

令和6年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）
個人事業者等向け職業性ストレス簡易調査票及び評価基準等の開発と、セルフケア等への効果的
な活用方策の確立に向けた研究（24JA1004）

分担研究報告書

個人事業者等向け業務改善支援に資する支援ツール開発： 働きやすい職場づくりに役立つ好事例収集調査

研究分担者 吉川悦子（日本赤十字看護大学看護学部・准教授）

研究要旨：

【目的】本研究の目的は、主要な業種グループの個人事業者等を対象に、安全で健康に働き続けることに役立つ好事例を収集し、個人事業者向け業務改善支援に資するツールとしてのアクションチェックリストの領域と項目を明らかにすることとした。

【方法】質的記述的研究デザインを採用し、2024年11月～2025年2月にデータ収集した。対象者は、日本国内で個人事業者として働く20歳以上の者とし、ITフリーランス、メディア・クリエイティブ系作業従事者、芸能従事者、運送業、建設業の5業種グループに分類し、ネットワーク標本抽出法を用い、個人事業者の当事者団体を通じて研究参加者をリクルートした。好事例の目標収集数を200事例と設定し、Googleフォームまたは郵送による無記名自記式質問紙でデータを収集した。質問紙では、基本属性と「安全・健康に働き続けるための工夫や取組」について尋ねた。データ分析は質的記述的手法を用い、好事例を分類・整理した。

【結果】分析の結果、230事例が収集され、7つの領域に暫定的に整理された。(1)業務の進め方と効率化、(2)労働時間と休日・休息の確保、(3)安全な作業環境の整備、(4)情報共有とコミュニケーション促進、(5)スキルアップ・学習、(6)健康管理（セルフケア）、(7)メンタルヘルスとストレス管理とした。業種グループごとの特徴も整理した。ITフリーランス系はリモートワーク環境の最適化やタスク管理、メディア・クリエイティブ系作業従事者は長時間労働の調整や制作環境の工夫、芸能従事者は体調管理や契約内容の確認、運送業は長距離運転の疲労対策や配送ルート最適化、建設業は安全装備の徹底や作業環境の整理が特徴として挙げられた。

【結論】個人事業者の特性に適応した業務改善の好事例を収集・分類し、アクションチェックリスト開発の基礎的知見を得た。この成果は、個人事業者向けの職場環境改善プログラムや職業性ストレス対策の実践的なツールとして活用が期待される。

研究協力者

吉川 徹（労働安全衛生総合研究所）
森崎めぐみ（一般社団法人日本芸能従事者協会）

A. 目的

日本国内における労働者の安全と健康確保策は、1972年に施行された労働安全衛生法に基づき実施されてきた。しかしながら、企業全体の43.9%、全従業員数の8.0%を占める個人事業者（総務省・経済産業省, 2024）については、労使関係の下での労働者の安全衛生の確保を目的とした労働安全衛生法ではカバーできない分野として課題に挙がっている（厚生労働省 a, 2023）。特に近年、ウーバーイーツやAMAZON配達員等、ギグワーカー（インターネット上のプラットフォームを通して単発で仕事を請け負うスタイルで働く人のこと）の労働災害補償（三柴・倉重・中澤, 2022）や、建設業における一人親方を含む石綿作業従事者等の国家賠償請求訴訟では、労働安全衛生法において労働者とみなされない個人事業者やフリーランス等についても、労働者と同じ場所で働く、または労働者と同じように働く労働者以外の者も保護するべきとの判断がなされ、法改正等必要な仕組み作りが進んでいる（厚生労働省 a, 2023）。個人事業者等の業務上災害の実態については十分に把握できていない状況にあるが、個人事業者等の労働災害発生率や死亡リスクは高いことが指摘されており（Morita et al., 2022）、第14次労働災害防止計画では、8つの重点課題の1つに「個人事業者等に対する安全衛生対策の推進」が掲げられ、個人事業者自らによる安全衛生確保措置の検討を進めていくことが示された（厚生労働省 b, 2023）。

加えて、働く人々のメンタルヘルス対策についても、いずれの業種、事業所規模において、引き続き産業保健上、喫緊の課題である（厚生労働省 b, 2023）。特に、個人事業者においては、雇用の不安定さや発注者による優越的地位の濫用等による特有のストレス源に晒されている（内閣官房他, 2021）にもかかわらず、労働安全衛生法に基づき実施されるストレスチェック制度等の対象外であり、雇用労働者と比べて大きな産業保健上の格差が存在している（金子他, 2011）。一方、一口に個人事業者といっても、その職種や業種は多岐にわたり、仕事内容、働き方、働く環境が大きく異なり、仕事に起因したストレス要因も異なっている（フリーランス協会, 2024）。そのため、「個人事業者」とひとくくりにしてメンタルヘルス対策を提案しても、個々の個人事業者の文脈やニーズに適合せず、課題解決には至らない可能性がある。

