

7. ライフイベントと在宅勤務について

7-1 回答者のライフイベント状況

表 2：子育て・介護中（n=281）×性別カテゴリー		<性別全体の割合>
女性	211（75.1%）	<37.0%>
男性	65（23.1%）	<24.5%>
その他・選択しない	5（1.4%）	<15.6%>

表 1 は、「同居家族がいる」と回答した人に聞いた現在の子育て・介護の状況である。子育て・介護に携わっている（48.6%）/いない（51.4%）の回答は約半数ずつであった。またこの 281 名の内、介護に携わっている人は 16.7%、さらに子育てと介護のダブルケアである割合を算出したところ、30 名（10.7%）であった。

表 1：子育て・介護状況（n=578）	
子育て・介護中である	子育て・介護中ではない
281（48.6%）	297（51.4%）

表 2 は、子育て・介護中と回答した人と性別カテゴリーのクロス集計表である。子育て・介護中と回答した職員の 7 割以上が「女性」であった。一方回答者全体の性別ごとの割合でみると、各項目 2 割弱から 3 割強は子育て・介護に携わっていることが分かる。

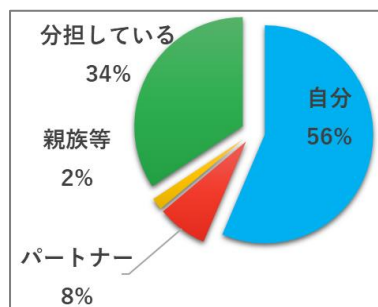


表 3：子育て・介護の主な担い手（n=281）×性別カテゴリー				
	自分	パートナー	分担している	親族等
女性（n=211）	151（71.6%）	5（2.4%）	55（26.1%）	3（1.4%）
男性（n=65）	6（9.2%）	18（27.7%）	39（60.0%）	2（3.1%）
その他・選択しない（n=5）	1（25%）	0	4（75%）	0

グラフ 159 子育て・介護の主な担い手
(n=281)

グラフ 19 は、子育て・介護の主な担い手を聞いたものであり、表 3 は性別カテゴリーとのクロス集計表である。

子育て・介護中と回答したうち、半数以上は主な担い手が「自分（56%）」であると回答、次いで「分担している（34%）」の回答が多かった。また表 3 の通り、「女性」がケアの主な担い手となっている状況がある。本学の「男性」職員は、「分担している」との回答が 6 割であるが、一方で、3 割は「パートナー」が主な担い手であると回答している。

必ずしも家事・育児を分担することが正しいわけではない。しかしなかにはワークとライフのバランスをとりたいと考えている人もいだろう。今回、子育て・介護の主な担い手がパートナーであると回答した人も、下記のような理由から在宅勤務を今後も継続したいと回答している。

【在宅勤務を選択したい理由（子育て・介護の主な担い手は「パートナー」） 一部抜粋】

○生後 3 ヶ月の子どもと 1 週間終日一緒に居れたことは通常の勤務では考えられず、とても貴重な時間であった。現在の在宅勤務の環境では業務パフォーマンスは落ちるが、家に居なければいけないが業務も休めないという場合もあるので、その際に年休を取得したが実際は仕事しているという状況は改善されるため。

- 出勤時間が無くなったことにより、朝の時間帯の家事を行うことができ、ワークライフバランスの実現にプラスとなった。
- 子どもとの時間も増え、仕事と家庭のバランスが整えられた

職員のワーク・ライフ・バランス維持のためにも、また「ワンオペ育児/介護」を防止するうえでも、在宅勤務は必要な制度であるといえるだろう（ほかにも「以前は平日 9 割私でしたが、コロナ以降平等に分担ができるようになってきました」といったケースも）。

7-2 ライフイベントと在宅勤務について

ライフイベント（特に子育て）中の在宅勤務については、「仕事に集中できない」という調査結果もあり⁽¹⁾、当然のことながら、在宅勤務がすべての職員のワーク・ライフ・バランスを維持できるものではない。今回の筑波大学でのアンケートにおいても、「休校中の子どもがいたため、集中できなかった」、「子どもが家にいる状況では仕事と育児と両方中途半端になるので無理」といった理由から、在宅勤務は選択したくないという意見も出ている。

しかし現在子育て・介護中と回答した人の内、75.4%は、コロナ終息後も在宅勤務を「選択したい」/「ライフイベントの際に選択したい」と回答している。選択したい理由を見るに、“常に育児・介護をしながら仕事をするため”ではなく、子どもが病気・休校・学校行事等の際に休みにせずに対応したいという理由が多い。

	子育て・介護中	子育て・介護中ではない
選択したい	147 (52.3%)	124 (41.8%)
ライフイベントの際には選択したい	65 (23.1%)	72 (24.2%)
選択したいが業務的に困難	41 (14.6%)	72 (24.2%)
在宅勤務は選択したくない	28 (10.0%)	29 (9.8%)

