

井関グループのサステナビリティ

▶ 基本方針(基本的な考え方)

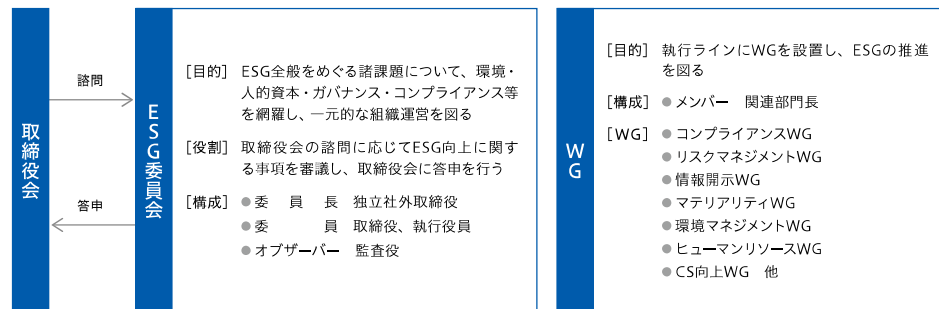
井関グループは、「農家を過酷な労働から解放したい」という創業者の想いのもと、『お客さまに喜ばれる製品・サービスの提供』を通じ豊かな社会の実現へ貢献する」を基本理念に掲げています。私たちは、ステークホルダーの皆さまとともに持続可能な社会“食と農と大地”の実現を目指します。

サステナビリティ推進体制

当社グループのESGを巡る諸課題への対応に関する取締役会の諮問機関として、取締役、執行役員で構成し、独立社外取締役を委員長とする「ESG委員会」を設置しています。

委員会は、原則として毎月開催し、気候変動への対応や人権の尊重、従業員の健康をはじめとするグループ全体のサステナビリティに関する取り組みについてリスクと機会の観点から検討・審議を行っています。また、委員会にて審議した内容は取締役会に答申し、基本方針・マテリアリティ・その他重要な事項については、取締役会において審議・決定する仕組みとすることで、経営陣の関与強化を図っています。加えて、ESGに係る9つのワーキンググループ(WG)を設置し活動を推進しています。

推進体制



ESG委員会における2024年度の主な議題

開催回数

12回 (2024年1月～12月)

主な議題

- マテリアリティの指標 (KPI) の定量化や年度計画について
- マテリアリティ推進活動の実績の報告
 - ・環境マネジメント活動に関する事項
 - ・お客さま満足度調査に関する事項
 - ・人的資本に関する事項
 - ・内部通報に関する事項
 - ・情報開示に関する事項
 - ・TCFD・気候変動に関する事項
 - ・CSR調達に関する事項
 - ・リスク取り組み評価に関する事項
 - ・労働災害に関する事項
 - ・外部評価に関する事項
- リスクマネジメントやコンプライアンスの強化について

ステークホルダーエンゲージメント

▶ 基本方針(基本的な考え方)

- 経営層による直接的な対話をはじめ、ステークホルダーの皆さまとの建設的な対話を行い、強固な信頼関係の構築に努めます。

主なステークホルダーエンゲージメント

変化する社会からの要請を的確に捉えて応えていくために、ステークホルダーの皆さまとの建設的な対話を実施しています。様々な対話を通じていただいた課題や期待等は、取締役会や会議体での報告やレポートの配付等により、取締役・経営陣および関連部門に情報を共有し、事業活動への反映・改善を図っています。

■は、経営層の関与があるもの

ステークホルダー	エンゲージメントに対する考え方	対話の機会
お客さま	お客さまに満足していただける高品質かつ安全な商品・サービスを提供するため、農業機械の活用や安全な使用に関するご説明、栽培技術等の営農提案・サポートを行っています。また、対話を通じてお客さまの真のニーズの把握に努め、より良い商品開発につなげていきます。	セールス・サービス担当との直接対話、ユーザー交流会■、訪問■、各種研修・講習会、展示会・実演会■、営農技術提案・支援、市場調査
株主・投資家	株主・投資家の皆さまと長期的な信頼関係を築くため、コーポレートガバナンスの強化に努めていきます。ディスクロージャーポリシーに基づいた建設的な対話を行っています。	株主総会■、決算説明会(年4回)■、個別ミーティング■、個人投資家・個人株主向け説明会■、施設見学会■、IR関連ツールの発行
取引先	持続可能なサプライチェーンの構築に向け、取引先の皆さまと協調し、公平・公正な取引をはじめ、相互の事業の発展に結びつくよう相互研鑽の機会創出に取り組んでいきます。	協力企業IR説明会■、ディーラーミーティング■、優良企業見学会■、調達先の視察・面談■、業務連絡会■、井松会定期総会■、訪問(国内・海外)■
地域社会	地域社会との共生に向けて、環境保全や地域の成長・発展に向けた活動、次世代育成に向けた活動に取り組んでいきます。	製造所・展示館見学■、清掃活動等の社会貢献活動、自治体等との意見交換■、地域イベント参加■
従業員	働きやすい職場づくりと人材の育成に向けて、安心・安全な職場の提供や会社情報の共有、キャリア形成のサポート等に取り組んでいきます。	従業員コミュニケーション、団体交渉■、労使協議会■、安全衛生委員会、エンゲージメントサーベイ、社員大会■、各種研修、各種表彰大会やコンクール■、OB/OG会■

▶従業員と経営者の対話

長期ビジョンやそれを実現するための経営戦略について浸透を図るため、経営者が従業員と直接対話する「従業員コミュニケーション」を毎年実施しています。2025年は社長や各担当役員が国内各拠点到赴き、抜本的構造改革と成長戦略を推し進める「プロジェクトZ」施策の進捗について社長から従業員に直接伝えるとともに、従業員からの質問に対して真摯に回答することで、一体感を持って改革を進められるよう努めています。また、管理職はグループワークを通じて「プロジェクトZ」における自部門の役割と部内への浸透について改めてディスカッションを行いました。



会社目標を個人レベルまで具体的に落とし込み、PDCAを回して引き続き部下をフォローしていきたい。



モチベーション維持のために途中で小さな成功体験(マイルストーン)を効果的に設定していく。



常日頃からのコミュニケーションの重要性を再認識した。



部内でも適時適切に経営情報を共有することで「プロジェクトZ」への理解度を高めたい。



知的財産戦略

知的財産方針

当社は、1926年の創立以来、「農家を過酷な労働から解放したい」という創業者の想いの下、100年にわたって農業の効率化・省力化を追求し続け、数々の先進的な農業機械を提供してきました。その中で、『お客さまに喜ばれる製品、サービスの提供』を通じ豊かな社会の実現へ貢献する」という基本理念を実践するため、知的財産・無形資産を経営資源の根幹と捉え、開発した新技術の製品・サービスへの導入や社外への供与など戦略的に活用することで、持続可能な事業展開を推進していきます。

＞経営戦略と一体となった知的財産戦略

基本理念の実現に向け、従来の事業基盤の領域に加え、成長市場である先端技術分野やグローバル展開において質の高い知的財産・無形資産を創出していきます。そして、創出した知的財産・無形資産の活用を図り、経営戦略と一体となった知的財産戦略を実行していきます。

