

平成23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「キララ」

ポジティブ・アクションを推進しています



次世代認定マーク「くるみん」



短時間正社員制度キャラクター
「ハーモ」と「モニー」

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・紛争解決事例 P 8
- 参考資料 P 9～10

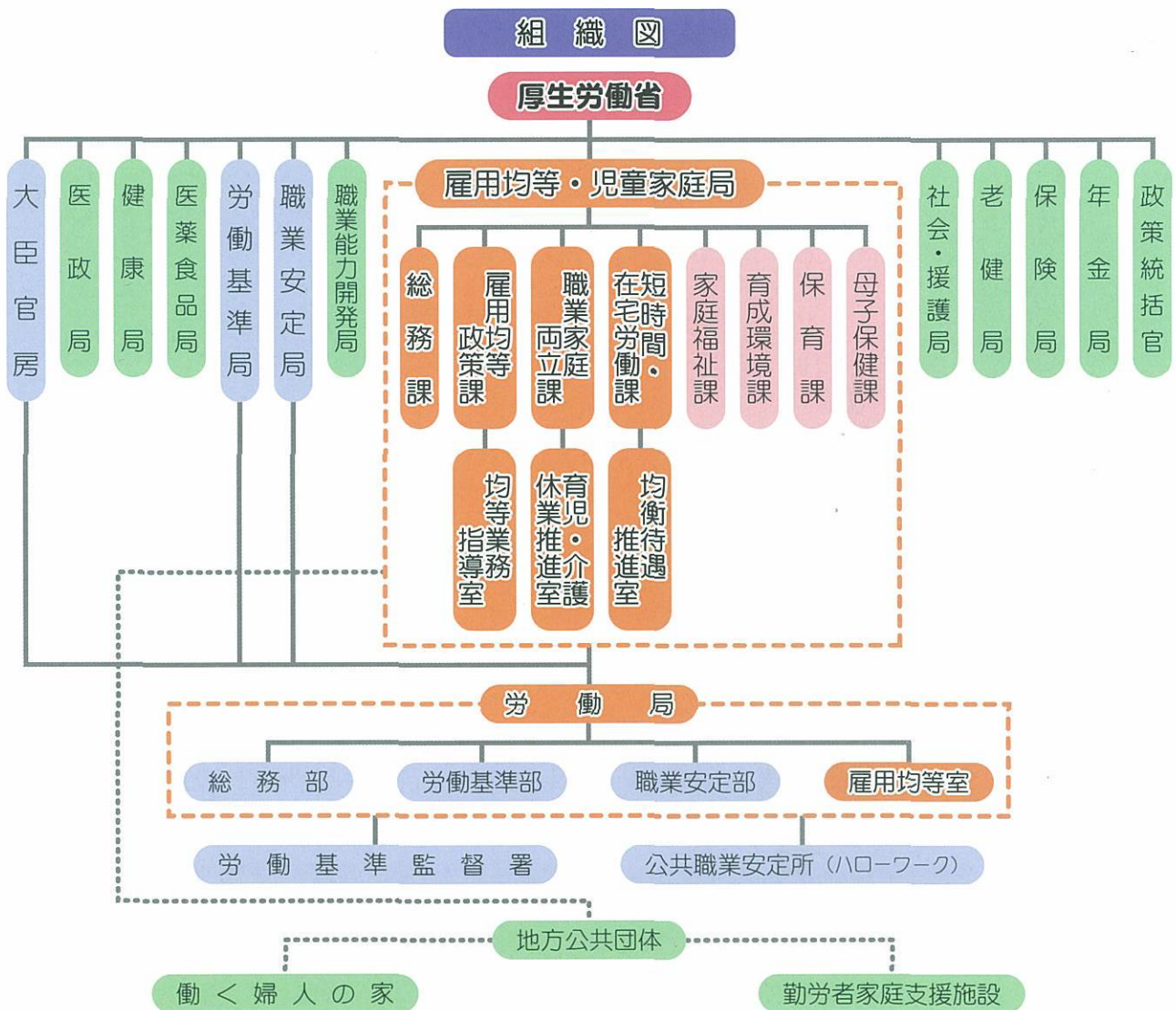


厚生労働省雇用均等・児童家庭局 都道府県労働局(雇用均等室)

