

多様な働き方におけるメンタルヘルス支援の現状と課題

——フリーランスとして働く人に着目して——

特任助教 黒 沢 拓 夢 修士課程1年 青 島 里緒佳
准教授 滝 沢 龍

社会的背景

フリーランスとは

日本では近年、多様で柔軟な働き方として、特定の組織に属さず、雇用関係を結ばない働き方であるフリーランスへの関心が高まっている。フリーランスは法令上の用語ではなく、その定義はさまざまである。例えば、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省が連名で策定した『フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン』では、「実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者」と定義されている（内閣官房他、2024）。また、内閣府は『日本経済2021－2022』（内閣府、2022）において、フリーランスを「①自身で事業等を営んでいる、②従業員を雇用していない、③実店舗を持たない、④農林漁業事業者ではない者」と定義しており、一般に従業員を雇用せずに個人で事業を営んでいるものを指す用語であることがわかる。

フリーランスに関する実態調査

日本では、『令和4年就業構造基本調査』において、基幹統計として初めて、フリーランスの働き方の実態把握のための調査項目が追加された（総務省、2022）。『令和4年就業構造基本調査』によると、有業者のうち本業がフリーランスの数は209万人（3.1%）であり、男女別にみると、男性146万人、女性63万人であった。年齢階級別では「45～49歳」が24.5万人と最も多く、男女とも同様の傾向であった。本業としてフリーランスを選んだ主な理由としては「専門的な技能等を生かせるから」（32.5%）および「自分の都合のよい時間に働きたいから」（29.5%）の割合が上位2位を占めており、仕事に求める条件がフリーランスという働き方によって満たされていることがわかる。最も割合が高い理由について男女別にみると、男性は「専門的な技能等を生かせるから」（35.7%）、女性は「自分の都合のよい時間に働きたいか

ら」（33.5%）となっており、男性と女性でフリーランスの働き方を選択する主な理由が異なっていた。また、フリーランスを選んだ理由として「正規の職員・従業員の仕事がないから」を選択した割合は3.5%であり、非正規雇用として働く人が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した割合（13.9%）を大きく下回った。このように不本意な理由の回答割合が低いことから、非正規雇用で働く人とフリーランスとして働く人では、現在の仕事を選択した理由が異なる可能性が示唆される。

横山（2022）のフリーランスとして働く2,750名を対象とした調査においても、フリーランスを始めた理由として、「自分の裁量で仕事をするため」（47.5%）、「働く時間／場所を自由にするため」（36.8%）、「より自分の能力／資格を生かすため」（36.0%）が上位に挙げられており、働き方の自由と、専門性の高い仕事がフリーランスという働き方を選択する理由になっていることがわかる。

フリーランスの健康管理上の課題

フリーランスは雇用契約によらないことで自由で柔軟な働き方が実現できる一方、心身の健康は自らで管理することが求められる。会社に所属する従業員は、労働安全衛生法の定めにより、一定の雇用継続が満たされ、所定の労働時間を満たす場合、健康診断やストレスチェックの対象となる。厚生労働省（2022）の調査では、一般常雇用者の健康診断等の受診率が85.5%であるのに対し、横山（2022）がフリーランスを対象とした調査では、フリーランスで健康診断を「いつも」「時々」受けていると回答した人は41.9%であることが示された。フリーランス600名を対象に行ったオンライン調査では、41.8%が「フリーランスとして仕事をする中で、メンタルヘルスがすぐれないと感じたことがある」と回答しており、フリーランスとして働いている人の多くが、メンタルヘルス不調を経験していることが報告されている（デックビズ、2024）。しかしながら、横山（2022）の調

査では、フリーランスとして働く人で、ストレスチェックを「今も受けている」と回答した割合は4.7%となっており、健康問題の中でも特にメンタルヘルスに関する予防的な支援が不十分であると考えられる。

働く人のメンタルヘルスの支援について、厚生労働省は『労働者の心の健康の保持増進のための指針』の中で、ストレスチェック制度の活用や職場環境等の改善を通じて、メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援等を行う「三次予防」の必要性を示している（厚生労働省、2015）。しかしながら、フリーランスとして働く人は、従来の職場が主導するメンタルヘルス支援の枠組みに含まれておらず、自身の健康は自身で管理することが求められている。2024年に厚生労働省が策定した「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」においても、企業などの注文者に対して配慮を求める内容が一部含まれるものの、大部分は個人が健康管理に取り組む内容となっている（厚生労働省、2024）。

