

DO! ポジティブ・アクション

「女性に活躍して
もらいたい」

「優秀な女性を
もっとうまく
育てたい」

「女性に継続して
働いてもらい
たい」

「女性に新しい
仕事をして
もらいたい」

……と考えていらっしゃいませんか？

人材の能力がフルに発揮されれば、
企業にとって大きなプラスになります！

ポジティブ・アクションとは？

個々の企業において、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から

- ・ 営業職に女性はほとんど配置されていない
- ・ 課長以上の管理職は男性が大半を占めている

等の差が男女労働者の間に生じていることが多く、このような差は、男女雇用機会均等法上の性差別を禁止した規定を遵守するだけでは解消できません。

「ポジティブ・アクション」とは、このような差の解消を目指して、女性の能力発揮を図るために、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組のことであり、男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保するために望ましいものです。

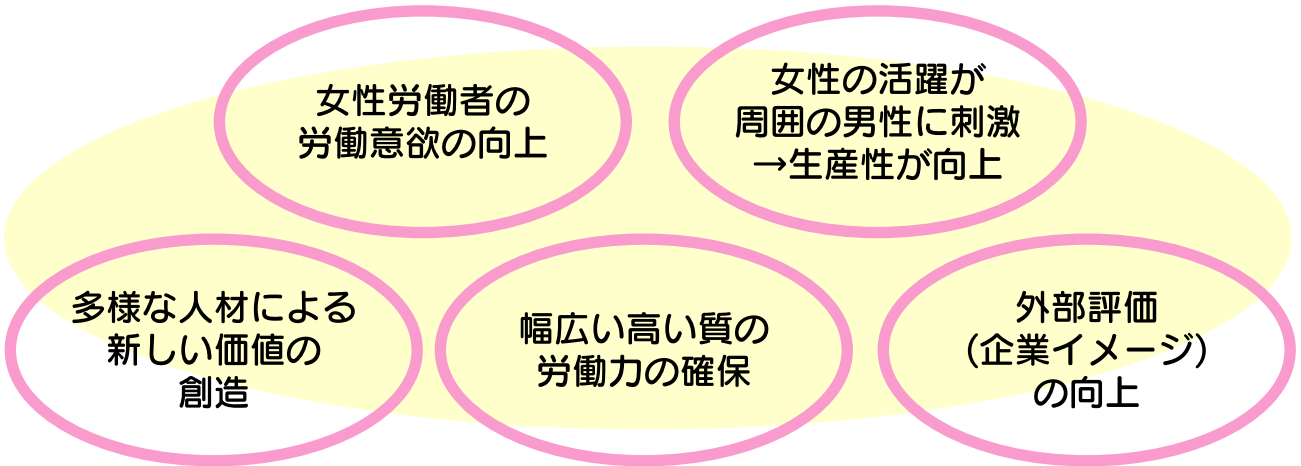
なお、この取組には「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」と「男女両方を対象とする取組」があります。

男女雇用機会均等法では、労働者に対し性別を理由として差別的取扱いをすることを原則禁止していますが、第8条において、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で生じている、男女労働者間の事実上の格差を解消するための措置は法に違反しない旨が明記されています。

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）

1 ポジティブ・アクションは、なぜ必要？その効果と現状

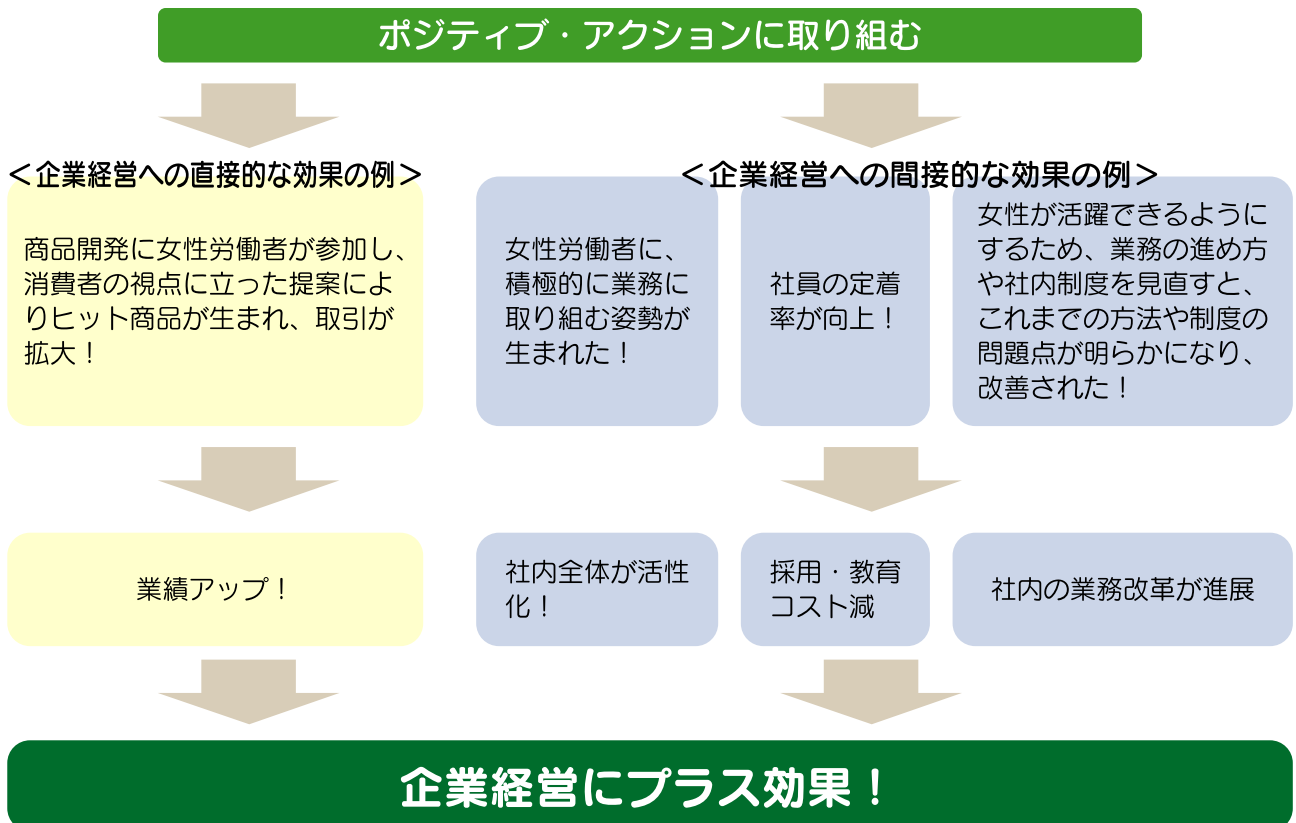
ポジティブ・アクションには、個々の労働者の能力発揮を促進するだけでなく、企業にも様々なメリットがあります！



