産業医科大学による大規模調査

- 第3波時(2020年12月)に全国の労働者3万人を対象
- COVID-19による健康影響調査

これまでに得られた知見(論文発表)

① 職場での感染対策の実施状況:中小企業で課題

感染拡大防止のため、マスク着用や発熱時の出社禁止など、様々な感染対策 が企業で実施されている。中小企業における実施率は、大企業に比べると低い。

② 通勤や職場での感染不安がメンタルヘルスに影響

通勤や職場での感染不安は労働者のメンタルヘルスに悪影響。一方で、状況が限定されない一般的な感染不安は、メンタルヘルスと関連せず。

③ 在宅労働時の仕事環境が生産性に影響

急きょ導入された在宅勤務では、労働者の在宅環境が人間工学的に不向きな場合が多い。不適切な仕事環境での在宅勤務は労働生産性を低下させる。

④ 在宅勤務の希望によるミスマッチがメンタルヘルスに影響

コロナ以前の在宅勤務は労働者による選択が前提であった。コロナ禍では、在宅勤務を望まない労働者程、在宅勤務が増えるとメンタルヘルスが悪化。

⑤ 在宅勤務とワークエンゲージメント

適度な頻度の在宅勤務(月 | 日~週3日)はワーク・エンゲイジメントを高める。 しかし、高頻度(週4日以上)はワーク・エンゲイジメントを高めなかった。

⑥ コロナワクチン接種意向:若年女性で課題

女性のほうが男性よりもコロナワクチン接種に消極的。特に30·40代、高学歴の女性ですぐに接種したいと答えた割合が顕著に低かった。

⑦ コロナ禍での治療中断:社会経済状況が関連

感染不安による受診控えなどにより、治療が必要な労働者の約1割が治療中断していた。特に、社会経済状況が不安定な人ほどその傾向が強くみられた。

⑧ 職場での感染対策は働く人のメンタルヘルスに関連

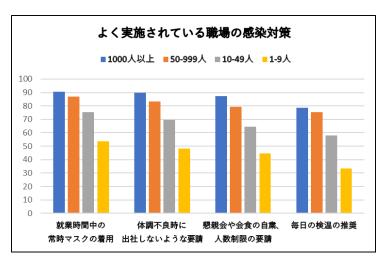
感染対策の取り組みが少ない職場で働く労働者は、精神的不調を抱えるリスクが増加していた。

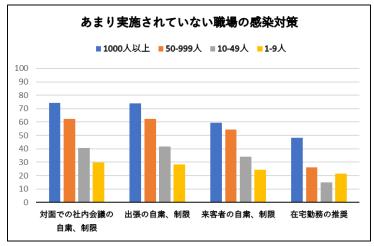
職場でのマスク着用ルール 大企業の 9 割が実施も中小企業で感染対策の遅れ

Ishimaru T, et al. Workplace measures against COVID-19 during the winter third wave in Japan: Company size-based differences. J Occup Health 2021; 63: e12224. (doi:10.1002/1348-9585.12224).

今回の調査では、職場の感染対策の実施状況について企業規模ごとに評価しました。調査の結果、職場の感染対策として最も多かったのは「就業時間中の常時マスクの着用」であり、次いで「体調不良時に出社しないような要請」、「懇親会や会食の自粛、人数制限の要請」でした。これらの対策は、大企業で約 9 割、中小企業でも 4 割以上が実施していました。一方で、「在宅勤務の推奨」は、大企業でも半数以下、中小企業では約2割しか実施していませんでした。

この結果、中小企業で感染対策が遅れていることがわかりました。職場での新型コロナウイルス感染流行を抑えるために中小企業に対する感染対策の支援が急務です。





通勤時および職場での感染不安は精神的負担と関連

Uehara, M., et al. (2021). Worries about COVID-19 infection and psychological distress at work and while commuting. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* (in print)

