

第3章 男女の雇用機会の均等、仕事と育児・介護の両立のために

Ⅰ 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保等

(1) 男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法は、雇用の分野における男女の均等な機会及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及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的としています。

【男女雇用機会均等法第1条】

(2) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保等

ア 募集・採用についての性別を理由とする差別の禁止

事業主は、労働者の募集・採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません。

【男女雇用機会均等法第5条】

《募集・採用に関し禁止される措置の例》

(ア) 募集または採用の対象から男女のいずれかを排除すること

例えば、一定の職種（いわゆる「総合職」、「一般職」等）や一定の雇用形態（いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」等）について、男女のいずれかのみとすること。

(イ) 募集または採用に当たっての条件を男女で異なるものとする

例えば、募集または採用に当たって、女性についてのみ、未婚者であること、子を有していないこと、自宅から通勤できること等を条件とし、またはこれらの条件を満たす者を優先すること。

イ 配置・昇進・降格・教育訓練等についての性別を理由とする差別の禁止

事業主は、配置、昇進、降格、教育訓練、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨、定年、解雇、労働契約の更新に当たって、労働者の性別を理由として差別的取扱いをしてはなりません。

【男女雇用機会均等法第6条】

《配置・昇進・降格・教育訓練等に関し禁止される措置の例》

(ア) 一定の職務への配置に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること

例えば、営業、秘書、海外で勤務する職務等への配置に当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

(イ) 一定の役職への昇進に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること

例えば、女性労働者についてのみ役職への昇進の機会を与えない、または一定の役職までしか昇進できないものとする

(ウ) 福利厚生の措置の実施に当たっての条件を男女で異なるものとする

例えば、女性労働者についてのみ、婚姻を理由として社宅の貸与の対象から排除すること。

(エ) 退職の勧奨に当たって、その対象を男女のいずれかのみとする

例えば、女性労働者に対してのみ、経営の合理化のための早期退職制度の利用を働きかけること。

(オ) 有期労働契約の更新に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること

例えば、経営の合理化に際して、男性労働者のみを更新の対象とし、女性労働者については更新をしない（いわゆる「雇止め」をする）こと。

※ここに示された措置はあくまでも例示です。これら以外であっても差別的な措置であれば、当然、法違反となります。

ウ 間接差別の禁止

間接差別とは、性別以外の事由を要件とする措置であり、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを合理的な理由がなく講ずることをいいます。

厚生労働省令で定める次の三つの措置について、合理的な理由がない場合は間接差別として禁止されています。

【男女雇用機会均等法第7条】

(ア) 募集・採用に当たって労働者の身長、体重、または体力を要件とすること

(イ) 募集・採用、昇進、職種の変更に当たって転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること

(ウ) 昇進に当たり転勤の経験があることを要件とすること

※上記三つの措置以外は均等法違反ではありませんが、裁判において間接差別として違法と判断される可能性があります。

エ 女性労働者についての措置に関する特例

これまでの女性労働者に対する取扱いなどが原因で職場に事実上生じている男女間格差を解消する目的で女性のみを対象としたり、女性を有利に取扱う措置については法違反にはなりません。

【男女雇用機会均等法第8条】

※事実上生じている男女間の格差が存在するかどうかについては、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない（具体的には雇用管理区分ごとに4割を下回っている）状況にあるか否かにより判断します。

オ 婚姻・妊娠・出産等を理由とする女性労働者に対する不利益取扱いの禁止

婚姻を理由とする解雇や、妊娠・出産等厚生労働省令で定める事由を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止しています。

【男女雇用機会均等法第9条】

省令で定める事由とは、

(ア) 妊娠したこと

(イ) 出産したこと

(ウ) 母性健康管理措置を求め、または受けたこと

(エ) 軽易業務への転換を請求し、または転換したこと

(オ) 産前産後休業や育児時間を請求し、または取得したこと

(カ) 妊娠または出産により労働できないこと、労働できなかったこと、または能率が

低下したこと 等

《不利益取扱いの例》

(ア) 解雇すること

(イ) 有期労働契約の労働者について契約の更新をしないこと

(ウ) 退職または正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更を強要すること

(エ) 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと 等

(3) ポジティブ・アクション

「ポジティブ・アクション」とは、個々の企業において、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、その解消をめざして企業が行う自主的かつ積極的な取組みのことです。

例えば、勤続年数が長い女性労働者が多数勤務しているにもかかわらず、管理職になっている女性が極めて少数であるというような場合に、「3年間で女性管理職を20%増加させる」といった目標を掲げ、女性の管理職候補者を対象とする研修の実施、女性に対する昇進・昇格試験の受験奨励や昇進・昇格基準の明確化等の取組みを行っていくことなどです。

