

**2023年
2月号**

発行日 令和5年2月15日(第177号)
(月1回/毎月15日発行)
発行元 オフィスタ広報・宣伝部
東京都新宿区西新宿5-8-1第一ともしビル

特集：『テレワークで育児中女性の負担が増加？』

/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第177号発行にあたって

早いもので、新しい年を迎えてから1ヶ月半が過ぎました。ちょうど今は一年で一番寒い時期ですね。暖かい春が待ち遠しいですが、まだまだ寒さが厳しい日々が続きます。読者のみなさんはどのような寒さ対策をしていますでしょうか。

私は今年、体を温めるアイテムとして酒かすを取り入れてみました。今まで気にはなっていたが、昔に祖母が板状のものをコンロで焼いて食べていたイメージがなく、どう取り入れたらいいかわかりませんでした。そんな時にたまたまママ友に「みそ汁にひとかけら入れるだけでいいんだよ」と教えてもらい、早速試してみると驚くほど体がポカポカに！よく加熱してアルコール分を飛ばせば、子どもも食べることができました。他にも魚や肉に塗って焼いたり、グラタンに入れたりといった使い方もあるようです。ほんのちょっと足すだけで、酒かすは冷凍保存が可能で一年もつそうなので、使いこなせば意外と我が家の定番の調味料になりそうです。栄養豊富で美容効果もあるという酒かす。日々お仕事に忙しいママさん、よかったら試してみてくださいね。

“はたらきたいという気持ちを大切に”
“育児も家庭もお仕事も大切に”

オフィスタは仕事と家庭の両立を目指してはたらく女性/ママさんを応援するママさんハケンの会社です。今回のオフィスタNEWSもお気軽に読んでいただければと思います。



オフィスタのホームページをご覧になったことがありますでしょうか？オフィスタではWEB上でも色々なお仕事、メルマガバックナンバー、Q&Aなど有益なコンテンツを揃えております。

アドレスは下記↓

<http://www.offista.com>



お問合せ先 : Mail. info@offista.com
TEL.0120-178-172 (フリーダイヤル)
FAX.03-3379-5596

編集 オフィスタ広報・宣伝部 メルマガ担当係
発行 日本プランニング株式会社 <http://www.offista.com>
はたらく女性を応援します/育児とお仕事 人材派遣のオフィスタ
※オフィスタNEWSバックナンバーもホームページから閲覧できます。



(C)2023 OFFISTA

★★テレワークで育児中女性の負担が増加？★★

/ オフィスタ人事管理部

2019年初頭のコロナ禍蔓延から約3年の月日は人々の生活を大きく変えました。それによって働き方も変化しました。その最たるものがテレワーク（リモートワーク・在宅）でしょう。社員が職場に集まって定められた時間で出勤退勤する従来のスタイルが大きく変化したこの形態はコロナ禍がもたらしたものです。

育児者にとってメリットがあると思われたテレワークですが、ここにきて女性に負担をかけるワークスタイルだという研究が出ています。育児中女性とテレワークについての結構深刻な関係性を今回は取り上げてみます。

テレワークの普及で人々の働き方は大きく変わりました。テレワークとは、パソコンやインターネット環境を活用して場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことです（リモートワーク、在宅勤務など呼び名は様々ですが根本は同じです）。これまでのように社員が職場に集って一定時間仕事をする働き方とは異なります。喫茶店でも公園でもPCとネット環境さえあればどこでも仕事（＝作業）ができますが、情報漏洩などのコンプライアンスなど厳しくなっているため現在テレワークの多くは自宅での勤務が主流です。

通勤がないのだから時間的余裕が生まれ、その分を家事や育児に充てることができることができます。日本の男性の家事分担率が低いことは有名ですが、在宅勤務が広がれば家庭内の男女役割分業も平等になり夫も育児に積極的に参加してくれるはず。テレワークになって良いことづくめで大助かり…と誰でもそう思ってしまいますよね。しかしながら、テレワークによってむしろ女性の負担が増大していると言ったらどう思われますか。

2021年の総務省『社会生活基本調査』から労働者の1日あたりの各行動に費やす平均時間をみてみます。試しに働き盛りの35～44歳の労働者に注目してみましょう（【表1】参照）。テレワークをせずに従来通り出勤型で働いている者（＝非テレ組）と、テレワーク勤務している者（＝テレ組）の二つに分け、家事に費やしている平均時間を見てみると、非テレ組の男性は12分、

