

## 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画（第6期）

- ・社員一人ひとりが、次世代を担う子どもたちに仕事を通して夢や希望を実現させる楽しみを伝えることで、日々の働きがい感じ、DNPグループで働くことの喜び、誇り、自信、希望を持ち、社会に貢献する製品づくりへの意欲を向上できるよう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～2022年3月31日（2年間）

### 2. 行動計画内容

#### （1）仕事と家庭の両立等を支援するための雇用環境の整備

**目標1：妊娠活動をサポートする制度を拡充する。**

対策：妊娠活動をサポートするための、新たな休職制度の導入等を行う。

目的：②④

**目標2：男性従業員の育児参加を促進する。具体的には行動計画期間（2020～2021年度）において、男性育児休業取得率を（前回行動計画期間より）向上させる。**

対策：男性育児休業取得率の目標を会社のラインを通じて周知するとともに、男性が育児休業を取得しやすい職場作りを行う。

目的：②④

#### （2）働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

**目標3：従業員の年次有給休暇の取得を促進する。具体的には行動計画期間（2020～2021年度）において、年次有給休暇取得率50%以上を達成する。**

対策：年次有給休暇取得の目標を会社のラインを通じて周知するとともに、年次有給休暇を取得しやすい職場作りを行う。

目的：②④

#### （3）その他の次世代育成支援対策

**目標4：従業員の子に対し、親の職場を見学することができる「子ども職場参観日」を実施する。**

対策：小学校4年～6年生の子を対象に職場参観日を実施し、就業意識を養う機会の提供  
親子のコミュニケーションの促進を図る。

目的：①③

#### 【目的】

- ① DNPグループの仕事を子どもたちに伝えることで、社員一人ひとりが「働きがい」の原点確認し、自分の仕事に対し自信と誇りをもつ。
- ② 組織にワーク・ライフ・バランスという価値観を醸成する機会とする。
- ③ 次世代を担う子供たちの就業意識や仕事観を養う機会を社会に提供する。
- ④ 社員が広く社会と接点を持つことで、生活者視点や社会の価値観の変化を身をもって体感し、新しい製品や仕組みを創発する契機とする。