

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)流行下における  
テレワーク・在宅勤務労働者の精神健康  
：文献レビューおよびオンラインコホート調査の結果より

佐々木那津、川上憲人  
東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野

1

## 本発表の概要

### COVID-19の流行と在宅勤務者のメンタルヘルス

- ① 研究動向の文献レビュー
  - COVID-19流行前の知見
  - COVID-19流行後の研究紹介
  - メンタルヘルスケア
  - 日本の研究
- ② 労働者コホート（E-COCO-J）の研究結果の紹介

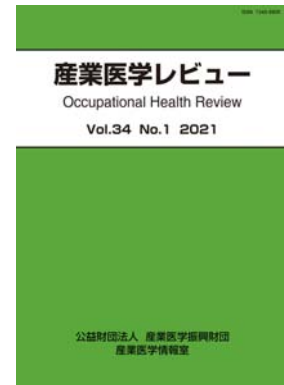
2

## 総説のご紹介

- 佐々木那津, 川上憲人. 「新型コロナウイルス感染症流行と労働者の精神健康：総説」 産業医学レビュー34巻1号
- 2021年5月公開



PDFにアクセスできます



3

## 在宅勤務とメンタルヘルス –COVID19流行前–

- Gajendranら（2007）のメタ分析
  - 在宅勤務は一般的に、自律性が高く柔軟な勤務体形のため、仕事と家庭の両立がしやすく、仕事への満足度や仕事のパフォーマンスは高くなり、離職や役割葛藤などが少なくなる働き方
- 週2.5日以上の高強度の在宅勤務で同僚との関係に悪影響 (Gajendran, 2007)
- 通勤者と比較すると月8時間以下の在宅勤務が最も抑うつリスクが低い働き方 (Henke, 2016)
- しかし、コロナ禍での在宅勤務は、
  - 十分な準備期間なしに、強制的に行われた
  - 自由に外出や出勤ができない

COVID19流行前後のエビデンスが必要

4

## 在宅勤務とメンタルヘルスの関連要因 –COVID19流行前–

- コロナ以前の研究に基づく示唆 (Johnson, 2020)
  - 孤立・孤独
  - 仕事と家庭の境界の曖昧さ
  - 同僚との関係構築の機会の制限 (⇒孤立・孤独)
  - 仕事への関与や貢献が低いと認識されるのではないかという不安
  - 組織の重要な決定から取り残されることへの不安
  - キャリアの停滞への不安

5

## 在宅勤務とメンタルヘルスの関連要因 –COVID19流行前–

- 在宅勤務者の精神健康や仕事に関するアウトカムに影響を与える10の要因 (Grant CA, 2013)
  - ① 在宅勤務の実践環境
  - ② 仕事と家庭の統合
  - ③ 社会的交流
  - ④ 自律的な役割
  - ⑤ 境界のマネジメント
  - ⑥ 意思決定の方法
  - ⑦ 生産性と評価
  - ⑧ 個人の技術と能力
  - ⑨ 適応的な行動
  - ⑩ 信頼
- 在宅勤務者の健康アウトカムに**特に強く**影響を与える要因 (Oakman J, 2020)
  - ① 組織の支援
  - ② 同僚の支援
  - ③ (仕事以外での) 社会的なつながり
  - ④ 仕事と家庭の葛藤

6

## 在宅勤務者のコミュニケーションの状況 –COVID19流行後–

- 2020年2月～6月のデータ
- フルリモートになったMicrosoft社 6万人
- 協力関係とコミュニケーション方法の変化を調査
- 非同期コミュニケーションの増加
  - 情報伝達◎、情報の意味を収束×、アイデアの伝達×
- 自部署以外との協働ネットワークが希薄化
- グループ内の関係性が強化され、情報がサイロ化
- 非公式な弱いつながりを通じて新しい情報に接する機会が減少
  - ▶ 強いつながり：共通視点を持ち、簡単に情報交換でき、信頼・協力できる
  - ▶ 弱いつながり：維持するための時間とエネルギーが少なくて済む関係で、新しく・シンプルな情報を得やすい。



### The effects of remote work on collaboration among information workers

Longqi Yang<sup>1</sup>, David Holtz<sup>2</sup>, Sonia Jaffe<sup>3</sup>, Siddharth Suri<sup>4</sup>, Shilpi Sinha<sup>5</sup>, Jeffrey Westorf<sup>6</sup>, Connor Joyce<sup>7</sup>, Neha Shah<sup>8</sup>, Kevin Sherman<sup>9</sup>, Brent Hecht<sup>10</sup> and Jamie Trevisan<sup>11</sup>

The coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic caused a rapid shift to full-time remote work for many information workers. Viewing this shift as a natural experiment in which some workers were already working remotely before the pandemic enables us to separate the effects of firm-wide remote work from other pandemic-related confounding factors. Here, we use rich data on the emails, calendars, instant messages, video/audio calls and workweek hours of 61,382 US Microsoft employees over the first six months of 2020 to estimate the causal effects of firm-wide remote work on collaboration and communication. Our results show that firm-wide remote work caused the collaboration network of workers to become more stable and aligned, with fewer bridges between disparate parts. Furthermore, there was a decrease in asynchronous communication and an increase in synchronous communication. Together, these effects may make it harder for employees to acquire and share new information across the network.

