

第2章 育児期における在宅勤務の実態

この章では、ヒアリング調査結果から、育児期（子供が小学校低学年までを想定）における在宅勤務について、対象業種・職種、実施形態及び育児外部化の実態について整理する（このうち実施形態の実態に関しては、その性格上、第3章以下、特に第4、5章での仮説の検証を先取りする側面があることを、予め断っておきたい）。

1 在宅勤務実施の業種・職種

育児目的以外も含め在宅勤務が実施されている業種・職種は限定性が強い傾向にあるが、ヒアリング結果からは、近年、それがわずかではあるが拡大している傾向もうかがえる。

（1）業種

在宅勤務を導入・実施しているヒアリング対象企業は、在宅勤務等のテレワークシステムに自社の事業内容を活用できる¹³ソフト開発、通信事業などのIT関連業種が中心であるが、近年に育児目的の在宅勤務のトライアル実施や制度導入を行った企業の中には、加工食品事業等のQ社（2004年～）や総合医療品のW社（2005年～）といった非IT関連の製造業もみられるようになっている。

非IT関連業種においては、社員のワーク・ライフ・バランスの模索や次世代育成支援推進行動計画への対応の一環として、在宅勤務というワークスタイルが選択肢の一つとして制度化されている点に特徴がある。

（2）職種

次に在宅勤務実施者の職種も、ほとんどの場合、IT関連の職種となっている。まず女性に関しては、A社cさんは「技術サポート職（サポートセンターのリーダー）」、同社dさんは「開発エンジニア」、E社fさんは「ITスペシャリスト（営業をサポートするシステムの運用・企画を担当）」、h社Iさんは「経理ソフト開発」や「Web開発」、L社Nさんは「（通信事業会社の）営業企画・カスタマーサービス」、Q社rさんは「営業推進部でIT企画担当」、同じくQ社sさんは「商品マスターコードのメンテナンス担当」、t社Uさんは「法人向けインターネット接続サービスの新サービスの企画」など、また男性に関しては、E社gさんは「専任開発エンジニア（ソフトウェアの開発）」、J社kさんは「自社開発ソフトの顧客企業サポート業務」、t社Vさんは「ICカード開発業務」、L社oさんは「技術本部のネットワー

¹³ さらにL社では「テレワークの導入実績をもとに、システムの外販につなげる計画でもあり、具体的には、個々の企業にワーク・ライフ・バランスの取れた働き方を可能にするシステムを提案する部署『Work Style 変革チーム』が（2005年）4月に発足した」としている。

クエンジニア」、L社 pさんは「インターネット事業本部の営業企画」などである。後に示すように、育児期の社員に在宅勤務のメリットは大きいといえるが、対象職種が限定的なことに一定の限界もうかがえる。

例えば、L社では新本社のオフィスのペーパーレス化や各社員の固定席がないフリーアドレス化などを背景に「当社のテレワーク制度は、在宅勤務・モバイル勤務などを含めて原則として（本社の）全社員が対象で（現に、全社員にテレワーク手当として月2,000円が支給されている）、上長の許可があれば、いつでも適用・開始できる状態にある」ものの、実態としては「最も多く利用しているのは営業・SE職と思われる」とし、開始（2005年～）から間もないこともあり「現状では具体的な人数や利用実態等は把握していない」とされる。

しかし、L社で人事部の次世代育成支援対策推進担当で社員相談室のカウンセラーも務めているMさんは、職務自体はIT関連とはいえないが、イントラネットへのリモートアクセスなど全社のIT化推進を背景に、テレワーク（在宅勤務）による育児ブログ担当者の一人として、フレックスタイムや短時間勤務と組み合わせながら在宅勤務を行っている。

またE社では、e-ワーク制度適用者の主な職種としては「サービス系職種：SE、セールス・サポート等（59%）」を中心としつつも、「スタッフ系職種：人事、法務、マーケティング、購買、管理、財務等（23%）や研究・開発系職種（18%）」にも広がっている。同時に、在宅で行われる業務に関しては「e-ワークは既に一般的なワークスタイルとして深く浸透しているため、特にe-ワークで行われる傾向にある業務というものは、もはや特でない。個々の業務を個々の判断においてe-ワークで行っている状況である」という。具体的には、E社 fさんは「メール処理と資料作成、アメリカとの定例電話会議など」、同じくgさんは「ソフトウェアの開発やデバッグ、ビジネスパートナー様とのe-メールでの連絡やご質問への返答など」とであるとされる。