また、国は、ポジティブ・アクションを行う事業主に対して、相談その他の援助を行っています。

【男女雇用機会均等法第14条】

(4) 紛争が生じた場合の救済措置

ア 都道府県労働局長による紛争解決の援助

都道府県労働局長が、両当事者の事情を聴取し、問題解決に必要な具体策の提示（助言・指導・勧告）をすることにより紛争の解決を図る制度です。

【男女雇用機会均等法第17条】

イ 機会均等調停会議による調停

弁護士や大学教授等労働問題の専門家である調停委員が、両当事者の事情を聴取し、調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度です。

【男女雇用機会均等法第18条】

(5) 報告の徴収並びに助言、指導、勧告及び実効性の確保

男女雇用機会均等法の施行に関し必要があると認めるときは、厚生労働大臣は事業主に対して、報告を求め、または助言、指導、勧告をすることができます。この権限は都道府県労働局長に委任されています。

【男女雇用機会均等法第29条】

また、同法に違反している事業主に対し、勧告をしても従わなかった場合、厚生労働大臣は、その旨を公表することができます。

【男女雇用機会均等法第30条】

2 妊産婦に対する母性保護措置等

（「(家族) 出産育児一時金、出産手当金」 P82参照）

（1）産前産後休業

使用者は、6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはなりません。また、産後8週間を経過しない女性を就業させることはできません。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えありません。【労働基準法第65条】

産前産後休業中の賃金は、就業規則等で定めるところによりますが、賃金が一定以下となった場合には、健康保険法において「出産手当金」の支給があります。

（「健康保険（健康保険法）」 P80参照）

（2）生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはなりません。【労働基準法第68条】

賃金については、就業規則等で定めるところによります。

（3）妊娠中及び出産後の健康管理

ア 妊産婦等の危険有害業務の就業制限

使用者は、妊産婦（妊娠中及び産後1年以内の女性）を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務、その他妊娠・出産・哺育等に有害な業務に就かせてはなりません。その業務の中でも、女性の妊娠や出産に係る機能に有害な業務には、妊産婦以外の女性も就かせてはなりません。【労働基準法第64条の3】

イ 軽易業務転換

使用者は、妊娠中の女性が請求した場合は、他の軽易な業務へ転換させなければなりません。【労働基準法第65条】

ウ 労働時間

使用者は、変形労働時間制がとられる場合にも、妊産婦が請求した場合、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させてはなりません。

また、妊産婦が請求した場合、時間外・休日労働及び深夜業をさせてはなりません。

エ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する事業主の措置

（ア）保健指導または健康診査を受けるための時間の確保

事業主は、女性労働者が母子保健法の規定による保健指導または健康診査を受けるために必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

【男女雇用機会均等法第12条】

（イ）指導事項を守るための措置

事業主は、女性労働者が（ア）の保健指導または健康診査に基づく指導事項を守ることができるよう、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければなりません。

【男女雇用機会均等法第13条】

α 事業主が講ずべき母性健康管理に係る措置

	医師等から指導を受けた旨、 女性労働者から申出があった場合	女性労働者からの申出があった 場合
妊娠中の通勤 緩和	指導に従い、時差通勤、勤務時間の 短縮等の措置を講ずるものとする。	医師等の具体的な指導がなくても労働者を介して主治医等と連絡をとり判断を求める等適切な対応をとる。
妊娠中の休憩 に関する措置	指導に従い、休憩時間の延長、休憩 の回数の増加等の必要な措置を講ず るものとする。	
妊娠中または 出産後の症状 等に対応する 措置	指導に基づき、作業の制限、勤務時 間の短縮、休業等の必要な措置を講 ずるものとする。	医師等の指導に基づく措置が不明確 であっても労働者を介して主治医等 と連絡をとり判断を求める等必要な 対応をとる。

β その他

- ・事業主は「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用に努めるものとされています。
- ・事業主は、女性労働者の症状等に関する情報につき、プライバシーの保護に特に留意する必要があります。

オ 育児時間

生後満1歳未満の子を養育する女性は、休憩時間と別に1日に2回、それぞれ少なくとも30分の育児時間を請求することができます。2回の取り方やその時間帯は労使間に委ねられており、1回でまとめて取ることが可能な場合もあります。

