



令和6年度 全国労働衛生週間説明会 ストレスチェックの基礎

令和6年(2024)9月9日(月)15:00~16:00

愛知産業保健総合支援センターメンタルヘルス・両立支援促進員
公認心理師・EAPコンサルタント・キャリアコンサルタント
株式会社ウイングス代表取締役
石田 栄美子

講師プロフィール

氏名：石田栄美子（いしだえみこ）

- ✓ 国家資格 公認心理師（専門公認心理師）
- ✓ 国家資格 衛生工学・衛生管理者
- ✓ 国家資格 キャリアコンサルタント
- ✓ 国家検定 1級キャリアコンサルティング技能士（指導）
- ✓ 国際EAP協会認定 国際EAPコンサルタント（CEAP）



- 愛知産業保健総合支援センター MH・両立支援対策促進促進員
- 厚生労働省 東海北陸厚生局 非常勤心理職
- 厚生労働省 安全衛生優良企業アドバイザー
- 名古屋市こころサポーター養成講座 講師
- 株式会社ウイングス代表取締役
- EAPキャリア®メンタルヘルスラボ代表



EAPcareer®
Mental Health LAB.

産業衛生・心理・キャリアの3分野で国家資格を持つ専門職

本日のお話：ストレスチェックの基礎

はじめに…データで見る職場のストレス

1. 職場のメンタルヘルス対策
2. ストレスチェック制度の概要
3. ストレスチェックの実施手順
4. ストレスチェックの活用

おわりに…今求められているもの



はじめに…データで見る職場のストレス



はじめに…データで見る職場のストレス

1. 職場のメンタルヘルス対策
2. ストレスチェック制度の概要
3. ストレスチェックの実施手順
4. ストレスチェックの活用

おわりに…今求められているもの



はじめに…データで見る職場のストレス

精神疾患で労災認定、過去最多833件

労災認定された 精神疾患の原因

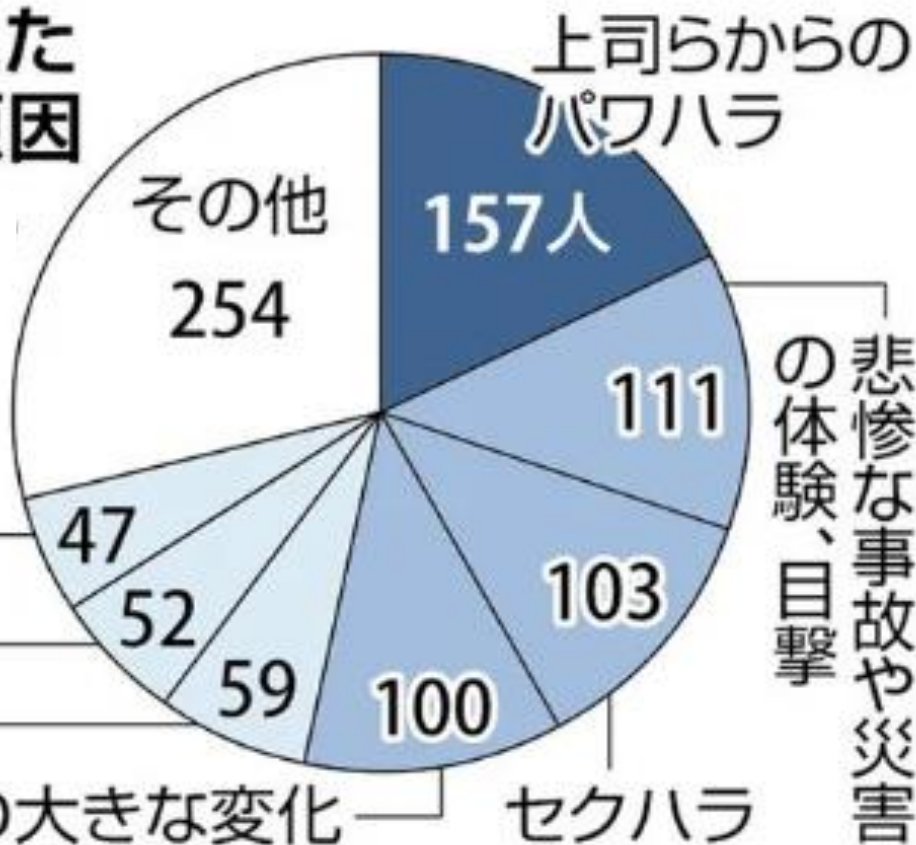


重い病気やケガ

カスハラ

いじめなど

仕事の内容や量の大きな変化



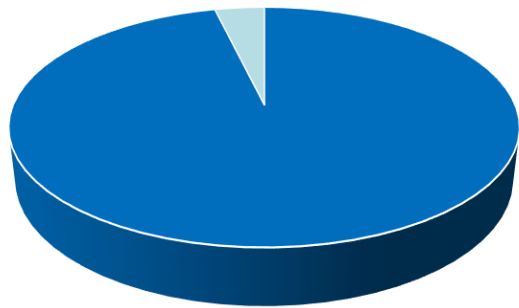
2024年6月28日 厚生労働省発表
共同通信社記事より



はじめに…データで見る職場のストレス

8割が仕事や職業生活でのストレスあり

現在の仕事や職業生活に関する
ことで、強い不安、悩み、ストレス
となっていると感じる事柄がある



ある 82.7%

仕事の失敗、
責任の発生等
39.7%

仕事の量
39.4 %

対人関係
セクハラ・パワハラ
29.6 %



2024年7月25日 厚生労働省 労働安全衛生調査実態調査

https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r05-46-50_houdou.pdf

©WINGS2024 EAP carrier® Mental Health Lab. All Copyrights Reserved.



