

女性活躍・ハラスメント対策の見直しについて

- 平成30年8月末から労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、女性活躍推進法の施行3年後の見直し及びセクハラ・パワハラ防止対策の強化について議論。12月14日に分科会報告をとりまとめ、大臣に建議。
 建議の内容を踏まえ、**次期通常国会への法案提出**を目指す。

	現行制度	主な見直しの方向性
女性活躍	<p>○ <u>女性活躍推進法</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・行動計画の策定(301人以上企業に義務) ・情報公表(301人以上企業に義務) (公表項目は任意の1項目) ・優良企業(えるぼし)認定(現行3段階) 等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 行動計画策定・情報公表義務の対象企業の拡大(301人→101人以上) ● 情報公表の強化(複数項目化) ● 企業へのインセンティブ強化 等
ハラスメント防止対策(※)	<p><セクシュアルハラスメント></p> <p>○ <u>男女雇用機会均等法</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主に雇用管理上の措置義務 ・法律に基づく指針で、以下の措置を規定 <ol style="list-style-type: none"> ① 事業主による方針の明確化と周知・啓発 ② 苦情などに対する相談体制の整備 ③ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 <p><パワーハラスメント></p> <p>○ <u>法的根拠なし</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 実効性強化 (相談等を理由とした不利益取扱いの禁止等) ● セクシュアルハラスメントと同様の雇用管理上の措置義務を導入 (労働施策総合推進法に位置付け)

ハラスメント防止対策の主な見直し内容

1. セクシュアルハラスメント対策の実効性の向上

- (1) **セクハラ防止に関する使用者・労働者の責務**（パワハラも同様の対応を検討）
- セクハラは許されないものであり、**使用者・労働者の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるという趣旨の規定を設ける。
- (2) **事業主に相談した労働者に対する不利益取扱いの禁止**（パワハラも同様の対応を検討）
- 労働者が相談等を行うことに躊躇することがないよう、**労働者がセクハラに関して事業主に相談したことを理由とした不利益取扱いを禁止**する。
- (3) **社外の労働者等からセクハラを受けた場合や社外の労働者にセクハラを行った場合の対応の明確化**
- 他社の労働者等からセクハラを受けた場合も措置義務の対象となることや、社外の労働者にセクハラを行った場合は、他社が実施する事実確認等の措置に協力するよう努めることを指針等で明確化する。

2. パワーハラスメント防止対策の法定化

(1) **事業主に、一定の雇用管理上の措置を講じることを義務付け**（現行のセクハラ防止の措置義務と同様）

- 事業主による社内方針の明確化と周知・啓発や、苦情などに対する相談体制の整備等を義務化
- 中小企業に対しては、円滑な施行に向けて配慮・支援を実施

パワーハラスメントは以下の3つの要素をすべて満たすものとして法律に規定

- ① 優越的な関係に基づく、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③ 就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)

(2) **指針で「パワハラの内容」や「措置の内容」を明確化**

- **指針で「パワハラに該当する/しない行為例」、「適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たらないこと」などを明確化。**
- 取引先や顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）については、法律上の措置義務の対象とはしないが、指針において、労働者からの相談体制の整備や被害者への適切な配慮等を行うことが望ましい旨を記載することを検討。

現行のセクシュアルハラスメント対策（雇用管理上の措置義務＋指針）

○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 （職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

- 第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 3（略）

○事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針＜概要＞

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つ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。

※都道府県労働局（雇用環境・均等部（室））による是正指導件数（セクシュアルハラスメント関係）
平成29年度 助言：4458件、指導：261件、勧告：0件

労 審 発 第 1032 号
平成 30 年 12 月 14 日

厚生労働大臣
根 本 匠 殿

労働政策審議会
会長 樋 口 美 雄



女性の職業生活における活躍の推進
及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について（建議）

本審議会は、標記について、下記のとおり結論に達したので、厚生労働省
設置法第 9 条第 1 項第 3 号の規定に基づき、建議する。

記

別添の雇用環境・均等分科会の報告のとおり。

(別添)

