

Do! ポジティブ・アクション

－ 男女均等な職場をめざして －

女性に活躍してもらいたいと思っていても、職場での理解が得られない

女性に新しい仕事をさせようとしても、本人が嫌がるのでむずかしい

女性にもいつまでも働いてもらいたいのに、辞められてしまう

能力的には優秀な女性が多いのに、うまく育たない

・・・というような問題はありますか？

人材の能力がフルに発揮されないのは、
企業にとって大きな損失です

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。

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

—個々の労働者の能力発揮を促進するだけでなく、企業にもさまざまなメリットがあります—

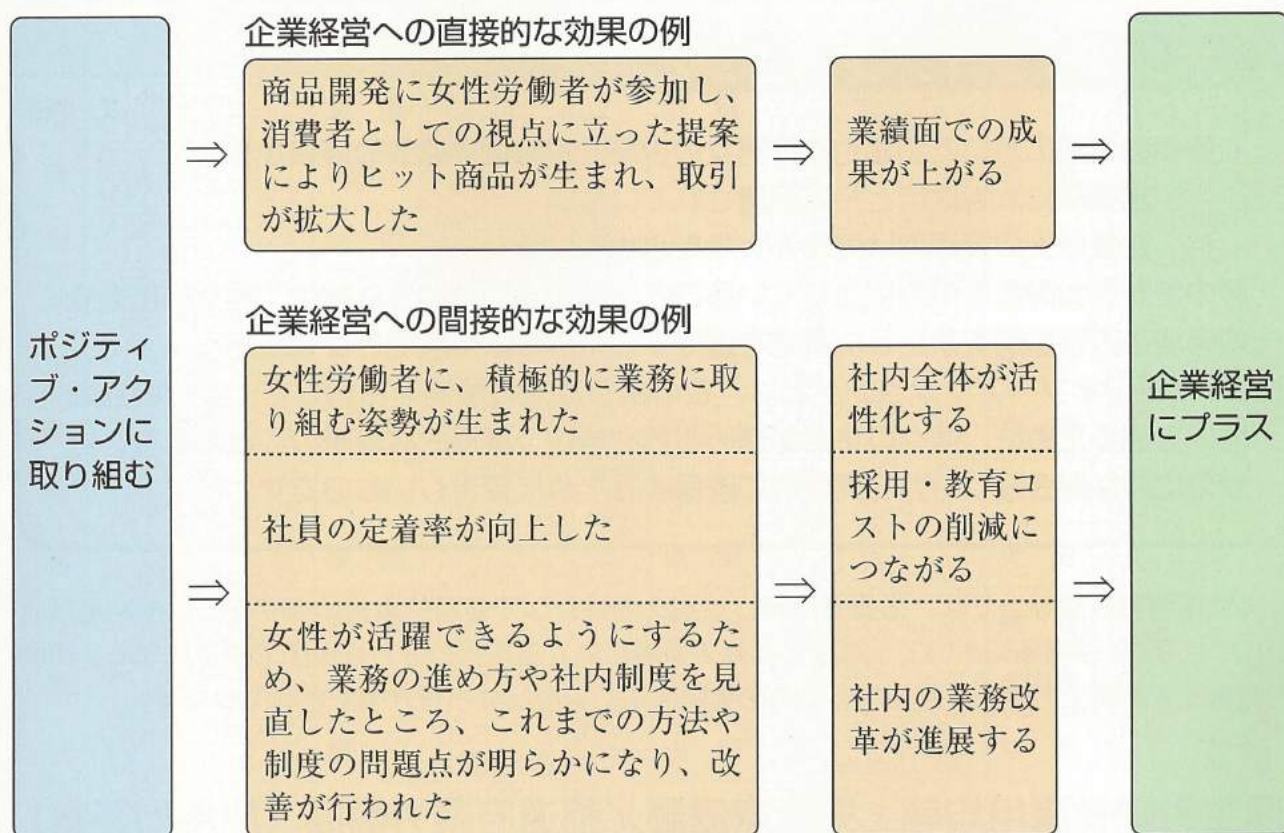
企業がポジティブ・アクションに取り組むことを促す仕組みとして、行政と経営者団体が連携し「女性の活躍推進協議会」を開催していますが、この協議会がとりまとめた「ポジティブ・アクションのための提言」では、ポジティブ・アクションの必要性とその効果に次のような観点があると提言しています。