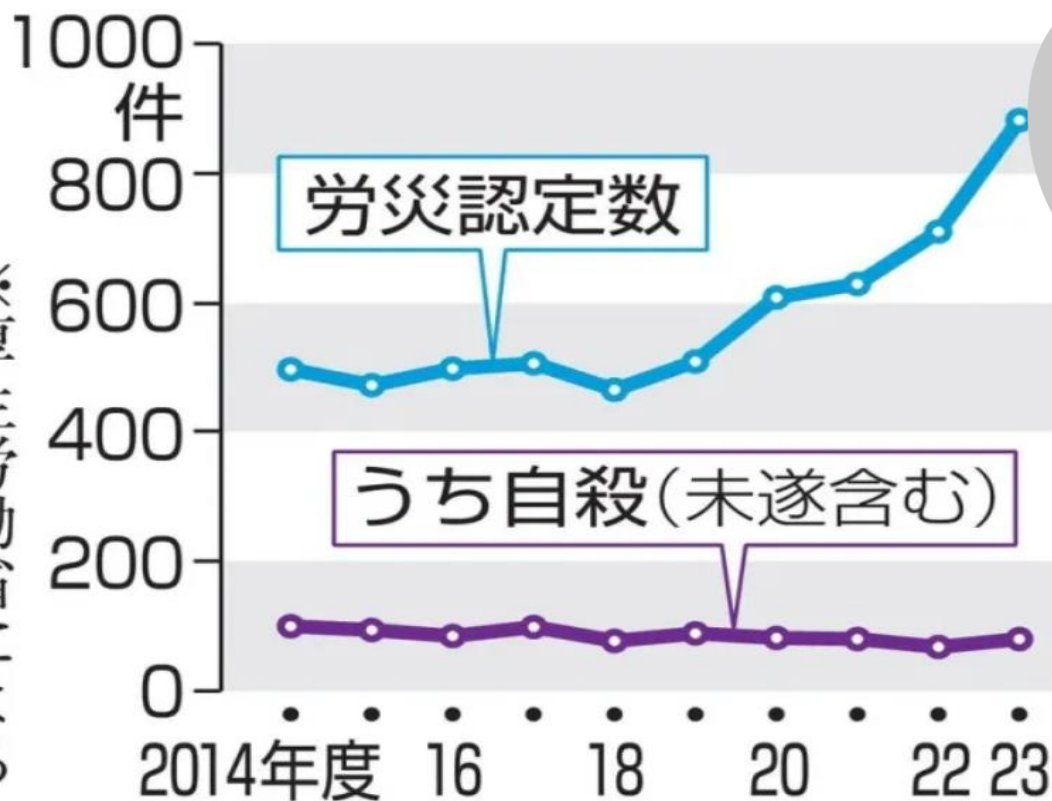
はじめに…データで見る職場のストレス

精神疾患で労災認定、過去最多833件

過去最高を5年連続で更新

精神障害による
労災認定数の推移

※厚生労働省による



共同通信社記事より

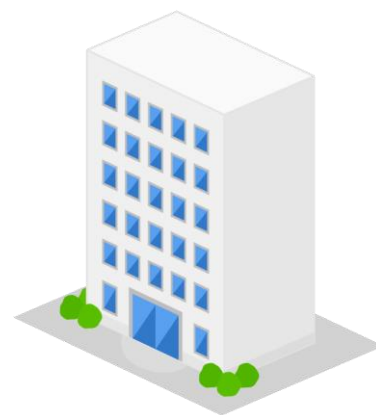


はじめに…データで見る職場のストレス

メンタルヘルス対策は急務かつ必要不可欠



集中力
判断力
意欲
好奇心
仕事の質 **低下**



組織全体の生産性低下

1. 職場のメンタルヘルス対策



はじめに…データで見る職場のストレス

1. 職場のメンタルヘルス対策
2. ストレスチェック制度の概要
3. ストレスチェックの実施手順
4. ストレスチェックの活用

おわりに…今求められているもの



1・職場のメンタルヘルス対策

①職場のメンタルヘルス対策の全体像

目的による分類

一次予防：

メンタルヘルス不調を未然に防止する取組

二次予防：

メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行う取組

三次予防：

メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰の支援等を行う取組

実施主体による分類

セルフケア：

労働者自身による取組

ラインによるケア：

管理監督者による取組

事業場内産業保健スタッフ等によるケア：

産業医や衛生管理者、保健師等による取組

事業場外資源によるケア：

事業場外の機関・専門家による取組



1・職場のメンタルヘルス対策

②職場のメンタルヘルス対策 3 段階

一次予防

ストレスチェック
教育・研修

二次予防

相談対応窓口
高ストレス者の
医師面談

三次予防

休職・復職支援
「職場復帰支援
プログラム」の実施

- 事業者による労働者のメンタルヘルス対策の 3 段階
- 【一次予防】メンタルヘルス不調の未然防止
- 【二次予防】メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応
- 【三次予防】メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰支援



1・職場のメンタルヘルス対策

③メンタルヘルスの4つのケア

セルフケア

従業員自身

- ・ストレスとメンタルヘルスに対する正しい知識
- ・ストレス対処法
- ・ストレスチェックの結果による気づき

ラインケア

管理監督者

- ・不調者の早期発見～相談対応
- ・職場復帰支援／職場環境改善

事業場内産業
保健スタッフ等
によるケア

産業医
衛生管理者
保健師等

- ・メンタルヘルス対策の企画立案
- ・事業場外資源とのネットワーク形成
- ・職場復帰における支援

事業場外資源に
よるケア

社外専門機関
社外専門家

- ・情報提供や助言等の実施
- ・ネットワークの形成
- ・職場復帰における支援



1・職場のメンタルヘルス対策

④厚生労働省の指針について

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」 (メンタルヘルス指針)

事業場において事業者が講ずる労働者の心の健康の保持増進のための措置（メンタルヘルスカ）の原則的な実施方法を示す。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000560416.pdf>

「心の健康問題により休業した 労働者の職場復帰支援の手引き」

職場復帰における支援の参考

<https://www.mhlw.go.jp/content/000561013.pdf>



2. ストレスチェック制度の概要



はじめに…データで見る職場のストレス

1. 職場のメンタルヘルス対策
- 2. ストレスチェック制度の概要**
3. ストレスチェックの実施手順
4. ストレスチェックの活用

おわりに…今求められているもの



2・ストレスチェック制度の概要

① ストレスチェック制度とは

- ・労働者**50人以上**
- ・**年1回**実施
- ・法的に**義務あり**



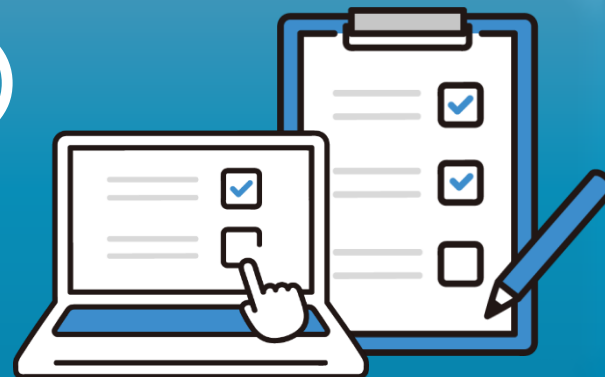
- 「労働安全衛生法」(第66条の10) により2015年12月から常時50人以上の労働者を使用する事業場では年に1回、「ストレスチェック」の実施が義務付けられています。
- (契約期間が1年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の4分の3未満の短時間労働者は義務の対象外)



