

論文

緊急事態宣言下におけるテレワークを行う 女性のワークライフバランス

——オンラインインタビュー調査を通じて——

池田梨恵子[†]

要約：緊急事態宣言下における女性の働き方と生活の変化の実情を把握するため、2020年4月に出された緊急事態宣言中および直後にテレワークを行い、大都市に居住する働く女性10名にオンラインインタビューを実施した。結果、緊急事態宣言後にはじめてテレワークを行った者は生活の場で働くことによる戸惑いや困難が生じ、仕事領域と生活領域の境界の曖昧化が見られた。さらに、子育て期の女性は学校の休校により子どもの学習や生活を監督する学校役割も同時に担うことで負担が増加していた。一方でテレワーク経験は妊娠中の女性に段階的に仕事に復帰するというキャリア観やそれまで内在化していた長時間労働といった働き方規範の再考というポジティブな影響も与えていた。

キーワード：テレワーク、緊急事態宣言下、ワークライフバランス、境界、働く女性

目次

1. はじめに
2. コロナ禍での労働とワークライフバランス
 - 2-1. コロナ禍における労働と生活
 - 2-2. ワークライフバランスに関する先行研究
 - 2-3. テレワークとワークライフバランス研究
3. 調査の概要
4. 緊急事態宣言下における仕事とワークライフバランス
 - 4-1. 働き方の変化 —テレワークへの移行—
 - 4-2. 緊急事態宣言下での労働時間の変化
 - 4-3. 緊急事態宣言下のワークライフバランス
 - 4-4. 仕事領域に属する他者との生活領域の情報の共有
5. 働く女性の意識の変化
 - 5-1. キャリア観の変化
 - 5-2. 内在化していた労働規範の再考
 - 5-3. ライフプランへの影響、「生活者」としての意識
6. 考察
 - 6-1. 他者との間の境界の浸透
 - 6-2. 休校による学校役割の家庭内への内部化と労働時間の分割化
7. おわりに

[†]同志社大学大学院社会学研究科社会学専攻博士後期課程

*2021年7月7日受付、2021年7月8日掲載決定

1. はじめに

2020年4月、新型コロナウイルスの流行により第1回目の緊急事態宣言が出された。それにより人々は外出の自粛やテレワークへの対応といった急激な変化を余儀なくされ、人々の生活、働き方は大きく変化した。さらに、子ども持つ者においては2020年3月2日より全国の小中、高等学校、高等専修学校、また特別支援学校の臨時休業が要請されたことで（文部科学省2020）、家事・育児と仕事を同時に自宅で行う生活が突如始まることとなった。内閣府が2020年5月に行った「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」によれば、就業者の34.6%がコロナ禍でのテレワークを経験している（内閣府2020）。このテレワークという働き方は人々の通勤時間の軽減や家族で過ごす時間の増加をもたらした（内閣府2020）一方で、突如働く場と生活の場が同一となることでさまざまな困難も生じさせた。

仕事と家庭の両立と社会的実践に関する理論として境界理論がある。Clarkによれば、人は日々仕事と家庭という2つの領域を行き来し、望ましいバランスを作り出すために物理的、時間的、心理的側面で仕事と家庭の境界線を形成している。この境界線周辺では、家庭で仕事を行う者は家庭という場において家族や仕事のやり取りを頻繁に行うといった2つの境界の浸透が起こる。さらに、この境界は葛藤を生み出す場ともなる（Clark 2000）。コロナ禍により生じた生活の場と労働の場が同一になるという急激な変化は、人々の家庭領域と仕事領域を混ざり合わせ、人々が形成してきた2つの領域の境界やバランスを大きく変動させると考えられる。本稿は第1回目の緊急事態宣言下で働く女性に起きた仕事および生活の変化、さらに、それにより生じた問題と問題解決のために行われた実践を個人の語りから明らかにすることを目的とする。

本稿の構成は以下の通りである。第2章は、コロナ禍における人々の働き方、生活の現状を既存の調査によって概観し、その後ワークライフバランスおよびテレワーク研究を整理する。第3章では本調査の概要について述べ、第4章で働く女性の仕事と生活はどのように変化したのか、さらに変化により生じた問題と問題解決のために用いられた資源をインタビューより明らかにする。第5章は、緊急事態宣言による働き方の変化やコロナ禍を経験したことが働く女性のキャリア観およびライフプランにどのような影響を与えたのかを分析する。第6章では、緊急事態宣言下における働く女性に起きた仕事および生活における変化を考察し、第7章でまとめとする。

2. コロナ禍での労働とワークライフバランス

2-1. コロナ禍における労働と生活

テレワークに関する調査は2002年度より国土交通省によって実態調査が行われてきた。コロナ禍以前にテレワークを行う者の割合は、2019年に国土交通省が行った「平成31年度（令和元年度）テレワーク人口実態調査」によれば、雇用者が14.8%、自営業主が20.5%と一定の割合に留まっていた（国土交通省2020）。しかし、コロナ禍により急激にテレワークへと働き方が変化する中でさまざまな研究機関による大規模な調査が行われている。本節ではこれらの調査結果よりコロナ禍における働き方を概観する。

まず、緊急事態宣言直後の人々の働き方の変化について、パーソル総合研究所は緊急事態宣言前（2020年3月）および宣言後の4月10日から12日までに2回行われた調査によって明らかにしている。調査によれば、緊急事態宣言後時点でテレワークの実施率は正社員全体で27.9%であり、そのうちはじめてテレワークを経験した者は68.7%と多くの人々が緊急事態宣言下ではじめてテレワークを経験している。さらに、4月7日に緊急事態宣言が出された地域（東京、神奈川、埼玉、千葉、大阪、兵庫、福岡）とその他の地域と比べて緊急事態宣言が出された地域のテレワーク実施率が顕著に高くなっている（パーソル研究所2020a）。

また、急激なテレワークへの変化は働く人々にさまざまな問題を生じさせる。緊急事態宣言直後のテレワークの問題点として、「運動不足を感じる」（73.6%）が最も高く、つづいて「テレワークでできない仕事がある」（60.2%）、「プリンターなどの必要機材や仕事に適した椅子や机がない」があげられている（パーソル総合研究所2020a）。さらに、コロナ禍以前にテレワークを経験した者と今回はじめてテレワークを行った者を比較すると、はじめてテレワークを行った人は「仕事に集中できない」と答えた割合が約15ポイント高く、コロナ禍において急遽テレワークを行うこととなった人々は、物理的環境や心理面、業務内容などさまざまな側面において困難を感じていることが読み取れる。加えて、労働時間の変化について労働時間がテレワーク以前と比較して「減る・やや減る」（33.2%）と「増える・やや増える」（23.1%）が一定数の割合を占め、労働時間は増加した層と減少した層の2極化していることが指摘されている（パーソル総合研究所2020a）。

人々の働き方や生活の変化はテレワークの実施だけではない。第1回目の緊急事態宣言以前の3月2日より全国の小中、高等学校、高等専修学校、また特別支援学校の臨時休業が要請されたことで、家事と仕事に加えて子どもの世話も同時に自宅で担う必要が生じた。パーソル総合研究所の調査において、テレワークをしながら子供の世話をして

