別紙五（第三の二㈡、三㈣及び第四関係）

各把握項目の関係及び課題分析に当たっての観点について

特定事業主行動計画の策定に当たっては、各事業主の実情を踏まえ、まず、次の各表の左欄に掲げる項目の状況把握を行い、その結果、課題であると判断された事項に関し、必要に応じ、同表の中欄に掲げる項目について、同表の右欄に掲げる観点から課題分析を行うことにより、その原因についての検討を深めることが有効と考えられる（あくまでも状況把握・課題分析の一例を示したものであり、具体的な手法については、それぞれの状況に応じて各事業主において判断することとなる。）。

（１）採用関係の把握項目及び課題分析

把握を行う項目	必要に応じ把握を行う項目	左記項目の課題分析に当たっての観点（例）
○項目１：採用した職員に占める女性職員の割合　※１	○項目８：採用試験の受験者の総数に占める女性の割合　※１ ○項目９：職員に占める女性職員の割合　※１※２ ○項目22：中途採用の男女別の実績　※１	○女性受験者の割合が低くなっている採用試験の区分はないか。 ○募集段階で、女性志望者の拡大につながる採用・広報活動ができているか。情報発信の質（女性が魅力を感じる職場ＰＲ等）・量（広報の活用媒体や説明会実施等）ともに工夫の余地はないか。 ○女性採用者の割合が低い場合、それが恒常的な状態となっていないか（女性採用者の割合が恒常的に低いと、結果として在職者に占める女性職員の割合も低迷すると考えられる。）。 ○中途採用試験等を活用した女性の確保は図られているか。

（２）継続就業及び仕事と家庭の両立関係の把握項目及び課題分析

把握を行う項目	必要に応じ把握を行う項目	左記項目の課題分析に当たっての観点（例）
○項目２：平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）　※１	○項目12：管理的地位にある職員及び男女の職員の配置、育成、評価、昇任及び性別	○男女が共に両立支援制度を利用できる（利用しやすい）状況にあるか。