



厚生労働省

北海道労働局発表
平成26年5月28日

担当

厚生労働省
北海道労働局雇用均等室
室長 本間 玲子
地方育児介護休業指導官 渡邊 拓
地方短時間労働指導官 渡辺 美和
電話 011-709-2311
(内線 3571)

「必要もないのに「全国転勤に応じられる者」という基準で採用選考が行われていませんか」

平成26年7月1日

改正「男女雇用機会均等法施行規則・指針」が施行

募集・採用、昇進など雇用の分野における男女格差の縮小、女性の活躍促進を一層推進するため、改正「男女雇用機会均等法施行規則」等が今年7月1日より施行されます。(資料1、2)

改正のポイント

○ 間接差別となりうる措置の範囲の見直し

これまでは総合職の募集・採用に限って合理的な理由なく転勤出来ることを求めることが間接差別とされていましたが、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更にまで、間接差別となりうる措置の範囲が広がりました。

○ 指針の制定・改正

1. 結婚していることを理由とする定年や職種の變更において男女異なる取扱いを差別事例として明示
2. セクハラ対策の例としてメンタルヘルス不調者への相談対応を追加
3. コース別雇用管理指針の制定

なお、改正法施行にあたり、北海道労働局(局長 羽毛田 守)は、法律の内容を具体的に事業主へ周知するため、下記のとおり道内各地で説明会を開催することとしています。

函館(渡島総合振興局)	6月5日(木)	14:00~16:00
網走(オホーツク総合振興局)	6月10日(火)	14:00~16:00
旭川(上川総合振興局)	6月12日(木)	14:00~16:00
室蘭(胆振総合振興局)	6月18日(水)	14:00~16:00
釧路(釧路総合振興局)	6月20日(金)	13:30~15:30
札幌(北海道労働局)	6月27日(金)※	10:00~12:00 / 14:00~16:00
	7月3日(木)	10:00~12:00 / 14:00~16:00
帯広(十勝総合振興局)	7月1日(火)※	14:00~16:00

※ なお、札幌・帯広会場では、「くるみん認定通知書交付式」を合わせて実施します。

(資料3、4)

- (資料)
- 1 男女雇用機会均等法の見直しについて
 - 2 女性が輝く社会の実現に向けて
 - 3 「くるみん認定」通知書交付式
 - 4 税制優遇を受けられる機会を逃していませんか?

男女雇用機会均等法令の見直しについて

男女雇用機会均等法施行規則の改正等が行われ、
平成26年7月1日から施行されます！

改正の主な内容

1. 間接差別となり得る措置の範囲の見直し

間接差別※¹となるおそれがある措置として省令に定める3つの措置※²のうち、コース別雇用管理における「総合職」の募集または採用に係る転勤要件について、総合職の限定を削除し、昇進・職種の変更を措置の対象に追加。

これにより、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別に該当することとする。（省令等の改正）

※1 間接差別とは、性別以外の事由を要件とする措置であって、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものとして省令で定めている措置を、合理的な理由がないときに講じることをいう。

※2 現行省令で定めている、間接差別となるおそれがある3つの措置は以下のとおり。

- 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もの(省令第2条第1号)
- ② コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集または採用に当たって、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もの(省令第2条第2号) ⇐ 今回見直される措置
- ③ 労働者の昇進に当たって、転勤の経験があることを要件とするもの(省令第2条第3号)

改正の主な内容

2. 性別による差別事例の追加

性別を理由とする差別に該当するものとして、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取扱いをしている事例を追加。
(性差別指針の改正)

3. セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底等

- 1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものであることを明示。
- 2) セクシュアルハラスメントに関する方針の明確化とその周知・啓発に当たっては、その発生の原因や背景に、性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられる。そのため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることを明示。
- 3) セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、その発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも広く相談に応じることとしている。その対象に、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合などが含まれることを明示。
- 4) 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加。
(セクハラ指針の改正)