そこで、個人事業者の安全・健康リスクに対する感度を高め、安全と健康を向上するための

自主的な業務改善の取り組みを推進することに役立つツールとしてアクションチェックリストに着目した。アクションチェックリストは参加型アプローチを用いた職場環境改善に活用されるツールであり（吉川, 2013）、メンタルヘルスアクションチェックリストは業種・職種、事業所規模を問わず幅広く活用されている（吉川他, 2007）。メンタルヘルスアクションチェックリストの開発には、職場で実際にメンタルヘルス対策やリスク低減に効果のあった取り組みを好事例として収集し、それらを分類・整理、リスト化して提示することが必要である（吉川他, 2007）。現場で実際に働きやすい職場づくりに役立つ好事例を列挙することで、複数の選択肢から個人事業者自身の働き方のスタイルにあわせて取組み可能な業務改善を選択することができる。さらに、現場で実際にメンタルヘルス対策に役立った好事例を収集する事で、汎用性があり、実効的なメンタルヘルス対策の立案に資するツール開発が可能となる。

そのため、本研究の目的は、主要な業種グループの個人事業者等を対象に、安全で健康に働き続けることに役立った好事例を収集し、個人事業者向け業務改善支援に資するツールとしてのアクションチェックリストの領域と項目を明らかにすることとする。

本研究により、個人事業者の働き方や健康課題に適用可能なアクションチェックリスト開発が可能となり、個人事業者向け職場環境改善プログラムや職業性ストレス対策の展開への寄与が期待できる。

B. 方法

1) 研究デザイン

質的記述的研究デザインとした。

2) 研究実施期間およびデータ収集期間

研究実施期間は、2024年7月～2027年3月末日、データ収集期間は、2024年11月～2025年2月末日とした。業種グループごとにデータ収集期間が異なり、ITフリーランス系（2025年1月～2月）、メディア・クリエイティブ系作業従事者（2025年1月～2月）、芸能従事者（2024年11月～12月）、運送業（2025年1月～2月）、建設業（2024年11月～12月）であった。

3) 用語の定義

① 個人事業者：税務上、法人を設立せずに個人で事業を営んでいる者を指すが、本研究においては、個人事業者をフリーランスと同義語とみなし、フリーランスの定義である、実店舗がなく、雇人もいない自営業主

や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者（内閣官房他，2021）を参考に、本研究においては、「実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者のうち、特定の者（複数可）から、依頼（委託・指示）等を受けて、週 20 時間以上その仕事に従事する者」とした。

4) 研究参加者の数、選択条件

研究参加者のリクルートは、ネットワーク標本抽出法を採用した。好事例の目標収集数は、アクションチェックリスト開発研究（五十嵐他，2021；河本他，2009；吉川他，2007）を参考に 200 事例とした。バリエーションや偏りを考慮するため、事例提供数は 1 人 3 事例までとし、個人事業者のグループを、①IT フリーランス、②メディア・クリエイティブ系作業従事者、③芸能従事者、④運送業、⑤建設業の 5 つに設定し、5 つの業種グループの当事者団体のメールリストやウェブサイトでの掲載を通じてリクルートを実施した。

業種グループ毎にそれぞれの働き方の文脈に沿って好事例を収集することで、より個人事業者の特性に合わせた実効的なアクションチェックリスト開発が可能となる事を企図した。5 つの業種グループごとにグーグルフォームを設定し、1 人 3 事例まで回答可能とした。参加しやすさを考慮、また、より多くの視点からの事例収集を目指し、1 事例または 2 事例のみの回答であっても研究参加可能とするため、1 つの業種グループで 14~25 人程度の参加者を想定した。

なお、研究参加者の条件としては、日本国内で個人事業者として働いている者、20 歳以上の者、日本語での回答が可能なる者とした。

5) 個人事業者の当事者団体

研究参加者のリクルートのために個人事業者の当事者団体である一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会（以下、フリーランス協会）、一般社団法人日本芸能従事者協会（以下、芸能従事者協会）、また特定非営利活動法人東京労働安全衛生センターや東京ユニオン、全建総連東京都連合会、赤帽首都圏軽自動車運送協同組合、日本アニメーター・演出協会（JAniCA）に研究参加候補者である会員や組合員への周知に協力いただいた。

