

労働かながわ

2025 6・7・8月号
No.745

神奈川県精神障害者職場指導員設置補助金のご案内

1年以内に精神障がい者を雇用し、職場指導員を設置して、障がい者が働きやすい職場環境を整えている県内の法人へ、補助を行っています。

■ 職場指導員とは

障がい者の仕事の指導をしたり相談を受けたりする担当者（職場の上司や同僚など）のことです。特別な資格は必要ありませんが、障がい特性を理解した上で、業務の選定や作業環境の整備、職場の人間関係への相談対応などの役割を担います。

■ 主な補助要件

職場指導員を設置していることのほか、以下の要件を満たしていることが必要となります。

〈企業等について〉

- ・ 中小企業等であること（社会福祉法人、NPO法人等を含む）
- ・ 主たる事業所が県内にあること
- ・ 常時雇用する従業員の数が、40人以上100人未満であること
- ・ 特例子会社でないこと

〈雇用する障がい者について〉

- ・ 精神障がい者を1人以上雇用していること
 - ・ その障がい者の1週間の所定労働時間が10時間以上であること
 - ・ その障がい者が在籍する事業所が県内にあること
 - ・ その障がい者を雇用してから1年以内であること
- （例：令和7年4月1日に雇用した場合は、令和8年4月1日まで申請が可能）

■ 補助の内容

- 補助期間：3年間
- 補助金額：1年目は月額3万円、2年目及び3年目は月額2万円
- ※ 半期ごとの実績報告書提出後に、半期分をまとめて交付します。

▼ その他申請方法など、詳細はこちら

補助要件や申請方法など、詳しくは県ホームページをご確認いただくか、県雇用労政課までご連絡ください。
<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/z4r/syogaisyakoyo/hojokin.html>

● 問合せ先

神奈川県産業労働局労働部雇用労政課障害者雇用促進グループ
☎ 045-210-5871 FAX 045-210-8873



主な内容

● 神奈川県精神障害者職場指導員設置補助金のご案内	P. 1
● 障がい者・企業・就労支援機関にLINEで情報をお届けします	P. 2
● 障がい者雇用開拓・体験実習支援事業のご案内	P. 2
● かながわサポートケア企業を募集しています！	P. 2
● スキルアップセミナー（在職者訓練）のご案内	P. 3
● STOP!カスハラ!!かながわ宣言	P. 3
● 令和7年度職業訓練指導員試験（資格試験）のご案内	P. 4
● 出前労働講座	P. 4
● 労働法基礎講座	P. 4
● 女性活躍推進につながる認定制度について	P. 5

障がい者・企業・就労支援機関にLINEで情報をお届けします ～ かながわ障がい者就労サポート（ともワク）～

LINEで障がい者が働く前に必要な情報や、企業が障がい者を雇う時に役立つ情報を発信しています。
ぜひURLからご登録ください。
ご登録いただくと、

- ・障がい当事者が働く前に必要な情報が届く
- ・障がい者を雇う時に役立つ情報を調べることができる
- ・位置情報から就労支援機関を検索できる

友だち登録はこちら



▼詳細はこちら

<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/z4r/line-syogai-syuro.html>

●問合せ先

神奈川県産業労働局労働部雇用労政課障害者雇用促進グループ ☎045-210-5871

障がい者雇用開拓・体験実習支援事業のご案内

県では、障がい者雇用の経験がない、もしくは経験の少ない中小の企業（事業所）の方に体験実習を通じて、障がい者や障がい者の仕事への取組について理解していただくことを目的として、「障がい者雇用開拓・体験実習支援事業」を行っています。

【体験実習について】

- ・受け入れていただく企業（事業所）には、1日5千円の「受入奨励金」が支払われます。
【例】1日4時間の体験実習を3日間受け入れた場合、
1日につき5千円×3日間＝1万5千円の受入奨励金を県から支給
- ・体験実習後に採用の必要はありません。
- ・体験実習に協力していただく障がい者の方には、県所定の「参加謝礼金」が支払われるほか、傷害・賠償保険についても県が負担します。
- ・専門の「体験実習推進員」が、実習の開始前から実施後までサポートします。