●スマート農機やデータ活用に関する知的財産の拡大

国内農業を取り巻く環境が変化している中、夢ある農業の実現に向けた省力化・低コスト化を実現するスマート農機やデータ活用等にみられる先端技術が必要不可欠となっており、当社はこの先端技術に関する知的財産の創出に注力しています。

当社は、発明提案に占める先端技術関連の割合を60%以上とすることを目標に、先端技術能力の底上げを図っています。

●景観整備分野における知的財産の創出

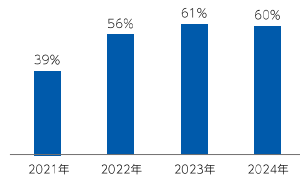
農業で培ったトラクタの技術を活用し、公園での草刈りや道路清掃、除雪作業等の街の景観整備を行う商品を開発しています。主に欧州向けに販売しており、この商品に関する技術を出願し権利化を図っています。

欧州向け「電動乗用草刈機SXGE2」は、限定販売時の課題を改良し本格販売として市場投入を予定しています。脱炭素社会に向け、メーカーの使命として環境に配慮した商品の創出に取り組み、持続可能な社会の実現を目指します。

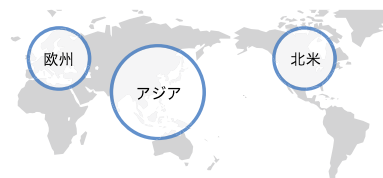
●知的財産の収益化を含めた海外展開

海外の関係会社や戦略パートナーへ、知的財産・無形資産（図面、ノウハウ、ブランド等を含む）を供与してライセンスを進め、世界の各地域での収益化を図っています。また、このライセンスを通じて海外の戦略パートナーとの連携を深め、ビジネス機会の創出を模索しています。具体例としては、戦略パートナーからのOEM供給による販売商品の拡充を図っています。

発明提案に占める先端技術関連の割合



欧州向け「電動乗用草刈機SXGE2」



市場を独占する技術の創出

当社は、市場を独占するレベルの独自技術を「スーパー・アイ」と位置づけ、この「スーパー・アイ」の創出と商品への搭載により、競争優位性や収益力の向上を目指します。



「スーパー・アイ」マーク

過去のスーパー・アイに準じる技術事例

- コンバインのズームオーガ
伸縮可能な「ズームオーガ」は、トラックへの刎排出を効率化しました。



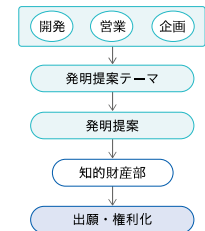
- 田植機のロータリー植付装置
1回転で2株植付ができ、作業能率が大幅に向上しました。



知的財産マネジメント

＞知的財産活動の推進体制

開発・営業・企画部門の総意で選定される研究・開発テーマや将来の有望技術や市場動向・ニーズを勘案して発明提案テーマを設定し、発明提案活動を強力に推進しています。また、異なる製品の技術者が集まって集団で発想する発明創造活動を行い、発明の質の向上と技術の水平展開を図っています。発明提案の中から将来性や実現性を考慮した上で評価・選抜し、知的財産部にて出願を行い権利化しています。



＞知的財産管理

出願から権利取得、知的財産の運用・管理は法令および社内規定に基づき実施し、有効権利取得・企業秘密保全・他社知的財産権の尊重につなげています。例えば、知的財産の価値評価においては、価値算定基準に基づき社会通念に照らし妥当性のある評価が行えるようにし、技術価値の判断や、権利譲渡対価および実施料の算定等に利用しています。また、国内外の知的財産情報を知的財産管理システムにて電子化し、円滑で効率的な知的財産の管理を行っています。なお、知的財産・無形資産に関する取り組みについては、取締役会に報告・協議することにより監督と経営陣への情報共有を図っています。

発明表彰

●社内発明表彰制度

知的財産創造活動の活性化のため、若手技術者の意識高揚を図る表彰や、優れた発明を開発部門で共有して創造活動の広がりを促進する社内表彰を行っています。

●全国発明表彰、地方発明表彰

事業貢献度の高い発明は公益社団法人発明協会が主催する発明表彰へ推薦しています。
2024年末時点で、全国発明表彰19件、地方発明表彰219件の合計238件を受賞しています。

発明表彰件数 (公益社団法人発明協会)

全国発明表彰	19件
地方発明表彰	219件
総 計	238件

(2024年12月現在)

●2024年度四国地方発明表彰「発明協会会長賞」の受賞 「コンバインの刈高さセンサ」（特許第5991448号）

この発明は、コンバインの刈取装置で使われる、対地高さを検出する接触式のセンサに関するものです。センサユニットと接地体が一体で昇降して対地高さを算出する構成によって、刈取作業時にはセンサユニットの浸水を防止するとともに、後進時には接地体がセンサユニット下方に退避することで折損を防止できます。刈取作業時の安定・安心作業を提供する発明が特別賞の受賞につながりました。



分野別登録数・特許査定率

2023年は、日本におけるその他の特殊機械分野において特許の分野別登録数2位となりました。当社の特許の分野別登録数や高い特許査定率は、当社が新技術の開発、投入、実用化に積極的に取り組んできた証です。

●分野別登録数

年	2000～2006	2007～2014	2016～2017	2018	2019	2020～2023
統計数	分野別公開数			分野別登録数		
分野	農水産			その他の特殊機械		
順位	1位			2位	1位	2位

●特許査定率

年	2004～2010	2011	2012～2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
特許査定率※	—	91.8%	—	96.4%	97.7%	98.7%	97.2%	94.6%	—
順位	1位	2位	1位	2位	1位		3位		—

※特許査定率=特許査定件数/(特許査定件数+拒絶査定件数+取下・放棄件数)

取下・放棄件数=拒絶理由通知後に取り下げまたは放棄した件数

2023年の特許査定率は、特許登録件数が公表基準に満たないため公表されていません。

人材戦略

プロジェクトZ完遂に向けて、 従業員エンゲージメントを高め、 実行力のある組織へ変革します

取締役 常務執行役員
人事、IT企画、秘書担当
神野 修一



井関グループでは、従業員がいきいきと働く仕組みと社内環境を整備するとともに、一人ひとりが持つ知識・能力・経験を発揮することにより、中長期的な企業価値向上につなげる人的資本経営に取り組んでいます。さらに、現在推進中のプロジェクトZ完遂に向けては、従業員エンゲージメントの一層の向上を図り、実行力のある組織への変革を進めています。こうした背景のもと、井関グループはマテリアリティのひとつとして「従業員エンゲージメント向上」を掲げ、人材育成方針と社内環境整備方針に基づいた、様々な取り組みを展開しています。

人材育成方針に基づく取り組みとしては、グローバルや先端技術・DX等の分野において優れた能力・経験を有する人材のキャリア採用を積極的に実施しているほか、多様な人材を確保するための制度を整備しています。また、女性活躍推進分科会を発足する等、ダイバーシティの更なる推進に取り組み、社内風土の改革を加速させています。

