

「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
日時:2023年3月29日(水)
午後の部:テーマ2「一次予防につながる社会的仕組みとは？」トークセッション2

「いきいき・つながり職場づくり:孤立・孤独を予防する包摂組織の社会実装」プロジェクトの社会実装について

東京大学大学院医学系研究科デジタルメンタルヘルス講座
特任教授 川上憲人

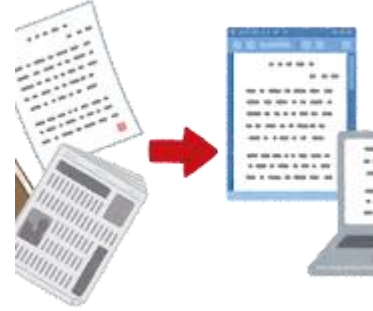
コロナ禍で進む職場の変化



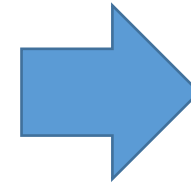
感染防止のための
措置・社会的
距離



自律分散型の働
き方(テレワーク
など)



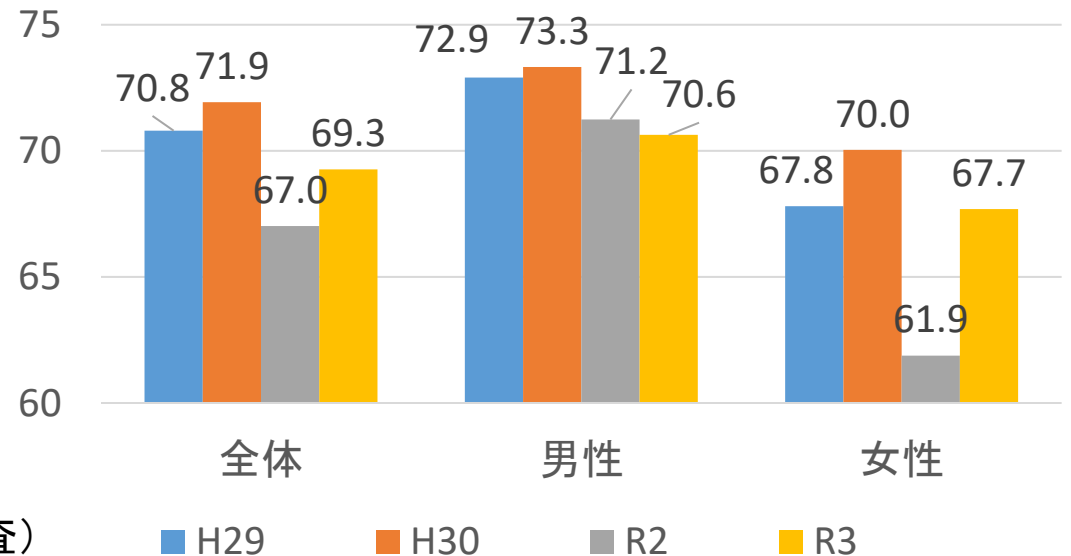
デジタルトランス
フォーメーション
(DX)



職場のコミュニケー
ションの低下
従業員の孤立・孤独
につながる可能性

実際にコロナ禍では上司・同
僚に相談しにくくなっている

上司・同僚に相談できる(%)



データ: 平成30、令和2、3年労働安全衛生調査(実態調査)

職場で孤立・孤独を取り上げる意義

- 労働者のウェルビーイング(幸福)の向上(Erdil & Ertosun, 2011; Şentürk et al., 2021)
 - 孤立・孤独による「心の痛み」を減少
 - 労働者の心身の健康の増進(メンタルヘルス不調や自殺の予防)
 - 働きがい(ワーク・エンゲイジメント)および社会的ウェルビーイングの向上
- 職場における差別・格差の解消
 - 職場におけるダイバーシティ施策(性別、年齢、雇用契約、業務、国籍など)
 - 職場のハラスメント防止(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律, 2018)
 - 障害など不利な条件を持った従業員への差別解消(差別解消法, 2021)
- 従業員の生産性向上(Ozcelik & Barsade, 2018; Peng et al. 2017)
 - 職場のコミュニケーションと生産性の向上
 - 孤立・孤独に陥りその能力を発揮できない従業員の活躍推進
 - 離職の低下(Ertosun & Erdil, 2012)

