

平成31年4月9日

とやま県民活躍・働き方改革
推進会議資料

資料 No3-1 とやま働き方改革共同宣言

資料 No3-2 「労働施策基本方針」が策定
されました

資料 No3-3 応援します
あなたの会社の働き方改革

資料 No3-4 働き方改革推進支援センター
富山のご案内

とやま働き方改革共同宣言

～誰もが意欲と能力に応じていきいきと活躍できる富山県を目指して～

少子高齢化の進展や人口減少が進む中、今後も我が国の経済社会が活力を維持していくためには、長時間労働の縮減、年次有給休暇取得の促進、家庭や地域における役割に応じた多様な働き方の実現等を通じ、誰もが意欲と能力に応じて安心して働くことのできる、魅力ある職場づくりが必要です。

一方で、富山県における労働者一人当たりの年間総実労働時間は全国平均を上回り、また、年次有給休暇の取得率は、「新成長戦略」（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）で掲げる我が国の目標（2020 年までに 70%）に達していない状況にあります。

こうした中、平成 30 年 7 月 6 日に公布された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）」により、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する「働き方改革」を進めることとなりました。

「働き方改革」を進めることは、すべての人々が健康で安心して働くことができる職場環境の実現につながると同時に、企業においても人材の確保・育成・生産性の向上、雇用の質の向上などの効果も期待でき、地域経済の活性化により富山県全体の発展に結びつくものです。

私たちは、これらの共通認識のもと、県内各企業に働く者が意欲と能力を十分発揮し、安心して働ける環境の整備に向け、それぞれの立場で「働き方改革」を進め、元気で活力のある富山県を目指すことを宣言します。

平成 31 年 2 月 6 日

富山県働き方改革に関する政労使協議会

「労働施策基本方針」が 策定されました

働き方改革の意義、 国の労働施策に関する基本的事項を まとめています

このリーフレットの内容

はじめに

労働者が能力を有効に発揮できるようにすることの意義・・・・・・・・・・ P 1

労働施策基本方針に掲げる施策一覧・・・・・・・・・・・・・・・・ P 2

労働施策に関する基本的事項・・・・・・・・・・・・・・・・ P 3

1. 労働時間の短縮等の労働環境の整備・・・・・・・・ P 3
2. 雇用形態又は就業形態の異なる労働者間の均衡のとれた待遇の確保、
多様な就業形態の普及及び雇用・就業形態の改善・・・・・・・・ P 4
3. 多様な人材の活躍促進・・・・・・・・ P 5
4. 育児・介護又は治療と仕事の両立支援・・・・・・・・ P 6
5. 人的資本の質の向上と職業能力評価の充実・・・・・・・・ P 7
6. 転職・再就職支援、職業紹介等に関する施策の充実・・・・・・・・ P 7
7. 働き方改革の円滑な実施に向けた取組・・・・・・・・ P 8

労働者が能力を有効に発揮できるようにすることに関する
その他の重要事項・・・・・・・・・・・・・・・・ P 9



ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省・都道府県労働局
ハローワーク

はじめに

- 我が国の労働制度と働き方においては、長時間労働、非正規雇用労働者の待遇、女性・高齢者等の労働参加、中小企業等における人材確保など、様々な課題が存在します。

- 働き方改革は、こうした課題を解決し、労働参加率の向上、働く方のモチベーションの向上、生産性の向上などにつなげるとともに、国民一人一人の生活を向上させるために重要です。

- 平成30年12月に、国は「労働施策総合推進法」^(※)に基づく労働施策基本方針を閣議決定しました。

(※)労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

- 本方針では、働く方がその能力を有効に発揮することができるようにするため、働き方改革の意義やその趣旨を踏まえた国の労働施策に関する基本的な事項などを示しています。

