

青森労働局からのお知らせ

令和7年4月

令和7年度「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン

厚生労働省では、全国の大学生等を対象として、特に多くの新入学生がアルバイトを始める4月から7月までの間、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的としたキャンペーンを実施します。

学生のみなさんへ

知っておきたい7つのポイント

- ☐ アルバイトを始める前に労働条件を確認しましょう。
- ☐ バイト代は、毎月決められた日に、全額払いが原則です。
※希望していない商品の購入に応じる必要はなく、その代金の一方的な賃金控除は禁止されています。
- ☐ アルバイトでも、残業すれば残業手当が出ます。
※事業主は労働時間を適正に把握する必要があります。
- ☐ アルバイトでも、条件を満たせば、有給休暇が取れます。
- ☐ アルバイトでも、仕事上のけがは労災保険が使えます。
- ☐ アルバイトでも、会社都合の自由な解雇はできません。
- ☐ 困った時は、青森労働局、各労働基準監督署内に設置されている総合労働相談コーナーへ

青森労働局 総合労働相談コーナー	☎ 017-734-4211
青森総合労働相談コーナー	☎ 017-715-5448
弘前総合労働相談コーナー	☎ 0172-33-6411
八戸総合労働相談コーナー	☎ 0178-46-3311
五所川原総合労働相談コーナー	☎ 0173-35-2309
十和田総合労働相談コーナー	☎ 0176-23-2780
むつ総合労働相談コーナー	☎ 0175-22-3136



ひとりで悩まないで気軽にご相談ください！

お近くの都道府県労働局、労働基準監督署へ
総合労働相談コーナー ※4月～7月に若者相談コーナーを設置
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

平日夜間・土日祝の相談は
労働条件相談ほっとライン
月～金:17時～22時 土・日・祝日:9時～21時

For concerns & questions about working conditions
Labour Standards Advice Hotline
Mon to Fri 17:00-22:00/Sat, Sun, National Holidays 9:00-21:00

相談無料 / Toll-free number
0120-811-610

日本語  Multilingual 



©労働基準局広報キャラクター「たしかめたん」

事業主のみなさんへ

アルバイトの労働条件を確かめよう！

- ☐ アルバイトを雇うときに、書面で労働条件を示していますか？
- ☐ 勤務シフトは適切に設定されていますか？
- ☐ アルバイトについても労働時間を適正に把握していますか？
- ☐ アルバイトに、商品を強制的に購入させたりしていませんか？
- ☐ アルバイトの遅刻や欠勤に対してあらかじめ損害賠償額などを定めたりしていませんか？

キャンペーンの詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

⇒ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_54645.html

お問い合わせ先：雇用環境・均等室 [電話番号] 017 - 734 - 4211

資料：別添1（学生のみなさんへ 「おかしい」と思ったら まず相談！）

別添2（事業主のみなさんへ 「アルバイトの労働条件を確かめよう！」）

令和7年4月1日から、改正育児・介護休業法が段階的に施行されました！

男女ともに仕事と育児・介護を両立し、誰もが活躍できる社会を実現できるようにするため、令和6年5月に育児・介護休業法が改正され、令和7年4月1日から段階的に施行されました。育児・介護休業法は、企業の規模や業種を問わず適用されるため、法に沿った就業規則の整備等をお願いいたします。

【令和7年4月1日から施行】

- ①子の看護休暇の見直し
- ②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大
- ③短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワーク追加
- ④育児のためのテレワーク導入
- ⑤育児休業取得状況の公表義務適用拡大
- ⑥介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
- ⑦介護離職防止のための雇用環境整備
- ⑧介護離職防止のための個別の周知・意向確認等
 - （1）介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認
 - （2）介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供
- ⑨介護のためのテレワーク導入



【令和7年10月1日から施行】

- ⑩柔軟な働き方を実現するための措置等
 - （1）育児期の柔軟な働き方を実現するための措置
 - （2）柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認
- ⑪仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮
 - （1）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
 - （2）聴取した労働者の意向についての配慮



【育児・介護休業法について】（厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



●仕事と育児・介護の両立支援制度等相談窓口●

育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせ、ご相談を受け付けています。改正内容や現行制度のお問い合わせのほか、「育児休業を取得させてもらえない」等のご相談にも対応いたします。

