別紙一（第二の二㈡関係）

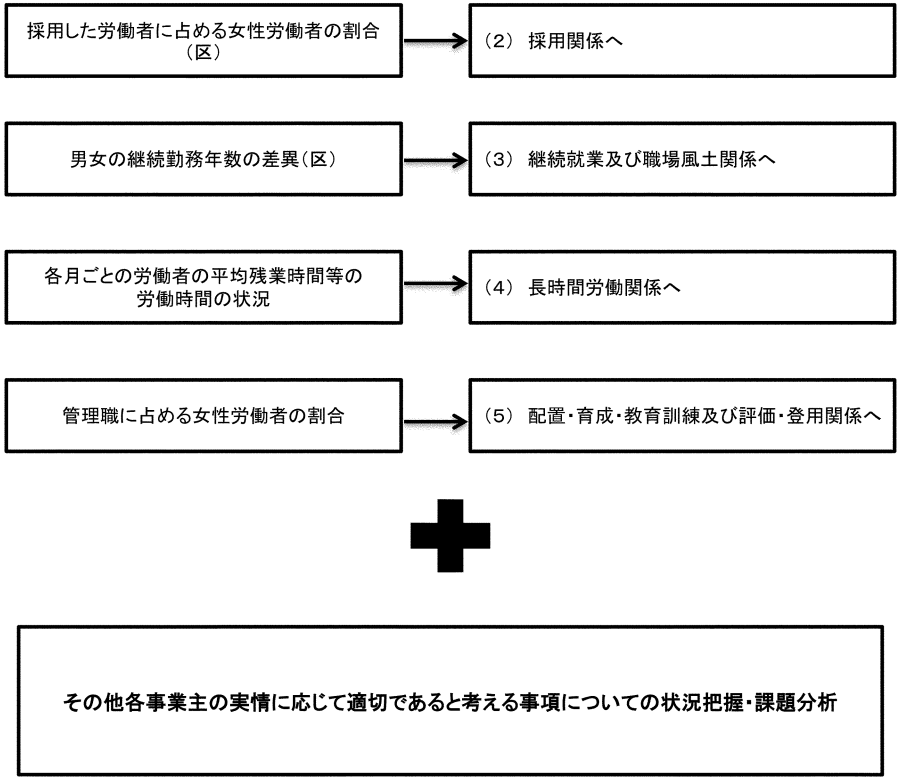
（区）＝雇用管理区分ごとに把握（典型例：一般職／総合職／パート）
（派）＝派遣先事業主においては派遣労働者も含めて把握

女性活躍に向けた課題	第　一　欄	第　二　欄
採用	採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）	男女別の採用における競争倍率（労働者の募集に対する募集者の数を採用者の数で除した数）（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）
		男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況（区）
		管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の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する意識）
継続就業・働き方改革	男女の平均継続勤務年数の差異（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（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を支援するための制度（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
	労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況	労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況（区）（派）
		管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況
		有給休暇取得率（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
		男女別の１つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
		男女の人事評価の結果における差異（区）
職場風土・性別役割分担意識		セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況（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の実績（区）（派：雇入れの実績）
		男女別の再雇用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を管理職へ登用した実績
		非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（区）
取組の結果を図るための指標		男女の賃金の差異（区）

別紙二（第二の二㈡、三㈣及び第三関係）

（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、別紙一の第一欄の項目の状況把握・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、さらに別紙一の第二欄の項目の状況把握・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（典型例：一般職／総合職／パート）
（派）＝派遣先事業主においては派遣労働者も含めて把握