

2021年11月26日

ヤマハ英語講師ユニオン
執行委員長 清水ひとみ 様

株式会社ヤマハミュージックジャパン
代表取締役社長 押木 正人

「ユニオンに寄せられた講師からの質問書」に対する会社回答

貴ユニオンからの2021年11月12日付「ユニオンに寄せられた講師からの質問書」について、下記の通り回答致します。

記

〈現時点での雇用契約について〉

1. 雇用講師は会社でTOEIC IP オンラインテストを会社負担で受けることができありがたいが、その結果を講師ランクに反映できるよう認めていただきたい。

(回答)講師ランクについては、TOEICのスコアによって変更をするものではなく、「ヤマハ英語教室 構造改革・講師雇用制度導入について 講師説明資料」P.74(2020年12月11日差し替え)に記載しました通り、継続的な評価を反映し変更する形とされています。つまり、活動報告に基づく自己評価、業績データ、巡回レッスン状況、職制による面談等、定量的・定性的な評価を総合的に判断し、講師ランクの変更を決定します。会社としては、ランクは上記の通りあくまで総合的判断に基づき変更されるべきであると考えています。尚、ランク変更つまり昇格候補となった講師には、各ランクの昇格条件(IランクはTOEIC860、SランクはTOEIC900)を満たしていることを確認するため、上司よりTOEICの受験を業務として指示します。

またはTOEIC L&Rの受験補助があると助かる。

(回答)TOEIC L&Rの公開テストについての受験補助は考えておりません。

会社へスコア提出(A契約年2回、B契約年1回)をしなければならず、TOEICの受験料も値上げされ、減額された給料の中で負担が大きすぎる。また、TOEIC以外に英検等の資格試験は講師ランク評価の対象にならないのか。ぜひ対象にしていただきたい。

(回答)雇用契約後は会社へTOEIC等のスコア提出を義務付けてはおりません。また、TOEICのスコア自体を昇給・昇格に反映させる訳でもありません。

但し、英語講師に限らず、通常、社員は自己啓発による能力伸長も期待されていますので、TOEICへの取り組みに限らず、自己啓発の成果も人事評価の一つの要素になりえます。それ故、活動報告書(B契約は年1回、A契約は年2回提出)には、自己啓発の成果記入欄を設けています。

尚、会社政策として行う研修や、特定業務の担当者に対して特定の受験を必須とする場合は、業務として会社が費用負担をして行いますが、自己啓発への会社支援は会社全体で同一の取り扱いとなります。

2. 運営時間設定の基準が曖昧。誰がどの様に決定しているのか、付加比率が地区や講師によって差がありすぎると感じる。週5日稼働で運営時間が3時間しか付いていない講師や、運営時間が0の曜日の講師もいる。このようなスケジュールで、講師が日々のレッスン準備や業務を行うために十分な時間が確保されていて、現実的な運用であると会社は考えているのか。実際、働いている講師からすると、このような勤務スケジュールで、レッスン準備、パソコンのメールをチェック、様々なパソコン関連の指示を理解し、実行するには無理があると感じる。その日にできなかった場合、次の運営時間まで放置する

ことになってしまい、レッスン中や休日中也気がかかってしまう。

(回答) YMJとして付加比率の目安を130~140%(最大150%)として、基準を設けています。

特約店の会場集約やエリアの状況により、やむを得ず基準をオーバーしている場合があることは承知していますが、翌年に向けて稼働効率改善を図って参ります。尚、付加比率が130%未満となる場合は130%以上になるように運営時間を追加し、週単位で調整しています。

また、新講師を除き、通常レベルの講師においては、基準となる付加比率の範囲内で十分に業務ができていると考えています。

YMJからの突発的な業務指示があり、運営時間では処理できない場合は、事前に上司に時間外申請をして業務を行って下さい。

また、運営時間が足りない場合も、残業申請をして却下されることがある。このような場合どのように業務を行えばよいのか。

(回答) 会社としては通常の業務遂行に必要な「運営時間」は所定労働時間の中で対応可能と考えています。どうしても所定時間内での対応が困難なものがあれば、事前の申請を受け、上司が個々の状況や必要性を判断して、時間外を認めています。

