

株式会社DNPコアライズ 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つ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1期）

2024年4月1日 ～ 2026年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：課長クラスに占める女性の割合を8%以上にする。

目標2：部長クラス以上の女性の人数を2023年3月末の130%にする。

<取組内容>

女性の上級管理職への登用に向けた各階層のパイプラインを形成するための人材育成と環境整備を行う。

2023年4月～ 28歳を対象としたキャリアデザイン研修による、キャリア形成の意識付け。

2023年4月～ スポンサーシッププログラムによる部長以上の女性上級管理職育成。

2023年4月～ 課長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。

2023年4月～ 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 会社トップ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、等の女性活を推進するための具体的施策を立案、実施の強化。

目標3：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。

※2024年現在：

<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つ力を最大限に発揮できる環境をつくる。

2023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。
- ・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 DNP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。

- ・「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定期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