

## 女性活躍推進法

### DIC 株式会社 行動計画

「すべての社員が個々の能力を高め、それに応じた活躍の場で最大限に能力を発揮することができる会社」を目指し、人権を尊重し、すべての差別の禁止を徹底するとともに、多彩な人材が活躍できるダイバーシティの整備を行う、という方針のもと、女性社員が最大限に能力を発揮し、成果につなげることのできる職場環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

#### 1. 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日～平成 32 年 12 月 31 日

#### 2. 当社の課題

- 1) 女性の管理職・役員候補の育成
- 2) 女性社員の業務目標設定が適切かどうかの検証が必要
- 3) 柔軟な勤務制度の拡充
- 4) 営業職、製造業務と育児の両立
- 5) 男性社員の育児・家事支援に向けた意識改革

#### 3. 目標と取組内容・実施時期

**目標 1：役付資格社員の女性占有率を 8%とする（2021 年 1 月 1 日現在）※現状 2.6%**

<取組内容>

■平成 28 年 4 月～

- ・管理職を対象に、性別役割分担意識の払拭や、男女に関わらず個人の能力に応じた部下育成を  
するための再教育と、公正な評価を実行するための研修を企画立案
- ・管理職手前の職位にいる女性社員を対象とした、意欲向上を目的とした研修を企画立案
- ・育児と仕事を両立して活躍している社員による、個別各種相談窓口制度（C3 アドバイザー制度）  
の更なる活用

**目標 2：女性社員が活躍できる職場の拡大を図り、営業外勤職の女性占有率を 20%とする  
（2021 年 1 月 1 日現在）※現状 15%**

<取組内容>

■平成 28 年 4 月～

- ・営業職と育児の両立が困難な実態を把握。（営業職経験者、上長へのヒアリング）  
⇒ 課題の明確化
- ・他社成功事例の研究
- ・休業期間中の自己啓発メニューの増加
- ・柔軟な勤務制度導入（テレワーク制度（在宅勤務・モバイル勤務））検討

- ・夫婦参加型の外部研修（育児・家事の夫婦分担の勧めなど）の企画立案

目標 3：男性の育児休業（含：子育てパートナー休暇）取得率を 80%とする（2020 年 1 月～12 月末）

※現状 55%

<取組内容>

■平成 28 年 4 月～

- ・男性の育児休暇取得を阻害している事項を洗い出す。（社員意識調査等）
- ・男性が育児休業を取得することの意義について啓発活動を行う
- ・「共働き」をテーマにした研修等、男性の育児参画を考える企画の立案
- ・在宅勤務制度の導入（育児休業中でも就業できるしくみも含む）検討

目標 4：新卒採用に占める女性の比率を 30%以上とする（2020 年度採用）※現状 25%～28%程度

<取組内容>

■平成 28 年 4 月～

- ・採用 HP の改良（女性社員の活躍紹介ページの充実）
- ・若手女性社員のリクルーター育成

以上