

ヒューマンテラス通信

9 月号 目 次

1. 「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット」最新版が公表されました ・ 1
 2. 疲労測定アプリ 「疲労checker簡易版」をご存知ですか？ 2
 3. 精神障害による労災認定が7年連続で過去最多 3
 4. 社会保険適用拡大に伴う、新たな支援制度が設けられます 3
 5. 改正労災保険法が公布されました 4
 6. 「骨太の方針 2026」と今後の労働時間法制の見直し 5
 7. デジタル庁が「マイナアプリ」を提供開始 6
 8. 座りすぎに注意！ 健康リスクを防ぐポイント 7
 9. 育児休業等給付の申請手続きを行いやすくするための見直しがされています ... 8
 10. 7月 21 日から危険運転致死傷罪の改正が施行されています 8
 11. 9月の税務と労務の手続【提出先・納付先】 10
 12. 弊社業務のご案内 10
 13. 今月のパンフレット： 11
- 令和8年8月1日から 育児休業等給付の申請手続きを見直します 11

発行者：ヒューマンテラス・アソシエイツ
(ヒューマンテラス株式会社)
E-mail : soudan@humanterrace.co.jp
URL : www.humanterrace.co.jp

1. 「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット」最新版が公表されました

厚労省が7月16日、「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット」最新版を公表しました。

事業主の対策が義務となっているパワハラ・セクハラ・マタハラ（妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント）と、カスタマーハラスメント、求職者等セクシュアルハラスメントについて、ハラスメントに当たる行為を解説するとともに、「事業主の方針の明確化」「相談体制整備」「事後対応」「再発防止」など、事業主が講ずべき措置が具体的に整理され、各種資料も収録されています。

◆10月からの対策義務化に対応した内容

カスタマーハラスメント防止に特有の措置としては、「対応の実効性を確保するために必要な抑止のための措置」を挙げています。

具体的には、労働者に対し過度な要求を繰り返すなど特に悪質と考えられるものへの対処方針をあらかじめ定め、管理監督者を含む労働者に周知するとともに、方針において定めた対処を行うことができる体制を整備します。

求職者等セクシュアルハラスメント防止に特有の措置としては、「求職活動等に関するルールの明確化と周知・啓発」を挙げています。

具体的には、求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、労働者および求職者等への周知・啓発を行います。

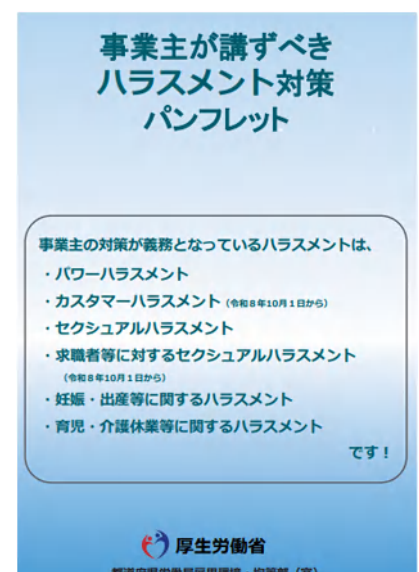
◆活用にあたって

就業規則・ハラスメント規程の規定例や社内掲示・社内周知の文例なども、収録されています。管理職・人事担当者向けの研修資料や相談窓口担当者の対応マニュアルの作成、従業員説明会での周知などに活用するとよいでしょう。

【参考】

「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001338359.pdf>



2. 疲労測定アプリ「疲労 checker 簡易版」をご存知ですか？

◆ゲーム形式で眠気や疲労の計測ができます

このアプリは、過労死や過重労働による健康障害の予防に関する調査研究を目的に2014年に設立された過労死等防止調査研究センター（RECORDs：Research Center for Overwork-Related Disorders）によって開発された、ゲーム形式で疲労のセルフチェックを行うことができる無料のWebアプリです。企業が組織の疲労状態を計測するために利用することもでき、スマートフォンでの利用が推奨されています。

◆どんなことがわかるの？

- ① 課題への反応時間から眠気の蓄積を計測する覚醒度検査
- ② 指定された記号を選ぶ正答率から脳の実行機能や注意力を測定する Flanker Task
- ③ 26の質問に答える過労徴候しらべ
- ④ 主観調査（眠気・疲労）

