供給が滞らない仕組み、体制を構築する
- 日頃からの備え、訓練が重要であることを認識し、危機対応も踏まえた戦略、体制を構築する

Risk Management

リスクマネジメント

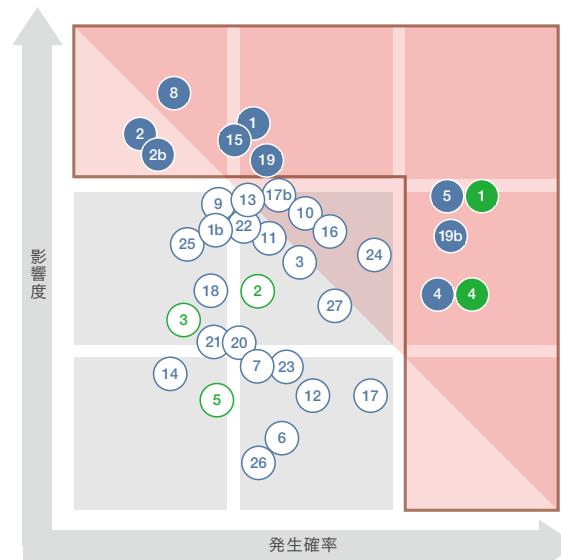
リスク事象と評価

IDECグループの2024年度時点におけるリスク事象と評価は次のとおりです。

なお、各リスク事象は、リスクモニタリング部会の活動結果や評価時点における事業環境を踏まえ毎年見直しています。今回、6事象を新たに追加しました。

また、環境戦略委員会において重要と評価した気候変動リスクも「リスク事象」として統合し評価しています。

リスクマップ2024年度



※ 気候変動リスクは環境戦略委員会で高リスクと評価された事象を反映 [GP39]

