

『ワーク・ライフ・バランス』ってなあに? お悩み解決BOOK



白鷗大学 法学部
労働法ゼミナール

あいさつ

「『ワーク・ライフ・バランス』ってなあに？ お悩み解決BOOK」 刊行に寄せて

この冊子は、私が担当する白鷗大学法学部「専門ゼミナールⅠ（労働法）」に所属する学生たちが作成しました。これまでゼミと講義で学んできた労働法の知識を使って人の役に立つにはどのような方法があるのかを模索した結果です。

近年、学生との会話の中で就活の際に重視するポイントとして「ワーク・ライフ・バランス」という言葉をよく耳にするようになりました。私が就活生であった20数年前は就職氷河期でしたので、学生はとにかく内定を得るために必死で働き方など考える余裕もありませんでした。あの時の若者が自分の仕事と生活（人生）について深く考えてその両者のバランスを意識してキャリア形成できていたならば「棄民世代」などというやるせない言葉は生まれなかっただろう。

教員として学生の皆さんには仕事（ワーク）も人生（ライフ）も両方とも輝かせてほしいと願っています。そのために今一度「働くこと」についてよく考えてみてほしいです。

この冊子がそのきっかけになれば幸いです！

2026年1月

ゼミナール担当教員 畑中 祥子

ゼミ長あいさつ

初めまして。白鷗大学法学部「専門ゼミナールⅠ（労働法）」でゼミ長を務めています、津浦利佳と申します。まずは、この冊子を手に取ってください、ありがとうございます。

この冊子は、就職活動で悩む学生さんや就職活動を始める学生の皆さんへ向けて、労働法の観点から『理想の働き方と現実とのギャップを知っていただきたい』と考え企画・制作したものです。

ワーク・ライフ・バランス（以下WLB）が重要視されている現代社会の中で、『一体どこに注目してみるべきなのか』『自分の生活を守るためにどこに注意するべき？』そんなことを我々ゼミナールのメンバーひとりひとりが考え、各章を執筆しました。

制作にあたり、学生の皆様にはWLBに対するイメージや理想についての簡単なアンケートにご協力いただきました。400名近くの方々にご回答いただき、より白鷗生の皆さんの働き方に関するリアルな声を知ることができました。ありがとうございました。

私たちが社会に出て働くころには、今よりもっと働き方の多様性が認められることでしょう。その反面、より【柔軟かつ高い理想を求めがちな社会】になるかもしれません。

白鷗大学に通う学生として、同じように社会に出る皆さんにも、自分自身がどんな働き方をしてどんなキャリアを積んでいきたいのか、仕事も人生も充実した『いいとこどり』の暮らしを送っていただきたいと思っています。

この冊子を通して、就活を終えた皆さんには社会に出る準備資料として、また、絶賛就活中の皆さん、そして、これから就活を始める皆さんのお選びにおける一つの参考資料になれていたら幸いです。

白鷗大学法学部3年 津浦利佳

目次

00 アンケート集計結果	p.3
01 ワーク・ライフ・バランスの概要	p.5
1. ワーク・ライフ・バランス(WLB)とは?	
2. 日本の現状は?	
3. 日本におけるワーク・ライフ・バランスの課題	
• Q&A	
02 労働時間	p.11
1. 労働時間規制のあゆみ	
2. 法定の休憩・休日・年次有給休暇制度って何?	
• Q&A	
03 育児・介護休業制度	p.15
1. 育児休業とは	
2. 介護休業とは	
3. 子の看護休暇、介護休暇とは?	
4. くるみんマークとは?	
5. 企業の育児支援の取り組み	
• Q&A	
04 テレワークの現状	p.21
1. テレワークの現状	
2. 労働時間管理の仕方	
3. メリット・デメリット	
• Q&A	
05 副業・兼業	p.25
1. 副業とは?	
2. 雇用保険制度・労災保険制度	
3. メリット・デメリット	
• Q&A	
06 障害者のワーク・ライフ・バランス	p.29
1. 障害者の生きづらさの正体とは	
2. 障害者雇用促進法	
3. 合理的配慮について	
4. もにす認定制度について	
• キャリサポインタビュー	
• Q&A	

* 本文中で略記した法令名は下記の通りです。

凡例

育介法：育児休業、介護休業等育児又は介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児介護休業法）

障害者雇用促進法：障害者の雇用の促進等に関する法律

障害者差別解消法：障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律

フリーランス法：特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律

労災保険法：労働者災害補償保険法

労基法：労働基準法

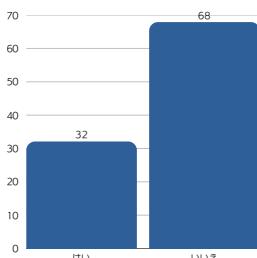
* 本文中の「障害」の表記は法令の表記に従っています。

アンケート集計結果



10月8日～11月5日に実施したアンケートを集計しました

①現在、就職活動をしていますか？



アンケートにお答えいただいた
395人のうち約30%が
就職活動を行っている現状です

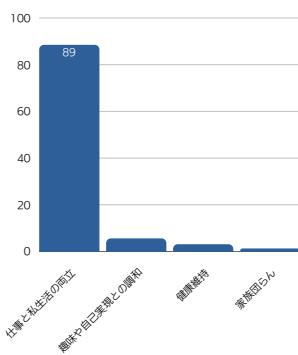
②企業選びで重視していること

1位：給与

- 2位：仕事内容
3位：勤務地
4位：労働時間
5位：社風

約70%の方が
給与や仕事内容を
選択しました

③ワーク・ライフ・バランスに対する
「イメージ」を教えてください



約90%の方が
仕事と私生活の両立という
イメージを持っています。

【労働時間について】

④今後、フルタイム勤務を行う場合、
理想の労働時間はありますか？



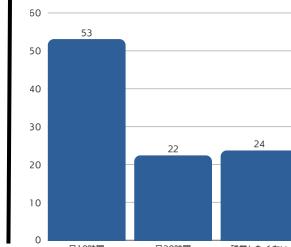
7～8時間程度の
労働時間を希望する学生が
多い傾向にあります。

⑤今後、フルタイム勤務を行う場合、
理想の週休日の日数はありますか？



95%近くの学生が
週2日以上の休日を
理想としています。

⑥残業は月何時間まで
許容できますか？



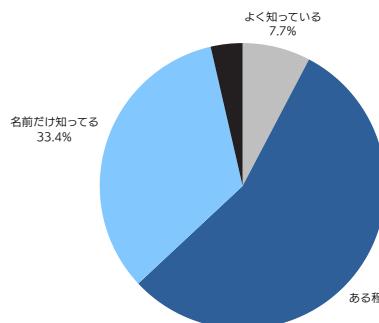
月10時間程度は
許容範囲の方が
多い傾向です

⑦労働時間より
優先したいもの

- 1位：休日・休暇
2位：給与
3位：人間関係
4位：勤務地

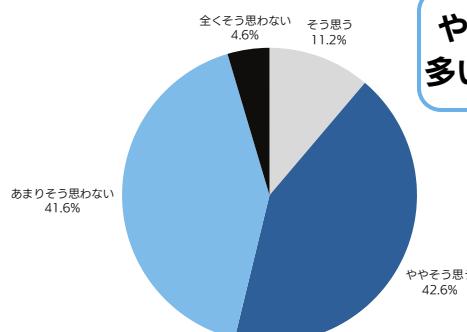
【育児・介護休暇について】

⑧「育児休業制度」「介護休業制度」について
知っていますか？



半数の方がある
程度知っている
と回答しました

⑨育児や介護のために休業を取ることに対して、
社会的に肯定的な雰囲気があると思いますか？



やや肯定的な意見が
多い傾向にあります。

⑩育児休業取得の際に不安に思うことは？

1位：復帰後の働きやすさ

1位：同僚への負担

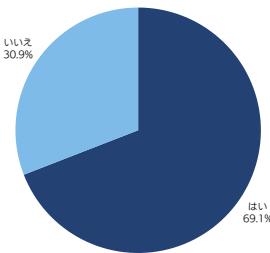
3位：収入の減少

4位：職場での評価への影響

やはり育休取得後だと生活リズムも変化するし…
そういう点の不安を持つ方が多いようです

【在宅勤務について】

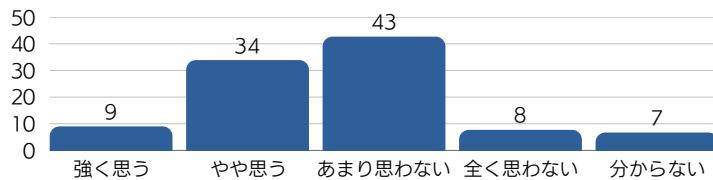
⑫あなたは将来、在宅勤務が可能な会社で働きたいですか？



働き方の多様性
が求められる時代だからこそ在宅勤務を望む方は多い
ようです

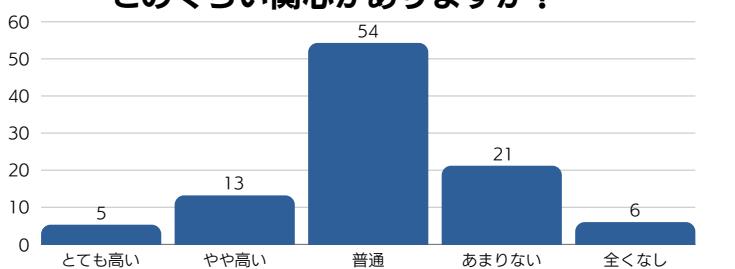
【副業について】

⑭将来、副業や兼業をしてみたいと思いますか？



【障害者雇用について】

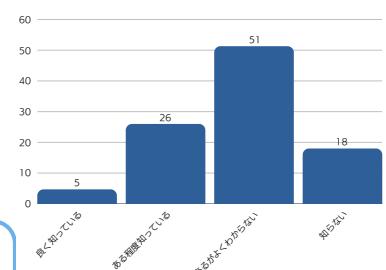
⑯企業が障害者雇用をすることについてどのくらいの関心がありますか？



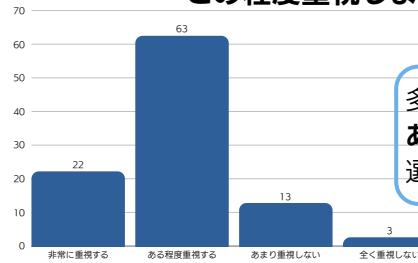
⑯あなたは

**「障害者の就労支援」
や「合理的配慮」
という言葉を知っていますか？**

聞いたことはあっても
中身をよく知らない学生
が多い傾向にあります



⑪就職する際、「育児・介護休業制度の充実度」をどの程度重視しますか？



多くの方が
ある程度重視して就職先を
選択されるみたいですね！

⑬在宅勤務に関して不安に感じる点は？

1位：オン・オフの切り替え



2位：緊急時の対応



3位：健康（メンタルヘルスを含む）

◎強く/やや思うを選択した方へ

⑮副業や剣豪を希望する理由は？



1位：収入を増やすため

2位：趣味や特技を活かすため

3位：キャリアパスを広げるため



⑯副業・兼業に対して不安に感じる点は？

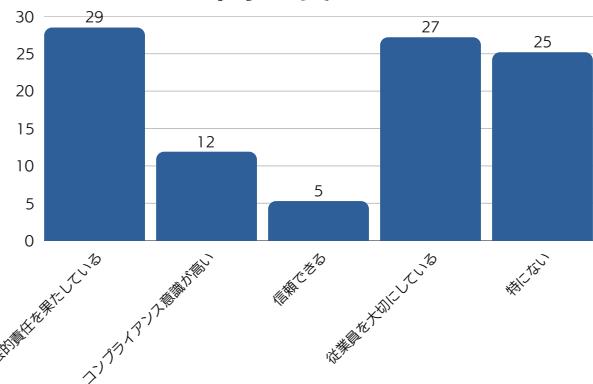
1位：本業との両立

2位：過労や健康への影響

3位：税金や社会保険の手続き

副業や兼業で収入増加が見込める反面、
本業との両立でバランスが崩れないか心配になりますよね、

⑰障害者雇用を推進している企業に対してどのような印象を受けますか？



⑲障害のある人が働きやすい環境に必要だと思うことは何ですか？

1位：職場の人間関係やサポート体制

2位：仕事内容の調整

3位：通院やリハビリへの理解



1. ワーク・ライフ・バランス(WLB)とは?