さらに、A社Bさんが「社長秘書」という特殊な職種ながら在宅勤務を行っているケースは注目に値する¹⁴（ちなみに、E社では規程上「製造業務、秘書業務は原則として対象外」とされている）。A社のフレックスプレイス制度は、主に技術職を対象としているが、「杓子定規に事務系社員は適用外としているわけでもなく」、「在宅で可能な業務は事業所外でも認める」など、柔軟な対応が図られている。

Bさん自身は「主業務が社長の秘書業務なので、基本的には会社に出勤しないことには仕事にならず、そのためフレックスプレイス勤務も非定型になりがちであるが、育児休業明けから現在までの3年間、利用を続けている」としている。具体的には、秘書業務担当でも「会社の特性としてメールでのやりとりが非常に多く、また書類作成業務も多い」。日中に在宅勤

¹⁴ なおL社では「役員秘書に関しては、社内との調整が多いなどの業務の性格上、テレワークに向いていない、またテレワークすると業務に支障がおきる、あるいは必要性を感じない、という観点から、現状では行っている者はいない。ただし、同制度は全社員を対象としているため、例えば役員の休暇の時など、状況によって利用する場合も出てくるかとは思われるが、その場合の制限はない」としている。

務する場合も「業界柄、外部から社長への連絡もほとんどメールで直接来るケースが多く、昔ほど電話対応はあまり重要ではなくなっている。日頃から電話の一次受けは受付が担当しているので、普通に席をはずしているときと同様、受付からメール等で連絡をもらい、こちらからかけ直すことで足りている」。また「社長から秘書への連絡は、個人の携帯に直接もらうようにしている」。さらに「メールは、自宅の端末（PC）から会社のサーバーに接続して読めるので、転送の必要はない」という。

以上のことは、業務システムの整備・工夫やIT化の推進により、かなりの程度、在宅勤務の対象職種を拡大できる可能性を示しているといえる。

2 在宅勤務の実施形態

育児期における在宅勤務といっても、週や月単位でみて半数以上の勤務日に、かつ終日のペースで在宅勤務が行われているケースは、実際にはあまり多くない。次の3で検討するように保育園などにより育児を外部化した上で、週又は月単位で1～2日程度かそれ以下のペースで、または退社後等に数時間の単位で、定期又は不定期（必要な際）に、在宅勤務が行われている傾向が強く、育児期においても在宅勤務の実施形態の多様化がみられる。

既に第1章で示したように、前者のケースを「完全型」在宅勤務、後者のケースを「部分型」在宅勤務と呼び、さらに後者に関しては、該当日には、終日在宅勤務を行うケースを「1日単位の部分型」、またオフィスへの出勤の前や後、あるいは休日に数時間程度自宅で働くケースを「時間単位の部分型」とに分けて（＜再掲＞図表1-2-1）、実態を整理してみよう。

＜再掲＞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。 |

また、これも既に説明したように、育児期における在宅勤務の実施に関しては、実際にどの程度実施したかという“実施実績性”と、急な必要が生じて「いざ」という場合に実施できるという“選択可能性”の視点とが考えられる。在宅勤務者も含めたテレワーク人口を調査・推計しようとする場合、一定期間における一定以上のテレワーク時間を定義する必要があり、例えば、国土交通省（2002）では2002年時点の日本におけるテレワーク人口の推計

に当たり、テレワーカー¹⁵の要件の1つとして「自分の所属する部署以外で仕事を行う時間が、1週間あたり8時間以上である」¹⁶ことを設定しているが、これは“実施実績性”の視点といえる。

