

事務連絡
平成30年7月11日

男女共同参画推進連携会議有識者議員
男女共同参画推進連携会議団体推薦議員
各位

内閣府男女共同参画局総務課

「セクシュアルハラスメント防止対策の周知について（協力依頼）（雇均発0710第1号）」の周知について（協力依頼）

平素より男女共同参画への御理解・御協力を賜り、感謝申し上げます。

今般、メディアと行政との間のセクシュアル・ハラスメント事案が発生したことを踏まえ、厚生労働省雇用環境・均等局長より男女共同参画推進連携会議の皆様宛てに平成30年7月10日付け（雇均発0710第1号）「セクシュアルハラスメント防止対策の周知について（協力依頼）」が参りましたので、送付いたします。

セクシュアル・ハラスメントは重大な人権侵害であり、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものであります。男女共同参画社会づくりに向けての国民的な取組を推進していただいております皆様におかれましても、当該内容につきまして御所属の各関係団体等へ広く周知いただきますよう、御協力のほどお願いいたします。

【お問い合わせ先】

内閣府男女共同参画局総務課企画係

E-mail: kikaku@cao.go.jp

(写)

雇均発 0710 第 1 号
平成 30 年 7 月 10 日

男女共同参画推進連携会議議員 各位

厚生労働省雇用環境・均等局長



セクシュアルハラスメント防止対策の周知について（協力依頼）

今般、メディアと行政との間のセクシュアルハラスメント事案が発生したことを踏まえ、安倍内閣総理大臣の指示の下、野田女性活躍担当大臣を中心に、政府を挙げて被害の予防・救済・再発防止のための施策が検討されてきたところですが、去る 6 月 12 日の「すべての女性が輝く社会づくり本部」において決定された「女性活躍加速のための重点方針 2018」（別添 1）及び「セクシュアルハラスメント対策の強化について」（別添 2）において、「セクシュアルハラスメント防止に係る制度の周知、改善」等が盛り込まれたところです。

セクシュアルハラスメントは、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなります。また、それは企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。

男女雇用機会均等法（昭和 47 年法律第 113 号）において最初に職場におけるセクシュアルハラスメントの防止措置が事業主に義務づけられたのは平成 11 年ですが、平成 29 年度に都道府県労働局に寄せられたセクシュアルハラスメントの相談は 6,808 件と、いまだ高止まりの状況となっております。

また、「平成 28 年度雇用均等基本調査」によれば、セクシュアルハラスメントを防止するための対策に取り組んでいる企業割合は、58.2%にとどまっています。

職場におけるセクシュアルハラスメントは、被害者に加え行為者も退職に至る場合があるなど、双方にとって取り返しの付かない損失となることが少なくありません。また、職場での解決が思うようにいかない場合、被害者は事後に裁判に訴えるケースも生じています。このようなことにならないためにも、未然の防止対策が特に重要です。

厚生労働省では、セクシュアルハラスメントの防止の必要性及び法令に基づ

き必要となる取組等について理解を深めていただき、また、セクシュアルハラスメントのない職場づくりに向けた企業の取組を促進するために、事業主向け（別添3）と労働者向け（別添4）のリーフレットを作成し、労使をはじめ広く周知を行うことといたしました。

つきましては、この取組の趣旨を御理解いただき、別添3及び4のリーフレットを活用していただくなど、周知につきまして御協力をお願い申し上げます。

また、都道府県労働局においては、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」を実施し、職場におけるハラスメント対策の説明会を開催するほか、「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設し、セクシュアルハラスメントやいわゆるマタニティハラスメントやパワーハラスメントなどハラスメントに関する相談を受け付けております。セクシュアルハラスメントに関する相談を受けたがどう対応すればよいかわからない場合など、お気軽に御相談ください。

お問い合わせ先
厚生労働省雇用環境・均等局
雇用機会均等課 野添・渡邊
電話 03-5253-1111(内線 7842)

女性活躍加速のための重点方針 2018
(平成30年6月12日 すべての女性が輝く社会づくり本部) (抄)

