

基準適合事業主認定申請書

提出日又は発送日

申請年月日 令和3年5月1日

都道府県労働局長 殿

事業主の氏名又は名称 株式会社若者電子工業

令和2年12月25日より押印が不要となりました。

(法人の場合) 代表者の氏名 若者 一郎

主たる事業 製造業

住所 〒111-1111
〇〇県〇〇市〇〇

電話番号 00(0000)0000

青少年の雇用の促進等に関する法律第15条の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

直近の3事業年度(期間)とします

1. 報告対象期間

平成・令和 30年 4月 1日から
平成・令和 3年 3月 31日まで

2. 常時雇用する労働者の数

180人

雇用形態を問わず、1年以上雇用されている人数を記入
雇用保険加入者以外も含めます

3. 事業所一覧（※本社のほか、支店、支社等本社に属する全ての事業所を記載すること。）

事業所の名称	事業所所在地 (住所)	労働保険番号	雇用保険適用 事業所番号	事業所番号
(株)〇〇工業	□□県□□市 1-1-1	00-0-00- 000000-00	0000-000000-0	
(株)△△工業	☆☆県☆☆市 1-1-1	00-0-00- 000000-00		0000-000000-0

4. 認定基準に関する状況

(1) 青少年であることを条件とした求人の申込み又は労働者の募集の状況（通常の労働者として雇い入れることを目的とするものに限る。）

以下について、申請時点で行っているものに○を付すこと。

公共職業安定所への求人	公共職業安定所以外の職業紹介事業者への求人	自社で直接募集
○		

別添2より転記 20%以下であること
※採用が3人もしくは4人の場合は1人離職でも可

(2) 数値要件等に関する状況

① 新規学卒者等の定着状況

以下について記載すること。(ニ)については、該当する場合に○を付すこと。

(イ) 直近3事業年度の新規学卒者等の採用者数計	(ロ) (イ)のうち直近の事業年度末時点における在籍者数計	(ハ) 離職率 ((イ-ロ) / イ)	(ニ) 直近3事業年度の新規学卒者等の採用実績がない
10人	8人	20%	

※ (イ) 及び (ロ) で記載する数は、企業（法人）全体での数とする。

② その雇用する労働者の育成に関する方針並びにその雇用する労働者の職業能力の開発及び向上を促進するための計画の策定状況

以下について、提出する資料に○を付すこと。

なお、職業能力開発促進法第11条第1項の事業内職業能力開発計画を提出する場合、人材育成方針及び教育訓練計画の記載を必須事項とする。

人材育成方針及び教育訓練計画報告書	職業能力開発促進法第11条第1項の事業内職業能力開発計画
○	

③ その雇用する労働者（通常の労働者に限る。）の所定外労働時間等の状況

以下について直近の事業年度の実績を記載すること。

月平均所定外労働時間	平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上である労働者数
別添4より転記 20時間以下であること → 18.5時間	0人であること → 0人

④ その雇用する労働者（通常の労働者に限る。）の有給休暇の取得の状況

以下のいずれかについて直近の事業年度の実績を記載すること。

年平均取得率	年平均取得日数
別添5より転記 70%以上であること → 70.7%	別添5より転記 10日以上であること → 11.5日

どちらかクリアできれば可

- ⑤ その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況
 以下について直近の3事業年度の実績を記載すること。(ハ)及び(ニ)については、
 該当する場合に○を付すこと。

(イ) 男性 育児休業等 取得者数	(ロ) 女性 育児休業等 取得率	(ハ) (イ) 及び (ロ) の実績が ない場合、育児 休業等制度が整 備されている	(ニ) 次世代育成支援対策推進法第 13 条 又は第 15 条の 2 の認定を受けている ※ 直近の認定取得年度を右欄に記載すること
1 人	85.7%		

別添 6 より転記
 男性は 1 名以上いれば可
 女性は 75% 以上いれば可

作成担当者 氏 名	作成担当者所属先 (部署名)	作成担当者所属先 (住所)	作成担当者所属先 (電話番号)
若者 崇	総務部人事課	□□県□□市1-1-1	00-0000-0000

