

総力特集! 診療効率化&働き方改革の成功モデル

退職者
3年間でたったの1名

すぐできる

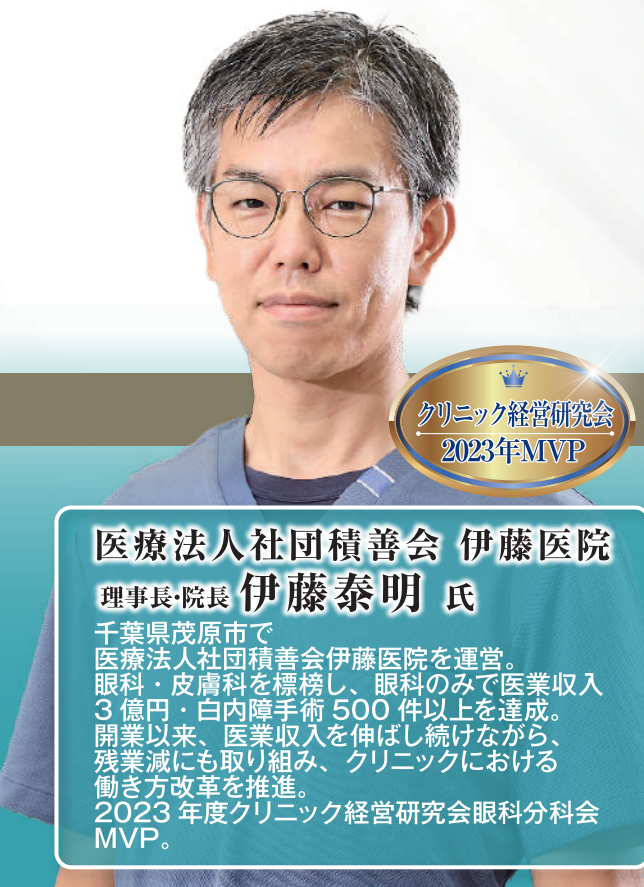
スタッフ戦力化×診療効率化ツール

1診で満足度を下げずに

1時間に10人から

20人

の診察を可能に
～残業なしで1日120人を診る診察を大公開～

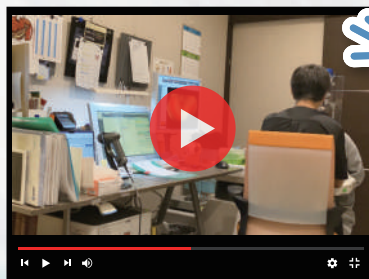


クリニック経営研究会
2023年MVP

医療法人社団積善会 伊藤医院

理事長・院長 伊藤泰明 氏

千葉県茂原市で
医療法人社団積善会伊藤医院を運営。
眼科・皮膚科を標榜し、眼科のみで医業収入
3億円・白内障手術500件以上を達成。
開業以来、医業収入を伸ばし続けながら、
残業減にも取り組み、クリニックにおける
働き方改革を推進。
2023年度クリニック経営研究会眼科分科会
MVP。



実際の診察を
院長が動画で
徹底解説



伊藤医院が実施した診療効率化のポイント

- Check Point 1 “スタッフに任せられる”体制で院長は診療に集中
- Check Point 2 個別トレーニングシートで入職後3ヶ月で即戦力化
- Check Point 3 教え合う仕組みと文化づくりで退職者3年で1名のみ!
- Check Point 4 効率化ツール&動画の活用で診療時間を大幅短縮
- Check Point 5 予約システム・自動釣銭機の導入で更なる効率化

3分で読める成功事例レポートは中面へ

主催



サステナブルな成長を促すことを。Funai Soken

株式会社船井総合研究所

〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10

船井総研大阪本社ビル

眼科クリニック向け・診療効率化&働き方改革セミナー

お問い合わせ No. S111401

船井総研セミナー事務局

E-mail : seminar271@funaisoken.co.jp

※お問い合わせの際は「セミナータイトル・お問い合わせNo.・お客様氏名」を明記の上、ご連絡ください。

当社ホームページからお申込みいただけます。(船井総研ホームページ [www.funaisoken.co.jp] 右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。) →

