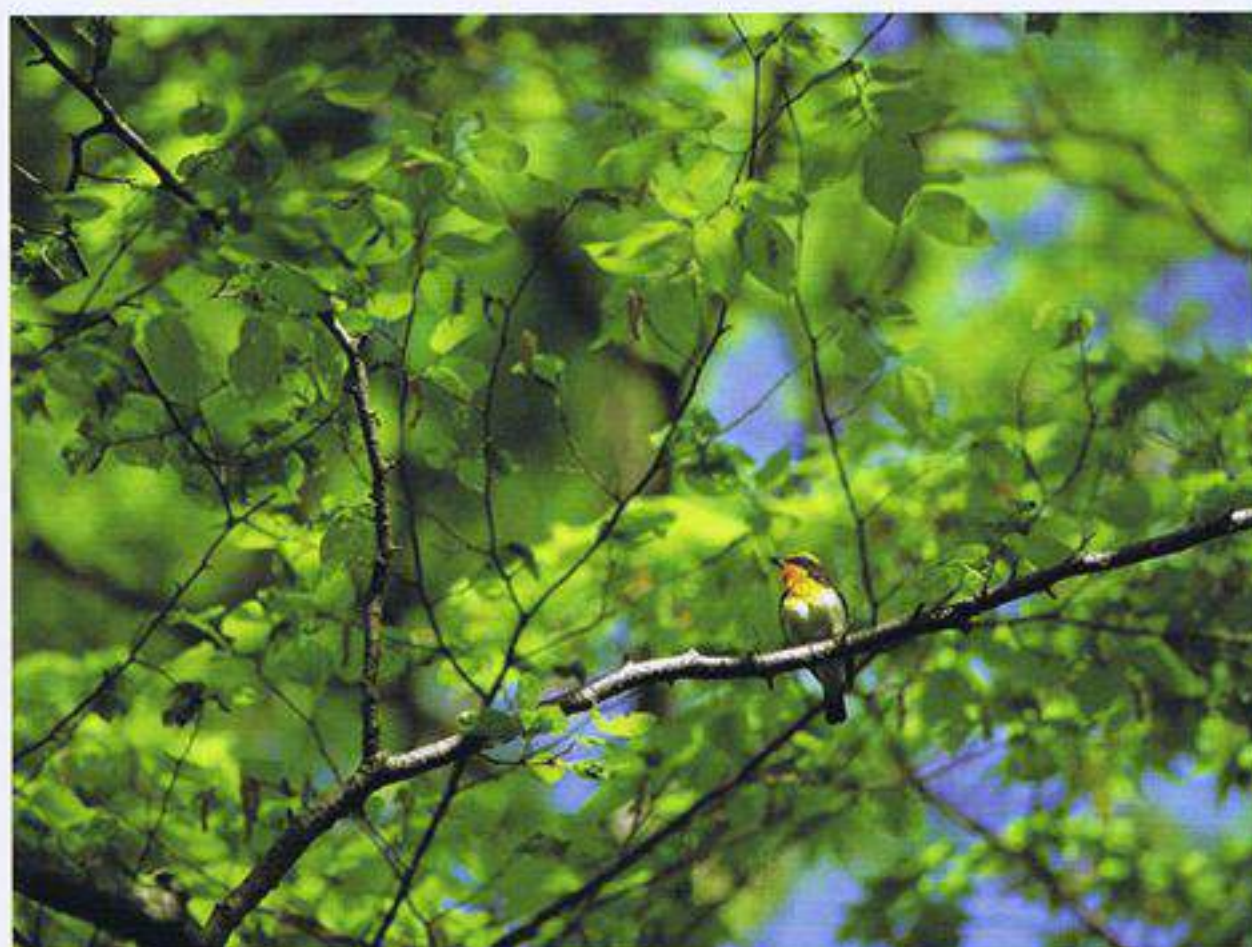


雇用均等行政と 労働局雇用均等室



CONTENTS

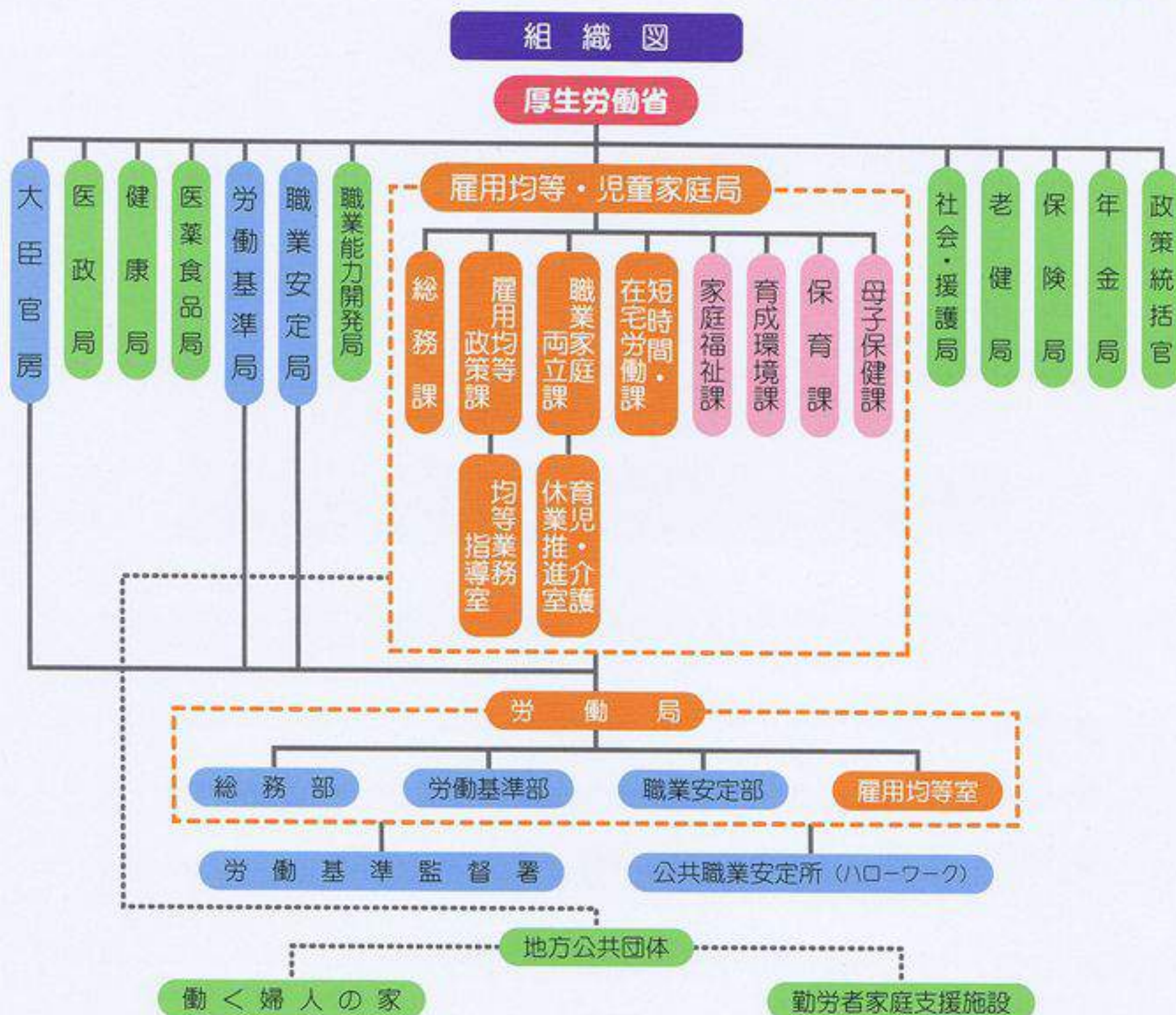
- 雇用均等行政について P 1
- 雇用均等室とは P 2
- 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の
確保のために P 3～4
- 仕事と育児や家族の介護との両立を図るために P 5～6
- パートタイム労働者の均衡待遇の確保のために P 7
- 在宅ワーカーの安心のために P 7
- 相談・調停事例 P 8
- 参考資料 P 9～10

雇用均等行政について

厚生労働省雇用均等・児童家庭局を始めとした雇用均等行政では、労働者が性別により差別されることなく、また、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の整備とともに、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、パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備すること等を目的に、各種施策を展開しています。

その第一線機関として47都道府県にある労働局に**雇用均等室**が置かれており、男女雇用機会均等法を始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。

組 織 図



◆雇用均等・児童家庭局及び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	労働局の発足に伴い、女性少年室を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

○雇用均等行政の課題

- 1 労働者が性別により差別されることなく、また、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、パートタイム労働や在宅ワークといった多様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。

