令和２年度 厚生労働省 厚生労働行政推進調査事業費（厚生労働科学特別研究事業）
テレワーク等新しい働き方に対応したストレスおよびメンタルヘルス対策への提言と
好事例集の作成（20CA2044）研究代表者：堤 明純
分担研究報告書

事業場および労働者を対象としたテレワークの実施状況と ストレスおよびメンタルヘルスに関連する要因に関する実態調査

研究分担者　井上　彰臣　産業医科大学ＩＲ推進センター・准教授
研究分担者　今村幸太郎　東京大学大学院医学系研究科・特任講師
研究協力者　佐々木那津　東京大学大学院医学系研究科・医学博士課程
研究協力者　髙山　博光　神奈川産業保健総合支援センター・労働衛生専門職
研究代表者　堤　　明純　北里大学医学部・教授

研究要旨　本研究では、神奈川産業保健総合支援センターが機関誌を送付している 1,300 社（以下、事業場向け調査）およびインターネット調査会社にモニター登録し「現在テレワークを実施している」と回答した 4,500 人（以下、労働者向け調査）を対象に、テレワークの実施状況および労働者のメンタルヘルス・ストレスとの関連要因について尋ねる自記式質問票調査を実施した。事業場向け調査では、82 社から回答があり（回収率：6.3%）、このうち「テレワークを実施している（過去に実施していた場合を含む）」と回答したのは 38 社（46.3%）、「実施していない」と回答したのは 44 社（53.7%）であった。「テレワークを実施している」と回答した事業場のうち、テレワーク導入後、労働者のメンタルヘルスやストレスが「悪化した」と回答したのは 10.5%であり、多くの事業場で、オンラインを活用したメンタルヘルス対策が行われていた。一方で、テレワークを実施する上での課題として、費用面や公平性の担保の問題が多く挙げられた。「テレワークを実施していない」と回答した事業場では、その理由として「テレワークに適した業務がないから」を挙げた割合が最も高かった（88.6%）。労働者向け調査では、テレワークに特有のストレスとして、自宅におけるテレワーク環境の整備不足や、上司・同僚とのコミュニケーションの取りづらさに関するものが多く挙げられ、これらの要因は精神的健康の悪化と強く関連していた。属性別の解析では、特定の業種・職種において精神的健康が悪化したといったような傾向は認められなかったが、独り暮らしの人や、自分自身でテレワークを行うかどうかを選択できていない（勤務先の指示のもとで強制的にテレワークを実施している）人は、精神的健康が「悪化した」と回答した割合が高かった。一方で、オンライン上での親睦を深めるような場やイベントに参加している人は、精神的健康が「良くなった」と回答した割合が高く、このようなコミュニケーションの場を設けることが、テレワーク労働者の精神的健康の保持・増進に寄与する可能性が考えられた。本調査の結果から、今後、テレワーク労働者に対するメンタルヘルス対策を進めていく上で、テレワークの導入・実施に際して利用可能な事業や助成金制度に関する情報、教育研修を適切に実施することの必要性、健康影響を受けやすい人の特徴とその対策に関する情報を周知していくことが必要と考えられた。

A．研究目的

今般の新型コロナウイルス（COVID-19）感染症のパンデミックに伴い、多くの労働者が十分な準備がなされないまま働き方の変容を迫られることになった。その中で普及しつつある働き方の 1 つに「テレワーク」が挙げられる。令和 2 年 3 月下旬に労働者を対象に実施されたインターネット調査（Sasaki et al., 2020）では、勤務先からテレワークや在宅勤務の励行について通知がなされた割合は 26.8%であることが報告されているが、この割合は政府から緊急事態宣言が発令される以前のデータに基づくものであり、今後、COVID-19 感染症の再流行への備えの観点、また「働き方改革」の推進の観点から、テレワークの普及が急速に進むだけでなく、企業によってはオフィス賃貸料の経費削減等の観点から、永続的に取り入れられる可能性がある。

テレワークの導入により、「通勤の負担が軽減され、1 日の時間を柔軟に使えるようになった」という声が聞かれる一方、産業保健専門職による支援の低下や、依存症を含む労働者の保健行動の悪化が浮き彫りとなっている。また「仕事と家庭の境界が曖昧になり、休息時間が不足し、残業時間が増加した」、「オンライン会議が増加し、余計に疲れるようになった」という声も聞かれている。

このように、テレワークの導入は労働者に対してストレスの増加と減少の双方をもたらすことが明らかにされつつあるが、どのような属性において、ストレスの増加や減少が認められやすいのかについては十分に検討されていない。

COVID-19 感染症への対応に伴い、テレワークの推進を図るとともに、メンタルヘルス対策等の環境整備について検討を行うことが急務となっている。

そこで本研究では、事業場および労働者を対象とした自記式質問票調査によって、テレワーク導入に伴うストレスの増加・減少の傾向を把握し、その実態を明らかにすることを目的とする。本研究によって得られる知見は、テレワークの導入によってストレス要因や精神的健康が悪化する者の属性を同定し、これらの属性に対する効果的なメンタルヘルス対策を検討するとともに好事例集の作成を行う際の基礎資料となることが期待される。

B．研究方法

１．事業場向け調査

令和 2 年 10 月に神奈川産業保健総合支援センターの協力のもと、同センターが「産業保健 21」や「神奈川産業保健総合支援センター通信」等の機関誌を送付している 1,300 社にテレワークの実施状況および労働者のメンタルヘルス・ストレスとの関連要因を尋ねる自記式質問票を配付し、回答を依頼した（締切は令和 2 年 12 月末とした）。

質問票では、事業場の基本情報、テレワークの実施状況（導入・廃止時期、テレワークの形態、実施している労働者の割合、実施頻度、ハードウェアの支給状況、労働者のメンタルヘルスやストレスの変化、実施上の課題とその解決方法、課題の解決に支障となったこと、労働者への事前説明、メンタルヘルス対策の体制整備・実施状況とその工夫点、テレワークを導入して良かったこと）、（「テレワークを実施していない」と回答した場合）テレワークを実施していない（できない）理由について尋ねた（資料 1 参照：質問票では、回答のしやすさを考慮し「労働者」を「社員」と表現した）。

解析方法として、質問票で尋ねた各項目について単純集計を行い、テレワークを実施している事業場（過去に実施していた事業場を含む）と実施していない事業場について、その実態を把握した。

２．労働者向け調査

令和 2 年 10 月にインターネット調査会社にモニター登録している 40,000 人に「今現在、仕事をしているかどうか（自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している者を除く）」、「勤務している会社や団体（フリーランス契約を含む）で、COVID-19 感染症への対応から、新たにテレワークが導入され、自身もテレワークを行っているかどうか」を尋ね、いずれの項目にも「はい」と回答した者を対象にテレワークの実施状況およびメンタルヘルス・ストレスとの関連要因を尋ねる自記式質問票（資料 2 参照：質問票では、回答のしやすさを考慮し「労働者」を「従業員」と表現した）への回答を依頼した。先着順で回答を受け付け、4,500 人（性別×各年代［20 歳代～60 歳代の 5 段階で、60 歳代は 65 歳を上限とした］で目標数が均等になるよう、男女ともに各年代の目標数を 450 人とした）に達した時点で調査を終了した。

質問票では、基本属性（テレワークの状況を含む）、テレワークによる仕事の状況（仕事の量的な負担、仕事の質的な負担、仕事の身体的な負担、仕事のコントロール度、技能の活用度、職場の対人関係によるストレス、仕事環境［騒音、照明、温度、換気など］によるストレス、仕事の適性度、働きがい、上司からのサポート、同僚からのサポート、配偶者・家族・友人からのサポート、1 日あたりの労働時間、働きやすさ、孤立感・孤独と感じること）の変化、テレワークに特有のストレス、テレワークによる心身の健康状態（仕事のパフォーマンス、身体面の全般的な健康状態、精神面の全般的な健康状態、身体活動量、1 日あたりの喫煙本数、1 日あたりの飲酒量／アルコール摂取量、体重、仕事に対する満足感、家庭生活に対する満足感）の変化、テレワークの実施継続に対する意識について尋ねた。尚、テレワークに特有のストレスに関しては、東京大学 職場のメンタルヘルス（TOMH）研究会（2020）で作成中の項目プールの使用許可を得て、その一部を抜粋・編集した。

解析方法として、（１）基本属性およびテレワークに特有のストレスの分布、（２）業種および職種別のテレワークによる仕事の状況および心身の健康状態の変化とテレワークの実施継続に対する意識の分布、（３）基本属性別の主要な心身の健康状態（仕事のパフォーマンス、身体面および精神面の全般的な健康状態）の変化の分布、（４）テレワークに特有のストレス別の主要な心身の健康状態の変化の分布を検討した。

（倫理面への配慮）

事業場向け調査は、労働者（回答者を含む）の健康情報を収集しない無記名式の自記式質問票調査であり、「人を対象とする医学系研究」には該当しないが、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠し、情報の取り扱いには十分に留意した。労働者向け調査の実施に際しては、北里大学医学部・病院倫理委員会の承認を得た（承認番号：B20-179）。

C．研究結果

１．事業場向け調査

令和 2 年 12 月末までに 82 社からの回答があり（回収率：6.3%）これらを対象総数として解析を

行った。

（1）回答事業場の基本情報

回答事業場の本社所在地のうち、最も多かったのは神奈川県（79.3%）であり、次いで、東京都（14.6%）であった。また、少数ではあるが、埼玉県、静岡県、福岡県に本社を置く事業場からも回答が寄せられた（図 1-1）。

回答事業場の業種のうち、最も多かったのは製造業（52.4%）であり、次いで、保健衛生業（9.8%）、運輸交通業（6.1%）であった（図 1-2）。

回答事業場の総労働者数のうち、最も多かったのは 100 人以上～300 人未満（25.6%）であり、次いで、1,000 人以上（23.2%）、30 人未満（18.3%）であった（図 1-3）。

回答事業場のうち、「テレワークを実施している（過去に実施していた場合を含む）」と回答したのは 38 社（46.3%）、「実施していない」と回答したのは 44 社（53.7%）であった（図 1-4）。

（2）テレワークの実施状況（解析対象：「テレワークを実施している」と回答した 38 社）

テレワークの導入時期のうち、最も多かったのは、緊急事態宣言が発令された令和 2 年 4 月（50.0%）であり、次いで、同年 3 月および 5 月（いずれも 13.2%）であった（図 1-5）。また、テレワークを導入後、廃止したと回答した事業場は 10.6%であり、同年 5 月または 8 月に廃止していた（図 1-6）。テレワークの導入に COVID-19 が影響しているかについては、97.4%が「影響している」と回答していた（図 1-7）。

実施しているテレワークの形態（複数回答可）のうち、最も多かったのは在宅勤務（97.4%）であり、次いで、サテライトオフィス勤務（18.4%）、モバイル勤務（10.5%）であった（図 1-8）。テレワークを実施している労働者の割合のうち、最も多かったのは 20%以下（44.7%）であり、次いで、61%～80%（15.8%）であった（図 1-9）。テレワークの実施頻度については、その他（業種・職種や時期などによって異なる）が最も多く（42.1%）、次いで、週 2 日（21.1%）、週 3 日（10.5%）であった（図 1-10）。労働者がテレワークで使用しているハードウェアの支給状況のうち、最も多かったのは会社からの支給（76.3%）であり、次いで、私物（13.2%）、会社からの支給と私物の併用（7.9%）であった（図 1-11）。

テレワーク導入後の労働者のメンタルヘルスやストレスが悪化したかどうかについては、「どちらとも言えない」が最も多く（60.5%）、次いで、「あまり悪化しなかった」（18.4%）であり、「悪化した」と回答したのは 10.5%であった（図 1-12）。テレワーク実施時の労働者のメンタルヘルスやストレスに関する課題（複数回答可）について、最も多く挙げられたのは「テレワーク社員とのコミュニケーションの不足」（60.5%）であり、次いで、「テレワーク社員とそうでない社員との公平性の担保」（52.6%）、「テレワーク社員の勤怠管理や時間管理」（47.4%）であった（図 1-13）。これらの課題に対して、多くの具体的な解決方法が挙げられたが、支障となったこととして、費用の問題や公平性の担保を挙げた事業場が散見した。

テレワークの導入・実施にあたり、労働者に対して事前に説明した（説明している）事項（複数回答可）について、最も多く挙げられたのは「テレワーク運用のルール」（71.1%）であり、次いで、「テレワークによって行った業務内容の報告の方法」（57.9%）、「労働時間」（52.6%）であった（図 1-14）。リモートで実施する体制を整えている（整備中または実施済みの）メンタルヘルス対策（複数回答可）として、最も多く挙げられたのは「ストレスチェック」（整備中 13.2%、実施済み 28.9%）であり、次いで「ストレスチェック実施後の事後措置」（整備中 21.1%、実施済み 13.2%）および「産業保健専門職による面談」（整備中 15.8%、実施済み 18.4%）であった（図 1-15）。その際の工夫として、オンラインを活用したものが多く挙げられたが、「従前より実施していたものを活用し、特別な工夫は行っていない」と回答した事業場も散見した。このような背景もあり、講じた工夫が有用だったかについては、「通常の方法とほぼ同様に実施できた」が最も多く（57.1%）、「通常と同様に実施することはできなかった」や「実施できたが問題があった」と回答した事業場は皆無であった（図 1-16）。

労働者のメンタルヘルスやストレスに関わることで、テレワークを導入して良かったこと（複数回答可）について、最も多く挙げられたのは「働き方改革が進んだ」（44.7%）であり、次いで、「業務プロセスの見直しにつながった」（28.9%）、「非常時の事業継続に役立った」および「通勤困難な社員が継続して働くことが可能になった」（それぞれ 26.3%）であった（図 1-17）。

（3）テレワークを実施していない（できない）理由（解析対象：「テレワークを実施していない」と回答した 44 社）

テレワークを実施していない（できない）理由（複数回答可）について、最も多く挙げられたのは「テレワークに適した業務がないから」（88.6%）であり、次いで、「企業規模が小さいから」および「取引先対応などに支障をきたすから」（それぞれ 18.2%）であった（図 1-18）。

（4）テレワークの導入・実施の継続に必要な情報やサービス

テレワークを導入したり、実施を継続したりす

る際に必要と思う情報やサービスについては、多くの意見が挙げられた。具体的には「テレワーク社員の不安解消に役立つ情報」、「コミュニケーションの活用案」、「テレワーク社員とそうでない社員の公平性を担保するための情報」、「テレワーク実施に向けた導入プラン方法などを指南するサービス」、「若手社員への教育方法に関する情報」などが挙げられた。

２．労働者向け調査

令和２年 10 月 23 日にインターネット調査の配信を開始し、10 月 30 日に目標数の 4,500 人に達し、調査を終了した。男性は、当初の目標通り、各年代から 450 人の回答が得られたが、女性は、60 歳代で目標数に達しなかったため、不達成分を他の年代（20 歳代～50 歳代）の女性にほぼ均等になるように割り付け、補填することになった。その結果、女性の年代別の回答数は 20 歳代：505 人、30 歳代：505 人、40 歳代：500 人、50 歳代：510 人、60 歳代：230 人となった。以下、この 4,500 人を対象総数として解析を行った。

（１）基本属性およびテレワークに特有のストレスの分布

回答者の業種のうち、最も多かったのは製造業（27.1%）であり、次いで、通信業（12.7%）、金融・広告業（10.5%）であった（図 2-1）。職種のうち、最も多かったのは事務従事者（36.8%）であり、次いで、専門的・技術的職業従事者（26.7%）、管理的職業従事者（15.0%）であった（図 2-2）。勤務先の会社や団体の総労働者数のうち、最も多かったのは 1,000 人以上（45.4%）であり、次いで、300 人以上～1,000 人未満（16.6%）、100 人以上～300 人未満（13.4%）であった（図 2-3）。勤務先の事業場（本社や営業所など）の労働者数のうち、最も多かったのは 30 人未満（23.2%）であり、次いで 1,000 人以上（22.1%）、100 人以上～300 人未満（17.9%）であった（図 2-4）。

テレワークでない時の主な通勤形態は 74.3%が公共交通機関（バス・電車等）を利用しており（図 2-5）、片道の通勤時間は、多い順に 45 分～1 時間未満（26.7%）、1 時間～1 時間 30 分未満（21.0%）、45 分～1 時間未満（21.0%）であった（図 2-6）。

家族との同居状況については、73.0%が家族（同棲者を含む）と同居しており（図 2-7）、このうち、22.5%が未就学児と、18.8%が小中学生の子どもと同居していた（図 2-8～2-9）。

勤務先の会社や団体でテレワークが導入された時期のうち、最も多かったのは令和 2 年 4 月（47.6%）、次いで同年 3 月（25.9%）であり、多くの会社・団体で緊急事態宣言発令の直前～発令時にテレワークが導入されていた（図 2-10）。また、テレワークの導入にあたり、勤怠管理や残業、業績評価等に関する事前の説明があったと回答した者は 67.7%（図 2-11）、光熱費などの金銭的な補助があったと回答した者は 22.3%であった（図 2-12）。テレワーク勤務の選択権があったどうかについては、導入当初から自分自身でテレワークを行うかどうかを選択することができたと回答した者が 47.3%、途中から選択できるようになったと回答した者が 24.8%であった（図 2-13）。

勤務先の会社や団体でオンライン上での親睦を深めるような場やイベント（公式・非公式は問わない）が開催されていると回答したのは 23.4%であり（図 2-14）、このうち、参加していると回答したのは 57.6%であった（図 2-15）。

テレワーク特有のストレスとして、「そうだ」または「まあそうだ」と回答した者の割合が最も高かった項目は「自分の身体に合った椅子や机がない」（52.1%）であり、次いで「オンライン会議で相手の音声がうまく聞こえなかったりする」（50.8%）、「上司や同僚との意思疎通・コミュニケーションがとりづらい」（50.4%）、「意思決定や情報共有に時間と手間がかかる」（49.9%）、「テレワークの環境が整っていない（例：自宅にプリンタやスキャナがない等）」（49.2%）であった（図 2-16）。

（２）業種および職種別のテレワークによる仕事の状況および心身の健康状態の変化とテレワークの実施継続に対する意識の分布

業種別の分析において、仕事の量的な負担、仕事の質的な負担、仕事の身体的な負担、1 日あたりの労働時間などの「仕事の要求度」に関連する事項が「増えた」と回答した割合が高かったのは教育・研究業であった。また、接客・娯楽業は、様々な仕事の状況の変化について「増えた」と回答した割合と「減った」と回答した割合がともに高く、二極化する傾向が認められた（図 2-17～2-31）。一方、心身の健康状態の変化については、通信業において、仕事のパフォーマンスが「向上した」、身体面／精神面の全般的な健康状態が「良くなった」と回答した割合が比較的高かったが、特定の業種において、心身の健康状態が悪化したといったような傾向は認められなかった（図 2-32～2-40）。テレワークの実施継続に対する意識については、いずれの業種も 6～7 割が「大いに歓迎する」または「どちらかというと歓迎する」と回答しており、テレワークに対して好印象であることが窺えた（図 2-41）。

職種別の分析では、サービス職業従事者において、仕事の量的な負担や 1 日あたりの労働時間が「減った」と回答した割合が高かった一方、技能の活用度や働きがいも「低下した」と回答した割合が高く、やや消極的な勤務状況になっていることが窺えた（図 2-42～2-56）。一方、心身の健康

状態の変化については、特定の職種において、心身の健康状態が向上あるいは悪化しているといったような傾向は認められなかった（図 2-57～2-65）。テレワークの実施継続に対する意識については、多くの職種において、6～7 割が「大いに歓迎する」または「どちらかというと歓迎する」と回答していた（図 2-66）。

（3）基本属性別の主要な心身の健康状態（仕事のパフォーマンス、身体面および精神面の全般的な健康状態）の変化の分布

仕事のパフォーマンスについては、男女ともに年代が若いほど「向上した」と回答した割合が高かった（図 2-67）。その他の基本属性では、テレワークでない時の片道の通勤時間が長いほど、パフォーマンスが「向上した」と回答した割合が高かった。また、テレワーク導入にあたって、勤務先から光熱費などの金銭的な補助を受けている人や、オンライン上での親睦を深めるような場やイベントに参加している人も、パフォーマンスが「向上した」と回答した割合が高かった（図 2-68）。

身体面の全般的な健康状態については、仕事のパフォーマンスと同様、男女ともに年代が若いほど「良くなった」と回答した割合が高かった（図 2-69）。その他の基本属性では、テレワークでない時の片道の通勤時間が長いほど、身体面の全般的な健康状態が「良くなった」と回答する割合が高くなる傾向が認められたが、通勤時間が 2 時間以上の者については、逆に「悪くなった」と回答した割合が高かった。また、仕事のパフォーマンスと同様、オンライン上での親睦を深めるような場やイベントに参加している人は、身体面の全般的な健康状態が「良くなった」と回答した割合が高かった（図 2-70）。

精神面の全般的な健康状態については、概ね、身体面の全般的な健康状態と同様の傾向が認められたが、これに加え、独り暮らしの人は、精神面の全般的な健康状態が「悪くなった」と回答した割合が高かった。また、テレワーク導入から現在に至るまで、自分自身でテレワークを行うかどうかを選択できていない（勤務先の指示のもとで強制的にテレワークを実施している）と回答した人も、精神面の全般的な健康状態が「悪くなった」と回答した割合が高かった（図 2-71～2-72）。

（4）テレワークに特有のストレス別の主要な心身の健康状態の変化の分布

テレワークに特有のストレスのうち、仕事のパフォーマンスが「低下した」と回答した者の割合が最も高かった項目は「仕事に集中できる作業環境を確保できない」（55.0%）であり、次いで「上司や同僚との意思疎通・コミュニケーションがとりづらい」（49.8%）、「意思決定や情報共有に時間と手間がかかる」（49.5%）、「役割分担、業務内容、業務指示が明確でない」（49.2%）、「ノート PC しかない、サブモニターがないなど、PC での作業がしづらい」（49.0%）であった（図 2-73）。

身体面の全般的な健康状態が「悪くなった」と回答した者の割合が最も高かった項目は「仕事に集中できる作業環境を確保できない」（24.3%）であったが、その他の項目はいずれも 20%前後であった（図 2-74）。

精神面の全般的な健康状態が「悪くなった」と回答した者の割合が最も高かった項目は「仕事に集中できる作業環境を確保できない」（28.8%）であり、次いで「役割分担、業務内容、業務指示が明確でない」（26.5%）、「オンライン会議のスケジュール管理が煩雑である」（26.4%）、「上司や同僚との意思疎通・コミュニケーションがとりづらい」（25.5%）、「意思決定や情報共有に時間と手間がかかる」（25.3%）であった（図 2-75）。

D．考察

1．事業場向け調査

事業場向け調査では、「テレワークを実施している」と回答した事業場のうち、テレワーク導入後、労働者のメンタルヘルスやストレスが「悪化した」と回答したのは僅か 10.5%であり、多くの事業場でオンラインを活用したり、従前より実施していた取り組みを応用したりしながら、独自にテレワーク労働者に対するメンタルヘルス対策を行っていた。しかしながら、本調査の回収率は 6.3%であり、先進的な取り組みを行っている事業場が回答しやすかった可能性があることから、結果を読み取る際には、選択バイアスの影響を受けている可能性があることに留意する必要がある。

また、テレワークを実施する上での課題として、費用面や公平性の担保の問題が多く挙げられた。現在、テレワークを行う際の作業環境を確保できるようにするための費用を助成するため、中小企業の事業者を対象に「働き方改革推進支援助成金（テレワークコース）」等の制度が整えられているが、事業者がこのような制度を利用しやすくするため、助成金制度の更なる周知・適用範囲の拡充を行うとともに、テレワーク労働者とそうでない労働者の公平性を担保するための情報を提供していくことが必要である。

2．労働者向け調査

労働者向け調査では、いずれの業種・職種においても、テレワークの実施継続に対して 6～7 割が「大いに歓迎する」または「どちらかというと歓迎する」と回答しており、テレワークの実施を肯定的に捉えていることが窺えた。一方で、企業がテレワークを導入するにあたっては、自社の業種・職種の特徴や、メリット・デメリットを踏ま

えて検討する必要があるため、今後「テレワークマネージャー相談事業」等、利用可能な事業や相談機関に関する情報を提供していくことが望まれる。また、本調査では、上司・同僚とのコミュニケーションの取りづらさが、テレワーク労働者の業務パフォーマンスの低下や精神的健康の悪化と関連していたことから、企業がテレワークを導入するにあたっては、管理監督者と労働者の双方が適切に研修を受ける必要があることも周知することが望まれる。同時に、このような研修を受ける際にも、先に挙げたような「働き方改革推進支援助成金（テレワークコース）」等の制度が利用できることを周知することは、これからテレワークの導入を考えている事業者にとって有益と思われる。

更に、本調査では、独り暮らしの人や、勤務先の指示のもとで強制的にテレワークを実施している人など、テレワークの実施によって精神的健康が悪化するリスクが高い人の特徴も明らかになった。このような「高リスク者」の特徴を周知することで、テレワーク労働者に対する効果的なメンタルヘルス対策に結び付く可能がある。例えば、本調査では「オンライン上での親睦を深めるような場への参加」が、業務パフォーマンスの向上や心身の健康状態の改善と関連していたが、各企業で（公式・非公式を問わず）このようなオンライン交流の場を設定し、高リスク者に参加を呼びかけることも効果的と思われる。

E．結論

事業場および労働者を対象とした自記式質問票調査によって、テレワーク導入に伴うストレスの増加・減少の傾向を把握し、その実態を明らかにした。本調査の結果から、今後、テレワーク労働者に対するメンタルヘルス対策を進めていく上で、テレワークの導入・実施に際して利用可能な事業や助成金制度に関する情報、教育研修を適切に実施することの必要性、健康影響を受けやすい人の特徴とその対策に関する情報を周知していくことが必要と考えられた。

謝辞：事業場向け調査において、質問票の作成および送付に際し、多大なご協力を賜りました神奈川産業保健総合支援センターのスタッフの皆様ならびに本調査にご回答を賜りました調査対象事業場のご担当者の皆様に厚く御礼申し上げます。また、労働者向け調査（テレワークに特有のストレスに関する項目）において、開発中の項目プールの使用をご許可いただきました、東京大学職場のメンタルヘルス（TOMH）研究会の皆様に厚く御礼申し上げます。

F．研究発表

１．論文発表
なし

２．学会発表
なし

G．知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）

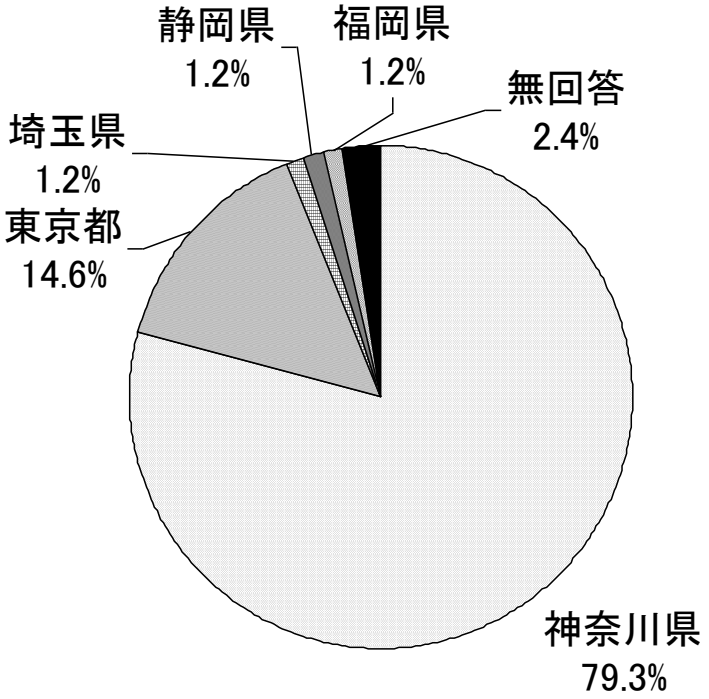
なし

H．文献

Sasaki N, Kuroda R, Tsuno K, Kawakami N. Workplace responses to COVID-19 associated with mental health and work performance of employees in Japan. J Occup Health 2020; 62(1): e12134.

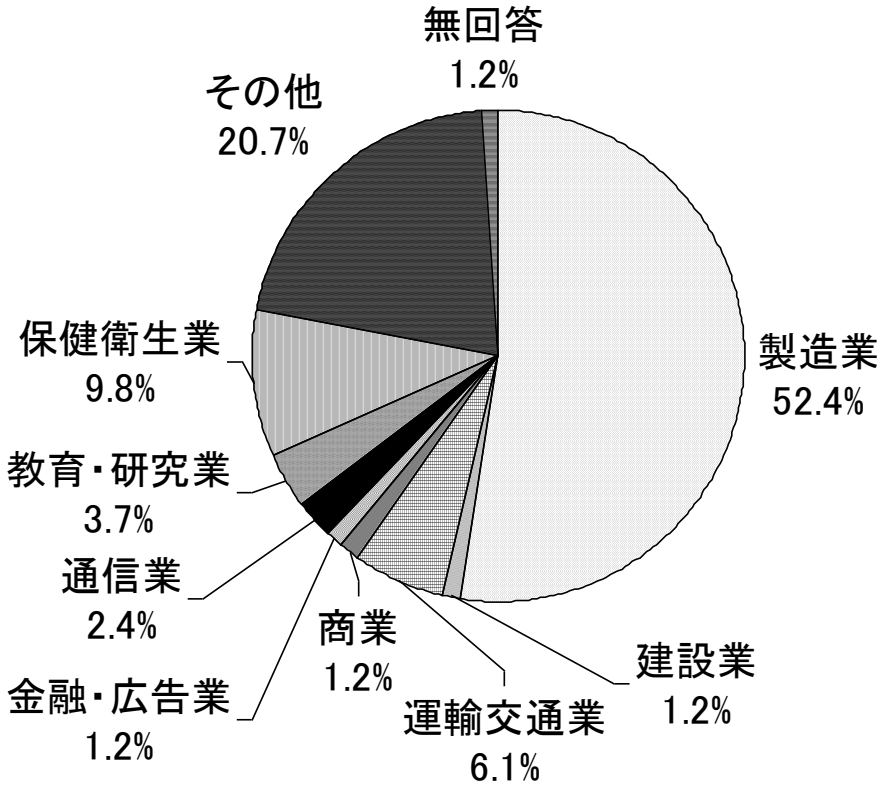
東京大学職場のメンタルヘルス（TOMH）研究会.「在宅勤務の労働者向け職業性ストレス簡易調査票の開発」2020.

図 1-1. 回答事業場の本社所在地の内訳（n=82）



		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	神奈川県	65	79.3%	81.2%	81.2%
	東京都	12	14.6%	15.0%	96.2%
	埼玉県	1	1.2%	1.3%	97.5%
	静岡県	1	1.2%	1.3%	98.8%
	福岡県	1	1.2%	1.3%	100.0%
	合計	80	97.6%	100.0%	
無効	無回答	2	2.4%		
合計		82	100.0%		

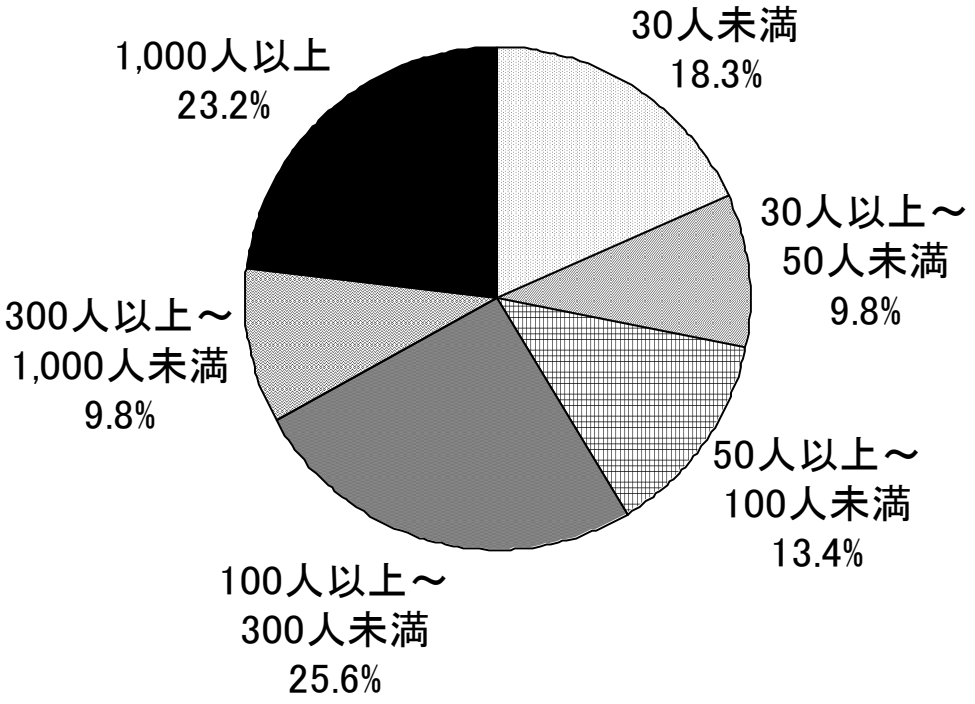
図 1-2. 回答事業場の業種（n=82）



		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	製造業	43	52.4%	53.1%	53.1%
	建設業	1	1.2%	1.2%	54.3%
	運輸交通業	5	6.1%	6.2%	60.5%
	商業	1	1.2%	1.2%	61.7%
	金融・広告業	1	1.2%	1.2%	63.0%
	通信業	2	2.4%	2.5%	65.4%
	教育・研究業	3	3.7%	3.7%	69.1%
	保健衛生業	8	9.8%	9.9%	79.0%
	その他（※）	17	20.7%	21.0%	100.0%
	合計	81	98.8%	100.0%	
無効	無回答	1	1.2%		
合計		82	100.0%		

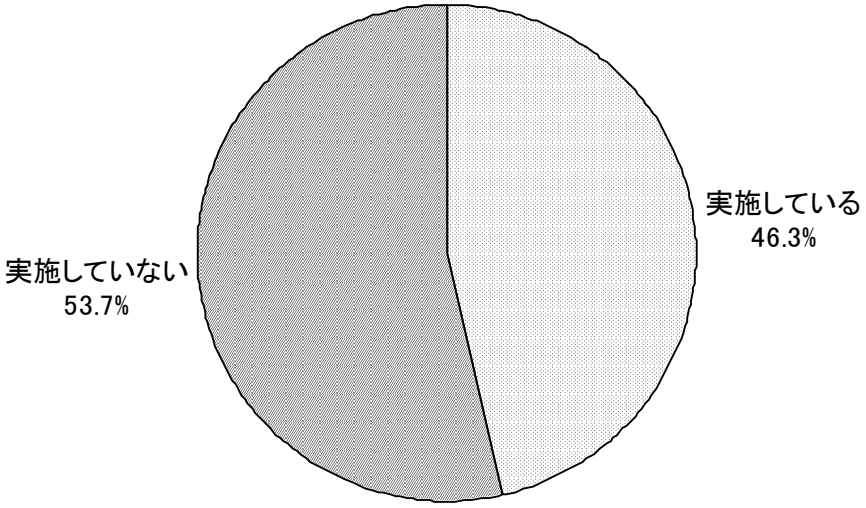
（※）「その他」の具体的な業種：医療（３件）、サービス業（２件）、社会保険労務士事務所（２件）、福祉（２件）、介護（認知症対応型共同生活介護）、健康保険組合、港湾荷役業、コンサルタント業、情報システム、地域産業保健センター、派遣業、その他サービス業

図 1-3. 回答事業場の総労働者数（n=82）



		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	30 人未満	15	18.3%	18.3%	18.3%
	30 人以上～50 人未満	8	9.8%	9.8%	28.0%
	50 人以上～100 人未満	11	13.4%	13.4%	41.5%
	100 人以上～300 人未満	21	25.6%	25.6%	67.1%
	300 人以上～1,000 人未満	8	9.8%	9.8%	76.8%
	1,000 人以上	19	23.2%	23.2%	100.0%
	合計	82	100.0%	100.0%	

図 1-4. テレワークの実施状況（n=82）

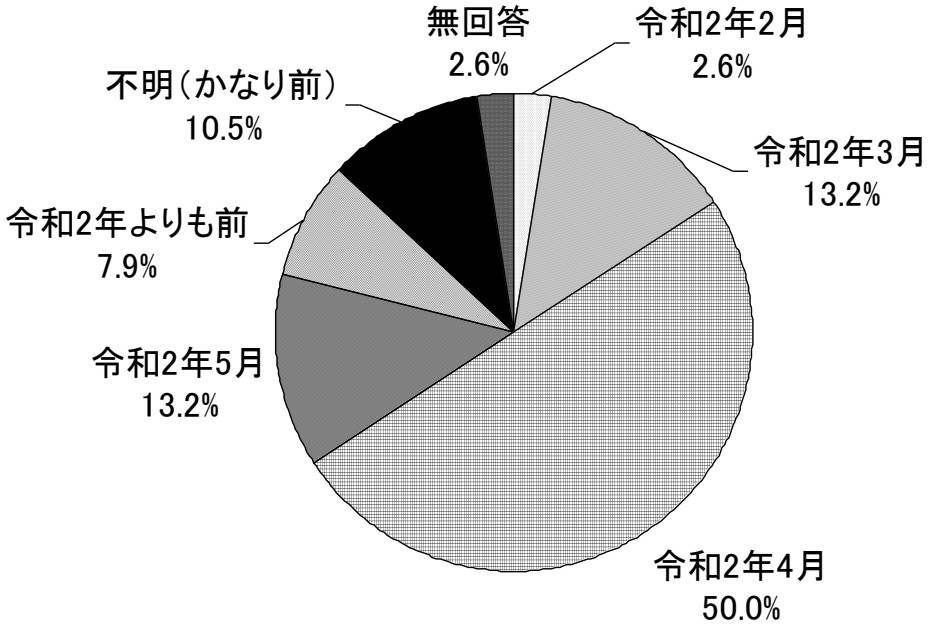


		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	実施している（過去に実施していた）	38	46.3%	46.3%	46.3%
	実施していない	44	53.7%	53.7%	100.0%
	合計	82	100.0%	100.0%	

（参考）テレワークを実施している事業場と実施していない事業場の業種内訳

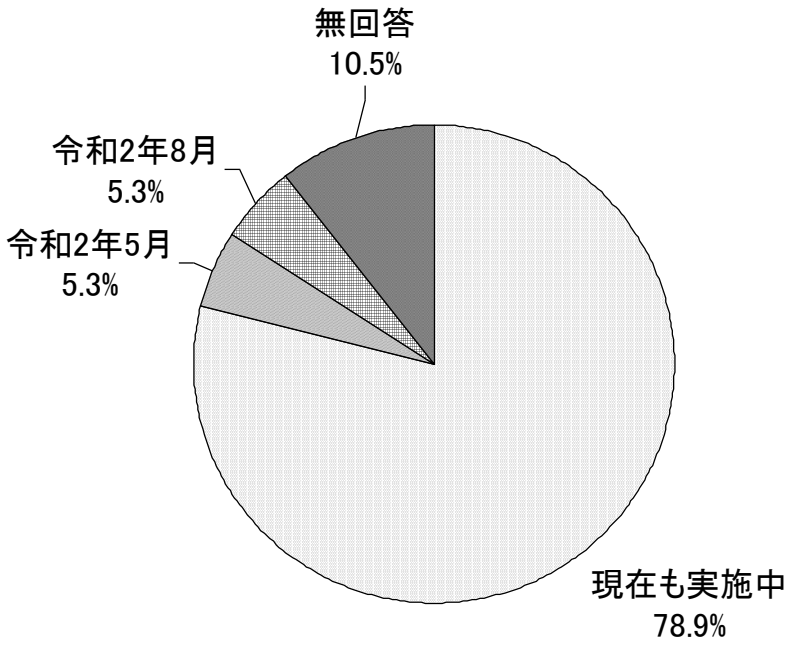
業種	全体 （n=82） n (%)	実施している （n=38） n (%)	実施していない （n=44） n (%)
製造業	43 (52.4%)	25 (65.8%)	18 (40.9%)
建設業	1 (1.2%)	0 (0.0%)	1 (2.3%)
運輸交通業	5 (6.1%)	2 (5.3%)	3 (6.8%)
商業	1 (1.2%)	1 (2.6%)	0 (0.0%)
金融・広告業	1 (1.2%)	0 (0.0%)	1 (2.3%)
通信業	2 (2.4%)	2 (5.3%)	0 (0.0%)
教育・研究業	3 (3.7%)	3 (7.9%)	0 (0.0%)
保健衛生業	8 (9.8%)	0 (0.0%)	8 (18.2%)
その他	17 (20.7%)	5 (13.2%)	12 (27.3%)
無回答	1 (1.2%)	0 (0.0%)	1 (2.3%)

図 1-5. テレワークの導入時期（n=38）



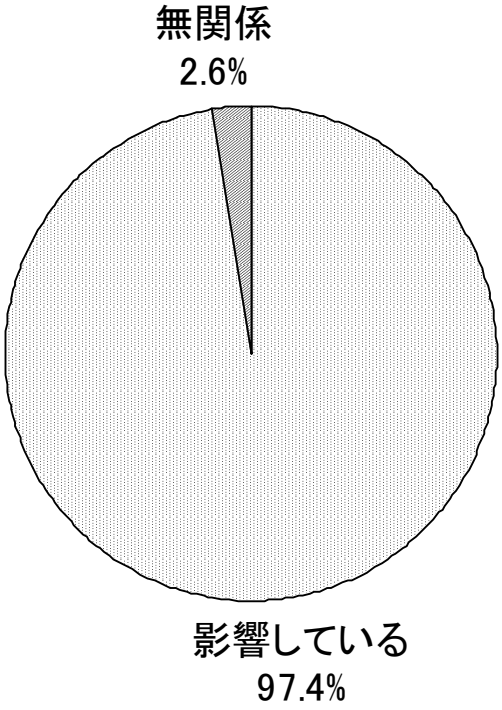
		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	令和２年２月	1	2.6%	2.7%	2.7%
	令和２年３月	5	13.2%	13.5%	16.2%
	令和２年４月	19	50.0%	51.4%	67.6%
	令和２年５月	5	13.2%	13.5%	81.1%
	令和２年よりも前	3	7.9%	8.1%	89.2%
	不明（かなり前）	4	10.5%	10.8%	100.0%
	合計	37	97.4%	100.0%	
無効	無回答	1	2.6%		
合計		38	100.0%		

図 1-6. テレワークの廃止時期（n=38）



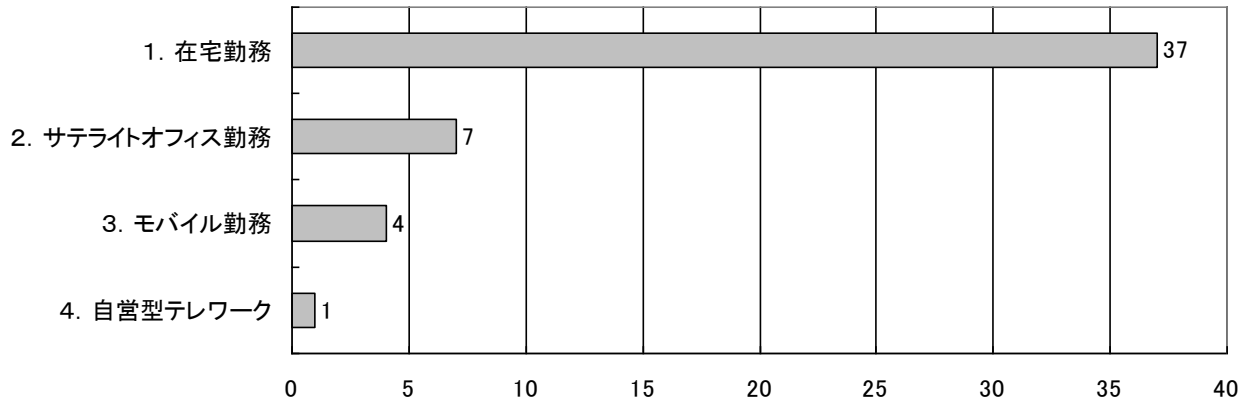
		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	現在も実施中	30	78.9%	88.2%	88.2%
	令和 2 年 5 月	2	5.3%	5.9%	94.1%
	令和 2 年 8 月	2	5.3%	5.9%	100.0%
	合計	34	89.5%	100.0%	
無効	無回答	4	10.5%		
合計		38	100.0%		

図 1-7. テレワークの導入に COVID-19 が影響しているか（n=38）



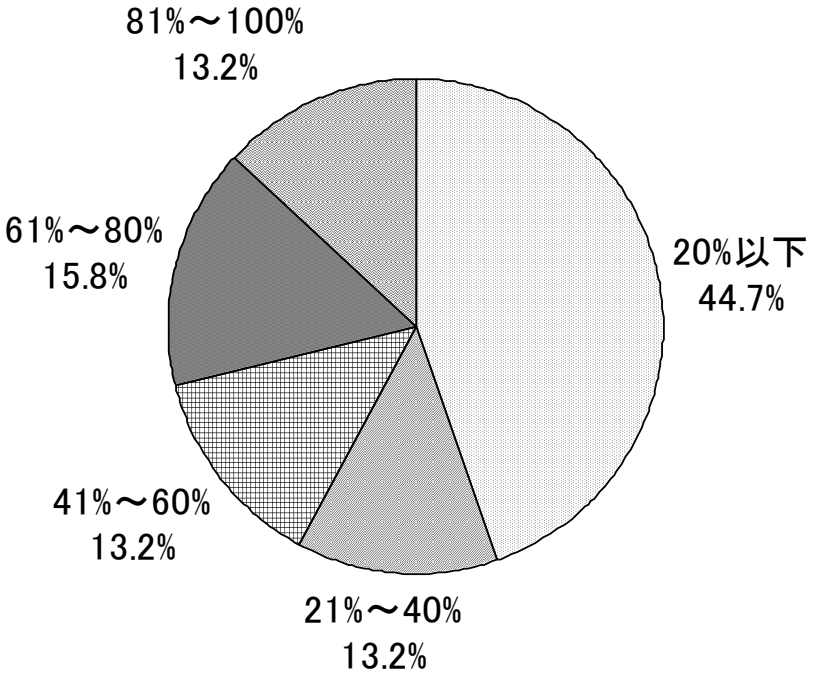
		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	影響している	37	97.4%	97.4%	97.4%
	無関係	1	2.6%	2.6%	100.0%
	合計	38	100.0%	100.0%	

図 1-8. 実施しているテレワークの形態（n=38）（複数回答可）



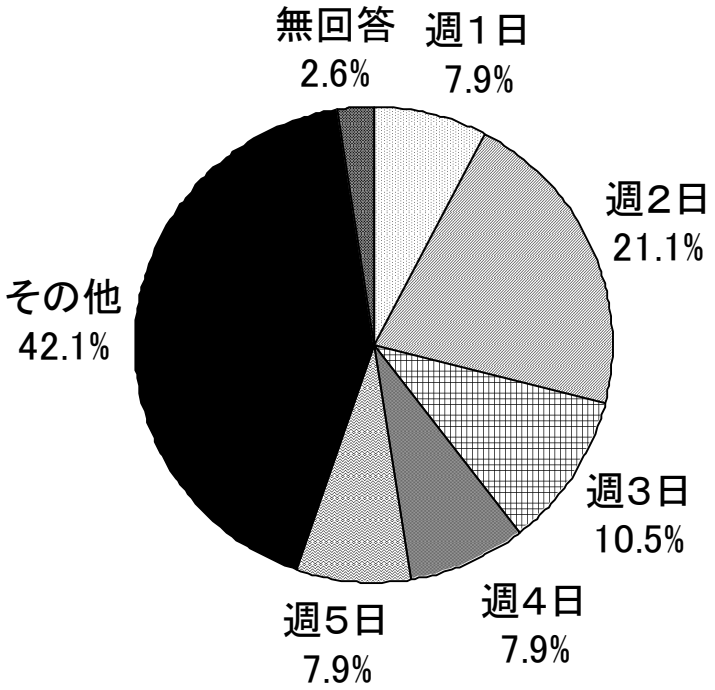
テレワークの形態	全体（n=38）
	n (%)
1. 在宅勤務	37 (97.4%)
2. サテライトオフィス勤務	7 (18.4%)
3. モバイル勤務	4 (10.5%)
4. 自営型テレワーク	1 (2.6%)

図 1-9. テレワークを実施している労働者の割合（n=38）



		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	20%以下	17	44.7%	44.7%	44.7%
	21%～40%	5	13.2%	13.2%	57.9%
	41%～60%	5	13.2%	13.2%	71.1%
	61%～80%	6	15.8%	15.8%	86.8%
	81%～100%	5	13.2%	13.2%	100.0%
	合計	38	100.0%	100.0%	

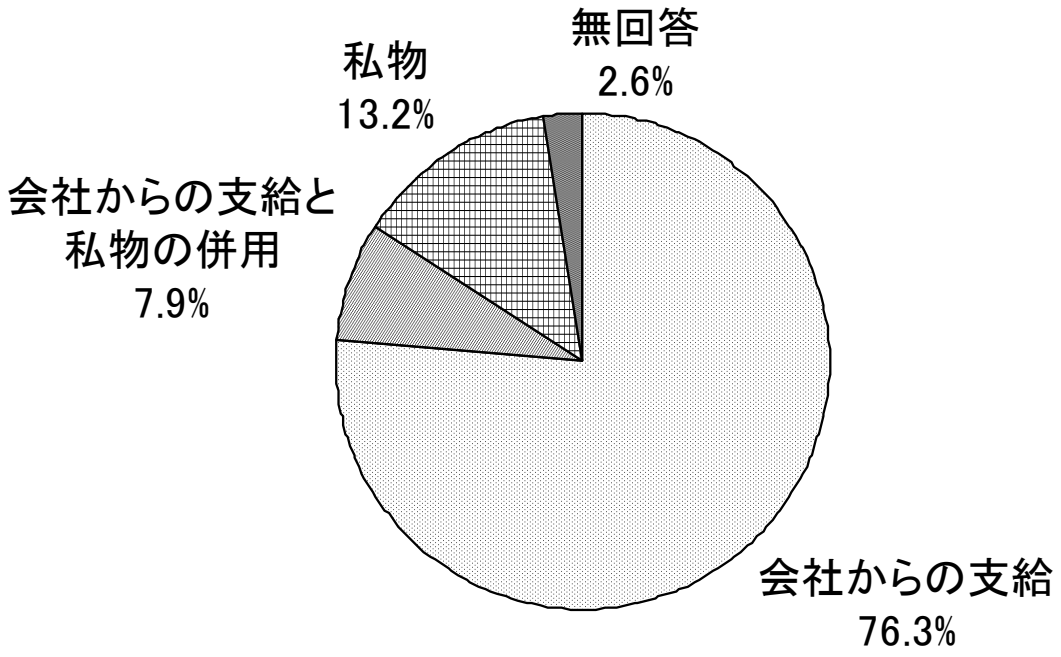
図 1-10. テレワークの実施頻度（n=38）



		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	週１日	3	7.9%	8.1%	8.1%
	週２日	8	21.1%	21.6%	29.7%
	週３日	4	10.5%	10.8%	40.5%
	週４日	3	7.9%	8.1%	48.6%
	週５日	3	7.9%	8.1%	56.8%
	その他（※）	16	42.1%	43.2%	100.0%
	合計	37	97.4%	100.0%	
無効	無回答	1	2.6%		
合計		38	100.0%		

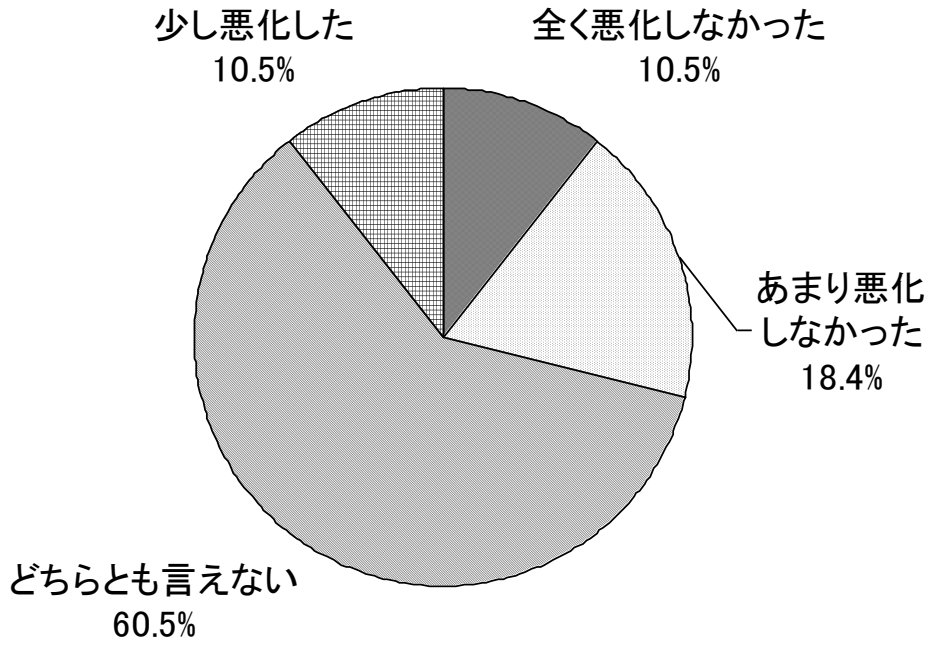
（※）「その他」の具体的な内容：「業種によって異なる」、「職種によって異なる」、「隔日実施」、「週 1 日以下：ほぼなし」、「緊急事態宣言中は週 1～2 日 / 20 人弱に実施。現在は月に 1～2 日 / 1～2 人程度に実施」など。

図 1-11. 労働者がテレワークで使用しているハードウェアの支給状況（n=38）



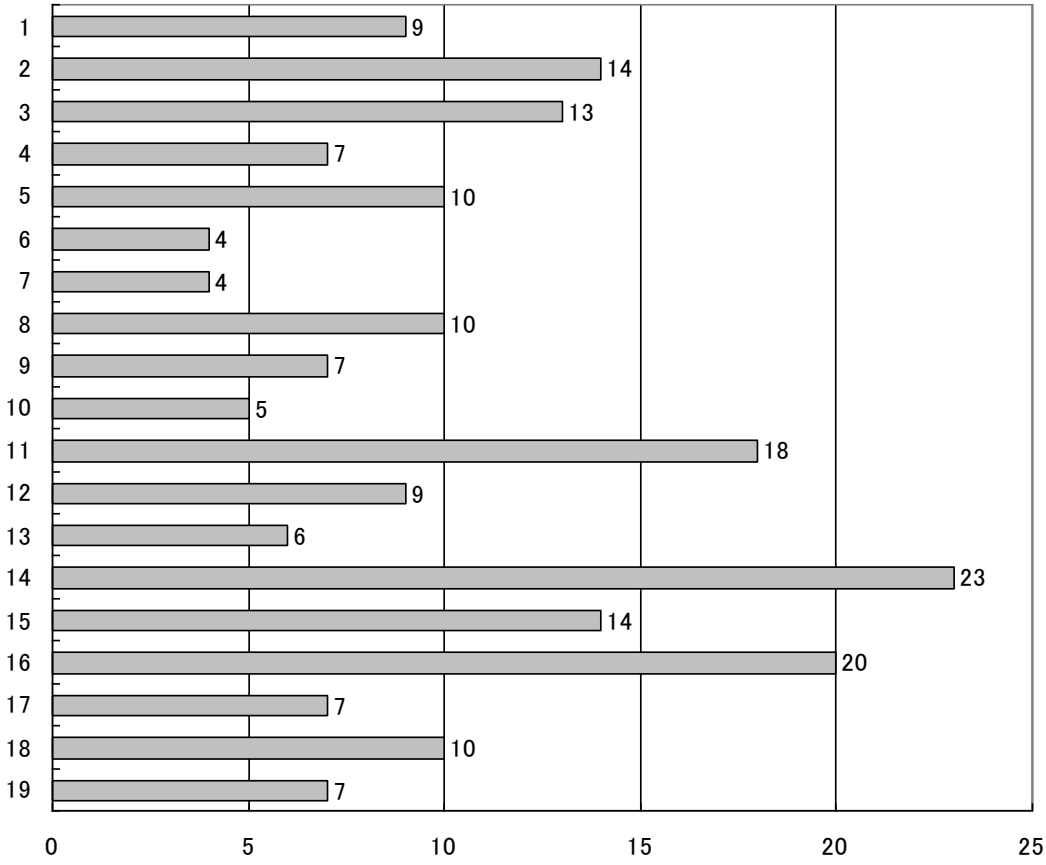
		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	会社からの支給	29	76.3%	78.4%	78.4%
	会社からの支給と私物の併用	3	7.9%	8.1%	86.5%
	私物	5	13.2%	13.5%	100.0%
	合計	37	97.4%	100.0%	
無効	無回答	1	2.6%		
合計		38	100.0%		

図 1-12. テレワーク導入後の労働者のメンタルヘルスやストレスの悪化（n=38）



		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	全く悪化しなかった	4	10.5%	10.5%	10.5%
	あまり悪化しなかった	7	18.4%	18.4%	28.9%
	どちらとも言えない	23	60.5%	60.5%	89.5%
	少し悪化した	4	10.5%	10.5%	100.0%
	非常に悪化した	0	0.0%	0.0%	100.0%
	合計	38	100.0%	100.0%	

図 1-13. テレワークの実施時の労働者のメンタルヘルスやストレスに関する課題（n=38）（複数回答可）



上図の縦軸の具体的な内容	全体（n=38）
	n (%)
1. 書類への押印対応	9 (23.7%)
2. ネットワーク環境の整備	14 (36.8%)
3. 管理監督者の負担の増加	13 (34.2%)
4. テレワーク社員への指示	7 (18.4%)
5. テレワーク社員の業績評価	10 (26.3%)
6. テレワーク社員の選定方法	4 (10.5%)
7. IT の知識を持つ人材の不足	4 (10.5%)
8. 情報セキュリティ体制の整備	10 (26.3%)
9. テレワーク導入担当者の負担の増加	7 (18.4%)
10. テレワークの導入にかかる費用負担	5 (13.2%)
11. テレワーク社員の勤怠管理や時間管理	18 (47.4%)
12. PC やスマートフォン等の機器の確保	9 (23.7%)
13. テレワーク社員への理解（職場風土の醸成）	6 (15.8%)
14. テレワーク社員とのコミュニケーションの不足	23 (60.5%)
15. テレワーク社員の健康管理や安全管理（労働災害）	14 (36.8%)
16. テレワーク社員とそうでない社員との公平性の担保	20 (52.6%)
17. テレワークの利用条件の設定（例：自然災害時、月に○○回まで等）	7 (18.4%)
18. テレワーク時の業務ルールの設定（始業・終業の連絡、会議出席等）	10 (26.3%)
19. その他（※）次頁参照	7 (18.4%)

（※）「19. その他」の具体的な内容

・テレワークの影響による電話料金の増加。
・新入社員のテレワーク（会社に出社していない）導入の指導不足。
・テレワーク社員の自宅の環境が整っていない（小さい子どもがいる、親もテレワークなど)。
・テレワーク社員のメンタルヘルス維持（独身者など、家族を持たない人が一日中誰とも会話をしないことにより、抑うつ気分になるケースが散見した)。
・テレワーク社員への健診事後措置面接や病状把握（今までは健康管理スタッフが職場を巡回していて社員も気軽に健康管理室に相談に来てくれていた。何となく社員が見えなくなってきた)。
・事業場に届く各担当宛の文書の処理や電話対応等、通常出勤者の事務負担の増加。一般企業と違い、学術団体（公的）の業務内容は、なかなかテレワークは難しいと感じた（専用ソフト、データベースの使用が在宅ではできないなど）
・17（テレワークの利用条件の設定）と 18（テレワーク時の業務ルールの設定）は今年上期中に「テレワーク勤務規程」を制定し、解決済み。

【課題をどのように解決・克服したか】（自由回答）
＜回答選択肢との対応が記載されていたもの＞
・1～2：グループウェアの利用（ワークフロー等）で解決。
・3：メールでの簡単な指示・報告で、できるだけ負担を減らした。
・5：評価制度の整備。
・4：チャットツールの導入。
・6：年齢、業種、住所で具体的な線引きを行った。
・11：勤怠管理システムの導入、業務のマニュアル化。
・14：全日テレワークから、週数日は出勤を義務づけ。
・16：社長からの説明。
・17～18：導入担当者への表彰、必要端末の購入、規程およびネットワークの整備。
・19：カウンセリング機会を増やした。在宅勤務の場合、電話相談も受けるようにした。

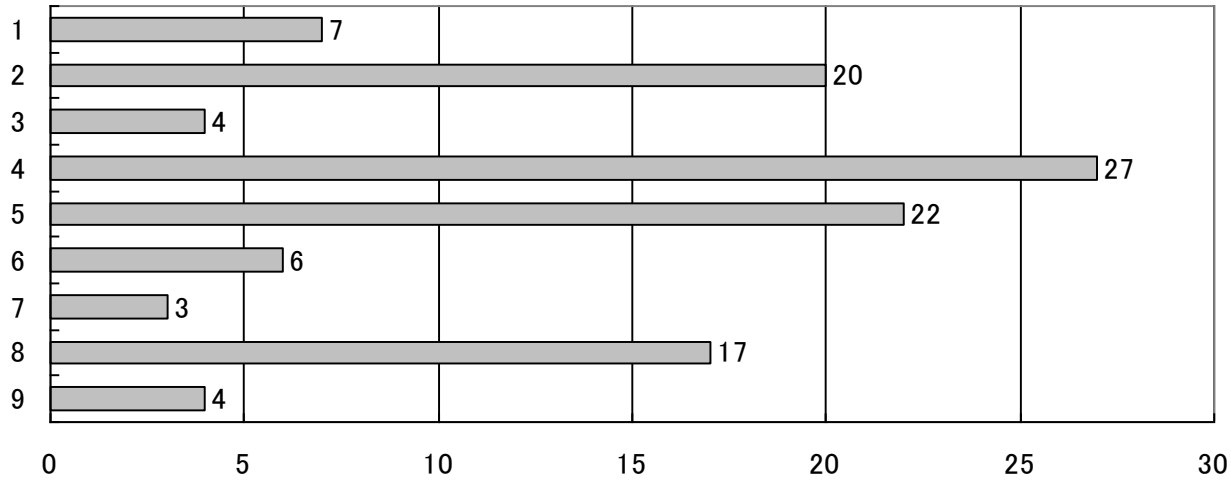
＜回答番号との対応が記載されていなかったもの＞
・環境の整備、規則の改訂。
・テレワークを実施する中で、個別に対応しているが、未対応の部分がある。
・在宅勤務業務月報を管理者へ提出し、管理者より、指示または評価を行う。
・対象者へ在宅勤務の現状と問題点と対策について、レポート報告、提出。
・管理者による指針を対象者へフィードバックして、問題の解決へ結びつけた。
・テレワークをしている人員は問題ないと考えているが、実際には、関連する生産拠点（テレワーク不可）の負担が増えており、責任区分も不明確となっていることが多々あるため、職場権限の見直しと明確化を行っている。
・WEB 面談により、困っていることや、不明点などを聞きとり、一つずつ解決していった。
・製造業で、管理部系は導入できたが、現業系はそれができないため、関係職場はフォローのため出勤している。
・始業と終業の時間に上司へ連絡する。
・テレワークは、会議等に限定。現場は導入不可のため、本社員も一部を除き出社に戻る。
・会社でテレワークを推奨せず、必要性により、社員自らが希望し、実施することとした。
・USB 端末を私物 PC に使用し、在宅勤務体制を整備した。
・動画や PowerPoint などで注意喚起。
・在宅による費用負担が発生することが分かったので、在宅勤務手当を導入した。
・職種により、テレワークの頻度を設定したが、公平性も鑑み、一律とした。
・TV 会議システムを活用して社員とのコミュニケーション（顔の見える関係）を確立する（した）。
・なるべくランニングコストのかからないサービスへ移行。出勤日を設ける（日にちを分散して）。
・１人増員（知識のある人）。きめ細かな説明。

＜その他（検討中・未解決・本社対応など）＞
・少人数なので、とくに大きな対策は行っていない。
・現在、検討中です。
・現在、解決の方法を検討中。
・未解決（まだシステム化されていない事が多く、運用整備中）。
・現在も解決できていません。
・本社対応のため回答できません。
・対応せず、在宅勤務期間が終了。
・臨時的措置のため解決、克服に至らなかった。

【課題の解決・克服に際して支障となったこと】（自由回答）

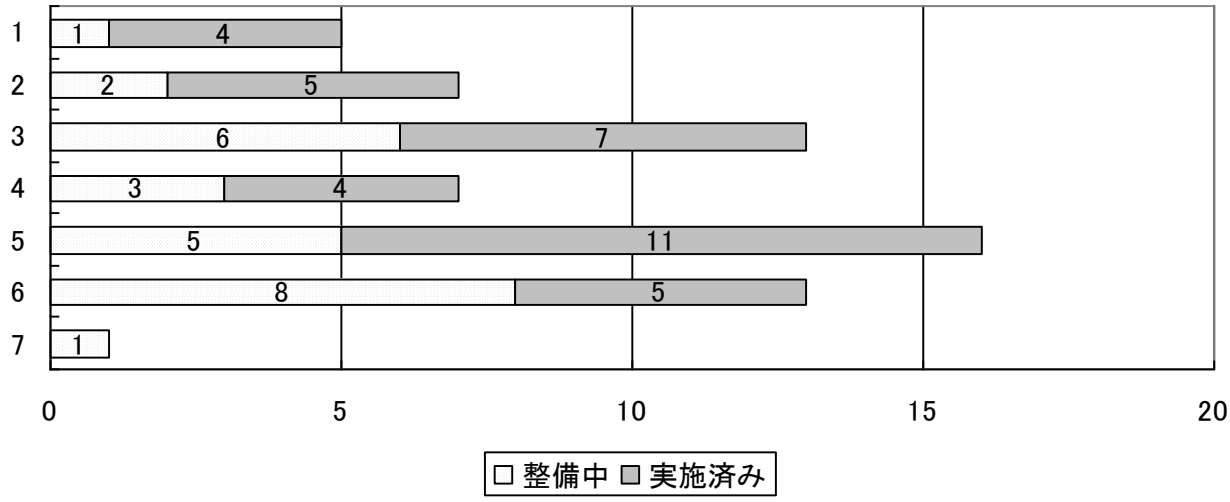
・コスト。健康管理については、法定のストレスチェック（年１回）以外の方法で会社が把握できないのが現在も課題となっている。
・規則類。
・カウンセリング枠が満杯で予約を入れることができない。
・テレワーク社員の勤退や時間管理についてルールが確立していない。
・テレワーク社員とそうでない社員との公平性の担保が難しく、解決には至らなかった。
・現場ありきの製造業であり公平性を保つのが難しい。また。導入に際してのコスト面も問題。
・直接のコミュニケーションが取りにくい時期が長く続いたこと。
・利用条件の設定が職場毎、個人毎になっている部分があり、本人にまかせて何の連絡もせず実施する職場もあれば、細かいスケジュール立案を上司へ説明、新着状況を報告するなど、統一されていない。上司の理解がなく、「出勤していないと管理できない」というケースもある。
・会社の業務内容や環境から、長期の実施は難しい。
・とくにテレワーク実施の社員は営業職中心だったが客先への営業活動に支障があり、また、社内、出社している社員との連携にも支障があった。
・不公平感。
・社内 PC がデスクトップ型であること。
・風土の古さ（出社第一！！）
・手当を支給するための財源（予算）。
・テレワーク社員の能力により指示の仕方が異なる。
・情報の共有がしづらいのでミスにつながる。
・画面越しなので、何となく周囲環境や雰囲気・態度がわかりづらい。
・本社で対応。
・解決・克服するにも、通常業務が多く（従業員が少ない）、個別対応となった。
・費用。
・現場での業務が中心のスタッフと PC 中心の業務が中心のスタッフと分かれていることで、公平性の担保が難しい。また、紙での運用も多く電子化を検討している。
・業務の内容によって、テレワークができない従業員がいる。

図 1-14. テレワークの導入・実施にあたり、労働者に対して事前に説明した（説明している）事項（n=38）（複数回答可）



上図の縦軸の具体的な内容	全体（n=38） n (%)
1. 労働基準関係法令	7（18.4%）
2. 労働時間（例：適用される労働時間制、時間外や休日労働等に関するルール等）	20（52.6%）
3. 労働者災害補償保険の適用（例：保険給付が対象となる「業務上の災害」と業務の災害とならない「自宅における私的行為が原因となる災害」について）	4（10.5%）
4. テレワーク運用のルール（例：実施日、申請承認のプロセス、承認取り消し等）	27（71.1%）
5. テレワークによって行った業務内容の報告の方法	22（57.9%）
6. テレワークによって行い、報告した業務内容に対する（上長や管理者の）評価方法と時期	6（15.8%）
7.「テレワークによる業務実績の評価」の人事評価・一般への反映方法と時期	3（7.9%）
8. 通信費や情報通信機器等の費用負担	17（44.7%）
9. その他	4（10.5%）

図 1-15. リモートで実施する体制を整えているメンタルヘルス対策（n=38）（複数回答可）



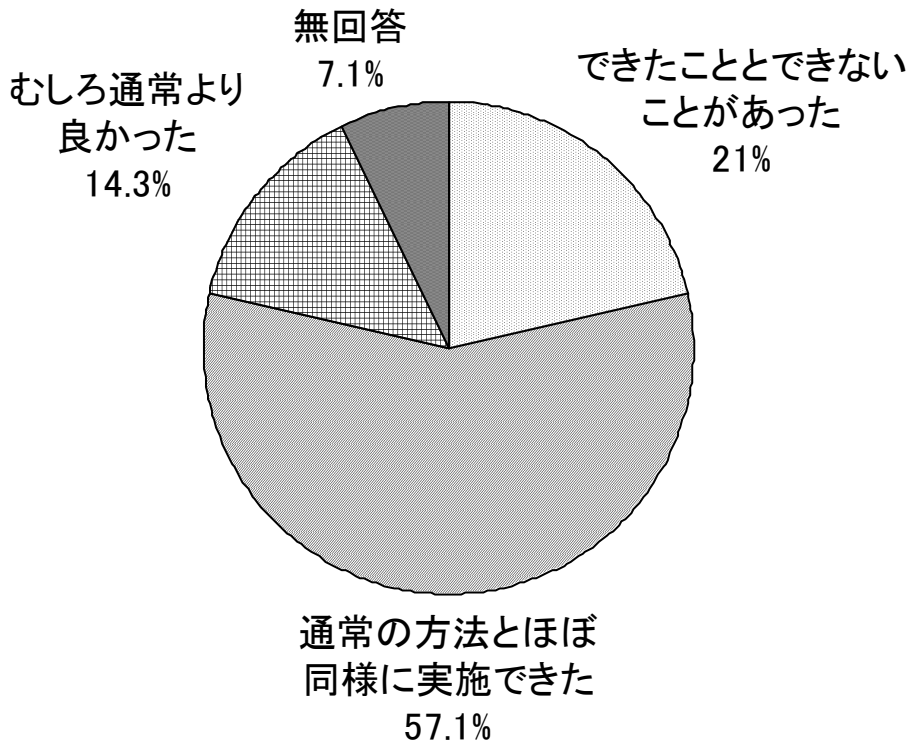
上図の縦軸の具体的な内容	全体（n=38）	
	整備中 n (%)	実施済み n (%)
1. メンタルヘルス不調の早期発見のための仕組み	1 (2.6%)	4 (10.5%)
2. 社員に対するメンタルヘルスに関する情報提供	2 (5.3%)	5 (13.2%)
3. 産業保健専門職（産業医、産業看護職、衛生管理者等）による面談	6 (15.8%)	7 (18.4%)
4. 職場復帰支援	3 (7.9%)	4 (10.5%)
5. ストレスチェック	5 (13.2%)	11 (28.9%)
6. ストレスチェック実施後の事後措置（面接指導、集団分析に基づく職場改善を含む）	8 (21.1%)	6 (13.2%)
7. その他（※）	1 (2.6%)	0 (0.0%)

（※）「7. その他」の具体的な内容：セルフケア教育の実施

【リモートでメンタルヘルス対策を実施する体制を整えた（あるいは実施した）際の工夫】（自由回答）

・リモートの面談は、現状カウンセラーが電話でカウンセリングを行っており、とくに工夫はない。今後、オンラインでのカウンセリングは、実施できる環境（カメラ以外）が整ったので、実行段階にきている。
・特別な工夫はしていない。従前よりストレスチェックは年１回定期健康診断時に実施しており、結果および個別の面接は産業医と連携している。
・年度実施しているメンタルヘルス教育は、専門医・カウンセラーを招いた集団でのセミナーをメインに実施していたが、集団での活動を避け、厚労省の配信動画を活用したメンタルヘルス教育を実施した。同様に健康教育も産業医による集団教育に代えて、事前に産業医による教育を動画に収録し、社内で展開活用した。体制は変わったが、年次行事は継続できた。
・今回の状況になる前から取り組んできたので、「新規に」ということはあまりなかった。
・カウンセラーとのオンライン面談にした。
・ストレスチェック後のラインケア研修をオンラインで実施。
・工夫はなく、実施は電子回答可能としているだけ。
・リモート環境導入に際してのプライバシーの確保・維持に留意した。
・ストレスチェックは導入時からオンライン（WEB）受検で実施している。
・衛生委員会や面談は、必要に応じてオンライン会議システム（Zoom や Skype）で実施。
・元来、地方に営業所従業員がおり、健康管理スタッフが常駐できないエリア向けから開発してきた。
・リモートでは顔色を確認しづらいため、対面式の時以上に、会話で体調確認を行っている。
・本社で対応。
・リモートにおけるセルフケア教育と管理職研修を実施した。
・SPIS（就労定着支援システム）の導入。

図 1-16. リモートでメンタルヘルス対策を実施した際に講じた工夫は有用だったか（n=14）



		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	通常と同様に実施することはできなかった	0	0.0%	0.0%	0.0%
	実施できたが問題があった	0	0.0%	0.0%	0.0%
	できたこととできないことがあった	3	21.4%	23.1%	23.1%
	通常の方法とほぼ同様に実施できた	8	57.1%	61.5%	84.6%
	むしろ通常より良かった	2	14.3%	15.4%	100.0%
	合計	13	92.9%	100.0%	
無効	無回答	1	7.1%		
合計		14	100.0%		

