

## 株式会社ディック・アルファ「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画

株式会社ディック・アルファ（以下「当社」）は、直近3年間において、女性の管理職比率80%以上を継続維持している。今後も管理職後継者を育成すべく「教育の充実」を図り、また仕事と生活の調和を図り働きやすい「環境整備」に向け、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：平成30年4月1日～平成33年3月31日（3年間）

2. 当社の課題

- 1) 現管理職に対するマネジメント能力の育成プログラム等による意識の向上が重要。
- 2) 従業員のスキルアップに向け、各種セミナー等による意識の醸成が必要。
- 3) 特定の管理職、従業員への「業務の偏り化」の解消。
- 4) 有給休暇消化率の偏り化の解消。

3. 目標

- 1) 次期管理職後継者を3名以上育成する。
- 2) 管理職の長時間労働を1/2以下にする。
- 3) 常勤勤務者全員の有給休暇の年間取得日数12日以上を目指す。

4. 取組内容と実施時期

➤ 取組1：「マネジメント能力開発を目的とした研修プログラム」の実施

各年度 4月～	部長、課長級を対象としたセミナーの調査と決定・受講。
各年度 12月	自己申告書における自己診断の実施。
各年度 1月	社長による個別ヒアリングの実施。
各年度 年2回	「企業交流会」「女性従業員交流会」への参加。

➤ 取組2：スキルアップ意識向上を目的とした「次期管理職候補者」を対象とした育成プログラム」の実施

平成30年 9月～	「次期管理職候補者」の選抜と教育
平成31年 1月～	スキルアップ研修等 社外セミナーの調査と決定・受講。

➤ 取組3：ワークライフバランスの実現に向けて、所定外時間を削減するために、ノー残業デーの徹底

平成30年4月～	引き続き毎週水曜日は「ノー残業デー」とし、必ず管理職は月1回当該日に率先して定時退社することとする。
平成30年4月～	管理職労働時間及び労働内容の把握
平成30年6月～	部署ごとの問題点の検討

➤ 取組4：労働環境の更なる整備

①計画的な有給休暇取得促進を継続実施

- ・年度当初、管理職に部署内の有給取得促進の奨励。
- ・毎月の幹部会議において、各部署の有給取得率を公表し、取得率向上の啓蒙活動を実施。

②「時間休暇取得」制度の導入検討

平成30年4月：「時間休暇取得」制度導入（1年間5日間以内の時間数）の検討。

平成31年4月：「時間休暇取得」制度試行開始。年間付与時間数を2日に限定して試行。

平成32年3月：1年間の取得状況を分析し、有給休暇取得促進への寄与度を調査し、  
次年度以降の付与日数を確定する。

策定日：平成30年1月30日  
株式会社ディック・アルファ