

2 SOCIAL REPORT 社会性報告

イノアックは、イノアックに関わるすべての人々から信頼される企業をめざします。

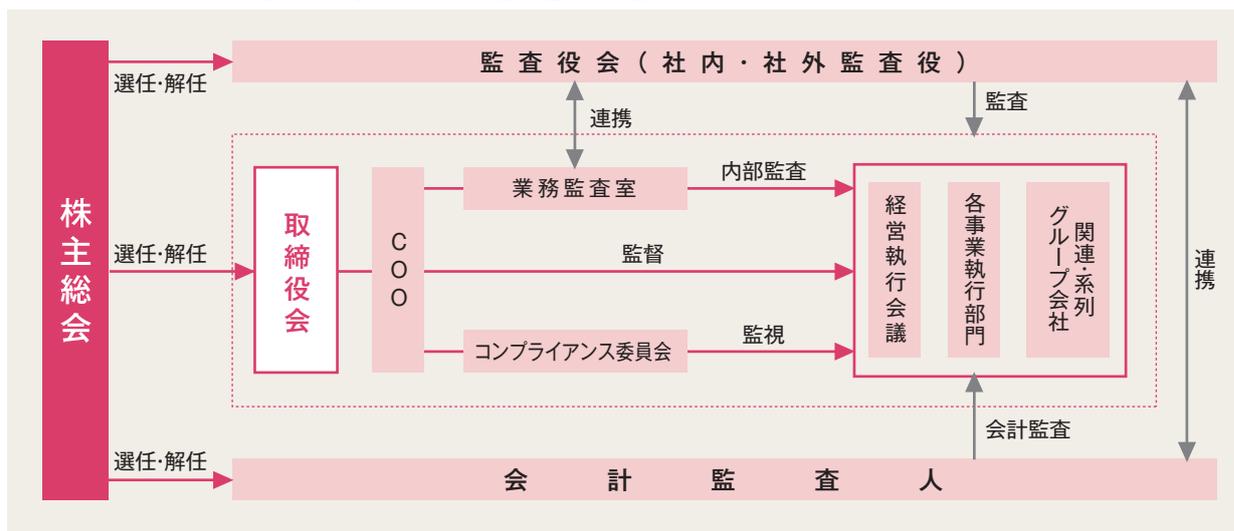
「挑戦」「CS」「誠実・信頼」「収益」「チームワーク」「責任」を行動指針と定め、社内外ともに裏表、偽りのない行動で「企業理念」を追求し、イノアックに関わるすべての人々から信頼され敬愛される企業を目指し、CSRへの取り組みを通じて社会の持続的な発展に寄与して参りたいと考えています。

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

イノアックグループは企業業績・企業価値・社会的信用性を高めるためにコーポレートガバナンス強化を重要な経営課題と位置付けています。

イノアックグループのコーポレートガバナンス体系図（組織系統図）



■コーポレートガバナンス体制

- ◎ 取締役会：取締役会は5名で構成されており、経営に関する重要な意思決定を行っています。各取締役より職務執行状況、財政状態および経営成績などの報告を受け、業務執行の監視・監督に当たっています。
- ◎ 執行役員制度：経営に関する監督責任と執行責任を分離するため執行役員制度を導入し、取締役会より執行権限を移譲された執行役員が事業部、子会社および主要職能組織長として、意思決定の迅速化と業務運営の効率化を図り、重要な業務執行への対応を行っています。
- ◎ 監査役会：監査役会は社外監査役2名を含む3名で構成されています。監査役は、取締役会等社内の重要な諸会議に出席するほか、業務執行状況の聴取を通じて、取締役の職務の執行状況を監査しています。

■内部統制システム

職務の執行内容を法令及び定款に適合させるため、さまざまな施策を行っています。

- ◎ コンプライアンス：コンプライアンス委員会活動と「企業行動規範」の全社員への教育
- ◎ 情報管理：文書管理規程により文書毎の保管部署、期間を定めた管理
- ◎ 企業集団としての 関連・系列会社においては、関連会社管理規定を制定。業務運営ルールを明確にするとともに、必要に応じ監査管理体制：役による監査を実施
- ◎ リスク管理：各種リスクに対し経営会議でマネジメントしており、必要に応じ危機管理委員会を開催「マイナス情報ホットライン」の常設によるリスク情報の早期入手と対応体制を確保



