

合同酒精株式会社

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく

[一般事業主行動計画]

女性が就業を継続し、職業生活における活躍と生活の調和を図り、働きやすい雇用・職場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 平成 28 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 4 年間

2. 当社の課題

- ・ 経営職に占める女性の割合は 4%未満である。
- ・ 社員(経営職・一般職)に占める女性の割合は 20%未満である。
- ・ 男女の平均勤続年数に差が生じている。

3. 目標

目標 1 : 女性経営職※(マネージャー級以上)の人数を、現在の 1.5 倍以上となる 12 人以上にする。

※グループ会社への出向者含む

目標 2 : 新卒採用における女性の採用割合を 50%以上にする。

目標 3 : 全ての社員が仕事と生活の調和を図り、就業を継続できる雇用・職場環境を整備する。

4. 取組内容と実施時期

(1) スキルアップと意識の醸成

取組 1 : 女性社員の経営職登用に資する研修を継続するとともに、中堅・若手層向けに新たな研修を導入する。

- ①平成 28 年 4 月 1 日～ キャリアデザイン研修の一部を見直す。
- ②平成 28 年 12 月 1 日～ 研修後のヒアリングやアンケートをもとに、内容をブラッシュアップする。
- ③平成 29 年 4 月 1 日～ **【中堅・若手女性社員向け研修】**の導入を検討する。
- ④平成 30 年 5 月 1 日～ 将来的なライフイベントを早期にイメージしながら、キャリア自律を促進する研修を実施する。

(2) 女性の活躍に関する情報を公開

取組2：採用活動時に、女性の活躍に関する情報の発信および女子学生限定のイベントを実施するなどして、男女に限らず優秀な人材の確保につなげる。

- ①平成28年3月1日～ 就職情報サイトおよび会社説明会において、女性の活躍および働き方に関する情報を公開する。
- ②平成29年4月1日～ 最新の情報に更新する（年1回以上）。
- ③平成29年7月1日～ 従来の全学生向けインターンシップとは別に、【女子学生限定のインターンシップ】を開催する。

(3) 継続就業に向けた制度・施策の導入

取組3：育児、介護、看護と就業の両立を支援する制度や施策を導入する。

- ①平成28年4月1日～ 社内公募により、メンバーを選抜し、ダイバーシティープロジェクトを立ち上げる。
- ②平成28年5月1日～ 働き方改革に向けた、テレワークや在宅勤務制度の導入を検討する。
- ③平成28年7月1日～ 【社員による特殊清掃チーム】を編成し、育児・介護などをする社員宅の清掃を代行する制度の導入を検討する。

以 上

合同酒精株式会社

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく

[情報の公表]

平成 30 年 3 月 1 日

1. 採用

(1) 労働者に占める女性労働者の割合

単位：人

	全体	経営職	一般職	契約社員	派遣社員
女性	259	6	100	127	26
男性	569	145	310	105	9
女性の割合	31.3%	4.0%	24.4%	54.7%	74.3%

(平成 29 年 12 月 31 日現在)

2. 継続就業・働き方改革

(1) 男女の平均勤続年数の差異

単位：年

	全体	現業	非現業
女性の平均継続勤務年数	11	2	12
男性の平均継続勤務年数	18	18	18
平均継続勤務年数の差異	7	16	6

(平成 29 年 12 月 31 日現在)

(2) 男女別の育児休業取得率

単位：人

		全体	社員	契約社員
女性	育児休業をした数	4	4	0
	出産した数	4	4	0
	育児休業取得率	100%	100%	100%
男性	育児休業をした数	3	3	0
	配偶者が出産した数	21	21	0
	育児休業取得率	14.2%	14.2%	-

(平成 29 年実績)

(3) 労働者の一月当たりの平均残業時間

単位：時間

	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年
一般職	8.6	7.6	6.7

(4) 有給休暇取得率

単位：日

	取得日数	取得率
経営職	15.6	80.3%
一般職	15.7	85.8%

(平成 29 年実績)

3. 評価・登用

(1) 管理職に占める女性労働者の割合

※グループ会社への出向者含む全経営職で算出

単位：人

	全体	女性	男性	女性の割合
経営職	219	8	211	3.6%

(平成 30 年 2 月 1 日現在)

以 上