

人材戦略 ～グループ人材力の最大化～

エンゲージメントの向上と 人事の変革で グループ人材力の最大化を図ります。

取締役 常務執行役員
人事、総合企画、IR・広報担当
深見 雅之



井関グループは、課題解決を果たすのはすべて人であり、従業員をグループの持続的成長と企業価値向上に欠かせない存在と考えています。

「人的資本」への投資が重要性を増す中、井関グループとしても中期経営計画のビジョンの実現に向けて、「従業員エンゲージメント向上」と「人事の変革」をテーマに掲げ、その実現に向けて取り組んでいます。

従業員エンゲージメント向上にあたっては、働きやすく魅力ある職場づくりや人材育成プログラムの充実を通じて従業員との「きずな」強化を図っています。2021年10月には井関グループ健康経営宣言を発表し、2022年3月には健康経営優良法人2022の認定を受けることができましたが、今後も引き続き従業員の能力を最大限に引き出す健康経営の取り組みを進めていきます。

人事の変革にあたっては、先端技術やグローバル人材など、事業戦略の実行に向けた人材の確保や育成に注力するとともに、ダイバーシティのさらなる推進に取り組み、社内風土改革を進めていきます。これらの取り組みを推し進めるため、タレントマネジメントシステムを活用して、従業員のエンゲージメントを継続的に把握するとともに、適性やスキルの高度な管理を行っていきます。

井関グループでは、科学的な人材マネジメントを通じて、2025年の創立100年、次の100年を担う人材を育成していきます。

中期計画戦略のポイント

▶従業員エンゲージメントの向上

- 働きやすく魅力ある職場づくりを進めます
- 健康経営を推進し、従業員のパフォーマンス最大化を図ります

▶人事の変革

- 事業戦略の実行に必要な人材の確保と育成を進めます
- 多様な人材の個性や能力を発揮できる職場づくりを目指します
- 柔軟な人事異動を行い、グループ全体で人材をフル活用します

従業員エンゲージメントの向上

基本方針（基本的な考え方）

- 井関グループでは、優秀な人材の定着、および企業成長のため能動的に取り組む従業員の創出に向けてエンゲージメント向上に取り組めます。
- 安心・安全な職場の提供、キャリアサポート、多様な人材の育成・活用に重点的に取り組むとともに、定期的にエンゲージメントサーベイを実施し、従業員のエンゲージメントを把握します。

推進体制

● 人材活性化委員会

井関グループの人材の育成と活用に関する戦略を検討するために、全取締役および本部長、開発生産担当役員、人事担当役員、営業業務部長、開発製造業務部長、海外営業総括部長、総合企画部長、人事部長をメンバーとする人材活性化委員会を設けています。

● タレントマネジメントシステムの導入

導入の目的・狙い

中期経営計画の基本戦略である「人材の最適配置」の実現に向けて、従業員のスキル・能力の見える化や緻密な人事戦略の立案を行うことを目的として、2021年にタレントマネジメントシステムを導入しました。

これまで人事基幹システムで管理されてきた情報をタレントマネジメントシステムで分析・活用するとともに、システム上でエンゲージメントサーベイやアンケート、自己申告等を実施することにより従業員からの情報収集を図っています。

健康経営の推進

井関グループでは、従業員の健康維持管理を一層深化させることにより、生産性や創造性の向上が図られ、企業の持続的な成長につながるという基盤に立ち、健康経営を経営的視点から考え戦略的に推進していきます。

● 健康経営宣言

井関グループでは、従業員の心身の健康状態の改善や、エンゲージメントの向上による組織の活性化をさらに一段階引き上げることを目的とし、2021年10月に健康経営宣言を発表しました。

「からだの健康」「こころの健康」「くらしの健康」の三つの健康を柱とした健康基本方針を主軸とし、従業員のWell beingを実現していきます。

● 健康経営推進体制

人事担当役員を健康経営責任者とする健康経営推進体制を構築し、「健康経営事務局（人事部）」「井関農機労働

エンゲージメントサーベイ

タレントマネジメントシステム上でエンゲージメントサーベイを実施した結果、従業員からの高評価の割合が高い項目として、「仕事のやりがい」、「職場の人間関係」、「残業時間・有給休暇の取得しやすさ」が挙げられた一方、「人事評価制度」、「給賞与制度」については、低評価の割合が他項目より大きい結果となりました。