4. コース等別雇用管理についての指針の制定

「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」(局長通達)を、より明確な記述とした「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」を制定。

(コース等別雇用管理指針の制定)

経緯

- 平成18年の男女雇用機会均等法改正時の検討規定に基づき、今後の男女雇用機会均等対策について、労働政策審議会雇用均等分科会において平成24年10月以降審議を行い、平成25年9月に報告を取りまとめ。平成25年11月に厚生労働大臣から労働政策審議会に対して男女雇用機会均等法施行規則の一部を改正する省令案要綱等を諮問し、12月におおむね妥当である旨、答申。
- 平成25年12月24日、男女雇用機会均等法施行規則の一部を改正する省令等を公布。

【施行期日】 平成26年7月1日

女性が輝く社会の実現に向けて

職場での女性の活躍を推進する「ポジティブ・アクション」のご紹介

職場における男女間格差の実態を把握し、
女性の活躍推進や格差解消に向けて、
労使でポジティブ・アクションに取り組みましょう。

女性に
継続して
働いて
もらいたい

ポジティブ・アクションで
女性の能力が十分に
発揮されれば、
企業にとって大きな
プラスになります！

女性の
管理職を
増やしたい

女性に
もっと能力を
発揮して
もらいたい



ポジティブ・アクション
シンボルマーク「きらら」

ポジティブ・アクションとは？

男女均等に人材育成、人事考課などを行っていても、固定的な男女の役割分担意識や過去の経験から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めているなど、事実上の格差が生じている場合があります。「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こうした格差は解消できません。

ポジティブ・アクションは単に女性を「優遇」するためのものではなく、こうした状況を是正するための取組全般を指します。



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・アクションのイメージ

具体的な目標には、次のようなものが考えられます。

女性の採用拡大

女性の職域拡大

女性の管理職の増加

女性の勤続年数の伸長
(仕事と家庭の両立)

職場環境・風土の改善
(男女の役割分担意識の解消)

「女性の採用拡大」と「女性の職域拡大」は密接に関係しており、これらの取組が進むと、「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。

ポジティブ・アクションの具体的な取組には、「女性のみを対象とする、また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。

ポジティブ・アクションのための第一歩

現状分析・計画策定

- 現状を把握するためのアンケートやグループディスカッションなどを実施する。
- 企業内のポジティブ・アクション推進体制を整備する。
- 女性の能力発揮のための計画を策定する。

女性のみを対象とする、 または女性を有利に取り扱う取組

- 女性の応募を促すために、会社案内などで、社内で活躍している女性を積極的に紹介する。
- モデル(模範)となる女性を育成し、提示する。
- 昇進・昇格試験の受験を女性に奨励する。

