


# 時間外労働の実態と 基本的な考え方

森本社会保険労務士事務所

社会保険労務士  
医療労務管理アドバイザー  
医業経営コンサルタント  
森本 智恵子

- ① 労務管理の必要性「雇用の質」
  - ② 労務管理に関する基本的な知識
  - ③ 看護師の働き方改革
  - ④ 夜勤・交代制勤務
- 

# ①労務管理の必要性「雇用の質」

厚生労働省の「看護師等の『雇用の質』の向上に関する省内PT」による報告で、**看護業務の改善**を抜きに持続可能な医療提供体制や医療安全は確保できないとの視点から、**看護業務改善に向けて労務管理体制の確立**を求めた

## 課題として上がった

- ◎看護職の定着促進・離職防止
- ◎所定外労働時間や3勤交代制での勤務間隔、2交替制での長時間夜勤
- ◎労働時間管理の組織化・体系化
- ◎多様な働き方に応じた環境づくり(ワーク・ライフ・バランス)

## 課題改善の動き

- 医療機関での「労働時間管理」の明確化
- 働き方・休み方改善コンサルタントの支援
- 中医協での看護師などの負担軽減に向けた診療報酬改定の検討

# 「雇用の質」の向上 3つのポイント

## ①職場づくり

看護師長等の経験に依拠した労働時間等管理  
育児等との両立の困難さによる離職がみられることから  
労働時間管理の明確化や職場風土の改善



## ②人づくり

質と量の両面における人材確保や継続的なキャリア形成支援の必要性  
新人看護師への研修内容等の充実、専門性の高い看護師の育成

## ③ネットワークづくり

地域レベルにおける医療行政、労働行政および関係者の新たなネットワークづくり  
の必要性  
都道府県労働局、都道府県、関係団体、地域住民等による協働の枠組みの構築

# 労働時間管理の問題が改善されない原因

## 1位 長年の慣例・習慣

2位 職員定数を増やすことができない

3位 職員数が欠員のまま充足されない

- ・
- ・
- ・
- ・

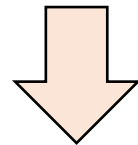


出典:「時間外勤務、夜勤・交替勤務党緊急実態調査」より参照

調査の結果、労務管理に疑問を感じつつも、長年の慣例・習慣から現状を打破できない看護管理者のジレンマが浮き彫り

## 労働時間管理問題を改善するために障壁となるもの

- ・現場の抵抗
- ・人件費の増加
- ・看護管理者に労務管理に関する知識が不十分



まずは所属長自身が労務管理に関する基本的な知識を身に着けることが現場における労務管理改善の足がかりとなる

労務管理チェックリスト

- 就業規程を整備し職員へ周知しているか
- 職員の所定の労働時間を把握しているか
- 全職員の時間外労働の時間数を把握しているか
- 職員と36協定を結んでいるか
- 賃金の支払い日を把握しているか
- 休日出勤の頻度、内容を把握しているか
- 全職員の有給休暇の取得率を把握しているか
- ハラスメントやトラブル発生時の対応マニュアルを整備しているか
- 災害対応マニュアルを整備しているか
- 1年以内ごとに1回の定期健康診断を実施しているか
- 定期的に職員との個別面接を実施しているか

## ②労務管理に関する基本的な知識

### ■労働基準法とは

労働条件の基準についての**最低基準を定めた法律**で、正社員はもちろん、短時間労働者(パート・アルバイト)、派遣労働者、外国人労働者などに対しても適用

- ☑労働時間管理に関する周知
- ☑労働時間は適正・把握
- ☑休憩・休日・有休の適性な取り扱い
- ☑賃金や割増賃金の適正な支給
- ☑労働者名簿や賃金台帳の作成・保管
- ☑解雇・雇止めの予告等の手続き
- ☑退職証明書等の交付
- ☑その他の労働条件すべて

## ☑労働時間管理に関する周知はしている

- ①労働条件は書面で明示→労働基準法第15条
- ②契約の更新に関する事項の明示→労働基準法第14条
- ③就業規則を作成・届出→労働基準法第89、90、92条
- ④就業規則の労働者への周知→労働基準法第106条