今後の展開

グループ全体での「人材配置の最適化」を図るため、グループ会社の人材もタレントマネジメントの管理対象として拡大運用するとともに、システム上で従業員のスキル管理機能を導入する予定です。

また、人事評価の公平性・納得性を高めるとともに、幹部社員のレベルアップを進めるため、360度評価を新たに取り入れる予定です。

組合「井関農機健康保険組合」が相互に連携して、健康推進活動の企画・立案を行います。

また、各事業場で発生した課題については、定期的に開催している中央安全衛生委員会で情報共有を行い、新たな施策に活かしています。

● 健康経営優良法人認証の取得

これまでのさまざまな取り組みが評価され、2022年3月に経済産業省と日本健康会議が実施する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2022（大規模法人部門）」に認定されました。今後はさらに充実した制度を構築できるようレベルアップを図っていきます。



人材戦略 ～グループ人材力の最大化～

ワークライフバランスの充実 (ワークライフ・マネジメント)

井関グループでは、従業員の多様な働き方に柔軟に対応ができるよう、前例踏襲となっていた制度を随時見直しています。2022年1月には新型コロナウイルスの対策として暫定運用を行っていたテレワーク制度を正式に導入し、また同時にフレックスタイム制度においてもコアタイムの撤廃を図り、個人の生活スタイルにあわせた柔軟な働き方ができる体制を整備しました。

一方、仕事だけでなく私生活においても充実した日々を送ることができるよう、ワークライフバランスの充実の推進に取り組んでおり、その一環として、計画休暇制度や法定以上の有給休暇取得促進制度等により、年次有給休暇の取得促進を図っています。さらに、男性社員の育児休業取得を目的に、子の出生時の慶弔金を支給する際に育児休業取得を促す文書を添付して個別に案内を実施しています。

- **社内制度の一例**
 - フレックスタイム制度
 - ノー残業デーの実施
 - 育児休業制度、育児短時間勤務制度 (男性社員に向けた育児休業取得の推進)
 - 介護休業制度
 - テレワーク制度

- **有給休暇・育児休業取得状況**
これらの施策により、有給休暇・育児休業の取得日数は増加傾向にあります。

一人当たり年次有給休暇取得日数 (組合員) 単体				
2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
9.6日	10.7日	12.2日	12.2日	12.6日

男性の育児休業取得者数 単体		
2019年	2020年	2021年
5名	6名	14名

労働安全衛生マネジメント「労働安全衛生管理の徹底」

「健康的で安全な職場」を行動規範に掲げ、井関グループ全体で労働安全衛生管理の徹底を図っています。各社・各拠点の実態に即した安全衛生活動に取り組んでおり、製造会社では安全パトロールの実施で現場の意識向上を促進し、「労働災害ゼロ」に向け災害リスクの低減に努めて

います。また、ヒヤリ・ハットを体験する場として、井関安全啓発センターを設置し、具体的な労働災害を疑似体験することで、安全意識の向上を図っています。

労働災害統計強度率 単位：%				
2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
1.760	0.001	0.371	0.000	0.004

*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3製造所

安全に関する方針

“安全はすべてに優先する”
—労働災害『0』の取り組みを推進—

危険予知活動によるリスクアセスメントの実施

▶ 作業における危険性・有害性を特定し、リスク低減措置を実施し、災害発生を未然に防止する。

安全教育の実施

▶ 安全啓発センターでの教育を通じて安全意識を再徹底し、労働災害を発生させない仕組みを構築する。

人権尊重・差別的扱いの禁止

基本方針 (基本的な考え方)

井関グループ倫理行動規範に「基本的人権を尊重し、国籍・人種・信条・性別・障がいの有無を理由に差別や嫌がらせを行わない」ことを定め、全従業員に配布しています。また、「定期的に教育を行い、常に相手の人権を尊重する」ことと、「ハラスメントなど相手の人格を無視した行為がないよう、日頃からの言動に十分注意する」こと等を指導しています。

ダイバーシティの推進・人材育成

基本方針 (基本的な考え方)

- 井関グループは、経営戦略のひとつとして、多様な人材を活かすダイバーシティの推進に努めます。
- 多様な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、従業員のキャリア形成をサポートします。

