

助成金申請の失敗事例と注意点

2020年7月11日 助成金研究会
メディアケア社会保険労務士事務所
船津 元

稼働時間、収入比率

Self Introduction

	稼働量 & 精神的負担	収入比率	位置付け
社労士業務（顧問料、 処遇改善）	10%	20%	手一杯
社労士業務（助成金）	30%	10%	顧問先収益支援
特定技能登録支援機関	20%	50%	開拓
ファイザー（地域包括）	10%	30%	あと1年
社会福祉大学院	30%	-10%	博士号取得マデ
企業年金	0%	100%	全額奥さん

開業2年で取り組めた助成金、支援金（Ⅰ）

顧問先の特長……前職と地域包括ケアの活動から医療、介護福祉系に集中
医療機関、訪問看護ステーション、医師会、
放課後デイ、社会福祉法人（高齢者、障害者施設）、葬儀社

ほぼ全てに紹介、計画申請

◆ 人材確保等支援助成金………離職率の高い先か殆ど離職しない職場

（Ⅰ）雇用管理制度助成コース（やり易い仕組みを1つ選んで申請）

①評価・処遇制度（評価、資格手当、通勤手当などいろいろある）

②健康づくり制度の他4つあるが ①のどれかか②が多い

（Ⅲ）介護・保育労働者雇用管理制度助成コース

制度整備⇒1年離職率⇒3年目離職率で総額192.5万円（制度整備50万確定）

◆ 65歳超雇用推進助成金……定年、雇用継続年齢の延長、対象者必須

（Ⅰ）65歳超継続雇用促進コース

60歳以上の対象者がいれば、20万～160万円

開業2年で取り組めた助成金、支援金(Ⅱ)

ほぼ全てに紹介、計画申請

◆ キャリアアップ助成金

(Ⅰ) 正社員化コース

① 有期から正社員・・・時給換算での**失敗例(後述)**

有期、派遣から無期、正社員で3年以上経過例が多い

無期から正社員は、**期間3年制限が無い**ので、来年4月問題に向けて準備
(社福で40人以上の候補のいる顧問先があり2年掛けて実施中)

(Ⅱ-4) 賃金規定等共通化コース

人材確保等支援助成金の**介護・保育コースと合わせて計画も可能**

(Ⅱ-5) 諸手当コース共通化・・・夜間看護手当申請中(特殊手当として)

◆ 障害者雇用安定助成金・・・キャリアアップ正社員化と類似(賃金アップ不要)

◆ 人材開発支援助成金

(Ⅴ) 特別育成訓練コース・・・有期社員へのoff-JT(社内の専門職で可)

葬儀業の社長が以前から活用⇒訪問看護で活用へ

失敗事例(1)

キャリアアップ助成金は落とし穴(こっちのチョンボ?)が多い

正社員コース

- ◆ パートから正規雇用(無期)転換後ので基本給時給換算5%アップが無いと×
賞与込での時給換算 5%では×
- ・・・2020年4月からは、書き方が変わったが、基本給時給換算は同額が必須
- ・・・ところが先日仰天発言あり

注意点

- ・ パート時給の高い看護師、介護福祉士資格者は注意
- ・ 正社員の就労日数が多い(祝祭日稼働など)事業所など注意が必要
- ・ 基本給の時給換算を最初に確認してから転換、時には働きすぎの就業規則見直し

キャリアアップ助成金正社員化コース
賃金上昇要件確認ツール
(転換等の前後で所定労働時間に変更が生じる場合 等)

名 前	厚 労 太 郎
(雇用保険被保険者番号)	1111-111111-1

転換または直接雇用前6か月(A)

