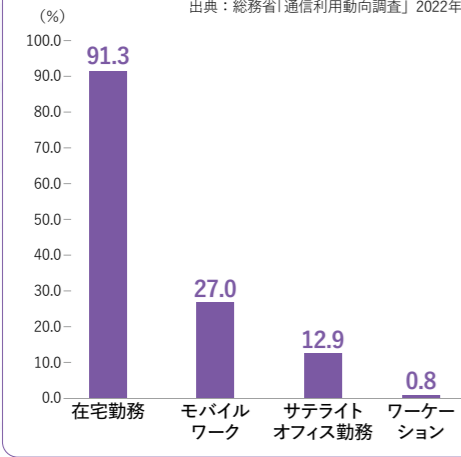


図1 テレワークの導入形態

出典：総務省「通信利用動向調査」2022年



にインターネット環境が普及し始め、技術的なハードルが下がるとともに、テレワークが現実的な選択肢となってきたことも普及の追い風となりました。

テレワークを活用することにより、企業においては働き方改革の推進、労働力の確保、業務変革推進(BPR、DX)、オフィスコスト削減などが期待され、労働者にとっては多様な働き方の実現(育児、介護、治療との両立)、通勤時間の削減(通勤の負担軽減、私生活の充実)などが期待され、推進されてきました。

一方で、コロナ禍においては、感染症対策を目的に半ば強制的にその利用が普及されたため、当初はマイナス面がクローズアップされました。2022年の通信利用状況調査では、

テレワークを導入している企業は50%を超えるものの、その動機は新型コロナウイルス感染症対策が80%を超えて最も多く、今後導入を検討している企業は減少していました。

ただし、2021年の社会生活基本調査(総務省)では、テレワーク(在宅勤務)をしていた人は、していない人(在宅勤務)をしていた人は、35〜44歳では睡眠時間が長くなっており、55〜64歳では睡眠時間が短くなっており、35〜44歳では代わりに育児時間が長くなっていました。いずれの年代も、テレワーク(在宅勤務)をしていた人は、していない人(在宅勤務)に比べて、食事時間、趣味・娯楽の時間、学習・自己啓発の時間が長くなっていました。また、年齢階級が低くなるにつれて、その差は大きくなる傾向がありました。

このように、テレワークによるメリットが実際の社会で認識されはじめており、今後、働き方の一つとしてさらに多くの企業で採用される可能性があります(図2)。

ここでは、テレワークの健康影響について整理するとともに、有効に活用するためのポイントや留意点について、筆者の経験を踏まえて述べます。テレワークを行う多くの方がそのメリットを享受され、健康保持増進とさらなる活躍の一助になれば幸いです。

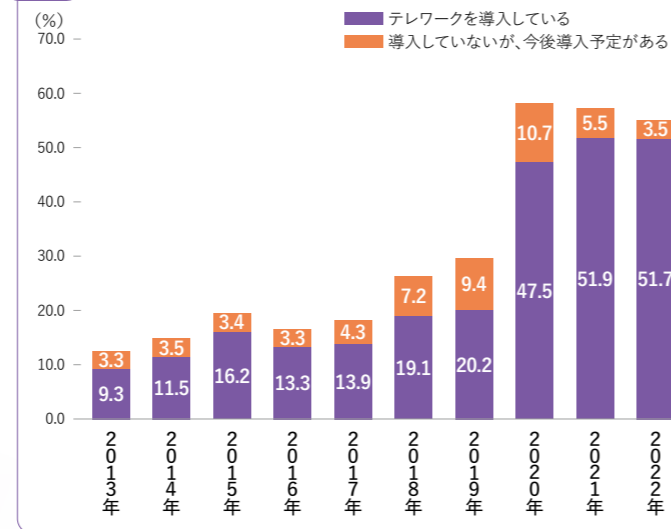
テレワークの健康影響に関するこれまでの研究では、テレワークは長期的、短期的に見てもよい面がやや上回るとの報告が多いものの、調査結果のばらつきが大きく、身体的、精神的な影響ともにより面も悪い面もあり、一概に在宅勤務がよい、悪いとは明確には結論づけられていません。

