

令和7年改正 育児・介護休業法対策セミナー



糀谷社会保険労務士事務所

所長 糀谷 博和

◆自己紹介◆

経 歴 平成6年早稲田大学卒業。同年、銀行に入社。
平成14年、社会保険労務士として独立。

特 徴 労務問題の悩みを経営目線で応援するコンサルタント

顧 問 先 250社（1人～15,000人規模企業）

ス タ ッ フ 14名



✉ 無料メルマガ配信中

法改正事項や人事労務Q&A情報を毎週金曜日に**無料**配信中！

メルマガ希望と送信いただければ登録します。

メルアドはコチラ→ ✉ kojitani@ams.odn.ne.jp

QRコードからも
メルマガ登録可能



特 技 元卓球全日本選手（HPでご確認ください）



私

プロフィールはコチラから
ご覧いただけます。



YouTube配信 はじめました！

ピンポン社労士の労務トラブル解決チャンネル



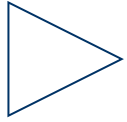
- ▶現場で役立つ、人事労務トラブルの未然防止や解決方法をご紹介します動画チャンネルを開設しました！
- ▶毎週月・水・金の18:00配信！ぜひご覧ください！



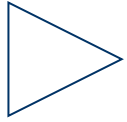
スマホからでもPCからでも視聴できます！

<https://www.youtube.com/@pingpong-kojitani>

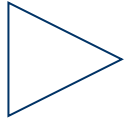
本日、お伝えしたいこと



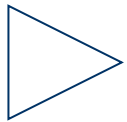
1、はじめに～育児休業・介護休業とは？～



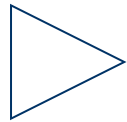
2、法改正の全体像



3、令和7年4月1日育児介護休業法改正内容

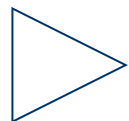


4、令和7年10月1日育児介護休業法改正内容

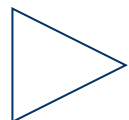


5、その他～育児休業給付関係の改正内容

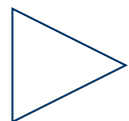
本日、お伝えしたいこと



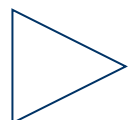
1、はじめに～育児休業・介護休業とは？～



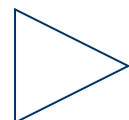
2、法改正の全体像



3、令和7年4月1日育児介護休業法改正内容



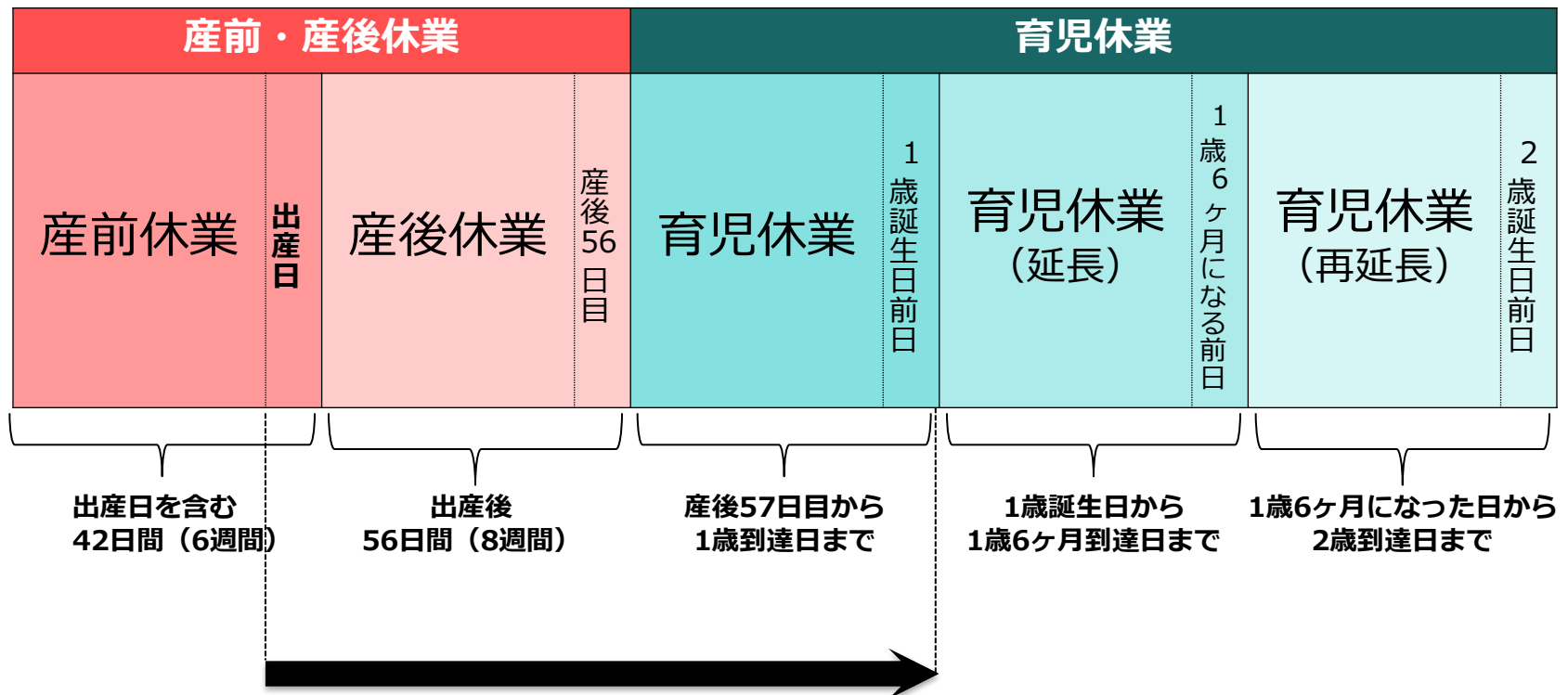
4、令和7年10月1日育児介護休業法改正内容



