

INOAC CORPORATION

CSR REPORT 2025

CSRレポート

INNOVATION & ACTION





INNOVATION & ACTION

企業理念

一本の大きな木を育てるより、
多くの個性ある木を育て、
美しい森をつくる。

イノアックは「暮らしをもっと豊かにしたい」という思いから、
ひとつの事業に特化することなく、
ウレタン・ゴム・プラスチック・複合材という4つの苗をもとに、
多くの事業(=木)を育て、企業体として多彩な製品、
サービスを作り出し、社会へ貢献してまいりました。
イノアックはこれから多くの個性ある木を育てることで、
時代のニーズにお応えしていきます。

Contents

- [01 企業理念](#)
- [02 イントロダクション](#)
- [03 製品紹介](#)
- [04 社長メッセージ](#)

特集

- [08 イノアックくんと行く
素材で暮らしを豊かにするツアー](#)
- [11 白馬村プロジェクトのイマ](#)
- [12 100周年に向けて](#)

環境

- [14 環境マネジメント](#)
- [16 気候変動への取り組み](#)
- [17 循環型社会への貢献](#)
- [18 適正な化学物質などの管理](#)
- [20 水リスクへの対応](#)

社会

- [21 働き方改革のための
価値向上](#)
- [26 価値向上を実践するヒトづくり](#)
- [34 サプライチェーンマネジメント](#)
- [36 社会とのコミュニケーション](#)

ガバナンス

- [37 コーポレートガバナンス](#)
- [38 コンプライアンス](#)
- [40 情報セキュリティ](#)

データ集

- [42 ESGデータ集](#)
- [46 会社概要](#)

編集方針

◎報告期間
本報告書は株式会社イノアックグループにおける2024年度(2024年1月1日～12月31日)の活動実績をもとに作成しています
※2023年度とそれ以前、2025年度の内容も一部含む
◎対象範囲
株式会社イノアックコーポレーション単体の活動を中心に、一部国内外イノアックグループ会社を含む
◎参考としたガイドライン
GRIスタンダード

発行年月:2025年10月

問い合わせ先

株式会社 イノアック コーポレーション

経営企画部 広報部

〒141-0032 東京都品川区大崎二丁目9番3号 大崎ウエストシティビル4階
TEL : 03-6680-8168 E-mail : csr@inoac.co.jp URL : <https://www.inoac.co.jp/>



イノックのあゆみ

快適な暮らしと持続可能な社会のために 発泡技術のリーディングカンパニーとして成長

1926年の創業以来、日本初のウレタンフォームの生産をはじめ、人々の暮らしを豊かにする多彩な製品、サービスを作り出してまいりました。イノックの成長は、開発の歴史でもあります。

新しい用途への応用を数多く生み出すとともに、特に近年では環境への配慮を重視した開発を常に心がけて、人と地球の未来のために挑戦を続けています。

事業発展の歴史 | Business Development History



1920 { 1950 1960 1970 1980 1990 2000 2010 2020 2025

製品開発の歴史 | Product Development History



製品紹介

今もこれからも、豊かな暮らしのすぐそばに

家庭内の生活用品や介護用品、日常的に使うIT機器から工場などの産業機械に。住宅・建築の資材や土木の現場にも。自動車などの乗り物やインフラの設備にまで。イノアックの素材は姿を変えて、街のあらゆる場面に溶け込み、さまざまなフィールドで人々の快適な生活を支えています。

**ポリウレタンフォーム**

ポリウレタンフォームは、弾力性と軽量性を兼ね備えた発泡素材です。輸送機器やインフラなどの工業用途はもちろんのこと、寝具や靴のインソールなど、幅広い分野で快適な暮らしに貢献しています。

**サーマックス**

サーマックスは建築用の高性能難燃断熱ボードです。断熱性・難燃性・防水性・遮熱性に優れ、環境に配慮したノンフロンという特徴を備えた次世代の断熱材で、住宅や建築用途に使われます。

**SlimFlex**

高密度で、極めて微細、かつ均一なセル構造を有した高機能ウレタンフォームです。他の発泡素材に比べ、へたりにくいためスマートフォンのような防塵・防水機能を要する電子機器などのシール材として幅広く使用されています。

**樹脂ボトル**

PET樹脂、PP樹脂を使用したインジェクションブロー成形による機能性ボトルです。化粧品容器や、食品・飲料用ボトルのほか、それぞれの充填内容物に応じた自社規格ボトルを提供しています。

**カラーフォーム**

カラーフォームは日本で初めてウレタンフォームのマットレスを生産したイノアックの寝具ブランドです。素材の開発・性能評価・商品化まで自社で一貫して行い、60年以上にわたり人々の眠りを支え続けています。

**シートクッション**

配合技術および成型技術により、柔軟性・耐久性・通気性・振動吸収性を制御し、快適な座り心地を実現します。また、軽量化と環境性能の両立により、今後のモータリゼーションに大きく貢献していきます。

**アームレスト**

アームレストは乗員の肘を乗せて腕や肩の緊張を緩和、負担を軽減し快適性を提供します。一部の製品には、ウレタンフォームの端材を粉碎し、接着剤と混ぜて成形した「ミクセル」が使用されています。

**リアスポイラー**

車両後方上部に取り付けられ、走行時の空気の流れを整えることで、走行安定性向上や燃費改善に貢献する部品です。多様な成形工法により、意匠性・部品構造・空力性能などさまざまなニーズに対応可能です。

**バイク・自転車・車いす用タイヤ**

高いグリップ力と耐久性を兼ね備え、オンロード・オフロード問わず安定した走行性能と快適な乗り心地を提供します。車いす用タイヤでは一般的なものから競技用タイヤまで幅広くラインナップしています。

**フォームライトW**

フォームライトWは、発泡ウレタンを使った軽量盛土工法で、傾斜地や低地にも対応。複雑な空間に充填でき、構造安定性を高めます。能登半島地震で被災した「のと里山海道」の復旧にも活用されました。

社長メッセージ



変化の時代に 揺るがない軸をもって

—「素材で暮らしを豊かにする」という使命のもと、
持続可能な成長を目指して—

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

2025年も変わらず、世界は大きな変化の渦中にあります。地政学的リスクの高まり、経済政策の転換、そしてESGを巡る議論の変化など、表面的には激動の時代と言えるでしょう。しかし、常々申し上げているように、こうした表面的な変化に流されることのないよう、私たちには「ぶれない軸」が必要です。

イノアックグループにとってのぶれない軸、それはパーパスとして掲げている「素材で暮らしを豊かにする」という使命です。この軸がある限り、どのような変化が起ころうとも、私たちには進むべき道が見えてきます。なぜなら、生活の在り方が変わっても、人々の暮らしは必ず存在し、そこには常に豊かさを求める気持ちがあるからです。

創業から約100年、私たちは素材を通じて人々の暮らしに貢献してまいりました。そして今、2030年に向けた中長期経営計画の折り返し地点を迎え、次の100年に向けた基盤づくりの重要な時期に差し掛かっています。

社長メッセージ

「INOAC2030」の進捗と今後の展開

中長期経営計画「INOAC2030」の推進において、私たちはこれまでに重要な成果をあげてまいりました。最も大きな変化は、社内組織の刷新です。自動車事業、産業資材事業をコア事業とし、リビング事業、建材事業を戦略事業として位置づけ、4つの事業軸を明確にしました。この枠組みは順調に機能し始めており、各事業の特性に応じた戦略展開が可能となりました。

また、社内の雰囲気づくりにも力を入れてまいりました。「明るく、楽しく、元気よく」を合言葉に、さまざまなコミュニケーションの場を設けています。特に、2024年から始まったコミュニケーション活性化施策「しゃべくりINOAC」では、経営陣が各拠点を訪問し、若手からベテランまで、さまざまな立場の社員との対話を重ねています。現場の生の声を聞くことで、組織全体の活性化につなげています。

一方で、課題も明確になってきました。最も大きな課題は、「場当たり的」な思考からの脱却です。私たちは製造業として、常に本質をとらえる思考が必要です。それは「市場を知る・敵を知る・自分を知る」という基本に立ち返ることから始まります。例えば、営業活動において、市場のニーズを十分に把握せず、競合他社の動向を軽視し、自社の強みを過信する。このような場当たり的な判断では、持続的な成長は望めません。私たちは、物事の本質を追究し、QC的なものの見方・考え方に基づいた意思決定が求められています。

製造業の本質「買う・つくる・売る」の追究

製造業であるイノックグループの本質は、「買う・つくる・売る」のバランスにあります。かつては「つくれば売れる」時代もありましたが、現在は原料価格の高騰と売価の下落という厳しい環境にあります。この状況を乗り越えるためには、特に「つくる」の部分を強化していく必要があります。

私たちの考える「つくる」には、3つの意味があります。1つ目は「創る」、すなわち新しいものや市場のニーズに合ったものを創造する開発力。2つ目は「造る」、何をどこでどのようにつくるかという生産技術力。そして3つ目は「作る」、実際にモノを作り上げる製造力です。

この3つの「つくる」をバランス良く強化することで、単に安い材料を買って高く売るという従来のビジネスモデルから脱却し、真の付加価値を創出していきます。付加価値とは「形を変える」ことです。原材料に私たちの技術と知恵を加えて形を変え、お客様に喜んでいただける製品として提供する。これが製造業としての使命であり、私たちの競争力の源泉なのです。

「快適」をキーワードとした事業展開

「素材で暮らしを豊かにする」を実現するため、私たちは「快適」をキーワードとして事業を展開しています。快適とは何か。それは音の静寂、振動の軽減、

熱の遮断、正しい姿勢の維持、美しい見栄え、そして何より安心・安全な環境の提供です。

例えば、私たちの主力製品であるマットレス「カラーフォーム ファセット」は、六角形のスリットにより寝返りを打ちやすくし、快適な睡眠姿勢を実現します。また、自動車用の吸音材やシートのクッションは、車内の快適性向上に貢献しています。さらに、電動車の普及にともない、バッテリー用断熱材やセル間クッションなど、新たな快適性を支える製品の開発も進めています。

重要なのは、快適の定義が地域や文化によって異



社長メッセージ

なることです。例えば、ベトナムの方々が求めるマットレスの硬さと、日本人が求める寝心地の良さは大きく異なります。私たちは「現地現物」の考え方に基づき、それぞれの市場のニーズを的確にとらえ、私たちの配合技術を活かして最適な製品を提供していきます。

私たちの技術体系を整理し、音、振動、熱、姿勢、見栄え、安心・安全、そして脱炭素といった快適につながる要素を軸として、体系的なブランド戦略を構築していきます。これにより、お客さまに対してよりわかりやすく、私たちの価値を伝えることができるでしょう。



ヒトの力を伸ばす取り組み

事業を支えるのは「ヒト」です。私たちは「コミュニケーションのスタートは聞くことから」という方針のもと、人材の採用、育成、そして組織力の向上に取り組んでいます。

グローバルに事業を展開する私たちにとって、海外で活躍できる人材の育成は喫緊の課題です。トレーニー制度では、若手社員を海外拠点に派遣し、現地での実務経験を通じてグローバル人材として成長させています。成功事例として、トレーニーを経験した社員が帰国後にさらにスキルを向上させ、再び海外駐在として活躍している例があります。一方で、トレーニー後のフォローアップが不十分で離職に至る失敗事例もあり、キャリアプランの提示と継続的な支援の重要性を痛感しています。

国内では「一枚岩合宿」という経営幹部に向けた3日間の研修を実施しています。これは単なる研修ではなく、参加者が自分の生い立ちから価値観まですべてをさらけ出し、お互いを深く理解し合う場です。この合宿の真の価値は終了後にあります。参加者同士が自主的に相互研鑽会を開催し、事業部の垣根を越えた交流が生まれています。こうした横のつながりの強化が、組織全体の一体感醸成につながっています。

基礎研究・専門性教育の見直しも進めています。これまでOJTに依存しがちだった教育体系を見直し、階層別教育を明確にし、社員一人ひとりのキャリア形成を支援しています。

サステナビリティへの取り組み

サステナビリティ、そして人権やダイバーシティ＆インクルージョンの本質は「思いやり」にあると考えています。環境を思いやり、同僚を思いやり、地域社会を思いやる。この思いやりの心があってこそ、真のサステナビリティが実現できるのです。

環境面では、私の直下にサステナビリティ推進室を設置し、2026年度から経営方針に「環境」を追加します。2030年までに2013年度比でCO₂排出量を半減するという意欲的な目標に向か、各部門が連携して取り組んでいます。カーボンニュートラル委員会の中に、エネルギー部会、原料部会など専門分科会を設け、具体的な削減活動を推進しています。

重要なのは、形式的な取り組みではなく、本質的な成果を追求することです。単に蛍光灯を消すといった小さな積み重ねだけでなく、事業活動全体を通じて持続可能な価値創出を目指しています。脱炭素化事業の創出・拡大、環境技術・リサイクル事業の推進など、事業を通じた持続可能性の実現に取り組んでいます。

サプライチェーンにおける人権・環境配慮も重要な課題です。グローバルに「安く安定的に調達する」ためには、お取引先さまとの信頼関係が不可欠です。サプライヤーCSRガイドラインの配布や、サステナビリティアンケートの実施を通じて、サプライチェーン全体での責任ある調達を推進しています。

社長メッセージ

100周年に向けた展望

創業から約100年を迎える今、私たちは次の100年に向けた基盤づくりの重要な時期にあります。現在、売上の3分の2を海外が占める私たにとって、グローバル展開は単なる選択肢ではなく、必然です。

海外展開における最も重要な考え方は、日本的な価値観を押し付けるのではなく、現地の文化を尊重し、現地の人材が主役となって事業を展開することです。私たち日本人駐在員の役割は、サポートに徹することです。各国・地域の特性を理解し、そこに住む人々の暮らしを豊かにするために、私たちの素材技術をどう活かすかを現地の仲間とともに考えています。

東南アジア各国を見ても、タイ・インドネシア・ベトナム・マレーシア・フィリピンなど、それぞれ異なる経済情勢と文化的背景があります。地産地消の考え方に基づき、現地のニーズに合わせた製品を、現地で調達した原料で製造し、現地の人々に届ける。このモデルを確立することで、真の意味での持続可能なグローバル事業を実現していきます。

「素材で暮らしを豊かにする」使命を 果たし続けます

変化の激しい時代だからこそ、私たちは原点に立ち返る必要があります。「素材で暮らしを豊かにする」という精神、これが私たちの揺るぎない軸です。

この軸に基づき、常に本質を追究し、思いやりの心をもって事業に取り組んでまいります。

製造業として「買う・つくる・売る」のバランスを保ち、3つの「つくる」を強化していく。快適をキーワードとした価値創出により、お客様の暮らしを豊かにする。グローバルに活躍する人材を育成し、一枚岩となった組織力で課題に立ち向かう。そして、持続可能な社会の実現に向けて、環境と人権に配慮した事業活動を推進する。

これらすべてが、100周年という節目を迎える私たちの使命であり、次の100年に向けた責任でもあります。ステークホルダーの皆さまとともに、イノアックグループは「素材で暮らしを豊かにする」使命を果たし続けてまいります。

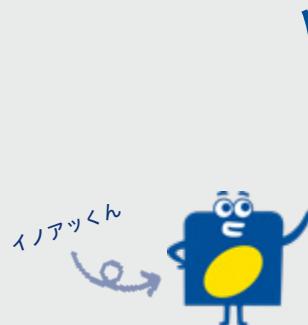
私たちの挑戦は始まったばかりです。変化を恐れず、本質を見失うことなく、思いやりの心をもって前進してまいります。皆さまのご支援とご協力を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

野村 泰（のむら・やすし）

1985年 3月 井上エムテーピー（現イノアックコーポレーション）入社
1991年 2月 北米駐在
2004年 2月 自動車関連事業部 技術部長
2007年 10月 自動車関連事業部 品質保証本部長
2008年 10月 東北イノアック 代表取締役社長
2011年 5月 自動車関連事業部統括（タイ駐在）
2015年 2月 専務執行役員
自動車関連事業本部 本部長
2018年 4月 取締役
2019年 4月 常務取締役
2022年 4月 代表取締役社長（現職）



特集1 | イノアッくんと行く 素材で暮らしを豊かにするツアー



イノアッくんと行く
素材で暮らしを豊かにするツアー

SlimFlex 編

イノアックでは、ウレタンフォーム・ゴム・プラスチック・複合材によって、さまざまな場面で快適な生活を支える製品をつくっているんだ！

今回はイノアックグループのひとつである(株)イノアックスリムフレックスで
製造している「SlimFlex」の工場を大冒険！

「快適」のための素材は、どうやってつくられて、みんなのもとに届くんだろう？
素材のひみつをのぞいてみよう！



イノアッくんの紹介

イノアックのオリジナルキャラクター、ウレタンの妖精・イノアッくん！

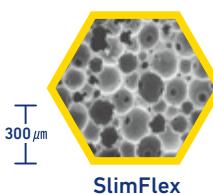
いろんなカタチや製品に変化し、皆さん的生活にやさしく寄り添っています！



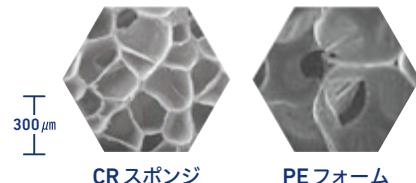
SlimFlex って、 どんな素材？

マイクロセルポリマーシート「SlimFlex」は、高密度で、極めて微細、かつ均一なセル構造を有した高機能ウレタンフォームだよ。厚みはなくとも優れた衝撃吸収性・シール性・寸法安定性・加工性などの特性をもっていることからさまざまなおところで使われているんだ。

他素材と比べて非常に微細な泡



SlimFlex と比べて他素材は不均一な泡



SlimFlex だから できること

みんな長時間歩くと疲れるよね。SlimFlexを使用したインソールは、衝撃吸収性があるから身体にかかる負担が少ないんだ。さらに、へたりにくいから長持ちもするよ！



次のページに
つづく



？ イノアックの サステナビリティ

環境と性能の両立

一部のグレードでは、植物由来原料が使用されているんだって!環境への配慮だけでなく、耐熱性やシール性などの機能向上を図る目的としても、植物由来原料が使われているんだね。

非可食用の植物原料を避
んでいるんだって！そ
することで、食糧問題を
悪化させない配慮もして
いるんだね。



カーボンニュートラルの取り組み

温室効果ガスの排出量を削減するため、さまざまな取り組みを進めているよ。工場の駐車場には、ソーラーパネル付きのカーポートを設置したんだ!



