

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、 雇用保険法の改正について

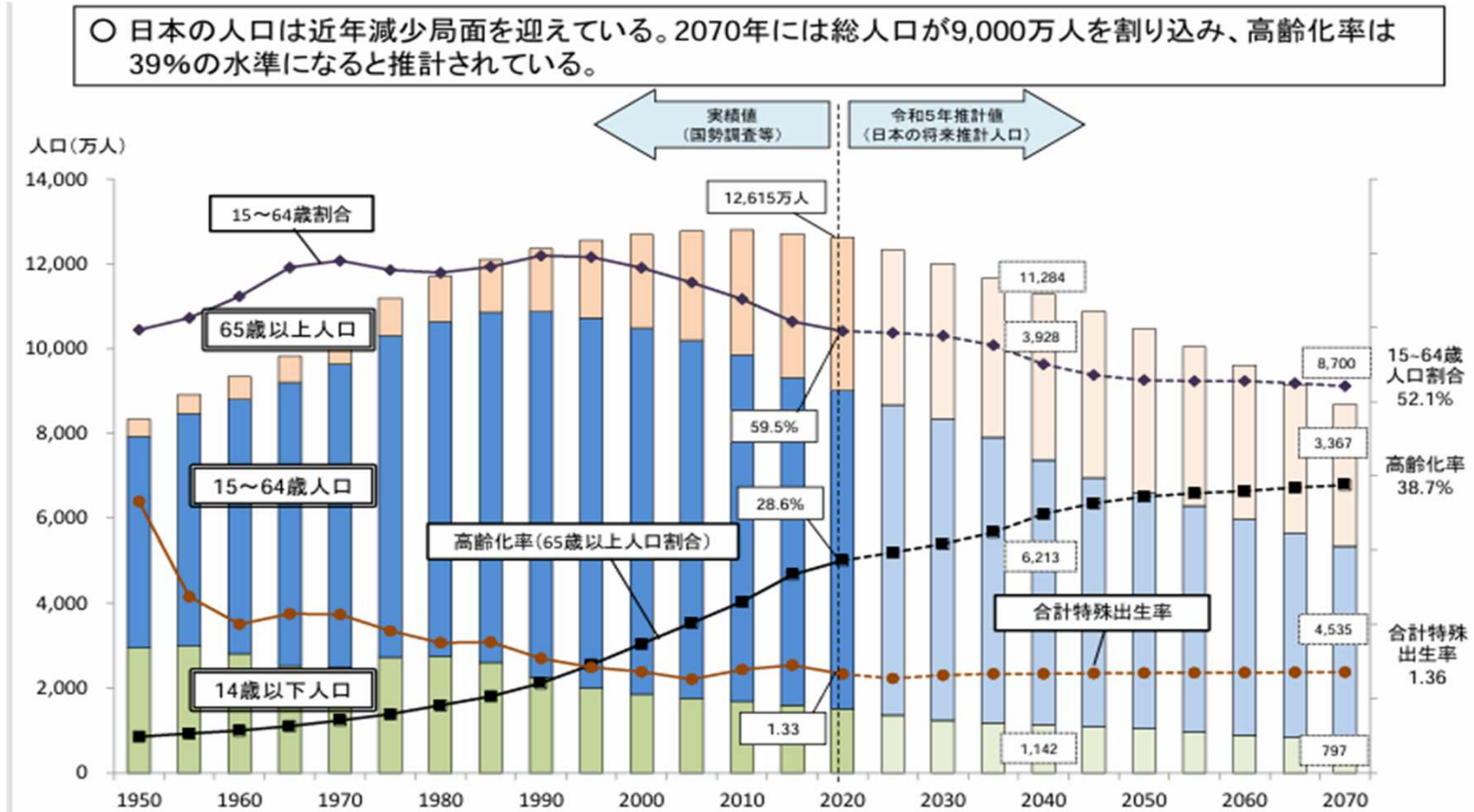
2025年2月
社会保険労務士法人エール
社会保険労務士 伊藤 紀代美

今回の内容

- 1.改正の背景
- 2.改正法の施行スケジュール
- 3.育児・介護休業法の改正
- 4.次世代育成支援対策推進法の改正
- 5.雇用保険法の改正

1. 改正の背景

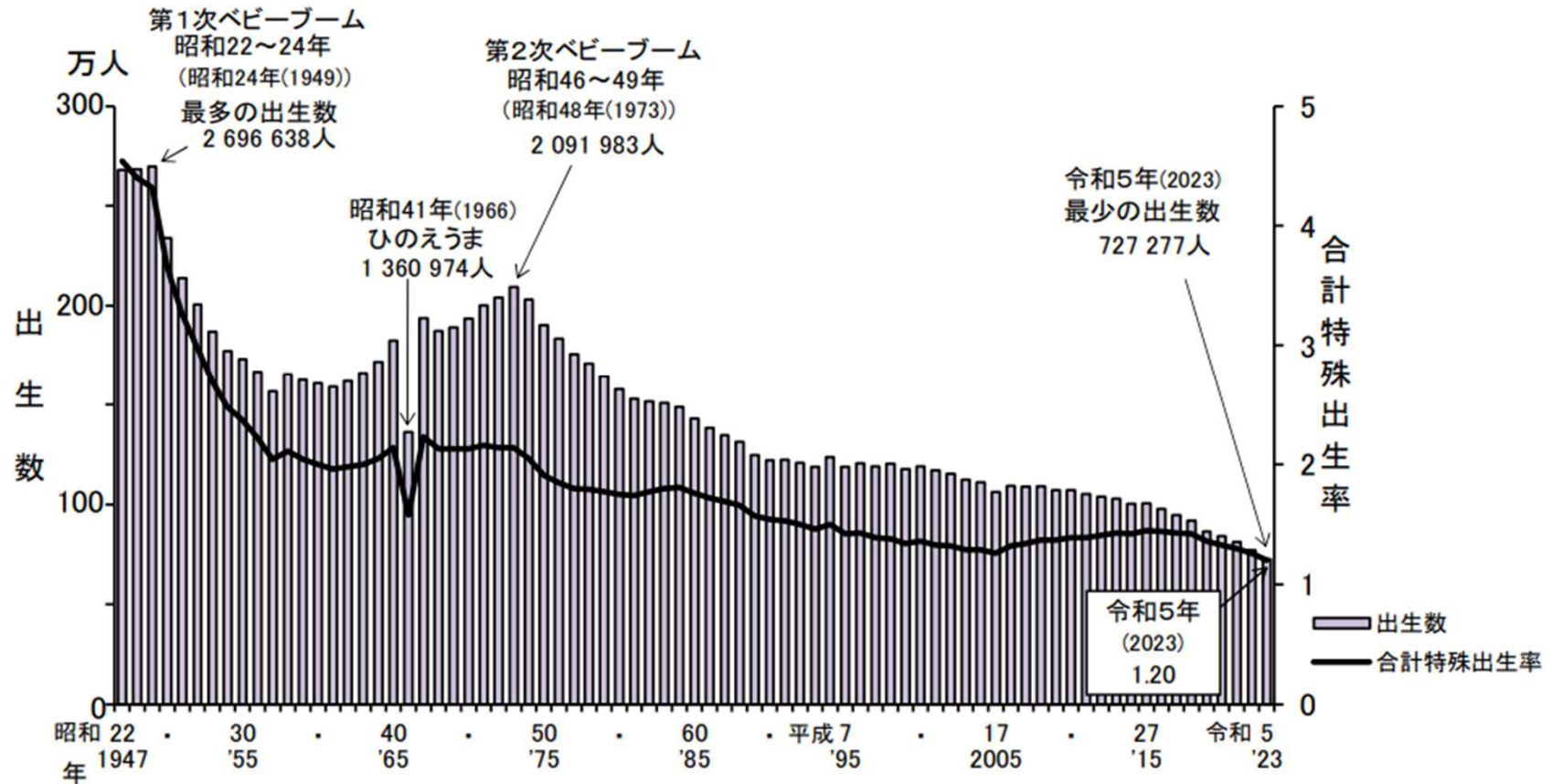
日本の人口の推移



【出典】2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」（出生中位（死亡中位）推計

1. 改正の背景

出生数及び合計特殊出生率の年次推移

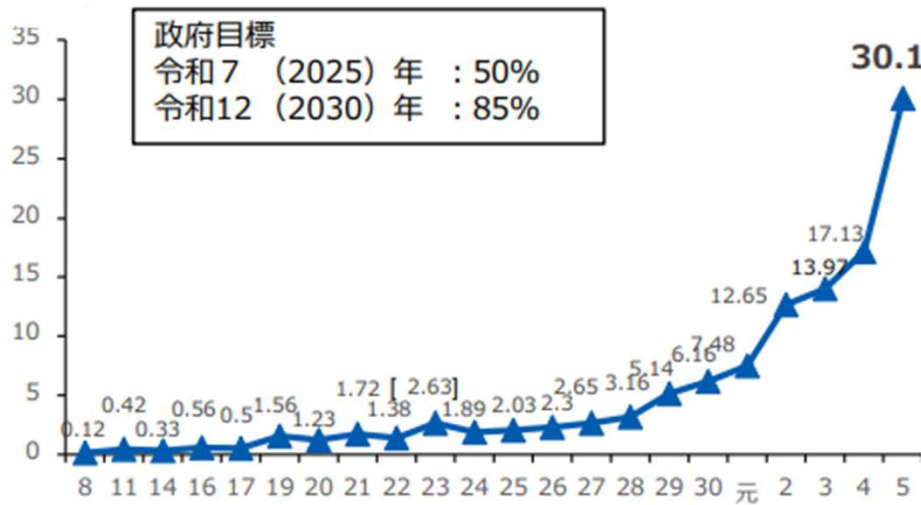


参照:令和5年(2023)人口動態統計月報年計(概数)の概況:厚生労働省

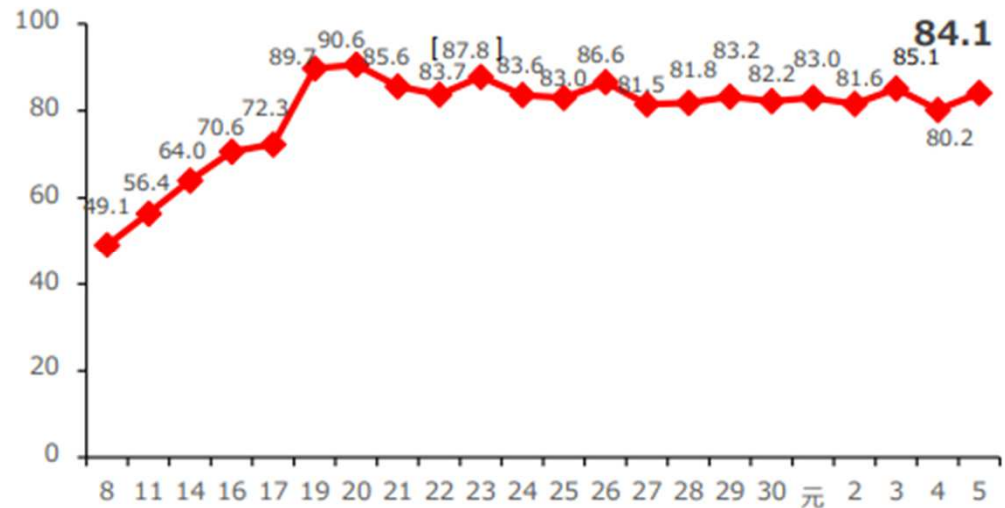
1. 改正の背景

育児休業制度の利用状況

男性



女性