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、法に違反しない旨を定めています。

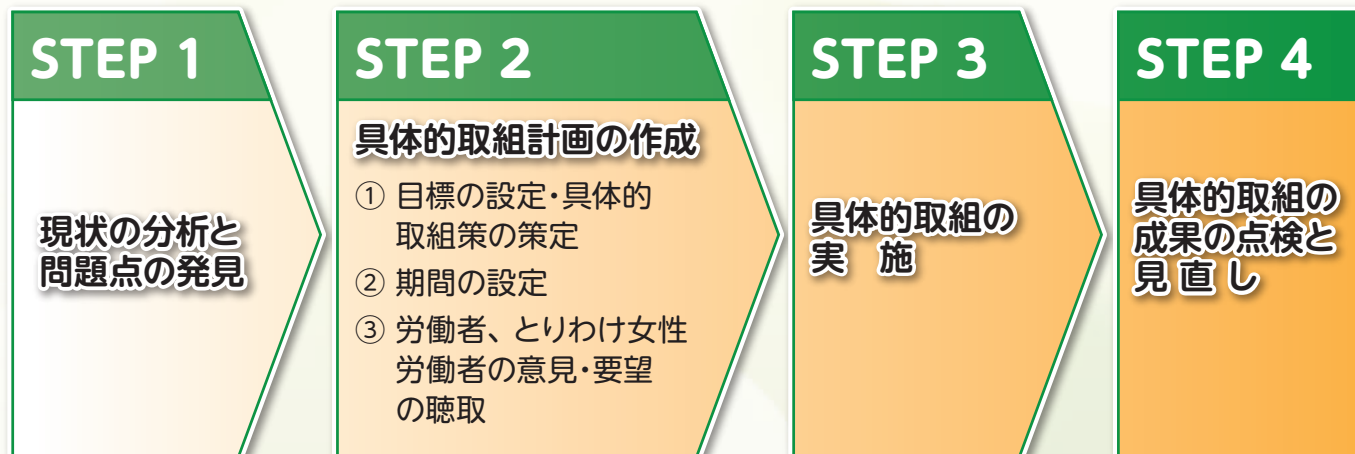
男女両方を対象とする取組

- 作業の方法や工程を見直したり、使いやすい器具、設備を導入するなど、男女ともに働きやすい職場環境を整備する。
- 女性を受け入れた経験が少ない管理職に対する研修を行う。
- 人事考課基準、昇進・昇格基準などを明確に定める。
- 女性の能力発揮の重要性についての意識啓発研修を実施する。
- 出産や育児による休業などがハンディとならないよう制度を見直す。