特集1 | イノアックくんと行く 素材で暮らしを豊かにするツアー



左:(株)イノアックスリムフレックス 企画課 統括係長 藤吉晃さん
右:(株)イノアックスリムフレックス 社長 野崎純さん

特集2 | 白馬村プロジェクトのイマ

2022年12月に開設された白馬事務所兼ショールームは、約3年の活動を経て、2028年春の新拠点開設に向けた準備を進めています。

地域との共生とブランドの確立に向け、白馬事務所メンバーを中心に、

広報部ブランドコミュニケーション課および不動産管理部が連携した、プランディングプロジェクトが始動しました。

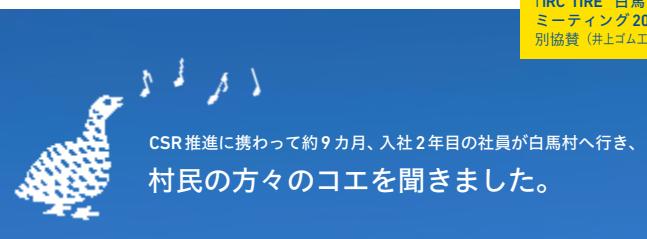
白馬とともに、
未来をつくる

新拠点プロジェクトでは、一企業の事務所にとどまらない拠点を目指し、白馬村が抱える地域課題とイノアックだからこそできる支援、そして白馬で実現したいことについて、プロジェクトメンバーが何度も議論を重ねています。白馬村がイノアックに期待することにも耳を傾けながら、地域課題の解決と自社ビジネスの発展を両立する拠点づくりを進めています。

- 環境に配慮した事業への挑戦
- 多様な素材・事業を活かした新規ビジネスの確立
- 開かれた場所の提供

新拠点
コンセプト

- 白馬独自の自然環境の維持
- 地域に根差す持続可能な新たな産業の確立・雇用の確保
- 多様性のある共生社会



雇用の創出は、白馬村にとって重要な課題です。村民の約7割が従事する観光業では、グリーンシーズンの稼働率低下が今後の焦点であり、ウインターポーツに代わる夏のアクティビティの展開に注力しています。雇用の不足は、白馬村と村民にとっての機会損失となりかねません。

白馬の自然環境と豊かな景観こそが、白馬村民が守りたいミライです。村のアイデンティティを保つためには、ときに変革を受け入れることも必要です。観光業による恩恵を享受しながら、豊かな景観を支える自然環境や農業を次世代へとつないでいきます。

私が感じたことは自然と人との共生を目指すことでした



その他白馬村での取り組みはこちらに紹介しています。

<https://inoac-hakuba.com/>



特集 3 | 100周年に向けて

イノアックグループは2026年に創業100周年を迎えます。

「素材で暮らしを豊かにする」というパーソナリティを基に、ウレタン・ゴム・プラスチック・複合材を活用した多岐にわたる事業を育んでまいりました。

創業100周年を迎えるにあたり、これまで弊社を支えてくださったすべての皆さんに心より感謝申し上げます。

私たちもこれからも、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

1963年頃から国内の生産拠点が拡張していったんだ。写真は当時の北海道美唄工場だよ。

| | | |
|------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------|
| 1979年 井上ゴム、エムテーピー 化成の合併時の特別号 | 1990年 株式会社イノアックコード レーションへ社名変更 | 2011年 3.11 災害への 東日本 |
|------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------|

2025年 Sustainable ! (サステイナブル)

経営方針から社員の活躍エピソードまで、幅広い情報を伝える社内報は、創刊以来70年以上にわたって会社と社員をつなぐ大切な役割を担ってきたんだね。災害時には特集号を発行し、イノアップとしての対策と今後の展開を伝える場としても活躍したんだ。



54年
必ずるべき社内報第一号

1959年にウレタンフォームを使ったマットレス「カラーフォーム」の生産・販売を開始したんだ。みんなよく眠れるようになったのかな?

A black and white photograph showing a person walking through a large, open metal gate. The gate is made of vertical bars and is set in a wall. In the background, there is a palm tree and some buildings under a clear sky.

始めは自転車のタイヤの製造から。当時は自転車が物流の大部分を担っていたことを考えると、創業時から産業を支える事業を行ってきたんだね。

スリランカに海外初の合弁会社が設立。ここから本格的な海外展開が始まったんだよ。

1961年、LPGタンカーの断熱工事を硬質ウレタンフォームで現場施工したんだ。日本のLPガスの輸入に貢献したんだよ。

「イノアックの100年を思う」

取締役会長 井上 聰一

イノアックの歴史は、1926年に名古屋市熱田区に創業した「井上謹謹製造所」から始まりました。幼い頃からゴムのにおいて囲まれて育ち、自転車タイヤの生産から始まった事業が、地域の工業化とともに工業用ゴム製品へと発展していくのを間近で体感してきました。

第二次世界大戦により、日本は大変な状況となりました。一方で戦後復興に向けた気運も大きく、ないない尽くしの時代ではありました。会社を再建し、働く人の生活も安定させ日本の復興にも寄与したいという気持ちで「がむしゃらに走ってきたな」と思っています。

1954年にドイツ・バイエル社との技術提携により、日本で初めてウレタンフォームの生産を開始しました。戦前からゴム薬



バイエル社との技術提携の様子

右端：井上 聰一

右から3番目：先代の井上 愛一

品の輸入をドイツから行っており、その関係もありウレタンフォームの紹介を受けてすぐにドイツに行きました。ドイツは同じ敗戦国ということもあり、親近感ももっていましたが、行ってみると驚きも多く、大変な刺激となったことを覚えています。戦火を逃れたバイエルの中央研究所に足を運びましたが、敗戦国とは思えないくらい自由な気風があり、未来を見据えて多くの研究者が働いていました。マネジメント意識や独立性を踏まえた強い意思をもって一人ひとりが取り組んでいた姿に感銘を受け、「当社もこうありたい」と思ったものです。また戦後の日本での米軍との付き合いにおいて、彼らの自由さであったり、各都市に図書館を設立していったりといったことに国際性の重要さを感じさせられました。

その後も1960年代にはアメリカで開発された石油化学をベースとしたポリウレタン原料による自動車用シートクッション材、天井材ほか内装部品、バンパーなどの外装部品の開発・生産を始め、1970年代以降はマイクロセルウレタンを開発し、事業の幅を広げていきました。並行して1959年スリランカでの合弁会社設立、1970年代には東南アジアへの展開も図ってきました。

30代から40代にかけては、ほとんど日本にいることなく、世界中を飛び回っていました。成功の鍵は、現地に足を運び、人々と深く信頼関係を築くことだと確信しています。この精神は、これからのイノアックにも受け継いでいきたい大切なものです。

私たちは、海外進出において、ことさらに「日本」を主張するのではなく、その国や地域の人々を尊重し、現地社員の意欲を重視するマネジメントを心がけてきました。海外の工場で日本の国旗を掲げないのもそうした考え方の表れです。これは、国内においても同じ考え方です。現在イノアックグループは日本全国に展開していますが、その際も現地に赴き関係者と「絆」を結び、それぞれの考え方を重視した運営を心掛けています。それが、「ヒトを大事にする」ということだと考えてきました。会社の規模が大きくなると組織に権威主義が広がりやすくなり、成長を妨げかねません。イノアックではこれを防ぐために、社長だろうと、部長だろうと、「役職名を使わないルール」をもってきましたが、形式的にならずに、各個人の発想と行動を尊重するといった本来の意図をもっと意識していくことも必要だと感じます。



現在の井上 聰一

1990年に株式会社イノアックコーポレーションと社名を変更することになりました。これは「イノベーション」と「アクション」という根本的な考え方から名付けたとなっていますが、私の中では、冒頭の「IN」には、「International(国際性)」という意味も込められています。これからの100年においても人を大切にし、失敗を恐れないチャレンジ精神、「イノベーション」と「アクション」の姿勢を大切にしてさらなる「International(国際性)」を発揮することで、大きな「美しい森」を築いていけると信じています。

皆さまのこれまでのご支援に心より感謝申し上げます。イノアックの未来に、どうぞご期待ください。

基本的な考え方

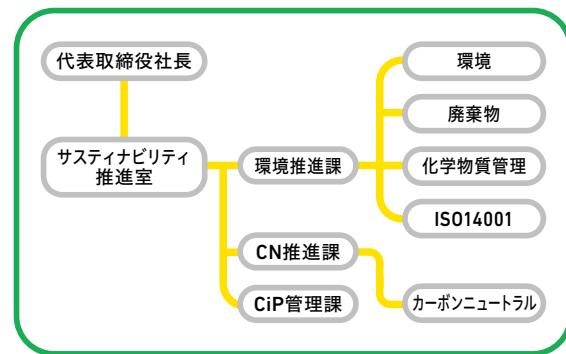
イノアックグループは、「環境と調和するテクノロジーと環境を大切にする企業活動を通して、かけがえのない地球の自然環境を尊重し、豊かな暮らしやすい社会の実現に貢献する」という環境理念のもと、8つの基本方針を掲げ(右図)、種々の環境活動に積極的に取り組んでいきます。

環境保全推進体制

環境活動をより組織的に推進するため、社長直下に各種環境保全活動を推進する「サステナビリティ推進室」を2025年3月に新設しました。

本室に、環境推進課・CN推進課・CiP管理課の3つの課を置き、その傘下に、今までの各種委員会活動を紐づけました(下図)。これにより、環境課題に対して、より迅速かつ全社的に取り組むことのできる体制としました。

体制図



環境理念

イノアックグループは、環境と調和するテクノロジーと環境を大切にする企業活動を通して、かけがえのない地球の自然環境を尊重し、豊かな暮らしやすい社会の実現に貢献します。

基本方針

- ① 環境法規制などを順守し、コンプライアンスを徹底して社会に信頼される事業活動を行います。
- ② 脱炭素社会を実現し地球温暖化を防止するため、省エネなどのCO₂排出の低減活動を推進します。
- ③ 循環型社会に貢献できるよう省資源・廃棄物削減・リサイクルの活動・大気汚染物質の排出削減に積極的に取り組みます。
- ④ 環境影響の可能性がある化学物質を適切に管理し、リスクを抑えて環境保全を図ります。
- ⑤ 環境に配慮した製品の開発およびサービスを積極的に推進し、ライフサイクル全体に渡って自然環境の保護に貢献します。
- ⑥ 水資源の持続可能な利用のため、水の循環利用などにより使用量を削減する活動に取り組みます。
- ⑦ 環境マネジメントシステムを推進し、従業員の環境教育や環境監査を実施し継続的な改善を進めます。
- ⑧ 良き企業市民として、地域の環境保全活動を通じて、持続可能な社会の構築に貢献します。

各部門・委員会のミッション

サステナビリティ推進室

- ・本社環境目標の提言
- ・目標に沿った環境活動の実行
- ・環境活動の経営報告

環境推進課

- ・環境コンプライアンス監査
- ・ISO14001の活動推進
- ・環境・廃棄物・化学物質管理の活動推進

CN推進課

- ・スコープ1・2・3(カテゴリー1/4)の排出量削減活動の推進

CiP管理課

- ・顧客からの環境調査対応

環境委員会

- ・環境関連法規制を踏まえ、ISOやEMS[※]などの環境に関わる施策を実施

廃棄物委員会

- ・事業活動で発生する各種廃棄物の管理を実施

化学物質管理委員会

- ・国際的な規制動向を踏まえた化学物質管理を実施

ISO14001委員会

- ・全社環境活動の推進

カーボンニュートラル(CN)委員会

- ・事業に関わるCO₂排出を削減し、カーボンニュートラルを目指す施策を実施

<エネルギー部会>

- ・スコープ1+2の低減を目指し、国内外の製造拠点のエネルギーの削減施策を推進

<原料部会>

- ・スコープ3(カテゴリー1)の低減を目指し、原材料を中心にCO₂排出の削減を推進

<物流部会>

- ・自社が荷主の出荷物流に関わるCO₂削減策を推進

<事業部部会>

- ・当社主力部品のカーボンフットプリントの削減策を包括的に推進

活動目標・実績

| 取り組み項目 | | 2024年度活動目標 | 2024年度活動実績 | 2025年度活動目標 | 2030年度活動目標 |
|------------------|------------------------|------------|---------------------|------------|------------|
| エネルギー使用量削減(工場系) | CO ₂ 排出量(t) | 68,631 | 76,182 | 70,010 | 45,887 |
| 廃棄物削減(工場系) | 処理量(t) | 9,500 | 9,885 | 9,027 | 8,400 |
| VOC 対象物質の排出量削減 | 排出量(kg)/生産金額(百万円) | 1.81以下 | 1.93 | 1.55以下 | 1.32以下 |
| PRTR 対象物質排出移動量削減 | 排出・移動量(kg)/生産金額(百万円) | 2.09以下 | 2.26 | 2.19以下 | 設定なし |
| 取水量削減 | 取水量(千m ³) | 2,236 | 2,155 | 2,112 | 2,153 |
| 化学物質管理 | グリーン調達規定の改定 | 新規制対応の継続 | 2024年5月14日改訂 | 新規制対応の継続 | 新規制対応の継続 |
| 環境事故防止 | 重大事故・法令違反・苦情(件) | 0 | 0 | 0 | 0 |

環境法規制の遵守

イノアックグループでは環境法規制の遵守徹底に努めています。2024年度は、国内外の拠点における法令違反は0件でした。今後も環境に関する重大事故や法令違反の未然防止に努めます。

各拠点の環境法令遵守の徹底に関して、日本国内においては、各拠点の環境担当者が年4回の環境委員会に参加し、環境法令改定のすり合わせ、各拠点の自主的な点検の報告を行っています。また、定期的にISO14001に基づく環境マネジメントシステムにて環境推進課による国内拠点の法令遵守点検を行い、違反が発生しないよう努めています。

環境監査の実施

内部環境監査

環境マネジメントシステムの運用状況をチェックするため、内部環境監査を実施しています。監査チームは社内で規定された内部監査員研修を修了した2～3名

によって編成され、環境マネジメントシステムの適切な運用・維持・向上が図られているかを確認しています。実施ガイドの作成、目標達成や法令遵守の取り組みを重視したチェックリストの見直しなど、監査レベルの向上を図っています。

外部環境審査

環境マネジメントシステムの運用がISO14001:2015年版に従って適切に行われているか確認するため、社外の審査登録機関である一般財団法人日本品質保証機構(JQA)による審査を受けています。2024年9月に更新審査を受け、指摘事項はなく登録が更新されました。

