

1. ストレス評価に関する調査研究

～健常者群における 43 項目、および新規 20 項目のストレス点数と発生頻度～

大阪樟蔭女子大学大学院

夏目 誠

1. 目 的

精神障害に係る労災認定基準（判断指針）は、職場における心理的負荷を客観的に評価するため、これまでのライフイベント（生活の出来事）研究を基に、ストレッサー（ストレスの作用因子とされている）の強度を心理的負荷評価表として示している。ストレッサーの測定法としてライフイベント法（「配偶者の死」や「仕事上の大きなミス」などの「生活上の出来事（主として大きな出来事）」のストレスの程度を主観的に判断するのではなく、客観性を持つようにした評価方法である。社会的再適応評価尺度と呼ばれている Social Readjustment Rating Scale (SRRS) が代表的な方法で、その改定版などがある）が高い評価を得ている。Holmes¹⁾ らは、5,000 人の患者を対象として生活史を中心に過去 10 年間にわたる生活上の出来事を調査し、それに基づいて 43 項目のストレッサーからなる調査票を作成し、個人が感じるストレスの程度を結婚=50 とし、これを基準に 0 から 100 点の間でそれぞれのストレッサーの強度を自己評点させ、対象者の各項目ごとの平均点を求め、ライフイベント得点とした。また、彼ら²⁾ は疾患との関係も検討した。

SRRS や他の尺度、あるいは Stressful life event などを用いたライフイベント法の研究は、現在までに 1,000 件（1975 年以後で、400 件を越える）を越える多くの論文報告があり、世界で評価を得ており、多くの追試や発展的研究³⁻²⁰⁾ がなされている。

ライフイベント法の利点として、多くの研究者は社会環境的、心理的ストレスへのばく露に対する客観的評価（個人が主観的にどう受けとめるのか＝主観的評価方法でない。すなわち、多くの条件が共通した対象集団…勤労者や大学生集団などが、ストレッサーをどの程度の強さに受け止めるかどうかの視点、すなわち、多数の対象者による評価を、性・年代別に点数の平均値から求めていく方法である。平均的な受け取り方を基本にしている）を重視するものであると報告している。また、生活上の出来事 21) は観察が可能で、独立して存在しており、かつ期間が限定されている事実関係の有無を問うものであるため、認知のゆがみ（対象者における物事の受け取り方のひずみ）などが、他の方法に比べて、相対的に少ないとされている。

2002 年と 2006 年に国の委託を受け、我々²²⁻²³⁾ はライフイベント法を用いて勤労者を対象にストレス調査を行い、報告をしてきた。その内容の一部が、2009 年 4 月の判断指針改正に活かされている。

その後も社会や産業変動は続いている。すなわち企業を中心に長期間にわたる日本経済の不況を反映し、多くの企業で事業の再編成（以下、リストラ）が行われており、失業率の増加や就職できない人の増加が問題になっている。派遣社員などの非正規社員の増加等、企業内の人員構成も大きく変化し、年功序列・終身雇用制を前提とした人事労務管理も大きく変容している。また、コンピュータを中心にした急速な技術革新や市場経済の開放化、規制緩和の波などによる企業合併・企業吸収、能力制度を基盤にした目標管理制度の導入が行われている。それらが関与し、勤労者に新たなストレッサーが生じている。

そこで我々は「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針の別表1」に標示している以外の、主として、この4年間に、現実問題となっているストレスに対して、勤労者が感じるストレスの程度（以下、ストレス点数とする）を検討する必要性を強く感じた。

そこで本邦における35名のストレス研究や臨床の専門家（産業医や精神科医、公衆衛生、統計学者、心理学者（臨床心理士）、保健師、衛生管理者などの様々な専門領域より構成されている。名前所属は班員一覧を参照）で研究班を構成し、精神科医なら診療場面などで勤労者が訴える内容を、産業医なら職場などでみられるものを、心理学者（臨床心理士）・保健師からは職場や文献、調査などで把握できるものを中心にライフイベントとして、提出していただいた。それらを収集し、①上記の別表1にない新規なものか、②内容に妥当性があるか、③一般性があるか、④症状などとの重複性はないか、⑤ライフイベントの条件を満たしているかどうかを、検討会議の場における討論で絞り込んだものである。その過程で20項目（職場15項目、個人5項目）になった。また、別表1にある43項目によるストレスについても、上記の経済情勢や職場環境の変化に伴い、その評価、検討を行う必要がある。このため、新規20項目、国の指針別表1にある43項目を含めた、計63項目からなるストレス調査票を作成した。