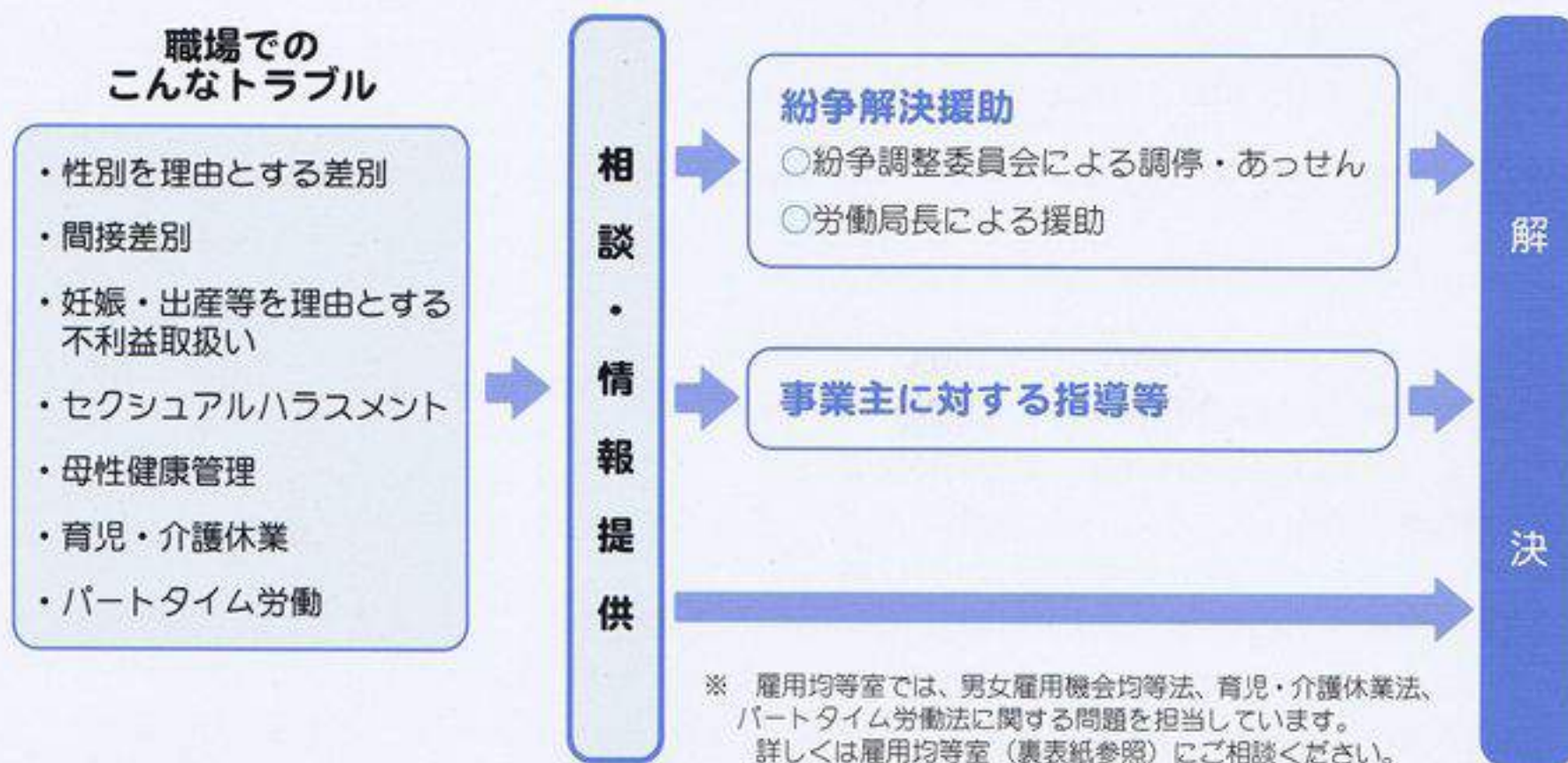
○雇用均等室とは

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、労働局内に置かれ、以下の業務を行っています。

主な業務は次のとおりです。

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

相談から解決までの流れ



●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/bunya/koyoukintou/>

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

労働者が性別により差別されることなく、また、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が重要な課題となっています。職場での男女の均等取扱いの実現を図るために、次のような対策を行っています。

男女雇用機会均等法の施行のための指導及び紛争解決援助

- 雇用均等室では、職場において男女雇用機会均等法が十分に理解され法律が守られるよう事業主に対し指導等を行うとともに、法律に関する相談に応じ、労働者と事業主の間の紛争を迅速に解決するため、労働局長による援助及び紛争調整委員会による調停を行っています。また、社会全体にも法律の趣旨や内容が浸透するよう周知をしています。

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、企業が進める自主的かつ積極的な取組（ポジティブ・アクション）を促進しています。企業の人事労務担当者に対する情報提供や、研修の開催のほか、経営者団体等と連携した「女性の活躍推進協議会」の開催や、企業が自社の女性の活躍推進状況を測ることができる物差しとなる値（ベンチマーク）を構築し、目標設定をしやすくするための事業、「ポジティブ・アクション応援サイト（<http://www.netin.org/jiwe/pa/>）」を設け、企業の取組内容を紹介する事業等を実施しています。

均等・両立推進企業表彰

- ポジティブ・アクションまたは仕事と育児・介護との両立支援のための取組を積極的に推進している企業を公募し、表彰しています。表彰制度の詳細や過去の受賞企業については、厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html>）、または、都道府県労働局雇用均等室へお問い合わせください。

職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

- 雇用均等室では、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対策が講じられるよう指導を行うとともに、専門知識を持った相談員が、労働者や事業主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、男女雇用機会均等法に基づく通院休暇等の母性健康管理の措置及び労働基準法の産前産後休業や危険有害業務の就業制限等母性保護規定について、事業主、女性労働者、医師等に対し、周知徹底を図っています。特に、女性労働者等に対する情報提供サイトを運営し（<http://www.bosei-navi.go.jp/>）、また、産婦人科医や相談員が女性労働者からの相談にも対応しています。
- 男女雇用機会均等法違反の企業に対し指導を行うとともに、医師の指導事項を事業主に的確に伝えるための「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。

厚生労働大臣最優良賞にチャレンジ！！

「均等・両立推進企業表彰」には「均等推進企業部門各賞」と「ファミリー・フレンドリー企業部門各賞」、そして両部門の取組が進んでいる「厚生労働大臣最優良賞」があります。

企業がそれぞれの取組を進め、さらには厚生労働大臣最優良賞を目指すことで、男性も女性も能力を発揮できる職場環境が整っていきます。



男女雇用機会均等法の概要

(平成19年4月1日改正施行)

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(業務の配分及び権限の付与を含む)・昇進・降格・教育訓練、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について性別を理由とする差別を禁止しています。
- 労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあるものとして、厚生労働省令で定める以下の3つの措置について、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止しています。
 - ① 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
 - ② コース別雇用管理を行っている場合における「総合職」の労働者の募集又は採用に当たって、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
 - ③ 労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること
- ※なお、省令で規定するもの以外にも間接差別は存在し得るものであり、司法判断として、違法とされる場合もあり得ます。
- 妊娠・出産・産休を取得したことなど厚生労働省令で定める事由を理由とする解雇や労働契約の更新をしないことなどの不利益取扱いを禁止しています。

2 セクシュアルハラスメント対策

職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務付けています。

3 母性健康管理措置

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付けています。

4 実効性を確保するための措置

紛争が生じた場合、企業内における苦情の自主的解決が事業主の努力義務となっており、また、申し出により労働局長による紛争解決の援助、紛争調整委員会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。

法律の詳細は、<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/index.html>

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)に設置された「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、女性の起業支援、働く女性の健康やキャリア等に関する個別相談、働く女性の健康問題や職業選択等に関する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あります。ぜひ、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 9:30～17:30
- 休館日 月曜(月曜が祝祭日の場合は月・火曜日)、祝祭日
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・三田線 三田駅A1出口より徒歩1分
- お問い合わせ先 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>



女性と仕事の未来館



仕事と育児や家族の介護との両立を図るために

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なることは大きな課題となっています。このため、職業生活と家庭生活の両立が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。

育児・介護休業法の施行のための指導

- 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、子の看護休暇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、勤務時間の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。
- 雇用均等室では、育児・介護休業法の周知・徹底を図るとともに、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に対し指導を行っています。また、育児休業及び介護休業の申出又は取得等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。

画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務づけられており、また、その行動計画を策定・実施し、その目標を達成するなど一定の要件を満たした企業は厚生労働大臣の認定を受け、認定マーク「くるみん」を商品などに使用することができるとされています。

