

社会技術研究開発事業
令和6年度研究開発実施報告書

「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—」

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. 研究開発プロジェクト名 | 2 |
| 2. 研究開発実施の具体的内容 | 2 |
| 2-1. 研究開発目標 | 2 |
| 2-2. プロジェクトのリサーチ・クエスチョン | 2 |
| 2-3. ロジックモデル | 4 |
| 2-4. 実施内容・結果 | 5 |
| 2-5. 会議等の活動 | 14 |
| 3. 研究開発成果の活用・展開に向けた状況 | 17 |
| 4. 研究開発実施体制 | 17 |
| 5. 研究開発実施者 | 20 |
| 6. 研究開発成果の発表・発信状況、アウトリーチ活動など | 23 |
| 6-1. シンポジウム等 | 23 |
| 6-2. 社会に向けた情報発信状況、アウトリーチ活動など | 23 |
| 6-3. 論文発表 | 23 |
| 6-4. 口頭発表（国際学会発表及び主要な国内学会発表） | 24 |
| 6-5. 新聞／TV報道・投稿、受賞等 | 24 |
| 6-6. 知財出願 | 24 |

1. 研究開発プロジェクト名

「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—」

2. 研究開発実施の具体的内容

開発中は、「つながりアプリ（仮称）」「本アプリ」「アプリ」と記載してきたが、今年度の完成を機に、今後は、「職場内の孤独・孤立をセルフチェックするツール（ORINAS）」「本ツール」「ツール」として表記を統一して記載する。

2-1. 研究開発目標

本プロジェクトは、働く人の職場内の孤独化・孤立化に焦点を当て、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-q IAT（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（正確な頻度は調査結果に基づいて決定する）でスマートフォンなどで測定し、孤独化・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開発することが目標である。

1. スモールスタート期間終了時

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ことであった。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ことであった。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ことであった。

2. 本格研究開発期間終了時

本格研究開発期間には、以下の4つの目標の達成を目指す。第1は、操作性のよいツールの開発である。第2は、開発されたツールを用いた web パネル調査及び協力企業従業員調査により、孤独・孤立の関連要因を検討することである。第3は、同ツールを用いて孤独・孤立の状態を測定した後に、回答者にフィードバックすることによる孤独・孤立の緩和効果の検証である。以上の検討により、開発されたプログラムの有効性が確認される。第4は、研究成果の発表と、開発されたプログラムの利用方法の講習会を開催し、開発されたプログラムの広報を行う。

2-2. プロジェクトのリサーチ・クエスチョン

本研究の主なリサーチ・クエスチョンは、下記の3点である。

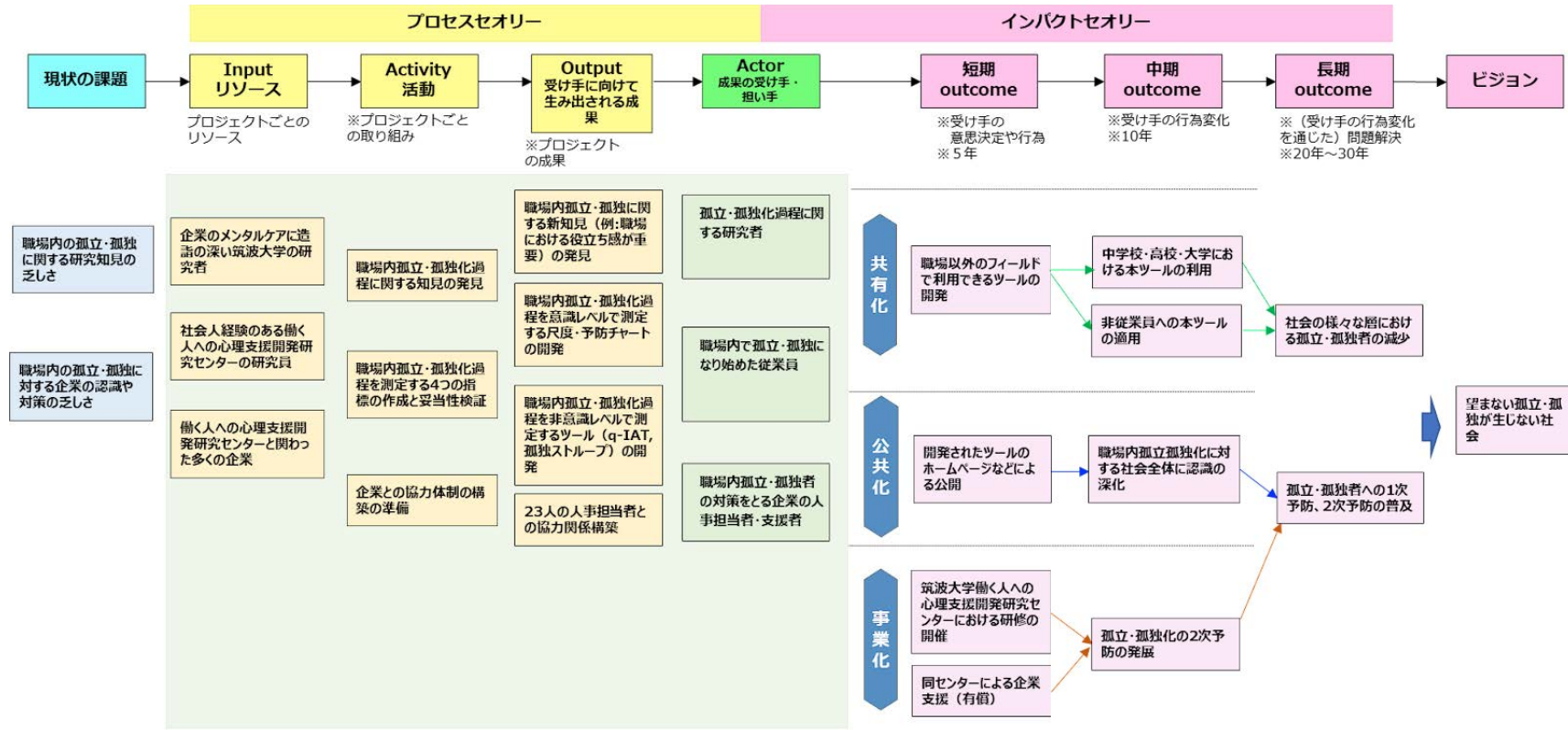
Q1. 企業従業員にとって、操作性の良い孤独・孤立の状態やニーズを測定するツールとはどのようなものであるか？

