令和５年４月 10 日

一般社団法人　山口県労働基準協会
会長　吉岡　功一　殿

日頃より、労働行政の推進に格別の御配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、我が国経済は、ウイズコロナの下、社会経済の正常化が進展する一方、原材料価格の上昇や円安の影響等によるエネルギー・食料品等の価格上昇が国民生活・事業活動に大きな影響を及ぼしている中、昨年 10 月 28 日に閣議決定された「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」において、賃上げの促進に向けて「非正規雇用労働者の待遇の根本的改善を図るため、同一労働同一賃金の遵守を一層徹底する」こととされたところです。

このため厚生労働省では、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の均衡のとれた待遇を確保していくため、本年３月 15 日から５月 31 日までを「非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化期間」として、更なる同一労働同一賃金の遵守の徹底と非正規雇用労働者への賃金引上げの確実な波及に取り組むこととしております。

貴職におかれましては、この趣旨を御理解いただき、会員事業場の皆様に積極的に取り組んでいただけますよう、周知や働きかけをお願いいたします。なお、その際、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差や見直すべき内容、待遇改善のための支援策をまとめたリーフレット（別添資料１、別添資料２参照）を御活用くださいますようお願いいたします。併せて、中小企業・小規模事業者が賃金引上げを検討するに当たり参考となるよう、賃金引上げに向けた取組事例の紹介、地域・業種・職種ごとの平均的な賃金の検索機能、下請取引の改善等に関する支援も含む政府の各種支援策（別添資料３参照）等を掲載した Web サイト「賃金引き上げ特設ページ」（別添資料４参照）を開設し、積極的な周知・広報に取り組んでいますので、貴職におかれましても、会員事業場の皆様に向けて、同ページの周知・広報や各種支援策の活用に向けた働きかけに御協力をいただきますようお願いいたします。

山口労働局長
名田　裕

事業主の皆さま

資料No. 1

パートタイム・有期雇用労働法で

正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差は禁止されています

短時間労働者や有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由などを問われた場合、事業主は非正規雇用労働者に説明しなければなりません。

正社員と同じ仕事をしているのに…
正社員と同じように手当はもらえないの？

その待遇の違い、説明できますか？

- 「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- 待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明できることが必要です。

何をどう見直せばいいの？

- 基本給
- 賞与（ボーナス）
- 食堂・休憩室等の利用機会
- 各種手当て
- 教育訓練

etc…

▼解説動画あり

不合理な待遇差について、何も対策をしない場合裁判で法違反と判断される可能性もあります。

同一労働同一賃金 検索

「働き方改革推進支援センター」が
そんなお悩みをサポートします！

▶裏面へ

パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆう」ちゃん

厚生労働省・都道府県労働局

働き方改革推進支援センター
利用してみませんか？

来所・電話相談

来所・電話によりご相談を承ります。

受付時間 平日9:00~17:00

メール相談

メールでの相談も承ります。

企業への訪問相談サービス

専門家が、会社に訪問もしくはオンラインで相談を承ります。

セミナー開催

企業向けのセミナーを随時開催しています。

助成金の活用相談

キャリアアップ助成金を活用しての、パートタイマー、アルバイト、契約社員の待遇の相談も承ります。

働き方改革推進支援センター
（電話番号、メールアドレスは事業所の所在地の都道府県名をクリックしていただけますとご覧になれます。）

働き方改革推進支援センターでは、キャリアアップ助成金について「正社員化コース」や「賃金規定等改定コース」といった５種類のコースから、各企業に合わせたコースをご紹介できます。

キャリアアップ助成金とは

例：「賃金規定等改定コース」

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、実際に賃金を引き上げた場合に助成します。

※ すべての有期雇用労働者等の賃金規定等を改定する場合の他、雇用形態別や職種別などの区分で一部の賃金規定等を改定する場合も助成を受けられます。

＜助成額（労働者１人あたり）＞

賃金引上げ率 ＼ 企業規模	３％以上５％未満	５％以上
中小企業	**５万円**	**６万5,000円**
大企業	**３万3,000円**	**４万3,000円**

全国47都道府県にあるセンターでは、社会保険労務士などの専門家が無料で相談に応じています。

利用者の声　【事業内容：飲食業　従業員：83人　（山梨県）】

従業員が納得感をもって働ける環境が整備でき、不平や不満も最小限になってきている。給与や労務関係の担当者もこれまで曖昧になっていた待遇面での問題が解決され、管理スキルが上がってきた。これからも、従業員の意見に耳を傾け、よりよい労働環境にしていきたい。

