

仕事における孤独感が離職を増加させる ——6 か月間のコホート研究により世界ではじめて関係を立証——

発表のポイント

- ◆仕事における孤独感が離職への意思を高めることは報告されていましたが、仕事における孤独感と実際の離職との関係について数量的に検討した研究は世界的にもありませんでした。
- ◆本研究は、日本国内のフルタイム労働者を対象とした半年間の追跡研究により、仕事における孤独感と6 か月間の実際の離職との間に正の関係があることを報告しました。
- ◆仕事において孤独感が過去1 か月に「ほとんどなかった」者と比較すると、「ほとんどいつもあった」者では離職のリスクが2.46 倍高くなっていました。離職を防止するためにも、企業が仕事における孤独感の予防や改善に取り組むことが期待されます。



仕事で孤独を感じる社員 (AI 作成画像)

概要

東京大学大学院医学系研究科の佐々木那津講師、川上憲人特任教授らによる研究グループは、日本人労働者を対象としたアンケート調査の前向きコホート研究(追跡研究)(注1)において、仕事における孤独感が6 か月後の離職を予測することを明らかにしました。

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)パンデミックをきっかけに、孤独感は重要な健康指標として関心を集めました。仕事において孤独を感じることは、仕事の満足度を低下させ、生産性に悪い影響があることが分かっています。仕事における孤独感は離職への意思を強めることも示されていましたが、実際の離職に影響があるのかどうかは明らかにされていませんでした。本研究では、仕事における孤独感を数値化して測定し、6 か月間に実際に退職・転職などの離職があったかどうかを追跡調査し、仕事における孤独感が高いと実際の離職につながることを世界ではじめて報告しました。

研究成果は今後、企業において仕事における孤独の予防や改善の重要性を示す科学的根拠として活用することが期待されます。

発表内容

COVID-19 をきっかけに、孤独感を感じる人の増加とその悪影響が指摘され、注目を集めてきました。孤独感は、生活全般にわたるものだけではなく、職場や仕事の領域において自覚される孤独感があることが 2000 年代前半の研究から指摘されてきました。仕事における孤独感は、「職場環境における良質な対人関係の欠如を認識することによって引き起こされる苦痛」と定義されています。仕事における孤独感は、仕事の成果に負の影響を与えることが報告されてきましたが、企業への影響が大きい離職につながるかどうかは明らかではありませんでした。そこで、本研究では、コホート研究において、日本人のフルタイム正社員を対象に、職場における孤独感と 6 か月後の離職の有無との関連を検討しました。

本研究は、COVID-19 パンデミック以降、東京大学で継続的に調査が実施されているオンラインコホート研究 (E-COCO-J) の 2 時点のデータを使用し、6 か月間の前向き研究を行いました。2024 年 2 月（ベースライン調査）と 2024 年 8 月（追跡調査）の調査データを用い、ベースライン調査時点で企業に雇用されており、追跡調査に回答を完了した参加者のみを分析対象としました。ベースライン時点の職場での孤独感については、3 つの自己記入式尺度を用いて測定しました。これらは、(1) 職場での孤独感尺度 (Loneliness at Work Scale, LAWS)、(2) 1 項目の職場での孤独感尺度、(3) 短縮版 UCLA 孤独感尺度を職場での孤独感用に修正した 3 項目尺度です。職場での孤独感の測定でもっともよく使用されている LAWS は、回答者に職場での人間関係への心理的反応および親しい人間関係の欠如を 16 項目で質問し得点化します。1 項目の職場での孤独感尺度は「仕事において、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。」と直接に職場の孤独感をたずね、4 択で回答してもらうものです。職場での孤独感用に修正した 3 項目尺度は、一般的孤独の測定に広く使用されている短縮版 UCLA 孤独感尺度の質問文の冒頭に「仕事において」を追加したもので、3 項目の合計得点で職場の孤独の程度を評価します。