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。



◆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

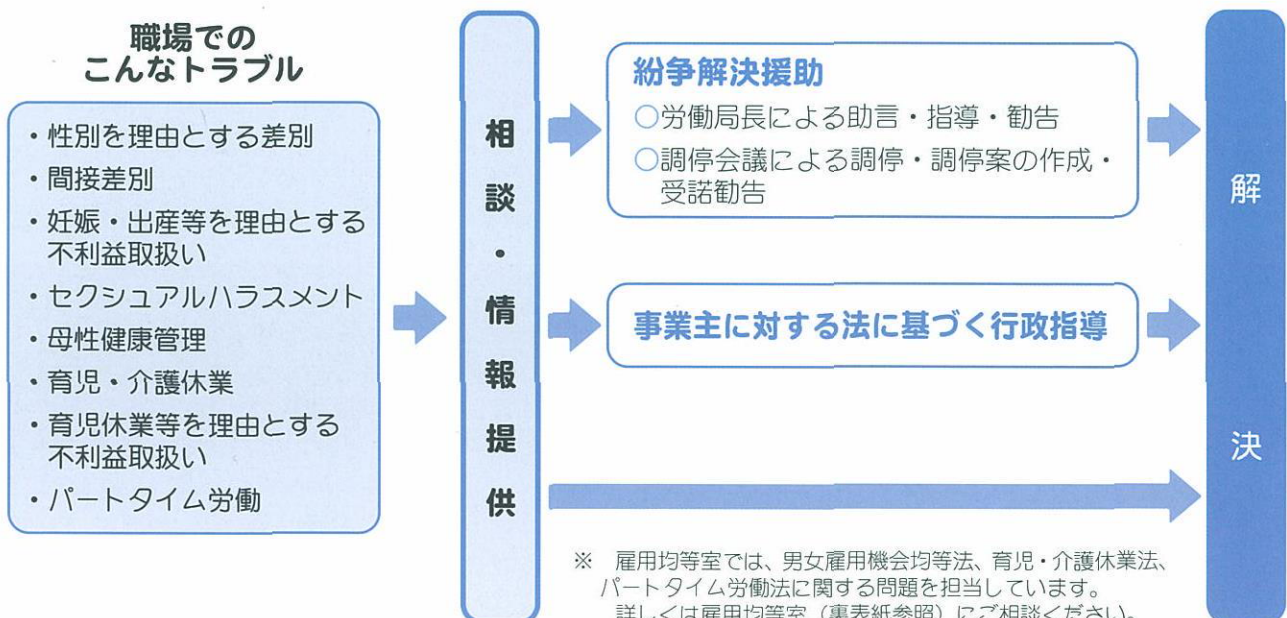
- 1 労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することが重要です。
- 2 また、少子高齢化が急速に進む中、労働者の仕事と育児・介護との両立が大きな課題となっています。中でも男女労働者とも育児・介護休業を取得しやすく、また、働きながら育児や家族の介護を行いやすい環境づくりを推進することが重要となっています。
- 3 さらに、パートタイム労働や在宅ワークなど多様な働き方が拡大しています。こうした働き方においても、能力が有効に発揮できることが重要です。

○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。

- 法律の周知・徹底
- 法律に基づく事業主への指導
- 労働者、学生、事業主の方々からの法律、助成金制度、トラブル等についての相談
- 説明会、セミナー等の開催
- 労働者と事業主の紛争解決援助（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

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

- 雇用均等室では、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。

ポジティブ・アクションの促進

- 雇用均等室では、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、事業主の具体的取組を援助するため、ポジティブ・アクションについての総合的な情報ポータルサイト（<http://www.positiveaction.jp/>）を運営し、企業が自社の女性の活躍推進状況についての診断できるシステムや自社の取組の参考となる企業の取組事例の紹介等を行っています。さらに、企業、労使団体等がポジティブ・アクション普及促進の趣旨に賛同して活動を行う際に利用ができるシンボルマークの活用促進を通じ、ポジティブ・アクションに取り組むよう促しています。
- 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。