▼詳細はこちら

https://www.pref.kanagawa.jp/docs/sj6/c1/center_shougaisha_koyo.html#taiken

●問合せ先

神奈川県障害者雇用促進センター 雇用促進課 ☎045-633-5441（直通）



かながわサポートケア企業を募集しています！

今後の一層の高齢化や介護を必要とする人の増加など、従業員の仕事と介護の両立に向けた取組は企業等にとって重要な課題です。

県では、県内企業等における仕事と介護の両立に関する取組を後押しするため、従業員の仕事と介護の両立支援を積極的に行っている優良企業等を「かながわサポートケア企業」として認証する取組を行っています。

〈認証を受けるメリット〉

- ・県が認証企業をPR
- ・自社の広報などに認証マークを利用可能
- ・入札参加資格における優遇措置

仕事と介護の両立に取り組んでいる企業等を随時募集しております。

また、応募書類等はホームページからダウンロードできますので、ぜひご覧ください。



かながわサポートケア企業



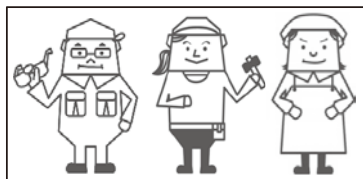
詳細：<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/z4r/kaigo/ninsyou.html>

お問合せ先：神奈川県産業労働局労働部雇用労政課労働福祉グループ

☎045-210-5735

スキルアップセミナー（在職者訓練）のご案内

技術を身につけ、業務の充実・向上にお役立てください！



県立産業技術短期大学校や総合職業技術校等では、主に中小企業等に在職中の方を対象に、様々な専門分野の講座を開催しています。仕事に必要な技術を身につけるために、ぜひご活用ください。あらかじめ設定された講座から選択して受講できる「メニュー型」と、企業や団体の方々のご要望に応じた内容で受講できる「オーダー型」の2種類のスキルアップセミナーを実施しています。

メニュー型スキルアップセミナー（応募締切日が令和7年6月以降の講座例）

No.	講座名	定員	実施日	応募締切日	受講料	実施校（申込先）
1002	ビジネス文書入門講座	6	7/ 5、12	6/ 2	無 料	神奈川障害者職業能力開発校
0753	はじめてのCADを使った木工製図（操作・描画編）	10	8 / 25、26	7/22	2,000円	西部総合職業技術校
1115	マネジメントの基礎を学ぶ	20	9 / 17、18	8/13	6,200円	産業技術短期大学校

上記以外にも、様々な講座を実施しています。申込み方法や内容等についての詳細はホームページをご覧ください。

各講座の申込み先や内容に関するお問合せは、各実施校へ。

神奈川障害者職業能力開発校 …… ☎042-744-1243

西部総合職業技術校 …… ☎0463-80-3004

産業技術短期大学校 …… ☎045-363-1234



◀スキルアップセミナーホームページ

スキルアップ 神奈川

検索

神奈川県産業労働局労働部産業人材課
職業能力開発グループ ☎045-210-5715

中小企業のリスキリングに関する相談も受け付けています。 かながわ中小企業リスキリング相談窓口 … ☎045-285-0727

ともにカスタマーハラスメントのない神奈川を実現します！

STOP! カスハラ!! かながわ宣言



神奈川県PRキャラクター
かながわキンタロウ

カスタマーハラスメントは、働く人の人格や尊厳を傷つけることから、
私たち一人ひとりが「やってはいけないこと」と認識し、根絶していかなくてはなりません。
私たちは、すべての人が自らの行動を再確認し、「いのち輝く」社会が実現できるよう、
労働団体などとともに「STOP! カスハラ!! かながわ宣言」を行い、次の取組を推進します。

「STOP! カスハラ!! かながわ宣言」詳細はコチラから▶



1

カスタマー
ハラスメントを
しない・
させない

2

互いの立場の
尊重

3

安心・安全に
働くことができる
環境づくり

神奈川県 / 厚生労働省神奈川労働局 / 日本労働組合総連合会神奈川県連合会 / 一般社団法人神奈川県経営者協会 /
神奈川県中小企業団体中央会 / 一般社団法人神奈川県商工会議所連合会 / 神奈川県商工会連合会 /
一般社団法人神奈川経済同友会

