

# コロナ禍による就労環境の変化が、働く母親へ与えた影響

— 女性の活躍を可能とするパラダイムシフトの出現 —

ミライフ 代表  
西山 裕子

同志社大学大学院 ビジネス研究科 教授  
山下 貴子

## 要約

日本企業では、管理職に占める女性の割合が国際的に見ても低い。原因の一つが、女性が子どもを育てながら昇進することの困難さである。しかし2020年初頭から新型コロナウイルスが流行したことで、リモートワークが急速に普及した。本研究では、環境変化が子どもを持つキャリア女性にもたらした影響と課題を明らかにし、今後の働き方についてモデル化を行った。

調査対象の12人の働く母のほとんどは、環境変化を好意的にとらえていた。①勤務「場所」ではなく業務への「適性」が基準に、②男性社員と働く条件が同等に、③育児時間取得のための短時間勤務が解消、等を評価していることが明らかになった。家庭においても、①配偶者との関係強化、②家事育児との両立、③子どもとつながり強化など、肯定的に受け止めている。リモートワークやIT推進による効率化が、仕事の質の向上やワーク・ライフ・バランスの改善に寄与していた。コロナによる経済不安や収入ニーズも、昇進意欲への動機づけとなっていることも明らかになった。消費者行動については「食」「住」「趣味や自己投資」など巣ごもりを通じた自己啓発への出費の増加が示された。

## キーワード

新型コロナウイルス、働く母親、リモートワーク、昇進意欲、消費者行動

## I. 問題意識

総務省「労働力調査」によると、2000年頃から共働き世帯が専業主婦世帯を数で抜き、2021年では共働き世帯は125万世帯と専業主婦世帯の2.2倍となった。2016年には女性活躍推進法、2018年の働き方改革関連法が施行され、結婚・出産後も働き続けることが普通となりつつある。しかしながら2021年時点での女性管理職の割合は、役員21.4%、部長相当職7.8%、課長相当職10.7%であり（厚生労働省の雇用均等基本調査より）、政府が掲げる30%以上の女性管理職の目標割合にはまだ遠い。世界経済フォーラムが発表した2022年版ジェンダーギャップ報告書では、日本は146か国中116位と長らく主要先進国の中で最下位が続いており、「管理的職業従事者の男女比」の不均衡が課題となっている。

日本女性の働き方に関する研究は、勤続が困難な理由として男女の役割固定など社会的・文化的な原因を挙げ

るものが多い。仕事と家事育児の両立が困難であることが、離職を促し昇進の機会を逃す要因となっていた。しかし2020年初頭からコロナ禍の状況にあって、社会が大きく変化している。子供を持つキャリア女性にとっても、働き方や勤労意識について大きなエポックを迎えていることは明らかである。そこで本稿では働く環境の変化がもたらした影響と課題を明らかにし、今後の働き方についてモデル化を行うことにした。

## II. 先行研究

これまで日本においては、共働きであっても、家事育児の役割は女性に偏りがちであった。総務省（2017）の「平成28年社会生活基本調査」によると、6歳未満の子どもを持つ夫婦の育児・家事関連時間は、週平均で妻が7.34時間であるのに対し、夫はわずか1.23時間である。内閣府男女共同参画局（2017）は、「先進国中、最低の水準であ

る」としている。一方、久保（2017）は、2013年に行った、千葉県保育園児の保護者1118世帯（核家族）の分析で、妻が非正規よりも正規雇用の夫の方が家事も育児も頻度が高く、夫の労働通勤時間が長い方が家事も育児も頻度が低いと明らかにしている。大内（2016）は、男女雇用機会均等法成立以降（1985年）に入社した女性総合職・基幹職の10年におよぶ追跡調査を基に、キャリア中期で直面する問題を分析した結果、「企業における将来のキャリアの方向性が見いだせること」に加え、「ワーク・ライフ・バランスが取れること」が就業継続の上で重要であるとした。

