

扶桑薬品工業株式会社 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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 5 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日までの 2 年間

2. 内容

目標 1：計画期間内の育児休業取得率について以下の取得率を確保する。

男性従業員：40%以上

女性従業員：90%以上

<対策>

●令和 5 年 4 月～ 従業員へ育児休業制度を周知するとともに、本人及び配偶者の妊娠のときには再度の制度案内を行い取得意思の確認を行う。

目標 2：導入済みの不妊治療休暇、配偶者出産休暇、育児に関する短時間勤務制度、時差勤務制度等について周知や情報提供を行う

<対策>

●令和 5 年 4 月～ 提供すべき情報を精査したのち、社内掲示板などでの発信を定期的に実施する。

目標 3：年次有給休暇の取得率の向上を計る

<対策>

●令和 5 年 4 月～ 年次有給休暇の取得日数が少なかった従業員について、取得状況の経過を適宜確認し、取得促進のための取り組みを行う。

扶桑薬品工業株式会社 女性活躍推進法行動計画

女性社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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4年10月1日～令和6年9月30日までの2年間

2. 内容

目標1：係長級に占める女性労働者の割合 30%～40%を目指す。

<対策>

- 令和4年10月～ 各職階に応じた研修制度について情報収集を行う
- 令和5年度～ 新しい研修案について説明を行う
- 令和6年度～ 新しい研修を実施するとともに、ヒアリングを行い修正が必要か検討する。

目標2：男性の育児休業取得率を15%以上とする。

<対策>

- 令和4年10月～ 改正育児介護休業法が理解できるように、手引書の作成を行う。
- 令和5年度～ 研修、会議を通じて周知を行う

他、女性活躍推進法に基づく公表情報を通じて、自社の強み、弱みを把握し、計画の見直し・次期計画の策定を行う

2023/6/30

女性活躍推進法に関する情報公表

① 労働者に占める女性労働者の割合

定年再雇用者を含む	43.3%
定年再雇用者を含まない	45.8%
係長級	31.4%

令和5年3月末日現在

② 男女の賃金の差異

全労働者	68.9%
正社員	67.8%
パート等	69.0%

対象期間：令和4年4月給料から令和5年3月給料まで。

役員、監査役、顧問、執行役等を除く

賃金：固定給、時間外労働に対する手当、通勤手当、賞与を含み、退職手当を除く。

パート等：嘱託を含み、派遣社員を除く。

③ 平均勤続年数

全社	19.6年
男性	20.9年
女性	17.9年

役員、監査役、顧問、執行役等を除く

④ 育児休業取得率

男性	50%
女性	100%

⑤ 有給取得率

75.6%