令和7年度職業訓練指導員試験(資格試験)のご案内

公共・認定(民間)の職業訓練施設で職業訓練を担当する場合に原則必要な
職業訓練指導員免許を取得するための資格試験です。
合格者は、申請により職業訓練指導員免許を取得することができます。

受験申請	期間	令和7年6月30日(月)～7月11日(金) 必着 ※電子申請もしくは郵送による受付とします。
試験	日程	令和7年9月14日(日) (受験票でご確認ください)
	場所	神奈川県立産業技術短期大学校(横浜市旭区中尾2-4-1)
合格発表	日程	令和7年10月8日(水)
	場所	県ホームページにて受験番号を掲示します。(希望者のみ)

- 職業訓練指導員の免許職種は、123職種あります。
- 学科試験のうち、指導方法及び関連学科(機械科)を実施します。
- 受験に際し、3,100円の受験手数料が必要です。
- 受験資格や試験の免除の規定がありますので、詳しくは、受験案内又は県ホームページをご覧ください。
 - ◇ 受験案内・申請書：県内の県政情報コーナー及びハローワーク等において配布しています。
 - ◇ 県ホームページ：「<https://www.pref.kanagawa.jp/>」から『職業訓練指導員試験』で検索してください。
- 問合せ先 神奈川県産業労働局労働部産業人材課技能振興グループ ☎ 045-210-5720

職員を講師として無料で派遣します

出前労働講座



かながわ労働センターでは、会社や個人経営の店、労働組合やグループ、学校などに職員が出向いて、労働問題に関するご希望の内容について、講座を実施しています。

日程や講義内容についてはご要望に応じて調整しますので、まずはご相談ください。

【問合せ先】 かながわ労働センター本所 ☎ 045-633-6110 (代)
川崎支所 ☎ 044-833-3141
県央支所 ☎ 046-296-7311
湘南支所 ☎ 0463-22-2711 (代)



かながわ労働センターの
労働講座

受講生募集! 労働法基礎講座

職場で必須となる、採用から退職までに関わる労働法を基礎からじっくり学びます。

- 川崎会場の対面式講座とオンデマンド方式での受講があります(内容や講師は異なります)。
- 受講料 5,610円(全8回分・消費税込)※6回以上受講(視聴)された方には神奈川県知事名の修了証をお渡しします!
- 詳細はホームページをご覧ください。
対面式(会場:川崎市高津区溝口)
詳細は、川崎支所: <https://www.pref.kanagawa.jp/docs/jg5/cnt/f7615/>
オンデマンド講座 詳細は、<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7600/>

女性活躍推進につながる認定制度について

■女性活躍推進法による認定（えるぼし認定）

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業については、国への申請により「えるぼし認定」を受けることができます。

認定マークを活用することにより、女性の活躍が進んでいる企業として、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながる、各府省等の公共調達で有利になるといったメリットがあります。

■次世代育成支援対策推進法による認定（くるみん認定）

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標の達成など一定の基準を満たした企業は、国への申請により、子育てサポート企業として「くるみん認定」を受けることができます。

認定マークを活用することにより、学生や社会一般へのイメージアップや優秀な従業員の採用・定着などにつながる、各府省等の公共調達で有利になるといったメリットがあります。

えるぼし認定：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

くるみん認定：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html

●問合せ先 神奈川労働局雇用環境・均等部 指導課 ☎045-211-7380

※受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日を除く）

かながわ労働情勢 1 2 3 4 月

■連合神奈川

第432回五役会、第405回執行委員

2025年1月28日（火）五役会 14:00～
連合神奈川会議室、政治センター幹事
会 14:45～連合神奈川会議室、執行委
員会 15:30～ワークピア横浜、メー
デー実行委員会 16:30～ワークピア横浜

