

課題分析手法の論点（案）

1 基本的な考え方等

- 各企業における状況把握・課題分析の実施に向けては、様々な男女間の格差の実質的縮小を進めるための契機となるよう、有効な手法等を示していくことが必要。【建議 p.18】
- 多くの企業に該当する課題を明らかにする項目は「必須項目」の4項目であることから、「必須項目」の把握結果を、課題分析の出発点とし、課題があると判断された項目について、「任意項目」でさらに原因の分析を深めていく形が考えられるのではないか。
- 課題の有無の判断基準については、
 - ・ 男女雇用機会均等法において、女性比率が全体の4割を下回っている場合は、男女間の実質的格差が大きいと判断していること
 - ・ 労働基準法に基づく「時間外労働の限度に関する基準」において、月 45 時間を時間外労働の限度基準としていることが参考となりうるが、他にどのような考え方があるか。

2 考えられる課題分析手法（案）

- 課題分析については、各社の実情に応じて行っていくものであるが、その課題分析の効果的手法の例としては、以下の方法が考えられるのではないか。

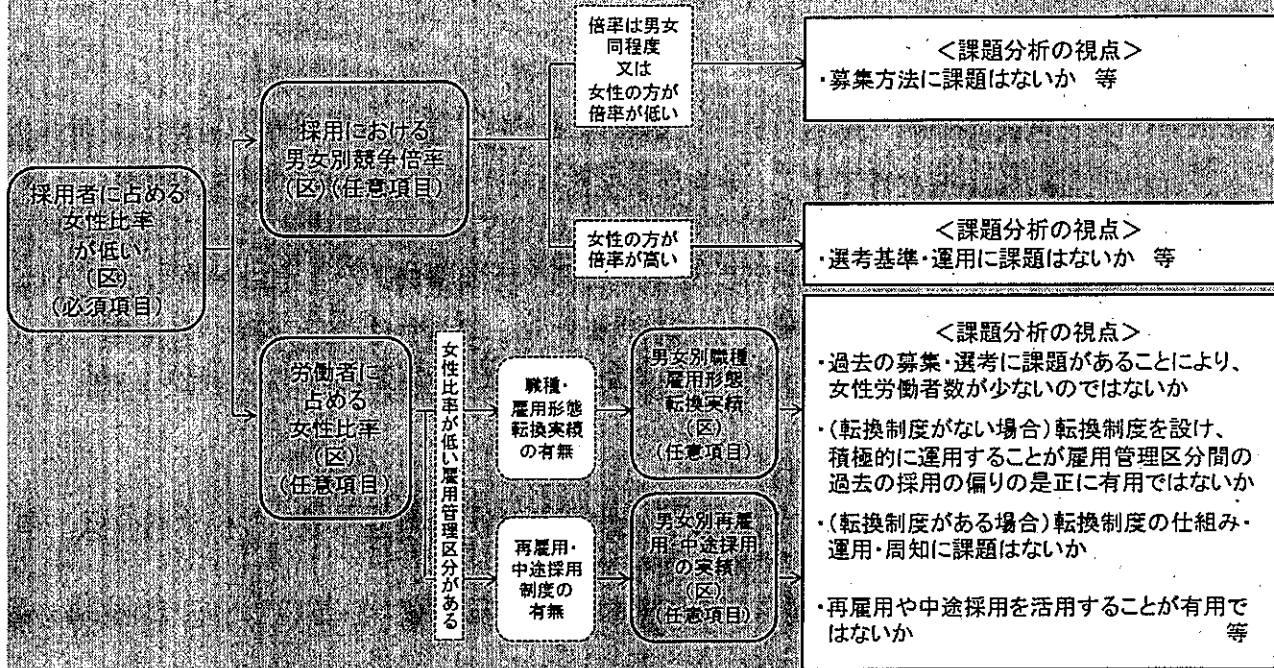
(1) 採用関係

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が $(\text{女性の採用倍率} \times 0.8) \geq (\text{男性の採用倍率})$ である場合)

