

第1章 研究の目的、調査の方法と対象

1 研究の目的

(1) 育児期における在宅勤務に関する3つの仮説と労働時間管理の課題

この研究では、育児期（概ね小学校低学年までを対象）における在宅勤務の意義と課題を検討する。在宅勤務を育児期における両立支援勤務等措置（本稿においては“働き方、休み方”を対象とし、育児支援措置は含まない¹。以下、本稿において同じ）としてみた場合、厚生労働省（2004a）によると、「通勤に関する肉体的、精神的負担が小さい」という特徴により、「事業主からは、育児等の事情により有能な人材が離転職することを防ぐことが可能であり、かつ職場復帰も比較的早期に実現できるとの評価があり、同様に、育児期の児童を抱える労働者からも、通勤に掛かる時間を家庭に対する時間に充てることができ、仕事と家庭の両立を図ることが出来るとの評価がある」、とされている。すなわち在宅勤務は、主に通勤に係わる負担が軽減されるため、育児を担いながら仕事を続けることを可能とする手段として評価されているといえる。

一方、育児・介護休業法等に基づく育児休業制度、勤務時間の短縮等の措置（育児援助措置は除く）や看護休暇などの両立支援勤務等措置を、①育児期には必要な場合はなるべく「休む、または労働時間を短くする、あるいは長くしない」性格のものか、それとも②育児期であっても希望や必要に応じて「出産以前と同等かそれに近い時間、働くことを可能にする」性格のものか、という視点で分類してみると（図表 1-1-1）、前者には育児休業、看護休暇や短時間勤務、所定外労働の免除が該当する一方、後者にはフレックスタイムや始業・終業時刻の繰上げ・繰下げといった勤務を弾力化させる制度が当てはまり、在宅勤務もそれに含まれると考えられる。

図表 1-1-1 育児期における両立支援勤務等措置の分類

	休む、労働時間を短くする、長くしない		出産以前と同等かそれに近い労働時間
	休業・休暇	労働時間削減 ・上限設定	勤務の弾力化
両立支援勤務等措置	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業 ・看護休暇 (有給休暇の活用)	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務 ・所定外労働の免除 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・在宅勤務

本稿では、調査対象企業の在宅勤務制度等の概要を整理し（第1章）、育児期における在宅勤務の実態を概観（第2章）した上で、上記の視点から、育児期における在宅勤務は、弾

¹ 育児・介護休業法に基づく「勤務時間の短縮等の措置」のうち、事業所内託児施設の設置、育児経費援助などの育児援助は含まない。

力的なワークスタイルとして後者の両立支援勤務等措置に該当し、保育園などによる育児の外部化を前提に、休業・休暇を削減するとともに労働時間を短くしない働き方を可能にする選択肢と位置づけられ、前記の評価の如くまず希望に応じ育児休業期間を短くすることに効果があるのではないかと、という第1の仮説を検討する（第3章）。次に、これが、必要な場合は所定外労働も含めたフルタイム勤務あるいはそれに近い労働時間を可能にするとともに、育児に起因する休暇を減らすことに効果があるのではないかと、という第2の仮説を検討する（第4章）。そして、もし、在宅勤務に育児休業期間を短くするとともに、フルタイム勤務を可能にし、また育児起因の休暇を少なくする効果があるとすれば、重要性が指摘されながらも容易にそれが促進されない男性の育児休業について、在宅勤務が一定の範囲内でその代替措置あるいは次善策になり得るのではないかと、という第3の仮説を検討する（第5章）。さらに、フルタイム勤務等が可能ではないかという第2の仮説とも関連して、育児期における在宅勤務の時間管理等の実態と課題について検討する（第6章）。最後に、以上の検討から得られる政策的含意と今後の研究課題を示す（第7章）。

（2）目的設定の経緯

本稿での「在宅勤務は、育児期の労働者にとって出産以前と同等あるいはそれに近い労働時間が可能な勤務を継続する手段としての性格を持っているのではないかと」という全般的な仮説は、研究開始当初から明確に設定したものではなかった。平成16年度に在宅勤務は女性にとって育児と仕事の両立を可能にし、勤務継続に資するのではないかとという単純な視点から準備的な研究²を行った後、平成17年度の本格研究のための継続調査の検討・準備を進めていた過程で、既実施も含めたヒアリング対象（候補）企業や労働者の考え方から、浮かび上がってきた発想であった。

