

新型コロナ禍での子育てとテレワーク
ユニバーサルデザイン研究部会
Childcare and Telework with COVID-19
Universal Design Research Group

浅野 健太（コクヨ株式会社）、松村 光博（ダイシン工業株式会社）
坂本 恵子（株式会社イトーキ）、高橋 未樹子（コマニー株式会社）
Kenta ASANO, Mitsuhiro MATSUMURA, Keiko SAKAMOTO, Mikiko TAKAHASHI

1. 新型コロナウイルスが発生してから

ユニバーサルデザイン研究部会では今期、発達障害や精神障害、うつなどの人の働き方について調査をしようと計画を立てた。2018年に障害者雇用義務の対象として精神障害者が追加されたが、就労者数は増えていないのが実態である。オフィスだけでなく自宅やカフェなど働く場所や時間を柔軟に選択できる ABW という働き方が増えてきたが、障害者の働き方においても ABW を取り入れ選択肢を増やすことで、働くことができる人が増えるのではないだろうか。反対に、その選択に戸惑う人もいるかもしれない。そこで、様々な特性をもつ精神障害者が働く現状を調査し、精神障害者における「働く場所や時間を選択できること」のメリット・デメリットを探ろうとしていた矢先に、新型コロナウイルスの感染が拡大し、私たち自身が働く場所の選択を迫られた。また、学校も休校となり、子育て中の人は時間においても選択を迫られた。そこで、ユニバーサルデザイン研究部会では「子育てとテレワーク」をテーマに 3 名の事例を紹介する。

2. 子育てとテレワーク

2-1. 2歳・小学1年生の子育てとテレワーク

【3月～7月の働き方】

我が家の家族構成は、パートナー（妻）と小学1年生の娘、2歳の息子の4人家族である。通勤は、神奈川県より東京都内へ1時間30分程度の電車通勤。仕事内容は、デザイン・開発職ということで、実際にモノを触りながら検討する機会が多く、コロナ禍以前は、テレワークはほとんど行ったことがなかった。

3月末より会社から在宅勤務の指示が出たので、緊急な出勤が不要な社員のほとんどが強制的に在宅勤務となった。小学校入学の娘も、入学式だけ行った後は休校になり、家で宿題を行うようになった。妻が専業主婦で普段から2歳の息子と家で過ごしていたので、在宅勤務になんでもコロナ禍以前とあまり変わらないであろうと楽観視していた。しかし、

在宅勤務が始まると、仕事環境がかなり変わった。

まず、私物のデスクトップPCが置いてある書斎は、本や荷物で一杯（図1）なので、基本的にはダイニングテーブルで仕事をすることとなった。図2に示すダイニングテーブル右側のベンチに座って仕事をしているが、腰が痛くなるなどの問題はあまり感じていない。しかし、一人で仕事をする分には良いのだが、娘が宿題をしたり、食事の時間になったり、家族全員がテーブルに座るようになると、ノートパソコンや文具などの仕事道具をいちいち片付けなければならないので煩わしく感じる。また、TV会議をする際、息子が話しかけてきたり、騒いでいたりする場合は少し困る場合がある。音問題は引き続き改善の余地がありそうだと感じる。



図1 散らかっている書斎

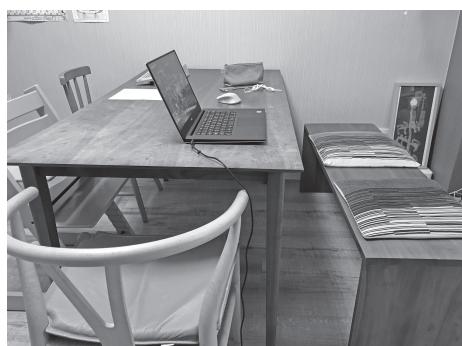


図2 在宅勤務中の仕事環境

さらに、集中という観点でも課題がある。2歳の息子と小学1年生の娘は家でバタバタ走り回るので、度々集中が途切れてしまう。オフィスであればフリーアドレスなので自分の仕事内容に合った場所で仕事ができるのだが、家だとそうはいかず苦労している。そこで、6月初旬から週2程度はオフィスに出勤し、集中的にワークする日を設けるようにした。今後、在宅勤務が当たり前になるとすると、書斎を整理して、自分の居場所を確保しなければいけないと感じている。

