

特集

フリーランス・ギグワーカーを含む個人事業者等へのメンタルヘルス支援—産業精神保健の新たな挑戦—

女性フリーランサーのメンタルヘルスと支援の空白 (Support Gap) —支援の結節点としてのメンターの役割—

海原純子*

昭和女子大学ダイバーシティ機構

要 旨：フリーランスという働き方は拡大している一方、企業に所属する労働者に比べ、産業保健や相談体制などの支援を受けにくいという課題がある。本稿では、この状況を「支援の空白 (Support Gap)」として捉え、国内外の先行研究および予備的アンケート調査をもとに、女性フリーランスが抱える心理社会的課題について検討した。女性フリーランスでは、収入の不安定さに加え、過剰適応、インボスター現象、家庭との両立、心理的安全性の欠如などが相互に関連し、メンタルヘルス不調や燃え尽きにつながる可能性が示唆された。その背景には、相談相手の不在や支援リテラシー不足、評価への不安が存在する。本稿では、こうした支援の空白を埋める方策として、多職種の専門家が連携するメンターシステム「WellVie」を「支援の結節点」として位置づけ、その意義を考察した。今後は、組織に属さない働き手を対象とした産業保健支援体制の構築が求められる。

キーワード：女性フリーランス、メンタルヘルス、支援の空白 (Support Gap)、メンターシステム、産業保健

I. 緒言

フリーランスは特定の企業に雇用されず、業務ごとの契約で報酬を得る働き方で労働基準法などの労働法は適用されず、働く時間や場所、契約内容は個人と発注者の合意に基づいて行われる。

厚生労働省のガイドラインでは、「実店舗がなく、雇用者もいない自営業主や一人社長で、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、Webライター、イラストレーター、デザイナー、個人で活動するコンサルタントやエンジニア、カメラマンや映像制作などのクリエイティブ職、ヘア・メイクなどの美容関係などがそれにあたる。

近年、フリーランスという働き方は急速に広がっており、ランサーズの「フリーランス実態調査2024」では、2024年のフリーランス人口は1303万人、経済規模は20兆3200億円と推計されている。一方で、フリーランスの定義は調査によって異なり、公的調査でも推計人数には幅がある。しかし、働き方の多様化とともに、企業に所属しない就業者が増加していることは共通した傾向である。

*責任著者：昭和女子大学ダイバーシティ機構
〒154-8533 東京都世田谷区太子堂 1-7-57
E-mail: ujplanning@gmail.com

組織に属さない働き方は、自由ではあるが一方で組織から受ける支援がないということでもある。このような状況が生む問題点と支援の在り方を考察する。

II. フリーランスが抱える問題点

イギリスのフリーランス団体リーパーズでは、毎年フリーランスの人たちにメンタルヘルスについてのアンケート調査を行っている。2025年は1000人以上からの回答を発表している。それによると2025年度は経済状態が悪化した人が4割以上でこのことでメンタルヘルスが低下したと感じた人が多く、孤独感を感じる人は一般人口の3倍、メンタルサポートがあると感じているのは2割に過ぎず、どこに支援を求めているかわからない、という場合が多いことがわかった。また法定最低休暇に満たない休みしか取れていない人が8割弱であり、クライアントから見下されたような態度を感じた人が4割、支払いの遅延に悩まされる人が約7割に上り、こうしたことがメンタルヘルスに影響していると答えている。

Wen & Gao は2025年に自営業・フリーランスでは何がメンタルヘルスに影響するのかについて調査し、収入不安・性差・ソーシャルサポート・労働時間が問題点であると報告している¹⁾。

カナダで行われた聴き取り調査でも不確実性や不安定な収入がウェルビーイングに影響を与えると報告されている²⁾。

そうした中で支援について支援リテラシーの欠如も問題視されている。つまり支援制度自体は作られていてもそれを知らない場合がある、どこに行けば支援を受けられるかわからない、という場合、また支援はあるものの支援を受けることに抵抗を感じる場合があることでセーフティーネットから抜け落ちてしまう場合があることが示されている。

支援は制度を作るだけでなくそうした支援があることを広報し、窓口を明確に示すことが必要といえる。支援と人をつなぐ人が必要だということがわかる。

本研究に先立ちフリーランスで働く人のコミュニティーに実施した予備的アンケート調査（回答者 11

名）では、回答者全員が強い経済的不安を抱えていると回答した。対象者数が限られているため一般化には慎重である必要があるが、フリーランス支援では経済的不安への対応も重要な課題であることが示唆された。また回答者全員から育児や介護・家事で仕事に影響が出るという回答があった。

