

女性の活躍推進に関する法律

男女雇用機会均等法

（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）
雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中および出産後の健康の確保を図るなどの措置を推進することを目的とした法律です。

働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは、日本が将来にわたって経済社会の活力を維持していく上で、ますます重要な課題となっています。男女雇用機会均等法では、募集・採用・配置・昇進などの雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止や婚姻、妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの禁止などが定められています。

置・昇進・降格、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新などについて、性別を理由とする差別を禁止
▽婚姻、妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの禁止など
▽セクシュアルハラスメントおよび妊娠・出産などに関するハラスメント対策
▽職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産などに関するハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置の実施を事業主に義務付け

受けるための時間の確保、当該指導または検査に基づく指導事項を守ることができるようになるため必要な措置の実施を事業主に義務付け
▽派遣先に対する男女雇用機会均等法の適用
▽ポジティブ・アクションの取り組みを国が援助
男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための自主的かつ積極的な取り組み（ポジティブ・アクション）を行う事業主に対して、国では相談その他の援助を実施

女性活躍推進法

（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）
女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、女性の活躍推進に関する責務などを定めた法律です。

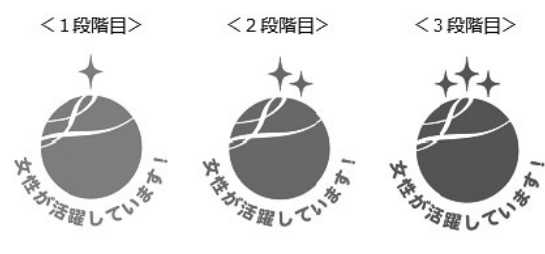
■企業が取り組むこと

労働者の数が301人以上の企業に対して、①自社の女性の活躍に関する状況を把握・課題分析②その課題を解決するのふさわしい数値目標と取り組みを盛り込んだ行動計画の策定・届け出・周知・公表③自社の女性の活躍に関する情報の公表が義務付けられています。

■えるぼし認定

企業は努力義務
行動計画の策定・届け出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けることができます。

【認定マーク】えるぼし



件を満たせば取得することができます（認定は3段階）。
■認定を受けると
えるぼし認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することによって、女性活躍推進企業であることをアピールでき、優秀な人材の確保や企業イメージの向上などにつながることを期待できます。

仕事と家庭の両立支援に向けた法律

育児・介護休業法

（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）
妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができよう、仕事と家庭が両立しやすい雇用環境の整備を目的とした法律です。

育児・介護休業法は、平成29年1月と10月に改正されています。

■1月の改正内容

▽介護休業の分割取得
対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として介護休業を分割して取得可能
▽介護休暇の取得単位の柔軟化
介護休業について半日（所定労働時間の1/2）単位での取得が可能
▽介護のための所定労働時間の短縮措置などの義務化
次のいずれかのうち、対象家族1人につき、利用開始日から3年の間で2回以上の利用を可能とする措置を講じることについて事業主に義務付け
所定労働時間短縮制度
フレックスタイム制度
時差出勤制度
労働者が利用する介護

サービス費用の助成など

▽介護のための所定外労働の制限
対象家族1人につき、介護の必要がなくなるまで、残業の免除が受けられる制度が新設

▽有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和
次の要件を満たす場合に育児休業の取得が可能

①申し出時点で過去1年以上継続し雇用されている
②子が1歳6カ月になるまでの間に雇用契約がなく
▽子の看護休暇の取得単位の柔軟化
子の看護休暇について半日（所定労働時間の1/2）単位での取得が可能

▽育児休業等の対象となる子の範囲の拡大
法律上の親子関係がある実子・養子に加え、特別養子縁組の監護期間中の子など

も対象範囲に

▽いわゆるマタハラ・パワハラなどの防止措置の新設
措置を講じることについて事業主に義務付け

■10月の改正内容

▽育児休業の再延長
1歳6カ月以後も、保育園などに入れない場合などに、会社に応じ出ること、最長2歳まで再延長可能
▽育児休業等の制度などをお知らせ
事業主に、働く人またはその配偶者の妊娠・出産などを知った場合に、個別に育児休業などに関する制度を知らせる努力義務を創設
▽育児目的休暇の導入促進
事業主に、未就学児を育てながら働く人が子育てしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務を創設

次世代育成支援対策推進法

次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するための行動計画を策定することを求めている法律です。

■企業が取り組むこと

労働者が101人以上の企業には、一般事業主行動計画の策定・届け出・公表・労働者への周知が義務付けられています。
※労働者が100人以下の企業は努力義務

■「子育てサポート企業」の証 くるみん・プラチナくるみん

一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことにより「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。

【認定マーク】くるみん・プラチナくるみん



行うことにより、厚生労働大臣の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。
■認定を受けると
くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた企業は、子育てサポート企業としてそれぞれのマークを商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRすることができます。

※「くるみん」は、働きながら子育てできるようにするため、企業などによる仕事と子育ての両立支援に対する取り組みに支えられ、子どもが優しく包み育てられているイメージを表現しています。