3. メール伝達内容、パソコンの設定、セキュリティー更新等、重要な指示書の内容が説明不足であったり不親切で、手順や内容を理解し実行するまでに、非常に時間がかかる。運営時間では時間が足りない。全員が効率的に作業が出来るように、わかりやすい説明、手順(動画などで実際の動きを掲載等)にしたい。

(回答) ご指摘の全社員共通の業務ツール等に関する説明はヤマハグループ共通のもので、当該所管部門から全社員に一律の内容で説明をしていますが、英語講師に対しては、これに加えて必要に応じての補足説明を加える等のフォローもさせて頂いております。基本的なPCスキルは当社社員に必須のもので、各位におかれましても自己啓発として身に付けるように努力をお願いします。

4. 雇用B、週2日稼働程の勤務の講師はパソコンを開かない日の方が多く、その間に会社から様々な連絡が来ていたり、講師担当からもメッセージがたくさん来ている。締め切り日があるものもあり、稼働日以外もチェックしないといけないと感じる。次の勤務日まで日にちが空いても持ち帰り残業はしないというのを徹底し、メールチェック等を放置してよいとは思えない。このような場合、在宅ワークを認めるべきではないか。認めないのなら、どのように対処すればいいのか教えていただきたい。

(回答) 締め切りがあるような会社連絡等については、一定の猶予を以て発信をしていますので、週2日稼働の講師各位が稼働日のみに対応頂くことでも、実際上の不都合はないものと考えています。

5. コロナ禍で、在宅勤務が推奨される企業も多い中、運営時間や準備時間は、楽器店での勤務を強制するのではなく、在宅勤務を認め、その時間を勤務時間として認めていただきたい。パソコンチェックやレッスンプラン等は、自宅でもできる上、感染リスクも軽減できるので、コロナまん延が危惧されるこの時期だけでも、在宅勤務の条件等を検討し、整備するべきではないのか。検討していただきたい。

(回答) 現時点では自宅での勤務を一般的に認めることは考えておりません。

6. 特約店からヤマハの情報を伝達されることがないため、講師の立場では「ヤマハからの指示」なのか特約店独自の指示なのか分からない。ヤマハから特約店に伝えたことを同時に講師にも伝えていただきたい。

(回答)特約店から講師に対して直接指示することは無いものと考えています。そのようなことがある場合、具体例をご教示下さい。

YMJ から特約店に案内し、講師にも伝達の必要がある事柄については講師サイトにて案内しています。

7. 業務会議について。雇用契約になって初めての業務会議であったので、勤怠報告、有給など休暇の取り方、代講、セルフ代講についてなど、実務研修が必要だったのではないかと。新しい契約にあたり、丁寧に説明がされておらず各自現場で苦労している。その都度講師担当に相談をするのは効率が悪いと感じている。

(回答)6月18日に公開した雇用契約者研修の動画内で、勤怠報告、休暇等について説明をしておき、加えて、Teamsにて追加補足説明やマニュアルなどを掲載していますので、そちらをご確認下さい。

また、講師担当も引き続き適宜フォロー致します。

8. 残業時間が15分単位でしか支払われない件について。15分未満を切り捨てるのは違法ではないのか。切り捨てず、1分単位で計算して支払われるべきなのではないか。このシステムはヤマハグループ全体で行われていることなのか、それともYMJだけなのか、説明を求めます。残業の申請が15分単位になっていることで、講師が残業の申請を躊躇することが懸念される。

(回答)会社は、原則として15分未満での残業を命ずることはありません。これはヤマハグループ全体として共通の運用基準です。生産ライン等では、ラインの稼働時間を会社が管理して一律に残業を実施することになりますが、英語講師も含めた所謂ホワイトカラーの職場においては、社員各位が一定の自己裁量の中で業務を組み立てて遂行することが求められています。残業の際も、この基本ルールを踏まえ、15分単位に業務を組み立てて、業務遂行頂くこととなります。

9. 一日の勤務時間が6時間で残業が15分でも発生した場合、夜遅い時間に1時間休憩を取り15分残業を行うのは、特約店の閉店時間の問題もあり、現実的ではない。結果として休憩時間とされている時間に何かしらの業務を行わざるを得ないことも懸念され、実際にそのように対応している講師もいる。講師に対し勤務時間6時間で残業が突発的に生じた場合休憩1時間の取得が必要ということをごきちんと言明していたのか(特に短時間のB契約講師に対して)。法律では6時間勤務の場合、45分休憩となっているが、これまでのヤマハの社員、契約社員とは異なる職種、勤務形態である英語講師の勤務時間、休憩時間についてもう少し現実的な運用はできないのか。

