

長野労働局発表（24-13）
平成24年5月29日

担 当	長野労働局雇用均等室
	室長 絹谷 よし子
	室長補佐 丹野 佳苗
	電 話 026-227-0125

平成23年度 男女雇用機会均等法の施行状況

相談の約6割はセクシュアルハラスメント

長野労働局では第27回男女雇用機会均等月間（[別添実施要綱参照](#)）に当たり平成23年度男女雇用機会均等法の施行状況を取りまとめました。

1 相談

平成23年度長野労働局に寄せられた男女雇用機会均等法に係る相談件数は、289件と平成22年度より減少しました。

このうちセクシュアルハラスメントに係る相談が最も多く、184件であり、相談件数全体の63.7%を占めています。

相談内容 / 相談者内訳	H22年度(件)	H23年度(件)
募集・採用	19	9
配置・昇進、教育訓練、福利厚生 定年・退職・解雇等	9	4
妊娠・出産等解雇、不利益取扱い	51	38
セクシュアルハラスメント	158	184
母性健康管理	55	36
その他	32	18
労働者等	256	214
事業主	68	75
合 計	324	289

2 労働局長による紛争解決の援助（[別添リーフレット参照](#)）

平成23年度長野労働局における男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助の実施件数は8件であり、平成22年度と同じ件数となっています。

援助実施後の結果は、解決が図られた事案が4件、労使双方の歩み寄りが図られない等で打ち切りとなった事案が4件でした。

紛争内容内訳	H22年度(件)	H23年度(件)
妊娠・出産等解雇、不利益取扱い	1	4
セクシュアルハラスメント	7	4
その他	0	0
合 計	8	8

3 制度是正指導

平成 23 年度長野労働局が男女雇用機会均等法 29 条に基づき事業主に助言を行った件数は 202 件であり、平成 22 年度より減少しました。

このうちセクシュアルハラスメントに係る助言件数が最も多く、97 件であり、助言件数全体の 48.0%を占めています。

指導内容	H22 年度(件)	H23 年度(件)
募集・採用	3	6
配置・昇進、教育訓練、福利厚生 定年・退職・解雇等	0	0
妊娠・出産等解雇、不利益取扱い	1	0
セクシュアルハラスメント	173	97
母性健康管理	98	98
その他	1	1
合 計	275	202

4 ポジティブ・アクション取組の促進 [\(別添リーフレット参照\)](#)

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)を促進するために、企業の実情に応じた取組を促す助言を行っています。

平成 23 年度長野労働局が行ったポジティブ・アクション取組に関する助言件数は 161 件となっており、内容としては「女性の管理職登用」及び「女性の採用拡大」の取組を行うよう促す助言が多くなっています。

内 容	H22 年度(件)	H23 年度(件)
女性の採用拡大	/	54
女性の職域拡大		20
女性の管理職登用		55
職場環境・職場風土の改善		32
合 計	57	161

※平成 22 年度までは内容毎の件数把握なし

男女雇用機会均等法に基づく紛争解決の援助の事例

労働者と事業主との間に生じた男女雇用機会均等法に関する紛争について、平成23年度長野労働局において両当事者の事情を聴取し、問題解決に必要な具体策の提示（助言・指導・勧告）をすることにより紛争の解決が図られた事例を紹介します。

<妊娠した女性労働者への退職の強要が疑われた事例>

●女性労働者からの申立内容

妊娠し体調が悪く、医師から休業が必要との指導があったため、会社に申し出て休業し、引き続き産前休業に入った。育児休業の取得も希望していたが、入社1年未満であるため育児休業は取得できない、産後休業後は退職するように言われている。育児休業を取得したいが、育児休業が取得できない場合は産後休業後から復帰し、正社員として働きたいとの意向を示しても、退職を求められている。

