

## Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

### Ⅱ－(1) 仕事と生活

#### 3 仕事と家庭の両立支援制度の有無と希望 ー育児ー

付表Ⅱ－1－3 育児を支援する制度の有無と希望(複数回答)(都)

育児支援制度の有無(事業所)

(単位：上段は実数、下段は%)

事業所 (n=796)		制度あり					制度なし	無回答
		計	1歳未満	1歳～3歳未満	3歳～小学校就学前	小学校入学以降		
短時間勤務制度	回答数	493	116	228	112	37	273	30
	比率	61.9	(23.5)	(46.2)	(22.7)	(7.5)	34.3	3.8
フレックスタイム制度	回答数	149	21	36	15	77	609	38
	比率	18.7	(14.1)	(24.2)	(10.1)	(51.7)	76.5	4.8
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	回答数	381	97	154	82	48	43	372
	比率	47.9	(25.5)	(40.4)	(21.5)	(12.6)	5.4	46.7
時間外労働の免除	回答数	320	85	115	97	23	426	50
	比率	40.2	(26.6)	(35.9)	(30.3)	(7.2)	53.5	6.3
事業所内保育所の設置	回答数	20	3	5	10	2	739	37
	比率	2.5	(15.0)	(25.0)	(50.0)	(10.0)	92.8	4.6
育児に要する経費の援助	回答数	41	6	5	12	18	715	40
	比率	5.2	(14.6)	(12.2)	(29.3)	(43.9)	89.8	5.0
法定を上回る育児休業の延長	回答数	228	-	205	17	3	516	55
	比率	28.6		(89.9)	(7.5)	(1.3)	64.8	6.9
時間外労働の制限	回答数	425	45	66	275	39	329	42
	比率	53.4	(10.6)	(15.5)	(64.7)	(9.2)	41.3	5.3
深夜業をさせない制度	回答数	438	51	60	291	36	315	43
	比率	55.0	(11.6)	(13.7)	(66.4)	(8.2)	39.6	5.4

注：( )内の数値は、「制度あり」の事業所に対する割合である。

#### 必要な育児支援制度(従業員)(2つまで回答)

(単位：%)

	女性 (n=803)		男性 (n=731)	
	回答数	比率	回答数	比率
短時間勤務制度	452	56.3	352	48.2
フレックスタイム制度	258	32.1	270	36.9
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	197	24.5	169	23.1
時間外労働の免除	114	14.2	108	14.8
時間外労働の制限	28	3.5	40	5.5
事業所内保育所の設置	191	23.8	136	18.6
育児に要する経費の援助	197	24.5	239	32.7
法定を上回る育児休業の延長	77	9.6	47	6.4
深夜労働をさせない制度	42	5.2	37	5.1
無回答	6	0.7	9	1.2

資料：東京都産業労働局「平成17年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」

#### 4 仕事と家庭の両立支援制度の有無と希望 ー介護ー

付表Ⅱ-1-4 介護を支援する制度の有無と希望(複数回答)(都)

介護支援制度の有無(事業所)

(単位：上段は実数、下段は%)

事業所(n=796)		制度あり					制度なし	無回答	
		計	93日未満	93日	93日超 1年未満	1年			1年を超える 期間
短時間勤務制度	回答数	455	87	194	41	88	45	335	6
	比率	57.2	(19.1)	(42.6)	(9.0)	(19.3)	(9.9)	42.1	0.8
フレックスタイム制度	回答数	136	19	17	13	19	68	650	10
	比率	17.1	(14.0)	(12.5)	(9.6)	(14.0)	(50.0)	81.7	1.3
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	回答数	314	62	119	34	55	44	469	13
	比率	39.4	(19.7)	(37.9)	(10.8)	(17.5)	(14.0)	58.9	1.6
介護に要する経費の援助	回答数	40	11	8	3	5	13	743	13
	比率	5.0	(27.5)	(20.0)	(7.5)	(12.5)	(32.5)	93.3	1.6
時間外労働の制限	回答数	384						396	16
	比率	48.2						49.7	2.0
深夜労働をさせない制度	回答数	399						381	16
	比率	50.1						47.9	2.0

