



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

第126回労働政策フォーラム「労働と健康—
職場環境の改善と労働者の健康確保を考える」

働き方が変化する中での 健康確保の課題

労働政策研究・研修機構 (JILPT)

主任研究員 高見 具広



「労働と健康」：社会的に重要なテーマに

- 健康：少子高齢化等を背景に、人々の健康増進が、社会にとって取り組むべき課題に。労働者の健康確保も重要な課題。
- 労働と健康に関わる政策：健康を損なう労働環境の是正、治療と仕事との両立支援等の政策が推進される。

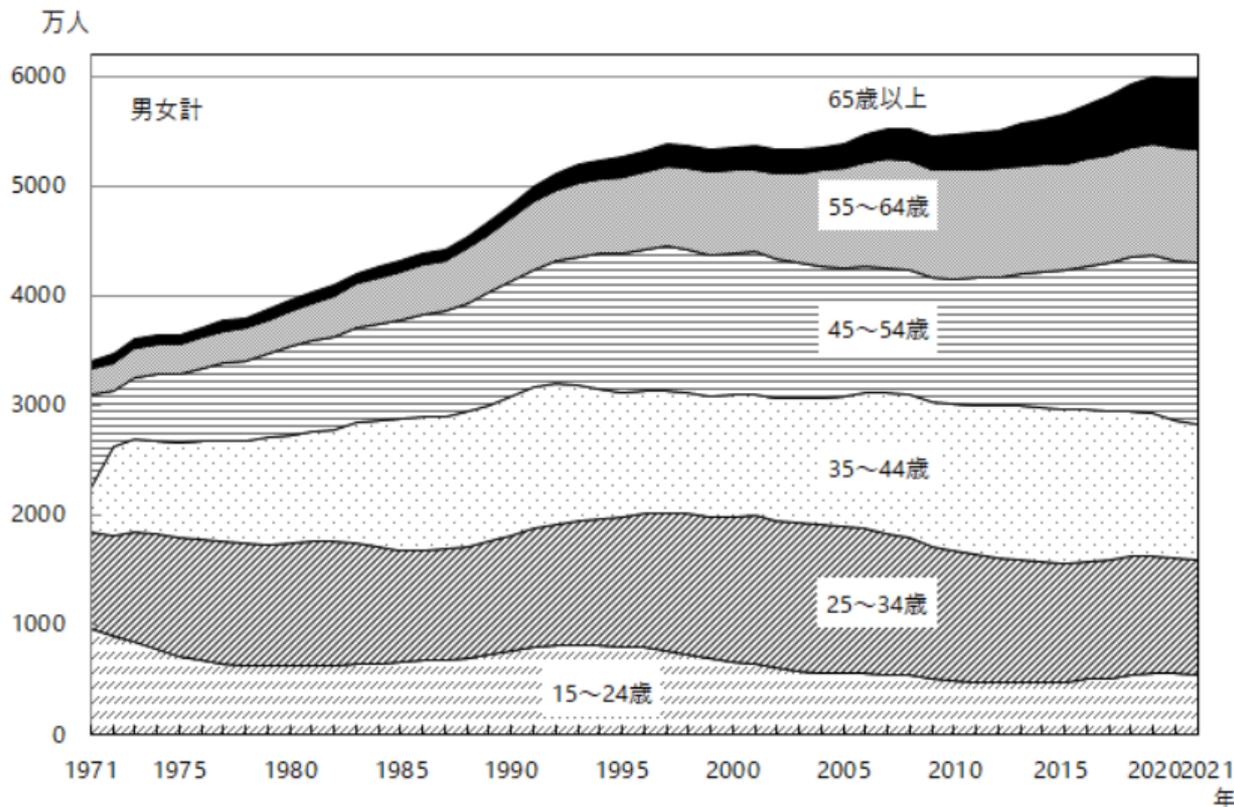


図1. 年齢階級別雇用者数の推移
(全産業 男女計 年平均)

