

企業名： IDEC (6652)

レポート名： IDEC REPORT 2023

1. この会社が目指している将来の姿が理解できるか

人と機械の最適環境を創造し、世界中の人々の安全・ウェルビーイングを実現すること。それが、IDEC グループのパーパスである。そのための 2030 年までのビジョンは安全や 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することである。そのために制御技術を活用した生産性向上、安全・安心及び健康で豊かな生活の追究・実現、気候変動への対応、価値創造を促進する経営構造の整備、組織風土の醸成および人材の育成という明確で詳細な企業の目指している将来の姿が理解できる。

2. この会社の現在の競争優位性が理解できるか

IDEC の強みとしては五つが挙げられている。

第一は、**多様な制御機器のラインアップ**である。IDEC は、様々な産業や顧客のニーズに合わせて、10 万種類以上の HMI 製品を提供している。

人命を守る製品であるため、各国の規格に対応し、高い品質と安全性が求められている。また、長年蓄積されたノウハウと高い信頼性により、当社の製品は高いシェアを獲得している。制御用操作スイッチは 50%の国内トップシェアで、非常停止用押ボタンスイッチは 70%で国内トップ、3 ポジションイネーブル装置は 90%で国内・グローバルトップシェアを獲得している。

第 2 は、**安全の DNA** となっている。つまり、製品の開発では安全がベースとなっているということである。

IDEC は、創業して 1950 年に開発したスイッチボックスに、オペレーターの安全を確保するためのインターロック機構を組み込んだ。その結果長年のベストセラーとなった。この安全へのこだわりは、当社の DNA の一部となり、創業以来の製品開発の基礎となって高品質の製品をお届けしてきている。

第 3 は、**国際標準化活動の推進**である。IDEC は 1990 年代から国際規格作りの場に積極的に参画しており、IDEC が国際規格を取得した 3 ポジションイネーブル装置は、国内外の主要なロボットメーカーにご採用いただき、90%以上のシェアを保有している。2022 年 10 月には、20 年以上の国際標準化活動の功績を評価され、上席執行役員の藤田俊弘が、産業標準化事業表彰の内閣総理大臣表彰を受賞するなど、国際規格作りに積極的に参画している。

第4は、**M&A や提携による グローバルでの事業拡大**である。グローバルでの事業拡大に向けた取り組みとして、IDEC グループの事業とシナジー効果の見込める、国内外のさまざまな企業との M&A やパートナーシップ契約の締結などを積極的に推進している。特に、2017年の APEM 社(フランス)のグループ化は、ここ数年の事業成長の大きな要因の一つになっている。

第5は、**社会貢献力のある IDEC の製品・サービス**である。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、ものづくりとくらしの未来を支えている。

以上の強みから考えた競争優位性は**安全に対するこだわりとそれから積んできた信頼関係**だと思う。他の企業が安全性へのこだわりを真似しようとしても今までの IDEC のノウハウも持ってないし、成功したとしてもそれを利用した信頼関係を作ることも大変な課題だと思う。

3. その競争優位性に持続性があるかどうか理解できるか

この統合報告書からみた IDEC の競争優位性は安全に対するこだわりとそれから積んできた信頼関係だと思った。この競争優位性は IDEC が初心を失わない限り、その優位を維持できると思われた。また、SDG を顧慮した生産性向上、安全・安心・ウェルビーイング、気候変動、企業基盤という四つの 2030 年までの重点課題はこの企業の持続性への考えが見られると思う。

また、グローバル化が進んでいるこの世の中でもう世界での存在感を見せているし、国際規格への参映も IDEC がこれからも世界まで顧客層を広げて未来まで強い競争力を見せられると思われる。

4. この会社で自身の人的資本の価値向上を達成できると思うか

IDEC は統合報告書で人的資本についての内容だけ5ページ記載しているほど人的資本への関心が深いということがわかる。まず、新たな発想が生み出されるための人材の多様性を追求している。また、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だと考えている。それに合わせて人材の育成にも力を入れていることが分かる。

新人事制度を通じて各社員の多様なキャリア志向に対応するため、コースを複線化し、個々人の要望・強みを活かせる機会を提供するとともに、「目標管理(評価)」と「報酬」の透明性を高め、求められる役割、行動や仕事の成果に応じた公正な評価、処遇を実現している。これから自分自身に合うキャリアを選択して作っていくことができると思ったし、評価と報酬が透明なのもっと頑張るきっかけにもなると思う。

また、多面評価制度は自分の長所と短所を教えてくれるので自分自身を振り替えてもっと発展する機会であると思った。IDEC グループは多様な研修制度を用意していて人材育成

を目指し、苦手社員を対象とした海外トレーニー制度まで導入している。

最後に、企業内診療所やフィットネスジムなど社員の健康に対する投資も大事に思っているのが分かる。

この報告書を読んで I DEC なら自身の人的資本の価値向上を達成できると思った。

5. 報告書のよかった点はどこか、どのような改善余地があるか

まず、英語と日本語両方があるのが良かったと思った。日本語よりまだ英語が読みやすい人として助かった。また、目次から項目をクリックしてすぐ読みたい部分だけ早く探して読めるのがもう一つの長所だと思った。探しやすい情報と見やすい表があって読みやすい報告書だったと思う。

しかし、HMI-X のような専門用語が時々出てくるのにそのような用語に対する説明が足りないし、それが中長期目標の一つなのにもっと理解しやすい説明があったらもっといい報告書になれると思った。各事業の実績の部分にも HMI 事業を説明するが、HMI 自体の説明はそんなに優しくなかった。最後に、この報告書の目的とも見えるステークホルダーへの提供価値の内容が少ないが、やはりこのテーマでもっと詳しい説明があるべきだと思った。