

公開資料

社会技術研究開発事業
スモールスタート研究開発実施終了報告書

「SDGs の達成に向けた共創的研究開発プログラム
(社会的孤立・孤独の予防と多様な社会的ネットワークの構築)」

「職場における孤独・孤立化過程の分析—総合的
予防プログラムの開発に向けて—」

研究開発期間 令和 3 年 11 月～令和 5 年 3 月

松井 豊

筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター 研究員

目次

1. プロジェクトの達成目標	2
1-1. 研究開発課題の全体構想.....	2
1-2. スモールスタート期間に達成すべき事項.....	2
1-3. ロジックモデル.....	3
2. 研究開発の実施内容	4
2-1. 研究開発実施体制の構成図.....	4
2-2. 実施項目・スモールスタート期間の研究開発の流れ.....	5
2-3. 実施内容.....	6
3. 研究開発結果・成果	11
3-1. スモールスタート期間全体としての成果.....	11
3-2. 実施項目毎の結果・成果の詳細.....	11
3-3. 今後の成果の活用・展開に向けた状況.....	15
4. 研究開発の実施体制	16
4-1. 研究開発実施者.....	16
4-2. 研究開発の協力者・関与者.....	18
5. 研究開発成果の発表・発信状況、アウトリーチ活動など	19
5-1. 社会に向けた情報発信状況、アウトリーチ活動など.....	19
5-2. 論文発表.....	19
5-3. 口頭発表（国際学会発表及び主要な国内学会発表）.....	19
5-4. 新聞/TV 報道・投稿、受賞など.....	20
5-5. 特許出願.....	20
6. その他（任意）	21

1. プロジェクトの達成目標

1-1. 研究開発課題の全体構想

本プロジェクトでは、職場内孤立・孤独化過程を測定するために、主観的指標、予防チャート、FIL-qIAT、孤独検出ストループ課題の 4 つの指標を開発し、その有効性を確認した上で、職場内で利用できるアプリの開発を行い、これらのアプリを利用したプログラムの開発を試みる。達成すべき目標は、スモールスタート期間においては、①4つの指標を開発すること、②その有効性（妥当性）を確認することである。本格研究開発期間においては、③操作性のよいアプリの開発、④協力企業従業員を対象にした調査で、アプリの有効性や操作性の良さが確認されること、⑤同アプリを使った支援的介入や孤独感を自覚した従業員の孤独感低減（解決）のための対策などのプログラムのあり方を検討することが目標となる。中期的には、本研究で開発されたツールを生徒・学生や企業従業員以外の等に適用する形で調整し、社会全体の社会的資源として活用できる方向で展開される可能性がある。長期的には、これらのツールを使って職場内の孤立・孤独化を予防できれば、職場不適応によって生じる社会的引きこもりの縮小が可能になると期待される。