フリーランスの保護に関しては、2024年11月に通称フリーランス新法として知られる、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法）が施行され、フリーランスとして働く人の就業環境の整備が日本でも行われつつある（内閣官房、2024）。しかしながら、企業等の発注事業者が求められる義務は、書面等による取引条件の明示や報酬支払期日の設定・期日内の支払い、ハラスメント対策に係る体制整備などにとどまっており、健康管理に関する項目は含まれていない。以上から、フリーランスとして働く人は、企業に所属する人と比べ、心身の健康管理の面においても十分な支援を受けられない状況となっていることが想定される。

本研究の目的

これまでフリーランスを取り巻く社会情勢を概観する中で、フリーランスとして働く人は、支援の枠組みから外れることが多く、特にメンタルヘルスに関する支援が不十分であることが確認された。以上を踏まえ、本研究では、フリーランスのメンタルヘルスに関する先行研究を概観して、フリーランスとして働くことがメンタルヘルスに与える影響を整理すること、そして、今後の心理支援の方針を検討することを目的とする。

フリーランスのメンタルヘルスに関する研究動向

国内外の研究動向と国外の研究を参照する際の留意点

日本においてフリーランスを対象とした研究は未だ極めて少ない状況にある。2025年2月23日現在、国立情報学研究所のデータベースであるCiNii Researchで「フリーランス」と検索すると1,243件の論文が該当するものの、「フリーランス（AND）メンタルヘルス」と検索して該当する論文は1件のみである。

日本以外では、企業に所属せずに働いている人のメンタルヘルスについて、デジタル市場で取引される有期労働者として定義されるギグワーカー（gig worker; Tran & Sokas, 2017）や、自営業者であるセルフエンプロイド（self-employed）に着目した研究が行われている。Kim et al. (2023) は、韓国の労働者を対象とした調査によって、ギグワーカーは企業に所属する一般的な労働者と比較して、職場でのハラスメントやストレスを経験することが多く、抑うつ症状を報告する割合も高いことを明らかにした。また、Wang et al. (2022) は、イギリスの様々な雇用形態の労働者を対象に調査を行い、ギグワーカーはフルタイムやパートタイムで雇用されている労働者よりもメンタルヘルスと生活満足度が悪いこと、そしてメンタルヘルスと生活満足度の悪化は孤独感や経済的不安定さによって説明されることを示した。さらに、セルフエンプロイドと企業に雇用されている労働者を比較したシステマティックレビューでは、セルフエンプロイドはメンタルヘルスやストレスが悪化しやすく、精神疾患のリスクが高いことが示された（Willeke et al., 2021）。

しかしながら、先述した研究における研究対象者は、必ずしも日本におけるフリーランスの定義とは一致しないため、上述した知見がすべて日本のフリーランスに当てはまるとは限らない。例えば、ギグワーカーという表現はデジタル市場で取引される労働力に限定されており、デジタル市場を介さずに働いている人を含んでいない。また、ギグワーカーの定義についても研究者間で合意が取られていないことが指摘されている（Wang et al., 2022）。ギグワーカーは低技能労働者や経済移民が多い（Wang et al., 2022）、「オンデマンド」かつ単発で低スキルの仕事（橋本、2024）などと表現されることから、高い専門性や自由度を魅力とする日本のフリーランスとは実態が乖離している可能性がある。先述した、セルフエンプロイドに関する研究のレビュー（Willeke et al., 2021）においても、完全に個人で事業

をしている自営業者だけでなく、従業員を雇用している中小企業の経営者も含まれており (e.g. Benavides et al., 2000), 日本のフリーランスとは異なる働き方をしている対象者から得られた知見であると考えられる。

以上から、日本におけるフリーランスのメンタルヘルスに関する研究は未だ極めて少ないことが示された。さらに、国外で行われている企業に所属せずに働く人に関する研究は、日本のフリーランスの実態とは異なる働き方をしている対象者から得られた知見であり、必ずしも日本のフリーランスに当てはまる知見ではないことが示唆された。今後は、日本におけるフリーランスの実態を考慮した研究が求められる。