2・ストレスチェック制度の概要

② ストレスチェックとは

- ・質問票(選択解答)
- ・57項目
- ・結果を集計・分析



- ストレスに関する質問票（選択回答）です。
- 働く人が回答し、結果を集計・分析することで、職場のストレス要因、心身のストレス反応、周囲の支援状況を調べます。

＊厚生労働省 職業性ストレス簡易調査票（57 項目）

https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei12/dl/stress-check_j.pdf



2・ストレスチェック制度の概要

③ ストレスチェック質問票

質問票のイメージ

	そう だ	そま うあ だ	ちや がや う	ち が う
あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない -----	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない -----	1	2	3	4
⋮				
最近 1 か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 活気がわいてくる -----	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ -----	1	2	3	4
⋮				
あなたの周りの方々にについてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
1. 上司 -----	1	2	3	4
2. 職場の同僚 -----	1	2	3	4
⋮				

厚生労働省 職業性ストレス簡易調査票（57 項目）

https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/dl/stress-check_j.pdf

©WINGS2024 EAP carrier® Mental Health Lab. All Copyrights Reserved.



2・ストレスチェック制度の概要

④ ストレスチェックの結果について

- ・集計・分析して本人に通知
- ・全体の傾向や程度を把握できる
- ・高ストレス者は医師の面接指導

- 質問票を集計・分析して本人に通知
→本人は自分のストレス状態を知ることができます。
- 会社は従業員全体のストレスの傾向や程度を知ることができ、会社全体の状態を把握できます。（集団分析など）
- 高ストレス者から**申し出があった場合**、医師による面接指導を行います。（申し出から1ヶ月以内に行わなければならない）



2・ストレスチェック制度の概要

⑤ストレスチェック制度の目的

- ・未然防止（一次予防）
- ・労働者自身の気づき
- ・働きやすい職場づくり



- 労働者のメンタルヘルス不調を未然防止する。（一次予防）
- 労働者のストレスの程度を把握する。
- 労働者自身のストレスへの気づきを促す。
- 職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進める。



現在メンタルヘルスに問題を抱えている従業員を把握することが目的ではありません。

3. ストレスチェックの実施手順



はじめに…データで見る職場のストレス

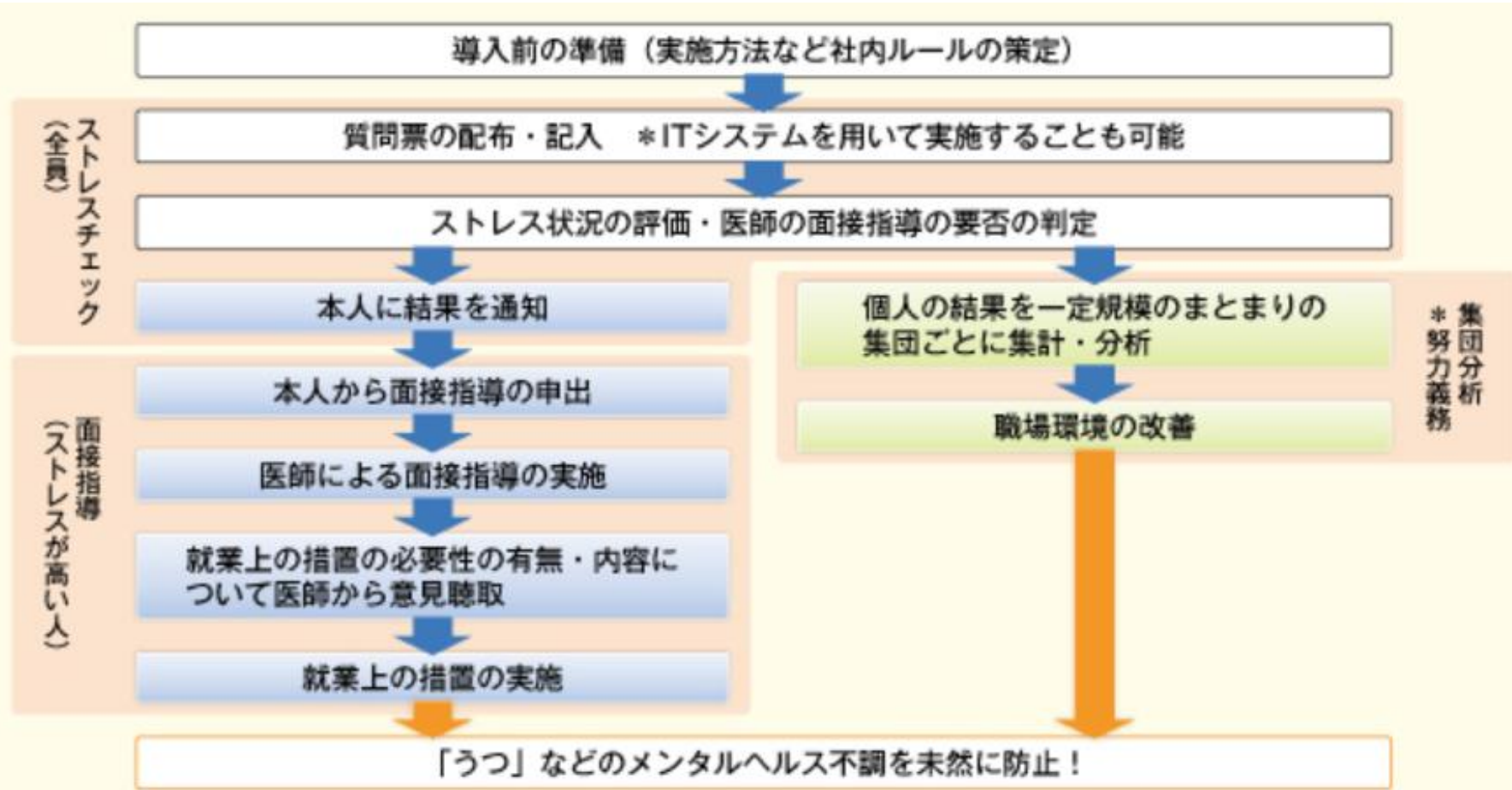
1. 職場のメンタルヘルス対策
2. ストレスチェック制度の概要
- 3. ストレスチェックの実施手順**
4. ストレスチェックの活用