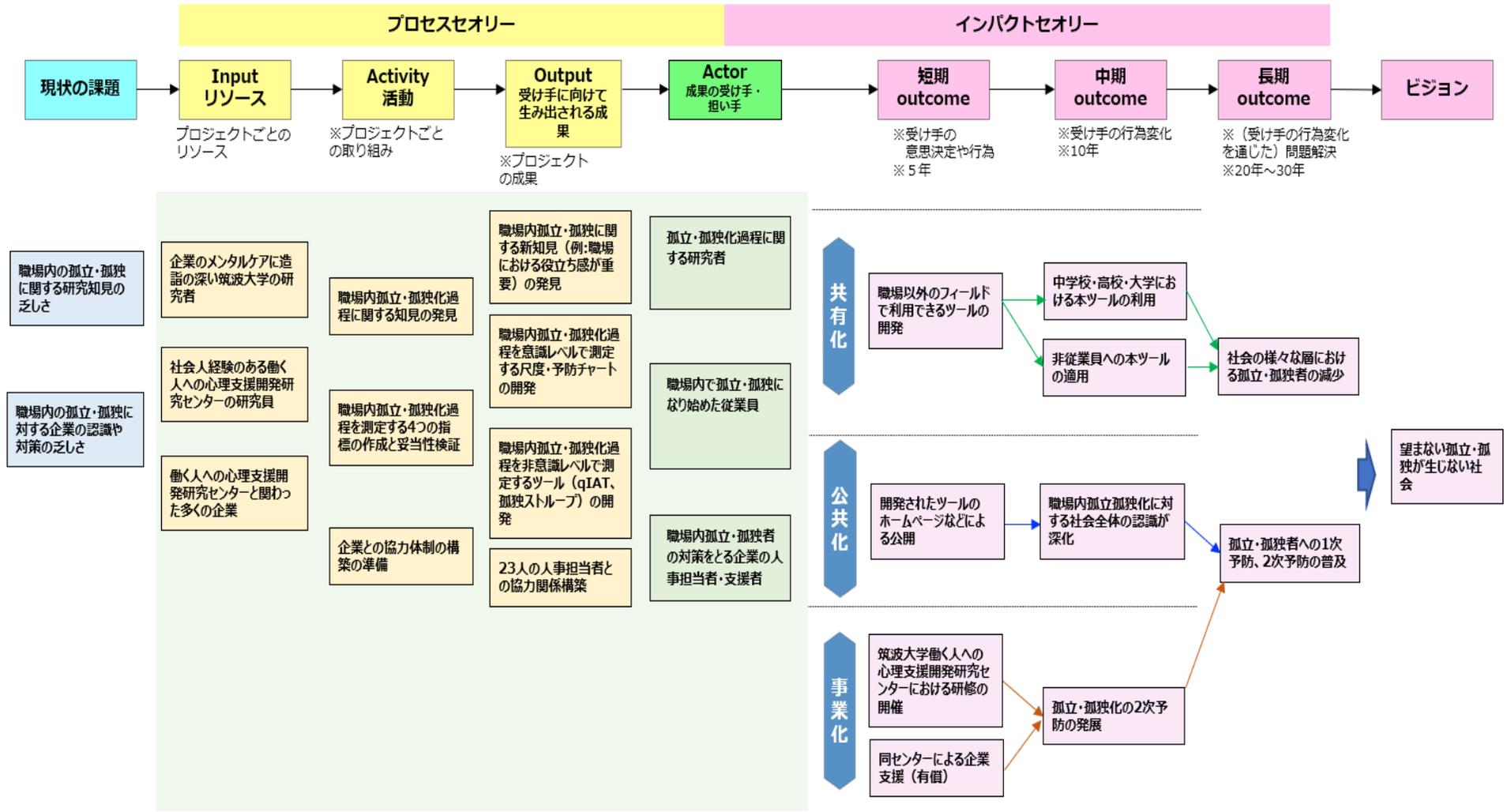
1-2. スモールスタート期間に達成すべき事項

本プロジェクトは、働く人の職場内の孤独・孤立化に焦点を当てて、その予防のためのツール開発を目的とする。職場内孤立の状態を把握するために、4つの指標を測定するツールを開発する。4つの指標とは、孤立・孤独の主観的指標、予防チャート、FIL-qIAT（孤立・孤独を表す文章を刺激とする潜在連合テスト）、孤独検出ストループ課題（色のついた言葉の色を回答する課題）である。これらの指標を1ヶ月に1回の頻度でスマートフォンなどで測定し、孤独・孤立化の兆候が見られたら、セルフケアや上司による支援、専門家による支援などを実施するプログラムを構築することが目標である。スモールスタート期間には、以下の3つの目標の達成を目指す。第1は、上記4つの指標を測定するツールの作成と、その指標の妥当性の確認である。第2は、これらの指標の分析を通して、コロナ禍による職場の変化、とくにテレワークが、職場内の孤立・孤独にどのように影響しているかを明らかにする。第3に、本格研究開発期に調査の協力を得る企業との準備調整を行う。

1-3. ロジックモデル

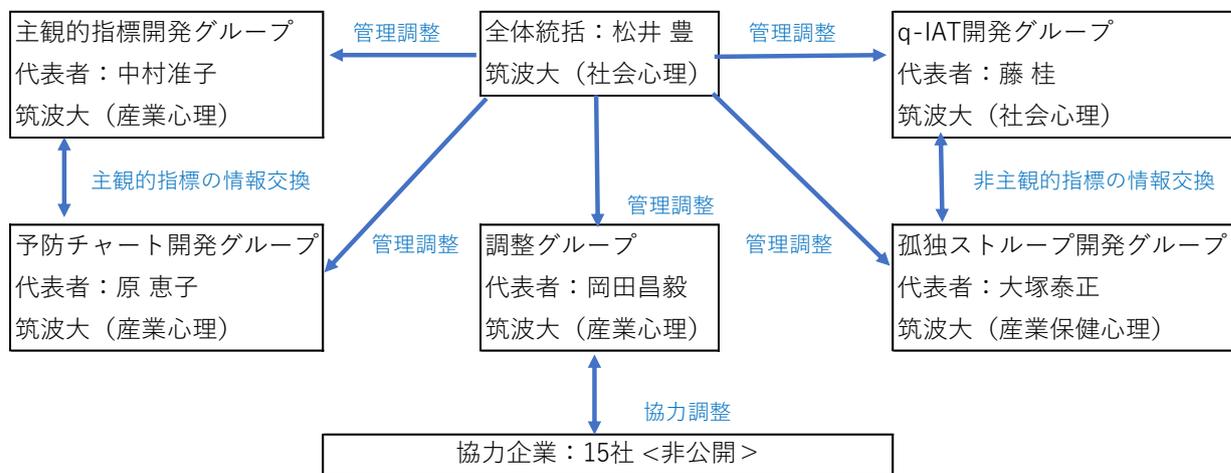
SDGsの達成に向けた共創的研究開発プログラム（社会的孤立・孤独の予防と多様な社会的ネットワークの構築）