また総合所見として、環境側面、遵守義務・評価、内部監査などのプロセスにおける課題があげられました。指摘のあった改善項目に対して、順次対応を行っています。

教育・訓練

CN関連の研修会を実施

CN委員会事務局は啓発活動として、2024年の新入社員を対象に研修会を実施。社内講師によるウェビナーを3回、社外講師によるものを1回開催し、延べ約160名の方にご参加いただきました。また、エネルギー部会と物流部会の協働により、CN展示会を開催。お取引さまも招待し、約250名の方が来展しました。

緊急事態の訓練

各事業所の特性に応じた事故・緊急事態のリスクを特定し、地震・火災や原料・油類の漏えいなどによる環境汚染の予防および拡大防止のため、定期的な訓練を実施しています。

八名事業所(愛知県)の場合、毎年3月と11月に防災訓練(避難・消火)を行っています。また製造部門においては原料流出防止訓練を毎年場所を変えて実施しています。その他の事業所においても、非常時・緊急時の訓練を定期的に行うことで、有事に備えています。

環境 | 気候変動への取り組み

気候変動対応（スコープ1+2）

気候変動対応は社会的課題としてだけでなく、事業推進のうえでも積極的に取り組まなければならない課題です。なかでも自社のマネジメントによるスコープ1+2の低減は、2030年に2013年比▲50%の目標（国内総量）を掲げ、CN委員会が中心となり活動をしています。具体的にはCO₂削減目標値を事業部・事業所ごとに割付け、削減アイテム、削減効果、それに関わる投資額を見える化し、進捗管理を行っています。

CO₂排出削減に向けての主要な施策は、エネルギー使用量を徹底して削減することです。生産技術プロセスの開発を含め、あらゆる省エネ活動を進めるため、「省エネスタンダード」として生産拠点における施策を一覧化し、各拠点においての進捗状況を把握するなど、効果的な施策の展開を進めています。

断熱施策・空調設備更新・加熱設備更新・照明設備更新など8つのカテゴリーを定め、具体的な施策リストを作成し、見直し・更新を行っています。

また、生産に関わるエネルギーをゼロにすることは非常に困難であることから、エネルギー源の変更や再生可能エネルギーの導入にも取り組んでいます。これらの総合的な施策を進めることで、2030年目標の確実な達成を目指しています。

海外では活動レベルに偏りがあるため、まずは前年比▲3%を目標とし、省エネ活動の組織化と、削減活動を依頼し、日本における活動の情報共有を積極的に行ってています。

スコープ1

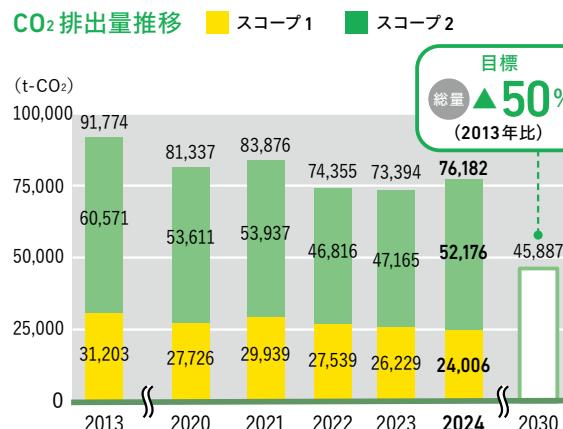
製造拠点における重油や都市ガスなどの燃料の消費によるCO₂の排出がスコープ1に該当します。

燃料の転換や製造工程における効率化、計画的な設備更新などにより排出量低減を図っています。

2024年度にはLPGボイラーの一部をヒートポンプ化して燃料消費量を削減するとともに、蒸気配管の徹底した断熱によって無駄な燃料消費をなくし、スコープ1のCO₂排出量を削減しました。

スコープ2

購入電力に起因するCO₂排出が該当します。全拠点における省エネルギー活動の徹底、製造プロセスにおけるエネルギー効率の改善などエネルギー使用量の低減を図るとともに、自社内での太陽光発電などの利用や再生可能エネルギーの導入などにより排出量の削減を図っています。2024年度には、2拠点で自社消費型太陽光発電が本格的に稼働し、スコープ2のCO₂排出量削減に寄与しました。



事例
1

LPGボイラーのヒートポンプ化

安城事業所

原料保温庫の熱源をLPGボイラーの蒸気からヒートポンプに置き換えました。



日本キャリア
「CAONS140」

CO₂削減量: 18 t/年

事例
2

自家消費型太陽光発電の導入

アイシート工業

建屋の屋根に太陽光パネルを設置しました。



発電容量: 230 kW

年間発電量: 210,000 kWh

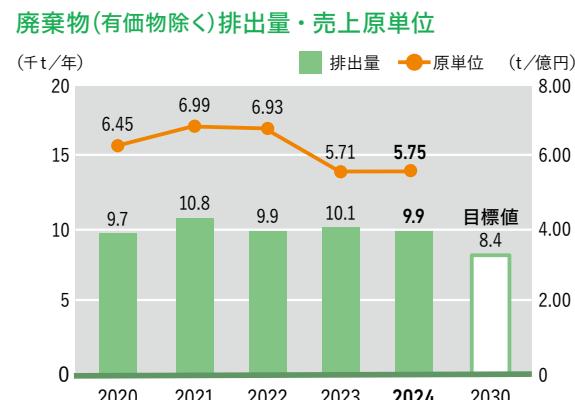
CO₂削減量: 96 t/年

環境 | 循環型社会への貢献

基本的な考え方

イノアックグループは、限りある資源である石油由来の原材料やさまざまな化学物質を使用しています。それゆえ、生産活動時に排出される廃棄物を極力削減する取り組みや、法規制に基づいた適正処理の管理を行っています。

また従来の3R(リデュース・リユース・リサイクル)活動を発展させ、高度循環型社会(サーキュラーエコノミー)実現へ取り組んでいきます。



今後の課題と対応

イノアックグループは資源の有効利用を追求していきます。

具体的には生産工程からの排出物(廃棄物)を3R活動により削減するとともに、単純焼却処理や埋め立て処分の減少を目指します。

また廃棄物からケミカルリサイクル・マテリアルリサイクル・エネルギー回収の技術開発を進め、地

球資源の有効利用を図っていきます。

サーキュラーエコノミーの実現に向け、再生可能な材料選定やリサイクルしやすい製品など、構造設計や生産工程の改善を推進します。

バイオマス原料の利用

資源利用の面では、バイオマス原料の使用により化石資源原材料の使用量削減も進めています。

廃棄物発生削減の取り組み

イノアックグループ(国内)において2024年度の全廃棄物排出量の目標は未達でしたが、前年度との比較では、若干の減少となりました。これは不良低減や歩留まり改善活動、ゴム・樹脂材の再利用や有価物への転換を継続的に進めたことによるものです。

目標未達の主要因は新規量產品立上げや設備更新にともなう試作や試運転の増加です。

リサイクルに向けた取り組み

当社では、主原料であるウレタンフォームのケミカルリサイクル、ゴムにおけるマテリアルリサイクルなどの技術開発を進めています。

また、静脈産業企業と協力し使用済み製品の回収システムの構築にも取り組んでいます。

事例
1

バイオマス原料を使用したウレタンフォーム

ECOLOCELは植物由来原料を50%以上使用したウレタンフォームです。バイオマス度をあげると発泡性が不安定になり、物性にも偏りが生じていましたが、配合の改良と生産条件の最適化を行うことで、50%の高比率配合を達成しました。また、食糧問題への影響も考慮し、非可食用植物原料を選定しています。

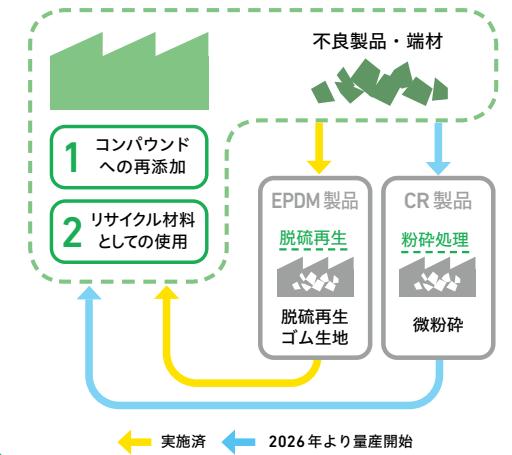


ECOLOCEL

事例
2

ゴムのマテリアルリサイクル

生産工程で発生する端材を粉碎・再生し、リサイクル材料として使用しています。



化学物質管理

イノアックグループは、製品の原材料や生産工程で用いる副資材においてさまざまな化学物質を使用しています。

化学物質は含有製品の廃棄や生産工程における漏えいや蒸発などにより土壤・河川・大気を汚染し、地球環境に悪影響を及ぼす可能性があります。

化学物質規制は欧米を中心に年々強化されています。使用する化学物質の選定や管理などの仕組み(グリーン調達基準)や、従業員への教育を通じて適正な化学物質管理の取り組みを強化し、安全安心な製品づくりを進めています。

取り組みの詳細

1. 有害化学物質の管理

- RoHS指令^{※1}やREACH規則^{※2}などの規制を遵守
- SDS(安全データシート)の整備、リスクアセスメントの実施、適切な保護具の着用、作業環境の改善
- 代替物質への切り替え、使用量削減の検討

2. 製品に含まれる化学物質の管理

- グリーン調達基準にて、製品に含まれる化学物質を管理
- サプライチェーン全体における、化学物質の使用状況の把握と管理
- 製品に含まれる化学物質の適切な開示

3. 排出される化学物質の管理

- 各拠点のPRTR/VOC排出量の把握および削減対策を実施
- 各拠点の排水検査および管理
- 水質汚濁法・大気汚染防止法などの規制を遵守
- 環境への影響を最小限に抑えるための技術開発や改善

4. 化学物質管理の推進体制

- 化学物質管理者の選任
- 化学物質に関する知識や、適切な取り扱い方法に関する従業員教育を実施
- 化学物質委員会(3回/年)にて各部門の化学物質管理責任者による情報共有

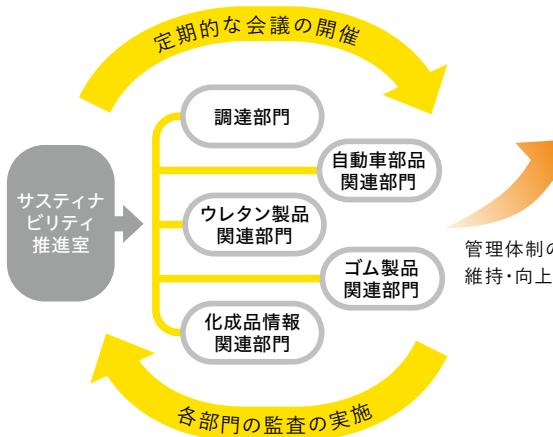
※1 欧州の電気・電子機器に含まれる特定有害物質の規制

※2 欧州における化学物質登録と有害物質管理の規制

化学物質管理のコミュニケーション

環境推進課が主体となり、3カ月に1回の頻度で各事業部の化学物質管理部門を招集し、化学物質社内調整会議を開催しています。グリーン調達基準の見直し、管理体制や運用ルールの確認、REACH規制やRoHS指令などの化学物質規制の最新動向に関する意見交換などを行っています。また、定期的に各事業部に対して管理体制の監査を実施し、体制の維持・向上に努めています。

化学物質社内調整会議の体制



管理対象物質の制定と運用

イノアックグループは、化学物質情報をお客様へ正しく伝達するために欧州のELV指令^{※3}・RoHS指令・REACH規則・国内法規制・GADSL^{※4}・IEC62474^{※5}などの各国の法規制や、お客様からの要求事項を踏まえた化学物質管理を行っています。

具体的には各部門の役割や管理運用を徹底し、安全安心な製品を提供しています。

※3 欧州(EU加盟国)における廃車規制

※4 自動車業界の国際的な管理物質

※5 電気電子業界の国際的な管理物質

サプライチェーンでの化学物質管理

イノアックグループでは、製品に含有される化学物質をサプライチェーンで管理しています。

法規制・お取引さまの基準に合った製品を納品するために、グリーン調達基準を基に製品設計・材料の調達・生産工程での製品に含有される化学物質の管理を行っています。

| ステップ | 化学物質管理内容 |
|---------------------|--|
| 化学物質規定の制定 | 法規制・顧客要求に基づいたグリーン調達基準の制定と更新 |
| 材料選定時の化学物質情報の確認 | 調達する原材料・資材に対して、グリーン調達基準に記載される禁止・管理化学物質情報を取引先に確認 |
| 原材料・資材の購入時の確認 | グリーン調達基準に対して、非含有証明・IMDS・chemSHERPAなどで化学物質情報を入手 |
| 工程内での化学物質の管理 | 工程内での化学物質の移行・汚染管理(フタル酸エステル類の汚染管理など)作業者への化学物質取り扱いに関する教育の実施 化学物質管理者と保護具管理責任者の選任、作業現場へのSDSの掲示およびその管理、化学物質に係るリスクアセスメントの実施 |
| 自社製品の化学物質情報の管理 | 製品ごとの化学物質情報をデータベースで管理 |
| 顧客に納入する製品の化学物質情報の提供 | 自社製品の化学物質情報を顧客へ提供(IMDS・chemSHERPAなど) 行政、業界団体への化学物質使用量の報告(PRTR・VOCなど) |

環境 | 適正な化学物質などの管理

購入品の化学物質管理

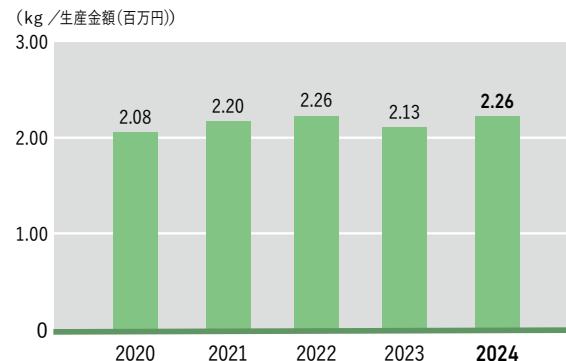
原材料に含有される化学物質情報を把握するために、各種法規制などにより指定された化学物質や含有量を確認し、削減に努めるべき化学物質などをリスト化したグリーン調達基準をお取引先さまに提示したうえで、原材料を購入します。

また常に最新の法規制動向に注視し、毎年1回の改定を行っています。

PRTR規制物質の管理

ウレタンフォームの原材料に含まれる、m-トリレンジイソシアネートや、塗料中に含まれるキシレンやトルエンなどのPRTR対象化学物質を使用しています。それらの対象化学物質の取り扱い量や排出・移動量の削減のために、発泡剤として一部使用されているジクロロメタンの削減や塗装工程の改善・不良対策を進めました。2024年度のPRTR対象物質の排出量・移動量の総量は2023年度に比べて13%減少しましたが、原単位では6%の増加となりました。

PRTR(排出量・移動量)



大気汚染物質削減の取り組み

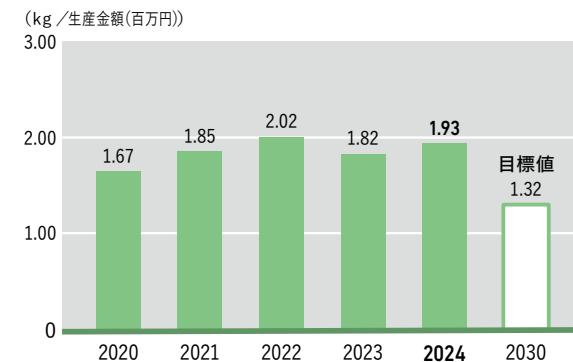
大気汚染物質については、NOx・SOx・PMなど環境関連法規制を遵守し、さらに環境負荷を低減する取り組みを進めています。

また、大気中に排出されたVOCは太陽光の紫外線と反応し、光化学オキシダントや浮遊粒子状物質の発生原因となります。

使用する原材料のうち、自動車部品塗料、接着剤などに含まれるVOCは、乾燥とともに大気中へ放出されます。

塗着率を考慮した工法・工程開発、ジクロロメタンを用いないウレタン発泡技術の拡大などにより、VOCの使用量低減に努め、大気排出量の削減に取り組んでいます。

VOC排出量



事例 1

ジクロロメタンの削減

特定のウレタン発泡工程で使用されていたジクロロメタンの全廃に向けた取り組みを進めており、すでに一部の工場ではCO₂を利用した発泡方式への全面切り替えが完了しています。炭酸発泡で製造されるウレタンフォームは、従来の発泡剤に比べて環境負荷が低く、温室効果ガスの排出を抑えることができます。また、CO₂は安価で入手しやすいため、コスト面でもメリットがあります。



