

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目標に、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目指す。
- 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目指し、障がい者を積極的に雇用しています。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・経験を現地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つなげていきます。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。

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)

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社員が能力を高め、成長できる場として「社員教育」を提供しています。社員教育の一環として、研修では新入社員の導入研修から管理職まで50種類のプログラムが準備されており、一年を通じて研修が受講できます。また、研修以外にも、OJT制度や資格取得支援なども実施しています。

階層別教育

新入社員～若手～中堅～管理職、それぞれの節目で期待される役割を認識し、その役割遂行に必要な知識・スキルを習得するために「階層別教育」を設けています。階層別教育では、「意識教育」「知識教育」「スキル教育」「マネジメント教育」をバランスよく組み合わせることで、社員の能力向上を推し進めています。研修によっては、合宿もあり、社内人脈づくりも兼ねています。

専門教育

業務に必要な基礎知識や専門知識、技能の習得を目指す教育を実施しています。

[営業部門]・・・初級、中級レベルで営業力強化を図る
[技術部門]・・・材料設計、成形、後加工まで学ぶ「技術者ベーシック」や、届出書の書き方や特許検索を学ぶ「知財研修」等
[製造部門]・・・ものづくりの基本や、機械・電気の取り扱い等



グローバル人材育成

イノアックグループには、海外に50を超える工場・事業所があります。今後、ますます進むグローバル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」に力を入れています。「グローバル人材育成」の一環として、「海外赴任前教育」を1年を通じて、開催しています。海外駐在候補者に対して、リスク管理/マインドセット/コミュニケーション/専門教育等の単元を設けており、グローバル意識の改革を促しています。また、先輩駐在者の経験談を交えたセッションもあり、計画的に教育する体制を整えています。そして、今年から、若手社員が海外での実務訓練を実施できる「トレーニー制度」を導入しました。この制度を通じて、国内外に関わらず、海外との拠点において、中心的な役割が果たせる「グローバルリーダー」の早期育成を目指しています。

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

社員の学習意欲を高めるために、「通信教育制度」「資格取得支援制度」があります。通信教育制度では、毎年、100種類の講座を開設し、修了者に受講料を半額還付し、また、資格取得支援制度では、規定で定められている資格に対して奨励制度を取り入れています。このような継続的な取り組みにより、組織全体で自己啓発支援を行っています。



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。

安全実務担当者安全総会の開催

1. 2018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)
3. 2019年度の方針
 - ① 2019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

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

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』安全体感を経験する事により、従業員が作業中に起こりうる「危険を安全に」を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(受講者1,000名達成)

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)

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
 - ◎風水害対応の備えと体制の確立
 - ◎気象情報配信システム導入
3. 防災教育
 - ◎防災館の設立



防災館