

トピックス

- 最新・行政の動き
- ニュース
- 送検
- 監督指導動向
- 調査

- 実務に役立つ Q & A
- 身近な労働法の解説
— 事務所衛生基準・作業面の照度 —
- 今月の実務チェックポイント
- 助成金情報

◆ 最新・行政の動き

「賃上げ支援助成金パック」を周知 厚労省・令和7年度運営方針

事業主の皆さまへ

賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金

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します。中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。

※申請書の提出と併せて、交付決定後の設備投資は必要であり、労働者講習や労働時間削減等の実施は必要です。

【活用例】 30人の事業場で、事業場内最低賃金労働者5人の時給を45円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30～130万円
45円コース	45～180万円
60円コース	60～300万円
90円コース	90～600万円

- 活用ポイント** 賃上げ + 設備投資
- ・賃上げと設備投資を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
 - ・中小企業が利用可能
 - ・助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
 - ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

キャリアアップ助成金(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します。パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

【活用例】 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額(1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

- 活用ポイント** 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の作成が必要
 - ・中小企業、大企業どちらでも利用可能
 - ・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必要あり
 - ・改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合も助成額を加算

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

【活用例】 建設業の事業場が設備投資等を実施して、3.6年度で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額
基本部分	550万円
賃上げ部分	360万円(※2)

- 活用ポイント** 労働時間削減等の取組(賃上げ) + 設備投資等
- ・労働時間削減等の取組計画の作成が必要
 - ・中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
 - ・助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた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

(※1) 事業場の区分
(※2) 賃金引き上げ率3.0%以下の場合には助成額を減額
(※3) 別表4の区分のコース区分(助成上限額1,000万円)

人材開発支援助成金

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

【活用例】 中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

区分(※)	賃上げた場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%～100% ※1 賃金1人1時間あたり24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円・25万円

- 活用ポイント** 職業訓練 + 経費助成等(訓練終了後の賃上げ等加算)
- ・職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
 - ・10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
 - ・中小企業、大企業どちらでも利用可能
 - ・助成率は、訓練内容、企業規模により決定

※1 人材開発支援コース(人材育成支援)の条件
※2 5%以上の賃上げ又は賃金引き上げ率を達成した場合、訓練期間中の賃金引き上げ(3%)以上を助成金として加算

人材確保等支援助成金(雇用管理改善・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために雇用管理改善につながる制度等(賃金規定制度、諸手当制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や雇用環境の整備(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を表現した事業主に対して助成します。

【活用例】 複数の雇用管理改善や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げ(5%以上)を行った場合、最大287.5万円が支給されます。

区分	助成額(※1・2)
①賃金規定制度	50万円(40万円)
②諸手当等制度	25万円(20万円)
③人事評価制度	25万円(20万円)
④職場活性化制度	25万円(20万円)
⑤健康づくり制度	25万円(20万円)
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5%(50%)

- 活用ポイント** 雇用管理改善の取り組み(賃上げ加算)
- ・雇用管理改善又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
 - ・原則、中小企業、大企業どちらでも利用可能(※)
 - ・助成額は、雇用管理改善・導入機器に応じて決定
 - ・対象労働者の賃上げ(5%以上)により、助成額を加算(※)

(※1) 1事業場の区分は、賃上げを行った場合以外に助成額又は助成率
(※2) ①～⑥を複数導入した場合の合計額は100万円(80万円)。金を導入した場合の助成額は187.5万円(150万円)。

より高い処遇への労働移動等への支援

特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)

ハローワーク等を通じ、高年齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年層など(就職困難者等)を継続して雇用する事業主に助成(30万円～240万円)。

・これら就職困難者等を就業経験のない職種で雇入れ、①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者の雇入れ、②人材育成(人材開発支援助成金の活用)及び雇入れから3年以内に5%賃上げのいずれかを達成した場合、1.5倍の助成金を支給

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

雇入れ支援コース: 事業規模の縮小等に伴い職種を余儀なくされる労働者を早期に基期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

中途採用拡大コース: 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させた場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させた、かつ当該45歳以上の者全員を雇入れ前と比較して5%以上賃上げた場合に助成します。

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に助成(上限額8,635円/1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP
「賃上げ支援助成金パッケージ」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/nitsuite/sunwa/package_00007.htm