テレ組の男性が16分です。非テレ組の女性は110分、テレ組の女性は115分。つまりテレワークであろうと出勤型であろうと男女ともに家事に費やす時間は変わらないということです。

次に育児に費やす時間を見てみましょう。非テレ組の男性が9分、テレ組の男性が21分であるのに対して、非テレ組の女性が27分、テレ組の女性が76分。男性はテレワークしている人の方が12分間だけ育児を多くしていますが、夫が家にいるから育児も協力してくれるだろうという考えは全くの幻想であり実際はたったの10分程度しか男性の育児負担は増えていませんでした。その一方で、女性はテレワークしている人の方が出勤型の女性よりもなんと49分間も育児に費やす時間が増大しています。これはどういうことなのでしょう。他の行動変化と併せて見ると徐々に分かってきます。



テレワークでワークライフバランスに良い変化を期待したが…

【表1】は7つの行動の平均時間を非テレ組とテレ組で比べたものです。注目すべきはマークをつけた箇所です。

- 1) 睡眠や休養は、テレワークによって男性は増えているが女性は減っている。
- 2) テレワークによって男性は趣味・娯楽の時間が増大しているが、女性は育児の増加大が顕著にみられる。

という2点を指摘できます。簡単に言うと、男性はテレワークによって余暇・睡眠・娯楽の時間が増えているのに対して、女性はテレワークすることによって家庭生活の負担が増えているということです。

仕事＋家事＋育児の合算だけ見ると、夫婦が共に出勤型の家庭では男女のトータル数値は同じなのに、テレワーク夫婦の場合は女性が男性より何故か42分も長いのです（赤字部分）。テレワークによって、男女の平等性

【表 1】テレワークの有無による男女別生活時間の变化（平日の1日/単位は分）

		a	b	b-a
		非TW組	TW組	差分
男性	睡眠	435	441	6
	通勤・通学	79	5	-74
	仕事	588	583	-5
	家事	12	16	4
	育児	9	21	12
	休養・くつろぎ	85	92	7
	趣味・娯楽	22	49	27
	仕事+家事+育児	609	620	11
女性	睡眠	435	430	-5
	通勤・通学	62	5	-57
	仕事	469	471	2
	家事	110	115	5
	育児	27	76	49
	休養・くつろぎ	74	66	-8
	趣味・娯楽	12	16	4
	仕事+家事+育児	606	662	56

* 35～44歳の雇用労働者のデータ（調査日の平日に仕事をした者）。

や生活時間格差が縮まるどころか開いてしまっているのです。この他にも「在宅の夫の世話も加わってしんどい、大きな子どもが1人増えたようだ」という女性の嘆きがSNSでよく見られますがそれも納得できます。実はこのような意見は男性からは聞かれないことなのです。

