

図表1: 女性活用に関連する主な法制度の変遷

時代	年	男女雇用機会均等法	育児・介護休業法	次世代育成支援対策推進法
第一の時代	1986	■男女雇用機会均等法(1985年公布)施行 - 募集・採用・配置・昇進の均等の努力義務化、		
	1992		■育児休業法(1991年公布)施行 - 1歳までの育児休業が可能に (30人以下の企業を除く)	
	1995		- 30人以下の企業でも、1歳までの育児休業が可能に ■改正(1995年公布) - 育児・介護休業法に再編(この時点では介護休	
	1997	■改正(1997年公布) - 「婦人」を「女性」に等の用語の整理 - 妊娠中・出産後の健康管理措置の義務化		
	1998			
	1999	- 募集・採用・配置・昇進の均等の義務化 - 女性に対する優遇(女性のための募集や配置等)の原則禁止	- 介護休業が可能に ■改正育児・介護休業法(1997年公布) - 育児・介護期間中の深夜業の制限	
第二の時代	2001		■改正(2001年公布) - 休業による不利益取り扱いの禁止 - 育児・介護期間中の時間外労働の制限 - 勤務時間の短縮等の措置を1歳から3歳へ引き	
	2002			
	2003			■次世代育成支援対策推進法(2003年公布) (集中的・計画的な取組を促進するため、2005～2015年を施行期間とする時限立法として公布)
	2005		■改正(2004年公布) - 一定の範囲の期間雇用者も休業の対象に - 保育園の待機等一定の場合、1歳6ヶ月まで 休業期間延長が可能に	- 地方公共団体による行動計画の策定義務化 - 事業主による行動計画の策定・届出義務化 (300人以下の企業は努力義務)
	2007	■改正(2006年公布) - 性差別禁止の範囲拡大 - 妊娠等による不利益取扱の禁止 - ポジティブアクション・セクハラ対策の強化		■「子育てサポート企業」の認定スタート
	2009		■改正(2009年公布) - 苦情処理・紛争解決の援助、企業名の公表に - 関係者による苦情	■改正(2008年公布) - 行動計画の公表及び従業員への周知の義務化
第三の時代	2010		- 調停に関する規定整備 - 父親も子育てができる働き方の実現 - 子の看護休暇の拡充(2人以上は年10日) (以下は100人以下の企業を除く) - 3歳までの短時間勤務制度の導入義務化 - 3歳までの所定外労働免除 - 介護休暇が可能に	
	2011			101～300人の企業における、 - 行動計画の届出義務化 - 行動計画の公表及び従業員への周知の義務
	2012		100人以下の企業における、 - 3歳までの短時間勤務制度の導入義務化 - 3歳までの所定外労働免除 - 介護休暇が可能に	

注: 次世代育成支援対策推進法については、施行期間が10年間延長された(改正法は2014年4月23日公布)。

資料: 伊岐(2011)、厚生労働省資料より、筆者作成。