「職場における孤独・孤立化過程の分析—総合的予防プログラムの開発に向けて—」ロジックモデル

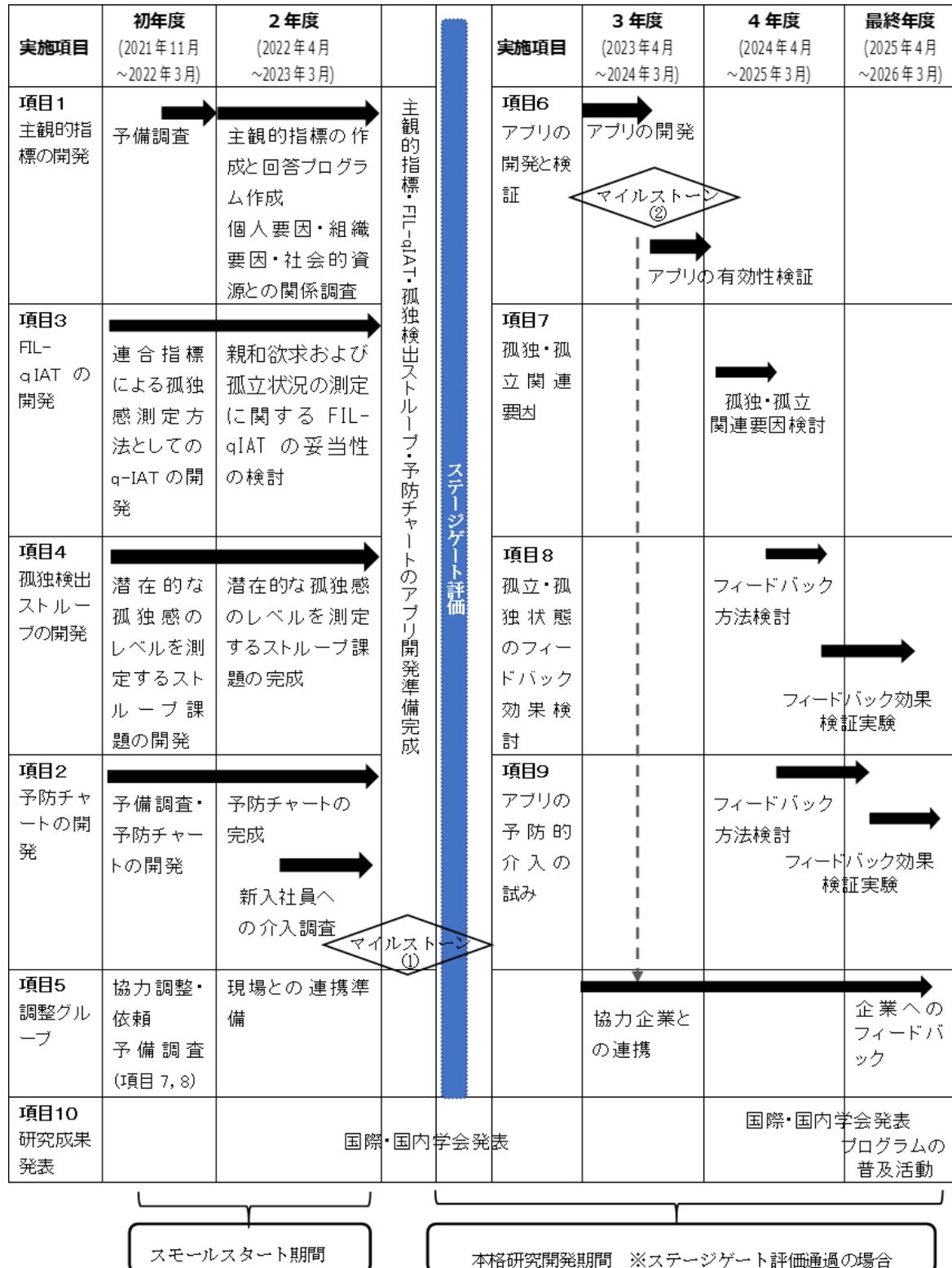


2. 研究開発の実施内容

2-1. 研究開発実施体制の構成図



2-2. 実施項目・スモールスタート期間の研究開発の流れ



2-3. 実施内容

2-3-1. 主観的指標の開発

本項目は、職場における孤立・孤独感を測定する主観的指標（尺度）を開発する。2021年度は、職場における孤独感尺度に関する先行研究を概観し、日本において職場領域の特性に対応した孤独感尺度がないことを確認した。その上で、組織における孤独感と関連、類似する尺度及び企業人事担当者インタビュー（調整グループが中心に実施）結果を検討し、職場における孤立・孤独感を測定する主観的指標の質問項目を作成した。2022年度は、作成した質問項目により、web調査（調査1）を実施し、職場における孤独感尺度を作成し、その信頼性・妥当性を検証するとともに、関連要因を検討した。その後、調査2では、調査1で作成した尺度の再検査信頼性および職場の孤独感の変化を測定できるかの検証、および職場における孤独感に影響を与える出来事や変化との関係を4時点（2022年9月、10月、11月、12月）の時系列分析により検証した。調査対象者は、企業従業員（正社員、非正社員）であり、大企業（従業員数300人以上）及び中小企業（従業員数300人未満）の従業員、男女、20代から50代を対象とし、属性による違いも検討した。調査の概要と実施の流れは以下の通りである。

【調査1】

調査1-1

期 間：2022年5月26日～6月1日

対 象：企業に勤務する20歳から59歳までの男女648名（調査会社のwebパネル登録者）

質問項目：独自に作成した職場の孤独感に関する項目、組織コミットメント、離転職意思、職務満足度、UCLA孤独感尺度、SWHO5Jなど

調査1-2

期 間：2022年7月1日～7月4日

対 象：企業に勤務する20歳から59歳までの男女687名（調査会社のwebパネル登録者）

質問項目：調査1-1で作成した職場における孤独感尺度、心理的安全性尺度など

【調査2】

調査2-1

期 間：2022年9月28日～9月30日

対 象：企業に勤務する20歳から59歳までの男女2,980名（調査会社のwebパネル登録者）

質問項目：調査1-2で作成した職場における孤独感尺度（短縮版）、職場の孤独感と関連する要因など

調査2-2

期 間：2022年10月～12月（月1回、時系列調査）

対 象：企業に勤務する20歳から59歳（調査2-1で回答した方）

① 2,101名（10月実施）、②1,441名（11月実施）、③1,371名（12月実施）

質問項目：調査1-2で作成した職場における孤独感尺度（短縮版）、職場における孤独感に影響を与える出来事や変化など

主観的指標の開発_スモールスタート期間における実施の流れ

2021年度		2022年度					
【理論的検討】 主観的指標開発準備		【実証的検討】 主観的指標開発（尺度開発と関連要因の検討）					
2021年11月～ 2022年3月		2022年 4月～6月	2022年 6月～7月	2022年 8月	2022年 9月	2022年 10月～12月	2023年 1月～2月
		調査1-1	調査1-2		調査2-1	調査2-2	総合検討
▶概念整理 （先行研究の概観、 職場の孤独感の特徴 検討、企業人事担当 者インタビュー結果 の検討） ▶職場の孤立・孤独 感を測定する主観的 指標（尺度）の項目 作成		▶職場の孤立・ 孤独感尺度の 開発	▶職場の孤立・ 孤独感尺度 （短縮版）の 検証	調査1の 分析 調査2の 計画	▶職場の孤立・ 孤独感尺度 （短縮版2 種）の再検証	▶職場の孤立・ 孤独感尺度 （短縮版2 種）の変化の 検証（時系列 調査） ▶孤独感に影響 を与える出来 事や変化の検 討	調査結果 のまとめ

実施者：中村准子（筑波大学・研究員）尾野裕美（明星大学・准教授）関谷大輝（東京成徳大学・准教授）佐藤 藍（2021年度放送大学・客員准教授、2022年度～北陸学院大学・講師）桃谷裕子（筑波大学・研究員）

2-3-2. 予防チャートの開発

本項目では、個々人の時間軸に沿った孤立・孤独感の発生やその緩和に至る細やかな心理的プロセスにアプローチする方法として、「ライフラインメソッド」に着目した。ライフラインメソッドとは、人生を一本の線で描き、その浮き沈み(山谷)に着目し、過去から現在にわたる道のりをチャートとして視覚化することで、当事者の意識や行動の変化にアプローチする方法である。本グループで開発するツールを「ラインチャート」と呼称し、「就職してから現在までの孤立感や孤独感を感じた経験や程度」を視覚化する方法を探索的に検討した。