賞金算定期間	10月 1日 ～ 10月 31日	11月 1日 ～ 11月 30日	12月 1日 ～ 12月 31日	1月 1日 ～ 1月 31日	2月 1日 ～ 2月 28日	3月 1日 ～ 3月 31日	合 計
1月の総所定労働時間	120時間	120時間	120時間	120時間	120時間	120時間	720時間
基本賞金	144,000円	144,000円	144,000円	144,000円	144,000円	144,000円	864,000円
手当							0円
手当							0円
手当							0円
手当							0円
手当							0円
手当							0円
手当							0円
賞 与			50,000円				50,000円
合 計	144,000円	144,000円	194,000円	144,000円	144,000円	144,000円	914,000円

6時間 × 20日のため、120時間となります。

転換前1時間あたり賞金→ 1,270円

転換または直接雇用後6か月(B)

賞金算定期間	4月 1日 ～ 4月 30日	5月 1日 ～ 5月 31日	6月 1日 ～ 6月 30日	7月 1日 ～ 7月 31日	8月 1日 ～ 8月 31日	9月 1日 ～ 9月 30日	合 計
1月の総所定労働時間	160時間	160時間	160時間	160時間	160時間	160時間	960時間
基本賞金	240,000円	240,000円	240,000円	240,000円	240,000円	240,000円	1,440,000円
手当							0円
手当							0円
手当							0円
手当							0円
手当							0円
手当							0円
賞 与			100,000円				100,000円
合 計	240,000円	240,000円	340,000円	240,000円	240,000円	240,000円	1,540,000円

8時間 × 20日のため、160時間となります。

(B)の期間外で、支給申請時点で支給が確定している賞与(C)

支給日	
金額	

(B) + (C)

転換後1時間あたり賞金→ 1,605円

5%以上賃金が増額しているため、その他の要件を満たしていれば助成金の対象となります。

(B) + (C)

1,605円

(A)

1,270円

賃金上昇率

× 100

=

1,270円

26%

時給単
価確認

合計なの
で勘違い

従来の「電話当番」を就業規則の賃金規定に「夜間看護手当」と明記

検討中とかで
1年経ってる

第16条（夜間看護等手当）

1. 法人は、夜間電話を保持し夜間に勤務を行う職員に対して、以下のとおり特殊勤務手当として夜間看護手当を支給する。
2. 夜間看護等手当の額は、以下のとおりとする。

	1回あたりの金額
看護職（休日）	5, 000円
看護職（平日）	3, 000円

3. 実際の訪問に際しては1件あたり3, 000円を上記手当に追加する

失敗事例(2)

キャリアアップ助成金は落とし穴(こっちのチョンボ?)が多い

(Ⅱ)－4 賃金規定等共通化コース

◆人材確保等支援助成金の(Ⅲ)介護・保育コースの賃金等級は「○～△」円の幅があってもOK(評価制度は必要)だが、キャリアアップは幅があったら×で最初撤退(次からは無理やりの給与表)

◆注意点

同じような仕組は、助成金2係、3係に確認必須(千原、望月さんなど)

訪問看護ステーション部門

人材確保：介護・保育コース

常勤正社員

パート社員

区分

職能概要

諸要件

基本月給
(賞与3か月分付随)

時間給

1級(師長)
「管理・監督」

業務に関する高度な専門知識、技能を有し、ステーションの経営目標を理解し、看護師を統括し、指導、教育を行いその意欲を向上させる事ができる

2級(主任)
「判断・指導」

業務に関する高度な専門知識、技能を有し、他の模範として訪問看護活動を行い利用者から高い評価を得ると同時に部分的に上位管理者を補助し下位等級者に的確な助言ができる

3級
「判断」

業務に関する高度な専門知識、技能を有し、訪問看護活動を行い利用者から評価を得ると同時に同僚、下位等級者に助言ができる

4級
「定型熟練」

業務に関する一般的な専門知識、技能を有し、訪問看護活動を行い利用者から評価を得ると同時に下位等級者に部分的な助言ができる

5級
「一般定型」

業務に関する一般的な専門知識、技能を有し、訪問看護活動を単独で行える

6級
「定型補助」

訪問看護経験が3年以内で、訪問看護活動に際して上位者からの指導が必要な段階

- 就労条件
 - 事業所の就労日の全てに就労が可能
 - 就労時間1日 8時間の通常勤務が可能
 - オンコール、夜間訪問看護が可能
 - 指示された訪問件数を時間内に訪問できる
 - 訪問記録、訪問計画書の文書作成を行える

