

## 働きやすい職場づくり

社内制度の充実

人材育成

安全衛生・防災

## ダイバーシティの取り組み

## ■ 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、男性管理職向けにもセミナーを毎年開催し、女性社員の活躍を後押しできる体制づくりを会社主導で行っています。

## ■ 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年間で、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 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ことにより、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。

## ワークライフバランスの推進

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)

※フレックスタイム、2020年4月1日から「コアタイムあり」から「コアタイムなし」に変更

## 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)」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。

## グローバル人材育成

イノアックグループは、1950年代後半に海外進出を本格化させ、今では50を超える海外工場・事業所があります。今後も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、特に若い従業員を中心に「グローバル人材育成」に力を入れています。

### ■ 海外赴任前教育

海外駐在候補者に対し海外で必要となるスキルを習得するため、各部門の社内講師による海外業務重要事項の講義、外部講師によるグローバルマインドセット、リーダーシップについてなど、日本と異なる環境でも現地で即戦力として活躍できるように研修を設計しております。

2019年は先輩駐在者の体験談を交えたセクションを設け、苦労話だけではなく、海外での働きがいも伝えています。

### ■ 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、技術取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ます。外国人社員の受け入れを通じ、受け入れ部門のグローバル化も視野に入れています。

### ■ トレーニー制度の導入

2019年より、若手社員が海外で約1年間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。第1期生はアメリカ、中国に赴任し、現地では当初の予想以上の成果を出しています。受入れ拠点もグローバル人材育成の主旨を理解し、現地スタッフが温かく指導しています。1年という期間ですできるだけ多くのチャレンジをし、成功や失敗から学ぶ事を成長の位置付けとしています。制度活用の希望者も多く2期生、3期生の派遣検討をすでに進めています。

### 体験社員の声

田中 純

(グローバル自動車関連事業本部 樹脂成型事業部 生産技術部)

2019年9月より、アメリカで研修生として活動しています。現地のエンジニアや作業者と一丸となり、現場の不良対策に取り組みました。何度も打ち合わせをし、英語力不足は空き時間に学習、自分の主張や相手の理解を深め、最終的に不良削減に貢献できたことは、技術者としての財産になりました。



林 真奈美

(高機能材料事業本部 事業企画部 発泡企画室)

2019年7月から上海に派遣されました。現地の語学大学で4か月間の語学研修をしたのち、現地の女性営業マネージャーの元で研修を行いました。この制度を通して現地で求められる実務能力や現地のスタッフの働きぶりを肌で感じ、今後自分が取り組むべき課題を見つけることができました。



## 自己啓発

### ■ 通信教育制度

社員の自己啓発を支援するため、「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。



### ■ 英語学習のサポート

社員の学習意欲を高めるため、若手社員を中心に点数アップが目的ではなく、ビジネスシーンで使える英語レッスンを行っています。オンラインでのレッスンとなっており、移動することなく自身の受けやすい環境で受講が可能です。レッスンに先立ちモチベーションアップセミナーを開催。役員によるビデオレターや、外部講師から直接英語の重要性を伝えてもらうことにより、若手社員のやる気を引き出すための環境も整えています。

## 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年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

経営陣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。



経営陣による安全巡視

## 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. 2019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(WEB中継)

### 3. 2020年度の方針

- ①2020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

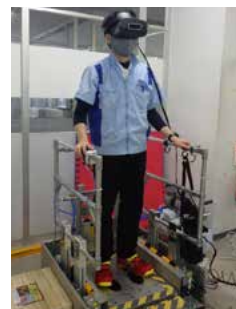


安全総会

## 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ことにより、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づくりに取り組んでいます。

2020年はVR(バーチャルリアリティ)システムを導入し、より危険感受性のUPを図っていきます。



安全道場(受講者1,000名達成)

## 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

- ◎生産現場の防災・防爆
- ◎風水害対応の備えと体制の確立
- ◎気象情報配信システムの活用

### 3. 防災教育

- ◎防災館の活用



防災館