Q2. 企業従業員の孤独・孤立状態の関連要因にはどのようなものがあるか？

Q3. 開発されたツールの結果フィードバックは、企業従業員の孤独・孤立を緩和する効果があるか？または、どのようにフィードバックすれば、企業従業員の孤独・孤立を緩和することができるのか？

2-3. 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



2-4. 実施内容・結果

(1) スケジュール

| 実施項目 | 初年度 (2021年11月 ~2022年3月) | 2年度 (2022年4月 ~2023年3月) | | 3年度 (2023年4月 ~2024年3月) | 4年度 (2024年4月 ~2025年3月) | 最終年度 (2025年4月 ~2026年3月) | |
|-----------------------|-------------------------------|---|---|------------------------------|------------------------------|-------------------------------|--|
| 項目1 主観的指標の開発 | 予備調査 | 主観的指標の作成と回答プログラム作成 個人要因・組織要因・社会的資源との関係調査 | 主観的指標・FIL-qIAT・孤独検出スツール・予防チャートのツール開発準備完成 ステージゲート評価 | 項目6 ツールの開発と検証 | ツールの開発 マイルストーン② | ツールの有効性検証 | |
| 項目3 FIL-qIATの開発 | 孤独感測定方法としてのq-IATの開発 | 親和欲求および孤立状況の測定に関するFIL-qIATの妥当性の検討 | | 項目7 孤独・孤立関連要因の検討 | | 孤独・孤立関連要因検討 | |
| 項目4 孤独検出スツールの開発 | 潜在的な孤独感のレベルを測定するスツール課題の開発 | 潜在的な孤独感のレベルを測定するスツール課題の完成 | | 項目8 孤立・孤独状態のフィードバック検討 | フィードバック方法検討 | フィードバック効果検証実験 | |
| 項目2 予防チャートの開発 | 予備調査・予防チャートの開発 | 予防チャートの完成 新入社員への介入調査 | | 項目9 ツールの予防的活用の試み | | 企業へのフィードバック・説明会の実施 | |
| 項目5 調整グループ(企業との調整) | 協力調整・依頼予備調査(項目7、8) | 現場との連携準備 | | | 協力企業との連携 | 企業への普及・発信・講習会の実施 | |
| 項目10 研究成果発表 | | | | | | 国際・国内学会発表 プログラムの普及活動 | |

スマールスタート期間

本格研究開発期間

(2) 各実施内容

これまで実施目標の表記においても「アプリ」と表記してきたが、以下では「ツール(ORINAS)」に統一して表記する。

本プロジェクトは、前年度までの計画が遅れ、令和5年11月20日付けで計画の修正を申請し、許可された。計画の修正は主にツールの開発の遅れによる。同開発は令和6年1月20日に終了した。このため、同ツールを使った研究は、令和6年9月頃まで延長された。このため、以下の記述は、一部延長された計画に関する実施部分を含んでいる。

今年度の到達点1

ツールの充実と維持・保守(統括グループ)

ORINASの中で開発が遅れていた孤独検出ストループをシステムに追加した。協力企業や労働組合の担当者の意見や操作性に関する調査結果などを踏まえて、本ツールの構成を検討し、修正を行った。

実施項目⑥-1 ツールの追加と維持・保守

実施内容：開発したORINASに孤独検出ストループのサブツールを追加開発し、保守を行った。

期間：令和6年4月～8月。

実施者：岡田昌毅(筑波大学・教授)、松井豊(筑波大学・研究員)、栗林縫(筑波大学・研究員)

協力者：渡邊洋治(学校法人岩崎学園)

対象：なし

実施項目⑥-2 ツールシステムの充実のための修正

実施内容：ORINASの操作性を向上し、既存の他のツールとの差別化を目指して、ツールのデザイン・ツール内の文章の修正を行った。令和5年度に行った操作性に関する調査結果に基づく検討や、協力企業による試行調査の結果を踏まえて、メンタルヘルスマネジメントツール等のプロデュースを手掛けた実績を持つ宣伝広告企業との連携によって、コンセプトワークを行い、ツールの修正開発を行った。

また、協力企業調査において、『テスト結果を見てどのように理解したら良いか』や『孤独であることが分かった場合にどのような対処をしたら良いか』などの情報を求める声があったため、対処の助言を示す情報ページを追加した。同ページは、予防チャートグループが実施していた面接調査の結果及び、webパネル調査(実施項目⑥-3)の結果に基づいて、作成された。

期間：令和6年4月～令和6年12月

実施者：岡田昌毅(筑波大学・教授)、松井豊(筑波大学・研究員)、栗林縫(筑波大学・研究員)、この項目の実施は全グループの協力を得た。

協力者：渡邊洋治(学校法人岩崎学園)

対象：企業10社の人事担当者。

今年度の到達点2

適切な運用のための企業・労働組合との連携（調整グループ）

本ツールが、企業従業員のメンタルヘルスを高め、従業員を傷つけずに運用されるために、協力企業の人事担当者や労働組合の方に面接調査を行い、意見を聴取した。また、職場内の孤独に関する勉強会の開催準備を行った。

