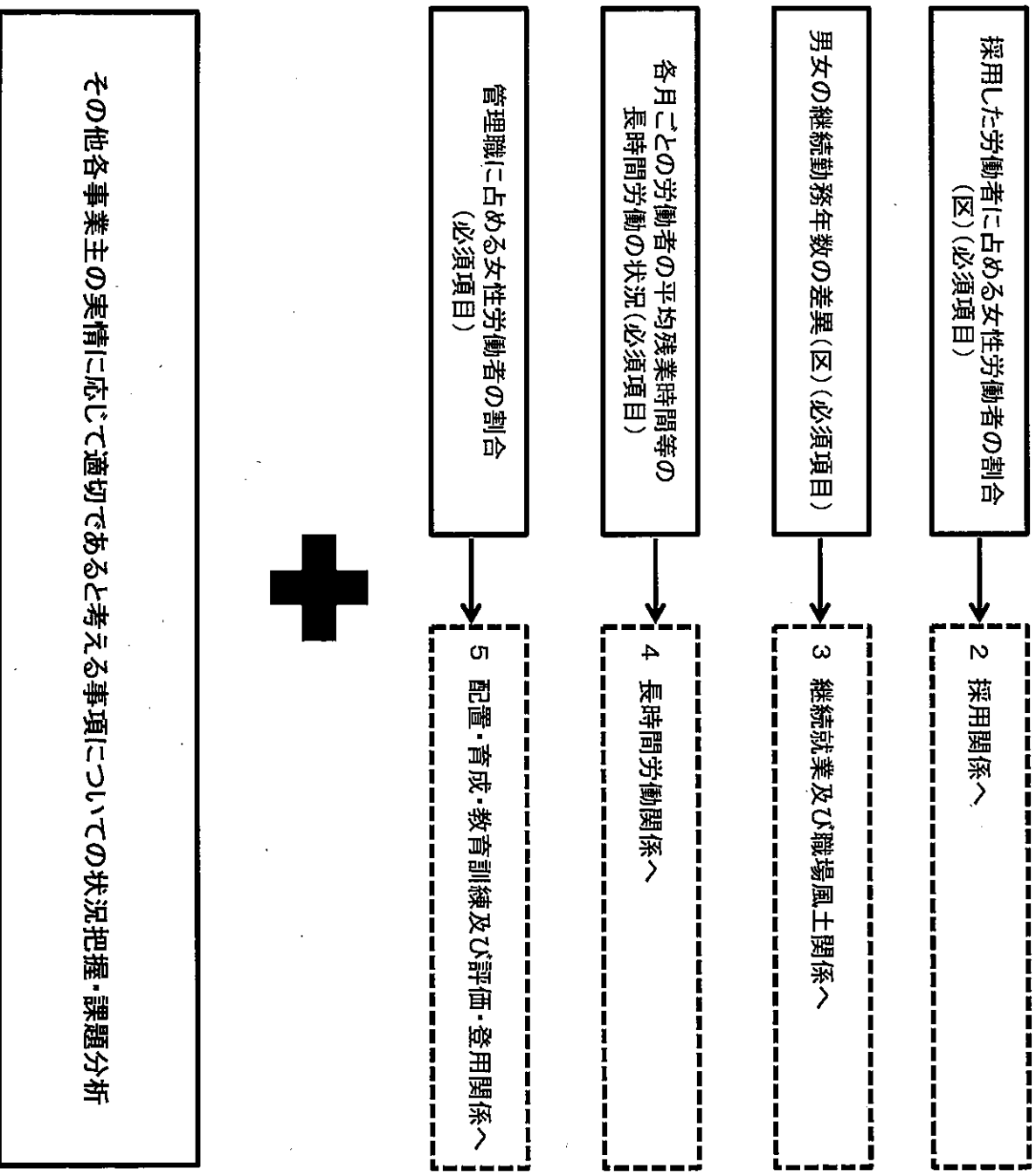


女性活躍に向けた課題	状況把握の必須項目	状況把握の任意項目
採用	採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)	採用における男女別の競争倍率(区)
		労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
配置・育成・教育訓練		男女別の配置の状況(区)
		男女別の将来的な育成を目的とした教育訓練の状況(区)
		管理職や男女労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識など職場風土等に関する意識(区)(派: 性別役割分担意識など職場風土等に関して)
継続就業・働き方改革	男女の継続勤続年数の差異(区)	10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(新規学卒者として採用された者に限る)(区)
		男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
		男女別の職業生活と家庭生活との両立に資する制度(育児休業を除く)の利用実績(区)
	各月ごとの労働者の平均残業時間等の長時間労働の状況	男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
		各月ごとの労働者の平均残業時間等の長時間労働の状況(区)(派)
		管理職の長時間労働の状況
		年次有給休暇の取得率(区)
評価・登用	管理職に占める女性労働者の割合	各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
		1つ下の職位から上位の職階へ昇進した者の男女別の割合
		人事評価の結果における男女の差異(区)
職場風土・性別役割分担意識		ハラスメント等の各種相談窓口への労働者の相談状況(区)(派)
再チャレンジ (多様なキャリアコース)		男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
		男女別の再雇用(定年後の再雇用を除く)又は中途採用の実績(区)
		男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者から管理職への登用実績
		男女別の非正規雇用労働者に対するキャリアアップに向けた研修の受講率(区)
取組の結果(進歩を図るための指標)		男女の賃金の差異(区)

別紙二(第二の(三)関係)

(1) 行動計画の策定に向けた課題分析の手法例の全体像

まず、必須項目の状況把握・課題分析を行い、その結果、課題であると判断された事項については、矢印の先に進み、さらに任意項目の状況把握・課題分析により、その原因についての検討を深めることが望ましい。

