

## 状況把握項目の論点（案）

## 1 基本的な考え方

- 女性の活躍に向けては、採用から登用に至る各ステージにおいて様々な課題があるが、そのうちどの部分が特に大きなウエイトを占めるかは、各事業主毎に多種多様である。【建議 p 17】
- 状況把握の意義は、その後の課題分析とともに、こうした各事業主毎に異なる女性の活躍に向けた課題を明らかにすることにある。
- このため、まず、とりわけ多くの企業に該当する課題を明らかにする以下の4項目を「必須項目」とすることと整理した。【建議 p 18】
  - ① 採用者に占める女性比率
  - ② 勤続年数の男女差（第1子出産前後の継続就業の困難さを明らかにする観点）
  - ③ 労働時間の状況（②・④の課題の原因となりやすい男女を通じた長時間労働を明らかにする観点）
  - ④ 管理職に占める女性比率（女性の活躍を測る重要な一指標として）
- さらに、各事業主の実情に応じて把握することが効果的と考えられるものは「任意項目」として省令で規定することとし、例えば、
  - ・ 男女別の配置や育成状況
  - ・ 教育訓練の状況
  - ・ 登用の状況
  - ・ 両立支援制度の利用状況
  - ・ 非正規雇用から正規雇用などの各種転換制度の利用状況
  - ・ 女性活躍に関連する従業員の意識や相談の傾向が考えられると整理したところ。【建議 p 18】
- 以上も踏まえ、「任意項目」の検討に際しては、
  - ・ 「必須項目」の把握・課題分析に基づいて、さらにその原因の分析を深める項目
  - ・ 「必須項目」以外の課題を明らかにする項目という観点で検討することが適当ではないか。
- また、こうした女性の活躍に向けた課題を明らかにするための状況把握の項目とは別に、行動計画策定等による取組前後の結果（進捗）を図るための指標も考えられるのではないか。

## 2 考えられる項目案

- 上記の基本的考え方に基づけば、以下の左欄の「女性活躍に向けた課題」に対応した右欄の「項目案」が考えられるのではないか。  
他に、適切な項目は考えられるか。
- また、適切な課題分析の観点から、雇用管理区分毎に実態が異なる可能性がある項目については、雇用管理区分毎の数値を把握すべきではないか。【参議院附帯決議（二）】  
 その際、派遣労働者については、派遣元のみならず、派遣先においても状況把握・課題分析（そして分析結果を踏まえた行動計画策定）を行うことが有効な項目があるのではないか。【参議院附帯決議（三）】

### (1) 採用

女性活躍に向けた課題【建議p6】	項目案
<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性に偏った採用（男性のみ採用が4割、応募者から採用者に至る倍率の男女間格差）</li> </ul>	≪必須項目≫ <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用者に占める女性比率【建議p18】</li> </ul> ≪任意項目案≫ <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者に占める女性比率（※過去の採用の蓄積の把握として）【衆議院附帯決議(五)】</li> </ul>

### (2) 配置・育成・教育訓練

女性活躍に向けた課題【建議p7】	項目案
<ul style="list-style-type: none"> <li>・一定部門（営業等）への配置における男性への偏り</li> <li>・育成における男女間格差</li> <li>・非正規雇用の場合の能力向上に向けた機会の得られにくさ</li> </ul>	≪任意項目案≫ <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女別配置状況【建議p18】</li> <li>・男女別教育訓練状況【建議p18】</li> <li>・従業員の意識調査結果【建議p18】（※権限付与や業務配分の状況等に関するもの）</li> </ul>

(3) 継続就業・働き方

女性活躍に向けた課題 【建議p7～10】	項目案
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の約6割が第1子出産を機に退職</li> <li>・男女を通じた長時間労働</li> <li>・働き方の柔軟性</li> <li>・継続就業を支援する職場風土</li> <li>・仕事のやりがい</li> </ul>	<p>《必須項目》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女別の勤続年数の差【建議p18】</li> <li>・長時間労働時間の状況【建議p18】</li> </ul> <p>《任意項目案》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女別の育児休業取得率【建議p18】【衆議院附帯決議(五)】</li> <li>・従業員の意識調査結果【建議p18】(再掲)(※継続就業を支援する職場風土や仕事のやりがいに関するもの)</li> </ul>

(4) 評価・登用等 【建議p10～11】

女性活躍に向けた課題 【建議p10～11】	項目案
<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職に占める女性比率の低さ</li> <li>・評価・登用における男女間格差</li> <li>・女性が昇進に意欲を持ってない環境</li> </ul>	<p>《必須項目》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職に占める女性比率【建議p18】</li> </ul> <p>《任意項目案》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各職階に占める女性比率(※現在の育成状況や登用のネックを明らかにする観点から)【建議p18】</li> <li>・従業員の意識調査結果【建議p18】(再掲)(※女性部下に対する評価や女性の昇進意欲等に関するもの)</li> </ul>

(5) 職場風土・性別役割分担意識

女性活躍に向けた課題【建議p11】	項目案
<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場における性別役割分担意識</li> </ul>	<p>《必須項目案》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・採用者に占める女性比率【建議p18】(再掲)</li> </ul> <p>《任意項目案》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女別配置状況【建議p18】(再掲)</li> <li>・従業員の意識調査結果【建議p18】(再掲)(※継続就業を支援する職場風土や性別役割分担意識、様々なハラスメント等に関するもの)</li> <li>・各種相談窓口への相談状況【建議p18】</li> </ul>

(6) 再チャレンジ(多様なキャリアコース)

女性活躍に向けた課題【建議p11~12】	項目案
<ul style="list-style-type: none"> <li>・再就職の多くはパート等の非正規雇用</li> <li>・出産を機に退職した女性が、あらためて能力発揮できる機会</li> <li>・一般職や非正規雇用の女性が意欲と能力に応じた職責を担える機会</li> </ul>	<p>《任意項目案》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女別の職種・雇用形態の転換制度の利用実績【建議p18】</li> </ul>

○ また、上記の女性の活躍に向けた課題を明らかにするための状況把握の項目とは別に、行動計画策定等による取組前後の結果(進捗)を図るための指標として、「男女間の賃金格差の状況」【衆議院附帯決議(二)】が考えられるのではないかと。