



Report
of a livable society
for all

2020

「働く女性の生きやすさにコミットする」というブランド
ミッションを掲げるCHANTOでは、CHANTO生活総合研究所
として、働く女性の仕事や暮らしに関する調査・分析をおこ
なってきました。2020年は私たちにとってどんな年だった
のか、2021年をより生きやすい社会に変えるためには何が
できるのでしょうか？働く人たちの声をもとに、考えました。

新型コロナウイルスを契機に、今年は働き方のパラダイムシフトが起きました。特に緊急事態宣言下で全体では3割、東京では5割近くがテレワークに移行し、半数以上の人々が初体験。こうした背景から、より生活を重視する、地方移住に興味、職業観や副業への意識もポジティブに変化しています。対面やオフィスの新たな価値の模索も始まっています。すでに、さまざまな調査で「今後もテレワークを継続したい」という多くの声が挙げられていますが、いっぽうで事前準備なくテレワークに移行したことが原因で、コミュニケーションをはじめとした課題が表出してきたことも事実です。

また、エッセンシャルワーカーや、非正規で失職した人などが働き方改革の議論をするうえで、置き去りになってしまっているという現実にも目を向けなくてはなりません。特にジェンダー課題が浮き彫りになり、コロナ下ではもともと経済的に脆弱であった女性そして子供の危機への対応が急務です。今、私たちはまさに変化の渦中にいます。その変化を恐れず、誰も置き去りにせず、未来に向けて良い方向に踏み出す強さがより重要になっていくでしょう。



白河桃子さん

少子化ジャーナリスト、作家。昭和女子大学客員教授、相模女子大学大学院特任教授。働き方改革実現会議、地方創生第二期総合戦略など政府の委員を多数務める。

調査結果報告

Survey results

【対象者】

- ・ 20～59歳の有職の男女
- ・ 全国
- ・ 846サンプル

【調査方法】

インターネット調査

【実施時期】

2020年10月16日～25日

	男性	女性
20～24	22	56
25～29	46	87
30～34	44	101
35～39	44	116
40～44	44	109
45～49	44	63
50～54	15	17
55～59	22	16

2020年を表す10のキーワード

Report
of a livable society
for all

05

1.

新型コロナ
ウイルス

2.

コロナ疲れ

3.

マスク

4.

ソーシャル
ディスタンス

5.

休園・休校

6.

新しい
生活様式

7.

STAY HOME

8.

在宅勤務

9.

オンライン
会議

10.

オンライン
授業

Q.誰もが生きやすい社会の実現に
近づけたと思いますか？

はい

16%

その他

18%

いいえ

66%

新型コロナウイルスなどの影響もあり、生きやすい社会への変化を感じた人は全体の16%にとどまった。働き方や暮らし方に生まれつつある前向きな変化をさらに加速させていく必要性を感じる数字となった。

仕事に関する

a change in
work style

変化



Q.仕事に関してどんな変化がありましたか？

ポジティブ

23%

変化が
起きてない

26%

答えたくない

5%

ネガティブ

46%

【理由】

- 1：プライベートな時間が増えた
- 2：仕事がスムーズになった
- 3：転職・副業に前向きになった
- 4：仕事への向き合い方が変わった
- 5：通勤ストレスが減った
- 6：会社の体制・制度が変わった

【理由】

- 1：収入が減った
- 2：健康面の不安
- 3：子育てとの両立の難しさ
- 4：仕事が増えた
- 5：効率が落ちた
- 6：コミュニケーション不全

多くの企業がテレワークを導入

✓ 2020年の出来事 Status of 2020

テレワーク導入企業が
2倍に増える

Q 浮き彫りになった課題 Problem

コミュニケーションの
難しさが顕著に

💡 2021年の可能性 Possibility of 2021

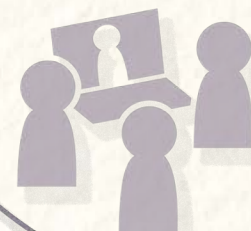
「オンライン本社」の創業元年に!?

