
ワーク・ライフ・バランス メールマガジン

カエル！ジャパン通信 Vol.245 令和7年10月31日

発行：内閣府 仕事と生活の調和推進室

<<<今号の目次>>>

1. 在宅勤務が周囲に与える影響を考える ～新しい働き方の「境界」をどう越えるか

2. 最新情報

《お知らせ》 6件

《地方公共団体等の動き》 12件

※内閣府男女共同参画局 HP「カエル！ジャパン」通信では、本文の内容を画像付きでご紹介しております。ぜひご覧ください。

<https://www.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/index.html>

内閣府男女共同参画局よりお知らせ

◆アンケートへのご協力をお願いします

平素は「カエル！ジャパン通信」をお読みいただき、ありがとうございます。メールマガジンの内容をより充実させていくため、アンケートを実施します。(所用時間は3分程度)

11月14日(金)までに、下記 URL よりご回答ください。(外部のウェブサイトにリンクします。)

<https://forms.office.com/r/NrQdkZpSa8>

■□■ 1. コラム ■□■

在宅勤務が周囲に与える影響を考える

～新しい働き方の「境界」をどう越えるか

細見 正樹さん

関西大学商学部 教授。大阪大学経済学研究科博士後期課程修了(経営学)。地方自治体などを経て、現職。主な関心領域は、ワーク・ライフ・バランス、特に育児休暇、テレワークなど柔軟な働き方と職場のマネジメント、仕事と私生活の関係性や境界管理。「在宅勤務者の仕事と家庭生活の境界管理」「在宅勤務が家庭生活、上司および同僚に与える影響」などの論文を発表。経営関連協議会評議員、日本労務学会常任理事・広報委員長など

コロナ禍を契機に一気に広がった在宅勤務は、今や多くの企業で定着しつつあります。自由度の高さや効率性といったメリットが注目される一方、上司・同僚との関係性の変化や、

働き方の「見えにくさ」などの課題も浮かび上がっています。今回は、ワーク・ライフ・バランスや「仕事と生活の境界管理」の観点から在宅勤務を研究する細見さんに、在宅勤務がもたらす見えない変化とその影響について伺いました。

※仕事と生活の境界管理（work-life boundary management）：物理面・心理面・感情面において、仕事と仕事以外の境界をどの程度コントロールしているか（Kossek, 2016）

■在宅勤務は職場のあり方を変えつつある

在宅勤務は、単に働く場所が変わっただけでなく、**職場のあり方そのものに新しい風を吹き込んだ**と感じています。リモート会議やチャットツールを使った業務連絡が増加し、顔を合わせなくても仕事が進む傾向が強まった一方で、出社を前提に仕事をしてきた世代や職位の方々を中心に「やはり対面でなければ伝わらない」という声も根強くあります。

さらに、私たちの調査では、非在宅勤務者によるネガティブな受け止めや不公平感も明らかになっています。「在宅勤務者の業務状況が見えづらく、一緒に仕事しづらい」「業務負担の偏りが懸念される」といった疑念が、チーム内の業務遂行に影を落とすこともあるのです。

このように、在宅勤務は人それぞれ異なる捉え方をされやすく、職場に“見えにくい摩擦”を生む可能性があります。だからこそ、**価値観の違いや違和感に丁寧に耳を傾け、新しい職場のあり方をどう共に育てていくか**という視点が、ますます重要になっているのです。

■仕事と仕事以外の境界管理をどうするか

在宅勤務では、**仕事と家庭の物理的・時間的な境界があいまいになり、互いに干渉しやすくなります**。Kossekら（2012）※の研究では、従業員の仕事と仕事以外の境界管理について分類しましたが、同様の方法で日本におけるテレワーク利用者について分析したところ、いくつかのプロフィールに分かれました。特に、仕事と家庭の両方を重視し、仕事と仕事以外が統合しているタイプの人は、境界管理が十分にできていないと受け止めています。

境界管理について留意すべきことは、**個人の努力だけで境界を管理するには限界がある**という点です。たとえば、明確な就業時間の設定、就業終了後の連絡の制限など、企業側が、個人の境界管理を尊重することも、必要な取り組みの一環といえます。一方、従業員個人でもできることがあります。たとえばKreinerら(2006)は休憩を取る、物理的に遮断する、優先順位付けを行うなどの境界管理の戦略があることを示しました。