- 女性労働者の労働意欲の向上
- 女性の活躍が周囲の男性に刺激を与え、結果的に生産性が向上
- 多様な人材による新しい価値の創造
- 幅広い高質の労働力の確保
- 外部評価（企業イメージ）の向上

「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ホームページでご覧いただけます。

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

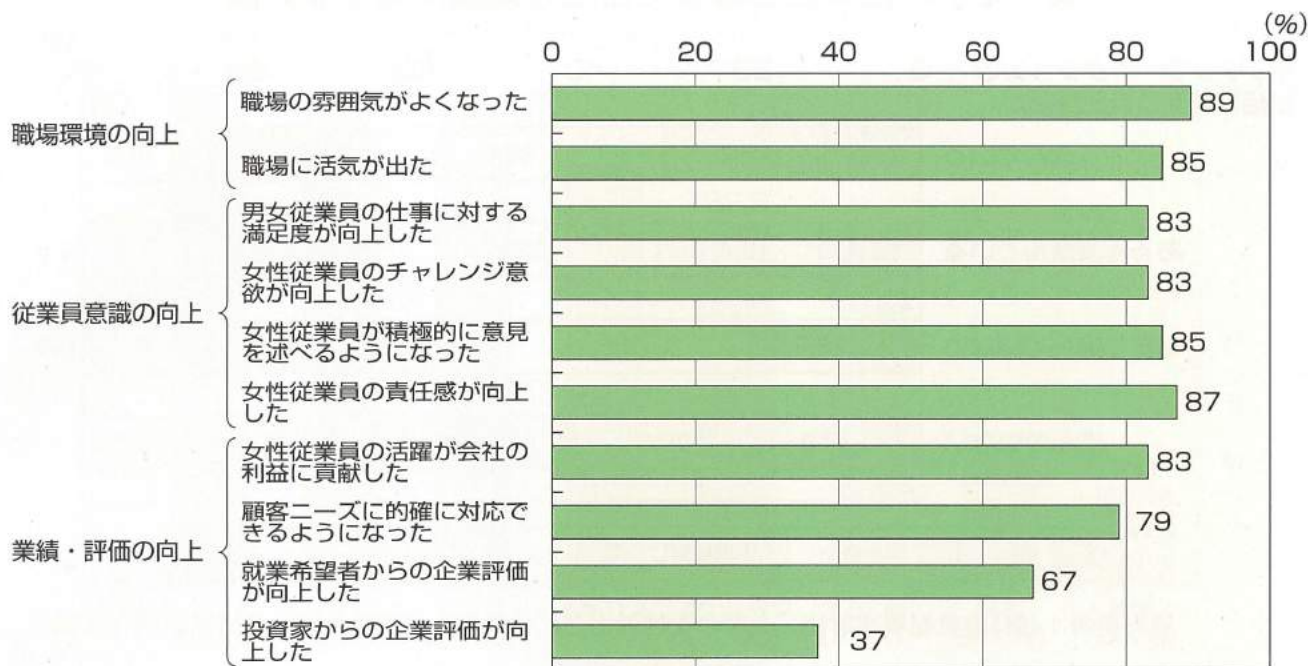
- 企業の取組事例をみると、ポジティブ・アクションの企業経営への効果には、「直接的な効果」と「間接的な効果」があることがわかります。



