

健康経営の価値を

向上させるための

本質理解



2024年4月16日、ティーペック株式会社では健康経営に関するオンラインセミナーを開催しました。

第一部では、産業医科大学産業生態科学研究所 産業保健経営学教授の森晃爾先生から「健康経営の価値を向上させるための本質理解」と題して講演をいただきました。

続く第二部では「健康経営を強力にバックアップ！ T-PECが提供する健康経営ソリューション」と題し、実際に健康経営の支援に従事する、ティーペックの健康経営アドバイザーが、健康経営の推進に活用できる様々なソリューションについて紹介いたしました。

本資料では、今回のセミナーの内容について詳しくレポートします。

Ver.1.0 2024.05



業医科大学 産業生態科学研究所
業保健経営学 教授

もり こうじ

森 晃爾 先生

目次

第一部

「健康経営の価値を向上させるための本質理解」

- 健康経営が事業成果に結びつく道筋
- 無形資源を増やすことの多面的な意義
- 成果を上げるための健康経営の進め方

第二部

「健康経営を強力にバックアップ！

T-PEC が提供する健康経営ソリューション」

- 認定取得、若手社員のメンタルヘルス対策に
- 24 時間・年中無休で、からだところの相談に対応

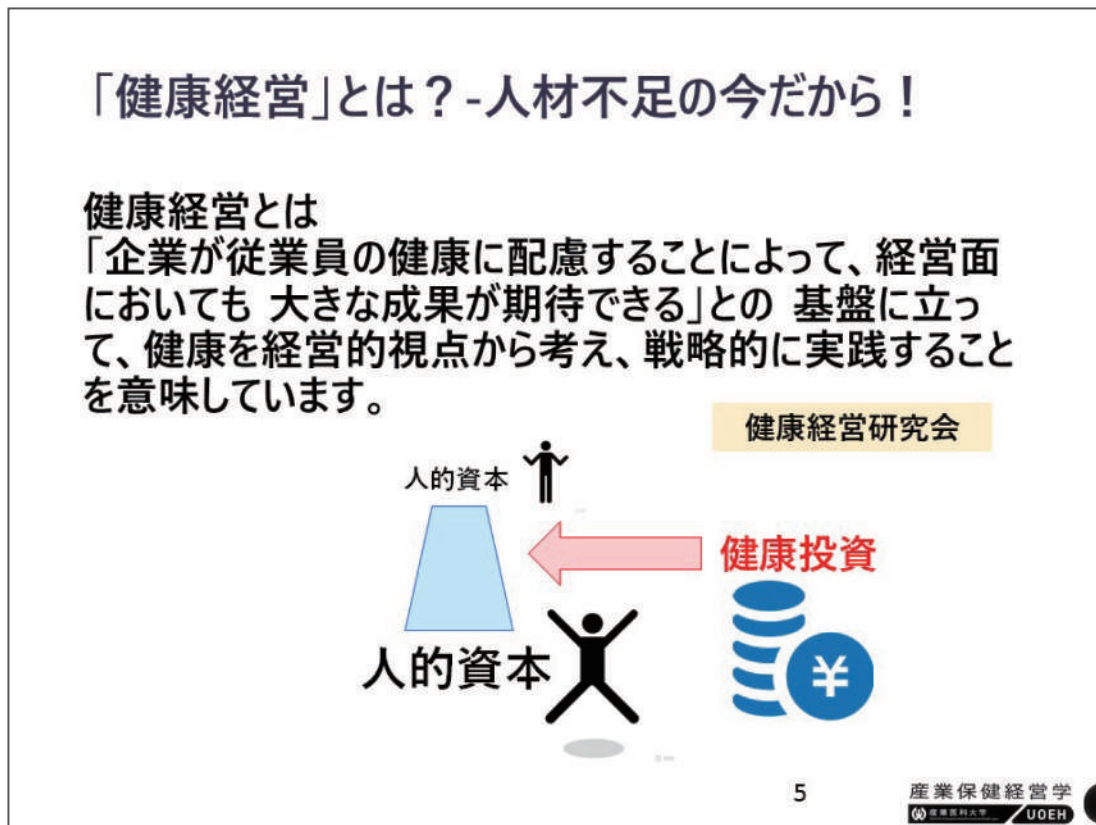
【第一部】

「健康経営の価値を向上させるための本質理解」

産業医科大学産業生態科学研究所 産業保健経営学教授 森晃爾先生

2014 年に健康投資ワーキンググループが発足されて以来、ちょうど 10 年が経ちました。現在、次の 10 年に向けての展開が検討されておりますが、健康経営優良法人の認定を取ることにとどまらず、「本当に成果が上がっている」と実感することが、次の展開において大事だと考えています。今回は実感に結びつくために必要な「本質の理解」について話をしたいと思います。

■健康経営が事業成果に結びつく道筋

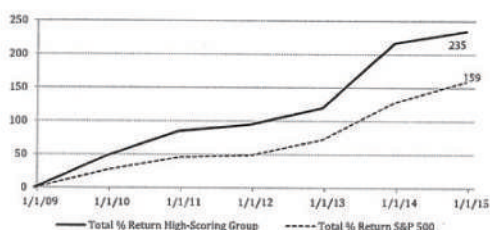


健康経営研究会による健康経営の定義に「従業員が健康になると会社が発展する」という内容がありますが、この道筋は必ずしもはっきりしていないですし、健康経営に最初から関わっている私でも、始まった当初は「これって本当なの」というような疑問がありました。

健康経営をすると業績が良くなるか？
健康経営と株価

米国企業

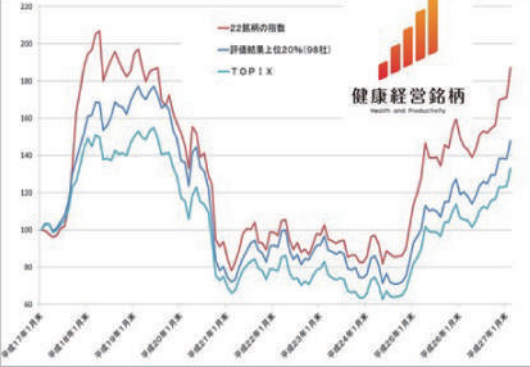
- HERO Scorecardにて、High Score45社（2009-2012）
- 2009年1月～2015年1月の株価推移をS&P500と比較



Grossmeier J, et al. Linking workplace health promotion best practices and organizational financial performance. JOEM, 2016.

