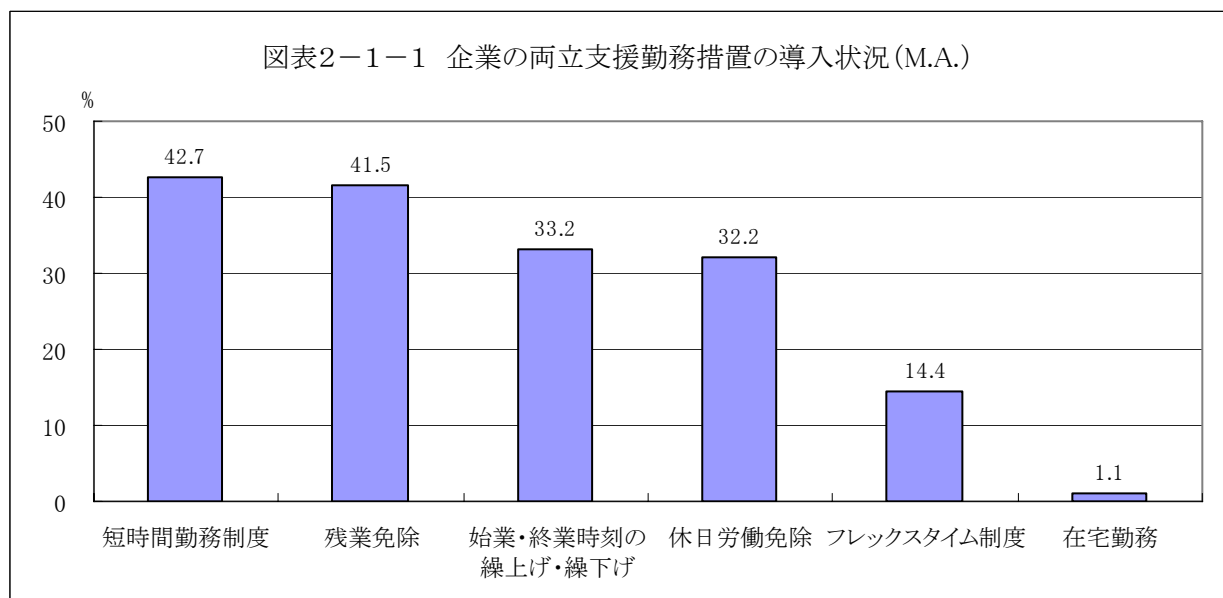


第2章 先行調査による統計的状況

ヒアリング事例の検討に入る前に、統計調査により両立支援勤務措置の導入・利用状況を確認しておく。

2-1 両立支援勤務措置の導入状況

日本労働研究機構（2003）「育児や介護と仕事の両立に関する調査」（企業調査）によると、「短時間勤務制度」と「残業免除」が4割強、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」と「休日労働免除」が3割強の企業で導入されているが、「フレックスタイム制度」は約15%、「在宅勤務」はわずか1%の導入にとどまっている（図表2-1-1）。



（出所）日本労働研究機構（2003）「育児や介護と仕事の両立に関する調査」（企業調査）

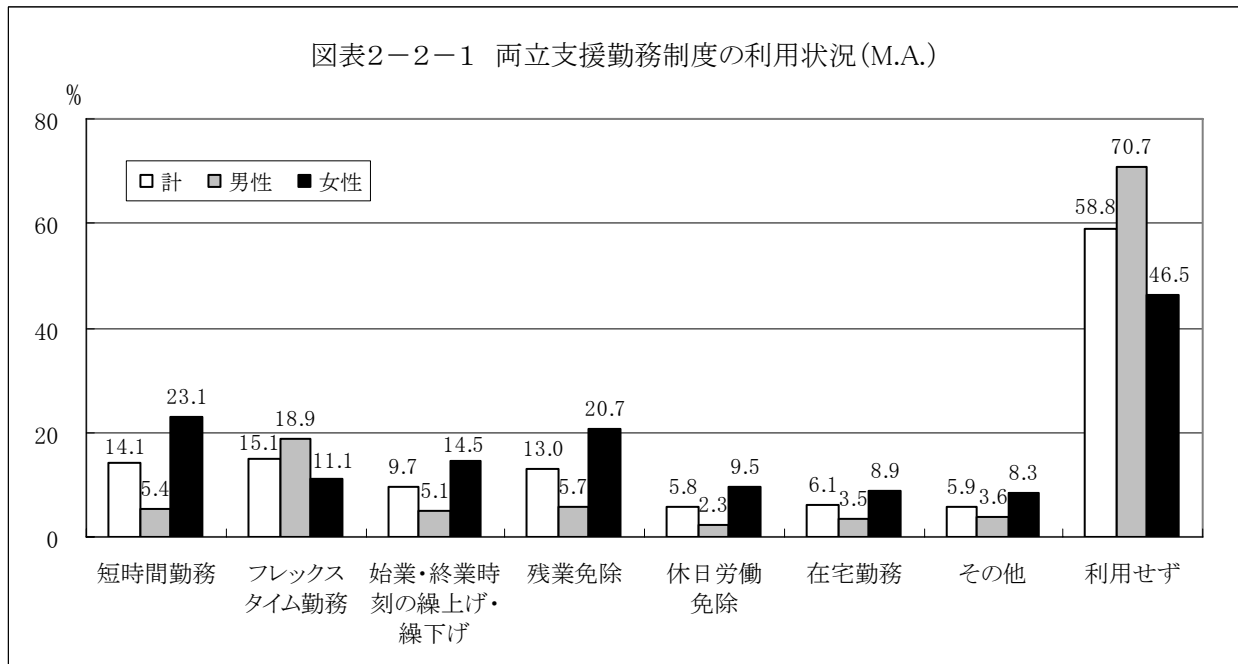
（注）企業規模 30 人以上 2,781 社。なお、調査上は「在宅勤務」は“在宅労働”と表記されている。