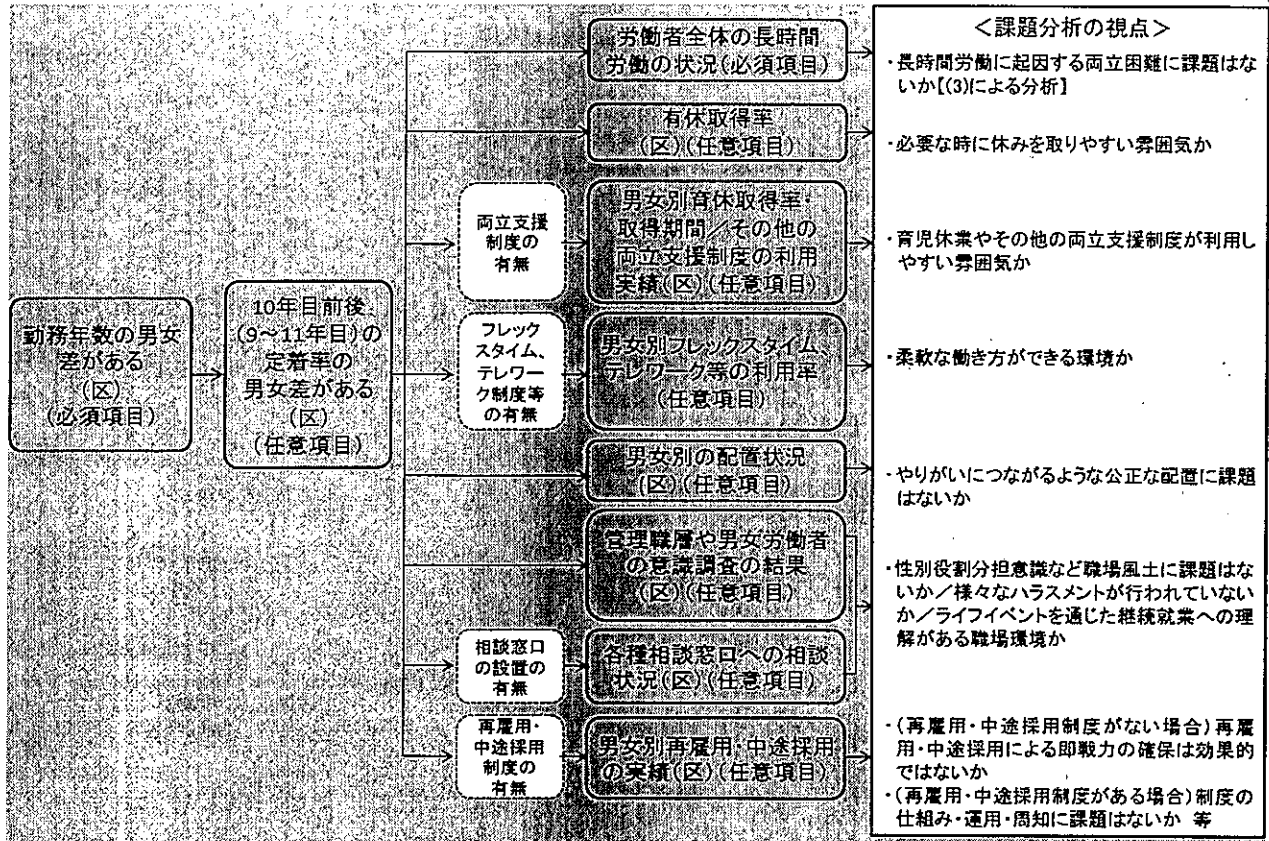
⇒ 男女間の格差が大きいと判断。任意項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い。



(2) 継続就業関係

課題分析における判断の目安例:

勤続年数や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。

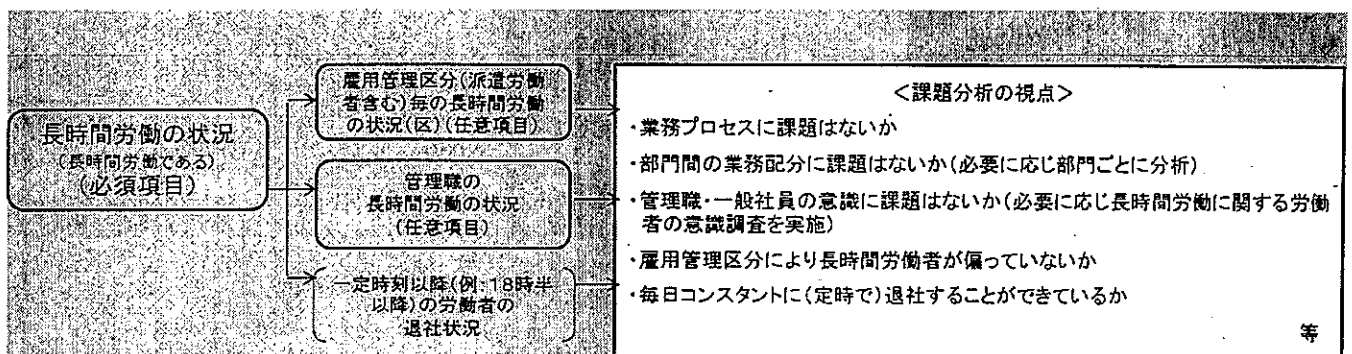


(3) 長時間労働関係

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。



(4) 登用関係

課題分析における判断の目安例

全体に占める女性の割合が4割を下回っている場合、又は、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。

