

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画(第4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 2026年4月1日 ~ 2030年3月31日(4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: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(2026年~2029年度)
において、男性育児休業取得率90%以上を達成する。

目標2:男性従業員の育児休業平均取得日数(休日を除く)30日以上を達成する。

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、男性社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(2026年~2029年度)
全従業員について年次有給休暇年間10日取得(会社指定計画年休含む)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3:子ども・子育てに関する地域貢献活動を実施する。

対策:子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることができる「ファミリー参観日」の実施。

目的:①③④

【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。