具体的には、「入社から現在までの孤立感や孤独感を感じた経験」をテーマとする「予防チャート(ラインチャート)」ツールを作成し、半構造化面接を質的分析することで職場における孤立・孤独感に至る促進要因と緩和要因に関する概念整理を行った(調査1)。さらに、調査1の結果をもとに、各種ツールを使用した「職場における孤立・孤独感」を予防・緩和する効果的な面接方法を整備した(調査2)。

【調査1】

目的：企業従業員への面接調査を通し、孤立・孤独に関する気づきを促すツールを開発し、孤立・孤独感に至る促進要因と緩和要因を検討することを目的とした。職場での孤独に關するセルフケアやラインケアへ応用できることを射程においた。

期間：2022年2月～3月

対象：コロナ禍においてテレワークなど従来とは異なる働き方で職業生活をスタートした2年目、入社時はコロナ禍の影響を受けていない3年目社員計24名を対象とし、入社後から現在までのチャート記入を求めた(大企業15名、中小企業9名、男性15名、女性9名)。うち20名には半構造化面接も実施し、チャートの浮き沈み(山谷)やその関連要因について質問をした。チャートの屈曲数も分析対象とした。

【調査 2】

目的：調査 1 結果に基づくツールを活用し、「職場における孤立・孤独感」を予防・緩和する面接方法を整備した。

期間：2022 年 10 月～12 月

対象：新入社員から 3 年目社員までの組織への新規参入者である 11 名を対象とし(大規模会社 6 名、中小規模会社 5 名)、「ラインチャート」記入を依頼し、個別面接を実施した。

主な結果：主たるツールである「ラインチャート」、補助ツールである「セルフチェックリスト」と「アイデアリスト」を用いた面接方法に関して、最終的に整理を進めた。アプリ開発への応用に関しても、検討を進めた。

実施者：原恵子(筑波大学・准教授) 須藤章(筑波大学・研究員) 羽生琢哉(筑波大学・研究員)
高橋南海子(明星大学・特任教授)

2-3-3. FIL-qIAT の開発

本項目では、職場における孤独を検出するための qIAT を開発する。qIAT とは、潜在連合テスト (Implicit Association Test、IAT) の刺激を質問項目に拡張した手法であり、これまでに外向性や自尊感情などについて非意識的に測定する方法として開発されたものである (Yovel & Friedman、2012)。この手法は日本では未だ用いられておらず、さらに社会人における孤独や孤立にも適用できるかは検討されていない。そこで、この手法を職場における孤独感に適用し、孤立状況と親和欲求のギャップという観点から測定できる新たな手法 (Feeling of Isolation and Loneliness in qIAT; FIL-qIAT と仮称する) として開発しつつ、その妥当性を検証した。

【第 1 予備調査】

2022 年 2 月に現職社会人 (企業就業者) 400 名を対象に web 調査を行い、社会人として「職場において孤立を感じた経験 (孤立状況)」および「周囲と親しくしたいと思った経験 (親和欲求)」について幅広くかつ詳細に尋ねた。

【第 2 予備調査】

2022 年 3 月に現職社会人 (企業就業者) 1000 名を対象に、第 1 予備調査から作成された孤立状況・親和欲求に関する質問項目と、両者に関連する概念を測定する既存の尺度項目を組み合わせた web 調査を行った。分析を通して妥当性の検証を行った。

【第 3 予備調査 (追加実施)】

2022 年 8 月に現職社会人 (企業就業者) 1000 名を対象に、第 1 予備調査から作成された孤立状況・親和欲求に関する質問項目を改変し、否定的方向から測定するための項目を作成するとともに、その妥当性を検証するための項目を組み合わせた web 調査を行った。分析を通して、FIL-qIAT において用いる最終的な質問項目の選出を行った。

【追加実施調査】

2022 年 8～9 月に、海外で広く用いられている職場での孤独感を測定する尺度 (Loneliness At Work Scale; LAWS、Wright et al.、2006) を原著者の許諾を得たうえで日本語訳を行った。また、2022 年 11 月上旬に現職社会人 (企業就業者) 約 900 名を対象に妥当性を検証するための web 調査を行った。

【予備実験】

2022 年 9～10 月に、web 上において PC で FIL-qIAT を行うことのできる体制を整えたうえで、11 月上旬に現職社会人 (企業就業者) 26 名を対象に試行的に回答を依頼し、プログラムの挙動を確認した。

【本実験】

2022年11月中旬に現職社会人（企業就業者）約150名を対象に、PCを用いてweb上で実施できるFIL-qIATへの参加を依頼するとともに、その妥当性を検証するためのweb実験を実施した。

実施者：藤 桂（筑波大学・准教授） 遠藤寛子（埼玉学園大学・准教授） 登藤直弥（東京都立大学・准教授） 中村星斗（筑波大学・研究員） 永野惣一（筑波大学・研究員） 丸山淳市（筑波大学・客員研究員）

2-3-4. 職場における孤独・孤立の影響要因とフィードバックの在り方検討

本項目は、ステージゲート通過後の3年度に操作性のよいアプリを開発し、有効性検討を実施したあとの4年度以降に実施する。同アプリを用いた結果を用い、回答者へのフィードバック方法を検討し、その後フィードバックによる孤立・孤独感の緩和効果を検討する。開発されたアプリやフィードバックを含んだプログラム全体の利用方法に関しては、企業や支援者に関する講習会を開催するなど広報・教育活動も実施する。

2-3-5. 孤独検出ストループ課題の開発

本項目では、孤独を検出するストループ課題を開発する。ストループ課題とは、さまざまな単語に色を付け、（単語内容を答えるのではなく）その色を回答させる課題である。ストループ課題による孤独感の測定は英語圏では認められているものの、日本語を用いた研究はまだない。そこで、日本語を用いた孤独感を測定できるストループ課題を開発することを目的とした。

