

働き方改革関連法／同一労働同一賃金

～雇用形態に関わらない公正な待遇の確保～

- ① パートタイム・有期雇用労働法の概要
- ② 職務分析・職務評価コンサルティング

働き方改革サポートオフィス山口
社会保険労務士 秋本浩之

「同一労働同一賃金」の背景、目的

■ 正規・非正規間の不公正な待遇差の解消（社会政策）

- 非正規雇用労働者は日本の労働者の約4割を占め、日本の企業にとって貴重な戦力
- 非正規と正規の不合理的な待遇差を解消することにより、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられるようにすることが必要

■ 成長と分配の好循環（経済政策）

- 企業の魅力、採用力の向上
- 誰もがその人の真価、本領を発揮しながら活躍できる社会を形成

■ 我が国における「同一労働同一賃金」とは

- ① 不合理的な待遇差の禁止（均衡待遇）
- ② 差別的取扱いの禁止（均等待遇）

パートタイム・有期雇用労働法のポイント

1 不合理な待遇差の禁止

- 同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることを禁止
- ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示



同一労働同一賃金
ガイドライン

2 労働者に対する待遇に関する説明義務

- 非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができる
- 事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければならない
- 事業主は、雇い入れ時に「説明を求めることができる」旨を労働者に明示しなければならない
- 単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」「正社員の人材を確保・定着させるため」といった主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明にならない
- 説明を求めたことを理由として解雇、配置転換、降格、減給等の不利益取扱いをしてはならない

R8.10.1施行

3 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）

- 都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を実施
- 「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても行政ADRの対象

均衡待遇と均等待遇

均衡待遇 (パートタイム・有期雇用労働法第8条)

※1「その他の待遇」→福利厚生、教育訓練、休憩、休日、休暇、災害補償などすべて

基本給、賞与その他の待遇(※1)のそれぞれについて、パート・有期雇用労働者及び通常の労働者(※2)の

※2「通常の労働者」→同一の事業主に雇用される正規雇用(無期雇用フルタイム)労働者

- ① 職務の内容(業務の内容及び責任の程度)
- ② 職務の内容及び配置の変更の範囲(人材活用の仕組みや運用)
- ③ その他の事情

のうち、当該待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、**不合理な相違を設けてはならない**

均等待遇 (パートタイム・有期雇用労働法第9条)

「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」が**通常の労働者と同一**であるパートタイム・有期雇用労働者については、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、**差別的取扱いをしてはならない**

「均衡待遇」考慮すべきポイント

1 職務の内容（業務の内容及び責任の程度）

- 業務の種類（販売職、事務職、営業職など継続して行う仕事）
- 中核的業務（職務に不可欠な業務、職務全体に占める時間的割合・頻度が高い業務等）
- 責任の程度（次の要素から総合的に判断）
 - ・与えられている権限の範囲、業務の成果について求められている役割
 - ・トラブル発生時や緊急時に求められる対応の程度
 - ・ノルマなどの成果に対する期待度

2 職務内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用）

- 転勤の有無、転勤の範囲（地域限定、全国転勤など）
- 職務内容・配置の変更の「有無」（別の部署に異動する可能性など）
- 職務内容・配置の変更の「範囲」（経理→営業職への変更の可能性など）

3 その他の事情

- 職務の成果・能力・経験、労働組合との交渉の経緯等

「同一労働同一賃金」留意事項

- 単に「同じ仕事をしていれば同じ金額を支払う」ということではない
 - ・ 経験や能力による基本給の差などがありうる
- 不合理であるかどうかは、**実態に即して判断**する必要がある
 - 〔例〕基本給について「正社員は配置転換があるから」という理由で差を設けている
 - 実態として配置転換がほとんどなかった、ということがないか確認し、格差の有無や程度が不合理でないと言えるかどうかを検討
 - 実際に、転勤の範囲や経験する部署の範囲を具体的に確認し、その差を踏まえて、不合理でないと言えるかどうかを検討
 - 〔例〕賞与について「パートは定型業務であり会社の業績に直結しない」という理由で支給しない
 - パート労働者が業績に全く貢献していないとはいえない。貢献度合いを確認して検討
- 非正規労働者に対しては、通常の労働者への転換措置を講じなければならない
 - ・ 正社員登用制度（試験、社内公募等）、正社員を募集する場合には非正規労働者にも周知 等
- 個別の手当ごとではなく、**会社の賃金体系全般を考慮して**判断する必要がある

