

令和8年3月2日

刈谷商工会議所 会員事業所 各位

刈谷市商工会議所
会 頭 加藤 英樹

「2026年度刈谷・大府企業就職フェア」出展企業の募集について（ご案内）

春暖の候、益々ご清栄のこととお喜び申し上げます。

日頃は、当所事業の推進に格別のご理解、ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、2027年（令和9年）3月以降卒業の新就職者及び経験者（中途）向けの求人活動を行う場として、「2026年度刈谷・大府企業就職フェア」を下記の日程で開催します。

つきましては、当該事業にご出展いただける企業を下記のとおり募集いたします。

記

1 概要

日 程：2026年7月18日（土）午前10時00分～午後3時00分

※「新卒の部」と「経験者（中途）の部」を同時時間帯で開催

場 所：刈谷市産業振興センター あいおいホール

主 催：刈谷市雇用対策協議会、大府市雇用対策協議会

共 催：刈谷市、大府市、刈谷商工会議所、大府商工会議所

協 力：ハローワーク刈谷（予定）

出展社数：50社程度

対 象：新卒の部

- ・ 2027年3月に大学/大学院/短期大学/高等専門学校/専修学校（専門課程）/高等技術専門学校（高卒2年課程）を卒業予定の学生
- ・ 2026年度中にインターンシップ訪問企業を探している学生
- ・ 上記学校を卒業後3年以内の既卒者

経験者（中途）の部

- ・ 求職者、転職希望者

※年齢上限は、出展企業の募集年齢上限により決定します。

負 担 金：3万円（税込）

形 式：ブースにて、就職希望者に企業概要及び求人内容を説明

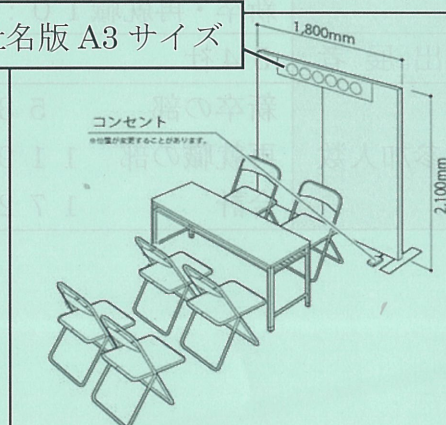
< 1ブースの施設 >

- ・ 社名板 1枚
- ・ 長机 1台
- ・ イス（企業側+就職希望者側） 2+4席
- ・ 背面パーテーション あり

※横ブースとの仕切りパーテーションは無し

- ・ 電源（タブ持参OK） 1か所

社名版 A3 サイズ



2 申込 申込書提出

(1) 申込方法

次のいずれかの方法でお申し込みください。

① 申込フォーム (Google フォーム) に入力

<https://forms.gle/iZuoYAVLPMQUgt5z9>

集計作業の都合上、可能な限りこちらからお申し込みをお願いいたします。

② 参加申込書を提出

申込フォームからの回答が難しい場合は、様式 (ワードファイル) を個別にお送りしますので、その旨をご連絡ください。

(2) 締切

2026年3月27日 (金)

3 その他

- ・ 本事業の実施は、令和8年度事業計画・予算の承認が前提となります。
- ・ (株)就活ラジオに新卒者向けの AI を活用したマッチングサービスと企業概要作成を依頼します。出展確定後にお送りするフォームに入力をお願いいたします。
- ・ 出展者の決定は、4月を予定しています。なお、申込多数の場合、事務局にて抽選を行います。
- ・ 負担金につきまして、主催の刈谷市雇用対策協議会・大府市雇用対策協議会が適格請求書発行事業者ではないため、インボイス番号を発行することができません。刈谷商工会議所会員事業所のみなさまの負担金につきましては、当所から請求書を発行いたしますが、当所のインボイス番号を発行することもできません。(請求書の発行名義は刈谷市雇用対策協議会、お振込み先は刈谷商工会議所となります。)ご承知おきのうえ、お申し込みください。
- ・ お申し込み後に出展者の都合でキャンセルとなった場合、負担金については次のとおりの取扱いとなります。
 - 2026年5月29日(金)までにキャンセル連絡をした場合 負担金不要
 - 2026年5月30日(土)以降にキャンセル連絡をした場合 負担金全額支払い