●ポジティブ・アクションの効果

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



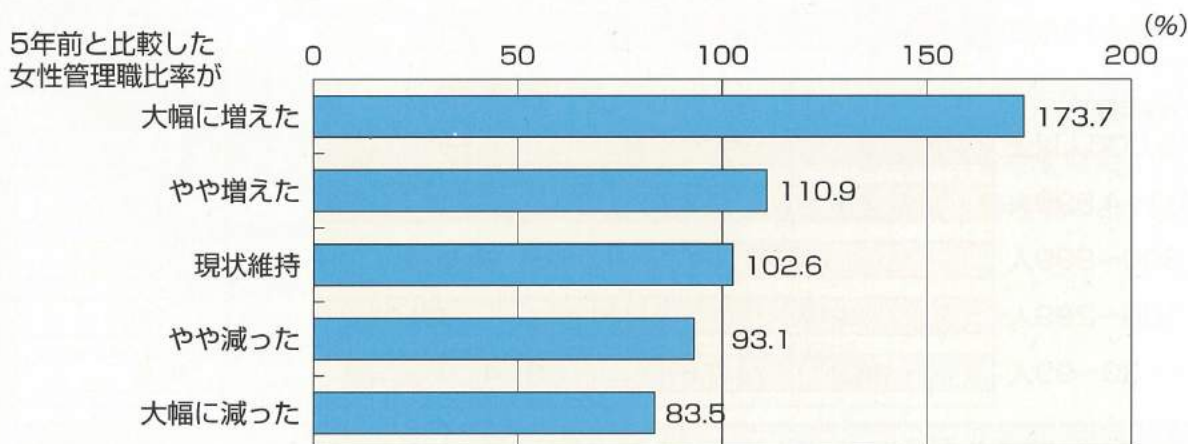
資料出所：(財)21世紀職業財団「女性の活躍推進状況診断」(平成18年度)

●女性の能力が発揮される → 経營業績が良くなる

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上は良好という関係がみられます。

・5年前と比べ女性管理職が「大幅に増えた」企業では、経營業績を「良い」又は「やや良い」と評価する企業が約4割で、売上高も7割強の増加となっています。

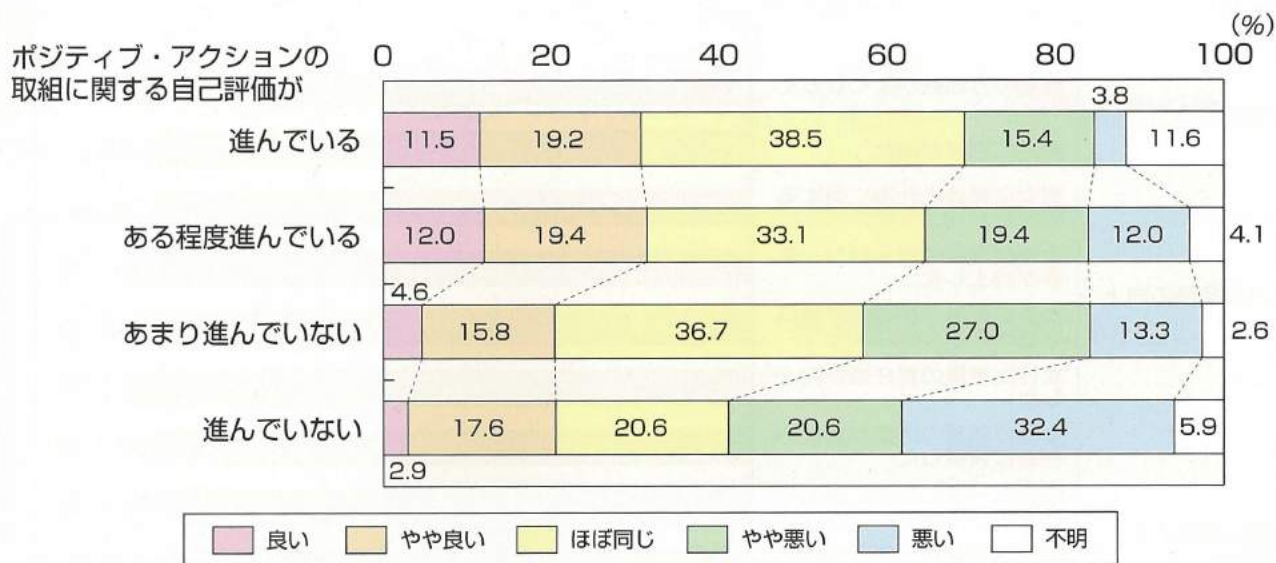
5年前と比較した売り上げ指数 (5年前の売り上げを100とした場合の現在の売上高)



