

社会 | 価値向上を実践するひとづくり

人権配慮

● 基本的な考え方

当社では、世界人権宣言や国際的に明示されている労働者の基本的な権利を尊重し、強制労働や児童労働などの人権侵害に加担せず、人権尊重に取り組んでいます。

● 人権尊重にかかわる社長声明

当社社長が2023年8月1日全社員に向けて「人権尊重にかかわる社長声明/トップステートメント」を発信しました。

近年、社会課題において、気候変動だけでなく人権への配慮の必要性が高まっています。イノアックグループにおいても人権課題を整理して、業務の全般において取り組んでいくこととします。全社員が以下に記す人権尊重のための考え方に則り、しっかりと人権尊重を行う気概を持つことを願い、私自身率先して取り組みを推進していきます。

人権尊重のための考え方

当社は、事業を行う過程で、直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを認識し、「国際人権章典」や「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」をはじめとする人権に関する国際的な規範を支持し、自らの事業活動に関わる全ての人の人権を尊重する責任を果します。

国籍、性別、年齢、信条、宗教、人種、民族、性的指向、障がい、配偶者や子の有無などを含むいかなる理由においても差別を認めず、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、同調圧力等あらゆる形態のハラスメントや個人の尊厳を傷つける行為を許しません。また「強制労働」「児童労働」を禁止し、結社の自由を保障します。そして従業員が安全・健康な職場で勤務ができる環境を整えます。

2023年8月1日
株式会社イノアックコーポレーション
代表取締役社長 野村 泰

人材育成

● 基本的な考え方

当社では、企業存続における礎は多様な人材であるという理念を掲げています。一つの事業に特化することなく、多彩な製品、サービスをつくり出し、社会に貢献する企業体。これを構築する社員一人ひとりの個性を尊重し、迅速な決断と行動で、活力と個性に満ちたグローバル集団を形成しうることの人材の育成を目指します。

● 一人ひとりの「志と意欲」を引き出す人材開発

すべての社員が「自ら成長する」、「部下を育成する」ことを目指し、2年前に人事制度が変わりました。イノアックの人材開発では、その理念を浸透させ、一人ひとりの行動がより自発的・自律的に変化しスピーディーに成長できる組織となるために、大切にしていることがあります。それは、働く社員の仕事への「志・意欲」を引き出し、高めていくことです。期待される人材像に対して、一般職から経営幹部までが自身の役割とイノアックというフィールドで「成し遂げたいこと」=『志』を重ね合わせ、能力を高め実践に移していける教育を設計しています。一人ひとりの仕事への意欲を高め、自律的に成長できる組織を目指します。

プレイヤー研修の様子



ブロックを使って、自身の職場環境を表現。今の自分の位置づけ、求められている役割を俯瞰する



自身、職場、関係部門、社会と段々に自身を取り巻く環境を俯瞰して、自身の役割をとらえなおす

● グローバル人材育成の取り組み

当社では、さまざまなプログラムを通じてグローバル人材の育成に取り組んでいます。「海外トレーニー制度」は、海外でのOJTを通して、異文化の中で成果をあげるプロセスを体得することを目的としたプログラムです。多種多様な業種の若手社員が海外現地法人で研修し、価値観の違いや周りを巻き込むことの難しさなどに直面し、困難を乗り越えることで、大きな成長につながっています。

今年度は、新たに海外駐在要員を対象とした「異文化コミュニケーション」研修を開始し「異文化」とは何かを体験することで「海外で働くこと」を身近に感じられるよう企画しています。また、海外赴任予定の社員には、海外駐在で必要となる専門知識（経理財務、法務、品質保証、安全など）を学べる講座を開設し、事前準備を整え円滑な赴任をサポートします。

トレーニー経験社員の声

2023年1月から12月末までの1年間、アメリカ ニュージャージー州の工場とミシガン州の営業拠点で、主に工場工務と営業活動の研修を行いました。

トレーニー制度を通じて、現地で活動している駐在員の方々がどのように仕事を行っているのかを目のあたりにし、グローバルに活動するために必要な自分の課題、能力や手法を実感しました。求められる主体性やコミュニケーションの取り方など、米国と日本で違う点も経験することができました。海外で研修した経験を還元できるように、今後一層、国内業務にも励んでまいります。

経営企画本部
事業企画部 調査課
大工 直也



現地社員と出張先にて

社会 | 価値向上を実践するひとづくり

ダイバーシティ&インクルージョン

● 基本的な考え方

企業理念が示す「多くの個性ある木」こそがまさに多様性であり、当社の掲げる理念そのものがダイバーシティ&インクルージョンの基本方針の根底にあるものといえます。当社ではグローバル人材や女性社員の積極的な活用など、さまざまな人材の雇用・育成を通して、多様性を尊重した企業活動に努めています。

● グローバルな事業展開

当社では1930年代から海外進出を開始し、現在では14の国と地域に約70の海外工場・事業所を設けています。その過程の中で、多様な価値観や習慣、国民性を重視し、現地の人々と信頼関係を築くことで、強固なグローバルネットワークを構築しています。

● 女性活用推進プロジェクト

当社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。女性活躍推進法に基づき策定した「一般事業主行動計画」では、現状の課題に対する具体的な数値を含めた3つの目標を掲げ、さまざまな部署における能力の発揮・キャリア形成を目指しています。