おわりに…今求められているもの



3・ストレスチェックの実施手順

①ストレスチェックの流れ

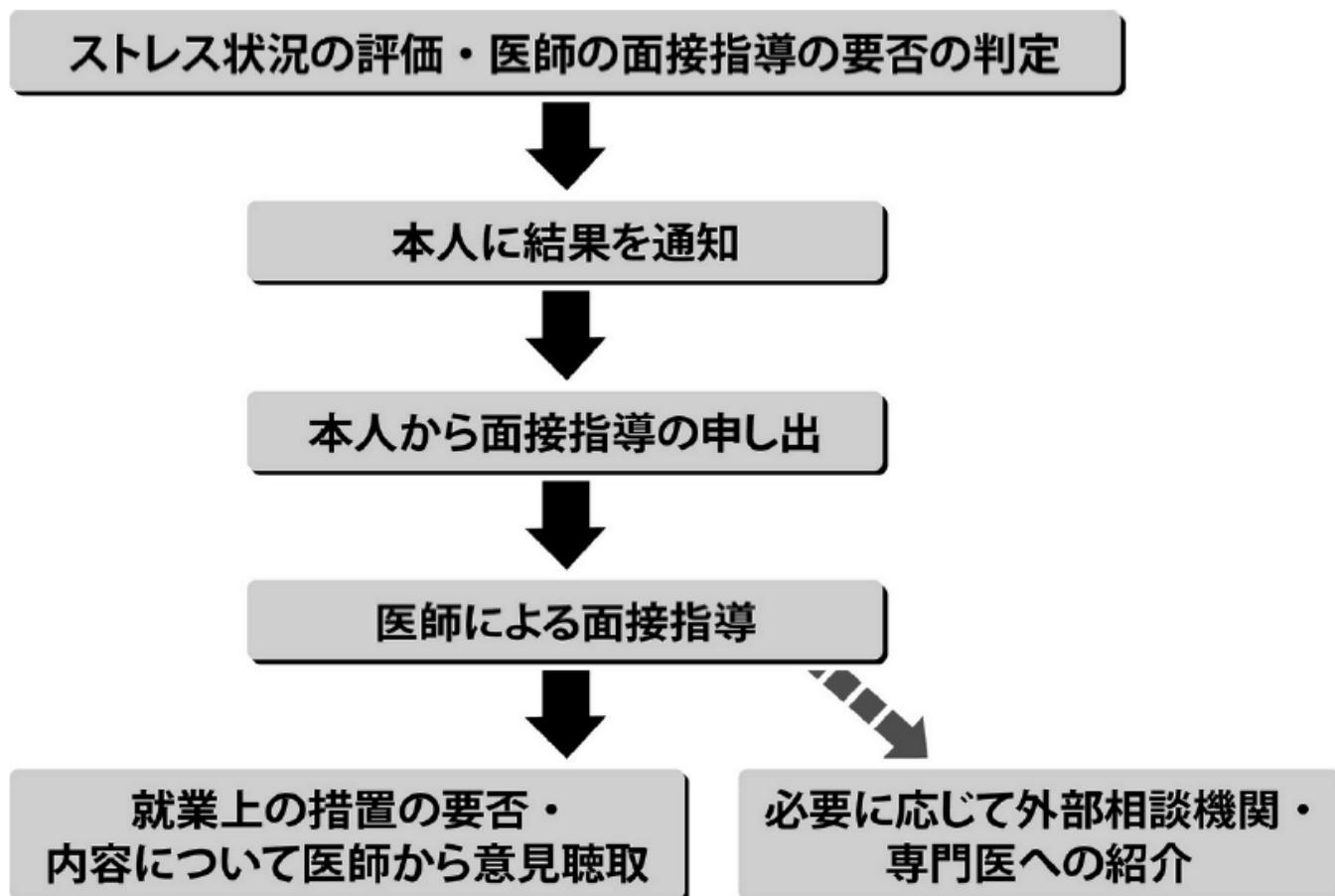


ストレスチェックと面接指導の実施状況は、毎年、労働基準監督署に所定の様式で報告する必要がある。



3・ストレスチェックの実施手順

②ストレスチェック実施後の流れ





3・ストレスチェックの実施手順

③ストレスチェック制度の罰則

- ・労働基準監督署へ報告（年1回）
→ **最大50万円の罰金**
- ・守秘義務違反
→ **6か月以下の懲役または50万円以下の罰金**

ストレスチェックを行わなかった場合
不利益取り扱い禁止違反

罰則なし
罰則なし



3・ストレスチェックの実施手順

④不利益取扱いの禁止

ストレスチェックにおける不利益取扱いの禁止

- (1) 受検しないことを理由とした不利益取扱いの禁止
- (2) 面接指導を申し出ないことを理由とした不利益取扱いの禁止
- (3) 面接指導の結果を理由とした不利益取扱いの禁止
- (4) 面接指導を経ずに就業上の措置を講じることの禁止
- (5) ストレスチェックの集団分析結果の不利益取扱いの禁止

ストレスチェックを行わなかった場合	罰則なし
不利益取り扱い禁止違反	罰則なし



3・ストレスチェックの実施手順

⑤安全配慮義務

予見可能性

→労働者が健康を害することを予測できたか

結果回避性

→会社としてそれを回避できたか

安全配慮義務には**メンタルヘルス等の心の健康も含まれる**。
健康診断やストレスチェックを未実施の場合は
「労働者の健康管理ができていなかった」＝安全配慮義務違反
となる可能性があり、**高額な損害賠償責任**を負うことがある



3・ストレスチェックの実施手順

⑥ストレスチェック実施者について

実施者は**専門職**

→労働安全衛生法により定められている

実施者 ≠ 実施事務従事者

→実施事務従事者は守秘義務あり

- ストレスチェックの企画、結果確認や評価を行う**中心的な役割**を担う実施者になれるのは医師や保健師、厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師、精神保健福祉士、歯科医師、公認心理師（労働安全衛生法により定められている。）
- 実施事務従事者は社内従業員の従事が可能だが、ストレスチェックの受検者に対する直接的な**人事権を持つ者は実施事務従事者にはなれない。**



3・ストレスチェックの実施手順

⑦ストレスチェック実施プログラム（厚労省版）

（ストレスチェック実施者による活用を想定）

 厚生労働省



「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」
ダウンロードサイト

[ホーム](#) [実施手順](#) [よくあるご質問](#) [実施者向け関連情報](#) [ユーザー](#)

