

## 株式会社なの花西日本 行動計画

2019年8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

2019年8月1日～2022年3月31日までの2年8ヶ月間

## 2. 当社の課題

比較的女性社員の比率が高いなか、管理職を目指そうと考える女性社員や、継続勤務年数が男性社員と比較して短い。時間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 : 管理職に占める女性割合の維持及び向上 (現状 54.6%⇒55.0%)

## 取り組み ① 2019年8月～

等級別研修において薬局長や管理職に向けた研修を実施し、キャリア意識構築する。

## ② 2019年8月～

コンプライアンス研修を行い、法令順守ならびに社内規定等を理解し、管理職研修を充実させ、管理職として業務遂行する心構えを作る。

目標2 : 育児休業取得後の継続就労率の維持 (現状 97.0% を 維持)

## 取り組み ① 2019年8月～

産休・育休に関する会社制度の周知・啓発活動を実施する。

## ② 2019年8月～

育児休業中の社員へ社内情報を発信 (社内報を自宅へ郵送) する。

## ③ 2019年8月～

子の看護休暇の時間単位取得及び有給化を検討する。

目標3 : ワークライフバランスを充実させる為の環境づくりの推進

(有給取得率 現状 62.7% ⇒70.0%)

## 取り組み ① 2019年8月～

有給休暇を取得しやすい環境を個人・店舗単位ではなく会社全体で作っていく。(有給休暇取得の推進・意識付)

## 株式会社なの花西日本 行動計画

2016年6月  
(社名変更) 2019年3月  
(期間変更) 2019年7月

女性の活躍に必要なワーク・ライフ・バランス、職場環境整備を目的とした行動計画を策定する。

1. 計画期間 2016年6月10日～2019年7月31日までの3年2ヶ月間
2. 当社の課題  
全社員のうち女性社員が多数を占めるなか、出産や育児等の時期も退職する事なく仕事を続けられる環境がしっかりと整っていない
3. 目標と取り組み内容・実施時期

## 《目 標》

女性の平均勤続年数を伸ばすと共に、産前産後及び育児休業後の職場復帰を高める。

(平均勤続年数を5年後までに1.2年伸ばし、職場復帰率は4%改善する)

## 《取り組み内容》

- 短時間勤務の短縮時間の延長を検討する。(2016年6月～)
- 上記支援策のほか、出産、育児期間に関する制度の内容をわかりやすくリーフレットを作成し働きやすい環境を整える。(2016年8月頃)
- フルタイム勤務復帰への支援策を検討し実施する。(2018年4月～)