注：( )内の数値は、「制度あり」の事業所に対する割合である。

必要な介護支援制度(従業員)(2つまで回答)

(単位：%)

	女性 (n=803)		男性 (n=731)	
	回答数	比率	回答数	比率
短時間勤務制度	388	48.3	316	43.2
フレックスタイム制度	264	32.9	280	38.3
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	134	16.7	120	16.4
時間外労働の免除	86	10.7	89	12.2
時間外労働の制限	29	3.6	23	3.1
介護に要する経費の援助	259	32.3	284	38.9
深夜労働をさせない制度	26	3.2	28	3.8
在宅勤務制度	242	30.1	173	23.7
再雇用制度	130	16.2	63	8.6
無回答	5	0.6	15	2.1

注：事業所に対する質問は「短時間勤務制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「介護に要する経費の援助」「時間外労働の制限」、「深夜労働をさせない制度」の6項目について実施。

資料：東京都産業労働局「平成17年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」

## 6 男性の家事、子育て、介護、地域活動への参加

付表Ⅱ－１－６ 男性が家事、子育て、介護、地域活動へ参加するために必要なこと(複数回答)(全国)

(単位：%)

該当者数	夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること	男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	社会の中で、男性による家事、子育て、介護、地域活動についても、その評価を高めること	労働時間短縮や休暇制度を普及すること、仕事以外の時間をより多く持つようにすること	男性が家事、子育て、介護、地域活動に関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと	年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担等について当事者の考え方を尊重すること	家庭や地域活動と仕事の両立などの問題について、男性が相談しやすい窓口を設けること	男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと	男性が子育てや介護、地域活動を行うための、仲間(ネットワーク)作りをすすめること	国や地方自治体などの研修等により、男性の家事や子育て、介護等の技能を高めること	その他	特に必要なことはない	計(M.T.)	
総数	3,118	60.0	49.0	43.0	40.0	32.1	29.3	23.3	20.4	20.4	18.9	1.2	4.6	342.1

[性]

女性	1,706	60.9	53.8	48.0	38.5	34.4	33.8	25.8	22.9	21.3	20.5	1.2	4.2	365.3
男性	1,412	58.9	43.3	37.0	41.8	29.3	23.9	20.2	17.4	19.3	16.9	1.1	5.0	314.1

[年齢]

20～29歳	244	66.8	58.6	52.5	51.6	32.8	29.1	31.1	23.8	28.7	17.6	-	0.8	393.4
30～39歳	464	63.1	55.6	53.7	55.6	35.1	31.7	24.6	23.1	22.2	20.7	0.4	1.7	387.5
40～49歳	507	62.3	53.1	48.7	50.7	33.5	34.1	22.7	20.5	22.1	21.9	-	1.8	371.4
50～59歳	659	63.3	53.3	44.9	39.0	36.4	30.8	24.1	20.5	22.0	19.3	0.6	2.3	356.4
60～69歳	668	56.6	42.2	36.8	31.1	29.5	26.2	21.7	18.3	17.4	16.9	1.6	7.2	305.5
70歳以上	576	52.8	39.1	30.4	24.3	26.2	25.3	20.3	19.1	15.6	17.0	3.3	10.6	284

資料：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」平成19年8月

## 7 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合

付表Ⅱ－１－７ 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合（全国）

（単位：社、％）

企業数	設けている	今後、設ける 予定である	設ける予定 はない	無回答
2,261	939	548	764	10
100.0	41.5	24.4	33.8	0.4

注1：「あなたの会社では、労働時間等をめぐる様々な問題について労使が話し合いを行うため、労働時間等設定改善委員会等をはじめとする労使間の話し合いの機会を設けていますか。（どれか1つに○）」への回答。