6) 研究参加者の募集方法

① 当事者団体の窓口担当者または代表

- 者に、研究計画書、研究協力依頼書、チラシ、研究参加依頼書、質問紙を用いて研究の概要を説明し、研究協力の内諾を得た。以下、研究協力が得られた当事者団体を研究協力団体とした。
- ② 研究協力団体が日頃個人事業者に情報提供する方法（メールマガジンやニュースレター等）を用いて、研究参加依頼のためのチラシを用いて、研究参加者を募った。研究協力団体が web ではなく質問紙での調査を希望した場合は、③以下の手順ではなく、次の方法にて質問紙を配布した。研究協力団体の定期的な会合の際に、研究依頼書と説明文書、質問紙、切手を貼った返信用封筒のセットを研究参加候補参加者に配布し、研究の主旨、方法、同意と撤回、倫理的配慮等について文書で説明した。研究参加候補者は、研究参加について検討し、研究参加に同意する場合は、質問紙 1 枚目に記載された「この調査への参加に同意する」にチェックすることをもって研究参加に同意したとみなした。質問紙調査の締め切りは、研究依頼書を研究参加候補者に配布してから 4 週間後に設定した。ただし、この期限前に必要事例数（40 事例/1 業種グループ）に達した場合は、期限前に調査を完了することがあることを研究参加依頼書に記載した。
- ③ チラシを見た研究参加候補者のうち、研究参加に興味・関心のある者は、チラシに掲載された URL（または QR コード）にアクセスし、研究参加依頼書を用いて、研究の主旨、方法、同意と撤回、倫理的配慮等について文書で説明した。
- ④ 研究参加について検討していただき、研究参加に同意する場合は、研究依頼書に掲載された URL（または QR コード）を使って、質問紙フォームにアクセスした。質問紙フォームの 1 枚目に設定された「この調査への参加に同意する」にチェックすることをもって研究参加に同意したとみなした。このことを研究参加依頼書に記載した。質問紙調査の締め切りは、調査の案内チラシが研究参加候補者に配信されてから 4 週間後に設定した。ただし、

この期限前に必要事例数（40 事例/1 業種グループ）に達した場合は、期限前に調査を完了することがあることを研究参加依頼書に記載した。

7) データ収集方法

Google フォームズまたは郵送法を用いた無記名自記式質問紙にてデータを収集した。

調査項目は、基本属性と好事例収集のための質問から構成した。基本属性は、年齢（実数）、性別（選択）、現在の仕事を始めてからの年数（実数）、個人事業者（フリーランス）として働き始めてからの年数（実数）、週の平均稼働時間：繁忙期（実数）、週の平均稼働時間：繁忙期以外（実数）、主な収入源となっている職種（仕事）（選択）、現在の職種・働き方を選んだ理由（自由記載）、自分が理想とする働き方（自由記載）とした。好事例収集のための質問は、「個人事業者として、あなたの仕事や仕事に従事している環境において、安全、健康に働き続けることができるようあなた自身が工夫している事、取り組んでいることを教えてください。また、そのことは安全、健康に働き続ける上でどのように役立っていますか。」の質問文を掲載し、「工夫や取組（好事例）」と「安全、健康にどのように役立っているか（効果）」を記載する欄を各3つ設けた。具体的な事例がイメージできるよう、回答例を付記した。

Google フォームズの回答結果は研究代表者のみがアクセス可能とし、ダウンロードした後にフォームズは削除、ダウンロードしたデータはパスワードをつけて大学が指定するクラウド（one drive）に保管した。質問紙（紙）は、研究代表者の研究室の鍵付き保管庫に保管し、電子化したデータはパスワードをつけて大学が指定するクラウド（one drive）に保管した。

8) 分析方法

収集した好事例のデータは、質的記述的に分析した。好事例を人間工学的視点やメンタルヘルス対策の効果等の視点から分類し、意味内容に応じて抽象度を挙げて、サブカテゴリー、カテゴリー化した。

1. 倫理的配慮

① 研究参加の同意取得・説明方法と同意の確認方法

研究参加依頼書を用いて文書で説明し、研究参加可能な場合は質問紙フォーム1枚目の「この調査への参加に同意する」の項目にチェックすることで研究参加の同意とみなした。

② 研究参加候補者が研究参加への強要を受

けないための配慮

研究協力団体、研究参加者ともに、研究参加への任意性を保障した。同意撤回の自由も含めて研究内容について文書で説明し、調査への参加については研究参加者本人の自由意思による参加であること、研究参加の有無については他言しないことを説明した。調査は無記名であるため、研究参加の有無については研究者含め、他者から知られないこと、研究参加について研究協力団体から研究参加者に尋ねないよう依頼した。

研究協力団体には、研究協力を撤回する自由と、撤回したとしてもなんら不利益は生じないことを文書と口頭で説明した。

③ 同意撤回の手続き

本調査は無記名調査であるため、質問紙フォーム回答後（または質問紙返送後）は撤回できないことを研究依頼書ならびに質問紙に明記した。研究に協力しない、あるいは中止や中断を申し出たことで不利益は一切生じないことも説明した。