## ①労働条件は書面で明示しましょう

労働者を雇い入れたときに、賃金、労働時間等の労働条件を書面の交付により明示しなければならない

### ◎書面で明示すべき労働条件

- ①労働契約の期間
- ②就業の場所、従事する業務の内容
- ③労働時間に関する事項（始業・終業時刻、時間外労働の有無、休暇、休日、休暇等）
- ④賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切り・支払の時季に関する事項
- ⑤退職に関する事項（解雇の事由を含む）

※昇給に関する事項

退職手当、賞与など会社には制度があるものについては明示

## ② 契約の更新に関する事項も明示しましょう

労働者と「**有期労働契約**」(あらかじめ雇用期間を一定期間(例 3ヶ月、1年)に限定した労働契約をいう)を締結する場合は

「①労働条件は書面で明示」の「労働契約の期間」のほか

- ・労働契約を更新する可能性の有無
- ・労働契約を更新する・しないを判断する場合の基準

を明示すること



※例 「更新の有無」

- ・自動的に更新する
- ・更新する場合があります
- ・契約の更新はない

※例 「判断の基準」

- ・契約期間満了時の業務の繁忙により判断する
- ・労働者の勤務成績、態度、能力により判断する
- ・経営状況により判断する

## ③就業規則を作成し届出ましょう

### 就業規則の内容は、法令等に違反してはなりません

1. 届出が必要な使用者 ➡ 常時10人以上の労働者を使用するもの  
(短時間労働者、有期契約労働者なども含まれる)
2. 意見書の添付 ➡ 届出には就業規則とともに意見書を添付する  
(労働組合の意見を聞きその意見を記した書面)
3. 届け先 ➡ 管轄の労働基準監督署
4. 就業規則を変更したとき ➡ 意見書を添付して、変更した就業規則を  
所轄労働基準監督署に届出



## 5. 就業規則の記載事項

### 必ず記載すべき事項

- ・労働時間に関する事項
- ・賃金の決定・計算・支払方法・賃金の締切、支払時期、昇給に関する事項
- ・退職に関する事項(解雇の事由含)

### 定めた場合に記載すべき事項

- ・退職手当、臨時の賃金等に関する事項
- ・労働者に負担させる食費、作業用品に関する事項
- ・安全衛生、職業訓練、災害補償、表彰・制裁等に関する事項

トラブルにならないように、**労働者の就労実態**と**就業規則**に規定している**労働条件**は常に**合っていることが必要**



## ④就業規則の労働者への周知を図りましょう

### 就業規則の周知方法

1. 常時事業場内の各作業場ごとに掲示し、または備え付ける
2. 就業規則を労働者に交付する
3. 電子的データとして記録し、かつ、各作業場に労働者がその記録の内容を常時確認できるPCなどの機器を設置する

労働者が就業規則を**必要な時に、容易に確認できる状態**になれば、**周知を図っていることにはならない**



## ☑労働時間は適正・把握している

休憩時間を抜いて

1日8時間、かつ、1週間に40時間以下

- ◇労働者の自己申告制が不正に運用
- ◇割増賃金の未払い
- ◇過重な長時間労働

このようなことにならない為に、使用者には**労働時間を適切に管理する義務**がある

使用者が自ら現場で確認

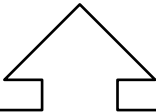
タイムカードなどの客観的な記録

始業・終業時刻の確認・記録

## ①36協定を締結し、届けましょう

36協定とは、 正式には「時間外・休日労働に関する協定届」

法定労働時間(1日8時間1週40時間)を超えて労働させる場合や、休日労働をさせる場合には、会社は、あらかじめ従業員の過半数を代表する者や労働組合と、書面により協定を締結し、さらに、協定届を、所轄の労働基準監督署に届出なければなりません。



時間外労働や休日労働は、  
この36協定の範囲内で行わなければならない

36協定で定める労働時間の延長の限度等が、「**限度時間**」に適合したものとなるようにしなければなりません。



時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきもので、このことを十分意識した上で36協定を締結する必要がある

## ②変形労働時間制は正しく運用

変形労働時間制には

①1ヵ月単位の変型労働時間制

②1年単位の変形労働時間制

### ①1ヵ月単位の変形労働時間制

1ヵ月以内の一定の期間を平均し、**1週間の労働時間が40時間以下の範囲内**であれば**36協定を締結することなく、特定の日や週において1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる**制度

提出先 → 労働代表者との**協定締結と所轄労働基準監督署**へ提出

※就業規則にも記載が必要

## 協定または就業規則で定める内容

- ・対象労働者の範囲
- ・労働日及び労働日ごとの労働時間
- ・変形期間及び起算日
- ・協定の有効期間(協定の場合のみ)

