

事業主行動計画策定指針案（一般事業主行動計画に係る部分）について

【概要】

1. 趣旨

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「法」という。）第 7 条第 1 項に基づき、事業主行動計画の策定に関する指針（一般事業主行動計画に係る部分）の制定を行うもの。

2. 内容

(1) 女性の活躍の意義、現状及び課題

- 「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、その個性と能力を十分に発揮できることである。
- 女性の管理職比率の上昇は、女性の活躍の一側面を測るものではあるが、女性の活躍は、それだけでなく、あらゆる職階や非正規雇用を含めたあらゆる雇用形態等の全ての女性労働者が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要がある。
- 我が国の雇用者に占める女性の割合は 4 割を超えている。一方、その半数以上は非正社員であり、また、管理職以上に登用されている女性の割合は 1 割に満たず、先進諸国・アジア諸国と比較しても、特に低い水準となっている。
- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。以下「男女雇用機会均等法」という。）の制定から 30 年が経つが、依然として、我が国には、以下のとおり、採用から登用に至るあらゆる雇用管理の段階において、男女間の事実上の格差が残っている。それらの背景には、固定的な性別役割分担意識と、それと結びついた長時間労働等の働き方がある。

イ 採用

新規学卒者について約 4 割の企業が男性のみを採用するなど、男性に偏った採用を行っている事業主が多い。今後、生産年齢人口が急速に減少していく中で、男性のみを戦力とする姿勢では、人材確保が困難となることは必至であり、早期に、性別にかかわらず、意欲と能力本位の採用に改めていくことが求められる。

ロ 配置・育成・教育訓練

企業内の配置において性別の偏りが見られ、育成・教育訓練の中心を〇JTが占める職場が多い中、配置における性別の偏りが、育成・教育訓練の格差につながっている。グローバル化の進展の中、組織内の多様性を高め、様々な人材の能力を活かすことは、イノベーションを促進し、市場環境等の変化に対する組織の対応力を高めるものであり、早期に、性別にかかわらない配置・育成・教育訓練に切り替えていくことが求められる。

ハ 継続就業

依然として、約6割の女性が第一子出産を機に退職する現状にある。女性が出産・子育てを通じて働き続けられる職場としていくことは、組織の人材力を高めることに貢献するものであり、早期に、継続就業の障壁となっている事情を改善することが求められる。

ニ 長時間労働の是正等の働き方の改革

我が国は、男性の約4割、女性の約2割が、週49時間以上（残業時間が1日平均2時間以上相当）の長時間労働となっている。また、女性が昇進を望まない理由として最も多いのは、仕事と家庭の両立が困難になる点にある。男女を通じて長時間労働を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの労働生産性を高め、組織の競争力を高めることに貢献するものであり、早期に、男女を通じた長時間労働の是正を含めた働き方改革を実行することが求められる。

ホ 評価・登用

約3～4割に上る男性管理職が、必ずしも「男女区別なく評価し、昇進させる」という基本的なことができていない。性別にかかわりのない公正な評価・登用は、組織内の多様性を高め、組織対応力の強化等につながるとともに、後進の女性のロールモデルとして、女性全体の意欲の喚起にもつながるものであり、早期に、男女区別なく評価し、昇進させることが徹底されるよう、評価・登用の透明性を高めることが求められる。

ヘ 性別役割分担意識等の職場風土

我が国は、依然として、家事・育児の大半は女性が担っている現状にある一方で、職場では、育児等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい職場風土がある。これからの急速な高齢化の時代においては、男女ともに、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない人材が増加するため、多様な背景を有する

人材を活かす組織風土としていくことは急務であり、社会・職場双方において意識改革を進めていくことが求められる。

ト 再チャレンジが可能な職場

女性の約6割が第一子出産を機に退職する一方、育児が一段落して就業を希望する女性が多いが、再就職の多くはパート等の非正社員であり、働く時間・日を選べるという利点がある一方、必ずしもその意欲や能力を十分に活かせる雇用形態であるとは限らない。また、これまでの間においては、上記イのように、性別にかかわりのない公正な採用が必ずしも徹底されてこなかった面があり、過去の採用時の雇用管理区分にとらわれず、女性の意欲と能力を発揮できるようにする必要性は大きい。今後の生産年齢人口の減少の下、意欲や能力のある女性の力を活かすことは、人材確保の上で有効な方策であり、早期に、妊娠・出産等を機に退職した女性の再雇用・中途採用や、意欲と能力を有する女性の職種又は雇用形態の転換を進めていくことが求められる。

(2) 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

- 法においては、国及び地方公共団体と、常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主については、自らの事業における女性の活躍に関する状況把握・課題分析、行動計画の策定・届出・周知・公表、自らの事業における女性の活躍に関する情報公表が義務づけられている。また、常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主については、これらの努力義務が課されている。
- これらの義務又は努力義務の履行に際しては、以下のイからトまでに規定する事項を踏まえて行うことが重要である。