※ リスクは短期～中期で評価。気候変動リスクで長期と評価されたものは短期～中期で再評価

※ 赤枠内にプロットされるリスクを高リスク事象と判定

リスクカテゴリー	No	リスク事象	2024年度のリスク評価	昨年比
外部要因 リスク	1	拠点地域における震度6弱以上相当の地震による事業拠点の被災	南海トラフ地震を踏まえ、昨年度同様、引き続き高リスク事象と評価。	—
	1b	拠点地域における豪雨・洪水・台風・ハリケーン・火災による事業拠点の被災	地震以外にも各種自然災害が想定され、①の派生リスクとして追加。	新規
	2	拠点地域内での紛争やテロの発生	昨年度同様、引き続き高リスク事象と評価。	—
	2b	国家間情勢や治安悪化による駐在者、拠点操業への影響	昨年度同様、引き続き高リスク事象と評価。	—
	3	拠点内での感染症クラスターの発生	感染症対策や、ウイルスへの認識変化などを踏まえ影響度は引き続き低下。	↓
	4	外部要因(部品供給、調達困難)による製品仕様変更	昨年度同様、引き続き高リスク事象と評価。	—
事業戦略 リスク	5	納期長期遅延につながるような部材調達困難	昨年度同様、引き続き高リスク事象と評価。	—
	6	物流網の寸断	物流体制を考慮して項目を追加。現時点では低リスクと評価。	新規
	7	特定販売先への過度な依存	当社ビジネスモデルを考慮して項目を追加。現時点では低リスクと評価。	新規
	8	生命身体に影響する可能性のある重大製品事故の発生	影響度の大きさより、昨年度同様、引き続き高リスク事象と評価。	—
	9	製品の性能・データ改ざんによる品質偽装	昨年度と同程度に評価。	—
	10	使用禁止物質が含まれた製品の流通	昨年度と同程度に評価。	—
	11	戦略投資リスク(M&Aや企業提携など戦略的な投資による財務状況への影響)	昨年度と同程度に評価。	—
	12	老朽化・トラブルによる主要生産設備の故障・停止	生産設備の重要性を考慮して項目を追加。現時点では低リスクと評価。	新規
	13	重症以上の労働災害の発生	職場環境を踏まえ、昨年度より発生確率は若干低下すると評価。	—
	14	サポータージュ、ストライキによる業務機能停止	昨年度と同程度に評価。	—
	15	職員の大量退職による人材不足	人材の流動性を考慮して項目を追加。高リスク事象と評価。	新規
リソース・ インフラリスク	16	主要役職員(キー・パーソン)の退職、後任者不在	人材の流動性を考慮して項目を追加。中程度にリスク評価。	新規
	17	システムダウン、ネットワークダウンなどのインフラの半日以上の停止	情報セキュリティ対策が一定程度進行したことで、昨年度より発生確率は低下すると評価。	↓
	17b	サイバーアタックによるネットワークの長期停止	情報セキュリティ対策が一定程度進行したことで、昨年度より発生確率は低下すると評価。	↓
	18	他社の知的財産権侵害による販売差し止め、損害賠償請求	昨年度と同程度に評価。	—
	19	人権課題(児童労働・強制労働など)への不対応	昨年度同様、引き続き高リスク事象と評価。	—
	19b	ハラスメント発生による職場士気の低下	昨年度同様、引き続き高リスク事象と評価。	—
	20	会計、税務の不適切処理による追徴課税	昨年度と同程度に評価。	—
コンプライアンス リスク	21	社員による高額の横領、背任、贈収賄	昨年度と同程度に評価。	—
	22	上位役職者によるインサイダー取引	昨年度と同程度に評価。	—
	23	独禁法、下請法違反事象の発生	昨年度と同程度に評価。	—
	24	自社重要情報、他社秘密情報、個人情報の漏洩	情報セキュリティ対策が一定程度進行したことで、昨年度より発生確率は若干低下すると評価。	↓
	25	許認可不備による業務差し止め	昨年度と同程度に評価。	—
	26	売上債権回収困難、貸倒	昨年度と同程度に評価。	—
	27	資産の毀損リスク	昨年度と同程度に評価。	—
気候変動 リスク	1	原材料のコスト増加	製造・調達コストへの直接的な影響と部品調達難によりコスト増加が誘引されることから高リスクと評価。	—
	2	顧客や投資家の環境志向の高まり	長期での影響度は大きいと想定するが、短期～中期におけるリスクは昨年度と同程度に評価。	—
	3	競合他社に対する既存・新製品の低排出/低炭素技術への移行の遅れ	環境配慮技術への遅れは将来的な事業リスクに繋がると評価。	↓
	4	カーボンプライシングの動向	CO ₂ 削減への世界的な気運の高まりから、規制や法令、制度による影響は大きいと評価。	↑
物理的リスク	5	自然災害と気温上昇	気温変動が自然災害などさまざまなリスクを誘引するが、短期～中期での確率は低いと評価。	↓

Risk Management

リスクマネジメント

情報セキュリティ管理の取り組み

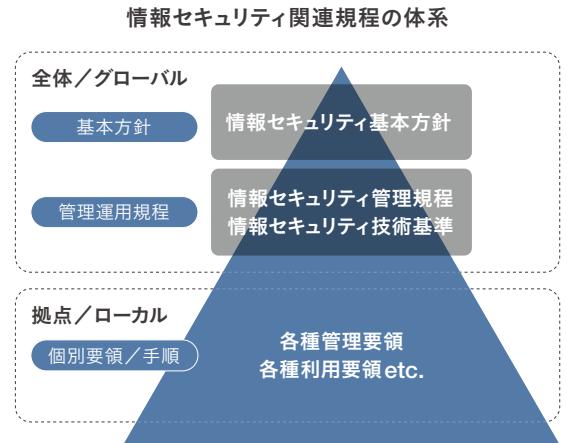
IDECグループではサイバー攻撃、システムダウン、情報漏洩などに伴う事業影響を踏まえ、情報セキュリティに関わるリスクを経営に直結するリスクとして位置づけ「情報セキュリティ基本方針」を定め、従業員の意識向上と情報セキュリティに関わるリスクへの対策に取り組んでいます。