さらに、企業の更なる取組を促進するため、次世代法の改正により、一般事業主行動計画の策定・届出の義務付け対象の企業に対し、行動計画の公表及び労働者への周知が義務づけられ、また、平成23年4月1日から一般事業主行動計画の策定・届出の義務付け対象が労働者数301人以上企業から101人以上企業へ拡大されることとなりました。

雇用均等室では、改正内容の周知徹底を図り、仕事と家庭の両立が図られるよう雇用環境の整備を進めています。

次世代育成支援対策の推進

- 少子化の流れを変えるため、政府は平成19年12月に「子どもと家族を応援する日本」重点戦略を取りまとめ、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定しました。これらを踏まえ、雇用均等室では、育児・介護休業法の施行とともに、企業における次世代育成支援対策の取組を推進しています。

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」といいます。）では、常時雇用する労働者が301人以上の企業に対し、労働者の仕事と子育てとの両立支援に関する取組を記載した一般事業主行動計



次世代認定マーク「くるみん」

仕事と生活の調和推進のための行動指針に掲げられた目標と現状

		〔現状〕	〔2012年〕	〔2017年〕
○育児休業取得率 ^{※1}	女性	72.3%	→ 80%	→ 80%
	男性	0.5%	→ 5%	→ 10%
○第1子出産前後の女性の継続就業率 ^{※2}		38%	→ 45%	→ 55%

※1の現状の数値は、平成17年度女性雇用管理基本調査による。

※2の現状の数値は、出生動向基本調査（平成17年）の集計による。

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全般の理解を深めるため、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を労働者が選択できるように取組を行うファミリー・フレンドリー企業の普及を促進するため、企業における「仕事と家庭の両立のしやすさ」を示す両立指標について、インターネット上でその進展度を診断できるファミリー・フレンドリー・サイト (<http://www.familyfriendly.jp>) の利用等による活用を進めるとともに、ファミリー・フレンドリー企業に向けた取組を積極的に行っており、かつ、その成果があがっている企業に対して均等・両立推進企業表彰（詳しくは3ページ）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、仕事と家庭を両立し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。
- 急な残業などの際の保育ニーズに対応するため、ファミリー・サポート・センター（地域において育児の相互援助活動を行う会員組織）の設置促進を図っています。

再就職支援の推進

- 育児や介護等のために退職し、将来、再就職を希望する方に対し、再就職の準備に役立つ情報の提供、再就職準備セミナーの開催、個別相談の実施や再就職までの具体的取組計画の策定支援（再チャレンジサポートプログラム）などを行っています。

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（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）、育児休業をすることができます。

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、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができます。

3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができます。

4 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りません。

5 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りません。

6 勤務時間の短縮等の措置

事業主は、3歳未満の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者については、勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

また、事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育し、又は家族を介護する労働者については、育児・介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければなりません。

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

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りません。

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

※平成21年4月に、育児・介護休業法の改正法案が国会に提出されています。
上記は、改正前の法の概要です。

パートタイム労働者の均衡待遇の確保のために

パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、次のような対策を推進しています。

- 現在、パートタイム労働者は雇用者全体の約4分の1を占め、我が国の経済活動に欠かせない存在となっていますが、その待遇をみると、必ずしも働き・貢献に見合っているとは言えず、一度パートタイム労働者になるとなかなか正社員になることが難しい、といった問題もあります。こうした問題を解消するため、パートタイム労働法では、事業主に対し、以下の措置を講ずることを規定しています。
- 雇用均等室では、各事業所でパートタイム労働法が遵守され、パートタイム労働者がいきいき働ける環境が整備されるよう事業主に指導やアドバイスを行っています。また、パートタイム労働者と事業主との間で紛争が生じてしまった場合、その解決に向けサポートを行っています。
- なお、パートタイム労働者の均衡待遇の推進について積極的に取り組む事業主等に対しては助成金が支給されています。(支給事務は(財)21世紀職業財団で行っています。)

パートタイム労働法の概要（平成20年4月1日改正法施行）

- パートタイム労働者を雇用する事業主は、
 - 1 雇入れの際、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」を文書等で明示しなければなりません。
 - 2 パートタイム労働者から求められたとき、待遇の決定に当たって、考慮した事項を説明しなければなりません。
 - 3 正社員との均衡のとれた待遇を確保しなければなりません。
 - 4 正社員への転換を推進する措置を講じなければなりません。
- 紛争解決援助のシステムとして次の2つの制度が整備されています。
 - ・ 都道府県労働局長による助言、指導、勧告
 - ・ 紛争調整委員会（均衡待遇調停会議）による調停

※詳細は、<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1.html>

在宅ワーカーの安心のために

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、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、次のような支援策を実施しています。

- 契約条件の文書明示・適正化の推進
- 契約をめぐるトラブルを未然に防止するための「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知啓発
- 在宅ワーカーに対する情報提供、セミナーの開催、相談への対応

※在宅ワークガイドライン <http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/zaitaku/index.htm>
※在宅ワーカー支援サイト Home Worker's Web <http://www.homeworkers.jp>

相談・調停事例

雇用均等室に寄せられる相談事例や調停事例の一部をご紹介します。

相談事例 パートタイム労働者が妊娠を報告したところ解雇を通告されたケース。

社長に対し、妊娠を報告し産前産後休業を請求したところ、翌月末で解雇するとの通告を受けたパートタイム労働者が、働き続けたいとして雇用均等室に相談しました。雇用均等室が会社に、パート、アルバイト、派遣であっても、均等法においては妊娠を理由とする解雇は禁止されていることを説明し指導した結果、解雇は撤回され、女性労働者は産前産後休業、その後取得した育児休業の後職場復帰し、仕事を継続することができることになりました。