また、生活面でも変化があった。図3に示すように、在宅勤務になったことで通勤に伴う電車移動が無くなり、家族間コミュニケーションの時間が大幅に増えた。1つ目は家族で3食の食事をとることができるようにになったこと、2つ目は風呂を子供と一緒に入れるようになったこと、3つ目は娘の小学校への送り迎えをするようになったことである（緊急事態宣言解除後）。このように、在宅勤務になったことで、家族間コミュニケーションが増えたことは良かったと思う。

また、運動不足の解消という面では、子供の送迎とは別に、終業後に散歩をする時間を設けている。日常的に運動をしていなかったので、今後は自分の健康のためにジョギングなどをやらなければいけないと考えている。また、休日も基本的に家にいるので、教育の一環としてちょっとした家庭菜園を始めてみた（図4）。娘も興味を持ってくれたようだ。私自身だけでなく、子供のリフレッシュにも繋がれば良いと思う。

このように、在宅勤務でのメリットやデメリットが見えてきた中、今後の仕事のあり方に関して、多少なりとも自分で考え、実行していくスタンスが必要だと感じている。オフィス自体の存在価値も変化していきそうな気配がある中で、これからとの仕事と生活の変化に対して、部会としての考察もしていく必要がありそうだ。

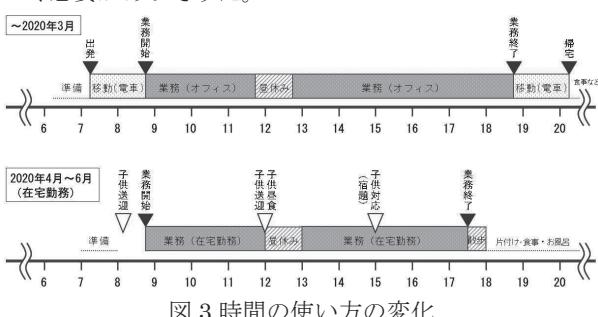


図3 時間の使い方の変化



図4 ベランダでの家庭菜園

【9月の働き方】

新製品の開発のため、サンプルや試作を見ながらの打ち合わせが増えた。やはり、このようなものづくりに関わる打ち合わせではWeb会議は難しいと感じている。様々なサンプルを見たり、ホワイトボードに書いたスケッチなどを見たりしながら、メンバーと思考・議論していく。このようなワークは今後もリモートでできるとは思えない。だが、モノが必要ないディスカッションは今後リモートが増えていくと感じている。

自分が集中できる環境を如何に取捨選択できるか、会社がその環境をどのように整えてくれているか、その辺りの社員個々のモチベーションを如何にして持続させるかが今後の企業課題になるのではと感じている。

2-2. 5歳・小学1年生・高校生の子育てとテレワーク

【3月～7月の働き方】

我が家は家族構成は、パートナー（妻）と高校3年生の息子、そして年が少し離れた7歳で小学校新1年生の娘と5歳の幼稚園年中の息子の5人家族である。職場は大阪の中心部から少し離れた、駅からも距離がある場所に位置するため、自家用車通勤で、業務はオフィス家具の開発をしている。

会社が郊外にあるため普段から自家用車やバイク・自転車での通勤者が多く、公共交通機関を利用している者は少數だった。コロナウイルス感染拡大以降の会社は、公共交通機関での通勤を禁止し、代わりに社用車での通勤を認めることで全従業員を通常出勤とした。しかし、緊急事態宣言が発表されてからは、私を含め数人の従業員は共働きで小さな子供がおり、児童会などの子供を預かる施設も医療関係者や警察・消防など人の命に関わる職業以外は受け入れなくなり保護者が面倒を見なくてはならなくなってしまった。新1年生になる娘の入学式はギリギリ4月に行われたが、それ以降は休校となっていた。会社は週に1日だけ特別休暇を認め、それを取得していたが、休暇では仕事が処理できなくなり、会社と話し合いの末に在宅勤務で業務を進めるようになった。

会社では10年近く前よりシステムに詳しい従業員がデータを社内イントラネットで管理し、製品設計も3DCADで行い、殆どのデータは社内サーバーに保管されるようになっていた。1年ほど前にはFAXもデータ処理をするようになり、ほぼペーパーレスで仕事ができる状態だったので、社外でも十分に仕事ができる体制はコロナ禍前から整っていたが、社外での勤務は出張以外認められていなかった。この騒動で初めて在宅勤務を会社として認めてもらい仕事をすることになった。

