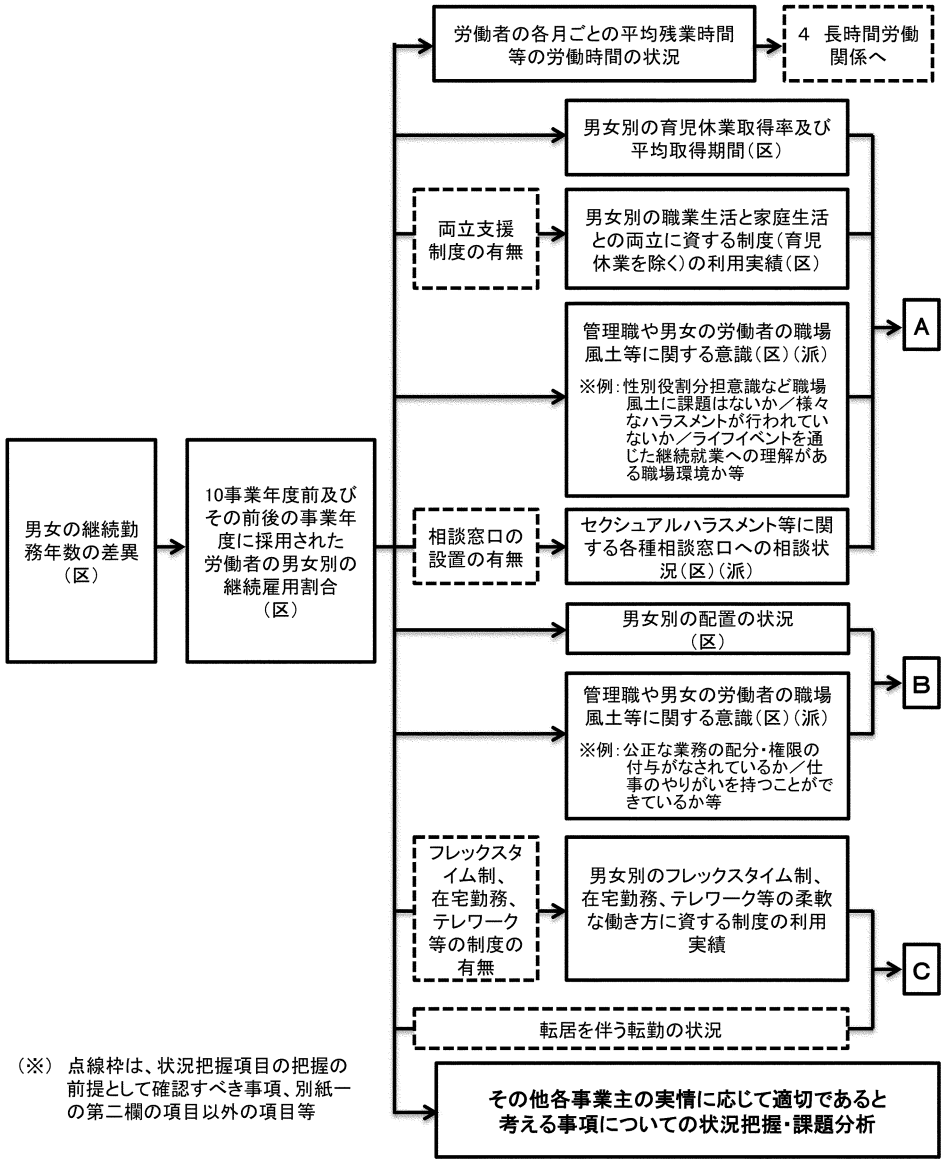
（3）継続就業及び職場風土関係の課題分析の手法例／課題へ対応する取組例

課題分析における判断の目安例：
継続勤務年数や採用後10年目前後の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、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	□　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るか。 □　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