

中小企業いばらき

【クローズアップ】

働き方改革の推進と働き方改革関連法改正のポイント

February

2

No.724
2019



写真 平成31年新春講演会・賀詞交歓会

発行所・編集発行人

 茨城県中小企業団体中央会

<http://www.ibarakiken.or.jp/>

〒310-0801 水戸市桜川2-2-35 電話029-224-8030 (代)

CONTENTS

クローズアップ	1
ニュースフラッシュ	8
インフォメーション	13
組合実務Q&A	15
経済・労働リサーチ	17
業況レポート	18
中央会だより	20

事業者向けカードローン

クイックジェイ
QUICK J

急な事業資金が必要な時にとても便利!

法人・
個人事業主の
皆様を応援!!

必要な時に

必要な額を

銀行
コンビニ **ATM OK!** で都度借入



お問い合わせは

常陽 クイック
ビジネスセンター



0120-310-863

【受付時間】平日9:00~17:00
(土・日・祝日・年末年始を除く)

常陽銀行 クイックJ



インターネットでも簡単にお申し込みができます



常陽銀行

表紙の紹介

平成 31 年新春講演会、賀詞交歓会

本会（渡邊武会長）と県中小企業青年中央会（吉澤慎一会長）、県中小企業レディース中央会（溝口恵子会長）の3団体共催による「平成31年新春講演会・賀詞交歓会」を1月16日、水戸市内のホテルで開き、来賓や関係者など200人とともに新年の門出を祝った。

新春講演会は、亜細亜大学都市創造学部教授の後藤康浩氏が「激動の世界経済と中小企業のグローバル戦略」と題して講演。同氏は「ビジネスの注目点はアジアだと思う。アジアで何が起きているかを整理すると、米国と中国の経済戦争は続き、中国に集中していた外国企業の投資や工場がASEAN諸国などの南アジアへと向かい、アジアの産業立地が変化している。中国や東南アジアではEコマースやデジタル化店舗、電子決済などのデジタルイノベーションが急速に進んでいる」と前置き。それぞれの動きを解説したのち、「東南アジアではサプライチェーンや物流の再配置もみられ始めている。これらを見極め、有利な所にポジションを置くことが生き残り策である」と、企業としての必要な行動等を解説した。

続く賀詞交歓会では、主催者を代表し渡邊中央会会長が挨拶。冒頭、渡邊会長は中小企業の現況に触れ、「国内景気は雇用・所得環境の改善傾向が続く中で、各種施策の効果もあって緩やかな回復基調が続いている。しかし幅広く景気回復の実感するには至っておらず県内中小企業・小規模事業者の多くは人手不足の深

刻化や働き方改革への対応などによる労務コストの上昇、原材料費の値上げなどで収益改善が進まず依然として厳しい状況が続いている」との認識を示した。その解決に向けて、「個々の事業者の取り組みも大事だが、個々で解決困難な問題については中小企業組合を始めとする連携組織の機能を最大限に活用して解決することが極めて有効。中央会はこれまで以上に連携組織化の推進・拡充強化に努め、早急な対策が求められている生産性の向上、事業承継、人材育成などの諸問題について支援を強化し、『信頼される中央会』をスローガンに掲げ、総力を上げて支援活動に取り組んで行く」と新年の抱負を述べた。

多数の来賓を代表し、大井川和彦茨城県知事、高橋靖水戸市長が祝辞を述べ、県内中小企業組合と傘下組合員の発展に期待を寄せた。

鈴木巖道商工組合中央金庫水戸支店長の乾杯の発声で祝宴に入り、和やかに歓談した。

会場内には、県酒造組合・茨城研醸会の地酒や、いばらきワイン産業連絡協議会の県産ワインが並べられたほか、中央会会員組合等の展示ブースを設置。筑波日和（豚肉加工品・クラフトビール）、企業組合笠間市物産センター（焼き栗）、県米菓工業協同組合（各種煎餅）、県納豆商工業協同組合（納豆加工品）が出展した。県内を代表する団体・企業の特産品などが振る舞われ、会場内の雰囲気盛り上げた。



働き方改革の推進と働き方改革関連法改正のポイント

「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案(働き方改革関連法案)」が2018年5月31日に衆議院で、同年6月29日には参議院でそれぞれ可決され、成立しました。改正事項によって時期は異なりますが、2019年4月から順次、労働基準法を始めとする関連法令の改正が施行されます。