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、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、職場における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（URL：<http://www.bosei-navi.go.jp/>（PCのみ）、<http://www.bosei-navi.go.jp/mobile/>（携帯のみ））、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。

■ 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。ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業や、ポジティブ・アクションの普及促進に賛同する企業、労使団体等が、厚生労働省ホームページからダウンロードし、シンボルマークの作成趣旨に基づいて自由に利用できるシンボルマークです。<http://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/index.html>

〈シンボルマーク活用例〉

- 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、名刺や商品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。

「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を行っています。
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>

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す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。（右頁参照）
- 雇用均等室では、育児・介護休業法の周知・徹底を図るだけでなく、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紛争調整委員会による調停を行っています。

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。

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。



次世代認定マーク「くるみん」

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）。

子ども・子育てビジョン 参考指標

	現 状	平成24年	平成29年
○第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0% (H17年)※1	45%	55%
○男性の育児休業取得率	1.72% (H21年)※2	5%	10%

※1 国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査（夫婦調査）」

※2 平成21年度雇用均等基本調査

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」を示す両立指標や、「両立支援のひろば」(<http://www.ryoritsushien.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4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。

育児・介護休業法の概要

育児休業・介護休業制度

- 子が1歳（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
- 常時介護を必要とする状態に至るごとに、対象家族1人につき1回、通算して93日まで、介護休業の権利を保障

※一定の条件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

深夜業の制限

- 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、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

※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。

改正法の施行日：原則として平成22年6月30日（ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日）

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能力を発揮できる雇用環境の整備を推進しています。

- 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です。
しかし、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、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。
- パートタイム労働者の均衡待遇を推進するため、事業主に助成金を支給しています。

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、パートタイム労働者の働きや貢献に応じて、正社員との均衡のとれた待遇を確保しなければなりません。
 - 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 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。
 - 3 正社員と働き方（職務の内容、人材活用の仕組み等、契約期間）が同じパートタイム労働者に対しては、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 職務の遂行に必要な教育訓練は、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。
 - 5 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。
 - 6 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/aramashi.htm>
※在宅ワーカー支援サイト Home Worker's Web <http://www.homeworkers.jp>

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、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 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。

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。過去、正社員並みに働いてきたので、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、準社員から正社員への望ましいコース転換制度のあり方について問題提起するとともに、両方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。

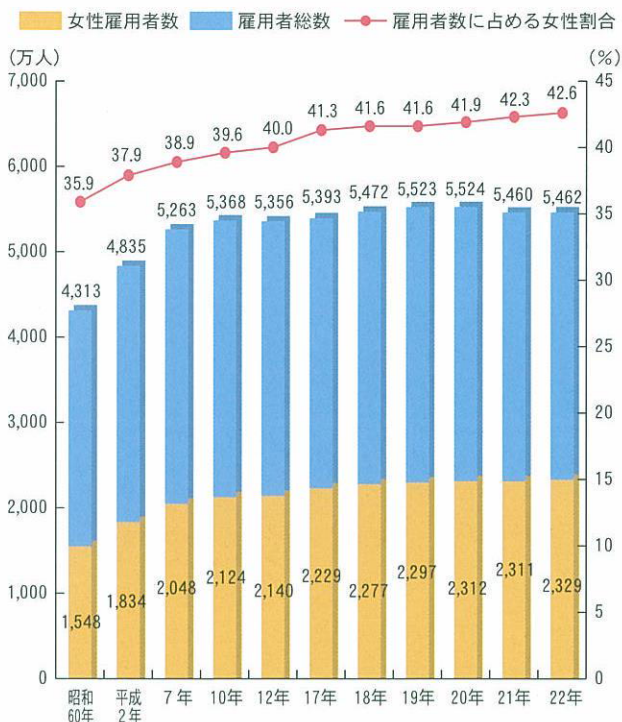
事業主に妊娠を報告し、産前産後休業等の取得の希望を申し出たところ、退職を強要され、退職願の提出を強いられたため、働き続けていれば得られていたはずの賃金相当額を要求したいとの調停の申請が雇用均等室にありました。

