

# 女性の育成・登用のための数値目標

## (1) 数値目標の例

### 採用

- 総合職採用の女性比率を毎年30%以上とする。
- ○年までに技術職採用の女性比率を○%にする。

### 管理職

- ○年までに女性管理職の人数を2倍(○人)にする。
- ○年までに女性管理職比率を○%にする。

### その他

- 会議のメンバーの○%以上を女性にする。
- 選抜研修の受講生に女性を少なくとも○%(○人)含める。

## (2) 数値目標の種類

### 割当て目標(クォータ)

女性優遇をしてでも結果にコミットする。  
…変化が早い。

### 努力目標

結果にコミットしていないため、女性優遇をしないことが多い。…変化に時間がかかる。

# 女性の育成・登用のためのポジティブアクション

## (1) 女性だけを対象とするもの

- 女性だけの社内ネットワークの形成
- 女性だけを対象とするメンター制度
- 管理職候補の女性だけを対象とした研修
- 女性だけのチームによる商品開発

## (2) 男女双方を対象とするもの

- 評価基準の具体化・明確化
- 研修の充実、計画的な異動の活発化により、人材育成を強化
- 年功によらず実力主義で若手を抜擢