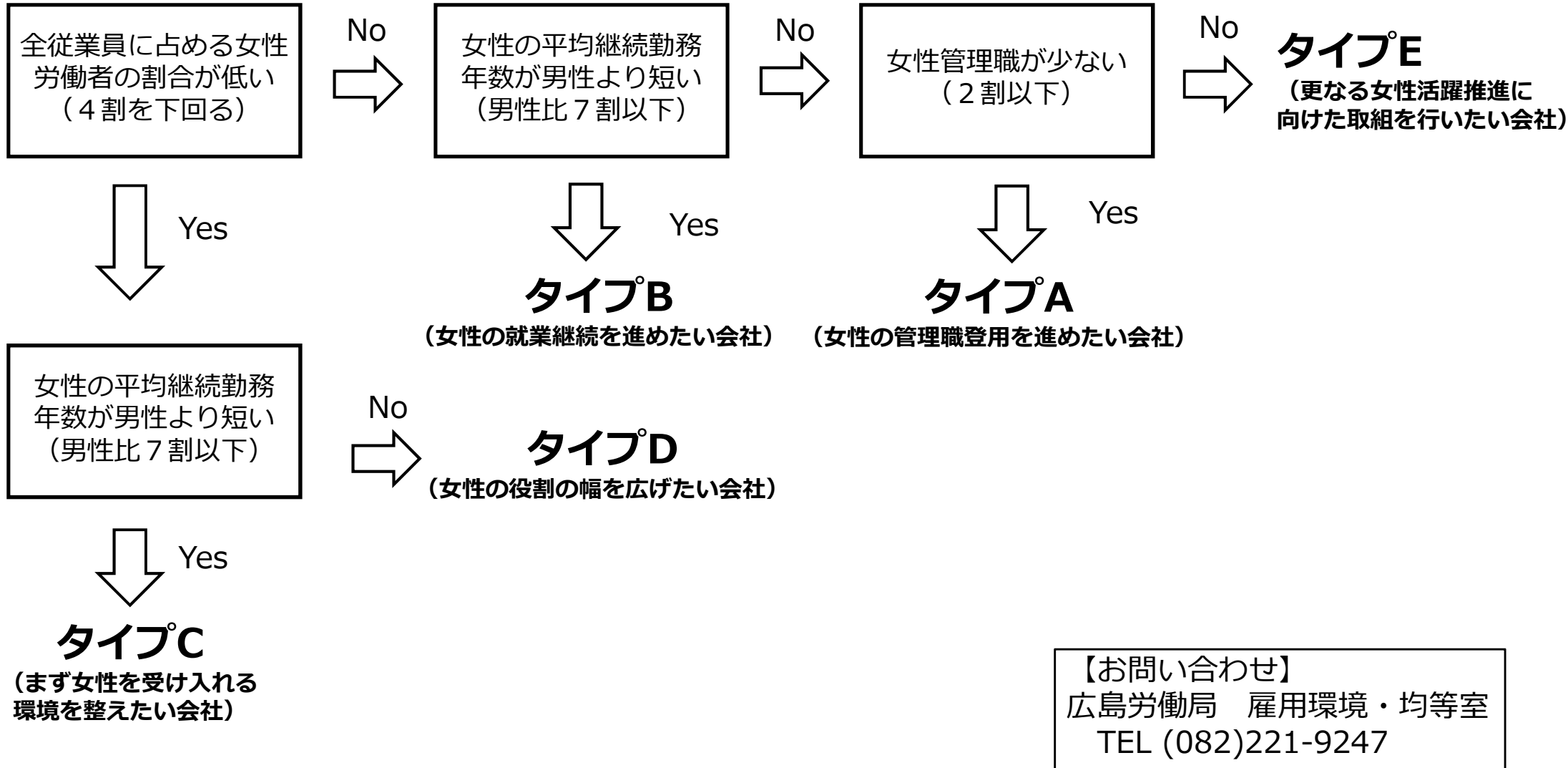


女性活躍に関するタイプ分類かんたんフローチャート



※上記の分類は、あくまでも例示としてのタイプ分類であることにご留意ください。

女性活躍に関するタイプ分類かんたんガイド

タイプ	企業の特徴と課題	採用比率 20%以上 (※1)	男女の平均継続 勤務年数の差異 70%以上 (※2)	管理職に占め る女性割合 20% (※3)	課題 分析 の 視点	目標(例) (※4)	モデル 行動 計画
A	【女性の管理職登用を進めたい会社】 採用女性も多く、就業継続も進んでいるが、女性管理職が少ないため、今後女性のキャリアアップを進めたい。	○	○	×	裏面を参照ください	<ul style="list-style-type: none"> 管理職に占める女性の割合を○%とする。 管理職手前の役職者に占める女性の割合を○%とする。 	A
B	【女性の継続就業を進めたい会社】 採用女性が多いが、女性の就業継続に問題があるため、両立支援、職場風土、労働時間等の改善を行いたい。	○	×	×		<ul style="list-style-type: none"> 男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合を○%以上とする。 男女ともに育児休業取得率を○%とする。 在宅勤務・テレワーク利用率を○%とする。 各種ハラスメント相談状況を前年比○%に増やす。 職場環境満足度調査の満足割合を○ポイント増やす。 	B
C	【まず女性を受け入れる環境を整えたい会社】 採用女性が少なく、社内では女性に適した仕事が少ないという認識。まず女性を受け入れる環境を整えたい。	×	×	×		<ul style="list-style-type: none"> 採用者に占める女性労働者の割合を○%とする。 月平均残業時間を○時間とする。 年次有給休暇取得率を○%とする。 在宅勤務・テレワーク利用率を○%とする。 各種ハラスメント相談状況を前年比○%に増やす。 職場環境満足度調査の満足割合を○ポイント増やす。 	C
D	【女性の役割の幅を広げたい会社】 社内における女性の役割が限定されており、配置等に男女の偏りがあるため、女性の役割の幅を広げたい。	×	○	×(○)		<ul style="list-style-type: none"> 採用者に占める女性労働者の割合を○%とする。 〇〇部で働く女性の割合を○%以上とする。 	D
E	【更なる女性活躍推進に向けた取組を行いたい会社】 各種指標が高いので、更なる女性活躍推進に向けた取組を行いたい。 (男女ともに職場における働きやすさを更に向上させたい。)	○	○	○		<ul style="list-style-type: none"> 非正規社員から正社員への転換実績を○人とする。 月平均残業時間を○時間とする。 年次有給休暇取得率を○%とする。 	E

※ 最終的な行動計画の策定にあたっては、自社の基礎項目（①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均勤続年数の差異、③労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間の状況、④管理職に占める女性労働者の割合）の計数把握、分析が必要です。

※1 直近の事業年度の女性の採用者数÷直近の事業年度の採用者数×100(%) ※2 女性の平均継続勤務年数÷男性の平均継続勤務年数×100(%)

※3 女性の管理職数÷管理職数×100(%)

