



日澱化學株式会社 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



日澱化學株式会社 行動計画

社員がその能力を発揮し、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年7月31日 ～ 2028年7月30日

2. 目標と取組内容

【目標1】 男女ともに、職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度等（育児休業等制度を除く）の利用率を70%以上とする

＜取組内容＞

2026年7月31日 ～

社内の実態調査を適宜行い、必要に応じて社内報や研修を通じて社員への制度のアピールを行う。また、両立支援制度の拡充等が望ましいと考えられる場合は、両立支援制度の見直しを検討、又は両立支援制度の範囲を超えての受入れ対応ができるよう努めるものとする。

【目標2】 男女ともに、育児休業等制度の利用期間を20%アップさせる

＜取組内容＞

2026年7月31日 ～

育児休業等制度を少しでも長く利用してもらうため、育児に関する実態調査を適宜行い、必要に応じて社員への社内報による周知又は研修を行う。また、育児休業等制度の拡充が望ましいと考えられる場合は、育児休業等制度の見直しを検討、又は育児休業等制度の範囲を超えての受入れ対応ができるよう努めるものとする。



「男女間賃金差異」に関する情報公表

男性の賃金に対する女性の賃金の割合 [公表日] 2026 年 7 月 31 日

全社員	83.9%
正社員	84.5%
契約社員	83.5%

対象期間：2025 年事業年度（2025 年 5 月 1 日～2026 年 4 月 30 日）

賃金：基本給、時間外休日労働に対する報酬、諸手当、賞与等を含む、退職手当、通勤手当等を除く

補足説明：男女の平均勤続年数の差に大きな開きがなく、役職に就く女性も増えてきており、また、契約社員という雇用形態で勤務する女性が少ないこともあり、男女間における賃金の差異は縮小傾向にあります。

「女性管理職比率」の情報公表

管理職に占める女性の割合 [公表日] 2026 年 7 月 31 日

課長以上	18.2%
課長代理以上（参考）	24.5%

算出基準日：2025 年事業年度（2025 年 5 月 1 日～2026 年 4 月 30 日）における
2026 年 4 月 30 日現在

管理職：課長以上（課長、部長補佐、副部長、部長）
※ 当社においては、課長代理以上を管理職としている

補足説明：女性正社員の平均年齢が 30 歳代半ばであり、今後の活躍に向けて育成に取り組んでいる。

「男女の平均継続勤務年数の差異」に関する情報公表

男性の平均継続勤務年数に対する女性の平均継続勤務年数の割合 [公表日] 2026 年 7 月 31 日

全社員	93.4%
正社員	95.4%
契約社員	29.1%

算出基準日：2025 年事業年度（2025 年 5 月 1 日～2026 年 4 月 30 日）における
2026 年 4 月 1 日現在

正社員：結婚や出産後、両立支援制度を利用しながら在籍する女性が増えてきている
こともあり、男女の差はごく僅かなものになってきている。

契約社員：女性契約社員が少ない中、さらに対象基準に該当する女性契約社員の在籍歴が
浅いこともあり、男女の差が大きなものになっている。