実施項目⑥-2 研究成果発表会・協力企業や労働組合への面接調査

実施内容：協力企業の人事担当者や労働組合の方から、面接調査（オンライン）を実施して、意見を聴取した。

期間：令和6年4月～令和7年3月。

実施者：森理宇子（共立女子大学・講師）、松井豊（筑波大学・研究員）、濱野裕貴子（筑波大学・研究員）

対象：協力企業人事担当者を中心に10社20名、労働組合2団体4名。

今年度の到達点3

ツールの効果検証と孤立・孤独の関連要因の分析

（調整グループ・主観的指標開発グループ・FIL-qIATグループ・孤独ストロープ開発グループ）

webパネル調査によって、ORINASの使用感の評価を求め、ツールの効果を検証し、孤立・孤独に関連する要因を分析した。

実施項目⑦-1：ORINASの使用感調査と関連要因の検討（調整グループ・主観的指標開発グループ・FIL-qIATグループ・孤独ストロープ開発グループ）

実施内容：開発した「職場内の孤独・孤立をセルフチェックするツール

（ORINAS）」を用いて、ツールの有効性及び孤独・孤立に関連する行動指標との関係や関連要因を検討するための調査を行った。調査の設定は調整グループが行い、調査の設計・実施・解析は、主観的指標開発グループ・FIL-qIAT開発グループ・孤独ストロープ開発グループが行った。なお、計画では200名の回答を得る予定であったが、ORINASの全ツールへの回答及び他の項目への回答の負荷が高かったため、調査規模を縮小した。

期間：令和7年1月

実施者：森理宇子（共立女子大学・講師）、松井豊（筑波大学・研究員）、濱野裕貴子（筑波大学・研究員）、中村准子（筑波大学・准教授）、尾野裕美（筑波大学・准教授）、佐藤藍（北陸学院大学・講師）、桃谷裕子（筑波大学・研究員）、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・非常勤研究員）、永野惣一（淑徳大学・准教授）、丸山淳市（筑波大学・客員研究員）、大塚泰正（筑波大学・教授）、大須晶子（筑波大学・客員研究員）、三好きよみ（東京都立産業技術大学院大学・教授）。

対象：webパネル調査に登録している企業従業員147名。

実施項目⑦-2：FIL-qIATの潜在的指標としてのメリットの特徴および反応特性に関する

る検討 (FIL-qIAT 開発グループ)

実施内容：FIL-qIAT サブツールについて、第一に、顕在指標と比してのメリットについて検討した。また第二に、使用前後の心理状態への影響について調査した。いずれも調査は企業従業員（ウェブ調査会社の登録モニター）を対象に実施する。

期間：令和6年6月～令和7年4月。

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・非常勤研究員）、永野惣一（淑徳大学・准教授）、丸山淳市（筑波大学・客員研究員）

対象：第一調査として企業従業員 316 名、第二調査として企業従業員 310 名。

今年度の到達点 4

フィードバック方法の検討

(調整グループ・主観的指標開発グループ・FIL-qIAT グループ・孤独ストループ開発グループ)

開発された ORINAS の回答者へのフィードバックのあり方を検討し、ツールの利用効果を検証するために、孤独ストループ実施項目⑦-1 の調査時に、フィードバックの効果を検討した。

実施項目⑧-1：フィードバック方法の検討と効果検証（孤独ストループ開発グループ）

実施内容：本グループで開発した孤独検出ストループ課題サブツールのフィードバックについて意見を求め、その効果などを試験的に調査した。調査は web パネルに登録した労働者を対象に、実施した。

期間：令和7年2月。

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

対象：web パネルに登録した企業従業員 100 名。

実施項目⑧-2 ツールのフィードバックの方法の検討と効果検証

実施内容：開発したサブツールのフィードバックについて意見を求め、よりよいフィードバック方法について検討する。調査は、実施項目⑦-1 の調査後に、回答者に対してオンライン調査を実施した。

実施者と対象は実施項目⑦-1 と同じ。

今年度の到達点 5

予防チャート開発のための予備調査と介入調査（予防チャート開発グループ）

予防チャート開発グループで作成・整理された予防ツールからの知見（特に、孤独感の緩和要因に関して）を、ORINAS への追加情報として掲載した。また、これまでに明らかにした知見に基づき、職場内での孤独感緩和に向けた対処方法に関して web 調査を用いて検討した。なお、ラインケアなどで使用するための予防ツールを用いた個別支援方法のマニュアル化と効果検証は、次年度へ繰り越した。

実施項目⑥-1：ORINASへの追加情報掲載

実施内容：本グループで作成・整理されたツール（特に、孤独感の緩和要因をまとめた「アイデアリスト」）を、開発されたORINASへ追加情報掲載し、測定ツールとしての有効性を高めた。

期間：令和6年4月～9月。

実施者：原恵子（埼玉学園大学・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・教授）

対象：なし

実施項目⑥-2：予防ツールを用いた個別支援方法のマニュアル化と効果検証

実施内容：ラインケアなどで使用できるよう、予防ツールを用いた個別支援方法をマニュアル化とその効果検証を予定していたが、グループ内検討のうえ翌年へ繰り越した。以下の⑥-3項目の緊急性が高いと判断したためである。

期間：なし

実施者：原恵子（埼玉学園大学・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・教授）

対象：なし

実施項目⑥-3(追加)：孤独感緩和に向けた対処方法の検討

実施内容：これまでに明らかにした知見に基づき、職場内での孤独感緩和に向けた対処方法に関してweb調査を用いて検討した。どのような孤独にどのような対処方法が有効なのか、性別と年代によって対処方法に違いがあるのか、という2つのリサーチ・クエスチョンを立て検討した。

