



# 法改正に伴い社内制度を整備するとき（2025年10月育児関連）

法改正に伴い  
社内制度を整備  
するとき（2025年  
10月育児関連）

## 2025年10月施行の育児関連の 改正点について知る

2025年10月施行の育児関連の法改正により、会社には新たな対応が求められます。

- ・ 育児期の従業員の柔軟な働き方を実現するための措置等の導入
- ・ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

## 柔軟な働き方を実現するための5つの 措置について知る

法令で定められた5つの選択肢の中から、会社は2つ以上の措置を講じる必要があります。

- 1 始業時刻等の変更
- 2 テレワーク等
- 3 保育施設の設置運営等
- 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
- 5 短時間勤務制度

## 就業規則の内容を確認する

自社の就業規則や育児・介護休業規程、そして関連する労使協定が、新しい制度の導入に際してどのようにかかわるのかを正確に把握する必要があります。必要な規程を準備し、すでに導入している制度が今回の法改正の要件を満たしているかを確認します。

## 改正に伴う社内制度を決める

これまでのタスクで確認した法改正や会社の現状をもとに、会社として導入する「柔軟な働き方を実現するための措置」を具体的に決定します。複数の措置を導入する場合、組み合わせによって運用の複雑さが変わるため、導入後の具体的な運用フローまで想定して検討を進めます。

## 従業員代表に柔軟な働き方の 措置について意見を聴く

「柔軟な働き方を実現するための措置」を決定するにあたり、法令等に基づき、過半数労働組合がある場合はその労働組合、ない場合は従業員代表者からの意見聴取が必要です。丁寧なコミュニケーションを通じて、従業員代表と協力しながら、実効性のある制度づくりを進めていきます。

## 対応スケジュールについて 整理する

2025年10月1日の法改正施行に向けて、計画的かつ確実な対応を進めるには、具体的な対応項目を洗い出し、関係者を明確にしたうえで、効率的なスケジュールを策定することが不可欠です。対応の遅れは、法令違反のリスクや従業員の理解不足によるトラブルなどを招く可能性があります。

## 現場の管理職等に改正内容を伝える

法改正の円滑な運用を実現するためには、現場の管理職や責任者が改正内容を正しく理解し、現場の従業員からの相談に適切に対応できる体制づくりが大切です。管理職が十分な知識を持つことは、従業員の制度利用へ円滑に対応するだけでなく、職場全体の混乱や従業員の不安を最小限に抑えることにもつながります。

## 就業規則を変更する

法改正に伴い、会社として導入を決定した「柔軟な働き方を実現するための措置」を就業規則や育児・介護休業規程に反映させる必要があります。就業規則の変更は、従業員の労働条件を定める重要な手続きです。法令に基づいた適切な方法で進めることが求められます。

## 労使協定を作成・締結する

「柔軟な働き方を実現するための措置」の導入において、法令により特定の従業員を措置の適用対象から除外する場合に、労使協定を締結することになります。※会社として特定の従業員を除外しない方針であれば、労使協定の締結は不要です。

## 改正内容について 社内周知する

法改正に関して、全従業員に周知を行います。仕事と育児の両立支援を進めるためには、制度の背景や目的を十分に伝えることが有効です。

【周知方法】

- ・ ポータルサイトや社内掲示板への掲載
- ・ 社内メール など

## 社内様式や従業員向けの 案内資料を変更する

法改正に伴い、社内でも利用する各種様式や従業員向けの案内資料の作成が必要です。会社として導入を決定した「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用申出や、各種意向聴取・確認を行う際に使用する社内様式を見直し、必要に応じて変更または新規作成します。

以上で法改正に伴い  
社内制度を整備するとき  
（2025年10月育児関連）  
に関する業務が完了となります。