【第1調査】

国立国語研究所『分類語彙表増補改訂版データベース』（ver.1.0）より、孤独と関連が強いと考えられる単語から、関連が弱いと考えられる単語まで、計240語を抽出した。2022年2～3月に、企業従業員205名を対象にweb調査を実施し、それらの単語について、孤独を連想する程度と言葉の印象（どの程度ネガティブか、ポジティブか）を尋ねた。回答を分析し、ストループ課題に用いる単語の候補を選定した。

【追加調査】

2022年4月に、企業従業員944名を対象にWeb調査を実施し、第1調査において選定した単語の一部と先行研究で使用された単語（計175語）について、孤独を連想する程度を尋ねた。項目反応理論を用いて回答を分析し、ストループ課題に用いる単語を選定した。

【実験】

2022年9～10月に、企業従業員106名を対象にパソコン上でストループ課題を実施し、反応時間と孤独感との関連を検討した。

実施者：大塚泰正（筑波大学・教授） 三好きよみ（東京都立産業技術大学院大学・教授） 日下由紀子（筑波大学・研究員） 大須晶子（筑波大学・客員研究員）

2-3-6. 企業との調整および人事担当者の調査

職場における孤独・孤立の影響要因・フィードバックのあり方についての予備的調査として、企業人事担当者への面接を行った。2021年度は、協力企業にさまざまな「職場」の状態について面接調査し、「職場」によって、どのような要因が孤立・孤独に影響しているかを検討した。企業への協力依頼は、調整グループが中心となり、予防チャート開発グループが協働であった。

筑波大学働く人への心理支援開発研究センターの関係企業およびグループメンバーの機縁法により選定し、企業に勤務する人事担当者23名の協力を得た。面接協力者の企業規模は、大企業

15 社、中小企業 8 社であった。

調査結果の報告と来年度の調査協力を依頼するために、協力企業への説明会を 12 月 6 日に開催した。

実施者: 岡田昌毅 (筑波大学・教授) 御手洗尚樹 (筑波大学・客員教授) 太田彩子 (筑波大学・客員研究員) 森理宇子 (共立女子大学・講師) 松井豊 (筑波大学・研究員)

3. 研究開発結果・成果

3-1. スモールスタート期間全体としての成果

本プロジェクトは、働く人の職場内の孤独・孤立化に焦点を当てて、その予防のためのツール開発を目的とするが、スモールスタート期間には、以下の3つの目標の達成を目指した。

第1の目標は、4つの指標（孤立・孤独の主観的指標、予防チャート、FIL-qIAT、孤独検出ストループ課題）の作成と妥当性の確認であった。3-2に詳述するように、いずれの指標も多くの調査や実験結果に基づいて作成され、その妥当性が確認された。

第2の目標は、これらの指標の分析を通して、コロナ禍による職場の変化、とくにテレワークが、職場内の孤立・孤独にどのように影響しているかを明らかにすることであった。これらの検討は、主観的指標（3-2-1）、予防チャート（3-2-2）、企業の人事担当者への面接（3-2-6）で行われた。人事担当者はコロナ禍が孤立・孤独に与えた影響を認めていたが（3-2-6）、企業従業員への調査ではテレワークによる影響は見られなかった（3-2-1）などの知見が得られた。

第3の目標は、本格研究開発期に調査の協力を得る企業との準備調整を行うことであった。この目標は調整グループが行い、23名の人事担当者からの協力を得ている（3-2-6）。ただし、本格研究開発期間における協力に関しては2022年12月以降の課題となっている。

研究開発要素別に見れば、「①社会的孤立・孤独メカニズム理解と、社会的孤立・孤独を生まない新たな社会像の描出」は主に主観的指標（2-3-1）が知見を得ている。「②人や集団が社会的孤立・孤独に陥るリスクの可視化と評価手法（指標等）の開発」は全グループが成功した。「③社会的孤立・孤独を予防する社会的仕組み」をPoCまで一体的に推進する計画の具体化や、プロジェクトの目標達成に対するボトルネックの解決へ向けた道筋も、調整グループ（3-2-6）が進めている。大学の研究者が企業人事担当者と共同する体制は現在構築中であり、職場という現場で実証する準備も順調に進んでいる。

本プロジェクトでは、社会・産業ニーズに応えるという貢献だけでなく、「職場の孤立・孤独」状態に関する独自の尺度の開発、qIATや孤独を検出するストループ課題などの、国内外でもオリジナルなツールを開発し、職場内の孤立・孤独の本質が「職場で役立っていない感覚」であることなどを発見しており、学問的インパクトも極めて高いプロジェクトであると考えられる。

3-2. 実施項目毎の結果・成果の詳細

3-2-1. 主観的指標の開発

(1) 主観的指標（職場における孤独感尺度）の開発

web調査の分析結果により、職場における孤立・孤独を測定する主観的指標（職場における孤独感尺度）を2種類（2因子構造、4因子構造）開発した。

2因子構造は、職場に精神的に支えてくれる人がいるなどの項目からなる「職場内の親密なつながり」と職場に居づらさなどの項目からなる「職場内の孤独感情」の2因子であり、各因子6項目からなる短縮版（全12項目）を作成した。

4因子構造は、職場に理解し合える人がいるなどの項目からなる「職場内の情緒的なつながり」、職場に居づらさなどの項目からなる「職場内の孤独感情」、職場で私はあてにされているなどの項目からなる「職場内の役立ち感」、職場の人は私の仕事をサポートしてくれるなどの項目からなる「職場内の職務援助者の存在」の4因子であり、各因子4項目からなる短縮版（全16項目）を作成した。表1に全項目を示した。

2因子構造、4因子構造共に、尺度の信頼性、妥当性が確認できた。また、2因子構造は、状態と感情の2側面を示し、4因子構造で抽出された「職場内の役立ち感」は、本研究において新たに見出された職場における孤独感の特徴的な側面であった。