コンプライアンス

コンプライアンスへの取り組み

Compliance

1 コンプライアンスにおける基本的な考え方

イノアックでは、コンプライアンスとは、法令を守ることにとどまらず、従業員一人ひとりが高い倫理感を持って行動することであると考えています。企業としての社会的責任を果たし、お客様の期待にこたえていくためには、法令順守はもちろんのこと、従業員が企業の一員としての社会的責任を意識することが必要不可欠です。そのためイノアックでは、社内規程等の整備にとどまらず、従業員へのコンプライアンスの意識を高めるために営業担当者、調達担当者、新入社員、中途入社社員への法務研修等の充実を図っています。

Compliance

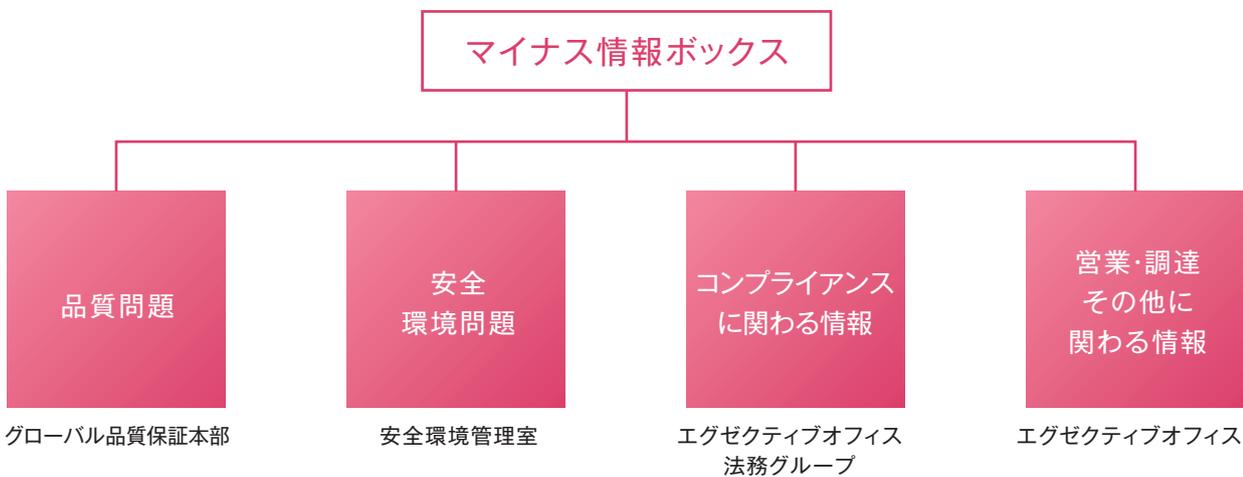
2 推進体制

イノアックは、2008年に「コンプライアンス管理規程」を定め、社内の規程を整備するとともに、従業員のコンプライアンスへの意識を高めるための体制作りを進めています。この取り組みの一環として、2010年からは、グループ会社へのコンプライアンス徹底の取り組みもスタートしました。イノアックの社内手続規程を、グループ会社にも適用可能なものへ改訂をおこなうとともに、あらためて各グループ会社への周知徹底を行いました。これによって、各グループ会社においてもコンプライアンスの順守を徹底することができました。

Compliance

3 相談窓口の設置

コンプライアンスの徹底のためには、万が一、コンプライアンス違反行為があった場合に、企業として迅速な対応を取ることが必要です。そのためイノアックでは、法務グループを相談窓口とする「ヘルプライン」を設置し、誰でも直接相談できる窓口を設置しました。また、別途「内部通報および公益通報者保護規程」を設け、通報者が不利益な扱いを受けないよう体制を整えています。



コンプライアンスに関わる情報のみならず、品質関連問題、安全・環境問題、営業・調達・その他の問題が発生した際には迅速に対応し問題の拡大を防ぐため、マイナス情報ボックス(受付窓口)を設置しています。