出典：総務省統計局「労働力調査」
(労働政策研究・研修機構「早わかり
グラフでみる長期労働統計」)。

従業員の健康：企業にとって重要な課題

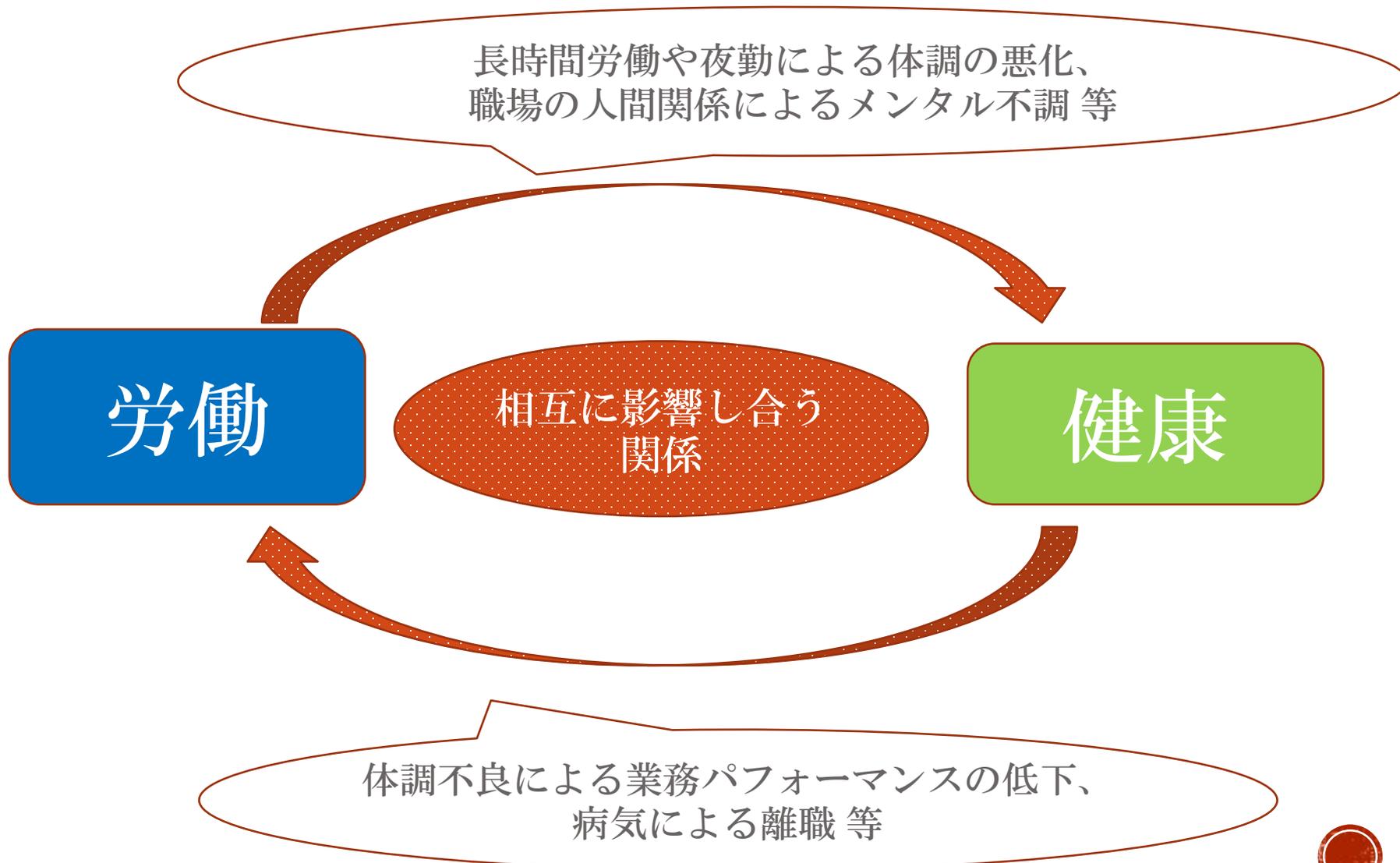
- 企業は、従業員の健康障害防止に取り組むとともに、健康増進や、心理的に良好な状態を得られるような環境整備にも積極的。
- 背景に、従業員の健康状態や心理状態は企業経営にとって重要である（その悪化は、仕事のパフォーマンスや意欲の低下、離職等につながる）ことの認知。

企業において取組みを行う際の課題

- 企業は、従業員の健康のために何を行えばよいのか。
（←健康には、仕事・生活の様々な要因が関わる。）
- 企業にとって、従業員の健康状態は把握しにくい。
- 働き方の変化（リモートワーク等）の中で、新たな課題も。