「賃上げ支援助成金パッケージ」厚生労働省HP



◆ニュース

厚生労働省・カスハラ対策 主な行為と対応示す スーパー向け手引き作成

厚生労働省は、スーパーマーケット業界における代表的なカスタマーハラスメント行為・類型と、その対応例を示した「業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル（スーパーマーケット業編）」を作成しました。とくによく見られる行為の1つとして、「継続的な、執拗な言動」を挙げ、店舗内や電話で不合理な問合せが2回寄せられたら注意し、3回目には今後対応できない旨を相手に伝えるべきとしました。

カスハラ行為への対応例は、企業への実態調査やヒアリング、業界団体や労働組合との検討を経てまとめました。

同一顧客から不合理な問合せが続いた際、担当者が今後対応できない旨を伝えても繰り返される場合は、社内で共有して会話内容を記録するとともに、対応窓口を一本化して管理職に引き継ぎます。管理職は、行為者に対し、迷惑であることや今後は連絡をやめてもらうことを伝えるとしました。その後も繰り返された際には、威力業務妨害罪も視野に入れ、警察への通報を検討します。

大声で怒鳴るなどの威圧的な言動や、侮辱、暴言といった精神的な攻撃などへの対応も示しました。

小売業 安全マニュアルへ「ひな型」 店舗の危険箇所記入 滋賀労働局

滋賀労働局は、小売業における労働災害を防ぐため、企業が店舗ごとの安全マニュアルをつくる際に活用できる「ひな型」を作成しました。

ひな型には、店舗内全体を俯瞰した見取り図を書き込む欄を設け、売場や倉庫などの作業場所の区分け、出入り口の場所、従業員や納品業者の動線を見える化できるようにしました。さらに、作業場所ごとの見取り図を書き込む欄も用意。滑りやすい箇所や、腰痛が起こる可能性がある箇所などに印を記入できるものにしています。作業上の注意や労災を防ぐための対策、その作業場所の責任者名の記載欄も設けました。

マニュアルの作成に当たっては、店舗の管理者がリスクアセスメントを実施し、従業員からヒヤリハット事例を収集することを想定しています。同労働局は、「ひな型を活用してリスクアセスメント実施のきっかけにしてもらいたい。進め方などに疑問がある場合は、滋賀労働局健康安全課や管下の労働基準監督署に相談してほしい」と話しました。



応募書類の熟読を 面接では「共通点」探る 中途採用ガイドブック

東京商工会議所江戸川支部は、近年の中途採用面接で押さえるべきポイントをまとめたガイドブックを作成しました。企業側が求職者を一方的に選別する形式は「時代遅れ」と指摘。面接官が応募書類を事前に読み込み、「前職ではこういう苦労や不満があったのでは」と想定したうえで、面接においては、求職者のニーズと会社が今後任せたい仕事との共通点を探っていくことが有効としました。

転職への抵抗感がなくなっている近年では、面接時点では応募先への志望度が高くない状態の求職者が増加しているため、志望度の高さを尋ねる面接は矛盾していると解説します。志望理由や入社意欲ではなく、「転職活動のきっかけ」や「転職で実現したいこと」を聞いた後に「自社に興味を持った理由」を尋ねることで、求職者の求める職場像が見えやすくなるとしました。

面接の前段階となる、求人票を改善する方法も紹介しています。未経験者からの応募も可能とする場合は、求職者の不安を減らす情報を掲載することを求めました。例として、教育制度の有無や、未経験者の採用実績を挙げています。





中小人材育成 最大 20 万円を支給 10 時間未満の研修費に 大阪府

大阪府は、中小企業の人材育成を支援するため、従業員の研修に掛かる費用を補助する制度を立ち上げます。外部の教育訓練機関による研修を従業員に受講させた企業に対し、受講費用の 2 分の 1、最大 20 万円を支給します。人手不足が顕著な運輸・建設業に関連する研修や、企業のニーズが高いデジタルスキルに関する研修の場合は、補助率を 4 分の 3 と手厚くし、支給額に上限を設けません。申請の受付は 4 月中に開始する予定です。

補助対象は、厚生労働省の人材開発支援助成金の支給対象外となっている 10 時間未満の研修。研修内容は、業務で必要な知識や技能の習得に向けたものに限ります。個人の趣味など業務と関係ないものや、法令上受講が義務付けられているものは対象外。1 事業所当たり、延べ 10 人まで利用可能とします。

大阪府は、「中小企業では研修に費用や時間を掛けられない場合も多いため、10 時間未満の研修受講を支援する」と話しています。

◆送検

部活動は少額「手当」のみ 教員 36 人に割増不払 奈良労基署

奈良労働基準監督署は、教員 36 人に対し、時間外労働の割増賃金の一部を期日までに支払わなかったとして、学校法人と同法人校長、事務局長、事務長の計 1 法人 3 人を労働基準法第 37 条（割増賃金）違反の疑いで奈良地検に書類送検しました。部活動などで時間外労働を行わせた際には、「手当」と称する少額を支給していたといいます。