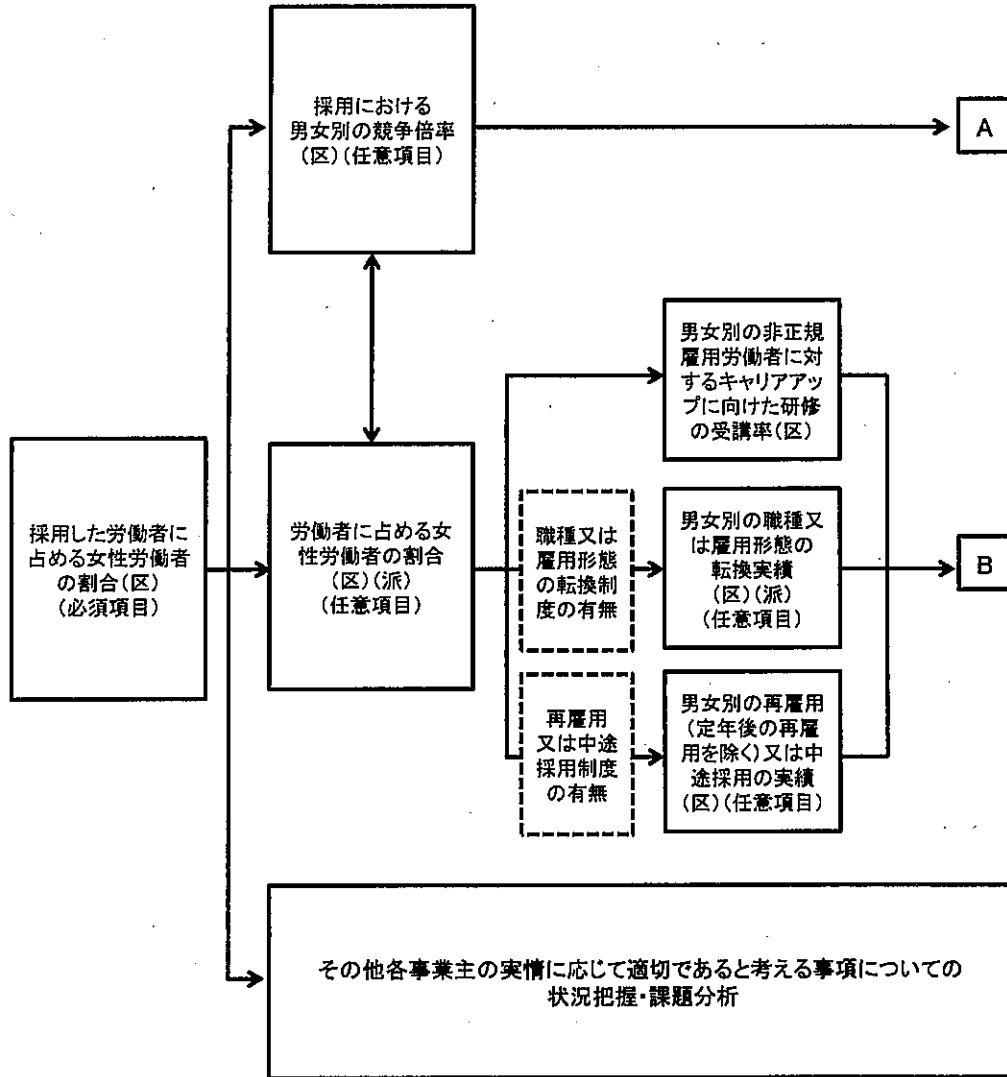


(区)＝雇用管理区分ごとに把握(例：一般職／総合職／パート)
(派)＝派遣先においては派遣労働者も含めて把握

(2)採用関係の課題分析の手法例／課題へ対応する取組例

課題分析における判断の目安例:

- ① 全体に占める女性の割合が4割を下回っている場合
- ② 男性に対する女性の割合が8割を下回っている場合
 ／採用における男女別競争倍率については、(女性の採用倍率×0.8)≥(男性の採用倍率)である場合
 → 男女間の格差が大きいと判断、任意項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い



	課題分析の視点例	取組例
A	<input type="checkbox"/> 採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い雇用管理区分がないか(特に総合職等の基幹的職種)。 <input type="checkbox"/> 「採用した労働者に占める女性労働者の割合」が低い場合) 応募者の男女比率と比べ、採用段階で女性を絞り込んでいないか(「採用における男女別の競争倍率」が女性の方が高くなっていないか)。 <input type="checkbox"/> 「採用における男女別の競争倍率」が男女同等であるのに、採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い場合) 募集方法に課題はないか。	<input type="checkbox"/> 採用選考基準や、その運用の見直し <input type="checkbox"/> 面接官への女性の参画による採用選考における(無意識の)性別のバイアスの排除 <input type="checkbox"/> 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報(特に技術系の採用における理系女子学生に対する重点的広報/各種認定や表彰の取得による女性が活躍できる職場であることのアピール等)
	<input type="checkbox"/> (過去の採用結果の蓄積等により)労働者に占める女性労働者の割合が低くなっている雇用管理区分がないか(特に総合職等の基幹的職種)。 <input type="checkbox"/> より基幹的な職種(総合職等)において女性比率が低く、より補助的な職種(一般職・パート等)において女性比率が高くなっていないか。 <input type="checkbox"/> その場合には、採用時の雇用管理区分にとらわれずに、意欲と能力ある女性が活躍できるような方策を検討すべきではないか(職種又は雇用形態の転換制度の積極的な運用等)。	<input type="checkbox"/> 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し(コース区分の廃止・再編等) <input type="checkbox"/> 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善 <input type="checkbox"/> 一般職や非正社員(※)に対する個人面談等による職種又は雇用形態の転換試験・昇格試験等の受験勧奨/研修等を通じた意識改革・能力開発支援 <input type="checkbox"/> 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用/非正社員から正社員(※)への転換制度の積極的運用 <input type="checkbox"/> 非正社員と正社員(※)の人事評価基準の共通化 <input type="checkbox"/> 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 <input type="checkbox"/> 中途採用の積極的実施と新卒採用と同等の育成・登用の実施
B	<input type="checkbox"/> 中堅以上の年齢層において、女性労働者が少なくなっていないか。	