私たちの研究プロジェクトの紹介

国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）社会技術研究開発センター（RISTEX）「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）」研究開発プロジェクト

「いきいき・つながり職場づくり：孤立・孤独を予防する包摂組織の社会実装」（“The Connected Workplace for Worker Well-being: Social Implementation of Inclusive Organizations to Prevent Social Isolation and Loneliness”）

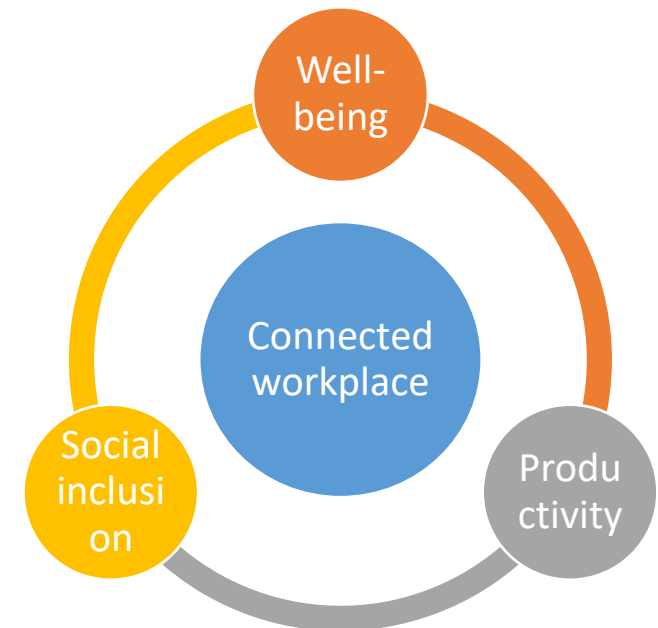
研究代表者 川上憲人

（東京大学大学院医学系研究科デジタルメンタルヘルス講座特任教授）

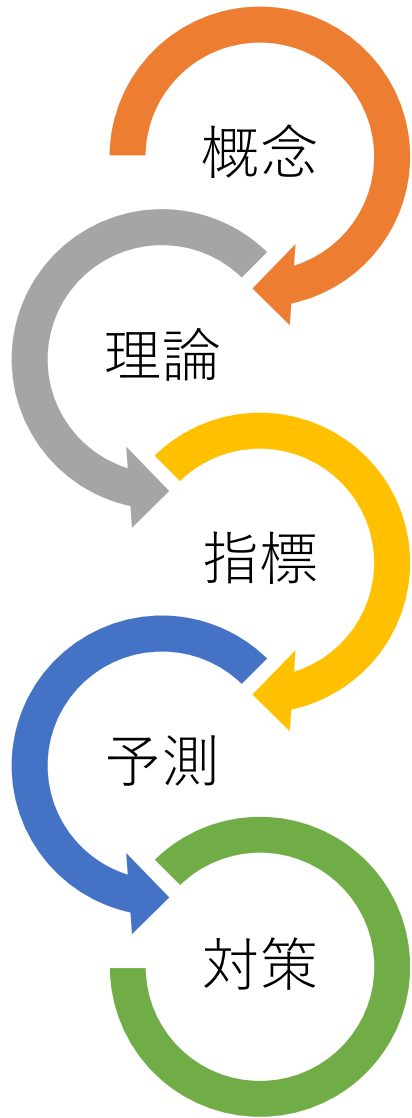
「いきいき・つながり職場づくり」の概念を確立し、

- 評価指標および介入手法を開発し、
- 社会への普及・実装を目指す。

全期間	2022年10月～2027年3月（4年6ヵ月）
スモールスタート期間	2022年10月～2024年3月（1年6ヵ月）
本格研究開発期間	2024年4月～2027年3月（3年）



研究開発の概要



研究開発要素

研究項目

①労働者の孤立・孤独メカニズム理解とこれらを生まない新たな経営・組織像

1. 「いきいき・つながり職場づくり」の概念枠組みと実装戦略の提案
2. 職場の孤立・孤独の形成メカニズムの解明（理論の整理と革新）

②労働者の孤立・孤独リスクの可視化と評価指標の開発

1. 組織特性と孤立・孤独の発生リスクの関連および指標開発
2. 出社社員の位置情報、オンラインコミュニケーションツール使用、メタバースオフィスでの行動データによる孤立リスクの可視化と指標開発
3. 職場の孤立・孤独シミュレーションモデルの構築