当事者同士の話し合いでは解決が困難であることから、援助の申立があった。

●事業主からの事情聴取

申立者は入社後まもなく妊娠が分かり、体調が悪く休みがちになったが、医師からの指導でしばらく休業することになった。その後、申立者から産休、育児休業の取得について確認があり、産休は取得できるが、育児休業は入社1年未満であるので対象外であること、復帰後は同じ職場での復帰は約束できないことを伝えたが、辞めるようにとは言っていない。産後休業後、復帰する意思があるのであれば復帰は可能である。

○労働局長による援助

事業主から申立者へ行った産後休業、育児休業の取得に関する説明では、申立者は産後休業後の就業継続が可能であることを理解できていなかったことを指摘し、局において休業復帰後の勤務条件等について双方の意向の調整を行った。

○結果

申立者の雇用は継続され、産前産後休業を取得後、引き続き育児休業も取得できることになった。

第27回男女雇用機会均等月間実施要綱

1 趣 旨

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）が施行されて以降、法制度上は男女の均等な機会及び待遇の確保は大きく進展し、企業の雇用管理は改善されつつあるが、依然として、男性と比べて女性の勤続年数は短く、管理職比率も低い水準にとどまっており、実質的な機会均等が確保された状況とはなっていない。また、平成9年、平成18年の改正を経て、法整備が進展する一方で、事実上の格差について認識しにくくなっている状況がみられる。

実質的な男女均等取扱いを実現するためには、性別によらない雇用管理を行うことはもとより、ポジティブ・アクション（男女労働者間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的かつ積極的な取組）の一層の推進を図り、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境整備等を進めることが重要である。

厚生労働省では、6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における男女均等について労使を始め社会一般の認識と理解を深める機会としている。本年度においては、次の目標を掲げ、月間を実施する。

2 目 標

- (1) 均等法の一層の周知徹底及び履行確保
- (2) ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解と取組の促進

3 テーマ

眠らせていませんか？あなたの職場の女性の力
～ポジティブ・アクションで男女が活躍～

4 期 間

平成24年6月1日から30日までの1か月

5 主 唱

厚生労働省

6 協力を依頼する機関、団体

関係行政機関、報道機関、使用者団体、労働団体、その他

7 実施事項

- (1) 周知・広報活動の実施
月間の趣旨や均等法の施行状況の記者発表を行うとともに、月間周知用ポスターの作成・配布を行うほか、各種媒体を通じた広報活動を実施する。
- (2) 協力依頼の実施
関係行政機関、報道機関、使用者団体、労働団体等に対し、月間実施に係る協力を依頼する。また、使用者団体に対しては、傘下団体・会員企業等に対する男女均等取扱いのための各種取組を促すよう要請する。
- (3) 均等法に基づく指導の集中的実施
都道府県労働局雇用均等室において、男女均等取扱い実現のための事業主に対する指導を集中的に実施する。
- (4) ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援
各事業所において選任されている機会均等推進責任者を通じて、取組を促進するとともに、中小企業に対する支援を重点的に行うなど、企業がポジティブ・アクションの具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び情報提供を積極的に行う。

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

に基づく紛争解決援助制度のご案内

都道府県労働局雇用均等室では、労働者と事業主との間で、男女均等取扱い、育児・介護休業、パートタイム労働者の雇用管理について民事上のトラブルが生じた場合、解決に向けた援助を行っています。
紛争解決援助の対象は以下のとおりです。

男女雇用機会均等法に基づく紛争解決

- 以下の事柄に関する性別による差別的取扱い
募集・採用、配置（業務の配分および権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定の範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新
※募集・採用については、調停（次ページ参照）の対象とはなりません
- 均等法で禁止される間接差別
- 婚姻を理由とする解雇等、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い
- セクシュアルハラスメント
- 母性健康管理措置
（妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理）