5、その他～育児休業給付関係の改正内容

【参考】産前・産後休業から育児休業の流れ

- 産前休業・・・出産(予定) 日以前42日間(多胎妊娠の場合、98日間)
- 産後休業・・・出産日後56日間
- 育児休業・・・産後休業後（出産日後57日目）から
子の1歳到達日（誕生日の前日）まで



※男性は出産日から育児休業取得可能

介護休業

介護休業

(育児介護休業法第11条)



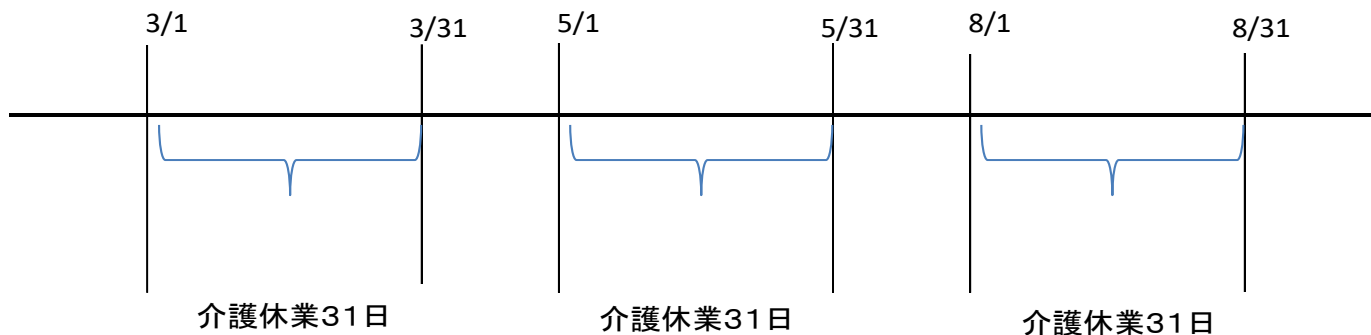
労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。

2前項の規定にかかわらず、介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業に係る対象家族が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該対象家族については、同項の規定による申出をすることができない。

一当該対象家族について三回の介護休業をした場合

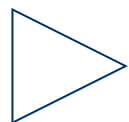
二当該対象家族について介護休業をした日数が**九十三日に達している場合**

(例) 実父のために介護休業を取得した場合

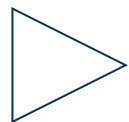


介護休業通算93日

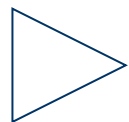
本日、お伝えしたいこと



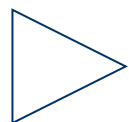
1、はじめに～育児休業・介護休業とは？～



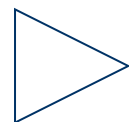
2、法改正の全体像



3、令和7年4月1日育児介護休業法改正内容



4、令和7年10月1日育児介護休業法改正内容



5、その他～育児休業給付関係の改正内容

令和7年4月1日育児介護休業法改正内容

法律	改正内容	就業規則の見直し
育児休業法改正	子の看護休暇の見直し	○
	所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大	○
	短時間勤務制度の代替措置にテレワーク追加 * 3歳未満	○ * 導入する場合
	育児のためのテレワーク導入（努力義務） * 3歳未満	○ * 導入する場合
	育児休業取得状況の公表義務適用拡大	
介護休業法改正	介護休暇を取得できる労働者の要件緩和	○ * 労使協定を締結する場合
	介護離職防止のための雇用環境整備	
	介護離職防止のための個別の周知・意向確認等	
	介護のためのテレワーク導入（努力義務） * 要介護状態	○ * 導入する場合

