

付録 1-1 ポジティブ・アクションの推進状況チェックリスト 1/4

〈領域Ⅰ〉女性の活用に対する企業の姿勢

		平均		
1	自社では、なぜ女性の活用に取り組むのか、その目的が明確になっている			
2	女性をどのように活用していくのか方向性がはっきりしている			
3	女性も男性と同様に長く活用しようと考えている			
4	採用にあたって、女性の少ない部門に女性を積極的に採用する方針がある			
5	女性も男性も関係なく同じように育成しようという会社の方針がある			
この領域の平均点→				

〈領域Ⅱ〉女性の活用に対する職場風土

		平均		
1	女性にとって、結婚しても働き続けやすい雰囲気がある			
2	出産しても職場に復帰しやすい雰囲気があり、仕事を続けることが自然な職場風土である			
3	会社や上司は、家事、育児、介護など、女性社員の家庭生活の負担の大きさについて十分理解している			
4	職場内で、女性社員が家庭の事情で休まなければならない場合でも、お互いに協力し、助け合おうとする姿勢がある			
5	女性管理職の登場を、男性の部下が嫌がったり、抵抗を感じたりすることはない(と思う)			
6	経営層、管理職は、女性社員と十分にコミュニケーションをとり、女性の意見を採り入れようという姿勢がある			
7	お茶くみ、掃除は女性の仕事という考え方は、自社にはない			
8	女性の意見だからといって、無視されたり、軽く扱われるようなことはない			
9	会議や打ち合わせで、女性が男性と同様に発言できる雰囲気がある			
10	経営層、管理職は、部下に対し、経営情報や部門の目標などの業務に関する情報を男女問わず公平に与えている			
この領域の平均点→				

付録 1-1 ポジティブ・アクションの推進状況チェックリスト 2/4

〈領域Ⅲ〉女性の活用の状況・レベル

		平均		
1	女性社員は個々の適性や能力にあったレベルの仕事を与えられている			
2	性別にとらわれず、個々の能力や資質を考慮して、担当業務を考えているので、女性社員だからという理由で、任せない業務などない			
3	管理職で働く女性がいる一方で、専門能力を活かした仕事をする女性がいるなど、多様な働き方ができるようになっている			
4	女性社員は仕事での成果を実感でき、充実感をもって仕事に取り組んでいる			
5	若手の女性社員の目標になるような女性社員が自社にいる			
6	自分の持ち味を活かして、いきいきと働き、社内で活躍し、貢献している女性社員がいる			
7	自社には結婚や出産後も退職せず、仕事を継続する女性社員が多い			
8	補助的な仕事だけではなく、創意工夫や判断が必要な仕事をしている女性社員が多い			
9	女性が仕事上抱えやすい悩みや不安に対し、その人の立場に立って適切なアドバイスができる女性社員がいる			
		この領域の平均点→		

〈領域Ⅳ〉仕事に対する女性社員の姿勢

		平均		
1	女性社員は、上司や先輩からの指示を待つだけの受身の姿勢ではなく、自分から仕事に取り組もうという能動的な姿勢がある			
2	女性社員は、会議の場などでは、他の人の意見を聞くだけではなく、積極的に発言している			
3	女性社員は、ただ仕事をこなすだけではなく、自己の職業能力を向上させようと意欲的に仕事に取り組んでいる			
4	女性社員は、新しい仕事や高いレベルの仕事に対して積極的に取り組もうという姿勢がある			
5	女性社員は、チャンスがあれば上位職で頑張りたいという意欲を持っている			
6	女性社員は、ただ仕事をこなすだけではなく、会社や自部門の目標に関心を持った上で仕事に取り組んでいる			
7	女性社員は、自分の部下、後輩に対して積極的に指導、育成しようという姿勢がある			
8	女性社員は、自分の能力を、男性社員にひけをとらないと考えている			
9	女性社員は、与えられた仕事を、責任を持ってやり遂げようという姿勢がある			
10	女性社員は、自分の都合を優先するだけではなく、職場のメンバーと協力しあおうという姿勢がある			
11	女性社員は、上司の助言、アドバイスに対して、素直に受け入れようという姿勢がある			
		この領域の平均点→		

はじめに

戦力化に向けた取組

効果的な進め方

課題と解決策

付録

付録 1-1 ポジティブ・アクションの推進状況チェックリスト 3/4

〈領域 V〉 職場環境の整備状況

		平均		
1	女性が家庭と仕事を両立しやすいよう、短時間勤務やフレックスタイムなどの制度を、積極的に導入している			
2	女性のモチベーションを維持・向上させることをねらいとした制度や仕組みが導入されている			
3	トイレ、ロッカー、休憩室など女性社員が使いやすいように配慮されている			
4	セクシュアルハラスメントなどの起きないよう、全社員に指導・教育をしており、困ったときは、相談できる窓口もある			
5	職場環境の整備にあたっては、女性社員の意見も採り入れられている			
		この領域の平均点→		

〈領域 VI〉 能力開発・人材育成方式

		平均		
1	教育訓練について、対象者すべてに情報が行き渡るようにしている			
2	教育訓練について上司等の推薦が必要な場合、男女の区別なく推薦するよう上司に指示を徹底している			
3	企業で実施する自主参加の講習の受講を女性に積極的に勧奨している			
4	計画的な配置転換を行い、幅広い業務の経験が積めるようにしている			
5	人員の配置は、本人の適性を重視、男女の区別なく公平に行われている			
		この領域の平均点→		

〈領域 VII〉 評価・処遇の仕方

		平均		
1	人事考課の基準は明確に規定されていて、社員に十分周知されている			
2	管理職は、個々の部下の仕事ぶりを的確に把握している			
3	評価者は、男女の区別なく公平に評価を行っている			
4	評価した内容が、社員にフィードバックされている			
		この領域の平均点→		

付録 1-1 ポジティブ・アクションの推進状況チェックリスト 4/4

〈領域 Ⅷ〉 管理職(上司)の資質・マネジメント力

					平均
1	管理職(上司)は、部下の女性社員の個々の持ち味や能力を把握し、それぞれに適した仕事を与えている				
2	管理職(上司)は、女性社員一人ひとりの能力や資質を十分考慮した上で、指示をしている				
3	管理職(上司)は、部下の仕事内容、仕事を一人ひとりきちんと把握している				
4	管理職(上司)は、部下の仕事上の悩みなどに対して、的確なアドバイスや助言を行っている				
5	管理職(上司)は、男女を問わず、部下に対し、公平に業務に関する指導を行っている				
6	管理職(上司)は、業務上必要な情報を、部下に対し、男女を問わず公平に与えている				
7	管理職(上司)は、配置転換を行う場合、男女を問わず、部下に配置転換の意味や理由をきちんと説明している				
8	管理職(上司)は、女性だからといって、意見や提案に耳を貸さないということはない				
9	管理職(上司)は、部下の意見や提案に対して、採否結果や、その理由などを、男女に関係なくきちんと伝えている				
		この領域の平均点→			

はじめに

戦力化に向けた取組

効果的な進め方

課題と解決策

付録