平成 30 年 12 月 14 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

雇用環境・均等分科会

分科会長 奥宮 京子

女性の職業生活における活躍の推進
及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について（報告）

本分科会は、標記について、平成 30 年 8 月 27 日以降、平成 30 年 12 月 14 日までの間に 10 回にわたり検討を重ねてきたが、この度、その結果を別紙のとおり取りまとめたので報告する。

女性の職業生活における活躍の推進
及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について
(報告書)

1. はじめに

- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）は、日本の職場での男女間の事実上の格差が大きい現状を踏まえ、職業生活における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、10年間の時限立法として整備された。女性活躍推進法が平成27年9月（一般事業主行動計画（行動計画）については、平成28年4月）に施行されて以降、民間企業における同法に基づく女性活躍の取組は着実に進展し、行動計画の策定・届出が義務付けられている301人以上企業を中心に届出数は2万社を超え、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」では、約1万2千社が行動計画を掲載、約1万社が同法に基づく情報を公表している。
- 一方で、我が国の女性の年齢階級別労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いており、労働力率と潜在的労働力率の差は依然として大きい。年齢階級別に女性の就業形態を見ると、正規雇用の就業率は第1子出産の平均年齢より手前の「25～29歳」層でピークを迎え、その後は年齢とともに減少している。また、管理的職業従事者に占める女性割合は13.2%と諸外国に比べて低い水準である。さらに、男女間賃金格差について、長期的には減少傾向にあるものの依然として開きがある状況が続いている。このように、女性活躍推進法の施行後3年を迎える中で今なお課題が残っている。
- 今後、女性活躍推進法が目指す、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会（女性活躍推進法第1条）を実現するためには、あらゆる女性が希望に応じて個性と能力を十分に発揮できるよう、職業生活に関する機会の提供や職業生活と家庭生活の両立を通じて女性の職業生活における活躍をさらに推進することが必要である。
- 職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷つける等の人権に関わる許されない行為であり、あってはならないものである。企業にとっても経営上の損失に繋がる。

- 職場のパワーハラスメントについては、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」の「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（平成 24 年 3 月）を踏まえ、国は、職場のパワーハラスメント防止の社会的気運を醸成するための周知・啓発等に取り組んできた。さらに、働き方改革実行計画（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）において、職場のパワーハラスメント防止を強化するための対策を検討することが盛り込まれたことを受けて、「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」を開催し、議論を進めてきた。国際的にも、平成 30 年の ILO 総会で仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約について討議が行われるなど、ハラスメント問題全体に対する社会的関心が高まっている。

こうした中で、嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けたことによる精神障害の労災認定件数は 88 件（平成 29 年度）に増え、都道府県労働局における職場の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数も増加傾向となっている。職場のパワーハラスメント防止は喫緊の課題であり、現在、法的規制がない中で、対策を抜本的に強化することが社会的に求められている。

- また、セクシュアルハラスメントについては、事業主に対し、平成 11 年に事業主に対し防止に向けた雇用管理上の配慮義務が、その後平成 19 年に措置義務が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）により課されたが、都道府県労働局に対するセクシュアルハラスメントに関する相談件数は約 7 千件（平成 29 年度）と高水準にとどまっていること等に鑑みれば、職場のセクシュアルハラスメントの防止対策について、一層の実効性の向上が必要である。

2. 今後の対策

I. 女性の職業生活における活躍の推進等について

（1）基本的な考え方

- 今後、社会全体で女性活躍を一層推進するためには、計画的な PDCA サイクルを促す行動計画の策定や、求職者の職業選択に資する情報公表等に、より多くの企業が取り組むことが必要である。

現在、300 人以下の企業については女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされているところ、既に多くの企業が何らかの取組を進めている一方、取組を進める企業においても課題を感じていることを踏まえれば、これらの