「ワーク・ライフ・バランス」とは、「**仕事と生活の調和**」という意味です。

近年は特に育児・介護と仕事の両立について特に注目されていますが、ワーク・ライフ・バランスにおける「私生活」とはそれらに限定されず、より広い意味を持ちます。仕事はあくまで人生の一部であり、趣味や余暇などを含めた人生において仕事をどのように位置づけるか、調和させるかが重要です。

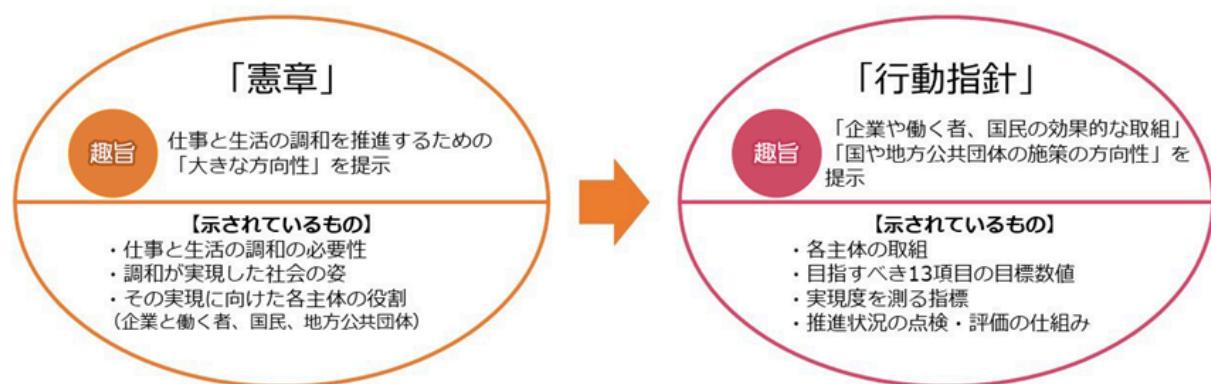
しかし、実際に会社で行われているのは育児や介護に関する取り組み程度にとどまっていることが現状です。社会全体が、多様な私生活と仕事の調和を実現できるための仕組みを整備していくことが、すべての人のワーク・ライフ・バランスの実現につながると考えます。

日本ではいつから浸透したのだろう?

ワーク・ライフ・バランスの発祥はイギリスやアメリカなど諸説ありますが、日本で注目されるようになったのは**2000年代**です。2007年に内閣府は「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」において、「**仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章**」および「**仕事と生活の調和推進のための行動指針**」を策定、公表しました。

《ワーク・ライフ・バランス憲章・行動指針》

「憲章」・「行動指針」の枠組



『ワーク・ライフ・バランス憲章』

出典：内閣府 ©2023 働き方改革ラボ

→仕事と生活が両立しにくい現実に直面している中で、仕事をしながら子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持つて健康で豊かな生活ができるよう、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を追求する必要があるとされました。そのような社会の実現に向けて国民一人一人が積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意のもと、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により策定されました。

『仕事と生活の調和推進のための行動指針』

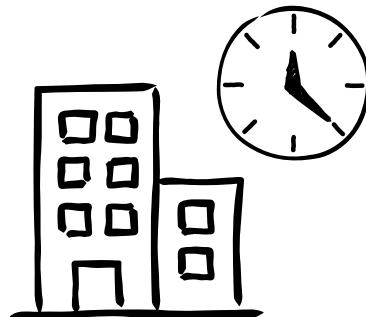
→憲章で示した「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」を実現するため、企業や働く者、国民の効果的な取り組み、国や地方公共団体の施策の方針が定められました。

2. 日本の現状は？

《日本での取り組み例》

日本では一体ワーク・ライフ・バランスの実現のためにどのような取り組みが行われているのでしょうか。実際に会社で実施されている取り組みをいくつかご紹介します。

- ・テレワーク・在宅勤務の導入
- ・フレックスタイム制の活用
- ・時短勤務制度の拡充
- ・有給休暇取得率向上の取り組み
- ・育児・介護支援制度の充実
- ・副業・兼業の解禁



→皆さんがあなたが聞いたことがあるものはいくつあったでしょうか？

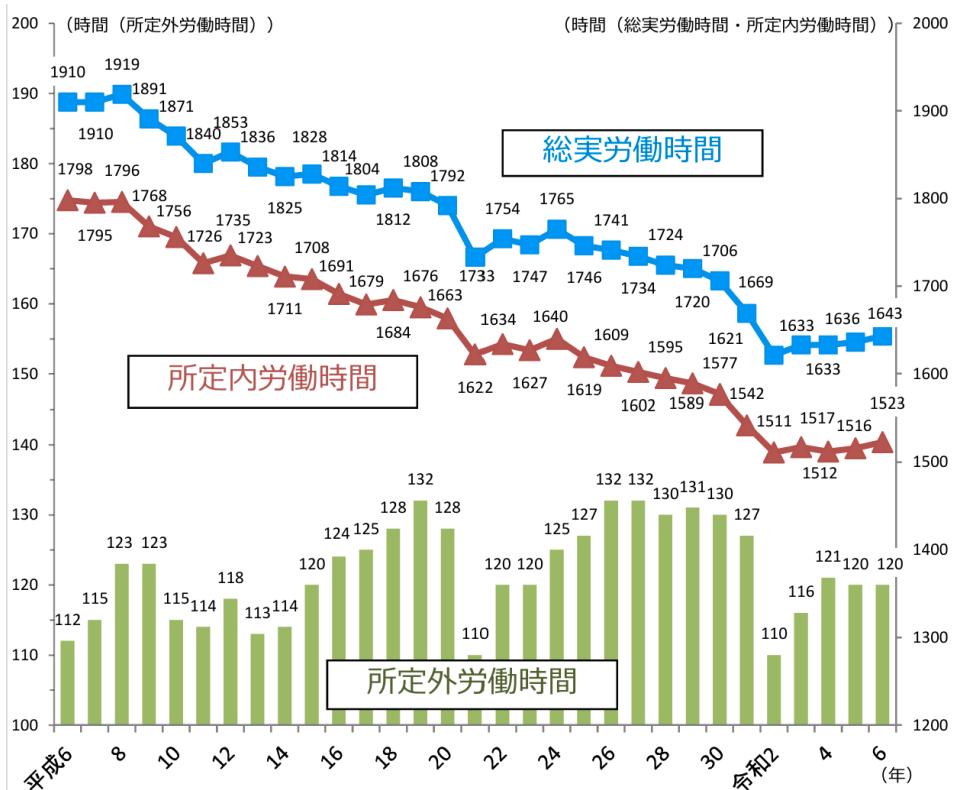
この冊子では、①労働時間 ②育児・介護休業制度 ③テレワークの現状 ④副業・兼業 ⑤障害者のワーク・ライフ・バランスについて詳しく取り上げています。

様々な取り組みが行われていますが、いまだ多くの課題が存在することも事実です。
それでは、日本の現状がどのようなものか見てていきましょう。

《ワーク・ライフ・バランス実現に関する現状》

①年間総実労働時間は減少傾向に見えるが…

△非正規雇用の労働者(パートタイム)の増加により、一人あたりの労働時間が減ったように見える。しかし、実際には正社員の長時間労働の実態はあまり変化していない。



正社員の
労働時間そのものを
短くする
政策が必要ですね！



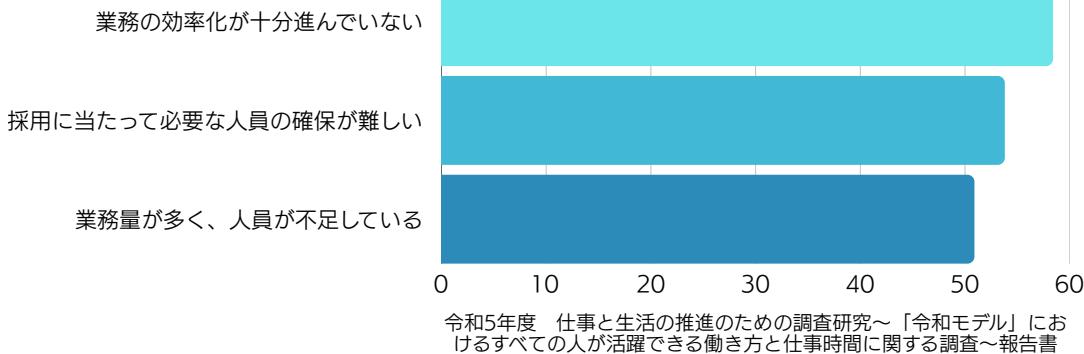
厚生労働省「労働時間等関係資料・年間総実労働時間数の推移（パートタイム労働者を含む）」

②過去5年間での働き方や仕事時間における課題

△約6割と最も高かったものが「業務の効率化が十分進んでいない」、次いで

「採用にあたって必要な人員の確保が難しい」、「業務量が多く、人員が不足している」の順。

働き方や仕事時間における課題(一部抜粋)



全体的に人手不足が
課題ですね

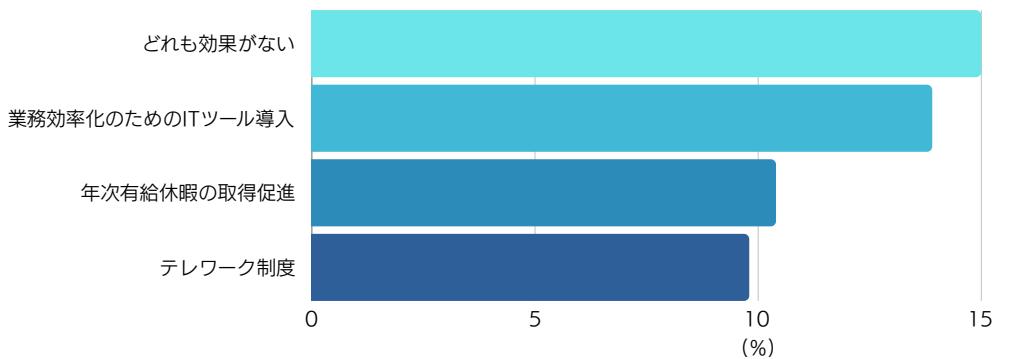


③課題の解消に対して最も効果的であったと感じた制度及び取り組み

△「どれも効果がない」という回答の割合が15%で最も高かったが、

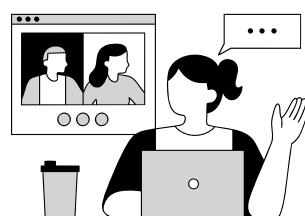
それ以外では「業務効率化のためのITツール導入」「年次有給休暇の取得促進」「テレワーク制度」が効果のあった制度・取組として回答の割合が高い。

課題の解消に対して最も効果的であったと感じた制度及び取り組み
(一部抜粋)



この冊子ではこのように
注目度が高いテレワークを
取り上げています！

厚生労働省による「労働時間関係資料」、「令和5年度仕事と生活の調和推進のための調査研究」を参考に、企業で行われているワーク・ライフ・バランス実現のための取り組みの現状を分析しました。このように、日本の現状においては①長時間労働②人手不足③IT技術の活用やテレワーク等の柔軟な働き方が求められている、といったような3点がポイントとなります。



《会社での取り組み例》

2026年度卒の白鷗大学法学部生がマイナビでエントリーした企業ランキングをもとに、特徴的なワーク・ライフ・バランスの取り組み例をご紹介します。

第1位 独立行政法人国立病院機構

- ・ワーク・ライフバランス・応援ガイドブック
(特に育児・介護休業制度についてチャートで分かりやすく解説)

より詳しく知りたい方は
QRコードからどうぞ！
①独立行政法人国立病院機構→



第2位 足利銀行

- ・フレックスタイム制の導入
→一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度
- ・プラチナくるみん認定

②足利銀行→



第3位 栃木銀行

- ・プラチナくるみん、えるぼし認定
- ・「子育てサポート企業」として認定
→男性育休の取得推進、育児短時間勤務制度
- ・2025年10月から育児・介護向けにフレックスタイム制導入

③栃木銀行→



○官公庁では？

栃木県庁

- ・一部職場を除き、**オフピーク出勤**(時差出勤)の選択が可能
→午前7時から午前10時までの間の30分ごとに勤務時開始時間を変更
- ・テレワークの実施推進(自宅やサテライトオフィスでの勤務)
- ・その他介護休暇、育児休業制度等あり

④栃木県庁→



column ~私にとってのワーク・ライフ・バランスは？~



会社探しをしていると「アットホーム」という言葉を目にする機会があります。適度な社内交流は普段の仕事では見えない一面を知る機会になり、コミュニケーションが円滑になるなど良い面があります。

魅力的ではありますが、私は少し警戒してしまいます。。。というのも、社員同士の一体感が強すぎると、プライベートの時間が確保しにくくなるのではないかと感じるからです。

