

数値目標と取組目標の例

目標	数値目標の対象となる項目	数値目標の例	取組目標の例
採用者に占める女性比率	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用における女性の状況</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ある採用区分について、女性の採用人数を●人増加させ、かつ全採用者に占める女性の割合を●%まで引き上げる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性の少ない職種に女子学生の応募が得られるよう、高校、大学等と連携して女子学生向けのセミナー等を実施</li> <li>性別にとらわれない公正な選考にむけたガイドラインの作成や採用</li> <li>担当者向けの研修の実施</li> </ul>
勤続年数の男女差	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女別の勤続年数の状況</li> <li>女性の離職状況</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性の退職率を●%以下とする</li> <li>男女の勤続年数の差を●年以下に縮める</li> <li>男女別の採用10年目の継続就業率を●%以上とする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>部下の年休取得促進を行った上司をプラス評価する人事評価制度の構築、実施</li> <li>育児休暇、育児休業、短時間勤務を取得しやすい職場環境の整備</li> </ul>
女性の配置・職域の拡大等	<ul style="list-style-type: none"> <li>部門別、職種別、職階別、雇用、管理区分別、雇用管理区分別の配置状況</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ある雇用管理区分(女性の少ない職種等)で、女性の比率を●%まで引き上げる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性の少ない職種への女性の配置転換を可能とする研修の実施</li> <li>女性の体力、体格等に配慮した安全器具や設備機器等の導入等</li> </ul>
管理職に占める女性比率	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女別の勤続年数の状況</li> <li>女性の離職状況</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職の女性比率を●%以上とする</li> <li>課長級の女性管理職を●人増加させる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職を目指す女性社員を対象としたセミナーの実施</li> <li>管理職候補の女性向けのメンター制度の導入、実施</li> </ul>