

# 株式会社エスマイル

## 次世代育成支援対策行動計画

従業員がその能力を発揮し、仕事と性格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作成する。

1. 計画期間 2023年4月1日 ～ 2028年3月31日までの 5年間

目標1：入社2年目の社員を対象として、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の実施

### 2. 内容

<対策> (1 - (1) - ス)

2023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：地域の子ども及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)

2023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 2021年 4月 1日～2026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：薬局長に占める女性の割合がやや少なく、更に、それ以上の管理職を目指す女性が少ない。

3. 目標

1. 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。
2. 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況において、全体の平均残業時間を10時間以下にする。

4. 取組内容と実施時期

取組1：薬局長を対象としたキャリア開発研修を実施する。

- 2021年 4月 ～ 研修プログラムの検討
- 2021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）
- 2021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
- 2021年10月 ～ 次世代管理職候補に対するネクストステップ研修の実施（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

- 2021年 4月 ～ 業務分担を見直し、社員間の残業時間の均一化を図る。有効性およびコスト等を踏まえ検討し、決定次第実行。
- 2021年 4月 ～ 変形労働時間制をフル活用してシフト全体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。
- 2021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：2023年5月1日)

項目名	公表内容
課長、ブロック長以上の管理職に占める女性の割合	$A \div (A+B) = 17.2\%$ <p style="text-align: right;">A.女性 5名 B.男性 24名</p>
薬局長に占める女性の割合	$A \div (A+B) = 36.2\%$ <p style="text-align: right;">A.女性 21名 B.男性 37名</p>
一月当たりの労働者の平均残業時間	<p><b>【正社員】</b></p> <p>&lt;男性&gt; 薬剤師 9:25                   事務 7:17</p> <p>&lt;女性&gt; 薬剤師 6:10                   事務 4:05</p> <p><b>【契約社員】</b></p> <p>&lt;男性&gt; 薬剤師 5:36                   事務 0:28</p> <p>&lt;女性&gt; 薬剤師 7:26                   事務 7:33</p> <p><b>【パート社員】</b></p> <p>&lt;男性&gt; 薬剤師 2:10                   事務 1:44</p> <p>&lt;女性&gt; 薬剤師 1:17                   事務 0:17</p>

## 男女の賃金の差異

(男性の賃金に対する女性の賃金の割合)

全労働者	62%
正規労働者	61%
非正規労働者	64%

公表日: 2023年5月1日

- ◆対象期間： 2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日）
- ◆賃 金： 基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。
- ◆正社員： 出向者については、当社から社外への出向者を除き、他社から当社への出向者を含む。
- ◆非正規労働者： パート社員、定年再雇用者を含み、派遣社員を除く。

### ◆差異についての補足説明

正社員の中で差異が大きい原因の一つは、職種の違いによるもので、全社員数の45%を占める事務職の薬剤師職に対する賃金差異は49%程度である。また、事務職における女性の占める割合は97%超である。その他、管理職に占める女性の割合が17.2%と少なく、管理職への女性登用の推進をしていく。

# 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。

(2022 年 4 月～2023 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

労働施策総合推進法に基づく中途採用比率の公表

	2020 年度	2021 年度	2022 年度
正規雇用労働者の 中途採用比率	67%	66%	77%

公表日：2023 年 5 月 1 日