

女性の活躍を 応援したい企業様へ

社会的
認知度も
UP!



「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」 を認証します

これからの少子高齢化社会における
経済の活性化には、女性の活躍促進が不可欠です。

法令の遵守にとどまらず、「意欲のある女性が活躍し続けられる組織づくり」「仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）支援」「男性の育児や家事、地域活動への参画支援」について積極的に推進する企業等を、市が一定の基準に則り認証し、その企業等が社会的に認知されることでその取組みが広く普及するよう、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証事業を実施いたします。本認証に奮って御申請ください。

対 象

大阪市内に事業所を有し、かつ大阪市内で事業活動を行う企業等（会社や個人企業、財団・社団法人、協同組合、NPO等で、常時雇用労働者を有する場合に限ります）※事業所単位でも結構です

申請方法

所定の申請書（大阪市ホームページからダウンロードできます）に必要事項を御記入のうえ、「女性活躍リーディングカンパニー・チェックシート」及び必要資料と併せ、裏面下部事務局あて郵送またはEメールによりご応募ください。

認証までの 流れ

申請は随時受け付けます。申請いただいた企業等には、取組み内容を確認させていただいたうえ、大阪府が定める認証基準（「女性活躍リーディングカンパニー・チェックシート」参照）に達している場合に認証させていただきます。また、3年間の更新制といたします。

認証企業等への 支援

認証企業は、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証マーク」を商品や広告、名刺等に使用していただけるほか、大阪府が次の支援に取り組みます。

- ① 市のホームページや各種広報媒体等を活用し、認証企業の名称や取組み内容などを広報します。
- ② 金融機関と連携し、融資において利率を優遇します。
- ③ 求職者等に認証企業の取組みを紹介する機会を設けます。
- ④ 認証企業の情報を大阪圏の大学や市内の高校等に発信します。



- 認証企業の中から、先進性に富む、あるいは地道な努力の伺える企業等を表彰します。
- 女性の活躍促進等に取り組む旨を宣言登録していただければ、そのPR等を支援します。（大阪府「男女いきいき・元気宣言」事業者制度）

※詳しくは大阪府のホームページをご覧ください ※大阪府・大阪市では、府が宣言登録を、市が認証及び表彰を担い、連携協力しています。

後援 (公社)関西経済連合会／大阪商工会議所／(一社)関西経済同友会／(公財)関西生産性本部

協力

大阪市企業人権推進協議会／(公社)大阪市工業会連合会／大阪市女性起業家情報交流協会／(一財)大阪市男女共同参画のまち創生協会／大阪府中小企業団体中央会／(一財)大阪労働協会／(公財)21世紀職業財団関西事務所 (50音順)

認証基準の御紹介 (詳しくはチェックシートをご覧ください)

I 女性のチカラを活かしまひよ【意欲のある女性が活躍し続けられる組織】

●ファーストステージ

- No.1 企業(団体)として、女性の活躍を推進する旨の方針を経営理念等に掲げ、成文化し、組織内で周知している。
- No.2 経営陣・管理職等への女性登用に向けて、具体的な目標値や目標時期等の推進策を定めた実施計画がある。
- No.3 男女の固定的な役割分担意識の解消、性別にとらわれない能力発揮の定着、その他を盛り込んだ研修等を行っている。
- No.4 係長・チーフ相当職に占める女性の割合が30%以上、またはこの3年間で上昇している。

●セカンドステージ

- No.5 女性の少ない職域における能力開発のため、職務のレベルアップやチャレンジのための研修、資格取得の支援(資格取得費用の補助、資格手当、資格受験に利用できる休暇制度等)の措置がある。
- No.6 女性を配置している部署(課等)の割合が、この3年間で上昇している(すべての部署に配置済みの場合も含む)。
- No.7 部長相当職及び課長・リーダー相当職に占める女性の割合が10%以上、またはこの3年間で上昇している。
- No.8 男女の固定的役割分担意識の解消や、性別にとらわれない能力発揮の定着を図ったことにより、新しい企画が生まれたり業績が向上した実績がある(女性による起業も含む)。

II イキイキと仕事してもらいまひよ【仕事と生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)支援】

●ファーストステージ

- No.9 所定外労働時間縮減の取組み(‘ノー残業デー’の設定、労使協議等)や、年次有給休暇の取得促進の取組み(時間休暇の導入、年間取得計画の策定、取得日数や取得率の目標設定等)がある。
- No.10 自己啓発やボランティアの時間を確保できる措置がある。
- No.11 仕事と生活の両立支援に関し、具体的な措置がある。
- No.12 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(以下 育児・介護休業法という)」で定める育児休業及び介護休業の取得を促進する措置がある。

●セカンドステージ

- No.13 前年度、週労働時間が60時間以上(一年間の総労働時間が3,128.6時間以上)の従業員割合は5%以下である。
- No.14 年次有給休暇の平均取得率が、この3年間で上昇している。
- No.15 育児・介護休業法で定める制度について、介護休業制度、その他の取得実績が3年以内にある。
- No.16 出産や育児、介護により退職した従業員を優先的に再雇用した実績が3年以内にある。

III イクメンやカジダン、イクメンを増やしまひよ【男性の育児や家事、地域活動への参画支援】

●ファーストステージ

- No.17 育児・介護休業法で定める育児休業や介護休業について、男性の取得率を促進するため、具体的な目標値や目標時期等の推進策を定めた実施計画がある。
- No.18 育児・介護休業法等、両立支援に関する法律や法令の制改定、行政や社内(団体内)の支援制度についての情報提供や研修等、その他の取組みがある。

●セカンドステージ

- No.19 育児・介護休業法で定める育児休業を7日以上取得した男性従業員が3年以内にいる。
- No.20 イクメンやカジダン、イクメンのロールモデルを中心に、これらを支援するためのネットワークがある。

※本認証制度への申請にあたっては、該当すると自己診断された項目について、必要な挙証資料を添付していただきます(詳しくは事務局へお問い合わせください)。
※〈ファーストステージ〉でⅠ～Ⅲを通し5項目以上認められれば「一つ星認証」、これに加え〈セカンドステージ〉でもⅠ～Ⅲを通し5項目以上認められれば「二つ星認証」として認証します。また、Ⅲについて両ステージで1項目ずつ以上認められれば、「イクメン推進企業」とします。