社内環境整備方針に基づく取り組みでは、働きやすく魅力ある職場づくりや階層別研修の充実を通じて、会社と従業員の「きずな」強化を図っています。加えて新たな取り組みとして、グループ全従業員を対象とした「ウェルビーイング調査」を2025年より実施しており、その結果を分析し具体的な対応策を講じることで、より良い職場環境の構築を目指しています。

本年は創立100周年を迎えます。次の100年も、「Your essential partner」であり続けるために、グループ全体でエンゲージメント向上の取り組みを一層強化し、活力ある組織づくりを推進していきます。

井関グループの人材育成方針・社内環境整備方針

人材育成方針

井関グループは、課題解決を果たすのはすべて「人」であり、企業の持続的成長と価値向上に欠かせない存在と考えています。

先端技術やグローバル化の推進など、事業戦略の実行に向けた中核人材の確保に注力するとともに、『『食と農と大地』のソリューションカンパニー』の実現に向けて、DXをはじめとする教育プログラムの更なる充実により、一人ひとりの力を最大限に引き出し「変革」を起こすチャレンジ精神溢れる人材を育成していきます。

社内環境整備方針

井関グループは、「従業員には安定した職場を」という社是に基づき、従業員への安全・安心な職場の提供と働きがいのある職場づくりを目指しています。

人権の尊重とコンプライアンスの徹底を前提に、当社と従業員がともに発展していくため、エンゲージメント向上に取り組むとともに、多様性に富んだ健全で透明性の高い社内環境を整備していきます。

キャリア採用の強化について

当社では、2023年より採用制度を多様化させ、幅広い人材の採用に注力しています。

当社と希望者のマッチング率を高めるとともに、組織能力の強化を図っていきます。

●当社採用手法

採用手法	制度概要
キャリア登録	当社に関心があり、能力がある人材が当社に直接エントリー登録することにより、マッチング機会を増やす
ジョブリターン(退職者再雇用)	一度当社を退職された方で、再度入社を希望する方に対し、退職後のキャリアを登録いただくことで、適したポジションがある場合に当社から連絡が届く
リファラル採用(従業員紹介)	信頼できる当社社員からの紹介により、人材を募ることで、人材の定着化を従来以上に促進する

※対象：いずれも2025年5月時点では井関農機単体のみ

VOICE——リファラル採用で入社した従業員 井関農機株式会社 知的財産部 眞田 恵子

子供が高校を卒業して自分自身の活躍の場を広げたいと考えていたときに、偶然リファラル採用の話を目にし、応募しました。前職では知的財産および法務業務に従事しており、弁理士資格を保有していることから、専門性を評価され管理職として採用していただきました。

当社で注力したいことは、事業に貢献する知的財産権の収益化です。当社は、事業と密接に関わるアイデアを数多く発掘してきており、今後活用可能な知的財産権が豊富に存在しています。これまでの知識や経験を活かして貢献していきたいと考えています。

また、女性活躍推進分科会にも参加していますので、女性の働き方の提案にも取り組んでいきたいです。



女性活躍推進への取り組み

▶女性活躍推進分科会の発足

女性社員が活躍するための課題を把握し解決を図るため、2025年1月に、女性活躍推進分科会を発足しました。「女性社員がキャリアアップできる職場」および「女性社員を含む、すべての社員が働きやすい職場」を目指して活動しています。

●女性管理職比率

2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年（目標）
3.7%	4.2%	4.1%	4.6%	4.0%	7%

※井関農機単体

VOICE——女性活躍推進分科会メンバー 井関農機株式会社 欧州営業部 奥野 和歌子

自分自身の働き方やキャリアについて改めて考える中で、女性活躍推進分科会への参加を決めました。ワークライフバランスの充実やキャリア開発など、周囲でも同じような悩みを抱える人がいます。

DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の推進が叫ばれる中で、女性社員を含むすべての社員が、自分らしく安心して働き続けられる職場づくりに貢献したいと考えています。



人材戦略

従業員エンゲージメントの向上

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んでいます。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、定期的なエンゲージメントサーベイと毎月のパルスサーベイを実施し、従業員のエンゲージメントを把握しています。

●エンゲージメントサーベイの実施状況

	2023年8月（結果）	2024年3月（結果）	2024年9月（結果）
総合満足度	51.6%	49.0%	53.1%
回答率	80.2%	84.4%	86.0%
満足度の高い項目	働き方、人間関係	働き方、成長環境	人間関係、会社風土、働き方
課題	賃金制度、人事制度	賃金制度、人事制度（評価含む）	賃金制度、人事制度（評価含む）

▶2024年9月の実施結果を受けての取り組み

➡解決に向けた取り組み：人事制度改革の実施

課題である賃金制度については、プロジェクトZによる収益性改善に伴って水準向上を図るとともに、人事評価制度についても抜本的な見直しを進めています。また、2024年4月から従業員間のコミュニケーション活性化、褒める企業文化の醸成を目的として、サンクスポイント制度を導入しました。

導入により、褒める文化の醸成、相手へのプラス効果だけではなく、褒める行為を通じて自身も心の余裕が生まれ、ウェルビーイングに寄与しています。

▶2025年4月の取り組み

組織再編によるグループ間異動の増加を踏まえ、これまで井関農機単体で実施していたエンゲージメントサーベイに加えて、社員の働き方や職場環境に関する意識を把握し、より良い職場環境の構築を目指すための「ウェルビーイング調査^(※1)」をグループ全体で実施しました。

実施結果を受けて、課題を抽出し、以下の施策を展開していきます。

1. 従業員のウェルビーイングの定量的把握：	定量的に把握し、生産性向上策を検討
2. 組織の強み・課題の可視化：	業務改善や職場環境の向上策の導入
3. 仕事の満足度とエンゲージメントの向上：	従業員の身体的・精神的健康の向上を図る福利厚生 の検討

※1 日経総合ウェルビーイング調査（伊藤 邦雄版Well-being）

人的資本関連

●人的資本関連指標

女性社員比率	男女の賃金の差異(正社員)	新卒3年後定着率	有給取得率	障がい者雇用率
15.3%	75.1%	96.3%	70.0%	1.51%

※井関農機単体

※人事・賃金制度上において、性別による差はありません。

職能資格別の人員構成の差や女性社員の地域限定職選択率が高いこと、勤務体系の違いにより、男女の賃金の差が生じています。

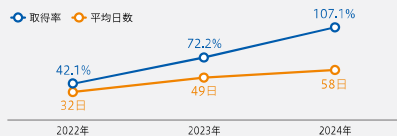
FOCUS ― ワークライフバランスの実現に向けた取り組み

従業員のライフステージに合わせた多様な働き方ができるよう各種施策を推進し、雇用環境を整備しています。特に、男女ともに育児休業を取得・復帰しやすい環境を整備するため、出生の申し出があった従業員に対して本人および上司に育児休業制度の周知を行い、取得を推進しています。

●男性の育児休業取得率

	2022年	2023年	2024年
取得率	42.1%	72.2%	107.1%
平均日数	32日	49日	58日

※井関農機従業員（派遣・出向含む）



健康経営の促進

2021年に健康経営宣言を行い、2022年より4年連続で健康経営優良法人（大規模法人部門）の認定を受けています。また、2023年からは、健康経営アライアンスに会員企業として参加し、他社のベンチマークや世間の健康関連の動向把握に努めています。今後も、「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、従業員のウェルビーイング向上を実現していきます。