調停事例 女性の昇進・昇格が著しく遅くなっているケース。

昇進制度が不明確であり、昇進の実態を見ると女性が遅いとして、女性労働者から昇進について適切に対応してもらえよう雇用均等室へ調停の申請がありました。

機会均等調停会議において、その女性労働者を昇進させるよう誠実に努めることなどについての調停案が示され、労使双方がこれを受諾し、これにより会社の昇進制度が見直されることになりました。

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労働者が、人事部に相談しましたが、まともに取り合ってもらえなかったため、雇用均等室に相談しました。

雇用均等室が会社を指導した結果、会社は調査を行い、セクハラ行為の事実を認めた上司を厳重注意し労働者に謝罪させるとともに、社内のセクハラ対策を確立しました。

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、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なっていることについて社内に周知しました。

相談事例 期間の定めのあるパートタイム労働者が育児休業を申請したが、取得できないと言われたケース。

1年の労働契約を反復更新し、3年間勤務していたが、会社から、パートタイム労働者は育児休業の対象ではないと言われたため、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、相談者が育児休業を取得できるようになるとともに、会社は、有期契約労働者も一定の要件を満たせば育児休業を取得できる旨の規定を整備しました。

相談事例 パートタイム労働者が正社員に応募しようとしたが断られたケース。

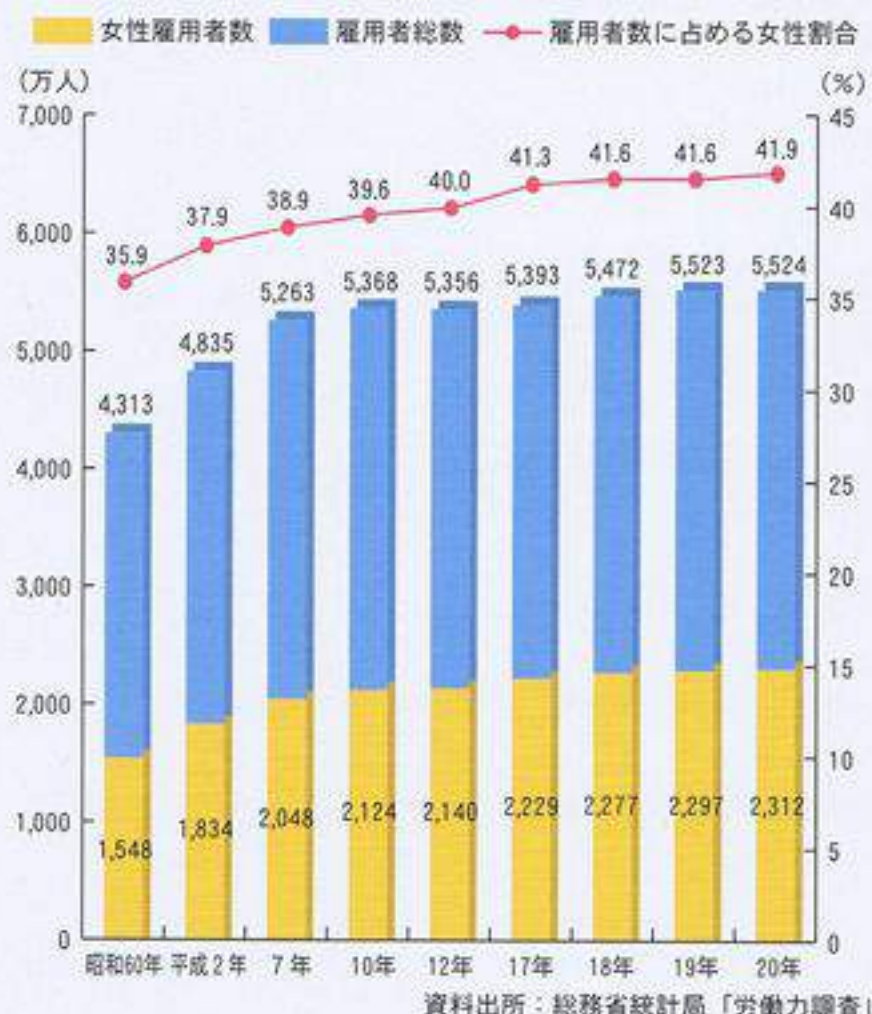
パートとして働いていた労働者が、勤務先の会社が正社員を公募していたのを知り、自分も応募しようとしたところ、事業所内のパートタイム労働者を正社員に登用することはないといわれ、雇用均等室に相談しました。