「公正な待遇の確保」事例

通勤手当、精皆勤手当、食事手当、慶弔休暇	有期雇用であることや、職務内容・配置の変更の範囲が異なることは、支給しない理由にはならず、正社員と同一基準で支給する必要がある
家族手当 (R8.10.1改正)	契約更新を繰り返しているなど、相応に継続的に勤務することが見込まれるパート・有期労働者には、正社員と同一の家族手当を支給しなければならない
住宅手当 (R8.10.1改正)	住宅手当が「転居を伴う配置変更の有無に応じて支給されるもの」である場合で、正社員と同じように転居を伴う配置変更があるパート・有期労働者には、正社員と同一の住宅手当を支給しなければならない
賞与・退職手当 (R8.10.1改正)	正社員に賞与等を支給する目的（労務の対価の後払い、功労報償など）がパート・有期労働者にも該当する場合は、均衡のとれた内容の支給を行う必要がある
福利厚生施設 (食堂、休憩室、更衣室等)	- パート・有期労働者にも利用の機会を与えなければならない - 施設の料金・割引率等の利用条件について、不合理と認められる待遇差を設けてはならない (R8.10.1改正)
教育訓練	従事する職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練について、職務内容が同じであれば、非正規労働者にも実施しなければならない
病気休職 (R8.10.1改正)	正社員に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、契約更新を繰り返しているなど、相応に継続的に勤務することが見込まれるパート・有期労働者にも同一の保障を行わなければならない
定年後の再雇用	「その他の事情」として総合的に判断される（年金受給、加齢による判断力低下等）ものであり、定年後再雇用であることだけでは、直ちに不合理でないとは認められない 7

賃上げを支援する国の助成制度（例）

キャリアアップ助成金（R8）＜賃金規定等改定コース＞

- **非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定**し、その規定を適用させた場合に助成
- パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引上げが対象

〔活用例〕

中小企業が賃金規定等を6%増額改定し、20人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、140万円を助成

〔ポイント〕非正規雇用労働者の賃上げ

- ・賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画を作成すること
- ・原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定すること
- ・改定後の賃金規定に基づく賃金を6か月支給した後に、国に支給申請

非正規労働者の賃上げ率の区分	助成額(中小企業)
3%以上4%未満の場合	4万円／人
4%以上5%未満の場合	5万円／人
5%以上6%未満の場合	6.5万円／人
6%以上の場合	7万円／人

※ 1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人

業務改善助成金（R8）

- **事業場内最低賃金を引き上げ、設備投資等を行った**中小企業に、その費用の一部を助成
- 中小企業で働く労働者の賃金引上げのための生産性向上の取組みが支援対象
- 事業場内の最低賃金が、R8年10月以降に改定される地域別最低賃金を下回っていること
- 申請前の賃金引上げや交付決定前の設備投資は対象外

〔活用例〕

30人の事業場で、事業場内最低賃金の労働者10人の時給を70円引き上げた場合、300万円を助成

〔ポイント〕賃上げ＋設備投資

- ・賃上げと、設備投資等を含む生産性向上計画の作成が必要
- ・助成額は、賃金の引上げ額、引上げ労働者数等により決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

賃上げコース区分	助成上限額
50円コース	30～130万円
70円コース	40～300万円
90円コース	90～600万円

職務分析・職務評価とは

正社員とパートタイム・有期雇用労働者の「基本給」について、待遇差が不合理かどうかの判断や、公正な待遇確保に向けた賃金制度を検討する際に使う手法

- 職務分析：職務に関する情報を収集・整理し、職務内容（仕事の内容や範囲、責任の程度）を明確にすること
- 職務評価：社内の職務内容を比較し、その大きさを相対的に測定すること

【賃金や人材活用の課題(例)】

- 人材確保のために賃金制度を見直したい
- パート労働者から賃金格差について説明を求められた
- パートタイマーや契約社員に昇給制度がない
- 賃金制度を見直したいが、どうしたらよいかわからない
- 仕事のレベルアップにつながる賃金制度にできないか
- 従業員の職務レベルに応じた給与体系(等級制度)にしたい

