

アイングループ 女性の活躍推進に関する行動計画

1. 計画期間

2016年4月1日～2019年4月30日

2. 当社の課題

- ① 全従業員に占める女性の比率に対して、管理職に占める女性の比率が低い(2016年4月末時点 30.8%)。
- ② ワークライフバランスの実現に向け、有給休暇取得率の向上と残業時間削減が必要。

3. 数値目標及び取り組み

① 管理職に占める女性の割合を 50%に引き上げる

女性管理職比率を 50%にすることを目標とし、女性の管理職への積極登用に向け、各階層における意識調査、研修の実施を検討する。

2016年5月～2017年4月 意識調査・研修内容の検討

2017年5月～2019年4月 研修実施・研修内容の見直し

※管理職：本部の係長職以上及び薬局長・店長

② 有給休暇・連続休暇取得率の向上

女性が働きやすく、継続勤務ができる環境整備の一環として、休暇を躊躇なく取得できるよう、部署毎に有給休暇取得計画を立て実行し、有給休暇取得率、連続休暇（リフレッシュ休暇）取得率を向上する。

2016年5月～2017年4月 部署ごとに有給休暇取得計画を作成・実行

2017年5月～2019年4月 前年実績を検証し問題点の抽出・対策を検討したうえで再度計画を作成・実行

③ 残業時間の削減

残業実態について各部署へ定期配信し、部署毎に残業削減計画を立て実行する。現状では個人の残業時間の偏りが大きいため、第一段階としてこれの是正に焦点をあて、20時間以上の残業人数をゼロにする。

2016年5月～2017年4月 残業時間 20時間以上の人を抽出・残業時間削減の対策作成・実行

2017年5月～2019年4月 前年実績を検証し問題点の抽出・対策を検討したうえで再度実行

④ 離職率改善

結婚や育児を理由とした退職の実態を調査し、制度上の問題点を抽出し改善策を検討する。

2016年5月～2017年4月 実態調査

2017年5月～2019年4月 問題点抽出・改善策立案