【リモートでメンタルヘルス対策を実施した際に講じた工夫の中で良くできた点・問題点】（自由回答）

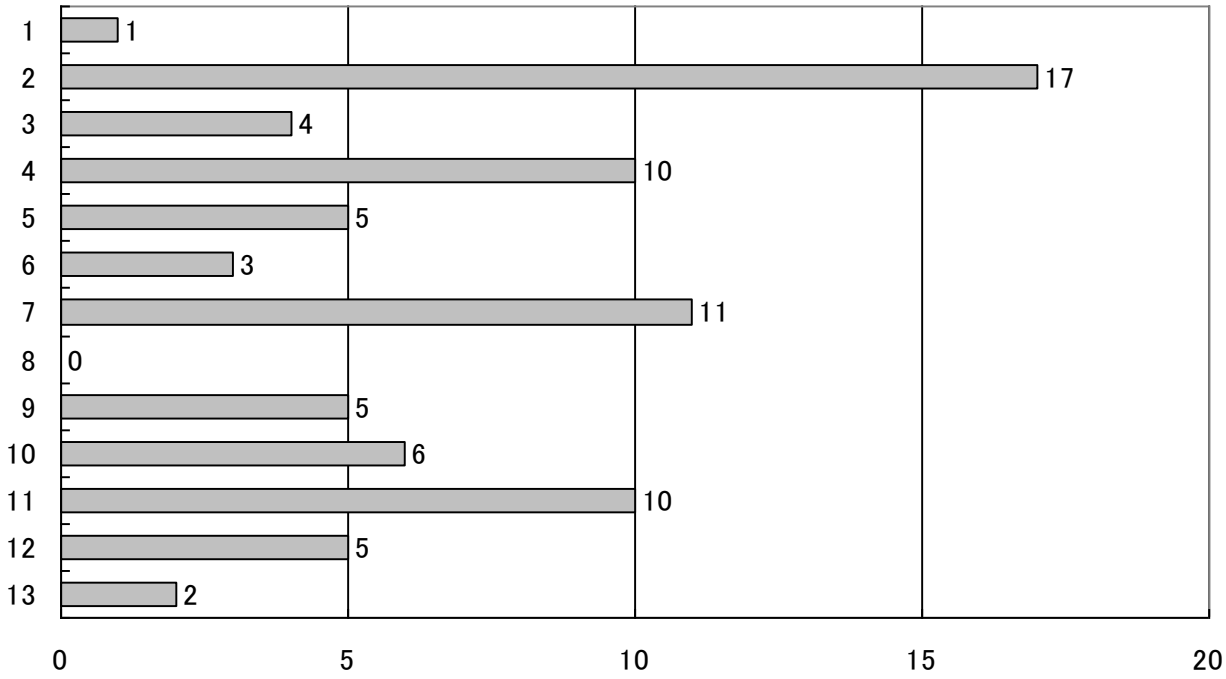
＜良くできた点＞

・（株）オービックビジネスコンサルタント OBC のストレスチェックシステム利用しているため、PC や社用スマホが手元にあれば対応できる点。
・再生ができ、分散して試聴でき、時間制約がない。
・ほぼ毎日担当者と WEB を通じてコミュニケーションがとれているところ。

＜問題点＞

・セキュリティの制約があり、カメラが使用不可のため、顔の表情が分からない。
・集団での教育ではないため、ワークを取り入れたセミナーによるコミュニケーションの機会を得られなかった。出席者の理解について、効果を測ることができなかった。
・対象者の反応（表情の変化、理解度）が分かりにくい。通信トラブルによる遅延、PC 画面共有資料の工夫が必要だった。
・雑談などから入ることが難しくなった。時間をあらかじめ予約しておかなければならず、延長も難しくなった。不調を発見しても、本当に紹介状を発行して受診へ誘導して良いかの自信がなくなった。
・拠点地が多いため、リモート開催でないと日数がかかる。

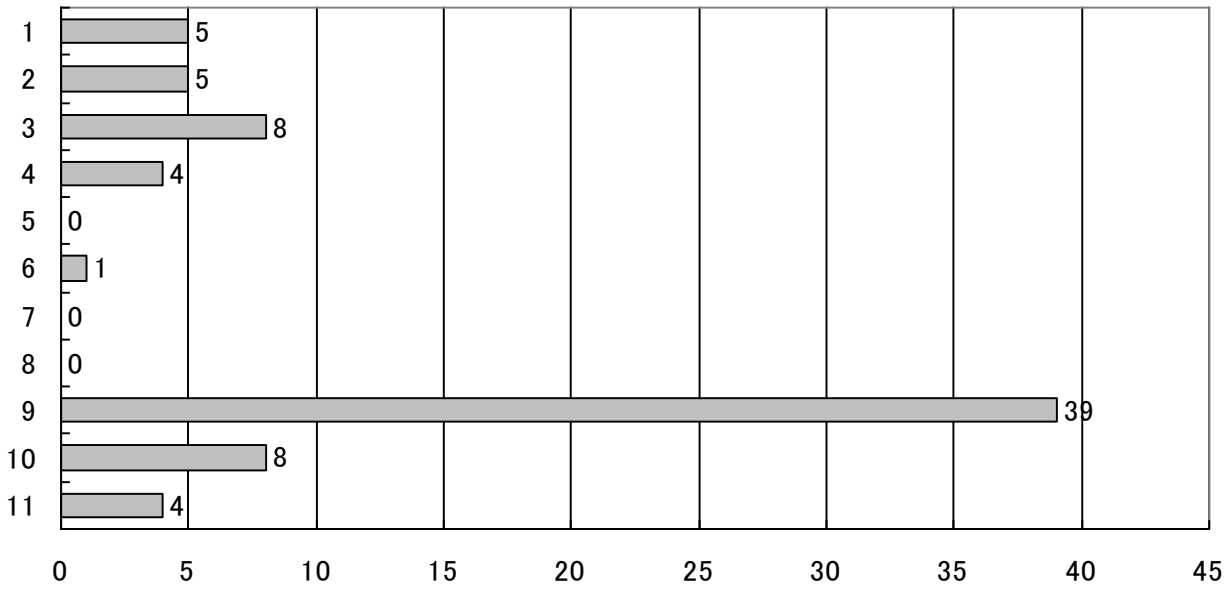
図 1-17. 労働者のメンタルヘルスやストレスに関わることでテレワークを導入して良かったこと（n=38）（複数回答可）



上図の縦軸の具体的な内容	全体（n=38）
	n (%)
1. 離職率が低下した	1 (2.6%)
2. 働き方改革が進んだ	17 (44.7%)
3. 社員満足度が向上した	4 (10.5%)
4. 非常時の事業継続に役立った	10 (26.3%)
5. 長時間労働の削減につながった	5 (13.2%)
6. 社員の自立心・管理能力が向上した	3 (7.9%)
7. 業務プロセスの見直しにつながった	11 (28.9%)
8. 優秀な人材を確保できるようになった	0 (0.0%)
9. 業務効率（生産性）の向上につながった	5 (13.2%)
10. 多様性のある働き方を選ぶ社員が増えた	6 (15.8%)
11. 通勤困難な社員が継続して働くことが可能になった	10 (26.3%)
12. オフィスコストの削減や省エネルギー化につながった	5 (13.2%)
13. その他（※）	2 (5.3%)

（※）「13. その他」の具体的内容：元来、メンタルヘルス不調（治療中）で休みがちだった社員が、通常の仕事ができるようになった（どうやら、会社で嫌な同僚と会うのがストレッサーだったようである）。

図 1-18. テレワークを実施していない（できない）理由（n=44）（複数回答可）



上図の縦軸の具体的な内容	全体（n=44） n (%)
1. 経営者の意向だから	5 (11.4%)
2. 必要性を感じないから	5 (11.4%)
3. 企業規模が小さいから	8 (18.2%)
4. 情報漏えいが心配だから	4 (9.1%)
5. 社員が望んでいないから	0 (0.0%)
6. 情報共有が難しくなるから	1 (2.3%)
7. 勤怠管理・業績評価が難しいから	0 (0.0%)
8. 導入のメリットが分からないから	0 (0.0%)
9. テレワークに適した業務がないから（現場仕事など）	39 (88.6%)
10. 取引先対応などに支障をきたすから（顧客対応など）	8 (18.2%)
11. その他	4 (9.1%)

（※）「13. その他」の具体的内容：「医療機関だから」、「介護という職業（24 時間 365 日）だから」、「機械加工を行っているから」、「個人事業主で従業員がいない」など。

【テレワークの導入・実施の継続に必要な情報やサービスについて】（自由回答）

・在宅テレワーク実施時における孤独感、不安感、コミュニケーション不足は否めない。それらの不安解消に役立つ情報・コミュニケーションの活用案があれば情報が欲しい。
・社員の出退勤の管理や、仕組み作り。システム構築（承認印等）。
・約 30 人の社員の 2/3 以上が現場作業のため、テレワークの導入はこちらの会社では難しい。会議等はリモートで行っているが、現状それ以上は進むとは思えない。
・診察所でテレワークに適しない。
・健康診断結果の保健指導が業務のため、テレワークは厳しい。一部、e メール、郵送での対応を産業保健総合支援センターの指示で実施している。緊急事態宣言発令時（４～５月）は、企業訪問指導を中止した。
・「テレワークを実施している（過去に実施していた）事業場」に該当しますが、１ヵ月のみの臨時的緊急措置のため、実態は「テレワークを実施していない事業場」に近いです。テレワークを実施していない理由は「業務、情報セキュリティ、端末やシステム、勤怠管理等の全てにおいてテレワークに対応できる環境が整っていないため」となります。業務を支障なく進められることが社員の負担のない実施のため不可欠です。
・働き方に選択肢（テレワーク／出社／一部の時間テレワークなど）がある仕組みや制度、出社の社員とテレワーク社員の連携事例など。
・工場勤務者（現場作業員）への対応。手形、領収証の扱い（でんさいサービスの促進）。
・テレワークを行っている人と出勤している人の平等をいかにして担保するかを案内してくれる情報があると良い。
・当社の業務は、雇客が企業ではなく一般人であるため、電話対応、訪問窓口業務、罹災現場の調査等があり、リモートでの対応はできず、テレワークの導入はできていない。今後、雇客情報のシステム改修が行われた後にテレワークの導入を考えている。
・業種別のテレワーク実施に向けた導入プラン方法など指南するサービスがあったら、少数精鋭でやっている事業場の担当者は助かるのではないか。テレワークにより仕事が増える者が発生する現実あり。
・低コスト高スピードのネットワーク回線。テレワーク実施による優遇措置。
・今後、テレワークの率が大きくなる社員（主に若い方）への教育。とくに、今まで OJT を行っていた教育の実施が難しくなってくると考えているが、そのような教育の情報。

回答者の背景

図2-1. 勤務先の会社や団体の業種

	n	%
全体	4500	100.0
製造業	1221	27.1
鉱業	10	0.2
建設業	235	5.2
運輸交通業	99	2.2
貨物取扱業	18	0.4
農林業	3	0.1
畜産・水産業	5	0.1
商業	306	6.8
金融・広告業	473	10.5
映画・演劇業	16	0.4
通信業	573	12.7
教育・研究業	330	7.3
保健衛生業	47	1.0
接客娯楽業	106	2.4
清掃・と畜業	11	0.2
官公署	158	3.5
上記以外：	889	19.8

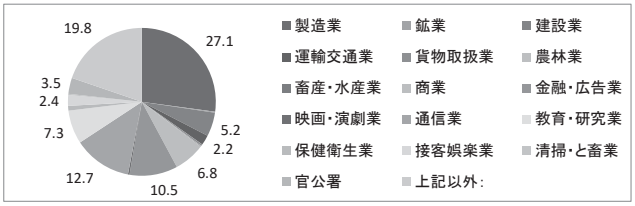


図2-2. 職種

	n	%
全体	4500	100.0
管理的職業従事者	673	15.0
専門的・技術的職業従事者	1202	26.7
事務従事者	1654	36.8
販売従事者	329	7.3
サービス職業従事者	306	6.8
保安職業従事者	16	0.4
農林漁業従事者	4	0.1
生産工程従事者	36	0.8
輸送・機械運転従事者	11	0.2
建設・採掘従事者	18	0.4
運搬・清掃・包装等従事者	7	0.2
その他：	244	5.4

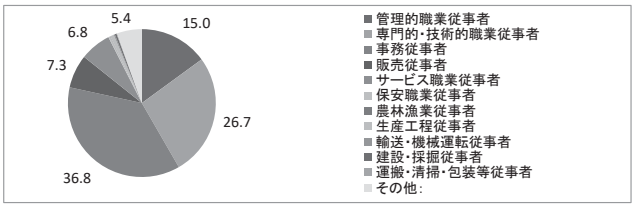


図2-3. 勤務先の会社や団体の総労働者数

	n	%
全体	4500	100.0
30人未満	578	12.8
30人以上～50人未満	225	5.0
50人以上～100人未満	307	6.8
100人以上～300人未満	602	13.4
300人以上～1,000人未満	746	16.6
1,000人以上	2042	45.4

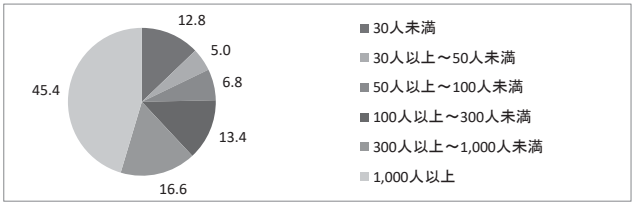


図2-4. 勤務先の事業場（本社や営業所など）の労働者数

	n	%
全体	4500	100.0
30人未満	1044	23.2
30人以上～50人未満	454	10.1
50人以上～100人未満	558	12.4
100人以上～300人未満	805	17.9
300人以上～1,000人未満	643	14.3
1,000人以上	996	22.1

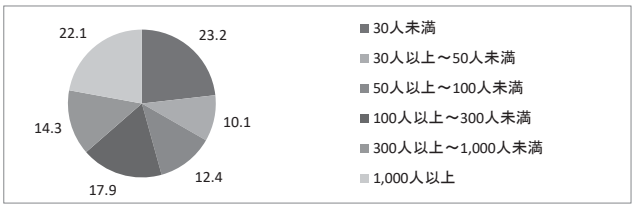


図2-5. テレワークでない時の主な通勤形態

	n	%
全体	4500	100.0
公共交通機関（バス・電車等）	3342	74.3
公共交通機関以外（徒歩、自転車、自家用車・バイク等）	1158	25.7

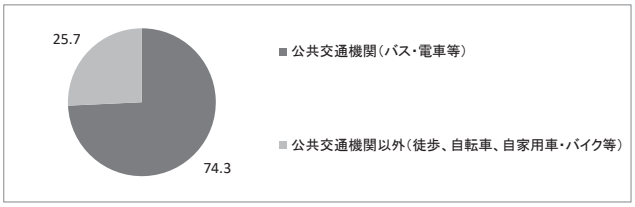


図2-6. テレワークでない時の片道の通勤時間

	n	%
全体	4500	100.0
15分未満	320	7.1
15分～30分未満	762	16.9
30分～45分未満	944	21.0
45分～1時間未満	1202	26.7
1時間～1時間30分未満	945	21.0
1時間30分～2時間未満	269	6.0
2時間以上	58	1.3

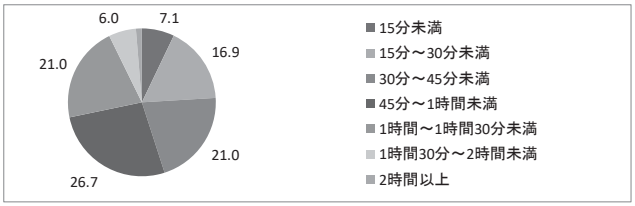


図2-7. 家族との同居状況

	n	%
全体	4500	100.0
独り暮らし	1214	27.0
家族と同居（同棲者を含む）	3286	73.0

回答者の背景

図2-8. 同居している未就学児（小学校入学前の子ども）の有無（前問で「家族と同居（同棲者を含む）」と回答した人のみ）

	n	%
全体	3286	100.0
あり	740	22.5
なし	2546	77.5

図2-9. 同居している就学中（小学生・中学生）の子どもの有無（前々問で「家族と同居（同棲者を含む）」と回答した人のみ）

	n	%
全体	3286	100.0
あり	618	18.8
なし	2668	81.2

図2-10. 勤務先の会社や団体でテレワークが導入された時期

	n	%
全体	4500	100.0
2020年1月～	352	7.8
2020年2月～（2月3日 ダイヤモンド・プリンセス号 横浜港帰港）	298	6.6
2020年3月～	1167	25.9
2020年4月～（4月7日 緊急事態宣言発令）	2141	47.6
2020年5月～（5月14日 緊急事態宣言解除開始～25日解除）	297	6.6
2020年6月～（6月2日～11日 東京アラート）	120	2.7
2020年7月～	48	1.1
2020年8月～	23	0.5
2020年9月～	54	1.2

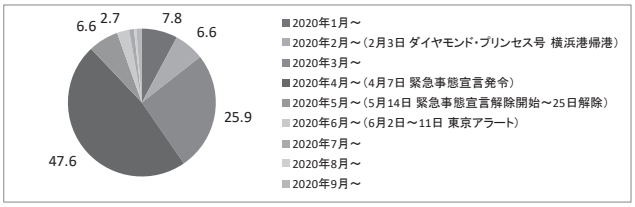


図2-11. 勤務先の会社や団体におけるテレワーク導入にあたっての勤怠管理や残業、業績評価等に関する事前の説明の有無

	n	%
全体	4500	100.0
あり	3046	67.7
なし	1454	32.3

図2-12. 勤務先の会社や団体におけるテレワーク導入にあたっての光熱費などの金銭的な補助の有無

	n	%
全体	4500	100.0
あり	1004	22.3
なし	3496	77.7

図2-13. 勤務先の会社や団体におけるテレワーク導入にあたってのテレワーク勤務の選択権の有無

	n	%
全体	4500	100.0
導入当初から、自分自身でテレワークを行うかどうかを選択することができた	2130	47.3
導入当初は自分自身でテレワークを行うかどうかを選択することができなかったが、途中から選択することができるようになった	1117	24.8
導入当初から現在まで、自分自身でテレワークを行うかどうかを選択することができていない	1253	27.8

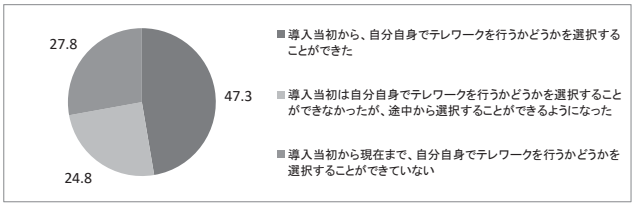


図2-14. 勤務先の会社や団体におけるオンライン上での社員・職員どうしの親睦を深めるような場やイベントの有無（公式・非公式は問わない）

	n	%
全体	4500	100.0
開催されており、現在も続いている	1054	23.4
過去に開催されていたが、現在は開催されていない	637	14.2
開催されていない	2809	62.4

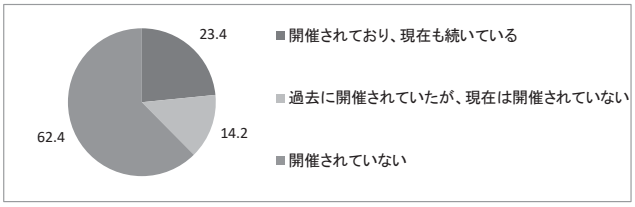


図2-15. オンライン上での社員・職員どうしの親睦を深めるような場やイベントへの参加の有無（前問で「開催されており、現在も続いている」と回答した人のみ）

	n	%
全体	1054	100.0
参加している	607	57.6
参加していない	447	42.4

図2-16. テレワーク特有のストレスの回答分布

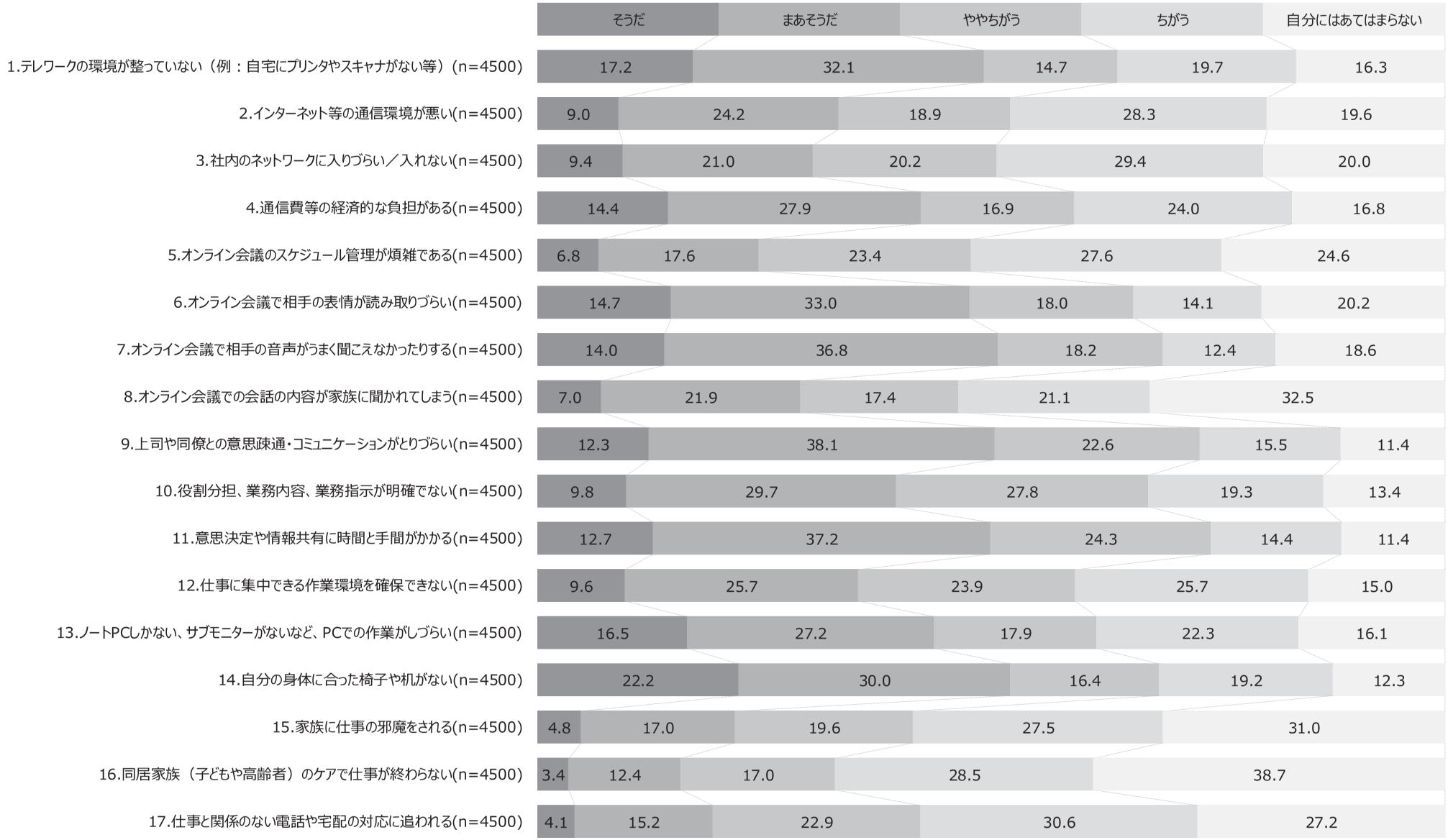
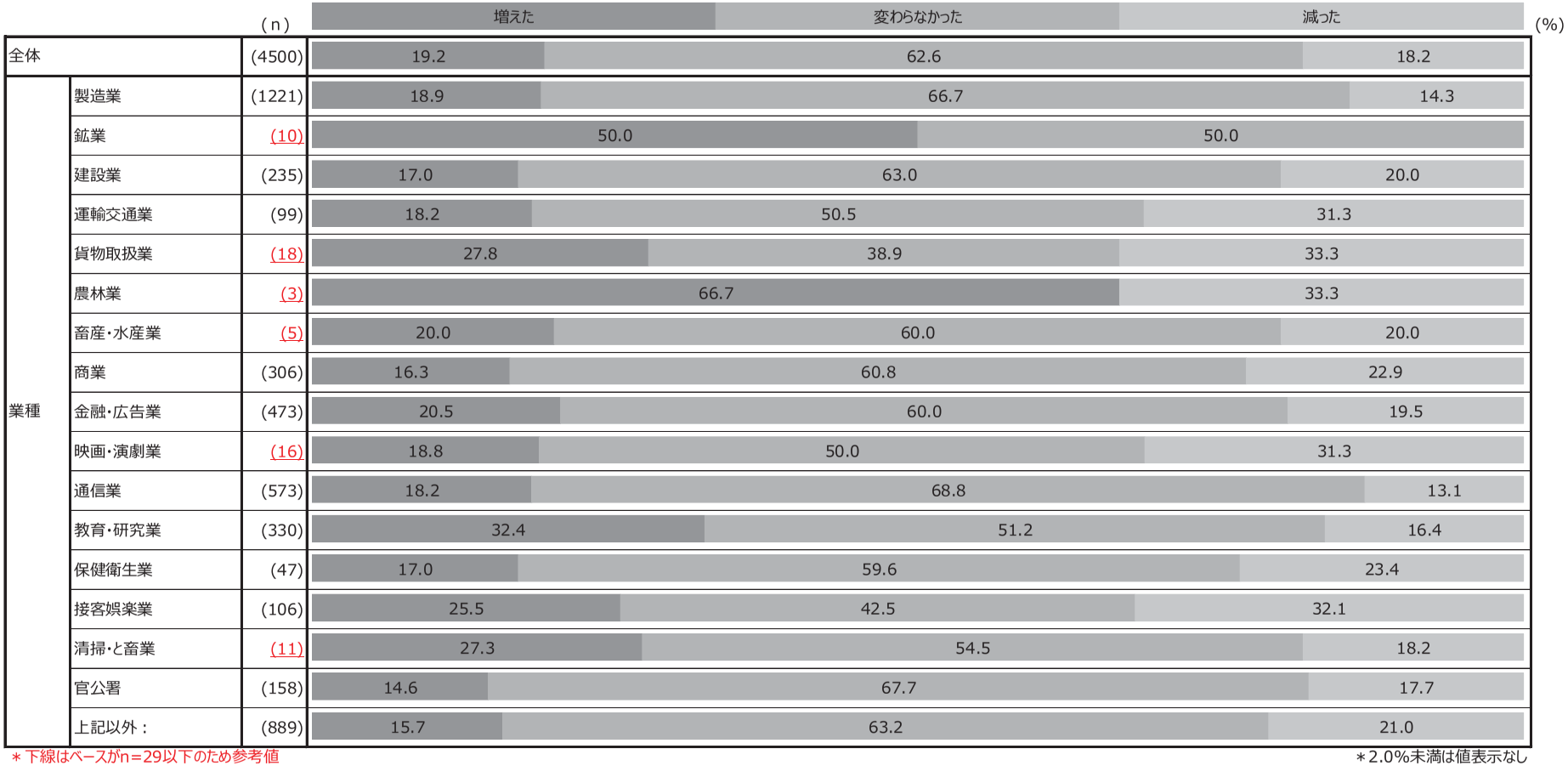


図2-17.「仕事の量的な負担」の変化（業種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が62.6%で最も高い。
・属性別には、「増えた」は「教育・研究業」「接客娯楽業」で、「変わらなかった」は「通信業」「官公署」で、「減った」は「運輸交通業」「保健衛生業」「接客娯楽業」で全体と比較して高い。

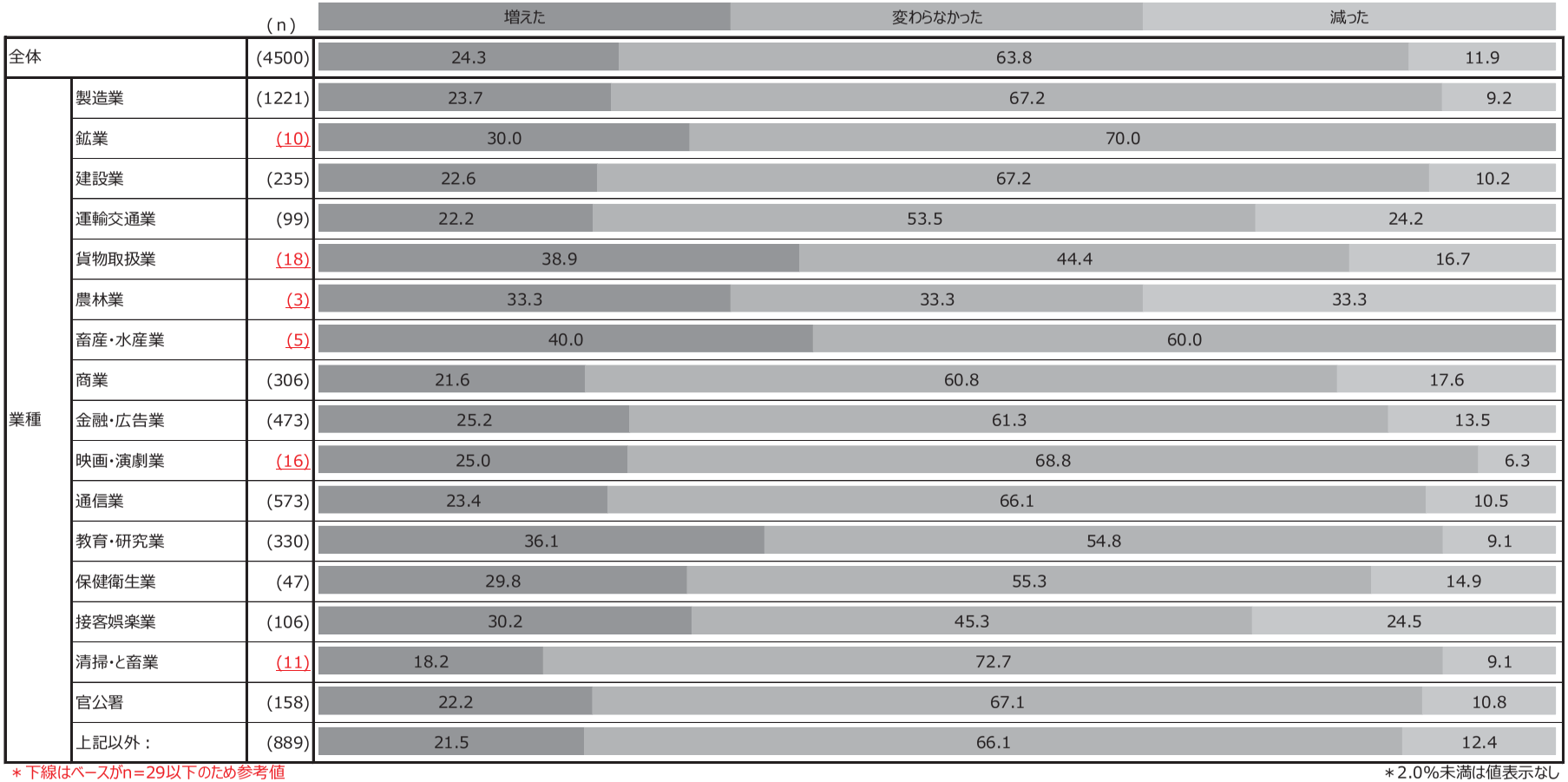


＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-18.「仕事の質的な負担」の変化（業種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が63.8%で最も高い。
・属性別には、「増えた」は「教育・研究業」「保健衛生業」「接客娯楽業」で、「減った」は「運輸交通業」「商業」「接客娯楽業」で全体と比較して高い。



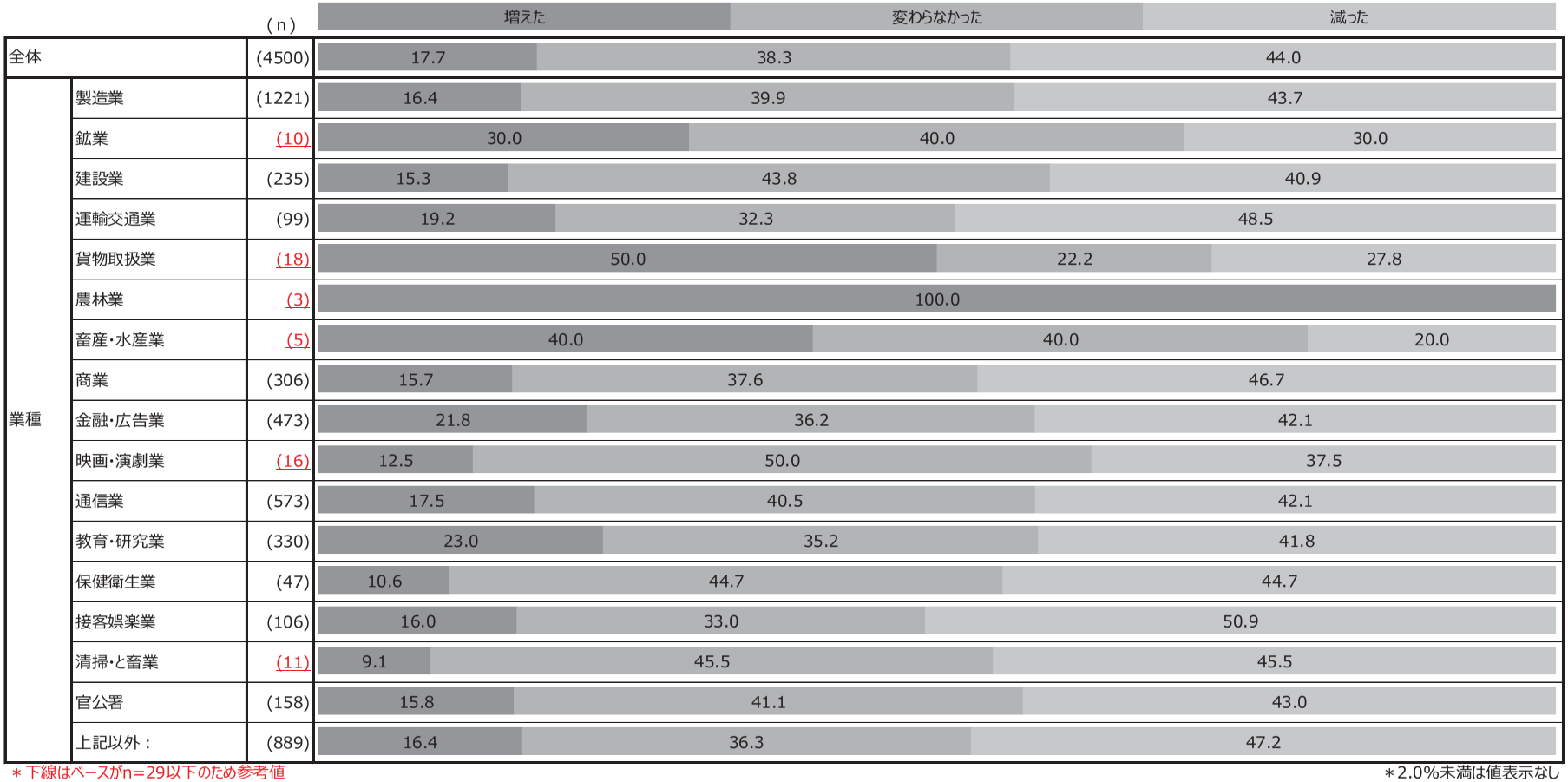
		(n)	増えた	変わらなかった	減った
全体		(4500)	24.3	63.8	11.9
業種	製造業	(1221)	23.7	67.2	9.2
	鉱業	(10)	30.0	70.0	
	建設業	(235)	22.6	67.2	10.2
	運輸交通業	(99)	22.2	53.5	24.2
	貨物取扱業	(18)	38.9	44.4	16.7
	農林業	(3)	33.3	33.3	33.3
	畜産・水産業	(5)	40.0	60.0	
	商業	(306)	21.6	60.8	17.6
	金融・広告業	(473)	25.2	61.3	13.5
	映画・演劇業	(16)	25.0	68.8	6.3
	通信業	(573)	23.4	66.1	10.5
	教育・研究業	(330)	36.1	54.8	9.1
	保健衛生業	(47)	29.8	55.3	14.9
	接客娯楽業	(106)	30.2	45.3	24.5
	清掃・と畜業	(11)	18.2	72.7	9.1
	官公署	(158)	22.2	67.1	10.8
	上記以外：	(889)	21.5	66.1	12.4

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-19.「仕事の身体的な負担」の変化（業種別の比較）

・全体では、「減った」が44.0%で最も高い。
・属性別には、「増えた」は「教育・研究業」で、「変わらなかった」は「建設業」「保健衛生業」で、「減った」は「接客娯楽業」で全体と比較して高い。



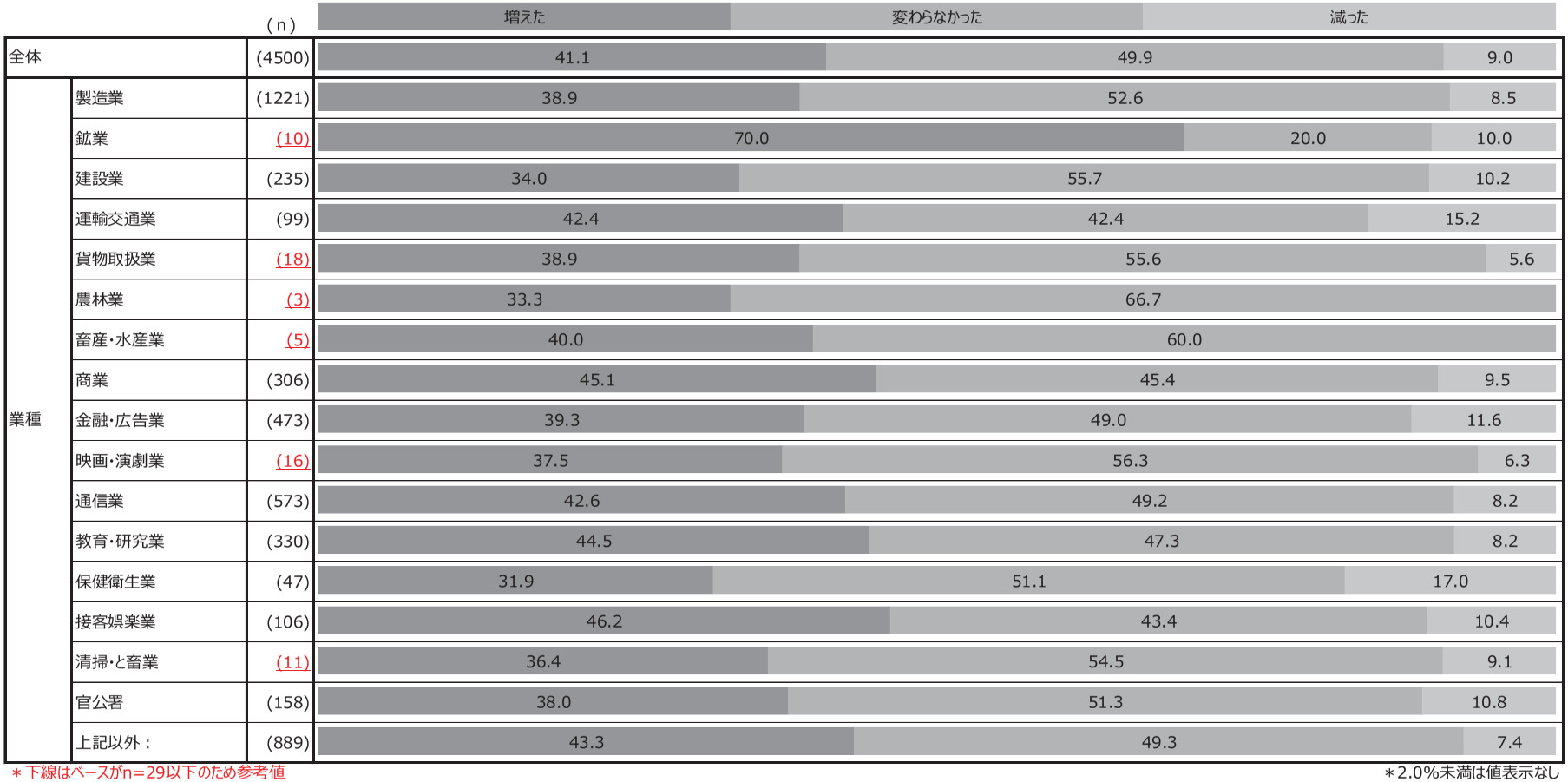
		(n)	増えた	変わらなかった	減った
全体		(4500)	17.7	38.3	44.0
業種	製造業	(1221)	16.4	39.9	43.7
	鉱業	(10)	30.0	40.0	30.0
	建設業	(235)	15.3	43.8	40.9
	運輸交通業	(99)	19.2	32.3	48.5
	貨物取扱業	(18)	50.0	22.2	27.8
	農林業	(3)		100.0	
	畜産・水産業	(5)	40.0	40.0	20.0
	商業	(306)	15.7	37.6	46.7
	金融・広告業	(473)	21.8	36.2	42.1
	映画・演劇業	(16)	12.5	50.0	37.5
	通信業	(573)	17.5	40.5	42.1
	教育・研究業	(330)	23.0	35.2	41.8
	保健衛生業	(47)	10.6	44.7	44.7
	接客娯楽業	(106)	16.0	33.0	50.9
	清掃・と畜業	(11)	9.1	45.5	45.5
	官公署	(158)	15.8	41.1	43.0
	上記以外：	(889)	16.4	36.3	47.2

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-20.「仕事のコントロール度」の変化（業種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が49.9%で最も高い。
・属性別には、「増えた」は「接客娯楽業」で、「変わらなかった」は「建設業」で、「減った」は「運輸交通業」「保健衛生業」で全体と比較して高い。



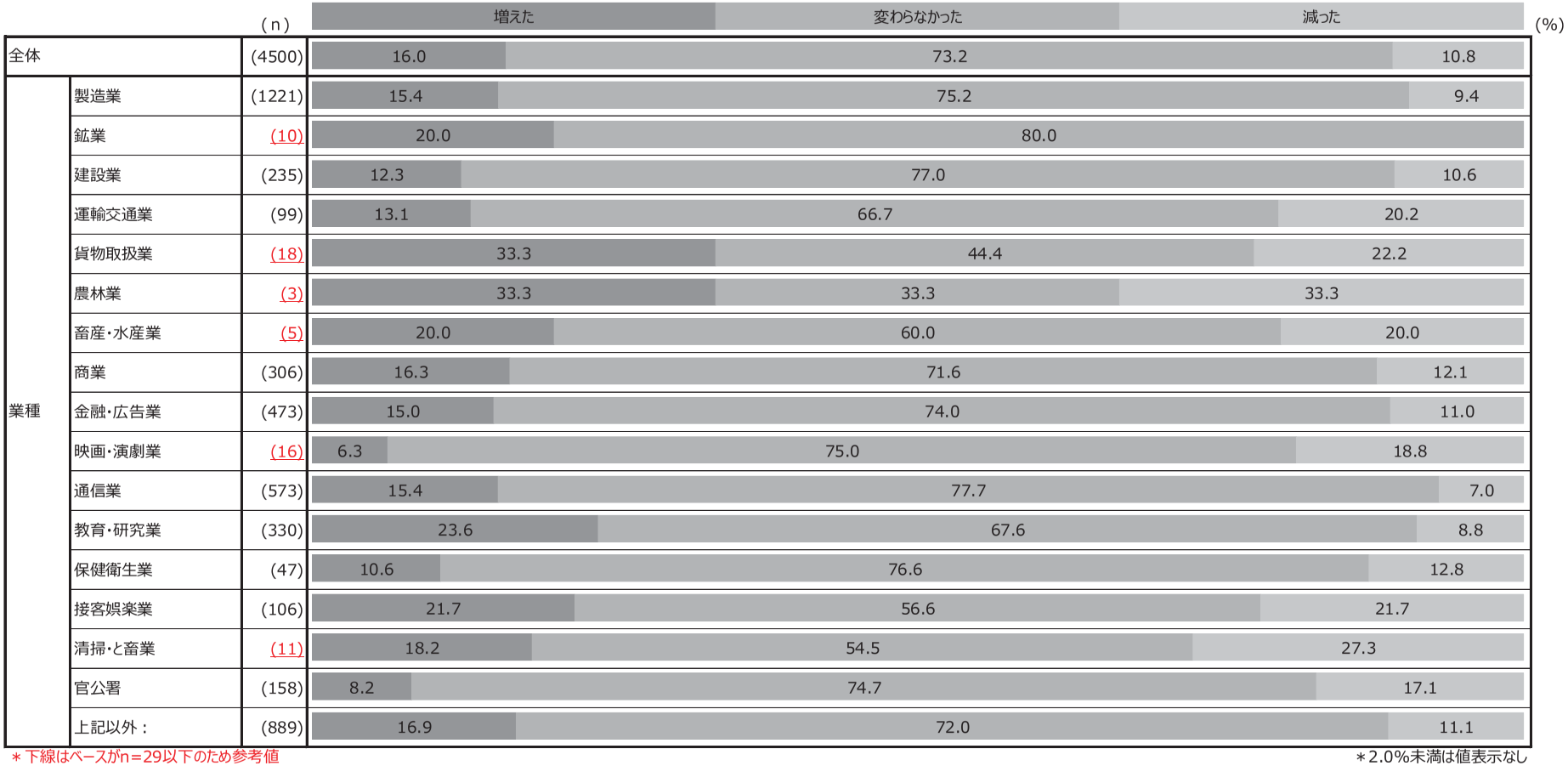
		(n)	増えた	変わらなかった	減った
全体		(4500)	41.1	49.9	9.0
業種	製造業	(1221)	38.9	52.6	8.5
	鉱業	(10)	70.0	20.0	10.0
	建設業	(235)	34.0	55.7	10.2
	運輸交通業	(99)	42.4	42.4	15.2
	貨物取扱業	(18)	38.9	55.6	5.6
	農林業	(3)	33.3	66.7	
	畜産・水産業	(5)	40.0	60.0	
	商業	(306)	45.1	45.4	9.5
	金融・広告業	(473)	39.3	49.0	11.6
	映画・演劇業	(16)	37.5	56.3	6.3
	通信業	(573)	42.6	49.2	8.2
	教育・研究業	(330)	44.5	47.3	8.2
	保健衛生業	(47)	31.9	51.1	17.0
	接客娯楽業	(106)	46.2	43.4	10.4
	清掃・と畜業	(11)	36.4	54.5	9.1
	官公署	(158)	38.0	51.3	10.8
	上記以外：	(889)	43.3	49.3	7.4

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-21.「技能の活用度」の変化（業種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が73.2%で最も高い。
・属性別には、「増えた」は「教育・研究業」「接客娯楽業」で、「減った」は「運輸交通業」「接客娯楽業」「官公署」で全体と比較して高い。



		(n)	増えた	変わらなかった	減った
全体		(4500)	16.0	73.2	10.8
業種	製造業	(1221)	15.4	75.2	9.4
	鉱業	(10)	20.0	80.0	
	建設業	(235)	12.3	77.0	10.6
	運輸交通業	(99)	13.1	66.7	20.2
	貨物取扱業	(18)	33.3	44.4	22.2
	農林業	(3)	33.3	33.3	33.3
	畜産・水産業	(5)	20.0	60.0	20.0
	商業	(306)	16.3	71.6	12.1
	金融・広告業	(473)	15.0	74.0	11.0
	映画・演劇業	(16)	6.3	75.0	18.8
	通信業	(573)	15.4	77.7	7.0
	教育・研究業	(330)	23.6	67.6	8.8
	保健衛生業	(47)	10.6	76.6	12.8
	接客娯楽業	(106)	21.7	56.6	21.7
	清掃・と畜業	(11)	18.2	54.5	27.3
	官公署	(158)	8.2	74.7	17.1
	上記以外：	(889)	16.9	72.0	11.1

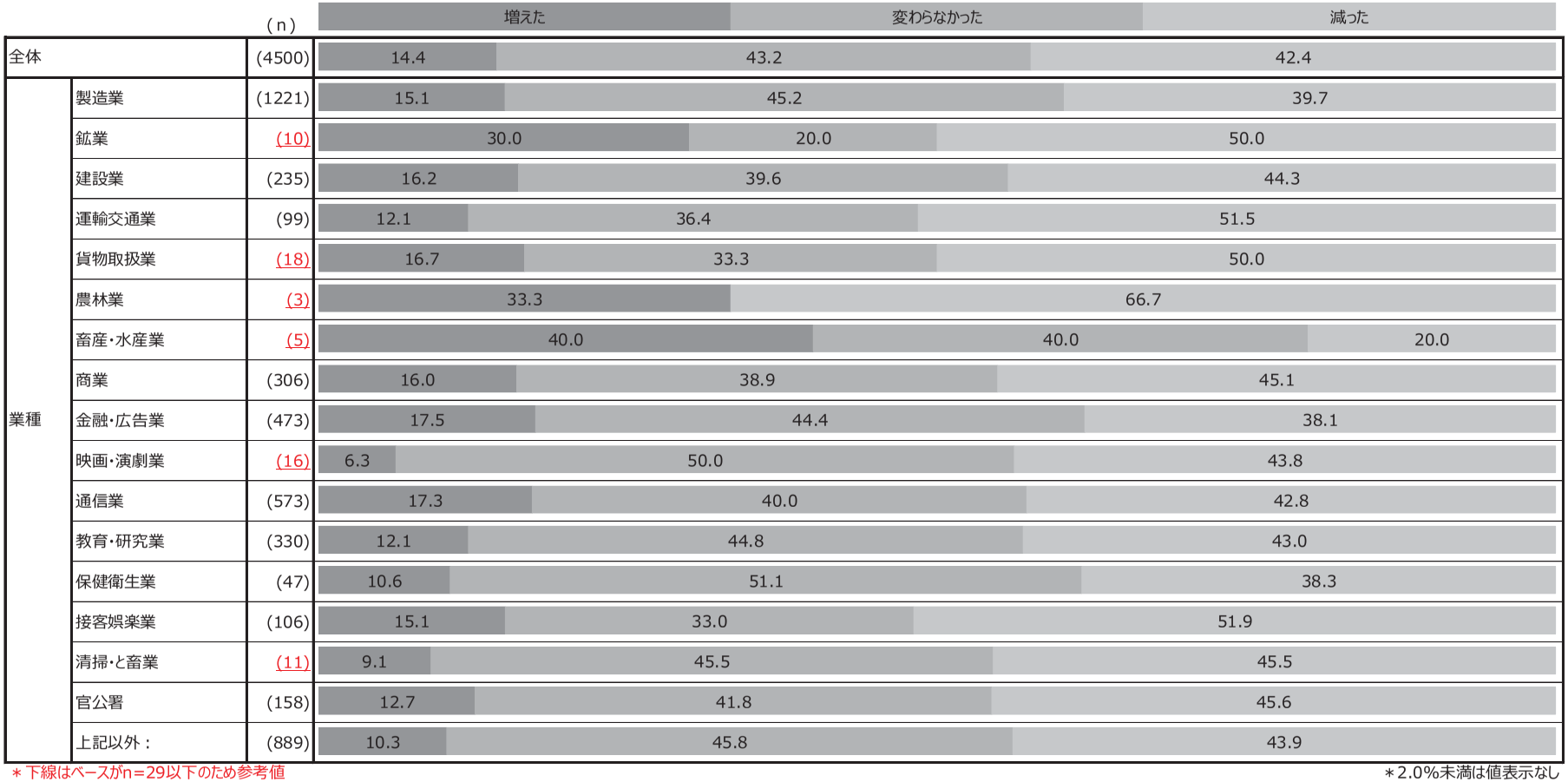
(%)

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-22.「職場の対人関係によるストレス」の変化（業種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が43.2%で最も高い。
・属性別には、「変わらなかった」は「保健衛生業」で、「減った」は「運輸交通業」「接客娯楽業」で全体と比較して高い。



		(n)	増えた	変わらなかった	減った
全体		(4500)	14.4	43.2	42.4
業種	製造業	(1221)	15.1	45.2	39.7
	鉱業	(10)	30.0	20.0	50.0
	建設業	(235)	16.2	39.6	44.3
	運輸交通業	(99)	12.1	36.4	51.5
	貨物取扱業	(18)	16.7	33.3	50.0
	農林業	(3)	33.3	66.7	
	畜産・水産業	(5)	40.0	40.0	20.0
	商業	(306)	16.0	38.9	45.1
	金融・広告業	(473)	17.5	44.4	38.1
	映画・演劇業	(16)	6.3	50.0	43.8
	通信業	(573)	17.3	40.0	42.8
	教育・研究業	(330)	12.1	44.8	43.0
	保健衛生業	(47)	10.6	51.1	38.3
	接客娯楽業	(106)	15.1	33.0	51.9
	清掃・と畜業	(11)	9.1	45.5	45.5
	官公署	(158)	12.7	41.8	45.6
	上記以外：	(889)	10.3	45.8	43.9

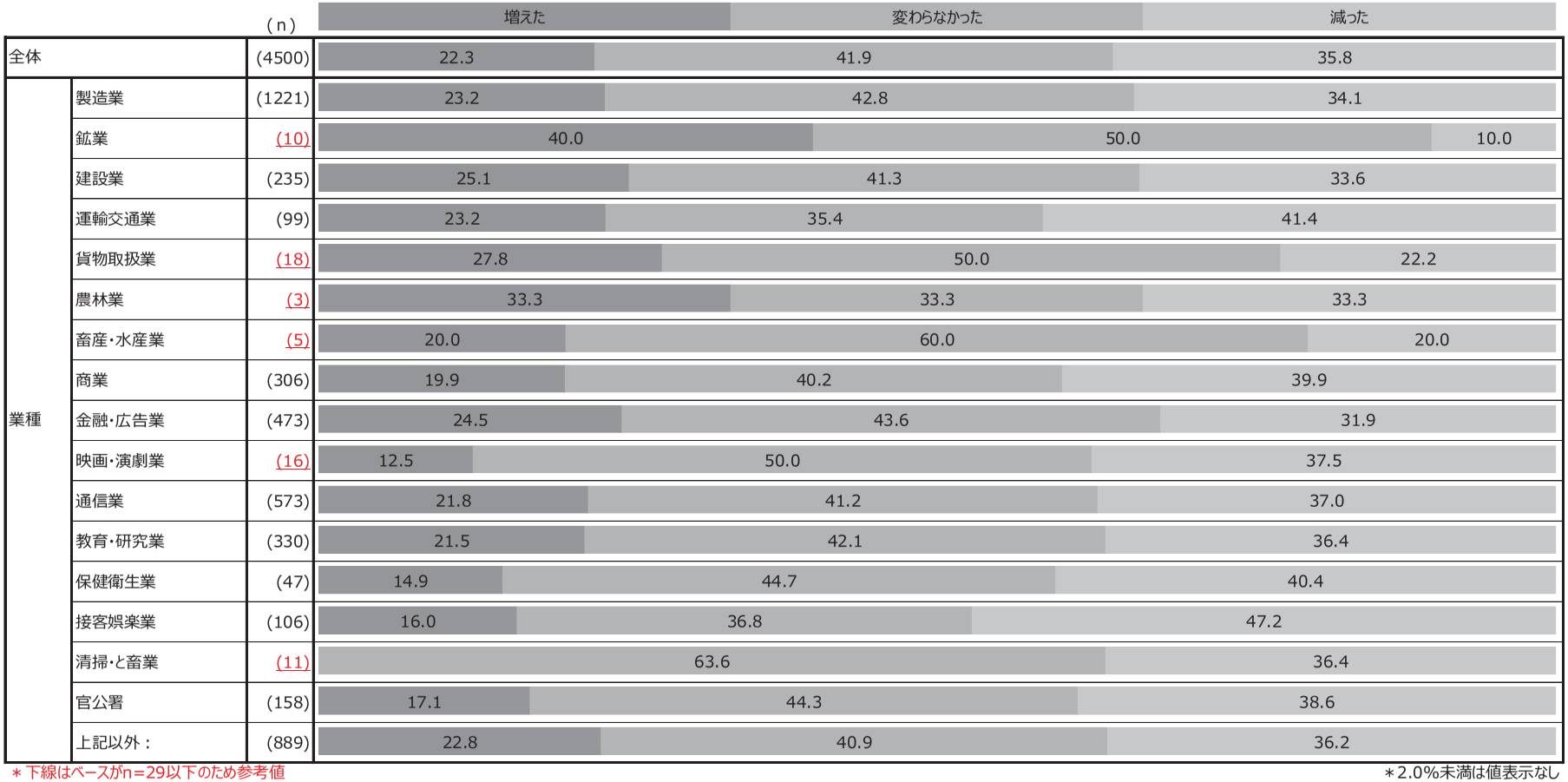
(%)

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-23.「仕事環境（騒音、照明、温度、換気など）によるストレス 」の変化（業種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が41.9%で最も高い。
・属性別には、「減った」は「運輸交通業」「接客娯楽業」で全体と比較して高い。

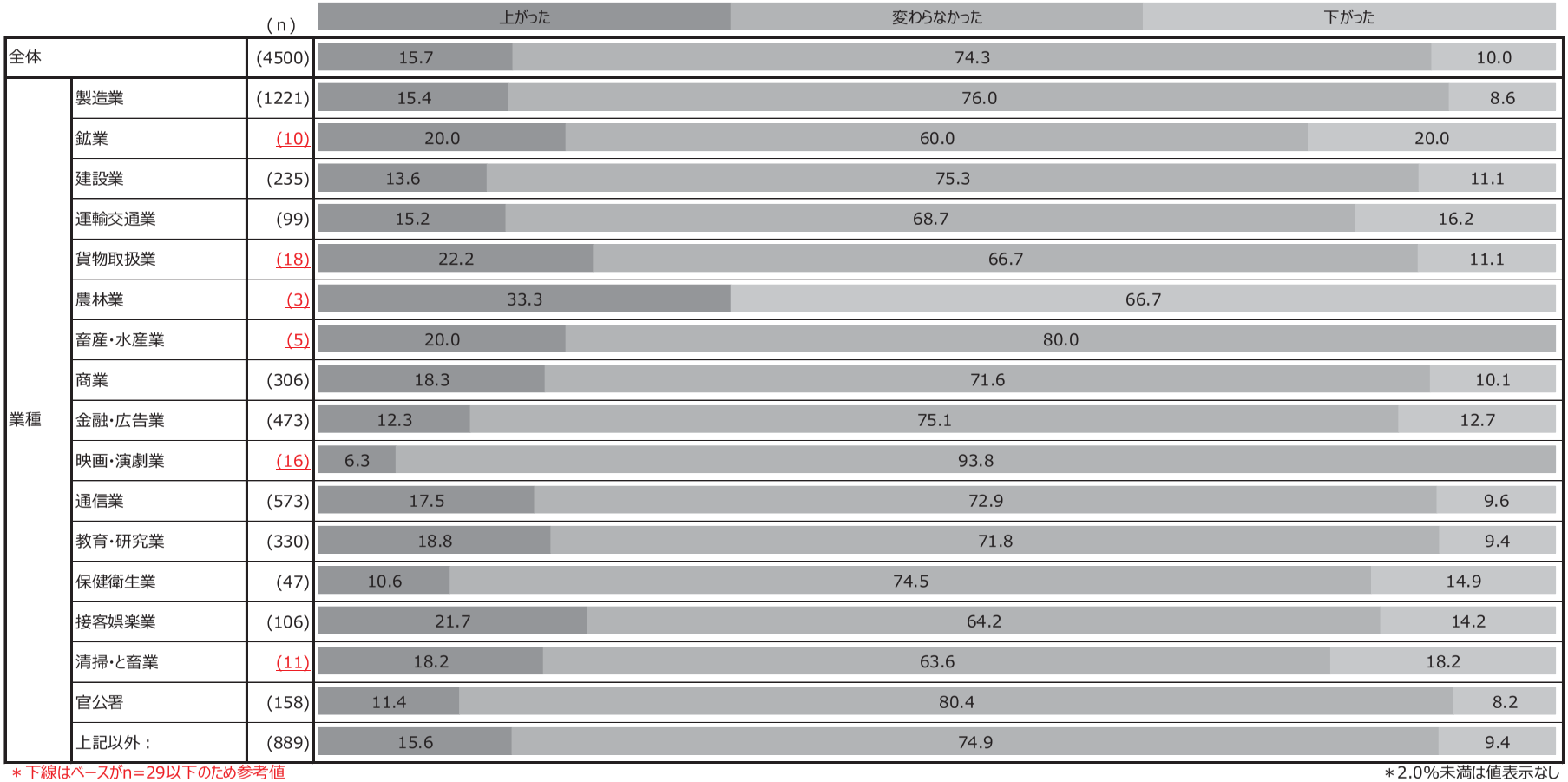


＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-24.「仕事の適性度」の変化（業種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が74.3%で最も高い。
・属性別には、「上がった」は「接客娯楽業」で、「変わらなかった」は「官公署」で、「下がった」は「運輸交通業」で全体と比較して高い。



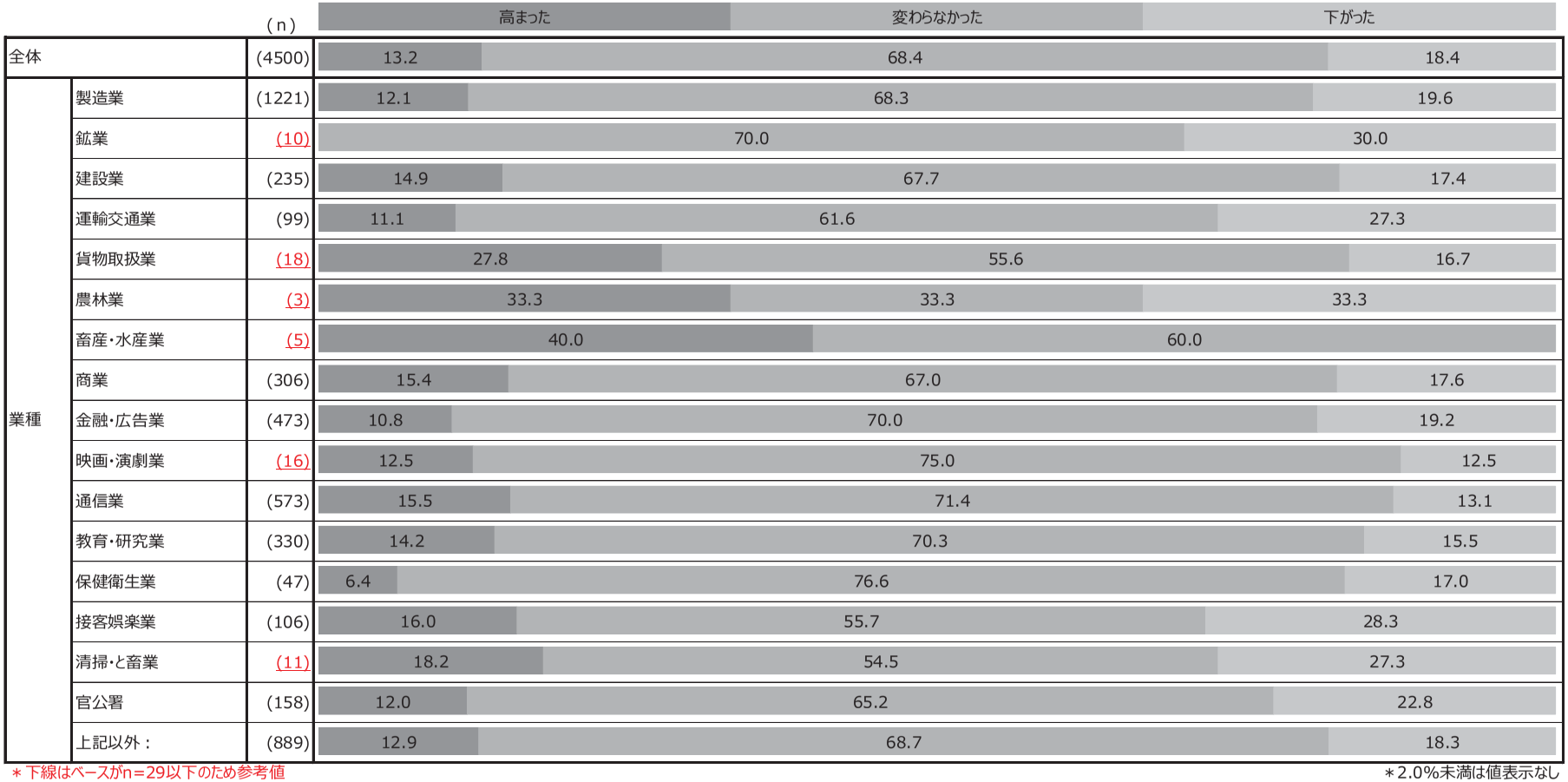
		(n)	上がった	変わらなかった	下がった
全体		(4500)	15.7	74.3	10.0
業種	製造業	(1221)	15.4	76.0	8.6
	鉱業	(10)	20.0	60.0	20.0
	建設業	(235)	13.6	75.3	11.1
	運輸交通業	(99)	15.2	68.7	16.2
	貨物取扱業	(18)	22.2	66.7	11.1
	農林業	(3)	33.3	66.7	
	畜産・水産業	(5)	20.0	80.0	
	商業	(306)	18.3	71.6	10.1
	金融・広告業	(473)	12.3	75.1	12.7
	映画・演劇業	(16)	6.3	93.8	
	通信業	(573)	17.5	72.9	9.6
	教育・研究業	(330)	18.8	71.8	9.4
	保健衛生業	(47)	10.6	74.5	14.9
	接客娯楽業	(106)	21.7	64.2	14.2
	清掃・と畜業	(11)	18.2	63.6	18.2
	官公署	(158)	11.4	80.4	8.2
	上記以外：	(889)	15.6	74.9	9.4

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-25.「働きがい」の変化（業種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が68.4%で最も高い。
・属性別には、「変わらなかった」は「保健衛生業」で、「下がった」は「運輸交通業」「接客娯楽業」で全体と比較して高い。



		(n)	高まった	変わらなかった	下がった
全体		(4500)	13.2	68.4	18.4
業種	製造業	(1221)	12.1	68.3	19.6
	鉱業	(10)	70.0		30.0
	建設業	(235)	14.9	67.7	17.4
	運輸交通業	(99)	11.1	61.6	27.3
	貨物取扱業	(18)	27.8	55.6	16.7
	農林業	(3)	33.3	33.3	33.3
	畜産・水産業	(5)	40.0	60.0	
	商業	(306)	15.4	67.0	17.6
	金融・広告業	(473)	10.8	70.0	19.2
	映画・演劇業	(16)	12.5	75.0	12.5
	通信業	(573)	15.5	71.4	13.1
	教育・研究業	(330)	14.2	70.3	15.5
	保健衛生業	(47)	6.4	76.6	17.0
	接客娯楽業	(106)	16.0	55.7	28.3
	清掃・と畜業	(11)	18.2	54.5	27.3
	官公署	(158)	12.0	65.2	22.8
	上記以外：	(889)	12.9	68.7	18.3

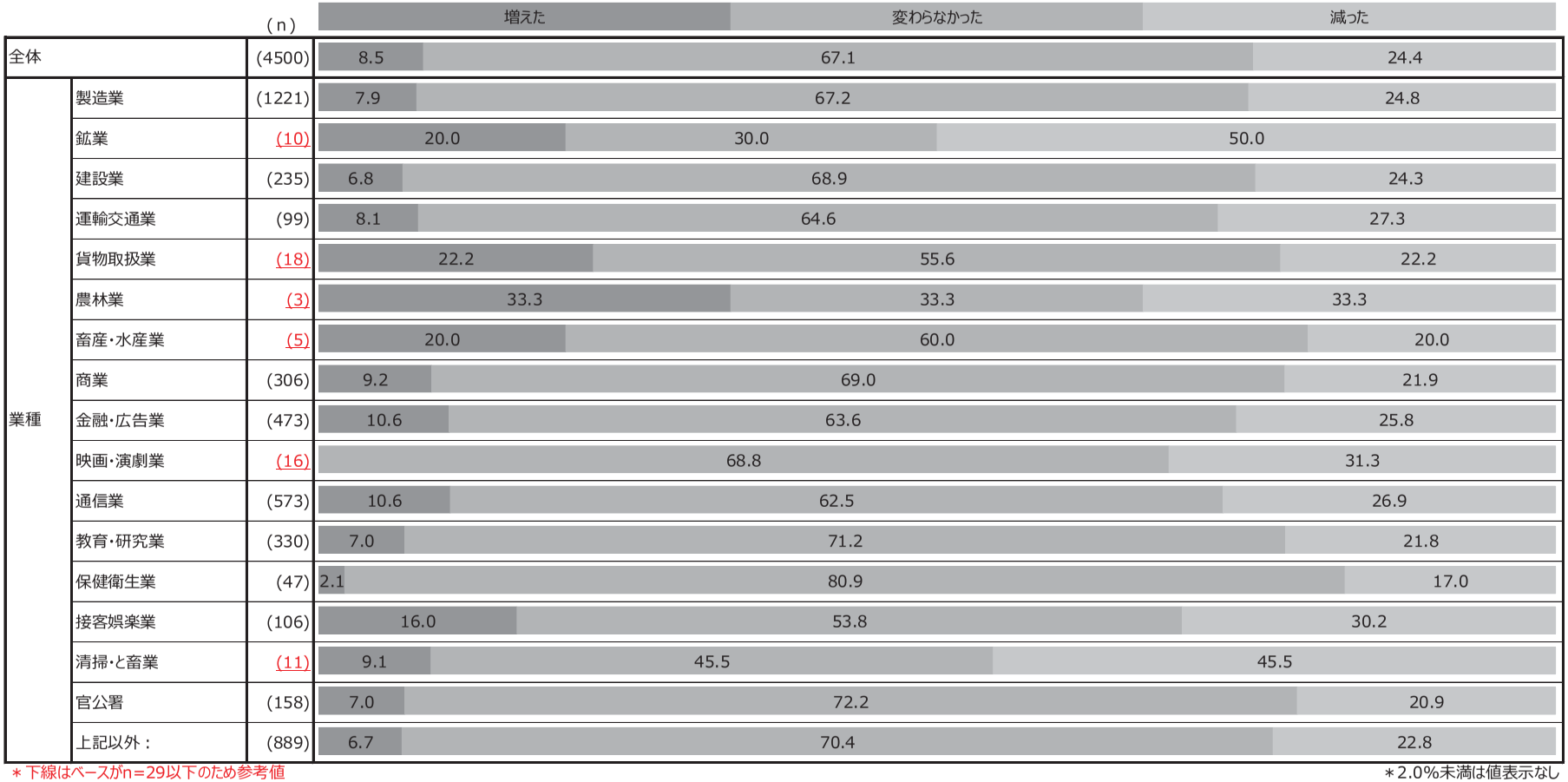
(%)

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-26.「上司からのサポート」の変化（業種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が67.1%で最も高い。
・属性別には、「増えた」は「接客娯楽業」で、「変わらなかった」は「保健衛生業」「官公署」で、「減った」は「接客娯楽業」で全体と比較して高い。



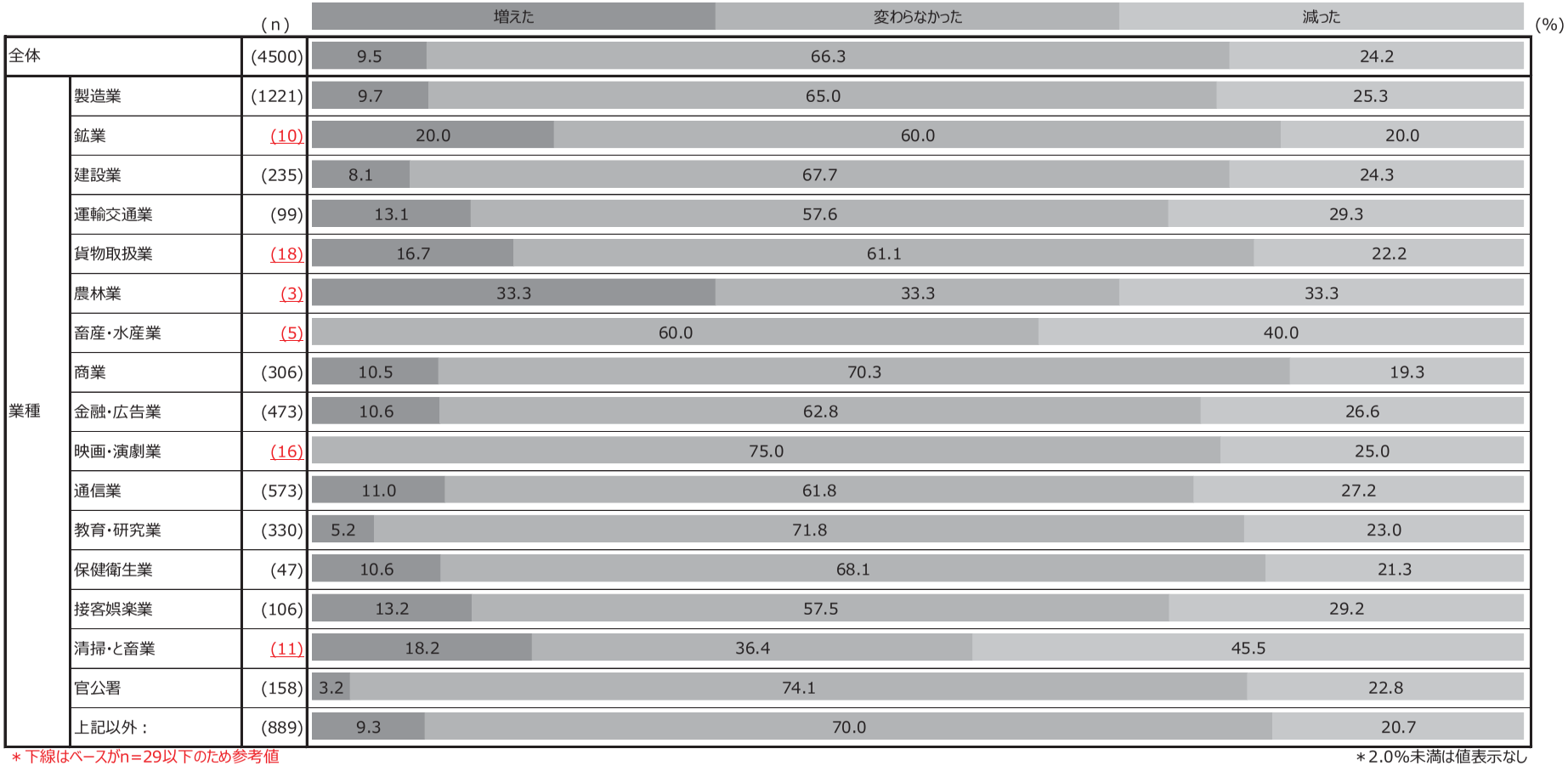
		(n)	増えた	変わらなかった	減った
全体		(4500)	8.5	67.1	24.4
業種	製造業	(1221)	7.9	67.2	24.8
	鉱業	(10)	20.0	30.0	50.0
	建設業	(235)	6.8	68.9	24.3
	運輸交通業	(99)	8.1	64.6	27.3
	貨物取扱業	(18)	22.2	55.6	22.2
	農林業	(3)	33.3	33.3	33.3
	畜産・水産業	(5)	20.0	60.0	20.0
	商業	(306)	9.2	69.0	21.9
	金融・広告業	(473)	10.6	63.6	25.8
	映画・演劇業	(16)		68.8	31.3
	通信業	(573)	10.6	62.5	26.9
	教育・研究業	(330)	7.0	71.2	21.8
	保健衛生業	(47)	2.1	80.9	17.0
	接客娯楽業	(106)	16.0	53.8	30.2
	清掃・と畜業	(11)	9.1	45.5	45.5
	官公署	(158)	7.0	72.2	20.9
	上記以外：	(889)	6.7	70.4	22.8

