

## 行動計画策定のための状況把握項目と数値目標例及び取組内容例

女性活躍推進法に基づく指針においては、行動計画策定に向けた手順が示されており、その中で、課題の有無の指標となるよう状況把握の項目が示されています。

下線のものは必須把握項目であり、他の項目については更に分析を深めるために活用する項目です。

なお、本資料に掲載した数値目標例・取組内容例は、厚生労働省委託事業で開発された例を参考にしています。

### 【注釈】

下線：基礎項目であり必須把握項目 (区)：雇用管理区分ごとに把握が必要な項目 (派)：派遣労働者の役務提供を受ける場合は派遣労働者を含めて把握が必要な項目	●：情報公表項目と共通の事項 ■：情報公表項目と類似の事項
---	----------------------------------

状況把握項目		数値目標例	取組内容例	
「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」に関する項目				
1	●採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区)	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用者に占める女性割合を○%以上とする</li> <li>採用者に占める女性の人数を○人以上 (○年度比○倍以上) とする</li> </ul>	採用・再雇用	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性が満たしにくい募集・採用基準や運用の見直し (性別に関わらず公正・公平な採用選考を行うため) 【例】募集方法の多様化・応募要項の見直し 等</li> <li>女性の採用基準を優遇する採用方針・基準の設定 (社員数の男女間格差是正のため)</li> </ul>
2	●男女別の採用における競争倍率 (区)	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性の競争倍率を男性と同水準の○倍以内とする</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>求職者に対する積極的な広報 (女性が活躍できる職場であることについて) 【例】大学と連携した女子学生に対する働きかけ/会社案内等での社内で活躍する女性の紹介/技術系の採用における理系女子学生に対する重点的広報/各種認定や表彰の取得等の実績のアピール 等</li> </ul>
3	●労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派)	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者に占める女性割合を○%以上とする</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>女性の採用拡大に向けたインターンシップの実施 (社内の雰囲気や実際に働く場合のイメージを学生に持ってもらうため)</li> <li>育児・介護・配偶者の転勤等を理由に退職した社員に対する再雇用制度の導入・利用促進</li> </ul>

4	男女別の配置状況 (区)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・口部※で働く女性の配置割合を口%以上とする (※これまで女性があまり配属されてこなかった部署・職種、復職女性の配属が困難な部署・職種等を設定)</li> <li>・すべての部署・職種で、女性の割合を口%以上とする</li> </ul>	配置	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性がいない又は少ない部署・職種等への女性の積極的な配置</li> <li>・女性が満たしにくい配置基準や女性に関する性別役割分担意識の見直し</li> <li>・女性が主だった部署・職種への男性の積極配置や女性の役割の見直し(多様な職務経験ができるよう)</li> <li>・女性がいない又は少ない部署・職種等において、ロールモデルとなる人材を育成・紹介</li> <li>・コース別雇用管理の見直し(採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍を促すため) 【例】コース区分の廃止・再編 等</li> <li>・一般職から総合職等への転換を推進する取組</li> <li>【例】制度の周知、上司からの働きかけ 等</li> <li>・非正社員を対象とした正社員への雇用転換を推進する取組</li> <li>・身体的な負担の大きな業務や衛生面で不安のある職場環境の改善をはかる</li> <li>・女子トイレや更衣室等の整備・改修をはかる</li> <li>・定期的に仕事ややりがい等に関する意識調査を行い、調査結果に基づく改善策を検討</li> </ul>
5	男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講状況 (区)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の選抜研修等の受講割合を男性と同水準の口%以上(対象層に占める割合)とする</li> <li>・(口ヶ月以上の)育休取得者とその上司を対象とした復職研修を100%実施する</li> </ul>	育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員一人一人のキャリアプランを本人と上司で作成し、中長期的な視点での育成を行う</li> <li>・社員が参加可能な研修情報の定期的な発信と、直属の上司からの参加の呼びかけ</li> <li>・女性がより高度な知識・スキル等を身につけるための研修の実施</li> <li>・重要だが家庭と両立しにくい職務経験(海外勤務等)を出産・子育て期以前に積極的に付与</li> <li>・職階等に応じた女性同士の交流機会の提供、ネットワークづくり支援</li> <li>・管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発や管理職による女性部下の育成計画の作成</li> <li>・女性社員が自身のキャリア形成に対する意識を醸成するための研修・上司からの働きかけ</li> <li>・育休復職者とその上司を対象とした制度利用者の能力開発やキャリア形成支援研修を行う</li> <li>・柔軟な働き方を選択した社員に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化</li> <li>・一般職の職務範囲の拡大や処遇改善</li> <li>・転換・再雇用・中途採用等の社員に、新卒採用と同等の研修やキャリアアップの機会を設ける</li> <li>・非正社員を対象とした能力開発・キャリア形成のための研修の実施</li> </ul>