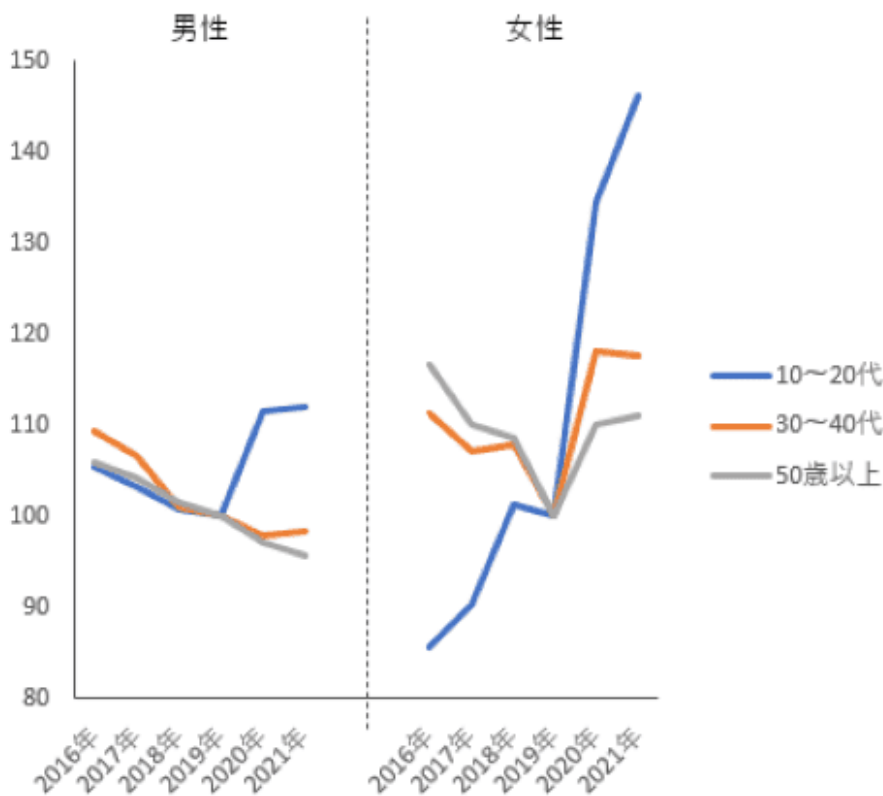
こうなってくるとテレワークを継続することで中には、心身精神を害する女性もいるでしょう。それは自殺統計からも窺えます。2019年と2021年の30～40代の年間自殺者数を比べると、男性は4,272人から4,203人に減っているのに対し、女性は1,483人から1,746人に増えています。2019年を境に一気に変化していることから、これがコロナ禍の影響であることは明白です。先述のように男性はテレワークによって精神的な余裕が

生まれリフレッシュできているのに対し、ストレスを溜める女性が増加したのは「テレワーク」という働き方にも原因があると言わざるを得ないでしょう。

【表2】から2019年のコロナ禍以降、10～20代の子ども・若者の自殺者が急増しています（青線）。友人と会えない孤独、SNSの希薄な人間関係、将来展望閉塞、不景気による先行き不安、女子にあっては性被害といった事情も考えられます。多くの悩みを抱える若い世代と言えますが悲しいことに性別に関係なく増えています。

しかし30歳以上では、**何故か女性だけが増えている**のです（オレンジ線とグレー線）。通説では、飲食業やサービス業で失業した女性が激増し経済苦が広がった

【表2】年間自殺者（2019年＝100%）*人口動態統計（厚労省）より



基準年（2019年）の数値

男性 10～20代 - 1863人, 30～40代 - 4272人, 50歳以上 - 7502人

女性 10～20代 - 819人, 30～40代 - 1483人, 50歳以上 - 3450人

めと言われていますが、雇用不安ならこれまでもリーマンショックをはじめ何度も訪れているし、解雇されるのは女性に限った話ではない、ましてや夫がいる場合は経済苦で自殺するというのもいささか考えにくい。何故今回のコロナ禍でのみこんなに女性の自殺が増加しているのでしょうか。リーマンショック時にはなくてコロナ禍にはあったもの、それは「テレワーク」です。つまり女性だけ心身を害するほどの負荷が増えたことがこの統計の要因として表れているとは考えられないでしょうか。政府の『自殺対策白書（2022年度版）』にも、「有職の女性の自殺が増えた背景には、仕事と家庭における環境の変化等が影響している可能性が考えられる」と言及されています。ハッキリと明言されていませんが最近起こった「仕事における環境の変化」と言ったら正にテレワークのことを指しているのではないのでしょうか。

コロナ禍以降、働き方は大きく変わり、テレワークは楽だとか便利だという幻想が一人歩きしていますが、その裏で知らず知らずのうちに家庭内で女性にだけ負荷が

かかるようになってしまっているのではないのでしょうか。テレワークは便利で良いものだからという情報操作に隠された負の要素に利用者自身も気付いていないかもしれません。しかし、実は育児中女性の精神を徐々に圧迫しているとしたらどうしますか。男性の在宅時間が増え、男性に時間の余裕ができたからといってワークライフバランス度が上がるわけではなかったというのが現実なのです。

注：男性が在宅で、女性が出勤型の家庭は話が変わってきます

昨年末からテレワークを廃止する企業が増えてきています。もしかしたらこういった情報をいち早く収集してのことかもしれません。テレワークは実際業務の効率性は良いが成果は宜しくないというのが専門家の一般的な見解です