期間：令和6年9月。

実施者：原恵子（埼玉学園大学・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・教授）、中村准子（筑波大学・准教授）、松井豊（筑波大学・研究員）

対象：webパネル調査に登録している企業従業員440名。

今年度の到達点6

研究知見の積極的な発表（全グループ）

研究知見を、学会発表や学会誌掲載、ホームページで公開し、広報した。また、研究成果を公開し協力企業を募集するために、公開シンポジウムを開催した。

実施項目⑩-1 研究知見の学会発表・学会への投稿

実施内容：各グループのメンバーが国内外の学会において積極的に成果を発表し、学会誌へ投稿した。

期間：令和6年4月～令和7年3月。公開シンポジウムは、令和6年12月。

実施者：全メンバー

(3) 成果

今年度の到達点1

ツールの充実と維持・保守（統括グループ）

実施項目⑥-1 ツールの追加と維持・保守

成果：ORINASに孤独検出ストループのツールを組み込み、動作等が確認された。画面例を図1に示す。



図1 孤独検出ストループの画面例

実施項目⑥-2 ツールシステムの充実のための修正

成果：修正されたツールは ORINAS と命名され、令和6年12月3日の公開シンポジウムで公開された。修正された ORINAS の画面例を図2に示す。修正にあたっては、文字量を減らし、画像などを多くし、操作のミスを減らす指示画像などを取り入れた。



図2 ORINAS の画面例

今年度の到達点 2

適切な運用のための企業・労働組合との連携（調整グループ）

実施項目⑥-2 研究成果発表会・協力企業や労働組合への面接調査

成果：協力企業の人事担当者を中心に、面接調査（オンライン）を実施した。10社20名に本ツールを実施し、企業従業員のメンタルヘルスを高め、従業員を傷つけずに適切に運用するための意見を聴取した。その結果、このようなツールを導入すること自体が心理的安全性を重要視しているというメッセージになり、従業員に好意的に受け取られるだろう、という肯定的な意見があった。一方、従業員に対し、実施目的を明確に伝え同意を得ることが必要であり、加えてツールで測定することによって得られるメリットの訴求や、セルフケアの重要性の喚起が必要であるなどの意見もあった。

労働組合の2団体4名への面接調査では、「本ツール自体への抵抗感は無いだろうが、実施の際は心理的安全性が担保されないと、労働者側の理解獲得に難易度が高い」こと、「ストレスチェックの運用を参考に出来るが、個人結果の扱いへの注意が必須であること」、「派遣社員に関しては実施に派遣元との調整必須で業務時間として実施するか検討が必要」などの意見を得た。

今年度の到達点 3

ツールの効果検証と孤立・孤独の関連要因の分析

（調整グループ・主観的指標開発グループ・FIL-qIATグループ・孤独ストロープ開発グループ）

実施項目⑦-1：ORINASに関連する要因の検討（調整グループ・主観的指標開発グループ・FIL-qIATグループ・孤独ストロープ開発グループ）

成果：webパネル調査によって、ORINASを体験した146名の回答が分析された。その結果、ORINAS全体の評価は5段階で2.99点で評価が分かれた。自由記述を分析した結果、エンゲージメントに関してはポジティブな評価があり、本ツールの有用性が示唆された。なお、4グループを横断した「関連要因の検討」の追加の調査の実施は、次年度に繰越して実施する。

実施項目⑦-2：FIL-qIATの潜在的指標としてのメリット的特徴に関する検討（FIL-qIAT開発グループ）

成果：令和6年度には二つの調査を実施した。第一に、顕在的指標と比して、潜在的指標であるFIL-qIATにおいてどのような測定上のメリットがあるかについて検討した。企業従業員316名を対象とした調査データを分析した結果、社会的望ましさ、および、対人恐怖に関して、顕在的指標とは異なる関連を示すことが明らかとなった。第二に、潜在的指標であるFIL-qIATの回答前後の心理状態の変化について、顕在的指標との間でどのように異なるかについて検討した。企業従業員310名を対象とした調査データを分析した結果より、自尊感情などにおいて異なる反応を示すことが示された。

今年度の到達点 4

フィードバック方法の検討

実施項目⑧-1：フィードバック方法の検討と効果検証（孤独ストループ開発グループ）

成果：本グループで開発した孤独検出ストループ課題サブツールのフィードバックについて意見を求め、その効果などを試験的に調査した。webパネルに登録した労働者約100名から有効な回答を得た。自身の結果を見て、「自分のことを冷静に見つめ直してみようと思った」(約35%)、「人とのつながりを大事にしようと思った」(約25%)などの回答が最も多く認められた。また、ORINASが提供している『『つながり状態を良くするためのヒント集』を見た』という回答も25%程度認められた。

実施項目⑧-2 ツールのフィードバックの方法の検討と効果検証（調整グループ・主観的指標開発グループ・FIL-qIATグループ・孤独ストループ開発グループ）

成果：webパネル調査によると、ORINASの体験後の評価では、「自分自身の職場での立場や境遇や心の気持ちは確認できて良いと思います」「アドバイスはためになった」といった気づきや学びに関するポジティブな評価と共に、「実施した内容と診断結果のつながりが全く理解出来ない」などテストと結果の関連が理解しづらいこと、納得感のなさに関するネガティブな評価が見られた。非意識的指標に関しては結果の納得感に課題が指摘された。さらに、ORINAS体験前に測定された精神的健康やUCLA版孤独感尺度との関連が分析され、どのようなツールの組み合わせが有効であるかが明らかになった。