当ダウンロードサイトは、改正労働安全衛生法に基づき、平成27年12月より施行されたストレスチェック制度が事業者にて円滑に導入できるよう、ストレスチェックの受検、ストレスチェックの結果出力、集団分析等が出来る「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」を無料で配布しています。

[この実施プログラムは、事業場で実施するものです](#)

新着情報

▶ 一覧

2024.03.19 [「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」バージョンアッププログラム \(Ver.3.7\) を公開](#)

[利用者から探す](#)

- ▶ [実施者向けQ&A](#)
- ▶ [受検者向けQ&A](#)
- ▶ [管理職向けQ&A](#)

[フリーワードから探す](#)

[マニュアル・手順書](#)

厚生労働省版ストレスチェック実施プログラムダウンロードサイト<https://stresscheck.mhlw.go.jp/>



3・ストレスチェックの実施手順 ⑦結果帳票サンプル（厚生労働省版）

あなたのストレスプロフィール

サンプル本部 部署
社員番号: 10001

ストレスの原因に関する項目

	強い 少ない	やや強い 少ない	普通	やや弱い 多い	弱い 多い
心理的な仕事の負担(度)		○			
身体的な仕事の負担(度)		○			
社会的な仕事の負担(度)				○	
職場の人間関係のストレス					○
職場環境によるストレス			○		
仕事のコントロール感		○			
仕事の詳細の活用感			○		
あなたの評価の活用感					○

【心身のストレス反応に関する項目】

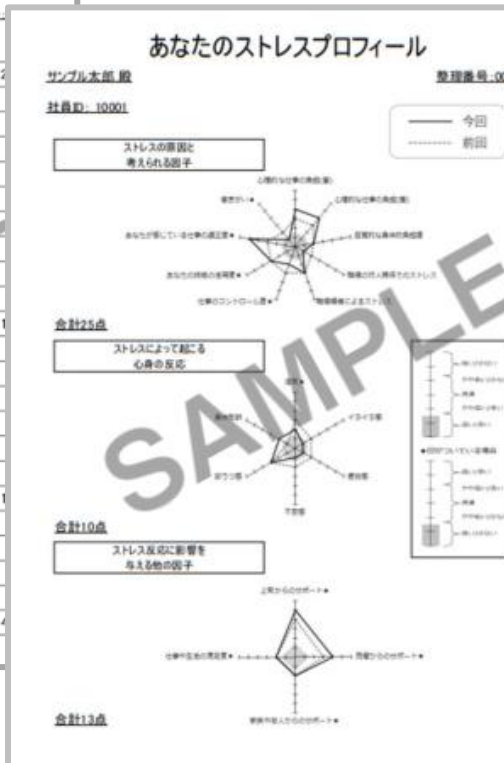
	強い 少ない	やや強い 少ない	普通	やや弱い 多い	弱い 多い
疲労感		○			
イライラ感					○
集中力					○
不安感					○
寝つき		○			
身体症状					○

【周囲のサポートに関する項目】

	強い 少ない	やや強い 少ない	普通	やや弱い 多い	弱い 多い
上司からのサポート					○
同僚からのサポート					○
家族や友人からのサポート		○			
仕事生活の満足度		○			

【合計】

緑色の部分に○があるほど、ストレス要因は低く出ていることを示しています。



(ストレスチェック実施者による活用を想定)

4. ストレスチェックの活用



はじめに…データで見る職場のストレス

1. 職場のメンタルヘルス対策
2. ストレスチェック制度の概要
3. ストレスチェックの実施手順
- 4. ストレスチェックの活用**

おわりに…今求められているもの



4・ストレスチェックの活用

①ストレスチェックの集団分析

■ ストレスチェックの集団分析

ストレスチェックの結果を集団ごとに集計し解釈すること

■ ストレスチェックの集団分析は努力義務

集団分析は努力義務であり、必ず実施すべきとはされていない。

※ストレスチェックの第一の目的は、職場でのメンタルヘルス不調を未然に防ぐこと（一次予防）である。

■ ストレスチェック集団分析のメリット

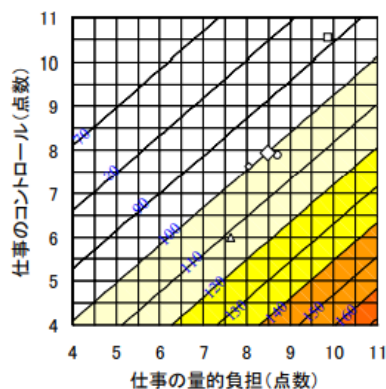
高ストレス者が多い部署をつかむことができるなど、職場や部署単位での傾向が把握でき、環境改善や対策に役立つ。



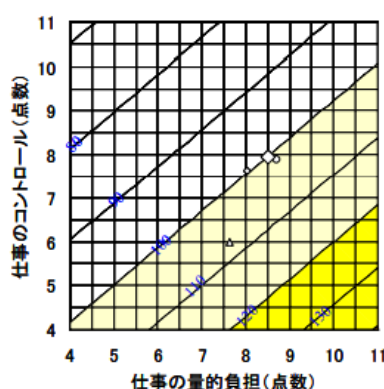
4・ストレスチェックの活用

③仕事のストレス判定図

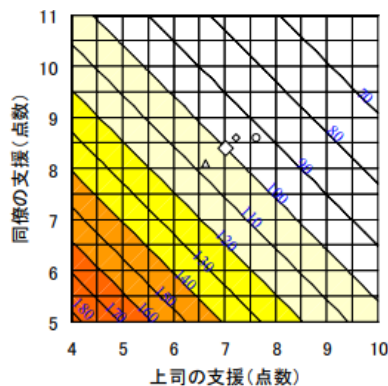
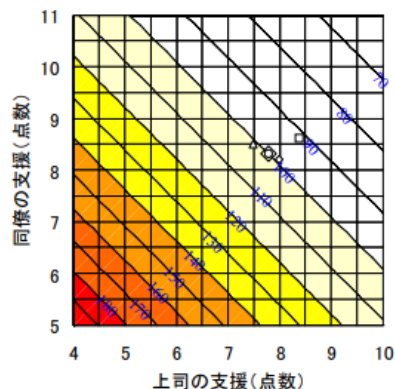
男性



女性



「仕事の量的負担」と「仕事のコントロール」
仕事で求められる作業の量やスピードに比べて、
自分の裁量権や自由度が限られている
(仕事上のコントロールが低い) 場合に、
高ストレスと測定されます。