- ・変形期間は「1か月以内」の期間
- ・変形期間を平均した1週間あたりの労働時間は法定労働時間以内



### 変形期間が1カ月の場合

$$40\text{時間} \times \frac{\text{変形労働期間の暦日数}}{7}$$



1カ月の暦日数	時間
28日	160時間以内
29日	165.7時間以内
30日	171.4時間以内
31日	177.1時間以内

# 変形期間中の労働日および労働日ごとの労働時間を特定し、周知を図る

労働時間が不規則な場合は、勤務日時をシフト表などによって各変形期間の開始前までに具体的に特定する



月末が忙しく、月始めと月半ばが比較的暇である場合

31日: 177.1時間  
 >  
 1ヵ月総労働時間174時間

	日	月	火	水	木	金	土	週労働時間
1日~7日	6	6	休	8	8	8	休	36
8日~14日	6	8	8	8	休	8	休	38
15日~21日	6	8	休	8	8	8	休	38
22日~28日	休	8	8	休	10	8	10	44
29日~31日	8	10	休					18

出典: 厚生労働省 1ヵ月又は1年単位の変形労働時間制参照

## ②1年単位の変形労働時間制

1年以内の一定の期間を平均し、**1週間の労働時間が40時間以下の範囲内**であれば、**36協定を締結することなく**、特定された日や週において1日および**1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる**

協定または就業規則で定める内容

- ・対象労働者の範囲
- ・労働日及び労働日ごとの労働時間
- ・変形期間及び起算日
- ・協定の有効期間(協定の場合のみ)

- ・変形期間は「1か月を超え1年以内」の期間
- ・変形期間を平均した1週間あたりの労働時間は40時間以内

総労働時間限度: 2085.7時間

- ・労働時間の限度は、**1日10時間、1週52時間まで**
- ・労働日数は**280日**、連続労働日数は、**原則最長6日まで**

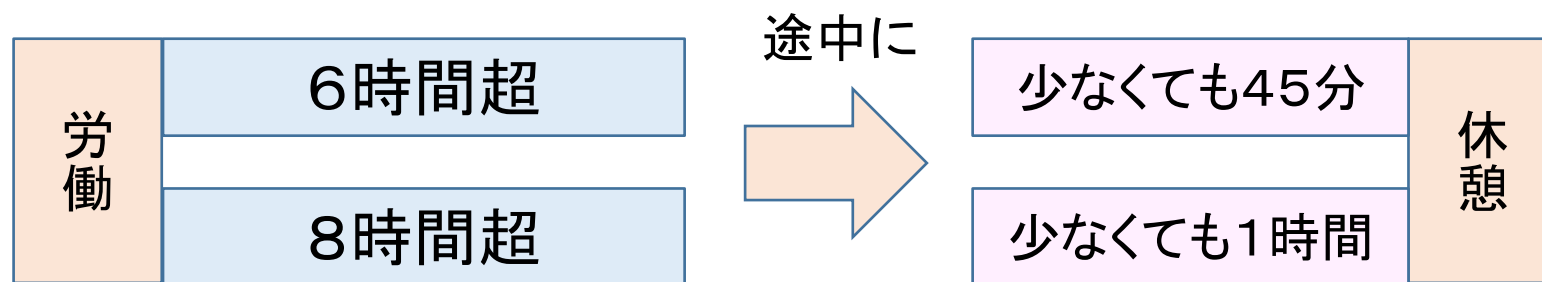
☑休憩・休日・有休の取り扱いは適正にしている

休日

毎週少なくとも1回、または4週間を通じて4日以上

休憩

労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、  
8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間



# 年次有給休暇

6ヵ月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者に対して年次有給休暇を与えなければならない

◎いずれかにより支払わなければならない

- ①平均賃金(前3ヶ月の賃金総額をその期間の総日数で割った金額)
- ②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金
- ③健康保険法に定める標準報酬日額に相当する金額(労使協定)

◎年次有給休暇の付与日数

		雇入日から起算した継続勤務期間ごとの年次有給休暇日数							
週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数(※)	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
30時間以上	/		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～68日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

