

経世済民

686

職場における孤立・孤独

産業構造の変化、少子高齢化や職業の長期化、個人のキャリア観の変化など、企業を取り巻く環境は近年大きく変化している。第4次産業革命という言葉を目にする機会も増えてきた。効率化や生産性向上、労働環境・時間の改善などが期待されているが、情報通信技術の発展により働く場所にも変化が起きている。

テレワークの普及もその一つである。テレワーカーの割合はコロナ禍の影響を受け拡大し現状は減少方向にあるが、2023（令和5）年の国土交通省の調

査では全国平均は24.8%（首都圏では38.1%）であり、働く形態の一つとして今後も継続していくと考えられる。それに伴い、職場内では対人関係の希薄化や「ミニコミュニケーション」の取り方など、新たな課題が発生している。ここで、「あなたはどの程度、孤独であると感じることがありますか?」という質問に、あなたなどのように答えるだろうか。23年に内閣官房孤独・孤立対策担当室が実施した実態把握では「しばしばある・常にある」時々ある／たまにある／ほとんどない／決してないの5択で

埼玉学園大 原 恵子

人間学部心理学科教授



回答を求めているが、「しばしばある・常にある」と「時々ある」の合計は19.6%であった。また、22年に実施された職場における意識調査（筑波大学働く人への心理支援開発研究センター実施）では、「会社や同僚の様子に分からず、孤独や不安を感じた」に対し、「当てはまる」「やや当てはまる」と回答した人は約25%であった。日常生活や職場の中で人は何かしらの孤立・孤独感を味わっている」と推測できる。

は職場での孤立・孤独感への促進要因と緩和要因についての研究に取り組んでいる。22年には組織への新規参入者に注目し、入社2、3年目の社員への調査を行った。その結果、「上司とのコミュニケーション不足」「同僚との比較」「メンバーの多様な個性にとまどい」「慣れない環境」「思っていた業務と違う」などが孤独感につながっていた。一方で、「先輩に聞ける、教えてもらえる」「同期との交流」「話しやすい環境や気遣い」「できることを増やす」「自分からの質問・相談などは孤独感を和らげていた。23年には40、50代のミドル層社員の調査も行った。組織の複雑さや社内政治の影響」「上司からのサポート不足」「頼れる人や相談できる人がいない」「不本意な異動や配置」「属人的な仕事」「オンライン交流の難しさ」などは孤独感につながり、「同じ思いや志を持つ同僚の存在」「支援的な上司の存在」「社外」「ミニコミュニティの仲間」「仕事に関する使命感・達成感」「社内調整がうまくい」「家庭生活の充実」などは孤独感を緩和していた。ここでは職場における孤独感を促進する項目と緩和する項目を一部紹介したが、職場環境の予防や改善・対処への示唆となることを期待する。職場での孤立・孤独感について改めて着目し、それぞれ

はら・けいこ 1963年生まれ。岡山大学文学部卒。筑波大学大学院修了。博士（カウンセリング科学）。筑波大学研究員、准教授等を経て現職。日本キャリア・カウンセリング学会副会長。産業・組織心理学専攻。専門は産業・組織心理学、キャリア心理学。主な著書に『働くひとの生涯発達心理学』（共著、晃洋書房）など。