(回答)質問にも書かれている通り、労働時間が6時間を超える場合には、労働時間の中に休憩時間をとらせなくてはならないことは労働基準法の定めによるものです。会社としては法違反を是認するような運用をとることはできません。講師各位においても、雇用契約をして労働者となったことを十分認識して頂き、会社ルールの遵守をお願いします。

10. 先日講師サイトに掲載された指導教材返却について、会社が負担すべきではないか。雇用契約になったにも関わらず、講師が送料を負担することに納得がいかない。コース改定の場合も講師が退任する場合も、個人で勝手に処分することが禁じられている会社の資料なのになぜ講師負担なのか説明を求めます。

(回答)今回の講師サイトに掲載された旧教材・旧指導書の返却は、一定の経験年数以上の現講師のうち、希望者を対象に、例外的に返却を受け入れることにしましたので、送料は元払いとなります。

〈来年度以降の雇用契約について〉

11. 新しいロイヤリティーが特約店の経営方針にかなり影響を与えている。3名集まらなないと開講しない、というのは少子化、コロナ禍、TVコマースャルもない現状では大変厳しい。開講半年はロイヤリティーの何割かを免除する等、何か策を講じないと特約店は経営が苦しく新しいクラスを開講することができない。セミナーで卒業する生徒が毎年いる一方で新クラスができなければ、現在の雇用契約を維持することが不可能なので、来年度以降の契約について非常に不安を感じている。柔軟に対応をしてほしい。実際に次年度A契約を希望しているのにクラス数や勤務時間が満たない講師が出た場合、どのような対応を考えているのか。また現規程のままならB契約にもA契約にも当てはまらないという状況は起こりえるのではないかと。現在週3日20時間以内で勤務しているB契約講師が募集活動により新規クラスが増え、週4日20時間以内勤務になる場合は本人了解のもと当然A契約に変更になると考えている。これらの点について会社の考えを聞かせていただきたい。

(回答)講師より契約種別の希望はお聞きしますが、実際の稼働に基づいて、A契約、B契約の区分を決定します。また、現在の規定を変更する予定はありません。週4日でも稼働条件が合わない場合は、A契約ではなく稼働日数を減らしてB契約として稼働条件を提示します。尚、週20時間未満の勤務者は、社会保険等の適用や健康保険組合への加入が法的にできないということをご理解下さい。

12. シニアパートナーになる際、1年有期更新なのは不安である。高齢者雇用安定法の改正で、70歳までの就業機会確保の努力が求められている。交渉での経過では、ヤマハグループでも定年延長を議論していると言われていた。定年延長の件についてグループでどの程度まで議論が進んでいるのか、進捗状況を教えていただきたい。

(回答)70歳までの就業機会確保の努力義務への対応については、ヤマハグループとして担当部署での検討を始めておりますが、具体的な内容まで決まっておりはりません。

13. 雇用契約後の月給が低いため生活がひっ迫している。次年度の時給が上がらないと生活がかなり厳しい。今後どうすればどのくらい昇給できるのか具体的な情報を示して欲しい。これまでの団体交渉の中で、会社側は昇給の具体的な内容を開示しないと回答しているが、あまりにも低い月給のため、現在と今後の生活に対しての講師の不安が大きすぎ、契約更新を躊躇している講師もいる。会社として何かしら講師の不安を取り除くような昇給の情報を提示してもらえないか。

(回答)既に申し上げてきた通り、個人毎の毎年の業務成績に基づいて、適正に基準時給の改定を行いますが、等級・成績毎の具体的なアップ額等の細部内容までの公表はできません。

現在のような状況では本当に先が見通せない。また、時給額は契約更新有無を判断する際の大きな材料となるので、来年度の時給決定、通知はいつになるか教えていただきたい。

(回答)YMJ契約社員の次年度の報酬条件は契約更新手続き時に契約書にて通知します。時期は2022年5月下旬予定です。

14. 今年度A契約を希望したが、他に稼働できる教室もないとのことで本来の希望ではないB契約となり、初めの説明面談時にはそれでも他に稼働出来る教室が出来れば紹介して貰えるとの事だったが、契約時にもう一度確認した時に「それは時間外労働(残業)扱いになるので…」と言葉を濁された講師がいる。今年度A契約を希望していたにもかかわらず叶わなかった講師に対して、来年度A契約を結べるよう、会社として最大限の努力をしていただけないのか。