また、1日の所定労働時間が4時間以内のパートタイム・有期雇用労働者等の労働であれば、1日1回30分でよいとされています。ただし、4時間を超えると2回になります。

【労働基準法第67条】

3 育児休業、介護休業、看護休暇、介護休暇等

（「（出生時）育児休業給付金、介護休業給付金」 P78～80参照）

（「産前産後休業期間中、育児休業等期間中の保険料の免除」 P81参照）

（Ⅰ）育児・介護休業法

育児・介護休業法は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、育児及び家族の介護を行いやすくするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、育児または家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、このような労働者が退職せずに済むようにし、その雇用の継続を図るとともに、育児または家族の介護のために退職した労働者の再就職の促進を図

ることとしています。

【育児・介護休業法第1条】

(2) 育児休業

ア 育児休業

一定の要件を満たす男女労働者は、1歳に満たない子を養育するために、事業主に申し出るにより、休業することができます。

子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで延長することができ、さらに一定の場合には最長2歳に達するまで再延長することができます。

【育児・介護休業法第5条】

また、父母ともに育児休業を取得し、一定の要件を満たすと「パパ・ママ育休プラス」対象者として、子が1歳2か月に達する日まで育児休業が延長されます。

【育児・介護休業法第9条の2】

育児休業期間中の賃金の支給の有無は会社の規定や労働契約によることとなり、これらの定めがない場合は労使間の話し合いに委ねられます。

また、雇用保険の被保険者で一定の要件を満たす場合は、「育児休業給付金」を受給することができます。（「育児休業給付金」 **P78**参照）

イ 対象労働者

(ア) 期間の定めのない労働契約の場合は、原則として全員取得できます。

ただし、「勤続1年未満」等、労使協定による除外規定があれば取得できない場合があります。（(ウ) b参照）

(イ) 期間の定めのある労働契約の場合は、次の両方の要件を満たす場合に取得できます。

α 現在の使用者に引き続き1年以上雇用されていること。

β 子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと（2歳までの育休の場合は、2歳に達する日までに労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと）。

(ウ) 育児休業をすることができない労働者

【育児・介護休業法第2条、第5条、第6条、同法施行規則第8条】

α 日々雇用される者

β 労使協定で育児休業ができない者として定められた場合の次の労働者

(a) 雇用された期間が1年未満の者

(b) 育児休業申出の日から1年（1歳6か月まで及び2歳までの育児休業の場合は6か月）以内に雇用期間が終了することが明らかな者

(c) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(エ) 育児休業の申出

労働者は原則1か月前まで（1歳6か月や2歳までの育休の場合は、2週間前まで）に書

面等で事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができます。事業主は、要件を満たした労働者の育児休業の申出を拒むことはできません。

子が1歳までの育児休業は、分割して2回まで取得することができます。

【育児・介護休業法第5条、第6条】

（3）出生時育児休業（産後パパ育休）

ア 出生時育児休業

原則として出生後8週間以内の子を養育している産後休業をしていない男女労働者が、書面等により事業主に申し出れば、原則として子の出生後8週間以内に、分割して2回、計4週間（28日）まで、育児休業とは別に出生時育児休業を取得することができます。

【育児・介護休業法第9条の2】

出生時育児休業中の賃金の支給の有無は会社の規定や労働契約によることとなり、これらの定めがない場合は労使間の話し合いに委ねられます。

また、雇用保険の被保険者で一定の要件を満たす場合は、出生時育児休業給付金を受給することができます。（「出生時育児休業給付金」 **P79**参照）

イ 対象とならない労働者

（ア）日々雇い入れられる労働者

（イ）有期雇用労働者のうち、子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである場合

（ウ）労使協定で次の場合に育児休業ができない者として定められた労働者

- ・現在の事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
- ・出生時育児休業の申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

ウ 出生時育児休業中の就業

労使協定であらかじめ出生時育児休業中に就業させることができる日（就業可能日等）を定めた労働者については、労働者の申出により、労使双方の合意した範囲内で出生時育児休業期間中に就業させることが可能です。

【育児・介護休業法第9条の5】

就労可能日数、時間については、休業期間中に就労する場合は所定労働日数、所定労働時間の半分まで就労可能であり、休業の開始予定日や終了予定日に就業する場合は、その日の就労可能時間は所定労働時間数未満までと定められています。

（4）パパ・ママ育休プラス

両親がともに育児休業を取得する場合には、次の要件を満たせば育児休業の対象となる子の年齢が原則1歳2か月まで延長されます。

【育児・介護休業法第9条の2】

《要件》

- a 育児休業をしようとする労働者（本人）の配偶者が、子が1歳に達する日以前に育児休業（出生時育児休業を含む）を取得していること
- b 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
- c 本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業（出生時育児休業を含む）の初日以降であること

