

4

取組状況別 企業事例の紹介

1 「法定どおりの両立支援制度の整備」の取組

従業員の健康を目的に両立支援に取り組むことで、技術承継への効果も期待

池上金型工業 株式会社

設立：昭和9年10月

本社所在地：埼玉県加須市

業務概要：プラスチック成形用金型設計など

従業員の状況：従業員191名（男性171名、女性20名）

うちパート10名（女性10名）

平均年齢 男性41.1歳、女性50歳



両立支援制度の導入契機、導入の狙い

- 当社は平均年齢が高く、従業員の子どもの多くがすでに社会人となっている者が多い。そのため、仕事と育児との両立を目指している従業員は少ないといえる。当社の両立支援制度推進の目的は、育児との両立を目指すことよりも、従業員が健康的に生活を送っていくことの方に大きなウエイトをおいている。残業の削減や休暇取得の奨励は、その一環である。一般的な両立支援目的とは異なる取組であるため、次世代法による一般事業主行動計画での目標設定の際には、苦慮する部分もあった。
- 両立支援に関する行動計画は、事業部のセンター長、事業部長などによる検討委員会で検討・承認の後、役員会に提出し採決される。検討委員会は、取組テーマごとに異なるメンバーが構成される形となっている。経済産業省とタイアップした研究事業もあるため、企業イメージ向上の意図もあって埼玉県子育て応援宣言企業にも登録した。両立支援制度を整備することが、会社のコストになると感じたことはない。
- 両立支援制度の充実に関する基本的な考え方は、法律を遵守していくということ。法改正のたびに対応し、新しい制度を導入するごとに通達を出して周知している。また、管理職研修を春と秋の年2回実施しているが、その際、制度内容や手続に関する説明を行っている。

両立支援に関する諸制度の導入状況と概要

- 育児休業制度は法定どおりの内容である。男性の育休取得者はいない。20代の男性従業員が当社に在籍しているが、育休取得という話はまだない。90%程度の従業員が車での通勤を行っており、移動による時間制約が比較的少なく、半日の有休取得をするだけでひと通りの用件を済ませることができる。このことは、育休取得者が少ない要因の一つだろうと思う。パートであっても育休の取得ができることは、当該制度の周知活動の中で伝えている。
- 介護休業制度も法定どおりの内容である。介護休業の取得者はいないが、介護のためにシフト勤務を行っている男性従業員がいる。朝早く来て、早く帰る。これは、親の夕食を作るためであり、半年ほど、このような働き方を行っていた。こうした従業員のニーズに合わせた多様な働き方は、個々のケースに応じて対応している。
- 育児短時間勤務制度については、現在、小学4年生のお子さんを持つ従業員が、子どもが就学するまでの間、短時間勤務を行っていた。9時～17時までの休憩を除いた実労働時間6時間50分で働いており、上長が、時間内で仕事が終わるように仕事を与えていた。

両立支援の取組の効果

- 企業の社会的責任として両立支援に取り組んでいる面もあるが、働きやすい職場作りに企業で取り組んでいることは、お客様へのアピールポイントにもなっている。従業員を大切にしながら歴史を積んできている企業であることは、お客様の信頼を得る上でも重要な要素となっていると思う。両立支援策に全社的に取り組むことで企業イメージも向上し、若手採用を行う上で有利に働くとも思う。
- 両立支援によって従業員の定着が図れ、スキル・技術の高度化・伝達も可能となる。年長者には雇用延長などの制度を利用して長く勤めていただき、徐々に若い従業員へ技術伝承をしてもらいたいと考えている。金型業界の外部環境は厳しく、一般的な加工技術は人件費の低い海外に流出してしまっている。高度な加工技術を持った人材の流出を留めるためにも両立支援の取組を推進する意義はあると考えている。

2 「両立支援制度の拡充・見直し」の取組

行動計画の策定をきっかけに、従業員のニーズにも応える制度拡充へ

株式会社 たまゆら

設立：昭和15年4月

本社所在地：長野県飯田市

業務概要：介護施設(デイサービス、ショートステイなど)の運営

従業員の状況：従業員84名(男性28名、女性56名)

うちパート10名(女性10名)