対象者 紛争の当事者である男女労働者および事業主

育児・介護休業法に基づく紛争解決

- 育児休業制度
- 介護休業制度
- 子の看護休暇制度
- 介護休暇制度（※）
- 育児のための所定外労働の制限（※）
- 時間外労働の制限、深夜業の制限
- 育児のための所定労働時間の短縮措置（※）
- 介護のための短時間勤務制度等の措置
- 育児休業等を理由とする不利益取扱い
- 労働者の配置に関する配慮

（※）これら3つの制度は、平成21年の育児・介護休業法の改正で新設されました。改正法施行（平成22年6月30日）時点で、常時雇用する労働者数が100人以下だった事業主については、平成24年7月1日からこれらが適用されます。

対象者 紛争の当事者である男女労働者および事業主

パートタイム労働法に基づく紛争解決

- 労働条件の文書交付など
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱い
- 職務の遂行に必要な教育訓練
- 福利厚生施設の利用の機会の配慮
- 通常の労働者への転換を推進するための措置
- 待遇の決定についての説明

対象者 紛争の当事者であるパートタイム労働者および事業主

※当事者以外の方からの申し出は受けられません。

※援助の対象となっている場合でも、裁判中や他の行政機関に相談中などの場合は制度を利用できないこともあります。



厚生労働省 都道府県労働局雇用均等室

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

に基づく**紛争解決援助制度**のご案内

都道府県労働局雇用均等室では、労働者と事業主との間で、男女均等取扱い、育児・介護休業、パートタイム労働者の雇用管理について民事上のトラブルが生じた場合、解決に向けた援助を行っています。

紛争解決援助の対象は以下のとおりです。

男女雇用機会均等法に基づく紛争解決

- 以下の事柄に関する性別による差別的取扱い
募集・採用、配置（業務の配分および権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定の範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨・定年・解雇・労働契約の更新
※募集・採用については、調停（次ページ参照）の対象とはなりません
- 均等法で禁止される間接差別
- 婚姻を理由とする解雇等、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い
- セクシュアルハラスメント
- 母性健康管理措置
（妊娠中・出産後の女性労働者の健康管理）

対象者 **紛争の当事者である男女労働者および事業主**

育児・介護休業法に基づく紛争解決

- 育児休業制度
- 介護休業制度
- 子の看護休暇制度
- 介護休暇制度（※）
- 育児のための所定外労働の制限（※）
- 時間外労働の制限、深夜業の制限
- 育児のための所定労働時間の短縮措置（※）
- 介護のための短時間勤務制度等の措置
- 育児休業等を理由とする不利益取扱い
- 労働者の配置に関する配慮

（※）これら3つの制度は、平成21年の育児・介護休業法の改正で新設されました。改正法施行（平成22年6月30日）時点で、常時雇用する労働者数が100人以下だった事業主については、平成24年7月1日からこれらが適用されます。

対象者 **紛争の当事者である男女労働者および事業主**

パートタイム労働法に基づく紛争解決

- 労働条件の文書交付など
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱い
- 職務の遂行に必要な教育訓練
- 福利厚生施設の利用の機会の配慮
- 通常の労働者への転換を推進するための措置
- 待遇の決定についての説明

対象者 **紛争の当事者であるパートタイム労働者および事業主**

※当事者以外の方からの申し出は受けられません。

※援助の対象となっている場合でも、裁判中や他の行政機関に相談中などの場合は制度を利用できないこともあります。



厚生労働省 都道府県労働局雇用均等室

ひと、くらし、
みらいのために

まずは、お近くの 都道府県労働局雇用均等室 まで ご相談ください！

紛争解決援助の制度には、都道府県労働局長による援助と調停委員（弁護士や学識経験者などの専門家）による調停の2種類があります。

雇用均等室では、相談内容に応じて、紛争解決援助制度、その他の法律上可能な対応案の説明や、法律の内容についての情報提供を行います。



簡単な手続きで、迅速に行政機関に解決してもらいたい場合

都道府県労働局長
による援助
(助言・指導・勧告)

雇用均等室に援助をお申し出ください。電話、手紙（連絡先記載）でも結構です（申立書などの文書は必要ありません）。

雇用均等室が労働者と事業主双方から、お話を伺います。

双方のお話を踏まえ、問題解決に必要な助言などの援助を行います。

当事者双方が援助の内容に沿った解決策を実行すること（歩み寄り）により問題が解決!!



