

イーブン



2018.11

vol. 48



埼玉県男女共同参画推進センターが企画する「パープルリボンキャンペーン」のタペストリー共同製作に協力しました。パープルリボンは、女性に対する暴力根絶のシンボルです。

平成30年度は、「男女共同参画市民フォーラム」の開催にあわせて7月7日にウェスタ川越1階フロアーにて、市民の方々につけていただいたパープルリボンを大きなタペストリーのポケットに入れていただく啓発活動を実施しました。



Contents

働く人が知っておきたいハラスメント基礎講座 … 2

セクハラ編 … 3

パワハラ編 … 4

マタハラ編 … 5

平成30年度「女性に対する暴力をなくす運動」… 6

平成30年度「男女共同参画市民フォーラム」を開催しました。… 7



働く人が知っておきたい ハラスメント基礎講座

職場におけるハラスメントは、被害者の心身を傷つけるだけでなく、業務に支障をきたし、企業にとっても信用を失う重要な問題です。被害者にも加害者にもならないよう、ハラスメントについて知っておきましょう。

ハラスメント問題

セクハラに限らず、職場におけるパワハラ、マタハラは企業が真剣に取り組まなければならない問題となっています。なぜなら、これらのハラスメント（いじめ、いやがらせ）は業務に支障をきたすだけでなく、従業員が心を病んで出社できなくなったり、最悪の場合、自殺をしてしまうなど、心身の健康や生命を危険にさらす事態に発展しかねないからです。



(内閣府が作成しているポスター)

セクハラのパワーの大きさを知るべき

セクハラは職場における男女格差に起因すると言われていています。多くの職場では、男性の方が女性より地位が高く、男性は女性に対して何をしても許され、女性は逆らえないというように、男性の意識の低さにも問題があると指摘されています。肩に触れる、手を握るなど、身体的接触に対して相手がどれほど大きな嫌悪感を抱いているかを、知る必要があります。

セクハラによって、心身に不調をきたしたり、恐怖心から出勤できなくなる人は後を絶ちません。セクハラがどれほど職場環境を害するか、セクハラのパワーがいかに大きいかを、理解しなければなりません。

セミナーコラム1 カラーセラピー 講師：百瀬 裕子さん

4人編制の5グループで開始しました。

はじめに、講師から、人間の足から頭までは、7つのチャクラ（光の輪）があり（例えば、足は「第1チャクラ」で「赤」、腸は「第2チャクラ」で「オレンジ」…など）、生活の中で体の各部分にその色を取り入れるとよいとの説明を受けました。また、それぞれの色が持つ意味を知っておくと、生活の中にその色を取り入れることで自分への応援メッセージにもなるとのことでした。

休憩をはさみ、似合う色についてのお話がありました。人の第一印象は、出会ってから3～5秒で決まり、約2年間継続するそうです。人から受ける視覚情報のうち、80%が色覚の情報であり、着ている洋服がその人のイメージを勝手に宣伝してしまうということです。

肌や髪や目の色に美しく調和し、個人の魅力を最大限に引き出してくれる色が「パーソナルカラー」で「パーソナルカラー」を探すには、自分だけだと主観が入ってしまうので、顔周りにドレープを当て、他の人に見てもらおうとよいとのことでした。自分の第一印象を良くするために知っておくとよいお話でした。



職場のセクシュアル・ハラスメントとは(定義)

従業員に対して「性的な言動」を行い、それに対する従業員の対応によって、従業員が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」によって仕事の環境が害されること。