注2：全国の労働者数30人以上の農林漁業を除く全業種から無作為に抽出した企業7,000社及び対象企業に雇用されている21,000人（1社につき3人）を対象。

注3：「労働時間等の課題」について

平成18年3月31日に「労働時間の短縮に関する臨時措置法」（時短促進法）が廃止され、代わって平成18年4月1日より「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」（労働時間等設定改善法）が施行された。

「労働時間等」は、労働時間、休日及び年次有給休暇その他の休暇のことで、「労働時間等の設定の改善」とは、具体的には労働者が心身の健康を保持できることはもちろん、職業生活の各段階において、家庭生活、自発的な職業能力開発、地域活動等に必要とされる時間と労働時間を柔軟に組み合わせ、心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる環境を整備していくこと（厚生労働省広報資料より）。

この法律は、労働時間の短縮を促進するだけでなく、労働時間等の定め方について、労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものへ改善するための自主的な取組を促進することを目的に制定された。

資料：厚生労働省「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」平成19年

Ⅱ－（２） 多様な働き方

２ 高齢者の就業理由・高齢期の就業意向

付表Ⅱ－２－３ 高齢期の就業意向(都)

(単位：％)

	n	勤めていた企業	勤めていた企業とは別の企業	シルバー人材センター	NPOボランティア活動	自分で起業・創業	農業	自営業・家業手伝いを継続	その他	働くつもりはない	わからない
全体	1,336	19.9	10.9	5.2	8.5	12.4	3.1	13.2	0.7	8.4	17.7
女性（計）	615	18.5	9.3	6.2	10.2	9.3	3.3	12.8	1.3	10.2	18.9
20代	97	13.4	5.2	5.2	8.2	13.4	5.2	3.1	2.1	16.5	27.8
30代	140	15.0	11.4	5.0	7.1	15.0	4.3	4.3	0.7	12.1	25.0
40代	139	16.5	9.4	7.9	17.3	9.4	2.9	7.2	1.4	8.6	19.4
50代	142	24.6	13.4	6.3	9.9	5.6	3.5	16.9	0.7	6.3	12.7
60代	70	28.6	4.3	7.1	5.7	2.9	－	28.6	2.9	10.0	10.0
70歳以上	27	7.4	3.7	3.7	11.1	－	－	59.3	－	7.4	7.4
男性（計）	721	21.1	12.2	4.4	7.1	15.1	2.9	13.5	0.3	6.8	16.6
20代	88	11.4	8.0	3.4	9.1	21.6	6.8	3.4	－	14.8	21.6
30代	165	16.4	12.7	4.8	5.5	22.4	3.6	2.4	－	5.5	26.7
40代	131	20.6	17.6	4.6	8.4	16.8	2.3	6.9	－	2.3	20.6
50代	155	32.9	13.5	2.6	9.7	13.5	1.3	13.5	0.6	5.2	7.1
60代	115	24.3	10.4	7.0	4.3	3.5	1.7	27.8	－	11.3	9.6
70歳以上	67	13.4	6.0	4.5	4.5	9.0	3.0	41.8	1.5	4.5	11.9

注：有職者（「自営業主」・「家族従業（家業手伝い）」「勤め（全日）」「勤め（パートタイム）」1,336人）に、定年退職後または60歳以降どのように働きたいか聞いた。

資料：東京都生活文化スポーツ局「都民生活に関する世論調査」平成18年

### 3 勤務延長制度、再雇用制度の導入状況

付表Ⅱ-2-4 定年制のある企業数割合(全国)

(単位：%)