労働者が能力を有効に発揮できるようにすることの意義

働き方改革の必要性

- 誰もが生きがいをもってその能力を最大限発揮することができる社会を創るためには、働く人の視点に立ち、我が国の労働制度の改革を行い、企業文化や風土を変え、働く一人一人がより良い将来の展望を持ち得るようにすることが必要です。
- 働き方改革の推進は、多様な働き方を可能とすることにより、自分の未来を創っていくことができる社会を実現し、意欲ある人々に多様なチャンスを生み出すものであり、同時に企業の生産性や収益力の向上が図られるものです。
- 働き方改革の実現に向けて、国は、本方針で示した基本的な考え方や中長期的な方向性に基づき、労働施策を総合的かつ継続的に推進していきます。

我が国の労働制度及び働き方における課題の例

長時間労働	育児や介護等と仕事の両立
非正規雇用労働者の待遇	中高年齢者等の転職・再就職
女性・高齢者等の労働参加	中小企業における人材確保

働き方改革の効果

- 労働参加率の向上
 - イノベーション等を通じた生産性の向上
 - 企業文化・風土の変革
 - 働く人のモチベーションの向上
 - 賃金の上昇と需要の拡大
 - 職務の内容や職務に必要な能力等の明確化、公正な評価・処遇等
- など

実現する社会

誰もが生きがいを持って、その能力を有効に発揮することができる社会

多様な働き方を可能とし、自分の未来を自ら創ることができる社会

意欲ある人々に多様なチャンスを生み出し、企業の生産性・収益力の向上が図られる社会

労働施策基本方針に掲げる施策一覧

※（P○）の表示がある項目については、このリーフレットの該当ページで取組等を紹介しています。

<労働施策に関する基本的事項>

<p>1. 労働時間の短縮等の労働環境の整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○長時間労働の是正（P3） ○過労死等の防止 ○中小企業等に対する支援・監督指導（P3） ○業種等の特性に応じた対策等の推進 ○最低賃金・賃金引上げと生産性向上 ○産業医・産業保健機能の強化 ○安全で健康に働ける労働環境の整備 ○職場のハラスメント対策及び多様性を受け入れる環境整備（P4）
<p>2. 雇用形態又は就業形態の異なる労働者間の均衡のとれた待遇の確保、多様な就業形態の普及及び雇用・就業形態の改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保など非正規雇用労働者の待遇改善（P4） ○正規雇用を希望する非正規雇用労働者に対する正社員転換等の支援（P5） ○柔軟な働き方がしやすい環境の整備
<p>3. 多様な人材の活躍促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○女性の活躍推進（P5） ○若者の活躍促進（P5） ○高齢者の活躍促進（P6） ○障害者等の活躍促進（P6） ○外国人材の受入環境の整備 ○様々な事情・困難を抱える人の活躍支援
<p>4. 育児・介護又は治療と仕事の両立支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○育児や介護と仕事の両立支援（P6） ○治療と仕事の両立支援
<p>5. 人的資本の質の向上と職業能力評価の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○リカレント教育等による人材育成の推進（P7） ○職業能力評価の充実
<p>6. 転職・再就職支援、職業紹介等に関する施策の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○成長分野等への労働移動の支援（P7） ○職場情報・職業情報の見える化 ○求人・求職情報の効果的な提供及び地域の雇用機会の確保（P8）
<p>7. 働き方改革の円滑な実施に向けた取組（P8）</p>	

<労働者が能力を有効に発揮できるようにすることに関するその他の重要事項>

<p>1. 商慣行の見直しや取引環境の改善など下請取引対策の強化（P9）</p>
<p>2. 労働条件の改善に向けた生産性の向上支援（P9）</p>
<p>3. 学校段階における職業意識の啓発、労働関係法令等に関する教育の推進（P9）</p>

労働施策に関する基本的事項

1. 労働時間の短縮等の労働環境の整備

長時間労働の是正

背景

正社員等に依然として見られる長時間労働を是正し、働く方が健康の不安なく、働くモチベーションを高め、最大限に能力を向上・発揮することを促進することが重要です

施策のポイント

- ・ **時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定や産業医・産業保健機能の強化のための仕組み等**について、**周知徹底・履行確保**に努めます
- ・ **年次有給休暇を円滑に取得**できるよう、その**環境整備**に向けた取組を行います
- ・ 全ての**労働基準監督官がよるべき基本的な行動規範**を定め、労働基準監督制度の適正かつ公正な運用を確保します
- ・ 労働基準監督官が行う**監督指導など労働基準監督署の運営に関する苦情**について、メールや郵便など**多様な形で受け付ける**ことができるようにします
- ・ **監察官制度を活用し、監督指導の適正な実施や公正な権限行使を徹底**します