正社員とパートタイム・有期雇用労働者が混在している部門のある会社であれば事業所の規模を問わず（小規模事業所でも）活用できる

① 職務内容一覧表の作成

各部署における正社員、パート社員、有期社員について、人材活用の仕組みや運用の違いを分析し、社員タイプを分類する

店舗	社員	パートタイム ／フルタイム	有期／ 無期	主な業務内容	正社員に近い業務を 担っているか	人材活用の仕組みや運用		
						働く場所の変更可能性	従事する仕事の変更可能性	労働時間の変更可能性
店舗I ● ▲ ●	正社員A	フルタイム	無期	店長(統括責任者)	—	店舗間・本部間の転勤あり	部署移動に伴う職種転換がある	残業・休日出勤あり
	正社員B	フルタイム	無期	副店長(店長代理)	—	店舗間・本部間の転勤あり	部署移動に伴う職種転換がある	残業・休日出勤あり
	正社員C,D(2名)	フルタイム	無期	現場正社員C (サービス業務を担当) 現場正社員D (調理業務を担当)	—	店舗間・本部間の転勤あり	部署移動に伴う職種転換がある	残業・休日出勤あり
	パートE~L(8名)	パートタイム	有期	サービス担当	担っている	繁忙期には他店舗のヘルプあり	職種転換なし	残業・休日出勤あり
	パートM~P(4名)	パートタイム	有期	調理担当	担っていない	転勤なし	職種転換なし	なし
	有期Q~S(3名)	フルタイム	有期	現場正社員D(調理業務担当)の補助、調理担当	担っている	転勤なし	職種転換あり	残業・休日出勤あり
店舗II ● ▲ ● ▲	正社員T	フルタイム	無期	店長(統括責任者)	—	店舗間・本部間の転勤あり	部署移動に伴う職種転換がある	残業・休日出勤あり
	正社員U	フルタイム	無期	副店長(店長代理)	—	店舗間・本部間の転勤あり	部署移動に伴う職種転換がある	残業・休日出勤あり
	正社員V	フルタイム	無期	サービス管理責任者	—	店舗間・本部間の転勤あり	部署移動に伴う職種転換がある	残業・休日出勤あり
	正社員W	フルタイム	無期	厨房管理責任者	—	店舗間・本部間の転勤あり	部署移動に伴う職種転換がある	残業・休日出勤あり
	パートX~AD(7名)	パートタイム	有期	サービス担当	担っている	繁忙期には他店舗のヘルプあり	職種転換なし	残業・休日出勤あり
	パートAE~AJ(6名)	パートタイム	有期	調理担当	担っていない	転勤なし	職種転換なし	なし
	有期AK~AL(2名)	フルタイム	有期	サービス管理責任者の補助	担っている	転勤なし	職種転換あり	残業・休日出勤あり
	有期AM~AN(2名)	フルタイム	有期	調理担当	担っていない	転勤なし	職種転換なし	残業・休日出勤あり

② 職務構造表の作成（職務の棚卸し）

氏名/職位	業務内容 権限・責任の程度	氏名/職位	業務内容 権限・責任の程度	氏名/職位	業務内容 権限・責任の程度	氏名/職位	業務内容 権限・責任の程度
正社員 A 店長	◆主な業務内容 ・店舗の全体管理監督者 ・売上管理 ・提供サービス(料理、接客)の品質確認 ・従業員の全体管理 ・本部への報告	正社員 B 副店長 (店長代理)	◆主な業務内容 ・仕入れ管理 ・従業員の全体管理補佐 ・本部への報告(代理)	正社員C 現場正社員 (サービス部門)	◆主な業務内容 ・シフト管理 ・スタッフ採用、教育指導 ・ホール接客業務	パート職員 E～L (サービス担当)	◆主な業務内容 ・シフト管理補助 ・新人スタッフ指導補助 ・ホール接客業務
	◆権限・責任の程度 ・複数の部下あり ・イレギュラー事象に係る初動対応が求められている(残業・休日出勤)		◆権限・責任の程度 ・部下あり ・イレギュラー事象に係る初動対応が求められている(残業・休日出勤)		◆権限・責任の程度 ・部下なし ・イレギュラー事象は、上位者の判断を仰ぐ ・残業・休日出勤あり ・他店舗へのヘルプあり		◆権限・責任の程度 ・部下なし ・イレギュラー事象は、上位者の判断を仰ぐ ・残業・休日出勤あり
			◆主な業務内容 ・店長を補佐する ・複数の部下あり ・イレギュラー事象に係る初動対応が求められている(残業・休日出勤)	正社員D 現場正社員 (調理部門)	◆主な業務内容 ・食材発注、在庫管理 ・調理マニュアルの指導 ・調理	有期社員 Q～S (現場正社員補助スタッフ)	◆主な業務内容 ・食材発注の補助、在庫管理 ・納品された食材の品質管理 ・調理
			◆権限・責任の程度 ・複数の部下あり ・イレギュラー事象に係る初動対応が求められている(残業・休日出勤)		◆権限・責任の程度 ・部下なし ・イレギュラー事象は、上位者の判断を仰ぐ ・残業・休日出勤あり		◆権限・責任の程度 ・部下なし ・イレギュラー事象は、上位者の判断を仰ぐ ・残業・休日出勤あり
						パート職員 M～P (調理担当)	◆主な業務内容 ・調理
							◆権限・責任の程度 ・部下なし ・イレギュラー事象は、上位者の判断を仰ぐ ・残業・休日出勤はない