I 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

3. 女性に対するあらゆる暴力の根絶

女性に対する暴力は重大な人権侵害であり、女性が安全に、安心して暮らせる環境を整備することは、女性活躍の推進のための大前提となるものである。(中略) さらに、昨今のセクシュアル・ハラスメント問題に対する社会的な関心の高まりも踏まえ、セクシュアル・ハラスメントの防止も含め、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組について、より一層強力に進めていく必要がある。

(2) セクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた対策の推進

事業主(国にあっては各省各庁の長)の責務が、男女雇用機会均等法等(国にあっては人事院規則等)に基づき、制度上明確に定められている趣旨を十分に踏まえた上で、被害の防止や被害が発生した際の対応、再発防止のための措置が適切に行われるよう、プライバシーの保護を始めとする被害者への配慮、セクシュアル・ハラスメントの行為者に対する事業主による厳正な対処、研修等の実施による法令等の周知、相談窓口の整備等の対策を徹底する。(以下略)

セクシュアル・ハラスメント対策の強化について
～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～

平成 30 年 6 月 12 日
すべての女性が輝く社会づくり本部決定

セクシュアル・ハラスメントは重大な人権侵害であり、男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものである。

今般、メディアと行政の間でセクシュアル・ハラスメント事案が発生したことを踏まえ、政府を挙げて被害の予防・救済・再発防止を図るため、以下に掲げる施策を実施していくものとする。

1. セクシュアル・ハラスメント防止に係る制度の周知・改善

(1) セクシュアル・ハラスメントの防止に係る法令等の周知徹底【各府省・内閣人事局・(人事院)・厚生労働省】

- ①人事院規則 10-10 の各省各庁の長の防止措置義務の範囲に、職員が庁舎外で業務を遂行するに当たって外部の者に対して行うセクシュアル・ハラスメントの防止も含まれることなど、セクシュアル・ハラスメント防止に係る法令等について、次官以下幹部を含む職員に対して、各府省において研修を実施して周知徹底する。
- ②各省各庁の長が行うセクシュアル・ハラスメント防止のための研修について、新任者及び新任監督者に加えて課長級職員及び幹部職員にも研修を義務化する。また、内閣人事局より、各省各庁に対し、幹部候補者が必ず研修を受けている必要がある旨を周知徹底するとともに、内閣人事局において、当該研修の受講状況を確認し、確実な研修受講を期すこととする。
- ③各府省、内閣人事局において実施する各種研修において、セクシュアル・ハラスメント防止に係る項目を追加する。
- ④男女雇用機会均等法の事業主の防止措置義務の範囲に、社外で業務を遂行するに当たって労働者が受けるセクシュアル・ハラスメント防止も含まれることなど、セクシュアル・ハラスメント防止に係る法令等について、厚生労働省において事業主に対して周知徹底する。

(2) セクシュアル・ハラスメント対策の実効性の向上【(人事院)・厚生労働省】

- ①各府省における相談体制などのセクシュアル・ハラスメント対策の状況について統一的に把握するなど、対策の実効性確保のためのフォローアップを強化する。
- ②民間事業者におけるセクシュアル・ハラスメントの対応状況を踏まえ、厚生労働省において民間事業主の義務履行の実効性確保の方策について検討する。

(3) 外部の者からのセクシュアル・ハラスメント事案の通報窓口の整備【各府省・(人事院)】

- ①セクシュアル・ハラスメントについて、職員に対する事案だけではなく、外部の者に対する事案についても、各府省において通報窓口を整備し、相談等に対応するとともに、相談員等に対する研修を充実させる。
- ②相談を受けた際に、二次被害防止のために、プライバシー保護を徹底する。
- ③各府省が適切に対応しない場合に、各府省から独立して一元的に相談を受け付ける窓口の設置について検討する。

(4) 地方公共団体への要請【総務省】

- ①上記及び下記2.(1)①の対策について、地方公共団体において、その実情に応じ、国の取扱いを参考にしながら必要な措置を講じるよう要請する。

(5) プライバシー侵害情報の削除【総務省】

- ①セクシュアル・ハラスメント被害者の二次被害防止のため、民間事業者の取組を支援することなどを通じて、インターネット上での被害者のプライバシー侵害情報が適切に削除されるよう、取組を進める。

