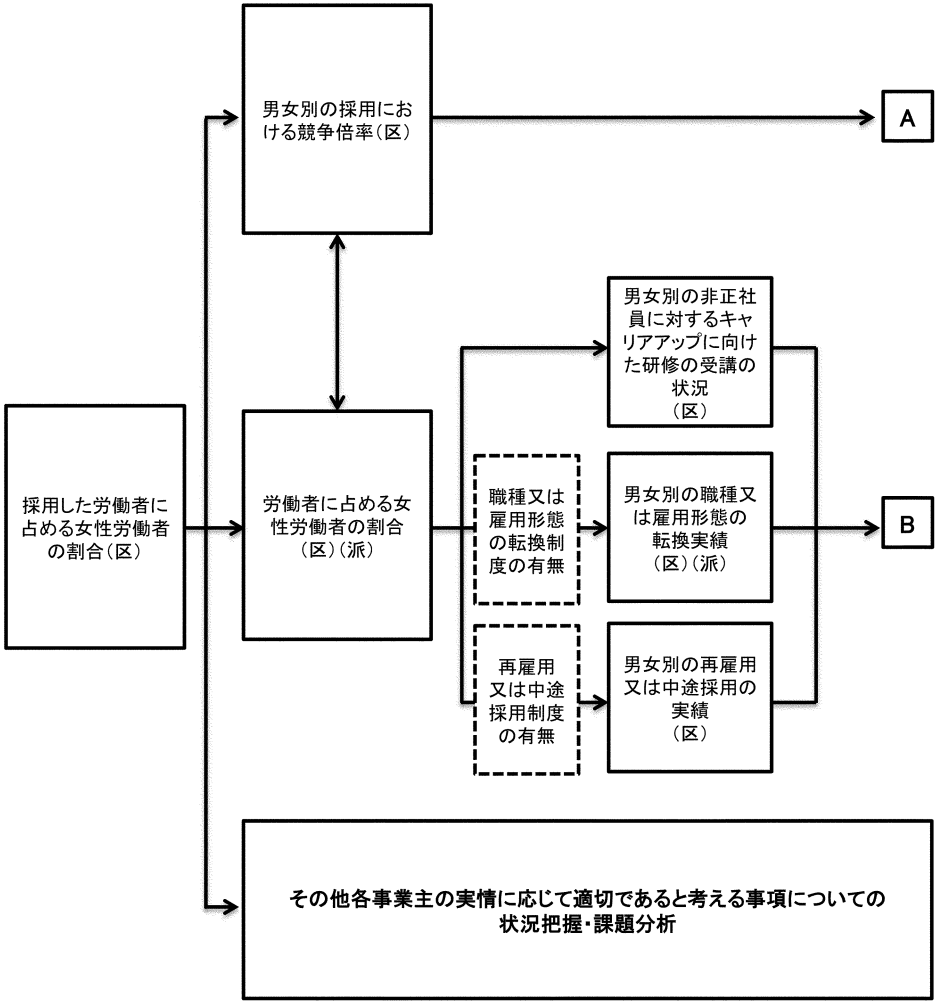
（2）採用関係の課題分析の手法例／課題へ対応する取組例

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 男女別採用における競争倍率については、（女性の競争倍率×0．8）≧（男性の競争倍率）である場合
→ 男女間の格差が大きいと判断、別紙一の第二欄の項目等によるさらなる課題分析の必要性が高い



（※） 点線枠は、状況把握項目の把握の前提として確認すべき事項、別紙一の第二欄の項目以外の項目等

	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（「男女別の採用における競争倍率」が女性の方が高くなっていないか）。 □ （「男女別の採用における競争倍率」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。