行政と経営者団体が連携し「女性の活躍推進協議会」を開催していますが、この協議会がとりまとめた「ポジティブ・アクションのための提言」では、ポジティブ・アクションの必要性とその効果に上記のような観点があると提言しています。「ポジティブ・アクションのための提言」の全文は厚生労働省のHPでご覧いただけます。

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/04/h0419-3.html>

◆ 企業の取組事例を見ると、ポジティブ・アクションの企業経営への効果には、「直接的な効果」と「間接的な効果」があることがわかります。



◆ ポジティブ・アクションの効果は？

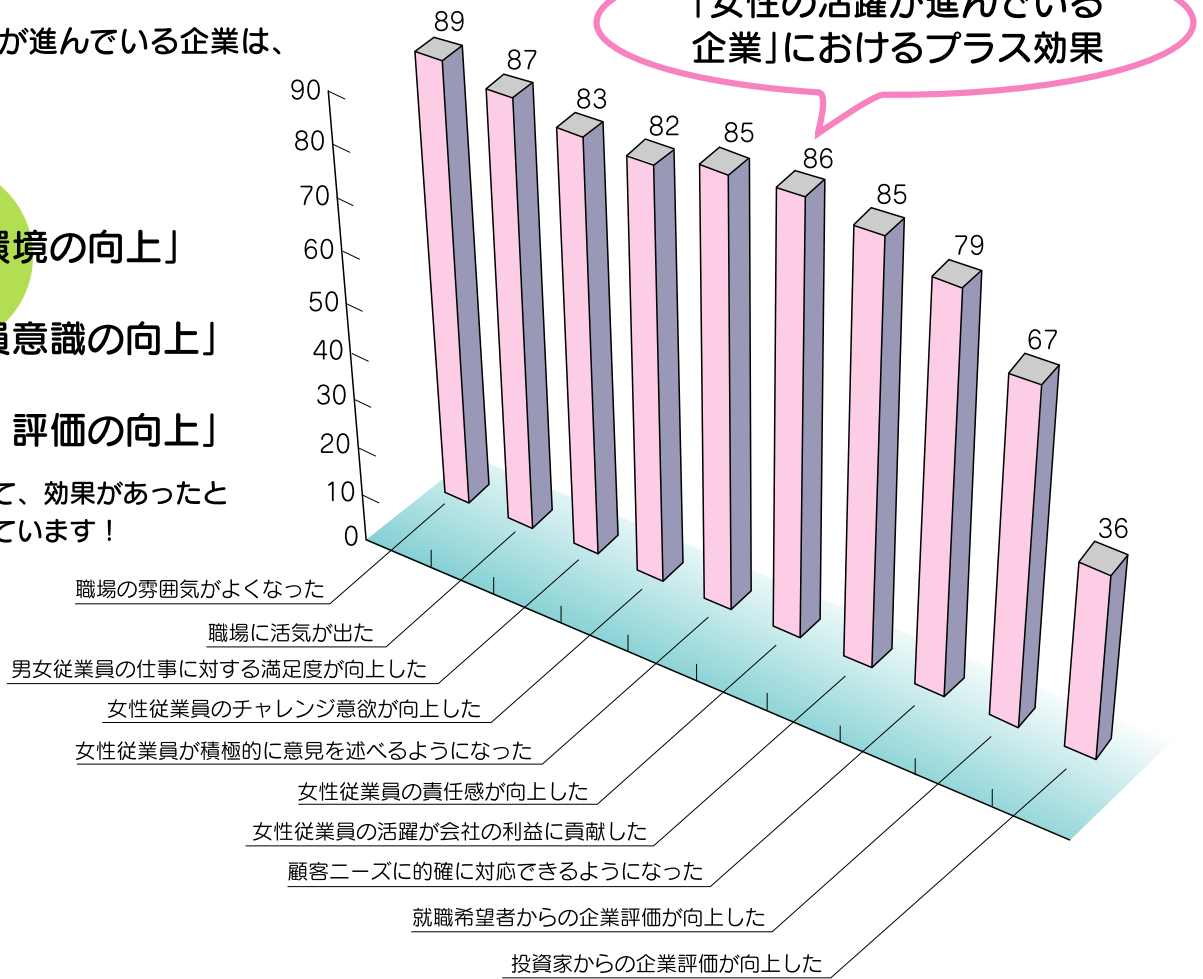
女性の活躍が進んでいる企業は、

「職場環境の向上」

「従業員意識の向上」

「業績・評価の向上」

について、効果があったと回答しています！

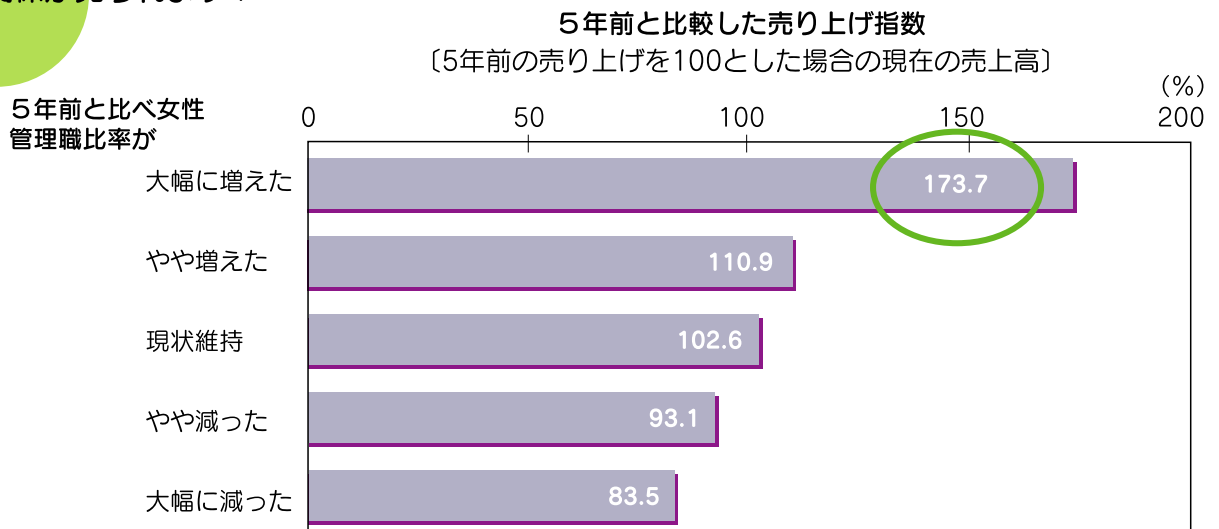


「女性の活躍が進んでいる企業」におけるプラス効果

資料出所) (財)21世紀職業財団「女性の活躍推進状況診断」(平成20年度)