（記載要領）

1. 「申請年月日」欄は、本申請書を都道府県労働局長に提出する年月日を記載すること。
2. 「事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、主たる事業、住所及び電話番号」欄は、申請を行う事業主の氏名又は名称、主たる事業、主たる事業所の所在地及び電話番号を記載すること。事業主が法人の場合にあっては、法人の名称、代表者の氏名、主たる事業、主たる事業所の所在地及び電話番号を記載すること。電話番号については、主たる事業所の電話番号を記載すること。
3. 「1. 報告対象期間」欄は、本申請書の申請の日の属する事業年度の直近の3事業年度について、初日及び末日の年月日を記載すること。
4. 「2. 常時雇用する労働者の数」欄は、申請の日時点の常時雇用する労働者数を記載すること。なお、常時雇用する労働者とは、雇用契約の形態を問わず、期間の定めなく雇用されている者のほか、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含むものとする。
5. 「3. 事業書一覧」欄のうち、事業所番号（公共職業安定所に求人を出し提出する際に交付されている番号）欄については、労働者を直接募集している場合で事業所番号がないときは空欄とすること。
6. 「4.（1）青少年であることを条件とした求人の申込み又は労働者の募集の状況（通常の労働者として雇い入れることを目的とするものに限る。）」欄は、申請の日時点において提出している青少年であることを条件とした求人の申込み及び労働者の募集の状況を記載すること。なお、通常の労働者とは、短時間正社員を含み、常用型派遣労働者を除くこと。
対象となる求人の申込み又は労働者の募集は、以下のものであって、通常の労働者として雇い入れることを目的とするものをいうこと。
 - ・新規学卒者等であることを条件とした求人の申込み又は労働者の募集（卒業後少なくとも3年間応募可能なものに限る。）
 - ・15歳以上35歳未満の青少年であることを条件とした求人の申込み又は労働者の募集
7. 「4.（2）①新規学卒者等の定着状況」欄は、直近の3事業年度において採用した新規学卒者等（新規学卒者及び卒業者であって新規学卒者と同じ採用枠で採用したもの等、新規学卒者と同等の処遇を行う者をいい、通常の労働者として雇い入れた者に限る。）について記載すること。なお、（ハ）離職率は、小数点第2位以下を切り捨てて記載すること。
8. 「4.（2）③その雇用する労働者（通常の労働者に限る。）の所定外労働時間等の状況」の「月平均所定外労働時間」欄は、直近の事業年度におけるその雇用する労働者（通常の労働者に限る。）1人当たりの1月当たりの平均所定外労働時間について記載すること。なお、割合は、小数点第2位以下を切り捨てて記載すること。
「平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上である労働者数」欄は、直近の事業年度における平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上である労働者の数を記載すること。
9. 「4.（2）④その雇用する労働者（通常の労働者に限る。）の有給休暇の取得の状況」欄は、直近の事業年度におけるその雇用する労働者（通常の労働者に限る。以下9.において同じ。）の有給休暇（有給休暇に準ずる休暇として人材開発統括官が定めるものが与えられた場合にあっては、当該休暇を含む。以下9.において同じ。）の年平均取得率（その雇用する労働者に対して与えられた有給休暇の日数に対するその雇用する労働者が取得した有給休暇の日数の割合をいう。）又は年平均取得日数（その雇用する労働者1人当たりの取得した有給休暇の平均日数をいう。）について記載すること。なお、有給休暇に準ずる休暇として人材開発統括官が定めるものについては、その雇用する労働者1人当たり5日を上限として算入すること。また、年平均取得率は、小数点第2位以下を切り捨てて記載すること。
10. 「4.（2）⑤その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況」欄は、直近の3事業年度における育児休業等の取得実績を記載すること。なお、男性は取得人数を、女性は取得率（その雇用する女性労働者であって直近の3事業年度において出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であって直近の3事業年度において育児休業をしたものの数の割合をいう。）を記載することに注意すること。
「育児休業等」とは、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