III. 働く女性に見られるストレスと心理社会的課題

1) 過剰適応のリスク

女性が少ない職種や専門分野では、「女性だから能力が低いと思われたくない」という思いから、必要以上に努力し、過剰適応に陥ることがある。例えば、大学の理系研究室でフリーランスとして働く20代女性は、休日も研究を続けた結果、体調を崩した。能力を証明しようとするあまり、自ら限界を超えてしまったのである。

また、「断ると次の仕事が来なくなるのではないか」という不安から、仕事を引き受け過ぎてしまうケースも少なくない。会社員であれば業務量を調整する上司や同僚が存在するが、フリーランスではその役割を担う人がおらず、過重労働に陥りやすい。

2) インポスター現象によるリスク

これまで女性の前例が少なかった職種では、「自分は本当にこの仕事をしてよいのだろうか」「評価される資格があるのだろうか」と不安を抱き、自分の能力を過小評価するインポスター現象がみられることがある。その結果、必要以上に働いたり、失敗を恐れて挑戦を避けたりする場合がある。映像制作、クリエイティブ職、アーティストなど、成果の評価基準が曖昧な職種では、この傾向がみられることが少なくない。

3) 家庭との両立による負担

日本では依然として家事・育児・介護の負担が女性に偏る傾向がある。日中は仕事を行い、家事や育児を終えた夜間に再び仕事をする生活が続くと、休息時間が十分に確保できず、疲労の蓄積や燃え尽きにつながりやすい。生活リズムが乱れて睡眠障害な

どが起こるケースもある。

また、家事や育児を他者に任せたり家族と分担したりすることに心理的抵抗を抱く女性も少なくない。男女雇用機会均等法施行直後には、仕事も家庭も完璧にこなそうとして心身の不調をきたす女性を「スーパーウーマン症候群」と呼んだが、その後約40年を経た現在でも、「すべて自分で担うべきだ」という意識はなお残っている。その背景には、親世代から受け継いだ性別役割意識の影響が指摘されている^{3,4)}。

4) 心理的安全性の欠如

フリーランスでは、仕事を依頼するクライアントが評価者でもある。そのため、価格や納期について自分の希望を率直に伝えられず、不本意な条件を受け入れてしまうことがある。「悪く思われたくない」「今後の仕事が来なくなるかもしれない」という不安から、自分の意見を控え、アサーティブな自己表現ができないまま仕事を続けるケースは少なくない。その結果、不満やストレスを抱えたまま働き続け、心身の不調につながることもある。

以上のような課題は、一見するとそれぞれ独立した問題のように見える。しかし、その背景には共通した構造がある。過剰適応の背景には、評価を失うことへの不安、インポスター現象の背景には、自己肯定感を持っていない不安、家庭との両立には助けを求められない心理的呪縛、心理的安全性の欠如には、クライアントとの関係の不平等があり、評価への不安と支援の不足が相互に作用している。女性フリーランサーは、常にクライアントから評価される立場にありながら、安心して相談したり、仕事量や契約条件について率直に話し合ったりできる相手を持ちにくい。評価への不安と支援の不足が重なることで、過剰適応や孤立、燃え尽きにつながりやすいのである。

IV. 「支援の空白 (support gap)」をどう埋める

フリーランスで働くということは、組織で働く場合の労働衛生法や法定休暇、労働時間の規定、経済的安定の枠を外れ、産業医や保健師、上司、同僚、

人事、EAP など組織で整備されている多層的な支援システムが受けられないことを意味している。つまり「支援の空白 (support gap)」が生まれている。

V. 支援の結節点としてのメンターシステム

Support Gap を埋めるためには、相談窓口を設けるだけでは十分ではない。フリーランスが抱える課題は、メンタルヘルスだけでなく、経営、契約、IT 活用、人間関係など複数の領域にまたがるが多く、一人の専門家だけで対応することは難しい。そのため、必要な支援へ適切につなぐ「支援の結節点」が求められる。

筆者らは、この考え方にに基づき、女性フリーランスや女性経営者を対象としたメンターシステム「WellVie」を試行している。WellVie では、メンターがすべての問題を解決することを目的とはしていない。まず相談者の状況や課題を整理し、そのうえでメンタルヘルス、経営、IT 活用など、それぞれの専門性を持つメンターが連携しながら支援を行う。

例えば、仕事を断れず心身の疲労を訴える相談者には、セルフケアやストレスマネジメント、アサーティブ・コミュニケーションを支援し、必要に応じて医療機関への受診を勧める。一方、事業運営やデジタル活用に課題を抱える相談者には、ビジネスやIT 分野の専門メンターが支援を担当する。このように、相談内容に応じて必要な支援を組み合わせ、多職種が連携して支援を行うことを特徴としている。