**B**efore the COVID-19 pandemic, at most 1% of Americans worked from home for more than three days per week. Information communication networks, furthermore, being a conduit through which such information flows by bridging structural holes<sup>1</sup> in the organization can have additional benefits for individuals.

Yang, L., et al (2021). "The effects of remote work on collaboration among information workers." [Nat Hum Behav.](#)

7

## 在宅勤務者のメンタルヘルスの状況 –COVID19流行後–

- 英国の大学教員 (横断：Van Der Feltz-Cornelis, 2020)
  - 22-24%の頻度：高いレベルの不安・抑うつ
- 米国の在宅勤務者 (縦断：Gibbs BB, 2021)
  - 睡眠の質が低下、気分の不調が増加、QOLが低下
- 自閉症のある在宅勤務者 (縦断：Goldfarb Y, 2021)
  - 精神健康が悪化、仕事の技能や自律性への満足度が低下
- 53か国の在宅システムエンジニア (横断：Ralph, P., et al. 2020)
  - 思い出して回答してもらった在宅勤務開始前と比較して、開始後のWell-beingと生産性が低下
  - 悪化要因：女性、子供をもつ、障害がある

8

## 通勤者と在宅勤務者のメンタルヘルスの比較－COVID19流行後－

- スペイン (López-Núñez MI, 2021)
  - 通勤者で不安感が高く、在宅勤務者で抑うつ症状が高い
- 中国 (Shi L, 2020)
  - メンタルヘルスに差はない
- 日本の女性労働者 (Kachi Y, 2021)
  - マタニティハラスメントは在宅勤務で減少せず、メンタルヘルスへの影響を緩和することもない

9

## 在宅勤務とメンタルヘルスの関連要因－COVID19流行後－

- イタリア 209名の在宅勤務者
- インターネット横断調査
- 精神健康への関連要因
  - 悪化要因：仕事と家庭の葛藤、社会的孤立
- 労働生産性とワーク・エンゲイジメントへの関連要因
  - 悪化要因：仕事と家庭の葛藤、社会的孤立
  - 促進要因：セルフ・リーダーシップ、自律性
- アウトカムに関連しなかった
  - 性別、年齢、過去の在宅勤務経験、14歳以下の子どもの同居

Galanti, T., et al.(2021). "Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress." *J Occup Environ Med* 63(7): e426-e432.

10

## 在宅勤務の選択と仕事のストレス –COVID19流行後–

- 中国127名 自由に出勤形態が選択できるIT企業の勤務者
- 5日間連続でデータ収集
- 翌日の出勤場所の選択
  - 仕事と家庭のストレスを感じると、翌日に**出勤**の傾向が強くなる
  - 仕事のコーディネートに関するストレスを感じると、翌日に**出勤**の傾向が強くなる
  - 仕事量の多さに関するストレスを感じると、**在宅勤務**の傾向が強くなる
  - IT技術に関するストレスやコロナへの不安は翌日の出勤形態に影響しなかった

Shao, Y et al. (2021). "Making daily decisions to work from home or to work in the office: The impacts of daily work- and COVID-related stressors on next-day work location." *J Appl Psychol* 106(6): 825-838.

11

## 在宅勤務者のメンタルヘルスケア

表1 コロナ禍で推奨される在宅勤務者へのメンタルヘルスケアの内容  
(2020年以降に出版された総説および原著論文の整理)

