○項目６：男女別の育児休業取得率及び平均取得期間　※１ ○項目７：男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数	による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識　※１／※２（派遣労働者については、性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識に限る。） ○項目 14：職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（項目６、７に掲げるものを除く）の男女別の利用実績　※１	○出産・子育て等をしながら働き続けることを支援する職場風土であるか。また、「仕事」と「家庭」の両方において女性のみならず男性も貢献できる職場風土となっているか。 ○育児休業の取得が昇任・昇格に影響していないか。
	○項目 10：配置の男女別の状況　※１ ○項目 12：管理的地位にある職員及び男女の職員の配置、育成、評価、昇任及び性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識　※１／※２（派遣労働者については、性別による固定的な役割分担その他の職場風土等に関する意識に限る。）	○出産・子育て期等に入る以前に、女性職員が、仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を重ねるイメージを持つことができているか。 ○子育て等を行う職員が、時間制約を有するがゆえに、他の職員と同様のやりがいのある職務を担うことが困難になっていないか。
	○項目 13：直近の年度の 10 年度前及びその前後の年度に採用した職員の男女別の継続任用割合　※１	○出産・子育て等を機に女性職員が退職する傾向にないか。特に、結婚・出産期に当たる年代（新規学卒者として採用された時点からおおむね 10 年前後）までの女性職員の退職が顕著でないか。
	○項目 15：在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の男女別の利用実績	○柔軟な働き方（テレワーク等）ができる職場となっているか。
	○項目 21：セクシュアル・ハラスメント等に関する相談窓口への相談状況　※１※２	○様々なハラスメントがないか。また、ハラスメントの要因ともなり得る固定的な性別役割分担意識はないか。