表1 職場における孤独感尺度（4因子構造短縮版）

職場内の情緒的なつながり	職場内の役立ち感
職場に理解し合える人がいる	職場で私はあてにされている
職場に自分の思うことを話せる人がいる	職場で私は期待されている
職場に精神的に支えてくれる人がいる	私は職場で必要な人間だ
職場の人に仕事の悩みを相談しやすい	職場に私を必要としてくれる人がいる
職場内の孤独感情	職場内の職務援助者の存在
職場に居づらい	職場の人は私の仕事をサポートしてくれる
職場にいてさびしい	職場に私の仕事を助けてくれる人がいる
職場にいてむなしい	私は職場の人に守られている
職場で私はひとりぼっちだ	仕事について聞きたいことはいつでも職場で聞ける

中村ほか（2022）

（2）関連要因

職場における孤独感は、離転職意思、職務満足度、心理的安全性、キャリア焦燥感、上司のフィードバック、部下の上司への信頼感等と関連することが明らかになった。

（3）属性による違い

男性は女性よりも孤独感情が高く、職場内のつながりが低い傾向があった。50代に比べ、20代、30代、40代は孤独感情が高かった。また、中小企業と大企業の従業員では、孤独感情に差はなかった。さらに、テレワークの有無による孤独感情にも違いはなかった。加えて、同居人がいる人はいない人に比べて、孤独感情は低かった。

3-2-2. 予防チャートの開発

（1）予防チャートの開発

ライフラインメソッドを応用し、孤立・孤独に関する気づきを促すツールとしての「ラインチャート」が作成された。

（2）職場における孤立・孤独に至る促進要因と緩和要因の整理と補助ツールの開発

職場における孤立・孤独感に対する促進要因として42小分類・13中分類・4大分類、緩和要因として36小分類・11中分類・4大分類が概念として抽出され、促進要因と緩和要因から「セルフチェックリスト」と「アイデアリスト」という補助的なツールが作成された。

（3）促進要因と緩和要因の出現率における企業規模の違いによる差

中小企業に関しては組織社会化での「仕事への社会化（職業的社会的）」、大企業に関してはそれに加えて「職場や組織への社会化（文化的社会的）」の影響が大きい傾向があった。

（4）職場における孤立・孤独感を予防・緩和する面接方法の構成

主たるツールである「ラインチャート」と、補助的なツールである「セルフチェックリスト」と「アイデアリスト」（図1）を用いた効果的な面接方法の整理を進めた。

アイデアリスト			
プライベート	1	<input type="checkbox"/>	休みに気分転換をしている
社内での関係性	2	<input type="checkbox"/>	上司から感情面のケアやフォローがある
	3	<input type="checkbox"/>	上司から親身な業務支援がある
	4	<input type="checkbox"/>	モデルとなる先輩が存在する
	5	<input type="checkbox"/>	先輩に気軽に聞ける、教えてもらえる
	6	<input type="checkbox"/>	同期・同僚と仕事上で励ましあう
	7	<input type="checkbox"/>	同期・同僚とプライベートでの関りがある
	8	<input type="checkbox"/>	同期・同僚との交流がある
	仕事での工夫	9	<input type="checkbox"/>
10		<input type="checkbox"/>	仕事への理解が深まる
11		<input type="checkbox"/>	こんなものだと受け入れる
12		<input type="checkbox"/>	仕事内容に慣れる

図1 アイデアリストの一部（原ほか、2022 配付資料）

3-2-3. FIL-qIAT の開発

【第1予備調査】

「職場において孤立を感じた経験（孤立状況）」については27カテゴリ、「周囲と親しくしたいと思った経験（親和欲求）」については22カテゴリに分類されることを示した。また職場における孤独感が有する特徴的な側面として、周囲との親和的な交流を求めつつも実際には孤立を余儀なくされるというギャップ状態にある者が一定数にのぼるという現状を示した。また分類結果に基づき、孤立状況・親和欲求を測定する質問項目の原案を作成した。

【第2予備調査】

第1予備調査から作成された孤立状況・親和欲求に関する質問項目は、一定の妥当性を備えることが確認でき、比較的少ない項目で効率的に孤立状況・親和欲求を測定することができる尺度を作成できた。さらに両尺度は孤独感に対して一定の説明力を有し、「所属の喪失」「関心の喪失」「希望の喪失」が企業従業員の孤独の背景として存在する可能性が示された。

【第3予備調査（追加実施）】

第2予備調査と同様に、作成された項目は一定の妥当性をもつことが確認され、否定的方面からも同様に孤立状況・親和欲求を測定することができる項目が開発された。そして第2・3予備調査の結果および項目反応理論に基づく分析結果を統合し、FIL-qIATにおいて用いる最終的な質問項目の選出を行った。

【追加実施調査】

海外において用いられている職場での孤独感を測定する尺度（Loneliness At Work Scale; LAWS）の日本語版を作成することができ、かつ十分な妥当性を有することを示す結果を得ることができた。

【予備実験】

FIL-qIAT が、web 上においても十分に実行・測定が可能なことを確認した。

【本実験】

FIL-qIAT におけるスコアが各種顕在的指標との間で有意な関連を示し、一定の妥当性を備えることが確認できた。さらに孤独感に対しても説明力を有していることが確認でき、特に親和欲求を抱きつつも孤立状況にあるというギャップが孤独感に結びつくことが明らかとなった。

3-2-4. 孤独検出ストループ課題の開発

【第1調査】

膨大なデータベースからストループ課題に用いる単語の候補を選定し、孤独を連想する程度などについて明らかにすることができた。

【追加調査】

項目反応理論を用いた解析により、ストループ課題に用いる単語（40語）を厳選することができた。内訳は、孤独を連想する程度の大きいネガティブな単語（ひとりぼっち、孤独など20語）、孤独を連想する程度の小さいネガティブな単語（だらしがない、不得意など10語）、孤独を連想する程度の小さいポジティブな単語（円満、ほのぼのなど10語）である。これらに加えて、Bradley & Lang（1999）より中立的な単語（はさみ、雑誌など10語）と練習用の単語（5語）を選定し、計55語からなる課題を作成した。