対象者であるが、東京を中心にした首都圏や大阪圏、名古屋圏、広島圏、福岡圏、沖縄県、札幌・北海道にまたがる製造業から農林漁業、鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店・宿泊業、医療、福祉、教育・学習支援業、サービス業である。原則として班員が調査票について説明した後に、調査用紙に記入したものを該当者から（無記名で）郵送で送っていただいたものを対象とした。有効回答者は10,494名（女性1,977名）である。有効回収率は59.0%であった。以下のように有用な結果が得られたので報告をする。

なお本研究は主任研究委員である大阪樟蔭女子大学大学院の夏目 誠（精神科医）を中心に、日本産業精神保健学会の倫理審査委員会、および大阪樟蔭女子大学の研究倫理委員会に研究に関して申請をし、委員会の承認を得ている。また調査研究を行った班員で、研究倫理委員会が設置されている施設に所属している人は、当該施設にある委員会の承認を得ている。

2. 対象と方法

1 調査票の作成

(1) 新規項目

巻末に健常者用と、患者さん用の調査票を添付したので参照してほしい。上記の方法で20項目に絞り込んだ。内容は以下の通りである。

【職場15項目】

- ①組織の統廃合などを推進する担当者になった
- ②権限が乏しい店長などの管理職になった
- ③退職者が多く中堅社員がいなくなり、管理職と若手の負担が増加した
- ④2週間以上にわたって連続勤務を行った。
- ⑤1か月に60時間以上、80時間未満の時間外労働（休日労働を含む）を行った
- ⑥1か月に80時間以上、100時間未満の時間外労働（休日労働を含む）を行った
- ⑦1か月に100時間以上、120時間未満の時間外労働（休日労働を含む）を行った

- ⑧ 1 か月に 120 時間以、140 時間未満の時間外労働（休日労働を含む）を行った
- ⑨ 1 か月に 140 時間以上の時間外労働（休日労働を含む）を行った
- ⑩ 訴訟の担当者になった
- ⑪ 海外勤務になった
- ⑫ 国内で海外に関する業務を行った
- ⑬ 上司などの公私混同があった
- ⑭ 非正規社員である自分の契約満了が迫った
- ⑮ 同僚などの病気により負担が生じた

【職場外 5 項目】

- ⑯ 介護により負担が生じた
- ⑰ 期待していた年金額がもらえなかった
- ⑱ 訴訟を起こした、起こされた
- ⑲ 就労に必要な子育て支援が地域や家庭で受けられない
- ⑳ 子どもが離婚した

(2) 63 項目からなる調査票

上記の新規項目に、下記に示した前述の心理的負荷表にある 43 項目を含め、63 項目からなる調査票を作成した。

【心理的負荷表にある調査項目 43 項目】

- ① 重度の病気やケガをした
- ② 悲惨な事故や災害の体験（目撃）をした
- ③ 交通事故（重大な人身事故、重大事故）を起こした
- ④ 労働災害（重大な人身事故、重大事故）の発生に直接関与した
- ⑤ 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした
- ⑥ 会社で起きた事故（事件）について、責任を問われた
- ⑦ 違法行為を強要された
- ⑧ 自分の関係する仕事で多額の損失を出した
- ⑨ 達成困難なノルマが課された
- ⑩ ノルマが達成できなかった
- ⑪ 新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった
- ⑫ 顧客や取引先から無理な注文を受けた
- ⑬ 顧客や取引先からクレームを受けた
- ⑭ 研修、会議等の参加を強要された
- ⑮ 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた
- ⑯ 上司が不在になることにより、その代行を任された
- ⑰ 仕事の内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった
- ⑱ 勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた
- ⑲ 勤務形態に変化があった
- ⑳ 仕事のペース、活動の変化があった
- ㉑ 職場の OA 化が進んだ
- ㉒ 退職を強要された
- ㉓ 出向した

