

働き方はどう変わる？ 2024年に注目すべきトピック6選

④ テレワーク×フレックスタイム制

「働き方はどう変わる？2024年、人事・労務の注目すべきトピック6選」
4つ目のトピックは、「**テレワーク×フレックスタイム制**」です。

1. はじめに

政府は、働き方改革の一環として、時間や場所を有効に活用でき、柔軟な働き方を可能とする「**テレワーク**」を推進しています。また、最近では、「**子どもが3歳になるまでテレワークを企業の努力義務化**」することを柱とした育児・介護休業法改正案が国会に提出されていることをご存知のことと思います。

今号では、テレワークにフレックスタイム制を掛け合わせることで、より柔軟な働き方が可能になることをご紹介します。

デジタル化が進み、情報通信技術（ICT）が進化した今、必ずしも従業員が同じ場所で同じ時間に働く必要はなくなりました。企業にとっては**生産性**を高め、働く人にとっては**ワークライフバランス**を高める働き方が、「**テレワーク × フレックスタイム制**」です。

労働人口の減少や人材の多様化が進むなかで、企業に求められているのは、働く時間や場所の制約の有無にかかわらず、仕事と仕事以外の生活を両立しながら**誰もが活躍できる職場づくり**を行うことです。子育てや介護などの事情で「朝から晩まで会社に出社して働く」ことの難しい人が増えていますが、テレワークとフレックスタイム制が融合した柔軟な働き方は、このような制約のある人にとっても時間や場所を有効活用することができ、誰もが活躍できる職場づくりに繋がります。

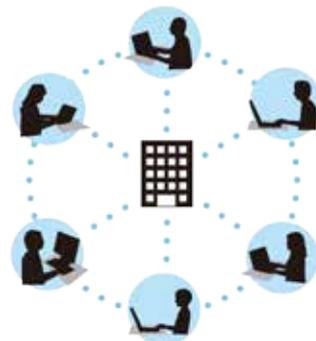
2. テレワークとフレックスタイム制の概要

テレワークとフレックスタイム制について簡単にご説明しましょう。

テレワークとは、「情報通信技術（ICT=Information and Communication Technology）を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」のことで、**Tele（離れて）**と**Work（仕事）**を組み合わせた造語です。

テレワークは、場所にとらわれない仕事のスタイルを実現できることで働き方改革の手段として重視される一方、人と人との接触を減らすことができることから、新型コロナウイルス等の感染症の拡大を防止する有力な手段としても注目されました。

テレワークを「働く場所」という観点から分類すると、自宅で働く「在宅勤務」、本拠地以外の施設で働く「サテライトオフィス勤務」、移動中や出先で働く「モバイル勤務」があります。



ところで、テレワークは労働基準法におけるすべての労働時間制度で実施することが可能です。

労働基準法に定められている労働時間制度	原則	通常の労働時間制
	弾力的な労働時間制	変形労働時間制（1ヶ月単位、1年単位、1週間単位）
		フレックスタイム制
		事業場外みなし労働時間制
		裁量労働制（専門業務型、企画業務型）
	その他	高度プロフェッショナル制



どの制度が適しているかは、従業員の職種や業務内容、また業務遂行における裁量の度合いなどによって異なりますが、「**フレックスタイム制**」は従業員が始業及び終業の時刻を決定できる制度であり、一人ひとりの状況に応じて働く時間を柔軟に設定できるため、“**テレワークに馴染みやすい制度**”といわれています。

フレックスタイム制は、あらかじめ働く時間の総量（総労働時間）を決めた上で、従業員が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度です。メリットとしては、日々の都合に合わせて、仕事と生活の調和を取りながら効率的に働くことができます。

●通常の労働時間制度



●フレックスタイム制(イメージ)