が、世の中にはテレワークを推進することで利権を得る産業もあるわけです。そのため両者 180 度異なる擁護と批判の意見が存在するのですが、オフィスタはママさんハケンという事もあり実はコロナ禍よりずっと以前から在宅ワークは積極的に取り入れていました。しかし、利用者から理由は漠然ながら「出勤の方がやりやすい」という声は上がってきていましたので、育児者にとって在宅勤務はそんなにいいものではないのだろうと昔から薄々気付いていました。特に出産・育児のブランクの後に「社会とつながっていたいから」という志で社会復帰を目指す主婦層・育児者層からすれば「求めているのはコレじゃない！」と在宅では満足できないという声も非常に多かったのです。

改めて是非を問うわけではありませんが、テレワークが本当に育児者によいものなのかどうかイメージや先入観にとらわれずに一考するための参考になれば幸いです。

出典：NEWSWEEK（2021.12.1付）

資料：『社会生活基本調査』（2021年、総務省）
『人口動態統計』（2021年、厚生労働省）

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

/解説：オフィスタ顧問社会保険労務士

Q. 私はハケンではたらいしています。朝9時（定時）に出勤したら、事務所のカギがかかっている中に入れませんでした。どうやらまだ誰も出勤していないようです。社長の携帯電話もつながりませんでした。仕方がないので10時まで待っていたところ社長が出勤してきて中に入れました。実はこの会社の合鍵の隠し場所があって、その場所を私は知っていました。この場合、勝手に合鍵で入るべきだったでしょうか、それとも事務所のカギには触れずに待つのが正解でしょうか。

またこの場合、1時間会社の外で待っていたのですが、仕事をしていないので労働にはならないのでしょうか。

A. 鍵の隠し場所を知っていたとしても、勝手に開けて入ると住居侵入罪という犯罪行為になります。従って、**鍵に触れずに待つのが正解**です。この場合、9時から10時までは、派遣先が労務の提供を拒否したと法律上考えられますので、ハケン会社は派遣先にその時間（外で待っていた時間）について派遣料金の請求ができます（民法536条2項）。

つまり、労働者にも労働対価として賃金は支払われるという事になります。（回答：大滝岳光）

（補足）オフィスタでは勤務先の鍵の預かりは原則できないこととしています。もしその必要性がある場合は、両者による「鍵預かり証書」の発行が必要になります。まずは、オフィスタ人事管理部まで一報ください。

…<そのほかの気になるお仕事の疑問募集中>……

お仕事に関する疑問なんでもどしどしお寄せ下さい。オフィスタの顧問社労士をつとめる大滝岳光先生（日本人材派遣協会アドバイザー）と馬場実智代先生（馬場社会保険労務士事務所長）がお答えしてくれます。

▼あなたのお悩みも受け付け中。仕事や職場に関する疑問をお寄せください！

▼『ハケン質疑応答Q&A集実践100問』（無料ダウンロード）
<http://www.offista.com/coffee/qa/qa100.pdf>

▼過去のQ&Aバックナンバーはオフィスタ・ホームページからダウンロードできます。

<http://www.offista.com/coffee/index/coffee.html>

☆☆読者によるコラム投稿コーナー☆☆

/題目『流産死産経験者の周りの人へ』

ママ友との会話の中で、出産の話になることも多いと思います。そんな中、「実は…」と流産や死産の経験を耳にすることもあります。意外とたくさんの人から話を聞くことがあり、みんな言わないだけで自分が考えるよりも多いのだなあと思いました。

私自身は流産や死産の経験はありませんが、1歳の子どもを亡くした経験があります。私のような経験は稀だと思いますが、流産や死産は思ったよりも経験者が多いと感じたので、「子どもを亡くす」という視点から知ってもらいたいことを伝えたくて投稿させて頂きました。

自分の子どもを亡くすという経験は、心身共に想像もできないほど大きなダメージを受けます。ふとした時に涙が出てしまったり、ボーっとしてしまったり、物忘れが激しくなってしまうということがあります。また、周りの人はどう接したらよいか分からないとは思いますが、過剰に気を使ったり腫れ物に触るような対応や、逆に何事もなかったように振る舞われると子どもの存在をなかったことにされたようで、すごく傷つきました。「私も祖母を亡くしたから分かるよ」とか「私もペットを亡くして辛かった」と言われても、励ましてくれているのは理解できますが、子どもを亡くすことと同列にして欲しくない（もちろん祖母やペットを亡くすこともすごく辛いことだと思いますが）と思ってしまいました。「私には計り知れない」とか「何と言ってよいか分からない」など、変に励ましたりせず正直な気持ちを言ってくれた人には何故か好感を持たれたものです。また、何も聞かずにそっとしておいてくれて、私が辛い気持ちを吐き出した時は、うんうんと黙って聞いてくれた人には、寄り添ってくれていると感謝したものです。