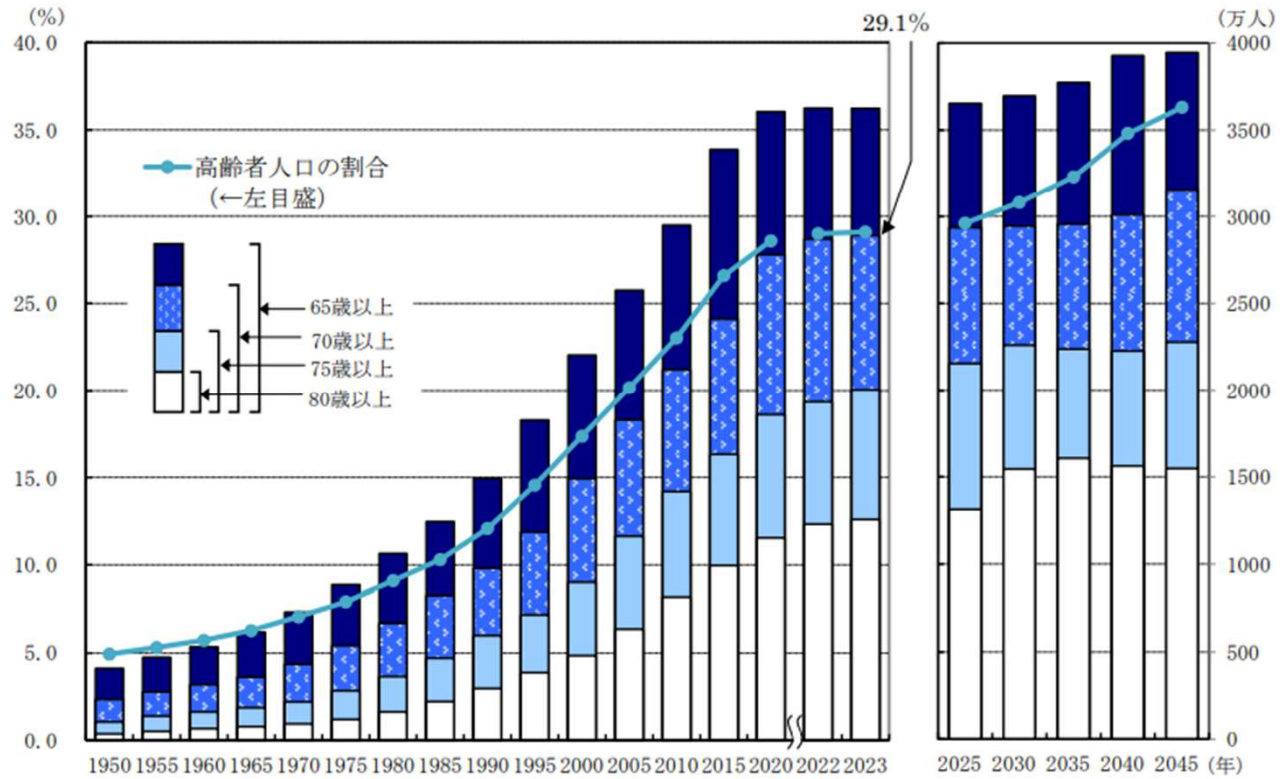
育児休業の取得期間

- 女性: 9割以上が6か月以上
- 男性: 約4割が2週間未満

参照:「令和5年度雇用均等基本調査」の結果概要:厚生労働省

1. 改正の背景

高齢者人口及び割合の推移



参照: 統計からみた我が国の高齢者 - 「敬老の日」にちなんで: 統計局

1. 改正の背景

家族の介護・看護を理由とする離職者数等の推移

	平成24年調査	平成29年調査	令和4年調査
家族の介護・看護を理由とする離職者	10.1万人 (平成23年10月～24年9月)	9.9万人 (平成28年10月～29年9月)	10.6万人 (令和3年10月～4年9月)
家族の介護をしながら就業する者	291.0万人 (平成24年10月)	346.3万人 (平成29年10月)	364.6万人 (令和4年10月)

参照:仕事と育児・介護の両立支援対策の充実に関する参考資料集:厚生労働省

2. 改正法の施行スケジュール

施行期日	改正内容
公布日 (令和6年5月31日)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長
令和7年4月1日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大(3歳になるまでの子→小学校就学前の子) ○ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関するテレワークの努力義務 ○ 子の看護休暇の見直し(取得事由、対象となる子の範囲の拡大等) ○ 育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大(常時雇用する労働者数1,000人超の事業主→300人超の事業主) ○ 介護に直面した旨を申し出た労働者に対する両立支援制度等についての個別の周知・意向確認の義務付け ○ 労働者への介護の両立支援制度等に関する早期の情報提供の義務付け ○ 介護に関する雇用環境整備の義務付け ○ 介護休暇の労使協定の仕組みの見直し ○ 家族を介護する労働者に関するテレワークの努力義務 ○ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付け ○ くるみん認定基準の改訂(次世代育成支援対策推進法)
令和7年10月1日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設 ○ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮

参照: 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正について: 神奈川労働局

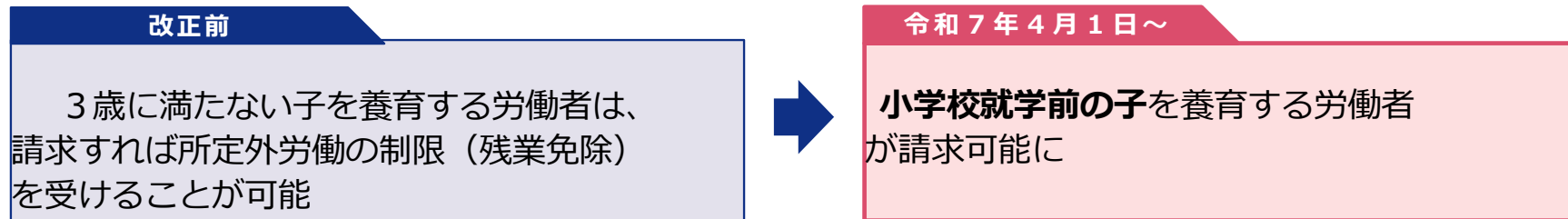
3. 育児・介護休業法の改正

① 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大及びテレワークの努力義務化

施行日：令和7年4月1日

1. 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

改正前後の制度の概要



2. 育児のためのテレワーク導入の努力義務化・短時間勤務の代替措置にテレワークを追加

改正後の制度の概要

- 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。
- 短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置に、テレワークが追加されます。

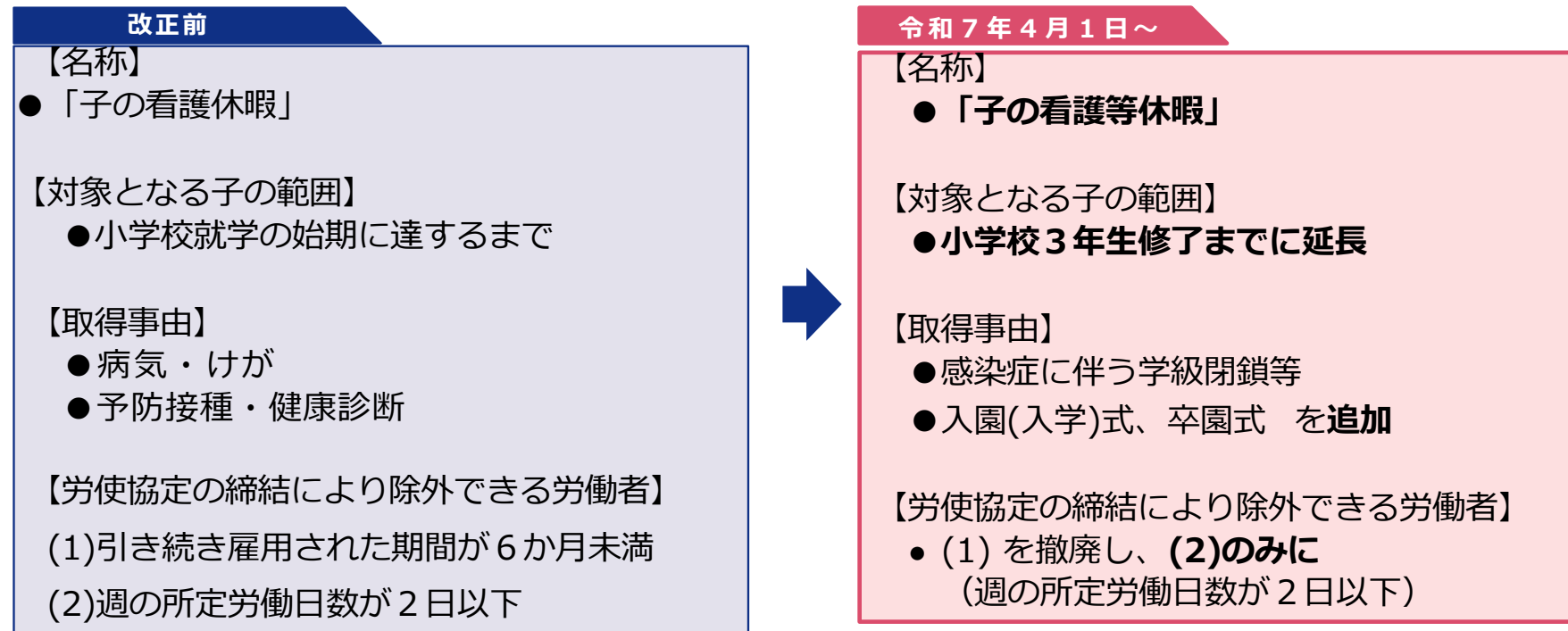
参照：育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正について：神奈川県労働局

3. 育児・介護休業法の改正

② 子の看護休暇の見直し

施行日：令和7年4月1日

改正前後の制度の概要



※ 取得可能日数は、現行日数（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）と変更ありません。

参照：育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正について：神奈川県労働局

3. 育児・介護休業法の改正

③ 育児休業取得状況の公表義務の拡大

施行日：令和7年4月1日

改正前後の制度の概要

- 従業員数300人超の事業主は、育児休業等の取得の状況を公表しなければなりません。

改正前

【対象】

- 従業員数1,000人超の事業主



令和7年4月1日～

【対象】

- 従業員数300人超の事業主

- 公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ \text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

■ 両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。

育児休業取得率の公表も行えます。 <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



参照：育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正について：神奈川県労働局

3. 育児・介護休業法の改正

④ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認

施行日：令和7年4月1日

義務

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は、介護休業及び介護両立支援制度等に関する以下の事項の**周知**と制度利用の**意向確認**を行わなければなりません。

対象者	介護に直面した旨の申出をした労働者
周知事項	<p>① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（※）（制度の内容）</p> <p>② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など）</p> <p>③ 介護休業給付に関すること</p> <p>※介護両立支援制度等</p> <p>i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度 iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置</p>
個別周知・意向確認の方法	<p>①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか</p> <p>注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。</p>