その第1は、前記の厚生労働省（2004a）による事業主からの評価に加え、平成16年にヒアリングを行ったA社社長の考え方であった。「子どもを抱えた女性にとってある時期までは在宅勤務、その後保育所に預けるという選択もあり得るのではないかと。長期間仕事から全く離れると、技術的に遅れてしまい勉強しなくなる可能性や、逆に、常に現役であり続けるために自発的に勉強をしたくなる可能性も考えられ、育児休業よりも在宅で仕事をできる方が、労働者にとってよいのではないかと考えた」とする主張である。これが、育児休業期間の短縮効果に関する第1の仮説に結びついた。

第2は、まずW社での検討の動き³で、社員から「子どもの病気で休んでいても、実際は自宅で仕事をしている。評価されないのはおかしいという声があった」ことを背景に、「当日午前10時まで」の「本人の申請に基づいて年間20日の在宅勤務を認める」制度を検討中との

² その結果は、神谷（2005）を参照。

³ 日本経済新聞（2005a,b）

ことであった。そして、これは子どもが急病の日でも、必要な場合は自宅で働くことを認める制度であるが、同時にL社は、在宅勤務によりなるべく育児期間中の労働時間の減少をなくせるのではないかという発想を提起していた。

ヒアリング準備中に、L社が同社の育児ブログ（「L社社員のワーク/ライフ・バランス実践日記」）で示していた発想は、「今回の当社の（次世代育成支援）行動計画の特徴は、ちょっと極端な言い方になるが、過去には『いかに子育てをしている社員の仕事を軽くするか』（休ませる、勤務時間も短くする）というものが中心だったのに対し、『工夫をしたら今までと変わらず仕事ができるかもしれない』という発想の転換をしている点で」あり、「それを可能にする制度として最もインパクトがあるのが、今年（2005年）1月に導入したテレワークである」⁴としている。以上のような、育児期における労働時間の減少を出来る限り少なくする働き方に在宅勤務を活用する発想の事例が、第2の仮説に結びついた。

さらに、育児休業期間の短縮効果を有し（第1の仮説）、またフルタイム勤務を可能にする効果等も有している（第2の仮説）とすれば、伝統的な育児に関する役割分担意識に加え、女性に比べ相対的に忙しい職場や基幹的な職務分担、また夫婦の所得格差などの問題⁵に直面し育児休業が取得しにくい男性労働者にとっては、在宅勤務が一定程度の範囲内で育児休業の代替措置あるいは次善策としての価値が認められるのではないかという発想が生まれ、第3の仮説に結びついた。なお、この点に関しても、L社の育児ブログにおける「男性が子育てに参加しやすいような環境を整えるためには、『今までと変わらず仕事ができるような仕組み』は絶対に必要だと思う」とする主張が参考になった。

2 調査の方法

調査の方法としては、育児期の労働者を対象とする在宅勤務制度（試行を含む）を導入あるいは実施を認めている企業、及びそうした企業で育児のために在宅勤務を実施している（したことがある）労働者を対象に事例ヒアリング調査を実施した。

ヒアリング調査という手法を選択した理由としては、以下に述べるように育児期においても在宅勤務の実施形態は多様化しており、また出産前後や育児期間（既述のように小学校低学年程度までを想定）中の在宅勤務の実施形態も含んだワークスタイルの経年変化などの実態を、詳細に把握するためである。

（1）“実施形態”と“実施実績・選択可能性”の視点

まず、本稿における在宅勤務の定義を示すとともに、それに密接に絡む問題として、在宅

⁴ L社は「ただしテレワークは、特に子育て支援を前提にしたものではない。人のライフスタイルは多様であり、そんな人が集まっての企業である。それぞれの価値観、状況に合わせてもっとも効率的で成果の出しやすい働き方を選択できるようにしよう、という発想である」ともしている。