追跡調査時点の離職率については、過去 6 か月以内に職場を退職または他社へ転職をしたと回答した場合に「離職」と定義しました。多変量ロジスティック回帰分析を用いて、社会人口統計学的変数（性別、年齢、婚姻、職種、雇用契約）を調整した上で、職場における孤独感と離職との関連を評価しました。

本研究では 706 名の労働者が分析対象となりました。そのうち、6 か月後の追跡調査時に離職していたのは 47 名 (6.7%) でした。離職を経験した労働者は、LAWS および 3 項目尺度のベースライン時点での得点が、離職していない労働者と比べて有意に高いことが確認されました（それぞれ $p=0.044$ 、 $p=0.012$ ）。さらに、多変量ロジスティック回帰分析の結果、3 つの職場での孤独感尺度はいずれも離職と有意な関連を示しました。1 項目でたずねた仕事において孤独感が過去 1 か月に「ほとんどなかった」者と比較すると、「ほとんどいつもあった」者では離職のリスクが 2.46 倍高くなっていると計算されました。

表 1：日本人フルタイム従業員の仕事における孤独感と 6 か月追跡時の離職との関連性(706 人)：多重ロジスティック回帰分析による調整後オッズ比(OR)

| 仕事における孤独感の尺度 (得点範囲) | 平均点数 (標準偏差) | 1 点増加に対する OR* | 95%CI | 1 標準偏差得点増加あたりの OR |
|------------------------------|---------------|---------------|-------------|-------------------|
| 職場での孤独感尺度 (LAWS) (16-112) | 57.82 (17.81) | 1.02 | 1.00 - 1.03 | 1.42 |
| 1 項目の職場での孤独感尺度 (0-3) | 0.63 (0.89) | 1.35 | 1.01 - 1.82 | 1.31 |
| 職場用に修正した UCLA3 項目孤独感尺度 (3-9) | 4.64 (1.77) | 1.24 | 1.07 - 1.45 | 1.46 |

* 職場での孤独感尺度変数はおのこの 1 つをモデルに投入し、社会人口統計学的変数 (性別、年齢、婚姻、職種、雇用契約) を調整した。

本研究の結果から、職場での孤独感は離職につながる可能性があることが示されました。今後は、今回の知見をより一般化し、職場での孤独感が離職に影響を及ぼすメカニズムを明らかにするためのさらなる研究が求められます。実践への示唆としては、離職を防止するためにも、企業が仕事における孤独の予防や改善をすることが期待されます。

発表者・研究者等情報

東京大学

大学院医学系研究科

川上 憲人 特任教授

佐々木 那津 講師

今村 幸太郎 特任准教授

環境安全本部

黒田 玲子 准教授

神奈川県立保健福祉大学大学院 ヘルスイノベーション研究科

津野 香奈美 教授

産業医科大学 産業生態科学研究所

江口 尚 教授

慶應義塾大学 総合政策学部

島津 明人 教授

論文情報

雑誌名：Journal of Occupational Health

題名：Workplace loneliness and job turnover: A 6-month prospective study

著者名：Natsu Sasaki, Kanami Tsuno, Reiko Kuroda, Kotaro Imamura, Hisashi Eguchi, Akihito Shimazu, Norito Kawakami*

DOI: 10.1093/joccu/ufaf009

URL: <https://doi.org/10.1093/joccu/ufaf009>

研究助成

本研究は、国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）社会技術研究開発センター（RISTEX）の社会技術研究開発事業（課題番号：JPMJRS22K1）の支援により実施されました。

用語解説

（注1） コホート研究

共通の特徴を持つ集団（コホート）を一定期間追跡し、特定の要因と健康や行動の変化との関係を調べる研究方法のこと。

問合せ先

（研究内容については発表者にお問合せください）

東京大学大学院医学系研究科デジタルメンタルヘルス講座

特任教授 川上 憲人（かわかみ のりと）

Tel：03-5800-9621 E-mail：kawakami@m.u-tokyo.ac.jp

東京大学大学院医学系研究科 総務チーム

Tel：03-5841-3304 E-mail：ishomu@m.u-tokyo.ac.jp