今年度の到達点5

予防チャート開発のための予備調査と介入調査（予防チャート開発グループ）

実施項目⑥-1：ORINASへの追加情報掲載

成果：本グループで整理されたツール（孤独感の緩和要因をまとめた「アイデアリスト」）を、開発されたORINASへ追加情報掲載しツールとしての有効性を高めた。ORINAS上では「つながり状態を良くするためヒント集」と表記し、「仕事をする上でのヒント、職場内でコミュニケーションをする上での工夫、プライベートでのヒント」の3カテゴリで27項目で構成した。

実施項目⑥-2：予防ツールを用いた個別支援方法のマニュアル化と効果検証

成果：令和7年度に繰り越したため、本項目に関する成果はない。

実施項目⑥-3：孤独感緩和に向けた対処方法の検討

成果：web調査を実施した。どのような孤独にどのような対処方法が有効なのか、性別と年代によって対処方法に違いがあるのか、という2つのリサーチ・クエスションについて検討した。前者では、職場の孤立・孤独感尺度（中村ら、2022）を使い因子毎の対処法を検討した。その結果、「孤独感情」が高い人には仕事関係の様々な対処が有効であること、「職務援助者の存在」が低い群には個人への対処だけではなく個人を取り巻く職場環境における対処が必要であること、職場以外での気分転換はどのような状態でも一定の有効性があることなど、孤立・孤独の状態により有効な対処法が異なっていることが明らかになった。後者では、孤独感の促進要因に関しては

「上司との関係性」「同僚との関係性」の影響が大きいこと、30代以下は職場の人間関係構築ができていない(サポートをもらえない)一方で、仕事にどのように対応できるかが課題になっていたこと、40代以降は、責任が増加し、余裕がなく報われていないと感じている傾向があること等が明らかとなった。

今年度の到達点 6

研究知見の積極的な発表 (全グループ)

成果：本報告書6に示すように、ORINAS 完成時に公開シンポジウムを開催し、ホームページ上で情報を公開した。学会誌論文2本、学会発表5本を行った。なお、主観的指標グループと、ストループグループの論文投稿は次年度に繰越しの予定である。

(4) プロジェクトのリサーチ・クエスチョンについて明らかになったこと

Q1. 企業従業員にとって、操作性の良い孤独・孤立の状態やニーズを測定するツールとはどのようなものであるか？

回答文：孤独・孤立の状態やニーズを測定するツールに関しては、本研究で開発したツールが妥当であることが確認された。操作性に関しては、文字量を減らし、画像を多くし、操作のミスを減らす指示画像などを取り入れるなどが必要であることが分かり、修正(実施項目⑥-2)時に反映させた。

Q2. 企業従業員の孤独・孤立状態の関連要因にはどのようなものがあるか？

回答文：孤独・孤立状態に関連する要因として、本プロジェクトでは、性年代などの基本的属性、正規・非正規や企業規模や組織風土などの雇用や職務にかかわる属性、BIG5などの性格特性等を明らかにしてきた。孤独・孤立状態が生じさせる要因としては、精神的不健康や離転職意思を中心に分析してきた。その中で、離転職意思は孤独・孤立状態の原因となっていることなどを明らかにしてきた。さらに、孤独・孤立状態を緩和させる要因についても検討し、対処方法を明らかにした。

Q3. 開発されたツールの結果フィードバックは、企業従業員の孤独・孤立を緩和する効果があるか？または、どのようにフィードバックすれば、企業従業員の孤独・孤立を緩和することができるのか？

回答文：これまでの検討では、企業従業員に孤独・孤立状態をフィードバックするだけでなく、その後の対処のあり方に関する情報提供も必要であることが明らかになった。具体的なフィードバックの方法については、現在も検証中である。

(5) 当該年度の成果の総括・次年度に向けた課題

進捗状況・課題と解決方法 プロジェクトの達成目標に対する進捗状況は、年度当初においては予定より半年分ほど遅れていたが、年度末において遅延の幅は縮小している。ただし、社会実装に必要となる協力企業との共同や勉強会は準備に着手したばかりであり、令和7年度の課題となっている。

2-5. 会議等の活動

| 年月日 | 名称 | 場所 | 概要 |
|-----------------|---------------------------|-------|------------------------|
| 2024/5/22 | 第1回グループリーダー会 | オンライン | 進捗確認、ツール改訂方針検討 |
| 2024/5/23 | 第2回グループリーダー会 | オンライン | ツール改訂内容検討 |
| 2024/6/1 | 第3回グループリーダー会 | オンライン | ツール改訂内容検討、ターゲットなどブレスト |
| 2024/11/9 | 第4回グループリーダー会 | オンライン | 公開シンポジウム内容検討、今後のPJの進め方 |
| 2024/11/23 | 第5回グループリーダー会(臨時) | オンライン | 第4回欠席者対応 |
| 2024/5/22 | 第1回統括グループ会 | オンライン | ツール改訂スケジュール確認 |
| 2024/5/26 | 第2回統括グループ会 | オンライン | ツール改訂内容検討 |
| 2024/6/17 | 第3回統括グループ会 | オンライン | 富士ソフト様との打ち合わせ |
| 2024/7/2 | 第4回統括グループ会 | オンライン | ツール改修スケジュール確認 |
| 2024/7/6 | 第5回統括グループ会 | オンライン | ツール改修予算目線合わせ |
| 2024/7/9 | 第6回総括グループ会 | オンライン | ツール改修の進め方交渉 |
| 2024/7/12-11/22 | 第1-14回 富士ソフト社・総括グループ打ち合わせ | オンライン | ツール改修関連 |
| 2024/4/1 | 第1回調整グループ会 | オンライン | 今年度の動き方 |
| 2024/5/29 | 第2回調整グループ会 | オンライン | 調査協力企業対応進捗確認、検討 |
| 2024/6/12 | 第3回調整グループ会 | オンライン | 調査協力企業対応進捗確認、検討 |
| 2024/8/7 | 第4回調整グループ会 | オンライン | 調査協力企業対応進捗確認、検討 |
| 2024/11/6 | 第5回調整グループ会 | オンライン | シンポジウム検討 |
| 2024/12/17 | 第6回調整グループ会 | オンライン | シンポジウム振り返り |