2020年初頭から新型コロナウイルスが世界的に感染拡大し、従来からの働き方のスタイルに劇的なパラダイムシフトが起こった。ローテーション勤務やリモートワーク、オンライン会議などが一般的となり、これらに関する研究も海外では急速に進んでいる。Alon et al. (2020) は、米国の状況について分析し、学校や保育所の閉鎖により家庭内育児の必要性が増す中、リモートワークやフレックスなどの柔軟な働き方により、夫婦間の分業が将来的にも変化する可能性を指摘した。Del Boca et al. (2020) は、イタリアにおいてコロナ前後の夫婦の家事育児について分析し、育児については分担傾向があるものの、配偶者の働き方にかかわらず家事育児のほとんどは女性が担っていることを示した。しかし男性は、配偶者がリモートワークでない場合、育児に時間を費やす傾向があると示した。

全面的な自粛が進む中、生活者の意識も変化している。博報堂生活総合調査（2020）によれば、「在宅勤務が認められるようになるとうれしい」が、40.1%（2018年より+3.5ポイント）また、「男性でも育児休暇をとるべきだと思う」は47.9%（+7.3ポイント）と、コロナ前より上昇している。久我（2021）によれば、在宅勤務などのテレワークを利用していない業種は医療や福祉、宿泊、小売等、出勤の必要な業種が多く、雇用形態はパート・アルバイトなどの非正規雇用者の割合が高いことを示した。一方、小寺（2020）によると、日本においてリモートワークが可能な業種はホワイトカラーを中心におよそ3割あるといい、内閣府の2022年調査でも、テレワーク実施率は全就業者の30.6%に達している。また、通勤時間も節約できることから可処分時間も増えている。総

務省（2017）「2016年社会生活基本調査」によれば、通勤などを含む移動時間は平日1日当たり平均85分で、リモートワークになればほかの用途に使える可処分時間となる。

先行研究や調査を踏まえると、コロナ禍によるワーク・ライフ・バランスの変化で、子どもを持つ働く母、特に正社員のキャリア女性（総合職・基幹職）の生活や意識も確実に変化していることが予測される。しかしそれらの女性について、「新しい働き方」に即した研究は未だ数が少なく、本稿の貢献は意義あるものと考えた。彼女達の環境変化や働き方への意識の変化、それに伴う消費者行動の変化を明らかにすることが、本研究の目的である。

### III. 実証分析

#### 1. 調査対象と調査方法

先行研究と問題意識に基づき、インタビューフローを設計した。事前に質問項目を送り、後日、半構造化インタビューを行った。調査期間は2022年7月25日～8月6日で、一人につき30分～1時間のインタビュー（11人はオンライン、1人は対面）を行った。対象者は、34歳から49歳の女性で、全員が12歳以下の子どもを持ち、末子が6歳以下である。12人中7人が1000人以上の大企業に勤める総合職であり、5名は学校・公的機関・ベンチャー等の専門職・基幹職である。係長や主任はいるが、課長以上の管理職はいない。12人中9人が週に1度以上リモートワークをしている。配偶者がしているのは6人。12人のうち5人が大学院卒、7人が大学卒と、全体に高学歴である。全員が新卒後に就労し、育休を経ながら現在まで就業を継続している。新卒入社した会社に現在も勤めているのは半分の6人であり、残りの6人のうち、5人はコロナ前に転職、1人はコロナ後に転職している。

