

女性活躍推進法に基づく状況把握、課題分析

※ 「雇用管理区分」とは、職種、資格、雇用形態等の労働者の区分であり、区分ごとに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です。雇用管理区分が同じか、異なるかは、従事する職務の内容、人事異動の幅・頻度、昇進・昇格の限度等の合理的・客観的な区分がなされるものをいいます。

【雇用管理区分の例】

雇用管理区分名	職務内容 (業務内容)	転勤 有(頻 度)・無	昇進・ 昇格の 限度	現在在籍者数		平均勤務年数		
				男	女	男	女	
正 規	【例1】 総合職	基幹的業務	有(3年に 1回程度)	無	〇〇	△△	〇年	△年
	エリア限定総合職	基幹的業務	無	無	□□	〇△	□年	△年
	一般職	定型業務	無	店長	□□	〇△	□年	×年
	【例2】 技術職	設計	有(5年に 1回程度)	無	〇□	△□	〇年	△年
	営業職(外勤)	新規開拓・ルートセールス	有(5年に 1回程度)	無	〇□	〇□	〇年	△年
	営業職(内勤)	営業の後方支援	無	係長	△〇	〇〇	〇年	△年
	事務職	一般事務(総務・経理等)	無	係長	△〇	〇〇	□年	×年

1-1 正社員の雇用管理区分

雇用管理区分名	職務内容 (業務内容)	転勤 有(頻 度)・無	昇進・ 昇格の 限度	現在在籍者数		平均勤務年数 (※)	
				男	女	男	女
正 規							

1-2 非正規社員の雇用管理区分

※期間の定めのない労働契約を締結している非正規社員及び同一の事業主との間で締結された2以上の労働契約期間を通算した期間が5年を超える非正規社員について記載してください。

雇用管理区分名	職務	1週間の 労働時間	契約期間 の有無	現在在籍者数		平均勤務年数(※)	
				男	女	男	女
非 正 規							

現状把握・課題分析のヒント

- 1 「技術職」の女性が少ない。
 - ①技術職の女性を採用するのが困難である。
 - ②技術職は専門技術が必要。女性は事務職が殆どであり、女性自身が配置を希望しない。
 - ③技術職は転居を伴う転勤があるため、女性が希望しづらい。

現状把握・課題分析のヒント

- 1 女性の勤続年数が短い。
 ①仕事と育児・介護の両立を図りにくい。
 ②実態上、女性は事務職や補助業務へ配置されていることが多く、達成感が得られにくく、辞めてしまう。

2 採用した労働者に占める女性労働者の割合

採用状況	直近の事業年度			採用者中の女性割合
	雇用管理区分	応募者数	採用者数	
	男	1	1	80.0 %
	女	4	4	
	男			#### %
	女			
	男			#### %
	女			
	男			#### %
	女			

○雇用管理区分ごとに、直近の事業年度の採用状況を男女別にご記入ください。
 ○雇用管理区分の例については、1ページ目冒頭をご覧ください。
 ○中途採用についても「採用者数」に含めることが望まれます。
 ○「採用者数」には「内定者数」を含めて差し支えありません。
 ○採用状況の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

課題分析・目標設定のヒント

- 1 基幹職への女性の採用が少ない。
 ①業種柄、女性に敬遠されやすく、女性の応募が得られにくい。

3 管理職に占める女性労働者の割合

		課長級より1つ下の職階	課長級	課長級より1つ上の役職(役員除く)
役職名				
在籍者数	男	人	20 人	人
	女	人	5 人	人
役職者に占める女性労働者割合		#DIV/0! %	20.0 %	#DIV/0! %

※「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者です。
 ・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、もしくは、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

課題分析・目標設定のヒント

1 女性管理職の割合が低い。

①管理職は男性が多く、女性に対して積極的に教育訓練し、幅広い職務経験をさせるという意識が欠けていた。

4 労働者の過去1年の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

※該当のない区分は記入不要です。

区分	労働者の各月の平均残業時間数等											
	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月
正社員 (管理監督者等を除く)	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間
フルタイムの 非正規社員	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間
短時間 労働者	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間
専門業務型裁 量労働制の適 用者	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間
企画業務型裁 量労働制の適 用者	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間

※平均残業時間数等の算出方法

各月の対象労働者の法定時間外労働+法定休日労働(労基法第36条)の総時間数の合計

対象労働者数

上記による算出が難しい場合、各月の労働者の総労働時間から各月の法定労働時間を引いた時間数で代替可能です。この場合の計算式は次のとおりです。

$(\text{各月の対象労働者の総労働時間数合計}) - (\text{各月の法定労働時間} = (40 \times \text{各月の日数} \div 7) \times \text{対象労働者数})$

対象労働者

課題分析・目標設定のヒント

1 男女ともに残業時間が多い。

①長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難となっている。

②時間当たりの生産性よりも、期間あたりのアウトプットの量によって評価される評価制度・職場風土になっている。

5 男女の賃金の差異(常時雇用する労働者301人以上の事業主は必須)

正規労働者(※1)	女性	男性
年間総賃金(a)(※2)	110,007,628	226,890,391
人員数(b)	26	48
年間平均賃金(a/b)	4231062.615	4726883.146
正規雇用の男女の賃金の差異(%)	89.51062433	
非正規労働者(※1)	女性	男性
年間総賃金(a)(※2)	192,708,628	100,407,206
人員数(b)	50.8	26.4
年間平均賃金(a/b)	3793476.929	3803303.258
非正規雇用の男女の賃金の差異(%)	99.741637	
全ての労働者(※1)	女性	男性
年間総賃金(a)(※2)	302,716,256	327,297,597
人員数(b)	76.8	74.4
年間平均賃金(a/b)	3941617.917	4399161.25
全労働者の男女の賃金の差異(%)	89.59930525	

常時雇用する労働者301人以上の事業主の場合、各事業年度終了後、おおむね3か月以内に、**正規雇用の男女の賃金の差異、非正規雇用の男女の賃金の差異、全労働者の男女の賃金の差異**をホームページなどで公表することが必要です。
 ※賃金の差異の公表に際しては、小数点第2位を四捨五入し、小数点第一位まで表示してください。

※1 労働者の定義

「正規雇用労働者」は期間の定めなくフルタイム勤務する労働者

「非正規雇用労働者」はパートタイム労働者(1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者(正規雇用労働者)に比べて短い労働者)及び有期雇用労働者(事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者)

「全労働者」は「正規雇用労働者」と「非正規雇用労働者」の合計

なお、派遣労働者は派遣元事業主において算出し、派遣先事業主では算出対象から除外します。

※2 総賃金の範囲

賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものをいいます。但し、退職手当及び経費の実費弁償という性格を有する通勤手当等は「賃金」から除外する取扱いとして差し支えありません。

なお、所得税法第28条に規定する「給与所得」は以上の賃金の取扱いに合致します。

※3 人員数の算出について

(具体例)①1事業年度の期首から期末までの連続する12か月の特定の日(給与支払い日など)の労働者の人数の平均を用いる、②(事業年度を通じ労働者数や男女比の変動がほとんどない場合)事業年度の特定の日(事業年度末日など)の労働者数を人員数とする

パート労働者について、正規雇用労働者の所定労働時間・日数を参考に人員数を換算しても差し支えありません。(例:1日あたり所定労働時間が正社員は8時間、パートは4時間の場合、パートを1/2日・人とする)