（５）介護休業

ア 介護休業

労働者が、要介護状態（負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障がいにより２週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するために、雇用関係を継続したまま、一定期間休業することです。

介護休業は、対象家族１人につき通算93日まで、３回を上限として分割して取得可能です。同一対象家族に対して複数の者が同時に取ることも可能です。

介護休業中の賃金の支給の有無は会社の規定や労働契約によることとなり、これらの定めがない場合は労使間の話し合いに委ねられます。

また、雇用保険の被保険者で一定の要件を満たす場合は、介護休業給付金を受給することができます。（「介護休業給付金」 **P80**参照）

【育児・介護休業法第２条、第１１条、第１５条】

イ 対象家族

配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫

※内縁関係にある配偶者や養父母・養子も含まれます。また、同居、扶養の要件は不要です。

【育児・介護休業法第２条】

ウ 対象労働者

（ア）期間の定めのない労働契約の場合は、原則として全員取得できます。

ただし、申請時「勤続１年未満」等、労使協定による除外規定があれば取得できない場合があります。（ウ）b参照）

（イ）期間の定めのある労働契約の場合は、次の両方の要件を満たす場合に取得できます。

- a 現在の使用者に引き続き１年以上雇用されていること。
- b 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から６か月を経過する日までの間に、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと。

（ウ） 介護休業をすることができない労働者

- a 日々雇用される者
- b 労使協定で次の場合に介護休業ができない者として定められた労働者
 - (a) 雇用された期間が１年に満たない者

- (b) 申出の日から93日以内に雇用期間が終了することが明らかな者
- (c) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

【育児・介護休業法第11条、第12条】

エ 介護休業の申出

労働者は書面等で事業主に申し出ることにより介護休業をすることができます。事業主は、要件を満たした労働者の介護休業の申出を拒むことはできません。

対象家族1人につき、3回を上限として分割して休業を取得できます。

【育児・介護休業法第11条、第12条】

(6) 子の看護等休暇

ア 子の看護等休暇

小学校3年生修了までの子を養育する男女労働者は、次の場合に子の看護等休暇を取得することができます。

- (ア) 病気・けが
- (イ) 予防接種・健康診断
- (ウ) 感染症に伴う学級閉鎖等
- (エ) 入園（入学）式、卒園式

なお、休暇の日数は、子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日です。（時間単位でも取得可能）。

イ 子の看護休暇の申出

申出は、取得する日を明らかにして申し出ることが必要です。ただし、子が急に熱を出したときなどにも休めるよう、休暇取得当日の申出も可能とされています。

事業主は、業務の繁忙などを理由に、子の看護休暇の適正な申出を拒むことはできません。ただし、労使協定の締結を条件として、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者を子の看護休暇制度の対象外とすることができます。

【育児・介護休業法第16条の2、3】

(7) 介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う男女労働者は、対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日の介護休暇を取得することができます（時間単位でも取得可能）。

なお、労使協定の締結を条件として、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者を介護休暇制度の対象外とすることができます。

【育児・介護休業法第16条の5、6】

(8) 所定外労働の制限

小学校就学前の子の養育または対象家族の介護を行う男女労働者は、一定の条件を満たす

場合、事業主に請求することにより所定労働時間を超える労働を免除されます。

ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は除きます。

【育児・介護休業法第16条の8、第16条の9】

(9) 育児・介護を行う労働者に関する措置

ア 時間外労働の制限

事業主は、小学校就学前までの子を養育または要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合はこの限りではありません。

【育児・介護休業法第17条、第18条】

イ 深夜業の制限

事業主は、小学校就学前までの子を養育または要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合は、深夜（午後10時から午前5時）において労働させてはなりません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合はこの限りではありません。

【育児・介護休業法第19条、第20条】

ウ 所定労働時間短縮等措置

(ア) 育児のための所定労働時間短縮措置

- ・事業主は、一定の条件を満たす3歳未満の子を養育する男女労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（1日原則として6時間）を設けなければなりません。
- ・事業主は、業務の性質等の事情で所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者として労使協定により適用除外とされた労働者について、短時間勤務制度に代わる措置（育児休業に関する制度に準ずる措置、テレワーク等、フレックスタイムの制度、時差出勤制度、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与）を講じなければなりません。

