

## 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

- ・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、日々の働きがいを感じ、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に次のように行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

2022年4月1日～2025年3月31日（3年間）

### 2. 行動計画内容

#### (1) 仕事と家庭の両立等に貢献できる職場づくり

**目標1：職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発**

対 策：利用可能な育児に関する制度を従業員（サポートスタッフ含む）・管理職へ周知する。

目 的：②④

**目標2：男性従業員に対する育児支援を促進する。**

対 策：男性従業員の育児休業取得事例を社内で周知するなど、男性従業員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最終年度（2024年度）において年次有給休暇取得率70%以上を達成する。**

対 策：年次有給休暇取得の目標（半期／3日）を設定、会社ラインを通じて周知ならびにフォローするとともに、年次有給休暇取得を奨励する。

目 的：②④

#### (3) その他の次世代育成支援対策

**目標4：従業員の子どもたちが参加できる家族イベントを周知、実施する。**

対 策：次世代を担う従業員の子どもたちが参加できるイベントを周知し、また出来る限り実施し、働きがいや子どもたちの就業意識や仕事観を養う機会をつくる。

目 的：①②③

### 【目的】

- ① DNPグループの仕事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 次世代を担う子ども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。