

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

株式会社エスマイル

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 2026年4月1日～2031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6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。

- 2026年 4月 研修プログラムの作成。
- 2026年 7月 研修の実施。
- 2026年11月 研修の実施。
- 2027年 1月 研修内容・成果の検証と次年度研修内容の創案。
(以後、上記サイクルにより研修内容を改善していく。)

取組2：組織全体・部署単位で残業時間削減を図る取り組みを強化する。

- 2026年 4月 前年度結果の確認・検証。
- 2026年 4月 ～ 毎月の残業時間のトレースし、傾向の把握・対策を立てる。
- 2026年 4月 ～ 毎月の会議で前月の結果を部門長に共有し、対策の実行や指導に繋げる。

(以後、上記サイクルを継続するとともに、取組・対策の改善を行なう)

女性の活躍に関する情報公表(更新日:2026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) = $ 26.5% A.女性 26 名 B.男性 72 名
薬局長に占める女性の割合	$A \div (A+B) = $ 36.8% A.女性 21 名 B.男性 36 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 8:58 事務 6:13 <女性> 薬剤師 8:07 事務 3:59 【契約社員】 <男性> 薬剤師 7:59 事務 2:09 <女性> 薬剤師 6:55 事務 3:29 【パート社員】 <男性> 薬剤師 2:30 事務 1:04 <女性> 薬剤師 0:56 事務 0:20
労働者に占める女性労働者の割合	$A \div (A+B) = $ 78.7% A.女性 546 名 B.男性 147 名

男女の賃金の差異

全労働者	60%
正規労働者	57%
非正規労働者	76%

公表日:2026年5月1日

- ◆対象期間： 2025年度（2025年4月1日～2026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49%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99%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。

労働施策総合推進法に基づく中途採用比率の公表

	2023年度	2024年度	2025年度
正規雇用労働者の 中途採用比率	69%	71%	74%

公表日：2026年5月1日

男性の育児休業取得率

	2024年度	2025年度
男性の育児休業取得率	0%	100%

公表日：2026年5月1日