流産や死産はすごくデリケートで、当事者だけでなく周りの人にも衝撃的な出来事だと思いますが、当事者の気持ちを一番に考え、寄り添った対応をしてもらえると、当事者がさらに傷つくことも少なくなるのかなと思います。もしこういう場面に将来遭遇する職場の上司・同僚がいるかもしれないので、事前に知っておいて欲しいなという気持ちを込めて筆を取らせていただきました。

（投稿者：匿名希望）

☆☆育休から復帰後の勤務は大変？☆☆

/オフィスタ総務部

かつて女性は結婚すると家庭に入るため仕事を辞める「寿退社」が一般的でした。今は結婚し育児休暇を終えて復帰する女性は多いです。しかしそこで問題になっていくのが家庭と仕事の両立です。子育てとなるとやはり母親側の負担が大きくなってしまっているのが現状で、仕事を終えても食事の支度やその他家事、子供の面倒を見るなど、やるべき事が多くあります。 オフィスタにも育児休暇が明けて去年から復帰した先輩がいますが、小さなお子さんがいるため時短や夫の居る土日を組み合わせながら頑張っている様子が窺えます。これまでのようにフルタイム勤務はかなり大変だと思いますが、日本には様々な支援制度が充実しています。育児と仕事の両立は周囲の身近なサポートが必要不可欠です。家庭も仕事も一人で抱え込まず手伝ってもらうとか国のサポートを受けると環境も変わり少し楽になるかもしれませんね。

☆☆育児者と深夜勤務の相性はどうか☆☆

/オフィスタ業務管理部

小さいお子さんがいるママさんは、はたらく時間が限られてしまいます。通常のフルタイム勤務が困難な方には夜間や深夜のパート/アルバイトという選択肢もあります。この働き方は短時間の勤務が可能で、日中のアルバイトに比べると時給も割高というメリットがあります。日中の活動に影響が出ないようにご主人の協力を得る必要がありますが、子供を寝かせ夫にバトンタッチしてから出勤できる、通勤ラッシュを避けられる、密を避けられる、内定が取りやすい、仕事によっては暇で楽、深夜勤務も可能なら更に深夜割増が法的に加算されて、勤務先からも希少な人材として重宝される等メリットが山ほどあります。探し方が難しいのが難点ですが、ガテン系ハケン会社は避け、オフィスタのような主婦系ハケン会社で探してみると掘り出し物に遭遇するかもしれません。ただ、無理をして体調を崩してしまったりは元も子もないので、自分に合った環境を選び、いくら賃金が良くてもやり過ぎないように。日中で条件に合った仕事が見つからないという方は夜間も視野に入れてみましょう。

☆☆発達障害を持つ人の職場トラブル事例☆☆

/一般社団法人日本雇用環境整備機構

発達障害を持つ社員が職場にいたときに知っておくべき事例をYouTube動画で解説しています。

今回は第2話目「合理的配慮」編を配信します。Q&A事例はまだまだたくさん所有していますので100話くらいまではシリーズ化する予定です。

みなさんの職場でも「障害者雇用とはいうものの一体何から手を付ければいいのか？」という上司がいたらこの動画を紹介ください。まずは社内研修で**従業員全体の知識と意識を高める**ことが雇用環境整備の第一歩です。

どなたでもご視聴できますので興味がある方は是非覗いていってください（無料）。

監修：石井京子/脚本：池嶋貫二/演出：倉青マ琴
制作：オフィスタ・メディア事業部
著作：一般社団法人日本雇用環境整備機構



出演：彩里芽生（オフィスタ・スタッフ・リモーション所属タレント）
<https://youtu.be/9oifBvDqZV4>

派遣クイズ

産前産後休業を取得するときに誰しもが知っておくべき法的事項です。次のうち正しいものはどれでしょう。

- ①産前休業は双子の場合は休める日数が増える
- ②産後休業は本人の希望により途中でも復帰できる
- ③産前産後休業の期間中に限り会社は解雇できない
- ④会社の社風に規定されていることが必須条件である



