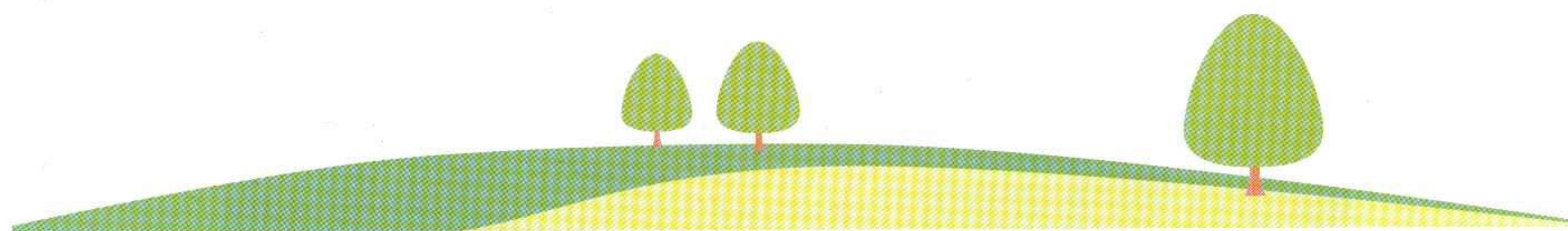


雇用均等行政と 労働局雇用均等室

多様な個性や能力を発揮できる環境の整備を目指して

● 目 次 ●

・雇用均等行政推進体制	2
・雇用均等室とは	3
・雇用の分野における男女の均等な機会と 待遇の確保のために	4～5
・仕事と育児や家族の介護との両立を図るために	6～7
・パートタイム労働者の雇用管理の改善のために	8
・在宅ワークの健全な発展のために	8
・Q&A	9
・関係団体について	9
・（参考資料）働く女性の状況	10～11



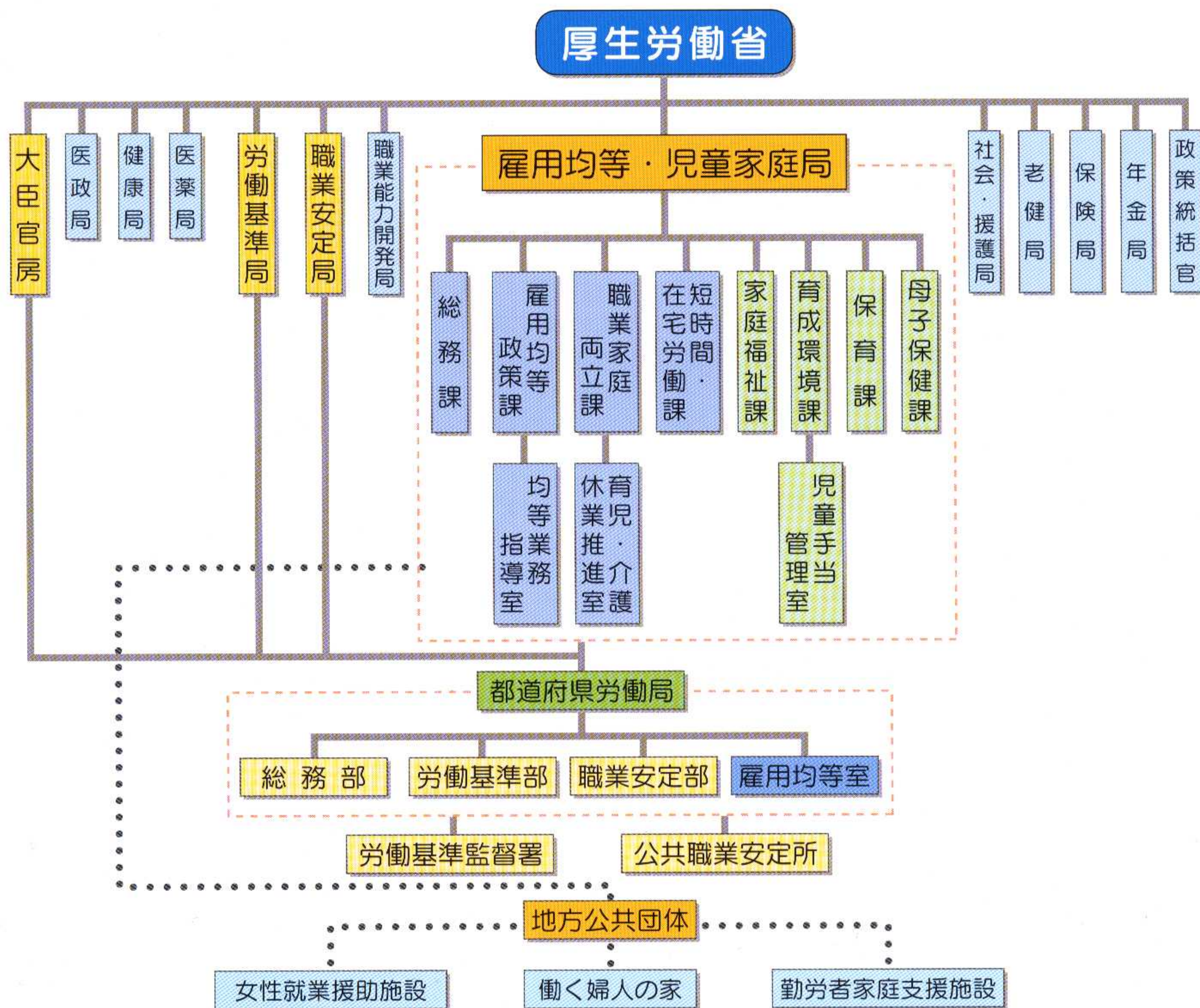
厚生労働省雇用均等・児童家庭局 都道府県労働局（雇用均等室）

平成15年度

●●● 雇用均等行政推進体制 ●●●

厚生労働省雇用均等・児童家庭局では、働く女性が性別により差別されことなく能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するとともに、育児や家族の介護を行う労働者の福祉の増進を図ること等を目的に各種施策を展開しています。

その第一線機関として各都道府県労働局に雇用均等室が置かれており、男女雇用機会均等法をはじめとした各種法律に基づいて労働者、事業主に対する相談・指導等を行っています。



● 雇用均等・児童家庭局及び都道府県労働局雇用均等室の沿革 ●

昭和22年	9月	労働省発足、婦人少年局設置
昭和23年	3月	婦人少年局都道府県職員室を設置
昭和27年	8月	労働省婦人少年局の地方支分部局として婦人少年室を設置（婦人少年局職員室の改組）
昭和59年	7月	婦人少年局を再編整備し婦人局を設置
平成 9年	10月1日	婦人局を女性局に、婦人少年室を女性少年室に改称
平成12年	4月1日	都道府県労働局の発足に伴い、女性少年室を都道府県労働局雇用均等室に改組
平成13年	1月6日	厚生労働省の発足に伴い、雇用均等・児童家庭局設置（労働省女性局と厚生省児童家庭局を統合）

