



STOP博士

STOP! X セクシュアル ハラスメント

職場のセクハラ対策って、
何をやらなくてはなら
ないの？

セクハラ相談を
受けたらどう対応
したらいいの？

セクハラ防止のために管理
職が気をつけなければなら
ないことって何だろう



はじめに

職場のセクシュアルハラスメントは防止が大切！

職場におけるセクシュアルハラスメントは、いったん起きてしまうと被害者のみならず行為者も職場にいらなくなり、退職に至るケースが少なくありません。被害者にとって、事後に裁判に訴えることは、事柄の性質上、躊躇せざるをえない面もあります。こうした事情から、職場におけるセクシュアルハラスメントは防止対策こそ最も重要な対策となります。

男女雇用機会均等法第11条では、事業主はセクシュアルハラスメント対策として雇用管理上必要な措置を講じなければならないとし、厚生労働大臣の指針において、事業主が講ずべき措置として9項目を定めています。事業主がこれら措置義務を果たしていない場合、均等法第29条に基づき、厚生労働大臣又は都道府県労働局長による是正指導が行われ、これに応じない場合は企業名公表の対象となります。

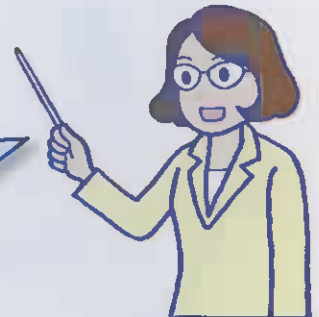
セクシュアルハラスメントを起こさないために、企業の管理者から従業員の一人ひとりまで、この問題を正しく理解し、自分自身の意識や行動を見直していくことが大切です。



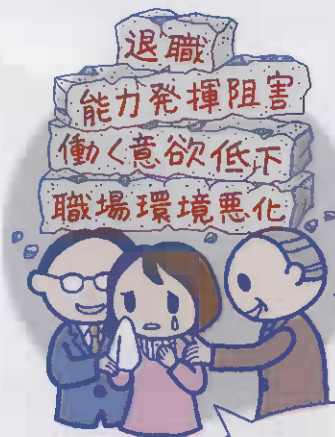
目次	1. 職場におけるセクシュアルハラスメントはなぜ防止しなければならないか?	1-2P
	2. セクシュアルハラスメントが起こる原因や背景	3-4P
	3. 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容	5-6-7P
	4. 管理職・従業員の心構え	8-9-10P
	5. 指針に基づく事業主の措置義務	11-12-13-14-15-16-17-18P

1 職場におけるセクシュアルハラスメントはなぜ防止しなければならないか？

セクシュアルハラスメントが発生するとどのような問題が起こるのでしょうか。「従業員にとって」「企業にとって」「職場における男女の機会均等の観点から」見て見ましょう。



従業員にとって



職場のセクシュアルハラスメントは、その対象となった従業員の名誉と尊厳を不当に傷つけるものです。人権や人格権に関わる問題です。

被害者の心身に害を及ぼすだけでなく、職場環境を悪化させ、働く意欲を低下させ、能力発揮を阻害し、最悪の場合、退職に追い込まれることにもなってしまいます。

まあ、まあ、事を荒立てずに

もう、こんなところには居られません!

セクシュアルハラスメントが起こると従業員はしっかり働けません!



企業にとって

被害者の健康や仕事に重大な影響を与え、職場環境の悪化、職場秩序が乱れ、仕事の円滑な遂行も阻害されるなど、企業の効率的な運営、労働生産性から見て大きな問題となります。企業の社会的な評価にも影響します。セクシュアルハラスメントに関わる裁判も増加傾向にあり、企業の使用者責任を問われるケースも増えています。



「セクシュアルハラスメントは個人の問題である」と放っておくと、こうなります。

訴えます!!!