④ 個人情報の取り扱い

得られたデータは個人情報保護を遵守し、研究目的以外には使用しない。

① 個人情報の内容

収集する研究データは無記名であり、個人情報は収集しないが、万が一、個人情報（氏名や連絡先等）や個人を特定し得る情報が記載されていた場合は、クラウドに保管する時点で仮名加工した。また、研究参加者の謝礼の受け渡しのために必要な個人情報（氏名、住所）は、質問紙フォームとは別のフォーム（または用紙）にて収集し、クラウド保管の際も別のフォルダに保管し、謝礼の受け渡し後は破棄した。

② データ閲覧が可能な人

収集した研究データに直接アクセス可能な者は研究代表者に限局した。研究データは、データ分析のために共同研究者がクラウド上で閲覧することがあり、そのことを研究参加者には文書で説明した。

③ 個人情報・プライバシーの保護、データ保管および廃棄の方法

Web 調査は無記名で実施し、すべてのデータに直接アクセスできるのは研究代表者のみとした。リクルートや謝礼の受け渡しのために収集した個人情報は、研究データとは別のフォルダを作りクラウド保管し、目的外使用せずに、用途が終了した時点で復元できないように消去した。

研究データは、研究代表者所属先のセキュリ

ティポリシーに則り、管理した。保管期間は研究終了後もしくは論文等の発表のいずれかの遅いほうから10年間とし、その後、全てのデータを復元ができないよう消去し、紙媒体はシュレッダー裁断する。

⑤ 予測される負担と対応

Google フォームズはインターネットが通じていればどこからでも回答可能であるが、調査回答には15-20分程の拘束が生じるため、拘束時間を事前に説明した。業務改善に関する工夫や取組を想起する際に、自分の仕事や職務について評価をされているように感じて、心理的な負担を感じる可能性があるため、事前に仕事の評価をするものではないことを説明した。

また、基本属性の年齢や性別の回答には「回答したくない」の項目を設定したり、必須回答項目にしないことで、答えたくないことを無理に回答しなくてもよいこと、好事例は3つの回答欄が設定されているが事例は1つでもよいことを説明した。調査終了後でも研究に関して、心配なことや不安なことがあればいつでも研究者に連絡することが可能なことを文書で説明した。

その他、研究に関する資料の郵送が必要になった場合の送料は研究者が負担した。フォームズを使用した調査では、利用環境によって通信費が発生する可能性があるが、この場合の通信費の負担は研究参加者とした。

⑥ 研究に参加することで研究参加者が得る利益

調査フォームまたは質問紙を提出した研究参加者に500円のクオカードを謝礼として送付した。

本研究に参加することで、直接的な利益はないが、個人事業者が安全、健康に働き続けることを支援するツール開発に寄与することができることを説明した。

C. 結果

1. 回収数

ITフリーランス系25人49事例、メディア・クリエイティブ系作業従事者13人25事例、芸能従事者28人51事例、運送業28人60事例、建設業15人45事例、合計109人から230事例が収集された。

2. 研究参加者の概要

研究参加者の基本属性を表に示す。性別は、運送業や建設業では男性の割合が多かった。ITフリーランス系、メディア・クリエイティブ系

作業従事者は女性の方が多かった。平均年齢は、ITフリーランス、芸能従事者、メディア・クリエイティブ系作業従事者が40歳代、運送業、建設業は50歳代後半であった。週平均稼働時間は、メディア・クリエイティブ系作業従事者が最も長かった(表)。

3. 好事例の概要

1) 個人事業者共通の取組み領域

収集した230事例を意味内容ごとに分類し、グルーピングした。7つの領域に整理された。以下、7つの領域ごとに主な好事例を列挙する。

① 業務の進め方と効率化

- ・ 作業の計画と管理：事前に計画を立て、無理のないスケジュールで業務を進める。
- ・ 仕事の段取りや進行管理：仕事のリスクを考慮し、段取りや業務の進行を調整する。
- ・ ツールや機材の最適化：作業効率を向上させるために、高機能な機材や便利なツールを導入する。
- ・ 業務の効率化：作業環境を整え、無駄を減らして業務の生産性を向上させる。

この領域には、仕事の進め方をあらかじめ計画し、段取りや進行管理する好事例が分類された。作業効率を向上させるために、Chat GPTやタスク管理シート等業種にあわせたツールが活用されていた。

② 労働時間と休日・休息の確保

- ・ 労働時間の管理：業務時間の上限を決め、長時間労働を避ける。
- ・ 仕事量の調整：無理な仕事を請け負わず、繁忙期と閑散期で労働負荷を調整する。
- ・ 休息の確保：休憩時間を適切に確保し、適度に体を動かす。
- ・ 休日の設定：週に1日以上のお休みを確保し、計画的に休息を取る。

この領域は、業務時間の上限を決めたり、作業量を調整するなど長時間労働を避ける取り組みが分類された。1日の作業の中での休憩時間や週に1日は休みを確保する等、自分自身で仕事量を調整する個人事業者の取組の工夫が挙げられた。