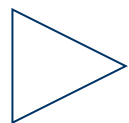
令和7年4月1日育児介護休業法改正内容

法律	改正内容	就業規則の見直し
育児休業法改正	子の看護休暇の見直し	○
	所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大	○
	短時間勤務制度の代替措置にテレワーク追加 * 3歳未満	○ * 導入する場合
	育児のためのテレワーク導入（努力義務） * 3歳未満	○ * 導入する場合
	育児休業取得状況の公表義務適用拡大	
介護休業法改正	介護休暇を取得できる労働者の要件緩和	○ * 労使協定を締結する場合
	介護離職防止のための雇用環境整備	
	介護離職防止のための個別の周知・意向確認等	
	介護のためのテレワーク導入（努力義務） * 要介護状態	○ * 導入する場合

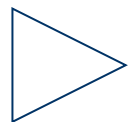
令和7年10月1日育児介護休業法改正内容

法律	改正内容	就業規則の見直し
育児休業法改正	柔軟な働き方を実現するための措置等	○
	仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮	

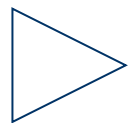
本日、お伝えしたいこと



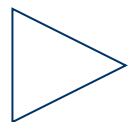
1、はじめに～育児休業・介護休業とは？～



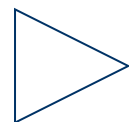
2、法改正の全体像



3、令和7年4月1日育児介護休業法改正内容



4、令和7年10月1日育児介護休業法改正内容



5、その他～育児休業給付関係の改正内容

①子の看護休暇の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園（入学）式、卒園式
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	＜除外できる労働者＞ ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	＜除外できる労働者＞ ①週の所定労働日数が2日以下 ②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※取得可能日数（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）および取得単位（1日または時間単位）に変更は、ありません。

【参考】休日と休暇の違い

項目	定義	賃金支払義務
休日	労働契約上、労働義務が無い日（暦日） * 暦日＝0時～24時	×
休暇	労働義務のある日に、一定要件を満たすことによって労働義務が免除される日。 休暇には、法定休暇と、法定外休暇があり。 法定休暇の代表例は、労働基準法に基づく年次有給休暇	× * 一部、あり

②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

「小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはならない。」

③短時間勤務制度の代替措置にテレワーク追加

改正内容	施行前	施行後
代替措置のメニューを追加	＜代替措置＞ ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	＜代替措置＞ ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で代替措置を講ずることとなります。

業務の性質等に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者がいる場合にのみ考慮

第23条第1項（所定労働時間の短縮措置等）

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる、所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための措置(短時間勤務制度)を講じなければなりません。

○短時間勤務制度の対象となる労働者は、次のすべてに該当する労働者です。

- ① 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと
- ② 日々雇用される者でないこと
- ③ 短時間勤務制度が適用される期間に現に育児休業（産後パパ育休含む）をしていないこと
- ④ 労使協定により適用除外とされた以下の労働者でないこと
 - ア その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - イ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
 - ウ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者（指針第2の9の(3)）

○短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければなりません（則第74条第1項）。

④ 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

改正内容	施行前	施行後
公表の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 300人超 の企業

- ・ 公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」
- ・ 年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表

▶ 男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」（厚生労働省運営のウェブサイト）で公表



⑤介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<p><除外できる労働者></p> <p>①週の所定労働日数が2日以下</p> <p>②継続雇用期間6か月未満</p>	<p><除外できる労働者></p> <p>①週の所定労働日数が2日以下</p> <p>②を撤廃</p>

【参考】 ～介護休暇とは？～

要介護状態にある対象家族の介護や世話を行う労働者に対し与えられる休暇であり、年次有給休暇とは別に与える必要があります。

要介護状態にある家族の介護や世話のための休暇を取得しやすくし、介護をしながら働き続けることができるようにするための権利として介護休暇が位置づけられています。

対象家族	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
取得可能日数	対象家族が1人の場合、年5日、対象家族が2人以上の場合は年10日
取得単位	1日または時間単位

⑥介護離職防止のための雇用環境整備

介護休業や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 ①～④いずれかの措置を講じなければならない。

- ①介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- 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)
- ③自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等※の利用の**事例の収集・提供**
- ④自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等※の**利用促進に関する方針の周知**

※介護両立支援制度等

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

【参考】育児休業を取得しやすい「雇用環境整備」の義務付け ～令和4年4月1日育児介護休業法改正～

育児休業等の申し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。
※複数の措置を講じることが望ましい

雇用環境整備措置

- ①育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
- ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

⑦介護離職防止のための個別の周知・意向確認等―(1)―

(1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する 個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	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) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先 (例：人事部など) ③介護休業給付金に関すること
個別周知・ 意向確認の方法	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

⑦介護離職防止のための個別の周知・意向確認等一(2)

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日（誕生日前日）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年間のいずれか
周知事項	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） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	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。

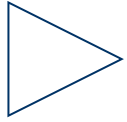
**【参考】妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・取得意向
確認の措置の義務付け ～令和4年4月1日育児介護休業法改正～**

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

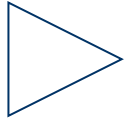
※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	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