(※)「非正社員」とは、正社員以外の者をいう。

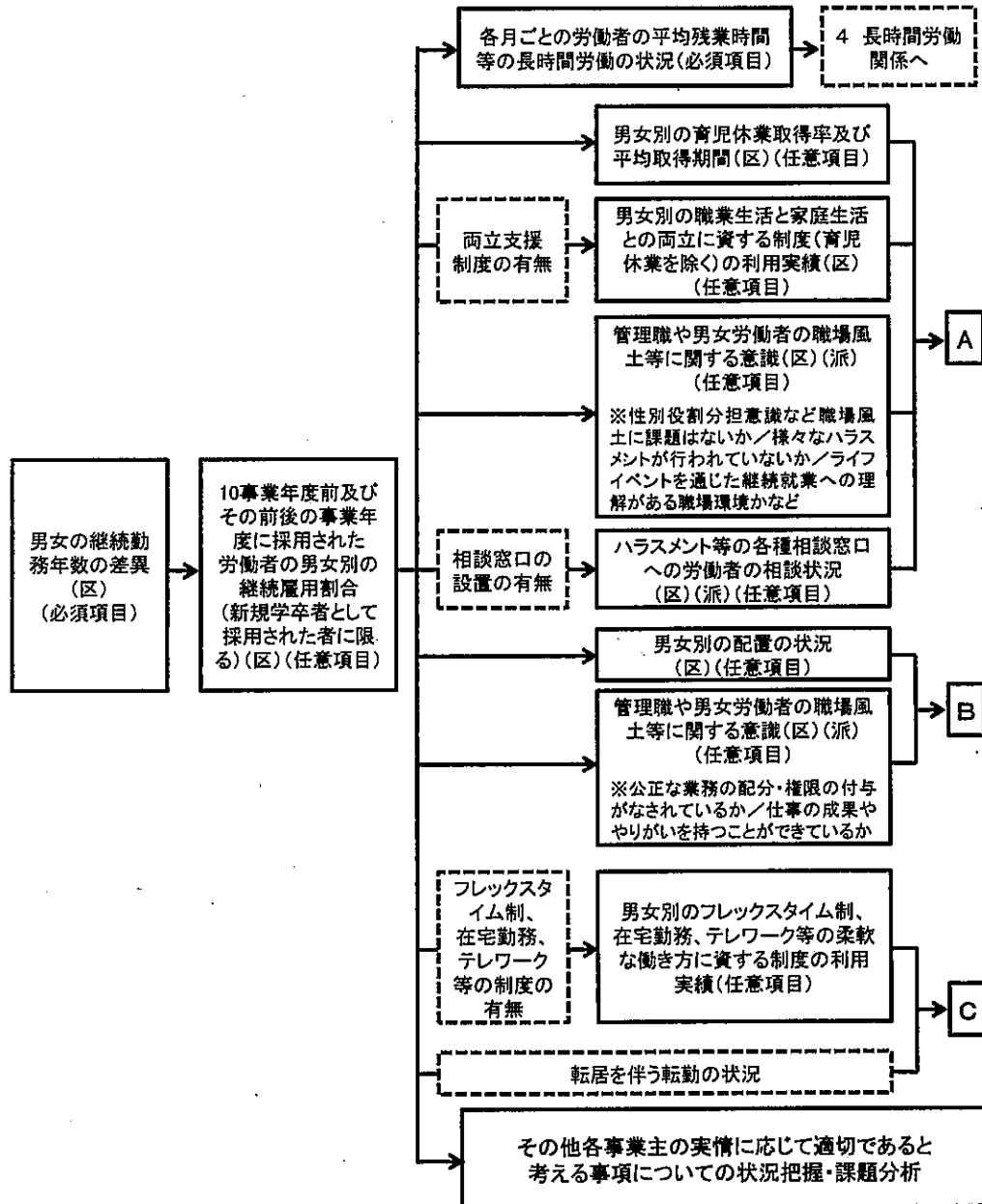
(※)「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)第2条の「通常の労働者」をいう。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等(例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は昇格の有無)を総合的に勘案して判断するものである。

(3) 継続就業及び職場風土関係の課題分析の手法例／課題へ対応する取組例

課題分析における判断の目安例:

