

日本調剤株式会社 行動計画

当社は、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

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：女性の採用・就業継続はできているが、管理職に占める女性の割合が低い。

＜平成28年2月末時点：管理職に占める女性の割合19.2%＞

課題2：管理職、特にエリアマネージャー職及び管理部門課長職以上を目指す女性が少ない。

＜平成28年2月末時点：女性6人（エリアマネージャー職2人、管理部門課長職以上4人）＞

3. 目標

目標1：部長職に占める女性の人数を2人以上（平成27年度比**2倍以上**）にする。

目標2：エリアマネージャー職及び管理部門課長職以上に占める女性の人数を12人以上（平成27年度比**2倍以上**）にする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：管理職を対象とした、部下育成に関する意識啓発及び研修を実施する。

- 平成28年4月～ 管理職、特に部長職の部下育成に関する意識啓発を目的とした研修プログラム検討
- 平成28年9月～ 管理職向け研修の実施
- 平成29年4月～ ①定期的な管理職向け研修開催を継続
②育休後復職した女性社員の上司を対象とした面談方法等の研修を実施

取組2：女性社員のキャリア形成支援策を実施する。

- 平成28年4月～ ①育休後復職した女性社員に対するアンケート、ヒアリングの実施
②若手に対する多様なロールモデル、キャリアパス事例の紹介及び社員同士のネットワーク形成の支援（復職した女性社員の座談会等の実施）
- 平成29年4月～ ①キャリアプランガイダンス及び育休後の復職者を対象とした面談制度化
②女性管理職育成を目的とした支援プログラムの実施

取組3：有給休暇取得促進のため、計画的付与制度及び時間単位付与制度導入について検討する。

- 平成28年4月～ 全社員の平成27年度有給休暇取得状況から、取得が少なかった社員の上司を中心にアンケート、ヒアリングを実施し、各部署の課題を抽出
- 平成28年10月～ 計画的付与制度（連続休暇、誕生日休暇及び配偶者出産時の休暇取得促進等）導入について検討
- 平成29年4月～ 有給休暇時間単位付与制度導入について検討

取組4：従来女性社員が少なかった部署に女性を積極的に配置する（女性の職域拡大）。

- 平成28年10月～ 男女の配置で偏りがある部署の洗い出し
- 平成28年11月～ 女性が少ない部署の各部門長に対するアンケート、ヒアリングの実施
- 平成29年4月～ 従来女性社員が少なかった部署に1人以上女性を配置