いる割合は未就学・小学生の子を持つ親で高く、また女性に偏っていることが指摘されている（パーソル総合研究所 2020 a）。加えて、全国での緊急事態宣言解除後の 2020 年 5 月末に行われた第 3 回調査において、テレワークによる困りごととして「働きながら子どもの世話をする」をあげる割合が 4 月と比較して 10 ポイント以上増加し、特に未就学児を抱える層と女性で回答率が増加しており、長期にわたる育児と仕事の両立で負担が増加していることが示された（パーソル総合研究所 2020 b）。

また、コロナ禍は個人のキャリアの選択肢においても影響を与える。パーソル総合研究所の調査によれば、独立・起業、フリーランス志向が宿泊業や飲食サービス業や男性に強まっている一方で、副業志向は派遣社員や契約・嘱託職員、女性というコロナ禍による収入減少が大きい層に強まっていることが明らかになった。さらに、専門性の高いスキルを身に付けたいという意識や学び直し志向の強まりも指摘されている（パーソル総合研究所 2021）。

このようにコロナ禍は人々の仕事の領域のみならず生活の在り方にも大きな影響を与え、さまざまな困難を生じさせている。大規模な量的調査に示される社会の変化とともに個々の働く女性に起こった具体的な生活領域・仕事領域の変化、および変化により生じた問題と問題解決のために行われた実践を個人の語りから明らかにする必要があると考えられる。

2-2. ワークライフバランスに関する先行研究

仕事と家族の調和という考えは、1990 年代、主に育児期における女性の育児と仕事との両立という意味合いで使われてきたが、その後徐々に男性や独身者も含めて考えるワークライフバランスの概念に包括されてきた（山口一男 2009）。その中で、日本におけるワークライフバランス研究は企業で雇用される者のワークライフバランスの現状や課題、企業の取り組みに関して数多く蓄積されている（大石亜希子 2011；坂本和靖 2011；武石恵美子 2014；武石恵美子・松原光代 2014）。企業におけるワークライフバランス概念は仕事と仕事以外の生活を同程度に重視することや少子化対策として「既婚女性のための子育て支援」と捉えることや仕事中心の社員のライフスタイルを否定するものであるという誤解があるが（佐藤博樹・武石恵美子 2010）、雇用者の望ましいワークライフバランスの状態とは、「会社や上司から期待されている仕事あるいは自分自身が納得できる仕事ができ、なおかつ仕事以外でやりたいことや取り組まなくてはならないことにも取り組める状態」（佐藤博樹 2011：2）であり、多様なライフスタイルや生き方を受容する概念とされる。

仕事と私生活の 2 領域に着目した研究は大きく 3 つの潮流に整理される。1 つ目は、仕事と私生活の相互の影響に注目した研究であり、代表的なものに個人の中で一方の領

域がもう一方に影響を与える「スピルオーバー」や家族や職場メンバーにも影響を及ぼす「クロスオーバー」概念がある⁽¹⁾。2つ目は「ライフキャリア」や「バウンダリーレスキャリア」「越境的学習」のように個人の成長もしくは組織の発展への関心から仕事以外の活動の有効性に注目した研究である。そして、3つ目に仕事と私生活の境界管理に関する「バウンダリー・マネージメント（境界管理）」研究がある（松浦民恵 2020）。この境界管理に関する理論について、Clark は、人は日々仕事と家庭という2つの領域を行き来し、望ましいバランスを作り出すために物理的、時間的、心理的側面で仕事と家庭の境界線を形成しているという。この境界線周辺では、家庭で仕事を行う者は家庭という場において家族や仕事のやり取りを頻繁に行うといった2つの境界の浸透が起こる。この境界は葛藤が生じる場でもあることも指摘されている（Clark 2000）。この境界理論において、個人が仕事と私生活の境界をどのように設定するか、設定の仕方によってどのような影響があるかが主な問題関心となっており、境界管理が問題になるホワイトカラー層を中心に研究が蓄積されている（松浦民恵 2020；久保隅綾 2018）。コロナ禍において、突如在宅で仕事を行わざるを得なくなった人々にとって、この仕事と生活という2つの領域の境界管理はより重要な課題といえよう。また、ワークライフバランスに関する既存の研究では、企業に雇用されている雇用者の現状や課題、企業の取り組みに関する研究が多く行われているが、個人事業主や経営者の働き方も多様なライフスタイルの1つであり、雇用者と同等に現状を把握する必要がある。

2-3. テレワークとワークライフバランス研究

産業化により、労働者は企業に雇用されることで働く場と生活の場が分かれるという「職住分離」と、同じ時間帯に一斉に仕事を行うという勤務時間の「同期化」が生じ、労働者の生活時間は通勤時間と労働時間によって規定されるようになった。さらに、生活の場と仕事の場の分離では働く者が固定された勤務場所に通勤して労働を行うものであったが、通信技術の発達により仕事や生活に応じて多様な勤務場所を選択できるようになりつつある。このテレワークには、自宅で仕事を行う在宅勤務や通常の勤務場所以外での就業を可能にするサテライトオフィスやリモートオフィス、就業者が勤務場所を自由に選べるモバイルワークがある（佐藤博樹 2020）。

このテレワークという働き方は社会や企業、働く個人にさまざまなメリットをもたらす。たとえば、社会においては感染症拡大の抑制という効果がある（佐藤栄一郎 2020）。企業にとってはオフィスの削減や通勤・移動費用の削減に加え、多様な人材が活躍できるダイバーシティ経営や仕事と家庭の役割を両立するための企業の取り組みの1つでもある（山口一男 2009；佐藤博樹 2020）。個人においては、通勤者より勤務時間が減少することや、時間を柔軟に調整できることで余った時間を余暇や家事・育児など

に充てることができ、ワークライフバランスに貢献するというメリットがある。その一方で勤務時間が柔軟であることで私生活との境界の曖昧化や長時間労働といったデメリットも指摘されている（佐藤栄一郎 2020；佐藤博樹 2020）。

前節で示したように、コロナ禍以前テレワークという働き方は一部の人々の働き方であったが、緊急事態宣言下においてどのような働き方を望むのかという個人の意思にかかわらず、人々は急遽テレワークをはじめることとなった。このような状況下において、人々の生活や仕事、意識はどのように変化したのであろうか。本稿は第1回目の緊急事態宣言による在宅勤務、外出自粛、学校の休校といった仕事と生活を取り巻く社会の急激な変化において、以下の3点を中心に分析を行う。第1に働く女性の仕事と生活はどのように変化したのか、第2に変化により生じた問題と問題解決のためにどのような資源が活用されたのかを明らかにし、緊急事態宣言下における働く女性の仕事と生活領域の境界管理とその実践を事例から示す。そして、第3に緊急事態宣言による働き方の変化やコロナ禍で働き生活するという経験が働く女性のキャリア観やライフプランに与えた影響、コロナ禍という経験を彼女らがどのように意味づけたのかを明らかにする。

3. 調査の概要

本調査は、緊急事態宣言下における女性の働き方と生活の変化の実情を把握するため、首都圏および大都市に居住し⁽²⁾、第1回目の緊急事態宣言中の2020年4月17日から宣言解除後の6月3日までの期間にテレワークを行っていた女性にオンラインでのインタビュー調査依頼を行い、協力が得られた10名に1人当たり1時間～2時間のインタビュー調査を行った。主なインタビュー項目は、職業、家族構成、緊急事態宣言下で

