

# 大日本印刷株式会社 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

2026年4月1日 ～ 2031年3月31日

## 2. 目標と取り組み内容

- |      |                              |
|------|------------------------------|
| 目標 1 | 新任管理職課長級に占める女性の割合を 30%以上にする。 |
| 目標 2 | 新任管理職部長級に占める女性の割合を 20%以上にする。 |
| 目標 3 | 管理職に占める女性の割合を 15%以上にする。      |

### 取組内容

意思決定層の多様性を高めるため、計画的な人材育成と環境整備を通じて、女性管理職登用のパイプラインを構築する。

令和 8 年 4 月～・本社が部門別に女性管理職候補の育成・登用方針を提示し、各部門が候補者の特定と個別の育成・登用計画を策定。

- ・役員会において部門ごとの育成・登用の進捗状況を確認。
- ・管理職の後継者候補育成計画に女性を含む 2 名を記載する仕組みを構築。

### 継続

- ・スポンサーシッププログラムによる部長以上の女性管理職育成と環境の整備。
- ・リーダークラスの女性を対象とした実践型研修によるリーダーシップ開発。
- ・課長補佐制度を活用した管理職業務の早期経験機会の提供。

- |      |                                  |
|------|----------------------------------|
| 目標 4 | 管理職の年次有給休暇 年間 10 日の取得率を 100%にする。 |
|------|----------------------------------|

### 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てる力を最大限に発揮できる環境を整備する。

令和 8 年 4 月～・従業員への管理職年休目標「年間 10 日（半期 5 日）」の周知。

- ・通達や定期的な取得率の開示による取得促進への意識付け。

### 継続

- ・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。
- ・事業部ごとの「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月次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