本稿でも基本的には、常態として在宅勤務がどの程度行われているかという“実施実績性”の視点から実施形態の分類を行っているが、在宅勤務を育児期における両立支援勤務等措置の1つとして検討するためには、実態的には実施頻度は稀ではあるが、子供の体調等に応じて必要な際には在宅勤務を行うことが出来る選択肢が用意されていることが重要と考え、“選択可能性”の視点も含めて検討を行うことにする。

(1) 完全型在宅勤務のケース

ヒアリング結果からは、育児期に完全型在宅勤務を行っているケースは、数少ない女性の事例にとどまっている。具体的には、①「子供さんが小さな頃から病気がち」（調査時は小学生）で「ここ十数年の間、状況に応じて完全型と部分（パート）型を混在させながら」勤務を継続しているA社dさん、②保育園児3人の育児と夫の転勤（京都→静岡）が重複した時期以降のh社Iさん（稀には大阪の会社に出社）、そして③Q社の「2人とも通勤は大変遠い（約2時間～2時間半）」中、「小学生の子供がいて学童保育もままならない」rさん（週1～2回は終日または半日程度出社）と、もう1人「体調不良に加え、偶然妊娠が重なった」sさん（週1回会議の日に半日程度出社）という具合に、通勤が不可能かそのための時間が極めて長い、あるいは長期わたり病気がちの子供の看護、の事例である。

完全型在宅勤務には、職場とのコミュニケーション不足や顧客との接触の欠如、それらに伴う知的刺激の低下による孤立感や能力向上機会の不足、また業績評価の難しさなどの問題発生の可能性が小さくない。このため、Q社のr・sさんは打合せや会議のため、週1～2回の出社を行っている。A社dさんは部分型と組み合わせることで在宅勤務を続けることが可能だったとも考えられ、またh社Iさんは夫の再度の転勤に伴う静岡から神奈川への転居後には、自営型SOHOとしての独立も視野に入れていた¹⁷。

以上、育児期においても完全型在宅勤務の実施にはかなりの条件や制約が伴うことがうかがえる。Q社では「完全（型）在宅勤務だけでは広がり難しい、部分（型）在宅勤務の積極的な活用がキーになると考え、2005年2月からは子会社出向中の女性役職社員1名（採用・能力開発・女性開発支援担当、子供小1）が部分（型）在宅勤務（週1～2日）のトライアルを開始した」としている。

¹⁵ 事業主等のオフィスから“離れた場所で働く”という概念の用語で、在宅勤務のほか、モバイル勤務やサテライト・オフィス勤務、また自営型のSOHOなども含む。

¹⁶ なお、週8時間未満も含む少しでも実施しているテレワーカーは「広くとらえたテレワーカー」とされている。

¹⁷ ヒアリング時（2004年）以降の情報によると、Iさんはその後、起業への足がかりを得るために、地元のコンサルティング会社に転職したが、そこで経験を積みつつ、自分に合った仕事の仕方については、いまだ模索中である、と聞く。

(2) 1日単位の部分型在宅勤務のケース

次に、部分型在宅勤務の内、「1日単位」のケースを、男女別に整理してみる。

ア 女性のケース

女性に関しては、まずE社fさんは「事前申請で週1～2日、終日の形態でe-ワークを行って」おり、実際の利用頻度としては「仕事の状況・内容に応じて、週に2日e-ワークをすることもあるし、まったくしない週もある」という。利用の効果としては、e-ワークの日は「定刻に保育園のお迎えにいけて、夕食の時間が早くなり、ゆとりのある生活ができるようになった」、また「通勤時間（約1時間）を省くことができる」としている。

前述のように、後に夫の転勤で完全型在宅勤務に移行したh社Iさんは「当初の週3日の出勤と週2日の在宅勤務のペースは、子供を預けながら働く身には、ちょうどよいと感じていた」とする。「顧客先でのミーティングや作業も設定可能である一方、在宅で仕事をする日は通勤時間がない分、子供を早めに保育所へ迎えに行き、やることのできる。子供が熱で休むことになっても、特にほかの人に対応を頼まなければならない用件がなければ、出勤できない旨を連絡するのに、罪悪感を覚える必要も」ない。「在宅勤務の場合は、病院通いでつぶされた時間は、朝早く起きるなどして、自分のペースで取り戻せばいい」ともしている。