◆ 女性の能力が発揮されると、経營業績アップ！

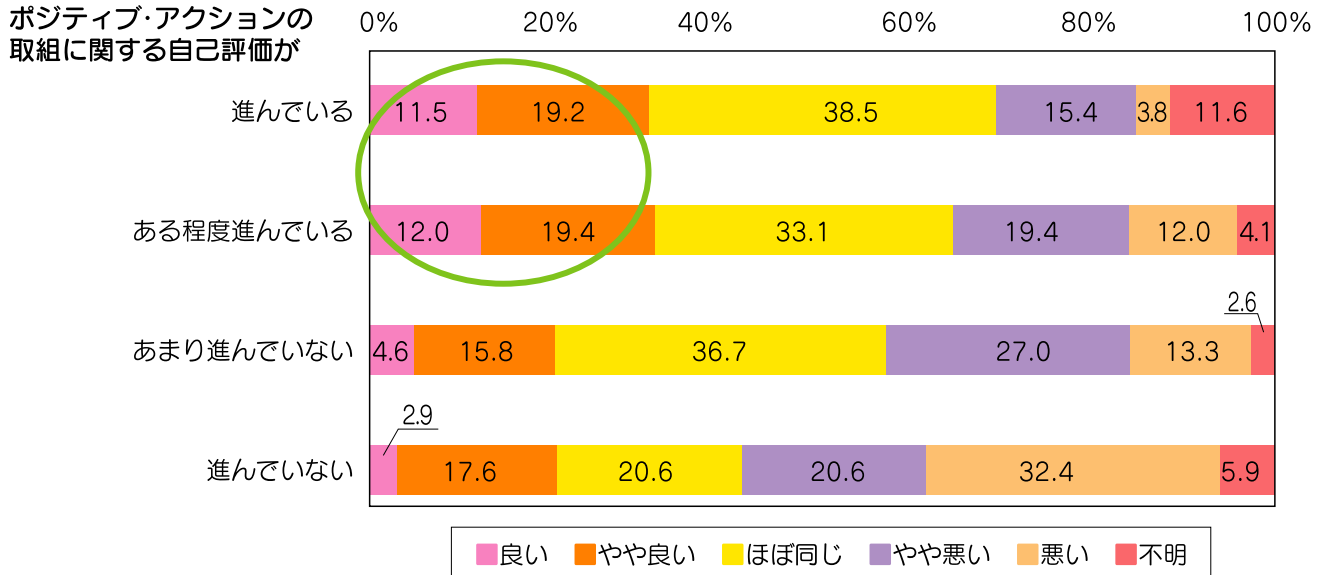
ポジティブ・アクションの取組が進んでいる企業ほど、企業経営の業績や売り上げは良好という関係が見られます！



資料出所) (財)21世紀職業財団「企業の女性活用と経營業績との関係に関する調査」(平成15年)

ポジティブ・アクションの取組が「進んでいる」または「ある程度進んでいる」と自己評価している企業では、競争相手の企業と比較した自社の経營業績を「良い」または「やや良い」と評価する企業が3割を超えています。