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-27.「同僚からのサポート」の変化（業種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が66.3%で最も高い。
・属性別には、「変わらなかった」は「教育・研究業」「官公署」で、「減った」は「運輸交通業」「接客娯楽業」で全体と比較して高い。



		(n)	増えた	変わらなかった	減った
全体		(4500)	9.5	66.3	24.2
業種	製造業	(1221)	9.7	65.0	25.3
	鉱業	(10)	20.0	60.0	20.0
	建設業	(235)	8.1	67.7	24.3
	運輸交通業	(99)	13.1	57.6	29.3
	貨物取扱業	(18)	16.7	61.1	22.2
	農林業	(3)	33.3	33.3	33.3
	畜産・水産業	(5)	60.0		40.0
	商業	(306)	10.5	70.3	19.3
	金融・広告業	(473)	10.6	62.8	26.6
	映画・演劇業	(16)		75.0	25.0
	通信業	(573)	11.0	61.8	27.2
	教育・研究業	(330)	5.2	71.8	23.0
	保健衛生業	(47)	10.6	68.1	21.3
	接客娯楽業	(106)	13.2	57.5	29.2
	清掃・と畜業	(11)	18.2	36.4	45.5
	官公署	(158)	3.2	74.1	22.8
	上記以外：	(889)	9.3	70.0	20.7

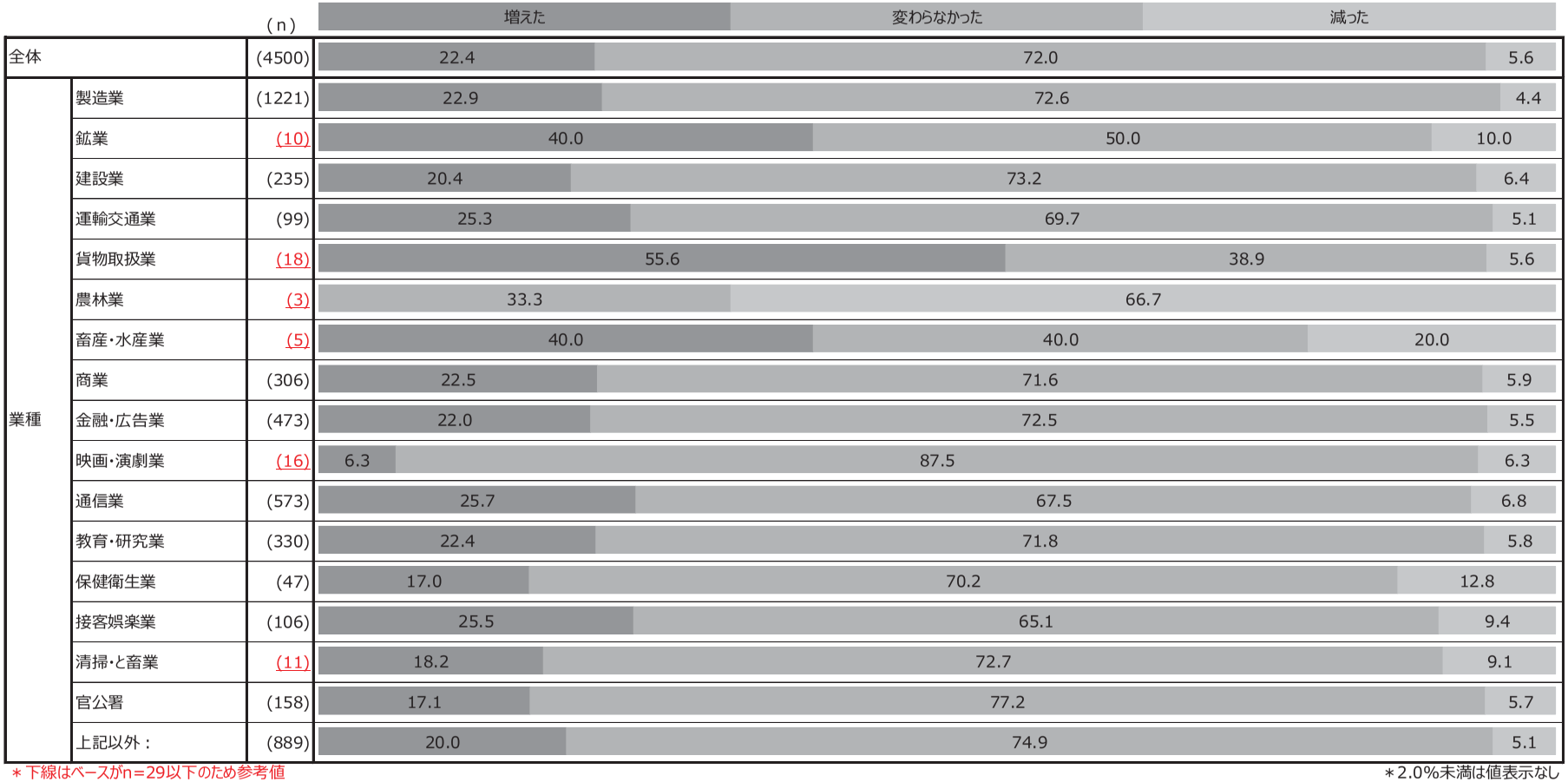
(%)

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-28.「配偶者、家族、友人からのサポート」の変化（業種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が72.0%で最も高い。
・属性別には、「変わらなかった」は「官公署」で、「減った」は「保健衛生業」で全体と比較して高い。



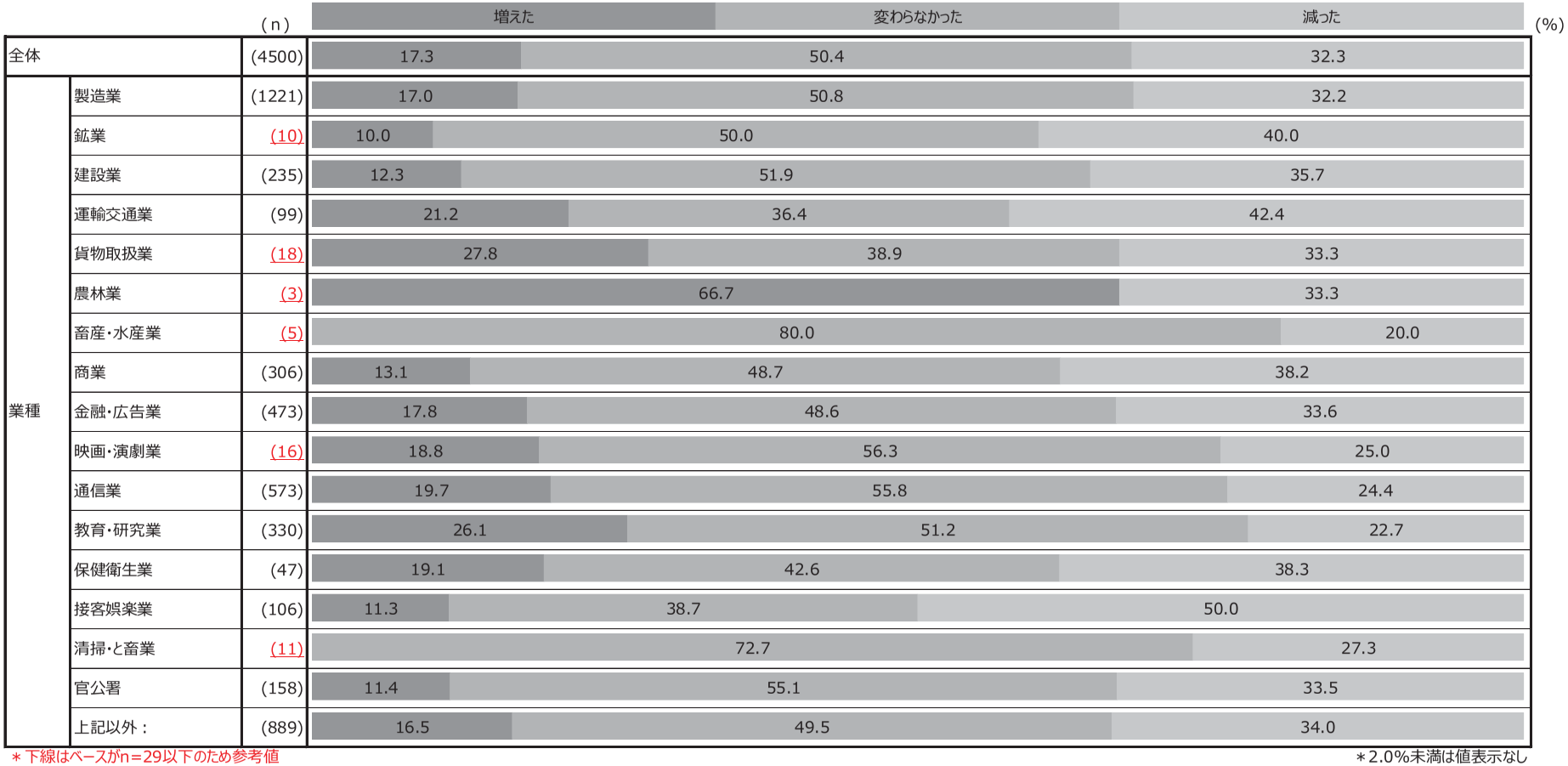
		(n)	増えた	変わらなかった	減った
全体		(4500)	22.4	72.0	5.6
業種	製造業	(1221)	22.9	72.6	4.4
	鉱業	(10)	40.0	50.0	10.0
	建設業	(235)	20.4	73.2	6.4
	運輸交通業	(99)	25.3	69.7	5.1
	貨物取扱業	(18)	55.6	38.9	5.6
	農林業	(3)	33.3	66.7	
	畜産・水産業	(5)	40.0	40.0	20.0
	商業	(306)	22.5	71.6	5.9
	金融・広告業	(473)	22.0	72.5	5.5
	映画・演劇業	(16)	6.3	87.5	6.3
	通信業	(573)	25.7	67.5	6.8
	教育・研究業	(330)	22.4	71.8	5.8
	保健衛生業	(47)	17.0	70.2	12.8
	接客娯楽業	(106)	25.5	65.1	9.4
	清掃・と畜業	(11)	18.2	72.7	9.1
	官公署	(158)	17.1	77.2	5.7
	上記以外：	(889)	20.0	74.9	5.1

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-29.「1日あたりの労働時間」の変化（業種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が50.4%で最も高い。
・属性別には、「増えた」は「教育・研究業」で、「変わらなかった」は「通信業」で、「減った」は「運輸交通業」「商業」「保健衛生業」「接客娯楽業」で全体と比較して高い。



		(n)	増えた	変わらなかった	減った
全体		(4500)	17.3	50.4	32.3
業種	製造業	(1221)	17.0	50.8	32.2
	鉱業	(10)	10.0	50.0	40.0
	建設業	(235)	12.3	51.9	35.7
	運輸交通業	(99)	21.2	36.4	42.4
	貨物取扱業	(18)	27.8	38.9	33.3
	農林業	(3)	66.7		33.3
	畜産・水産業	(5)	80.0		20.0
	商業	(306)	13.1	48.7	38.2
	金融・広告業	(473)	17.8	48.6	33.6
	映画・演劇業	(16)	18.8	56.3	25.0
	通信業	(573)	19.7	55.8	24.4
	教育・研究業	(330)	26.1	51.2	22.7
	保健衛生業	(47)	19.1	42.6	38.3
	接客娯楽業	(106)	11.3	38.7	50.0
	清掃・と畜業	(11)		72.7	27.3
	官公署	(158)	11.4	55.1	33.5
	上記以外：	(889)	16.5	49.5	34.0

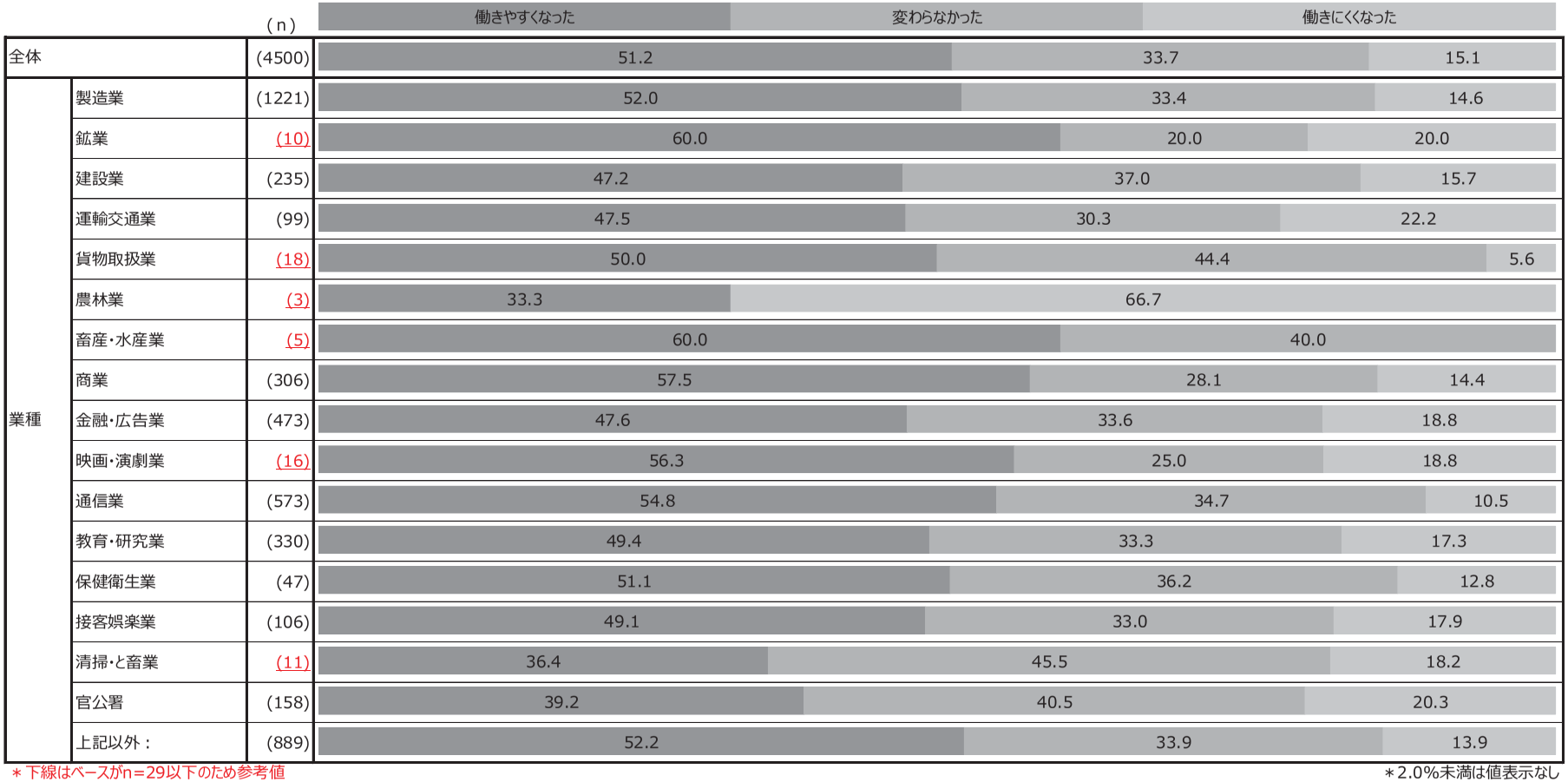
(%)

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-30.「働きやすさ」の変化（業種別の比較）

・全体では、「働きやすくなった」が51.2%で最も高い。
・属性別には、「働きやすくなった」は「商業」で、「変わらなかった」は「官公署」で、「働きにくくなった」は「運輸交通業」「官公署」で全体と比較して高い。



		(n)	働きやすくなった	変わらなかった	働きにくくなった
全体		(4500)	51.2	33.7	15.1
業種	製造業	(1221)	52.0	33.4	14.6
	鉱業	(10)	60.0	20.0	20.0
	建設業	(235)	47.2	37.0	15.7
	運輸交通業	(99)	47.5	30.3	22.2
	貨物取扱業	(18)	50.0	44.4	5.6
	農林業	(3)	33.3	66.7	
	畜産・水産業	(5)	60.0	40.0	
	商業	(306)	57.5	28.1	14.4
	金融・広告業	(473)	47.6	33.6	18.8
	映画・演劇業	(16)	56.3	25.0	18.8
	通信業	(573)	54.8	34.7	10.5
	教育・研究業	(330)	49.4	33.3	17.3
	保健衛生業	(47)	51.1	36.2	12.8
	接客娯楽業	(106)	49.1	33.0	17.9
	清掃・と畜業	(11)	36.4	45.5	18.2
	官公署	(158)	39.2	40.5	20.3
	上記以外：	(889)	52.2	33.9	13.9

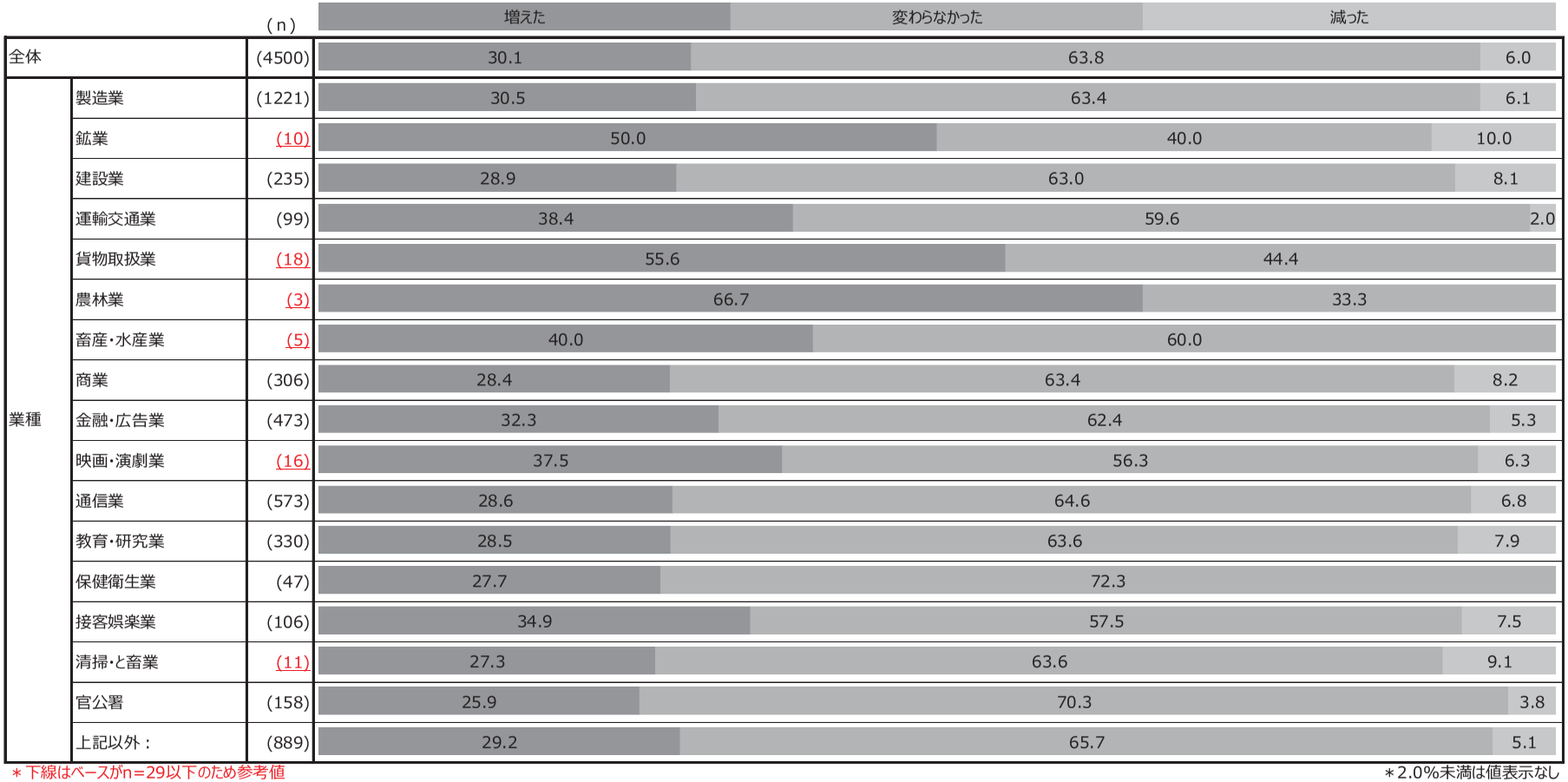
(%)

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-31.「孤立感・孤独と感じること」の変化（業種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が63.8%で最も高い。
・属性別には、「増えた」は「運輸交通業」で、「変わらなかった」は「保健衛生業」「官公署」で全体と比較して高い。



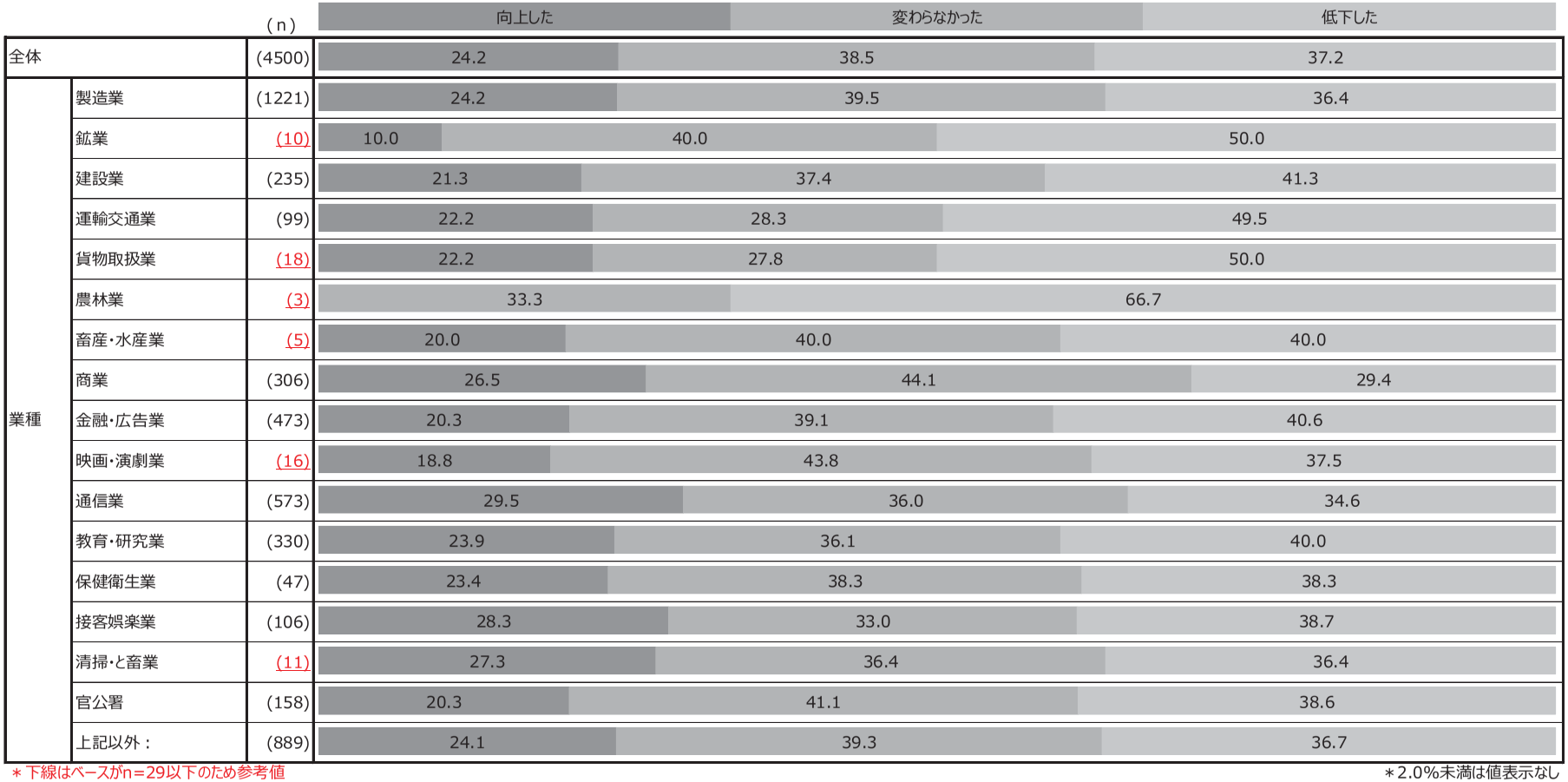
		(n)	増えた	変わらなかった	減った
全体		(4500)	30.1	63.8	6.0
業種	製造業	(1221)	30.5	63.4	6.1
	鉱業	(10)	50.0	40.0	10.0
	建設業	(235)	28.9	63.0	8.1
	運輸交通業	(99)	38.4	59.6	2.0
	貨物取扱業	(18)	55.6	44.4	
	農林業	(3)	66.7	33.3	
	畜産・水産業	(5)	40.0	60.0	
	商業	(306)	28.4	63.4	8.2
	金融・広告業	(473)	32.3	62.4	5.3
	映画・演劇業	(16)	37.5	56.3	6.3
	通信業	(573)	28.6	64.6	6.8
	教育・研究業	(330)	28.5	63.6	7.9
	保健衛生業	(47)	27.7	72.3	
	接客娯楽業	(106)	34.9	57.5	7.5
	清掃・と畜業	(11)	27.3	63.6	9.1
	官公署	(158)	25.9	70.3	3.8
	上記以外：	(889)	29.2	65.7	5.1

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-32.「仕事のパフォーマンス」の変化（業種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が38.5%で最も高い。
・属性別には、「向上した」は「通信業」で、「変わらなかった」は「商業」で、「低下した」は「運輸交通業」で全体と比較して高い。



		(n)	向上した	変わらなかった	低下した
全体		(4500)	24.2	38.5	37.2
業種	製造業	(1221)	24.2	39.5	36.4
	鉱業	(10)	10.0	40.0	50.0
	建設業	(235)	21.3	37.4	41.3
	運輸交通業	(99)	22.2	28.3	49.5
	貨物取扱業	(18)	22.2	27.8	50.0
	農林業	(3)	33.3	66.7	
	畜産・水産業	(5)	20.0	40.0	40.0
	商業	(306)	26.5	44.1	29.4
	金融・広告業	(473)	20.3	39.1	40.6
	映画・演劇業	(16)	18.8	43.8	37.5
	通信業	(573)	29.5	36.0	34.6
	教育・研究業	(330)	23.9	36.1	40.0
	保健衛生業	(47)	23.4	38.3	38.3
	接客娯楽業	(106)	28.3	33.0	38.7
	清掃・と畜業	(11)	27.3	36.4	36.4
	官公署	(158)	20.3	41.1	38.6
	上記以外：	(889)	24.1	39.3	36.7

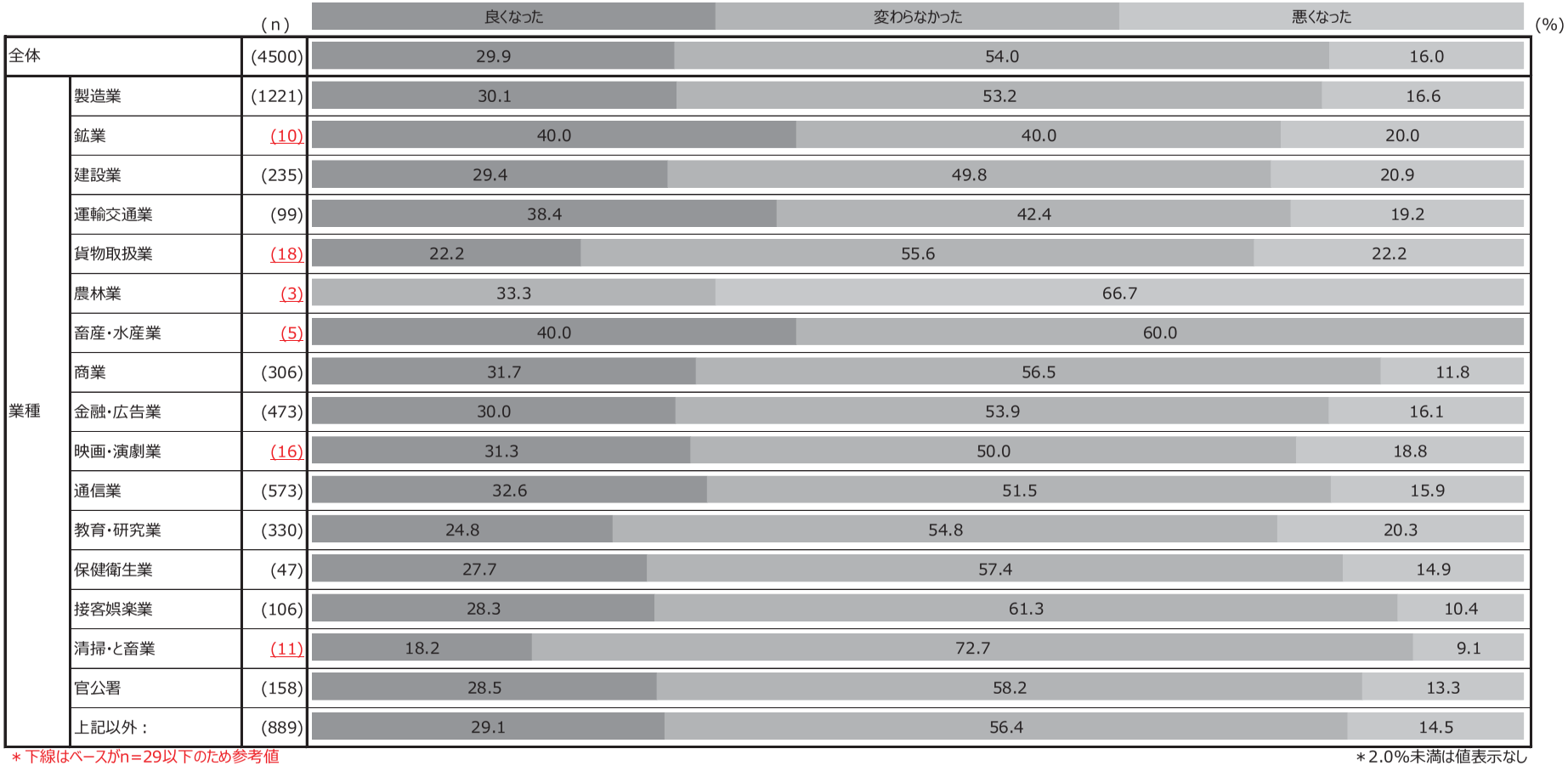
(%)

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-33.「身体面の全般的な健康状態」の変化（業種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が54.0%で最も高い。
・属性別には、「良くなった」は「運輸交通業」で、「変わらなかった」は「接客娯楽業」で全体と比較して高い。



		(n)	良くなった	変わらなかった	悪くなった
全体		(4500)	29.9	54.0	16.0
業種	製造業	(1221)	30.1	53.2	16.6
	鉱業	(10)	40.0	40.0	20.0
	建設業	(235)	29.4	49.8	20.9
	運輸交通業	(99)	38.4	42.4	19.2
	貨物取扱業	(18)	22.2	55.6	22.2
	農林業	(3)	33.3	66.7	
	畜産・水産業	(5)	40.0	60.0	
	商業	(306)	31.7	56.5	11.8
	金融・広告業	(473)	30.0	53.9	16.1
	映画・演劇業	(16)	31.3	50.0	18.8
	通信業	(573)	32.6	51.5	15.9
	教育・研究業	(330)	24.8	54.8	20.3
	保健衛生業	(47)	27.7	57.4	14.9
	接客娯楽業	(106)	28.3	61.3	10.4
	清掃・と畜業	(11)	18.2	72.7	9.1
	官公署	(158)	28.5	58.2	13.3
	上記以外：	(889)	29.1	56.4	14.5

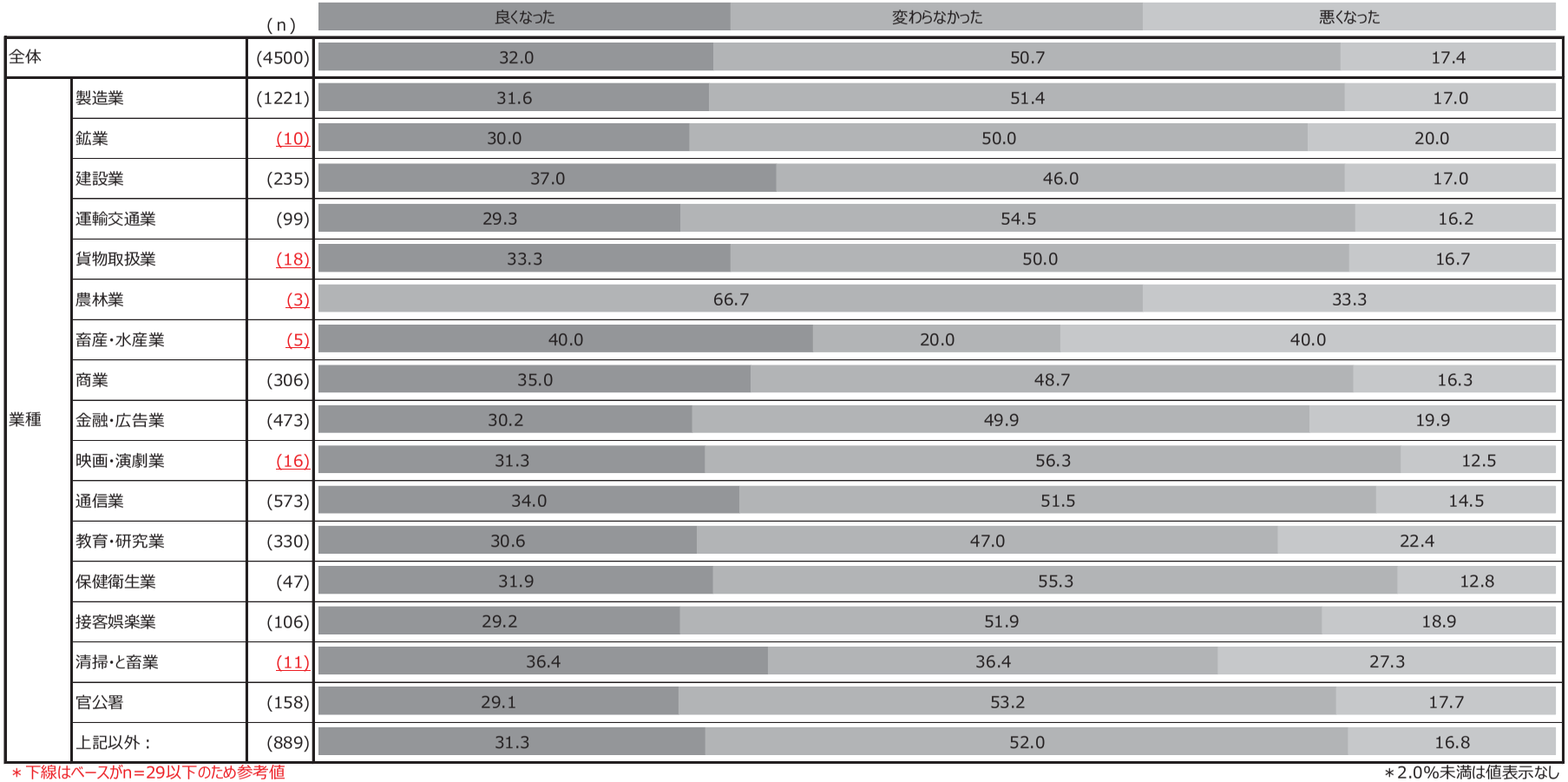
(%)

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-34.「精神面の全般的な健康状態」の変化（業種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が50.7%で最も高い。
・属性別には、「良くなった」は「建設業」で、「悪くなった」は「教育・研究業」で全体と比較して高い。



		(n)	良くなった	変わらなかった	悪くなった
全体		(4500)	32.0	50.7	17.4
業種	製造業	(1221)	31.6	51.4	17.0
	鉱業	(10)	30.0	50.0	20.0
	建設業	(235)	37.0	46.0	17.0
	運輸交通業	(99)	29.3	54.5	16.2
	貨物取扱業	(18)	33.3	50.0	16.7
	農林業	(3)	66.7		33.3
	畜産・水産業	(5)	40.0	20.0	40.0
	商業	(306)	35.0	48.7	16.3
	金融・広告業	(473)	30.2	49.9	19.9
	映画・演劇業	(16)	31.3	56.3	12.5
	通信業	(573)	34.0	51.5	14.5
	教育・研究業	(330)	30.6	47.0	22.4
	保健衛生業	(47)	31.9	55.3	12.8
	接客娯楽業	(106)	29.2	51.9	18.9
	清掃・と畜業	(11)	36.4	36.4	27.3
	官公署	(158)	29.1	53.2	17.7
	上記以外：	(889)	31.3	52.0	16.8

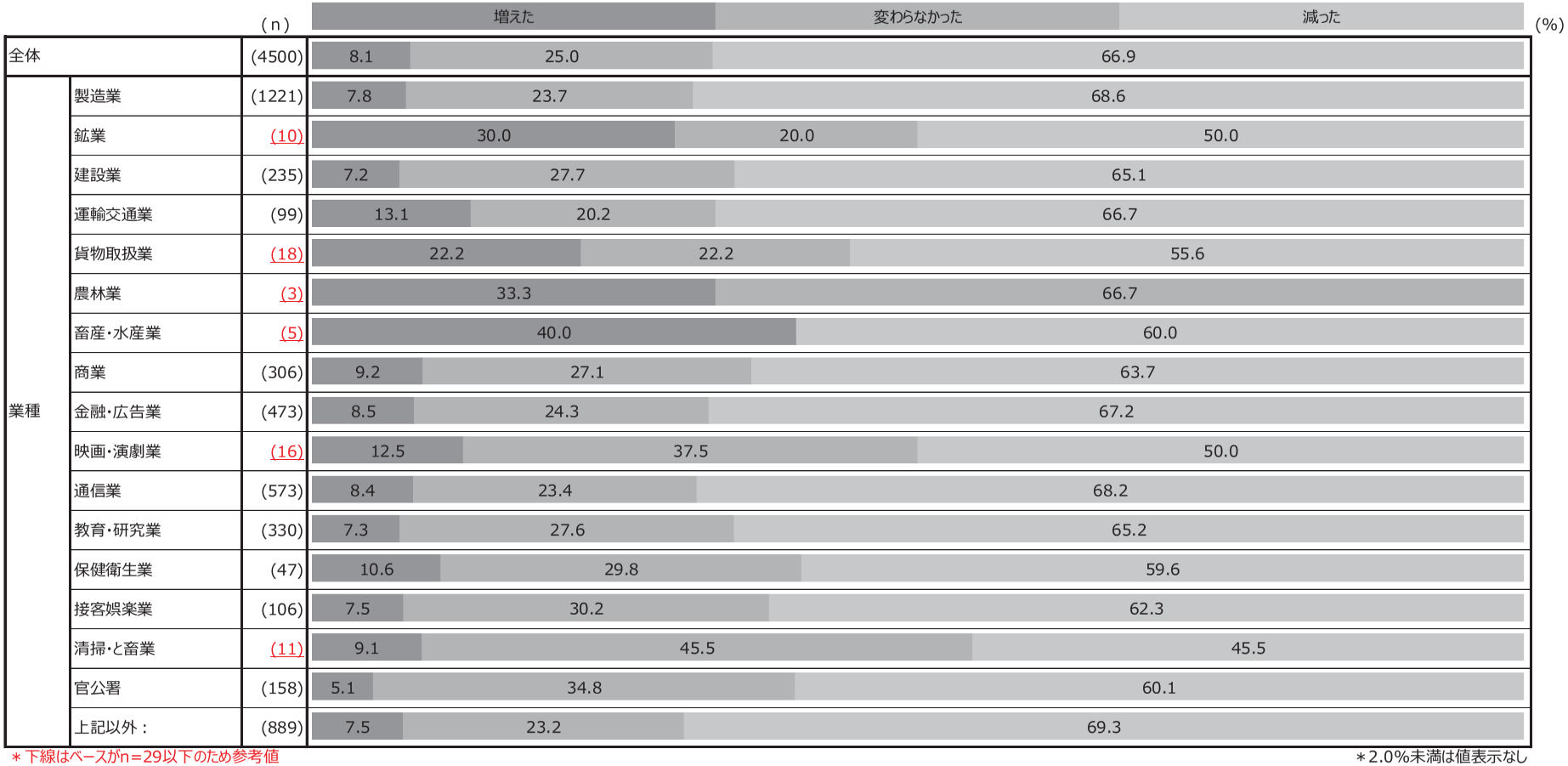
(%)

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-35.「身体活動量」の変化（業種別の比較）

・全体では、「減った」が66.9%で最も高い。
・属性別には、「変わらなかった」は「接客娯楽業」「官公署」で全体と比較して高い。



		(n)	増えた	変わらなかった	減った
全体		(4500)	8.1	25.0	66.9
業種	製造業	(1221)	7.8	23.7	68.6
	鉱業	(10)	30.0	20.0	50.0
	建設業	(235)	7.2	27.7	65.1
	運輸交通業	(99)	13.1	20.2	66.7
	貨物取扱業	(18)	22.2	22.2	55.6
	農林業	(3)	33.3		66.7
	畜産・水産業	(5)	40.0		60.0
	商業	(306)	9.2	27.1	63.7
	金融・広告業	(473)	8.5	24.3	67.2
	映画・演劇業	(16)	12.5	37.5	50.0
	通信業	(573)	8.4	23.4	68.2
	教育・研究業	(330)	7.3	27.6	65.2
	保健衛生業	(47)	10.6	29.8	59.6
	接客娯楽業	(106)	7.5	30.2	62.3
	清掃・と畜業	(11)	9.1	45.5	45.5
	官公署	(158)	5.1	34.8	60.1
	上記以外：	(889)	7.5	23.2	69.3

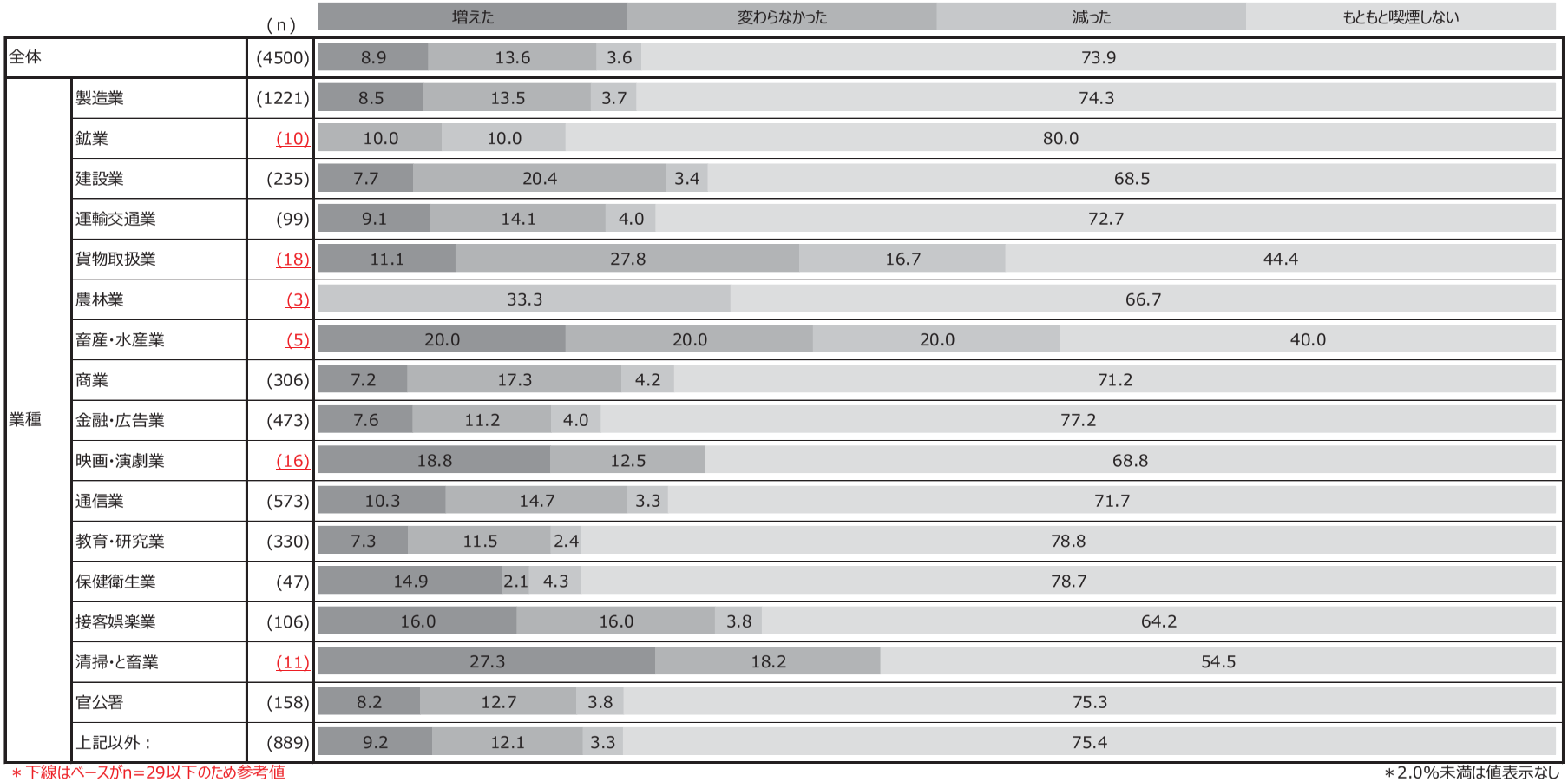
(%)

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-36.「1日あたりの喫煙本数」の変化（業種別の比較）

・全体では、「もともと喫煙しない」が73.9%で最も高く、次いで「変わらなかった」が13.6%で続く。
・属性別には、「建設業」で「変わらなかった」、「保健衛生業」で「増えた」、「接客娯楽業」で「増えた」が全体と比較して高い。

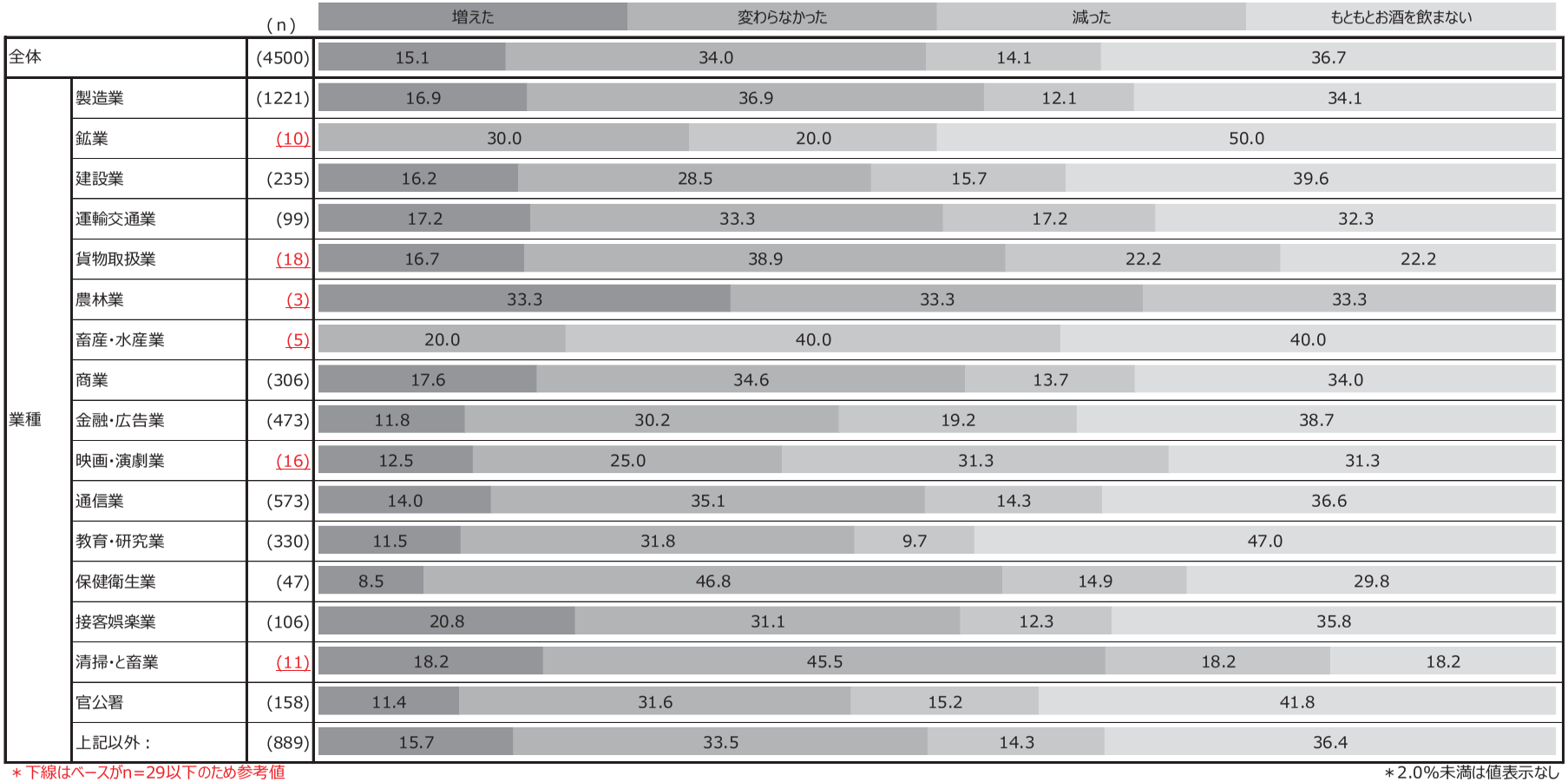


＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-37.「1日あたりの飲酒量／アルコール摂取量」の変化（業種別の比較）

・全体では、「もともとお酒を飲まない」が36.7%で最も高く、次いで「変わらなかった」が34.0%で続く。
・属性別には、「金融・広告業」で「減った」、「教育・研究業」で「もともとお酒を飲まない」、「保健衛生業」で「変わらなかった」、「接客娯楽業」で「増えた」、「官公署」で「もともとお酒を飲まない」が全体と比較して高い。



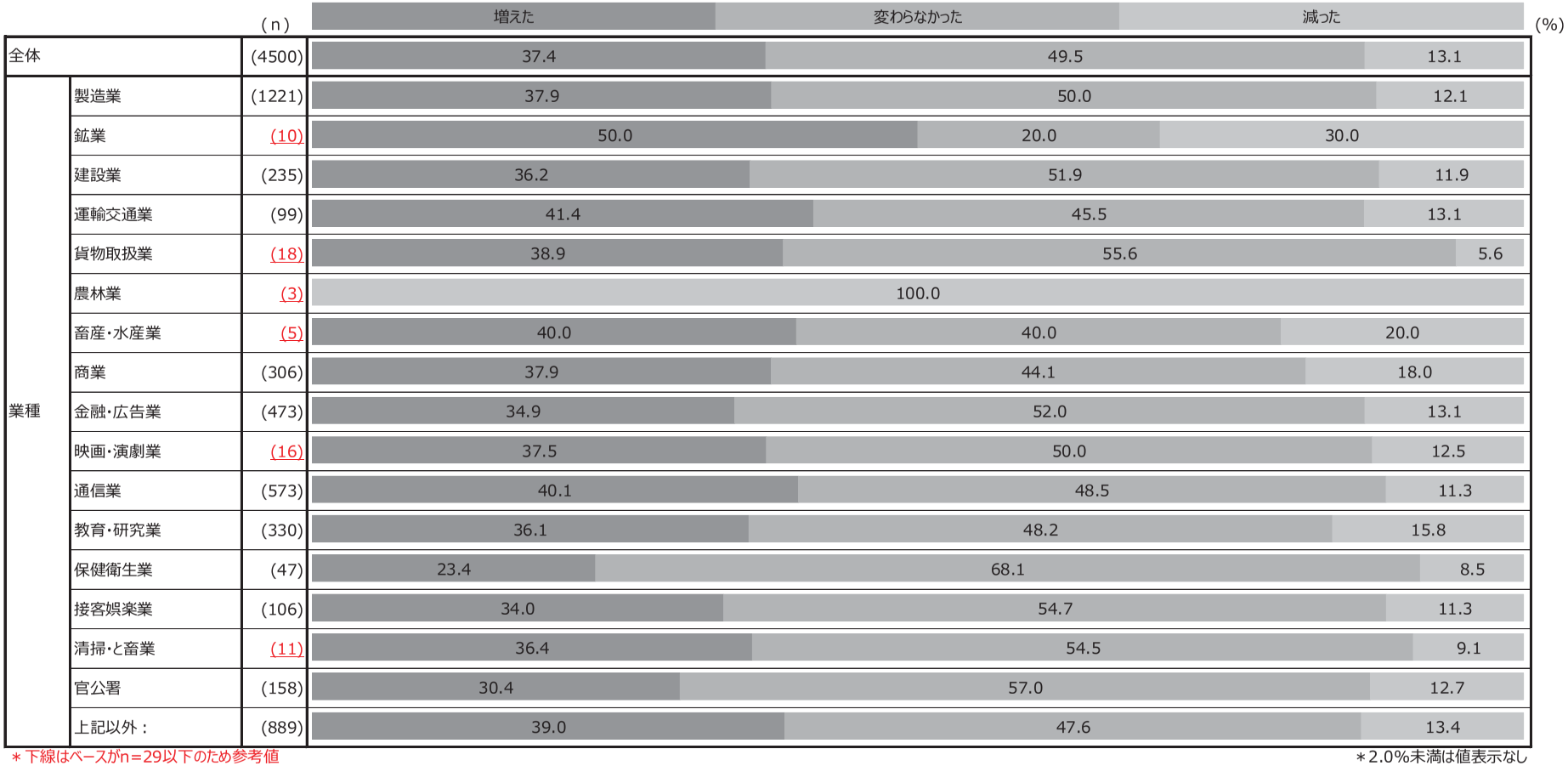
		(n)	増えた	変わらなかった	減った	もともとお酒を飲まない
全体		(4500)	15.1	34.0	14.1	36.7
業種	製造業	(1221)	16.9	36.9	12.1	34.1
	鉱業	(10)	30.0	20.0		50.0
	建設業	(235)	16.2	28.5	15.7	39.6
	運輸交通業	(99)	17.2	33.3	17.2	32.3
	貨物取扱業	(18)	16.7	38.9	22.2	22.2
	農林業	(3)	33.3	33.3		33.3
	畜産・水産業	(5)	20.0	40.0		40.0
	商業	(306)	17.6	34.6	13.7	34.0
	金融・広告業	(473)	11.8	30.2	19.2	38.7
	映画・演劇業	(16)	12.5	25.0	31.3	31.3
	通信業	(573)	14.0	35.1	14.3	36.6
	教育・研究業	(330)	11.5	31.8	9.7	47.0
	保健衛生業	(47)	8.5	46.8	14.9	29.8
	接客娯楽業	(106)	20.8	31.1	12.3	35.8
	清掃・と畜業	(11)	18.2	45.5	18.2	18.2
	官公署	(158)	11.4	31.6	15.2	41.8
	上記以外：	(889)	15.7	33.5	14.3	36.4

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-38.「体重」の変化（業種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が49.5%で最も高い。
・属性別には、「変わらなかった」は「保健衛生業」「接客娯楽業」「官公署」で全体と比較して高い。



		(n)	増えた	変わらなかった	減った
全体		(4500)	37.4	49.5	13.1
業種	製造業	(1221)	37.9	50.0	12.1
	鉱業	(10)	50.0	20.0	30.0
	建設業	(235)	36.2	51.9	11.9
	運輸交通業	(99)	41.4	45.5	13.1
	貨物取扱業	(18)	38.9	55.6	5.6
	農林業	(3)		100.0	
	畜産・水産業	(5)	40.0	40.0	20.0
	商業	(306)	37.9	44.1	18.0
	金融・広告業	(473)	34.9	52.0	13.1
	映画・演劇業	(16)	37.5	50.0	12.5
	通信業	(573)	40.1	48.5	11.3
	教育・研究業	(330)	36.1	48.2	15.8
	保健衛生業	(47)	23.4	68.1	8.5
	接客娯楽業	(106)	34.0	54.7	11.3
	清掃・と畜業	(11)	36.4	54.5	9.1
	官公署	(158)	30.4	57.0	12.7
	上記以外：	(889)	39.0	47.6	13.4

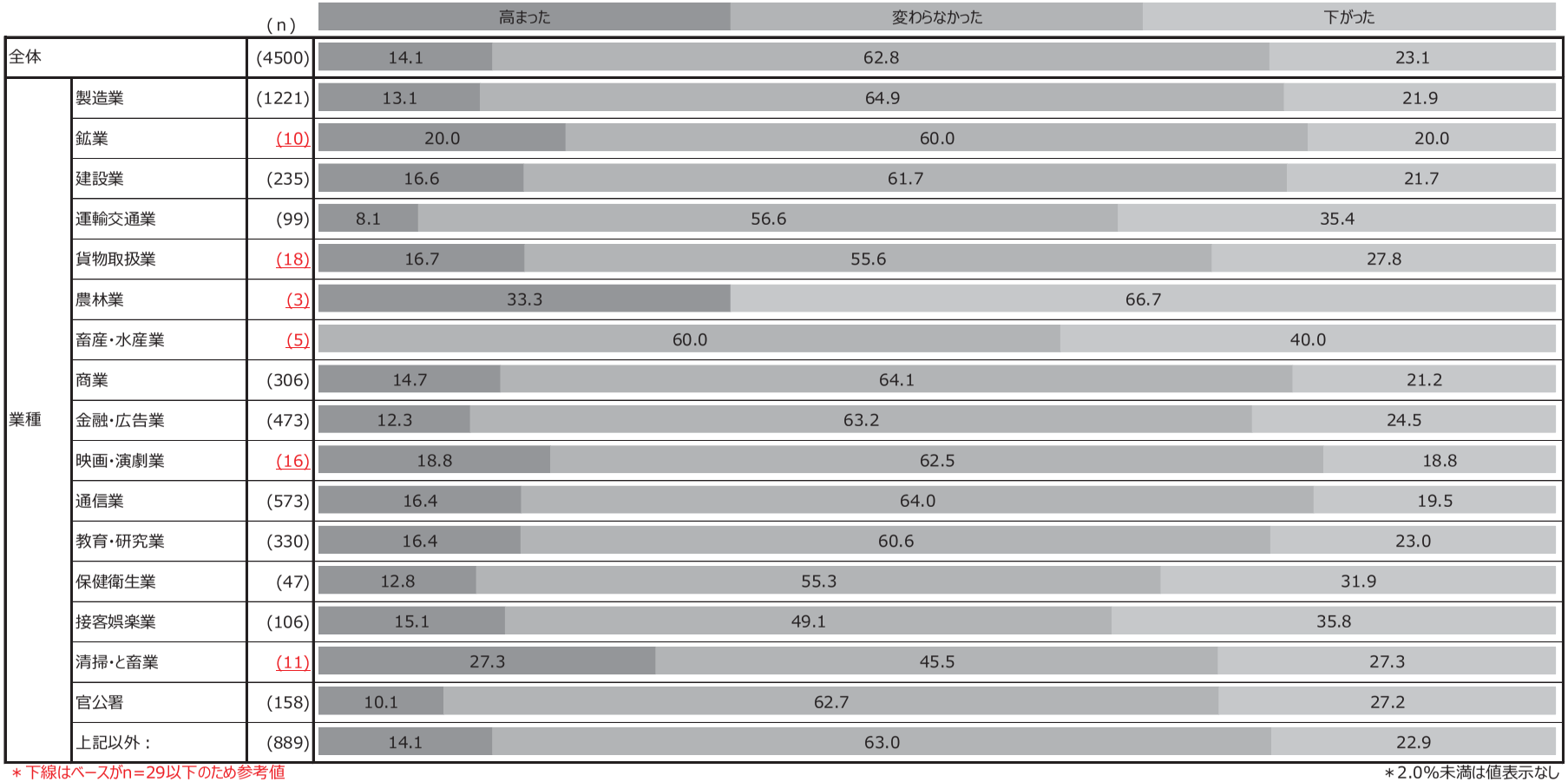
(%)

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-39.「仕事に対する満足感」の変化（業種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が62.8%で最も高い。
・属性別には、「下がった」は「運輸交通業」「保健衛生業」「接客娯楽業」で全体と比較して高い。



		(n)	高まった	変わらなかった	下がった
全体		(4500)	14.1	62.8	23.1
業種	製造業	(1221)	13.1	64.9	21.9
	鉱業	(10)	20.0	60.0	20.0
	建設業	(235)	16.6	61.7	21.7
	運輸交通業	(99)	8.1	56.6	35.4
	貨物取扱業	(18)	16.7	55.6	27.8
	農林業	(3)	33.3	66.7	
	畜産・水産業	(5)	60.0	40.0	
	商業	(306)	14.7	64.1	21.2
	金融・広告業	(473)	12.3	63.2	24.5
	映画・演劇業	(16)	18.8	62.5	18.8
	通信業	(573)	16.4	64.0	19.5
	教育・研究業	(330)	16.4	60.6	23.0
	保健衛生業	(47)	12.8	55.3	31.9
	接客娯楽業	(106)	15.1	49.1	35.8
	清掃・と畜業	(11)	27.3	45.5	27.3
	官公署	(158)	10.1	62.7	27.2
	上記以外：	(889)	14.1	63.0	22.9

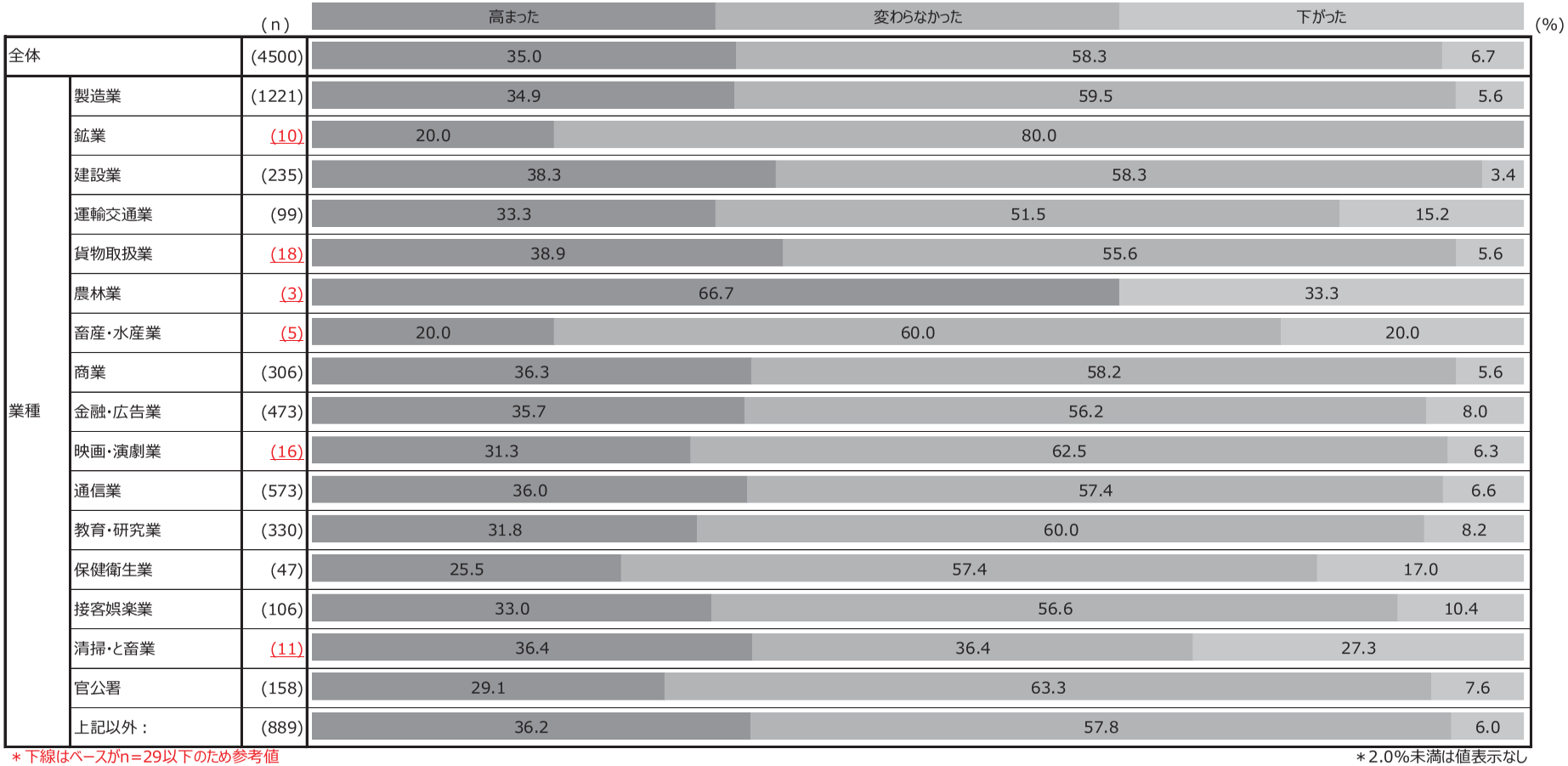
(%)

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-40.「家庭生活に対する満足感」の変化（業種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が58.3%で最も高い。
・属性別には、「変わらなかった」は「官公署」で、「下がった」は「運輸交通業」「保健衛生業」で全体と比較して高い。



		(n)	高まった	変わらなかった	下がった
全体		(4500)	35.0	58.3	6.7
業種	製造業	(1221)	34.9	59.5	5.6
	鉱業	(10)	20.0	80.0	
	建設業	(235)	38.3	58.3	3.4
	運輸交通業	(99)	33.3	51.5	15.2
	貨物取扱業	(18)	38.9	55.6	5.6
	農林業	(3)	66.7	33.3	
	畜産・水産業	(5)	20.0	60.0	20.0
	商業	(306)	36.3	58.2	5.6
	金融・広告業	(473)	35.7	56.2	8.0
	映画・演劇業	(16)	31.3	62.5	6.3
	通信業	(573)	36.0	57.4	6.6
	教育・研究業	(330)	31.8	60.0	8.2
	保健衛生業	(47)	25.5	57.4	17.0
	接客娯楽業	(106)	33.0	56.6	10.4
	清掃・と畜業	(11)	36.4	36.4	27.3
	官公署	(158)	29.1	63.3	7.6
	上記以外：	(889)	36.2	57.8	6.0

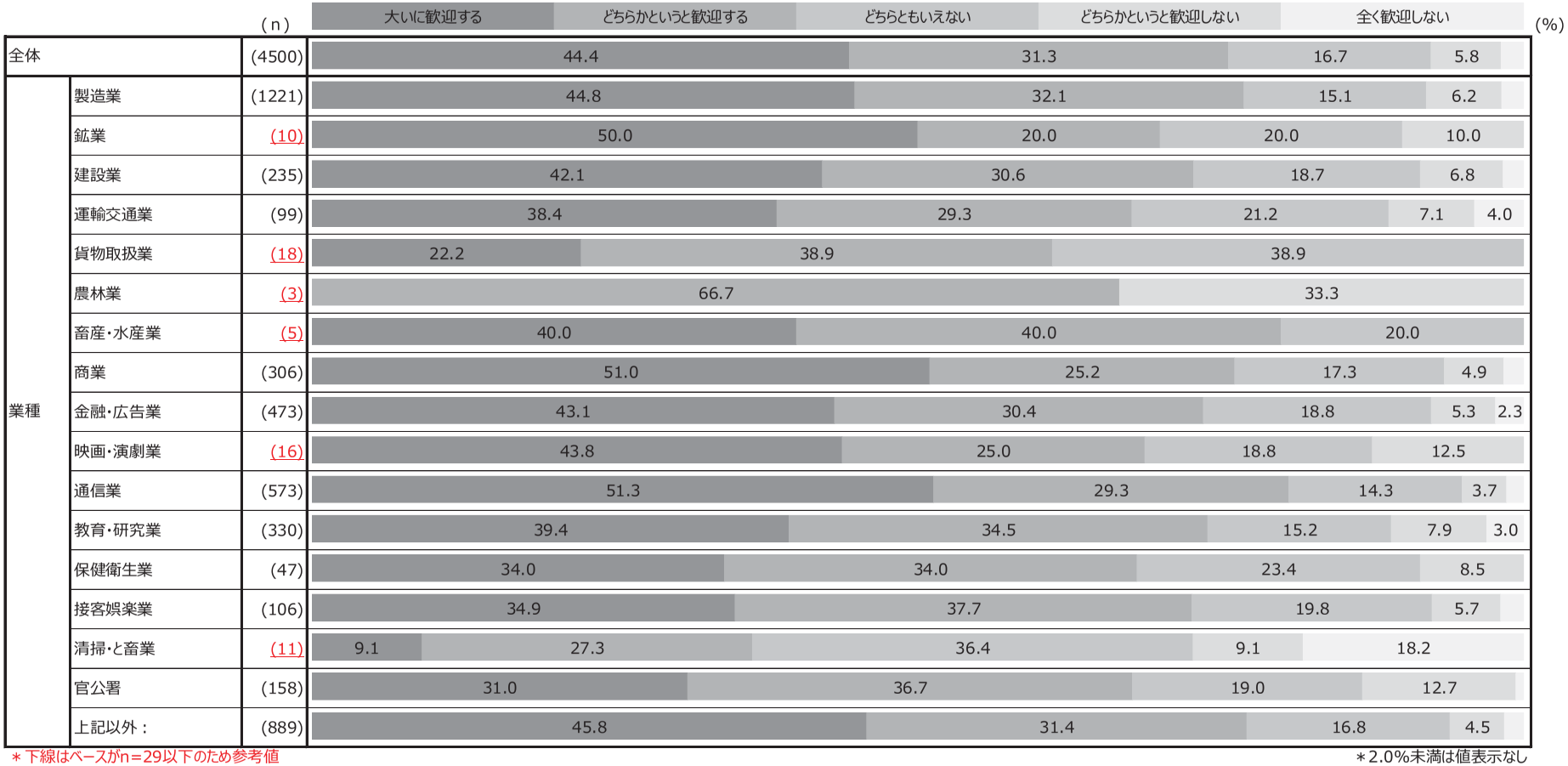
(%)

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-41.「テレワークを経験してみて、今後、自身がテレワークを継続することについて、どう思うか」（業種別の比較）

・全体では、「大いに歓迎する」が44.4％で最も高く、次いで「どちらかというと歓迎する」が31.3％で続く。
・属性別には、「商業」で「大いに歓迎する」、「通信業」で「大いに歓迎する」、「保健衛生業」で「どちらともいえない」、「接客娯楽業」で「どちらかというと歓迎する」、「官公署」で「どちらかというと歓迎しない」「どちらかというと歓迎する」が全体と比較して高い。



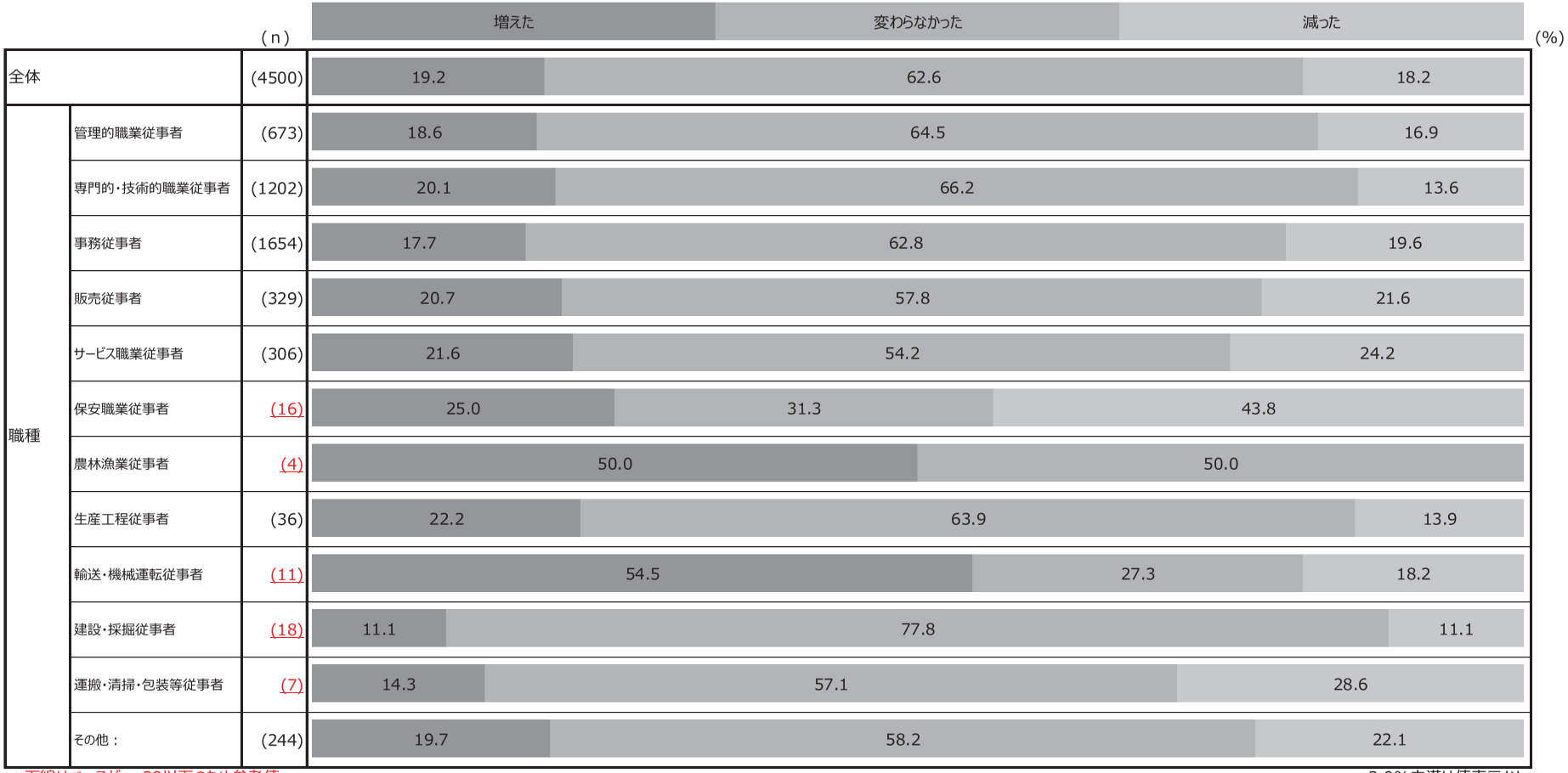
		(n)	大いに歓迎する	どちらかというと歓迎する	どちらともいえない	どちらかというと歓迎しない	全く歓迎しない
全体		(4500)	44.4	31.3	16.7	5.8	
業種	製造業	(1221)	44.8	32.1	15.1	6.2	
	鉱業	(10)	50.0	20.0	20.0	10.0	
	建設業	(235)	42.1	30.6	18.7	6.8	
	運輸交通業	(99)	38.4	29.3	21.2	7.1	4.0
	貨物取扱業	(18)	22.2	38.9	38.9		
	農林業	(3)	66.7		33.3		
	畜産・水産業	(5)	40.0	40.0	20.0		
	商業	(306)	51.0	25.2	17.3	4.9	
	金融・広告業	(473)	43.1	30.4	18.8	5.3	2.3
	映画・演劇業	(16)	43.8	25.0	18.8	12.5	
	通信業	(573)	51.3	29.3	14.3	3.7	
	教育・研究業	(330)	39.4	34.5	15.2	7.9	3.0
	保健衛生業	(47)	34.0	34.0	23.4	8.5	
	接客娯楽業	(106)	34.9	37.7	19.8	5.7	
	清掃・と畜業	(11)	9.1	27.3	36.4	9.1	18.2
	官公署	(158)	31.0	36.7	19.0	12.7	
	上記以外：	(889)	45.8	31.4	16.8	4.5	

