

次世代育成支援対策行動計画

従業員がその能力を發揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2018年4月1日～2023年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1：入社2年目の社員を対象とした、育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業諸制度についての研修実施

<対策> (1- (1) -シ) 2018年度～

- ① 検討開始
- ② 制度に関する研修資料の作成、2年目社員のフォローアップ研修にて実施

**目標2：妊娠中の女性が切迫早産等の疾病にかかった場合に利用できる積立年休制度を導入
(再検討)**

<対策> (1- (1) -その他) 2018年度～

- ① 再検討開始、規程見直し
- ② 制度の導入、社内ネットワークなどによる社員への周知

目標3：地域のおよび保護者が労働者である子どもを対象として、薬局見学や薬剤師の疑似職業体験ができる「健康フェア」を実施する。

<対策> (2-その他) 2018年度～

- ① 実施予定店舗の選定
- ② 関係行政機関、病院との連携検討
- ③ 社員への周知および地域への広報開始
- ④ 健康フェアの実施

女性活躍推進についての行動計画

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、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2016年4月1日～2021年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

課題1：女性の採用割合は男性より多く、男女の継続勤務年数に差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い。課題2：薬局長の割合は男女の差はないが、それ以上の管理職を目指す女性が少ない。

3. 目標

管理職（課長・エリア長級以上）に占める女性割合を30%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：薬局長を対象としてキャリア開発研修を実施する。

- ・2016年4月～研修プログラムの検討
- ・2016年6月～薬局長に対する研修ニーズ把握（アンケート、ヒアリング等）
- ・2016年9月～アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムを決定
- ・2016年10月～キャリア開発研修の実施（以後、年1回開催）

取組2：業務効率化や配置の適正化等により、管理職の残業時間削減を図る。

- ・2016年4月～繁忙時間帯や深夜限定の薬剤師採用を検討する。有効性およびコスト等を踏まえ検討し、決定次第実行。
- ・2016年4月～時間差出勤の見直しを実施する。有効性およびコスト等を踏まえ検討し、決定次第実行。
- ・2016年4月～エリアの再編（細分化）を行い、業務負担を軽減する。

女性の活躍に関する情報公表(更新日:2020年5月1日)

項目名	公表内容
課長、エリア長以上の管理職に占める女性の割合	$A \div (A+B) = $ 20.0% A.女性 7名 B.男性 28名
薬局長に占める女性の割合	$A \div (A+B) = $ 40.4% A.女性 21名 B.男性 31名
一月当たりの労働者の平均残業時間	【正社員】 <男性> 薬剤師 21:31 事務 21:59 <女性> 薬剤師 12:28 事務 8:24 【契約社員】 <男性> 薬剤師 17:32 事務 0:00 <女性> 薬剤師 7:30 事務 6:50 【再雇用】 <男性> 薬剤師 12:46 事務 0:00 <女性> 薬剤師 19:11 事務 11:36 【パート社員】 <男性> 薬剤師 3:27 事務 0:34 <女性> 薬剤師 1:15 事務 0:59

労働者派遣事業に関する情報提供

(マージン率等の情報提供)

株式会社エスマイル

労働者派遣法第 23 条第 5 項に基づき、下記の情報を提供します。

(2019 年 4 月～2020 年 3 月実績)

①派遣労働者の数	実績なし		
②派遣先の実数	実績なし		
③労働者派遣に関する料金額の平均額	なし		
④派遣労働者の賃金の額の平均額	なし		
⑤マージン率	なし		
⑥マージン率に含まれる費用についての明示	社会保険料（健康保険料、厚生年金保険料）		
	雇用保険料		
	教育研修費		
	会社運営費		
	その他の法定福利および法定外福利費		
⑦教育訓練に関する事項	内容	実施期間	労働者の費用負担
	入社時研修	入社時	無
	1 年目フォローアップ研修	就業継続年次あわせて受講	無
	2 年目フォローアップ研修	就業継続年次あわせて受講	無
	3 年目フォローアップ研修	就業継続年次あわせて受講	無
	薬局長研修	薬局長就任時	無