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」又は「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」又は「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



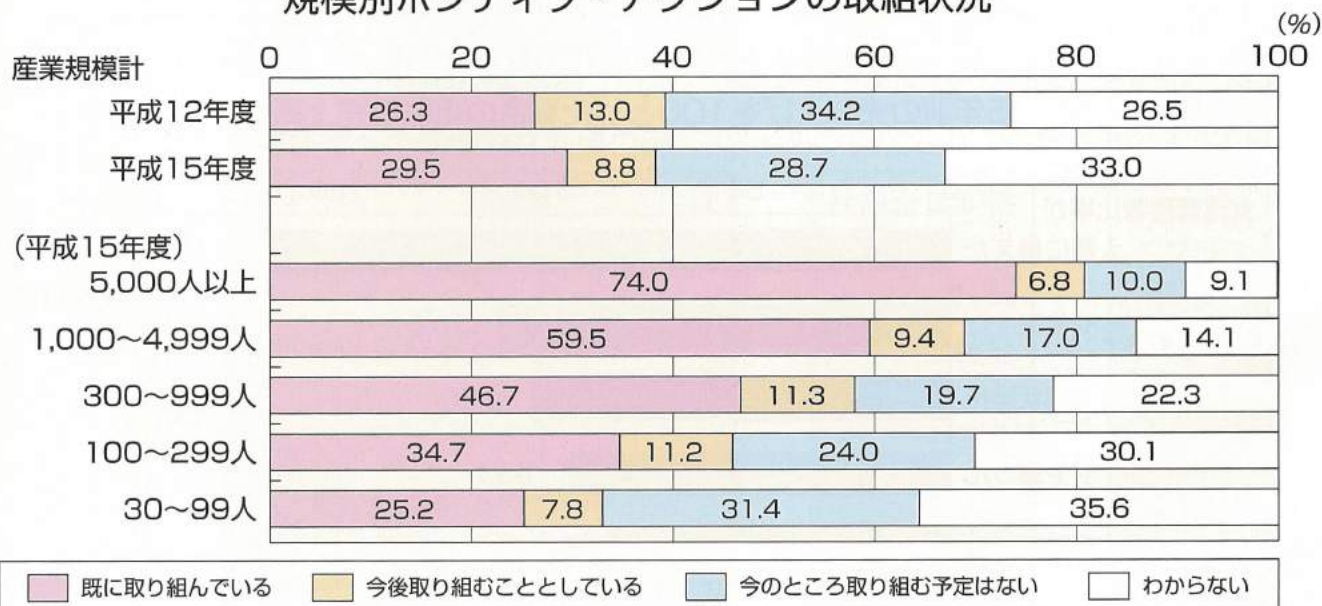
資料出所：(財)21世紀職業財団「企業の女性活用と経營業績との関係に関する調査」(平成15年)

ー取り組む企業割合は増えていますが、特に中小企業ではまだ進んでいない現状がありますー

●ポジティブ・アクション取組状況

- ・取り組む企業割合は、緩やかではありますが上昇しています。
(平成12年度：26.3% → 平成15年度：29.5%)
- ・大企業では7割以上が取り組んでいます、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。

