

日本農薬株式会社 行動計画

女性が就業継続し、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： 令和6年（2024）年4月1日 ～ 令和8（2026）年3月31日 （2年間）

2. 当社の課題

女性従業員の割合が低く結果として女性管理職比率が低いため、

①女性社員の採用と②キャリア支援に取り組む。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1:採用の主となる新卒採用において女性応募者の絶対数を増加させ安定した女性採用を行う。

（女性労働者の職業生活に関する機会の提供 ①女性社員の採用：競争倍率）

応募者数（ES提出）に占める女性割合の向上
2023年度実績（2024年卒）が29.5%であったことから期間中実績を女性割合を35%以上とする（2ヵ年平均）。

<実施時期・取組内容>

2024年6月～ 女子学生向けイベントへの参加(1回以上/年度)
会社説明会や学生向け採用イベントで女性社員の活躍を積極的に発信
2025年6月～ 女子学生向けイベントへの参加(1回以上/年度)
会社説明会や学生向け採用イベントで女性社員の活躍を積極的に発信(随時)

目標2:女性のキャリアプラン形成に資する研修を実施する

（女性労働者の職業生活に関する機会の提供 ②キャリア支援:育成を目的とした教育訓練）

期間中に管理職候補となる係長相当の女性従業員に対し育成を目的とした教育・研修を実施する。

<実施時期・取組内容>

2024年8月～ 課題形成し、研修内容を検討する
2024年10月～ 女性中堅社員研修(期間中1回以上)
2025年6月～ 本人および上司へのフィードバックを行い部内で継続した教育を行う

目標3:女性が安心して復職できる社会を目指し、男性育児休業取得率を向上させ男性の積極的な育児参加を促す。

（職業生活との両立に資する雇用環境の整備）

育児休業取得率と育児休業取得期間の向上(女性取得率:80%以上の継続 期間:計画期間、男性取得率:60%以上の達成、取得期間割合の向上:下記参照)

取得期間割合の計算方法について

取得権利のある従業員を分母とし、以下の方法で分類し割合を算出する

取得日数10日未満(0日含む)⇒「1」

取得日数30日未満⇒「2」

取得日数30日以上(0日含む)⇒「3」

過去3年の「1」実績が47.5%であったことから、取得率を向上させるとともに

取得日数10日以上の割合(「2」と「3」の和)を60%以上とする。

<実施時期・取組内容>

2024年4月～ 育児休業取得の対象となる従業員に対して制度説明の際、会社として積極的に取得を促す
2024年4月～ 職制や職場に対する啓発活動を継続し、取得しやすい職場環境を整える
2025年4月～ 育児休業を取得した男性従業員へヒアリングを行い、育児休業体験談やイベント事例を社内に共有し、男性の育児参加を促す。