

## 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定について

アイネスは、多様な働き方を可能とするダイバーシティ推進の一環として、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、行動計画を策定しました。これまでもアイネスでは女性が働きやすい職場を目指して両立支援制度の充実に努めて参りましたが、今回策定した行動計画は、女性管理職比率の引き上げを目標としており、女性の活躍を推進することが目的です。女性社員が自らのキャリアパスを描き、それに向かって生き生きと働ける職場環境の実現に取り組んで参ります。

### 株式会社アイネス 行動計画

#### 1. 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの 3 年間

#### 2. 当社の課題

課題 1：男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い。

課題 2：特に管理職候補の職級の女性割合が低く人数自体も少ない。

#### 3. 目標

管理職（課長級以上）に占める女性割合を 10%以上にする。（平成 38 年 3 月 31 日までに達成）

#### 4. 取組内容と実施時期

取組 1：社長をリーダーとした女性活躍推進プロジェクトを組成する。

平成 28 年 4 月～ 女性活躍推進プロジェクトの組成および活動計画を策定する。

平成 28 年 6 月～ プロジェクトを開始する。

取組 2：社員へのヒアリング等の調査を行い、現状を分析する。

平成 28 年 6 月～ ヒアリング等の調査を行う。

平成 28 年 10 月～ 調査内容や人事データ等から現状分析を行う。

取組 3：女性の活躍を推進するための施策を検討し実施する。

平成 29 年 4 月～ 分析結果を基に環境や制度の改善および研修等を検討する。

平成 30 年 4 月～ 新しいカリキュラムを組み込んだキャリア研修・管理職研修等の運用を開始。

## 5. 情報公開(平成 28 年 3 月 1 日現在)

### 【採用した労働者に占める男性・女性労働者の割合】

雇用区分	男性	女性
正社員	69%( 49 人)	31%( 22 人)
臨時社員	29%( 2 人)	71%( 5 人)
合計	65%( 51 人)	35%( 27 人)

※集計期間 平成 27 年 4 月～平成 28 年 2 月

### 【労働者に占める女性労働者の割合】

雇用区分	男性	女性
正社員	83%(1185 人)	17%( 244 人)
臨時社員	73%( 66 人)	27%( 24 人)
再雇用	100%( 23 人)	0%( 0 人)
派遣社員	74%( 341 人)	26%( 121 人)
合計	81%(1615 人)	19%( 389 人)

### 【男女の平均継続勤務年数の差異】

男性	女性	差
16.4(年)	14.5(年)	1.9(年)

### 【管理職に占める女性の割合】

男性	女性
94%( 241 人)	6%( 15 人)

(平成 28 年 4 月 1 日公開)

以 上