

厚生労働省が実施した委託研究の概要

○ ストレス評価表の充実強化に関する研究（平成14年度）

1 目的

判断指針策定以降、企業におけるリストラや失業率の増加、グローバル・スタンダードに伴う目標管理制度の導入等、大きな社会変動が起きている中で、ストレス評価をより適切に行うため、評価表にない勤労者に係るストレスサーについて調査分析を行い、ストレス評価表の充実強化を目的として実施。

（参考）「ストレス評価表の充実強化に関する研究」（平成14年度委託研究報告書）
から抜粋

1 本調査の意義

（1）研究班による全国調査

勤労者のストレスサー調査として、1～2万名を対象にした厚生労働省労働基準局による調査は5年ごとにある。多数を対象としているが、経年変化を見ることが主目的であるので、新しいストレスサーは乏しい。一方、多くの調査は、1企業体を対象にしたものが多い。

次に新しいストレスサーの項目に関して、精神科医あるいは心理学者などが、項目を列挙させたり、勤労者からのアンケートからの分析が多い。本調査は、最近見られるストレスサーを、全国のライフイベント法の研究者、それも医師のみならず様々な職種の23人の研究者からなる研究班を編成し、大規模な調査を行った。このような調査は、勤労者では、初めてである。

2 調査方法

ストレス測定・ライフイベント法の専門家により、最近の企業現場で多く見られるストレスサー91項目（職場関連項目は56項目）を抽出した調査票を作成し、東京、大阪、名古屋、福岡にまたがる製造業、第3次産業を含む7社、2,699

名の労働者（うち女性673名）を対象に調査を実施した。（また、対照群として3医療機関に通院する210名のストレス関連疾患者の調査も併せて実施。）

(1) 頻度

調査項目について、最近半年間で「体験あり、体験なし」で回答。

「回答あり」の場合について、ストレス頻度を集計。

(2) ストレス強度

「1～4」の4段階の点数で回答。

（1＝全く負担ではなかった、2＝あまり負担ではなかった、3＝やや負担だった、4＝かなり負担だった）

3 調査結果

調査結果は別紙1のとおりであり、頻度、ストレス強度がともに高い職場関連ストレスラーについては、「嫌がらせ・いじめ又は暴行を受けた（頻度6.3、強度3.11）」、「業務を独りで担当することとなった（頻度14.8、強度2.97）」、「職場で顧客が無理な注文をした（頻度18.5、強度3.05）」などが挙げられ、対照群との比較等により、特に「嫌がらせ・いじめ又は暴行を受けた」、「業務を独りで担当することとなった」などが強度のストレスラーであると考えられるとしている。

「ストレス評価表の充実強化に関する研究 14年度委託研究報告書」

(表1.1「健常者群と患者群の「体験あり」頻度の比較」、表1.2「健常者群全体のストレス強度」より抜粋)