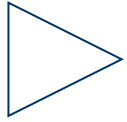
本日、お伝えしたいこと



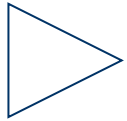
1、はじめに～育児休業・介護休業とは？～



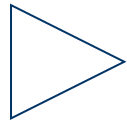
2、法改正の全体像



3、令和7年4月1日育児介護休業法改正内容



4、令和7年10月1日育児介護休業法改正内容



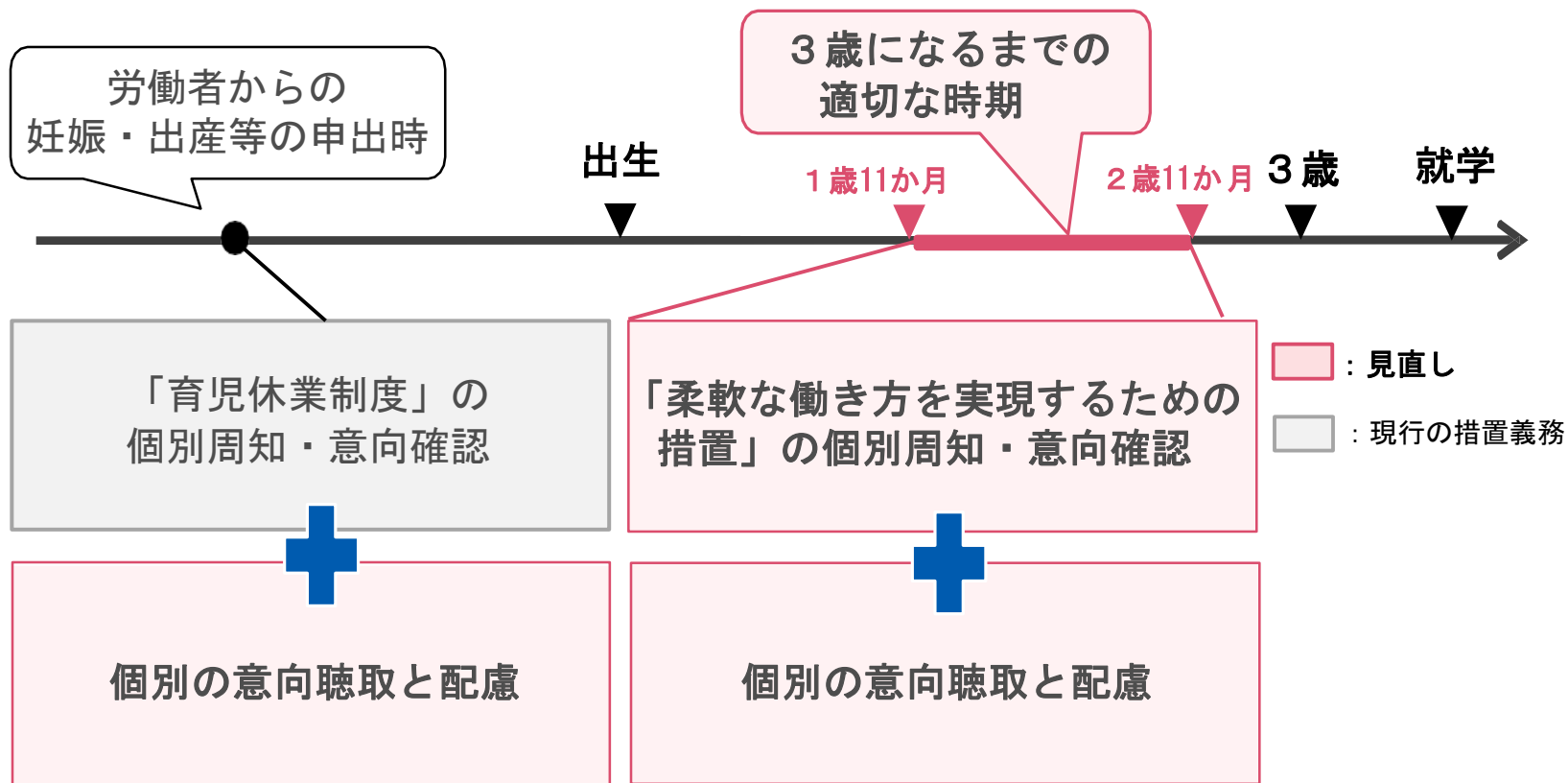
5、その他～育児休業給付関係の改正内容

⑧柔軟な働き方を実現するための措置等―(1)―

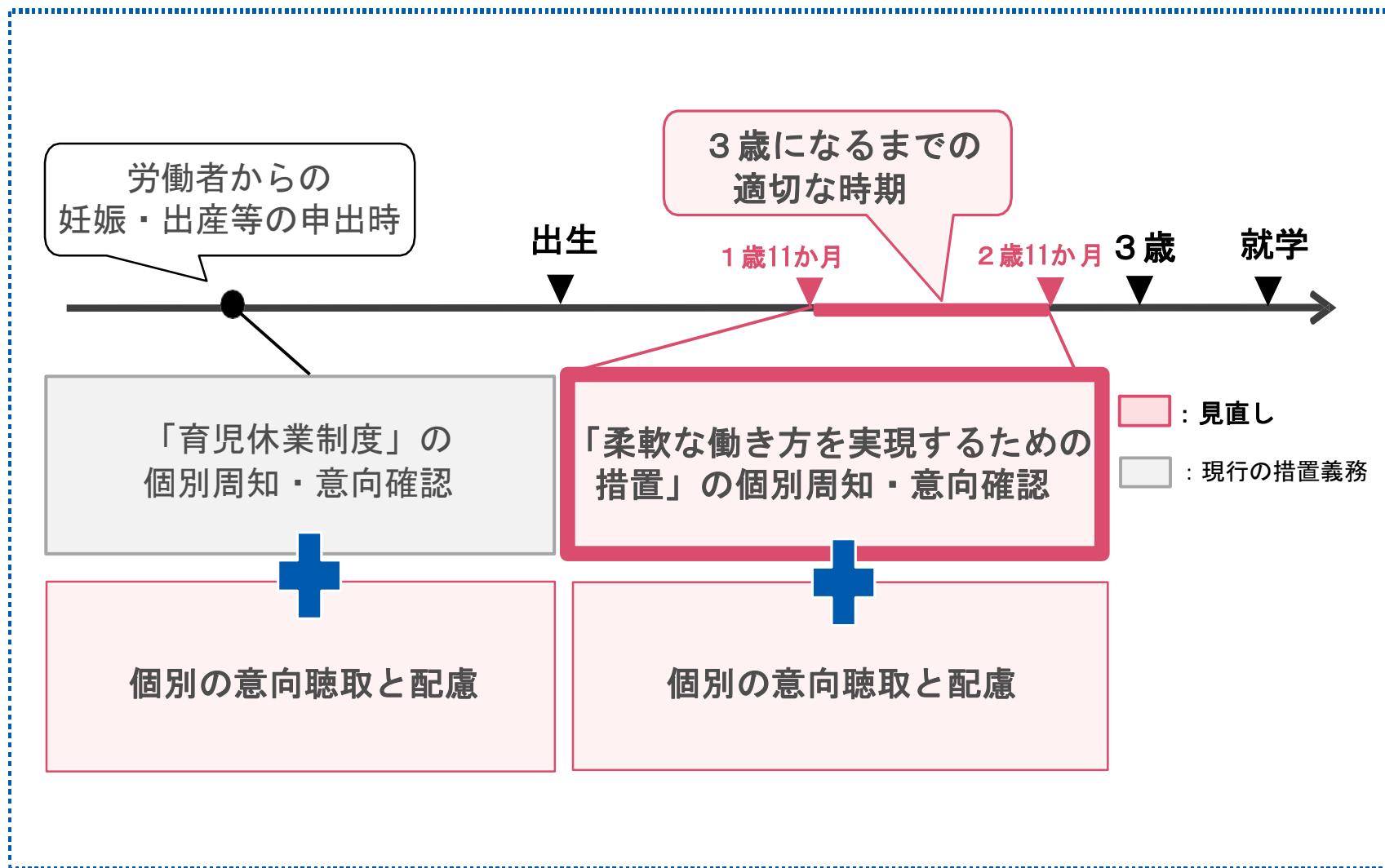
(1)育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- 事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- 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。
- 事業主が講ずる措置を選択する際、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。

改正後の個別周知等の義務全体イメージ



柔軟な働き方の実現措置における個別周知・意向確認イメージ



選択して講ずべき措置とは？

＜選択して講ずべき措置＞ 注：②と④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

次のいずれかの措置（一日の所定労働時間を変更しない）

- ・フレックスタイム制
- ・始業また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（10日以上/月）

一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの

③保育施設の設置運営等

保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの（ベビーシッターの手配および費用負担など）

④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/年）

一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの

⑤短時間勤務制度

一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

過半数労働組合等からの意見聴取の機会の留意点①

Q2-2 :

- ① 事業主が「柔軟な働き方を実現するための措置」を選択する場合に、過半数労働組合等から意見を聴取することとなっていますが、「柔軟な働き方を実現するための措置」の施行日（令和7年10月1日）までに、過半数労働組合等の意見聴取を行う必要がありますか。
- ② また、施行日までに制度の対象となる労働者に対し、個別の周知と意向確認をする必要がありますか。

過半数労働組合等からの意見聴取の機会の留意点①

A2-2 :