③労働者の孤立・孤独を予防する介入手法の開発

1. 組織レベルでの対策、2. 管理監督者教育、3. 個人向けプログラムを開発し、効果評価を行い普及・実装

研究組織

研究統括グループ

主任研究者 川上憲人
グループリーダー
島津明人（慶応義塾大学）
江口 尚（産業医科大学）

研究開発要素①「労働者の孤立・孤独メカニズム理解とこれを生まない新たな経営・組織像」

グループリーダー：川上憲人（東京大学）

- 1) 「いきいき・つながり職場」の理念および実装枠組みの検討（川上憲人、東京大学）
- 2) 職場における孤立・孤独メカニズムの理解
学際的理論統合（川上憲人、東京大学）
離職者、マイノリティ視点（高橋美保、東京大学）
ソーシャルネットワーク分析（協力者 西晃弘, UCLA）

研究開発要素②「労働者が孤立・孤独に陥るリスクの可視化と評価指標の開発」

グループリーダー：島津明人（慶応義塾大学）

- 1) 孤立・孤独リスクと関連する組織要因と評価指標の開発（島津明人、慶応義塾大学）
- 2) 行動データによる孤立・孤独リスク指標の開発（荒川豊、九州大学;大湾秀雄、早稲田大学;川上憲人、東京大学;坂巻頭太郎、横浜市立大学）
- 3) 職場の孤立・孤独シミュレーションモデルの開発（坂巻頭太郎、横浜市立大学）

研究開発要素③「労働者の孤立・孤独を予防する介入手法の開発」

グループリーダー：江口 尚（産業医科大学）

- 1) 組織レベルでの対策（江口尚、産業医科大学；北居明、甲南大学）
- 2) 管理監督者教育（岡田康子、クオレシーキューブ）
- 3) 個人向けプログラム（大平英樹、名古屋大学；櫻谷あすか、東京大学）