継続勤務年数や10年目前後の定着率(継続雇用割合)について、男性に対する女性の割合が8割を下回っている場合

→ 男女間の格差が大きいと判断、任意項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い



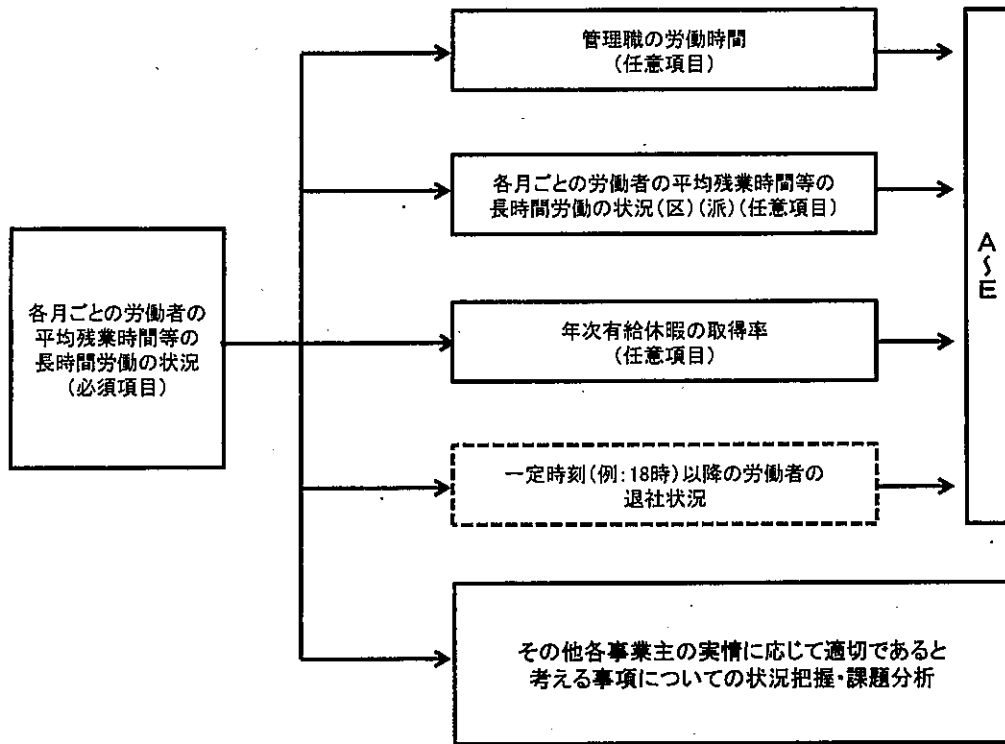
	課題分析の視点例	取組例
A	<input type="checkbox"/> 出産・子育てを機に(あるいはそれ以前に)、女性労働者が退職する傾向にないか。	○ 定期的な労働者の意識調査(職場風土・ハラスメント等に関するもの)の実施と改善策の実行
	<input type="checkbox"/> 長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難になっていないか。[→(4)長時間労働関係へ]	○ 時間制約等を抱える多様な人材を活かすことの意義に関する役員・管理職研修
	<input type="checkbox"/> 男女がともに両立支援制度を利用できる状況にあるか。	○ 「職場」と「家庭」の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発
B	<input type="checkbox"/> 出産・子育て等をしながら働き続けることを支援する職場風土であるか。「職場」と「家庭」の両方において男女がともに貢献できる職場風土となっているか。	○ 上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進
	<input type="checkbox"/> 様々なハラスメントがないか。また、ハラスメントの要因ともなりうる固定的な性別役割分担意識がないか。	○ 利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底(ガイドブックの作成・配布等)
	<input type="checkbox"/> 女性労働者が、男性労働者と同様に、仕事にやりがいを持つような公正な配置(業務配分・権限付与を含む)になっているか。	○ 様々なハラスメントが起こらないようにするための管理職への研修等による周知徹底
C	<input type="checkbox"/> 出産・子育て期に入る以前に、女性労働者が、仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を重ねるイメージを持つことができているか。	○ 定期的な労働者の意識調査(仕事のやりがい等に関するもの)の実施と改善策の実行(再掲)