- ①改正後の育児・介護休業法第23条の3第1項に基づき、事業主は、令和7年10月1日の施行日より「柔軟な働き方を実現するための措置」を講ずる義務が生じます。このため、施行日に当該措置が講じられるよう、施行より前に過半数労働組合がある場合は過半数労働組合、過半数労働組合がない場合は過半数代表の意見を聴く等の必要があります。
- ②また、改正後の育児・介護休業法第23条の3第5項及び第6項に基づき、厚生労働省令で定める期間内（※）に「柔軟な働き方を実現するための措置」に係る対象措置等を知らせることや労働者の意向を確認すること等については、施行より前に講ずる義務はありません。しかし、施行日から「柔軟な働き方を実現するための措置」が利用できるよう、施行より前において講ずることが望ましいです。

※ 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か月に達する日の翌々日から起算して1年間（2歳11か月に達する日の翌日まで）。

過半数労働組合等からの意見聴取の機会の留意点②

Q2-3 :

「過半数労働組合等からの意見聴取の機会」について、

- ①意見聴取の方法（面談・書面・メール等）に定めはありますか。
- ②意見聴取をした結果、労働組合から示された意見に応えることができなかつたり、意見に沿わない措置を選択せざるを得ない場合、会社としてはどのように対応すればよいですか。

過半数労働組合等からの意見聴取の機会の留意点②

A2-3 :

- ①意見聴取の方法について、法令上の定めはありませんが、過半数労働組合等を通じて、柔軟な働き方を実現するための措置としていかなる措置を講ずるべきかについての労働者のニーズを適切に把握できるよう、丁寧にコミュニケーションを取っていただくことが重要です。なお、育児当事者等からの意見聴取や労働者へのアンケート調査の活用も並行して行うことが望ましいです。
- ②労働者の意向等を十分に検討した上であっても、事業の性質等から労働組合から聴取した意見に沿えないようなことも生じ得ます。その場合は、労働組合と丁寧にコミュニケーションを取っていただき、こうした判断に至った事情等についてご説明いただくことが考えられます。

⑧柔軟な働き方を実現するための措置等一(2)

(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

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（1）で選択した制度（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。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

⑧柔軟な働き方を実現するための措置等―(2)―

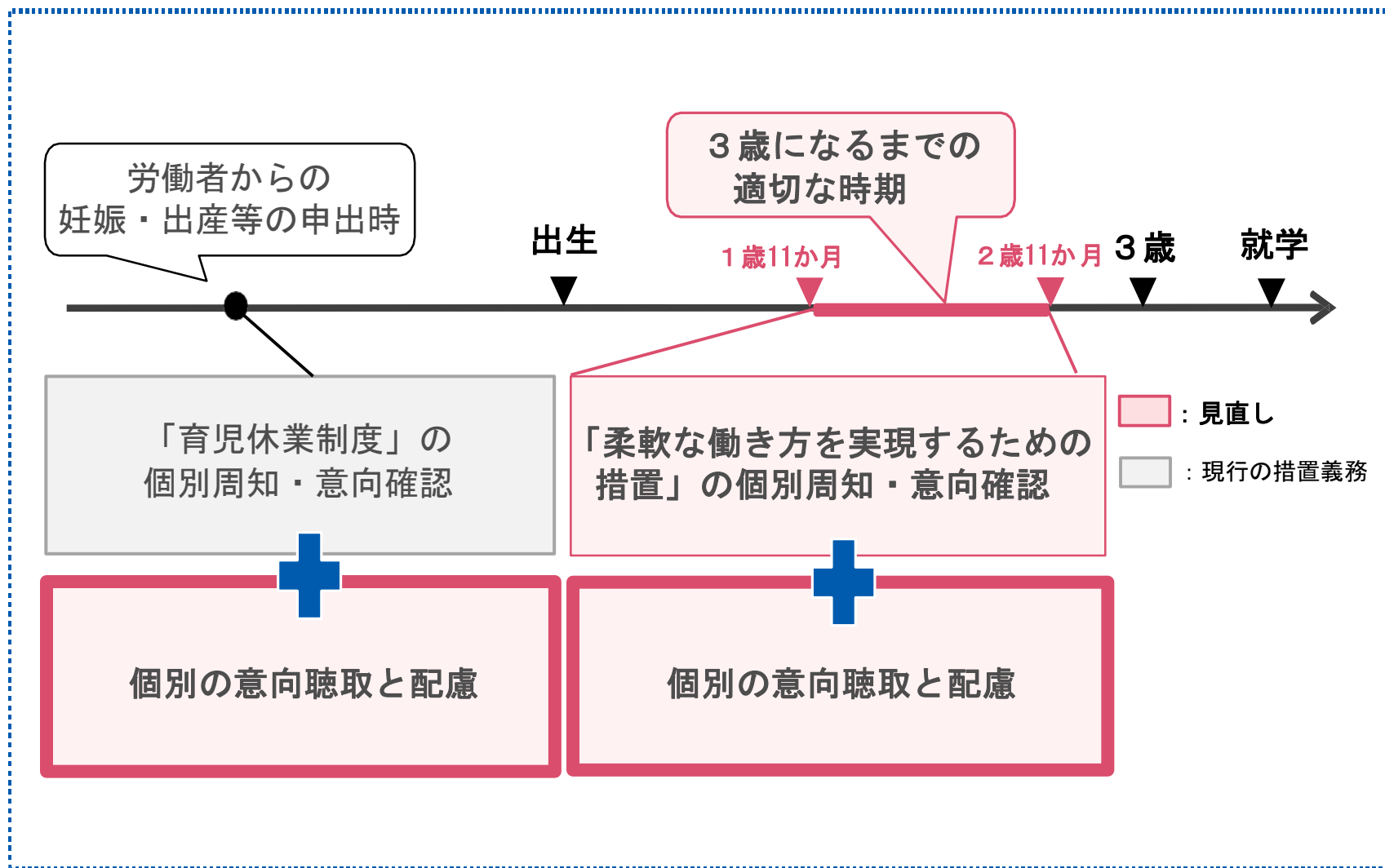
周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	①事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ②対象措置の申出先(例:人事部など) ③所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注: ①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