表一I 調査対象者の属性

ID	年齢	最終学歴	子どもの年齢	勤務先の業種	従業員数	コロナ前と比べた業績	所属部署	現在の職位	就労状況	配偶者のテレワーク
X1	34	大学	5	情報, 広告	1000人以上	良くなった	営業	チームリーダー (係長)	フルタイム	していない
X2	34	大学	6.1	工作機械メーカー	1000人以上	良くなった	人事	一般職 (主任)	出社日は30分時短。在宅時はフルタイム	している
X3	36	大学院	6.3	医療, IT	10人	横ばい	事業開発	=	フルタイム	している
Y1	36	大学	9.6.3	地域金融機関	1000人以上	横ばいもしくは悪化	本部 (個人金融統括部署)	指導職 (主任)	フルタイム	していない
X4	36	大学院	8.5.0	教育	1000人以上	一次悪化したが回復	マーケティング	一般社員	フルタイム	していない
X5	38	大学院	8.6	企画	9人	良くなった	調査	一般社員	フルタイム	している
X6	38	大学	4.2	部品メーカー	1000人以上	一次悪化したが回復	原価企画	係長 (組合員の中では一番上)	フルタイム	していない
X7	39	大学	4.2	研修, 情報	5人	横ばい	管理	=	業務委託	していない
X8	40	大学	4.2	ハウスメーカー	1000人以上	横ばい	ダイバーシティ推進部	主任	フルタイム	していない
Y2	40	大学院	8.6	公務員	100人	一次悪化したが回復	児童相談所, 障害児者施設勤務	=	朝30分時短	している (単身赴任中)
X9	41	大学	6.4	ハウスメーカー	1000人以上	良くなった	広告宣伝部	主任	夕方1時間時短。働ける日はフルタイム	している
Y3	49	大学院	6.3	学校	50	横ばい	教員	一般教諭	フルタイム	している

ID: 「リモートワークをしている」はX, 「していない」はY。

質問項目は、下記のとおりである。就労環境の変化や感情、回答の背景や意図、言外の理由などを幅広く、深く掘り起こすことを試みた。

表—2 インタビューフロー

課題	調査項目	質問項目	目的・意図
1. 基本属性	あなたについて、年齢や学歴、職歴など	①お名前 ②居住地域 ③現在の年齢 ④最終学歴 ⑤職歴（簡単に）	働く母としての属性を確認する。特徴的な点があるか？学歴や職歴で、興味分野や特徴を理解する。
2. 家庭の状況	現在の家族や子どもの状況	①家族構成（同居する家族、実家が近いかなど） ②結婚した年齢、③第一子を出産した年齢、④同居するお子さんの年齢 ⑤自分の育児休業の取得経験・回数（例：あり。2回など） ⑥夫の育児休業の取得経験・回数 ⑦夫の家事育児に対しての関わり	家族の状況、子どもの年齢や育児休業取得の有無、配偶者の育児休業取得の有無や、家事育児への関わり度合いを理解する。
3. 外注サービス利用実態と可能性	家事代行やベビーシッターの利用状況	家事育児サービスの利用の有無や種類 ①育児サービス（ベビーシッターなど）、家事代行（掃除、料理など） ②使っている場合は内容、頻度、料金 ③使っていない場合は、その理由	家事育児の外注サービスの利用実態を把握し、その理由は？
4. 住居の状況	賃貸か持ち家か	①お住まいの種類（賃貸、持ち家、社宅、など） ②持ち家の場合のみ 購入した時の自分の年齢	持ち家の状況、購買力やこだわりなどを理解する。
5. コロナの影響	どのような影響があり、どう感じているか	コロナ以前（2020年2月頃）と比べて、現在、あなたの働く環境は全般的にどうなりましたか？ 非常に良くなった（5）、良くなった（4）、どちらとも言えない（3）、悪くなった（2）、非常に悪くなった（1）の5段階評価で、どれでしょうか。 ①全般 ②会社全体 ③所属部署 ④仕事の内容 ⑤配偶者との関係 ⑥子どもとの関係	まずは数字で評価してもらい、その理由や背景を深掘りしていく。
6. 職業観	働く動機	なぜあなたは、仕事をしているのですか？働く動機として重要なことは？ コロナ禍での変化は？	働く動機や理由、いつから思ったか、環境、コロナ禍での変化など、幅広く理解する。
7. 勤務先の状況	現在の働く環境、今後の昇進意欲	①仕事でのリモートワークの利用頻度（週に何回か） ②会社の規模（従業員数） ③コロナ禍での業績（悪くなったなど） ④ワーキングマザーに理解はありますか ⑤女性管理職は職場にいますか ⑥あなたの現在の職位（一般職、係長など） ⑦最終的にになりたい職位	勤務先の規模や、女性管理職の有無、ワーキングマザーの理解度など、職場環境が働く動機に関係するか？ 現在どの程度の昇進意欲があるか？その理由や背景は？
8. 転職意向、副業の有無	現在の環境から変化したいか希望の程度、副業への関与や興味	①現在、どの程度転職したいと思っていますか ②副業はしていますか（している場合、その内容）、会社は許可をしていますか	現在の仕事から変わりたい、転職を希望するかを理解。副業の現状についても把握する。



