

ワークライフバランスの推進

両立支援のための制度

従業員が働きやすい環境づくり、女性の活躍推進を目的に、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいます。育児休業規程では、子が2歳に達するまで育児休業取得を可能とし、子の看護休暇は1人の場合は5日間、2人以上の場合は10日間の特別休暇(有給)を付与しています。また、最長3年間(子が小学3年生までが対象)取得可能な「育児短時間勤務制度」を導入しています。ほかにも、配偶者出産時に取得できる5日間の特別休暇(有給)を設けています。

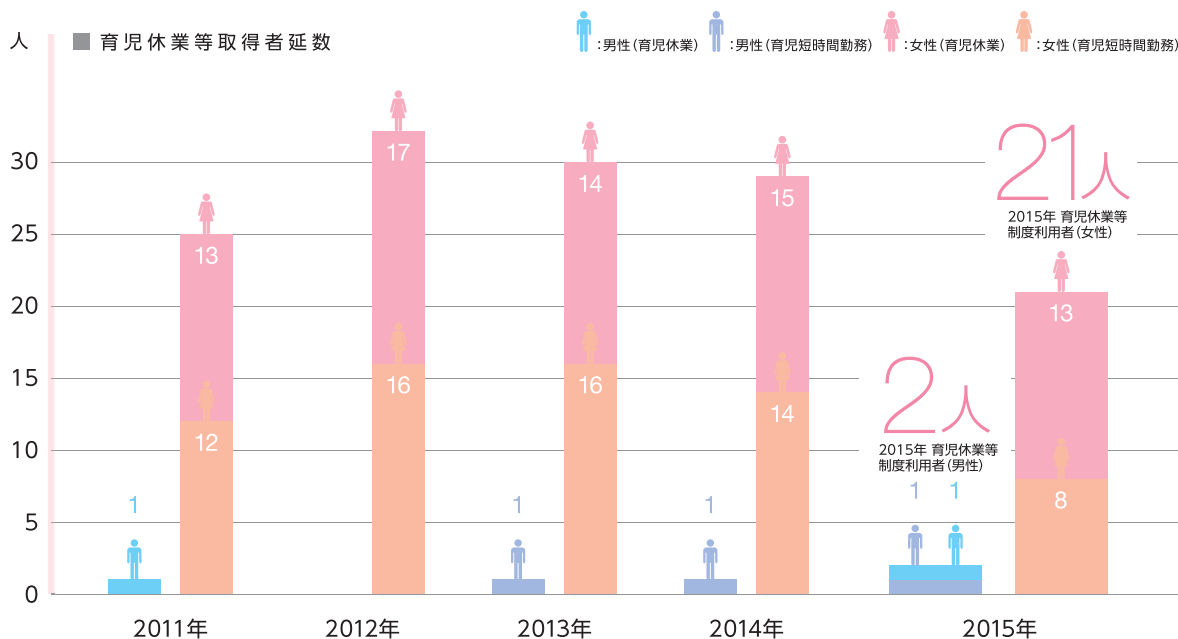
両立支援制度一覧(施行年)

- 配偶者出産休暇(1980年以前)
- フレックスタイム制実施(1990年)
- 介護休業規程(1990年)
- ハッピーホリデー休暇(1991年)
- 育児休業規程(1992年)
- 母性健康管理の措置に関する規程(1998年)
- 半日有給休暇取得制度(2000年)
- ファミリーサポートホリデー休暇(2005年)
- 子の看護のための休暇(2005年)
- 育児休業規程改訂(休業期間延長)(2005年)
- 育児短時間勤務制度(2008年)
- 介護休暇(2010年)

[取り組み事例]

ポジティブアクションプロジェクト

両立支援活動の一つとして、安城事業所にて「企業参観」を開催しました。ウレタンのハンド発泡実験や製造ライン見学、液体窒素を使用し花が一瞬で凍り、ガラスのように割れる実験等、子供たちは真剣な眼差しを向けていました。また、お父さん、お母さんの実際の職場を訪れて、毎日どのような仕事をしているかを理解してもらうことができました。昼食は、社員食堂で好きなメニューを選んで、みんなで一緒に食べました。参加者からは、「楽しかった」「貴重な経験ができた」等の感想が寄せられました。



Voice 興味を持って、楽しむ

普段の休日から「工場見学」に出かけることが多い我が家。会社の「企業参観」の案内を目にし、「父ちゃんの会社で工場見学あるよ。見てみる?」の私の問いに、「見た〜い」の娘の返事で参加を決めました。5歳児に、「ハンド発泡」「試験機器のデモンストレーション」など、難しいことはわかりませんが、瞳をキラキラさせ、理屈抜きで楽しんでいる我が娘の姿を見て、「興味を持って、楽しむ」という仕事に対する原点を思い出しました。とてもよい経験をさせていただきました。(参加者感想より抜粋)