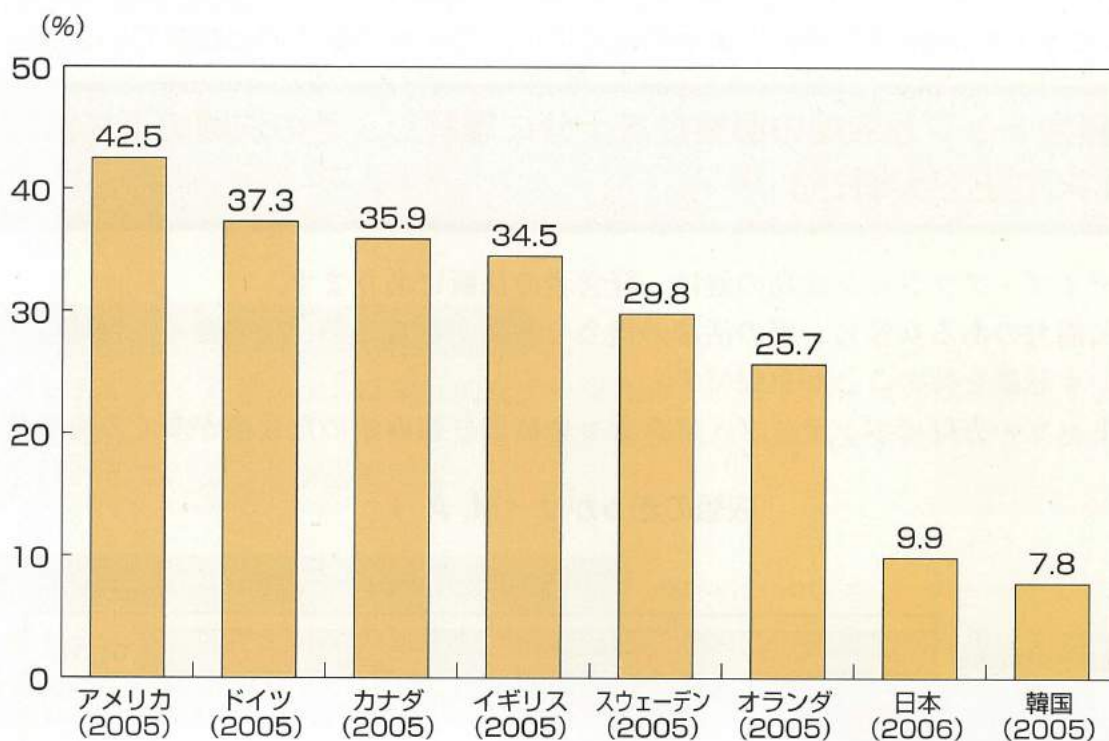
規模別ポジティブ・アクションの取組状況



資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成12年度、平成15年度)

●管理職女性比率の国際比較

諸外国と比べて、日本の管理職の女性比率は低いことが分かります。



資料出所：ILO“LABORSTA”、総務省「労働力調査」(2006(平成18)年)

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16～64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「人間開発報告書」2006年)

日本 42位 (75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位ノルウェー、2位スウェーデン、3位アイスランド。
- ・ 40位パナマ、41位ハンガリー、43位マケドニア、53位韓国。

2 ポジティブ・アクションの取組体制はどうしたらよいのでしょうか？

●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。

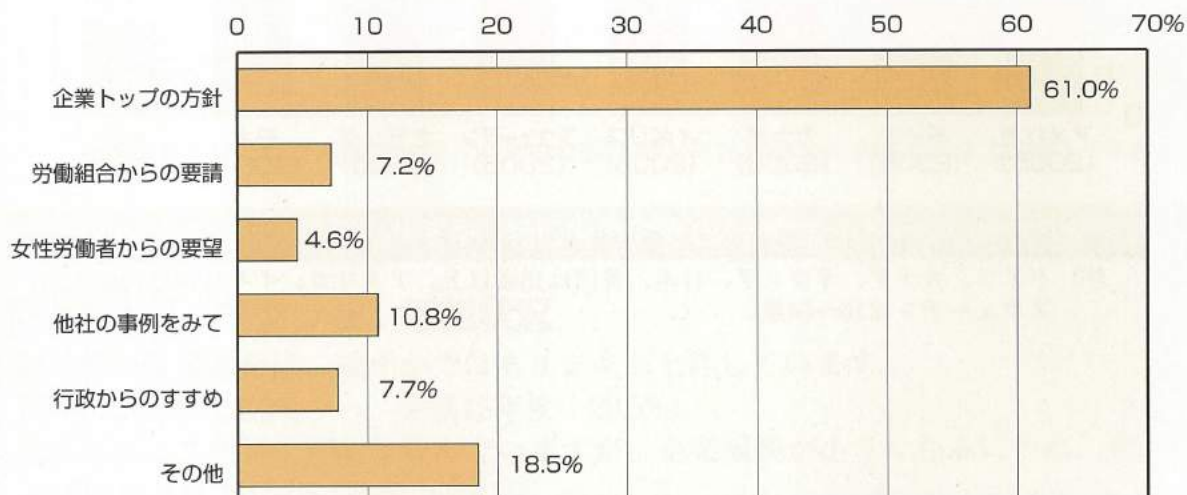
① 経営トップが取組の必要性を十分に理解し、その決断の下に実施していくことが大切です。

