

埼玉県労働セミナー

事業者が知っておくべき
令和7年度の労働関係法の改正

②

法政大学
山本圭子



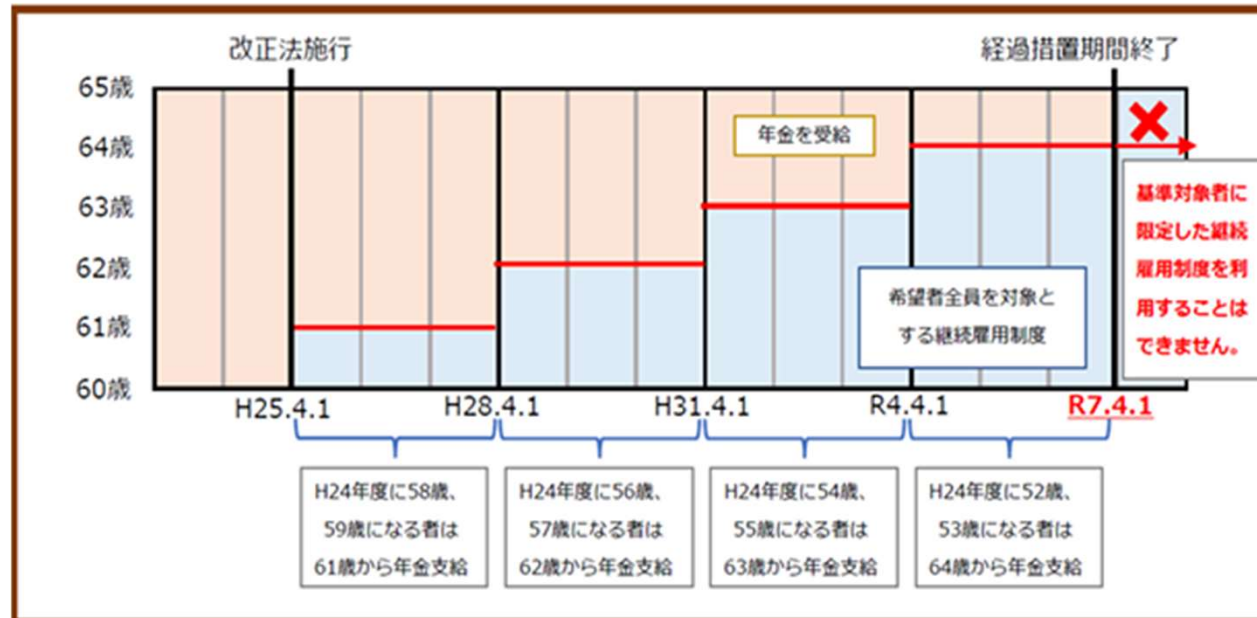
高年齡者雇用關係

経過措置期間は2025年3月31日までです

4月1日以降は別の措置により、
高年齢者雇用確保措置を講じる必要があります

平成24年度までに、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主は、現在は経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められていますが、その経過措置も2025年3月31日をもって終了します。

■ 経過措置の流れ



出典：厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/content/11700000/001244075.pdf>



2025(令和7)年4月1日以降は、高年齢者雇用確保措置※として以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

- 定年制の廃止
- 65歳までの定年の引き上げ
- 希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入

※ 高年齢者雇用安定法第9条第1項に基づき、定年を65歳未満に定めている事業主は、雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するための措置を講じなければなりません。

◆ ご不明点がございましたら、最寄りのハローワークにお問い合わせください。



都道府県労働局・ハローワーク

LL06322高01

出典：厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/content/11700000/001244075.pdf>

令和7年4月1日から 高年齢雇用継続給付の支給率を変更します

高年齢雇用継続給付とは

60歳到達等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の一般被保険者の方に支給される給付です。

令和7年4月1日以降支給率が変わります。

令和7年4月1日以降の支給率

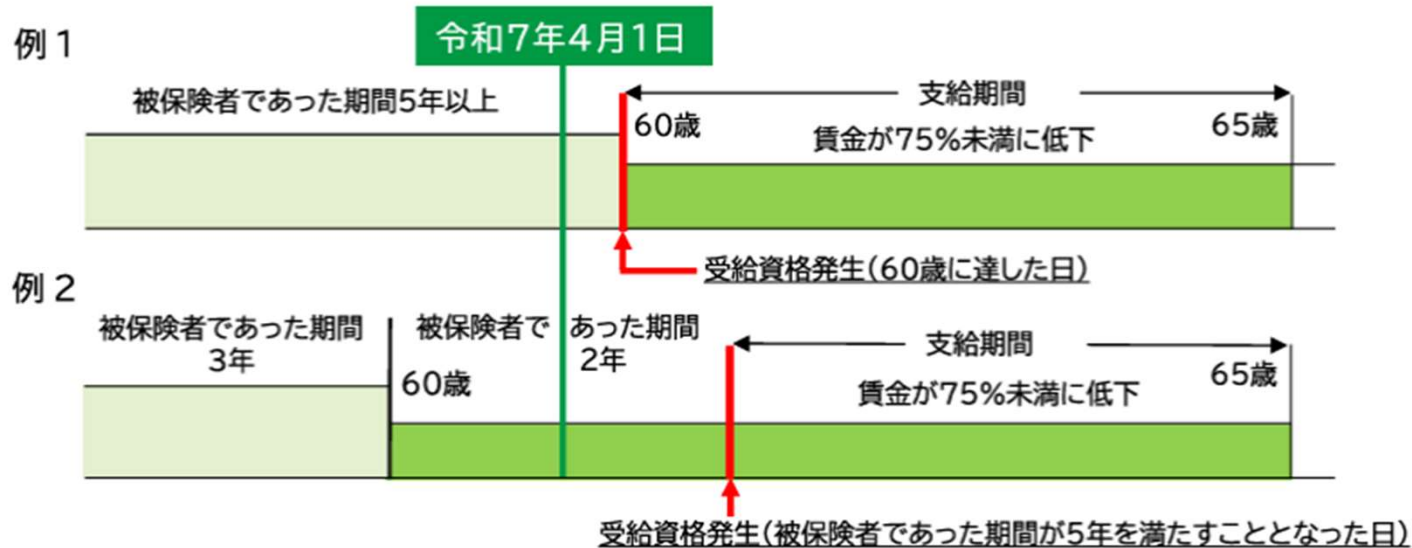
各月に支払われた賃金の低下率	賃金に上乗せされる支給率
64%以下(61%以下)	各月に支払われた賃金額の10%(15%)
64%超75%未満 (61%超75%未満)	各月に支払われた賃金額の10%(15%)から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合計が75%を超えない範囲で設定される率
75%以上	不支給

※ ()内は令和7年3月31日以前の低下率・支給率です。
※ 支給限度額・最低限度額の取り扱いに変更はありません。

出典：厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/content/001328827.pdf>

対象の方

令和7年4月1日以降に60歳に達した日(その日時点で被保険者であった期間が5年以上ない方はその期間が5年を満たすこととなった日) **を迎えた方**が対象となります。



※ 令和7年3月31日以前に60歳に達した日(その日時点で被保険者であった期間が5年を満たすこととなった日)を迎えた方は現行の支給率から変更はありません。

出典：厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/content/001328827.pdf>

支給率早見表(令和7年4月1日以降)