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。

参考資料

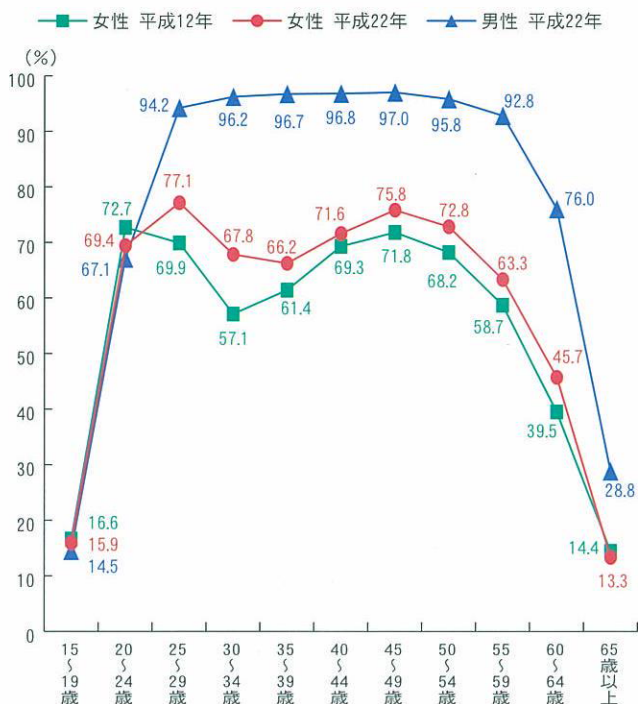
平成22年の女性雇用者数は2,329万人で、雇用者全体に占める女性の割合は42.6%と引き続き上昇しています。年齢階級別の労働力率をみると、依然として結婚・出産期に離職する女性が多いものの、M字型の底の値は上昇しています。また、管理職に占める女性の割合も上昇しています。

男女別雇用者数の推移



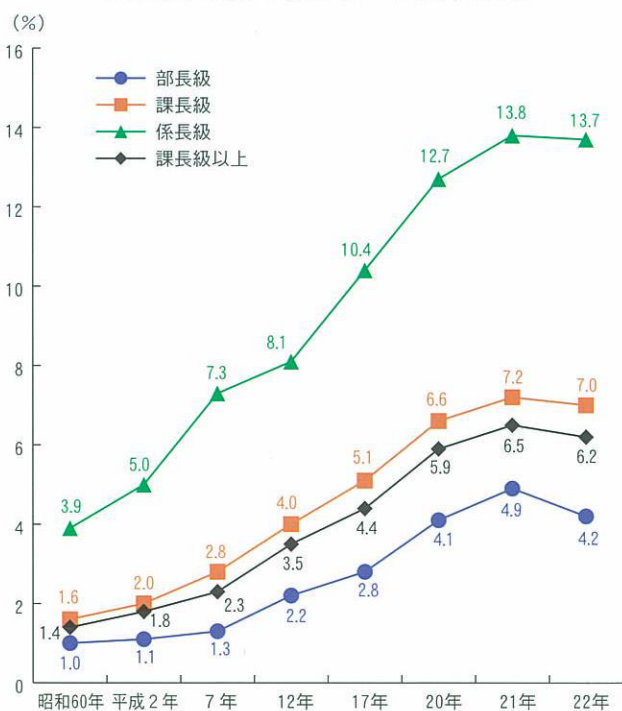
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

男女別年齢階級別労働力率



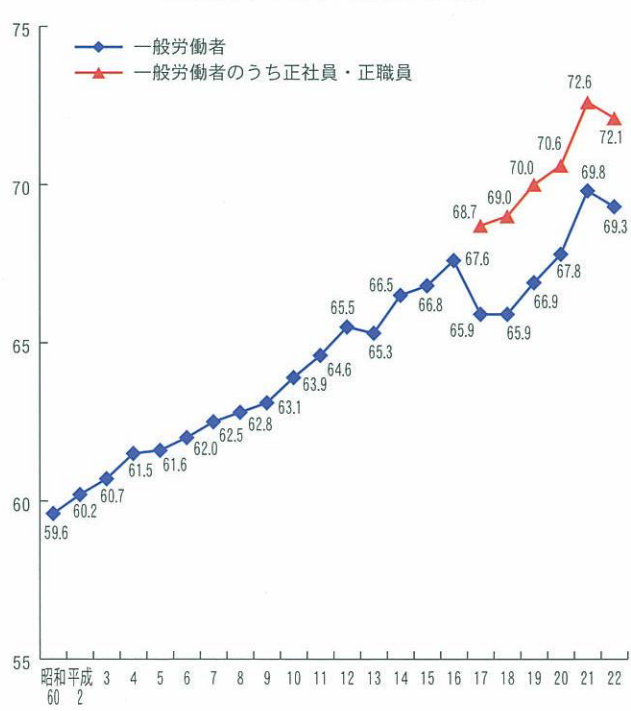
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