- 資格
 - 正看護師
 - 准看護師

介護・保育コースは
給料幅があっても評価の仕組みがあればOK

267,300～(286,600)～286,600
334,160～(349,160)～358,330

1,825
(2,12)～2,282

1,590～(1,650)～1,706
1,989～(2,063)～2,132

247,300～(256,600)～266,600
309,160～(320,830)～333,330

1,472～(1,530)～1,587
1,840～(1,909)～1,984

227,300～(237,300)～246,600
284,160～(296,660)～308,330

1,350～(1,410)～1,470
1,691～(1,765)～1,835

168,000～(200,000)～226,600
210,000～(250,000)～283,330

1,000～(1,190)～1,345
1,250～(1,488)～1,686

職員(能力行動評価)

(評価) 職員として 4:期待を超える・上回る 3:期待される水準をみだしている 2:少し努力が必要、できていないところがある 1:努力が必要
不足している

氏名

1次評価者 職・氏名

2次評価者 職・氏名

評価項目

定義

着眼点

自己評価

評価記号

振り返りコメント

1次評価欄

評価記号

評価理由

2次評価欄

評価記号

評価理由

責任感

職責を自覚したうえで、自己が果たすべき職務を十分理解し、率先垂範で最後までやりぬく姿勢

①常勤職員としての役割を理解し、与えられた職務を責任感を持って実行している。
②困難な仕事についても、受けた仕事については最後までやり通している。
③保護者からの相談に対して、最後まで責任を持って親身に対応している。また、上司に的確な報告・連絡・相談をし他のスタッフとも情報の共有化を図っている。

倫理規律性

放課後等デイサービスのスタッフに求められる倫理観にもとづき、誰に対しても公平公正に対応する姿勢

①常に常勤職員として責任ある行動をし、服務規程を守っている。
②保護者と地域社会に対して、公正公平な姿勢で対応している。
③常勤職員として責務と倫理を意識して仕事している。

企画判断力

創意・工夫する能力や状況を判断し適切に対応する能力

①自ら処理すべきこと、上司の判断にゆだねることの仕分けをして、適切かつ柔軟な判断をしている。
②原因を的確に把握し、状況に応じて迅速な対応が取れるよう、必要な判断をすることができる。
③独断専行せず、他の職員の意見を良く聴き、判断している。

指導力

スタッフに対して必要に応じて、発言、助言ができている

①管理者、児発管をサポートし、スタッフを指導、助言している。
②スタッフが放課後等デイサービスのガイドライン、個別支援計画に沿った支援ができるように指導・助言している。
③管理者、児発管からの指示をつなぎ役としてスタッフに解説し必要な時は助言、指導を行う。

積極性

常に向上心を持ち、意欲的に取り組む姿勢

①進んでゆうハウス業務の改善や資質向上に取り組んでいる。
②新しい課題や困難な目標に対して前向きに取り組んでいる。
③現場の現状に満足せず、問題意識を持って、自己啓発に取り組んでいる。

コミュニケーション力

意思、感情、情報や知識等を伝え合い共有することで、対人関係を円滑に進める能力

①相手を正しく理解し判断するために、相手の話を十分に聞くよう努めている。
②相手に自分の意思を正確に伝え、理解や協力をしてもらうように努めている。
③相手に理解してもらうためわかりやすく、説明している。

支援力

利用児童の障害特性、発達を理解しながら、こどもが達成感を感じる支援ができる能力

①自発管をサポートし、利用児童が興味関心を持てるようなプログラム提案する。
②保護者、利用児童のニーズを把握し、自発管が個別支援計画を立てられるようにサポートを行う。
③失敗体験よりも成功体験を増やせるような支援を行っている。