60歳到達等時点の賃金月額(60歳に到達等する前6か月間の平均賃金)と比較した各月に支払われた賃金額の低下率に応じた支給率を、各月に支払われた賃金額に乗ずることにより支給額が分かります。

各月に支払われた賃金の低下率	支給率	各月に支払われた賃金の低下率	支給率
75.00%以上	0.00%	69.50%	4.60%
74.50%	0.39%	69.00%	5.06%
74.00%	0.79%	68.50%	5.52%
73.50%	1.19%	68.00%	5.99%
73.00%	1.59%	67.50%	6.46%
72.50%	2.01%	67.00%	6.95%
72.00%	2.42%	66.50%	7.44%
71.50%	2.85%	66.00%	7.93%
71.00%	3.28%	65.50%	8.44%
70.50%	3.71%	65.00%	8.95%
70.00%	4.16%	64.50%	9.47%
		64.00%以下	10.00%

出典：厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/content/001328827.pdf>

低下率が64%超75%未満の場合の支給額(R7.4以降)

支給対象月に支払われた賃金額が60歳到達等時点の賃金月額(60歳に到達等する前6か月間の平均賃金)の64%を超えて75%未満である場合の高年齢雇用継続給付の支給額は、以下のような手順で求められます。

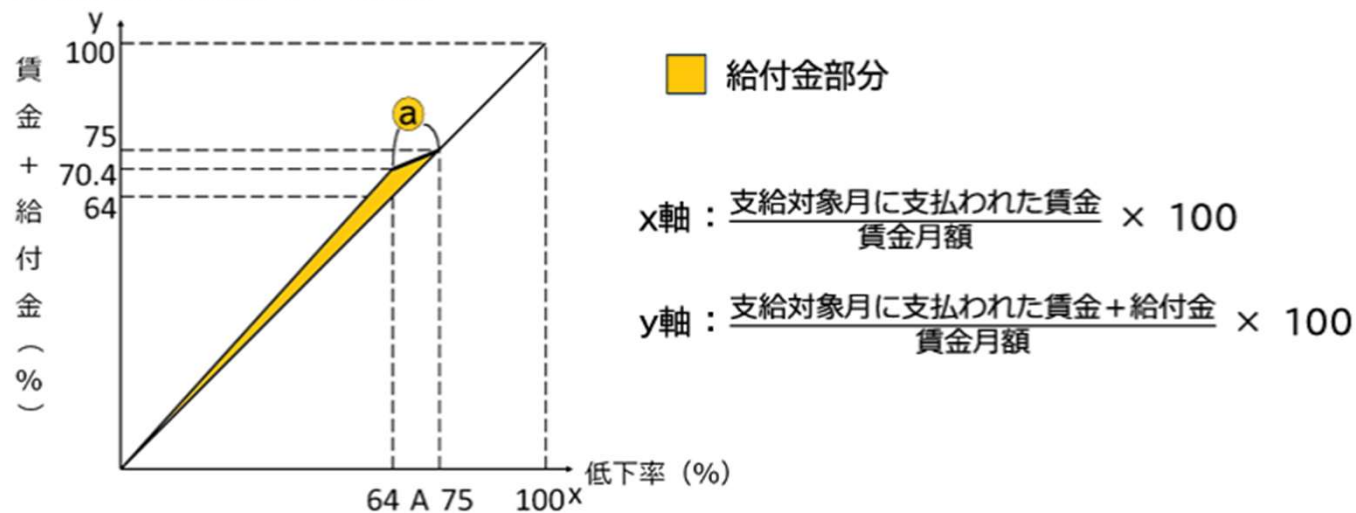
(イ)低下率(X) = 支給対象月に支払われた賃金額(みなし賃金額) ÷ 賃金月額 × 100

$$(ロ) 支給率(Y) = \frac{-64X + 4800}{110} \times \frac{100}{X}$$

$$(ハ) 支給額 = 支給対象月に実際に支払われた賃金額 \times Y \times \frac{1}{100}$$

計算の結果、端数が生じた場合、(イ)低下率及び(ロ)支給率については、小数点以下第3位を四捨五入し、小数点以下第2位まで算定し、(ハ)支給額については、小数点以下を切り捨てて整数とします。

【支給額の原則的な考え】



出典：厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/content/001328826.pdf>



雇用保険関係

＜令和7年度の雇用保険料率＞

(赤字は変更部分)

事業の種類	負担者	事業主負担			①+② 雇用保険料率
	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	②	失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険二事業 の保険料率	
一般の事業	5.5/1,000	9/1,000	5.5/1,000	3.5/1,000	14.5/1,000
(令和6年度)	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業	6.5/1,000	10/1,000	6.5/1,000	3.5/1,000	16.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000	10.5/1,000	7/1,000	3.5/1,000	17.5/1,000
建設の事業	6.5/1,000	11/1,000	6.5/1,000	4.5/1,000	17.5/1,000
(令和6年度)	7/1,000	11.5/1,000	7/1,000	4.5/1,000	18.5/1,000

(枠内の下段は令和5年4月～令和7年3月の雇用保険料率)

※ 園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。

出典：厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/content/001401966.pdf>

【雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）等】

施行期日	改正内容
公布日 (令和6年5月17日)	○育児休業給付に係る国庫負担引下げの暫定措置の廃止 ○介護休業給付に係る国庫負担引下げの暫定措置の令和8年度末までの継続
令和6年10月1日	○教育訓練給付金の給付率引上げ（受講費用の最大70%→80%）
令和7年4月1日	○自己都合退職者が、教育訓練等を自ら受けた場合の給付制限解除 ○就業促進手当の見直し（就業手当の廃止及び就業促進定着手当の給付上限引下げ） ○育児休業給付に係る保険料率引上げ(0.4%→0.5%)及び保険財政の状況に応じて保険料率引下げ(0.5%→0.4%)を可能とする弾力的な仕組みの導入 ○教育訓練支援給付金の給付率引下げ（基本手当の80%→60%）及び当該暫定措置の令和8年度末までの継続 ○雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付の暫定措置の令和8年度末までの継続 ○「出生後休業支援給付」・「育児時短就業給付」の創設（※1） ○子ども・子育て支援特別会計の創設（※1） ○高年齢雇用継続給付の給付率引下げ（15%→10%）（※2）
令和7年10月1日	○「教育訓練休暇給付金」の創設
令和10年10月1日	○雇用保険の適用拡大（週所定労働時間「20時間以上」→「10時間以上」）

