

# 江南市等特定事業主行動計画 《第2次改訂計画》

【 令和2年度 ～ 令和7年度 】

## 目 次

はじめに	2
I. 計画の目的・位置付け	3
II. 計画期間	3
III. 策定主体	3
IV. 計画の推進体制	3
V. 計画内容（次世代法関係）	4
1. 職員の出産・育児に関する事項	
(1) 妊娠中及び出産後における配慮	
(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進	
(3) 育児休業及び部分休業等の周知及び情報提供	
(4) 育児休業及び部分休業等を取得しやすい環境づくり	
(5) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	
2. 職員の時間外勤務の縮減に関する事項	
(1) 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知	
(2) ノー残業デー等の実施	
(3) 事務の簡素合理化及び時間外勤務の縮減の推進	
3. 休暇の取得の促進に関する事項	
(1) 年次有給休暇の取得の促進について	
(2) 連続休暇の取得の促進について	
(3) 子どもに関する特別休暇等の取得促進について	
4. 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取り組みに関する事項	
5. 人事評価への反映に関する事項	
6. 非常勤職員に関する事項	
VI. 計画内容（女性活躍推進法関係）	12
1. 職員の育児休業取得に関する事項	
2. 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得に関する事項	
3. 女性職員の登用に関する事項	
4. ハラスメントのない職場の実現に関する事項	
5. 非常勤職員に関する事項	
おわりに	15

（備考）文中のアンケート結果は、全て令和2年1月から2月に実施したものです。

## はじめに

国は、国民が、希望どおりに働き、また、結婚、出産、子育ての希望を実現することができる環境を整え、人々の意識を変えていくことにより、少子化と人口減少を克服することを目指して、平成15年7月に制定した「次世代育成対策推進法」に基づき、次世代育成支援対策を推進しています。

また、近年、自らの意志によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっています。国は、男女の人権が尊重され、急速な少子高齢化の進展、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を実現することを目的として、平成27年8月に、「女性活躍推進法」を制定し、女性の職業生活における活躍についても推進しています。

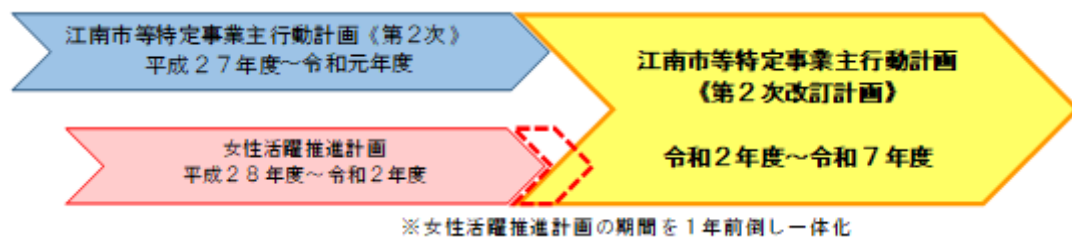
江南市では、こうした国の動向を踏まえ、平成17年度から「次世代育成対策推進法」に基づく特定事業主行動計画を一部事務組合とも協同して策定し、また、平成28年度から「女性活躍推進法」に基づく特定事業主行動計画を策定し、各計画により目標達成に向けた取り組みをしているところです。

「次世代育成対策推進法」に基づく特定事業主行動計画は、平成27年度から令和元年度までを計画期間としており、今回、法の期限の後半にあたる令和2年度以降の計画に改訂を行うものですが、改訂に際しては、これまでの経過や実績を踏まえることに加え、近年重要視されている「ワーク・ライフ・バランス」や「働き方改革」などの考え方を取り入れています。

さらに、これまで別々に策定していた「女性活躍推進法」に基づく特定事業主行動計画について、「次世代育成対策推進法」に基づく計画と内容に関連する点が多いことから、当初の計画期間を1年前倒しして統合することとし、一体的な計画として、より効果的に推進していくことを目指します。