在宅勤務の影響の仕方は、企業内文化、職場のマネジメント、業務内

テレワークの健康影響

図2 テレワーク導入率の推移

出典：総務省「通信利用動向調査」



容、仕事の要求度と裁量度、通信機器の性能、家庭の事情、自宅の作業環境、労働者個人の健康状態や性格特性など、さまざまな要素が複合的に絡み合っており、個々にその影響は異なります。

一般的にプラスの影響として、①通勤の負担減少②睡眠時間の増加③家族との時間や地域活動への参加の増加④などがあげられ、マイナスの影響として、①身体活動の低下(運動不足)②職場のコミュニケーションの低下③仕事のオン/オフがつけにくい④孤立・孤独感⑤業務間のインターバルがとりにくい⑥作業環境の不備による筋骨格系の症状の増加⑦などがあります(表1)。

そのほかにも在宅の頻度が多い人が、血中中性脂肪の値が高いという報告もあります。

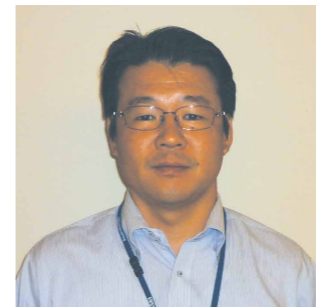
新型コロナウイルス感染症(COVID-19)流行下における働き方の変化と労働者の健康に関して行われた3万人規模の大規模調査(CORONAWorkプロジェクト)では、

[特集]

テレワークと健康経営

職場の健康管理や生産性向上への活かし方

コロナ禍では、多くの職場でテレワークへの移行が急速に進みました。テレワークにはどのようなメリットとデメリットがあるのでしょうか。また、テレワークの利点を活かし、弱点を補うには、何に気をつければよいのでしょうか。テレワークの導入にあたり、第一線で職場の健康管理に取り組んでおられる旭化成株式会社統括産業医の小山一郎先生に解説していただきます。



●執筆者

小山 一郎

おやま いちろう

旭化成株式会社 健康経営推進室統括産業医

1996年産業医科大学卒業。卒後修練課程修了後、2000年に旭化成株式会社延岡支社入社。2006年より本社統括産業医。医学博士、産業医科大学産業衛生学教授、社会医学系指導医、日本産業衛生学会産業衛生指導医、労働衛生コンサルタント(保健衛生)、第二種作業環境測定士。

テレワークとは、「tele=離れた所」と「work=働く」をあわせた造語で、情報通信技術(ICT=Information and Communication Technology)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことです。テレワークには、働く場所によって、自宅利用型テレワーク(在宅勤務)、移動中や移動の合間に行うモバイルワーク、サテライトオフィスやコワーキングスペースといった施設利用型テレワークの他、リゾートで行うワーケーションなどがありますが、90%以上を在宅勤務が占めています(図1)。

国内では1990年頃、都心部のオフィス賃料の高騰や従業員の通勤負担の緩和を目的にサテライトオフィスの需要が高まった時期があり、その後、2000年頃から、少子高齢化による労働力不足への懸念や業務効率化、生産性の向上の観点から再びテレワークが注目されました。特に長時間労働の社会問題化、柔軟な働き方の選択肢の確保といった背景から、2006年には「IT新改革戦略」において、2010年までにテレワーカーを就業者の2割まで引き上げる目標が掲げられました。加えて、一般家庭を含む多くの場所

