

連載 “Well-being” ことはじめ

第 88 回 「いつも孤独」働く人のメンタルヘルス

臨床心理士・公認心理師・カウンセラ

三村 和子

仕事において孤独を感じる従業員が 12 人に 1 人の割合に上るとする研究結果が、今年 3 月に労働衛生専門誌で発表されました。この研究は、川上憲人特任教授（東京大学大学院医学系研究科）と堤明純教授（北里大学医学部）らの研究グループによるもので、国内の企業に勤務する従業員 24,021 人（インターネット調査会社に登録している 20 歳以上、自営業や経営者などは除く）を対象とした調査を通じて、働く人々の孤独感とその関連要因を明らかにしています。研究により明らかになった点は以下です。

1) 孤独を感じる頻度

- ・一般的な孤独感 : 9.0%(n=2,172)
- ・仕事上の孤独感 : 8.3%(n=1,984)
- ・両方（一般的・仕事上）の孤独感 : 6.6%(n=1,597)
- ・一般的な孤独を感じる人の 73.5%が仕事上の孤独感を有し、仕事上の孤独を感じる人の 80.5%が一般的な孤独感を有する。

2) 孤独感と関連する要因

- ・一般的な孤独感：30~59 歳、未婚、子どもなし、現場従業員、年収 400 万円未満のグループで高い。
- ・第一次、第二次産業、週 61 時間以上働く人で多い。
- ・仕事上の孤独感：40~49 歳、性別回答がその他／拒否、長時間労働（週 61 時間以上）で多い。
- ・女性は仕事上の孤独感は少ない。
- ・両方（一般的・仕事上）の孤独感：高齢者層、未婚者、低所得者で多くみられる。

3) 回帰分析の結果、示されたこと

- ・性別回答がその他／拒否、年齢 30~59 歳、低収入、長時間労働（週 61 時間以上）が孤独感に強く関連している。
- ・長時間労働（週 61 時間以上）は、仕事上と両方（一般的・仕事上）の孤独感と特に関連性が強い。

朝日新聞の記事によると、孤独感と長時間労働との強い関連性について、「長時間労働の職場では仕事の打合せなどの機会が持ちにくく、仕事での対人交流が制限される可能性や、家庭生活や余暇活動が制限され、仕事外でも人とのつながりがつくりにくくなっている可能性などが考えられる」と述べています。週 61 時間以上の労働は、月 80 時間以上の残業に相当し、これが続くと心身の健康に深刻な影響を及ぼす可能性があります。川上特任教授

は「まずは、思っている以上に多くの方が仕事で孤独を感じていると企業には認識してほしい。職場のコミュニケーション対策や、孤独を感じている従業員に専門職が支援することも検討してほしい」と述べています。

つづいて、川上特任教授は、佐々木那津講師（東京大学）らとの調査研究において、仕事上の孤独感が離職リスクを 2.46 倍高めることを、国内のフルタイム労働者(回答者=706 人)を対象とした半年間の追跡調査で確認しました。半年後に退職もしくは転職して離職していたのは 6.7%に当たる 47 人で職場での孤独感は離職と有意な関係を示しました。人材不足の今、企業にとって従業員の孤独感に対応することは喫緊の課題です。

コロナ後、職場の人間関係に煩わしさを感じる人が増えた可能性があります。これは、リモートワークの普及やコミュニケーションの減少が影響していると考えられます。例えば、テレワークの導入により、対面での交流が減少し、意思疎通が難しくなることで、人間関係が希薄化する傾向が見られます。また、個人主義的な働き方が浸透する中で、トラブル回避という観点から、人間関係で距離をとる人も増えていると考えられます。

このような変化により、職場のコミュニケーションが必要最低限になり、お互いに干渉せず一定の距離を保つ方が心地よいと考える人もいるかもしれません。適切な距離感を保つことは場合により必要ですが、過度に距離を置くことはコミュニケーション不足による業務上の困難や信頼関係の構築が難しくなるなどの弊害を引き起こす可能性があります。

このような課題を解決するために、それぞれの希望を尊重しながらコミュニケーションの活性化を図ることが必要です。定期的なミーティング、業務上協力しながら行うチームビルディングなどの取り組みが考えられます。例えば、日常業務において小さな成功や努力を互いに認識し合う「気づき」を促す場を提供する、状況により業務負担や優先順位を見直すなど業務上の協力を進めることで、安心感や納得感が生まれます。これにより、心理的な距離が縮まり、「気軽に話せる人がいる」と感じられる職場環境を築くことが期待されます。

職場におけるコミュニケーションの活性化や孤独感への対応は、組織全体の文化や価値観を見直す契機となる可能性があります。個々人が尊重され、安心して働ける環境を築くことは組織の持続的な成長に直結します。これを実現するためには、表面的な解決策ではなく、根本的な仕組みの改善と、全員が参加する意識改革が求められます。人間中心の視点をもとに「自らの情報システムを考える」ということが最も重要な要素となります。

次号では、IS 技術者の働き方に適した職場のコミュニケーションの活性化や孤独感への対応について検討します。

IS 技術者の方々がやりがいを持って働くことができるよう、そして組織がよい方向に向かうために何がよいのかについて、本稿では今後も探って参ります。皆様からのご指摘やご意見をお待ちしています。

<参考・引用>

- *1) (くらし)「いつも孤独」会社員 12 人に 1 人 長時間労働にリスク 2025 年 4 月 8 日
- *2) Norito Kawakami, et al., “Demographic and work-related correlates of general and workplace loneliness among employees in Japan: a large-scale descriptive cross-sectional study”, *Journal of Occupational Health*, vol.67-1, 2025-March.
- *3) 仕事上の孤独感が離職リスクを 2.46 倍に 東京大学が半年間の追跡調査で確認, 大学ジャーナル 2025 年 4 月 6 日