表1 インタビュー対象者の概要

ID	年齢	業種	従業上の地位	婚姻状況	子ども(数)	働き方	
						コロナ以前	緊急事態宣言中
A	40代	一般社団法人 事務局	正規雇用	既婚	2人	職場に出勤	テレワーク
B	20代	情報通信業	正規雇用	既婚	なし	職場に出勤	テレワーク
C	20代	小売り	会社経営	未婚	なし	テレワーク	テレワーク
D	20代	損害保険業	正規雇用	既婚	なし	職場に出勤	週1,2日出勤
E	20代	銀行業	正規雇用	既婚	妊娠中	職場に出勤	週1,2日出勤
F	30代	放送業 記者	正規雇用者	既婚	2人	テレワーク	育休延長中
G	30代	教養・技能教授業 (ヨガインストラクター)	個人事業主	既婚	妊娠中	職場に出勤	県内のみ出勤、オンライン
H	30代	コンサルティング業、	会社経営	未婚	なし	テレワーク	テレワーク
I	30代	化粧品販売、 インテリア製造・販売	会社経営	既婚	1人	テレワーク、出勤	テレワーク、週3,4日出勤
J	20代	コンサルティング業	会社役員	既婚	なし	テレワーク	テレワーク

の働き方の変化、ワークライフバランスの変化およびライフプランおよびキャリア観の変化である。なお、本調査は一般社団法人 WELLE ME と共同で調査を実施した。インタビュー対象者の概要は表1の通りである。

4. 緊急事態宣言下における仕事とワークライフバランス

緊急事態宣言下において、生活の場で働くこととなった女性の仕事と生活はどのように変化したのだろうか。まず、緊急事態宣言下におけるテレワークへの移行と初期に生じた問題について述べ、労働時間の変化を類型化する。その後、ワークライフバランスの変化とコロナ禍で生じた問題の解決法について述べる。

4-1. 働き方の変化 –テレワークへの移行–

表1に示したように、緊急事態宣言以前にテレワーク経験のある者は5名と、本調査の対象者は2019年に行われた国土交通省の調査と比較して、コロナ以前よりテレワーク経験者の割合が高いといえる。また、緊急事態宣言下において1週間のうち1日も出勤しないという完全にテレワークを行う者は10名中5名であった。10名中4名は週1、2日の出勤を伴うテレワーク勤務をしていた⁽³⁾。なお、F氏はインタビュー当時職場に復帰予定であったが、居住地区の保育園が休園となり、子どもを預けることができないため育児休業を延長している⁽⁴⁾。テレワークへの移行においては、企業に雇用されている者はD氏のように4月の中旬まで毎日通勤をし、その後は時差出勤やシフト制で出勤するというように段階的に働き方の調整がおこなわれていた。

次にテレワークへの急激な移行に伴ってテレワーク開始直後に生じた困難について述べる。コロナ禍以前よりテレワークを行っていた者はパソコンやデスク、通信環境といったテレワークに必要な物理的環境が整っていたため、大きな葛藤なく完全にテレワークに移行していた。一方で、コロナ禍以前、勤務先やコワーキングスペースで仕事を行い、仕事と生活の場が完全に分かれていた者においては生活の場と労働の場が同じになることでさまざまな戸惑いや困難が生じていた。テレワーク開始初期に生じた困難として、テレワークを行う物理的環境の未整備があげられる。インタビュー対象者からは緊急事態宣言により急遽テレワークを行うこととなったが、自宅にテレワークを行う物理的環境が整っていないことで生じる困難が語られた。夫婦ともにリモートワークとなったB氏は、家で仕事を行うための機材や設備がなく、会社より支給されたテレワークのための一時金を使い、まず机と長時間家庭用の椅子に座るためのクッションを購入することから始めたと語る。B氏の周囲においても、自宅に仕事をする環境がなく、ベッドの上にアイロン台をのせて仕事を行う、またはトイレで長時間仕事をする者もおり、

慣れない環境下でのテレワークが続くことで腰痛などの身体的症状が現れる対象者もみられた。さらに、B氏は夫婦で仕事を行う場所を寝室とリビングに分けてリモートワークを行っているが、お互いの声や音が聞こえるため現在の居住環境でリモートワークを続けていくことの難しさを語った。

また、多くのインタビュー対象者がZOOM等のオンライン会議アプリを使用してテレワークを行っているが、自宅で夫婦が同時にオンライン会議を行うことや子どものウェブ授業と同時にオンライン会議を行うことでインターネットの速度が落ち、会議中に動画が途切れる、音が聞こえなくなることが生じていた。インタビュー調査を行った第1回目の緊急事態宣言下では、テレワークがいつまで続くか予想がつかない中で個人がどこまで自宅の環境を整えるべきか戸惑いがあることも語られた。このように緊急事態宣言下において、先行研究でも指摘されるように、テレワークを行うための機材や通信環境などの物理的環境の未整備、さらに家庭と仕事の場という物理的領域が重なったことで生じる困難さが明らかになった。

4-2. 緊急事態宣言下での労働時間の変化

緊急事態宣言下において、インタビュー対象者の労働時間の変化は「減少」「大きく変化なし」「増加」の3つのタイプに分類された。

(1) 労働時間が減少

労働時間の減少が見られた者には3つのパターンが見られた。第1は、緊急事態宣言を受けて在宅勤務や自宅待機となったが、会社のパソコンといった機材の不足や自宅で行うことができる業務が限られている者である。第2は、緊急事態宣言下で休業や営業自粛を行った業種の者である。たとえば、フリーランスでヨガ講師をしているG氏は緊急事態宣言下で勤務先のフィットネスジムやヨガスタジオが営業自粛となり、対面でのレッスンを休止することで労働時間が大きく減少している。第3は、経営者のようにコロナ禍以前から長時間労働を行っていた者である⁽⁵⁾。たとえば、経営者であるC氏はコロナ禍以前より労働時間が長く、1日5件の対面での打ち合わせを行い、仕事の連絡に対しては入浴中であっても返事をするほど仕事と生活の領域が交じり合って生活していた。現在では、会食や対面での会合もなく、平日の食後に映画を見るといったゆとりが生まれたことが語られた。このように、以前より長時間労働を行い仕事と私生活の境目のない生活を送っていた者にとってはコロナ禍による会食や対面での打ち合わせが消失したことで私的な時間が生まれていた。

(2) 労働時間に大きな変化なし

コロナ禍以前よりテレワークで働いていた者にとっては、緊急事態宣言下でも働き方や生活に大きな変化はなく、取引先やコワーキングスペースへの移動時間が無くなった

ことで睡眠時間が増加した者もいた。D氏は通勤時間の1時間を睡眠時間に当てることで以前より健康的な生活になったと語る。また、在宅での長時間労働を抑制するしくみとして会社の勤務管理のシステムがあげられる。金融保険業に勤務するD氏は会社がオンライン上でパソコンにアクセスした時間を記録・管理しているため、所定の労働時間内で働くことを厳守していると語り、会社のシステムによって仕事と生活の時間的境界が管理され、テレワークによる長時間労働が抑制されている。