COVID-19 の流行により、人々は様々な場面での感染不安を引き起こしている。特に、在宅勤務ができないエッセンシャルワーカーにおいては、通勤や職場での感染不安は大きな問題となる。また、中小企業などでは職場での感染対策に遅れがあることも報告されており、働く人の感染不安を引き起こしている。

様々な状況での感染不安が、精神的な負担にどれくらい影響するかを調べたところ、

状況を想定しない感染不安:精神的負担との関連を認めず

職場での感染不安:精神的負担 1.7 倍(vs 不安を感じていない人)

通勤時の感染不安:精神的負担 1.5 倍(vs 不安を感じていない人)

さらに、職場での感染対策が不十分と感じている人の精神的不安は、そうでない人の 2.7 倍であった。

COVID-19 の流行に伴う感染不安は、一般的には精神的な負担にはつながってなく、 予防行動などを行う動機などになるなど、ある意味、健全な範囲であると示唆される。

一方、特定される状況での感染不安、特に、職場と通勤は、労働者の精神的な負担と なっている。

在宅勤務の作業環境は仕事のパフォーマンスに影響:リスクが 4.5 倍に

Okawara M, et al. Association between the Physical Work Environment and Work functioning Impairment While Working from Home Under the COVID-19 Pandemic in Japanese Workers. J Occup Environ Med: June 01, 2021 - Volume Publish Ahead of Print - issue -

COVID-19流行下で急激に在宅勤務が普及したことにより、在宅勤務時の環境の整備が充分でない企業や社員がいます。今回、COVID-19流行拡大以降に在宅勤務を行っている労働者を対象に、在宅勤務時の作業環境と、作業パフォーマンスとの関連を調査しました。

調査の結果、厚労省のガイドライン等で推奨されている作業環境に適合していないと 回答した労働者は、パフォーマンス低下のリスクが高くなりました。例えば、仕事をする のに充分な明るさがないと回答した者は、充分な明るさがあると回答した者と比較して 2倍、パフォーマンス低下のリスクが高くなりました。

在宅リスクファクター:

・集中してできる場所・部屋がない ・仕事をするのに充分な明るさがない ・机の上に作業に充分なスペースがない ・足元は充分なスペースがない ・室内の温湿度は快適でない ・静かな環境でない ・ 事務用以外の机・椅子または座卓・こたつでしている

推奨されている在宅環境として 7 項目を設定したところ、7つ全てに該当する者と比較して、1 つも該当しない者は 4.5 倍、パフォーマンス低下のリスクが高くなりました。

	労働機能障害の	
在宅リスクファクターの該当個数	オッズ比	
0	1(基準)	
1-2	1.44	
3-4	2.18	
5-6	3.46	
7	4.51	

With コロナ時代における在宅勤務は、感染対策や事業継続の一環として行われており、多くの社員が半強制的に対象となりえます。在宅勤務時の作業環境の整備に、企業・労働者共により積極的に取り組むことが、在宅勤務による健康被害や生産性の低下を予防するうえで重要です。

在宅勤務の精神的負担:在宅勤務の嗜好で違い

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 Health* (in print)

COVID-19 の感染拡大防止のため、2020 年に発出された緊急事態宣言以降、企業では在宅勤務の導入が進んだ。これまで我が国における在宅勤務は、主にワークライフバランスの確保のため推奨されており、実際の導入率は | 割以下とされていた。今回の在宅勤務においては、労働者の嗜好のよらず導入されたことや、多くの労働者および企業にとって初めてとなる働き方であった。

そこで、在宅勤務をしたい人、したくない人では、在宅勤務による精神的負担が異なると考えられた。

在宅勤務を希望する人では、在宅勤務の回数が増えるほど、精神的負担が軽減していた。一方で、在宅勤務を好まない人では、在宅勤務の回数が増えるほど、精神的負担が増加していた。

精神的負担(K6 で測定)のオッズ比



今後も COVI-19 の感染対策として、在宅勤務は社会に定着していくと予想される。したがって、在宅勤務を希望しない人へのケアが重要であることを示唆する。

適度な在宅勤務が労働者のワーク・エンゲイジメントを高める!