井関グループ 健康経営宣言

当社は、企業の発展・事業活動の原動力は従業員一人ひとりの健康で安定した生活にあると捉え、創業以来、従業員の健康管理に取り組んできました。そしてこの度、2025年に迎える創立100周年を見据え、当社で活躍するすべての人が健康で充実した日々を過ごせるよう、健康保険組合・労働組合と三位一体となって健康経営を更に促進させていくことをここに宣言します。

井関グループ 健康基本方針

以下の「三つの健康」を柱とした施策の実施により、従業員一人ひとりの健康の維持増進を図り、エンゲージメントの向上並びに当グループの持続的な成長を実現していきます。

① からだの健康 ② こころの健康 ③ くらしの健康

労働安全衛生マネジメント

「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。

今後も「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を徹底していきます。

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

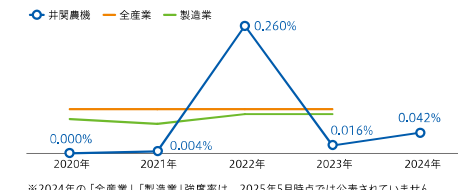
▶安全啓発センターでの教育を通じて安全意識を再徹底し、労働災害を発生させない仕組みを構築する。

●労働災害統計強度率

2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
0.000%	0.004%	0.260%	0.016%	0.042%

※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、ISEKI M&D、井関新潟製造所



※2024年の「全産業」「製造業」強度率は、2025年5月時点では公表されていません。

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」、「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。

井関グループの環境経営

環境ビジョン

井関グループは、「お客さまに喜ばれる製品・サービスの提供」を通じ、2050年までにカーボンニュートラルで持続可能な社会の実現を目指します。

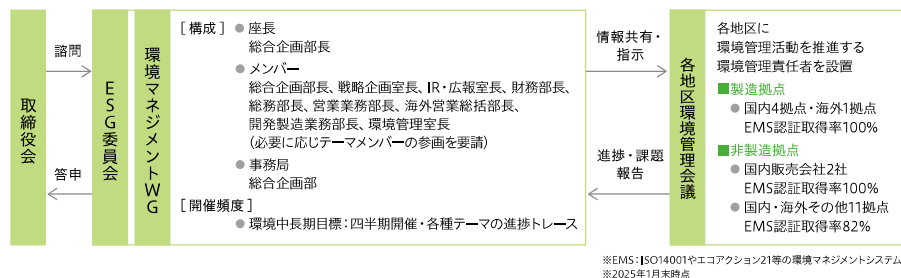
環境基本方針

井関グループは、持続可能な社会の実現を目指すべく、自然・社会・企業の調和に貢献する環境活動を推進します。

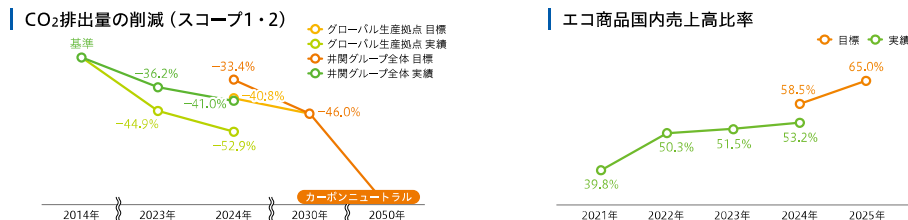
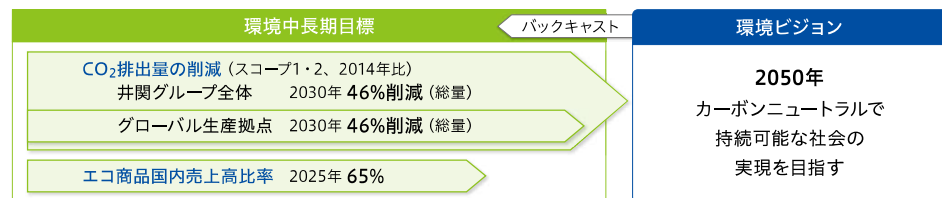
- ① 環境マネジメントシステムの整備と機能的運用
- ② カーボンニュートラルを実現する事業活動および製品・サービスの普及推進
- ③ 環境関連法規制の順守
- ④ 環境教育と環境情報公開

▶環境マネジメント推進体制

環境マネジメントワーキンググループ (WG) では、環境基本方針の全社的推進を通じ、環境ビジョン実現に向け、各地区の活動実績を取りまとめ環境中長期目標の進捗管理や気候変動タスクフォース (TCFD) 推進の議論 (P49-51) を行っています。議論した内容はESG委員会 (P53) へ報告・審議を行っています。



環境中長期目標（2022年～）



※井関グループ全体：国内、海外の井関グループ連結対象拠点 ※グローバル生産拠点：ISEKI M&D（松山、熊本）、井関新潟製造所、井関重信製作所、PT井関インドネシア
※電気・CO₂排出係数は毎年、各電気事業者における電源構成の割合により変動します。（環境省：電気事業者別排出係数を参考）
※電気商品認定制度については井関農機ホームページをご覧ください。

環境マネジメント推進における主な実績

		環境中期目標（売上高当たり）			2024年度 目標と実績評価			
		対象範囲		基準	2030年目標	目標	実績	評価
循環型社会形成	水使用量の削減	グローバル生産拠点		2014年比	△41%	△31%	△18%	×
	廃棄物最終処分量の削減			△71%	△67%	△58%	△	
製造資源	総物質投入量の削減	国内4製造拠点		2013年比	△35%	△25%	△26%	○
有害化学物質	PRTR法対象の化学物質使用量の削減			2023年比	△1.4%	△0.2%	5.1%	△

※PRTR法：化学物質の排出・移動に関する情報を国が一年ごとに集計し公表する制度・法律
※国内4製造拠点：ISEKI M&D（松山、熊本）、井関新潟製造所、井関重信製作所
※拠点ごとの環境負荷低減実績の推移は井関農機ホームページをご覧ください。

▶ 環境中期目標 未達要因と対応

水使用量	2023年にISEKI M&D（松山）に導入したガスエンジン発電機の冷却水として使用量増加、塗装設備の不具合による異常補水・メンテナンス回数の増加から水使用量が増加した。設備仕様の見直しや不具合修理などで削減を図っていく。
廃棄物最終処分量	プロジェクト施策「生産最適化」の生産機二編再編などの廃棄物排出量が増加した。再編が完了するまでは廃棄物の増加が想定されるが、分別を徹底することで最終処分量削減を図っていく。
化学物質使用量	総量では基準年より削減できているが、生産量減少のため売上高当たりでは未達となった。引き続きPRTR法対象外物質への変更を検討していく。

トピック インターナルカーボンプライシング導入

2025年1月より、当社グループの設備投資を対象に、インテナルカーボンプライシング（ICP）を導入しました。二酸化炭素（CO₂）排出量の増減が見込まれる設備投資計画において、設定したインテナルカーボンプライシングを適用し投資の判断に組み込み、経営の意思決定に脱炭素の視点を反映していきます。