また、情報セキュリティの管理体制を確立し、基本方針とこれに基づき策定される各種社内規程・手順書および情報セキュリティの継続的な改善に取り組むことによって情報セキュリティの実効性を確保し、保有する情報資産の保護に努めています。

情報セキュリティ推進体制

サステナビリティ委員会の専門委員会であるリスクマネジメント委員会内に情報セキュリティ部会を設け、IDECグループ全体の情報セキュリティ管理を統括しています。情報セキュリティ部会は、IDECグループ全体の情報資産を特定した上でリスク評価を実施し、この評価結果に基づき、IDECグループ各社の情報セキュリティ管理組織およびその責任者と連携しグローバルに展開しています。

また、全従業員への教育・啓発活動を通じてセキュリティ意識の向上を図るとともに、サイバー攻撃や情報漏洩などのインシデント発生時には、迅速な対応と被害最小化を実現するための報告体制を構築しています。



情報セキュリティ基本方針

- ・情報セキュリティに関わるリスクと責任
- ・情報セキュリティ管理体制
- ・情報セキュリティ対策の考え方
- ・教育・啓発・訓練の実施
- ・緊急対応の体制と実施
- ・情報セキュリティ対策の継続的改善

より詳細な情報については、以下をご覧ください。
<https://jp.idec.com/governance/information-security>

情報セキュリティに関わるリスクへの対策

IDECグループは、情報セキュリティに関わるリスクを低減するため、情報セキュリティに関する内外の環境評価、対策強化を重視し継続的に取り組んでいます。技術面の対策のみならず、組織面の対策（ルール整備、教育/啓発/訓練など）を合わせ、経営者と全ての従業員が情報セキュリティの重要性を理解し、情報セキュリティインシデントの予防に努めています。

情報セキュリティインシデントが発生した場合は、情報セキュリティ部会長のもとCSIRTを編成し、情報を収集し経営層へ迅速に報告するとともに緊急対策本部を立ち上げます。対策は、IDECグループ社内のみならず、お客さま、お取引先さまをはじめとするステークホルダーへの影響を踏まえ決定・実施します。

個人情報の保護

IDECグループでは、お客さま、仕入先さま、取引先のご担当者さま等の氏名、住所、メールアドレスといった特定の個人を識別できる情報を適切に保護し、取り扱っていくことが企業としての重要な社会的責務であることを認識し、取得した情報は個人情報保護ポリシーに則って管理を行っています。

情報セキュリティ教育・研修

IDECグループは、全ての従業員が一人ひとり、情報セキュリティの重要性を理解し、防御への行動を実践していくことが重要だと考えています。情報セキュリティ教育(e-Learning)を定期的に実施するほか、標的型メール攻撃に対する訓練を行い、従業員の情報セキュリティ意識の向上を図っています。

2024年度 情報セキュリティe-Learning受講実績(国内)

テーマ	時期	受講率
マルウェア	2024年5月	100%(1,269名/1,269名)
物理セキュリティ	2024年7月	100%(1,254名/1,254名)
多要素認証	2024年9月	100%(1,239名/1,239名)
AI	2024年11月	100%(1,222名/1,222名)

Section — 06.