詳しくは　**働き方改革推進支援センター**　検索

令和５年２月作成　リーフレットNo.10

資料No 2

派遣労働者を受け入れる際に注意すべきポイント
（同一労働同一賃金関係）

派遣労働者を受け入れる際には、派遣元（派遣会社）だけでなく、**派遣先も派遣労働者の公正な待遇の確保のために行わなければならない対応があります。**
特に同一労働同一賃金を遵守していただくために、以下のポイントに留意してください。

1　派遣先が行わなければいけない対応

(1)　派遣元への比較対象労働者の待遇などに関する情報提供

情報提供※1をせずに、派遣元と労働者派遣契約を締結することはできません。

労働者派遣契約を締結する前に、派遣元に対し、**比較対象労働者の待遇等に関する情報**を提供しなければなりません。
また、派遣元が派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、派遣料金の配慮義務があります。

※1　待遇決定方式※2によって提供する情報が異なります。
※2　裏面2を参照ください。

比較対象労働者の選定※　次の①～⑥の優先順位で「比較対象労働者」を選定します

※労使協定方式の場合、選定は不要です。

① 「職務内容」と「職務内容と配置の変更範囲」が同じ通常の労働者
② 「職務内容」が同じ通常の労働者
③ 「業務内容」または「責任の程度」が同じ通常の労働者
④ 「職務内容と配置の変更範囲」が同じ通常の労働者
⑤ ①～④に相当するパート・有期雇用労働者
（短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で**均衡待遇**が確保されていることが必要）
⑥ 派遣労働者と同一職務の通常の労働者を新たに雇い入れたと仮定した場合の当該労働者
（派遣先の通常の労働者との間で**適切な待遇**が確保されていることが必要）

「待遇等に関する情報」とは　待遇決定方式別に以下の情報を提供します

【派遣先均等・均衡方式】の場合：比較対象労働者に関する以下の事項

① 職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲と雇用形態
② 選定理由
③ 待遇の内容（昇給、賞与などの主な待遇がない場合には、その旨を含む）
④ 待遇の性質と目的
⑤ 待遇決定に当たって考慮した事項

【労使協定方式】の場合

① 業務に必要な能力を付与するための教育訓練
② 福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）の利用

(2) 教育訓練の実施・福利厚生施設の利用機会の付与・情報提供

教育訓練の実施

派遣元の求めに応じて、派遣労働者に対しても業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施するなどの義務があります。

福利厚生施設の利用機会の付与

派遣先の労働者が利用する福利厚生施設に関して以下の対応が必要です。

派遣先の労働者が利用する福利厚生施設	派遣先に課される義務
食堂、休憩室、更衣室	利用の機会を与える義務
物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設などの施設	利用に関する便宜供与を講ずるよう配慮する義務

情報提供

派遣元の求めに応じて、派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務遂行状況などの情報を提供するなど必要な協力をするように配慮する義務があります。

2 待遇決定方式について

派遣元で、以下のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の公正な待遇を確保します

派遣先均等・均衡方式	派遣先の通常の労働者※との均等・均衡待遇
労使協定方式	一定の要件を満たす労使協定による待遇

※無期雇用フルタイムで勤務する労働者

派遣先均等・均衡方式

均等待遇	①職務内容※1、②職務内容・配置の変更範囲※2が同じ場合、差別的取扱いを禁止
均衡待遇	①職務内容※1、②職務内容・配置の変更範囲※2、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

※1 職務内容とは、「業務の内容」＋「責任の程度」をいいます。
※2 職務内容・配置の変更範囲とは、「人材活用の仕組みや運用等」をいいます。

労使協定方式

労使協定は派遣元で締結されますが、**派遣先が実施する業務に必要な教育訓練や、利用機会を与える食堂・休憩室・更衣室**は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡が確保される必要があります。

その他の規定について

このリーフレットの内容は派遣労働者の同一労働同一賃金についての規定の一例で、派遣先として対応すべき内容の全てを網羅したものではありません。
必要な情報は厚生労働省のウェブサイトをご確認ください。

ご不明な点は、お近くの都道府県労働局へお問い合わせください

資料No. 3

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

中小企業庁

最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援施策

1．賃金引上げに関する支援

① 業務改善助成金

業務改善助成金　検索

問い合わせ先：業務改善助成金コールセンター　電話：0120-366-440（平日 8:30～17:15）
又は都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

事業場内で最も低い時間給（事業場内最低賃金）を一定額以上引上げ、生産性向上に資する設備投資等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行う中小企業・小規模事業者に、その設備投資等に要した費用の一部を助成する制度です。

② キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金　検索

問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、賃金引上げ等の処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。