実際に在宅勤務をするにあたり、まず家庭内の仕事場の確保から始めた。自宅はマンションなので通信回線も光回線を普段から使っており通信は問題なく、自宅のPC用に使っ

ていたデスクや椅子を置いて仕事ができるスペースを確保し、モニターやキーボードなども家のPCから外して仕事で使えるようにした（図5）。



図5 仕事環境

その作業に小学生や幼稚園の子供たちは興味津々で寄ってきては、「何するの？」「なんでここに置くの？」と質問攻め。「ここで仕事するんだよ」と言っても、「ふうん」と返事はするものの完全には理解していない様子。準備が整い在宅勤務が始まると、まず朝に父が居ることに驚き「今日はお休み？」なんて質問が飛んでくる。普段は子供たちが寝ている間に家を出て、寝る頃に帰る生活が当たり前だったため、「朝起きて父が居る=休み」という刷り込みが入っている。「今日は家でお仕事なんだよ」などと話していると、朝はパンが食べたいと子供達に言われて近所の焼きたてパンの店まで散歩がてら買い物に行く、そんな朝の始まりだった。

図6に示す通り、通常出勤の場合は朝の6時前に起きて7時には家を出て、1時間ほどかけて通勤をしていたが、在宅勤務では1時間以上もゆっくりとできる。通勤が無いので身体的には非常に楽に仕事を始められる。また、家族と一緒に朝食や夕食を食べたり、子供と一緒に花壇を作ったり、家族との時間が増えた。

この在宅勤務によって身体的な不調を感じる事は無かったが、子供たちと同じ空間で仕事をすることでどうしても気になり、ついつい怒る事が増えてしまい、心が少し不安定になることもあった。

小さな子供が居る家庭では同じだろうが、仕事が始まる子供達のかまって攻撃が発動し、それをいなしながらの作業となり、オンラインミーティングでは子供達の突然の乱入を避けるために、背景は固定の画像を使うなど少し気を使つた。しかし、在宅勤務の良いところは遮る会話や電話が少ないので、気分が乗ると集中しやすい環境で一気に仕事を進められることだ。あまりに集中しすぎて子供達を放ったらかしにしていると、ふとくされて昼寝をしていたなんてこともあった。

学校が中途半端に分散登校を始めた時はお昼に子供を送り

出して、大急ぎで家に戻り13時からのオンラインミーティングに参加したり、子供の帰宅時に迎えに出たりとドタバタすることがあった。夕方の定時には仕事を終わりたいが仕事量は変わらず、会社に出社している時と変わらない時間まで仕事をすることが多かった。

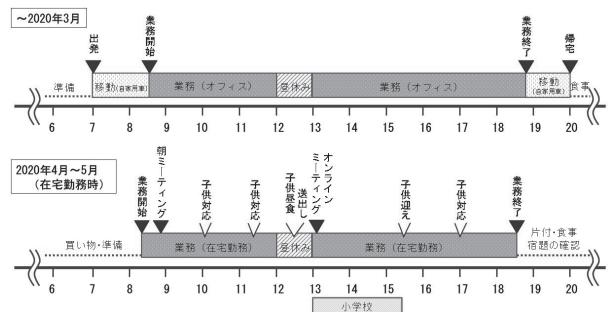


図6 時間の使い方の変化

在宅勤務で一番困ったことは、突然夜23時過ぎに自宅のWi-Fiルーターが壊れて無線が全く使えなくなったことだ。翌日の朝一にオンラインミーティングがスケジュールされておりネットに繋がらないと仕事にならないので、急ぎ有線で繋ぐように通信用部品を探し出しなんとか乗りきった。その時は在宅勤務を諦めて子供を連れて通常出勤しようかと悩んだが、機器があって助かった。自宅では通信機器などの故障があった場合に代替えで対応できる機材がないので突発的なトラブルが発生した時には対応が難しいだろうと感じた。

このように子供達との在宅勤務が常習化した後に子供に言われたのは「明日は家でお仕事？外でお仕事？」。新型コロナウイルスもある程度落ち着き、これからは通常出勤に戻るだろう。小さな子供が居る家庭では仕事のパフォーマンスに對しては難しい面もあるが、在宅勤務で子供達との時間は増えて関係が深くなるのは確実だ。お父さんお母さんが仕事をしている横で子供達が宿題をしている環境は子供達にとっても良いだろう。今回の騒動がそんな日常になるための準備期間になればと感じた。子供との関係を求められる期間はあつという間、高校生の息子は休みになって良かったと思う程度で、親が何処で働いていても全く興味を示すことはなかった。在宅勤務と子育ては、子供が小学生以外という中で、子供との関係性が重要になるのではないだろうか。

