

不二電機工業株式会社 一般事業主行動計画（三期）

従業員一人一人が能力を十分に発揮し活躍できる職場環境の確立を目指し、女性管理職の育成と登用に向けた以下の取り組みを計画します。

1. 取組期間（三期）： 2026年2月1日 ～ 2031年1月31日

2. 取組課題（三期：2026/2/1～2031/1/31）

- ・課題1：男女の平均勤続年数に大きな差はないが女性管理職比率が低い
- ・課題2：男性社員に占める管理職割合に対し女性社員に占める管理職割合が低い
- ・課題3：女性社員の育休取得率に対して男性の育休取得率が低い

3. 取組内容（計画期間：2026/2/1～2031/1/31）

目標1：管理職に占める女性社員の人数を3名以上にする

<対策>

- 2026年2月～ 女性のコミュニケーションスキル向上を目的としたプロジェクト運営
- 2026年2月～ 女性のリーダーシップスキル向上に必要な教育の実施
- 2027年2月～ 男性中心の旧来型慣習について社内の現状把握と課題確認
- 2028年2月～ 育児や介護と両立できる女性管理職のキャリアパス検討
- 2030年2月～ 女性管理職が働きやすい職場環境の整備・企業風土の再構築
- 随時 ダイバーシティ研修実施

目標2：管理職候補となるチーフ職に占める女性社員の割合を15%以上にする

<対策>

- 2026年2月～ 女性のコミュニケーションスキル向上を目的としたプロジェクト運営
- 2026年2月～ 女性のリーダーシップスキル向上に必要な教育の実施
- 2027年2月～ 女性のキャリア形成に必要な両立支援制度検討と課題確認
- 2029年2月～ 女性のキャリア形成に必要な両立支援制度導入に向けた対応検討
- 随時 ダイバーシティ研修実施

目標3：男女共に育児休業取得率を100%にする

<対策>

- 2026年2月～ 既存の方法も含めた育児休業情報の周知方法等の検討
- 2026年4月～ 育児休業情報の周知、育休取得理解促進のための研修実施
- 2027年4月～ 男性の育児休業取得者へ取得した感想のヒアリング実施
- 2027年4月～ 男性の育児休業取得候補者にヒアリング内容を共有する
- 随時 育児休業取得推進の資料作成、取組の見直し

以上

策定日：2026.2.1