

ワーク・ライフ・バランス実現のための働き方(例1)

ワーク・ライフ・バランス実現のための働き方として、「働く時間」を柔軟にすることが効果的です。

フレックスタイム

フレックスタイム制とは始業及び終業の時刻を働く人にゆだねる働き方です。

●フレックスタイム制導入の主なメリット

- ・通勤ラッシュの時間を避けることができます。
- ・働く人のライフスタイルに合わせて働くことができます。
- ・仕事の状況に合わせて労働時間を調整することができ、時間外労働を削減することができます。

●導入方法

以下の要件を就業規則等で定め、労使協定を締結します。

清算期間が1か月を超える場合、労働基準監督署へ労使協定の届出が必要です。

対象となる労働者の範囲

清算期間（1か月～3か月以内の期間に限る）

清算期間における総労働時間

標準となる1日の労働時間

コアタイム、フレキシブルタイムを設ける場合には、その開始及び終了の時刻

清算期間を平均し1週間あたりの労働時間が40時間（特例事業では44時間）を超えない範囲内において、1週40時間（特例事業では44時間）又は1日8時間を超えて、労働させることが可能です。ただし、清算期間が1か月を超える場合、または、各月の実労働時間が週平均50時間を超える場合、週平均50時間を超える分については、割増賃金の支払いが必要になります。

●フレックスタイム制に向く部署の例

- 人事・経理・総務 ○海外とやり取りの多い部署 ○IT系 ○設計系など

●「フレックスタイム制」の拡充（2019年4月から）

①（改正前）

1か月単位で清算するため、この分の割増賃金を支払う必要がありました。

②（改正前）

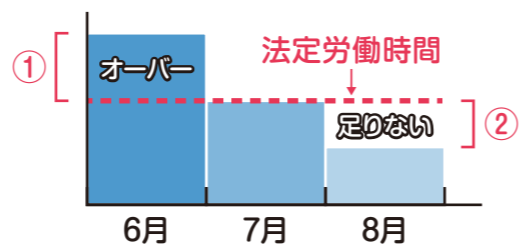
所定労働時間（※）働いていない場合、欠勤扱いとなっていました。
※通常は法定労働時間以内で設定

①（改正後）

3か月の平均で法定労働時間以内にすれば、割増賃金の支払いは必要ありません。

②（改正後）

6月に働いた時間分は、働かなくても欠勤扱いとはなりません。



例えば、こんなメリットがあります！

「6・7・8月の3か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、子育て中の親が8月の労働時間を短くすることで、夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなります。

ワーク・ライフ・バランス実現のための働き方(例2)

ワーク・ライフ・バランス実現のための働き方として、「働く場所」を柔軟にすることが効果的です。

テレワーク

テレワークとは、ICT（情報通信技術）を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。

●テレワークの主なメリット

- ・通勤の必要がなくなります。
- ・育児や介護をしながら仕事ができます。
- ・非常災害時の事業継続（BCP対策）になります。

●テレワークの主な形態

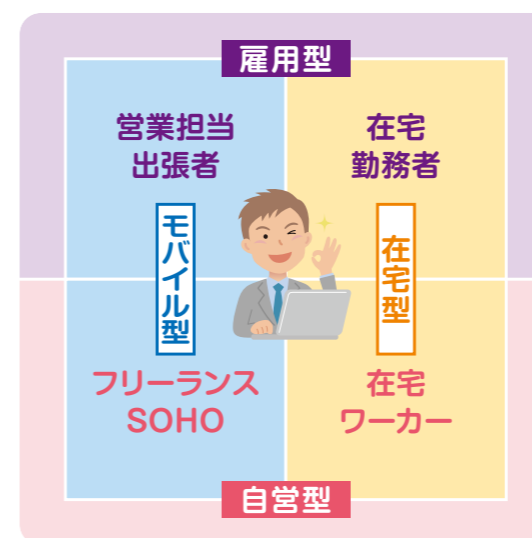
- ・在宅勤務…自宅を就業場所とするもの
- ・モバイルワーク…施設に依存せず、いつでも、どこでも仕事が可能なお状態なもの
- ・施設利用型勤務…サテライトオフィス、テレワークセンター、スポットオフィス等を就業場所とするもの

（注）実施頻度によって、常時テレワークと、テレワーク勤務が週1～2日や月数回、または1日の午前中だけなどに限られる随時テレワークがあり、実際は様々な形態で導入されています。

（総務省HPより）



【テレワークの分類】



●テレワークに向く部署の例

- 人企画・総務・人事・経理
○研究・開発
○営業
○IT系など