日本企業

- 健康経営銘柄（2015）の株価推移
- 2005年1月～2015年2月の株価推移をTOPIXと比較



経済産業省資料 7

産業保健経営学 UOEH

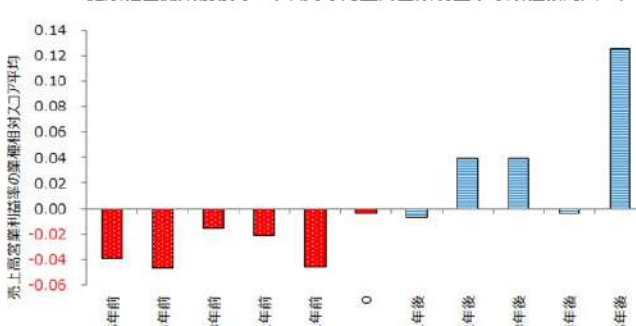
経済産業省は、最初に認定された健康経営銘柄（2015 年）の株価が、健康経営度調査票の上位 20%の企業や TOPIX よりもかなり高いという資料を出しました。また米国でも同様の調査がされており、健康経営に積極的に取り組んでいる企業の株価のパフォーマンスが S&P500 よりも高いという結果が出ています。

これに対して「健康経営をやったら株価が上がるのか、それとも株価が上がるような企業が健康経営をやっているのか」という議論が起ったのです。

健康経営をすると業績が良くなるか？
利益率

健康経営開始前後の5年以内の売上高営業利益率の業種相対スコア

N=475



注：健康経営を始めた時点を中心とした前後の最長5年以内の売上高営業利益率の業種平均スコアの平均値、5年前より後に健康経営を始めた場合はサンプルは無いとする

- 健康経営を開始した年を「0」とした際の、5年前から5年後までの売上高営業利益率の業種相対スコア（業種内において健康経営を推進した企業の利益率が相対的に高いか低いかを把握する指数）の平均値を比較。
- 健康経営を開始する前の5年以内では、売上高営業利益率の業種相対スコアは負を示し、業種相対で利益率が低い状況であることを反映している一方で、健康経営を開始した後の5年間では、業種相対スコアは正の値を示す傾向にあった。

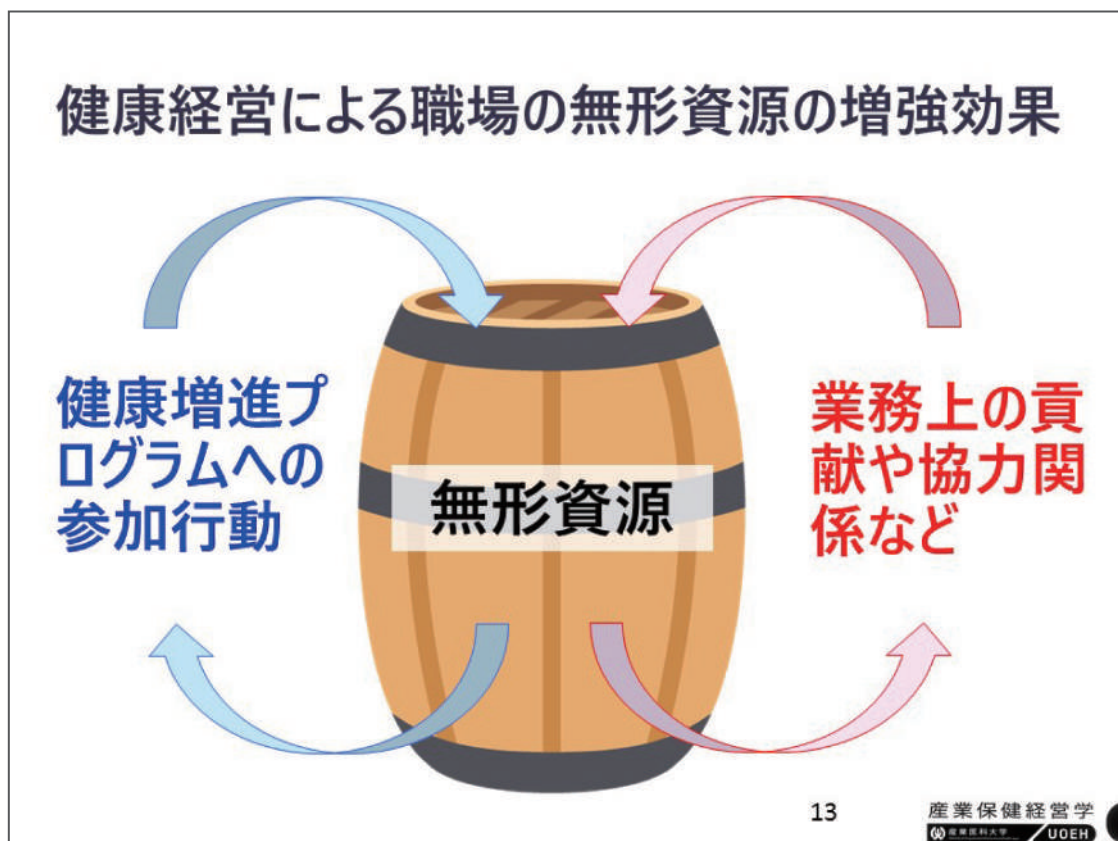
そうした中、経済産業省が出した資料が、健康経営を始めた 475 社の売上高営業利益率の推移です。健康経営を始めて 2 年後には大きくプラスになっています。

産業医の感覚としては「健康への取り組みというのは、従業員の意識が変わり、生活習慣が変わり、さらに健康面での成果が出るには時間がかかるのに、なぜ？」と不思議に思いました。しかし、よくよく考えると「従業員が健康になった結果、例えばプレゼンティーイズムが減るとか、病気が減るとかして、会社が発展するということではなく、もっと直接的な効果によって、健康経営は会社プラスになっているのかもしれない」と思い至り、それについて考えようと試みました。

キーワードは「いい会社」です。健康経営にしっかり取り組んでいる会社とそうでない会社、それ以外の条件が同じなら

- ・どちらに投資したいですか？
- ・どちらと取引したいですか？
- ・どちらの会社の方が、人が集まりそうですか？
- ・どちらの会社の方が、存続可能性が高いと思いますか？

「仮に病気が減るような効果がなかったとしても、健康経営に取り組んでいる企業は発展するし、いい人材が採用できる」と考えるようになりました。



そして「職場がいい感じで、いい会社で、いい職場である」ということを簡単に表せる指標として、「無形資源」という言葉を定義しようと思いました。

無形資源がたまると健康増進プログラムの参加行動が起きて、またみんなで取り組むことによって無形資源がたまる。この無形資源は、単なる健康のためだけにあるのではなく、業務上の貢献や協力関係、部署を越えた協力関係などにもプラスに働き、それによってまたたまっていくというものです。

そしてもう一つの指標として紹介したいのが POS(Perceived Organizational Support) です。

有力な職場資源の指標

Perceived Organizational Support (POS) (従業員に「知覚された組織的支援」)

- 組織が自分の貢献をどれくらい価値あるものとして評価しており、自分の Well-being をどれくらい気にしているのかについて、個人が形成している包括的な信念
- 社会的交換理論（アクター（個人・集団）は互いに資源を交換し合っており、互いに貸借のバランスをとるように行動する）を基盤としている。
- 1986年に、Eisenberger, Hungtington, Hutchisonらによって提唱された。



Prof. Robert Eisenberger

1943-2022

14

産業保健経営学
UOEH

POS とは、組織が自分の貢献を評価してくれている、または自分のウェルビーイングを気にかけてくれていると認識すると、その人は「この会社に長く働いて、この会社のために貢献しよう」と思うようになる社会的交換理論を基盤としています。