先行研究が指摘するように、本調査においてもコロナ禍において労働時間の減少が確認されたが、その一方で、週に数日会社への出勤を行っているインタビュー対象者からは出勤日と在宅日の業務量および労働時間に大きな差があることが語られた。金融・保険業の事務職であるD氏は出勤日と在宅勤務日の差について以下のように述べた。

(損害保険の事務は) 申込書も8割は紙ベースで行っています。個人情報に関することは(自宅に)持って帰ることができないので、在宅勤務の日はパソコンだけでできる仕事をして、出社した日はかなり忙しく8時30分に出社して夜の8時から8時30分までいることも多くあります。出社する日としない日で仕事の時間も質も大きく違います。

上記のように、D氏は個人情報の取り扱いなど自宅では行うことができない業務があるため、週に1日または2日の出勤日に業務が集中し、出勤日の労働時間がコロナ以前に比べて増加していた。さらに、D氏は出勤日の業務量の多さを考慮すれば今後テレワークを継続するとしても、週4日会社に出勤して週1日テレワークを行うことが理想であると語る。また、会社が支給する機材の不足から自宅で十分な業務が行えず、在宅で自宅待機のような働き方をしているE氏からも出勤日に業務量が偏り、労働時間が長くならざるをえないことが語られた。その一方で、E氏から働き方の変化による利点として、当日中に業務が終わるように取捨選択をしながら仕事を進める能力の向上があげられた⁽⁶⁾。

以上のように、テレワークと出社を混合して行う者にとっては、テレワーク日は労働時間が減少している一方で、出社しなければできない業務がすべて出社日に集中することで出社は長時間労働となり、働き方による労働時間の偏りが生じることが明らかになった。

(3) 労働時間が大きく増加

3つ目は、労働時間が大幅に増加した類型である。この類型はまず、緊急事態宣言以降自宅で仕事を行うことでかえって労働時間が大幅に増加した者が当てはまる。これは通勤や移動時間がすべて仕事に充てられることで1日の労働時間が2時間増加している者や、緊急事態宣言以降、雇用される企業全体が完全に在宅勤務になったことにより、チームのマネジメントを行う立場の者が業務報告や相談があればその都度対応するた

め長時間労働になっている。テレワーク下で長時間労働となった B 氏から、外出自粛が求められる中で外食などの気分転換も難しく、パソコンを開きながら食事をし、仕事の連絡が来るたびに迅速に返事を行わなければならないという意識から 24 時間仕事をする状況となりオンオフの切り替えが難しく大きなストレスを感じていることが語られた。このようなテレワークによる長時間労働化は先行研究と合致している。

また、この労働時間が大きく増加した類型には、マスクなどの衛生用品を取り扱っていた I 氏も含まれる。緊急事態宣言下においても発送業務を行うため出社していた I 氏は、「(コロナ禍以前は)朝 10 時までに出社し、子どもの保育園の迎えのため 17 時には退社していましたが、緊急事態宣言下で保育園が休園になり、実母が子どもを見てくれることで 21 時すぎまで残業していました」と語り、コロナ禍において需要が増加した事業を行う者は労働時間が大きく増加していた。

4.3. 緊急事態宣言下のワークライフバランス

第 1 回目の緊急事態宣言下において、多くのインタビュー対象者よりワークライフバランスが変化したことが聞かれた。以下では、既婚者における家事・育児の分担の変化、子どもを持つ女性における子どもの世話や教育という役割の増加、そして、コロナ禍で生じた問題解消のために彼女らが利用した資源について述べる。

(1) 夫の家事・育児への積極的参加

多くのインタビュー対象者から夫婦ともにテレワークになったことで、コロナ禍以前と比較して夫が家事役割を積極的に担うようになったことが語られた。たとえば、D 氏は緊急事態宣言以前、平日の家事を主に D 氏が担い、週末の料理を夫婦で行うというように夫婦間で 2 対 8 の割合で家事を分担していたが、緊急事態宣言下において夫が料理や掃除などを積極的に行うようになり、コロナ禍においてほぼ同等の割合を分担していると語った。さらに、妊娠中の女性においては夫が妻より多くの家事を担っている事例も見られた。子どもを持つ家庭においても、子どものオンライン授業や課題の援助を夫婦で交互に行うといった役割分担が行われていた。このようにインタビュー対象者においてテレワークは夫婦間での家事・育児の公平な分担を促進しているといえる。

(2) 休校による学校役割の増加と細切れの労働時間

特に子育て中の女性は、保育園の休園や学校の休校により在宅での勤務に加えて、子どもの学習の監督や生活リズムを維持する役割も同時に担うこととなり負担が増していた。学校は子どもにとって学習の場であるとともに、規則正しい生活を送るための生活リズムを整える場でもある。小学生の子どもを持つ A 氏や保育園に通う子どもを持つ I 氏からは、子どもは短時間しか集中することができないため、25 分勉強し 15 分休憩するというように学習時間の監督や生活リズムの管理も仕事や家事とともに担っているこ

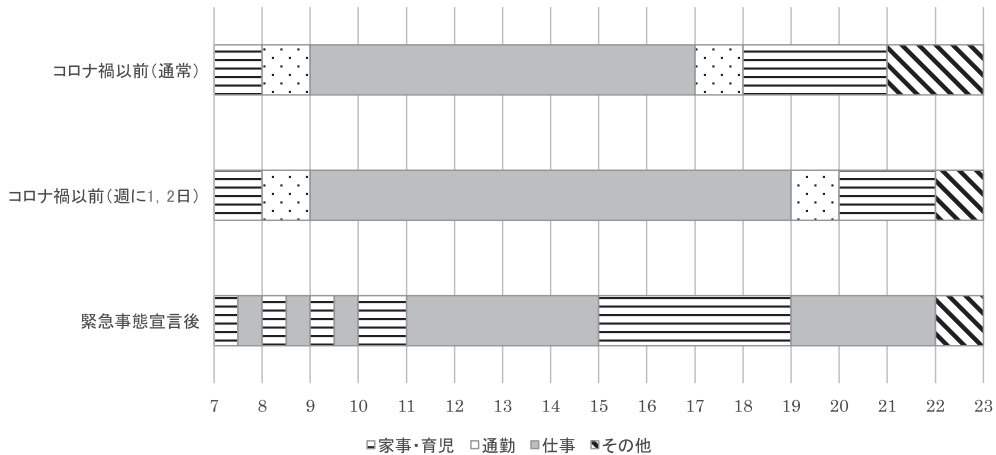


図1 A氏の一日のスケジュール変化

とが語られた。A氏は緊急事態宣言下において、最も大変なことは子どもの生活リズムを整えることであり、午前中は子どもの生活リズムを整えることを中心に行うため仕事は一日のタイムスケジュールの中で細切れになっていると話す。図1はA氏の一日のスケジュールをコロナ禍以前と緊急事態宣言下で比較したものである。

図1に見られるように、A氏はコロナ禍以前、仕事と生活の場が分かれ、連続した労働時間を確保し、朝と夜の決められた時間を家事・育児などの生活領域の時間に充てていた。しかし、緊急事態宣言下で出勤先のコワーキングスペースが閉鎖し、在宅勤務を行う中で仕事と家事・育児に加えて、子どもの生活リズムを整え、学習監督をするという学校の役割も新たに担うこととなった。これによりコロナ禍以前と比べて一日のスケジュールの中で労働時間が細切れになっている。A氏はコロナ禍以前と比較し家事や仕事の業務量は変化していないが、労働時間が細切れになることで密度が大きく異なると語った。さらに、緊急事態宣言以前、A氏にとっては通勤や仕事用の靴を履くという象徴的行為が仕事と生活領域の切り替えのスイッチの役割を果たしていた。しかし、一日のスケジュールの中で家事・育児、子どもの学習監督、仕事にメッシュ状に組み込まれることによりオンオフの切り替えという心理的境界管理の難しさが生じていた。