9. 自由に使える額や分野	1か月に自由に使えるお金、年収の変化	①自由に使える一か月のお金の額 ②あなたと、あなたの夫の年収は、コロナ前と比べてどうなりましたか（増えた・減った・変わらない）	経済状況、コロナでの影響について理解する。
10. 消費者としての実態・ポテンシャル	衣食住などのニーズ	コロナ前と比べた出費額の変化 ①衣、②食、③住、④化粧品やエステ、⑤趣味や自己投資、⑥交際、⑦子どもの教育、⑧娯楽・レジャー	どのようなこだわりがあるか、満たされないニーズがあるかを掘り起こす。
11. 現在の悩み	悩んでいる事	今、悩んでいることはなんですか。いくつでもお選びください。 ①仕事の内容 ②仕事の量 ③キャリアの転換 ④働き方 ⑤お金の問題 ⑥子育てについて ⑦子どもの教育 ⑧夫婦関係 ⑨親の介護 ⑩家事の効率化	働く母が関心を持つテーマについて興味レベルを聞く。

## 2. 分析方法

12人の調査結果は文字起こしを行った後に、M-GTA (Modified Grounded Theory Approach) によって分析し、概念ごとに分析ワークシートを追加して、最終的に22のワークシートを作成した。次節では【 】で抽出された概念を表す。その結果をもとに、コロナ禍での働く母親の意識の変化、生活環境、家庭や職場の状況や課題などの関係を図式化して、概念モデルを考察する。

## IV. 分析結果

### 1. 仕事や家族への意識変化

#### (1) 働く環境への意識変化

まず、コロナ禍前と比べた全般的な働く環境への意識について尋ねたところ、12人中7人が「非常に良くなった」「良くなった」と評価した。残りの5人も「どちらとも言えない」としつつ、良い点についてもいくつか挙げていた。「良くなった」と考える主な理由として、以下の三点が抽出された。

第一に、【働く「場所」ではなく仕事への「適性」が業務配分の基準になった】ことである。オンライン化により勤務場所ではなく適性や必要性に応じて業務が組まれるようになった。具体的には、遠隔地のメンバーとのチームを編成したり、商談へ他の支店の人にオンラインで同席してもらうことが可能になった。関西に居住しながらオンラインで業務可能な東京にあるベンチャーに転職した人もあり、場所を問わず仕事の選択肢が増えた。また、オフィスに出勤していると

きは別フロアの人に話すのは手間がかかったが、コロナ禍でITインフラが整備されたことにより、気軽にチャット機能を使い連絡がとりやすくなったという意見もあった。コロナ禍以前には、オンライン会議やリモートワークは重要な会議、対顧客に向き合う場面では不適切とされており、生徒、保育園や行政等の利用は技術的にも無理と考えられていた。しかしウィズコロナの時代になって、オンラインやリモートワークを受け入れざるを得なくなり、勤労者のマインドもポジティブに変化したことで一気に効率化が進んだ。

第二に、【男性社員と働く条件が同等になった】ことである。リモートワークを認めている会社でも、以前は条件付きであり、子育てや介護に関わる人への福利厚生の一つとされていた。しかし全員がリモートワークになることで勤務条件は均等になり、オフィスで働いているという事実だけで勤務評定が決定されることがなくなった。また、オンライン化による会社全体の出張の減少で、これまで出張を引き受けられなかった子育て中の女性社員の負い目が減っていることも示された。さらに家族がコロナに感染したり濃厚接触者になったことで男女問わず会社を休むことが増え、休むこと自体のハードルが低くなった。社員の年齢や性別、職位に関係なく、働く条件が均等化されたといえる。