この計画により、職員が希望するライフプラン、キャリアプランを実現できるよう職場を挙げて支援していくために、職員一人ひとりが、この計画内容を自身に関わることと強く認識し、職場の垣根を越えて相互に助け合い、支え合いながら推進していきましょう。

〈計画改訂のイメージ図〉



## I 計画の目的・位置付け

本計画は、職員が仕事と生活、子育ての調和を図ることができるよう、また、女性職員がその個性と能力を十分に発揮できるよう、組織全体で計画的かつ着実に推進することを目的として、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年 7 月 16 日法律第 120 号。以下「次世代法」と表記。）第 19 条に基づく特定事業主行動計画及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」と表記。）第 15 条に基づく特定事業主行動計画を一体として定めたものです。

## II 計画期間

次世代法の期限は令和 6 年度まで、女性活躍推進法の期限は令和 7 年度までの時限立法となっていることから、本計画の期間は、令和 2 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日までの 6 年間とします。ただし、次世代法に関する事項に関しては、法の期限である令和 7 年 3 月 31 日までに計画に掲げる目標達成に向けた取組を実施することとします。

## III 策定主体

- ・ 江南市
  - ・ 江南市議会
  - ・ 江南市監査委員
  - ・ 江南市教育委員会
  - ・ 江南市消防本部・消防署
  - ・ 江南市水道事業
  - ・ 江南市選挙管理委員会
  - ・ 江南市公平委員会
  - ・ 江南市農業委員会
  - ・ 江南市固定資産評価審査委員会
  - ・ 江南丹羽環境管理組合
  - ・ 愛北広域事務組合
- ただし、一部事務組合は次世代法に関する事項のみとし、女性活躍推進法関係を除く。

## IV 計画の推進体制

各部局において構成した特定事業主行動計画推進委員会等を設置し、計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況について点検・評価を行い、必要に応じて見直しを行うなど、計画の効果的な推進に努めます。

また、管理職をはじめとした職員への情報提供の実施等により、行動計画の内容について周知徹底します。

## V 計画内容（次世代法関係）

### 1 職員の出産・育児に関する事項

#### （1）妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中及び産後1年未満の職員は、母性保護及び母性健康管理の観点から深夜勤務及び時間外勤務の制限や業務軽減が必要となります。母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び産後1年未満の職員に対し、妊娠や出産に関する諸制度についての情報を提供し周知するとともに、その職員の健康や安全に配慮した環境を整えます。

#### 実施事項

- ①妊娠や出産に関する諸制度について周知徹底します。
- ②妊娠中及び産後1年未満の職員の健康や安全に配慮するため、基本的に時間外勤務をしないような業務分担の見直しを行います。
- ③母性保護及び母性健康管理の観点から、安全・安心な職場環境を協力して整えます。

#### （2）男性の子育て目的の休暇等の取得促進

父親となる職員は、出産をサポートすることが家族の中で支え合う育児の第一歩となります。育児には家族のサポートだけでなく、職場のサポートも必要です。職場全体が出生時における休暇を取得しやすい環境を全員でつくっていきます。

管理職または職場代表者については、男性職員が配偶者の出産等の期間（出産予定日前後からおおよそ8週間程度の期間）に、連続休暇を取得しやすい環境を整えます。

#### 実施事項

- ①子どもの出生時における男性職員の特別休暇の取得を促進します。
- ②子どもの出生後における男性職員の育児参加のための休暇の取得を促進します。
- ③子どもの出生後において男性職員が年次有給休暇等を取得しやすくなるよう職場の意識改革に努めます。

### (3) 育児休業及び部分休業等の周知及び情報提供

アンケート調査では、育児休業制度を知っている職員が 80.0%に対し、部分休業制度を知っている職員が 64.6%となっていることから、部分休業制度の趣旨や内容について、育児休業制度と併せて周知することが望ましいといえます。育児休業等については、男性、女性に関わらず取得できるものの、平成 30 年度育児休業取得者は、女性職員が 100%、男性職員は 5.9%であるという現状から、なお一層の男性職員の育児への参加が求められています。