コミュニケーションを含めた業務の効率化を目的とした
オンラインの社内プラットフォームが充実していくのでは

- ・INS（社内ネットワークサービス）の普及
自身のプロフィール、働き方、希望するキャリアなどを
明示したビジネス特化型の社内ポータルが広まる

- ・ビジネスボイチャの定着
オンライン会議より気軽なコミュニケーションツールと
して、常時接続し気軽に会話できるツールが定着する

- ・「カフェライトオフィス」の誕生
企業がカフェなどと提携をし、会社以外の場所で、少人
数で仕事をするスタイルが普及していく



副業や趣味に時間をかけたい人が増加

✓ 2020年の出来事 Status of 2020

パラレルワーク
プライベート拡充に
前向きな人が増えた

Q 浮き彫りになった課題 Problem

実現できる制度整備が
追いついていない

💡 2021年の可能性 Possibility of 2021

「ライフ・ダイバーシティ」が浸透

仕事を含め、多様な生き方を実現するための制度が定着
ライフ・ダイバーシティという考え方も浸透する

・フレックス制度の拡充

働く場所の多様化に合わせて、働く時間ももっとフレキシブルになっていく

・「イントラソーシング」が始まる

報酬を支払う形の社内副業制度が定着。多様なキャリア形成のあと押しに繋がる

・「在宅ボランティア」の動きが

社会貢献意識の高まりを受けて、ボランティアもオンライン化が加速する



テレワークで作業効率が低下



2020年の出来事 Status of 2020

テレワークで
作業効率が下がり
残業時間が増加



改善の余地がある点 Improvement point

業務と社員の
アップデートで
効率化は見込める



2021年の可能性 Possibility of 2021

問われる「オンライン適応力」

働く場所を会社から自宅に置き換えるだけでなく
業務の仕方、働く人のマインドセットが必須になっていく

- ・「サビ残ハラスメント」の認知拡大
サービス残業がハラスメントの一種という風潮が浸透し、
企業も積極的な対策をとる
- ・ワークフローの「見える化」
どの段階で作業や承認が止まっているのか、ツールの導
入で担当者以外からも見える化し、効率化を図る
- ・社員モチベーションの把握
個人作業によるモチベーションの低下を防ぐため、業務
のエンゲージメントを数値化し、問題に早期対処をする



対面必須の仕事にも働き方改革が必要

✓ 2020年の出来事 Status of 2020

在宅勤務ができない人の
働きにくさは解消されず

Q 改善の余地がある点 Improvement point

テレワーク以外の
多様な働き方も議論できる
土壌ができ始めている

💡 2021年の可能性 Possibility of 2021

働き方の「軽減負担率」という発想

エッセンシャルワーカーを中心に
業務の総量を見直す試みが始まるのでは

- ・ 脱・労働時間の一律化
「1日8時間、週40時間」という発想を変え、賃金据え置きで対面の職業を中心に柔軟な見直しを図る
- ・ 「サテライトワーカー」の創出
店舗を横断して働けるサテライトワーカーを確保し、エッセンシャルワーカーの休暇取得を促進



家庭に関する

変化

a change in
our home life



Q.家庭に関してどんな変化がありましたか？

ポジティブ

31%

変化が
起きてない 38%
答えたくない 4%

ネガティブ

27%

【理由】

- 1：家族との時間が増えた
- 2：パートナーの家事分担が増えた
- 3：趣味や楽しみの時間が増えた
- 4：健康的な生活に変化
- 5：家事に費やせる時間が増えた