男性から女性だけでなく、女性から男性に対しても、また、同性間であってもセクハラは起こり得ます。

▼ セクハラになるか否かの事例紹介

<p>1 食事に付き合わない女性職員に対しては、仕事中無視している。</p> <p>→なる</p> <p>解説：無視するという、典型的な職務上の地位を利用したセクシュアル・ハラスメント。</p>	<p>2 同じ課の男性職員と街でお茶を飲んだだけなのに、性的な噂を流された。</p> <p>→なる</p> <p>解説：性的な噂を立てるのは、性的な関心に基づくものである。</p>	<p>3 飲み会で、セクハラ相談員をしている友人から、相談内容を聞かされた。</p> <p>→起因する問題になる</p> <p>解説：守秘義務違反であり、更に被害が広がる可能性がある。</p>	<p>4 疲れ気味の女性には、親切に肩をもんであげる。</p> <p>→なる</p> <p>解説：親切からの行為でも、不必要に身体に接触するのは、セクシュアル・ハラスメントになる。</p>
<p>5 女性職員に好意を持っていたので食事に誘った。</p> <p>→ならない</p> <p>解説：好きな女性職員を食事に誘ったからといって、すぐにセクシュアル・ハラスメントにはならないが、相手が嫌がっているのに何度も誘えばなることもある。</p>	<p>6 女性職員に断られても、何度もまじめに交際を申し込んだ。</p> <p>→なる</p> <p>解説：まじめかどうかは別問題。相手が断ってもしつこく申し込むのはセクシュアル・ハラスメントになる場合もある。</p>	<p>7 業務の打ち上げで男性職員、女性職員ともカラオケのデュエットで盛り上がった。</p> <p>→ならない</p> <p>解説：デュエットで盛り上がったからといってセクシュアル・ハラスメントにはならないが、デュエットを強要すればなる。</p>	<p>8 男性の上司から、「男のくせにもっとしっかりしろ」と叱責された。</p> <p>→なる</p> <p>解説：仕事は性別であるものではないので、注意する場合は性別を出す必要はない。また、同性から同性に対する言動も対象になる。</p>
<p>9 女性職員にはいつも「綺麗だね」と褒めている。</p> <p>→なる場合もある</p> <p>解説：たとえ褒め言葉でも、言い方によっては女性を蔑視していたり、性的な鑑賞の対象としてしかみていない場合があり、セクシュアル・ハラスメントになる。</p>	<p>10 女性職員には残業をなるべくさせないようにしている。</p> <p>→なりうる</p> <p>解説：残業をさせるかどうかは、性別によって判断するのではなく、残業の必要があるかどうか等によって判断すべき。</p>	<p>※必ずしも「絶対的な正解」ではありませんが、基本的な考え方を示しています。なお、「なる」場合は、不快と感じる人がいることを前提としています。</p>	
<p>11 セクシュアル・ハラスメントの訴えがあったので、すぐに相手を異動させた。</p> <p>→起因する問題になる</p> <p>解説：調査もせずに解決はできない。冤罪であればセクシュアル・ハラスメントに起因する問題。</p>	<p>12 部下に「子どもは一人しか作らないのか」と声をかけた。</p> <p>→なる</p> <p>解説：部下といえども、個人的な家族計画を聞くことは性的な関心に基づく言動であり、セクシュアル・ハラスメントになる。</p>	<p>加害者にも被害者にもならないために</p> <p>Q1. 加害者とならないためには？</p> <ul style="list-style-type: none"> ●セクシュアル・ハラスメントかどうかは、基本的には受け手の判断できる。 ●相手が嫌がっていることが分かったら、決して繰り返してはいけない。 ●相手がいつも明確に「NO」と意思表示するとは限らない。明確な意思表示がなくとも相手が不快に思えばセクシュアル・ハラスメントになる。 ●上司や先輩に対しては、はっきりとした拒否の態度はとりにくいということに注意すること。 	
<p>13 宴会では、部長の隣は女性職員が座ると決まっている。</p> <p>→なる</p> <p>解説：女性にお酌を強要することは、女性を蔑視するものであり、セクシュアル・ハラスメントになる。</p>	<p>14 秘書業務には女性職員を配置するようにしている。</p> <p>→なりうる</p> <p>解説：仕事の割り振りは、性別ではなく、適正、能力等で決めるものの。</p>	<p>Q2. 被害者とならないためには？</p> <ul style="list-style-type: none"> ●セクシュアル・ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは状況は改善されない。 ●嫌なことは「嫌」と相手に対してははっきりと伝えることが大切 ●口頭で言いにくい場合は、電子メールや手紙という方法も。 ●一人で我慢せず、身近な人や相談窓口に相談しよう。 	
<p>15 男性職員だけを集めて、業務研修をした。</p> <p>→なる</p> <p>解説：研修は女性にも必要。女性を対等なパートナーと見ていない表れ。</p>	<p>16 男性職員同士の方が気心が知れているので、男性職員だけで飲み会をしている。</p> <p>→ならない</p> <p>解説：男性職員だけで飲み会をしているからといってセクシュアル・ハラスメントにはならない。</p>		

