平成27年度

雇用均等行政と労働局雇用均等室

ポジティブ・アクション
普及促進のための
シンボルマーク「きらら」

仕事と介護を両立できる
職場環境の整備促進のための
シンボルマーク「トモニン」

短時間正社員制度
キャラクター
「ハーモ」と「モニー」

次世代認定マーク
「くるみん」

「プラチナくるみん」

CONTENTS

- 雇用均等行政について …… P1
- 雇用均等室とは …… P2
- 相談・紛争解決事例 …… P3
- 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 ……P4～5
- 仕事と育児や家族の介護との両立を図るために ……P6～7
- パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保のために …… P8
- 短時間正社員制度の普及・定着のために …… P9
- 在宅ワークの環境をより良くするために…… P9
- 参考資料 …… P10

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）

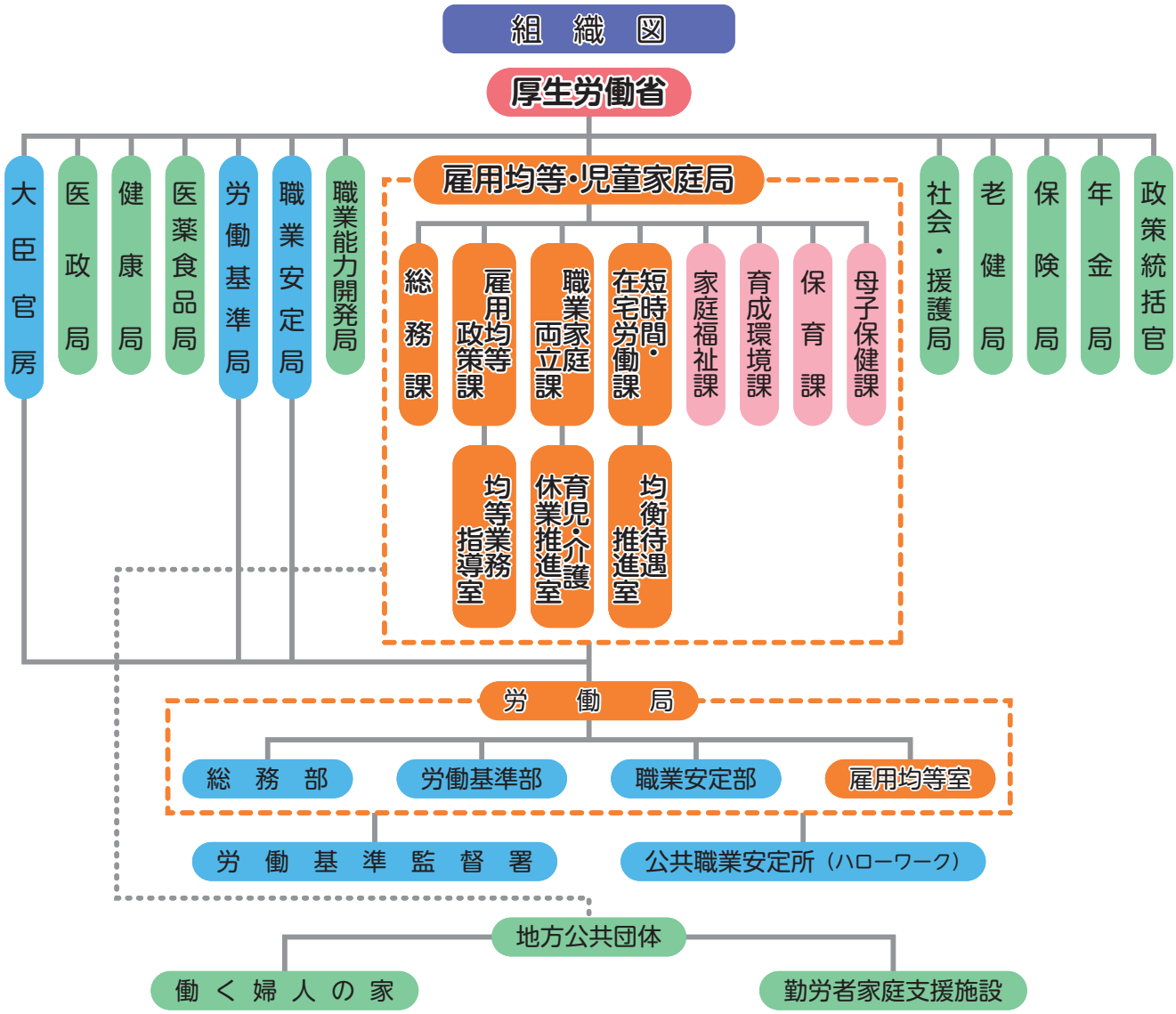
H27.5

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

●雇用均等室とは

雇用均等室は、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、パートタイム労働法を施行しており、これらの法律の履行確保や周知・徹底等を行っています。

