

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**

2023年度提案募集に向けたワークショップ  
「どのような時に人は孤立・孤独に陥るの？  
その一次予防の仕組みを考える」資料

## 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」プロジェクト

2023年3月29日

筑波大学 松井豊

# 本プロジェクトの背景

**テレワークは一部の従業員（働く人）に孤独感を**

本センターの調査 2020年8月19日～9月7日

国内企業17社の従業員の方々にクローズ型ウェブ調査 回答者数4343名

テレワークにより、「会社や同僚の様子が分からず、

**孤独や不安を感じた**」に

「あてはまる」「ややあてはまる」 **25%**⇒

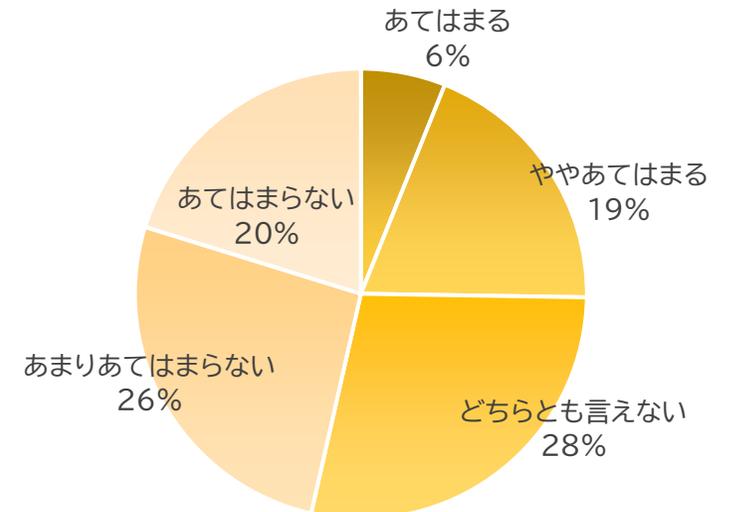
**中高年の引きこもりは、職場内の不適合**

が主な原因 (内閣府政策統括官, 2019など)

⇒ **職場内の孤立化過程**を明らかにし、

その**予防や対策**が必要

会社や同僚の様子がわからず、孤独や不安を感じるようになった



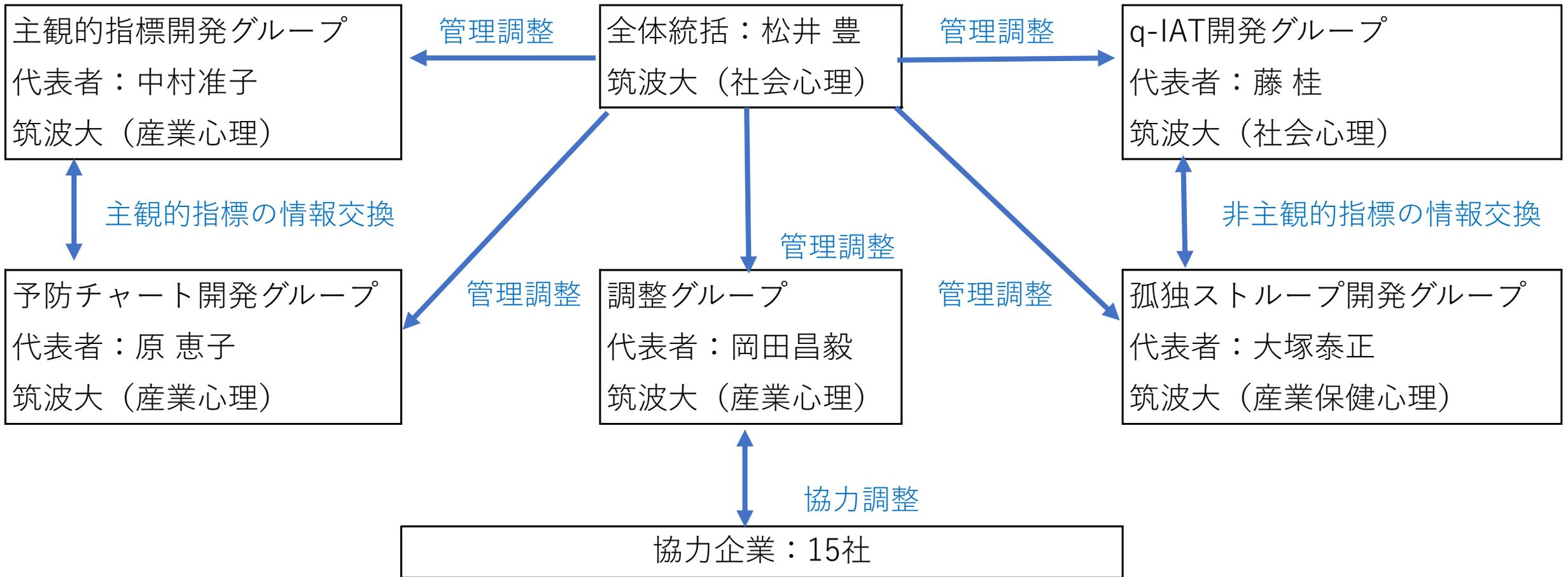
# 本プロジェクトの概要

目的: **職場内の孤立化過程を測定**し、孤立化の予防を  
従来は、特性や状況を測定 ⇨ 孤立・孤独感概念の拡張

特徴: **主観的（意識）指標**と**非主観的（非意識）指標**を複合的に  
従来は主観的指標（質問紙）が中心  
⇨ 本人も気づいていない孤立・孤独感を可視化  
主観的指標… **主観的指標の短期時系列測定、予防チャート**  
非主観的指標… **q-IAT、ストループ**

