

## 文京区女性のエンパワーメント原則推進チェックシート

当てはまる項目に「○」を付けてください。

## 原則1 トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進

## 【女性のエンパワーメント推進について】

女性のエンパワーメントを推進するための経営戦略がある。	はい	いいえ
女性のエンパワーメントを推進するための数値目標がある。	はい	いいえ
トップ直轄の取組がある。	はい	いいえ
トップ直轄の取組を指揮担当しているのは、トップや取締役である。	はい	いいえ
女性のエンパワーメントを促進するための実務担当者がある。	はい	いいえ

## 【取締役等における性別の状況】※ 意思決定における推進状況

取締役等の性別	男性： 人、女性： 人、その他： 人		
取締役等の候補者選定について、性別に配慮する方針（取組）がある。	はい	いいえ	
役員レベルの女性を増やすための取組や具体的な方針がある。	はい	いいえ	

## 原則2 職場におけるジェンダー平等

## 【職場における性別の状況】

女性を積極的に採用し、中間・上級管理職及び役員に登用している。	はい	いいえ		
女性の採用に関するポジティブアクションに取り組んでいる。	はい	いいえ		
雇用形態別の性別の状況	雇用形態	女性	男性	その他
	正社員	人	人	人
	契約社員	人	人	人
	パート	人	人	人
職域別の性別の状況	派遣社員	人	人	人
	製造	人	人	人
	管理	人	人	人
職階別の性別の状況	営業	人	人	人
	課長級	人	人	人
	部長級	人	人	人
管理職の性別の状況	上記以外	人	人	人
		人	人	人

## 【男女平等賃金】

実質的な男女平等賃金を実施するための特別な方策がある。	はい	いいえ
賃金に関する透明性・公開性を確保している。	はい	いいえ

## 【ワーク・ライフ・バランス】

育児休業、介護休業、看護休業の制度を利用しやすいような工夫がある。	はい	いいえ
社員の状況に応じて、労働条件や生活支援に配慮した取組がある（介護、治療通院、子育て、ひとり親など）。	はい	いいえ
妊娠している女性社員や出産後復職した女性社員に対する支援策を実施している。	はい	いいえ
企業内保育所を設置している。	はい	いいえ
社員への保育料補助がある。	はい	いいえ
フレックスタイム制を導入し、その利用状況を把握している。	はい	いいえ
テレワーク（在宅勤務）制を導入し、その利用状況を把握している。	はい	いいえ

## 【社員等への意識調査】

文京区女性のエンパワーメント原則推進事業所登録事業にエントリーした（する）ことを社員に周知している。	はい	いいえ
職場の人権及びジェンダー平等に関する社員意識調査を行っている。	はい	いいえ

### 原則3 健康管理、安全管理、暴力撤廃

#### 【安全への配慮】

男女平等の視点を踏まえた社員の安全に関する方針がある。	はい	いいえ
社員や職場における安全等について男女別に調査を行い、意見を反映している。	はい	いいえ
女性警備員の配置など、ジェンダーの視点を踏まえた警備体制にしている。	はい	いいえ
警備スタッフへ性暴力やハラスメントに関する研修等の取組を行っている。	はい	いいえ
ジェンダーに配慮した更衣室やトイレを整備している。	はい	いいえ
防災対策の備蓄品などに関して、女性社員に配慮した視点がある。	はい	いいえ

#### 【性産業、セクシュアル・ハラスメントへの対応】

セクシュアル・ハラスメントや性暴力をなくすための取組や方針がある。	はい	いいえ
接待における性産業の禁止を明確にしたり、方針を作成したりしている。	はい	いいえ
社内にセクシュアル・ハラスメントに起因する苦情申立手続きができる仕組みを取り入れている。	はい	いいえ

#### 【暴力撤廃の取組】

あらゆる形（言葉・性的・身体的・心理的 他）での暴力に対し、それを許さないという方針を確立し、ハラスメントを予防する対策に取り組んでいる。	はい	いいえ
社内におけるハラスメント相談体制を提供している。	はい	いいえ
社内に苦情申立手続きができる仕組みを取り入れている。	はい	いいえ