先行要因と結果要因

先行要因

- 公正性
(Fairness, Justice)
- 上司のサポート
- 組織の報酬・労働条件



POS

結果要因

上昇するもの

- 組織へのコミットメント
- 仕事の満足度
- ワーク・エンゲイジメント
- 仕事への参画意識
- 仕事の成果

低下するもの

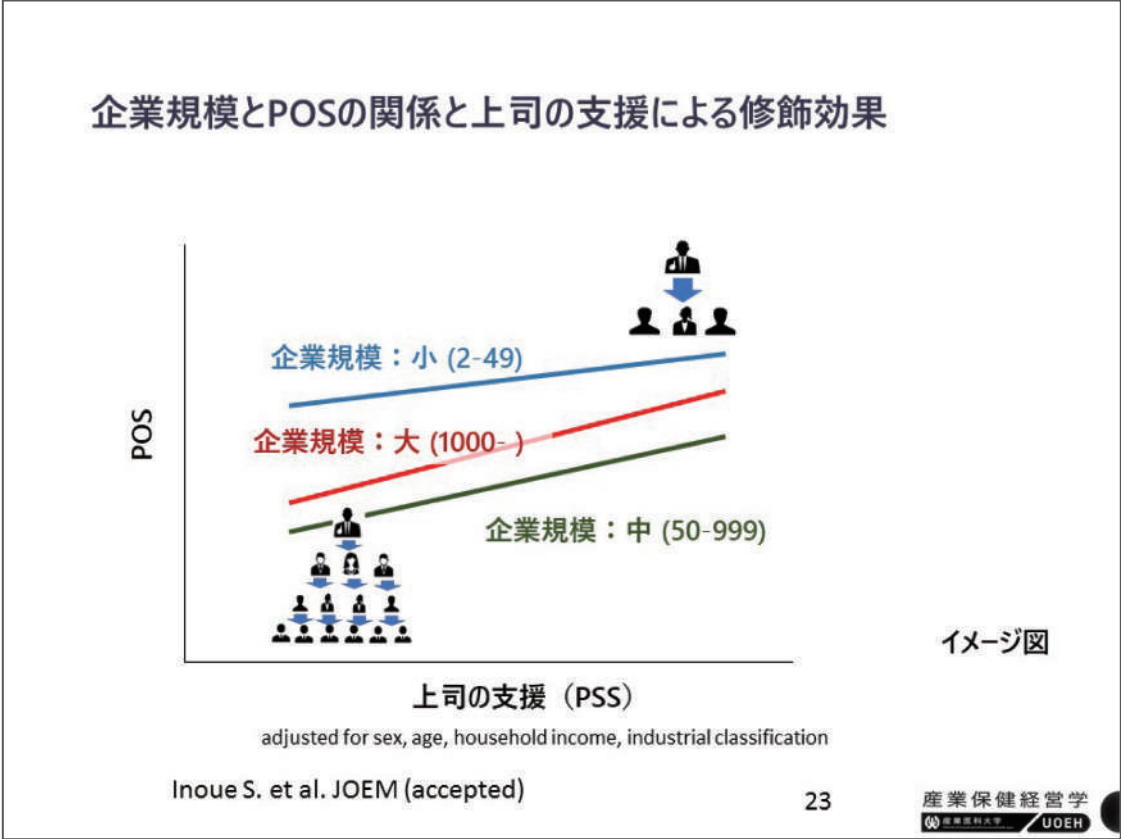
- ストレス
- 離職意思

Rhoades and Eisenberger.
Perceived organizational support: A review of the literature,
J Appl Psychology, 2002

16

産業保健経営学
UOEH

POS を上げる要因として一番に挙げられているのは「公正性」です。二番目に「上司のサポート」、「組織の報酬や労働条件」はその次となっています。また POS が高いと組織へのコミットメントやワークエンゲージメント、仕事の成果などが上昇し、ストレスや離職意思が低下します。



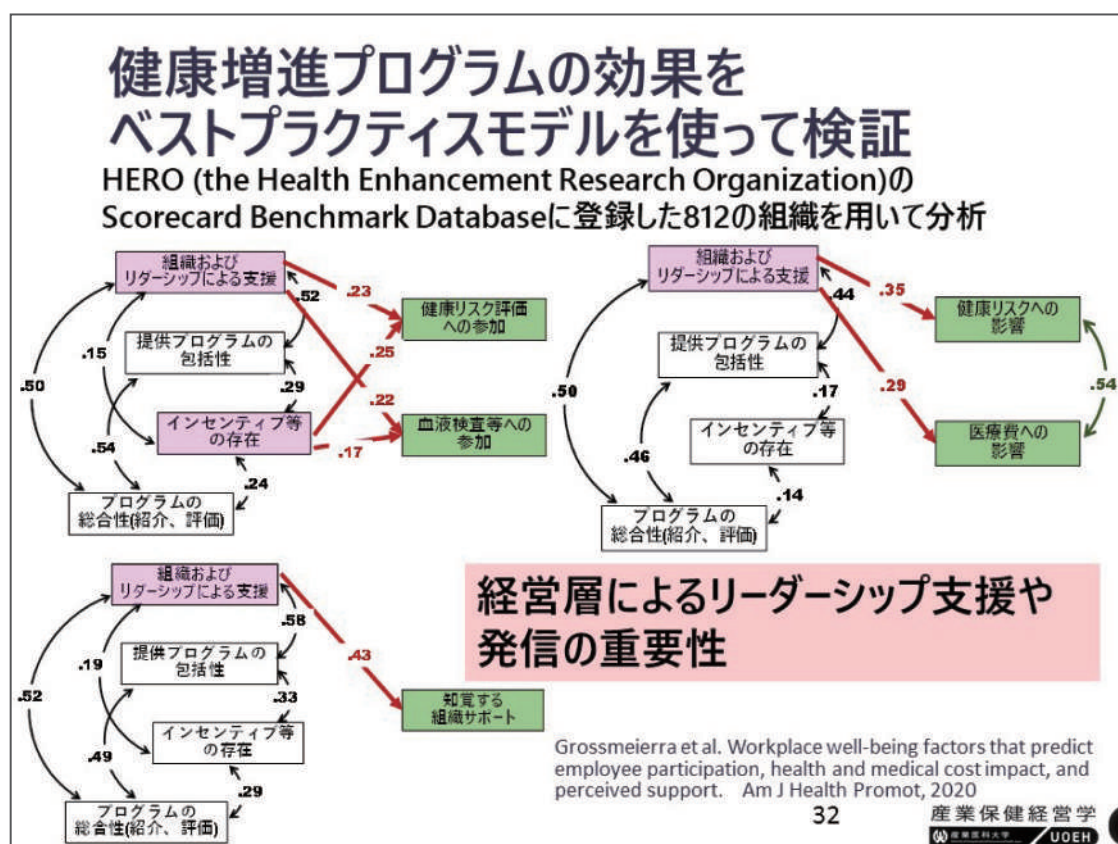
そして企業規模と POS の関係、上司の支援による変化に関する調査結果です。POS は直接経営者と接することができるような小規模の企業の方が高いです。また企業規模が大きいと、上司のサポートによって POS がグッと上がることがわかっています。