⁵ 佐藤・武石（2004）

勤務の“実施形態”と“実施実績・選択可能性”の視点を示しておきたい。

本稿では、在宅勤務を「事業主との雇用契約のもとで、制度として又は事業主に認められた形で、情報通信機器を活用しながら、労働時間の全部又は一部を自宅で働くこと」と定義する。すなわち、在宅勤務を育児期における両立支援勤務等措置として考察するため、労働者の上司（事業主は除く）の裁量や自身の判断で、在宅勤務が実行的に行われるケースは含めないことにする。

そこで、在宅勤務の“実施形態”に関しては（図表 1-2-1）、まず「完全型」と「部分型」とに分ける。完全型は「半数以上の勤務日に、終日自宅で働くこと（例えば、出社は週 1 回のみ）」とされる一方、部分型は「半数未満の勤務日に終日、又勤務日にその一部の労働時間を、あるいは休日に、定期・不定期的に、自宅で働くこと」とする。

このように、部分型の特徴は「半数未満の勤務日に終日」あるいは「勤務日の一部の労働時間、あるいは休日」という“部分性”にある。すなわち部分型は、前者の「1 日単位」と、後者の 1 日（休日も含む⁶）の中での「時間単位」とに区別される（なお「時間単位」の場合は、休日実施のケースを除き、当然ながら通勤時間の節約というメリットは伴わない）。

同時に、部分型の定義には「定期・不定期的に」という表現が含まれている。これは完全型・部分型の区別と関連しつつも、本質的には別個の概念である“実施実績・選択可能性”という区別を示している。すなわち、在宅勤務が現に行われているのか、それとも行われる確率は高くないものの必要が生じた場合には在宅勤務を行うことが出来る権利を有しているのか、という視点である。育児期の両立支援勤務等措置の場合、子供の急病などに対応するためには、いざという際に、在宅勤務が出来るという選択可能性が与えられることが重要といえる⁷。

図表 1-2-1 在宅勤務の実施形態

		内 容
完全型		・週又は月単位でみて、半数以上の勤務日に、終日自宅で働くこと（例えば、出社は週 1 回のみ）。
部分型		・週又は月単位等でみて、半数未満の勤務日（例えば、週 1～2 日あるいは月 1～2 日程度）に終日、又は勤務日の一部の労働時間を、あるいは休日に、定期・不定期的に、自宅で働くこと。
	1 日単位	・在宅での勤務日に、終日自宅で働くこと。
	時間単位	・出社の前や後、あるいは休日に、数時間程度自宅で働くこと。

⁶ 可能性としては、「休日に終日」という形態で在宅勤務を行うことも考えられるが、育児期対応という目的、またヒアリングからはそうした事例が見られなかったという理由から、定義には含めていない。

⁷ こうした観点からは、今回の研究においては、日本テレワーク協会（2003）「テレワーク人口調査」において、その性格上、要件とされる特定の期間における、あるいは常態としての一定時間以上のテレワークの実施（例えば、1 週間 8 時間以上）という定義のもつ実施実績性とは、異なる概念を含むことになる。すなわち、制度の実施実績が少ないことが、直ちに在宅勤務の課題とはいえないということである。

(2) ヒアリング調査の方式

本調査における事例ヒアリング調査の方式に関しては、電子メールヒアリング方式と面接ヒアリング方式とを併用している。具体的には、次の3で示すように平成16年に実施した調査⁸及び17年に実施した最初の1事例の調査は電子メールヒアリング方式、17年の残りの調査は面接ヒアリング方式（ただし、追加質問は電子メールによる）を採用している。

事例ヒアリング調査を行うに当たって、平成17年の1事例までは電子メールヒアリング調査という手法を採用した理由は、直接的にはその時期の筆者の体調上の問題から、地方等に出向いての調査が難しかったことにある⁹。

この背景には、平成15年に実施した在宅・SOHOワークに関する研究で同様の理由で既に電子メールヒアリング方式を用いた経験¹⁰から、以下のような条件や手順の下に調査を行うことにより、電子メールヒアリング方式でも面接ヒアリング方式とほぼ似通った結果が得られると判断したことがある（結果的にも、調査方法による違いは小さかったと考える¹¹）。

具体的には、電子メールヒアリング調査（また面接ヒアリング調査）は、以下のようにして行った。すなわち、企業や関係団体のHP（ホームページ）や各種資料、また新聞記事等により、育児期の労働者を対象とする在宅勤務制度を導入していることや当該制度を利用していることが紹介されており、事前に一定の情報が得られる企業や労働者を対象に、