子どもが生まれたとき、育児休業等を取得したいと考えている職員が 59.1%いることを踏まえ、男性職員がもっと子育ての喜びや責任を認識し、積極的に育児休業等に関する情報を提供するとともに、3歳未満の子を養育している男性職員に対し、育児休業等の積極的な取得を推進します。

#### 実施事項

- ① 育児休業等の趣旨や内容を理解するため、育児休業及び部分休業制度等について周知徹底します。
- ② 育児休業等に関する情報を提供し、特に男性職員の育児休業等の取得を促進します。

### (4) 育児休業及び部分休業等を取得しやすい環境づくり

アンケート調査では、男性が育児休業等を取得しやすくするために改善が必要と思われる事項として、業務遂行体制の工夫・見直しが 34.7%、職場の意識改革が 40.2%と、いずれも職場の意識改革が必要と考える職員が多くなっています。そのために、育児休業及び部分休業等を取得しやすい環境づくりが求められています。

子どもを持つことになった職員に対し、個別に育児休業等の制度や手続きについての説明を行い、その職員が育児休業等を実際に取得することになった場合でも、業務に支障が出ないように、人事異動や代替要員の確保、業務分担の見直しなどを検討し、職員が安心して育児休業等を取得できる環境を整えます。

#### 実施事項

- ① 育児休業等の制度趣旨の理解を徹底させ、職場の意識改革に努めます。
- ② 子どもを持つことになった職員に対し、個別に育児休業等の制度及び手続きについての説明を行い、いつ育児休業等を取得するのかを聞き取り、業務分担の見直しに努めます。
- ③ 育児休業等取得者が同一所属に集中しないよう人事異動等で配慮し、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めます。

#### (5) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中は職場から離れるため、孤独に感じることや、「職場復帰してもついていけないのではないか」と不安になることがあります。管理職をはじめ職員は、育児休業中の職員に対し、業務の近況について定期的に知らせる機会を設けるとともに、育児休業中の職員から職場へ電話・メールなどの連絡をしやすい環境を整え、情報不足による職場復帰への不安解消に努めます。

育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに時間がかかる上、子どもの急な病気などにも対応しなければなりません。仕事と子育ての両立のための最も大切な時期であり、日頃から業務分担などについてよく検討し、職員の配置換え等により、職場全体でサポートする環境を整えます。

また、子育てを行う女性職員の活躍推進に向けて、研修等を実施することによりキャリア形成を支援するとともに、職域拡大等による多様な職務機会の付与や育児などの状況に配慮した人事運用に取り組みます。

#### 実施事項

- ① 育児休業中の職員に対して、復職時まで必要とされる情報の随時提供に努めます。
- ② 復職時については、職場全体でサポートする環境づくりに努めます。
- ③ 育児休業復帰後6ヶ月間の職員は基本的に時間外勤務を行わせないこととし、それを前提とした職員の仕事配分に努めます。
- ④ 研修等を実施し、女性職員のキャリア形成を支援するとともに、人事運用に配慮することで、子育てを行う女性職員の活躍推進に努めます。

◎ 以上の取り組みを通じて、男性職員の育児休業等取得割合について、令和6年度末までに13%以上とすることを目指すとともに、女性職員については、現状の100%を維持します。

## 2 職員の時間外勤務の縮減に関する事項

### (1) 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対し、仕事と子育ての両立を支援するため、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度を周知徹底します。

アンケート調査では、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限に努めた管理職または職場代表者が76.6%となっているため、日頃から業務の進捗状況を把握し、業務分担の見直しをするなど、時間外勤務の縮減に努めます。

#### 実施事項

- ①管理職または職場代表者は、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員を把握し、深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知徹底します。
- ②管理職または職場代表者は、小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対する時間外勤務の縮減に努めます。また、小学校就学始期に達した子どもがいる職員についても、その家庭の実情に応じ、同様に努めます。

