

↓	◆	※上記3例を含め、Dに示した9の事項を理由とした不利益取扱いの有無について、解雇を始め、禁止された11の取り扱いがないか、チェック	
セクシュアル・ハラスメント チェック	◆	セクシュアル・ハラスメントへの対策を講じているか	E
	◆	セクシュアル・ハラスメント防止方針を策定しているか	
	◆	男性に対するセクシュアル・ハラスメントへの対策も講じているか	
↓	◆	パートや派遣等の労働者も対策に含んでいるか	
	◆	セクシュアル・ハラスメント行為者への対処は就業規則などに規定されているか	
	□	セクシュアル・ハラスメントは発生したことがあるか	
	□	相談窓口はあるか	
	□	方針は従業員等に周知されているか	など
ポジティブ・アクション チェック	□	①会社は配置その他雇用に関する状況分析をしているか	F
	□	②ポジティブ・アクション計画を作成しているか	
↓	□	③計画した措置を実施しているか	
	□	④計画した措置の実施に必要な体制であるか	
	□	⑤措置を公開しているか	
		※上記①～⑤のいずれかを実施している場合国の支援が受けられます。	
雇用管理区分の運用 チェック	□	雇用管理区分があるか	H
	□	①各コース間に実質的に職務の違いがあるか	
	□	② // 人事異動の幅があるか	
	□	③ // 人事異動の頻度に違いがあるか	
	□	④ // ①～③以外の違いがあるか	
	◆	違いが無い場合、コース間の労働条件等に男女で差がないか	など

※ ここでは、取り組みの流れを、法の条項に沿って示しました。

※ 実際の点検等の際は、例えば配置のチェックの中に、間接差別のチェックや妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いのチェック項目を入れるなど、職場の実態に合わせた、より効率的、効果的な取り組みを工夫してください。