- ① まず、電子メールまたは電話により電子メール・面接ヒアリング調査実施の依頼を行う。
- ② 調査協力への了解が得られた場合、上記の既存情報をもとに調査構想に添った形で対象企業・対象者の状況を整理し、不明な点に関する質問事項を織り込みつつ文案を作成し、それを対象者にファイル形式で添付送付して、内容確認・修正と質問への回答（自由記入方式）を依頼する（面接ヒアリング方式の際も、事前に対象企業・対象者の状況を整理し、不明な点に関する質問事項を織り込みつつ文案を作成し、それを対象者にファイル形式で添付送付しておく点は同様であり、面接は1回限り約1時間であった）。
- ③ 前記の文案の確認・修正及び質問事項への回答をもとに、ヒアリング結果（一次案）を作成し、修正や回答等に関してさらに確認したい事項や疑問点がある場合には、追加質問を行う（面接ヒアリング方式の際も、追加質問は電子メールで行う点は同様）。
- ④ 必要に応じ、上記③の内容確認、追加質問の作業を繰り返しつつ、ヒアリング最終結果のとりまとめを行う（面接ヒアリング方式の際も、この作業は電子メールで行う）。

⁸ これは今回の研究の準備研究といえる神谷（2005）のもとになったヒアリング調査の一部である。

⁹ 2005年におけるほとんどの事例に面接調査方式を採用した理由としては、筆者の体調のそれなりの安定と、対象を東京都区部に限ったことにある。

¹⁰ 労働政策研究・研修機構（2005b）を参照。

¹¹ 面接聴取でないと答え方の雰囲気は捉えられず、また1回にせよ面接の経験がその後の電子メールによる追加質問をより効果的にさせる効果も否定はできないが、今回のヒアリングでの印象からは、電子メール方式では文章での自由回答により、面接調査とは異なった性格の本音が把握できるという側面も感じられた。

以上のように、今回の調査における対象企業・労働者に関しては、それなりの事前情報が存在しない場合には、電子メール方式にせよ、面接方式にせよ、それをもとにしたヒアリングの依頼は不可能に近い。そうした側面からは、今回のヒアリング対象の在宅勤務実施企業・労働者はHP等で制度や実施状況を公表しているか、または各種の取材を受けたことがあるなど、自らの情報公開に積極的な事例に限定される傾向が強いといえる。

本調査研究においては、対象のサンプリングや調査手法に関して、以上のような諸側面があることに留意しつつ、調査結果を解釈する必要がある。

3 調査の対象と対象企業・制度及び労働者の概要

本調査において、具体的にヒアリング調査を行った企業・労働者を調査年・ヒアリング方式別、実施形態別等に整理すると、図表 1-3-1 のようになる。

直接的にヒアリングを行った企業・労働者はアルファベットの大文字で示しており、企業はA社、E社、J社、L社、Q社、W社の6社、労働者は男女計6人（女性はA社Bさん、L社M・Nさん、h社Iさん、t社Uさんの5人、男性はt社Vさんの1人）である。また、企業や労働者に対するヒアリングから間接的に情報が得られ調査対象に加えた企業・労働者はアルファベットの小文字で示しており、企業はh社、t社の2社、労働者は男女計9人（女性はA社c・dさん、E社fさん、L社pさん、Q社r・sさんの6人、男性はE社gさん、J社kさん、L社oさんの3人）となっている。

企業ヒアリングは、A社は社長及び広報担当者、E社は人事・組織、労務担当者、J社は人事本部担当シニアマネージャー、L社は広報部及び人事部門担当者、Q社は経営企画部長（前人財担当部長）、W社は人事企画マネージャーを対象に各々行った。

図表 1-3-1 ヒアリング対象の企業・労働者の分類

調査年	企業	労働者		実施形態	ヒアリング方式
		女性	男性		
平成16年	・A社	・Bさん、cさん、dさん		部分型 or 完全型	電子メール方式
	・E社	・fさん	・gさん	1日 or 時間単位部分型	
	(h社)	・Iさん		1日単位部分型&完全型	
17年	・J社		・kさん	1日単位部分型	面接方式
	・L社	・Mさん、Nさん、pさん	・oさん	時間単位部分型	
	・Q社	・rさん、sさん		完全型	
	(t社)	・Uさん	・Vさん	1日単位部分型	
	・W社			1日単位部分型	