	<input type="checkbox"/> 子育て中の労働者が、時間制約を有するがゆえに、他の労働者と同様のやりがいのある職務を担うことが困難になっていないか。	○ 若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施
	<input type="checkbox"/> 柔軟な働き方ができる職場となっているか。	○ 仕事と家庭の両立やキャリア形成に関する不安の解消に向けた出産前後の個別相談支援/育児休業から復職した労働者に対するメンター制度/育児・介護等の時間制約を有する労働者同士のネットワーク化による具体的ノウハウ等の共有
D	<input type="checkbox"/> 本人あるいは配偶者の転居を伴う転勤や、親の介護等を機に、女性労働者が退職する傾向にないか。	○ 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等
	<input type="checkbox"/> 本人あるいは配偶者の転居を伴う転勤や、親の介護等を機に、女性労働者が退職する傾向にないか。	○ 属人的な業務体制の見直し・複数担当制や、労働者の「多能化」による業務のカバー体制の構築
E	<input type="checkbox"/> 本人あるいは配偶者の転居を伴う転勤や、親の介護等を機に、女性労働者が退職する傾向にないか。	○ 交替制勤務において時間制約のあるスタッフを活かすシフトの組み方の好事例の共有/交替制勤務を支える保育基盤整備(事業所内託児施設やベビーシッタールーム等)
	<input type="checkbox"/> 本人あるいは配偶者の転居を伴う転勤や、親の介護等を機に、女性労働者が退職する傾向にないか。	○ 短時間勤務制度の柔軟な運用(本人の希望に基づく一定上限内でのフレキシブルなフルタイム勤務の実施)
F	<input type="checkbox"/> 本人あるいは配偶者の転居を伴う転勤や、親の介護等を機に、女性労働者が退職する傾向にないか。	○ フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現
	<input type="checkbox"/> 本人あるいは配偶者の転居を伴う転勤や、親の介護等を機に、女性労働者が退職する傾向にないか。	○ 転居を伴う転勤に対する本人同意の徹底/育児・介護等の一定期間内における転居を伴う転勤の中止
G	<input type="checkbox"/> 本人あるいは配偶者の転居を伴う転勤や、親の介護等を機に、女性労働者が退職する傾向にないか。	○ 配偶者の転勤先・親の介護先への異動/同行休職
	<input type="checkbox"/> 本人あるいは配偶者の転居を伴う転勤や、親の介護等を機に、女性労働者が退職する傾向にないか。	