【実験】

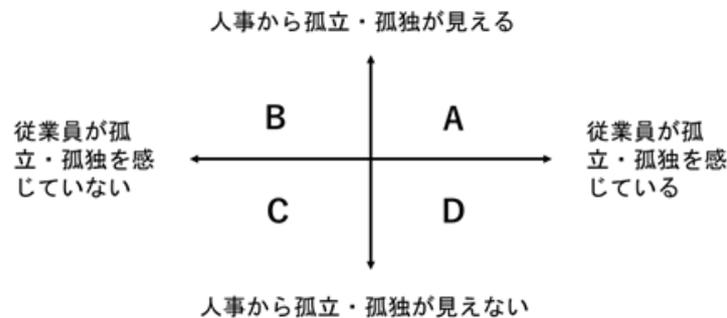
分析は継続中であり詳細は割愛するが、孤独感が高い者において反応時間が有意に遅延する単語が複数認められ、孤独感を測定するストループ課題開発の可能性に目途をつけることができた。

3-2-5. 企業との調整および人事担当者の調査

企業との調整に関しては、各企業への依頼を行い、人事担当者23名の面接調査が行われた。面接結果はKJ法を援用して、カテゴリに分け、企業規模による違いなどが分析された。その結果、下記のような知見が得られた。

○面接前は、「従業員の孤立・孤独」に気がついている企業は少なかった。しかし、面接依頼を通して「自社内にも孤立・孤独な社員がいる（いた）」と気づく担当者が多かった。

○孤立・孤独な従業員は、「人事から見えるか否か」と「従業員自身が孤立・孤独を感じているか否か」の2次元で捉えられると考えられた（図参照）。この結果は、意識指標と非意識指標で孤立・孤独を捉えるという本プロジェクトのアプローチと整合する結果であった。



○人事担当者の多くは、コロナ禍によって、「孤立・孤独が見えにくくなった」や「孤立・孤独を感じるようになった」と捉えていた。

○職場で孤立・孤独を感じている従業員に対しては、半数以上が「未対応」に止まっていた。この結果も、職場内の孤立・孤独に対する対策が必要とする本プロジェクトの趣旨と整合していた。

3-3. 今後の成果の活用・展開に向けた状況

中長期的な観点での効果・効用

中期的には、本プロジェクトで開発されたツール（職場における孤独感尺度、予防チャート、qIAT、孤独ストループ）が公開され（一部学会発表済み）、他の研究者によって使用されれば、職場における孤独感の研究知見がほとんどみられない日本において、職場における孤独感の研究が進展することが期待される。

長期的には、これらのツールを使って職場内の孤立・孤独化を予防できれば、職場不適応によって生じる社会的引きこもりの減少が可能になると期待される。

当該地域・研究領域の枠を超えて普及・定着すると見込まれる成果

普及に関しては、本研究で開発されたツールを生徒・学生等に適用する形で調整し、社会全体の社会的資源として活用できる方向で展開される可能性がある。根拠となる直接的なデータはないが、開発されているツールの多くは生徒・学生への適用可能であることや、学生のキャリア・カウンセリングにかかわっている共同研究者の評価から、生徒・学生への適用は十分可能であると考えられる。

関与者間のネットワーク構築

ネットワークの構築に関しては、現在は未着手であるが、スタートアップ期に研究協力を得た企業に関しては、ネットワーク構築も可能であると推定される。具体的には、本格的な研究開発期において、協力企業の報告会や研修（勉強会）などを開催し、本ツールの活用事例や、孤立・孤独者への対応を共に学ぶ機会を設けるなどの方策が考えられる。

新たに見つけた今後取り組むべき課題

上記の複数の企業による報告会や研修（勉強会）などは、本プロジェクト開始時には明確な課題として認識されていなかった課題であり、可能であれば取り組みたい。

4. 研究開発の実施体制

4-1. 研究開発実施者

統括グループ（リーダー氏名：松井 豊）

氏名	フリガナ	所属機関	所属部署	役職 (身分)
松井 豊	マツイ ユタカ	筑波大学	働く人への心理支援開発 研究センター	研究員
永野 惣一	ナガノ ソウイチ	筑波大学	働く人への心理支援開発 研究センター	研究員

主観的指標開発グループ（リーダー氏名：中村 准子）

氏名	フリガナ	所属機関	所属部署	役職 (身分)
中村 准子	ナカムラ ジュン コ	筑波大学	働く人への心理支援開発 研究センター	研究員
尾野 裕美	オノ ヒロミ	明星大学	心理学部心理学科	准教授
関谷 大輝	セキヤ ダイキ	東京成徳大学	応用心理学部福祉心理学科	准教授
佐藤 藍	サトウ アイ	北陸学院大学	人間総合学部社会学科	講師
桃谷 裕子	モモタニ ヒロコ	筑波大学	働く人への心理支援開発 研究センター	研究員

予防チャート開発グループ（リーダー氏名：原 恵子）

氏名	フリガナ	所属機関	所属部署	役職 (身分)
原 恵子	ハラ ケイコ	筑波大学	働く人への心理支援開発 研究センター	准教授
高橋 南海子	タカハシ ナミコ	明星大学	明星教育センター	特任教授
須藤 章	スドウ アキラ	筑波大学	働く人への心理支援開発 研究センター	研究員
羽生 琢哉	ハニユウ タクヤ	筑波大学	働く人への心理支援開発 研究センター	研究員

FIL-qIAT 開発グループ（リーダー氏名：藤 桂）

氏名	フリガナ	所属機関	所属部署	役職 (身分)
藤 桂	フジ ケイ	筑波大学	人間系・働く人への心理 支援開発研究センター	准教授
遠藤 寛子	エンドウ ヒロコ	埼玉学園大学	人間学部心理学科	准教授
登藤 直弥	トウドウ ナオヤ	東京都立大学	人文社会学部	准教授
中村 星斗	ナカムラ セイト	筑波大学	働く人への心理支援開発 研究センター	研究員
永野 惣一	ナガノ ソウイチ	筑波大学	働く人への心理支援開発 研究センター	研究員
丸山 淳市	マルヤマ ジュン イチ	筑波大学	働く人への心理支援開発 研究センター	客員研究員