の4つのメニューから選んで回答すると、眠気や疲労を計測し、結果を表示してくれます。

疲労測定には絶対値が計測できる確立された手法がないため、複数回計測して変化を追うことが推奨されています。結果表示画面ではグラフで変化を見ることができ、データをダウンロードして保存することもできます。

◆疲労と過労の違い

日常生活で感じる疲労は、基本的に睡眠など休むことによって回復に向かうと考えられており、無理をし過ぎないようにするためのブレーキ役として疲労を感じます。

しかし、疲労が大きくなると過労にシフトし、休日や睡眠をとっても、なかなか回復しなくなってしまうです。ですから、疲労が過労になる前に回復できるような働き方や休み方が重要です。

暑い日が続き体力を消耗しがちな季節ですので、負担がかかり過ぎていないか、チェックしてみたいかがでしょうか。

【参考】

一般公開用疲労測定アプリ「疲労 checker 簡易版」
<https://records.johas.go.jp/article/231>



3. 精神障害による労災認定が7年連続で過去最多

◆精神障害による労災の増加

厚生労働省が7月15日に公表した令和7年度「過労死等の労災補償状況」によると、精神障害による労災の支給決定件数は1,082件となり、前年度（1,056件）を上回って7年連続で過去最多を更新しました。また、請求件数も4,958件と過去最多となっています。

業種別（中分類）に見ると、支給決定件数が最も多かったのは「社会保険・社会福祉・介護事業」（151件）、次いで「医療業」（139件）、「道路貨物運送業」（68件）、「総合工事業」（51件）、「飲食店」（45件）の順となりました。

精神障害の認定要因としては、対人関係に関する「上司等からのパワーハラスメント」（222件）が最も多く、次いで「顧客や取引先、施設利用者等からの著しい迷惑行為」（127件）と「セクシュアルハラスメント」（127件）が並び、仕事の量・質に関する「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」（40件）を上回っています。

◆ハラスメント対策の徹底が必要

この結果からは、長時間労働のみならず、パワハラ、セクハラ、カスハラといった各種ハラスメントが精神的不調を引き起こしていることが読み取れます。

労働者の人生を守るために、そして貴重な働き手を失わないためにも、企業には、方針の策定・周知、相談体制の整備、職場環境の改善といった、ハラスメント防止措置の徹底がこれまで以上に求められています。

10月からは、新たにカスハラ対策と就活セクハラ対策が全企業に義務付けられますので、今一度、自社のハラスメント対策を確認する機会にできるとよいでしょう。

【参考】

令和7年度「過労死等の労災補償状況」を公表します（厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_74476.html

4. 社会保険適用拡大に伴う、新たな支援制度が設けられます

◆短時間労働者への社会保険適用が広がります

パート・アルバイトなどの短時間労働者については、これまで段階的に社会保険の加入対象が拡大されてきました。今後も順次適用範囲は広がる予定であり、企業においては対象となる従業員の確認や、働き方についての検討がより重要になります。

社会保険に加入すると、従業員は将来の年金額の増加や保障の充実といったメリットを受けられる一方で、健康保険料・厚生年金保険料の本人負担が発生します。そのため、手取り収入の減少を避けるために勤務時間を調整する「就業調整」が課題となっています。

◆保険料負担を軽減する制度が始まります

こうした背景から、短時間労働者の社会保険加入を後押しするため、2026年10月より一定の要件を満たす事業所を対象に「保険料調整制度」が設けられます。

この制度では、制度の利用開始から通算3年間、事業主が一時的に追加負担することで、対象従業員の社会保険料を軽減します。事業主が追加負担した分は、一定期間経過後に支払う保険料から全額控除され、最終的に事業主が納付する保険料は増えません。

◆企業が今から準備しておきたいこと

社会保険適用拡大への対応では、対象となる従業員の把握に加え、給与額や勤務時間の確認、従業員への説明も重要になります。資格取得等の手続きを漏れなく行う必要も生じます。