受付時間 8:30～17:15（土日・祝日・年末年始を除く）

お問い合わせ先：雇用環境・均等室 [電話番号] 017-734-4211

資料：別添3（育児・介護休業法 改正ポイントのご案内）

学生のみなさんへ

「おかしい
と思ったなら
まず相談！」

面接で聞いた
時給と違う！

勝手に
シフトが
変わってる！

代わりにバイトする
人を見つけないと
やめられない

商品の買取を
強要される！

忙しいと
休憩時間が
もらえない！

片付けの時間の
バイト代が
もらえない！

ひとりで悩まないで気軽にご相談ください！

お近くの都道府県労働局、労働基準監督署へ

総合労働相談コーナー ※4月～7月に若者相談コーナーを設置

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chiyou/kaiketu/soudan.html>



平日夜間・土日祝の相談は

労働条件相談ほっとライン

月～金:17時～22時 土・日・祝日:9時～21時

相談無料 / Toll-free number



0120-811-610

For concerns&questions about working conditions

Labour Standards Advice Hotline

Mon to Fri 17:00-22:00/Sat,Sun,National Holidays 9:00-21:00

日本語



Multilingual



©労働基準局広報キャラクター
「たしかめたん」

知っておきたい7つのポイント

- ☐ アルバイトを始める前に労働条件を確認しましょう。
- ☐ バイト代は、毎月決められた日に、全額払いが原則です。
※希望していない商品の購入に応じる必要はなく、その代金の一方的な賃金控除は禁止されています。
- ☐ アルバイトでも、残業すれば残業手当がでます。
※事業主は労働時間を適正に把握する必要があります。
- ☐ アルバイトでも、条件を満たせば、有給休暇が取れます。
- ☐ アルバイトでも、仕事上のけがは労災保険が使えます。
- ☐ アルバイトでも、会社都合の自由な解雇はできません。
- ☐ 困った時は、各地の総合労働相談コーナーへ



アプリで学ぼう
労働条件(RJ)パトロール！



確かめようアルバイトの労働条件
| 厚生労働省



動画版「これってあり？
～まんが知って役立つ労働法Q&A～」
| 厚生労働省



【闇バイト】
◀ 怪しい求人には
応募しないで！

アルバイトの労働条件を確かめよう！
キャンペーン実施中

令和7年4月1日～7月31日

事業主のみなさんへ アルバイトの 労働条件を確かめよう！



☒ チェックしてみましょう

- ☒ アルバイトを雇うときに、書面で労働条件を示していますか？
※労働者が希望した場合は、メール等（プリントできるもの）での明示も可能です。
- ☒ 勤務シフトは適切に設定されていますか？
(学生の場合は、学業と両立できるように配慮していますか？)
- ☒ アルバイトについても労働時間を適正に把握をしていますか？
※条件を満たしたアルバイトに有給休暇を付与していますか？
- ☒ アルバイトに、商品を強制的に購入させたりしていませんか？
- ☒ アルバイトの遅刻や欠勤に対してあらかじめ損害賠償額などを定めたりしていませんか？

1 アルバイトを雇う時も、書面による労働条件の明示が必要です。

■ 会社から労働条件通知書などの書面を交付し、労働条件を明示する必要があります。
特に次の7項目については必ず書面で明示しなければなりません。

- ①労働契約の期間について
 - ②更新の有無、更新上限、更新する場合の判断基準などについて ※契約期間が有の場合
 - ③仕事をする場所、仕事の内容、これらの変更の範囲について
 - ④仕事の始業終業時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替のローテーションなどについて
 - ⑤バイト代の決め方、計算と支払いの方法、支払日について ※バイト代などの賃金も都道府県ごとに「最低賃金」を下回することはできません。高校生アルバイトや雇入れ後の研修期間中も、最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります。
 - ⑥退職時・解雇時のきまりについて
 - ⑦無期転換申込みに関する事項及び無期転換後の労働条件について
※有期労働契約が5年を超えて反復更新されたアルバイトの場合
- ※労働者が希望した場合には、メール等（印刷できるもの）による明示も可能です。

2 学業とアルバイトが両立できるようなシフトを適切に設置しましょう

- 学生は学業が本分であり、学業とアルバイトが適切な形で両立できる環境を整える必要があります。
- 採用時に合意したシフトの変更などについては、使用者が一方的に変更を命じることはできません。

3 アルバイトの労働時間も適切に把握することが必要です。

- アルバイトも、労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適切に記録する必要があります。
- 業務に必要な準備や片付けの時間、研修・教育訓練を受講した時間も労働時間となります。
- アルバイトでも労働時間は1分単位で管理の上で残業代の支払いが必要です。

4 商品を強制的に購入させることはできません。 また、一方的にその代金を賃金から控除することもできません。

- アルバイトが希望していないのに、商品を強制的に購入させる売買契約は公序良俗に反して無効となり、また不法行為として損害賠償責任が認められる可能性があります。

5 遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることや労働基準法に違反する減給制裁はできません。

- バイトの遅刻や欠勤などに対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることはできません。
- 遅刻を繰り返すなどの規律違反行為への制裁として、無制限に減給することはできません。