■制度は「ある」だけでは意味がない

在宅勤務制度を導入している企業は増えていますが、**制度があっても「実際には使いにくい」と感じている人が少なくない**のが現実です。リモートワークに限らない話ですが、特に育児・介護など家庭責任を担う人々にとっては、「制度を使ったら評価が下がるのでは」「チームに迷惑をかけてしまうかも」という不安が根強くあります。

実際、私たちの調査でも、**制度の利用に対する“心理的な壁”が制度活用の阻害要因**になっ

ているという声を聞きました。また、在宅勤務者とオフィス勤務者との間で、情報量や関係性の質に違いが生まれやすいという課題も浮上しています。雑談のような非公式なやり取りや、意識せずとも耳に入ってくる情報が減ることで、孤立感や誤解が生じることもあるのです。

在宅勤務が“特別な選択”ではなく、安心して活用できるようにするには、制度設計だけでなく、職場全体の理解と支援体制が必要です。

■評価の「見えにくさ」にどう向き合うか

在宅勤務では、**仕事の成果は見えても、過程や努力が見えづらい**という特性があります。そのため、在宅勤務者は「評価されにくい」「サポートが得られにくい」と感じることがあり、これがストレス増加やモチベーションの低下につながる恐れもあります。

上司や同僚にとっても、何をどれくらい行っているかが分かりにくいいため、**評価の公平性に悩む声**が聞かれます。こうしたギャップを埋めるには、日報や週報の共有、定期的な 1on1、プロジェクト進捗の可視化、アンケート調査など、個々の職場にあったやり方で“プロセス”を意識的に見える化する仕組みが必要です。

また、管理職も含めた職場の上司にとっても、在宅勤務は**チームの多様性や自律性を引き出すチャンス**です。業務スタイルに応じた柔軟な運用と、メンバーの声に耳を傾ける姿勢が、組織の力を高める鍵となります。働きぶりだけでなく、在宅勤務者の気持ちや悩みにもアクセスできるよう、上司やチームのコミュニケーション力の底上げも求められています。

一方、管理職は多忙ですべてのことには対応できないため、在宅勤務者自身が、**信頼を得たり評価されるためにできる工夫**もあります。たとえば、進捗をこまめに共有したり、出勤時に雑談の機会を意識的に設けたりすることで、関係性の質を高めることができるのです。

■持続可能な働き方のために

在宅勤務は、うまく活用すれば働き手の多様な事情に寄り添えパフォーマンス向上につながる**可能性を持った選択肢**です。しかしその一方で、「境界の曖昧さ」「評価の見えにくさ」「関係性の希薄化」といった課題に目を向け、対処していく必要があります。

私は、ワーク・ライフ・バランス実現を“**個人の努力**”に押しつけるのではなく、**個人・組織・社会がともに支え合いながら、健やかに働きがいを持ちながら働き続けられる環境を築くことが大切だ**と考えています。

在宅勤務を「制限」ではなく「可能性」としてとらえ、多様な働き方が尊重される社会の実現に向けて、引き続き皆さんと一緒に考えていければと思います。

※Kossek ら（2012）：仕事と仕事以外の境界管理を、分離・統合を好む度合い、仕事と家庭に対するアイデンティティ、境界管理できているという知覚の 3 側面から分類・整理した研究。

■□■ 2. 最新情報 ■□■

《お知らせ》

【文部科学省】

■女性アーカイブセンター企画展示「女性関連施設のあゆみ展」開催

国立女性教育会館（NVEC）は、昭和 52 年に発足し、令和 8 年 4 月からは「男女共同参画機構」として新たに始動します。これを機に、戦前から現在までの女性関連施設の歩みを資料や写真で振り返る展示を開催中です。

- ・ 場所：NVEC 本館 1 階展示室
- ・ 期間：令和 8 年 5 月 31 日（日）まで

<https://www.nwec.go.jp/event/archivecenter/tenji2025ayumi.html>

【文部科学省】

■「知らないなんてもったいない！ジェンダー情報の調べ方 オンラインセミナー」開催

国立女性教育会館（NVEC）は、ジェンダーに関する文献情報を中心に、国立女性教育会館（NVEC）の女性情報ポータル“Winet”を使った情報の探し方について、オンラインで情報提供を行います。今回はメディアとジェンダーに関する情報を探します。

- ・ 日時：11 月 13 日（木） 11：00～12：00
 - ・ 対象：ジェンダーに関する情報を得たいと思っている方
- <https://www.nwec.go.jp/event/event/20251113Winet.html>