短時間労働者が多い企業では、「どの従業員が対象になるのか」「加入後の給与や手取り額はどうか変わるのか」といった点について、早めに整理しておくことが大切です。

【参考】

保険料調整制度のご案内 | 日本年金機構

<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/hokenryochosei.html>

社会保険料負担を支援する制度

<https://www.nenkin.go.jp/tokusetsu/santei.files/tirashi tyouseiseido.pdf>

5. 改正労災保険法が公布されました

「労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律」（令和8年法律第60号）が7月10日に成立、17日に公布されました。

【改正の概要】

1 遺族補償年金における支給要件等の見直し

- ① 特別遺族年金等について、夫にのみ課せられていた支給要件を撤廃する。
- ② 遺族が1人の場合の年金額を、現行の給付基礎日額の153日分から175日分に改める。

2 労災保険給付請求権等の消滅時効期間の見直し

災害補償の事由に該当するか容易に判断できない疾病として政令で定めるもの（脳・心臓疾患、精神疾患、石綿関連疾病等を想定）は、療養補償給付等の請求権等の消滅時効期間を2年から5年にする。

3 労災保険の適用事業に関する暫定措置の廃止

適用事業に関する暫定措置を廃止し、現在、任意適用とされている農林水産業の小規模な個人経営の事業の一部も労災保険の適用事業とする。

4 特別加入団体の要件の法定化等

- ① 労災保険に係る業務や業務災害の防止に関する活動を適切に実施すること等の要件を法令に規定する。
- ② 特別加入団体に対する業務改善命令や当該命令に違反した場合に、当該団体についての保険関係を消滅させることを可能とする。

5 社会復帰促進等事業に関する決定への不服申立てに係る審査請求先等の見直し

社会復帰促進等事業の給付に関する決定への不服申立てについて、労働保険審査官および労働保険審査会法の対象とし、審査請求先および再審査請求先を労災保険給付に関する決定への不服申立てと同様とする。

【施行日】 令和9年4月1日（上記3は、公布の日から起算して5年以内の政令で定める日）

【参考】

【労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律（令和8年法律第60号）の概要】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001725425.pdf>

6. 「骨太の方針 2026」と今後の労働時間法制の見直し

◆労働時間法制の見直し方針

「経済財政運営と改革の基本方針 2026（骨太の方針 2026）」では、「心身の健康維持と従業員の選択を前提に、柔軟で多様な働き方を実現するため、労働時間法制等に係る政策対応について、夏以降の労働政策審議会で議論を行う」とされ、同日閣議決定された「日本成長戦略」に、その政策に関する具体的な内容が示されています。

◆裁量労働制・変形労働時間制の見直し

裁量労働制については、健康確保や長時間労働防止、適切な処遇確保などの措置を前提に、対象の在り方について、見直しを検討します。

変形労働時間制については、他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間や勤務予定の予見可能性に留意しつつ、見直しを検討します。

◆柔軟で多様な働き方の実現に向けて

さらに、連続勤務規制や勤務間インターバル制度、「つながらない権利」、副業・兼業時の健康確保、テレワークに対応した労働時間管理などについても、労使双方の意見を踏まえながら制度の在り方を検討します。

◆企業は今後の動きに備える必要あり

法改正ではなく、労働時間制度の運用について、時間外労働の実態を踏まえた、36協定の締結や柔軟な労働時間制度の活用について相談支援の充実を速やかに実施するとの方針が示されています。あわせて、労働基準監督署が重大・悪質な事案に対しては厳正に対応しつつ、労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意に則った指導が行われるよう速やかに見直す、とも示されています。情報をチェックしておくといよいでしょう。

【参考】経済財政運営と改革の基本方針 2026

概要 (PDF)

https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2026/summary_ja.pdf

経済財政運営と改革の基本方針 2026「責任ある積極財政」元年 ～日本の挑戦を起動する！ (PDF)

https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2026/2026_basicpolicies_ja.pdf

7. デジタル庁が「マイナアプリ」を提供開始

デジタル庁は7月28日、「マイナポータルアプリ」をアップデートして「デジタル認証アプリ」の機能を統合し、8月25日から「マイナアプリ」として提供開始予定であると発表しました。

