

- 事業主は、セクシュアルハラスメントを防止するための雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるよう努めなければなりません。
- 国、事業主及び労働者は、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント等を行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うことに努めなければなりません。

## 6 妊娠中・出産後の健康管理（母性健康管理）に関する措置を講じることが必要です（法第12条・法第13条）

事業主は、妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保し（法第12条）、医師等による指導事項を守ることができるよう必要な措置を講じなければなりません（法第13条）。

### <女性労働者の母性健康管理に必要な措置>

- 妊娠中及び出産後の女性労働者が、保健指導又は健康診査を定期的に受診するために必要な時間を、下記の頻度で確保できるようにしなければなりません。

【妊娠中】 妊娠23週まで	4週間に1回
妊娠24週から35週まで	2週間に1回
妊娠36週以後出産まで	1週間に1回

※ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）が異なる指示をしたときは、その指示に従って、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

### 【産後（出産後1年以内）】

医師等が保健指導又は健康診査を受けることを指示したときは、その指示するところにより、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

- 妊娠中及び出産後の女性労働者が、保健指導又は健康診査を受け、医師等から指導を受けた場合、その指導を守ることができるよう、事業主は下記に示す勤務時間の変更や勤務の軽減等必要な措置を行うこと。
  - ・妊娠中の通勤緩和（時差通勤、勤務時間の短縮、交通手段・通勤経路の変更 等）
  - ・妊娠中の休憩に関する措置（休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更 等）
  - ・妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業 等）

※医師等の指導がない場合や不明確な場合にも、女性労働者を介して主治医や産業保健スタッフと連絡をとり判断を求めるなど、適切な対応が必要です。

※妊娠中及び出産後の女性労働者が医師等から受けた指導内容を事業主に対して適切に伝達するため、事業主は「母性健康管理指導カード」の利用に努めましょう。

## 7 男女雇用機会均等推進者の選任に努めてください（法第13条の2）

職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者として、事業主は、男女雇用機会均等推進者の選任に努めなければなりません。

## 8 ポジティブ・アクションの取組を国が援助しています（法第14条）

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

### <ポジティブ・アクションとは？>

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から

- ・営業職に女性はほとんど配置されていない
- ・課長以上の管理職は男性が大半を占めている

などの差が男女労働者の間に生じている場合、このような格差を解消しようと個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。