

# 社会 | 価値向上のために

## 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きます。

#### 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.

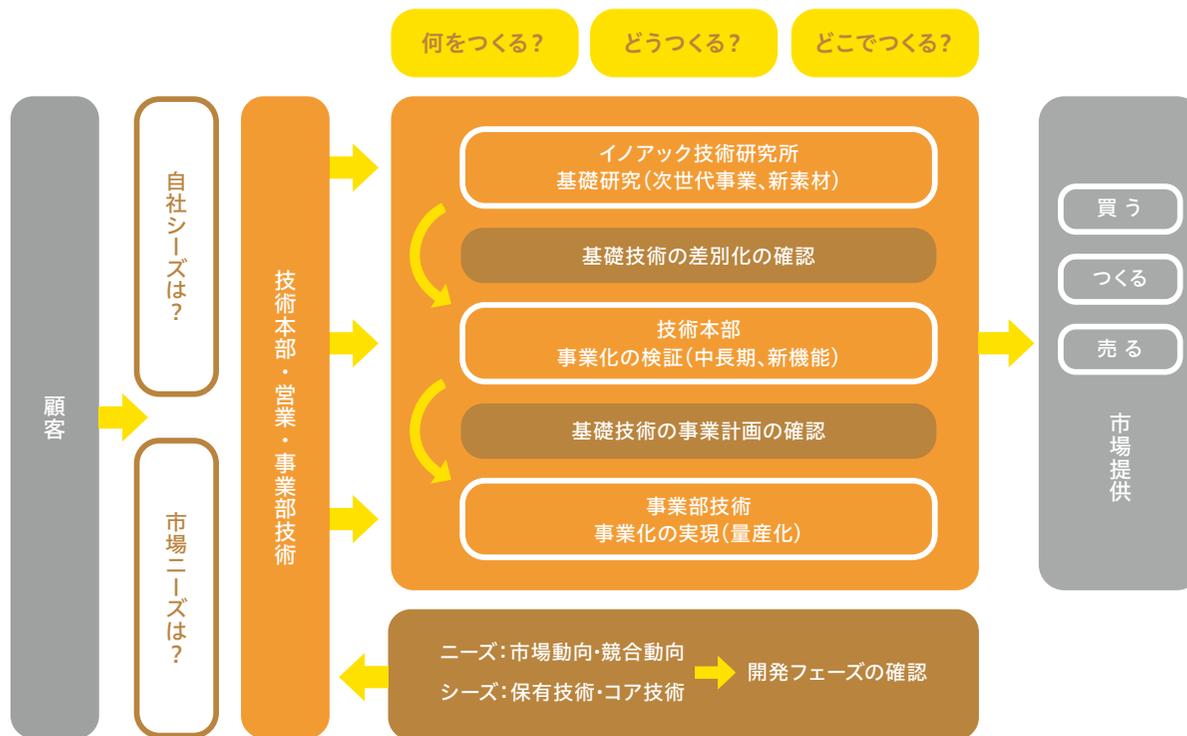


北米 | INOAC USA, INC.



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

お客さま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。

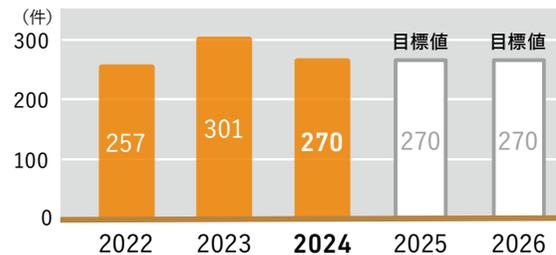
海外においては、現地でのニーズにスピード感をもった対応が求められるなかで、研究開発部門をグローバルに展開。開発された技術の特許出願を現地でスムーズに行えるよう、サポート体制の整備を

進めるとともに、現地の特許事務所と連携して、各国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。

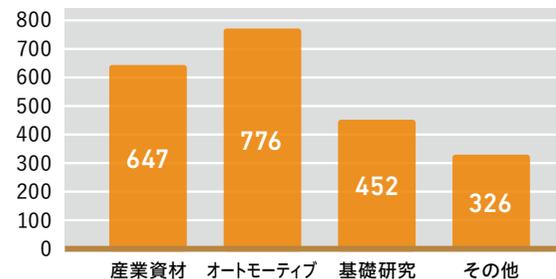
#### ■ オープンイノベーション

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。

年間特許出願件数



カテゴリ別特許出願件数(2004年～2023年)