協議事項

- (1) 政治活動の取り組みについて
- (2) 「地域ゼネラル連合」創設に伴う「地域ユニオン」サポート体制の導入と対応について

- (3) 平和行動等の取り組みについて

- (4) 女性委員会の取り組みについて

第433回五役会、第406回執行委員

2025年2月26日（水）役員推せん委員
会 13:00～連合神奈川会議室、五役会
13:05～連合神奈川会議室、政治セ
ンター幹事会 14:00～連合神奈川会議室、
執行委員会 15:00～ワークピア横浜

協議事項

- (1) 政治活動の取り組みについて
- (2) 連合神奈川2025春季生活闘争方針（その2）
- (3) 国際連帯の取り組みについて（中国遼寧省総

工会への派遣、韓国京畿地域本部の受け入れ）

- (4) 女性委員会今後の活動について

第434回五役会、第407回執行委員

2025年3月25日（火）役員推せん委員
会 13:00～連合神奈川会議室、五役会
13:30～連合神奈川会議室、政治セ
ンター幹事会 14:00～連合神奈川会議室、
執行委員会 15:00～ワークピア横浜、
メーデー実行委員会・運営委員会合同会議
16:15～ワークピア横浜

協議事項

- (1) 委員の推せんについて
- (2) 第36回中央委員会の開催について
- (3) 政治活動の取り組みについて
- (4) 2025春季生活闘争方針（その3）
- (5) 「政策討論集会」の開催について
- (6) 青年委員会「幹事研修会」の実施について
- (7) 女性委員会の今後の活動について（男女平等月間）
- (8) 署名活動について（核兵器廃絶署名、選択的夫婦別姓制度導入署名）

■神奈川労連

【第5回 幹事会】

2月1日、第5回 幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 25国民春闘の統一行動の具体化
- 2 春の組織拡大月間に向けたとりくみ
- 3 神奈川地方最低賃金審議会の委員推せんについて
- 4 神奈川労連としてのジェンダー平等のとりくみ

【第6回 幹事会】

3月8日、第6回 幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 25国民春闘での要求・回答状況
- 2 春闘の全国統一行動のとりくみ
- 3 神奈川労連青年部「沖縄学習ツアー」
- 4 全労連・労働運動交流集会2025について

【第7回 幹事会】

4月5日、第7回 幹事会を開催し、次のことを協議した。

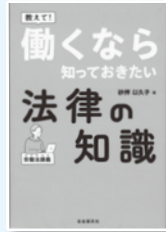
- 1 民間産別・職場における25春闘の回答状況
- 2 第96回メーデーの具体化
- 3 最低賃金ビッグアクションのとりくみ
- 4 原水爆禁止2025年世界大会のとりくみ

図書紹介



静かに退職する若者たち

部下との1on1の前に知っておいてほしいこと
金間 大介
PHP研究所
最近、頻繁に聞くようになってきた「退職代行サービス」。それはある日突然に退職代行サービスから電話がかかってきた。新人の彼とは、前の週にミーティングを行ったばかりであった。その時は、笑顔で応対し、不満を口に出すことはなかった。何が原因だったのか…。1on1を前にして、なぜ若者は突然会社を辞めるのか、これからは若者たちとともに前に進むためのフィードバックの進め方などを語ります。



教えて!働くなら知っておきたい法律の知識

労働法講義
砂押 以久子
自由国民社
大学の先生と学生との対話という、法律になじみがない人にも理解しやすいスタイルで、読み進めるうちに労働法の知識全体を身につけることができる。長く教鞭をとり、労働法の知識を持つか持たないかで人生が違ってくるという著者が、平易な言葉で具体例を交え解説してくれる。事項索引、判例索引もついており、就職を控える学生、新社会人、現在労働問題で悩んでいる人など、すべての働く人にとって長く役に立つ一冊。