パワーハラスメントとは(定義)

職場のパワーハラスメントとは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」です。

▼ 職場のパワーハラスメント6つのパターン

1 身体的な攻撃

- 物を投げつけられ、身体に当たった。
- 蹴られたり、殴られたりした。
- いきなり腕をつかまれて、説教された。

2 精神的な攻撃

- 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた。
- 皆の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された。
- 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られた。

3 人間関係からの切り離し

- 理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じられた。
- 先輩、上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない。
- 根拠のない悪い噂を流され、会話をしてくれない。

4 過大な要求

- 終業間近なのに、過大な仕事を毎回押しつけられる。
- 一人ではできない量の仕事を押しつけられる。
- 達成不可能な営業ノルマを常に与えられる。

5 過小な要求

- 営業職なのに倉庫の掃除を必要以上に強要される。
- 事務職で採用されたのに、仕事は草むしりだけ。
- 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない。

6 個の侵害

- 個人所有のスマホを勝手にのぞかれる。
- 不在時に、机の中を勝手に物色される。
- 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる。

社内のパワハラ対策の取り組み

予防するために

- トップダウンでハラスメント撲滅アクションを
- ハラスメントに対する社内ルールを決める。
- アンケートによる実態把握
- 教育、研修
- 社内での周知、啓発

解決するために

- 相談窓口を設置
- 再発を防止するべく予防策を継続、実行する。



▼ 管理職のためのパワハラQ&A

Q1 自分ではまったくパワハラと 思っていないのですが？

業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為はパワハラとなります。日頃の業務のあり方を見直すとともに、会社にパワハラ相談窓口がある場合は窓口へ、相談窓口がない場合は、担当部署や上司などに相談し、指導を仰ぎましょう。

Q2 社内にパワハラ の定義やルールがない のですが？

社内でパワハラ対策が未整備の場合は、問題が大きくなる前に、しかるべき役職者と面談をして、対応を話し合うことが必要です。上司と部下という当事者間の問題ではなく、会社全体の問題として捉えることで、パワーハラスメントの問題意識が高まり、企業風土の改善につながります。

Q3 パワハラによって、 罰せられることがありますか？

パワハラの行為の内容によっては、暴行罪・脅迫罪・侮辱罪などの刑事上の責任や、民事上の損害賠償責任を問われる場合があります。また職場へ与える影響は深刻です。パワハラを行った人は、社内での自分の信用を低下させかねず、懲戒処分や訴訟のリスクを抱えることになり、自分の居場所が失われる結果を招いてしまうかもしれません。

クローズアップ

これもセクハラ？

厚生労働省では、通称「セクハラ指針(※)」を定めており、職場におけるセクハラには「被害者の性的指向や性自認を問わない」と明記されています。

その指針によると「オネエ」「ホモ」などの差別的な呼称を用いてからかうことや、トランスジェンダー当事者に、本人が望まない性別の制服を着るよう上司が強いことも、セクハラに該当する場合があります。

性的少数者への正しい理解を持ち、不用意な言動で傷つけることのないように配慮する必要があります。

※セクハラ指針

正式名称は「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」

マタニティ・ハラスメントとは(定義)

職場で、上司や同僚からの言動によって、妊娠・出産した女性労働者や、育児介護休暇等を申出・取得した男女の労働者の就業環境が害されること。

▼「ハラスメント」と「不利益取扱い」

妊娠・出産したこと、育児介護のための制度を利用したことなどを理由とした、解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない(契約社員の場合)などの行為は、「不利益扱い」として、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で明確に禁止を規定しています。