職場における男女の機会均等の観点から

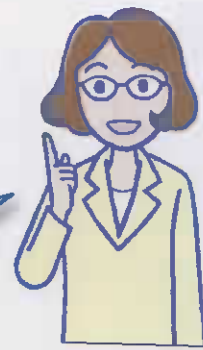
セクシュアルハラスメントが発生するような職場においては、男性又は女性に対する意識や役割に対する誤った認識があります。相互のコミュニケーション不足、企業が従業員を意欲と能力に応じて活用しようという方針がないなどの問題を抱えていて、職場における男女の均等な機会及び待遇の確保のための前提を欠いている職場といえます。



こうなる前に、冷静なコミュニケーションとしっかりとした対策が必要です。

2 セクシュアルハラスメントが 起こる原因や背景

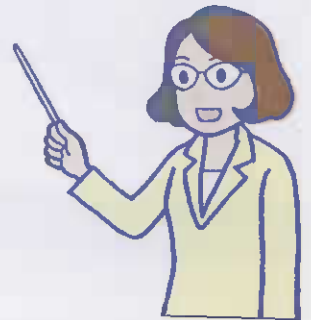
セクシュアルハラスメントの根本的な防止を図るためには、その背景となっている職場の人間関係や環境のあり方を考え、原因となっている問題点を除去していくことが重要です。



企業の雇用管理の問題

企業が従業員の明確な活用方針を持たないため、個々の従業員が能力を十分に発揮できないことがあります。

このような企業の雇用管理の状況が、従業員の意識や認識、行動に影響を与え、セクシュアルハラスメントの起こりやすい職場環境が作られていくことがあります。例えば、企業が雇用管理の面で男性中心の発想から抜け出せず、女性従業員を補助的労働力としか見ない場合や、逆に女性従業員が活躍している職場で、男性従業員にあまり期待していないような場合、セクシュアルハラスメントが起こりやすい職場環境といえます。



女性に対しても男性に対しても、セクシュアルハラスメントは起こりえます。問題は、相手の尊厳を踏みにじることから発生します。

男女雇用機会均等法では、男女双方に対するセクシュアルハラスメントを対象としていますが、ここでは女性に対する意識を見てみましょう。



労働者の意識の問題

女性従業員を対等なパートナーとして見ていない性別役割分担意識に加えて、性的な関心や欲求の対象として見ていることがセクシュアルハラスメントにつながるのです。

◇性別役割分担意識の段階

- 自分の領域を女性に侵害されたくない
(女性を職場から排除)
- 対等な労働力として明確に否定
(女性は職場の花という意識)
- 女性を軽く見る
(これくらい許されるだろう)
(「女の口」「おばさん」と呼ぶ)
- 無意識の性別役割分担意識



これに、「性的な関心・対象として見る意識」が加わると



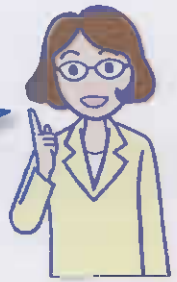
◇「性的な言動」へと発展します。

- 故意の攻撃的な性的言動。
- 性的関係を求める。
- 身体に接触する、性的な噂をする。
- ヌードポスター等を貼る、性的な冗談を言う。



このように、セクシュアルハラスメントの種は、数え切れないほどあります。同僚を仕事のパートナーとして見ない意識が問題です。

3 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

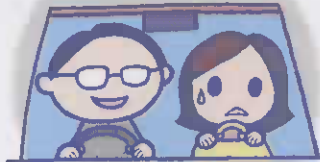


事業主は、一定のセクシュアルハラスメント対策をとらなければなりません。
まずは「職場におけるセクシュアルハラスメント」とは何かを解説しましょう。

「職場」とは

事業主が雇用する労働者が業務を行う場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。また、勤務時間以外の宴会であっても、実質的に職場の延長線上のものであれば職場に該当しますが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意か等を考慮しなければなりません。

