

2021 年度あいち・ウーマノミクス研究会 女性雇用促進グループ会議
女性活躍促進に向けた各社の取組について

| | | | |
|-----------------------|------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 会社名 | 岡谷鋼機株式会社 | | |
| 従業員数(うち女性の数) | 792 人 (241 人) ※ 2022 年 1 月時点 | | |
| 女性従業員数の推移(直近 3 年間の推移) | 244 人 (2019 年 1 月) | 247 人 (2020 年 1 月) | 248 人 (2021 年 1 月) |

1 女性活躍推進法に基づく取組等について

| | | |
|-------------------------------|---|---|
| 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の計画期間 | 2021 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日 | |
| 女性の活躍促進に向けた目標（上記の目標）・現状値 | 目標 ①総合職女性比率 2023 年度：10%以上 2025 年度：12%以上 ②女性管理職を増やす ③女性が働きやすい風土づくり | 現状値 ①総合職女性比率 10%弱 ②女性管理職 5 名 |
| 女性の活躍促進に向けた取組（上記の目標に向けた現在の取組） | ①学生向け女性総合職セミナーやロールモデルの紹介を通じて、女性総合職の活躍・働き方を伝える採用活動、PR 活動の実施 →採用 HP リニューアル、WEB セミナーの拡充など ②将来のマネジメント能力向上につながる若手・中堅社員からの人材育成体系化、選抜研修への派遣 →研修のオンライン化推進 ③育児休業取得前&復職時面談（本人、上長、人事）の継続実施 →本人状況、制度等に関する相互理解の機会とする | |
| 取組の効果 | ①女性総合職比率の増加（2019：8.7%→現在：10%弱） 女性総合職のエントリー数増加 ②管理職への女性登用促進 2019 年度 2 名、2020 年度 2 名登用 ③育児休業面談制度の定着、男性の育児休業取得者の増加 | |

2 力を入れている取組や新たな取組等について

| | |
|---|--|
| 2021 年度に新たに実施した取組や力を入れている取組、効果が表れてきた取組等 | <ul style="list-style-type: none"> ・採用 HP リニューアル 「100 人 100 色 だから、OKAYA は強い。」をキャッチコピーとして 個性 = 色に例え、多様な価値観・人材を求めている旨を訴求 →23 採用でのエントリー数増加～採用に繋げる ・育児休業面談制度の定着（定例化） 休業前、復職后面談の実績を積み上げることで、復職後の働き方を意識したキャリア形成（知識、経験）を醸成 ・在宅勤務における利用システム拡大（コロナ対応を契機に、出社しなくても業務が回る体制を構築中） |
|---|--|