ダイバーシティの取り組み

女性社員の登用

女性社員の能力を引き出して、そのスキルや知識を業務で発揮してもらうため、積極的に女性社員の活用を図るとともに、会社へ貢献できる環境づくりを進めています。女性管理職候補向けに「女性活躍推進セミナー」を毎年開催し、女性社員の意識改革、キャリアアップを図っています。また、男性管理職向けに「女性活躍推進セミナー」も毎年開催し、女性社員の活躍を後押しできる体制づくりを行っています。

■ 女性管理職昇格者数 (※(株)イノアック技術研究所を含む)

2002年-2007年	2008年	2009年-2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
1	1	2	2	1	1	0
0	0	0	0	0	0	0

女性管理職
昇格者数合計
8人

女性活躍推進法施行に伴う取り組み

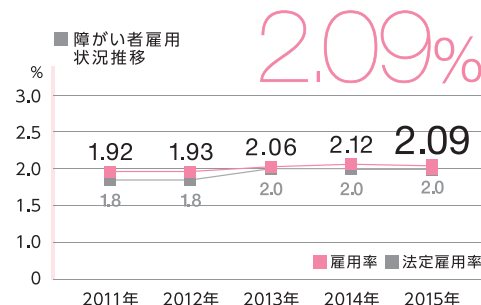
2016年4月女性活躍推進法施行に伴い、2016年4月1日から2021年3月31日までの5年間、女性が多くの部署で能力発揮・キャリア形成できるように下記3つの目標を掲げ、女性活躍の推進に取り組みます。

目標

- 1 係長相当級のうち、係長になっている女性の割合を男性の率と同率とするため、まず今期は10%とする。
- 2 女性管理職登用者を発掘するために、中堅社員研修や係長研修等の受講生の女性割合を10%とする。
- 3 管理職の年次有給休暇取得率を、一般職の年次有給休暇取得率と同率にする。

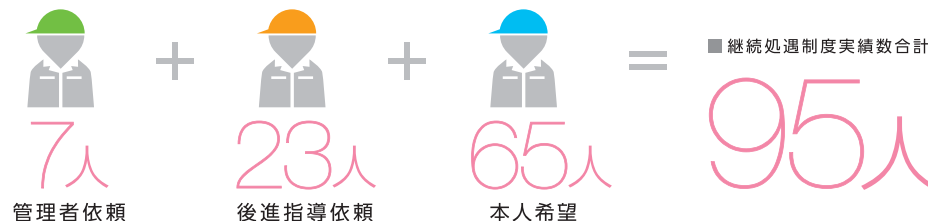
障がい者の雇用

すべての人の可能性を広げる社会の実現をめざし、障がい者の方を積極的に雇用しています。障がい者の方を雇用する事により、従業員の周囲に対する気配りが生まれ、意識が向上しました。



継続処遇制度の利用者

2015年1月から継続雇用の賃金形態を増加し、責任者としてやりがいを持てる制度を導入し、高齢者のキャリアを有効に活用できる環境づくりに積極的に取り組んでいます。



海外からの受け入れ

海外現地法人で働いている外国人を日本のマザー工場へ派遣し、技術習得やスキル向上のため「研修生」として受け入れ、人材を育成しています。日本で身につけた知識・経験を海外へ持ち帰って活用することにより、現地化の促進、ノウハウのグローバル伝承に繋がっていきます。また、海外現地法人からも「技能実習生」として受け入れを行っています。日本にて一定期間、特定の生産現場で作業をしてもらうことにより、帰国後の現場改善活動に寄与してもらっています。こうした取り組みを通して、グループの一員として自覚をもつと共に、イノアックファンになることを期待しています。

社員教育

グローバル人事総務部では、イノアックグループの従業員の能力を高め、成長できる場を与えていくための『社員教育』を企画・実施しています。『教育』は生涯学習の一環と位置付け、従業員個々人の持つ特性や能力を引き出し、結合することによって、チーム力を向上することを目的としています。教育計画を一元化(見える化)した『イノアック教育体系図』にすることで、イノアックの従業員は「どの職位で、いつ頃に、どんな教育を受けられるか」を事前に知ることができます。



階層別教育

人間的魅力、社会人としての常識、精神面など心の自立を目指す「人間性教育」と、将来必要とされる能力育成をめざす「能力アップ教育」を新入社員、中堅社員、管理職等の各階層に合わせて行っています。