雇用均等室とは

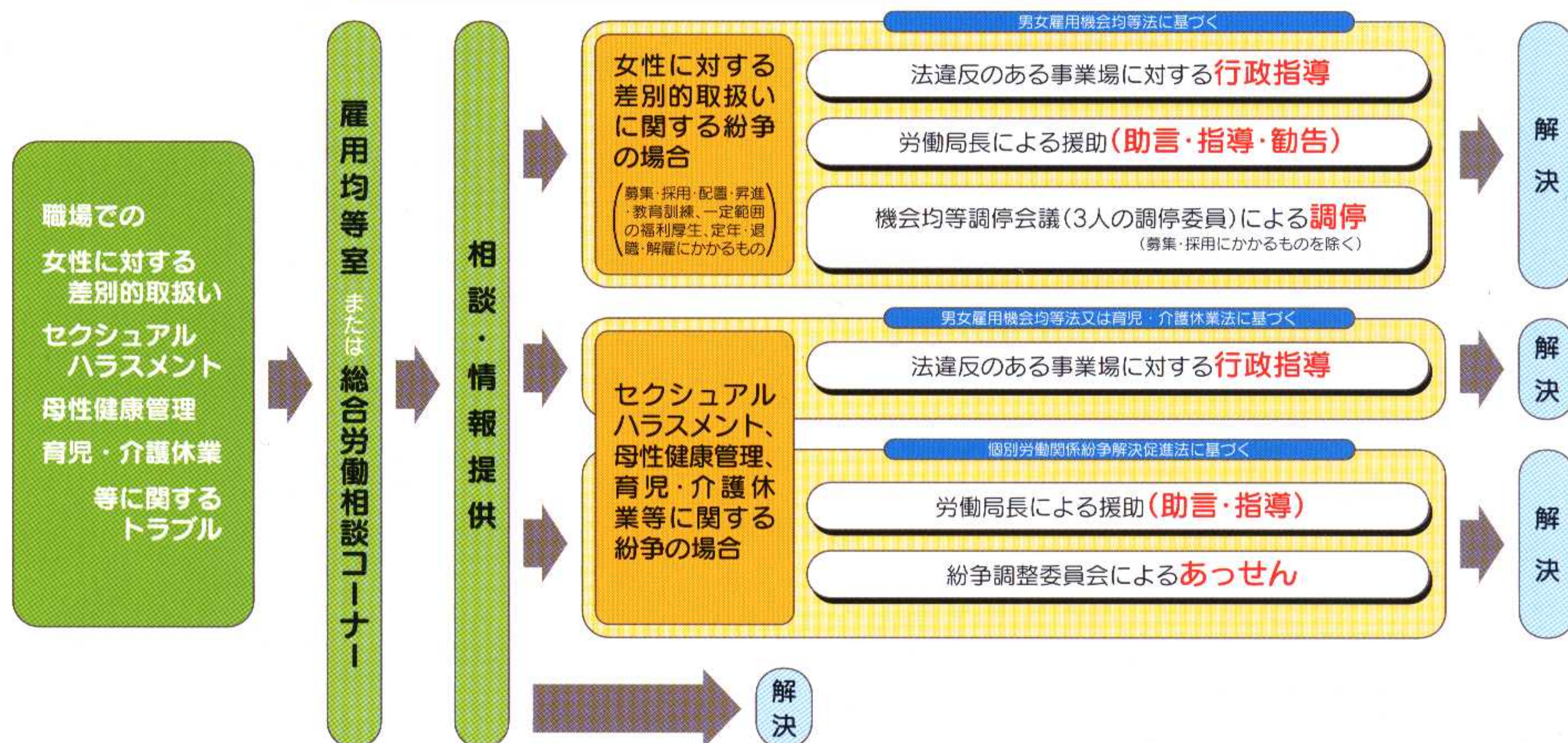
- 1 女性労働者が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することが重要です。
- 2 また、少子高齢化が急速に進む中、労働者の仕事と育児・介護との両立が大きな課題となっており、中でも男女労働者とも育児・介護休業を取得しやすく、また、働きながら育児や家族の介護を行ないやすい環境づくりを推進することが重要となっています。
- 3 さらに、パートタイム労働者の増加に加え、在宅ワークといった柔軟な就業形態が近年拡大してきており、これらの働き方が働く人の能力を有効に発揮できるものとすることも重要です。

雇用均等室は、これらの課題についての厚生労働省の施策を推進する最前線として、各都道府県労働局内に置かれており、雇用均等室長以下、雇用均等問題等に詳しい専門の職員、セクシュアルハラスメントカウンセラー、母性健康管理指導医、育児両立支援職場環境整備コンサルタント、育児・介護休業指導員、特別協助員が配置されています。

主な業務は次の通りです。

- 法律の周知・徹底
- 法に基づく行政指導
- 労働者、女子学生、事業主の方々からの法、助成金制度、トラブル等に関する相談受付
- 集団説明会、セミナー等の開催
- 労働者と事業主の間の紛争解決援助（下図を御覧ください）

相談から紛争解決のための指導・援助の流れ



女性労働者が性別により差別されことなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備し、職場における実質的な男女均等取扱いを実現することが重要な課題となっています。雇用の分野における男女の均等取扱いの実現を図るため、次のような対策を推進しています。

男女雇用機会均等法の定着のために

- ❖ 女性労働者と事業主の間の男女差別的取扱いに関する相談に対応するとともに、個別紛争の迅速な解決を図るため、都道府県労働局長による援助及び機会均等調停会議による調停を行っています。
- ❖ 職場において男女の均等取扱いが徹底されるよう、行政指導を行っています。
- ❖ 男女雇用機会均等法に対する社会一般の理解を深めるため、6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、広報啓発活動を実施しています。

女子学生の就職問題

- ❖ 女子学生が円滑な就職活動を進められるよう、女子学生からの相談に応じるとともに、法違反企業に対しては指導を行い、男女均等な選考ルールの徹底を図っています。
- ❖ 女子学生等に対して、幅広い職業選択を促すための就職ガイドブックを作成し、意識啓発セミナー等を行っています。

ポジティブ・アクションの促進

- ❖ 男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目指して、企業が進める積極的取組（ポジティブ・アクション）を促すため、人事労務担当者に対する情報提供や、セミナーの実施等を行っています。
また、ポジティブ・アクションの取組をさらに広く普及させていくため、経営者団体と連携し「女性の活躍推進協議会」を開催しています。

均等推進企業表彰について

- ❖ ポジティブ・アクションを推進している企業に対し、均等推進企業表彰（厚生労働大臣賞及び都道府県労働局長賞）を行っています。

職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策の推進

- ❖ 事業主に対して、職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策が講じられるよう、行政指導を行うとともに、専門知識を持ったカウンセラーが、女性労働者からの相談に対応しています。
- ❖ 企業を対象として具体的取組のノウハウを提供する講習会等を実施しています。