事例 2

オゾン層破壊物質の適正管理

オゾン層の保護、地球温暖化防止のため、フロン類の大気中への放出抑制や自然冷媒の採用を進めています。フロン排出抑制法に基づいた定期点検による運用管理、適正な廃棄回収をしています。今後も、計画的に機器更新を進め、フロン類の適切な管理に努めます。

水リスク対応の考え方

イノアックグループは、製品の製造時（設備の冷却や、ゴム・樹脂成型品の冷却など）や、従業員の飲用などで大量の水を消費しており、水は重要な資源と認識しています。そのため、生産工程改善やリサイクルによる水使用量の削減に取り組んでいます。また、2023年度から水リスク評価ツールである「AQUEDUCT」を利用し、製造拠点ごとにアセスメントを実施、主要な影響評価も行っています。

水リスクの把握と低減

「AQUEDUCT」を用いて国内外の生産拠点における水リスク評価、および拠点ごとのヒアリングを通じ、水リスクの把握に努めています。

2024年度の調査結果では、早急に対処すべき大きなリスクがある拠点は確認されておりません。

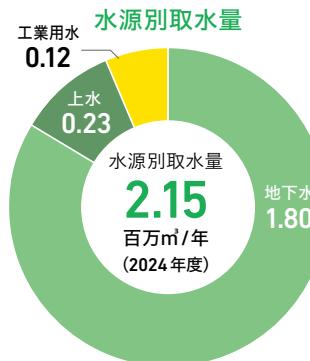
今後は水資源の枯渇や水質悪化、洪水、規制の強化などさまざまな水リスクに対する取り組みを強化していきます。

- 1 国内グループ会社では、水供給リスクに対応した持続可能な水資源利用を推進するために、水使用量および取水量の削減目標を設定して改善に取り組んでいます。
- 2 水関連の法規制などの規制リスクおよび排水のクリーン化のため、排水処理施設からの排水品質をモニタリングし排水管理に取り組んでいます。
- 3 豪雨や洪水などによる浸水対策に対して、BCPの観点からも各事業所で改善に取り組んでいます。

水消費量削減の取り組み

材料混練り機や押出機などの加工で発熱する設備の冷媒として、水を選択することが大半です。冷却時に、水をかけ流しにすると際限なく水を使用してしまうため、G-HEX[®]、クーリングタワーなどを利用することで、吸熱した水を冷却し循環利用できます。このように大幅な節水につなげよう改善を進めています。

※G-HEX：当社グループ会社の（株）イノアック住環境において販売している工場排水熱（工場の生産工程で排出される熱・温水・冷水など）を回収して再利用ができる樹脂製熱交換器です。また回収した冷温熱を、空調機などの熱源として再利用することが可能です。水循環システム化により取水量の低減につながります。



取水量の推移



今後の課題と対応

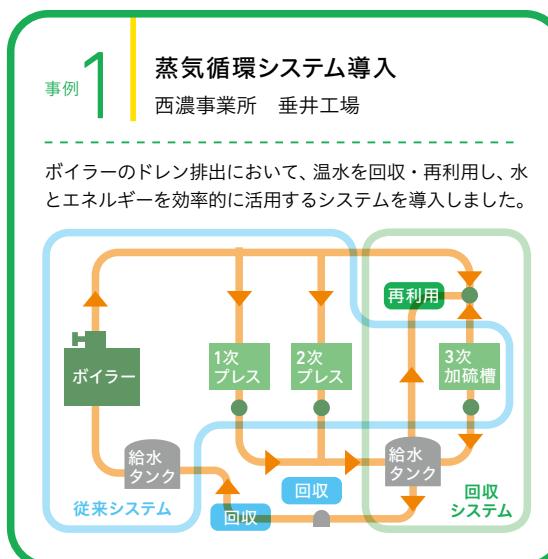
水リスク問題は人口増加にともなう水不足や、地球温暖化にともなう水害リスクの増大など地域ごとに異なるリスクがあり、グローバルに拠点がある当社にとって重要な課題です。

生産工程での節水や漏えいの防止など海外拠点との情報共有も進め、リスクの把握と削減行動計画づくりにも積極的に取り組んでいきます。

生物多様性に対する対応

生物多様性を担保する生態系の保全は、社会のサステナビリティをはじめ、イノアックグループ事業の持続的発展にとっても重要です。

各種法規制の遵守はもちろん、原材料採取や製造拠点の事業運営における周囲への影響を把握し、総合的な施策を実施することが必要だと考えています。



研究開発への取り組み

■ 基本的な考え方

イノアックグループは、高分子製品の研究開発に焦点を当て、先端技術の開発において最も価値ある2つの資源、すなわち創造的な技術者および最先端の評価機器を活用して研究を行っています。グローバルな技術集団のリーダーとして、また原料メーカーおよびお客さまとのコラボレーションを通して、優れた付加価値をご提供します。

■ 市場に合わせた研究開発拠点

従来の日本発信型の技術開発では海外の圧倒的なスピードには追いつくことができないため、アメリカのR&D拠点の移設と拡充、中国では新たにR&D拠点を開設しました。地域ごとの市場ニーズを的確にとらえ、現地原料を活用した配合設計、製品化を推進し、現地発信型の技術開発へ転換、グローバルな競争力の強化に努めています。

研究開発拠点

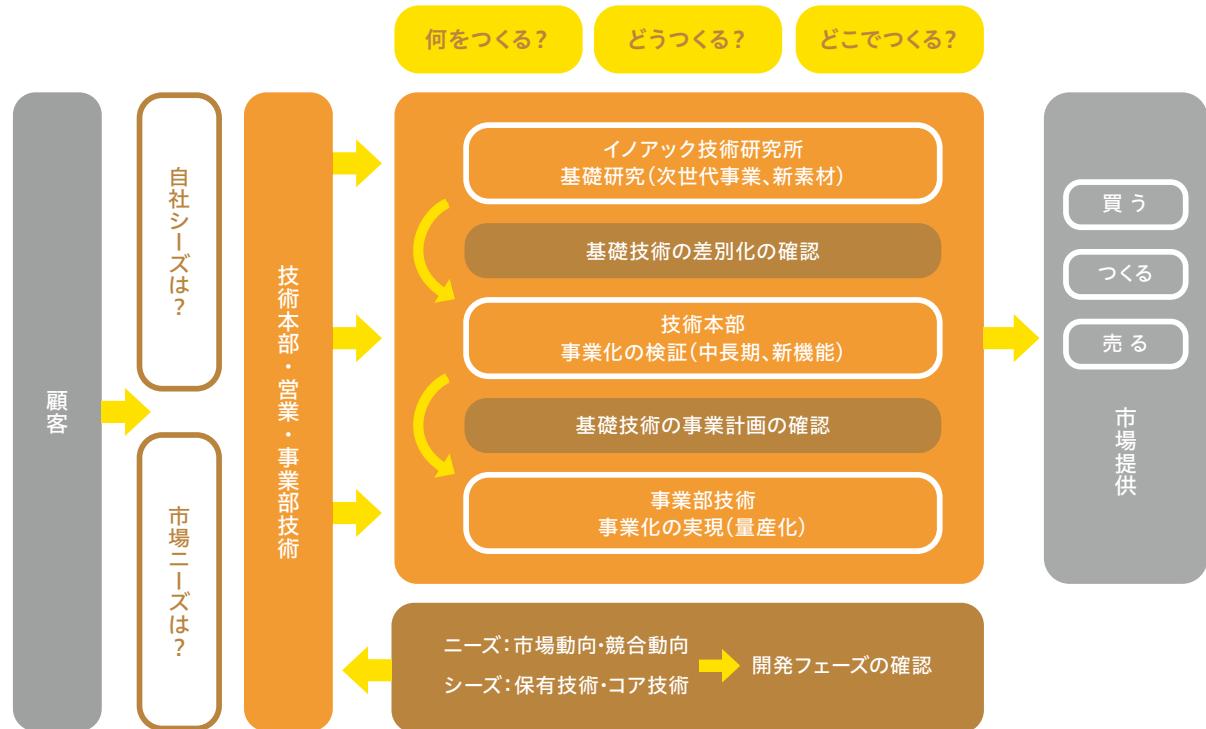
日本 | 株式会社イノアック
技術研究所中国 | SHANGHAI INOAC
POLYMER PRODUCTS CO.,LTD.

北米 | INOAC USA, INC.



タイ | INOAC (THAILAND) CO., LTD.

■ 研究開発から市場提供へのフロー



イノアック技術研究所

既存の事業体の枠にとどまらない、新規性の高いテーマを選定し、未来を見据えたシーズ開発を推進しています。市場のニーズをさらに反映できる人員体制とするため、直近では技術本部、事業部技術の人事ローテーションを積極的に

取り入れ、お客さまのニーズにより合致した基礎研究を推進する体制を構築しています。

技術本部

さまざまな業界のニーズを吸い上げて、それに対応した素材・製品の研究開発を行っています。また、材料開発にとどまらず、モノづくり(工法開発)や、分析技術、評価技術の深耕にも取り組んでいます。さらには、これらの開発成果を知的財産として権利化するために、組織内に知的財産部を配しており、有形・無形の財産創出に貢献しています。産学連携や材料メーカーとの協業など、オープンイノベーション活動の窓口としての役割も担っています。

社会 | 価値向上のために

研究開発への取り組み

■ イノベーションのマネジメントシステム

全社の技術部門の役割を明確にするとともに、市場動向・顧客ニーズ・自社シーズなどの情報を一元管理する部門を創設し、研究開発から製品化までをタイムリーに効率よく行う仕組みを開始しました。研究開発の推進においては、ステージゲートを設け、推進の可否やリソースの充当など、適宜判断できる仕組みを取り入れています。



■ 基盤となる強み

当社はウレタン・ゴム・プラスチックといった高機能材料の総合メーカーとして、長年の研究開発によって培われた技術やノウハウをもって、素材の配合、コンパウンドから設計および加工までを一貫して行える強みをもっています。

さらに、高機能材料と発泡・成形技術を組み合わせることによって、ニーズにマッチした多種多様な製品開発が行える機能を備えています。

■ 付加価値の創出

お客様からの要請に単に対応するだけでなく、対話を通じ、使用目的・用途・困りごとなどを確認しながら、さらなる機能向上、機能追加の提案を行っています。今後成長が期待できる電動車のバッテリー関連素材について、ウレタン・ゴム素材を軸とした素材開発に注力しています。

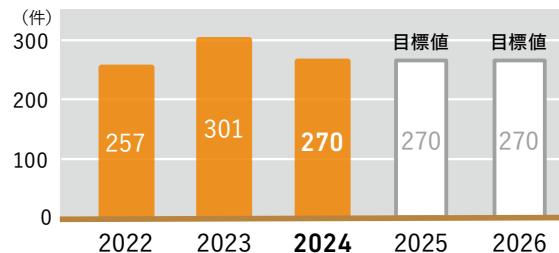
これらの素材について具体的な用途例や、付加価値の提案にも努めています。

■ 知財戦略

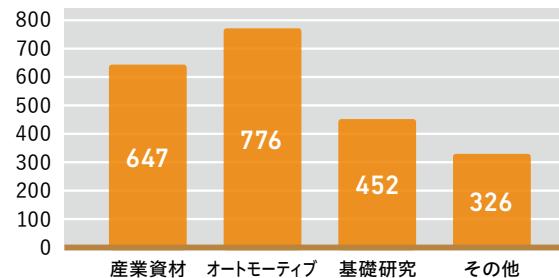
製品の開発における特許の取り組みでは、年間270件の出願目標を設定しています。また重点製品の開発では、1つの製品に対して複数の特許を集中して保有し、競争力強化に取り組んでいます。

海外においては、現地でのニーズにスピード感をもった対応が求められるなかで、研究開発部門をグローバルに展開。開発された技術の特許出願を現地でスムーズに行えるよう、サポート体制の整備を

年間特許出願件数



カテゴリ別特許出願件数(2004年~2023年)



進めるとともに、現地の特許事務所と連携して、各國の法制度に合わせた現地スタッフの知財教育を行っています。

■ オープンイノベーション

近年は気候問題の深刻化など、社会環境の変化が加速し、それにともない顧客ニーズも高度化、複雑化、多様化しています。イノアック単独では、それらの課題解決や顧客要求に対応することが難しくなりつつあります。このような現状を踏まえ、市場の変化に迅速に対応し、競争力を高める手段として、オープンイノベーションの活用を積極的に進めています。

事例 1 イノベーションの創出

大学などの研究機関がもつ最先端の知見や技術を取り入れることで、新しい技術や製品の開発を加速するとともに、自社製品の高度化・差別化を図っています。

事例 2 人材育成

大学などの研究成果や専門知識を学び、最新の技術や理論、トレンドを習得することで、技術者のレベルアップを図るとともに、創造力向上や視野拡大など、より高度な人材育成につなげています。

● 産学連携の取り組み

環境対応技術、機能発現のメカニズム解明、解析・評価技術など、幅広い分野での産学連携を進めています。

稼働しているテーマ件数
(2025年6月時点)



テーマの進捗管理については、年2回の社内報告会を行い、研究の進度と方向性を確認しています。

■ 各事業分野での技術開発事例

当社グループ会社の(株)イノアック住環境では、大学との共同研究を積極的に行うことで、新しい技術開発の強化を図っています。

事例 1

岐阜大学との取り組み

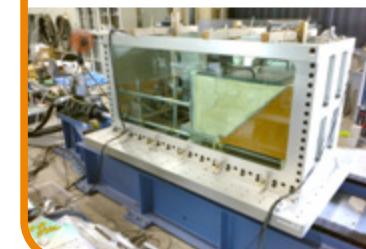
ウレタンフォームを用いた落石予防工法の研究を行っています。不安定な岩塊周辺の空隙に軽量で耐久性に優れる現場発泡ウレタンを充填することによる、落石を防ぐ工法を開発しました。本技術は従来の落石予防工法の課題を解消でき、落石発生源である転石群の隙間を埋め、複数の石をまとめて地山に固定することで、地震による振動や風雨による地山の浸食があっても、工法の性能や品質を維持することが可能になりました。現場発泡ウレタンは、空洞充填やウレタン盛土としても活用されており、今後は治山事業や災害防除での貢献を目指しています。



事例 2

宮崎大学との取り組み

(株)イノアック住環境が保有する「現場発泡ウレタン軽量盛土工法」について、橋台背面アプローチ部における盛土材としての適用性と、他素材との比較における優位性の評価・確認を行っています。大きな地震が発生すると、橋台と背面アプローチ部の接合部に段差が生じ、緊急車両(救急車、消防車他)が通行できなくなる恐れがあるため、盛土材料の地震時評価は重要な課題です。そこで、宮崎大学と連携し、FEM解析(理論値)と振動台実験(実測値)との相関性確認分析を実施し評価してもらうことで、「現場発泡ウレタン軽量盛土工法」の適用性、他材料との性能比較と、道路橋示方書(2017年)の新基準に準拠できていることを証明することができました。



振動台実験の様子

品質向上への取り組み

■ 基本的な考え方

「品質方針」に基づき、お客さまと品質を第一に考えたモノづくりを行っています。また、品質コンプライアンスの徹底と継続的改善による「うれしい品質づくり」に努めています。そして、ISO9001を基本とした総合的なマネジメントシステムを運用することで、安心・安全な製品の品質を保証し、サービスも含めた顧客満足度をますます向上させていきます。

品質 基本 方針

- ① お客様第一、品質第一のモノづくり
- ② 法令や規制、お客様との取り決め遵守
- ③ 時代のニーズに応える継続的改善

■ 品質保証の総合的なマネジメントシステム

当社は「品質のイノアック」を体現すべく ①重要品質問題の未然防止 ②品質改善活動 ③全社品質教育を3本柱とし、グローバルでの全社連携や、定期的な監査活動を行っています。また、さまざまな標準化と継続的な仕組みのアップデートにより、絶えず品質を向上させています。