(※1) 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）

(※2) 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）

2

出典：厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001293213.pdf>

自己都合退職者が教育訓練等を自ら受けた場合の給付制限解除

職業安定分科会雇用保険部会（第195回）

資料1
一部改

令和6年5月20日

現状・課題

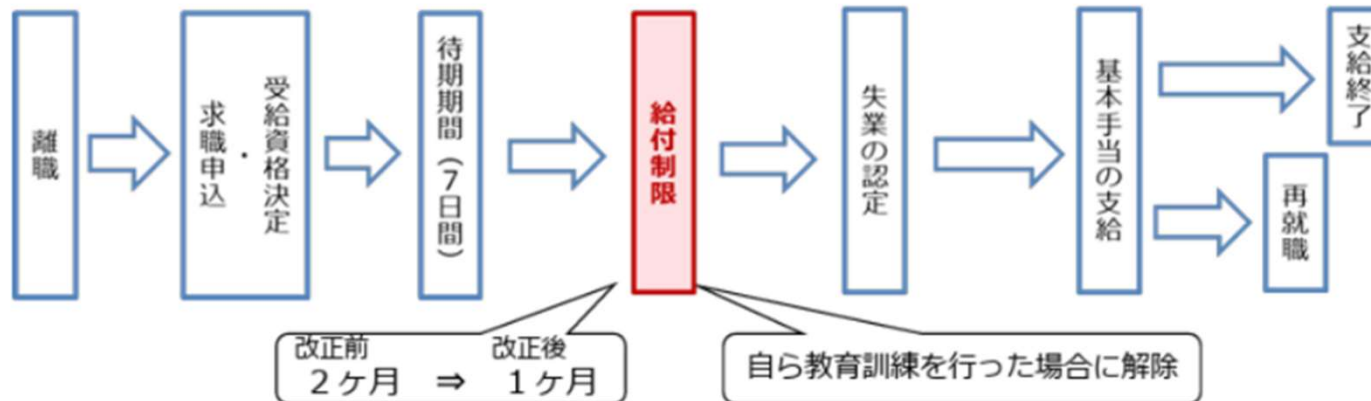
- 自己都合離職者に対しては、失業給付（基本手当）の受給に当たって、待期満了の翌日から原則2ヶ月間（5年以内に2回を超える場合は3ヶ月）の給付制限期間がある。
 - ※ ただし、ハローワークの受講指示を受けて公共職業訓練等を受講した場合、給付制限が解除される。
- 労働者が安心して再就職活動を行えるようにする観点等を踏まえ、給付制限期間を見直す必要がある。

見直し内容

- 離職期間中や離職日前1年以内に、**自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合には、給付制限を解除**。
 - ※ このほか、通達の改正により、原則の給付制限期間を2ヶ月から1ヶ月へ短縮する。ただし、5年間で3回以上の自己都合離職の場合には給付制限期間を3ヶ月とする。

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○基本手当の受給手続の流れ（自己都合離職者）



【施行に向けた主な省令事項】

- 給付制限を解除することになる教育訓練について、教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練等とする。

3

出典：職業安定分科会雇用保険部会（第195回）資料

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001293213.pdf>

就業促進手当の見直し

職業安定分科会雇用保険部会（第195回）

資料1

令和6年5月20日

一部改

現状・課題

- 安定した職業以外の職業に早期再就職した場合の手当として就業手当が、早期再就職し、離職前の賃金から再就職後賃金が低下していた場合に低下した賃金の6か月分を支給する手当として就業促進定着手当が設けられている。
- 支給実績や人手不足の状況等を踏まえた各手当の在り方について、検討する必要がある。

見直し内容

- 就業手当を**廃止**するとともに、就業促進定着手当の**上限を支給残日数の20%に引き下げる**。

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

【参考】現行の就業促進手当の概要

	就業手当	再就職手当	就業促進定着手当
概要	受給資格者が職業に就いた場合であって、所定給付日数の3分の1以上かつ45日以上を残して就業をした場合に、就業日ごとに基本手当日額の30%相当額を支給（ 再就職手当の対象とする就職を除く。 ）	受給資格者が 安定した職業 （1年超の雇用見込みのある職業等）に就いた場合であって、所定給付日数の3分の1以上を残して再就職した場合に支給残日数の60%又は70%に基本手当日額を乗じた額の一時金を支給	基本手当受給者が早期再就職し、再就職後6か月間定着した場合に、離職前の賃金から再就職後賃金が低下していた者について、低下した賃金の6か月分を支給
給付	基本手当日額の30%相当額	支給残日数の60% （支給残日数が所定給付日数の3分の2以上の場合は 70% ）に基本手当日額を乗じた額の一時金	（離職前の賃金日額－再就職後の賃金日額に相当する額）に再就職後6か月間の賃金の支払基礎となった日数を乗じて得た額の一時金 ※基本手当支給残日数の 40%相当額 （再就職手当として支給残日数の70%が支給された場合は、 30%相当額 ）が上限
受給者数 (令和4年度)	3,486人	359,734人	92,546人

【施行に向けた主な省令事項】

- 就業手当の廃止に伴う規定の整理。

4

出典：職業安定分科会雇用保険部会（第195回）資料

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001293213.pdf>

育児休業給付に係る保険料率引上げ及び保険財政の状況に応じて保険料率引下げを可能とする弾力的な仕組みの導入

職業安定分科会雇用保険部会（第195回）

資料1
一部改

令和6年5月20日

現状・課題

- 育児休業給付については、育児休業の取得者数増等を背景に、支給額は年々増加しており、財政基盤の強化が急務。
（現在の国庫負担割合：本則 1/8 のところ暫定措置として1/80、現在の保険料率：0.4%）

見直し内容

- 男性育休の大幅な取得増等に対応できるよう、育児休業給付を支える財政基盤を強化するため、令和4年雇用保険法改正法の附則の規定を踏まえ、
 - ① **令和6年度から、国庫負担割合を現行の1/80から本則の1/8に引き上げる**
 - ② **当面の保険料率は現行の0.4%に据え置きつつ、今後の保険財政の悪化に備えて、本則料率を令和7年度から0.5%に引き上げる改正を行うとともに、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に調整する仕組み（注）を導入する**

（注）前年度の決算を踏まえた該年度の積立金残高（見込み）と翌年度の収入（見込み）の合計額が、翌年度の支出（見込み）の1.2倍を超える場合は、翌年度の料率を0.4%とすることができることとする。

＜施行期日＞ ①公布日又は2024（令和6）年4月1日のいずれか遅い方、②2025（令和7）年4月1日



【男性の育休取得率の目標】

2025年 公務員 85%（1週間以上の取得率）、民間 50%
2030年 公務員 85%（2週間以上の取得率）、民間 85%

（出所：こども未来戦略）

（参考）2022年雇用保険法改正法の附則

政府は、令和六年度までを目途に、雇用保険法の規定による育児休業給付及びその財源の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

- 施行に向けた省令事項はなし。今後、財政運営の議論と併せて議論予定。

5

出典：職業安定分科会雇用保険部会（第195回）資料

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001293213.pdf>

教育訓練支援給付金の給付率引下げ及び雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例等の令和8年度末までの継続

職業安定分科会雇用保険部会（第195回） 資料1
 令和6年5月20日 一部改

現状・課題

- 雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付（雇用機会が不足する地域における給付日数の延長）、教育訓練支援給付金（45才未満の者に基本手当の80%を訓練受講中に支給）は、令和6年度末までの暫定措置とされている。
- 暫定措置の在り方について、検討する必要がある。

見直し内容

- 雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付を**2年間延長**する。
- 教育訓練支援給付金の給付率を**基本手当の60%**とした上で、**2年間延長**する。
- ※ そのほか介護休業給付に係る国庫負担割合を1/80（本則：1/8）とする暫定措置を2年間延長する。

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

【参考】雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例

雇止めによる離職者	倒産・解雇による離職者
90日～150日	90日～330日
90日～330日（暫定措置）	

○ 教育訓練支援給付金の改正内容

【改正前】

初めて専門実践教育訓練を受講し、修了する見込みのある45才未満の離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、**基本手当日額の80%**を訓練受講中に2か月ごとに支給。

【改正後】

初めて専門実践教育訓練を受講し、修了する見込みのある45才未満の離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、**基本手当日額の60%**を訓練受講中に2か月ごとに支給。

