

社内制度の充実

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。2020年度は女性2名が管理職として昇格し、管理職に占める女性労働者の割合は4%となりました。

■ 女性活躍推進法施行に伴う取り組み

2021年4月1日から2026年3月31日までの5年間、女性がさまざまな部署において能力の発揮・キャリア形成ができるように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 労働者に占める女性労働者の割合を20%以上とする。
- 2 営業職、および技術職に占める女性社員の割合を、営業職においては15%、技術職においては7%とする。
- 3 管理職の年次有給取得率を一般職の年次有給取得率と同率(54.8%)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。

※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

■ 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)
 テレワーク勤務規程(2020年)

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し、公開しております。
- 2 相談窓口の設定
職場におけるハラスメントに関して、全国各地(エリア毎)に相談窓口を設定しています。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、現状把握し、対応を行っております。
- 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。

人材育成

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。

■ 海外赴任前研修

海外駐在候補者に対し、海外で必要となるスキル、マインドを習得するため、各部門の社内講師、外部講師により、全5日間の研修を実施しています。毎年、少しずつ内容も改良しており、2020年は現駐在者とのオンラインによる座談会、駐在経験のある社内講師による具体的な事例紹介など、海外駐在にあたっての不安を事前に取り除くと同時に、海外で働く事のやりがいも紹介。また現地外国人スタッフもサポート役として登場し、英語で面談をロールプレイングしたところ、受講者の多くはたじたじでしたが、終わってみると語学力の必要性や外国人とのビジネスにおけるコミュニケーション力不足などを実感し、そこから成果につなげる意識が持てたとの声ががりました。そのほかにもテロ、誘拐、窃盗犯罪などのリスクマネジメントについても研修を実施しています。

初の赴任者にとっては、現地に行ってみないと分からない事が多いのは事実ですが、できる限り具体的な内容を多く盛り込んで研修を提供しています。

■ 海外からの受け入れ

現在コロナ禍で海外への行き来が制限されているため、海外からの来日は難しいのですが、これまでは毎年各事業体で「グローバル会議」を開催し、その際、諸外国拠点よりマネージャーや役員クラスを集め、日本の新商品、新技術、顧客動向と海外展開のすり合わせを事業部の主要メンバーも集まって実施してきました。現地スタッフ間でも各国の状況をシェアする事で、横のつながりが持てるようになってきました。最初は主要事業体の営業部門中心の開催だけでしたが、数年前より技術部門、IT部門、経理部門などにも活動が広まってきました。コロナ禍後は、また再び多くの外国人を日本に招待し、交流を拡大させていくことになります。

■ 海外トレーニー制度

2019年に第1期生を選抜し、アメリカ、中国に1年間、若手社員3名を派遣しました。

現地会社からの評判も非常に良く、2期生派遣の準備を進めてきたところ、2020年は新型コロナウイルス感染症の世界的拡大により実施は見送りとなりました。しかし2021年に2年ぶりの派遣が決まりました。トレーニーという研修の位置付けのため、駐在員とは異なり、現地でのさまざまな「経験」「チャレンジ」を一番の目的として、現地スタッフのサポートのもと、1年間を通じて自分で考え、動き、乗り越える事を指導し、修了時には現地と日本でそれぞれ成果発表報告を実施します。

トレーニー1期生レポート

成田 裕紀

(グローバル自動車関連事業本部 技術本部 生産技術部)

2019年11月から北米で研修生として活動いたしました。業務面では、自分が自主的に能力を発揮し、成果を出すことがとても重要であると学びました。特にアメリカの地ではそれが現地スタッフの信頼を得る第一歩につながることを実際に体感しました。その背景には日本で得た業務知見の活用が非常に役に立ちました。語学力には毎日悔しい思いをしましたので、現地でも毎日何時間も英語を独学しました。現地での休み期間中も、車の長距離運転による大陸横断やリング農家巡りなど、北米ならではの多くの経験を得ることができました。将来、また海外で力を出せるよう国内業務に励んでいます。

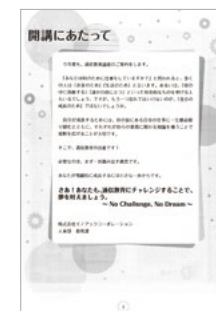
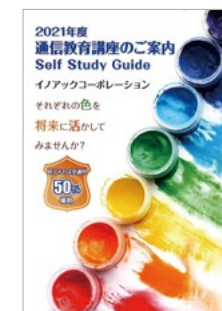


自己啓発

■ 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。

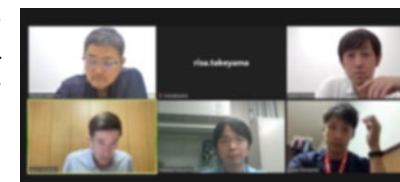
「通信教育制度」では、毎年人気の高い講座を100種類以上開設しており、修了者には受講料の50%を還付しています。また、「資格取得支援制度」では、会社の規定に基づき、公的資格の受講料や奨励金等の援助をしています。



■ 英語学習

若手社員向けにビジネスシーンで使える英会話レッスンに加え、今年度から新たに全社員を対象とした英語でのプレゼン、ディスカッションを行う、より実践的なオンライン英語学習を導入。受講者が3倍以上に増加しました。また、社員のやる気を引き出すオンライン交流会を実施し、英語学習を「習慣化」するコツを共有しました。

今後はさらに多くの方が「英語を学習したい!」と思ってもらえる仕組み作りをしていきます。



オンライン英語学習の様子

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。

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・天井サーマックスカバー工法による工場内温度の低下
- ◎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
- ◎新型コロナウイルス感染症対策
 - ・入門時の検温システムの導入
 - ・各会議室、打ち合わせ場所のパーティション化
 - ・消毒液の設置



遮熱性舗装
(赤外線を反射して路面温度を下げる)



入門時の検温システム



打ち合わせ場所のパーティション化

安全実務担当者安全総会の開催

1. 2020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
遠方拠点はWeb参加

3. 2021年度の方針

- ①2021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

4. 外部講師による安全講演会の開催



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』安全体感を経験することにより、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年にはVR(バーチャルリアリティ)システムを導入し、各拠点にVR装置を持ち込んでの出張安全体感教育を実施。



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

- ◎防災館の活用と出張防災教育の実施



防災館