＊下線はベースがn＝29以下のため参考値

＊2.0％未満は値表示なし

図2-42.「仕事の量的な負担」の変化（職種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が62.6%で最も高い。
・属性別には、「減った」は「サービス職業従事者」で全体と比較して高い。



		(n)	増えた	変わらなかった	減った
全体		(4500)	19.2	62.6	18.2
職種	管理的職業従事者	(673)	18.6	64.5	16.9
	専門的・技術的職業従事者	(1202)	20.1	66.2	13.6
	事務従事者	(1654)	17.7	62.8	19.6
	販売従事者	(329)	20.7	57.8	21.6
	サービス職業従事者	(306)	21.6	54.2	24.2
	保安職業従事者	(16)	25.0	31.3	43.8
	農林漁業従事者	(4)	50.0	50.0	
	生産工程従事者	(36)	22.2	63.9	13.9
	輸送・機械運転従事者	(11)	54.5	27.3	18.2
	建設・採掘従事者	(18)	11.1	77.8	11.1
	運搬・清掃・包装等従事者	(7)	14.3	57.1	28.6
	その他：	(244)	19.7	58.2	22.1

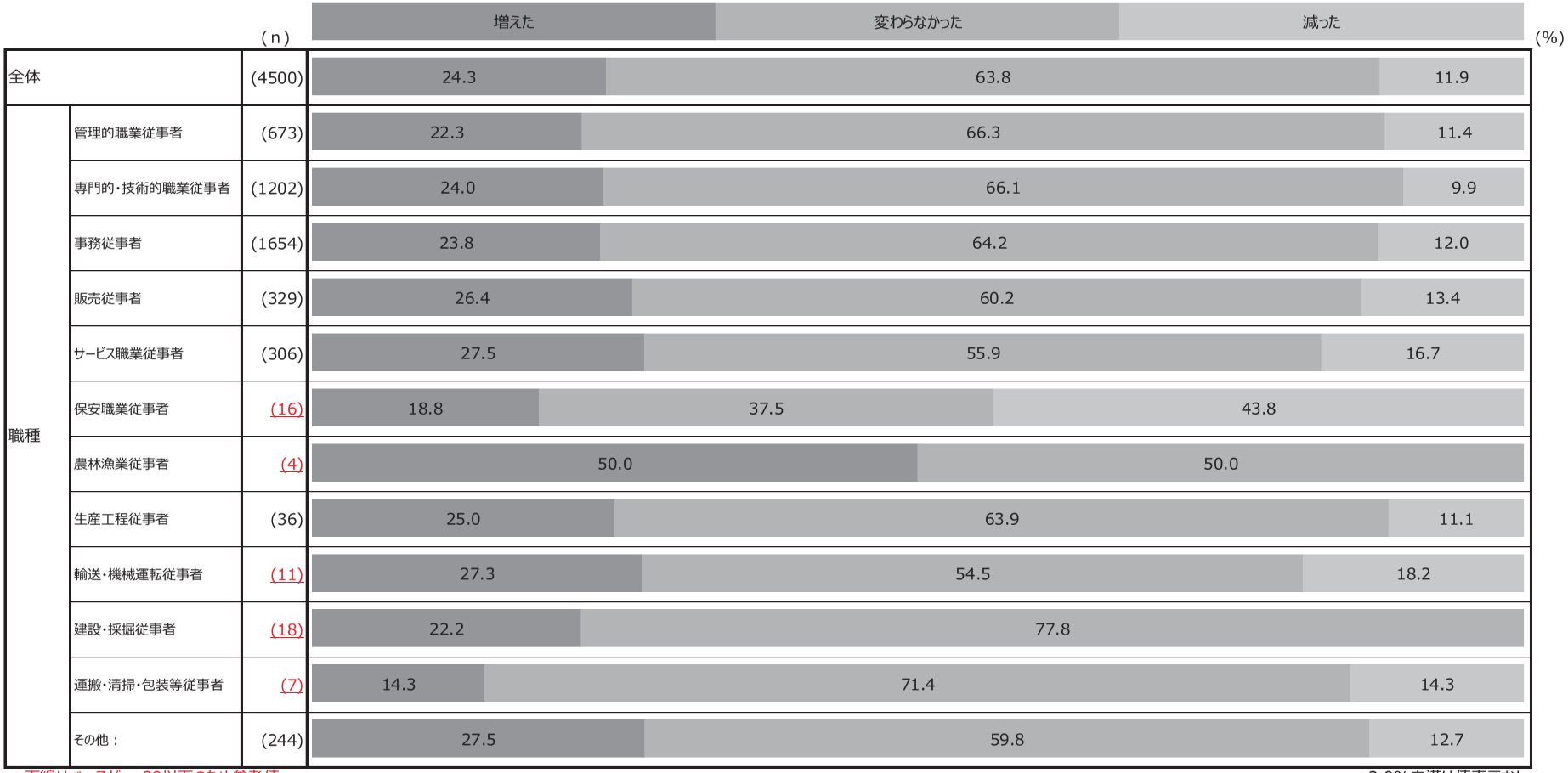
(%)

＊下線はベースがn＝29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-43.「仕事の質的な負担」の変化（職種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が63.8%で最も高い。

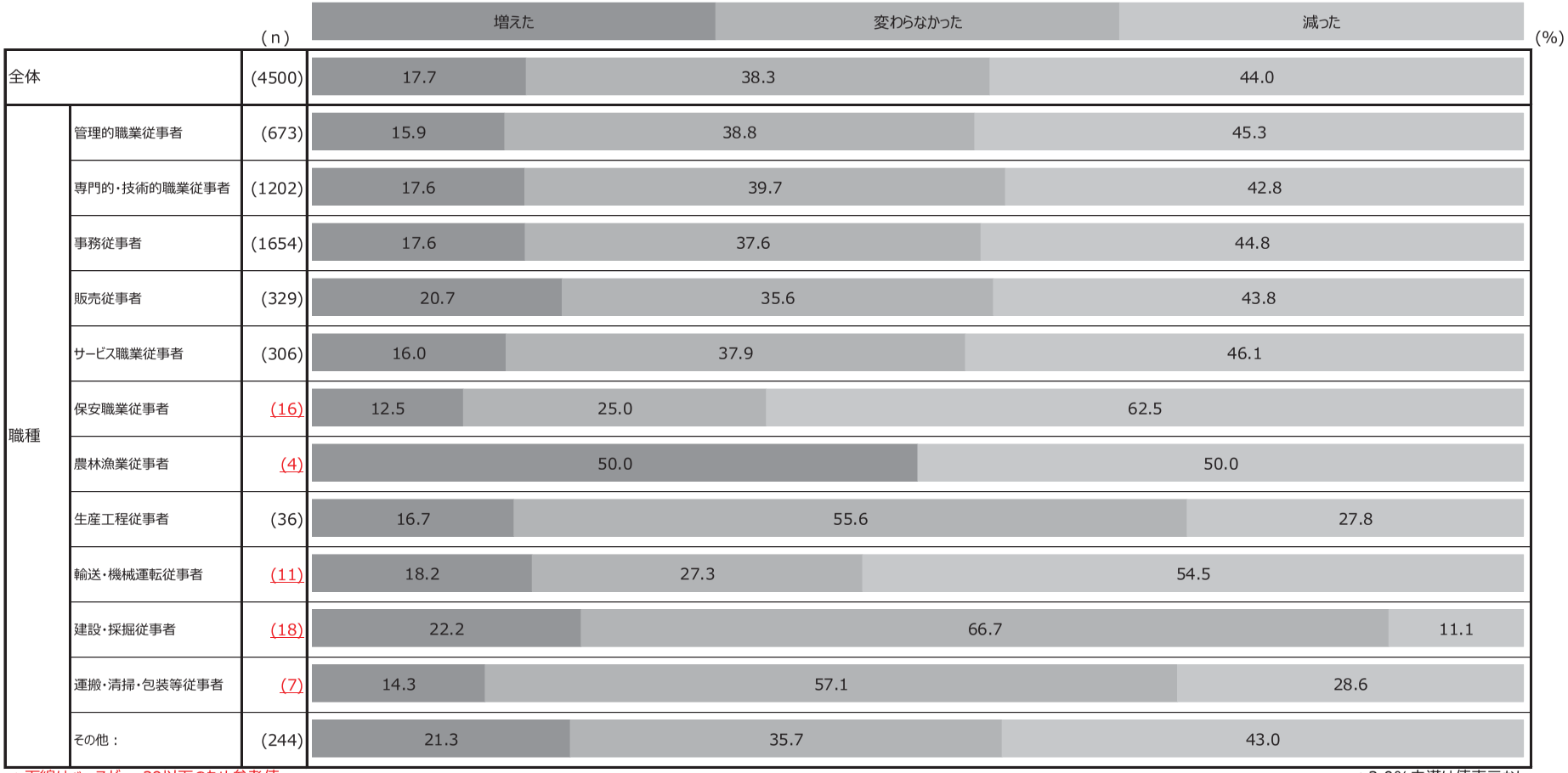


＊下線はベースがn＝29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-44.「仕事の身体的な負担」の変化（職種別の比較）

・全体では、「減った」が44.0％で最も高い。
・属性別には、「変わらなかった」は「生産工程従事者」で全体と比較して高い。

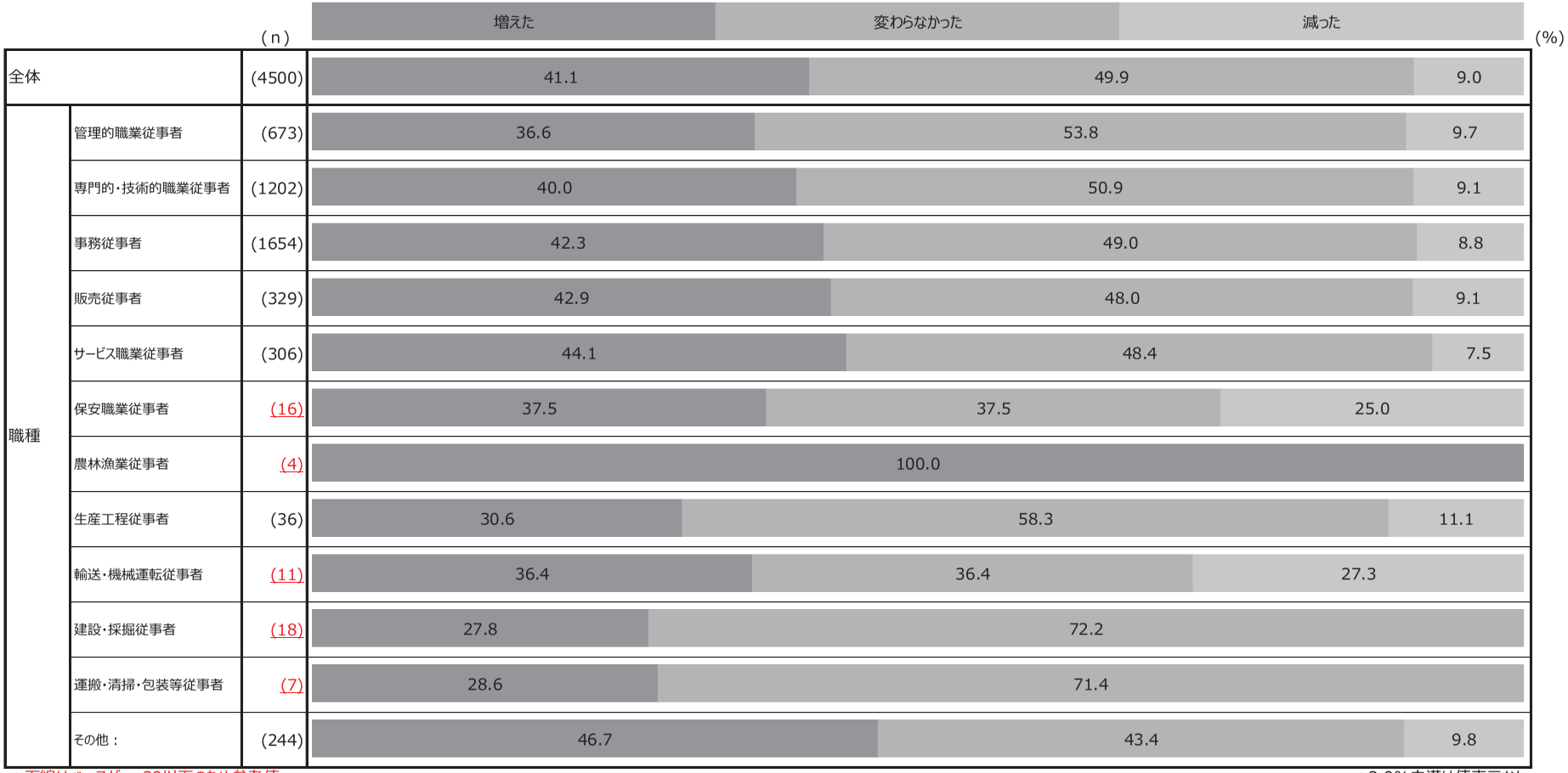


＊下線はベースがn＝29以下のため参考値

＊2.0％未満は値表示なし

図2-45.「仕事のコントロール度」の変化（職種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が49.9%で最も高い。
・属性別には、「増えた」は「その他：」で、「変わらなかった」は「生産工程従事者」で全体と比較して高い。



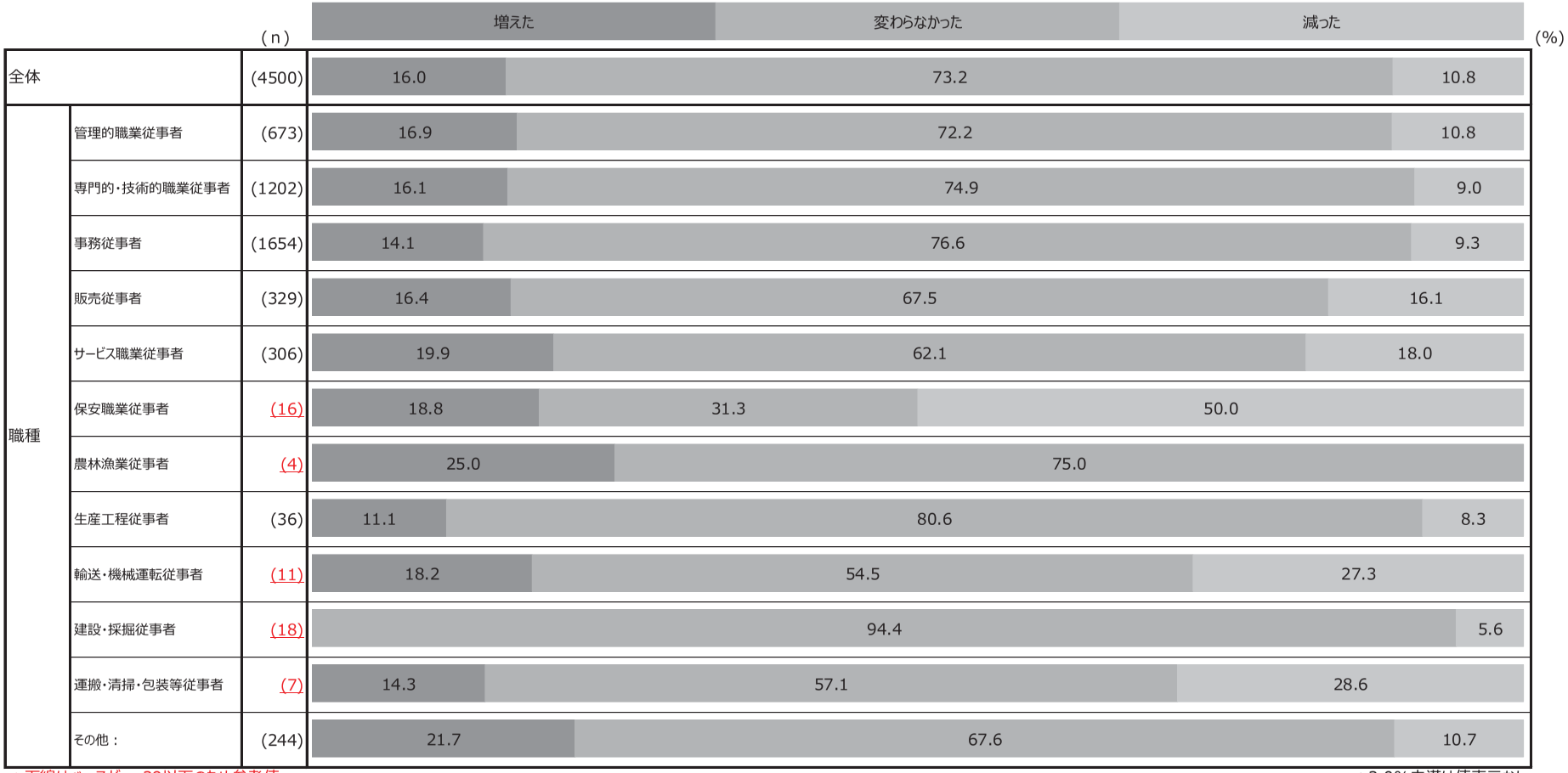
		(n)	増えた	変わらなかった	減った
全体		(4500)	41.1	49.9	9.0
職種	管理的職業従事者	(673)	36.6	53.8	9.7
	専門的・技術的職業従事者	(1202)	40.0	50.9	9.1
	事務従事者	(1654)	42.3	49.0	8.8
	販売従事者	(329)	42.9	48.0	9.1
	サービス職業従事者	(306)	44.1	48.4	7.5
	保安職業従事者	(16)	37.5	37.5	25.0
	農林漁業従事者	(4)	100.0		
	生産工程従事者	(36)	30.6	58.3	11.1
	輸送・機械運転従事者	(11)	36.4	36.4	27.3
	建設・採掘従事者	(18)	27.8	72.2	
	運搬・清掃・包装等従事者	(7)	28.6	71.4	
	その他：	(244)	46.7	43.4	9.8

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-46.「技能の活用度」の変化（職種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が73.2%で最も高い。
・属性別には、「増えた」は「その他：」で、「変わらなかった」は「生産工程従事者」で、「減った」は「販売従事者」「サービス職業従事者」で全体と比較して高い。

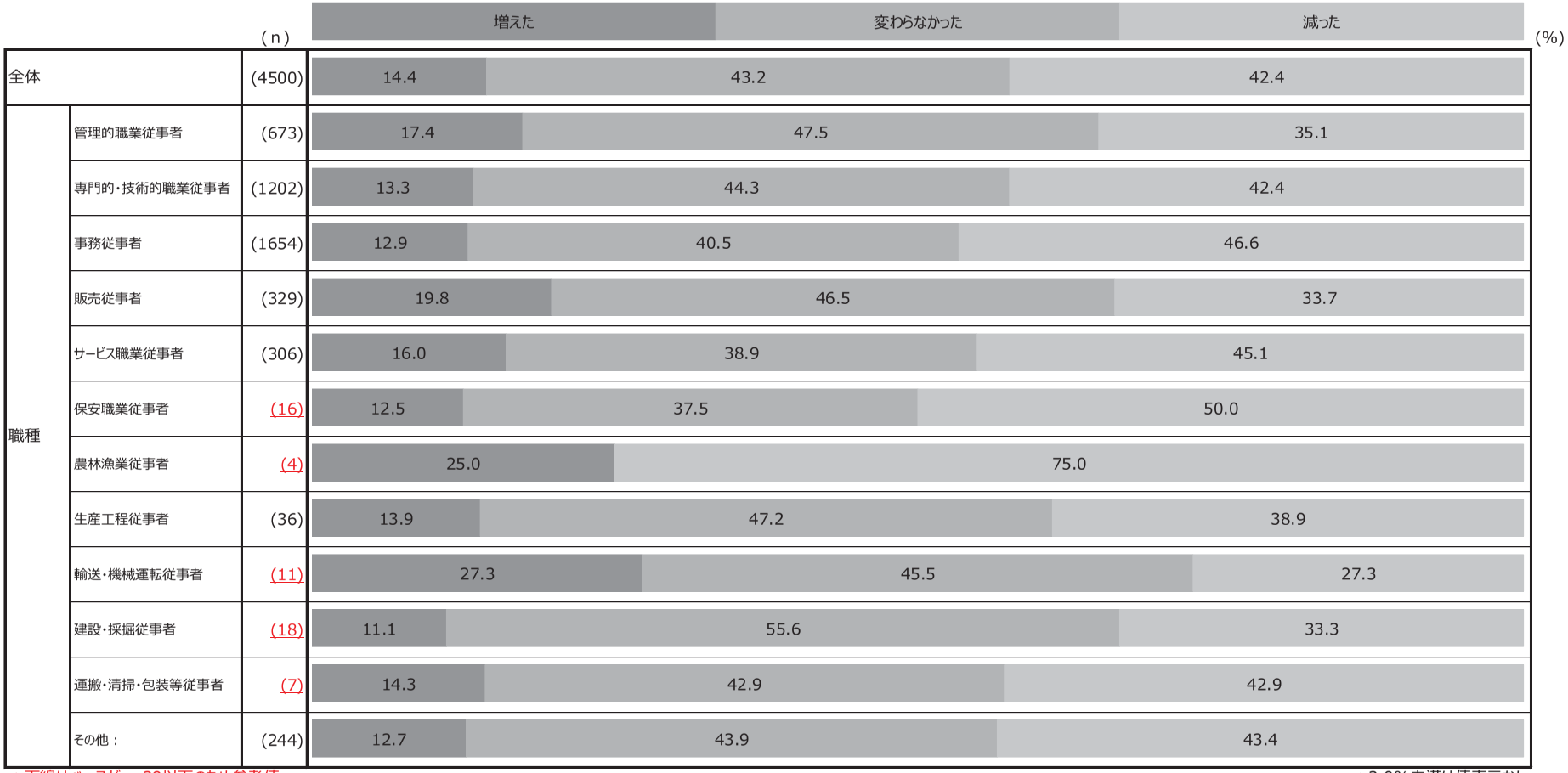


＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-47.「職場の対人関係によるストレス」の変化（職種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が43.2%で最も高い。
・属性別には、「増えた」は「販売従事者」で全体と比較して高い。

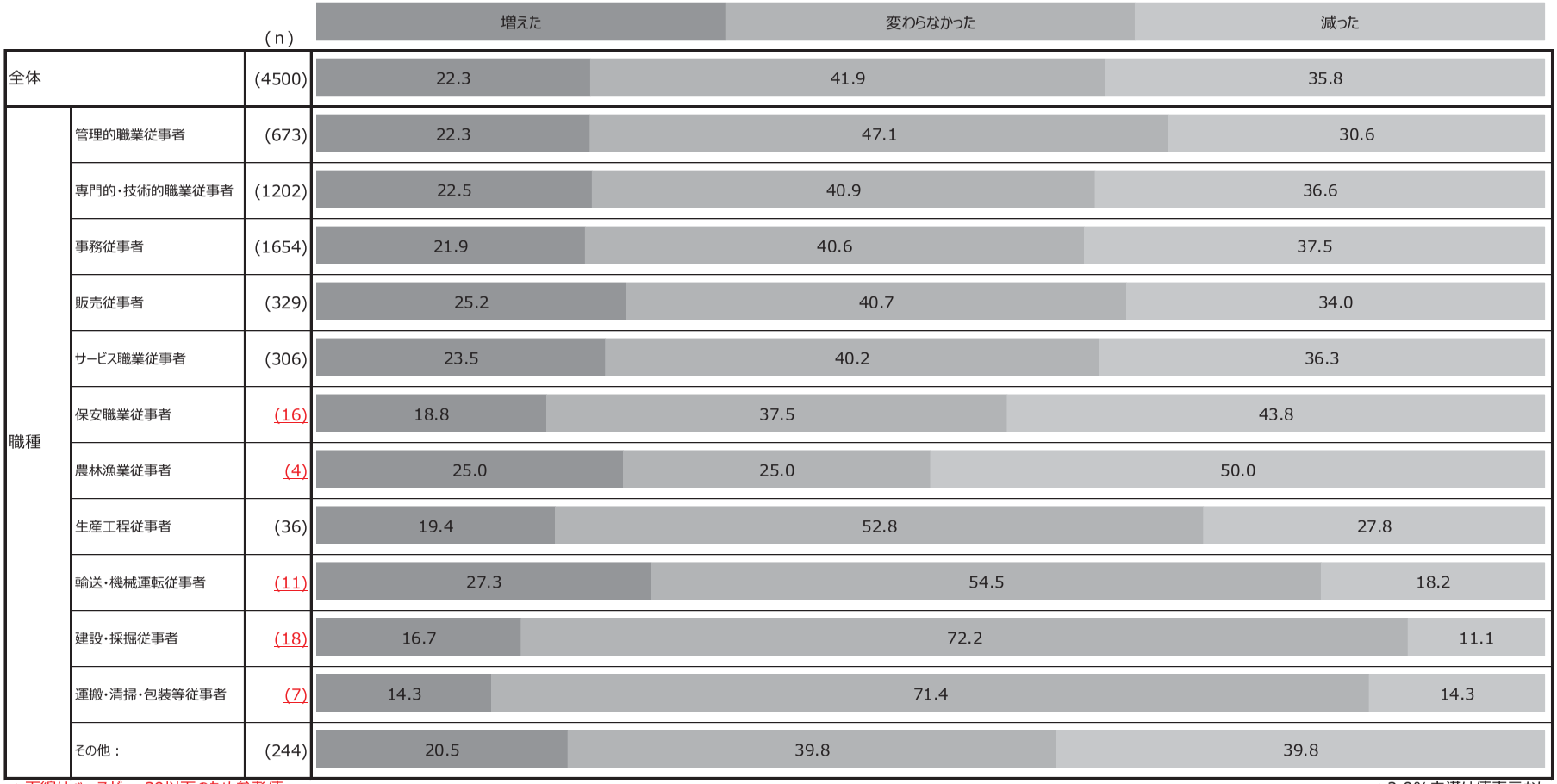


＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-48.「仕事環境（騒音、照明、温度、換気など）によるストレス 」の変化（職種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が41.9%で最も高い。
・属性別には、「変わらなかった」は「管理的職業従事者」「生産工程従事者」で全体と比較して高い。

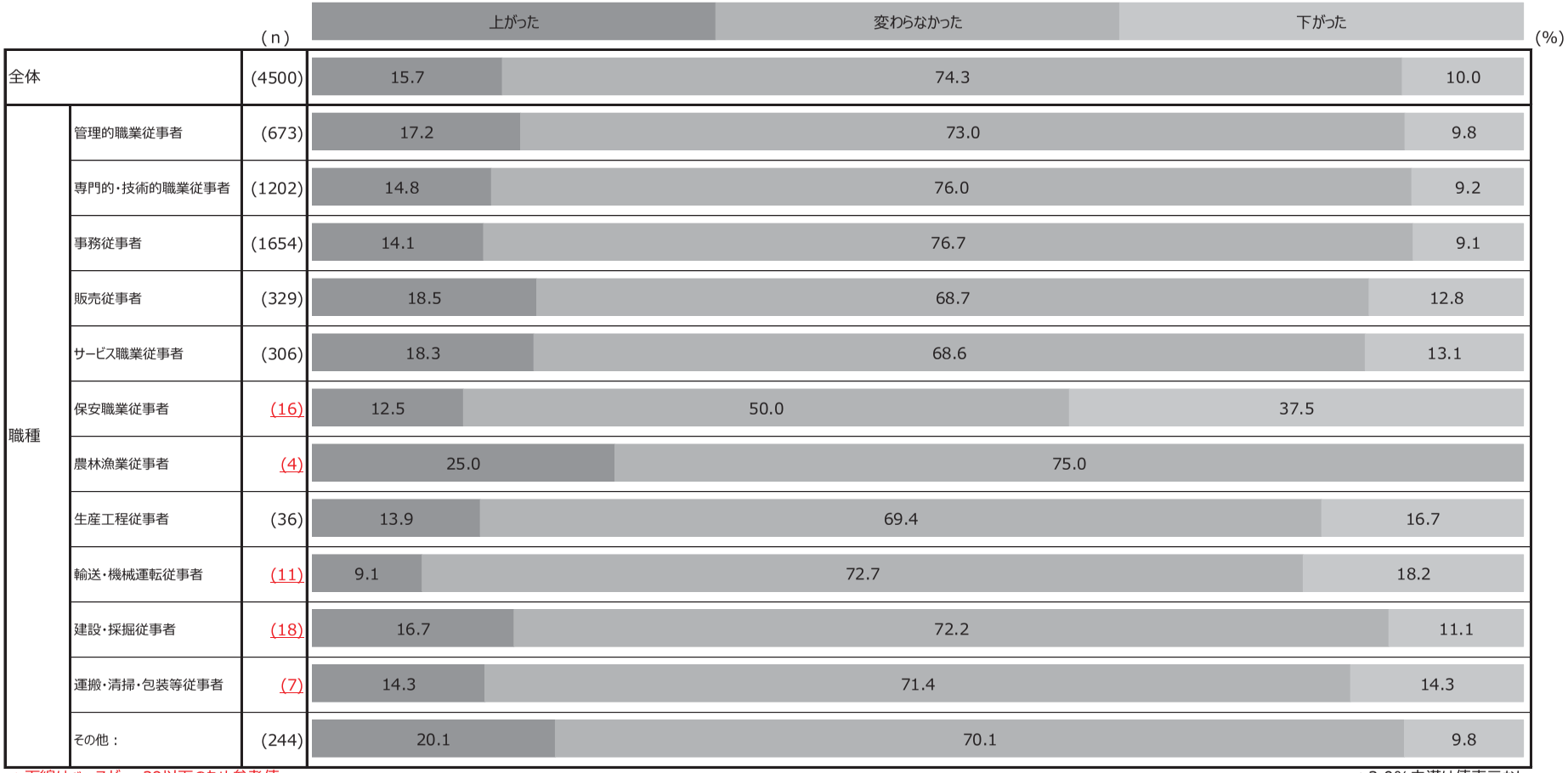


＊下線はベースがn＝29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-49.「仕事の適性度」の変化（職種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が74.3%で最も高い。
・属性別には、「下がった」は「生産工程従事者」で全体と比較して高い。

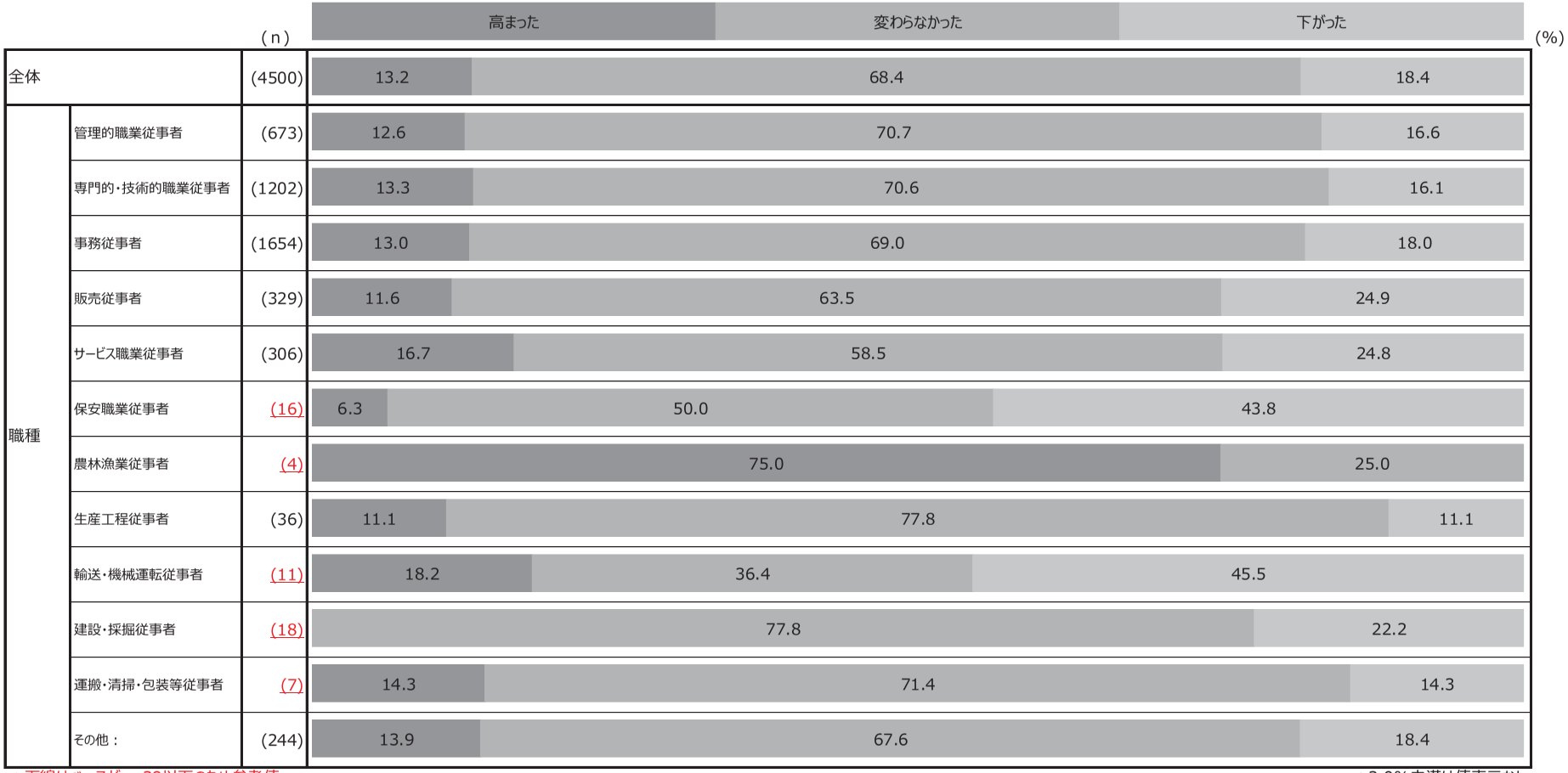


＊下線はベースがn＝29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-50.「働きがい」の変化（職種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が68.4%で最も高い。
・属性別には、「変わらなかった」は「生産工程従事者」で、「下がった」は「販売従事者」「サービス職業従事者」で全体と比較して高い。

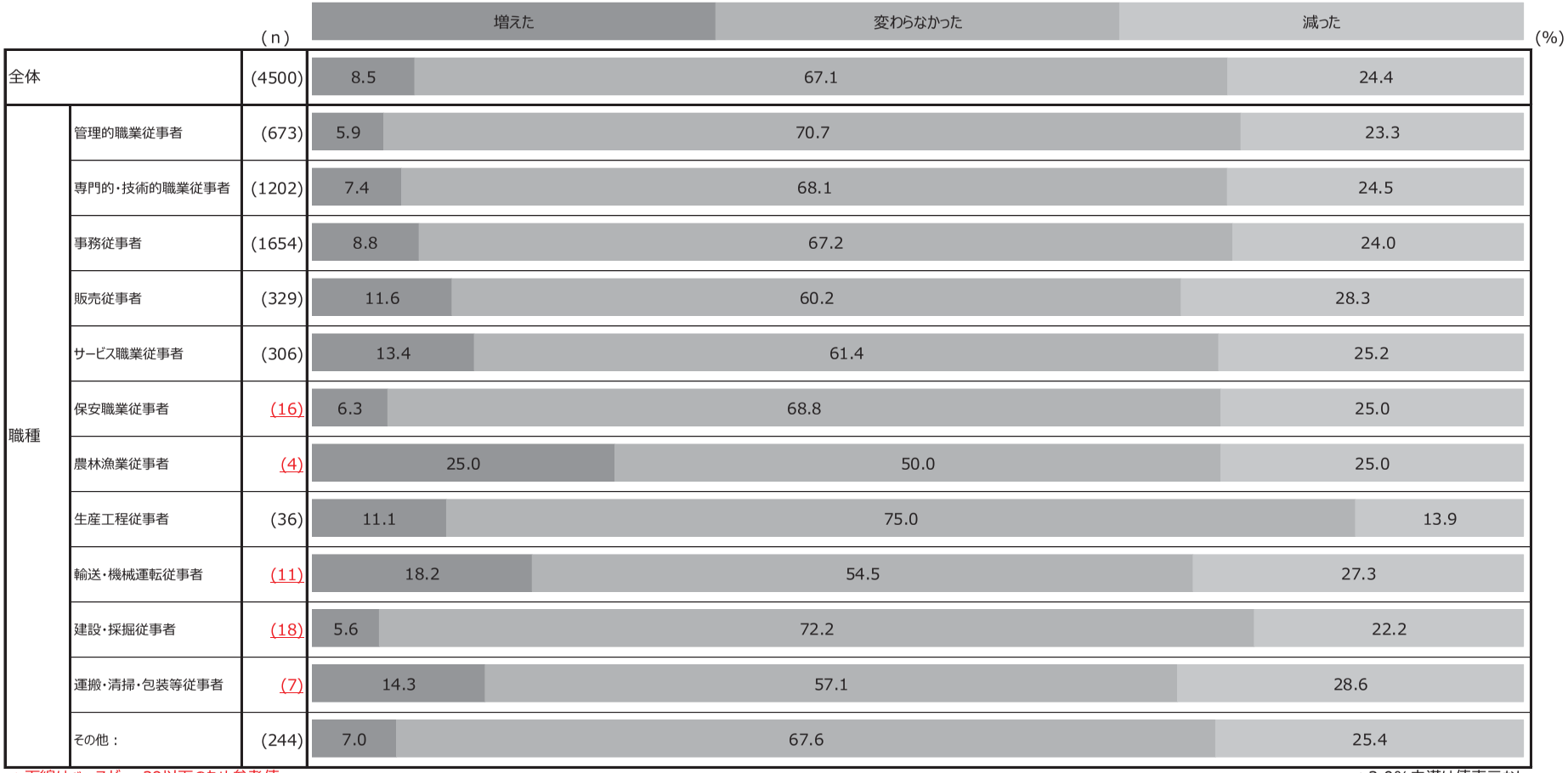


＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-51.「上司からのサポート」の変化（職種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が67.1%で最も高い。
・属性別には、「変わらなかった」は「生産工程従事者」で全体と比較して高い。

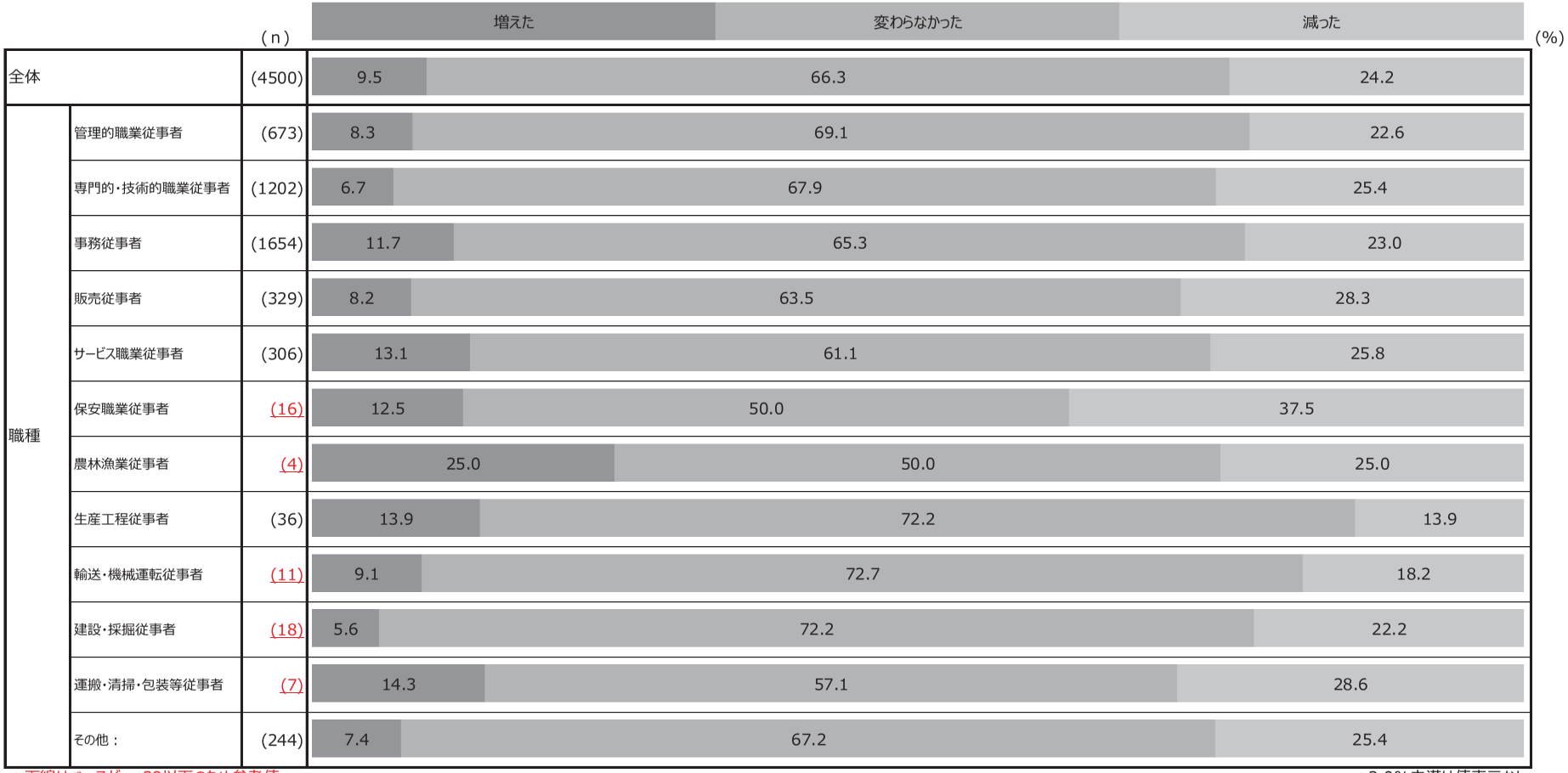


＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-52.「同僚からのサポート」の変化（職種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が66.3%で最も高い。
・属性別には、「変わらなかった」は「生産工程従事者」で全体と比較して高い。

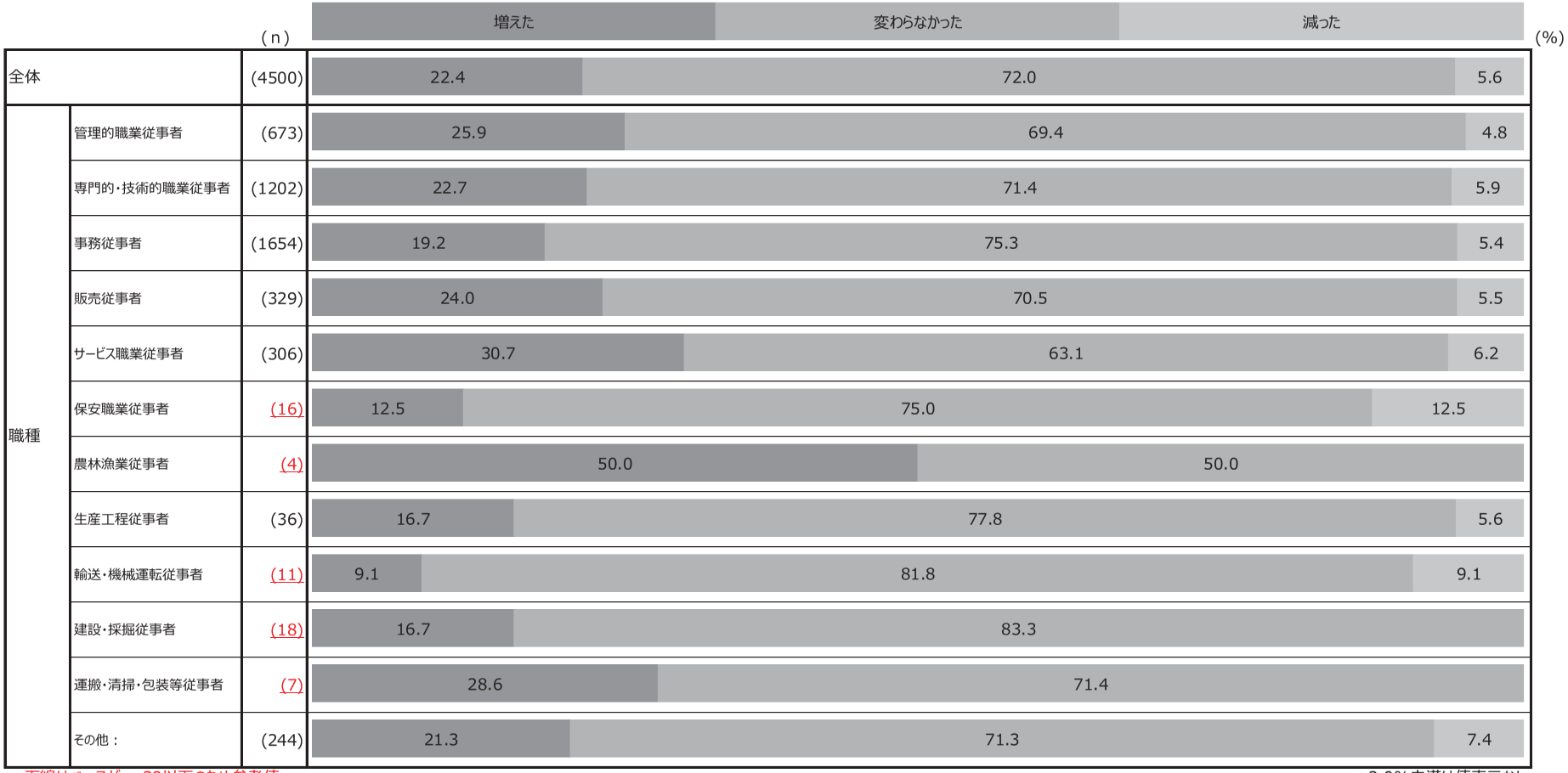


＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-53.「配偶者、家族、友人からのサポート」の変化（職種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が72.0%で最も高い。
・属性別には、「増えた」は「サービス職業従事者」で、「変わらなかった」は「生産工程従事者」で全体と比較して高い。

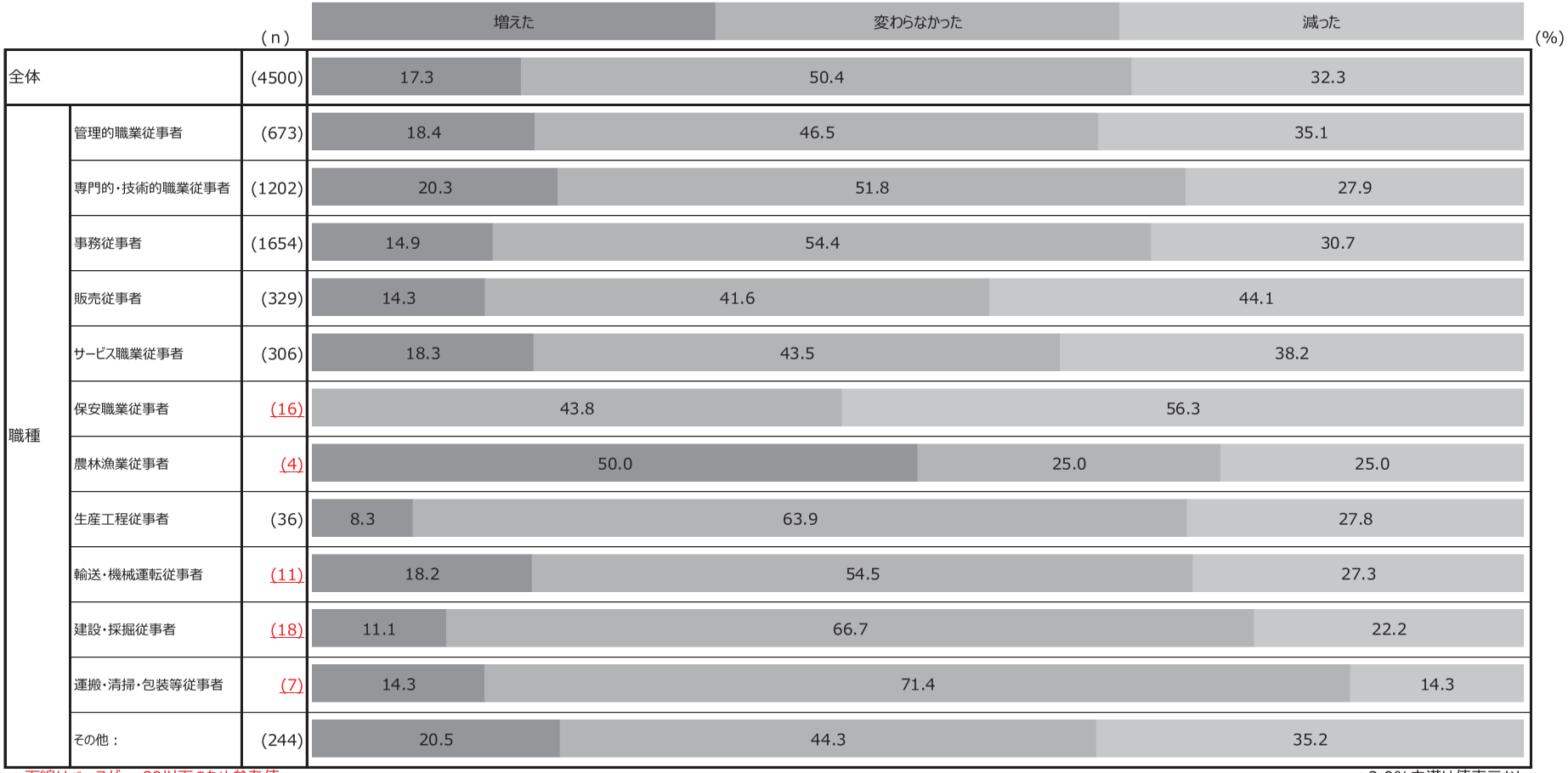


＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-54.「1日あたりの労働時間」の変化（職種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が50.4%で最も高い。
・属性別には、「変わらなかった」は「生産工程従事者」で、「減った」は「販売従事者」「サービス職業従事者」で全体と比較して高い。

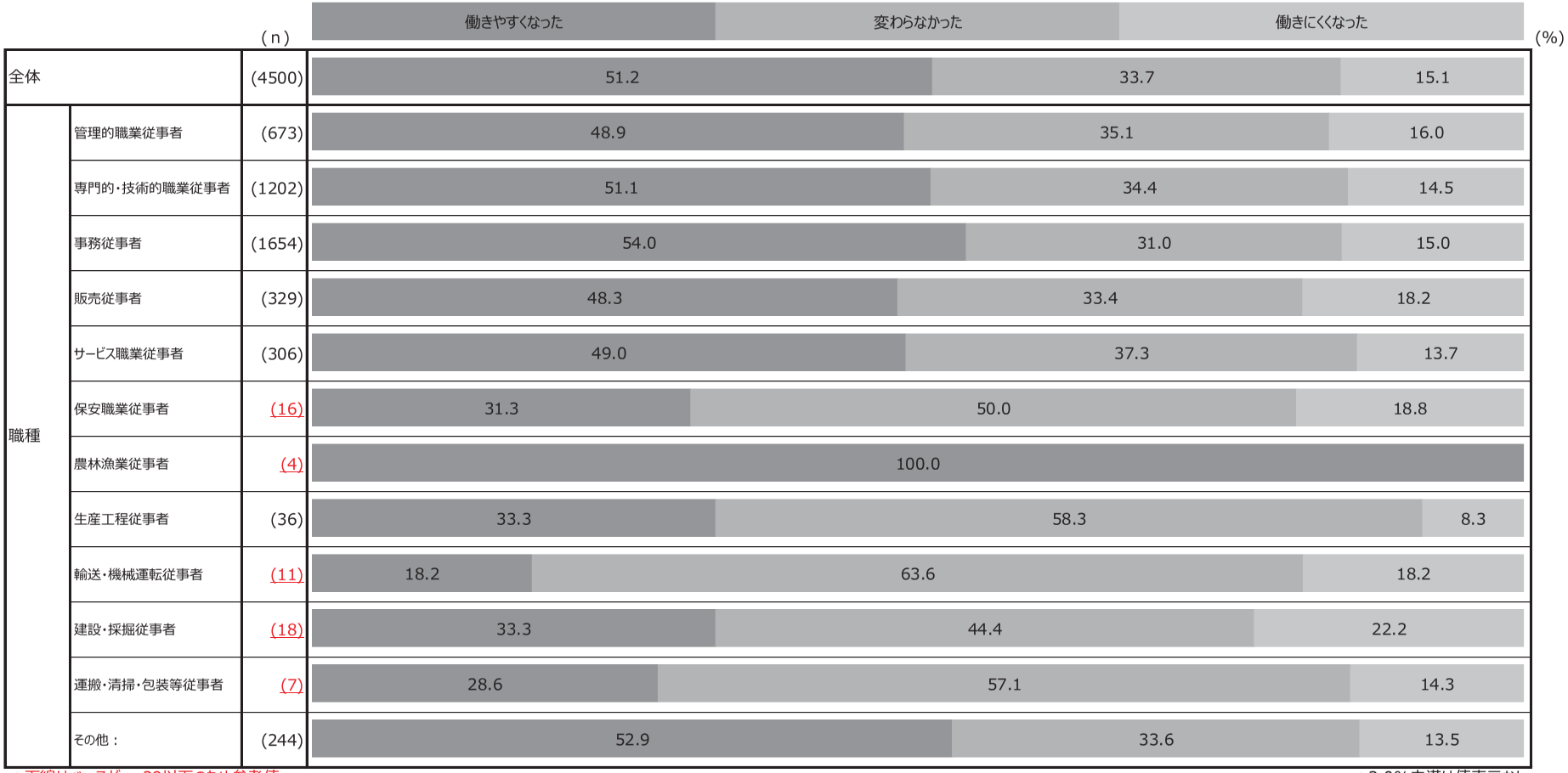


＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-55.「働きやすさ」の変化（職種別の比較）

・全体では、「働きやすくなった」が51.2%で最も高い。
・属性別には、「変わらなかった」は「生産工程従事者」で全体と比較して高い。



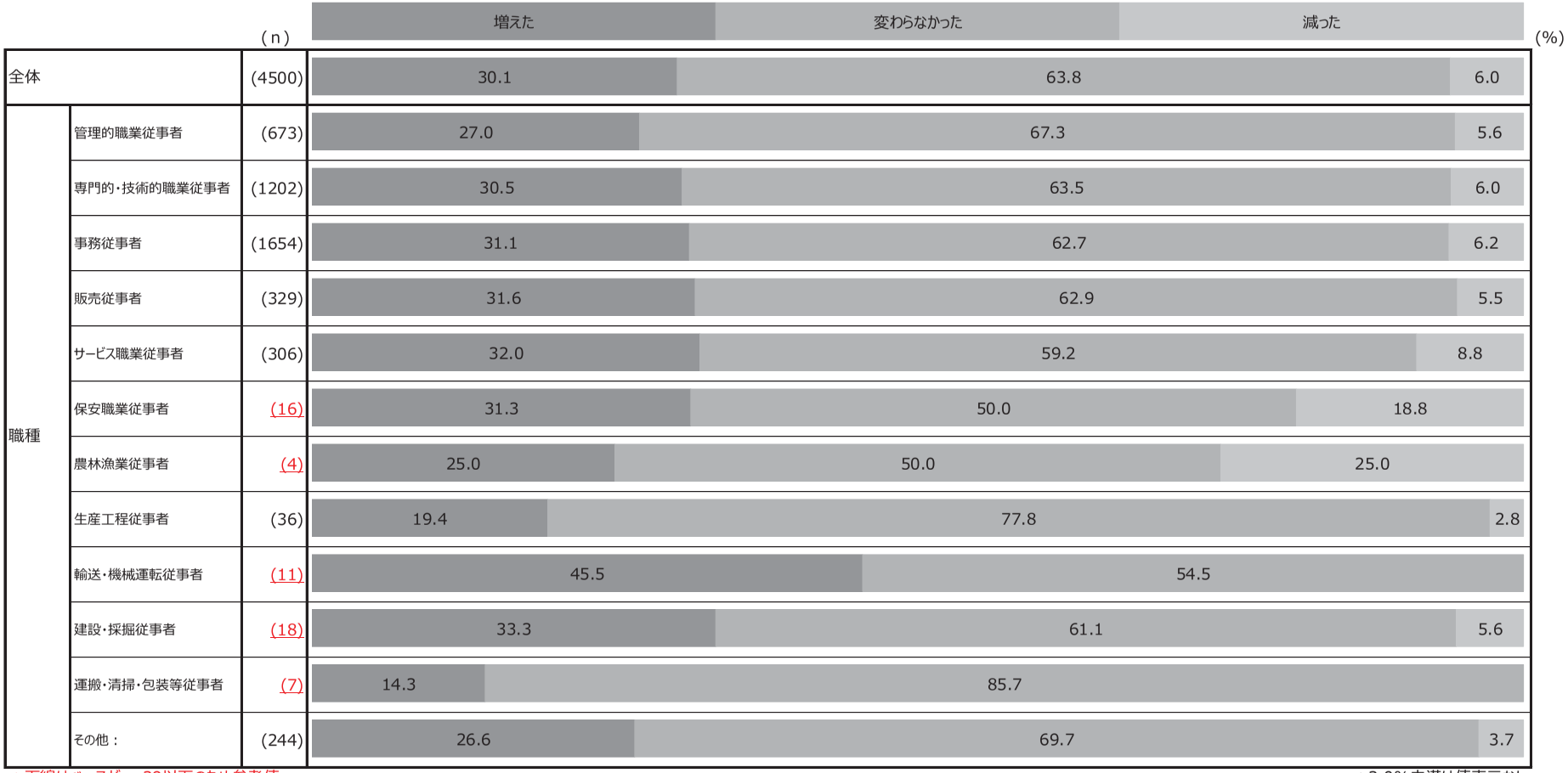
		(n)	働きやすくなった	変わらなかった	働きにくくなった
全体		(4500)	51.2	33.7	15.1
職種	管理的職業従事者	(673)	48.9	35.1	16.0
	専門的・技術的職業従事者	(1202)	51.1	34.4	14.5
	事務従事者	(1654)	54.0	31.0	15.0
	販売従事者	(329)	48.3	33.4	18.2
	サービス職業従事者	(306)	49.0	37.3	13.7
	保安職業従事者	(16)	31.3	50.0	18.8
	農林漁業従事者	(4)	100.0		
	生産工程従事者	(36)	33.3	58.3	8.3
	輸送・機械運転従事者	(11)	18.2	63.6	18.2
	建設・採掘従事者	(18)	33.3	44.4	22.2
	運搬・清掃・包装等従事者	(7)	28.6	57.1	14.3
	その他：	(244)	52.9	33.6	13.5

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-56.「孤立感・孤独と感じること」の変化（職種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が63.8%で最も高い。
・属性別には、「変わらなかった」は「生産工程従事者」「その他：」で全体と比較して高い。

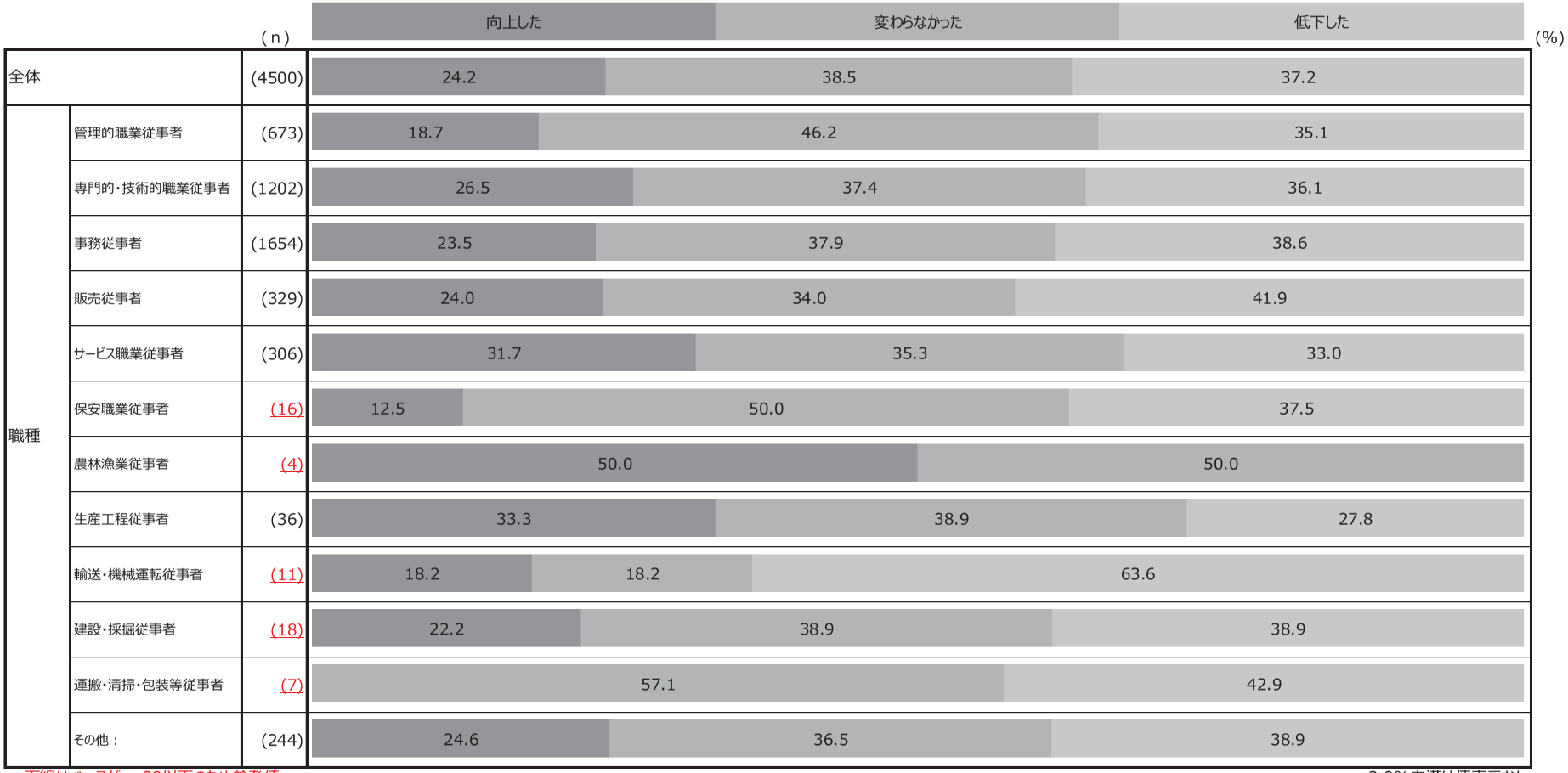


＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-57.「仕事のパフォーマンス」の変化（職種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が38.5%で最も高い。
・属性別には、「向上した」は「サービス職業従事者」「生産工程従事者」で、「変わらなかった」は「管理的職業従事者」で全体と比較して高い。

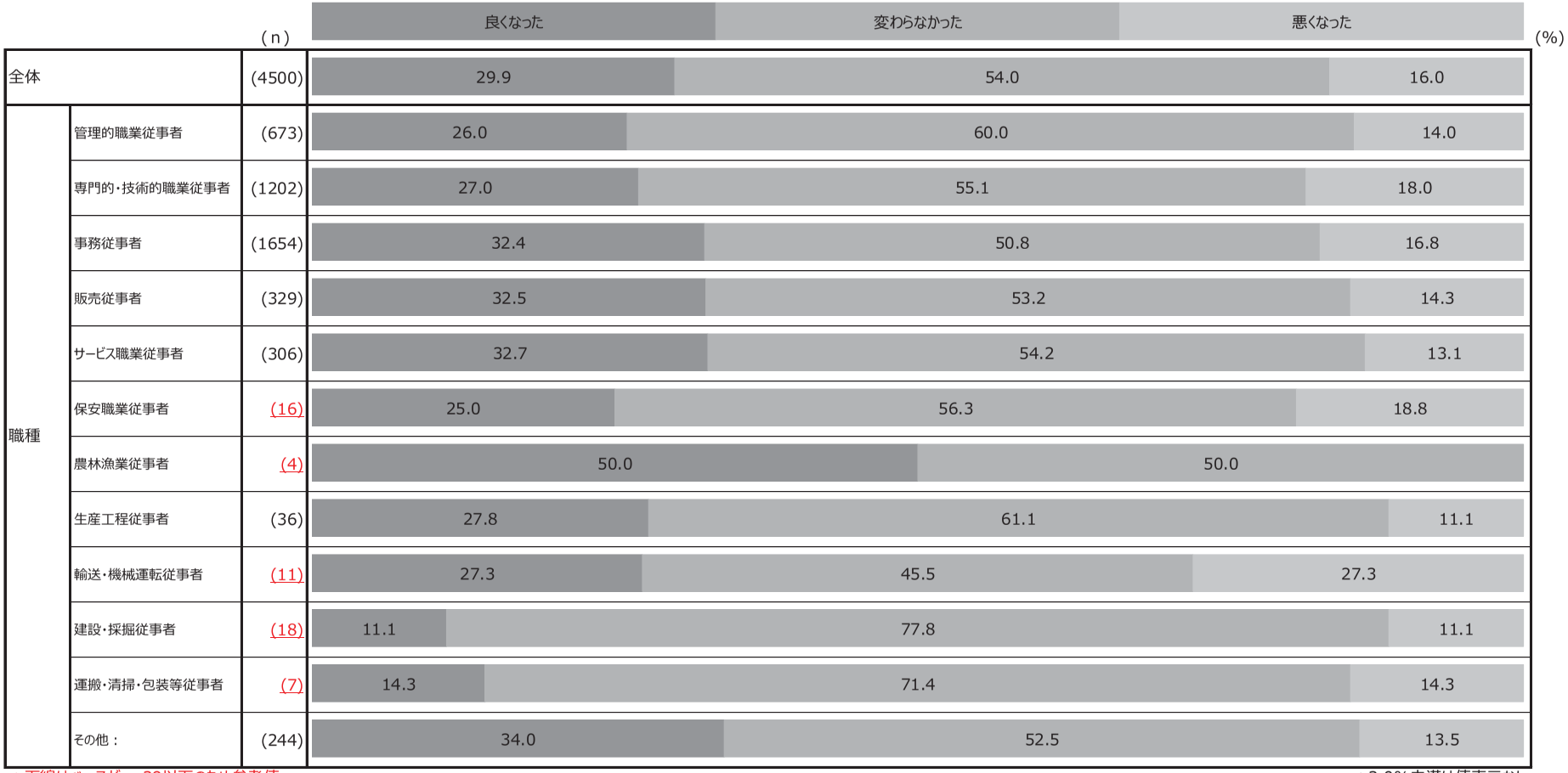


＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-58.「身体面の全般的な健康状態」の変化（職種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が54.0%で最も高い。
・属性別には、「変わらなかった」は「管理的職業従事者」「生産工程従事者」で全体と比較して高い。



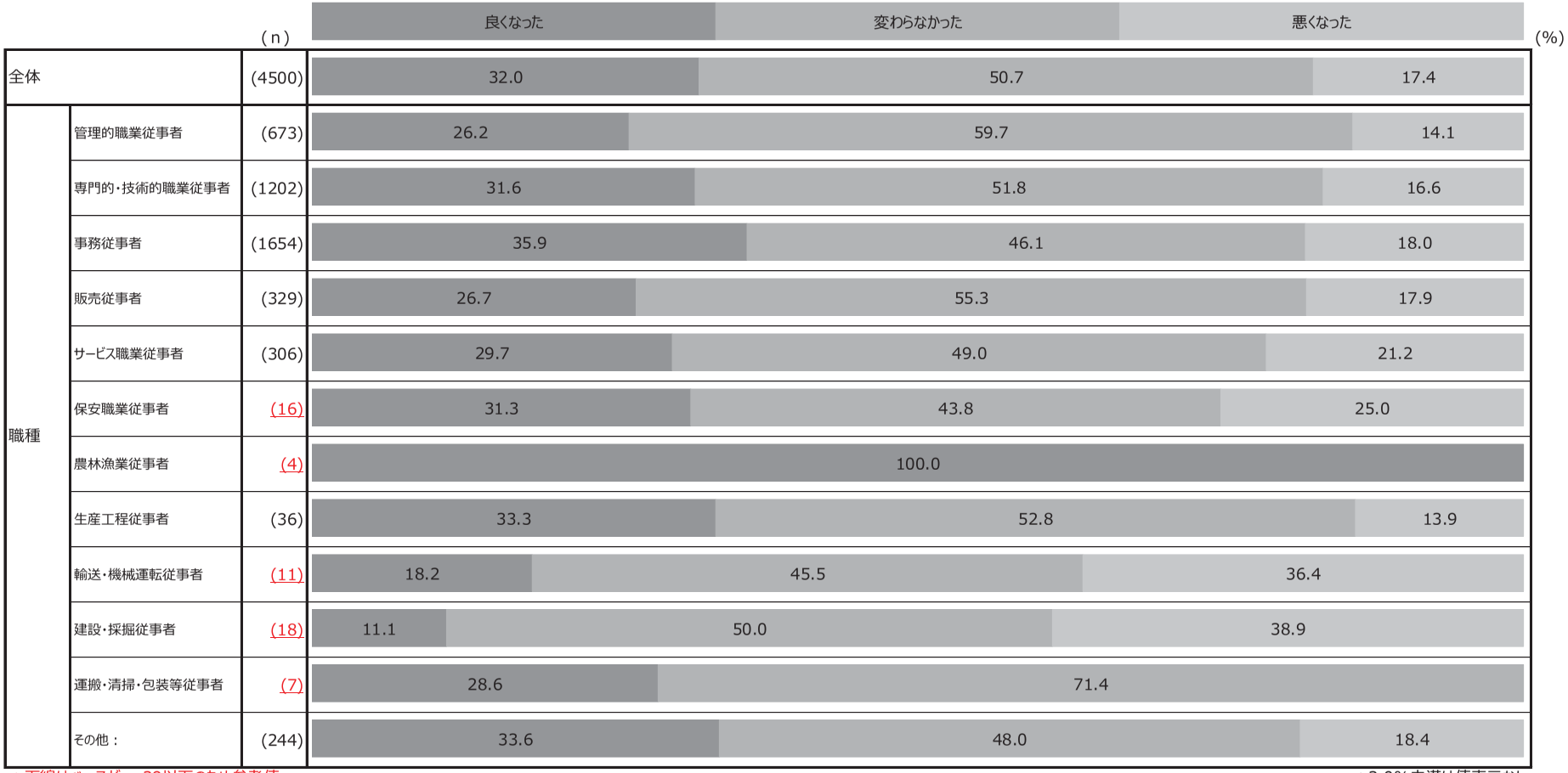
		(n)	良くなった	変わらなかった	悪くなった
全体		(4500)	29.9	54.0	16.0
職種	管理的職業従事者	(673)	26.0	60.0	14.0
	専門的・技術的職業従事者	(1202)	27.0	55.1	18.0
	事務従事者	(1654)	32.4	50.8	16.8
	販売従事者	(329)	32.5	53.2	14.3
	サービス職業従事者	(306)	32.7	54.2	13.1
	保安職業従事者	(16)	25.0	56.3	18.8
	農林漁業従事者	(4)	50.0	50.0	
	生産工程従事者	(36)	27.8	61.1	11.1
	輸送・機械運転従事者	(11)	27.3	45.5	27.3
	建設・採掘従事者	(18)	11.1	77.8	11.1
	運搬・清掃・包装等従事者	(7)	14.3	71.4	14.3
	その他：	(244)	34.0	52.5	13.5

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-59.「精神面の全般的な健康状態」の変化（職種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が50.7%で最も高い。
・属性別には、「変わらなかった」は「管理的職業従事者」で全体と比較して高い。