111401

総力特集！ 診療効率化＆働き方改革の成功モデル

残業減でも外来診察1日100人超を診る効率的な診療体制

×

“直近3年間で退職者1名”驚きの定着率を誇る組織マネジメント

患者満足度とスタッフ満足度を両立した 診療効率化＆働き方改革のモデルクリニック を実現するまでのストーリー



医療法人社団積善会

伊藤医院

理事長・院長 伊藤 泰明 氏

千葉県茂原市で伊藤医院を運営。

眼科・皮膚科を標榜し、眼科のみで医業収入3億円・白内障手術500件以上を達成。

開業以来、医業収入を伸ばし続けながら、残業減にも取り組み、クリニックにおける働き方改革を推進。

離職率9%以下・有給消化率ほぼ100%といった観点からもスタッフの働きやすい・働きがいのあるクリニックを実現している、モデルクリニックである。

2023年度クリニック経営研究会眼科分科会MVP。

■ 開業当初・院長業務に忙殺される日々

こんにちは、伊藤医院の院長 伊藤泰明です。

当院は2013年、千葉県茂原市に開院した眼科クリニックです。

皮膚科専門医である妻と医師2名による眼科・皮膚科を標榜しての開業でした。

開業当初は1日30～40人程度の患者数で、白内障手術を行っていましたが、当初は1日4件で精一杯という状況。

診療の他にも院長業務、雑務も実施することで、疲労を感じ、忙殺される日々でした。

■徐々に軌道に乗るも・・・

開業してから数年が経過する中で、患者さんもある程度来てくれており、白内障手術についても実施できる体制が整い、医業収入は順調に伸びておりました。

一方で、自身としてはその日の患者さんを診ることと、白内障手術の件数をいかに増やしていくかを考えることで頭がいっぱいで余裕がありませんでした。

疲労を感じる日々は変わらず、スタッフがどんどん辞めていったりと、なにか違う、うまくいかないと感じる日々が続いておりました。

そんな中で、変わるきっかけとなったのが船井総合研究所のセミナーに参加したときでした。

▶当時、セミナーに参加するきっかけとなった、船井総合研究所から送られてきたDM



前回満員御礼
ご要望にお応えして
追加開催！

白内障手術件数1,000件未満の
眼科医院 院長先生へ

医師の負担を減らしながら

白内障手術

外来患者 **20% UP** 1年で
残業時間 **2時間 減少** 月30件から月**72件**
に増えたシンプルな秘訣

成功事例 白内障手術（水晶体再建術）の枠数アップと効率化、質を落とさない外来の効率化をしながら、年間800件を超える白内障手術件数へ。

白内障手術件数増加の4つのポイント

- ・外来 : 大阪府茨木市で1日100人外来を効率的に運営するスタッフ力。
- ・枠数 : 白内障手術年間800件へは枠数アップのためのスタッフ活用。
- ・院内告知 : 医師は診療・手術に専念、院内告知で外来患者に告知、紹介へ。
- ・HP : 専門性を訴求した白内障手術専門サイトの構築。

医療法人社団 増進会 理事長
本田眼科クリニック 院長 本田 実千雄氏

患者満足度を下げずに白内障手術件数増加の秘訣を知りたい方は中面へ！

■取り組むべきことが明確になり、いざ実践へ

セミナーへ参加をしたときはいかに白内障手術件数を今後伸ばしていくかといったことを考えていましたが、セミナーへ参加し眼科クリニック専門のコンサルタントと話をする中で、自院においてやるべきことの多さに気づかされました。



まずはスタッフとのコミュニケーションの時間をしっかりと取るようにしました。

バタバタで気づいたら消滅していた朝礼を復活させ、スタッフの発言を取り入れるような工夫もしました。



最初はスタッフからの発言もなく、自分が話しているだけの朝礼もありましたが、根気強く続けることで、スタッフとのコミュニケーションも徐々にとれるようになってきました。