③ 安全に仕事のできる作業環境の整備

- ・ 作業環境の整備：作業環境(デスク・椅子・機材・床の整理整頓など)を最適化する。
- ・ 労働災害を防止する安全対策の徹底：作業前のチェックや柔軟体操、交通安全の確認、無理な姿勢を避けるなどの対策を取る。
- ・ 作業で使う道具や機器、車両の定期的な点検：PC・ツール・車両・作業機械など、仕

事で夜使う機器類の定期メンテナンスをする。

この領域は、屋内・屋外での作業において、仕事周りの物理的な環境を整備する好事例が分類された。仕事に関連する事故や怪我を防ぐために、作業前に点検する、準備体操して自身の身体の準備を整える、無理な姿勢をとらないなど、物理的環境整備に加えて、個人事業者自身が安全な作業進行をするための準備が含まれた。

④ 情報共有とコミュニケーション促進

- ・ 情報共有：チームや関係者と情報を共有し、スムーズな業務進行を図る。
- ・ 相談・連携：困ったときに相談できる環境を整え、仲間と協力し合う。
- ・ 取引先・顧客との関係：依頼主とのコミュニケーションを密にし、信頼関係を築く。

この領域では、個人事業者と言えども働きやすさを実現するための周囲との相互支援や情報共有、相談連絡体制を整えておくことの好事例が分類された。仕事上の人間関係については、取引先や顧客との交渉をうまく進めるためのコツや工夫なども挙げられた。

⑤ スキルアップ・学習

- ・ 学習と成長：業務に関連する知識やスキルを学び続ける（資格取得・情報収集・技術向上など）。
- ・ 仕事の質を上げる工夫：無理なくパフォーマンスを向上させるための工夫（学習・改善・情報共有など）を行う。
- ・ 業界の動向を把握：新しい技術や働き方の情報を取り入れ、柔軟に対応する。

この領域は、個人事業者としての技術や技能向上、自己研鑽等で仕事の質を上げる工夫が分類された。新しい技術や働き方に対しても柔軟に対応する等、個人事業者として業界の動向に目配りしていくことが、働きやすさの実現につながっていることが示された。

⑥ 健康管理（セルフケア）

- ・ 睡眠の確保：徹夜を避け、睡眠時間を確保する。
- ・ 適切な食生活：暴飲暴食を避け、バランスの取れた食事を心がける。
- ・ 定期的な運動：運動習慣（散歩・ジム・ストレッチ・ヨガ・軽い筋トレなど）を取り入れる。
- ・ 定期的な健康診断：年1回以上の健康診断や人間ドックを受ける。

この領域では、安全で健康に働き続けるための自己健康管理、すなわちセルフケアに関する

好事例が分類された。睡眠や食生活、適度な運動などの生活習慣に関すること、健康診断等、個人事業者として自己の健康についても管理する姿勢が挙げられた。

⑦ メンタルヘルスとストレス管理

- ・ ストレスコントロール：ストレスを溜め込まず、適切に発散する（運動・趣味・相談など）。
- ・ 心的負荷の回避と職場環境の整備：無理な仕事やハラスメントを避け、働きやすい環境を作る。
- ・ 仲間とのコミュニケーション：困ったときに相談できる相手を確保し、仲間や同僚、同業者との人間関係を良好に保つ。

この領域は、ストレス対処能力の向上やハラスメントや無理な仕事を避けるなどの心的負荷を回避する工夫が分類された。個人事業者としてストレスを管理していく上で、同業者や同じ団体・組合等のネットワークが重要であることが示された。

2) 業種グループごとの取組みの概要

次に、5つの業種グループごとの好事例の特徴について述べる。

① ITフリーランス系

- ・ リモートワークの活用：作業環境を最適化し、自宅やカフェなど自身にとって快適な場所で仕事をする。
- ・ タスク管理ツールの活用：様々なタスク管理ツールを活用し、スケジュールと作業進捗を管理する。
- ・ 仕事量のセルフコントロール：仕事を詰め込まず、連続就労日数の上限を決める。
- ・ 契約書やメールで労働契約を明確化：口約束を避け、正式な書類で仕事を進める。
- ・ 高機能な作業環境の整備：ゲーミングチェアや高性能PCを活用し、快適な作業環境を作る。
- ・ ペーパーレス化：iPadやデジタルツールを活用し、紙の書類を減らして業務効率を向上する。
- ・ スキルアップのための自己投資：定期的にオンライン講座や技術書で学習し、新しいスキルを習得する。