| | | | |
|------------|--------------|-------|--------------------------------|
| 2024/12/18 | 第7回調整グループ会 | オンライン | 新規協力企業対応進捗確認、検討 |
| 2024/12/27 | 第8回調整グループ会 | オンライン | 新規協力企業対応進捗確認、検討 |
| 2025/1/8 | 第9回調整グループ会 | オンライン | 新規協力企業対応進捗確認、検討 |
| 2025/1/15 | 第10回調整グループ会 | オンライン | 新規協力企業対応進捗確認、検討 |
| 2025/1/22 | 第11回調整グループ会 | オンライン | 新規協力企業対応進捗確認、検討 |
| 2025/2/5 | 第12回調整グループ会 | オンライン | 新規協力企業対応進捗確認、検討 |
| 2025/2/12 | 第13回調整グループ会 | オンライン | 新規協力企業対応進捗確認、検討 |
| 2025/2/19 | 第14回調整グループ会 | オンライン | 新規協力企業対応進捗確認、検討 |
| 2025/2/25 | 第15回調整グループ会 | オンライン | 新規協力企業対応進捗確認、検討 |
| 2024/4/10 | 主観的指標グループ | メール | 尺度開発論文①の投稿に関する打合せ |
| 2024/5/17 | 主観的指標グループ | オンライン | 時系列分析の論文化に向けた検討 |
| 2024/5/30 | 主観的指標グループ | オンライン | ツール開発に関する打合せ (結果表示デザイン等) |
| 2024/6/16 | 主観的指標グループ | オンライン | ツール開発に関する打合せ (結果に対するアドバイス等) |
| 2024/7/27 | 主観的指標グループ | オンライン | ツール回答者へのコメントに関する打合せ |
| 2024/9/13 | 予防＋主観的指標グループ | オンライン | 孤独感の対処法調査の打合せ |
| 2024/9/17 | 統括＋主観的指標グループ | オンライン | ツール画面の表示に関する打合せ |
| 2024/9/24 | 主観的指標グループ | オンライン | 論文投稿①に関する打合せ |
| 2024/9/28 | 主観的指標グループ | オンライン | センターHPにおけるツール原稿内製に関する打合せ |
| 2024/10/13 | 主観的指標グループ | メール | 論文②投稿に関する打合せ |
| 2025/1/6 | 主観的指標グループ | メール | 論文③投稿に関する打合せ |
| 2025/2/28 | 主観的指標グループ | オンライン | 時系列分析論文投稿④に関する打 |

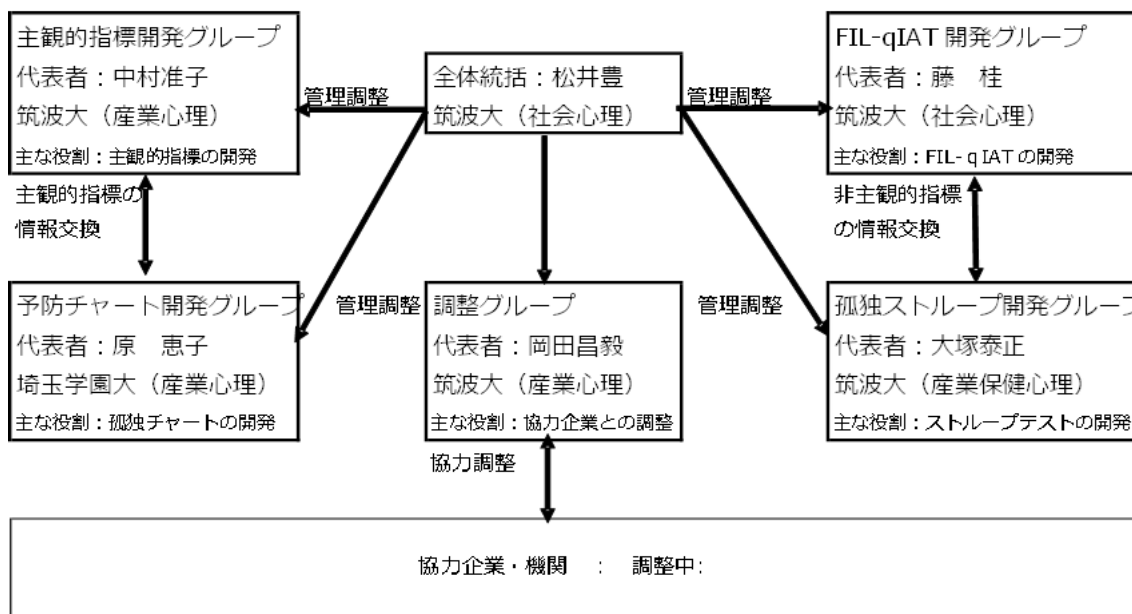
| | ープ | | 合せ |
|-----------|------------|-------|--|
| 2025/3/6 | 主観的指標グループ | オンライン | 時系列分析論文投稿④に関する打合せ |
| 2025/3/17 | 主観的指標グループ | オンライン | 時系列分析論文投稿④に関する打合せ |
| 2024/6/7 | 予防チャートグループ | オンライン | 今年度調査、学会発表の検討 |
| 2024/6 | 予防チャートグループ | メール | 倫理申請書の確認 |
| 2024/6 | 予防チャートグループ | メール | 日本心理学会での発表内容の確認 |
| 2024/6 | 予防チャートグループ | メール | ツール掲載内容の確認 |
| 2024/7 | 予防チャートグループ | メール | 調査会社への依頼内容の確認 |
| 2024/9/8 | 予防チャートグループ | メール | 発表後の状況報告 |
| 2024/10 | 予防チャートグループ | メール | 調査実施後の分析検討 |
| 2024/11 | 予防チャートグループ | メール | 公開シンポジウムでの発表内容の確認 |
| 2024/12 | 予防チャートグループ | メール | 人材育成学会での発表内容の検討・確認、発表後の状況報告 |
| 2025/2/24 | 予防チャートグループ | オンライン | 今年度調査の総括と今後の分析 |
| 2025/3 | 予防チャートグループ | メール | 学術論文原稿の意見交換 |
| 2024/4/1 | qIATグループ | メール | 国際学会(ICP2024)のエントリに向けた打ち合わせ、および2024年度の活動方針の検討 |
| 2024/7/8 | qIATグループ | オンライン | 国際学会発表(ICP2024)でのプレゼンに向けた打ち合わせ |
| 2024/7/26 | qIATグループ | メール | 国際学会発表(ICP2024)での発表の成果、および、2024年度の研究計画についての打ち合わせ |
| 2024/12/3 | qIATグループ | オンライン | 2024年度の研究計画に関する情報共有および打ち合わせ |
| 2025/1/9 | qIATグループ | オンライン | ツールバージョンqIATのコンテンツ充実化に関する打ち合わせ① |
| 2025/2/8 | qIATグループ | オンライン | ツールバージョンqIATのコンテンツ充実化に関する打ち合わせ② |

