

合同酒精株式会社 次世代育成支援対策推進法に基づく

〔一般事業主行動計画〕（第7期）

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 2024年4月1日から2027年3月31日までの3年間

2. 内容

(1)－1 子育てを行う社員の仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境整備

目標1：会社独自の休職制度【子育て休職】の休職期間を拡充する。

<対策>

2024年4月1日～2027年3月31日までの間に

- ①制度に関する課題・問題点などを労使で協議する
- ②規程を見直す
- ③従業員へ制度の周知を行う

(1)－2 子育てを行う社員の仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境整備

目標2：会社独自の特別休暇【治療休暇（不妊治療含む）】の日数を拡充する。

<対策>

2024年4月1日～2027年3月31日までの間に

- ①制度に関する課題・問題点などを労使で協議する
- ②規程を見直す
- ③従業員へ制度の周知を行う

(1)－3 子育てを行う社員の仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境整備

目標3：短時間勤務制度の対象者を拡大する。

<対策>

2024年4月1日～2027年3月31日までの間に

- ①制度に関する課題・問題点などを労使で協議する
- ②規程を見直す
- ③従業員へ制度の周知を行う

(1)－4 子育てを行う社員の仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境整備

目標4：会社独自の特別休暇【ならし保育休暇】を導入する。

<対策>

2024年4月1日～2027年3月31日までの間に

- ①制度導入に関する課題・問題点などを労使で協議する
- ②規程を整備する
- ③従業員へ制度の周知を行う

(2)働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標5：所定外労働削減のための措置を講じる。

<対策>

2024年4月1日～2027年3月31日までの間に

- ①定期的なPCログの確認による就業状況の管理を継続する
- ②必要に応じて、事業所長等に対しヒアリングを実施する
- ③健康管理の観点から、経営職に対しても労働時間削減の周知を行う

以上