本誌では、働き方改革の推進と働き方改革関連法改正のポイントとして、働き方改革の基本的な背景や意義、働き方改革の柱となっている「労働時間法制の見直し」と「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」の概略、働き方改革に関連する相談窓口を紹介します。

なお、厚生労働省のホームページ(<https://www.mhlw.go.jp/index.html>)には働き方改革の実現に向けての各種資料等が公開されておりますので、併せてご覧ください。

1. 働き方改革の基本的な背景

わが国では、2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計され、少子高齢化による労働力人口の減少・人手不足に拍車がかかるものと予想されています。2016年(平成28年)6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題は働き方改革とされ、多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない…としています。

2. 働き方改革の意義

2017年(平成29年)3月28日に働き方改革実現会議が決定した「働き方改革実行計画」では、働き方改革の意義を次のように示しています。

- ①「働き方」は「暮らし方」そのものである。
- ②働き方改革は、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革である。
- ③長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっている。
- ④長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく。
- ⑤経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、労働生産性向上につながる。
- ⑥「正規」、「非正規」という2つの働き方の不合理な処遇の差は、正当な処遇がなされていないという気持ちを「非正規」労働者に起こさせ、頑張ろうという意欲をなくす。
- ⑦これに対し、正規と非正規の理由なき格差を埋めていけば、自分の能力を評価されていると納得感が生じる。納得感は労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要であり、それによって労働生産性が向上していく。

3. 働き方改革が目指すもの

前述のとおり、わが国は、「少子高齢化に伴う生産

年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などの状況に直面しています。

こうした中、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題になっています。

「働き方改革」は、この課題の解決のため、働く人たちの置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く人たち一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。

4. 中小企業・小規模事業者における働き方改革

「働き方改革」は、我が国雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要です。

魅力ある職場とすることで、人手不足解消にもつながります。

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。

取り組みに当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこその強みもあります。

「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」により魅力ある職場づくりが望まれます。

5. 働き方改革と働き方改革関連法の見直し

働き方改革では、「労働時間法制の見直し」と「雇用形態に関わらない公正な待遇を確保」するため、働き方改革関連法の見直し(改正)が行われました。

働き方改革関連法は、「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」の略称ですが、この関連法は、次の8つの労働法の改正を行うための法律の通称です。

- ①労働基準法
- ②労働安全衛生法
- ③労働時間等設定改善法(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法)
- ④じん肺法
- ⑤雇用対策法
- ⑥労働契約法
- ⑦短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律
- ⑧労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律

以下、働き方改革の柱となっている「労働時間法制の見直し」と「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」のポイントを紹介します。

ポイント① 労働時間法制の見直し

(労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法の改正)

(1)見直しの目的(法改正の目的)

「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現します。

(2)見直しの内容(法改正の内容)

- ①残業時間の上限規制
- ②「勤務間インターバル」制度の導入促進
- ③年5日間の年次有給休暇の取得(企業に義務づけ)
- ④月60時間超の残業の、割増賃金率引上げ
- ⑤労働時間の客観的な把握(企業に義務づけ)
- ⑥「フレックスタイム制」の拡充
- ⑦「高度プロフェッショナル制度」の創設
- ⑧産業医・産業保健機能の強化