前述した保育園の休園による育休の延長に見られるように、保育園の休園や学校の休校は子どもを持つ女性の一日の生活リズムに大きな影響を与える。先行研究では、コロナ禍におけるテレワークで働きながら子供を世話することが長期化することで負担が増していることが示されたが、本調査でも同様の結果が確認された。特に未就学児や小学校低学年の子どもをもつ親にとって、家事や育児と仕事だけでなく、学習の監督や生活リズムの維持という学校の役割も果たすことで、物理的、時間的、心理的にも家庭と仕事が混じりあった境界領域が増大していることが明らかになった。

(3) 実家からの援助

緊急事態宣言下に生じる仕事と生活上での課題を克服するために、インタビュー対象者は同居する夫の協力に加えて、実母の援助を受けていた。I氏は出荷作業など出勤せざるをえない業務があり、子どもを実母に預けることでコロナ禍以前より長時間働き、緊急事態宣言下で増加した業務を行っていた。また、妊娠中のE氏は週に1,2日出勤せざるをえず、電車通勤による感染リスクに不安を抱えていた。そのため近隣に居住する在宅勤務中の実母に車で会社に送り迎えをしてもらうことや、多くの人が利用する会社の食堂での飲食を避けるため弁当を準備してもらうという支援を受けていた。感染症の流行により人との接触をなるべく少なくすることが求められる中で、家族や親族以外の第3者や市場サービス⁽⁷⁾に頼ることがためらわれ、コロナ禍におけるさまざまな困難を解決するために家族資源が使われていた。本調査の対象者は育児や通勤の援助が可能な家族が比較的近くに居住し、家族資源を活用することが可能であったが、近くに頼ることのできる人的資源がない場合、家事・育児と仕事を両立させることが困難となる恐れがある。

4.4. 仕事領域に属する他者との生活領域の情報の共有

前項で述べたように、仕事と生活の場が同一になることでインタビュー対象者個人の中での物理的、時間的、心理的境界が交じり合い、境界領域が増大していることが明らかになったが、緊急事態宣言以降、同僚や部下と1週間の中で1日も直接対面せずに完全にテレワークを行う者に、仕事領域に属する他者との関係においても生活領域の情報の開示や共有が見られた。企業でチームをマネジメントする立場であるB氏は、チーム内に子どもを持つ社員も多く、同じ東京都内に居住する社員の中でも居住地域、子どもの保育園や学校が私立か公立か、保育園に行くことができるかにより、個々の置かれる状況が大きく異なると語る。そのため同じ年齢の子を持つ社員でもみなが同じ状況にあるわけではなく、個々の生活状況を把握する必要があるという。たとえば、ある男性社員は日中配偶者が出勤を求められる職種であるため自宅にて一人で育児と仕事を行っていたが、こういった事情は本人に尋ねるまでわからず、社員がどのような状況下で働き、どれだけの時間働くことができるのかを把握しておかなければ働く姿が見えないため、「仕事をしていないのではないか」というネガティブな考えに基づいたコミュニケーションをする恐れがあるという。B氏は「完全にリモートワークになる以前は、社員の生活面での情報を知る必要性を一切感じていませんでしたが、改めて、『生活状況まで知っている人間関係』が大事です」と語った。本来社員の生活に関する情報は雑談のようなコミュニケーションを円滑にするための一部でしかなかったが、テレワーク下において相手を気遣う上で必要不可欠な情報となり、生活状況の把握の有無によって

社員同士のコミュニケーションの密度が変わるといふ。しかし、こういった生活領域の情報はプライベートな情報であるため、どこまで尋ねるべきか戸惑いがあることも語られている。

このようにコロナ禍以前はコミュニケーションを円滑にするための補助的な役割であった個人の私生活に関わる情報が、お互いに仕事をする姿が見えないテレワーク下においては、信頼関係を保つ上で重要な情報となり、生活領域に関わる情報を仕事領域に属する人々にお互いに開示することで円滑な人間関係を維持していることが明らかとなった。

5. 働く女性の意識の変化

未曾有のコロナ禍を経験することは、働く女性個人にとってキャリア意識やライフプランを見つめ直す契機となっていた。本章では、コロナ禍という経験が働く女性個人の意識に与えた変化をキャリア観、働き方の規範、そしてライフプランという3つの側面から分析する。

5-1. キャリア観の変化

(1) 今後のキャリアにおける葛藤 — 起業か、副業としての起業か —

コロナ禍により飲食業や宿泊業、観光業などの多くの企業や個人事業主が深刻な状況に陥った。インタビュー対象者の中にも取引先企業の倒産や苦境を目にしたことで、今後のキャリア観に大きな影響をうけた者がいた。起業志向であるB氏はコロナ禍で生じたキャリアプランの葛藤について以下のように語る。

(コロナ禍で) キャリアプランに大きい影響がありました。(今後) どうしたらいいのかは今でも考え続けています。(コロナ禍で私の) 周囲でも独立して飲食店をやっている知り合いも収入が0になり家賃を払えない状態で本当に苦しんでいる話をいろいろ聞くと、そういった(深刻な)レベルになることもあるのだなと思います、とても難しさを感じています。今後、子どもを産むことも考えていく中で、子育て中の給与を会社が負担するといった組織で働くことの強さを改めて感じたので、このまま一会社員を本業として(それに加えて)副業でいろいろと挑戦するスタイルも「もしかしたら女性としてベストなのかな」と思い始めたりしています。しかし、やはり自分のチャレンジとして、(独立や起業をして)何か自分でやってみたいという気持ちもとても強いので、そこをどうやって決めていくべきかということが今は指標もないのでとても悩んでいます。

上記のように、B氏はコロナ禍以前は勤務先の企業を離職し起業するというキャリアプランを描いていたが、コロナ禍を経験したことでこのキャリアプランに不安を感じ、

企業に雇用される利点を再認識したことで、副業としての起業も選択肢として考慮するようになった。その一方で「女性として」という語りがあり、コロナ禍はそれまでの一人として意識されていたキャリアプランを考える上で、ジェンダー意識を顕在化させる契機にもなっている。このように、起業志向の者にとってコロナ禍は自身の描くキャリアプランへの揺らぎを生じさせている。

(2) テレワークが可能であるという経験が与えるポジティブな変化

コロナ禍は起業というキャリアプランへの葛藤を引き起こす一方で、テレワークという働き方をした経験が妊娠中の女性に対しその後のキャリア観にポジティブな影響を与えていた。長期にわたる産休・育休は働く女性にとって、仕事を通じた社会とのつながりが突如切れることで不安や孤独を生じさせる。妊娠中の個人事業主である G 氏は、産後長期間仕事を休むことで社会とのつながりが切れるのではないかという不安を抱えていたが、緊急事態宣言中に自宅からのオンラインレッスンの配信を行ったという経験が「テレワークも可能である」という自信につながったと語る。産後子どもを伴う外出が難しい時期においても体調に合わせてテレワークやオンラインを利用して仕事を行うことで、社会とのつながりを確保することができると考え、不安が軽減されたことが語られた。このように妊娠中の女性にとって、テレワークの経験はテレワークやオンライン上で仕事を行うことで育児により外出が困難であっても社会とのつながりを保つことができること、また段階的に仕事に復帰することへの可能性として認識されている。