イ 女性の活躍推進に向けた体制整備

(イ) 女性の活躍推進に向けた組織トップの関与・実務体制の整備等

- 女性の活躍推進に向けた取組を効果的に行うためには、組織全体の理解の下に進めることが重要である。このため、組織のトップ自らが、経営戦略としても女性の活躍が重要であるという問題意識を人事労務担当部署と共有し、組織全体で女性の活躍を推進していくという考え方を明確にし、組織全体に強いメッセージを発信するなどにより主導的に取り組んでいくことが重要である。
- また、組織のトップの関与の下に、専任の担当者を配置するなど、継続的な実務体制を設けることが効果的である。
- さらに、業界固有の課題等については、業界団体等を通じ、

事業主間で連携することにより、より効果的な課題解決策を模索していくことも有効であると考えられる。

(ロ) 一般事業主行動計画の策定体制の整備

- 一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の策定に当たっては、非正社員を含め、幅広い男女労働者の理解と協力を得ながら取り組んでいくことが重要である。このため、例えば人事労務担当者や現場管理職に加え、男女労働者や労働組合等の参画を得た行動計画策定のための体制（委員会等）を設けることが効果的である。
- また、法に基づく状況把握項目（数字）に現れないものも含めた職場の実情の的確な把握を行うことも重要である。このため、行動計画の策定の過程において、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である。

ロ 状況把握・課題分析

(イ) 状況把握・課題分析の意義

- 行動計画の策定の際は、自らの事業における女性の活躍の状況把握・課題分析を行い、その結果を勘案して定めなければならないとされている（法第8条第3項及び第8項）。
- 女性の活躍に向けては、採用から登用に至る各雇用管理の段階において様々な課題があるが、どの部分が特に大きな課題であるかは、事業主ごとに多種多様である。状況把握・課題分析の意義は、自らの組織が解決すべき女性の活躍に向けた課題を明らかにし、行動計画の策定の基礎とすることにある。
- その際は、女性の活躍推進は、非正規雇用を含めたあらゆる雇用形態等の労働者を含め、全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して進める必要があることに留意し、雇用管理区分ごとの状況把握・課題分析が必須とされている項目に限らず、雇用管理区分ごとに実態が異なる可能性がある項目については、各事業主の実態に応じ、適切に雇用管理区分ごとの状況把握・課題分析を行っていくことが望ましい。

(ロ) 必須項目の状況把握・課題分析

我が国の事業主においては、とりわけ、女性の採用者が少ない、第一子出産前後の女性にとって継続就業が困難である、男女を通じた長時間労働の状況があり仕事と家庭の両立を妨げている、女性の活躍度合いを測る重要な一指標である女性の管理職割合が低いなど

といった課題を抱える場合が多い。このため、全ての事業主において、これらの課題の有無の指標となる別紙一の必須項目について、把握を行い、課題分析を行うことが求められる。

(ハ) 任意項目の状況把握・課題分析

- 必須項目の状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断された事項については、さらにその原因の分析を深めることが望ましい。課題分析は、各事業主の実情に応じて行っていくものであるが、その際は、別紙一の任意項目を活用し、別紙二に定める方法も参考に、課題分析を行っていくことが効果的である。
- なお、雇用管理区分ごとの男女間の賃金格差の状況は、行動計画の策定等による取組の結果（進捗）、特に女性の継続就業や登用の進捗を図る観点から有効な指標となりうる。
- また、各事業主の実情に応じて、より深く課題分析を行うために他に適切な状況把握の項目や課題分析の方法がある場合は、当該項目や当該方法による分析を行っていくことも効果的である。

ハ 行動計画の策定

(イ) 行動計画の策定対象となる課題の選定

- 行動計画においては、①計画期間、②数値目標、③取組内容及び実施時期を定めるものとされている（法第8条第2項）。
- また、行動計画の策定等に際しては、状況把握・課題分析の結果を勘案して定めなければならないものとされている（法第8条第3項及び第8項）。
- 状況把握・課題分析の結果、複数の課題の存在が明らかになる場合が多いと考えられるが、その場合は、各事業主にとって最も大きな課題と考えられるものから優先的に行動計画の対象としていくこと、また、できる限り積極的に複数の課題に対処していくことが効果的である。

(ロ) 計画期間の設定

法は平成28年度から平成37年度までの10年間の時限立法となっている。このため、行動計画の計画期間の決定に際しては、計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成28年度から平成37年度までの10年間で、各事業主の実情に応じておおむね2年間で5年間に区切ることとともに、定期的に行動計画の進捗を検証しながら、その改定を行っていくことが望ましい。

(ハ) 数値目標の設定

- 数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであり、必ずしも、管理職に占める女性比率の上昇等に向けた数値目標である必要はない。最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標の設定を行っていくこと、また、できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標の設定を行うことが効果的である。
- 数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい。
- 数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。