A社Bさんは、育児休業明け、特にまだ子供が小さい頃（おおよそ1歳半から2歳くらいまで）は「フレックスプレイス（在宅勤務）を十分に活用していた。定期的な利用ではなかったが、月に1～2度は子供が熱を出して登園できず、定期検診や予防接種なども頻繁にあり、現在（3歳）より利用頻度がずっと高かったように思う」としている。Bさんは「子供が病気で預けるところがないときも、在宅勤務が認められるので、業務に大きな支障をきたさずに済むこと」をメリットとして挙げている。

以上の女性の事例から特徴的なことは、主に子供の急病や予防接種などの際、育児・看護と仕事を両立させ職場に迷惑をかけないために、1日単位の部分型在宅勤務が活用されている状況がうかがえる点である。

（もちろん適用対象が女性に限定されるわけではないが）、この目的に限って在宅勤務を制度化したのが、W社の「Flexibility SOHO Day（フレキシビリティ ソーホー デイ）制度」である。これは、育児（や介護）に従事している社員に年間20日間までの在宅勤務を認めるもので、制度適用社員（育児の場合、未就学まで）が、その希望日の前日もしくは当日の朝10時までに上司または管理者の許可を受けることにより、有給休暇を取得せずに、自宅での就業を可能とするもので、連続（連日）取得も可能である、とされる。

なお、子供が急に体調を崩さないように、日頃からの体調管理に週2日の1日単位部分型の在宅勤務を利用していたとするt社Uさんの事例もある。「子供の体調の変化にはさまざまな前兆がある。少し無理が続いているかなと思う時は、早めに保育園に迎えに行き家でゆっくり休ませると、急な発熱などはかなり防げるように思う」としている。

イ 男性のケース

次に男性については、まず J 社 k さんは、「在宅勤務は週 1～2 日、曜日固定であるが、稼働日数と業務の状況に」より、「在宅日は基本的に終日、在宅勤務を行う」としている。在宅勤務の効果としては、「出勤日は大体夜 9 時まで働き、通勤に片道 1 時間かかるが、在宅の日は家で普通の時間に夕食を食べ、長男とお風呂に入る」という。

また、育児休業取得の次善策として、在宅勤務を活用している事例がある。長男の出産（02 年 10 月）に際し 04 年 3 月まで約 1 年半、妻（同じ会社勤務）が育児休業を取得した t 社 V さんは、妻が 04 年 4 月から職場復帰することになったため、トライアル実施中の e ワークの適用を受け在宅勤務を実施している。「e ワーク制度は、最大週 2 日まで在宅勤務が行えるというもので日数に制限がある」が、「在宅勤務日には通勤時間の節約効果は大きくて子供と接する時間は長くなり、また仕事中に日によっては 3 回も洗濯機を回したり、布団が干せたりと、在宅勤務自体のメリットは大きい」としている。（なお V さんは「現在の制度では、仕事の性格上、一人でやっている仕事は少ないため、業務グループのメンバー間のコミュニケーション確保の観点から、e ワーク日は一律に週 2 日が上限とされている。しかし、実態的には仕事の段階により在宅勤務が可能な日数は変化すると思う。企画段階では打合せ等が多く、週 1 日がやっとという時期もあるし、開発段階に入れば一人で出来る業務も増えて、週 3 日でも可能な時期もあると思う」とする。）

このように 1 日単位の部分型在宅勤務は、男性の場合は通常勤務の日には行えない育児協力や、育児休業の次善策として活用されているケースがみられる。

（3）時間単位の部分型在宅勤務のケース

最後に、「時間単位」の部分型在宅勤務のケースについても、男女別に整理してみる。

ア 女性のケース

女性に関しては、まず子供の急な発熱などの短期の場合だけでなく、長期に渡る入院・療養の場合も、在宅勤務のみではないが、短時間勤務やフレックスタイムと組み合わせるなどで対応しているケースがみられる（なお、在宅勤務が短時間勤務やフレックスタイム等の勤務措置と併用されることの意味や効果については、第 4 章で検討する）。