法律の履行確保としては、労働者やその家族、学生、事業主の方々からの相談を受け付けるとともに、相談内容から法律違反が疑われる場合や、適切な雇用管理がなされていないと考えられる場合には、事業主から事情を聴き、法違反があれば是正するよう指導しています。

また、労働者と事業主の間に、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関するトラブルが起きた場合には、これを迅速に解決するために労働局長による援助や調停会議による調停を行っています。

この他、事業主の方々を対象とした法律の説明会やセミナーの開催、両立支援等助成金の支給等を行っています。

相談から解決までの流れ

職場でのこんなトラブル

- 性別を理由とする差別
- 間接差別
- 妊娠･出産等を理由とする不利益取扱い
- セクシュアルハラスメント
- 母性健康管理
- 育児･介護休業
- 育児休業等を理由とする不利益取扱い
- パートタイム労働

↓

相　談　・　情　報　提　供

事業主に対する法に基づく行政指導

法律に違反する疑いがある場合には、事業主から事情を聴き、法律違反が認められた場合や適切な雇用管理がなされていないと考えられる場合には違反を是正するよう行政指導を行います。

紛争解決援助

○労働局長による助言・指導・勧告

労働者と事業主との間でトラブルが生じた場合、雇用均等室が労働者と事業主双方からお話を伺い、双方のお話を踏まえ、法律の趣旨に沿って、問題解決に必要な助言などの援助を行います。

当事者双方の譲り合い、歩み寄りを促すことにより問題を解決します。

○調停会議による調停・調停案の作成・受諾勧告

労働者と事業主との間でトラブルが生じた場合、調停委員（弁護士や学識経験者などの専門家）が労働者と事業主双方からお話を伺い、双方のお話を踏まえ、調停案を作成します。

当事者双方に調停案を受諾することをお勧めすることにより問題を解決します。

↓

解　　決

●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/

相談・紛争解決事例

雇用均等室に寄せられる相談事例や紛争解決事例の一部をご紹介します。

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、何も対応し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　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年間勤務していた労働者が、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　育児休業から復帰せず、退職してほしいと言われたケース。

育児休業をしていた労働者が、復帰する直前に、会社から「復帰しても仕事がないので、このまま退職してほしい」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、相談者は無事職場復帰し、仕事を継続することができることになりました。

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募集していたのを知り、応募しようとしたところ、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、相談者を含めパートタイム労働者についても、正社員に応募できるようになりました。

紛争解決の援助　男女別雇用管理であったため、準社員の女性が正社員になれないケース。

準社員として働いている女性労働者から、我社では男性は正社員、女性は準社員で採用され、その後も、準社員として採用された女性は正社員への登用のチャンスが与えられていないので、正社員に登用してほしいとの紛争解決援助の申立が雇用均等室にありました。

雇用均等室が、男女別の雇用管理は法律上禁止されていることからコース別雇用管理制度のあり方について検討するとともに、両者で話し合いを行うことを助言したところ、申立者と事業主は十分に話し合い、申立者は現在の部署において現在の処遇のままで働き続けること、申立者の給与評価の出来る限りの向上について前向きに検討することとする会社側の提案に申立者が納得し、紛争は解決しました。

調停　会社に妊娠を報告したところ、退職を強要されたケース。

事業主に妊娠を報告し、産前産後休業等の取得の希望を申し出たところ、退職を強要され、退職願の提出を強いられたため、働き続けていれば得られていたはずの賃金相当額を要求したいとの調停の申請が雇用均等室にありました。

機会均等調停会議において、事業主は、退職時の一時金を支払うこと、今後、均等法の趣旨に沿った雇用管理を行うことを内容とする調停案が示され、関係当事者双方がこれを受諾し、紛争は解決しました。