③ 職務（役割）評価の実施（社員ごとのポイントを算定）

氏名: (**Dさん**)

雇用形態: **パートタイム労働者** 有期雇用労働者・正社員 職種: (**販売職**) 職位: (**なし**)

評価項目	定義	ウェイト	スケール	ポイント
①人材代替性	採用や配置転換によって 代わりの人材を探すのが難しい仕事	1	2	2
②革新性	現在の方法とは全く異なる新しい方法が 求められる仕事	1	1	1
③専門性	仕事を進める上で特殊なスキルや 技能が必要な仕事	1	3	3
④裁量性	従業員の裁量に任せる仕事	1	2	2
⑤対人関係の複雑さ (部門外／社外)	仕事を行う上で、社外の取引先や顧客、 部門外との調整が多い仕事	1	1	1
⑥対人関係の複雑さ (部門内)	仕事を進める上で部門内の人材との 調整が多い仕事	1	3	3
⑦問題解決の困難度	職務に関する課題を調査・抽出し、 解決につなげる仕事	1	2	2
⑧経営への影響度	会社全体への業績に大きく影響する仕事	1	1	1
「評価項目」 職務内容の構成要素 「ウェイト」 会社の事業特性等に応じた構成要素の重要度(基本は「1」) 「スケール」 構成要素別にポイントを付ける際の尺度の基準(5段階で評価)				15

ポイント＝
ウェイト×スケール

注 「職務の内容」を評価するもので
あって、個々の労働者の「能力」等
を評価するものではない

職務（役割）ポイント

【図表2-04】職務(役割)評価の評価項目別のスケール

		スケール	定義
評価項目	①人材代替性	5	採用や配置転換による代替人材の確保が不可能な仕事
		4	採用や配置転換による代替人材の確保が非常に難しい仕事
		3	採用や配置転換による代替人材の確保が難しい仕事
		2	採用や配置転換による代替人材の確保が容易な仕事
		1	採用や配置転換による代替人材の確保が非常に容易な仕事
	②革新性	5	現在の手法と全く異なるものが求められる仕事
		4	現在の手法を参考程度にしながら、異なるものが求められる仕事
		3	現在の手法をある程度活用出来る仕事
		2	現在の手法をかなりそのまま活用出来る仕事
		1	現在の手法をそのまま活用出来る仕事
	③専門性	5	担当分野において高い専門性が必要とされ、かつその周辺分野においても高い専門性が必要とされる仕事
		4	担当分野において高い専門性が必要とされ、かつその周辺分野においても平均的な専門性が必要とされる仕事
		3	担当分野において高い専門性が必要とされる仕事
		2	担当分野において平均的な専門性が必要とされる仕事
		1	それほど専門性が必要とされない仕事
	④裁量性	5	自由裁量を行使した結果が、企業全体に影響を与える仕事
		4	自由裁量を行使した結果が、当該部門全体に影響を与える仕事
		3	自由裁量を行使した結果が、当該部門の一部に影響を与える仕事
		2	自由裁量を行使した結果が、本人のみに影響を与える仕事
		1	原則として自由裁量のない仕事