■スタッフとの関係性づくりの中で 徐々に物事が上向きに

スタッフとコミュニケーションをとる中で気づいたことは、スタッフそれぞれにも当然考えを持っており、うまく長所を活かすことでよりクリニックがうまくいくのではないかということでした。

ただそのためには、今までのように自分が診療、手術で手一杯な状況では、新しいアクションもそのための考える時間ありません。

まずは、船井総合研究所のセミナーで言っていた「医師でなければできないこと」「スタッフでもできること」に業務を分けて、簡単にできることはスタッフにもお願いをするようにしました。

なんでもかんでも自分でやっていたため、1時間に10人診察、1日40名の診察でもバタバタしてしまっていたのです。



同じタイミングで船井総合研究所の企画で、モデル眼科医院の取り組みをスタッフと一緒に学ぶことができたのも良かったです。

スタッフと一緒に「あの取り組みをうちでもやろう！」と共通したイメージをもって、そのあとのアクションまで進めることができました。

その後も、院内ツールの作成など自身の業務を棚卸し、スタッフに少しずつ任せていくことで、スタッフからもクリニックを良くするための提案やアクションを起こしてくれるようになりました。

■待ち時間を短くするために、 ツールや動画を作成＆活用

具体的な内容を挙げると、疾患説明のツールや手術の説明動画を作成することで、診療がスムーズになりました。

患者数が増えていく中で待ち時間が長くなっていることを気にしていたため、待ち時間に読んでもらえるツールを用意し、患者さんに読んでもらうことで質問を少なくできればと考え、検査・疾患の説明ツールはたくさん作りました。

また時間のかかる手術の説明も動画や手術専用冊子を作成しました。

患者さんには、事前にツールや動画をみていただいたうえで、スタッフにもツールに沿って説明してもらい、そのあとに診察室に入る。

この流れを作ったことで、私の診療を受けるときには、患者さんの理解度がある程度深まった状態になっており、診察もスムーズになりました。

▼白内障手術を受ける患者さん にお渡しする冊子です



▼診察室に入る前のところでも モニターで動画を流してます



■バックオフィス業務もスタッフに権限移譲！

「医師にしかできない業務」を追求していく中で、
感じたことは、バックオフィス業務はどうすれば効率化できるの
か？ということでした。

ホームページやSNSなどWeb周りの更新、
関連業者との連絡、手続き、
診療以外の業務もクリニックには多く存在し、
院長が業務として実施しているものも多くありました。