テレワークとは

図6 職場のコミュニケーション、サポート

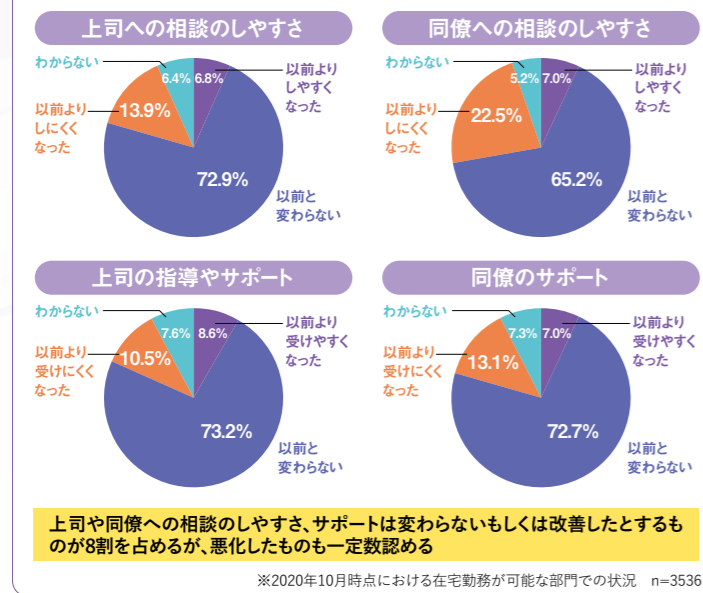
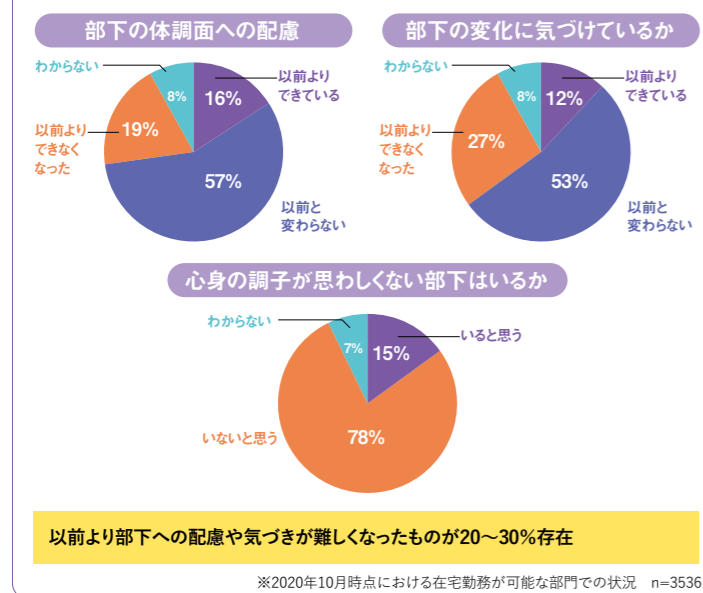


図7 部下の変化への気づきや配慮の実施[上司]



テレワークを有効に活用するためには、テレワークと出社のバランスを取りながら、それぞれの職場や個々の従業員の状況にあわせて柔軟に職務設計を行うことが重要です。そのためには、テレワークを活かしやすい条件を知り、職務の内容、スキルや経験、職場の管理・運営（マネジメント）の方法に照らして、個々に必要なサポートは何か、職場の管理・運営においてどのような改善が必要かを把握する必要があります。テレワークを活かしやすい条件を「職務」「従業員」「マネジメント」の視点で見ると、職務に関しては、①そもそも出社しなくても仕事ができる②オンラインでのコミュニケーション

職場のコミュニケーションやサポート
オンライン下でのコミュニケーション低下が指摘されていますが、弊社のアンケートでも10〜20%の従業員が、上司や同僚へ相談しにくくなった、部下の変化に気づきにくくなったといった意見を認めました。一方で、相談しやすくなった、変化に気づきやすくなったといった意見も一定ありました(図5)。

産業保健スタッフから見た在宅勤務の影響
産業保健スタッフが日々の面談等で在宅勤務に関して聞いた意見を以て、数認めています。在宅勤務を導入するにあたり、これまで以上に報告や連絡の時間を確保するなど、コミュニケーションの取り方を見直したことで、今まで以上にお互いの仕事ができるようになり、アドバイスがもらえるようになったといった声も聞かれました(図6、図7)。