2. 行政における取材対応の改善

(1) 各府省における取材環境の整備【各府省・内閣府】

- ①各府省において、取材現場で女性記者の活躍が阻害されない環境を整備するとともに、各記者クラブ等との取材環境についての意思疎通の場を設定する。
- ②内閣府において、取材現場における女性の活躍に資する環境整備について、日本新聞協会、日本民間放送連盟及び日本放送協会（以下、「メディア分野の経営者団体等」という。）との間で意思疎通の場を設定する。

3. メディアへの要請

(1) メディアの分野における女性の参画拡大等の要請【内閣府】

- ①メディア分野の経営者団体等に対して、上記のセクシュアル・ハラスメント防止や取材に関する政府の取組を周知するとともに、取材現場における女性活躍、メディア分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大などについて要請する。

※ 担当府省中の（人事院）とは、人事院に対して検討を要請するものである。

職場におけるセクシュアルハラスメント対策に取り組みましょう！！

～男女雇用機会均等法の事業主の防止措置の範囲は社内外のセクシュアルハラスメントです～

「職場におけるセクシュアルハラスメント」とは、「職場」※1において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」※2に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件につき不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることをいいます。

「職場」におけるセクシュアルハラスメントには、「対価型」と「環境型」があります。

＜対価型セクシュアルハラスメント＞

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それに対して拒否・抵抗などをしたことで、労働者が解雇、降格、減給などの不利益を受けること

● 典型的な例

- ・事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること。
- ・出張中の車中において上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること。

※1 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれます。

例) 取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等

＜環境型セクシュアルハラスメント＞

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること

● 典型的な例

- ・事務所内において上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- ・同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事に手につかないこと。

※2 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれます。※3

※3 事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者及び学校における生徒等もセクシュアルハラスメントの行為者になり得ます。

セクシュアルハラスメントによって労働者の就業環境が害されることのないよう、企業として未然防止対策に取り組むことが重要です。また、行為者が取引先など社外の労働者である場合や顧客であるような場合も、行為者が社内の場合と同様の対応が求められます。

なお、自社の労働者が取引先の労働者や顧客等へのセクシュアルハラスメントの行為者とならないよう、併せて周知することが望まれます。

職場※1のセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！

▶男女雇用機会均等法は、事業主に次のような防止措置を講じることを義務付けています。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

3 職場におけるセクシュアルハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

4 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

- (9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- (10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。



●セクシュアルハラスメントの行為者には、男性も女性も加害者にも被害者にもなり得るほか、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。

●職場におけるセクシュアルハラスメントは、相手の性的指向(※4)または性自認(※5)にかかわらず、該当することがあります。

(※4) 人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか (※5) 性別に関する自己意識

厚生労働省のホームページから事業主向けパンフレットや社内研修用資料等のダウンロードができます

◆職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やパワーハラスメント対策にも併せて取り組みましょう！！

職場でのセクシュアルハラスメント

検索



セクシュアルハラスメント対策について周知しましょう

周知用文書の例

〇年〇月〇日

セクシュアルハラスメントは許しません！！

株式会社〇〇〇 代表取締役社長〇〇〇

- 職場におけるセクシュアルハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。また、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがありますので、注意しましょう。
- 我が社は下記の行為を許しません。
「就業規則第〇条①他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為」とは、次のとおりです。
 - 性的な冗談、からかい、質問
 - わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
 - その他、他人に不快感を与える性的な言動「就業規則第〇条②他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為」とは次のとおりです。
 - 性的な噂の流布
 - 身体への不必要な接触
 - 性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為「就業規則第〇条③暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為」とは次のとおりです。
 - 交際、性的な関係の強要
 - 性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い など
- この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている方すべて、また、顧客、取引先の社員の方等を含みます。また、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、セクシュアルハラスメントのない、快適な職場を作っていきます。
- 社員がセクシュアルハラスメントを行った場合、就業規則第△条「懲戒の事由」第1項、第2項に当たることとなり、処分されることがあります。その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。
 - 行為の具体的態様(時間・場所(職場か否か)・内容・程度)
 - 当事者同士の関係(職位等)
 - 被害者の対応(告訴等)・心情等