2-2 両立支援勤務措置の利用状況

同じく日本労働研究機構（2003）「育児や介護と仕事の両立に関する調査」（育児個人調査）によると、就学前の子供がいる雇用労働者の約4割（うち男性では約3割、女性では約55%）は、企業が行う様々な両立支援勤務措置⁵を利用している（図表2-2-1）。

各措置の利用率は男女間で違いが大きく、在宅勤務も同様で全体で6.1%が利用しているが、この利用率も男女間で違いが大きく、男性の2.3%に対して、女性はその4倍近い8.9%となっている。

⁵ 同調査では、ベビーシッター費用補助などを含め“両立支援制度”と呼んでいる。

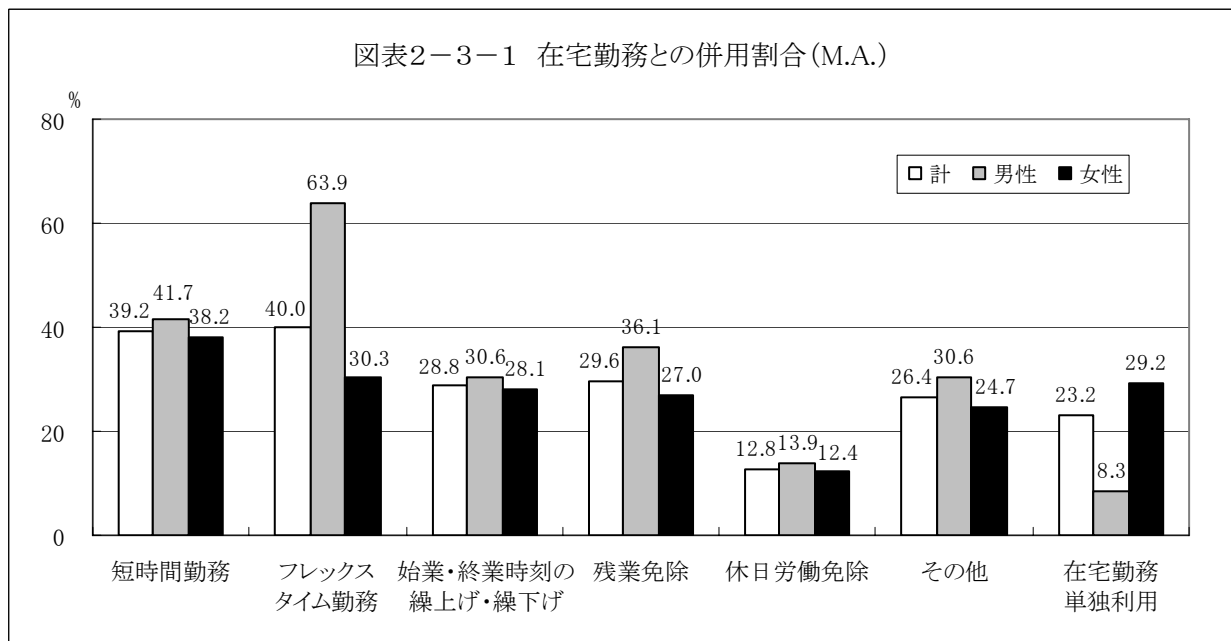


(出所) 日本労働研究機構 (2003) 「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(育児個人調査)

(注) 就学前の子供がいる労働者 2,047 人、うち男性 1,042 人、女性 1,005 人 (以下、同じ)

2-3 在宅勤務の利用状況

在宅勤務は単独で利用されるよりも、他の両立支援勤務支援措置と併用される傾向が強い。女性の場合で見ると、単独で利用 (29.2%) されるよりも、短時間勤務 (38.2%)、次いでフレックスタイム勤務 (30.3%) と併用されるケースの方が上回っている (図表 2-3-1)。



(出所) 日本労働研究機構 (2003) 「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(育児個人調査) 特別集計

(注) 在宅勤務利用労働者 125 人、うち男性 36 人、女性 89 人