これまで、マイナンバーカードを使った本人確認が必要な行政手続きや金融機関での口座開設、携帯電話の契約といったシーンでは「デジタル認証アプリ」が必要でしたが、「マイナアプリ」一つで完結できるようになり、利便性が高まります。

◆何ができるアプリか

マイナアプリは、現行の「デジタル認証アプリ」同様、マイナンバーカード（実物およびスマートフォン）を使った認証や署名、氏名などの情報の連携ができます。

また、現行の「マイナポータルアプリ」同様、マイナポータルなどを利用する際のログインや認証・署名に利用することができ、マイナンバーカードの機能をスマートフォンに入れる「スマートフォンのマイナンバーカードの設定」もすることができます。

◆利用登録のしかた

マイナアプリは、既に「マイナポータルアプリ」をダウンロード済みの場合、アップデートを行うことで利用することができます。

初めて利用する場合には、iPhoneではApp Store、Android端末ではGoogle Playからダウンロードした上で、マイナンバーカードを使つての利用登録が必要です。

一つのアプリに統合され、本人確認や行政の手続きを一括でできるようになった「マイナアプリ」。この機会に利用してみたいかがでしょうか。

【参考】

デジタル庁「マイナアプリ（8月25日提供予定）」

<https://services.digital.go.jp/mynaapp/>

デジタル庁「マイナアプリの利用登録の方法」

<https://services.digital.go.jp/mynaapp/register/>



8. 座りすぎに注意！ 健康リスクを防ぐポイント

◆座りすぎによる健康リスク

目が覚めた状態で座ったり寝転んだりして行う行動を、「座位行動」といいます。日本人の座位時間は世界的に見てかなり長いことが報告されており、厚生労働省の調査によれば、座位時間が「8時間以上」と回答した男性は38%、女性は33%となっています。

座りすぎは、肥満、認知機能の低下、血圧の上昇、腰の痛み、心肺機能の低下、筋肉量の減少、メンタルヘルス不調などに関連していることが、多くの研究で明らかになっています。

◆座りすぎを防ぐ・座りっぱなしを防ぐ

1日の総座位時間が長いほど病気や死亡のリスクが高まる可能性があるので、できるだけ座る時間を短くするように工夫しましょう。

例えば、短い打合せであれば立ったまま行かう、立っても座っても作業ができる昇降型デスクを利用する、などです。また、30分ごとに椅子から立ち上がる、伸びをするなどして、少しでも身体を動かすようにします。

◆スポーツエールカンパニー認定取得の検討も！

スポーツ庁では、社員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている会社を「スポーツエールカンパニー」として認定しています。スポーツ競技に限らず、例えば、朝や昼休みなどに体操・ストレッチをするなどの運動機会の提供や、階段の利用や徒歩・自転車通勤の奨励、スタンディングミーティングの実施などの取り組みも対象となります。

認定されれば広く社内外にPRできるようになり、ハローワークの求人票等にPRロゴマークを表示することもできます。

【参考】

厚生労働科学研究班リーフレット：

https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/202408004B-sogo14.pdf

スポーツ庁ホームページ「スポーツエールカンパニー」：

<https://www.mext.go.jp/sports/bmenu/sports/mcatetop05/list/1399048.htm>

9. 育児休業等給付の申請手続きを行いやすくするための見直しが行われています

◆8月1日から事務取扱いを見直し

厚生労働省は、令和8年8月1日から、育児休業等給付の申請手続きを行いやすくするため、事務取扱いを見直しています。リーフレットでは、以下の内容が案内されています。

◆出生時育児休業給付金の申請時に申告する賃金

申請時に申告する出生時育児休業中の賃金について、「出生時育児休業期間を対象として支払われた賃金」から「出生時育児休業期間中に支払日のある賃金」へと見直されています。

◆出生後休業支援給付金の配偶者の確認書類

母親が申請する場合の配偶者の確認書類について、父親と同様に、「母子健康手帳の写し（出生済証明のページ。配偶者の氏名・生年月日が記載されたものに限る）」を提出できるようになっています。