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みられます。

取組のきっかけ (M. A.)



資料出所：日経連アンケート（平成13年）

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の間の認識の相違が、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ことが必要です。

● 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。

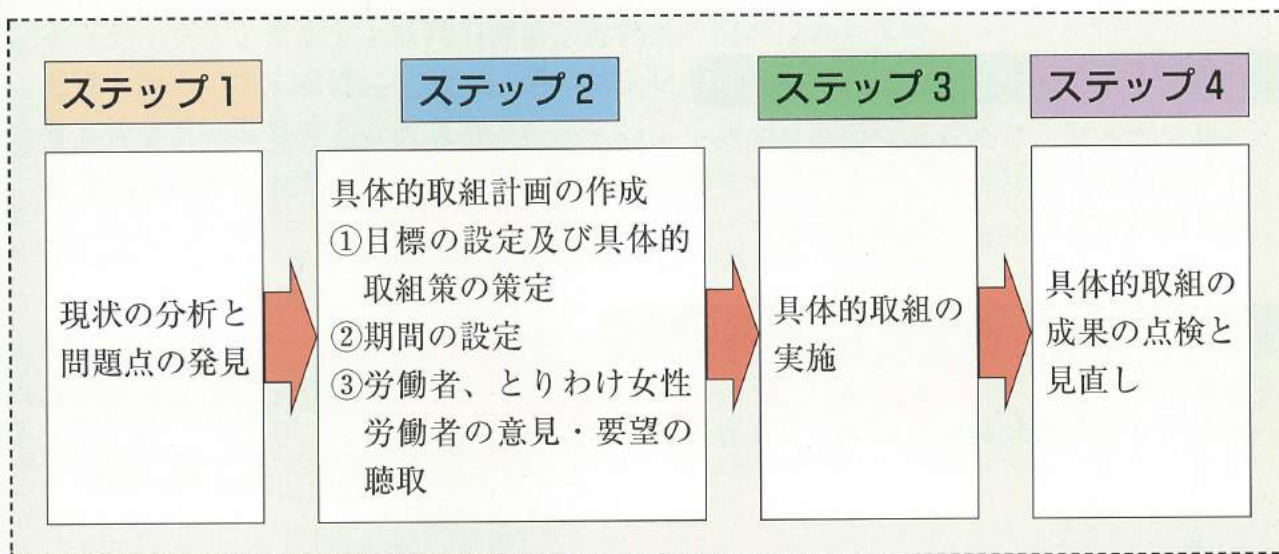


3 ポジティブ・アクションの具体的な進め方は？

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 ●



ステップ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等があります。

◇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出来ます。

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はしか求人をかけていないのでは？

「女性の管理職がいない」場合には・・・

なぜ、女性の管理職がいないのでしょうか。

- ・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 ←平成19年4月改正均等法の施行により加わりました！