競争相手の企業と比較した自社の業績に関する評価

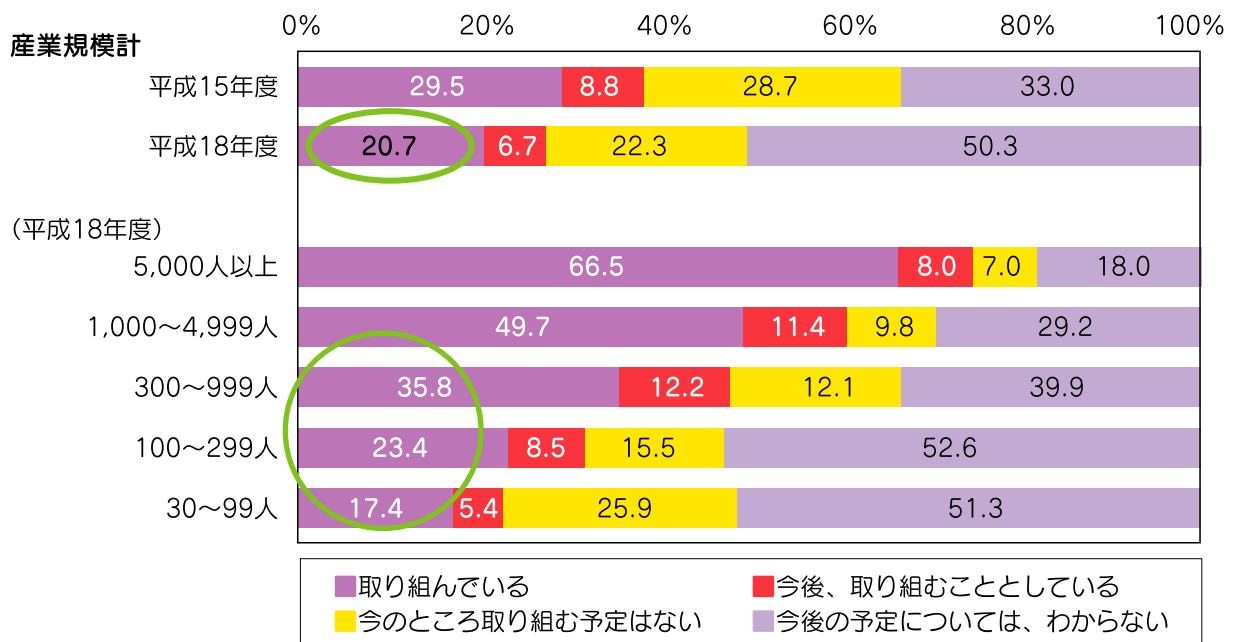


◆ ポジティブ・アクションの取組状況

ポジティブ・アクションに取り組む企業割合が近年低下しており、積極的に取り組むことが求められます。

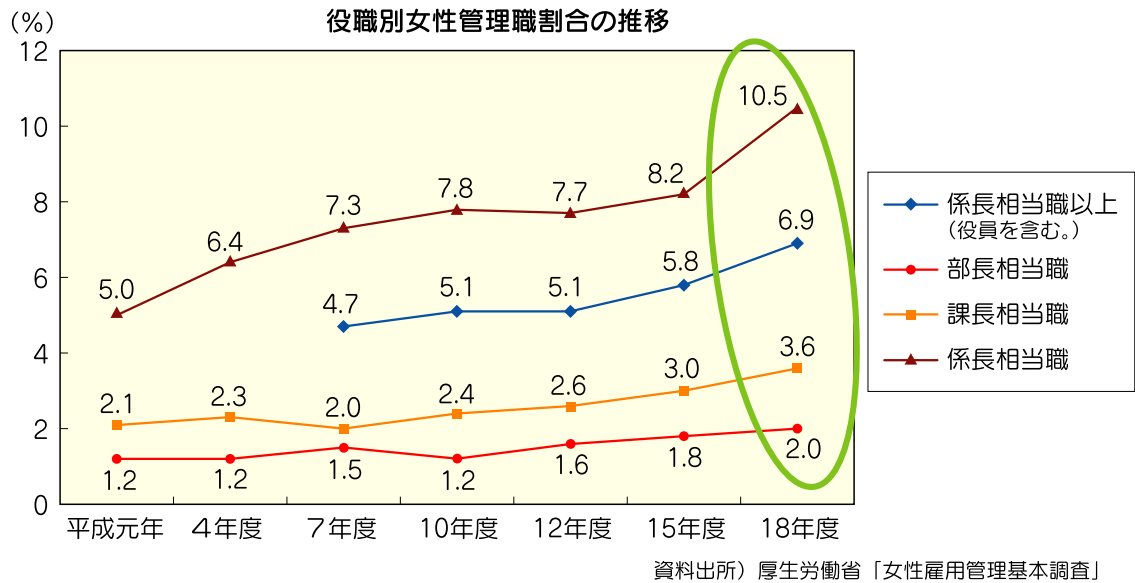
また、大企業では、6割以上が取り組んでいますが、企業規模が小さくなるにつれ取り組む企業割合は低下しています。

規模別ポジティブ・アクション取組状況

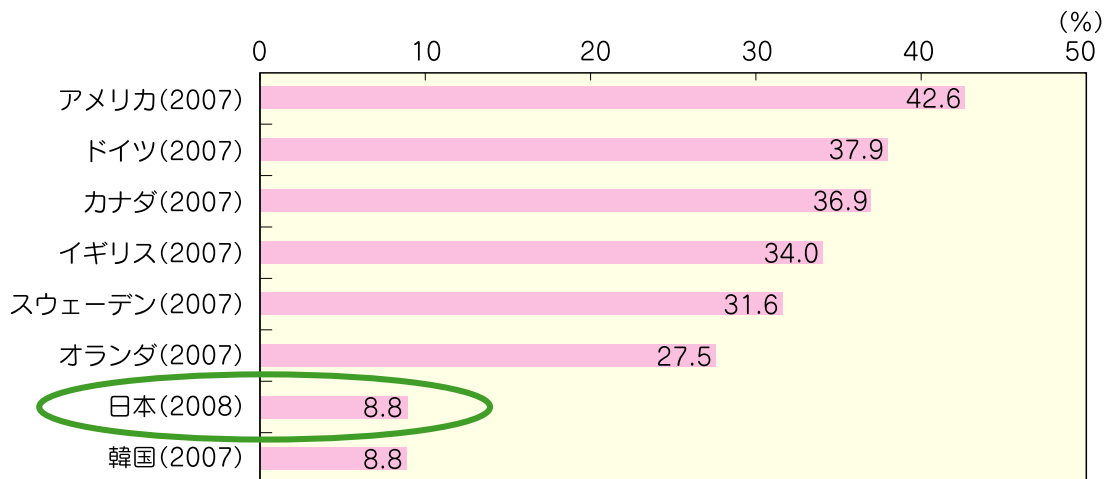


◆ 女性管理職比率はどうなっている？

わが国の女性の管理職比率は、近年上昇していますが、依然として低くなっています。



また、諸外国と比べても、わが国の女性管理職比率は低くなっています。



資料出所) ILO“LABOSTA” 総務省「労働力調査」2008

注) ドイツ、カナダ、オランダ、日本、韓国は15歳以上。アメリカ、イギリスは16歳以上。スウェーデンは15～74歳。

◆ 日本の国際的評価

ジェンダー・エンパワーメント指数 (GEM)

(国連開発計画「ジェンダー・エンパワーメント指数2008年度版」)

日本 58位(108カ国中)

- ・ 女性が積極的に経済界や、政治生活に参加し、意思決定に参加できるかを測定。
- ・ 「女性の所得」「専門職・技術職に占める女性割合」「上級行政職・管理職に占める女性割合」「国会議員に占める女性割合」を用いて算出。
- ・ 1位スウェーデン、2位ノルウェー、3位フィンランド