不払いだったのは、令和 6 年 10 月分の時間外・休日労働の割増賃金の一部で、総額 129 万 9719 円に上ります。本来支払うべき総額は 145 万 5219 円でしたが、実際には 15 万円程度しか支払っていませんでした。

同労基署は 5 年 12 月、同法人に定期監督に入っています。法定時間外に行われた部活動や生徒指導、講習の実施などの業務に対して「手当」を支給していましたが、割増賃金を計算していませんでした。本来支払うべき金額に届いていない事実が発覚し、改善を指導しました。6 年 11 月に再度調査したところ、「手当」の金額は引き上げていたものの、依然として支払うべき金額に届いていない実態を確認。遵法意識に欠け、改善がみられないとして、送検に踏み切りました。

◆監督指導動向

3 人死亡受け要請 酸素測定は作業直前に 秋田労働局

秋田労働局は、今年 3 月 7 日に発生した、下水道工事現場のマンホールにおける作業員 3 人の死亡事故を受けて、建設業労働災害防止協会秋田県支部に対し、再発防止対策の徹底を要請しました。作業員らは酸素欠乏症や硫化水素中毒による心肺停止が疑われています。酸素や硫化水素濃度の測定時期が早すぎると、作業時とは異なる濃度が検出されてしまうため、直前に実施するよう求めました。

作業前に酸素濃度が適正であっても、酸素の足りない空気が流入するおそれがある場合には、継続的に換気を行うよう促しています。

同労働局健康安全課は、「酸素欠乏症や硫化水素中毒の災害は死亡に至る危険性が高い。一度に複数の者が被災するほか二次災害を招くケースもある」と話します。2004～23 年の 20 年間で、酸素欠乏症の労働災害は全国で 118 件発生し、141 人が被災。うち 6 割を超える 87 人が死亡しています。硫化水素中毒は 68 件発生し、93 人が被災、うち 36 人が死亡しました。

要請に併せて、防止対策の実施状況を確認するチェックリストも作成しました。酸素や硫化水素の濃度が適正に保たれるよう換気しているかなど、8 項目を設けています。





◆調査

荷主側に要請実施 3割が上限規制理解せず 山口労働局・アンケート調査

山口労働局は、発荷主が多い製造業に対し、物流の 2024 年問題に関するアンケートを実施しました。自社にどのような影響があるかなどを理解している事業場の割合は9割に上りました。一方、24年問題の契機となる時間外労働の上限規制適用を理解している割合は7割に留まりました。同労働局はさらなる理解促進のため、発荷主企業が所属する団体に要請を行います。

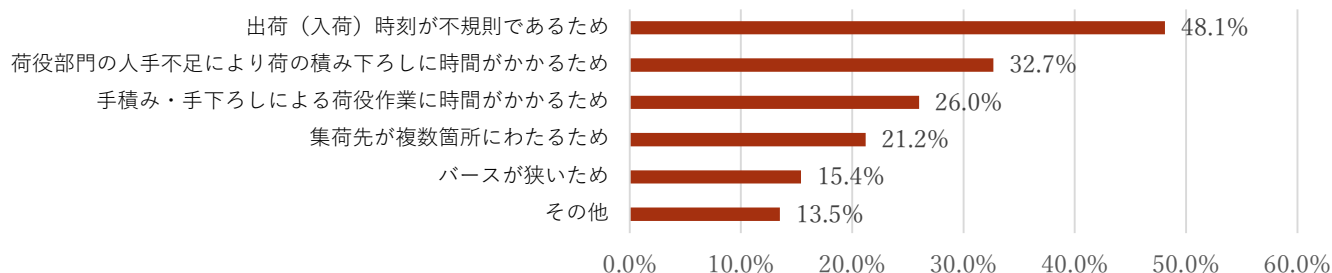
「物流 2024 年問題」等の理解について

「物流 2024 年問題」を理解している事業場	89.2%
「時間外労働上限規制の適用」を理解している事業場	73.3%
「改善基準告示の改正」を理解している事業場	68.6%