第三に、通勤時間削減によって【育児時間取得のための短時間勤務が解消された】ことである。リモートワークで通勤の必要がなくなったことで、短時間勤務からフルタイムに戻った人が二人いた。出社とリモートワークを組み合わせている場合、在宅の日のみフルタイムで残業もこなすなど勤

務時間を増やしている人もいた。子どもが保育所や学校を休んでも自宅で看ながら働くことが可能である。リモートワークは、オフィスに出勤する場合と比べて仕事の時間調整がしやすいということが示された。

一方で、ネガティブな意見も二点抽出された。

第一に、【コミュニケーションの質の悪化】である。地域金融機関などは、対面の方が深い話ができ営業も成約につながる事が多く、コロナ禍にあっても対面することに価値を置いている。しかし緊急事態宣言が出ると個別面談もできず、オンライン面談や、集会形式のセミナーもやりにくくなり、業務に差し支えたと考えている。また、その他の業種でも、リモートワークだと同僚が何をしているのか分からない、一度も会ったことがないチームのメンバーもいて、コミュニケーションがとりづらいという声があった。

第二に、【コロナ感染予防の負担増】である。医療機関で勤務している人は、消毒や換気などの作業負担が増えた。リモートワークもできないため、感染者が出た時の人員調整、活動制限などの困難に直面している。また、子どもの感染・濃厚接触・保育所の休業により、出勤ができず仕事ができないという声もあった。リモートワークのできない職場では、コロナ禍の職場環境は厳しさを増しているという結果が示された。

## (2) 配偶者や子どもとの関係変化

配偶者との関係は、12人中9人が「良くなった」、3人が「変わらない」であった。子どもとの関係は、12人中1人が「非常に良くなった」、5人が「良くなった」、6人が「変わらない」と回答している。配偶者との関係は好転している人が多く、子供との関係も半数は好転していた。そのように考える理由として、以下の二点が抽出された。

第一に、【配偶者との関係や協力の強化】が挙げられた。6人の夫がリモートワークをしており、家にいる時間が増えることで協力体制が組めた、子どもとの触れ合いも増加したという意見が示された。小学生の子どもを帰宅時に家で迎えるために、在宅で仕事をする日を夫婦交代で調整している例もあった。また、「家族運営のパートナーとして頼りになる存在だと改めて思えた」という声もあった。夫がリモートワークでなくても、自分がリモートワークであることで時間と気持

ちの余裕ができ、夫との関係が良くなったという人もいた。

第二に、リモートワークで仕事ができると、【家事育児との両立がしやすくなる】ことが挙げられた。子どもが休んでも仕事ができ、小学生の場合、「おかえり」と言ってあげられること、習い事に連れて行くことが可能となる。

最後にネガティブな意見であるが、【保育所や学校が休みになった際の子供への影響】に不安を感じているという意見もあった。十分な遊びや家庭学習ができていないのではないかと、習い事やお友だちと遊ぶのも控えているので心身の発達が心配、と危惧していた。

## (3) キャリア像の変化と昇進意欲

次に働く意義を尋ねたところ、【働くことが好き】、【自己成長】、【収入】、【社会貢献】の四つの概念が抽出された。【働くことが好き】は、コロナ禍以前から仕事が好きで、仕事自体が報酬であるとの考えである。仕事を通じて楽しい、ワクワクできることが重要とされる。【自己成長】では、仕事を通じて人と出会い成長することを実感している。コロナ禍以前には、「海外赴任や海外出張をしてみたい」という夢が叶ったことを挙げていた。【収入】は、子どものためにもお金が必要、働く動機の一つは収入、というものであるが、コロナで職がなくなる人もいる中、収入が得られることのありがたみを改めて感じているという意見も聞かれた。【社会貢献】では、働くことで社会に貢献できている、役に立っていることが、働く動機であるという考えである。特に医療や教育、研修、公務員などは、その面が強かった。コロナで以前より社会貢献意識が強まったとしている。