出来事	頻度 (%)	ストレス度 (点)
1 嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた	6.3	3.11
2 給与が減少した	32.0	3.08
3 目標管理が達成できず、給料が下がった	4.1	3.07
4 違法行為を強要された	1.9	3.06
5 職場で顧客が無理な注文をした	18.5	3.05
6 職場で欠員補充がなかった	24.4	3.00
7 業務を独りで担当するようになった	14.8	2.97
8 顧客からクレームを受けた	28.6	2.87
9 通勤時間が増加した	8.7	2.86
10 プライベートな情報が会社に漏れた	3.3	2.85
11 複数の仕事を担当した	59.1	2.85
12 他部署とのトラブルがあった	13.3	2.83
13 職場の宴会や旅行等への参加を強要された	7.7	2.82
14 自分が長い間担当してきた仕事が中断した	10.7	2.81
15 職場の人が自殺した	0.6	2.81
16 予算の大幅な削減を強いられた	34.3	2.79
17 労働組合の活動でトラブルがあった	1.1	2.76
18 会社の業績が悪化した	42.5	2.76
19 会社の将来への見通しが定まりにくくなった	49.4	2.75
20 作成していたデータが失われた	17.5	2.75
21 わたしの仕事への期待度が変化した	29.9	2.73
22 会社の設備が故障した	38.3	2.72
23 社内の正社員数が減少した	47.2	2.70
24 同じ職場の人が死亡した	2.8	2.67
25 転職に失敗した	0.6	2.65
26 失業した	0.6	2.60
27 研修の受講を強要された	10.1	2.59
28 降格した	1.9	2.59
29 下請け企業に対して低価格の要求をした	9.3	2.57
30 所属部署が統廃合された	8.2	2.54
31 会社の規模が変わった	8.6	2.53
32 新しい賃金制度が導入された	12.2	2.52
33 仕事に必要な資格が取れなかった	7.8	2.52
34 同僚や部下から重大な相談を受けた	9.8	2.50
35 専門外の会議に出席した	9.6	2.48
36 自分の会社の評判が落ちた	23.0	2.47
37 昇進試験があった	1.9	2.46
38 早期退職制度の対象になった	8.0	2.46
39 職場で再教育を受けた	4.1	2.45
40 親会社の指導・監督等を受けた	4.7	2.43
41 大きな説明会や公式の場で発表した	14.3	2.43
42 新しい評価制度が導入された	27.8	2.42
43 転職した	2.7	2.36
44 非正社員の教育を担当した	8.8	2.34
45 就職した	4.3	2.26
46 会社が対等合併した	3.2	2.24
47 部長・課長などの職階が簡素化された	8.3	2.22
48 海外出張があった	8.7	2.19
49 会社が吸収合併された	0.7	2.15
50 自分の仕事が外注化された	4.3	2.10
51 会社が強制捜査を受けた	1.0	2.07
52 非正社員が増加した	24.8	2.02
53 会社が倒産した	0.3	2.00
54 下位管理職へ女性が登用された	1.1	1.71
55 外資系企業と合併した	0.3	1.43
56 給与が上がった	15.3	1.43

○ 精神障害を引き起こすストレス調査に関する研究（平成18年度）

1 目的

判断指針の評価表のもとになった研究の多くは、判断指針策定以前の1970年代から90年代初頭にかけてのものであるが、その後の社会や産業変動の影響により、企業におけるリストラや失業率の増加、人事労務管理の変化等による新たなストレスラーが認識されているところである。

このため、評価表に掲げている以外の現実に問題となっているストレスラーについて調査を行い、これらの新規ストレスの強度を測定分析することを目的として実施。

（参考）「精神障害を引き起こすストレス調査に関する研究」（平成18年度委託研究報告書）より抜粋

1 本調査の意義

（1）研究班による全国調査

勤労者を対象としたストレス調査として、1～2万名を対象とした厚生労働省による大規模調査は5年ごとに行われている。多数を対象とし5年単位の変化を見ることが主目的であるので、新しいストレスラーは追加されていない。

一方、最近行われた小杉や大塚を中心としたライフイベントを用いた有力な調査は1～2企業体を対象としたものが多い。

本調査は最近見られるストレスラーを、全国のライフイベント法の研究者、それも精神科医のみならず産業医、公衆衛生学者、心理学者の様々な職種からなる15人の研究者で研究班を編成し、全国的な大規模な調査を東京、大阪、名古屋で行った。このような全国的で大規模な調査は、勤労者対象では、ほとんど認められない。

2 調査方法

ストレス研究・臨床の専門家（産業医や精神科医等）により、職場の実態や文献等から37項目のストレスラーを抽出し、調査票を作成した上で、東京を含む首都圏や大阪府、愛知県の7企業、3,854名の労働者（うち女性496名）を対象

に調査を実施した。(また、医療機関受診群として精神科に通院する115名の調査も併せて実施。)

(1) 頻度

調査項目について、最近半年間で「体験あり、体験なし」で回答。

「回答あり」の場合について、ストレス頻度を集計。

(2) ストレス強度

「0～10」の11段階の点数で回答。

(0＝全くストレスを感じなかった、5＝中程度のストレスを感じた、10＝極めて強いストレスを感じた)