2 ポジティブ・アクションの取組体制はどうしたらよい？

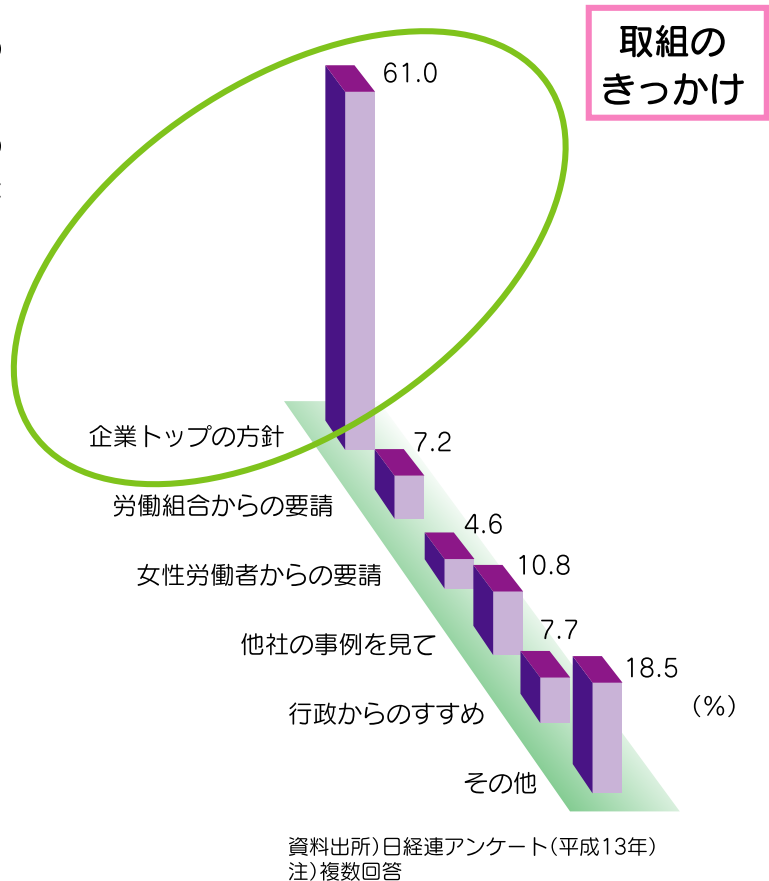
- 前述の女性の活躍推進協議会による提言では、次の①～③が大切とされています。

① 経営トップが取組の必要性を十分に理解し、その決断の下に実施していくことが大切です！

ポジティブ・アクション成功の鍵は、経営者の決断にあります。

意欲と能力のある女性に一層の活躍の機会を創出することが、経営変革の戦略の一つになるという認識を持つことが重要です。

企業トップの方針で、ポジティブ・アクションに取り組み始めた企業が多く見られます！



② 実施にあたっては、経営トップから必要な権限の委譲を受けた実行機関を設け、女性を含め全社的な取組となるようなメンバー構成とすることが望まれます。

取組体制としては、次のような方法が考えられます。

- 人事担当部署が中心となり、各職場のリーダーとともに全社で組織的に推進
- 労使による取組推進委員会を設置し、労働組合とともに取組を推進
- 各職場の代表による横断的な女性の活躍を推進するプロジェクトチームを発足
- 人事担当部署に推進室を設置し、専任の担当者による継続的な取組を推進

メンバー選出は……

幹部社員、管理職と女性労働者をメンバーに含める

幹部社員、管理職と女性労働者間の認識の相違が、双方の「すれ違い」を生み、ポジティブ・アクションの推進にブレーキをかけることがありますので、こうした「すれ違い」が「なぜ、生じるのか」を考えていくことが、ポジティブ・アクションを進めていく上で重要となります。このため、幹部社員、管理職と女性労働者をメンバーに含めることが有効です。

各部門からまんべんなく選出する

ポジティブ・アクションは全社的なテーマなので、メンバーは各部門からまんべんなく選出し、ポジティブ・アクション推進上の問題点や課題を全社的にとらえ、改善策を検討していく必要があります。

事務局などのフォロー体制にも配慮する

ポジティブ・アクションの取組を円滑に進めるために、総務部や人事部が事務局体制をとって、側面からフォローできる体制を整えましょう。

③

実行機関で検討された具体的な取組計画は、取締役会等の経営陣の意思決定機関で合意を得るとともに、社内に周知し、コンセンサスを得ることが効果的です。

★ポジティブ・アクション応援サイト★

ポジティブ・アクションについて、自社の取組を紹介できます！
他企業の取組がわかります！

厚生労働省では、ポジティブ・アクションを積極的に進めている企業の企業規模、業種、地域別に検索、閲覧ができ、自社のポジティブ・アクションの取組を掲載できる「ポジティブ・アクション応援サイト」を開設しています！

「ポジティブ・アクション応援サイト」のアドレスはこちら

<http://www.netin.org/jiwe/pa/>

3 ポジティブ・アクションの具体的な進め方は？

取組体制を整えたら、具体的にポジティブ・アクションの取組を始めましょう。

どのように取り組んだらよいかは、企業の実態によってそれぞれ異なりますが、具体的には、次のような流れに沿って実施していくことが効果的です。

●ポジティブ・アクションの取組の流れ●

STEP 1

現状の分析と
問題点の発見

STEP 2

具体的取組計画の作成

- ① 目標の設定・具体的取組策の策定
- ② 期間の設定
- ③ 労働者、とりわけ女性労働者の意見・要望の聴取

STEP 3

具体的取組
の実施

STEP 4

具体的取組
の成果の点
検と見直し

STEP 1

現状を分析し、問題点を発見しましょう

女性労働者が現在どのように活躍しているかを客観的に把握し、男女労働者の雇用状況にアンバランスがある場合には、その原因を分析し、問題点を発見することがポジティブ・アクションの第一歩です。現状把握の方法としては、アンケート、自己申告、個別ヒアリング、グループディスカッションなどがあります。

◆厚生労働省では、現状の分析と問題点の発見のために ベンチマーク(女性の活躍推進状況診断)事業を行っています◆

企業が自主的にポジティブ・アクションに取り組むために必要な数値目標を立てやすくするため、「ベンチマーク事業」を実施しています。

「女性の活躍推進状況診断表」に回答し、他社と比較した自社の女性の活躍状況やポジティブ・アクションの進捗状況をチェックしてみましょう。回答した企業は、全国の企業の中における位置づけも確認することができます。

また、中小企業を対象に、企業が診断結果に基づきポジティブ・アクションを推進する際に効果的な取組内容や取組方法について助言や援助を行っています。

詳しくは、厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/>

をご覧ください。

問題点の発見

「女性を採用したいが、女性の応募者が少ない」場合には……

なぜ、女性の応募者が少ないのでしょうか。

- ・ 会社説明会などで、女性が仕事をしていく上でのビジョンが示されていないのでは？
- ・ 女性が少ない学部にしかな人をかけていないのでは？

「女性の管理職がない」場合には……

なぜ、女性の管理職がないのでしょうか。

- ・ 女性が昇進試験を受験したいという上司が「大変だからやめたほうがいい」と止めているのでは？
- ・ 昇進試験の受験には、いろいろな部署での業務経験が必要なのに、女性はほとんど配置転換されず、業務の経験が少ないため、受験資格が得られないのでは？

「女性がひとりもない部署がある」場合には……

なぜ、女性がいない部署があるのでしょうか。

- ・ 業務に必要な研修の受講や資格の取得をさせていないのでは？
- ・ 男性ばかりの部署にたった一人の女性を配置したので、孤立して辞めてしまったのでは？

◆男女雇用機会均等法におけるポジティブ・アクション◆

男女雇用機会均等法第14条において、企業がポジティブ・アクションの取組として

- ① 女性労働者の配置等の状況の分析
- ② 分析に基づく改善計画の作成
- ③ 計画に定める措置の実施
- ④ 実施体制の整備
- ⑤ 取組状況の外部への開示