- 相談窓口
職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談(苦情を含む)窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。
また、実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合や上記2に当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。
〇〇課 〇〇〇(内線〇〇、メールアドレス〇〇〇)(女性)
△△課 △△△(内線△△、メールアドレス△△△)(男性)
××外部相談窓口(電話××、メールアドレス×××)
相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。
- 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません。
- 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。
- セクシュアルハラスメント防止研修・講習も行っていますのでふるってご参加ください。

(注) セクシュアルハラスメントに該当するような行為が行われた場合の対処方針・内容などが就業規則の服務、懲戒規定の中で読み込めるようにしてください。

お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)

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	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7167
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

悩んでいませんか？

職場でのセクシュアルハラスメント

～ 男女雇用機会均等法が解決のお手伝いします～

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、

それを**拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること**

職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること

を「職場におけるセクシュアルハラスメント」といいます。

職場とは、〈例えば…〉

- ▶ ぶんだん働いている場所
- ▶ 出張先
- ▶ 取引先の事務所
- ▶ 顧客の自宅
- ▶ 取材先
- ▶ 業務で使用する車中
- ▶ アフターファイブの宴会（業務の延長と考えられるもの）

【対価型セクシュアルハラスメント】

〈例えば…〉

- 出張中の車内で、上司が女性の部下の腰や胸にさわったが、抵抗されたため、その部下に不利益な配置転換をした。
- 事務所内で、社長が日頃から社員の性的な話題を公然と発言していたが、抗議されたため、その社員を解雇した。

【環境型セクシュアルハラスメント】

〈例えば…〉

- 勤務先の廊下やエレベーター内などで、上司が女性の部下の腰などにたびたびさわるので、部下が苦痛に感じて、就業意欲が低下している。
- 同僚が社内や取引先などに対して性的な内容の噂（うわさ）を流したため、仕事が手につかない。

！ 事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者及び学校における生徒等もセクシュアルハラスメントの行為者になり得ます。

- 職場におけるセクシュアルハラスメントは、男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る問題です。異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。
- また、職場におけるセクシュアルハラスメントは、相手の性的指向（※1）または性自認（※2）にかかわらず、該当することがあり得ます。「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントの背景にもなり得ます。また、性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。

（※1）人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか （※2）性別に関する自己意識

ご存じですか？ 職場のセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！

男女雇用機会均等法において、事業主には次のことが義務付けられています。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

セクハラの内容、「セクハラが起きてはならない」旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知啓発する

2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

セクハラ被害を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口（相談担当者）を社内には設ける

3 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応など

セクハラ相談があったとき、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う

これらの措置は、業種・規模に関わらず**すべての事業主に義務付けられています。**

- 男性がセクシュアルハラスメントの被害者となることもあります。「男ならこれくらい我慢しなければ」「男がセクハラ相談なんて恥ずかしい」と思わずに相談しましょう。
- 「勤務先に相談しても対応してくれない」「どこに相談したらいいかわからない」など、お困りのときは**すぐに都道府県労働局にご相談ください！**

セクシュアルハラスメントの被害にあった時は

はっきりと 意思を伝えましょう

ハラスメントによって、「困っている」「不快に感じている」「止めてほしい」など、あなたの意思を相手に伝えましょう。

「ノー」を言うことはとても勇気がいることですが、問題を解決するための一歩となります。

会社の窓口 に相談しましょう

ハラスメントは、個人の問題ではなく会社の問題です。会社の人事労務などの相談担当者や信頼できる上司に相談しましょう。労働組合に相談する方法もあります。

社内に相談相手がないときも、ひとりで悩まずに、都道府県労働局*など外部の機関に相談しましょう。

厚生労働省のホームページからパンフレットのダウンロードができます

◆職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ

職場でのセクシュアルハラスメント

検索

都道府県労働局が、あなたのお力になります！

相談して
ください！

匿名でも大丈夫。プライバシーは厳守します。
まずは相談してください！！ 相談は無料です！

1. 会社に対し、法律や制度の説明をします。
2. その内容に応じて会社に事実確認を行い、会社に働きかけを行うなど、丁寧な対応に努めます。
3. 会社との間に紛争が生じている場合は、助言、調停など解決のための援助を行います。

★ あなたの了承を得ずに、会社にあなたの情報を提供することはありません。



お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

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	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7167
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		