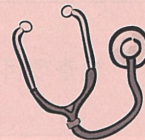
<参考>開催実績

年 度	2025 年度	2024 年度
日 時	令和7年7月12日 (土) 新卒・再就職 10:00～15:00	令和6年7月15日 (月・祝) 新卒・再就職 10:00～15:00
出 展 者	54社	53社
参加人数	新卒の部 53人 再就職の部 119人 合計 172人	新卒の部 45人 再就職の部 106人 合計 151人

問合せ：刈谷商工会議所 本事業担当：田中
電 話：0566-21-0370 FAX：0566-24-6049
メール：tanaka@kariya-cci.or.jp

刈谷商工会議所会員限定

定期健康診断のご案内



日時: 令和8年5月8日(金)

午前8時30分~11時30分 *受付は11時00分まで

場所: 刈谷商工会議所 (刈谷市新栄町3-26 Tel: 0566-21-0370)

申込方法: (申込締切 4/7 12:00)

・メールで申込み

申込書を弊所 HP よりダウンロード後メールで送付下さい。
https://kariya-cci.or.jp/member-service/medical_checkup/
 メール:kenshin@kariya-cci.or.jp FAX:0566-24-6049

・オンライン申込み(申込手順は弊所 HP をご確認ください)

下記アドレスか QR コードより申込下さい。PW:0370

<https://kariya.ukemo.jp/officesub/>
 パスワード:0370

- ・申込書は、弊所ホームページよりダウンロードしてご利用ください
- ・オンライン申込み「UKEMO」で申し込みされた事業所は、UKEMO内の請求書を発行して下さい。

≪ 次回の健康診断実施日程 ≫



令和8年6月9日(火)、7月7日(火)
 9月4日(金)

【コース・料金案内 (価格は全て税込)】

各コースの詳細内容は裏面にてご確認ください。

(オプションのみは不可)

＜基本コース＞

＜オプション (全事業所対象) ＞

コース名	料金	特徴
Aコース	2,800円	最低限の内容を安価で受診(血液検査なし)
Bコース	6,900円	労働安全衛生規則上の必要項目は全て網羅
Cコース	15,400円	人間ドックに近い内容がお値打ちに受診可能
プレミアムコース	男性 22,900円 女性 23,500円	Cコース+腫瘍マーカー。胃の検査も細部まで。
血液検査コース	男性 7,700円 女性 8,300円	血液検査のみ。腫瘍マーカー付で充実の内容
協会けんぽ基本コース	5,500円	協会けんぽ加入者のみ申込可能。基本の内容。
協会けんぽフルコース	男性 14,500円 女性 15,000円	協会けんぽ加入者のみ申込可能。フル装備!

オプション名	料金
①心不全リスク検査	2,100円
②腎機能スクリーニングセット	3,200円
③甲状腺スクリーニングセット	3,200円
④胃部リスク検査セット	3,200円
⑤吸入性アレルギー検査セット	5,200円
⑥食物アレルギー検査セット	5,200円
⑦花粉アレルギー検査セット	5,200円
⑧腫瘍マーカー(肺)	1,600円
⑨腫瘍マーカー(子宮・肺・食道)	1,600円
⑩HPV検査	3,800円
⑪骨密度検査(新プレミアム共済加入者は1,600円!)	2,100円

- ※ 協会けんぽ各コースは、協会けんぽ(全国健康保険協会愛知支部)の被保険者番号をお持ちの35~74歳の方のみが受診可能です。
- ※ 妊娠中または妊娠の可能性のある方は受付で申し出て下さい。
- ※ Cコース、プレミアムコース、協会けんぽ各コースは胃部X線検査を行いますので、検診前日の午後9時以降は、飲食・喫煙等をお控え下さい。
- ※ Aコースは、35歳と40歳以上の方は、受診出来ません。(労働安全衛生規則上の必要項目を満たしていないため)
- ※ 当日は事前に受診票の問診部分にご記入の上、各自でお持ち下さい。
- ※ お車で越しの場合は、乗合わせにご協力願います。
- ※ 貴重品はお持ちになりませんようお願い致します。
- ※ 今年度よりオプション・料金が一部改訂になりました。