(二) 取組内容・実施時期の決定

- 行動計画に盛り込む取組内容を決定するに際しては、まず、状況把握・課題分析の結果、事業主にとって最も大きな課題であると考えられるものとして数値目標の設定を行ったものから優先的に、その数値目標の達成に向けてどのような取組を行っていくべきかについて検討を行うことが基本である。その際は、組織全体にわたって、性別にかかわりのない公正な採用・配置・育成・評価・登用が行われるように徹底していくことがまず必要である。一方、日本全体でみると、依然として、第一子出産前後の継続就業が大きな課題となっているが、一方で、女性の活躍推進に早期から取り組んできた事業主の経験からは、両立支援制度の整備のみを進めても、両立支援制度を利用しながら女性が活躍していくことに協力的な職場風土が形成されていなかったり、長時間労働等働き方に課題がある職場の場合は、十分な効果が現れていないことが指摘されていることに留意する必要がある。したがって、職場風土や長時間労働等の働き方に関する課題を有する事業主においては、その是正に取り組むことが効果的である。
- その上で、取組内容については、別紙二を参考に、内容及び実施時期を併せて決定することが必要である。なお、実施時期については、計画期間終了時までを実施時期とするものについては、その旨、個別に記載する必要はない。

(ホ) その他

- 派遣労働者の取扱い

女性の活躍推進は、非正規雇用を含めたあらゆる雇用形態等の労働者を含め、全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して進める必要がある。

派遣労働者については、女性の活躍推進の取組は、採用・配置・育成・継続就業等、一人一人の職業生活を通じた取組が求められることから、派遣元事業主が責任を持って、状況把握・課題分析・行動計画の策定等に取り組む必要がある。

他方、長時間労働の是正や職場風土改革に関する取組は、職場単位で行うことも重要であることから、派遣先は、派遣労働者も含めて全ての労働者に対して取組を進めていくことが求められる。

また、これら長時間労働や職場風土に関する課題については、派遣元事業主は、派遣労働者の派遣先ごとに状況把握・課題分析を行い、必要な場合には、派遣先の人事労務担当者と話し合いを行うなど、取組を推進するよう働きかけるとともに、必要なフォローアップを行うことが重要である。

- 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画との一体的策定・届出

法に基づく行動計画は、状況把握・課題分析を行った上で、その結果を勘案して定める必要があり、計画期間・数値目標・取組内容及び実施時期を定める必要がある（法第8条第2項、第3項及び第8項）。

一方、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。）に基づく行動計画は、計画期間・目標（数値目標に限らない）・対策内容及び実施時期を定める必要がある。

これらの両法律に定める要件を満たしていれば、両法律に基づく行動計画を一体的に策定することは可能であり、その場合は、届出も一体的に行うことができる。

- 男女雇用機会均等法との関係

行動計画については、男女雇用機会均等法に違反しない内容とすることが必要である。

男女雇用機会均等法においては、募集・採用・配置・昇進等において女性労働者を優先的に取り扱う措置については、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分であるなど、一定の場合に限られるとしている（労働者に対する

性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針第2の14(1))。

女性の活躍推進に向けた取組として、女性労働者を優先的に取り扱う措置を講じる場合は、この点に留意が必要である。

なお、社内に女性管理職等のロールモデルがまだ育成されていない企業においては、外部から女性管理職等を登用することも考えられるが、男性労働者と同様に、自社で働く女性労働者を育成・登用していくことも重要であることに留意が必要である。

二 行動計画の周知・公表

(イ) 労働者に対する周知

- 策定・変更した行動計画については、労働者に周知することが求められている(法第8条第4項及び第8項)。
- 行動計画に定めた数値目標の達成に向けて組織全体で取り組んでいくため、まずは、非正社員を含めた全ての労働者が知りうるように、書面の交付や電子メールによる送付等適切な方法で周知することが求められる。また、組織トップの主導の下、管理職や人事労務担当者に対する周知を徹底することが期待される。

(ロ) 公表

- 策定・変更した行動計画については、公表することが求められている(法第8条第5項及び第8項)。
- 求職者、投資家、消費者等が各事業主の女性の活躍推進に向けた姿勢や取組等を知ることができるよう、また、事業主間で効果的な取組等を情報共有し、社会全体の女性の活躍が推進されるよう、自社のホームページや国が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」への掲載等適切な方法で公表することが求められる。

ホ 行動計画の推進

行動計画の推進に当たっては、(2)イ(ロ)に定める委員会等の行動計画の策定のための体制(例えば、人事労務担当者や現場管理職に加え、男女労働者や労働組合等の参画を得たもの)を活用することが効果的である。また、定期的に、数値目標に向けた達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組や計画に反映させる、計画(P l a n)、実行(D o)、評価(C h e c k)、改善(A c t i o n)のサイクル(P D C Aサイクル)を確立す

ることが重要である。

その際には、行動計画の策定に際して状況把握を行った女性の活躍に関する状況の数値の改善状況についても、併せて点検・評価を行うことが効果的である。

また、行動計画の改定に向けた検討の際には、職場の実情を踏まえた実施状況の的確な点検を基に行うことも重要であり、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である。