5-2. 内在化していた労働規範の再考

コロナ禍による働き方の変化はこれまで内在化されていた労働規範を再考する契機となっていた。緊急事態宣言による働き方の変化とそれに伴う意識の変化について、E 氏は以下のように語る。

特に妊娠してからは毎日出勤しなければならないことで体がつらい時がありました。また、コロナ以外の不安で言いますと、バリバリ忙しく働く妊婦さんが早期流産してしまったという話を結構聞いていますので、もし妊娠の初期や中期に（仕事が）忙しい時期が来てしまったらどうしようという不安がずっとあり、そういった不安を抱えながら毎日会社に行くのも精神的につらかったので、自分の体や家族の状況に応じて、もっとフレックスに働けた方が良いと思います。（今後も）おそらくこれからも仕事は続けていきますが、子どもが生まれたり子どもや家族優先でよりフレックスに仕事をしていきたいと思います。コロナ前は「復帰したらどうしよう」と考えていて、保育園に預けたり、母親にも手伝ってもらおうと思っていましたが、（現在は）そこはもっとせつかく有給なども与えられているので制度をフルに使うぐらい、もっと自分で自発的に働き方を柔軟にしていけばいいのかなと思っています。

このように、多忙な職場で働く妊娠中のE氏は長時間働く環境下で無事に出産し、子育てと仕事を両立していくことに大きな不安を抱えていたが、緊急事態宣言下で残業のない生活や出勤日に集中して業務を行うメリハリのある働き方をする中で今までの働き方を見つめ直し、ワークライフバランスの取れた働き方を志向するようになったと語る。さらに、多忙な職場において有給休暇などの制度を積極的に利用することはためられるものであったが、個人が望むワークライフバランス実現のために積極的に活用していきたいと意識が変化したことも語られた。このようにコロナ禍での働き方やそれに伴う生活の変化を経験したことが、それまで内面化していた長時間労働という組織の規範や毎日決められた時間に出勤するという労働規範、さらには周囲への配慮から制度を積極的に活用しがたいという制度利用への意識を考え直すことにつながっている。佐藤・武石はワークライフバランスを実現する個人が実現したいワークライフバランスを明確なものとし、それを実現するためのライフデザインに取り組むことがワークライフバランス実現のカギである（佐藤博樹・武石恵美子 2010）と述べているが、緊急事態宣言下での働き方の変化はそれまでの働き方規範を疑い、個人が実現したいワークライフバランスを明確化する重要なきっかけとなっている。

5-3. ライフプランへの影響、「生活者」としての意識

緊急事態宣言による働き方、生活の大きな変化はインタビュー対象者にキャリア観の変化だけでなく、個人の描くライフプランの変化や仕事を中心に生活してきた者にとって新たに「生活者」としての意識を生むきっかけとなっていた。たとえば、在宅でのオンライン会議は同僚の家庭の側面を目にする機会でもある。B氏はオンライン上で同僚の親としての姿を見ることで自身の今後のライフプランへの影響があったと語る。

一緒に仕事をしている方がお子さんと一緒にいたり、家族でわいわいしているところを普段あまり見る機会がないですね。そういうこと（仕事相手や同僚の家庭での様子）も肌で感じるが増えてきたので、（私は今まで）仕事だけで生きてきて、「仕事をずっとバリバリやっていきたいな」と思っていました、「家族っていいな」と感じるきっかけがとても増えているように思います。今まで子供が欲しいといったことは全く考えていませんでしたが、子どもについても考えなくてはいけないという意識が生まれました。…中略…ロールモデルになるような家族を見つけることもあります。全く仕事への意欲が落ちたわけではないのですが、（子育てや子どものいる生活について）考えることすらあまりなかったので、「こういう家族をつくりたいな」と考えることは、今までよりも増えたかもしれないと思います。

上記のようにコロナ禍以前は自身のキャリアを築くことを中心的に考え、子どもを持つという意識がなかったが、画面を通じて子どもを持つ家庭の様子や同僚の親としての

側面を目にすることで、ロールモデルとなる家族像を発見し、自身のライフプランを見直す契機にもなったことが語られた。さらに、A氏は今後のキャリア観に変化はないとしながらも、コロナ禍において生活と仕事が近接した日常を送る中で今まで「仕事人間」であったが、「生活者」としての自覚が芽生えたと語った。このように、テレワークによる生活と仕事の境界の浸透は仕事中心に生活してきた者にとって生活領域の重要性を認識し、ライフプランを再考する契機ともなっている。

6. 考 察

6-1. 他者との間の境界の浸透

本調査により、緊急事態宣言下においてテレワークを行う女性は仕事と生活の場が同一になることで、個人の中での物理的、時間的、心理的境界が交じり合い、境界領域が増大していることが確認された。しかし、緊急事態宣言下において週に1日も出勤しないという完全にテレワークを行う者たちの中では、個人の中での仕事と生活という2つの領域の境界の浸透だけでなく、同僚や部下という他者に対しても心理的境界の浸透が行われていることが明らかとなった。先行研究において、社員同士で働く姿が見えないため、テレワークは労働者に「仕事のプロセスや評価が適正に行われるのか」という不安を生じさせると指摘されている（パーソル総合研究所 2020 a）が、インタビューにおいても同僚や部下と働く空間を共有できないことで生じる「仕事をしていないのではないか」という不信感の解消と信頼関係の維持・構築のために仕事に関する情報だけでなく、社員個人の私生活に関する情報を開示するという他者との心理的境界の浸透が起きていた。テレワークを行う以前は、職場における同僚や部下の私生活に関する情報はコミュニケーションを円滑にするための補助的な位置づけであり、個人の生活領域について踏み込んだ話をするのはためられるものであったが、コロナ禍において個々人の働く環境や生活環境が大きく異なる中で、同僚や部下の働く環境を把握するために個人の私生活の状況を知ることがお互いに働く姿が見えない中で信頼関係を保つために大きく役立っている。また、オンライン会議などは同僚の私生活を垣間見る機会でもある。画面を通して同僚の仕事の側面だけでなく親としての一面を目にすることで、職場にロールモデルとなる家族像を発見し、仕事領域に属する他者が生活領域のロールモデルになっている。したがって、テレワークによって同僚との関係においても仕事領域と生活領域が相互に影響を与え合うクロスオーバーが起きていることも明らかになった。

このように、コロナ禍においてテレワークを行う人々は場や空間を共有しないことで生じるさまざまな困難を他者と境界を浸透させることで乗り越えていた。これはテレワーク下での人間関係維持・構築のために、明確に仕事とプライベートをわけて生活領

域に関する情報は仕事領域で他者となるべく共有しないというそれまでの規範を、お互いに働く姿が見えない中で信頼関係の維持・構築のために生活領域の情報も積極的に共有するという新たな規範に柔軟に変化させて対処するという人々の実践と捉えることもできよう。

