別紙二（第二部第二の二（二）、三（四）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。

採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）　→　（2） 採用関係へ

男女の平均継続勤務年数の差異（区）　→　（3） 継続就業及び職場風土関係へ

労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間（健康管理時間）の状況　→　（4） 長時間労働関係へ

管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合　→　（5） 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係へ

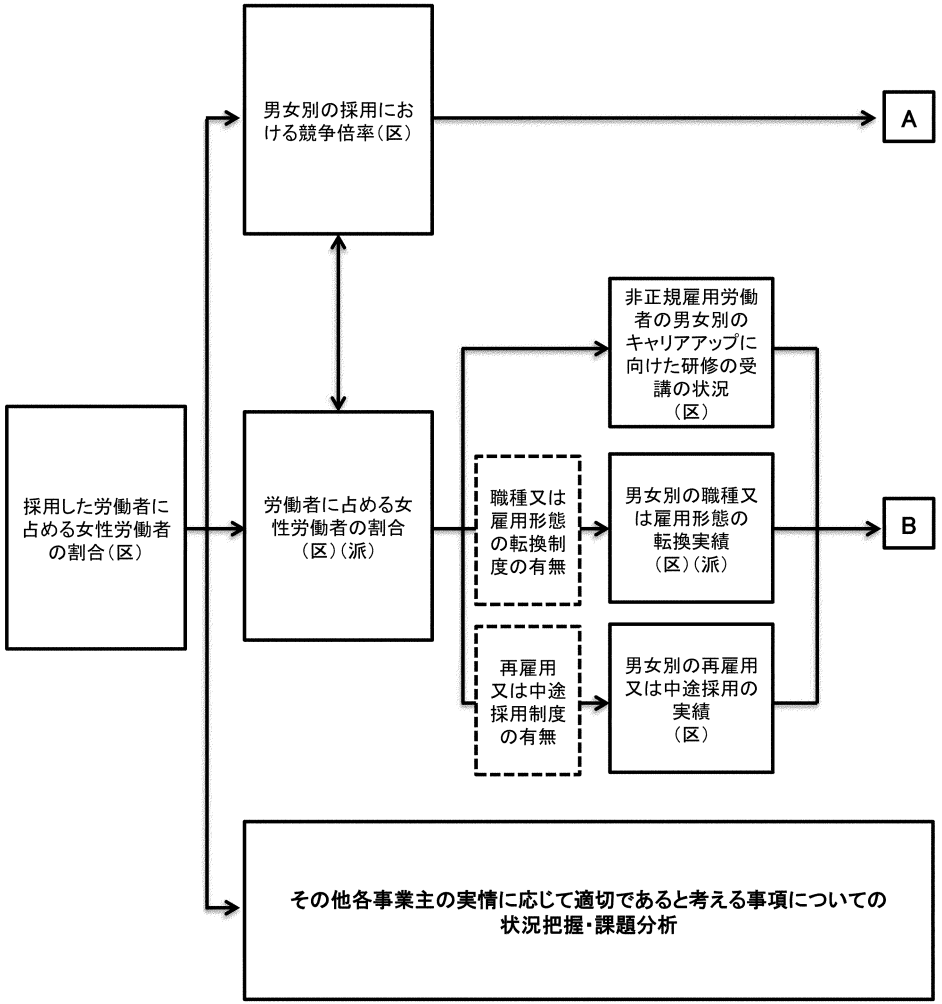
＋

その他各事業主の実情に応じて適切であると考える事項についての状況把握・課題分析

（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

（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 男女別の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