

(株) DNPコミュニケーションデザイン 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 2022年4月1日～2026年3月31日

2. 当社の課題

女性の採用及び管理職手前の層までの育成は進んできたが、管理職への登用がまだ少ない。

- ① 子育て期の女性社員が、復帰後、仕事と家庭の両立する中で、個人のキャリア形成が一時的にスローダウンしてしまう。
- ② 女性管理職の母数が少ないことから、多くの男性管理職の働き方が「管理職像」となっており、様々なロールモデルを作る・育成していくことが必要。
- ③ マネジメント全般として、女性の管理職登用にに向けた具体的な人選や育成計画を立て、積極的な登用にむけた活動が必要。

3. 定量的目標

<女性管理職比率>

- ・部長クラスの女性の人数を、前期（2022年3月末時点）の150%にする。
- ・課長クラスに占める女性の割合を、2倍にする

<両立支援施策>

- ・年次有給休暇 年間6日以上取得 80%以上

4. 取組内容と実施時期

① ライフイベントとの積極的な両立を促進するための働き方の支援
2022年4月～ ライフイベント時における利用可能な両立支援制度の見直しと周知
男性育児休業取得の推進（対象者への意向確認及び管理職への周知）

② 女性社員の中長期的なキャリア形成を支援するための仕組みづくり
2022年4月～ 次期管理職候補者等の把握及び育成計画の作成
2022年4月～ 管理職登用プロセス及び「課長補佐」制度を利用した実践的な育成
2023年4月～ 女性管理職・専門職認定者による、キャリア形成の体験談の共有

③ 管理職の働き方の改善
2022年4月～ 管理職課長業務の負荷軽減施策検討・新任課長のフォローアップ制度等
2022年4月～ 管理職の年次有給休暇取得率向上

以上