- 施行に向けた省令事項はなし。

6

出典：職業安定分科会雇用保険部会（第195回）資料

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001293213.pdf>

出生後休業支援給付の創設

職業安定分科会雇用保険部会（第196回）

資料2
一部改

令和6年6月19日

現状・課題

- 育児休業を取得した場合、休業開始から通算180日までは賃金の67%（手取りで8割相当）、180日経過後は50%が支給。
- 若者世代が、希望どおり、結婚、妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていくため、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・子育て」を推進する必要がある、特に男性の育児休業取得の更なる促進が求められる。

見直し内容

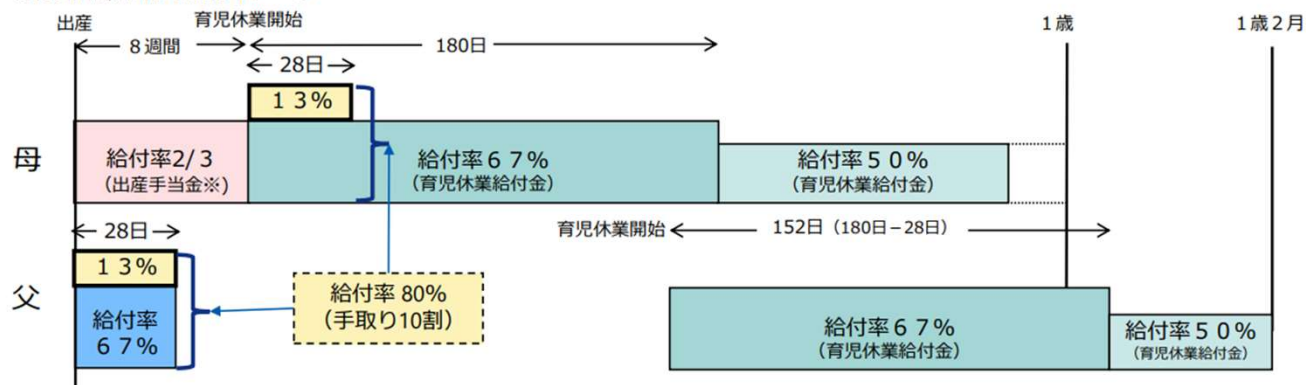
- 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる**こととする。

※ 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。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当

<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。

11

出典：職業安定分科会雇用保険部会（第195回）資料

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001293213.pdf>

育児時短就業給付の創設

職業安定分科会雇用保険部会（第196回）

令和6年6月19日

資料2
一部改

現状・課題

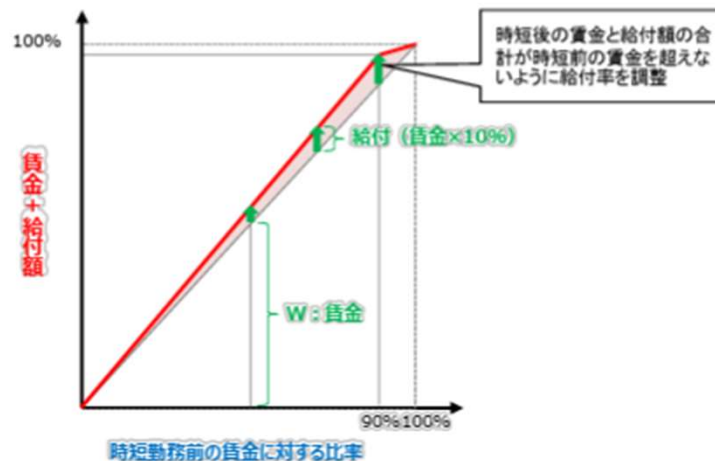
- 現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。
- 「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

見直し内容

- 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。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当 <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



17

出典：職業安定分科会雇用保険部会（第195回）資料
<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001293213.pdf>



その他の改正

- ・次世代育成支援対策推進法・職業安定法関連
- ・労働施策総合推進法・女性活躍推進法・その他



次世代育成支援対策推進法

令和7年
4月1日から

新たな10年がスタート！

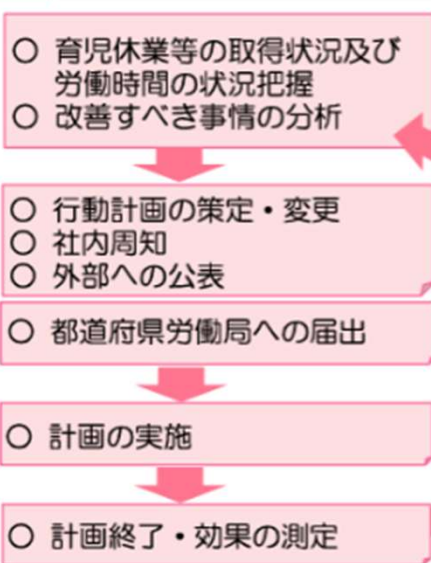
次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律であり、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

令和6年5月に成立した「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」により、法律の有効期限がさらに10年間延長され、令和17年3月31日までとなりました。

1

行動計画策定・変更時に、
育児休業等の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付け



行動計画の策定又は変更を行う際には、育児休業等の取得状況^(※1)、労働時間の状況^(※2)を把握するとともに、育児休業等の取得状況や労働時間の状況に係る数値目標の設定が義務付けられます。

(※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（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にとっては、健康管理時間）

◆PDCAサイクルの確立

※令和7年4月1日以降に策定又は変更する行動計画から義務の対象です。

認定基準を
満たした場合

厚生労働大臣による認定
(くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん)

出典：厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001347349.pdf>

2

認定基準の見直し（認定種類別の認定基準全体は、p.2～p.3 でご確認ください。）

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準＜共通＞

○女性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（認定基準6）

女性労働者の育児休業等取得率	75%以上
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	基準なし → 75%以上

○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の見直し（認定基準8）

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、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準＜認定種類別＞

○男性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準5）

	男性労働者の育児休業等取得率		男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率
トライくるみん	7%以上 → 10%以上	又は	15%以上 → 20%以上
くるみん	10%以上 → 30%以上		20%以上 → 50%以上
プラチナくるみん	30%以上 → 50%以上		50%以上 → 70%以上

○働き方の見直しに係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準7）

雇用する全てのフルタイム労働者 1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	トライくるみん	45時間未満
	くるみん	45時間未満 → 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）
	プラチナくるみん	

○能力向上又はキャリア形成支援の取組に係る計画の策定・実施に関する対象の見直し（プラチナくるみん認定基準10）

プラチナくるみん	女性労働者を対象とした取組	→	労働者を対象とした取組
----------	---------------	---	-------------

出典：厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001347349.pdf>



職業安定法関連



〈 求人者の皆さまへ 〉

民間人材サービス(職業紹介、募集情報等提供)を利用する際の留意点



～トラブルも起きています! 契約内容を十分確認の上、契約してください～

民間人材サービスの種類

- 求人者の皆さまが、人材を採用するために利用している民間人材サービスには、あっせんを行う「**職業紹介事業**」のほかにも、「**求人メディア**」や「**人材データベース**」など、募集情報等を提供する事業(**募集情報等提供事業**)があります。
- 例えば、ウェブ上に求人を載せたり、応募やスカウトメールの発信を、アプリ上で求人者・求職者間で直接行う機能を提供するサービスは「**募集情報等提供事業**」になります。