(イ) 対象家族の介護のための所定労働時間短縮等の措置

- ・事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、対象家族1人につき連続する3年間以上の期間における所定労働時間の短縮等の措置（短時間勤務制度、フレックスタイムの制度、時差出勤制度、介護サービス費用助成その他これに準ずる制度）を講じなければなりません。
- ・介護のための所定労働時間の短縮等の措置は、2回以上の利用ができる措置としなければなりません。

【育児・介護休業法第23条】

エ 小学校就学の始期に達するまでの子の養育または家族の介護を行う労働者に対する措置

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業制度や所定労働時間短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

また、事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇制度（配偶者出産休暇や、子の行事参加のための休暇など）を設けるよう努力しなければなりません。

さらに、家族を介護する労働者について、介護休業制度や所定労働時間短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

【育児・介護休業法第24条】

オ 配置についての配慮

事業主は、労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴う転勤をしようとする場合において、子の養育または家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、労働者の育児や介護の状況に配慮しなければなりません。

【育児・介護休業法第26条】

（10）不利益取扱いの禁止

事業主は、育児・介護休業、出生時育児休業、パパ・ママ育児プラス、子の看護等休暇、介護休暇、所定外労働・時間外労働・深夜業の制限または所定労働時間の短縮等の措置の申出をしたこと、または取得したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

【育児・介護休業法第10条、第16条等】

（11）紛争が生じた場合の救済措置

ア 苦情の自主的解決

事業主は、育児休業・介護休業等に関する事項に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、労使により構成される苦情処理機関に処理を委ねるなど、その自主的な解決に努めなければなりません。

【育児・介護休業法第52条の2】

イ 都道府県労働局長による紛争解決の援助

都道府県労働局長は、育児休業・介護休業等に関する労働者と事業主の間の紛争に関し、当事者の双方または一方からその解決について援助を求められた場合には、必要な助言、指導または勧告をすることができます。

【育児・介護休業法第52条の4】

ウ 両立支援調停会議による調停

都道府県労働局長は、育児休業・介護休業等に関する労働者と事業主の間の紛争について、当事者の双方または一方から調停の申請があった場合において当該紛争解決のために必要があると認めるときは、個別労働紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとしています。

【育児・介護休業法第52条の5】

（12）報告の徴収並びに助言、指導、勧告及び実効性の確保

育児・介護休業法の施行に関し必要があると認めるときは、厚生労働大臣は事業主に対して、報告を求め、または助言、指導、勧告をすることができます。

【育児・介護休業法第56条】

なお、同法に違反している事業主に対し、勧告をしても従わなかった場合、厚生労働大臣は、その旨を公表することができます。

【育児・介護休業法第56条の2】

4 次世代育成支援及び女性活躍推進

(1) 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、常時雇用する労働者数が101人以上の企業に、仕事と子育ての両立を支援するための「一般事業主行動計画」の策定・届出等を義務づけています。行動計画に定めた目標を達成するなど一定の基準を満たした企業は、厚生労働大臣の認定を受け、「子育てサポート企業」として認定マーク「トライくるみん」「くるみん」、特に優良な企業は「プラチナくるみん」を商品、名刺、求人広告等につけることで、企業のイメージアップや優秀な人材の確保が期待できます。

※厚生労働省大阪労働局ホームページ

https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/jisedaiikusei.html

※一般事業主行動計画及び認定マーク「くるみん」、「プラチナくるみん」に関するお問い合わせは大阪労働局雇用環境・均等部指導課へ（電話：06-6941-8940）

＜くるみん・プラチナくるみん認定マーク＞



(2) 女性活躍推進法

女性が職業生活において個性と能力を十分に発揮し活躍できる環境を整備するため、国、地方公共団体、一般（民間）事業主が果たすべき責務等を定めた法律です。

常時101人以上の労働者を雇用する事業主は、次のア～ウを行うことが義務付けられています（100人以下は努力義務）。

ア 自社の女性の活躍状況の把握・課題分析

イ 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

ウ 自社の女性の活躍に関する情報の公表

取組の実施状況等が優良な企業は、申請により厚生労働大臣の認定を受け、認定マーク「えるぼし」、特に優良な企業は「プラチナえるぼし」を商品や広告などにつけることができます。これにより女性活躍推進企業であることをPRでき、優秀な人材の確保や企業イメージの向上などが期待できます。

<えるぼし・プラチナえるぼし認定マーク>

1段階目 2段階目 3段階目 プラチナえるぼし



※厚生労働省女性活躍推進法特集ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

※一般事業主行動計画及び認定マーク「えるぼし」、「プラチナえるぼし」に関するお問い合わせは大阪労働局雇用環境・均等部指導課へ（電話：06-6941-8940）