③ 中小企業向け賃上げ促進税制

賃上げ促進税制　検索

問い合わせ先：中小企業税制サポートセンター

青色申告書を提出している中小企業者等が、一定の要件を満たした上で賃金引上げを行った場合、その増加額の一定割合を法人税額（又は所得税額）から控除できる制度です。

④ 企業活力強化貸付（働き方改革推進支援資金）

働き方改革推進支援資金　検索

問い合わせ先：日本政策金融公庫　電話：0120-154-505

事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、設備資金や運転資金を低金利で融資します。

2．生産性向上に関する支援

⑤ 固定資産税の特例措置

先端設備等導入計画　検索

問い合わせ先：＜先端設備等導入計画の作成等について＞先端設備等の導入先の市町村先端設備等導入計画担当課
＜税制について＞中小企業税制サポートセンター 固定資産税等の軽減相談窓口
電話：03-6281-9821(平日 9:30～12:00、13:00～17:00)
＜制度について＞中小企業庁　技術・経営革新課（イノベーション課）　電話：03-3501-1816

「中小企業等経営強化法」に基づき、市町村の認定を受けた中小企業の設備投資に対して、地方税法において償却資産に係る固定資産税の特例を講じることで、設備投資を行う事業主を支援します。

⑥ 中小企業等経営強化法（経営力向上計画）

経営力向上計画　検索

問い合わせ先：経営力向上計画相談窓口　中小企業庁企画課
電話：03-3501-1957(平日 9：30～12：00、13：00～17：00)

中小企業・小規模事業者等による経営力向上に関する取組を支援します。事業者は事業分野指針等に沿って「経営力向上計画」を作成し、国の認定を受けることができます。認定された事業者は、税制や金融支援等の措置を受けることができます。

資料3

⑦ 中小企業等経営強化法に基づく法人税の特例（経営強化税制）

経営強化税制　検索

問い合わせ先：中小企業税制サポートセンター
電話：03-6281-9821（平日 9:30～12:00、13:00～17:00）

中小企業等経営強化法に基づいて、経営力向上計画を作成し、主務大臣の認定を受け、計画に記載されている一定の設備を新規取得等して指定事業の用に供した場合、即時償却または取得価額の 10%（資本金 3,000 万円超 1 億円以下の法人は 7 %）の税額控除を選択適用することができます。

（⑥と同じ）

⑧ 事業再構築補助金

事業再構築補助金　検索

問い合わせ先：事業再構築補助金事務局コールセンター
受付時間：9：00～18：00（日祝日を除く）
電話番号：<ナビダイヤル>0570-012-088　<IP 電話用>03-4216-4080

ウィズコロナ・ポストコロナの時代の経済社会の変化に対応するための新分野展開、業態転換、事業・業種転換、事業再編、国内回帰又はこれらの取組を通じた規模の拡大等、思い切った事業再構築に意欲を有する中小企業等の挑戦を支援します。

⑨ ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金

ものづくり補助金　検索

問い合わせ先：ものづくり補助金事務局サポートセンター
電話：050－8880－4053（平日 10:00～17:00）

中小企業・小規模事業者等が取り組む革新的サービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善等を行うための設備投資等を支援します。

⑩ 小規模事業者持続化補助金

持続化補助金　検索

問い合わせ先：<商工会の管轄地域で事業を営む方>全国商工会連合会　問合せ先は所在地によって異なるため、URL をご参照ください。https://www.shokokai.or.jp/jizokuka_r1h/
<商工会議所の管轄地域で事業を営む方>日本商工会議所　電話：03－6747－4602

小規模事業者が経営計画を作成し、その計画に沿って行う販路開拓等の取組を支援します。

（商工会地区）　（商工会議所地区）

⑪ サービス等生産性向上 IT 導入支援事業費補助金

IT 導入補助金　検索

問い合わせ先：サービス等生産性向上 IT 導入支援事業事務局
電話：0570－666－424

中小企業等の生産性向上を実現するため、業務効率化や付加価値向上に資する IT ツールの導入を支援します。

⑫ 事業承継・引継ぎ補助金

事業承継・引継ぎ補助金　検索

問い合わせ先：事業承継・引継ぎ補助金事務局
（経営革新事業）： 050-3615-9053
（専門家活用事業/廃業・再チャレンジ事業）：050-3615-9043

事業承継・引継ぎを契機とした前向きな投資を促すため、設備投資や販路開拓等の経営革新に係る費用、事業引継ぎ時の専門家活用費用、事業承継・引継ぎに伴う廃業費用等を支援します。