下にとまっています。よい影響としては、人に直接会うストレスが減った、オンラインだと会議の日程調整が簡単にできる(業務負担減)、家族とのコミュニケーションが増えた、オンラインの方が気軽に相談できる、業務の見える化・効率化(紙↓電子化など)が進み業務負担が軽減した、通勤時間が減って睡眠やプライベートの時間が増加した、体調にあわせて個人のペースで仕事しやすいなどの声が聞かれました。

テレワークを活かしやすい条件

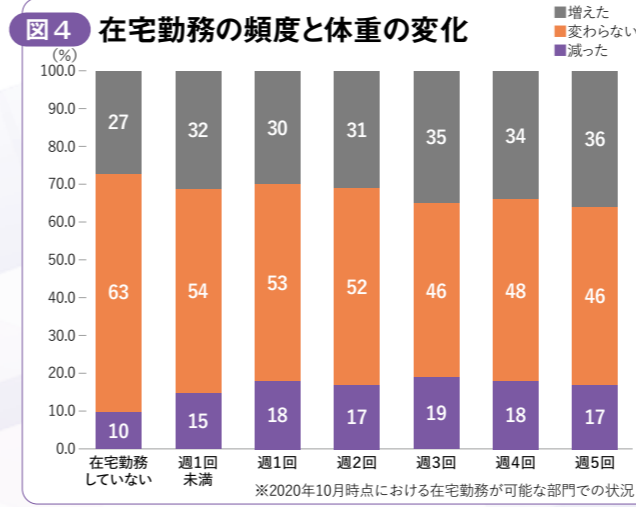
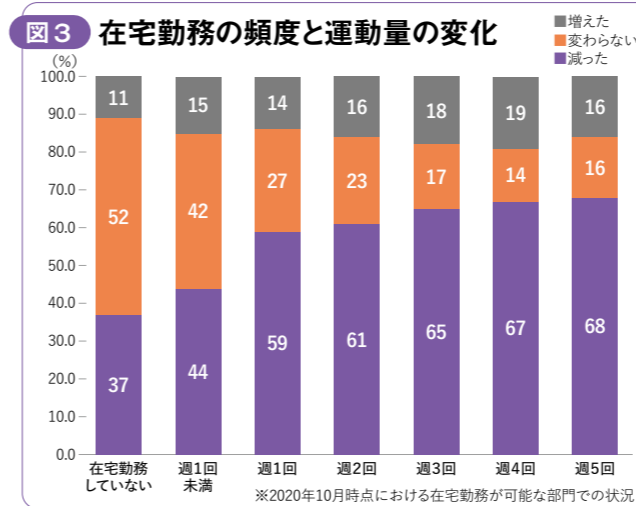
や職場に適応しにくい(理由…OTIがやりにくい、会社の考え方がつかみにくい、相談しにくいなど)、仕事のオン/オフのメリハリがつけにくい、隙間時間が少なく過密スケジュールになりがち、といった意見が聞かれました(表2)。

このように、在宅勤務に関しては、職務内容や従業員の特性、職場のマネジメントなどにより、その影響は異なりました。

※プレゼンティーズム：心身の健康上の問題で、出勤しているがパフォーマンスが発揮できない状態

在宅勤務の導入拡大の経験
弊社グループにおいては、2020年3月から感染予防対策として、多くの職場で急速に導入されたため、従業員はテレワークを行うための準備が十分にできないまま在宅勤務を行うことになりました。そのため、導入当初はプラスの影響よりもマイナスの影響が目立ちました。特に保育所や学校が閉鎖された時期は、子育て世代の従業員から在宅勤務での

睡眠
在宅勤務の回数が増えるにつれて、6時間以上の睡眠が取れる方が増加



コロナ禍における在宅勤務の導入拡大の経験
在宅勤務のメンタルヘルスや生活習慣、労働生産性などへの影響について調査されました。この調査では、そもそも在宅勤務を好む人としていない人では心理的苦痛の感じ方が異なり、在宅勤務を好む人では、その回数が増えるほどストレスは減少し、そうでない人は増加すること。在宅勤務の回数と不健康な食習慣が相関すること。部屋の明るさや机・椅子などの作業環境が適切でない場合、筋骨格系の訴えや労働機能障害(プレゼンティーズム*)が増加することなどが報告されています。なお、結果の解釈においては、感染症流行下での身体的・心理的影響や、雇用・経済状況による影響を受けている可能性があることに注意が必要です。