Data and Company Overview

データ・会社概要

68 非財務データ

69 11年間の主要財務データ推移

70 会社概要



Non-Financial Data

非財務データ

※一部過年度データを修正しました。

環境

	対象	2022年度	2023年度	2024年度
CO₂排出量				
Scope1(t-CO ₂)		925	624	634
Scope2(t-CO ₂)		10,373	8,966	7,921
Scope3(Category1)(t-CO ₂)		167,513	156,523	127,836
Scope3(Category2)(t-CO ₂)		12,724	8,806	32,402
Scope3(Category3)(t-CO ₂)		15,558	13,222	7,406
Scope3(Category4)(t-CO ₂)		15,389	3,442	3,433
Scope3(Category5)(t-CO ₂)		301	267	241
Scope3(Category6)(t-CO ₂)		553	532	475
Scope3(Category7)(t-CO ₂)		1,971	1,895	1,719
Scope3(Category8)(t-CO ₂)		0	0	0
Scope3(Category9)(t-CO ₂)	連結	725	488	274
Scope3(Category10)(t-CO ₂)		0	0	0
Scope3(Category11)(t-CO ₂)		846,560	615,919	562,443
Scope3(Category12)(t-CO ₂)		23,409	17,917	17,041
Scope3(Category13)(t-CO ₂)		0	0	0
Scope3(Category14)(t-CO ₂)		0	0	0
Scope3(Category15)(t-CO ₂)		0	0	0
自社CO ₂ 排出量(t-CO ₂)/ 売上高原単位(kg-CO ₂ /百万円)		11,298/ 135	9,590/ 132	8,555/ 127
CO ₂ 排出量の削減率(2019年比)		5.5%減	19.8%減	28.4%減
炭素利益率(百万円/千t-CO ₂)		1,244	654	427
電力量				
電力使用量(千kWh)		26,827	24,161	22,351
自社太陽光発電量(総量)(千kWh)		25,624	20,464	23,851
自社太陽光発電量(自家消費量)(千kWh)	連結	1,147	963	1,038
再生可能エネルギー購入量(千kWh)		1,143	2,534	2,425
再生可能エネルギー利用率		8.2%	14.5%	15.5%
廃棄物排出量・リサイクル資源量				
一般廃棄物量(t)/売上高原単位(kg/百万円)		292/3.48	286/3.93	281/4.17
産業廃棄物量(t)/売上高原単位(kg/百万円)	連結	414/4.94	454/6.24	320/4.75
リサイクル量(t)/売上高原単位(kg/百万円)		1,057/12.61	790/10.86	640/9.50
紙使用量(t)/売上高原単位(kg/百万円)		17/0.20	17/0.23	17/0.26
水使用量				
上水道使用量(m ³)/売上高原単位(m ³ /百万円)		64,534/0.77	58,260/0.80	51,123/0.76
工業用水使用量(m ³)	連結	3,413	2,997	2,568
地下水使用量(m ³)		0	0	0

社会

	対象	2022年度	2023年度	2024年度
人材育成				
1人当たりの平均研修費用	単体	66,000円	59,000円	58,000円
1人当たりの平均研修時間		—	10.4時間	10.4時間
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン				
社員数		3,186名	3,087名	2,937名
男性	連結	1,837名	1,751名	1,673名
女性		1,349名	1,336名	1,264名
女性社員比率		42.3%	43.3%	43.0%
女性社員比率	単体	16.0%	19.9%	20.9%
管理職数		401名	402名	402名
男性	連結	308名	306名	317名
女性		93名	96名	85名
女性管理職比率		23.2%	23.9%	21.1%
女性管理職比率	単体	6.9%	7.6%	9.7%
障がい者雇用率		国内	3.0%	3.0%
男女の賃金差異(正社員)	単体	79.0%	76.6%	80.2%
平均勤続年数(正社員)		17.1年	16.1年	15.7年
男性	単体	18.0年	17.1年	16.7年
女性		12.3年	12.0年	12.3年
育児休業等取得率(正社員)		68.8%	100%	95.0%
男性	単体	58.3%	100%	92.3%
女性		100%	100%	100%
労働安全衛生				
労働災害度数率	単体	0.58	0.65	0.68
労働災害による死亡者数	連結	0名	0名	0名
健康				
健康診断受診率	単体	100%	100%	100%
ストレスチェック受験率	単体	95.9%	81.5%	91.0%
サプライチェーンマネジメント				
サプライヤーアセスメントカバー率*	単体	32.8%	98.7%	100%