#### 【社員の健康管理】

社員の健康について調査を行い、性別ごとの意見を反映している。	はい	いいえ
性別ごとのニーズを反映した医療・健康分野における福利厚生を提供している。	はい	いいえ
女性特有の疾病を予防するための検診の受診を推奨している。	はい	いいえ
妊娠している女性や出産後復職した女性社員の、母体保護法の出産前診断や時差出勤などの利用に配慮している。	はい	いいえ
職場風土や職場環境に対して、妊娠中の女性に配慮する働きかけを行っている。	はい	いいえ
パートナーの出産休暇や育児休業等を利用する社員に対する職場内の理解や、制度運用を推進する取組を行っている。	はい	いいえ

### 原則4 教育と研修

女性のエンパワーメントのための具体的な実例を示し、こうした取組に女性同様に男性が参画することの必要性も明確にしている。	はい	いいえ
全ての社員に、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の趣旨を正しく理解できる機会を提供している。	はい	いいえ
女性がこれまで従事していなかった分野に参入することを奨励している。	はい	いいえ
性差や年齢に関わりなく、育児や介護を抱えている社員に対し、事業所内研修会等の受講が可能となるよう日時などの配慮をしている。	はい	いいえ
あらゆる分野（情報教育・職業訓練・識字教室等）において事業者が支援する教育プログラムへの参加・受講機会が、社員全員に平等に提供されている。	はい	いいえ
キャリアコンサルティングやメンタリングなど指導育成を平等に実施している。	はい	いいえ
ジェンダーに起因するハラスメント等についての研修を全ての社員に行っている。	はい	いいえ
ダイバーシティ（多様性）の視点からジェンダー平等や人権教育の取組を実施している。	はい	いいえ

### 原則5 事業開発、流通、マーケティングビジネス活動

#### 【サプライチェーン】※ 供給連鎖管理、供給網

サプライヤー選定に際し、ジェンダー平等推進や女性のエンパワーメントに配慮した指針がある。	はい	いいえ
サプライヤーの育成支援の中に、ジェンダー平等推進に配慮した要素がある。	はい	いいえ
サプライヤーにおける女性が経営する企業の割合について		割

**【女性の企業家（社外）への支援】**

女性の経営者や企業家を支援する方策がある。	はい	いいえ
女性の経営者や企業家との取引関係を広げるよう取り組んでいる。	はい	いいえ

**【マーケティング戦略】**

ジェンダー平等の視点と推進に配慮したマーケティング戦略を行っている。	はい	いいえ
ジェンダー平等の視点と推進に配慮した広告、事業所刊行物等の作成を行っている。	はい	いいえ
ジェンダー平等の視点と推進に配慮した製品やサービス開発を行っている。	はい	いいえ

**原則6 地域社会のリーダーシップと参加**

**【地域との関わり】**

地域において女性のエンパワーメントを促進する取組がある。	はい	いいえ
地域社会における女性のリーダーシップや貢献の必要性を理解し、具体的な取組を行っている。	はい	いいえ
地域でプログラムを実施した場合の女性の参加割合	割	

**【企業が参加するまちづくり】**

女性や女兒が参画する催しを地域で行うこと、そのような地域の取組に協力することなど、地域のまちづくりに貢献している。	はい	いいえ
性別に関わりなく、地域のボランティア等に参加するための休暇制度等がある。	はい	いいえ
地域のボランティア活動に参加する社員の割合	割	

**原則7 透明性、成果の測定、報告**

女性のエンパワーメントに対する自社の決意を表明している。	はい	いいえ
ジェンダー平等を推進するための企業方針と実施計画を公表している。	はい	いいえ
性差におけるデータを活用し、ジェンダー平等推進の進捗状況を公表している。	はい	いいえ
ジェンダー平等促進のための取組を評価分析し、社内等で議論する機会（場）をつくり、更なる推進に取り組んでいる。	はい	いいえ

**【事業所アピール欄】**

事業所名： 女性のエンパワーメントの推進について、アピールしたい事項を記載してください。
---

**(用語の説明)**

- \* ジェンダー (gender) : 生物学的な差異に基づく男女の性別ではなく、社会的、文化的につくられた性差のこと。
- \* サプライヤー (supplier) : 仕入先、供給元、納品業者などの供給提供者や取引先のこと。