3 調査結果

調査結果は別紙2のとおりであり、強度の高いストレッサーは、「会社が倒産した(強度 6.5)」、「上司から強度の叱責を受けた(強度 6.2)」、「職場で嫌がらせ、いじめを受けた(強度 6.1)」の順となっており、頻度の高いストレッサーは、「仕事が忙しすぎる(頻度 53.9)」、「複数の仕事を担当するようになった(頻度 44.2)」、「仕事をする上で、職場の協力体制が悪い(頻度 39.7)」の順になっている。頻度、ストレス強度がともに高いストレッサーについては、「上司から強度の叱責を受けた(頻度 11.1、強度 6.20)」、「職場で嫌がらせ、いじめを受けた(頻度 6.9、強度 6.10)」、「自分の関係する仕事で多額の損出を出した(頻度 9.6、強度 5.80)」などが挙げられる。

「精神障害を引き起こすストレス調査に関する研究 18年度委託研究報告書」
 (表9「ストレス平均点数のランキング」、表17「全体の頻度」より抜粋)

出 来 事	頻度 (%)	ストレス度 (点)
1 会社が倒産した	0.4	6.50
2 上司から強度の叱責を受けた	11.1	6.20
3 職場で嫌がらせ、いじめを受けた	6.9	6.10
4 職場で暴行を受けた	0.8	5.90
5 自分の関係する仕事で多額の損出を出した	9.6	5.80
6 納得のいかない人事査定を受けた	15.4	5.80
7 仕事が忙しすぎる	53.9	5.70
8 顧客や取引先から無理な注文を受けた	18.3	5.70
9 1ヶ月以上にわたって休暇が、まったく取れなかった	10.6	5.60
10 仕事をする上で、職場の協力体制が悪い	39.7	5.60
11 仕事で海外において危険な事件にあたり、危害を受けたりした	1.0	5.60
12 自分が長い間担当していた仕事が廃止された	7.0	5.60
13 仕事に見合った給料をもらっていない	23.8	5.50
14 自分の能力が正當に評価されない	24.9	5.50
15 派遣・契約・請負社員として仕事上で不利益な扱いを受けた	3.1	5.40
16 24時間オン・コール体制で仕事をするようになった	16.8	5.30
17 部下とのトラブルがあった	8.5	5.30
18 会社でリストラ・組織の再編・人員削減が行われ自分の業務負担が増大した	23.8	5.30
19 職場で欠員補充がなかった	23.2	5.20
20 介護休暇や育児休暇が取れなかった	1.2	5.20
21 自分の仕事に対する会社の期待度が落ちた	15.7	5.10
22 経営赤字などにより、会社の将来への見通しが立たなくなった	12.8	5.10
23 仕事上で作成しているデータが失われた	11.1	4.90
24 複数の仕事を担当するようになった	44.2	4.60
25 業務を一人で担当するようになった	30.5	4.60
26 本体から分離した分社の社員になった	11.3	4.60
27 客先企業など、私の所属元でない職場で仕事をするようになった	8.9	4.50
28 契約・派遣・請負・パート・アルバイトといった種々の社員混在に伴う職務混乱が生じた	12.8	4.20
29 自分の所属部署が統廃合を受けた	15.5	4.10
30 上司が不在になることにより、その代行を任された	12.4	3.80
31 上司などからコンプライアンス無視をするように言われた	5.3	3.80
32 治安事情が悪い海外へ出張、または転勤した	3.6	3.80
33 所属していた企業が統合や吸収された	16.1	3.80
34 新しい人事制度が導入された	18.2	3.70
35 新しい給与制度が導入された	23.0	3.70
36 正社員の自分が、派遣・契約・請負社員のマネージメントを行った	17.6	3.50
37 取引・顧客先が倒産した、または他の企業に吸収合併された	4.6	3.00