

2019年4月24日

女性活躍推進法に基づく行動計画

松竹株式会社

当社は、育児休業取得予定・取得中の従業員に、産休・育休取得から復職までをスムーズにするため、2008年に育児休業復職プログラム「まつのこ たけのこ」を導入し、仕事と生活（出産・育児）の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた就業環境の実現、及び産休・育休を経験した女性社員の中長期的キャリア形成を支援してきた。結果として、出産・育児を理由とした退職者は発生せず、育児時短による勤務者が大幅に増加している。

今後は、ワークライフバランスの充実と男女ともに活躍できる人事施策及び職場環境の整備により、女性の活躍をさらに推進するため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

2019年4月1日～2023年9月30日

2. 当社の課題

- (1) 出産後も継続就業する女性が多くなり、女性従業員比率も増え、併せて女性管理職比率および人数も高まってきたが、従業員比率と比べると依然として限定的となっており、キャリアアップが十分には行われているとは言いにくい状況である。

参考：2019年2月時点の女性従業員比率および女性管理職数・比率

女性従業員比率 43.0% (+2.1%)

女性管理職比率 20.9% (+7.1%)

女性管理職人数 42名 (+11名) ※括弧内は2016年2月時点比

- (2) 男性の育児休業取得者がいない

参考：2018年度実績 0名

3. 目標

- (1) 継続的に経営幹部育成選抜研修を実施し、計画期間内にその男女受講比率を従業員比率と同率とする
- (2) 計画期間内に、男性の育児休業の取得状況を「1人以上取得」にする

4. 取組内容と実施時期

取組1 働き方改革に向けた取り組みを実施する。

<テレワーク（在宅勤務およびモバイルワーク）導入>

- ・平成31年9月～ テレワークのトライアル実施（育児・介護中社員向け）
- ・平成32年3月～ 組合と協議を開始し、制度としての導入
- ・平成32年9月～ 管理職・一般職を対象とした説明会を実施後、導入
- ・平成33年3月～ 社内報や会社からのお知らせを活用した周知・啓蒙の実施

<有給休暇取得促進>

- ・平成31年3月～ 有給休暇取得促進施策を検討し、順次実施
- ・平成31年9月～ 定着に向けてのチェック&フォローの実施
社内報や会社からのお知らせを活用した周知・啓蒙の実施

取組2 男女ともに出産・育児がしやすくなる取り組みを実施する。

<子供の出生時に育児休業を取得しやすい組織づくり>

- ・平成31年3月～ 男性の育児休業に関する、社内報や会社からのお知らせを活用した周知・啓蒙の実施
- ・平成31年9月～ ニーズ調査および制度拡充の検討開始
- ・平成33年度 組合と協議を開始し、制度として導入
- ・平成35年3月～ 社内報や会社からのお知らせを活用した周知・啓蒙の実施

※上記以外にも、以下2つは継続実施

- ・育休前後面談を通じた上司と本人間での育児期の働き方の話し合い
- ・復職支援プログラム「まつのこたけのこ」の認知度向上

以上