

ミネベアミツミ株式会社 行動計画

ミネベアミツミ株式会社は、多様な個性を尊重し、活かし合うことで生まれるシナジーを価値創造につなげるべく、すべての従業員がその能力を最大限に発揮できる環境整備に努めてまいります。

1. 計画期間

2026年4月1日～2031年3月31日

2. 当社の課題

- ・女性従業員は全体の17%、女性管理職の割合は4.1%に留まっており、向上の余地がある。
- ・採用に占める女性の割合は18%で推移しており、引き続き注力が必要である。
- ・男性従業員の育児休業取得率は71%と増加傾向にあるが、更なる向上が必要である。

3. 目標と取組内容

目標1：正社員の新規採用における女性の割合を20%以上とする。

<取組内容> 2026年4月～

- ・自社採用サイトや採用活動全般において、性別に関わらず多様な社員が活躍している事例を発信する等、魅力ある採用活動を継続する。
- ・家庭と両立するための各種制度（例：フレックスタイム制度、在宅勤務制度など）の利用事例を積極的に発信する。
- ・育児・介護・配偶者の転勤などを理由とする退職者に対する再雇用制度（ジョブ・リターン制度）を退職時に説明するとともに自社採用サイトに常時掲載し、いつでも利用できる状態にする。

目標2：男性従業員の育児休業取得率を90%以上とする。

<取組内容> 2026年4月～

- ・育休対象となる男性従業員とその上司に対し、人事部から個別に産後パパ育休等の制度の説明や取得意向の確認を早い段階（配偶者の妊娠報告時）に行う。
- ・自社ポータルサイト【育児・出産に関わる相談窓口】ページに育休取得者の声およびQ&Aページを掲載することで、育休に関する悩みを緩和する。
- ・誰もが育児休業を当然に取得できる組織文化を定着させるため、全社員向けに男性育休取得者とその上司の声（経験談）を発信する。

目標3：25～39歳かつ子育て世帯の正社員の時間外・休日労働時間を月平均15時間未満とする。

<取組内容> 2026年4月～

- ・時間外・休日労働の事前承認制を徹底し、不要不急の残業を抑制する。定期的に申請方法（事前申告・事前承認）の案内・注意喚起を行う。
- ・管理職昇格者を対象に、労務管理に関する研修を実施する。
- ・フレックスタイム制度の利用を奨励する。業務の繁閑に応じて日々の労働時間を調整することで月間労働時間の最適化を図り、時間外労働を削減する。

以上