品質保証の総合的なマネジメントシステム



① 重要品質問題の未然防止

■ 公的認定・認証の管理

開発した製品について、公的認定・認証の取得を申請する際には、品質における管理体制を統括する品質保証本部に登録を行い、申請内容と製品・工程などに相違ないかを確認しています。また、登録後も当部署による定期的な監査を実施し、継続的遵守を担保しています。

■ 重要部品の管理

機能性や安全性などにおいて、社会的責任がより高い重要部品は、品質保証本部にてリスト管理を行います。これらの重要部品を定期的に監査することで、重大な品質リスクを未然に防止するとともに、ルールや仕組みも点検し仕事の改善にもつなげています。

■ 品質110番制度

重要な品質問題は、拠点からのマイナス情報発信を受けて、再発防止策の妥当性、ならびに定着状態と効果の確認まで確実に実行すべく、品質保証本部が「品質110番」制度を設けています。情報を管理し、適切に処理することで、経営や業務が適切に遂行されるよう危機管理の原則が定められています。

また翌年の重要部品対象とし、グローバル品質監査で運用状況を確認します。

重要な品質問題とは ①国内・海外の法規に抵触する不具合 ②保安部品の不具合 ③リコールに発展しうる不具合 ④顧客の生産に支障をきたす不具合 ⑤品質保証責任者が重要問題と判断したもの、と定義しています。

■ 材料変更の管理

重要な品質問題につながるリスクの高い材料変更では、技術本部、担当事業部門の技術・品証責任者が審議し、品質保証本部が社内承認をする仕組みを構築しています。お客さまへの変更提案においては、事前に品質問題のリスクの排除や化学物質管理を行い、環境法規制や顧客要求の遵守を確認する強固な管理体制を敷いています。

■ 新製品の管理

新技術・新材料・新プロセス・新用途のいずれかに該当する製品に対しては、社長をはじめとしたメンバーによる上市可否審査を実施して、重要品質問題の未然防止に努めています。

審査 メンバー

社長、技術本部、品質保証本部、担当事業部門の技術・品証・営業の責任者・担当者

審査 内容

材質・製品特性・製品性能・構造・外観・類似品比較・製品安全性・製造の安全性・品質リスク

■ 消費者向け製品の管理

イノアックグループが設計・製造し、消費者へ直接提供する製品については、安心・安全にご使用いただけるよう、企画の段階から品質保証本部主導の審査会を開催し、厳格なリスク検証に基づく承認を経て開発をスタートさせる仕組みを採用しています。

その後も量産移行後の点検に至るまで、担当事業部門と連携して品質を保証します。



② 品質改善活動

■ TQM活動の推進

社長のリーダーシップのもとに、すべての社員が、すべての部門で、すべての段階において、一丸となってお客様に満足いただける、「うれしい製品やサービス」の提供を目指しています。

人材育成、業務改善、仕組みの強化を効果的かつ効率的に進め、全員参加を基盤とした「人と組織、開発力・現場力の向上」に邁進しています。

今後も、「お客様第一」の姿勢を大切にしながら、持続可能な成長を追求するとともに、社会に信頼される価値の創造を続けていきます。

■ QCサークル活動の推進

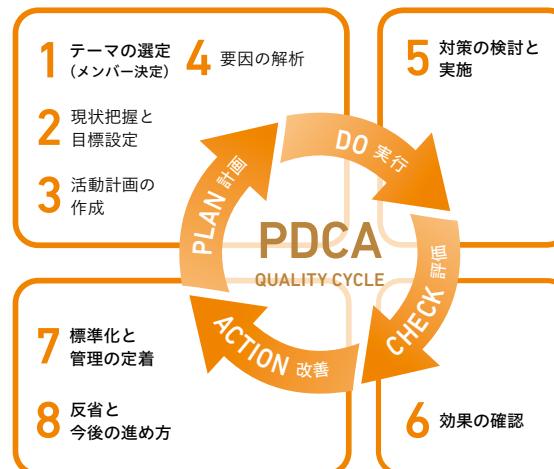
当社では、1965年頃より製造部門を中心にQCサークル活動を始め、自ら考え自ら行動するヒトづくりを目指して全社的に展開してきました。

さらにグループ全体で成果を共有するため、1985年からはこの活動を世界に広げ、グローバル拠点の代表チームが一堂に会す「QC・改善世界大会」を継続開催しています。

2020年以降は新型コロナウイルス感染症の影響により、大会の自粛を余儀なくされましたが、2023年から海外チームの招待も再開し、2024年度も、海外8カ国12チームと国内4チームを加えた16チームで盛大に世界大会を開催しました。大会では、日本語・英語・中国語の同時通訳を行い、さらに国内外の全拠点にビデオ配信することで、活動を推進する従業員のQC改善に対する士気向上につなげました。

今後も、この活動を通して、顧客満足の向上や社会に貢献できる人材育成を進めていきます。

QCサークル活動の流れ



③ 全社品質教育

■ 人材育成の取り組み

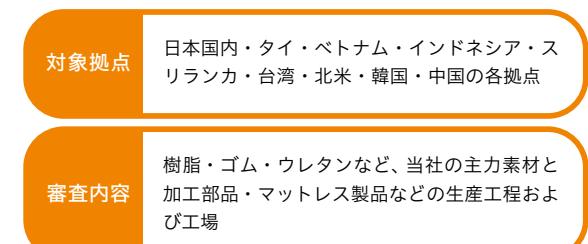
製造業にとって重要な品質に関する基礎知識の習得を新入社員の必須研修にしており、各階層ごとに必要なカリキュラムを設定して、社員の品質知識向上に努めています。

2023年度からはeラーニングの取り組みも始め、時間を問わず同じ内容を繰り返し学習できる「品質ライブラリ」を社内公開しています。

さらに、国内ではQC検定の受験を奨励・支援し、品質管理に関する実践的な知識や問題解決能力の習得を推進しています。

■ グローバル品質監査

社会的信用と信頼の失墜につながる重要な品質問題の未然防止を目的として、国内外の生産拠点における重要品質部品や工程、ならびに品質マネジメントシステム全般を対象としたグローバル品質監査を毎年実施しています。



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たします。

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

人権配慮

人権の範囲はバリューチェーン全般に及ぶ課題です。イノアックグループの従業員に対しては、人事戦略の中で対応し、サプライチェーンに関しては、サプライヤー CSR ガイドラインをもとに SAQなどを用いて把握を行っています。さらに、製品安全・品質管理の徹底によりバリューチェーン上での人権配慮も重要であると考えています。

バリューチェーン図と人権関係施策概要



人権デューディリジェンスの実施

当社では、事業活動における人権への負の影響を調査・防止するため、人権デューディリジェンス（以下、人権DD）を段階的に実施しています。

2025年9月12日には、人事本部所属の社員を対象にキックオフミーティングを開催しました。本ミーティングでは、人権DDの推進にあたり、企業に求められる人権尊重の考え方を理解することを目的に、「ビジネスと人権」に関する基本的な知識および人権DDのプロセスについて学ぶ機会を設けました。

さらに、同年9月30日にはワークショップを実施し、日常業務において想定される人権リスクの洗い出しを行いました。併せてこれらのリスクを回避・軽減・是正するための仕組みや方針について、参加者間での議論が行われました。

今後は対象範囲を拡大し、自社の事業活動および

サプライチェーンにおいて人権侵害を引き起こさず、また加担することのないよう、リスクの調査・評価を実施し、防止・是正するための取り組みを進めてまいります。



人材戦略

■ 基本的な考え方

人的資本に関わる状況は近年大きく変化してきています。世界で事業を展開するイノアックグループとしても人的資本の向上を目指すうえで、しっかりと課題を把握し、常に改善を図ることが重要です。

多様性という面においても、性別・人種・国籍といった部分にとどまらず、年代・文化・コミュニティなども踏まえたチームをつくり社会動向へ迅速に対応することが重要となっています。また、失敗を恐れずにチャレンジし続けることができる風土や職場環境を整え自由闊達な企業文化を育成することも必要です。

さらに、一人ひとりのウェルビーイングの実現に向けメンタルヘルスも考慮した適切な制度設計への配慮も忘れることはできません。これらの課題意識を踏まえ、イノアックグループとしての人材戦略は、経営戦略と包括的に結び付き、戦略立案から目標の達成に至るまですべての基盤として人的資本の最大化を図ることだと考えています。

人材戦略として「職場環境」「採用・育成」「エンゲージメント」の3領域を設定し、戦略との整合性を意識した個別の施策を実施しています。また2030年までの目標としてそれぞれの領域の重点項目を定めて施策推進を図っています。

人的資本に関する施策は、中長期を踏まえた戦略としての位置づけが重要であることを前提に、継続的な改善を図っています。

■ 人材戦略としての仕組み充実

● 規程・制度改善委員会の発足

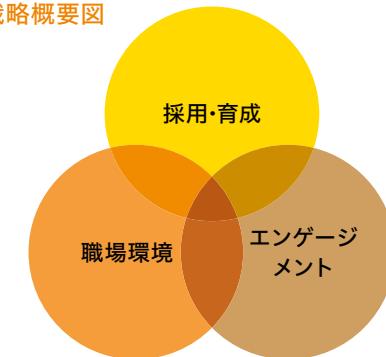
2024年4月、イノアック労働組合とともに「規程・制度改善委員会」を発足しました。

会社規程・制度について、制定当時の経緯と目的を把握したうえで、時代に即した内容に見直していく必要がある項目をあげ、委員会組織として改善に取り組んでいます。

● 人事ポータルサイトの開設

従業員と人事部をつなぐコミュニケーションチャネルとして「人事ポータルサイト」を開設しました。採用・教育・制度・福利厚生・法改正など、会社として伝えたい情報だけでなく、テーマに応じた問い合わせ先を公開することで従業員と会社、双方のコミュニケーション活性化に取り組んでいます。

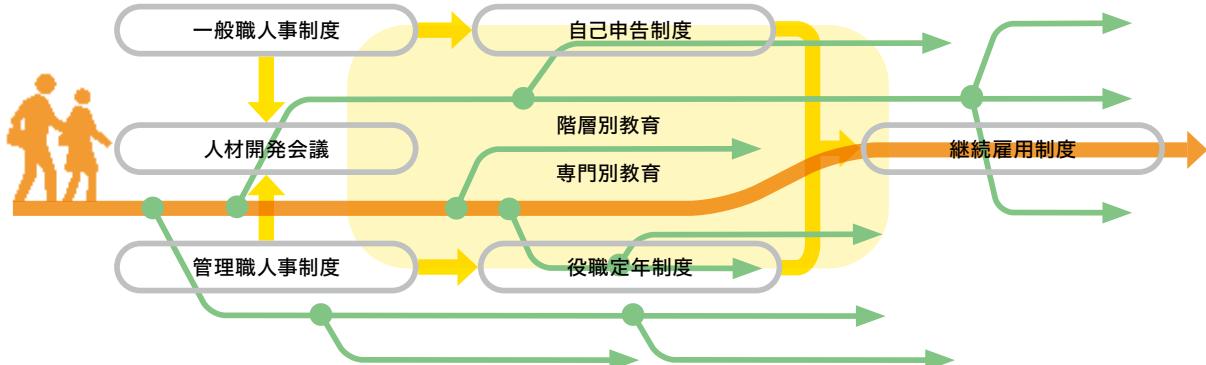
人材戦略概要図



INOAC2030

- ① 多様な働き方を受容し、多様な人材が活き活き働く環境を整える
- ② グローバル人材を採用、育成し、最適に活用する
- ③ 対話から得られる情報と、ITを活用した分析情報を基に施策を実行する

人事関連諸制度の連携



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、社会に貢献しています。社員一人ひとりの個性を尊重し、迅速な決断と行動で、活気と個性に満ちたグローバル集団を形成できる人材の育成を目指します。

教育プログラムの体系は、階層ごとにプログラムを設計し、全社共通と部門・専門のものに分けています。個別のプログラムには必須のもの、公募型、指名・選抜型もあり、人材戦略実現に向けた視点で組み立てられています。

■ グローバルな人材開発体制

グループでの人材開発を一元的に推進するため、本社のグローバル人材開発本部を中心に、北米・中国・東南アジアに人材開発を担う拠点を設ける体制づくりに取り組んでいます。

各国地域の状況を踏まえ、グループ共通の考え方を基本として各開発センターで個別プログラムの調整や実施を目指します。

■ 人材戦略の実現に向けた教育研修政策

製造業としての基本は「モノづくり」です。全従業員がその根幹をしっかりと身に付けることが重要です。工程改善をはじめとした、モノづくりの基本を習熟することに重きを置いたプログラムを整備しています。

また、コンプライアンス・メンタルヘルスを含む健康・ハラスメント防止といったイノアック社員としての「ヒトづくり」のためのプログラムについても充実を図り、人材戦略実現のための企業文化、風土の育成と確立に取り組んでいます。

● 教育・研修体系

社員がそれぞれのポジション・役割に応じて、将来のキャリアパスに沿って確実にステップアップできるよう、必要な研修プログラムを設け、各階層別に教育体系を設計しています。

階層別教育・研修体系

○：該当教育・研修プログラムあり

■ 全社教育体系

| | 役職認識 | 製造業として | | | イノアック社員として | | | |
|----------|------|----------|------|------|------------|----|--------|------|
| | | モノづくりの基本 | 職長教育 | 品質管理 | コンプライアンス | 健康 | ハラスメント | 情報管理 |
| 経営幹部 | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 幹部候補・管理職 | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ |
| リーダー・一般職 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

■ 部門・専門教育

| | 品質・ISO | 技術知識 | 知的財産管理 | ITスキル |
|----------|--------|------|--------|-------|
| 経営幹部 | | | | ○ |
| 幹部候補・管理職 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| リーダー・一般職 | ○ | ○ | ○ | ○ |

■ 経営幹部

イノアックグループの経営を支える観点での研修プログラムとなっています。全社経営方針を踏まえ、部門のマネジメントや戦略立案、組織づくりといった内容で構成されています。

■ 幹部候補・管理職

この階層には、部長および課長クラスの社員が含まれており、自身の能力向上とマネジメントスキルの強化を目的としたプログラムで構成されています。

■ リーダー・一般職

この階層では、管理職になるまでの基礎的な知識から、イノアックグループの社員として求められる知識やスキルを習熟するためのプログラムを学びます。

社会 | 価値向上を実践するヒトづくり

人材育成

モノづくりのイノアック

イノアックの基本はモノづくりです。近年、さまざまな技術開発の進展や製造現場における世代交代が進む中、モノづくりの基盤を強化することは、イノアックにとっても中長期的な重要課題となっています。

製造関連における研修を見直してさらなる充実を図るよう、TWI (Training Within Industry) 研修とOJT (On-the-Job Training) を組み合わせた総合的な研修を取り入れています。

さらに、モノづくり道場のプログラムと連携し、「改善レベル認定」を通じて成果の見える化を図ることで、従業員の意欲向上にもつなげています。

QC検定の推進

イノアックでは、QC検定への挑戦を推奨しています。QC検定の知識は、職場での問題解決能力の向上や、品質管理業務の効率化に役立ちます。品質管理に関する意識を高めることで、職場全体の品質向上も期待でき、製造業としてモノづくりの強化につながります。

製造に関わる社員だけでなく、あらゆる職種の社員にQC検定への挑戦を推奨しています。

NewSB*研修

管理職階層から経営幹部となるステップにおける、各部門から選抜されたメンバーによる「新規事業」をテーマとした研修プログラムです。

この研修では、課題分析・市場分析・競合分析などを通じて、具体的な事業計画としてのロードマップを作成する一連のプロセスを学び、経営幹部としての視点を身に付けることを目的としています。

また、研修で検討された新規事業案の中からは実際に新規事業として立ち上げられるものもあり、研修を超えて現実的なビジネスプランニングの場としても機能しています。



NewSB研修の様子

※ NewSB とは New Spring Board の略称です。

一枚岩合宿

経営幹部が「お互いの価値観や考え方の違い」「イノアックでやってきたこと」「大切にしてきたこと」「チャレンジしていきたいこと」など、これまでのプライベートの歩みも含めて語り合い、信頼関係(一枚岩の関係)を築くための合宿です。

経営を担う幹部同士が、部門の垣根を越え、仕事の軸や価値観を共有することで、イノアックで働く「意味」や「価値」を振り返りました。一つひとつの課題をじっくりと議論し、これからのおのイノアックがどうあるべきか、どうありたいのか、目指すべき姿を描き出します。