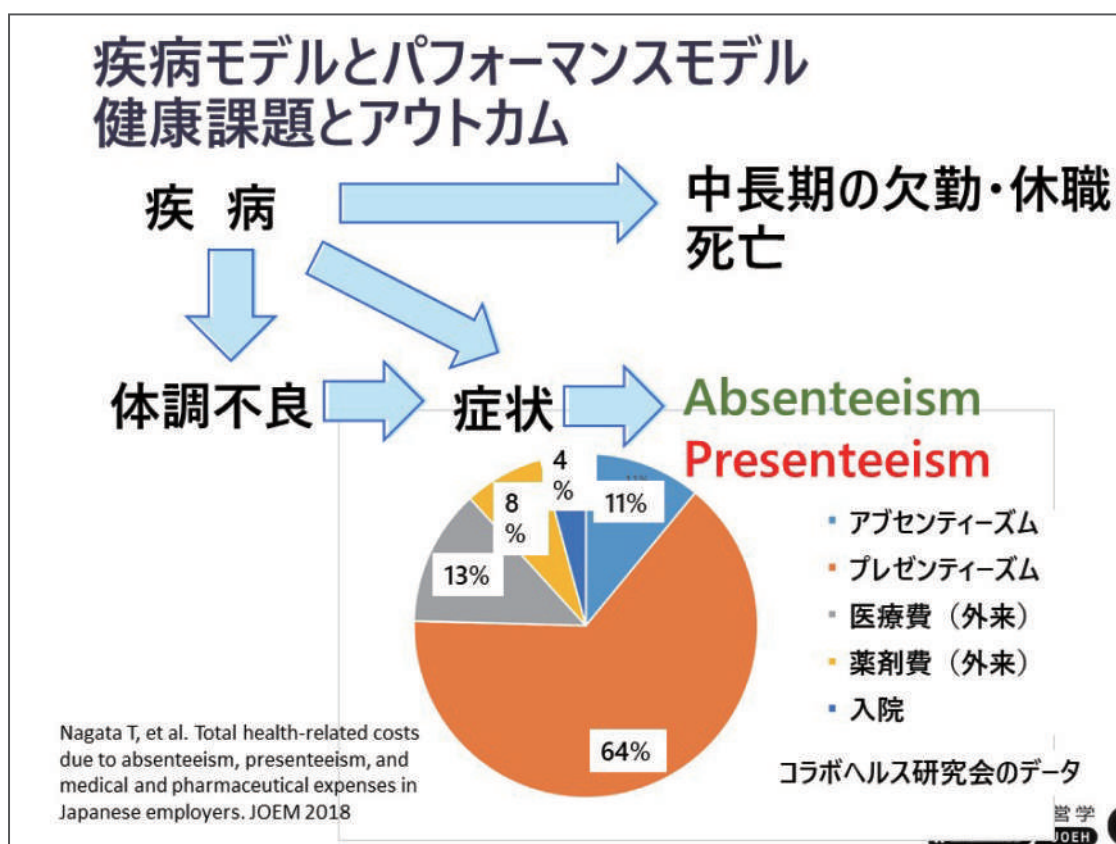
また管理職自身の POS が高いと、部下に対して支援的行動をとり、結果として部下の POS が高くなるという研究結果があります。大きな会社ではどうやって管理職の POS を上げるかが重要で、ひいてはトップのリーダーシップやコミットメントが、健康経営で成果を出すためには必要となるわけです。

■無形資源を増やすことの多面的な意義

無形資源を増やすことはとても大事で、健康プログラムへの参加促進と、プレゼンティーイズムの低減に決定的に効いてきます。



アメリカの HERO という健康経営を評価する団体が行った 812 の組織に対する調査によると「インセンティブがあると健康増進プログラムの参加率は上がるものの、成果は上がらない」「プログラムが良くても参加率には関係がない」、一方で「組織およびリーダーシップによる支援があれば、参加率も成果が上がる」という結果が出ています。

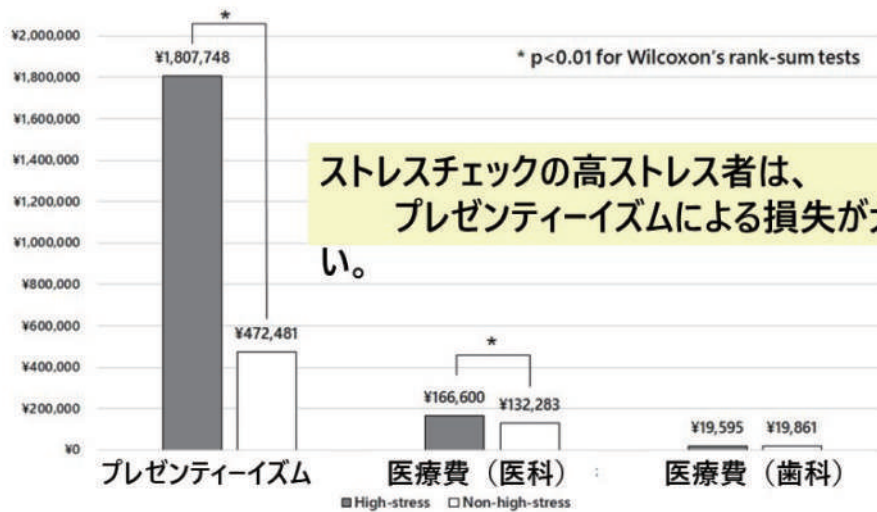


次はプレゼンティーズムについてです。従業員の健康問題による損失の約 3 分の 2 はプレゼンティーズムによる損失だという結果が出ています。

欧米ではよく、プレゼンティーズムと慢性疾患との関係が研究されていたので、糖尿病とプレゼンティーズムの関係を分析してみたところ、境界型や耐糖能異常のレベル、または軽い糖尿病ではプレゼンティーズムは発生していませんでしたが、薬の量が増えていくとプレゼンティーズムが発生していました。

しかし慢性疾患が重症化している例は会社において少数ですので、重症化予防対策だけをやっても、プレゼンティーズムは改善しません。

高ストレスと損失



ストレスチェックの高ストレス者は、
プレゼンティーズムによる損失が大きい。

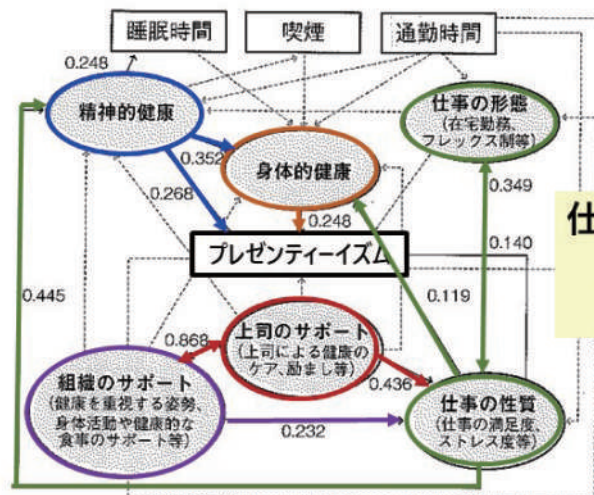
Nagata T, The differences of the economic losses due to presenteeism and treatment costs between high-stress workers and non-high-stress workers using the stress check survey in Japan. J Occup Health, 2022

36

産業保健経営学
UOEH

一方、ストレスチェックで高ストレス者と言われた人たちは、プレゼンティーズムによる損失が大きく、大企業ベースで年間約 130 万円の違いがあるとわかりました。

プレゼンティーズムを発生させる要因の相互関係



仕事の要因→精神健康
→プレゼンティーズム
この流れがポイントとなる。

※実線は相関係数>0.1を示す。すべての線は統計的に有意な相関(P<0.001)を示す。性別、年齢、収入、学歴、民族性、役職で調整済み。

Stepanek M et al. Individual, Workplace, and Combined Effects Modeling of Employee Productivity Loss. JOEM, 2019