公平、中立性の高い第三者機関に援助してもらいたい場合

機会均等調停会議〔均等法〕
両立支援調停会議〔育介法〕
均衡待遇調停会議〔パート法〕
による調停

雇用均等室に調停申請書^(※)を提出してください。

調停委員が労働者と事業主双方から、お話を伺います。

双方のお話を踏まえ、調停委員が紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方にお勧めします。

当事者双方が調停案を受諾することにより、問題が解決!!

(※) 調停申請書は、厚生労働省のホームページからダウンロードできます

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/woman/index.html>

また、電子政府の総合窓口から、電子申請を行うこともできます。

<http://www.e-gov.go.jp/>

紛争の解決には、**当事者双方の譲り合い、歩み寄り**が大切です

(当事者双方に歩み寄りが見られない場合は、打ち切りとなる場合もあります)

機会均等調停会議 による調停事例

～妊娠を理由とする退職の強要～

労働者の主張

妊娠を会社に報告したところ、執拗な退職の強要を受けた。退職の強要は妊娠の報告直後から始まったものであり、明らかに妊娠したことが退職強要の理由である。これに対し、金銭的な解決を求める。

事業主の主張

妊娠報告以前からの申請者の資質や協調性について改善の見込みがないと判断し、退職の勧奨を行ったものであり、妊娠を理由とする退職の強要ではない。

結果

調停委員は、妊娠の報告時期と退職勧奨の時期が近接しているなどの事情を総合的に勘案し、申請者に対する解決金の支払いについての調停案を作成し、受諾を勧告。当事者双方が受諾し、調停は終了した。

両立支援調停会議 による調停事例

～会社の説明不足で育児休業が取得不能に～

労働者の主張

本来であれば育児休業を取得できたにもかかわらず、会社の解釈の誤りにより取得できず、産休後すぐに復帰せざるを得なかったため、保育園の費用などについて補償を求める。

事業主の主張

育児休業の取得について、説明不足であったことは認め、謝罪は行いたい。金銭的な補償は受け入れがたい。

結果

調停委員は、育児休業が取得できなかったことについて、会社の説明不足があったことを指摘し、申請者に対して謝罪をすること、また解決金を支払うことについての調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

均衡待遇調停会議 による調停事例

～パートを理由とする差別的取扱い～

パートタイム労働者の主張

契約期間の定めはなく、職務の内容、人材活用の仕組み・運用も正社員と同じであるにもかかわらず、賃金が低い。改正パートタイム労働法が施行されて以降の、1年分の賃金差額の支払いを求める。

事業主の主張

正社員とパートタイム労働者は、職務の内容が異なっている。現在支払っている賃金は労働契約で双方合意したものであり、問題がない。

結果

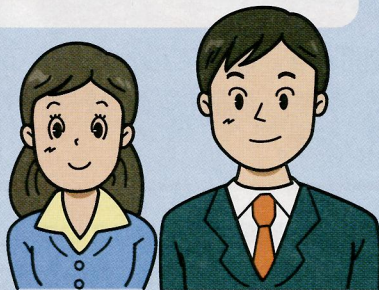
調停委員は、申請者は正社員と同視すべき状態であるが、その状態の始期については、申請者が主張する1年前ではなく半年前であると判断し、半年間の賃金差額の支払いに関する調停案を作成し、受諾を勧告。当事者双方が受諾し、調停は終了した。