	課 題	目 標
1	労働者に占める女性労働者の割合	20%以上まで引き上げ
2	営業職および技術職に占める女性社員の割合	営業職は15%、技術職は7%に引き上げ
3	管理職の年次有給取得率	一般職の年次有給取得率と同率の54.8%に引き上げ

ワークライフバランスの推進

● 基本的な考え方

社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。

● 年次有給休暇取得率の向上

2021年度から会社目標を公表し、政府目標の「年休取得率70%以上」達成に向けて取り組んでいます。

会社目標

当年度付与日数の50%以上を全社員が取得する

取り組み内容

年休計画表の作成、毎月上旬に必要な取得日数の連絡、イントラネットに実績の掲載

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)^{※1}
- 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(2008年)^{※2}
- 介護休暇(2010年)
- テレワーク勤務規程(2020年)

※1 フレックスタイムは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
 ※2 育児短時間勤務の期間は2022年7月1日から、子が中学校就学始期に達する(小学校6年生を終了する3月31日)までとし、毎月単位で取得可能に変更

健康経営

● 基本的な考え方

これまで健康管理は個人の責任ととらえられていましたが、社員が心身ともに健康的に働けるよう環境を整備することは企業の責任であるという考えが浸透してきました。職場環境の改善や健康増進により、社員一人ひとりの仕事へのモチベーションも高まり、職場全体の活性化にもつながります。

企業、社員、健康保険組合との三位一体でしっかり取り組むことで、健康リスクの低減および病気、けがを未然予防し、企業による経営と社員の健康管理の両立を目指します。

● 健康増進の取り組み

会社全体では、月別重点実施事項を盛り込んだ年間計画表を策定しています。各事業所では、推進体制を整備して「心の健康づくり計画」を策定、実施しています。また、健康保険組合と連携して3つの柱をもとにした社員の健康増進に取り組んでいます。

3つの柱

病気の未然予防

社員一人ひとりがより長く健康に活躍するためには、病気になってからの対応だけでなく、日ごろから病気の未然予防が大切です。人間ドック費用補助、メンタルヘルス講習、ストレスチェックなど、健康づくりへの支援を行っています。

特定健診

生活習慣病予防のための保健指導を必要とする人を選び出すための健診です。健診項目には、内臓脂肪の蓄積状態を見るために腹囲の計測が追加されるなど、特定保健指導の対象者を的確に抽出するための検査項目が導入されています。

特定保健指導

特定健診によって選出された対象者は、医師や保健師、管理栄養士らの指導のもとに行動計画を作成し、生活習慣改善に取り組みます。

社会 | 価値向上を実践するひとづくり

安全衛生・防災

安全の理念と基本方針

理念

社員が健康で、安全かつ快適な中で業務を遂行できる職場づくりに基づき、全ての行動において安全衛生・防災を優先する。

基本方針

- ①職場環境を改善し危険源を除去・低減
- ②従業員全員の安全・防災意識の向上
- ③労働安全衛生に関する諸法令の遵守

当社では「安全・防災は全てに優先する」を行動で示し、危険を予知して「止める、呼ぶ、待つ」の実践を定着させる。リスクアセスメントを行い危険源の除去・低減を図る。また過去の災害に学んだ教訓を月度重点実施事項として年間活動計画を定め、点検・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。

KPI項目	適応範囲	2021年実績	2022年実績
社員の労働災害全発生件数 ▶前年度発生件数比▲30%	国内	22件	20件
	海外	16件	21件
全災害度率	国内	1.68	1.53
休業災害度率	国内	0.76	0.46
社員の重大労働災害 ▶発生件数 0件	国内	0件	0件
	海外	0件	0件
事業所の火災 ▶発生件数 0件	国内	0件	1件
	海外	0件	0件
職場の作業環境第Ⅲ管理区分のゼロ化	国内	6職場	12職場

全社安全衛生委員会の開催

役員自らが行動し、全員参加で取り組む安全活動として、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を図る安全集会を開催しています。

- 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4回
- 安全総会 年1回
- 外部講師による安全講演会の開催 年1回
- 各拠点安全衛生委員会 毎月



役員による安全巡視

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」安全体感を体験することにより、社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。

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。また電気を原因とした労働災害を防止するため、低圧電気取り扱い教育を追加し、保全作業以外の社員にも参加をオープンにしています。



安全道場

- 1 電気設備の点検測定器の使い方
- 2 電気配線・自己保持回路
- 3 CPR/AED実習

・テスター ・検電器
・クランプメーター

衛生環境向上の取り組み

管理監督者が率先垂範するよう、取り組みを通して知識とスキルの向上を図っています。

- 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やサーマックスを活用した天井のカバー工法、加熱炉の断熱などの工場内温度の低下
- 産業医、健康保険組合による学習・指導会を開催
- 熱中症・暑熱対策やWBGTの見える化、計画的な職場環境改善
- 作業環境の改善、管理区分Ⅲ（騒音、有機・特定化学物質など）職場のゼロ化
- 新型コロナウイルス感染症対策

遮熱性舗装
(赤外線を反射して路面温度を下げる)

加熱炉の断熱



屋根カバー工法

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。

- 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
- 火災・風雨災害対策
 - ・生産現場の防災・防爆
 - ・風雨災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



防災館

- 防災教育
 - ・防災館の活用と出張防災教育の実施
- 地域との防災協定
 - ・災害発生時における水やマットレスなどの提供
 - ・地域と共同して防災イベントの開催、防災訓練への参加



消火訓練