

大阪市  
女性活躍促進  
企業認証事業

「大阪市女性活躍  
リーディングカンパニー」  
認証事業を開始します



日本における女性の社会参画は徐々に増加しているものの、世界的に見て低い水準であり、国は成長戦略の中核に「女性の活躍」を位置付け、女性が働きつづけられるようにするためには、企業の自主的な取組みを後押ししていくことが不可欠であるとしています。

大阪市においても、少子高齢化が一段と進行し超高齢社会を迎えている中、労働力人口が減少し、現役世代の負担はさらに大きくなっていくにもかかわらず、結婚や出産を機に離職する女性が多く、女性の登用が進んでいる企業はまだ少ないという状況です。

そのため、法令の遵守に留まらず、「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、当該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」認証事業を開始します。



【ロゴマーク】

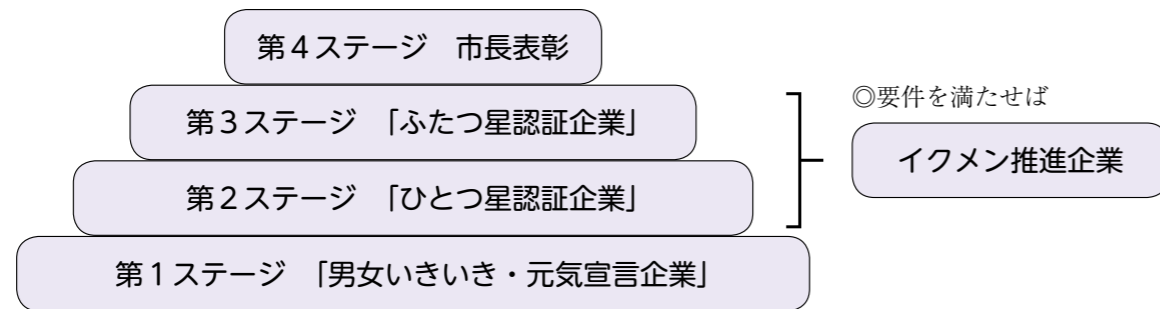
この認証マークについては、WOMEN（女性）とWORK（働く）の頭文字「W」の文字をベースに、女性が手を上げた伸びやかなポーズで一步踏み出している姿を描いています。

これにより、女性が伸び伸びと活躍できるような、女性にとって魅力的と感じられる企業に与えられるマークであることを表現しています。

【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

【制度】



※「ひとつ星認証企業」「ふたつ星認証企業」「イクメン推進企業」の説明は、P 4 の後段に記載しています。

【認証企業等への支援】

- (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。（平成27年度）
- (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 基 準

（「女性活躍リーディングカンパニー・チェックシート」より）

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。※「経営陣」とは社長・役員相当職、また「管理職等」は部長相当職、課長・リーダー相当職、係長・チーフ相当職を指します。これら役職名がない場合でも実情に応じて適宜判断してください。
- No. 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。
  - 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
- 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まれます。
- 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、次のいずれかの措置がある。
  - 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
  - ③事業所内保育施設の設置・運営
  - 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）
  - 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
  - ⑥従業員の子どもの対象にした会社参観日等のイベント
  - ⑦その他