一枚岩合宿の様子

受講者の声

この合宿の3日間、話し続けて互いを知ることができたのは非常に有意義な時間でした。参加者それぞれの半生を振り返り、自分の経験を「解かして」→「固める」というプロセスを通じて、自身のことを深く理解しながらお互いの価値観を共有することができました。この5人でいろいろなことを考え協力して、イノアックを良くしていきたいと思っています。



執行役員
産業資材事業本部
ウレタン素材事業部長
鳥居 帝頼
※部門名は研修当時

職場環境

■ 基本的な考え方

公正で働きやすい職場環境の実現のためには、多様性があり、健康でワークライフバランスに配慮した職場環境の整備が必要となります。

■ ダイバーシティ&インクルージョン

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。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。

■ 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、積極的な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

| 課題 | 目標 |
|------------------------|---------------------------|
| 1 全従業員に占める女性社員の割合 | 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 |

「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。

■ 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13の国と地域に約70の海外工場・事業所を設けています。その過程において、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。

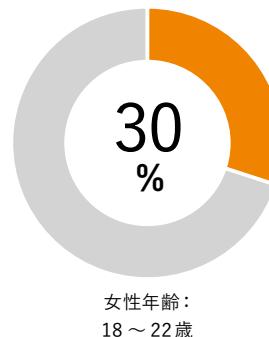
事例 1

吉良事業所での取り組み

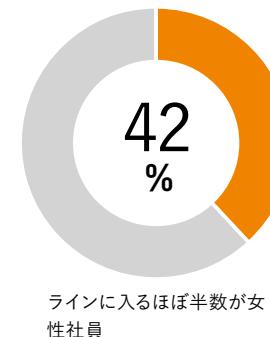
吉良事業所は、自動車部品の生産を行っている事業所です。当事業所では、製造現場における女性割合が比較的高く、女性・シニア・障がい者を含む多様な人材にとって働きやすい職場環境を整えるための取り組みを開始しました。製造現場と人事部が連携し、現場の声を直接反映するための意見交換の場を設けています。特に、女性のライフステージに配慮

した制度の充実は重要な課題ととらえ、現場担当者と人事部担当者が協働して、現場に即したさまざまな工夫や施策を検討しています。こうした取り組みを通じて、多様な人材が、長きにわたりその能力を発揮できる職場環境、制度づくりを実施することで、職場の多様性を促進し、事業所全体としての生産性向上や、従業員のモチベーションアップにもつなげていきたいと思っています。

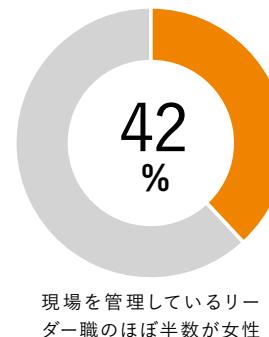
吉良製造課 若年女性割合



ライン従事者女性割合



リーダー職 女性割合



※数値は2023年当時のデータです

社会 | 価値向上を実践するヒトづくり

職場環境

ワークライフバランスの推進

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。

両立支援制度

従業員一人ひとりが豊かな生活を送ることは、当然の権利です。

仕事と自身の生活のバランスはそれぞれのライフステージにも関わるため、企業としてそれぞれに必要な支援制度を整えることが必要だと考えています。各国の法規制遵守はもちろん、イノアックグループとしての考え方を反映させた制度構築に努めています。

● 両立支援制度一覧(施行年)

- 配偶者出産休暇(1980年以前)
- フレックススタイル実施(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 フレックススタイルは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、子ども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)までとし歴月単位で取得可能に変更

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、毎月上旬に必要取得日数の連絡、インターネットに実績の掲載

育休制度と復職後のフォロー

当社では、従業員自身や家族の妊娠・出産に際し、仕事と子育ての両立を支援するための制度を整備しています。

育児休業規程に基づき、育児休業は子どもが2歳に達するまで取得可能です。

また、育児に関する制度や給付金・手当などをまとめた「子育て支援ハンドブック」を社内で配布し、出産から復職までの流れをサポートしています。

男性の育児休業取得促進にも力を入れており、ポスターを通じて制度の周知を行っています。

復職後は、子どもが小学校を卒業するまで短時間勤務制度を利用することができます、柔軟な働き方を支援しています。

健康経営

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く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と取り組むことで、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には、病気になってからの対応だけでなく、日ごろからの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特定するための健診です。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把握するための検査項目が導入されています。

特定保健指導
特定健診によって指導が必要とされた対象者は、医師や保健師、管理栄養士の指導のもと行動計画を作成し、生活習慣改善に取り組みます。

安全衛生・防災

■ 基本的な考え方

当社では「安全・防災はすべてに優先する」を行動で示し、危険を予知して「止める、呼ぶ、待つ」の実践を定着させています。リスクアセスメントを通じて、危険源の除去・低減を図るとともに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ています。また、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により、全拠点における安全衛生防災管理レベルの向上を図っています。

■ 労働安全衛生マネジメント

労働安全衛生を徹底し、安心・安全に働く職場環境を実現するため、しっかりとPDCAを回すマネジメントを行うことが重要です。

■ 基本的な体制整備：

- 体制の整備
- 階層別の研修、教育・訓練の実施
- 従業員の健康・ストレス管理

■ PDCAによるマネジメント：

- リスクアセスメントの実施
- 方針・計画の策定
- パトロール（経営層含む）の定期的実施
- 取り組み評価、監査

また、年間を通じて「安全週間」「防災週間」などを設定し啓発に努め、さらに年間での優れた取り組みに対しては社内表彰制度を設けています。

2024年度の社内表彰においては、中国のグループ会社が安全防災優秀賞の最優秀賞を受賞しました。

評価は無災害や提案活動、自然災害対応など6項目に基づいて行われました。

■ 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、すべ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、リスクの除去・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

■ マネジメント体制

労働安全衛生・防災の徹底のためには、各現場での活動と全社をあげた取り組みの両面での推進が重要となります。

体制図



■ 委員会などの開催

委員会での活動に加え、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。

- 労使合同中央安全衛生委員会 年4回
- 役員による現場点検 年2回
- 労使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

■ 目標・行動計画・実績

2024年度には、以下の3つの項目を重点テーマとして掲げ、取り組みを進めました。

- 1) 職場環境を改善し、リスクの除去・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

| KPI項目 | 適応範囲 | 2023年実績 | 2024年実績 |
|-------------------------|------|---------|---------|
| 社員の労働災害全発生件数 | 国内 | 17件 | 25件 |
| ▶ 前年度発生件数比▲30% | 海外 | 23件 | 19件 |
| 全災害度数率 | 国内 | 1.27 | 1.84 |
| 休業災害度数率 | 国内 | 0.52 | 0.66 |
| 社員の重大労働災害 | 国内 | 0件 | 0件 |
| ▶ 発生件数0件 | 海外 | 0件 | 1件 |
| 事業所の火災 | 国内 | 0件 | 1件 |
| ▶ 発生件数0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 | 5職場 |

社会 | 価値向上を実践するヒトづくり

安全衛生・防災

● 教育訓練—安全道場で安全なヒトづくり

安全道場は23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、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、保全作業者以外の社員にも参加をオープンにしています。



安全道場



VRシステムによる安全体感教育

安全道場での主要体感教育項目

| 体感教育項目 | | |
|--------------|------------------|--|
| 1 台車挟まれ | 13 残圧挟まれ | |
| 2 タテ機切創 | 14 粉碎機挫滅 | |
| 3 歩行帯滑り・転倒 | 15 重量物持ち上げ | |
| 4 階段躓き踏み外し | 16 水消火器 | |
| 5 安全帯吊り下げ | 17 火災報知器 | |
| 6 重量物落下（安全靴） | 18 静電気溶剤着火 | |
| 7 プレス挟まれ | 19 静電気爆発 | |
| 8 ロール巻き込まれ | 20 感電・過電流・トラッキング | |
| 9 Vベルト巻き込まれ | 21 静電気測定機 | |
| 10 シート巻き込まれ | 22 漏電ブレーカー | |
| 11 チェーン挟まれ | 23 安全扉ロックアウト | |
| 12 耐切創手袋 | | |

VRシステムによる安全体感教育シナリオ



フォークリフト前進事故（荷崩れ事故）
フォークリフト後退事故（歩行者巻き込まれ事故）
プレス機挟まれ事故
ローラー巻き込まれ事故

安全体感教室の項目

| | |
|-------------------------|-----------------------|
| フォークリフト前進事故（荷崩れ事故） | カッター切創災害 |
| フォークリフト後退事故（歩行者巻き込まれ事故） | 粉塵爆発災害 |
| 溶液引火爆発 | 階段降下中の転落事故 |
| プレス機挟まれ事故 | 電源盤感電災害 |
| ローラー巻き込まれ事故 | 配管継手部メンテナンス中の残圧吹き出し事故 |
| 初期消火避難 | シート合巻災害 ロール機ゴミ除去 |

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。

主な取り組み

- 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
- 産業医や健康保険組合による学習・指導会を開催
- 熱中症や暑熱対策や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
- 各種ウイルス感染症対策

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。

主な取り組み

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

火災・風雨水害対策

- 生産現場の防災・防爆
- 風雨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

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



地震体験



防災器具



夜間避難経路（床面に緑の矢印）



AED訓練

基本的な考え方

グローバルでの環境問題、人権・労働問題への対応、地球温暖化に対するカーボンニュートラルへの取り組みや自然災害に対するリスク管理と持続可能な社会の実現に向け、企業に求められる活動も変化しています。

このような環境変化を受け、「調達基本方針」の改訂を行いました。また「サプライヤーCSRガイドライン」が2024年10月に取締役会で承認されました。こちらをすべてのお取引先さまに周知することで、サプライチェーン全体としてCSRに取り組むよう進めています。

さらに、管理物質や紛争鉱物の取り扱いに関しては「グリーン調達基準」にて詳細を規定し、法規制などの遵守を徹底しています。

お取引にあたっては、イノアックグループとして下請法^{※1}などの関連法規制の遵守を徹底するとともに、新規のお取引先さまに対しては、取引要件の確認などを踏まえ、基本契約書などを交わし、「サプライヤーCSRガイドライン」の提示・了承もいただいています。

また、一部のお取引先さまには先行でガイドラインに基づいたSAQをお願いし、ともに継続的な発展を目指しています。

※本記載は、2025年9月時点の情報に基づいています。
2026年1月1日より、「下請代金支払遅延など防止法(下請法)」は「製造委託などに係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延などの防止に関する法律(取過法)」へと改正・施行されます。

調達基本方針

イノアックグループは、変化する社会環境、お客さまのニーズに対応するとともに、基本理念や行動指針、法令遵守、人権尊重といった会社方針や考え方を踏まえ、持続可能な社会の実現に貢献しています。

この実現に向け、以下の基本方針に基づき調達活動を進めていきます。

1 公平・公正で誠実な調達活動の推進

国内外のお取引先さまに対し、国籍、企業規模、お取引実績の有無を問わず公平・公正な参入機会を提供します。

2 お取引先さまとの相互信頼に基づいたパートナーシップの構築

長期的なお取引を念頭に良好なパートナーシップを築くため相互の技術力、品質の維持・向上とともに相互繁栄に繋がるコミュニケーションの促進を進めます。

3 安全・品質の実現

消費者、顧客のニーズに応え、安全で高品質の製品をお届けするため、

お取引様の選定にあたっては、品質、価格、納期、技術などの経済合理性に基づき、企業として社会的責任に対する取り組みなどを総合的に勘案します。

4 人権・労働への配慮^{※1}

紛争鉱物^{※2}に代表される人権・労働環境面で社会問題となり得るような資源・原料の使用を回避するため、人権・労働に配慮し、責任ある資源・原料調達を進めます。

5 環境に配慮した調達活動

地球温暖化対策としてカーボンニュートラル・脱炭素社会の実現を目指すとともに、資源循環や省資源化を実現する社会の実現、大気・水・土壤汚染の防止、水環境インパクトの低減、化学物質管理や多様な生態

系が保護できることに配慮した調達活動の推進を行います。

6 コンプライアンス遵守

イノアックグループのコンプライアンス関連諸規定に則り、社会規範、関連する法令およびその精神を遵守し、グローバル社会において信頼される良識のある活動を実施します。

7 適正な情報管理への配慮

調達活動によって得たお取引さまの機密情報および個人情報については守秘義務を遵守します。

8 グローバル最適調達の推進

グローバル生産に対応した最適品質・最適価格を目指したグローバル調達活動を推進します。

サプライヤーCSRガイドライン

本ガイドラインは、イノアックグループとサプライヤーの皆さまが、企業活動をCSRの視点で振り返り、さらなる向上に向けた明確な対応を進めていくことを目的として、共通項目をまとめたものです。特に、取り組みが期待される7分野・28項目を選定しました。

1 安全・品質

2 人権・労働

3 環境

4 コンプライアンス

5 情報開示と管理・保護

6 事業継続計画(BCP)の策定

7 地域社会とのコミュニケーション

主要なリスク・機会

調達活動において、品質や価格だけではなく、労働条件の改善や環境配慮への取り組みなどをお取引先さまと共同で行うことがより重要となってきています。

「サプライヤー CSR ガイドライン」をもとに、サプライチェーン上での主要なリスク・機会を評価し、従来にも増して相互信頼に基づいたパートナーとして相互繁栄につながる活動を行うことが重要であると考えています。

SAQなどによる取引先でのリスク懸念点については、訪問のうえ改善に関する対話も図っています。

主要なリスク・機会

主要なリスク

- グローバルなCSR調達に関するコンプライアンスを含めた要請事項の拡大
- 気候変動対応・人権・製品安全性に関わる社会的な要求の高まり
- サプライチェーンにおける地政学的リスクの高まり

主な機会

- 強固なパートナーシップ構築による安定供給の実現
- コスト競争力・品質・技術競争力の実現

調達に関する主なフロー

原材料などの主な調達に関しては、お客さまからの要請に対しイノアックグループ内で内容検討し、必要な原材料や生産工程の検証などを実施したうえで、発注品目に対してサプライヤーの選定を行っています。

基本契約・発注時には「サプライヤー CSR ガイドライン」の共有、SAQの依頼・提出をお願いしています。継続時には定期的にSAQの依頼・提出により、サプライチェーンの強化を図っています。

調達フロー



イノアック協友会

イノアック協友会は、お取引先さま数十社と継続的な交流を図り、相互の企業レベル向上と共存共栄を目指しています。

事業継続力強化計画や生活習慣病予防などの講演会の開催や現場の困りごとを吸い上げ対策する活動、工程改善活動など、広範な課題に対し、お取引先さまと一緒に改善施策を行っています。また、改善成果を発表するQC選抜大会への参画、品質困りごと対策会など、人材の交流も積極的に実施しています。

2024年度には若手を中心の改善研鑽会を行うことにより、お取引先さまの改善促進と若手同士の関係強化が図られました。

改善研鑽会の様子



サプライヤー表彰

持続可能な調達活動の推進のため、年間を通して貢献いただいたお取引先さまの表彰を行っています。表彰にあたっては、納期・品質などの基本的な内容に加え、「サプライヤー CSR ガイドライン」や「グリーン調達基準」の対応状況を評価対象としています。関連する化学物質や紛争鉱物、人権侵害に関する調査、省エネ対策提案に関する訪問対応なども含めて総合的に評価をしています。

2024年度には品質賞に加え、省エネ対策やCO₂排出低減などの取り組みの一環として、お取引先さま2社に社内展示会へご参加いただき、一体となった活動を推進しました。

サプライヤー品質表彰の様子
と社内展示会パネルの一例



国内外の取り組み

イノアックグループでは、文化支援・人材育成を中心とした社会貢献活動を通じて、人々の交流の場を設け、そこに生まれる心の交流の活性化をサポートしています。

拠点別活動件数

| | | |
|----|---------------|-----|
| 国内 | イノアックコーポレーション | 61 |
| | グループ会社 | 77 |
| 海外 | グループ会社 | 26 |
| 合計 | | 164 |

