

## 松竹株式会社 行動計画 (次世代育成支援対策推進法 ・ 女性活躍推進法 一体型)

男女ともに活躍でき、仕事と家庭の両立ができる人事施策及び職場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 2026年4月1日～2029年3月31日

2. 目標と取組内容 ・ 実施時期

### 【目標①】

仕事と育児が両立できる職場環境を推進し、男性の配偶者出産休暇と育児休業の合計取得率を100%にする。

#### <対策>

2026年4月～

- ・ 育児休業や育児短時間勤務、休業期間中の経済的な支援措置等の育児関連制度について、「仕事と育児・介護のための両立支援ハンドブック」等を活用し、従業員（特に対象者とその上司）に積極的に周知を継続していく。

2026年夏以降～

- ・ 男性育児休業を取得した社員をポータルサイト等で紹介し、育児休業を取得しやすい社内風土を醸成していく。
- ・ 育児休業取得経験者や仕事と育児を両立している男性社員、将来育児に取り組む可能性のある男性社員を集め、情報交換の場「パパ交流会」を企画し、社内風土醸成を促進する。

### 【目標②】

フルタイム労働者一人当たりの各月の法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を継続して10時間以内とする。

#### <対策>

2026年4月～

- ・ フレックスタイム制度を有効に活用できるよう徹底的な制度周知を促す。
- ・ 休日勤務をした際には振替休日の取得を徹底させる
- ・ 有給取得奨励期間を設定をし、社員が有給取得をしやすくなるよう促す

### 【目標 ③】

管理職に占める女性社員の割合を高め、全社員に占める女性社員の割合に近づける。

<対策>

2026年4月～

・社員のキャリア形成に対する意識を醸成するため、キャリアプラン設計制度を引き続き継続して実施し、その結果から必要に応じて改善策を検討し実施する。

2026年夏頃

・全社員向けにキャリア形成支援に関する講演会を実施し、自身のキャリアについて具体的に考える機会を提供する

2027年以降～

・キャリアプラン設計制度を分析し、必要に応じてキャリア形成研修や女性管理職研修を実施する

### 【目標 ④】

子供が保護者の働いているところを実際に見ることのできる「子ども参観日」を2年に1度実施する。

<対策>

・2027年夏頃 「子ども参観日」のプログラムを検討し実施する。

※2025年8月 前回「子ども参観日」実施済

以上