● 井関グループ全体の人材活用

開発・設計・製造・販売・サービスをはじめとするさまざまな人材を擁する井関グループの強みを生かし、グループ全体での人材活用を行っています。グループ会社の垣根を超えた人材交流を行い、多様な能力を有する人材の育成やグループ全体での人員配置の最適化を図っていきます。

多様な人材の活用「ダイバーシティ」

井関グループでは、経営戦略のひとつとして、多様な人材を活かすダイバーシティの推進に取り組んでいます。事業のグローバル化や技術革新に伴う専門性の深化が進む中、多様な人材の能力を最大限に活かすため、性別・国籍・採用区分等に関わらず、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、従業員のキャリア形成をサポートしています。

コーポレートガバナンス・コードに基づく目標

- 1 **女性** 2025年末までに管理職に占める女性の比率を7%以上とする
- 2 **外国人** 2025年末までに外国人の管理職を現状より増加させる
- 3 **中途採用者** 2025年末までに管理職に占める中途採用社員の比率を7%以上とする

女性活躍推進への取り組み

多様な人材活用のひとつとして、女性活躍推進に取り組んでいます。女性が活躍できる職場環境整備に向けた行動計画として、採用者に占める女性の割合を20%以上とすることを目標に掲げています。また、これまで取り組んでいた、管理職候補となる主事級の女性社員比率の引き上げが進んできたことから、今後は、管理職の女性社員比率の引き上げにも取り組んでいきます。

行動計画 (2026年目標)

- ▶ 採用者に占める女性の割合を20%以上とし、技術系の女性を積極的に採用する。
- ▶ 管理職に占める女性の割合を7%以上とする。
- ▶ 社員の有給休暇平均取得日数を12日以上とする。

外国籍従業員の雇用

国籍に関わらず、本人の適性や志向にあわせて、開発、生産、販売などさまざまな分野で活躍しています。

中途採用

事業戦略の実行に必要な人材を確保するため、中途採用を積極的に行うとともに、その能力向上と登用を進めていきます。

目標：管理職に占める中途採用社員の比率を7%以上

障がい者雇用

障がいの有無に関わらず、さまざまな人が能力を発揮できる職場を目指しています。2021年度は、実雇用率2.29%と法定雇用率とほぼ同等の結果となりました。引き続き、雇用機会の創出を図ってまいります。

高齢者の雇用

60歳の定年以降もこれまでの経験や技能・知識の伝承を期待して、原則希望する全従業員に対し、65歳までの再雇用制度を導入し、高齢者の活躍を積極的に推進しています。また、65歳以降の就業機会確保に向けた雇用制度の検討を進めています。

VOICE

活躍する女性社員

入社以降、愛媛県の事業所で開発関連の法務業務や商標権・意匠権の出願業務を行っていましたが、昨年東京に転勤となり、現在は各部門が締結する契約書の事前審査、法務相談対応、株主総会対応等の業務を担当しています。今年結婚をして仕事とプライベートの両立に悪戦苦闘していますが、ワークライフバランスの充実に向けて会社が用意しているさまざまな制度を活用しつつさらにスキルアップしていきたいです。



井関農機(株) 総務部 梅崎 まりな

育児休業取得者の声

技術サービス部門で田植機や野菜作機に関する市場対応や問合せ対応、技術講習会業務を担当しています。昨年、第二子の誕生に伴い育児休業を取得しました。取得の際は、担当業務への影響や復帰後の職場環境について不安を抱えていましたが、上司の勧めや周囲の理解もあり約二ヶ月半の取得をすることができました。育児休業中は、普段の業務以上に忙しい日々でしたが、子どもの成長を身近に感じながら有意義な時間を過ごすことができました。



井関農機(株) 技術サービス部 楠元 宏尚

企業文化の醸成 ～私の変革～

井関グループの目指す姿やビジョンの実現に向け、社員一人ひとりが力を発揮し、グループ力を最大化させていくため、目指す姿やビジョンの浸透・共有を図り、社員の意識改革と行動につなげる取り組みを行っています。