3．下請取引の改善・新たな取引先の開拓に関する支援

⑬ 下請適正取引等の推進のためのガイドライン

下請ガイドライン　検索

問い合わせ先：中小企業庁取引課　電話：03-3501-1669

親事業者と下請事業者との望ましい取引関係を構築するために、業種別の下請適正取引等の推進のためのガイドライン（下請ガイドライン）を策定しています。

⑭ パートナーシップ構築宣言

パートナーシップ構築宣言　検索

問い合わせ先：　<「宣言」の内容について>　中小企業庁企画課　電話
<「宣言」の提出・掲載について>（公財）全国中小企業振興機関協会　電話：03-5541-6688

下請中小企業振興法における「振興基準」を遵守することを明記し宣言することで、発注者側による受注者側への「取引条件のしわ寄せ」防止を促し、下請取引の適正化を後押ししています。また、宣言した企業の取組を「見える化」するため、「宣言」をポータルサイトに掲載しています。

⑮ 官公需法に基づく「令和４年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針」

官公需基本方針　検索

問い合わせ先：　中小企業庁取引課　電話：03-3501-1669

「令和４年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針」において、最低賃金額の改定に伴う契約金額の見直しについて定めています。

⑯ 官公需情報ポータルサイト

官公需ポータルサイト　検索

問い合わせ先：　中小企業庁取引課　電話：03-3501-1669

国等及び地方公共団体がホームページ上で提供している入札情報を自動巡回システムにより収集し、入札情報を一括して検索・入手できる「官公需情報ポータルサイト」を運営しています。

4．資金繰りに関する支援

⑰ セーフティネット貸付制度

セーフティネット貸付　検索

問い合わせ先：日本政策金融公庫（日本公庫）　電話：0120-154-505
沖縄振興開発金融公庫（沖縄公庫）　電話：098-941-1795

一時的に売上減少等業況が悪化しているが、中長期的には回復が見込まれる中小企業・小規模事業者の皆様は融資を受けることができます。

⑱ 小規模事業者経営改善資金融資制度（マル経融資）

マル経融資　検索

問い合わせ先：　事業所の所在する地区の商工会・商工会議所
日本政策金融公庫（沖縄振興開発金融公庫）の本支店

小規模事業者に対して、経営改善のための資金を無担保・無保証人・低金利で融資します。

（日商）　（公庫）

5．その他、雇用（人材育成）に関する支援

⑲ 建設事業主等に対する助成金

建設事業主等に対する助成金　検索

問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク

中小建設事業主等が建設労働者の雇用の改善、技能の向上等の取組を行う場合に、助成金（「人材開発支援助成金」、「人材確保等支援助成金」、「トライアル雇用助成金」）を支給します。

⑳ 人材確保等支援助成金
問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク

人材確保等支援助成金　検索

事業主や事業協同組合等が、魅力ある職場づくりのために、労働環境の向上等の取組により従業員の職場定着の促進等を図った場合に助成します。

㉑ 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）
問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク

地域雇用開発助成金　検索

雇用情勢が厳しい地域等において、事業所を設置・整備し、その地域に居住する求職者等を雇い入れた事業主に助成します。

㉒ 人材開発支援助成金
問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク

人材開発支援助成金　検索

従業員に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇制度等を導入し、その制度を従業員に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成します。

6．相談窓口･各種ガイドライン

㉓ 働き方改革推進支援センター
問い合わせ先：全国の働き方改革推進支援センター

働き方改革　特設サイト　検索

中小企業事業主からの賃金引上げに向けた労務管理に関する相談に対して、労務管理等の専門家による窓口等での相談、企業への訪問相談を行います。

㉔ よろず支援拠点
問い合わせ先：各都道府県のよろず支援拠点

よろず支援拠点　検索

中小企業・小規模事業者等が抱える様々な経営課題に無料で相談対応するワンストップ窓口として、各都道府県に「よろず支援拠点」を設置しています。

㉕ 下請かけこみ寺
問い合わせ先：（公財）全国中小企業振興機関協会
各都道府県の下請かけこみ寺　電話：0120-418-618

下請かけこみ寺　検索

中小企業・小規模事業者の皆さんが抱える取引上の悩み相談を受け付けております。問題解決に向けて、相談員や弁護士がアドバイスを行います。

㉖ 中小企業向け補助金・総合支援サイト「ミラサポ plus」
問い合わせ先：ミラサポ plus コールセンター　電話：050-5370-4340

ミラサポ plus　検索

中小企業・小規模事業者の皆さまを対象とした様々な支援施策（制度）をより「知ってもらう」「使ってもらう」ことを目指した中小企業・小規模事業者向け補助金・総合支援サイトです。支援制度や活用事例を簡単に検索でき、電子申請までサポートします。