文 献	実施者	内 容
Johnson ら (2020) <sup>53)</sup> (総説)	組織	在宅勤務に関する企業方針の策定 労働者からの課題の聴取と改善 明確な規範の設定と運用 労働者の裁量と選択の許容 仕事と家庭の境界のマネジメントや IT 技術に関する教育の提供
	管理監督者	心理的安全性のある職場環境の構築 業務時間外への対応に関する期待値の設定 労働者を信頼する 労働者の自主性を尊重する
	労働者	在宅勤務の経験豊富な労働者とのペアバディ 定期的なオンラインランチや懇親会 ツールを利用した同僚との偶発的で短い会話の確保 仕事と家庭の境界のマネジメント
Oakman ら (2020) <sup>54)</sup> (総説)	組織	在宅勤務に関する企業方針の策定 通勤者と同等の権利とキャリアアップの機会の保障 時間管理や IT 技術に関する教育の提供
	管理監督者	仕事上の役割の明確化 作業量・生産性に関する指標の明示
	労働者	同僚との連携の円滑化
Oakman ら (2020) <sup>55)</sup> (総説)	組織	在宅勤務に関する企業方針の策定 通勤者と同等の権利とキャリアアップの機会の保障 時間管理や IT 技術に関する教育の提供
	管理監督者	仕事上の役割の明確化 作業量・生産性に関する指標の明示
	労働者	同僚との連携の円滑化
Wang ら (2020) <sup>56)</sup> (総説)	組織	在宅勤務への個人の適応に応じた柔軟な変更
	管理職	緊密な監視ではない方法でのマネジメント 部下と緊密に情報を共有する 信頼関係を築く
	労働者	同僚との非公式なコミュニケーション
Xiao ら (2020) <sup>57)</sup> (原著論文)	労働者	適度な身体活動 同僚とのつながりの確保 在宅勤務の実践環境の整備
	組織	子育て中の労働者への業務配慮 障害者やマイノリティへの個別の状況聴取
Van Der ら (2020) <sup>58)</sup> (原著論文)	労働者	身体活動の促進
	組織	生活習慣の改善および well-being 向上プログラムの提供
Barone ら (2020) <sup>59)</sup> (原著論文)	労働者	マインドフルネス
	組織	生活習慣の改善および well-being 向上プログラムの提供
Toniolo-Barrios ら (2020) <sup>60)</sup> (総説)	労働者	マインドフルネス

12

## 在宅勤務者のメンタルヘルスケア

### 組織

- 明確な方針の作成
- 職場の支援を高める（例：定期的なオンラインランチや懇親会）
- 仕事と家庭のマネジメントに関する支援
- 通勤する労働者と同様の権利やキャリアアップの機会を提供することを明確にする
- 知識・技術のアップデート機会の提供
- 物理的環境を最適化

### 管理 監督者

- 労働者からの課題の聴取と改善
- 心理的安全性のある職場環境の構築
- 業務時間外の対応に関する設定
- 仕事上の役割の明確化
- 作業量・生産性に関する指標の明示

Johnson, 2020、Oakman J, 2020の文献レビューに基づく整理

13

## 在宅勤務者自身への推奨事項

- ① 休息や家庭の時間も含めて**規則的な生活規則**を計画してその通りに生活する
- ② 家族や友人との**つながり**を保つこと
- ③ 基本的な**感染症対策**の継続
- ④ **身体活動**の時間の確保（例：ストレッチ、プランク、アプリの利用）
- ⑤ **外の空気に触れる**時間の確保
- ⑥ 信頼できる情報源から最新の情報を得る（例：CDC、WHO）
- ⑦ メディアに曝露する時間を制限する
- ⑧ 仕事と家庭の時間的・空間的**境界**を作る
- ⑨ **気晴らし**を積極的に行う
- ⑩ 良い実践を**同僚と共有**して新しいアイデアを得る



米国精神医学会「コロナ禍での在宅勤務における精神健康とウェルビーイング（Working remotely during COVID-19: Your mental health and well-being）」<http://workplacementalhealth.org/Employer-Resources/Working-Remotely-During-COVID-19>

14

## 在宅勤務をする研究者への推奨事項（12のポイント）

- 生活リズムと始業・終業のルーチンを守る
- タスクリストを毎日整理する
- 作業環境を快適にする
- 生産性を高める工夫をする
  - メールチェック時間と作業時間を分ける
- 仕事の責任の所在を明確にし、自分がやるべきことを先に終わらせる
- 極端なマルチタスクを避ける
- 上司や同僚と定期的な会議をする
- 健康とのバランスをとる
- ITプラットフォームやツールを有効に活用する
- リモートで創造的な教育ができることを学ぶ
- 効率的な在宅研究の選択肢を探る
- 課題から学ぶ



Lopez-Leon, S., D. A. Forero and P. Ruiz-Díaz (2020). "Recommendations for working from home during the COVID-19 pandemic (and beyond)." *Work* 66(2): 371-375.

15

## 日本の調査① 在宅勤務“初心者”のメンタルヘルス

### 【研究1】

- 横断デザイン
- JACSIS研究 インターネット調査(2020年8月)
- 15,454名の被雇用者
- 重度の心理的ストレス反応（K6 $\geq$ 13点）は8.9%
- 在宅勤務を新たに開始したことが重度の心理的ストレス反応と有意に関連(8.8% vs 9.2%: aOR = 1.18 [1.01-1.37])
- 男女別の層別解析では有意差が消失

### 【研究2】

- 在宅勤務を新たに開始した労働者では職場でのいじめを経験する可能性が低い (PRs=0.80 [0.71 - 0.90])

Shiota, N et al.(2021). "Association between work-related changes caused by the COVID-19 pandemic and severe psychological distress among Japanese workers." *Ind Health*.