企業においても、負担軽減に配慮しつつ、確実な取組を求めることが適当である。

- 行動計画策定や情報公表等の取組の内容については、女性活躍推進法の基本原則を踏まえ、「職業生活に関する機会の提供」と「職業生活と家庭生活の両立」に資するものとなるよう制度を見直すとともに、企業に対するインセンティブを充実させることが適当である。
- また、男女雇用機会均等法に沿った雇用管理の実現やポジティブ・アクションの推進に向けて、企業の実効性ある取組を促すことが必要である。

(2) 具体的な取組

1) 行動計画策定について

- ① 企業における女性活躍に関する計画的な PDCA サイクルを広く促すため、101人以上300人以下の企業にも行動計画策定を義務付けることが適当である。
- ② 状況把握については、各社の共通の課題となる4つの基礎項目について状況把握・課題分析を行い、その結果を踏まえて任意項目の状況把握・課題分析を行う仕組みが指針等で示されていることから、既に企業の実態に応じた適切な状況把握ができていると考えられ、企業が積極的な状況把握をすることができるよう、この仕組みについて丁寧に周知することが適当である。
- ③ 数値目標の設定に当たっては、各企業の状況に応じた自主的な判断を尊重しつつ、女性活躍推進法を踏まえた取組がより一層進むよう、複数の項目を設定することとすることが適当である。その際、状況把握項目を i) 及び ii) に区分し、原則として当該区分毎に、1項目以上を選択して関連する数値目標を設定することが適当である。
 - i) 「職業生活に関する機会の提供」に関する項目
 - ii) 「職業生活と家庭生活の両立」に関する項目
- ④ 行動計画策定を義務付ける企業を拡大するに当たっては、行動計画策定に関する負担を軽減しつつ、効果的な計画策定が可能となるよう、働き方改革関連法の施行時期も踏まえ十分な準備期間を確保することや、

数値目標の設定方法について現行の 301 人以上の企業に義務付けられている内容とする等の配慮をすることが適当である。加えて、行動計画策定・公表方法の簡素効率化、厚生労働省のホームページやパンフレット、行動計画策定支援ツールなどの改善、セミナーの拡充を含め、策定プロセスへの手厚いサポートなどを行うことが適当である。

併せて、行動計画の策定が努力義務とされる企業についても女性活躍推進法に基づく取組が進むよう、制度の周知や支援を引き続き実施することが適当である。

- ⑤ また、企業における行動計画策定等の取組が形式的な内容にならないよう、女性活躍推進法の基本原則などの趣旨や理念、数値目標の設定や行動計画の策定の在り方について、丁寧に周知を行うことが適当である。その際、行動計画に定める数値目標や取組内容が男女雇用機会均等法違反にならないようにすべきであることも、併せて分かり易く周知することが適当である。

2) 情報公表について

- ① 情報公表について、各企業の女性活躍の取組を促すとともに、求職者の職業選択に資するため、より多くの企業で情報公表が進むよう、101 人以上 300 人以下の企業にも情報公表を義務付けることが適当である。
- ② 情報公表項目について、女性活躍推進法の基本原則を踏まえ、情報公表項目を次の i) 及び ii) に区分し、当該区分毎に、1 項目以上を任意に選択して複数の項目を公表することを義務付けることが適当である。
 - i) 「職業生活に関する機会の提供」に関する項目
 - ii) 「職業生活と家庭生活の両立」に関する項目また、情報公表項目として、既定の定量的な項目に加えて、人材育成や両立支援等に関する「法定を上回る企業内制度」の概要も公表できることとすることが適当である。
- ③ 情報公表を義務付ける企業を拡大するに当たっては、情報公表に関する負担を軽減できるよう、働き方改革関連法の施行時期も踏まえ十分な準備期間を確保することや、情報公表の内容について現行の 301 人以上の企業に義務付けられている内容とする等の配慮をすることが適当である。

