

# 数値目標(例)

## 1.【採用】

- ・採用者に占める女性割合を●%以上とする
- ・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
- ・女性の競争倍率を男性と同水準の●倍以内とする
- ・応募者に占める女性割合を●%以上とする
- ・採用における女性の応募者数を●人以上(●年度比●倍以上)とする



## 2.【配置・育成】

- ・●部\*で働く女性割合を●%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)
- ・すべての部署・職種で、女性の割合を●%以上とする
- ・女性の研修等の受講割合を男性と同水準の●%以上とする
- ・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

## 3.【就業継続・働き方】

- ・男女ともに平均勤続年数を●年以上とする
- ・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●%以上とする
- ・男女ともに育児休業取得率を●%以上とする
- ・男性の育児休業取得期間を●%アップさせる
- ・育児のための短時間勤務制度の利用実績を男女ともに(対象となる層の)●%以上とする
- ・育児のための短時間勤務制度や子の看護休暇制度の男性の利用実績を女性の利用実績の●%以上とする
- ・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)●%以上とする
- ・労働者全体(●職)の残業時間を月平均●時間以内とする
- ・管理職の労働時間を月平均●時間以内とする
- ・有給休暇取得率を●%以上とする

退職





#### 4.【評価・登用】

- ・管理職に占める女性割合を●%以上とする
- ・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
- ・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
- ・係長級の役職者に占める女性割合を●%以上とする
- ・係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
- ・部長級の役職者に占める女性割合を●%以上とする
- ・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
- ・役員に占める女性割合を●%以上とする
- ・役員に占める女性の人数を●人以上(●年度比●倍以上)とする
- ・係長級から課長級への登用割合を男性と同水準の●%以上とする
- ・正社員転換者・再雇用者・中途採用者からの管理職登用実績を●人以上とする
- ・女性社員に対する意識調査の結果について、就業継続意欲や昇進意欲等の基準を●ポイント以上向上する



#### 5.【職場風土】

- ・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
- ・管理職に対するワーク・ライフ・バランス等に関する研修を年●回以上実施する
- ・半年に●回開催する定例会議において、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に取り組む

#### ▶ 一般事業主行動計画策定にあたっての留意点

- 行動計画の内容は、**男女雇用機会均等法に違反しない**内容にしなければなりません。
- 募集・採用・配置・昇進等において女性労働者を男性労働者と比べて優先的に取り扱う取組については、**雇用管理区分ごと**にみて「**女性が4割を下回っている場合**」など、**一定の場合以外は、法違反として禁止されています。**
- 女性が4割を上回っている雇用管理区分において女性の活躍を推進しようとする場合は、男女労働者をともに対象とした取組とする必要があります。