6	管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派:性別役割分担意識など職場風土に関する意識に限る)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マネジメント層や女性社員に対する意識調査の結果について、昇進意欲等の基準※を□ポイント以上向上する(※昇進意欲があるか等、自社の意識調査内容を踏まえて基準を設定)</li> <li>・マネジメント層や女性社員に対する意識調査の結果について、職場環境に対する満足度等の基準※を□ポイント以上向上する(※適性な業務配分や権限の付与、仕事のやりがい等、自社の意識調査内容を踏まえて基準を設定)</li> </ul>	意識に関する取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の固定的性別役割分担意識に基づく慣行の見直し等職場風土の改善 【例】「職場」と「家庭」の両方について、男女がともに貢献できる職場風土づくり等</li> <li>・管理職に対するワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメント(女性活躍推進)に関する意識啓発 【例】妊娠中や子育て期の社員への法的配慮事項に関する研修、ハラスメント防止に関する研修 等</li> <li>・定期的な社員への意識調査(職場風土、ハラスメント等に関するもの)を行い、職場風土の改善をはかる</li> <li>・自社におけるワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメントの推進方針について、経営トップからアピールする</li> </ul>
7	● <u>管理職に占める女性労働者の割合</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職に占める女性割合を□%以上とする</li> <li>・管理職に占める女性の人数を□人以上(□年度比□倍以上)とする</li> <li>・労働者全体に占める女性割合と女性管理職割合との差を□%以内とする</li> </ul>	管理職登用・昇進に関する取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職登用において、女性が満たしにくい評価基準・運用等の見直し(性別や両立支援制度の利用状況に関わらない公正・公平な評価・登用のため)</li> <li>・短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の明確化と職場への周知</li> <li>・管理職登用において、女性の登用基準を優遇する方針の設定(男女間格差是正に向けて)</li> </ul>
8	各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・係長級の役職者に占める女性割合を□%以上とする</li> <li>・部長級の役職者に占める女性の人数を□人以上(□年度比□倍以上)とする</li> <li>・役員に占める女性割合を□%とする</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般職や地域限定社員等の昇進上限の見直し</li> <li>・女性管理職のロールモデル・メンター紹介・交流や多様なキャリアパス事例の紹介</li> <li>・管理職手前の女性社員を対象としたキャリア意識の醸成、管理職養成等を目的とした研修の実施</li> </ul>
9	男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・□から□※への登用割合を男性と同水準の□%以上とする(※係長から課長等、自社の役職に応じて設定)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性管理職を対象とした役員養成のための研修の実施</li> <li>・仕事の効率や成果に応じた公正な評価・処遇体系を整備し、評価制度・賃金制度を改定</li> </ul>