(註) 1) 企業を () 内に小文字で示した場合は、企業に対してのヒアリングは行っていない。

2) また小文字で示した労働者は、企業を通じた間接的ヒアリングの対象者である。

期間としては、まず平成 16 年は 5～12 月の間に調査を行った。具体的には、調査協力への理解が得られた企業・労働者に、5～7 月の間に各々質問文を電子メールで送付し、それに対して同じく各々電子メールで 6～9 月の間に得られた一次回答をもとに、必要に応じ電子メールで追加質問等を行い、12 月までに最終結果を整理した。

また平成 17 年は 5～12 月の間に調査を行った。具体的には、調査協力への理解が得られた企業・労働者に、5～10 月の間に各々質問文を電子メールで送付し、それに対して 5～10 月の間に面接（ただし J 社に関しては電子メール）で得られた一次回答をもとに、必要に応じ電子メールで追加質問等を行い、12 月までに最終結果を整理した。

なお、直接・間接にヒアリング対象とした在宅勤務実施企業と在宅勤務制度、及び労働者の概要を示すと、以下のとおりである（図表 1-3-2,3,4）。

ヒアリング対象企業の概要を整理しておく（図表 1-3-2）、①立地は東京が多いこと、②業種はコンピュータ、システム開発・販売、通信など IT 関連が多いこと、③社員数は最低 10 人から最大 2 万人と幅広いが 1 千人強や 5 千人強がやや多いこと、④在宅勤務制度は 2000 年以前から導入されているケースより近年開始されたケースの方が多いこと¹²、⑤制度の適用状況に関しては、社員数などとも関連するが千人単位での適用と数人から数十人単位での適用に分かれる傾向にあること、⑥制度規程に関しては、1 ケースを除いて策定されていること、などが指摘できる。

図表 1-3-2 ヒアリング対象企業の概要

	立地都道府県	業種	社員数	在宅勤務制度		
				開始年	適用状況	規程
A社	北海道	システムハウス	106 人	1992 年	累計 21 人、現在 5 人	有
E社	東京都	コンピュータ関連総合	約 2 万人	2000 年*	約 2,000 人	有
(h社)	大阪府	システム開発等	約 10 人	1999 年以前	累計 3 人、現在 1 人	無
J社	東京都	ソフトウェアの販売等	1,448 人	2005 年*	不明	有
L社	東京都	固定通信事業等	4,656 人	2005 年	原則全社員適用可能	有
Q社	東京都	加工食品事業等	5,800 人	2004 年	累計 3 人、現在 1 人	有(案)
(t社)	東京都	通信事業等	7,700 人	2002 年	約 20 人でスタート	有
W社	東京都	総合医療品	1,200 人	2005 年	3 人 + α	有

（註）*は現行名称制度の開始年。社員数、適用状況は調査実施時点の値。

¹² 本稿では検討項目とはしていないが、情報セキュリティの問題が在宅勤務の普及に影響を与える可能性も否定できないものの、このようにヒアリング事例においては近年に在宅勤務制度を開始したケースが多く、その影響は限定的と考えられる。なお、政策面では総務省（2004）が「テレワークセキュリティガイドライン」を策定し、民間のテレワーク導入を支援し、普及促進を図っている。

図表 1-3-3 ヒアリング対象企業各社の在宅勤務制度等の概要 (1)

