

社会 働きやすい職場づくり

基本的な考え方

井関グループでは、社是において「従業員には安定した職場を」と定め、「健康的で安全かつ働きがいのある職場づくりを目指す」ことを基本としています。また、従業員への安心・安全な職場の提供を重点課題として位置づけています。

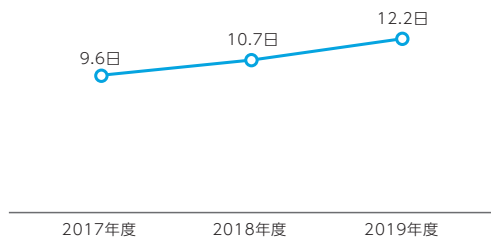
働きやすい職場づくり

働き方改革関連法が施行され、世の中全体で働き方の見直しが進められる中、井関グループにおいても、従業員がより働きやすい職場づくりに努めています。特に、従業員が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、仕事と育児の両立に向けた制度の拡充や計画休暇制度による年次有給休暇の取得促進を図っています。男性社員の育児休業取得を促進するため、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おり、2019年は5名の男性が育児休業を取得しました。

○ 有給休暇取得状況

業務効率化を推進すると同時に、年次有給休暇の取得促進を行っています。まだ高い水準とは言えませんが、近年、取得日数は増加傾向にあります。

1人当たり年次有給休暇取得日数(組合員平均) 単体



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、「安全に関する方針」を策定し、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を実施し、「労働災害ゼロ」に向け災害リスクの低減に努めています。

安全に関する方針

“安全は全てに優先する”
—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

- ▶ 安全道場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。

voice



>> 育児休業取得者の声

井関農機(株) 海外営業本部 欧州営業部
風早 遼

主に、海外営業部門で欧州代理店の販売管理や製品出荷、契約改訂を担当しています。子どもの誕生に伴い、1カ月半と5カ月半の計7カ月の育児休業を取得しました。業務への影響や復帰後の職場環境などについて不安な部分もありましたが、上司・同僚から業務分担やサポートを得ることができ、安心して取得することができました。

実際に子育てをしてみると大変さや苦労だけではなく、日々成長する子どもの様子が目に見えて分かったことや、家族の会話がなくなったことを実感しました。休業中の時間を利用して簿記・会計の勉強を始めたので、現在の業務に加え新たな業務に取り組んでいきたいです。職場復帰後もフレックス勤務制度などを活用しながら、夫婦で協力し合い、ワークライフバランスの充実を図っていききたいと思います。

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



次世代法(2021年目標)

- 仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備
- 子育てを行う女性労働者の活躍促進
- 働き方の見直し
- 地域における子育て支援活動の実施

また、ヒヤリ・ハットを体験する場として、安全道場を設置し、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。その他にも、全職場で安全監査を実施しており、グループ一丸となって労働安全に取り組んでいます。

労働災害統計強度率 単位: %

2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
0.008	0.000	1.760	0.001	0.371

*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

*期間: 2015年は4~12月の9ヶ月(期末変更調整による)、2016年以降は1~12月の12ヶ月。