進捗状況：4つの指標の開発が終了…一定の信頼性と妥当性を確認

# 本プロジェクトの構成



# 研究開発要素との対応

- 「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」

職場の孤独感は「役立ち感」が重要などの知見を発見

職場内の孤立・孤独を初期段階で検出し、

**個人の「望ましい対人関係のあり方の構築」を支援する**

→社会的ひこもこりの予防へ

- 「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」

→意識化の程度が異なる4つのツールが実現

- 「③社会的孤立・孤独を予防する社会的仕組み」

→この具体像はこれから、企業や労働組合との勉強会で。

# 社会的孤立・孤独に陥りやすい状況とは？

## これまでの研究知見から

- 主観的指標grの研究から
- 職場の孤立・孤独感尺度の下位尺度は「仕事の人からのサポート」間に中程度の相関、「家族や親族, 友人からのサポート」との間には弱い相関（松尾他,2022）

→ **身近な多くの人から支援を受けていない**

- q-IATgrの研究から

集団内孤立

← **所属の喪失**（集団からの疎外感・異質感）

**関心の喪失**（同僚との親和欲求の低下）

**希望の喪失**（親和欲求はあるが、孤立）

- 予防チャートgrの面接調査から
- (原他、2022)
- 上司との関係の悪さ
- 自宅で一人で働くこと
- 難易度の高い仕事、慣れない仕事

Table 1. 孤立・孤独の促進要因(一部抜粋)

大分類名	中分類名	小分類名	発言数	割合
関係性によるもの	上司	上司とのコミュニケーション不足	4	17%
		好きな上司がいなくなる	3	13%
		上司が変わることによる不安	3	13%
		上司と合わない	4	17%
	先輩	先輩と合わない	3	13%
		仲の良い先輩がいなくなる	3	13%
		直属の先輩が怖い	4	17%
		先輩(メンター)が忙しい	4	17%
	同期・同僚	同期との接点の減少	5	21%
		同期との比較による劣等感	4	17%
同期がいない・少ない		1	4%	
職場環境	メンバーの多様性や個性にとまどい	7	29%	
	メンバーとうまくやっけていけるか不安	5	21%	
	雑談できる人がいない	2	8%	
仕事に関するもの	働き方	自宅で一人働く	10	42%
		職場で一人働く	2	8%
		一人居残り	3	13%
仕事の変化	予想外の配属	2	8%	
	異動や体制変更	5	21%	
仕事の特徴	難易度の高い仕事	6	25%	
	担当業務が不明確	4	17%	
	仕事量や残業の多さ	3	13%	
	一人で完結する仕事	8	33%	
	マイノリティな仕事	1	4%	
慣れない仕事へのとまどい	初めての業務	7	29%	
	慣れない環境での不安	6	25%	
	思っていた業務と違う	6	25%	
自身の仕事ぶり	仕事に慣れない	仕事に慣れない	3	13%
		周囲に迷惑をかける	5	21%
		業務が理解できない、成果を出せない	6	25%
		仕事でのミス	1	4%

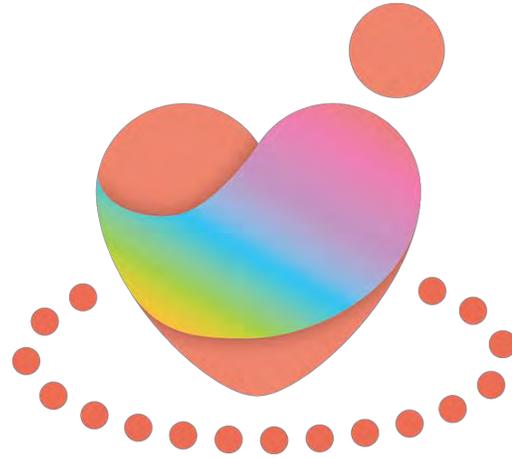
# テレワークと孤独

- 2020年3月 東京都調査テレワーク実施率24.0%
- 2020年4月 同 62.7%
- 2020年8－9月時点：国内企業17社の従業員 4343名  
テレワークにより「孤独や不安を感じている」人が26%
- 2022年5－6月時点：企業勤務者20-59歳(週3日以上勤務) 648名  
テレワーク実施率19.5%
- 2022年9月時点：企業勤務者20-59歳(週3日以上勤務) 2980名  
テレワーク実施率20.9%
- テレワークを実施している企業勤務者は、していない者より精神的に健康。孤立・孤独感には差がない。  
テレワークの頻度別に見ても同じ。

- 松井の仮説 時期による差が
- 2020年4月頃 テレワークを一気に導入 →孤立や不安の増加
- 2021年 テレワークの功罪の検討
- 2022年 テレワークができる企業のみが実施。
- →テレワーク対策も浸透
- →テレワークが健康を促進？

# 来年度以降の計画

- ①4指標を測定する **アプリの開発**
- ②企業従業員への調査で、 **アプリの有効性や操作性の確認**
- ③アプリを用いた調査・実験により **孤独孤立の関連要因の検討**
- ④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 **低減対策などのプログラムの検討**
- ⑤企業との調整を行い、企業で実装できるプログラムを構築
  - ⇒当初案にはなかった **企業を対象とした研修や勉強会**
- ⑥研究 **成果の積極的な発表** や公開



ご清聴有難うございました