「上司の支援」と「同僚の支援」
上司の支援や同僚の支援が十分な場合に
仕事上のストレスは少なくなります。

職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル

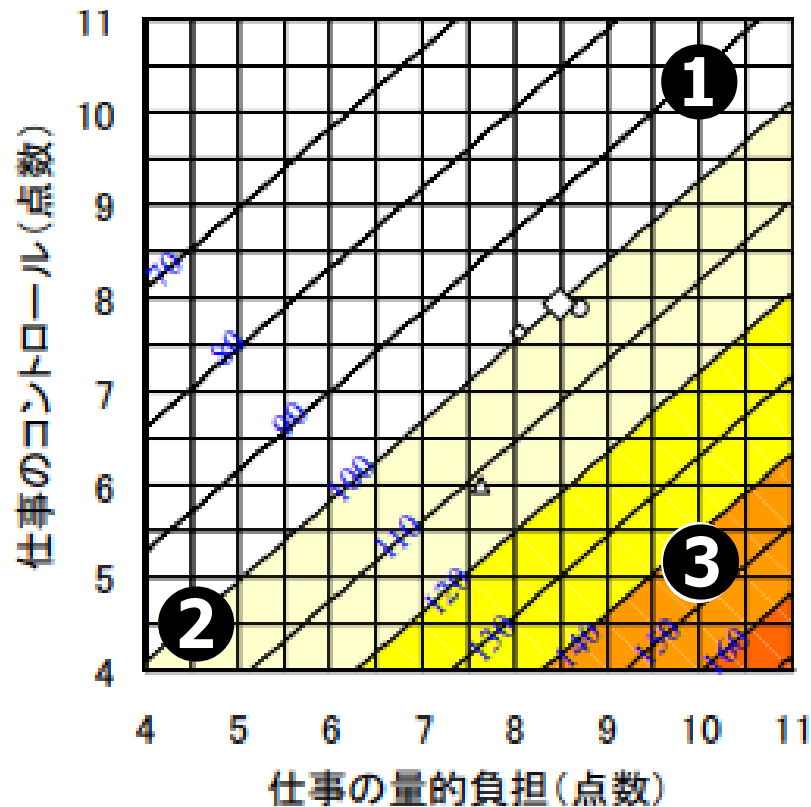
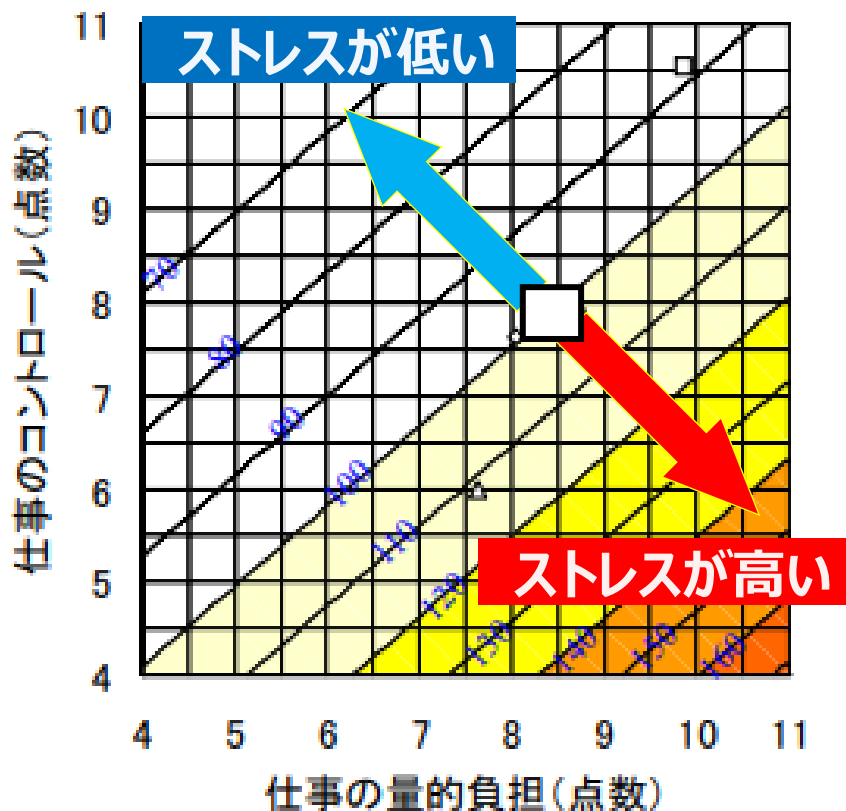
<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000050920.pdf>