	A社	E社	h社	J社
名称	フレックスプレイス制度	e-ワーク制度	—	ワーク・アット・エブリウェア制度
規程	あり	あり	なし	あり
形態	完全型 部分型	1日の勤務の全部 または一部	完全型 部分型	完全型 部分型
事由	限定なし	限定なし	限定なし(実態的には育児や体調不良など)	・タイプA 育児・介護・療養・障害等 ・タイプB 限定なし
適用基準	・全社員(経理・総務を除く)	・勤続1年以上 ・副主任以上 ・自宅で業務可能、時間・業務管理の実績(所属長判断) ・製造・秘書業務は原則対象外	・在宅勤務が必要と認められる社員	・全社員(営業を除く)
申請手続	・希望者と上司で相談し、期間、理由、実施形態等を記入した申請書を審査会(役員会)に提出、その許可を得る。	・希望曜日、時間、業務内容等を記入した申請書を所属長に提出し、承認を得る(申請却下の場合もある)。	・社長と相談し、許可を得る。	・上長の承認を得て、人事部門に申請し、承認を得る。
実施手続	・実施者が月初めに、直属の上司及び部門長に、当月の勤務実施予定表を提出。	・原則的に、実施者が、一週間前に翌週の勤務について、所属長の承認をとる。	・特になし	・各部ごとの電子カレンダーに記入して調整。
時間等管理	・裁量労働適用者はみなし労働。時間管理社員(事務職等)は、在宅時間も含め、前月の勤務実績を「勤務記録表」に記載し、上司の承認を受け総務に提出する。	・勤務時間は所属する事業所の勤務時間と同一である。裁量労働適用者は、みなし労働のもと在宅勤務を行う。e-ワークで、適用時間制度の変更はない。	・月1回、翌月に勤務表を提出。	・予定と実績を日報・週報(電子メール)で詳細に報告。 ・勤務時間は所属する事業所の勤務時間と同一である。 ・育児の場合は、所定労働時間内に納まるような業務量を割当て。
出社義務等	・常時、連絡可能な態勢。 ・会社または上司が定めた場合には出社義務。	・業務の関連で、予定は急遽変更になることがある。必要な時には、出社が前提。	・特になし	・常時、連絡可能な態勢。 ・最低週1回の出社義務。

図表 1-3-3 ヒアリング対象企業各社の在宅勤務制度等の概要 (2)

	L社	Q社	t社	W社
名称	テレワーク制度	在宅勤務制度	eワーク制度	Flexibility SOHO Day 制度
規程	あり	(案)あり (トライアル実施)	あり (トライアル実施)	あり
形態	部分型	完全型 部分型	部分型(週2日まで)	部分型(最大年 20日・連日取得可)
事由	限定なし	・妊娠 ・育児 ・介護	限定なし	・育児(未就学児) ・介護(要介護1級)
適用基準	・原則全社員適用可能。	・トライアルとして認められた者。	・トライアルに応募して認められた者。	・会社支給のノートPC保持者であること。 ・アシスタント、セクレタリーは除外。
申請手続	・上長に申請、承認を得る。	・在宅勤務形態、職務内容、理由、期間等を記入した申請書を所属長に提出し、所属長は、管轄部署の承認を得る。	・事業部推薦によるトライアル応募。	・所属長に事前申請を行い、人事部門が確認。 ・基本的には所属長の許可で運用。
実施手続	・上長の許可があればいつでも可能。	・原則的に、実施者が、一週間前に翌週の勤務について、所属長の承認をとる。	・「実施プラン」(実施計画及び実施業務内容)を前日までに上長に提出。	・前日もしくは当日の朝 10 時までに(メール・電話等で)上司の許可を受ける。
時間等管理	・営業・SE は事業所外みなし労働、それ以外は通常の制度、フレックスタイムなど。 ・勤務管理表に労働時間を記入して上長に申請。 ・在宅での深夜・休日労働は、実態をそのまま勤務管理表で報告。実態に合わせて上長の判断によって運用。	・労働時間は、出社した場合と同一。 ・始業時および終業時に電子メール、電話、ファックス等で定時連絡し、業務の進捗状況を報告。 ・在宅勤務した日の始業時刻、終業時刻、休憩時間、業務内容を記載した在宅勤務日報を上長に提出。	・当該日は始業・終業時刻をメール等で上長に報告。 ・労働時間は、出社した場合と同一。	・当該日の勤務時間や業務成果を直接的には問わず、一律フルタイム勤務扱い。
出社義務等	・業務遂行上、必要などときに出社義務。	・最低限週 1 日出社義務。	・在宅勤務予定日でも上長からの要請があった場合は出社の義務。	・特になし