【 職業紹介事業 】



■職業紹介事業の利用には、求職者が就く業務の年収の一定割合相当を紹介手数料として、紹介事業者に支払う形が一般的です。

【 募集情報等提供事業 】



■募集情報等提供事業の利用には、以下のものなど、様々な料金体系があります。

- ・定額やクリック回数に応じて広告掲載料を支払うもの(掲載課金型)・・・上記の例1に多い
- ・システム利用料やスカウトメール送信料を定額や従量制で支払うもの・・・上記の例2に多い
- ・採用1件ごとに成功報酬を支払うもの(「**成功報酬型**」)・・・上記の例2に多い

出典：厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/content/001342637.pdf>

サービス利用時の留意点、契約前に確認いただきたい点

(※)職業紹介事業及び募集情報等提供事業に共通する留意事項 (※)紹介手数料も性質的には成功報酬です

- 複数の成功報酬型サービスをご利用する際には、採用する労働者について、以下のような**採用の経緯**を整理しておき、他の事業者から請求を受けた場合には、これを提示して、当該事業者から受けたリコメンド（条件に合った求職者情報の提供）等による情報提供は、当該採用とは直接関係がないという認識であることを、資料をもって説明できるようにしておきましょう。

- ✓ どの事業者のサービスを通じて面接に至ったのか
- ✓ 当該労働者と連絡や面接を行った日時や内容
- ✓ 採否結果の連絡方法・日時
- ✓ 事業者への成功報酬の支払日 など



- また、成功報酬型のサービスの契約に際しては、**特に以下の事項に関する定めの有無および内容を、契約前に確認することが重要です。**

- ✓ 労働者を採用したときの募集情報等提供事業者への報告（その期限や方法を含む。）
- ✓ 労働者との連絡方法（連絡手段に関する制限の有無など）
- ✓ **情報提供を受けた労働者を他の機関経由等で採用した場合の扱い**（この場合にも料金の支払いを求める定めはあるか、その内容はどのようなものか）
- ✓ **違約金**について（どのような場合に違約金が発生するか、内容・金額）
- ✓ **返戻金**について（早期退職の場合に、支払った料金の一部が返金される定めはあるか、対象となる期間や返戻率）
- ✓ **契約主体**（当該求人事業所のみ適用される契約なのか、法人全体に適用される契約なのか）

成功報酬型サービスの契約の特徴(※)

- ・労働者を採用した場合、求人者から募集情報等提供事業者への報告が求められる。
- ・面接等の日程調整や、採否結果の伝達など、労働者との連絡はすべて募集情報等提供事業者のウェブサイト上の通信機能を使って行うことが求められる。
- ・これらの**契約条項に違反した場合には、違約金として、たとえば、成功報酬に相当する額や、別に定める定額を支払うことが求められる。**

(※) すべての特徴があてはまるわけではありません。

出典：厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/content/001342637.pdf>

求人企業の皆さまへ

SNS等を通じて直接労働者を募集する際には
氏名(名称)・住所・連絡先・業務内容・就業場所・賃金を記載しましょう

インターネットやSNSに労働者の募集に関する情報を載せる際は注意してください

募集情報提供時の注意点

職業安定法では、インターネットやX等のSNSを含む広告等により、労働者の募集に関する情報等(以下、「募集情報」といいます)を提供するときは、虚偽の表示または誤解を生じさせる表示をしてはならないこととされています。

昨今、インターネット等で犯罪実行者の募集が行われる事案が見られ、その中には、通常の募集情報と誤解を生じさせるような広告等も見受けられます。

こうした誤解が生じないよう、募集情報を提供する際には

①氏名(名称) ②住所 ③連絡先 ④業務内容 ⑤就業場所 ⑥賃金
(6情報)

を記載することが必要です。

募集主の皆さまは、インターネットやSNS等で労働者を募集する際、これらの情報が記載されていない場合は法令違反となりますので注意してください。



出典：厚生労働 <https://www.mhlw.go.jp/content/001358669.pdf>

職業紹介事業者の皆さまへ

紹介手数料率の実績の公開と違約金規約の明示が必要になります

令和7年4月1日から職業安定法に基づく省令及び指針が一部改正されます

(1) 令和6年度に徴収した紹介手数料の実績(※)を、「人材サービス総合サイト」に掲載してください ※ 職種別の常用就職1件当たりの平均手数料率を算出。

公開の対象となる職種は、常用就職(*)の実績が多い上位5職種となります。ただし、常用就職の実績が10件以下の場合は、掲載は不要です。

(*)常用就職とは、4ヶ月以上の有期又は無期で雇用されることを指します。

平均手数料率の計算は、取扱職種ごとに、

$$\frac{\text{求人者から徴収した手数料の総額(常用就職全件分)}}{\text{求職者の予定年収の総額(常用就職全件分)}}$$

で算出し、小数点第2位で四捨五入してください。

定額制により紹介手数料を徴収している場合は、平均手数料率の実績に代えて当該額を実績として掲載することができます。なお、定額以外でも手数料を徴収している場合(定額による徴収と手数料率による徴収とを併用している場合)は、平均手数料率を算出願います。

「令和6年度職業紹介事業報告」の提出後、速やかに「人材サービス総合サイト」に掲載してください(「令和7年度職業紹介事業報告」以降も同様に掲載してください)。

出典：厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/content/001328410.pdf>

(2) 違約金規約を設けている場合、令和7年4月1日以降に求人者から求人の申込みがあった際には、明示をお願いします。

これまでは

取扱職種の範囲等、手数料に関する事項、苦情の処理に関する事項、求人者の情報や求職者の個人情報の取扱に関する事項、返戻金制度に関する事項の明示が義務となっています。



今後は加えて

求人者に対する違約金規約を設けている場合には、規約の明示もお願いします。その際には違約金の額、違約金が発生する条件及び解除方法を含む契約の内容(*)について、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面又は電子メールその他の適切な方法により、あらかじめ求人者に対し誤解が生じないように明示してください。

(*)本人が採用辞退後に別ルートで採用などの際に違約金を適用する場合や、利用契約の更新に関するルールも含まれます。

労働者に金銭やギフト券等を提供することは原則 禁止になります

また、違約金等について定める場合には、募集主に分かりやすい明示が必要です

令和7年4月1日から職業安定法に基づく省令及び指針が一部改正されます

改正趣旨・背景

雇用仲介事業者による労働者になろうとする者への金銭提供は、早期離転職(定着阻害)や、それに伴う求人側の手数料負担の問題等に鑑み、既に、職業紹介事業では原則禁止しています。