- ㊸左遷された
- 非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた
- ㊹早期退職制度の対象となった
- ㊺転勤をした
- ㊻複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった
- ㊼配置転換があった
- ㊽自分の昇格・昇進があった
- ㊾部下が減った
- ㊿部下が増えた
- ㊽同一事業場内での所属部署が統廃合された
- ㊾担当ではない業務として非正規社員のマネジメント、教育を行った
- ㊿ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた
- ㊽セクシュアルハラスメントを受けた
- ㊾上司とのトラブルがあった
- ㊿部下とのトラブルがあった
- ㊽同僚とのトラブルがあった
- ㊾理解してくれていた人の異動があった
- 上司が替わった
- ㊿昇進で先を越された
- ㊽同僚の昇進・昇格があった

2 対象と調査票の配布

調査票は東京を中心にした首都圏や大阪圏、名古屋圏、広島圏、福岡圏、沖縄県、札幌・北海道にまたがる、業種としては製造業、農林漁業、鉱業、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店・宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援業、サービス業、その他、職種としては、専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者、事務従事者、販売従事者、サービス職業従事者、保安職業従事者、農林漁業作業従事者、運輸・通信従事者、生産工程・労務作業従事者、その他、年代としては10歳台から60歳台までの勤労者を対象として配布した。記入後は原則として郵送によって収集した。有効回収率59.0%であった。その結果、有効と認められた10,494名（女性1,977名）の勤労者（通常の勤務を日々行っている人で、以下、健常者群）が対象となった。

3 対象者の内訳

以下の図表は3.の山村原稿で掲載された図表を見やすくするために簡略化したものである。

表1 性別（欠測数:32）

性別	人数	割合
男	8485	0.81
女	1977	0.19
合計	10462	1.000

表 2 年代別（欠測数:23）

年代	人数	割合
10 歳台	62	0.01
20 歳台	1405	0.13
30 歳台	2829	0.27
40 歳台	3176	0.30
50 歳台	2427	0.23
60 歳台	572	0.05
合 計	10471	1.000

表 3 業種（欠測数:57）

業 種	人数	割合
農林漁業	46	0.004
鉱業	47	0.005
建設業	129	0.012
製造業	6020	0.577
電気・ガス・熱供給・水道業	317	0.030
情報通信業	1381	0.132
運輸業	664	0.064
卸売・小売業	111	0.011
金融・保険業	30	0.003
不動産業	83	0.008
飲食店・宿泊業	20	0.002
医療・福祉	617	0.059
教育・学習支援業	246	0.024
サービス業	520	0.050
その他	206	0.020
合 計	10437	1.000

表 4 職種（欠測数:117）

職 種	人数	割合
専門的・技術的職業従事者	4284	0.413
管理的職業従事者	1698	0.164
事務従事者	1676	0.162
販売従事者	793	0.076
サービス職業従事者	296	0.029

保安職業従事者	50	0.005
農林漁業作業者	26	0.003
運輸・通信従事者	433	0.042
生産工程・労務作業者	812	0.078
その他	309	0.030
合 計	10377	1.000

表 5 雇用形態（欠測数:35）

雇用形態	人数	割合
経営・役員	126	0.012
正規社員	9507	0.909
契約社員	451	0.043
労働者派遣事業所の派遣労働者	111	0.011
パート・アルバイト	185	0.018
その他	79	0.008
合 計	10459	1.000

表 6 職位（欠測数:81）

職 位	人数	割合
部長級以上	723	0.069
課長・課長補佐級	1542	0.148
係長級	907	0.087
職長・主任級	1497	0.144
役職なし	5628	0.540
その他	116	0.011
合 計	10413	1.000

表 7 従業員数（欠測数:93）

従業員数	人数	割合
10 名未満	109	0.010
10-49 名	250	0.024
50-99 名	251	0.024
100-299 名	712	0.068
300-499 名	392	0.038
500-999 名	1017	0.098
1000 名以上	7670	0.737
合 計	10401	1.000

表 1～7 は健常者群の内訳を示している。男性が 8,485 名と 81.1%を占め、年代別では 40 歳台が 3,176 名、30.3%と最も多く、次いで 30 歳台の 2,829 名、27.0%、50 歳台の 2,427 名、23.2%となる。業種では製造業が 6,020 名（57.7%）と最も多く、次いで情報通信業の 1,381 名（13.2%）であった。職種では専門的技術的職業従事者が 4,284 名（41.3%）と多く、次いで管理的職業従事者の 1,698 名（16.4%）であった。事務従事者が 1,676 名である。雇用形態では正規社員が 9,507 名（90.9%）を占め、契約社員が 451 名、派遣労働者が 111 名であった。