### (2) ノー残業デー等の実施

定時退庁促進のため、毎週水曜日をノー残業デーに、また職員が夫婦で子育てを楽しむために、毎月1<sup>1</sup>1<sup>1</sup>日と2<sup>2</sup>2<sup>2</sup>日を「子育てを楽しむいい夫婦の日」と設定し実施するほか、国や愛知県の関係する取組について積極的に賛同し、推進していきます。

管理職または職場代表者は、巡回指導を行うなど早期退庁の徹底を図るとともに、職員の手本となるよう自ら定時退庁し、時間外勤務をせざるを得ない場合にも、他の職員が退庁しやすい環境を整えます。

#### 実施事項

- ① 管理職または職場代表者は、朝礼を利用しその日が「ノー残業デー」であることを職員に周知し、定時退庁を促します。
- ② 管理職または職場代表者の巡回指導による定時退庁の徹底を行い、退庁しやすい環境を整えます。
- ③ 定時退庁ができない職員が多い部署を人事当局が把握し、必要に応じて管理職員への指導を行います。
- ④ 月に一度は完全消灯を行う「完全ノー残業デー」を実施します。
- ⑤ 端末の自動シャットダウンなど定時退庁を促す取組を導入します。



### (3) 事務の簡素合理化及び時間外勤務の縮減の推進

アンケート調査では、時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法について、多い順に「事務の簡素化、合理化」が 28.4%、次いで「人員配置の適正化」が 20.3%となったことから、職員の業務量を把握し人員配置の適正化に努めるとともに、新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分に検討し、併せて既存の事業等との関係を整理したうえで、既存事業の廃止や、システム化・委託化・広域化等の簡素合理化を行うことにより、時間外勤務の増加を抑制することを基本的な考え方とします。

また、時間外勤務の多い職場の管理職員は、職員の健康管理に気を配り、通常業務において、事務分担の見直しや事務の簡素化、合理化を遂行し、職員一人ひとりが時間外勤務を縮減について意識し、行動できる雰囲気醸成します。

内部の会議・打合せの開催については、メールの使用による開催案内や、会議資料の事前配付・ペーパーレス化等により、短時間で効率よく行っていきます。

#### 実施事項

- ① 新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討のうえ実施することとし、効率的な事務遂行に努めます。
- ② 定例・恒常的業務は、事務処理のマニュアル化を行います。
- ③ 人事当局等は、所属毎の時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い所属の管理職員に対し注意喚起を行い、時間外勤務に関する認識の徹底に努めます。
- ④ 会議・打合せの開催については、メールの使用による開催案内や、会議資料の事前配付等により、短時間で効率よく行います。

◎ 以上の取り組みを通じて、各職員の1年間の時間外勤務時間数について、上限 240 時間を目標に時間外勤務の縮減に努めます。

同時に、月 45 時間かつ年 360 時間を超えて任命権者が指定する業務(他律的業務)に従事する職員の数について、新たな業務の指定を抑制するとともに、既に指定している業務の効率化を検討し、全体として縮減するよう努めます。

### 3 休暇の取得の促進に関する事項

#### (1) 年次有給休暇の取得の促進について

年次有給休暇の取得がしにくい環境は、子育て中の職員に対しても影響を及ぼすため、職場の意識改革を図り、年次有給休暇の取得しやすい環境を整えます。

時間外勤務や休日出勤が続くなど特に業務が繁忙で疲労している職員には、年次有給休暇の取得を促進していきます。

管理職または職場代表者は、子育て中の職員が夫婦で子育てを楽しむため、月に1日は、年次有給休暇を取得するよう声をかけ、他の職員についても同様に配慮します。同時に年次有給休暇の取得を促進するため、あらかじめ業務の代わりができる体制を整えます。

管理職または職場代表者は、年度当初において計画表の作成をするなど休暇取得に向けた配慮を行い、年度途中には休暇取得状況を確認し、必要に応じて取得を促していきます。

#### 実施事項

- ①管理職または職場代表者は、各部署の業務日程を周知し、職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図るとともに、職場の意識改革に努めます。
- ②管理職または職場代表者は、職員が月に1日は、年次有給休暇が取得できるよう努めます。
- ③安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整えます。
- ④管理職または職場代表者は、計画表の作成・活用等により、全職員が年次有給休暇を計画的に取得できるよう努めます。

