

株式会社サクセス行動計画

令和2年4月1日

従業員がその能力を存分に発揮し、仕事と生活の調和を図るとともに、女性が活躍できる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

令和2年4月1日から令和7年3月31日（5年間）

2. 当社の主な課題

課題1：大規模な清掃現場において、責任者（主任ポスト以上）として女性が占める割合の増加を目指す。

課題2：新規従業員の獲得が非常に困難な状況の中、現場における慢性的な人材不足の解消を目指す。

課題3：従業員の所定外労働時間の削減を目指す。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 大規模清掃現場の女性責任者（主任ポスト以上）について、現在の10か所（10人）から11か所（11人）への増員を目指す。

〈計画期間〉 令和2年4月1日から令和7年3月31日（5年間）

〈取組内容〉

- 平成28年4月～男性が責任者として勤務している大規模清掃現場において、女性の主任クラスを養成し、責任者としての配置が可能か検討を開始。
- 令和2年4月～10か所（10人）の現状維持を図るとともに、新規で責任者としての配置可能現場があれば、さらに1か所以上（1人以上）の配置増を目指す。

目標2 新規従業員の獲得が困難な状況の中、慢性的な人材不足の解消を目指す。

〈計画期間〉 令和2年4月1日から令和7年3月31日（5年間）

〈取組内容〉

- 平成30年4月～「友人・知人等紹介金制度」の創設。
採用者が3か月以上継続勤務した場合、紹介者に対し、金30,000円を進呈。

○令和2年2月～「入社祝い金制度」の創設。

採用者が3か月以上継続勤務した場合、入社祝い金
30,000円を進呈する。

○令和2年4月～外国人留学生（ベトナム人）労働者の受入検討を進める。

目標3 毎週水・金曜日を「ノー残業デー」に設定し、所定外労働時間削減の
取組みを継続する。

〈計画期間〉令和2年4月1日から令和7年3月31日（5年間）

〈取組内容〉

●平成20年4月～所定外労働の現状を把握し、原因の分析を行うとともに、毎月
20日を目標に「ノー残業デー」を実施。

なお、所定外労働時間の削減に資するため、就業規則で
「フレックスタイム制」について規定。

●平成31年4月～平成30年度（H30.4.1～H31.3.31）所定外労働時間の実績
（全現場計5,600H）

○令和2年4月～引き続き、所定外労働時間の削減（対前年比△10%）に取り組ん
で行く。

目標4 年次有給休暇（以下「有休」という。）の取得率について、毎年、前年
度実績を上回るよう取組みを行う。
また、有休が10日以上付与される従業員を対象に、年5日の有休の
確実な取得を促進する。

〈計画期間〉令和2年4月1日から令和7年3月31日（5年間）

〈取組内容〉

●平成17年4月～有休の取得促進のため、現状把握。

- ・計画的な取得に向けて、社内各部署毎に有休の取得計画を策定。
- ・本社総務課において、有休の残日数を集中管理。
- ・家族の誕生日や記念日に有休を取得しやすいような社内の
雰囲気作り。

●平成31年4月～平成30年度（H30.4.1～H31.3.31）有休取得の実績（全現場計
2,300日）

○令和2年4月～「目標3」の取組みと併せ、長時間労働をなくし、有休を取得し
やすくする（対前年比+10%）ことにより、「ワーク・ライフ・
バランス」と「多様で柔軟な働き方」の実現を目指す。

目標 5 母性の保護を図る。

〈計画期間〉 令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日（5 年間）

〈取組内容〉

- 平成 17 年 4 月～母子家庭の従業員が職場と家庭の両立を図り安心して仕事ができるよう、自社ビル内に「保育ルーム」を設置し、子供の急病時や乳幼児保育並びに学童保育の場として提供。
- 令和 1 年 5 月～就業規則（育児・介護休業規程）第 1 章を『2 歳未満の子』に改正し、「母性の保護」の取組みを継続していく。
- 令和 2 年 4 月～「母性の保護」の取組みを継続。
児童の学校行事等に出席する際、自立支援推進室に届出し、勤務を免除。

目標 6 地域活動に参加する従業員の割合を高めていく。

〈計画期間〉 令和 2 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日（5 年間）

〈取組内容〉

- 平成 17 年 4 月～地域のボランティア活動に参加しやすいような社内の雰囲気作り。
- 平成 20 年 4 月～南海泉佐野駅周辺における「クリーン・グリーン作戦」（約 3 か月に 1 回実施）など「地域活動への参加」の取組みを継続。
- 令和 2 年 4 月～これら以外にも地域活動の機会があれば、積極的に参加していく。

4. 推進体制

- ① 常務取締役を本部長とする女性活躍推進本部において、従業員が自由に意見交換できる体制を継続。
- ② この推進本部や自立支援推進室、労務部を活用し、女性が活躍できる環境整備を始め、従業員の育児支援措置等、種々の相談事に対し随時耳を傾けることができるよう、継続して取組んでいく。

以上