L 社 p さんは子供（4 歳の男子）が、2005 年の春、原因不明の病気で入院することになり、長期戦が予想された。「安静を保てば自然に治るのだが、治療法はとにかく安静である」とされる。実は同社 M さんの子供も「ちょうど 4 歳のときに同じ病気で入院・療養（入院 1 ヶ月＋自宅療養 1 ヶ月）したことがある」という。p さんは「入院中は 10 時～15 時の短時間勤務で対応し、退院後はテレワークと併用しながら、回復に応じて勤務時間を伸ばしていき、まもなくフレックス勤務にする予定である。お子さんの病気は、あまり動かさないほうがよいので、テレワークもまる 1 日が効果的であるが、状況に応じて柔軟にやっている（短時間

勤務の一部分、場合によっては全部を在宅勤務で対応)」という。「退院後も再発を繰り返したりして、その度に反省されて、焦らないという判断をしている」とされる。

次に、まだ子供が小さい頃（おおよそ1歳半から2歳くらいまで）は「1日単位」の部分型在宅勤務を十分に活用していたことを紹介したA社Bさんは、現在（子供3歳）は「1日単位」と「時間単位」の部分型在宅勤務を併用しつつ、制度を「非定期に利用している」とする。「時間単位」の部分型在宅勤務の具体パターンとしては、「通常の9時30分に出社し、午後所用で退社した場合は、保育園の延長時間（19時）の迎えに間に合わせながら、主に夜（家事終了後の時間帯）」に在宅で働いている。

この夜の在宅勤務についてBさんは「出社帰宅後の在宅勤務を行う場合は、8時間勤務のうち（保育園の行事や子供の通院などで）会社で働けなかった分を自宅で補填している形なので、残業という概念ではとらえていない（もちろん、8時間を超えて働いた場合は、残業手当の対象になる）」とし、メリットとして「職場ではやり切れず、残った仕事もその日のうちに処理できること」を挙げている。

同じくA社Cさんは「サポートセンターの営業は19時までだが、1日6時間の短時間勤務も利用しているため早目に帰宅する」ものの、「彼女はサポートのリーダー役でもあるため、帰宅後に緊急事態が発生したりした場合には、非定期に自宅で業務を行う」とされる。

またL社Nさんは、2005年の1～3月には業務に支障がない場合は平均週2日のペースで「午前中は出社してデスクワーク、午後は自宅に戻り在宅勤務」のパターンで働いていた。午後在宅勤務の日は保育園に通っていた息子を定時に迎えに行き、夜また仕事を再開する日もあった。4月以降は担当部署が変わったこともあり在宅勤務の回数は減っているが、必要な場合には帰宅後、夜の時間帯に「時間単位」の部分型在宅勤務を行っている。

同じくL社Mさんは、2005年4月に子供の小学校入学とともに学童保育が18時までしか預かってくれないという現実と直面した。とりあえず「フレックスタイム（コアタイムは10時～15時で、概ね9時30分～16時40分）と在宅勤務（18時までに学童保育の迎えに行って家事を済ませ、夜は21時30分から仕事を再開して、それで消化しきれない場合は土日にやるスタイル）を組み合わせながら、本当にやっていけるのか試行錯誤したが、6月に（妊娠のため）体調を崩し自宅安静の後、6月末から短時間勤務（10時～16時）での復帰となった。「なかなか、業務が設定時間で終わらず歯がゆい」が、「週末だけは端末を持ち帰り在宅勤務をしている（平日の夜の在宅勤務は、現在の体調を考え睡眠時間の確保を優先するため、しばらくは行わない）。平日早く帰っている分、時間のある週末にやっておきたいことが山ほどある」としている。

以上、女性の「時間単位」の部分型の在宅勤務は、育児期においても可能な範囲で一般のフルタイム勤務の社員と同じか、それに近い労働時間を確保する手段として活用されている状況がうかがえる。