へ 情報公表

(イ) 情報公表の意義

- 事業主は、自らの事業における女性の活躍に関する情報公表が求められている（法第16条）。
- 情報公表の意義は、就職活動中の学生等の求職者の企業選択を通じ、女性が活躍しやすい企業であるほど優秀な人材が集まり、競争力を高めることができる社会環境を整備することにより、市場を通じた社会全体の女性の活躍の推進を図ることにある。

(ロ) 情報公表の項目及び方法

- 情報公表については、別紙三に定める項目の中から、事業主が選択した項目について、自社のホームページや国が運営する「女性活躍・両立支援総合サイト」内の企業データベースへの掲載等、求職者が容易に閲覧できる方法によって行う必要がある。
- 公表に際しては、求職者の企業選択により資するよう、情報公表項目と併せて、行動計画を一体的に閲覧できるようにすることが望ましい。
- なお、別紙三に定める項目の中から事業主が選択した項目を公表するものであり、必ずしも全ての項目を公表しなければならないものではないが、公表範囲そのものが事業主の姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となることに留意が必要である。

(ハ) 情報公表の頻度

情報公表の内容については、おおむね年1回以上、その時点に得られる最新の数値（特段の事情のない限り、古くとも前々事業年度の状況に関する数値）に更新し、情報更新時点を明記することが必要である。

ト 認定

一般事業主（国又は地方公共団体以外の事業主）は、厚生労働省令で定める基準を満たすことにより、女性が活躍できる事業主としての認定を受けることができる（法第9条等）。

認定事業主であることを幅広く積極的に周知・広報することにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等のメリットにつながる事が期待できることから、積極的な認定の申請及びその取得が期待される。

（3）女性の活躍推進に関する効果的な取組

女性の活躍推進に関する効果的な取組例としては、別紙二に定めるところであり、これを参考に、各事業主の実情に応じて、必要な取組を検討することが求められる。

3. 根拠法令

法第7条第1項

4. 適用日

平成28年4月1日（予定）

別紙一(第二の二(二)及び(三)関係)

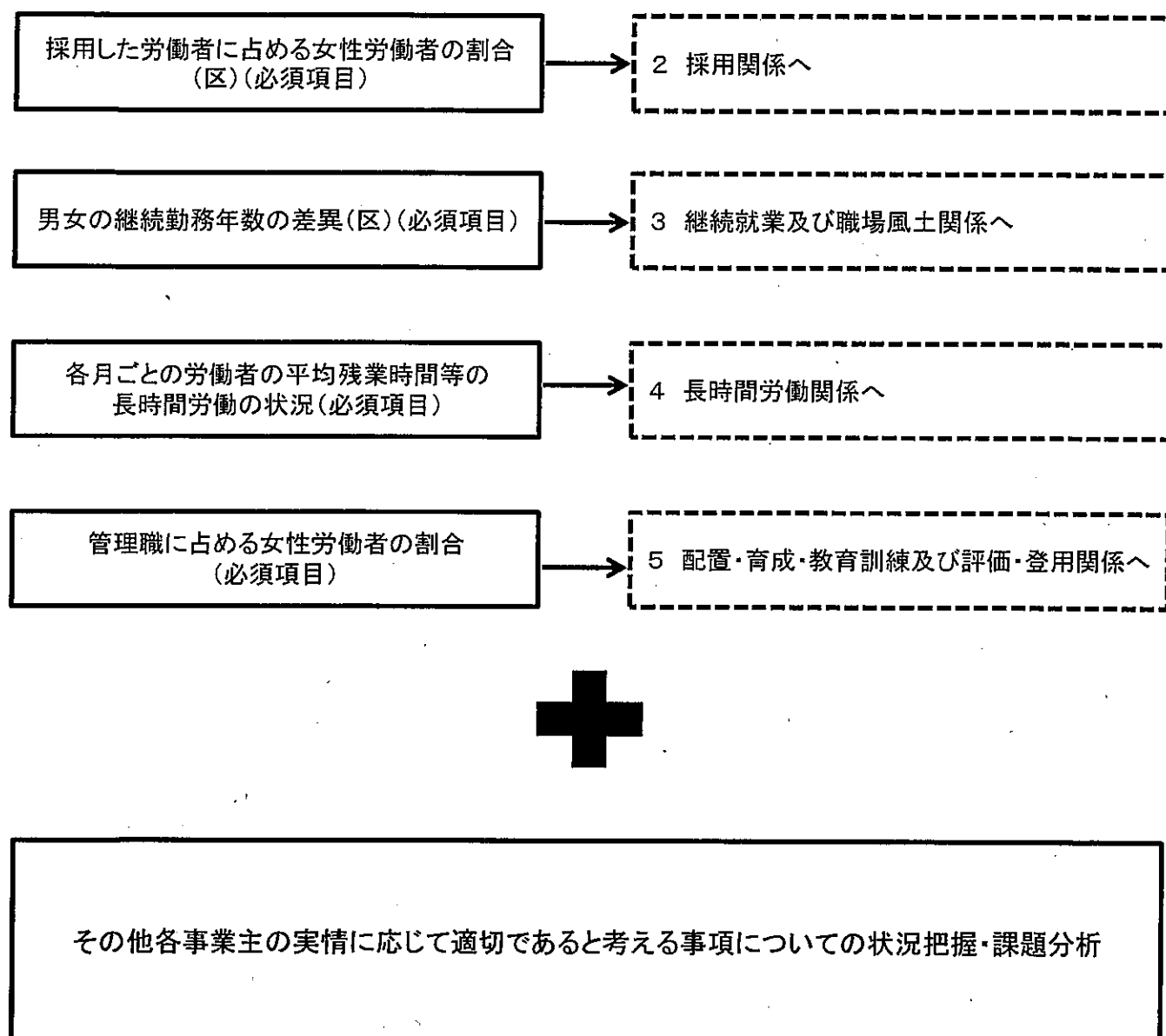
(区)＝雇用管理区分ごとに把握(例：一般職／総合職／パート)
(派)＝派遣先においては派遣労働者も含めて把握