雇用均等室が会社を指導した結果、パートタイム労働者についても、正社員応募の機会が与えられるようになりました。

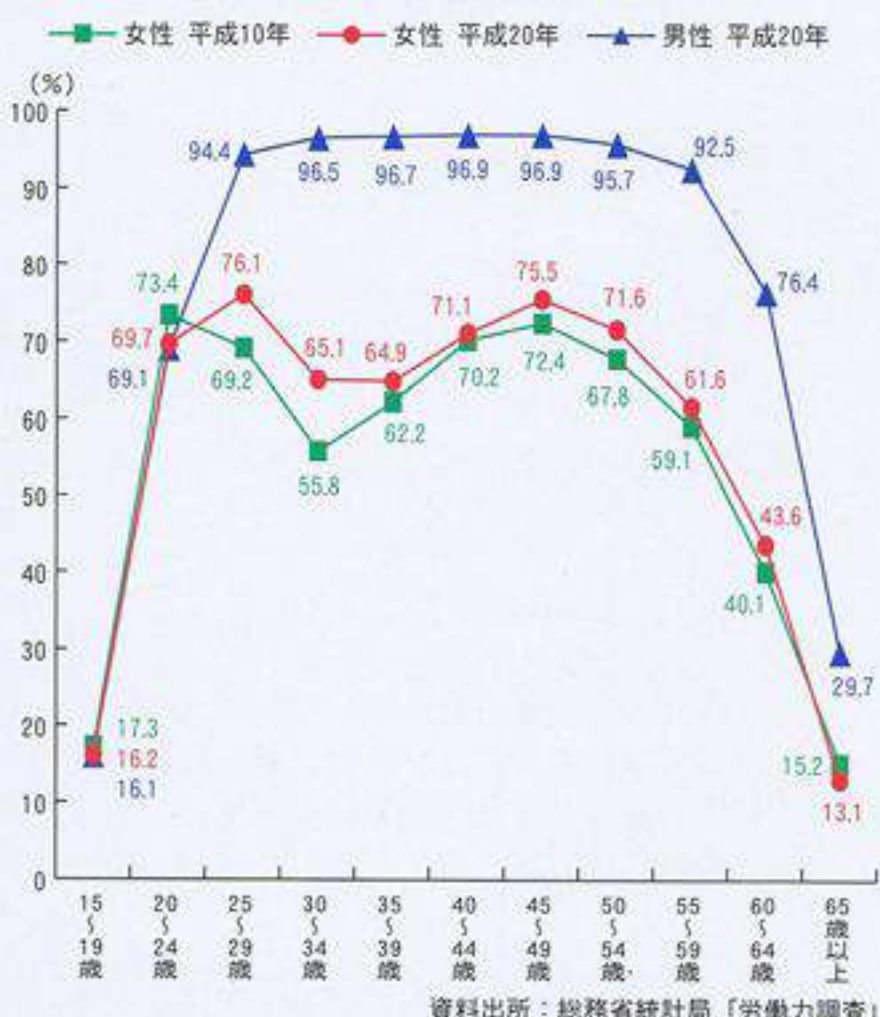
参考資料

平成20年の女性雇用者数は2,312万人で、雇用者全体に占める女性の割合は41.9%と引き続き上昇しています。年齢階級別の労働力率をみると、依然として結婚・出産期に離職する女性が多いものの、M字型の底の値は上昇しています。また、勤続年数における男女差は縮小傾向にあり、管理職に占める女性の割合も上昇しています。