10	男女の人事評価結果における差異（区）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・口職※の女性の平均人事評価点を男性の平均人事評価点の口%以上とする</li> <li>（※男女間格差の大きい雇用管理区分や職種等を設定）</li> </ul>	評価に関する取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の取り入れ</li> <li>・管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメント（女性活躍推進）の取組に関する項目設定</li> <li>・管理職登用において、女性が満たしにくい評価基準・運用等の見直し（性別や両立支援制度の利用状況に関わらない公正・公平な評価・登用のため）</li> <li>・短時間勤務利用者の業務遂行における目標設定や評価方針の明確化と職場への周知</li> <li>・仕事の効率や成果に応じた公正な評価・処遇体系を整備し、評価制度・賃金制度を改定</li> </ul>
11	労働者のセクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況（区）（派）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメント発生件数を口年度比口%以上削減する</li> </ul>	ハラスメントに関する取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・すべての社員を対象としたマタハラ・セクハラ防止のための取組（派遣労働者を含む）</li> <li>・定期的な社員への意識調査（職場風土、ハラスメント等に関するもの）を行い、職場風土の改善をはかる</li> <li>・管理職に対するワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメント（女性活躍推進）に関する意識啓発</li> <li>【例】妊娠中や子育て期の社員への法的配慮事項に関する研修、ハラスメント防止に関する研修 等</li> </ul>
12	●男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）（派）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女ともに、職種・雇用形態転換制度の利用実績を対象となる層の口%以上とする</li> </ul>	職種・雇用形態転換	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非正社員を対象とした能力開発・キャリア形成のための研修の実施</li> <li>・一般職から総合職等への転換を推進する取組</li> <li>【例】制度の周知、上司からの働きかけ 等</li> <li>・非正社員を対象とした正社員への雇用転換を推進する取組</li> </ul>
13	■男女別の再雇用又は中途採用の実績（区）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中途採用において男性口人以上、女性口人以上とする</li> </ul>	中途採用・再雇用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児・介護・配偶者の転勤等を理由に退職した社員に対する再雇用制度の導入・利用促進</li> </ul>
14	男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・転換者・再雇用者・中途採用者からの管理職登用実績を口人以上とする</li> <li>（1人以上など）</li> </ul>	中途採用者等の管理職	<ul style="list-style-type: none"> <li>・転換・再雇用・中途採用等の社員に、新卒採用と同等の研修やキャリアアップの機会を設ける</li> </ul>
15	男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（区）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講割合を男女ともに、対象となる層の口%以上とする</li> </ul>	非正社員への研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非正社員を対象とした能力開発・キャリア形成のための研修の実施</li> </ul>
16	男女の賃金の差異（区）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・口職※の女性の平均賃金を男性の平均賃金の口%以上とする</li> <li>（※男女間格差の大きい雇用管理区分や職種等を設定）</li> </ul>	賃金格差解消	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女間賃金格差の大きい職種において、各労働者の職務割振りを見直しを行うとともに、賃金格付けの見直しを行う</li> </ul>

状況把握項目		数値目標例	取組内容等	
「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」に関する項目				
17	■男女の平均継続勤務年数の差異（区）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合を80%以上とする</li> <li>・男女ともに平均勤続年数を〇年以上とする</li> </ul>	勤続年数伸長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期的に仕事やりがい等に関する意識調査を行い、調査結果に基づく改善策を検討</li> <li>・子育てや介護等を理由とする転勤への配慮（地域限定で働ける制度を含む）</li> <li>・配偶者の転勤先への異動・同行休職等の制度の導入</li> <li>・不妊治療の支援（休暇・時間調整等）</li> </ul>
18	■10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合（区）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・9～11年目の女性労働者の継続雇用割合を男性と同水準の〇%以上とする</li> </ul>		
19	■男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（区）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女ともに、育児休業取得率を〇%以上※とする（※90%以上等）</li> <li>・男性の育児休業取得期間を〇%アップさせる</li> </ul>	育児・介護等の両立支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育休復職者とその上司を対象とした制度利用者の能力開発やキャリア形成支援研修を行う</li> <li>・利用可能な両立支援制度に関する周知（正社員・非正社員にかかわらず、同水準の両立支援制度を利用できるよう管理職や非正社員への制度の周知を徹底する） 【例】社員向け・管理職向け等のパンフレット等の作成・配布等</li> <li>・育児休業や育児短時間勤務制度における「法定を超える制度」の導入</li> <li>・非正社員を含めた産前・産後休業や育児休業取得を推進する取組</li> <li>・柔軟な働き方を選択した社員に対応したキャリアプランやキャリア形成の方針の明確化</li> <li>・事業所内託児所の設置やベビーシッターの利用支援等</li> <li>・産前・産後休業や育児休業中の情報提供</li> <li>・妊娠中、産前・産後休業や育児休業復帰後の配慮や処遇に関する周知</li> <li>・妊娠中、産前・産後休業や育児休業からの復帰後の社員が相談できる窓口の設置</li> <li>・妊娠中、産前・産後休業や育児休業からの復帰後の社員のネットワーク化（両立やキャリア形成に関わるノウハウの共有等）</li> <li>・男性の育児休業や看護休暇取得等の両立支援制度利用を推進する取組</li> <li>・時間制約のある社員を活かす職場マネジメントの好事例開発・紹介 【例】時間制約のある社員の職務設計、交代制勤務における時間制約社員を活かすシフトの組み方等</li> </ul>
20	男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績（区）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・〇制度※の利用実績を男女ともに対象となる層の〇%以上とする（※短時間勤務、看護休暇制度など、自社のその他の両立支援制度を設定）</li> <li>・〇制度の男性の利用実績を女性の実績の〇%以上とする</li> </ul>		
21	男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フレックスタイム制度の利用率を、男女ともに（対象となる層の）〇%以上とする</li> <li>・在宅勤務やテレワークの利用率を、男女ともに（対象となる層の）〇%以上とする</li> </ul>		