職務に必要な知識・技術を活用

①放課後等デイサービスに必要な専門知識・技術を身につけて、仕事を進めている。

介護系の評価表は協会モデルを参考に管理者と作成

年度目標と達成度面談・評価表

実施時期：目標設定（4月中に管理者と相談の上で確定する）、自己評価（翌年2月中に実施）、最終面談評価（翌年3月中に実施）

訪問看護部門

常勤正社員

区分	職務概要	年間目標設定 等級に相応しい目標を5項目記載する ①利用者満足度向上②介護スキル③コミュニケーション ④同僚との関係⑤工夫・改善・自己学習	自己評価 ○（8割以上達成） △（6割以上8割未満） ×（6割未満の達成度） 各項目毎に評価する	面談最終評価 ○が4以上：A ○2～3、×1以下：B ×が4以上：D 上記以外は：C	昇給・昇格規定 毎年4月決定	資格手当
1級（師長） 「管理・監督」	業務に関する高度な専門知識、技能を有し、ステーションの経営目標を理解し、看護師を統括し、指導、教育を行いその意欲を向上させる事ができる	①			Aは基本給2%昇給 Bは基本給1%昇給 C,Dは昇給しない A評価が連続の場合に昇格 D評価が連続の場合に降格 他に資格取得に応じて資格手当が支給される	2級以上で管理者相当 20,000円（管理職手当）
2級（主任） 「判断・指導」	業務に関する高度な専門知識、技能を有し、他の模範として訪問看護活動を行い利用者から高い評価を得ると同時に部分的に上位管理者を補助し下位等級者に的確な助言ができる	②				
3級 「判断」	業務に関する高度な専門知識、技能を有し、訪問看護活動を行い利用者から評価を得ると同時に同僚、下位等級者に助言ができる	③				
4級 「定型熟練」	業務に関する一般的な専門知識、技能を有し、訪問看護活動を行い利用者から評価を得ると同時に下位等級者に部分的な助言ができる	④				
5級 「一般定型」	業務に関する一般的な専門知識、技能を有し、訪問看護活動を単独で行える	⑤				
6級 「定型補助」	訪問看護経験が3年以内で、訪問看護活動に際して上位者からの指導が必要な段階	⑥				

訪問看護ステーション；専門職なので自己目標重視

キャリアアップの賃金共通化コース

端数迄揃えた1対1の
不自然な給与等級制度が必要だが、2つ以上の階層と1
つの対応で助成対象

社員等級別の賃金					
等級	職種	職能要件	就労要件	給与 号棒	正社員、短時間正社員月額(時給換算)、有期社員時給 常勤正社員、短時間正社員 (時給換算) 有期雇用社員、パート社員
1級 管理監督	所長	営業所管理者として人事労務管理、利益管理に責任を持ち営業所の業務推進と会社利益の最適化に努める	週5日勤務、オンコールの受けられることを基準とし、短時間勤務、オンコール不可などの諸条件を勘案して等級内で賃金のプラスマイナスを設定する	1号	相談の上で決定
				2号	365,000 2,300
2級 指導職	看護職 リハ職 介護支援専門員 専門事務職	専門職としての指導的立場を自覚し、部下の育成に努め、事業所全体の活動の活性化に寄与する		1号	350,000 (短時間262,500) 2,205 2,205
				2号	327,986 (短時間246,000) 2,067 2,067
				3号	317,320 (短時間237,990) 2,000 2,000
3級 判断職		専門職として自らの職務を完遂し事業所の活動の向上に向けて前向きな行動がとれる。同僚、後輩へ適切な助言ができる		1号	314,622 (短時間236,000) 1,983 1,983
				2号	30,000 (短時間225,000) 1,891 1,891
				3号	282,500 (短時間211,875) 1,780 1,780
4級 定型熟練		上長の指示無場合く自らの判断で与えられた職務を適切に遂行できる。技能の向上に向けて自己研鑽ができる		1号	237,990 (短時間178,492) 1,500 1,500
				2号	190,392 (短時間142,794) 1,200 1,200
5級 一般定型職		上長、先輩の指導の下で専門職としての技能を高め職務遂行に努める		1号	179,285 (短時間134,463) 1,130 1,130
				2号	161,833 (短時間121,374) 1,020 1,020

開業2年で取り組めた助成金、支援金(Ⅲ)

TOKYOはたらくネット エントリー型助成金 (エントリーの裏技?)