ポスト別では部長級以上が 723 名、課長・課長補佐級が 1,542 名となり、管理職層以上が 21.8%を占めていた。係長級が 907 名で 8.7%、職長・主任級が 1,497 名、役職なしが 5,628 名であった。

企業規模別では 1,000 名以上の企業従事者が 7,670 名（73.7%）と多く、次いで 500-999 名の 1,017 名（9.8%）と続く。

4 ストレス点数評価方法

評価方法は、以下の（1）～（3）の順序で行った。

（1） 63 項目のストレッサーを心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針に準拠し、最近おおむね半年間の生活で「体験あり、なし」で回答させた。

（2） 「体験あり」の場合、以下の方法でストレス度を記入させた。

【「あり」と回答した方にうかがいます】あなたは、そのことによって、どの程度のストレスを感じたか（もしくは、感じているか）を、0・1・2・3・4・5・6・7・8・9・10のうちから、あてはまる番号にひとつだけ ○印をつけて下さい。

目安として、

0：全くストレスを感じなかった(感じていない)

5：中程度のストレスを感じた（感じている）

10：極めて強いストレスを感じた（感じている）

の 11 段階で判断させた。

（3） 各項目別に点数を合計し、その平均値と標準偏差を求めた。平均値をストレス点数とした。点数が高いほど、ストレス度は強い。

3. 結 果

上記の対象と方法で得られた結果について報告する。

1. ストレス度を示すストレス点数

対象者が評点した点数の平均値（以下、ストレス点数）を求め、点数で示した。表 8 は質問項目別の平均点数と標準偏差、人数、出現頻度（%）を示している。

表8 ストレス点数 質問項目順

質 問 項 目		点数	標準 偏差	人数	頻度 (%)
1	重度の病気やケガをした	6.2	2.8	1222	11.6
2	悲惨な事故や災害の体験(目撃)をした	5.8	2.9	969	9.2
3	交通事故(重大な人身事故、重大事故)を起こした	6.3	3.1	492	4.7
4	労働災害(重大な人身事故、重大事故)の発生に直接関与した	5.8	3.2	304	2.9
5	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	5.8	3.0	374	3.6
6	会社で起きた事故(事件)について責任を問われた	6.0	2.9	476	4.5
7	違法行為を強要された	5.7	3.2	225	2.1
8	自分の関係する仕事で多額の損失を出した	5.5	2.6	767	7.3
9	達成困難なノルマが課された	5.9	2.4	1959	18.7
10	ノルマが達成できなかった	5.1	2.4	3537	33.7
11	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	5.1	2.6	973	9.3
12	顧客や取引先から無理な注文を受けた	5.5	2.4	2092	19.9
13	顧客や取引先からクレームを受けた	5.3	2.4	3652	34.8
14	研修、会議等の参加を強要された	4.3	2.6	2844	27.1
15	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	4.6	2.6	2729	26.0
16	上司が不在になることにより、その代行を任された	3.5	2.5	2749	26.2
17	仕事の内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった	5.3	2.6	4454	42.4
18	勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた	5.2	2.6	4414	42.1
19	勤務形態に変化があった	4.6	2.8	2490	23.7
20	仕事のペース、活動の変化があった	4.6	2.5	4489	42.8
21	職場の OA 化が進んだ	2.8	2.5	2846	27.1
22	退職を強要された	6.5	3.6	189	1.8
23	出向した	4.4	3.0	1034	9.9
24	左遷された	6.3	3.1	280	2.7
25	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取り扱いを受けた	5.6	3.1	209	2.0
26	早期退職制度の対象となった	4.5	3.4	242	2.3
27	転勤をした	4.8	2.9	1426	13.6
28	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	5.0	2.7	1821	17.4
29	配置転換があった	4.7	2.8	2394	22.8
30	自分の昇格・昇進があった	3.2	2.7	2167	20.7
31	部下が減った	3.9	2.6	1476	14.1
32	部下が増えた	3.3	2.5	2025	19.3
33	同一事業場内での所属部署が統廃合された	3.2	2.6	1981	18.9