| | | | |
|-----------|-----------|-------|----------------------------|
| 2024/4～5月 | ストループグループ | メール | 実験実施準備に関するミーティング |
| 2024/5/21 | ストループグループ | オンライン | 実験に使用する刺激語選定に関するミーティング |
| 2024/5/25 | ストループグループ | オンライン | 実験に使用する刺激語選定に関するミーティング |
| 2024/6 | ストループグループ | メール | 実験結果の検討に関するミーティング |
| 2024/10/5 | ストループグループ | オンライン | フィードバック方法の検討と効果検証の実施方法について |
| 2025/1～2月 | ストループグループ | オンライン | 実験についてのミーティング |

3. 研究開発成果の活用・展開に向けた状況

いくつかの企業を得て、従業員にORINASを使っていただき、ORINASが職場内の孤独・孤立状態の把握と予防に有効であるかを検証する。また、職場内の孤独・孤立に関心を持つ企業との勉強会を開催し、令和8年度以降の社会実装のあり方を検討する。

4. 研究開発実施体制



(1) マネジメント体制

研究代表者が全体統括者として本プロジェクト全体の統括管理を担う。

全体統括 (松井 豊)

筑波大学 人間系名誉教授、働く人への心理支援開発研究センター 研究員

実施項目：本プロジェクト全体の統括管理

グループの役割の説明：スモールスタート期間においては、プロジェクト全体の進行管理、各グループ活動の調整、情報共有を行う。ツールケーション作成の統括。

(2) グループごとの概要

主観的指標グループ (中村 准子)

筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター 准教授

実施項目：スモールスタート期には、孤独・孤立における心理状態を把握する主観的指標を開発する。本格研究開発期には、指標を絞り込み、スマートフォンで回答するツールを開発、有効性の検証、フィードバックの効果検証の試みを行う。

グループの役割の説明：孤独・孤立に対する主観的な側面からのアプローチを検討するグループとして位置付く。スモールスタート期には、予防チャートグループと連携し、主観的指標に関する情報交換を行う。本格研究開発期には、他のグループと共に一体化したツールの開発、有効性の検証、フィードバックの効果検証の試みを行う。

予防チャートグループ (原 恵子)

埼玉学園大学 教授

実施項目：スモールスタート期には、予備調査と新入社員への介入調査を通し社会的孤独に関する予防チャートの開発を行う。本格研究開発期には、開発された予防チャートを様々な集団へ展開する介入調査を通して支援用ツールとして整備し、研修会を実施するなど社会実装を進める。

グループの役割の説明：社会的孤立・孤独に対する主観的な側面からのアプローチを検討するグループとして位置付く。スモールスタート期には、主観的指標開発グループと連携し、主観的指標に関する情報交換を行う。本格研究開発期には、他のグループと共に一体化したツールの開発、フィードバックの効果検証の試みを行う。最終的には、人事・支援者などが使用できるツールとして整備するなど社会実装にも貢献する。

FIL-qIATグループ (藤 桂)

筑波大学 人間系 准教授

実施項目：スモールスタート期には、連合指標による孤独感測定方法としてのFIL-qIATの開発を行う。本格研究開発期間には、スマートフォンで回答するツールを開発、有効性の検証、予防的介入の試みを行う。

グループの役割の説明：孤独・孤立に対する非主観的な側面からのアプローチを検討するグループとして位置付く。スモールスタート期には、孤独ストループ開発グループと非主観的指標に関する情報交換を行う。本格研究開発期には、他のグループと共に一体化したツールの開発、有効性の検証、フィードバックの効果検証の試みを行う。

孤独ストループ開発グループ (大塚 泰正)

筑波大学 人間系 教授

実施項目：スモールスタート期には、潜在的な孤独感のレベルを測定するストループ課題の開発を行う。本格研究開発期間には、スマートフォンで回答するツールを開発、有効性の検証、予防的介入の試みを行う。