現在、中期経営計画の浸透に向け、若手や中堅社員を中心に、職場毎に少人数で座談会を実施しています。中期経営計画に関して意見交換を行うほか、キーワードである「変革 次の100年に向けて…」に込められたメッセージを一人ひとりが理解するとともに、井関グループが大切にしている価値「7つの誓い」と自分自身の業務とを関連付けています。

誓い 1 Spirit — 創業の志を受け継ぎ、食と農と大地に向き合い、ともに歩む



輸入作業機の導入を支える

輸入作業機全般の発注から仕入、出荷までの一連の業務と、海外メーカー商品の販売サポートを担当しています。「農家を過酷な労働から解放したい」という創業の志を受け継ぎ、商品を早く確実にお客さまのもとへお届けできるよう、尽力していきます。物流の混乱などありますが、納期の確認・調整など販売へのサポートにしっかりと取り組んでいきます。

アグリインプラ事業部 松嶋 洋佑 — 入社年：2019年

誓い 2 Front runner — フロントランナーとして、画期的な製品・サービスを生み出す



欧州ビジネスのさらなる歴史を築いていきたい

欧州ビジネスは50年以上の歴史の中で、欧州各代理店とのコミュニケーションの積み重ねにより、欧州景観整備市場のマーケットリーダーとして確固たるポジションを築いてきました。ニューノーマルな時代において、コミュニケーション方法は変化しつつありますが、今後も各代理店と密に連絡を取り合い、潜在的なニーズを開発分野につなげ、画期的な製品・サービスを提供していきます。

海外営業本部 欧州営業部 岡林 舞音 — 入社年：2018年

誓い 3 Quality — 上質な製品を、情熱をもって作る



お客さまの生の声を

欧州市場向け電動乗用芝刈機の開発に携わっています。今後、現地での試験や商品の市場評価を行っていきます。設計者として自ら試験し、お客さまの声に耳を傾けることが重要と考えます。現地のお客さまの生の声を聴き、「上質な製品を、情熱をもって作る」をモットーに農機の開発を続けていきます。

トラクタ技術部 増田 龍太郎 — 入社年：2017年

誓い 4 Solution — お客さまの課題解決を目指し、アクションを起こす



安全に生産された商品をお客さまに

私は工場の安全衛生管理業務を担当しています。現場の皆さんからの労働安全や職場環境に関する課題に対して、「Solution (問題解決)」の精神で、改善・解決にあたっています。変化点を常に意識しつつ、従業員の安全を第一とし、安心・安全な製品をお客さまに届けることが私たちの責務と考え、安全文化の醸成を促進していきます。

安全衛生管理部 森 哲郎 — 入社年：2007年

誓い 5 Innovation — 先端技術でイノベーションを巻き起こし、新しい価値を提供する



これまでにない価値を創造する

コンバインの電装に関する開発業務を担当しています。常日頃より「イノベーションを巻き起こす」を胸に、短・中期的には、性能、操作性、メンテナンス性などで、お客さまに役立つ新しい機能や構成を開発し、長期的には、コンバインでの収穫作業の完全無人化やさらなる多機能化など、これまでにない新しい価値を創造していくことを目標に業務に取り組んでいきます。

コンバイン技術部 板山 真 — 入社年：2018年

誓い 6 Global — よりグローバルに、世界の社会課題を解決する



持続可能な社会づくりに貢献したい

欧州向け商品の開発企画や販売推進を担当しています。欧州では、カーボンニュートラルへのシフトが加速する中、景観整備市場でも環境配慮への要求が年々高まっており、排出ガスを抑制する電動製品が求められています。世界の社会課題でもある持続可能な社会づくりに対応するためにも、お客さまの要望やニーズに応じた電動商品の提供に向けて、日々の業務にまい進していきます。

海外営業本部 欧州営業部 鈴木 浩章 — 入社年：2007年

誓い 7 Future — 食と農と大地の明日を、未来を切り拓く



従業員の将来につながる採用・教育を

人事部で採用・教育を担当しており、主に学生との面談や新入社員教育等の社内教育を行っています。当社に入社して良かった、キャリアアップにつながったと思える採用・教育を目指しています。また、海外展開がより進んでいく中で、多様性も重視されてきており、さまざまな分野で活躍できる人材の採用や社員の成長をサポートできる教育をしていきます。

人事部 山口 莉絵 — 入社年：2020年