34	担当ではない業務として非正規社員のマネージメント、教育を行った	3.6	2.6	562	5.4
35	ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	7.1	2.9	616	5.9
36	セクシュアルハラスメントを受けた	5.6	3.0	282	2.7
37	上司とのトラブルがあった	6.2	2.8	1437	13.7
38	部下とのトラブルがあった	5.0	2.7	819	7.8
39	同僚とのトラブルがあった	5.7	2.8	1058	10.1
40	理解してくれていた人の異動があった	4.5	2.6	1554	14.8
41	上司が替わった	3.3	2.8	4026	38.4
42	昇進で先を越された	3.9	3.0	1958	18.7
43	同僚の昇進・昇格があった	2.8	2.8	2669	25.4
44	組織の統廃合などを推進する担当になった	4.5	2.7	372	3.5
45	権限が乏しい店長などの管理職になった	5.0	2.9	271	2.6
46	退職者が多く中堅社員がいなくなり、管理職と若手の負担が増加した	5.0	2.5	1144	10.9
47	2週間以上にわたって連続勤務を行った	5.1	2.8	1171	11.2
48	1か月に 60 時間以上、80 時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	4.6	2.7	2534	24.2
49	1か月に 80 時間以上、100 時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	5.3	2.8	1494	14.2
50	1か月に 100 時間以上、120 時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	5.8	2.9	888	8.5
51	1か月に 120 時間以上、140 時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	6.1	3.1	554	5.3
52	1か月に 140 時間以上の時間外労働(休日労働を含む)を行った	6.3	3.2	423	4.0
53	訴訟の担当者になった	4.6	3.1	131	1.3
54	海外勤務になった	4.0	2.8	305	2.9
55	国内で海外に関する業務を行った	3.1	2.5	1683	16.0
56	上司などの公私混同があった	5.4	3.0	992	9.5
57	非正規社員である自分の契約満了が迫った	4.6	3.3	234	2.2
58	同僚などの病気により負担が生じた	4.3	2.6	1271	12.1
59	介護により負担が生じた	5.1	2.7	702	6.7
60	期待していた年金額がもらえなかった	5.2	3.0	290	2.8
61	訴訟を起こした、起こされた	6.1	3.5	125	1.2
62	就労に必要な子育て支援が地域や家庭で受けられない	5.3	3.0	201	1.9
63	子どもが離婚した	5.1	3.4	103	1.0

(1) 全体のランキング

63 項目のストレスサーに対する対象者別の平均値＝ストレス点数と標準偏差を求めた。点数は 7.1 から 2.8 までの幅である。標準偏差は 2.4 から 3.6 までである。

表 9 は全体のストレス点数の上位からのランキングを示している。今回の調査は、最近の企業現場で多く認められる特徴的なライフイベントについて質問票としてまとめ、実施したものである。このため、ストレス点数の評価が全体的には中等度程度以上のストレスとして評価されるものが多かった。トップは「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の 7.1 であり、次いで「退職を強要された」の 6.5、「左遷された」の 6.3、「1 か月に 140 時間以上の時間外労働（休日労働を含む）を行った」の 6.3。

表 10 は新規項目をストレス点数順に示したものである。トップは「1 か月に 140 時間以上の時間外労働（休日労働を含む）を行った」の 6.3 であり、次いで「訴訟を起こした、起こされた」の 6.1、で「1 か月に 120 時間以上、140 時間未満の時間外労働（休日労働を含む）を行った」の 6.1、「1 か月に 100 時間以上、120 時間未満の時間外労働（休日労働を含む）を行った」の 5.8、「上司などの公私混同があった」の 5.4、「1 か月に 80 時間以上、100 時間未満の時間外労働（休日労働を含む）を行った」の 5.3、「就労に必要な子育て支援が地域や家庭で受けられない」5.3、「期待していた年金額がもらえなかった」の 5.2、「子どもが離婚した」の 5.1、「2 週間以上にわたって連続勤務を行った」の 5.1 である。