スタッフに権限移譲をするにも、当然スタッフも受付や検査など通
常業務がある中で並行して実施するには限界があります。

あるタイミングから受付ス
タッフの一人に、診療業務から
離れて事務作業を任せるよう
にしました。

診療に関与しないところに人
員を割くことに抵抗もありま
したが、実際にやってみるこ
とでうまくいき、院長自身の業務効
率化はかなり進みました。

自分自身、より院長として取
り組むべき、診療以外の時間を
創出することができております。



■デジタル化も積極活用で、より患者さん対応に注力

人ではなくても可能なことは、積極的にツールやデジタルの力を借りることも心がけております。

時間のかかっていた会計業務も自動精算機やキャッシュレス対応の導入で、会計業務のミスが減り、会計時間も早くなりました。

カルテについては自分で書くのが一番早いと感じ（笑）、今まで自分で書いておりましたが、最近ではAIカルテ生成ツールを導入し試運転しております。

IVR（電話自動応対システム）についても導入を検討していますし、新しいものでもメリットを感じれば、積極的に導入、活用するようにしています。

デジタル化を進めることで、その分人の手が空きますので、スタッフもより本業である患者さんとの接遇に注力できるようになりました。

▼Web予約システムを導入しています



▼自動精算機を導入することで会計業務と「最後にお金が合わない!」といった確認のストレスを削減



■残業減・有給消化など働き方改革を推進

スタッフの協力もあって、診療により集中できるようになりましたし、患者数、手術件数が増えてもスムーズに業務が回るようになったことで、手ごたえを感じておりました。

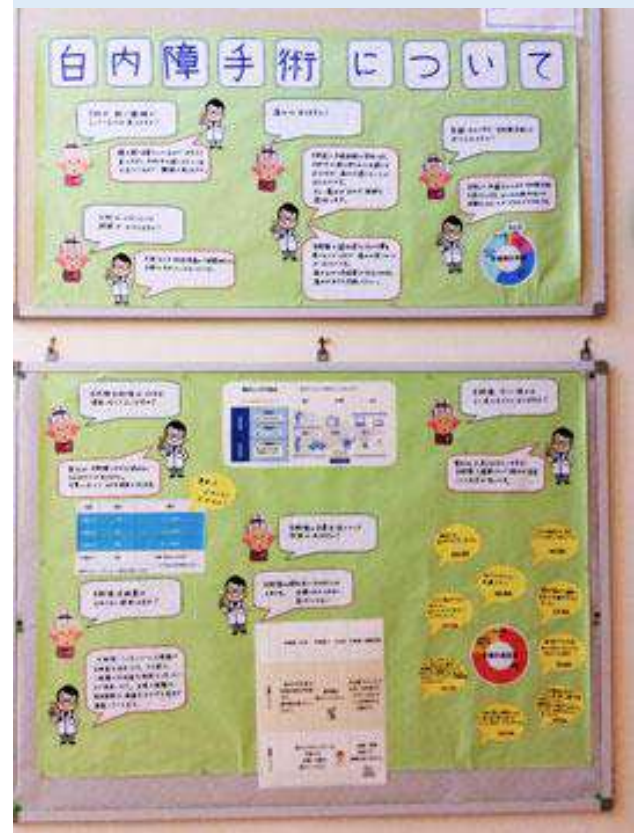
ここからもっと良いクリニックにしていきたい、スタッフ一人ひとりの長所を活かし、自発的にクリニックをよくするために動いてくれる、そんな強い組織を作りたいと思うようになりました。