【厚生労働省】

■労働契約等解説セミナー 開催中

事業主・人事労務担当者・労働者の皆さまに向けて労働関係法令の基礎、無期転換ルール、副業・兼業のガイドラインをわかりやすく解説。オンライン・講師派遣・個別相談など多様な形式で実施しています。

<https://roukeiseminar.mhlw.go.jp>

【厚生労働省】

■11 月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です

大企業・委託事業者による長時間労働の削減などの取り組みが取引先中小事業者に対し適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などを生じさせる「しわ寄せ」を防ぐため、適正な取引を心がけましょう。詳細は特設サイトまたは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ。

<詳細はこちら>「しわ寄せ」防止特設サイト

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>

【厚生労働省】

■12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

厚労省は12月を「職場のハラスメント撲滅月間」とし、広報・啓発を実施します。12月10日には、カスタマーハラスメント防止措置の義務化を踏まえたオンラインシンポジウムを開催。改正法の説明や企業事例、パネル討議を予定しています。

<申込みはこちら>

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>

【経済産業省】

■「女性のウェルビーイングと働き方～仙台の企業・自治体の取組とフェムテック～」開催

女性のキャリア継続を支えるフェムテックの可能性や、仙台・東北地域の企業・自治体の取組を紹介するセミナー・パネルディスカッションを開催します。フェムテック製品の体験会もあり。

・日時：11月7日（金）10:00～11:30

・申込締切：11月6日（木）17:00

<詳細はこちら>

https://www.asakonet.co.jp/wp-content/uploads/2025/10/R7_FemTech_Sendai_Event_20251107.pdf

《地方公共団体等の動き》

各事業の詳細はそれぞれの地方公共団体等にお問い合わせください。

なお、以下の内容は、地方公共団体等のHPの内容を引用したものです。

【北海道】札幌市

名称：#SAPPORO DIVERSITY FORUM 気づきから広がる世界～LGBT から考える多様性～

日時：令和7年12月12日（金）19:00～20:30

場所：札幌エルプラザ 2階 会議室1・2（札幌市）

URL：https://www.danjyo.sl-plaza.jp/event_post/sapporo-diversity-forum25-lgbt2/

【青森県】

名称：青森県男女共同参画フェスティバル2025 アピオあおもり秋まつり

日時：令和7年11月23日（日）9:30～15:30

場所：アピオあおもり（青森市）

URL：<http://www.apio.pref.aomori.jp/gender/event/apio-aomori-autumn->

[festival/event_20251123/](https://www.sendai-l.jp/event/16851.html)

