

～妊娠・出産等の申出がしやすい職場づくりから社員への説明・フォロー・管理まで～

「育児休業実務応援キット」なら、実務対応を安心して進められます。

自社内で
すべて完結!!

STEP 1 育児休業実務応援キットの使い方を「活用ガイド」で理解

STEP 2 実務担当者が改正育児休業法の概要と企業が対応すべきポイントを動画で学ぶ
A「全従業員向けの基本解説」動画を雇用環境整備の研修の実施として活用

STEP 3 従業員が育児休業を申し出できるよう各種書式と社内周知用ポスターを活用

STEP 4 [2022年4月以降]STEP3で作成した各種書式を公開、ポスターを掲示するなどして社内で育休を取得しやすい環境をつくり、従業員への周知を開始。取得希望者には、休業期間や給付金等のシミュレーションシートや制度理解用の冊子を使って説明し、育児休業取得のフォローを行う

STEP 5 [2022年10月以降 産後パパ育休、育児休業の分割取得適用後]
育児休業管理表エクセルツールを使って、育児休業を取得した従業員を管理

STEP 1: 育児休業実務応援キットの使い方を「活用ガイド」で理解

STEP 2: 実務担当者が改正育児休業法の概要と企業が対応すべきポイントを動画で学ぶ
A「全従業員向けの基本解説」動画を雇用環境整備の研修の実施として活用

STEP 3: 従業員が育児休業を申し出できるよう各種書式と社内周知用ポスターを活用

STEP 4: [2022年4月以降]STEP3で作成した各種書式を公開、ポスターを掲示するなどして社内で育休を取得しやすい環境をつくり、従業員への周知を開始。取得希望者には、休業期間や給付金等のシミュレーションシートや制度理解用の冊子を使って説明し、育児休業取得のフォローを行う

STEP 5: [2022年10月以降 産後パパ育休、育児休業の分割取得適用後]
育児休業管理表エクセルツールを使って、育児休業を取得した従業員を管理

セット内容と価格

- ① 育児休業実務応援キット活用ガイド
- ② 「2022年施行対応 改正育児介護休業法・雇用保険法・健康保険法等のポイント」動画・レジュメ (PDF)
- ③ 社内周知用ポスター (Word)
- ④ 従業員説明用冊子「妊娠・出産～子育て中の休業・給付・社会保険・労働時間」(PDF) と印刷見本
- ⑤ 従業員説明用シート「妊娠・出産～子育てで利用できる制度全体像」(Excel)
- ⑥ 育児休業実務応援キット 社内規程・様式集データ
- ⑦ 従業員面談用「育児休業者面談シート」
- ⑧ 「出産・育児に伴う休業・給付・免除シミュレーションシート」(Excel)
- ⑨ 育児休業取得管理表ツール (Excel)

【価格】顧問先企業様 **60,000円(税別)**

※提供データ、動画、レジュメについてはEメールの特設サイトにPASSを入れていただきダウンロードいただけます。
※労働基準監督署への就業規則届出は別途1か所3000円(税別)で承ります。

オプション 改正した「育児・介護休業規程」の労働基準監督署への届け出

改正した「育児・介護休業規程」の労働基準監督署への届け出は1か所3000円(税別)で承ります。

＜お問合せ＞

社会保険労務士法人Eメール
TEL045-549-1071 <https://www.sr-yell.com>

明日の元気は、Eメールがつくる。
社会保険労務士法人

YELL“2022年度施行法令対応” 育児休業実務応援キット

～妊娠・出産等の申出がしやすい職場整備から社員への説明・フォロー・管理まで～

2022年4月・10月施行の改正育児・介護休業法へ対応はこれでバッチリ!
法改正の理解、必要な書式の整備、従業員への周知義務はもちろん、
従業員への説明・フォロー・管理までをフルサポート!