【図表2-04】職務(役割)評価の評価項目別のスケール

	⑤対人関係の 複雑さ (部門外／社外)	5	部門外・社外との交渉・折衝業務が非常に多い仕事
		4	部門外・社外との交渉・折衝業務が多い仕事
		3	部門外・社外との交渉・折衝業務がやや多い仕事
		2	部門外・社外との交渉・折衝業務が少ない仕事
		1	部門外・社外との交渉・折衝業務がない仕事
	⑥対人関係の 複雑さ (部門内)	5	部門内との調整作業が非常に多い仕事
		4	部門内との調整作業が多い仕事
		3	部門内との調整作業がやや多い仕事
		2	部門内との調整作業が少ない仕事
		1	部門内との調整作業がない仕事
	⑦問題解決の 困難度	5	最初から新しい方法を用いなければ解決出来ない仕事
		4	既存の方法を参考にしつつも、新しい方法を用いなければ解決出来ないことが多い仕事
		3	既存の方法を大きくアレンジすることで解決出来ることが多い仕事
		2	既存の方法を少しだけアレンジすることで解決出来ることが多い仕事
		1	既存の方法で解決出来ることが多い仕事
	⑧経営への 影響度	5	経営への影響度が非常に大きな仕事
		4	経営への影響度が大きな仕事
		3	経営への影響度がやや大きな仕事
		2	経営への影響度が軽微な仕事
		1	経営への影響度が非常に軽微な仕事

④ 活用係数の設定

取組対象: パート社員
比較対象: 正社員

人材活用の仕組みや運用

	ある/ない	備考
・転居を伴う配置転換等、働く場所の変更可能性に差が----->	ある	パートは部署異動なし
・職務や職種の変更など、従事する仕事の変更可能性に差が----->	ある	パートは職種変更なし
・時間外、休日労働、深夜勤務等、労働時間の変更可能性に差が-->	ある	パートは残業・休日出勤なし

上記等を踏まえて、契約社員に活用係数を-->

設定しない
設定する

パート社員の活用係数: 0.90

- パートと正規で、仮に職務内容が同じであっても、人材活用の仕組み・運用の違いによって賃金に違いが生じる
- この例では、転勤の有無等を考慮して、パートは正規の 0.9 と設定している

⑤ 時間賃率の計算

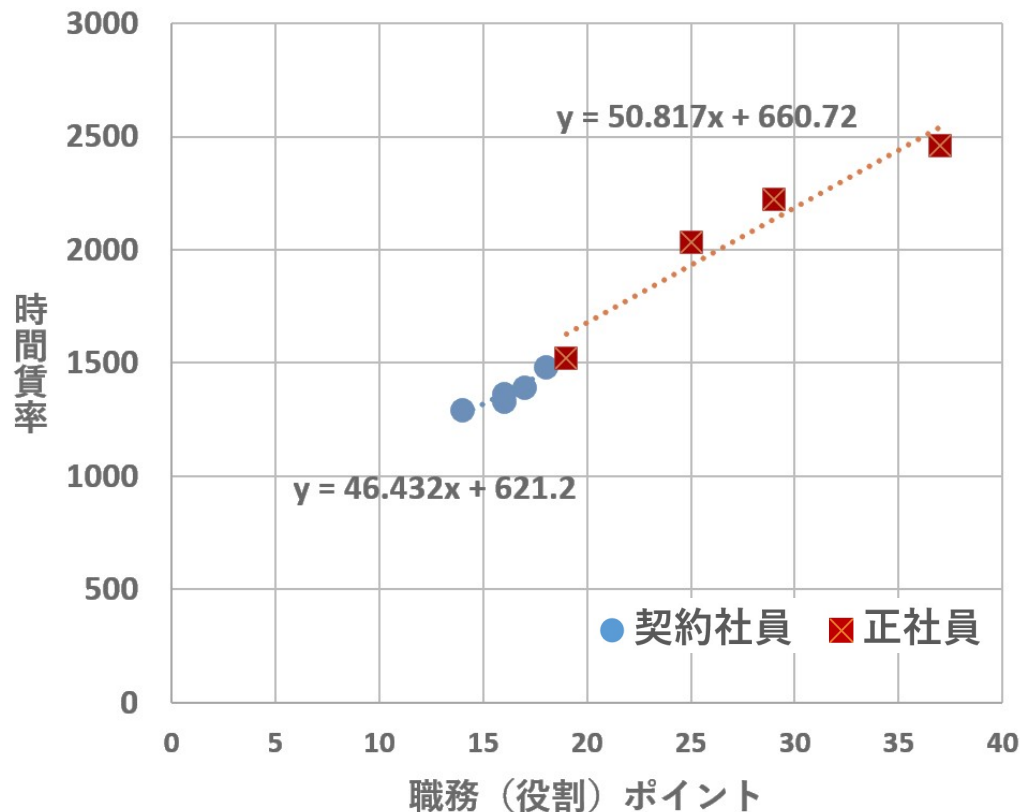
社員No.等	社員タイプ	職務(役割) ポイント	時間賃率 (活用係数反映前)	時間賃率(活用係数反映 後)契約社員との比較	時間賃率(活用係数反映 後)パート社員との比較	備考・メモ
B001	正社員	37	2,588	2,459	2,329	
B002	正社員	29	2,339	2,222	2,105	
B003	正社員	25	2,139	2,032	1,925	
B004	正社員	19	1,600	1,520	1,440	
K001	契約社員	18	1,485			
K002	契約社員	16	1,333			
K003	契約社員	17	1,394			
K004	契約社員	14	1,291			
K005	契約社員	16	1,364			
P001	パート社員	8	1,075			
P002	パート社員	13	1,340			
P003	パート社員	9	1,200			
P004	パート社員	11	1,270			
P005	パート社員	8	1,075			
P006	パート社員	10	1,250			