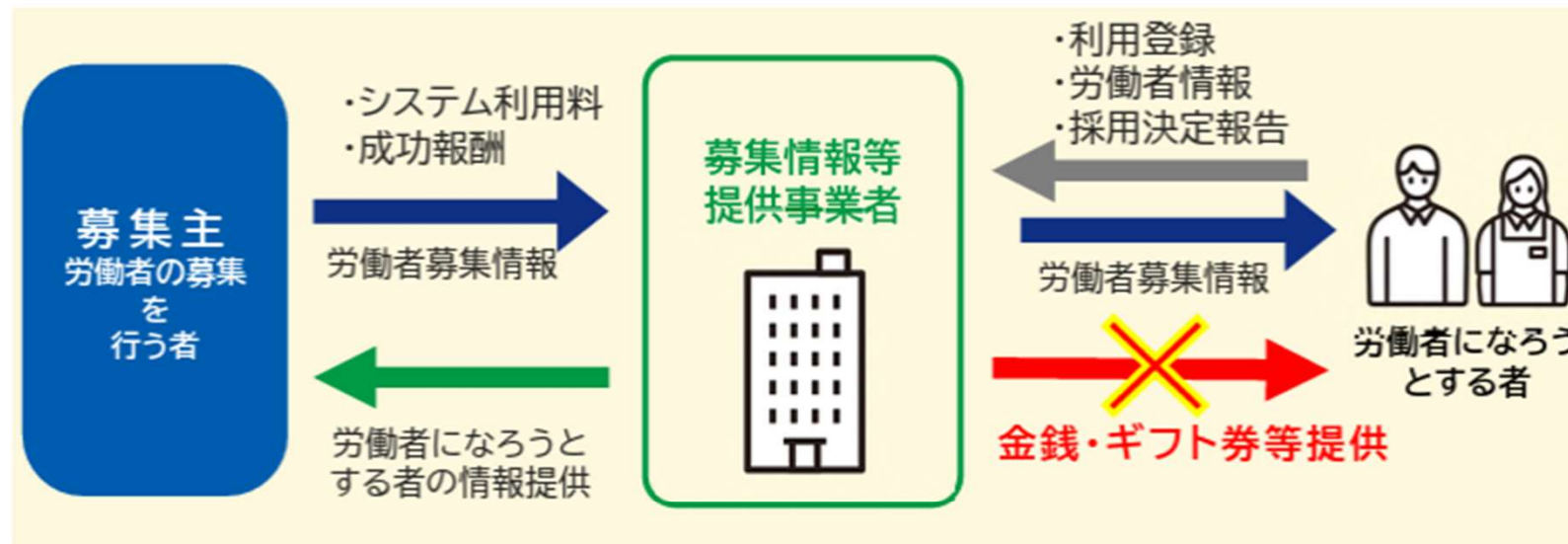
他方、募集情報等提供事業については、これまで禁止等はされていませんでした。しかし、同様の問題が見られるほか、金銭等の誘因があることで過度の報告インセンティブが生じ、採用後の労働者から複数の募集情報等提供事業者採用決定の報告がされる結果、募集主が当該複数の事業者から成功報酬の請求を受けたり、高額な違約金請求を受けるなど募集情報等提供事業ならではの問題が生じています。

安心して雇用仲介事業を利用できない状況は、労働市場にとって重大な問題であり、また雇用仲介事業の健全な発展を阻害するものです。そのため、次の措置を講ずることにしました。

出典：厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/content/001323104.pdf>

令和7年4月1日以降、新たに遵守すべき事項

(1) 労働者になろうとする者に、金銭等の提供は好ましくなく、社会通念上相当と認められる程度を超えて、金銭などを提供することを行ってははいけません。



(2) 募集情報等提供事業の利用料金、違約金等の額、発生条件、解除方法等を含む契約の内容(*)について、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面または電子メールその他の適切な方法により、あらかじめ募集主に誤解が生じないよう明示してください。

(*) 本人が採用辞退後に別ルートで採用などの際に違約金を適用する場合や一定の無料期間経過後に有料となる場合の料金、利用契約の更新に関する契約内容も含まれます。



労働施策総合推進法 女性活躍推進法

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるほし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）

出典：厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/content/001502748.pdf>

ハラスメント対策・女性活躍推進 に関する改正ポイントのご案内

I：ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

- **カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります！**
(施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日)

カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の**3つの要素をすべて満たすもの**です。
 - ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
 - ③労働者の就業環境を害すること。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

出典：厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/content/001502758.pdf>

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
 - ・ 相談体制の整備・周知
 - ・ 発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。

※ カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、**事業主・労働者・顧客等の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

改正法では、国の責務として、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、国が啓発活動を行う旨が定められました。職場におけるハラスメントについて、情報発信等の取組の充実を図ってまいります。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索



都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

出典：厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/content/001502758.pdf>

Ⅱ：女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

- 令和8年（2026年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和18年（2036年）3月31日までに延長**されました。
- 従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。
(施行日：令和8年4月1日)
- プラチナえるぼし認定の要件が追加されます。
(施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日)

情報公表の必須項目の拡大

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

※ 従業員数301人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から1項目以上の、計2項目以上を公表すること、従業員数101人以上の企業は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされています。

出典：厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/content/001502758.pdf>

プラチナえるぼし認定の要件追加



- プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加します。

※ 現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することが要件となりますが、今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。

- ★ このほか、女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期等に伴う就業上の課題）に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくこととしています。

出典：厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/content/001502758.pdf>

改正女性活躍 推進法等①

女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を明確化（女性版骨太の方針2024年版、2025年版）

①働く女性の月経、妊娠・出産、更年期等、女性のライフステージごとの健康課題に起因する望まない離職等を防ぎ、女性の活躍を支援。

②プライバシーに十分配慮した上で、労働安全衛生法に基づき事業主が行う健診において、月経随伴症状や更年期障害等の早期発見に資する項目を問診等に加え、その実施を促進する。

改正女性活躍 推進法等②

③企業等におけるフェムテック製品・サービスの活用を促進し、好事例の横展開を行う。

④健康経営銘柄、健康経営優良法人、なでしこ銘柄等において、女性の健康課題に取り組み、成果を上げている企業や健康保険組合の好事例を集め、他の企業等にも広く周知する。小規模事業者にも取組が広まるよう、健康経営優良法人認定制度中小規模法人部門の要件緩和等を検討する。



その他

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律案の概要

改正の趣旨

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策等の推進、機械等による労働災害の防止の促進等、高年齢労働者の労働災害防止の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進【労働安全衛生法】

既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、労働者のみならず個人事業者等による災害の防止を図るため、

- ① 注文者等が講ずべき措置（個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など）を定め、併せてILO第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）の履行に必要な整備を行う。
- ② 個人事業者等自身が講ずべき措置（安全衛生教育の受講等）や業務上災害の報告制度等を定める。

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進【労働安全衛生法】

- ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている労働者数50人未満の事業場についても実施を義務とする。その際、50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保する。

3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進【労働安全衛生法、作業環境測定法】

- ① 化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。
- ② 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。
なお、代替を認める対象は成分名に限ることとし、人体に及ぼす作用や応急の措置等は対象としない。
- ③ 個人ばく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。

4. 機械等による労働災害の防止の促進等【労働安全衛生法】

- ① ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計審査）や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大する。
- ② 登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。

5. 高齢者の労働災害防止の推進【労働安全衛生法】

- 高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表することとする。等
このほか、平成26年改正法において改正を行った労働安全衛生法第53条について、規定の修正を行う。

施行期日

令和8年4月1日（ただし、1①の一部は公布日、4②は令和8年1月1日、3③は令和8年10月1日、1②の一部は令和9年1月1日、1①及び②の一部は令和9年4月1日、2は公布後3年以内に政令で定める日、3①は公布後5年以内に政令で定める日）

出典：厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/content/001449334.pdf>

社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律案の概要

改正の趣旨

社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化を図る観点から、働き方や男女の差等に中立的で、ライフスタイルや家族構成等の多様化を踏まえた年金制度を構築するとともに、所得再分配機能の強化や私的年金制度の拡充等により高齢期における生活の安定を図るため、被用者保険の適用拡大、在職老齢年金制度の見直し、遺族年金の見直し、標準報酬月額の上限の段階的引上げ、個人型確定拠出年金の加入可能年齢の引上げ等の措置を講ずる。

