

別表

I 女性活躍	
〈ファーストステージ〉	
1	【トップ等による女性活躍に向けた方針の明示】 事業主（企業・団体等）として、女性の活躍を推進する旨の方針などを掲げ、労働者への周知を行っていること。
2	【女性の管理職登用に向けた計画の策定】 役員・管理職等への女性登用に向けて、具体的な目標を定めた実施計画があること。
3	【女性活躍に向けた研修の実施】 女性の活躍に資するテーマを設定し、労働者に対し研修等を行っていること。
4	【正規・非正規間の待遇差の是正】 意欲と能力に応じて、非正規雇用労働者を正規雇用へ転換する制度や、正規雇用労働者と同様の処遇を行うなどの措置があること。
〈セカンドステージ〉	
5	【女性の職域拡大に向けた取組】 女性労働者の職域拡大や、幅広い分野での活躍を意図し、研修の実施や資格取得のための支援措置等があること。
6	【女性の職域拡大の実績】 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こと。または現在70%以上となっていること。
7	【女性の管理職登用の実績（係長・チーフ相当）】 係長・チーフ相当職に占める女性の割合がこの3年間で上昇していること。または現在30%以上となっていること。
8	【女性の管理職登用の実績（部長・課長・リーダー相当職）】 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この3年間で上昇していること。または現在10%以上となっていること。
II ワーク・ライフ・バランス	
〈ファーストステージ〉	
9	【労働時間短縮の推進】 労働時間短縮の取組として、所定外労働時間の縮減や年次有給休暇の取得促進等の取組があること。
10	【自己啓発・ボランティアの促進】 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こと。
11	【仕事と家庭の両立促進】 仕事と生活の両立を促進するため、法令を上回る措置や独自の支援制度があること。
12	【継続雇用の促進】 育児休業及び介護休業の取得に際し、労働者に対し、休業前、休業中、休業後のいずれかの段階において就業継続に向けた支援、もしくは、休業中の職場をフォローする取組があること。

〈セカンドステージ〉	
13	<p>【時間外労働縮減の実績】 労働者の法定時間外労働（法定休日労働時間を含む）の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること。</p>
14	<p>【有給休暇の取得実績】 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こと。または、直近年度で70%以上となっていること。</p>
15	<p>【育児休業・介護休業等の取得実績】 育児・介護休業法で定める制度について、この3年間で、次のいずれかの実績があること。</p> <p>①介護休業制度を7日以上取得した労働者がいる。 ②短時間勤務制度を1ヶ月以上利用した労働者がいる。 ③所定外労働時間の免除制度を1ヶ月以上利用した労働者がいる。</p>
16	<p>【女性の継続雇用の実績】 女性労働者の継続雇用の観点から、次のいずれかの実績があること。</p> <p>①この3年間で過去に在籍した女性労働者を採用した。 ②この3年間の女性労働者の育児休業取得率が平均で85%以上となっている。</p>
III 男性の家庭参画	
〈ファーストステージ〉	
17	<p>【男性の育児休業・介護休業の取得促進に向けた計画の策定】 育児休業や介護休業について、男性労働者の取得を促進するため、具体的な目標を定めた実施計画があること。</p>
18	<p>【男性の育児休業・介護休業の取得促進】 次のいずれかの取組があること。</p> <p>①育児・介護休業（関連休暇含む）の男性労働者の取得を促進するため、情報提供や研修等を行っている。 ②男性労働者の育児参加等への支援に積極的な管理職を増やすため、組織的に取り組んでいる。 ③その他これらに類する取組</p>
〈セカンドステージ〉	
19	<p>【男性の育児休業の取得実績】（日数） 法令で定める育児休業を7日以上取得した男性労働者が3年以内にいること。</p>
20	<p>【男性の育児休業の取得実績】（比率） 過去3年間の男性労働者の育児休業取得率が、7%以上であること。 または、過去3年間で、男性労働者のうち、育児休業を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p>