

項目	項目	KPI(指標)			記載例 / 作成手順
		1	2	期限(例)	
		状況把握(検討の視点)	目標(例)		
:価値観の共有	A: ビジョン・ミッションの共有	頻度(繰り返し述べられているか) 対象者(偏在していないか) 情報開示度(十分かどうか)	・トップのビジョン・ミッションを社員と直接語る場を提供する。(年間 回以上) ・従業員アンケート等により、全従業員の受け止め方や浸透度を測る。また、その内容をフィードバックする。	2016年度末	<div>【作成手順】</div> <div>各社、各項目ごとに現状を把握し、課題を認識する。</div> <div>状況把握・課題分析を踏まえ、KPIを3～5つ程度設定する。</div> <div>(注)各企業の実状に応じて目標を設定するものであり、他社比較するものではありません。</div>
	B: 多様な価値観を認める文化(評価・承認・トータルリワード)	・男女や職層による人事評価結果の差異 ・非金銭的報酬の導入状況(留学制度、社宅制度、自己啓発支援)	・人事評価の基準・目線を見直しする。(男性・正規社員中心の評価思考となっていないかどうか) ・評価分布を適正化していく。(男性と比較して女性従業員に中心化傾向が見られないか)	2017年度末	
	C: 心身の健康(健康経営)	・健康診断(保健指導)の結果 ・各種相談窓口の設置状況	・健康診断受診率の向上 %、特定保健指導の終了率の向上 % ・健康相談窓口(生活習慣病・メンタルヘルス等)の制度化、稼働	2016年度末	
:個々の力を引き出す人事制度/人材育成	D: 教育・成長の機会	・従業員が教育・研修を受ける機会の提供状況 ・OJT、Off-JTの機会均等状況	・教育・研修受講機会について、男女・職層による差異の撤廃(例:正規社員に限定されていたスキルアップ研修について、非正規社員も対象とする) ・マネジメント層向けに人材育成に関する研修を実施	2018年度末	
	E: キャリア自律支援(ポスティング)	・重要な職場(ポスト)における女性・若手・高齢者の不在・偏在等	・人事異動の社内公募制度の導入(公募対象のポストを 部署・ %に拡大する)	2017年度末	
	F: 多様な人材活用に適した透明性の高い人事制度	・年功年次主義の登用管理からの脱却(アウトプットに基づく評価) ・転換制度(正社員化)の有無 ・ジョブディスクリプションの有無	・年齢・勤続年数に偏重しない評価(アウトプット)に基づく登用管理。 ・非正規社員から正規社員への転換制度を導入	2016年度末	
:時間効率/業務効率	G: 残業時間削減	・雇用管理区分ごとの労働時間 ・管理職の労働時間	・雇用管理区分ごとの労働者の法定外残業時間の平均を、直近事業年度の各月ごとにすべて 時間未満 ・ 時以降の残業を原則禁止(ノー残業デーや朝型勤務制度の導入)	2017年度末	
	H: 休暇取得推進	・各種休暇制度の運用状況、取得率 ・有給休暇取得率	・有給休暇取得率 % ・有給休暇取得率を向上させるために、管下職員の休暇取得率をマネジメント層の評価に取り入れる。	2016年度末	
	I: 非生産的な時間・業務の削減、見直し	・非効率な業務 ・会議・移動に費やしている時間	・各部署ごとに現在の定形業務のうち、 割を廃止することで、 時間の時間創出 ・会議運営ルールを見直し、 時間の時間創出を行う。(例:会議の頻度・出席者・時間・準備資料を削減する。会議時間の上限を定める。)	2018年度末	
:柔軟な働き方(システム・制度)	J: 働く場所を限定しない制度	・テレワーク、TV会議、BYOD、フリーアドレス等の利用実績	・テレワーク利用実績 人	2017年度末	
	K: 働く時間を限定しない制度	・シフト勤務、フレックスタイム制度、短時間勤務等の利用実績	・シフト勤務、短時間勤務利用実績 人	2016年度末	
	L: ライフスタイルに柔軟な制度	・育児休業取得率、両立支援制度の利用実績 ・フルタイムで無理なく働ける制度運用	・男性育児休業取得率 %	2016年度末	
:人材の多様性	M: 女性活躍推進	・採用した労働者に占める女性の割合 ・男女の平均勤続年数差異 ・管理職に占める女性労働者の割合	・管理職に占める女性労働者の割合(%)	2020年度末	
	N: 外国籍人材、中高年、障害者、LGBT等の活躍推進	・採用率 ・管理職登用率 ・キャリア支援制度の有無 ・評価(適正に評価されているかどうか)	・国籍を問わない採用(累計 人)	2018年度末	
	O: 中途採用、高度専門人材の採用・育成	・中途採用数 ・中途採用からの管理職登用 ・知的好奇心を刺激し続けるアサインメント	・中途採用数(累計 人)	2018年度末	