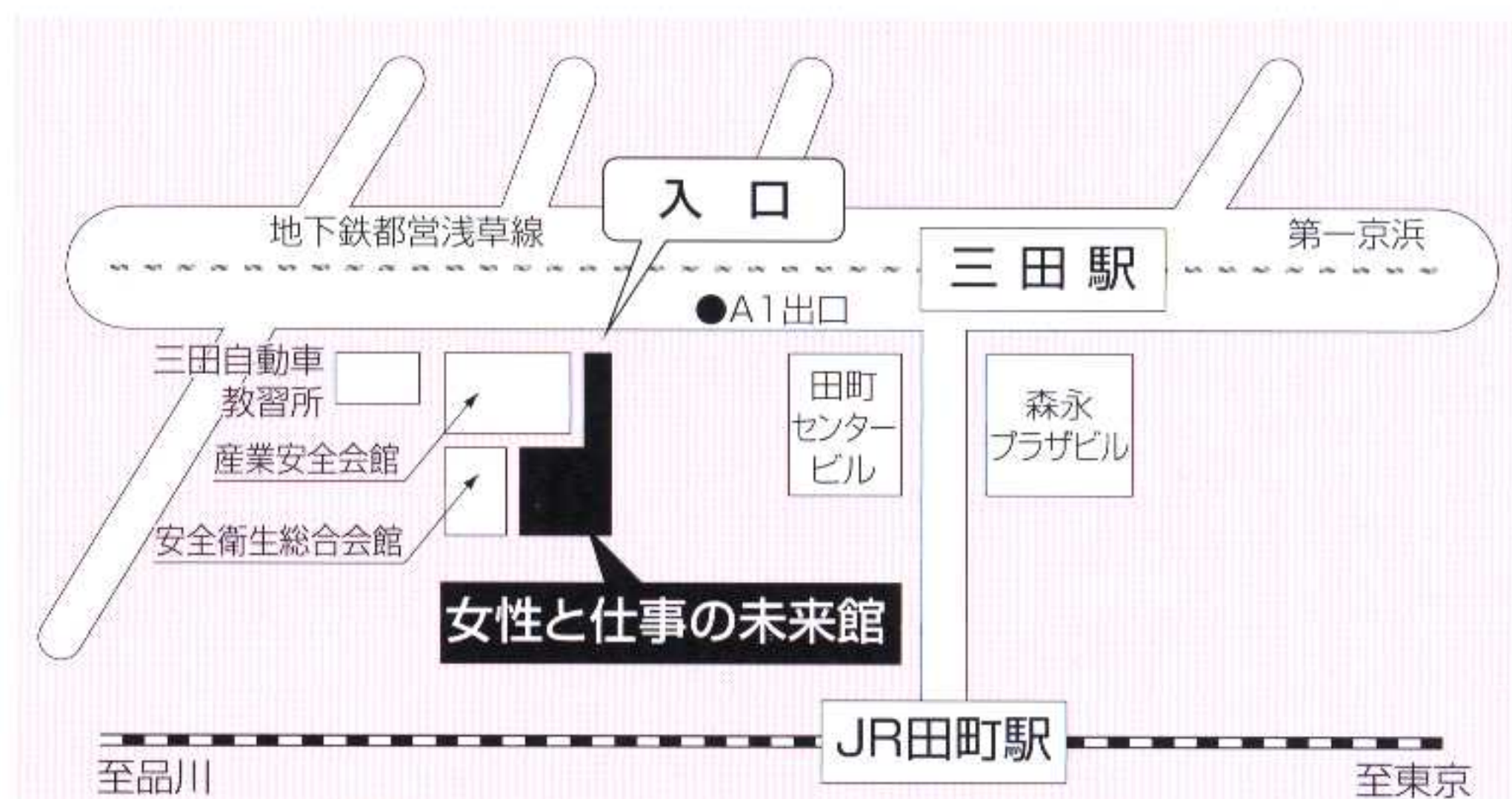
母性健康管理対策の推進

- ❖ 女性労働者が妊娠中及び出産後も安心して健康に働くことができるよう、事業主の義務である母性健康管理の措置について、事業主、女性労働者、医師等に対し、男女雇用機会均等法の趣旨、内容の周知徹底を図っています。
- ❖ 事業主が母性健康管理の措置を適切に講ずることができるようにするため、医師の指導事項を事業主に明確に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用を促進しています。

女性と仕事の未来館

- ★ 女性が働くことを積極的に支援する事業を総合的に展開するための拠点施設として、東京都港区（JR田町駅より徒歩3分）に開館した「女性と仕事の未来館」において、女性の能力発揮のためのセミナーや相談、女性起業家支援、職業情報の提供等各種支援事業を実施しています。
- ★ また、働く女性に関する図書を集めたライブラリー、近代から現代までの働く女性のあゆみを取りまとめた展示もございます。
- ★ 是非、一度お立ち寄りください。

- 開館時間 火曜～土曜 9:30～21:00 日曜、祝日 9:30～17:30
- 休館日 毎週月曜（月曜日が祝祭日の場合はその翌日）
年末年始12月29日～1月3日
- 交通機関 JR山手線 田町駅より徒歩3分
都営浅草線・三田駅 三田駅A1出口より徒歩1分
- お問い合わせ先 （財）女性労働協会 女性と仕事の未来館
〒108-0014 東京都港区芝5-35-3
TEL 03-5444-4151（代表）FAX 03-5444-4152
URL <http://www.miraikan.go.jp>



男女雇用機会均等法の概要

1 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保

募集・採用、配置・昇進・教育訓練、一定の福利厚生、定年・退職・解雇について、女性に対する差別を禁止しています。

2 実効性を確保するための措置

紛争が生じた場合の企業内における苦情の自主的解決、都道府県労働局長による紛争解決の援助、機会均等調停会議による調停が行われます。

注）調停は、紛争の当事者の一方からの申請により開始することが可能です。

3 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置

職場における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必要な配慮を事業主に義務づけています。

妊娠中及び出産後の女性労働者の健康管理に関する措置を事業主に義務づけています。

※詳細は、<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-02.htm>

少子・高齢化が進む中で、労働者が仕事と育児・介護を容易に両立させ、生涯を通じて充実した職業生活を送ることができるようにすることは大きな課題となっています。このため、その能力や経験を生かすことのできる環境を整備するために次のような対策を推進しています。

円滑な育児・介護休業法の施行のための行政指導

- ★ 育児・介護休業法では、職業生活と家庭生活との両立を図るため、労働者が育児休業、介護休業等を取得できることを労働者の権利として規定するとともに、勤務時間短縮等の措置を始めとした育児又は家族の介護を行う労働者等を支援する措置を講ずることを事業主に義務づけています。
- ★ 雇用均等室は、事業所において育児・介護休業法が遵守されるよう事業主を指導するとともに、育児休業を理由とした不利益取扱いなどについての労働者からの相談に対応し、必要に応じて事業主に対し指導を行っています。

