

# 従業員とともに

井関グループでは、社是に「従業員には安定した職場を」と定め、「基本的人権を尊重し、国籍・人種・信条・性別・障害の有無を理由に差別や嫌がらせを行わない」、「健康的で安全かつ働き甲斐のある職場作りを目指す」こと等を基本としています。

従業員一人ひとりに働きがいと安全・安定した職場の提供や従業員のキャリア形成、多様な人材の育成、女性人材の活用等を重点課題として取り組んでいます。

## 人材採用・育成への取り組み

井関グループは、人物本位、能力本位で採用を行っています。新卒採用はもとより、海外売上拡大を推進するため、グローバル戦略の本格展開に対応できる専門能力と貴重な経験を有するキャリア採用にも力を入れており、随時ホームページに情報を掲載しております。従業員には、能力に応じた階層別・職種別研修、語学研修や留学、マイスター制度の導入による技術・技能の伝承、通信教育制度などがあり、専門的でより高度な資格取得者には報奨金制度があります。

### 「充実した専門の研修施設」

製造現場、開発設計の知識、国内外の営業で活躍できる商品知識やサービス技術について、分野ごとに高度な専門教育を行う3つの社内研修施設があります。

### 「井関グループ全社技能コンクール」をITTCで開催

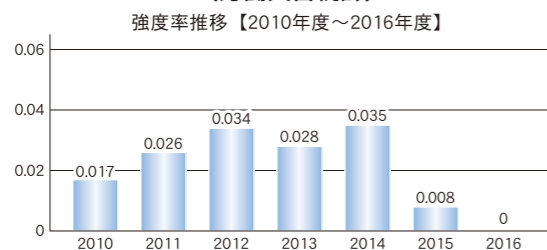
製造現場の技能向上と若手育成をめざし、海外製造事業所を含めた若手社員が、「NC旋盤」「機械組立仕上げ」「溶接」など、現場の匠の技を競い合う場となっています。



## 労働安全衛生

「健康的で安全な職場」を行動規範として掲げ、事業所各職場毎の実態に即した安全衛生パトロールを実施し、現場の意識向上、災害リスクの徹底した低減に努めています。

### 「労働災害統計」



\*強度率：1,000労働時間当たりの労働損失日数  
\*対象：井関農機と国内4製造所  
\*期間：2014年以前は4月～翌年3月の12ヶ月、2015年は4月～12月の9ヶ月（期末変更調整による）、2016年より1月～12月の12ヶ月

2017年1月、製造子会社において、労働災害事故が発生し従業員1名の尊い命を失いました。グループ内全職場で安全監査を実施し、再発防止策を策定いたしました。二度と事故を起こさないよう全社一丸となって取り組んでまいります。

## 差別的扱いの禁止・人権尊重

労働法を順守し、適正な雇用管理に努め、国籍・人種・信条・性別・障害の有無等を理由とした差別的取り扱いを禁じた「倫理行動規範」を井関グループの全従業員を対象に配布しています。

定期的に職場内教育を実施し、日々の業務、社会との関わりの中で、常に人権を尊重すること、ハラスメントなど相手の人格を無視した行為を禁じ、日頃から自分の言動に充分注意することを指導しています。

## 健康管理、各種セミナー開催など



砥部事業所「健康ウォーキング」開催時の様子

従業員の健康診断とストレスチェックを確実に実施しています。各地では、健康管理やメンタルケアについて考えるきっかけ作りのためにセミナーやイベントで啓発活動を行っています。

### 「セミナー実施例」

- 松山地区
  - 2016年：「糖尿病予防セミナー」「血管年齢測定」「ラインケアセミナー」
  - 2017年：「メンタルヘルスセミナー」「健康ウォーキング」
- 熊本地区
  - 2016年：「ストレスチェック制度について」「熱中症について」

## 個人情報の保護

高度情報通信社会における個人情報保護の重要性を認識し、お客さまをはじめ従業員についてもプライバシーの尊重と個人情報保護方針の下、適法かつ公正に個人情報の管理・運用を行っています。

グループ内部通報制度「倫理ホットライン」を開設し、法令違反、社内規則違反、人権侵害等に対応しています。なお、通報ルートには、職制・人事部・社外弁護士のルートが設けられており、通報者の人権を守り、個人が特定されないよう配慮しています。

## ワークライフバランスへの取り組み

従業員のライフステージの変化や扶養・介護の有無に合わせて、各種制度を利用できます。また、有給休暇取得率向上など、仕事と私生活の両立を通じより充実した生活が送れるよう働きかけています。

### 「制度」

- ①勤務地限定社員の採用
- ②フレックスタイム制による柔軟な労働時間設定（部門限定）
- ③ノー残業デーの実施等を通じた時間外労働の削減
- ④育児のための休暇や時短勤務選択制度
- ⑤介護のための休暇や時短勤務選択制度