正社員B004の時間賃率に、パートの活用係数0.9を乗じる
(人材活用の仕組み・運用がパートと同一と仮定して時間賃率を比較するため)

⑥ 均等・均衡待遇状況のチェック

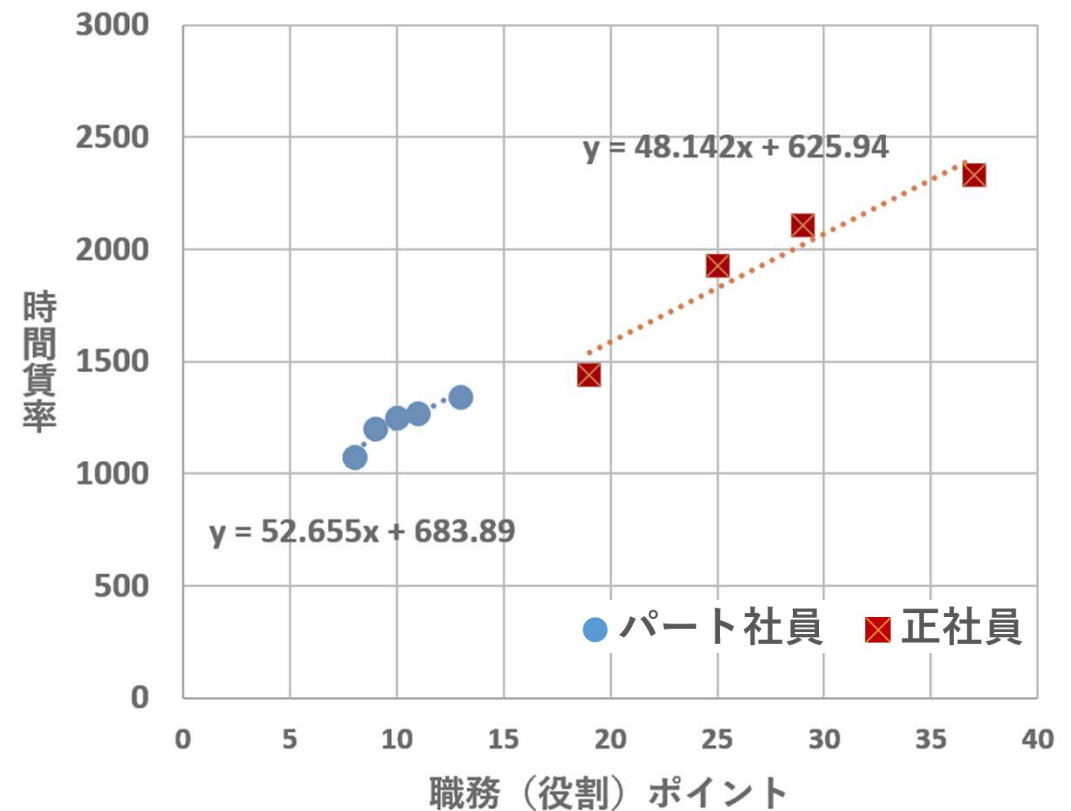
均等・均衡待遇が確保されている例

プロット図① 契約社員と正社員の比較



