

両立支援のための制度

従業員が働きやすい環境づくり、女性の活躍推進を目的に、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいます。育児休業規程では、子が2歳に達するまで育児休業取得を可能とし、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。

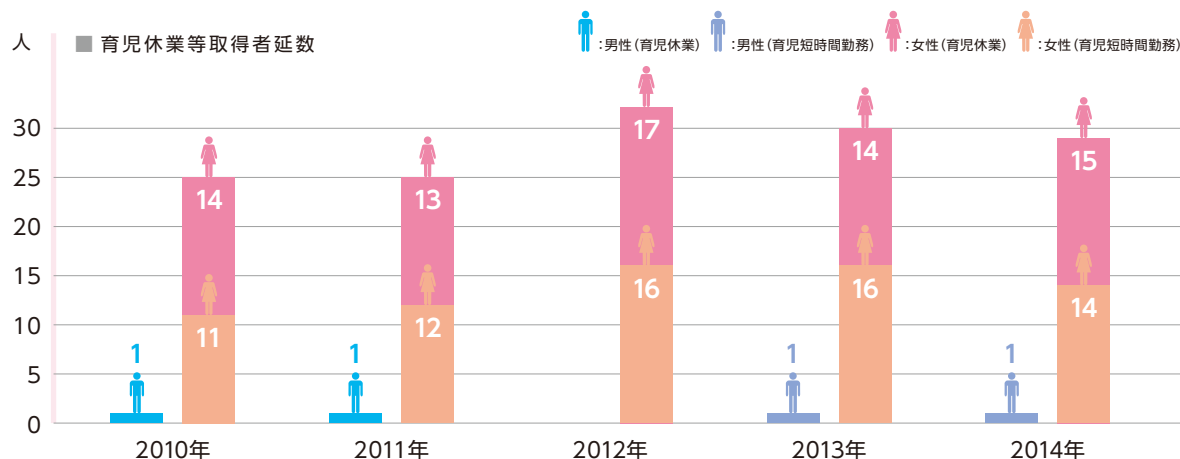
両立支援制度一覧(施行年)

- 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施行(2008年)

[取り組み事例]

ポジティブアクションプロジェクト

仕事と家庭の両立支援活動の一つとして、安城工場にて企業参観を開催しました。今回は過去最高の参加者に参加いただき、ウレタンのハンド発泡や工場、実験室を見学しました。液体を混ぜて、もこもことスポンジができる様子や、粉から表皮ができた、「水」の力でカットしたりと初めて見るものばかりで、子供たちは目を輝かせて見ていました。また、お父さん、お母さんの実際の職場を訪れて、毎日どのような仕事をしているか理解してもらうことができたと思います。参加者からは、「本格的な実験器具なども見られて、子供たちには会社というところのすごさが伝わったと思います。」など、たくさんの意見が寄せられました。



Voice 私も家族も満足の日でした

安全環境管理室 石川裕将さん

ウレタン製品に囲まれた生活をしているのに、妻をはじめ、子供達も発泡を見た事がない。今回、企業参観という良い機会に見せてあげようと思い、参加しました。家族は液体をかき混ぜて数秒で一気に膨らむ様子に驚き、「もっと大きな製品の時はどうやるのだろう。実際のラインも見てみたい」と言っていました。今まで、会社について会話したことがなかったのですが、娘とも楽しく会話ができ、この企画に参加して本当に良かったです。

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、積極的に女性社員の活用を図るとともに、会社へ貢献できる環境づくりを進めています。女性社員の管理職登用もその一環として挙げられ、現在8名が管理職に就き、各分野において活躍しています。

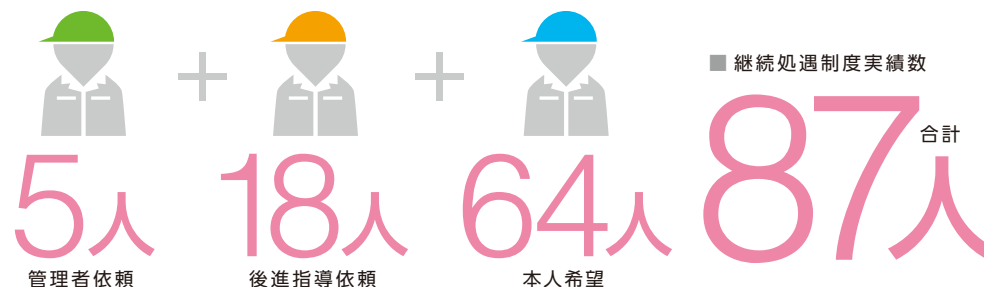
■ 女性管理職昇格者数

2002年~2007年	2008年	2009年	2011年	2012年	2013年	2014年
1	1	2	2	1	1	0
0	0					

女性管理職
昇格者数合計
8人

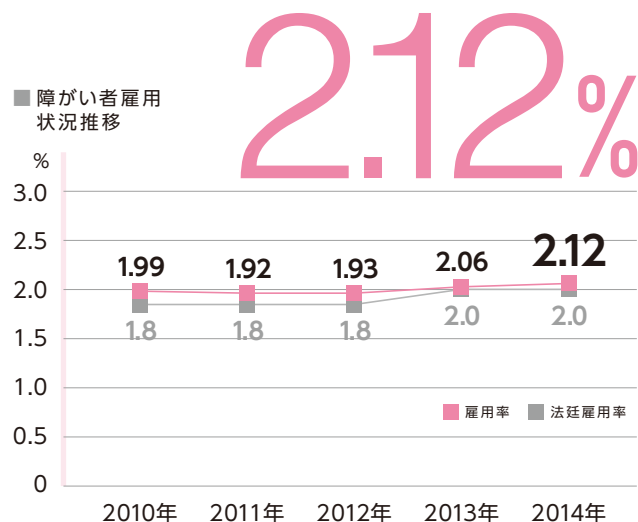
継続処遇制度を新設

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、積極的に定年退職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。