2

ポジティブ・アクションの具体的な進め方

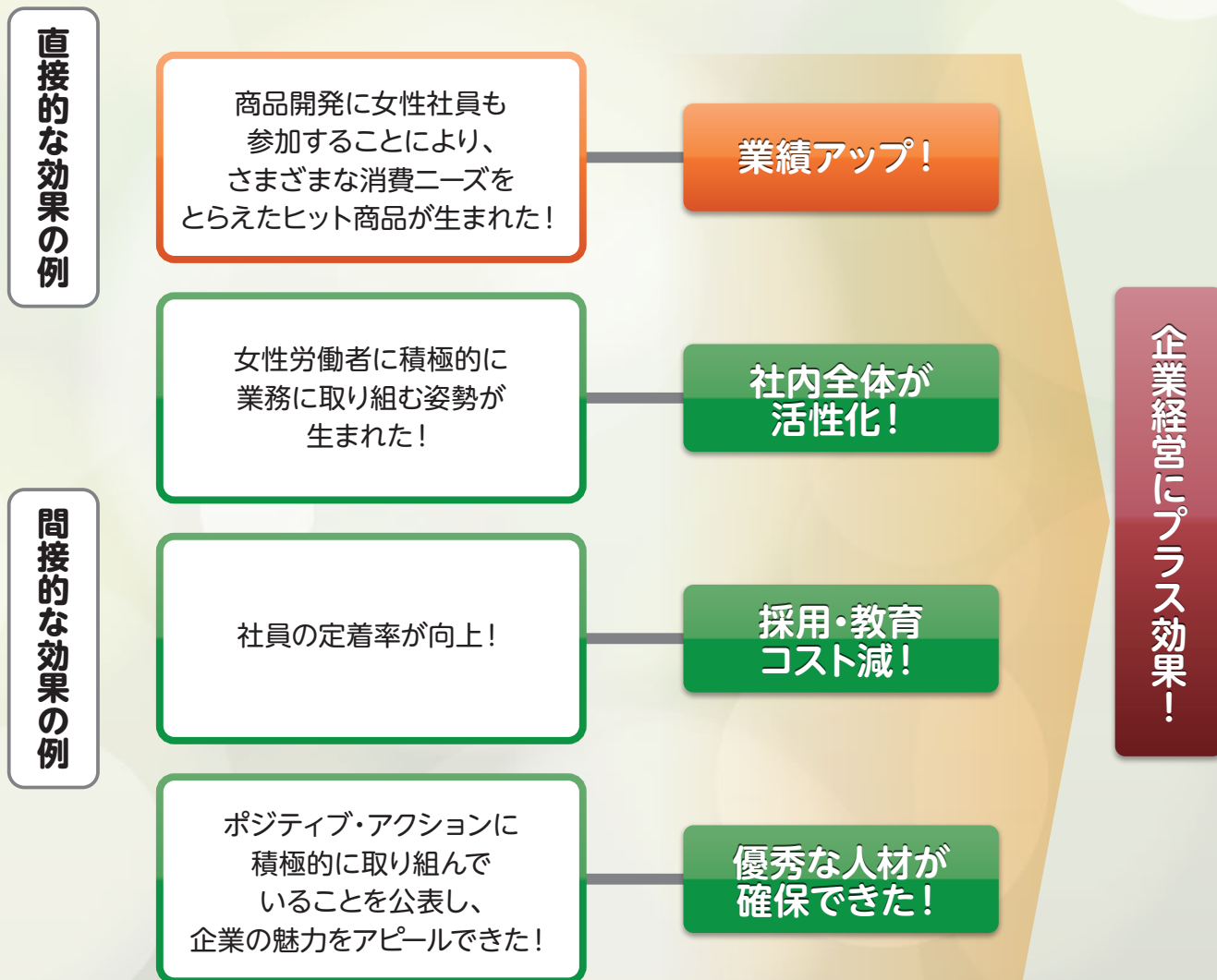
ポジティブ・アクションの取組の流れ



3

ポジティブ・アクションの効果

ポジティブ・アクションに取り組むと、さまざまなメリットがあります！



厚生労働省が運営するポジティブ・アクションの情報サイト

🌐 ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

ポジティブ・アクションに関する総合的な情報を提供しています。

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

🌐 女性の活躍推進宣言コーナー

経営トップが自社の女性活躍推進について宣言し、女性が活躍する魅力ある会社であることをアピールしています。

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

🌐 ポジティブ・アクション応援サイト

全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を、業種や規模別に実名で紹介しています。

<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>



🌐 ポジティブ・アクションメッセージ集（企業向け、女性社員向け）

ポジティブ・アクションに取り組み、成果を上げている企業のトップや、企業の中で活躍している女性たちのメッセージを掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/30-01.html>

🌐 男女間の賃金格差解消のためのガイドライン

男女間賃金格差の縮小に向けて、賃金や雇用管理のあり方を見直すための視点や、性別を問わず社員の活躍を促進するための実態調査票などの支援ツールを盛り込んでいます。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000ned3.html>

ポジティブ・アクションに関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用均等室へ

[受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	石 川	076-265-4429	岡 山	086-224-7639
青 森	017-734-4211	福 井	0776-22-3947	広 島	082-221-9247
岩 手	019-604-3010	山 梨	055-225-2859	山 口	083-995-0390
宮 城	022-299-8844	長 野	026-227-0125	徳 島	088-652-2718
秋 田	018-862-6684	岐 阜	058-245-1550	香 川	087-811-8924
山 形	023-624-8228	静 岡	054-252-5310	愛 媛	089-935-5222
福 島	024-536-4609	愛 知	052-219-5509	高 知	088-885-6041
茨 城	029-224-6288	三 重	059-226-2318	福 岡	092-411-4894
栃 木	028-633-2795	滋 賀	077-523-1190	佐 賀	0952-32-7218
群 馬	027-210-5009	京 都	075-241-0504	長 崎	095-801-0050
埼 玉	048-600-6210	大 阪	06-6941-8940	熊 本	096-352-3865
千 葉	043-221-2307	兵 庫	078-367-0820	大 分	097-532-4025
東 京	03-3512-1611	奈 良	0742-32-0210	宮 崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新 潟	025-288-3511	鳥 取	0857-29-1709	沖 縄	098-868-4380
富 山	076-432-2740	島 根	0852-31-1161		

