

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

- ・社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、また、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さを伝えることで、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～2031年3月31日（5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：従業員に対する育児関連制度を拡充する。

対 策：従業員（サポートスタッフ含む）に対する育児に関する制度について、制度の拡充等を行う。

目 的：②④

目標2：男性従業員の育児休業平均取得日数（休日を除く）40日以上を達成する。

対 策：男性従業員の育児休業取得事例を充実させ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：フルタイム従業員一人当たりの月平均の法定時間外・法定休日労働時間を16時間以下とする。

対 策：時間外労働時間の目標を会社のラインを通じて周知するとともに、効率的に業務を遂行する職場作りを行う。

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グループの仕事を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。