【理由】

- 1：家事負担が増えた
- 2：家族間トラブルが増えた
- 3：収入悪化や家計負担増大
- 4：ステイホームによるストレス
- 5：運動不足による健康面の不安

家族と一緒に過ごせる時間が大幅増加



2020年の出来事
Status of 2020

在宅勤務により
家族との時間が増加



浮き彫りになった課題
Problem

ひとり時間の不足を
実感し始めた



2021年の可能性
Possibility of 2021

「ファミリーディスタンス」の重要性

家族が幸せに過ごすために、物理的・心理的な距離を保つ
時間が必要だという考え方

- ・「一畳リノベーション」がブームに
都市部を中心に部屋の一角などに1畳ほどのミニマムな
個人スペースを作る人が増加
- ・「1マイルフリースペース」の増加
在宅勤務で空いたオフィスや日中のホテルが貸し出され、
家の周囲にも作業場の選択肢が増える
- ・「デュアライバー（二拠点生活者）」に注目
都心と田舎の二拠点生活だけでなく、シェアオフィス、
シェアハウスなどの場所との二拠点化が進む



家事＝女性の役割の時代が終わる？



2020年の出来事 Status of 2020

男性が家にいることで
家事分担が常識に



浮き彫りになった課題 Problem

家事の総量自体も上がり
夫婦の家事負担割合は
変わらないまま



2021年の可能性 Possibility of 2021

家事の総量を減らし「共倒れを回避」

共働きやテレワークの時代に適切な家事の総量を見極め、不要な家事を削減していく流れに

- ・「家事分散」がスタンダードに
家事のシンプル化、最新家電や代行サービスなどの活用をし、家事の労力を夫婦以外に分散
- ・「ワークデイトリップ」という習慣
自宅でも会社でもない場所に泊して仕事をする事で、家事の負担をなくし、心身をリフレッシュする習慣が
- ・大人の給食!?食のサブスクが加速
注文しなくても毎日同じ時間帯に食事が届く定額制デリバリーフードのサービスの登場

子育てと仕事を同時進行することに…

✓ 2020年の出来事 Status of 2020

在宅勤務により
職場に子どもがいる状態に

🔍 改善の余地がある点 Improvement point

子育ての場所や時間も
見直す契機に

💡 2021年の可能性 Possibility of 2021

子育ての「グラデーション化」

平日・日中は園や学校に預けるといっただけに留まらず
時間や場所の選択肢が増えていくのでは

・週4正社員の普及

夫婦でスイッチし、仕事と育児が重なる時間を大幅に減らすため、週4正社員という形が生まれる

・オンライン学童の充実

子どもが自宅で教育的なコンテンツに触れられるよう、
オンライン学童が発展

・パークイノベーションの推進

厳しすぎるルールの見直し、遊具の整備などを行い、地
域に子どもの憩いの場を設ける



在宅時間が増えて運動不足が深刻化

✓ 2020年の出来事 Status of 2020

リモートワークによる
運動不足で健康に不安が

🔍 改善の余地がある点 Improvement point

個人も企業も
働く人の健康管理を
優先する時代に

💡 2021年の可能性 Possibility of 2021

企業が「健康KPI」を促進

企業が従業員の健康に数値目標を立てるなどし
コンディション管理をサポートする

- ・ 基礎体力向上の取り組みスタート
有給取得促進・メンタルヘルスケアなどに加え、基礎体力の維持／向上も企業が目標に掲げる
- ・ eトレーニングが福利厚生に
福利厚生として、自宅でできるオンラインでのトレーニング講座が活性化する



