

女性社員の登用

イノアックでは、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に、積極的に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。女性管理職候補者向けに「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おります。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。

■ 女性管理職昇格数（※(株)イノアック技術研究所を含む）

2002 ~ 2007	2008	2009 ~ 2011	2012 ~ 2016	2017 年
1	2	1	0	0

単位：人数

女性管理職
昇格数合計
8人

女性活躍推進法施行に伴う取り組み

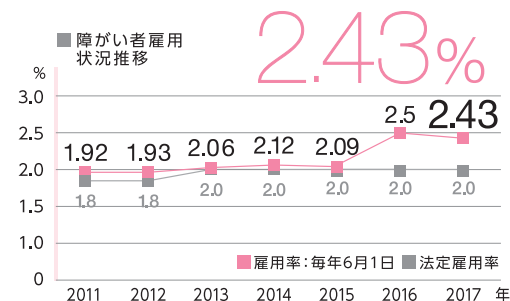
2016年4月女性活躍推進法施行に伴い、2016年4月1日から2021年3月31日までの5年間、女性が多く部署で能力発揮・キャリア形成できるように下記3つの目標を掲げ、女性活躍の推進に取り組めます。

目標

- 1 女性係長の割合を男性と同率とすることをめざし、今期は係長への昇格資格をもつ女性社員のうち、10%を係長にすることをめざす。
- 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。

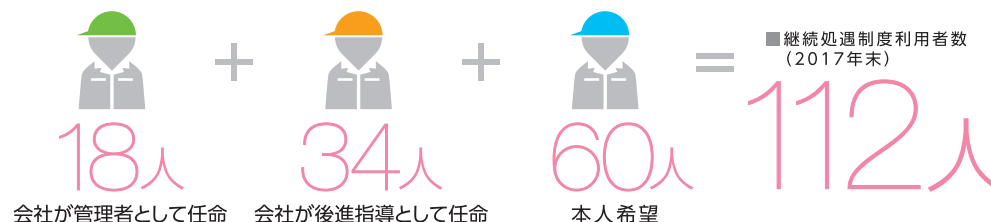
障がい者雇用

すべての人の可能性を広げる社会の実現をめざし、障がい者を積極的に雇用しております。障がい者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やし、責任者としてやりがいを持てる制度を導入し、積極的に高齢者のキャリアを有効に活用できる環境づくり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、成長できる場を提供するための『社員教育』を企画・実施しています。社員教育は、毎年、年間計画を立案し、社内掲示板にアップすることで、全社員がいつでも閲覧できます。また、社員自らが希望する研修や、上司が部下に受講をさせたい研修を、一年間を通じて計画できます。

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めざす[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]を行っています。役職に就いた時に受講する「節目教育」は、課長、新任基幹職、係長、班長、中堅というクラスがあり、全国から同クラスのメンバーが集まり、同じ課題に取り組み、宿泊研修を通じて人脈づくりにもなります。

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、プレゼンテーション力、コミュニケーションスキル研修など

『製造部門』・・・「モノづくり」の基本・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さまざまな単元を勉強する『海外赴任前教育』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。

ハラスメント防止

イノアックでは、社内のハラスメント対策として、以下のような施策を行っています。

① 会社方針宣言と公開

イノアックでは、セクハラ、パワハラなどのハラスメントに関する会社方針を宣言

② 相談窓口の設定

職場におけるハラスメントに関する相談窓口を、全国各地(エリア毎)の人事総務部に設定しています。また、女性専用の窓口や、労働組合側の窓口も設定してあります。

③ 社内実態調査

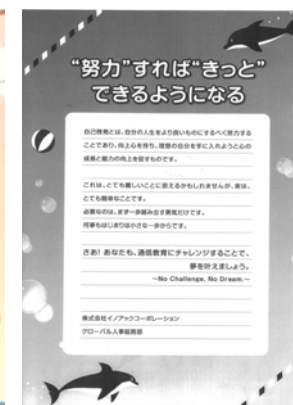
年1回「パワーハラスメント調査(アンケート)」を全社員対象に実施し、現状把握に努めています。

④ ハラスメント教育

イノアックの全管理職に「ハラスメント講習会」を受講必須としています。

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』があります。コース修了後、通信教育の受講料を半額会社負担(還付)する制度です。毎年、100を超えるコース(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100名程度の受講者がいます。



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。

上記の安全の理念に基づき、「安全は全てに優先する」を行動で示し、危険を予知して「止める、呼ぶ、待つ」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。

全社安全衛生委員会の開催

トップ自ら行動し全員参加で取り組む安全活動として、

- ◎中央安全衛生委員会…年4回
- ◎役員による現場点検…年2回
- ◎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

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



トップによる安全巡視

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
- ◎環境対策として路面温度の低減
- ◎産業医、健康保険組合による学習・指導会を開催
- ◎熱中症対策



遮熱性舗装
(赤外線を反射して路面温度を下げる)

安全実務担当者安全総会の開催

1. 2017年度の総括

- ①安全衛生防災活動の活動報告
- ②イノアックグループ災害統計と分析
- ③通達事項・安全衛生法改正

2. 労働災害防止の教育・啓蒙活動として

- ①労働災害再発防止の取り組み
 - ・九州地区、東北地区(テレビ中継)
 - ・安全衛生標語かるた取り

3. 2018年度の方針

- ①2018年度の安全衛生
防災活動の説明
- ②労働組合からの提案事項



安全総会

安全道場で安全な人づくり

安全道場は15の体感機で『目で見て、耳で聴き、体で感じる』安全体感を体験する事により、従業員が作業中に起こりうる「危険を安全に」体感してもらいます。それにより危険感受性を高め、危険予知能力を磨き、確実に安全行動に取り組む姿勢を身につけ、災害ゼロを達成できる職場作りに取り組んでいます。



安全道場

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
- ◎地域への貢献としてマットレス等の備蓄

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
- ◎気象情報配信システム

"W-info"の導入



W-infoの導入