雇用の不安定性に関する研究

フリーランスやギグワークのような従来の雇用主と被雇用者の関係にとらわれない仕事について、Howard (2017) は、「柔軟であるものの、不安定な取り決めである」と述べている。仕事や雇用の不安定性に関する研究は、主に非正規雇用の労働者を対象に行われてきた。例えばHünefeld et al. (2020) は、派遣労働者に関するシステムティックレビューを行い、雇用の不安定性および労働条件の悪さが、派遣労働と低い仕事満足度を媒介する因子であることを示している。また、Rönnblad et al. (2019) は、システムティックレビューによって、知覚された雇用の不安定性がメンタルヘル스에悪影響を及ぼす可能性を報告している。

表向きは安定した正規雇用の労働者も、非正規雇用の労働者と同様に雇用不安を経験することが報告されている (Julia et al., 2017)。こうした研究動向について Utzet et al. (2020) は、雇用の不安定性に関する研究においては、仕事を失う可能性や失業した後に再就職が困難であるという主観的な感情である雇用不安 (Job insecurity) と、非正規雇用のように契約上雇用の継続性が不安定であるという客観的な雇用形態である臨時雇用 (Temporary jobs) が混在しているとの指摘をしている。従来、雇用の不安定性を扱う多くの研究は、単一の雇用主とのフルタイムで安定した、社会的に保護された雇用である「標準的な雇用関係」とは異なる「非典型的な」雇用をすべて不安定な雇用とみなし、派遣労働、臨時雇用、有期雇用、ギグワーク、フリーランス、自営業など、さまざまな不安定な契約形態を含んでいた (Bosch, 2004; Irvine & Rose, 2024)。以上から、雇用の不安定性は、仕事の継続性への不安、安定した収入の不足、権利と社会的保護の欠如を中核的な構成要素とする多角的なものであると考えるのが最善であるとのコ

ンセンサスが高まっている (Bodin et al., 2020; Kalleberg & Vallas, 2017; Kreshpaj et al., 2020)。こうした研究動向を踏まえると、日本におけるフリーランスのメンタルヘルスを検討する上でも、雇用の不安定性を考慮することは不可欠である。

30年間の膨大な縦断研究を統合した知見 (De Witte et al., 2016) によって、仕事が不安定であることとメンタルヘルス不調の間には概ね正の因果関係があることが結論付けられるなど、多くの研究によって主観的な雇用不安とメンタルヘルスとの関係が確立されているが、異なる知見を示す研究もある。例えば、運転手として働くギグワーカーを対象とした Berger et al. (2019) の研究では、ギグワーカーは雇用されている労働者と比べて、生活満足度が高いことが報告されており、企業に所属せず不安定な雇用契約で働くこと自体が必ずしもメンタルヘル스에悪影響を及ぼすわけではない (Allan et al., 2021)。客観的に見て不安定な雇用であったとしても、個人的な背景やキャリア、ライフスタイルの希望とうまく適合していれば、雇用の不安定性がメンタルヘル스에与える悪影響がなくなり、むしろプラスに作用することさえあることがわかっている (Adler, 2020)。

以上の研究動向から、雇用の不安定性がメンタルヘル스에与える影響は、雇用関係を結んでおらず、仕事が不安定になりやすいフリーランスにおいても生じうるものであると考えられる。しかしながら、Bolibar et al. (2021) が「メンタルヘルスと雇用の不安定性の関係の根底にある説明メカニズムは、生物医学的にも社会経済学的にも、まだ十分に研究されていない」と述べているように、メンタルヘルスと雇用の不安定性の関係は十分には明らかになっておらず、特に、フリーランスとして働く人が感じる仕事への不安定性がメンタルヘル스에与える影響はほとんど検討されていない。これまでの研究で指摘されてきたように、主観的な感情や認知、客観的な雇用契約を詳細に弁別して、主観的な雇用不安および不安定な仕事の契約形態がそれぞれメンタルヘル스에及ぼす影響を検討する必要がある。また、フリーランスは自ら選択した働き方である場合も多く、非正規雇用で生じる雇用の不安定性とメンタルヘルスの関係性は、必ずしもフリーランスの人においても生じるとは限らない。雇用の不安定性がメンタルヘル스에及ぼす悪影響は、女性よりも男性で大きいことが知られており、社会的な属性による影響の差も考慮する必要がある (Demiral et al., 2022)。今後の研究ではフリーランスという働き方を選択した理由や、現在の働き方への満足度、契約状況や男女差等の社会経済的属性を考慮したうえで、雇用や