* 年間購買額が百万円以上の主要取引先が対象です。

ガバナンス

	対象	2022年度	2023年度	2024年度
取締役会				
取締役の人数		9名	10名	10名
社外取締役の人数		6名	6名	6名
社外取締役比率		67%	60%	60%
女性取締役比率		33%	30%	30%
在任期間3年末満の比率	単体	44%	30%	10%
開催回数		7回	7回	7回
出席率		98%	99%	100%
社外取締役の出席率		98%	98%	100%
実効性評価の他社平均値以下項目数		18%	26%	44%
監査等委員会				
監査等委員会の人数		3名	3名	3名
社外取締役比率	単体	100%	100%	100%
開催回数		9回	9回	9回
出席率		100%	100%	100%
指名委員会				
指名委員会の人数		4名	4名	4名
社外取締役比率	単体	75%	75%	75%
開催回数		3回	3回	1回
出席率		100%	100%	100%
報酬委員会				
報酬委員会の人数		5名	5名	5名
社外取締役比率	単体	80%	80%	80%
開催回数		3回	4回	2回
出席率		100%	95%	90%
腐敗防止				
贈収賄に関連した罰金・課徴金・和解金		0円	0円	0円
政治献金	連結	0円	0円	0円
腐敗行為への関与による懲戒解雇		0名	0名	0名
コンプライアンス				
重大な法令違反件数		0件	0件	0件
内部通報件数	連結	6件	4件	18件
ハラスメントの通報・相談件数		2件	4件	4件
人権・コンプライアンス研修の受講率	国内	—	100%	100%

11-Year Key Financial Data

11年間の主要財務データ推移

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2024年度
損益状況											(百万円)	(Thousands of U.S. dollars) 1US \$=149.53円
売上高	42,173	43,468	43,426	59,783	62,757	58,355	53,983	70,789	83,869	72,711	67,380	450,612
売上総利益	17,117	18,017	18,027	26,022	26,973	25,040	22,783	30,310	37,376	31,019	29,437	196,864
販売費及び一般管理費	14,207	14,841	14,479	19,909	21,244	20,336	18,742	20,638	23,315	24,743	25,784	172,434
営業利益	2,910	3,176	3,547	6,112	5,728	4,704	4,041	9,672	14,060	6,276	3,652	24,423
親会社株主に帰属する当期純利益	2,096	1,708	2,440	5,296	3,700	3,006	2,803	7,896	10,144	4,407	1,778	11,891
キャッシュ・フロー												
営業キャッシュ・フロー	1,925	5,690	2,644	4,926	6,119	6,928	7,443	9,652	7,009	5,504	11,248	75,222
投資キャッシュ・フロー	△1,169	△18	△21,190	△858	△2,665	△2,037	△3,147	△1,386	△3,110	△1,922	△4,097	△27,399
フリー・キャッシュ・フロー	756	5,671	△18,545	4,067	3,453	4,890	4,295	8,265	3,899	3,581	7,150	47,816
財務キャッシュ・フロー	△891	△2,611	19,929	△3,926	△2,878	△3,605	△3,672	△8,578	△4,403	△4,462	△2,905	△19,428
財政状況												
総資産	49,378	49,328	85,441	91,530	89,032	87,025	88,252	94,960	104,235	107,138	107,216	717,020
自己資本	32,121	31,976	33,355	45,005	45,509	42,725	42,963	48,660	58,465	65,551	63,197	422,638
1株当たり情報											(円)	(U.S. dollars)
当期純利益(EPS)	69.45	56.50	80.68	170.37	112.53	95.19	92.83	264.12	348.37	150.10	60.36	0.40
純資産(BPS)	1,062.53	1,057.28	1,102.20	1,370.01	1,383.18	1,365.73	1,432.43	1,677.51	1,998.30	2,226.99	2,142.95	14.33
年間配当金(円)	35.00	36.00	40.00	50.00	50.00	50.00	50.00	100.00	130.00	130.00	130.00	0.87
その他の財務データ												
営業利益率	6.9%	7.3%	8.2%	10.2%	9.1%	8.1%	7.5%	13.7%	16.8%	8.6%	5.4%	
自己資本利益率(ROE)	6.9%	5.3%	7.5%	13.5%	8.2%	6.8%	6.5%	17.2%	18.9%	7.1%	2.8%	
総資産利益率(ROA)	4.4%	3.5%	3.6%	6.0%	4.1%	3.4%	3.2%	8.6%	14.5%	6.5%	3.2%	
自己資本比率	65.1%	64.8%	39.0%	49.2%	51.1%	49.1%	48.7%	51.2%	56.1%	61.2%	58.9%	
設備投資額 (内、使用権資産など)	1,761	1,500	2,103	1,991	4,122	2,673	3,567	2,503	4,088	2,960	10,782	72,106 2,127
減価償却費	1,677	1,519	1,141	2,398	2,701	3,016	2,981	3,264	3,544	3,917	4,091	27,359
研究開発費	2,110	2,328	2,242	2,202	2,359	2,325	2,343	2,593	2,958	2,796	2,936	19,635