2 SOCIAL REPORT

社会性報告

調達

調達基本方針

- 1) グローバル調達活動の推進
イノアック国内外の拠点を活用したグローバルな調達活動と、パートナー関係の強化を図ります。
- 2) 法令・社会規範及び社内規程の順守
法令・社会規範及び社内規程を順守し、健全で開かれた調達活動を推進します。
- 3) 公平・公正で誠実な調達活動の推進
お取引先様に対して公平・公正な競争の機会を提供し、誠実な調達活動を推進します。
- 4) 環境・人権に配慮した調達
イノアック環境方針に基づき、地球環境に配慮した調達活動を行います。環境・人権等、社会問題の原因となりうる原材料の使用については、影響に配慮した調達活動を行います。
※紛争鉱物(コンフリクト・ミネラル)問題への取り組み等
- 5) お取引先様との相互信頼に基づいたパートナーシップの構築
お取引先様との強固な信頼関係と連携を図り、技術力及び品質の維持・向上に努めます。

グローバル拠点における最適調達の実施

原材料、部材等の現地調達を通じて事業拠点の所在する国々に貢献し、最適品質・最適価格に加え、長期的な取引を念頭に入れたお取引先様との良好なパートナーシップを目指します。またグローバル生産に対応した、より戦略性の高い購買活動を推進します。

お取引先様との双方向コミュニケーション強化

年2回、お取引先様約100社にご参加いただき調達連絡会を実施しています。

内容は、生産情報の展開や品質の取り組み、コンプライアンス活動、安全活動、機密管理、有害物質管理など、継続テーマについてです。その内容の充実を図ると共に、経済情勢・今後の動向など情報の共有化を行い、お取引先様との連携を深めています。

また、品質向上の為の改善及びその意識の向上などをテーマとして、勉強会・講演会を年2回、改善事例発表会を年1回開催し、企業レベル向上のための活動を行っています。



グリーン調達活動の推進

イノアックでは、地球環境に配慮した調達活動推進のため、イノアックグループの製品を構成するすべての部材・材料及び製造時に使用される材料の調達において「イノアックグリーン調達基準」に基づき、含有禁止物質の不使用及び管理物質の管理・削減を継続的に実施しています。

また、お取引先様の皆様には、持続可能な社会の構築に向けて、イノアックグリーン調達へのご理解とご協力をお願いするとともに、これまでの欧州ELV指令、RoHS指令等に加え、欧州REACH規制等新たな環境規制に対する確認分析等の取り組みを一体となって進めています。



従業員に対する取り組み

人材教育

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』を生涯学習の一環として位置づけ、従業員の持つ特性や能力を引き出し、あらゆる場で活かせる職場づくりと定義しています。そして教育研修を一元化した『イノアック教育体系図』を整備しています。これにより、イノアックの従業員はどの職位でいつ頃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。教育体系は、原則として『階層別教育』と『部門別専門教育』に大別されています。階層別教育では、人間的魅力、社会人としての常識、精神面など心の自律を目指す教育(人間性教育)と将来必要とされる能力育成を目指す教育(能力アップ教育)から構成されています。また部門別専門教育は、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行います。

グローバル教育

イノアックグループは、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(ボーダーレス)化に対応する為に、イノアックでは『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』や『海外研修』・『海外語学留学』などを新入社員の時から実施しています。人事ローテーションは、国を問わず頻繁に行われています。

海外研修(中国研修)

イノアックでは、新入社員(大卒者)全員を対象に、入社1ヶ月後から約1ヶ月間、中国で海外研修を行っています。2012年度は、20名の新入社員が5月8日~6月9日までの5週間、中国で研修しました。

2012年 新入社員中国研修 感想

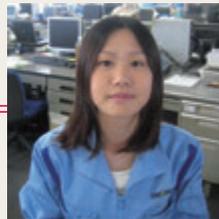


グローバル技術開発本部
ウレタン技術部
軟質スラブウレタンG

山口 真和

この中国研修を通じて、言葉だけではない日本との違いを、現地スタッフとの触れ合いなどを通じて体感しました。

社会のグローバル化に対応し海外で仕事をするためには、その国の価値観を理解することが必須です。そしてその土地に合った仕事のやり方を選択し、製品の仕様なども必要に応じて変更することが必要だと感じました。この研修を通じて学んだ事は、今後の仕事にも自分の人生にも活かしていける貴重な経験となりました。