22	■労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況	・労働者全体の残業時間を月平均□時間以内とする	長時間労働解消	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自社におけるワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメントの推進方針について、経営トップからアピールする</li> </ul>
23	■労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・□職※の残業時間を月平均□時間以内とする</li> <li>(※長時間労働が発生している雇用管理区分、男女の残業時間の差が大きい雇用管理区分等を設定)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事評価への「時間あたり生産性」重視の方針の取り入れ</li> <li>・管理職に対するワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメント(女性活躍推進)に関する意識啓発 <ul style="list-style-type: none"> <li>【例】妊娠中や子育て期の社員への法的配慮事項に関する研修、ハラスメント防止に関する研修 等</li> </ul> </li> <li>・管理職の評価へのワーク・ライフ・バランスやダイバーシティマネジメント(女性活躍推進)の取組に関する項目設定</li> <li>・長時間残業の削減：ノー残業デー等の意識啓発 <ul style="list-style-type: none"> <li>【例】ノー残業デー、定時退社の呼びかけ、残業時間数等の数値目標の設定・フォローアップ、管理職による率先退社 等</li> </ul> </li> <li>・長時間残業の削減：職場における業務削減の取組 <ul style="list-style-type: none"> <li>【例】業務の優先順位付けや業務分担の見直し、業務プロセス等の分析・削減と検証、会議・資料作成の効率化、生産性の高い社員の業務手法の共有 等</li> </ul> </li> <li>・育児・介護目的に限らず、フレックスタイムや在宅勤務制度等の柔軟な働き方の選択肢を増やす取組 <ul style="list-style-type: none"> <li>【例】在宅勤務の利用促進をはかるため、モデル部署のメンバー全員でトライアル利用を行う、フレックスタイム制度等の運用ルールの周知を徹底する 等</li> </ul> </li> <li>・属人的な業務体制の見直し(複数担当制、多能工化等によるカバー体制の構築 等)</li> <li>・働き方に関する管理職へのマネジメント研修</li> <li>・自社のワーク・ライフ・バランスの取組について、顧客・関連企業等に理解を呼びかける</li> </ul>
24	●有給休暇取得率(区)	・有給休暇取得率を□%以上とする	促進有給取得	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有給休暇取得を推進する取組 <ul style="list-style-type: none"> <li>【例】取得日数の目標設定、計画取得、管理職による率先取得 等</li> </ul> </li> </ul>

※：管理職を含む全ての労働者が対象。(ただし、高度プロフェッショナル制度の対象者については、健康管理時間を把握)