仕事の不安定性とメンタルヘルスの関係を検討する必要があるだろう。

フリーランスとして働くことによる潜在的利益の剥奪

Irvine & Rose (2024) は、雇用の不安定性に関する研究をレビューした結果、フリーランスとして働く人は、安定的な雇用によって得られる潜在的な利益を剥奪されている可能性があることを示唆している。従来、潜在的な利益の剥奪とは、失業の悪影響をモデル化した M.ヤホダの潜在的剥奪理論 (Latent deprivation theory; Jahoda, 1981) において提唱された概念である。潜在的剥奪理論は、雇用には金銭的な報酬だけでなく、Table 1 に示した 5 つの潜在的な利益があるとし、これらの利益を受けられないことで、失業がメンタルヘルスを毀損することを説明する理論である (Muller & Waters, 2012)。

実際に、潜在的剥奪理論を雇用の不安定性に応用した研究では、雇用不安がメンタルヘルスに及ぼす悪影響の一部が潜在的利益の損失によって説明できることや、比較的高い収入を得ている場合でも雇用形態が不安定な場合にはメンタルヘルスが悪化することが示されている (Selenko & Batinic, 2013; Loveday, 2018)。先述したレビューにおいて Irvine & Rose (2024) は、雇用の不安定性はメンタルヘルスの悪化と正の相関関係にあるというよりも、ポジティブメンタルヘルスや人生満足度と負の相関関係にあると述べており、不安定な雇用によって自己肯定感 (positive self-regard)、自己実現 (self-actualisation)、自律性 (autonomy)、達成感 (mastery) といった良好なメンタルヘルスを維持する能力が制約されると考察している。以上を踏まえると、低賃金や劣悪な労働条件といった不安定な雇用の負の側面よりも、安定した雇用によって得られるはずであった潜在的な利益を剥奪されている状態が、フリーランスのメンタルヘルスを毀損する要因となっている可能性を考慮しなければならない。

フリーランスとして働く人への心理支援

フリーランスの孤独感

ギグワーカーとフルタイムワーカーのメンタルヘルスを比較した研究では、経済的な不安よりも孤独感によって両者のメンタルヘルスの差の大部分が説明されることが確認されている (Wang et al., 2022)。ギグワーカーをはじめフリーランスとして働く人は、会社に所属する人よりも高い孤独感を抱いていることが多くの研究で指摘されており、雇用の潜在的利益である社会的接触を剥奪され、他者とのつながりを感じにくい可能性がある (e.g. Glavin et al., 2021; Çigdem, 2022)。孤独感はいつ病や不安といったメンタルヘルスリスクであることが知られており、フリーランスとして働く人の心理支援においては、孤独感の軽減に着目する必要があると考えられる。

メンタルヘルスに影響を及ぼす孤独感とその支援

フリーランスとして働く場合、通常の勤務形態に比べ、他者とのつながりが希薄になることは避けがたい。しかしながら、実際に他者とのつながりが希薄であることと孤独感を感じることは異なる可能性を指摘する研究もある。Kushibiki et al. (2024) は、日本の成人 3,315 名を対象に、社会的ネットワークの規模、社会的孤立の認識、孤独感が抑うつ症状にどのような影響を及ぼすかを検討する研究を行った。その結果、社会的ネットワークの規模は、孤独感および抑うつ症状と弱い負の相関関係があった一方、社会的孤立の認識と孤独感の間には強い正の関連が確認された。さらに、社会的孤立の認識と孤独感は抑うつ症状と有意な正の関連が見られた。以上から、社会的孤立の主観的認識が、ネットワーク規模で示される実際の社会的孤立よりもメンタルヘル스에悪影響を及ぼす可能性が示された。

これまでの研究では、コミュニティ活動や社会的グループへの参加を促進する社会的処方 (Social prescribing) や、人工知能によって自然な会話が可能

Table 1 雇用の潜在的利益 (Muller & Waters, 2012)

潜在的利益の種類	内容
(1) 時間の構造化	起床から就寝までの時間に一定の構造を与える。
(2) 活動性	個人に一定の活動を強いる要素を持つ。
(3) 目的意識と集団的目標	個人を自身の枠を超えた目的や目標に結びつける役割を果たす。
(4) 社会的接触	家族の外部にいる他者との定期的な交流を促進する。
(5) 地位とアイデンティティの確立	個人の社会的地位や自己認識に影響を与える。