今回の調査対象者12人中10人が、「職場はワーキングマザーに理解がある」とし、10人の職場に「女性管理職」がいる。昇進意欲については、将来管理職になりたいと考える人は12人中4人であり、その理由としては【女性管理職のロールモデルがいる】、【権限増につながる】、【育児のための収入増を期待】ということが動機になっている。また、コロナ禍を経て【経済不安の強まり】という概念も抽出され、収入増加への期待が昇進意欲につながっていることが示された。勤務先の業績については、12人中4人がコロナ前より「良くなった」、3人が「一時悪化した回復」、4人が「横ばい」一人が「横ばいもしくは悪化」であり、比較

的問題のない人が多かった。自分の年収についても、短時間勤務の解消や昇給や昇進で「増えた」が5人、「変わらない」5人であった。配偶者の年収は、残業が減ったため少し「減った」人が2人いたが、他は「変わらない」か、定期昇給などで「微増」であった。つまり【経済不安の強まり】を昇進意欲の理由に挙げた人も、コロナ禍で実際の収入が減ったことが理由ではなく、不測の事態や将来への備えとして昇格昇給を望んでいることがわかった。

## 2. 消費者行動の変化

最後に消費者行動の変化を尋ねたところ、外出自粛やテレワークによって「衣料」「化粧品やエステ」「交際」「娯楽・レジャー」などの出費が減った人がほとんどであった。一方、在宅期間が増えることで、「食」「住」の出費を増やすケースが見られた。また、過半数の対象者が、「趣味や自己投資」の出費を増やしていた。オンラインでの講座やイベントの機会が増え、働く母にとっては以前より参加しやすい学びの場ができています。ビジネスセミナー（14万円）、コーチング（40万円）、起業塾（60万円）などかなり高額セミナーを受講している。キャリア女性のように経済力のある層は、コロナ禍においても自己投資に関する出費を惜しまない傾向が示された。

## V. 考察

これまでの分析より、働く環境の変化がもたらした影響と課題を明らかにし、今後の働き方や意識の変化についてモデル化を行った（図2）。

コロナ禍は働く母親にとってエポックメイキングな意識変化をもたらした。その原因はこれまでワーク・ライフ・バランスの障害とされていた事象が解消されたことにある。正社員でテレワークが可能な仕事においては、「場所」という働く母にとっての障害からの解放、男性と同条件で力を発揮できる可能性等が見いだされた。家庭内においても、特に配偶者がリモートワーク可能な場合、家事育児（特に育児）の分担が進むことが確認できた。母親自身も、子育てと仕事の調整がきき、可処分時間の増加から自己投資へのモチベーションも高まった。働く意義や昇進意欲への動機づけも強まっていることが示された。