#### 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。

## 社会 | 価値向上のために

### 研究開発への取り組み

#### ● 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、研究の進捗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。



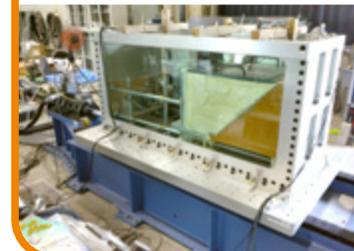
施工前



施工後

#### 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ただきます。

品質基本方針	① お客さま第一、品質第一のモノづくり
	② 法令や規制、お客さまとの取り決め遵守
	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

## 社会 | 価値向上のために

### 品質向上への取り組み

#### ■ 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、一丸となってお客さまに満足いただける、「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、「お客さま第一」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

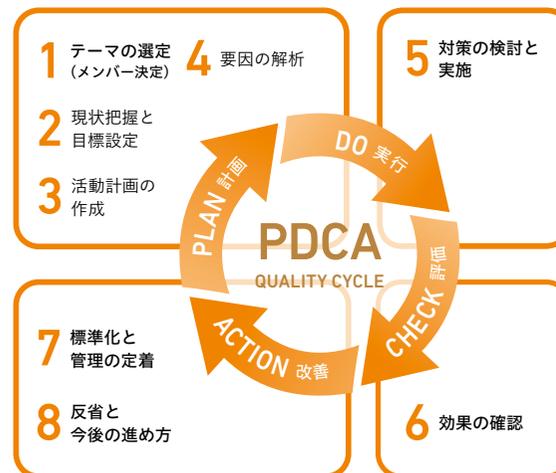
当社では、1965年頃より製造部門を中心にQCサークル活動を始め、自ら考え自ら行動するヒトづくりを目指して全社的に展開してきました。

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。

対象拠点	日本国内・タイ・ベトナム・インドネシア・スリランカ・台湾・北米・韓国・中国の各拠点
審査内容	樹脂・ゴム・ウレタンなど、当社の主力素材と加工部品・マットレス製品などの生産工程および工場

## 社会 | 価値向上を実践するヒトづくり

### 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。



人権DDキックオフミーティングの様子

## 社会 | 価値向上を実践するヒトづくり

### 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の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기를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

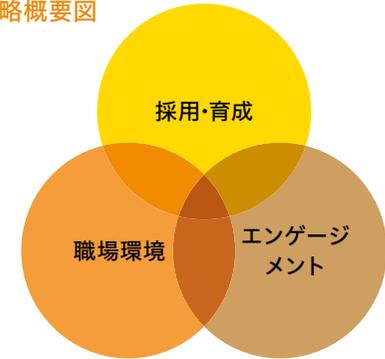
2024年4月、イノアック労働組合とともに「規程・制度改善委員会」を発足しました。

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、双方向のコミュニケーション活性化に取り組んでいます。

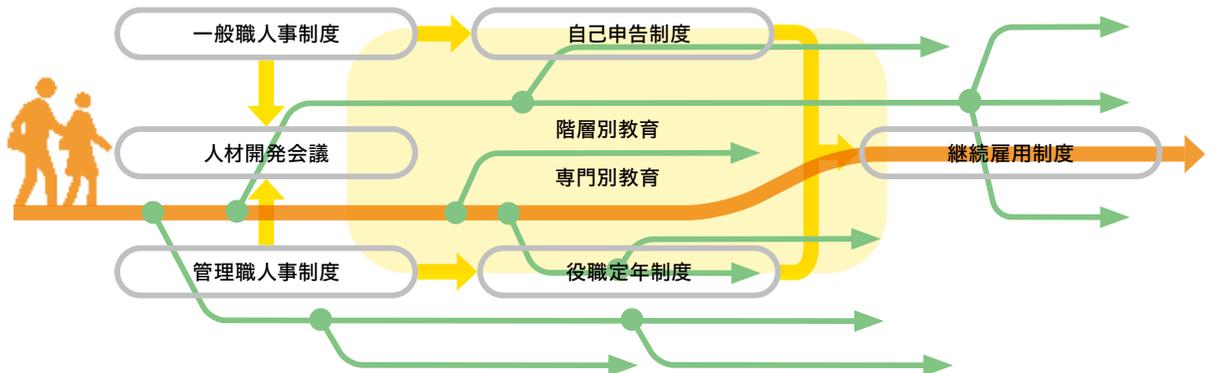
#### 人材戦略概要図



#### INOAC2030

- ① 多様な働き方を受容し、多様な人材が生き生き働ける環境を整える
- 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