中小企業等に対する支援・監督指導

背景

人手不足感の強い中小企業等においては、働き方改革による魅力ある職場づくりが重要であることを踏まえ、中小企業等における働き方改革に向けた取組を推進することが重要です

施策のポイント

- ・ 関係省庁が連携して、取引環境改善等のための施策、労務管理改善等の働き方改革に取り組む**中小企業等がワンストップで相談できる体制の充実、人材確保や生産性向上に向けた取組の支援**、課題を抱える業種等の特性に応じた対策等を講じます
- ・ 中小企業等において、労働関係法令の内容を十分に理解していないことに起因する違反が見られることを踏まえ、**労働関係法令の一層の周知**を図ります
- ・ 監督指導に当たっては、中小企業等における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態などに配慮し**中小企業等の立場に立った対応**を行います



職場のハラスメント対策 及び多様性を受け入れる環境整備

背景

職場におけるハラスメントは、働く方の尊厳や人格を傷つけ、職場環境を悪化させる、あってはならないものであり、その対策等を講じることが重要です

施策のポイント

- ・企業等におけるパワーハラスメント対策の周知啓発や自主的な取組の支援を進めるとともに、**職場のパワーハラスメント防止対策の強化に向けた検討**を進めます
- ・**セクシュアルハラスメント**や**妊娠・出産等に関するハラスメント**について、男女雇用機会均等法等に基づく**企業等の措置**が講じられるよう指導するとともに、実効性を確保するための検討を進めます
- ・多様性を受け入れる職場環境の整備を進めるため、**職場における性的指向・性自認に関する正しい理解を促進**します



2. 雇用形態又は就業形態の異なる労働者間の 均衡のとれた待遇の確保、 多様な就業形態の普及及び雇用・就業形態の改善

雇用形態又は就業形態にかかわらず 公正な待遇の確保など非正規雇用労働者の待遇改善

背景

同一の事業主におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消することにより、我が国が目指す**同一労働同一賃金を実現**し、雇用形態などにかかわらず納得が得られる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにすることが重要です

施策のポイント

- ・関連する法律の周知徹底を図るとともに、説明会の開催や相談窓口の整備、業界別のマニュアルの普及を図ります
- ・有期雇用労働者など、**非正規雇用で働き続けることを希望する方に対し**、能力開発を進め、**希望に応じキャリアアップを図ることができるよう支援**を行います

正規雇用を希望する非正規雇用労働者に対する 正社員転換等の支援

施策の ポイント

- ・ 正規雇用を希望しながらそれがかなわない非正規雇用労働者に対し、**企業内における正社員転換の支援、転職支援、能力開発支援**等を行います
- ・ **無期転換ルールへの対応が円滑に行われるよう周知徹底や相談支援**を行います

3. 多様な人材の活躍促進

女性の活躍推進

背景

職場における男女の均等な機会・待遇の確保を図るとともに、一人一人の女性が自らの希望に応じて能力を最大限に発揮できる社会への変革を促進・加速することが重要です

施策の ポイント

- ・ 男女雇用機会均等法の履行確保や、その実効性を一層確保するための検討を進めます
- ・ 女性活躍推進法に基づく**行動計画策定等の企業の取組の促進**や、**女性活躍情報の見える化を促進**します
- ・ **子育て中の女性等に対する**マザーズハローワーク事業の拡充等を通じた**丁寧な就職支援**や職業訓練の実施、育児休業や介護休業等の取得促進等に取り組みます



