

ポジティブ・アクションのための
ワークシート

平成 17 年度

厚生労働省雇用均等・児童家庭局 / 都道府県労働局（雇用均等室）

ポジティブ・アクションのためのワークシート

I データによる状況把握

日常ばく然ととらえている従業員構成も、男女別に年齢分布、配置部門、資格等級・役職別人員等のデータを集計してみると、企業における女性の活躍推進状況の特色を読みとることが出来ます。

また、これらの基本データは、問題の把握、対策の検討、目標の設定等、各ステージにおける雇用管理改善のための基礎資料となるものです。さらに、年度別の推移を把握して、その変化の方向をみることも、状況を分析するのに役立ちます。

1 従業員構成等の概要

男女の平均年齢や平均勤続年数などを比較してみましょう。また、できるだけ既婚者数、子どもがいる従業員数及びその割合をみながら、結婚や出産後の勤続状況についても概観しましょう。

〈表1〉

| 男女別 | 従業員数 | 平均年齢 | 平均勤続年数 | 既婚者数 | 子どもあり |
|------|---------------------|------|--------|------------------|------------------|
| 女性 | (100%) ^人 | 歳 | 年 | (%) ^人 | (%) ^人 |
| 男性 | (100%) ^人 | 歳 | 年 | (%) ^人 | (%) ^人 |
| 全従業員 | (100%) ^人 | 歳 | 年 | (%) ^人 | (%) ^人 |

2 部門別の従業員構成

部門ごとに、男女の配置に偏りがどうかをみてみましょう。また、女性比率が極端に低い部門や職位等の分布に男女差が大きい部門があれば、その理由を考えてみましょう。それらの部門について、〈表2〉の従業員構成を記入してみると、問題がとらえやすくなります。

〈記入方法〉

- ①管理部門、営業部門、製造部門など、職場の部門ごとに記入します。
- ②職位区分は「課長相当職以上のライン管理職」「課長相当職以上のスタッフ管理職」等の管理職や、管理職に至るまでの職位について、実情に応じて区分します。

〈表2〉

| ①部 門 | 男 女 別 | ②職位区分 | ②職位区分 | ②職位区分 | ②職位区分 | ②職位区分 | 計 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---|
| | 男 性 | | | | | | |
| | 女 性 | | | | | | |
| | 女性比率 | | | | | | |
| | 男 性 | | | | | | |
| | 女 性 | | | | | | |
| | 女性比率 | | | | | | |
| | 男 性 | | | | | | |
| | 女 性 | | | | | | |
| | 女性比率 | | | | | | |
| | 男 性 | | | | | | |
| | 女 性 | | | | | | |
| | 女性比率 | | | | | | |

3 資格等級・役職等級別の従業員構成

学歴、職種（職掌・コース等）、年齢（勤続年数）など、雇用管理のベースになるような条件別に資格等級や役職などの状況を男女で比較してみましょう。

<記入方法>

- ①学歴別又は職種（職掌・コース等）別など雇用管理の区分がある場合には、その区分ごとに表を作成します。場合によっては、特定の学歴等に限定する方法もあります。
- ②年齢別又は勤続年数別に記入します。新卒採用が中心で、年齢と勤続年数がほぼ一致している場合には勤続年数別に記入し、一方、中途採用が中心の場合には年齢別に記入したほうが比較しやすくなります。勤続10年くらいまでは1～2年間隔で記入し、その後は5年間隔で記入するなど、若い年齢層では区分を細かくしてみた方が、状況がとらえやすくなります。
- ③資格等級又は役職別など、処遇体系を踏まえて具体的に記入します。

<表3>

①学歴・職種（職掌・コース等）

| ③資格等級・役職 | ②年齢・勤続年数 | 年 | 年 | 年 | 年 | 年 | 年 | 年 | 年 | 計 |
|----------|----------|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 男性 | | | | | | | | |
| | 女性 | | | | | | | | | |
| | 男性 | | | | | | | | | |
| | 女性 | | | | | | | | | |
| | 男性 | | | | | | | | | |
| | 女性 | | | | | | | | | |
| | 男性 | | | | | | | | | |
| | 女性 | | | | | | | | | |
| 計 | 男性 | | | | | | | | | |
| | 女性 | | | | | | | | | |
| | 計 | | | | | | | | | |

II 雇用管理のステージ別点検

次に、募集・採用から退職までの企業内での雇用管理の状況について点検をしてみましょう。必要なデータを記入したり、点検項目に順次回答していくことで、女性の能力発揮のネックになっている状況の分析が可能となり、今後の目標を具体的に策定する上でのヒントが得られるでしょう。

なお、点検項目の中には、貴社の雇用管理の体系にあてはまらないものがあるかもしれませんが、そのような項目にはチェックする必要はありません。

1 募集・採用

(1) 応募・採用の状況

応募者の男女別実数及び応募者に対する男女別採用実績を把握し、募集・選考方法における問題点を点検してみましょう。

<記入方法>

- ①新卒採用・中途採用について、それぞれに表を作成します。
- ②学歴別又は職種（職掌・コース等）別などの採用区分がある場合には、採用区分ごとに記入します。場合によっては、特定の学歴等に限定して比較する方法もあります。
- ③最近5年程度の変化をみると、時系列の変化をみることができます。