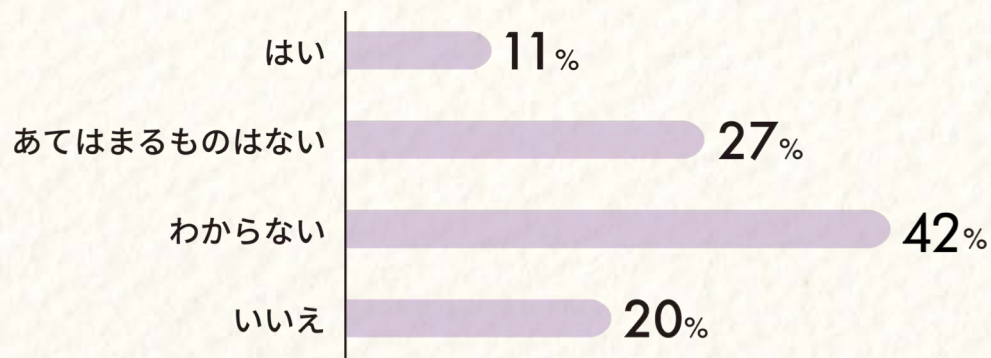
2020年の

a change in
Gender Gap

ジェンダーギャップ変化

世界経済フォーラムがジェンダーギャップ指数を毎年発表しています。2020年の日本は世界の中で121位という結果に。長年、男女間のギャップを減らしていくことが重要と言われながらも、数字上では大きな変化が見られません。誰もが生きやすい暮らしはどうしたら実現できるのか？仕事と家庭のなかのジェンダーギャップについて、CHANTO総研でも独自に調査をしました。

職場で男女差があることは当たり前!?

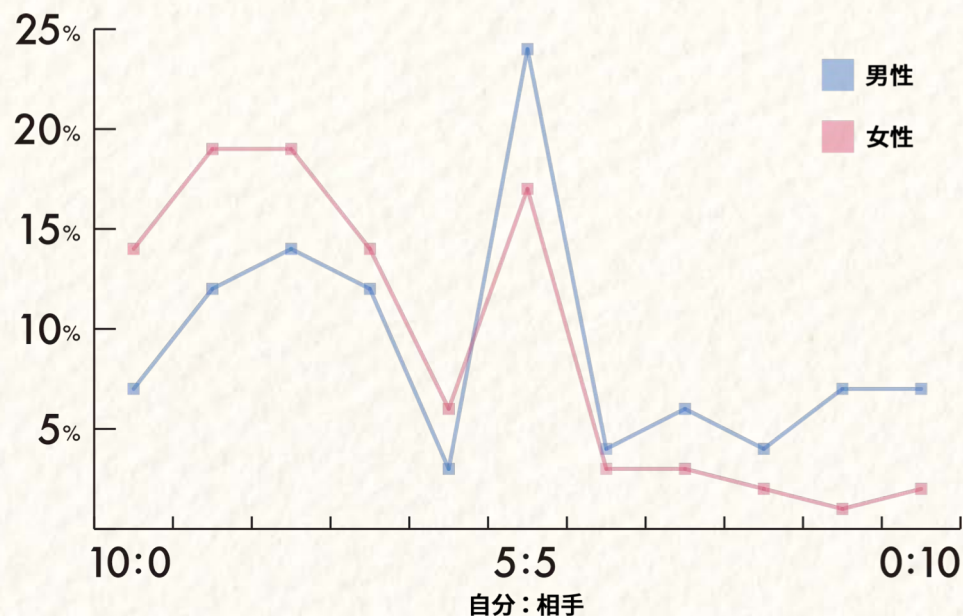


Q.職場のジェンダーギャップは改善されましたか？

職場のジェンダー問題に対する意識の差がいまだ大きい!?

男女ともに「あてはまるものはない」「わからない」という回答が多く、全体で約7割という結果になった。職場にジェンダーギャップがあることが前提になっており、課題意識が芽生えていない可能性がある。また、女性が家事・育児を負担する割合が大きいなかで、昇進などをあえて望んでいないケースも考えられる。

男女の家事分担が進みつつある



Q.パートナーの家事分担率は
何%ですか？

**パートナーと5：5の割合で
家事を分担する人が多い**

依然として女性が家事を負担している割合が多く、家事分担に関しては男性との認識のズレが生じている可能性もうかがえる。しかし、今年の傾向として、男性の家事・育児分担率が上がっており、男女ともに5：5という回答割合が突出した結果になった。年代別でみると、35歳～39歳でその傾向が顕著にあらわれている。

テレワークの導入をきっかけに、2020年はこれまで以上に、多様な働き方・生き方について考える機会が生まれました。いっぽうで、働き方を変えられない人、かえって負担が増えたという人も少なくありません。「2020年は働き方が良い方向に変わった」で議論を止めず、2021年もより多くの人により多様な働き方・生き方を実現できるように、CHANTO総研では引き続きメッセージを発信していきます。



Report
of a livable society
for all

2020