ITフリーランス系は作業環境と作業機器の最適化やタスク管理等をIT機器やツールを用いて取り組んでいる点が特徴として挙げられた。

② メディア・クリエイティブ系作業従事者

- ・ スタンディングデスクや昇降デスクを活用：長時間座ることを避け、姿勢の負担を

軽減。

- ・ 集中時間を確保：音楽や環境を工夫し、クリエイティブな時間帯を確保する。
- ・ 作業効率を上げる機材の選定：PCのスペックを向上させ、作業スピードを向上させる。
- ・ トラブル対応のための交渉力を強化：制作現場でのトラブルを回避するため、クライアントと密にコミュニケーションする。
- ・ 徹夜を避け、仮眠や休息時間を確保：クリエイターは徹夜作業になりがちだが、適度な休息をとりながら作業を進める。
- ・ 同業者・個人事業者同士の交流：他のクリエイターと情報交換し、モチベーションを維持する。
- ・ 長期案件のストレス管理：一つの作品に関わる期間が長いため、適度な息抜きを意識する。

仕事自体はPCを使用している点はITフリーランス系との共通点もあったが、作品を作り上げる事を主なミッションとするために、制作現場等の拘束性、長期的な案件で生じる人間関係の調整等に関する工夫が挙げられた。

③ 芸能従事者

- ・ 長時間の立ち仕事や移動の体調管理：公演や撮影が続く場合、定期的に体のメンテナンスを行う。
- ・ 声や体のケア：歌手や役者は、のどのケア（ハーブティー・のど飴など）や、ストレッチを習慣化する。
- ・ 仕事量の管理：仕事の詰め込みすぎを避け、無理のないスケジュールを組む。
- ・ 契約内容の明確化：ギャランティや労働条件を事前に確認し、トラブルを防ぐ。
- ・ 休息の確保：公演や撮影の合間に、リラックスできる時間を確保。
- ・ 体のリカバリー手段を持つ：鍼灸や整体に定期的に通うことで、疲労をためないようにする。
- ・ 仕事とプライベートの切り替え：夜遅くの仕事が多いため、プライベートの時間も意識的に確保。

芸能従事者は主に、役者や歌手等の演者と監督や撮影などの技術者に分類されるが、運転手、マネージャー、スタントマン等様々な職種が含まれており、作業する場が固定されていないこと（スタジオ、屋外での撮影）、公演や撮影以外の時間の拘束性が高いこと、また、自身の身体を資本としているため、定期的・継続的なメンテナンスが芸能従事者の仕事を継続していく上には不可欠な要素であった。

④ 運送業

- ・ 長距離運転の疲労対策：50分運転したら10分休憩を入れる。
- ・ 睡眠時間の確保：夜間走行が多いが、可能な限り一定の睡眠時間を確保する。
- ・ 配送ルート最適化：渋滞や事故リスクを回避するため、事前にルートを計画する。
- ・ 無理なスケジュールを避ける：無理な配達を請け負わず、体調管理を優先する。
- ・ 配送時の飲食管理：暴飲暴食を避け、消化に良い食事をする。
- ・ ストレス管理：運転中は音楽を聴いたり、仲間内で無線通話を行い、ストレスを軽減する。
- ・ 安全運転のための点検：出発前・帰宅後にチェックリストを活用し、安全確認や点検を行う。
- ・ 休憩時の軽い運動：運転の合間にストレッチや軽い筋トレを行い、身体の負担を軽減する。

運送業は「運転」に伴う好事例が特徴としてあげられた。事故を防ぐための定期的な点検、集中力を高めるための睡眠、疲労対策、飲食管理など生活全般が安全な運転をするために取り組みがなされていた。

⑤ 建設業

- ・ 作業前の柔軟体操の徹底：身体を温め、怪我のリスクを減らす。
- ・ 天候に応じた作業調整：塗装業など天候に左右される仕事では、天気予報を確認し、作業計画を柔軟に変更する。
- ・ 安全装備の徹底：腰痛予防のためにベルトを着用、座りやすい椅子を使用する。
- ・ 現場の整理整頓で安全確保：作業場（床）の整理を徹底し、転倒や事故を防ぐ。
- ・ チームでの情報共有：LINEやグループウェアを活用し、作業員同士で情報交換を行う。
- ・ トイレ・駐車場・飲食店の事前確認：現場周辺の環境を確認し、作業しやすい環境を確保。
- ・ 作業負担の分散：無理な体勢を避け、体に負担をかけない作業方法を考える。
- ・ 長時間労働を防ぐための作業計画：夜に作業をしないようスケジュールを工夫する。

建設業は、建設現場すなわち屋外での作業を前提とした好事例の特徴が挙げられた。安全な仕事を遂行するための自分自身の身体の準備と、現場の整理整頓や事故防止に際しての徹底など、危険が伴う建築現場で安全に働き続けるための工夫が特徴として挙げられた。

各業種の特性に応じた好事例を整理したが、共通する点として「仕事の進め方」「労働時間の管理」、「仕事の効率化」、「事故防止対策」「健康管理・ストレスマネジメント」等が挙げられた。特に個人事業者は、安全確保や健康管理において、自己管理が求められるため、無理のないスケジュールを組み立てる、体調管理、ストレス管理が共通の重要ポイントとなっていた。