主な取り組み

| 活動分類 | 概要 |
|--------------|--|
| 社会教育支援（職場体験） | 家族で参加するイベント企画、子ども向け絵画コンテストの開催【KENJOU INDUSTRIAL CO., LTD.】 近隣にある学校での断熱改修ワークショップの開催【イノアックコーポレーション白馬事務所】 ウレタン発泡体験教室の開催【BASF INOAC ポリウレタン株式会社】 グループ各社でのインターン・職場体験の受け入れ |
| 地域貢献 | グループ各社での地域のお祭りなどのイベント協賛 埼玉県羽生市で開催された「世界キャラクターサミット」へ協賛【株式会社テクノフォームジャパン】 福祉施設へクッション材の提供【株式会社テクノフォームジャパン埼玉工場】 石和温泉花火大会（山梨県）へ観覧席用シートクッションの提供【株式会社東日本イノアック】 |
| 保健衛生・医療・健康 | 医療介護施設へ褥瘡予防用具の提供【イノアックコーポレーション白馬事務所】 視覚障害者用の卓上カレンダーを寄付【INOAC AUTOMOTIVE (THAILAND) CO., LTD.】 |
| 芸術文化支援 | ヤングアーティストコンサートを開催【イノアックコーポレーション】 東京交響楽団への支援【イノアックコーポレーション】 名古屋フィルハーモニー交響楽団への支援【イノアックコーポレーション】 |
| 災害支援 | グループ各社にて能登半島の被災地へ義援金を寄付 グループ各社にて能登半島の被災地へマットレスなどを寄付 火災にあった寮制学校へマットレスの寄付【PT. INOAC POLYTECHNO INDONESIA】 |
| その他 | 名古屋グランパス ゴールドパートナー【イノアックコーポレーション】 ルリーロ福岡 オフィシャルパートナー【株式会社九州イノアック】 ヴァンフォーレ山梨スポーツクラブへ自社製寝具を提供【株式会社東日本イノアック】 広島ドラゴンフライズへ自社製寝具を提供【株式会社西日本イノアック】 |

カテゴリー別活動件数

| カテゴリー別活動件数 | 合計 | 国内 | 海外 |
|--------------|----|----|----|
| 社会教育支援（職場体験） | 36 | 26 | 10 |
| 地域貢献 | 40 | 34 | 6 |
| 保健衛生・医療・健康 | 14 | 10 | 4 |
| 芸術文化支援 | 7 | 7 | 0 |
| 環境保全 | 19 | 15 | 4 |
| 災害支援 | 26 | 25 | 1 |
| その他 | 21 | 20 | 1 |

事例 1

名古屋グランパス「セカイの、ミライの、イノアックデー」開催

当社では、名古屋グランパスに協賛を行っており、スポーツを通じた地域交流をサポートしています。



事例 2

ヤングアーティストコンサートの開催

当社では、芸術文化支援として名古屋フィルハーモニー交響楽団と東京交響楽団に協賛を続けています。また、若手音楽家の支援として入場料無料のヤングアーティストコンサートを開催しています。



基本的な考え方

適切な経営執行体制を確保し、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づけています。

コーポレートガバナンス体制

当社は、執行役員制度を導入しており、取締役会および監査役会の監視・監督のもと、執行役員において重要な業務執行を行っています。

取締役会

現在、8名で構成されており、定款および取締役会規程などの関連規程に基づき、経営上の業務執行の基本事項について決定するとともに、その執行を管理しています。

取締役会は原則として毎月開催されており、迅速な

意思決定を図るとともに、取締役間の緊密かつ闊達な議論を促進しています。また、複数の代表取締役を設け、各取締役の業務分掌を明確にすることで、偏向的な意思決定がなされない体制としています。

監査役会

社外監査役2名を含む3名で構成される監査役会を設置しています。監査役は取締役会など社内の重要な諸会議に出席する他、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。

執行役員

執行役員は、取締役会の基本的事項の意思決定および関連規程上の決裁権限に基づき、重要な権能を所管する各組織を率いて業務を執行することで、効率的な業務運営を実現しています。また、執行役員から定期的に自らの領域について管掌する取締役に対する業務報告の場が設けられており、適時適切な監督体制が機能するよう設計されています。

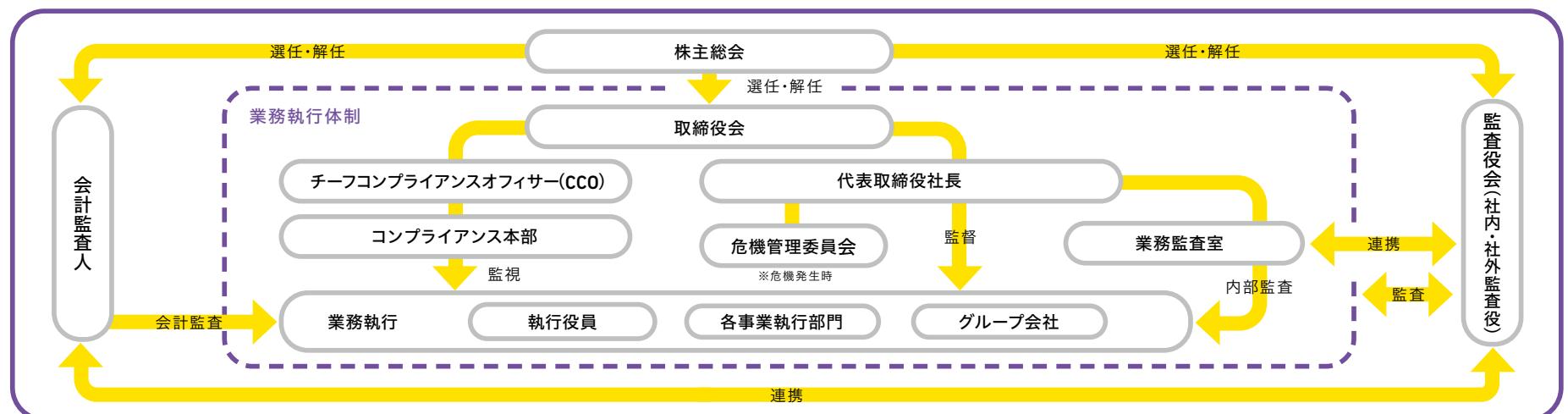
内部統制システム

当社は、職務の執行内容を法令およ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。

当社の事業は、事業本部制のもと、各事業の特性に応じた柔軟な業務運営体制としている一方、本社部門を中心としてグループ一貫とした統制を図るため、基幹組織規程および決裁権限規定などを定め、各組織・分掌・権限を明確にし、これらに基づいた運営体制を構築しています。各部門における業務執行およびレポートинг、ならびに、経営層における意思決定・点検や各部門とのコミュニケーションが確実に行われるようレベルに応じた意思決定や報告の場を定期的に設けています。

グループ会社においては、「関連会社管理規程」を制定し、業務運営ルールを明確にするとともに、必要に応じて会計監査および業務監査を実施しています。

コーポレートガバナンス体系図(組織系統図)



基本的な考え方

企業としての社会的責任を果たし、お客様の期待に応えていくためには、法令遵守はもちろんのこと、社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。当社では「コンプライアンス遵守」を会社方針と定め、法令を守ることにとどまらず、社員一人ひとりが高い倫理観をもって行動することで、コンプライアンス徹底に努めています。

推進体制

当社では、取締役および執行役員から独立した権限を有するチーフコンプライアンスオフィサー(CCO)がコンプライアンス本部を統括し、コンプライアンスに関わる事項の施策・実施を行っています。CCOを中心にコンプライアンス本部と一体となって、グローバル全体での連携強化を図りつつ、コンプライアンス活動を推進しています。

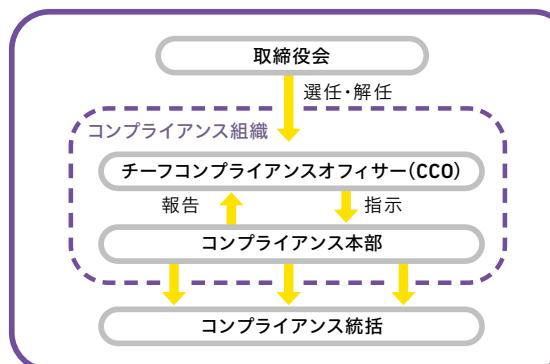
コンプライアンス違反が生じた場合、CCOが対応責任者としてコンプライアンス本部を指揮して対応にあたります。その影響度に応じ、CCOは本社に対策委員会を設置し、一元的に対応します。

コンプライアンス組織を定めたプログラムは、CCOによる定期的な見直しによって、継続的な改善を図っています。また、コンプライアンス本部において、年1回のグローバルコンプライアンス評価会議を開催しています。

CCOは、コンプライアンス本部における定期的なリスクアセスメントを通じて、特に力を入れるべき分野を指定し、その基本方針に基づき、各領域を統括するコンプライアンスオフィサーを任命してい

ます。これらのコンプライアンスオフィサーとコンプライアンス事務局が連携し、四半期ごとに分科会を開催しています。分科会では、コンプライアンスに関する事項に加え、各領域で発生し得るさまざまな課題やリスクについても意見交換を行い、組織全体での健全な経営とリスク管理の徹底を図っています。また、各分野における最重要事項への対応方針としてコンプライアンスポリシーを策定し、これをグローバルに展開。すべてのイノアックグループ会社に対して、このポリシーの遵守を義務付けることで、国際的な事業運営においても一貫したガバナンスを実現しています。

体制図



コンプライアンス研修の実施

各構成員が遵守すべき、回避すべきことを理解し、実際の業務に落とし込むためには、体系的かつ継続的なコンプライアンス研修が必須と考えています。

「まもる」プロジェクトの取り組みとして、各重要領域に応じた研修項目を整理したうえで、全役職員が受講すべきもの、ステージに応じて受講すべきもの、職種に応じて受講すべきものなどに区分しています。これに基づき、全社必須研修、各ステージの節目となる定期研修(新入社員研修・中途社員研修・海外赴任候補者研修・基幹職研修などにおけるコンプライアンス研修)を実施しています。また、各地域・事業部の特性に応じてコンプライアンス研修を個別に実施しています。

全社必須研修においては、まず行動指針の受講を第一とし、その上で、具体的に排除すべき行動態様として、腐敗行為や反社会的勢力との付き合いなどを挙げています。その他重要法令、リスクの高い領域については、別途研修枠組みを設け、実施しています。

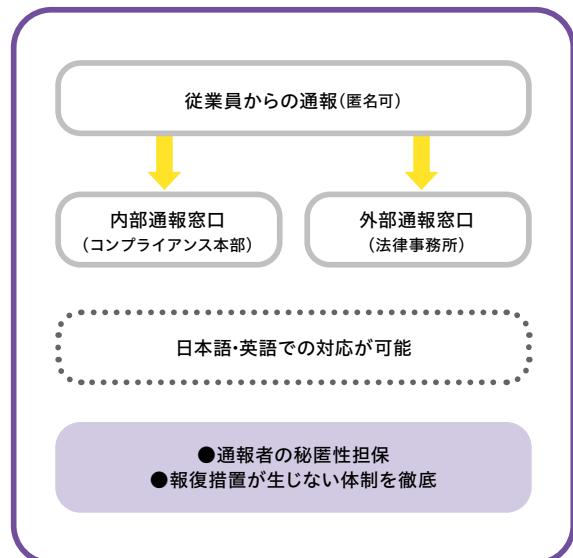
内部通報制度の整備

コンプライアンス違反またはその恐れがある事象について、イノアックグループに従事するすべての者が相談または通報することができる、内部通報窓口を設置しています。

通報窓口は、内部（コンプライアンス本部）および外部（法律事務所）に設けており、日本語のみならず英語での対応も可能です。

関連規程に基づき、通報者の秘匿性は確保され、また通報したことに対する報復措置が生じない体制を徹底しています。

内部通報窓口について



まもるPJの推進

健全な企業運営、コンプライアンス遵守を徹底するため、グループ構成員の誰もが気軽に声をあげることができる風土づくりをすべきと考えております。そのため、あえてコンプライアンスやインテグリティといったカタカナではなく、よりわかりやすくポジティブなイメージを創出するため、「まもる/Mamoru」を合言葉とした取り組みを推進しています。この「まもる」はMamoruとしてそのままグローバルに統一的に展開されており、以下の3つのフレーズを基本精神としています。

- ① ルールをまもる
- ② 仲間をまもる
- ③ 自分をまもる

「まもる/Mamoru」は、先述の内部通報制度の活用のみならず、各個人が業務に際して少しでも疑問を感じたとき、自分や仲間を「まもる」ためにも、いつでもコンプライアンス本部や周りの人に相談することを奨励しています。また、このプロジェクトの一環として、全社員および業務に基づいて指定された者については、指定された「まもる」べきものをより具体的に伝えるため、後述のとおりコンプライアンス研修をブラッシュアップし、定期的な見直しをしています。

「まもる」という言葉は、そのまま経営トップからのメッセージ、コンプライアンスポリシーや窓口とともに世界中のイノアック拠点に届けられており、イノアックグループ内のインターネットにおいてすべての役職員に公開され、いつでも閲覧が可能です。

イノアックグループの構成員間の風通しをよくすることで、より透明性のある、企業価値を高めることのできる土壌を整備します。

継続的な啓発活動

「まもる」を合言葉に、各コンプライアンスオフィサーから、直接全従業員に対して自らが所管する領域に関して「まもる」べきことを直接伝えることを継続して行っています。

現在は、定期的に発行される社内報に「まもる」の連載枠を準備し、毎回違うオフィサーが情報発信をしています。2024年から、CCOをはじめ、人事・品質・調達など、継続的に掲載しています。



ガバナンス | 情報セキュリティ

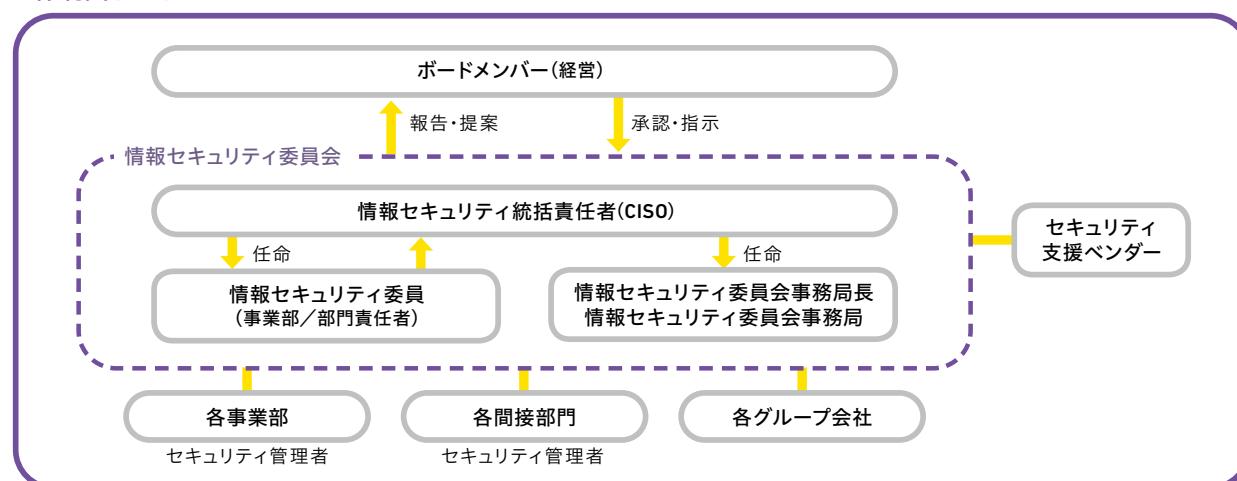
基本的な考え方

当社が取り扱う情報資産が重要な経営資源・資産であるとの認識のもと、安定した製品およびサービスの提供を行います。また、情報資産の機密性・完全性・可用性を確保するために、組織的かつ継続的に情報セキュリティリスクを特定し、適切な管理策を講じるものとします。さらに、グローバルな事業展開にともない、各国および各地域の法規制や文化的な背景を考慮し、包括的な情報セキュリティポリシーを策定しています。

推進体制

当社では2022年9月に情報セキュリティ委員会を設立しました。サイバーインシデント発生の低減および対応措置の整備を進めつつ、グローバル全体への展開を目指して活動しています。

体制図(平時)



役割

- 情報セキュリティ統括責任者 (CISO) : 情報セキュリティ施策の決定権限を有し全責任を負う。
- 情報セキュリティ委員会事務局長 : 情報セキュリティ委員会の運営の責任を負う。
- 情報セキュリティ委員会事務局 : 情報セキュリティ施策の検討・導入を行う。
- 情報セキュリティ委員 : 各部門の情報セキュリティ施策実施の責任を負う。
- 情報セキュリティ管理者 : 各部門の情報セキュリティ施策実施を行う。

