

ステップ1

女性の活躍に関する状況把握、課題分析

色かけはよこはまグッドバランス賞の応募書類に関連するものです（番号は応募用紙と対照）。
応募することで女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定につながります！

行動計画の策定にあたっては、自社の女性の活躍に関する状況に関して、状況把握、課題分析を行い、その結果を勘案し定める必要があります。課題の分析にあたっては、まず**基礎項目（必ず把握すべき項目）**の状況把握、課題分析を行い、その結果、事業主にとって課題であると判断された事項については、**選択項目（必要に応じて把握する項目）**を活用し、さらにその原因の分析を深めましょう。

基礎項目

女性の活躍に向けた課題の中でとりわけ多くの企業に該当する課題である、「女性の採用の少なさ」、「第一子出産前後の女性の継続就業の困難さ」、「男女を通じた長時間労働による仕事と家庭の両立の難しさ」、また、女性の活躍を図る重要な一指標である「管理職に占める女性比率の低さ」について、状況把握、課題分析を行う観点から、**基礎項目（必ず把握すべき項目）**として以下の項目が定められています。

【基礎項目】

①採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） **応募申請書**

【計算方法】

直近の事業年度の女性の採用者数（中途採用含む）÷直近の事業年度の採用者数（中途採用含む）×100（%）

※把握が難しい雇用管理区分については、「労働者に占める女性労働者の割合」で代替することができます。

②男女の平均継続勤務年数の差異（区） **応募申請書**

※期間の定めのない労働契約を締結している労働者及び同一の使用者との間で締結された二以上の期間の定めのある労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が対象

③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 **6・8・9**

【計算方法】

「各月の対象労働者の（法定時間外労働+法定休日労働）の総時間数の合計」÷「対象労働者数」

これにより難しい場合は

[「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」－「各月の法定労働時間の合計=(40×各月の日数÷7)×対象労働者数」]÷「対象労働者数」

※A 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の2)、管理監督者等(労働基準法第41条)は除く。

※B パートタイム労働者(パートタイム労働法第2条の短時間労働者)は、それ以外の労働者とは区分して把握する。

※C 専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の3)、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の4)は、それ以外の労働者とは区分して把握する。(把握の方法については、P.7の⑦参照)

④管理職に占める女性労働者の割合 **36**

【計算方法】

女性の管理職数÷管理職数×100（%）

「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計

※「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者

- ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長
- ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと)

【留意点】・(区)の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要。

「雇用管理区分」・・・職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者とは異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものをいう。
(例：総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職 / 正社員、契約社員、パートタイム労働者 など)

選択項目

基礎項目に加え、自社の実情に応じて把握することが効果的である選択項目については、以下のとおりです。

なお、より深く課題分析を行うために、他に適切な状況把握の項目や課題分析の方法がある場合は、各事業主の実情に応じて、当該項目・方法により分析を行うことも効果的です。

【選択項目】

1 採用

- ・男女別の採用における競争倍率 (区) …①
- ・労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派) 応募申請書

2 配置・育成・教育訓練

- ・男女別の配置の状況 (区) 38
- ・男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況 (区) …② 50
- ・管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識 (区) / (派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識) …③ 2・4

3 継続就業・働き方改革

- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 (区) …④
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (区) …⑤ 22 ↓23・24・28・29
- ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績 (区) …⑥
- ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
- ・労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況 (区) (派) 6・8・9 ↑16・17
- ・管理職の各月ごとの労働時間等の勤務状況…⑦ 6・8・9
- ・有給休暇取得率 (区) 11・12

4 評価・登用

- ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合…⑧ 36・39
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合…⑨
- ・男女の人事評価の結果における差異 (区) …⑩ 49 (類似)

5 職場風土・性別役割分担意識

- ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況 (区) (派)

6 再チャレンジ (多様なキャリアコース)

- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 (区) (派：雇入れの実績) 18
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績 (区) …⑪ 37・40 (類似)
- ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
- ・男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況 (区) …⑫

7 取組の結果を図るための指標

- ・男女の賃金の差異 (区) …⑬

【留意点】 (派) の表示のある項目については、派遣労働者の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要。

<定義、計算方法>

選択項目の計算方法は、以下のとおりです。

※割合については最後に×100とする。

- ① 「女性(男性)の応募者数(実質的な採用選考が始まった段階の人数)」÷「女性(男性)採用者数(内定者を含んでもよい)」
※中途採用も含めることが望ましい
- ②例えば、管理職の養成に向けた選抜研修などの男女別の受講率など。
- ③意識調査の内容として
(配置・育成・評価・昇進に関する事項)
性別にかかわらず公正な業務の配分・権限の付与・評価がなされているか、仕事のやりがいを持つことができているか、男女労働者が昇進意欲を持つことができているか など。

(職場風土に関する事項)
様々なハラスメントが行われていないか、ライフイベントを通じた継続就業への理解がある職場環境か など。
- ④「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者であって現在雇用されている者の数」÷「9～11事業年度前に採用した女性(男性)労働者の数」 ※新規学卒採用者等が対象
- ⑤ 女性の育児休業取得率：「女性労働者のうち育児休業をした数」÷「女性労働者のうち出産した数」
男性の育児休業取得率：「男性労働者のうち育児休業をした数」÷「男性労働者のうち配偶者が出産した数」
育児休業の平均取得期間：「直近の事業年度に育児休業を終了した女性(男性)労働者の育児休業の取得期間の合計」÷「直近の事業年度に育児休業を終了した女性(男性)労働者数」
- ⑥例えば、直近の事業年度における社内の両立支援制度(短時間勤務制度、所定外労働の免除等)を利用した男女別の労働者数など。
- ⑦例えば、
 - ・労働安全衛生法に基づく健康・福祉確保措置のための把握(月の時間外労働・休日労働が100時間を超える場合の自己申告)
 - ・PCのログオン・ログオフの記録
 - ・ICカード等による出退勤時間や入退室時刻の把握などにより、勤務の状況を把握。
- ⑧「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にある労働者の合計。
※「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者
 - ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長
 - ・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者(ただし、一番下の職階ではないこと)※「役員」とは、会社法上の役員(取締役、会計参与及び監査役)並びにその職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当する者(職務の内容及び責任の程度が「役員」に相当すると判断されれば、執行役員、理事など、呼称は問わない)
※「係長級」とは、「課長級」より下位の役職であって、事業所で通常「係長」と呼ばれている者又は同一事業所においてその職務の内容及び責任の程度が「係長」に相当する者
- ⑨「事業年度開始の日の職階から1つ上位の職階(例：係長級から課長級)に昇進した女性(男性)労働者の数」÷「事業年度開始の日の職階(例：係長級)の女性(男性)労働者の数」
- ⑩例えば、直近の事業年度における人事評価結果について、
 - ・人事評価の評価段階ごとの男女別分布
 - ・高評価者の男女別分布(『「評価段階の最高位の女性(男性)の数」÷「被評価者の女性(男性)総数」』の男女別による比較)などにより人事評価の結果における男女の差異を把握。
- ⑪男女別の再雇用(定年後の再雇用を除く)又は中途採用(定年後の者の雇入れを除く)の実績。
- ⑫「非正社員」の定義についてはP.3の(※2)参照。
- ⑬賃金、給料、手当、賞与その他名称を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのもの(労働基準法第11条)が対象。
※例えば、学歴別や雇用コース別に、特定の勤続年数(5年、10年、15年、20年など)の社員について男女別に平均賃金を計算することなどにより男女の賃金の差異を把握。
$$\frac{\text{女性の平均賃金}}{\text{男性の平均賃金}} \times 100$$