図表 1-3-4 育児期における在宅勤務実施者の概要

実施者の属性	配偶者・子供の状況	職 種	実施形態	その他
A社Bさん 女性、短大卒、 30代	夫も同社勤務、子供は1人、3歳、保育園	社長秘書	非定期、1日 &時間単位	始業・終業時刻の繰下げ措置と併用
A社cさん 女性、四大卒、 30代	夫も同社勤務、子供は1人、1歳、保育園	技術サポート職	非定期（帰宅後の緊急時など）	6時間の短時間勤務と併用
A社dさん 女性、四大卒、 40代	夫は会社員、子供は1人、小学校(病気がち)	開発エンジニア	完全型 or 部分型	10数年にわたり活用
E社fさん 女性、30代	夫も同社勤務、子供は1人、保育園	IT スペシャリスト	週1～2日、 終日	フレックスタイムと併用、夫もe-ワーク
E社gさん 男性、40代	妻も就業、子供は3人、小学校	専任開発エンジニア	週1日の午後	子供が下校まで仕事、子供を世話し、仕事に戻る
h社Iさん 女性、四大卒、 30代	夫は会社員、子供は3人、ともに保育園	経理ソフト開発→Web開発	週2日在宅→ 完全型在宅	在宅勤務が可能な会社に転職
J社kさん 男性、30代	妻は専業主婦、子供は1人、3歳	顧客企業へのサポート業務	週1～2日、 終日	妻「夜は子育てに参加してくれて楽になった」
L社Mさん 女性、四大卒、 30代	夫は会社員、子供は1人、小学1年、学童保育	人事部担当	帰宅後&休日に時間単位	短時間勤務と併用（9月末から二人目の産休）
L社Nさん 女性、短大卒、 40代	夫は会社員、子供は1人、小学1年、学童保育+シッター	営業企画、カスタマーサービス	午後半日等、必要に応じ時間単位	8月からフレックスタイムも適用
L社oさん 男性、30代	妻は専業主婦、子供は1歳双子、託児所→保育園+シッター	海外関連のネットワーク・エンジニア	コアタイムは 出社し、残りは自宅で育児・仕事	奥さんが体調を崩し育児不可、フレックスタイム併用
L社pさん 女性、30代	夫の就業状態等は不明、子供は1人、4歳	営業企画	子供の入院中は10～15時の短時間勤務で対応し、退院後はテレワーク併用で勤務時間を延ばした後、フレックスに移行	
Q社rさん 女性、四大卒、 30代	夫は会社員、子供は1人、小学2年	営業推進部 IT企画担当、 マネージャー	週1～2度、終日 or 半日程度 度出社	通勤時間長く、学童保育も受けられず
Q社sさん 女性、30代	夫は会社員、子供は1人、0歳（育休中）	食品流通部 コードセンター	週1の会議日のみ、半日程度 度出社	通勤時間長い、本人は体調不良+試行中に偶然妊娠
t社Uさん 女性、四大卒、 30代	夫は会社員、子供は2人、6歳と2歳で同じ保育園	法人向け新サービスのプロジェクトマネージャー	二人目の出産前、約8ヶ月間、週2日在宅勤務	6時間の短時間勤務と併用していた、再度利用できるよう上司に申請中
t社Vさん 男性、四大卒、 30代	妻も同社勤務（育休中）、子供は3歳(保育園)、0歳	ICカード開発業務	（主に3月まで）週1～2日	育児休業取得の次善策として、在宅勤務を活用

また、ヒアリング対象労働者の属性を整理しておく（図表 1-3-4、間接ヒアリングによるため不明な項目が存在するケースもある）、①年齢層に関しては男女とも 30 歳代が中心で、一部に 40 歳代もみられること、②学歴に関しては、特に女性の場合、四大・短大卒の高学歴の傾向がみられること、③配偶者の就業状態に関しては、女性の場合は、夫は同じ会社勤務も含め社員のケースがほとんどである一方、男性の場合は、妻は専業主婦と社員等に分かれること、④子供の人数に関しては、一人が 10 ケースと最も多くなっているが、二人が 3 ケース、また三人も 2 ケースみられること、⑤子供（末子ベース）の年齢層に関しては、0 歳児が 2 ケース、1 歳以上未就学が 8 ケース（ほとんどのケースで保育園通園）、小学校就学が 5 ケースとなっていること、などが指摘できる。なお、職種、在宅勤務の実施形態等に関しては、以下の各章で検討する。