厚生労働省のホームページでは、メールによる質問も受け付けています。 <https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>

くるみん認定」通知書 交付式



認定企業： ホシザキ北海道 株式会社 (札幌市)

日時：平成26年6月27日（金） 10:00～

場所：札幌第一合同庁舎 北海道労働局8階北側会議室

認定企業の主な取組み：

- 1 出産育児に関する社内規則を、社内イントラネットや研修会を活用して周知し、男性1名、女性は取得率100%で育児休業取得。
- 2 ノー残業デー完全実施を、個人メールを活用して周知し、90%以上の達成率となった。
- 3 定期的に年次有給取得率の部署別順、個人別順をメールで配信し、社員への啓蒙を図り、取得率を全社平均60%以上とした。



認定企業： 社会福祉法人 真宗協会 (帯広市)

日時：平成26年7月1日（火） 14:00～

場所：十勝総合振興局4階 A・B会議室

認定企業の主な取組み：

- 1 男性も育児休業が取得できることを周知するためポスターを作成し各施設に掲示し、育児休業中に職場復帰のための復職支援セミナーを開催して、男性1名、女性は取得率100%で育児休業取得。
- 2 小学校就学前の子を持つ職員が利用できる勤務時間短縮措置を制度化
- 3 スクールイベント休暇及びバースデイ休暇の推進を各会議において周知啓発し、年次有給休暇取得率を全社平均50%以上とした。

※ くるみん認定企業とは

次世代育成支援対策推進法(有効期間:平成37年3月31日まで10年間延長)に基づき、一般事業主行動計画を策定し届出て、以下の基準をすべて満たして厚生労働大臣の認定を受けた企業です。認定を受けると「くるみんマーク」を会社のPRやイメージアップに活用出来る他、税制優遇制度を利用できる場合もあります。(資料4)

- 1 行動計画策定指針に照らし、適切な一般事業主行動計画を策定している
- 2 計画期間が2年～5年である
- 3 すべての目標を達成している
- 4 計画の公表及び労働者への周知を実施している
- 5 計画期間内に男性の育児休業取得者がいる(300人以下企業の特例あり)
- 6 計画期間内に女性育児休業取得率70%以上である(300人以下企業の特例あり)
- 7 3歳から小学校入学前までの子を対象とした勤務時間短縮等の措置を講じている
- 8 所定外労働の縮減や年次有給休暇の取得促進などの措置を実施している
- 9 関係法令に違反する重大な事実がない

次世代育成支援対策推進法の認定を受け、
「くるみん」を取得した事業主・**経理担当者**の皆さまへ

税制優遇を受けられる機会を 逃していませんか？

社屋の新築・増改築等をご検討中の事業主はぜひご利用ください！

平成 **27** 年 **3** 月 **31** 日まで延長されました。

新築・増改築した建物について **32%の割増償却** が可能です。



次世代認定マーク
(愛称:くるみん)

くるみん税制を利用した事業主は…



A 社

くるみん税制の利用にあたっては、提出書類も少なく手続きは簡単に利用しやすかった。



B 社

税制の適用を受けた年度は直接減税につながる点よかった。

くるみん税制をよく知るあの方からも…

せっかくこのような優遇措置があるのに、使わないのはもったいない！

につぼん子育て応援団長、経済評論家
勝間 和代氏



- **「子育てサポート企業」**企業として、次世代育成支援への取り組みを推進している「くるみん」取得企業の皆様、この税制優遇制度を積極的にご活用ください。



ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省・都道府県労働局

1

税制優遇制度の概要

- 次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づく認定を受け、次世代認定マーク（愛称「くるみん」）を取得した企業は、認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の **32%の割増償却**ができます。

2

税制優遇制度の対象となる事業主の要件

- 青色申告書を提出する事業主であること
- **平成 23 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日までの期間内に始まるいずれかの事業年度において、次世代法の認定**を受けること