イ 男性のケース

次に男性については、まずE社で育児のためにe-ワークを行っているgさんの状況は「e-ワークを始めて2年になる（通勤時間は約30分）」が、「週1日、部分的にe-ワークしており、e-ワークの日は「午後、会社から帰宅して、子供が小学校から帰宅するまで仕事をす。子供が帰宅したら3人の子供の世話をし、それから仕事に戻る」という。「時間単位」でも男性の育児参加にそれなりの効果がうかがえる。

またL社で、双子（1歳6ヶ月）の父親である技術本部のoさんは、奥様の具合が悪くなって子育てができない状態になり、休職するか、短時間勤務制度を利用するかで迷っている状況で、部署の上司に相談したところ、「テレワークでやってみたらどうか」ということになった。「2005年2月の終わりから、フレックスタイム制で10時～15時に出社し、その後託児所に子供達を迎えに行き、家事・育児をこなし子供達が寝た後、業務を再開するやり方になった」が、「海外事業者と仕事をしているので、お客様との連絡が夜中になっても時差の関係から問題なくかえって都合がよいこともある。結果、休職も短時間勤務も選択することなく通常の勤務を続けることができ、本人も上司も満足している」とされる。oさんの子供達は「4月から認可保育園に入園し、徐々に保育時間を延ばしながらoさんも昼間の勤務時間を延ばし、一方で、今ではまる1日テレワークをする日もある」そうで、oさんは「しばらくこの勤務体系を続け、奥様の回復を待つ」¹⁸という。

なおL社によると、次世代育成支援推進行動計画の策定過程で「男性社員からのヒアリングで出た意見だが、共働き家庭でなければ夫は家計を支える存在となる。そうになると、収入に影響が出る休職や短時間勤務は確かに重い決断となる」とされる。

いずれにしても、実態として家計責任を担っている割合が高い男性の場合は、妻の病気に際し、出産後以上に、所得確保の観点から短時間勤務、ましてや休業は簡単な選択ではない。

「時間単位」の部分型在宅勤務は、負担の大きい働き方ではあるが、フレックスタイム制度と併用しつつフルタイム勤務を可能にするワークスタイルとなっている。

3 育児外部化の必要性

自宅で仕事が出来るとはいつても、子供（特に幼児）が家には、実際問題として業務遂行は難しい。またプロジェクト的な業務遂行の性格上、プロジェクトメンバーや顧客との打合せやコミュニケーションのため、在宅勤務は毎日可能あるいは適切であるわけではなく、出勤日には帰宅が遅くなる場合も少なくないため、延長保育などの必要性も大きい。

さらに小学校への進学後は、保育園時代の保育時間より授業の終了が早くなるため、学童保育へのニーズも高い。

¹⁸ ヒアリング後、奥さんは回復されたが、その後もoさんは育児サポートも兼ねて、週1回の在宅勤務を継続している、と聞く。

(1) 保育園・延長保育の利用

業務請負契約の在宅・SOHO ワークの場合においても同様である¹⁹が、雇用契約社員の在宅勤務においても、幼児期には子供を保育園に預けることが不可欠の条件といえる。

女性の場合、E社fさんは「日中に仕事以外のことをした時間は、子供が居ないとき（起きる前・寝た後・保育園に行った後）に仕事をする」し、「子供がいる時に仕事を行う場合は、きちんと子供に説明し、仕事の邪魔をしないように約束させるようにしている」とし、またA社Bさんは「学校に行く年齢まで成長すれば違うのだろうが、幼児期は子供が家にいる状態での在宅勤務は実際かなり難しい」とするなど、幼児期には子供が家にいると在宅勤務には困難が伴う。またBさんは、保育園に預けても、子供が1歳半～2歳程度になると下園して起きている間は、「子供の就寝時間が遅くなる」、「親のしていることに興味を持つのでコンピュータをいじりたがる」、「親と一緒にいるときは自分と向き合ってもらいたがる」などの理由で、「帰宅後の在宅勤務の時間も取りづらくなってきた」としている。

なお、長男が小学校に入学したL社Mさんは、在宅勤務のけじめとするため「基本的に子供が寝ているか、家にいない時間が私のテレワークの時間となる。もう小学生なので、TVでも見ていれば邪魔はしないが、緊急でない限りここはしっかりと線を引いている。会社から示されたルールではないが、自分の中での線引きである」とし、“子供が寝ているか、家にいないこと”を在宅勤務実施の条件にしている。