4 両立支援勤務等措置としての在宅勤務の考え方

本稿では、育児期における両立支援勤務等措置の観点から在宅勤務を検討するが、多様な目的・効果を有する在宅勤務に、育児期における勤務形態として焦点を当てる考え方をここで整理しておきたい。

在宅勤務は、単に育児等（介護を含む、以下同じ）と仕事の両立だけを目的・効果とする勤務形態ではない。今回の調査のヒアリング対象企業においても、制度として育児等のためだけに制度を導入（トライアル含む）するか、当該勤務を許している事例は計 8 社の内、Q 社、W 社、そして h 社の 3 社にとどまっている。しかし、幅広い目的・効果の観点から在宅勤務が導入されている他社においても、例えば前記の図表 1-3-4 にみられる様に、それが育児のために広く活用されている状況にある。

また、2005 年 12 月に閣議決定された「第二次男女共同参画計画」においても、

3. 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

（4）多様な就業ニーズを踏まえた雇用環境の整備

エ 在宅勤務等、新しい就業形態等に係る施策の推進

○テレワーク（在宅勤務等）の普及促進

の一項目として、「情報通信機器を活用した働き方であるテレワークについては、育児期等にある男女が仕事と家庭の両立を図りながら働く形態としても重要であり、普及促進を図る」とされている。

実態的にも、（社）日本テレワーク協会（2005）「在宅勤務に関する実態調査」によると、一般的に企業による在宅勤務導入の目的・効果（複数回答）、また従業員が在宅勤務に感じるメリット（複数回答）は図表 1-4-1 表及び図表 1-4-2 に示すとおりであるが、「仕事と家庭生活の両立」、「育児のための時間増加」、「通勤問題の解消」など、育児に関連した項目が上位を占めている。

図表 1-4-1 在宅勤務の目的・効果（企業調査、MA、上位項目）

(N=36)

項目	目的	効果
仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる社員への対応	50.0%	41.7%
創造的業務の効率・生産性の向上	38.9	30.6
勤務者の通勤問題の解消	36.1	30.6
オフィスコストの削減	33.3	13.9
障害のある社員や高齢社員への対応	30.6	16.7
勤務者にゆとりと健康的な生活を与える	30.6	22.2
優秀な人材の雇用確保	30.6	27.8

図表 1-4-2 在宅勤務に感じられるメリット（従業員調査、MA、上位項目） (N=28)

項目	メリット
通勤の疲労がなくなる	57.1%
家族とのふれあい・コミュニケーションが増える	53.6
育児の時間が増える	46.4
仕事の生産性が高くなる	32.1
家事の時間が増える	25.0

(資料) (社)日本テレワーク協会 (2005)

以上を参考にすると、オフィス勤務と比較して在宅勤務の直接的な違いは次の3点にあると考えられる。第1は（時間単位部分型を除けば）在宅勤務当該日は出勤が不要となることから通勤時間を節約できること、第2は（制度内容や運用実態にもよるが）労働時間帯をある程度自由に設定できることにより、生活等の必要に合わせた柔軟な働き方が可能になること、そして第3は頻繁な電話や打合せなどに邪魔されずに、1人で集中して働けることにより、仕事の生産性が高まることが期待できること、である。

そのうち、第1点と第2点の組み合わせにより弾力的なワークスタイルが実現できるため、仕事と育児を両立させる働き方が可能となり、このため在宅勤務の目的・効果は多様であっても、それが育児目的のためのメリットが大きいことにつながっていると考えられる。

同時に、生産性の向上やオフィスコストの削減といった企業サイドの発想に比べて、育児という理由は小さな子供のいる（実態的には特に女性の）労働者にとって避けることの出来ないニーズであるため、労働者にとって切実度が大きいことも影響しているとも考えられる。この場合、育児目的の在宅勤務は、必ずしも恒常的・定期的に求められているわけではなく、例えば通常は保育園に預けているが、急な発熱などにより保育園で預かってもらえない日に利用できるという“選択可能性”の存在だけでも、大きな効果があるものとみられる。