(Ⅰ)働き方改革

(Ⅱ)働く女性の活躍支援

働くパパママ育休取得応援事業

育児中の女性の就業継続や男性の育児休業取得を応援する企業を支援します。

両立支援等助成金;育児休業等支援コースを出し忘れたことが発端で申請中(125万円)

働く人のチャイルドプランサポート事業 【NEW】 競争無し?

従業員が不妊治療や不育症治療と仕事を両立できるよう、両立支援を行う企業を後押しします。……医療系の顧問先なので説得力あり(来年保険適応)

①働く人のチャイルドプランサポート制度整備奨励金

②不妊治療・不育症治療と仕事の両立に関する研修

育児・介護からのジョブリターン制度整備事業 【NEW】

6月22日エントリー分で2件当選(7月6日提出済)チャイルドプランを見込んで登記簿、印鑑証明、納税証明の3点セットを2部ずつ取得

TOKYO働き方改革支援エントリー、交付スケジュール

1つ当選したら重ねてエントリー・・・確率の高い働き方宣言(A)かチャイルドサポートを起点に

	当選C	エントリー	C	交付申請	エントリー	C	交付申請	エントリー	C	交付申請	エントリー	交付申請	エントリー	交付申請
働き方宣言(A)	P	7月2日		8月31日				9月3日	M/I	9月30日	10月5日	10月30日		
ボランティア 休暇		7月10日	P/U/T/ K	8月4日	7月30日		9月4日				9月11日	10月5日	10月13日	11月5日
ジョブリターン	M/U	6月22日		7月6日	7月20日	IP	8月5日	8月20日		9月7日	9月23日	10月5日	10月20日	11月5日
チャイルドサ ポート	M/T	6/26～ 7/3		7月17日				9/11～ 9/18	K/P/ U/I	10月2日				

*** 働き方改革宣言と専門家派遣の併用は不可**

開業2年で取り組めた助成金、支援金(Ⅳ)

4月からは、

1) 小学校等休業助成金、雇用調整助成金

- ・顧問先はボランティアと割り切って謝金程度
- ・事務の人へ記載方法の指導が中心(釣り方を教える・・・次は助成金も)

