

**株式会社レデイ薬局**  
**次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画**

全ての社員が、その能力を十分発揮出来るような雇用環境の整備を実施するとともに仕事と子育てを両立出来るような具体的な取組を進める為に、下記の行動計画を策定します。

1.計画期間      2021年7月1日から2024年6月30日までの3年間

2.内容

目標 1    子どもの出生時における育児休業の取得を促進する

(対策)

2021年    10月～ 社員へのアンケート調査、検討開始  
2022年    4月～ 法改正（予定）についての周知  
2023年    2月～ 育児休業取得状況などを社内報等で全社配信

目標 2    妊娠中や産休、育児休業復帰後の相談窓口を設置する

(対策)

2021年    10月～ 社員のニーズを調査、検討開始  
2022年    6月～ 相談窓口を設置し、従業員周知をはかる。  
2023年    5月～ 社内広報を活用した周知。

**株式会社レデイ薬局**  
**女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画**

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2021年7月1日 ～ 2024年6月30日までの3年間

2. 当社の課題

課題1：採用における女性割合は高く、就業継続も進んでいるが、管理職へ昇格後に離職するなどにより、管理職割合が上昇しにくい。

課題2：両立支援の整備は進んでいるものの、制度の周知や情報提供がまだ十分でない。

課題3：女性社員が出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージや意欲を持つことができず、管理職・係長級へとつながっていない。

課題4：有給休暇の取得率向上

3. 目標

＜職業生活に関する機会の提供に関する目標＞

管理職の占める女性社員の割合をあげるための、前段階として係長級の役職者に占める女性の割合を25%以上とする。

＜職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する目標＞

社員一人当たりの有給休暇取得率を60%以上とする。

4. 取組内容と実施時期

○女性社員の継続就業がキャリア形成につながるような、職場風土を構築する。

2021年 8月～ 男女ともに両立支援制度の周知や情報提供の検討開始

2022年 10月～ 経営陣による、女性社員へのヒアリングの実施

2023年 5月～ 利用可能な両立支援制度に関する管理職（係長級を含む）を対象とした研修の実施

2023年 5月～ 役職者手前級の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、管理職育成に向けた研修の実施

○有給休暇の社内制度や取得状況確認方法を周知し、取得しやすい風土づくりの構築を行うことにより、社員のモチベーションと生産性の向上を図る。

2021年 8月～ 会社側からだけでなく、組合からも定期的なインフォメーションを行い、制度周知を図る。

その後、定期的に消化状況の確認と消化促進も併せて行う。

2022年 8月～ エリアごとの有給休暇率向上計画の策定を行い、計画に基づいた各エリアでの取組結果を振り返り、目標達成に向けた計画の見直しを行う。

## 女性活躍推進企業データ

2023年5月15日時点

労働者に占める女性労働者の割合

(単位：%)

性別	正社員	契約社員	パート	全体
女性	52.64	62.23	86.15	76.49
男性	47.36	37.77	13.85	23.51

係長級にある者に占める女性労働者の割合

女性の割合
23.3%

男女の平均継続勤務年数の差異

(単位：年)

性別	正社員	契約社員	パート	総計
女性	7.84	13.08	6.02	6.62
男性	12.96	17.32	2.58	9.05
総計	10.26	14.68	5.54	7.19
差異	-5.13	-4.24	3.43	-2.43

男女の賃金の差異

区分	男女の賃金の差異
全労働者	61.0%
正社員	73.2%
パート・契約社員	88.7%

説明欄

対象期間：令和5年度（2022年5月16日～2023年5月15日まで）

賃金：基本給、役割手当、資格手当、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当を除く

※パート労働者については、正社員の所定労働時間（1日8時間）で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

男性の育児休業等の取得状況

事業年度	配偶者 出産人数	育休 取得人数	取得 割合
2022/5/16～2023/5/15	12人	4人	33%