

2021年4月1日

## 株式会社 大阪ソーダ

### 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

当社は持続的な事業の発展およびグローバル競争力強化のため、ダイバーシティの推進が不可欠であると考えております。男女ともに全社員が活躍できる雇用環境の整備を行うため、以下の行動計画を策定します。

1. 計画期間 2021年4月1日～2026年3月31日

#### 2. 課題

- ・ 社員に占める女性の割合が15%と低い。
- ・ 管理職（係長・主任を含む）に占める女性の割合が3.7%と低い。
- ・ キャリアアップに向けた、ロールモデルの存在や教育研修制度が整っていない。
- ・ 男性社員の育児休業取得率が低い。

#### 3. 目標

- ・ 新卒採用の女性比率を20%以上とする。
- ・ 管理職（係長・主任を含む）に占める女性の割合を2026年3月31日までに2021年4月1日時点の1.5倍とする。
- ・ 男性社員の育児休業取得を促進する。

#### 4. 取組内容

- ・ 採用活動の見直し  
2021年 4月～ 採用プロセスの見直し・検討  
2022年 4月～ 女性応募者向けのコンテンツ（会社説明会、社員との座談ほか）の  
検討・実施  
2023年 4月～ 女性活躍職域の拡大推進

- 人事制度および教育研修制度の見直し
  - 2021年 9月～ 教育研修制度改定の検討および設計
  - 2022年 2月～ 人事制度改定の検討および設計
    - 初期キャリアのローテーション制度の検討および設計
  - 2022年 4月～ 教育研修制度の運用開始
  - 2023年 4月～ 人事制度の運用開始
    - 初期キャリアのローテーション制度の運用開始
  
- 男性社員の育児休業制度利用促進
  - 2021年10月～ 管理職を対象に、育児休業に関する理解促進を目的とする研修を実施  
子が出生した男性社員および上長に対し、人事部より当該社員の育児休業の取得有無を確認
  - 2022年10月～ 育児休業制度の定期的な周知活動の実施  
育児休業取得が進まない職場の実態調査および改善策の検討

以上