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) 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
評価・登用	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	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) 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(進捗を図るための指標)		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。



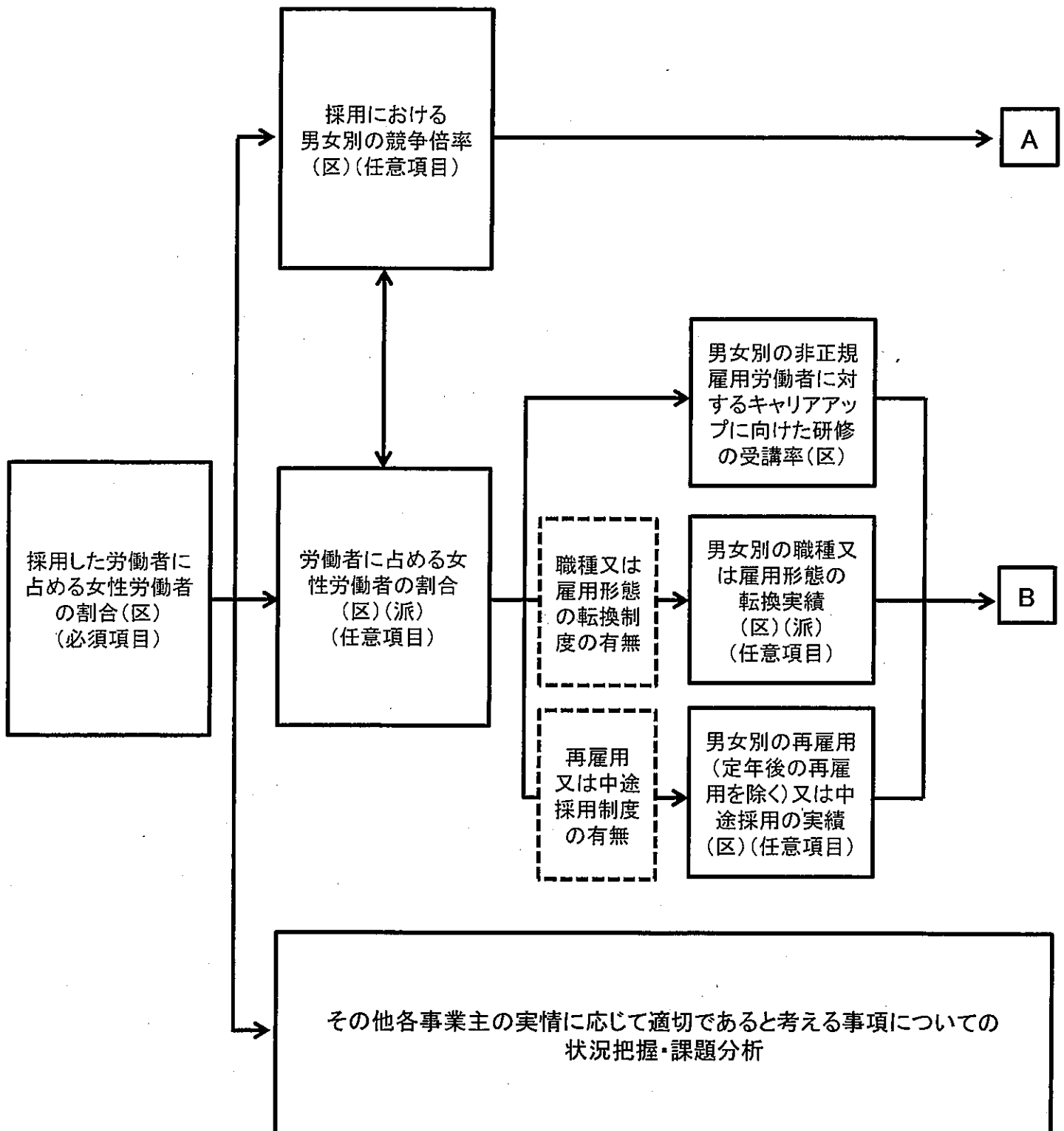
(区)＝雇用管理区分ごとに把握(例：一般職／総合職／パート)