職務(役割)ポイントの重なりがあり、
傾向(近似)線も一直線になる

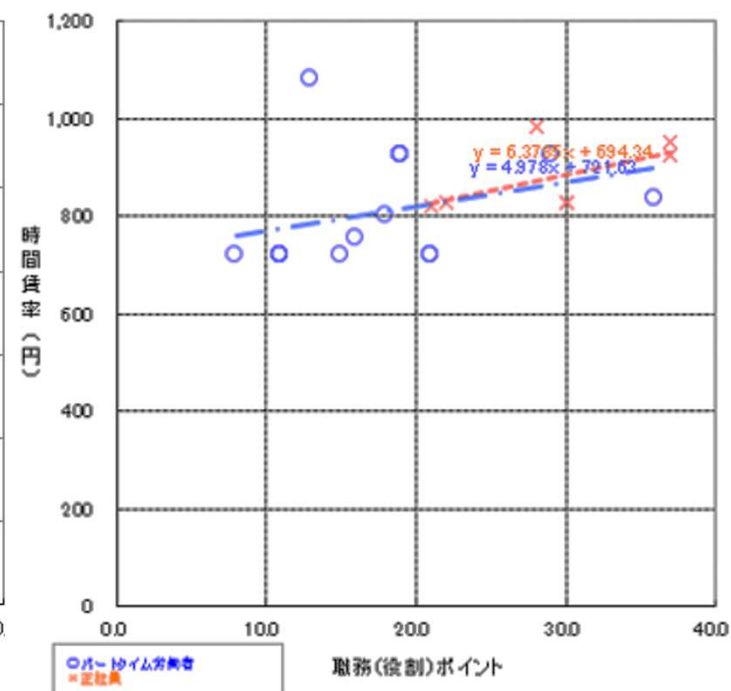
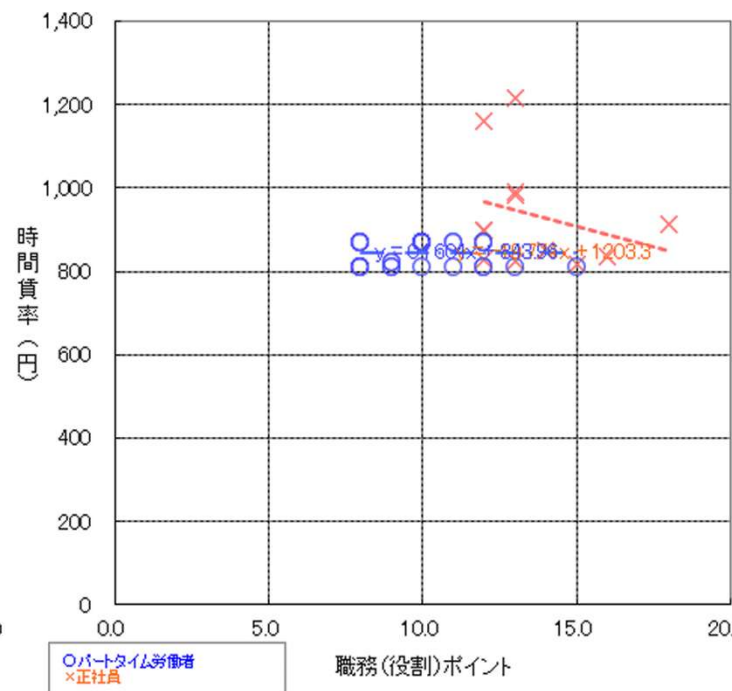
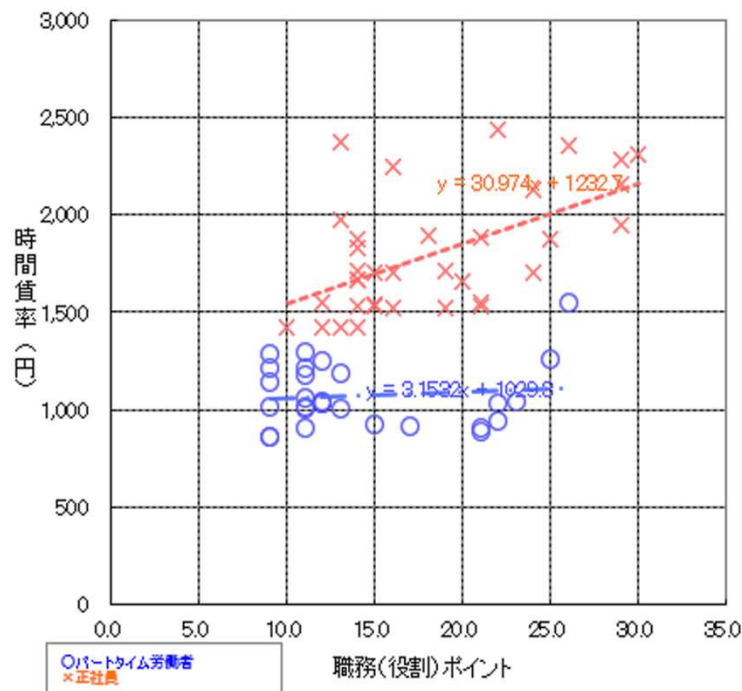
プロット図② パート社員と正社員の比較