現在生じている荷待ち時間は「30 分未満」が 55.6%、「30 分以上 1 時間未満」が 26.0%、「1 時間以上 2 時間未満」が 10.1%でした。

荷待ち時間が 30 分以上と回答した事業者には、複数回答で原因を尋ねました。回答が多い順に、「出荷（入荷）時刻が不規則」48.1%、「荷役部門の人手不足で荷の積み下ろしに時間がかかる」32.7%、「手積み・手下ろしによる作業に時間がかかる」26.0%となりました。

荷待ちの原因（荷待ち時間が 30 分以上と回答した事業者）



◆実務に役立つ Q & A

休業中でも改定必要か 子が生まれて手当増額

Q

当社の男性従業員が配偶者の出産に伴い、育児休業を取りました。その間に大きめの住居に引っ越したとのことです。家族手当が増額されるほか、通勤手当や住居手当の額も見直されます。手当の額を合計すると、随時改定の対象になる可能性もあります。休業中の場合、どのように対応するのでしょうか。

A

標準報酬月額を見直すタイミングとしては、報酬に著しい変動が生じたとき（健保法 43 条）、育児休業等終了時（43 条の 2）、産前産後休業終了時（43 条の 3）があります。

休業中であるため、随時改定（法 43 条）に必要な報酬支払基礎日数が 17 日以上要件を満たしません。こうした際には、復職した後、「実際に変動後の報酬を受けた月を起算月として」改定するとしています（令 5・6・27 事務連絡）。

一方、この被保険者については、育児休業終了時に、本人申出に基づき、標準報酬月額を改定します。こちらは、育児休業終了日の翌日が属する月以後 3 カ月の報酬平均が改定のベースとなります。

育児休業から復職後に、随時改定および育児休業等終了時改定の要件に照らし、標準報酬月額の改定手続きを採るか否かを判断します。





◆身近な労働法の解説 ―事務所衛生基準・作業面の照度―

事務所衛生基準規則では、事務所その他の作業場における労働者の清潔保持等のために事業者が講ずべき措置等について定めています。

その中で、「事務室の環境管理」に関して、10条で作業面の照度基準を定めています。

1. 作業面の照度等

10条1項では「事業者は、室の作業面の照度を、次の表の上欄に掲げる作業の区分に応じて、同表の下欄に掲げる基準に適合させなければならない」とし、以下の表を定めています。

作業の区分	基準
一般的な事務作業	300ルクス以上
付随的な事務作業	150ルクス以上

2項では、「事業者は、室の採光及び照明については、明暗の対照が著しくなく、かつ、まぶしさを生じさせない方法によらなければならない」とし、3項では、室の照明設備について6月以内ごとに1回の定期点検を義務付けています。

2. 条文解説

事務所衛生基準規則は、労働安全衛生法に基づき定められた、事務所の衛生基準を定めた厚生労働省令です。

本規則における「事務所」とは、「建築基準法第2条第1号に掲げる建築物又はその一部で、事務作業（タイプライターその他の事務用機器を使用して行う作業を含む。）に従事する労働者が主として使用するもの」としています（1条1項）。

なお、「工場現場の一部において、つuitate等を設けて事務作業を行っているものは、本規則による事務所に該当しないこと」と解釈されています（昭46・8・23基発597号）。

「作業面の照度」とは、机の上などの面に達している光の度合いのことを指します。オフィス全体の明るさのことではありません。「ルクス」(lx)とは、その場所（面）に到達している光の量（照度）の単位で、この数値が高いほど明るい状態であることを示しています。

「一般的な事務作業」とは、例えば、製図作業や文字を読むなどの一般の事務作業で、付随的な事務作業に該当しないものです。

「付随的な事務作業」とは、例えば、資料の袋詰め等、事務作業のうち、文字を読み込んだり資料を細かく識別したりする必要のないものが該当します。

照度の定めは、照度不足の際に生じる眼精疲労や、文字を読むために不適切な姿勢を続けることによる上肢障害等の健康障害を防止する観点から、全ての事務所に対して適用されます。

3. その他

PCなど情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドラインでは、情報機器作業における書類およびキーボード面における照度は300ルクス以上としています（令元・7・12基発0712第3号）。また、在宅勤務・テレワークの作業時にも留意が必要です。





◆ 今月の実務チェックポイント

傷病手当金と年金の関係

傷病手当金は、健康保険の被保険者が業務外の病気やけがのために働くことができず、会社を休んだ日が連続して3日間あり、4日目以降、休んだ日に対して支給されます。ただし、休んだ期間について事業主から傷病手当金の額より多い報酬額の支給を受けた場合には、傷病手当金は支給されません。同一の傷病について、令和4年1月1日より、支給を開始した日から通算して1年6カ月受給できるようになっています。

