

# 株式会社琉薬 一般事業主行動計画

## (女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法)

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい職場環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、女性が活躍できる環境をつくるため次のように行動を策定する。

1. 計画期間 2026年4月1日～2029年3月31日までの3年間

2. 当社の課題

1) 全労働者に占める女性労働者の比率

2) 管理職に占める女性の割合が低い

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 計画期間内における全労働者に占める女性比率を35%以上とする

- <取組> ○2026年度 ・採用活動、女性が働きやすい職場環境であることを広報へ掲載する
- 2027年度 ・女性が活躍できる業務やポジション、制度や手当の拡充を図る
- 2028年度 ・35%以上とする

目標2 管理職に占める女性割合を20%以上とする

- <取組> ○2026年度 ・女性管理職候補研修の充実。意識変容を促す
- 2027年度 ・ライフイベントに左右されず、キャリアを継続できる業務環境を整えていく
- 2028年度 ・管理職に占める女性の割合を20%以上とする

目標3 計画期間内における正社員の有給休暇取得率を75%以上とする

- <取組> ○2026年度 ・70%以上とする
- 2027年度 ・72%以上とする
- 2028年度 ・75%以上とする

目標4 ノー残業デーの周知徹底を図り、各月の法定時間外労働時間を策定前と比較し平均80時間以上削減する。

- <取組> ○2026年度 ・毎週木曜日、第2第3水曜日のノー残業デーを周知  
・残業が必要な場合は管理職へ申請承認の徹底
- 2027年度 ・50時間以上削減
- 2028年度 ・80時間以上削減

目標5 計画期間内における正社員の育児休業取得率を70%以上とする

- <取組> ○2026年度 ・60%以上とする
- 2027年度 ・65%以上とする
- 2028年度 ・70%以上とする

目標6 子どもが保護者である社員の働いているところを実際に見ることができる

- <取組> ○2026年度 ・子のいる従業員へ保護者の就労見学の機会を設ける
- 次年度以降毎年 ・継続実施する