Company Overview

会社概要

企業概要

社名	IDEC 株式会社
英文社名	IDECKORPORATION
設立	1947年3月26日
資本金	10,056,605,173円
社員数	連結2,937名(2025年3月31日現在) ※特定社員・臨時社員含まず
上場取引所	東京証券取引所プライム市場
本社／技術研究センター	〒532-0004 大阪市淀川区西宮原2丁目6番64号 電話: 06-6398-2500(代表)
東京営業所	〒105-0022 東京都港区海岸1丁目16-1 ニュービア竹芝サウスタワー15F 電話: 03-6625-5180(代表)
事業所	尼崎、福崎、滝野
営業所	東京、大阪

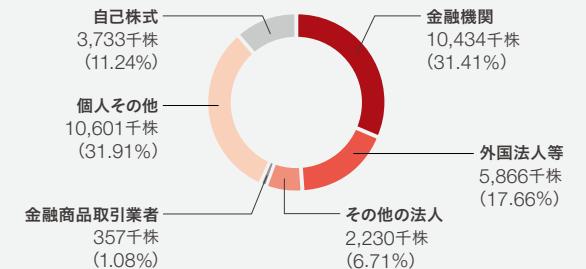
株式の状況

2025年3月31日現在

発行可能株式総数	150,000,000株
発行済株式の総数	33,224,485株
株主総数	16,868名

所有者別分布

2025年3月31日現在



大株主 (上位10位)

2025年3月31日現在

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,442	18.45
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	3,950	13.40
JP MORGAN CHASE BANK 385632	878	2.98
なまりや合同会社	845	2.87
合同会社TKF	680	2.31
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140044	434	1.47
藤田和孝	408	1.38
JP MORGAN CHASE BANK 385781	360	1.22
藤田俊弘	336	1.14
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	312	1.06

※ 持株比率は、自己株式(3,733千株)を控除して計算しています。

主な社外からの評価 (インデックスへの組み入れ)



FTSE Blossom
Japan Index



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index



2025
Sompo Sustainability Index

JPX-NIKKEI Mid Small

サステナビリティ評価



役員紹介 2025年8月1日現在

名誉顧問



藤田 俊弘

名譽顧問
Chief Safety, Health and Well-being Officer

上席執行役員



錦 朋範

上席執行役員
開発・環境担当



吉見 晋一

上席執行役員
経営戦略企画担当



Arnaud Mondi

上席執行役員
マーケティング戦略担当
執行役員
IDECKORPORATION Business Unit
製品戦略担当

執行役員



河中 保則

執行役員
IDECKORPORATION Business Unit
製品戦略担当



Marc Enjalbert

執行役員
生産・APEM Business Unit
担当



鈞 正樹

執行役員
品質保証担当



西山 嘉彦

執行役員
社長室・特命担当



Lei Lu

執行役員
グローバルファイナンス担当