(平成3年法律第76号)第2条第1号に規定する原則として1歳未満の子を養育する労働者を対象とした育児休業、同法第23条第2項の規定による3歳未満の子を養育する労働者を対象とした休業及び同法第24条第1項の規定による小学校就学前の子を養育する労働者を対象とした休業をいうこと。なお、育児休業等取得率は、小数点第2位以下を切り捨てて記載すること。

都道府県労働局長 殿

正社員のみ
※留意事項③参照

事業主の氏名又は名称 株式会社若者電子工業

直近3事業年度の報告

新規学卒者等採用実績及び定着状況報告書

新規学卒者等の採用実績及び定着状況について、以下のとおり報告します。

	入社年月日	氏名	雇用保険被保険者番号	在籍状況
1	H30. 4. 1	〇〇 〇〇	00-111111-0	在籍
2	H30. 4. 1	〇〇 〇〇	00-111111-0	離職
3	H30. 4. 1	〇〇 〇〇	00-111111-0	在籍
4	H30. 4. 1	〇〇 〇〇	00-111111-0	在籍
5	H31. 4. 1	〇〇 〇〇	00-111111-0	在籍
6	H31. 4. 1	〇〇 〇〇	00-111111-0	在籍
7	H31. 4. 1	〇〇 〇〇	00-111111-0	在籍
8	H31. 4. 1	〇〇 〇〇	00-111111-0	離職
9	H31. 4. 1	〇〇 〇〇	00-111111-0	在籍
10	H31. 4. 1	〇〇 〇〇	00-111111-0	在籍
11				
12				
13				
14				
15				

採用者数	10
離職者数	2
離職率	20.0%

別添1に転記

(留意事項)

- 1 認定申請の日の属する事業年度の直近3年度の状況について記載してください。
- 2 「新規学卒者等」とは、新卒者、並びに既卒者であって新卒者と同じ採用枠で採用したもの等新卒者と同等の処遇を行う労働者のうち正社員である労働者をいいます。
- 3 ここでいう正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいいます。
- 4 在籍状況欄については、事業年度の直近3年度において当該労働者が在籍していれば「在籍」、離職していれば「離職」と記載してください。
- 5 採用者数欄が3人または4人で離職者数欄が1人以下の場合、離職率の記載は不要です。
- 6 本様式に記載する内容が含まれていれば、任意の様式で作成しても差し支えありません。

都道府県労働局長 殿

この例を参考に育成方針・計画を記入

事業主の氏名又は名称 株式会社若者電子工業

人材育成方針・教育訓練計画報告書

人材育成方針及び教育訓練計画について、以下のとおり報告します。

1. 人材育成方針

○求める人材像

1. 常にお客様第一で考えられる人
2. 高いプロ意識を持ち、能力向上に努められる人
3. チームワークを大切に出来る人

○人材育成の方法

実務の中で専門性や職務遂行能力を高めるOJTを基盤とした人材育成を行う。
OJTに加え、業務に必要な資格については外部講座の受講も含め積極的に取得支援を行う。
異部門間ローテーションにより様々な部門を経験させ、多角的な視野を養う。

2. 教育訓練計画

訓練・研修名称	場所	方法	対象者	時期	日数	主な内容
新入社員研修	社内	座学	新入社員全員	4月	5日	入社手続き、経営理念講話、マナー講座、工場実習
電気主任技術者研修	社外	通信	技術部配属新入社員	5月～8月	15日間	(第三種電気主任技術者国家試験合格が修了の条件)
簿記2級講座	社外	座学	財務部配属新入社員	6月～9月	週1日(全15日)	(日商簿記2級取得が修了の条件)
中堅社員研修	社外	座学	4年目社員全員	10月	1日	リーダーシップ、キャリアプランニング

(留意事項)

