

株式会社なの花中部 行動計画

2022年3月

女性が就業を継続し、活躍できる雇用環境の整備を行なうため、次の計画を策定する。

1. 計画期間

2022年4月1日～2023年3月31日まで

2. 当社の課題

比較的女性社員の比率が高いなか、男性社員と比較して管理職を目指そうと考える女性社員が少なく、継続勤務年数が短い。時間的制約がかかる子育て期の女性社員の継続就業につながる雇用環境が必要と考える。

3. 目標と取り組み内容

目標1 : 女性社員の薬局長の人数向上を目指します。(現状 10 人⇒11 人)

取り組み① 2022年4月～

等級別研修において管理職に向けた研修を実施し、キャリア意識を構築する。
評価者研修やコンプライアンス研修をおこない、管理者業務や法令順守、社内規程等を理解し管理職として業務遂行する心構えを作る。

取り組み② 2022年4月～

役職者を含む社員の長時間残業を削減し、仕事と生活の調和を図ることができる労働環境を作るため次の取り組みを引き続き継続して行う。
店舗ごと、個人ごとの残業時間を毎月集計し、各店舗へ周知をおこなうとともに、残業が多い店舗や社員への面談、業務見直し等の働きかけを行う。

目標2 : ワークライフバランスを充実させるため有給休暇取得率の向上を目指します。

(有給休暇取得率 現状 73% → 74%)

取り組み① 2022年4月～

管理部門で有給休暇取得状況を集計し、四半期に1回、店舗ごと、個人ごとの取得日数、取得率を周知し、取得が進んでいない社員には取得を働きかける。