傷病手当金を受けている方や病気・けがで療養中の方が、障害年金の等級に該当する場合は、国民年金・厚生年金保険の障害年金を受給できる場合があります。傷病手当金と障害厚生年金または老齢退職年金を同時に受けられるようになったときは、一部または全部が調整されます。

・ 傷病手当金を受給している方が、障害厚生年金または障害手当金を受けているとき

同一の傷病等による障害厚生年金または障害手当金を受けている場合、傷病手当金は支給されません。ただし、障害厚生年金の額（同一支給事由の障害基礎年金が支給されるときはその合算額）の360分の1が傷病手当金の日額より少ない場合は、その差額が支給されます。また、障害手当金の場合は、傷病手当金の額の合計額が障害手当金の額に達することとなる日までの間、傷病手当金は支給されません。

同一の傷病等による調整のため、別の傷病による場合は、傷病手当金と障害年金は調整されません。また、傷病手当金と併給調整を受けるのは、「障害厚生年金」です。

障害基礎年金のみを受ける場合は、傷病手当金との併給調整の対象外となり、障害基礎年金と傷病手当金を同時に受けることができます。

障害等級2級以上であれば、障害基礎年金部分も受給していますが、その場合は併給の対象になります。

・ 老齢退職年金を受けているとき

資格喪失後に傷病手当金の継続給付を受けている方が、老齢退職年金を受けている場合は、傷病手当金は支給されません。ただし、老齢年金等の額の360分の1が傷病手当金の日額より少ない場合は、その差額が支給されます。

傷病手当金を受け取った後に上記に該当していることが判明した場合は、傷病手当金を返金することになります。





◆助成金情報

キャリアアップ助成金の変更点

■「正社員化コース」

就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員化した場合に助成します。

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）へ転換等（派遣労働者の直接雇用含む）した場合も正規労働者へ転換したものとみなします。

【支給対象者の範囲・助成額の変更】

・令和6年度

正社員化前雇用形態 企業規模		有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業		80万円（40万円×2期）	40万円（20万円×2期）
大企業		60万円（30万円×2期）	30万円（15万円×2期）

・令和7年度

正社員化前雇用形態 対象者・企業規模		有期雇用労働者	無期雇用労働者
重点支援対象者 （※）	中小企業	80万円（40万円×2期）	40万円（20万円×2期）
	大企業	60万円（30万円×2期）	30万円（15万円×2期）
上記以外	中小企業	40万円（40万円×1期）	20万円（20万円×1期）
	大企業	30万円（30万円×1期）	15万円（15万円×1期）

6、7年度どちらも、1年度1事業所当たりの支給申請上限人数20名（同一対象者の2回目の申請を除く）

※「重点支援対象者」とは（以下の3項目のいずれかに該当）

A：雇入れから3年以上が経過した有期雇用労働者

B：雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者

① 過去5年間に正規雇用労働者であった期間が合計1年以下

② 過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない

C：派遣労働者（派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合）、母子家庭の母等または父子家庭の父、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者

※雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなします。

※新規学卒者で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外





■「賃金規定等改定コース」

就業規則または労働協約の定めるところにより、その雇用する全てまたは一部の有期雇用労働者等の基本給に係る賃金に関する規定等を3%以上増額改定し、その規定等を適用させた場合に助成します。

1. 支給区分の新設と助成額の変更

支給区分を2区分から4区分と増やし、助成額を拡充します。

・令和6年度

企業規模	賃金引上げ率	3%以上5%未満	5%以上
中小企業		5万円	6.5万円
大企業		3.3万円	4.3万円

・令和7年度

企業規模	賃金引上げ率	3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 6%未満	6%以上
中小企業		4万円	5万円	6.5万円	7万円
大企業		2.6万円	3.3万円	4.3万円	4.6万円

2. 加算措置の新設

有期雇用労働者等の昇給制度を新たに設けた場合、1事業所当たり1回のみ20万円（大企業15万円）を加算します。

※詳細はレジリエンス社会保険労務士法人の担当者にお問い合わせいただくか、厚生労働省 HP「非正規雇用の労働者を雇用する事業主の方へ・キャリアアップ助成金」をご参照ください。

制度の詳細、活用方法、その他ご不明点等ございましたら、お気軽にお問い合わせください



〒154-0017

東京都世田谷区世田谷 1-3-2

Tel : 03-6407-9307 Fax : 03-6407-9317

e-mail : info@resilience-sr.jp

URL : <https://www.resilience-sr.jp>