4・ストレスチェックの活用

③-1 ストレス判定図の見方 その1

「仕事の量的負担」と「仕事のコントロール」



職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000050920.pdf>

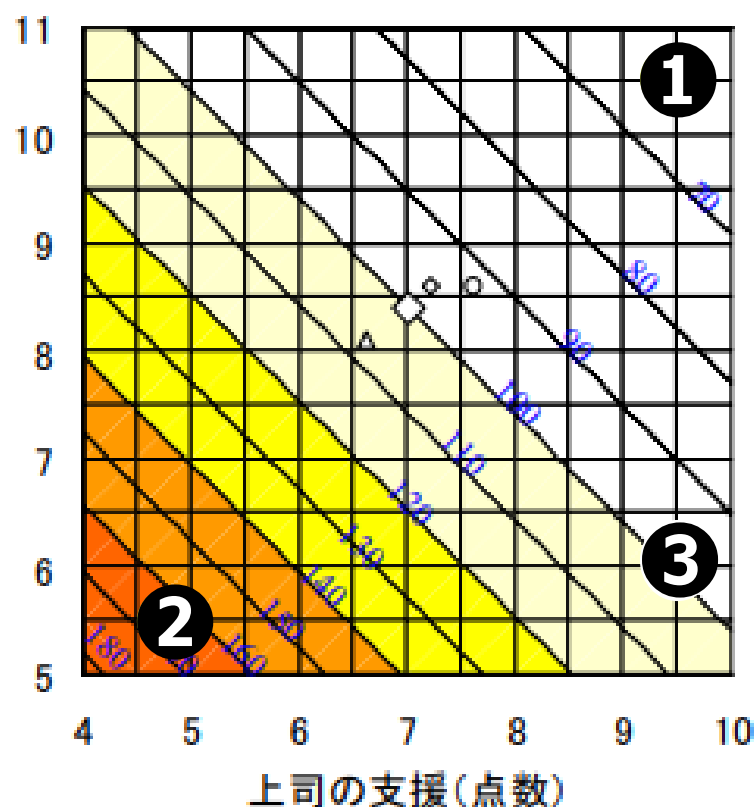
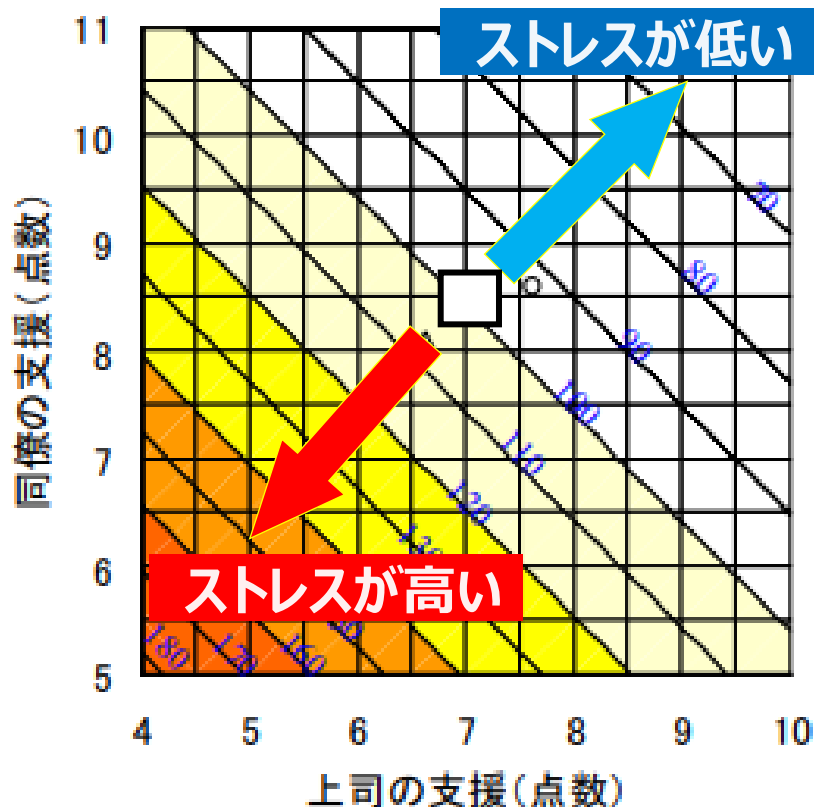
©WINGS2024 EAP carrier® Mental Health Lab. All Copyrights Reserved.



4・ストレスチェックの活用

③-2 ストレス判定図の見方 その2

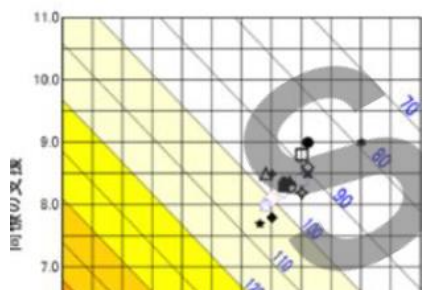
「上司の支援」と「同僚の支援」



職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyouku-Soumuka/0000050920.pdf>

©WINGS2024 EAP carrier® Mental Health Lab. All Copyrights Reserved.



○ 全国平均
 □ 管理職
 □ 専門職
 ○ 事務職
 ○ 販売職
 ■ 営業本部
 ● 営業1課
 ● 営業2課
 ▲ 営業サポートグループ
 × 総務部
 + 人事企画課
 + 人事労務部
 + 経理課
 + 製造部
 □ 製造部技術課
 ○ 生産課
 ◇ 生産グループ01
 △ 生産グループ02
 ◇ 生産グループ03

【数字が大きいほど ストレス因子が多い項目】

①仕事の量的負担
【数字が小さいほど ストレス因子が多い項目】

①コントロール ②上司の支援
③同僚の支援
【数字が大きいほど リスクが大きい項目】

健康リスク①～④総合健康リスク

健康リスク

[illegible]

(ストレスチェック実施者による活用を想定)

<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000050920.pdf>

34



4・ストレスチェックの活用

④まとめ

- ・義務からの脱却
- ・企業の強みや弱み発見のチャンス
- ・傾向把握や対策検討の好材料
- ・健康診断であるという認識

- ストレスチェックは「義務」だけでなく「チャンス」である。
- 集団分析は努力義務だができる限りやった方がいい。
- 集団分析結果により職場ごとの傾向が分かる

起こり得るリスクの予見・予防策へ

おわりに…今求められているもの



はじめに…データで見る職場のストレス

1. 職場のメンタルヘルス対策
2. ストレスチェック制度の概要
3. ストレスチェックの実施手順
4. ストレスチェックの活用

おわりに…今求められているもの



おわりに…今求められているもの

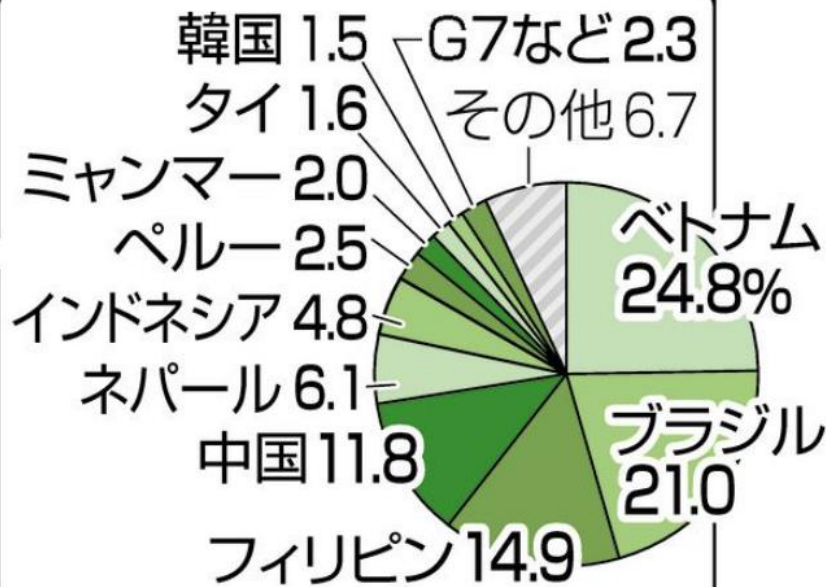
愛知の外国人労働者、初の21万人超え

3年連続で過去最多を更新

県内の外国人労働者数の推移



国籍別の内訳



2024年2月8日 厚生労働省発表
共同通信社記事より



おわりに…今求められているもの

3市2町で外国人住民登録10,000人へ

江南市・犬山市・岩倉市・大口町・扶桑町

愛知県内市町村の外国人住民数増減（2023年6月末現在－法務省調べ）

市町村	合計 Total	ブラジル Brazil	ベトナム VietNam	中国 China	フィリピン Philippines	韓国 Korea	その他 Others
	2023年6月 末	2023年6 月末	2023年6 月末	2023年6月末	2023年6月末	2023年6月末	2023年6月末
犬山市	2,668	344	500	348	427	149	900
江南市	2,304	435	489	312	415	135	518
岩倉市	3,164	1,103	637	130	360	102	832
大口町	806	93	355	95	69	41	153
扶桑町	709	69	274	90	80	33	163
合計	9,651	2,044	2,255	975	1,351	460	2,566