不利益取扱い

- 妊娠・出産を理由とする不利益取扱いの禁止
→男女雇用機会均等法第9条第3項
- 育児、介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止
→育児・介護休業法第10条等

▼ ハラスメントの発言例

上司・同僚から妊娠・出産した女性に

妊娠を報告した部下に…

他の人を雇うので早めにやめてほしい

妊娠している部下・同僚に…

妊婦はいつ休むかわからないから、仕事は任せられない

妊娠するなら、忙しい時期を避けるべきだった

妊婦健診のための休暇申請した部下に…

病院は休みの日に行けるだろう

時間外労働の免除を相談してきた部下に…

次の査定では、昇進しないと思え

軽易業務転換を利用している同僚に…

正社員の仕事ができないならパートになればいいのに

上司・同僚からのハラスメント

- 上司、同僚からの妊娠、出産等に関する言動により妊娠、出産等をした女性労働者の就業環境を害することがないように防止措置を講じること
→男女雇用機会均等法第11条の2
- 上司、同僚からの育児、介護休業等に関する言動により育児、介護休業者等の就業環境を害することがないように防止措置を講じること
→育児・介護休業法第25条



上司・同僚から、育児介護休業を申出・取得した男女に

育児休業の取得を相談してきた男性の部下に…

男のくせに、育児休業をとるなんてありえない

介護休業を申請した部下に…

君以外にも面倒を見てくれる親類がいるだろう

育児休業を申請した同僚に…

自分なら申請しない。あなたもそうすべき

育児時短勤務を利用している同僚に…

早く帰れる人は気楽でいいね

所定外労働を制限している部下・同僚に…

そういう人には大事な仕事は任せられない

セミナーコラム 2 ベビースキンシップ 講師：古畑 順子さん

赤ちゃん和妈妈、そして若い夫婦での参加もあり、講師と輪になって始まったセミナー。

「育児は十人十色、子どもを癒すことで自分自身も癒されているんですね〜。」という講師の優しい語り口に、ママたちは、安心した優しい表情になり、ほのぼのとした雰囲気の中で穏やかな時間が流れていきました。

ベビーマッサージは、

- ① 5感の刺激で脳の発達を促したり、消化機能を高めたり、成長を促進する等の効果があること。
- ② 親子の絆を深めるタッチケアがとても大切であること

などを様々な話を交えて丁寧に伝えていただきました。(50分)

いよいよ、実践です。マッサージの歌とともにリズムカルに赤ちゃんに触れるママたちと気持ち良さそうな赤ちゃんの様子に思わず笑みが…。

赤ちゃんは自由に動いたり、泣いたり、笑ったり、赤ちゃん同士触れ合ったりと自由で伸び伸びしています。とても癒される空間でした。マッサージをしながらの親子のスキンシップをみていて、たくさんの愛情とともにこの子たちがすくすくと育っていく姿が目に見え、心がじわーっと温くなった講座でした。



平成30年度「女性に対する暴力をなくす運動」

内閣府男女共同参画局描きおろし漫画

簡単!
お客様とおしゃべりするだけ!
おさわり禁止だから安心!
高収入!

友達から一緒にバイト誘われたんですけど...
バイト?!

高校生とかがこういう性を売って物にするバイトで本当に性的な暴力の被害にあっているのよ!

甘い言葉に惑わされちゃ絶対にダメ

他にも女性に対する暴力には
・DV
・DV
・DV
・ストーカー
・性暴力
・性犯罪

深い傷を残してしまう事もあるから気を付けて

でも友達に誘われたバイトは断りにくいし恋人からの暴力だと我慢しなきゃって思っちゃダメ

友達でも恋人でも嫌な事はNOでいいからでも...
そんな時は専門機関に相談!!
アドバイスももらえるよ

知らない人には話しづらいし何て話していいか...
そうねども専門家はそんな不安な気持ちもわかってくれるから安心して話せるから安心して話せなっても大丈夫

プライベシーは守られるし不安なことは全部相談していいんだよ

もし我慢したり悩んでいるなら相談してみて?

