

採用に関する項目	
目 標 設 定 例	女性の採用を新卒・中途を合わせて●割以上にする（採用者の女性割合）
	全労働者に占める女性労働者の割合を●割にする（女性労働者割合）
	女性の競争倍率を男性と同水準の●倍以内とする（男女別の採用競争倍率）
	総合職の女性を現状の●割から●割に引き上げる
	総合職の女性を現状の●人から●人増やす
	技術系の女性社員を●人増やす
	これまで女性の配置のなかった営業職に新たに各拠点●人以上配置する
	女性の応募者の割合を●割にする
	すべての部門で女性の割合を最低でも●割以上とする
具 体 的 取 組 例	女性の活躍がイメージできる学生向けパンフレットを作成する
	学生向け説明会に女性社員が話す機会を必ず設ける
	女子学生を対象とした職場体験会を実施する
	女子社員へのヒアリングを実施し、●●職場での女性活躍のための環境改革を行う
	コース別雇用管理制度を見直す
	一般職から総合職への転換推進制度をつくる
	HPを改定して、女性社員の活躍状況を発信する
	女性がいらない部署、少ない部署にはロールモデルとなる人材を育成、あるいは中途採用する
	女性が満たしにくくなっている現状の募集・採用基準を見直す
	女性採用に向けたインターンシッププログラムを開発し実施する
	休職者に対する積極的な広報を実施する
	女性トイレや更衣室などの設備の整備、改修を行う
	女性がいらない部署に女性を配属する。

継続雇用・働き方改革に関する項目	
目標設定例	女性の平均勤続年数を男性の●割にする（男女の平均勤続年数の差異）
	10事情年度前及びその前後の事業年度に採用された女性の継続雇用率を●%に上げる（10事情年度前の男女別継続雇用割合）
	育児休業取得率を女性●%、男性●%とする（男女別の育児休業取得率）
	労働者の1か月あたりの平均残業時間を●時間にする（労働者の平均残業時間）
	●●部門においての、残業時間の平均を●時間以内に抑える（労働者の平均残業時間 /区・派）
	有給取得率を●%にする（有給取得率）
	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満足度を●ポイント向上させる
	非正社員の育児休業取得率を●%以上にする
	入社から3年以内女性離職率を●%以内とする
	短時間正社員の全社員に対する割合を●%にする
	週1日程度の在宅勤務ができる制度を試行的に導入する。
	小学校就学前の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。
	子の看護休暇制度を拡充する（子の対象年齢の拡大、半日又は時間単位での取得を認めるなどの弾力的な運用）
	子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度を導入する。
具体的取組例	有給休暇を取得する取り組みを部署ごとに行う
	男性の育児休業や看護休暇等の利用を促進する取り組みを実施する
	柔軟な働き方を選択した社員へのキャリア形成の方針を明確化する
	わが社のダイバーシティマネジメント方針を作成し、トップ自らがアピールする
	利用可能な両立支援制度への周知を徹底する（パート、アルバイトについても）
	長時間残業の削減運動を実施する
	マイカー通勤規定を変更し、育児をする社員を優先させる
	マタハラ、セクハラ対策を徹底し、社員の意識を向上させる
	ノー残業デイを設けて、周知徹底する
	管理職に対するワークライフバランス研修などを実施し、意識を高める
	短時間正社員制度を構築し、推進する
	社員へのアンケート調査を実施しニーズを確かめる
	●●について社内広報誌等による社員への周知
	妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員のための相談窓口を設置する。

評価・登用に関する項目	
目 標 設 定 例	係長級の女性割合を●割にする（係長給の女性割合）
	管理職の女性割合を●割にする（管理職に占める女性割合）
	役員の女性割合を●割にする（役員に占める女性割合）
	係長給から課長級への登用割合を男性と同水準の●%とする
	管理職の労働時間を月平均●時間以内とする
	女性の選抜研修等の受講割合を男性同水準の●%とする
	女性の管理職への昇進希望を現状から●ポイント上げる
	在宅勤務や短時間勤務でも管理職に登用されることが可能な人事制度を整備し実施する
	男性と女性の賃金格差をなくし、同水準とする
	管理職登用試験を受験する女性社員の割合を●%にする
	管理職登用のための事前研修に参加する女性割合を●%にする
具 体 的 取 組 例	人事評価基準について見直しを行う
	女性社員を対象とした管理職育成キャリア研修を実施する
	女性社員が少なかった部署等に女性を積極的に配置する
	社員一人一人のキャリアプランを上司と一緒に作成し、実施する
	管理職に対するワークライフバランスに関する意識啓発
	一般職の昇進上限を見直し、より活躍できるようにする
	男女の固定的役割分担意識を見直し、職場風土を改善する
	女性管理職のロールモデルをつくる（外部から採用する）
	女性役員との定期的意見交換会を実施する
	在宅勤務や短時間勤務でも管理職に登用されることが可能な人事制度の整備
	仕事の効率と成果に応じた公正な評価システムの再構築
	女性管理職による女性社員へのメンター制度をつくり、キャリア意識を高める

再チャレンジ（多様なキャリアコース）に関する項目	
目 標 設 定 例	女性の一般職から総合職への転換実績を●人にする（男女別の職種または雇用形態の転換実績）
	女性のパートから正社員への転換実績を●人にする（男女別の職種または雇用形態の転換実績）
	女性の中途採用の割合を全体の●%にする（男女別の再雇用または中途採用の実績）
	一度退職した社員を優先的に採用する制度をつくり、毎年●人採用する
	配偶者の転勤に応じて、優先的に勤務先を選べる制度をつくる
	在宅勤務制度をつくり、全社員の●%が適用をうけるようにする
	フレックスタイム制度をつくり、女性社員の●%以上に適用させる
	非正規社員も適用される在宅勤務制度をつくる
	非正規社員の有給取得率を●%以上にする
	慶弔見舞規定、慶弔休暇規定を整備し、非正規社員にも適用する
	兼業禁止の就業規則を改定し、他の会社で働くことも推奨する
具 体 的 取 組 例	不妊治療を支援する制度をつくる
	再雇用した社員への満足度アンケートを実施する
	管理職の在宅勤務者を推奨し、社内の意識改革を行う
	在宅勤務が可能なように社内のネット環境、セキュリティールールをつくる
	シフト勤務をチーム制にして柔軟な運用ができるルールとする
	テレビ会議システムを導入し、在宅勤務を推奨する
	「どこでもオフィス」制度を導入し、自宅近くの喫茶店などでの勤務を認める
	慶弔見舞規定、慶弔休暇規定を非正規社員にも適用する
	職務転換した社員にインタビューをおこない、社内報で紹介する
	年に2回、職種転換の案内を全社員に流すなど、制度の周知を徹底する
	スクールイベント休暇をつくり、運用する