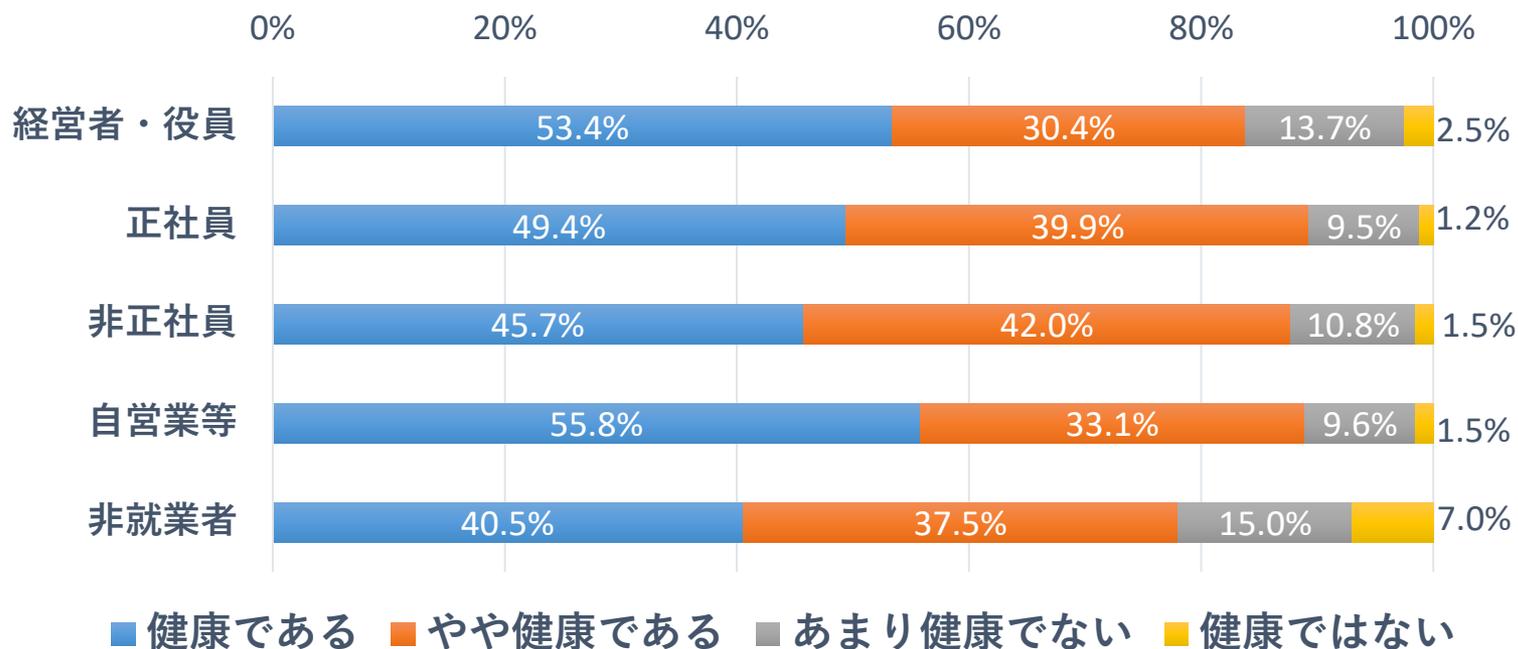
労働と健康－相互に影響し合う関係－



人々の健康状態－就業形態との関係－

- 就業者は、非就業者に比べ、健康状態がよいと回答する傾向。
- 就業が健康状態に影響する面と、健康な人ほど働いている面。

図2. 人々の健康状態（主観的健康）－就業形態別－



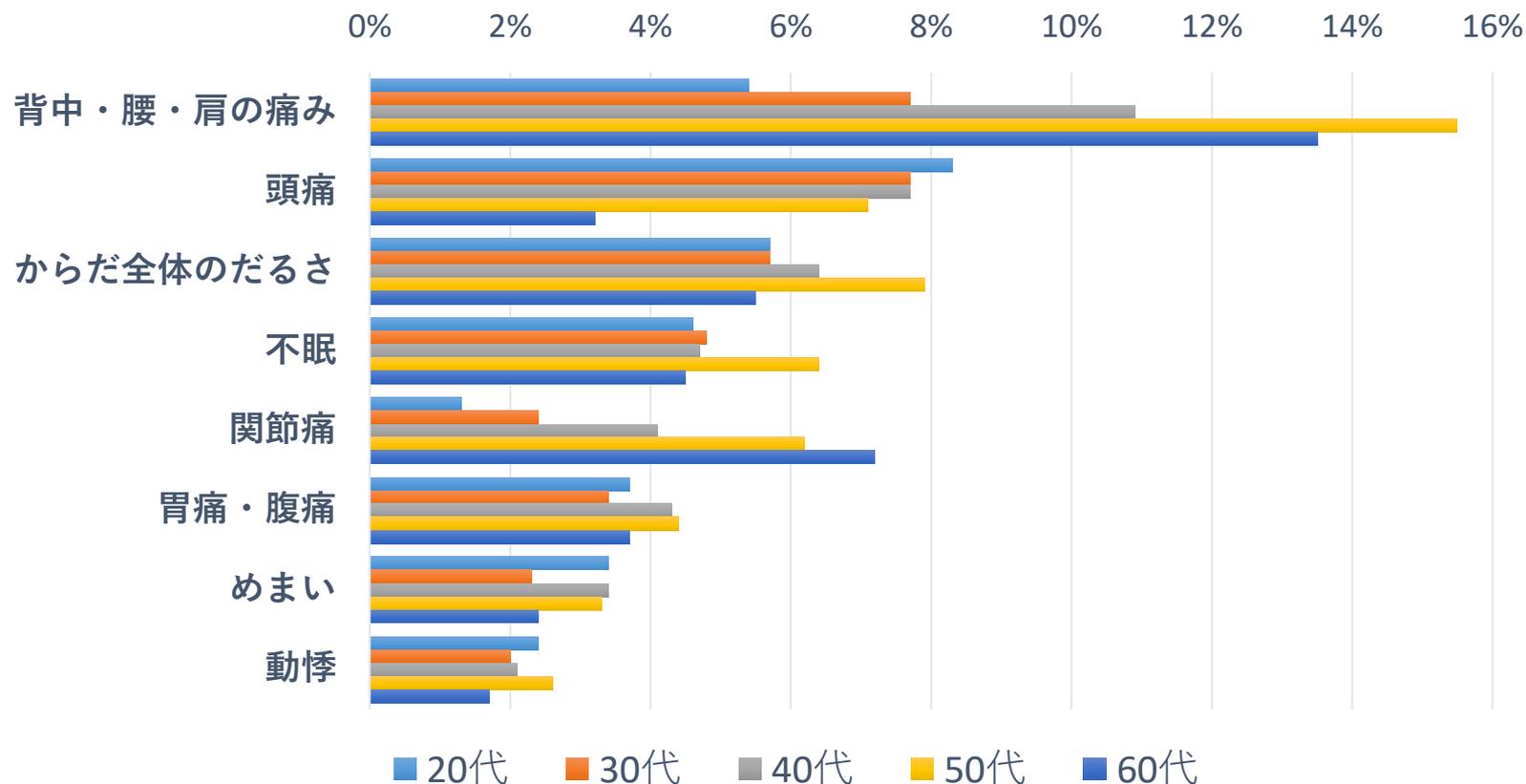
※アンケート調査における「あなたの現在の心身の健康状態はいかがですか？」への回答を集計。ここでの就業者の集計には、休業・休職中の者は含まれない。