- ★ また、厚生労働省は、将来の社会経済に大きな影響を及ぼす少子化の流れを変えるための取組として、平成14年9月には「少子化対策プラスワン」を策定し、15年3月には政府として「次世代育成支援に関する当面の取組方針」を閣議決定しました。この中で、仕事と子育ての両立を推進するため、育児休業の男女別取得率、子の看護のための休暇制度の普及率及び子の養育のための勤務時間短縮等の措置の普及率の目標値を設定し、子どもを安心して産み育てられる環境づくりに向けての取組を積極的に推進しています。

「少子化対策プラスワン」

その1 とりたいと思う人すべてがとれるように！

育児休業取得率 **男性 10%** (平成11年度 0.55%)
女性 80% (平成11年度 57.9%)

その2 子どもの急な病気などに備えて！ 子どもの看護休暇制度普及率

25%
(平成11年度 11.2%)

その3 働きながら子育てができるように！ 勤務時間短縮等の措置普及率

25%
(平成11年度 9.2%)

仕事と家庭の両立のための環境の整備

★ 仕事と家庭の両立について社会一般の理解を深めるため、10月を「仕事と家庭を考える月間」として全国的に広報活動を実施するほか、あらゆる機会をとらえて積極的な周知啓発活動を行っています。

★ 仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方ができるような取組を行うファミリー・フレンドリー企業の普及を促進しています。

ファミリー・フレンドリー企業を目指して積極的取組を行っており、その成果が上がっている企業に対しファミリー・フレンドリー企業表彰（厚生労働大臣賞及び都道府県労働局長賞）を行っています。

★ 育児や家族の介護を行う労働者が安心して働き続けることができるよう、仕事と家庭を両立させやすい雇用環境の整備を行う事業主に対し、助成金を支給しています。

★ 労働者などに対し育児、介護等に関する各種サービスについて、地域の具体的な情報を電話等により提供する「フレーフレー・テレフォン事業」を実施しています。

★ 急な残業などの際の保育又は介護ニーズに対応するため、ファミリー・サポート・センター（地域において育児又は介護の相互援助活動を行う会員組織）を設ける市町村に対し、補助を行っています。

再就職支援の推進

★ 育児や介護等のために退職し、将来的に再就職を希望する方に対し、情報提供や教育訓練講座受講の援助を行っています。

育児・介護休業法の概要

1 育児休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる。

2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、連続する3月の期間を限度として、常時介護を必要とする状態にある対象家族1人につき1回の介護休業をすることができる。

3 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合においては、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

4 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合においては、深夜において労働させてはならない。

5 勤務時間の短縮等の措置

事業主は、1歳に満たない子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で育児・介護休業をしない者については、次のいずれかの措置を、1歳から3歳までの子を養育する労働者については、育児休業に準ずる措置又は次のいずれかの措置を講じなければならない。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ、
所定外労働の免除（育児のみ）、託児施設の運営（育児のみ）、育児・介護費用の援助措置

6 子の看護のための休暇の努力義務

事業主は、小学校入学までの子の看護のための休暇制度を導入するよう努めなければならない。

7 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

※詳細は、<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/index.htm>

パートタイム労働者の雇用管理の改善のために

パートタイム労働者は近年増加しており、質的にみても就業分野の拡大等の傾向がみられるなど重要な労働力の一つとなっています。パートタイム労働を魅力ある良好な就業形態として確立するため、次のような対策を推進しています。

パートタイム労働法及び指針の周知徹底

- ★ パートタイム労働者の福祉の増進を図ることを目的として、パートタイム労働法が定められています。また、この法律に基づき「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」が定められています。説明会の実施などあらゆる機会を通じて、これらの周知徹底に努めています。
- ★ パートタイム労働者の雇用管理の改善等に積極的に取り組む中小企業事業主、事業主団体に対し、助成金を支給しています。

パートタイム労働法の概要

- 1 事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業実態、通常の労働者との均衡等を考慮して、適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善（雇用管理の改善等）を図るために必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。
- 2 事業主は、短時間労働者に対する雇入通知書の交付に努めるとともに、短時間労働者に係る事項に関する就業規則の作成・変更についての短時間労働者からの意見の聴取に努めなければなりません。
- 3 厚生労働大臣は、上記2のほか、事業主が講ずべき措置の適正かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めることとされています（「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」）。
- 4 厚生労働大臣は、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るため必要と認めるときは、事業主に対し報告を求め、又は助言、指導もしくは勧告を行うことができます。
- 5 厚生労働大臣は、短時間労働者の福祉の増進を図るための総合的援助機関を指定し、事業主等に対する給付金の支給、短時間労働者や事業主等に対する情報提供、相談援助等の業務を行わせることができます（現在、(財)21世紀職業財団が指定されています）。

※詳細は、<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-48.htm>

在宅ワークの健全な発展のために

パソコン等を活用し、自宅で自営的に行われる在宅ワークは、育児・介護期の方を中心に仕事と家庭の両立が可能な柔軟な働き方として広がっています。

在宅ワークを安心して行うことができるよう、次のような対策を推進しています。

- ★ 契約条件の明示・適正化を図り、契約をめぐるトラブルを未然に防止するため、発注者等に対し、自主点検票の活用によるガイドラインの周知徹底を図るとともに、在宅ワーク希望者等に対する情報提供、相談への対応、セミナーの開催を行うほか、在宅ワーカーに必要な能力を自己診断するシステムをインターネット上で公開する等各種支援対策を推進しています。

※ガイドライン <http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-58.htm>

※自己診断システム <http://www.zaitaku21.jp>

雇用均等室に寄せられる御質問や相談事例の一部を御紹介します。

Q

企業の採用面接で、「総合職は男性しかとらない」と言われたのですが、均等法上問題とはならないのでしょうか。

A

御質問のように、会社説明会や面接等の採用選考の段階において、女性であることを理由として差別的取扱いをすれば、これは男女雇用機会均等法違反となります。

また、次のような場合も男女雇用機会均等法に違反します。

（男女雇用機会均等法に違反する事例）

- 男性の選考が終了した後で女性の選考を行うなど、女性又は男性についての募集・採用する人数を設定すること。
- 女性のみ自宅通勤を条件とするなど、女性に対して男性と異なる条件を付けること。
- 男性と女性とで送られてくる会社案内が異なるなど、募集・採用に関する情報提供について、女性に対して男性と異なる取扱いをすること。
- 女性のみ結婚後の継続就業の意志を聞くなど、採用試験において、女性に対して男性と異なる取扱いをすること。
- 一般職、事務職等の募集で、女性のみを募集するなど、その対象を女性のみとすること。