となるデジタルヒューマンによる介入など、孤独感の軽減に対して多様な支援が開発されてきた (Foster et al., 2020; Loveys et al., 2021)。Masi et al. (2010) は、孤独感を減少させる支援の分類と効果量の検討を目的としたメタ分析を行い、介入方略は①ソーシャルスキルの向上 (平均効果量 = .017), ②ソーシャルサポートの強化 (平均効果量 = -.162), ③社会的接触の機会の増加 (平均効果量 = -.062), ④不適応な社会的認知への対処 (平均効果量 = -.598), の4つに大分されること、そして、中でも④の不適応な社会認知への対処に取り組む介入が最も効果的であることを報告している。実際に、認知行動療法を用いた支援において、孤独感の軽減に高い有効性が示されており、中でもインターネットを介した認知行動療法で高い効果量が示されている (Hickin et al., 2021; Käll et al., 2021)。認知行動療法に分類されるマインドフルネスを用いた介入についても、メタ分析によって孤独感の改善に有効であることが示されている (Teoh et al., 2021)。

以上から、認知行動療法など社会的孤立の認識を変える介入を行うことで、フリーランスとして働いている人が感じる孤独感が緩和され、メンタルヘルスの予防に繋がる可能性が示唆された。フリーランスの働き方を踏まえても、社会的な交流を増やすことの制約は大きく、オンラインによる認知行動療法の提供など、デジタル技術を活用した心理支援が適切であると考えられる。

本稿のまとめと今後の展望

本稿では、フリーランスを取り巻く社会情勢を整理し、フリーランスとして働く人は従来の労働者に対する支援の枠組みから外れており、特に、健康管理上の支援を受けにくいことを確認した。こうした状況から、フリーランスとして働く人も支援の対象となるような包括的な支援システムを構築することの必要性が示唆された。

現時点では、日本でフリーランスとして働いている人を対象とした研究は極めて少なく、フリーランスとして働くこととメンタルヘルスの関係性は十分に検討されていないことが確認された。今後は、フリーランスを対象とした研究を実施し、フリーランスとして働くことがメンタルヘルスに与える影響を詳細に検討する必要がある。

これまでの研究から、フリーランスとして働く人は、仕事が不安定であること、また企業に所属していた場合に得られるはずであった潜在的な利益を剥奪されている

ことによって、メンタルヘルスが毀損する可能性が示唆された。中でも、孤独感の高さは、メンタルヘルスのリスクとなっており、支援の必要性が示唆された。実際の心理支援において、フリーランスとして働く人は特定の職場を持たないことも多いことから、オンラインによる支援が有効である可能性がある。デジタル技術を活用した心理支援は、対面支援と比較して低コストかつ応用の柔軟性が高いことも示されている (Stratton et al., 2017)。今後の研究では、フリーランスとして働く人を対象に、デジタル技術を用いた支援の実用可能性や有効性の検証が求められる。

参考文献

- Adler, L. (2021). Choosing bad jobs: The use of nonstandard work as a commitment device. *Work and Occupations*, 48(2), 207-242. <https://doi.org/10.1177/0730888420949596>
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Wilkins-Yel, K. G. (2021). Precarious work in the 21st century: A psychological perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103491. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103491>
- Benavides, F. G., Benach, J., Diez-Roux, A. V., & Roman, C. (2000). How do types of employment relate to health indicators? Findings from the second European survey on working conditions. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54(7), 494-501. <https://doi.org/10.1136/jech.54.7.494>
- Berger, T., Frey, C. B., Levin, G., & Danda, S. R. (2019). Uber happy? work and well-being in the 'Gig economy'. *Economic Policy*, 34(99), 429-477. <https://doi.org/10.1093/epolic/eiz007>
- Bodin, T., Çağlayan, Ç., Garde, A. H., Gnesi, M., Jonsson, J., Kiran, S., Kreshpaj, B., Leinonen, T., Mehlum, I. S., Nena, E., Orellana, C., Peckham, T., Seixas, N., & Vanroelen, C. (2020). Precarious employment in occupational health – an OMEGA-NET working group position paper. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(3), 321-329. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3860>
- Bolibar, M., Belvis, F. X., Jódar, P., Vives, A., Méndez, F., Bartoll-Roca, X., Pozo, O. J., Gomez-Gomez, A., Padrosa, E., Benach, J., & Julià, M. (2021). Precarious employment and stress: The