最後に、この騒動の中で変わった事は、子供達と一緒に家の庭にプランターで花の種を植えて育てるようになったことだ。今までそんな時間も気持ちも余裕がなかったが、色々と変わりそんなことをはじめた。朝顔や向日葵を植え、夏には綺麗な花が咲いてくれることを心待ちにしている。（図7）



図7 向日葵の苗

【9月の働き方】

現在は、公共交通機関を使う従業員は時差出勤が認められるようになり、早出1・2と遅出1・2の4種類に分かれて出社できる体制に変更された。それ以外の交通機関を使わない従業員は通常出勤となった。

働き方としてはオフィスに出社して働くので、以前と変わらない業務内容だが、出社時の体温チェック、手の消毒や常時マスクの着用、デスク間にパーテーションを設置したりして働く環境は変わった印象である。来客用スペースにもアクリル板を設置するなど、新しい生活様式に合わせたオフィスになってきた。

通常出勤に戻ったことで、体調は以前と変わらない状態になってきて、一時増え始めた体重も今は落ち着いている。

仕事のコミュニケーションはスムーズになり、認識のずれは生じなくなったと感じ、仕事も進むようになった。

子供との関係については、コロナ前と変わらない状態に戻っており、以前のように家で仕事？外で仕事？と質問されることも無くなってしまった。

今後に関しては、製造業で工場と同一条件で勤務しているので、テレワークや時差出勤ができる部署とできない部署の差があり、会社全体の規定を見直すことが困難で、コロナが落ち着けば今の時差出勤など全てが撤廃される可能性が高いと思われる。工場の従業員とそれ以外の従業員で勤務体制の公平性を保つことが難しくそれが今後の課題である。

2-3. 小学3年生の子育てとテレワーク

【3月～7月の働き方】

我が家の家族構成は、パートナー（夫）、小学3年生の娘、そして（2世帯住宅）別フロア居住の母、の4人家族である。

通勤は、隣県より東京都内へ1時間15分程度の電車通勤。通常は育児短時間勤務を利用し業務を行っている（図9）。テレワーク勤務制度は以前より導入されていた為、子供の学校行事などの際、通勤時間短縮の為に臨時に活用していた。

3月、感染者拡大とともに、小学校の休校が急遽決定。私の出社は約6割で、4割を在宅勤務とした。3月は学童保育が利用できた為、在宅勤務は身体的負担を除けば、家庭内の問題をほとんど感じる事はなく仕事を続ける事ができた。

4月、緊急事態宣言が発令され、いよいよ在宅勤務10割の生活に突入。夫は出社必須の職種の為変わらなかったが（但し通勤手段を電車から車に変更）、子供の学童保育は完全申請式で医療従事保護者以外は預けられなくなり、子供が一日中自宅にいる生活へと変わった。

在宅勤務10割の生活が始まると、課題があらゆる面から浮上してきた。

1つ目は心身の不調である。通常出社時、1日の歩数は8000歩～9000歩程度あったが、在宅勤務となり仮に学童保育の送迎を加えても4000歩にも満たないという圧倒的運動不足状況に陥った。在宅時の仕事場は基本リビングだったのでダイニングチェアにより腰痛が悪化する事態となった。また、職種上会議が多いが、対面会議であれば移動含め身体を動かす頻度も上がるが、Web会議になった結果、長時間小さな画面を見続けることとなり、肩こり悪化もすすみ、動かないことによるストレス増加にもつながるなど、問題が多々発生した。

2つ目は、仕事でのコミュニケーションの難易度が上がった事である。対面であれば、ちょっとしたしぐさや空気感を察して言葉を選ぶ事も可能だが、Web会議では事情が変わってくるため、特にファシリテーターは難易度が上がった。また、ホワイトボードを活用するディスカッションにも難しさを感じた。

3つ目は、家族とのコミュニケーションの問題である。非常事態宣言下とはいえ、家庭内に仕事をする親と学校を休んでいる子供が一日中同居している事であった。乳児や幼児のような「お世話」の苦労からは卒業し、親の状況を話せばある程度理解できるものの、1人で全てを完結できる程の年齢にまでは到達していない。さらに学校からの宿題は、日を追うごとに内容・量ともに保護者無しで解決が難しいものになっていた。高齢の母にこれらを託すのは負荷が高く困難であった。よって、業務の集中力を持続させることが難しくなり、Web会議時も職場の理解の上に何とかなり立つ形となつた。

