

## 滋賀県女性活躍推進企業認証基準

### (目的)

第1条 この認証基準は、滋賀県女性活躍推進企業認証制度実施要綱（以下「要綱」という。）

第3条第2項の規定に基づき、滋賀県女性活躍推進企業認証基準に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

### (認証基準)

第2条 女性活躍推進企業認証基準は、次の各号に定めるとおりとする。

- (1) 一つ星企業は、別表の項目 32 項目の中で、達成している項目の合計数が 5 項目以上であること。
- (2) 二つ星企業は、別表の項目 32 項目の中で、達成している項目の合計数が 17 項目以上であること。ただし、均等・活躍の取組項目の中から 2 項目以上達成しているものとする。
- (3) 三つ星企業は、別表の項目 32 項目の中で、達成している項目の合計数が 26 項目以上であることに加え、課長相当職以上に占める女性の比率が 30 パーセント以上であること。

第3条 この基準に定めるもののほか、必要な事項については、知事が別に定める。

### 付則

この基準は、平成 27 年 6 月 30 日から施行する。

この基準は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

この基準は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

この基準は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

この基準は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

この基準は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。

別 表 (第 2 条関係)

定着・両立

| 女性活躍推進項目 |  |
|----------|--|
| 1        | 平均勤続年数の男女差が「4.0年」以内である。  |
| 2        | 女性労働者の平均勤続年数が産業ごとの平均値以上である。  |
| 3        | 過去3年間での育児休業取得率(男性)が「14.8%」以上である。                                       |
| 4        | 過去3年間での育児休業取得率(女性)が「87.4%」以上である。                                       |
| 5        | 過去3年間での育児休業から復帰した割合(女性)が「93.1%」以上である。                                  |
| 6        | 育児休業、介護休業、子の看護休暇、または介護休暇のいずれかについて、育児・介護休業法で定める基準を超える制度がある。             |
| 7        | 育児・介護休業法で定める育児のための短時間勤務制度または所定外労働免除制度を、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる。 |
| 8        | 育児または介護のために利用できるフレックスタイム制度または始業終業時刻変更制度がある。                            |
| 9        | 育児休業取得者の継続就労への不安を取り除くための支援の取組を行っている。                                   |
| 10       | 在宅勤務制度またはテレワークなど働く場所や時間に捉われない柔軟な働き方ができる制度を導入している。                      |
| 11       | 所定外労働時間の年間平均が月「9.2時間」以内である。  |
| 12       | 年次有給休暇の取得率が「56.6%」以上である。   |
| 13       | 時間単位または半日単位で利用できる年次有給休暇制度がある。  |
| 14       | 年次有給休暇および子の看護休暇ならびに介護休暇のほかにも有給の休暇制度がある。                                |
| 15       | ノー残業デーの設定等所定外労働縮減の取組を行っている。  |
| 16       | 働きやすい職場づくりに向けた取組を行っている。  |
| 17       | 滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業として登録している。  |
| 18       | 滋賀県イクボス宣言企業として登録している。  |

均等・活躍

| 女性活躍推進項目 |  |
|----------|--|
| 19       | 正規の職員・従業員における女性の比率が「32.5%」以上である。※公表必須項目                                |
| 20       | 男性の賃金を100とした場合の女性の賃金が「75.2」以上である。                                      |
| 21       | 過去3年間での正規の職員・従業員の新規就業者に占める女性比率が「46.2%」以上である。                           |
| 22       | 結婚、出産もしくは育児または介護を理由として退職した者で再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしたものについて再雇用する制度がある。   |
| 23       | 非正規従業員を対象とした正規従業員への転換制度がある。  |
| 24       | 常用労働者の事務従事者への配置比率の男女差が「12.9ポイント」以内である。                                 |
| 25       | すべての部署(課等)に女性が配置されている、または女性を配置している部署の割合が過去3年間で上昇している。                  |
| 26       | 育児・介護休業法に定められた両立支援制度を利用した社員が、定期昇給等での算定において通常勤務しているものと取り扱いに差のない評価制度がある。 |
| 27       | 女性活躍にかかる研修等へ参加し、または従業員を参加させている。  |
| 28       | 経営者自らが女性活躍推進に取り組んでいる。  |
| 29       | 女性活躍を推進する社内体制、組織、または担当職を設置している。  |
| 30       | 女性管理職登用の目標を設定している、または従業員100人以下の企業にあつては女性活躍推進法における一般事業主行動計画を策定している。     |
| 31       | 係長相当職における女性比率が「18.8%」以上である。  |
| 32       | 課長相当職以上における女性比率が「12.3%」以上である。  |