企業では、人事、上司、産業医、保健師、EAP などがそれぞれの役割を担い、働く人を支えるネットワークが形成されている。一方、フリーランスにはこのような組織的支援が存在しない場合が多い。

VI. アサーティブネスはメンタルヘルスを守る予防的支援

フリーランスでは、契約条件や報酬、納期についてクライアントと直接交渉する場面が少なくない。しかし、日本の女性の中には、自分の希望を伝える

ことに心理的抵抗を感じる人が多くみられる。「断ったら次の仕事が来なくなるのではないか」「嫌われたくない」という思いから、本来伝えるべきことを我慢し、不本意な条件を受け入れてしまうのである。

筆者は長年、大学や社会人を対象にアサーティブ・コミュニケーションの講座を行ってきたが、自分の気持ちや希望を適切に伝えることに苦手意識を持つ女性は少なくないと感じている。アサーティブネスとは自己主張を強める技術ではなく、自分も相手も尊重しながら率直に意思を伝えるコミュニケーションである。適切に自己表現ができない状態が続くと、小さな我慢が積み重なり、ストレスの慢性化や燃え尽きにつながることもある。その意味で、アサーティブネスはコミュニケーションスキルであると同時に、メンタルヘルスを守るための予防的支援でもある。こうした考えをもとに Wellvie ではアサーティブトレーニングのワークショップも行っている⁵⁾。

これからのフリーランス支援に必要なのは、問題を一人で解決できる人を育てることではなく、必要ときに適切な支援へつながることのできる仕組みを社会に整備することである。Wellvie は、その「支援の結節点」を目指した一つの実践である。

本稿で紹介した Wellvie は、フリーランスが抱える「支援の空白 (Support Gap)」を埋めることを目的とした支援モデルである。メンタルヘルス、ビジネス、IT など異なる専門性を持つメンターが連携し、相談者の課題を整理しながら必要な支援へと結びつける「支援の結節点」としての役割を目指している。

もちろん、このモデルだけでフリーランスが抱えるすべての課題を解決できるわけではない。しかし、組織に属さない働き手が安心して相談でき、必要な専門家や支援制度へつながる仕組みを構築することは、これからの産業保健に求められる重要な課題である。Wellvie は、その可能性を探る一つの実践として位置づけられる⁶⁾。

VII. 結語

フリーランスという働き方は、今後もさらに広がっ

ていくと考えられる。一方で、従来の産業保健は企業に所属する労働者を前提として発展してきたため、組織に属さない働き手に対する支援の仕組みは十分とはいえない。

本稿では、この状況を「支援の空白 (Support Gap)」として捉え、その背景には制度だけではなく、相談相手の不在や支援リテラシーの不足、評価への不安などが複雑に関与していることを示した。また、その空白を埋める方法として、必要な支援へと結びつける「支援の結節点」としてのメンターシステムの可能性について考察した。

これからのフリーランス支援に必要なのは、個人にレジリエンスや自己責任を求めるのではなく、安心して相談でき、必要な支援へとつながることのできる社会的な仕組みを整備することである。支援とは、安心して「助けてほしい」と言える相手がいること自体が、メンタルヘルスを守る重要な資源なのである。働き方が多様化する時代において、フリーランスに対する産業保健のあり方もまた、新たな視点から再構築していく必要がある。

文献

- 1) Wen H, Gao Y. Mental health problems of self-employed workers: A systematic review of potential moderators. *J Evid Based Soc Work* 2025; 22: 207–233. doi: 10.1080/26408066.2024.2449042.
- 2) Khan TH, MacEachen E, Premji S, et al. Self-employment, illness, and the social security system: a qualitative study of the experiences of solo self-employed workers in Ontario, Canada. *BMC Public Health* 2023; 23: 643. doi: 10.1186/s12889-023-15471-8.
- 3) 海原純子. 女性が心のケアを受けたいくなる時—ジェンダースペシフィックな医療を考える. *臨床精神医学* 2004; 33: 163–168.
- 4) 海原純子, 錦谷まり子, 早坂明哲, 他. 外科系医師のワーク・ライフバランスの現状と医学教育・研修における可能性について. *日本鼻科学会会誌* 2020; 59: 325–334.
- 5) BsideU. 女性起業家・女性経営者向けメンターサービス “Wellvie (ウェルヴィー)”. <https://b-side-u.jp/wellvie/>
- 6) 海原純子. Leveraging Positive Psychology in Well-being Management—PERMA 理論を応用した職場のメンタルヘルス対策—. *心理療法* 2025; 51: 14–20.

Bridging the support gap for female freelancers: mental health challenges and the potential of a mentor-based support model

Junko Umihara

Institute for Diversity and Inclusion, Showa Women's University