※4 雇用管理区分(職種(総合職、一般職、技術職)等)ごとに女性の割合が4割を上回る場合に、女性を優先的に取り扱う取組については、男女雇用機会均等法違反となります。(注意)

タイプ	企業の特徴と課題	課題分析の視点
A	<p>【女性の管理職登用を進めたい会社】 採用女性も多く、就業継続も進んでいるが、女性管理職が少ないため、今後女性のキャリアアップを進めたい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・復職した女性が能力発揮できているか。 ・産休・育休から復職した女性社員が復帰できない部署・職種はないか。 ・管理職が長時間労働であり、女性社員にとって、仕事と家庭の両立がしづらく昇進希望を持ちにくいような状況となっていないか。 ・育児休業や子育て期間中の時間制約が、評価・登用において不利になっていないか。
B	<p>【女性の継続就業を進めたい会社】 採用女性は多いが、女性の就業継続に問題があるため、両立支援、職場風土、労働時間等の改善を行いたい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・出産・子育て等を機に（あるいはそれ以前に）、女性社員が退職する傾向にないか。 ・子育て中の女性社員が、時間制約を有するがゆえに、職階や出産前の実績に見合った職責を担うことが困難になり、やりがいを失っていないか。 ・就業継続できている雇用管理区分の女性の異動が男性に比べて少なくないか。教育機会が少なくないか。昇進上限が低く設定されていないか。
C	<p>【まず女性を受け入れる環境を整えたい会社】 採用女性が少なく、社内では女性に適した仕事が少ないという認識。まず女性を受け入れる環境を整えたい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・女性が向かない仕事が多いとの認識が管理職の中にあるか。 ・様々なハラスメントが生じていないか。また、ハラスメントの要因となり得る固定的な性別役割分担意識はないか。 ・長時間労働が努力の証として評価されたり、時間当たりの生産性より期間あたりのアウトプットの量によって評価されたりするような職場風土・評価制度となっていないか。 ・必要なときに休みがとれる職場になっているか。
D	<p>【女性の役割の幅を広げたい会社】 社内における女性の役割が限定されており、配置等に男女の偏りがあるため、女性の役割の幅を広げたい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・女性がほとんど配置されていない部署が多くないか。背景として、女性には向かない仕事・職場であるとの意識が社員の中にあるか。 ・若手（あるいは入社3年目程度）のうちに男女平等な配置（業務配分・権限付与を含む）や育成がなされているか ・係長やその手前の職階で、多くの女性が滞留していないか。 ・（過去の育成に男女間格差があったために）同世代の男性社員に比べ、女性社員の育成が遅れがちになっていないか。
E	<p>【更なる女性活躍推進に向けた取組を行いたい会社】 各種指標が高いので、更なる女性活躍推進に向けた取組を行いたい。 (男女ともに職場における働きやすさを更に向上させたい。)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・性別に関わらず、仕事の効率や成果に応じた公正な評価・処遇がなされているか。 ・働きやすさの指標（労働時間、有給休暇取得率等）で更に向上させたい課題はないか。 ・非正社員から正社員への登用は進んでいるか。 ・仕事や職場に対する非正社員の満足度が低くないか。