若者の活躍促進

背景

若者が、自らの意欲や能力に応じて適切に仕事や企業を選択し、その能力を有効に発揮できるよう支援することが重要です

施策の ポイント

- ・ **学校と緊密に連携**し、新卒応援ハローワーク等において**職場への円滑な移行や定着**を促します
- ・ **フリーター等から正社員就職を希望する方に対して**、わかものハローワーク等において**綿密な支援**を行います
- ・ 地域若者サポートステーションの支援等を通じ、若年無業者等の職業的自立を促します

高齢者の活躍促進

背景

働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、多様な雇用・就業機会の確保を図ることが重要です

施策のポイント

- ・ 継続雇用延長や定年延長を行う企業への助成金の支給や、65歳超雇用推進プランナー等による提案型相談支援等の支援を充実し、**継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備**を行います
- ・ ハローワークの**生涯現役支援窓口の拡充等により高齢者の再就職を促進**します
- ・ 地方公共団体等が連携し、**地域における高齢者の就業機会を創る取組**や、**シルバー人材センターによる就業支援の強化**等を行います

障害者等の活躍促進

背景

障害のある方等が、障害の特性等に応じて活躍することが普通の社会、障害のある方等と共に働くことが当たり前の社会を目指していくことが必要です

施策のポイント

- ・ **地域における就労支援機関による、障害のある方に対する就労支援や企業に対する相談支援**を進めます
- ・ **事業者による雇用の分野における障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供の着実な実施**を含め、一人一人の状況に応じた就労環境の整備等を図ります

4. 育児・介護又は治療と仕事の両立支援



育児や介護と仕事の両立支援

背景

働く方が、育児や介護と両立しながら働き続けることができるようにするとともに、仮に離職した場合でも、希望に応じて再就職できるような取組を進めることが重要です

施策のポイント

- ・ **育児・介護休業法に基づく措置の確実な履行確保や周知**を図ります
- ・ **男性による育児休業等の取得や、中小企業等における取組を促進する助成金の活用**等により、育児・介護と仕事を両立しやすい職場環境の整備を進めます

5. 人的資本の質の向上と職業能力評価の充実

リカレント教育等による人材育成の推進

背景

長期的な人的資本の形成を促進し、働く方の処遇の改善、企業の生産性向上、ひいては日本経済社会全体の発展にもつながる好循環を生み出すことが重要です

施策のポイント

- ・ 企業内の人材育成について、中小企業等が取り組む訓練への支援や**キャリアコンサルティングの普及**を図るとともに、**働く方の主体的なキャリア形成を支援**するため、意欲ある個人に対する経済的支援を行います
- ・ 産業界・大学等と連携した教育訓練プログラム開発等の取組等を推進します



6. 転職・再就職支援、職業紹介等に関する施策の充実

成長分野等への労働移動の支援

背景

働き方に対するニーズの多様化や、急速な技術革新等により、企業・働く方ともに中途採用や転職・再就職のニーズが高まっており、その支援を図ることが重要です

施策のポイント

- ・ 「**年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針**」を活用し、**中途採用の拡大に向けた経済界の機運を醸成**します
- ・ **中途採用拡大を行う企業に対する助成**を通じて、転職・再就職者の受入れ企業を支援します
- ・ キャリアアップやキャリアチェンジを希望する働く方を対象とした**出向・移籍支援**を通じて、働く方のニーズに応じたマッチングを推進します



求人・求職情報の効果的な提供 及び 地域の雇用機会の確保

背景

ハローワークをはじめ、民間人材ビジネスや地方公共団体等の関係機関が、それぞれの役割を果たしながら、必要に応じて機関同士が連携することで人手不足等の問題に対応し、マッチング機能を最大化することが重要です

施策の ポイント

- ・ハローワークにおいて、**ハローワークインターネットサービスを充実させ、求人・求職情報の効果的な提供**を図ります
- ・地方公共団体等の創意工夫や発想を活かして実施する雇用創出の取組や大都市から地方への就職を後押しする取組を支援することで、**地域の実情に応じた雇用対策を推進**し、地域の産業政策との調和を図ります
- ・災害時には、**被災地域の雇用を守るための取組**や、やむを得ず離職された方々の再就職支援を実施します

