

株式会社 DNP メディア・アート 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

一人ひとりの「違い」を尊重し、互いに受け入れ、その多様性を活かすことにより、社員一人ひとりと組織が持てる力を最大限に発揮できる環境づくりを目指し、以下のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間（第2期）

2022年4月1日 ～ 2026年3月31日

2. 目標と取組内容・実施期間

●目標1：上級職（課長レベル/MG・SG4以上）の人数を女性比率で2%以上にする。

●目標2：管理職（係長レベル/JG1級以上）の人数を女性比率で15%以上にする。

●目標3：管理職（班長レベル/JG2級以上）の人数を女性比率で40%以上にする。

<取組内容>

新ビジネスを推進していく上で、女性の採用に力を入れているが、全社的に女性が活躍できる場を提供ができるよう社内の環境を整えていく。

2022年4月～ リーダークラスの女性を対象とした、職場への提言を含めた実践型リーダーシップ開発研修の実施。

課長補佐制度による管理職課長業務の部分的実践を通じた意識付け及び育成促進。

通年 社長を委員長としたダイバーシティ&インクルージョン(D&I)推進委員会を中心に環境の整備、機会の提供、等の女性活躍を推進するための具体的施策を立案、実施の強化。

●目標4：管理職（課長以上）の年次有給休暇年間8日取得率80%以上にする。

<取組内容>

管理職のワークライフバランスの充実を図ることから、職場全体の働き方改革を推進し、社員一人ひとりと組織が持てる力を最大限に発揮できる環境をつくる。

2022 年4月～ 従業員への管理職年休目標「年間8日（半期4日）」の周知。

・総務部門からの通達による継続的な周知。

・各部門への浸透を目的としたD&I推進委員会への継続的な周知。

・定期的な取得率の情報開示による進捗の共有と意識付け。

通年 価値目標制度や 1on1 による働き方とマネジメントスタイルの変革。

部門ごとの「働き方の変革活動」による意識変革、しくみの構築。

・総務部門による部門別年休実績の月次配信による取得促進。

・働き方の変革定例会議での個人別取得状況および期末までの取得予定確認。

以上