周りの人から相談されたり専門機関への相談をすすめてあげてね

ここにんわ
DV相談ナビ **0570-0-55210**
女性に対する暴力の根絶サイト
http://www.gender.go.jp/policy/no_violence/index.html
女性暴力 検索

© 西原理恵子

毎年11月12日から25日（女性に対する暴力撤廃国際日）までの2週間は、「女性に対する暴力をなくす運動」の実施期間です。暴力は、その対象の性別や加害者、被害者の間柄を問わず、決して許されるものではありません。特に、配偶者等からの暴力、性犯罪、ストーカー行為、売買春、人身取引、セクシャル・ハラスメント等女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。

また、女性に対する暴力の根底には、女性の人権の軽視があることから、女性の人権の尊重のための意識啓発や教育の充実を図ることが必要です。

川越市では、暴力の「未然防止」や「拡大防止」に向けた意識を高めるとともに、暴力の被害に遭っていないながらその自覚がない人に被害を受けていることを認識してもらい、被害者や関係者が、相談窓口等の情報を入手し、ためらうことなく相談できる体制を整えています。

平成30年度 男女共同参画市民フォーラムを開催しました

平成30年7月7日（土）ウェスタ川越内男女共同参画推進施設において、国が主唱する「男女共同参画週間（毎年6月23日～29日の一週間）」にあわせて男女共同参画市民フォーラムを開催しました。

セミナー、ワークショップ、体験教室など各分野の講師をお招きし、男女共同参画について楽しく考えるイベントです。また、今回初めて、申込み不要の体験展示ブースを設置し、川越市内の女性起業家に、1日限定のお店を出店していただきました。

1

セミナー「川越の歴史に女性の働く姿を探る」

講師：大野 政己さん

⇒ P.7 セミナーコラム 3

2

ワークショップ「カラーセラピーとカラーコーディネート」

講師：百瀬 裕子さん

⇒ P.2 セミナーコラム 1

3

ベビースキンシップ教室「親子のためのベビーマッサージ」

講師：古畑 順子さん

⇒ P.5 セミナーコラム 2

4

体験展示ブース

アーユルヴェーダヘッドマッサージ、フラダンス体験、キャンドル作成、カラー数秘術、グルーデコ作成、パーソナルカラー診断、デコミラー、ワイヤークラフト作成、ハーバリウム作成



平成31年度は、6月29日（土）を予定しています。
皆様のご参加をお待ちしています。

セミナーコラム 3

川越の歴史に女性の働く姿を探る

講師：元川越市博物館館長 大野政己さん

「歴史上の女性の姿」というと、どんなイメージを持つでしょうか？

今よりも「男は仕事、女は家庭」といった性別による役割分担が強く、その時々を縛っていたようにも思われます。

元川越市博物館館長の大野講師は、江戸時代の川越の歴史を紐解き、当時の女性は養蚕と蚕のエサとなる桑の栽培に従事している人が多かったと語ります。農夫に対して蚕婦という性別による役割分担はありますが、「繊維産業は女性が完全に掌握していた」と言われるほどに、繊維製品の生産から流通まで女性が仕切っていたようです。

江戸時代に長崎貿易でもたらされた唐棧とうざんという絹木綿は、国内各地で模倣されるようになりました。その中でも、川越で織られた唐棧は、「川越唐棧」略して「川唐」と呼ばれるほどの人気を博しました。

繊維産業を女性が掌握し、当時の女性の活躍があったればこそその川唐ブームです。大野講師の静かな語り口と、貴重な資料の数々から明らかにされる、当時の女性たちの生き生きとした姿に、受講者は聞き入っていました。男女共同参画を「歴史」という切り口から語るスタイルは大変好評でした。