役職別管理職に女性が占める割合の推移



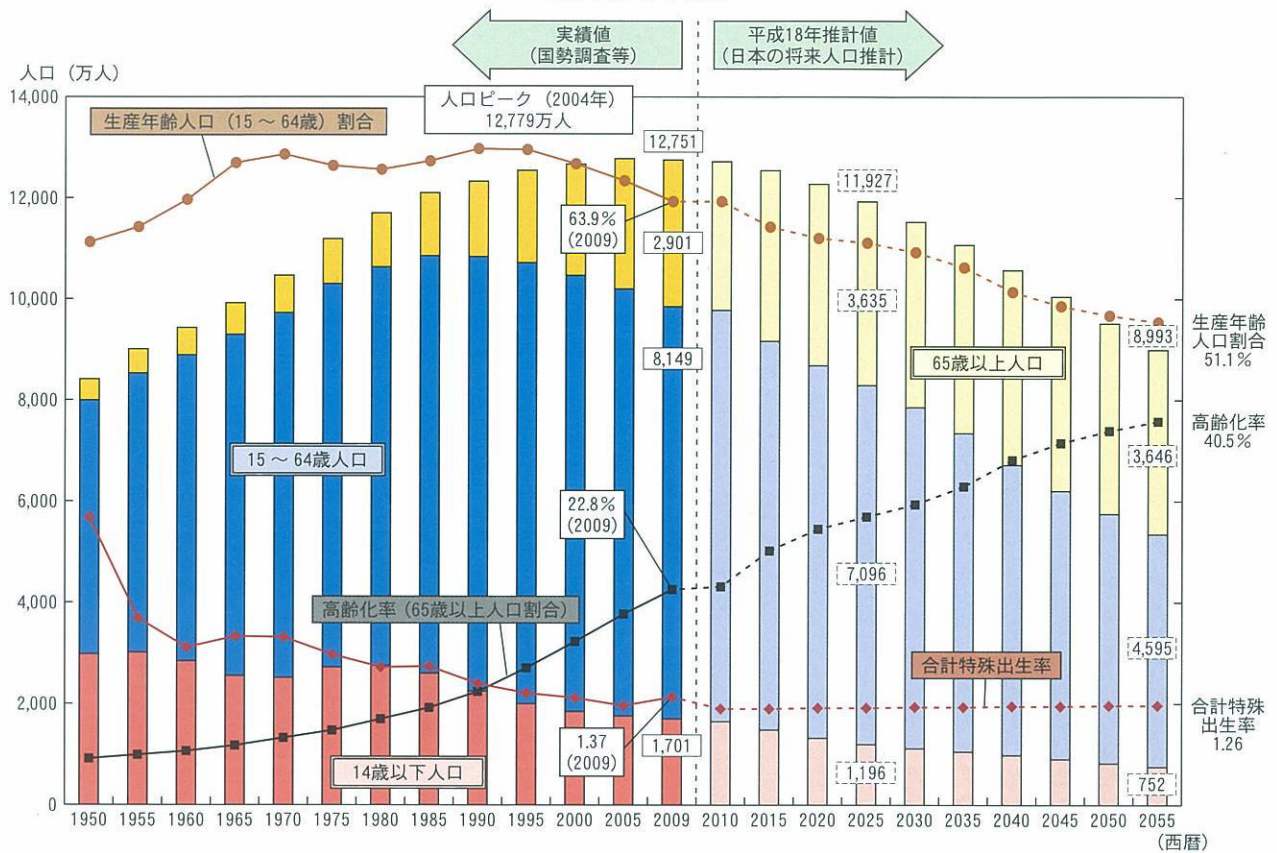
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

