

株式会社なの花北海道 行動計画  
(次世代法・女性活躍法一体型)

男女ともに全社員が活躍でき、仕事と家庭の両立ができる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

## 1. 計画期間

2023年4月1日～2025年3月31日まで

## 2. 計画内容

**目標1：管理職に占める女性割合の向上を目指します。(現状19%→21%以上)**

取り組み① 2023年4月～

薬局長や管理職を目指す社員が増えるよう、女性管理職のリアルな声を伝える場を設けるとともに、管理職の業務内容や心構え、魅力などの情報発信を行う。

取り組み② 2023年4月～

管理職を目指す社員に対して研修の実施および受講推奨を行う。

- ・等級別研修において薬局長や管理職に対してリーダーに必要な資質を高める研修を実施する。
- ・自社に適した外部団体主催のキャリアアップセミナーを選定し、社員に受講を働きかける。

取り組み③ 2023年4月～

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以下の取り組みを行う。

- ・残業時間について部署毎、個人毎に毎月集計し各部署へ周知を行うとともに、残業が多い部署への聞き取り、業務見直し等の働きかけを行う。
- ・有給休暇取得日数について部署毎、個人毎に集計し各部署へ周知を行うとともに、取得率が低い部署への聞き取り、業務見直し等の働きかけを行う。

**目標 2：男性社員の育児休業取得率の向上を目指します。(50%以上)**

取り組み① 2023 年 4 月～

育児休業制度について、管理職に対して啓発をおこない、職場全体で制度の理解を深め、取得しやすい環境を整える。

取り組み② 2023 年 4 月～

社内ネットワーク等を通じて男性社員の育児休業取得に関する制度や相談窓口について定期的に周知を行い、取得しやすい環境を整える。

**目標 3：メンタルヘルスケア体制を整え、働きやすい職場を目指します。**

取り組み① 2023 年 4 月～

現在の課題を洗い出し、必要なメンタルヘルスケア体制を整える。

取り組み② 2023 年 4 月～

相談しやすい窓口の周知、必要な情報提供および教育・研修を行う。

(女性活躍推進法目標：目標 1、目標 2 次世代育成支援対策推進法目標：目標 2、目標 3)

以上