インターナルカーボンプライシングとは？

Internal Carbon Pricing (ICP) は「社内炭素価格」とも呼ばれ、企業が自社のCO₂排出量に対して独自の価格付けを行うことです。自社のCO₂排出量を金額効果で見える化することにより、設備投資によるCO₂排出量の増減をメリット・デメリットとして投資判断の指標のひとつにする役割があります。

トピック 電力の実質再エネプランへの切り替え

オフィス系事務所の脱炭素を進めるため、東京本社事務所では2023年9月から、つくばみらい事務所では2023年10月から、使用する電力の100%を非化石証書を利用した実質再生エナプランへ切り替えています。これにより碓部事業所を含めた国内3事業所において電力の使用による二酸化炭素（CO₂）排出量は実質ゼロになり、年間約1,300トンのCO₂削減になります。

生物多様性保全の取り組み

農業は生物多様性が生み出す自然の恵み（生態系サービス）と密接な関係にあります。井関グループでは、ガイドラインを定め、生産活動における排気や排水、廃棄物の適正管理を行うのももちろんのこと、エコ商品等を活用した環境保全型農業の推進や有機農業に取り組むお客さまへのサポートなど、様々な側面から生物多様性に配慮した事業活動を行っています。

 生物多様性ガイドライン <https://www.iseki.co.jp/sustainability/environment/conservation/>

外部評価 (DBJ環境格付)

2025年3月、株式会社日本政策投資銀行より環境格付融資を受けており、19回連続で最高ランクの格付「環境への配慮に対する取り組みが特に先進的」と評価されました。

評価
ポイント

- ① 事業を通じ不断の環境負荷低減を進めている点
- ② 経済的価値と社会的価値の両立を目指した取り組みに尽力している点
- ③ 長期ビジョンの実現に向けたイノベーション創出を推進している点



品質・お客さま満足度向上への取り組み

基本方針(基本的な考え方)

- お客さま目線で商品をタイムリーに提供するために、市場の声を商品の開発や改善に活かしながら、商品企画から販売・サービスまで一貫した商品品質づくりに取り組みます。
- 品質管理には万全をつくり、万が一品質に関する問題が発生した場合は、誠意を持って迅速に対応します。

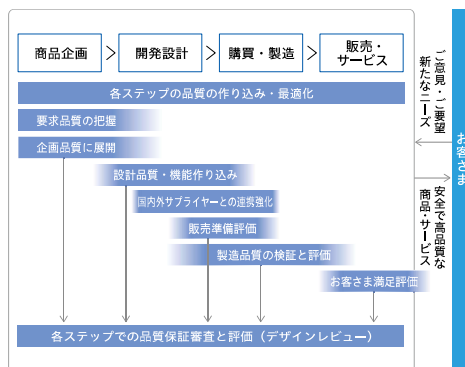
お客さまの声を活かした商品づくり

お客さまの信頼に応える安全な商品をお届けするために、商品企画・開発設計・購買・製造・販売・サービスの各ステップで品質保証審査と評価(デザインレビュー)を行い、一貫した品質保証体制を展開しています。

商品づくりでは、お客さまの声(ご意見・ご要望・新たなニーズ)をもとに要求内容を把握し、「商品企画」に展開し、「開発設計」として機能の作り込みを行い、「購買・製造」へと反映させます。各ステップでは、多方面から品質の最適化を評価・検証しています。また、お届けした商品の納入運転指導や調子同いのサービス活動を通じてお客さまの評価を集約し、開発・改善にフィードバックする体制を構築し、安全で高品質な商品づくりに反映しています。

また、毎月開催する品質改善会議で、品質活動状況の確認、不具合が発生した際の報告とその対策・再発防止策等について検討を行っています。

お客さまの声を商品づくりに活かすフロー



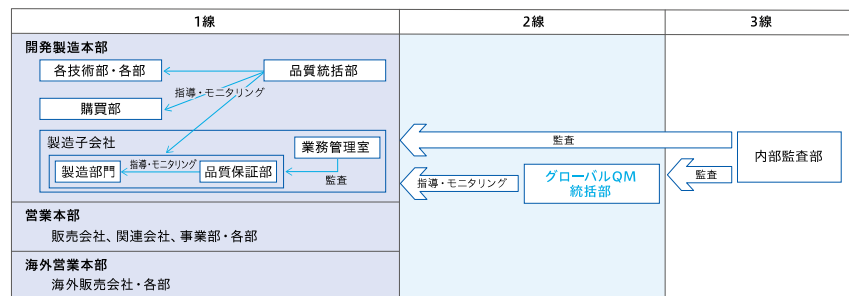
品質ガバナンスの向上のために

2025年4月より、井関ブランドをはじめとする商品品質の水準向上とグループ全体での顧客満足度向上を図るため「グローバルQM(クオリティマネジメント)統括部」を新設しました。グローバルQM統括部は、グループ全社の品質ガバナンスの強化を図るとともに、昨今商品に求められているEUのサイバーレジリエンス法への対応も担います。

主な業務

- 1 グループ全体の品質の統括および井関ブランド商品の品質水準の向上
- 2 品質面の指導・モニタリング(第2線)
- 3 国内品質補償業務の判定
- 4 グループ全体のCS水準の向上
- 5 井関製品のサイバーセキュリティの強化と体制構築

グローバルQM統括部新設に伴うグループ品質3線体制

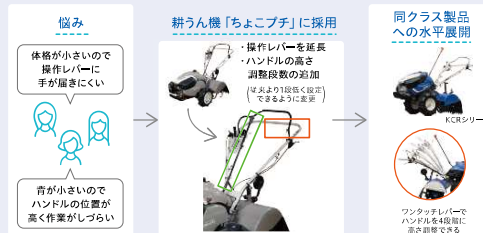


農業女子の声から生まれた機能の標準化

標準化の事例「ハンドルレバー・高さの改善」

農業従事者の約4割が女性で、女性農業者は農業や地域活動の重要な役割を果たしています。当社は、農林水産省「農業女子プロジェクト」に参画し、これまで農業女子の意見・アイデアを織り込んだ農業機械を開発してきました。女性の声を織り込んだ農業機械は、同じ悩みをもつ多くの方にとっても使いやすいものとなり、その一部機能を他商品に水平展開し、標準化しています。

近年は、ジェンダー多様性の事例として、注目されています。

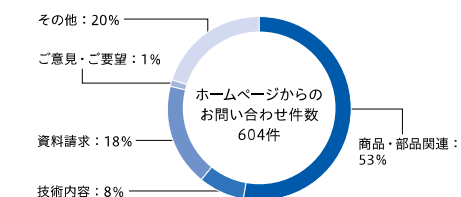


お客さまへの対応・サポート

お客さまからの商品に関するお問い合わせやご相談、ご指摘等に対し、真摯に正確かつ迅速(1営業日以内のご連絡)な対応に努め、お客さま満足度の向上を目指しています。お客さまからいただいた貴重なお声は、経営層や関連部門にフィードバックし、よりよい商品づくりや販売・サービス活動に活用しています。

ホームページでの2024年度のお問い合わせ件数は、604件となりました。お問い合わせの多い内容については、他のお客さまにも活用いただけるようホームページにて公開しています。

お客さまからの商品に関するお問い合わせ実績(2024年度)