2022年4月1日より、育児介護休業法が段階的に施行され、新たに出生時育児休業(産後パパ育休)や現行の育児休業の分割で取得できる改正により、煩雑な期日管理・回数管理が必要となります。さらに本人や配偶者が妊娠・出産する予定を申し出た従業員への制度の周知・取得意向の確認を個別で行うことが義務化されます。

改正育児・介護休業法のポイント

2022年4月1日施行 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

CHECK! 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

社員からの育休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とされています。

- 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**

CHECK! 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

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らない。

※取得を控えさせるような形で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点 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 ③ FAX 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。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、2022年10月1日から対象。
※その他、有期雇用労働者についても無期雇用労働者と同様の取り扱いとする動きがあります。

2022年10月1日施行 出生時育児休業(産後パパ育休)の創設 育児休業の分割取得

	産後パパ育休 (2022.10.1) ～育休とは別に取得可能	育児制度 (2022.10.1)	育児制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則子が1歳(最長2歳)まで	原則子が1歳(最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで ※1	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能(初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能(取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲※2で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限り再取得可能 ※3	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定める場合は、1か月前までとすることができます。
※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。①労働者が就業してもよい場合は、事業主による条件を申し出 ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示(候補日等がない場合はその旨) ③労働者が同意 ④事業主が通知
なお、就業可能日数は上限があります。(●休業期間中の所定労働日・所定労働時間の平均 ●休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数 未満)

育児休業実務応援キットに
お任せ!

法改正により複雑になる育児休業の期日管理・回数管理ができるだけでなく、法改正理解のための解説動画、自社の育児介護休業制度の周知資料、従業員に個別に説明する際の給付の概算額や社会保険料免除の条件などのシミュレーション資料が簡単に整備できます。悩める人事・労務ご担当者の業務を応援します。

「法改正と実務対応の理解」「育児休業を取得しやすい雇用環境の整備」「取得希望者への個別確認」「育休の期日・回数管理」をこの応援キットでカバーできます！

「育児休業実務応援キット ～妊娠・出産等の申出がしやすい職場整備から社員への説明・フォロー・管理まで～」の特長

特長① 段階的に施行される法改正の内容が理解できる！

今回の育児・介護休業法の法改正の趣旨やポイントを解説した動画をご用意しているほか、活用ガイドにおいて、段階的な施行に合わせて行う実務、運用上の注意点等についてわかりやすく解説しています。人事労務担当者が育児休業関連業務を実施していく上で、必要な知識が習得できます。

CHECK! 全従業員 & 実務担当者向けDVDで雇用環境整備の研修実施と実務対応理解



Aは全従業員向けに育児休業制度の全体像から、今回の法改正のポイントまで解説しているため、このDVDで雇用環境整備の一つである「育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施」の義務が果たせます。
Bは実務担当者を対象に、企業に求められる具体的な実務対応や関連する雇用保険や健康保険などの改正までを解説しています。

「2022年施行対応」改正育児介護休業法・雇用保険法・健康保険法等のポイントDVD
(収録時間：全従業員向け…40分 / 実務担当者向け…34分 計74分)
講師：社会保険労務士法人エール 社会保険労務士 門外 愛

CHECK! 法改正と応援キットの使い方を紐づけた「活用ガイド」でスムーズな対応



今回の法改正の概要と応援キットの使い方を紐づけて解説した冊子をご用意しています。

改正法により企業側に求められる対応と応援キットの各ツールの位置づけや使い方を図を用いながら説明していますので、安心して実務対応を進めていただけます。

特長③ 育児休業の期日管理・回数管理ができる！

2022年10月以降、出生時育児休業（産後パパ育休）取得や育児休業は分割取得、また1歳以降の育児休業については夫婦交代で取得できるようになります。これにより、企業における出生時育児休業（産後パパ育休）や育児休業の期日・回数管理、社会保険料（健康保険・厚生年金保険）の届出管理、育児休業給付金申請に関する期日・回数管理等が重要となってきます。