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

職場での男女の均等取扱いを実現するために、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

○　職場において男女雇用機会均等法が理解され法律が守られるよう、事業主への指導、法律に関する相談、労働者と事業主間の紛争を迅速に解決するための労働局長による紛争解決の援助及び機会均等調停会議による調停を行っています。

女性の活躍推進

○　男女労働者間に事実上生じている格差の解消を目指して、企業が自主的かつ積極的に行う取組（ポジティブ・アクション）を促進するため、ポジティブ・アクションの趣旨・内容の正しい理解について周知徹底を図っています。そのため、企業の人事労務担当者に対する必要な助言や情報提供を行っています。

○　また、企業における女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援に関する情報を提供する「女性の活躍・両立支援総合サイト」（http://www.positive-ryouritsu.jp）では、個別企業の取扱事例について情報提供を行う「ポジティブ・アクション応援サイト」や自社の女性の活躍推進について経営トップに宣言していただく「女性の活躍推進宣言コーナー」などを掲載し、各企業における女性の活躍状況の情報開示を促進しています。

○　さらに、「『見える化』支援ツール」の作成・普及により、ポジティブ・アクションの具体的取組を支援し、女性労働者が就業を継続し、能力を発揮できるような環境づくりを支援しています。

女性の活躍・両立支援総合サイト

女性の活躍や両立支援に関する企業情報を一度に検索できます！

○　各企業の男女間格差の実態把握と取組の必要性についての「気づき」を推進するため「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」の周知を図っています。

助成金を通じた事業主への支援

○　ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する経済的インセンティブとして助成金を支給します。

職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

○　専門的知識・経験を持った職員がセクシュアルハラスメントに関する相談に対応するとともに、実効あるセクシュアルハラスメント対策が講じられるよう、事業主に対する指導及び援助を行っています。

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、周知徹底を図るとともに、医師等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。また、男女雇用機会均等法違反の企業に対し指導を行っています。

○　女性労働者等に対する情報提供サイトを運営し、当サイトでは女性労働者や企業担当者からのメール相談にも対応しています。
（PC用サイト　http://www.bosei-navi.go.jp/
スマホ用サイト http://www.bosei-navi.go.jp/sp/
携帯用サイト http://www.bosei-navi.go.jp/mobile/）

ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

きららマークは、ポジティブ・アクションの頭文字「Ｐ」と「ａ」を組み合わせ、創造と活力あふれる女性の姿をデザインしたシンボルマークで、公募で選ばれました。

〈シンボルマークの活用例〉

- 社員の意識啓発を図るため、社内報等にシンボルマークを掲載する。
- 企業の取組のアピールのため、会社案内やホームページ等にシンボルマークを掲載する。
- 企業のイメージアップを図るため、名刺等にシンボルマークを掲載する。

ポジティブ・アクションを推進

均等・両立推進企業表彰

○　ポジティブ・アクションや仕事と育児・介護との両立支援について、他の模範ともいうべき取組を推進している企業を公募により表彰しています。

「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、男性も女性も十分に能力を発揮でき、仕事と育児・介護とが両立できる職場環境が整っていきます。

表彰企業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）をご覧ください。

男女雇用機会均等法の概要

（平成 19 年4月1日改正法施行）

1　性別を理由とする差別の禁止

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。

2　間接差別の禁止

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、省令で規定する以下の3つの措置については、合理的な理由が認められる場合を除き、間接差別として禁止しています。

①　労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。

②　労働者の募集若しくは採用、昇進又は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。

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ついては男女雇用機会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。

3　女性労働者に係る措置に関する特例

過去の女性労働者に対する取扱い等が原因で雇用の場において男性労働者との間に事実上の格差が生じている状況を改善する目的で行う女性のみを対象とした措置や女性を有利に取扱う措置は法律違反とはなりません。

4　妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

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。

5　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。

6　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。

7　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います。また、申し出により都道府県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（注1）を行っています。

（注1）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/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

仕事と育児や家族の介護との両立を図るために

**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、
次のような対策を行っています。**

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し、短時間勤務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。（7ページ参照）