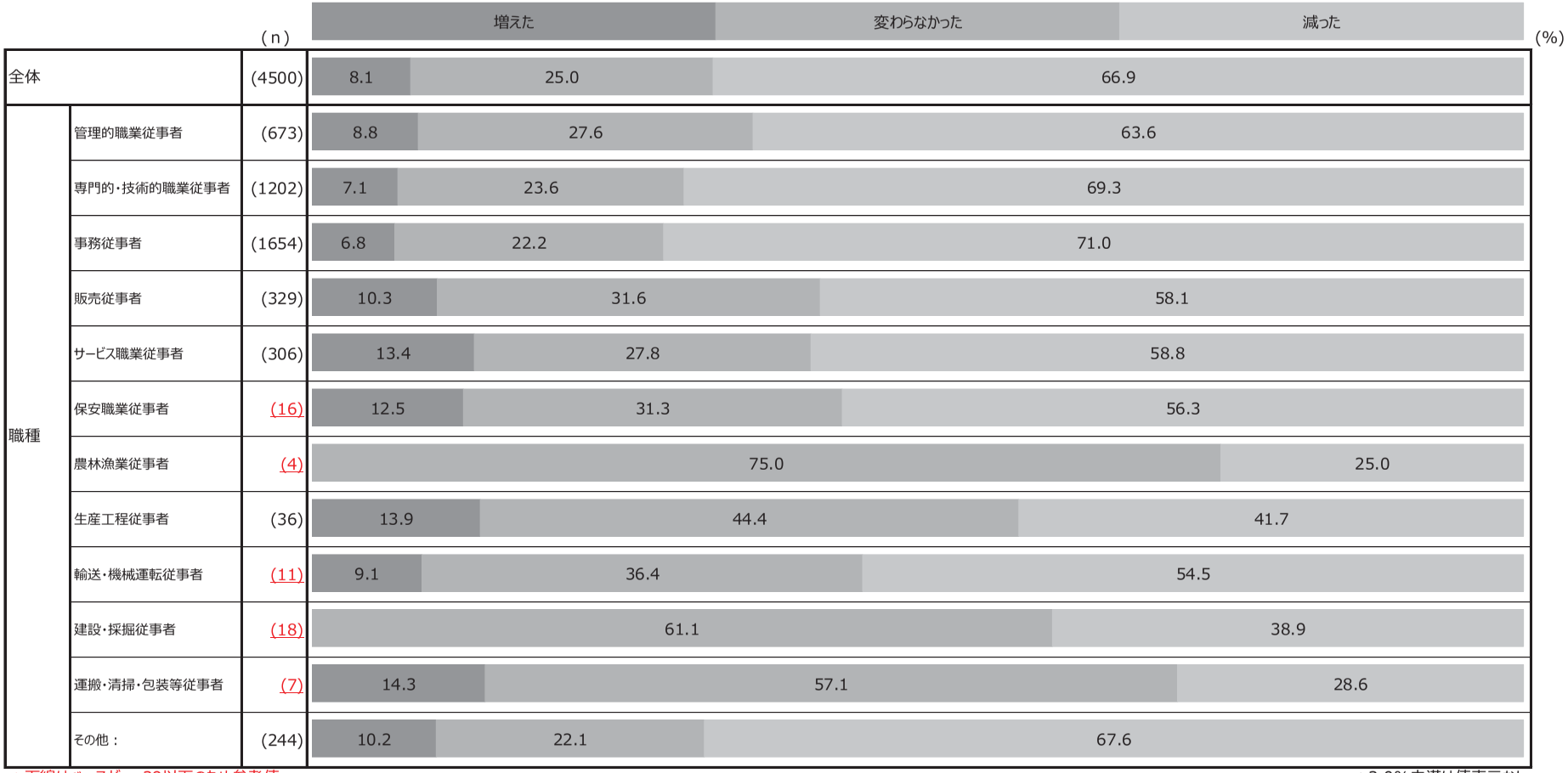


＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-60.「身体活動量」の変化（職種別の比較）

・全体では、「減った」が66.9%で最も高い。
・属性別には、「増えた」は「サービス職業従事者」「生産工程従事者」で、「変わらなかった」は「販売従事者」「生産工程従事者」で全体と比較して高い。

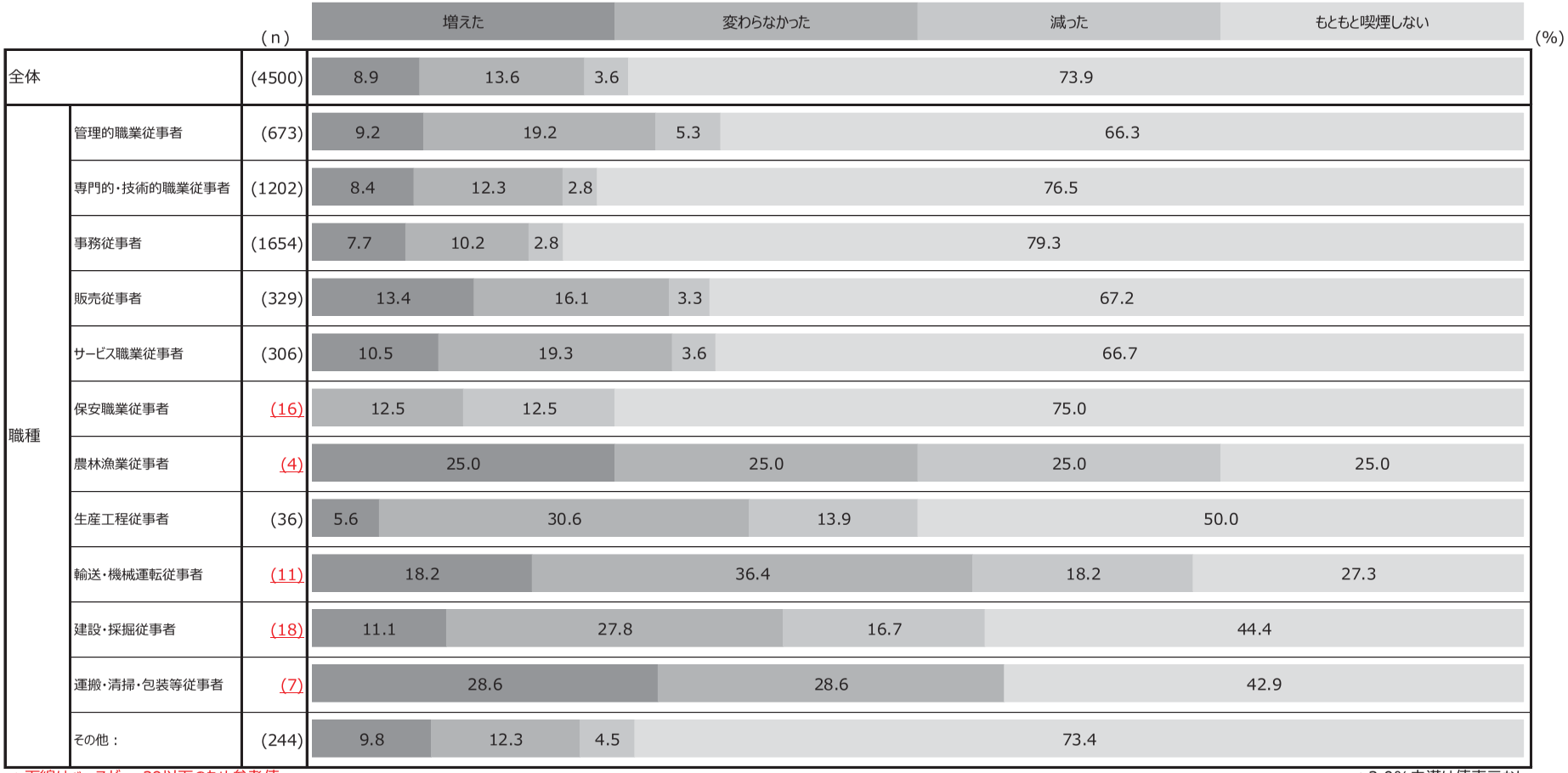


＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-61.「1日あたりの喫煙本数」の変化（職種別の比較）

・全体では、「もともと喫煙しない」が73.9%で最も高く、次いで「変わらなかった」が13.6%で続く。
・属性別には、「管理的職業従事者」で「変わらなかった」、「事務従事者」で「もともと喫煙しない」、「サービス職業従事者」で「変わらなかった」、「生産工程従事者」で「変わらなかった」「減った」が全体と比較して高い。

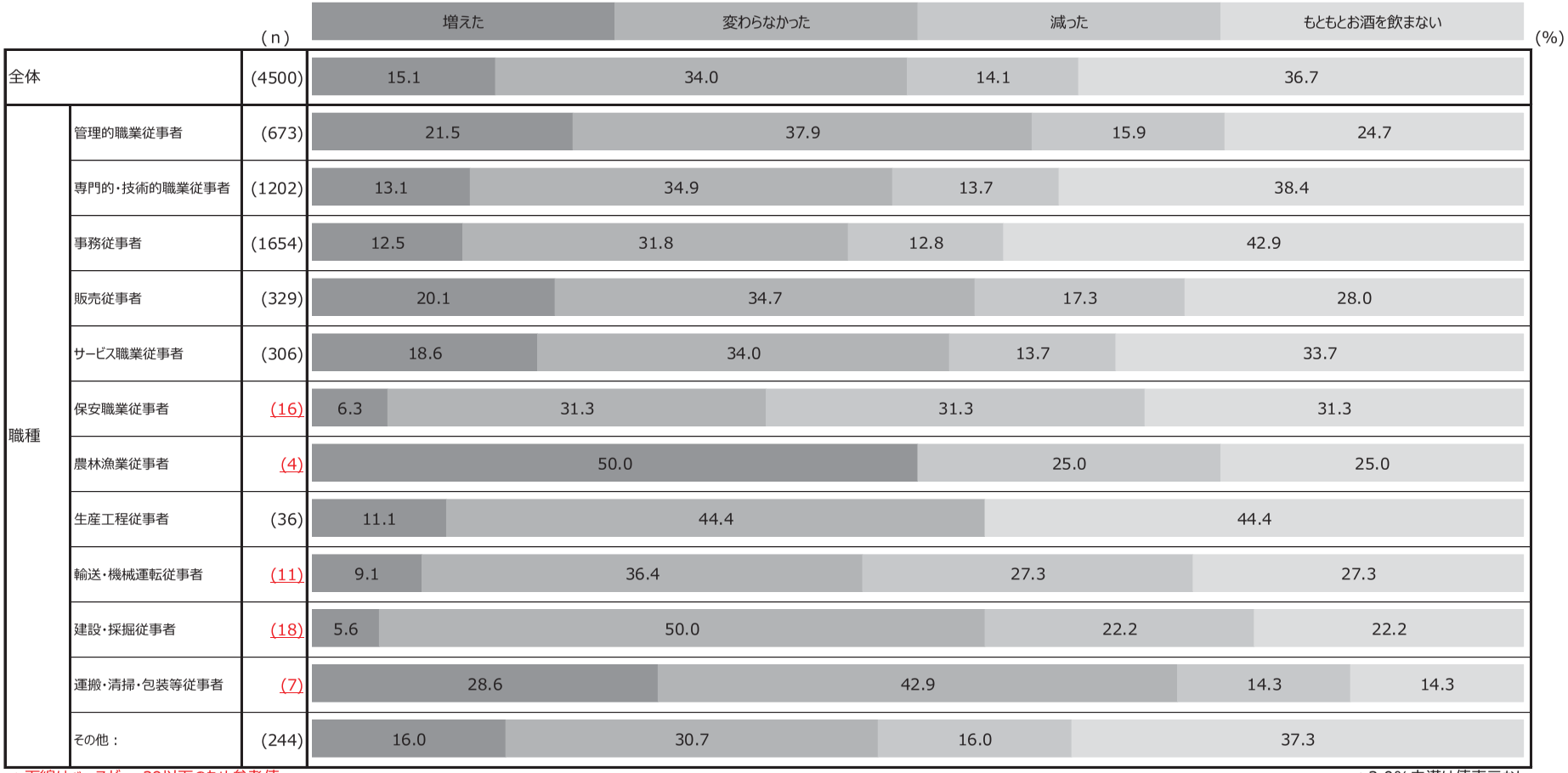


＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-62.「1日あたりの飲酒量／アルコール摂取量」の変化（職種別の比較）

・全体では、「もともとお酒を飲まない」が36.7%で最も高く、次いで「変わらなかった」が34.0%で続く。
・属性別には、「管理的職業従事者」で「増えた」、「事務従事者」で「もともとお酒を飲まない」、「生産工程従事者」で「変わらなかった」「もともとお酒を飲まない」が全体と比較して高い。



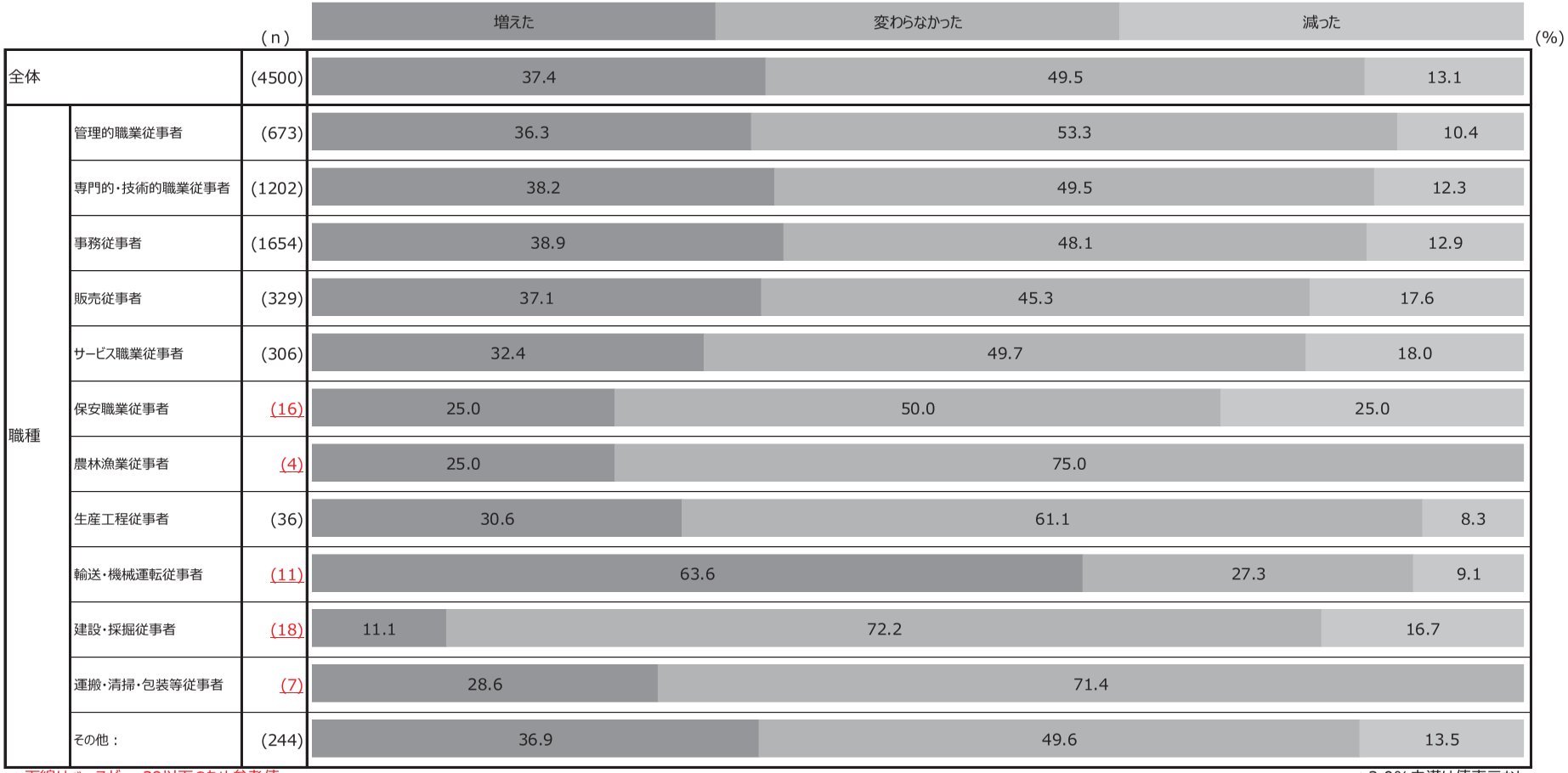
		(n)	増えた	変わらなかった	減った	もともとお酒を飲まない
全体		(4500)	15.1	34.0	14.1	36.7
職種	管理的職業従事者	(673)	21.5	37.9	15.9	24.7
	専門的・技術的職業従事者	(1202)	13.1	34.9	13.7	38.4
	事務従事者	(1654)	12.5	31.8	12.8	42.9
	販売従事者	(329)	20.1	34.7	17.3	28.0
	サービス職業従事者	(306)	18.6	34.0	13.7	33.7
	保安職業従事者	(16)	6.3	31.3	31.3	31.3
	農林漁業従事者	(4)	50.0	25.0		25.0
	生産工程従事者	(36)	11.1	44.4		44.4
	輸送・機械運転従事者	(11)	9.1	36.4	27.3	27.3
	建設・採掘従事者	(18)	5.6	50.0	22.2	22.2
	運搬・清掃・包装等従事者	(7)	28.6	42.9	14.3	14.3
	その他：	(244)	16.0	30.7	16.0	37.3

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-63.「体重」の変化（職種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が49.5%で最も高い。
・属性別には、「変わらなかった」は「生産工程従事者」で全体と比較して高い。

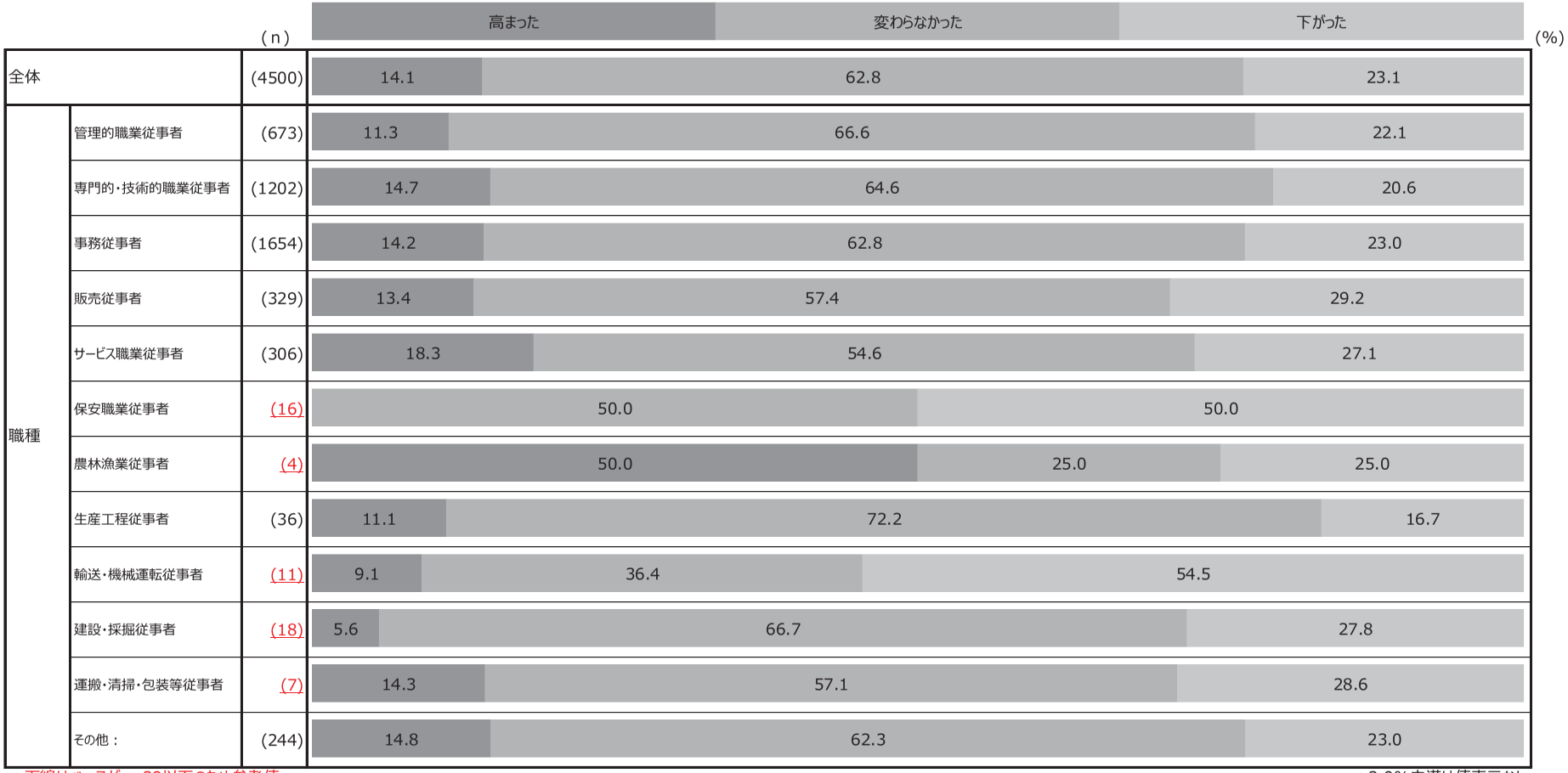


＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-64.「仕事に対する満足感」の変化（職種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が62.8%で最も高い。
・属性別には、「変わらなかった」は「生産工程従事者」で、「下がった」は「販売従事者」で全体と比較して高い。

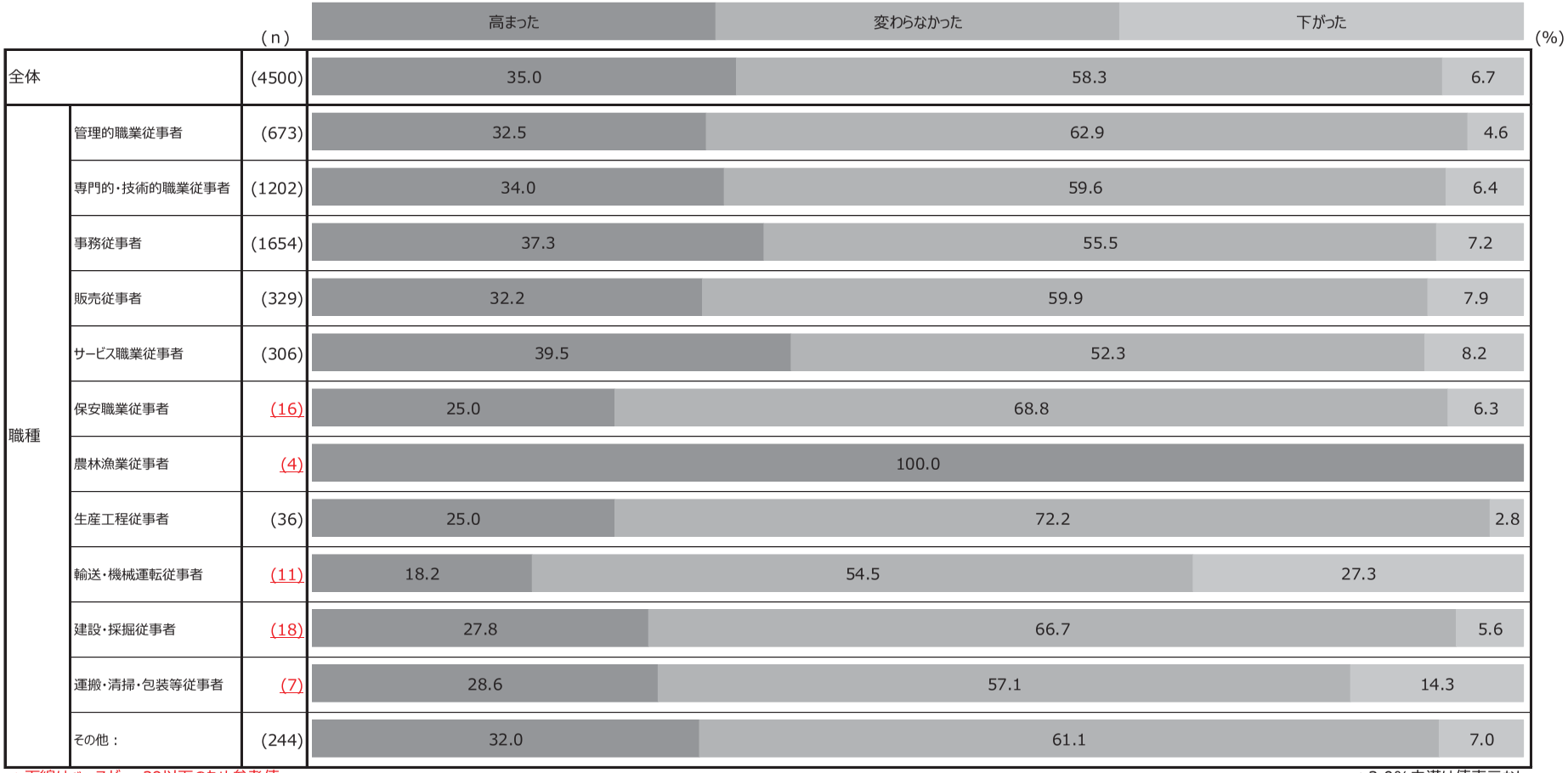


＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-65.「家庭生活に対する満足感」の変化（職種別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が58.3%で最も高い。
・属性別には、「変わらなかった」は「生産工程従事者」で全体と比較して高い。

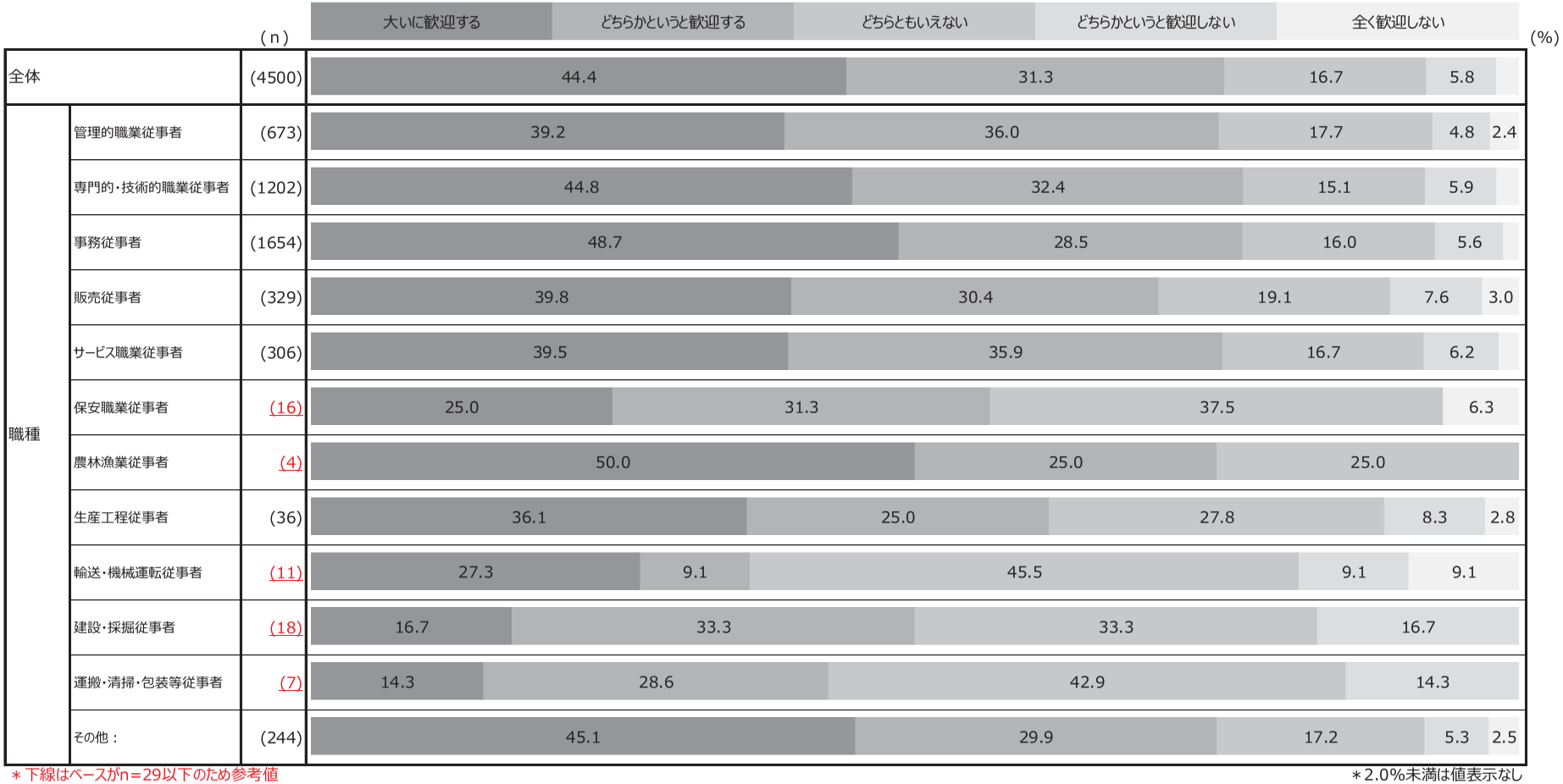


＊下線はベースがn＝29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-66.「テレワークを経験してみて、今後、自身がテレワークを継続することについて、どう思うか」（職種別の比較）

・全体では、「大いに歓迎する」が44.4％で最も高く、次いで「どちらかというと歓迎する」が31.3％で続く。
・属性別には、「生産工程従事者」で「どちらともいえない」が全体と比較して高い。

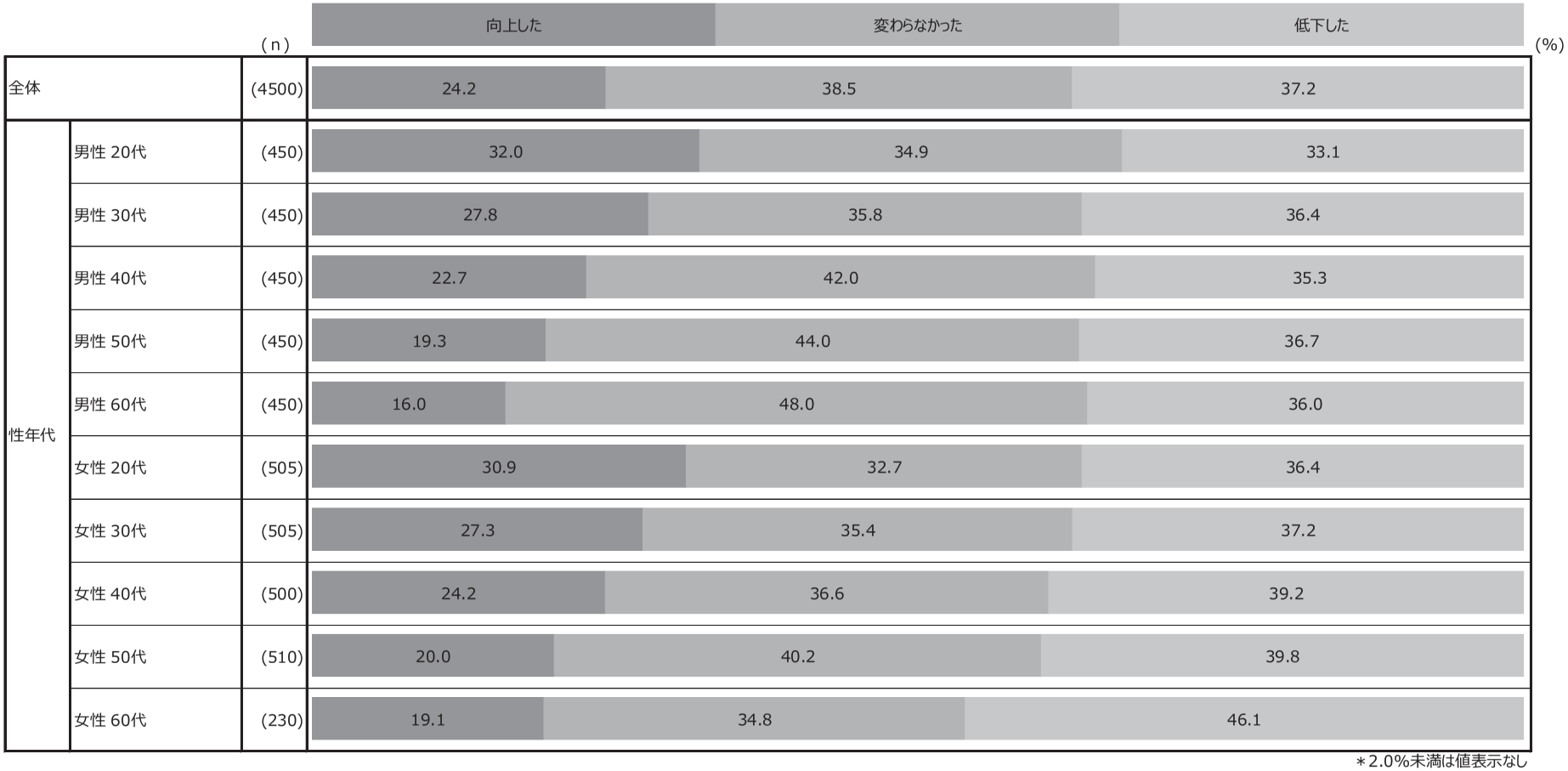


＊下線はベースがn＝29以下のため参考値

＊2.0％未満は値表示なし

図2-67.「仕事のパフォーマンス」の変化（性×年代別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が38.5%で最も高い。
・属性別には、「向上した」は「男性 20代」「女性 20代」で、「変わらなかった」は「男性 50代」「男性 60代」で、「低下した」は「女性 60代」で全体と比較して高い。



		(n)	向上した	変わらなかった	低下した
全体		(4500)	24.2	38.5	37.2
性年代	男性 20代	(450)	32.0	34.9	33.1
	男性 30代	(450)	27.8	35.8	36.4
	男性 40代	(450)	22.7	42.0	35.3
	男性 50代	(450)	19.3	44.0	36.7
	男性 60代	(450)	16.0	48.0	36.0
	女性 20代	(505)	30.9	32.7	36.4
	女性 30代	(505)	27.3	35.4	37.2
	女性 40代	(500)	24.2	36.6	39.2
	女性 50代	(510)	20.0	40.2	39.8
	女性 60代	(230)	19.1	34.8	46.1

＊2.0%未満は値表示なし

図2-68.「仕事のパフォーマンス」の変化（各種基本属性別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が38.5%で最も高い。
・属性別には、「向上した」は「1時間30分～2時間未満」「2時間以上」「開催されており、現在も継続している」で、「変わらなかった」は「30人以上～50人未満」「15分未満」「2020年1月～」で、「低下した」は「導入当初から現在まで、自分自身でテレワークを行うかどうかを選択することができていない」で全体と比較して高い。

		（n）	向上した	変わらなかった	低下した
全体		(4500)	24.2	38.5	37.2
勤務先の会社や団体の総従業員数	30人未満	(578)	26.0	41.2	32.9
	30人以上～50人未満	(225)	28.4	44.9	26.7
	50人以上～100人未満	(307)	25.7	36.2	38.1
	100人以上～300人未満	(602)	24.9	36.4	38.7
	300人以上～1,000人未満	(746)	24.5	35.8	39.7
	1,000人以上	(2042)	22.8	39.0	38.2
勤務先の事業場（本社や営業所など）の従業員数	30人未満	(1044)	24.6	39.2	36.2
	30人以上～50人未満	(454)	25.6	41.4	33.0
	50人以上～100人未満	(558)	26.3	33.7	40.0
	100人以上～300人未満	(805)	24.5	36.4	39.1
	300人以上～1,000人未満	(643)	21.6	37.0	41.4
	1,000人以上	(996)	23.6	41.9	34.5
テレワークでない時の主な通勤形態	公共交通機関（バス・電車等）	(3342)	24.7	37.3	38.0
	公共交通機関以外（徒歩、自転車、自家用車・バイク等）	(1158)	22.8	42.1	35.1
テレワークでない時の片道の通勤時間	15分未満	(320)	21.9	45.6	32.5
	15分～30分未満	(762)	23.9	39.0	37.1
	30分～45分未満	(944)	22.7	37.0	40.4
	45分～1時間未満	(1202)	24.4	38.4	37.2
	1時間～1時間30分未満	(945)	24.8	38.1	37.1
	1時間30分～2時間未満	(269)	29.7	36.4	33.8
	2時間以上	(58)	31.0	36.2	32.8
家族との同居状況	独り暮らし	(1214)	23.8	36.8	39.4
	家族と同居	(3286)	24.4	39.1	36.5
	家族と同居（中学生以下の子どもあり）	(1049)	26.2	38.7	35.1
	家族と同居（中学生以下の子どもなし）	(2237)	23.6	39.3	37.1
勤務先の会社や団体でテレワークが導入された時期	2020年1月～	(352)	24.4	49.1	26.4
	2020年2月～（2月3日 ダイヤモンド・プリンセス号 横浜港帰港）	(298)	23.8	41.6	34.6
	2020年3月～	(1167)	24.6	38.1	37.3
	2020年4月～（4月7日 緊急事態宣言発令）	(2141)	23.8	36.7	39.5
	2020年5月～（5月14日 緊急事態宣言解除開始～25日解除）	(297)	25.3	38.4	36.4
	2020年6月～（6月2日～11日 東京アラート）	(120)	25.0	38.3	36.7
	2020年7月～	(48)	22.9	37.5	39.6
	2020年8月～	(23)	30.4	39.1	30.4
	2020年9月～	(54)	25.9	35.2	38.9
勤務先の会社や団体におけるテレワーク導入にあたっての勤怠管理や残業、業績評価等に関する事前の説明の有無	あり	(3046)	24.5	38.5	37.1
	なし	(1454)	23.8	38.6	37.6
勤務先の会社や団体におけるテレワーク導入にあたっての光熱費などの金銭的な補助の有無	あり	(1004)	28.0	40.5	31.5
	なし	(3496)	23.2	37.9	38.9
勤務先の会社や団体におけるテレワーク導入にあたってのテレワーク勤務の選択権の有無	導入当初から、自分自身でテレワークを行うかどうかを選択することができた	(2130)	25.8	42.8	31.4
	導入当初は自分自身でテレワークを行うかどうかを選択することができなかったが、途中から選択することができるようになった	(1117)	26.1	33.0	40.9
	導入当初から現在まで、自分自身でテレワークを行うかどうかを選択することができていない	(1253)	20.0	36.1	44.0
勤務先の会社や団体におけるオンラインイベントの開催・参加状況	開催されており、現在も継続している	(1054)	31.3	38.4	30.3
	参加している	(607)	32.1	38.4	29.5
	参加していない	(447)	30.2	38.5	31.3
	過去に開催されていたが、現在は開催されていない	(637)	23.5	35.6	40.8
	開催されていない	(2809)	21.8	39.2	39.1

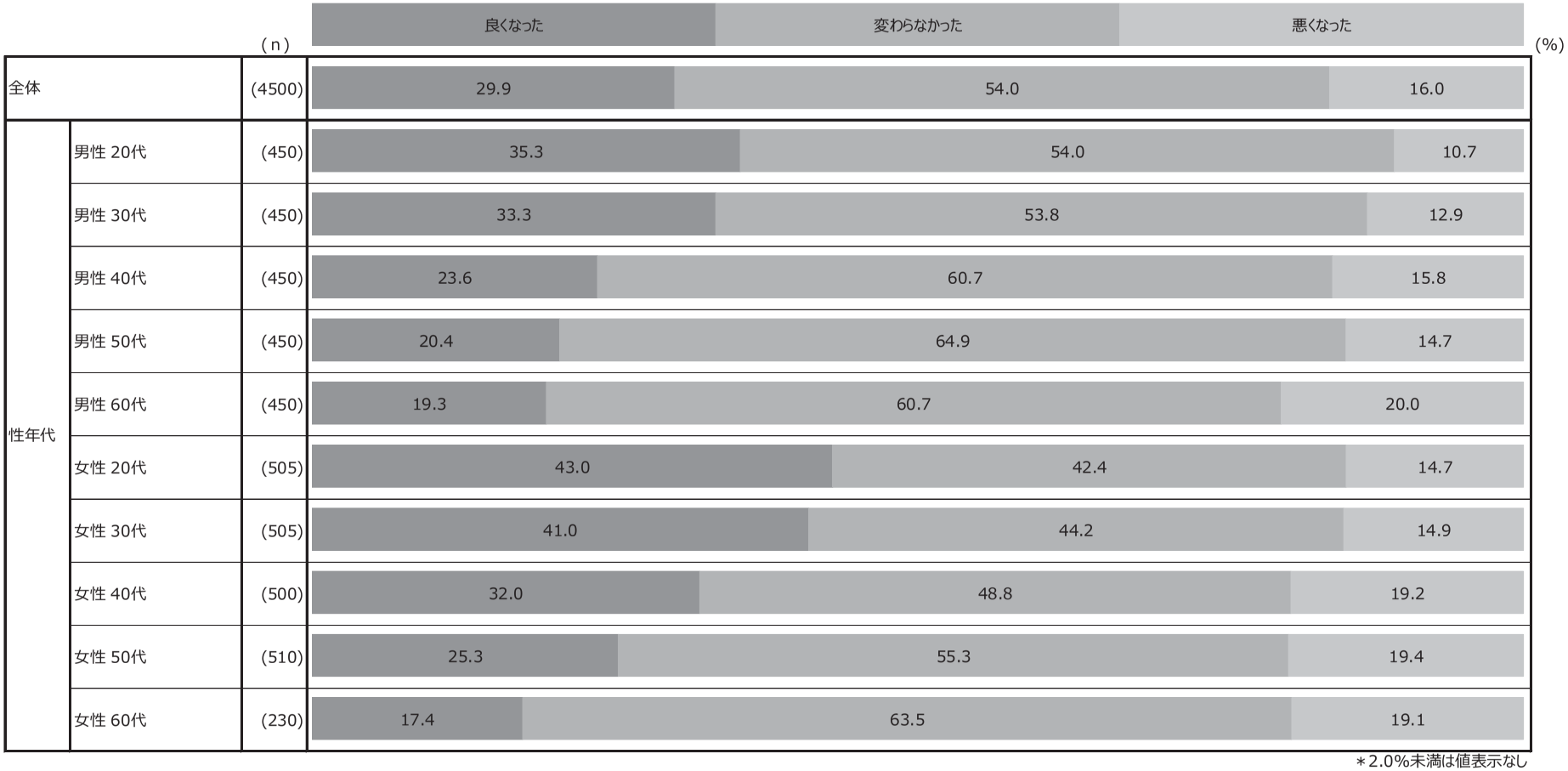
（%）

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-69.「身体面の全般的な健康状態」の変化（性×年代別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が54.0%で最も高い。
・属性別には、「良くなった」は「男性 20代」「女性 20代」「女性 30代」で、「変わらなかった」は「男性 40代」「男性 50代」「男性 60代」「女性 60代」で全体と比較して高い。



＊2.0%未満は値表示なし

図2-70.「身体面の全般的な健康状態」の変化（各種基本属性別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が54.0%で最も高い。
・属性別には、「良くなった」は「1時間30分～2時間未満」「2020年7月～」「開催されており、現在も継続している」で、「変わらなかった」は「30人未満」「30人以上～50人未満」「30人未満」「公共交通機関以外（徒歩、自転車、自家用車・バイク等）」「15分未満」「2020年5月～（参考：5月14日 緊急事態宣言解除開始～25日完全解除）」「2020年6月～（参考：6月2日～11日 東京アラート）」で、「悪くなった」は「2時間以上」で全体と比較して高い。

		（n）	良くなった	変わらなかった	悪くなった
全体		(4500)	29.9	54.0	16.0
勤務先の会社や団体の総従業員数	30人未満	(578)	26.1	59.7	14.2
	30人以上～50人未満	(225)	31.6	59.1	9.3
	50人以上～100人未満	(307)	33.2	51.5	15.3
	100人以上～300人未満	(602)	30.9	51.8	17.3
	300人以上～1,000人未満	(746)	30.7	52.8	16.5
	1,000人以上	(2042)	29.8	53.4	16.8
勤務先の事業場（本社や営業所など）の従業員数	30人未満	(1044)	26.5	59.2	14.3
	30人以上～50人未満	(454)	32.6	53.7	13.7
	50人以上～100人未満	(558)	30.1	51.3	18.6
	100人以上～300人未満	(805)	31.2	51.8	17.0
	300人以上～1,000人未満	(643)	29.9	53.3	16.8
	1,000人以上	(996)	31.2	52.6	16.2
テレワークでない時の主な通勤形態	公共交通機関（バス・電車等）	(3342)	31.9	51.7	16.4
	公共交通機関以外（徒歩、自転車、自家用車・バイク等）	(1158)	24.4	60.8	14.9
テレワークでない時の片道の通勤時間	15分未満	(320)	21.6	65.3	13.1
	15分～30分未満	(762)	27.4	55.1	17.5
	30分～45分未満	(944)	28.4	55.3	16.3
	45分～1時間未満	(1202)	30.8	53.2	16.0
	1時間～1時間30分未満	(945)	34.0	50.3	15.8
	1時間30分～2時間未満	(269)	36.4	50.9	12.6
	2時間以上	(58)	20.7	50.0	29.3
家族との同居状況	独り暮らし	(1214)	27.8	53.5	18.6
	家族と同居	(3286)	30.7	54.2	15.1
	家族と同居（中学生以下の子どもあり）	(1049)	32.6	54.2	13.2
	家族と同居（中学生以下の子どもなし）	(2237)	29.8	54.2	16.0
勤務先の会社や団体でテレワークが導入された時期	2020年1月～	(352)	29.8	55.7	14.5
	2020年2月～（2月3日 ダイヤモンド・プリンセス号 横浜港帰港）	(298)	32.9	47.3	19.8
	2020年3月～	(1167)	31.3	51.6	17.1
	2020年4月～（4月7日 緊急事態宣言発令）	(2141)	29.2	54.9	15.8
	2020年5月～（5月14日 緊急事態宣言解除開始～25日解除）	(297)	25.9	60.3	13.8
	2020年6月～（6月2日～11日 東京アラート）	(120)	27.5	61.7	10.8
	2020年7月～	(48)	41.7	43.8	14.6
	2020年8月～	(23)	39.1	52.2	8.7
	2020年9月～	(54)	25.9	57.4	16.7
勤務先の会社や団体におけるテレワーク導入にあたっての勤怠管理や残業、業績評価等に関する事前の説明の有無	あり	(3046)	31.4	53.3	15.3
	なし	(1454)	26.8	55.7	17.5
勤務先の会社や団体におけるテレワーク導入にあたっての光熱費などの金銭的な補助の有無	あり	(1004)	33.7	52.0	14.3
	なし	(3496)	28.9	54.6	16.5
勤務先の会社や団体におけるテレワーク導入にあたってのテレワーク勤務の選択権の有無	導入当初から、自分自身でテレワークを行うかどうかを選択することができた	(2130)	29.9	57.5	12.6
	導入当初は自分自身でテレワークを行うかどうかを選択することができなかったが、途中から選択することができるようになった	(1117)	30.4	50.9	18.6
	導入当初から現在まで、自分自身でテレワークを行うかどうかを選択することができていない	(1253)	29.5	51.0	19.5
勤務先の会社や団体におけるオンラインイベントの開催・参加状況	開催されており、現在も継続している	(1054)	35.1	50.3	14.6
	参加している	(607)	38.9	46.6	14.5
	参加していない	(447)	30.0	55.3	14.8
	過去に開催されていたが、現在は開催されていない	(637)	28.4	54.8	16.8
	開催されていない	(2809)	28.3	55.3	16.4

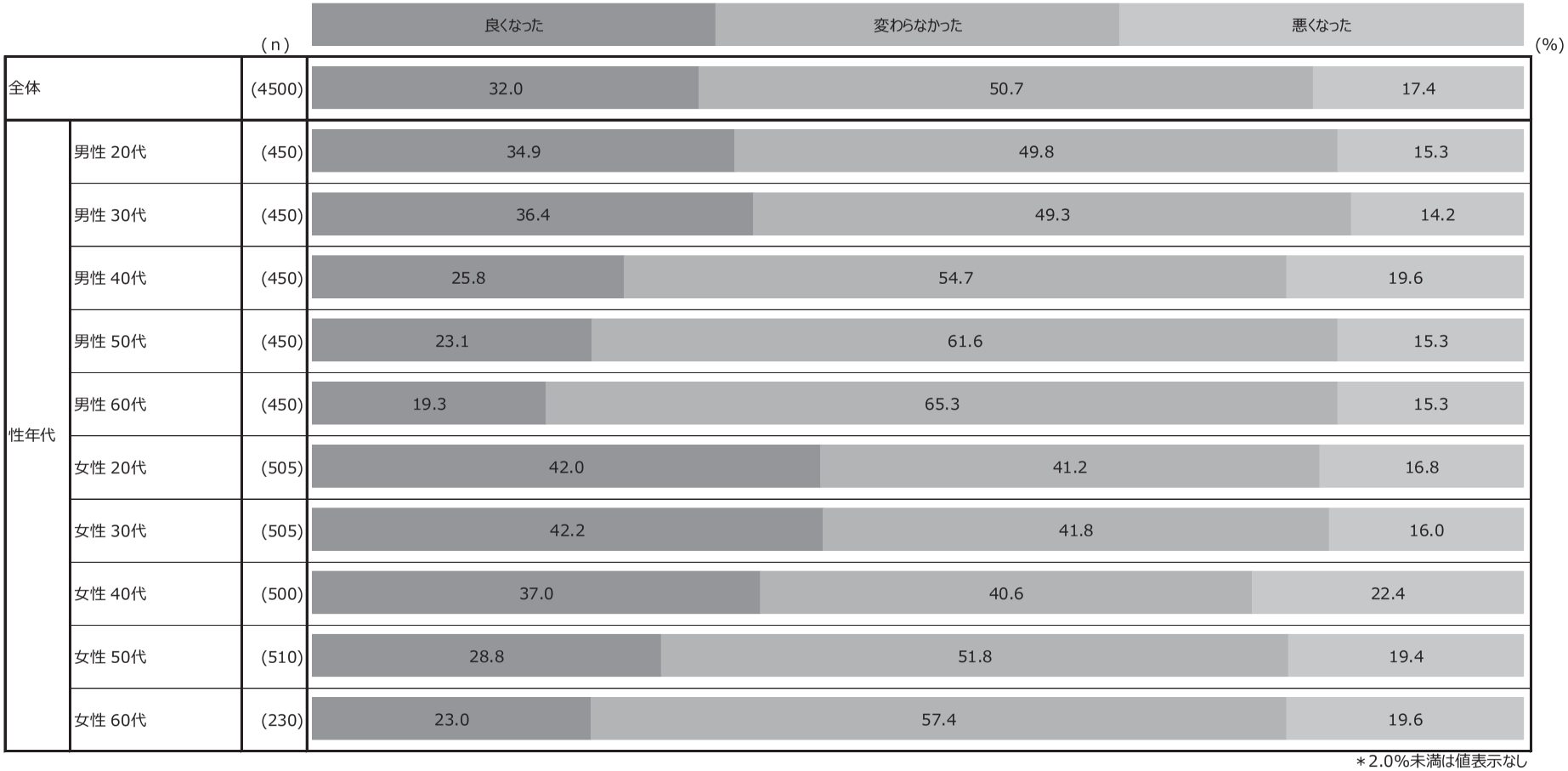
＊下線はベースがn=29以下のため参考値

(%)

＊2.0%未満は値表示なし

図2-71.「精神面の全般的な健康状態」の変化（性×年代別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が50.7%で最も高い。
・属性別には、「良くなった」は「女性 20代」「女性 30代」「女性 40代」で、「変わらなかった」は「男性 50代」「男性 60代」「女性 60代」で、「悪くなった」は「女性 40代」で全体と比較して高い。



		(n)	良くなった	変わらなかった	悪くなった
全体		(4500)	32.0	50.7	17.4
性年代	男性 20代	(450)	34.9	49.8	15.3
	男性 30代	(450)	36.4	49.3	14.2
	男性 40代	(450)	25.8	54.7	19.6
	男性 50代	(450)	23.1	61.6	15.3
	男性 60代	(450)	19.3	65.3	15.3
	女性 20代	(505)	42.0	41.2	16.8
	女性 30代	(505)	42.2	41.8	16.0
	女性 40代	(500)	37.0	40.6	22.4
	女性 50代	(510)	28.8	51.8	19.4
	女性 60代	(230)	23.0	57.4	19.6

＊2.0%未満は値表示なし

図2-72.「精神面の全般的な健康状態」の変化（各種基本属性別の比較）

・全体では、「変わらなかった」が50.7%で最も高い。
・属性別には、「良くなった」は「30人以上～50人未満」「2020年7月～」で、「変わらなかった」は「15分未満」「2020年9月～」で、「悪くなった」は「2時間以上」「独り暮らし」「導入当初から現在まで、自分自身でテレワークを行うかどうかを選択することができていない」で全体と比較して高い。

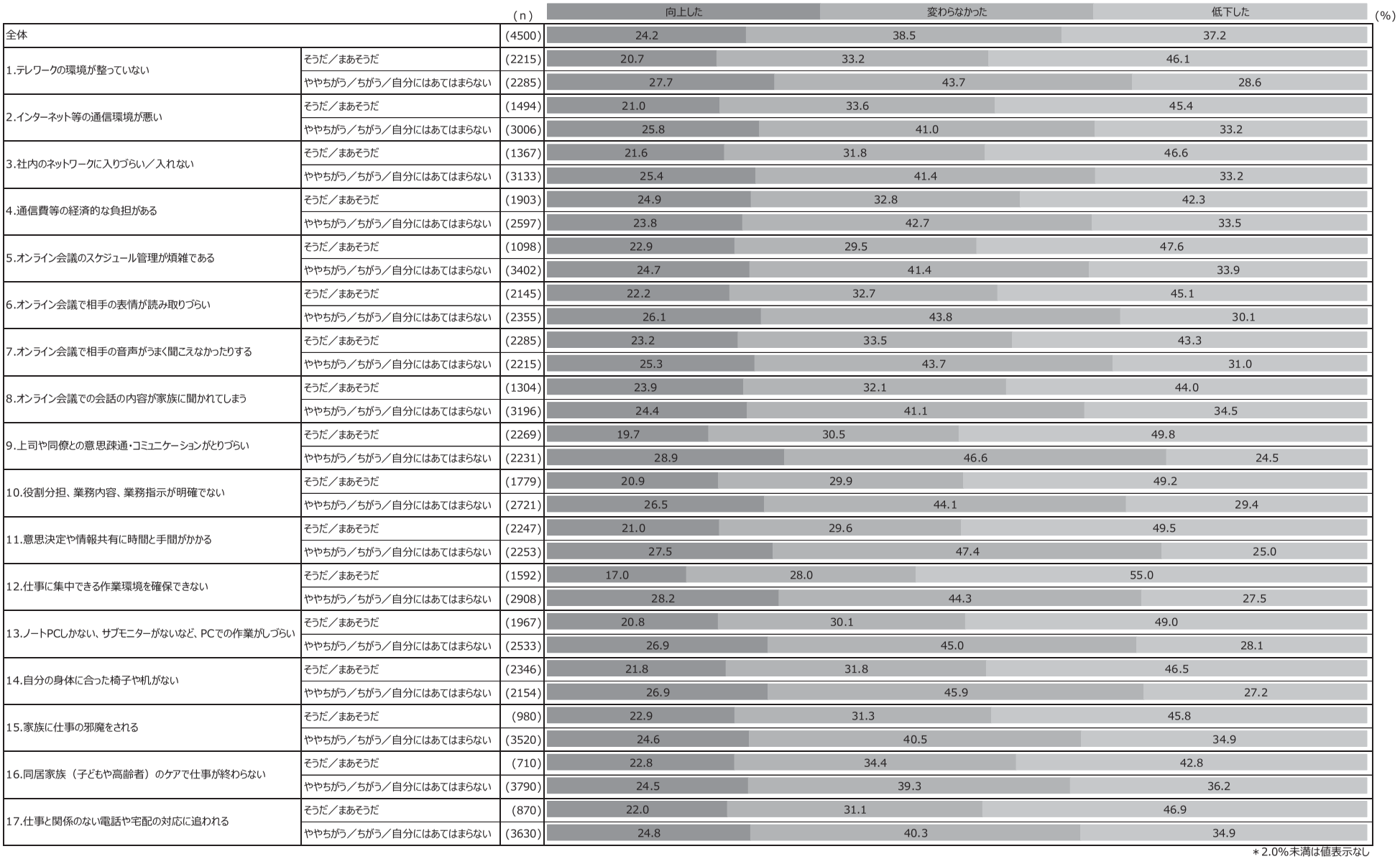
		（n）	良くなった	変わらなかった	悪くなった
全体		(4500)	32.0	50.7	17.4
勤務先の会社や団体の総従業員数	30人未満	(578)	29.9	52.9	17.1
	30人以上～50人未満	(225)	37.8	52.0	10.2
	50人以上～100人未満	(307)	32.2	50.8	16.9
	100人以上～300人未満	(602)	32.9	48.2	18.9
	300人以上～1,000人未満	(746)	33.0	49.9	17.2
	1,000人以上	(2042)	31.2	50.9	17.9
勤務先の事業場（本社や営業所など）の従業員数	30人未満	(1044)	30.5	52.5	17.0
	30人以上～50人未満	(454)	36.1	50.7	13.2
	50人以上～100人未満	(558)	27.6	52.3	20.1
	100人以上～300人未満	(805)	32.9	50.1	17.0
	300人以上～1,000人未満	(643)	34.4	46.5	19.1
	1,000人以上	(996)	31.7	51.1	17.2
テレワークでない時の主な通勤形態	公共交通機関（バス・電車等）	(3342)	33.0	49.7	17.3
	公共交通機関以外（徒歩、自転車、自家用車・バイク等）	(1158)	29.0	53.5	17.5
テレワークでない時の片道の通勤時間	15分未満	(320)	27.5	57.2	15.3
	15分～30分未満	(762)	29.3	51.3	19.4
	30分～45分未満	(944)	31.5	51.5	17.1
	45分～1時間未満	(1202)	33.3	49.8	16.9
	1時間～1時間30分未満	(945)	33.5	48.6	17.9
	1時間30分～2時間未満	(269)	36.8	50.2	13.0
	2時間以上	(58)	24.1	48.3	27.6
家族との同居状況	独り暮らし	(1214)	28.2	48.2	23.6
	家族と同居	(3286)	33.4	51.6	15.0
	家族と同居（中学生以下の子どもあり）	(1049)	34.4	50.9	14.7
	家族と同居（中学生以下の子どもなし）	(2237)	32.9	51.9	15.2
勤務先の会社や団体でテレワークが導入された時期	2020年1月～	(352)	29.3	54.0	16.8
	2020年2月～（2月3日 ダイヤモンド・プリンセス号 横浜港帰港）	(298)	30.9	49.3	19.8
	2020年3月～	(1167)	33.8	49.1	17.1
	2020年4月～（4月7日 緊急事態宣言発令）	(2141)	32.1	50.4	17.4
	2020年5月～（5月14日 緊急事態宣言解除開始～25日解除）	(297)	27.6	55.2	17.2
	2020年6月～（6月2日～11日 東京アラート）	(120)	30.8	52.5	16.7
	2020年7月～	(48)	45.8	39.6	14.6
	2020年8月～	(23)	26.1	60.9	13.0
	2020年9月～	(54)	25.9	57.4	16.7
勤務先の会社や団体におけるテレワーク導入にあたっての勤怠管理や残業、業績評価等に関する事前の説明の有無	あり	(3046)	33.8	49.8	16.4
	なし	(1454)	28.1	52.6	19.3
勤務先の会社や団体におけるテレワーク導入にあたっての光熱費などの金銭的な補助の有無	あり	(1004)	34.0	51.1	14.9
	なし	(3496)	31.4	50.6	18.0
勤務先の会社や団体におけるテレワーク導入にあたってのテレワーク勤務の選択権の有無	導入当初から、自分自身でテレワークを行うかどうかを選択することができた	(2130)	33.9	52.4	13.7
	導入当初は自分自身でテレワークを行うかどうかを選択することができなかったが、途中から選択することができるようになった	(1117)	31.8	49.5	18.7
	導入当初から現在まで、自分自身でテレワークを行うかどうかを選択することができていない	(1253)	28.7	48.8	22.4
勤務先の会社や団体におけるオンラインイベントの開催・参加状況	開催されており、現在も継続している	(1054)	35.1	48.5	16.4
	参加している	(607)	38.9	45.6	15.5
	参加していない	(447)	30.0	52.3	17.7
	過去に開催されていたが、現在は開催されていない	(637)	28.9	51.2	19.9
	開催されていない	(2809)	31.5	51.4	17.1

(%)

＊下線はベースがn=29以下のため参考値

＊2.0%未満は値表示なし

図2-73.「仕事のパフォーマンス」の変化（テレワークに特有のストレスの有無別の比較）



		（n）	向上した	変わらなかった	低下した
全体		(4500)	24.2	38.5	37.2
1.テレワークの環境が整っていない	そうだ／まあそうだ	(2215)	20.7	33.2	46.1
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2285)	27.7	43.7	28.6
2.インターネット等の通信環境が悪い	そうだ／まあそうだ	(1494)	21.0	33.6	45.4
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(3006)	25.8	41.0	33.2
3.社内のネットワークに入りづらい／入れない	そうだ／まあそうだ	(1367)	21.6	31.8	46.6
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(3133)	25.4	41.4	33.2
4.通信費等の経済的な負担がある	そうだ／まあそうだ	(1903)	24.9	32.8	42.3
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2597)	23.8	42.7	33.5
5.オンライン会議のスケジュール管理が煩雑である	そうだ／まあそうだ	(1098)	22.9	29.5	47.6
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(3402)	24.7	41.4	33.9
6.オンライン会議で相手の表情が読み取りづらい	そうだ／まあそうだ	(2145)	22.2	32.7	45.1
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2355)	26.1	43.8	30.1
7.オンライン会議で相手の音声がうまく聞こえなかったりする	そうだ／まあそうだ	(2285)	23.2	33.5	43.3
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2215)	25.3	43.7	31.0
8.オンライン会議での会話の内容が家族に聞かれてしまう	そうだ／まあそうだ	(1304)	23.9	32.1	44.0
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(3196)	24.4	41.1	34.5
9.上司や同僚との意思疎通・コミュニケーションがとりづらい	そうだ／まあそうだ	(2269)	19.7	30.5	49.8
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2231)	28.9	46.6	24.5
10.役割分担、業務内容、業務指示が明確でない	そうだ／まあそうだ	(1779)	20.9	29.9	49.2
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2721)	26.5	44.1	29.4
11.意思決定や情報共有に時間と手間がかかる	そうだ／まあそうだ	(2247)	21.0	29.6	49.5
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2253)	27.5	47.4	25.0
12.仕事に集中できる作業環境を確保できない	そうだ／まあそうだ	(1592)	17.0	28.0	55.0
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2908)	28.2	44.3	27.5
13.ノートPCしかない、サブモニターがないなど、PCでの作業がしづらい	そうだ／まあそうだ	(1967)	20.8	30.1	49.0
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2533)	26.9	45.0	28.1
14.自分の身体に合った椅子や机がない	そうだ／まあそうだ	(2346)	21.8	31.8	46.5
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2154)	26.9	45.9	27.2
15.家族に仕事の邪魔をされる	そうだ／まあそうだ	(980)	22.9	31.3	45.8
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(3520)	24.6	40.5	34.9
16.同居家族（子どもや高齢者）のケアで仕事が終わらない	そうだ／まあそうだ	(710)	22.8	34.4	42.8
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(3790)	24.5	39.3	36.2
17.仕事と関係のない電話や宅配の対応に追われる	そうだ／まあそうだ	(870)	22.0	31.1	46.9
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(3630)	24.8	40.3	34.9

（%）

＊2.0%未満は値表示なし

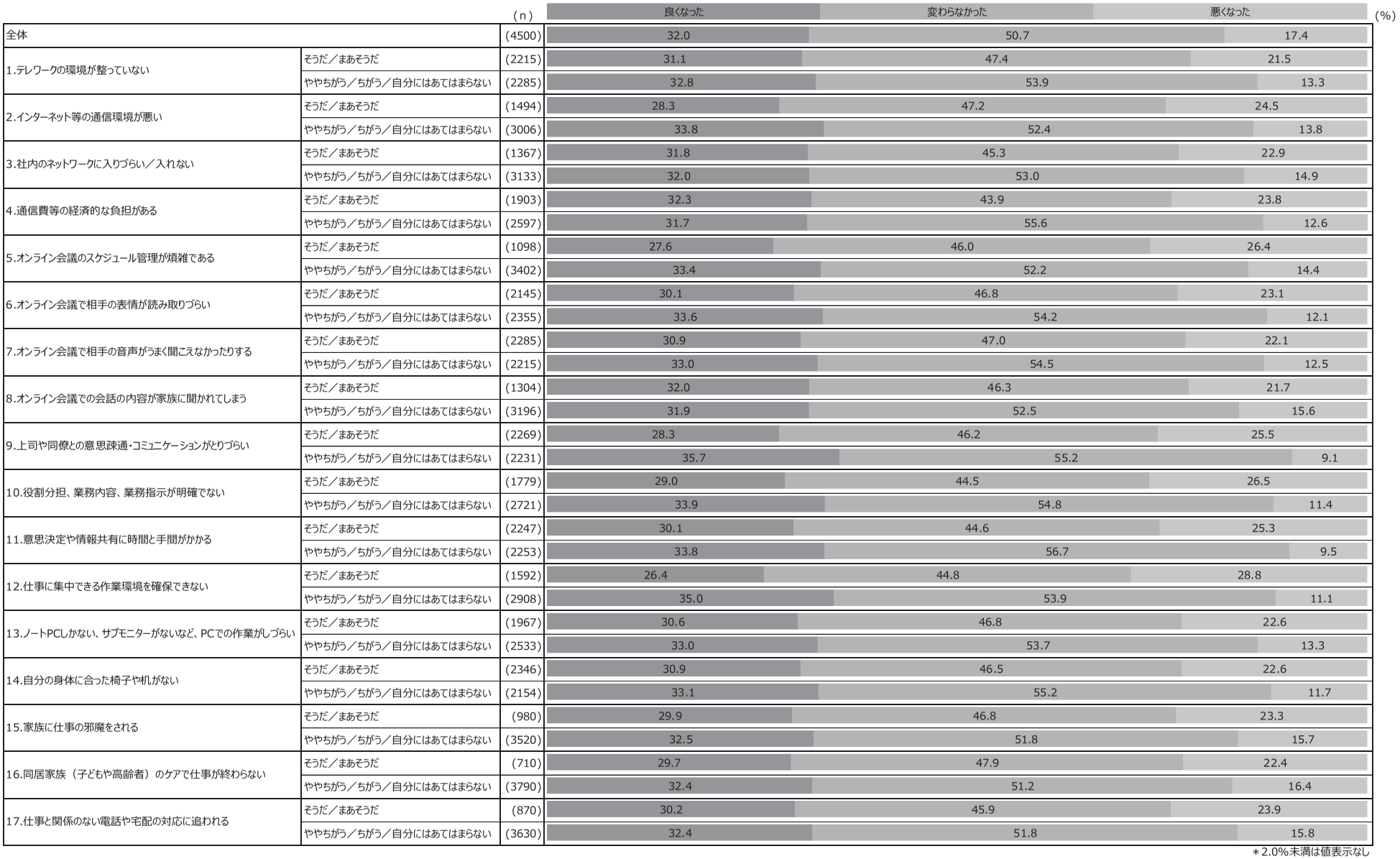
図2-74.「身体面の全般的な健康状態」の変化（テレワークに特有のストレスの有無別の比較）

		（n）	良くなった	変わらなかった	悪くなった
全体		(4500)	29.9	54.0	16.0
1.テレワークの環境が整っていない	そうだ／まあそうだ	(2215)	29.6	51.8	18.6
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2285)	30.2	56.2	13.6
2.インターネット等の通信環境が悪い	そうだ／まあそうだ	(1494)	28.2	51.5	20.3
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(3006)	30.8	55.3	13.9
3.社内のネットワークに入りづらい／入れない	そうだ／まあそうだ	(1367)	30.9	50.5	18.7
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(3133)	29.5	55.6	14.9
4.通信費等の経済的な負担がある	そうだ／まあそうだ	(1903)	30.6	48.8	20.5
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2597)	29.4	57.9	12.7
5.オンライン会議のスケジュール管理が煩雑である	そうだ／まあそうだ	(1098)	29.1	48.8	22.0
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(3402)	30.2	55.7	14.1
6.オンライン会議で相手の表情が読み取りづらい	そうだ／まあそうだ	(2145)	29.4	50.3	20.3
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2355)	30.4	57.4	12.1
7.オンライン会議で相手の音声がうまく聞こえなかったりする	そうだ／まあそうだ	(2285)	30.1	49.8	20.2
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2215)	29.8	58.5	11.7
8.オンライン会議での会話の内容が家族に聞かれてしまう	そうだ／まあそうだ	(1304)	31.8	49.1	19.1
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(3196)	29.2	56.1	14.8
9.上司や同僚との意思疎通・コミュニケーションがとりづらい	そうだ／まあそうだ	(2269)	28.7	50.8	20.4
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2231)	31.2	57.3	11.5
10.役割分担、業務内容、業務指示が明確でない	そうだ／まあそうだ	(1779)	29.7	49.1	21.1
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2721)	30.1	57.3	12.7
11.意思決定や情報共有に時間と手間がかかる	そうだ／まあそうだ	(2247)	29.3	49.3	21.4
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2253)	30.6	58.8	10.7
12.仕事に集中できる作業環境を確保できない	そうだ／まあそうだ	(1592)	25.8	49.9	24.3
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2908)	32.2	56.3	11.5
13.ノートPCしかない、サブモニターがないなど、PCでの作業がしづらい	そうだ／まあそうだ	(1967)	28.6	51.7	19.7
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2533)	31.0	55.9	13.2
14.自分の身体に合った椅子や机がない	そうだ／まあそうだ	(2346)	29.1	49.8	21.1
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2154)	30.8	58.6	10.5
15.家族に仕事の邪魔をされる	そうだ／まあそうだ	(980)	29.2	49.8	21.0
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(3520)	30.1	55.2	14.6
16.同居家族（子どもや高齢者）のケアで仕事が終わらない	そうだ／まあそうだ	(710)	29.4	51.7	18.9
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(3790)	30.0	54.5	15.5
17.仕事と関係のない電話や宅配の対応に追われる	そうだ／まあそうだ	(870)	28.9	50.6	20.6
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(3630)	30.2	54.9	14.9

（%）

＊2.0%未満は値表示なし

図2-75.「精神面の全般的な健康状態」の変化（テレワークに特有のストレスの有無別の比較）



		(n)	良くなった	変わらなかった	悪くなった
全体		(4500)	32.0	50.7	17.4
1.テレワークの環境が整っていない	そうだ／まあそうだ	(2215)	31.1	47.4	21.5
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2285)	32.8	53.9	13.3
2.インターネット等の通信環境が悪い	そうだ／まあそうだ	(1494)	28.3	47.2	24.5
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(3006)	33.8	52.4	13.8
3.社内のネットワークに入りづらい／入れない	そうだ／まあそうだ	(1367)	31.8	45.3	22.9
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(3133)	32.0	53.0	14.9
4.通信費等の経済的な負担がある	そうだ／まあそうだ	(1903)	32.3	43.9	23.8
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2597)	31.7	55.6	12.6
5.オンライン会議のスケジュール管理が煩雑である	そうだ／まあそうだ	(1098)	27.6	46.0	26.4
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(3402)	33.4	52.2	14.4
6.オンライン会議で相手の表情が読み取りづらい	そうだ／まあそうだ	(2145)	30.1	46.8	23.1
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2355)	33.6	54.2	12.1
7.オンライン会議で相手の音声がうまく聞こえなかったりする	そうだ／まあそうだ	(2285)	30.9	47.0	22.1
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2215)	33.0	54.5	12.5
8.オンライン会議での会話の内容が家族に聞かれてしまう	そうだ／まあそうだ	(1304)	32.0	46.3	21.7
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(3196)	31.9	52.5	15.6
9.上司や同僚との意思疎通・コミュニケーションがとりづらい	そうだ／まあそうだ	(2269)	28.3	46.2	25.5
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2231)	35.7	55.2	9.1
10.役割分担、業務内容、業務指示が明確でない	そうだ／まあそうだ	(1779)	29.0	44.5	26.5
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2721)	33.9	54.8	11.4
11.意思決定や情報共有に時間と手間がかかる	そうだ／まあそうだ	(2247)	30.1	44.6	25.3
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2253)	33.8	56.7	9.5
12.仕事に集中できる作業環境を確保できない	そうだ／まあそうだ	(1592)	26.4	44.8	28.8
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2908)	35.0	53.9	11.1
13.ノートPCしかない、サブモニターがないなど、PCでの作業がしづらい	そうだ／まあそうだ	(1967)	30.6	46.8	22.6
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2533)	33.0	53.7	13.3
14.自分の身体に合った椅子や机がない	そうだ／まあそうだ	(2346)	30.9	46.5	22.6
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(2154)	33.1	55.2	11.7
15.家族に仕事の邪魔をされる	そうだ／まあそうだ	(980)	29.9	46.8	23.3
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(3520)	32.5	51.8	15.7
16.同居家族（子どもや高齢者）のケアで仕事が終わらない	そうだ／まあそうだ	(710)	29.7	47.9	22.4
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(3790)	32.4	51.2	16.4
17.仕事と関係のない電話や宅配の対応に追われる	そうだ／まあそうだ	(870)	30.2	45.9	23.9
	ややちがう／ちがう／自分にはあてはまらない	(3630)	32.4	51.8	15.8

(%)

＊2.0%未満は値表示なし

資料１　事業場向け調査票

企業を対象としたテレワークの実施状況に関する調査

＜ 調 査 票 ＞

【締切：2020（令和２）年 12 月末日までにご返送ください】

ご記入の際のご注意：

1. 本調査票は，**企業におけるテレワークが社員のメンタルヘルスに及ぼす影響についてお尋ねする**ものです。貴社において**テレワークの導入に関わられた担当者**の方または**人事労務担当者**の方がご記入ください。
2. 2020（令和２）年 12 月末日までに回答の上，同封の**返信用封筒にてご返送**ください。
3. **返信用封筒には貴社名や所在地のご記入は不要**です。

今般の新型コロナウイルス（COVID-19）感染症の流行に伴い，現在，テレワークを導入・実施する企業が増加していますが，今後も COVID-19 感染症の再流行への備えの観点から，テレワークが更に普及していくことが予想されています。急速なテレワークの導入による社員のメンタルヘルスの悪化やストレスが課題となっており，それらに対する企業側の対策を講じることが，この新しい働き方を推進するために必要とされています。

本調査は，企業におけるテレワークの導入によって生じる社員のメンタルヘルスやストレスに関連する課題と対処のヒントを明らかにすることを目的としています。上記の趣旨をお汲み取りいただき，貴社の現状についてお聞かせいただけますよう，お願い申し上げます。

用語の定義

本調査票では，総務省のホームページおよび厚生労働省「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」に記載されている内容に従い，テレワークに関連する用語を以下のように定義しています。定義がご不明な際はご覧ください。

テレワーク…情報通信技術（ICT）を利用した事業場外勤務で，時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方を指します。主に在宅勤務，サテライトオフィス勤務，モバイル勤務に大別されます（各勤務形態は以下をご参照ください）。

在宅勤務…自宅を就業場所とするものを指します。通勤の必要がないため，時間を有効に活用することができ，仕事と家庭生活との両立にも繋がるのが特徴です。

サテライトオフィス勤務…自宅近くや通勤途中の場所などに設けられたサテライトオフィス，テレワークセンター，スポットオフィスなどを利用するもので，通勤時間を短縮しつつ，作業環境の整った場所で就労することができるのが特徴です。