	全企業	定年制を定めている企業		一律に定めている	職種別に定めている	その他	定年制を定めていない企業
			( )				
企業規模計	100.0	93.2	(100.0)	(98.4)	(1.1)	(0.4)	6.8
30～99人	100.0	90.9	(100.0)	(98.3)	(1.2)	(0.5)	9.1
100～299人	100.0	98.1	(100.0)	(98.8)	(1.1)	(0.1)	1.9
300～999人	100.0	99.1	(100.0)	(99.0)	(0.7)	(0.3)	0.9
1,000人以上	100.0	99.3	(100.0)	(97.9)	(1.7)	(0.3)	0.7
鉱業	100.0	95.5	(100.0)	(96.6)	(3.4)	-	4.5
建設業	100.0	93.1	(100.0)	(99.7)	(0.2)	(0.1)	6.9
製造業	100.0	96.8	(100.0)	(98.4)	(0.6)	(0.9)	3.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	100	(100.0)	(97.8)	(0.7)	(1.4)	-
情報通信業	100.0	98.4	(100.0)	(99.9)	(0.1)	-	1.6
運輸業	100.0	96.5	(100.0)	(97.7)	(2.3)	-	3.5
卸売・小売業	100.0	92.5	(100.0)	(97.8)	(1.6)	(0.6)	7.5
金融・保険業	100.0	99.3	(100.0)	(98.6)	(1.4)	-	0.7
不動産業	100.0	97.8	(100.0)	(95.8)	(4.0)	(0.1)	2.2
飲食店、宿泊業	100.0	83.5	(100.0)	(99.8)	(0.2)	-	16.5
医療、福祉	100.0	87.4	(100.0)	(98.1)	(1.9)	-	12.6
教育、学習支援業	100.0	94.4	(100.0)	(99.7)	-	(0.3)	5.6
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	85.3	(100.0)	(98.2)	(1.7)	(0.1)	14.7

注：( )内の数値は、定年制を定めている企業に対する割合である。

付表Ⅱ-2-5 勤務延長制度、再雇用制度のある企業数割合(全国)

(単位：%)

	一律定年制を定めている企業		制度がある企業	制度がない企業			(再掲) 制度がある		
	[ ]			勤務延長制度のみ	再雇用制度のみ	両制度併用	勤務延長制度(両制度併用を含む)	再雇用制度(両制度併用を含む)	
企業規模計	[98.4]	100.0	90.2	12.6	66.7	10.9	9.8	23.5	77.6
30～99人	[98.3]	100.0	88.1	14.8	61.2	12.1	11.9	26.9	73.3
100～299人	[98.8]	100.0	93.3	9.3	74.9	9.2	6.7	18.5	84.1
300～999人	[99.0]	100.0	97.8	5.0	84.9	7.9	2.2	12.9	92.7
1,000人以上	[97.9]	100.0	97.6	3.6	89.7	4.3	2.4	7.9	94.1

注：[ ]内の数値は、定年制を定めている企業のうち、一律定年制を定めている企業数割合である。

注：「一律定年制度」は、定年年齢に到達した者を退職させる制度をいう。

「勤務延長制度」は、定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度をいう。

「再雇用制度」は、定年年齢に到達した者をいったん退職させた後再び雇用する制度をいう。

注：高年齢者雇用安定法の改正により、平成18年4月1日から、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者の65歳(男女同一に平成25年4月1日までに段階的に引き上げ)までの安定した雇用を促進するため、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかの措置を講じなければならないことになった。なお、継続雇用制度は、原則は希望者を対象とする制度の導入が求められるが各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応がとれるよう、事業主が労使協定により継続雇用の対象となる高年齢者の基準を定め、それに基づく制度を導入したときは措置を講じたものとみなされる。

資料：厚生労働省「就労条件総合調査」平成19年

#### 4 テレワーク人口（推計）と採用企業の状況

付表Ⅱ－２－６ 2005年時点のテレワーク人口推計値(全国)

(単位：万人、%)

		テレワーク人口（万人）			テレワーカー比率		
		雇成型	自営型	合計	雇用に占める割合	自営業者に占める割合	全体
平成14 (2002) 年	週8時間以上	311	97	408	5.70	8.20	6.10
	週8時間未満	443	191	634	8.00	16.00	9.50
	合計	754	288	1,042	13.70	24.20	15.60
平成17 (2005) 年	週8時間以上	506	168	674	9.20	16.50	10.40
	週8時間未満	1,466	381	1,847	26.80	37.50	28.50
	合計	1,972	549	2,521	36.00	54.00	38.90