(4) 長時間労働関係の課題分析の手法例／課題へ対応する取組例

課題分析における判断の目安例:

残業時間が平均で45時間を上回っている月がある場合

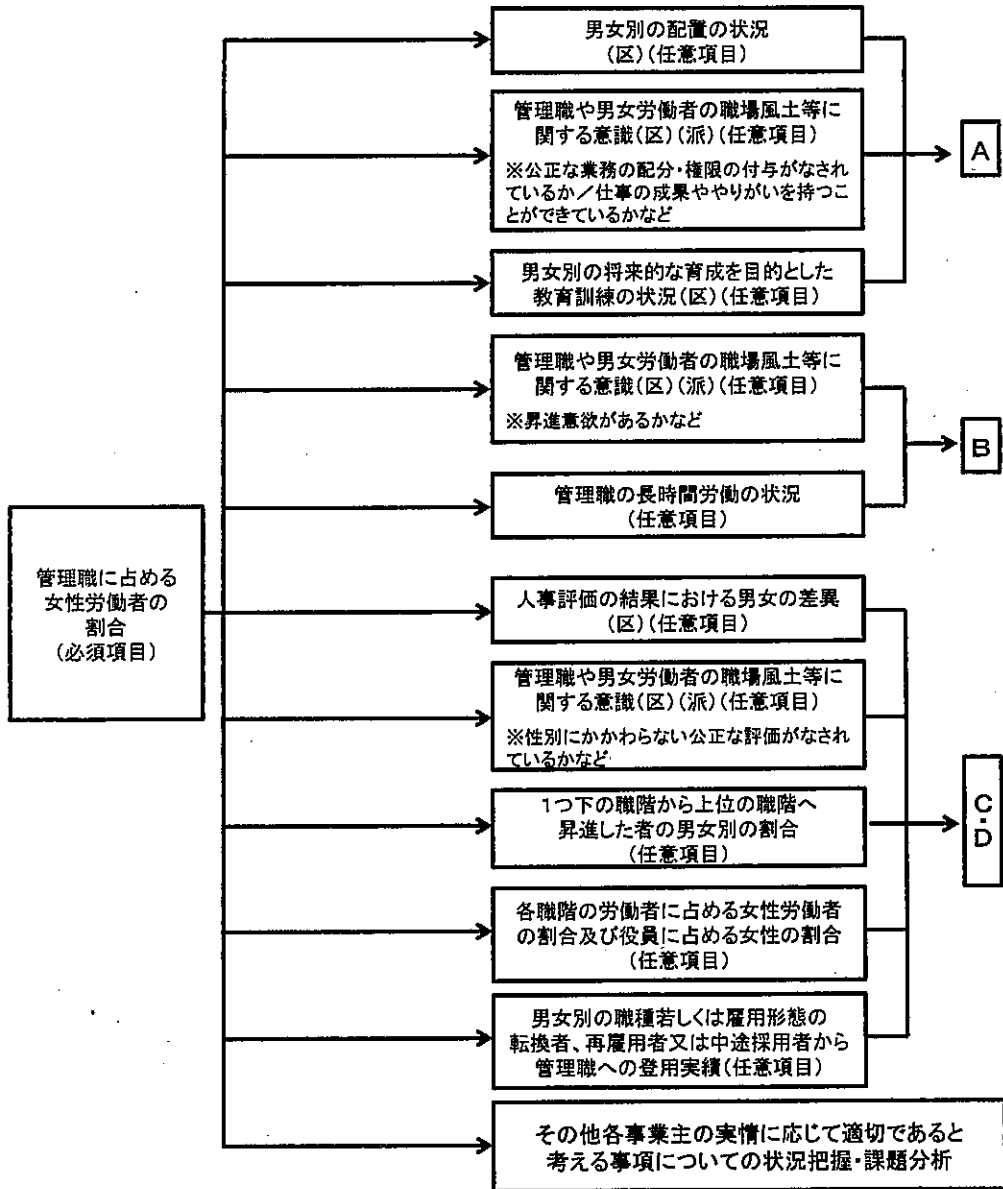
→ 長時間労働の課題があると判断、任意項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い



	課題分析の視点例	取組例
A	<input type="checkbox"/> 長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難となっていないか。 <input type="checkbox"/> 長時間労働が、個々の職場だけでなく、組織全体の課題として対応されているか。	<input type="checkbox"/> 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信 <input type="checkbox"/> 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ <input type="checkbox"/> 組織のトップの会議での部署ごとの残業時間数等の公開・評価の実施 <input type="checkbox"/> サービス残業化させないための無記名アンケートや無作為ヒアリング等の徹底したチェック <input type="checkbox"/> 残業が一定時間数を超える場合の本人と上司に対する通知・指導等
B	<input type="checkbox"/> 長時間労働の背景として、長時間労働自体が努力の証として評価されたり、時間当たりの生産性よりも、期間当たりのアウトプットの量によって評価されたりするような職場風土・評価制度になっていないか。	<input type="checkbox"/> 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 <input type="checkbox"/> 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価 <input type="checkbox"/> 管理職の長時間労働是正に向けたマネジメントに対する360度評価（部下からの評価） <input type="checkbox"/> 掃りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底