働く者の健康状態－身体的な不調－

- ▶ 労働者においても、様々な身体的不調が知覚されている。
- ▶ 具体的な症状は、年齢や性別によるちがいが大きい。

図3. 身体的な不調－年齢階層別－（フルタイム労働者）



働く者の健康状態－メンタルヘルス－

➤ 若年層や主任～課長代理相当職クラスで、心理的ストレス反応など、メンタルヘルスに何かしらの問題を抱える割合が大きい。

図4. 心理的ストレス反応あり（K6スコア5点以上）の割合－年齢階層別－

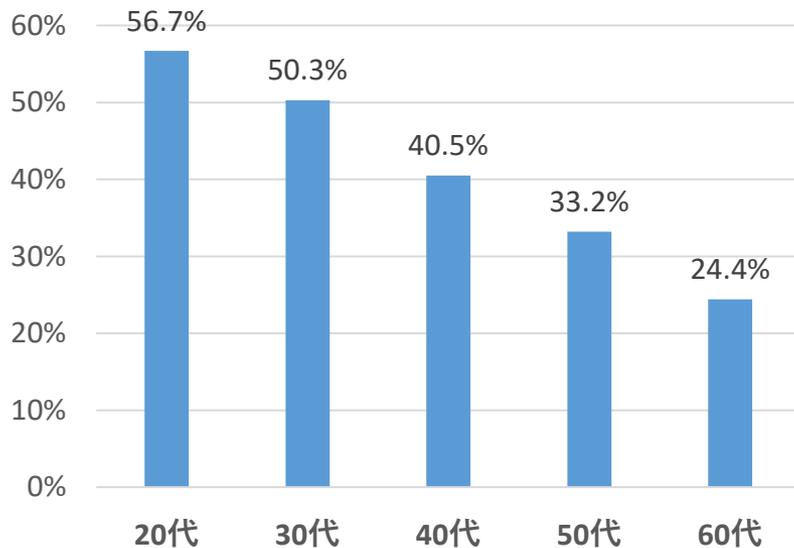
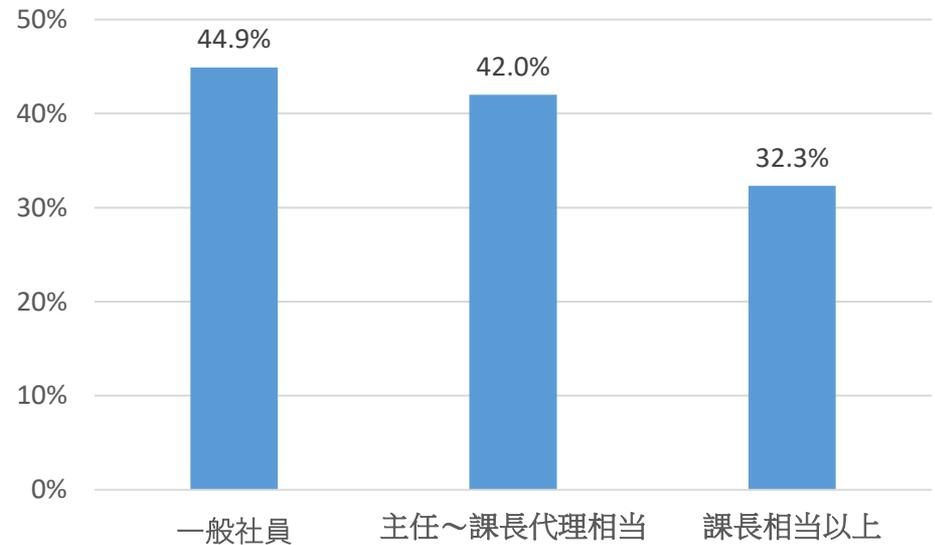


図5. 心理的ストレス反応あり（K6スコア5点以上）の割合－役職別－



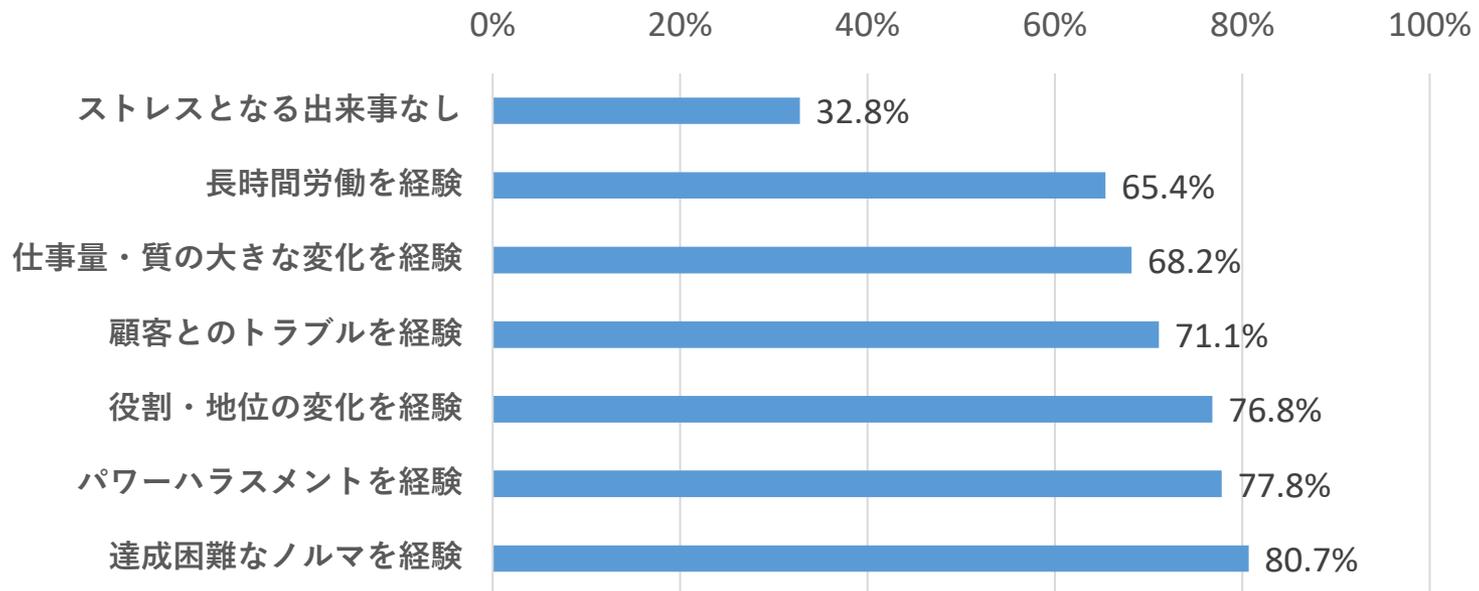
※最近1か月間の心身の状態について、「神経過敏に感じた」などの頻度に関する6項目の回答からスコア化（＝「**K6**」と呼ばれる尺度。0～24点の範囲のスコア。）