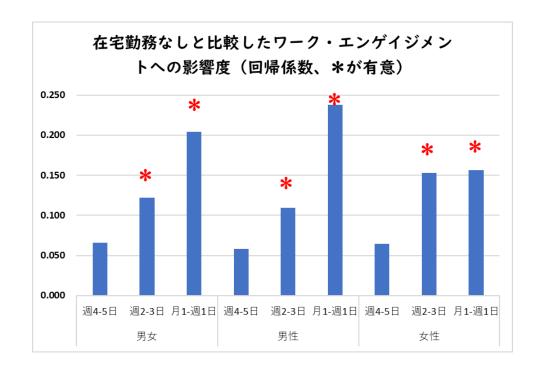
産業医科大学は新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、働く人の健康影響を調査するために大規模な疫学研究を実施しています。このたび、在宅勤務の頻度と労働者のワーク・エンゲイジメントとの関係を明らかにし発表しました

Nagata T, et al. (2021). Intensity of home-based telework and work engagement during the COVID-19 pandemic *Journal of Occupational and Environmental Medicine* (in print)

新型コロナウイルスの感染予防対策として、多くの企業では在宅勤務を導入しました。 準備不足のなかで在宅勤務が始まったこともあり、仕事上のコミュニケーションが悪化 するなどの懸念が生じた一方で、より集中でき、仕事の生産性が高まるという声も聞か れました。

今回の調査では、在宅勤務の頻度とワーク・エンゲイジメントとの関係を明らかにしました。ワーク・エンゲイジメントとは、仕事に対して活力や熱意をもち、また、仕事に没頭している状態をいいます。調査の結果、職場で働く人と比較して、中頻度(週 2-3 日)または低頻度(週 I 日-月 I 日)の在宅勤務を行う人はワーク・エンゲイジメントが高いという結果でした。一方で、高頻度(週 4-5 日)の人はワーク・エンゲイジメントが高くありませんでした。

適度な在宅勤務がワーク・エンゲイジメントを高める可能性があります。在宅勤務と職場勤務を組み合わせることにより、両者の働き方のメリットが最大限に発揮された可能性があります。新型コロナウイルス感染が終息した後も在宅勤務が標準となるであろうなかで、より生産的な働き方を検討することが期待されます。



コロナワクチン接種意向 若年女性で課題

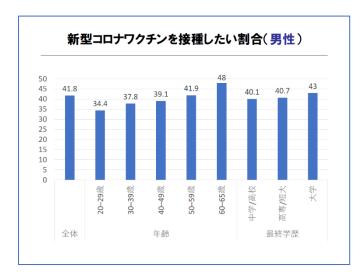
産業医科大学は新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、働く人の健康影響を調査するために大規模な疫学研究を実施しています。このたび、労働者の新型コロナワクチン接種の意欲について調査結果をまとめました。

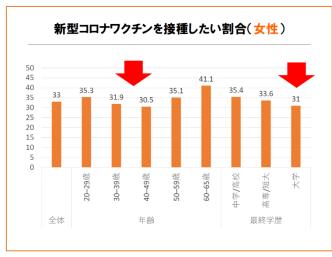
Ishimaru T, et al. Gender differences in the determinants of willingness to get the COVID-19 vaccine among the working-age population in Japan. Human Vaccines & Immunotherapeutics 2021 (in press). (doi:10.1080/21645515.2021.1947098).

