# 不二サッシ株式会社　女性の活躍を推進するための一般事業主行動計画

不二サッシは、女性活躍推進の一環として以下の一般事業主行動計画の実施に向けて取組んでまいります。

女性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　2026年（令和8年）4月1日から2031年（令和13年）3月31日**

**２．当社の課題**

（１）管理職の女性割合が低い　※　5.68%　26年4月時点

（２）管理職一級への業務集中が常態化している。　⇒女性管理職低下に繋がっている。

**３．計画内容**

**目標１　管理職に占める女性割合を１０%以上とする**

＜実施時期・取組内容＞

・2026年4月～　管理職（課長級以上）を対象に、人事評価基準に対する認識を揃えるため公平・公正な人事評価に関する研修を実施する。

・2027年4月～　係長級の全社員に対してキャリアアップへの意識啓発を目的としたプログラムを追加する。

・2028年4月～　現在の人事制度について、女性にとって不利な制度となっていないか、男女公正な評価基準になっているかを精査し、必要に応じて新しい制度及び、評価基準を検討する。

・2029年4月～　新しい制度、評価基準に基づく評価を導入する。

・2030年4月～　エンゲージメントサーベイで施策の効果を測定する。

**目標２　管理職一級一人当たりの月平均残業時間を２０時間以内とする**

＜実施時期・取組内容＞

・2026年4月～　実態把握と意識改革の推進
・勤怠システムを活用し、管理職の労働時間の集計･可視化を徹底する。
・業務の棚卸しを実施し、属人化している業務を明確にする。

・2027年4月～　会議の効率化とITツールの活用促進
・会議の原則1時間以内化、資料のペーパーレス化・簡素化を徹底する。

・2028年4月～　意識改革のための管理職向け研修の実施
・タイムマネジメント、及び部下のワークライフバランス向上に関する研修を定期的に実施する。

・2029年4月～　勤務時間インターバル制度やPC強制シャットダウン等の検討・導入
・一定時間以上の残業を防ぐためのシステム的な制限の導入を検討する。

・2030年4月～　時間当たり生産性を重視した評価制度への見直しと運用徹底
・成果だけでなく、それを「どれだけの時間（効率）で成し遂げたか」を評価する「時間当たり生産性」の視点を管理職の評価基準に導入する。
・部下の残業時間を削減しつつ成果を上げた管理職を高く評価する仕組みへと改定する。

以　上