応援キット「育児休業管理表」(Excel)を活用することで、人事労務担当者の負担を軽減することができます。

手続と期日管理 2022/10/1	従業員番号	氏名	勤務形態	性別	所属	育児休業1回目				育児休業2回目					
						取得日	終了日	取得日	終了日	取得日	終了日	取得日	終了日		
2022/10/1	0000	エール太郎		男性	営業	2022/10/31	2022/12/31			2022/10/31	2022/11/15	2022/10/31	2022/11/15		

特長② 雇用環境の整備、個別周知・意向確認の義務が果たせる！

企業に義務づけられた「育児休業を取得しやすい雇用環境の整備」、「妊娠・出産等を申し出た従業員に対する制度の個別周知、意向確認」に利用できるポスター、冊子、シミュレーションシートなど各種ツールを完備しています。

2022年10月に施行される出生時育児休業（産後パパ育休）の創設、育児休業の分割取得や夫婦交代取得も含まれた内容となっており、2022年4月施行と10月施行で分けることなく、一貫してお使いいただけます。応援キットをご活用いただくことで、法的義務をクリアすることができます。

CHECK! 社内周知に便利な育児休業ポスターのひな形



周知に必要な文言が入ったポスターひな形を2種類ご用意。

申出先（相談窓口）などを自社用に追加、アレンジしてご利用いただけます。

CHECK! 個別説明に便利な従業員説明用冊子とシミュレーションシート



育休を取得する従業員に対し、制度の仕組みと手当・給付金の概要までを説明できる従業員説明用冊子や、従業員ごとに休業・給付・免除についてのシミュレーション個別面談で提示できるシートもご用意。申出のあった従業員に対しスムーズに説明できます。

CHECK! 改正育児介護休業法へ対応した各種規定例・書式等を完備

【提供書式一覧】

種類	名称	データ形式	種類	名称	データ形式	種類	名称	データ形式
書式	00(社内面談時)育児休業制度のご案内・意向確認書	Word	書式	10(本人→会社)育児休業短期勤務申出書	Word	従業員周知用	社内周知用ポスター【育児休業取得推進バージョン】A3	Word
書式	01(本人→会社)出生時育児・育児休業申出書	Word	書式	11(会社→本人)(育児・介護)短時間勤務取扱通知書	Word	従業員周知用	社内周知用ポスター【高立支援バージョン】A3	Word
書式	02(会社→本人)(出生時育児・育児・介護)休業取扱通知書	Word	書式	12(本人→会社)出生時育児休業中の就業可能日等申出・変更申出書	Word	従業員説明用	従業員説明用冊子	PDF
書式	03(本人→会社)対象児出生届	Word	書式	13(本人→会社)出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届	Word	従業員説明用	妊娠・出産～子育てで利用できる制度全体像	Excel
書式	04(本人→会社)(出生時育児・育児・介護)休業申出撤回届	Word	書式	14(会社→本人)出生時育児休業中の就業日等の提示について	Word	従業員説明用	従業員面談用「出産・育児に伴う休業・給付・免除シミュレーションシート」	Excel
書式	05(本人→会社)(出生時育児・育児・介護)休業期間変更申出書	Word	書式	15(本人→会社)出生時育児休業中の就業日等の(同意・不同意)書	Word	管理用	育児休業取得管理ツール	Excel
書式	06(本人→会社)(子の看護休暇・介護休暇)申出書	Word	書式	16(本人→会社)出生時育児休業中の就業日等撤回届	Word	研修用	「2022年施行対応」改正育児介護休業法・雇用保険法・健康保険法等のポイント」動画、シミュレーションデータ	PDF
書式	07(本人→会社)(育児・介護)のための所定外労働制限請求書	Word	書式	17(会社→本人)出生時育児休業中の就業日等通知書	Word			
書式	08(本人→会社)(育児・介護)のための時間外労働制限請求書	Word	規定	育児・介護休業規程(例)	Word			
書式	09(本人→会社)(育児・介護)のための深夜業務制限請求書	Word	規定	育児・介護休業等に関する労使協定(例)	Word			