そのための経営者の仕事として、スタッフが働きやすい、活躍できる環境づくりに取り組み、従業員満足度を向上させることを今でも意識をしております。

残業を減らすことへも注力し、スタッフと一緒に効率化に取り組みました。

有給消化についてもほぼ100%です。

▼院内掲示もスタッフが工夫して作成してくれています



■採用専用サイトを作成し、 より自院にマッチする人財との出会いを増やす

当院は地方エリアですので、採用自体も簡単ではありません。
既存スタッフが安心して働けるように、採用も力を入れるように
しております。

定期的に参加している船井総合研究所の勉強会でお会いした先生
が取り組まれていたものを参考にしながら、自院でも採用専用の
ホームページを作成しました。

応募数が増えたとともに、自院の方針や院長の考えを採用ホーム
ページを通して理解してくれたうえで応募してくれるスタッフも増
えたので、採用効率が上がりました。



■トレーニングシートとスタッフ同士が 教え合う教育文化

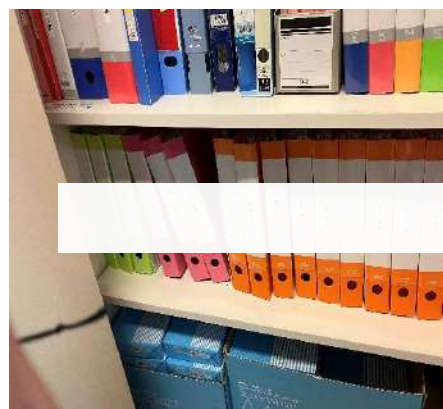
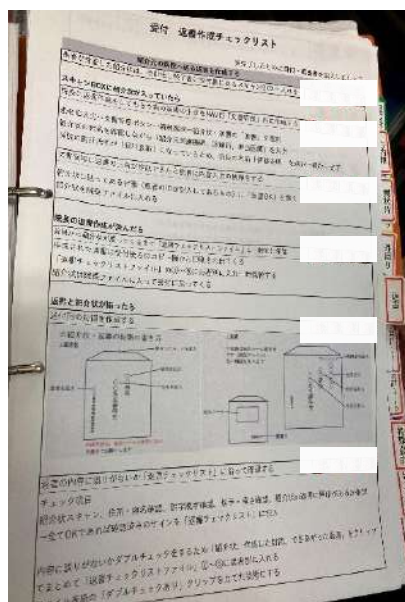
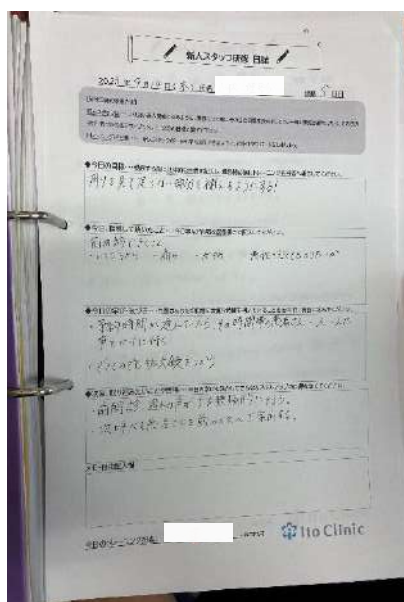
業務マニュアルもありますが、スタッフが自発的にアップデートをしていただいた結果、スタッフ一人ひとりのトレーニングシートが出来ております。

業務習得度合のチェックリストがあり、スタッフ同士で確認しあうことで、業務を習得していただきます。

新しく入職したスタッフが、早く業務を覚え即戦力として働いていただく。そして自院でより活躍いただき、先述のような疾患説明ツールや業務マニュアル、トレーニングシートなどクリニックがよくなる取り組みを自主的に行ってくれる。

そんなサイクルがこれからもどんどん回る組織づくりを、バックアップしていければと思います。

▼トレーニングシートの内容は、研修期間の学びの記録や、教育スタッフとのやり取り、チェックテストなどがファイリングされております。一人一冊の特別マニュアルです！



■効率化のためにスタッフ満足度向上を追求

効率化を進めるために、スタッフの満足度向上を追求してきた数年間でしたが、ここまでの取り組みが功を奏した結果、患者数、手術件数の増加にもつながりました。

- ・スタッフが長所を活かして活躍する
- ・スタッフと患者さんの信頼関係ができる
- ・患者満足度が高く、長く通院いただける
- ・スタッフのやりがいやモチベーションが高まる
- ・多くの患者さんに喜んでもらうために診療効率化に取り組む

この好循環が回ることで、当院では1時間20名の診療を実現し、患者数が120名以上を超えるようになったとしても、受け入れられる体制ができております。

診療においてやっていることは特別なことではありません。

他院での成功事例やセミナーで学んだことを自院でまずはやってみること。

そしてスタッフと協力しながら、改善し続けることが重要だと思います。



◀当院の全体MTGの様子です。

スタッフを縦割りした3つのチームが当院には存在し、各チームごとに資料を用意し、全体MTGのときに議題を上げてくれております。

MTGのファシリテーションはスタッフ持ち回りです。

■「伊藤医院で働くこと」がステータスとなる職場へ

開業当初は8名だったスタッフ数も現在は20名へ。（眼科皮膚科あわせて）

当院では、勤続年数が5年を超えるスタッフは13名（産休・育休からの復帰を含める）と大半を占めており、直近3年での離職率は9%以下（離職1名）です。

スタッフが長く勤めてくださることで、人の入れ替えによるストレスが少ないのも有難いのですが、何よりも自院の方向性や取り組みに対して理解度が高く、新しい取り組みにも協力的に取り組んでいただけることが嬉しいですね。

