

株式会社薬王堂

所在地：矢巾町
業種：小売業
労働者数：2,932名（男性540名、女性2,392名）
認定：平成28年 えるぼし取得



1. 女性活躍推進に関する取組方針

- 地域のお客様の健康で豊かな生活づくりへの貢献を目指す企業として、さまざまなお客様のニーズに応えていける店づくりのためには、男女の区別なく能力を発揮できる職場環境づくりが必要と認識し、女性の更なる活躍の場を創出することが条件である。人事部を中心に、採用から教育・登用の実施といった女性社員が活躍できる体制を整えている。

2. 女性の活躍に関する取組

（1）女性の積極的採用

- 平成29年3月から人事の採用担当に入社4年目の女性スタッフを加えた。当女性スタッフは学生にとって憧れの存在であり、男女学生から共感を得ることが多い。また会社説明会に女性の先輩社員を参加させ、学生に働く姿をアピールしている。また、HP、会社案内等でも活躍する女性社員を積極的にPRしている。その結果、説明会でも学生の動員数が2倍以上に増えた。

（2）継続就業

- エリア社員制度…家族の介護、子の教育等の問題から、店舗間の転勤が難しい社員に対し、勤務地を限定したエリア社員制度を導入し、転勤が発生した際に継続勤務できるよう取り組んでいる。エリア社員は転勤のありナショナル社員に対し給与を約1割低く設定しているが、同じ階級にいる社員であればエリア社員かナショナル社員かによって昇格の時期が遅くなることはない。

（3）女性の管理職登用

- 新入社員の段階から男女分け隔てなく教育を行っている。その上で必要なスキルを身に付けた社員から順に店長への登用を行った結果、女性店長の人数が着実に増加。平成25年ごろから新卒採用段階で女性社員の採用数を増やしていくことで底上げを図ってきた。その結果平成28年ごろからそうした女性社員が店長として登用されてきている。
- 女性が少しでも早く活躍できるよう、新入社員は年3回の定期的集合研修と現場でもOJTを連動させ、基本的業務の習得、薬品販売に必要な登録販売者資格取得のための受験対策講座を実施している。2年目社員も同様に定期的集合研修と店長候補としてのOJTを実施している。3年目には店長候補として抜擢された者から集合研修（候補者研修）を実施している。
- 店長に占める女性割合…12.7%（平成24年）→21.3%（平成28年）

（4）多様なキャリアコース

- 再雇用制度…出産・育児等に際し、やむを得ず退職となった正社員等が再度職場復帰を希望する場合に、優先的に再雇用を行う「再雇用制度」を平成24年7月に導入。平成22年頃から出産、家族の転勤等により、仕事を続けることが困難となり退職する社員が徐々に増えてきた。当社としては今後も出店ペースが上がることによる人材の確保が課題となっており、そうしたことも考え合わせ、一度退職した社員を優先的に迎え入れられるような制度を新設することとした。
- 正社員転換制度…パート社員→サポート社員→正社員。正社員転換は転勤条件がクリアできればほぼ合格。



- 30歳以上の女性の正社員採用は1名。正社員の採用は転職サイトで男女問わず活躍できるえるぼし認定企業としてアピールしている。

3. 労働時間等の働き方

- 所定外労働の削減の考え方として「現状の所定外労働時間をいかに減らしていくか」ではなく、効率的な働き方に改める(仕組みを作る)ことにより、所定外労働時間そのものを発生させにくくすることに取り組んでいる。
- 労働時間短縮の具体策＝効率的な働き方の仕組み作り
 - ・発注の仕組みの改革…手動発注からシステムによる自動発注への移行による業務の効率化
 - ・商品補充の改革…納入された商品を補充する方法について、部門ごとから売り場ごと(商品カテゴリーごと)に行うことによる作業時間の短縮化
 - ・特売期間の改革…1～3か月といった短期間での値下げから6～12か月といった長期間での値下げによる価格変更作業の削減
 - ・レジ作業の改革…金銭のやりとり、清算を従業員が行う従来型レジから自動計算できる自動釣銭機レジの導入による対応、作業のスピード化 等

4. その他の取組

- 産休育休社員へのフォロー →復職実績 100%

20歳代後半の女性社員数が増えてきており、それに合わせて産休育休者も増えてきていることから、働き続けられる環境づくりの一環として面談フォローを行っている。

育休者に対し、職場復帰3か月前に上司と人事担当者で復帰予定を確認。1か月前に上司が面談を実施し、現在の状況、保育の状況、復帰後の勤務等のヒアリングを行い相談を受けている。面談の結果は人事に報告され、会社としてのフォローなども対応準備する。面談に際しては確認する事項をまとめたシートを用意し、フォローにばらつきが出ないように配慮している。
- 休業中のサポート

シフトの組み換え等によりカバー、同じエリア内の別店舗から応援要員を送る 等

5. 認定マークの活用法や効果

- 【社外】名刺に認定マークを印刷、学生採用活動時ブースにえるぼしポスターを掲示、会社説明会でえるぼし企業のアピールと説明、ホームページに掲載。
- 【社内】新入社員研修、2年目研修でえるぼしについての説明を実施。

6. 認定企業として一言

- 働きやすい環境を作ることで女性を含めた全社員が活躍できる職場環境作りにつなげていきたいと考えています。認定マーク取得をお勧めします。

えるぼし認定項目の主な達成状況 (平成28年5月19日認定)

- ・ 管理職(部長、マネージャー以上)に占める女性割合 15.4%(卸売業、小売業平均値 4.8%)
- ・ 採用10年度の継続雇用割合:女性 42%、男性 40%