(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、 $(\text{女性の採用倍率} \times 0.8) \geq (\text{男性の採用倍率})$ 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



	課題分析の視点例	取組例
A	□ 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)。 □ (「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)。 □ (「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。	○ 採用選考基準や、その運用の見直し ○ 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 ○ 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)
B	□ (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)。 □ 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。 □ 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)。 □ 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。	○ 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) ○ 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 ○ 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 ○ 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な運用 ○ 非正社員と正社員(※)の人事評価基準の共通化 ○ 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 ○ 中途採用の積極的な実施と新卒採用と同等の育成・登用の実施

(※)「非正社員」とは、正社員以外の者をいう。

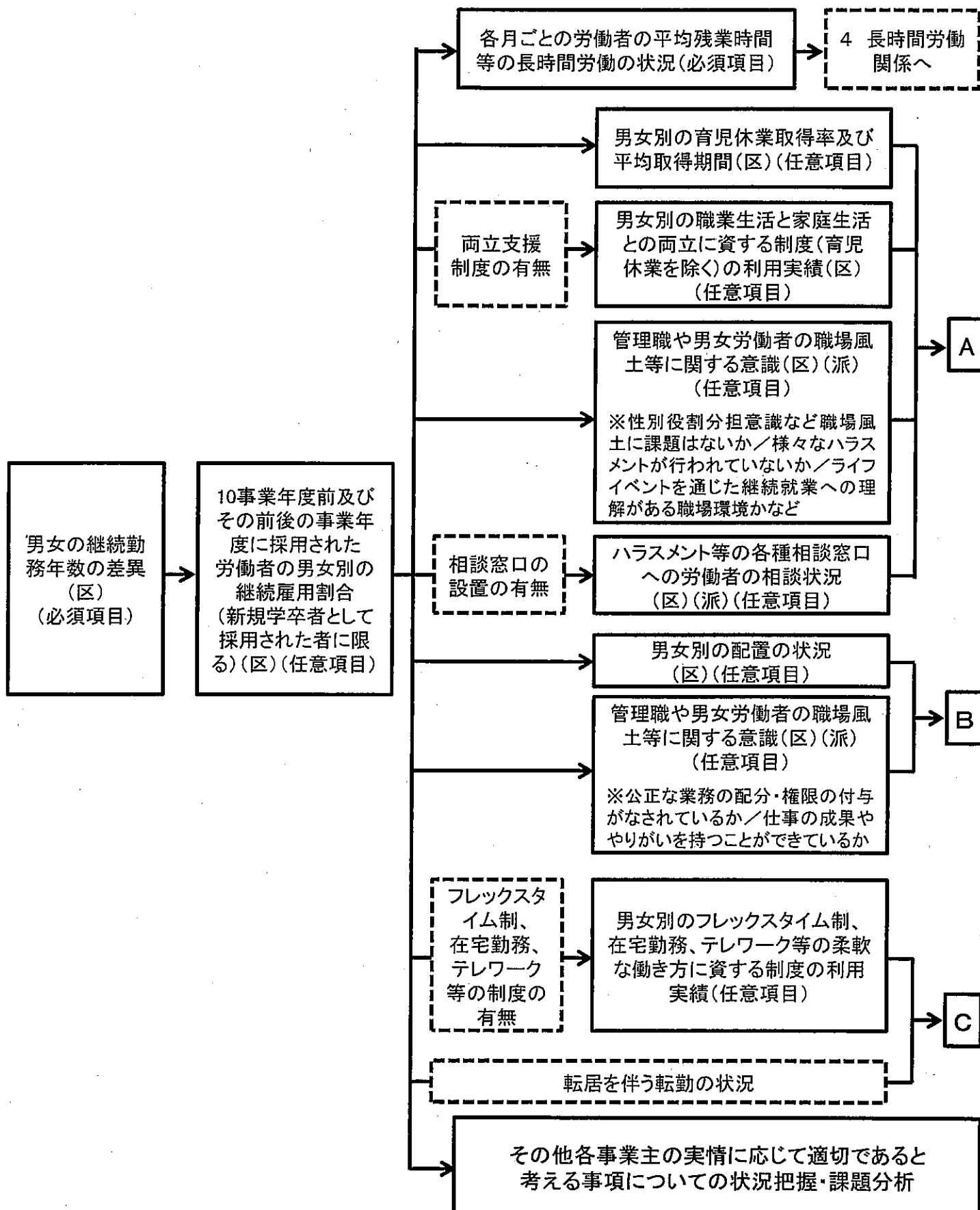
(※)「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)第2条の「通常の労働者」をいう。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等(例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は昇格の有無)を総合的に勘案して判断するものである。