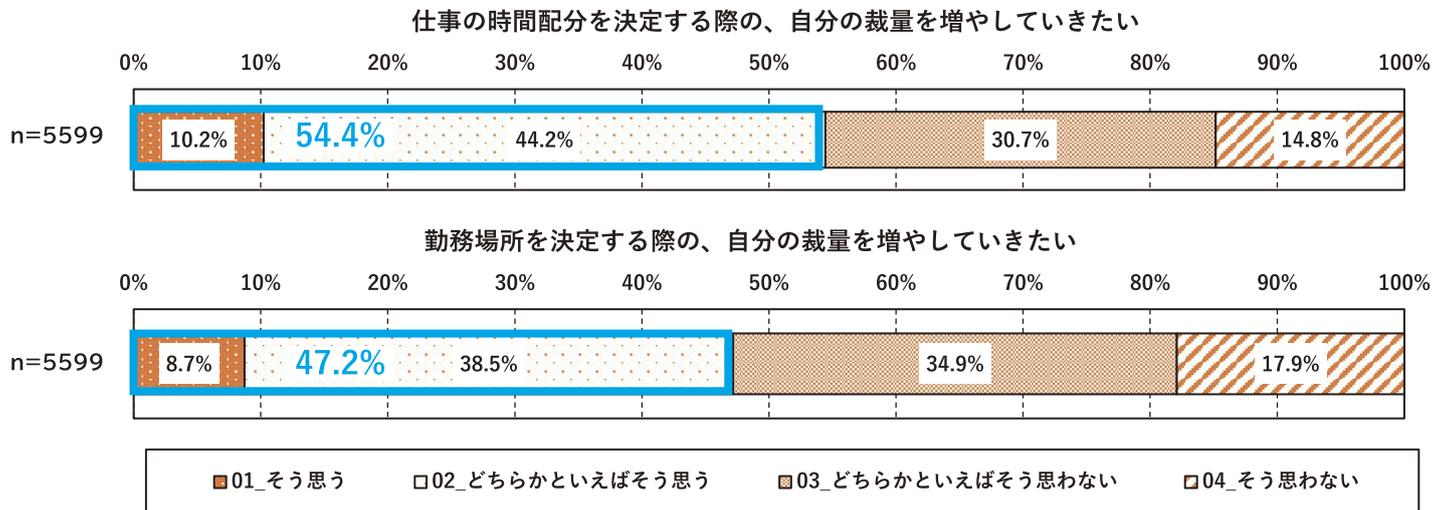
※フレキシブルタイムやコアタイムは必ずしも設けなければならないものではありません。コアタイムを設定しないことによって、労働者が働く日も自由に選択できるようにすることも可能です。また、フレキシブルタイムの途中で中抜けするなどといったことも可能です。