そこで、在宅勤務を行う場合における保育園の利用であるが、A社Bさんは「保育園に関しては、問題なく希望の園に希望時期から入園できた」としている。また上記のように、E社fさんも保育園を利用している。h社Iさんは「1996年9月に第一子、1999年1月に第二子を出産し、育児休業を各々1年間取った」が、「どちらも1歳から保育所に預けはじめた。正社員であるため、入所は優遇されていると感じたが、第一子の際、入（はい）れる認可園が好ましく思われず、無認可の共同保育所をあえて選んだ。第二子は、すでに上の子が入園していることや競争も少ない地域だったこともあり、やはりスムーズだった」としている。その後2001年12月に配偶者の京都から静岡への転勤が決まった後、「保育園への入所しやすさを優先させて2002年4月に、主人の後を追って静岡に転居し、子供たち3人も保育園（認可園）に通い始めた（このため第三子は、生後10ヶ月で預け始めることになった）」ともしている。またt社Uさんは、5歳と1歳の子供2人を保育園に預けている。

他方、E社も「在宅勤務による保育園への優先順位に関しては、会社としては関知していないが、保育園の入園審査では、在宅勤務状況の報告を求めているようである」としており、少なくともヒアリングの範囲内では、業務請負契約の在宅・SOHOワーカーの状況²⁰とはやや異なり、雇用契約の女性の在宅勤務者に関しては、入園への障害はみられないようで

¹⁹ 神谷（2004）

²⁰ 神谷（2004）

ある。

父親が在宅勤務を行っている場合も、保育園を利用している傾向が強い。1歳6ヶ月の双子の父親であるL社oさんは、既にこの章の2でも紹介したが「奥さんの具合が悪くなり子育てができなくなったため、フレックスタイムで10時～15時に出社し、その後託児所に子供達を迎えに行き、家事・育児をこなし子供達が寝た後、業務を再開するやり方をとった」とされる。2005年4月からは「子供達は認可保育園に入園し、徐々に保育時間を延ばしながらoさんも昼間の勤務時間を延ばし、現在では丸1日テレワークをする日もあるそうである」という。

t社Vさんの場合は、長男の出産・育児の際、同じ会社に勤務している妻に続いて育児休業（同社では3歳まで取得可）を取ろうとも考えていたが、「長男を家から歩いて5分程度の認可保育園に競争率の高い中、預けられることになり、育児休業以外の選択肢はないかと探し始めた」としている。Vさんの場合は、妻が9時から16時の短時間勤務で復帰したため、延長保育の必要はないが、一般的に部分型在宅勤務を行っているケースでは延長保育の必要性が大きい。

A社Bさんは、保育園の迎えについては「1歳になるまでは通常の迎えの時間（18時まで）に迎えに行っていた」とする。しかし「仕事を早く切り上げると業務が滞り、子供の成長に伴って帰宅後の在宅勤務の時間も取りづらくなってきたため、勤務時間帯を原則の9時～18時から9時30分～18時30分に30分シフトさせ（始業・終業時刻の繰下げ措置も適用）、1歳半くらいからは恒常的に延長保育を利用して19時までに迎えに行くようにしている」とする。なお、「自分でも意外なことだったが、保育園の行事（保護者懇談会等が少なくとも月1回）で早く退社しなければならないことが多い」と、保育園に預けても、通常勤務の障害になる要因が存在する側面も指摘している。

L社Nさんは、子供が小学校に進む以前、2005年3月までの「職場は自宅から近かったので定時勤務（9時～17時40分）しながら、保育園は18時までの延長保育（基本は16時）を利用していた。その頃は通勤時間が短かった（15分、新本社への異動後は45分）ので、定時勤務で18時のお迎えに間に合っていた」としている。延長保育がオフィスでの定時勤務を可能にしていたといえる。