身体活動および体重
在宅勤務の回数が増えるほど、一日あたりの運動量が減ったと答えた方が増えました。なお、増えたとする方の割合も在宅勤務の回数が増えるにつれて増加しており、通勤の時間が運動に充てる方も増えていることがうかがえました(図3)。また体重については、在宅勤務の回数が増加するほど、「増えた」と答えた方が増加していました(図4)。

表1 在宅勤務の影響

生活習慣や仕事、家庭や地域、医療機関への受診などそれぞれにおいてメリット・デメリットがあり、また、その影響の仕方は、個人ごとに異なる

影響	※青字はよい影響、赤字は悪い影響が多いもの
生活習慣	睡眠時間↑(↓)、身体活動量↓(↑)、飲酒量↑(↓)、生活リズムの乱れ↑(↓)、他者とのコミュニケーション↑(↓)、WLB(ワーク・ライフ・バランス)↑(↓)...
仕事	通勤時間↓、長時間労働↓(↑)、業務効率↑(↓)、職場内コミュニケーション↓(↑)、ラインケア(気づきとサポート)↓、ITツール活用によるストレス↑(↓)、オンライン会議による隙間時間↓、出張↓、作業環境↓(↑)、プレゼンティーズム↑(↓)...
家庭・地域	家族とのコミュニケーション↑、家庭内ストレス↑(↓)、地域活動への参加↑...
疾病・医療	医療機関受診のしやすさ↓(↑)...

参考：新型コロナウイルス流行に伴い急速はじまったテレワークの健康影響 産業医科大学 産業保健経営学教室

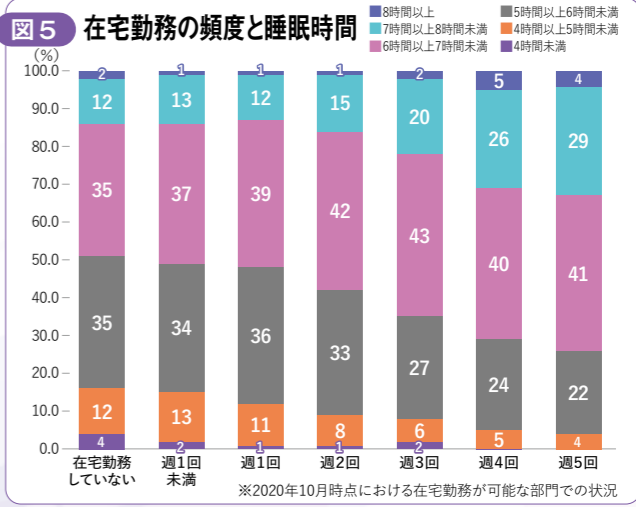


表4 テレワークのさらなる活用にむけたサポートや工夫

さまざまな工夫やサポートを行うことで、テレワークのメリットを最大化し、デメリットを最小化する従来の就業そのものに関する考え方を直し、労働者と企業の双方のメリットが最大化を模索する

課題	工夫・サポート
生活習慣	<ul style="list-style-type: none"> 生活習慣の維持/改善 (運動不足、体重増加) 活動量計やアクチグラフ等を用いたセルフモニタリング オンラインウォーキングイベントなど
仕事	<ul style="list-style-type: none"> 職場内連携/サポートの低下 職場コミュニケーション不全 ワーク・ライフ・バランスの低下 教育・訓練の機会の減少 オンラインに適さない作業環境 役割明確化、進捗状況共有、早期の業務調整 定期的なコミュニケーションの機会 (1on1ミーティング、全員出社日の設定) 無理のない業務計画、時間外等の労務管理の徹底 入社・異動時の教育プログラムの整備 (OJTの機会の確保) 作業環境整備のための補助金支給等
家庭・地域	<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護等の役割↑ 個々の環境に配慮した業務スケジュール、目標管理 コアレスフレックスタイム等の柔軟な働き方
疾病・医療	<ul style="list-style-type: none"> 通院時間の確保 復職可否判定、リハビリ勤務等への適用のあり方 コアレスフレックスタイム等の柔軟な働き方 就業 (復職) の考え方の整理 (在宅勤務の位置づけ) 適用範囲、運用ルールの明確化 (人事処遇制度の見直し・整備)

