

各把握項目の関係及び課題分析に当たっての観点について

行動計画の策定に当たっては、まず、次の各表の左欄の項目（別紙四第一欄）の状況把握を行い、課題分析を行うことが求められる。その結果、特定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、同表の中欄（別紙四第二欄）の項目を活用し、同表の右欄の観点から課題分析を行うことにより、更にその原因の分析を深めるべきである。なお、各特定事業主の実情に応じて、他に適切な方法がある場合は、当該方法による把握・分析も効果的である。

（１）採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：採用した職員に占める女性職員の割合	○項目１０：採用試験の受験者の総数に占める女性の割合※ ○項目１１：中途採用の男女別の実績	○採用した職員に占める女性職員の割合の拡大は図られているか。 ○採用試験の受験者の総数に占める女性の割合を拡大するための周知活動は十分だったか。

※ 「採用試験の受験者の総数に占める女性の割合」は、採用試験を受験する女性求職者の数が少ないなどの課題等を把握する趣旨であるが、近年では、地方公共団体の採用試験申込書において「性別」選択欄を廃止する動きや、「その他」「わからない」などの選択肢を加えている事例が生じていることから、「その他」「わからない」等の回答を除いた男女割合で把握しても、男女差の傾向を把握しようとする趣旨を果たすことはできると考えられる。

（２）継続就業及び仕事と家庭の両立関係の把握項目並びに課題分析

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６：離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合（平均継続勤務年数の男女の差異） ○項目９：職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数（「管理職／管理職以外」「内部部局等／内部部局等以外」ごとの把握）	○項目１６：配置の男女別の状況 ○項目２３：職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度の男女別の実績 ○項目２４：在宅勤務、テレワーク、フレックスタイム制等の柔軟な働き方に資する制度の男女別の実績	○離職率が低い場合でも、離職者が多くなっている年代はないか。出産・子育てに当たる世代等の職員が退職する傾向にないか。 ○長時間勤務が常態化し、仕事と家庭の両立が困難になっていないか。 ○男女ともに、両立支援制度を利用できる（利用しやすい）状況にあるか。利用実績が女性職員に偏っていないか。 ○性別にかかわらず職務の機会付与等がなされているか。女性職員に、やりがいを感じる職務経験を積ませることができているか。 ○男女ともに、柔軟な働き方（テレワーク等）ができる職場となっているか。利用実績が女性職員に偏っていないか。

○項目７：男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況 ○項目８：男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況	○項目１９：職場風土等に関する意識	○育児休業の取得実績に、男女間で著しい差はないか。 ○男性職員が当然に配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を取得できる職場風土となっているか。取得できていても、その取得期間は著しく短いものとなっているか。 ○育児休業の取得を希望する男性職員が、希望通りに育児休業を取得できる職場になっているか。取得できていても、希望通りの期間が取得できているか（男性職員の潜在的な希望を叶えられる職場になっているか）。 ○育児休業を取得した期間が昇任・昇格の要件に直接影響するような人事管理を行っている場合には、それを見直し、育児休業を取得した期間にかかわらず、能力・実績に基づき昇任・昇格の判断を行っているか。 ○管理職は、部下の配置、育成、職務の機会付与等に当たり、育児休業等の取得のみを理由に不利益な扱いをしてはならないことを認識しているか。職員が、育児休業等の取得を理由に不利益な扱いをされることを懸念して、取得を躊躇するような職場風土となっていないか。 ○男女が共に、子育て等をしながらキャリア形成し続けられる職場となっているか。 ○女性職員の育児休業取得期間が長期化していないか。女性職員が育児休業からの早期復帰を希望する場合に、それを実現できる職場になっているか（出産・子育て期等に入る以前の初期キャリアにおいて、女性職員に、やりがいを感じる職務経験を積ませることができているか。長時間勤務の常態化等が、早期復帰を希望する女性職員にとって、復帰の妨げになっていないか）。
--	-------------------	---

(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 9：職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数（「管理職／管理職以外」「内部部局等／内部部局等以外」ごとの把握）	○項目 19：職場風土等に関する意識 ○項目 21：職員（管理職以外）の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数（部署ごとの把握） ○項目 22：年次休暇等の取得状況	○長時間勤務が常態化していないか（長時間勤務の常態化は、仕事と生活の両立を困難にし、育児等に携わる職員への職務の機会付与の制約要因となる）。 ○組織全体では平均超過勤務時間がそれほど長くない場合でも、部署ごと等に見た場合に、一部の部署や職員の超過勤務時間が長くなっていないか。当該部署での職務経験が、その後の登用において重要視される傾向にないか。 ○平均超過勤務時間が長い部署では、柔軟な働き方ができにくい状況にないか。 ○管理職の働き方（長時間勤務の常態化や柔軟な働き方を実践していない等）が、職場全体の長時間勤務につながっていないか。 ○希望時に年次休暇等を取得できる職場となっているか（部署によっては、休暇を取得しにくい等の状況はないか）。 ○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、効率が軽視されるような職場風土でないか。