グローバル技術開発本部
ウレタン技術部
軟質スラブウレタンG

江越 春香

中国研修は私にとって大変良い経験となりました。中国の様々な文化や人柄に触れたことによってグローバル展開の難しさを実感しました。中国と日本では、仕事に対する考え方やニーズが大きく異なることを知ったからです。また、発展した都市部や大規模な市場など、日本とは違う、エネルギーでハイスピードな発展の様子に、大変驚きました。今後、私もグローバルに活躍できるよう、この経験を活かして、業務に励んでいきたいと思いました。

2 SOCIAL REPORT

社会性報告

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、保育園・幼稚園・学校・自治体の家族に関わる行事参加、介護を必要としている人の病院・介護施設への付き添い等の理由で休暇を取得した場合、優先的に休暇を取得できるファミリーサポートホリデー休暇制度やフレックスタイム制度、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]

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

[育児休業等取得者延数]

	2008年		2009年		2010年		2011年		2012年	
	男性	女性								
育児休業(人)		16		17	1	14	1	13		17
育児短時間勤務(人)				8		11		12		16

※2010年 初の男性育児休業取得

両立支援の制度を整える事により、2010年に初めて男性が育児休業を取得しました。

女性社員の登用

イノアックグループでは、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。女性社員の管理職登用もその一環として挙げられ、現在8名が管理職に就いて各分野において活躍しています。

[女性管理職昇格者数]

2002年	2007年	2008年	2009年	2011年	2012年	合計
1	1	2	2	1	1	8人



イノアックグループ安全活動

1

イノアック基本方針

人間愛を基本として、全員参加の安全・防災活動を推進し、安全に強い人づくり、公害ゼロ・災害ゼロの快適職場づくりを図る。

2

イノアック安全・衛生月間活動

- 厚生労働省の運動行事に併せた活動
- 過去の災害に学んだ月次重点実施事項(毎月)
- 職場のルール見える化→職場・個人ルール掲示

3

全社安全衛生委員会の開催

- 社長を委員長とした中央安全衛生委員会を年4回と、役員点検年2回実施(主要工場)
- 実担者安全衛生委員会を年7回開催
- 各工場安全衛生委員会を月1回開催

4

健康増進に向けた取り組み

- 産業医の毎月の工場巡視、安全衛生委員会での指導を月1回開催
- 相談窓口設置によるメンタルヘルスサポートの実施
- 事業所内の分煙化の徹底
- 快適職場作りとして、管理区分低減活動

5

リスクアセスメント活動

- 化学物質のリスクアセスメント活動への展開
- イノアック各工場へ横展開



防災活動

1

大規模地震災害減災対応

- 1) 建屋・設備・地震減災対策
 - 人命第一を基本とし建屋(震度6強)補強工事、設備、外構、什器の転倒・落下対策と出火防止対策
 - 重点設備:受電・ボイラー・ガス・原料タンク・危険物の停電対応・危険物流出防止
- 2) 地震発生時減災への備え
 - ハード・ソフト見直しと訓練
(緊急連絡網・避難誘導・備蓄品・防災資材・通信等の設備)
- 3) 地震・災害発生後の対応
 - 発生後対応訓練
(初動体制・復旧本部立上げ・避難訓練・連絡網整備など)

2

火災・風水害対策

- 1) 生産現場の火災・防爆予防
 - 重点設備(加熱炉・集塵機・火災発生設備)の見える化と日常点検・管理強化
 - 危険物・可燃物管理の徹底・危険物可燃物取扱職場の見える化と防火対策
 - 火気使用工場の防火、防爆体制の確立で安全作業の徹底
- 2) 風水害対応体制の確立
 - 防災機器の設備と管理体制の強化
 - 防災関連設備、危険物管理状態の定期監査とパトロールの実施

2 SOCIAL REPORT

社会性報告

社会・地域貢献活動

イノアック・イノベーションサポート

イノアックでは、ささやかながら地域社会への貢献の一助として文化支援活動「イノアック・イノベーションサポート」を永年にわたり続けています。内容はバレエやオペラ公演への協賛など、多岐にわたっています。