※スコアが高いほど高ストレス状態。5点以上で「心理的ストレス反応あり」と判断される。

労働環境による健康への影響

▶ 働く者のストレスとなる労働環境：長時間労働だけでなく、ノルマ、ハラスメント、役割・地位変化、顧客トラブルなども、ストレス要因になる。

図6. 心理的ストレス反応あり（K6スコア5点以上）の割合
—業務上の出来事の有無別—



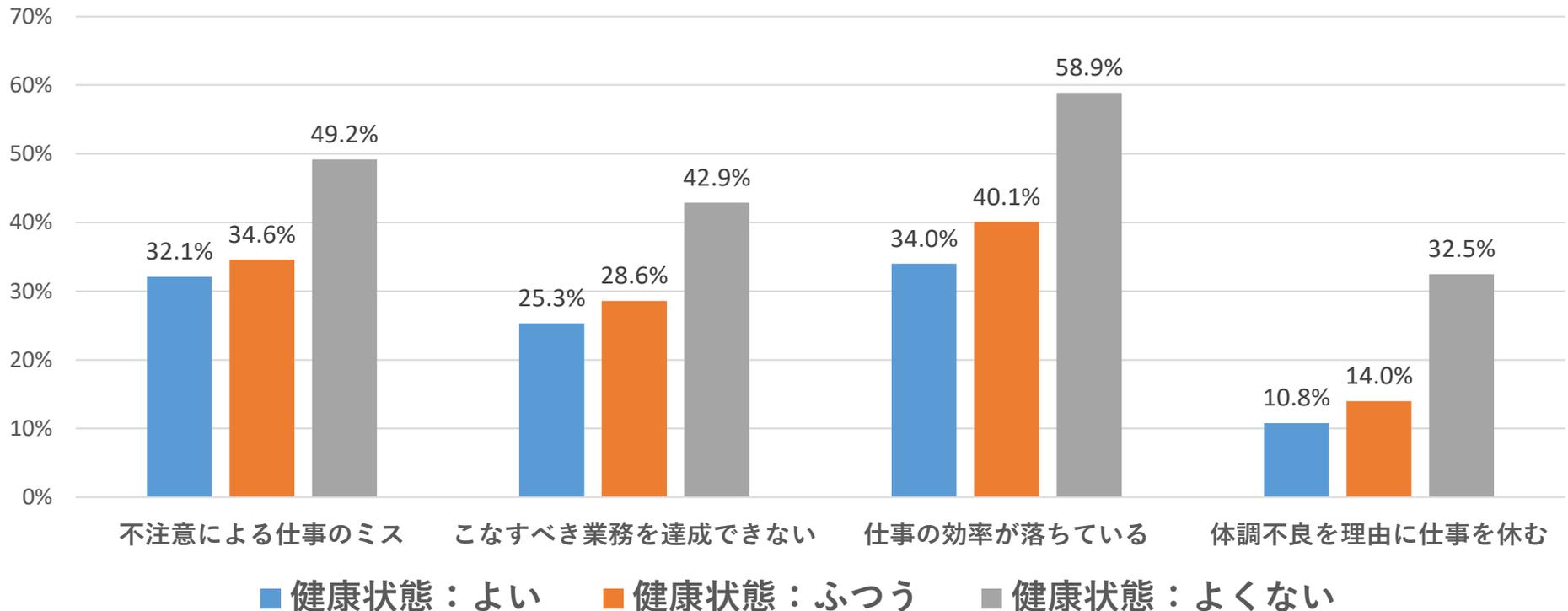
※過去6か月間における業務関連の出来事（13項目）有無に関する自己申告の回答をもとに集計。長時間労働は、1か月あたり80時間を超える残業の有無で識別。



健康面の不調によって業務に支障

- 健康状態が良好でなければ、業務パフォーマンス低下につながる。
- 「不注意によるミス」「業務効率の低下」といったパフォーマンス低下状態は、欠勤に比べ、会社から見えにくい部分でもある。