2) 持続化給付金

- ・PC登録支援と売上表(社福など都の補助金など抜いてよい先の支援)
- ・経産省は簡単でグッド

3) 事業継続緊急対策(テレワーク)事業

- ・謝礼は現物支給？

テレワーク環境構築図（導入後）

〇〇在宅ケアサポートナース株式会社
テレワーク対象者 10名

⑥クラウド勤怠ソフト



インターネット

ファイア
ウォール

④
1台



社内LAN

既存の
業務システム

オフィス内

Wi-Fi Wi-Fi Wi-Fi



- ①ノートパソコン（3台）
- ②タブレット（8台）
- ③マウス（3台）
- ⑤Wi-Fiルーター（3台）

上手な絵を
描くことが
大切の様だ

助成金申請日

											2020年				
											3月	4月	5月	6月	
めぐみ在宅ケアサポートナース															
人材確保等支援助成金	提出日	認定通知	計画期間	給付申請期間	支給予定額	申請ステイタス	結果								
(Ⅰ)雇用管理制度助成コース(健康づくり制度:歯科検診)	30. 3. 28	30. 5. 15		30. 8. 15	100,000	受領済	100,000								
(Ⅰ)目標達成:離職率達成	30. 3. 28	30. 5. 15		31. 8. 1～9末	570,000	受領2020.1/10	570,000								
(Ⅲ)介護・保育労働者雇用管理制度助成コース		JC01-002号													
制度整備				31. 7. 31	500,000	受領2020.1/10	500,000								
離職率結果				2020年8月1日～2箇月	570,000										
離職率結果				2021年8月1日～2箇月	850,000										
キャリアアップ助成金		C30-1632,C30-1632(1)													
①正社員化コース(雇用保険取得)	30. 6. 14	30. 6. 28													
鎌田さん(29. 9. 20)	31. 3. 1	転換日		31. 9. 26	570,000	2019年10月申請中	0 失敗	短時間生社員							
星野さん(30. 9. 1)	31. 3. 1			31. 9. 26	570,000	2019年10月申請中									
佐々木君(31. 1. 1)	31. 5. 1			31. 11. 26	570,000	2019年12月申請中									
山田さん(30. 10. 1)	31. 5. 1			31. 11. 26	570,000	2019年12月申請中									
井上さん(31. 3. 1)	31. 9. 1			2. 3. 26	570,000										
伊田さん(30. 9. 1)	32. 3. 1			2. 9. 26	570,000										
④賞金規定共通化	30. 9. 27	30. 10. 9		31. 4. 26～6. 25	650,000	2019/5/17申請中	0 取り下げ	1対1対応							
⑤諸手当共通化				31. 4. 26～6. 25	555,000	2019/5/17申請中									
武蔵野市医師会	番号	認定通知	計画期間	給付申請期間	支給予定額	申請ステイタス	結果				2020年				
人材確保等支援助成金											3月	4月	5月	6月	
(Ⅰ)雇用管理制度助成コース(健康づくり制度:歯科検診)	JS01-325	2019年12月24日	2020.1.1～3.31	2021年4月											
(Ⅰ)目標達成:離職率達成															
キャリアアップ助成金	C01-4898	2019年12月16日													
①正社員化コース(雇用保険取得)															
NPO ゆう	番号										2020年				
人材確保等支援助成金											4月	5月	6月		
(Ⅲ)介護・保育労働者雇用管理制度助成コース															
制度整備															
離職率結果															
離職率結果															
(Ⅰ)雇用管理制度助成コース(健康づくり制度:歯科検診)															
離職率結果															
離職率結果															
キャリアアップ助成金															
正社員化コース	櫻井礼奈	C01-6462	3月1日正社員化	2020.8.26～	570,000			転換日							
賞金制度共通化コース(併給調整あり)			人材確保優先		570,000										
健康診断制度コース(4人以上)					380,000										
諸手当制度共通化コース(食事補助3千円月額)					380,000										
ぶらす	番号	認定通知	計画期間	給付申請期間	支給予定額	申請ステイタス	結果				2020年				
人材確保等支援助成金											3月	4月	5月	6月	
(Ⅲ)介護・保育労働者雇用管理制度助成コース															
制度整備		申請書提出4.1	2020.6.1～8.31	2020.9.1～910.30	500,000										
離職率結果				2021.9.1	570,000										
離職率結果				2023.9.1	855,000										
(Ⅰ)雇用管理制度助成コース(健康づくり制度:歯科検診)															
離職率結果					570,000										
離職率結果															
キャリアアップ助成金															
正社員化コース					570,000										
賞金制度共通化コース(併給調整あり)			人材確保優先で		570,000										
健康診断制度コース(4人以上)					380,000										
諸手当制度共通化コース(食事補助3千円月額)					380,000										
コメント	番号	認定通知	計画期間	給付申請期間	支給予定額	申請ステイタス	結果				2020年				
人材確保等支援助成金											3月	4月	5月	6月	
(Ⅲ)介護・保育労働者雇用管理制度助成コース															
制度整備		申請書提出4.1	2020.6.1～8.31	2020.9.1～910.30	500,000										
離職率結果				2021.9.1	570,000										
離職率結果				2023.9.1	855,000										
(Ⅰ)雇用管理制度助成コース(健康づくり制度:歯科検診)															
離職率結果					570,000										
離職率結果															