7. 働き方改革の円滑な実施に向けた取組

施策の ポイント

- ・地域の実情に即した働き方改革を進めるため、**地方公共団体、中小企業者団体、労働者団体等を構成員とする協議会を設置**し、連携体制の整備を図ります



労働者が能力を有効に発揮できるようにすることに関するその他の重要事項

1. 商慣行の見直しや取引環境の改善など下請取引対策の強化

背景

中小企業等においては、発注者からの著しく短い期限の設定などにより長時間労働になる傾向があることから、商慣行の見直しや取引条件の適正化を進めることが重要です

施策のポイント

- ・ **取引条件の適正化**のため、関係省庁が連携して必要な取組を推進します
- ・ 国等が行う契約においても、早期の発注等の取組により、適正な納期・工期を設定するよう配慮します
- ・ 極端な短納期発注等に当たっては、必要に応じて厚生労働省から**公正取引委員会や中小企業庁に通報する制度の強化**を図ります

2. 労働条件の改善に向けた生産性の向上支援

背景

労働条件の改善を実現するためには、生産性の向上が重要です

施策のポイント

- ・ 賃金引上げや経営力の向上につながるような、**生産性向上に資する設備投資等に対する支援**を行います
- ・ **働き方改革推進支援センター**において、**商工会、商工会議所、中小企業団体中央会等と連携**して、好事例や支援策を提示するなど、**丁寧な相談・支援**に努めます

3. 学校段階における職業意識の啓発、労働関係法令等に関する教育の推進

背景

若者に働く意義や労働市場の実態の理解を促す等の教育は、適性・能力に応じた就職の実現の基盤であり、重要な意義を有します

施策のポイント

- ・ 学校段階において**職場見学やセミナー、インターンシップ等による職業意識啓発等の取組を積極的に推進**します
- ・ 高校生などの若年者に対して、**労働関係法令や社会保障制度に関する教育を推進**します

「労働施策基本方針」では、このリーフレットで紹介させていただいた取組のほかにも、労働施策に関する各種の基本的事項を示しています。

「労働施策基本方針」の本体（全文）は、厚生労働省のホームページからダウンロードして、ご覧いただけます。

「労働施策基本方針」本体（全文）

労働施策基本方針

検索

<https://www.mhlw.go.jp/content/11602000/000465363.pdf>

このリーフレットに関するお問合せ先など

- 「労働施策基本方針」に関することや、このリーフレットの内容についてご不明な点がございましたら、**厚生労働省職業安定局雇用政策課**まで、お気軽にお問い合わせください。

（連絡先：03-3502-6770）

- 厚生労働省では、「労働施策基本方針」に記載した内容のほかにも、働き方改革の実現に向けて様々な取組や支援を行っています。詳細は以下の厚生労働省ホームページをご覧ください。

URL：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>



改正法
2019春
スタート!

応援します!

あなたの会社の 働き方改革!

働き方のチェンジは
業績UPの
チャンスですよ!

<働き方改革>応援団長
松木 安太郎氏

ご存知
ですか!?

2019年より順次、改正法が適用されます!

NEW RULE

1

時間外労働の
上限規制

月45時間
年360時間原則

2019年4月1日より施行
※中小企業は2020年4月1日より施行

NEW RULE

2

年次有給休暇の
時季指定

毎年5日

確実に取得

2019年4月1日より施行

NEW RULE

3

同一労働
同一賃金

正規と非正規の不合理な
待遇差を禁止

2020年4月1日より施行
※中小企業のパートタイム労働者・有期雇用労働者については
2021年4月1日より適用



詳しくは、「働き方改革」特設サイトへ
www.mhlw.go.jp/hatarakikata/

働き方改革 厚労省

検索



中小企業・小規模事業者の方々への様々な支援があります。詳しくはウラ面へ



働き方改革を行うに当たって、以下の対応はお済みですか!?

- 時間外労働を行うには、サブプロク(36)協定が必要です。
- 労働者10名以上の場合は、就業規則の作成、届け出が必要です。
- 労働契約を締結する際は、労働者に対して、労働条件を書面等で交付する必要があります。
- 賃金台帳、労働者名簿などを作成する必要があります。
- 非正規の方を雇っている場合は、正規の方と比べて不合理な待遇差がないようにする必要があります。

よく分からないという方へ、各種サポート(無料)があります!