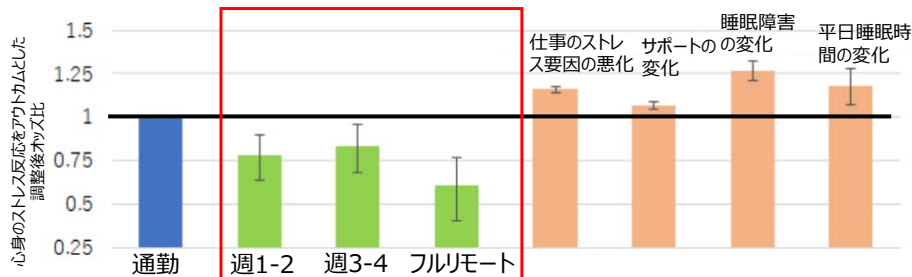
Tsuno K et al. (2021) "Risk factors for workplace bullying, severe psychological distress, and suicidal ideation during the COVID-19 pandemic: a nationwide internet survey for the general working population in Japan" *mdRxiv* (preprint).<https://doi.org/10.1101/2021.11.18.21266501>

16



## 日本の調査② 在宅勤務者のメンタルヘルスと生産性

- 2019年に在宅勤務をしていなかった第3次産業企業の従業員3,123名
  - 在宅勤務なし：46%、週1-2回：23%、週3-4回：23%、週5回(フルリモート)：8%
- 在宅勤務者は心身のストレス反応が有意に低い
- 在宅勤務者は平日の睡眠時間が長くなる
- フルリモートでは労働生産性が**1.4倍**低下する(aOR = 1.42 [1.06 - 1.90])



Shimura, A et al.(2021). "Remote Work Decreases Psychological and Physical Stress Responses, but Full-Remote Work Increases Presenteeism." Front Psychol 12: 730969. 東京医科大学HP <https://team.tokyo-med.ac.jp/psychiatry/news/2021/10/post-16.html>

17

## 日本の調査③ 在宅勤務者の生産性に関連する環境要因

- オフィスワーカー916名 (2020年11月)
- 自記式調査票と環境測定
- 通勤者と比較して、在宅勤務では、
  - 低い満足度：照明、空間、IT (情報技術) 環境
  - 高い満足度：温熱、空気、音
- 通勤者と比較して、在宅勤務では、
  - 有利：仕事への集中、創造的タスク、リフレッシュ、リラックス
  - 不利：コミュニケーション
- 仕事への集中と関連があった環境要因
  - 空間 (p<0.001) 、IT環境 (p=0.017) 、音 (p=0.012)

Umishio, W., et al (2021). "Work productivity in the office and at home during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional analysis of office workers in Japan." *Indoor Air*.

18

## 日本の調査④ 通勤と在宅勤務者のワーク・エンゲイジメント

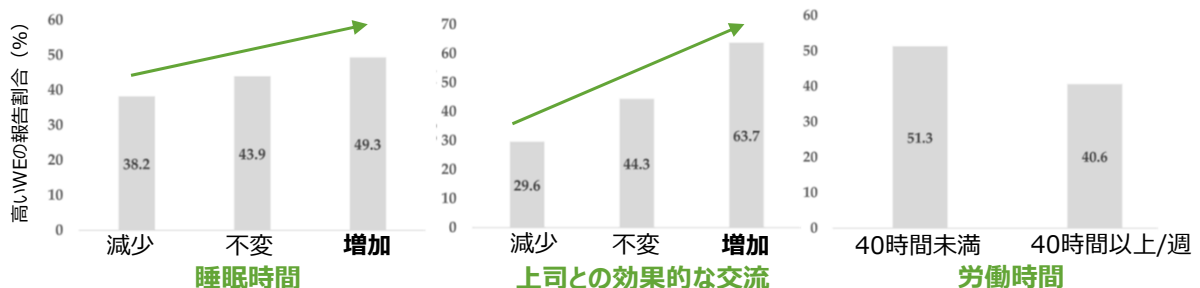
- CORoNaWork project
- 横断研究（2020年12月）24,217名の労働者
  - 通勤のみ：79%
  - 在宅低頻度（月1回～週1日）：7%
  - 中頻度（週2～3日）：6%
  - 高頻度（週4日以上）：8%
- 通勤者と比較し、低頻度の在宅勤務者（回帰係数0.204）および中頻度の在宅勤務（回帰係数0.122）で有意にワーク・エンゲイジメントが高い
- 通勤者と比較し、高頻度（週4日以上）の在宅勤務は有意差なし

Nagata, T et al. (2021). "Intensity of Home-Based Telework and Work Engagement During the COVID-19 Pandemic." J Occup Environ Med 63(11): 907-912.