平均年齢 男性46.7歳、女性41.2歳



両立支援制度の導入契機、導入の狙い

- 平成18年に初めて出産を控えた従業員が出たが、代替要員の確保が難しかったこともあり、退職引き止めのために保育施設整備を進めた。保育施設を整備した後は、育児休業の取得や保育施設を利用する従業員が次々としてきたので、潜在的なニーズは高かったのだと思う。
- また同時期に一般事業主行動計画を提出し、「両立指標」を活用した両立支援の取組を打ち出した。当時は30人程度しか従業員はいなかったため提出は義務ではなかったが、助成金をもらえることから提出を行った。行動計画の提出が助成金の要件ではなかったら、提出しなかったかもしれない。当初、「両立支援のひろば」(P.45参照)での行動計画の公開は、自社の規模を考慮して戻込みしてしまっていた部分もあったが、結果的には公開を決断した。両立支援を推進する上で、「両立指標」は大変参考になった。
- また平成21年から行政機関の活用を開始。指導を受けながら取組を進めたところ、「両立指標」の点数が向上。その後、「ファミリー・フレンドリー企業表彰」に応募する意向を示し、さらに取組を進めたことで、「ファミリー・フレンドリー企業部門 長野労働局長優良賞」を受賞した。100名以下の会社が積極的に両立支援策を推進していることが評価され、受賞に至ったと聞いている。

両立支援に関する諸制度の導入状況と概要

- ファミリー・フレンドリー部門に申請をした時、受賞を目指すのであれば法定以上の各種休業・休暇を設定したほうがよいといったアドバイスを労働局からもらった。そのことからいくつかの制度で、法定以上の日数を付与している。
- 介護休業の上限日数を法定よりも7日多く、100日としている。各施設に在籍している、両立支援制度の相談窓口のヒアリングの中で、介護休業の日数は1日でも長いほうがよいという意見があったため整備した。現在までに、2名が介護休業を利用している。2人とも介護対象は子どもで、休業期間はそれぞれ2週間と1か月であった。
- 子の看護休暇についても法定を上回る休暇上限を設定しており、子1人の場合7日、2人の場合12日を上限とし、有給扱いとしている。介護休暇も同様に、対象者1人の場合7日、2人の場合12日を上限としている。
- 育児短時間勤務制度についても、対象となる子の年齢を就学前までに拡大。また始業・終業時間は利用者が自由に設定でき、勤務時間は3～7時間の中で設定するルールとしている。現在3名の利用者がいる。また配偶者出産休暇については、従業員のヒアリングの中で、ゆっくりと妻の出産に立ち会いたいという意見があり、3日を付与している。

両立支援の取組の効果

- 企業規模が小さいために、両立支援制度の拡充によるコスト対効果が見やすく、社長の判断も迅速に行うことができた。従業員にとっても両立支援を推進していることはメリットが大きく、「保育施設があるので雇ってもらいたい」と言って入社してきた従業員もいる。
- 両立支援制度の整備当初は、制度利用者以外の従業員から業務量の増加などに対する不平不満が出ていた。しかし、制度利用者が増えてきた現在は、大きな不満の声は聞かれない。今まで多くの人が育児休業を使って復帰しており、制度利用経験者の割合が増えたためだと思う。また行政機関の表彰を受けたり、新聞などで当社の両立支援制度が取り上げられたりすることで、従業員の中で「自分たちは世間に評価されるよいことをやっている」という気持ちが醸成されたことが、両立支援制度の推進ができた要因だと思う。
- これまでに出産した従業員で退職した人は一人もいない。従業員の中には子どもを産むことを躊躇しない風土ができあがっており、2人目を妊娠し、産休・育休の取得を予定している人もいる。少子化のなかで、安心して子どもが産める風土が他の企業でも広がっていけばよいと思う。