◆育児時短就業給付の支給要件の確認

- ・同一の子について育児休業給付を受給している場合、改めての母子健康手帳の写し等の提出が不要になっています。
- ・育児休業給付に係る育児休業終了後、同一の子について初回育児時短就業を開始した場合であって、育児休業を開始した後、育児時短就業を開始するまでの間に賃金の支払いがないことを賃金証明書および添付書類で確認できれば、賃金証明書の⑨欄、⑩欄および⑪欄（育児休業開始前の賃金支払状況）の記載を省略することができるようになっています。
- ・フレックスタイム制、変形労働時間制、シフト制の労働時間制度の適用を受ける被保険者について、週所定労働時間の計算方法が一部見直されています。

詳細は下記案内ページでご確認ください。

【参考】

令和8年8月1日から育児休業等給付の申請手続きを見直します ※最終ページに掲載しています
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001720846.pdf>

10. 7月21日から危険運転致死傷罪の改正が施行されています

◆適用が難しいとの指摘を受けて改正

故意に危険・悪質な自動車（自動二輪車や原動機付自転車、電動キックボードも含む）の運転を行い、人を死傷させた者を処罰する「危険運転致死傷罪」ですが、従来、判断基準や対象行為が曖昧

味で適用が難しいとの指摘があったことを受けて、国会で改正法が成立、施行されています。主な改正内容は、次の3点です。

【1】飲酒類型	→ 数値基準を新設
【2】高速度類型	→ 類型を新設
【3】殊更滑走等類型	→ 類型を新設

◆改正後の危険運転致死傷罪の要件

【1】飲酒類型 数値基準を新設

(従来の成立要件) : 「アルコールの影響により正常な運転が困難な状態」で自動車を走行させ、人を死傷させた場合



(改正後) 次の①または②の状態で自動車を走行させ、人を死傷させた場合

- ① 呼気1ℓ中0.5mg（血液1ml中1.0mg）以上で自動車を運転し、人を死傷させた場合
⇒ 一律に危険運転致死傷罪の対象とする
- ② その他アルコールの影響により正常な運転が困難な状態で自動車を運転し、人を死傷させた場合
⇒ ①の数値基準を満たさなくても危険運転致死傷罪の対象とする

【2】高速度類型 類型を新設

(従来の成立要件) : 「高速度により正常な運転が困難な状態」で自動車を走行させ、人を死傷させた場合



(改正後) 次の①または②の高速度で自動車を運転し、人を死傷させた場合

- ① 数値基準を満たす高速度
 - ・ 最高速度60km/h以下の道路 : 最高速度+50km/h以上
 - ・ 最高速度60km/h超の道路 : 最高速度+60km/h以上⇒ 一律に危険運転致死傷罪の対象とする
- ② ①に準ずる速度で危険回避が著しく困難な高速度で自動車を運転し、人を死傷させた場合
⇒ ①の数値基準を満たさなくても、危険運転致死傷罪の対象とする

【3】殊更滑走等類型 類型を新設

ドリフト走行やウィリー走行など車体制御が困難な状態で自動車を走行させ、人を死傷させた場合に危険運転致死傷罪の対象とする

なお、9月1日からは改正道路交通法施行令の施行により、生活道路における自動車の法定速度が60km/hから30km/hに引き下げられます。ご注意ください。

【参考】

危険運転致死傷罪（自動車運転死傷処罰法）の法改正 Q & A

https://www.moj.go.jp/keiji1/keiji12_00239.html

生活道路における法定速度について

https://www.keishicho.metro.tokyo.lg.jp/kotsu/doro/Residential_roads.html

11. 9月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付【郵便局または銀行】
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞【公共職業安定所】

30日

- 健保・厚年保険料の納付【郵便局または銀行】
- 健康保険印紙受払等報告書の提出【年金事務所】
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出【公共職業安定所】
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）＜雇入れ・離職の翌月末日＞【公共職業安定所】

12. 弊社業務のご案内

ヒューマンテラスでは、以下のサービスを提供しております。

■ 1. アドバイザリーサービス

- ・ 人事制度の運用についてのアドバイス
- ・ 就業規則他人事諸規程の作成・見直し・運用についてのアドバイス ほか

■ 2. コンサルティングサービス

- ・ 人事制度構築・見直し
- ・ 研修講師（人事評価者研修・目標設定研修など） ほか

ヒューマンテラス株式会社
ヒューマンテラス・アソシエイツ

〒107-0062
東京都港区南青山 3-14-14 サン南青山 1F
TEL : 03-6276-8922
FAX : 03-6276-8933
Email : soudan@humanterrace.co.jp
URL : www.humanterrace.co.jp

