

課題分析シート

区分		課題分析の視点（基礎項目は把握が必須）	当社の状況				改善の必要性	
			該当する	少し該当	該当しない	不明	緊急度	重要度
採用	基本	採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い（低い雇用管理区分がある：総合職など）						
	選択	労働者に占める女性労働者割合が著しく低い（低い雇用管理区分がある）						
	選択	採用段階において、男性よりも女性の競争倍率が著しく高くなっている						
	選択	男性のみが就く職種・部署があり（慣例的に）、その職種などは女性は採用していない						
		総合職は女性を採用しないことが慣例となっている						
		女性の採用は補助的な職種（一般職・パートなど）に（実質的に）限定されている。						
		募集方法において女性に不利な状況になっている						
定着	基本	男性よりも女性の平均勤続年数が短い（短い雇用管理区分がある）						
	選択	10年勤続者が女性が男性よりも短い（短い雇用区分がある）						
	選択	女性が育児休業が取得できていない（短い・取得しにくい）						
	選択	男性が育児休業が取得できていない（短い・取得しにくい）						
	選択	女性が両立を支援するための制度（短時間勤務など）が利用されていない						
	選択	男性が両立を支援するための制度（短時間勤務など）が利用されていない						
	選択	フレックスタイムや在宅勤務などの柔軟な働き方の制度が導入されていない、あるいはあっても有効に利用されていない						
	選択	有給が十分に消化されていない（消化されない雇用管理区分がある）						
	選択	セクシャルハラスメント等に関する各種相談窓口が機能していない						
	選択	セクシャルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談が多い						
	選択	男性の職種あるいは雇用形態の転換の実績がない（著しく少ない）						
	選択	女性の職種あるいは雇用形態の転換の実績がない（著しく少ない）						
	選択	男性派遣労働者の雇い入れの実績が実績がない（著しく少ない）						
	選択	女性派遣労働者の雇い入れの実績が実績がない（著しく少ない）						
	選択	男性の再雇用（定年後再雇用を除く）または中途採用の実績がない（著しく少ない）						
	選択	女性の再雇用（定年後再雇用を除く）または中途採用の実績がない（著しく少ない）						
	選択	男性の再雇用（定年後再雇用を除く）または中途採用が管理職になった実績がない（著しく少ない）						
	選択	女性の再雇用（定年後再雇用を除く）または中途採用が管理職になった実績がない（著しく少ない）						
		中堅以上の年齢層において、女性労働者が少なくなっている						
		出産・子育てを機に退職する女性労働者がいる						
		親の介護などを機に退職する女性労働者がいる						

課題分析シート

区分		課題分析の視点（基礎項目は把握が必須）	当社の状況				改善の必要性	
			該当する	少し該当	該当しない	不明	緊急度	重要度
育成・登用	基本	管理職に占める女性労働者の割合が低い						
	選択	将来の人材育成を目的とした教育訓練を受講する女性の割合が低い						
	選択	管理職や男女の労働者の配置・育成・評価・昇進に関する意識が男性に比べ女性は低く見られることがある（チャンスが与えられない）						
	選択	女性が気持ちよく働くための職場風土ができていない						
	選択	男性の非正規社員にキャリアアップに向けた研修を実施していない。あるいはしているがあまり多く受講していない。						
	選択	女性の非正規社員にキャリアアップに向けた研修を実施していない。あるいはしているがあまり多く受講していない。						
	選択	各階層の労働者に占める女性労働者の割合において、上位の階層に女性労働者が少ない						
	選択	近年、上位の職階へ昇進した男性に比べ、女性の昇進割合が少ない						
	選択	女性社員の評価が男性社員に比べて低くなっている（低い雇用管理区分がある）						
	選択	女性社員の賃金が男性社員に比べて低くなっている（低い雇用管理区分がある）						
		性別にかかわらず公正な業務の配分・権限の付与・評価がなされていない						
		女性が仕事のやりがいを持つことができていない						
		女性労働者が昇進意欲を持つことができていない						
		女性労働者が短時間勤務などをしにくい職場の空気がある						
		同世代の男性社員に比べ、女性社員の育成が遅れている						
		長時間労働が評価される職場風土がある						
労働時間	基本	残業が4 5時間を超える月がある（超える雇用管理区分がある）						
	選択	管理職の残業が4 5時間を超える月がある						
		長時間労働を理由に退職する女性労働者がいる						
		特定の部署で長時間労働が慣例となっている						
		特定の時期（季節）で長時間労働が慣例となっている						
		顧客企業への労働時間を超えた対応が求められる風土がある						