相談事例 会社にセクシュアルハラスメントの相談をしたが、何も対応してもらえなかったケース。

上司による度重なる性的な冗談を苦痛に感じていた女性労働者が、人事部に上司のセクハラについて相談しましたが、まともに取り合ってもらえなかったため、雇用均等室に相談がありました。

雇用均等室が会社へ指導した結果、会社は調査を行い、事実を認めた上司を厳重注意し、女性労働者に謝罪させるとともに、就業規則にセクハラ防止の方針を記載し、社員への周知啓発を行い、相談窓口を設置しました。

相談事例 育児休業をとらせてもらえなかったケース。

男性労働者が、妻が出産したため、子どもが1歳になるまでの育児休業を会社に申し出ましたが、これまで男性が育児休業を申し出たケースがないことを理由に、休業が認めてもらえなかったため、雇用均等室に相談しました。

雇用均等室が会社を指導した結果、育児休業を取得できることになるとともに、会社は男性も育児休業の対象とするよう就業規則を改正し、社内に周知しました。

相談事例 育児休業からの復職後、夜勤をしないならば退職するように言われたケース。

育児休業から復職するに当たり、深夜に子どもの面倒を見る家族がいなくなってしまうため、今まで三交代制であった勤務のうち夜勤のシフトからは外してもらうように伝えたところ、会社から、夜勤をしないならば退職するようにと言われたため、雇用均等室に相談しました。

雇用均等室が会社を指導した結果、育児のための深夜業の制限の制度が設けられ、それを利用することにより、夜勤をせずに勤務を続けられるようになりました。

関係団体について

厚生労働大臣許可の公益法人として設立され、国の委託を受け、また指定法人として次のような団体において、国の施策に添った種々の条件整備を図るための事業に取り組んでいます。

（財）21世紀職業財団

- ★ 女性労働者の能力発揮促進のためのセミナー等、女性の能力発揮促進のための援助事業
- ★ 育児・介護に関する各種助成金支給事業
- ★ パートタイム労働者の雇用管理改善のための各種相談、情報提供等のほか福祉増進を図るための助成金支給事業

お問い合わせ先 〒102-0084 東京都千代田区二番町9-8

TEL 03-5276-3691

URL <http://www.jiwe.or.jp>

※各都道府県に地方事務所があります。

（財）女性労働協会

- ★ 女性労働者等に対する相談、研修事業
- ★ 女性労働者等の福祉に関する関係者に対する助言、相談、研修事業
- ★ 「女性と仕事の未来館」の管理運営事業
- ★ 「Women & Work」（雇用均等行政情報誌）の発行