併せて、情報公表が努力義務とされる企業についても女性活躍推進法に基づく取組が進むよう、制度の周知や支援を引き続き実施することが適当である。

3) えるぼし認定について

- ① インセンティブを強化し、企業における更なる女性活躍の取組を推進するため、「えるぼし認定」よりもさらに基準の高い認定制度として、「プラチナえるぼし（仮称）」制度を創設することが適当である。
- ② 「プラチナえるぼし（仮称）」制度については、女性活躍推進の取組について客観的に優れていることや、行動計画の数値目標を達成していることなどを認定基準にした上で、プラチナくるみん制度と同様に、認定を取得した企業については、行動計画の策定義務を免除する（ただし、取組状況の情報公表を求める）ことなど認定取得に向けたインセンティブを設けることが適当である。
- ③ 現行のえるぼし認定の基準について、現に女性活躍の取組を積極的に進めている企業が適切にえるぼし認定を受けられるようにするため、採用の基準（男女の競争倍率の基準）について女性労働者の割合に関する別の基準を検討するなど、必要な見直しを行うことが適当である。

4) 履行確保について

- ① 女性活躍推進法の確実な履行確保のため、求職者の職業選択に影響を与える情報公表義務違反や虚偽の情報公表に関して勧告に従わない企業については、企業名を公表できることとすることが適当である。
- ② 認定制度の信頼性を確保するため、行動計画策定や情報公表が努力義務である100人以下のえるぼし、プラチナえるぼし認定取得企業であっても報告徴収を行えることとすることが適当である。

5) 男女雇用機会均等法に沿った雇用管理の実現やポジティブ・アクションの推進に向けた取組について

- ① 各企業における男女雇用機会均等法に沿った雇用管理の実現やポジティブ・アクションの推進に関する実効性ある取組を促すため、現在通達で選任するよう示している社内で当該業務を担当する労働者（男女雇用機会均等推進者）について、選任するよう努めることを法律に規定し、選任を促すことが適当である。また、当該推進者の役割に、女性活躍推進法に基づく行動計画や情報公表の取組の推進についても位置付けることが適当である。
- ② コース別雇用管理指針において、当該指針は総合職と一般職のみを対象に想定したのではなく、無期転換した労働者についても、総合職や一般職とは異なるコース等で雇用管理が行われるのであれば、当該コースも指針の対象に含まれることを明確化することが適当である。

Ⅱ. 職場のハラスメント防止対策等について

（１）基本的な考え方

- 職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷つける等の人権に関わる許されない行為であり、あってはならないものである。また、企業にとっても経営上の損失に繋がることから、防止対策を強化することが必要である。
- 具体的には、職場のパワーハラスメントの防止について、企業の現場において確実に予防・解決に向けた措置を講じることが不可欠であることから、事業主に対し、その雇用する労働者が自社の労働者等（役員等を含む。）からパワーハラスメントを受けることを防止するための雇用管理上の措置を義務付けることが適当である。その際、現場の労使が対応しやすくなるよう、職場のパワーハラスメントの定義や考え方、企業が講ずべき措置の具体的な内容を明確化していくことが必要である。
- 特に中小企業については、パワーハラスメントの防止に関するノウハウや専門知識が乏しいこと等から、その負担軽減に十分配慮し、支援を強化することが適当である。
- 取引先等の労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷

惑行為についても、労働者に大きなストレスを与える悪質なものであり、人権侵害にもなり得る無視できないものであるが、どこまでが相当な範囲のクレームで、どこからがそれを越えた嫌がらせなのかといった判断が自社の労働者等からのパワーハラスメント以上に難しいこと等の課題がある。このため、これらについては、自社の労働者等からのパワーハラスメントに類するものとして、相談対応等の望ましい取組を明確化し、関係省庁と連携して周知・啓発を図ることが適当である。

