

愛ファーマシー株式会社
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でき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できるような具体的な取り組みを進めるために、下記の行動計画を策定します。

1. 計画期間：令和 8 年 10 月 1 日から令和 10 年 9 月 30 日までの 2 年間

2. 内容

目標 1：計画期間内に、男性社員の育児休業等及び育児目的休暇の取得率を 50%以上とする。

＜対策＞

- ・令和 8 年 10 月～ 育児休業制度および産後パパ育休（出生時育児休業）制度に関する周知資料を作成し全社員へ配布する。
- ・令和 9 年 4 月～ 管理職層を対象とした、男性の育児参画及び育休取得推進に関する社内研修を年 1 回以上開催する。
- ・随時 配偶者の妊娠・出産の申し出があった男性社員に対し、人事担当者及び直属の上長から、個別に制度の案内と取得意向の確認を実施する。

目標 2：育児等と仕事を両立できるよう、業務の標準化とマニュアル化及び店舗間の応援体制を整備・促進する。

＜対策＞

- ・令和 8 年 10 月～ 店舗内の事務作業や在庫管理などを可視化・標準化し、誰でもフォローできる状態を作る。
- ・令和 9 年 4 月～ 育児休業等や急な休業が発生した際、他店舗から応援を出し合える標準運用フローを作成・周知する。

目標 3：計画期間内に年次有給休暇の取得率を 85%以上とする。

＜対策＞

- ・令和 8 年 10 月～ 全従業員の年次有給休暇取得状況の把握と職種や店舗ごとの課題を抽出する。
- ・令和 8 年 12 月～ 取得率が低い店舗の管理職層へ定期的な取得促進の働きかけを行う。

目標 4 : 計画期間内に月所定外労働時間 20 時間以上の社員をゼロにする。

<対策>

- ・令和 8 年 10 月～ 全社員の勤務時間を週単位で把握し、月途中で 15 時間を超えた社員に対する面談フローを構築する。
- ・令和 9 年 4 月～ 残業が特定社員に偏るのを防ぐため、他店舗への応援要員ルール及び管理職層の業務切り出しガイドラインを策定・実施する。
- ・令和 9 年 10 月～ 薬歴入力の AI 化促進や閉局後業務の効率化マニュアルを作成し、全店舗へ展開する。

以上