3 「制度利用に向けた『働き方の見直し』」の取組

残業に頼らない業務運営により、両立支援制度の利用が促進

株式会社 ジャパン通信社

設立：昭和52年1月

本社所在地：東京都中央区

業務概要：新聞切り抜き・報道記事の発行業務など

従業員の状況：従業員87名（男性18名、女性69名）

うち契約社員・パート38名（女性38名）

平均年齢 男性37歳、女性41歳



両立支援制度の導入契機、導入の狙い

- そもそも女性が多い企業であり、せっかく育成した従業員が育児などを理由として退職してしまうことは可能な限り避けたいと考えていた。特にクリッピング業務は新聞・雑誌を理解するのに男性よりも女性の方が向いているようで、採用試験をしても有能な女性が多い傾向にある。有能な女性従業員が辞めて、代わりに新規採用を行った場合、以前と同じ業務処理量を確保するには長い期間を必要とする。入社して仕事をひと通りできるようになるまでに、管理職がつきっきりで3か月～1年間教えなければならない。他の従業員と同レベルの仕事ができるようになるには3～5年程度かかってしまう。
- 女性のリテンション対策は創業時から行われていた。近年、両立支援制度への取組を政府が推進し、法律が整ってきたので、自社もその流れに乗って両立支援制度のさらなる拡充を行ってきた。その際は、従業員へのヒアリングを通して両立支援に関するニーズを聴取し、各種両立支援制度を作っていた。
- 一般事業主行動計画の提出義務化の対象企業ではないが、助成金をもらえることなどから社労士のアドバイスを受け作成・提出した。行動計画の提出には、企業として両立支援制度の取組を行っているということを従業員にアピールをする目的もあった。行動計画での取組目標は従業員と意見交換の中で策定した。取組目標は2つ（「妊娠・出産・育児休業者・復職者の業務の見直しを行う」「子育てを行う労働者の勤務時間などの見直し、雇用管理の改善」）があるが、双方とも現在ほぼ達成できている。

両立支援に関する諸制度の導入状況と概要

- 育児休業、介護休業などの各制度は基本的には法定どおりの内容だが、下記制度で、法定以上の条件としている。
 - 子の看護休暇は、制度拡充をして有給としている。
 - 配偶者出産休暇は1日だけだが有給で付与している。無給だと配偶者出産休暇の代わりに有給休暇を取得してしまうだろうと考えたため、有給として制度を整備した。
 - 介護休業は1年間の取得が可能。以前から1年間の介護休業取得を運用上認めていたため、法定を上回る制度となっている。これまでの取得者は5名。

制度利用に向けた「働き方の見直し」

働き方の見直しを推進するための取組内容

- 新聞・雑誌の発売が重なることから、祝日前後は残業が多くなりがちであった。残業を減らすために、原則上司が指示をした場合のみ残業を認めるようにした。
- また、今まで管理職には2回ほど両立支援制度に関する研修を行っており、その中では育児に関する短時間勤務制度の仕組みや業務マネジメントの方法などを指導した。日頃から管理職に対して、残業に頼った業務遂行はしてはならないことと管理職が各人の業務量をマネジメントしなければならないことは伝えている。
- 定型化された業務は、あらかじめ標準的な作業時間を決めている。作業者に標準作業時間を前もって言い渡すことによって、各人の業務効率向上の意識を高めることができる。どうしても作業に多くの時間が必要となる者は、他の者と業務内容の交換を行うなどして対応している。作業遅滞に際しての指導や業務交換の要否判断は各課長が行っている。

両立支援の取組の効果

- 両立支援の制度を整備したことによって、女性の退職者が減ってきている効果は感じる。
- 育児休業取得希望者が増えており、今では出産する従業員全員が育児休業を取得している。両立支援に関する制度を整備する以前は、仕事と子育ての両立が難しいため退職した者もいた。

多能工化の推進により働きやすい環境が整備され、女性の管理職も増加

三州製菓 株式会社

設立：昭和25年7月

本社所在地：埼玉県春日部市

業務概要：菓子専門店向けの高級米菓(せんべい、あられ)などの製造販売

従業員の状況：従業員216名(男性44名、女性172名)
うち正社員67名(男性39名、女性28名)
平均年齢 男性41.3歳、女性39.1歳



両立支援制度の導入契機、導入の狙い

- 創業社長が女性の活躍に熱心に取り組んでおり、30~40年ほど前から女性の活用を促進する風土は定着していた。2代目の現社長においても、両立支援制度の整備は積極的に進められており、その根底には「女性が活躍できる職場は、男性にとっても良い職場であり、成長する」という意識がある。両立支援制度の整備だけでなく、ワーク・ライフ・バランスにも積極的に取り組んでいる。
- 2006年には従業員がメンバーとして参加する男女共同参画に関する委員会を発足。委員長から経営層への協力依頼も行っており、委員会の取組については経営層も協力してくれている。経営層の協力がなければ、従業員だけの取組では、幅広い両立支援制度整備の推進や、従業員への制度周知は難しいと思う。

両立支援に関する諸制度の導入状況と概要

- 育児・介護に関わる制度はほとんどが法定内での整備にとどまっている。ただ従業員から不満が上がっていない。産休・育休などの休業取得可能日数の上限を増やすより、休業が取得しやすいようにするための取組に主眼を置いてきた。中小企業のいいところはアットホームなところであり、その都度制度を改善してきた。
- 育児休業については、男性の育児休業者が増えない理由として休業中の収入減少が従業員より挙げられたため、2011年8月より、育児休業のうち1日分は有給として取り扱う制度を開始した。本制度の開始後、現在まで男性1名が1日の育児休業を取得した。