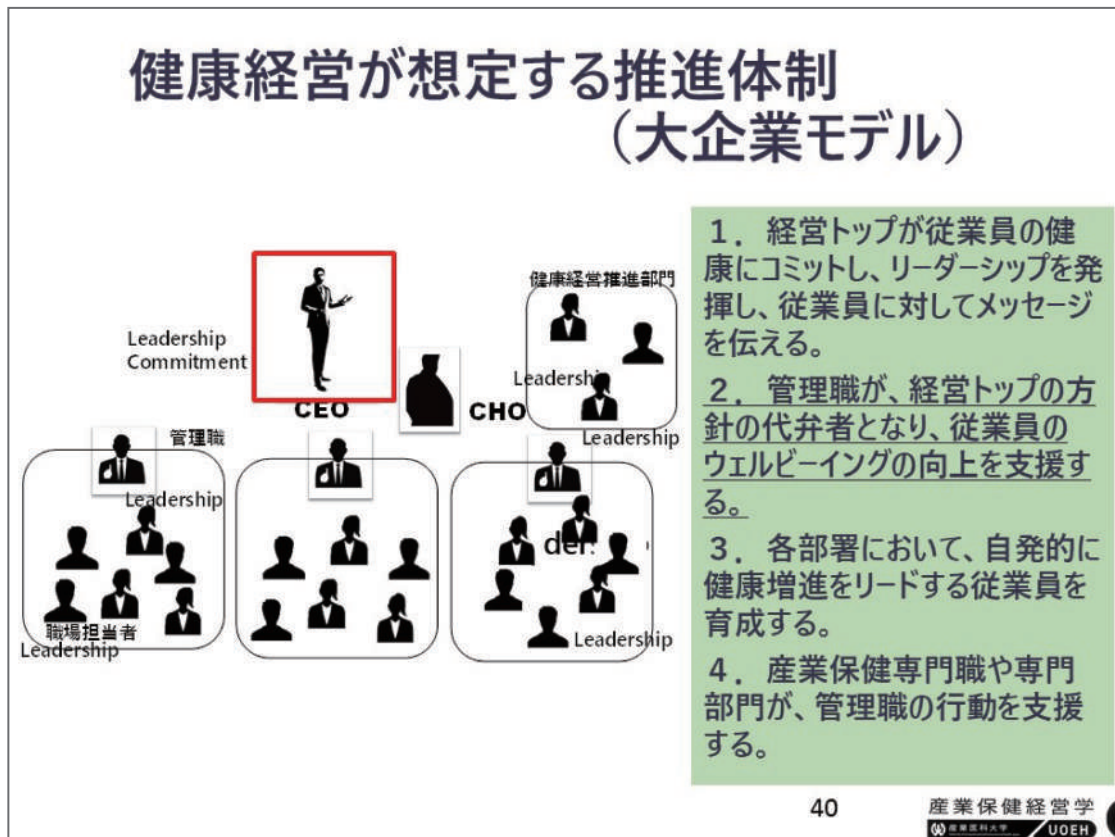
38

産業保健経営学
UOEH

これは、ヨーロッパで行われた研究ですが、プレゼンティーイズムの原因は精神的健康であり、精神的健康がさらに身体の健康を介して、プレゼンティーイズムに両方から影響しているという結果が出ています。

精神的健康には上司や組織のサポートという要素がすごく効いてくるので、集団に向けたプレゼンティーイズム対策として、ぜひ取り組んでいただきたいと思います。

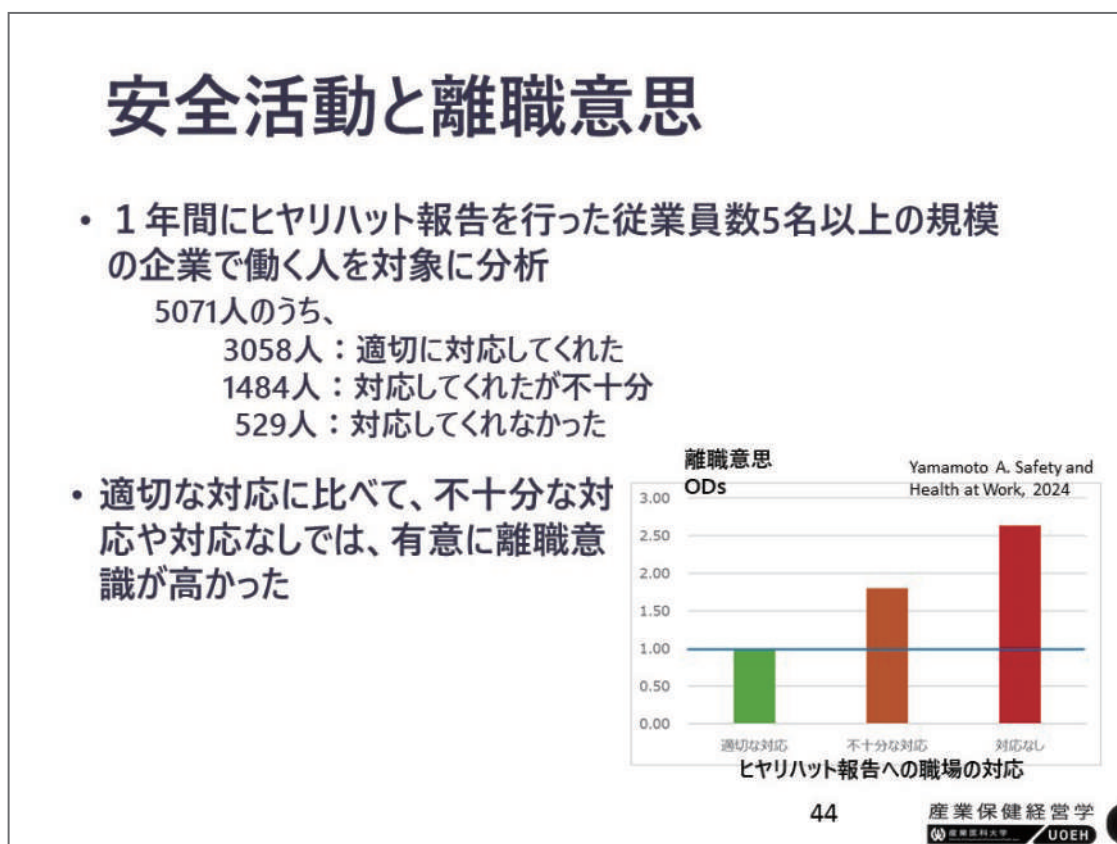
■成果を上げるための健康経営の進め方



成果を上げるための健康経営の取り組みにおいては、経営トップのリーダーシップは間違いなく必要ですし、管理職が、経営トップによる方針の代弁者になって、従業員のウェルビーイングを向上させる支援をできるような組織を作ることが、とても重要です。

