

CSRの「人材活用」分野でも中堅が存在感

# 先進企業IDECとKIMOTOの戦略



『CSR企業総覧(雇用・人材活用編)』2026年版(東洋経済新報社刊)には1656社が掲載されている

**人** 手不足が深刻化する中、優秀な人材の獲得と活用は中堅企業にとって喫緊の課題となっている。本稿では、『CSR企業総覧(雇用・人材活用編)』2026年版(1656社掲載)のデータを基に評価した「人材活用」分野で得点が高い中堅企業2社の人材戦略に、CSR(企業の社会的責任)の視点で迫る。

人材活用分野の得点は、女性管

理職比率や育児休業の取得状況など50項目を基に総合的に算出される。59・7点という平均点に対し、中堅企業の中で特に高水準だったのがIDEC(86・9点)とKIMOTO(80・4点)だ。ガバナンス(企業統治)や環境対応、財務状況などを含めた「CSR企業ランキング」でも両社は上位で、人材戦略を軸とした「経営の質」の高さがうかがえる。

## 人材の流動性も生かす

制御機器専門のIDECは、多様性を生かした組織変革に注力している。直近の年間採用者に占めるキャリア採用は7〜8割に達し、国籍や年齢を問わない能力本位の採用が徹底されている。

入社後の「ソフトウェアインテグ」支援にも余念がない。部門横断のネットワークや年2回の集合研修を通じ、企業理念などを浸透させ、早期にパフォーマンスを高められるよう受け入れ側の基盤を整備。退職者再雇用の仕組みによって、社外の経験も自社に取り入れる。人材の流動性を事業成長のドライバーと捉えているのだ。グループ全体の外国人比率は約7割と高い。英語を用いてビジネスを進める力を伸ばすため、上限を設けない受講費用補助など、制

写真: IDEC



IDECの社内セッションでは、社外取締役と若手〜中堅社員が議論を交わす

「ヒトを大切に」精神を現代の働き方に当てはめ、「自律分散型組織」の構築を進める。KIMOTOでは、従業員一人ひとりが主体的にチャレンジしていくことが求められる。多能化の推進や、次世代リーダー候補が学ぶ「バリエーション」など独自の研修を実施し、部門を超えた横のつながりも醸成する。社内ポータルでは、経営トップやグループの全従業員が業務日報や気づきを投稿。情報をオープンにすることで、迅速な課題解決やイノベーションを生む土壌をつくる。

同社は09年から働き方改革を開始し、15年以上改善を積み重ねてきた。社内規定を簡素化し、個人の意思を尊重する運用を徹底。コアタイムのないスパーフレックス制度や、利用率約9割の場所を問わないテレワーク制度を導入し、「イベント休暇」など独自の支援も手厚い。一連の取り組みは従業員の主体性を引き出し、働きがいの向上につながっている。

2社の事例からは、経営陣が働きやすさや個人の尊重に本気で向き合う姿勢が見て取れる。働きがいと社会的責任を両立させる姿勢は、中堅企業が優秀な人材を引きつけ、成長を持続させるうえで必要不可欠だ。

(伊東優)