ね、事務所に戻らないで、
これからどこかへ行かない？



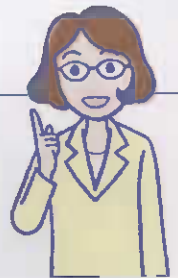
困ります…



営業の車中、ここも職場です。
これは職場のセクシュアルハラスメントです！

「労働者」とは

いわゆる正規労働者のみならず、パートタイマー労働者、契約社員等の非正規労働者を含む、事業主が雇用する労働者のすべてをいいます。また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣役務の提供者を受ける者（派遣先事業主）についても規定が適用され、派遣先事業主は、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。



派遣先のセクハラだ！
そちらの問題でしょ！



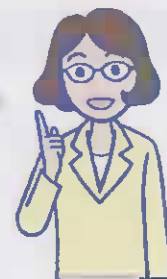
派遣元でちゃんと管理すれば、
こんなに大きな問題にはなら
なかった！

責任のなすり合いはヤメテ、
どちらもきちんと対応して！



セクシュアルハラスメント
対策についてはどちらも
責任があります！

「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ます。セクシュアルハラスメントの行為者は、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なり得ます。また、女性労働者が女性労働者に対して行う場合や、男性労働者が男性労働者に対して行う場合も含まれます。



「性的な内容の発言」とは

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を意図的に流布することも、それにあたります。



これを褒めたと言い換える人がいますが、OUT!です。

「性的な行動」とは

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布することなどが例としてあります。



性的な冗談や、からかい、身体への不必要な接触などはもってのほかです!

職場のセクシュアルハラスメントの種類

「対価型セクシュアルハラスメント」とは

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応(拒否や抵抗等)により、その労働者が解雇、降格、減給等(労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換等)の不利益を受けることです。



二人で食事でも
どうかね?



そうかね!
それならキミの
仕事はなくなるよ!

そんなの
ひどすぎます!

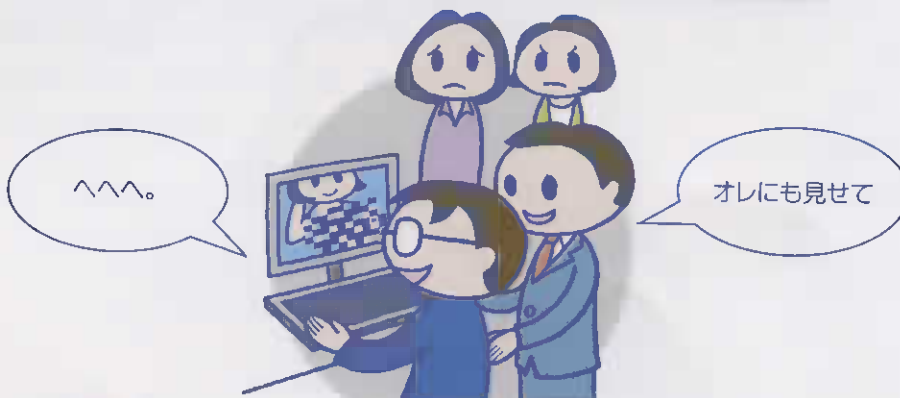
部長、わたし、プライベートな
お付き合いは困ります…

事業主に必要なのは権力では
ありません。モラルです。



「環境型セクシュアルハラスメント」とは

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、能力発揮に重大な悪影響が生じる等、その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることです。



^^^。

オレにも見せて

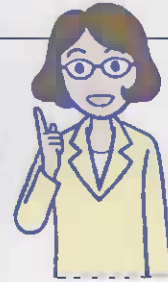


そもそも仕事もしていません。
セクハラ以下ですね!

