

女性活躍推進に向けた取組

2025年9月策定

一般社団法人 日本チェーンドラッグストア協会

1. 会員企業における現状

- 会員企業は主にドラッグストアを経営する会社であり、医薬品と化粧品を中心に、日用家庭用品、文房具、フィルム等の日用雑貨、食品を取り扱う店の状況について、以下のとおり記載を行う。
- ドラッグストアにおいては、レジ対応や陳列業務など、店舗運営の多くの場面において女性の活躍が見られる。そのため、職員の男女比率については、同数または女性が多い傾向にある。

(表1) 協会役員企業の採用段階における男女比率

会員企業名	採用年度、種別	男性	女性
A 社	2025 年度 正社員	49%	51%
	2025 年度 パート・正社員	23%	77%
B 社	2025 年度 パート・正社員	48%	52%

(出典) 各社 HP より作成

- また、ドラッグストアに特有の雇用人材である薬剤師は、2020 年のデータで男性が約 40%、女性が約 60%であり、ドラッグストア店舗内においても多くの女性が薬剤師として活躍している。
- 本協会では、こうした現状を踏まえながら、会員企業による更なる女性活躍の取組を支援している。

2. 業界団体としてのこれまでの取組

- 協会による関係省庁からの女性活躍に関する情報の提供
 - 2023.10.24 厚生労働省「年収の壁・支援強化パッケージ」に関する周知
 - 2025.1.7 「女性活躍データベース」に関する周知
- 協会が毎年主催する JAPAN ドラッグストアショーでは、2023 年より「フェムケアゾーン」の出展を開始。2023 年は 30 社 48 小間、2024 年は 32 社 50 小間の出展が行われ、さまざまなフェムケア関連のアイテムを周知することにより、女性の働きやすさ改善に貢献してきたほか、2025 年の JAPAN ドラッグストアショーについては、女性を実行委員長に登用するなど、率先してリーダーシップを発揮いただいている。

<JAPAN ドラッグストアショーの様子>

●ゾーン内風景(2024年開催時)



●出展社プレゼンテーション



●主催者コーナー



等

3. 今後の課題

- 店舗勤務者については、休日シフトへの対応など、柔軟性のある働き方を実現しづらいとの課題がある。
- 特に、医薬品登録販売者は、来店客に対して OTC 医薬品の説明や薬選びのサポートを対面で実施する必要がある、他業種で一般化しつつあるテレワークとの相性が悪いという性質がある。

4. 課題を乗り越えるための取組方針

- 会員企業に対して、多様な働き方を実現できる以下のような取組についての情報提供を行うよう努める
 - 本社勤務者を対象とした、フレックスタイム制度や時差勤務制度、短日数勤務制度等、育児・介護以外でも理由を問わず従業員の希望に応じて働く時間を選べる制度や、在宅勤務（もしくは在宅以外）でのテレワーク制度、テレワークの環境整備支援、勤務地限定制度など、従業員の希望に応じて働く場所を選べる制度。
 - ノー残業デーの設定や、管理職層に向けたマネジメントスキルを高めるための研修・トレーニング、管理職層を含め、働く時間を削減するための制度。
 - 全社員を対象とした自律的にキャリアを考える等を目的とした研修の実施、リスクリング支援、正社員転換制度など、従業員の自律的なキャリア形成支援。

- 従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」の実施を推進する「健康経営優良法人認定」の取得。
- 会員企業に対して、勤務時間や勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度に関する好事例の周知や導入支援を行うと共に、年収の壁支援パッケージ等、政府の制度や支援策等についての周知を行うよう努める
- 会員企業に対して、厚生労働省が提示した「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」等の活用等を促すよう努める
- 女性人材の登用に関するベストプラクティスの紹介を行うよう努める