紛争解決援助の制度に関する



雇用均等室の援助を受けるメリットは？

A 時間もお金もかかる裁判に比べ、早くて簡単。また、援助を受けるのに費用はかかりません。



援助を受けたら、会社から嫌がらせを受けたり、周りに知られたりしないか心配です…

A

援助を申し出たことによる、不利益取扱い（解雇、配置転換、降格、減給など）は男女雇用機会均等法、育児・介護休業法およびパートタイム労働法で禁止されています。万が一、そのような取扱いを受けた場合には、雇用均等室が会社に指導等を行うことができます。関係当事者以外に援助や調停の内容は公にされず、プライバシーは保護されます。

一人で悩まず

都道府県労働局雇用均等室 まで ご相談ください

専門の職員が相談を受け、問題の早期解決に向けて援助を行います。

詳しくは、お近くの都道府県労働局雇用均等室まで。

都道府県労働局雇用均等室の連絡先

受付時間

8時30分～17時15分
(土・日・祝日・年末年始を除く)

労働局	電話番号	労働局	電話番号	労働局	電話番号
北海道	011-709-2715	富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161
青森	017-734-4211	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
岩手	019-604-3010	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
宮城	022-299-8844	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
秋田	018-862-6684	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
山形	023-624-8228	岐阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
福島	024-536-4609	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
茨城	029-224-6288	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
栃木	028-633-2795	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
群馬	027-210-5009	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
埼玉	048-600-6210	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
千葉	043-221-2307	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
東京	03-3512-1611 03-6893-1100	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
神奈川	045-211-7380	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
新潟	025-234-5928 025-288-3511 (平成24年5月1日より)	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
		鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380

都道府県労働局
所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/index.html>

都道府県労働局雇用均等室って？

都道府県労働局雇用均等室は、厚生労働省の出先機関です。職場での性別による差別、会社でのセクシュアルハラスメント対策、妊産婦の健康管理対策、育児・介護休業、パートタイム労働者の均等待遇や正社員転換推進などについて相談を受け付けています。

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>

リサイクル適性(A)

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

平成24年1月作成 リーフレットNo.1

私も会社も ステップアップ

～ ポジティブ・アクションでチャンスを活かせ～

ポジティブ・アクションとは…

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場合、
このような差を解消しようと、個々の企業が行う
自主的かつ積極的な取組をいいます。



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」

● A社の取組のきっかけ ●

A社は就業規則や社内制度には男女差別的な取扱いはありませんが、女性の管理職比率は低く、役員にも女性はいません。

そんなA社の株主総会のことです。初老の男性から経営陣に一つの質問がありました。

「新しい役員にも、壇上にいる経営陣にも女性がいらないようですが、A社は21世紀も男社会で生きていけるわけですか？A社には、5000人近くも社員がいて、優秀な女性も当然いるはずですが。こういった状況をどう考えていますか？」