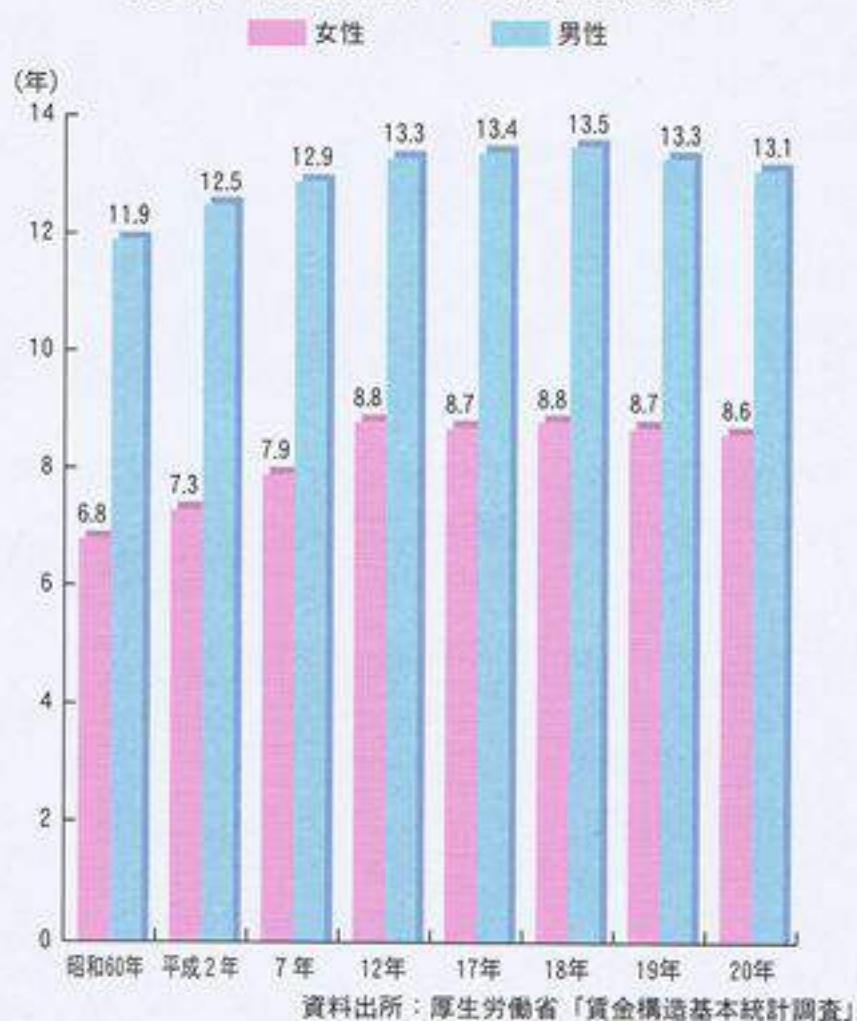
男女別雇用者数の推移



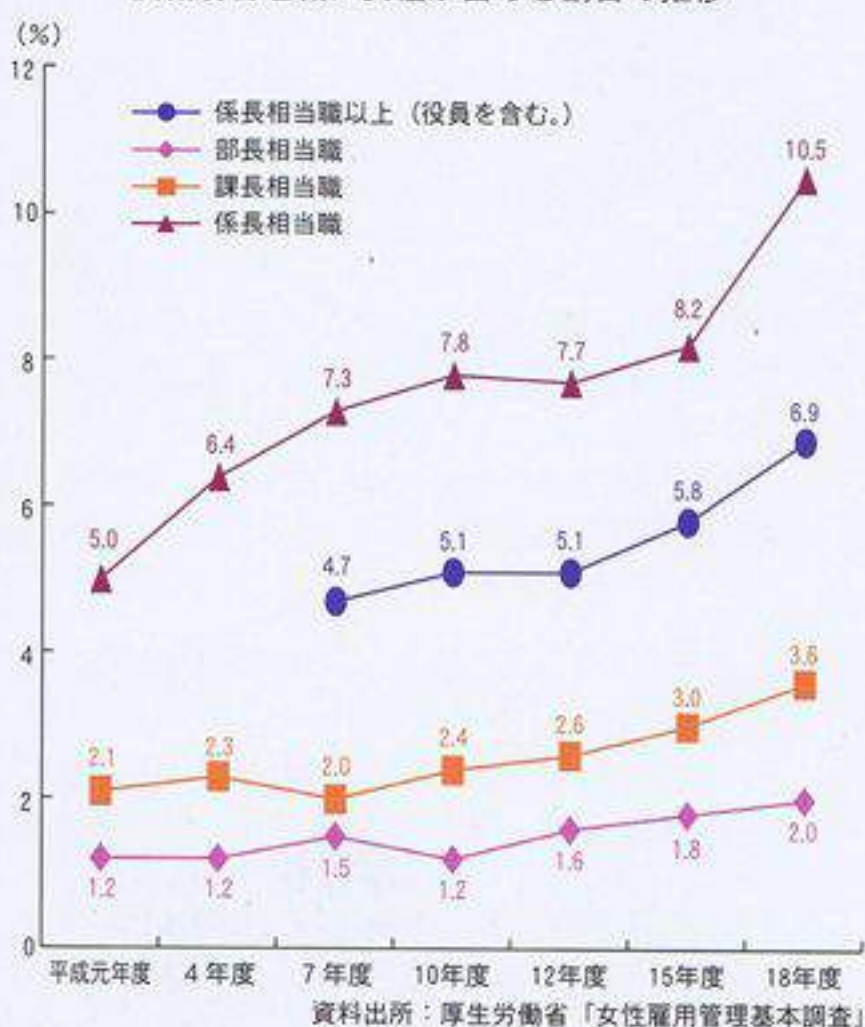
男女別年齢階級別労働力率



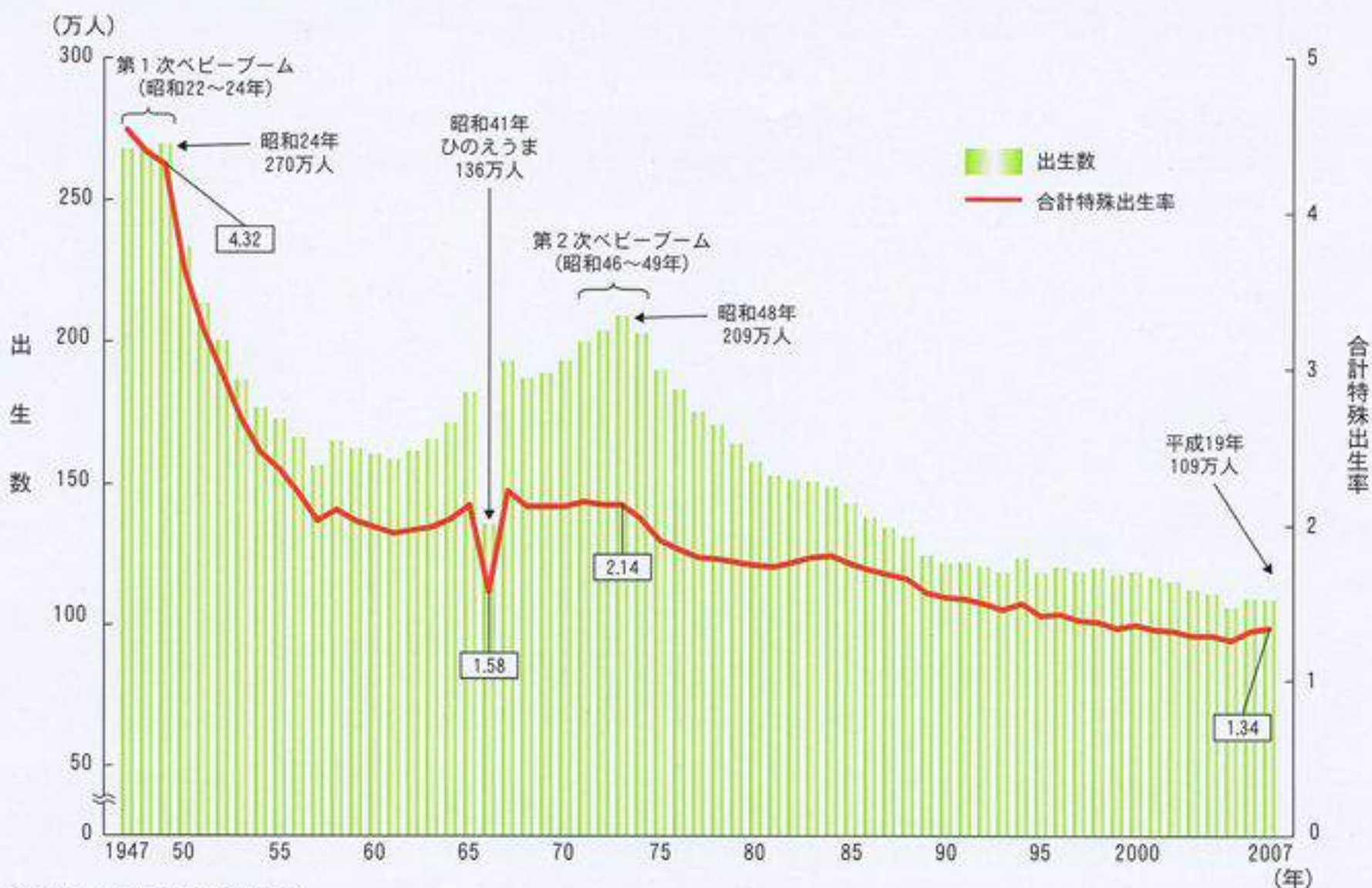
男女別一般労働者の平均勤続年数の推移



役職別管理職に女性が占める割合の推移



出生数及び合計特殊出生率の年次推移



資料出所：厚生労働省「人口動態統計」

合計特殊出生率：15歳～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、一人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に生むとしたときの子ども数に相当する。