(回答)会社としては個々の希望に対して、可能な限りの対応努力はしており、今後も対応努力を継続する予定ですが、これまでもご説明しております通り、具体的な教室運営に対して個人の稼働をマッチングさせ

ることが基本であり、個人の稼働希望にすべて合わせることは困難であることはご理解下さい。

15. 雇用を選択したくても、土日の実労働時間を所定労働時間に入れてもらえず、選択できなかった講師が多くいる。土日の実労働時間を所定労働時間に入れない理由の説明を改めて求めます。YMJの契約社員の勤怠システムに無理やり合わせたための問題ではないかと認識している。保護者のニーズもある土日の活用を考え、それに即したもっと積極的な講師の労働時間設定の改善を検討できないか。

(回答) これまでもご説明しております通り、土日の実働時間を所定労働時間に入れないのではなく、1日の所定労働時間を超える部分については「延長時間」として、社内管理上「月の所定労働時間」には含めないという運用です。このことによって、特に不利益が生ずるものではなく問題であるとは考えていません。また、システムの適正運用には一定基準による齊一的な管理が必要であり、これは「勤怠システムに無理やり合わせた」という訳でもありません。

16. 今回、たくさんの講師が退任した。現場の状況を見ないで雇用制度設計で雇用になりたくてもなれなかった講師も多い。退任しなければならないのではなく、全ての講師が働きやすいように考えていただきたい。雇用を希望する講師全員が雇用契約できると思っていたが、担当者からは委任の方が良いと委任選択を勧められたり、週4日勤務のままA雇用契約を希望するには時間が足りず、B契約にするなら週3日にしなければならず、無理にクラスを統廃合しなければならなかった。雇用契約初年度の経験を生かし、問題の総括をした上での、会社の今後の英語講師雇用制度の方向性、計画を聞かせていただきたい。まずは雇用制度スタートさせるということで、残課題でもあった、週20時間未満で4日稼働が雇用契約対象から外れている件について、雇用希望していてもA契約にもB契約にも当てはまらない制度の狭間の問題を解消すべく、制度改正への検討状況を教えていただきたい。

(回答) 一部において結果として講師の希望に沿えなかった事例もあるかとも思われますが、会社としては制度自体に変更すべき問題があるものとは考えておらず、変更の予定はありません。個別の問題に対しては、A契約、B契約のいずれかの条件に合致するように調整を図ることで解決が可能と考えています。

17. 無期転換は1年以上勤務が条件なので、次年度は現雇用契約講師全員が無期転換の対象になるが、無期転換になる講師への連絡はいつ頃になるのか教えていただきたい。

(回答) 現時点では来期に会社から無期転換の申入れを行う対象者がいるかどうかは未定ですが、無期雇用への転換の申入れを行う場合には、来期契約に関して会社から条件提示を行う時(具体的には5月末頃まで)に、併せてこれも行うことを想定しています。

18. 雇用契約初年度は、コロナ禍で受験が難しい状況もあり、TOEICのスコアを時給に大きく反映させないということだったが、次年度からは反映させるのか。英語講師の資質や能力の判断として、英語力も重要な一つの要素と考える。社員のTOEIC受験が頻繁に行われているが、単に福利厚生の一つという考えなのか教えていただきたい。

(回答) これまでもご説明しております通り、TOEICのスコアを等級の認定要件とすることはありますが、コロナ禍の有無に関わらず、TOEICのスコアを時給に直接反映させるということはありません。但し、勿論、自己啓発へも積極的に取り組むことで日々の業務遂行にも良い影響を及ぼしていると認められる場合には、結果として成績評価に繋がることはあります。

〈来年度の募集活動について〉

19. 入会希望者3人(ヤマハHPに1クラス3名以上のグルーブレッスンと記載)が集まっているにもかかわらず4名でないと開講不可としている特約店がある。特約店によって、開講やクラス存続への対応が違うのは、不公平ではないか。講師は特約店を選ぶことはできず、今後、所属特約店が英語教室を継続する意思があるのか分からず、不安に思う講師が非常に多くいる。会社はこのような募集活動に消極的な特約店に対し、何らかの対応(指導)を考えているのか聞かせていただきたい。