【各コースの受診項目】

<基本コース>

実施機関：(一社)半田市医師会健康管理センター

検査項目	A コース	B コース	C コース	プレ ミア ム コース	血液 検査 コース	協会 けんぽ 基本 コース	協会 けんぽ フル コース	検査項目	A コース	B コース	C コース	プレ ミア ム コース	血液 検査 コース	協会 けんぽ 基本 コース	協会 けんぽ フル コース	
																身体測定(身長、体重、視力)
腹囲測定		☆	☆	☆		☆	☆	中性脂肪		☆	☆	☆	☆	☆	☆	
血圧測定	☆	☆	☆	☆		☆	☆	HDL コレステロール		☆	☆	☆	☆	☆	☆	
胸部X線検査	☆	☆	☆	☆		☆	☆	LDL コレステロール		☆	☆	☆	☆	☆	☆	
検尿 尿糖	☆	☆	☆	☆		☆	☆	Non-HDL コレステロール				☆		☆	☆	
尿蛋白	☆	☆	☆	☆		☆	☆	貧血 赤血球数		☆	☆	☆	☆	☆	☆	
ウロビリノーゲン	☆	☆	☆	☆		☆	☆	白血球数		☆	☆	☆	☆	☆	☆	
尿潜血	☆	☆	☆	☆		☆	☆	血色素量		☆	☆	☆	☆	☆	☆	
既往歴、業務歴の調査	☆	☆	☆	☆		☆	☆	ヘマトクリット値		☆	☆	☆	☆	☆	☆	
自覚症状の有無調査	☆	☆	☆	☆		☆	☆	血小板数		☆	☆	☆	☆	☆	☆	
聴力検査(オージオメータ使用)		☆	☆	☆		☆	☆	血清鉄			☆	☆	☆		☆	
血液検査	肝機能 AST(GOT)		☆	☆	☆	☆	☆	糖質 血糖		☆	☆	☆	☆	☆	☆	
	ALT(GPT)		☆	☆	☆	☆	☆	HbA1c		☆	☆	☆	☆	☆	☆	
	γ-GTP		☆	☆	☆	☆	☆	心電図		☆	☆	☆		☆	☆	
	A/G 比			☆	☆	☆	☆	便潜血検査(免疫2回法)				☆	☆		☆	☆
	ALP			☆	☆	☆	☆	胃検査(バリウム検査) 8 ショット				☆				☆
	アミラーゼ			☆	☆	☆	☆	胃検査(バリウム検査) 14 ショット				☆		☆	☆	
	LDH			☆	☆	☆	☆	眼底検査				☆	☆		☆	
	総蛋白			☆	☆	☆	☆	【腫瘍マーカー検査】								
	アルブミン			☆	☆	☆	☆	CEA (主に消化器・呼吸器系がん)					☆	☆		☆
	Ch-E			☆	☆	☆	☆	AFP(主に肝臓がん)					☆	☆		☆
腎機能 尿酸		☆	☆	☆	☆	☆	PSA(前立腺がん)※男性のみ					☆	☆		☆	
尿素窒素		☆	☆	☆	☆	☆	CA125(卵巣がん、子宮がん等) ※女性のみ					☆	☆		☆	
クレアチニン			☆	☆	☆	☆	CA15-3(乳がん)※女性のみ					☆	☆		☆	
eGFR				☆		☆	CA19-9(膵、胆道系がんをはじめとする消化器系のがん)					☆	☆		☆	