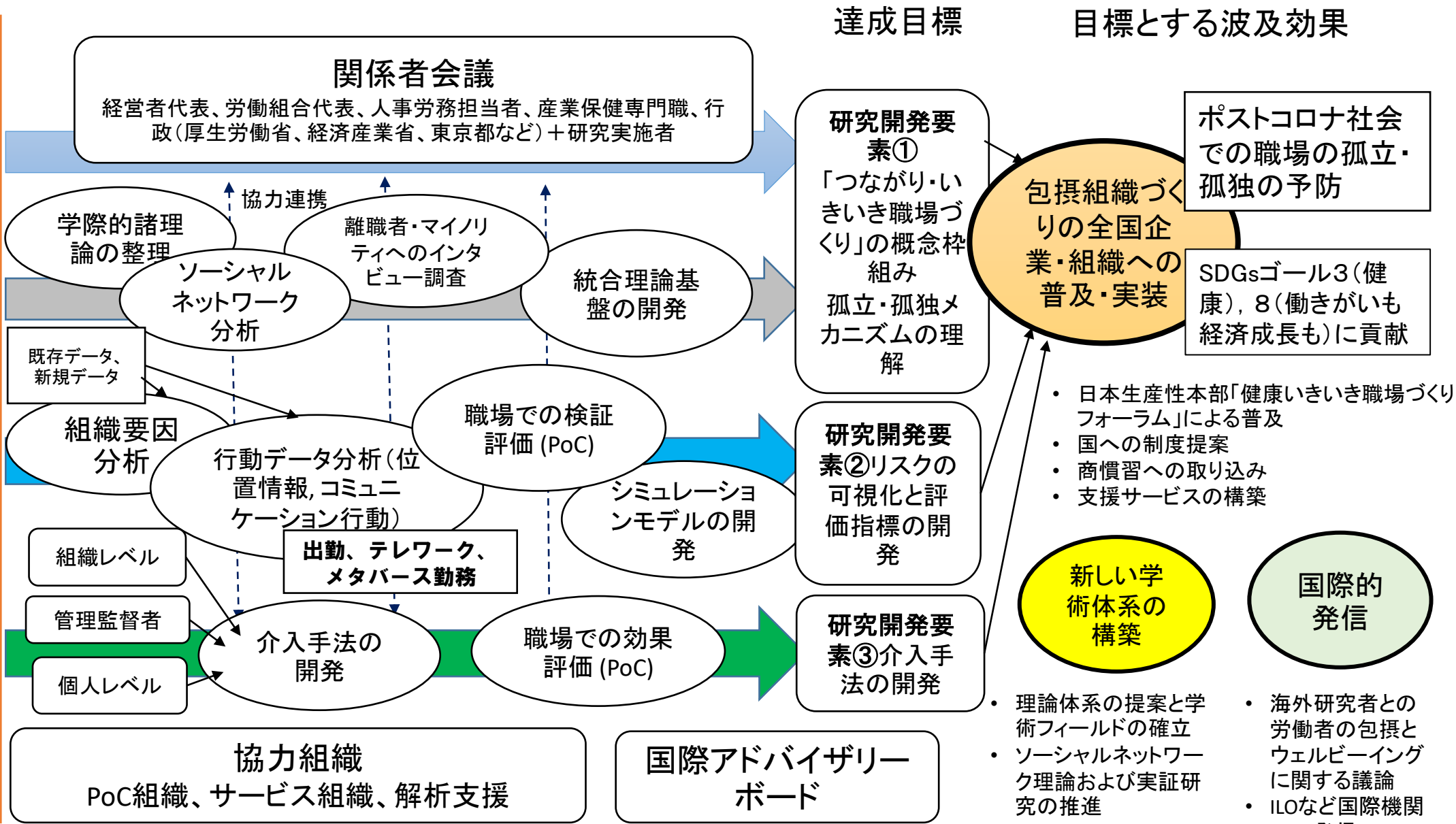
協力組織

- （公財）日本生産性本部
- (株)富士通ゼネラル
- (株)オカムラ
- (株)クオレシーキューブ
- SBアットワーク(株)
- oVice(株)
- NPO法人プラスアイ
- キャンサー・ソリューションズ(株)