ヒューマンテラス 案内図

所在地: 東京都港区南青山3丁目14番14号 サン南青山1F
電 話 : 03-6276-8922



13. 今月のパンフレット：

令和8年8月1日から 育児休業等給付の申請手続きを見直します

記事No. 9でご紹介した育児休業等給付の事務取扱い見直しに関するリーフレットを添付します。

内容をご確認ください。

- ▼ リーフレット「令和8年8月1日から育児休業等給付の申請手続きを見直します」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001720846.pdf>

(参考)

- ▼ パンフレット「被保険者・事業主の皆様へ 育児休業等給付の内容と支給申請手続」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001461102.pdf>

令和8年8月1日から

育児休業等給付の申請手続きを見直します

育児休業等給付の申請手続きを行いやすくするため、令和8年8月1日から、事務取扱いを見直します。

1. 出生時育児休業給付金の申請時に申告する賃金について

出生時育児休業中の賃金の申告について、申請の早期化を図るため見直します

従来

「出生時育児休業期間を対象として支払われた賃金」を申請時に申告

見直し後

「出生時育児休業期間中に支払日のある賃金※」を申請時に申告

※ 令和8年8月1日以降に開始する出生時育児休業から対象になります。

※ 出生時育児休業期間（育児休業期間を含む。）を対象とした賃金が対象になります。

また、出生時育児休業を分割して取得する場合は、その間の就労期間に支払日のある賃金を含みます。

2. 出生後休業支援給付金の配偶者の確認書類について

母親が申請する場合の配偶者の確認書類について、父親と同様に、「母子健康手帳の写し（出生済証明のページ。配偶者の氏名・生年月日が記載されたものに限る）」を提出できるようになります

※ 母子健康手帳の写しでは確認できない場合は、世帯全員について記載された住民票等の確認書類の提出をお願いする場合があります。



3. 育児時短就業給付の支給要件の確認について

- 同一の子について育児休業給付を受給している場合は、改めて母子健康手帳の写し等の提出は不要です
- 育児休業給付に係る育児休業終了後、同一の子について初回育児時短就業を開始した場合であって、育児休業を開始した後、育児時短就業を開始するまでの間に賃金の支払いがないことを賃金証明書及び添付書類で確認できれば、賃金証明書の⑨欄、⑩欄及び⑪欄（育児休業開始前の賃金支払状況）の記載を省略することができます
- 次の労働時間制度の適用を受ける被保険者について、週所定労働時間の計算方法を一部見直します



フレックスタイム制	清算期間における総労働時間の算出基礎となった1日の労働時間 × 週所定勤務日数
変形労働時間制	対象期間における1週間の平均労働時間
シフト制	次の労働時間を該当期間の週数（暦日数÷7日）で除して計算します。 （短縮前）育児時短就業を開始した日前の3か月間における実際の労働時間 （短縮後）支給対象月に支払われた賃金の算定対象期間における実際の労働時間 ※賃金が月末締め、翌月支払いの場合は支給対象月における実際の労働時間

※ フレックスタイム制・変形労働時間制の場合は、週所定労働時間の確認書類で上記の内容が確認できる場合に限りです。

- 育児時短就業期間等に係る証明書（様式例）の改訂を行い、育児時短就業開始日及び週所定労働時間の確認書類として提出することができます

<様式のダウンロード先>

育児休業等給付

検索

- ▶ 各種お知らせ・様式
- ▶ 育児時短就業給付金関係



- 時短前後の週所定労働時間の確認書類について、賃金台帳等と同様に、照合省略対象事業主等については関係書類との照合を省略できるようにします

◎ 給付金の内容や手続きに関するお問合せ先

育児休業等給付コールセンター 0570-200-406

（対応時間：平日8:30～17:15 ※土日祝日を除く）



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局・ハローワーク

LL080708保01