<オプション>

コース名	内容
①心不全リスク検査	心臓病が心配な方、不整脈のある方におすすめです。
②腎機能スクリーニングセット	腎機能の働きを検査します。蛋白尿がでている方、血圧が高めの方におすすめです。
③甲状腺スクリーニングセット	むくみ、動悸、体がだるいなどの症状は、甲状腺ホルモンの異常が原因かもしれません。
④胃部リスク検査セット	胃痛、胃もたれ、吐き気などの症状がある方は、胃の健康チェックをしましょう。
⑤吸入性アレルギー検査セット	6種類の吸入性アレルゲンが検査できます。アレルギーの有無、原因物質の特定ができます。
⑥食物アレルギー検査セット	6種類の食べ物が検査できます。アレルギーの有無、原因物質の特定ができます。
⑦花粉アレルギー検査セット	6種類の花粉が検査できます。アレルギーの有無、原因物質の特定ができます。
⑧腫瘍マーカー(肺)	肺の腫瘍マーカー検査です。
⑨腫瘍マーカー(子宮・肺・食道)	子宮・肺・食道の腫瘍マーカー検査です。(女性向け)
⑩HPV検査(子宮頸がん検査)	当所の自己採取HPV検査では、特に子宮頸がんへの進展リスクが高い16型・18型とその他のハイリスクグループについてのウイルス感染を検査しております。
⑪骨密度検査	骨密度の測定は、骨粗しょう症や骨折のリスクを判定するのに役立ちます。

※①～⑨は当日の血液検査。
⑩は自己採取。
⑪は会場にて実施。

協会けんぽコースの受診可否確認フローチャート

お手元の健康保険証をご確認ください



全国健康保険協会愛知支部
と保険者名称の欄に記載されている

No の例

●●健康保険組合

保険者名称欄がない
⇒国民健康保険

Yes ↓
年齢は35～74歳である

No ↓

協会けんぽコースは
受診できません

※A、B、C、プレミアム、血液検査コース、各オプションは受診可能です

Yes ↓
協会けんぽコースが受診可能です！

女性活躍推進法が改正されました！

男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大

女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました

女性の職業生活における活躍に関する取組の推進等を図るため、10年の期限延長や情報公表の必須項目の拡大を含めた女性活躍推進法等を改正する法律が成立し（令和7年6月11日公布）、また、女性活躍推進法に基づく省令・指針を改正しました（同年12月23日公布・告示）。事業主の皆さまは、女性活躍推進法に基づく情報公表や一般事業主行動計画の策定に際し、改正法や改正省令・指針に沿った取組が行われるよう準備を進めてください。

情報公表の必須項目の拡大

義務

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、 2項目以上 を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 2項目以上 を公表
101人～ 300人	1項目以上 を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 1項目以上 を公表

情報公表の範囲そのものが、女性活躍に対する姿勢を表すものとして求職者の企業選択の要素となることにご留意いただき、必須項目数以上の項目について積極的な公表をご検討ください。

従業員数301人以上の企業は・・・

従業員数が301人以上の企業に、以下の**4項目以上の情報公表**を義務付けます。

- **男女間賃金差異**（令和4年7月8日から義務付けられています）
- **女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**に関する実績
（下の左の表の7項目から1項目以上を選択して公表）
- **職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備**に関する実績
（下の右の表の7項目から1項目以上を選択して公表）

「女性労働者に対する職業生活に関する
機会の提供」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ・ 男女別の採用における競争倍率
- ・ 労働者に占める女性労働者の割合
- ・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・ 役員に占める女性の割合
- ・ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績
- ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績

「職業生活と家庭生活との両立に資する
雇用環境の整備」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・ 男女の平均継続勤務年数の差異
- ・ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・ 男女別の育児休業取得率
- ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・ 有給休暇取得率
- ・ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率



従業員数101～300人の企業は・・・

従業員数が101～300人の企業に、以下の3項目以上の情報公表を義務付けます。

- 男女間賃金差異（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- 女性管理職比率（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績、または職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績（前ページの2つの表の14項目のうち1項目以上を選択して公表）

Q 具体的にはいつの期間の数値をいつまでに公表する必要があるのか。

A 初回の「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表は、改正法の施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があります。

例えば 令和8年4月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和8年7月末までに公表
令和8年12月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年3月末までに公表
令和9年3月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年6月末までに公表

その後もおおむね1年に1回以上、最新の数値を公表する必要があります。

※ なお、女性管理職比率について、公表時点で得ることができる最新のものとする必要があります。具体的には、公表を行う事業年度の前事業年度時点の情報である必要がありますが、最新のものであれば、公表を行う事業年度の前事業年度のいずれの時点の情報であっても差し支えありません。

男女間賃金差異の情報公表のイメージ

☆「男女間賃金差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。

☆「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

【「男女間賃金差異」の情報公表のイメージ】

男女間賃金差異	
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

（付記事項（例））

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
※計算の前提とした重要事項を付記（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