(回答)これまでもご説明しております通り、基本的に教室運営に関しては特約店の経営判断を尊重することになり、最終的な教室運営の判断は特約店にて行うものとなります。今後についても同様の考えで進めていくこととなります。

20. 来期のレッスン枠の決め方が、よく分からない。誰が主体となってレッスン枠を決定していくのか。現在、レッスン枠の設定の権限は特約店にあると考えるが、特約店だけの判断・決定では講師に大きな不利益が生じてしまう。できる限り現在の稼働条件で進級・開講を検討するようにとのことだが、雇用A契約を希望している現雇用B契約者はどうすればよいのか。会社に契約変更希望の旨を相談し、現在の勤務スケジュール外に開講枠を設定し、雇用A契約を結ぶことは可能なのか。また、所定労働時間を増やしたい講師についても、新開講枠が確保できるよう、特約店への働きかけを含め、会社からも協力いただけるのか。なお、来期のレッスン枠について、募集活動に消極的な特約店と話が進まない場合は誰にどのように相談すればよいのか。YMJとして苦情・相談窓口の設置は考えていただけないのか。

(回答)具体的な業務についての相談は上司にして下さい。また、現在B契約で、今後A契約を希望する場合についても、上司にその意向をお伝え下さい。来期のレッスン枠は、現在の稼働条件の範囲で検討して下さい。尚、エリアの事情で他に配置できる会場がある場合は、上司より配置換えなどの提案を行います。それにより稼働日数が増える可能性があります。

21. 一クラス3人以上、3人未満はクラス解散では生徒を「数」として見て「人」として見ていない。英語の「グルーブレッスン」の大前提も少子化やコロナ禍、英会話教室乱立の状況では通用しない事を理解していただきたい。音楽の様な「個人レッスン」枠は今後検討していかないのか(特に高学年～中高生)。いつまでも昔のやり方に囚われず、柔軟に対処する姿勢がないと業界に生き残れない。ヤマハ、講師を信頼し、通ってくれている生徒の事を考えていただきたい。

(回答)クラス人数については、特約店の経営判断と考えています。

ヤマハ英語教室はグルーブレッスンを基本としていますが、2022年度より中高生に限定し個人レッスンの設定を追加します。詳細は、本年12月3日に講師サイトでご案内予定です。

22. 生徒募集をする上で、音楽教室のように英語教室の地上波のテレビCMの実施はできないのか？

(回答)ご承知の通り、英語教室事業は現在赤字事業であり、経費にも限りがあり、現実的ではありません。販促活動については基本的に費用対効果で判断しています。

〈来年度以降の委任契約について〉

23. 今後委任契約はどのようになっていくのか。現在いる委任契約者がだんだんと退任していき、最終的に0人になるまで委任契約のシステムを継続していくのか、会社の方針を聞かせていただきたい。

(回答)交渉でもお伝えした通り、新規採用については雇用契約を基本と考えていますが、現講師には「委任契約」を望む方も少なからずいらっしゃるとの認識であり、会社としてはこれを無理に雇用契約に一本化する考えはありません。それが「0人になるまで」かどうかは現時点では明言することはできませんが、現

講師各位のご希望を踏まえて、当分の間は委任契約形態を継続していく予定です。

〈特約店の対応について〉

24. 来年度、他府県に転居が決まっている生徒(姉弟)がいて、ヤマハ英語を続けたいとの希望で移動先を探したが、残念ながら、移動先の特約店は今春、英語教室から撤退したと連絡を受けた。特約店の英語撤退が、各地で起こっているが、今後このような状況に対して会社としてどのように対応していくつもりなのか。会社の考えを聞かせていただきたい。

(回答)現在事業存続の為に、構造改革を行っており、教室などを集約しています。そのため、生徒の引越しなどの理由で継続してレッスンを受けられない事については残念ですが、対応のしようがありません。

〈新型コロナウイルスについて〉

25. コロナ対策のためオンラインレッスンを検討していただきたい。オンラインレッスンの計画は現在あるのか。先が見通せない現状の為、少なからずともこの状況に合わせていく必要があると思う。長引くコロナの影響が、更に生徒の休会や退会に結びつくのではと心配している。何か施策は考えているのか、会社の考えを聞かせてほしい。

