

2020 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)	805 人 (251 人)	※ 2020 年 12 月時点	
女性従業員数の推移 (直近 3 年間の推移)	249 人 (2018 年 12 月)	249 人 (2019 年 12 月)	251 人 (2020 年 12 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	2018 年 4 月 1 日～2021 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：10%以上 ② 新たな女性管理職を期間内に 3 名以上増やす	現状値 ① 女性総合職比率：9.1% ② 新たな女性管理職 4 名 (2020 年 12 月時点)
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 ・学生に向けた女性総合職セミナー、パンフレット拡充による会社理解と志望度の向上。 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。 ・受講しやすい研修や自己啓発プログラムの企画運営。 ③ 育児経験を含めた先輩社員のアドバイス等を社内報に掲載に将来を見通ししやすい環境づくり。	
取組の効果	① ・女性総合職比率の増加（2019：8.7%→2020：9.1%） ・女性総合職の志望度の向上（ES：15%増加※前年度比較） ② 管理職への女性登用の促進 ・2 名追加（2019 年度）2 名追加（2020 年度） ③ ・女性総合職の育休取得/復帰率 100%継続 ・男性の育児休業の事例の増加（2019：6 名→2020：9 名）	

2 新たな取組や力を入れている取組、PR 事項等について

2020 年度に新たに実施した取組や力を入れている取組、PR 事項等	【就業規則の改訂】 ・健康経営への取組促進（病気の治療と仕事との両立支援） ・育児在宅勤務の見直し（対象者の緩和・利用制限の緩和）
------------------------------------	---

3 コロナ禍を受けて取り組んだ（強化した）取組や PR 事項、取組によって見えた課題等について

コロナを受けて取り組んだ（強化した）取組や PR 事項、課題等	コロナ対策として、従来の在宅勤務の対象者を全社員に広げる等条件を変更。研修等に関してもオンライン化する事で、職種・性別問わず、在宅勤務が定着化。子供のお迎え時間を早める等、通勤時間の有効活用を促進した。アフターコロナの制度構築対応が課題となり、来年度に向けて取り組みたい。
---------------------------------	--

※2,3 に関する力を入れている取組や PR したい事項が分かる資料（A4 サイズ・1 枚程度）をご提出ください。本紙及び提出いただいた資料は、県ホームページにて公表いたします。

就業規則等一部改定の件

1. 変更主旨

- (1) 健康経営への取り組み推進（病気の治療と仕事との両立支援）
 (2) 育児在宅勤務の見直し

2. 変更内容

(1) 病気の治療と仕事との両立

項目	現行	改定後
フレックス勤務制度の対象拡大	育児または介護 コアタイム 10時30分～15時30分 フレキシブルタイム 7時30分～10時30分 15時30分～18時30分	育児、介護または通院 *がん、透析、不妊治療など <u>反復・継続</u> <u>して治療が必要となる場合で、会社が認めたものに限る</u> *コアタイム、フレキシブルタイムは原則 変更なし
傷病休暇の活用	失効年休の積立により、最大40日積立可 [対象] *連続7日以上 <u>の休暇休業が必要な場合</u> (妊娠障害については <u>1日単位</u> で取得可) *医師の診断書提出が要件	<u>対象に通院を加える</u> *通院は会社が認めたものに限る (妊娠障害、 <u>通院</u> については <u>半日単位</u> で取得可)

(3) 育児在宅勤務の見直し

項目	現行	改定後
対象者の緩和	育児事由のある <u>総合職</u> で、所属上長が利用を認めた者 (育児事由) 小学校1年生の学年末まで	育児事由のある <u>社員</u> で、所属上長が利用を認めた者 (事務職、契約社員等でも可とする)
利用制限の緩和	育児フレックスとの併用は認めるが、育児時間、育児短時間勤務との併用は不可	<u>1日単位であれば、育児時間(90分短縮)、育児短時間(60分短縮)との併用も可</u>

*取得日数（1日単位で週2日以内）、その他要件は変更なし