

<女性活躍推進法>

ダイナパック株式会社 行動計画

1. 計画期間

2022年01月01日～2024年12月31日

2. 現状の問題点

- 管理職全体に占める女性社員比率が低い
- 男性の育児休業取得率が向上していない
- 直接部門で働く次期管理職候補者の育成が充足していない
- ワークライフバランス実現に向けた、働きやすい職場環境が整っていない

3. 目標と取組内容

目標1：女性役員2名以上の登用

<取組内容>

- ① 2019年～ 役員・拠点長向け勉強会の開催<年2回>

目標2：5事業年度前後採用女性の継続就業割合を男性と同等以上とする（男性比1.0以上）

<取組内容>

- ① 2022年01月～ 女性総合職採用の強化
② 2022年04月～ 女性社員全員を対象とした底上げ教育
③ 2022年07月～ 女性社員対象にキャリアアップを促すキャリア形成支援の実施

目標3：主要設備で働く女性の人数を倍増する（16.7%⇒30.0%）

<取組内容>

- ① 2022年01月～ 女性生産系職種採用の強化
② 2022年04月～ 女性視点での工場衛生環境の改善
③ 2022年04月～ 女性の積極的な配置
④ 2022年07月～ 社内制度ガイダンスの強化（育児休業・介護休業）

目標4：男性の育児に関わる3日以上連続の休暇を7割取得推進

<取組内容>

- ① 2022年01月～ 仕事と育児、介護の両立支援施策拡充
② 2022年03月～ 男性の育児参画に向けた意識醸成
③ 2022年03月～ 男性社員を対象とした両立支援施策の説明会等の実施
④ 2023年01月～ 柔軟な働き方を取り入れるため、「時間単位年次有給休暇制度」の導入