○　雇用均等室では、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に対し指導を行っています。また、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両立支援調停会議による調停を行うとともに、育児・介護休業法の周知・徹底を図っています。

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、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」を示す両立指標や、「両立支援のひろば」（http://www.ryouritsu.jp/）による情報提供を進めるとともに、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い、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5ページ）を行っています。

○　男性の育児休業取得等、仕事と育児の両立を促進するため、イクメンプロジェクト（http://ikumen-project.jp/index.html）を実施しています。

○　仕事と育児・介護の両立のために、テレワーク活用の好事例集を作成し、周知しています。

○　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等に対し、助成金を支給しています。

両立支援等助成金

従業員の職業生活と家庭生活の両立を支援するための制度を導入し、利用を促進した事業主等、女性の活躍を促進する事業主に対して支給する助成金で、次の4種類があります。

①事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

②子育て期短時間勤務支援助成金

③中小企業両立支援助成金
- 代替要員確保コース
- 期間雇用者継続就業支援コース
- 育休復帰支援プランコース

（参考）キャリア形成促進助成金
（育休中・復職後等能力アップコース）

※詳細については、最寄りの雇用均等室にお問い合わせください。

○　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。

次世代育成支援対策の推進

○　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 101 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画を策定し、その行動計画の公表及び労働者への周知を行い、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います（100 人以下は努力義務）。

また、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ます。

さらに、より高い水準の取組を行った企業は、特例認定マーク「プラチナくるみん」を使用することができます。

雇用均等室では、次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定支援、指導を行い法の履行確保を図るとともに、認定制度及び認定マークの周知を進めています。

「くるみん」「プラチナくるみん」

※「くるみん」という愛称は、公募により決定され、赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」、赤ちゃんが優しく大事に「くるまれる」、「職場ぐるみ・会社ぐるみ」で子育てを支援しよう、という意味が込められています。

育児・介護休業法の概要

育児休業・介護休業制度

○　子が1歳（保育所等に入所できないなど、一定の場合は、1歳半）に達するまで（父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間の1年間<パパ・ママ育休プラス>）の育児休業の権利を保障
○　父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業の取得が可能
○　配偶者が専業主婦（夫）であっても育児休業の取得は可能
○　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、介護休業の権利を保障

※①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること、②子の 1 歳の誕生日以降も引き続き雇用されていることが見込まれること、③子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと、を満たした期間雇用者も取得可能

短時間勤務等の措置

○　3歳に達するまでの子を養育する労働者について、 短時間勤務の措置（1日原則6時間）を義務づけ
○　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に対し、次のいずれかの措置を事業主に義務づけ
①短時間勤務制度
②フレックスタイム制
③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
④介護費用の援助措置

時間外労働の制限

○　小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、1か月24時間、1年 150 時間を超える時間外労働を制限

所定外労働の免除

○　3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を免除

所定外労働の免除

○　小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業を制限

子の看護休暇制度

○　小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年 10 日を限度として看護休暇付与を義務づけ

介護休暇制度

○　要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年 10 日を限度として介護休暇付与を義務づけ

転勤についての配慮

○　労働者を転勤させる場合の、育児又は介護の状況についての配慮義務

不利益取扱いの禁止

○　育児休業等を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止

実効性の確保

○　苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設
○　勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保のために

パートタイム労働者が能力を発揮できる雇用環境の整備を推進しています。

○　パートタイム労働者の待遇をみると、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、以下の措置を定めています。

○　雇用均等室では、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、解決に向けサポートを行っています。

○　「パート指標」や助成金の活用によりパートタイム労働者の均等・均衡待遇を推進しています。

○　「パート労働ポータルサイト」（http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/）の運営により、パートタイム労働者の雇用管理等に関する情報を一元的に提供しています。

○　なお、パートタイム労働法については、①正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大、②パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設等を内容とする一部改正法が平成 27 年 4 月 1 日から施行されています。

パートタイム労働法の概要

●パートタイム労働者を雇用する事業主は、パートタイム労働者の働きや貢献に応じて、正社員との均等・均衡待遇を確保しなければなりません。

1　雇い入れの際、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」を文書の交付等により明示するとともに、実施する雇用管理の改善措置の内容を説明しなければなりません。

2　パートタイム労働者の待遇について、正社員の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはなりません。

