

## 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	一般職	総務、指導員、保育士、 栄養、医療ソーシャル ワーカー	無	無	16	33	16.5	11.9
	医療事務(1)	医師	無	無	1	2	24.0	7.5
	医療事務(2)	薬局、検査、理学療法 士、作業療法士、その他 医療技術職員	無	無	5	17	11.8	14.3
	医療事務(3)	看護師、准看護師	無	無	7	26	7.8	10.7
	合計				29	78	13.8	11.9

### 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	臨時職員、 契約職員	厨房、医療事務、洗濯 など	7.75~ 38.75	有り	2	24	6.4	12.8



### 現状把握・課題分析のヒントA

- 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。
  - ④性別役割分担意識が労使双方にある。

→行動計画策定例 Aへ

### 現状把握・課題分析緒のヒントB

- 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。

→行動計画策定例 Bへ

## 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		
		応募者数	採用者数	採用者中の女性割合
一般職	男	7	1	75.0 %
	女	6	3	
医療(3)	男	1	1	50.0 %
	女	1	1	
臨時職員	男	1	1	75.0 %
	女	4	3	
	男			#DIV/0! %
	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。

→行動計画例Cへ

### 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2つ以上の役職(役員除く)
役職名		課長補佐、 師長		施設長 部長 次長
在籍者数	男	2 人	1 人	3 人
	女	5 人	1 人	2 人
役職者に占める女性労働者割合		71.4 %	50.0 %	40.0 %

※「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。  
 ②女性社員も現状に大きな不満を抱いておらず、特別に配置転換や研修受講の希望が寄せられない。  
 →行動計画策定例Dへ

### 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											
	R2 4月	R2 5月	R2 6月	R2 7月	R2 8月	R2 9月	R2 10月	R2 11月	R2 12月	R3 1月	R3 2月	R3 3月
正社員 (管理監督者等を除く)	2.6	2.6	2.7	2.5	2.4	2.8	2.8	3	2.6	2.5	2.4	2.7
フルタイムの 非正規社員	0	0	0	0	0	0	0.1	0.1	0	0	0.2	0
短時間 労働者	0.3	0.1	0	0.1	0.1	0.2	0.1	0.3	0.5	0.4	0	0
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。

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

対象労働者



課題分析・目標設定のヒントE

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。

→行動計画策定例 Eへ