障がい者の雇用

すべての人の可能性を広げる社会の実現を目指し、障がい者の方を積極的に雇用しております。障がい者の方を雇用する事により、従業員のまわりに対する気配りが生まれ、意識が向上しました。



海外からの受け入れ

イノアックでは、海外現地法人で働いている外国人を日本のマザー工場へ派遣し、技術習得やスキル向上のため『研修生』として受け入れ、人材育成をしています。日本で身につけた知識・経験を海外へ持ち帰って活用することにより、現地化の促進、ノウハウのグローバル伝承に繋がっていきます。

また、海外現地法人から『技能実習生』として受け入れも行っています。日本にて一定期間、特定の生産現場で作業をしてもらうことにより、帰国後の現場改善活動に寄与してもらっています。



社員教育

グローバル人事総務部では、イノアックグループの従業員の能力を高め、成長できる場を与えていくための『社員教育』を企画・実施しています。『教育』を生涯学習の一環と位置付け、従業員の持つ特性や能力を引き出し、あらゆる場で活かせる職場づくりと定義しています。



教育計画を一元化(見える化)した『イノアック教育体系図』を整備することにより、イノアックの従業員は「どの職位でいつ頃どんな教育を受けられるか」を事前に知ることができます。

階層別教育

人間的魅力、社会人としての常識、精神面など心の自立を目指す教育〔人間性教育〕と、将来必要とされる能力育成を目指す教育〔能力アップ教育〕から構成されています。

部門別専門教育

業務に必要な基礎知識や専門知識、技能の習得を目指す教育を行います。ここ2~3年は、この部門別専門教育の充実を図るために、精力的な活動をしています。

- ◎『営業研修』の拡充…初級、中級、上級と3つのレベルで、各々の営業力強化につながる教育。
- ◎『技術研修』の強化…技術者向けのコミュニケーション力、プレゼンテーション力の強化教育。
- ◎『製造力強化研修』…製造(モノづくりそのもの)の基本教育、基礎教育の拡充。

グローバル人材育成

イノアックグループには、海外に50を超える事業所(工場、事業所)があります。今後、ますます進むグローバル化(ボーダレス化)に対応できる人材を育成するために、『グローバル人材育成』にも力を入れています。『グローバルマインドセットセミナー』では従業員のグローバル意識の改革を促し、若い時から『海外研修』に派遣し、海外を体感できるような教育をしています。また海外に赴任する際、駐在先で困惑しないように、先輩の知恵・経験を生かした『赴任前教育』を充実し、海外駐在候補者や駐在予定者を計画的に教育する体制を整えています。

グローバル化には欠かせない外国語の習得のために、現在9クラスの『社内語学教室』を各地で開設し、学習費の補助を行っています。さらに語学の実践的学習のため、海外語学留学(4週間)にも年間10~12名の選抜メンバーが派遣されています。

『語学手当制度』では、TOEICスコア650点以上を獲得すると、申請により毎月手当が支給されます。

自己啓発

従業員の自己啓発学習を補助するために『通信教育制度』もあります。毎年、100を超えるコース(講座)を設定し『通信教育ガイドブック』を従業員に配布します。通信教育受講料は、コース修了時に会社が半額負担(還付)する制度で、毎年70~80名の受講者がいます。グローバル人事総務部としては、受講者数年間100名を超えるよう、啓蒙活動をしています。



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。

という安全の理念に基づき、安全は全てに優先することを基本方針として、全員参加の安全・衛生・防災活動を推進し、安全に強い人づくり、公害ゼロ・災害ゼロの快適職場づくりに取り組んでいます。

全社安全衛生委員会の開催

トップダウンで取り組む安全衛生活動として、

- ◎中央安全衛生委員会 …年4回
- ◎役員による現場点検 …年2回を実施
- ◎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

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を図っています。



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・設備・地震減災対策
 - ◎地震発生時減災への備え
 - ◎地震災害発生後の対応
2. 火災・風水害対策
 - ◎生産現場の火災・防爆予防
 - ◎風水害対応体制の確立



安全衛生の月間活動

厚生労働省の運動行事や過去の災害に学んだ月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により全拠点の安全衛生管理レベルの向上を図っています。

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
- ◎産業医、健康保険組合による学習・指導会を開催



リスクアセスメント活動

災害発生プロセスの理解と論理的な安全衛生管理の推進を図っています。

- ◎リスクアセスメントを実施し、危険源への対策と危険源に関わらない作業方法の選択による本質安全化を推進
- ◎化学物質の管理と化学物質を取り扱う人材を育成