D. 考察

本分担研究では、個人事業者が安全・健康に働き続けるための工夫や取組を好事例として収集し、意味内容を質的記述的に整理し、7つの領域を抽出した。

分析の結果、個人事業者に共通する重要な対策として、業務の効率化、労働時間管理、安全対策、健康管理、メンタルヘルス対策が挙げられた。これは、個人事業者が安全・健康に仕事を進めていく上では「自己管理」を基本とし、業務遂行に必要な環境を自ら整える必要があることを反映している。個人事業者として、より質の高い作業、作品、プロジェクト、成果物を生み出せるよう、また安全な業務遂行ができるよう、作業環境や仕事の進め方のみならず、自分自身の身体や健康状態を調整しながら仕事に取り組む個人事業者の様々な好事例が本研究では明らかになった。

一方で、個人事業者が安全で健康に働き続ける上での課題として、雇用労働者と比べて制度的な支援が乏しい点が挙げられる。労働安全衛生法の適用外であるため、雇用労働者であれば事業者の安全配慮義務の下に整備される安全対策やメンタルヘルス対策の実施が、個人の裁量に委ねられている現状が指摘されている（厚生労働省 a, 2023）。個人事業者は、ストレスチェック制度の対象外であることから、メンタルヘルス対策の好事例において、「ストレスチェックを受ける」等の事例はいずれの業種においても収集されなかった。作業量や作業の質の調整、個人のストレス対策、コーピング、リフレッシュ等で心理的負担を自ら管理している様子が、収集した事例の中では示された。本分担研究においては、個人事業者が自身の働き方や生活様式に合わせて、業務改善や安全・健康で働きやすくするための工夫に取り組むことで、制度的に十分でなかったとしても、自分自身で働く環境を整えることができるという自信や事故効力感を高めて行くことにつながる可能性が示唆された。

また、一言で個人事業者と言っても、業種グループごとに作業環境や作業内容、作業で使用する機器や機械が全く異なり、そのことによつて取り組み内容も特徴があることが明らかになった。ITフリーランス系やメディア・クリエイティブ系作業従事者では、ツールを使った業務の効率化とメンタルヘルスマネジメントが重要であった。これは、長時間労働や納期管理のストレスが大きいことに起因すると考えられる。一方、芸能従事者や運送業、建設業では、身体的負担の軽減や安全対策が重視されていた。特に、建設業では作業前の準備運動や安全装備の徹底など、身体的なリスク回避が重要視されていた。これらの結果は、個人事業者の安全・健康対策を検討する際には、業種ごとの特性を考慮することが不可欠であることを示唆している。

本分担研究の結果として示された好事例や業種ごとの特徴を用いて、個人事業者向けのアクションチェックリスト開発に向けた具体的な基礎的資料が得られた。アクションチェックリストは、職場環境改善のための参加型ツールとして利活用が期待されており、ストレス対策を進める上でも有効であることが先行研究で確認されている（吉川ら、2007, Tsutsumi et al, 2009）。

今回、整理された好事例をもとに、個人事業者が活用しやすい形式やツールとして設計していくことが今後の課題である。また、本分担研究では、好事例を提供した個人事業者自身の視点に基づいた事例を基に分類を行ったが、産業保健専門職やメンタルヘルスの有識者等専門家の視点からの評価や、さらに多くの個人事業者からの妥当性や信頼性等を含めた調査を実施することで、より汎用性の高いツール開発が可能になると考えられる。

本研究の限界として、調査対象が特定の当事者団体を窓口として収集した点や地域的な偏り等も配慮していない点が挙げられる。今後は、より多様な業種の個人事業者を対象とし、さらなるデータ収集と分析を行うことが望まれる。また、本研究は好事例の収集に焦点を当てているが、個人事業者が実際にどのような安全・健康対策を実践し、その効果を実感しているかを定量的に測定する研究も必要である。今後は、アクションチェックリストの開発と実装を通じて、個人事業者がより安全に、そして健康に働き続けることを支援する取り組みを進めることが求められる。

E. 結論

本分担研究では、個人事業者を対象に、安全・健康に働き続けるための好事例を収集・分析し、業務改善支援ツールとしてのアクションチェックリストの領域案と項目例を明らかにした。個人事業者に共通する7つの領域（業務の進め方と効率化、労働時間と休日・休息の確保、安全な作業環境の整備、情報共有とコミュニケーション促進、スキルアップ・学習、健康管理（セルフケア）、メンタルヘルスとストレス管理）が抽出され、また、業種グループごとの特性に応じた具体的な取り組みも整理された。

個人事業者の安全衛生対策やメンタルヘルス対策において、雇用労働者とは異なり、自己管理の重要性が再確認されるとともに、業種ごとの特性に応じた実践的な対策を整理することが重要であることが示された。個人事業者が自身の働き方や生活様式に適した業務改善策を選択し、実践できるようなテーラーメイド型のツールの開発の必要性が示唆された。本分担研究にて得られた知見をもとに、個人事業者が実際に活用できるアクションチェックリストの試作・開発を行い、その有用性を検証することが求められる。

