

## 行動宣言における目標設定項目例

### 【えるぼし認定関係】

項 目	基準値
<b>1 採用</b> (1) 男女別の採用における競争倍率  (2) ア 正社員に占める女性労働者の割合 イ 正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合	直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率×0.8」が直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低い  産業ごとの平均値以上  産業ごとの平均値以上
<b>2 就業継続</b> (1) 「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」の数値  (2) 「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」の数値	雇用管理区分ごとにそれぞれ7割（プラチナの場合8割）以上  雇用管理区分ごとにそれぞれ8割（プラチナの場合9割）以上
<b>3 労働時間等の働き方</b> 労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間平均	各月ごとに全て45時間未満
<b>4 管理職比率</b> (1) 管理職に占める女性労働者の割合  (2) 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」÷「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」	産業ごとの平均値（プラチナの場合平均値の1.5倍）以上  8割以上
<b>5 多様なキャリアコース</b> 直近3事業年度に、大企業については2項目以上（非正社員がいる場合はAを必ず含むこと）、中小企業については1項目以上の実績を有すること。 A 女性の非正社員から正社員への転換 B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	

【くるみん認定関係】

項 目	基準値
<p><b>1 男性労働者の育児休業</b></p> <p>(1) 計画期間における育児休業等取得率</p> <p>(2) 計画期間における育児休業取得率及び企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率</p>	<p>10%（プラチナの場合30%）以上</p> <p>合わせて 20%（プラチナの場合 50%）以上</p>
<p><b>2 女性労働者の育児休業</b></p> <p>計画期間における育児休業取得率</p>	<p>75%以上</p>
<p><b>3 育児中労働者に関する制度</b></p> <p>3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。</p>	
<p><b>4 労働時間</b></p> <p>(1) フルタイム労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均</p> <p>(2) 月平均の法定時間外労働 60 時間以上の労働者がいないこと</p>	<p>各月 45 時間未満</p>
<p><b>5 次のいずれか（プラチナの場合①～③すべて）の措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。</b></p> <p>① 所定外労働の削減のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働 条件の整備のための措置</p>	
<p><b>6 子を出産した女性労働者関係（プラチナのみ）</b></p> <p>(1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育児休業等を利用している者を含む）している者の割合</p> <p>(2) 子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者（子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む）の割合</p>	<p>90%以上</p> <p>70%以上</p>
<p><b>7 キャリア形成等支援（プラチナのみ）</b></p> <p>育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定、実施していること。</p>	