例えば、休日に会社のクラブ活動やイベントが頻繁にある場合、本来は休息のための時間であるにもかかわらず、上司や同僚に気を遣いながら過ごすことになり、十分にリフレッシュできない可能性があります。

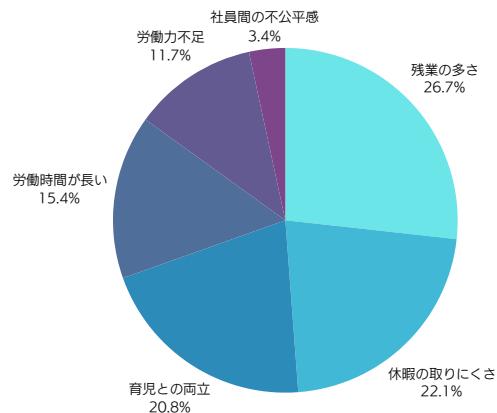
こう書いてしまうと、「アットホーム」を売りにしている会社は「良くない会社」と感じてしまうかもしれません、決してそう言いたいではありません。重要なのは、企業のHPや就活情報サイトの字面のみの情報だけではなく、OB・OG訪問や会社見学を活用し、自分の目で社風を確かめることが大切であるということです！

3. 日本におけるワーク・ライフ・バランスの課題

《日本の働き方についてどのような課題があると感じますか？》

～白鷗生はこのような課題を感じています！～

「ワーク・ライフ・バランス」に関するアンケート結果参照↓



アンケート結果↓

- 1位：残業の多さ
- 2位：休暇の取りにくさ
- 3位：育児と仕事の両立
- 4位：労働時間が長い
- 5位：労働力不足

皆さんにご協力いただいたアンケートで、日本ではどのような課題があると感じるかお聞きしたところ、上の図のような結果になりました。このような結果から私たちの認識では、「残業の多さ」、「労働時間が長い」といったような**労働時間に関する課題が約4割**を占めていることが分かります。長時間労働やこれによる仕事と育児の両立の難しさ、休暇の取りづらさ等の課題から企業選びにもこれらの点を重視することがポイントとなると考えます。

他にも課題としてはマイナビニュース等によると、**生産性低下のリスクや導入コスト、社員間に不公平感が生じること**などが挙げられます。また、**会社と従業員の認識のギャップ**も課題となっています。企業側が仕事と生活の調和に向けた促進的な制度を導入していると自己評価していても、**従業員からは評価を得られていないケース**もあるそうです。労働者のワーク・ライフ・バランスを実現させるための取り組みもしつつ、生産性や収入への対策も同時にしていくことが必要であるでしょう。

ワーク・ライフ・バランスを阻害する要因は？

ワーク・ライフ・バランスが阻害される要因としては、以下のようなものが挙げられます。

- ・無駄な業務の発生
- ・変化に対して保守的であること
- ・長時間労働や人手不足
- ・オフィスに出社して仕事をする会社の文化
- ・会社の風潮
- ・育児や介護といった家庭の負担

←上司の評価による自分のキャリアへの影響や会社の風潮、保守的な考え方など日本全体での意識改革が必要ありそうです。



◎この後の章では、労働法や厚生労働省に基づく仕組みや制度に関する情報が簡単に分かりやすくまとめられています。皆さんこれから就職活動をする際や、今後の社会人生活に少しでも役立てば幸いです！



Q&A

Q：バランスって半々じゃないといけないの？

A. **半々である必要はありません。** ワークライフバランスは時間の割合をぴったり分けるということではなく、自分にとって無理のない状態を保つことを意味します。

Q：学生にもワーク・ライフ・バランスって関係あるの？

A. 実は私たち**学生にも関係ある**のです！アルバイトをしている方は特に授業やサークル、課題など時間の配分をどう整えるか悩んでいる人も多いはずです。これをどう工夫して整えるかは社会人と同じ課題です。学生のうちから意識することが、将来の働き方にもつながると思います。

Q：「仕事が趣味です」という人にもワーク・ライフ・バランスは必要？

A. それでもワーク・ライフ・バランスは**必要です**！どんなに好きな仕事でも、休みを取らなければ体を壊してしまいます。体調や気力が落ちてしまえば、業務効率も下がりますし、好きな仕事を続けられなくなってしまうかもしれません。

Q：私は企業選びでワーク・ライフ・バランスを重視しているけれど、採用面接のときに「ワーク・ライフ・バランスを重視している」って言ってもいいの？不利にならない？

A. もちろん**問題はありません**！

ワーク・ライフ・バランスを重視することは、仕事をおろそかにすることを意味しません。あくまでも私生活と仕事をどちらもバランスを取って充実させたい、といった前向きな回答です。ただし、伝え方が重要となります。まずは、採用面接ですから、「仕事でこんな風に活躍したい」ということを十分にアピールすることを忘れずに！その上で、私生活との調和も大事にしたいという意思を伝えて、バランスの取れた回答が重要です。

Q：ワークライフバランスを実現できている人はどれくらいいますか？

A.マイナビキャリアリサーチlaboの「マイナビ正社員のワーク・ライフ・インディグレーション調査2025年度版」によると、全体では**35.5%**の人がワーク・ライフ・バランスを「実現できている」と回答しました。「どちらともいえない」と答えた人は34.8%、「実現できていない」と答えた人は29.7%といずれも近い割合であることが分かります。6割を超える人は自身のワーク・ライフ・バランス実現について疑問を持っているようです。





1. 労働時間規制のあゆみ

労働基準法制定

法定労働時間

(1日8時間、1週48時間)

変形労働時間の制定



1947

1987

法定労働時間の改正実施
(1週40時間)

1993

2003

働き方改革

(時間外労働の上限規制など)



2018

フレックスタイム制
みなし労働時間制の創設

年次有給休暇制度の改正
(年5日)

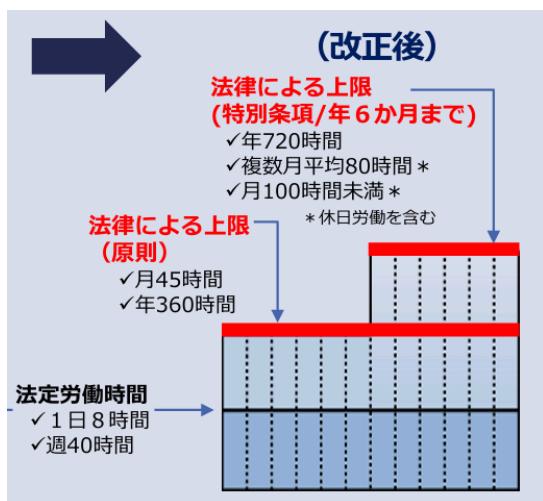
出典：厚生労働省ホームページより作成

○法定労働時間の原則は？

使用者は原則、労働者に1日に8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはならないとされています（労基法第32条）

○労働時間の例外は？

・時間外労使協定（通称「36（サブロク）協定」）



出典：厚生労働省ホームページより引用

使用者と労働者の過半数を代表する者の間で「時間外労使協定」を結んだ場合は、法定労働時間を超える時間外労働や休日労働が認められます。（労基法第36条）

なお、時間外労働時間数には左図のように上限が設けられています（ひと月45時間・1年360時間）



36協定について
詳しく知りたい方は
こちら！



○変形労働時間って何？

労使協定・就業規則等において定めることにより、1ヶ月を平均し、1週間当たりの労働時間が週平均40時間を超えない範囲内で特定の日または週に法定労働時間を超えても残業代を支払わなくても良いとする制度です（労基法第32条の2）

閑散期の労働時間が短くなることで、プライベートの時間が確保でき、ワーク・ライフ・バランスに寄与するとされています。

○フレックスタイム制はどんな制度？



出典：厚生労働省ホームページより作成

3ヶ月以内の一定期間（清算期間）においてあらかじめ設定した総労働時間の範囲内で**労働者に始業・終業時刻の決定を委ねる制度**です。必ず週平均40時間を超えないことがルールです。

一般には、上図のように勤務すべき時間帯（コアタイム）を設定し、それ以外をフレキシブルタイムとして、労働者に始業・終業時刻を委ねる制度が多いようです。

家庭の事情や自分のライフスタイルに合わせて出退勤時間を調整できるため、育児や介護などのライフイベントと仕事の両立がしやすいメリットがあります！



○勤務間インターバル制度はどんな制度なの？

終業時刻から次の始業時刻の間にインターバル時間（11時間以上）を確保する仕組みです。労働者の働きすぎを防止し、健康維持や生産性の向上に有益な制度ですが、現行法ではまだ努力義務であるため、導入する会社は少ないのが現状です（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第2条）。

○事業場外みなし労働時間制って何？

外回りの営業マンなど事業場外で労働する場合で労働時間の算定が困難な場合に一定の時間、労働したものとみなす制度のことです（労基法38条の2）。

*詳しくは第4章「テレワーク」で解説しています！

2.法定の休憩・休日・年次有給休暇制度って何？

- ・ **休憩**→使用者は、労働者に対して労働時間が**6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩**を労働時間の途中に与えなければなりません（労基法34条）。
- ・ **休日**→使用者は少なくとも**毎週1日の休日か、4週間を通じて4日以上の休日**を与えなければなりません（労基法35条）。

* 2026年の労基法改正で14日以上の連続勤務が禁止される予定でしたが見送りとなりました。

○年次有給休暇（労基法39条）はどんな制度なの？

（1）年次有給休暇の付与日数（週所定労働日数5日以上または週所定労働時間30時間以上）

継続勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

（2）所定労働日数の少ない労働者の年休付与日数（週の所定労働時間が30時間未満の労働者）

		継続勤務年数						
週所定労働日数	年間所定労働日数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
4日	169～216日	7	8	9	10	12	13	15
3日	121～168日	5	6	6	8	9	10	11
2日	73～120日	3	4	4	5	6	6	7
1日	48～72日	1	2	2	2	3	3	3

出典：労働法 [第10版] 水町勇一朗 p.289より作成

年次有給休暇制度は、原則として入社から6か月間継続勤務し、出勤率が80%以上である場合に年10日分付与され、その後は勤続年数に応じて上表のように付与日数が増えます。

正社員以外の労働者は表（2）の労働日数に応じた比例付与となります。

労働者には「時季指定権」があり、取りたい日に休暇をとることができ、**よほど事情がない限り会社は労働者の休暇取得を拒むことはできません。**

*使用者は、年10日以上の有給休暇を付与されている労働者に対して年5日以上の有給休暇を取得させる義務があります。

アルバイトでも有給休暇を取得する
ことができます！！



年次有給休暇制度について
詳しく知りたい方はこちら！

column ~「長時間労働の改善」のためには？~

日本の労働時間は、厚生労働省の統計によると1600～1700時間程度と主要な先進国と同じ水準です。

日本ではこれまで「長時間働くこと」が勤勉さの象徴であり美德とされる風潮が存在していました。しかし、今の職場ではむしろ残業が多い人は効率が悪いとか生産性が低いとして評価が下がる傾向がみられるようです。2018年の「働き方改革」でも残業時間の上限を設定して労働時間の短縮に重点を置いていました。しかし、現在の高市政権下では、労働時間規制の緩和が議論されようとしています。日本の労働時間規制は今後どうなっていくのでしょうか？

労働時間の長さばかりに着目されがちですが、仕事の効率化を進めて労働者の負担の軽減も同時にに行わなければ過労死・過労自殺は減らないのではないかと思います。

ここまで述べてきましたが…私は残業をやってでもたくさん稼ぎたいと思うタイプではあります…

労働時間に関するQ&A

Q. 始業前の着替えや清掃、朝礼、業務終了後の片付け時間、法的に労働時間に含まれますか？

A. 始業前・終業後の時間が法的に労働時間に含まれるかどうかは、「使用者の指揮命令下に置かれている時間かどうか」（労働者が使用者の明示的または默示的な指示により業務に従事している時間を指します）を基準に個別に判断されます。労働時間と判断されるにもかかわらず賃金が支払われていない場合、それは未払い賃金となり、労働基準監督署による指導や、労働者からの訴訟に発展することがあります。

Q. 親が特定の時期だけ法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超える残業をしています。このことは違法ですか？

A. 繁忙期などの臨時的な特別の事情があり、労使間で「特別条項付き36協定」を締結した場合に限り認められます。ですが、その場合でも、1ヶ月に100時間未満（時間外労働+休日労働の合計）、1年間に720時間以内、複数月平均の上限 2～6ヶ月の平均で80時間以内、月45時間超の回数が年6回までという上限は、すべて守らなければなりません。