図7. 業務遂行における支障の状況－健康状態別－



※直近1か月における各出来事の頻度について「たびたびあった」「たまにあった」割合の合計。

出典：JILPT「働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査」をもとに作成。



リモートワークという働き方の変化を考える

- ▶ 家事時間や自由時間の増加：通勤時間削減等による時間配分変化。
- ▶ 仕事時間：「変わらない」半数だが、長くなった/短くなった人も。

働き方変化でワーク・ライフ・バランスの形が変化した可能性

図8. リモートワークによる生活時間の変化

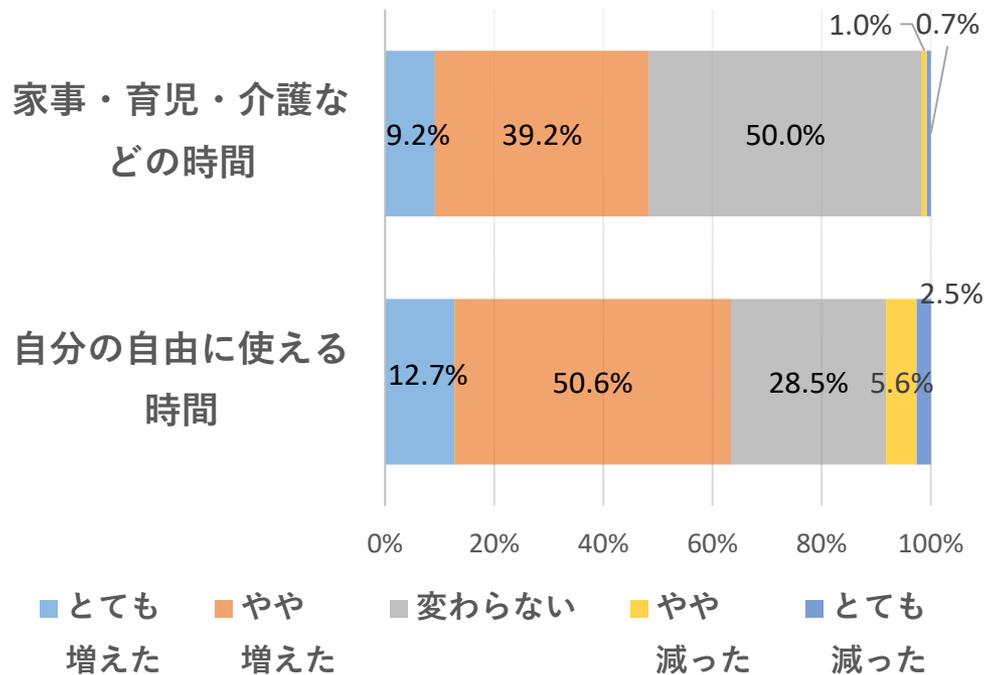
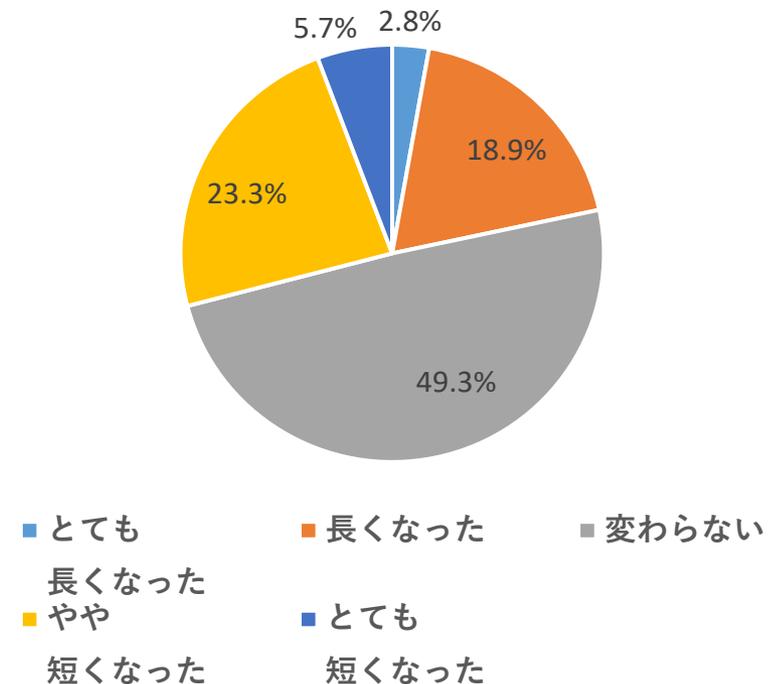


図9. リモートワークによる仕事時間の変化



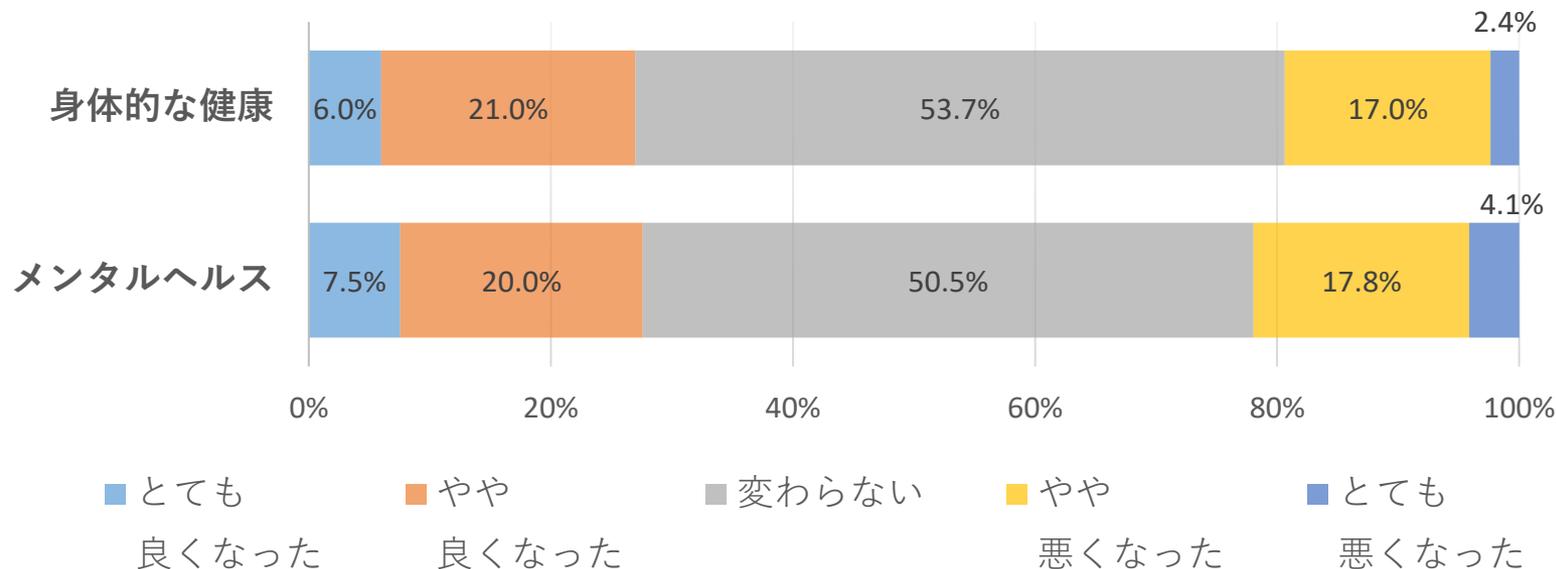
出典：JILPT「働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査」をもとに作成。
2020年10月（調査時点直近）における在宅勤務実施者を対象に集計。「わからない」回答は除く。