男女間所定内給与額格差の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

我が国の人口推移



資料出所：総務省統計局「国勢調査」、総務省統計局「推計人口（年報）」、厚生労働省「人口動態統計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成18年12月推計）中位推計」

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	96.1	3.9	85.6	1.72

※H20.4.1～H21.3.31までの1年間に出生した者（男性の場合は配偶者が出生した者。）に占める、H21.10.1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21年度

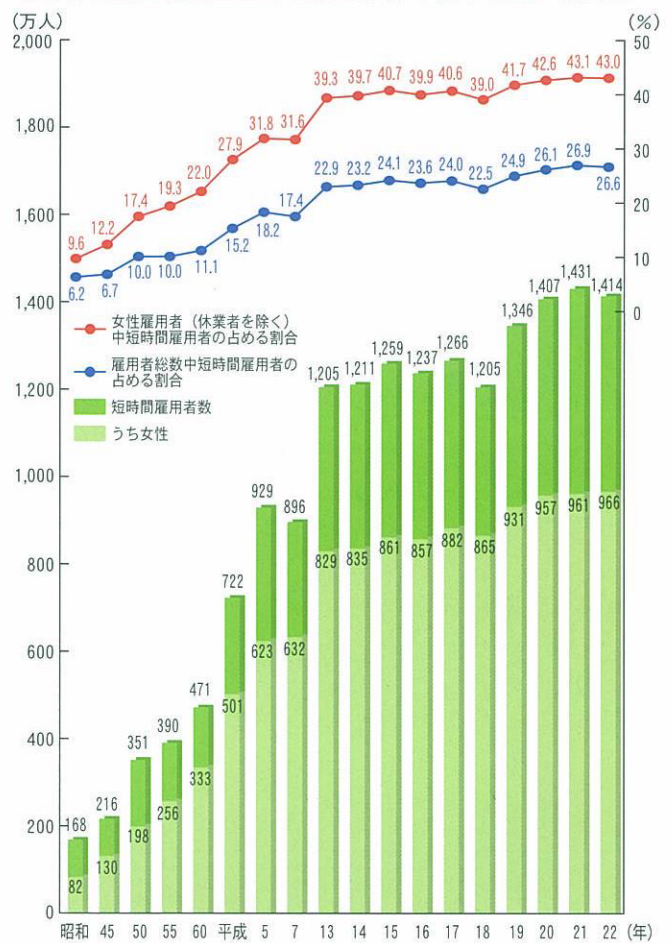
介護休業取得率 (%)

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	74.4	25.6	0.06

※常用労働者に占めるH19.4.1～H20.3.31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「雇用均等基本調査」平成20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—



労働局雇用均等室所在一覧

平成23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 2 5 号 青森合同庁舎
岩手	019-604-3010	019-604-1535	020-0023	盛岡市内丸 7 番 2 5 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 4 6 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 - 3 1
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 1 0 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 1 6 階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央 4 丁目 1 1 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 1 4 階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通 5 丁目 5 7 番地 横浜第 2 合同庁舎 1 3 階
新潟	025-234-5928	025-265-6420	951-8588	新潟市中央区川岸町 1 丁目 5 6 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 5 4 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 1 1 号
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所 1 丁目 2 2 番 1 号
岐阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町 5 丁目 1 3 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 5 0 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
三重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町 3 2 7 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 1 0 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 4 5 1
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前 4 丁目 1 番 6 7 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 1 5 階
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町 3 8 7 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 8 9 番 9 号
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町 1 3 4 番 1 0 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 3 0 号 広島合同庁舎第 2 号館
山口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市河原町 6 番 1 6 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 3 3 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 3 9 号
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東 2 丁目 1 1 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 2 0 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	860-8514	熊本市春日 2-10-1 熊本地方合同庁舎 9 階
大分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町 1 7 番 2 0 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	宮崎市橋通東 3 丁目 1 番 2 2 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



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

平成23年 6 月作成 パンフレット No. 7