とても感謝しておりますし、スタッフにとっても「伊藤医院で働くこと」がステータスに感じてもらえるようにこれからも努力をしていければと思います。

ここから当院はもう一つ上のステージを目指して、まだまだ新しい挑戦をしていきたいと考えております。





船井総合研究所 医療支援部
チーフコンサルタント
野田 陽一郎

高生産性クリニックを実現するために ～診療効率化・スタッフ定着、戦力化～

「多くの患者さんを診療したいが、質を下げない診療をしたい」
「院長としてやるべき業務の時間も確保したい・・・」

このようなお考えを持ちながら一方で、

「多くの患者さんを診る一方で、スタッフの不満に繋がらないか」
「そもそも効率化の取り組みを考える、進める時間がない」
「スタッフに業務を一部任せたいが、任せ方がわからない、任せられるスタッフがいらない」

といったお悩みをお持ちの眼科の先生方もいらっしゃると思います。

眼科クリニック経営においては、近年、生産性の向上の観点から、診療効率化とスタッフ定着・戦力化の重要性が高まっていることを強く感じています。

今回（令和6年度）の診療報酬改定にも取り上げられておりますが、「スタッフへの賃上げ」についても個々で取り組んでいく必要があります。

そもそもの構造的な問題による採用難とともに、賃上げ対応による人件費の向上が継続していくことを考慮すると、**クリニックの生産性を上げる**ことがクリニック経営における大きなポイントとなります。

では生産性を上げるポイントは何か？次ページ以降でこのポイントについて3つお伝えしたいと思います。

生産性向上のためのポイント①

ポイントの一つ目は、**医師とスタッフの業務の棲み分けができて**いるかどうかです。

院長先生が普段の診療を含め、すべての業務を実施しては、
例えドクターとしての診療業務はできたとしても、経営者としてク
リニックを成長させていくための業務に取り組む時間が取れません。

患者数が増えて、成長していくことでより診療業務の負担は増え
がちなため、次第に自身の業務で一杯になってしまい、それ以外の
余裕が持てなくなってしまうです。

まずはクリニックにおける業務を棚卸したうえで、「ドクター
がやるべき業務」「ドクターでなくてもできる業務」にわけ、後者
をスタッフにも任せていくことになります。

業務をわけることで、先生がより診療に集中することができます
し、空いた時間でクリニック経営を考えるなど、院長業務への時間
を創出することができるようになります。

院長が行っているクリニック業務

院長がしている業務の棚卸しと権限移譲



ドクター(院長)業務



スタッフ業務

生産性向上のためのポイント②

ポイントの二つ目は、**人がやらなくてもよい業務はツールやデジタルに置き換える**ことです。

先述のポイント①で「**ドクターがやるべき業務**」「**ドクターでなくてもできる業務**」にわけることをお伝えしましたが、これらの業務の中で、人がやらなくてもよい業務については、ツールやデジタルを積極的に活用していくことを推奨しております。

生産性を上げるためには、スタッフ数、労働時間を増やさずに今まで以上の業務を実施していくことになります。

スタッフにとっても現状の仕事量対して、より成果を上げていただく、さらにポイント①で棚卸した業務の一部をお願いすることになりますので、決して簡単なことではありません。

同様ではありますが、限られた時間内で業務へ取り組んでいただいたうえで、患者さんと接する時間は丁寧に対応いただくためにも、人がやらなくてもよい業務については、代替させていくことを検討していく必要があります。

よりスタッフが働きやすい環境を整えることも院長先生の重要な仕事の一つになります。



生産性向上のためのポイント③

ポイントの三つ目は、**スタッフの定着、戦力化**です。

自院のことを深く理解している、業務を任せられるスタッフをいかに育成し、増やしていくか。

更に、自院に長く勤めているスタッフであるほど、業務の推進力やスピードが速いといった傾向があります。

生産性の高いクリニックは、スタッフに業務を任せることができ
ます。そのうえでスタッフが自主的に運営を進められ、診療人数、
手術件数が増えても効率的な対応、運営ができております。

