

ディーブイエックス株式会社  
＜次世代法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画＞

社員の働き方を見直し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2020年10月1日～2024年3月31日までの3年間6ヶ月の期間

2. 内容

**次世代法**

※妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援する為の雇用環境の整備

目標1：育児短時間制度を拡充する。

＜対策＞

- 2020年10月～ ①子育てをしている社員に対し、要望ヒアリングを継続的に実施する。
- 2020年12月～ ②ヒアリング結果を踏まえながら、3歳以降の子を持つ社員が小学校入学前までの期間において、選択可能な育児短時間制度等、導入を進める。
- ③拡充した育児短時間制度の活用推進に向けた啓蒙活動を実施する。

※働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標2：当社特別休暇制度利用5日（リフレッシュ休暇他）取得者率100%の達成。

＜対策＞

- 2020年10月～ ①リフレッシュ休暇および有給取得率向上のための対策立案
- 2020年11月～ ②他の特別休暇制度（有給）の検討：誕生日休暇等
- 2020年12月～ ③休暇を取得しやすい労働環境を整備し、段階的に取得率を上げていく。

## 女性活躍推進法

※女性労働者に対する職業生活に関する機会提供

目標1：採用した労働者に占める女性労働者の割合は、直近の事業年度では46.5%であり、今後も高い女性採用割合を継続する。

<対策>

- 2020年 10月～ ①採用活動において、インターンシップや会社説明会等に女性社員が積極的に参加し交流する事で、女性が入社後の働き方をイメージしやすいプログラムとする。
- 2020年 1月～ ②女性社員の配属職場の拡大を検討する。
- 2021年 4月～ ③社員の能力育成に力を入れ、社内研修等を毎年度見直しを図りながら実施する。

※職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

目標2：在宅勤務（テレワーク）制度の利用者率を男女ともに制度開始月実績より5%上昇させる。

<対策>

- 2020年 10月～ ①在宅勤務規定の制定（8月1日付で制定済み）および積極的な制度利用の呼びかけを行う。
- ②在宅勤務制度を実施した感想、要望等の社内アンケートを行い、在宅勤務制度利用率の高い部署、低い部署の原因分析を行う。
- 2020年 12月～ ③原因分析結果を踏まえ、在宅勤務制度を利用しやすい労働環境への改善案および具体的施策を、毎年度検討し実行する。