年次有給休暇は、短時間労働者(パート・アルバイト)などの所定労働日数が少ない労働者に対しても、所定労働日数に応じた年次有給休暇を与える必要がある

会社の承認で与えるではなく、労働者が**取得したい日に無条件**で与えるもの

1日ではなく、少しの時間の用事なのに・・・  
もう少し細かく取れたらいいのに・・・

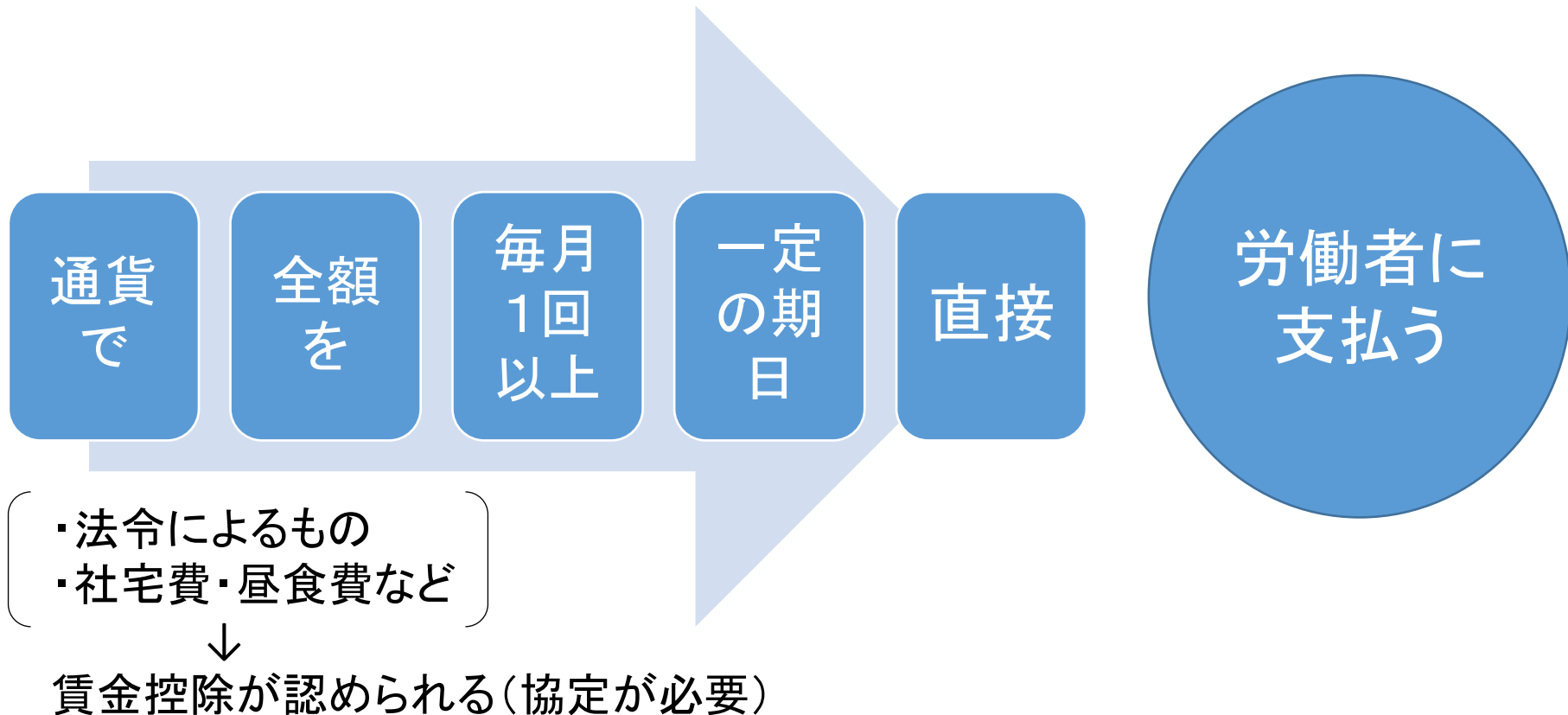


労働者代表との**労使協定**で、**5日間の範囲内で時間単位**で与えることができる

☑賃金や割増賃金は適正にしている

## ①賃金支払の5原則を守りましょう

1. 賃金は、**通貨**で直接労働者に**その全額**を支払わなければならない
2. 賃金は、**毎月1回以上**、**一定の期日**を定めて支払わなければならない



## ②最低賃金額以上の賃金を支払いましょう

最低賃金制度とは

最低賃金法に基づき**国が賃金の最低限度を定め**、  
使用者はその**最低金額以上の賃金**を労働者に  
**支払わなければならない**とする制度

地域別最低賃金

都道府県で働くすべての労働者に対して  
適用される最低賃金(各都道府県に1つ)