を行う際に、国が相談その他の援助をすることができるとしています。

STEP2

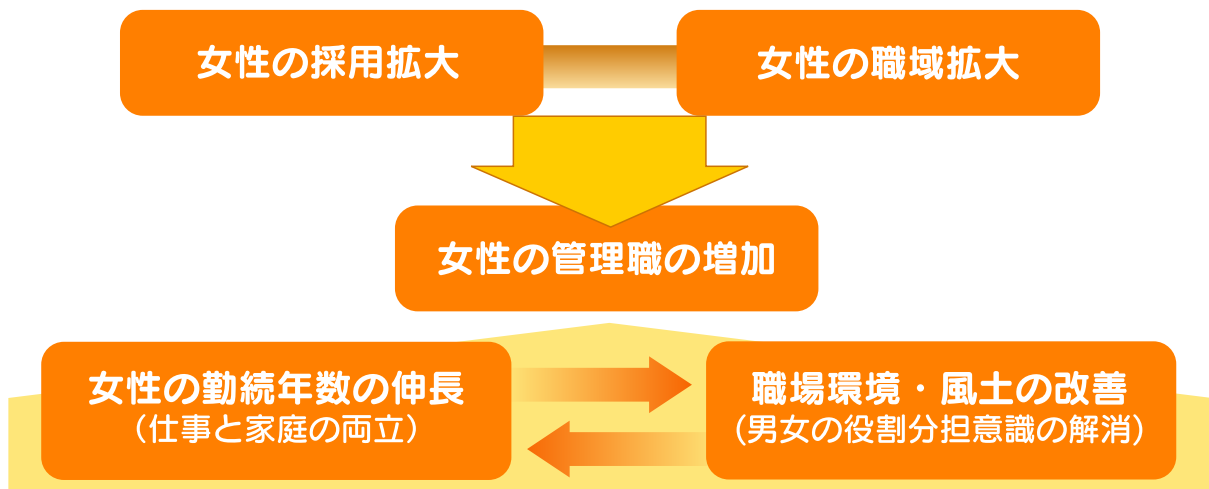
目標と取組計画を策定しましょう

発見された問題点の解決のために、各企業の実態に応じた具体的な目標を設定し、その目標を達成するための効果的な取組策を検討し、具体的取組計画を策定します。

7ページに記載のベンチマーク事業に参加された場合、会社の実態を踏まえた目標設定や取組内容の検討にご活用いただける情報が提供されますのでぜひ積極的にご利用ください。

具体的な目標には、次のようなものが考えられます

● ポジティブ・アクション5つの取組 ●



- ☆ 「女性の採用拡大」と「女性の職域拡大」とは密接に関係しており、これらの取組が進んでいると「女性管理職の増加」も効果的に進められます。「女性の勤続年数の伸長」と「職場環境・風土の改善」はこれらの取組を支えるものです。
- ☆ 採用者に占める女性労働者の割合、管理職に占める女性労働者の割合など数値目標を立てることは、取組を促進するためには有効な手段です。
- ☆ 計画の策定に当たっては、具体的取組を実施する目安となる期間を設定しましょう。
- ☆ 女性労働者の意見や要望を聴取して、実質的かつ効果的な計画を策定しましょう。

具体的な取組には、「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」と「男女両方を対象とする取組」があります！

女性のみを対象とする又は
女性を有利に取り扱う取組



これまでの取扱い等により、男女間に事実上の格差がある場合、その格差が是正されるまでの間、暫定的に行うものです。

男女両方を対象とする取組



個人の能力に着目した公正で透明な人事制度の確立、仕事と家庭の両立支援のための制度の実施等、継続して行われる必要のあるものです。

目標 1

女性の採用拡大

—— 女性の採用を増やす ——

男女均等な選考ルールの確立に加え、女性の応募を促すための取組が求められます。

◆ 具体的取組の例 ◆

< 女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組 >

- 女性の応募を促すために、
 - ・ 会社案内等で社内で活躍している女性を積極的に紹介
 - ・ 求人先に女性の多い学校、学科等を含める
 - ・ 女性求職者を対象とした職場見学会を実施
- 職場ごとに女性比率の数値目標を設定

< 男女両方を対象とする取組 >

- 選考方法を改善するために、
 - ・ 役員、面接担当者への男女均等な採用に関する研修の実施
 - ・ 性別にかかわらず公正な選考を解説したマニュアル等を作成
 - ・ 採用権限のある者に女性を含め、選考の中立性を確保
- 事実上女性が満たしにくい採用条件の見直し（※）

※ 募集・採用に当たって身長、体重、体力を要件としたり、コース別雇用管理における総合職の募集、採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることを要件とすることは、合理的な理由がないときは間接差別として男女雇用機会均等法違反となりますので、そのような採用条件となっていないか点検しましょう。

目標 2

女性の職域拡大

—— これまで女性が少なかった職種や職務に、積極的に女性を配置する ——

女性がいなかった（少なかった）職種・職域に新たに女性を配置する時は、本人への支援だけでなく、受け入れる職場のソフト、ハード両面での環境整備が求められます。

◆ 具体的取組の例 ◆

< 女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組 >

- 女性を新たな職域に配置する際に、定着を促すための配慮をするために、
 - ・ 配置する女性の教育訓練
 - ・ 複数の女性を配置
 - ・ 対外的な業務に配置する際の取引先への事前説明

< 男女両方を対象とする取組 >

- ・ 男女ともに使いやすい器具、設備等の導入、作業方法、作業工程の見直し
- ・ 各業務に必要な知識、スキル、仕事の手順等を明確化
- ・ 自己申告制度、社内公募制度、FA（フリーエージェント）制度等の導入
- ・ 新たな職域を目指す者に対し、知識、スキルの習得を支援
- ・ 女性の受け入れ経験の少ない管理職に対する研修

目標 3

女性管理職の増加

—— 女性社員の目標ともなるよう、
女性管理職を増やす ——

女性管理職を増やすためには、昇進・昇格規定の見直し、運用面での改善、能力開発、動機づけ等さまざまな課題への対応が求められます。

◆ 具体的取組の例 ◆

< 女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組 >

- ・ 女性が満たしにくい昇進・昇格条件の見直し（※）
- ・ 管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成
- ・ 各種研修、教育機会への女性の参加を奨励
- ・ 昇進・昇格試験の受験を女性に奨励
- ・ モデル（模範）となる女性の育成及び提示
- ・ メンター制度の導入（先輩社員が後輩社員の仕事やプライベートの悩みや不安などについて相談にのる制度。相談者の向上心、やる気を引き出す。）