(3)施行期日

2019年4月1日

※中小企業の残業時間の上限規制の適用は2020年4月1日

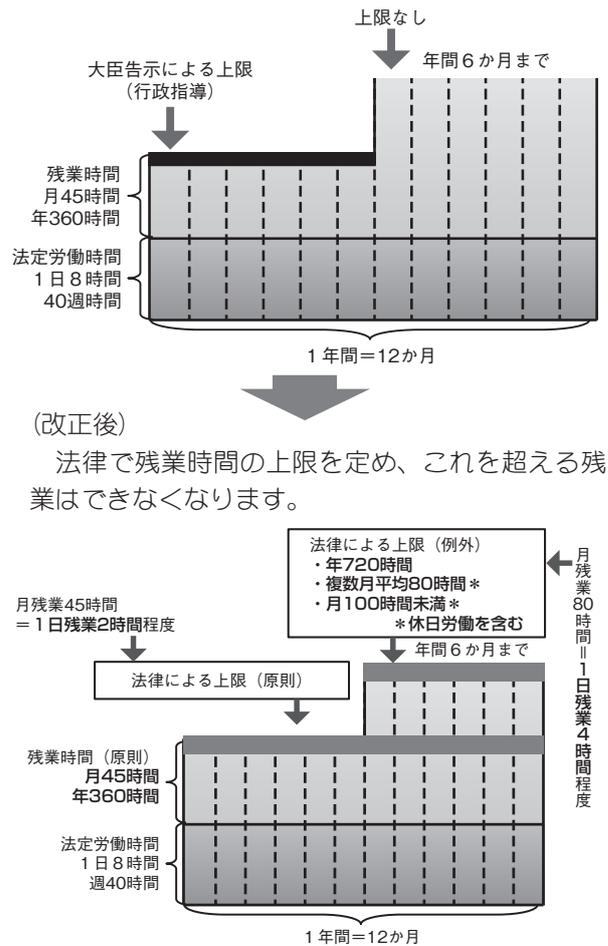
※中小企業の月60時間超の残業の割増賃金率引上げの適用は2023年4月1日

(4)具体的な内容(法改正の具体的な内容)

①残業時間の上限規制

(改正前)

法律上は、残業時間の上限がありませんでした(行政指導のみ)。



- ◎残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。(月45時間は、1日当たり2時間程度の残業に相当します。)
 - ◎臨時的な特別の事情があっても、労使が合意する場合でも、
 - ・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)
 を超えることはできません。(月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当します。)
- また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

※上限規制には次のとおり適用を猶予・除外する事業・業務があります。

【適用猶予・除外の事業と業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
----------	---

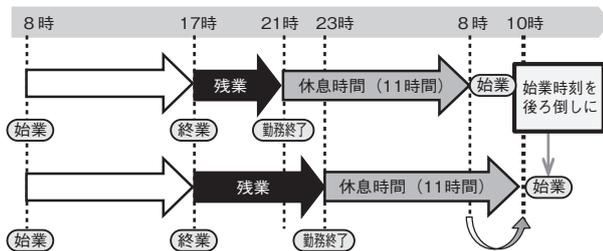
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年後に、一般則を適用。
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

②「勤務間インターバル」制度の導入促進
「勤務間インターバル」制度とは…

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間(インターバル)を確保する仕組みです。

→この仕組みを企業の努力義務とすることで、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。

【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

③年5日間の年次有給休暇の取得(企業に義務づけ)
(改正前)

労働者が自ら申し出なければ、年休を取得できませんでした。

(改正後)

使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて時季を指定。年5日は取得していただきます。

- ①使用者が労働者に取得時季の希望を聴取
- ②労働者の希望を踏まえ、使用者が取得時季を指定

③〇月〇日に年休が成立

④月60時間超の残業の、割増賃金率引上げ
(改正前)

月60時間超の残業割増賃金率大企業は50%、中小企業は25%

	1ヶ月の時間外労働 1日8時間・1週40時間を超える労働時間	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(改正後)

月60時間超の残業割増賃金率大企業、中小企業ともに50%

※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	1ヶ月の時間外労働 1日8時間・1週40時間を超える労働時間	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

⑤労働時間の客観的な把握(企業に義務づけ)
(改正前)

- 割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを通達で規定
→裁量労働制が適用される人などは、この通達の対象外でした。

【理由】

- ・裁量労働制の適用者は、みなし時間※に基づき割増賃金の算定をするため、通達の対象としない。
- ・管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払義務がかからないため、通達の対象としない。
※みなし(労働)時間とは、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ定められた時間労働したものとみなすことをいう。

(改正後)

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけます。

労働時間の状況を客観的に把握することで、長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導※を確実に実施します。

※「労働安全衛生法」に基づいて、残業が一定時間を超えた労働者から申出があった場合、使用者は医師による面接指導を実施する義務があります。

⑥「フレックスタイム制」の拡充
(改正前)

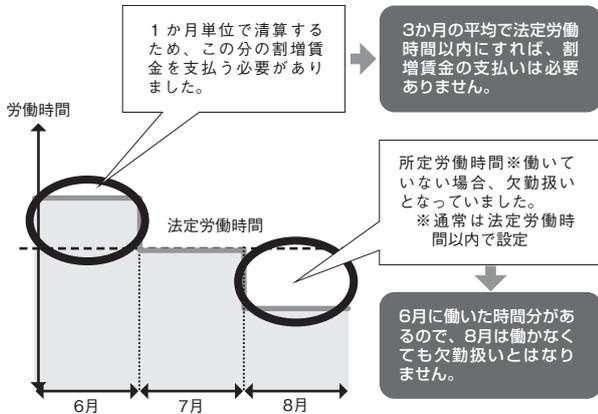
労働時間の清算期間：1か月

(改正後)