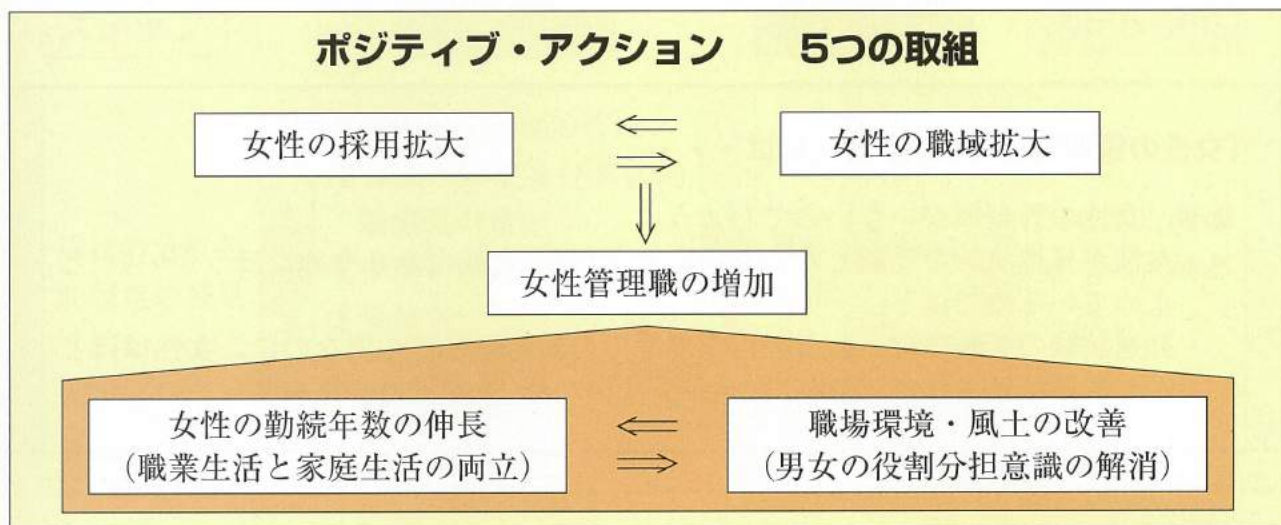
を行う際に、国が相談その他の援助をすることができるとしています。

ステップ2 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。

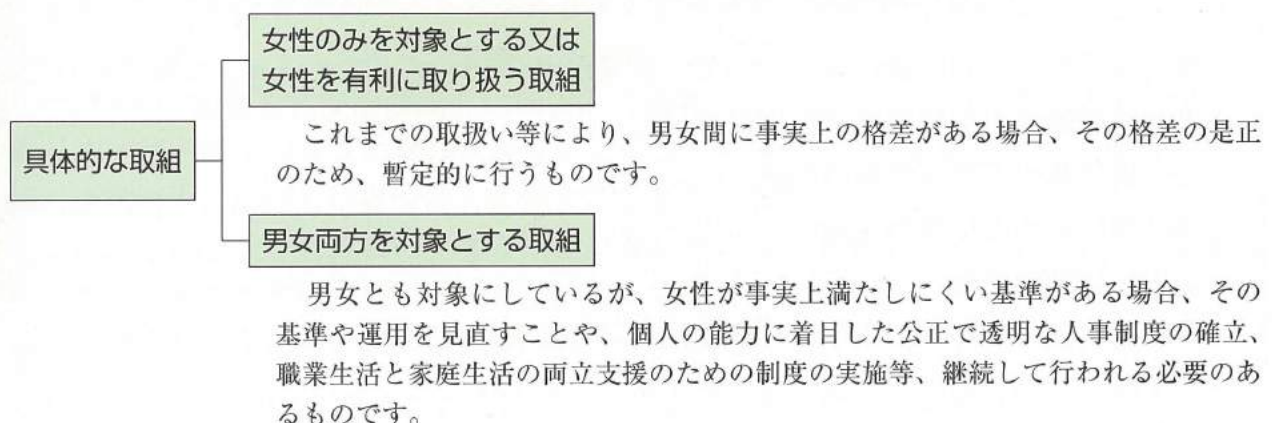
7 ページに記載のベンチマーク事業に参加された場合、会社の実態を踏まえた目標設定や取組内容の検討にご活用いただける情報が提供されますのでぜひ積極的にご利用ください。