< 男女両方を対象とする取組 >

- ・ これまで明らかでなかった人事考課基準、昇進・昇格基準等を明確にし、労働者全員に周知
- ・ 男女に公正な人事考課を行うための評価者研修の実施
- ・ キャリア形成についての相談体制を整備

※ 昇進に当たって転勤の経験があることを要件とすることは、合理的な理由がないときは間接差別として男女雇用機会均等法違反となりますので、そのような昇進条件となっていないか点検しましょう。

目標 4

女性の勤続年数の伸張

—— 仕事と家庭を両立させ、長く
勤められるようにする ——

少子高齢化が進む中で、仕事と家庭の両立は、男女に共通の重要な問題です。制度を設けるだけでなく、使いやすい制度にするための工夫をし、働きやすい職場環境づくりをすることが必要です。

◆ 具体的取組の例 ◆

< 男女両方を対象とする取組 >

- ・ 法を上回る育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務制度の導入
- ・ 休業後の職場復帰をしやすくするための講習の実施
- ・ 長期勤続のための生活設計についての相談
- ・ 労働時間の短縮
- ・ 出産・育児による休業等を取得しても、中長期的には昇進・昇格等処遇上の差を取り戻すことが可能となるような人事管理制度、能力評価制度等の導入

目標 5

職場環境・風土の改善

—— 男女平等な職場環境・風土を
つくる ——

諸規定や制度を整備しても、実際に運用、実行していく職場や社内風土が「男性は基幹的業務、女性は補助業務」といった性別役割分担意識を引きずったままでは、その効果は期待できません。社内の意識改革を進めていくことが非常に重要です。

◆ 具体的取組の例 ◆

< 女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組 >

- ・ 女性の責任感、意欲を向上させるための配慮をする（会議等で女性に発言や提案を求める等）
- ・ 女性労働者間のネットワークづくり（交流フォーラムの開催、ホームページの開設等）

< 男女両方を対象とする取組 >

- ・ 男女の役割分担意識解消のための意識啓発研修の実施、啓発資料の作成

☆「性別役割分担意識に関するチェックリスト」を研修等の際に活用してください。
チェックリストは、厚生労働省HPでご覧になれます。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/>

STEP3 具体的取組を実施しましょう

計画に沿って、着実に取組を実施していく際には、次の点に留意しましょう。

● 計画を実行する際の留意点 ●

① 計画推進上直面した問題点は、早期に対処する

計画を実施していく過程で、障害に直面することがあります。このような時は、「そうした問題がなぜ起きるのか」を検討し、改善策を考えていくようにしてください。

② 計画は、進捗状況に応じて柔軟に修正するスタンスで

現実的で、無理のない計画を作ったと思っても、計画通りに進まない場合は、計画のどこがうまくいかないのかを考え、状況にあわせて、計画を修正していくことも必要です。

STEP4 具体的取組の成果を点検し、見直しましょう

具体的取組の成果については、一定期間ごとに点検し、評価を行いましょう。成果は社内に公表していくことが効果的です。十分な成果が上がっていない場合は、その原因を究明し、必要な場合には、計画の見直しをすることも大切です。

ヒント

「我が社には無理！」という企業には？

「ポジティブ・アクションのための取組体制の整備や計画の作成なんて我が社には無理！」と感じている事業主の皆さん、P10～P12の「具体的取組」の1つでもできそうなものから始めてみてください。

また、P6の「ポジティブ・アクション応援サイト」にぜひアクセスしてみてください。中小企業の取組も数多く掲載されています。参考にいただけるケースがきっと見つかります！ 応援サイトのアドレス <http://www.netin.org/jiwe/pa/>

参考1

女性の活躍が進んでいる企業が「取り組んでよかった」と回答した取組内容のトップ3

募集・採用

- 採用計画を立てるにあたって、男女を均等に採用することについて理解を深めている **14.0%**
- 男女均等な選考のために、面接における質問項目を的確に定めるとともに、不適切な質問についても周知している **14.0%**
- 採用権限のある者に女性を含める等、選考の中立性の確保に努めている **13.1%**

登用

- 人事評価基準、昇進・昇格基準等を作成し、従業員に示している **13.4%**
- 昇進、昇格にあたって、育児・介護休業を取得したことが不利にならないように配慮を行っている **11.4%**
- 評価者を対象とした研修等を実施し、男女従業員に公正な人事評価を行うことを周知している **10.8%**

継続就業

- 育児・介護に関する社内の制度内容について、男女従業員に周知している **9.7%**
- 育児休業制度の利用者が出た場合に、その部署の人員構成を考えて、休業中の人材の補充をする等の配慮をしている **9.4%**
- 育児・介護休業法で定めた基準を上回る育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務制度や看護休暇制度を導入している **9.1%**

職域拡大

- 男女ともに使いやすい器具、設備等を導入している（例：トイレの整備、営業車をAT車へ変更等） **10.5%**
- 新たな職域を目指す者に対し、知識、技能の習得を支援している（例：通信教育の補助等） **10.3%**
- 各業務に必要な知識、技能、仕事の手順等を明確化している **9.8%**

環境整備

- 会議等で男性従業員だけでなく、女性従業員にも積極的に発言や提案を求めるように管理職に促している **10.3%**
- 職場の管理職や同僚男性に対し、女性従業員を対等な仕事仲間と認識して接するよう、意識啓発を行っている **9.3%**
- 女性従業員のみ雑用を頼むことのないように徹底している **8.8%**

資料出所) (財)21世紀職業財団「女性の活躍推進状況診断」(平成20年度)

参考2

「機会均等推進責任者」の選任について

○「機会均等推進責任者」を選任ください

厚生労働省では、男女雇用機会均等法に定めるポジティブ・アクションの推進を図るため、各事業所において人事労務管理の方針の決定に携わる方を「機会均等推進責任者」として選任いただくようお願いしています。

「機会均等推進責任者」を選任・変更する場合は、下記選任・変更届を労働局雇用均等室あて郵送またはFAXによりご提出ください。

各種セミナーの開催案内をはじめ各種資料や行政情報、先進事例の紹介などをお届けします。また、ご希望の方には、メールマガジンを配信しています。メールアドレスの登録は、「機会均等推進責任者メールマガジン配信サイト」<http://kintou.mhlw.go.jp> をご覧ください。