- 1 人材育成方針については、経営理念・経営方針を実現するための必要な人材像及び雇用する労働者に対してどのような目標を持ち、どのように育成していくかについて記載してください。
- 2 教育訓練計画の場所欄には、当該訓練・研修の実施場所在「社内」なのか「社外」なのかを記載してください。
- 3 方法欄には、当該訓練・研修の実施方法(通信、座学等)を記載してください。
- 4 対象者欄には、当該訓練・研修の主な受講対象者(全社員、新入社員、3年目社員等)について記載してください。
- 5 時期欄には、当該訓練・研修の主な時期(〇月、〇月～〇月等)について記載してください。
- 6 日数欄には、当該訓練・研修の所要日数を記載してください。
- 7 本様式に記載する内容が含まれていれば、任意の様式で作成しても差し支えありません。

都道府県労働局長 殿

正社員のみ
※留意事項③参照

事業主の氏名又は名称 株式会社若者電子工業

前事業年度の報告

有給休暇等取得実績報告書

※留意事項⑦参照

1. 正社員の有給休暇の取得実績について、以下のとおり報告します。

氏名	(1)前事業年度の有給休暇取得日数	(2)前事業年度の有給休暇付与日数	(3)前事業年度の有給休暇に準ずる休暇取得日数	備考
1 安定 太郎	12	20		
2 丸内 和子	5	20		R2.12.1育児休業より復帰
3 千代田 由美	6	10		
4	⋮	⋮	⋮	
⋮	⋮	⋮	⋮	
152	⋮	⋮	⋮	
合計 (A)	15 (B)	161 (C)	2280 (D)	0

(B)÷(A)で10日を超えた場合
(2)・(3)欄は記入不要

正社員数 (A)	152
有給休暇取得日数計 (B)	1613
有給休暇付与日数計 (C)	2280
有給休暇に準ずる休暇取得日数計 (D)	0
年平均取得日数 (B+D) / A	1.5
年平均取得率 (B+D) / (C+D)	70.7%

上の1表(3)に記載がある場合の記入例
※留意事項⑦参照

別添1に転記

2. 有給休暇に準ずる休暇について、以下のとおり報告します。

就業規則等に規定	有 ・ 無
正社員全員に付与	有 ・ 無
給与の支払	有 ・ 無
休暇の名称、内容及び付与日数	リフレッシュ休暇 2日 パースデー休暇 1日

※就業規則に定められた休暇名・付与日数を記載する

(留意事項)

- 認定申請の日の属する事業年度の前事業年度の状況について記載してください。
- 基準適合事業主認定申請書の44で年平均取得日数を記載した場合、(2)の記載は不要です。
- ここでいう「正社員」とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいいます。ただし、産前産後休業、育児休業等で労働実績が無かった者、前事業年度に有給休暇を付与されていない者は除きます。また、前事業年度に初めて有給休暇を付与されて1年未満の者は除いて差し支えありません。
- 氏名欄には、前事業年度に正社員として雇用されていた労働者の氏名を記載してください。
- 有給休暇取得日数は、前事業年度に実際に取得した日数をいい、有給休暇付与日数には、前事業年度からの繰越し日数は含みません。
- 「(1)前事業年度の有給休暇取得日数」欄の実績のみで認定基準を満たす場合、「(3)前事業年度の有給休暇に準ずる休暇取得日数」欄は不要です。
「(3)前事業年度の有給休暇に準ずる休暇取得日数」の欄に記載する場合は、2.についても記載するとともに、休暇の内容が分かる就労の写しを提出してください。
- 有給休暇に準ずる休暇とは、当該休暇が就業規則又は労働協約に規定されていること、有給であること、毎年、正社員全員に付与すること、のすべての要件を満たすものとします。（有給休暇に準ずる休暇の日数は、労働者1人当たり5日を上限とします。）
- 備考欄には、当該労働者についての有給休暇に関する特記事項（〇月〇日付入社等）があれば記載してください。
- 提出にあたっては、正社員の有給休暇の取得実績が分かる出勤簿等の写しをすべて提出してください。
- 本様式に記載する内容が含まれていれば、任意の様式で作成しても差し支えありません。