(注) 目標は自社の実態や目指す姿に即して設定してください。例えば、そもそもの女性従業員数の比率や近年の各種取り組みにマッチしないような数値ありき(数値あわせ)の目標にならないよう留意してください。

BYOD(Bring Your Own Device)とは、私用で普段から使っているスマートフォンなどから企業の情報システムにアクセスし、必要な情報を閲覧したり入力したりすることなどを意味する。

項目	項目	KPI(指標)				
		状況把握(検討の視点)	自社状況把握・課題認識	目標	期限	KPI 該当に
:価値観の共有	A:ビジョン・ミッションの共有	頻度(繰り返し述べられているか) 対象者(偏在していないか) 情報開示度(十分かどうか)				
	B:多様な価値観を認める文化(評価・承認・トータルリワード)	・男女や職層による人事評価結果の差異 ・非金銭的報酬の導入状況(留学制度、社宅制度、自己啓発支援)				
	C:心身の健康(健康経営)	・健康診断(保健指導)の結果 ・各種相談窓口の設置状況				
:個々の力を引き出す 人事制度/人材育成	D:教育・成長の機会	・従業員が教育・研修を受ける機会の提供状況 ・OJT、Off-JTの機会均等状況				
	E:キャリア自律支援(ボスティング)	・重要な職場(ポスト)における女性・若手・高齢者の不在・偏在等				
	F:多様な人材活用に適した透明性の高い人事制度	・年功年次主義の登用管理からの脱却(アウトプットに基づく評価) ・転換制度(正社員化)の有無 ・ジョブディスクリプションの有無				
:時間効率/業務効率	G:残業時間削減	・雇用管理区分ごとの労働時間 ・管理職の労働時間				
	H:休暇取得推進	・各種休暇制度の運用状況、取得率 ・有給休暇取得率				
	I:非生産的な時間・業務の削減、見直し	・非効率な業務 ・会議・移動に費やしている時間				
:柔軟な働き方(システム・制度)	J:働く場所を限定しない制度	・テレワーク、TV会議、BYOD、フリーアドレス等の利用実績				
	K:働く時間を限定しない制度	・シフト勤務、フレックスタイム制度、短時間勤務等の利用実績				
	L:ライフスタイルに柔軟な制度	・育児休業取得率、両立支援制度の利用実績 ・フルタイムで無理なく働ける制度運用				
:人材の多様性	M:女性活躍推進	・採用した労働者に占める女性の割合 ・男女の平均勤続年数差異 ・管理職に占める女性労働者の割合				
	N:外国籍人材、中高年、障害者、LGBT等の活躍推進	・採用率 ・管理職登用率 ・キャリア支援制度の有無 ・評価(適正に評価されているかどうか)				
	O:中途採用、高度専門人材の採用・育成	・中途採用数 ・中途採用からの管理職登用 ・知的好奇心を刺激し続けるアサインメント				

(注)目標は自社の実態や目指す姿に即して設定してください。例えば、そもそもの女性従業員数の比率や近年の各種取り組みにマッチしないような数値ありき(数値あわせ)の目標にならないよう留意してください。

BYOD(Bring Your Own Device)とは、私用で普段から使っているスマートフォンなどから企業の情報システムにアクセスし、必要な情報を閲覧したり入力したりすることなどを意味する。