労働時間の清算期間：3か月

清算期間が3か月になると・・・

6月に働いた時間分を、
8月に休んだ分に振り替えできます。



例えば、こんなメリットがあります！

「6・7・8月の3か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、子育て中の親が8月の労働時間を短くすることで、夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなります。

★子育てや介護といった生活上のニーズに合わせて労働時間が決められ、より柔軟な働き方が可能になります。

⑦「高度プロフェッショナル制度」の創設
(制度の目的)

自律的で創造的な働き方を希望する方々が、高い収入を確保しながら、メリハリのある働き方をできるように、本人の希望に応じた自由な働き方の選択肢を用意します。

<要点① 健康の確保>

制度の創設に当たっては、長時間労働を強いられないよう、以下のような手厚い仕組みを徹底します。

①制度導入の際には、法律に定める企業内手続が必要

- ・事業場の労使同数の委員会（いわゆる「労使委員会」）で、対象業務、対象労働者、健康確保措置などを5分の4以上の多数で決議すること（＝すなわち、労働者側委員の過半数の賛成が必要になります）
- ・書面による本人の同意を得ること（同意の撤回も可能）

②現行の労働時間規制から新たな規制の枠組みへ

現在の労働時間規制とは・・・
いわゆる36協定（時間外・休日労働の規制）
時間外・休日及び深夜の割増賃金

高い交渉力を有する高度専門職（具体例は「<要点2>参照」については、その働き方にあった健康確保のための新たな規制の枠組みを設ける。

◆新たな規制の枠組みとは

→在社時間等に基づく健康確保措置

- ・年間104日以上、かつ、4週4日以上の日休確保を義務付け
- ・加えて、以下のいずれかの措置を義務付け
 - ※どの措置を講じるかは労使委員会の5分の4の多数で決議
 - ①インターバル規制（終業・始業時刻の間に一定時間を確保）
 - +深夜業（22～5時）の回数を制限（1か月当たり）
 - ②在社時間等の上限の設定（1か月又は3か月当たり）
 - ③1年につき、2週間連続の休暇取得（働く方が希望する場合には1週間連続×2回）
 - ④臨時の健康診断の実施（在社時間等が一定時間を超えた場合又は本人の申出があった場合）
- ・在社時間等が一定時間（1か月当たり）を超えた労働者に対して、医師による面接指導を実施（義務・罰則付き）

↓
面接指導の結果に基づき、職務内容の変更や特別な休暇の付与等の事後措置を講じる

<要点② 対象者の限定>

制度の対象者は、高度な専門的知識を持ち、高い年収を得ている、ごく限定的な少数の方々です。

①対象は高度専門職のみ

- ・高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連が高くない業務
- 具体例：金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務

②対象は希望する方のみ

- ・職務を明確に定める「職務記述書」等により同意している方

③対象は高所得者のみ

- ・年収が「労働者の平均給与額の3倍」を「相当程度上回る水準」以上の方（交渉力のある労働者）→具体額は「1075万円」を想定

④産業医・産業保健機能の強化

①産業医の活動環境の整備

- ・事業者から産業医への情報提供を充実・強化します。
- ・産業医の活動と衛生委員会との関係を強化します。

②労働者に対する健康相談の体制整備、労働者の健康情報の適正な取扱いルールの推進

- ・産業医等による労働者の健康相談を強化します。
- ・事業者による労働者の健康情報の適正な取扱いを推進します。

ポイント② 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
～同一企業内における正規・非正規の間の不合理な待遇差の解消～

(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

(1)見直しの目的 (法改正の目的)

同一企業内における正規と非正規との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

(2)見直しの内容 (法改正の内容)

- ①不合理な待遇差をなくすための規定の整備
- ②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
- ③行政による事業者への助言・指導等や裁判外紛争解決手続 (行政ADR) の規定の整備

(3)施行期日

2020年4月1日

※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法 (注) の適用は2021年4月1日

(注) パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、法律の略称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。

(4)見直しの具体的内容 (法改正の具体的内容)

①不合理な待遇差をなくすための規定の整備

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。ガイドライン (※) を策定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明示します。

※いかなる待遇差が不合理であり、いかなる待遇差は不合理なものでないかを示した「同一労働同一賃金ガイドライン案」が2016年12月に策定されており、今後、確定する予定です。