○「機会均等推進責任者」とは

各事業所において、性別にとらわれない人事管理を徹底させ、女性が能力発揮しやすい職場環境をつくるという役割を担う方として、必要な取組を推進します。

●機会均等推進責任者の職務はおおむね次のとおりです●

- ① 次のことに関し、関係法令の遵守のために必要な措置を検討し、実施するとともに、必要に応じ事業主等に対する進言、助言を行うこと。
 - イ. 男女雇用機会均等法に定める性差別の禁止、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止及び母性健康管理に関すること。
 - ロ. 労働基準法に基づく男女同一賃金の原則及び母性保護の規定に関すること。
- ② 女性労働者が活躍しやすい職場環境をつくるポジティブ・アクションの推進の方策について検討し、必要に応じ事業主等に対する進言、助言を行うとともに、その具体的取組が着実に実施されるよう促すこと。
- ③ 事業所において、女性労働者が能力発揮しやすい職場環境の整備に関する関心と理解を喚起すること。
- ④ ①～③までの職務について、労働局雇用均等室との連絡を行うこと。

「機会均等推進責任者」の選任・変更届

平成 年 月 日

〇〇〇労働局長 殿
(都道府県)

事業所名
所在地
代表者職氏名
主な事業内容
常用労働者数 女 人 男 人
 うち正社員数 女 人 男 人
 うち短時間労働者数 女 人 男 人

この度、当事業所では下記の者を機会均等推進責任者として選任・変更いたしますので、報告します。

記

○機会均等推進責任者(選任・変更)

| | | |
|------------------|-------|--------|
| 所 属 部 課 役 職 名 | (TEL) | (Eメール) |
| 氏 名 | (男・女) | |

均等・両立推進企業表彰

厚生労働省では、ポジティブ・アクションと、仕事と育児・介護との両立支援について、他の模範となるような取組を推進している企業を表彰しています。

ポジティブ・アクションや両立支援に積極的に取り組んでいる企業におかれてはぜひご応募ください。これから取り組む企業におかれては、表彰の受賞を目的のひとつにして取り組むとよいでしょう。

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>) でご確認するか、全国の労働局雇用均等室へお問い合わせください。

均等・両立推進企業表彰 厚生労働大臣 最優良賞

均等推進企業部門

- ・ 厚生労働大臣優良賞
- ・ 労働局長優良賞
- ・ 労働局長奨励賞

ファミリー・フレンドリー企業部門

- ・ 厚生労働大臣優良賞
- ・ 労働局長優良賞
- ・ 労働局長奨励賞

労働局雇用均等室所在地一覧

| | 電話番号 | FAX番号 | 郵便番号 | 所在地 |
|-----------------------------|--|--|--|---|
| 北海道 青森 岩手 宮城 秋田 | 011-709-2715 017-734-4211 019-604-3010 022-299-8844 018-862-6684 | 011-709-8786 017-777-7696 019-604-1535 022-299-8845 018-862-4300 | 060-8566 030-8558 020-0023 983-8585 010-0951 | 札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎 青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎 盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館 仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎 秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎 |
| 山形 福島 茨城 栃木 群馬 | 023-624-8228 024-536-4609 029-224-6288 028-633-2795 027-210-5009 | 023-624-8246 024-536-4658 029-224-6265 028-637-5998 027-210-5104 | 990-8567 960-8021 310-8511 320-0845 371-8567 | 山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階 福島市霞町1番46号 福島合同庁舎 水戸市宮町1丁目8-31 宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎 前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル |
| 埼玉 千葉 東京 神奈川 新潟 | 048-600-6210 043-221-2307 03-3512-1611 045-211-7380 025-234-5928 | 048-600-6230 043-221-2308 03-3512-1555 045-211-7381 025-265-6420 | 330-6016 260-8612 102-8305 231-8434 951-8588 | 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 千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎 千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階 横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階 新潟市中央区川岸町1丁目56番地 |
| 富山 石川 福井 山梨 長野 | 076-432-2740 076-265-4429 0776-22-3947 055-225-2859 026-227-0125 | 076-432-3959 076-221-3087 0776-22-4920 055-225-2787 026-227-0126 | 930-8509 920-0024 910-8559 400-8577 380-8572 | 富山市神通本町1丁目5番5号 金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎 福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎 甲府市丸の内1丁目1番11号 長野市中御所1丁目22番1号 |
| 岐阜 静岡 愛知 三重 滋賀 | 058-263-1220 054-252-5310 052-219-5509 059-226-2318 077-523-1190 | 058-263-1707 054-252-8216 052-220-0573 059-228-2785 077-527-3277 | 500-8842 420-8639 460-0008 514-8524 520-0051 | 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 静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階 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 津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎 大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル |
| 京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山 | 075-241-0504 06-6941-8940 078-367-0820 0742-32-0210 073-488-1170 | 075-241-0493 06-6946-6465 078-367-3854 0742-32-0214 073-475-0114 | 604-0846 540-8527 650-0044 630-8570 640-8581 | 京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 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 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 奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎 和歌山市黒田48番地 |
| 鳥取 島根 岡山 広島 山口 | 0857-29-1709 0852-31-1161 086-224-7639 082-221-9247 083-995-0390 | 0857-29-4142 0852-31-1505 086-224-7693 082-221-2356 083-995-0389 | 680-8522 690-0841 700-8611 730-8538 753-8510 | 鳥取市富安2丁目89番9号 松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階 岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎 広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館 山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館 |
| 徳島 香川 愛媛 高知 福岡 | 088-652-2718 087-811-8924 089-935-5222 088-885-6041 092-411-4894 | 088-652-2751 087-811-8935 089-935-5223 088-885-6042 092-411-4895 | 770-0851 760-0019 790-8538 780-8548 812-0013 | 徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階 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 松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎 高知市南金田1番39号 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 長崎 熊本 大分 宮崎 | 0952-32-7218 095-801-0050 096-352-3865 097-532-4025 0985-38-8827 | 0952-32-7224 095-801-0051 096-352-3876 097-537-1240 0985-38-8831 | 840-0801 850-0033 860-0008 870-0037 880-0805 | 佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎 長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階 熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎 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 宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎 |
| 鹿児島 沖縄 | 099-222-8446 098-868-4380 | 099-222-8459 098-869-7914 | 892-0847 900-0006 | 鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル 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 |

厚生労働省ホームページ：<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/index.html>

DO! POSITIVE ACTION