お問い合わせ先 〒108-0073 東京都港区三田3-5-21

三田北島ビル4階

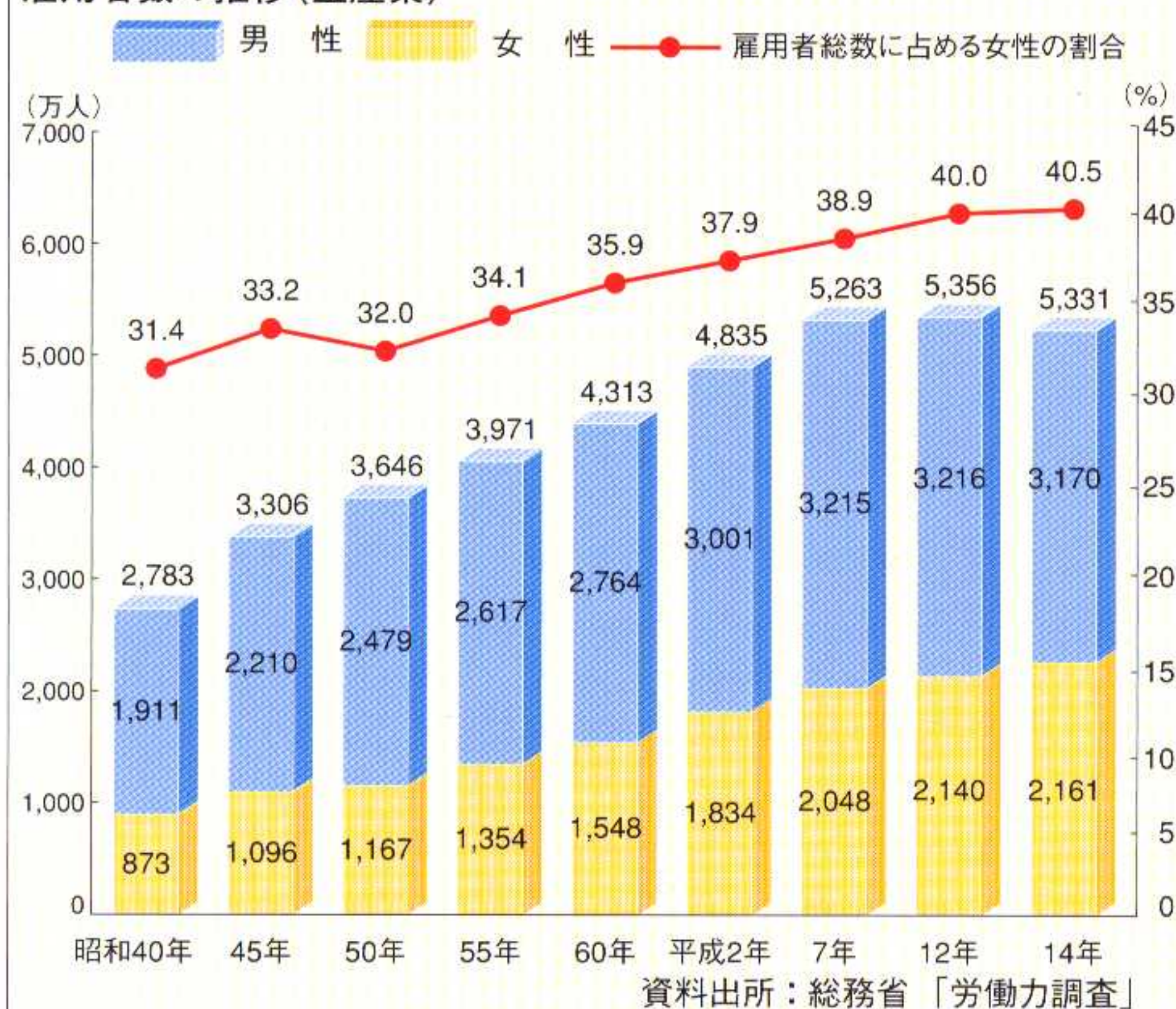
TEL 03-3456-4410

URL <http://www.jaaww.or.jp>

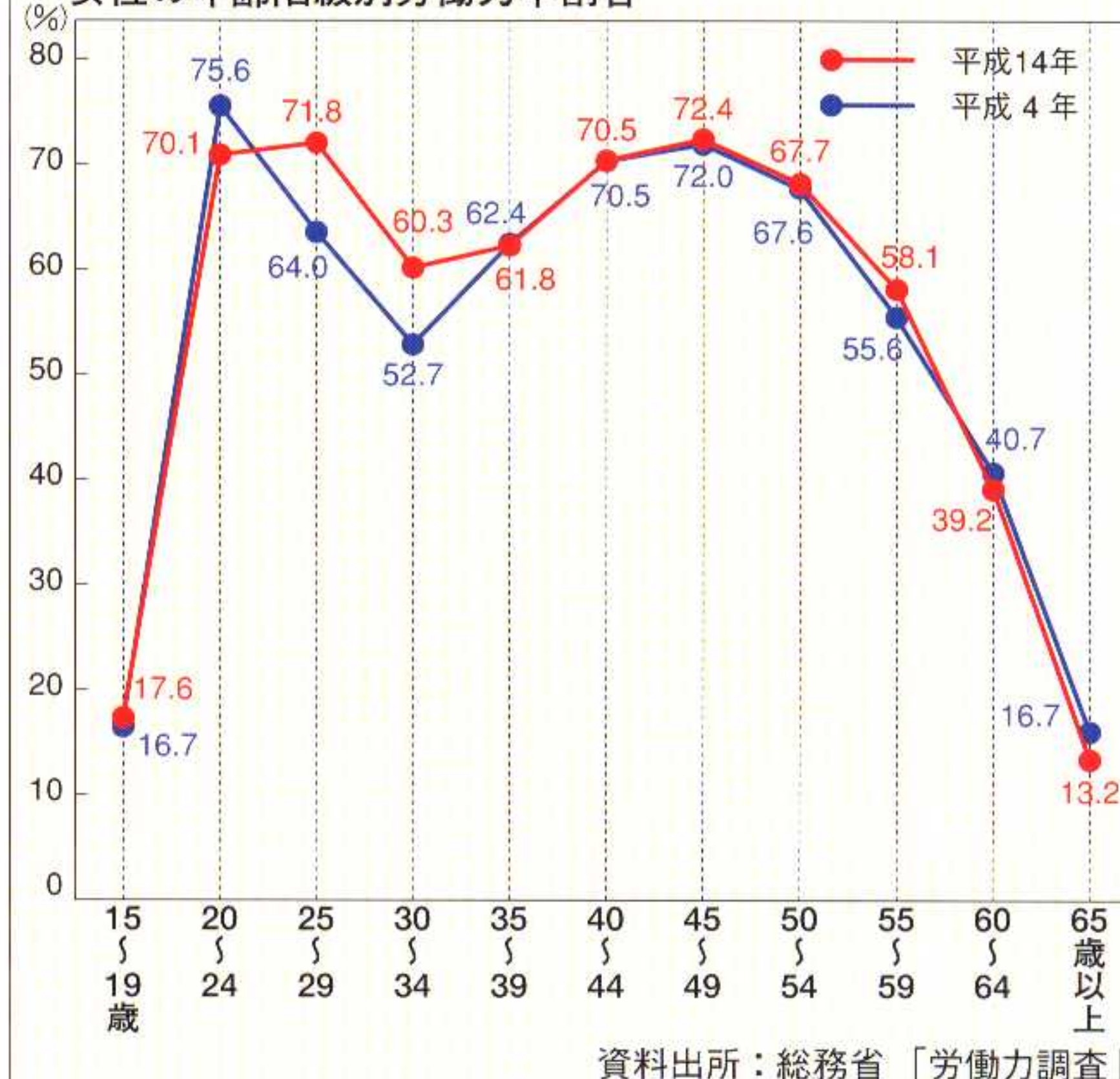
(参考)働く女性の状況

平成14年の女性雇用者数は2,161万人で、雇用者全体に占める女性の割合は40.5%となっています。また、結婚、出産期をはじめ各年齢層において働いている女性の割合が高まるとともに、勤続年数も長くなっています。さらに、専門的・技術的職業従事者など従来女性が少なかった職業への進出もみられます。

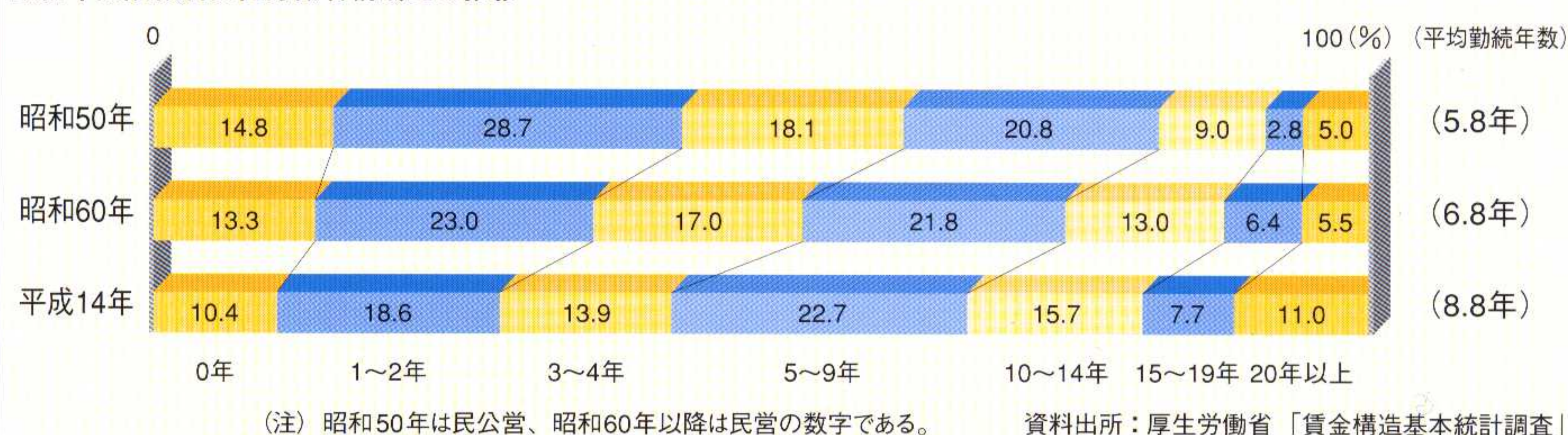
雇用者数の推移(全産業)