無料相談窓口

「働き方改革」に関連する様々なご相談にワンストップで対応します!

働き方改革推進支援センター

※都道府県労働局、労働基準監督署でも相談支援を行っております。



助成金制度

各種助成金で生産性向上や業務効率化、魅力ある職場づくりなどを支援します!

- 時間外労働等改善助成金
- キャリアアップ助成金
- 業務改善助成金



支援ツール 情報提供

「働き方改革」を支援する便利なツールや、役立つ情報を提供しています!



- 36協定届作成支援ツール
- 就業規則作成支援ツール(2019年3月末公開)

サイト内にある入力フォームから必要項目を入力・印刷することで、労働基準監督署に届出が可能な書面を作成することができます。



- 同一労働同一賃金 取組手順書



- 働き方・休み方改善ポータルサイト



- 確かめよう労働条件



- 賃金引上げに向けた生産性向上を支援します!



「働き方改革推進支援センター富山」 のご案内

『働き方改革』に取り組む事業主の皆さまを支援します。

就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用などについて、
社会保険労務士等の専門家が無料でご相談に応じます。

電話、メール、来所により相談を受付

【働き方改革推進支援センター富山】

お問合せや
ご相談は
こちらまで

フリーダイヤル：0120-931-058

メール：hatarakikata@sr-toyama.jp

住所：富山市千歳町1-6-18

【受付時間】9:00～17:00（土・日・祝日を除く）

- ▶ ご希望に応じて、専門家が直接企業に訪問いたします。
- ▶ 出張相談会・セミナーも開催いたします。

働き方改革全般について、様々なご相談を受け付けます

例えば、以下のようなお悩みをもつ事業主の方からの
ご連絡をお待ちしております。

- 36協定を見直したい
- 年次有給休暇の取得促進に取り組みたい
- 同一労働同一賃金に取り組みたい
- 人手不足に対応するため、どのようにしたらよいか教えてほしい
- 助成金を利用したいが、利用できる助成金が分からない

どうぞお気軽に、
ご相談ください。

等



～働き方改革に向けた準備はお済みですか？～

就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用などについて、**専門家（社会保険労務士）が無料で企業を訪問し、ご相談に応じます。**

- ▶ 企業の情報は外部に漏れることはありません。
- ▶ 1企業当たり、フォローアップも含めて、3回程度訪問いたします。

企業訪問による支援申込書

会社名			
(フリガナ) ご担当者		役職名	
ご連絡先	〒 - TEL ()		
業種			
従業員数 (正社員)		従業員数 (パートタイム労働者等)	
相談希望日時 (第1希望)	月 日 : ~	相談希望日時 (第2希望)	月 日 : ~
相談内容 (該当項目にチェックしてください)	<input type="checkbox"/> 長時間労働の改善（36協定の見直しなど） <input type="checkbox"/> 労働時間の把握 <input type="checkbox"/> 年次有給休暇の時季指定 <input type="checkbox"/> 生産性向上・賃金引上げ <input type="checkbox"/> 就業規則の見直し <input type="checkbox"/> 同一労働同一賃金 <input type="checkbox"/> 人材確保・定着 <input type="checkbox"/> 各種助成金 <input type="checkbox"/> 勤務間インターバル制度 <input type="checkbox"/> その他 ()		
本センターを 知ったきっかけ	<input type="checkbox"/> 労働局（労働基準監督署・ハローワーク含む）からの紹介 <input type="checkbox"/> 商工会・商工会議所からの紹介 <input type="checkbox"/> 事業主団体からの紹介 <input type="checkbox"/> ホームページを見て <input type="checkbox"/> 金融機関からの紹介 <input type="checkbox"/> その他 ()		
備考			

※後日、担当アドバイザーよりご連絡いたします。

送信先：働き方改革推進支援センター富山（富山県社会保険労務会内）
FAX：076-441-0255（メール✉、電話☎でも申込できます）