改正の概要

※赤字は、衆議院による修正部分

I. 働き方に中立的で、ライフスタイルの多様化等を踏まえた制度を構築するとともに、高齢期における生活の安定及び所得再分配機能の強化を図るための公的年金制度の見直し

1. 被用者保険の適用拡大等

- ① 短時間労働者の適用要件のうち、賃金要件を撤廃するとともに、企業規模要件を令和9年10月1日から令和17年10月1日までの間に段階的に撤廃する。
- ② 常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種を解消し、被用者保険の適用事業所とする。 ※ 既存事業所は、経過措置として当分の間適用しない。
- ③ 適用拡大に伴い、保険料負担割合を変更することで労働者の保険料負担を軽減できるとし、労使折半を超えて事業主が負担した保険料を制度的に支援する。

2. 在職老齢年金制度の見直し

一定の収入のある厚生年金受給権者が対象の在職老齢年金制度について、支給停止となる収入基準額を50万円（令和6年度価格）から62万円に引き上げる。

3. 遺族年金の見直し

- ① 遺族厚生年金の男女差解消のため、18歳未満の子のない20～50代の配偶者を原則5年の有期給付の対象とし、60歳未満の男性を新たに支給対象とする。これに伴う配慮措置等として、5年経過後の給付の継続、死亡分割制度及び有期給付加算の新設、収入要件の廃止、中高齢寡婦加算の段階的見直しを行う。
- ② 子に支給する遺族基礎年金について、遺族基礎年金の受給権を有さない父母と生計を同じくすることによる支給停止に係る規定を見直す。

4. 厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ

標準報酬月額の上限について、負担能力に応じた負担を求め、将来の給付を充実する観点から、その上限額を65万円から75万円に段階的に引き上げる（※）とともに、最高等級の者が被保険者全体に占める割合に基づき改定できるルールを導入する。 ※ 68万円→71万円→75万円に段階的に引き上げる。

5. 将来の基礎年金の給付水準の底上げ

- ① 政府は、今後の社会経済情勢の変化を見極め、次期財政検証において基礎年金と厚生年金の調整期間の見通しに著しい差異があり、公的年金制度の所得再分配機能の低下により基礎年金の給付水準の低下が見込まれる場合には、基礎年金又は厚生年金の受給権者の将来における基礎年金の給付水準の向上を図るため、基礎年金と厚生年金のマクロ経済スライドによる調整を同時に終了させるために必要な法制上の措置を講ずるものとする。この場合において、給付と負担の均衡がとれた持続可能な公的年金制度の確立について検討を行うものとする。
- ② ①の措置を講ずる場合において、基礎年金の額及び厚生年金の額の合計額が、当該措置を講じなかった場合に支給されることとなる基礎年金の額及び厚生年金の額の合計額を下回るときは、その影響を緩和するために必要な法制上の措置その他の措置を講ずるものとする。

II. 私的年金制度の見直し

- ① 個人型確定拠出年金の加入可能年齢の上限を70歳未満に引き上げる。
- ② 企業年金の運用の見える化（情報開示）として厚生労働省が情報を集約し公表することとする。

III. その他

- ① 子のある年金受給者の保障を強化する観点から子に係る加算額の引上げ等を行いつつ、老齢厚生年金の配偶者加給年金の額を見直す。
- ② 再入国の許可を受けて出国した外国人について、当該許可の有効期間内は脱退一時金を請求できないこととする。
- ③ 令和2年改正法附則による検討を引き続き行うに際して社会経済情勢の変化を見極めるため、報酬比例部分のマクロ経済スライドによる給付調整を、配慮措置を講じた上で次期財政検証の翌年度まで継続する。

施行期日

このほか、遺族年金の受給要件に係る国民年金法附則第9条第1項のほか、同法、厚生年金保険法、協定実施特例法、確定給付企業年金法及び社会保険審査会法等について、令和2年改正法等で手当する必要があった規定の修正等を行う。

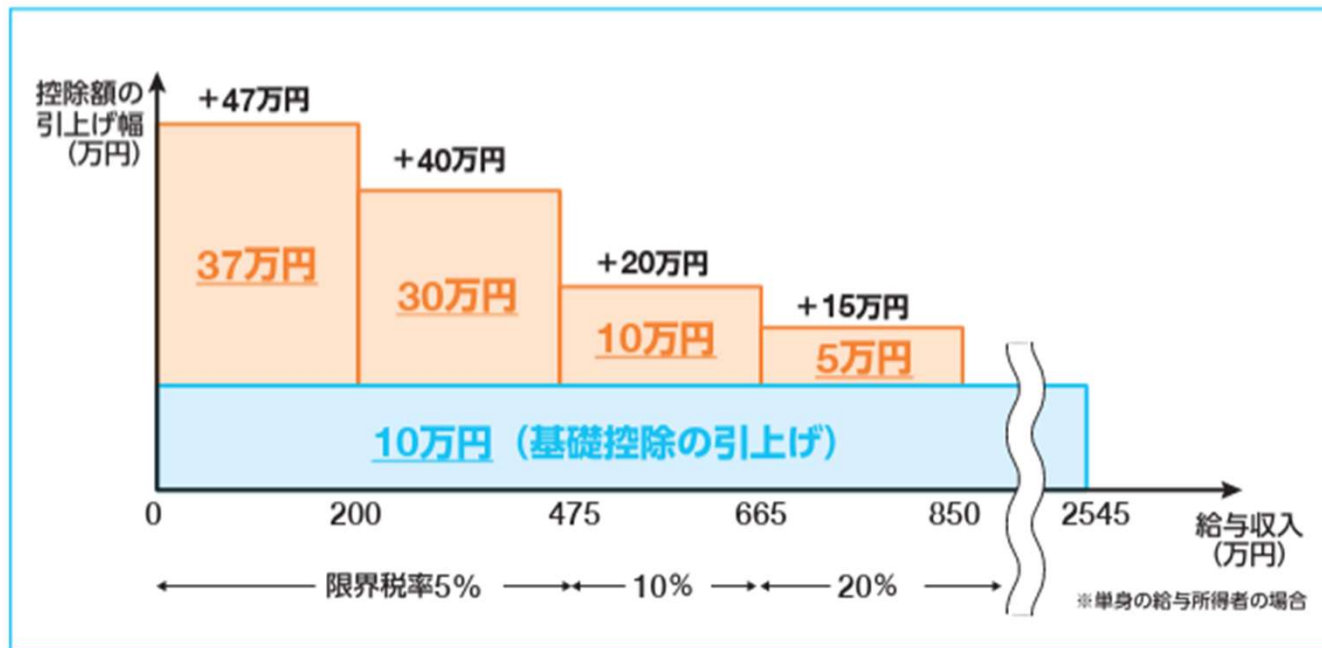
令和8年4月1日（ただし、I 5・III②は公布日、I 1③は令和8年10月1日、I 4（68万円へ引上げ）は令和9年9月1日、I 1①（企業規模要件）は令和9年10月1日、I 1①（賃金要件）・II①は公布から3年以内の政令で定める日、I 4（71万円へ引上げ）は令和10年9月1日、I 3・III①は令和10年4月1日、I 4（75万円へ引上げ）は令和11年9月1日、I 1②は令和11年10月1日、III②は公布から4年以内の政令で定める日、II②は公布から5年以内の政令で定める日）

出典：厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/content/001497095.jp.pdf>