図1-1 コロナ前と比べた出費の変化（12名の回答 %）

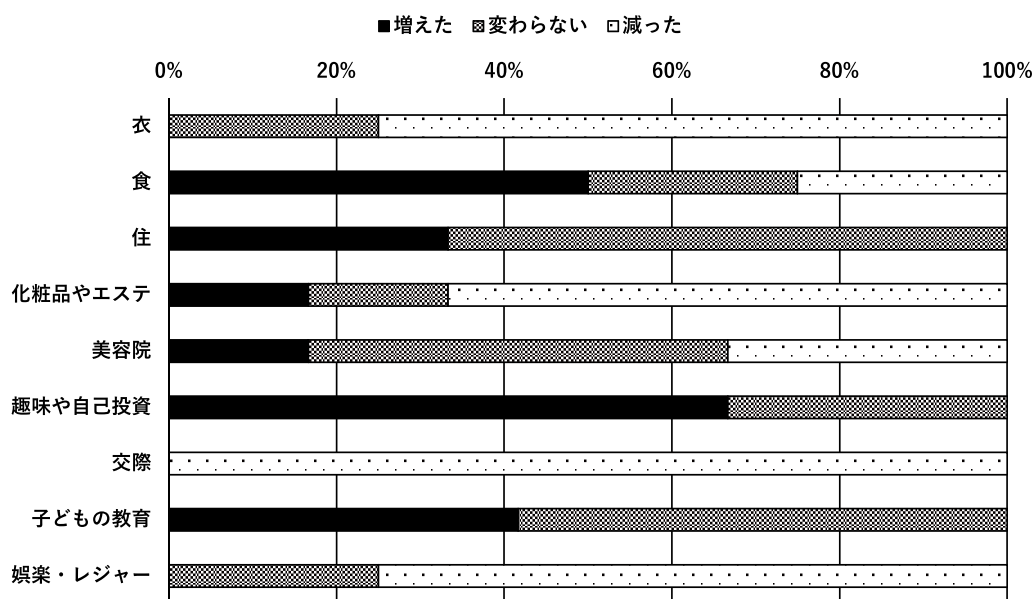
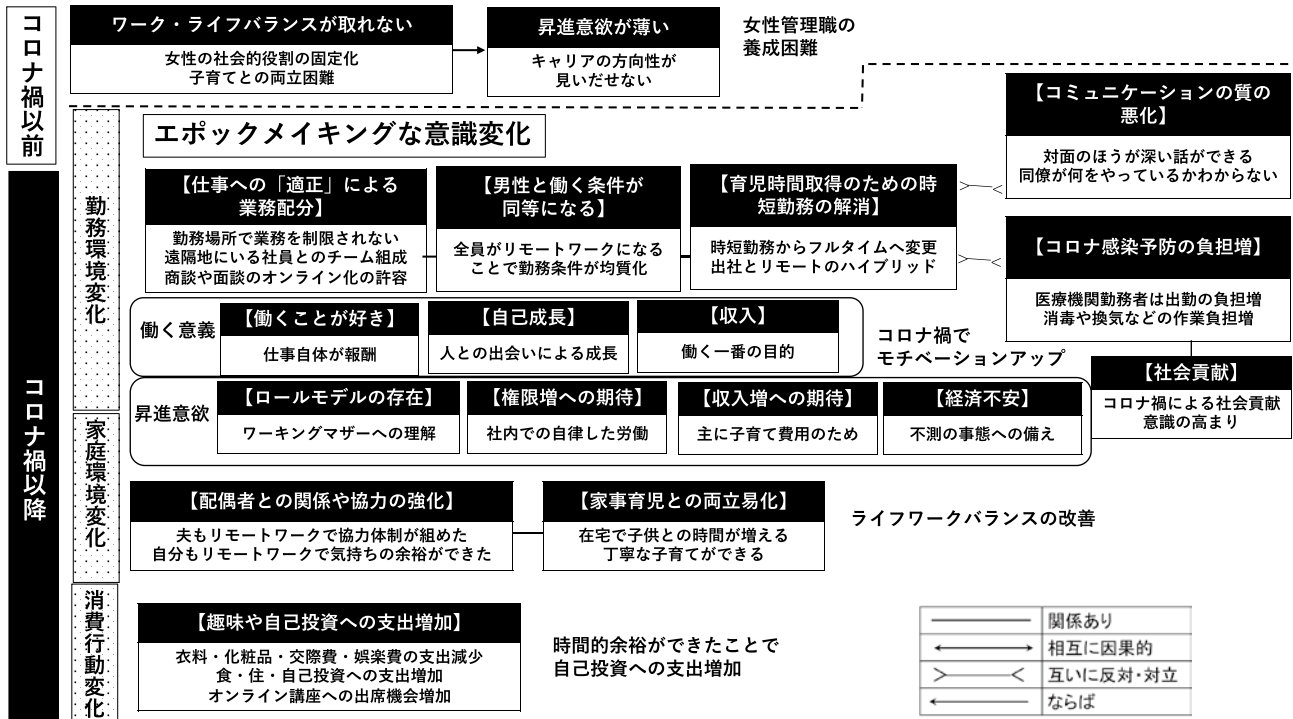