- 職場のセクシュアルハラスメント防止対策の実効性の向上については、まず、被害を受けた労働者が相談を行い易くするとともに、二次被害を防止するため、労働者がセクシュアルハラスメントに関する相談を行ったことを理由として不利益な取扱いが行われないよう徹底することが適当である。
- また、社外の労働者や顧客等からセクシュアルハラスメントを受けた場合や社外の労働者に対してセクシュアルハラスメントを行った場合の対応を明確化し、取組を徹底すること、調停制度がより実効性を上げ、できるだけ多くのセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの紛争が解決されるよう改善を行うことが適当である。
- 職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントの行為者に対して刑事罰による制裁を科すことや、被害者による行為者等に対する損害賠償請求の根拠を法律で新たに設けることについては、現状でも悪質な行為は既存の刑法違反に該当し、または不法行為として損害賠償請求の対象となり得る中で、民法等他の法令との関係の整理や違法となる行為の要件の明確化等の種々の課題がある。このため、今回の見直しによる状況の変化を踏まえた上で、ハラスメントの問題に関する様々な動きも考慮しつつ、その必要性も含め中長期的な検討を要すると考えられる。
- しかしながら、職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントは許されないものであり、国はその周知・啓発を行い、事業主は労働者が他の労働者（取引先等の労働者を含む。）に対する言動に注意するよう配慮し、また、事業主と労働者はその問題への理解を深めるとともに自らの言動に注意するよう努めるべきという趣旨を、法律上で明確にすることが適当である。
- 国は、就業環境を害するような職場におけるハラスメント全般について、総合的に取組を進めることが必要であり、その趣旨を法律上で明確にすることが適当である。

(2) 職場のパワーハラスメント防止対策の強化

1) 職場のパワーハラスメントの定義について

職場のパワーハラスメントの定義については、「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書(平成30年3月)の概念を踏まえて、以下の3つの要素を満たすものとするのが適当である。

- i) 優越的な関係に基づく
- ii) 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- iii) 労働者の就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)

2) 職場のパワーハラスメントの防止対策について

- ① 職場のパワーハラスメントを防止するため、事業主に対して、その雇用する労働者の相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備する等、当該労働者が自社の労働者等からパワーハラスメントを受けることを防止するための雇用管理上の措置を講じることが法律で義務付けることが適当である。
- ② 事業主に対して措置を義務付けるに当たっては、男女雇用機会均等法に基づく職場のセクシュアルハラスメント防止のための指針の内容や裁判例を参考としつつ、職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等を示す指針を策定することが適当である。
- ③ 取引先等の労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為については、指針等で相談対応等の望ましい取組を明確にすることが適当である。また、取引先との関係が元請・下請関係である場合があることや、消費者への周知・啓発が必要であることを踏まえ、関係省庁等と連携した取組も重要である。
- ④ 男女雇用機会均等法に基づく職場のセクシュアルハラスメント防止対策と同様に、職場のパワーハラスメントに関する紛争解決のための調停制度等や、助言や指導等の履行確保のための措置について、併せて法律

で規定することが適当である。

- ⑤ その際、中小企業はパワーハラスメントの防止に関するノウハウや専門知識が乏しいこと等を踏まえ、コンサルティングの実施、相談窓口の設置、セミナーの開催、調停制度の周知等、円滑な施行のための支援等を積極的に行うことが適当である。
- ⑥ 職場のパワーハラスメントは許されないものであり、国はその周知・啓発を行い、事業主は労働者が他の労働者に対する言動に注意するよう配慮し、また、事業主と労働者はその問題への理解を深めるとともに自らの言動に注意するよう努めるべきという趣旨を、各々の責務として法律上で明確にすることが適当である。