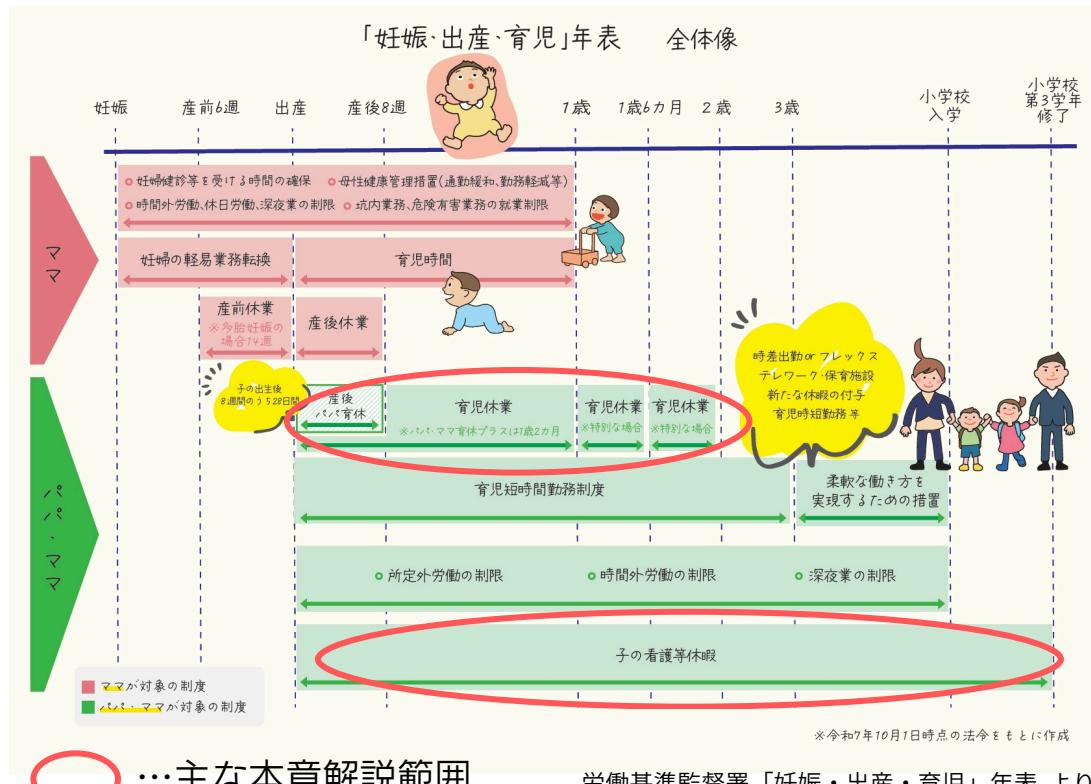
Q. 休憩時間中に電話番や来客対応を命じられた場合、それは休憩とみなされますか？

A. 休憩時間中に、電話や来客に対応するために待機している時間は、「手待ち時間（手待時間）」と呼ばれます。手待ち時間は、「いつでも仕事に取り掛かれるよう待機している状態」であり、使用者の指揮命令下にあると判断されます。したがって、電話番や来客対応 を命じられている時間は労働時間として扱われ、賃金の支払い対象となります。

Q. 私のアルバイト先ではタイムカードの計算で15分を切り捨てる扱いをしています。このことは違法ですか？

A. 日々の残業時間を15分や30分未満で切り捨てることは、賃金全額払いの原則（労基法 第24条）により、違法です。ただし、1ヶ月の合計残業時間については、例外的な処理が認められています。事務処理の簡便化を目的として、厚生労働省の通達に限り、1ヶ月の残業時間（時間外・休日・深夜労働それぞれ）の合計に限り、30分未満は切り捨て、30分以上は1時間に切り上げという措置が認められています。

1. 育児休業とは？



○育児休業

育児休業とは、子どもが**1歳**になるまで、仕事を休んで子育てに専念できる制度です。ただし配偶者も共に育児休業を取っている場合には**1歳2か月**まで（パパママ育休プラス）、特別な場合（①保育所の入所を希望しているが、入所できない場合②子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降、子を養育する予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合）**1歳6か月**に達するまで育児休業の期間を延長することができます。

また、子が1歳6か月に達した時点でも保育所に入れない等の場合、再度申出をすることにより、育児休業期間を**最長2歳まで**延長できます。

育児休業は子ども1人につき**2回**まで分割して取ることができ、父母が2人同時に取ることも時期をずらして取ることも可能です。（育介法 5条）

○産後パパ育休

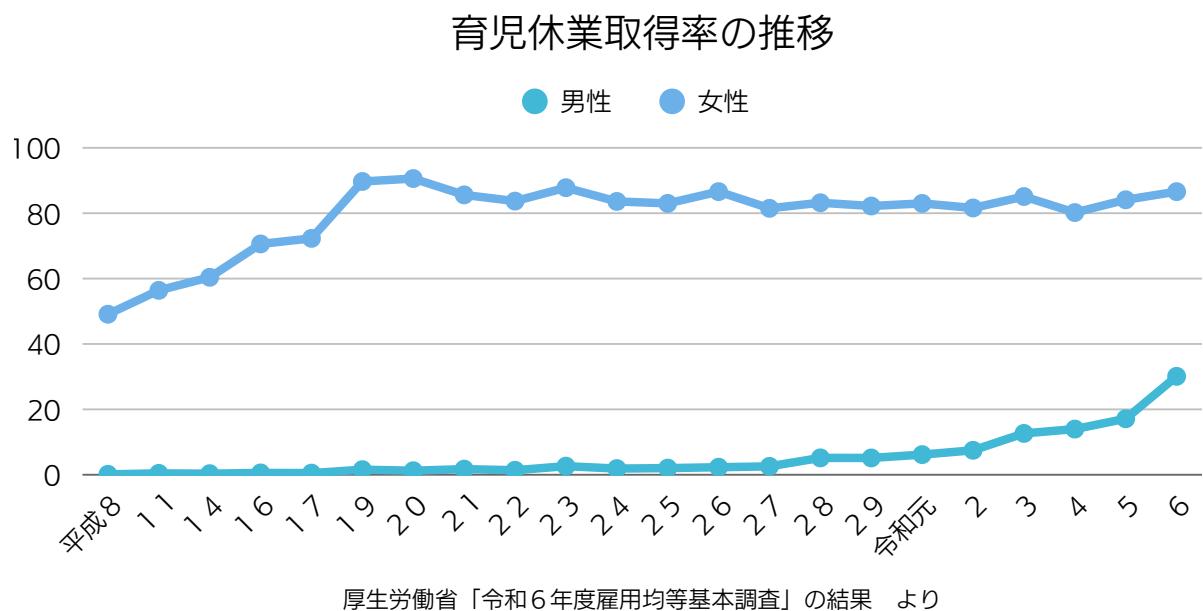
産後パパ育休（出生時育児休業）は、子どもが生まれた直後の時期に柔軟に育休を取得できるように**2022年10月1日**より新たに創設された育休制度です。

産後パパ育休は、**出生後8週間以内に4週間（28日）**を限度として取得できる育児休業です。（育介法 9条の2第1項）

（なお、子どもが産まれていなくても、出産予定日から取得することができます。）

従来の育休制度では、原則として1回しか取得できませんでしたが、2022年10月1日の制度改革にともない、産後パパ育休を**2回**に分けて取得することが認められています。

これにより、退院時と里帰りから戻るときの**2回**に分けて育休を取得するなど、家庭の事情に合わせながらより柔軟に育休を取得しやすくなりました。



○育児休業取得率の変化

育児休業は平成8年には女性の取得率は**49.1%**、男性は僅か**0.12%**でした。しかし時代の変化とともに育児休業に関する法律がより良いものへと改正されていった背景もあり、令和6年では女性の取得率は**86.6%**、男性は**30.1%**、と大幅に増加しています。

育児介護休業 法改正の背景

背景の一つの要素として1989年に特殊合計出生率（一人の女性が生涯に産む子供の数）が1.57まで低下した「1.57ショック」があります。

少子化への対応という点において、政府内でも育児支援が必要という認識が高まり、自民党をはじめ野党各党がこぞって育児休業法を提出し、ようやくまとまったのでした。



○育児休業給付金

休業中は会社からの給与は原則ありませんが、「育児休業給付金」が雇用保険を通じて支給されます。「育児休業給付金」は**非課税**です。

金額は休業前の賃金の**約67%（6ヶ月以降は50%）**で、社会保険料も免除されます。] (雇用保険法第61条の5)

2. 介護休業とは？

○介護休業

介護休業は、家族が病気やけがなどで「要介護状態」になった際に、その介護に専念するために取得できる休みです。（育介法 第11条1項）対象となる家族には、配偶者・父母・子どもだけでなく、祖父母や兄弟姉妹なども含まれます。1人の家族につき、**通算93日まで**取得することができ、**3回**まで分割して取ることも可能です。

また、介護休業中も「**介護休業給付金**」が雇用保険から支給され、休業前の賃金の**67%**が受け取れます。（雇用保険法 第61条の4）

Q.なぜ育児休暇に比べて介護休暇の期間は短いの？

この期間は要介護者が入所できる施設を探すなど、**介護の体制を整えるための準備期間**のため、育児休業と比べると短い期間になります。

3.子の看護休暇等・介護休暇とは？

○子の看護休暇・介護休暇

「休業」とは別に、短期間の休みとして利用できる制度が「**子の看護休暇等**」や「**介護休暇**」です。法律上は無給の休暇ですが、会社によっては手当を支給してくれるところもあるようです。子どもが病気やけがをしたとき、また家族の通院や介護のために必要なときに、年に一定日数まで取得できます。病気やけがの種類、症状の重さなどについて、法律上の制限は特にありません。

①子の看護休暇等(育介法16条の5)

9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子ども（小学校第3学年修了前）が1人なら年5日、2人以上なら年10日まで休むことができ、時間単位での取得も可能です。

たとえば「午前だけ」「病院の付き添いの2時間だけ」といった柔軟な使い方ができるため、急な発熱や通院など、日常のトラブルにも対応しやすくなっています。

また入園式、卒園式、入学式などの式典の出席にもこの休暇の利用は認められていますが、運動会や授業参観の出席に関しては取得事由として認められていないため注意が必要です。

②介護休暇(育介法16条の5)

対象家族1人ごとに1年あたり5日取ることができます。

○直近の法改正

2025年10月施行の法改正により、「育児休業制度」がさらに充実し、子育て世帯が、より柔軟に働く社会となることが期待されています。

育児のためのテレワーク等の導入の努力義務化（育介法24条2項）

3歳未満の子を養育する労働者に関し短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置に、**テレワーク等**が追加がされました。

事業者には、3歳未満の子を養育する労働者がテレワーク等を選択できるように、措置を講ずることが、努力義務化されています。

柔軟な働き方を実現するための措置の創設（育介法23条）

3歳から、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して柔軟な働き方を実現するための措置を講ずることが義務付けられます。

会社は、次の1～5の選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。

- 1.始業時刻等の変更
- 2.テレワーク等（10日以上/月）
- 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の付与
(10日以上/年)
- 5.短時間勤務制度



4. くるみんマークとは？

○くるみんマーク



「子育てサポート企業」として、**厚生労働大臣の認定**を受けた証です。次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した会社のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした会社は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。この認定を受けた証が、「くるみんマーク」です。

○プラチナくるみんマーク



くるみんの認定を受けた会社が、より高い水準の取組を行い一定の基準を満たした場合、申請を行うことによって優良な「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。

この認定を受けた企業の証が、「プラチナくるみんマーク」です。

○トライくるみんマーク



令和4年4月1日からくるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準の引き上げに伴い、新たに「トライくるみん認定」が創設されました。認定基準は令和4年度改正前のくるみん認定と**同じ**です。

○プラス認定マーク



不妊治療と仕事の両立に取り組む会社を「くるみん認定」にプラスして認定し、会社の取組を推進しています。子育てサポート会社であることにプラスして、不妊治療と仕事との両立をサポートする会社であることもPRできます

認定を受けた会社は、マークを広告等に表示し、「子育てサポート企業」であることをアピールできます。

学生のみなさんは、会社研究の指標の一つとしてもご活用ください！

○プラチナくるみん認定企業及びプラス認定会社

	会社名	所在地	特例認定年	特例プラス認定
1	株式会社カワチ薬品	宇都宮市	2020年	2024年
2	グランディハウス株式会社	宇都宮市	2023年	2024年
3	株式会社足利銀行	宇都宮市	2024年	2024年