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	96.9	3.1	89.7	1.56

※全事業所において、H18.4.1～H19.3.31までの1年間に出生した者（男性の場合は配偶者が出産した者。）に占める、H19.10.1までの間に育児休業を開始した者（育児休業開始予定の申出をしている者を含む。）の場合

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」平成19年度

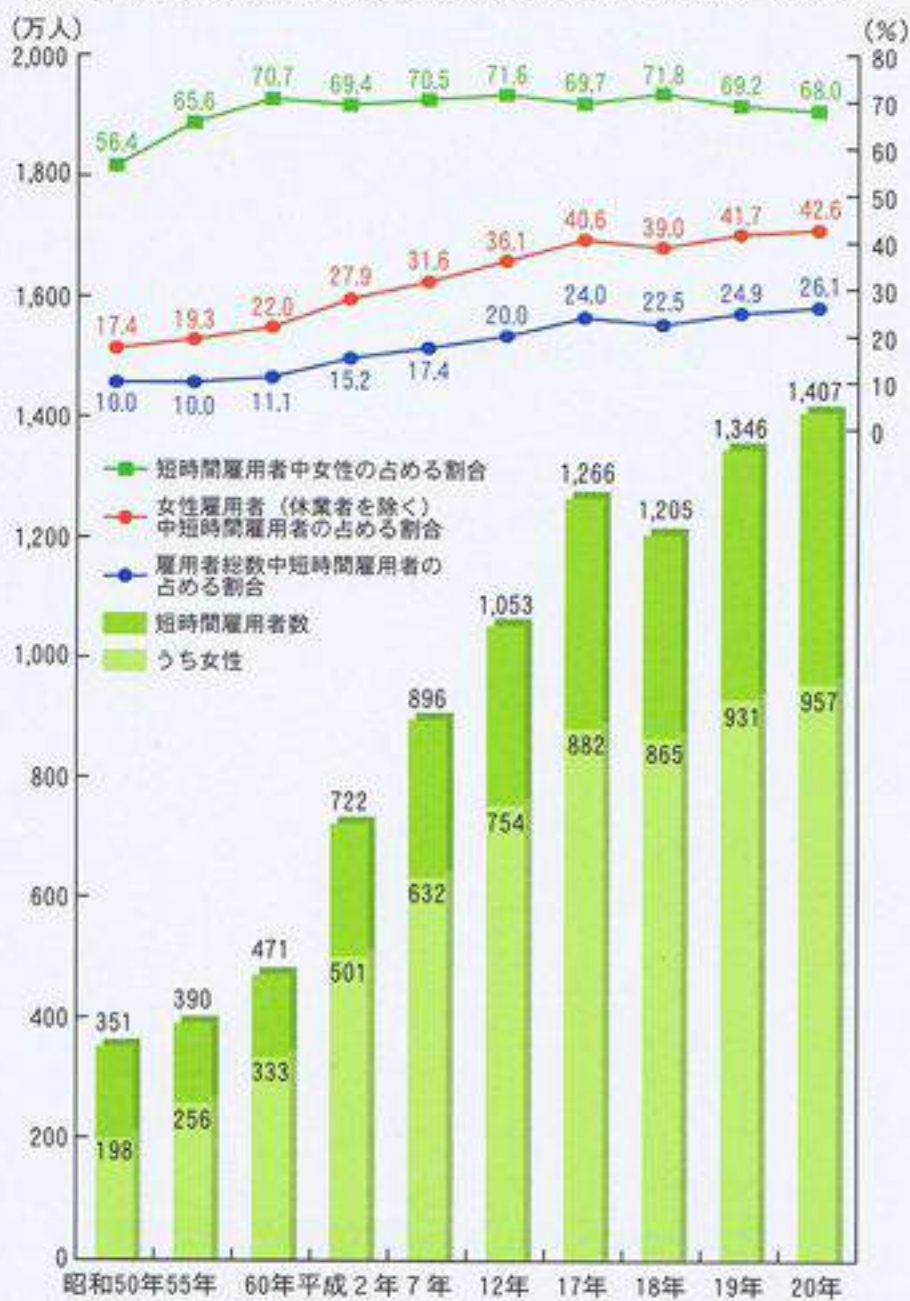
介護休業取得率 (%)

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	73.5	26.5	0.04

※常用労働者に占めるH16.4.1～H17.3.31までに介護休業を開始した者の割合

資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」平成17年度

短時間雇用者（週間就業時間35時間未満の者）数及び構成比の推移－非農林業－



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

労働局雇用均等室所在一覧

平成21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	983-8585	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	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
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	水戸市宮町1丁目8-31
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 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	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
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13階
新潟	025-234-5928	025-265-6420	951-8588	新潟市中央区川岸町1丁目56番地
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐阜	058-263-1220	058-263-1707	500-8842	岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜金町ビル3階
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング
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
			520-0806	大津市打出浜449-5 (平成21年度中に移転予定)
京都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	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15階
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	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田48
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井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	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎3階
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39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 福岡合同庁舎新館
佐賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階
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	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階
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	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎(1号館)

○本冊子は、グリーン購入法(国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律)に基づく基本方針の判断の基準を満たす紙を使用しています。

○リサイクル適性の表示:紙へリサイクル可

本冊子は、グリーン購入法に基づく基本方針における「印刷」に係る判断の基準にしたがい、印刷用の紙へのリサイクルに適した材料[Aランク]のみを用いて作製しています。