6-2. 休校による学校役割の家庭内への内部化と労働時間の分割化

近代以降、社会的な制度として学校が誕生し、子どもの教育の中心は家庭から外部化された。学校は子どもにとって教科の基礎的な学力をつける学習の場であるとともに、規則正しい生活を送るための生活リズムを整える場でもある。しかし、緊急事態宣言下において、学校や保育園が休校・休園となったことで、子どもを持つ働く女性たちは学習指導する役割以外にも「子どもの生活リズムを整えること」や「一定時間学習する習慣をつける」役割も担うこととなり、外部化されていた機能が休校により再び家庭の中に内部化されるという現象が起こっていた。休園・休校によって新たに付加された子どものスケジュール管理や生活リズムの維持といった役割を仕事役割や家事役割と同時に担うことで働く女性の負担は増加している。これら複数の役割を果たすために、「人との接触を8割減らすこと」ことが求められていた緊急事態宣言下において、働く子育て期の女性は友人や知人、市場サービスには頼らず、同居する夫の協力に加えて実母という家族資源を積極的に活用していた。しかし、近隣に頼ることのできる家族がない場合働く女性の両立は困難になる恐れがある。

さらに、この複数の役割を同時に担うことは働く女性の一日の生活リズムを大きく変化させる。コロナ禍以前、職場と生活の場が分かれ、働く女性は定められた時間に働くことで物理的、時間的、心理的に生活領域と仕事領域を明確に分けていた。しかし、緊急事態宣言下において、複数の役割の遂行は働く女性に一日のスケジュールを子どもを中心に組み立てさせ、それ以外の時間で家事や仕事をやりくりさせる。それにより働く女性の労働時間は一日のスケジュールの中で細切れに配置される。労働者の労働時間は産業化により定められた労働時間に働くことが確立するまで、偶然の出来事や気晴らしのために中断されることもある非連続的な時間であり、労働時間と非労働時間の間にはっきりとした区別はなかった（Corbin 1995=2000）。緊急事態宣言下によるテレワークの実施と学校役割の付加は働く育児期の女性の仕事と生活の2領域を物理的、時間的、心理的側面においても交じり合わせ、非連続的な労働時間で働くことを余儀なくさせたが、規則正しく定められた時間で働くことが内在化された現代の労働者にとって、この分割された労働時間は、オンオフの切り替えといった心理的境界管理の難しさや、仕事と家事・育児、学校役割という複数の役割を同時に果たすことを求められるという葛藤を生み出している。しかし、この役割の増加より生じる困難は感染症の流行による休

園・休校のみに生じるとは限らない。働く育児期の女性にとって、春休みや夏休みという子どもの長期休暇も同様に子どものスケジュール管理や生活リズムの維持といった役割を担わせよう。働く育児期の女性が抱えるこの課題はコロナ禍における例外的な問題ではなく、一般的な問題として議論される必要があろう。

7. おわりに

本調査は新型コロナウイルス流行による緊急事態宣言下における女性の働き方と生活の変化の実情を把握するため、2020年4月に出された1度目の緊急事態宣言中および直後にテレワークを行い、大都市に居住する、女性10名（雇用者、個人事業主、経営者）にオンラインインタビューを実施した。

調査の結果、コロナ禍以前よりテレワーク経験のある対象者はテレワークを行う環境や機材が整備されており、緊急事態宣言下でも働き方や生活に大きな変化はなく、スムーズに完全なテレワークに移行していた。しかし、突如生活の場で労働することとなった者からは場という物理的境界だけでなく、時間的境界やオンオフの切り替えといった心理的境界においても生活領域と仕事領域の境界が消失、曖昧化したことによる戸惑いや困難さが聞かれた。

インタビュー対象者の労働時間の変化はコロナ禍以前と比べて、「減少」「大きな変化なし」「大きく増加」の3つのパターンに分けられた。ワークライフバランスにおいて、特徴的な変化は3点あり、1つ目は夫の積極的な家事・育児参加である。テレワークにより在宅時間が増えたことで夫が掃除や料理といった家事役割を積極的に担い、コロナ禍以前より家事・育児の分担がより公平に行われるようになっていく。2つ目の変化は、子育て中の女性は保育園の休園や学校の休校により在宅での勤務に加えて、子どもの学習の監督や生活リズムを維持する学校役割も同時に担うこととなり、負担が増加したことである。それまで家庭の外部で行われていた学校役割が家庭内に内部化されたことで、働く女性の一日のスケジュールは子どもを中心に組み立てられ、仕事の時間は一日の中で細切れに配置されていた。さらに、仕事役割と家事・育児役割、学校役割という複数の役割遂行にあたり、インタビュー対象者は同居する夫の協力に加えて、実母の支援を受けていた。しかし、本調査の対象者は育児や通勤の援助が可能な家族が近くに居住し、家族の援助を受けて家事・育児と仕事の両立を行っていたが、近隣に頼ることのできる人的資源がない場合、休園・休校下では家事・育児と仕事の両立が困難となる恐れがあることも指摘しておく。3つ目の変化は、コロナ禍を経験することによる今後のキャリアプランやキャリア観の変化である。企業で雇用される者はコロナ禍で個人事業や取引先の企業の倒産や苦境を目にし、起業か会社に雇用されながら副業を行うかと

いうキャリアプランへの葛藤が生じた一方で、妊娠中の女性にとって、テレワークが可能であったという経験がその後のキャリア観にポジティブな影響を与えていた。仕事を通じた社会とのつながりが産休・育休期間にとぎれることへの不安を抱えていた女性にとって、テレワークやオンライン上で仕事を行うという働き方は社会とのつながりを保ち、段階的に復帰するという新たな選択肢を認識するきっかけとなっていた。さらに、コロナ禍による残業のない生活や在宅勤務という働き方の変化はそれまで個人に内在化されていた長時間労働や毎日定時に出勤するという働き方を再考し、個人の実現したいワークライフバランスを明確化する契機ともなっていた。

以上のように、コロナ禍による人々の働き方および生活の急激な変化は働く女性がこれまで築いてきた仕事領域と生活領域の境界を交じり合わせ、境界の浸透を生じさせていた。境界では仕事と生活の両立をめぐるさまざまな葛藤が生じたが、夫の積極的な家事・育児参加や、家族資源の活用により解消が図られていた。さらに、この仕事と生活領域の境界の浸透は個人の中のみならず、社員間での生活領域の情報の共有に見られるように、他者との関係においても境界の浸透が見られたことが本稿の知見である。

最後に、今後の課題について述べる。コロナ禍において飲食業や宿泊業、観光業といった業種は深刻な影響を受けているが、本調査の対象者にはこれらの産業に従事する者は含まれず、深刻な状況下で働く女性の現状を把握することができなかつたため、今後の調査の課題としたい。