モバイル勤務…施設に依存せず，いつでも，どこでも仕事が可能な状態のもので，労働者が自由に働く場所を選択することができる，外勤における移動時間を利用することができるなど，業務の効率化を図ることができるのが特徴です。

自営型テレワーク…ICT を活用して，請負契約等に基づき，遠隔で個人事業者・小規模事業者等が業務を行うことを指します（例：SOHO［Small Office/Home Office］，在宅ワーク，クラウドソーシング）。

Ⅰ．貴社の基本属性について

最初に，貴社の基本属性についてお教えください。

Ⅰ－①　貴社**（本社）の所在地（都道府県）**をお教えください。

（都・道・府・県）

Ⅰ－②　貴社の**業種**をお教えください。

業種が分からない場合は，**株式会社日本法令のホームページ**に掲載されている**業種区分一覧表**（http://www.horei.co.jp/linkbg/2015_9bg.pdf）をご覧ください（回答選択肢は，大分類を記載しています）。

１．製造業	２．鉱 業	３．建設業
４．運輸交通業	５．貨物取扱業	６．農林業
７．畜産・水産業	８．商 業	９．金融・広告業
10．映画・演劇業	11．通信業	12．教育・研究業
13．保健衛生業	14．接客娯楽業	15．清掃・と畜業
16．官公署		
17．それ以外（ご記入ください：		）

Ⅰ－③　貴社の**総社員数**をお教えください。

１．30 人未満	２．30 人以上～50 人未満	３．50 人以上～100 人未満
４．100 人以上～300 人未満	５．300 人以上～1,000 人未満	６．1,000 人以上

Ⅰ－④　貴社では，**現在，テレワークを実施**していますか？（現在は実施していないが，**過去に実施経験がある場合も「１．はい」**をお選びください）

１．はい　（⇒ ３ページ目の**質問Ⅱ－①**に進んでください）

２．いいえ（⇒ ８ページ目の**質問Ⅲ－①**に進んでください）

Ⅱ．テレワークの実施状況

ここからの質問は，**質問Ⅰ－④で「１．はい」（現在，テレワークを実施している）と回答した方**のみお答えください（現在は実施していないが，過去に実施経験がある場合は，**実施していた当時のこと**についてお答えください）。

Ⅱ－① 貴社で**テレワークを導入した時期**はいつですか？

１．西暦＿＿＿＿＿年＿＿＿＿月　　２．不明（かなり以前から実施している）

Ⅱ－② 貴社で**テレワークを廃止した時期**はいつですか？

１．西暦＿＿＿＿＿年＿＿＿＿月　　２．現在もテレワークを実施している

Ⅱ－③ 貴社のテレワークの導入またはテレワーク社員の増加には，**新型コロナウイルス感染症が影響**していますか？（参考：緊急事態宣言発令日：2020 年 4 月 7 日）

１．影響している　　２．新型コロナウイルス感染症とは無関係

Ⅱ－④ 実施している**テレワークの形態**はどれですか？当てはまる項目**全て**に〇をつけてください。

１．在宅勤務　２．サテライトオフィス勤務　３．モバイル勤務　４．自営型テレワーク

Ⅱ－⑤ 貴社で**テレワークを実施している社員の割合**は，およそどれくらいですか？当てはまる項目**１つ**に〇をつけてください。

１．20%以下　２．21%～40%　３．41%～60%　４．61%～80%　５．81%～100%

Ⅱ－⑥ テレワークの**実施頻度**はどれくらいですか？当てはまる項目**１つ**に〇をつけてください。

１．週１日　２．週２日　３．週３日　４．週４日　５．週５日
６．その他（ご記入ください：　　）

Ⅱ－⑦ 社員がテレワークで使用しているハードウェア（ＰＣ，スマートフォン，タブレットなど）は，**会社から支給**したものですか？それとも**社員の私物**ですか？当てはまる項目**１つ**に〇をつけてください。

１．会社からの支給　２．会社からの支給と私物の併用　３．私物
４．その他（ご記入ください：　　）

Ⅱ－⑧ テレワークを導入して，**社員のメンタルヘルスやストレスは悪化しましたか**？当てはまる項目**１つ**に〇をつけてください。

１．全く悪化しなかった
２．あまり悪化しなかった
３．どちらとも言えない
４．少し悪化した
５．非常に悪化した

Ⅱ－⑨ **テレワークの実施において，社員のメンタルヘルスやストレスに関する課題**は何ですか？当てはまる項目**全て**に〇をつけてください。

１．書類への押印対応
２．ネットワーク環境の整備
３．管理監督者の負担の増加
４．テレワーク社員への指示
５．テレワーク社員の業績評価
６．テレワーク社員の選定方法
７．ＩＴの知識を持つ人材の不足
８．情報セキュリティ体制の整備
９．テレワーク導入担当者の負担の増加
10．テレワークの導入にかかる費用負担
11．テレワーク社員の勤怠管理や時間管理
12．ＰＣやスマートフォン等の機器の確保
13．テレワーク社員への理解（職場風土の醸成）
14．テレワーク社員とのコミュニケーションの不足
15．テレワーク社員の健康管理や安全管理（労働災害）
16．テレワーク社員とそうでない社員との公平性の担保
17．テレワークの利用条件の設定（例：自然災害時，月に〇〇回まで等）
18．テレワーク時の業務ルールの設定（始業・終業の連絡，会議出席等）
19．その他

（19.その他の内容を具体的にご記入ください）

Ⅱ－⑩ **<u>質問Ⅱ－⑨で１～１９のいずれかに○をつけた方</u>**にお尋ねします。○をつけた課題について，**<u>どのように解決・克服</u>**しましたか？以下に自由にご回答ください。

Ⅱ－⑪ 引き続き，**<u>質問Ⅱ－⑨で１～１９のいずれかに○をつけた方</u>**にお尋ねします。○をつけた**<u>課題の解決・克服に際し，支障となったこと</u>**は何ですか？以下に自由にご回答ください。

Ⅱ－⑫ テレワークの導入・実施にあたり，**<u>社員に対して事前に説明した（説明している）事項</u>**について，当てはまる項目**<u>全て</u>**に○をつけてください。

１．労働基準関係法令
２．労働時間（例：適用される労働時間制，時間外や休日労働等に関するルール等）
３．労働者災害補償保険の適用（例：保険給付が対象となる「業務上の災害」と業務の災害とならない「自宅における私的行為が原因となる災害」について）
４．テレワーク運用のルール（例：実施日，申請承認のプロセス，承認取り消し等）
５．テレワークによって行った業務内容の報告の方法
６．テレワークによって行い，報告した業務内容に対する（上長や管理者の）評価方法と時期
７．「テレワークによる業務実績の評価」の人事評価・一般への反映方法と時期
８．通信費や情報通信機器等の費用負担
９．その他（ご記入ください　　）

Ⅱ－⑬ 以下の**メンタルヘルス対策（社員のメンタルヘルス不調を予防する対策）**をリモートで実施する体制を整えていますか？当てはまる項目**全て**に〇をつけてください。
また，**すでにリモートで対策を実施しているものには◎**をつけてください。

１．メンタルヘルス不調の早期発見のための仕組み
２．社員に対するメンタルヘルスに関する情報提供
３．産業保健専門職（産業医，産業看護職，衛生管理者等）による面談
４．職場復帰支援
５．ストレスチェック
６．ストレスチェック実施後の事後措置（面接指導，集団分析に基づく職場改善を含む）
７．その他（ご記入ください　　）

Ⅱ－⑭ **質問Ⅱ－⑬で１～７のいずれかに〇または◎をつけた方**にお尋ねします。メンタルヘルス対策を実施する体制を整えた（あるいは実施した）際に，***どのような工夫***をされましたか？以下に自由にご回答ください。

Ⅱ－⑮ 引き続き，**質問Ⅱ－⑬で１～７のいずれかに◎をつけた方**にお尋ねします。◎をつけたメンタルヘルス対策を実施した際に講じた**工夫は有用だった（工夫を講じたことで，リモートではない通常の実施方法と同様に実施できた）**と思いますか？当てはまる項目**１つ**に〇をつけてください。

１．通常と同様に実施することはできなかった
２．実施できたが問題があった
３．できたこととできないことがあった
４．通常の方法とほぼ同様に実施できた
５．むしろ通常より良かった

Ⅱ－⑯ **質問Ⅱ－⑮のご回答**について詳しくお教えください。**通常の実施方法と同様にできなかった場合は，どのような問題**がありましたか？また，**良くできた点**はどんなところですか？

Ⅱ－⑰ 社員のメンタルヘルスやストレスに関わることで，テレワークを導入して**良かったこと**はありましたか？当てはまる項目**全て**に〇をつけてください。

1．離職率が低下した
2．働き方改革が進んだ
3．社員満足度が向上した
4．非常時の事業継続に役立った
5．長時間労働の削減につながった
6．社員の自立心・管理能力が向上した
7．業務プロセスの見直しにつながった
8．優秀な人材を確保できるようになった
9．業務効率（生産性）の向上につながった
10．多様性のある働き方を選ぶ社員が増えた
11．通勤困難な社員が継続して働くことが可能になった
12．オフィスコストの削減や省エネルギー化につながった
13．その他（ご記入ください：　　）

⇒ ８ページ目下段の**質問Ⅳ**に進んでください。

Ⅲ．テレワークを実施していない（できない）理由

この質問は，**質問Ⅰ－④で「２．いいえ」（テレワークを実施したことがない）と回答した方**のみお答えください。

Ⅲ－① あなたの会社で**テレワークを実施していない（できない）理由**は何ですか？当てはまる項目**全て**に〇をつけてください。

１．経営者の意向だから

２．必要性を感じないから

３．企業規模が小さいから

４．情報漏えいが心配だから

５．社員が望んでいないから

６．情報共有が難しくなるから

７．勤怠管理・業績評価が難しいから

８．導入のメリットが分からないから

９．テレワークに適した業務がないから（現場仕事など）

10．取引先対応などに支障をきたすから（顧客対応など）

11．その他（ご記入ください：　　）

最後に，**質問Ⅳ**にお答えください。

Ⅳ．テレワークの導入・実施の継続に必要な情報やサービスについて

最後に，テレワークのスムーズな導入や社員にとって負担のない実施の継続に必要と思う情報やサービスについて，以下に自由にご回答ください。

質問は以上です。ご回答ありがとうございました。

資料２　労働者向け調査票

「テレワーク導入によるストレスとその関連要因に関する横断的観察研究」調査のご説明

【研究の背景・目的】

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

この度，北里大学医学部公衆衛生学単位では，厚生労働省から厚生労働行政推進調査事業費補助金の助成を受け，テレワーク導入によるストレスとその関連要因を明らかにするための調査研究を実施することになりました。

今般の新型コロナウイルス（COVID-19）感染症の流行に伴い，現在，テレワークを導入する企業が増加しています。テレワークの導入により，「通勤の負担が軽減され，１日の時間を柔軟に使えるようになった」という声が聞かれる一方，「仕事と家庭の境界が曖昧になり，休息時間が不足し，残業時間が増加した」，「オンライン会議が増加し，余計に疲れるようになった」という声も聞かれており，テレワークの導入によるメリットとデメリットが少しずつ浮き彫りになってきています。

しかしながら，テレワークの導入によるメリットやデメリットを受けている方の属性（業種，職種，家庭環境など）や特徴については十分に明らかになっていないのが現状です。今後，COVID-19 感染症の再流行への備えの観点から，テレワークの普及が急速に進み，場合によっては永続的に取り入れられる可能性もあることから，テレワーク導入によるストレスとその関連要因を明らかにすることが喫緊の課題となっています。

以上のような背景から，本研究では，COVID-19 感染症への対応のためにテレワークが新たに導入され，現在もテレワークを実施されている方を対象にインターネット調査を実施し，テレワーク導入によるストレスとその関連要因を明らかにすることを目的としています。上記の趣旨をお汲み取りいただき，皆様のテレワークの現状やストレスの状況についてお聞かせいただけますよう，お願い申し上げます。

【回答時間・個人情報の保護】

本調査への回答には 20 分程度かかります。ご回答いただきました内容は統計的に分析し，結果を厚生労働省厚生労働行政推進調査事業費補助金の研究報告書において公表するとともに，学術論文や学会発表においても公表させていただく予定です。但し，個人のプライバシーについては厳重に保護され，インターネット調査会社からは，匿名化された形で研究者に回答データが提供されるため，個人が特定されるような情報が研究者に提供されることはありません。また，本調査への回答は自由意思に基づくものであり，ご回答いただけないことによって不利益を被ることも一切ありません。上記をお読みいただき，ご同意いただける場合は，本調査にご回答を賜りますよう，お願い申し上げます。尚，本調査にご回答いただくことで，本研究への参加に同意いただいたものとさせていただきます。

【研究の資金源および利益相反】

本研究は，厚生労働省厚生労働行政推進調査事業費補助金（厚生労働科学特別研究事業）「テレワーク等新しい働き方の変化に対応したストレスおよびメンタルヘルス対策への提言と好事例集の開発」（研究代表者：堤 明純）により実施されます。本研究に関する利益相反は，北里大学利益相反審査委員会で審査を受け，適切に管理されています。

【倫理審査委員会】

本研究は，北里大学医学部・病院倫理委員会で審査を受け，研究機関の長の許可を得て実施されています。

【研究メンバー】

堤　 明純：北里大学 医学部 公衆衛生学単位 教授（研究代表者）
井上 彰臣：北里大学 医学部 公衆衛生学単位 講師（研究分担者）
今村幸太郎：東京大学 大学院医学系研究科 精神保健学分野 特任講師（研究分担者）
佐々木那津：東京大学 大学院医学系研究科 精神保健学分野 医学博士課程（研究協力者）

スクリーニング項目

本研究にご参加いただくにあたり，あなたが本研究の調査対象者であるかどうかを判断するため，以下の質問にご回答ください。

１．あなたは今，お仕事をしていますか？

1．はい　2．いいえ

↓「1．はい」の場合　　→「2．いいえ」の場合は対象外（スクリーニング終了）

２．あなたが勤務している会社や団体（※）では，新型コロナウイルス（COVID-19）感染症への対応から，新たにテレワーク（在宅勤務）が導入されましたか？（週に数日など，部分的なテレワークの導入も含みます）

（※）フリーランス契約を行っており，契約先でテレワークが導入されている場合は，契約先の会社・団体のことについてお答えください。

1．新たにテレワークが導入され，自分自身も現在，テレワークを行っている
2．新たにテレワークが導入されたが，自分自身は現在，テレワークを行っていない
（一時的にテレワークを行ったが，現在は行っていない場合も含みます）
3．COVID-19 に関係なく，もともと（2020 年より前から）会社や団体の制度としてテレワークが導入されている（あなたが現在テレワークを実施しているかどうかは問いません）
4．新たにテレワークは導入されなかった

↓「1．はい」の場合　　→「2～4」の場合は対象外（スクリーニング終了）

３．あなたのお仕事の形態はどれですか？

1．個人経営の事業を営んでいる，または，フリーランス契約を行っている
2．自営業主の家族で，その自営業主の営む事業に無給で従事している
3．会社，団体，官公庁または自営業主や個人家庭に雇われて給料・賃金を得ている（役員を含む）

↓「1」または「3」の場合　　→「2」の場合は対象外（スクリーニング終了）

次ページの質問群に進む

Ａ．あなたご自身のことについて

最初に，あなたご自身のことやお勤めの会社・団体についてお教えください（フリーランスの契約先でテレワークが実施されている場合は，契約先の会社・団体についてお答えください)。

１．あなたがお勤めの会社や団体の所在地（都道府県）をお教えください。

２．あなたがお勤めの会社や団体の業種をお教えください。業種が分からない場合は，株式会社日本法令のホームページに掲載されている業種区分一覧表（下記 URL）をご覧ください（回答選択肢は大分類を記載しています)。

https://www.horei.co.jp/linkbg/2015_9bg.pdf

1．製造業，2．鉱業，3．建設業，4．運輸交通業，5．貨物取扱業，6．農林業，
7．畜産・水産業，8．商業，9．金融・広告業，10．映画・演劇業，11．通信業，
12．教育・研究業，13．保健衛生業，14．接客娯楽業，15．清掃・と畜業，
16．官公署，17．それ以外（具体的に記入）

３．あなたのお仕事の職種をお教えください。

1．管理的職業従事者，2．専門的・技術的職業従事者，3．事務従事者，4．販売従事者，
5．サービス職業従事者，6．保安職業従事者，7．農林漁業従事者，8．生産工程従事者，
9．輸送・機械運転従事者，10．建設・採掘従事者，11．運搬・清掃・包装等従事者，
12．その他（具体的に記入）

４．あなたがお勤めの会社や団体の総従業員数をお教えください。

1．30 人未満，2．30 人以上～50 人未満，3．50 人以上～100 人未満，
4．100 人以上～300 人未満，5．300 人以上～1,000 人未満，6．1,000 人以上

５．あなたがお勤めの事業場（例：本社にお勤めの場合は本社，営業所にお勤めの場合はお勤めの営業所）の従業員数をお教えください。

1．30 人未満，2．30 人以上～50 人未満，3．50 人以上～100 人未満，
4．100 人以上～300 人未満，5．300 人以上～1,000 人未満，6．1,000 人以上

６．テレワークでない時の主な通勤形態をお教えください。

1．公共交通機関（バス・電車等)，
2．公共交通機関以外（徒歩，自転車，自家用車・バイク等）

７．テレワークでない時の片道の通勤時間をお教えください。

1．15 分未満，2．15 分～30 分未満，3．30 分～45 分未満，4．45 分～1 時間未満，
5．1 時間～1 時間 30 分未満，6．1 時間 30 分～2 時間未満，7．2 時間以上

８．現在，独り暮らしですか，それとも家族（同棲者を含みます）と同居していますか？

1．独り暮らし，2．家族と同居

９．８で「２．家族と同居」と回答した方にお尋ねします。同居している未就学児（小学校入学前のお子さん）はいらっしゃいますか？

1．はい，2．いいえ

10．８で「２．家族と同居」と回答した方に再度お尋ねします。同居している就学中（小学生・中学生）のお子さんはいらっしゃいますか？

1．はい，2．いいえ

B．テレワークの状況について

次に，現在実施されているテレワークの状況についてお教えください（フリーランスの契約先でテレワークが実施されている場合は，契約先の会社・団体についてお答えください)。

１．あなたがお勤めの会社や団体で，テレワークが導入された時期をお教えください。（断続的に実施されている場合は，最初に導入された時期をお答えください）

1．2020 年 1 月～
2．2020 年 2 月～（参考：2 月 3 日 ダイヤモンド・プリンセス号 横浜港帰港）
3．2020 年 3 月～
4．2020 年 4 月～（参考：4 月 7 日 緊急事態宣言発令）
5．2020 年 5 月～（参考：5 月 14 日 緊急事態宣言解除開始～25 日完全解除）
6．2020 年 6 月～（参考：6 月 2～11 日 東京アラート）
7．2020 年 7 月～
8．2020 年 8 月～

２．現在までに，積算して何ヵ月間，テレワークを実施していますか？半角数字でご記入ください。

＿＿＿＿＿ヵ月

３．この１ヵ月間の実労働日数とテレワークを実施した日数をお答えください。半角数字でご記入ください。

実労働日数：＿＿＿＿＿日
テレワークを実施した日数：＿＿＿＿＿日

４．あなたがお勤めの会社や団体では，テレワークを導入するにあたって，勤怠管理や残業，業績評価等に関する事前の説明がありましたか？

1．はい，2．いいえ

５．あなたがお勤めの会社や団体では，テレワークを導入するにあたって，光熱費などの金銭的な補助が提供されていますか？

1．はい，2．いいえ

６．あなたがお勤めの会社や団体では，テレワークを導入するにあたって，テレワークを行うかどうかをご自身で選択することができましたか？

1．はい（自分自身でテレワークを行うかどうか選択することができた）
2．いいえ

７．あなたがお勤めの会社や団体では，オンライン上で社員・職員どうしの親睦を深めるような場（休憩時間中の雑談の場，オンライン飲み会など）が設けられていますか？

1．はい，2．いいえ

８．７で「１．はい」と回答した方にお尋ねします。あなたは上記のような場「オンライン飲み会」に参加していますか？

1．はい，2．いいえ

C．テレワークによるお仕事の状況の変化について

テレワークを開始する前後で，以下に挙げる事項はどのように変化しましたか？最も近いものを１つ選んでください。

１．仕事の量的な負担

1．増えた，2．変わらなかった，3．減った

２．仕事の質的な負担（例：集中力を要する，高度な知識や技術を必要とする）

1．増えた，2．変わらなかった，3．減った

３．仕事の身体的な負担

1．増えた，2．変わらなかった，3．減った

４．仕事のコントロール度

（例：自分のペースで仕事ができる，自分で仕事の順番・やり方を決めることができる）

1．増えた，2．変わらなかった，3．減った

５．技能の活用度（自分の技能や知識を仕事で使う機会）

1．増えた，2．変わらなかった，3．減った

６．職場の対人関係によるストレス

1．増えた，2．変わらなかった，3．減った

７．仕事環境（騒音，照明，温度，換気など）によるストレス

1．増えた，2．変わらなかった，3．減った

８．仕事の適性度（仕事の内容が自分に合っているかどうか）

1．上がった，2．変わらなかった，3．下がった

９．働きがい

1．高まった，2．変わらなかった，3．下がった

10．上司からのサポート

1．増えた，2．変わらなかった，3．減った

11．同僚からのサポート

1．増えた，2．変わらなかった，3．減った

12. 配偶者，家族，友人からのサポート

1．増えた，2．変わらなかった，3．減った

13. １日あたりの労働時間

1．増えた，2．変わらなかった，3．減った

14. 働きやすさ

1．働きやすくなった，2．変わらなかった，3．働きにくくなった

15. 孤立感・孤独と感じること

1．増えた，2．変わらなかった，3．減った

D．テレワークに特有のストレスについて

テレワークの状況や作業環境に関する以下の事項について，最も近いものを１つ選んでください（選択肢は，いずれも 1．そうだ，2．まあそうだ，3．ややちがう，4．ちがう，5．自分にはあてはまらない）

テレワークのインフラや通信環境について

１．テレワークの環境が整っていない（例：自宅にプリンタやスキャナがない等）
２．インターネット等の通信環境が悪い
３．社内のネットワークに入りづらい／入れない
４．通信費等の経済的な負担がある

オンライン会議に関する事項について

５．オンライン会議のスケジュール管理が煩雑である
６．オンライン会議で相手の表情が読み取りづらい
７．オンライン会議で相手の音声がうまく聞こえなかったりする
８．オンライン会議での会話の内容が家族に聞かれてしまう

上司や同僚との意思疎通・コミュニケーションについて

９．上司や同僚との意思疎通・コミュニケーションがとりづらい
10．役割分担，業務内容，業務指示が明確でない
11．意思決定や情報共有に時間と手間がかかる

作業環境について

12．仕事に集中できる作業環境を確保できない
13．ノート PC しかない，サブモニターがないなど，PC での作業がしづらい
14．自分の身体に合った椅子や机がない

家庭の要因と相まって生じる事項について

15．家族に仕事の邪魔をされる
16．同居家族（子どもや高齢者）のケアで仕事が終わらない
17．仕事と関係のない電話や宅配の対応に追われる

E．テレワークによる心身の健康状態の変化について

あなたのお仕事の出来（パフォーマンス）を 0～10 点で評価した場合，テレワークを開始する前後でどのように変化しましたか？テレワーク実施前と現在のお仕事の出来について，それぞれお答えください（半角の整数でお答えください)。

１．テレワーク実施前

0～10 点中＿＿＿＿＿点

２．現在（テレワーク実施時）

0～10 点中＿＿＿＿＿点

３．上記の１と２で回答した得点について，テレワークの実施前後で得点が変化した（増加した，減少した，あるいは，変化しなかった）要因は何ですか？以下に自由にご回答ください。

テレワークを開始する前後で，以下に挙げる事項はどのように変化しましたか？最も近いものを１つ選んでください。

４．身体面の全般的な健康状態

1．良くなった，2．変わらなかった，3．悪くなった

５．精神面の全般的な健康状態

1．良くなった，2．変わらなかった，3．悪くなった

６．身体活動量

1．増えた，2．変わらなかった，3．減った

７．１日あたりの喫煙本数

1．増えた，2．変わらなかった，3．減った，4．もともと喫煙しない

８．１日あたりの飲酒量／アルコール摂取量

1．増えた，2．変わらなかった，3．減った，4．もともとお酒を飲まない

９．体重

1．増えた，2．変わらなかった，3．減った

10．仕事に対する満足感

1．高まった，2．変わらなかった，3．下がった

11．家庭生活に対する満足感

1．高まった，2．変わらなかった，3．下がった

Ｆ．テレワークの実施の継続について

今回，テレワークを経験してみて，今後，あなたご自身がテレワークを継続することについて，どう思いますか？最も当てはまるものを１つ選んでください。

1．大いに歓迎する，2．どちらかというと歓迎する，3．どちらともいえない，
4．どちらかというと歓迎しない，5．全く歓迎しない

最後に，テレワークを実施する上で改善して欲しいと思うことについて，以下に自由にご回答ください。

質問は以上です。ご回答ありがとうございました。

令和２年度 厚生労働行政推進調査事業費厚生労働科学特別研究事業
テレワーク等新しい働き方に対応した
ストレスおよびメンタルヘルス対策への提言と好事例集の作成
(20CA2044)

分担研究報告書

テレワーク利用中の労働者の精神健康および仕事のパフォーマンスを予測する職場の心理社会的要因：４時点縦断調査

研究分担者
今村幸太郎（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・特任講師）

研究協力者
佐々木那津（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・院生）
竹野　肇（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・客員研究員）

研究要旨
目的：本研究では、新型コロナウイルス感染症の流行下でテレワークを利用している労働者を対象に職場の心理社会的要因が精神健康および仕事のパフォーマンスに与える影響を縦断的に検討した。
方法：新型コロナウイルス感染症に関わる全国労働者オンライン調査 (The Employee Cohort Study in the COvid-19 pandemic in Japan; E-COCO-J) において 2020 年５月、８月、11 月、および 2021 年２月に収集されたデータを用いた。結果変数として心理的ストレス反応 (Kessler’s Psychological Distress Scale; K6)、仕事のパフォーマンス (WHO Health and Work Performance Questionnaire; HPQ)、新型コロナウイルス感染症に関する包括的不安、孤独感、および希死念慮について質問し、説明変数として職場の心理社会的要因 (仕事の量的負担、仕事のコントロール、職場の上司および同僚からの支援[それぞれ職業性ストレス簡易調査票を用いて質問])、テレワーク頻度、および同居人の有無について質問した。説明変数が結果変数に与える影響を検討するために、2020 年５月調査をベースラインとして、５月、８月、11 月、および 2021 年２月調査の４時点を用いた混合効果モデルによる解析を実施した。
結果：K6 について、職場の同僚の支援の主効果が基本属性で調整後も有意であった(p=0.04)。HPQ について、職場の心理社会的要因の４要因すべてで群の主効果が基本属性で調整後も有意であった (仕事の量的負担：P<0.01、仕事のコントロール：P<0.01、職場の上司からの支援：P<0.01、職場の同僚からの支援：P=0.01)。また、同居人有無については時点との交互

作用が見られ、独居だと２月時点での仕事のパフォーマンスが有意に低下していた（調整済 p=0.01）。新型コロナウイルス感染症に関する包括的不安については、有意な群の主効果は見られなかったが、テレワークの頻度について時点との有意な交互作用が見られ、完全テレワークの者は８月および11月時点での新型コロナウイルス感染症に関する包括的不安が有意に増加していた（それぞれ調整済 p=0.01）。

結論：テレワーク下の労働者の精神健康および仕事のパフォーマンスを維持するためには、従来の産業保健対策と同様に、テレワーク下での職場の心理社会的要因の改善が有用と考えられる。

A. 研究目的

2019 年 11 月から現在まで新型コロナウイルス感染症の流行が世界的に継続しており、感染拡大防止対策の１つとして労働者のテレワーク利用が急速に拡大している。日本でも 2020 年１月に最初の感染者が発生して以降テレワークの利用が増加し、2020年４月の緊急事態宣言を機にさらに急速にテレワークの利用が拡大した[1,2]。特に、日本では新型コロナウイルス感染症流行下で新たにテレワークの利用を始めた者の割合が多く[3]、急な労働環境の変化が生じていることが指摘されている。本研究では、テレワークにより仕事のストレス要因や精神健康が悪化する可能性がある労働者の特徴を同定するために、新型コロナウイルス感染症の流行下でテレワークを利用している労働者を対象に、労働者の基本属性と精神健康や仕事のパフォーマンスとの関連を検討するとともに、職場の心理社会的要因が精神健康および仕事のパフォーマンスに与える影響を縦断的に検討した。

B. 研究方法と手順

１．研究デザインおよび調査対象

本研究は、新型コロナウイルス感染症に関わる全国労働者オンライン調査 （The Employee Cohort Study in the COvid-19 pandemic in Japan; E-COCO-J） で収集されたデータを用いて実施した[4]。E-COCO-Jは、新型コロナウイルス感染症の流行開始後の 2020 年 3 月から、日本全国の 20 歳から 59 歳までのフルタイム勤務の労働者を対象に行われているオンライン調査によるコホート研究である。E-COCO-J では、東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野が2019 年２月にインターネット調査会社に登録されているモニターのうちフルタイム勤務をしている労働者を対象に実施したオンライン横断調査の回答者 4,120 名を対象に、2020 年３月から追跡調査を行っている（表１）。3 月調査では 1,400 名を目標に回答を募集し、結果として 1,448 名から回答を得た。

本研究には 2020 年５月、８月、11 月、および 2021 年２月の調査で収集されたデータを用いた。各調査は、2020 年３月調査に回答した 1448 名のうち、2020 年５月調査時点でフルタイム勤務でなかった者 27 名を除いた 1421 名を対象に実施された。本研究では、５月調査の回答者のうち、①５月調査時点でフルタイム勤務をしている者で、②2020 年３月以降に新たにテレワークとなり、５月調査時点でも継続してテレワーク

（部分的なテレワーク含む）を行っている者、を適格基準とした。本研究は東京大学大学院医学系研究科・医学部 倫理委員会の承認を得て実施された（承認番号:10856-(3)）。

２．調査内容

１）結果変数

結果変数については、５月調査をベースラインとし、８月、11 月、および２月調査を追跡調査とした４時点のデータを使用した。

（１）心理的ストレス反応（Kessler’s Psychological Distress Scale; K6）

心理的ストレス反応の測定に Kessler’s Psychological Distress Scale (K6)の日本語版を使用した[5,6]。心理的ストレス反応を示す６項目において、過去 30 日間で感じた頻度を「全くない(０点)」、「少しだけ(１点)」、「ときどき(２点)」、「たいてい(３点)」「いつも(４点)」、の５件法で回答を求めた。６項目の回答を合計し、点数が高いほど心理的ストレス反応が高いことを示す。

（２）仕事のパフォーマンス（WHO Health and Work Performance Questionnaire; HPQ）

仕事のパフォーマンスの測定に WHO Health and Work Performance Questionnaire (HPQ) 短縮版の１項目を使用した[7,8]。過去１か月間の全般的な仕事のパフォーマンスについて、０点(最悪)から 10 点(最高)の 11 件法で回答を求めた。点数が高いほど仕事のパフォーマンスが高いことを示す。

（３）新型コロナウイルス感染症に関する包括的不安

新型コロナウイルス感染症に関する不安の測定には、Sasaki et al. (2020) で使用されている１項目の質問を用いた[9]。新型コロナウイルス感染症に関する包括的な不安について「あなたは、新型コロナウイルス感染症について、不安を感じますか。それとも不安を感じませんか。」と質問し、「とても不安を感じる」～「まったく不安を感じない」の６件法で回答を求めた。点数が高いほど新型コロナウイルス感染症に関する包括的な不安が高いことを示す。

（４）孤独感

孤独感の測定には、最近１か月の状態について「孤独に感じる」という項目について「ほとんどなかった」～「ほとんどいつもあった」の４件法で回答を求めた。得点が高いほど孤独感が強いことを示す。本質問は本研究で独自に用意したもので、信頼性・妥当性の検証はされていない。

（５）希死念慮

希死念慮の測定には、最近１か月の状態について「死にたい気持ちになる」という項目について「ほとんどなかった」～「ほとんどいつもあった」の４件法で回答を求めた。得点が高いほど希死念慮が強いことを示す。本質問は本研究で独自に用意したもので、信頼性・妥当性の検証はされていない。

２）説明変数

説明変数については、５月調査データを主に使用した。

（１）仕事の量的負担

仕事の量的負担の測定には、職業性ストレス簡易調査票 (brief job stress questionnaire; BJSQ) の３項目を使用し[10]、各質問について「そうだ」～「ちがう」の４件法で回答を求めた。得点が高いほど仕事の量的負担が高いことを示す。

（２）仕事のコントロール

仕事のコントロールの測定には、職業性ストレス簡易調査票（brief job stress questionnaire; BJSQ）の３項目を使用し[10]、各質問について「そうだ」～「ちがう」の４件法で回答を求めた。得点が高いほど仕事のコントロールが高いことを示す。

（３）職場の上司からの支援

職場の上司の支援の測定には、職業性ストレス簡易調査票（brief job stress questionnaire; BJSQ）の３項目を使用し[10]、各質問について「非常に」～「全くない」の４件法で回答を求めた。得点が高いほど職場の上司からの支援が高いことを示す。

（４）職場の同僚からの支援

職場の同僚の支援の測定には、職業性ストレス簡易調査票（brief job stress questionnaire; BJSQ）の３項目を使用し[10]、各質問について「非常に」～「全くない」の４件法で回答を求めた。得点が高いほど職場の同僚からの支援が高いことを示す。

（５）テレワークの頻度

テレワークの頻度について、５月調査では「2020 年３月から今までの間に、あなたの勤務形態はどのように変化しましたか。」と質問し、「完全に在宅勤務（リモートワーク）となった」または「変わらず在宅勤務（リモートワーク）をしている」と答えた者を「完全在宅勤務」とし、「在宅勤務（リモートワーク）と出勤の組み合わせとなった」または「もともと在宅勤務（リモートワーク）と出勤の組み合わせで、変わらない」と答えた者を「部分テレワーク」とした。８月、11 月、および２月調査では、「現在の働き方について教えてください。」と質問し、「新型コロナウイルス感染症をきっかけに完全に（毎日）在宅勤務（リモートワーク）となった」または「新型コロナウイルス感染症と関係なくもともと（毎日）在宅勤務（自宅で仕事）をしている」と答えた者を「完全テレワーク」、「在宅勤務（リモートワーク）と出勤の組み合わせをしている」と答えた者を「部分テレワーク」とした。以上の結果から、「調査期間中に一貫して完全テレワークしている者」および「それ以外（調査期間中に完全在宅/部分在宅を問わず一貫してテレワークをしている者」に２値化して使用した。

（６）同居人の有無

同居人の有無について、８月調査で「どなたかと同居していますか、それとも一人暮らしですか。」と質問し、「同居者なし（１人暮らし）」と答えた者を「同居人無し」、それ以外を「同居人有り」として２値化して使用した。

３）基本属性

回答者の基本属性として、性別（男性/女性）、年齢（20-29 歳/30-39 歳/40-49 歳/50 歳以上）、教育歴（高校卒まで/短大・専門学校卒/大学卒/大卒院修了以上）、婚姻状況（未婚、既婚）、2020 年４－５月時点の特定警戒 13 都道府県居住（はい/いいえ）、テレワーク開始時期（新型コロナウイルス感染症の流行をきっかけにテレワークになった/元々テレワーク）、職種（管理職/専門・技術職/事務職/生産技能職/サービス職）、企業規模（1000 人以上/300-999 人/50-299 人/50 人未満/不明）、業種（第一次産業:鉱業、第二次産業：建設業/製造業、第三次産業：情報通信サービス/運輸業/小売業卸売業/金融保険不動産/専門技術サービス/飲食業

宿泊業/生活関連サービス娯楽/教育学習支援/医療福祉/公務員、その他・不明）を質問した。職種は2019年２月調査で収集したデータを用い、企業規模および業種については 2020 年３月調査で収集したデータを用いた。

４．統計解析

最初に、各時点での仕事に関する基本属性（職種、業種、企業規模）におけるの結果変数得点の群間差を検討するために、一元配置分散分析および t 検定を実施した。次に、説明変数が結果変数に与える影響を検討するために、2020年５月調査をベースラインとして、５月、８月、11月、および2021年２月調査の４時点を用いた混合効果モデルによる解析を実施した。説明変数について、職場の心理社会的要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、職場の上司からの支援、および職場の同僚からの支援）はそれぞれの中央値で２値化（高群/低群）し、職場の心理社会的要因、テレワークの頻度（完全在テレワーク/部分テレワーク）および同居人有無のそれぞれと時点との交互作用を成長曲線モデルおよび ANOVA モデルを用いて検討した。また、交絡要因を調整しないモデルに加えて、基本属性（性別、年齢、教育、婚姻）、生活環境（緊急事態宣言地域）、仕事要因（職種、業種）で調整したモデルについても分析を行った。

C. 研究結果

１．参加者の基本属性

2020 年５月調査は 1421 名を対象に先着1000回答の回収を目標に実施され、結果として1032名から回答を得た。そのうち、調査時点でフルタイム勤務していなかった者17名、およびテレワークを行っていなかった者 718 名を除外した、テレワーク中の者（完全テレワークおよび部分テレワーク[出勤とテレワークの組み合わせ]含む）297名を本研究の対象とした。そのうち、８月調査でもテレワークを継続していた者は 161名、11月調査でもテレワークを継続していた者は137名、2021年２月調査でもテレワークを継続していた者は 129 名であった。５月調査時点での研究参加者の基本属性を表２に示した。参加者の７割以上が大学卒以上、86.2%が 2020 年４月に緊急事態宣言が発出されたに指定された特定警戒 13 都道府県の居住者であった。テレワークの頻度については、出勤とテレワークとの組み合わせと回答した者は67.7%で、新型コロナウイルス感染症の流行をきっかけにテレワークの利用を開始した者は97%であった。職種については約半数が事務職で、勤務先の企業規模が 1000 人以上の者が約半数であった。業種については、製造業の者が25.9%で最も多く、次に情報通信サービス業が16.5%と多かった。

２．テレワーク利用者における各変数の各時点における記述統計および基本属性とアウトカム変数との関連

各時点における結果変数（K6、HPQ、新型コロナウイルス感染症に関する包括的不安、孤独感、希死念慮）および職場の心理社会的要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、職場の上司からの支援、職場の同僚からの支援）の平均値および標準偏差を表３に示した。また、各時点における結果変数と仕事に関する基本属性（職種、業種、企業規模）

との関連を表４に示した。

孤独感について、11 月調査時点で職種全体の間で得点に有意な群間差がみられたが、個別の職種間には有意な差は見られなかった。また、希死念慮について、企業規模を「わからない」と答えた群で、他の群（1000 人以上群、300～999 人群、50～299 人群、および 50 人未満群）と比較して５月調査時点での希死念慮得点が有意に高かった。K6、HPQ、および新型コロナウイルス感染症に関する包括的不安については、いずれの基本属性についても有意な群間差は見られなかった。

３．職場の心理社会的要因、テレワークの頻度、および同居人有無の各結果変数への影響

職場の心理社会的要因、テレワークの頻度、および同居人有無が、各結果変数に与える影響について、混合効果モデルによる解析結果を表５に示した。

K6 について、職場の同僚の支援および同居人有無について群の主効果が有意であり（それぞれ p=0.04 および p=0.045）、同僚の支援が高いと心理的ストレス反応が低いこと、および独居だと心理的ストレス反応が高いことが示された。職場の同僚からの支援については基本属性で調整後も有意な結果が得られた（p=0.04）。一方で、いずれの説明変数においても時点との交互作用に有意な関連は見られなかった。

HPQ について、職場の心理社会的要因の４要因すべてで群の主効果が有意であり（仕事の量的負担：P=0.01、仕事のコントロール：P<0.01、職場の上司からの支援：P<0.01、職場の同僚からの支援：P=0.01）、仕事の量的負担が大きいとパフォーマンスが低く、仕事のコントロール、職場の上司からの支援、および同僚からの支援が高いと仕事のパフォーマンスが高いことが示された。また、基本属性で調整後も同様に有意な結果が得られた（仕事の量的負担：P<0.01、仕事のコントロール：P<0.01、職場の上司からの支援：P<0.01、職場の同僚からの支援：P=0.01）。同居人有無については時点との交互作用が見られ、独居だと２月時点での仕事のパフォーマンスが有意に低下していた（調整済 p=0.01）。

新型コロナウイルス感染症に関する包括的不安については、有意な群の主効果は見られなかったが、テレワークの頻度について時点との有意な交互作用が見られ、完全テレワークの者は８月および 11 月時点での新型コロナウイルス感染症に関する包括的不安が有意に増加していた（それぞれ調整済 p=0.01）。

孤独感について、職場の同僚からの支援および同居人有無について群の主効果が有意であり（それぞれ p=0.047 および p=0.02）、同僚の支援が高いと孤独感が低いこと、および独居だと孤独感が高いことが示されたが、基本属性で調整後に有意な結果は得られなかった。また、いずれの説明変数においても時点との交互作用に有意な関連は見られなかった。

希死念慮については、いずれの説明変数においても群の主効果および群と時点との交互作用ともに有意な関連は見られなかった。

D. 考察

本研究では、テレワーク中の労働者の精

神健康および仕事のパフォーマンスに影響を与える要因として、職場の心理社会的要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、職場の上司からの支援、職場の同僚からの支援）、テレワークの頻度、および同居人の有無について４時点の縦断データを用いて経時的に検討した。結果として、ほとんどの労働者が新型コロナウイルス感染症の流行をきっかけにテレワークを開始しており、調査時点によってテレワーク利用者数に変動はあるものの、各時点において約３割が完全テレワークを行っていた。職場の心理社会的要因と各アウトカム変数との関連について、心理的ストレス反応は職場の同僚からの支援の程度が有意に関連しており、仕事のパフォーマンスは本研究で検討した職場の心理社会的要因の４要因のすべてが有意に関連していた。また、独居の労働者では 2021 年２月時点の仕事のパフォーマンスが有意に低下していた。新型コロナウイルス感染症に関する包括的不安については、完全テレワークの者で８月および 11 月時点で得点が有意に増加していた。本研究の結果は、新型コロナウイルス感染症流行下でテレワークをしている労働者の精神健康および仕事のパフォーマンス維持において、これまでの一般労働者を対象とした職業性ストレス研究で得られている知見と同様に、仕事の量的負担、コントロール、職場の社会的支援の重要性を示したと考えられる。

本研究の結果、2020 年５月調査時点で職場の同僚からの支援が高い群では、その後の調査においても心理的ストレス反応が低かった。先行研究においても、新型コロナウイルス感染症流行下でテレワークを始めた労働者において、精神健康と職場の同僚とのコミュニケーションの程度が有意に関連したことが示されており[11]、本研究においても同様の結果が得られた。テレワーク中の労働者において、職場の同僚からの支援が高いことは心理的ストレス反応が低い状態を維持するうえで重要な要因であると考えられる。

仕事のパフォーマンスについては、2020 年５月調査時点で仕事の量的負担が低く、仕事のコントロールが高く、職場の上司および同僚からの支援が高い群では、その後の調査においても仕事のパフォーマンスが高かった。先行研究において、高ストレイン状態（仕事の負担が高くコントロールが低い状態）では、認知的パフォーマンスが低下することが報告されており[12]、他の研究においても高ストレイン状態は仕事のパフォーマンスと負の関連があることが報告されている[13]。これらの結果は本研究の結果と一致しており、テレワーク環境においても、仕事の負担が小さく、コントロールが高いことは仕事のパフォーマンスを高い状態に維持する上で重要な要因であると考えられる。また、新型コロナウイルス感染症流行下でテレワークをしている労働者を対象とした研究においても、職場の支援と主観的な業務パフォーマンスとの有意な関連を報告しており[14]、テレワーク下で勤務する労働者の仕事のパフォーマンスの維持には職場の上司や同僚からの支援が高いことが重要であると考えられる。一方で、独居の労働者において 2021 年２月調査時点での仕事のパフォーマンスが有意に低下していた。2021 年２月調査は新型コロナウイルス感染症流行の第３波に伴い、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく２度目の緊急

事態宣言発令期間中に実施されており、この状況が独居のテレワーク労働者において仕事のパフォーマンスを低下させる要因となった可能性が考えられる。

新型コロナウイルス感染症に関する包括的不安については、完全テレワークの者は部分テレワークの者と比較して８月および11月時点での不安得点が有意に増加していた。完全テレワークの労働者は、部分テレワークの労働者よりも職場の上司や同僚と対面でのコミュニケーションの機会が少なく、通勤等による自宅外の環境への暴露の機会も少ない可能性が考えられる。以上の状況で一貫して完全テレワークの状態が続いている労働者では、時間経過により新型コロナウイルス感染症に関する包括的不安が高まりやすい可能性が考えられる。

E. 結論

本研究の結果、テレワーク下の労働者において、心理的ストレス反応には同僚からの支援が、仕事のパフォーマンスには職場の心理社会的要因（仕事の量的負担、仕事のコントロール、職場の上司および同僚からの支援）に加えて、同居人の有無が影響する可能性が示された。テレワーク下の労働者の精神健康および仕事のパフォーマンスを維持するためには、従来の産業保健対策と同様に、テレワーク下での職場の心理社会的要因の改善が有用と考えられる。

F. 健康危険情報

無し

G. 研究発表

１．論文発表

無し

２．学会発表

無し

H. 知的財産権の出願・登録状況

１．特許取得

無し

２．実用新案登録

無し

３．その他

無し

I. 引用文献

1) Okubo T. ″Spread of COVID-19 and telework: evidence from Japan.″ Covid Economics 2020: 32; 1-25.

2) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構. 新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査. 2020. https://www.jil.go.jp/press/documents/20200826.pdf （2021年1月10日閲覧）

3) 森 健. 新型コロナウイルスと世界8か国におけるテレワーク利用. 野村総合研究所. 2020. https://www.nri.com/-/media/Corporate/jp/Files/PDF/knowledge/report/cc/digital_economy/20201218.pdf?la=ja-JP&hash=E48C3E0DF4342C0B57499FE94910C3B765A50ECD （2021年1月10日閲覧）

4) 東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野：新型コロナウイルス感染症に関わる全国労働者オンライン調査, http://plaza.umin.ac.jp/heart/e-

coco-j/ (2020年12月21日閲覧)

5) Furukawa TA, Kawakami N, Saitoh M, Ono Y, Nakane Y, Nakamura Y, Tachimori H, Iwata N, Uda H, Nakane H, Watanabe M, Naganuma Y, Hata Y, Kobayashi M, Miyake Y, Takeshima T, Kikkawa T. The performance of the Japanese version of the K6 and K10 in the World Mental Health Survey Japan. Int J Methods Psychiatr Res. 2008;17(3):152-8.

6) Kessler RC, Andrews G, Colpe LJ, Hiripi E, Mroczek DK, Normand SL, Walters EE, Zaslavsky AM. Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. Psychol Med. 2002 Aug;32(6):959-76.

7) Kessler RC, Barber C, Beck A, Berglund P, Cleary PD, McKenas D, Pronk N, Simon G, Stang P, Ustun TB, Wang P. The World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire (HPQ). J Occup Environ Med. 2003 Feb;45(2):156-74.

8) Kawakami N, Inoue A, Tsuchiya M, Watanabe K, Imamura K, Iida M, Nishi D. Construct validity and test-retest reliability of the World Mental Health Japan version of the World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire Short Version: a preliminary study. Ind Health. 2020 Aug 7;58(4):375-387

9) Sasaki N, Kuroda R, Tsuno K, Kawakami N. Workplace responses to COVID-19 associated with mental health and work performance of employees in Japan. J Occup Health. 2020 Jan;62(1):e12134.

10) 下光輝一, 原谷隆史, 中村賢ほか. 職業性ストレス簡易調査票の信頼性の検討と基準値の設定 労働省 平成 11 年度「作業関連疾患の予防に関する研究」労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書. 2000; 126-138.

11) Xiao Y, Becerik-Gerber B, Lucas G, Roll SC. Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. J Occup Environ Med. 2021 Mar 1;63(3):181-190.

12) Vuori M, Akila R, Kalakoski V, Pentti J, Kivimäki M, Vahtera J, Härmä M, Puttonen S. Association between exposure to work stressors and cognitive performance. J Occup Environ Med. 2014 Apr;56(4):354-60.

13) Wazqar DY, Kerr M, Regan S, Orchard C. An integrative review of the influence of job strain and coping on nurses' work performance: Understanding the gaps in oncology nursing research. Int J Nurs Sci. 2017 Sep 20;4(4):418-429.

14) Wang B, Liu Y, Qian J, Parker SK. Achieving Effective Remote Working

During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. Appl Psychol. 2021;70(1):16-59

表１　新型コロナウイルス感染症に関わる全国労働者オンライン調査（The Employee Cohort Study in the COvid-19 pandemic in Japan; E-COCO-J）における各調査の概要

調査名称	調査実施時期	回答者数	備考
労働者オンライン調査	2019 年 2 月	4120 名	
E-COCO-J 第1回調査	2020 年 3 月	1448 名	● 労働者オンライン調査の回答者 4120 名を対象に調査を実施。 ● 先着 1400 回答を目標に回収。
E-COCO-J 第2回調査	2020 年 5 月	1032 名（72.6%）	● E-COCO-J 第1回調査の回答者から無職 27 名を除いた 1421 名を対象に調査を実施。 ● 先着 1000 回答を目標に回収。
E-COCO-J 第3回調査	2020 年 8 月	1181 名（83.1%）	● E-COCO-J 第1回調査の回答者から無職 27 名を除いた 1421 名を対象に調査を実施。 ● 先着 1200 回答を目標に回収。
E-COCO-J 第4回調査	2020 年 11 月	1172 名(80.9%)	● E-COCO-J 第1回調査の回答者 1448 名を対象に調査を実施。 ● 先着 1200 回答を目標に回収。
E-COCO-J 第5回調査	2021 年 2 月	1171 名(80.9%)	● E-COCO-J 第1回調査の回答者 1448 名を対象に調査を実施。 ● 先着 1200 回答を目標に回収。

表２　2020 年５月調査時点での対象者の基本属性（N=297）

	N (%)	平均(標準偏差)
性別		
男性	169 (56.9)	
女性	128 (43.1)	
年齢		41.8 (10.5)
20-29 歳	49 (16.5)	
30-39 歳	84 (28.3)	
40-49 歳	78 (26.3)	
50 歳以上	86 (29.0)	
教育歴		
高校卒まで	32 (10.8)	
短大・専門学校卒	43 (14.5)	
大卒卒	187 (63.0)	
大卒院修了	35 (11.8)	
婚姻状況		
未婚	144 (48.5)	
既婚	153 (51.5)	
同居人の有無 [1)]		
なし	107 (36.0)	
あり	190 (64.0)	
特定警戒 13 都道府県居住		
はい	256 (86.2)	
いいえ	41 (13.8)	
テレワークの頻度		
完全テレワーク	96 (32.3)	
出勤との組み合わせ	201 (67.7)	
テレワーク開始時期		
新型コロナウイルス感染症の流行をきっか	288 (97.0)	
けにテレワークになった		
元々テレワークをしていた	9 (3.0)	
職種 [2)]		
管理職	49 (16.5)	
専門・技術職	75 (25.3)	
事務職	145 (48.8)	

生産技能職	11 (3.7)
サービス職	17 (5.7)
企業規模 [3)]	
1000 人以上	149 (50.2)
300–999 人	46 (15.5)
50–299 人	63 (21.2)
50 人未満	29 (9.8)
不明	10 (3.4)
業種 [3)]	
第一次産業	
鉱業	1 (0.3)
第二次産業	
建設業	14 (4.7)
製造業	77 (25.9)
第三次産業	
情報通信サービス	49 (16.5)
運輸業	8 (2.7)
小売業卸売業	22 (7.4)
金融保険不動産	38 (12.8)
専門技術サービス	22 (7.4)
飲食業宿泊業	1 (0.3)
生活関連サービス娯楽	12 (4.0)
教育学習支援	20 (6.7)
医療福祉	5 (1.7)
公務員	27 (9.1)
その他・不明	1 (0.3)

1) 2020 年 8 月調査で収集

2) 2019 年 2 月調査で収集

3) 2020 年 3 月調査で収集

表３　テレワーク利用者における各変数の経時的変化

	5 月調査 (N=297)		8 月調査 (N=161)		11 月調査 (N=137)		2 月調査 (N=129)	
変数［得点範囲］	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD
結果変数								
K6 [0–24]	4.3	4.5	4.5	4.4	4.1	4.6	3.9	4.7
HPQ [0–10]	5.6	1.9	6.0	1.6	6.2	1.7	6.2	1.8
新型コロナウイルス感染症に関する包括的不安［1–6］	4.4	1.3	4.6	1.1	4.2	1.2	4.4	1.2
孤独感［1–4］	1.6	0.9	1.7	0.8	1.6	0.8	1.7	0.9
希死念慮［1–4］	1.3	0.7	1.3	0.6	1.2	0.6	1.4	0.8
職場の心理社会的要因								
仕事の量的負担［4–12］	7.9	2.2	7.8	2.1	7.7	2.2	8.1	2.1
仕事のコントロール［4–12］	8.4	2.0	8.6	1.8	8.9	1.8	8.8	1.7
上司からのサポート［4–12］	7.0	2.3	7.1	2.4	7.2	2.2	7.4	2.3
同僚からのサポート［4–12］	7.5	2.2	7.4	2.1	7.7	2.1	7.7	2.3

NOTE: SD= standard deviation

表４－１　各アウトカム変数における職種、業種、企業規模、テレワークの頻度、および同居人の有無別の平均値、標準偏差、および群間差の検定結果（K6）

	2020 年 5 月調査（N = 297）			2020 年 8 月調査（N = 161）			2020 年 11 月調査（N = 137）			2021 年 2 月調査（N = 129）		
	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差
職種												
管理職	49	3.2	3.5	31	3.3	4.2	30	3.0	4.3	29	3.4	4.5
専門･技術職	75	3.8	4.0	38	3.5	4.0	33	3.5	4.3	29	3.7	4.8
事務職	145	4.8	5.1	84	5.3	4.5	70	4.5	4.6	67	4.1	4.8
生産技能職	11	4.5	4.1	5	6.2	5.5	2	6.5	0.7	2	8.5	0.7
サービス職	17	5.1	4.3	3	3.7	3.2	2	11.5	6.4	2	1.5	2.1
群間差の検定	F (4, 292) = 1.57, p = 0.18			F (4, 156) = 1.91, p = 0.11			F (4, 132) = 2.3, p = 0.07			F (4, 124) = 0.72, p = 0.58		
業種												
第一次産業	1	6.0	−	0	−	−	0	−	−	0	−	−
第二次産業	91	4.4	4.6	55	4.3	4.5	49	4.5	5.4	45	3.9	4.8
第三次産業	204	4.2	4.6	106	4.5	4.4	88	3.8	4.1	84	3.9	4.7
その他･不明	1	4.0	−	0	−	−	0	−	−	0	−	−
群間差の検定*	t = 0.24 p = 0.81			t = 0.30, p = 0.77			t = 0.78, p = 0.44			t = 0.07, p = 0.94		
企業規模												
1000 人以上	149	4.5	5.0	87	4.5	4.4	77	4.2	4.8	73	4.0	4.8
300～999 人	46	4.0	3.9	27	3.4	3.5	27	3.3	3.5	26	3.2	3.5
50～299 人	63	3.8	3.5	32	5.1	4.6	23	4.2	5.2	23	4.1	4.6
50 人未満	29	4.7	5.1	9	4.4	5.2	6	4.2	4.4	4	2.3	4.5
わからない	10	5.0	4.6	6	5.5	6.3	4	6.0	4.7	3	8.3	10.4
群間差の検定	F (4, 292) = 0.42, p = 0.79			F (4, 156) = 0.60, p = 0.66			F (4, 132) = 0.39, p = 0.81			F (4, 124) = 0.96, p = 0.43		

* 2020 年 5 月調査の「第一次産業」および「その他・不明」は N = 1 のため検定から除外した。

表４－２　各アウトカム変数における職種、業種、企業規模、テレワークの頻度、および同居人の有無別の平均値、標準偏差、および群間差の検定結果（HPQ）

	2020 年 5 月調査（N = 297）			2020 年 8 月調査（N = 161）			2020 年 11 月調査（N = 137）			2021 年 2 月調査（N = 129）		
	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差
職種												
管理職	49	5.8	2.2	31	6.3	1.8	30	7.0	1.7	29	6.6	1.9
専門・技術職	75	5.4	2.0	38	5.9	1.6	33	6.2	1.8	29	6.3	1.8
事務職	145	5.8	1.8	84	6.0	1.6	70	6.1	1.5	67	5.9	1.8
生産技能職	11	5.5	2.0	5	4.6	1.5	2	5.5	2.1	2	6.5	2.1
サービス職	17	5.2	1.9	3	5.7	0.6	2	4.5	2.1	2	7.5	0.7
群間差の検定	F (4, 292) = 0.64, p = 0.64			F (4, 156) = 1.28, p = 0.28			F (4, 132) = 2.36, p = 0.06			F (4, 124) = 0.98, p = 0.42		
業種												
第一次産業	1	2.0	−	0	−	−	0	−	−	0	−	−
第二次産業	91	5.7	1.8	55	6.3	1.5	49	6.3	1.7	45	6.5	1.4
第三次産業	204	5.6	2.0	106	5.9	1.7	88	6.2	1.7	84	6.0	2.0
その他・不明	1	5.0	−	0	−	−	0	−	−	0	−	−
群間差の検定*	t = 0.21, p = 0.84			t = 1.46, p = 0.15			t = 0.09, p = 0.93			t = 1.63, p = 0.11		
企業規模												
1000 人以上	149	5.7	1.8	87	6.1	1.6	77	6.2	1.7	73	6.1	1.8
300～999 人	46	5.6	2.3	27	6.2	1.7	27	6.3	1.5	26	6.3	1.7
50～299 人	63	5.8	1.9	32	5.7	1.5	23	6.5	1.9	23	6.2	2.1
50 人未満	29	5.7	1.7	9	6.3	1.6	6	6.2	2.1	4	7.5	1.3
わからない	10	4.5	1.8	6	5.0	1.7	4	5.5	1.7	3	5.3	1.5
群間差の検定	F (4, 292) = 1.01, p = 0.41			F (4, 156) = 1.16, p = 0.33			F (4, 132) = 0.32, p = 0.86			F (4, 124) = 0.76, p = 0.55		

* 2020 年 5 月調査の「第一次産業」および「その他・不明」は N = 1 のため検定から除外した。

表４－３　各アウトカム変数における職種、業種、企業規模、テレワークの頻度、および同居人の有無別の平均値、標準偏差、および群間差の検定結果（新型コロナウイルス感染症に関する包括的不安）

	2020 年 5 月調査（N = 297）			2020 年 8 月調査（N = 161）			2020 年 11 月調査（N = 137）			2021 年 2 月調査（N = 129）		
	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差
職種												
管理職	49	4.2	1.1	31	4.6	1.0	30	4.2	1.1	29	4.5	1.1
専門・技術職	75	4.2	1.4	38	4.2	1.3	33	3.9	1.3	29	3.9	1.4
事務職	145	4.5	1.2	84	4.7	1.1	70	4.3	1.2	67	4.5	1.2
生産技能職	11	4.5	0.8	5	3.8	1.6	2	3.5	0.7	2	4.5	0.7
サービス職	17	4.7	1.2	3	4.7	0.6	2	4.0	0.0	2	4.5	0.7
群間差の検定	F (4, 292) = 1.50, p = 0.20			F (4, 156) = 1.93, p = 0.11			F (4, 132) = 0.72, p = 0.58			F (4, 124) = 1.31, p = 0.27		
業種												
第一次産業	1	1.0		0	−	−	0	−	−	0	−	−
第二次産業	91	4.3	1.4	55	4.7	1.0	49	4.2	1.3	45	4.3	1.5
第三次産業	204	4.5	1.2	106	4.5	1.2	88	4.1	1.1	84	4.5	1.1
その他・不明	1	4.0	.	0	−	−	0	−	−	0	−	−
群間差の検定*	t = 1.22, p = 0.22			t = 1.40, p = 0.16			t = 0.61, p = 0.54			t = 0.71, p = 0.48		
企業規模												
1000 人以上	149	4.4	1.3	87	4.6	1.0	77	4.1	1.2	73	4.5	1.2
300～999 人	46	4.3	1.2	27	4.4	1.3	27	4.0	1.1	26	4.0	1.3
50～299 人	63	4.5	1.4	32	4.5	1.3	23	4.2	1.3	23	4.3	1.3
50 人未満	29	4.6	1.1	9	4.8	0.8	6	5.2	1.0	4	4.8	1.0
わからない	10	4.5	0.8	6	4.8	1.0	4	4.8	1.0	3	5.0	1.0
群間差の検定	F (4, 292) = 0.29, p = 0.89			F (4, 156) = 0.39, p = 0.81			F (4, 132) = 1.46, p = 0.22			F (4, 124) = 1.07, p = 0.38		

* 2020 年 5 月調査の「第一次産業」および「その他・不明」は N = 1 のため検定から除外した。

表４－４　各アウトカム変数における職種、業種、企業規模、テレワークの頻度、および同居人の有無別の平均値、標準偏差、および群間差の検定結果（孤独感）

	2020 年 5 月調査（N = 297）			2020 年 8 月調査（N = 161）			2020 年 11 月調査（N = 137）			2021 年 2 月調査（N = 129）		
	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差
職種												
管理職	49	1.4	0.6	31	1.5	0.8	30	1.3	0.5	29	1.5	0.8
専門･技術職	75	1.6	0.9	38	1.5	0.7	33	1.3	0.6	29	1.6	0.9
事務職	145	1.7	0.9	84	1.8	0.9	70	1.7	0.9	67	1.8	1.0
生産技能職	11	1.4	0.7	5	1.8	1.1	2	2.0	0.0	2	2.0	0.0
サービス職	17	1.6	0.9	3	2.0	1.0	2	2.0	1.4	2	1.5	0.7
群間差の検定	F (4, 292) = 1.33, p = 0.26			F (4, 156) = 1.99, p = 0.1			F (4, 132) = 2.72, **p = 0.03**			F (4, 124) = 0.90, p = 0.47		
業種												
第一次産業	1	1.0	.	0	−	−	0	−	−	0	−	−
第二次産業	91	1.6	0.8	55	1.7	0.9	49	1.6	0.8	45	1.7	1.0
第三次産業	204	1.7	0.9	106	1.7	0.8	88	1.6	0.8	84	1.7	0.9
その他･不明	1	2.0	.	0	−	−	0	−	−	0	−	−
群間差の検定*	t = 0.90, p = 0.37			t = 0.15, p = 0.88			t = 0.18, p = 0.86			t = 0.34, p = 0.74		
企業規模												
1000 人以上	149	1.7	1.0	87	1.7	0.9	77	1.7	0.8	73	1.7	0.9
300～999 人	46	1.4	0.5	27	1.4	0.7	27	1.4	0.7	26	1.8	1.0
50～299 人	63	1.5	0.7	32	1.7	0.9	23	1.5	0.8	23	1.5	0.8
50 人未満	29	1.8	0.9	9	1.6	0.7	6	1.2	0.4	4	1.5	1.0
わからない	10	1.9	1.1	6	2.0	0.9	4	1.5	1.0	3	2.0	1.7
群間差の検定	F (4, 292) = 2.03, p = 0.91			F (4, 156) = 0.87, p = 0.48			F (4, 132) = 0.84, p = 0.51			F (4, 124) = 0. 37, p = 0.83		

* 2020 年 5 月調査の「第一次産業」および「その他・不明」は N = 1 のため検定から除外した。

表４－５　各アウトカム変数における職種、業種、企業規模、テレワークの頻度、および同居人の有無別の平均値、標準偏差、および群間差の検定結果（希死念慮）

	2020 年 5 月調査（N = 297）			2020 年 8 月調査（N = 161）			2020 年 11 月調査（N = 137）			2021 年 2 月調査（N = 129）		
	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差
職種												
管理職	49	1.2	0.5	31	1.2	0.4	30	1.1	0.3	29	1.3	0.6
専門・技術職	75	1.4	0.8	38	1.2	0.5	33	1.2	0.6	29	1.3	0.9
事務職	145	1.3	0.6	84	1.3	0.6	70	1.3	0.6	67	1.4	0.8
生産技能職	11	1.4	0.7	5	1.6	0.9	2	2.0	0.0	2	2.0	0.0
サービス職	17	1.4	0.7	3	2.0	1.0	2	2.0	1.4	2	2.5	2.1
群間差の検定	$F(4, 292) = 0.59$, $p = 0.67$			$F(4, 156) = 2.34$, $p = 0.06$			$F(4, 132) = 2.23$, $p = 0.07$			$F(4, 124) = 1.47$, $p = 0.22$		
業種												
第一次産業	1	2.0	−	0	−	−	0	−	−	0	−	−
第二次産業	91	1.3	0.7	55	1.3	0.6	49	1.2	0.5	45	1.3	0.8
第三次産業	204	1.3	0.7	106	1.3	0.6	88	1.2	0.6	84	1.4	0.8
その他・不明	1	1.0	−	0	−	−	0	−	−	0	−	−
群間差の検定*	$t = 0.03$, $p = 0.98$			$t<0.01$, $p>0.99$			$t = 0.17$, $p = 0.87$			$t = 0.87$, $p = 0.38$		
企業規模												
1000 人以上	149	1.3	0.7	87	1.3	0.6	77	1.3	0.6	73	1.4	0.8
300～999 人	46	1.2	0.6	27	1.2	0.5	27	1.1	0.3	26	1.2	0.7
50～299 人	63	1.2	0.5	32	1.2	0.5	23	1.3	0.6	23	1.4	0.8
50 人未満	29	1.3	0.7	9	1.1	0.3	6	1.2	0.4	4	1.5	1.0
わからない	10	2.0	1.2	6	1.7	0.8	4	2.0	1.2	3	2.0	1.7
群間差の検定	$F(4, 292) = 3.96$, $\mathbf{p < 0.01}$			$F(4, 156) = 1.37$, $p = 0.25$			$F(4, 132) = 2.35$, $p = 0.57$			$F(4, 124) = 0.74$, $p = 0.57$		

* 2020 年 5 月調査の「第一次産業」および「その他・不明」は N = 1 のため検定から除外した。

表５　職場の心理社会的要因別の各アウトカム変数における時点ごとの推定平均値、群の主効果、および時点の主効果（未調整）

			各時点での推定平均値				群の固定効果*		時点の固定効果**					
									８月調査		11 月調査		２月調査	
			５月	８月	11 月	２月	t 値	P 値	t 値	P 値	t 値	P 値	t 値	P 値
K6	量的負担	高	4.52	5.36	5.02	4.35	0.64	0.52	−0.11	0.91	−1.00	0.32	−0.40	0.69
		低	4.17	4.14	3.80	4.01								
	コントロール	高	3.78	3.91	3.17	3.18	−1.15	0.25	1.15	0.25	0.47	0.64	−0.06	0.95
		低	4.49	4.84	4.65	4.47								
	上司の支援	高	3.87	4.50	3.61	3.92	−1.27	0.21	0.22	0.83	0.37	0.71	−0.75	0.45
		低	4.57	4.65	4.72	4.26								
	同僚の支援	高	3.71	4.18	3.62	3.57	−2.03	**0.04**	0.42	0.67	−0.03	0.98	−0.49	0.62
		低	4.80	4.94	4.79	4.59								
	テレワーク頻度	完全在宅	3.46	3.50	3.27	4.14	−0.91	0.36	1.24	0.22	0.02	0.99	−0.95	0.34
		部分在宅	4.39	4.73	4.39	4.06								
	同居人	無	5.03	5.17	4.54	5.04	2.01	**0.045**	1.23	0.22	0.46	0.64	−0.51	0.61
		有	3.92	4.29	4.08	3.73								
HPQ	量的負担	高	5.33	5.76	6.02	5.91	−2.49	**0.01**	0.22	0.82	1.32	0.19	0.93	0.35
		低	5.87	5.90	6.09	6.03								
	コントロール	高	6.40	6.39	6.66	6.56	4.07	**<0.01**	1.87	0.06	3.07	**<0.01**	2.50	**0.01**
		低	5.40	5.66	5.86	5.79								
	上司の支援	高	6.14	6.30	6.62	6.36	3.56	**<0.01**	1.29	0.20	2.00	**0.046**	2.24	**0.03**
		低	5.36	5.55	5.69	5.74								
	同僚の支援	高	5.98	6.33	6.53	6.35	2.80	**0.01**	0.59	0.56	1.85	0.07	1.78	0.08
		低	5.38	5.47	5.69	5.69								
	テレワーク頻度	完全在宅	6.00	6.36	6.64	6.46	0.94	0.35	1.19	0.23	2.54	**0.01**	2.03	**0.04**
		部分在宅	5.62	5.77	5.97	5.91								
	同居人	無	5.49	5.79	5.90	5.22	−1.10	0.27	0.96	0.34	2.62	**0.01**	3.38	**<0.01**
		有	5.73	5.87	6.12	6.25								

表５（続き）　職場の心理社会的要因別の各アウトカム変数における時点ごとの推定平均値、群の主効果、および時点の主効果（未調整）

			各時点での推定平均値				群の固定効果*		時点の固定効果**					
									8月調査		11 月調査		2月調査	
			5月	8月	11 月	2月	t 値	P 値	t 値	P 値	t 値	P 値	t 値	P 値
新型コロナウイルス感染症に関する包括的不安	量的負担	高	4.37	4.47	4.07	4.53	−0.23	0.82	2.03	**0.04**	−2.46	**0.01**	−0.83	0.41
		低	4.41	4.59	4.16	4.32								
	コントロール	高	4.50	4.53	4.20	4.39	0.83	0.41	2.34	**0.02**	−2.83	**0.01**	0.51	0.61
		低	4.36	4.56	4.10	4.41								
	上司の支援	高	4.41	4.57	4.18	4.50	0.20	0.84	1.59	0.11	−2.83	**0.01**	−0.44	0.66
		低	4.38	4.53	4.09	4.34								
	同僚の支援	高	4.34	4.59	4.12	4.48	−0.71	0.48	0.86	0.39	−2.92	**<0.01**	−0.87	0.39
		低	4.44	4.52	4.13	4.34								
	テレワーク頻度	完全在宅	3.91	4.55	4.14	4.27	−1.90	0.06	1.14	0.26	−4.04	**<0.01**	−0.40	0.69
		部分在宅	4.43	4.52	4.09	4.40								
	同居人	無	4.34	4.40	4.04	4.47	−0.60	0.55	2.17	**0.03**	−2.82	**0.01**	−0.38	0.70
		有	4.43	4.61	4.17	4.39								
孤独感	量的負担	高	1.57	1.67	1.50	1.78	−0.79	0.43	0.17	0.86	−0.09	0.93	0.26	0.80
		低	1.65	1.66	1.64	1.67								
	コントロール	高	1.61	1.50	1.45	1.52	−0.06	0.95	1.59	0.11	0.18	0.86	2.16	**0.03**
		低	1.62	1.72	1.63	1.78								
	上司の支援	高	1.56	1.63	1.57	1.67	−0.86	0.39	0.41	0.69	−0.71	0.48	1.07	0.29
		低	1.65	1.68	1.59	1.74								
	同僚の支援	高	1.50	1.60	1.50	1.65	−2.00	**0.047**	0.11	0.92	−0.66	0.51	0.66	0.51
		低	1.71	1.71	1.65	1.76								
	テレワーク頻度	完全在宅	1.55	1.68	1.59	1.77	−0.40	0.69	0.56	0.57	−0.65	0.52	1.04	0.30
		部分在宅	1.62	1.66	1.58	1.70								
	同居人	無	1.78	1.79	1.77	1.85	2.40	**0.02**	1.03	0.31	−0.40	0.69	1.56	0.12
		有	1.53	1.59	1.50	1.65								

表５（続き）　職場の心理社会的要因別の各アウトカム変数における時点ごとの推定平均値、群の主効果、および時点の主効果（未調整）

			各時点での推定平均値				群の固定効果*		時点の固定効果**					
									8月調査		11 月調査		2月調査	
			5月	8月	11 月	2月	t 値	P 値	t 値	P 値	t 値	P 値	t 値	P 値
希死念慮	量的負担	高	1.29	1.26	1.27	1.49	−0.15	0.88	−0.46	0.65	−0.65	0.52	0.55	0.58
		低	1.31	1.28	1.26	1.35								
	コントロール	高	1.19	1.18	1.17	1.41	−1.53	0.13	−0.64	0.52	−0.61	0.54	0.97	0.33
		低	1.33	1.30	1.30	1.40								
	上司の支援	高	1.28	1.25	1.23	1.47	−0.30	0.77	−0.41	0.68	−0.30	0.77	0.59	0.56
		低	1.31	1.28	1.29	1.35								
	同僚の支援	高	1.26	1.22	1.22	1.47	−0.92	0.36	−0.45	0.65	−0.50	0.62	0.21	0.83
		低	1.33	1.30	1.30	1.35								
	テレワーク頻度	完全在宅	1.27	1.32	1.27	1.36	−0.20	0.85	−0.81	0.42	−0.69	0.49	1.74	0.08
		部分在宅	1.30	1.26	1.26	1.41								
	同居人	無	1.38	1.30	1.37	1.45	1.61	0.11	−0.09	0.93	−0.56	0.57	1.87	0.06
		有	1.25	1.25	1.22	1.38								