※ 個人事業主の場合は、平成 24 年 1 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日までの期間内に次世代法の認定を受けた場合に対象となります。

※ 過去に認定を受けたことのある事業主でも、当該期間内に新たに認定を受けた場合には対象となります。

※ 当該期間内に複数回認定を受けた場合には、最初の認定についてのみ対象となります。

次世代法に基づく認定とは？

- 一般事業主行動計画（以下「行動計画」）を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて都道府県労働局雇用均等室へ申請を行うことにより、「**子育てサポート企業**」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。
- 認定を受けた企業は、「**くるみん**」マークを広告、商品などに表示し、次世代育成支援対策に取り組んでいることをアピールできます。
- **行動計画**とは、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めて多様な働き方を選択できる労働条件の整備などに取り組むに当たって、①計画期間②目標③目標達成のための対策とその実施期間、を定めるものです。



行動計画の策定について<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

3 適用対象の建物等

以下の①②のどちらにも当てはまる建物及びその付属設備（以下「建物等」）が割増償却の対象となります。

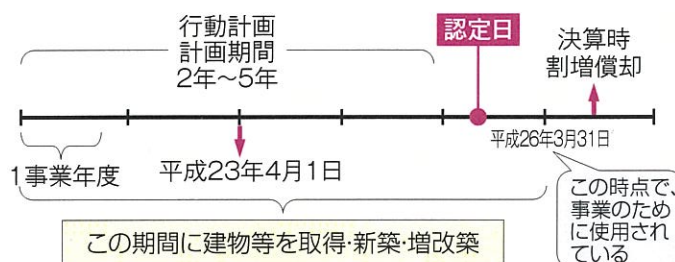
- ①次世代法の認定を受けた日を含む事業年度終了の日において、事業主が所有し、事業のために使用している建物等
- ②認定を受ける対象となった行動計画の（ア）計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得した建物等で、その建設の後、事業のために使用されたことのないもの、または（イ）その期間内に新築・増改築をした建物等

※ 所有権移転外リース取引により取得したものを除きます。

※ 増改築の場合は、増改築のための工事を行ったことによって所有することとなった建物等の部分に限ります。

※ 「建物およびその付属設備」の例

- 事務所用建物、店舗用建物、病院用建物、工場用建物、倉庫用建物、事業所内保育施設
- 電気設備、アーケード・日よけ設備、給排水・衛生設備、ガス設備



4 事務手続

- 次世代法の認定申請は、都道府県労働局雇用均等室で受け付けています。認定を受けた事業主には「基準適合一般事業主認定通知書」を交付します。
- 割増償却は、上記通知書の写しを添えて、税務署に申告してください。

※割増償却について詳しくは、税務署までお問い合わせください。

「くるみん」を取得するには？

- 次世代法の認定を受け「くるみん」を取得するためには、適切な行動計画を策定し、その計画期間が終了し、一定の基準を満たしていることが必要です。

認定基準について<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dl/ninteikijun.pdf>

- 認定を受けようとする場合は、あらかじめ認定基準を踏まえて行動計画を策定してください。策定した、または策定しようとしている行動計画が目標を達成した場合に認定基準を満たすかどうかについては、都道府県労働局雇用均等室にご相談ください。
- 行動計画が認定基準を満たさない場合は、計画期間の途中でその期間や内容を変更することが可能です。計画の変更により、認定の対象となる場合もあります。
行動計画の期間や内容を変更するときは、都道府県労働局雇用均等室に変更届を提出してください。

次世代法の一般事業主行動計画の策定、
認定などに関するお問い合わせは、

▶ 最寄りの都道府県労働局雇用均等室まで

	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 名古屋広小路ビルディング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
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

行動計画の策定・認定基準・認定企業一覧については厚生労働省ホームページをご覧ください

- 行動計画の策定について : <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>
- 認定基準について : <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dl/ninteikijun.pdf>
- 認定企業について : <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/kijuntekigou/index.html>