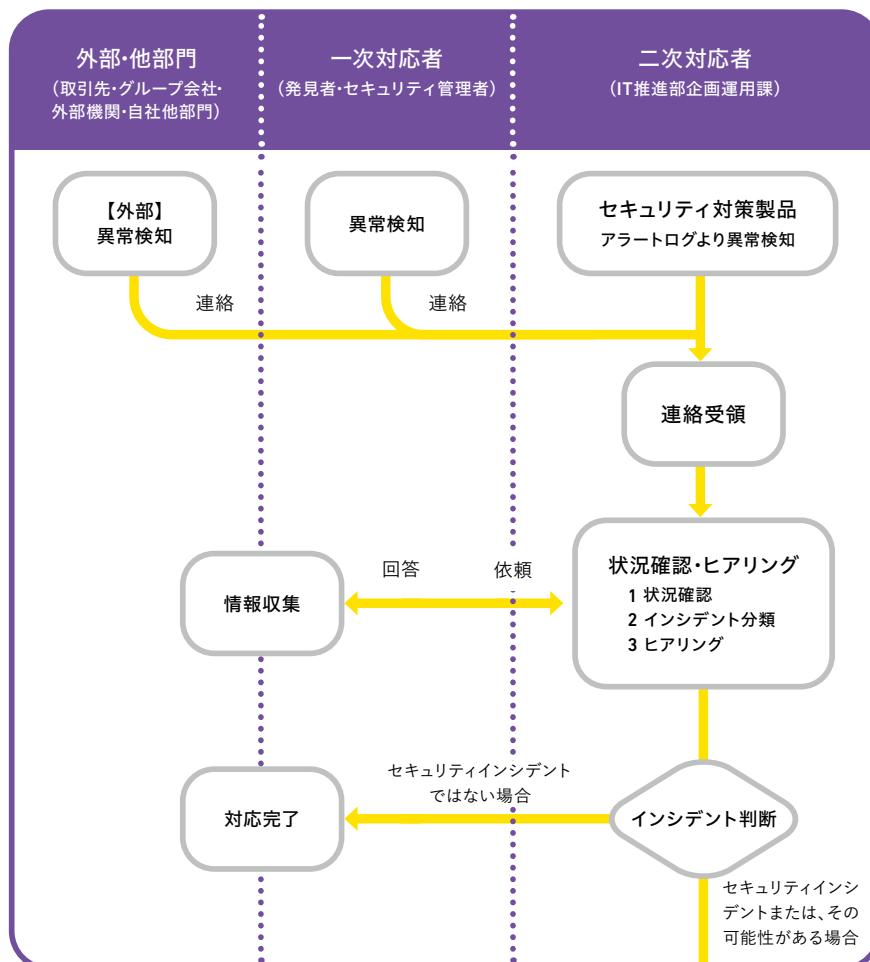
活動內容

- ・セキュリティインシデント予防のため社内教育を最低2回/年実施、入社時教育を実施
 - ・社内規程・ガイドラインの整備
 - ・システム導入時の審査フロー制定
 - ・情報の機密性に応じた管理ルールの制定と運用
 - ・セキュリティインシデント発生時に迅速な対応が行えるインシデント対応フローの作成と訓練の実施
 - ・セキュリティインシデント発生時の業務継続プラン作成
 - ・ログ相関分析ツール・脆弱性診断ツールによるセキュリティインシデント防御策実施
 - ・緊急時連絡網の整備
 - ・サプライチェーンの情報セキュリティ実施状況の把握
 - ・海外グループ会社への情報セキュリティ強化活動の推進

インシデント対応

事故レベル3を「取引先をはじめとする外部ステークホルダーへの影響がある重大なインシデント」とし「危機管理規程」および情報セキュリティ委員会によって定められた有事の情報セキュリティ管理体制に基づいて対応を実施しています。

インシデント対応フロー（抜粋）



活動目標・実績

| 活動目標 | 2024年 実績 |
|--|-----------------------------------|
| 2026年3月までにサイバーセキュリティガイドラインV2.2の「LV1・LV2」項目について100%達成 | Lv1・Lv2 97%達成 |
| 重要な情報を取り扱うサプライヤーの情報セキュリティ強化対策状況の把握と推進 | 特に重要なサプライヤーでの情報セキュリティ対策状況に関する調査実施 |
| 製造現場含めた全従業員への教育実施 | 全社員を対象とした「情報管理」教育を実施 |
| クラウドサービス評価基準実装 | 事業活動に関わる主要なクラウドサービスについての評価を実施 |

個人情報保護

事業活動を通じて取得・管理する個人情報の保護を最重要課題の一つと位置づけています。お客さまや従業員のプライバシーを尊重し、安全かつ適正な情報管理を徹底すること

で、信頼される企業としての責任を果たしていきます。

個人情報の取り扱いに関しては、個人情報保護規定に則り以下の原則を遵守しています。

個人情報の取り扱いの原則

| | |
|------------|--|
| 法令・規範の遵守 | 詳しくはWEBの「個人情報の保護」をご覧ください。 (https://www.inoac.co.jp/privacypolicy/) |
| 利用目的の明確化 | |
| 適切な管理と保護 | |
| 第三者提供の制限 | |
| 従業員教育と意識向上 | 全社員を対象とした「情報管理」教育を実施 |

環境 Environment

国内事業所・工場(17拠点)と国内グループ会社

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2024年度目標値 | 2025年度目標値 | 2030年度目標値 |
|---|---------|---------|---------|---------|----------------|-----------|-----------|-----------|
| ISO14001を取得している事業所の割合 [※] (%) | — | — | — | — | 80 | — | — | — |
| エネルギー使用量 | | | | | | | | |
| 電力購入(千kWh) | 120,162 | 124,521 | 116,324 | 117,133 | 112,834 | 109,531 | 103,692 | 73,233 |
| 重油(kL) | 2,891 | 2,997 | 2,792 | 2,049 | 1,799 | 1,916 | 1,653 | 1,219 |
| 都市ガス(千m ³ N) | 800 | 945 | 845 | 890 | 892 | 832 | 820 | 529 |
| 石油など(千kg) | 6,036 | 6,570 | 6,030 | 6,230 | 5,714 | 5,826 | 5,251 | 3,706 |
| 再生可能エネルギー総消費量(千kWh) | — | — | — | — | 293 | — | 7,908 | 検討中 |
| CO ₂ 排出量(t-CO ₂) | | | | | | | | |
| スコープ1+2 | 81,337 | 83,876 | 74,355 | 73,394 | 76,182 | 68,631 | 70,010 | 45,887 |
| スコープ1 | 27,726 | 29,939 | 27,539 | 26,229 | 24,006 | 24,527 | 22,061 | 15,602 |
| スコープ2 | 53,611 | 53,937 | 46,816 | 47,165 | 52,176 | 44,104 | 47,949 | 30,285 |
| 汚染物質排出量 | | | | | | | | |
| 揮発性有機化合物(VOC)(kg/生産金額(百万円)) | 1.67 | 1.85 | 2.02 | 1.82 | 1.93 | 1.81以下 | 1.55以下 | 1.32以下 |
| 水の総消費量(千m ³) | — | — | — | — | 477 | — | — | — |
| 取水量(千m ³) | | | | | | | | |
| 上水 | 2,377 | 2,392 | 2,266 | 2,284 | 2,155 | 2,236 | 2,112 | 2,153 |
| 工業用水 | 224 | 234 | 219 | 233 | 229 | — | — | — |
| 地下水 | 182 | 168 | 146 | 141 | 123 | — | — | — |
| 地下水 | 1,971 | 1,990 | 1,901 | 1,910 | 1,803 | — | — | — |
| リサイクルおよび再利用された水の総量(千m ³) | — | — | — | — | 6,320 | — | — | — |
| 廃棄物 | | | | | | | | |
| 有害廃棄物(産業廃棄物)発生量(t) | 9,671 | 10,814 | 9,894 | 10,055 | 9,885 | 9,500 | 9,027 | 8,400 |
| PRTR(排出量・移動量)(kg/生産金額(百万円)) | 2.08 | 2.20 | 2.26 | 2.13 | 2.26 | 2.09以下 | 2.19以下 | — |
| 環境法規制 | | | | | | | | |
| 法規制違反件数(件) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

※生産を有する事業所および人員50名以上の事務部門(東京・名古屋・大阪)の合計50拠点

社会 Social

国内事業所・工場(17拠点)

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|--------------|
| ■ 従業員関連データ | | | | | |
| 従業員数(人) | | | | | |
| 男性 | 1,642 | 1,611 | 1,590 | 1,534 | 1,580 |
| 女性 | 261 | 278 | 294 | 278 | 315 |
| 外国籍 | — | — | — | 13 | 15 |
| 新卒採用者数(人) | | | | | |
| 男性 | 31 | 31 | 36 | 31 | 44 |
| 女性 | 21 | 15 | 16 | 15 | 15 |
| 外国籍 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 平均年齢(歳) | | | | | |
| 男性 | 42.3 | 42.3 | 42.3 | 42.5 | 41.8 |
| 女性 | 37.8 | 37.7 | 37.9 | 39.0 | 37.6 |
| 退職者数(人) | | | | | |
| | 114 | 113 | 153 | 119 | 127 |
| 離職率(%) | | | | | |
| 内自己都合退職者数(人) | — | — | — | 52 | 67 |
| 実労働時間数(千時間) 従業員のみ | | | | | |
| | 3,760 | 3,699 | 3,645 | 3,699 | 3,750 |
| 男女の賃金の差異(%) | | | | | |
| 正社員 | — | — | 80.7 | 79.6 | 78.9 |
| 非正社員 | — | — | 81.5 | 85.4 | 75.7 |

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2024年度目標値 |
|---|--------|--------|--------|--------|---------------|-----------|
| ■ 人材育成 | | | | | | |
| 総研修時間(時間) | | | | | | |
| | 18,608 | 26,023 | 25,018 | 24,502 | 35,287 | 22,182 |
| 受講者数(人) | 1,442 | 1,971 | 1,390 | 1,116 | 1,647 | 1,116 |
| 年間平均研修時間(時間) | 12.9 | 13.2 | 18.1 | 22.0 | 21.0 | 20.0 |
| スキル関連の教育を受けた従業員の割合(%) | — | — | — | — | 19.1 | — |
| パフォーマンスとキャリア開発に関する定期的な評価を受けている従業員の割合(%) | — | — | 81.6 | 84.2 | 85.9 | — |

社会 Social

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2024年度目標値 |
|------------------|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| ■ 職場環境 | | | | | | |
| ダイバーシティ&インクルージョン | 女性従業員比率(%) | 14 | 15 | 16 | 15 | 17 |
| | 男性管理職社員数(人) | 273 | 289 | 286 | 285 | 280 |
| | 女性管理職社員数(人) | 9 | 13 | 13 | 13 | 12 |
| | 管理職に占める女性比率(%) | 3.2 | 4.3 | 4.3 | 4.4 | 4.1 |
| | 障がい者社員数(人) | 28 | 28 | 30 | 41 | 49 |
| | 障がい者雇用率(%) | 2.33 | 2.30 | 2.42 | 2.35 | 2.63 |
| ワークライフバランスの推進 | 育児休業取得者(人) ^{※1} | 11 | 9 | 5 | 17 | 28 |
| | 男性 | 1 | 4 | 0 | 11 | 21 |
| | 女性 | 10 | 5 | 5 | 6 | 7 |
| | 育児休業などの育児目的休暇の取得割合(%) | — | — | 89.6 | 75.8 | 90.9 |
| | 有給休暇の取得率(%) | 52.9 | 64.2 | 70.6 | 68.4 | 68.0 |
| | 1人あたりの平均月間残業時間 ^{※1(時間※2)} | 19.5 | 19.7 | 18.6 | 17.5 | 16.8 |
| 労働組合の加入状況 | 正式に選出された従業員代表または労働協約の対象となる従業員の割合(%) | — | — | — | — | 78.3 |
| | 労働組合の組合員数(人) 準組合員含む | 1,491 | 1,481 | 1,486 | 1,460 | 1,484 |

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2024年度目標値 | 2025年度目標値 | 2030年度目標値 |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|-----------|-----------|-----------|
| ■ 労働安全衛生 | | | | | | | | |
| 従業員の安全衛生リスク評価が行われた事業所の割合(%) | — | — | — | — | — | — | 100 | 100 |
| 社員の労働災害全発生件数(国内)(件) | 25 | 22 | 20 | 17 | 25 | 12 | 12 | 6 |
| 社員の労働災害全発生件数(海外)(件) | 13 | 16 | 21 | 23 | 19 | 12 | 12 | 6 |
| 業務上の負傷、死亡による損失日数(日) | — | — | — | 146 | 226 | — | 110 | 55 |
| 全労働災害度数率(国内) | 2.15 | 1.68 | 1.53 | 1.27 | 1.84 | 0.92 | 0.92 | 0.46 |
| 労働災害休業度数率 ^{※3} (国内) | 0.44 | 0.76 | 0.46 | 0.52 | 0.66 | 0.31 | 0.31 | 0.15 |
| 社員の重大労働災害(国内)(件) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 社員の重大労働災害(海外)(件) | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 事業所の火災(国内)(件) | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 事業所の火災(海外)(件) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 職場の作業環境(第Ⅲ管理区分のゼロ化)(件) | 2 | 6 | 12 | 6 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| ヒヤリハット・KY提案数 ^{※4} (件) | 0.17 | 0.26 | 0.40 | 0.62 | 1.09 | 0.70 | 1以上 | 1以上 |
| 健康診断の受診率(%) | 100 | 100 | 100 | 99.4 | 99.9 | 100 | 100 | — |
| ストレスチェック受検率(%) | 93.9 | 94.6 | 97.0 | 96.2 | 96.9 | 98.0 | — | — |

※1 2024年4月1日～2025年3月31日　※2 時間外手当対象+休出+法定休出 出勤日数0の月は除外 対象者一般職、営業・技術手当者は実残業時間数
 ※3 労働災害休業件数÷実労働時間数×1,000,000　※4 1カ月あたりの件数÷人

社会 Social

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2024年度目標値 |
|--|------|------|------|------|------|-----------|
| ■ 社会貢献 | | | | | | |
| 社会貢献件数(件)※ | 6 | 6 | 14 | 32 | 164 | 32 |
| ■ サプライチェーンマネジメント | | | | | | |
| 対象となるサプライヤーのうち持続可能な資材調達基準、またはサプライヤー行動規範に署名したサプライヤーの割合(%) | — | — | — | — | 90 | — |
| 持続可能な資材調達に関する研修を受けた調達部の従業員の、全グループ調達従業員に占める割合(%) | — | — | — | — | 88 | — |

※ 2020～2023年度実績値および2024年度目標値はイノアックコーポレーション単体で寄付を含めた件数。2024年は国内外グループ会社を含めた件数

ガバナンス Governance

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2024年度目標値 | 2025年度目標値 | 2030年度目標値 |
|----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------------|---------------------|---------------------|
| ■ 取締役会 | | | | | | | | |
| 取締役人数(人) | 9 | 8 | 8 | 8 | 8 | — | — | — |
| ■ コンプライアンス | | | | | | | | |
| コンプライアンス研修の受講者数(人) | 271 | 361 | 650 | 271 | 1,412 | 900 | 6,000 ^{※1} | 6,000 ^{※1} |
| ■ 情報セキュリティ | | | | | | | | |
| 情報セキュリティ研修の受講者数(人) ^{※2} | 57 | 1,034 | 53 | 1,100 | 2,217 | 1,087 ^{※3} | 2,500 | 3,300 |
| 重大インシデント件数(件) ^{※2} | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ■ 特許 | | | | | | | | |
| 国内の特許出願件数(件) ^{※2} | 162 | 236 | 257 | 301 | 270 | 275 | 270 | 270 |
| 国内の特許数(件) ^{※2} | 1,033 | 1,047 | 1,052 | 1,159 | 1,306 | 1,260 | 1,380 | 2,100 |

※1 国内外グループ会社全従業員

※2 イノアックコーポレーションおよび国内グループ会社

※3 2024年の目標値ではなく、2024年10月15日時点の受講実績

社名 株式会社イノアックコーポレーション INOAC CORPORATION
 資本金 7億2,000万円
 代表取締役会長 井上聰一 代表取締役社長 野村泰
 本社 〒450-0003 愛知県名古屋市中村区名駅南二丁目13番4号
 本社(東京) 〒141-0032 東京都品川区大崎二丁目9番3号
 大崎ウエストシティビル4階
 設立 1954年(昭和29年)
 従業員数 1,885名(2025年4月1日現在)
 売上高 1,962億円(2024年12月)