【宮城県】 仙台市

名称：ストップ！DV・性暴力市民講座 2025 第1回「心を守る境界線『バウンダリー』とは？」

日時：令和7年11月16日（日） 14:00～16:00

場所：エル・パーク仙台 セミナーホール（仙台市）

URL：<https://www.sendai-l.jp/event/16851.html>

【栃木県】

名称：男女共同参画の視点から考える自治会活動！ ～誰もが活躍できる地域活動へ～

日時：令和7年11月26日（水） 13:30～15:30

場所：益子町中央公民館 2階 研修室 第1・2（芳賀郡益子町）

URL：https://www.parti.jp/kouza/index_kou02.html

【千葉県】

名称：令和7年度千葉県男女共同参画県民フェスタ

日時：令和7年12月14日（日） 10:00～15:30

場所：千葉市生涯学習センター（千葉市）

URL：<https://www.pref.chiba.lg.jp/kyousei/event/2025/fes2025.html>

【神奈川県】 横浜市

名称：男性のためのアンガーマネジメント入門 ～怒り・ストレスとの上手なつきあい方～
第1回：「怒りの正体を知り・整える」

日時：令和7年11月15日（土） 10:00～12:00

場所：男女共同参画センター横浜北 アートフォーラムあざみ野 セミナールーム 1・2（横浜市）

第2回：「怒りを整え・伝える力をつける」

日時：令和7年11月29日（土） 10:00～12:00

場所：男女共同参画センター横浜北 アートフォーラムあざみ野 セミナールーム 1・2（横浜市）

URL：<https://www.women.city.yokohama.jp/a/event/41072/>

【神奈川県】 川崎市

名称：男性のための「介護」「セルフケア」「子育て」にまつわるテーマ別講座

第1回：同居も離職もあわてないで 無理のない遠距離介護の体制づくり

日時：令和7年11月29日（土） 14:00～16:00

場所：オンライン（Zoom）

第2回：疲れに気づく ストレスマネジメントとマインドフルネス体験

日時：令和7年12月6日（土） 19:00～21:00

場所：オンライン（Zoom）

第3回：子どもとの関わりに迷っている父親向け 学校に行かない子どもが見ている世界を知り、子どもとの向き合い方を考える

日時：令和7年12月20日（土） 18:00～20:00

場所：すくらむ21／オンライン（川崎市／Zoom）

URL：<https://www.scrum21.or.jp/seminar/sc46550.html>

【長野県】

名称：アンコンシャスバイアスに気づくことで、誰もが自分らしく生きられる社会を

日時：令和7年11月15日（土） 13:30～15:30

場所：諏訪市総合福祉センター「湯小路いきいき元気館」 3階交流ひろば（諏訪市）

URL：<https://www.pref.nagano.lg.jp/aitopia/event/jigyo/071115annkonnsyasubaiaasu.html>

【愛知県】 名古屋市

名称：海外と日本の月経衛生対処(MHM)を考える ～性別にかかわらず活躍できる社会に向けて～

日時：令和7年12月10日（水） 10:30～12:00

場所：イーブルなごや ホール（名古屋市）

URL：<https://e-able-nagoya.jp/lec/24265/>

【和歌山県】

名称：りいぶるフェスタ 2025

日時：令和7年11月22日（土） 13:00～15:00

場所：北コミュニティセンター（和歌山市）

URL：<https://www.pref.wakayama.lg.jp/prefg/031501/kouzaevent/d00220867.html>

【福岡県】

名称：福岡県ジェンダー平等フォーラム 2025

日時：令和7年11月22日（土） 10:00～17:30

場所：クローバープラザ 大ホール（アリーナ棟2階）（春日市）

URL：<https://www.asubaru.or.jp/forum2025.html>

【編集後記】

10月も最終日を迎えました。11月から「テレワーク月間」が始まります。国土交通省「テレワーク人口実態調査（令和6年度）」によれば、テレワークは、コロナ禍終息後に実施率は低下したものの、コロナ前と比べれば依然として高い水準を保っています。実施頻度についても、2021年度・2022年度の週2.4日をピークに減少傾向にありますが、2025年度でも週2日以上を維持しているとの結果が示されています。

上記のデータからも、今やテレワークが働き方の一形態として定着傾向にあることがわかります。ただし、在宅勤務を含むテレワークには、今号のコラムにもあるように、「境界の曖昧さ」「評価の見えにくさ」「関係性の希薄化」といった課題もあります。管理職、従業員の双方が自社の課題を意識し、前向きに解決に取り組んでいくことで、テレワークのさらなる普及や組織の活性化、業務改善へとつながっていく可能性があるのではないのでしょうか。

テレワークの普及に伴い、人々の意識や生活にはさまざまな変化が生じました。例えば、若い世代を中心に、地方移住への関心が高まったこともその一つです。また、近年では、リゾート地や地方などで休暇を楽しみながら仕事をする「ワーケーション」や、出張の前後に休暇を取って出張先でレジャーを楽しむ「ブレジャー」という新たな働き方が注目を浴び、導入する企業も増えています。

ワーケーションやブレジャーは、有給休暇の取得促進や人材の定着にもつながる取り組みです。下記のサイトでは、導入の手順やポイント、導入事例などが紹介されていますので、ご参照ください。

■観光庁「新たな旅のスタイル ワーケーション & ブレジャー」

<https://www.mlit.go.jp/kankocho/workation-bleisure/>

■テレワーク月間

11月はテレワーク月間です。時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であるテレワークの積極的な実践をお願いします。テレワーク月間とはテレワーク月間実行委員会（内閣官房内閣人事局、内閣府地方創生推進室、デジタル庁、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、観光庁、環境省、一般社団法人日本テレワーク協会、日本テレワーク学会）の主唱により行われるテレワークの集中取組期間です。テレワーク実施団体・実施者の登録の他、関係府省庁等が表彰イベントやセミナー等を実施してまいります。

<https://www.soumu.go.jp/teleworkgekkann/>



本メールは送信専用メールアドレスから配信されております。
御返信いただいてもお答えできませんので御了承ください。

配信中止はこちらから

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/unsubscribe.php>

配信先変更は上記により配信中止の後、こちらから新しいアドレスで登録

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/subscribe.php>

バックナンバーはこちらから

<https://wwwa.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/index.html>

このメールマガジンへの御意見・御要望はこちらから

<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0086.html>

内閣府「仕事と生活の調和」推進サイトはこちらから

<https://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html>