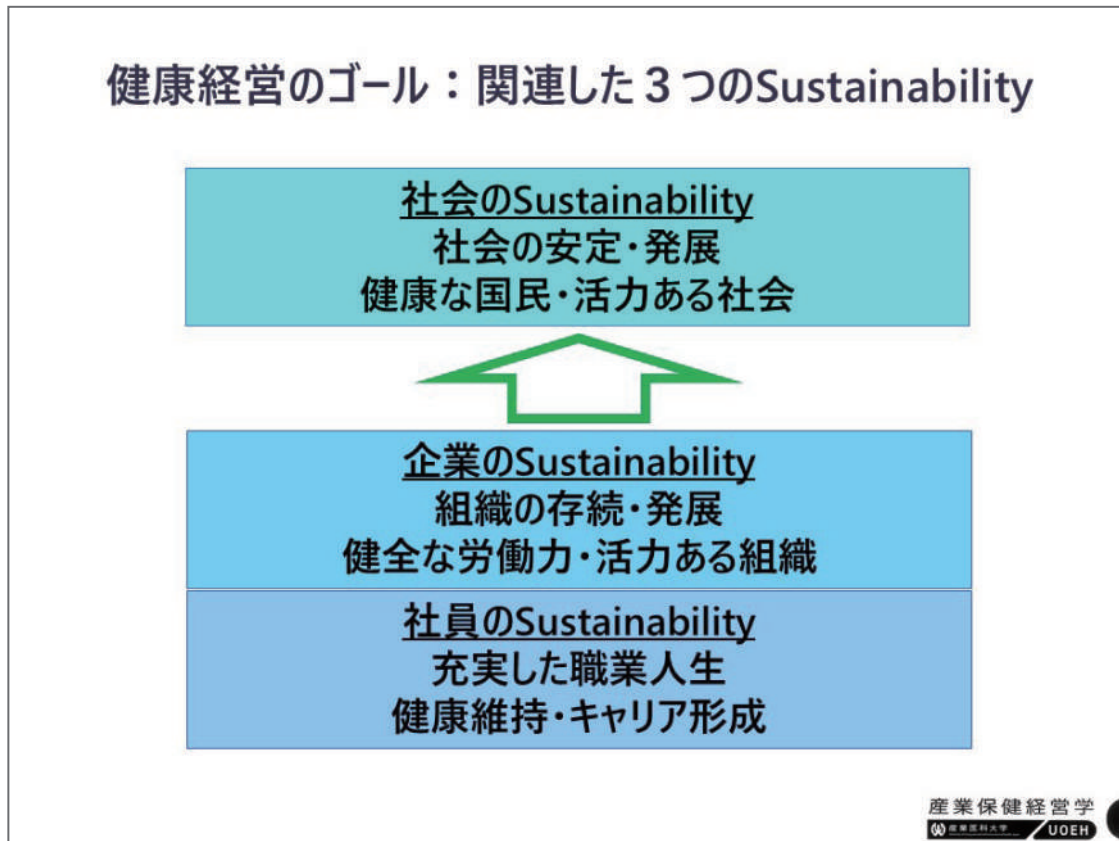


そして健康施策については、ただ単にヘルスプロモーション・活力向上だけでなく、まずは健康経営のお城の土台である「安全・健康配慮義務」を果たすことが大事かと思います。



私達が今年出した論文ですが、会社にヒヤリハット報告をしましたという従業員 5071 人を対象にした調査で、「会社は適切に対応してくれました」と答えた人と「対応してくれましたが不十分でした」という人と「対応してくれなかった」という人たちを分けると、対応によって離職意思が大きく異なる結果が出ました。

安全衛生のリスク対策をやらないと「そんな危険なところで働けない」というような形で従業員自身が辞めてしまう、つまり健康経営の極めて強い土台になっているわけです。



最終的に健康経営というのは、これから人材が減っていく社会において、働く人の職業人生を充実させることで、組織のサステナビリティが向上し、ひいては社会のサステナビリティが向上する。こうした実験的な取り組みでありますので、引き続き、皆さんには取り組みを進めていただきたいと思います。

【第二部】

「健康経営を強力にバックアップ！ T-PEC が提供する健康経営ソリューション」

ティーペック株式会社 健康経営ソリューション推進部 1 課 山田 悟士

今回、ご紹介するソリューションは約 1500 の企業・団体様に活用いただいているものです。まずは、そのソリューションがどのように役立つのか、続いてソリューションの内容について紹介します。

■認定取得、若手社員のメンタルヘルス対策に

健康経営優良法人認定取得にお役立ていただけます！

健康経営銘柄2024選定基準及び健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
				大規模	銘柄・ホワイト500
1. 経営理念・方針		健康経営の戦略、社内外への情報開示	健康経営の方針等の社内外への発信	必須	
			従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	—	必須
		自社従業員を起した健康増進に関する取組	①トッパーナーとして健康経営の普及に取り組んでいること	左記①～④のうち13項目以上	必須
2. 組織体制		経営陣の体制	健康づくりの責任者が役員以上	必須	
		実施体制	産業医・保健師の関与		
		健保組合等保険者との連携	健保組合等保険者との協議・連携		
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	必須	
		健診・検診等の活用・推進	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	左記⑤～⑪のうち13項目以上	
			③受診勧奨の取り組み		
			④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施		
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定 ※1従業員健康保持・増進やメンタルヘルスに関する教育については研修等（実施率）も開示していること		
		ワークライフバランスの推進	※適切な働き方の実現及び育児・介護の両立支援の取り組み		
		職場の活性化	※コミュニケーションの促進に向けた取り組み		
	従業員の心と身体健康づくりに関する具体的な対策	仕事と治療の両立支援	※私病等に関する復職・両立支援の取り組み（※以外）		
		保健指導	※保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※1生活習慣病予防対策等への特定保健指導以外の保健指導については研修等（実施率）も開示していること		
			※食生活の改善に向けた取り組み		
			※運動機会の増進に向けた取り組み		
		具体的な健康保持・増進施策	※女性の健康保持・増進に向けた取り組み		
			※長時間労働者への対応に関する取り組み		
			※メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み		
		感染症予防対策	※感染症予防に関する取組		
		喫煙対策	※喫煙率低下に向けた取り組み		
			受動喫煙対策に関する取り組み	必須	
4. 評価・改善		健康経営の推進に関する効果検証	健康経営の実施についての効果検証	必須	
5. 法令遵守・リスクマネジメント			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反による罰則を課せられていないこと、等	必須	

T-PEC

©T-PEC CORPORATION

2

こちらは健康経営優良法人の認定要件になります。多くの項目がありますが、この後に紹介するソリューションを活用することによって、赤枠で囲んだ8項目に印がつけられる可能性があります。実際にお客様から「このサービスを使っているから、認定が取得できました」という嬉しい声も多くいただいております。

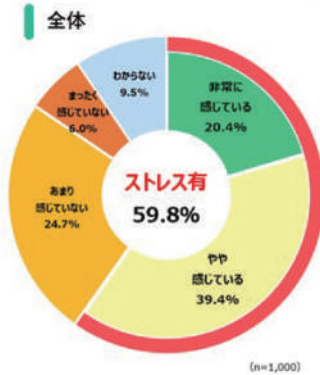
もちろん認定取得だけではなく、「若手社員のメンタルヘルス不調」など、最近多くの企業様が感じている課題についても効果があると思われます。

