

2020年12月1日

株式会社トゥエンティフォーセブン 行動計画

【次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画】

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2020年12月1日～2023年11月30日までの3年間

2. 内容

目標1：妊娠中や出産後の女性社員の健康の確保について、社員に対する制度周知や情報提供および相談体制の整備の実施

<対策>

- 2021年4月～ 妊娠や出産、育児等に係る法律や当社が加入する協会けんぽの給付制度をわかやすく説明し、安心して出産に臨めるようにマニュアルを作成する。
- 2021年10月～ 上記のマニュアルを周知するとともに、人事総務部内に相談窓口を開設し、妊娠や出産後の女性社員の健康やメンタル不調を未然に防げるよう相談体制や必要に応じて復職後の部署の配置転換の必要性を確認しながら復職のバックアップ体制を強化する。

【女性活躍推進法に基づく行動計画】

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 2020年12月1日～2023年11月30日までの3年間

2. 目標

目標1：主任以上の役職者における女性の割合について20%を目指し、役員に1名以上の女性を任用する。

<対策>

- 2020年12月～ 男女関わらず、管理職候補となりうる労働者に対する育成や本人のキャリアアップに向けたヒアリング、定期的な研修を実施する。
性別に関わらず、管理職へのイメージや社員が目指すキャリアデザインを把握し、キャリアアップを実現するための研修や上司からのヒアリング、面談の機会を設ける仕組みを構築する。
- 2021年9月～ 家庭と仕事を両立しやすい環境を整備するため、在宅勤務やリモートワークの環境を構築する。
- 2022年12月～ 育児介護に伴う時短勤務制度の対象範囲を拡充し、充実化を図る。

目標 2：長時間労働の是正に関する事項

経営トップからの長時間労働の是正に関する強いメッセージを発信し、各月の平均時間外労働を 25 時間未満となるよう仕組みや給与体系、評価制度を見直す。

<対策>

- 2020 年 12 月～ 現状の時間外労働が発生する要因、時間外労働の実態を十分検証し、生産性向上に結びつく評価の仕組みや業績に応じて正当に評価が反映されるような魅力ある給与体系を確立する。
なお、定額残業代制について、本来の実労働に応じた給与体系改定の必要性も検討し、時間当たりの労働生産性を重視した人事評価の仕組みを検討する。
- 2021 年 8 月～ 長時間労働による健康に与える影響やリスク、労働時間の取り扱い等をわかりやすく説明し、経営トップから当社において社員の健康保持は最重要事項であることを発信し、適正な労働時間の申告及び日々の申請、承認を徹底するよう通知する。
また、長時間労働の縮減に繋がるよう労働時間を適正に把握する。
- 2022 年 4 月～ 各月の時間外労働時間数の実績を踏まえ、月平均の時間外労働時間数が 60 時間を超える社員に対しては積極的な年次有給休暇の取得促進を行う等措置を検討し、健康保持に繋がる仕組みを構築する。

以上