表5 健康配慮にテレワークを活用する際の課題

課題	
在宅勤務の位置づけ	<ul style="list-style-type: none"> 会社が従業員に求める働き方と在宅勤務の位置づけの整理 在宅勤務の適用条件の明確化 (健康配慮への適用) 就業 (復職) の条件 (週5日出社し、労務提供が可能な状態⇒週5日労務提供が可能な状態)
適用範囲	<ul style="list-style-type: none"> 在宅勤務での職務設計が可能な職務とそうでない職務の混在 (不公平感)
労務管理	<ul style="list-style-type: none"> 職務および目標設定、考課・評価、安全配慮が難しい 在宅勤務での職務設計 → 遂行プロセスの把握 → 安全管理、勤怠管理、配慮 業務サポート 上司や同僚のサポートが受けにくい
疾病管理	<ul style="list-style-type: none"> 在宅勤務が疾病に与える影響 (悪化要因となる可能性) 症状等のコントロール状況の把握と状態にあわせた業務調整 (配慮) 勤務を中断する条件設定と判断
本人の意識・行動	<ul style="list-style-type: none"> 仕事へのモチベーション維持 職務環境の変化への適応 (報連相など)

最後に
コロナ禍に急速に導入されたテレワークですが、これまでの経験から、生活習慣、働き方、家族/地域での

このように、在宅勤務を健康面での配慮として活用する場合には、これらの課題にどのように対応するか明確にしておくことが望まれます。

また、そもそも治療中の疾病に対してテレワーク自体が向いていない(悪化要因になる可能性がある)場合も考えられ、例えばメンタルヘルス不調などでは、孤独感や不安が強くなる可能性も考慮する必要があります(表5)。

労働管理においては、実際に仕事をしている様子をうかがうことができないうえ、本人の体調の変化に気づくのが遅くなり、状態にあわせて配慮が行いにくくなる可能性があります。さらには、本来であれば休業が必要と思われる状態でも仕事をししてしまうことで、症状の悪化やプレッシャーが増大する可能性があります。

テレワークのメリットを最大化し、デメリットを最小化するために、さまざまな工夫やサポートを行うことが望まれます。活動量低下など生活習慣のデメリットを防ぐためには、活動量計を用いて個々の身体活動量を見える化する、オンラインでのウ

参考文献

- 総務省 通信利用動向調査 令和4年調査 (令和05.05.29公表)
- 総務省 令和3年社会生活基本調査
- 厚労省 テレワークの常態化による労働者の筋骨格系への影響や生活習慣病との関連性を踏まえた具体的方策に資する研究 令和4年 厚労科学研究
- 大河原真 在宅勤務の健康影響—COVID-19流行下の影響と、これらにむけて— 日本産業保健法学会誌 第1巻第2号2022/12
- Gajendran RS, Harrison DA. The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. J Appl Psychol. 2007;92(6):1524-1541
- Jodi Oakman, et al. A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? BMC Public Health volume 20, Article number: 1825 (2020)
- Lunde LK, Flovik L, Christensen JO, et al. The relationship between telework from home and employee health: a systematic review. BMC Public Health. 2022;22(1):47
- CORoNaWork project. COVID-19流行下における労働者の働き方と健康. CORoNaWork project ウェブサイト. Published 2021. Accessed April 12, 2022. https://www.uoeh-u.ac.jp/kouza/kaneki/covid/