4 管理職・従業員の心構え

管理職の心構え

職場の管理職は、従業員が職務に専念できる良好な職場環境を確保できるように、目を配る必要があります。管理職の対応が企業の使用者責任につながる必要があります。



事前に理解



職場の問題に直面したとき、迅速、適切な対応がとれるよう、自社におけるセクシュアルハラスメント防止対策についてしっかりと理解しておく必要があります。

管理職は、職場におけるセクシュアルハラスメントについて正しい知識を持ち、毅然とした態度をとるとともに、部下の模範となるよう言動に注意することが重要です。



従業員の言動や勤務状態を把握



日常的に職場環境に十分配慮し、職場からセクシュアルハラスメントの被害者や加害者を出さないよう、日頃の従業員の言動や勤務態度、心身の状況など十分に注意し、問題の発生の兆候を見逃さないようにすることが必要です。



相談の内容を軽く受け止めたり、企業の体裁を優先し、当事者間の問題として穏便に処理したい等の考えで対応すると、事態をより深刻なものとなってしまうので、問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対応する必要があります。

上司として相談に対応する際には、秘密を厳守し、公正中立な姿勢で対応し、相談者が気軽に相談できるような雰囲気をつくることも大切です。相談者が行為者に対する具体的な処置を望んでいるときは、相談者の了承を得て相談・苦情窓口担当者に相談しましょう。相談者が第三者である場合は、相談者に対し、興味本位に噂を流さないことを注意するとともに、被害者本人に対しては、気軽に相談するよう伝えてもらいましょう。



従業員の心構え

セクシュアルハラスメントを起こさないためには、従業員の一人ひとりが自分の言動に注意するとともに、同僚が被害者や加害者にならないように、職場環境に注意しましょう。



●自身の言動に注意すべきこと

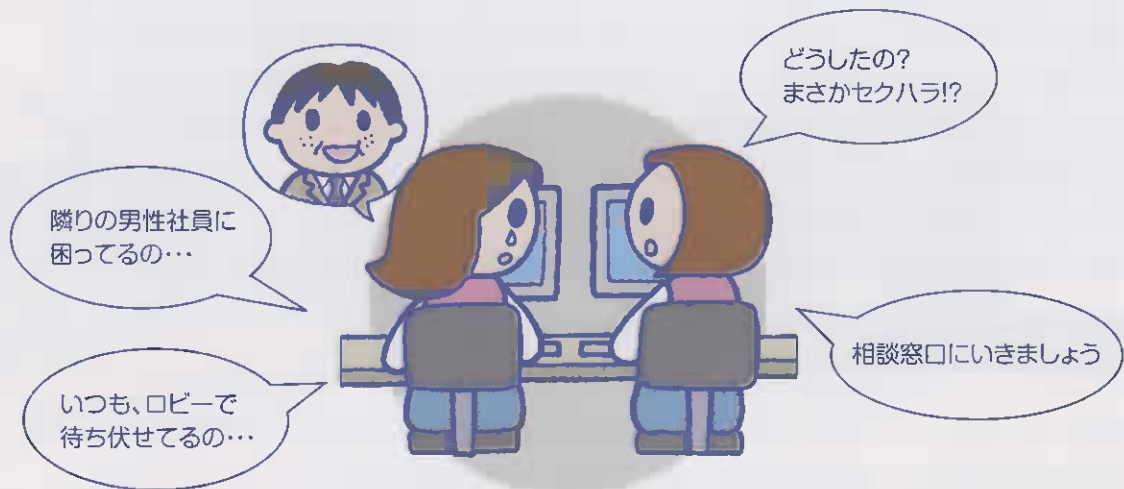
本人の意図や思い込みとは別に、相手を不快に感じさせることがあります。また、相手は職場での上下関係や人間関係を考慮して、拒否の意思表示が行えないまま、イヤだと思いながらも我慢したり、笑ってごまかしたりすることがあります。相手の気持ちや立場を尊重し、自分の言動に十分注意する必要があります。勤務時間外の行動にも、また、派遣で働いている人や、営業などの仕事で来社している他の会社の従業員、顧客等に対する行動にも注意する必要があります。



笑顔だからといって、認めたわけじゃないのよ!