【コロナ終息後も在宅勤務を選択したい理由〔子育て・介護中〕 自由記述より】

- 子どもの学校行事等で時間休を取りたい場合などは、在宅勤務で対応した方が、往復の通勤時間等を削減できるから。
- 家事、育児と業務の両立を意識できるため。今回は一時的な在宅勤務であったため、保育園やパートナーとの調整ができず、結果として在宅での家事育児との両立が困難となったが、今後在宅勤務が定常化すれば、それをもとに調整ができる。
- 子が熱発などで休みにってしまった場合でも、育児（看護）をしながら業務ができるとよいと思った。特に未就学児は急な休みや早退が多いので、フレキシブルに勤務体制を変えることができるととても助かる。
- より流動的な働き方(必要な時に、自宅から 2 時間勤務等)ができると、育児への対応がもっと楽になるから。現在は午前中学校行事があると、全日休暇を取得するか、時間休で対応し、午後から出勤ということになるが、在宅が可能になれば、午後は在宅というスケジュールを組める。これまでも休暇中であっても、メール対応や緊急対応などをしていたが、在宅可となれば有難い。

また、現在子育て・介護中ではないと回答した人のなかにも、子育て・介護の際はもちろん、職員自身の療養等の際にも、在宅勤務制度が利用できれば業務が続けられるという理由から、ライフイベントの際には選択したいと回答している。

【コロナ終息後も在宅勤務を選択したい理由〔子育て・介護中ではない〕 自由記述より】

- 家族の看護等で在宅が続くときは在宅で勤務ができると、職場の周りの方にかかる負担が軽減できると思うので。
- 家族や本人の病気・ケガ時など、家を離れがたいが本人が仕事（デスクワーク）はできる状況の時に欠勤なくて済む。

⁽¹⁾ 中井なつみ、「在宅勤務 65%が『育児で仕事中断』両方はムリと悲鳴『朝日新聞デジタル』(2020 年 5 月 15 日)
(<https://www.asahi.com/articles/ASN5H51FNN5GUTFL00D.html>)

○自宅にしながら仕事ができる環境は将来、親の介護などで必要になるかもしれないので、選んでくれたら良いと思う。

今回のコロナ渦対応の在宅勤務は、学校が休校であったり、家族全員が在宅であったりと、平時とは異なる家庭環境下での実施となったが、それでも、子育て・介護中の職員の7割以上は、在宅勤務がワーク・ライフ・バランス維持のためには有効な働き方であると認めている。

しかし重要なのは、働き方を選択できる、という点である。在宅勤務は、子育て・介護休暇を不要とするものではないし、在宅勤務はしたくない、という人もいる。「子育て・介護中の人の働き方はこうだ」と決めつけることなく、各自の状況や業務に合わせた働き方が選択できるようにしていくことが求められている。

8. 結論/今後の課題

新型コロナウイルス感染症拡大防止策として全学的に在宅勤務を実施した。アンケートから、今回の在宅勤務では通常勤務よりも効率よく業務が行えたという方から、業務がほとんど行えなかったという方まで様々な結果が明らかとなった。また本アンケートより、下記のように、今後も続くだろう新型コロナウイルス感染症防止策としての在宅勤務についての意見・要望と、本来の働き方改革としての在宅勤務についての意見・要望とがそれぞれ見えてきた。

【コロナ対応としての在宅勤務について】

- ① 大学として在宅勤務に関する方向性・ルールを示してほしい。
- ② 在宅勤務をコロナ禍の対応・取組として続けるのであれば、そのためのPCやインターネット環境の整備等はサポートしてほしい。
- ③ 書類や押印の電子化、学内専用システムの利用範囲の拡大など、新しい生活様式・働き方に対応した制度・システムを導入してほしい。

【働き方改革としての在宅勤務について】

- ① 週1～3日程度の在宅勤務が選択できるようにしてほしい。
- ② ライフイベントの際には、時間休等も併せて利用できるなど、柔軟な形で働けるようにしてほしい。
- ③ 通勤時間が短縮され、家事・育児に使う時間が増える。ワーク・ライフ・バランスにつながる。

7月時点では、新型コロナウイルス感染症は猛威をふるい続けており、出勤者を減らす、会議等のオンライン化はしばらく続くだろう。急場しのぎとしてではなく、リスク対策としても、ワーク・ライフ・バランスの視点からも、在宅勤務の制度化を検討していく必要がある。またそれに伴う新しいルール・ツールの導入も検討すべきである。

ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンターでは、今後も関係所管と協力しながら、大学全体のダイバーシティ環境を推進していく所存である。