(詳しくはこちらでご確認ください。)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

【均等待遇規定】

(不合理な待遇差の禁止)



下記3点の違いを考慮した上で、不合理な待遇差を禁止します

- ・職務内容 (※)
- ・職務内容、配置の変更の範囲
- ・その他の事情

※職務内容とは、業務の内容+責任の程度をい

ます。

【均等待遇規定】

(差別的取扱いの禁止)



下記2点が同じ場合、差別的取扱いを禁止します

- ・職務内容※
- ・職務内容、配置の変更の範囲

※職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

なお、派遣労働者については、下記のいずれかを確保することを義務化します。

- ・派遣先の労働者との均等・均衡待遇
- ・一定の要件を満たす労使協定による待遇

併せて、派遣先になろうとする事業者に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。

【改正前→改正後】 ○:規定あり △:配慮規定 ×:規定なし ◎:規定の解釈の明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○→◎	○→◎	△→○+労使協定
均等待遇規定	○→○	×→○	×→○+労使協定
ガイドライン	×→○	×→○	×→○

②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

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、自身の待遇について説明を求められることができるようになります。事業者は、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りません。

【改正前→改正後】 ○:説明義務の規定あり ×:説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
待遇内容※ (雇い入れ時)	○→○	×→○	○→○
待遇決定に際しての考慮時効 (求めがあった場合)	○→○	×→○	○→○
待遇差の内容・理由 (求めがあった場合)	×→○	×→○	×→○

※賃金、福利厚生、教育訓練など

③行政による事業者への助言・指導等や裁判外紛争解決手続 (行政ADR) ※の規定の整備

※事業者と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。「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の対象となります。

【改正前→改正後】 ○:規定あり △:部分的に規定あり (均衡待遇は対象外) ×:規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○→○	×→○	○→○
行政ADR	△→○	×→○	×→○

○関係する省令等の具体的な内容は、今後、労働政策審議会の審議を経て定められる予定です。

働き方改革に関する相談窓口のご案内（茨城県）

働き方改革関連法に関する相談については、次の相談窓口をご活用ください。

〈法律について〉

◆茨城労働局

正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。

〒310-8511 水戸市宮町1-8-31

【パートタイム労働者、有期雇用労働者関係】

雇用環境・均等室

電話 029-277-8295 FAX 029-224-6265

【派遣労働者関係】

需給調整事業室

電話 029-224-6239 FAX 029-224-6279

◆労働基準監督署（労働時間相談・支援コーナー）

時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。

※労働基準監督署の所在地は、「労働基準監督署」にて検索できます。

働き方改革の推進に向けた課題を解決するために、次の相談窓口をご活用ください。

〈課題解決の支援〉

◆茨城働き方改革支援センター

働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。

〒310-0801 水戸市桜川2-2-35

茨城県産業会館 2階

電話 0120-971-428（フリーダイヤル）

※13ページの「インフォメーション」もご覧ください。

◆いばらき産業保健総合支援センター

医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。

〒310-0021 水戸市南町3-4-10

水戸FFセンタービル8階

電話 029-300-1221 FAX 029-227-1335

◆いばらきよろず支援拠点

生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。

〒310-0801 水戸市桜川2-2-35

茨城県中小企業振興公社 内

電話 029-224-5339 FAX 029-227-2586

◆茨城県中小企業団体中央会、商工会、商工会議所

経営改善・金融・税務・労務など、経営全般にわたって、中小企業・小規模事業者の取り組みを支援します。

・茨城県中小企業団体中央会

〒310-0801 水戸市桜川2-2-35

茨城県産業会館 8階

電話 029-224-8030 FAX 029-224-6446

・商工会、商工会議所の所在地は、茨城県商工会連合会、・茨城県商工会議所連合会にお尋ねください。

茨城県商工会連合会

〒310-0801 水戸市桜川2-2-35

茨城県産業会館 13階

電話 029-224-2635 FAX 029-226-0955

茨城県商工会議所連合会

〒310-0801 水戸市桜川2-2-35

茨城県産業会館 4階

電話 029-226-1854 FAX 029-224-7117

◆ハローワーク

求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。

ハローワークの所在地は、「ハローワーク」にて検索できます。

◆茨城県医療勤務環境改善支援センター

医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。

〒310-0852 水戸市笠原町489

茨城県医師会内

電話 029-303-5012 FAX 029-303-5116