⑨仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮 ～意向聴取～

(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、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なければなりません。

仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮イメージ



意向聴取内容等

意向聴取 の時期	①労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ②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)
聴取内容	①勤務時間帯(始業および終業の時刻) ②勤務地(就業の場所) ③両立支援制度等の利用期間 ④仕事と育児の両立に資する就業の条件 (業務量、労働条件の見直し等)
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

⑨仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮 ～配慮～

（２）聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、（１）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。

＜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

個別の意向聴取・配慮に関する留意点①

Q2-43 :

聴取した意向について、事業主は具体的にどのように配慮することが考えられますか。必ず、労働者の希望を叶えなければならないものなのでしょうか。

個別の意向聴取・配慮に関する留意点①

A2-43：

今回の改正では、子育て世帯の「共働き・共育て」を推進する中で、子や家庭の様々な事情に対応できるよう、労働者からの仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取とその意向への配慮を事業主に義務付けることとしています。

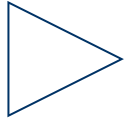
意向の内容を踏まえた検討を行った結果、何らかの措置を行うか否かは事業主が自社の状況に応じて決定していただければよく、必ず労働者の意向に沿った対応をしなければならないということではありませんが、例えば、勤務時間帯や勤務地に係る配置、業務量、両立支援制度の利用期間等について配慮することが考えられます。なお、検討の結果労働者から聴取した意向に沿った対応が困難な場合には、困難な理由を労働者に説明するなどの丁寧な対応を行うことが重要です。

加えて、事業主が個別の意向に配慮するに当たり、望ましい対応の例示としては、

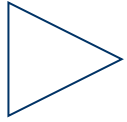
- ・ 労働者の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって労働者が希望するときには、短時間勤務制度や子の看護等休暇制度等の利用可能期間を延長すること
- ・ ひとり親家庭の場合であって希望するときには、子の看護等休暇制度等の付与日数に配慮すること