自院においてスタッフを育てる仕組みが整っており、また働きやすく、魅力的な職場環境をつくることが大切です。

ドクター
(院長)業務

ツール
デジタル化

スタッフ業務



業務を任せられるスタッフを増やす

いかがでしたでしょうか。

3つのポイントを押さえることで、**生産性の向上のみならず、院長先生の悩みやストレスもグッと減ることになります。**

もしかしたら本レポートでお伝えした内容について、どこかで耳にしたことがある内容もあったかもしれません。

では、うまくいっているクリニックはどのようにこの内容を自院に落とし込み、実現できたのか？

ここまでお読みいただきました熱心な先生方に、ぜひご紹介したいセミナーがございます。

眼科クリニック向け 診療効率化&働き方改革セミナーのご案内

患者さん、スタッフ、そして先生自身のためにも、「診療効率化」「働き方改革」のテーマについて取り組みたい、実現したいとお考えの先生にご参加いただきたい内容のセミナーです。

(※幹部スタッフとご一緒に参加いただくこともおすすめのテーマとなります。)

業界動向、これからのクリニック経営において今まさに外せない2つのテーマになります。

下記に該当する方はぜひご参加ください！

- ☒ スタッフの採用・定着化をより良くしたいとお考えの先生
- ☒ 1時間で20名診察の体制ができたクリニックの秘訣を知りたい先生
- ☒ 医師の負担とスタッフの残業を減らすための診療効率化を進めたい先生
- ☒ スタッフが自立的に診療に取り組むクリニックづくりに興味がある先生
- ☒ 患者数や手術件数などをまだまだ伸ばしていきたいとお考えの先生

さらにセミナーでは、本レポートでもご紹介させていただきました、伊藤医院・伊藤先生をゲストにお迎えしてご講演いただきます。実際にどのように「診療効率化」「働き方改革」を推進、実現されたのか？

本レポートではお伝えしきれていない、リアルな実情まで、院長先生自身からお伝えいただく予定です。

もちろん弊社が日頃コンサルティングで感じているクリニックの課題やその解決に向けての具体的施策もお伝えします。

本やネットには掲載されていない、“生”の眼科クリニックの成功事例を学ぶことができるまたとない機会になります。ぜひ皆様のご参加をお待ちしております。

株式会社船井総合研究所 医療支援部 野田 陽一郎

当日セミナーでお伝えすること

- ・眼科クリニックで「働き方改革」をいかに実現するのか？
- ・いまの人員体制でより多くの診察をするための効率化の秘訣
- ・患者満足度とスタッフ満足度を両立するクリニックの共通点は？
- ・院長が指示せずとも取り組みがはじまる！進む！自律型組織の作り方
- ・「スタッフが辞めない」から採用に困らない！驚異的な離職率の低さを実現するクリニックのスタッフマネジメント
- ・実際の診療風景を動画で見れる！1日100名以上診察しても残業ほぼゼロの診療オペレーション
- ・患者さんを待たせない、診療体制と予約枠の工夫
- ・「応募が来ない・・・」「欲しい人財に出会えない・・・」採用難に立ち向かう考え方と対策をご紹介
- ・院内ミーティングってどうやるの？スタッフ主導で進行する院内ミーティングのやり方
- ・良い人財との出会いを創出する採用ホームページ
- ・「スタッフに仕事を任せられない・・・」権限移譲の進め方を解説
- ・新人スタッフを早期育成するための教育マニュアル、トレーニングシートのモデル事例

■ ゲスト講師のご紹介



医療法人社団積善会
伊藤医院
理事長・院長 伊藤 泰明 氏

千葉県茂原市で伊藤医院（眼科・皮膚科）を運営。眼科で1日100名以上の診察日でも残業ほぼゼロの診療体制を取る。患者満足度を落とさず1時間25名以上の診察実績。スタッフ定着率も高く、自立したスタッフにて効率的に運営するクリニック体制を実現。

※2023年クリニック経営研究会眼科分科会MVP受賞

院長自ら
語る!

