

「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証基準

I 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〉	
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こと
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こと
3	次のいずれかの内容を盛り込んだ研修等を行っていること ①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 ②仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス） ③セクシュアル・ハラスメントの防止
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こと
〈セカンドステージ〉	
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）の措置があること
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こと
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こと
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こと（女性による起業も含む）
II 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〉	
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）があること
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こと
11	仕事と生活の両立支援に関し、次のいずれかの措置があること ①有給の特別休暇（妊婦検診のための休暇、妻の出産休暇、子どもの学校行事に参加するための休暇等） ②フレックスタイム、時差出勤、短時間勤務や在宅勤務、サテライトオフィス等の柔軟な勤務体制

	<p>③事業所内保育施設の設置・運営</p> <p>④育児や介護等に要する経費の援助（保育所等の利用、介護サービス利用等の費用補助等）</p> <p>⑤育児や介護等に関する悩みや不安を解消するための相談やセミナーの実施</p> <p>⑥従業員の子どもを対象にした会社参観日等のイベント</p> <p>⑦その他これらに類する取組</p>
12	<p>「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」で定める育児休業及び介護休業に関し、次のいずれかの措置があること</p> <p>①利用できる制度等のガイダンスや、人事労務担当部局・管理職との面接</p> <p>②休業中も職場の状況が把握できる措置（社内報の送付、電子メールの交換、その他人事担当や管理職との情報交換等）</p> <p>③在宅講習、職場復帰直後講習等の職場復帰プログラム</p> <p>④産前産後・育児休業中や介護休業中の代替要員の確保</p> <p>⑤その他これらに類する取組</p>
〈セカンドステージ〉	
13	前年度、週労働時間が60時間以上の従業員割合は5%以下であること
14	<p>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</p> <p>※ 全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）×100（%）</p>
15	<p>「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」で定める制度について、次のいずれかの取得実績が3年以内にあること</p> <p>①介護休業制度を7日以上取得した従業員がいる。</p> <p>②短時間勤務制度を1ヶ月以上利用した従業員がいる。</p> <p>③所定外労働時間の免除制度を1ヶ月以上利用した従業員がいる。</p>
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年以内にあること
III 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〉	
17	「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」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こと
18	<p>次のいずれかの取組みがある。</p> <p>①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、情報提供や研修等を行っている。</p> <p>②イクボス（育児参加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。</p>

	③10月19日「イクメンの日」に合わせる等して、育休取得促進等のキャンペーンを行っている。
	〈セカンドステージ〉
19	「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」で定める育児休業を7日以上取得した男性従業員が3年以内にいること
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こと