お近くの都道府県労働局、労働基準監督署へ
総合労働相談コーナー ※4月～7月に若者相談コーナーを設置
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



平日夜間・土日祝の相談は
労働条件相談ほっとラインへ！
月～金:17時～22時 土・日・祝日:9時～21時

0120-811-610

相談
無料



アルバイトを雇う際に
知っておきたいポイント

アルバイトの労働条件を確かめよう！
キャンペーン実施中

令和7年4月1日～7月31日

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の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改正を行いました。

①～⑨▶ 令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大(③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)のメニューを追加	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

4 育児のためのテレワーク導入

努力義務

就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 300人超 の企業

- ・公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
- ・年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
- ・より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html



両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することもおすすめます。仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取り組み状況の診断等を行うことができます。
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は
就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

7 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

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、事業主は以下の①～④いずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

望ましい

*①～④のうち複数の措置を講じること

(1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

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以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立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。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日(誕生日前日)の属する年度(1年間) ②労働者が40歳に達した日の翌日(誕生日)から1年間 のいずれか
情報提供事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能

望ましい

- * 情報提供に当たっては、「介護休業制度」は、介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと
- * 情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

9 介護のためのテレワーク導入

努力義務

就業規則等の見直し

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。



介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認、情報提供の例

以下の資料をご用意しています。社内用にアレンジする等してご活用ください。

①個別周知・意向確認、情報提供、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

②介護保険制度について(40歳の方向けリーフレット)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html



両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

<https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>

制度整備や育児・介護休業を取得する社員のサポート、仕事と育児・介護の両立を実現する体制作り等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。



10 柔軟な働き方を実現するための措置等

義務

就業規則等の見直し

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- 事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- 事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇
(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注:②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

(各選択肢の詳細)

- ① 始業時刻等の変更:次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない)
 - ・フレックスタイム制
 - ・始業または終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度(時差出勤の制度)
- ② テレワーク等:一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等:保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの(ベビーシッターの手配および費用負担など)
- ④ 養育両立支援休暇の付与:一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度:一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例:人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

* 家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外(育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など)にも定期的に面談を行うこと



個別周知・意向確認の際に用いる「様式」例

社内用にアレンジしてご活用いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>


(1) 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

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯(始業および終業の時刻) ② 勤務地(就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

* 意向聴取の時期は、①、②のほか、「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

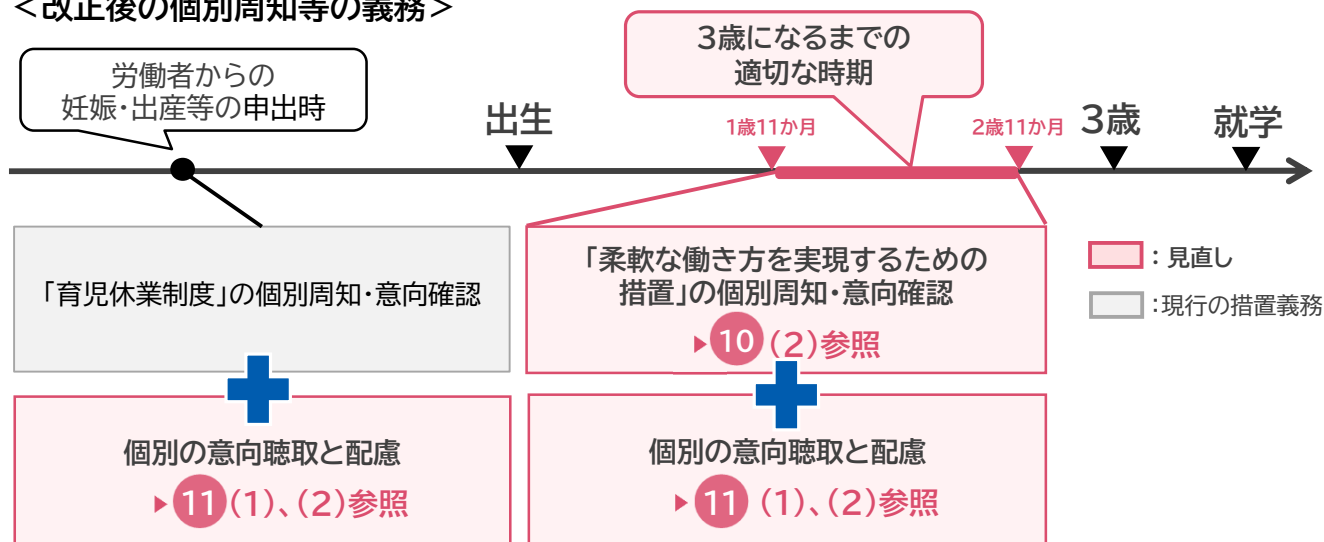
具体的な配慮の例

- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- ・業務量の調整
- ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・労働条件の見直し 等

