

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2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 2020年4月1日から2025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30%増以上となる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13年以上にする。

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外部研修を継続するとともに、中堅・若手層向けキャリアデザイン研修の改善をはかる。

- ① 2020年12月1日～ 研修後のヒアリングやアンケートをもとに、女性外部研修の内容をブラッシュアップする。
- ② 2021年4月1日～ キャリア自律を促進する中堅・若手女性社員向け【キャリアデザイン研修】の改善を検討する。
- ③ 2022年4月1日～ 改善した【キャリアデザイン研修】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 2020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 2021年4月1日～ 最新の情報に更新する（年1回以上）。
- ③ 2022年4月1日～ 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 2020年5月1日～ 働き方改革に向けたテレワークや在宅勤務を試験導入する。
- ② 2021年4月1日～ 試験導入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 2023年4月1日～ 試験導入を踏まえ、テレワークや在宅勤務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]

2023年3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	196	4	94	63	35
男性	473	132	245	76	20
女性の割合	29.3%	2.9%	27.7%	45.3%	63.6%

(2022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	2022年
全労働者	63.0%
正社員	73.0%
パート・有期社員	68.4%

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	5	12
男性の平均継続勤務年数	20	20	20
平均継続勤務年数の差異	9	15	8

(2022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	6	5	1
	出産した数	6	5	1
	育児休業取得率	100%	100%	100%
男性	育児休業をした数	4	4	0
	配偶者が出産した数	7	7	0
	育児休業取得率	57.1%	57.1%	-

(2022年実績)

(3) 労働者の一月当たりの平均残業時間

単位：時間

	2022年
一般職	7.9

(4) 有給休暇取得率

単位：日

	取得日数	取得率
経営職	16.4	81.7%
一般職	16.1	84.0%

(2022年実績)

以上