若手社員のメンタルヘルス対策として①

若手社員の半数以上がストレスを感じている

【仕事のストレスの有無】

Qあなたは現在、仕事に関することでストレスを感じていますか？



入社時期別

		ストレス有		ストレス無		(%)		
		非常に感じている	やや感じている	あまり感じている	まったく感じている			ストレス有
n =								
全体		1,000	20.4	39.4	24.7	6.0	9.5	59.8
入社時期	1年未満	324	17.3	34.6	27.2	8.0	13.0	51.9
	1～2年未満	387	22.2	42.6	22.2	4.4	8.5	64.9
	2～3年未満	289	21.5	40.5	25.3	5.9	6.9	61.9

出典「約半数は社内に相談相手がない？」入社3年未満の若手社員に聞いた！若手社員のメンタルヘルスに関する調査
 (2023年9月/ティーベック発行)
 ●調査の経緯：コロナ禍～コロナの5年移行後に入社した若手社員の意識調査
 ●調査の対象：18～25歳（平均年齢23.1歳）の男女1,000名、入社年数3年未満の会社勤務者（一般社員・管理職）
 ●調査の方法：インターネット調査

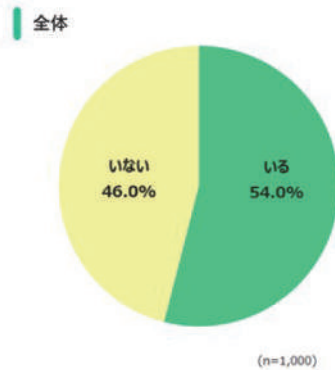
こちらの資料は、ティーベックが「入社年数が3年未満の一般従業員1000名」に対してアンケート調査をした結果です。「ストレスがある」と回答しているのが全体の6割という状況です。

若手社員のメンタルヘルス対策として②

若手社員の約半数は社内に相談できる相手がない

【社内の相談相手の有無】

Qあなたが仕事に関することで悩みを抱えたとき、社内に相談できる人はいますか？



入社時期別

			いる		いない		(%)
全体			1,000	54.0	46.0		
入社時期	1年未満	324	56.2	43.8			
	1～2年未満	387	49.9	50.1			
	2～3年未満	289	57.1	42.9			

「相談する」ことの有用性（＝カタルシス効果）

カタルシス効果とは、不安や不満、イライラや悲しみなどネガティブな感情を口に出すと苦痛が緩和され、安心感を得られる現象のこと。自己完結で得られるのはもちろん、他者との交流によっても得られるのです。現在は心理学用語として使われています。

今まで以上に「相談」体制の充実が求められる

そして「仕事に関することで悩みを抱えた時に社内に相談できる人はいますか」というような問いに対して「いない」と答えた方が半数近くいました。メンタルヘルス不調においては「他者に相談することは非常に有益」といわれますので、この状況は深刻な問題です。今まで以上にこの相談体制の充実、そして工夫が求められるかと思えます。

■ 24 時間・年中無休で、からだところの相談に対応

T-PEC相談窓口サービス概要

EAP窓口のパイオニアとして累計2,500万件以上の相談にワンストップで対応して参りました！

会社に知られず
相談したい

貴社専用
無料回線

【利用者】
従業員とご家族

【対応している相談】

- ・ 健康
- ・ 医療
- ・ 育児
- ・ 介護
- ・ メンタルヘルス



約40万件の
医療機関情報か
ら、
病症状に合わせた
医療機関情報を提

メンタルヘルスカウンセ
リングは**全国230か所**の
カウンセリングルームで
対面、またはオンライン
でも対応

24時間365日

T-PEC

©T-PEC CORPORATION 5

続いて、ティーペックが提供するソリューションを紹介します。

ご契約をいただいた企業様には、専用の無料回線を準備いたしまして、従業員とご家族の方から 24 時間 365 日、健康・医療・育児・介護・メンタルヘルスの相談を受けます。もし病院にすぐ行った方がいい場合には、ティーペックが持つ約 40 万件の医療機関情報データベースから、症状やお住まいといった状況に合わせて情報提供をしており、重症化予防にも活用いただいております。

メンタルヘルスカウンセリングの場合、対面もしくはオンライン面談という形で提供していて、電話で予約手配もしています。

相談実績と内訳

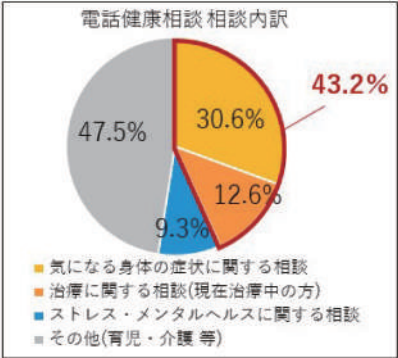
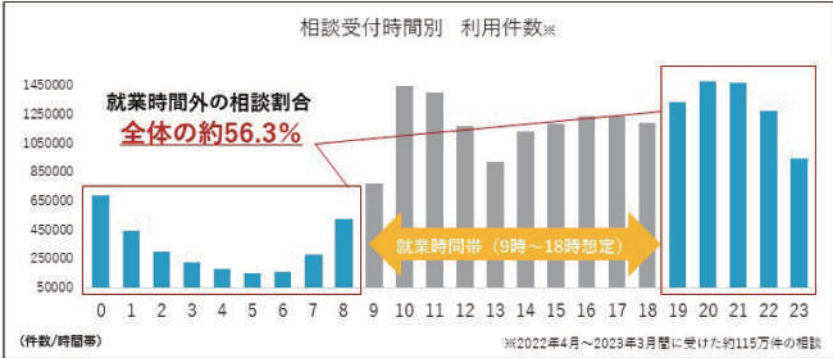
年間120万件のご相談のうち半数が就業時間外。メンタルヘルス以外のからだのご相談が全体の4割で、ここから1つの窓口で相談できる窓口の広さ。