図-2 概念モデル



## VI. 本稿の限界

本稿にはいくつかの限界が残っている。第一に今回の調査は、「子持ちの母親向けに開催された講座に参加した女性」という、限定した対象者に行い、数も12人に過ぎない。日本において、テレワーク実施率は全就業者の30.6%（内閣府2022年6月調査）に過ぎない中、12人中9人（75%）がテレワークをしている（配偶者は12人中6人の50%）という点も、働く母の全体像とは言えない。全員が、大学・大学院卒業後から育児休暇を取得して仕事を続け、キャリア意識の高い層であると言える。しかしながら、このような女性は、多数派にならないとしても、企業の経営幹部層になる可能性は高い。その収入や購買力から、注目すべき消費者になる可能性がある。また本稿では育児との両立に注目したが、今後は介護との両立に悩む幹部女性も増えてくるであろう。彼女たちの働き方が変われば、生活様式も変わり、消費行動も変わる。今後、同様の調査を量的・質的の両面から継続的に行い、ポスト・コロナの新しい働き方の変化をより精密に追跡していきたい。

## 謝辞

今回の企画に協力いただいた「子連れMBA」の運営の方々、忙しい中インタビューに快く応じてくださった、働く母の皆様へ感謝申し上げます。

## 引用文献

### 論文

- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., Tertilt, M. (2020) The Impact Of COVID-19 On Gender Equality. National Bureau Of Economic Research, Working Paper 26947 <http://www.nber.org/papers/w26947> (2022/8/15 アクセス)
- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., & Rossi, M. (2020) Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of economics of the household*, 18(4), 1001-1017.
- 石井加代子, 中山真緒, 山本勲 (2021) 「コロナ禍初期の緊急事態宣言下におけるリモートワークの実施要因と所得や不安に対する影響」, 労働政策研究・研修機構



小寺信也 (2020)「リモートワークはどこまで進むか」『みずほインサイト』, みずほ総合研究所

久我 尚子 (2021)「ウィズコロナ・ポストコロナの消費者像～「新型コロナによる暮らしの変化に関する調査」基礎研レター (2021/7/2)『ニッセイ基礎研究所』, <https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=68139?pno=3&site=nli> (2022/8/15アクセス)

久保桂子 (2017)「共働き夫婦の家事・育児分担の実態」『日本労働研究雑誌』

大内章子 (2016)「大卒女性ホワイトカラーの中期キャリア:均等法世代の総合職・基幹職の追跡調査より」Business & accounting review 9, 85-105

大谷碧 (2021)「緊急事態宣言下における共働き夫婦の家事・育児時間の変化 — 子どもを持つ夫婦のテレワーク状況を考慮して—」リクルートワークス研究所, Works Discussion Paper No.50

#### 統計資料・白書・報告書

博報堂生活総合研究所 (2021)「生活定点:1992-2020」『博報堂総合研究所』, <https://seikatsusoken.jp/teiten/> (2022/8/15アクセス)

博報堂生活総合研究所 (2020)「ニュースリリース:2018年から2020年にかけて大きく変化した生活者」『博報堂総合研究所』, <https://seikatsusoken.jp/newsrelease/16345/> (2022/8/15アクセス)

内閣府 男女共同参画局 「平成28年社会生活基本調査」の結果から～男性の育児・家事関連時間～ (平成29年10月公表) 資料1-2 4P

厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」(令和4年7月29日公表)

内閣府 制作統括官(経済社会システム担当)「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」(令和4年7月22日公表)

総務省 統計局 「平成28年社会生活基本調査-生活時間に関する結果-(平成29年9月15日公表)

総務省 (2017)「2016年社会生活基本調査」<https://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/index.html> (2022/8/15アクセス)