

株式会社田窪工業所 一般事業主行動計画(課題・目標)

株式会社 田窪工業所
代表取締役社長 矢野 孝二

多様な人材がその能力を十分に発揮できる職場づくりを目指し、女性の活躍促進や、社員一人ひとりのキャリア形成支援、仕事と育児・介護の両立支援、そして職場風土の見直しによる公平性の確保にむけて、以下のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

2025 年 4 月 1 日から 2030 年 3 月 31 日までの 5 年間

2. 内容

＜目標＞

- (1) 女性管理職を 5 年以内に 2 人以上登用する
- (2) 男女問わずキャリアパスを明確化し、キャリア希望の申告率を 30%以上に引き上げる
- (3) アンコンシャスバイアス軽減に向けた職場改善策を 2 件以上実施する
- (4) 女性育休取得率 100%を維持しつつ、男性育休取得率を 20%以上、介護制度の認知度を 90%以上に引き上げ、フォロワー評価を制度化する

3. それぞれの目標・課題

【目標①】

女性管理職を 5 年以内に 2 人以上登用する

【取組内容】

- 男女問わずマネジメント研修を導入し、候補者育成を開始(2026 年 5 月～実施)
- 管理職選抜における評価基準・項目の明文化と社内通知(2026 年 12 月)
- 女性社員対象のキャリア面談制度を試行開始(2027 年 4 月～)
- 女性リーダー候補の座談会を実施(2027 年～年 1 回)

【目標②】

男女問わずキャリアパスを明確化し、キャリア希望の申告率を 30%以上に引き上げる

【取組内容】

- 職種・等級別の「キャリアパスチャート」を作成・社内公開(2026 年 9 月)
- キャリア希望申告制度と年 1 回のキャリア面談を導入(2027 年 1 月～)
- 申告内容に基づく業務割当や研修制度の整備(2027 年下期)

【目標③】

アンコンシャスバイアス軽減に向けた職場改善策を 2 件以上実施する

【取組内容】

- 事務服制度の廃止または選択制への移行を段階的に実施
(検討：2025 年 10 月～、運用開始 2026 年 4 月)
- スマートオフィスカジュアルの服装指針を明文化・周知(2025 年 10 月)
- 社内意識調査を実施(性別・慣習に関する内容含む)(2025 年 12 月)
- 多様性促進に関する社内研修・情報を発信(2026 年 4 月～)

【目標④】

女性育休取得 100%を維持しつつ、男性育休取得率を 20%以上、介護制度の認知度を 90%以上に引き上げ、フォロワー評価を制度化する

【取組内容】

- 管理職向け【声掛けガイド】の配布と意識啓発(2025 年 8 月)
- 育休取得者の事例を紹介(2025 年 10 月)
- フォロワー貢献の評価制度導入を検討(2026 年～)
- 介護支援ハンドブック作成・イントラ掲載(2025 年 11 月)
- 年 1 回の両立支援制度ガイダンスを実施(2026 年 4 月～毎年)