- biomedical embodiment of social factors. PRESSED project study protocol. *Frontiers in Public Health*, 9, 649447. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.649447>
- Çiğdem, S. (2022). Motivation of freelance employees in the gig economy in turkey. *Ege Akademik Bakis*, 22(4), 503-520. <https://doi.org/10.21121/eab.933203>
- Demiral, Y., Ihle, T., Rose, U., Conway, P. M., & Burr, H. (2022). Precarious work as risk factor for 5-year increase in depressive symptoms. *International journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3175. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063175>
- De witte, H., Pienaar, J., & De cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18-31. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>
- Foster, A., Thompson, J., Holding, E., Ariss, S., Mukuria, C., Jacques, R., Akparido, R., & Haywood, A. (2021). Impact of social prescribing to address loneliness: A mixed methods evaluation of a national social prescribing programme. *Health & Social Care in the Community*, 29(5), 1439-1449. <https://doi.org/10.1111/hsc.13200>
- Glavin, P., Bierman, A., & Schieman, S. (2021). Über-alienated: Powerless and alone in the gig economy. *Work and Occupations*, 48(4), 399-431. <https://doi.org/10.1177/07308884211024711>
- 橋本陽子 (2024). 労働法はフリーランスを守るかーこれからの雇用社会を考える 筑摩書房
- Hickin, N., Käll, A., Shafran, R., Sutcliffe, S., Manzotti, G., & Langan, D. (2021). The effectiveness of psychological interventions for loneliness: A systematic review and meta-analysis. *Clinical Psychology Review*, 88, 102066. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2021.102066>
- Howard J. (2017). Nonstandard work arrangements and worker health and safety. *American Journal of Industrial Medicine*, 60(1), 1-10. <https://doi.org/10.1002/ajim.22669>
- Hünefeld, L., Gerstenberg, S., & Hüffmeier, J. (2020). Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: a systematic review and research agenda. *Work & Stress*, 34(1), 82-110. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1567619>
- Irvine, A., & Rose, N. (2024). How does precarious employment affect mental health? A scoping review and thematic synthesis of qualitative evidence from western economies. *Work, Employment and Society*, 38(2), 418-441. <https://doi.org/10.1177/09500170221128698>
- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment*. Cambridge books.
- Juliä, M., Vives, A., Tarafa, G., & Benach, J. (2017). Changing the way we understand precarious employment and health: Precarisation affects the entire salaried population. *Safety Science*, 100, 66-73. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.01.015>
- Käll, A., Bäck, M., Welin, C., Åman, H., Bjerkander, R., Wänman, M., Lindegaard, T., Berg, M., Moche, H., Shafran, R., & Andersson, G. (2021). Therapist-guided internet-based treatments for loneliness: A randomized controlled three-arm trial comparing cognitive behavioral therapy and interpersonal psychotherapy. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 90(5), 351-358. <https://doi.org/10.1159/000516989>
- Kalleberg, A. L., & Vallas, S. P. (Eds.). (2017). *Probing Precarious Work: Theory, Research, and Politics*. Emerald Publishing Limited.
- Kim, M. S., Oh, J., Sim, J., Yun, B. Y., & Yoon, J. H. (2023). Association between exposure to violence, job stress and depressive symptoms among gig economy workers in Korea. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 35, e43. <https://doi.org/10.35371/aoem.2023.35.e43>
- 厚生労働省 (2015). 労働者の心の健康の保持増進のための指針 厚生労働省 Retrieved February 23, 2025, from <https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/kouji/K151130K0020.pdf>
- 厚生労働省 (2022). 令和 4 年国民生活基礎調査 厚生労働省 Retrieved February 23, 2025, from <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa22/index.html>
- 厚生労働省 (2024). 個人事業者等の健康管理に関するガイドライン 厚生労働省 Retrieved February 23, 2025, from <https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001257617.pdf>
- Kreshpaj, B., Orellana, C., Burström, B., Davis, L.,