詳しくは
厚生労働省
栃木労働局サイトを
ご確認ください！



5.会社の育児支援への取り組み

法律で定められた育児支援の制度の他に各会社でも様々な取り組みが行われています。今回はその一部を皆さんにご紹介します

○江崎グリコ

江崎グリコ株式会社では、男性従業員の育児参加を促進するため、子どもの出生後6か月以内に1か月の休暇取得を必須とする「Co育てMonth（有給）」を導入しています。

また、独自の「Co育て休暇」制度を整備し、不妊治療や妊活、育児、さらには子・孫の看護まで幅広くサポートしています。

＜取り組みのポイント＞

- ・小学校3年生までの子を持つ従業員に、**最大10日の有給看護休暇**を付与
- ・本人や家族、上司向けに、制度や仕事と育児の両立支援を網羅した**ガイドブックを作成**し、社内ポータルサイトに掲載
- ・子育てを支援するアプリ「こペ」を開発・提供し、Co育てを推進 など



○東邦銀行

東邦銀行では、2015年12月に特定非営利活動法人ファザーリングジャパンが設立した「イクボス企業同盟」に加盟し、頭取が経営トップとして「イクボス宣言」を表明しています。また、株式会社ワーク・ライフバランス主催の「男性育休100%宣言」にも賛同を表明し、頭取主導で男性の育児休業取得率100%を目指しています

＜取り組みのポイント＞

- ・頭取による「イクボス宣言」「男性育休100%宣言」の表明
- ・全部店長もそれぞれの職場で「イクボス宣言」を実施
- ・子どもが3歳に達する日まで取得可能な育児休業の整備
- ・看護休暇を**最大10日有給で付与** など



Column



~日本の男性の育休取得率40%、高いと思いますか？低いと思いますか？~

男性の育休の先進国といえばヨーロッパです。実際スウェーデンでは育休取得率は約90%、デンマークでは80%と高い数値が出ています。やはりヨーロッパに比べると日本の男性の育児休業取得率は低いのでしょうか？

ただ、日本の男性の育休取得率はつい10年前までは2.3%程度でしたので、40%でもかなり上昇したという見方もできます。

ユニセフでは各国の保育政策や育児休業政策を評価し、順位付けしています。2022年の総合評価では、ルクセンブルク、アイスランド、スウェーデン、ノルウェー、ドイツが上位国ですが、日本は、**育児休業制度では1位**と順位付けられています。これは父親が取得可能な育児休業期間が最も長いことが評価された結果です。

しかし、制度の土台自体は世界トップクラスに整ってきているものの、**男性が取得する育児休業は平均で約1か月半**と短く、**いまだに男性が育休を取りにくい職場の雰囲気がある**など、日本は制度の“使われ方”という面では課題が残っているようです。

あとは、この良い制度を「当たり前に使える」環境に育てていくことができれば、日本も十分に世界に誇れる育児休業大国になれるはずです。**みなさん**は**育児休業が男女共に当たり前に使えるようにするにはどうすればいい**と思いますか？

Q&A

Q :会社に「うちは育児休業制度がないから取れない」と言われました。どうすればいいですか？

A :育児休業は法律（育児・介護休業法）で労働者に保障された権利です。
事業主は申し出を拒むことはできません。
正社員だけでなく、一定の条件を満たせば**契約社員やパートでも取得可能**です。
もし会社が不当に拒否する場合は、労働基準監督署や都道府県労働局の**「雇用環境・均等室」**に相談しましょう。**匿名でも相談できます。**
ただし①継続雇用1年未満の労働者②申出の日から1年（1歳以降の休業の場合は、6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者使用者は例外として労使協定を締結することにより、事業者は育休の申し出を拒否することが可能になります。

Q :育児休業中って給料は出ますか？休んでいる間生活が不安です。

A :育児休業中は会社からの給料は原則支払われませんが、「育児休業給付金」を雇用保険制度から受け取ることができます。安心してください。
休業前賃金の約67%（6か月以降は50%）が支給され、社会保険料も免除になります。

Q :育児休業は取れたけど、復帰後に「責任のある仕事を任せてもらえなくなった」と感じています。これって仕方ないことですか？

A :いいえ、仕方なくありません。育児休業を取ったことを理由に不利益な扱いをするのは禁止**されています。**
「育児・介護休業法」では、休業取得や短時間勤務を理由に昇進・昇給・評価で不利益を受けることを禁じています（第10条、16条など）。
社内の相談窓口や、外部の「雇用環境・均等室」に相談を。証拠（メール・人事記録など）を残すことも大切です。



1. テレワークの現状

テレワークは、東日本大震災発生後、BCP（事業継続計画）の観点から、災害時に出社できない場合の働き方として注目されました。コロナ禍の影響で普及が加速化したことからうまれた新しい働き方として考えている学生さんも少なくないと思います。

時代によって普及率が変動しながらも試行錯誤を重ね、徐々に定着率が上昇傾向にあるのが、これまでのテレワークです。

2020年のコロナ禍で在宅勤務を導入する企業は急激に増加しました。特に、コロナウイルス感染拡大防止の観点から、企業のテレワーク導入率は〈図1〉より、2019年の約20%から2020年には**47.5%**まで上昇したことはテレワーク普及の大きなきっかけになったと考えられています。

しかし2022年以降コロナ緩和による「出社回帰」の流れにより、全体的な実施率は減少傾向に向かっているものの、依然として高い導入率が見受けられます。

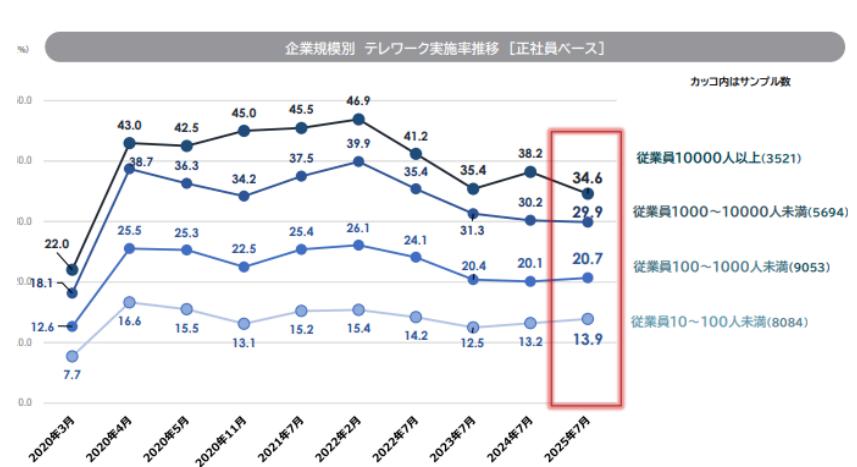
〈図2〉より規模の大きい企業の方がテレワークの導入率・実施率が高い傾向にあることが読み取れます。これは**コロナ禍以前からBCP（事業継続計画）への意識が高い**ことを表した結果であると考えられます。

〈図1〉



企業のテレワーク導入率の推移（総務省「令和6年版 情報通信白書」より引用）

〈図2〉



2. 労働時間管理の仕方

労働時間の管理は出社の場合とテレワークとでどこが違うのか比較していきます。

〈通常〉出社する場合

原則として、使用者は**労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適性に記録することが必要**です。そのため、①使用者自ら現認することにより確認すること②タイムカード・ICカード、パソコンの使用時間の記録等を基礎として確認し、記録することで労働時間が管理されています。

〈テレワーク〉

基本は〈通常〉と変わりませんが、タイムカードやICカードでの記録が困難であるため、原則的な方法としてPC使用時間の記録等の客観的なものによることなどが挙げられています。

※やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

⇒【労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関するガイドライン】を踏まえた措置を講ずる必要があります。

以上のように、労働時間の計算には、**実労働時間による計算が原則**とされていますが、そのほかに『事業場外労働のみなし労働時間制』という制度の適用が認められています。

★みなし労働時間制：実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ定めた一定の時間を働いたものと「みなし」ことで、労働時間や賃金の管理を行う制度

《労基法38条の2》

- 1.労働者が事業場外で労働し、労働時間の算定が困難な場合には、所定労働時間労働したものとみなされます。
- 2.事業場外労働の時間外労働については、「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」または労使協定で定めた時間労働したものとみなされます。

♂ ? テレワークだったらどこでも制度は使えるの？？



在宅勤務は、以下の**3要件**を満たす場合に限り、制度が利用可能とされています。

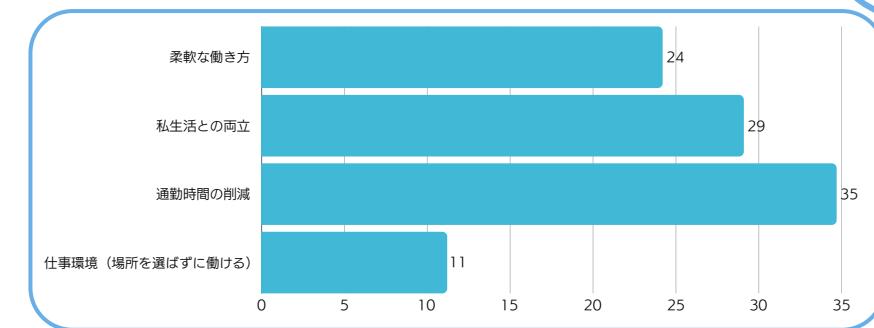
- ①当該業務が私生活を営む自宅で行われ、
- ②当該情報通信機器が使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされておらず、
- ③当該業務が隨時使用者の具体的な指示に基づいて行われるものではない

↑具体的な内容は上記QRコードに載せています！
[厚生労働省]

3. メリット・デメリット

テレワークにおけるメリット・デメリットを会社側と労働者、そしてアンケートでいただいた学生側の回答をもとに、比較・検討していきます。

《メリット》

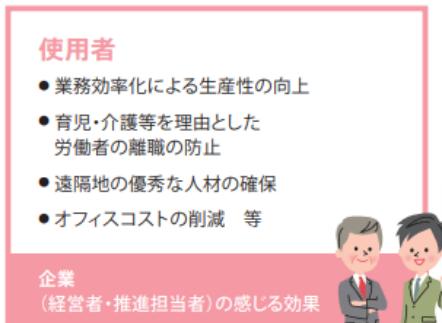
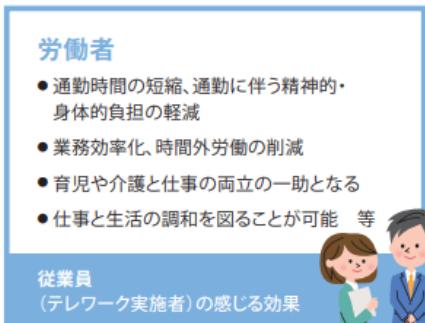


学生アンケートで
最も多い回答は
「通勤時間の削減」でした。



右：QRコード

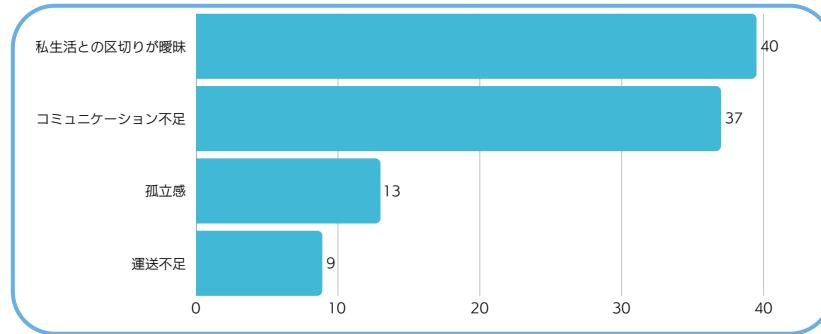
厚生労働省『テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン』



★この結果と資料を踏まえると、労働者や学生にとっては**「生活の質向上と両立支援」**会社にとっては**「生産性の向上と優秀な人材の獲得・定着」**を重視した結果、導入に踏み切ったということが分かります。

↑↑『テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン』より抜粋
中心部のQRコードを読み取ってご確認ください

《デメリット》



学生アンケートで
最も多い回答は
「私生活との区切りが曖昧」でした。



会社側のデータについては、右に記載しているQRコードをご覧ください！
QRコード：厚生労働省『テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン』