管理表を毎月確認

まとめ

- * スケジュール管理、支給忘れなど精神的な負担に打ち勝つ心
- * 電子申請が出来ない労働集約的な助成金業務に耐えられる体力
- * 15%の手数料では？だが、放課後デイなど経営の厳しい先への支援
- * 入ってくるのは1年先・・・申請総額持ち駒4千万超だが捕らぬ狸の皮算用
- * 都の”**専門家派遣支援**“事業先で助成金を紹介するとビックリして顧問契約
- * 関連性で結び付けての申請
 - 1) 両立支援から東京都の働くパパママ育休取得応援事業
 - 2) 有期から正社員転換の前に「特別教育訓練コース」
 - 3) **処遇改善加算(Ⅰ)**取得時の社員等級・評価表作成を介護コース助成金へ
- * 併給調整がありそうでない
 - 1) 人材確保の(Ⅰ)健康作りと、(Ⅲ)介護・保育コース・・・1年離職率クリアで両方から57万円
 - 2) 人材確保の介護コースとキャリアアップの賃金共通化(**等級金額は違うが**)
- * 制度整備系の助成金は確実、離職率次第の助成金は+α程度の気持ちで

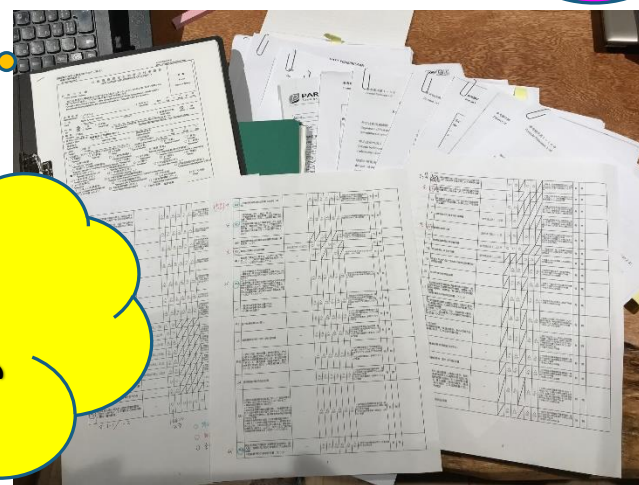
特定技能外国人の登録支援機関としての業務

これが1人分、ハンコだらけの書類
他に施設の添付資料多数

介護施設の要望は高く12人申請中

国籍・地域	総数	介護分野
総数	3,987	56
ベトナム	2,316	3
インドネシア	456	26
中国	331	3
フィリピン	235	24

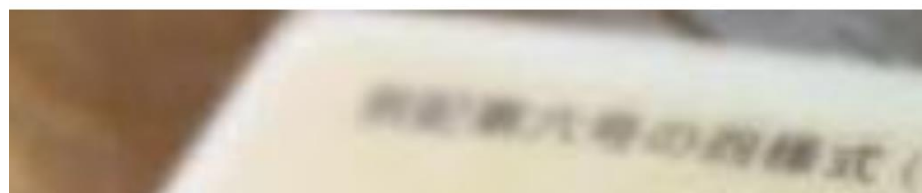
現状は目標の1割＋コロナで苦戦だがこれから期待大



外国人の日本在留証明書の交付手続きを再開

在留資格認定証明書の交付手続きが再開

© 2020年6月30日 needs-you



今後の指針

- * 現在の申請中助成金を確実に顧問先へ給付
- * これ以上の拡大は1人では限定的(顧問先事務員の教育)
- * 特定技能外国人のお世話1人＝顧問先1軒のバランス
- * 地域への貢献を指標に活動の優先順位を決める
- * ワークライフバランス