

行動計画の策定にあたっては、自社の女性の活躍に関する状況に関して、状況把握(※)、課題分析を行い、その結果を勘案して定める必要があります。なお、課題分析にあたっては、まず**基礎項目(必ず把握すべき項目)**の状況把握(※)、課題分析を行い、その結果、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、**選択項目(必要に応じて把握する項目)**を活用し、さらにその原因の分析を深めましょう。

(※) 原則、「直近の事業年度」について状況把握してください。困難な場合は前々事業年度の状況把握を行ってください。

令和4年7月8日に女性活躍推進法に関する制度が改正され、常時雇用する労働者が301人以上の事業主は男女の賃金の差異の状況把握も必要になります(詳しくはP7をご覧ください)。

➔ 課題分析の方法例、課題に対する取組例は26ページ以降をご覧ください!

基礎項目による状況把握

まずは、**基礎項目(必ず把握すべき項目)**で自社の女性活躍の状況を把握してください。

【基礎項目】 (区)の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区)

【計算方法】

直近の事業年度の女性の採用者数(中途採用含む) ÷ 直近の事業年度の採用者数(中途採用含む) × 100 (%)

※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」で代替することができます。

2. 男女の平均継続勤務年数の差異 (区)

※期間の定めのない労働契約を締結している労働者及び同一の使用者との間で締結された2以上の期間の定めのある労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が対象です。

3. 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況

【計算方法】

「各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」 ÷ 「対象労働者数」

これにより難しい場合は

[「各月の対象労働者の総労働時間数の合計」 - 「各月の法定労働時間の合計 = (40 × 各月の日数 ÷ 7) × 対象労働者数」] ÷ 「対象労働者数」

※ 非正規雇用労働者も含めた全労働者の労働時間(高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者(労働基準法第41条の2第1項)については、健康管理時間)の状況を把握する必要があります。

なお、事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の2第1項)、専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の3第1項)、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者(労働基準法第38条の4第1項)、管理監督者等(労働基準法第41条)、高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者、短時間労働者(パート・有期雇用労働法第2条)は、それ以外の労働者と区分して把握して下さい。(把握の方法については、6ページの(12)参照)

4. 管理職に占める女性労働者の割合

【計算方法】

女性の管理職数 ÷ 管理職数 × 100 (%)

「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にある労働者の合計をいいます。

※「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、2係以上の組織からなり、若しくは、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(ただし、一番下の職階ではないこと)