注1：テレワーカーとは、「情報通信手段(IT)を活用して、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方をする人」をさす。自宅、サテライトオフィス、テレワークセンターなどで、又はモバイルワークにより、通常勤務する場所以外の場所でITを活用して1週間あたり8時間以上働く人などのこと。本調査では次の4つの条件を満たす人をいう。

- A. 普段収入を伴う仕事を行っている。
- B. 仕事で電子メールなどIT(ネットワーク)を使用している。
- C. ITを利用する仕事複数ある。または、1ヶ所だけの場合は自分の所属する部署のある場所以外である。
- D. 自分の所属する部署以外で仕事を行う時間が、1週間当たり8時間以上である。

注2：「雇成型」は、上記のA.B.C.の3つの条件をすべて満たす人。「自営型」は、A. B.の2つの条件をすべて満たす人。

注3：2005年調査は、WEB回収方式によるアンケート調査手法としており、2002年の電話によるアンケート結果との比較は単純には行えない。

注4：テレワーク比率については、「平成17年度通信利用動向調査(世帯編)-インターネット利用率」、「平成17年度労働力調査年報-性別・年齢別にみた就業者数の分布」及び「平成14年版就業構造基本調査-自営型・雇成型労働力人口」に基づき補正を行った。

資料：国土交通省平成18年「テレワーク実態調査」

## 5 フレックスタイム制適用企業及び労働者の割合

付表Ⅱ-2-8 フレックスタイム制適用企業の割合(全国)

(単位：%)

産業・企業規模	全企業	変形労働時間制を採用している企業(注)	変形労働時間制の種類(複数回答)			変形労働時間制を採用していない企業
			1年単位の 変形労働 時間制	1か月単位の 変形労働 時間制	フレックスタイム制	
計	100.0	55.9	38.4	13.6	6.2	44.1
30～99人	100.0	53.4	39.3	10.6	4.4	46.6
100～299人	100.0	59.7	39.3	16.9	6.9	40.3
300～999人	100.0	64.0	31.1	25.5	14.3	36.0
1,000人以上	100.0	72.3	24.7	37.8	29.4	27.7
鉱業	100.0	69.5	41.5	26.7	5.0	30.5
建設業	100.0	63.4	53.7	8.8	1.6	36.6
製造業	100.0	62.4	52.0	7.8	5.4	37.6
電気・ガス・ 熱供給・水道業	100.0	63.1	22.4	43.7	15.3	36.9
情報通信	100.0	56.4	6.3	17.6	35.3	43.6
運輸業	100.0	62.2	40.4	20.9	3.7	37.8
卸売・小売業	100.0	51.3	31.2	17.2	4.9	48.7
金融・保険業	100.0	19.9	2.5	13.3	7.6	80.1
不動産業	100.0	36.6	20.9	14.7	3.2	63.4
飲食店、宿泊業	100.0	55.3	25.0	29.1	2.2	44.7
医療、福祉	100.0	47.9	17.5	27.2	10.7	52.1
教育、学習支援業	100.0	66.5	51.0	12.5	4.2	33.5
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	42.9	26.6	12.2	6.1	57.1

注：「変形労働時間制を採用している企業」には、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」を含む。

変形労働時間制：一定の期間内で週40時間、1日8時間の労働時間の原則に対して例外を認める制度で、「1年単位の変形労働時間制」、「1か月単位の変形労働時間制」、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」、「フレックスタイム制」をいう。

資料：厚生労働省 平成19年「就労条件総合調査」



付表Ⅱ-2-9 フレックスタイム制適用業種別労働者の割合(全国)

(単位：%)

