

## 株式会社 チ ノ ー 行動計画

10年後のあるべき姿： 管理職に占める女性の割合15%

2020年度の状況： 従業員に占める女性の割合23%（定年後再雇用者含むと22%、156名）  
女性の平均勤続年数17年（男性の平均勤続年数14年）  
役付者に女性が占める割合18.6%（管理職3、補1・20名、補2・52名）  
※女性管理職割合2.7%、女性補1+補2割合24.7%  
※製造部門・管理部門＝リーダークラスは女性  
子女のいる女性社員 35.2%

上記特長を生かし、さらに女性がより一層活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年4月1日～2023年3月31日（2年間）
2. 当社の課題  
課題1： 女性の管理職に占める割合が男性に比べて少ない。  
課題2： 女性の主事補1～2級の割合が男性に比べて少ない。  
課題3： 男性の育児休業取得者、両立支援制度利用者が少ない。

### 3. 目標と実施時期・取組内容

目標1： 女性管理職の割合を電気機械器具製造業の平均値(3.4%)を上回る5%とする。

<実施時期・取組内容>

- 2021年4月～
  - ・係長クラスの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研修を実施する
  - ・係長クラスの女性部下を持つ管理職に対して個別の育成計画の作成指導を実施する
- 2022年4月～
  - ・管理職を対象に、ダイバーシティマネジメントや公正な人事評価に関する研修を実施する

目標2： 主事補1・2級に占める女性の割合を30%にする。

<実施時期・取組内容>

- 2021年4月～
  - ・上級職女性に対する多角的な現状分析を実施する
- 2022年4月～
  - ・キャリアアップへの意識啓発を目的とした研修を実施する

目標3： 男性の育児休業取得率を50%以上にする。

<実施時期・取組内容>

- 2021年4月～
  - ・育児休業制度についての周知、啓蒙活動を行う
  - ・若手社員に対し、家事育児に関する研修を実施する
- 2022年4月～
  - ・管理職を対象に、両立支援のための働き方に関する“イクボス”研修を実施する