品質・お客さま満足度向上に向けた人材育成

井関グループでは、お客さまに安心して安全にお使いいただける商品づくりと販売・サービス活動を目指し、様々な教育を実施しています。

▶若手設計者の早期育成

稲作機械化一環体系研修では、農業経験の少ない若手設計者を対象に自らが土づくりから乾燥調整まで一連の農作業や機械操作を経験させることで、お客さま目線でのモノづくりにつなげています。

▶サービス技能向上に向けた教育

全国のサービスマンを対象にサービス技能コンクールを実施しています。修理・メンテナンスなど、サービス力のレベルアップを図り、お客さまに安心いただけるサービスの提供につなげています。



品質不具合発生時の対応

商品に問題が発生した場合には、お客さまの安全を最優先に、商品の点検や修理を迅速に実施します。また、リコールの発生にあたっては、速やかに関係機関^{※1}に届出・報告するとともに、情報を開示し、お客さまへの注意喚起・情報提供に努めています。同じ不具合を二度と発生させないように不具合事例を社内に展開しています。

リコール件数の推移^{※2}

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
リコール件数	2	0	4	1	1	5

※1 国土交通省、農林水産省、経済産業省等

※2 国土交通省へのリコール届出件数

●リコールに関する重要なお知らせはこちら
<https://www.iseki.co.jp/news/>

DX推進

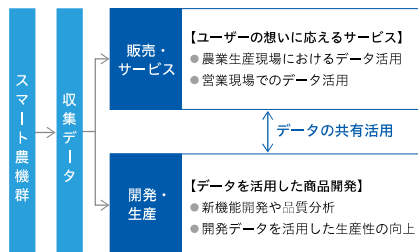
DX推進によるビジネスモデルの転換

井関グループは、DX推進を通じて、商品だけでなく情報やノウハウ等のデジタル技術を活用したベストソリューションの提供に注力し、「モノ」から「コト」へビジネスモデルの転換を図っています。

農林水産省の統計では、日本においてデータを活用した農業を行っている農業経営体数は全体の28%を占め、前年比1.6%増と年々増加しています。井関グループは、ICTやロボット技術を活用したスマート農機とスマート農機等から得られるデータや営農技術等のノウハウを組み合わせサービスの提供を通じて、農業の生産性向上に貢献していきます。加えて、販売・サービス・開発・生産現場のデジタル化による業務改革にも引き続き取り組んでいきます。

※農林水産省「令和6年農業構造動態調査」

デジタル活用の全体像



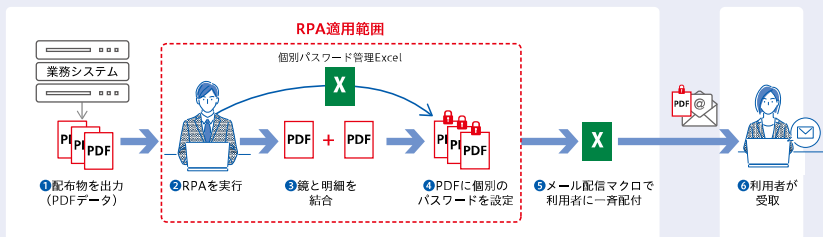
DX・デジタルツールの活用

井関グループでは、限られた人材を最大限に活用し、生産性を向上させるために、ロボティック・プロセス・オートメーション(RPA)と生成AIを導入しています。

RPAによる定型業務の自動化

2020年からRPAを本格的に活用し、現在、約70体のロボットが稼働しており、一定の効果が出ています。スタート時点では、IT部署のメンバーが各業務の要望を聞き取り、RPAロボットの作成を実施し効率化を図るとともに、各部門の若手にロボット作成の教育を行ってきました。徐々に各部門でRPAを積極的に利用する動きが出ており、担当者一人の業務効率化から部署内(担当者間)の業務効率化へと取り組みが進んでいます。さらに、部署を越えた業務効率化の手法へと昇華させていきます。

活用事例



生成AIによる業務支援

一部の部署で生成AIサービスを文書作成や会議の議事録作成、プレゼンテーション資料・社内文書の作成に活用を始めています。会議体の多い部署でも、すべての議事メモを効率的に作成できるようになり、作成していた議事メモの作成工数も5割程度削減できました。

今後は、生成AIの機能をフル活用するとともに利用部門を広げ、これまで以上に効果をあげ、業務の効率化を図っていきます。

社会に対する取り組み

基本方針(基本的な考え方)

取引先 井関グループは、取引先とともにサプライチェーン全体で社会的責任を果たすため、「取引先との関係は公平・公正でなければならない、取引上の優位的立場を利用して不正な不利益は与えない」を基本としています。

地域社会 「社会に責任ある一員として積極的に地域社会に貢献する」等を基本とし、中長期的な地域社会の発展に向けて、井関グループの事業活動を通じた社会貢献に取り組みます。

CSR調達の推進

社会的責任に配慮した調達活動を取引先の皆さまとともに推進するために、「井関グループ CSR調達ガイドライン」を策定し、CSR調達を推進しています。アンケート調査を通じて取引先のCSRへの取り組み状況を確認し、CSRリスクが懸念される取引先には内容の再確認・改善提案等を行っています。また、業務連絡会・協力企業IR説明会等を通じた当社グループの経営状況やCSR調達についてのご説明、優良企業見学会の開催等を通じて連携強化を図っています。

なお、2024年は、業務連絡会を2回開催した他、まつやま井友会と愛媛機械工業協同組合主催の取引先の中核を担う若手・中堅幹部社員を対象としたメンタルヘルスの講演会とワークショップを実施しました。

取引先への要請項目

- ① お客さま満足・品質保証
- ② 法令順守・倫理的企業活動
- ③ 人権の尊重・健康的で安全な職場形成
- ④ 環境保全・グリーン調達
- ⑤ 地域社会との共生・国際協調
- ⑥ 経営の透明性と説明責任

2024年取り組み事項	目標値	実績値
CSR調達アンケートの回答率	100%	91%

詳細につきましては、ホームページをご覧ください。
<https://www.iseki.co.jp/sustainability/social/supplychain/>

下請法順守に関する取り組み

当社は、取引先との公平・公正な取引を徹底するため、下請法に関する教育・研修や内閣官房および公正取引委員会の連名で策定された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に基づいた取り組みを実施しておりますが、2025年5月9日に公正取引委員会より下請法の抵触に関する勧告を受けました。本勧告について厳粛に受け止め、グループ全体で体制を再整備し、再発防止に取り組んでいます。

井関グループは「下請取引適正化に関する基本方針」に基づきサプライヤーをはじめとする取引先の皆さまを「パートナー事業者」と位置づけ、共存共栄を目指していきます。

再発防止に向けた取り組み

- ① 下請法違反内容および再発防止策の社内周知
- ② 下請取引適正化に関する基本方針の策定
- ③ 法務担当者による下請法の順守状況についての定期的な監査
- ④ 役職員に対する下請法順守のための定期的な研修
他