令和7年 税制改正（所得税関係 抜粋）

① 基礎控除

- 物価動向を勘案し最高48万円から10万円(20%程度)引き上げて最高58万円にしたうえで、低～中所得者の税負担に配慮し、所得階層ごとに最高37万円の控除額の上乗せを行います。

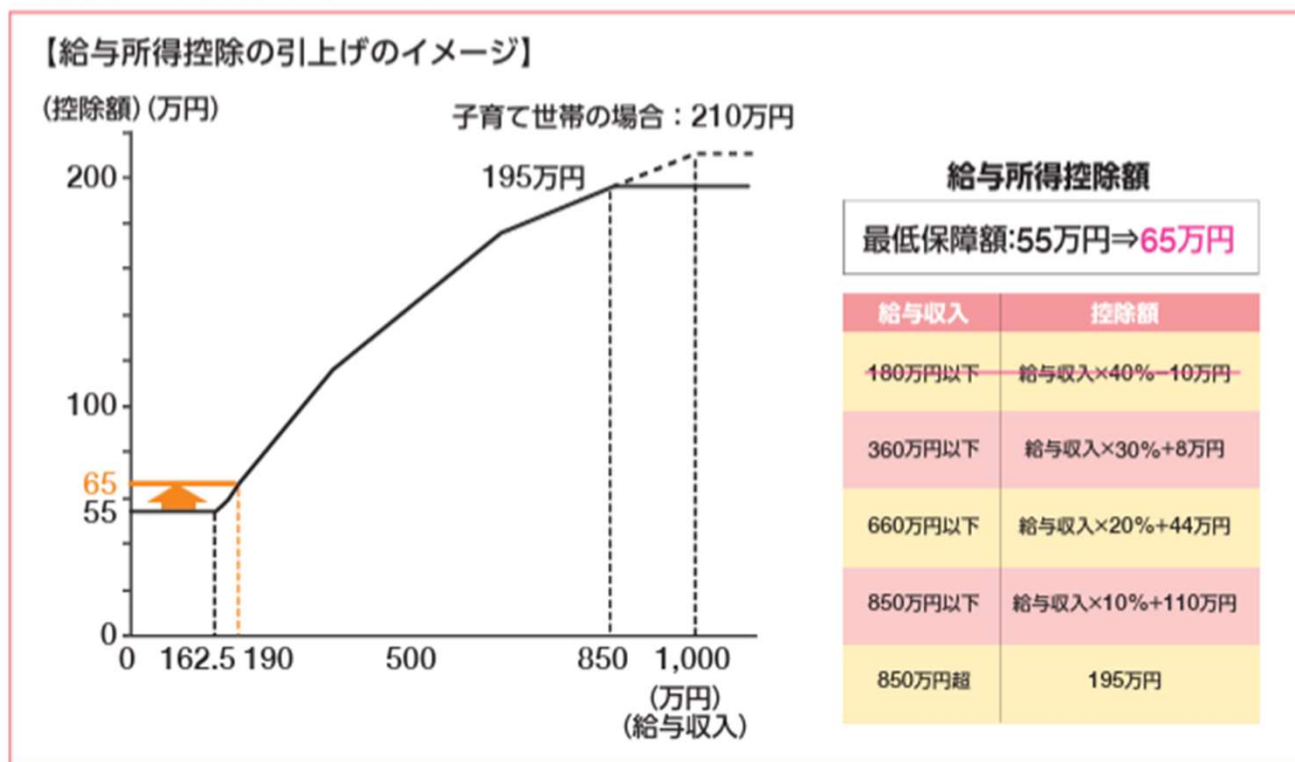


出典：財務省 https://www.mof.go.jp/tax_policy/publication/brochure/zeisei2025_pdf/zeisei25_all.pdf

令和7年 税制改正

② 給与所得控除

- 物価上昇への対応とともに、就業調整にも対応するとの観点から、最低保障額を55万円から65万円に10万円引き上げます。



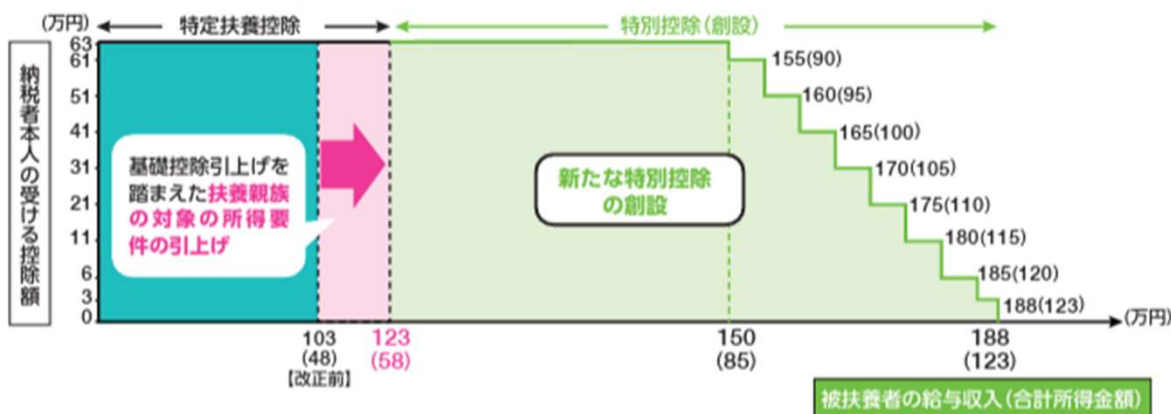
出典：財務省 https://www.mof.go.jp/tax_policy/publication/brochure/zeisei2025_pdf/zeisei25_all.pdf

令和7年 税制改正

③ 特定扶養控除の見直し・特別控除の創設等

- 現下の厳しい人手不足の状況において、特に大学生のアルバイトの就業調整に対応するため、19歳以上23歳未満の大学生年代の子等の合計所得金額が85万円（給与収入150万円に相当）までは、親等が特定扶養控除と同額（63万円）の所得控除を受けられ、大学生年代の子等の合計所得金額が85万円を超えた場合でも親等が受けられる控除の額が段階的に逓減する仕組みを導入します。
- 扶養親族及び同一生計配偶者の合計所得金額に係る要件について、基礎控除と同額の48万円（給与収入103万円に相当）を、基礎控除の引上げを踏まえ、58万円（給与収入123万円に相当）とします。

【新たな控除のイメージ】



(※) 上記の給与収入及び合計所得の金額は、令和7年度改正による給与所得控除の最低保障額の引上げ(+10万円)適用後の金額である（[改正前]の部分を除く。）。

おわりに

- 改正育児介護休業法への対応
 - 家庭内で育児・介護を担う労働者へのきめ細やかな対応とプライバシー保護
 - 休業取得、時短勤務、柔軟な働き方の選択拡大と要員管理
- 次世代法・女性活躍推進法への対応（届出、公表、周知等）
- 社会保険・税制の改正に伴うパート等の就業の変化
- 労働者の心身の健康確保と不調者への対応（メンタルチェック適用対象の拡大への備え）

主催

彩の国  埼玉県

共催

 さいたま市  川越市  熊谷市  所沢市  加須市  東松山市

 春日部市  狭山市  羽生市  深谷市  上尾市  戸田市

 和光市  桶川市  北本市  八潮市  三郷市  幸手市

 伊奈町  寄居町

今後のセミナー実施・改善の検討のため、
アンケートにご協力をよろしくお願いいたします。