活動、治療を含めた疾病管理に対してのメリット、デメリット双方の影響がわかってきました。あわせて、さまざまな取り組みを通して、テレワークを活用するために必要なこと(有効なこと)も徐々にわかってきました。テレワークを有効に活用するためには、それぞれの現状を確認した上で、メリットを最大化し、デメリットを最小化するための必要な見直しやサポートの導入を検討することが肝要です。それぞれの職場で、従業員の健康増進と活躍を両立するための工夫や好事例が増えていくことが期待されます。

ため、体調が不安定である従業員の健康配慮への活用が検討される場面が多くなっています。

ただし、テレワークを健康配慮の手段として検討するにあたっては、いくつかの課題があります。特に傷病休業からの復職の際には、復職が

①業務計画、目標、分担(役割)、勤怠管理が明確になっている②上司・同僚とのコミュニケーションの機会が確保されている③オンラインでの議論に慣れている(メールやチャットのやりとり)④上司・同僚に相談しやすい雰囲気がある(心理的安全性)——があげられます(表3)。

テレワークを
活用するための工夫

と取ることが望まれます。

表2 在宅勤務の影響(コロナ禍における経験)

よい影響
①コミュニケーション <ul style="list-style-type: none"> 人に直接会うストレスが減った 家族とのコミュニケーションが増加 オンラインだと会議の日程調整が簡単にできる オンラインの方が気軽に相談できる
②業務 <ul style="list-style-type: none"> 業務の見える化、効率化(紙→電子化など)が進み業務負担が軽減
③生活習慣、その他 <ul style="list-style-type: none"> 通勤時間が減って睡眠やプライベートの時間が増加 体調にあわせて個人のペースで仕事がしやすい
悪い影響
①コミュニケーション <ul style="list-style-type: none"> 部下のいつもと違う様子に気づきにくい メールやチャットだと攻撃的な文面になりやすい 上司の管理が厳しくなったと感じる 在宅で一人で仕事をしていると社会との繋がりが感じにくい(閉塞感や孤立感がある)
②業務 <ul style="list-style-type: none"> 異動者や新入社員が業務や職場に适应しにくい(理由:OJTがやりにくい、会社の考え方がつかみにくい、相談しにくいなど) 隙間時間が少なく、過密スケジュールになりがち
③生活習慣、その他 <ul style="list-style-type: none"> 仕事のオン/オフ(メリハリ)をつけにくい (外出できず)気分転換をしにくい 病院受診が遅れる(理由:少々体調が悪くても在宅勤務ができてしまう)

表3 テレワークを活用しやすい条件

特徴	
<ul style="list-style-type: none"> 出社しなくても仕事ができる オンラインでのコミュニケーションで十分に意思疎通ができる 	
職務	<ul style="list-style-type: none"> 基本的に作業を単独で進めることができる 成果物が明確(わかりやすい) セキュリティの問題がクリア
従業員	<ul style="list-style-type: none"> 自立的に仕事を進めることができる(経験、スキル) 適切に報連相ができる(オンラインにおいても必要なコミュニケーションがとれる) オン/オフの切り替えができる 健康確保に必要な生活習慣を維持できる(睡眠、食事、運動) ストレスコーピングができる(仕事と私生活のメリハリ、気分転換) 出社の負荷↓が必要(有効)な従業員(介護、育児、治療) テレワークに適した労働環境を準備できる
職場環境(労務管理)	<ul style="list-style-type: none"> 業務計画、目標、分担(役割)、勤怠管理が明確になっている 上司・同僚とのコミュニケーションの機会が確保されている オンラインでの議論に慣れている(メールやチャットのやりとり) 上司・同僚に相談しやすい雰囲気がある(心理的安全性)

テレワークを健康配慮に
活用する際の留意点

健康状態や育児・介護などの個別の状況へ配慮するなどがあげられます。さらに、こうした取り組みを行うための社内制度を充実することも必要です(表4)。

テレワークにより通勤の負担や対面でのコミュニケーションに伴うストレスの軽減などのメリットがある