制度利用に向けた「働き方の見直し」

多能工化の仕組みづくり

- 一人の従業員が、複数の担当者の業務を行えるようにする「一人三役」の推進を14～15年前より行っており、本活動推進のための委員会も発足している。
- 細分化された業務一覧をもとに、自身が習得したい業務を指定し、その担当者に弟子入りする形式を取っている。年度末には、次年度のスキル習得目標を自身で策定し、その目標も事務所内に掲示される。
- 本取組の推進により、従業員の多能工化が進み、子どもの発熱などで急に休まざるをえない従業員が出て、業務分担がスムーズにできるようになった。また、休みを取りやすい社内風土も醸成され、部署間のコミュニケーションも活発になり、仕事の囲い込みもなくなった。

【制度利用者の声】

「一人三役」が推進されていることで、産休・育休を取った場合も部署の方々が互いに業務を補うことができる。突然子どもが熱を出してしまった場合など、急な休みの連絡でも「一人三役」の効果もあって他部署から代替要員の確保ができ、業務上の大きな問題は生じていない。

両立支援の取組の効果

- 準社員として入社した女性を、能力があれば正社員に登用している。現在、女性正社員のうち25%が準社員より正社員へ登用された。また、管理職14名のうち女性が4名おり、係長の中には準社員から正社員になった者もいる。
- 両立支援の取組を続けていることは会社のイメージアップに寄与していると思う。新入社員からは就職活動の際に企業ホームページを見て、「社員思いの会社であることが伝わった」という話を聞いたことがある。
- 「一人三役」の推進によって、日々の業務の中でも自然と稼働の平準化が進められており、制度利用者以外の者も恩恵を受けている。残業もこの3年近く、繁忙期を除きほとんど発生しない。また、有休取得率も向上した。休みやすい、頼みやすいという風土がある。

4 「制度が効果的に利用される『職場づくり』」の取組

代替要員を確保することで有給休暇の取得が促進、従業員が定着し応募者も増加

株式会社 鈴木薬局

設立：昭和58年4月
本社所在地：埼玉県上尾市
業務概要：調剤薬局などの運営
従業員の状況：従業員127名（男性25名、女性102名）
うち正社員61名（男性23名、女性38名）
平均年齢 男性42歳、女性40歳



両立支援制度の導入契機、導入の狙い

- 子どものいる女性従業員が昔から多い企業であった。そのため、急な休みをとりやすいといった、育児をしながら働ける職場づくりを支援するという企業風土は以前よりあった。特に新規採用の際は、子育て経験のある方を採用する傾向が強い。子育て経験者の方が、全体的にコミュニケーション力が高いことが理由として挙げられる。
- 設立当初から社長が「女性が働き続けられる職場を目指す」と考えており、両立支援の推進にも積極的。家族を大事にすることの重要性について、社内報などで従業員に訴えるだけでなく、中途入社希望者の面接の際にも伝えている。また、「有休を100%取れる会社にしよう」ということを目標としている。

両立支援に関する諸制度の導入状況と概要

- 育児休業、介護休業などの各制度は法定どおりの内容となっている。

制度利用に向けた「働き方の見直し」

時間当たり生産性の公開

- 各店舗の売上、仕入、人件費などは「経営計画書」に掲載されている。作成に当たっては、年1回、全員で話し合いを行っている。店舗ごとの時間生産性、時間売上についても公開されており、期初に各店舗で話し合い、数値目標を立てる。時間生産性、時間売上の数値は半期ごとに店長にフィードバックされており、店長の業績に対する意識レベルは高く、各種経営指標について本部へ問い合わせが来ることもある。特に長時間勤務については敏感であり、早めに退社するように声掛けも行っている。
- 各店舗の業績指標を公開していることは、パートも含めた従業員の経営参画意識を高めることにも役立っている。そのため、労働時間の抑制について各自でもよく取り組んでいる。1日の繁忙時間と閑散時間を見極め、手が空いている時に集中して業務に取り組むことで無駄な残業を減らすという意識が浸透している。