グループの役割の説明：孤独に対する非主観的な側面からのアプローチを検討するグループとして位置付く。スモールスタート期には、FIL-qIATグループと非主観的指標に関する情報交換を行う。本格研究開発期には、他のグループと共に一体化したツールの開発、有効性の検証、フィードバックの効果検証の試みを行う。

調整グループ (岡田 昌毅)

筑波大学 人間系 教授 働く人への心理支援開発研究センター センター長

実施項目：スモールスタート期には、本プロジェクトの実施にあたり、協力企業との連携・調整を行う。とくにデータの管理や倫理的な課題の解決にあたる。また、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う。本格研究開発期には、データ管理、企業からの要望への処理、研究結果の企業へのフィードバック、講習会・研修会の運営と実施や効果測定などを担う。

グループの役割の説明：スモールスタート期には、各グループが開発中のツール案を協力企業に提示し、実施可能な形態などの調整を行う。本格研究開発期には、各グループと協力企業との情報交換や実施運営の調整にあたる。

5. 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 |
| 栗林 縫 | クリバヤシヌイ | 筑波大学 | 働く人への心理支援開発研究センター | 研究員 |
| 斎藤 奈都 | サイトウ ナツ | 筑波大学 | 働く人への心理支援開発研究センター | 事務補佐員 |

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 | 准教授 |
| 尾野 裕美 | オノ ヒロミ | 筑波大学 | 人間系 | 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 | 埼玉学園大学 | 人間学部 | 教授 |
| 高橋 南海子 | タカハシ ナミコ | 明星大学 | 心理学部 | 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 | 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 | 淑徳大学 | 総合福祉学部 実践心理学科 | 准教授 |
| 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 |
| 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 |
| 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 |
| 森 理宇子 | モリ リウコ | 共立女子大学 | ビジネス学部 | 専任講師 |
| 濱野 裕貴子 | ハマノ 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 |
| 斎藤 奈都 | サイトウ ナツ | 筑波大学 | 働く人への心理支援開発研究センター | 事務補佐員 |

6. 研究開発成果の発表・発信状況、アウトリーチ活動など

6-1. シンポジウム等

| 年月日 | 名称 | 主催者 | 場所 | 参加人数 | 概要 |
|---------------|--|-----------------------|-------------------|------------------------------|---|
| 2024/1 2/3 | 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—公開シンポジウム | 筑波大学働く人への心理支援開発研究センター | 筑波大学 東京キャンパス 文京校舎 | 約200名 (会場約50名、オンライン約150名) | 各テストを開発したグループ長から今までの研究で明らかになったことを発表し、開発担当者より心理テストツール (ORINAS) のご紹介を実施した。企業人事担当者、研究者の方を中心に参加された。 |

6-2. 社会に向けた情報発信状況、アウトリーチ活動など

(1) 書籍、フリーペーパー、DVD

・特になし

(2) ウェブメディアの開設・運営

・つながりラボのページ

<https://www.human.tsukuba.ac.jp/counseling/center/app/>

2024年1月6日から運営中

(3) 学会 (6-4.参照) 以外のシンポジウム等への招聘講演実施等

・第83回 (令和6年度) 全国産業安全衛生大会 “孤”をつなぎ、“個”を活かす職場へ～職場でのユーモアと心理的安全性の観点から～ 2024-11-14 広島市文化交流会館

6-3. 論文発表

(1) 査読付き (1件)

●国内誌 (1件)

・森理宇子、太田彩子、中村准子、原恵子、岡田昌毅、松井豊 2025年3月 企業の人事担当者が捉えた職場内の「孤独・孤立」とは—職場の孤独・孤立の予防策の検討—産業・組織心理学研究 38(2) 227-237 2025年3月

●国際誌 (0件)

(2) 査読なし (1件)

・森理宇子・中村准子・原恵子・大塚泰正・松井豊 2024 企業の人事担当者が捉えた職場の孤独・孤立の原因 ストレス科学 39 (1) 64-67

6-4. 口頭発表(国際学会発表及び主要な国内学会発表)

(1) 招待講演(国内会議 0件、国際会議 0件)

(2) 口頭発表(国内会議 4件、国際会議 1件)

- ・原 恵子・羽生琢哉・須藤 章(2024) 職場での孤立・孤独感の予防・緩和のための面接法—職場における孤立・孤独化過程の検討(18)—. 日本心理学会第88回大会、熊本城ホール、2024年9月6~8日
- ・羽生琢哉・原 恵子・須藤 章・高橋南海子・中村准子・松井 豊 性・年代別にみる職場内の孤立・孤独感の促進・緩和要因—職場における孤立・孤独化過程の検討(19)—. 人材育成学会第22回年次大会、立教大学、2024年12月22日
- ・三好きよみ・大須晶子・大塚泰正(2024). 孤立・孤独感と職場でのつながり状態の年代による比較、経営情報学会2024年全国研究発表大会、西南学院大学、2024年11月16、17日
- ・Soichi Nagano、Junichi Maruyama、Seito Nakamura、Naoya Todo、Hiroko Endo、& Kei Fuji. For those who work with loneliness: Validation of Japanese version of Loneliness at work scale. Program of 33rd International Congress of Psychology、PS26P-03-13、Prague、2024-7-24—2024-7-29.
- ・中村准子・原 恵子・羽生琢哉・松井 豊(2024) 職場の孤立・孤独感と対処法との関係に関する検討—職場における孤立・孤独化過程の検討(20)—. 人材育成学会第22回年次大会、立教大学、2024年12月22日

(3) ポスター発表(国内会議 0件、国際会議 0件)

6-5. 新聞/TV報道・投稿、受賞等

(1) 新聞報道・投稿(0件)

(2) 受賞(0件)

(3) その他(0件)

6-6. 知財出願

(1) 国内出願(0件)

(2) 海外出願(0件)