(回答)オンラインレッスンについては、コロナ対策に限ったものではなく、今後の施策の一つとして検討しております。

26. コロナ禍での感染対策の対応があまりにも現場まかせで、不安を感じている。会社からは「レッスン時は必ず不織布製のマスクの着用」「マスクやマウスシールド、フェイスシールドなどの防護具を着用」を求められているが、2020年5月と12月に全講師に「予防・準備費 2000円」が支給されたが、安全対策の防護具、備品などの実費支給は当然であり、会社が今後についてどのように考えているのか、聞かせてほしい。

(回答)昨年のコロナウイルス感染拡大の当初は、マスクの価格が一時的に急騰したことや、英語指導において、マウスシールド、フェイスシールドが有用なツール(口の形を見せたいとの声を受け)と考えましたが、日常生活ではあまり使用することは無いため、昨年2回にわたって2,000円の支給をし、感染防止対策品の用意を促しました。一方、昨今では専門家からフェイスシールドやマウスシールドについて感染防止にあまり効果的でないとの見解もありました。また、高騰していたマスクの価格も正常化し、最近では感染状況も落ち着いてきました一方、国からは、引き続き国民へマスク着用の協力が求められ、日常生活では感染防止対策用品としてマスクを着用することが当たり前になっています。昨年とは事情が大きく異なりますので、会社として今後、昨年のような金銭的な支援をすることは考えておりません。

27. 感染対策のためのマスク着用は非科学的だと考えている講師もいる。教室内のマスクの着用について強制ではなく、生徒、保護者、講師個人のさまざまな考えを合わせ、クラス内での総意で決めるなどできないのか。

(回答)ヤマハ英語教室の感染防止対策については国からの指針に従っており、教室内及びレッスンでの不織布マスクの着用をお願いしています。

〈その他〉

28. 研修や講師会などすべてレッスン以外の活動はなくなってしまったが、何らかのフォローアップ研修はしてほしい。スキルアップをどのように図ればいいのかわからない。また、講師間の経験の交流ができ

る機会を設けていただきたい。

(回答)雇用契約講師には年3回の業務会議にてスキルアップ研修を用意しています。また、業務会議ではグループディスカッションによる講師間の交流の機会を設けています。

委任契約講師には講師サイトにて動画などで指導業務の情報共有を行っていきます。

29. 今年度大規模なクラス統廃合の実施により、現場では沢山の教室が閉鎖され、大勢の講師が退任し、多くの生徒が退会した。統廃合後半年以上が経ち、YMJ全体の経営状況は改善の方向に転じているのか。特約店数、教室数、講師数、生徒数等現在の状況と評価をお聞かせいただきたい。またヤマハ、教室、講師の三者がうまく連携を図り、三者が力を合わせて生徒を増やしていけるような環境を早急に作っていただきたい。

(回答)具体的な数値等の開示については差し控えさせていただきますが、多くの皆さんに構造改革にご理解を頂き、ご協力を頂いておりますが、まだ改革の途上にあり、事業の黒字には至っていません。更なる改革を必要と考えています。引き続き、ご理解、ご協力を頂けましたら幸いです。

30. 来年度新しく導入されるアドバンスコース教材について、4月開講の楽器店がスムーズに生徒、保護者に説明できるよう、早めの準備をお願いしたい。昨年度のようにコースパンフレット、教材見本、指導マニュアル等すべてがぎりぎりだと進級率にも大きく影響し、一年の中で最も大切な進級時期に、保護者の信頼も大きく損ねてしまう。新しいアドバンスコースについて、今後の予定を伺いたい。

(回答)コース概要、レッスン構成、指導目標、指導内容、また個別学習教材内容については、すでに「アドバンス1・2指導マニュアル」に記載されている内容で変更はありません。

アドバンス 2022 年度グループ指導使用教材「Go Beyond！」につきましては、11月5日付け講師サイトでの案内通り、コースブック・CDの出荷は2月上旬予定です。講師貸与教材の発送、指導マニュアル(電子書籍での提供)への「Go Beyond！」内容記載も同様に2月上旬を予定しています。

アドバンス1・2コースのご案内(現行のものに「Go Beyond！」を追記)は12月上旬を予定しています。

尚、12月度の業務会議では、「Go Beyond！」内容紹介とアドバンス2年間の指導の進め方の確認を行います。12月度業務会議については、11月下旬に講師 Teams にて案内予定です。

以上