#### (2) 連続休暇の取得の促進について

休暇を取得するには、事前の仕事の段取りや日程調整が必要であり、あらかじめ職場内で調整を図っておくことが求められます。夏季以外の時期にも休暇を取得することを前提とした業務計画を立て、大型連休や祝日のある週は、交替で年次有給休暇を取得し、連続休暇の取得を促進していきます。それ以外の週においても、できる限り月曜日や金曜日に取得するなど、週休日に絡めた連続休暇としていきます。

#### 実施事項

- ① 休暇を取得する場合、あらかじめ業務計画を立て、職場内で調整を行います。
- ② 休日や週休日と合わせて休暇を取得するなど連続休暇の取得を促進します。

### (3) 子どもに関する特別休暇等の取得促進について

平成14年度から、子どもの看護のための特別休暇制度が創設されており、啓発により各職員へ浸透し、取得する職員は増加傾向にあります。引き続き周知を図り、突発的な病気の際には休暇を取得できるよう職場全体で支援していきます。

入学式、卒業式、授業参観、運動会などの学校行事や子どもの予防接種、健康診断など、子どもに関する行事等においては、職場の意識改革を図り、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを促進していきます。

また、日頃から職場内でコミュニケーションを図り、急な休暇でも困らないような体制を整えます。

#### 実施事項

- ① 子どもの看護休暇等の特別休暇を周知し、子どもが病気の際には休暇を取得できるよう職場の意識改革に努めます。
- ② 子どもに関する行事等には、年次有給休暇を取得できるように職場の意識改革に努めるとともに、職場の支援体制を整えます。

◎ 以上の取り組みを通じて、職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数について、令和6年度末までに10日以上とすることを目標とします。

#### 4 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組に関する事項

母性保護、育児休業、休暇、時間外勤務の制限などの制度についての正しい知識を持ち、職員への制度の積極的な利用を働きかけるとともに、仕事と家庭の両立支援環境（ワーク・ライフ・バランス）を整えます。

また、男性も女性も意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる男女共同参画社会の実現に努めます。

##### 実施事項

- ① 各年齢層に対して、研修を通じた意識啓発に取り組みます。
- ② 男女が社会の対等なパートナーとして、様々な方針の決定に参画できるよう努めます。

#### 5 人事評価への反映に関する事項

職員一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、職責を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といったライフステージに応じて多様な生き方ができるように、効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けた行動については、人事評価において適切な評価を行います。

##### 実施事項

- ① 仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価されるよう努めます。

#### 6 非常勤職員に関する事項

再任用短時間勤務職員や会計年度任用職員など非常勤職員にあつては、その任用形態によって休暇制度等条件は異なりますが、常勤職員と同様に、制度利用に関する周知や、利用促進のための取組に努めます。

## VI 計画内容（女性活躍推進法関係）

本章の内容は、特定事業主の現状把握・課題分析の結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。また、前章に掲げる次世代法関係の内容と共通する事項は見出しに「次世代法関係と一体推進」と示し、一体的に取り組むことでより効果的・効率的に推進する。

なお、江南丹羽環境管理組合及び愛北広域事務組合については本章の内容から除外している。

### 1 職員の育児休業取得に関する事項

次世代法関係と一体推進

職員の育児休業の取得状況について、女性職員の取得割合は前計画策定時（平成26年度実績）の100%を維持しています。一方、男性職員の取得割合は5.9%（平成30年度実績）であり、前計画策定時の目標（以下、「当初目標」と表記。）である13%を下回っています。

育児休業を希望する男性職員が、制度を利用しやすい環境を整えるため、次のことに取り組みます。

#### 実施事項

- ①制度に関する情報について、分かりやすくまとめた内容を庁内ネットワークにおいて常時閲覧できるようにし、定期的に職員へ周知を行います。
- ②男性の育児休業取得等について、職場の理解を深めるため、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施します。