このような各種イベントへの協賛等により、文化振興に貢献するだけでなく、社会とイノアックの結びつきを一層深めるきっかけとなることと信じています。今後も積極的な支援活動を続けていきます。



1991年	第1弾:	つがいけサイクル'91	2004年	第22弾:	ローマ・イタリア歌劇団オペラ「椿姫」 〈東京公演・名古屋公演〉	
	第2弾:	マジックショー「スノービーの不思議な世界旅行」		第23弾:	ハンブルクバレエ「眠れる森の美女」 〈東京公演〉	
	第3弾:	全日本オフロードサイクリングIN梅池		2005年	第24弾:	チェコ国立ブルノ歌劇場「カルメン」 〈名古屋公演〉
1992年	第4弾:	ウィーン・ヨハン・シュトラウス管弦楽団 「ウィンナ・ワルツの調べ」		2006年	第25弾:	ブラハ国立劇場オペラ 「フィガロの結婚」 〈東京公演・名古屋公演〉
	第5弾:	試写会「ザ・スタント／アメリカ物語2」		2007年	第26弾:	ハンガリー国立ブダペスト・ オペレッタ劇場「こうもり」 〈東京公演・名古屋公演〉
	第6弾:	'92スタジアムトライアル		2008年	第27弾:	チェコ国立ブルノ歌劇場 「タンホイザー」〈東京公演〉 ウィンナーワルツ・オーケストラ 〈名古屋公演〉
1993年	第7弾:	ウィンナワルツ・オーケストラ		2009年	第28弾:	レニングラード国立バレエ団 「眠れる森の美女」〈東京公演〉 レニングラード国立バレエ団 「ジゼル」〈名古屋公演〉
	第8弾:	マウンテンバイクフェスティバルINダイナランド		2010年	第29弾:	ニューイヤースペシャルコンサート コルツ・ウィーン〈東京公演〉 ウィーン放送交響楽団〈名古屋公演〉
	第9弾:	スタジアムトライアル		2011年	第30弾:	ウィンナー・ワルツ・オーケストラ 「宮殿祝賀コンサート」 〈東京公演・名古屋公演〉
1994年	第10弾:	ウィーン・シュトラウス・フェスティバル・オーケストラ		2012年	第31弾:	ウィーン交響楽団 ヨハン・シュトラウスアンサンブル〈東京公演〉 ウィンナー・ワルツ・オーケストラ 「宮殿祝賀コンサート」〈名古屋公演〉
	第11弾:	イノアック IRCカップ				
1995年	第12弾:	レニングラード国立バレエ「白鳥の湖」				
	第13弾:	イノアック IRCカップ				
1996年	第14弾:	ハンガリー国立ブダペスト・オペレッタ劇場 「メリーウイドウ」				
1997年	第15弾:	レニングラード国立バレエ「ドン・キホーテ」				
1998年	第16弾:	レニングラード国立バレエ「眠りの森の美女」				
1999年	第17弾:	ウィーン・カンマー・オペラ「こうもり」				
2000年	第18弾:	レニングラード国立歌劇場管弦楽団 「華麗なるバレエ・ワルツの祭典」				
2001年	第19弾:	ブラハ国立劇場オペラ「魔笛」 〈東京公演・名古屋公演〉				
2002年	第20弾:	ハンガリー国立歌劇場「こうもり」〈東京公演〉 ハンガリー国立ブダペスト・オペレッタ劇場 「チャルダースュの女王」 〈名古屋公演〉				
2003年	第21弾:	ポーランド国立歌劇場 「トゥーランドット」 〈東京公演・名古屋公演〉				



財団法人イノアック国際教育振興財団

1987年、グローバルに活躍する人材の育成を目的とした「イノアック国際教育振興財団」を設立しました。1950年代からグローバル展開を推進してきたイノアックは、世界に通用する市場価値を持った人材育成の必要性を痛感してきました。

そして財団設立以来、中国、韓国をはじめ様々な国、また日本の学生に奨学金を給付し、海外留学の支援を行ってきました。支援を受けた学生の人数は250名を超えました。こうした人材が将来世界を舞台にはばたくことは、イノアックの大きな喜びです。