● セクシュアルハラスメントやその兆候を見かけたときに対処すべきこと

セクシュアルハラスメントやその兆候を見かけたときは、個人間の問題だとして無関心でいしないで、行為者に対して止めるよう注意を促したり、上司や会社の相談機関に相談することが必要です。同僚が悩んでいるような場合は、気軽に相談にのってあげましょう。



聞いてあげましょう、何でも気軽に話せる環境が大切です。

● 相談を受けたときに対処すべきこと

同僚・友人等として相談を受けたときの対応としては、相手を非難する、我慢するように説教する、問題を軽くとらえる等はしてはいけません。相手の意思を無視したり、一方的な譲歩、犠牲において解決しようとするのは、相談者をさらに傷つけることとなります。

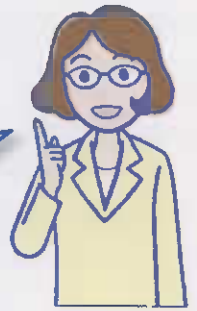
興味本位に話を聞くことや、無理に聞き出したりすることは避け、相談者の問題を十分に理解し、受け止めてあげることが大切です。



興味本位で聞かない、無理に聞かない。相談者の気持ちを考えて対応しましょう。

5 指針に基づく事業主の措置義務

職場におけるセクシュアルハラスメントは、事業主や人事労務担当取締役などトップ自ら、セクシュアルハラスメントを許さないという態度を明確にし、企業全体で取り組む姿勢を示すことが必要です。ここでは、男女雇用機会均等法に基づき指針で定められている事業主がとらなくてはならない一定のセクシュアルハラスメント対策の内容を解説します。



(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

指針①

職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場における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。

方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例

- ◆ 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、あってはならない旨の方針を規定し、内容と併せ、労働者に周知・啓発すること。
- ◆ 社内報、パンフレット、社内ホームページ等、広報又は啓発のための資料等に内容及びあってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。
- ◆ 内容及びあってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。



指針は義務化されています。当社はやらなくていいということはありませんよ。



事業主自ら取り組んでいかなければ、最終的には、事業主が困ることになるのですが。

指針②

職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例 ……………

- ◆ 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ◆ セクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。



(2) 相談(苦情含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

指針
③

相談への対応のため窓口(以下「相談窓口」という。)をあらかじめ定めること。

あらかじめ定めていると認められる例

- ◆ 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ◆ 相談に対応するための制度を設けること。
- ◆ 外部の機関に相談への対応を委託すること。



指針
④

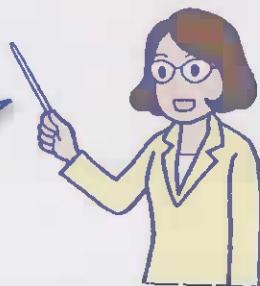
③の相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じて適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

相談窓口の担当者が適切に対応することができる体制と認められる例

- ◆ 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ◆ 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。



ここで詳しくレクチャーしましょう。



面談以外にも、
電話、メール、
手紙でも相談

■ 相談方法

相談は、面談で行われるほうが相談者の表情がわかり、気持ちがあみやすく、また、資料の提示も容易になりますが、面談では相談しづらい場合もあります。電話、手紙、電子メール等の方法も適宜講じる必要があります。

担当者は定期的な研修を

■ 相談担当者

担当者は、セクシュアルハラスメント問題について十分な理解と認識を持っており、公正かつ客観的な立場で真摯に問題に対応することが必要です。できる限り複数の担当者を選任し、女性の担当者も含めて同性の担当者が対応する体制にする等の工夫が必要です。担当者に対しては、定期的な研修を行い、資質の向上を図ることも必要でしょう。



