

ディービーエックス株式会社
＜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 2024 年 4 月 1 日～2029 年 3 月 31 日までの 5 年間

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：ワークライフバランスの向上のため、フレックス制度の導入検討を行う。

＜対策＞

- 2024 年 7 月～ ①働き方の見直しを目的に実施したヒアリング結果を参考に、フレックス制度の導入に向けて課題を洗い出す。
- 2024 年 10 月～ ②課題を踏まえながら、労働環境の整備を進める。
- 2025 年 4 月～ ③フレックス制度のテスト導入を実施する。

※働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標 2：有給休暇取得率 70%到達を目指す。

＜対策＞

- 2024 年 10 月～ ①有給休暇取得率向上のための対策を立案する。
- 2025 年 3 月～ ②有給休暇取得率の高い部署に、業務状況・職場環境などのヒアリングを実施する。
- 2025 年 4 月～ ③ヒアリング結果を参考に労働環境を整備するとともに、定期的に有給休暇取得の声掛けを行い、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 50%到達を目指す。

<対策>

- 2024 年 5 月～ ①インターンシップや会社説明会の内容を、女性社員の働き方（残業時間・産休育休の取得状況・子育てとの両立）がイメージしやすくなるような構成とする。
- 2024 年 10 月～ ②資格手当の拡充や、e-ラーニングを活用することで、社員の能力育成に力を入れ、女性社員の配属先を広げていく。

※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：時間単位有給休暇の平均利用率 40%到達を目指す。

<段階的数値目標>

- 1 年目：20%
- 2 年目：25%
- 3 年目：30%
- 4 年目：35%
- 5 年目：40%

<対策>

- 2024 年 6 月～ ①時間単位有給休暇の取得方法の案内や、積極的な制度利用の呼びかけを行う。
- 2024 年 8 月～ ②時間単位有給休暇の取得用途、感想・要望等の社内アンケートを行い、利用率の高い部署、低い部署の原因分析を行う。
- 2025 年 3 月～ ③原因分析結果を踏まえ、時間単位有給休暇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。