都道府県労働局長 殿

全労働者のうち、出産した方(出産された配偶者がいる方)が対象

事業主の氏名又は名称

株式会社若者電子工業

直近3事業年度の報告

育児休業等取得実績報告書

労働者の育児休業等取得実績について、以下のとおり報告します。

<男性>

	氏名	出産日	育児休業等(予定)期間	備考
1	霞 一郎	R2. 2. 15	R2. 5. 1~R2. 5. 31	
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

別添1に転記

<女性>

	氏名	出産日	育児休業等取得の有無	育児休業等(予定)期間	備考
1	代々木 華	H31. 4. 29	×	—	期間従業員
2	丸内 和子	R1. 12. 15	○	R2. 2. 10~R2. 11. 30	
3	厚労 花子	R2. 4. 3	○	R2. 5. 30~R3. 4. 2	
4	関 知美	R2. 6. 17	○	R2. 8. 13~R3. 3. 31	
5	■	■	■	■	
6	■	■	■	■	
7	■	■	■	■	
8					
9					
10					

女性対象者	7名
うち育休取得者	6名
女性取得率	85.7%

(留意事項)

- 1 認定申請の日の属する事業年度の直近3年度の状況について記載してください。
- 2 <男性>の氏名欄には、配偶者が出産し、育児休業等を取得した男性労働者について記載してください。
- 3 <男性>の出産日には、配偶者が出産した日付を記載してください。
- 4 <女性>の氏名欄には、出産した女性労働者について記載してください。
- 5 <女性>の育児休業等取得の有無欄には、当該労働者が育児休業等を取得した場合は「○」、取得しなかった場合は「×」を記載してください。
- 6 育児休業等(予定)期間欄には、育児休業等の開始日及び終了日(申請時点において終了していない場合は終了予定日)を記載してください。
- 7 備考欄には、当該労働者についての育児休業等に関する特記事項(産休後に職場復帰等)があれば記載してください。
- 8 提出にあたっては、労働者の出勤簿の写しをすべて提出してください。
- 9 本様式に記載する内容が含まれていれば、任意の様式で作成しても差し支えありません。

都道府県労働局長殿

事業主の氏名又は名称 株式会社若者電子工業

関係法令遵守状況報告書

青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則第9条第5項トに掲げる基準について、以下のとおり報告します。

以下について該当するものに○を付すこと。

<p>認定申請日から過去1年間に、労働関係法令違反により労働基準監督署から是正勧告書を交付されていない。</p>	<p>認定申請日から過去1年間に、労働関係法令違反により労働基準監督署から是正勧告書の交付がなされているものの、是正期日までに是正報告を行っている。</p> <p>〔※ 是正を受けた法令と条文を右欄に記載すること。〕</p>
	<p>○ <u>労働安全衛生法第20条第1項</u></p>

※右欄に記載がある場合、是正済みであることが確認できる是正報告書の写し等を添付すること。

<p>認定申請日から過去1年間に労働関係法令違反で送検され公表されていない。</p>	<p>認定申請日から過去1年間に労働関係法令違反で送検されているものの、不起訴又は裁判で無罪となっている。</p>
<p>○</p>	