(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係の把握項目並びに課題分析

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 2：管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 ○項目 3：各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率	○項目 12：職員に占める女性職員の割合 ○項目 13：各役職段階から一つ上の役職段階に昇任した職員の男女別割合	○職員に占める女性職員割合に比して、管理職の女性割合が著しく低くなっていないか。 ○他の役職段階に比して、女性職員割合の伸びが低水準にとどまっている役職段階はないか。 ○女性管理職の割合やその伸びが低い場合、採用段階に要因はないか（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）、あるいは登用段階に要因はないか。 ○1つ下位の段階から昇任した者に占める女性職員の割合は、妥当なものとなっているか（成績主義の原則の下、登用目標の達成と整合しているか）。

	○項目 16：配置の男女別の状況 ○項目 17：人材育成を目的とした教育訓練の男女別の受講の状況 ○項目 19：職場風土等に関する意識	○女性職員が配置されていない、又は少ない部署はないか。当該部署がある場合、女性職員の配置を阻害している要因を把握・分析できているか（超過勤務の状況や男性職員の育児休業等の取得率等と重ねて分析することが考えられる）。その阻害要因を課題と捉えて取組ができているか。 ○充てられる職員の性別が固定化している管理職ポストはないか。当該ポストが確認できた場合、中心的な部局長ポスト等への登用に向けたキャリアパスが単一的・固定的となっていないか。そのキャリアパスに性別差はないか。 ○出産・子育て期等に入る以前の初期キャリアにおいて、性別にとらわれない職務の機会付与等がなされているか。初期キャリアにおいて、女性職員に、やりがいを感じる職務経験を積ませることができているか。 ○職員に対する両立支援は、本人の意向を十分に把握した上で行っているか（直属の管理職・人事担当部局が一般論や属性で判断し、いわゆるマミートラックに乗せていないか、個々人の意向を十分に聞き取れているか）。 ○どの部署でも、子育て等を行う職員に、他の職員と同様のやりがいのある職務やキャリア形成につながる職務を担ってもらえることができる職場となっているか。 ○女性職員に、出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージ・意欲を与えられているか（例えば、長時間勤務の是正、キャリア形成につながる職務の機会付与、ロールモデルとなる人材の育成やメンター制度の導入等の取組が行われているか）。 ○選抜型の研修や在外機関での職務等の機会付与が男性職員に偏っている場合、その偏りが育成・登用に影響していないか。これにより、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。 ○女性職員の昇進意欲が低いことが明らかになった場合、意欲を阻害している要因を把握・分析できているか（例えば、長時間勤務が常態化して家庭との両立は困難と感じていること、管理職になることを期待されていないと感じていること、管理職を務められる職務経験がないと感じていること等が考えられる）。その阻害要因を課題と捉えて取組ができているか。
--	---	--

	○項目 14：中途採用者を管理職に任用した男女別の実績	○中途採用者についても、管理職への登用の道が開かれているか。
	○項目 15：人事評価の結果における男女の差異	○性別にかかわらず公正な評価・登用が各役職段階で行われているか。
	○項目 18：臨時・非常勤職員の研修の男女別の受講の状況	○臨時・非常勤職員の従事する業務の内容や責任の程度に応じて、当該職員の勤務能率を発揮する研修が行われているか。

(5) 職員の男女の給与の額の差異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 1：職員の男女の給与の額の差異 ○項目 2：管理的地位にある職員に占める女性職員の割合 ○項目 3：各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率 ○項目 4：採用した職員に占める女性職員の割合 ○項目 6：離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合（平均継続勤務年数の男女の差異） ○項目 9：職員の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数（「管理職／管理職以外」「内部部局等／内部部局等以外」ごとの把握）	○項目 12：職員に占める女性職員の割合 ○項目 16：配置の男女別の状況 ○項目 21：職員（管理職以外）の各月ごとの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限を超えた職員数（部署ごとの把握）	○採用した職員、管理職及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合と、職員の男女の給与の額の差異の状況との関係は、どのようになっているか。 ○職員の勤続年数と、職員の男女の給与の額の差異の状況との関係は、どのようになっているか。 ○職員の配置及び超過勤務の男女別の状況と、職員の男女の給与の額の差異の状況との関係は、どのようになっているか。