各都道府県労働局の問い合わせ先：厚生労働省ＨＰホーム＞厚生労働省について＞所在地案内＞
都道府県労働局（労働基準監督署、公共職業安定所）所在地一覧

（2023.1）

賃金引き上げ特設ページを開設！

この特設ページには、賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能など、賃金引き上げのために参考となる情報を掲載しています。
賃金引き上げを検討される際に、是非ご利用下さい！

資料No. 4

賃金引き上げ特設ページのメニュー

MENU1
賃金引き上げに向けた
取り組み事例の紹介

MENU2
地域・業種・職種ごとの
平均的な賃金検索機能

MENU3
賃金引き上げに向けた
政府の支援策の紹介

PICK UP!

地域・業種・職種の平均的な賃金検索機能

いざ賃金を引き上げようと思っても、いくらにすれば良いか悩ましいところ…。賃金検索機能は、地域・業種・職種の平均的な賃金を調べることができます。企業内の賃金を決める上での参考としてお使いいただけます。

検索結果の例

A県における「▲▲業」における平均的な賃金額

A県	所定内給与額(月額)(千円)	所定内給与額時給(円)	年間賞与等特別給(千円)
合　計	374.0	2,299	1,381.4
～19歳	185.2	1,127	134.3
20～24歳	218.6	1,341	399.7
25～29歳	255.8	1,573	845.7
30～34歳	299.2	1,835	1,037.8
35～39歳	353.1	2,175	1,348.2
40～44歳	393.7	2,410	1,428.4
45～49歳	409.5	2,507	1,605.1
50～54歳	460.4	2,824	1,910.8
55～59歳	496.5	3,084	2,063.5
60～64歳	331.7	2,056	963.7
65～69歳	274.2	1,703	404.1
70歳～	248.8	1,533	248.1

A県における「職種」別における平均的な賃金額

職　種	平均年齢	所定内給与額(月額)(千円)	所定内給与額時給(円)	年間賞与等特別給(千円)
生産工程従事者	41.5歳	278.1	1,665	685.6
金属工作機械作業従事者	44.7歳	311.2	1,831	921.5
金属プレス従事者	42.4歳	294.7	1,754	840.6
板金従事者	41.7歳	299.6	1,688	478.5
金属彫刻・表面処理従事者	44.5歳	230.5	1,401	385.2
その他の製品製造・加工処理従事者(金属製品)	41.4歳	296.7	1,849	573.8

A県の「短時間労働者」における平均的な賃金額

A県	1時間当たり所定内給与額(円)	A県	1時間当たり所定内給与額(円)
産業計	1,726	製造業	1,395

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック
https://www.saiteichingin.info/chingin/

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介

CASE1 株式会社バンダイ 玩具等の企画・開発・販売

バンダイの人材ポリシーは、社員が志をひとつにし、個々の才能を発揮する「同魂異才」。安定的な報酬体系に変えることで、生活基盤に安心感を与え、「同魂異才」の考えに沿う多様な人材確保を図りたいと考えた。令和4年4月に業績連動型である賞与の一部を基本給に組み込み比率を見直し、全社員の基本給を平均27%程度、初任給を30%引き上げた。業績に影響されない固定給の引き上げにより、社員のモチベーションアップにつなげた。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール
- 本社所在地：東京都台東区駒形
- 従業員数：833名（2022年4月現在）

CASE2 岡谷熱処理工業株式会社 製造業

従業員がモチベーションを保って働いてもらうためには、賃金の改善が必要であると常々感じていた。この課題を解決するために、IoT化を進め、従業員の作業負担を軽減しながら生産性向上に取り組み、内部留保を従業員の賃金等に還元し、令和4年4月に3.5%程度の賃金引き上げを実施した。賃金引き上げの取り組みを通じて、会社が求めていた年代の正社員を2名採用できたほか、離職者もなくなるという成果が得られた。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール
- 本社所在地：長野県岡谷市
- 従業員数：34名（2022年12月現在）

主な支援策の紹介

1. 業務改善助成金
2. キャリアアップ助成金
3. 働き方改革推進支援センター

その他にも様々な支援策をご用意

▶ 同一労働同一賃金に向けた取り組み

正社員とパート・契約社員・派遣労働者の間の不合理な待遇差は禁止されています（同一労働同一賃金）ので、賃金引き上げの際は、同一労働同一賃金にもご留意ください。

どのように取り組めば良いかわからないなど、お困りごとがありましたら、専門家による無料支援を働き方改革推進支援センターで受けられます！

お申込みはこちら