シリーズ 実務に役立つ労働判例

国・札幌中央労基署長（一般財団法人あんしん財団）事件 最高裁第一小法廷令和6年7月4日判決（労働判例1315号5頁）

メリット制の適用を受ける特定事業主の労災支給処分取消訴訟の原告適格を否定

事案の概要

本件は、X（一般財団法人あんしん財団。1審原告、控訴人、被上告人）が、Y（国・札幌中央労働基準監督署長。1審被告、被控訴人、上告人）を相手に、YによるZ（補助参加人。Xの従業員）の精神疾患についての労災保険の療養補償給付支給処分・休業補償給付支給処分等（以下、「本件各処分」）の取消しを求めた事案です。

Xは、本件各処分によりXが納付すべき労働保険料が増額されるおそれがあるなどとして、本件各処分の取消しを求める原告適格を有すると主張していました。

1審（東京地裁令4.4.15労働判例1285号39頁）は、特定事業主は労災処分取消訴訟の原告適格を有しないとし却下しましたが、原審（東京高裁令4.11.29労働判例1285号30頁）は、特定事業について、業務災害支給処分がされていると、これによりメリット収支率が大きくなるため、当該特定事業の事業主の納付すべき労働保険料が増額されるおそれがあることから、事業主は、その特定事業についてされた業務災害支給処分により自己の権利若しくは法律上保護された利益を侵害され又は必然的に侵害されるおそれのある者として、上記業務災害支給処分の取消訴訟の原告適格を有するとし、1審判決を取り消しました。

判決の要旨

破棄自判

行政事件訴訟法9条1項にいう処分の取消しを求めるにつき「法律上の利益を有する者」とは、当該処分により自己の権利若しくは法律上保護された利益を侵害され又は必然的に侵害されるおそれのある者をいうところ、本件においては、特定事業についてされた労災支給処分にに基づく労災保険給付の額が当然に当該特定事業の事業主の納付すべき労働保険料の額の決定に影響を及ぼすこととなるか否かが問題となる。

労災保険法は、労災保険給付の支給又は不支給の判断を、その請求をした被災労働者等に対する行政処分をもって行うこととしている。これは、被災労働者等の迅速かつ公正な保護という労災保険の目的に照らし、労災保険給付に係る多数の法律関係を早期に確定するとともに、専門の不服審査機関による特別の不服申立ての制度を用意することによって、被災労働者等の権利利益の実効的な救済を図る趣旨に出たものであって、特定事業の事業主の納付すべき労働保険料の額を決定する際の基礎となる法律関係まで早期に確定しようとするものとは解されない。仮に、労災支給処分によって上記法律関係まで確定されるとすれば、当該特定事業の事業主にはこれを争う機会が与えられるべきものと解されるが、それでは、労災保険給付に係る法律関係を早期に確定するといった労災保険法の趣旨が損なわれることとなる。

また、徴収法は、労災保険率について、将来にわたって、労災保険の事業に係る財政の均衡を保つことができるものでなければならないものとした上で、特定事業の労災保険率については、基準労災保険率を基礎としつつ、特定事業ごとの労災保険給付の額に応じ、メリット収支率を介して増減し得るものとしている。これは、上記財政の均衡を保つことができる範囲内において、事業主間の公平を図るとともに、事業主による災害防止の努力を促進する趣旨のものであるところ、客観的に支給要件を満たさない労災保険給付の額を特定事業の事業主の納付すべき労働保険料の額を決定する際の基礎とすることは、上記趣旨に反するし、客観的に支給要件を満たすものの額のみを基礎としたからといって、上記財政の均衡を欠く事態に至るとは考えられない。そして、前記の労働保険料の徴収等に関する制度の仕組みにも照らせば、労働保険料の額は、申告又は保険料認定処分の時に決定することができれば足り、労災支給処分によってその基礎となる法律関係を確定しておくべき必要性は見いだし難い。

以上によれば、特定事業について支給された労災保険給付のうち客観的に支給要件を満たさないものの額は、当該特定事業の事業主の納付すべき労働保険料の額を決定する際の基礎とはならないものと解するのが相当である。そうすると、特定事業についてされた労災支給処分にに基づく労災保険給付の額が当然に上記の決定に影響を及ぼすものではないから、特定事業の事業主は、その特定事業についてされた労災支給処分により自己の権利若しくは法律上保護された利益を侵害され又は必然的に侵害されるおそれのある者に当たるといえることはできない。したがって、特定事業の事業主は、上記労災支給処分の取消訴訟の原告適格を有しないというべきである。