愛知県  
では

最低賃金  
986円

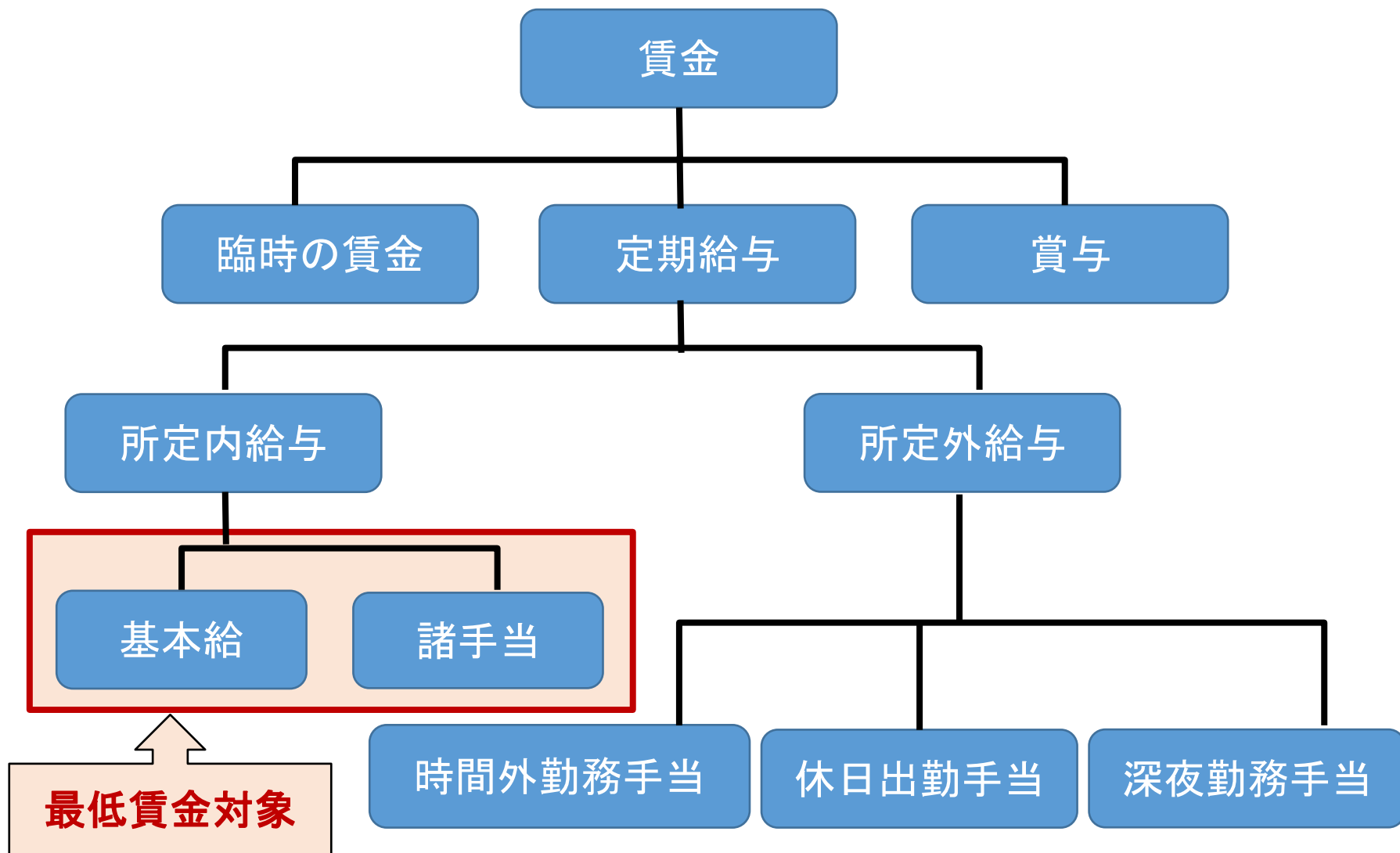
特定(産業別)最低賃金

特定の産業で働く労働者に対して  
適用される最低賃金(適用される産業は  
都道府県ごとに異なる)