(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



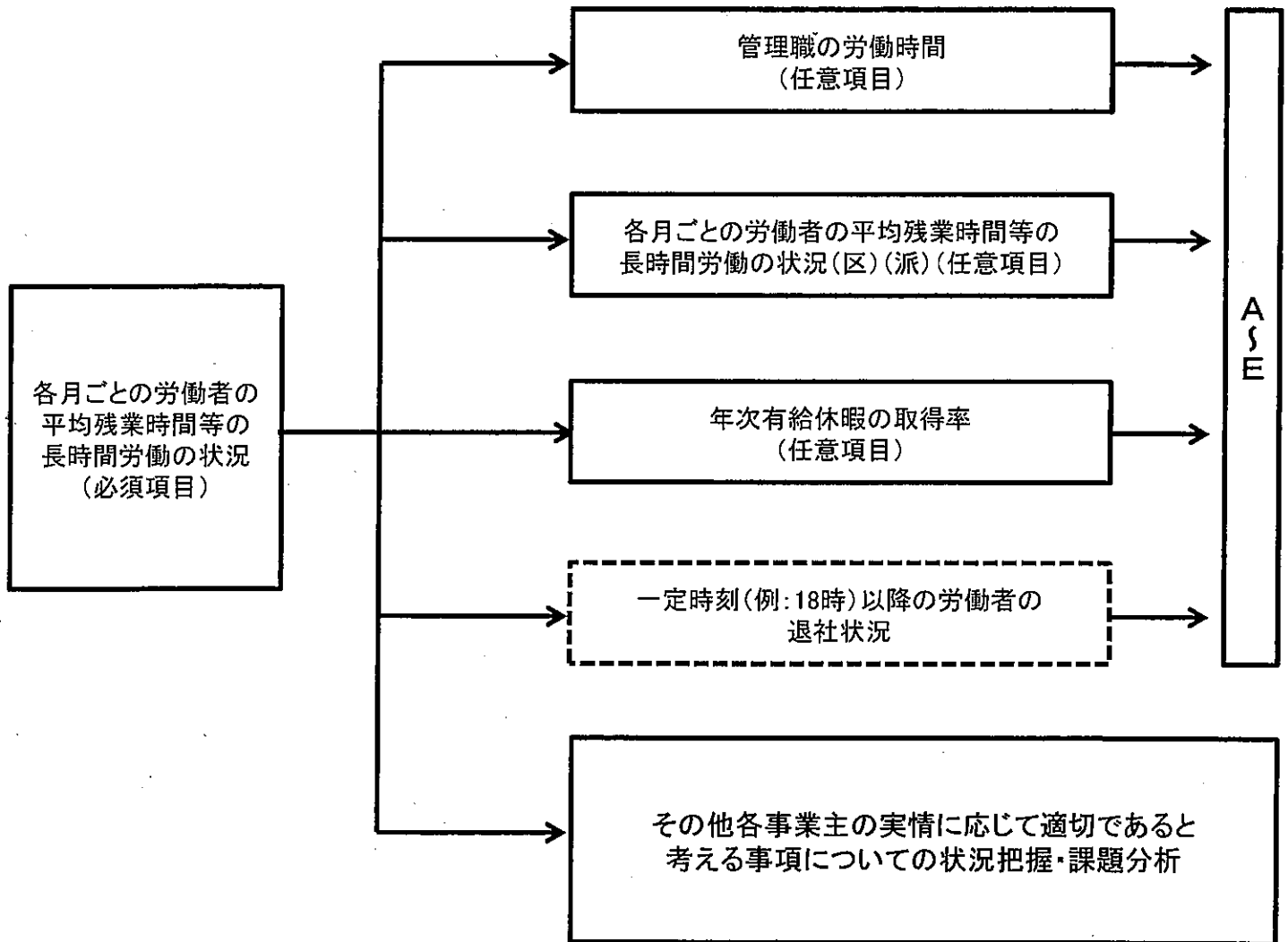
	課題分析の視点例	取組例
A	☐ 出産・子育てを機に（あるいはそれ以前に）、女性労働者が退職する傾向にないか。 ☐ 長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難になっていないか。【→（４）長時間労働関係へ】 ☐ 男女がともに両立支援制度を利用できる状況にあるか。 ☐ 出産・子育て等をしながら働き続けることを支援する職場風土であるか。 「職場」と「家庭」の両方において男女がともに貢献できる職場風土となっているか。 ☐ 様々なハラスメントがないか。また、ハラスメントの要因ともなりうる固定的な性別役割分担意識がないか。	☐ 定期的な労働者の意識調査（職場風土・ハラスメント等に関するもの）の実施と改善策の実行 ☐ 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 ☐ 「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 ☐ 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 ☐ 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） ☐ 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
B	☐ 女性労働者が、男性労働者と同様に、仕事にやりがいを持てるような公正な配置（業務配分・権限付与を含む）になっているか。 ☐ 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ないか。 ☐ 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。	☐ 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》 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 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） ☐ 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）
C	☐ 柔軟な働き方ができる職場となっているか。 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 配偶者の転勤先・親の介護先への異動／同行休職