孤独ストロープ開発グループ（リーダー氏名：大塚 泰正）

氏名	フリガナ	所属機関	所属部署	役職 (身分)
大塚 泰正	オオツカ ヤスマ サ	筑波大学	人間系・働く人への心理 支援開発研究センター	教授
三好 きよみ	ミヨシ キヨミ	東京都立産業技術 大学院大学	産業技術研究科	教授
日下 由紀子	サギサカ ユキコ	筑波大学	働く人への心理支援開発 研究センター	研究員
大須 晶子	オオス アキコ	筑波大学	働く人への心理支援開発 研究センター	客員研究員

調整グループ（リーダー氏名：岡田 昌毅）

氏名	フリガナ	所属機関	所属部署	役職 (身分)
岡田 昌毅	オカダ マサキ	筑波大学	人間系・働く人への心理 支援開発研究センター	教授・セン ター長
松井 豊	マツイ ユタカ	筑波大学	働く人への心理支援開発 研究センター	研究員
御手洗 尚樹	ミタライ ナオキ	筑波大学	働く人への心理支援開発 研究センター	客員教授
太田 彩子	オオタ アヤコ	筑波大学	働く人への心理支援開発 研究センター	客員研究員

森 理宇子	モリ リウコ	共立女子大学	ビジネス学部	講師
-------	--------	--------	--------	----

4-2. 研究開発の協力者・関与者

現時点では該当者はいない。但し、企業との協力の中で新たに生じる可能性がある。

5. 研究開発成果の発表・発信状況、アウトリーチ活動など

5-1. 社会に向けた情報発信状況、アウトリーチ活動など

5-1-1. 情報発信・アウトリーチを目的として主催したイベント（シンポジウムなど）

無し

5-1-2. 研究開発の一環として実施したイベント（ワークショップなど）

無し

5-1-3. 書籍、DVD など論文以外に発行したもの

無し

5-1-4. web メディア開設・運営

無し

5-1-5. 学会以外（5-3. 参照）のシンポジウムなどでの招へい講演など

無し

5-2. 論文発表

5-2-1. 査読付き（ 0 件）

5-2-2. 査読なし（ 0 件）

5-3. 口頭発表（国際学会発表及び主要な国内学会発表）

5-3-1. 招待講演（国内会議 1 件、国際会議 0 件）

- (1) 大塚 泰正（筑波大学・人間系）、テレワークと孤独・孤立 第 19 回うつ病学会、大分県、2022 年 7 月 14 日
- (2) 松井 豊（筑波大学働く人への心理支援開発センター）、「誰一人取り残さない」社会実現のために心理学者が考える「持続可能な開発目標（SDG s）」第 3 回孤独について考える「職場の孤独について考える」、日本心理学会公開シンポジウム（オンライン）、2023 年 3 月 11 日

5-3-2. 口頭発表（国内会議 9 件、国際会議 0 件）

- (1) 森 理宇子（共立女子大学）、企業の人事担当者が捉えた職場内の「孤立・孤独」とは一 職場における孤立・孤独化過程の検討（1）一、産業・組織心理学会第 37 回大会、関東学院大学 金沢八景キャンパス、2022 年 9 月 4 日
- (2) 太田 彩子（筑波大学働く人への心理支援開発センター）、人事担当者が考える職場内孤立・孤独の予防対策一 職場における孤立・孤独化過程の検討（2）一、産業・組織心理学会第 37 回大会、関東学院大学 金沢八景キャンパス、2022 年 9 月 4 日

- (3) 中村 准子 (筑波大学働く人への心理支援開発センター)、職場における孤立・孤独感を測定する尺度の開発—職場における孤立・孤独化過程の検討 (3) —、産業・組織心理学会第 37 大会、関東学院大学、2022 年 9 月 4 日
- (4) 原 恵子 (筑波大学働く人への心理支援開発センター)、職場における社会的孤独に関する探索的検討—職場における孤立・孤独化過程の検討 (4) —、産業・組織心理学会第 37 大会、関東学院大学、2022 年 9 月 4 日
- (5) 松尾 藍 (北陸学院大学)、職場における孤立・孤独感を測定する尺度の開発とその妥当性の検討—職場における孤立・孤独化過程の検討 (5) —、日本キャリア・カウンセリング学会第 27 回大会、オンライン開催、2022 年 11 月 6 日
- (6) 尾野 裕美 (明星大学)、職場の孤立・孤独感と離転職意思、キャリア焦燥感との関連—職場における孤立・孤独化過程の検討 (6) —、日本キャリア・カウンセリング学会第 27 回大会、オンライン開催、2022 年 11 月 6 日
- (7) 桃谷 裕子 (筑波大学働く人への心理支援開発センター)、上司のパフォーマンス・フィードバックと孤独感との関係に対する信頼の調整効果—職場における孤立・孤独化過程の検討 (7) —、第 30 回日本産業ストレス学会、オンライン開催、2022 年 12 月 3 日
- (8) 大塚 泰正 (筑波大学 人間系・働く人への心理支援開発研究センター) 孤独を連想する用語についての検討 —職場における孤立・孤独化過程の検討 (8) — 第 29 回日本行動医学学術総会 2022 年 12 月 10~11 日
- (9) 森 理宇子 (共立女子大学)、企業の人事担当者が捉えた職場の孤立・孤独の原因—職場における孤立・孤独化過程の検討 (9) —、日本キャリア・カウンセリング学会第 27 回大会、オンライン開催、2022 年 11 月 6 日

5-3-3. ポスター発表 (国内会議 0 件、国際会議 0 件)

5-4. 新聞/TV 報道・投稿、受賞など

5-4-1. 新聞/TV 報道・投稿

無し

5-4-2. 受賞

無し

5-4-3. その他

- (1) 松井豊・原恵子・中村准子 (2023). 職場における孤独・孤立化過程の分析 RMS Message,69,16-18.

5-5. 特許出願

5-5-1. 国内出願 (0 件)

5-5-2. 海外出願 (0 件)

6. その他（任意）