	課題分析の視点例	取組例
A	□　若手のうちの男女平等な配置（業務配分・権限付与を含む）と育成がなされているか。 □　女性労働者が、出産・子育てに一定の時間制約を抱えやすいことを前提とした、計画的な育成が行われているか。	○　従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与 ○　女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング ○　労働者一人一人のキャリアプランを本人と上司で作成するなど中長期の視点で育成を検討 ○　重要だが家庭と両立しづらい職務経験（海外勤務等）の出産・子育て期以前の積極的な付与
B	□　女性労働者が、出産・子育てをしながらキャリア形成していくイメージ・意欲を持つことができているか。 □　管理職が長時間労働であり、女性労働者にとって、仕事と家庭の両立がしづらく昇進希望を持ちづらいような状況となっていないか。	○　若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング ○　職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援 ○　管理職層の女性労働者が育成されていない場合におけるロールモデルとしての女性管理職の育成や中途採用 ○　帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底《再掲》
C	□　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。 □　性別にかかわりない公正な評価・登用が各職階ごとに行われているか。	○　時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施 ○　女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング《再掲》 ○　組織のトップ等による女性労働者の部門ごとの登用状況のモニタリング／個別育成計画の策定
D	□　（過去の育成に男女間格差があったために）同世代の男性労働者に比べ、女性労働者の育成が遅れがちになっていないか。 □　職種又は雇用形態の転換者・再雇用者・中途採用者が、新卒採用者と同様に登用の機会が与えられるよう、十分育成されているか。 □　周囲に同性（女性）の管理職が少ないために新任の女性管理職が自信を持ちづらい状況にないか。	○　意欲と能力のある女性労働者の積極的発掘と、選抜した人材の集中的な育成（研修への参加や、現管理職が定めるサクセッションプラン（後継者育成計画）の対象者に女性労働者を積極的に含め、現管理職からの集中的なＯＪＴを行う等） ○　職種又は雇用形態の転換者・再雇用者・中途採用者に対する研修やメンタリング等によるサポートの実施 ○　新任の管理職に対する役員等によるメンタリングの実施

（６）女性の健康上の特性に係る取組例

取組例
○職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組 ・女性の健康上の特性に関する研修会の開催 ・婦人科検診等の検診受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等 ○休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現 ・生理休暇を取得しやすい環境の整備 ・女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等） ・女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等） ○健康課題を相談しやすい体制づくり ・女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談） ・女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置 ○その他の取組 ・　婦人科検診の受診に対する支援 ・　妊婦等が利用できる休憩スペースの設置

（注）これらの取組例については、女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも考えられる。