

## 株式会社 タニタ秋田 行動計画

社員が仕事と子育てを両立することが出来、男女ともに活躍できる雇用環境の整備を行う事によって全ての社員が能力を十分に発揮できるようにする。  
又、地域に貢献できる企業になるために、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 令和6年7月1日 ～ 令和8年6月30日迄

2 当社の課題

- ・ 職場により残業時間の偏りがある
- ・ 女性に比べ男性社員の育児休業取得率が低い
- ・ 一部の職場で男性作業者が多く、女性が作業するには適していないという先入観があり、配置に偏りがある

3 目標と取り組み内容・実施時期

目標1 ノー残業デーの達成率 前回期間(令和4年7月～令和6年6月)より50%アップ  
《次世代活躍推進》

<取組内容>

- 令和6年7月～ 毎週水曜日のノー残業デーの徹底を呼び掛け、実績を公開する  
全社共通のカレンダーに、水曜日はノー残業デーの表示をする  
各部署の目標にノー残業デーの達成を入れ込み、未達成の場合は原因を報告してもらう
- 令和7年3月～ 過去実績と年度の実績をまとめ、公開する

目標2 子育てを行う従業員の職業生活と家庭生活との両立を支援する  
・男性社員・・・育児休業取得率を80%以上にする  
・女性社員・・・育児休業取得率100%の継続  
・育児が原因となる離職 0%  
《次世代活躍推進》

<取組内容>

- 令和6年7月～ 育児休業取得の対象者に、育児休業制度について説明の実施
- 令和6年10月～ 子育てを行う従業員を対象にしたテレワーク制度の導入
- 令和8年4月～ 子育てを行う従業員を対象にした短時間勤務制度適用期間の引き上げ

目標3 男性作業者の多い職場に女性社員を1名以上配置する  
《次世代活躍推進・女性活躍推進》

<取組内容>

- 令和6年12月～ 全社員対象にアンコンシャスバイアスに関する研修の実施
- 令和7年3月～ 男性作業者の多い職場(プレス・成型)へ異動を希望する女性社員へ面談の実施
- 令和7年4月～ 女性社員が職務遂行可能な職場環境の整備

目標4 工場見学及び若者のインターンシップの受け入れを積極的に行う  
《次世代活躍推進》

<取組内容>

- 令和6年7月～ 関係行政機関、学校と連携し、受け入れを実施する  
インターンシップの募集条件についてホームページへ記載