制度が効果的に利用される「職場づくり」

代替要員確保の方針と運用実態

- 店舗配属ではなく、休業者発生時などに店舗を支援するための業務支援スタッフ人員が2名常駐しているため、休業者発生時にも対応ができています。この2名は薬剤師で、通常は本部業務を担っているが、研修で各店舗を回ったり、店舗の業務改善の支援、新店出店時のスタッフとしても対応してもらっている。
- 薬剤師の資格保持者は上記2名以外に、社長、業務部長の計4名、また事務の業務支援スタッフが2名いるため、急な休業者が発生した際にも対応できるような体制ができています。店舗でどうしても人員が足りないときは、社長自らが店舗に勤務して欠員を補っていることもある。

両立支援の取組の効果

- 今でこそ有休取得率は高いが、以前は各人の有休取得率を管理していない状況が続いており、休暇も取りづらい状況が続いていた。取得率管理のための仕組みを整えたことで、徐々に取得率が向上していった。
- 社長と相談しながら様々な仕組みを整備してきた結果、退職者が減った。また、薬剤師は現在売り手市場で採用が難しい状況が続いているが、当社は若く良い人材が入社申込みをしてくれているように思う。派遣会社の話によれば、当社は両立支援が推進されており、転職市場の中では人気があるようである。

新たなビジネスの開拓を伴う両立支援の取組により、女性の入社希望者が増加

サーラ物流 株式会社

設立：平成15年12月

本社所在地：愛知県豊川市

業務概要：石油類輸送・物流事業など

従業員の状況：従業員530名（男性502名、女性29名）

うち臨時社員9名（男性5名、女性4名）

正社員平均年齢 男性45.4歳、女性43.5歳



両立支援制度の導入契機、導入の狙い

- 平成17年の次世代法の施行に対応するために、グループ企業全体で次世代育成ワーキンググループが発足した。その他、両立支援に関わる組織としてパーソナルサポート委員会や女性活用推進ワーキンググループなど、各種プロジェクトチームが組成された。
- 女性の有能な人材が、結婚・妊娠を理由として退職してしまうことは問題と感じている。女性の職域拡大・キャリアアップを目指したいと考えており、グループ全体として女性の定着率向上のための意識は高い。

両立支援に関する諸制度の導入状況と概要

- いずれの制度も、現在までの利用実績はない。くるみん取得の意向もあり、平成24年2月に育児支援制度を拡充した。
 - 育児休業制度は今まで無給であったが、連続5日までを有給化
 - 育児に関する短時間勤務制度について、子どもが小学校3年生まで利用可能とし、短時間勤務のパターンを1パターンから5パターンに拡充
 - 所定外労働免除、所定外制限・深夜業の免除、看護休暇を、子どもが小学校3年生まで拡充

制度利用に向けた「働き方の見直し」

働き方の見直しを推進するための取組内容

- 物流部門のドライバー、特に中距離の配送を行っている、拘束時間が長くなってしまいがちであるため、同じドライバーでも中距離・近距離が混在するようなシフト体制を設定するようにしている。また、高速道路の使用要件を緩和することで拘束時間の低減も図っている。
- また、ドライバーの拘束時間を調整するために、近距離配送の重要性が高まっていることから、会社としても近距離配送の仕事を増やすための取組を進めている。

制度が効果的に利用される「職場づくり」

女性の職域拡大

- 女性の職域拡大、職場における男女比の是正をしていく活動に取り組んでいきたいと考えているが、運送分野ではどうしても女性の活躍は限られてしまう。
- しかし当社では、運送分野以外にも生活関連事業を持っており、本事業において女性に活躍してもらえないかと考えている。本分野は女性に強みがある分野であり、トップも巻き込んで、今後は女性の職域拡大・活躍のためにも、会社として本事業のビジネス拡大を考えている。本事業の拡大により新卒女性も入社しやすいようになる。
- 既存の事業の範囲内では、両立支援の推進が難しい場面に直面しているが、新たなビジネスを開拓することによって解決できると思う。残業対策のためには「近距離配送の開拓」、女性の職域拡大には「生活関連事業の拡大」といったように、事業運営そのものを見直すことで、さらに進んだ両立支援ができるようになると思う。ビジネスモデル自体を転換していくことは、重要だろうと思う。ビジネスモデルの転換をも含んだ取組のためには経営トップと各事業部の管理職の協力が必須となる。両立支援の推進は、総務部だけではなく会社全体で取り組んでいかねばならない。

両立支援の取組の効果

- 新卒採用の際に女性の入社希望者が増えている。両立支援の取組が評価されているだけでなく、生活関連事業・環境関連事業に対して興味をもっている。女性の学生の方が男性よりもしっかりしており、入社後のキャリアについてよく考えている。