社長は、まったく想定していなかった質問に、明快な答弁ができませんでした。

制度上の差別をなくすだけでは、社内で女性が能力を発揮するには十分ではないのかもしれない・・・と経営陣は気がつきました。

これをきっかけに、A社は「能力と意欲のある女性には、もっと活躍できる場を社内に創っていく」ことを、本気で決心し、取組を始めたのです。



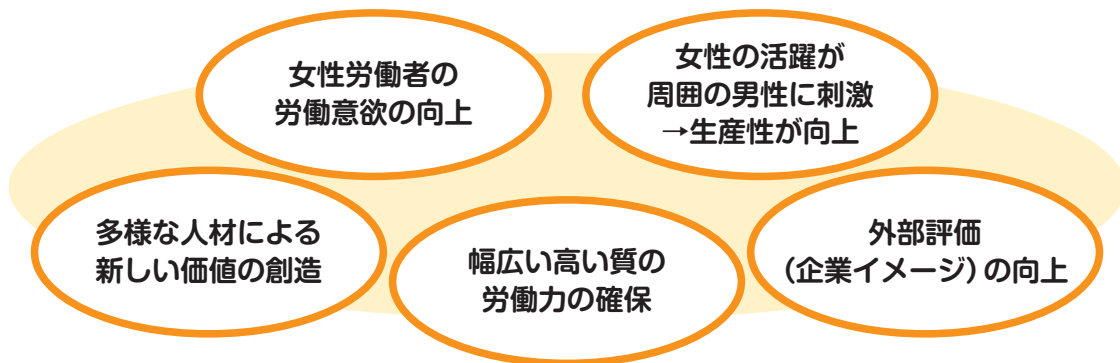
1

ポジティブ・アクション は、なぜ必要？

社内制度には男女差別的な取扱いはないのに「なかなか女性の管理職が増えない」「女性の職域が広がらない」そのために女性の能力が十分に活かされていないといった場合に、このような課題を解決し、実質的な男女均等取扱いを実現するために必要となるものです。

また、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！

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、格差解消に向けてポジティブ・アクションの取組を進めていきましょう。



取組企業の事例

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！

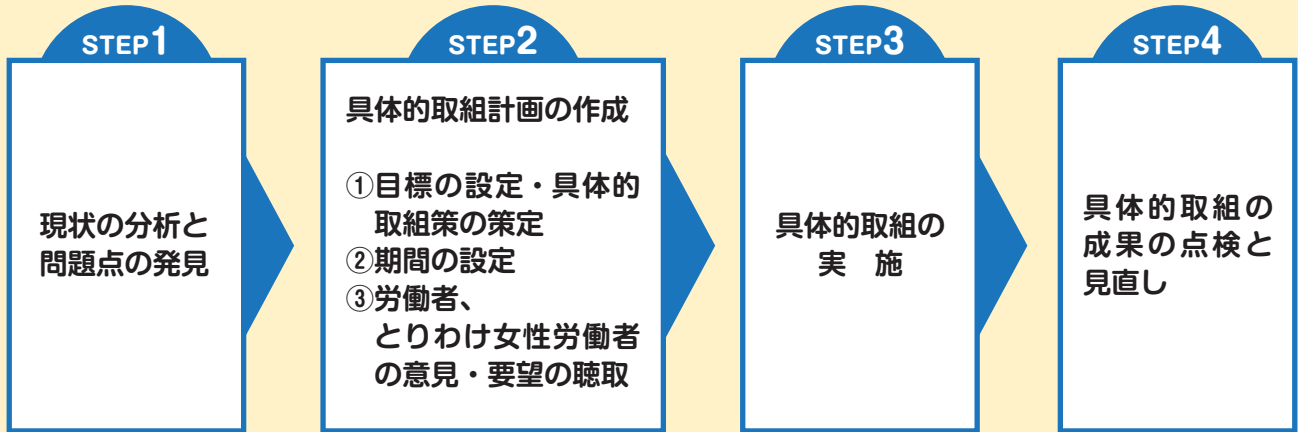
- 将来の管理職候補となるよう、今まで採用のなかった大卒女性を積極的に採用。いろいろな部署を経験させるため製造現場へ配属するにあたり**複数の女性を同時に配置**。大卒女性たちはお互いに励まし合って的確に職務を遂行した。
また、活躍する状況を会社ホームページで積極的に紹介することで、理系女子学生の人気企業ランキングの上位に入り、男女を問わず意欲的な学生からの応募が増加した。
- 「男性でなければできない仕事」「女性でなければできない仕事」など基本的にあるはずはないとの社長の方針の下、**男性ばかりの卸売市場で働く「せり人」に女性を採用**。「顧客が何を求めているか」との目線で提案型の営業を行う女性の姿勢に、男性社員も刺激を受け、お互いが切磋琢磨することで、売上増加に結びついた。
- 今まで上司推薦だった管理職への登用制度を見直し、**人事考課基準や昇進・昇格基準を明確化**して労働者全員に周知するとともに、男女の差別なく各種研修や教育訓練への参加、昇進昇格試験へのチャレンジを奨励したところ、能力次第で男女にかかわらず昇進するようになり、社員全体の意識向上につながった。
- 出産を機に退職する女性が多かったため、**配偶者の転勤にあわせてグループ会社の職場を視野に含めた異動への配慮**を行ったところ、就業継続する女性が増加。管理職となる女性が増加したことにより、女性社員のやる気が向上し、職場が活性化した。