望ましい

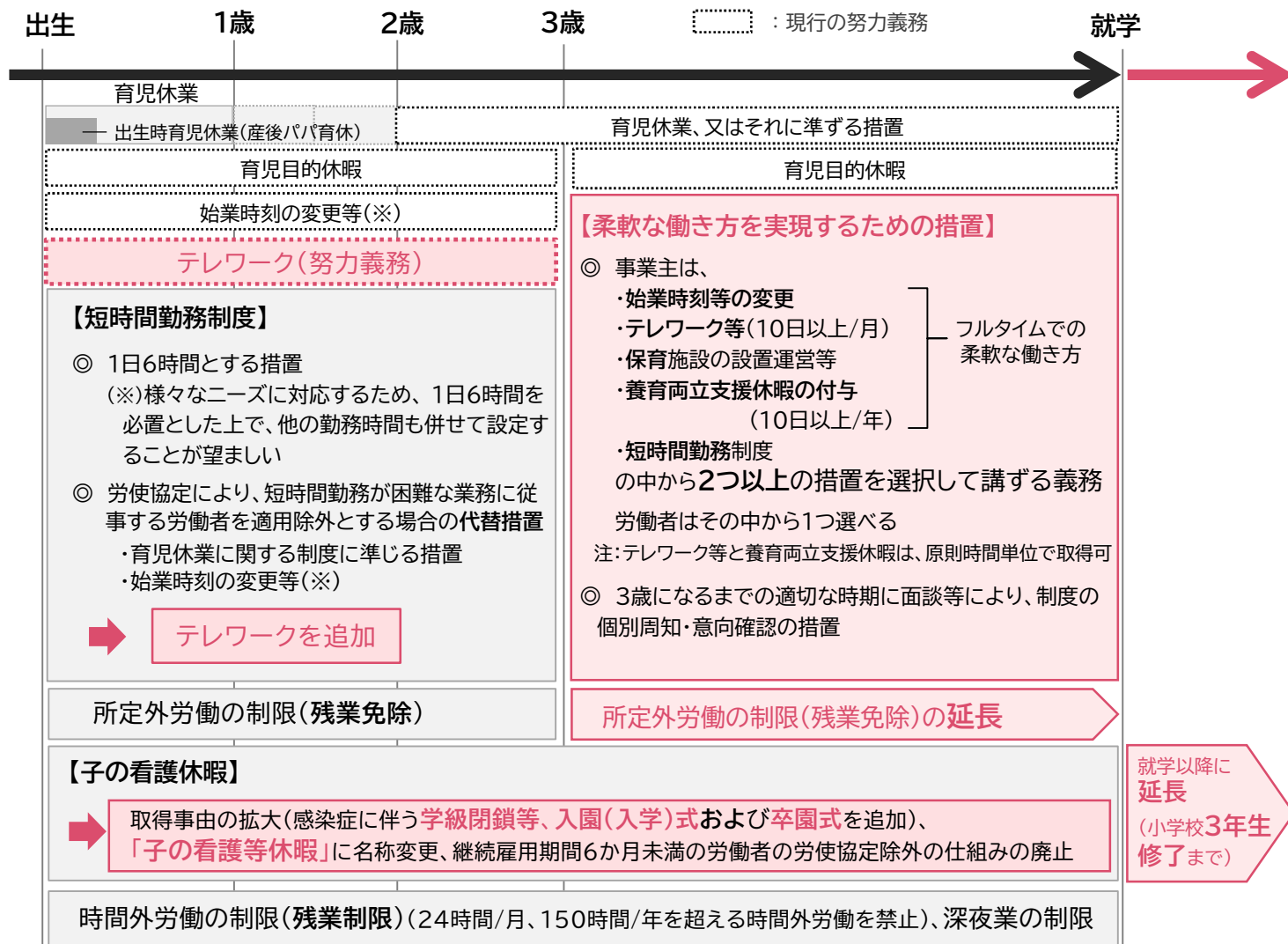
* 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
* ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること

<改正後の個別周知等の義務>



<改正後の仕事と育児の両立イメージ>

: 見直し
 : 現行の権利・措置義務
 : 現行の努力義務



※始業時刻の変更等:フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与



両立支援に取り組む事業主への助成金【両立支援等助成金】

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主に対して、両立支援等助成金を支給しています。

(令和7年度は改正育児・介護休業法にあわせて助成内容が変更になる予定です)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html



育児・介護休業法に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		