19

## 日本の調査⑤ ワーク・エンゲイジメントの関連要因

- JACSIS研究 インターネット横断調査(2020年8月)
- 15,670名の労働者（うち在宅勤務者3776名）
- 在宅勤務者におけるワーク・エンゲイジメントとの関連要因
  - 悪化要因：独身、睡眠時間の減少、長時間労働
  - 促進要因：上司部下関係の改善
- 高いワーク・エンゲイジメントと関連
  - 睡眠時間の増加、上司との効果的な交流、週40時間以下の労働



Amano, H., et al (2021). "Factors Associated with the Work Engagement of Employees Working from Home during the COVID-19 Pandemic in Japan." Int J Environ Res Public Health 18(19).

20

## 日本の調査⑥ 出勤・在宅の希望とのミスマッチ

### 在宅勤務したい人



### 在宅勤務したくない人



心理的ストレス反応5点以上の割合をアウトカムとしたオッズ比

- CORoNaWork project
- 横断研究（2020年12月）  
20,395名の労働者
- 在宅勤務がしたいと考えている人の中では、在宅勤務日数が多いほどメンタルヘルスに良い影響
- 出勤がしたいと考えている人の中では、在宅勤務日数が多くなるほどメンタルヘルス不調の割合が高くなる

Otsuka, S., et al (2021). "A Cross-Sectional Study of the Mismatch Between Telecommuting Preference and Frequency Associated With Psychological Distress Among Japanese Workers in the COVID-19 Pandemic." *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 63(9): e636-e640. 産業医科大HP <https://www.uoeh-u.ac.jp/kouza/kaneki/covid/category1/entry5.html>

21

## 本発表の概要

### COVID-19の流行と在宅勤務者のメンタルヘルス

#### ① 研究動向の文献レビュー

- COVID-19流行前の知見
- COVID-19流行後の研究紹介
- メンタルヘルスケア
- 日本の研究

#### ② 労働者コホート（E-COCO-J）の研究結果の紹介

22

## 労働者オンライン調査(E-COCO-J)

- 目的：COVID-19企業内対策の実施状況の把握と労働者のメンタルヘルスやパフォーマンスに関わる要因の解明
- 対象：全国の日本人フルタイム労働者
- 調査方法：オンライン自記式質問紙
- リクルート：2019年2月の調査参加者（調査会社パネルに登録する20歳～59歳の4,120名）
- 研究責任者：川上憲人教授（東京大学医学系研究科精神保健学分野）

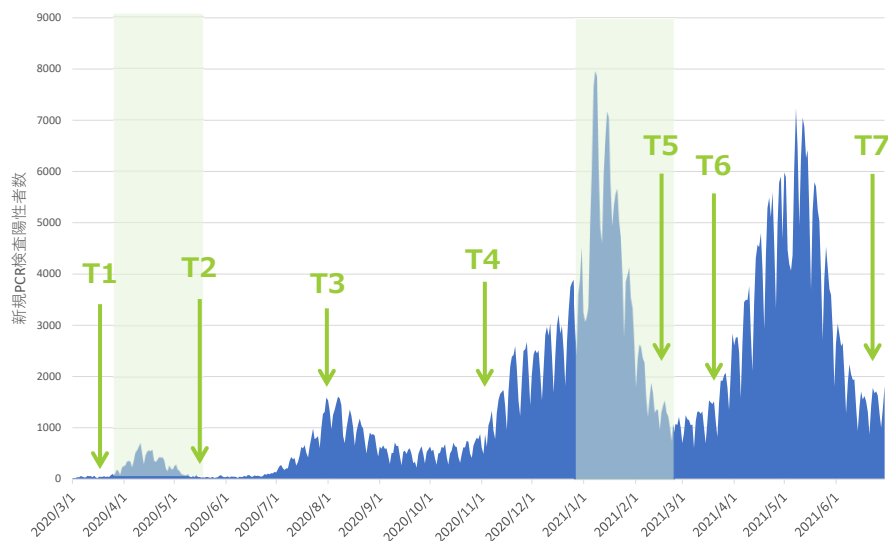
	調査時期	回答者数
T1	2020年3月19日～22日	1,448名
T2	2020年5月22日～26日	1,032名（追跡率 72.6%）
T3	2020年8月7日～12日	1,181名（追跡率 83.1%）
T4	2020年11月6日～12日	1,172名（追跡率 82.5%）
T5	2021年2月4日～10日	1,171名（追跡率 80.9%）
T6	2021年3月19日～25日	1,153名（追跡率 79.6%）
T7	2021年6月22日～29日	1,128名（追跡率 77.9%）
T8	2021年10月25日～11月2日	1,086名（追跡率 75.0%）



東京大学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(E-COCO-J)』  
<https://plaza.umin.ac.jp/heart/e-coco-j/>