○個別周知と意向確認は、介護休業申出や介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにすることが目的であり、**取得や利用を控えさせるような形（※）で行ってはいけません。**

※ 取得の申出をしないように威圧する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど

留意

「**意向確認**」の措置とは、事業主から労働者に対して、**意向確認のための働きかけを行えばよいもの**です。※ 面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの措置を行えばよいことを意味しています。

参照：育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正について：神奈川労働局

3. 育児・介護休業法の改正

⑤ 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する情報提供

施行日：令和7年4月1日

義務

事業主は、仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため介護に直面する前の早い段階（40歳等）に介護休業及び介護両立支援制度等に関する情報提供を行わなければなりません。

対象者 (情報提供期間)	① 労働者が40歳に達する日（誕生日の前日）の属する年度（1年間） ② 労働者が40歳に達した日の翌日（誕生日）から1年間
情報提供事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等 ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先 ③ 介護休業給付に関すること ※ 併せて介護保険制度について周知することが望ましい。
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。

介護休業及び介護両立支援制度等について労働者の理解と関心を深めるための情報提供を行うに当たっては、**各種制度の趣旨・目的を踏まえることが望ましい。**

望ましい

- ① **介護休業制度**は、**介護の体制を構築するため一定期間休業**する場合に対応するもの
- ② **介護休暇制度**は、介護保険の**手続や要介護状態にある家族の通院の付き添い**など、**日常的な介護のニーズにスポット的に対応**するためのもの
- ③ **所定労働時間の短縮措置等**その他の仕事と介護の両立のための柔軟な働き方に関する制度は、**日常的な介護のニーズに定期的に対応**するためのもの

参照：育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正について：神奈川県労働局

3. 育児・介護休業法の改正

⑥ 介護休業及び介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境の整備の措置 施行日：令和7年4月1日

義務

介護休業と介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ①介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
 - 少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にするなど
- ②介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（**相談窓口設置**）
 - 相談窓口の設置や相談対応者を置き、これを周知することなど
- ③自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得**事例の収集・提供**
 - 取得事例を収集し、これらを掲載した書類の配布やイントラネットへ掲載することなど
- ④自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の**取得促進に関する方針の周知**
 - 介護休業・介護両立支援制度等の取得の促進に関する事業主の方針を記載したものを事業所内やイントラネットに掲示することなど

可能な限り、複数の措置を行うことが望ましい。

参照：育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正について：神奈川労働局

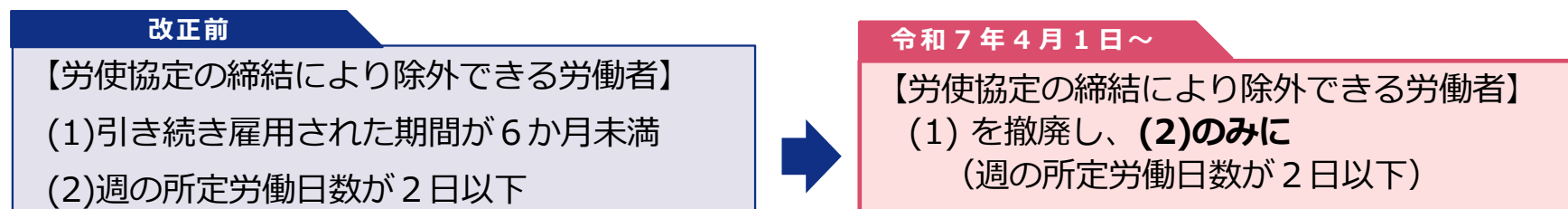
望ましい

3. 育児・介護休業法の改正

⑦ 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和及びテレワークの努力義務化

施行日：令和7年4月1日

1. 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和 改正前後の制度の概要



2. 介護のためのテレワーク導入の努力義務化 改正後の制度の概要

- 要介護状態の対象家族を介護する労働者が**テレワーク**を選択できるように措置を講ずることが、**事業主**に努力義務化されます。

参照：育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正について：神奈川県労働局

3. 育児・介護休業法の改正

⑧ 柔軟な働き方を実現するための措置(その1)

施行日：令和7年10月1日

● 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

義務

事業主は、3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に対して、職場のニーズを把握した上で、次の中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。

事業主が措置を選択する際、過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

○ 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます

【選択して講ずべき措置（**両立支援制度等**）】

① 始業時刻等の変更

② テレワーク等(10日/月)

③ 保育施設の設置運営等

④ 新たな休暇の付与(10日/年)

⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

※②テレワーク等と④新たな休暇は、原則時間単位で取得可とする必要があります。

①「始業時刻等の変更」としては、次のいずれかの措置があります。

・フレックスタイムの制度 ・始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）

②テレワーク等の措置は、一日の所定労働時間を変更することなく、月あたり10日以上の日数を利用可能することが必要です。

③「保育施設の設置運営等」としては、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配及び費用負担など）があります。

④新たな休暇の付与は、一日の所定労働時間を変更することなく、年あたり10日以上の日数を取得可能とすることが必要です。

⑤短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む必要があります。

この際、1日の所定労働時間を5時間または7時間とする措置、一週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休3日とする措置等も併せて講ずることが望ましいです。

参照：育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正について：神奈川労働局

3. 育児・介護休業法の改正

⑨ 柔軟な働き方を実現するための措置(その2)

施行日：令和7年10月1日

● 事業主が選択した制度について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

義務

3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

周知時期 (対象労働者)	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 対象措置の内容(両立支援制度等のうち2つ以上) ② 対象措置の申出先(例：人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

○ 個別周知と意向確認は、対象措置の申出が円滑に行われるようにすることが目的であり、**取得や利用を控えさせるような形(※)で行ってはいけません。**

※ 取得の申出をしないように威圧する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど

望ましい

家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外(育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象制度の利用期間中など)にも定期的に面談を行うことが望ましい。