出典元：厚生労働省「フレックスタイム制のわかりやすい解説 導入の手引き」



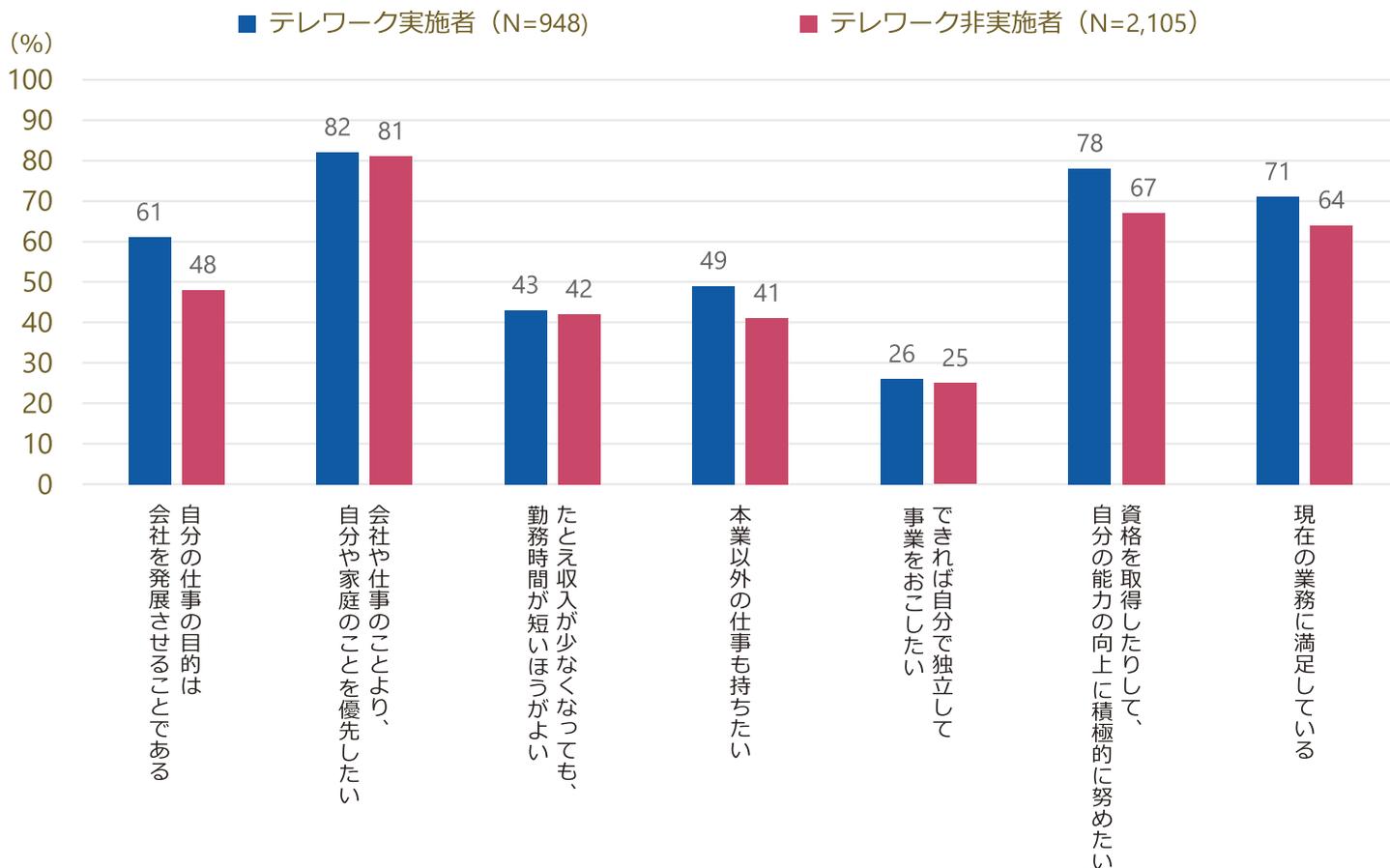
3. テレワーク × フレックスタイム制による相乗効果

厚生労働省「新しい時代の働き方に関する研究会」の報告書によると、働く人の約半数が、仕事の時間配分や勤務場所の決定に、自分の裁量を増やしていきたいという希望をもっていることがわかります。



出所：厚生労働省「新しい時代の働き方に関する研究会」

また、テレワークを実施している人は、会社への貢献意識や余剰時間を活用した資格取得への意向が高く、就業への満足度が高いことがわかっています。



出所：厚生労働省「新しい時代の働き方に関する研究会」

テレワークを適切に導入・運用すれば、企業、働く人、そして社会にとって多岐にわたるメリットがあります。

企業において、テレワークの推進は人材の採用力・就業継続率のアップにつながります。コロナ禍でテレワークを体験した働き手の多くは、この柔軟な働き方の継続を望んでおり、転職活動をする際にテレワークの実施の可否が応募意向に影響すること、そして、テレワークができる求人は、それ以外と比べて応募が多い、ということが知られています。

働く人は、テレワークにより移動時間が短縮され、時間効率がアップします。ワークライフバランスの向上はもちろん、子育てや親の介護、家族の転勤等のライフステージの変化があっても仕事を続けられるようになります。

また、社会的には、少子化対策、地方の活性化やそれに伴う経済成長など大きな効果が期待できます。



4. 参考情報

テレワーク×フレックスタイム制の導入にあたり役立つ情報をご案内します。

(1) 厚生労働省

[「テレワーク総合ポータル」](#)

(2) 厚生労働省

[「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」](#)

(3) 厚生労働省

[「フレックスタイム制のわかりやすい解説導入の手引き」](#)

さて、人材不足が深刻化するなか、若い世代の採用が難しくなる一方、中堅社員の**介護離職**や**病気治療**に専念するための退職が大きな問題となっています。企業の中核を担う40代、50代の従業員が**介護や病気治療と仕事との両立**ができず、退職を余儀なくされてしまうのです。

仕事をしながら家族の介護に従事する、いわゆるビジネスケアラーの数はピークを迎える2030年時点で約318万人になると推計されており、労働力人口の減少などに直面する日本では、きわめて重大な課題です。また、労働者の約3人に1人は、何らかの病気を抱え、治療しながら仕事をしています。さらに労働人口の高齢化が進むなかで、職場において病気を抱えながら働く人は、今後も増えることが予測されています。

そこで「テレワーク×フレックスタイム制」を導入することにより、コアタイム以外は、朝や夕方など必要に応じて時間を自由に活用できるので、介護や通院に必要な時間の確保がしやすくなります。このようにテレワークとフレックスタイム制が融合した柔軟な働き方は、ワークライフバランスの改善のみならず、育児はもちろん介護や病気治療といったライフステージの変化に伴う人材の離職を防止する可能性があるのではないのでしょうか。

5. さいごに

人材不足がますます深刻化するなかで、企業自身がいかに関心を持って従業員に寄り添い、従業員のウェルビーイングの向上ややる気を引き出し、一緒に成長していくことができるかが問われているような気がします。

自社の価値観をしっかりと打ち出し、今いる従業員の定着をはかるとともに、応募者からも選んでもらえる会社になっていくことが求められています。



5つ目のトピックは「治療と仕事の両立支援」を予定しています。5月28日配信予定のヒューマン・プライム通信375号を楽しみにお待ちしておりますと幸いです。