3　正社員と働き方が同じパートタイム労働者（職務の内容が同一、人材活用の仕組みや運用等が同一）に対しては、すべての待遇について差別的取扱いをすることが禁止されています。

4　賃金（基本給、賞与、役付手当等）は、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定するよう努めなければなりません。

5　正社員と職務の内容が同じパートタイム労働者に対しては、職務の遂行に必要な教育訓練を、正社員と同様に実施しなければなりません。 それ以外の教育訓練についても、職務の内容、成果、意欲、能力、経験などに応じて実施するよう努めなければなりません。

6　福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用の機会をパートタイム労働者に対しても与えるよう配慮しなければなりません。

7　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。

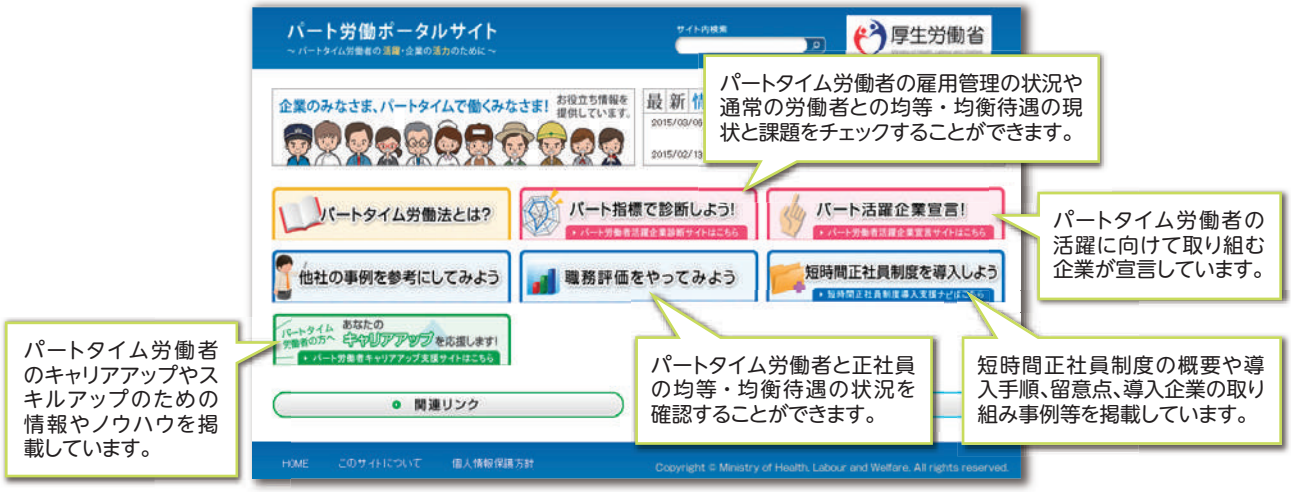
8　パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。

●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

パート労働ポータルサイト（http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/）



短時間正社員制度の普及・定着のために

短時間正社員は、所定労働時間が短いながら正社員として適正な評価と公正な待遇が図られた働き方であり、育児・介護や地域活動など個々人のライフスタイルやライフステージに応じた働き方を実現させるものとして期待されています。

短時間正社員制度の導入･定着に取り組む事業主に対し､次のような支援を実施しています。

○ 「パート労働ポータルサイト」内の「短時間正社員制度導入支援ナビ」（http://tanjikan.mhlw.go.jp/）による情報提供

短時間正社員制度の概要や導入企業の事例を紹介しています。

○ 短時間正社員制度導入マニュアルの配布

短時間正社員制度を導入するうえでのポイント（賃金の決め方や評価の方法・就業規則の作成等）について、分りやすく解説しています。導入マニュアルは、導入支援ナビからダウンロードできます。
http://tanjikan.mhlw.go.jp/manual/doc/sogo_manual.pdf

○ 助成金の活用による導入・定着の促進

制度導入の目標値

仕事と生活の調和推進のための行動指針

（平成 22 年6月 29 日　仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定）

短時間正社員制度を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）2020 年までに 29%

※平成 25 年 10 月1日現在で短時間正社員制度がある事業所の割合　20.1%（平成 25 年度雇用均等基本調査）

短時間正社員制度キャラクター「ハーモ」と「モニー」

企業と個人が、仕事と生活が、
すてきなハーモニーを奏でる社会へ
そんな願いから「ハーモ」と「モニー」は誕生しました。

在宅ワークの環境をより良くするために

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であり、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。