職務(役割)ポイントの重なりはないが、
傾向(近似)線が一直線になる

⑥ 均等・均衡待遇状況のチェック

均等・均衡待遇が確保されていない例



パートと正社員の職務ポイントに重複があり、時間賃率に大きな格差がある
(仕事の内容や責任の程度が同等な労働者間で、大きな賃金格差がある)

近似直線の傾きの差異が大きく(10%以上)、かつ、パート労働者のプロットのばらつきが大きい
(仕事の内容や責任の程度が同等な労働者間で、大きな賃金格差がある)

職務分析・職務評価コンサルティング

職務(仕事)の内容を分析し、その大きさ(困難度・責任度合)をポイントで評価することにより、基本給の均等・均衡を確認し、均等・均衡がとれた賃金制度を設計することを支援するコンサルティングです。

職務分析・職務評価について知りたい方はこちらから→
職務分析・職務評価について5分で解説するほか
企業事例、各種支援策を紹介しています。

多様な働き方の
実現応援サイト



5分でわかる！
職務分析・職務評価入門

働き方改革サポートオフィス山口の
社会保険労務士等の専門家が、最大6回まで無料
で企業を訪問して支援を行います。

第1回

職務評価対象の
選定、職務構造
表を使った職務
の棚卸し

第2回

職務評価の
実施等

第3回

均等・均衡待遇
状況のチェック

第4～6回

賃金制度設計
パート・有期労働
者の活用戦略の
作成

働き方改革をお手伝いします

- 働き方改革サポートオフィス山口では、労務管理の専門家である社会保険労務士が、**人材の確保育成、助成金、労務管理など**、働き方に関する事業主の皆様のお悩みをお伺いし、課題解決のための改善・提案を行っています。
- 相談は、ご希望に応じ、**電話・来所・メール**のほか、原則**3回まで無料で訪問**させていただきます。**（職務評価コンサルは6回まで無料）**
- セミナーの開催やセミナー講師の派遣なども行っています。お気軽にご相談ください。



中小企業・小規模事業者の皆さまへ

こんなお悩みありませんか？



- | | |
|--|--|
| ☒ 「働き方改革」で何から手を付けたら良いかわからない。 | ☒ いろいろな助成金があるが、使い方がわからない。 |
| ☒ 最低賃金が上がっているので、どう対応したらよいか知りたい。 | ☒ 就業規則を見直したい。 |
| ☒ パートタイマーと正社員の賃金等を見直したい。（同一労働同一賃金） | ☒ 36協定の作り方を知りたい。 |
| ☒ 残業を減らしたい。 | ☒ 働き方の選択肢を増やしたい。
・多様な正社員制度
・選択的週休3日制
・勤務間インターバル制度 |

※これらは相談の一例です

働き方改革サポートオフィス山口

〒753-0083 山口市後河原25番地 愛山会ビル2階

受付時間 平日 9:00～17:00

TEL 0120-172-223 FAX 083-902-3512

MAIL yamaguchi@workstylereform.net

WEB <https://hatarakikataikaikaku.mhlw.go.jp/consultation/yamaguchi/>

働き方改革サポートオフィス山口

検索



ぜひ／働き方改革推進支援センターにご相談ください！

労務管理等の専門家が**全支援無料**で以下の支援を行っています。

コンサルティング

ご希望日に専門家が貴社を訪問またはオンライン対応にて課題解決に向けた支援を行っています。

個別相談

電話・メール・来所による個別相談を行っています。

セミナー開催 講師派遣

全体説明や個別テーマなど、**ご要望に応じたセミナー**を行っています。