この結果とデータを踏まえると、テレワークの導入により、政府の推奨する「働き方改革」による多様な働き方が普及される反面、**「仕事とプライベートの区別がつけづらい」ということが読み取れます。**テレワークの役割はますます大きくなっているからこそ、会社側は、**導入における課題を克服し、誰もがその恩恵を受けられるよう、テレワーク環境の整備と制度のさらなる充実**が必要です。

column① ~リゾート地で仕事できるの？！~

テレワークは、自宅やカフェ、サテライトオフィス、コワーキングスペースといった場所以外にも、旅行先でリフレッシュしながら仕事をする【ワーケーション】スタイルもあります。ワーク（仕事）とバケーション（休暇）を組み合わせた造語であるこの働き方は、テレワークを活用し、リゾート地や温泉地など、普段の職場や自宅とは異なる場所で休暇を楽しみながら仕事をすることが可能です。労働者の求める『心身のリフレッシュ』と企業の求める『生産性の持続的な向上』を両立できる働き方かもしれませんね！私的には旅行は旅行で遊びまくりたいですけどね～

column② ~休日や勤務時間外は仕事の連絡『拒否』できる権利【つながらない権利】とは～

「つながらない権利」とは、勤務時間外や休日に、仕事上のメールや電話などに対応する義務を拒否できる権利です。ICTが急速に発展する中で、職場から離れたとしても、デバイスとツールがあれば、いつどこにいて業務に関するやり取りができる社会になりました。そのため、労働者の私生活との区切りが曖昧になっているのです。日本では法律として明確に定義されていませんが、『勤務時間外において仕事とつながらない権利』＝アクセス遮断権として説明されることが多いです。**自分の自由時間は自分で守る**、そんな権利を知っておくと得ではないでしょうか？？

Q&A

Q:在宅勤務やリモートワークとは違うの？

A:ほぼ同じです！

ICTを活用して、**時間や場所にとらわれずに働くこと全般**を「テレワーク」と呼び、その中でも働く場所が**「自宅」に限定される勤務形態**のことを「在宅勤務」といい、**会社でも自宅でもない場所**で働くことを「リモートワーク」と呼び分けるのが一般的なようです。

Q:テレワークにも補助って出るの？

A:会社によります！

法律上の支給義務は会社には課されていないため、補助が得られない会社もありますが、近年は多くの会社で**一律の金額を毎月支給するケース**が多いです。

テレワークによって生じる通信費や情報通信機器等の費用負担などは通常の業務と異なり、あらかじめ労使で十分に話し合い、就業規則等において定めておくことが望ましいとされています。

支給形態には、

月額で支給する「定額支給」と

出社日数に応じて一日当たりの額を支給する「日額支給」があります。

Q:テレワーク中の休憩時間は労働時間に含まれているの？

A:いいえ！違います！

休憩時間は、テレワーク中であっても労働時間には含まれません。

テレワークでは、自宅という私的な空間で働くため、休憩時間の境界線が曖昧になりますが、**休憩時間は「完全に自由」な時間です。**

会社の指示で動く時間は休憩ではありません。

【労基法34条】において、使用者は以下定めに従って休憩時間を与える必要があります。

i) 労働時間が6時間を超える場合 →**最低45分**

ii) 労働時間が8時間を超える場合 →**最低1時間**

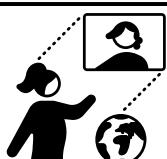
Q:1年目からテレワーク使えるの？

A:企業の方針にもよりますが、最近では増えてきている状況です。

ただし、多くの企業は新入社員の育成を考慮し、制限を設けています。

多くの企業では、入社後の研修期間や試用期間中は「出社必須」とし、半年から1年後にテレワークの許可が下りるケースがほとんどです。

IT系やスタートアップ企業では、入社一日目からテレワークを利用することを許可している企業もあります。





1. 副業とは？

副業とは、本業以外に仕事をもつことを指し、たとえば、平日はサラリーマンとして会社勤めをし、土日は個人事業の動画編集で稼ぐようなイメージです。副業も仕事（ワーク）ではありますが、趣味や特技を活かした副業はワーク・ライフ・バランスにおける「ライフ」の部分にも関わります。近年、副業をする人が増えていますが、好きなことをして稼ぐことができたり、スキルを身に付けたり伸ばしたりすることも可能な副業は、自分の時間を最大限に活用して、日々の生活をより良いものにする一つの方法かもしれません。

○副業をしている人の割合

2023年9月時点で、およそ労働者の7.2%の人が副業をしていると回答しました。副業を希望する人は年々増加傾向にあります。その理由として、生計維持のためったり、将来のための貯金、自らのキャリアを見つめ直したりした場合に副業をしようと思う人が多い傾向があることが分かりました。

詳しくはこちら
JLPT調査シリーズ→



○副業・兼業の分類

①個人事業主型…本業の他に個人で事業を行うタイプ（法人を設立する場合もある）
(副業) いわば「社長」なので、法的には「労働者」ではない。

②労働者型…本業以外の会社に雇われて働くタイプ（ダブルワーク）
(兼業) いずれの会社でも「労働者」として法的保護が受けられる。



2. 雇用保険制度・労災保険制度

雇用保険は、失業時に失業手当（正式「基本手当」）を受けられる制度です。上記のうち、同時に複数の会社で働く「兼業」では、生計を維持するのに必要な「主たる賃金を受ける雇用関係にある会社」でのみ加入できます（つまり1つの会社でしか加入できません）。一方、個人事業主型の「副業」の場合は労働者ではないため雇用保険に加入できません。

労災保険は、業務上または通勤によるケガ・病気・死亡に対して無料で医療を受けられたり、休業期間中の所得保障や障害・遺族に対する年金を受けられる制度です。「兼業」は、いずれの会社においても加入するため、万が一のときにも安心して働くことができますが、「副業」はやはり労働者ではないため、労災保険の適用がありません。
(特別加入制度が利用できる場合もあります)

○労働時間の通算

A社とB社をかけもちする兼業を例にとると、ある日の労働時間が、A社で5時間、その後B社で4時間であった場合、この労働者の労働時間の計算と残業代の支払はどうなるでしょうか？

この場合、労働時間は通算して1日9時間の労働となります（労基法38条）。法定労働時間は1日8時間なので、1時間の残業をしたことになります。この1時間分の残業代は原則として「後から労働契約を結んだ会社」が支払うことになっています。上記の例ではB社ということになるでしょう。

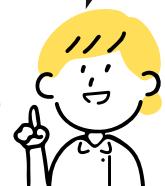
このように、兼業を行う場合は、現在勤めている会社にも影響が及ぶ可能性あります。また、副業・兼業ともに本業以外で仕事をするわけですから労働者の疲労にも配慮が必要です。そのため、多くの会社では副業・兼業を行う場合には事前その旨を届け出ることを労働者に義務付けています。業種によっては事故防止等の安全に支障が出ることを理由に副業・兼業を許可制として、原則禁止とする会社もあります。

【図】所定労働時間の通算（副業の開始前）

- ・労働契約の締結順序：本業先（A社）が先／副業先（B社）が後
- ・1日の所定労働時間：本業先（A社）8時間／副業先（B社）2時間



2026年の労基法改正で、
通算から事業所ごとに管理する
「分離方式」に変わる予定
でしたが見送られました…



3. メリット・デメリット

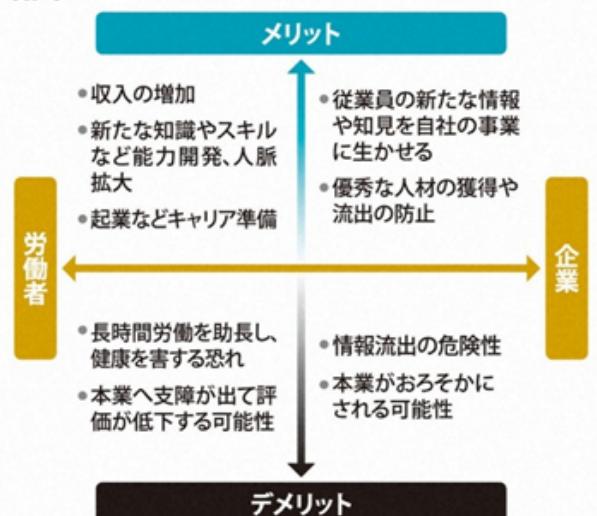
副業はメリットがある一方で、デメリットがあるため、自分自身の状況の管理をしながら、副業をするかしないか検討する必要があります。自身に合った方法を摸索することが大切です。

右の図の労働者側のメリットデメリットに注目してみましょう！

1番のメリットとして考えられるのは、収入の増加です。副業をやりたいと考える人の大半は収入を増やしたいと思っています。

また、デメリットでは、副業をすることで長時間労働になってしまうのではないか、それによって健康を害するのではないかという不安があるようです。

副業の主なメリット・デメリット



column① ~フリーランスっていう働き方もあるよ！~

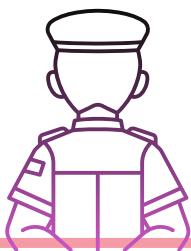
就職っていうと、どこかの会社に雇われて働くことを想像しますよね。しかし、実際は必ずしも会社に就職しなきゃいけないわけではなく、フリーランスという働き方もあることを紹介します！

フリーランスとは、簡単に言うと、誰かに雇われる以外の働き方です。会社や特定の団体に所属せず、個人の立場で仕事を請け負う働き方を指します。業務ごとの契約で報酬を得るスタイルで、働き方も自由な分、稼げる額も自分次第です☆

その一方で会社などと雇用契約は結ばないため、労基法をはじめとした法的保護は受けられません。過労死しても労災保険の対象にならないため、フリーランスで働きたいと考えている方は、注意が必要です。

そして、フリーランス法は、2024年11月1日に施行されました。個人の立場で仕事を請け負う働き方のため、下請けいじめのようなことが起こる可能性があります。それを防ぐための法律です。「特定受託事業者」と「業務委託事業者」の間の取引を対象としています。

ただ、フリーランスで働くのって結構リスクがあると思いますよね。何かあったら、フリーランス・トラブル110番に相談しましょう。フリーランス・個人事業主の方が、契約上・仕事上のトラブルについて弁護士に無料で相談できる相談窓口「フリーランス・トラブル110番」を令和2年11月より設置しています。フリーランス、個人事業主、クラウドワーカーなどと呼ばれる方々は、労働基準法上の労働者ではないとされています。フリーランス・トラブル110番は、まさにこのような働き方をする方のための相談窓口です。



詳しくはこちら
フリーランス・トラブル110番→



column② ~推し活♡と副業！~

私は、この章を担当し、副業やフリーランスについてたくさん調べました。そのうえで、私は、副業したいと思いました。私にとってのワークライフバランスは、仕事をしつつ趣味を十分に楽しめることが重要です。私の趣味は推し活です。時間やお金がないと十分に楽しめないと思ったため、時間とお金の使い方を工夫する必要があると思います。

そのため、私は移動時間だったり、休憩時間だったり、隙間時間にサクッと稼げる副業をして、それを趣味にパツと使いたいです！副業が趣味に直結するなら、少し大変でも副業のモチベーションUPに繋がると思います。

私が今考えているのは、商品を安く仕入れて手数料等を上乗せして販売し、その差額で収入を得る副業をやってみたいです。元々グッズ収集が趣味なので、様々なグッズを欲しい人の元に届ける副業なら楽しくやれそうな気がします。

さあ、あなたはどのような働き方がしたいですか？





Q&A



Q. 副業するには、会社の許可が必要ですか？

A. 労働者には職業選択の自由があるため副業・兼業は原則として自由ですが、会社が例外的にこれを制限できるのは、労務提供上の支障がある場合、業務上の秘密の漏洩のおそれがある場合など一定の場合に限定されます。よって、自分の会社がどのような規定を設けているか確認する必要があります。

Q. 副業が楽しくなりすぎて、本業がおろそかになってしまいそうです。

A. 副業を本業にするのも一つの手段です。本業も大切にしたい場合は、働き過ぎにならないようにバランスをとることが大切です。上手く隙間時間を活用したり、趣味の延長でやったり等、日々の負担にならないようにすると良いですね。副業・兼業をすることで確実に労働時間が増えるわけですから、健康面でリスクを伴っていることも理解したうえで、自分自身で働き方を管理できる範囲にとどめましょう。

Q. 副業する場合、税制面で気を付けることはありますか？

A. 副業の所得が20万円を超えた場合には、所得税の確定申告が必要となります。しかし、20万円以下の場合でも、居住している市区町村に対して住民税の申告は必要です。20万円を超えている場合は、所得税の確定申告により自動的に自治体に通知されて住民税にも反映されるため、住民税の申告は不要です。