○ 契約をめぐるトラブルを未然に防止するために、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を示し、その周知啓発をしています。

○ 在宅ワークに関する総合支援サイト「ホームワーカーズウェブ」を通じて､在宅ワーカーや発注者（在宅ワーカーへ仕事を発注する会社など）に向けた情報提供を行っています。

○ 「ホームワーカーズウェブ」などを通じて、在宅ワークに関する相談を受け付けています。

○ 在宅ワーカーの再就職に資するセミナーを開催しています。

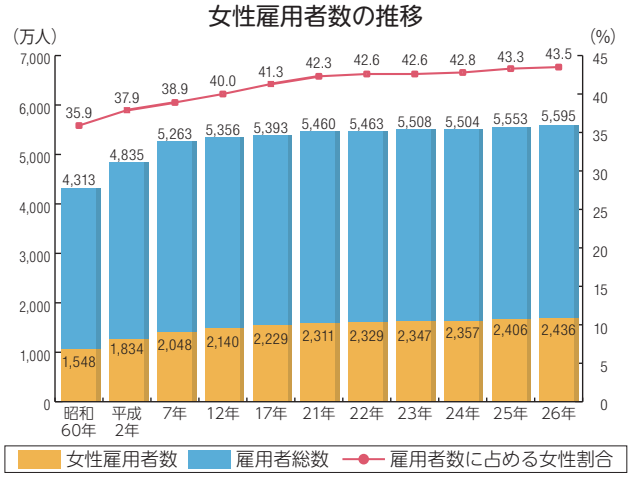
※在宅ワークガイドライン http://www.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/zaitaku/aramashi.htm
※在宅ワークに関する総合支援サイト Home Workers Web http://www.homeworkers.jp/

参　考　資　料

平成 26 年の女性雇用者数は 2,436 万人で、雇用者全体に占める女性の割合は 43.5％となっています。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字型の底は上昇しています。また、管理職に占める女性の割合も上昇しています。

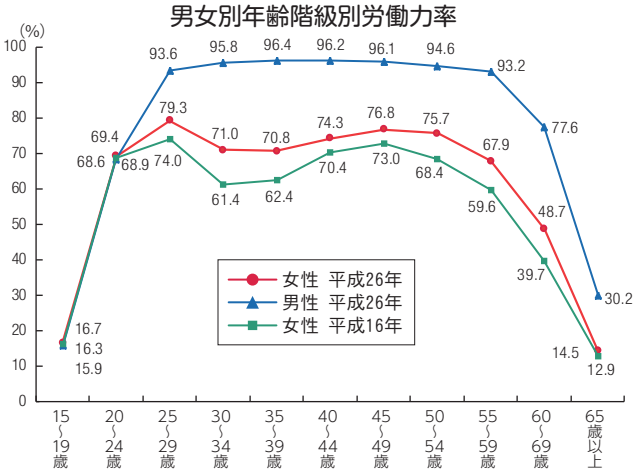
パートタイム労働者については、雇用者全体の約 3 割を占め、我が国の経済活動に欠かせない存在となっています。

女性雇用者数の推移



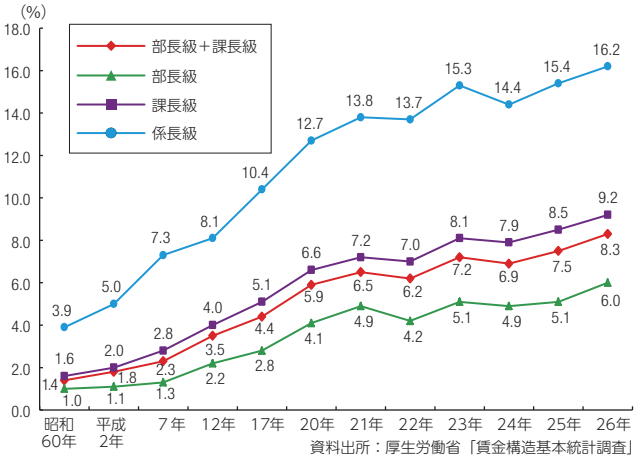
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