<表4>

①新卒・中途

| ②採用区分等 | 男女別 | 応募者（選考対象者）数 | 採用者数 |
|--------|------|-------------|------|
| | 男性 | | |
| | 女性 | | |
| | 女性比率 | | |
| | 男性 | | |
| | 女性 | | |
| | 女性比率 | | |
| | 男性 | | |
| | 女性 | | |
| | 女性比率 | | |

<チェックポイント>

記入された〈表4〉について、次のことをチェックしてみましょう。

- i) 応募者の男女比率に極端な差がある。
- ii) 女性の応募が全くない、又は極端に少ない採用区分（学歴や職種など）がある。
- iii) 応募者数に対する採用者比率が、男女により極端に異なる。
- iv) 女性の採用が全くない採用区分（学歴や職種など）がある。

これらのどれかにあてはまる場合、その原因・理由について、以下の質問を参考に考えてみましょう。

(2) 採用計画

Q 1 採用計画の立案に当たって、人事担当者が現場からの意向を聞く際に、男女の機会均等という趣旨を徹底していますか。

| | | | |
|--------------------------|------|--------------------------|-------|
| <input type="checkbox"/> | している | <input type="checkbox"/> | していない |
|--------------------------|------|--------------------------|-------|

Q 2 男女共通の募集・採用条件であっても、女性が満たしにくい条件を付す職種（職掌・コース等）がありますか。

| | | | |
|--------------------------|----|--------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | ある | <input type="checkbox"/> | ない |
|--------------------------|----|--------------------------|----|

→ある場合、どの職種（職掌・コース等）のどのような条件ですか。

| |
|--|
| |
|--|

<採用計画のポイント>

- ・企業にとって採用計画は将来の人員構成・経営戦略とも直結する重要なポイントです。採用計画を立案するに際して、現場や配属先が女性の適性や能力について固定的な考え方を持っていると採用結果に影響します。したがって、特に人事担当者は積極的に男女の機会均等の趣旨を社内に徹底させることが必要です。
- ・性別にかかわらず応募者を募り、その中から真に企業のニーズにあった人材を採用していくことがこれからの人材活用の基本となります。
- ・男女共通の募集・採用条件であっても、全国転勤や重量物の運搬等、家事・育児の負担や体力面でのハンディ等により、女性が事実上満たしにくい条件があります。それらの条件が職務遂行上必要なものかどうか、また、作業環境の改善等によって、条件を変更できないかをあらためて検討してみましょう。
- ・女性の応募者を増やしていくためには、実際に誰もが働きやすい職場をめざして環境整備をしたり、職業生活と家庭生活の両立支援制度を充実していくことも重要なことです。これは、女性の応募者のためだけではなく、従業員の充実した職業生活を実現する上で、男女双方に対して効果があります。

(3) 募集方法

Q 3 募集要綱、求人広告、会社案内等の内容は女性の活躍を期待していることにも言及していますか。

| | | | |
|--|------|--|-------|
| | している | | していない |
|--|------|--|-------|

Q 4 求人広告や会社案内等の図や写真に女性を登場させることによって、女性も活躍できる職場であることをアピールしていますか。

| | | | |
|--|------|--|-------|
| | している | | していない |
|--|------|--|-------|

Q 5 新規学卒者の採用に当たり、女性の応募の少ない採用区分について、女性の多い学部や女子大等にも求人案内を出していますか。

| | | | |
|--|-------|--|--------|
| | 出している | | 出していない |
|--|-------|--|--------|

<募集方法のポイント>

- 企業として優秀な人材を採用し活用していくに当たって、従来の募集方法では、募集対象として男性を念頭においていることが多く、女性を排除しているように思わせる場合があります。
- 女性を対象となっていないと思わせるような文章表現を使用したり、応募しにくいような雰囲気のある求人広告や会社案内になっていないか確認が必要です。また、求人情報の提供にも工夫が必要です。

(4) 選考方法

Q 6 面接・選考担当者に対して、女性も採用の対象となっていること、又は会社の方針として女性の活躍を推進していることを徹底していますか。

| | | | |
|--|------|--|-------|
| | している | | していない |
|--|------|--|-------|

Q 7 役員や面接・選考担当者が、男女の役割分担意識を持って選考に当たらないようにするための研修や均等法を徹底するようなテキスト、資料を配付していますか。

| | | | |
|--|------|--|-------|
| | している | | していない |
|--|------|--|-------|

Q 8 選考に当たり、面接における質問項目を的確に定め、質問の禁止項目を明示していますか。

| | | | |
|--|----|--|-----|
| | いる | | いない |
|--|----|--|-----|

Q 9 結婚の予定、家族や家庭の状況等、職務能力に関係のない事項について質問しないように徹底していますか。

| | | | |
|--|------|--|-------|
| | している | | していない |
|--|------|--|-------|

Q10 面接者が無意識のうちに女性に対して不快感を与えるような質問をしたり、そのような態度をとらないよう徹底していますか。

| | | | |
|--|------|--|-------|
| | している | | していない |
|--|------|--|-------|

Q11 不採用者について、その理由を記録して分析していますか。

| | | | |
|--|------|--|-------|
| | している | | していない |
|--|------|--|-------|

Q12 面接・選考担当者の中に女性も登用していますか。

| | | | |
|--|------|--|-------|
| | している | | していない |
|--|------|--|-------|