



テノ. グループ  
SDGs行動計画

2022年5月31日

株式会社  
テノ. ホールディングス (証券コード：7037)

**teno.**  
HOLDINGS

# テノ. の想い

ジェンダーに関係なく、個人のライフステージに合わせて働き続けられる社会の実現を目指す

## 現在の社会課題

- ✓ 「女性が育児家事介護を負担する」という根強い価値観
- ✓ 「男性は家庭よりも仕事を優先しなければならない」という男性へのプレッシャー
- ✓ 「産休・育休を取る社員は会社に迷惑をかける」企業構造

## テノ. の目指す姿

- ✓ 女性の産休・育休取得は当然であり、男性の育休取得も当然である
- ✓ 男女関係なく管理職に就くことができる平等な機会と制度がある
- ✓ 全ての社員が働きがいを持ち、自らの理想を実現する

## テノ. の想い

- ✓ ジェンダーギャップ解消のため、まずは「企業での女性の活躍」を応援します
- ✓ 性別に関係なく「家庭を築くこと」を応援します

# 対処すべき社会課題と当社理念

ジェンダー平等を実現し、  
すべての女性と女の子の能力を伸ばし可能性を広げよう

(当社の経営理念)

私たちは、 女性のライフステージを応援します。

私たちは、 相手の立場に立って考えます。

私たちは、 コンプライアンスを推進します。

私たちは、 事業を通して社会貢献致します。

(ビジョン) 女性が活躍する社会の創造

(戦略) 女性が活躍する事業展開

3 すべての人に  
健康と福祉を



4 質の高い教育を  
みんなに



5 ジェンダー平等を  
実現しよう



8 働きがいも  
経済成長も



11 住み続けられる  
まちづくりを



12 つくる責任  
つかう責任



15 陸の豊かさも  
守ろう



16 平和と公正を  
すべての人に



グループとして取り組むべき課題は多く、  
全てのステークホルダーに対し  
価値あるサービスの提供を継続する

社会課題の解決が当社の成長であり、  
当社の成長が社会課題の解決に繋がる

## 当社事業に深く関係する3つのゴール

4 質の高い教育を  
みんなに



### 質の高い教育をみんなに

技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。

5 ジェンダー平等を  
実現しよう



### ジェンダー平等を実現しよう

公共のサービス、インフラ、および社会保障政策の提供、ならびに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。

8 働きがいも  
経済成長も



### 働きがいも経済成長も

若者や障害者を含むすべての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一価値の労働についての同一賃金を達成する。

# テノ、グループはジェンダー平等にコミットします

5 ジェンダー平等を  
実現しよう



ゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」のうち：

5.4 公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、ならびに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。

テノ、グループの貢献	設定する指標 (KPI)	現状	数値目標
• 従業員の男女隔てなく世帯・家族内における責任を担える環境を作ることと、家事労働を支援します。	• 男女別育児休暇取得率	2021年 男性 0.0% 女性98.3%	2025年 男性60.0% 女性100.0%

## 直近の行動計画

- ✓ グループ内人事・人材育成制度改革と監督責任の明確化
- ✓ 休暇しやすいよう社員の働き方の希望を実現できるような環境整備
- ✓ 産休・育休社員のニーズを収集・蓄積し、家庭総合サービス事業へ展開

# テノ、グループはジェンダー平等にコミットします



ゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」のうち：

5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。

テノ、グループの貢献	設定する指標（KPI）	現状	数値目標
<ul style="list-style-type: none"><li>女性のリーダーシップ発揮の機会が担保され、女性目線でのサービス創出が強みになる社風を確立します。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>管理職に占める女性の割合 ※（）内は現場含む数値</li></ul>	2021年度 38.2% (87.5%)	2030年 50.0% (87.5%)

## 直近の行動計画

- ✓ 企業理念に対する理解とグループに関わる全ての人材への浸透
- ✓ 人材評価制度の改革による価値創出・チャレンジ社風の醸成

## 参考) 女性管理職比率

	女性管理職比率									
テノ. ホールディングス	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役 (社外役員含む)</li> <li>課長以上執行役員まで</li> </ul>	<table border="0"> <tr> <td>1/5</td> <td>(20.0%)</td> </tr> <tr> <td>4/8</td> <td>(50.0%)</td> </tr> </table>	1/5	(20.0%)	4/8	(50.0%)				
1/5	(20.0%)									
4/8	(50.0%)									
テノ. コーポレーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役</li> <li>本部課長以上</li> <li>現場のみ</li> <li>本部現場計</li> </ul>	<table border="0"> <tr> <td>2/3</td> <td>(66.7%)</td> </tr> <tr> <td>1/7</td> <td>(14.3%)</td> </tr> <tr> <td>48/56</td> <td>(85.7%)</td> </tr> <tr> <td>51/66</td> <td>(77.3%)</td> </tr> </table>	2/3	(66.7%)	1/7	(14.3%)	48/56	(85.7%)	51/66	(77.3%)
2/3	(66.7%)									
1/7	(14.3%)									
48/56	(85.7%)									
51/66	(77.3%)									
テノ. サポート	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役</li> <li>本部課長以上</li> <li>現場のみ</li> <li>本部現場計</li> </ul>	<table border="0"> <tr> <td>3/3</td> <td>(100.0%)</td> </tr> <tr> <td>2/8</td> <td>(25.0%)</td> </tr> <tr> <td>184/190</td> <td>(96.8%)</td> </tr> <tr> <td>189/201</td> <td>(94.0%)</td> </tr> </table>	3/3	(100.0%)	2/8	(25.0%)	184/190	(96.8%)	189/201	(94.0%)
3/3	(100.0%)									
2/8	(25.0%)									
184/190	(96.8%)									
189/201	(94.0%)									

(出所) 2021年度末 (2022年3月時点) 組織図等より算出