留意

「**意向確認**」の措置とは、事業主から労働者に対して、意向確認のための働きかけを行えばよいものです。 ※ 面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの措置を行えばよいことを意味しています。

参照：育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正について：神奈川労働局

3. 育児・介護休業法の改正

⑩ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮義務化(その1)

意向聴取

● 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取

施行日：令和7年10月1日

義務

事業主は、労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、**労働者の意向を個別に聴取し**、確認された意向について配慮し**なければなりません**。

対象労働者 (意向聴取の時期)	①本人又は配偶者が妊娠・出産等の申出をした労働者 ②子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）である労働者
聴取内容	① 勤務時間帯（始業及び終業の時刻） ② 勤務地（就業の場所） ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ その他仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業の条件
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

望ましい

上記のタイミングでの意向の確認のほか、育児休業後の復帰時や労働者から申出があった際等にも、意向の聴取を行うことが望ましい。

留意

意向の聴取は、子の年齢に応じて一律に講じられた措置のみでは、個々の労働者の子や家庭の事情から仕事と育児の両立が困難になる場合があることから、当該労働者に対して、就業条件に関する個別の意向を確認するために行うものです。

参照：育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正について：神奈川県労働局

3. 育児・介護休業法の改正

⑩ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮義務化(その2)

配慮義務

● 聴取した労働者の意向についての配慮

施行日：令和7年10月1日

義務

事業主は、意向の聴取をした労働者の就業条件を定めるに当たっては、前ページにより聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

配慮の内容として、自社の状況に応じた以下のような取組例が考えられます。

【具体的な配慮の例】

- ・勤務時間帯・勤務地にかかる配置
 - ・業務量の調整
 - ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
 - ・労働条件の見直し
- 等

望ましい

労働者の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって、労働者が希望するときは短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長することが望ましい。

労働者がひとり親家庭の親である場合であって、労働者が希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮することが望ましい。

参照：育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正について：神奈川県労働局

4. 次世代育成支援対策の改正

改正後の制度の概要

施行日：公布の日（令和6年5月31日）

1. 法律の有効期限の延長

令和7年（2025年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和17年（2035年）3月31日まで**に延長されました。

2. 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け

施行日：令和7年4月1日




- 従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。
（従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です。）
 - ・ 以下①及び②の項目について状況把握・課題分析の上、数値目標を定める（PDCAサイクルの実施）
 - ① **男性労働者の「育児休業等取得率」**又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」
 - ② フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの**法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等**の労働時間の状況
- 一般事業主行動計画の内容を変更しようとする場合も同様に状況把握、数値目標の設定を行う必要があります。
- 施行日以降に策定（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。

参照：育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正について：神奈川県労働局

4. 次世代育成支援対策の改正

くるみん認定基準の主な改正内容

参照：育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正について：神奈川県労働局

	旧基準	新基準	
認定基準 (共通)	育児休業等を行うことができる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率	なし	75%
	成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の選択肢	①所定外労働の削減 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備	①男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備
くるみん認定基準 	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率	10% 20%	30% 50%
	雇用する労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数	45時間未満（全てのフルタイム労働者）	30時間未満（全てのフルタイム労働者） 又は45時間未満（25～39歳のフルタイム労働者）
トライくるみん認定基準 	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率	7% 15%	10% 20%
	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率	30% 50%	50% 70%
プラチナくるみん認定基準 	雇用する労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数	45時間未満（全てのフルタイム労働者）	30時間未満（全てのフルタイム労働者） 又は45時間未満（25～39歳のフルタイム労働者）
	能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組に係る計画の策定及び実施の対象	女性労働者	男性労働者及び女性労働者