23

## 調査時期



24

## 在宅勤務者と通勤者のメンタルヘルスの比較

### • 解析対象者

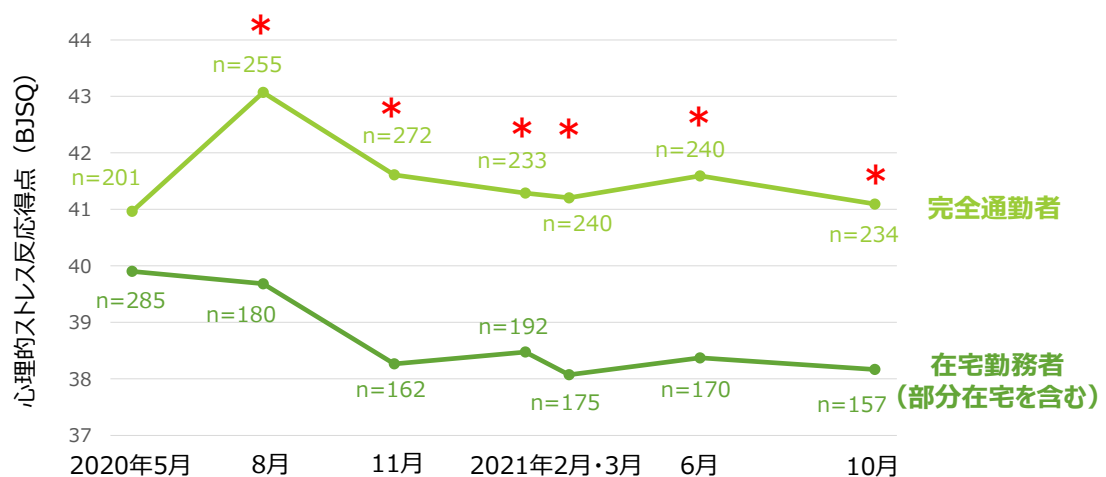
1. 2020年5月時点で就労している
2. 医療従事者ではない
3. 勤務先がCOVID-19感染症対策として在宅勤務を推奨していると回答した者

### • 解析方法

- ▶ 心理的ストレス反応得点（BJSQ）をその時点での通勤者と在宅勤務者で比較
- ▶ 混合効果モデルを利用して出勤・在宅の心理的ストレス反応に対する影響を縦断的に検討する
  - 2020年5月意向に出勤・在宅のステータスの変更があった時点で観察打ち切りとする
- ▶ 混合効果モデルを利用して、2020年5月の在宅勤務者の職場のストレス要因とその後の心理的ストレス反応および仕事のパフォーマンスへの影響を検討する

25

## 在宅勤務者と通勤者のメンタルヘルスの比較（各時点）

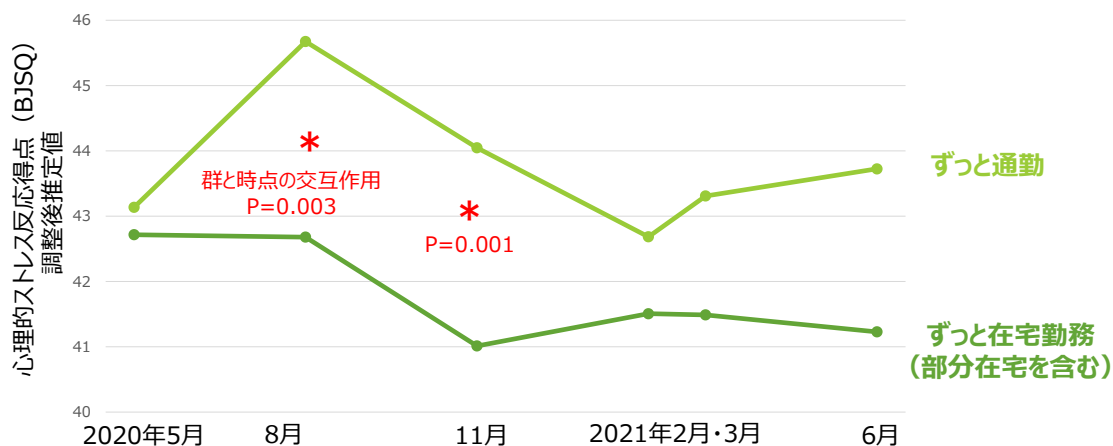


各時点で、在宅勤務を行っている労働者のほうが精神健康が良い

Sasaki et al. "Working from home or commuting: mental health and its associated psychosocial factors at work from 9-month prospective study in the COVID-19 pandemic" 33rd International Congress on Occupational Health 2022, poster presentation (予定).