もし、確定申告をしなかった場合、「無申告加算税」や「延滞税」などのペナルティが課されるおそれがあるため、確定申告は必ずしましょう。

Q. 副業・兼業をするのではなく、本業の給料でゆとりある暮らしがしたいです…

A. そうですね。ゆとりある生活のための副業・兼業ならば、本業の給料が毎年しっかりと昇給してくれればやらなくて済みますよね。しかし、「失われた30年」、日本の労働者の給料の上がり方は鈍く、物価上昇を踏まえた実質賃金はマイナスになっています。一方で、政府は「iDeCo（イデコ）」や「NISA（ニーサ）」などの税制優遇制度を作って、国民に積立投資を促しています。「政府に頼らないでね！」ということでしょう…

投資によって「お金にも働いてもらう」というのはいかがでしょうか？

*** 投資にはリスクが伴います。投資は自己責任でお願いします！**

1. 障害者に生きづらさの正体とは

法における「障害者」の定義は、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であつて、障害及び**社会的障壁**により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう」（障害者基本法2条1号）と定められています。また、ここでいう「社会的障壁」とは、「障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような**社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のもの**」を指しています（同2号）。

障害者とは「心身の機能に障害がある人々」というだけでなく、「障害を有していない」とされる人々（いわゆる「健常者」）が中心となって作り上げてきた社会のルール・制度・考え方などに対応できずに不利な状態に置かれている人々」をも含む概念です。

だからこそ、社会全体でこれまで当たり前とされてきたルール・制度・考え方を変えていくことで、障害の有無に関係なく、生活しやすい・働きやすい・生きやすい社会を実現することができるのではないかでしょうか。まさに、「**合理的配慮**」とは以上のような「当たり前」を変えていくために導入された概念といえるでしょう。

2. 障害者雇用促進法

障害者雇用促進法は、障害者の職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることを目的とした法律です。会社には一定の義務が課されており、法定雇用率制度や障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の提供などが含まれます。

【障害者雇用促進法の概要】

- ・職業リハビリテーションの推進（職業紹介等、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター）
- ・障害者に対する差別の禁止等
- ・対象障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等（対象障害者の雇用義務等、障害者雇用調整金の支給等及び障害者雇用納付金の徴収、対象障害者以外の障害者に関する特例、障害者の在宅就業に関する特例紛争の解決）

差別禁止!!



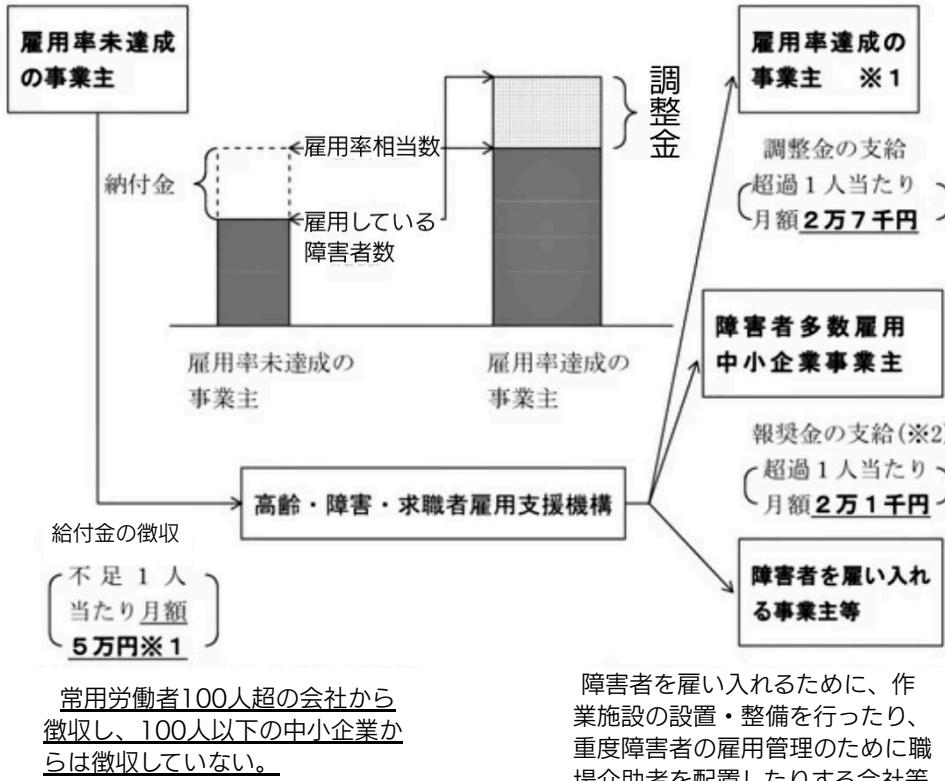
【法定雇用率の現状】

現在、日本の民間企業に義務付けられている障害者の法定雇用率は2.5%です。2026年7月からは、法定雇用率がさらに2.7%へと段階的に引き上げられることが決まっています。

従業員が一定数以上の規模の会社は、従業員に占める障害者の割合を法定雇用率以上にする義務があります。また、未達成だと納付金を徴収され、達成していると調整金等の金銭的インセンティブが企業に与えられます。

障害者雇用納付金制度の概要

障害者の雇用に伴う会社の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引き上げることを目的に、雇用率未達成企業（常用労働者100人超）から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金を支給するとともに、障害者の雇用の促進等を図るための各種の助成金を支給している。



※1 常用労働者100人超（常用労働者200人超300人以下の会社は平成27年6月まで、常用労働者100人超200人以下の事業主は平成27年4月から平成32年3月まで納付金が4万円に減額される）

※2 常用労働者100人以下で障害者を4%又は6人のいずれか多い数を超える雇用する会社

※ 上記のほか、障害者雇用納付金制度においては、在宅就業障害者又は在宅就業支援団体に年間35万円以上の仕事を発注した会社に対して、特例調整金又は特例報奨金を支給している。

障害の有無に関係なく
働きやすい職場って
どんな感じかな？



【求職者雇用支援機構の取り組み】

高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED) は、厚生労働省所管の独立行政法人として、主に高齢者、障害者、求職者の雇用支援を総合的に行ってています。

障害者雇用への支援として、障害者職業センター等の運営、事業主への助言・援助、障害者雇用納付金に関する業務を行っています。

より詳しい情報はこちら▶



3.合理的配慮について

障害者差別解消法は、障害のある人もない人も互いを認め合い、共に生きる社会（共生社会）の実現を目指す法律です。

この法律でいう「合理的配慮」とは、募集及び採用時においては、障害者と障害者でないとの均等な機会を確保するための措置で、採用後においては、障害者と障害者でない人の均等な待遇の確保または障害者の能力の有効な發揮の支障となっている事情を改善するための措置のことをいいます。

◎合理的配慮の例

区分	対象となる障害	合理的配慮の内容
募集・採用時	視覚障害	点字や音声などで採用試験を実施する
募集・採用時	聴覚・言語障害	面接を筆談などで行う
採用後	肢体不自由	机の高さを調整するなど、作業を可能にする工夫を行う
採用後	知的障害	図を活用したマニュアル作成・明確で段階的な業務指示
採用後	精神障害など	通院・体調に配慮した出退勤時刻・休暇・休憩の調整

◎「過度な負担」とは？

合理的配慮が会社にとって「過度な負担」となる場合には配慮を強制されるわけではありません。

【過度な負担の例】

○事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断されます。

- ① 事業活動への影響の程度、②実現困難度、③費用・負担の程度、④企業の規模、
⑤企業の財務状況、⑥公的支援の有無

○事業主は、過重な負担に当たると判断した場合は、その旨及びその理由を障害者に説明する義務があります。また、その場合でも、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の措置を講じなければなりません。

4. 「もにす認定制度」について

もにす認定制度とは、障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度です。

認定制度により、障害者雇用の取組に対するインセンティブを付与することに加え、既に認定を受けた会社の取組状況を、地域における障害者雇用のロールモデルとして公表し、他社においても参考とできるようにすることなどを通じ、中小事業主全体で障害者雇用の取組が進展することが期待されます。もにす認定された会社には右の「もにすマーク(障害者雇用優良中小事業主認定マーク)」が与えられます。



◎認定基準

以下に示す「認定基準」を全て満たす中小事業主（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）であれば、認定事業主となることができます。

なお、労働者数が40.0人未満であるために法定雇用障害者数が0人の会社、株式会社以外の法人（社会福祉法人等）や個人事業主も申請を行うことが可能です。申請は会社単位で行います。

条件
障害者雇用への取組（アウトプット）、成果（アウトカム）、情報開示（ディスクロージャー）の3項目について、各項目の合格最低点を満たし、合計で50点中20点（特例子会社は35点）以上を獲得すること
雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上雇用していること
指定就労支援A型の利用者を除き、雇用率制度の対象障害者を1名以上雇用していること
過去に認定を取り消された場合、取消しの日から3年以上経過していること
暴力団関係事業主でないこと
風俗営業等関係事業主でないこと
雇用関係助成金の不支給措置を受けていないこと
重大な労働関係法令違反を行っていないこと



より詳しい情報はこちら▶



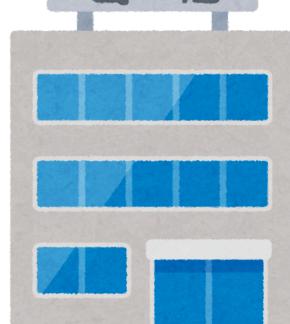
◎もにす認定されている会社の例

もにす認定されている企業は、障害者の労働者に対しての福利厚生は勿論、その他の福利厚生も充実している特徴があります。そのため、就職活動の会社選びの良い判断材料になります。

例) 栃木県内の会社「株式会社沼尾」の福利厚生

- ・社会保険完備（健康保険、厚生年金、雇用保険、労災保険）
- ・交通費規定支給（上限あり）、昇給あり、賞与あり
- ・残業はほとんど発生せず、有給休暇もとりやすい社風
- ・従業員の健康管理、余暇活動 etc...

会社



詳しくは栃木県のHPへ▶



キャリサポインタビュー



就活って、わからないことや不安がたくさんありますよね。
特に障害のある学生にとっては、「どんな支援が使えるの?」「企業にはどう伝えるの?」
と悩むことが多いと思います。

そこで今回、本学キャリアサポートセンターで長く学生の就職支援に尽力されている
杉山さんに、支援制度のことや就活で大事にしたいポイントについてお話を伺いました。
少しでも安心して一歩を踏み出せるヒントになれば嬉しいです。



Q1. キャリアサポートセンターで就職活動の支援を行ってきたなかで、障害を持つ学生への支援として具体的にどのようなことを行ってきたのか教えてください。

A1 : 基本的には健常者と同じ対応です。障害者だからということはありません。しかし、**障害の内容によってサポートの仕方は変えていました。**

例えば、身体障害をお持ちの方には、その障害があっても問題ない企業を紹介していました。

しかし、障害の度合いによっては卒業をしても就職活動が終わらない方などがいらっしゃいます。その場合ですと、**ハローワークと協働**しています。キャリアサポートセンターには、毎週ハローワークの方が来てくださっているので、障害者専門の人を紹介してもらい、卒業後も様々なサポート出来るような体制を整えています。また、学生の住んでいる各県で対応できます。



Q2. 支援の際にどのような点に苦労したのか
教えてください。

A2 : 健常者と一緒に、**親と学生さんの意向の違い**に苦労しました。
その場合は、親御さんにもキャリアサポートセンターに来ていただき、
間に入って話し合います。



Q3：これまでに、どのくらい相談(年間の相談件数)がありましたか？

A3：障害者手帳をお持ちの方で**10件程**、学生相談室からの依頼も10件程です。



Q4：障害を持つ学生が就職活動をする際に留意すべき点があつたら教えてください。



A4：基本は健常者と一緒に、**本人の意向に沿うような形**で就職活動をするべきです。



Q5：現在、会社側は障害者雇用にどの程度関心があると思いますか？
障害者雇用を積極的に行っている会社などがあれば教えてください。



A5：かなりあると思います。**法定雇用率や社会的責任(CSR)**などが理由に挙げられます。



Q6：障害者雇用のあるべき姿(今の障害者雇用の課題)について長年のご経験からお考えをお聞かせください。栃木県は「もにす」認定されている企業が少ないと感じますが、栃木県は障害者雇用に消極的なのでしょうか？

A6：栃木県の障害者雇用の実態は把握していませんが、**日本全体の課題としては、大企業と中小企業の差**だと思います。大企業は規模が大きく、余力があるので、障害者雇用に積極的ですし、しています。一方で、中小企業は規模が小さいので、障害者数人を受け入れるだけでも、合理的配慮のこともありますし、限界があると思います。



Q7：障害を持つ学生に対してメッセージがあればお願いします。

A7：障害をお持ちの学生さんに限らず、**キャリアサポートセンターを利用して良い就職活動を行ってください**。最初は、不安や心配などでハードルが高いと思われがちですが、気にせずに来ていただけると幸いです。