公正真摯な態度
丁寧で迅速
秘密厳守



■ 相談対応の心得

相談担当者だけでなく、管理者や一般従業員であっても、相談に対応する際には、次のことについて留意する必要があります。

- ◆ 相談・苦情への対応についてルールを作成し、これに基づき対応すること。相談申告票を用意して相談者に可能な限り記入してもらうこと。
- ◆ 初めの対応が非常に重要。適切、迅速に対処すること。
- ◆ 相談者やその相談内容に関係する者のプライバシーや名誉などを尊重し、知り得た事実の秘密を厳守すること。
- ◆ 相談は公正真摯な態度で、丁寧に聞くこと。
- ◆ 相談者が面接による相談を望まない場合は、手紙、電話等の方法で対処を考えること。
- ◆ 相談者の直面する問題の把握が大切であり、そのために不安感を取り除く等の配慮をしながら、解決策を考えること。
- ◆ 解決のための行動を起こす場合には、その都度事前に相談者にその旨を伝え、意向を確認しながら行うこと。
- ◆ 解決に時間を要するおそれがある場合は、相談者にその旨と所要日数の見込みを伝え、進捗状況を知らせながら進めること。
- ◆ 相談内容を、セクシュアルハラスメントかどうか厳密に判断するのではなく、放置しておけばセクシュアルハラスメントになってしまう場合もあるので幅広く対象とすること。

■ 相談・苦情の受け方

相談の中で次の7つの事項について確認します。

1. 相談者と行為者の関係（上司・部下・同僚、他部門等）
2. 問題とされる言動がいつ、どこで、どのように行われたか
3. 行為者の行動に対し相談者はどのように感じたか
4. 相談者は行為者にどのような対応をとったか。また、それに対する行為者の反応
5. 行為者の行動について、以前にも行為を行っていたか、また、他の人に対しても同様な行為を行っているか
6. 上司等に相談をしたか
7. 現在の相談者と行為者との状況はどうか

担当者は7つの事項を
石確認



相談者のメモ
相談者の援助を確認
相談者の様子を確認
当面のアドバイス



■ 相談にあたっての留意点

1. 相談者からの話は、本人の了承を得た上で、きちんと記録しておくこと。
2. 相談者の求めていることが、行為者の言動を止めたいのか、不利益の回復か、謝罪の要求か、職場全体としての対処か等、的確に把握すること。
3. 相談者の様子をよく観察して、対応に時間的な余裕があるかどうかを見極めること。
4. 相談者の意向を踏まえ、解決方法や手順を説明するとともに、当面の対処の仕方についてアドバイスすること。

■ 相談対応後の対処

事実確認の結果に基づいて人事上の対処がなされることから、調査組織や人事部門等との連携を密にすることが重要です。

調査組織・人事部門と連携



(3) 事後の迅速かつ適切な対応

指針⑤

事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

確認していると認められる例

- ◆ 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。
- ◆ 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合等において、均等法第18条に基づく調停の申請を行うこと、その他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。



指針⑥

⑤により、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置及び被害者に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。

措置を適正に行っていると認められる例

- ◆ 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書の職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働上の不利益の回復等を講ずること。
- ◆ 均等法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決策に従った措置を講ずること。



ここで詳しくレクチャーしましょう。



加害者・被害者に対する措置

関係当事者や第三者等からの事実関係の確認が終了し、セクシュアルハラスメントの事実が認められた場合には、就業規則、服務規律等に定めたセクシュアルハラスメントに関する規定に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の処置をとることになります。

行為者に対する措置

◆ 懲戒処分

セクシュアルハラスメントの程度が悪質であり、職場全体の秩序に影響を与えるような場合には、解雇、停職、減給等の懲戒処分を行います。懲戒処分を行う場合は、あらかじめ就業規則に懲戒規定を設け、懲戒事由、懲戒の種類と程度を明らかにしておく必要があります。

◆ 注意喚起

セクシュアルハラスメントの被害がそれほど深刻でなく、その対応に時間的な余裕がある場合には、行為者の職場の上司等に状況を観察させ、問題のある行動については適宜注意させるようにします。

行為者に、セクシュアルハラスメントであるとの認識が少ない場合には、その言動がセクシュアルハラスメントに該当することを直接注意します。

被害者に対する措置

被害者に労働条件・就業環境上の不利益が生じている場合には、それを回復します。

また、被害者の精神的なショックが大きい場合には、メンタルケアも必要です。

その他の措置

被害者と行為者の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講じます。均等法第18条に基づく調停その他中立第三者機関の紛争解決案に従った措置を講じます。

指針⑦

改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。なお、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

