

# 株式会社DNPイメージングコム 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. 当社の課題

製造工場で大半が交替制勤務であることに加え、体力負荷が大きい仕事が多くあるため、家庭との両立が難しいなどと考えられて、女性社員の応募者が少なく女性の採用比率が低いことと女性の活躍できる職場の割合が低い。

## 3. 目標と取り組み内容

### 【目標1】「職業生活に関する機会の提供に関する目標」

採用者に占める女性割合を10%以上とする。

#### <取組内容>

「ダイバーシティの意識を浸透することにより、女性の活躍できる職場風土・職場環境づくりを進めて、女性の占める割合を向上し、多様性を尊重し個性を活かせる会社を目指す」

- 2026年4月～
- ・新卒の求人において、男性・女性の両方が働くことが可能であることを学校等に積極的に伝える等の女性求人数の向上を目的とした活動を行う。
  - ・自社におけるダイバーシティの推進方針について、経営トップ層から宣言等を実施し、ダイバーシティに対する意識向上を行う。
  - ・身体的な負荷の大きい業務などの改善を図り、女性が働きやすい職場環境づくりを進める。
  - ・比較的に女性が働きやすい環境にある職場において、積極的に女性社員の採用を行う。

### 【目標2】「職業生活と家庭生活との両立に関する目標」

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」

- 2026年4月～
- ・日勤職場の従業員への年休目標「年間10日（半期5日）」の周知を行う。
  - ・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を行う。
  - ・労働時間資源プロジェクト（働き方変革会議）での個人別取得状況および期末までの取得予定の確認を行う。