業界トップクラスの相談実績

健康相談件数

累計 **2,500万件** 以上！

年間 **120万件** 以上！



T-PEC

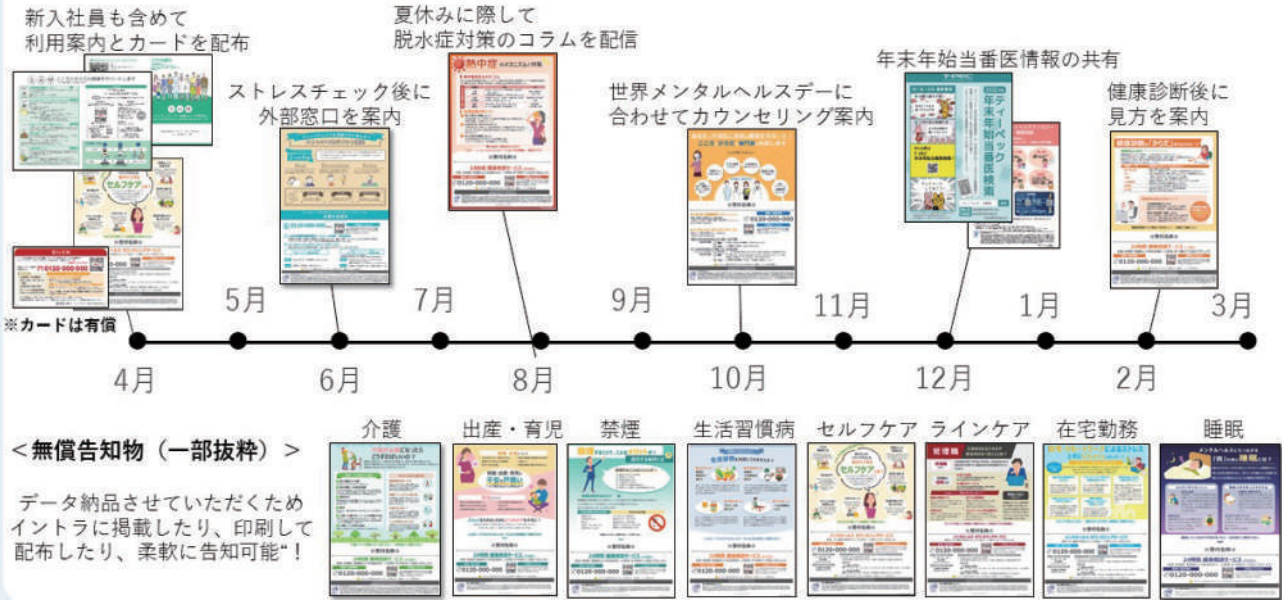
©T-PEC CORPORATION | 8

相談受付時間ですが、就業時間後の夜間・深夜帯に全体の約 56%の相談が入っています。自宅に帰って 1 人になった時にうつうつとしてしまうことが非常に多いので「24 時間・年中無休」での対応が重要になってきます。

そして相談の内訳でからだの相談が 43.2%、こころの相談が 9.3%となっていて、メンタルヘルスの相談が少なく見えるのですが、実際には、初期のメンタルヘルス不調は「頭が痛い」「お腹が痛い」といった、からだの症状に現れることが多く、こうした悩みを救い上げるという意味で、こころとからだの相談を1つの窓口で受ける必要があると捉えております。

豊富なプロモーションコンテンツ

様々な周知コンテンツをご用意。年間のプロモーション計画までサポート！



T-PEC

©T-PEC CORPORATION | 9

こういった相談窓口は置いておくだけでは使われないので、冊子やカードタイプの利用案内用のツールを多数用意しており、実際に活用いただく際には私どもの営業担当が年間のプロモーション計画まで含めてサポートいたします。

ティーペックでは、健康経営のヒントとなる情報を随時発信していきますので、お役立ていただければ幸いです。

※当セミナーレポートは、2024 年 4 月に作成されたものです。

※「健康経営 (R)」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。

ティーペックについて

- 会社情報
- 導入実績
- お問い合わせ



ティーベックは、豊富な相談実績とノウハウを誇る EAPのリーディングカンパニーです

- 創業 : 1989 年
- 導入団体数 : 約 1,500 団体
- 累計相談件数 : 約 2,400 万件以上（年間約 100 万件）
- コンタクトセンター : 全国 4 拠点（上野・新宿・大阪・名古屋）* 万全の BCP 対策

1989 年 6 月 創業

同年 10 月 24 時間電話健康相談サービス開始

2001 年 4 月 こころのサポートシステム

メンタルヘルスサポートサービス開始

2004 年 4 月 ハラスメント相談室

ハラスメント相談サービス開始

2009 年 9 月 メンタルヘルス研修

メンタルヘルス研修サービス開始

2014 年 6 月 ストレスチェック

T-PEC ストレスチェックサービス開始

2017 年 2 月 健康経営優良法人認定

健康経営優良法人「ホワイト 500」認定以降 8 年連続で認定取得

※「健康経営®」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。



ご相談に対応するのは医師・保健師・
心理カウンセラーなどの専門家、
250 の相談ブースと見学スペース、
品質保証専門部署を完備

組織を支える

ストレスチェック・職場改善

- ・ ストレスチェック
- ・ 組織分析&職場改善プログラム
- ・ ラインケア／セルフケア研修
- ・ 人事・労務ホットライン

ハラスメント・ コンプライアンス

- ・ ハラスメント総合プログラム
- ・ ハラスメント研修
- ・ コンプライアンス通報・
相談窓口サービス

治療と仕事の両立・職場復帰

- ・ がん治療と仕事の両立支援
- ・ こころの専門医ネットワーク
- ・ 惨事のこころのケア（CISM）

人を支える

メンタルヘルス

- ・ メンタルヘルスカウンセリング
- ・ 定期訪問カウンセリングサービス
- ・ 法律相談サービス

日常の健康

- ・ 24 時間電話健康相談
- ・ チャットボット健康相談
- ・ 海外総合医療サービス
（海外赴任者向け）

予防・早期発見

- ・ あたまの健康チェック

受診・治療

- ・ 専門医電話相談／セカンドオピニオン手配／
受診手配／「ドクターが薦める専門医」情報提供
- ・ 生活習慣病受診サポート
- ・ 二次検診手配
- ・ がん治療と仕事の両立支援





全国独自**医療データベース**

合計 **41** 万件超 (2023 年 6 月現在)



提携**カウンセリングルーム**

ネットワーク

約 **230** カ所 (2023 年 6 月現在)



医師ネットワーク

合計 **2,376** 名 (2023 年 6 月現在)



提携**医療機関**ネットワーク

全国拡大中！

組織
を支える

T-PEC

コンタクトセンター



相談スタッフ合計 **440** 名
(2023 年 6 月現在)

人
を支える



専門資格**アドバイザー**陣

- ・ 心理カウンセラー
- ・ 社会保険労務士等



経験豊富な**コンサルタント**陣

ストレスチェック集団分析
年間約 **200** 件の
フィードバックを実施



多彩な**研修講師**陣

メンタルヘルス / ハラスメント /
健康等
年間約 **600** 研修を実施



提携**弁護士事務所**

ハラスメント問題解決の支援

契約団体数

約 **1,500** 団体

相談件数

約 **1,000,000** 件／年

面談カウンセリング件数

約 **12,000** 件／年

ストレスチェック受注数

約 **650** 団体／年

研修受注件数

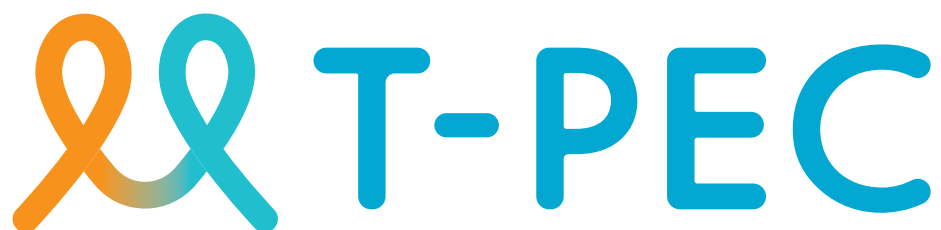
約 **600** 件／年

ストレスチェック集団分析
フィードバック実績

約 **200** 件／年

選ばれる 3 つの理由

- ① 専門性に特化しながら
充実したサービス群
- ② キャパシティと
品質維持のバランスの良さ
- ③ 個人情報取り扱いにおける
セキュリティ体制



Total Private Emergency Center

日本の新しい健康インフラになる

わたしたちはこの国で暮らす人々が、
心身ともに健やかで幸福な人生をおくる上で
なくてはならない存在になることを目指します。

【サービスに関するお問い合わせ】

ティーペック株式会社

電話：03-3839-1100（代） メール：is-group@t-pec.co.jp

（※後日、営業担当者よりご連絡します）

※こちらのページでのセールス行為などはご遠慮願います。

※お問い合わせ内容により、お応えできない場合がございますので、
予めご了承ください。