愛知県  
では

鉄鋼  
一般機械  
輸送機械など

# 最低賃金の対象となる賃金

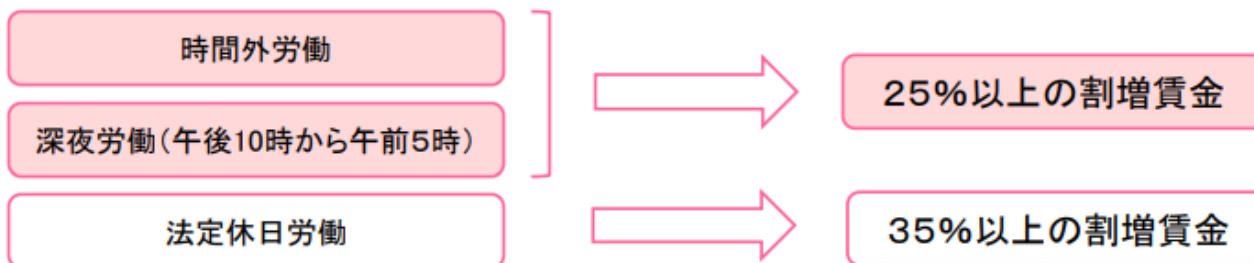


※精皆勤手当・通勤手当・家族手当は対象となる賃金から除外

### ③割増賃金を支払いましょう

#### 1. 割増率

- ① 時間外労働に対する割増率 ⇒ 25%以上
- ② 法定休日労働に対する割増率 ⇒ 35%以上
- ③ 深夜業(午後10時から翌日午前5時までの労働)に対する割増率 ⇒ 25%以上



労働基準法の改正により平成22年4月1日から時間外労働の割増賃金率が引き上げられました

- 1. 1か月に60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が現行の25%以上から、50%以上に引き上げられました。
- 2. ただし、中小企業(※)については、当分の間、法定割増賃金率の引き上げの適用は猶予されます。

#### ※ 猶予される中小企業

業種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他	3億円以下		300人以下

## ☑退職の基礎知識

やむを得ず、労働者を解雇する場合、**30日以上前に予告するか、解雇予告手当（平均賃金の30日以上）を支払わなければなりません**（労働基準法第20条）。

また、業務上の傷病や産前産後による休業期間及びその後30日間は、原則として解雇できません（労働基準法第19条）。



解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合、無効となります（労働契約法第16条）。



## BREAK TIME

退職届：**退職の意思をつたえるもの**

退職願：**退職の意向をつたえるもの。交渉の余地あり**

民法627条第1項：**期間の定めなしの契約を一方的に終了させる。**

**有期雇用契約者には適用されない**

## Point 健康診断を確実に実施しましょう

→ 労働安全衛生法第66条、労働安全衛生規則第43、44、45条ほか

1. 常時使用する労働者に対しては、次の健康診断を実施する必要があります。

(1) 実施時期

雇入れ時および1年以内ごとに1回

※ 深夜業等の特定業務に常時従事する者については、6か月以内ごとに1回定期的に健康診断を実施しなければなりません。

(2) 実施結果

健康診断の実施結果は、労働者本人に通知し、個人票を作成して5年間保存しなければなりません。

2. 短時間労働者に対しても、健康診断を実施する必要がある場合があります。

短時間労働者であっても、その労働者が次の①から③までのいずれかに該当し、1週間の労働時間が、同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間数の4分の3以上であるときは、健康診断を実施する必要があります。また、おおむね2分の1以上の者についても、実施することが望まれます。

① 雇用期間の定めのない者

② 雇用期間の定めはあるが、労働契約の更新により1年(※)以上使用される予定の者

③ 雇用期間の定めはあるが、労働契約の更新により1年(※)以上引き続き使用されている者

(※) 労働安全衛生規則第13条第2号に掲げる業務に従事する労働者については6か月

## ☑その他労働条件

### 1. 休業手当(労働基準法第26条)

所定労働日に会社側の都合により労働者を休業させた場合、休業させた日について、平均賃金(P.8参照)の6割以上の手当(休業手当)を支払わなければなりません。

### 2. 産前産後休業(労働基準法第65条)

産前休業： 出産予定日を基準として6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内の女性が請求した場合には就業させてはいけません。