地域社会との共生

井関グループでは、地域社会との共生を図るため、積極的な社会貢献活動を実施しています。また、地域社会の発展に向けて、事業活動を通じた社会貢献に取り組んでいます。

地域貢献・環境貢献活動

地域に密着した企業市民活動と従業員への環境教育の一環として、地域や各事業所の清掃活動を実施しています。

次世代教育活動

図画コンクールの開催、食農イベントへの出展、出前授業の実施等を通じて、次世代への食農教育を行っています。

自治体等との連携による地域貢献活動

全国各地の自治体等と連携した取り組みを通じて、持続可能な農業の実現に貢献する活動を行っています。

詳細につきましては、ホームページをご覧ください。
<https://www.iseki.co.jp/sustainability/social/contribution/>



愛媛県松山市城山公園での
草刈り清掃美化活動

100周年記念座談会 ~2

女性活躍推進の現場から～
声を上げる勇気が未来を変える

㈱ISEKI Japan 営業推進部
ソリューション推進グループ 兼
営業本部 夢ある農業総合研究所
さなえ倶楽部メンバー
海發 育実

㈱ISEKI Japan 東北カンパニー
営業推進部 営業推進グループ
さなえ倶楽部メンバー
倉富 夏菜

社外取締役
岸本 史子

社外取締役
木曾川 栄子

秘書室
女性活躍推進分科会メンバー
岡部 莉彩

財務部 兼 総合企画部
SCM(サプライチェーンマネジメント)推進室
女性活躍推進分科会/
さなえ倶楽部メンバー
黒岩 美紗子

誰もが自然に挑戦できる環境をつくりあげ
企業としての柔軟性と成長力を高めていく

井関グループは、従業員エンゲージメントの向上を掲げる中で、DE&Iの推進に取り組んでいます。今回は「女性活躍推進」をテーマに、社外取締役と女性社員が、職場におけるリアルな課題について語り合いました。制度だけでは解決できない「空気」の問題、男女問わず全社員の意識改革の必要性など、自分らしく挑戦できる職場のあり方を掘り下げます。

実際に働いている職場やこれまでの経験から課題
や要望があれば教えてください。

岡部—私は秘書室で、社長をはじめとする役員のスケジュール管理、出張手配、来客対応など、役員をサポートする業務に携わっています。男女問わず全社員が動きやすい職場を目指すためには、「相談しやすい空気づくり」が必要だと感じます。特別休暇などの制度が整備されていても、「使ってもよいのか」「周囲にどう思われるか」という心理的なハードルがあり、制度が十分に活用されないケースがあります。その点、私の現在の上司はとても話しやすく、同性ということもあり、業務上の相談だけでなく、女性ならではの悩みやプライベートの話などもしやすい環境です。こうした日頃からのコミュニケーションが、

イレギュラーな場面での対応力につながっていると実感しています。また、ライフイベントを経験した先輩社員のリアルな声を聞く機会が多くあれば、制度を「使いやすい」と感じられる風土が醸成されると思います。

海發—夢ある農業総合研究所(夢総研)とISEKI Japan 営業推進部に所属し、有機水稻栽培の提案に向けた実証実験や、営農ソリューション・ポータルサイト「Amoni」の企画運営などを行っています。職場にはまだ、「女性の仕事」「男性の仕事」という無意識のイメージが残っていると感じます。たとえば、工具を使い、力仕事の多い技術サービス部門はほとんどが男性です。本来、得意分野や強みは性別とは関係ありません。女性だから、男性だから、といった区別なく、個々の能力を

生かせるような職場であるのが理想だと思います。最近では、若手の女性社員が積極的に発言し、希望すればチャレンジの機会を与えられる場面も増えてきました。私自身も、やりたいことがあれば手を挙げて挑戦するようにしています。自分は何をやりたいか、意思表示をすることも大切だと思います。

黒岩—フランス子会社での6年間の勤務を経て、昨年から本社の財務部で、管理職としてチームメンバーのマネジメントに従事しています。帰国後、経営会議や各種ワーキンググループに参加し、圧倒的に女性管理職の数が少ないことを実感しました。フランスでは管理職の半分は女性で、会議などでも積極的に発言し、意見が反映されるのが普通の状態であったため、帰国後には大きなギャップを感じました。社内にも多様な人材がいる中で、管理職としての発言機会が男性に偏っているというのは、会社にとって残念な状況です。まずは、この状況を改善する必要があると考えています。

倉富—昨年、開発製造本部のトラクタ技術部から、ISEKI Japan東北カンパニー 営業推進部に出向というかたちで異動しました。スマート農機の実演や研修会の対応、SNSによる情報発信などが主な業務です。開発部門に所属していたときは、男性も女性も区別なく平等に仕事を任せられ、誰もが同じようにチャレンジできる環境でした。現在の職場では、外回りや実演の担当は男性で、女性は内勤に回ると感じる傾向があるように思います。「前例がないから心配だ」という配慮があると思うのですが、できれば女性にも男性と同じように機会を与えてほしい。私自身は開発部門の出身ということもあってスマート農機のレクチャーや実演を任されており、女性のお客さまに「女性でも農機を扱える」と納得してもらえることに大きな意義を感じています。

社外取締役の立場から、井関グループの女性活躍
推進をどう捉えていますか。

木曾川—社外取締役に就任して1年が経ちますが、女性の活躍



というテーマに絞ってみると、まだまだ発展途上だという印象を受けています。委員会などの場に参加する女性の方々は皆さん非常にロジカルで優秀なのですが、人数自体が少ないと感じます。当社グループはもともと女性社員の比率が低いという事情もありますが、女性管理職比率が4.0%と低水準であることが大きな要因だと思います。業界によって平均値は違いますが、女性管理職比率が10%を超える企業は少なくありません。当社グループでももっと女性の管理職が増えて欲しいですね。皆さんの意見を聞いていて思ったのは、ロールモデルとなる存在が見えにくい状況もあると感じています。「こうりたい」と思える先輩が身近にいないと、キャリアイメージを描きにくいものです。制度や仕組みだけでなく、具体的な「生きたお手本」を見せていくことが、これからの組織には必要です。また男性管理職側の意識改革も大切です。無意識のうちに「女性には負担をかけたくない」と配慮してしまうと、結果的に女性からチャレンジの機会を奪ってしまいます。チャンスを公平に提供していくことが、女性活躍推進のために不可欠だと思います。

岸本—私は弁護士を本業としており、大きな組織に属して働いた経験はないのですが、着任して最初に感じたのは、やはり女性社員の少なさでした。とくに会社の方針を決める場に女性に関与するシーンが少ないことが課題だと思います。男性と女性が同席して行われる会議は、異なる視点や価値観が交差して議論が深まり、より広い視野での判断ができるようになります。男女がバランスよく配置された組織の方が不正行為のリスクが低い、という話もよく耳にします。その意味でも、意思決定層における多様性の確保はとても重要だと考えています。社員の皆さんの話を聞いて重く受け止めたのは、「制度はあっても使いにくい」という意見です。これは制度設計だけでは解決できない問題です。日頃から上司や周囲とコミュニケーションを取り、何かあればすぐに相談できる「空気づくり」が必要だと強く感じました。そのためには、顔を合わせて話し合う機会を増やすことが重要だと思います。