- ◎ 以上の取り組みを通じて、女性職員の育児休業を取得する割合については、引き続き100%を維持し、男性職員の育児休業を取得する割合を、令和6年度までに13%以上にすることを目標とします。

（平成30年度実績）

女 性			男 性		
育児休業対象者数	育児休業取得者数	育児休業取得率	育児休業対象者数	育児休業取得者数	育児休業取得率
15人	15人	100.0%	17人	1人	5.9%

## 2 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得に関する事項 次世代法関係と一体推進

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇は、啓発による認知度の高まりによって、取得率が向上しており、平成30年度実績では、配偶者出産休暇は77.3%、育児参加のための休暇は81.8%でした。

いずれの休暇も当初目標における取得率を80%と設定しており、育児参加のための休暇は目標を達成し、配偶者出産休暇についても目標に近い値まで向上しています。

本事項のさらなる推進のため、次のことに取り組み、制度を利用しやすい環境を整えます。

### 実施事項

- ①制度に関する情報について、分かりやすくまとめた内容を庁内ネットワークにおいて常時閲覧できるようにし、定期的に職員へ周知を行います。
- ②出生の報告等の機会において、管理職または職場代表者は休暇制度の利用について説明し、積極的な取得を促します。

- ◎ 以上の取り組みを通じて、令和6年度までに、男性職員の配偶者出産休暇の取得割合については、85%以上に、また、男性職員の育児参加のための休暇は、90%以上にすることを目標とします。

(平成30年度実績)

配偶者出産休暇			育児参加のための休暇		
休暇 対象者数	休暇 取得者数	休暇 取得率	休暇 対象者数	休暇 取得者数	休暇 取得率
22人	17人	77.3%	22人	18人	81.8%

### 3 女性職員の登用に関する事項

主査級以上の役職者に占める女性職員の割合は、平成30年度実績で29.8%と当初目標の35%を下回っています。

仕事と家庭生活の両立を図りながら、女性職員が公務において個性と能力を十分に発揮することができるよう、次のことに取り組みます。

#### 実施事項

- ①女性職員のキャリアアップ支援や、リーダーシップ等の習得を目的として、市町村アカデミー・愛知県市町村職員研修センターが実施する研修等に積極的に派遣するとともに、内部研修の充実に努めます。
- ②女性職員の事情に応じて、個別に育成方針を作成するなど、柔軟な人事プランを立てるとともに、これまで女性の配置が少なかったポスト(特に管理職・中核的ポスト)を含めた多様なポストに積極的に配置するよう努めます。

- ◎ 以上の取り組みを通じて、主査級以上の役職者に占める女性職員の割合について、令和7年度までに35%以上にすることを目標とします。

(平成30年度末)

全役職者数	女性役職者数	女性職員の割合
225人	67人	29.8%

### 4 ハラスメントのない職場の実現に関する事項

セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等は、職場生活において女性の活躍の妨げとなることから、あらゆる機会を捉えて周知徹底し、女性が安心して働くことができる環境を整えます。

#### 実施事項

- ①職場のハラスメント防止や法令遵守に関する研修を定期的 to 実施するとともに、啓発により全職員へ周知徹底します。
- ②ハラスメントに関する相談体制について、カードの作成・配付など効果的な方法により周知徹底します。

### 5 非常勤職員に関する事項

次世代法同様、女性活躍推進法に関する計画の内容は、非常勤職員についても取組の対象とします。

## おわりに

この計画を実施することによって、職員みんなで支え合う重要性を強く認識し、その結果、地域社会においても、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境が整備されるよう、また、女性が個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することができるよう、職員一人ひとりが今まで以上に貢献できることを期待しています。

江南市等特定事業主行動計画《第2次改訂計画》

令和2年3月発行

編集 江南市企画部秘書政策課

〒483-8701

江南市赤童子町大堀90番地

TEL 0587-54-1111 (代)

FAX 0587-54-0800