(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

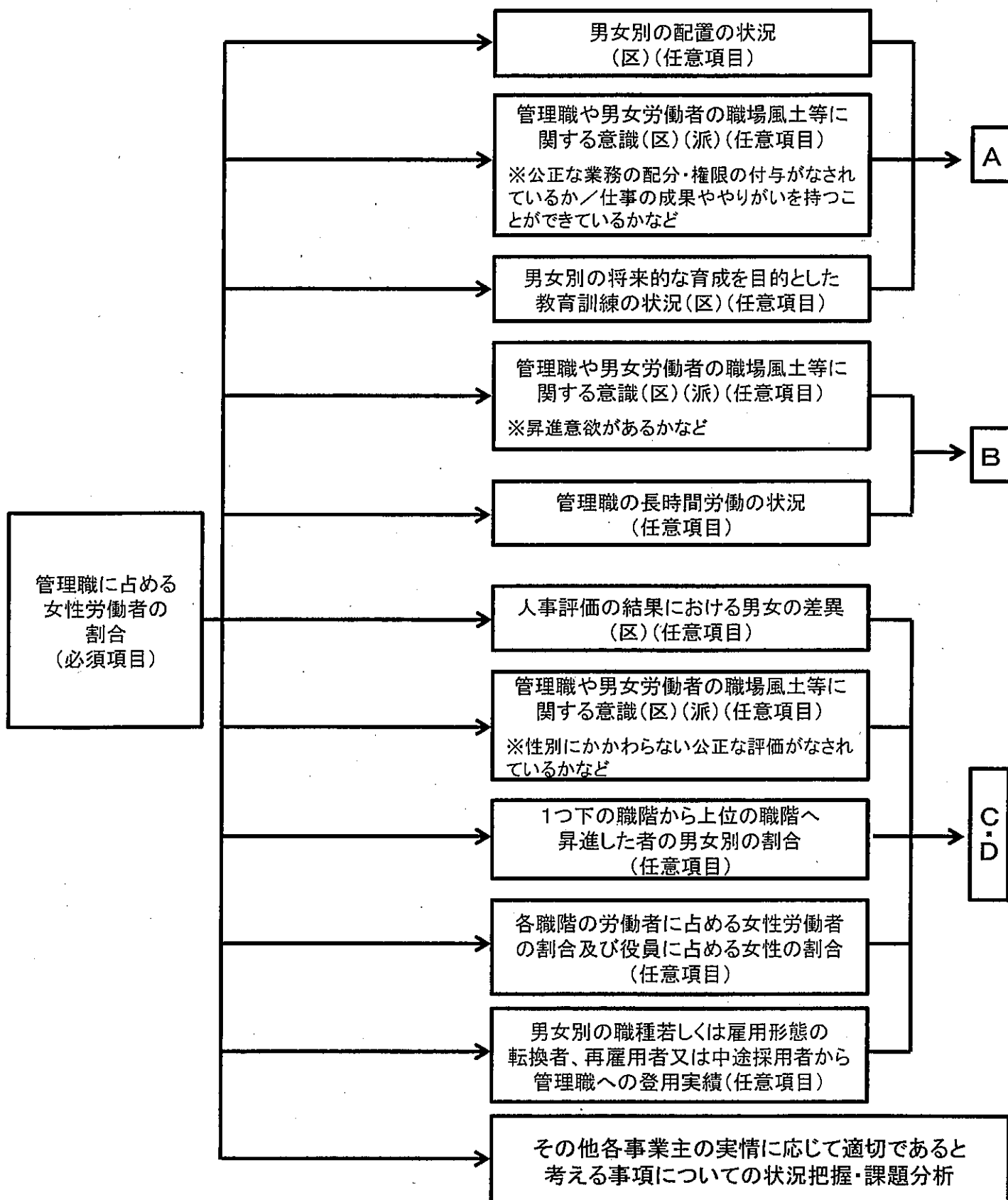
→ 長時間労働の課題があると判断、任意項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い



	課題分析の視点例	取組例
A	☐ 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。 ☐ 長時間労働が、個々の職場だけでなく、組織全体の問題として対応されているか。	☐ 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 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 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 ☐ 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	☐ 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。	☐ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 ☐ 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 ☐ 管理職の長時間労働は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） ☐ 帰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	☐ 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。 ☐ 特定の部署・特定の担当者・特定の時期に、特に長時間労働となっていないか。 ☐ 必要な時に、休みが取れる職場になっているか。	☐ 部署横断的な人員配置の見直しを行いうる職位の高い責任者の指名と不断の人員配置の見直し ☐ 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》 ☐ 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	☐ 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。	☐ 管理職の長時間労働は正に向けたマネジメント力の強化のための研修 ☐ 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 ☐ 業務プロセス等の分析・削減と定期的検証 ☐ 生産性の高い労働者の具体的業務手法の共有
E	☐ 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。	☐ 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

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	☐ 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。 ☐ 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。	☐ 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	☐ 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るか。 ☐ 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。	☐ 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 ☐ 帰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	☐ 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。 ☐ 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。	☐ 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	☐ （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。 ☐ 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。 ☐ 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。	☐ 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

別紙三(第二の六(二)関係)

(区)=雇用管理区分ごとに公表(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公表

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	