

# 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] (第3期)

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 2025年4月1日から2030年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- ・経営職に占める女性の割合は5%未満である。
- ・社員(経営職・一般職)に占める女性の割合は25%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2倍である20人以上にする。

※グループ会社への出向者含む

目標2：新卒総合職採用における女性の採用割合を50%以上にする。

目標3：女性の平均継続勤務年数を、現在の20%増以上となる14年以上にする。

4. 取組内容と実施時期

(1) - 1 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

取組1：女性社員向け【外部研修】および【キャリアデザイン研修】を継続・改善していくことにより、経営職登用に資するスキルアップと意識の醸成を支援する。

- ① 2025年12月1日～ 研修後のヒアリングやアンケートをもとに、女性社員向け【外部研修】および【キャリアデザイン研修】の改善を検討する。
- ② 2026年4月1日～ 改善した女性社員向け【外部研修】および【キャリアデザイン研修】を実施する。

## (1) - 2 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

取組2：新卒採用活動時に、女性の活躍に関する情報の発信をおこなうとともに、活躍する女性従業員の登壇および意見交換を実施することにより、男女に限らず優秀な人材の確保につなげる。

- ① 2025年4月1日～ 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 2025年4月1日～ インターンシップにおいて、活躍する女性従業員の登壇および参加学生との意見交換を実施する。

## (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

取組3：女性の育休取得率100%を継続するとともに、男性の育休取得率100%および平均取得期間を1ヶ月以上とするような施策の充実をはかる。

- ① 2025年4月1日～ ライン経営職の業績評価項目として「部下の育児休職取得率」を継続する。
- ② 2025年4月1日～ 育児休業給付金制度・育休中の社会保険料の取扱い等を記載したガイドブックを対象者へ配付し、育児支援制度の周知や情報提供を実施することにより育児休職の取得促進をはかる。  
併せて、当社独自の給付である子育て補助金について、改善を検討する。

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]

2025年4月1日

### 1. 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

#### (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	204	6	102	62	34
男性	500	135	250	89	26
女性の割合	29.0%	4.3%	29.0%	41.1%	56.7%

(2024年12月31日現在)

#### (2) 男女の賃金の差異

賃金は性別に関係なく同一の基準を適用しているが、勤続年数の違いなどにより男女で差が生じている。

区分	2024年
全労働者	68.8%
正社員	77.9%
パート・有期社員	69.7%

### 2. 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

#### (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	10	11
男性の平均継続勤務年数	19	19	19
平均継続勤務年数の差異	8	9	8

(2024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	100.0%	100.0%	-
男性	育児休業をした数	12	12	0
	配偶者が出産した数	13	12	1
	育児休業取得率	92.3%	100.0%	0.0%

(2024年実績)

(3) 労働者の一月当たりの平均残業時間

単位：時間

	2024年
一般職	7.4

(4) 有給休暇取得率

単位：日

	取得日数	取得率
経営職	16.7	81.5%
一般職	16.7	88.5%

(2024年実績)

以上