3) 指針において示すべき事項について

- ① 当該指針において、特に以下の事項を示すことが適当である。
 - i) 職場のパワーハラスメントの定義について
 - ・ 3つの要素の具体的内容
 - ・ 3つの要素を満たすものが職場のパワーハラスメントであること
 - ・ 「優越的な関係」の考え方、具体例
 - ・ 「業務上必要かつ相当な範囲」の考え方、具体例
 - ・ 「就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）」の考え方（「平均的な労働者の感じ方」を基準とすべきであることなど）、具体例
 - ・ 「職場」とは業務を遂行する場所を指し、通常就業している場所以外の場所であっても、業務を遂行する場所については「職場」に含まれること
 - ・ 業務上の適正な範囲内の指導については職場のパワーハラスメントに当たらないこと
 - ・ 職場のパワーハラスメントの典型的な類型、パワーハラスメントに該当する例、該当しない例
 - ii) 事業主が講ずべき措置等の具体的内容について
 - ・ 事業主における、職場のパワーハラスメントがあってはならない旨の方針の明確化や、当該行為が確認された場合には厳正に対処する旨の方針やその対処の内容についての就業規則等への規定、それらの周

知・啓発等の実施

- ・ 相談等に適切に対応するために必要な体制の整備（本人が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあることに留意すべきこと）
- ・ 事後の迅速、適切な対応（相談者等からの丁寧な事実確認等）
- ・ 相談者・行為者等のプライバシーの保護等併せて講ずべき措置

iii) 事業主が講ずることが望ましい取組について

- ・ 職場のパワーハラスメント発生の要因を解消するための取組（コミュニケーションの円滑化、職場環境の改善等）
- ・ 取引先等の労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関する相談対応等の取組

(3) 職場のセクシュアルハラスメント防止対策の実効性向上

- ① 事業主から不利益な取扱いを受けることを懸念して労働者がハラスメントに関する相談を行うことを躊躇することがないように、事業主に対し、労働者がこれらの問題に関する相談を行ったことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することが適当である。また、事業主が行うセクシュアルハラスメントの事実関係の確認に協力したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することについても、事業主の確実な取組を求めることが適当である。

なお、当該措置については、上記(2)のパワーハラスメントの防止対策や、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策においても講ずることが適当である。

- ② 職場のセクシュアルハラスメントは許されないものであり、国はその周知・啓発を行い、事業主は労働者が他の労働者に対する言動に注意するよう配慮し、また、事業主と労働者はその問題への理解を深めるとともに自らの言動に注意するよう努めるべきという趣旨を、各々の責務として法律上で明確にすることが適当である。

なお、当該措置については、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策においても同様とすることが適当である。

- ③ 社外の労働者や顧客等からセクシュアルハラスメントを受けた場合や社外の労働者に対してセクシュアルハラスメントを行った場合の対応について、以下の事項を指針等で明確にすることが適当である。

- ・ 自社の労働者が社外の労働者や顧客等からセクシュアルハラスメントを受けた場合も、雇用管理上の措置義務の対象となること
- ・ 自社の労働者が社外の労働者に対してセクシュアルハラスメントを行わないよう配慮するとともに、当該セクシュアルハラスメントが起こった場合に円滑な問題解決が図られるよう、他社が実施する事実確認や再発防止のための措置に協力するよう努めること

④ 調停制度について、紛争調停委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるよう、対象者を拡大することが適当である。



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悪化することをいいます。

「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。

＜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。

※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

※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悪化することのないよう、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・性交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



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	011-709-7575	東京	03-5221-6101	滋賀	077-523-1190	香川	087-844-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-606-8010	新潟	025-280-3511	大阪	06-6941-9940	高知	088-955-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6682	石川	076-265-2429	奈良	0742-92-0210	佐賀	095-232-7467
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-2609	山梨	055-225-2857	鳥取	0857-22-1709	熊本	096-352-3869
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2295	岐阜	058-245-1150	岡山	086-225-2037	宮崎	0985-38-8421
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	049-500-6210	愛知	052-957-0312	山口	0831-995-0390	沖縄	098-968-4380
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…〉

- | | |
|------------------------------|-------------|
| ▶ く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） | |

❗ 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
セクハラを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
セクハラが相談があったとき、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。

社内に相談相手がいないときも、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	富山	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		