26

## 在宅勤務者と通勤者のメンタルヘルスの比較（縦断・追跡）



調整変数：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）、事前の精神健康（2020年3月）

Sasaki et al. "Working from home or commuting: mental health and its associated psychosocial factors at work from 9-month prospective study in the COVID-19 pandemic" 33rd International Congress on Occupational Health 2022. poster presentation (予定).

27

## 在宅勤務者のメンタルヘルスに影響を与える要因

	各時点での心理的ストレス反応の調整後推定平均値						群の固定効果*		時点の固定効果**											
	5月	8月	11月	2021年 2月	3月	6月	t値	P値	8月		11月		2月		3月		6月			
量的負担	高	39.4	40.8	37.7	37.7	37.6	37.7	0.67	0.504	-0.50	0.616	-1.57	0.118	-0.26	0.794	-0.11	0.915	-0.31	0.760	
	低	38.8	38.5	37.6	38.6	38.7	38.4													
コントロール	高	38.6	38.1	37.3	38.1	37.9	38.5	-0.56	0.578	0.98	0.330	-2.10	0.036	-1.32	0.188	-1.20	0.232	-0.89	0.375	
	低	39.1	39.7	37.7	38.2	38.2	38.1													
上司の支援	高	37.6	38.1	35.8	36.9	37.3	38.7	-1.68	0.093	0.14	0.887	-1.42	0.156	-1.10	0.271	-1.33	0.184	-1.65	0.100	
	低	39.3	39.4	38.2	38.3	38.0	36.8													
同僚の支援	高	37.6	38.6	35.8	37.1	36.9	37.3	-2.83	0.005	-0.42	0.677	-1.37	0.172	-1.29	0.199	-1.04	0.301	-1.06	0.288	
	低	40.3	40.0	39.2	39.1	39.3	38.7													

調整変数：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）、事前の精神健康（2020年3月）

有意な交互作用を示す要因はなかったが、群の固定効果において同僚の支援が高いことはストレス反応の軽減と有意に関連

**同僚の支援はコロナ禍の在宅勤務者の精神健康に重要**

Sasaki et al. "Working from home or commuting: mental health and its associated psychosocial factors at work from 9-month prospective study in the COVID-19 pandemic" 33rd International Congress on Occupational Health 2022. poster presentation (予定).

28

## 在宅勤務者の仕事のパフォーマンスに影響を与える要因

		各時点での心理的ストレス反応の調整後推定平均値						群の固定効果*		時点の固定効果**									
		5月	8月	11月	2021年 2月	3月	6月	t値	P値	8月		11月		2月		3月		6月	
		t	P	t	P	t	P	t	P	t	P	t	P	t	P	t	P		
量的負担	高	4.75	5.06	5.34	5.22	5.09	4.97	-2.07	0.039	-0.51	0.611	0.63	0.530	0.00	0.999	-0.18	0.858	0.18	0.857
	低	5.14	5.06	5.25	5.14	5.11	5.19												
コントロール	高	5.67	5.45	5.63	5.64	5.48	5.98	3.34	<.001	1.28	0.201	2.69	0.007	1.64	0.102	1.31	0.191	0.55	0.583
	低	4.92	5.10	5.34	5.18	5.14	5.06												
上司の支援	高	5.37	5.38	5.67	5.43	5.21	5.31	2.19	0.029	0.79	0.432	1.75	0.081	1.53	0.126	1.67	0.095	0.86	0.390
	低	4.92	5.04	5.22	5.19	5.24	5.19												
同僚の支援	高	5.11	5.29	5.54	5.26	5.10	5.38	1.18	0.239	0.15	0.884	1.26	0.207	1.26	0.207	1.18	0.239	0.25	0.800
	低	4.88	4.91	5.10	5.11	5.11	4.96												

調整変数：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）、事前の仕事のパフォーマンス（2020年3月）

有意な交互作用を示す要因はなかったが、群の固定効果において  
量的負担が低いこと、コントロールが高いこと、上司の支援が高いことが仕事のパフォーマンスの向上と有意な関連