リモートワークによって健康はどうなるのか

- 調査では、身体的な健康・メンタルヘルスともに、「良くなった」「悪くなった」人が一定数いる。
- 背景として、座位時間増加や運動量減少による身体的健康への影響、仕事の進め方変化に伴うメンタルヘルスへの影響など懸念。

図10. リモートワークによる健康状態の変化



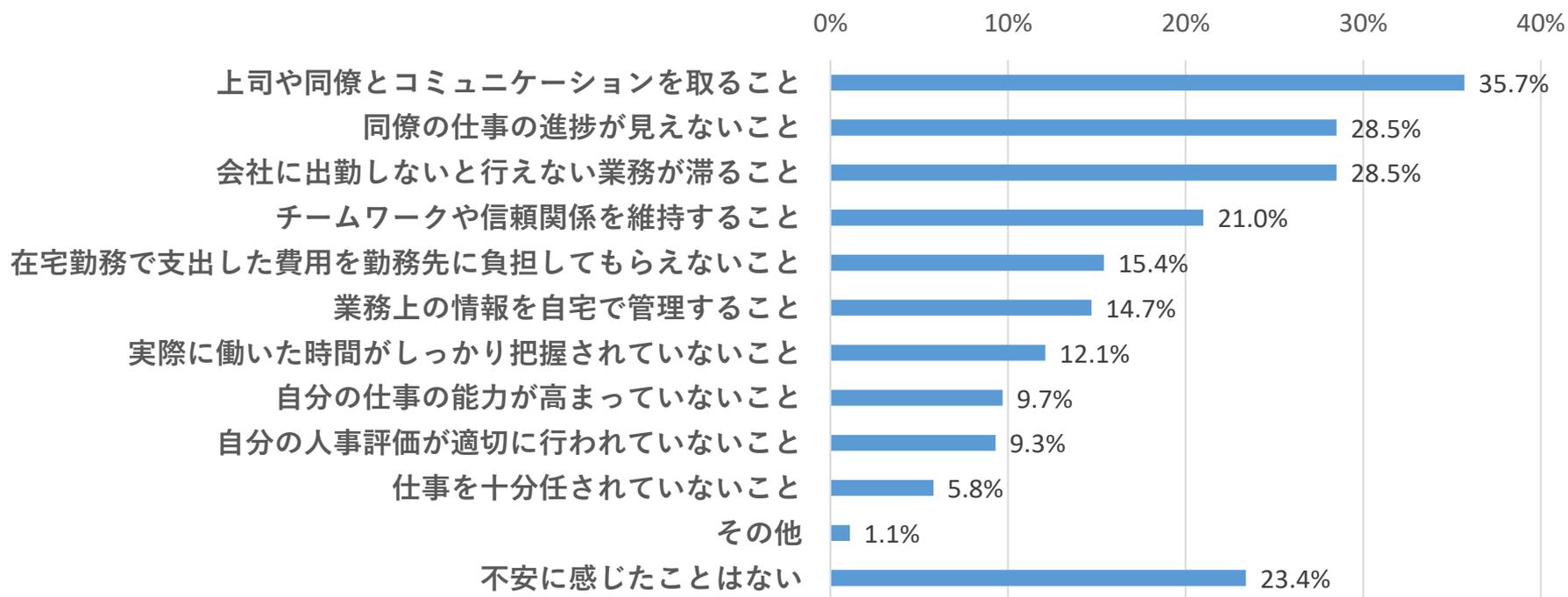
出典：JILPT「働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査」をもとに作成。
2020年10月（調査時点直近）における在宅勤務実施者を対象に集計。「わからない」回答は除く。



リモートワーク下のコミュニケーションの課題

- 労働者は、「上司や同僚とのコミュニケーション」「同僚の進捗が見えない」等、様々な不安。→業務効率や健康に関わる。
- 意識的に雑談の機会を作るなど、コミュニケーションに各社工夫。