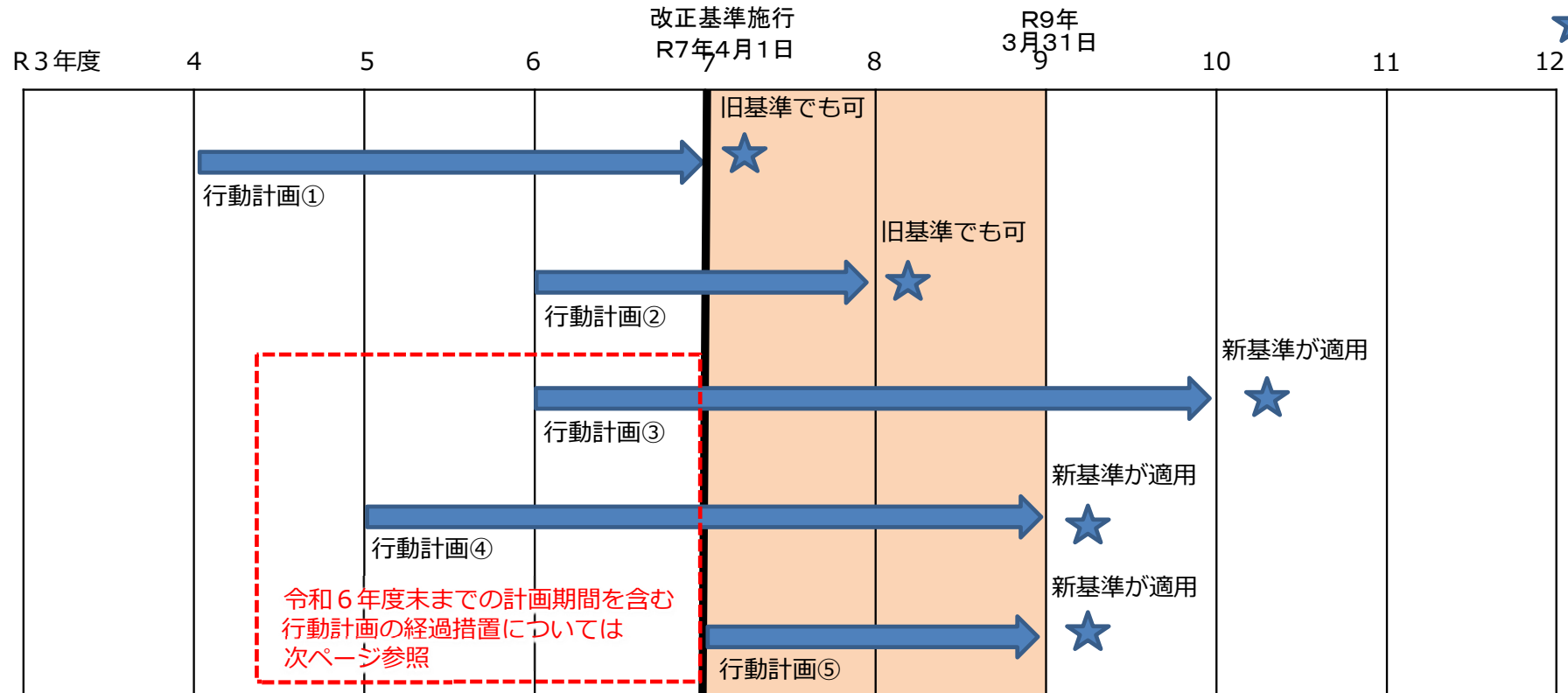
4. 次世代育成支援対策の改正

施行から2年間のくるみん認定基準の経過措置について

くるみん認定等の基準の改正（※）については、令和9年3月31日までは旧基準で申請することができる。

※ 男性の育児休業等取得率等の引き上げ、育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合（75%以上）の追加等

→ 行動計画期間
★ 申請時点



※計画期間の時期にかかわらず、経過措置期間に申請を行った場合、旧基準で認定を受けることができる。

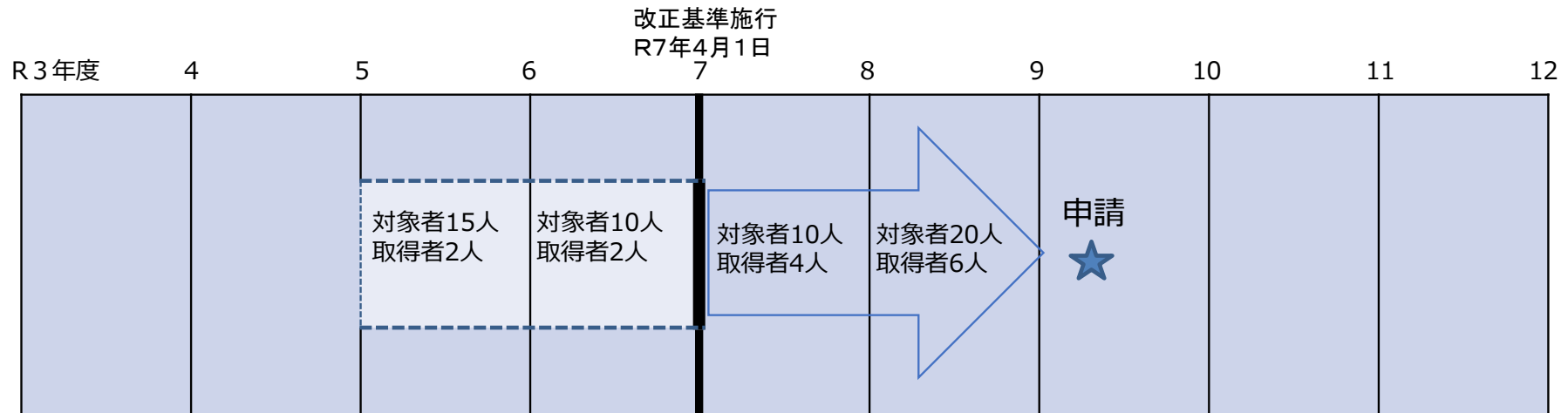
参照：育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正について
神奈川労働局

4. 次世代育成支援対策の改正

令和6年度末までの計画期間を含む行動計画の経過措置について

施行後の行動を評価するため、令和6年度末までに開始した行動計画で、令和7年度以降にくるみん・トライくるみん・プラチナくるみん等の認定申請を行う場合は、令和6年度末までの計画期間を含めずに、令和7年度以降の計画期間を計画期間とみなすことができる。

【例】 くるみん認定申請に係る計画期間が令和5年度から8年度までの4年間であった場合の
男性労働者の育児休業等取得率（新基準は30%）



令和6年度末までの計画期間を含む
計画期間すべてを対象にした場合

育休取得者14人 = 25% ←新基準（30%）未達
対象者55人

令和7年度以降の計画期間を対象にした場合

育休取得者10人 = 33% ←新基準（30%）達成
対象者30人

⇒ 令和7年度以降の計画期間での新基準達成により、くるみん認定の申請が可能

参照：育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正について：神奈川県労働局

5. 雇用保険法の改正

育児休業給付金の支給対象期間延長手続きの変更

育児休業給付金は、保育所等に入れなかったため育児休業を延長した場合に、1歳6か月に達する日前まで(再延長で2歳に達する日前まで)支給を受けることができます。
しかし、育児休業及び給付金の延長を目的として、保育所等の利用の意思がないにもかかわらず市区町村に入所を申し込むことは、制度趣旨に沿わない行為となります。
制度を適切に運用するため、2025年4月以後の延長の際は、速やかな職場復帰のために保育所等の利用申し込みをしていることをハローワークで確認することになります。