白鷗大学の障害学生支援制度
について詳しくはこちら▶



杉山さん、ご協力
ありがとうございました！

column

～就労継続支援B型の現場から考える、“みんなが働きやすい”職場づくり～

学生アンケートの回答の中に、「高校時代、就労継続支援B型の食堂でアルバイトとして働いたとき、店長さんがとても大きな負担を抱えていることを知った」という声が寄せられました。利用者のサポートや作業のフォロー、ちょっとした相談ごとまで引き受けるうちに、気づけば支援する側に重い負荷が集まってしまうことが容易に想像できますね。

会社には障害のある社員への“合理的配慮”という義務がありますが、これは会社に過度な負担にならない範囲で障害者の意向を踏まえながら進めていくものです。作業手順をわかりやすくしたり、役割を細かく分けたり、チームで支える体制をつくったりと、負担が一人に偏らないように工夫をすることで取り入れやすくなると思います。

「誰か一人が頑張りすぎてしまう状況」は、どんな職場でも起こり得ることでしょう。だからこそ、障害の有無に関係なく、みんなが無理なく働ける仕組みを整えることが、より良い職場づくりに繋がっていくと思います！

「就労継続支援B型」（厚労省HPの説明）

一般企業に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供を行います。



Q & A



Q1. 必要な合理的配慮を求めてることで、評価や昇進において不利になることはありませんか？

A. 事業主には法律上、**合理的配慮の提供義務があるため**、障害者が合理的配慮を求めたことを理由に評価を低くすることは違法な差別的取扱いとなります。障害者が求める配慮の内容が会社にとって過度な負担になる場合は、「できることは何か」を両者でよく話し合うことが大切です。

Q2. 通院や体調不良で有給や短時間勤務を頻繁に利用した場合、賞与や昇給に影響は出ますか？

A. **労働基準法136条**は、労基法に定める年次有給休暇を取得したことを理由に労働者に対して、賃金の減額やその他の不利益な取り扱いをしてはならないと定めています。しかし、労災ではなく私傷病が原因で早退や欠勤が続く労働者に対して、会社が一定の配慮措置を講じても回復が見込めない場合は、会社の就業規則の定めによっては処遇に影響が出たり、退職または解雇となる場合があります。

Q3. 会社の上司や同僚は、障害に関する理解や知識を持っているのでしょうか？

A. 企業が障害者雇用に注力している場合は、従業員を対象に、障害に関する研修を実施するなどして職場全体の理解度が高い可能性はあります。しかし、そのような研修が十分に行われていない会社も多いため、障害者自身が障害の特性や必要な配慮を具体的に示して理解を得ることが重要でしょう。

Q4. 在宅勤務（リモートワーク）は利用できますか？また、その際の障害への配慮はどのように行われますか？

A. 障害者の在宅勤務（リモートワーク）を認める企業はあります。通勤の負担軽減や体調に合わせた働き方ができるため、多くの障害者にとって有用な選択肢ですよね。また、チャットでのコミュニケーション強化、在宅環境整備に対する補助などの配慮を行う企業もあるようです。障害者の就労にどのようなサポート体制があるのかについての情報収集が大切です。

参考文献リスト

第1章 ワーク・ライフ・バランスの概要

- ・内閣府『「仕事と生活の調和」推進サイト』(2025.12.15閲覧)
https://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html
https://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/indicator.html
- ・内閣府『「仕事と生活の調和」推進サイト』仕事と生活の調和推進のための調査研究～「令和モデル」における全ての人が活躍できる働き方と仕事時間に関する調査～（令和6年3月）(2025.12.15閲覧)
https://www.cao.go.jp/wlb/research/wlb_r0609/1.pdf
- ・厚生労働省「労働時間等関係資料」(2025.12.15閲覧)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001426233.pdf>
- ・ワークライフバランス応援ガイドブック (2025.12.15閲覧)
<https://nho.hosp.go.jp/files/000237005.pdf>
- ・足利銀行ワークライフバランスとは? (2025.12.15閲覧)
<https://www.ashikagabank.co.jp/blog/108>
- ・栃木銀行新卒採用情報サイト (2025.12.15閲覧)
<https://www.tochigibank.co.jp/recruit/newgraduates/action/diverCity.html>
- ・栃木県職員募集案内 (2025.12.15閲覧)
<https://tochigi-saiyou.jp/work-life-balance>
- ・マイナビニュース「ワークライフバランスを阻害する要因、1位は？」(2025.12.15閲覧)
<https://news.mynavi.jp/article/20160712-a125/>
- ・独立行政法人経済産業研究所「ワーク・ライフ・バランス実現への課題」(2025.12.15閲覧)
<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/rd/067.html>
- ・マイナビキャリアリサーチLab「正社員のワークライフ・インテグレーション調査2025年版」(2024年実績) (2025.12.15閲覧)
https://career-research.mynavi.jp/reserch/20250307_93550/

第2章 労働時間

- ・厚生労働省「労働時間制度見直しの経緯」(2025.10.25閲覧)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000889609.pdf>
- ・厚生労働省「時間外労働の上限規制わかりやすい解説」(2025.10.25閲覧)
<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/pdf/000463185.pdf>
- ・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」(2025.10.25閲覧)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001138969.pdf>
- ・水町勇一朗『労働法 第10版』289頁(有斐閣, 2024)
- ・厚生労働省「年次有給休暇の付与日数は法律で決まっています」(2025.10.25閲覧)
<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/dl/140811-3.pdf>
- ・厚生労働省「第2－（1）－7図 雇用者一人当たり年間労働時間の国際比較」(2025.11.18閲覧)
<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/23/backdata/02-01-07.html>

第3章 育児介護休業法

- ・「令和6年度雇用均等基本調査」の結果概要(2025.12.10閲覧)
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r06/06.pdf>
- ・栃木労働局 くるみん認定、プラチナくるみん認定及びトライくるみん認定企業名一覧(2025.12.10閲覧)
https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/ikujikaigo/fuyo_ninteikigyo.html

- ・厚生労働省 育児介護休業法改正特設サイト
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/
- ・厚生労働省 くるみんマーク・プラチナくるみんマーク・トライくるみんマークについて (2025.12.10閲覧)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html
- ・厚生労働省 プラス認定について(2025.12.10閲覧)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001451305.pdf>
- ・江崎グリコ Co育てPROJECTサイト(2025.12.10閲覧)
<https://www.glico.com/jp/csr/coparenting/company/>
- ・東邦銀行 仕事と家庭の両立支援(2025.12.10閲覧)
<https://www.tohobank.co.jp/company/diversity/support.html>

第4章 テレワークの現状

- ・総務省「令和6年度版 情報通信白書」(2025.12.10閲覧)
<https://www.soumu.go.jp/johotsusintoeki/whitepaper/ja/r06/html/nd21b220.html>
- ・株式会社パーソル総合研究所シンクタンク本部「第十回・テレワークに関する調査」(2025.12.10 閲覧)
<https://rc.persol-group.co.jp/wp-content/uploads/2025/08/telework-survey10.pdf>
- ・厚生労働省「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」(2025.12.10閲覧)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000683359.pdf>
- ・厚生労働省「労働時間の適正把握のため使用者が講すべき措置に関するガイドライン」(2025.12.10閲覧)
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukjunkyou/0000187488.pdf>

第5章 副業・兼業

- ・調査シリーズNo.231『副業者の就業実態に関する調査』労働政策研究・研修機構 (JILPT) (2025.12.10閲覧)
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2023/documents/0231.pdf>
- ・弥生株式会社「副業したら雇用保険の取り扱いは?加入条件や失業保険について解説」(2025.12.10閲覧)
https://www.yayoi-kk.co.jp/fukugyo/oyakudachi/koyohoken/?msockid=05e926a73d6a66011e1d344b3c166755_001079956.pdf
- ・毎日新聞「社会人のヒント：副業のメリット・デメリットとは？」(2025.12.10閲覧)
<https://mainichi.jp/articles/20221117/oso/00m/020/004000d>
- ・弥生株式会社「副業で20万以上は確定申告が必要？無申告のリスクも解説」(2025.12.10閲覧)
https://www.yayoi-kk.co.jp/fukugyo/oyakudachi/fukugyo_20manijou/?msockid=05e926a73d6a66011e1d344b3c166755
- ・フリーランス・トラブル110番【厚生労働省委託事業・第二東京弁護士会運営】(2025.12.10閲覧)
<https://freelance110.mhlw.go.jp/>
- ・京都うえにし社会保険労務士事務所「副業・兼業における労働時間の通算ルール(通算順序)と割増賃金支払い義務を解説(2025.12.16閲覧)
<https://uenishi-sr.jp/20240212-2/>

第6章 障害者のWLB

- ・厚生労働省HP「障害者雇用促進法の概要」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/03.html
- ・高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED)
https://www.google.com/url?q=https://www.jeed.go.jp/&sa=U&sqi=2&ved=2ahUKEwi5k5zb6bSRAxWPZ_UHHaALOJYQFnoECBAQAA&usg=AOvVaw1KJu08g5PAOHikTtPJHQBI
- ・厚生労働省HP「雇用の分野における障害者への差別禁止・合理的配慮の提供義務」
https://www.google.com/url?q=https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shougaisha_h25/index.html&sa=U&sqi=2&ved=2ahUKEwjEqciZ6rSRAxUCiq8BHbO6MKoQFnoECA0QAQ&usg=AOvVaW3gGQ8Rs7vGSJFYycD
- ・「株式会社沼尾」厚生労働省HP
<https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/content/contents/002158443.pdf>

私たちが書きました 執筆者紹介

01. ワーク・ライフ・バランスの概要担当

佐藤光稀 (ISFP:冒険家)

- ・アルバイト歴：映画館
- ・趣味：たまごっちのガチャガチャ探し
- ・気になるWLB：オフピーク出勤
- ・メッセージ：最後まで読んでいただき、ありがとうございました！皆さんが企業選びや就職活動をする際に、この冊子が少しでも役に立てればうれしいです^^(私)も3月からさらに本格的に就職活動が始まりますが、頑張りたいと思います！

02. 労働時間担当（副ゼミ長）

郡司深月 (INFJ:提唱者)

- ・アルバイト歴：イベントスタッフ
- ・趣味：ゲーム
- ・気になるWLB：フレックスタイム制
- ・メッセージ：ワーク・ライフ・バランスは、働く誰にとっても大切なテーマです！この冊子からなにかしらのヒントを得られたならば幸いです！ご一読いただきありがとうございます！

03. 育児・介護休暇制度担当

大川実陽 (INFP:仲介者)

- ・アルバイト歴：イベントスタッフ
- ・趣味：推し活、アニメ鑑賞
- ・気になるWLB：連続休暇制度
- ・メッセージ：最後まで読んでいただき、ありがとうございました。冊子制作を通して、制度を知らないだけで選択肢が狭まってしまうこと、制度を知っていること自体が一つの強さになることを感じました。この冊子が、将来の働き方を考えるきっかけになれば嬉しいです！

04. テレワークの現状担当（ゼミ長）

津浦利佳 (ESTJ:幹部)

- ・アルバイト歴：居酒屋／カフェ／テレアポ
- ・趣味：映画鑑賞（毎週3本は見てます！）
- ・気になるWLB：育児休暇制度・家賃補助
- ・メッセージ：実際に就職活動をしているなかで、労働法・ワーク・ライフ・バランスについて知っておくことの重要性を身をもって感じました。皆さんの就活における参考になれば幸いです！

05. 副業・兼業担当

沖山絢音 (ENFP:運動家)

- ・アルバイト歴：飲食店／ジム／学童
- ・趣味：推し活（SnowManが大好きです♡）
- ・気になるWLB：年間休日
- ・メッセージ：ワーク・ライフ・バランスは就活時、就職後でも、多くの方が大切にしていることだと思います。自分ではなかなか調べなかったり、会社に直接聞きづらかったりしたときに、この冊子が皆さんのが今後の人生を豊かにする一助になることを願っています！

06. 障害者のワーク・ライフ・バランス担当

古畠凜太郎 (ESTP:起業家)

- ・アルバイト歴：居酒屋
- ・趣味：カフェ巡り、ダンス
- ・気になるWLB：家賃補助
- ・メッセージ：最後まで読んでいただき、ありがとうございました。他のメンバーとは少し異なる視点から、ワーク・ライフ・バランスについて考えてみました。障害のある方を対象としたテーマでしたので、本冊子が少しでも皆さまの参考になれば幸いです!!