図11. 在宅勤務に関して不安に感じたこと



出典：JILPT「働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査」をもとに作成。

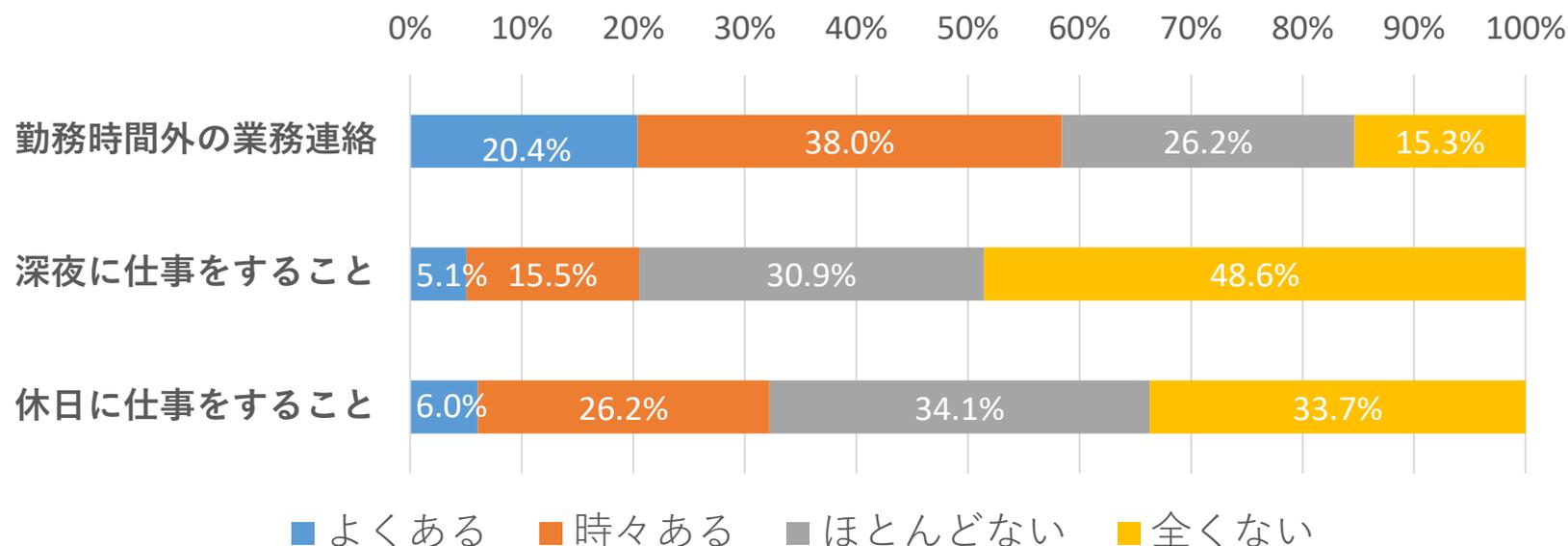
調査時点までに在宅勤務を経験した者を対象に集計。



リモートワーク下の働き方の課題

- ▶ 業務時間外に業務連絡があったり、深夜・休日に仕事をする場合も。
- ▶ **仕事/生活の境界があいまいに**：仕事・生活を柔軟に組み立てやすい一方、「いつでもどこでも仕事」になるリスクも。
- ▶ 働きすぎを防ぐためには、仕事/生活の境界管理も必要。

図12. 仕事の状況（リモートワーク実施者）



注：深夜・休日労働等がリモートワーク下で発生しているかは調査から識別できない。

出典：JILPT「働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査」をもとに作成。

2020年10月（調査時点直近）における在宅勤務実施者を対象に集計。



リモートワークの留意点

- 厚生労働省（2021）「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」：労働時間管理の工夫、安全衛生の確保など。
- ILO（国際労働機関）が発出した、企業の実務担当者向けガイドも。



International
Labour
Organization

▶ **Teleworking during
the COVID-19
pandemic and beyond**

A Practical Guide

＜ILO発出のガイドの内容＞

- ✓ **労働時間とその管理が重要**：管理者はこれまで以上に、部下のサポート、健康や満足に配慮。また、私生活の時間を守り、働きすぎを防ぐ努力が必要。テレワーク管理によって管理者の業務量は増加する。
- ✓ **成果で管理する**：目標・期待を明確にし、裁量を付与。前向きなフィードバックを。キーボード・マウス操作の記録、位置追跡するツール等の使用は推奨されない。
- ✓ **適宜コミュニケーションを**：孤立感を防ぐ。仕事内容以外の話も。繊細な話題では非言語コミュニケーションを可能にするビデオ通話が効果的。
- ✓ **終日リモートワークの健康リスク**：アルコール過剰摂取、運動不足、住宅環境、両立問題など。
- ✓ **教育訓練、人材育成の考慮**
- ✓ **テレワーク環境整備への支援が必要**：設備・機器購入のための補助は、生産性の低下を防ぐ。

出典：ILO(2020) "Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: a practical guide."
https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_751232/lang--en/index.htm

要因が多様で、「見えにくい」健康リスク

➤ 従業員の健康状態は、企業にとって重要な課題

…体調不良で急な欠勤・休職等が発生したり、出勤時の業務効率や意欲が下がるなどの状態に。

＜要因の多様性＞

- 健康に関わる労働環境要因は多様（労働時間だけではない）。
- 健康は、仕事要因のほか、生活状況にも左右される（睡眠、育児・介護等の家庭の状況や、ライフイベント、コロナ禍のストレス等）。リモートワークでは、自宅環境がいっそう重要に。
- …企業の通常の労務管理では対処が難しい部分もある。

＜リスクの見えにくさ＞

- 従業員の健康状態は企業から見えにくい。リモートワーク下（集まらない働き方）では健康状態の把握に更なる難しさ。



労働環境整備から、ウェルビーイング実現へ

- 労働時間管理・業務管理：過重労働を防ぐ労働時間や業務量の適正化。休息時間の確保。リモートワーク下の働きすぎ防止策。
- 良好な職場環境：ハラスメント対策等、社員の心身の健康のために良好な職場環境を。相談体制や、産業医等との連携も。
- 日々のコミュニケーション：リモートワーク下で新しい形が求められる。管理職の役割、オフィスの役割も重要。
- 両立支援：治療と仕事の両立支援等、多様な従業員の活躍支援。

- 従業員がいきいきと能力を発揮できるために：ITツールを活用したセルフケアの仕組み、従業員満足度調査の実施等。
- ウェルビーイングの実現：身体的健康のみでなく、心理面を含めてよい状態になること。個人・企業・社会で取り組む。