※右欄に記載がある場合、不起訴であることが確認できる不起訴処分告知書等の写し、または裁判で無罪となっていることが確認できる判決文の写しを添付すること。

誓約書（認定申請用）

クリックするとチェックが入ります

青少年の雇用の促進等に関する法律第15条に基づく基準適合事業主となるため、以下の基準を満たしていることを誓約します。

（該当する場合、チェックボックスにチェックを入れて下さい。）

- 1 若者を対象とした正社員の求人申込み又は募集を行っていること。
- 2 若者の正社員としての採用及び人材育成に積極的に取り組んでいること。
- 3 以下の数値要件等を満たしていること。
- (1) 直近の3事業年度において採用した新規学校卒業者等のうち、当該3事業年度において離職した数の割合が20%以下であること。
 ただし、直近の3事業年度において採用した新規学校卒業者等が3人又は4人の場合は、当該3事業年度において離職した者の数が1人以下であること。なお、直近の3事業年度において採用した新規学校卒業者等がない場合は、本要件は不問とする。
- (2) 人材育成方針及び教育訓練計画を策定していること。
- (3) 直近の事業年度において、正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下であること、かつ、月平均法定外労働時間が60時間以上の正社員がいないこと。
- (4) 直近の事業年度において、正社員の有給休暇取得率が70%以上であること、又は正社員の有給休暇の平均取得日数が10日以上であること。（有給休暇に準ずる休暇として厚生労働省職業安定局長が定める休暇を正社員1人当たり5日を上限に含むことができる。）
- (5) 直近の3事業年度において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること、又は女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上であること。
 ただし、直近の3事業年度において配偶者が出産した男性労働者及び出産した女性労働者のいずれもない場合にあっては、育児休業等に関する制度が設けられていれば足りること。なお、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第13条又は15条の2に規定する認定（くるみん認定又はプラチナくるみん認定）を受けた事業主にあっては、直近において当該認定を受けた事業年度を含む3年度の間は、本要件は不問とする。
- 4 青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則第9条第4項に掲げる項目について、正しい情報を公表していること。
- 5 過去3年以内に認定取消しを受けていないこと。
- 6 過去3年以内に7から12の要件を満たさなかったことを理由に認定を辞退していないこと。
- 7 過去3年間に新卒者の採用内定取消しを行っていないこと。
- 8 過去1年間に、事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと。
- 9 暴力団関係事業主でないこと。

- 10 風俗営業等関係事業主でないこと。
 - 11 認定申請日時点で雇用関係助成金を受給できない事業主でないこと。
 - 12 関係法令に違反する以下の重大な事実がないこと。
 - ① 認定申請日の前日を起算日とする過去1年以内において、重大な労働関係法令に違反し、当該違反を是正する意思がない場合
 - ② 認定申請日の前日を起算日とする過去1年以内において、当該事業主又はその属する事業所が労働基準法、最低賃金法等の労働基準関係法令違反で送検され公表された場合
 - ③ 認定申請日の前日を起算日とする過去1年以内において、「違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施及び企業名の公表について」（平成27年5月18日付け基発0518第1号）に基づき、当該事業主の企業名が公表された場合
 - ④ 認定申請日の前日を起算日とする過去1年以内において、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）又は育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）の規定に違反し、これらの法律の規定により勧告を受け、又は公表された場合
 - ⑤ 認定申請日の前日を起算日とする過去1年以内において、当該事業主又はその属する事業所が労働関係法令（上記①に掲げる重大な労働関係法令）の同一条項に複数回違反した場合
 - ⑥ 当該事業主又はその属する事業所のいずれかが職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の5第1項又は青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第11条に基づく求人不受理の対象である場合
 - ⑦ 認定申請日の前日を起算日とする過去1年以内において、当該事業主又はその属する事業所が、次のアからエまでのいずれかの法令の規定に違反する重大な事実があり、かつ、当該法令に基づき当該事業主の企業名が公表された場合
 - ア 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）
 - イ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）
 - ウ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和61年法律第43号）
 - エ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）
 - ⑧ 直近の事業年度より前のいずれかの保険年度（労働保険徴収法（昭和44年法律第84号）第2条第4項に規定する保険年度）の労働保険料を納付していない場合（認定申請日の翌日から起算して2か月以内に納付を行った事業主を除く。）
 - ⑨ その他社会的影響の大きさ等を考慮し、①から⑧までに相当する重大な関係法令違反が行われた場合
- 認定後に上記内容に反したことが判明した場合は速やかに報告し、認定を辞退します。

提出日又は発送日

令和 3年 5月 1日

令和2年12月25日より押印が
不要となりました。

事業主名 株式会社 若者電子工業 代表取締役 若者 一郎

申請担当者

氏 名 若者 崇

役 職 総務部人事課人事係長