男女別年齢階級別労働力率



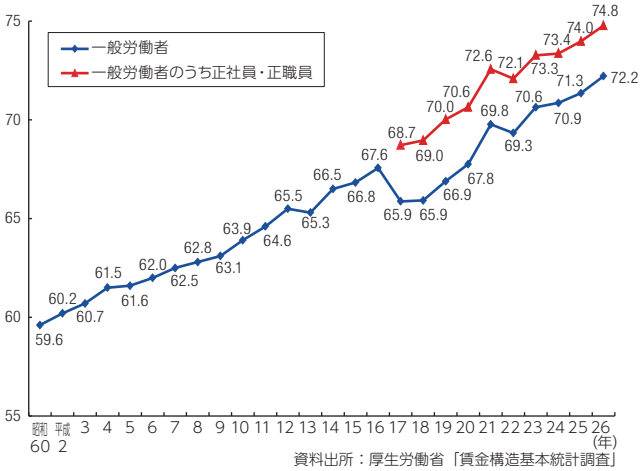
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

役職別管理職に女性が占める割合の推移



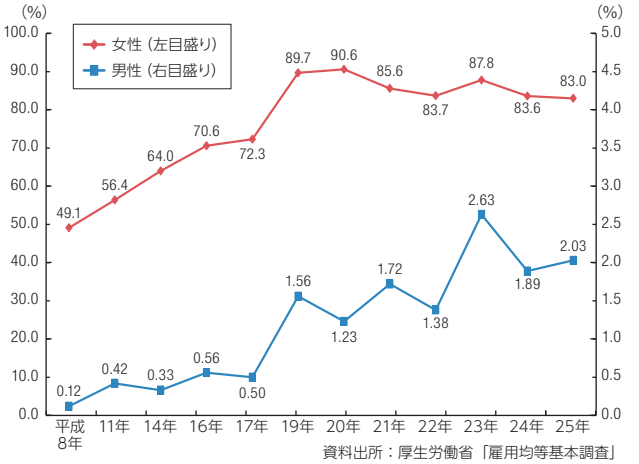
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

男女間所定内給与格差の推移



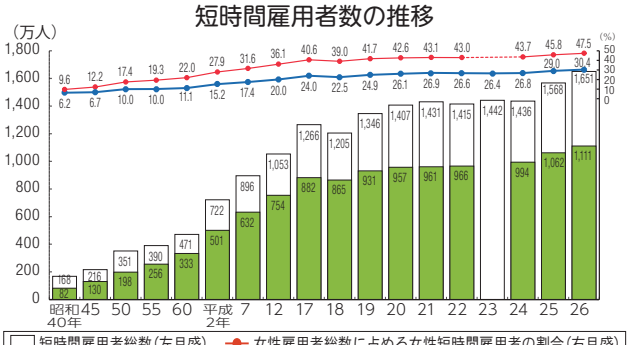
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

育児休業取得率の推移



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

短時間雇用者数の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

注（1）「短時間雇用者」は、非農林業雇用者（休業者を除く。）のうち、週就業時間 35 時間未満の者をいう。
（2）平成 23 年の「短時間雇用者総数」は補完推計値であり、「雇用者総数に占める短時間雇用者の割合」は補完推計値で計算した参考値である。
なお、雇用者総数（女性）及び短時間雇用者（女性）については、補完推計を行っていないため、「短時間雇用者総数（うち女性）」及び「女性雇用者総数に占める女性短時間雇用者の割合」については記載していない。

労働局雇用均等室所在地一覧

平成 27 年 5 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９階
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	020-0045	盛岡市盛岡駅西通１丁目９番 15 号　盛岡第２合同庁舎
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４号　秋田第二合同庁舎２階
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	025-288-3511	025-288-3518	950-8625	新潟市中央区美咲町１丁目２番１号　新潟美咲合同庁舎２号館４階
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	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町５丁目 13 番地　岐阜合同庁舎
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　名古屋広小路ビルヂング 11 階
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	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２丁目３番３号　和歌山労働総合庁舎４階
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２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２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３階
熊　本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市西区春日２－ 10 －１　熊本地方合同庁舎Ａ棟９階
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４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２階
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３階

平成 27 年 5 月作成　パンフレット No. 12

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。