2

ポジティブ・アクション の具体的な進め方は？

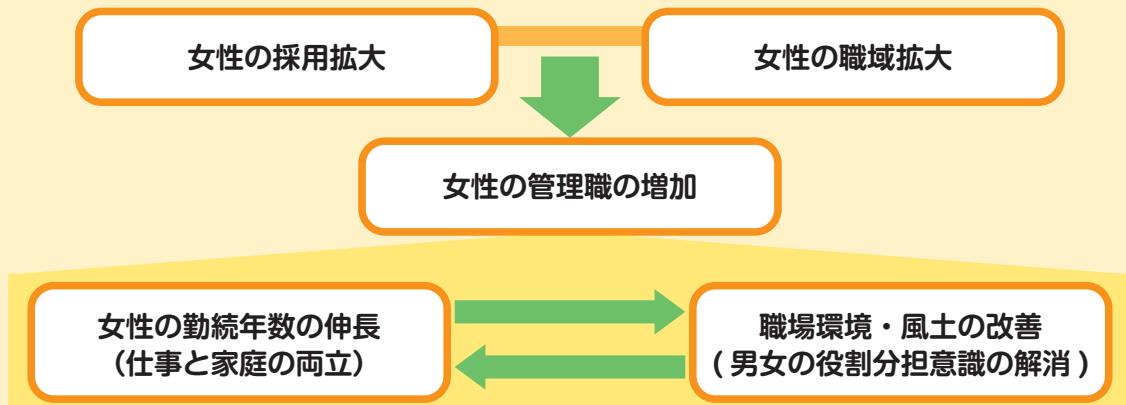
ポジティブ・アクションにどのように取り組んだらよいかは、企業の実態によってそれぞれ異なりますが、具体的には、次のような流れに沿って実施していくことが効果的です。

ポジティブ・アクションの取組の流れ



具体的な取組には、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。

Q

ポジティブ・アクションの取組として「女性のみ」又は「女性優遇」の取組を行うことは、均等法違反になりませんか？

A

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、男女労働者の間の事実上の格差を解消する目的で行う「女性のみを対象にした取組」や「女性を有利に取り扱う取組」については法に違反しない旨が明記されています。

ただし、ポジティブ・アクションとなる「女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う取組」は、一定の区分、職務、役職において女性の割合が4割を下回っている場合のみです。

ポジティブ・アクション(女性社員の活躍推進)に取り組まれる企業の方へ

厚生労働省のポジティブ・アクションに関する各種施策について掲載しています。

▶http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku04/index.html

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」

ポジティブ・アクション(Positive action)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す。

ポジティブ・アクションに賛同される方は、誰でもご利用になれます。

シンボルマークの利用例

- 社員の理解促進のため、社内報に！
- 企業のイメージアップのため、商品や名刺に！



「きらら」という愛称には、女性がいきいき活躍し、夢と希望で瞳がきらきら輝くという意味が込められています。

ダウンロード先

▶<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000004eod.html>

ポジティブ・アクション宣言サイト

女性の活躍推進協議会では、企業の女性の活躍推進に向けた各社のビジョン・取組内容や企業トップからのメッセージを「ポジティブ・アクション宣言」として発信しています。

「女性の活躍推進協議会」のメンバーや各社の「宣言」はこちら

▶<http://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/index.html>

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各種情報を提供するポータルサイトです。

企業の取組事例を内容・業種・規模別に検索できたり、女性の活躍状況を診断できるシステムや経営トップが女性の活躍推進方針を宣言するコーナーを設けています。

▶<http://www.positiveaction.jp/>

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といった支援ツールを盛り込んでいます。

▶<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000ned3.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、メールによるご質問も受け付けています。 <https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>