これらの課題について、少しずつ改善を進めていったので、順に述べていく。

1つ目の心身の不調は、通勤時間が無くなった分家事の時間をスライド出来る為、早朝時間や業後時間を利用しウォーキングを少しずつ始めた。歩く時間が偏ってしまう事の改善は出来ないが、歩数の改善をすすめることが出来た。なによりも、PCの入った重い荷物を持ち、満員電車に揺られて得た歩数ではなく、早朝であれば清潔な気持ちで歩く事が、

仕事への気持ちの切替えの一助になったのではないかと感じている。さらに昼休みや会議直後など、意識的に短時間のストレッチをするようにして身体をほぐすように努めた。また、執務環境の改善も行った。肩こりや腰痛解消の為に、卓上のPCスタンド、テンキー付キーボード、執務チェアなどを装備した。これは同時にWeb会議時のカメラアングル改善にも役立った（図8）。



図8 在宅勤務中の環境整備

2つ目の仕事でのコミュニケーションの難易度だが、まずはディスカッションについては、それに適したアプリなどを用いながら行う事で少しづつ慣れていく事ができた。また、伝わりづらい内容については、小型ホワイトボードに書いたものをカメラに映すなど、オンラインにアナログを混ぜながら改善を進めた。さらに通常黙ってうなずくだけの反応をあえて声を出して返事をするなど相手との対話手法を意識的に変えるようにした。次第にWeb会議の参加者全員が慣れてきた事もあり、この課題感は弱まっていった。

3つ目の家族とのコミュニケーションの課題については、平時に戻れば必然的に解消する事だが、4月から2ヶ月間今までと違う家族の形・時間の流れになった中で、特に子供に関して気をつけたのは生活リズムだった。「早起き」「朝ご飯」は当然だが、簡易的な時間割を作り、勉強をする時間・自由に遊ぶ時間の区分けをした（図9）。学校の宿題も子供だけで完結できないものが多かったが、会議の無い時間にすすめられるよう可能な限り調整をするなどした。また、私自身も会議の時は別室に移動する、事前に内容を説明しておくなど、出来るだけ準備をし、更に職場の理解の元、乗り切る形となつた。

約2ヶ月続いた緊急事態宣言は解除され、子供も分散登校を経てようやく通常登校へと切り替わった。一見順調に元に戻っているかのように見えつつ、現在も「WITHコロナ」の環境下であることは変わりなく、感染予防対策の一環として、在宅勤務推奨の働き方を続けている。

今回、新型コロナウイルス感染症という未知のウイルスによる「強制的な働き方変革」となったが、その中で起こる問

題を様々な工夫で改善していく上で、順応性と周囲の協力体制の下、結果としてより良い働き方を見出していくきっかけとなったのではないかだろうか。

心身の不調や家族問題などマイナス面が多い印象と捉えがちだが、短時間勤務をしていた者が、フルタイムでの勤務が可能になるなど、往復2時間半近い通勤時間を仕事または別の時間にあてられるようになったのは何よりも有意義である。同時に、オフィス出社時には何をすべきかを事前により計画的に考えるようになり、今後オフィスに求められていく価値は大きく変化していくのだと感じている。

子供との時間は、緊急事態宣言下であったとはいえ、生後7ヶ月から保育園に預け始めて以来の濃厚な時間となり、仕事を続けながら育児をするまでの貴重な経験となった。親の仕事を子供が身近に感じ、分からぬながらも興味を持ち理解しようとする様子は、この期間がなければ得られなかつたものであったとポジティブに捉えたい。

これから世の中の状況はどのように変わっていくのかまだ誰にも分からぬが、この経験は今後の自分の働き方に大いなる影響をもたらすのだろう。

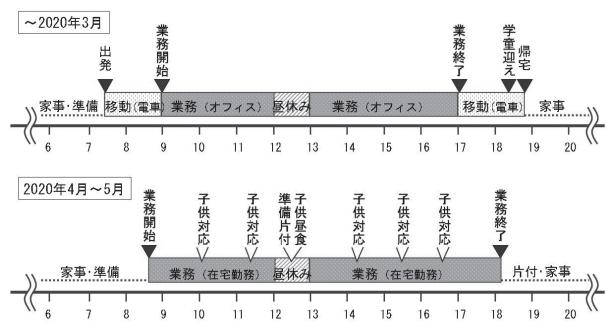


図9 時間の使い方の変化

【9月の働き方】

出社率が元に戻りつつある会社もある中で、私は出社が必要または出社した方が効果的な業務の時以外は、在宅勤務主体の生活を続けている。この働き方はいつまで続くのか？ではなく、より効果的な形へとブラッシュアップさせられるかを考えるようにしている。