### 「2020年までの推進内容目標」

- 年次有休休暇計画取得
  - ①5日（2017年）から8日（2020年）へ増日
  - ②休暇取得率70%（2020年）

## ダイバーシティへの取り組み

経営戦略の一つとして、グローバル戦略と多様な人材を活かすダイバーシティの実践に取り組んでいます。

- ①外国人雇用の継続的実施
- ②女性雇用増と女性管理職登用促進
- ③障害者の雇用促進

優秀な人材確保のために、男女を問わず能力と意欲ある社員に適正な処遇を行い、積極的な活躍の機会を創出してまいります。従業員のキャリア形成をサポートします。

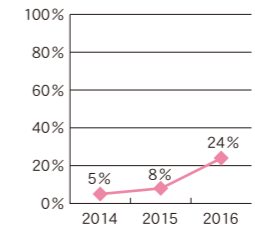
## 女性活躍促進法への取り組み

### 「女性の人材活用のための行動計画と目標」

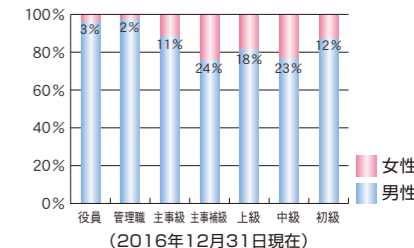
- ①採用者に占める女性割合20%以上
  - ②主事級（管理職候補）女性比率10%以上
- 特に女性比率の少ない技術系社員の採用増を目標としており、今後は商品開発にも女性目線の新たな発想を取り入れていきます。2015年7月に認定されたくるみん「子育てサポート企業」を積極的にアピールし、女性人材の確保に努めると共に、各種制度の充実と経営幹部や管理職に「女性活躍推進法」の研修を通じ、グループ内の意識改革と理解の深化に努めています。男性の育児休暇取得率の向上も、今後の課題として取り組んでまいります。



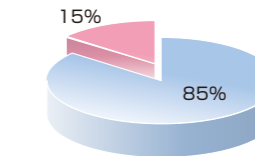
### 採用に占める女性割合の推移



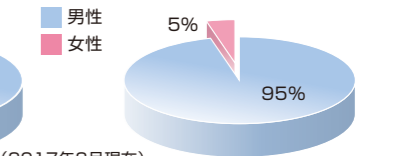
### 階層別社員男女比率



### 一般職社員男女比率



### 技術職社員男女比率



## VOICE 海外国籍の従業員の声

井関松山製造所 生産技術課 ティエンさん(ベトナム出身)

日本の優れたものづくりの技術に憧れ、その技術を学びたいと日本に来てから今年で8年目です。最初は言語の壁や異文化等で苦労しましたが、国が豊かで人も親切なので生活に慣れるのにそれほど時間はかかりませんでした。大学卒業にあたり、ベトナムでは経済戦略で重要な位置付けの農業機械に興味があり井関農機に入社。現在は井関松山製造所の生産技術課で生産現場に必要な道具の手配業務をしています。大学は理系専攻でしたが、現場では分からないことが多く問題解決に時間がかかります。最近では職場の先輩のご指導のおかげで難しい作業も習得でき、働き甲斐のある日々を過ごしています。今後も課題が多々あると思いますが、「いつか日本で働きたい」という中学生からの夢を実現させてきた強い思いと努力を最大限に活かして、世界の食を支える商品に関われるように、様々なことに挑戦していきたいと思っています。

## VOICE 育児休暇取得者の声

井関松山製造所 工機課 伊藤さん

私は入社して15年目になります。妻もフルタイム勤務で、第一子出産の際に私も2ヶ月の休暇を取得しました。第二子の際には一番大変な新生児の育児をサポートするため1年間の休暇を申請しました。上の子どもまだ幼くこの期間の大変さは例えようがありませんが、それ以上に得難い経験ができました。交替で睡眠・家事・仕事をこなし、できるだけ沢山の愛情を子供たちに注ぎました。更に隙間時間を駆使して妻は「コーチング」、私は小規模保育資格「英国政府認定チャイルドマインダー」を取得できました。育児経験は、今後の人生における人との係りに必ず役立つと感じています。「育児」は「仕事から離れる」ことではなく、「育児」と「仕事」はお互いを高め合う「相乗効果」があります。このような貴重な経験ができたのも、職場の上司や同僚など、周囲の理解と協力なしには為し得なかったことなので、感謝するとともに、経験者としてサポートしていきたいです。

## VOICE 育児休暇取得者の声

井関農機 人事部 関根さん

産前産後と育児休暇で約1年2ヶ月の休暇取得後、現在は短時間勤務制度を利用して復職しました。初めての出産・育児は不安でしたが、夫や両親のフォローと健康でよく寝てくれるわが子のおかげで乗り越えられました。現在、社会的には出産や育児に対する支援が整っており、加えて井関の福利厚生も充実し、休暇中も一定の収入が確保されることは大きな安心です。復職後の短時間勤務制度は、保育園の送迎時間に合わせて就業時間を決めることが可能で、業務内容も無理のないよう職場からサポートがあります。育児休暇を機に、職場で情報共有が進み、以前より仕事の流れが良くなりました。私自身も限られた時間で仕事をこなす意識がより高まり効率良く取組んでいます。仕事で子どもと離れることで子供への愛情がより深くなったと感じています。育児・家事・仕事の両立は想像以上に大変な毎日ですが、職場の上司や同僚の理解と協力に感謝しながら、これからも夫と協力して頑張ります。