C	<input type="checkbox"/> 一部の雇用管理区分（例：総合職等）において、特に長時間労働になっていないか。 <input type="checkbox"/> 特定の部署・特定の担当者・特定の時期に、特に長時間労働になっていないか。 <input type="checkbox"/> 必要な時に、休みが取れる職場になっているか。	<input type="checkbox"/> 部署横断的な人員配置の見直しを行いうる職員の高い責任者の指名と不断の人員配置の見直し <input type="checkbox"/> 属人的な業務体制の見直し・複数担当制や、労働者の「多能工化」による業務のカバー体制の構築（再掲） <input type="checkbox"/> 個人単位で業務の繁閑がある場合でも、チーム全体で勤務時間内に業務を終了させるため、労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成
D	<input type="checkbox"/> 生産性の高い働き方の実現に向け、業務の優先順位や、業務プロセス等の見直しに対して、管理職等のマネジメントが的確になされているか。	<input type="checkbox"/> 管理職の長時間労働是正に向けたマネジメント力の強化のための研修 <input type="checkbox"/> チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底 <input type="checkbox"/> 業務プロセス等の分析・削減と定期的検証 <input type="checkbox"/> 生産性の高い労働者の具体的業務手法の共有
E	<input type="checkbox"/> 顧客企業に即応を求められることが、長時間労働の要因となっていないか。	<input type="checkbox"/> 組織トップによる顧客企業に対するワーク・ライフ・バランスに関する理解醸成