女性に対する暴力 相談窓口

一人で悩まないで。

各機関では、様々な女性に対する暴力に関する相談を受け付けています。
早めの相談が問題解決への第一歩です。

配偶者からの暴力についての相談	→ 全国の配偶者暴力相談支援センター 各都道府県警察又は各警察署の相談窓口
性犯罪に係る被害や捜査に関する相談	→ 性犯罪被害相談電話(#8103(ハートさん))や 各都道府県警察の性犯罪被害者相談コーナー等の相談室
いわゆるAV出演強要問題・「JKビジネス」問題等についての相談	→ 相談内容に応じて様々な窓口があります。 http://www.gender.go.jp/policy/no_violence/avjk/index.html
売春強要などについての相談	→ 各都道府県警察又は各警察署の相談窓口 各都道府県の婦人相談所
人身取引に係る被害についての相談	→ 各都道府県警察又は各警察署の相談窓口 全国の地方入国管理局、同支局又は出張所 各都道府県の婦人相談所
職場におけるセクシュアルハラスメントについての相談	→ 各都道府県労働局雇用環境・均等部(室)
つきまとい、ストーカー行為の被害についての相談	→ 各都道府県警察又は各警察署の相談窓口 各都道府県の婦人相談所 各都道府県の男女共同参画センター
上記事例やその他の女性に対する人権侵害についての相談	→ 全国の法務局、地方法務局及びその支局の人権相談窓口

この他にも、国(総務省の行政相談窓口)、都道府県、市町村の相談機関、相談窓口や民間機関などがあります。

[参考ホームページ等]

内閣府男女共同参画局 <http://www.gender.go.jp/>

- 配偶者暴力被害者支援情報
http://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/index.html
- DV相談ナビ
0570-0-55210
- 配偶者暴力相談支援センター(携帯電話用サイト)
http://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/keitai/soudan/DV.html
- 性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター
http://www.gender.go.jp/policy/no_violence/avjk/pdf/one_stop.pdf
- いわゆるAV出演強要問題・「JKビジネス」問題等に関する啓発サイト
http://www.gender.go.jp/policy/no_violence/avjk/index.html

警察庁 <http://www.npa.go.jp>

- 各都道府県警察の犯罪被害相談窓口
<https://www.npa.go.jp/higaisya/ichiran/index.html>
- 性犯罪被害相談電話(全国共通)
#8103(ハートさん)
- 各都道府県警察の性犯罪被害相談窓口
<https://www.npa.go.jp/higaisya/seihanza/seihanza.html>
- 匿名通報ダイヤル
<http://www.tokumei24.jp>
- 警察相談専用電話
#9110
- ストーカー被害防止ポータルサイト
<http://www.npa.go.jp/cafe-mizen/index.html>

法務省 <http://www.moj.go.jp/>

- 女性の人権ホットライン(全国共通)
0570-070-810
- 常設人権相談所
<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken20.html>
- みんなの人権110番(全国共通)
0570-003-110
- 子どもの人権110番(全国共通)
0120-007-110
- 外国語人権相談ダイヤル(全国共通)
0570-090-911
- インターネット人権相談受付窓口(パソコン、携帯電話、スマートフォン共通)
<http://www.jinken.go.jp/>
- 外国人のための人権相談所
<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken21.html>
- 入国管理局ホームページ
<http://www.immi-moj.go.jp/>
- 日本司法支援センター(法テラス)ホームページ
<https://www.houterasu.or.jp/>
法テラス犯罪被害者支援ダイヤル
0570-079714

厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>

- 各都道府県労働局雇用環境・均等部(室)
<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/dl/kokinbushitsu.pdf>

女性相談
DV、家庭生活、夫婦関係など 川越市男女共同参画課 ☎ **049-224-5723** 月～金曜日 9:00～17:00 (祝祭日、年末年始除く)

カウンセリングルーム
(予約制)心の悩みなど 川越市男女共同参画推進施設(ウェスタ川越3F) ※予約は川越市男女共同参画課
☎ **049-224-5723** (予約制) 第2・4木曜日 10:00～16:00 (祝祭日、年末年始除く)

性的少数者に関する相談
川越市ホームページにて案内しています。 <http://www.city.kawagoe.saitama.jp/>

イーブン (川越市男女共同参画情報紙)

発行日:平成30年11月

発行:川越市男女共同参画課

〒350-8601 埼玉県川越市元町1-3-1 TEL:049-224-5723 FAX:049-224-6705

印刷:株式会社 櫻井印刷所

ご意見・ご感想をお待ちしています!

Eメール: danjokyodo@city.kawagoe.saitama.jp