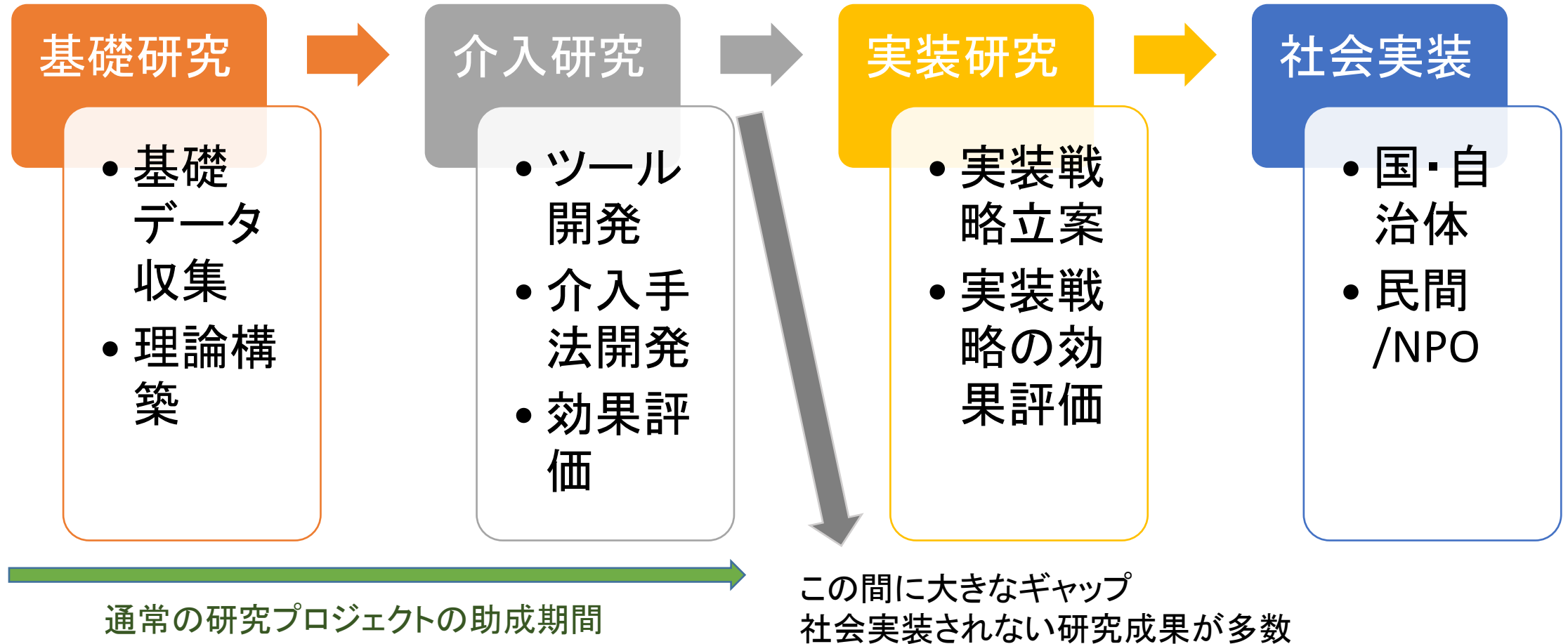
国際アドバイザーボード

【研究計画：各研究開発要素の相互関係と目標】

- 学際的研究実施者チーム
- 臨床心理学
 - ポジティブ心理学
 - 社会心理学
 - 社会学
 - 脳科学
 - 精神保健学
 - 健康科学
 - 医療社会学
 - 産業保健学
 - 経営学
 - 労働経済学



課題：研究成果から社会実装へ



注：島津太一先生（国立がん研究センター行動科学研究部実装科学研究室）のスライドを参考

私たちのプロジェクトでの工夫： 最終的なユーザーを意識した実装戦略の検討

行政施策への組み込み(外的セッティング)の検討

行政へのヒアリング*

- 孤独・孤立対策(内閣官房)
- 健康経営(経済産業省)
- 人的資本経営(経済産業省)
- 人権デューデリジェンス(経済産業省)
- 職場のメンタルヘルス対策(厚生労働省)
- 性別、障害を理由とする差別禁止(厚生労働省)
- 両立支援(厚生労働省)
- 職場のハラスメント防止(厚生労働省)

* 今後の予定も含む

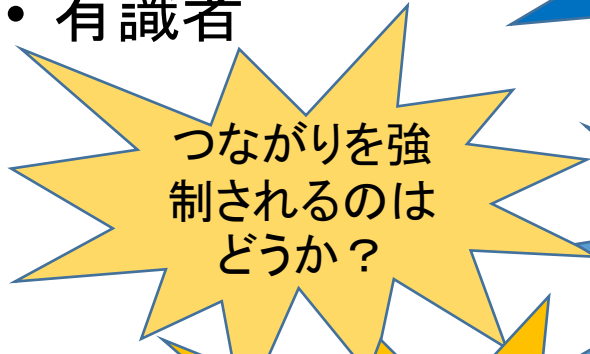
取り組みの企業内での位置づけ(内的セッティング)の検討

• 関係者会議

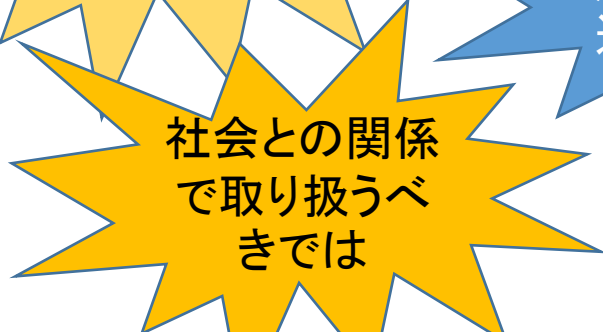
- 経営層
- 労働組合
- 有識者




企業にとって
重要な課題



つながりを強
制されるのは
どうか？



社会との関係
で取り扱うべ
きでは



ダイバーシ
ティ経営と関
連づけては

社会に役立つ研究プロジェクトを

- 研究提案時から研究成果の社会実装を意識する
 - 社会実装の主体、場面をイメージした計画の立案
 - を研究プロジェクト内で実装戦略の検討を計画
- 関連する法制度への着目
 - 「孤独・孤立対策の推進に関する法律案」(2023年3月国会提出、衆議院で審議中)(自治体への孤独・孤立対策の計画立案を努力義務に)
- 関係者(ステークホルダー)との対話
 - 関係者、当事者の意見をプロジェクトに反映する仕組み(「研究への患者・市民参画」(PPI))