再発防止に向けた措置を講じていると認められる例

- ◆ 職場における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及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布すること。
- ◆ 労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

もちろんよ。繰り返し、繰り返し、職場への周知や、研修会の実施などをしていかないと、なし崩しになってしまうわ。



セクシュアルハラスメントがあつたにしても、なかつたにしてももう一度、周知・啓発しなければならないんだね。

(4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置

指針 8 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は、その相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又はそのセクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、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ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

プライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例

- ◆ 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、そのマニュアルに基づき対応するものとする。
- ◆ 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ◆ 相談窓口においては相談者・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ていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布すること。



指針 9 労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は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。

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

について措置を講じていると認められる例

- ◆ 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談したこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、その労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
- ◆ 社内報、パンフレット、社内ホームページ等の広報又は啓発のための資料等に、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談したこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、その労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。



9つの指針のいずれの措置が欠けても、事業主の義務を果たしたことはありません。セクシュアルハラスメントを職場の中で起こさせない事前の防止策として、管理職も従業員も、全ての方が正しく認識し、取り組んでください。

(財)21世紀職業財団地方事務所

都道府県名	電話番号
北海道	011-707-6198
青森	017-776-2028
岩手	019-653-8681
宮城	022-214-2080
秋田	018-866-2100
山形	023-642-2021
福島	024-522-3030
茨城	029-226-2413
栃木	028-643-3220
群馬	027-223-2023
埼玉	048-824-7001
千葉	043-225-2295
東京	03-3868-9601
神奈川	045-224-8040
新潟	025-249-5660
富山	076-444-1526
石川	076-234-2040
福井	0776-21-0581
山梨	055-236-5271
長野	026-223-4521
岐阜	058-266-5033
静岡	054-205-2050
愛知	052-586-7222
三重	059-228-2300
滋賀	077-523-5141
京都	075-692-3470
大阪	06-6262-2151
兵庫	078-252-1350
奈良	0742-36-6777
和歌山	073-475-1765
鳥取	0857-29-0314
島根	0852-24-2300
岡山	086-227-2021
広島	082-224-2001
山口	083-923-2041
徳島	088-655-7771
香川	087-822-2027
愛媛	089-921-5660
高知	088-823-2667
福岡	092-431-7701
佐賀	0952-28-4621
長崎	095-827-1262
熊本	096-324-2297
大分	097-538-7755
宮崎	0985-20-2019
鹿児島	099-219-1597
沖縄	098-869-9076

各都道府県労働局雇用均等室

都道府県名	電話番号
北海道	011-709-2715
青森	017-734-4211
岩手	019-604-3010
宮城	022-299-8844
秋田	018-862-6684
山形	023-624-8228
福島	024-536-4609
茨城	029-224-6288
栃木	028-633-2795
群馬	027-210-5009
埼玉	048-600-6210
千葉	043-221-2307
東京	03-3512-1611
神奈川	045-211-7380
新潟	025-234-5928
富山	076-432-2740
石川	076-265-4429
福井	0776-22-3947
山梨	055-225-2859
長野	026-227-0125
岐阜	058-263-1220
静岡	054-252-5310
愛知	052-219-5509
三重	059-226-2318
滋賀	077-523-1190
京都	075-241-0504
大阪	06-6941-8940
兵庫	078-367-0820
奈良	0742-32-0210
和歌山	073-421-6157
鳥取	0857-29-1709
島根	0852-31-1161
岡山	086-224-7639
広島	082-221-9247
山口	083-995-0390
徳島	088-652-2718
香川	087-811-8924
愛媛	089-935-5222
高知	088-885-6041
福岡	092-411-4894
佐賀	0952-32-7218
長崎	095-801-0050
熊本	096-352-3865
大分	097-532-4025
宮崎	0985-38-8827
鹿児島	099-222-8446
沖縄	098-868-4380

財団法人21世紀職業財団

本部

〒102-0084 東京都文京区白山5丁目1番3-101号

TEL.03-5844-1660 FAX.03-5844-1670

<http://www.jiwe.or.jp>