

社会 人材育成と活用

基本的な考え方

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努めます。優秀な人材確保のために、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。また、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を行わないこととしています。

人材育成

○ 井関グループの人材育成

お客さまへの営農提案強化に向けた「アグリヒーロー応援プロジェクト研修」や大型トラクタ・作業機の活用提案に特化した「チームTJ 研修」をはじめ、能力に応じた階層別・職種別研修

や語学研修、留学、技能検定、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、幅広い研修プログラムを設けています。

○ 充実した専門の研修施設で、グローバル人材育成の取り組み

「開発」「生産」「販売・サービス」の3分野における専門の人材育成体制を整え、開発現場における若手設計者を育成する「IETC」、国内外の生産現場の人材を育成する「ITTC」、国内外の販売・サービスの人材を育成する「IGTC」における専門研修を実施しています。また、コンクールの実施を通して技術な

一人づくりの3つの柱 —
 どを競い、グループ全体でのレベルアップを図っています。人材育成を強化し、お客さまから信頼されるものづくり、革新的な商品やサービスの提供につなげています。海外で働く従業員の研修も積極的に行い、日本で培ってきた技術を海外でのものづくりに活かしています。

開発	生産	販売・サービス
<p>IETC 設計基本技術 トレーニングセンター</p> <p>若手設計者の育成</p>  <p>2019年 研修人数 566名</p> <p>主な研修内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 若手技術者の育成研修 ● 稲作一貫体系研修 ● 法規、法令教育 	<p>ITTC ISEKIテクニカル トレーニングセンター</p> <p>国内外の生産現場の リーダー育成</p>  <p>2019年 研修人数 164名</p> <p>主な研修内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ものづくりリーダー養成コース ● 新入社員研修コース ● 技能検定、資格取得コース ● 特別教育 	<p>IGTC ISEKIグローバル トレーニングセンター</p> <p>国内外の セールス・サービスマンの育成</p>  <p>2019年 研修人数 819名</p> <p>主な研修内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 製品基礎研修 ● 製品技術研修 ● プロメカニック研修 ● 営業研修 ● 資格取得研修

多様な人材の活用「ダイバーシティ」

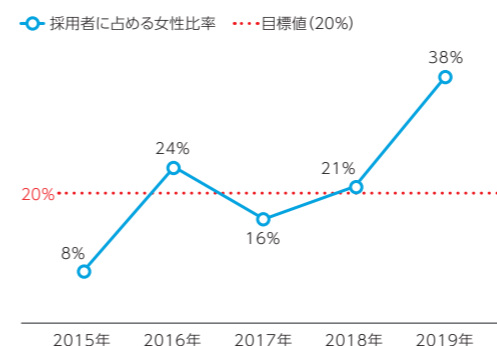
○ 女性活躍推進への取り組み

多様な人材活用の一つとして、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、管理職候補となる主事級の女性社員比率の引き上げにも継続して取り組んでいます。

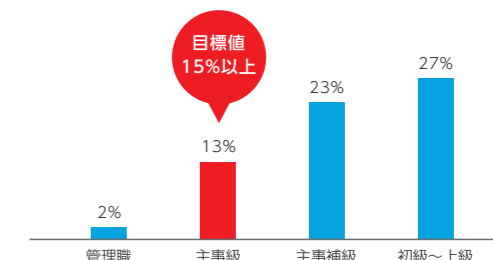
行動計画 (2022年目標)

- 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。
- 女性管理職の比率向上に向けて、管理職候補となる主事級に占める女性の割合を15%以上とする。

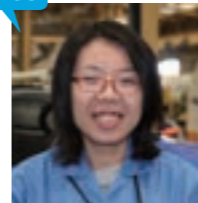
採用に占める女性比率



階層別女性社員比率



voice



>> 活躍する女性社員

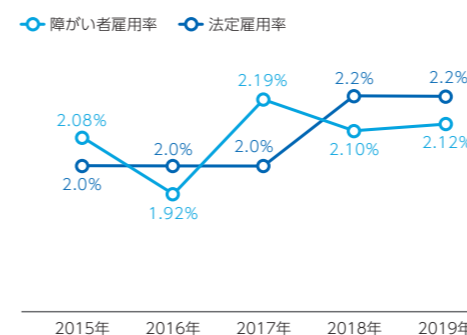
井関農機(株) トラクタ技術部
 加茂田 佳奈子

北米・欧州向けエコノミートラクタのエンジン補器・外装設計などを担当しています。図面作成や試作組立・試験のほか、海外の取引先や工場との交渉・調整など幅広い業務にやりがいを感じています。産休・育休を経て現在はフルタイムで働いていますが、就学前の子どものいるため、業務量を調整いただく一方で、可能な業務についてはこれまでと同じように任されています。女性がより活躍していくためには、女性に限らず、一人ひとりの状況を考慮してくれるサポート体制や職場の雰囲気づくりがさらに大切になると考えています。

○ 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。2019年度は、法定雇用率を下回る実績となりました。今後、雇用機会の創出を図ってまいります。

障がい者雇用率



○ 外国籍従業員の雇用

グローバルに事業を展開する上で必要不可欠な外国籍従業員の継続的雇用に取り組んでいます。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。

○ 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。

○ 差別的扱いの禁止・人権尊重

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」と定め、全従業員に配布しています。

また、パワハラ研修を行うとともに、「ハラスメント防止規定」を定め、セクハラ、マタハラを含めたハラスメント禁止の徹底を図っています。