働き方改革&診療効率化の成功モデルを徹底解説!

開催日程

※全日程とも同じ内容
となっております。
ご都合のよい日程を
お選びください。

東京
会場

株式会社船井総合研究所 東京本社
(八重洲)
2024年 **4月14日** 日
お申込み期限
4月10日(水)

※[2024年4月1日]より八重洲に移転し、開催いたします。
ご来場の際はご注意ください。

大阪
会場

株式会社船井総合研究所 大阪本社
2024年 **5月19日** 日
お申込み期限
5月15日(水)

諸事情により、やむを得ず会場を変更場合がございますので、会場はマイページにてご確認ください。
また最少催行人数に満たない場合、中止させていただく場合がございます。尚、中止の際、交通費の払戻し手数料等
のお支払いはいたしかねますので、ご了承ください。

開催時間 14:30~17:30 (受付開始 14:00~)

受講料

一般価格 税抜 30,000円 (税込 **33,000円**) / 一名様

会員価格 税抜 24,000円 (税込 **26,400円**) / 一名様

会員価格は、各種経営研究会・経営フォーラム、および社長onlineプレミアムプラン(旧:FUNAIメンバースPlus)へ ご入会中のお客様のお申込みにご適用となります。

セミナー内容

第1講座 | ほぼ残業ゼロでも100名以上を診察するクリニックのポイント

残業がほとんどなくても、1日100名以上を診察するクリニックが何をしているのか、優先度は何か、これからの時代に対応するために必要なポイントをお伝えします。

【講座内容抜粋】

- ・眼科クリニックの働き方改革とは
- ・1時間20名以上を診察する効率化の秘訣
- ・患者満足度が高いクリニックのポイント

株式会社船井総合研究所 医療支援部 チーフコンサルタント **野田 陽一郎**



第2講座 | ゲスト講座・ほぼ残業なし、1時間に20名以上を診察するクリニックの秘訣

【2023年クリニック経営研究会眼科分科会MVP受賞記念講演】

千葉県茂原市で開業されている伊藤医院の院長、伊藤泰明氏をお招きしご講演いただきます。
なぜ残業ほぼゼロでも1日診察100名以上をして、高い患者満足度が得られているのか。なぜスタッフがいきいきと働いているのか、そのポイントをお伝えいただきます。

【講座内容抜粋】

- ・開業10年クリニックの軌跡
- ・採用に困らずスタッフ定着率が高い秘訣
- ・1日100名以上を診察しても残業ほぼゼロの診療体制とは
- ・スタッフ自立型の組織運営

医療法人社団積善会 伊藤医院 理事長・院長 **伊藤 泰明 氏**



第3講座 | 眼科におけるクリニックの診療効率化・集患事例公開

ほぼ残業ゼロでも100名診察するクリニックをつくるための「具体的施策」を、ゲストの成功事例も踏まえてお伝えいたします。

【講座内容抜粋】

- ・伊藤医院の成功事例に学ぶ! 残業ほぼゼロでも1日100名診察のステップ
- ・1日100名以上、患者数増加のポイント
- ・採用難時代を乗り越えるには?

株式会社船井総合研究所 医療支援部 **久保田 駿**



第4講座 | 本日のまとめ

セミナーでの学びを明日から自院で活用していただくために、眼科クリニックの先生方に今後意識していただきたいポイントについてお伝えいたします。

株式会社船井総合研究所 医療支援部 チーフコンサルタント **野田 陽一郎**

セミナーのお申込みはこちら!



【PCからのお申込み】

下記セミナーページからお申込みください。

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/111401>

【QRコードからのお申込み】



右記QRコードから
お申込みください。



お申込みに関してのよくあるご質問は「船井総研FAQ」と検索しご確認ください。

船井総研セミナー事務局 <seminar271@funaisoken.co.jp> TEL:0120-964-000(平日9:30~17:30)

※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。また、お問い合わせの際は「お問い合わせNo.とセミナータイトル」をお伝えください。