(5) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係の課題分析の手法例／課題へ対応する取組例

課題分析における判断の目安例：
 ① 全体に占める女性の割合が4割を下回っている場合
 ② 男性に対する女性の割合が8割を下回っている場合
 → 男女間の格差が大きいと判断、任意項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い



	課題分析の視点例	取組例
A	<input type="checkbox"/> 若手のうちの男女平等な配置（業務配分・権限付与を含む）と育成がなされているか。 <input type="checkbox"/> 女性労働者が、出産・子育てに一定の時間制約を抱えやすいことを前提とした、計画的な育成が行われているか。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与 ○ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング ○ 労働者一人一人のキャリアプランを本人と上司で作成するなど中長期の視点で育成を検討 ○ 重要だが家庭と両立しづらい職務経験（海外勤務等）の出産・子育て期以前の積極的な付与
B	<input type="checkbox"/> 女性労働者が、出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージ・意欲を持つことができているか。 <input type="checkbox"/> 管理職が長時間労働であり、女性労働者にとって、仕事と家庭の両立がしづらく昇進希望を持ちづらいような状況となっていないか。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング ○ 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援 ○ 管理職層の女性労働者が育成されていない場合におけるロールモデルとしての女性管理職の育成や中途採用 ○ 携りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底《再掲》
C	<input type="checkbox"/> 育児休業や子育て期間中の時間制約が、評価・登用において不利になっていないか。 <input type="checkbox"/> 性別にかかわらず公正な評価・登用が各職階ごとに行われているか。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施 ○ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング《再掲》 ○ 組織のトップ等による女性労働者の部門ごとの登用状況のモニタリング／個別育成計画の策定
D	<input type="checkbox"/> （過去の育成に男女間格差があったために）同世代の男性労働者に比べ、女性労働者の育成が遅れがちになっていないか。 <input type="checkbox"/> 職種又は雇用形態の転換者・再雇用者・中途採用者が、新卒採用による入社者と同様に登用の機会が与えられるよう、十分育成されているか。 <input type="checkbox"/> 周囲に同性（女性）の管理職が少ないために新人の女性管理職が自信を持ちづらい状況にないか。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 意欲と能力のある女性労働者の積極的発掘と、選抜した人材の集中的な育成（研修への参加や、現管理職が定めるサクセッションプラン（後継者育成計画）の対象者に女性労働者を積極的に含め、現管理職からの集中的なOJTを行う等） ○ 職種又は雇用形態の転換者・再雇用者・中途採用者に対する研修やメンタリング等によるサポートの実施 ○ 新人管理職に対する役員等によるメンタリングの実施

情報公表項目
採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
採用における男女別の競争倍率(労働者の募集に対する応募者数を採用者数で除した数値)(区)
労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
男女の継続勤続年数の差異(期間の定めのない労働契約を締結している労働者を対象)(区)
10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(新規学卒者として採用された者に限る)
男女別の育児休業取得率(区)
一月当たりの労働者の平均残業時間
一月当たりの労働者の平均残業時間(区)(派)
年次有給休暇の取得率(区)
係長級にある者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
役員に占める女性の割合
男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
男女別の再雇用(定年後の再雇用を除く)又は中途採用の実績