などが考えられます。

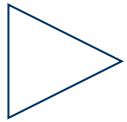
本日、お伝えしたいこと



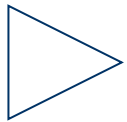
1、はじめに～育児休業・介護休業とは？～



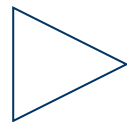
2、法改正の全体像



3、令和7年4月1日育児介護休業法改正内容



4、令和7年10月1日育児介護休業法改正内容



5、その他～育児休業給付関係の改正内容

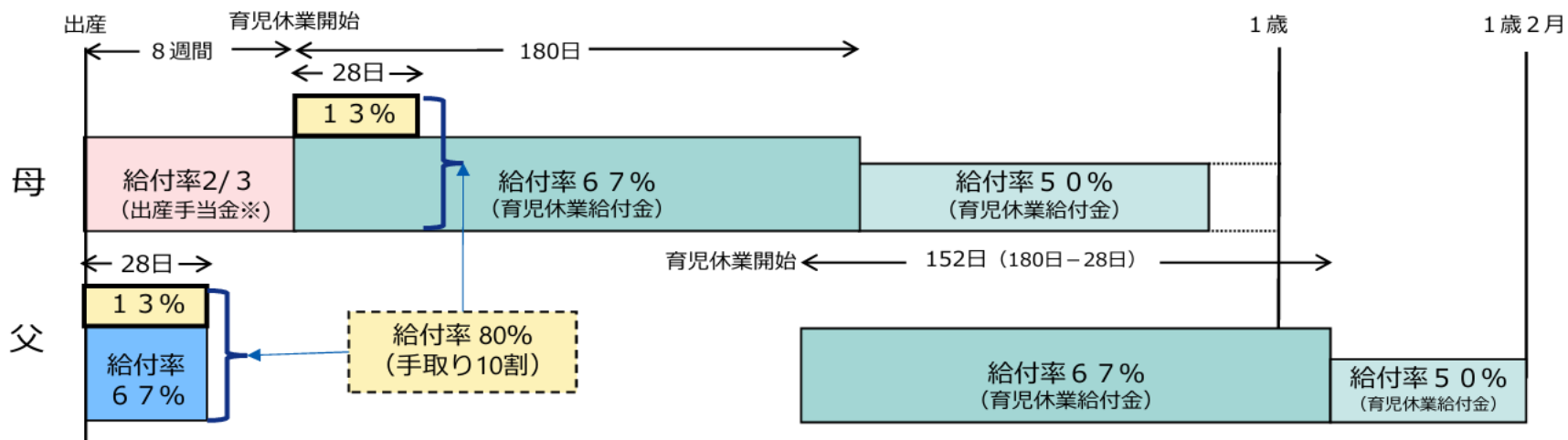
育児休業給付の給付率引き上げ

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、被保険者とその配偶者の両方が14日以上の子育て休業を取得する場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる。

※ 配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率を引き上げる

＜施行期日＞ 2025（令和7）年4月1日

○育児休業給付の給付イメージ



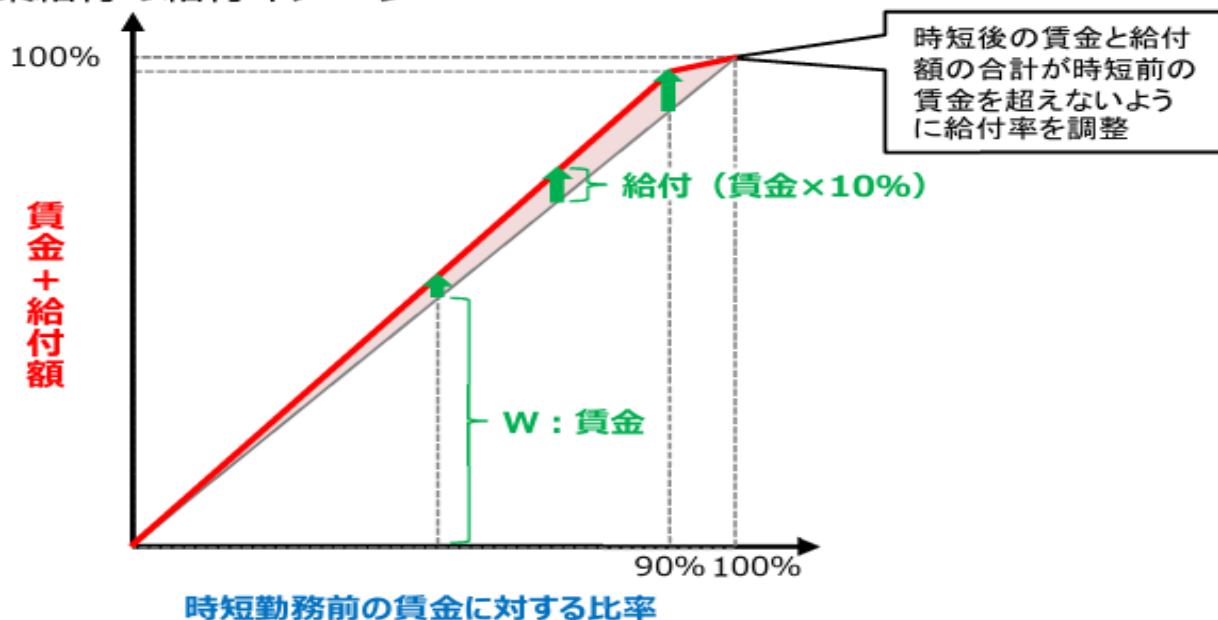
※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額額の2/3相当額を支給。

育児時短就業給付の創設

- 被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合の新たな給付として、育児時短就業給付を創設。
- 給付率については、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%とする

＜施行期日＞2025（令和7）年4月1日

○育児時短就業給付の給付イメージ



ご静聴いただきまして、ありがとうございました。

✉ 無料メルマガ配信中

QRコードからも
メルマガ登録可能

法改正事項や人事労務Q&A情報を毎週金曜日に**無料**配信中！
メルマガ希望と送信いただければ登録します。

メルアドはコチラ→ ✉ kojitani@ams.odn.ne.jp



ぜひ、**梶谷**社会保険労務士事務所のHPもご覧ください！

<https://www.office-kojitani.com/>



お客様の声はコチラ！



<https://www.office-kojitani.com/voices/>

ご受講の皆さまにお願いがあります！

ぜひ、今回のセミナーの感想を、グーグルの
クチコミに投稿してください！

ご協力をお願いします！



▼クチコミ投稿はこちらから▼



アンケートのご協力お願いいたします。

皆様からのご意見・ご感想をいただき、今後のセミナー運営の参考にさせていただきたいと考えております。

下記QRコードより、アンケートにご協力お願いいたします。