産後休業： 出産日を基準として8週間は就業させてはいけません。

※ ただし、産後6週間を経過し本人が請求した場合には、医師が支障ないと認めた業務に就かせることができます。

### 3. 妊産婦の労働時間・休日労働等の制限(労働基準法第66条)

妊産婦が請求した場合、時間外・休日労働、深夜業を行わせてはなりません。

なお、変形労働時間制を採用していても(フレックスタイム制を除く)、1日の法定労働時間を超えて労働させてはいけません。

### 4. 育児時間(労働基準法第67条)

1歳未満の子どもを育てる女性から請求があった場合には、休憩時間のほかに、1日2回、それぞれ少なくとも30分の育児時間を与えなければなりません。

### 5. 制裁規定の制限(労働基準法第91条)

(1) 労働者の服務規律違反に対し、訓戒、減給、出勤停止、懲戒解雇などの制裁を課す場合、就業規則において、制裁事由とそれに対する制裁の種類・程度を記載する必要があります。

(2) 減給額の限度

① 1回の制裁事案に対する減給額は平均賃金の1日分の半額を超えてはいけません。

② 一賃金支払期において複数の制裁事案がある場合、減給の総額は当該賃金支払期における賃金総額の10分の1を超えてはなりません。

# 働き方改革

国は働く方々が、**個人の事情に応じた多様で柔軟な働き方**を、**自分で「選択」**できるようにするために**働き方改革を施行**

働く方の**個々の事情**に応じ、**多様な働き方を選択できる社会**を実現することで、**成長と分配の好循環を構築**し、働く人一人一人がより良い**将来の展望**を持てるようにすることを目指す



働き方改革法

2019年4月から中小企業は2022年4月から施行

## ③看護師の働き方改革

### 看護師に関係する3つのポイント

時間外労働(残業)に上限規制が設けられた

有給休暇は「年5日取得」が義務化

勤務間インターバルの導入が努力義務

## 時間外労働(残業)に上限規制が設けられた

残業時間の上限は、原則として月 **45** 時間・年 **360** 時間

月45時間の残業時間  $\div$  1日あたり2時間に相当

特別な事情がない限り、これを超えて残業することはできない

特別な事情がある



繁忙期や突発的な  
対応が必要な時もある



- ☑ 年720時間以内
- ☑ 複数月平均80時間以内(休日労働を含む)
- ☑ 月100時間未満(休日労働を含む)

条件の範囲内に収めれば、**年6回まで**認められる

# 現状

マイナビ看護師 看護師白書2020年度版出典

## 1ヶ月の時間外労働の状況

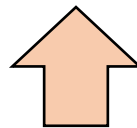
なし	5時間未満	5～10 時間未満	10～20 時間未満	20～30 時間未満
10.9%	26.2%	19.1%	19.7%	11.2%
30～40 時間未満	40～50 時間未満	50～60 時間未満	60～70 時間未満	70時間以上
5.5%	3.8%	1.5%	0.6%	1.6%



約3.7%の看護職員が**月50時間**を超える残業をしていた

## 暗黙のうちにサービス残業とされがちな

- 業務上の必要があつて受講を指示された研修、指示による自己学習(自己研鑽)などの時間
- 業務の準備に必要な時間が労働時間内に確保されておらず「始業30分前に来て情報収集する」など早く出勤する必要がある場合※自分の都合で早く出勤している場合は除く
- 業務開始前・終了後の着替えの時間



このような時間もきちんと**労働時間として扱うべき**、時間外手当の対象になる

## 有給休暇は「年5日取得」が義務化

正社員・パートタイム関係なく、

勤務半年以上で年10日以上の有休が

付与されている人全員が対象

最低でも年5日は有休を確実に取得させることが義務化

### 現状

医労連の調査によると、「5日以下」の回答も29.9%に上っている

年代別で、特に若い世代「20～40歳」では有給取得ゼロが4.8%と、他年代より多いことが指摘されている

本人が希望を申請する従来の方法だけではなく

## 「事業者側が希望を聞いて時期を指定する」

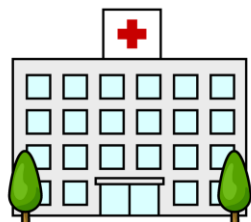
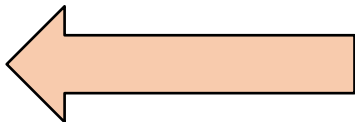
有休希望を出しにくい人も休みやすくなるように