●具体的な目標には、次のようなものが考えられます●



- ★ 「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。



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

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、F A（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扱う取組＞

- 広域転勤等の事実上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

目標 4

－女性の勤続年数の伸長－

職業生活と家庭生活とを両立させ、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い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＞

- 電話対応、会議の準備、社内郵便の仕分け等を男女で分担するように取り決める
- 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、厚生労働省ホームページでご覧になれます。

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

ステップ3 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。

ステップ4 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。

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

(% = 実施している企業の割合)

募集・採用	1 : 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	16.2%
	2 : 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	14.8%
	3 : 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	13.2%
登 用	1 : 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%
	2 : 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%
	3 : 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	11.4%
継 続 就 業	1 : 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	9.6%
	2 : 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	8.9%
	3 : 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	8.4%
職 域 拡 大	1 : 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%
	2 : 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	10.1%
	3 : 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）	9.9%
環 境 整 備	1 : 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	10.8%
	2 : 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	10.7%
	3 : 女性従業員のみで雑用を頼むことのないように徹底している	9.5%

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18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願っています。

平成17年度末時点の機会均等推進責任者の数は、全国で約63,000人です。

「機会均等推進責任者」を新たに選任又は変更する場合は、下記の選任・変更届を労働局雇用均等室あてに郵送又はFAXにより提出してください。

「機会均等推進責任者」の方には、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一早くお届けします。

○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)

機会均等推進責任者を選任・変更した場合は、この選任・変更届を労働局雇用均等室あて提出ください。
(郵送又はFAXのほか、電話でも受け付けています。)

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下さい。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/bunya/koyoukintou/>) でご確認ください。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 電話番号・FAX番号一覧

都道府県名	電話番号 FAX番号	都道府県名	電話番号 FAX番号	都道府県名	電話番号 FAX番号	都道府県名	電話番号 FAX番号
北海道	011-709-2715 011-709-8786	東京	03-3512-1611 03-3512-1555	滋賀	077-523-1190 077-527-3277	香川	087-811-8924 087-811-8935
青森	017-734-4211 017-777-7696	神奈川	045-211-7380 045-211-7381	京都	075-241-0504 075-241-0493	愛媛	089-935-5222 089-935-5223
岩手	019-604-3010 019-604-1535	新潟	025-234-5928 025-265-6420	大阪	06-6941-8940 06-6946-6465	高知	088-885-6041 088-885-6042
宮城	022-299-8844 022-299-8845	富山	076-432-2740 076-432-3959	兵庫	078-367-0820 078-367-3854	福岡	092-411-4894 092-411-4895
秋田	018-862-6684 018-862-4300	石川	076-265-4429 076-221-3087	奈良	0742-32-0210 0742-32-0214	佐賀	0952-32-7218 0952-32-7224
山形	023-624-8228 023-624-8246	福井	0776-22-3947 0776-22-4920	和歌山	073-421-6157 073-421-6158	長崎	095-801-0050 095-801-0051
福島	024-536-4609 024-536-4658	山梨	055-225-2859 055-225-2787	鳥取	0857-29-1709 0857-29-4142	熊本	096-352-3865 096-352-3876
茨城	029-224-6288 029-224-6265	長野	026-227-0125 026-227-0126	島根	0852-31-1161 0852-31-1505	大分	097-532-4025 097-537-1240
栃木	028-633-2795 028-637-5998	岐阜	058-263-1220 058-263-1707	岡山	086-224-7639 086-224-7693	宮崎	0985-38-8827 0985-38-8831
群馬	027-210-5009 027-210-5104	静岡	054-252-5310 054-252-8216	広島	082-221-9247 082-221-2356	鹿児島	099-222-8446 099-222-8459
埼玉	048-600-6210 048-600-6230	愛知	052-219-5509 052-220-0573	山口	083-995-0390 083-995-0389	沖縄	098-868-4380 098-869-7914
千葉	043-221-2307 043-221-2308	三重	059-226-2318 059-228-2785	徳島	088-652-2718 088-652-2751		