*　それぞれ「低群」、「部分在宅」、「同居人有」を参照群とした。

** それぞれの時点について５月調査時点の結果を参照群とした。

表６　職場の心理社会的要因別の各アウトカム変数における時点ごとの推定平均値、群の主効果、および時点の主効果（調整済†）

			各時点での推定平均値				群の固定効果*		時点の固定効果**					
									8月調査		11 月調査		2月調査	
			5月	8月	11 月	2月	t 値	P 値	t 値	P 値	t 値	P 値	t 値	P 値
K6	量的負担	高												
		低												
	コントロール	高	4.39	4.53	3.81	3.82	−1.11	0.27	1.12	0.26	0.50	0.62	−0.03	0.97
		低	5.11	5.45	5.29	5.10								
	上司の支援	高	4.47	5.11	4.23	4.54	−1.19	0.23	0.17	0.87	0.39	0.70	−0.73	0.47
		低	5.17	5.22	5.32	4.87								
	同僚の支援	高	4.41	4.88	4.33	4.27	−2.11	**0.04**	0.41	0.68	0.03	0.98	−0.42	0.67
		低	5.60	5.74	5.61	5.42								
	テレワーク頻度	完全在宅												
		部分在宅												
	同居人	無	5.61	5.74	5.12	5.62	1.49	0.14	1.21	0.23	0.48	0.63	−0.49	0.62
		有	4.61	4.98	4.78	4.43								
HPQ	量的負担	高	4.20	4.61	4.87	4.76	−2.92	**<0.01**	0.13	0.90	1.25	0.21	0.86	0.39
		低	4.84	4.86	5.05	4.99								
	コントロール	高	5.58	5.57	5.83	5.73	4.13	**<0.01**	1.74	0.08	2.95	**<0.01**	2.39	0.02
		低	4.52	4.76	4.96	4.89								
	上司の支援	高	5.32	5.48	5.79	5.53	3.38	**<0.01**	1.16	0.25	1.89	0.06	2.13	**0.03**
		低	4.53	4.71	4.85	4.90								
	同僚の支援	高	4.93	5.26	5.46	5.28	2.69	**0.01**	0.54	0.59	1.80	0.07	1.73	0.09
		低	4.33	4.42	4.64	4.64								
	テレワーク頻度	完全在宅	4.94	5.31	5.58	5.40	0.96	0.34	1.08	0.28	2.42	**0.02**	1.91	0.06
		部分在宅	4.54	4.68	4.88	4.82								
	同居人	無	4.44	4.74	4.86	4.18	−0.92	0.36	0.84	0.40	2.50	**0.01**	3.25	**<0.01**
		有	4.69	4.80	5.06	5.18								

表６（続き）　職場の心理社会的要因別の各アウトカム変数における時点ごとの推定平均値、群の主効果、および時点の主効果（調整済†）

			各時点での推定平均値				群の固定効果*		時点の固定効果**					
									８月調査		11 月調査		２月調査	
			５月	８月	11 月	２月	t 値	P 値	t 値	P 値	t 値	P 値	t 値	P 値
新型コロナウイルス感染症に関する包括的不安	量的負担	高	3.56	3.68	3.27	3.73	0.55	0.58	2.14	**0.03**	−2.39	**0.02**	−0.75	0.46
		低	3.48	3.68	3.24	3.40								
	コントロール	高	3.76	3.82	3.49	3.68	1.50	0.14	2.40	**0.02**	−2.83	**0.01**	0.52	0.61
		低	3.51	3.71	3.25	3.56								
	上司の支援	高	3.63	3.81	3.41	3.73	0.68	0.50	1.63	0.10	−2.86	**<0.01**	−0.44	0.66
		低	3.53	3.67	3.23	3.48								
	同僚の支援	高	3.52	3.78	3.31	3.67	−0.12	0.90	1.00	0.32	−2.83	**0.01**	−0.76	0.45
		低	3.54	3.63	3.24	3.45								
	テレワーク頻度	完全在宅	3.07	3.70	3.29	3.43	−1.71	0.09	1.26	0.21	−3.96	**<0.01**	−0.32	0.75
		部分在宅	3.53	3.63	3.20	3.50								
	同居人	無	3.40	3.48	3.11	3.54	−1.36	0.18	2.24	**0.03**	−2.75	**0.01**	−0.30	0.77
		有	3.64	3.83	3.39	3.61								
孤独感	量的負担	高	1.55	1.64	1.48	1.75	−0.37	0.71	0.17	0.87	−0.05	0.96	0.31	0.76
		低	1.59	1.60	1.58	1.61								
	コントロール	高	1.57	1.46	1.42	1.49	0.07	0.95	1.52	0.13	0.15	0.88	2.13	**0.03**
		低	1.56	1.66	1.57	1.72								
	上司の支援	高	1.53	1.61	1.54	1.64	−0.40	0.69	0.34	0.74	−0.73	0.47	1.06	0.29
		低	1.58	1.60	1.52	1.67								
	同僚の支援	高	1.47	1.57	1.47	1.61	−1.63	0.10	0.08	0.94	−0.64	0.52	0.70	0.49
		低	1.64	1.65	1.59	1.70								
	テレワーク頻度	完全在宅	1.46	1.60	1.51	1.69	−0.56	0.57	0.53	0.60	−0.64	0.53	1.07	0.29
		部分在宅	1.57	1.61	1.53	1.65								
	同居人	無	1.68	1.69	1.67	1.75	1.82	0.07	1.00	0.32	−0.42	0.68	1.54	0.12
		有	1.46	1.52	1.43	1.58								

表６（続き）　職場の心理社会的要因別の各アウトカム変数における時点ごとの推定平均値、群の主効果、および時点の主効果（調整済†）

			各時点での推定平均値				群の固定効果*		時点の固定効果**					
									8月調査		11 月調査		2月調査	
			5月	8月	11 月	2月	t 値	P 値	t 値	P 値	t 値	P 値	t 値	P 値
希死念慮	量的負担	高	1.47	1.44	1.46	1.68	−0.30	0.76	−0.39	0.70	−0.49	0.63	0.71	0.48
		低	1.49	1.47	1.46	1.54								
	コントロール	高	1.31	1.30	1.29	1.53	−1.91	0.06	−0.48	0.63	−0.37	0.71	1.20	0.23
		低	1.49	1.46	1.46	1.57								
	上司の支援	高	1.43	1.41	1.39	1.63	−0.60	0.55	−0.34	0.73	−0.12	0.90	0.76	0.45
		低	1.49	1.46	1.48	1.54								
	同僚の支援	高	1.41	1.39	1.39	1.64	−1.42	0.16	−0.38	0.70	−0.33	0.74	0.39	0.70
		低	1.53	1.50	1.51	1.56								
	テレワーク頻度	完全在宅	1.48	1.52	1.48	1.57	−0.04	0.97	−0.67	0.50	−0.46	0.64	1.95	0.05
		部分在宅	1.48	1.45	1.45	1.60								
	同居人	無	1.53	1.46	1.53	1.61	1.03	0.30	−0.03	0.97	−0.45	0.66	1.97	0.05
		有	1.43	1.43	1.40	1.56								

† 基本属性（性別、年齢、教育、婚姻）、生活環境（緊急事態宣言地域）、仕事要因（職種、業種）で調整した。

* それぞれ「低群」、「部分在宅」、「同居人有」を参照群とした。

** それぞれの時点について５月調査時点の結果を参照群とした。

表７－１　各時点における職場の心理社会的要因、テレワーク状況および生活環境とアウトカム変数との交互作用（K6）

	未調整					調整済み†			
予測変数*	時点**	効果（標準誤差）	95%信頼区間	t 値	P 値	効果（標準誤差）	95%信頼区間	t 値	P 値
量的負担	8月	0.88 (0.53)	−0.17 to 1.93	1.65	0.10				
（高群・低群）	11 月	0.87 (0.6)	−0.3 to 2.05	1.46	0.15				
	2月	0 (0.65)	−1.28 to 1.27	−0.01	1.00				
コントロール	8月	−0.22 (0.59)	−1.38 to 0.94	−0.37	0.71	−0.2 (0.59)	−1.37 to 0.96	−0.34	0.74
（高群・低群）	11 月	−0.77 (0.67)	−2.08 to 0.55	−1.15	0.25	−0.75 (0.67)	−2.07 to 0.57	−1.12	0.26
	2月	−0.57 (0.72)	−1.99 to 0.85	−0.79	0.43	−0.55 (0.72)	−1.98 to 0.87	−0.76	0.45
上司の支援	8月	0.55 (0.53)	−0.48 to 1.59	1.05	0.30	0.59 (0.53)	−0.45 to 1.63	1.11	0.27
（高群・低群）	11 月	−0.4 (0.6)	−1.57 to 0.77	−0.67	0.50	−0.38 (0.6)	−1.56 to 0.79	−0.64	0.52
	2月	0.36 (0.64)	−0.91 to 1.63	0.56	0.58	0.37 (0.64)	−0.9 to 1.64	0.58	0.56
同僚の支援	8月	0.33 (0.53)	−0.7 to 1.36	0.63	0.53	0.33 (0.53)	−0.71 to 1.37	0.63	0.53
（高群・低群）	11 月	−0.08 (0.59)	−1.25 to 1.09	−0.14	0.89	−0.09 (0.59)	−1.26 to 1.07	−0.16	0.87
	2月	0.06 (0.64)	−1.2 to 1.32	0.10	0.92	0.04 (0.64)	−1.22 to 1.3	0.07	0.95
テレワークの頻度	8月	−0.3 (0.77)	−1.82 to 1.22	−0.39	0.70				
（完全在宅・部分在宅）	11 月	−0.19 (0.84)	−1.83 to 1.46	−0.23	0.82				
	2月	1.01 (0.89)	−0.74 to 2.76	1.14	0.26				
同居人	8月	−0.23 (0.57)	−1.35 to 0.9	−0.40	0.69	−0.25 (0.57)	−1.38 to 0.88	−0.43	0.67
（無・有）	11 月	−0.65 (0.66)	−1.94 to 0.65	−0.98	0.33	−0.66 (0.66)	−1.96 to 0.64	−1.00	0.32
	2月	0.2 (0.72)	−1.21 to 1.61	0.28	0.78	0.19 (0.72)	−1.23 to 1.61	0.26	0.79

† 基本属性（性別、年齢、教育、婚姻）、生活環境（緊急事態宣言地域）、仕事要因（職種、業種）で調整した。

* それぞれ「低群」、「部分在宅」、「同居人有」を参照群とした。

** それぞれの時点について５月調査時点の結果を参照群とした。

表７－２　各時点における職場の心理社会的要因、テレワーク状況および生活環境とアウトカム変数との交互作用（HPQ）

	未調整					調整済み†			
予測変数*	時点**	効果（標準誤差）	95%信頼区間	t 値	P 値	効果（標準誤差）	95%信頼区間	t 値	P 値
量的負担	8月	0.4 (0.24)	−0.08 to 0.88	1.63	0.10	0.39 (0.24)	−0.09 to 0.87	1.60	0.11
（高群・低群）	11 月	0.48 (0.26)	−0.04 to 0.99	1.83	0.07	0.47 (0.26)	−0.05 to 0.98	1.79	0.08
	2月	0.43 (0.27)	−0.1 to 0.96	1.58	0.12	0.42 (0.27)	−0.12 to 0.95	1.54	0.12
コントロール	8月	−0.27 (0.27)	−0.8 to 0.26	−1.00	0.32	−0.26 (0.27)	−0.79 to 0.28	−0.95	0.34
（高群・低群）	11 月	−0.2 (0.29)	−0.77 to 0.37	−0.69	0.49	−0.19 (0.29)	−0.76 to 0.38	−0.65	0.52
	2月	−0.22 (0.3)	−0.82 to 0.37	−0.74	0.46	−0.22 (0.3)	−0.81 to 0.38	−0.72	0.47
上司の支援	8月	−0.03 (0.24)	−0.51 to 0.45	−0.13	0.90	−0.02 (0.24)	−0.49 to 0.46	−0.06	0.95
（高群・低群）	11 月	0.15 (0.26)	−0.36 to 0.66	0.57	0.57	0.16 (0.26)	−0.35 to 0.67	0.63	0.53
	2月	−0.16 (0.27)	−0.69 to 0.36	−0.62	0.54	−0.15 (0.27)	−0.68 to 0.38	−0.56	0.58
同僚の支援	8月	0.27 (0.24)	−0.21 to 0.74	1.10	0.27	0.25 (0.24)	−0.23 to 0.72	1.02	0.31
（高群・低群）	11 月	0.24 (0.26)	−0.27 to 0.74	0.91	0.36	0.22 (0.26)	−0.29 to 0.72	0.84	0.40
	2月	0.06 (0.27)	−0.47 to 0.58	0.22	0.83	0.04 (0.27)	−0.49 to 0.56	0.15	0.88
テレワークの頻度	8月	0.21 (0.36)	−0.49 to 0.92	0.59	0.56	0.23 (0.36)	−0.48 to 0.93	0.63	0.53
（完全在宅・部分在宅）	11 月	0.28 (0.37)	−0.44 to 1.01	0.77	0.44	0.3 (0.37)	−0.42 to 1.02	0.81	0.42
	2月	0.16 (0.37)	−0.57 to 0.9	0.44	0.66	0.18 (0.37)	−0.56 to 0.92	0.48	0.63
同居人	8月	0.17 (0.26)	−0.34 to 0.68	0.64	0.52	0.19 (0.26)	−0.33 to 0.7	0.72	0.47
（無・有）	11 月	0.02 (0.28)	−0.53 to 0.58	0.09	0.93	0.05 (0.29)	−0.51 to 0.61	0.17	0.87
	2月	−0.79 (0.3)	−1.37 to −0.2	−2.66	**0.01**	−0.76 (0.3)	−1.34 to −0.18	−2.56	**0.01**

† 基本属性（性別、年齢、教育、婚姻）、生活環境（緊急事態宣言地域）、仕事要因（職種、業種）で調整した。

* それぞれ「低群」、「部分在宅」、「同居人有」を参照群とした。

** それぞれの時点について５月調査時点の結果を参照群とした。

表７－３　各時点における職場の心理社会的要因、テレワーク状況および生活環境とアウトカム変数との交互作用（新型コロナウイルス感染症に関する包括的不安）

	未調整					調整済み†			
予測変数*	時点**	効果（標準誤差）	95%信頼区間	t 値	P 値	効果（標準誤差）	95%信頼区間	t 値	P 値
量的負担	8月	−0.08 (0.15)	−0.37 to 0.21	−0.57	0.57	−0.08 (0.15)	−0.37 to 0.21	−0.53	0.59
（高群・低群）	11 月	−0.06 (0.16)	−0.37 to 0.26	−0.35	0.73	−0.05 (0.16)	−0.37 to 0.27	−0.31	0.76
	2月	0.25 (0.17)	−0.09 to 0.58	1.45	0.15	0.25 (0.17)	−0.09 to 0.58	1.45	0.15
コントロール	8月	−0.16 (0.16)	−0.49 to 0.16	−1.01	0.32	−0.15 (0.16)	−0.47 to 0.17	−0.91	0.36
（高群・低群）	11 月	−0.04 (0.18)	−0.39 to 0.31	−0.22	0.83	−0.01 (0.18)	−0.36 to 0.34	−0.06	0.95
	2月	−0.16 (0.19)	−0.53 to 0.22	−0.83	0.41	−0.13 (0.19)	−0.5 to 0.24	−0.69	0.49
上司の支援	8月	0.01 (0.15)	−0.27 to 0.3	0.10	0.92	0.03 (0.15)	−0.26 to 0.32	0.20	0.84
（高群・低群）	11 月	0.05 (0.16)	−0.26 to 0.37	0.34	0.74	0.08 (0.16)	−0.24 to 0.39	0.48	0.63
	2月	0.13 (0.17)	−0.2 to 0.47	0.79	0.43	0.15 (0.17)	−0.18 to 0.48	0.91	0.37
同僚の支援	8月	0.17 (0.15)	−0.11 to 0.46	1.20	0.23	0.17 (0.15)	−0.12 to 0.45	1.16	0.25
（高群・低群）	11 月	0.09 (0.16)	−0.22 to 0.4	0.55	0.58	0.09 (0.16)	−0.23 to 0.4	0.54	0.59
	2月	0.24 (0.17)	−0.09 to 0.57	1.45	0.15	0.24 (0.17)	−0.09 to 0.56	1.41	0.16
テレワークの頻度	8月	0.55 (0.21)	0.13 to 0.97	2.59	**0.01**	0.54 (0.21)	0.12 to 0.96	2.54	**0.01**
（完全在宅・部分在宅）	11 月	0.57 (0.22)	0.13 to 1.01	2.56	**0.01**	0.56 (0.22)	0.13 to 1	2.53	**0.01**
	2月	0.4 (0.23)	−0.06 to 0.86	1.73	0.09	0.39 (0.23)	−0.06 to 0.85	1.70	0.09
同居人	8月	−0.12 (0.16)	−0.43 to 0.19	−0.75	0.46	−0.11 (0.16)	−0.43 to 0.2	−0.72	0.47
（無・有）	11 月	−0.04 (0.18)	−0.39 to 0.31	−0.22	0.82	−0.04 (0.18)	−0.39 to 0.3	−0.25	0.80
	2月	0.17 (0.19)	−0.2 to 0.55	0.93	0.35	0.17 (0.19)	−0.2 to 0.53	0.88	0.38

† 基本属性（性別、年齢、教育、婚姻）、生活環境（緊急事態宣言地域）、仕事要因（職種、業種）で調整した。

* それぞれ「低群」、「部分在宅」、「同居人有」を参照群とした。

** それぞれの時点について５月調査時点の結果を参照群とした。

表７－４　各時点における職場の心理社会的要因、テレワーク状況および生活環境とアウトカム変数との交互作用（孤独感）

	未調整					調整済み†			
予測変数*	時点**	効果（標準誤差）	95%信頼区間	t 値	P 値	効果（標準誤差）	95%信頼区間	t 値	P 値
量的負担	8月	0.09 (0.11)	−0.13 to 0.31	0.78	0.44	0.08 (0.11)	−0.14 to 0.3	0.74	0.46
（高群・低群）	11 月	−0.06 (0.12)	−0.31 to 0.18	−0.52	0.61	−0.07 (0.12)	−0.31 to 0.17	−0.57	0.57
	2月	0.19 (0.13)	−0.07 to 0.45	1.41	0.16	0.18 (0.13)	−0.08 to 0.44	1.35	0.18
コントロール	8月	−0.21 (0.12)	−0.45 to 0.03	−1.69	0.09	−0.2 (0.12)	−0.45 to 0.04	−1.64	0.10
（高群・低群）	11 月	−0.17 (0.14)	−0.44 to 0.1	−1.24	0.22	−0.16 (0.14)	−0.43 to 0.11	−1.17	0.24
	2月	−0.26 (0.15)	−0.55 to 0.03	−1.74	0.08	−0.24 (0.15)	−0.53 to 0.04	−1.67	0.10
上司の支援	8月	0.05 (0.11)	−0.17 to 0.26	0.41	0.68	0.05 (0.11)	−0.17 to 0.27	0.45	0.65
（高群・低群）	11 月	0.06 (0.12)	−0.18 to 0.3	0.50	0.62	0.06 (0.12)	−0.18 to 0.31	0.52	0.60
	2月	0.02 (0.13)	−0.24 to 0.28	0.13	0.90	0.02 (0.13)	−0.24 to 0.28	0.14	0.89
同僚の支援	8月	0.09 (0.11)	−0.13 to 0.3	0.79	0.43	0.09 (0.11)	−0.13 to 0.31	0.80	0.43
（高群・低群）	11 月	0.05 (0.12)	−0.19 to 0.29	0.39	0.70	0.05 (0.12)	−0.2 to 0.29	0.37	0.71
	2月	0.09 (0.13)	−0.17 to 0.34	0.66	0.51	0.08 (0.13)	−0.17 to 0.34	0.63	0.53
テレワークの頻度	8月	0.1 (0.16)	−0.22 to 0.43	0.63	0.53	0.11 (0.16)	−0.22 to 0.43	0.64	0.52
（完全在宅・部分在宅）	11 月	0.09 (0.18)	−0.26 to 0.43	0.51	0.61	0.09 (0.17)	−0.26 to 0.43	0.50	0.62
	2月	0.15 (0.18)	−0.21 to 0.52	0.84	0.40	0.15 (0.18)	−0.21 to 0.51	0.83	0.41
同居人	8月	−0.05 (0.12)	−0.29 to 0.19	−0.40	0.69	−0.06 (0.12)	−0.3 to 0.18	−0.48	0.63
（無・有）	11 月	0.02 (0.14)	−0.25 to 0.29	0.16	0.88	0.01 (0.14)	−0.25 to 0.28	0.11	0.92
	2月	−0.05 (0.15)	−0.34 to 0.24	−0.33	0.74	−0.06 (0.15)	−0.34 to 0.23	−0.38	0.70

† 基本属性（性別、年齢、教育、婚姻）、生活環境（緊急事態宣言地域）、仕事要因（職種、業種）で調整した。

* それぞれ「低群」、「部分在宅」、「同居人有」を参照群とした。

** それぞれの時点について５月調査時点の結果を参照群とした。

表７－５　各時点における職場の心理社会的要因、テレワーク状況および生活環境とアウトカム変数との交互作用（希死念慮）

	未調整					調整済み†			
予測変数*	時点**	効果（標準誤差）	95%信頼区間	t 値	P 値	効果（標準誤差）	95%信頼区間	t 値	P 値
量的負担	8月	−0.01 (0.1)	−0.21 to 0.19	−0.08	0.94	0 (0.1)	−0.2 to 0.2	−0.03	0.98
（高群・低群）	11 月	0.02 (0.11)	−0.19 to 0.24	0.21	0.84	0.03 (0.11)	−0.19 to 0.24	0.23	0.82
	2月	0.16 (0.12)	−0.07 to 0.38	1.36	0.18	0.16 (0.12)	−0.07 to 0.39	1.38	0.17
コントロール	8月	0.02 (0.11)	−0.2 to 0.24	0.21	0.83	0.02 (0.11)	−0.2 to 0.24	0.14	0.89
（高群・低群）	11 月	0.01 (0.12)	−0.23 to 0.26	0.12	0.90	0 (0.12)	−0.24 to 0.25	0.03	0.98
	2月	0.15 (0.13)	−0.1 to 0.4	1.18	0.24	0.14 (0.13)	−0.11 to 0.4	1.10	0.27
上司の支援	8月	−0.01 (0.1)	−0.21 to 0.18	−0.14	0.89	−0.01 (0.1)	−0.2 to 0.19	−0.06	0.96
（高群・低群）	11 月	−0.03 (0.11)	−0.25 to 0.18	−0.32	0.75	−0.03 (0.11)	−0.25 to 0.18	−0.30	0.76
	2月	0.14 (0.11)	−0.09 to 0.36	1.21	0.23	0.14 (0.12)	−0.09 to 0.37	1.21	0.23
同僚の支援	8月	−0.01 (0.1)	−0.2 to 0.19	−0.09	0.93	0 (0.1)	−0.2 to 0.19	−0.04	0.97
（高群・低群）	11 月	0 (0.11)	−0.21 to 0.21	−0.01	0.99	0 (0.11)	−0.22 to 0.21	−0.02	0.99
	2月	0.19 (0.11)	−0.03 to 0.42	1.71	0.09	0.19 (0.11)	−0.03 to 0.42	1.70	0.09
テレワークの頻度	8月	0.09 (0.15)	−0.21 to 0.38	0.59	0.56	0.08 (0.15)	−0.21 to 0.38	0.54	0.59
（完全在宅・部分在宅）	11 月	0.04 (0.16)	−0.27 to 0.35	0.26	0.80	0.03 (0.16)	−0.28 to 0.34	0.17	0.86
	2月	−0.02 (0.16)	−0.34 to 0.31	−0.10	0.92	−0.03 (0.16)	−0.35 to 0.29	−0.19	0.85
同居人	8月	−0.07 (0.11)	−0.29 to 0.14	−0.69	0.49	−0.07 (0.11)	−0.28 to 0.14	−0.65	0.52
（無・有）	11 月	0.02 (0.12)	−0.21 to 0.26	0.20	0.84	0.03 (0.12)	−0.21 to 0.27	0.26	0.79
	2月	−0.06 (0.13)	−0.31 to 0.19	−0.46	0.65	−0.05 (0.13)	−0.3 to 0.2	−0.39	0.70

† 基本属性（性別、年齢、教育、婚姻）、生活環境（緊急事態宣言地域）、仕事要因（職種、業種）で調整した。

* それぞれ「低群」、「部分在宅」、「同居人有」を参照群とした。

** それぞれの時点について５月調査時点の結果を参照群とした。

令和２年度 厚生労働行政推進調査事業費厚生労働科学特別研究事業
テレワーク等新しい働き方に対応した
ストレスおよびメンタルヘルス対策への提言と好事例集の作成
(20CA2044)

分担研究報告書

テレワーク利用中の労働者の精神健康および仕事のパフォーマンスを予測する職場の心理社会的要因： テレワークへの主観的適合感に関する縦断的検討

研究分担者
今村幸太郎（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・特任講師）

研究協力者
佐々木那津（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・院生）
降旗理花（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・院生）

研究要旨
目的：新型コロナウイルス感染症の流行以降テレワークを利用している労働者を対象に、テレワークへの主観的適合感と仕事のパフォーマンス、心理的ストレス反応、身体愁訴およびワーク・エンゲイジメントとの関連を縦断的に検討した。
方法：新型コロナウイルス感染症に関わる全国労働者オンライン調査（The Employee Cohort Study in the Covid-19 pandemic in Japan: E-COCO-J）の、2020年８月調査（第３回調査）および11月調査（第４回調査）で収集されたデータを用い、適格基準は11月調査時点で完全または部分的にテレワークを行っている者とした。結果変数には、仕事のパフォーマンス（WHO Health and Work Performance Questionnaire; HPQ）、心理的ストレス反応および身体愁訴（それぞれ職業性ストレス簡易調査票を用いて質問）、およびワーク・エンゲイジメント（Utrecht Work Engagement Scale; UWES）を使用した。説明変数には、テレワークへの主観的適合感に関する指標として「在宅勤務（リモートワーク）制度の使用を自分で決めることができる（週当たりの日数や、いつ在宅勤務するか、など）」、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするより作業環境が良い」、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも仕事のパフォーマンスが良いと感じる」、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも自分に合っていると感じる」、の４項目を用いた。基本属性および2020年８月調査時点で測定された結果変数を共変量とした共分散分析を実施した。
結果：「在宅勤務のほうが職場で仕事をするより作業環境が良い」、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも仕事のパフォーマンスが良いと感じる」、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも自分に合っていると感じる」、の 3 項目について、「ちがう」、「ややちがう/まあそうだ」、「そうだ」と回答した３群間で、基本属性および８月調査時点のそれぞれの結果指標得点を調整した共分散分析を行った結果、仕事のパフォーマンス得点（それぞれ $F=5.74$, $p<0.01$; $F=5.45$, $p<0.01$; $F=7.45$, $p<0.01$）および心理的ストレス反応得点（それぞれ $F=7.86$, $p<0.01$; $F=13.9$, $p<0.01$; $F=4.53$, $p=0.01$）に有意な群間差がみられた。また、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも仕事のパフォーマンスが良いと感じる」については、身体愁訴得点でも同様に有意な群間差が示された（$F=3.51$, $p=0.03$）。
結論：テレワーク利用中の労働者においては、テレワーク時の労働環境や自分自身の仕事のパフォーマンスなど、テレワークへの主観的な適合感を肯定的に評価できていることが、実際の仕事のパフォーマンスや心身の健康と関連する可能性があり、テレワークへの適合感を肯定的に評価できるような支援の実施がテレワーク中の労働者の仕事のパフォーマン

ス向上や心身の健康の保持増進に役立つ可能性が考えられる。

A. 研究目的

テレワークにおいて精神健康を維持しながら仕事ができ、パフォーマンスが発揮できることは重要である。日本生産性本部が 2020 年 5 月に行った調査[1]では、テレワークを行う労働者のうち自宅での勤務で「効率が上がった（7.2%）」、「やや上がった（26.6%）」と回答した者は 約３割で、自宅での勤務に「満足している（18.8%）」、「どちらかと言えば満足している（38.2%）」と回答した者は約６割であった。一方で、これらの結果は、性別・年齢・子供の有無などの基本属性との関連が見られなかったことが報告されており、どのような労働者がテレワーク下で効率が上がり、満足を感じるかは不明である。

先行研究では、テレワーク労働者の精神健康や仕事のパフォーマンスと関連する要因として、制度上の柔軟性、物理的環境、円滑なコミュニケーションによる業務などが挙げられている[2-4]。労働者個人のテレワーク環境は異なっていても、これらの要因を肯定的に評価しており、テレワークに自分自身が適合していると感じている場合に、精神健康や仕事のパフォーマンスに良い影響がある可能性があるが、この関連を縦断的に検討し報告した研究はほとんどない。

本研究では、新型コロナウイルス感染症の流行以降テレワークを行っている労働者を対象に、テレワークへの主観的適合感と仕事のパフォーマンス、心理的ストレス反応、身体愁訴およびワーク・エンゲイジメントとの関連を縦断的に検討した。

B. 研究方法と手順

１．研究デザインおよび調査対象

本研究には新型コロナウイルス感染症に関わる全国労働者オンライン調査（The Employee Cohort Study in the Covid-19 pandemic in Japan: E-COCO-J）で収集されたデータを用いて実施した[5]。E-COCO-J は、新型コロナウイルス感染症の流行開始後の2020年３月から、日本全国の20歳から 59 歳までのフルタイム勤務の労働者を対象に行われているオンライン調査によるコホート研究である。E-COCO-J では、東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野が 2019 年２月にインターネット調査会社に登録されているモニターのうちフルタイム勤務をしている労働者を対象に実施したオンライン横断調査の回答者 4,120 名を対象に、2020 年３月から追跡調査を行っている。３月調査（E-COCO-J 第１回調査）では1,400名を目標に回答を募集し、結果として 1,448 名から回答を得た。

本研究では、主に 2020 年８月調査（E-COCO-J 第３回調査）および11月調査（E-COCO-J 第４回調査）で収集されたデータを用いた[6, 7]。本研究では、①８月調査および 11 月調査の両方に回答した者、②11 月調査時点でフルタイム勤務をしている者、③11 月調査時点でテレワーク（週に数日などの部分的なテレワークを含む）を行っている者、を適格基準とした。

２．調査内容

1）結果変数

(1) 仕事のパフォーマンス（WHO Health and Work Performance Questionnaire; HPQ）

仕事のパフォーマンスを測る指標としては、WHO Health and Work Performance Questionnaire（HPQ）短縮版の１項目を使用した[8]。過去１か月間の全般的な仕事のパフォーマンスを０点(最悪)から 10 点(最高)の 11 件法で回答を求めた。この点数が高いほど、仕事のパフォーマンスが高いことを示す。

(2) 心理的ストレス反応（The Brief Job Stress Questionnaire; BJSQ）

心理的ストレス反応を測る指標としては、The Brief Job Stress Questionnaire (BJSQ)を使用した[9-11]。心理的ストレス反応を示す 18 項目において、過去 30 日間で感じた頻度を「ほとんどなかった(１点)」、「ときどきあった(２点)」、「しばしばあった(３点)」、「ほとんどいつもあった(４点)」の４件法で回答を求め

た。18 項目の回答を合計し、点数が高いほど心理的ストレス反応が高いことを示す。

(3) 身体愁訴（The Brief Job Stress Questionnaire; BJSQ）

身体愁訴を測る指標としては、The Brief Job Stress Questionnaire (BJSQ)を使用した[9-11]。身体愁訴を示す 11 項目において、過去 30 日間で感じた頻度を「ほとんどなかった(１点)」、「ときどきあった(２点)」、「しばしばあった(３点)」、「ほどんどいつもあった(４点)」の４件法で回答を求めた。11 項目の回答を合計し、点数が高いほど身体愁訴が高いことを示す。

(4) ワーク・エンゲイジメント（Utrecht Work Engagement Scale; UWES）

ワーク・エンゲイジメントを測る指標としては、Utrecht Work Engagement Scale (UWES)の日本語版を使用した[12, 13]。ワーク・エンゲイジメントを示す９項目において、過去 30 日間で感じた頻度を「全くない(０点)」、「ほとんど感じない(１点)」、「めったに感じない(２点)」、「時々感じる(３点)」、「よく感じる(４点)」、「とてもよく感じる(５点)」、「いつも感じる(６点)」の７件法で回答を求めた。９項目の回答を平均し、点数が高いほどワーク・エンゲイジメントが高いことを示す。

2) 説明変数

説明変数として、テレワークへの主観的適合感に関する指標を使用した。「在宅勤務（リモートワーク）制度の使用を自分で決めることができる（週当たりの日数や、いつ在宅勤務するか、など）」、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするより作業環境が良い」、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも仕事のパフォーマンスが良いと感じる」、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも自分に合っていると感じる」の４項目において、「そうだ」、「まあそうだ」、「ややちがう」、「ちがう」の４件法で回答を求めた。本質問は本研究において独自に作成されたものであり、信頼性・妥当性の検証は行われていない。

3) 基本属性

回答者の基本属性として、性別（男性/女性）、年齢、学歴（高卒/短大・専門学校卒/大学卒/大学院修了）、2020 年４-５月時点の特定警戒 13 都道府県居住（はい/いいえ）、職種（管理職/非管理職/自営業）、企業規模（1000 人以上/300-999 人/50-299 人/50 人未満/不明）、業種（製造業/情報通信サービス/小売業卸売業/金融保険不動産/専門技術サービス/飲食業宿泊業/生活関連サービス娯楽/教育学習支援/医療福祉/運輸業/建設業/農業/工業/公務員/その他）を質問した。なお、職種については 2019 年２月調査で収集したデータを用い、企業規模および業種については 2020 年３月調査（E-COCO-J 第１回調査）で収集したデータを使用した。

テレワークの実施状況については、「新型コロナウイルス感染症をきっかけに完全に（毎日）在宅勤務（リモートワーク）となった」「在宅勤務と出勤の組み合わせをしている」「毎日職場に出勤（通勤）している」「新型コロナウイルス感染症と関係なくもともと（毎日）在宅勤務をしている」「その他」の選択肢で尋ねた。このうち 11 月調査時に「新型コロナウイルス感染症をきっかけに完全に在宅勤務となった」もしくは「在宅勤務と出勤の組み合わせをしている」と回答した者を解析対象者とした。

３．統計解析

説明変数であるテレワークへの主観的適合感については、それぞれの項目において、「そうだ」、「まあそうだ/ややちがう」、「ちがう」の３群に分け、仕事のパフォーマンス、心理的ストレス反応、身体愁訴、ワーク・エンゲイジメントを結果変数とした一元配置分散分析を行い、「ちがう」と回答した者を参照群とした post-hoc の対比検定を実施した。また、基本属性の影響を検討するため、それぞれの解析について、性別、年齢、学歴、特定警戒 13 都道府県居住、職種、業企業規模、種を共変量とした共分散分析を行った。さらに、これらの基本属性に加え、2020 年８月調査時点で測定された結果変

数を共変量とした共分散分析も実施した。データの解析にはR version 4.0.3 および R Studio version 1.2.5042 for Windows を使用した。

C. 研究結果

１．参加者の基本属性

11月調査では1172名から回答を得た。そのうち、調査時点でフルタイム正社員またはフルタイム契約・派遣社員でなかった者 63 名、および 11 月調査時点でテレワークを行っていなかった者 902 名、新型コロナウイルス感染症流行以前からテレワークを経験していた者４名、８月調査の解答に欠損のあった者１名を除外した 202 名を本研究の対象とした。

解析対象者の基本属性を**表１**に示した。対象者の平均年齢は 43.8 歳 （標準偏差=9.8）であり、大卒以上が77.8%と多かった。また、88.6%が特定警戒 13 都道府県在住であった。企業規模は1000 人以上と回答した者が 50.0%であった。業種は、製造業が 34.7%と最も多く、次に情報通信サービスが21.3%であった。

解析対象者のテレワーク状況について**表２**に示した。11 月調査時点においてテレワークと出勤の組みあわせをしている者が 82.7%、完全テレワークである者が17.3%であった。また本研究の解析対象者、すなわち11月調査時点でテレワークを実施していた者のうち、20 名（9.9%）は８月調査時点では毎日職場に出勤（通勤）していた。

テレワークへの主観的適合感について**表３**に示した。「在宅勤務制度の使用を自分で決めることができる」および「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも自分に合っていると感じる」について、「そうだ」と回答した者はそれぞれ28.7%および 24.3%であった。一方で、「在宅制度のほうが職場で仕事をするよりも作業環境が良い」および「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりもパフォーマンスが良いと感じる」については、「そうだ」と回答した者はそれぞれ14.9%および12.4%であった。

２．テレワークへの主観的適合感と仕事のパフォーマンスとの関連

テレワークへの主観的適合感と仕事のパフォーマンスとの関連を**表４**に示した。「在宅勤務のほうが職場で仕事をするより作業環境が良い」、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも仕事のパフォーマンスが良いと感じる」、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも自分に合っていると感じる」の３項目について、「ちがう」、「ややちがう/まあそうだ」「そうだ」、の３群間における仕事のパフォーマンスの得点に有意な差がみられた（それぞれ F=4.14, p=0.02、F=3.91, p=0.02、および F=5.32, p<0.01）。「ちがう」を参照群とした事後比較では、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも作業環境が良い」、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも仕事のパフォーマンスが良いと感じる」、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも自分に合っていると感じる」、の３項目について、「そうだ」と回答した群において参照群と比較して有意に仕事のパフォーマンス得点が高かった（すべて p=0.02）。

基本属性の影響を考慮した共分散分析でも、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするより作業環境が良い」、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも仕事のパフォーマンスが良いと感じる」、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも自分に合っていると感じる」、の３項目について、３群間における仕事のパフォーマンスの得点に有意な差がみられた（それぞれ F=4.07, p=0.02、F=3.85, p=0.02、および F=5.32, p<0.01）。「ちがう」を参照群とした事後比較でも、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも作業環境が良い」、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも仕事のパフォーマンスが良いと感じる」、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも自分に合っていると感じる」、の３項目について、「そうだ」と回答した群において参照群と比較して有意に仕事のパフォーマンス得点が高かった（それぞれ p=0.04、p=0.02、および p=0.01）。８月調査時点での仕事のパフォーマンス得点の影響を考慮した共分散分析でも、「在宅勤務の

ほうが職場で仕事をするより作業環境が良い」、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも仕事のパフォーマンスが良いと感じる」、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも自分に合っていると感じる」、の３項目について、３群間における仕事のパフォーマンスの得点に有意な差がみられたが（それぞれ F=5.74, p<0.01、F=5.45, p<0.01、およびF=7.45, p<0.01）、「ちがう」を参照群とした事後比較では、いずれの群に対しても有意な差はみられなかった。

3. テレワークへの主観的適合感と心理的ストレス反応との関連

テレワークへの主観的適合感と心理的ストレス反応との関連を**表５**に示した。「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも仕事のパフォーマンスが良いと感じる」の１項目について、「ちがう」、「ややちがう/まあそうだ」、「そうだ」の３群間における心理的ストレス反応の得点に有意な差がみられた（F=4.63, p=0.01）。「ちがう」を参照群とした事後比較では、「そうだ」と回答した群において参照群と比較して心理的ストレス反応得点が有意に低かった（p=0.01）。

基本属性の影響を考慮した共分散分析でも、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも仕事のパフォーマンスが良いと感じる」の１項目について、３群間における心理的ストレス反応の得点に有意な差がみられ（F=5.08, p<0.01）、「ちがう」を参照群とした事後比較でも「そうだ」と回答した群において参照群と比較して心理的ストレス反応得点が有意に低かった（p=0.03）。８月調査時点での心理的ストレス反応得点の影響を考慮した共分散分析では、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするより作業環境が良い」、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも仕事のパフォーマンスが良いと感じる」、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも自分に合っていると感じる」の 3 項目について、３群間における心理的ストレス反応の得点に有意な差がみられたが（それぞれ F=7.86, p<0.01、F=13.9, p<0.01、および F=4.53, p=0.01）、「ちがう」を参照群とした事後比較では、いずれの群に対しても有意な差はみられなかった。

4. テレワークへの主観的適合感と身体愁訴との関連

テレワークへの主観的適合感と身体愁訴との関連を**表６**に示した。いずれの項目についても、「ちがう」、「ややちがう/まあそうだ」、「そうだ」、の３群間における身体愁訴の得点に有意な差はみられず、基本属性の影響を考慮した共分散分析も同様に、いずれの項目についても３群間における身体愁訴の得点に有意な差はみられなかった。

８月調査時点での身体愁訴得点の影響を考慮した共分散分析では、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも仕事のパフォーマンスが良いと感じる」の 1 項目について、３群間における身体愁訴に有意な差がみられた（F=3.51, p=0.03）が、「ちがう」を参照群とした事後比較では、いずれの群に対しても有意な差はみられなかった。

5. テレワークへの主観的適合感とワーク・エンゲイジメントとの関連

テレワークへの主観的適合感とワーク・エンゲイジメントとの関連を**表７**に示した。いずれの項目についても、「ちがう」、「ややちがう/まあそうだ」、「そうだ」、の３群間におけるワーク・エンゲイジメントの得点に有意な差はみられず、基本属性の影響を考慮した共分散分析および、８月調査時点でのワーク・エンゲイジメント得点の影響を考慮した共分散分析においても、いずれの項目についても有意な差はみられなかった。

D. 考察

本研究では、テレワークへの主観的適合感と仕事のパフォーマンス、心理的ストレス反応、身体愁訴、ワーク・エンゲイジメントとの関連を検討した。結果として、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするより作業環境が良い」、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも仕事のパフォーマンスが良いと感じる」、「在

宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも自分に合っていると感じる」、の３項目について、「ちがう」、「ややちがう/まあそうだ」、「そうだ」と回答した３群間で、８月調査時点のそれぞれの結果指標得点を調整した共分散分析で仕事のパフォーマンスおよび心理的ストレス反応に有意な群間差がみられた。また、「在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも仕事のパフォーマンスが良いと感じる」については、身体愁訴でも同様に有意な群間差が示された。テレワーク労働者において、テレワーク時の労働環境や自分自身の仕事のパフォーマンスなど、テレワークへの主観的な適合感を肯定的に評価している者では、実際に信頼性・妥当性が確認されている心理測定尺度を用いて仕事のパフォーマンスを測定した場合でもパフォーマンス得点が高く、心理的ストレス反応および身体愁訴が低い可能性が考えられる。一方で、「在宅勤務制度の使用を自分で決めることができる」については、各結果指標において有意な群間差は見られなかった。以上から、テレワーク中の労働者においては、テレワーク利用を自分で決められるかどうか以上に、テレワーク時の労働環境や自分自身の仕事のパフォーマンスなど、テレワークへの主観的な適合感を肯定的に評価できていることが、仕事のパフォーマンスや心身の健康に関連する可能性が考えられる。テレワークを利用する労働者に対して、テレワーク時の作業環境を改善し最適化するための助言をするなど、テレワークへの適合感を肯定的に評価できるような支援を行うことで、テレワークをしている労働者の仕事のパフォーマンス向上や心身の健康の保持増進に役立つ可能性が考えられる。

Ｅ．結論

本研究の結果、テレワーク時の労働環境や自分自身の仕事のパフォーマンスなど、テレワークへの主観的な適合感を肯定的に評価できていることが、仕事のパフォーマンスや心身の健康と関連する可能性が示された。

Ｆ．健康危険情報

無し

研究発表

1. 論文発表

無し

2. 学会発表

無し

知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

無し

2. 実用新案登録

無し

3. その他

無し

I. 引用文献

1) 公益財団法人日本生産性本部. 第 1 回　働く人の意識調査（新型コロナウイルス感染症が組織で働く人の意識に及ぼす影響に関するアンケート調査）. ［インターネット］. 2020; URL: https://www.jpc-net.jp/research/detail/004392.html （2020 年 12 月 21 日閲覧）
2) Grant C. A, Wallace L. M, Spurgeon P. C. An exploration of the psychological factors affecting remote e - worker's job effectiveness, well‐being and work‐life balance. Employee Relations 2013;35:527-46.
3) Greer T. W, Payne S. C. Overcoming telework challenges: Outcomes of successful telework strategies. The Psychologist-Manager Journal 2014;17:87.
4) Xiao Y., Becerik-Gerber B., Lucas G., Roll S. C. Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. J Occup Environ Med 2021;63:181-90.
5) 東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野：新型コロナウイルス感染症に関わる全国労働者オンライン調査. ［インターネット］; URL:

http://plaza.umin.ac.jp/heart/e-coco-j/ (2020年12月21日閲覧)
6) Sasaki N., Kuroda R., Tsuno K., Kawakami N. The deterioration of mental health among healthcare workers during the COVID-19 outbreak: A population-based cohort study of workers in Japan. Scand J Work Environ Health 2020;46:639-44.
7) Sasaki N., Kuroda R., Tsuno K., Kawakami N. Workplace responses to COVID-19 associated with mental health and work performance of employees in Japan. J Occup Health 2020;62:e12134.
8) Kawakami N, Inoue A, Tsuchiya M et al. Construct validity and test-retest reliability of the World Mental Health Japan version of the World Health Organization Health and Performance Questionnaire Short Version: a preliminary study. Ind Health 2020:2019-0090.
9) Inoue A, Kawakami N, Shimomitsu T et al. Development of a short questionnaire to measure an extended set of job demands, job resources, and positive health outcomes: the new brief job stress questionnaire. Ind Health 2014:2013-0185.
10) Shimomitsu T, Ohno H, Maruta T, Tanigawa T. Investigation research report concerning prevention of disease related to work in 1997 the Ministry of Labor: III Stress measurement research group report. Tokyo: Tokyo Medical University 2000:101-69.
11) Wada K, Sairenchi T, Haruyama Y, Taneichi H, Ishikawa Y, Muto T. Relationship between the onset of depression and stress response measured by the Brief Job Stress Questionnaire among Japanese employees: a cohort study. PLoS One 2013;8.
12) Shimazu A, Schaufeli WB, Kosugi S et al. Work engagement in Japan: validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. Applied Psychology 2008;57:510-23.
13) Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness studies 2002;3:71-92.

表 1　基本属性：2020 年 11 月労働者調査の解析対象者 (N=202)

	n (%)	平均 (標準偏差)
性別		
男性	121 (59.9%)	
女性	81 (40.1%)	
年齢		43.8 (9.8)
20–29 歳	21 (10.4%)	
30–39 歳	59 (29.2%)	
40–49 歳	59 (29.2%)	
50–59 歳	57 (28.2%)	
60 歳以上	6 (3.0%)	
学歴		
高卒	20 (9.9%)	
短大・専門学校卒	25 (12.3%)	
大学卒	136 (67.0%)	
大学院修了	22 (10.8%)	
特定警戒 13 都道府県居住		
いいえ	23 (11.4%)	
はい	179 (88.6%)	
職種 [1)]		
管理職	42 (20.8%)	
非管理職	149 (73.8%)	
自営業	11 (5.4%)	
企業規模 [2)]		
1,000 人以上	101 (50.0%)	
500–999 人	22 (10.9%)	
300–499 人	23 (11.4%)	
100–299 人	25 (12.4%)	
50–99 人	16 (7.9%)	
50 人未満	11 (5.4%)	
不明	4 (2.0%)	
業種 [2)]		
製造業	70 (34.7%)	
情報通信サービス	43 (21.3%)	
小売業卸売業	11 (5.4%)	
金融保険不動産	27 (13.4%)	
専門技術サービス	13 (6.4%)	
生活関連サービス娯楽	6 (3.0%)	
教育学習支援	12 (5.9%)	
医療福祉	5 (2.5%)	
運輸業	6 (3.0%)	
建設業	3 (1.5%)	
公務員	5 (2.5%)	
その他	1 (0.5%)	
仕事のパフォーマンス (WHO-HPQ)		6.04 (1.7)
心理的ストレス反応 (BJSQ)		38.8 (10.4)

身体愁訴 (BJSQ)	19.8 (6.0)
ワーク・エンゲイジメント (UWES)	2.38 (1.2)

1) 2019 年 2 月調査で収集

2) 2020 年 3 月調査で収集

表 2　2020 年 8 月および 11 月時点におけるテレワーク状況：2020 年 11 月労働者調査の解析対象者(N=202)

	11 月調査時点		
	コロナによって完全在宅勤務になった	在宅勤務と出勤の組み合わせをしている	合計
8 月調査時点	n (%)	n (%)	n (%)
コロナによって完全在宅勤務になった	28 (13.9%)	15 (7.4%)	43 (21.3%)
在宅勤務と出勤の組み合わせをしている	3 (1.4%)	129 (63.9%)	132 (65.3%)
コロナに関係なく在宅勤務をしている	4 (2.0%)	1 (0.5%)	5 (2.5%)
毎日職場に出勤(通勤)している	0 (0%)	20 (9.9%)	20 (9.9%)
その他	0 (0%)	2 (1.0%)	2 (1.0%)
合計	35 (17.3%)	167 (82.7%)	202 (100%)

表 3　テレワークへの主観的適合感：2020 年 11 月労働者調査の解析対象者(N=202)

そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
在宅勤務制度の使用を自分で決めることができる			
58 (28.7%)	74 (36.6%)	34 (16.8%)	36 (17.8%)
在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも作業環境が良い			
30 (14.9%)	62 (30.7%)	74 (36.6%)	36 (17.8%)
在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも仕事のパフォーマンスが良いと感じる			
25 (12.4%)	67 (33.2%)	74 (36.6%)	36 (17.8%)
在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも自分に合っていると感じる			
49 (24.3%)	73 (36.1%)	54 (26.7%)	26 (12.9%)

表４　テレワークへの主観的適合感と仕事のパフォーマンスとの関連：2020 年 11 月労働者調査の解析対象者(N=202)

	n	平均（標準偏差）	推定平均 前値調整なし† （標準誤差）	推定平均 前値調整あり‡ （標準誤差）
在宅勤務制度の使用を自分で決めることができる				
ちがう	36	6.4 (1.7)	6.3 (1.2)	6.2 (1.1)
ややちがう / まあそうだ	108	5.8 (1.7)	5.7 (1.5)	6.0 (1.4)
そうだ	58	6.3 (1.9)	6.2 (1.5)	6.2 (1.5)
3 群の差(df=2)		F=2.10, p=0.13	F=2.07, p=0.13	F=2.93, p=0.06
在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも作業環境が良い				
ちがう	36	5.7 (1.6)	5.5 (1.1)	5.8 (1.0)
ややちがう / まあそうだ	136	6.0 (1.7)	5.6 (1.5)	5.8 (1.3)
そうだ	30	6.8 (1.7)*	6.5 (1.6)*	6.4 (1.4)
3 群の差(df=2)		F=4.14, **p=0.02**	F=4.07, **p=0.02**	F=5.74, **p<0.01**
在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも仕事のパフォーマンスが良いと感じる				
ちがう	36	5.6 (1.7)	5.4 (1.1)	5.9 (1.0)
ややちがう / まあそうだ	141	6.0 (1.7)	5.7 (1.5)	5.8 (1.3)
そうだ	25	6.8 (1.7)*	6.5 (1.6)*	6.5 (1.4)
3 群の差(df=2)		F=3.91, **p=0.02**	F=3.85, **p=0.02**	F=5.45, **p<0.01**
在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも自分に合っていると感じる				
ちがう	26	5.6 (1.7)	5.3 (1.1)	5.8 (1.0)
ややちがう / まあそうだ	127	5.9 (1.6)	5.4 (1.5)	5.7 (1.3)
そうだ	49	6.7 (1.9)*	6.4 (1.5)**	6.4 (1.4)
3 群の差(df=2)		F=5.32, **p<0.01**	F=5.32, **p<0.01**	F=7.45, **p<0.01**

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$:「ちがう」と回答した群と比較した post hoc 検定

†性別、年齢（連続量）、学歴、居住地域（2020 年 4 月-5 月時点の特定警戒都道府県かどうか）、企業規模、職種、業種を調整した共分散分析

‡性別、年齢（連続量）、学歴、居住地域（2020 年 4 月-5 月時点の特定警戒都道府県かどうか）、企業規模、職種、業種、前回調査（2020 年 8 月）で測定された仕事のパフォーマンス得点を調整した共分散分析

表５　テレワークへの主観的適合感と心理的ストレス反応との関連：2020 年 11 月労働者調査の解析対象者 (N=202)

	n	平均（標準偏差）	推定平均 前値調整なし† （標準誤差）	推定平均 前値調整あり‡ （標準誤差）
在宅勤務制度の使用を自分で決めることができる				
ちがう	36	38.4 (8.9)	46.7 (6.8)	42.2 (4.5)
ややちがう / まあそうだ	108	39.4 (10.2)	47.9 (8.9)	43.2 (5.7)
そうだ	58	37.8 (11.7)	46.5 (9.2)	42.8 (5.9)
3 群の差（df=2）		F=0.44, p=0.65	F=0.49, p=0.61	F=1.37, p=0.26
在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも作業環境が良い				
ちがう	36	42.1 (10.2)	49.1 (6.4)	42.2 (4.4)
ややちがう / まあそうだ	136	38.3 (10.6)	48.1 (8.5)	43.4 (5.7)
そうだ	30	36.6 (9.3)	45.4 (9.1)	43.3 (6.0)
3 群の差（df=2）		F=2.57, p=0.08	F=2.83, p=0.06	F=7.86, **p<0.01**
在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも仕事のパフォーマンスが良いと感じる				
ちがう	36	42.1 (10.2)	49.7 (6.2)	43.9 (4.3)
ややちがう / まあそうだ	141	38.3 (10.4)	48.3 (8.3)	43.1 (5.5)
そうだ	25	36.6 (9.2)*	43.9 (8.9)*	42.5 (5.9)
3 群の差（df=2）		F=4.63, **p=0.01**	F=5.08, **p<0.01**	F=13.9, **p<0.01**
在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも自分に合っていると感じる				
ちがう	26	42.0 (10.2)	50.3 (6.4)	44.0 (4.4)
ややちがう / まあそうだ	127	38.2 (10.7)	47.0 (8.7)	42.4 (5.7)
そうだ	49	38.3 (9.7)	46.6 (8.9)	43.4 (5.9)
3 群の差（df=2）		F=1.46, p=0.24	F=1.62, p=0.20	F=4.53, **p=0.01**

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$:「ちがう」と回答した群と比較した post hoc 検定

†性別、年齢（連続量）、学歴、居住地域（2020 年 4 月-5 月時点の特定警戒都道府県かどうか）、企業規模、職種、業種を調整した共分散分析

‡性別、年齢（連続量）、学歴、居住地域（2020 年 4 月-5 月時点の特定警戒都道府県かどうか）、企業規模、職種、業種、前回調査（2020 年 8 月）で測定された心理的ストレス反応得点を調整した共分散分析

表６　テレワークへの主観的適合感と身体愁訴との関連：2020 年 11 月労働者調査の解析対象者(N=202)

	n	平均（標準偏差）	推定平均 前値調整なし （標準誤差)†	推定平均 前値調整あり （標準誤差) ‡
在宅勤務制度の使用を自分で決めることができる				
ちがう	36	19.0 (4.8)	20.8 (3.9)	20.2 (3.3)
ややちがう / まあそうだ	108	20.4 (6.1)	22.8 (5.1)	21.8 (4.2)
そうだ	58	19.1 (6.2)	21.9 (5.3)	21.4 (4.3)
3 群の差（df=2）		F=1.32, p=0.27	F=1.43, p=0.24	F=2.33, p=0.10
在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも作業環境が良い				
ちがう	36	21.2 (5.0)	22.9 (3.7)	21.8 (3.2)
ややちがう / まあそうだ	136	19.6 (6.1)	22.7 (5.0)	21.8 (4.1)
そうだ	30	19.3 (6.1)	22.3 (5.3)	21.8 (4.4)
3 群の差（df=2）		F=1.17, p=0.31	F=1.26, p=0.29	F=2.04, p=0.13
在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも仕事のパフォーマンスが良いと感じる				
ちがう	36	20.9 (4.7)	22.8 (3.6)	22.1 (3.1)
ややちがう / まあそうだ	141	19.9 (6.3)	23.4 (4.9)	22.2 (4.0)
そうだ	25	17.8 (5.4)	21.4 (5.2)	21.0 (4.3)
3 群の差（df=2）		F=2.02, p=0.14	F=2.17, p=0.12	F=3.51, **p=0.03**
在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも自分に合っていると感じる				
ちがう	26	21.0 (6.1)	23.7 (3.7)	23.0 (3.2)
ややちがう / まあそうだ	127	19.8 (5.9)	22.9 (5.0)	21.6 (4.2)
そうだ	49	19.1 (6.0)	22.1 (5.2)	21.5 (4.3)
3 群の差（df=2）		F=0.85, p=0.43	F=0.92, p=0.40	F=1.51, p=0.22

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$:「ちがう」と回答した群と比較した post hoc 検定

†性別、年齢（連続量）、学歴、居住地域（2020 年 4 月-5 月時点の特定警戒都道府県かどうか）、企業規模、職種、業種を調整した共分散分析

‡性別、年齢（連続量）、学歴、居住地域（2020 年 4 月-5 月時点の特定警戒都道府県かどうか）、企業規模、職種、業種、前回調査（2020 年 8 月）で測定された身体愁訴得点を調整した共分散分析

表7　テレワークへの主観的適合感とワーク・エンゲイジメントとの関連：2020 年 11 月労働者調査の解析対象者 (N=202)

	n	平均 (標準偏差)	推定平均 前値調整なし (標準誤差)†	推定平均 前値調整あり (標準誤差) ‡
在宅勤務制度の使用を自分で決めることができる				
ちがう	36	2.16 (1.3)	1.06 (0.9)	1.74 (0.6)
ややちがう / まあそうだ	108	2.41 (1.2)	1.52 (1.1)	2.01 (0.7)
そうだ	58	2.45 (1.4)	1.48 (1.2)	1.86 (0.7)
3 群の差(df=2)		F=0.70, p=0.50	F=0.70, p=0.50	F=1.69, p=0.19
在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも作業環境が良い				
ちがう	36	2.35 (1.2)	1.43 (0.8)	2.01 (0.5)
ややちがう / まあそうだ	136	2.37 (1.2)	1.55 (1.1)	1.91 (0.7)
そうだ	30	2.43 (1.3)	1.62 (1.2)	2.05 (0.7)
3 群の差(df=2)		F=0.04, p=0.96	F=0.037, p=0.96	F=0.089, p=0.91
在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも仕事のパフォーマンスが良いと感じる				
ちがう	36	2.21 (1.3)	1.26 (0.8)	1.87 (0.5)
ややちがう / まあそうだ	141	2.40 (1.2)	1.62 (1.1)	1.96 (0.7)
そうだ	25	2.51 (1.3)	1.73 (1.1)	2.09 (0.7)
3 群の差(df=2)		F=0.49, p=0.61	F=0.49, p=0.61	F=1.18, p=0.31
在宅勤務のほうが職場で仕事をするよりも自分に合っていると感じる				
ちがう	26	2.36 (1.3)	1.52 (0.8)	1.94 (0.5)
ややちがう / まあそうだ	127	2.47 (1.1)	1.71 (1.1)	2.02 (0.7)
そうだ	49	2.14 (1.5)	1.44 (1.1)	1.96 (0.7)
3 群の差(df=2)		F=1.24, p=0.29	F=1.22, p=0.30	F=2.93, p=0.06

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$:「ちがう」と回答した群と比較した post hoc 検定

† 性別、年齢（連続量）、学歴、居住地域（2020 年 4 月-5 月時点の特定警戒都道府県かどうか）、企業規模、職種、業種を調整した共分散分析

‡ 性別、年齢（連続量）、学歴、居住地域（2020 年 4 月-5 月時点の特定警戒都道府県かどうか）、企業規模、職種、業種、前回調査（2020 年 8 月）で測定されたワーク・エンゲイジメント得点を調整した共分散分析

令和２年度　厚生労働行政推進調査事業費厚生労働科学特別研究事業
テレワーク等新しい働き方に対応した
ストレスおよびメンタルヘルス対策への提言と好事例集の作成
（20CA2044）

分担研究報告書
在宅勤務利用中の労働者の精神健康および仕事のパフォーマンスを予測する
職場の心理社会的要因：テレワーク労働者の遠隔コミュニケーションの頻度と
ワーク・エンゲイジメントに関する縦断的検討

研究分担者
今村幸太郎（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・特任講師）

研究協力者
佐々木那津（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・院生）
大藪佑莉（東京大学大学院医学系研究科精神看護学分野・院生）

研究要旨
目的：職場の上司や同僚との遠隔コミュニケーションの種類と頻度がテレワーク利用中の労働者のワーク・エンゲイジメントと仕事のパフォーマンスに与える影響を縦断的に検討した。
方法:新型コロナウイルス感染症に関わる全国労働者オンライン調査(The Employee Cohort Study in the Covid-19 pandemic in Japan: E-COCO-J) の 2020 年８月および 11 月調査で収集されたデータを用いた。対象者は 2020 年８月および 11 月調査の両時点で完全または部分的にテレワークを行っている者とした。結果変数にはワーク・エンゲイジメント得点（UWES で測定）と仕事のパフォーマンス得点（HPQ で測定）を使用し、説明変数には 2020 年８月調査時点での職場の上司や同僚とのオンラインによる遠隔コミュニケーションの頻度（週２～３日以上/週１日程度/月１日以下の３群）を使用した。説明変数と結果変数との関連について、一元配置分散分析および基本属性（性別/年齢/婚姻状況/教育歴/企業規模/在宅勤務の頻度/業種）と 2020 年８月時点で測定されたそれぞれの結果変数得点を共変量とした共分散分析を実施し、各説明変数について「月１日以下」を参照群とした post-hoc の対比検定を用いて検討した。
結果：テレワークをしている労働者 186 名を解析対象とした。職場の上司・同僚との遠隔コミュニケーションの頻度とワーク・エンゲイジメントとの関連では、基本属性および８月調査時点の UWES 得点を調整した共分散分析で、上司とのビデオ通話（顔出しあり）(F=4.23, p=0.02)、同僚とのビデオ通話(顔出しあり)(F=3.90, p=0.02)、上司との音声通話(F=3.18,

p=0.04）で有意な群間差がみられ、「月１日以下」を参照群とした事後比較で、「月１日以下」群に対して、「週２−３日以上」群で UWES 得点が有意に高かった（それぞれ p<0.01, p=0.01, および p=0.01）。仕事のパフォーマンスについては、上司とのビデオ通話（顔出しあり）（F=6.20, p<0.01）および同僚とのビデオ通話（顔出しあり）（F=4.65, p=0.01）において HPQ 得点に有意な群間差がみられた。上司とのビデオ通話では「月１日以下」を参照群とした事後比較の結果「週２−３日以上」群で HPQ 得点が有意に高く（p<0.01）、同僚とのビデオ通話は「週１日程度」群で HPQ 得点が有意に高かった（p<0.01）。
結論：テレワークをしている労働者において、一定の頻度で職場の上司や同僚とビデオ通話や音声通話を行うことは、テレワーク労働者のワーク・エンゲイジメントおよび仕事のパフォーマンスを向上させる可能性がある。

A. 研究目的

ワーク・エンゲイジメント（Work engagement; WE）は「仕事に誇りを持ち、エネルギーを注ぎ、仕事から活力を得ていきいきしている状態」と定義され、WE が高いことは良好な精神健康や仕事のパフォーマンスと関連することが知られている[1, 2]。WE と関連する要因の１つに仕事の資源があり[3]、特に、職場の上司や同僚からの支援の程度やコミュニケーションの量・質は重要な仕事の資源とされている。先行研究では、職場の上司や同僚からの支援がＷＥと関連することに加えて[4]、上司の能動的・共感的傾聴や[5]、上司によるパフォーマンスへのフィードバックなどのコミュニケーションが部下の高い WE と関連することが報告されている[6]。また、仕事のパフォーマンスにおいても上司や同僚からの支援との関連が報告されており[7, 8]、その他に同僚同士の雑談が仕事のパフォーマンスと関連することなども報告されている[9]。このように、最適な職場のコミュニケーションが従業員の WE やパフォーマンスを高める可能性がある。

一方で、テレワーク環境では上司・同僚とのコミュニケーションの性質が変化し、効果的なコミュニケーションができない可能性が報告されている[10, 11]。テレワークを利用中の労働者においても、上司や同僚とのコミュニケーションは仕事のパフォーマンスや WE に影響を与えると考えられる。しかし、新型コロナウイルス感染症流行下でテレワーク利用が進む中で、テレワーク利用における上司や同僚との遠隔によるコミュニケーションと WE および仕事のパフォーマンスとの関連はまだ検討されていない。

本研究では遠隔コミュニケーションの種類と頻度がテレワークを利用している労働者の WE と仕事のパフォーマンスに与える影響を縦断的に検討することを目的とした。

B. 研究方法と手順

１．研究デザインおよび調査対象

本研究は、新型コロナウイルス感染症に関わる全国労働者オンライン調査（The Employee Cohort Study in the COvid-19 pandemic in Japan; E-COCO-J）で収集されたデータを用いて実施した[12]。E-COCO-J では、東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野が 2019 年２月にインターネット調査会社に登録されているモニターのうち

日本全国の 20 歳から 59 歳までのフルタイム勤務をしている労働者を対象に実施したオンライン横断調査の回答者 4,120 名を対象に、2020 年３月から追跡調査を行っている。３月調査（E-COCO-J 第１回調査）では 1,400 名を目標に回答を募集し、結果として 1,448 名から回答を得た。

本研究では、主に 2020 年８月調査（E-COCO-J 第３回調査）および 11 月調査（E-COCO-J 第４回調査）で収集されたデータを用いた。本研究では、８月調査の回答者のうち、①８月調査時点でテレワークをしている者で、②11 月調査時点でも継続してテレワーク（週に数日などの部分的なテレワーク含む）を行っている者、を導入基準とした。本研究は東京大学大学院医学系研究科・医学部 倫理委員会の承認を得て実施された（承認番号:10856-(2)(3)(4)(5)）。

２．調査内容

1）結果変数

(1)ワーク・エンゲイジメント（Work engagement; WE)

WE を測る指標としては、Utrecht Work Engagement Scale (UWES)の日本語版を使用した[1, 2]。WE を示す９項目において、過去 30 日間で感じた頻度を「全くない(０点)」、「ほとんど感じない(１点)」、「めったに感じない(２点)」、「時々感じる(３点)」、「よく感じる(４点)」、「とてもよく感じる(５点)」、「いつも感じる(６点)」の７件法で回答を求めた。９項目の回答を平均し、点数が高いほど WE が高いことを示す。

(2)仕事のパフォーマンス（WHO Health and Work Performance Questionnaire; HPQ)

仕事のパフォーマンスを測る指標としては、WHO Health and Work Performance Questionnaire (HPQ) 短縮版の１項目を使用した[13, 14]。過去１か月間の全般的な仕事のパフォーマンスを０点(最悪)から 10 点(最高)の 11 件法で回答を求めた。この点数が高いほど、仕事のパフォーマンスが高いことを示す。

2）説明変数

(1)職場の上司・同僚とのオンラインによる遠隔コミュニケーションの頻度

職場の上司・同僚とのオンラインによる遠隔コミュニケーションの頻度についての項目は、現在日本で使用されている遠隔コミュニケーションのツールを参考に、テレワークをしている労働者の産業保健対応を行う産業医３名と職場のメンタルヘルスが専門の研究者２名によって作成された。「現在、在宅勤務（リモートワーク）を経験している方におうかがいします。下記はどの程度利用していますか。」とたずね、①職場のチーム全体でのビデオ会議、②上司とのビデオ通話（顔出しあり）、③同僚とのビデオ通話（顔出しあり）、④上司との音声通話（顔出しなし、電話含む）、⑤同僚との音声通話（顔出しなし、電話含む）、⑥上司とのテキストメッセージ(チャット、メール等)のやり取り、⑦同僚とのテキストメッセージ（チャット、メール等）のやり取り、⑧職場の人とのオンラインでのランチ会やお茶会、飲み会の８項目に関して、「ほぼ毎日」、「週２～３日程度」、「週１日程度」、「月１日程度」、「それ以下/ない」の５件法で回答を求めた。本質問は本研究において独自に作成されたものであり、信頼性・妥当性

の検証は行われていない。

3）基本属性

回答者の基本属性として、性別（男性、女性）、年齢（20-29 歳、30-39 歳、40-49 歳、50 歳以上）、教育歴（大学卒未満、大学卒以上）、婚姻状況（未婚、既婚）、テレワークの頻度（週１日未満［月に数日以下］、週１日程度、週２～３日程度、週４日以上）、企業規模（1000 人以上、300-999 人、50-299 人、50 人未満、不明）、業種（製造業、情報通信サービス、小売業卸売業、金融保険不動産、専門技術サービス、生活関連サービス娯楽、教育学習支援、医療福祉、運輸業、建設業、公務員）を質問した。尚、企業規模と業種については３月調査で収集したデータを、その他の属性は８月調査で収集したデータを使用した。

テレワークの実施状況については、８月調査で「現在の働き方について教えてください。」と質問し、「新型コロナウイルス感染症をきっかけに完全に（毎日）在宅勤務（リモートワーク）となった」、「在宅勤務（リモートワーク）と出勤の組み合わせをしている」、「新型コロナウイルス感染症と関係なくもともと（毎日）在宅勤務（自宅で仕事）をしている」、のいずれかを選択した者を、テレワークを行っている者とした。また、「在宅勤務（リモートワーク）と出勤の組み合わせをしている」と回答した者に対して過去１か月のテレワークの頻度を「在宅勤務（リモートワーク）は週１日未満（月に数日以下）」、「在宅勤務（リモートワーク）は週１日程度」、「在宅勤務（リモートワーク）は週２～３日程度」、「在宅勤務（リモートワーク）は週４日以上」の４択で回答をもとめた。完全テレワークの者については「在宅勤務（リモートワーク）は週４日以上」に分類した。

３．統計解析

説明変数である８月調査時点の職場の上司・同僚との遠隔コミュニケーションについて、「ほぼ毎日」および「週２～３日程度」を「週２～３日以上」とし、「月１日程度」および「それ以下/ない」を「月１日以下」とし、「週２～３日以上」、「週１日程度」、「月１日以下」の３群に分け、11 月調査時点の WE と HPQ のそれぞれを結果変数とした一元配置分散分析を行い、「月１日以下」群を参照群とした post-hoc の対比検定を実施した。また、基本属性と前値の影響を検討するため、それぞれの解析について、性別、年齢、婚姻状況、教育歴、企業規模、テレワークの頻度、業種、および８月調査時点のそれぞれの結果変数（WE または HPQ）を共変量に加えた共分散分析を行った。

C．研究結果

１．解析対象者の基本属性

８月調査では 1181 名から回答を得た。そのうち、就労中の者は 1148 名であり、出勤している者 898 名を除き、250 名がテレワークをしていた。11 月調査では 1172 名から回答を得た。そのうち、就労中の者は 1127 名であり、出勤している者 905 名を除き、222 名がテレワークをしていた。以上から、本研究では８月調査および 11 月調査時点で継続してテレワークをしていた労働者 186 名を解析対象とした。

回答者の基本属性を**表１**に示した。回答者の平均年齢は 43.5 歳 （標準偏差=9.6）

であり、大卒以上が 75.8%と多かった。テレワークの頻度は、週４日以上の者が 44.6%と多く、企業規模は 1000 人以上と回答した者が 52.2%とであった。回答者の業種は、製造業が 32.3%と最も多く、次に情報通信サービスが 23.7%と多かった。

２．遠隔コミュニケーションの頻度

８月調査時点での職場の上司・同僚との遠隔コミュニケーションの種類と頻度を**表２**に示した。上司または同僚とのテキストメッセージ（チャット、メール等）のやり取りは、「週２～３日程度以上」群が 60%以上であったが、職場のチーム全体でのビデオ会議は「月１日以下」群が約４割で、上司または同僚とのビデオ通話（顔出しあり）は「月１日以下」群がそれぞれ 69.3%および 66.7%となっていた。職場の人とのオンラインでのランチ会やお茶会、飲み会については「月１日以下」群が 93.6%であった。

３．遠隔コミュニケーションの頻度とワーク・エンゲイジメントの関連

８月および 11 月調査時点での WE および HPQ 得点の平均と標準偏差を**表３**に、職場内での遠隔コミュニケーションの頻度と WE との関連を**表４**に示した。

職場の上司・同僚との遠隔コミュニケーションの頻度と WE との関連について、「週２～３日以上」、「週１日程度」、「月１日以下」の３群間における WE 得点に有意な差が見られたのは、「職場のチーム全体でのビデオ会議」（$F=3.29$, $p=0.04$）、「上司とのビデオ通話（顔出しあり）」（$F=8.44$, $p<0.01$）、「同僚とのビデオ通話（顔出しあり）」（$F=9.62$, $p<0.01$）、「上司との音声通話（顔出しなし、電話含む）」（$F=5.64$, $p<0.01$）、「同僚との音声通話（顔出しなし、電話含む）」（$F=4.38$, $p=0.01$）であった。対比検定の結果、「職場のチーム全体でのビデオ会議」では「月１日以下」群と比較して「週１日程度群」で WE 得点が有意に高かった（$p=0.02$）。また、「上司とのビデオ通話」、「同僚とのビデオ通話」、および「同僚との音声通話」では、「月１日以下」群と比較して「週２-３日以上」群で WE 得点が有意に高かった（それぞれ $p<0.01$, $p<0.01$, および $p=0.01$）。「上司との音声通話」では、「月１日以下」群と比較して「週１日程度」群および「週２-３日以上」群ともに WE 得点が有意に高かった（それぞれ $p=0.02$, および $p<0.01$）。基本属性および８月調査時点の WE 得点を調整した共分散分析では、「上司とのビデオ通話（顔出しあり）」（$F=4.23$, $p=0.016$）、「同僚とのビデオ通話（顔出しあり）」（$F=3.90$, $p=0.022$）、および「上司との音声通話」（$F=3.18$, $p=0.044$）で有意な群間差がみられ、「月１日以下」を参照群とした事後比較で、「週２-３日以上」群で WE 得点が有意に高かった（それぞれ $p<0.01$, $p=0.01$, および $p=0.01$）。

４．遠隔コミュニケーションの頻度と仕事のパフォーマンスとの関連

職場内での遠隔コミュニケーションの頻度と仕事のパフォーマンスとの関連を**表４**に示した。一元配置分散分析の結果、「上司とのビデオ通話（顔出しあり）」（$F=7.34$, $p=0.001$）、「同僚とのビデオ通話（顔出しあり）」（$F=3.89$, $p=0.022$）、および「上司との音声通話」（$F=3.82$, $p=0.024$）で HPQ

得点に有意な群間差が見られた。対比検定の結果「上司とのビデオ通話」では、「月１日以下」群と比較して「週２−３日以上」群で HPQ 得点が有意に高く(p<0.01)、「同僚とのビデオ通話」と「上司との音声通話」では「月１日以下」群と比較して「週１日程度」群で HPQ 得点が有意に高かった（P=0.016, p=0.008）。また、「職場のチーム全体でのビデオ会議」および「同僚とのテキストメッセージ（チャット、メール等）のやり取り」については、３群間では有意な得点差は見られなかったが、対比検定の結果「月１日以下」群と比較して「週２−３日以上」群で HPQ 得点が有意に高かった（P=0.04, p=0.049）。また、「同僚とのテキストメッセージ」についても、同様に３群間では有意な得点差は見られなかったが、対比検定の結果「月１日以下」群と比較して「週１日程度」群で HPQ 得点が有意に高かった（P=0.04）。基本属性および８月調査時点の HPQ 得点を調整した共分散分析では、「上司とのビデオ通話（顔出しあり）」（F=6.20, p<0.01）および「同僚とのビデオ通話（顔出しあり）」（F=4.65, p=0.01）において有意な群間差がみられ、対比検定の結果、「上司とのビデオ通話」では「月１日以下」群に対して「週２−３日以上」群で HPQ 得点が有意に高く（p<0.01）、「同僚とのビデオ通話」では「月１日以下」群に対して「週１日程度」群で HPQ 得点が有意に高かった（p<0.01）。また、「同僚とのテキストメッセージ」については、３群間では有意な得点差は見られなかったが、対比検定の結果「月１日以下」群と比較して「週１日程度」群で HPQ 得点が有意に高かった（P=0.03）。

D. 考察

本研究では、テレワークを利用している労働者において職場の上司・同僚との遠隔コミュニケーションの頻度と WE および仕事のパフォーマンスとの関連を検討した。結果として、「上司とのビデオ通話（顔出しあり）」、「同僚とのビデオ通話（顔出しあり）」、「上司との音声通話（顔出しなし、電話含む）」の頻度が「週２−３日以上」群では、「月１日以下」群と比較して WE が有意に高く、仕事のパフォーマンスについては「上司とのビデオ通話（顔出しあり）」が「週２−３日以上」、および「同僚とのビデオ通話（顔出しあり）」が「週１日程度」の群で有意に高かった。以上から、職場の上司や同僚とのビデオまたは音声通話によるやり取りを週２～３日以上行うことで WE を高め、同様に職場の上司や同僚と定期的にビデオ通話を行うことで仕事のパフォーマンスが向上する可能性が示された。

職場の上司・同僚との遠隔コミュニケーションと WE との関連について、本研究の結果から上司とのビデオ通話や音声通話、および同僚とのビデオ通話の頻度が週２～３日以上であることが、月１日以下と比較して WE 向上に関連することが示された。先行研究では上司や同僚からの支援と WE との関連が報告されており [4]、テレワーク労働者において職場の上司や同僚と一定以上の頻度でビデオ通話または音声通話によるコミュニケーションがあることで上司や同僚からの支援を受けやすくなり、結果として WE が向上した可能性が考えられる。また、先行研究では、上司の能動的・共感的傾聴が部下のＷＥを高めることが報告されており [5]、テレワーク下ではメールベースのやり取

りだけでなく、ビデオ通話や音声通話を用いることで上司の能動的・共感的な関りが部下に伝わりやすくなり、テレワーク労働者のWEが向上した可能性が考えられる。

職場の上司・同僚との遠隔コミュニケーションと仕事のパフォーマンスとの関連について、本研究の結果、上司とのビデオ通話の頻度が週２～３日以上であること、および同僚とのビデオ通話の頻度が週１日程度あることが、仕事のパフォーマンスを高める可能性が示された。先行研究では、上司や同僚からの支援が仕事のパフォーマンスと関連する可能性が報告されており[7, 8]、仕事のパフォーマンスについてもテレワーク労働者において職場の上司や同僚と一定の頻度でビデオ通話によるコミュニケーションがあることで上司や同僚からの支援を受けやすくなり仕事のパフォーマンスが向上した可能性が考えられる。

E. 結論

テレワークをしている労働者において、一定の頻度で上司や同僚とビデオ通話や音声通話を行うことは、テレワーク労働者のWEや仕事のパフォーマンスを向上させる可能性がある。

Ｆ．健康危険情報

無し

G. 研究発表

1. 論文発表

無し

2. 学会発表

無し

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

無し

2. 実用新案登録

無し

3. その他

無し

I. 引用文献

1) Schaufeli Wilmar B, Salanova Marisa, González-Romá Vicente, Bakker Arnold B. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness studies 2002;3:71-92.