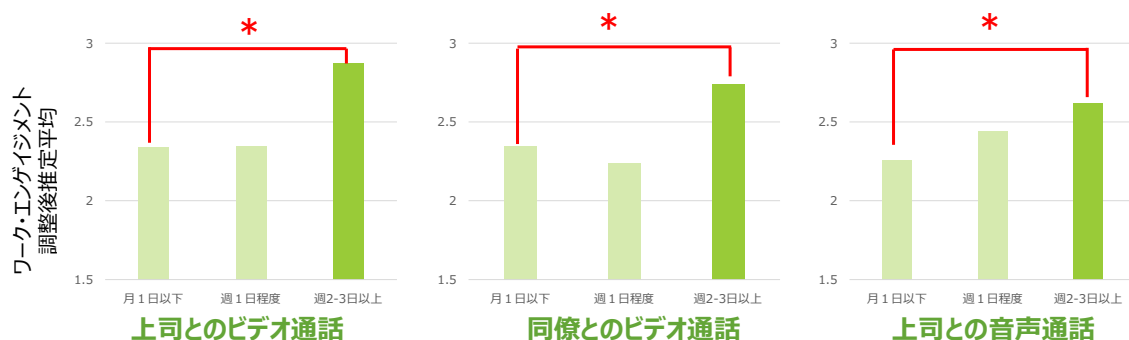
**仕事の量、コントロール、上司の支援はコロナ禍の在宅勤務者の生産性に重要**

Sasaki et al. "Working from home or commuting: mental health and its associated psychosocial factors at work from 9-month prospective study in the COVID-19 pandemic" 33rd International Congress on Occupational Health 2022. poster presentation (予定).

29

## ビデオ通話の利用とワーク・エンゲイジメント

- 「上司とのビデオ通話」、「同僚とのビデオ通話」、「上司との音声通話」の頻度が高いとワーク・エンゲイジメントが有意に高い
  - 対面に類する形での能動的・共感的な傾聴や関わりがWEを高めた可能性
    - ✓ チーム全体でのビデオ会議、同僚との音声通話、上司とのテキストメッセージ、同僚とのテキストメッセージ、職場のオンラインランチ・飲み会の頻度はワーク・エンゲイジメントと有意な関連なし

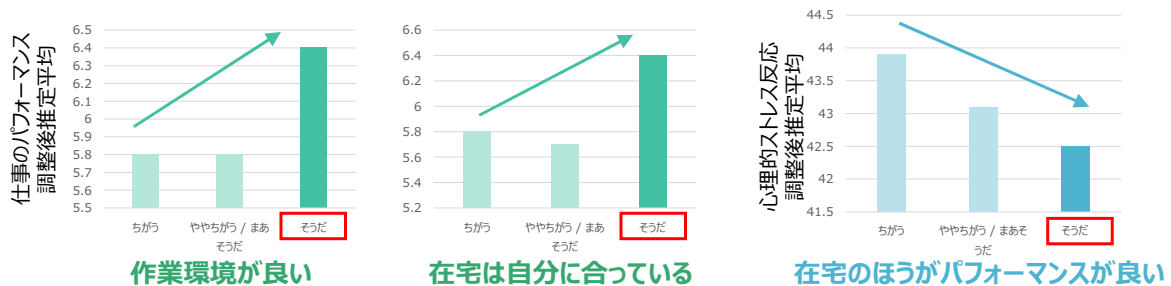


令和2年度 厚生労働行政推進調査事業費厚生労働科学特別研究事業「テレワーク等新しい働き方に対応したストレスおよびメンタルヘルス対策への提言と好事例集の作成（20CA2044）」分担研究報告書「在宅勤務利用中の労働者の精神健康および仕事のパフォーマンスを予測する職場の心理社会的要因：テレワーク労働者の遠隔コミュニケーションの頻度とワーク・エンゲイジメントに関する縦断的検討」今村幸太郎、佐々木那津、大藪佑利。

30

## 主観的な在宅勤務適応度と仕事のパフォーマンス

- 「作業環境が良い」「パフォーマンスが良い」「在宅勤務が自分に合っている」の項目に「そうだ」と回答した在宅勤務者で、仕事のパフォーマンスが高かった
- 「パフォーマンスが良い」は心理的ストレス反応の低さと関連していた
- 「自分で決められる」は関連がなかった
  - 自分で決められるかどうか以上に、在宅勤務への**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精神健康に関連する可能性**



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」今村幸太郎、佐々木那津、降旗理花。

31

## まとめ

- COVID-19流行後の研究は、いまだ十分とは言えず、メンタルヘルスやパフォーマンスへの影響に関する結果は一貫しない
- コロナ禍の在宅勤務中のメンタルヘルスと影響する可能性のある要因：仕事と家庭の葛藤、社会的なつながり（孤立・孤独）、組織・同僚の支援（Oakman J, 2020）
- 睡眠時間を確保し、過重労働を避け、上司との効果的なコミュニケーションを増やすこと、たまに出社すること、がいきいき働くことにつながるかもしれない
- E-COCO-J研究の結果より
  - 感染症流行下において、在宅勤務はメンタルヘルスに良い影響を与える働き方である可能性
  - 在宅勤務中の同僚の支援（横のつながり）はメンタルヘルスに大事
  - 同期コミュニケーション（ビデオ会議、電話）がいきいき働くことにつながる可能性
  - 在宅勤務が合っているという個人の感覚を尊重することが、健康と生産性の維持に重要である

謝辞：E-COCO-J研究は、厚生労働科学研究費補助金特別研究事業JPMH20CA2046、日本学術振興会科学研究費基盤研究（A）18H04072、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）20CA2044の助成を受けて実施されました。

32