ワクチン接種が各国で進む中、米国や英国など接種が先行する国で接種率の高止まりを見せています。集団免疫の達成には、ワクチンの確保と提供だけでなく、一人でも 多くの人が接種を希望することが重要です。

今回の調査では、労働者の新型コロナワクチン接種の意欲について調査しました。調査の結果、すぐに接種したいと回答した割合は男性 41.8%、女性 33.0%と、女性のほうが消極的でした。さらに詳しく解析した結果、女性では 30 代・40 代、高学歴ほど接種に消極的であることがわかりました。

この結果から、これらの女性は副反応などのリスクに対してより慎重であり、意思決定に時間がかかることが背景にあると考えられます。現在、新型コロナワクチンの職域接種が始まっていますが、人々が抱えるワクチンへの不信や不安に寄り添い、前向きに接種できる環境を整備することが重要です。





コロナ禍での治療中断:社会経済状況が関連

Fujimoto, K., et al. (2021). A cross-sectional study of socioeconomic status and treatment interruption among Japanese workers during the COVID-19 pandemic. *Journal of Occupational Health*, 63(1), e12232.

COVID-19 の流行に伴い、管理中にある病気の治療中断が発生していることが世界的に報告されている。今回、国内の労働者 3 万人を対象とした調査において、国内における治療中断の状況について検証した。

対象者 33302 人のうち、定期的な通院、利用が必要な労働者は 9510 人であった。 そのうち、11%の人は、コロナ流行中に治療を中断していた。治療中断のリスクとして、 以下の要因があることが判明した。

- · 未婚者 1.4 倍 (vs 既婚者)
- · 肉体労働 1.3 倍 (vs デスクワーク)
- · 低所得 1.2 倍 (vs 高所得)
- ・ コロナ流行中における退職、転職経験 1.6-2.6 倍 (vs 雇用変更なし)
- ・ 経済的な困難 2.9 倍 (vs 経済的不安なし)
- ・ 自覚的健康度が悪い 5倍(vs 自覚的健康度が良い)
- ・ 孤独を感じている 5 倍 (vs 孤独なし)

治療中断が生じる理由として、以下のようなことが報告されている。

- ① 医療機関を受診することによる感染不安
- ② 医療機関からのスケジュール変更(コロナ対応などのため)
- ③ 医療資源のひっ迫
- ④ 経済的不安定

治療中断は、疾病状態の悪化、合併症の発見の遅れなどにつながる。COVID-19 は急性疾患としての影響だけでなく、他の疾患の治療中断など間接的な健康影響をもたらしている。

職場での感染対策と社員のメンタルヘルス

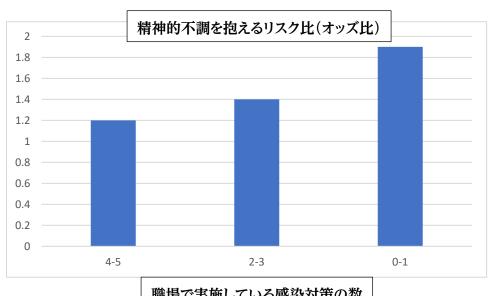
Yasuda, Y., Ishimaru, T., Tateishi, S., Eguchi, H., Tsuji, M., Ogami, A., Mori, K., Matsuda, S., & Fujino, Y. A cross-sectional study of workplace infection measures against COVID-19 and psychological distress among Japanese workers. Journal of Occupational Health, 公開日未定(4月16日に preprintで 先行公開)

COVID-19 の感染拡大防止のため、企業において様々な取り組みが推奨されてきた。 このような企業の取り組みが適切に実施されているほど、社員のメンタルヘルスは良好 であることを、国内労働者 3 万人の調査において示した。

企業で実施されている感染対策として、以下の取り組みについて調査を行った。

出張の制限、来客の制限、食事会などの自粛、人数制限、対面会議の制限、就 業中のマスク着用、パーティションの設置、体温の確認、在宅勤務の推奨、体調 不良時の出社禁止、自机での食事禁止

感染対策を多く取り組んでいる職場で働く労働者と比べて、感染対策の取り組みが少 ない職場で働く労働者は、精神的不調を抱えるリスクが増加していた。



職場で実施している感染対策の数

職場での適切な感染対策の実施は、職場での心理的安全性などを介して、働く人 のメンタルヘルスにポジティブに影響するものと考えられる。