「女性管理職比率」の算出でいう「管理職」とは

☆管理職とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」の合計です。

☆「課長級」とは、次のいずれかに該当する者をいいます。

- ①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が二係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長を含む。）のもの
- ②同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと。）

※ 一般的に「課長代理」や「課長補佐」については、「課長級」に該当しません。

Q 男女間賃金差異や女性管理職比率の情報公表の方法は。

A 公表の場合は、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」が最も適切です。是非ご活用ください。

URL：<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

なお、自社のホームページへの掲載等でもさしつかえありません。



<『説明欄』を有効活用しましょう！>

- 「男女間賃金差異」や「女性管理職比率」の指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、**要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要**です。
- このため、公表に当たっては、単に数値の情報だけでなく、**要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、『説明欄』を有効活用して、こうした追加的な情報公表を行うことが望ましい**ものです。
- なお、「女性の活躍推進企業データベース」にはあらかじめ『注釈・説明欄』が設けられています。

えるぼし認定基準（1段階目）の見直し

おすすめ

えるぼし認定（1段階目）の基準を見直し、改善傾向にあることを評価する新たな選択肢を示しました。是非、えるぼし認定（1段階目）の取得にチャレンジしてください。

【現行の基準】

- ①認定基準5項目のうち1～2項目の基準を満たして実績を毎年公表すること
- ②基準を満たさない項目に関する取組の実施状況について毎年公表すること
- ③基準を満たさない項目について**2年以上連続して実績が改善**していること

【改定後の基準】

- ①②は同じ
- ③基準を満たさない項目について以下に該当すること（引き続き現行の③でも可）
 - (i)単年度の実績を評価している項目（※）については、
従来の基準（2年以上連続して実績が改善）又は以下のいずれかに該当すること（選択肢を追加）
「A：直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」、
「B：その前の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」及び
「C：その前々年度までの連続する3事業年度の平均値」を比較し、連続して改善していること
(A > B > C)
 - (※)「採用」のうち正社員に占める女性労働者の割合及び正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること、「就業継続」、「労働時間等の働き方」又は「管理職比率」のうち直近の事業年度において管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること
 - (ii)上記以外の項目については、2年以上連続して実績が改善していること（従来の基準通り）



えるぼしプラス（仮称）認定の創設

おすすめ

えるぼし認定（1・2・3段階目）及びプラチナえるぼしについて、**女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定を創設**します。

【女性の健康支援に関する認定基準】

※えるぼしプラス（仮称）・プラチナえるぼしプラス（仮称）の全てで、女性の健康支援に関する基準は共通

- ①「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅労働等のうちいずれかの制度」を設けていること。（休暇制度は、多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）
- ②女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための取組を実施していること
- ③女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること
- ④労働者からの女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、労働者に周知させるための措置を講じていること

正式名称と新しい認定マークのデザインは追って示す予定。令和8年4月1日から申請できます。最新の情報や申請方法は厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」でご確認ください。
URL：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

職場における女性の健康支援

望ましい取組

女性の活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が法律で明確化されました。併せて、企業の皆さまが、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する際に、職場における女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促進するため、事業主行動計画策定指針を改正しました。

一般事業主行動計画の策定に当たっては、男女の性差を踏まえ、特に**職場における女性の健康上の特性に係る取組**が行われることが望ましいものです。

一方、健康に関しては**プライバシー保護**が特に求められることに留意してください。

なお、性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、**女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効**です。

女性の健康上の特性に係る取組の例

- 職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組
 - ・女性の健康上の特性に関する研修会の開催
 - ・婦人科検診等の検診受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等
- 休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現
 - ・生理休暇を取得しやすい環境の整備
 - ・女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等）
 - ・女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等）
- 健康課題を相談しやすい体制づくり
 - ・女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談）
 - ・女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置
- その他の取組
 - ・婦人科検診の受診に対する支援
 - ・妊婦等が利用できる休憩スペースの設置

こうした取組を進めるとともに、前ページで紹介した「えるぼしプラス（仮称）」認定の取得にも積極的にチャレンジしてください。

改正女性活躍推進法に関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用環境・均等部(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	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	0952-32-7218
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	048-600-6269	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		