（答えは最終ページ）

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

有償ボランティア/役者出演のお仕事

0歳から 70 代くらいまでシチュエーションによって様々な演者を必要としております（予約・登録の募集）。※有償ボランティアですので謝金は収入には当たりません。また労働に該当しませんので会社が副業禁止しているとか公務員の方でも法律上参加できます。

形態：ボランティア（謝礼有り）

業務内容：役者として出演

撮影日時：1 日間で 2~3 時間程度（収録型）/本(回)

謝 金：8 千円（非課税）/本(回)

応募資格：

- ①自薦他薦を問いません。近隣・同僚・親族・家族で興味がある方がいましたらご案内ください
- ②今回は女性・女子のみ募集
- ③20 歳未満の子を推薦する際は保護者の許可が必要

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方のみお知らせしているお仕事です。エントリーはメールまたはお電話にて受付けております。（その他のお仕事についてはオフィスタ公式ホームページをご覧ください）

いいお仕事との出会いは一瞬です。

“明日からではなく”

<http://www.offista.com>

…<メルマガ オフィスタ NEWS について>……

★お問い合わせ先

●配信停止

<http://www.offista.com/mailout.html>

●本誌定期愛読を希望（無料）

<http://www.offista.com/mailin.html>

●メールアドレス変更

<http://www.offista.com/mailchange.html>

●プライバシーポリシー

<http://www.offista.com/privacy.html>

●バックナンバーは下記からダウンロードできます

<http://www.offista.com/melmaga.html>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

テレワークによって女性の育児負担が増える。今回、上司のお手伝いで調査担当しながらなかなか考えさせられる内容だったなあと思いました。そういえば私も子供の頃、夏休みで家にずっといると母から「日中は子どもたちがいるから朝昼晩の食事の用意が大変！」と忙しいながらも美味しいご飯を毎日用意してくれていたことを思い出しました。頑張りすぎて体調を崩しては元も子もありません。働き方改革も進んできているので、テレワーク以外にもはたらく女性の負担が減る方法は何かないものかなあと考えてしまいます。 Mime 記

オフィスタ NEWS 第 177 号作成委員

編集長	Hiroko	オフィスタ広報・宣伝部
編集	Reiko	オフィスタ経営企画部
監修	makoto	オフィスタ業務管理部
執筆	Nozomi	オフィスタ人事管理部
	Myra	オフィスタ人事管理部
	Junco	オフィスタ総務部
	Mikoto	オフィスタ業務管理部付
	Mime	オフィスタ業務管理部付
協力	大滝馬場人事労務研究所 一般社団法人日本雇用環境整備機構	
出典	2022.12.1 付 NEWSWEEK 誌 「社会生活基本調査」/「人口動態統計」	

派遣クイズの答え：①が正しい

①産前休業は 6 週間前からです。但し、双子以上の場合は 14 週間前から利用できます（労基法 65 条）。②産後休業の短縮は本人からの希望があることは勿論ですが、医師が支障ないと認めた業務（作業）でなければ復帰することはできません（労基法 65 条）。③解雇できないのは産前産後休業の期間中だけでなく、産後休業が終わった翌日から 30 日間は解雇することができません（労基法 19 条）。④産前産後休暇の申請は、会社の社規に規定されているかどうかに関係なく申し出ることができます。申請があった際に会社はこれを認めなければなりません（法規定）。

MEMO :

このメールはオフィスタ・メルマガ希望者及びオフィスタ関係者へお送りしております。この内容に覚えがない場合や、システムに関するお問い合わせは下記まで。

お問い合わせフリーダイヤル/0120-178-172

お問い合わせ受付時間/10:00~17:00（土・日曜日、祝日を除く）

本誌の一部または全部を無断で引用、転載、放送することは、法律で定められた場合を除き、著作権者の権利の侵害となります。あらかじめ許諾をお求めくださいますようお願いいたします。



オフィスタは次世代育成支援対策推進法第 13 条に基づく厚生労働大臣認定企業です。

—オフィスタは日本プランニング株式会社の登録商標です。—