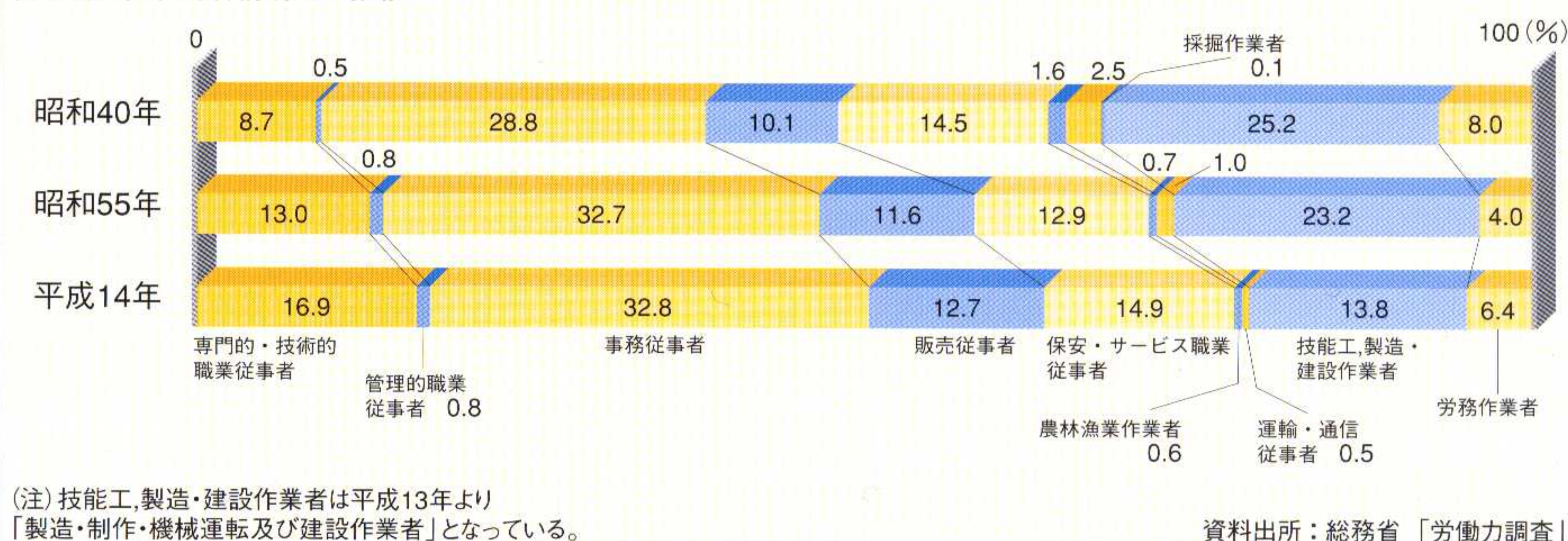
女性の年齢階級別労働力率割合

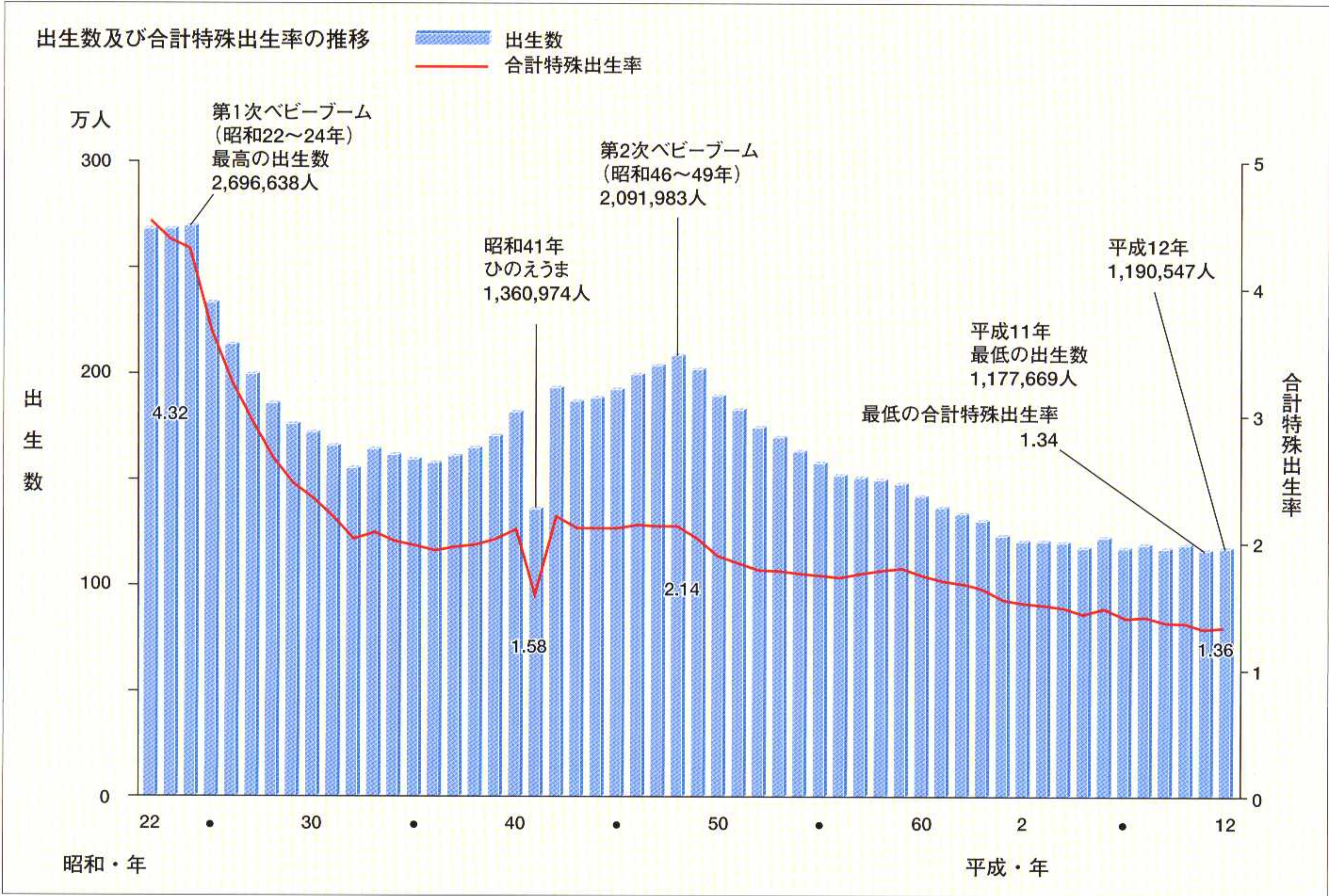


勤続年数階級別女性労働者構成比の推移



職業別女性雇用者構成比の推移





男女別育児休業取得率 (%)