注

- (1) スピルオーバー概念には2つの側面がある。1つ目はワーク・ライフ・コンフリクトに見られる仕事と家庭の役割葛藤という否定的な影響であり、2つ目は複数の役割の遂行による人間的な成長といった肯定的な影響という側面である（高村静 2014）。さらにこの仕事と生活の領域の影響は個人の内部にとどまらず、他者にも影響を与える「クロスオーバー」も生じる。このクロスオーバーに関して特に夫婦間での影響が研究されている（加藤容子・金井篤子 2007；高村静 2014）。
- (2) C氏は緊急事態宣言以前より九州地方の離島に出張に行き、インタビュー時も同地に滞在し新規事業の企画準備を行いながら、テレワークを行っていた。
- (3) I氏は2つの会社を経営しており、コロナ以前より居住地である大阪府のインテリア製造・販売の会社と化粧品販売の会社の2社に必要なに応じて出勤していた。たとえば、2社ともに毎日出勤する週や、1社を週3日、もう1社を週2日出勤するといったように状況に応じて出勤を行い、関東にある化粧品販売の店舗へはコロナ禍以前より完全にリモートワークを行っていた。I氏は4月は出荷作業では出勤をしていたが、5月は週2日のテレワークを行っている。
- (4) F氏は居住する地域の保育園が緊急事態宣言下で休園となったことで、インタビューを行った5月初旬には復職予定であったが、育休を延長せざるを得なくなった。F氏の職種はポストが非常に希少であり、第1子の出産時は産後3か月で復職している。
- (5) フリーのヨガインストラクターであるG氏はインタビュー時、オンラインで月に3つの講座を受け持っている。G氏は複数のフィットネスジムやヨガスタジオでレッスンを行っているが、フィットネスジムでは営業自粛期間のレッスン料の6割の保証がある一方で、場所を借りているヨガスタジオでは受け持つ講座が開かれないことでG氏の収入は大幅に減ったことが語られた。さらに、緊急事態宣言

下で多くのヨガスタジオが臨時休業を行う中で、個人経営のヨガスタジオでは生活のために人数制限をした上でレッスンを行わざるを得ない者も少なくないと語った。G氏自身は配偶者の存在が経済的、精神的に大きな支えになっているが、もし独身であれば経済的に大きな不安を抱えているであろうと語った。この語りから単身者のフリーランスや個人事業主はコロナ禍により経済的、精神的に大きな影響を受けていると考えられる。

- (6) インタビューの中で、E氏は仕事のやりがいや仕事満足度は出勤した日の方が自宅待機の日に比べて高いと語る。テレワーク以前はその日のうちに任された業務を終えなければならないことで仕事に追われる感覚を持ちながら働いていたが、業務を取捨選択することで自律性を感じ、仕事へのやりがいや満足度を感じていることが語られた。
- (7) インタビューの中で、家事代行サービスを利用しているのはコロナ以前より利用していたF氏のみであった。緊急事態宣言下において、インタビュー対象者のからは昼食を作る代わりに弁当を購入するといった家事の軽減の工夫が見られたが、家事代行サービスの利用といった外部のサービスの新たな利用は行われていない。

参考文献

- 大石亜希子 (2011) 「企業の両立支援策と労働時間——組合調査による分析——」『ワーク・ライフ・バランスと家族形成』樋口美雄・府川哲夫編、東京大学出版会、149-171。
- 加藤容子・金井篤子 (2007) 「共働き夫婦におけるワーク・ファミリー・コンフリクト-『クロスオーバー効果』と『対処行動の媒介緩衝効果』の吟味-」『産業組織心理学研究』20(2)、15-25。
- 久保隅綾 (2018) 「乳幼児を持つ共働き夫婦の ICT 利用と仕事と家庭の両立への影響」『労働社会学研究』19: 20-42。
- 国土交通省 (2020) 「平成 31 年度 (令和元年度) テレワーク人口実態調査-調査結果の概要-」『国土交通省』<https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001338554.pdf>, 2021 年 4 月 16 日取得。
- 坂本和靖 (2011) 「両立支援制度が男性の生活時間配分に与える影響」『ワーク・ライフ・バランスと家族形成』樋口美雄・府川哲夫編、東京大学出版会、217-237。
- 佐藤栄一郎 (2020) 「テレワークの推進とその効果～感染症抑制、生産性向上、ワークライフ・バランス～」『財務総研スタッフレポート』20, 財務総合政策研究所、1-10。
https://www.mof.go.jp/pri/publication/research_paper_staff_report/index.htm, 2021 年 6 月 20 日取得
- 佐藤博樹 (2011) 「序章 ワーク・ライフ・バランスと働き方改革」佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』勁草書房、1-26。
- 佐藤博樹 (2020) 「第 5 章 勤務場所の柔軟化：在宅勤務などテレワーク」佐藤博樹・松浦民恵・高見具広『働き方改革の基本』中央経済社、105-129。
- 佐藤博樹・武石恵美子 (2010) 『職場のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞社。
- 内閣府 (2020) 「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」『内閣府』<https://www5.cao.go.jp/keizai2/manzoku/pdf/shiryu2.pdf>, 2021 年 4 月 16 日取得。
- パーソル総合研究所 (2020 a) 『新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査』
<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/research/assets/telework.pdf>, 2021 年 6 月 18 日取得。
- (2020 b) 『第三回 新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査』
<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/research/assets/telework-survey3.pdf>, 2021 年 6 月 18 日取得。
- (2021) 『第四回 新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査』
<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/research/assets/telework-survey4-1.pdf>, 2021 年 6 月 18 日取得。
- 松浦民恵 (2020) 「第 6 章 働き方改革と生活改革」佐藤博樹・松浦民恵・高見具広『働き方改革の基本』中央経済社、131-148。
- 文部科学省 (2020) 「萩生田光一文部科学大臣臨時記者会見録 (令和 2 年 2 月 28 日)」『文部科学省』,
https://www.mext.go.jp/b_menu/daijin/detail/mext_00039.html, 2021 年 4 月 16 日取得。
- 山口一男 (2009) 『ワークライフバランス-実証と政策提言-』日本経済新聞出版社。
- 高村静 (2014) 「第 8 章 ワーク・ライフ・バランス実現に向けた環境マネジメント」佐藤博樹・武石恵

- 美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会, 245-258。
- 武石恵美子 (2014) 「女性の仕事意欲を高める企業の取り組み」佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会, 15-33。
- 武石恵美子・松原光代 (2014) 「男性の育児休業」佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会, 97-124。
- Chesley, N., 2010, "Technology use and employee assessments of work effectiveness, workload, and pace of life", *Information, Communication & Society*, 13(4), 485-514.
- Clark, S. C., 2000, "Work/family border theory: A new theory of work/family balance", *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Corbin, Alain, 1995, *L'avènement des loisirs 1850-1960*, Paris : Aubier. (=2000, 渡部響子訳『レジャーの誕生〈上〉』藤原書店.)

Work-life Balance of Teleworking Women under a Declared State of Emergency in Japan

Rieko Ikeda

To understand the actual circumstances regarding changes in women's work and life under a declared state of emergency due to the COVID-19 pandemic, I conducted online interviews with 10 women who lived in large cities in Japan and teleworked during and immediately after the state of emergency was declared in April 2020. It was found that those who teleworked for the first time after the declaration of the state of emergency exhibited confusion and difficulty associated with working, and the boundary between work and life became blurred. In addition, the burden on women in the child-rearing phase increased because they had to take on the role of supervising their children's learning and daily life concurrently due to school closure. However, the teleworking experience had a positive impact on pregnant women as they gradually returned to work and reconsidered the norms of long working hours that they had internalized.

Key words : Telework, Under a declared state of emergency, Work-life balance, Border, Working women