



日澱化学株式会社 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2025年4月1日～2030年3月31日

2. 目標と取組内容

【目標1】 育児休業等の取得率を次の水準として維持させる。

男性社員の取得率 … 80%以上にする

女性社員の取得率 … 100%を維持する

<取組内容>

2025年4月～ これまで同様、子の育児・養育をされている社員の実態調査を継続して行う。
実態調査の結果を踏まえた相応な対応（情報提供・研修会・個人面談など）を定期的に行い、また、支援体制の拡充を必要と判断した場合は、支援体制の見直しに向けて検討を行う。

【目標2】 社員全員の所定外労働時間及び法定休日労働時間を低水準で維持できるよう、次の取り組みを継続していく。

<取組内容>

2025年4月～ 次の取り組みを継続して行う。

- ① 必要に応じて、ノー残業デーの実施
- ② 必要に応じて、意識改革のための情報提供又は研修会の実施
- ③ 問題が生じる可能性がある段階で、改善に向けての検討



日澱化学株式会社 行動計画

社員がその能力を発揮できるよう、仕事と育児・介護との調和がとれる職場環境を整備するにあたり、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年8月1日～2026年3月31日
2. 目標と取組内容

【目標1】

仕事と生活（子の育児・養育 又は 家族の介護）との調和がとれるよう、支援体制の拡充を図る

<取組内容>

- 2022年8月～ 子の育児・養育又は家族の介護をされている社員の実態調査を定期的に行う。
- 2023年1月～ 実態調査の結果を踏まえ、支援体制の拡充が必要と判断した場合は、支援体制の構築に向けて検討を行い、新しい支援体制の導入に向けて進める。

【目標2】

小学校4年生の年度初めから6年生の年度末に達するまでの子を養育されている社員 又は 家族の介護をされている社員から、社内規程の範囲を超えて、短時間勤務又は時差出勤を希望する申し出があった場合は、当該希望に対する受入れ率を8割以上にする。

<取組内容>

- 2022年8月～ 子の養育又は家族の介護をされている社員の実態調査を定期的に行う。
- 子の養育又は家族の介護をされている社員のうち、社内規程の範囲を超えて、短時間勤務もしくは時差出勤を希望する申出者については、事情を聴取した上で検討を行い、当該希望に対する受入れ率を8割以上になるように進める。



女性の活躍に関する情報公表

～ 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関するもの ～

男女の平均継続勤務年数の差異

男性	23年9ヶ月
女性	23年8ヶ月

2022年4月1日 現在

有給休暇取得率

全労働者の 有給休暇付与日数計	全労働者の 有給休暇取得日数計	有給休暇取得率
3,271日	2,308日	70.56%

2022年1月1日 現在