2) Shimazu Akihito, Schaufeli WB, Kosugi Sほか. Work engagement in Japan: validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. Applied Psychology 2008;57:510-23.

3) Bakker Arnold B., Albrecht Simon L., Leiter Michael P. Key questions regarding work engagement. European Journal of Work and Organizational Psychology 2011;20:4-28.

4) Kiema‐Junes Heli, Saarinen Aino, Muukkonen Hanni, Väyrynen Seppo, Ala‐Mursula Leena, Hintsanen Mirka. Dimensions of social support in the experience of work engagement in middle age: A Northern Finland Birth Cohort 1966 Study. Scand J Psychol 2020;61:679-89.

5) Jonsdottir I. J., Kristinsson K.

Supervisors' Active-Empathetic Listening as an Important Antecedent of Work Engagement. Int J Environ Res Public Health 2020;17.

6) 島津明人. ワーク・エンゲイジメントに注目した個人と組織の活性化. シンポジウム 2015;4:4.

7) Yang T., Lei R., Jin X., Li Y., Sun Y., Deng J. Supervisor Support, Coworker Support and Presenteeism among Healthcare Workers in China: The Mediating Role of Distributive Justice. Int J Environ Res Public Health 2019;16.

8) Yang T., Shen Y. M., Zhu M.ほか. Effects of Co-Worker and Supervisor Support on Job Stress and Presenteeism in an Aging Workforce: A Structural Equation Modelling Approach. Int J Environ Res Public Health 2015;13:ijerph13010072.

9) 渡邊純一郎, 藤田真理奈, 矢野和男, 金坂秀雄, 長谷川智之. コールセンタにおける職場の活発度が生産性に与える影響の定量評価. 情報処理学会論文誌 2013;54:1470-9.

10) Johnson A, Dey S, Nguyen Hほか. A review and agenda for examining how technology-driven changes at work will impact workplace mental health and employee well-being. Australian Journal of Management 2020;45:402-24.

11) Wang B, Liu Y, Qian J, Parker S. K. Achieving effective remote working during the COVID‐19 pandemic: A work design perspective. Applied Psychology 2020;Online ahead of print.

12) 東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野：新型コロナウイルス感染症に関わる全国労働者オンライン調査. [インターネット]; URL: http://plaza.umin.ac.jp/heart/e-coco-j/

13) Kawakami N, Inoue A, Tsuchiya Mほか. Construct validity and test-retest reliability of the World Mental Health Japan version of the World Health Organization Health and Performance Questionnaire Short Version: a preliminary study. Ind Health 2020:2019-0090.

14) Kessler Ronald C, Barber Catherine, Beck Arne ほか. The world health organization health and work performance questionnaire (HPQ). J Occup Environ Med 2003;45:156-74.

表１　2020 年 8 月および 11 月調査時点でテレワークしていた労働者の基本属性（N=186）

	N (%)	平均(標準偏差)
性別		
男性	111 (59.7)	
女性	75 (40.3)	
年齢		43.6 (9.7)
20-29 歳	19 (10.2)	
30-39 歳	51 (27.4)	
40-49 歳	56 (30.1)	
50 歳以上	60 (32.3)	
教育歴		
大卒未満	45 (24.2)	
大卒以上	141 (75.8)	
婚姻状況		
未婚	82 (44.1)	
既婚	104 (55.9)	
在宅勤務の頻度		
週 1 日未満（月に数日以下）	5 (2.7)	
週 1 日程度	21 (11.3)	
週 2-3 日程度	77 (41.4)	
週 4 日以上	83 (44.6)	
企業規模†		
1000 人以上	97 (52.2)	
300-999 人	41 (22.0)	
50-299 人	33 (17.7)	
50 人未満	11 (5.9)	
不明	4 (2.2)	
業種†		
製造業	60 (32.3)	
情報通信サービス	44 (23.7)	
小売業卸売業	12 (6.5)	
金融保険不動産	25 (13.4)	
専門技術サービス	12 (6.5)	
生活関連サービス娯楽	7 (3.8)	
教育学習支援	9 (4.8)	
医療福祉	5 (2.7)	

運輸業	5 (2.7)
建設業	3 (1.6)
公務員	4 (2.2)

† 企業規模と業種は 2020 年 3 月に測定された.

表 2　職場内の遠隔コミュニケーションの種類と頻度（2020 年 8 月調査時点）(N=186)

	ほぼ毎日	週 2〜3 日	週 1 日程度	月 1 日程度	それ以下/ない
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
職場のチーム全体でのビデオ会議	23 (12.4)	31 (16.7)	54 (29.0)	21 (11.3)	57 (30.6)
上司とのビデオ通話（顔出しあり）	4 (2.2)	18 (9.7)	35 (18.8)	17 (9.1)	112 (60.2)
同僚とのビデオ通話（顔出しあり）	8 (4.3)	25 (13.4)	29 (15.6)	15 (8.1)	109 (58.6)
上司との音声通話（顔出しなし、電話含む）	17 (9.1)	34 (18.3)	49 (26.3)	27 (14.5)	59 (31.7)
同僚との音声通話（顔出しなし、電話含む）	29 (15.6)	43 (23.1)	37 (19.9)	23 (12.4)	54 (29.0)
上司とのテキストメッセージ（チャット、メール等）のやり取り	80 (43.0)	43 (23.1)	27 (14.5)	9 (4.8)	27 (14.5)
同僚とのテキストメッセージ（チャット、メール等）のやり取り	100 (53.8)	40 (21.5)	18 (9.7)	8 (4.3)	20 (10.8)
職場の人とのオンラインでのランチ会やお茶会、飲み会	1 (0.5)	4 (2.2)	7 (3.8)	18 (9.7)	156 (83.9)

表 3　ワーク・エンゲイジメントと仕事のパフォーマンスの記述統計(N=186)

変数 [得点範囲]	8月調査		11 月調査	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差
ワーク・エンゲイジメント† [0 – 6]	2.3	1.2	2.4	1.2
仕事のパフォーマンス‡ [1 – 10]	5.9	1.6	6.1	1.7

† UWES: Utrecht Work Engagement Scale.

‡ WHO-HPQ: World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire.

表４　職場内の遠隔コミュニケーションの頻度とワーク・エンゲイジメントとの関連（N=186）

			粗解析			調整後‡		
		N	平均	SE	p†	推定平均	SE	p†
職場のチーム全体でのビデオ会議	月１日以下	78	2.13	0.13		2.39	0.09	
	週１日程度	54	2.63	0.16	**0.02**	2.42	0.10	0.81
	週 2-3 日以上	54	2.56	0.16	0.05	2.40	0.10	0.91
	３群の差(df=2)		F=3.29		**p=0.04**	F=0.03		p=0.97
上司とのビデオ通話（顔出しあり）	月１日以下	129	2.19	0.10		2.34	0.06	
	週１日程度	35	2.63	0.20	0.05	2.35	0.13	0.94
	週 2-3 日以上	22	3.27	0.25	**<0.01**	2.87	0.16	**<0.01**
	３群の差(df=2)		F=8.44		**p<0.01**	F=4.23		**p=0.02**
同僚とのビデオ通話（顔出しあり）	月１日以下	124	2.20	0.10		2.35	0.07	
	週１日程度	29	2.36	0.22	0.50	2.24	0.14	0.52
	週 2-3 日以上	33	3.21	0.20	**<0.01**	2.74	0.13	**0.01**
	３群の差(df=2)		F=9.62		**p<0.01**	F=3.90		**p=0.02**
上司との音声通話（顔出しなし、電話含む）	月１日以下	86	2.09	0.13		2.26	0.08	
	週１日程度	49	2.60	0.17	0.02	2.44	0.11	0.22
	週 2-3 日以上	51	2.75	0.16	**<0.01**	2.62	0.10	**0.01**
	３群の差(df=2)		F=5.64		**P<0.01**	F=3.18		**p=0.04**

† 「月１日以下」を参照群と比較した post hoc 検定の p 値

‡ 性別、年齢（４群）、婚姻状況、教育歴、企業規模、在宅勤務の頻度、業種、および８月調査時点の WE 得点を調整した共分散分析

表４（続き）　職場内の遠隔コミュニケーションの頻度とワーク・エンゲイジメントとの関連（N=186）

			粗解析			調整後‡		
		N	平均	SE	p†	推定平均	SE	p†
同僚との音声通話（顔出しなし、電話含む）	月１日以下	77	2.11	0.13		2.34	0.09	
	週１日程度	37	2.44	0.20	0.17	2.44	0.12	0.54
	週 2-3 日以上	72	2.70	0.14	**<0.01**	2.45	0.09	0.45
	３群の差(df=2)		F=4.38		**p=0.01**	F=0.34		p=0.71
上司とのテキストメッセージ（チャット、メール等）のやり取り	月１日以下	36	2.26	0.20		2.43	0.13	
	週１日程度	27	2.42	0.24	0.60	2.27	0.15	0.43
	週 2-3 日以上	123	2.44	0.11	0.44	2.42	0.07	0.94
	３群の差(df=2)		F=0.30		p=0.74	F=0.42		p=0.66
同僚とのテキストメッセージ（チャット、メール等）のやり取り	月１日以下	28	2.21	0.23		2.48	0.15	
	週１日程度	18	2.66	0.29	0.23	2.37	0.18	0.66
	週 2-3 日以上	140	2.41	0.10	0.43	2.39	0.06	0.58
	３群の差(df=2)		F=0.747		p=0.48	F=0.16		p=0.85
職場の人とのオンラインでのランチ会やお茶会、飲み会	月１日以下	174	2.39	0.09		2.38	0.59	
	週１日程度	7	2.79	0.47	0.40	2.80	0.29	0.17
	週 2-3 日以上	5	2.42	0.56	0.96	2.68	0.34	0.40
	３群の差(df=2)		F=0.35		p=0.70	F=1.27		p=0.28

† 「月１日以下」を参照群と比較した post hoc 検定の p 値

‡ 性別、年齢（４群）、婚姻状況、教育歴、企業規模、在宅勤務の頻度、業種、および８月調査時点の WE 得点を調整した共分散分析

表５　職場内の遠隔コミュニケーションの頻度と仕事のパフォーマンスとの関連（N=186）

			粗解析			調整後‡		
		N	平均	SE	p†	推定平均	SE	p†
職場のチーム全体でのビデオ会議	月１日以下	78	5.80	0.19		5.92	0.17	
	週１日程度	54	6.11	0.23	0.32	6.22	0.20	0.27
	週 2-3 日以上	54	6.44	0.23	**0.04**	6.16	0.20	0.38
	３群の差(df=2)		F=2.20		p=0.11	F=0.70		p=0.50
上司とのビデオ通話（顔出しあり）	月１日以下	129	5.84	0.14		5.85	0.12	
	週１日程度	35	6.17	0.28	0.31	6.35	0.25	0.08
	週 2-3 日以上	22	7.31	0.35	**<0.01**	6.97	0.31	**<0.01**
	３群の差(df=2)		F=7.34		**P<0.01**	F=6.20		**P<0.01**
同僚とのビデオ通話（顔出しあり）	月１日以下	124	5.83	0.15		5.89	0.13	
	週１日程度	29	6.69	0.31	**0.02**	6.81	0.27	**<0.01**
	週 2-3 日以上	33	6.45	0.29	0.07	6.13	0.25	0.41
	３群の差(df=2)		F=3.89		**p=0.02**	F=4.65		**p=0.01**
上司との音声通話（顔出しなし、電話含む）	月１日以下	86	5.73	0.18		5.90	0.16	
	週１日程度	49	6.55	0.24	**<0.01**	6.41	0.21	0.07
	週 2-3 日以上	51	6.21	0.23	0.11	6.05	0.20	0.58
	３群の差(df=2)		F=3.82		**p=0.02**	F=1.72		p=0.18

† 「月１日以下」を参照群と比較した post hoc 検定の p 値

‡ 性別、年齢（４群）、婚姻状況、教育歴、企業規模、在宅勤務の頻度、業種、および８月調査時点の HPQ 得点を調整した共分散分析

表５（続き）　職場内の遠隔コミュニケーションの頻度と仕事のパフォーマンスとの関連（N=186）

			粗解析			調整後‡		
		N	平均	SE	p†	推定平均	SE	p†
同僚との音声通話（顔出しなし、電話含む）	月１日以下	77	5.80	0.19		6.02	0.17	
	週１日程度	37	6.27	0.28	0.18	6.44	0.24	0.16
	週 2-3 日以上	72	6.27	0.20	0.10	5.94	0.18	0.76
	３群の差(df=2)		F=1.67		p=0.19	F=1.42		p=0.24
上司とのテキストメッセージ（チャット、メール等）のやり取り	月１日以下	36	5.83	0.28		5.92	0.25	
	週１日程度	27	6.25	0.33	0.34	6.44	0.28	0.18
	週 2-3 日以上	123	6.11	0.15	0.40	6.04	0.13	0.66
	３群の差(df=2)		F=0.53		p=0.59	F=1.00		p=0.37
同僚とのテキストメッセージ（チャット、メール等）のやり取り	月１日以下	28	5.57	0.32		5.82	0.28	
	週１日程度	18	6.66	0.40	**0.04**	6.81	0.35	**0.03**
	週 2-3 日以上	140	6.10	0.14	0.13	6.03	0.12	0.50
	３群の差(df=2)		F=2.29		p=0.10	F=2.56		p=0.08
職場の人とのオンラインでのランチ会やお茶会、飲み会	月１日以下	174	6.05	0.13		6.07	0.11	
	週１日程度	7	5.71	0.65	0.61	5.47	0.56	0.57
	週 2-3 日以上	5	7.60	0.76	**0.049**	7.24	0.65	0.66
	３群の差(df=2)		F=2.13		p=0.12	F=2.18		p=0.12

† 「月１日以下」を参照群と比較した post hoc 検定の p 値

‡ 性別、年齢（４群）、婚姻状況、学歴、企業規模、在宅勤務の頻度、業種、および８月調査時点の HPQ 得点を調整した共分散分析

厚生労働行政推進調査事業費補助金（厚生労働科学特別研究事業）
分担研究報告書

テレワーク等に従事する労働者のストレスとメンタルヘルスに関する実態調査
～企業におけるインタビュー調査～

分担研究者　今井鉄平　（OH サポート株式会社・代表）
小林由佳　（東京大学大学院医学系研究科・客員研究員）

研究要旨

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、多くの企業が十分な準備のないまま、テレワークや在宅勤務を導入せざるを得なかったことが想定される。テレワーク等の導入には好ましい面もある一方、サポートの低下・長時間労働の増加やアルコール依存等を含む保健行動の悪化をもたらすとの報告もある。本研究では、テレワークの導入や継続におけるメンタルヘルス上の課題や好事例の収集を行うことを目的に、2020 年 10～11 月に、テレワーク等を導入している企業 10 社の人事総務担当者等を対象にインタビュー調査を行った。

テレワーク導入企業においては、独自の従業員アンケート結果なども含め、多くの従業員はテレワーク下でも従前と変わりなく業務を行えているという評価であった。しかしながら、いくつかの企業で、少数ながらメンタル不調者やテレワークへの不適応を認めた社員がみられた。テレワークによる労働者のメンタルヘルス上の課題は、「労務管理の困難さ」、「コミュニケーションの不足感」、「業務に適した在宅環境の不備」、「個人のテレワークへの適性の問題」、「テレワーク導入目的の曖昧さ」の５カテゴリに分類できた。これら５つの課題に対して、各社で独自の工夫を加えながら取り組みを行っていることが分かった。

これらの課題を抱えながらも、従業員の多くは問題なくテレワークに適応できると考えられるが、在宅環境や個人的特性など、従業員の一部にはテレワークへの適性に問題がある社員も存在する。少数ではあるが、適性の問題からメンタルヘルス不調に至るケースもあることから、各企業においては看過できない問題と考えられる。テレワーク導入に際して、在宅環境や個人の特性を事前に評価していくことが特に重要であろう。テレワーク導入企業においては、これらを含め、メンタルヘルス上の５つの課題に対応した取り組みを検討・実施していくことが重要であると考えられる。

A. 研究目的

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、多くの企業が十分な準備のないまま、テレワークや在宅勤務を導入せざるを得なかったことが想定される。テレワーク等の導入には好ましい面もある一方、サポートの低下・長時間労働の増加やアルコール依存等を含む保健行動の悪化をもたらすとの報告もある。企業によっては永続的に取り入れる動きもみられているこの新しい働き方に対して、メンタルヘルス対策などの環境整備について検討を行うことが求められている。

本研究では、テレワーク等を導入している企業の人事総務担当者等を対象にインタビュー調査を行い、テレワークの導入や継続におけるメンタルヘルス上の課題や好事例の収集を行うことを目的とした。

B. 研究方法

研究分担者のネットワークによる機縁法にて対象企業を募り、承諾の得られた 10 社を対象に、2020 年 10 月から 11 月にかけてインタビュー調査を行なった。さらに、調査結果の集計を行なった上で、2021 年 1 月に同対象に追加質問を行った。企業規模と業種の内訳は、①1000 名以上５社（製造業２社、情報通信業２社、サービス業１社)、②50 名以上 1000 名未満４社（情報通信業１社、運輸物流業１社、サービス業１社、NPO 法人１社)、③50 名未満１社（教育・学習支援業 1 社）であった。インタビュー対象者は各社において中心的に関わった人事領域責任者もしくは経営者とした。インタビューは研究者の今井と小林が分担して実施した。方法はオンラインもしくは対面で、約 60 分かけて行った。

調査内容は、以下の項目とした（資料 1)。

（1）テレワークの実施状況（導入時期、実施形態、実施従業員の割合、実施頻度）
（2）導入時の状況（導入のきっかけ、事前の準備、対象者の選定基準、導入時の困難）
（3）実施中の状況（継続する理由、労務管理、従業員に見られた心身の変化、メンタルヘルス上の課題、在宅勤務中に見られる課題、課題への対策）
（4）活用した資源
（5）企業属性

調査項目の作成にあたり、テレワークに関する調査研究を行なっている弁護士とオンライン会議を行い、得られた意見を反映した。

調査結果は対象企業名が特定されない形で記録・保存・共有された。研究者間で従業員のストレス・メンタルヘルスケアに関わる各社の取り組みの良好事例を抽出したのち、課題ごとに整理した。

C. 研究結果

1）インタビュー結果の概要

（1）テレワークの実施状況

新型コロナ感染症拡大防止の緊急事態宣言の発出された３月下旬には、対象企業全てでテレワークを導入していた。緊急事態宣言発出以前から導入していた５企業は、育児・介護、働き方改革、採用戦略を理由としていた。現在の利用者は業種・職種、会社の方針により幅があり、緊急事態宣言発出後に新たにテレワークを始めた企業で 7～95%、以前から導入していた企業で 70～100%であった。

（2）導入時の状況

緊急事態宣言後にテレワークを始めた企業では事前準備の余裕がなかったが、PC や携帯電話の貸与、WiFi 補助、フリーアドレス制度を元々導入していたり、2019 年にオリンピックの準備として在宅トライアルを実施した際に家の通信環境の調査や出社しなければならない仕事を洗い出したりしていた企業が多く、スムーズに導入されていた。以前から導入していた企業では、これらに加えてセキュリティ確保、就業規則の改定、ガイドラインの作成などを行なっていた。対象者は業務内容（客先対応・現業・実験・設備・保守・セキュリティの厳しい部門以外、管理職以外等）、業務の習熟度（入社一年以上、人間関係構築、自律的に仕事ができることを確認してから等）を基準として設定する企業が多かった。導入時の困難として、IT 環境整備などの技術的問題以外には従業員の公平感の担保があげられた。

（3）実施中の状況

従業員の状況を把握するため、始終業の連絡や PC ログ管理等の時間管理の他、パルスサーベイ、日報提出等を行なっていた。またコミュニケーションのため管理職との面談頻度の増加、メンター、人事による相談対応、部署の全員をつなげた会議、グループ単位で雑談の時間の設定、Web ランチ会、懇親会等を行なっていた。

テレワーク実施中の従業員のメンタルヘルスは、概ね問題のない状態であり、不調者の増加も把握されていなかった。ストレスチェックの高ストレス者が減った企業、休職者や欠勤者が昨年の３分の１程度の企業もあった。社内アンケートを行った企業では、テレワークによって従業員の６割が何らかの変化を実感しており、睡眠や食習慣が改善した一方で、運動不足、肩こりや腰痛の訴え、社歴の浅い一部の方のコミュニケーション不足による不安の増大が見られた。また、従業員の個別事情を考慮しない上司の情報伝達や指示で不満が出ているといった事象も聞かれた。

テレワーク中に見られる課題として、普段の声掛けのしづらさや上司が不調に気づけていない可能性、上司・部下間のコミュニケーションの不足、コミュニケーションにかかる上司の負担、情報共有の不足、リモート会議の疲労感、孤立感、孤独感について、多くの企業が懸念していた。また、子供がいる、家族も在宅勤務をしているなど、家庭環境が在宅勤務に向かない人への対応も課題としてあがった。さらに、社内調査を行なった企業では、社歴の古い者、人間関係ができている者は周囲のサポートがコロナ前と変わらないレベルにある一方、社歴が浅くスキルが身についていない従業員にメンタルヘルス不調が見られるなど、テレワークへの適性が低いと考えられる層への対応が課題であった。この層は、気軽に質問ができなかったり、雑談を通じた人間関係構築が進まなかったりして、不安や悩みが増大する恐れがあると考えられた。

（4）活用した資源

テレワーク導入に際して活用した外部資源や情報は、他社事例、自社内の働き方改革推進検討会の議論、政府や行政の情報、産業医有志グループの情報、社労士からの情報、一般的なニュース等であった。

2）課題と好事例

テレワークによる労働者のメンタルヘル

ス上の課題を「労務管理の困難さ」、「コミュニケーションの不足感」、「業務に適した在宅環境の不備」、「個人のテレワークへの適性の問題」、「テレワーク導入目的の曖昧さ」の５カテゴリに整理した。課題に対応する好事例を資料２に示す。

D. 考察

テレワーク導入企業においては、独自の従業員アンケート結果なども含め、多くの従業員はテレワーク下でも従前と変わりなく業務を行えているという評価であった。しかしながら、いくつかの企業で、少数ながらメンタル不調者やテレワークへの不適応を認めた社員がみられた。対象企業におけるメンタルヘルス上の５つの課題に対して、各社で独自の工夫を加えながら取り組みを行っていることが分かった。

① 労務管理の困難さ

部下の様子が見えない中での労務管理、特に業績評価に関する困難さを課題とする企業が複数みられた。

業績評価に対する有効な解決策を持つ企業はなかったものの、労働時間管理等については業務の見える化を図っている企業が多くみられた。この一例としては、始業時・就業時のチャット等での連絡や日報での業務実績報告などがあげられる。

労働時間管理に関しては多くの企業は課題とは考えていない様子がうかがえたが、中には上司の管理が追い付かずに「過度の長時間残業者が後で発覚した」など労務管理の漏れもあることが分かった。また、いくつかの企業では、テレワーク下での残業禁止をルールとしていたが、そのための業務調整を行った企業は少なかった。このような状況下では、時間内に処理する業務量が増加し、量的負担感を感じる従業員が増加する懸念もある。また、申告をせずに残業を行う従業員が増加する可能性もあるであろう。

テレワーク下で適切に労務管理を行っていくために、「業務の見える化」を図ることは最低限必要なことであろう。加えて、残業の禁止を新たに設ける企業においては、定時時間に終了できるような業務調整を実施することが求められる。さらに、テレワーク下の公正な業績評価の仕組みを各企業で検討していくことが重要である。

② コミュニケーションの不足感

多くの企業で「コミュニケーションの欠如」、「気軽な質問のしづらさ」など、コミュニケーションの不足感を課題としてあげていた。

「気軽な質問のしづらさ」については、チャットで相談できる場を作成し、投稿された質問に対して手が空いている社員が回答する仕組みを構築した企業もあった。質問の場は、次第にプライベートでの出来事報告など、雑談の場としても活用されるようになったとのことだった。別の企業では、全員が Teams 等のツールに就業中はアクセスした状況にしておき、相談等が入れば随時対応する仕組みを構築していた。特に新入社員など経験の浅い従業員が多い職場にとっては、このような質問ができる場の存在は重要であろう。また、チームとしての連帯感の醸成や孤立感の緩和にもつながるものかもしれない。

「コミュニケーションの欠如」については、メールやチャットなど文字でのコミュニケーションが増え、コミュニケーション

の量は損なわれていないものの、雑談を含めたコミュニケーションの質に問題を感じる社員が少なくないことが推察される。諸事情で自宅に戻れずに独居を続ける社員など、「1日誰とも話さない状況がつらい」との訴えをする状況もいくつかの企業で散見された。これに対して、上司との 1 ON 1 の機会やオンライン会議の場を定期的にもつ企業もみられた。さらに1 ON 1のコミュニケーションの質を向上させるため、困っていることなどを事前にフォーマットにまとめた上で効率的にコミュニケーションをとるようにしている企業もあった。

文字によるコミュニケーションが増えがちになるテレワーク下において、コミュニケーションの質と量が確保できるよう、各企業でコミュニケーションのルールや仕組みを構築しておくことが重要と考えられる。

③業務に適した在宅環境の不備

「自宅の就業環境がテレワークに適していない従業員への対応」も、いくつかの企業で課題としてあげていた。なかには家庭内の不和を招き、当該社員がメンタルヘルス不調にいたるケースもみられた。

在宅環境の中では、WiFi などインターネットに接続できる環境があること、机や椅子などデスクワークに適した設備があることに加え、作業ができる個室があることも重要となる。作業できる個室の存在は、同居する家族との関係上もあり、特に重要となるであろう。

対象企業の中では、テレワーク導入にあたり、従業員に在宅環境の調査を事前に行った企業もいくつかみられた。その中で、インターネット環境が整っていない従業員に対して、優先的に会社の Pocket WiFi を貸与するなどのサポートを行った例もあった。また、デスクワークに適した設備の改善目的で、年間２万円までの補助を行っている企業もあった。

テレワークに適した在宅環境がないことは、就業の大きな妨げになってしまうこともあり、事前のアンケート調査や、適した環境にない従業員への個別のサポートは重要であろう。

④ 個人のテレワークへの適性の問題

「個人のテレワークへの適性」も検討すべき課題の一つである。いくつかの企業でテレワーク導入後にメンタル不調者が散見されたが、その中に新入社員や中途入社社員も含まれている。業務スキルが未熟、かつ人間関係が構築される前にテレワーク導入となってしまったこともこれらの要因の一つとして考えられた。

対象企業の中では、新入社員には一定期間はテレワークの適用を認めず、業務スキルの獲得や人間関係の構築が確認できてから、テレワークを認めるところもあった。また、テレワーク下にある新入社員に対して、人事総務部門で定期的に面談の機会をもち、テレワーク下で問題を抱えていないか早期発見につとめている企業もあった。

少数であるかもしれないが、個人のテレワークへの適性を評価し、新入社員などテレワークの適性に問題があると判断される社員については、問題ないと評価されるまでの期間はテレワークの導入を見合わせる等の対応も必要となるであろう。

⑤ テレワーク導入目的の曖昧さ

企業のテレワーク導入目的によって、施策の一貫性などに差がみられた。例えば、新型コロナウイルス対策の一つとして、期

間限定でテレワークを導入した企業と比べて、新たな働き方として恒久的な仕組みとして従前からテレワークを導入していた企業においては、施策の一貫性や従業員への周知の方法に違いを認めた。これらは従業員の受け止め方にも影響をおよぼすことが考えられる。

ある企業では、テレワーク下で全従業員に就業中は Teams につながっていることを求めたが、当初は必ずしも守られていない状況にあった。これに対して、テレワーク時も出勤時と同じ環境に置くという会社方針を明確に管理職を含めた従業員に周知、ルールの順守を求めるようになってからは違反者はみられなくなったとのことであった。

会社としてのテレワーク導入の目的や方針を明確に持ち、管理職を含めて従業員と共有することも、テレワークにおける施策の一貫性や従業員への浸透を高めるためには重要であると考えられる。

E. 結論

テレワーク導入企業においては、「労務管理の困難さ」、「コミュニケーションの不足感」、「業務に適した在宅環境の不備」、「個人のテレワークへの適性の問題」、「テレワーク導入目的の曖昧さ」等の５つの課題に対応した取り組みを検討・実施していくことが重要であると考えられる。

従業員の多くは問題なくテレワークに適応できると考えられるが、在宅環境や個人的特性など、従業員の一部にはテレワークへの適性に問題がある社員も存在する。少数ではあるが、適性の問題からメンタルヘルス不調に至るケースもあることから、各企業においては看過できない問題と考えられる。テレワーク導入に際して、在宅環境や個人の特性を事前に評価していくことが重要であろう。

今回の調査対象企業においては、それぞれが独自の工夫をしながら、５つの課題への対応を行っていた。いずれも高度な専門性や高額な費用を要するものは少なく、中小企業においても十分に対応可能な取り組みであると考えられる。

資料１

テレワーク等に従事する労働者のストレスとメンタルヘルスに関する実態調査

企業担当者向けインタビュー項目

１．御社の基本情報について教えてください。（従業員数、事業内容など）

２．御社のテレワークの実施状況についてお答えください。

1） テレワーク導入時期、期間

2） テレワーク実施形態（業務内容・部門ごとに導入など）

3） 従業員のテレワーク実施割合

4） テレワーク対象従業員のテレワーク実施頻度

３．テレワーク導入時の状況についてお答えください。

1） テレワーク導入のきっかけ

2） 事前の準備（在宅勤務環境の調査など）

3） テレワーク対象者の選定基準

4） 導入にあたり困難に感じたこと

４．テレワーク実施中の状況についてお答えください。

1） テレワークを継続する理由

2） 在宅勤務中の労務管理

例）時間管理の方法、コミュニケーションの取り方

3） テレワークに伴い見直したこと

例）病気休暇、復職支援ルールなどの制度・ルール面

評価・処遇面

4） テレワーク導入から現在まで、従業員にみられた心身の変化

5） テレワーク実施に関連するメンタルヘルス上の課題

6） 在宅勤務中にみられる課題と対処

例）孤立感、運動不足、生活リズムの乱れ、コミュニケーションのとりづらさへの対処

在宅勤務ができない業務に就く社員との不公平感への対処

在宅＝サボっているという感覚への対処

管理職に向けての教育や情報提供の実施

7） テレワーク導入前から取り組んでいたメンタルヘルス対策とテレワーク導入後に新たに追加したメンタルヘルス対策

例）コミュニケーションの取り方のルール化

業務や成果の見える化

５．活用した資源があれば、お答えください。

1） テレワーク導入に際して活用した情報源

2） テレワーク導入に際して活用した外部資源（ヒト・モノ・カネ）

６．（テレワーク導入をやめた企業のみ）テレワークをやめた理由などを教えてください。

1） 導入をやめたきっかけ

2） 導入をやめてよかったことと課題

3） 課題への対応

以上

企業人事インタビュー（テレワークによる課題と好事例）

No.	カテゴリー（課題）	業種	規模	タイトル	事例内容
1	コミュニケーション	サービス	50～499名	チャットを活用して質問しやすい場を構築	テレワーク下で、メールで質問してもレスポンスに時間がかかったり、ちょっと訊きたいことに対してわざわざ電話するのも憚られるという声があがっていた。その解決策の一つとして、ある部署で試行的にチャット上に簡単な質問のためのスペースを作成した。その結果、訊きたい社員がチャット上に質問を投げ、手が空いている社員が迅速にそれに回答するようになり、経験の浅い社員がちょっとしたことを訊きやすい場が構築されるようになった。同スペースはその後、日常のちょっとしたことなど、雑談の場としても活用されるようになり、経験の浅い社員が業務を一人で抱えこむのを防止するのみならず、コミュニケーションの活性化にもつながるようになった。
2	コミュニケーション	運輸業	50～499名	在宅勤務を「楽しむ」取り組みを実施	在宅勤務を「楽しむ」ことを中心にいくつかの取り組みを行った。在宅勤務中に見つけたこと（例：散歩中に見かけた風景）、プライベートで取り組んだこと（例：自宅で筋トレにチャレンジ）などを募集、社外報に掲載した。また、1カ月限定でオンラインで全社をつなぎ、週2回のラジオ体操を実施、毎回多数の社員が参加していた。在宅勤務中のe-learning受講を推奨、様々なコンテンツを無料で従業員に開放した。これらの取り組みは、従業員の孤立化防止の一助にもなった。
3	コミュニケーション	サービス	50～499名	在宅勤務中も誰とでもつながれる環境を整備	在宅勤務中はTeamsで全従業員とつながっている。マイクとビデオはOFF、スピーカーのみをONにするルールで、勤務中に声がかかればマイクをONにして対応する仕組み。部門の垣根を超えて、だれとでもいつでもつながれるようになっている。
4	コミュニケーション	サービス	1000名以上	在宅勤務で孤立する従業員へ雑談の機会を提供	従業員全員に対して在宅勤務を導入、単身赴任者等も実家や自宅に戻ることとなったが、家庭の事情などがある一部従業員がウィークリーマンション等でテレワークを行うこととなった。終日誰とも話す機会がない従業員もおり、総務人事担当者らがこれらの孤立する従業員の話を傾聴、雑談の機会を提供していた。
5	コミュニケーション	サービス	1000名以上	出社日を雑談の場として有効活用	家族だけと過ごす生活にストレスを感じている従業員同士で出社日を合わせ、週1日は直接顔を合わせる機会を作っている。昼食を一緒にとるなど、雑談の機会や仕事の悩みを打ち明ける場として活用している。
6	コミュニケーション	サービス	50～499名	全員が参加する定例Web会議の開催	コロナ前から一部従業員向けに在宅勤務を導入するも、1日2回行っていた職場会議は対面が原則だったので在宅勤務者は会議に参加できていなかった。コロナ禍で在宅勤務者が増えたのを機に、会議を1日3回に増やし、オンライン会議を原則とすることとなり、全員が会議に参加できるようになり、職場の一体感の醸成がかえって進むようになった。
7	コミュニケーション	教育・学	50名未満	オンライン会議の声掛けをしやすくすることにより、小さなことでも話し合えるように	業務の打ち合わせ、日程調整、情報共有の機会に、「ちょっとした相談」を皆で出し合うようにしている。問題共有のハードルを下げることで、どの立場の従業員も声を上げやすくなり、それに応えていくうちに、お互いの状況や考え方が見えるようになってきた。一見無駄が多いように感じられるかもしれないが、他者間の情報共有やフィードバックであっても、自分の学びにつながるとの認識が進み、業務への意識が上がっていると感じる。
8	コミュニケーション	教育・学	50名未満	完全リモートの会社でも、あえて直接集う会議や懇親の場を設定	管理職会議を行った際に、現時点で部下のメンタルヘルス上の問題は上がっていないが、管理職が気づけていないだけなのではないかという話になった。従業員からあえて言われなければ、業務に支障が出てこない限り管理職が気づくことは難しいし、不調者が出てしまうと、その後の対応もなかなか手が届かない。そのため、直接コミュニケーションの機会を設けるため、感染拡大の緩まった時期に感染対策に気をつけながら、休日に任意参加のBBQを行なったり、月に1回の定例会議では直接集まるようにしたりしている。普段オンラインで話しにくいようなことも、直接会う場では雑談として話せるので、皆楽しみにしている。

9	コミュニケーション	製造業	3000名以上	遠隔含めた昼礼や雑談タイムを設けて情報共有を密に	定期的に顔を合わせて状況と情報を確認することができるよう、全員参加の全体昼礼で情報を共有した後にグループ単位で雑談をしたり、次のグループ会議を設定する時間を設けている。自然と状況を話すことができるようになってきており、テレワーク従事者との情報共有を随時にしていたときと比べて、コミュニケーションの取りやすさの違いによる情報格差が減った。
10	コミュニケーション	製造業	3000名以上	1on1の頻度と質を高めることでコミュニケーションをより密に	年2回の評価の時期に行なっていた1on1の頻度を2週間に1度、少なくとも月に1度以上行うよう頻度を増やし、1回30分に収めるよう全社ルールを作った。漠然と話をするのではなく、短時間で効率的に必要な話に焦点を当てることができるよう、専用の帳票を用意している。帳票は、仕事の進捗、業務を進める上での悩み、成長支援に関する内容、モチベーションなどを部下が記載し上司に提出、面談後に上司が記載して部下に戻し、次の面談前に部下がまた記載、というように、面談の過程を蓄積し共有する交換日記形式となっている。上司自身が何を部下に伝えたかが明確に残ること、各部下の状況も把握しやすいことなどから好評である。
11	コミュニケーション	製造業	3000名以上	管理スパンの見直しとコミュニケーションにより適正評価を促す	上司・部下間のコミュニケーションの充実のため1on1の頻度を高め、丁寧に進捗確認や部下指導を行うこととあわせて、上司一人当たりの部下人数（管理スパン）を見直した。業務内容やテレワーク導入状況にもよるが、基本的に10名程度を上限に調整するようにしている。
12	コミュニケーション	製造業	1000名以上	パルスサーベイと1on1で様子の変化に気づける仕組みを構築	労務管理の補助として月に1回パルスサーベイを実施している。体調、やる気、気分の3項目を5点満点で問い、変化の大きい人にはアラートが届く仕組みとしている。パルスサーベイリポートは上司も閲覧でき、1on1などで役立ててもらうようにしている。
13	コミュニケーション	製造業	1000名以上	職場ごとにパルスサーベイの変動を追うことにより、悪化している職場を早期にフォロー	月に1度各社員が回答するパルスサーベイの結果を職場単位で可視化し、管理者と人事が閲覧する仕組みを作っている。データの動きが激しいため、まだ大きな傾向が見えるところには至っていないが、その変動が対応のきっかけとなっている。
14	コミュニケーション	情報通信	1000名以上	産業医・保健師面談の全面リモート化により安全で相談しやすい場を構築	新入社員の集合研修はじめ全研修のリモート化、産業医面談および保健師面談の全面リモート化、「保健師のつぶやき」として従業員への情報発信を行った。2年目の社員に保健師による全員面談をしたところ、戸惑いや寂しいといった声が聞かれたため、その情報をもとに対策につなげている。
15	コミュニケーション	教育・学	50名未満	オンライン定例会議で健康に関する情報交換を恒例に	連絡をしやすい特定の人以外と雑談をする機会の減少に加えて、外出自粛による体重増加や運動不足、腰痛などの健康面の問題への対応のため、月に1度の定例会議はオンライン上の顔出し（画面ON）で参加することとし、議題の後で、体調管理に関する情報提供や、やっているスポーツの話、健康管理のための便利ツール（立って仕事ができるボードや椅子、座布団、ヘッドセットなどの機器など）の情報交換を行うようにした。情報が得られるだけでなく、それぞれのこだわりの発見やストレス発散の効果もあり、主体的に楽しく行なわれている。
16	在宅環境への配慮	サービス	50～499名	在宅環境の把握と改善への支援	在宅勤務を導入する際に在宅勤務が行える環境にあるかを調査、ネット環境がない従業員に対して優先的に機器を貸し出した。また、年間2万円を上限に、在宅勤務に必要な備品の購入を会社で助成している。
17	在宅環境への配慮	製造業	1000名以上	フリーアドレスとモバイル貸与の先行実施	3年前からフリーアドレスを導入し、全社員にPCと携帯電話を貸与していたことがスムーズなテレワーク実施に繋がった。各自がインストールしていたソフトなどを移行しなくて済んだし、接続もスムーズだった。通信環境が整わない社員は申請により通信カードの貸与やwifi補助も行なっている。デバイスや環境面でのハードルを下げることは混乱を避けるために必要と考えている。

18	個人の適性への配慮	サービス	50～499名	新入社員や非正規社員に対する声掛けの機会を確保	在宅勤務下で特に取り残されやすいと考えられる新入社員、非正規雇用者を対象に総務人事担当者が適宜フォローをしている。非正規雇用者には全員への面談を実施、在宅勤務で困っていることなどを傾聴する機会をもっている。新入社員については、定期的に出勤日などに昼食を共にするようにし、上司には話せない悩みなどを傾聴するようにしている。
19	個人の適性への配慮	サービス	50～499名	新入社員の適性判断とフォローアップ体制	新入社員、中途入社社員については、使用期間中は出勤を原則とし、業務遂行レベルや人間関係構築に問題がないと判断できてから在宅勤務を認めるようにしている。また、新入社員については、人事担当者による定期フォロー面談に加え、新卒2年目まではメンターをつけており、不調の早期発見や精神的サポートを行うようにしている。
20	個人の適性への配慮	製造業	1000名以_	全社員テレワークの会社におけるメンター制度の導入と人事によるサポート	新入社員にはメンター（対象者を直接評価する関係にない先輩社員）をつけている。そのほか、人事部でもチームを作り、新人五人組に対して一人の人事部員が担当としてサポートしている。
21	個人の適性への配慮	製造業	3000名以_	新入社員、中途入社社員、転入者に対するルールを検討	新入社員・中途入社社員や各職場への転入者は、ネットワークを作ってスタートを切るために、テレワーク対象とはしないようにしている。その期間や判断基準は現在検討しているところである。
22	個人の適性への配慮	情報通信	1000名以上	対象者のルールを設定	テレワーク対象者の条件は、業務内容（客先対応や経理など自宅でできない業務は対象外）、および自律的に業務遂行ができること（入社1年未満は対象外）の2点としている。その判断は上司が行っている。
23	在宅勤務制度の目的	サービス	50～499名	在宅勤務制度の目的を管理職らと適宜共有する機会	在宅勤務中もTeamsにつながり、スピーカーをONにしておくルールとなっているも、当初はルールを守らない従業員もみられた。会社としては在宅勤務中も出社しているのと同じ環境にする方針であることを経営層から明示、ルールを守らない従業員に対して管理職から指導をしやすい状況をつくった。
24	在宅勤務制度の目的	製造業	500～999	全体の出勤率目標を提示、可能な限り在宅勤務とするように各部門に推奨	感染予防策の一つとして在宅勤務を導入、流行の状況に応じて全体の出社率の目標を経営層らで設定し、各部門に通達。業務の特性も踏まえつつ、できるところはなるべく在宅勤務を行わせるように推奨している。
25	在宅勤務制度の目的	製造業	3000名以_	業務内容の棚卸しを行いテレワーク適否のガイドラインを作成	テレワークでアウトプットが出る業務、テレワークでも出社でも変わらない業務、出社の方が効率的な業務、そしてテレワークでも対応できるが対面で進めたほうが価値の高まる業務、といった観点で業務を洗い出している。今後、テレワークに向いている業務を精査し、部門ごとにガイドラインを作成する予定である。
26	在宅勤務制度の目的	情報通信	1000名以上	経営戦略としての位置付け	6年前から育児、介護に限定して在宅勤務を実施していたが、2年前からは働き方の見直しを目的として、理由を問わず希望する社員全てにテレワークが適用できることとルールを変えた。また、2019年の東京五輪の準備のため水曜日を全員テレワークとした期間があり、この期間に上司もテレワークを経験することができた。そして2020年はコロナの拡大に伴い感染防止の目的が加わったが、感染状況に関わらず、新しい働き方から働き方改革につなげるためにテレワークの実施を継続することとし、制度改定も行う予定である。

27	在宅勤務制度の目的	教育・学	50名未満	経営戦略としての位置付け	客先で研修を提供したりコンサルティングを行なったりする職種であるため、自分たちが商品の一部であり、それぞれの働き方にあった制度整備をする必要があること、そして、より良いサービスを提供するためにいち早くテレワークを経験し、問題や課題を認識する必要があることの2つの理由で全員テレワークの導入を決めた。このような趣旨を社員に説明し、対話を行うことによって、問題なく制度整備と導入ができた。
28	在宅勤務制度の目的	製造業	1000名以上	経営戦略としての位置付け	経営者のトップダウンの強い社風であり、「採用力を上げるため」を目的としたテレワーク導入の決断で混乱なく開始された。目的が納得感の高いものであったこと、全員一律導入であったことなどから、特に不公平感は出ず、問題なく実施されている。
29	労務管理上の工夫	サービス	50～499名	業務の見える化と長時間残業への対応	WEBシステムに始業と就業を打刻、加えてチャットでも始業・就業の報告を行うようにしている。また、業務の成果を日報で報告、業務の見えるかをしている。月次で15時間を超える残業をピックアップし関係者で共有、45時間を超える残業が連続する場合はその部門長と人事担当者が面談し、組織としての対応策を相談する仕組みとなっている。
30	労務管理上の工夫	サービス	50～499名	組織のエンゲージメントを測定するパルスサーベイの実施	組織のエンゲージメント（仕事の熱意度・自発的行動など）を測定するパルスサーベイ（1回3分程度）を毎月実施、エンゲージメントを短サイクルでモニタリングし、改善のためのアクションを適宜実施している。加えて、ストレスチェックを年２回実施、各部門が取り組む「組織改善策」の効果検証に活用している。
31	労務管理上の工夫	情報通信	1000名以	情報漏洩や就業中の顔出しなどについて労使で検討	情報漏洩防止などのセキュリティ管理について労使で丁寧に議論を行った。技術的な問題はクリアできるが、利用者の倫理に関わることはルール化せざるを得なかった。具体的には、文書持ち出し・印刷禁止などのルール整備、同業他社がいる家庭での情報管理の徹底などであった。また、業務中の顔出し強制や進捗監視などの意見もあったが、それらは行わないこととした。制度・ルール設計とともに、各職場で理解の浸透と議論を進めるよう促した。
32	その他	サービス	1000名以	ストレスマネジメントに関する産業医講話動画を配信	嘱託産業医に依頼して在宅勤務下のストレスマネジメントに関する5分程度の動画を作成、在宅勤務下にある従業員に配信をしている。

令和２年度 厚生労働行政推進調査事業費（厚生労働科学特別研究事業）
テレワーク等新しい働き方に対応したストレスおよびメンタルヘルス対策への提言と好事例集の作成（20CA2044）

ストレス、メンタルヘルス対策に資する具体的事例（産業保健スタッフ調査）質的調査

分担研究者　江口　尚（産業医科大学産業生態科学研究所産業精神保健学研究室）

研究要旨　テレワークの推進は、新しい職場のメンタルヘルスの課題やリスク要因が作り出されただけではなく、産業保健職の仕事にも大きな影響を及ぼし、オンラインでの産業医活動が大きく進んだ。その結果、産業医活動にメリットが生じる反面、デメリットも生じているがまだ整理が十分にされていない。このような状況を踏まえて、本研究では、テレワーク等新しい働き方に対応したストレスおよびメンタルヘルス対策への提言と好事例集の作成テレワーク等に対応したメンタルヘルス対策について、産業医、産業看護職へのインタビュー調査を通じて、テレワーク下においてメンタルヘルス対策をうまく進めている事例を収集することを目的とした。産業保健職 12 名に対して、テレワーク等新しい働き方に対応したストレスおよびメンタルヘルス対策への提言と好事例集の作成のための具体的な事例の収集を行った。その結果、事例を 19 件、工夫を 10 件、留意事項を４件、収取した。それを組み合わせて事例集向けに 10 件の事例を作成した。事例収集の結果、この１年間で様々な好事例や失敗事例が積み重ねられていることが示された。また、今回の新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、単に労働者に対して新たなストレス要因が生じただけではなく、産業保健サービスを提供する上での対応しなければならない留意事項も生じていることが示された。テレワーク等新しい働き方に対応したストレスおよびメンタルヘルス対策への提言と好事例集の作成のための基礎的資料を整えることができた。

Ａ．研究目的

2020 年２月にはじまった新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、2020 年４月８日に緊急事態宣言が発令され、人との接触８割減の目安が示されると、都市部を中心にテレワークが急速に進んだ。しかし、当時のテレワークの準備の状況は企業によって大きく異なり、多くの企業が準備不十分なままテレワークの導入を進めた。その結果、職場においては色々な課題が生じることとなった（連合, 2020)。また、導入割合が業種間、企業規模間で異なるなど、一定の業種、職種には導入が困難であることも明らかになった（東京商工会議所, 2020)。

テレワークにより自由度が増加する、通勤時間・負担の減少によるワーク・ライフ・バランスの向上、などの、好ましい面が存在する半面、プロフェッショナル・サポートの低下や、筋骨格器系の問題、過重労働、孤立やうつ病、依存を含む保健行動の悪化をもたらされるとの報告もあり、これまでの研究では正負両側面のエビデンスが存在する。負の側面については、仕事と家庭の境界があいまいとなり、休息時間の不足や残業時間の増加傾向が観察されている（Gajendran and Harrison 2007; Travares 2017; Oakman J et al., 2020; 永田 2021)。

新型コロナウイルス感染症への対応に伴って普及が進んでいるテレワークや在宅勤務については、その推進を図るとともに、メンタルヘルス対策などの環境整備について検討を行うことが求められている。平時であれば、テレワークに親和性のある企業から導入が進められるところが、準備が不十分なままテレワークの導入を進めざるを得なかった。そのため、このような変化をこれまで経験したことが無かった多くの「職場」では、生じる課題に対して試行錯誤を行ってきた。同じ事業所内であっても

テレワークができる職種とできない職種との間の不公平感、さらに、社会全体での健康格差、感染リスクの格差の拡大も指摘さえている。このような新しい働き方に対して、前もってメンタルヘルスのリスク要因を同定し、ストレス対策を講じてきた。その後、第２波、第３波を経験する中で、在宅勤務を継続する企業、取りやめる企業など、企業側の対応にも差が出てきているが、この１年でコロナ禍における職場のメンタルヘルス対策について、確実に経験の蓄積が進んできた。

テレワークの推進は、新しい職場のメンタルヘルスの課題やリスク要因が作り出されただけではなく、産業保健職の仕事にも大きな影響を及ぼし、オンラインでの産業医活動が大きく進んだ。その結果、産業医活動にメリットが生じる反面、デメリットも生じているがまだ整理が十分にされていない。

このような状況を踏まえて、本研究では、テレワーク等新しい働き方に対応したストレスおよびメンタルヘルス対策への提言と好事例集の作成テレワーク等に対応したメンタルヘルス対策について、産業医、産業看護職へのインタビュー調査を通じて、テレワーク下においてメンタルヘルス対策をうまく進めている事例を収集することを目的とした。

Ｂ．研究方法

1)インタビュー対象者の選定

①募集方法

募集は、２段階で行う。最初は、産業医歴10年超の本研究の実施責任者が、選択基準を満たす産業医、産業看護職を５名程度選定して、その後、選定されたインタビュー調査協力者から、選択基準を満たす産業医、産業看護職を紹介してもらうスノーボールサンプリング方式により募集した。その際に、産業医、産業看護職については年齢・性別・産業医活動を行っていた企業の業種及び規模に偏りが出ないように配慮した。また、第61回産業精神衛生研究会のパネルディスカッション（産業医、保健師、臨床心理士）の場も事例収集の機会として活用した。

②選択基準

対象者は１年以上の産業医、産業看護職としての経験を有し、テレワーク等に対応したメンタルヘルス対策の事例を有する者とする。

③除外基準・中止基準

なし

2)質問内容

質問内容の主な項目は、以下の通りとした。

1. あなたの以下の属性についてお尋ねします。性別、年齢、医師・看護師・保健師免許取得年、産業医・産業看護職としての稼働状況
2. 既知のストレス要因に対する対応策（例：孤立化予防策、生活習慣予防策）
3. テレワークによる発生するストレス要因に対する対応策
4. 職場のメンタルヘルスに関する各種面談、メンタルヘルスに関する各種教育、ストレスチェック後の集団分析、職場環境改善等へのリモートワーク者への対応、工夫

3)インタビュー内容は録音し、テキストデータ化した。

Ｃ．研究結果

1)インタビューを行った対象者は以下の通りである。

産業医８名（独立系産業医４名、心療内科系産業医１名、精神科系産業医１名、専属産業医２名（製造業、大学））、保健師３名（専属２名、企業外労働衛生機関１名）、臨床心理士１名に対してインタビューを行った。また、１名の独立系産業医には２回インタビュー調査を行った。

2)インタビュー調査の内容

以下のような事例を収集し、その上で、成果物として提示できるような事例を作成した（表1）。

①事例

(ア)上司のスケジュールが見える化されているためどんどん予定を入れてしまわれて、

自分の仕事を開始するのが夜になり深夜残業が続きメンタルヘルス不調となった裁量労働者の例
(イ)同僚の仕事の進捗が分からないので不安になりメンタルヘルス不調を訴えた例
(ウ)自宅で仕事のスペースが確保できずにストレスを感じている方に対してサテライトオフィス（都心、郊外、田舎）の活用を勧めて選択肢を提示することにより気分転換（リフレッシュ）を提案した例
(エ)リモートワークが自宅に限定されているために、仕事のスペースが確保できずに仕事の進捗に支障をきたしていることをストレスに感じている例
(オ)リモートワークをする場所を自宅に限定せずに、本人に任せている例
(カ)リモートワークを勧めることで単身赴任を解消しメンタルヘルスの安定につながった例
(キ)新入社員や中途入社者などが人間関係の構築が不十分なままにリモートワークになり、関係性の構築、仕事の進め方が良くわからないためにメンタルヘルス不調をきたした例
(ク)リモートワーク下で部下の管理方法に迷う管理職がマイクロマネジメントになってしまい部下がストレスを感じている例
(ケ)リモートワーク下で部下からの報告が滞りがちでプロジェクトの進捗に悩むプロジェクトマネージャーの例
(コ)メンタルヘルス不調からの復職後、勤怠が不安定だった方が、緊急事態宣言（１回目）後に全員リモートワークになったことからメンタルヘルスの状態が安定、その後、緊急事態宣言が解除され出勤が必要となると、再び勤怠が不安定になり、再休職してしまった例
(サ)オンラインで開催される安全衛生委員会で出席者全員がビデオオフにしており、委員間のコミュニケーションが取りにくくなった例
(シ)リモートワークが進んだことにより腰痛を訴える社員が増加した例
(ス)リモートワーク開始後に職場のコミュニケーション不足を感じてリモートで職場環境改善を実施した例
(セ)リモートワーク下で管理職、衛生管理者向けにメンタルヘルス教育を実施した例
(ソ)リモートワークができない仕事とできる仕事の間で、職場内で不公平感が生じてマネージャーが対応に苦慮している例
(タ)リアルなコミュニケーションと比較して、メールやチャットでのやり取りは要件のみになってしまい、そのやり取りに疲れてしまった例
(チ)チャットには即レスを求められるため、在宅勤務での離席に不安を感じ、離席のタイミングが取れないことにストレスを感じている例
（ツ）小規模零細事業所においては、経営体力的に IT 環境の整備が遅れていることに加え、従業員の IT リテラシーが低いことからオンライン化が進まず、従業員にとっては慣れないオンライン面接そのものがストレスになってしまって不評となった例
（テ）もともとストレスチェックを用いた職場環境改善に取り組んでいた小規模零細事業所において、職場で話し合いができる風土ができていたため、従業員の話し合いにより、職場の感染症対策が効率的に進められた例

②産業保健職の工夫
(ア)チャットを活用することで、チャット前と比較してよりタイムリーにコミュニケーションがとれるようになった。
(イ)ビデオオンをお願いするために事前の連絡でビデオオンを伝えている
(ウ)WEB アンケートを活用したリモートワーク下での産業保健サービスに関するニーズ調査を実施した。
(エ)ストレスチェックの結果の比較（リモートワークの前後(昨年度の今年度)比較）をした。
(オ)社員の居住地をグループ化して地区ごとで医療機関をリスト化している。リストには、対応の良し悪しについての情報も追記した。
(カ)独立系産業医として多くの事業所を抱えているので、それらの事業所に対してリモートワーク化での工夫についてアンケート調査を実施してデータベース化した。
(キ)必ず本社に産業保健スタッフの誰かが出勤するようにして、リモートでの対応がうまくいかない時にはバックアップできるようにしていた。

(ク)対面とオンラインでの面談を選択してもらえるようにしていた。
(ケ)リモート下で、できるだけ従来に近い形で嘱託産業医とのコミュニケーションをとるために、２つのビデオ会議システムを併用していた。
(コ)Zoom の場合には、待機室を設けて面談者や人事担当者、上司などとのコミュニケーションが円滑に取るようにしていた。

③留意事項
(ア)ビデオの使い方については注意が必要である。事業所によっては回線の容量の関係でビデオオフを推奨していた。
(イ)高ストレス者、過重労働面接指導のような法定のものについてはガイドラインに沿った対応を求められる。単身者でリモートワークをしている者については、特に緊急時の対応についての対応が難しいためオンラインでの面談ができないことがあった。
(ウ)完全リモートで面談などの産業医業務を行うときには、常勤の産業保健職や人事との信頼関係が不可欠であった。
(エ)安全配慮の一環として、以下のことに留意して緊急時の対応をできるように指導した。

- 単身者でリモートワークをしている者との面談においては、面談者が体調不良や希死念慮を訴える、自傷他害の恐れがある場合の対応方法について事前に事業所側と打ち合わせをしておく。このような緊急時の対応策として、社員の居住地に応じて医療機関をリスト化している事例がある。その他の対策として、家族にいつでも連絡が取れるようにしておく、本人の自宅まで誰かが訪問できるような体制を準備することも検討する。
- 家族と同居している場合には、家族に対して連絡が取れるような体制を整えておく。安全配慮の一環として、緊急時の対応をできるように指導する。
- 完全リモートで面談等の嘱託産業医業務を行う場合、インターネット回線の不良などのトラブル対応、上記のような緊急時の対応などの際の対応方法について常勤の産業保健職や人事労務担当者と事前に打ち合わせをしておく。

D．考察

産業保健職 12 名から、テレワーク等新しい働き方に対応したストレスおよびメンタルヘルス対策への提言と好事例集の作成のための具体的な事例の収集を行った。事例からは、この 1 年間で様々な好事例や失敗事例が積み重ねられていることが示された。また、今回の新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、単に労働者に対して新たなストレス要因が生じただけではなく、産業保健サービスを提供する上での対応しなければならない留意事項も生じていることが示された。

収集した事例の中から、個人情報に配慮して、いくつかの事例を組み合わせる形で、事例集向けの事例 10 例作成した。研究期間は今年度で終了する。一方で、今後、ワクチン接種が進むにつれて、企業の感染対策にも変化が生じてくる可能性があり、それに伴って、労働者のメンタルヘルスにも影響が生じてくる可能性がある。それに対応して、それぞれの企業においても有用な良好事例が蓄積されている可能性がある。今後も継続した事例の収集とアップデートが期待される。

今回の事例集は、産業保健に対して前向きな産業保健職が主体的に関わった事例ばかりである。そのため、それぞれの事例は、比較的良好な職場での事例である。産業保健に対して前向きでない職場では、例えばマイクロマネジメント、ハラスメント、不必要な無給での自宅待機などが生じていること可能性があることにも留意が必要と考えられた。

E．結論

産業保健職 12 名に対して、テレワーク等新しい働き方に対応したストレスおよびメンタルヘルス対策への提言と好事例集の作成のための具体的な事例の収集を行った。その結果、事例を 19 件、工夫を 10 件、留意事項を４件、収取した。それを組み合わせて事例集向けに 10 件の事例を作成した。事例収集の結果、この１年間で様々な好事例や失敗事例が積み重ねられていることが示された。また、今回の新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、単に労働者に対し

て新たなストレス要因が生じただけではなく、産業保健サービスを提供する上での対応しなければならない留意事項も生じていることが示された。
　テレワーク等新しい働き方に対応したストレスおよびメンタルヘルス対策への提言と好事例集の作成のための基礎的資料を整えることができた。

Ｆ．健康危険情報
なし

Ｇ．研究発表
なし

Ｈ．知的財産権の出願・登録状況（予定を含む。）
なし

Ｉ．文献
Tavares AI: Telework and health effects review. Int J Healthc. 3(2):30-36, 2017.
Oakman J, Kinsman N, Stuckey R, Graham M, Weale V. A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? BMC Public Health. 2020 Nov 30;20(1):1825.
永田智久: 産業医に役立つ最新の研究報告―テレワークの健康影響―. 産業医学ジャーナル. 44(2):69-73, 2021.
東京商工会議所: 「テレワークの実施状況に関する緊急アンケート」調査結果(2020年6月17日). http://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1022366
連合: テレワークに関する調査2020（2020年6月30日）. https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20200630.pdf?35

以上

表 1　インタビューをもとに作成した事例

事例 No	業種	事業所規模	キーワード	タイトル	事例内容
1	金融業・保険業	500 名	オンライン、マネジメント	部下にオンライン会議の予定を詰め込まれ過ぎてメンタルヘルス不調に陥った例	緊急事態宣言下で急遽在宅勤務（オンライン）を命じられた。この会社では、上司や同僚のスケジュールが部署単位で見える化されていた。緊急事態宣言前、オフィスで仕事をしていたときには、部下は上司のスケジュールを確認したり、在籍している上司の様子を確認して仕事の相談をしていた。緊急事態宣言後、在宅勤務が始まったところ、各自それぞれ確認したいことがある部下たちは上司のスケジュールに 15 分から 30 分間隔でオンラインでの打ち合わせの予定を入れて行った。オフィスに居るときであれば数分で終わった打ち合わせがオンラインでは予定の時間（15 分から 30 分）一杯かかるようになってしまった。部下が予定を入れることができなくなる日も出てきた。そのため、上司は部下からどんどん予定を入れてしまわれて、日中はオンライン会議や打ち合わせばかりになってしまっていた。自分の仕事を開始するのが夕方になり深夜が続いた。その後、勤怠が乱れ始めたため、おかしいと思った部下が上司の上司に報告して産業医面談を受けることになった。本人は、不眠や食欲不振を訴えたため、産業医は精神科の受診を指示した。精神科を受診したところ 1 か月間の休職の診断書が出された。

2	製造業	1200 名	オンライン、コミュニケーション	フルタイム在宅勤務により上司や同僚の仕事ぶりが見えなくなり不安になりメンタルヘルス不調に陥った例	オンラインによる在宅勤務が推奨され出勤頻度が週に１回程度となっていた。毎朝、オンラインでの朝礼が行われていたが、基本的には仕事の報告は、終業時のメールベースでリーダーに報告することになっていた。上司とは２週間に１回 30 分程度 one on one のミーティングを行って仕事の進捗や不安なことを報告していた。現在、一人暮らしであり、オンラインで打ち合わせがある時以外は、特に人と話をすることもない。趣味のサークルも現在は休止中で、時々オンラインでミーティングを行っている。最近、自部署のメンバー全員へのメールの頻度が減っていることが気になるようになった。上司にメールで相談をしてみたが気のせいだと言われている。また、同僚の仕事の進捗が見えないことも気になり始めた。仕事の進捗が遅れていることを気にしたリーダーが、チャットで体調について確認をしたところ、大丈夫との返事がかえってきたためしばらく様子を見ていた。しかし、仕事の進捗が認められないため、上司が出勤日を合わせてオフィスで面談をしたところ、元気がなく、不眠や食欲不振を訴えたため、健康管理室に紹介された。
3	情報通信業	60 名	遠隔地、家族のサポート、オンライン	在宅勤務場所の制約を緩和することによりメンタルヘルス不調が予防できた例	東京で単身赴任で、フルタイムでの在宅勤務をしている労働者がストレスを感じていることが分かった。上司がオンラインで面談をしたところ、孤立感を強く感じており、いつもよりも話す量も少なかった。上司は、単身赴任をさせていることに不安を覚えた。原則在宅勤務から原則出勤に変更することも考えたが、自宅からのリモートワークでも仕事に支障は出ないだろう

					と判断した。そこで、人事に相談をして、体調が安定するまで自宅からのリモートワークを許可することにした。自宅に戻った直後は少し業務量を減らして様子を見ていたが、上司との週に１回の面談で、徐々に体調が改善していることを確認できた。本人としては、体調がもう少し安定して、新型コロナウイルスの感染状況が改善して原則出勤の体制となったら、単身赴任を再開したいと考えている。
4	製造業	520 名	オンライン、ワーク ファミリー バランス	在宅勤務ができるスペースが十分に確保できないためにメンタルヘルス不調に陥った例	現在、２LDK で家族４人（夫、娘７歳、息子４歳）で暮らしている。この会社でも、緊急事態宣言中にリモートワークが導入された。娘の小学校が休校になり、息子の保育園も登園自粛を依頼された。この会社ではリモートワークが自宅に限定されているために、仕事のスペースが確保できずに仕事の進捗に支障をきたしていることをストレスに感じていた。ある日、オンライン会議中に、娘が画面をのぞき込むなどの邪魔をしてきたため、思わず怒鳴ってしまった。そのことを、他のメンバーがオンラインで見ていた。そのとたんに、本人は泣き出してしまい、オンライン会議から退席をしてしまった。翌日、本人から体調不良による欠勤の連絡が入った。気なった上司が本人に電話をかけて様子を聞いてみるとしばらく休みが欲しいとのことであった。上司が産業医に相談したところ、産業医が本人とオンラインで面談をした。その結果、精神科の受診を勧められ、受診したところ、１か月間の休職の診断書が出された。どのよ

					うな環境で療養するかは実家も含めて相談をすることになった。
5	サービス業	800 名	職場復帰、在宅勤務	リモートワーク時にはメンタルヘルスが安定していたが出勤によりメンタルヘルス不調に陥った例	メンタルヘルス不調からの復職後、勤怠が不安定だった方が、緊急事態宣言（１回目）後に全員リモートワークになったことから、通勤の負担の軽減や職場での同僚とコミュニケーションを取る頻度が減ったことによりメンタルヘルスの状態が安定し、リモートワーク下では勤怠が安定した。その後、緊急事態宣言が解除され、出勤が必要となった際に、本人からフルタイム在宅勤務の申し出があったが、人事はその申し出を受け入れなかった。出勤開始後 5 日目、再び勤怠が不安定になり、再休職してしまった。
6	情報通信業	300 名	オンライン研修	メンタルヘルス研修をオンラインで実施した例	緊急事態宣言が発出されたことにより、急遽リモートワークが始まった。最初の１カ月間程度は、試行錯誤しながら仕事をしていたが、管理職はどのようにオンライン下でマネジメントをしたら良いか苦慮し、部下も孤立感や仕事の報告の仕方、上司や同僚との相談の仕方などに悩んでいた。管理職、部下双方からコミュニケーションに関する相談が続いたことから、産業保健職の発案により「オンライン下でのコミュニケーション研修会」をオンラインで開催した。オンライン研修の参加者は今までの参加者の２倍になり、地方の支店の管理職なども参加した。研修後のアンケートでは、対面型よりも参加しやすいとのコメントが寄せられた。

7	製造業	1200 名	在宅勤務、感染リスク、自動車通勤	在宅勤務者と出勤者の負担のバランスを取った例	緊急事態宣言が発出されたことで、人事、総務、技術などの間接部門については在宅勤務が導入された。一方で、製造ラインについては出勤を継続する必要があったため、在宅勤務を導入できない状況にあった。これまでは原則、公共交通機関を使った通勤が推奨されていたが、出勤をしなければならない製造ラインのスタッフに対して自家用車の通勤が認められた。駐車場のスペースには限りがあったため、駐車場は製造ラインの従業員に対して優先的に配分され、在宅勤務が可能な者が出勤する場合には公共交通機関を使うことになった。このようにして、在宅勤務ができる者とできない者の負担のバランスを取った。
8	製薬業	1000 名	アルコール依存	在宅勤務によりアルコール依存症が顕在化した例	緊急事態宣言の発出により、人事、総務、経理などの事務職や、研究開発職は一斉にフルタイムの在宅勤務となった。もともと、γGTP 高値を指摘されていた A さんは、毎年保健指導を受けていた。保健指導では、毎日１リットル程度ビールを飲んでいると言っていて節酒を勧められていた。この会社では、在宅勤務はアルコール依存症を顕在化させるのではと危惧した産業保健職が、いわゆる「大酒家」（毎日５合以上なおかつ 10 年以上の飲酒歴を持つ）として把握している従業員に対して、面談をすることにした。その結果、A さんから、昼ご飯を食べるときに飲酒をしてしまうとの相談を受けた。日中の飲酒は家族からも止められているが、妻が日中はパートに出ていて、一人でいるためどうしても飲んでしまうとのことであった。産業保健職が上司に相談をすると、仕事の進捗が遅くなっているとの報告

					があった。そのため、本人の同意のもとで上司にも事情を説明して、感染対策を十分に行った上で、A 氏には原則出勤してもらうように配慮をしてもらうことになった。その後、在宅勤務から出勤に切り替えたことにより、日中の飲酒については無くなり、仕事の進捗についても、依然と変わらない状態になった。
9	サービス業	980 名	家族、トラブル	在宅勤務により家族との関係が悪化した例	新型コロナウイルス感染症の流行により、この会社でも在宅勤務が取り入れられ、緊急事態宣言中はほぼフルタイムで在宅勤務となった。もともと、休職歴があった A さんには、定期的に面談をしてフォローをしていた。面談はオンラインで行ったが、安定しているようであった。ある日、A さんの妻から会社の産業保健職に電話があった。A さんの妻はもともとこの会社に勤務しており、産業保健職とも知り合いであった。その内容は、A さんが怒りっぽくなって困るというものであった。些細なことでけんかが絶えず、A さんがものに当たって、皿が割られることもよくあるとのことであった。先日、ついに手を挙げられそうになったため、恐くなって対応に苦慮して産業保健職に相談があった。産業保健職と A さんの面談ではそのような話は全く出ていなかった。その後、会社からは、緊急事態宣言が解除された後も、当分の間は現在の体制を続けるとのアナウンスがあった。妻から、再び産業保健職に連絡があり、しばらくは妻の実家に戻ることにしたとのことであった。そのあとの A さんとの面談では、妻が実家に戻ってしまって生活が不安定になっているとのことであった。産業保健職は、本人の同意を得た上で、

10	製造業	70 名	職場環境改善、感染症対策	日頃の職場環境改善活動が積極的な感染対策につながった例	本人のメンタルヘルスの状況を上司と相談して、出勤頻度を引き上げてもらうことにした。その結果、A さんは産業保健職との面談や上司との面談を行うなどして徐々にメンタルヘルスが安定していった。 毎年、ストレスチェック後の集団分析の結果をもとに職場環境改善活動を行っていた。今回、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が広がると従業員から職場での感染対策について不安の声があがった。この会社は、従業員規模がそれほど多くなく、テレワークを進める体力がなかったため、緊急事態宣言下でも、出勤率を下げながらも、多くの従業員が出勤を継続した。そのため、社長は、出勤を前提とした感染症対策の提案を従業員に依頼した。例年、ストレスチェック後の職場環境改善活動として、PDCA（Plan-Do-Check-Act）サイクルに基づいて活動を行っていたので、今回の職場内での感染症対策についても従業員の不安軽減の活動としてメンタルヘルス対策と位置付けて行った。話し合いであがった対策について優先順位をつけて順次対策を行っていた。従業員のニーズベースに感染対策を行うことができたため、比較的コストをかけずに、従業員が満足して、安心して勤務できる対策をとることができ、不安の軽減につながった。対策を取り始めた頃に、従業員から濃厚接触者が出て、社内が動揺することがあったが、対策が行われて以降は、そのようなこともなかった。また、感染対策について従業員間で話し合いを行ったことで、感染対策に対する従業員の理

解も進み、手指衛生、マスクの着用などの個人の予防行動もより徹底することができたように感じている。産業保健職は、一連の経過の中で、担当者とコミュニケーションをとり、あがってきた対策について専門家の立場からアドバイスをした。