

## 日本農薬株式会社 次世代育成支援のための行動計画

当社は、社員が安心して仕事と子育てをしながら両立して働き、能力を十分に発揮できるよう社員が働きやすい雇用環境を整備するとともに、社会的な貢献を果たせるよう次の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間： 令和8年（2026）年1月1日 ～ 令和12（2030）年3月31日 （4年3ヶ月）

### 2. 取組内容

#### 【目標1】

計画期間中の男性育児休業取得率を60%以上とする。

#### <対策>

- ・2026年1月～ 妊娠・出産に係る事前面談において、育児休業の取得意向や取得パターン（分割取得等）、業務引継計画等についてヒアリングを行い、実施記録を保存する。  
これにより、男性の育児休業取得率の向上と取得期間の確保に向けた課題把握と改善を図る。
- ・2026年4月～ 男性育休取得促進のため、管理職向け研修を2年に1回実施し、職場風土の改善を図る。

#### 【目標2】

計画期間におけるフルタイム従業員の法定時間外労働について、各事業年度の平均法定時間外労働を10時間未満に抑えるとともに、各月の平均法定時間外労働を15時間未満に維持する。

#### <対策>

- ・2026年1月～ 年次有給休暇の取得促進  
計画休暇日（年2日）の設定、有給取得推進日の設定、連休プラスワン推進
- ・2026年4月～ 法定時間外労働の早期是正に向けた対応強化  
月45時間を超える法定時間外労働が発生した場合、人事部から所属長へ通知し、業務量の管理・見直し等、継続的な長時間労働を防止するための措置を実施する。

#### 【目標3】

育児・介護休業を取得しやすい職場環境を整備するため、休業者の業務を代替する従業員の負担軽減を図る「応援手当」制度を新設し、当該制度の社内周知を実施する。

#### <対策>

- ・2026年1月～ 労使での目的や制度概要を協議開始
- ・2026年4月 制度トライアル開始
- ・2027年4月 制度の正式導入（制度内容の明文化）  
制度導入開始後3か月以内に、従業員および所属長を対象とした説明会を実施し、応援手当の目的を周知する。