オフィス出社前提であった過去の働き方と比べた時、時間に対する柔軟性が出てくる一方で、アウトプットをいかに出していくのか、どのように自分でワークとライフを組み立てていくのか、といった自律性が特に重要であると感じている。

日々模索し考えながら、コロナ収束後も当たり前のように新しい働き方として続けていきたいと思う。

3. 新型コロナウイルスをきっかけに見えたもの

私たちの働き方は強制的に、場所や時間の選択を迫られた。それにより浮き彫りになった課題や今後の展望を、①心身の健康、②仕事でのコミュニケーション、③家族とのコミュニケーションの観点でまとめる。

①心身の健康

改めて“オフィス家具”の有難さを実感した人も多いのではないかだろうか。長時間継続して仕事をするには、自宅の家具では腰や肩に支障をきたす。それが長時間のWeb会議になると尚更だ。また、自宅に仕事をする場がない人も多くいる。それにより、特にWeb会議をする上で場所を確保することにストレスを感じた人もいる。現在の日本の住宅、特にマンションには1人籠れる空間が少ない。今後、自宅が働く場の当たり前の選択肢になるとすれば、住宅の間取りや家具が変わってくる可能性も考えられる。

②仕事でのコミュニケーション

様々なツールを使ったり、相槌は大きくうなづいたり、音声ONの人人はあえて声を出して反応するなど工夫することで、Web会議も比較的スムーズに進められることが分かった。特に、声を出して相槌を打つことは、視覚障害者と打ち合わせをする上でも有効だと新たな気づきがあった。

ただし、Webでは難しい会議もある。対社外との会議など、社内の人同士でのアイコンタクトが必要となる場合には、社内の人同士は一ヶ所に集まって行いたい。また、出勤しているときは当たり前だった“ちょっとした会話”をすることがWebではできず、それらも全てアポをとっての打合せとなる。さらに、部門を超えての交流も減ってしまった。今後働く場を自由に選択できるようになっても、Webと対面を組み合わせ、出社日を部門間で調整しながらコミュニケーションを取っていくことが求められるのではないだろうか。

③家族とのコミュニケーション

家族との食事もままならなかつた平日も、通勤時間が短縮されたことで一緒に食事をとることができたり、子供と机を並べて仕事や勉強をしたり、家族との時間は格段に増えた。ワーキングペアレンツにとって、この時期の子供との時間は非常に貴重なものになったのではないだろうか。それと共に、子育てをしながら集中して仕事をすることや、Web会議への参加に困難を感じている。それでも、子供とのスケジュールを工夫することで、今まで短時間勤務だった人がフルタイムで勤務することができるようになったことは、子育てに限らず介護をしている人や、自身の通勤が困難な障害者の就労の可能性にも繋がるだろう。

4. さいごに

ユニバーサルデザインの7原則の1つでもある「選択できること」を、働く場所や時間に取り入れることで、家族との時間を大切にしながらの新しい働き方や、今まででは就労が困難であった人が就労できる可能性が見えてきた。その際に重要なのは、職場や家族とコミュニケーションを取りながら選択をすることではないだろうか。仕事の内容や他の人の出勤状況、家族の状況などをお互いに共有しあい選択することで、ダイバーシティ&インクルージョンをベースとした新しい働き方を実現できると考えている。その際に、「選択」が苦手な精神障害者や発達障害者などを取り残すことがないよう、ユニバーサルデザイン研究部会では今後も「働く場所や時間を選択すること」について考えていくたい。

<ユニバーサルデザイン研究部会 メンバー>

浅野 健太（コクヨ）

一色 俊秀（といろデザインスタジオ）

奥田 浩士（プラス）

坂本 恵子（イトーキ）

高橋 未樹子（コマニー）

武智 韻葉（コマニー）

樋口 美由紀（コクヨ）

藤木 武史（コクヨ）

藤村 盛造（デザインオフィス・エフアンドエフ）

松村 光博（ダイシン工業）

嶺野 あゆみ（オカムラ）

提出年月日 2020年9月23日