100周年記念座談会-2 女性活躍推進の現場から～ 声を上げる勇気が未来を変える



井関グループにおける女性活躍の取り組みについて教えてください。

岡部—2025年1月に「女性活躍推進分科会」が発足しました。この分科会は、女性が活躍するための課題や施策内容を女性社員自身で考え、「女性社員がキャリアアップできる職場」「女性社員を含むすべての社員が働きやすい職場」を目指すために設置されました。分科会のメンバーは12名で、多様なバックグラウンドを持つ社員が集まっています。活動内容としては、女性活躍推進法に基づく行動計画目標である「採用者に占める女性割合20%以上」「技術系女性の積極採用」「女性の管理職割合を7%以上」「社員の有給休暇平均取得日数12日以上」を達成するため、「女性にとって魅力的な職場とは?」「当事者である女性社員の意識改革をするには?」などのテーマについて率直に意見を出し合っています。私が分科会に参加した理由は、結婚や出産などライフステージの変化によって、退職せざるを得なかった優秀な同僚や後輩たちを見てきたからです。「もっと環境が整っていれば、彼女たちは働き続けられたのではないか」というもどかしい思いを抱えていました。そんな経験から、ライフイベントに左右されず安心して働き続けられる職場づくりを目指したいと思い分科会への参加を決めました。入社以来サポート業務が中心だったこともあり、会議で意見を伝えることに不安もありましたが、「この会社で長く働きたいからこそ、自分なりにできることをやってみよう」という気持ちが後押しになりました。

黒岩—分科会に参加した理由は、女性社員の声を可視化して、きちんと会社へ届けたいと思ったからです。採用者や管理職比率など、格差がある状況を改善していくためには、社内全体の意識改革が必要です。まずは女性社員の現状、会社に対してどのような要望があるかを知ること、それを社内でも共有することを手始めに行っていきたいと考えています。現在、女性の育児休業取得や短時間勤務制度は、当社でも積極的に活用さ

れていますが、共働き家庭において、子育てや家事の女性の負担割合が依然として高い実情があります。今後、女性活躍を推進するにあたり、男性の育児休業取得や長時間労働解消などの制度面での整備に加えて、社員間の相互理解と職場環境を整えていくことが不可欠だと考えています。フランス子会社での勤務経験も活かしながら、分科会の取り組みに貢献していきたいと思っています。

「さなえ倶楽部」というプロジェクトもスタートしています。

海發—「さなえ倶楽部」は、農林水産省の「農業女子プロジェクト」に賛同して立ち上げた、当社の女性社員による自主的な活動チームです。井関グループでは初となる組織横断の女性チームで、営業、開発、商品企画、一般管理などのメンバーが集まっています。「さなえ倶楽部」の目的は、女性農業者の活躍をサポートすることです。農業機械取扱いセミナーや、オンラインセミナーなどの活動を行っています。昨年は茨城県のつくばみらい事務所で開催された女性農業者向け交流会で、最新のスマート農機等の紹介を行いました。グループディスカッションでは、普段の業務では接点を持ちづらい方々からご意見を伺う貴重な機会となり、農業に取り組む女性たちの熱意や課題意識に触れ、同じ女性として自身の働き方について考える良いきっかけにもなりました。

倉富—「さなえ倶楽部」に参加した理由は、私自身が開発部門において初めての女性出向者であり、同じように新しいことに挑戦する方を応援したかったからです。同時に、開発・設計に興味を持つ女性を増やしたいという思いもありました。私が担当していた設計の仕事は、モノづくりの最前線にいないことを実感でき、自分が描いた図面がかたちになる喜びも格別でした。当社では、設計担当者が自分で農機を組み立てて検証を行うので、迅速に改良を重ねられる利点があり、そのスピード感も働く上での醍醐味のひとつでした。いま「さなえ倶楽部」では、



女性農業者向けの農業機械取扱いセミナーを行ったり、交流イベントを企画・運営したりしています。女性目線で考えた「使いやすいさ」を農業機械に反映させるため、現場の声を拾い上げる役割も担っています。開発部門出身の自分の経験を活かし、より良い製品開発のためのフィードバックを充実させたいと考えています。

井関グループは今後、どのような会社を目指すべきだと考えますか。ご自身の取り組みも合わせてお聞かせください。

岡部—ライフイベントがハンデではなく、自然に受け入れられることで「働き続けたい」と思える会社を目指したいと思います。また「身近にロールモデルがない」という意見をよく耳にしますが、私にとってのロールモデルは“なりたい自分像”です。不安や迷いがあったとしても、変化を恐れずに前向きな一歩を積み重ねて理想の自分に近づいていく。そんな私がいつか、誰かのロールモデルにもなれていたらいいなと思っています。

黒岩—女性の管理職比率といった数値目標の達成だけでなく、性別に関係なく、社員それぞれが自分らしく力を発揮できる職場づくりに取り組みたいです。私はキャリア採用で当社に入社しましたが、周囲に親切な方が多く、すぐに馴染むことができました。「人が温かい」のが井関グループの良いところです。その企業文化を大切にしながら、より良い環境をつくってきたいです。

海發—個人の力が尊重され、誰もが自分らしく働ける会社であってほしいと思っています。一人ひとりが得意分野を活かし、挑戦できる文化が根付くことで、会社は大きく発展していけると思います。私自身の取り組みとしては、自分ができることを見つけて取り組み、気づいたことは臆せずに発信していきたいと考えています。行動を起こすことで、社内の良い連鎖を生み出していければと思います。

倉富—担当する業務の内容や職種などが性別によって制限さ

れることのない会社であってほしいです。個人的には「女性でもここまでできる」という実績を積み重ねることで、後に続く人たちが、当たり前になる様々なことに挑戦できる環境をつくりたい。そのためにはもっと自分自身の力をつける必要がありますし、今後も様々なことにチャレンジしていきたいと考えています。

女性活躍推進の取り組みについて、井関グループに期待することは何ですか。

木曾川—最終的には、性別にかかわらず、能力のある人が活躍できる環境をつくるのが重要だと考えます。そのためには3つの視点が必要です。1つ目は、女性社員自身の意識改革です。「前例がないから」「無理かもしれない」と躊躇せず、自ら機会をつくり挑戦してほしい。2つ目は、男性管理職の意識改革です。アンコンシャス・バイアスを自覚し、意識的に女性にチャンスを与える勇気を持つことが肝要です。3つ目は、多様な意見が経営や現場に反映されるような会社全体の仕組みづくりです。この3つの取り組みを続けることで、企業としての競争力も高まり、持続的な成長が期待できると確信しています。今回は女性社員の皆さんの話を聞いて、「現場の熱い思い」を改めて感じ取ることができました。私自身も、社外取締役という立場から皆さんの挑戦を応援し、必要な改革にしっかり取り組んでいきたいと決意しています。

岸本—女性活躍推進というと、「女性のための施策」という捉え方をされがちですが、実はそうではなく、女性が働きやすい会社は、男性にとっても働きやすい会社なのです。ライフイベントを抱えながら、誰もが安心して働き続けられる環境をつくるのが、結果的に組織の力を底上げすると考えています。ですから女性活躍推進は、組織全体の質を高めるための取り組みなのだと、改めて強調したいと思います。その実現に向けて、私も微力ながら支援していきたいと思っています。そして社員の皆さんも、自分の可能性を信じて、一歩一歩前に進んでいってほしいと心から願っています。