産業・企業規模	労働者計	変形労働時間制の適用を受ける労働者(注)	変形労働時間制の種類(複数回答)			変形労働時間制の適用を受けない労働者
			1年単位の 変形労働 時間制	1か月単位の 変形労働 時間制	フレックス タイム制	
計	100.0	49.5	25.3	16.1	8.1	50.5
30～99人	100.0	50.4	38.8	8.2	3.4	49.6
100～299人	100.0	50.7	33.5	12.9	4.3	49.3
300～999人	100.0	49.7	23.9	18.7	7.0	50.3
1,000人以上	100.0	48.3	13.7	21.1	13.5	51.7
鉱業	100.0	47.1	32.1	12.9	2.2	52.9
建設業	100.0	44.1	32.9	9.0	2.3	55.9
製造業	100.0	53.9	33.0	9.4	11.5	46.1
電気・ガス・ 熱供給・水道業	100.0	51.4	2.0	35.3	14.2	48.6
情報通信	100.0	38.3	4.0	10.6	23.7	61.7
運輸業	100.0	65.3	32.8	29.8	2.6	34.7
卸売・小売業	100.0	55.3	26.5	24.1	4.7	44.7
金融・保険業	100.0	11.3	0.3	7.6	3.3	88.7
不動産業	100.0	33.2	16.9	13.6	2.7	66.8
飲食店、宿泊業	100.0	63.4	19.8	42.0	1.2	36.6
医療、福祉	100.0	48.8	14.0	29.0	5.9	51.2
教育、学習支援業	100.0	63.4	37.5	16.5	9.4	36.6
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	40.4	17.0	16.4	7.0	59.6

注：「変形労働時間制の適用を受ける労働者」には、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」を含む。

変形労働時間制：一定の期間内で週40時間、1日8時間の労働時間の原則に対して例外を認める制度で、「1年単位の変形労働時間制」、「1か月単位の変形労働時間制」、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」、「フレックスタイム制」をいう。

資料：厚生労働省 「就労条件総合調査」平成19年

## 6 パートタイマーという働き方を選んだ理由

付表Ⅱ-2-10 パートタイマーを選んだ理由(複数回答)(都)

(単位：%)

	平成13年度 (n=350)		平成17年度 (n=390)	
	回答数	比率	回答数	比率
自分の都合の良い日や時間に働きたいから	123	35.1	178	45.6
自宅の近くで働けるから	143	40.9		
勤務時間・日数を短くしたいから	92	26.3	112	28.7
仕事が比較的簡単だから	30	8.6	41	10.5
非課税限度額の範囲内で働きたいから	63	18.0	65	16.7
正社員として適当な仕事が見つからなかったから	69	19.7	103	26.4
正社員に比べ、やめたいときにやめやすいから	14	4.0	27	6.9
残業が無いから	16	4.6	19	4.9
その他	38	10.9	63	16.2
無回答	9	2.6	4	1.0

資料：東京都産業労働局 平成17年度中小企業労働条件等実態調査「パートタイマーに関する実態調査」

付表Ⅱ-2-11 今後希望する勤務形態(都)

(単位：%)

	回答数 (人)	パート タイマー	正社員	派遣社員	契約社員	企業・ 自営業 を目指す	その他	無回答
全体	390	63.1	22.1	0.8	5.6	3.6	1.3	3.6
女性	10代	0						
	20代	29	27.6	44.8		13.8	10.3	3.4
	30代	58	60.3	29.3		1.7	3.4	5.2
	40代	75	58.7	28.0	1.3	6.7	2.7	1.3
	50代	90	64.4	22.2	1.1	3.3	1.1	7.8
	60～64歳	39	89.7			2.6	2.6	5.1
	65歳以上	24	87.5	4.2			4.2	
男性	10代	0						
	20代	6	50.0	16.7		16.7	16.7	
	30代	10	30.0	30.0	10.0	10.0	20.0	
	40代	4		50.0		25.0	25.0	
	50代	13	61.5	30.8		7.7		
	60～64歳	19	78.9	0.0		10.5		10.5
	65歳以上	14	85.7	7.1		7.1		

注：全体には性別不明を含む

資料：東京都産業労働局 平成17年度中小企業労働条件等実態調査「パートタイマーに関する実態調査」