### 事業者の時季指定による取得

- ・希望を聴取
- ・希望を踏まえて時季を指定



看護師



事業者

●月●日に休んでください

### 労働者の申出による取得

- ・取得時期を申請



看護師



事業者

●月●日に休みます

# 勤務間インターバルの導入が努力義務

制度の導入に努める「**努力義務**」

一番短い勤務間隔は何時間だったか

	4時間未満	4～6時間未満	6～8時間未満	8～12時間未満	12～16時間未満	16～24時間未満	24時間以上	無回答
3交代 (%)	5.8%	18.1%	19.8%	25.1%	15.5%	4.8%	1.7%	9.2%
2交代 (%)	0.7%	1.5%	5.4%	36.1%	29.1%	7.2%	4.2%	15.7%

出典：日本医療労働組合連合会参照

3交代勤務では、勤務間インターバルが**8時間未満**という割合が**43.7%**に上る

## ④夜勤・交代制勤務

### 夜勤・交代制勤務がもたらす3つのリスク

#### 安全性のリスク

・サーカディアンリズムに反する夜間の活動により心身に多面的な影響が及び、注意力が低下することで事故の発生リスクが高まる

#### 健康のリスク

・夜勤・交代制勤務の従事者は、短期・中期・長期的な健康上の問題を生じるリスクが高まる

#### 生活性のリスク

・生活が大幅にずれる事で、通常の社会的な役割を十分に果たせなくなったり、社会生活上の不利益を被ったり、生じたずれを調整するために、本人や家族の負担が高まる

# 日本看護協会「夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」

項目	基準
①勤務間隔時間	最低11時間以上の間隔をあける
②勤務の拘束時間の長さ	拘束時間は13時間以内とする
③夜勤回数	3交代制勤務で月8回以内を基本とし、 それ以外の勤務は労働時間に応じた回数とする
④夜勤の連続回数	最大2連続(2回)まで
⑤連続勤務日数	5日以内
⑥休憩	夜勤時は1時間以上、日勤時は労働時間・労働負担に応じて適切な時間数を確保する
⑦夜勤時の仮眠時間	夜勤の途中で連続した仮眠時間を設定する
⑧夜勤後の休息(休日を含む)	1回の夜勤後は概ね24時間以上、2回連続夜勤 の2回目の夜勤後は概ね48時間以上を確保する
⑨週末の連続休日	少なくとも月1回は土曜・日曜ともに前後に夜勤の ない休日を作る
⑩交代の方向性	正循環の交代周期とする
⑪早朝始業	早出の始業時刻は7時より前は避ける

# 講師プロフィール



## 【氏名】

森本社会保険労務士事務所 代表 森本 智恵子

## 【プロフィール】

大学卒業後、税理士事務所にて監査を担当し、出産後育児・介護をしながら会計事務所で企業のアウトソーシング部門を担当。社会保険労務士事務所では社会保険労務士として手続から相談・役所折衝を担当。10年以上にわたり経営者や管理職の「困った」や悩みの相談を受け、また一方で中間管理職の悩みや長時間労働の苦しみも自身が体験してきたことから2016年5月森本社会保険労務士事務所開所時より経営者と従業員がWIN-WINになる「人財教育」に力を注いできた。現在までに2,000人以上に法律、マナーやハラスメント、女性活躍推進に関する研修をおこなう他、医療機関のPDCAコンサル・相談業務、働き方改革プロジェクト主任コンサルタントとしても活動。リズム感のある話し方と受講者を巻き込む内容で「わかりやすい」「事例が豊富」「ストーリー性がある面白い」との評価をいただき、リピーター多数。学生の教育にも積極的に関わっている。

## 【講演、研修実績】

厚生労働省、中部経済産業局、ヒューマンアカデミー、全国公益法人協会、日本農村医学会学術総会、愛知県医師会、愛知県産婦人科医会、愛知県看護協会、愛知県社会保険協会、愛知県医療勤務環境改善支援センター、医療機関（大学病院、公立病院等）、企業、高校専門学校他

## 【担当/得意分野】

ハラスメント、行動力アップ、部下教育、法律等

## 【その他】

愛知県産婦人科医会会報寄稿、全国公益法人協会寄稿「いきサポ愛知」寄稿、愛知県社労士会50周年記念座談会参加 社会保険労務士、AFP、医業経営コンサルタント、碧南市公平委員会委員就任、愛知県医療勤務環境改善支援センター医療労務管理アドバイザー、日本プロフェッショナル講師協会会員



日本プロフェッショナル講師協会  
Japan Professional Instructors Association