育児休業を延長する際に必要な書類

延長時の「育児休業給付金支給申請書」
に加えて

- 1 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書
- 2 市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し
※市区町村に保育所等の利用申し込みを行う際は、必ず申込書の写し(電子申請で申し込みを行った場合は、申込内容を印刷したもの、または、申し込みを行った画面を印刷したもの)をとって保管しておく。
- 3 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知(入所保留通知書、入所不承諾通知書など)



子が1歳に達する日または1歳6か月に達する日が**2025年4月1日**以後に育児休業給付金の支給対象期間の延長を行う方が対象

5. 雇用保険法の改正

出生後休業支援給付

両親ともに育児休業を取得することを促進するとともに、男性の育児休業取得の更なる促進を目的としています。

支給要件

以下の要件①・②を満たす場合に、最大 28 日間、休業開始前賃金の13%相当額を出生後休業支援給付として給付し、育児休業給付とあわせて給付率を80%(手取りで10割相当)とします。

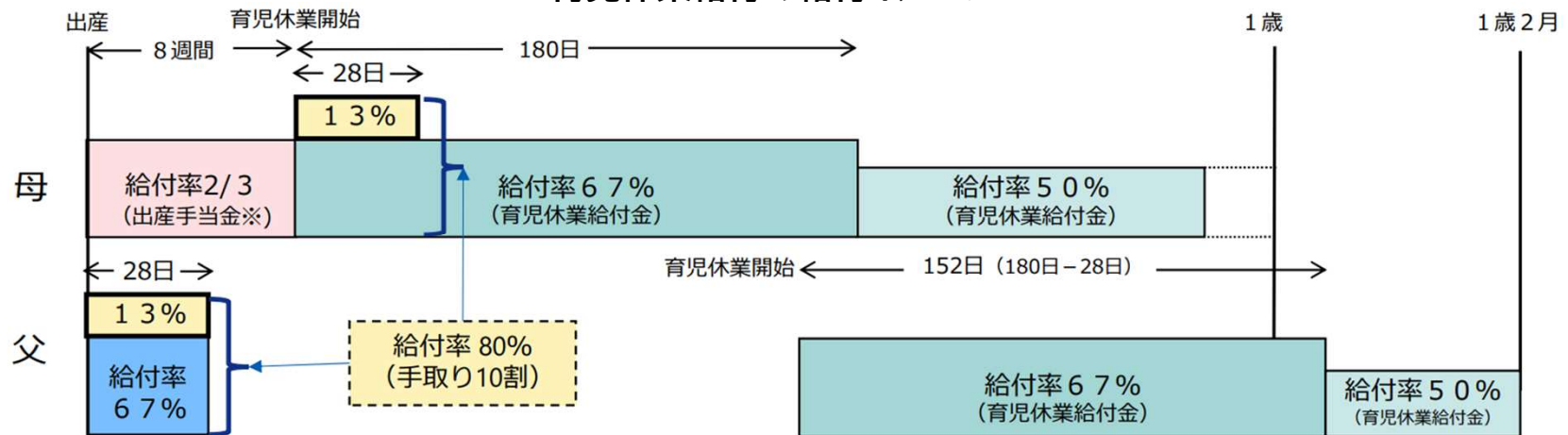
- ① 子の出生直後の一定期間以内(男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内)に育児休業を取得すること
- ② 被保険者とその配偶者の両方が 14 日以上の子の出生後休業を取得すること



令和7年4月1日以降に上記要件を満たした方が支給対象

参照: 令和6年雇用保険制度改正
(令和7年4月1日施行分)について
厚生労働省

育児休業給付の給付イメージ



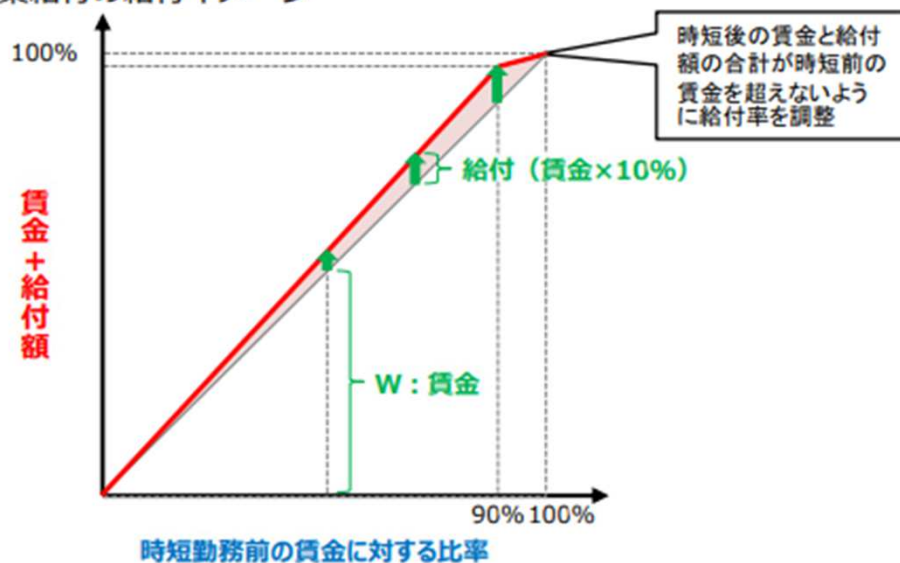
5. 雇用保険法の改正

育児時短就業給付

2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に、賃金が低下するなど一定の要件を満たすと支給を受けることができます。

給付率は、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、時短勤務中に支払われた賃金額の10%とします。

○育児時短就業給付の給付イメージ



参照: 子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律(令和6年法律第47号)の概要 厚生労働省

ご清聴いただきありがとうございました。

ご不明な点がございましたらメールまでお問い合わせください

社会保険労務士法人エール

045-549-1071

info@sr-yell.com