さらにL社Mさんは、2005年3月（長男が小学校入学以前）までは、短時間勤務制度を利用して9時30分～16時40分の勤務時間設定をしていたが、「保育園の延長保育が19時まで可能だったこともあり短時間勤務の申請はそのままだったが、勤務時間を可能な限り（当時は通勤時間が1時間だったので、やれるときは18時まで）延ばしていた（もちろん、仕事があれば早く帰れる）」という。延長保育により設定上の短時間勤務時間以上のオフィスでの勤務を可能にしていたといえる。

以上、在宅勤務は、保育園、特に延長保育の活用と相まって、育児期における労働時間の確保に大きく資している状況が確認される。

(2) ママ友達の助け合い・ベビーシッターの利用

L社Nさんは、保育園に子供を預けていて、時間までにどうしても迎えに行けない時には、保育園のママ友達で助け合っていた。「フルタイムで働くママ同士、ギリギリのところまで頑張っているから、お互い子供を預けあってしのいで」いた、という。2005年2月某日には「今日は息子のクラスメイト（女の子）2人も一緒に帰宅し、一気に3人の子持ちの気分。ひとりっ子同士、普段は母子家庭のようなものなので、一緒に帰るのはとても嬉しいことらしい。子供たちと夕食をつくり、にぎやかな夕食だった」という。

そして、子供が小学校進学後、Nさんは「学童保育は夕方18時までで、定時勤務をするとお迎えがぜんぜん間に合わない。その上、異動先の部署は新しく開設されたところで、仕事山積み。そこで、4月から利用できるようになった会社の『ベビーシッター育児支援事業』の制度を活用することにした」という。「(1日2時間18時から20時まで) お願いしているシッター派遣会社によると、最近世の中物騒なせいか、学童保育児のお迎え(親が帰宅するまでの「学童シッター」派遣)の依頼が多いそうである。この補助(1日1,500円)がなかったら、残業代はシッターさんの支払いですべて消えてしまうところである」とされる。

またL社男性社員のoさんも、同社が4月から導入したベビーシッター割引券を利用して、「4月から子供達は(以前の託児所から)認可保育園に入園し、徐々に保育時間を延ばしながら(ベビーシッター利用の効果もあって)oさんも昼間の勤務時間を延ばしている」という。

他方、L社Mさんは「ベビーシッターは、子供との相性、自分の留守に他人が家に入ることなどもハードルが高く、私自身にはまだ抵抗感がある」ともいう。

(3) 学童保育の重要性

保育園では上記のように延長保育の利用がかなり効果を生んでいるが、小学校進学後はむしろ子供の帰宅時間が早くなり、問題が生じる。

Q社で完全型在宅勤務のトライアルが実施されたのは、rさんが「学童保育もままならず、お子さんが小学校に入学したら仕事を継続するのが難しい状態」であることが一因であった。

L社Mさんは要望として「行政に対しては保育環境の充実を望みたい。特に、学童保育の保育時間を何とかして欲しい。朝夕の1時間は大きい。夜は19時までは見たいし、夏休みは朝8時からなど、せめて保育園なみの対応が必要だと思う。子どもを一人にしておくには心配であり、昨今の治安の状況もあり不安である。もっと気軽に利用できる制度を充実させて欲しい。この部分がさらに充実すれば、今までどおりの仕事が継続できるひとつの助けになる」と主張している。夏休み期間の学童保育の開始が朝9時から(学期中の登校時刻の8時頃より1時間程度遅い)、という点にも問題があるといえる。

同社のNさんも「学童保育が保育園より早く終わるのは、どの自治体でも一緒だと思う。一人でお留守番できるとはいえ、世の中物騒な事件が多いので、夕方18時過ぎに子供一人で

帰宅させて留守番させるのも不安なもの。心配で仕事が手につかないくらいなら、仕事を家に持ち帰ってでも早く家に帰りたい、というのが親心。でも、私も新しい職場で仕事のさじ加減がわからず、仕事のペースができるまでは」と、前述のように「シッターさんをお願いした」としている。

延長保育も普及しつつある保育園とのギャップや、子供を狙った地域での犯罪の増加などを背景に、少なくとも小学校低学年期には保育園時代に近い時間帯をカバーできる学童保育へのニーズが高いことが確認される。