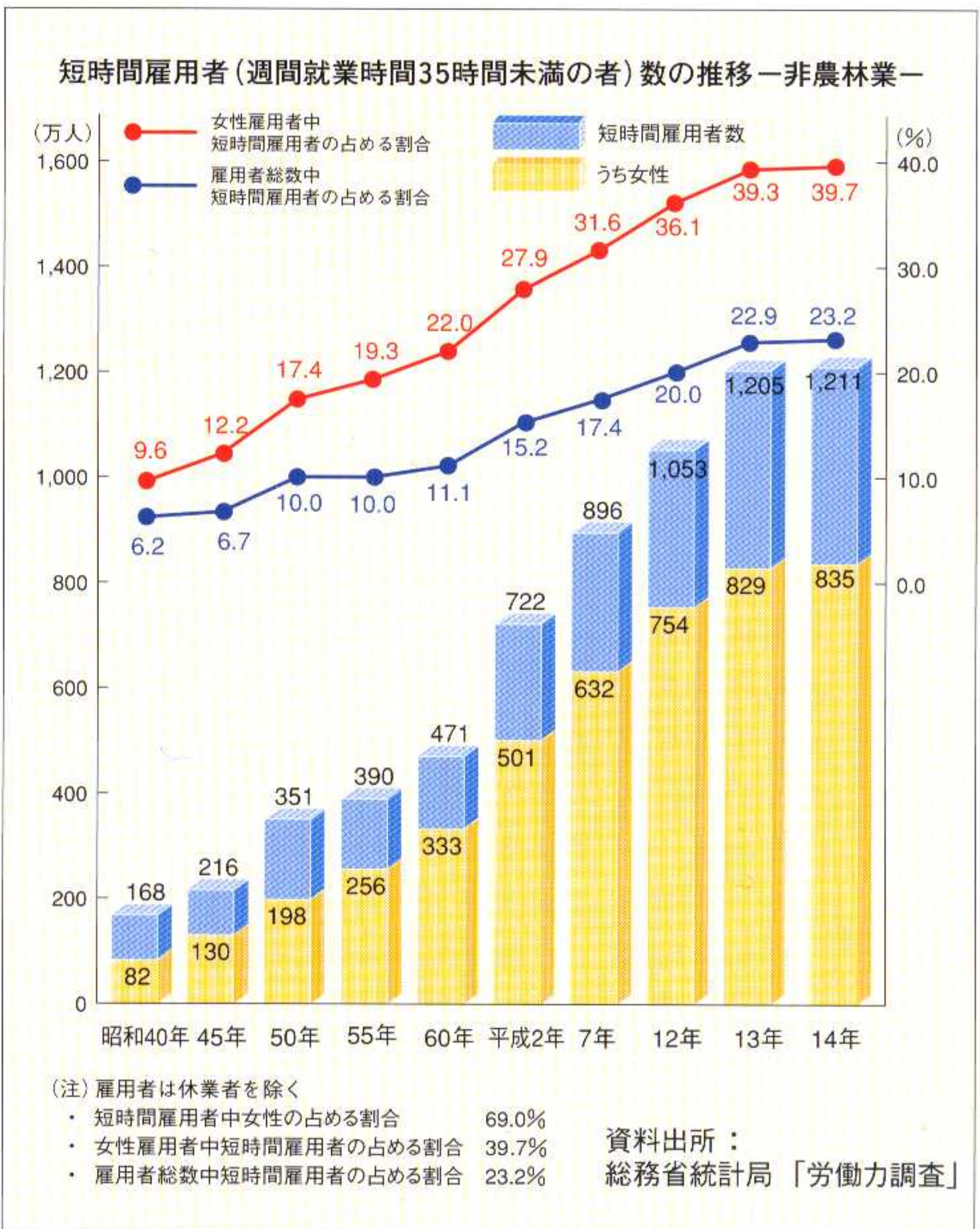
休業を開始した者の男女比			出産した女性労働者に占める育児休業取得者の割合	配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業取得者の割合
計	女性	男性		
100.0	97.6	2.4	57.9	0.55

※ 全事業所において、H10.4.1～H11.3.31間での1年間に出生した者（配偶者が出生した男性を含む。）に占める、H11.10.1までの間に育児休業を開始した者の割合

男女別介護休業取得率 (%)

休業を開始した者の男女比			常用労働者に占める介護休業取得者の割合
計	女性	男性	
100.0	90.7	9.3	0.06

※ 常用労働者に占めるH11.4.1～H11.9.30までに介護休業を開始した者の割合
(資料出所) 労働省「女性雇用管理基本調査」平成11年度



都道府県労働局雇用均等室所在地一覧

平成15年4月1日現在

都道府県	電話番号	FAX番号	郵便番号	所 在 地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎
青 森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩 手	019-604-3010	019-604-1535	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館
宮 城	022-299-8844	022-299-8845	983-0861	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋 田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山 形	023-624-8228	023-624-8246	990-0041	山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎
福 島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨 城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市北見町1番11号
栃 木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群 馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼 玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 明治生命さいたま新都心ビル ランド・アクシス・タワー16階
千 葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東 京	03-3818-8408	03-5689-5076	112-8581	文京区後楽2丁目5番1号 住友不動産飯田橋ファーストビル
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎
新 潟	025-234-5928	025-265-6420	951-8588	新潟市川岸町1丁目56番地
富 山	076-432-2740	076-432-3959	930-8514	富山市桜橋通り2番25号 富山第一生命ビル2F
石 川	076-265-4429	076-221-3087	920-0031	金沢市広岡3丁目1番1号 金沢パークビル
福 井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-0019	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山 梨	055-231-8611	055-231-8625	400-0031	甲府市丸の内2丁目7番23号 鈴与甲府ビル
長 野	026-227-0125	026-227-0126	380-0935	長野市大字中御所字岡田53番7号 ニッセイ同和損保長野ビル
岐 阜	058-263-1220	058-263-1707	500-8842	岐阜市金町4丁目30番地 明治生命岐阜金町ビル
静 岡	054-252-5310	054-252-8216	420-0857	静岡市御幸町4番1号 アーバンネット静岡ビル
愛 知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルヂング
三 重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋 賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京 都	075-241-0504	075-241-0493	600-8007	京都市下京区四条通東洞院東入ル立売西町60 日本生命四条ビル
大 阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-0008	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵 庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー
奈 良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-421-6157	073-421-6158	640-8392	和歌山市中之島1518番地 和歌山MIDビル
鳥 取	0857-22-3249	0857-29-4142	680-0846	鳥取市扇町22番1号 山陰合同銀行鳥取駅南ビル
島 根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-8532	松江市東朝日町76番地 島根労働局東朝日庁舎
岡 山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広 島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
山 口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館
徳 島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香 川	087-831-3762	087-831-3759	760-0018	高松市天神前5番12号 香川労働局第3庁舎
愛 媛	089-935-5222	089-935-5223	790-0811	松山市本町2丁目1番7号 松山東京海上ビル
高 知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田48番2号
福 岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎
佐 賀	0952-24-4240	0952-24-6559	840-0801	佐賀市駅南本町3番15号 安田生命ビル
長 崎	095-844-4384	095-844-4423	852-8117	長崎市平野町22番40号 (株)九電工長崎支店ビル
熊 本	096-352-3865	096-352-3876	860-0008	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎
大 分	097-532-4025	097-537-1240	870-0016	大分市新川町2丁目1番36号 大分合同庁舎
宮 崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖 縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0029	那覇市旭町114番地4号 おきでん那覇ビル

◆働く女性や女性の能力発揮のために取り組む企業のために、雇用均等・児童家庭局所管の法令、各種制度の情報について、インターネットで紹介しています。

【ホームページアドレス】 <http://www.mhlw.go.jp/>