（3）長時間勤務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３：職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間	○項目16：職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間　※１※２ ○項目17：管理的地位にある職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間 ○項目18：年次休暇等の取得率　※１	○長時間勤務の背景として、長時間勤務を行うこと自体が評価されたり、アウトプットのみが評価され、時間当たりの生産性が無視されるような職場風土になっていないか。 ○長時間勤務が、個々の職場だけでなく、組織全体の問題としてとらえられているか。 ○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の見直し等に向けた取組は行われているか。 ○長時間勤務ゆえに仕事と生活の両立が困難となっていないか。 ○必要な時に休みが取れる職場となっているか。

（4）配置・育成・教育訓練及び評価・登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４：管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 ○項目５：各役職段階にある職員に占める女性職員の割合	○項目９：職員に占める女性職員の割合　※１※２ ○項目10：配置の男女別の状況　※１ ○項目11：人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講の状況　※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、昇任及び性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識　※１／※２（派遣労働者については、性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識に限る。） ○項目19：各役職段階から一つ上の役職段	○女性管理職の割合が低い場合、その原因として、採用数が少なく女性職員の人材プールが十分でないのか、あるいは登用上の課題があるのか（女性職員の人材プールが十分でなければ主として採用段階に、ある程度蓄積されているのであれば主として登用段階に課題があるのではないか。）。 ○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。 ○出産・子育てに一定の時間的制約を抱えやすいことを前提とした女性職員の計画的育成が行われているか。 ○同世代の男性職員に比べ、女性職員の育成が遅れがちになっていないか。 ○女性職員が、出産・子育てをしながらキャリア形成していく