今後は、当事者である個人事業者や当事者団体との継続的な連携・協働の下で、産業保健専門家やメンタルヘルス対策の有識者も含めた包括的な視点から、アクションチェックリストの実際の活用場面での評価を実施し、個人事業者向けの業務改善支援ツールのさらなる発展に寄与することが期待される。

F. 引用・参考文献

フリーランス協会 (2024). フリーランス白書 2024. <https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2024/03/whitepaperFreelanceSurvey2024.pdf> (2025/2/8 閲覧)

金子信也, 尾久 裕紀, オリビエ・トレス, 亀井 克之 (2011). リスクマネジメントの観点から見た中小企業経営者・個人事業主のメンタルヘルス. 関西大学社会安全学部, 85-96 p.

河本さおり, 三木明子, 宇垣めぐみ. (2009). 職場でのストレス対策の実施率と看護師のニーズ—看護管理者のためのストレス対策チェックリストを活用して. 日本看護学会論文集. 看護管理/日本看護協会編, 40, 321-323.

厚生労働省 a (2023). 個人事業者等に対する

安全衛生対策のあり方に関する検討会報告書.

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001161088.pdf> (2025/2/8 閲覧)

厚生労働省 b (2023). 第14次労働災害防止計画本文.

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001116307.pdf> (2025/2/8 閲覧)

五十嵐侑, 立石清一郎, 松岡朱理, 横川智子, 森晃爾. (2021). 危機事象に備えるための事前準備アクションチェックリストの開発. 産業衛生学雑誌, 63(6), 319-322.

三柴丈典, 倉重公太朗, 中澤祥子. (2022). ギグワーカーの安全衛生に関する法的保護のあり方について—日本の状況と展望—. 産業保健法学会誌, 1(2), 43-67.

Morita, Y., Kandabashi, K., Kajiki, S., Saito, H., Muto, G., & Tabuchi, T. (2022). 【Occupational safety and health of flexible work style】 Relationship between occupational injury and gig work experience in Japanese workers during the COVID-19 pandemic: a cross-sectional internet survey. *Industrial Health*, 60(4), 360-370. Retrieved from <http://search.jamas.or.jp/link/ui/2023170290>

内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省 (2021). フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン.

<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000759477.pdf> (2025/2/8 閲覧)

総務省・経済産業省 (2023). 令和3年経済センサス-活動調査 産業横断的集計 (事業所に関する集計・企業等に関する集計) 結果の概要.

https://www.stat.go.jp/data/e-census/2021/kekka/pdf/k_outline.pdf (2025/2/8 閲覧)

• Montano, D., Hoven, H. & Siegrist, J. Effects of organisational-level interventions at work on employees' health: a systematic review. *BMC Public Health* 14, 135 (2014) <https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-135>

Tsutsumi A, Nagami M, Yoshikawa T, Kogi K, Kawakami N. Participatory

intervention for workplace
improvements on mental health and job
performance among blue-collar
workers: a cluster randomized
controlled trial. J Occup Environ
Med. 2009 May;51(5):554-63. doi:
10.1097/JOM.0b013e3181a24d28. PMID:
19365287.

吉川悦子(2013). 産業安全保健における参加
型アプローチの概念分析. 産業衛生学雑
誌, 55(2), 45-52.

吉川徹, 川上憲人, 小木和孝, 堤明純, 島津
美由紀, 長見まき子, 島津明人. (2007).
職場環境改善のためのメンタルヘルスアク
ションチェックリストの開発. 産業衛生学
雑誌, 49(4), 127-142.

G. 学会発表

なし

H. 論文業績

なし

I. 知的財産権の出願・登録状況：(予定を含む。)

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

表 研究対象者の基本情報

	ITフリーラ ンス系 (n=25)	メディア・ク リエイティ ブ系(n=13)	芸能従事者 (n=28)	運送業 (n=28)	建設業 (n=15)
性別 男性	11	5	15	24	15
女性	13	8	12	3	0
その他	1	0	1	1	0
他					
年齢	43.32±9.61	48.33±11.81	47.79±10.65	56.85±10.69	56.42±9.03
経験年数	12.48±10.60	24.66±12.59	23.26±12.15	15.45±13.35	33.76±11.41
個人事業者 歴	5.82±5.54	17.63±10.45	19.53±12.55	14.96±12.60	24.72±9.26
週平均稼働 時間：繁忙期	52.04±34.16	62.38±23.45	56.86±19.74	45.88±12.21	54.84±14.69
週平均稼働 時間：繁忙期 以外	37.76±28.88	42.69±16.63	31.32±16.95	35.89±11.82	43.69±9.70