職場体験・工場見学活動

イノアックでは毎年各事業所で職場体験の受け入れを行っています。安城事業所では愛知教育大付属特別支援学校の学生が、西濃事業所・南濃事業所では地元の中学生が職場体験を行いました。また南濃事業所・八名事業所では高校生も職場体験を行っています。この活動は主に各事業所の地元の学校からの要望により長年実施しており、学生には生産現場にて軽作業を体験してもらっています。

また地元小学校からの要望により、工場見学も実施しています。今年は西濃事業所に91名の小学生が工場見学に訪れました。



交通安全活動

地域交流活動の一環として安城事業所と桜井事業所では、毎月0のつく日(10日、20日、30日)の平日の朝に交通安全の啓蒙活動を行っています。事業所の周辺の交差点や、駐車場出入口付近に社員が交代で立ち、シートベルトの着用やスピード注意、一旦停止等の呼びかけをしています。この活動は事業所でドライバーズクラブを立ち上げた時から続いており、社員の交通安全意識の向上を目的に行われています。

また桜井事業所では、交通安全週間の際に、近隣会社及び近隣町内会と共同で事業所付近の信号交差点にて交通当番も行い、交通事故の防止に取り組んでいます。



安城事業所



桜井事業所

2 SOCIAL REPORT

社会性報告

お客様との関わり

お客様満足度アップを目指した営業活動

イノアックグループの営業部門は、「暮らしをもっと豊かにしたい」という企業理念に基づき、お客様満足度の向上を全ての行動規範として活動を続けています。拡大するグローバルカスタマーの事業展開への追従・スピードアップを会社方針に積極的な展開をしています。お客様の声を直接お聞きするための「顧客満足度アンケート」は、私どもの活動に一つの指針を与えています。これからも、変化し続けるお客様のニーズにグローバルかつ迅速にソリューションを提案し、お客様との強い信頼関係を築いていきます。

お客様からの評価・受賞

イノアックでは、世界のお客様にご満足いただける地球環境に配慮した製品の供給を目指しています。国内においては、コスト協力と新製法・新材料の積極的な開発を評価されての受賞や、海外の拠点においても品質優秀賞を受賞するなど、世界のお客様より評価をいただいています。今後ともQuality(品質)・Cost(コスト)・Delivery(デリバリー)・Safety(安全性)でお客様より高い評価を得られるように体制の強化に継続して取り組みます。

品質向上を実現する取組み

イノアックでは品質向上を実現するために、従来のQC活動の他に2007年より品質革新プロジェクト活動に取り組んでいます。

■各事業所での根本的な品質改善を意図した品質革新プロジェクトの実行

すでに実行されている品質レベルを日常的、持続的に改善する活動に加えて、各事業所で根本的に重要な品質属性(製品の歩留まり等)を取りあげてその圧倒的レベルアップを図るべく事業所内の事業責任者、品質保証、製造、技術スタッフに本社グローバル品質も加わり全社的視点からの検討を図っています。

■現状把握、その分析から大きな効果を得ることができるための改善仮説の設定

実験等を粘り強く実行していくアプローチをとっています。事務局には日本人のみでなく、中国人スタッフも参加し、中国他海外事業所への展開も図っています。

品質革新プロジェクトの個別活動紹介

■グローバル事業展開の加速に対応した人材育成

海外拠点の人材を日本で受け入れ、品質を基軸とした教育・訓練を実施しています。また国内の人材にも同様の品質教育・訓練を実施し人材を育成する事で、海外拠点を含めたイノアックグループ内の品質管理の標準化へと繋げています。

■品質総点検

国内生産拠点はもちろん、海外に広がる生産拠点に対しても、品質管理のスペシャリストによる4M視点で品質保証レベルの点検・指導を実施し、グローバル品質力の向上に努めています。

■工程管理のIT化

各工程で作成している日報を手書からタブレットPCでの入力へとIT化を進め、工程で発生している不具合を迅速に把握し、適切な処置のスピードアップを図る仕組み作りを進めています。また得られたデータを解析し傾向を把握することで、不具合発生 の未然防止に繋げています。

