

実践!

令和4年
施行

育児・介護休業法



見えてきた運用の留意点。
成功事例にみる
周知&取得率向上策とは？



弁護士法人ALG & Associates
執行役員・弁護士

家永 勲氏

講演資料

(サンプル)

をご紹介します！

出生時育児休業(産後パパ育休)の新設

■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

※母親には、産後休業があるので、父親にとっての産後休業が想定されている。

■申出期限

・原則として、休業の2週間前まで

労使協定で雇用環境の整備などを法定の内容を上回る(1つでよいところを2つ以上採用する)場合は1か月前にできる

■分割取得

・分割して2回取得可能(ただし、まとめて申出が必要)

■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で、事前に調整した上で、休業中に就業することは可能

・就業日数の合計及び労働時間の合計は、休業期間中の所定労働日数・所定労働時間の合計の半分を上限



産後パパ育休、育児休業の分割取得など、
2022年10月施行の改正内容をおさらいします。

悩み②社内周知の方法

- ▶ 雇用環境整備と関連する。
- ▶ 社内周知にあたっては、
 - トップメッセージ、会社の方針を明確にする
 - 目標をはっきり数値化して示す
 - 申出先(担当部署、担当者)を明確にする
 - 制度の概要を示す
 - 社内の制度周知と合わせて、申出のタイミングも案内することが望ましい



社内への周知、対象者（特に男性従業員）への周知にお悩みの方多数！留意事項をお伝えします。

事例①成功のポイントは3つ！環境・収入・負荷軽減

- ▶ 社内プロジェクトの立ち上げ！：環境づくり
- ▶ 給付金シミュレーションツールの構築：収入不安の払拭
- ▶ 労働時間の短縮への取り組み：負荷軽減
- ▶ 男性育休取得率0%→30% 平均取得日数：110日



他社の成功事例を複数ご紹介！

自社に適した推進方法の検討材料になります。

Question

男性育休取得の効果が会社にとってわかりにくい。たとえば育休取得で育児に携わることで業務効率化が上がるというレベルの面白いことを思っている組織を見たことがある。また育児参加はその後の業績向上によいなど、会社によって特にプラスに思えないというが、会社として男性に取得させた方がよい、と上層部に思ってもらうためにはどうすべきだと思いますか？育休に積極的な会社の上層部は育休が会社にどういうメリットをもたらすと考えているのか？



ご参加されたお客様の本音の質問に弁護士の視点、さらに会社の対応姿勢の在り方について言及いただきました。

ご参加されたお客様の声



周知事例が分かりやすかったです。

上層部への制度の促進をどう進めていけばいいかヒントがもらえました。

(新潟県 | 運送業 | 総務部)



厚労省の資料だけではわからなかったことが明確になりました。

また、労務に関連していない社員にも説明しやすい内容でした。

(山梨県 | 製造業 | 総務部)



法律目線での細かい知識と、制度への取り組みにポジティブな心持ちを与えてくれる言葉があり、シンプルにやる気を起こさせてくれる内容でした！

(千葉県 | サービス業 | 管理部)



10月からの法改正に対応を進める中で、どうしても「育休」という制度にとらわれていました。

対象社員からしたら人生のイベントです。会社としては大きなテーマとして受け止められるようにと視点が変わり参考になりました。

(東京都 | IT・情報通信業 | 人事部)

セミナーに申し込む

これまで**2万人**が参加！

弁護士が対策を解説！ 労務セミナーより

弁護士法人ALG&Associates
執行役員 企業法務事業部長

弁護士 **家永 勲**氏



受講者の方のお悩みに寄り添い、
今後どうすればよいのかわかる解説を
心がけています。



実践!

令和4年
施行

育児・介護休業法



見えてきた運用の留意点。
成功事例にみる
周知&取得率向上策とは？



弁護士法人ALG & Associates
執行役員・弁護士

家永 勲氏

皆様のご参加をお待ちしております。

セミナーに申し込む