- Hemmingsson, T., Johansson, G., Kjellberg, K., Jonsson, J., Wegman, D. H., & Bodin, T. (2020). What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(3), 235-247. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3875>
- Kushibiki, N., Aiba, M., Midorikawa, H., Komura, K., Sugawara, D., Shiratori, Y., Kawakami, N., Ogawa, T., Yaguchi, C., & Tachikawa, H. (2024). How do social networks, perception of social isolation, and loneliness affect depressive symptoms among Japanese adults?. *PloS One*, 19(4), e0300401. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0300401>
- Loveday, V. (2018). The neurotic academic: Anxiety, casualisation, and governance in the neoliberalising university. *Journal of Cultural Economy*, 11(2), 154-166. <https://doi.org/10.1080/17530350.2018.1426032>
- Loveys, K., Sagar, M., Pickering, I., & Broadbent, E. (2021). A digital human for delivering a remote loneliness and stress intervention to at-risk younger and older adults during the COVID-19 pandemic: Randomized pilot trial. *JMIR Mental Health*, 8(11), e31586. <https://doi.org/10.2196/31586>
- Masi, C. M., Chen, H., Hawkey, L. C., & Cacioppo, J. T. (2011). A meta-analysis of interventions to reduce loneliness. *Personality and Social Psychology Review*, 15(3), 219-266. <https://doi.org/10.1177/1088868310377394>
- Muller, J., & Waters, L. (2012). A review of the latent and manifest benefits (LAMB) scale. *Australian Journal of Career Development*, 21(1), 31-37. <https://doi.org/10.1177/103841621202100105>
- 内閣府 (2022). 日本経済2021-2022-成長と分配の好循環実現に向けてー 内閣府 Retrieved February 23, 2025, from <https://www5.cao.go.jp/keizai3/2021/0207nk/keizai2021-2022pdf.html>
- 内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省 (2024). フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン (令和6年10月18日改定) 厚生労働省 Retrieved February 23, 2025, from <https://www.mhlw.go.jp/content/001318001.pdf>
- 内閣官房 (2024). 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律 (フリーランス・事業者間取引適正化等法) について 内閣官房 Retrieved February 23, 2025, from https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashi_hii_sihonsyugi/freelance/index.html
- Rönblad, T., Grönholm, E., Jonsson, J., Koranyi, I., Orellana, C., Kreshpaj, B., Chen, L., Stockfelt, L., & Bodin, T. (2019). Precarious employment and mental health: A systematic review and meta-analysis of longitudinal studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(5), 429-443. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3797>
- Selenko, E., & Batinic, B. (2013). Job insecurity and the benefits of work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 725-736. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.703376>
- 総務省 (2022). 令和4年就業構造基本調査 総務省統計局 Retrieved February 23, 2025, from <https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2022/index.html>
- Stratton, E., Lampit, A., Choi, I., Calvo, R. A., Harvey, S. B., & Glozier, N. (2017). Effectiveness of eHealth interventions for reducing mental health conditions in employees: A systematic review and meta-analysis. *PloS One*, 12(12), e0189904. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0189904>
- テックビズ (2024). フリーランスの67.8%が「メンタルヘルスの専門家に相談しにくい」64.3%が「孤独感や不安の相談相手がいない」と回答。特に若年層と経験の浅い層に顕著 株式会社テックビズ Retrieved February 23, 2025, from https://techbiz.com/news/press_release/20241010
- Teoh, S. L., Letchumanan, V., & Lee, L. (2021). Can mindfulness help to alleviate loneliness? A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 12, 633319. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.633319>
- Tran, M., & Sokas, R. K. (2017). The gig economy and contingent work: An occupational health assessment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(4), e63-e66. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000977>
- Utzet, M., Valero, E., Mosquera, I., & Martin, U. (2020). Employment precariousness and mental health, understanding a complex reality: A systematic review. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 33(5), 569-598. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01553>
- Wang, S., Li, L. Z., & Coutts, A. (2022). National

- survey of mental health and life satisfaction of gig workers: The role of loneliness and financial precarity. *BMJ Open*, 12(12), e066389. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-066389>
- Willeke, K., Janson, P., Zink, K., Stupp, C., Kittel-Schneider, S., Berghöfer, A., Ewert, T., King, R., Heuschmann, P. U., Zapf, A., Wildner, M., & Keil, T. (2021). Occurrence of mental illness and mental health risks among the self-employed: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16), 8617. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168617>
- 横山和仁 (2021). フリーランスの業界団体における安全衛生対策と意識の実態把握のための調査研究, 厚生労働科学研究費補助金 (労働安全衛生総合研究事業) 総括研究報告書

(指導教員 滝沢龍准教授)