おわりに…今求められているもの

外国人労働者、受け入れ職場への対応

高度人材・技能実習生・EPAと職場のメンタルヘルス

産業衛生・心理・キャリアの3分野で国家資格を持つ専門職

- + 外国人労働者のメンタルヘルス（日本語教師養成講座420時間修了）
- + 文部科学省 技能人材就労者に対する日本語教師初任者研修
- + 厚生労働省 外国人支援のためのキャリアコンサルタント向け研修





おわりに…今求められているもの

世界に発信されている日本の方向性

高齢者・こども子育て・介護への配慮と両立支援

2024年6月3日～14日 ILO総会(第112回)

ILO国際労働機関-本部(Swiss-Geneva)にて開催

加盟187カ国の政労使からなる代表団約4,900人が出席

急速な少子高齢化が進む日本は「人口動態の変化」の影響を強く受けている。

- ① **高齢者**が年齢にかかわらず働くことができる環境を整備
- ② **こども・子育て**政策の強化を進めている。

「ケアエコノミー」におけるディーセント・ワーク」の推進・優先

権利が保障され十分な収入と適切な社会的保護が与えられる生産的な仕事、働き方

出席者等：政府側：宮崎厚生労働副大臣、富田大臣官房総括審議官（国際担当） 他
労働者側：清水日本労働連合総連合会事務局長、郷野日本労働組合総連合会参与 他
使用者側：市村日本経済団体連合会労働法規委員会国際労働部会長
長澤日本経済団体連合会労働法制本部参事 他



厚生労働省 第112回 ILO総会結果（概要）

[ILOhttps://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/kokusai/ilo/ilo_soukai2024_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/kokusai/ilo/ilo_soukai2024_00001.html)

ILO：仕事の世界における暴力とハラスメント International Labour Organization <https://www.ilo.org> > publication > wcms_733206



ストレスは見えません。
チェックしましょう。

トップページ

センターについて

研修・セミナー

メンタルヘルス対策

治療と仕事の両立支援

情報提供



働く人の「こころ」と「からだの」
健康づくりをサポートします。

愛知さんぽセンターの
ホームページをご確認ください
※二次元コード読み取り可

研修・セミナー



地域窓口
(地域産業保健センター)



治療と仕事の
両立支援



メンタルヘルス対策



産業保健関係助成金



申込フォーム



産業保健調査研究

ご相談・お問合せ

アクセス

メールでの
ご相談・お問合せ

独立行政法人
労働者健康安全機構



働く人の「こころ」と「からだ」の
健康管理について
相談できる窓口があります

さんぽ
センター





独立行政法人 労働者健康安全機構

愛知産業保健総合支援センター

Google 提供



お問合せ

アクセス

TEL 052-950-5375

ご利用時間 8:30~17:15
(土日、祝祭日、年末年始を除く)

トップページ

センターについて

研修・セミナー

メンタルヘルス対策

治療と仕事の両立支援

情報提供



働く人の「こころ」と「からだの」
健康づくりをサポートします。



愛知さんぽセンターの
ホームページをご確認ください
※二次元コード読み取り可

研修・セミナー



地域窓口

(地域産業保健センター)



治療と仕事の
両立支援



メンタルヘルス対策



産業保健関係助成金



申込フォーム



産業保健調査研究

ご相談・お問合せ

アクセス

メールでの
ご相談・お問合せ

独立行政法人
労働者健康安全機構



働く人の「こころ」と「からだの」
健康管理について
相談できる窓口があります

さんぽ
センター



メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策＊利用申込フォーム

- ☐ こころの健康づくり計画 策定
- ☐ ストレスチェック導入
- ☐ ストレスチェック集団分析結果に基づく職場環境改善
- ☐ 職場復帰支援プログラム
- ☐ 社内教育（管理監督者・若年労働者）



何から
どう始めたら
いいのかな？





治療と仕事の 両立支援

対象疾患)

がん、脳血管疾患、心疾患、糖尿病、肝炎、難病
など**反復継続治療が必要な病気**

新規追加) 若年性認知症、不妊症

がん治療が必要だと言われ
たけれど…。
休暇がないし、職場にも迷
惑をかけるし、退職するしか
ないんだろうな…。
治療にもお金がかかりそう
だし困ったな。

早期離職
ちょっと待った!

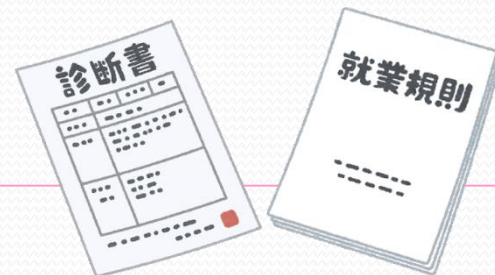


治療と仕事の両立支援＊利用申込フォーム

- 社内ルールや体制づくりについて
- ミニセミナー(社内啓発教育)
- 個別訪問支援

＊具体的な社内体制づくり支援

- 勤務や休暇制度の見直し
- 様式を活用した両立支援のコーディネート
 - ・勤務情報提供書
 - ・主治医意見書
 - ・両立支援プラン





独立行政法人 労働者健康安全機構

愛知産業保健総合支援センター



TEL 052-950-5375

ご利用時間8：30～17：15
(土日、祝祭日、年末年始を除く)

働く人の「こころ」と「からだ」の健康づくりをサポートします

**ぜひご活用下さい！
ご連絡をお待ちしています**

ご清聴ありがとうございました



令和6年度 全国労働衛生週間説明会
ストレスチェックの基礎

令和6年(2024)9月9日(月)15:00~16:00

愛知産業保健総合支援センターメンタルヘルス・両立支援促進員

公認心理師・EAPコンサルタント・キャリアコンサルタント

株式会社ウイングス代表取締役

石田 栄美子