解説

本件は、労災支給決定処分の取消訴訟における特定事業主の原告適格が争点となり、下級審では判断が分かれたため、労働法のみならず行政法分野において大いに議論が巻き起こりました。本件最高裁は、上記のように述べて、特定事業主の原告適格を否定しています。

最高裁は、「特定事業の事業主は、自己に対する保険料認定処分についての不服申立て又はその取消訴訟において、当該保険料認定処分自体の違法事由として、客観的に支給要件を満たさない労災保険給付の額が基礎とされたことにより労働保険料が増額されたことを主張することができるから、上記事業主の手續保障に欠けるところはない。」としています。

法政大学法学部 講師 山本 圭子（やまもと けいこ）

センターに寄せられた労働相談事例

Q 当社では子育てのしやすい環境を整え、新卒をはじめ、若い人たちにも魅力ある企業にしていきたいと考えています。この度、育児や介護に関する制度が改正になったと聞きました。どのような内容なのでしょうか。



A 男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や、介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの育児・介護休業法の改正が行われ、令和7年4月1日から段階的に施行されています。

(令和7年4月1日施行)

- 1 **子の看護休暇の見直し**…対象となる子の範囲が拡大され、小学校就学の始期に達するまでから**小学校3年生修了まで**となり、取得事由も従来の①病気・けが ②予防接種・健康診断から拡大され、③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式・卒園式が追加されました。
- 2 **所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大**…3歳未満の子を養育する労働者から**小学校就学前の子を養育する労働者**に拡大されました。
- 3 **短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置**…従来①育児休業に関する制度に準ずる措置、②フレックスタイム制、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤の制度)、④保育施設の設置・運営等のいずれかの措置を講ずるとされていましたが、これに**テレワーク**が追加されました。
- 4 **育児休業取得状況の公表義務適用拡大**…公表義務の対象となる企業が従業員数1,000人超の企業から**従業員数300人超の企業**となりました。
- 5 **介護休暇を取得できる労働者の要件緩和**…労使協定の締結により対象から除外できる労働者の範囲を見直し、**入社間もない労働者も請求が可能**となりました。
- 6 **介護離職防止のための雇用環境整備**…介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は研修の実施等、定められたいずれかの措置を講じなければなりません。
- 7 **介護離職防止のための個別の周知・意向確認等**…介護に直面する前の早い段階(40歳等)に介護休業制度等に関して情報を提供するとともに、介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する事項の周知とそれら支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。
- 8 **育児・介護のためのテレワーク等の導入**…3歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていないもの、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者で介護休業をしていないものが**テレワーク等**を選択できるように措置を講ずることが、事業主の努力義務となりました。

(令和7年10月1日施行)

- 1 **育児期の柔軟な働き方を実現するための措置等**…始業時刻等の変更など、定められた措置を講ずるとともに、それら措置に関する事項について、個別の周知・意向確認が義務となります。
- 2 **仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮**…妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取、聴取した労働者の意向についての配慮が義務となります。
上記改正内容の詳細な内容については、厚生労働省のホームページをご覧ください。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

男女労働者とも仕事と育児・介護と両立できる職場づくりに向けて、より一層の環境整備を行うことに
より、企業にとっても、人材の確保や定着につながるメリットが期待されます。

***労働相談は下記の本所・各支所でお受けしています。**

かながわ労働センター (<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/>)

本 所	横浜市中区寿町1-4	かながわ労働プラザ 2階	☎ 045-633-6110(代)
川崎支所	川崎市高津区溝口1-6-12	リンクス溝口の口 1階	☎ 044-833-3141
県央支所	厚木市水引2-3-1	県厚木合同庁舎3号館 2階	☎ 046-296-7311
湘南支所	平塚市西八幡1-3-1	県平塚合同庁舎別館	☎ 0463-22-2711(代)

***オンライン労働相談も実施しています(本所)。**

かながわ オンライン労働相談 **検索**