5

参考情報

- 両立支援のひろば

<http://www.ryouritsu.jp/index.html>

事業主や働く方々に、仕事と家庭の両立に向けた様々な情報を提供しています。

- 一般事業主行動計画について

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

行動計画策定の流れやモデル行動計画をご紹介します。また、自社の行動計画は「両立支援のひろば」に掲載することができます。

- 両立診断サイト

<https://www.ryouritsu.jp/ryouritsushihyou/pages/home>

自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」を客観的に評価できる「両立指標」をご紹介します。行動計画策定の際にも活用できます。

- イクメンプロジェクト

<http://ikumen-project.jp/index.html>

社会全体で、男性がもっと積極的に育児に関わることができる一大ムーブメントを巻き起こすべく、プロジェクトを推進しています。

- 女性にやさしい職場づくりナビ

<http://www.bosei-navi.go.jp/>

働きながら安心して妊娠・出産を迎えることができる職場づくりに関する様々な情報を提供しています。

- 短時間正社員制度導入支援ナビ

<http://tanjikan.mhlw.go.jp/>

育児短時間勤務を含め、勤務時間を短縮して働く「短時間正社員制度」の様々な情報を提供しています。

- ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

<http://www.positiveaction.jp/>

女性活躍推進に関する様々な情報を提供しています。

- 均等・両立推進企業表彰

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html>

表彰制度の内容や過去の受賞企業をご紹介します。

都道府県労働局問い合わせ先

都道府県	郵便番号	所在地	電話番号	FAX番号
北海道	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	011-709-2715	011-709-8786
青森	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎	017-734-4211	017-777-7696
岩手	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	019-604-3010	019-604-1535
宮城	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	022-299-8844	022-299-8845
秋田	010-0951	秋田市山王7丁目1番4号 秋田第二合同庁舎2階	018-862-6684	018-862-4300
山形	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階	023-624-8228	023-624-8246
福島	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎	024-536-4609	024-536-4658
茨城	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31	029-224-6288	029-224-6265
栃木	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	028-633-2795	028-637-5998
群馬	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル	027-210-5009	027-210-5104
埼玉	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	048-600-6210	048-600-6230
千葉	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	043-221-2307	043-221-2308
東京	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-3512-1611	03-3512-1555
神奈川	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	045-211-7380	045-211-7381
新潟	951-8588	新潟市中央区川岸町1丁目56番地	025-234-5928	025-265-6420
	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(平成24年5月1日移転予定)	025-288-3511	025-288-3518
富山	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号	076-432-2740	076-432-3959
石川	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎	076-265-4429	076-221-3087
福井	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎	0776-22-3947	0776-22-4920
山梨	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号	055-225-2859	055-225-2787
長野	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号	026-227-0125	026-227-0126
岐阜	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎	058-245-1550	058-245-7055
静岡	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階	054-252-5310	054-252-8216
愛知	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	052-219-5509	052-220-0573
三重	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎	059-226-2318	059-228-2785
滋賀	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル	077-523-1190	077-527-3277
京都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075-241-0504	075-241-0493
大阪	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	06-6941-8940	06-6946-6465
兵庫	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	078-367-0820	078-367-3854
奈良	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎	0742-32-0210	0742-32-0214
和歌山	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	073-488-1170	073-475-0114
鳥取	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号	0857-29-1709	0857-29-4142
島根	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階	0852-31-1161	0852-31-1505
岡山	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	086-224-7639	086-224-7693
広島	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	082-221-9247	082-221-2356
山口	753-8510	山口市中原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館	083-995-0390	083-995-0389
徳島	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-2718	088-652-2751
香川	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	087-811-8924	087-811-8935
愛媛	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎	089-935-5222	089-935-5223
高知	780-8548	高知市南金田1番39号	088-885-6041	088-885-6042
福岡	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	092-411-4894	092-411-4895
佐賀	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎	0952-32-7218	0952-32-7224
長崎	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル3階	095-801-0050	095-801-0051
熊本	860-8514	熊本市春日2-10-1 熊本地方合同庁舎9階	096-352-3865	096-352-3876
大分	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	097-532-4025	097-537-1240
宮崎	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎2階	0985-38-8827	0985-38-8831
鹿児島	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	099-222-8446	099-222-8459
沖縄	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	098-868-4380	098-869-7914

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/>

育児・介護休業法等に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/index.html>)。
個別企業からの具体的な相談をお受けしています。お気軽にご相談下さい。