部門別専門教育

業務に必要な基礎知識や専門知識、技能の習得をめざす教育を行います。各部門からの研修ニーズを吸い上げ、それに見合った研修カリキュラムを企画します。
 『営業部門』・・・初級、中級、上級の3つのレベルで、各々の営業力強化を図る研修。
 『技術部門』・・・中堅クラスの底上げを図る研修、プレゼンテーション力・コミュニケーションスキルアップ。
 『製造部門』・・・「モノづくり」の基本教育、基礎教育の拡充。



グローバル人材育成

イノアックグループには、海外に50を超える事業所(工場、事務所)があります。今後、ますます進むグローバル化(ボーダーレス化)に対応できる人材を育成するために『グローバル人材育成』にも力を入れています。『グローバルマインドセットセミナー』では、従業員のグローバル意識の改革を促し、若い時から『海外研修』や『短期海外出張』を通じて、海外(グローバル)を体感できるような教育を実施しています。また、海外に赴任する際、駐在先で困惑しないように、先輩駐在者の経験談を交えて様々な分野を勉強する『赴任前教育』を充実し、海外駐在候補者や駐在予定者を計画的に教育する体制を整えています。またグローバル化には欠かせない外国語の習得のために、現在5クラスの『社内語学教室』を各地で開設し、学習費の補助も行っています。さらに語学の実践的学習の為、海外語学留学にも年間10~12名の選抜メンバーが派遣されています。TOEICスコア650点以上を獲得すると、申請により毎月手当が支給される『語学手当制度』もあります。

自己啓発

従業員の自己啓発学習を補助するために、『通信教育制度』もあります。コース修了後、通信教育の受講料を、会社が半額負担(還付)する制度です。毎年、100を超すコース(講座)を設定し、『通信教育ガイドブック』を従業員に配布します。年間70~80名が受講していますが、グローバル人事総務部では、年間100名を超えるよう啓蒙活動をしています。



安全衛生・防災

安全の理念と基本方針

- ① 安全は、企業存立の基盤である。
- ② すべての事故、災害は防止できる。
- ③ 安全は、全員の自覚と責任ある行動で達成できる。

という安全の理念に基づき、安全と健康の確保は、経営の最重要課題であり、安全衛生の管理体制を整備するとともに、安全衛生の高揚を図り、全員参加で社員一丸となった安全衛生管理活動を推進して、「安全は全てに優先する」を行動で示し、危険を予知して「危険な作業は絶対にしない・させない」の実践を定着しています。厚生労働省の運動行事や、過去の災害に学んだ月度重点実施事項を年間活動計画として定め、教育訓練の繰り返しと安全衛生防災活動評価による弱点の改善で、全拠点の安全衛生防災管理レベルの向上を図っています。

リスクアセスメント活動

災害発生プロセスの理解と、論理的な安全衛生管理の推進を図っています。

- ◎リスクアセスメントを実施し、危険源への対策と、危険源に関わらない作業方法の選択による、本質安全化を推進
- ◎化学物質の管理と、化学物質を取り扱う人材を育成
- ◎化学物質のリスクアセスメント教育の実施

全社安全衛生委員会の開催

トップダウンで取り組む安全衛生活動として、

- ◎中央安全衛生委員会…年4回
- ◎役員による現場点検…年2回 を実施し、
- ◎安全衛生実務担当者会議…年6回
- ◎各拠点安全衛生委員会…毎月

により全社の安全・衛生・防災意識の向上と、組織風土づくり及び再発防止の安全集会を開催しています。



災害ゼロを目指した安全宣言集会

体感道場で安全な人づくり

体感道場で、15の体感機にて危険な状況を疑似体験することにより、職場の身近な場所に危険があることを自覚するよう促します。怖さと痛さを体感して安全の大切さを身に付け、安全に強い人づくりと災害ゼロをめざして活動する意識改革に取り組んでいます。



体感道場

健康増進に向けた取り組み

管理監督者が率先垂範するよう、知識とスキルの向上を図っています。

- ◎メンタルヘルス、ハラスメントの相談窓口を設置
- ◎分煙化の徹底として、屋外喫煙室を設置
- ◎受動喫煙防止措置対策の推進
- ◎産業医、健康保険組合による学習・指導会を開催



産業医パトロール・産業医指導会

防災活動

危機管理規定に基づき行動し、自然災害などによる被害を最小限にとどめ、的確な初動対応と早期復旧を図ります。

1. 大規模地震災害
 - ◎建屋と設備の地震減災対策
 - ◎地震発生時の安全防災備品と備蓄品の備え
 - ◎地震災害発生後の対応
2. 火災・風雨水害対策
 - ◎生産現場の火災・防爆予防
 - ◎風水害対応備えと体制の確立



避難訓練