## 社会 | 価値向上を実践するヒトづくり

### 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。

#### ■ 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。

#### 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	○	○	○	○

## 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<sup>※</sup>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、なおかつ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

## 社会 | 価値向上を実践するヒトづくり

### 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。

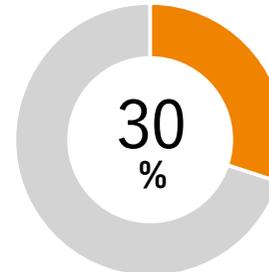
### 事例 1

#### 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

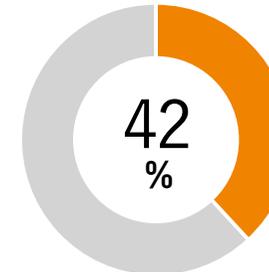
した制度の充実は重要な課題ととらえ、現場担当者と人事部担当者が協働して、現場に即したさまざまな工夫や施策を検討しています。こうした取り組みを通じて、多様な人材が、長きにわたりその能力を発揮できる職場環境、制度づくりを実施することで、職場の多様性を促進し、事業所全体としての生産性向上や、従業員のモチベーションアップにもつなげていきたいと思っています。

吉良製造課 若年女性割合



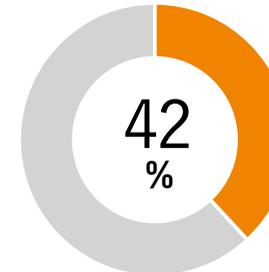
女性年齢：  
18～22歳

ライン従事者女性割合



ラインに入るほぼ半数が女性社員

リーダー職 女性割合



現場を管理しているリーダー職のほぼ半数が女性社員

※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、暦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、イントラ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、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の未然予防し、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、日ごこ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み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ヒトづくり

## 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・安全に働ける職場環境を実現するため、しっかりとした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。

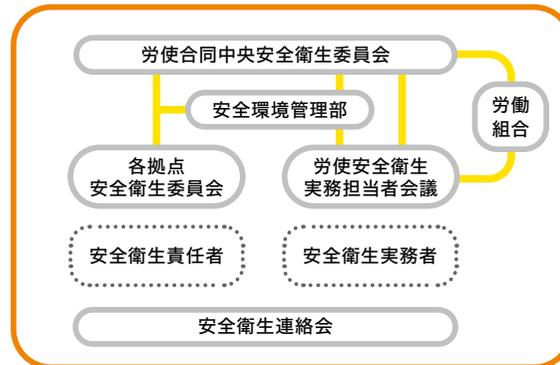
### 基本方針

- 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



**労使合同中央安全衛生委員会：** グループ各社の労使代表による委員会。全体方針などの決定

**安全衛生委員会：** 各拠点ごとの推進

**労使安全衛生実務担当者会議：** 労使合同の実務者による会議

**安全衛生連絡会：** 各社担当者の情報共有

### 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 ▶前年度発生件数比▲30%	国内	17件	25件
	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 ▶発生件数0件	国内	0件	0件
	海外	0件	1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	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

##### 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

## 社会 | サプライチェーンマネジメント

### 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<sup>※</sup>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（取適法）」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、企業としての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<sup>※1</sup>

紛争鉱物<sup>※2</sup>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・土壌汚染の防止、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先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。

※1 イノアックコーポレーションでは、「国際人権章典」や「労働における基本的原則およ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すべての人の人権を尊重する責任を果たします。

※2 イノアックコーポレーションでは紛争鉱物調査において、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）責任ある鉱物調達検討会、一般社団法人日本自動車部品工業会（JAPIA）、一般社団法人自動車工業会（JAMA）を支持し、これらに基づき調査を行っています。

### 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ただ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

## 社会 | サプライチェーンマネジメント

### 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ました。

「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、お取引先さまと一体となった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 CO<sub>2</sub> 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



# 社会 | 社会とのコミュニケーション

## 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】
地域貢献	グループ各社でのインターン・職場体験の受け入れ
	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】
保健衛生・医療・健康	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】
	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】
芸術文化支援	視覚障害者用の卓上カレンダーを寄付【INOAC AUTOMOTIVE (THAILAND) CO., LTD.】
	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】
災害支援	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】
	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
その他	火災にあった寮制学校へマットレスの寄付【PT. INOAC POLYTECHNO INDONESIA】
	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】
	ルリー口福岡 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。