表9 ストレス点数のランキング

質 問 項 目		点数	標準 偏差	人数	頻度 (%)
1 位	ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	7.1	2.9	616	5.9
2 位	退職を強要された	6.5	3.6	189	1.8
3 位	左遷された	6.3	3.1	280	2.7
4 位	1か月に 140 時間以上の時間外労働(休日労働を含む)を行った	6.3	3.2	423	4.0
5 位	交通事故(重大な人身事故、重大事故)を起こした	6.3	3.1	492	4.7
6 位	上司とのトラブルがあった	6.2	2.8	1437	13.7
7 位	重度の病気やケガをした	6.2	2.8	1222	11.6
8 位	訴訟を起こした、起こされた	6.1	3.5	125	1.2
9 位	1か月に 120 時間以上、140 時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	6.1	3.1	554	5.3
10 位	会社で起きた事故(事件)について責任を問われた	6.0	2.9	476	4.5
11 位	達成困難なノルマが課された	5.9	2.4	1959	18.7
12 位	労働災害(重大な人身事故、重大事故)の発生に直接関与した	5.8	3.2	304	2.9
13 位	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	5.8	3.0	374	3.6
14 位	1か月に 100 時間以上、120 時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	5.8	2.9	888	8.5
15 位	悲惨な事故や災害の体験(目撃)をした	5.8	2.9	969	9.2
16 位	違法行為を強要された	5.7	3.2	225	2.1
17 位	同僚とのトラブルがあった	5.7	2.8	1058	10.1

18 位	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取り扱いを受けた	5.6	3.1	209	2.0
19 位	セクシュアルハラスメントを受けた	5.6	3.0	282	2.7
20 位	顧客や取引先から無理な注文を受けた	5.5	2.4	2092	19.9
21 位	自分の関係する仕事で多額の損失を出した	5.5	2.6	767	7.3
22 位	上司などの公私混同があった	5.4	3.0	992	9.5
23 位	顧客や取引先からクレームを受けた	5.3	2.4	3652	34.8
24 位	1か月に 80 時間以上、100 時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	5.3	2.8	1494	14.2
25 位	就労に必要な子育て支援が地域や家庭で受けられない	5.3	3.0	201	1.9
26 位	仕事の内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった	5.3	2.6	4454	42.4
27 位	勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた	5.2	2.6	4414	42.1
28 位	期待していた年金額がもらえなかった	5.2	3.0	290	2.8
29 位	子どもが離婚した	5.1	3.4	103	1.0
30 位	ノルマが達成できなかった	5.1	2.4	3537	33.7
31 位	2週間以上にわたって連続勤務を行った	5.1	2.8	1171	11.2
32 位	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	5.1	2.6	973	9.3
33 位	介護により負担が生じた	5.1	2.7	702	6.7
34 位	権限が乏しい店長などの管理職になった	5.0	2.9	271	2.6
35 位	部下とのトラブルがあった	5.0	2.7	819	7.8
36 位	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	5.0	2.7	1821	17.4
37 位	退職者が多く中堅社員がいなくなり、管理職と若手の負担が増加した	5.0	2.5	1144	10.9
38 位	転勤をした	4.8	2.9	1426	13.6
39 位	配置転換があった	4.7	2.8	2394	22.8
40 位	1か月に 60 時間以上、80 時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	4.6	2.7	2534	24.2
41 位	非正規社員である自分の契約満了が迫った	4.6	3.3	234	2.2
42 位	訴訟の担当者になった	4.6	3.1	131	1.3
43 位	勤務形態に変化があった	4.6	2.8	2490	23.7
44 位	仕事のペース、活動の変化があった	4.6	2.5	4489	42.8
45 位	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	4.6	2.6	2729	26.0
46 位	組織の統廃合などを推進する担当になった	4.5	2.7	372	3.5
47 位	理解してくれていた人の異動があった	4.5	2.6	1554	14.8
48 位	早期退職制度の対象となった	4.5	3.4	242	2.3
49 位	出向した	4.4	3.0	1034	9.9
50 位	研修、会議等の参加を強要された	4.3	2.6	2844	27.1
51 位	同僚などの病気により負担が生じた	4.3	2.6	1271	12.1

52 位	海外勤務になった	4.0	2.8	305	2.9
53 位	部下が減った	3.9	2.6	1476	14.1
54 位	昇進で先を越された	3.9	3.0	1958	18.7
55 位	担当ではない業務として非正規社員のマネージメント、教育を行った	3.6	2.6	562	5.4
56 位	上司が不在になることにより、その代行を任された	3.5	2.5	2749	26.2
57 位	部下が増えた	3.3	2.5	2025	19.3
58 位	上司が替わった	3.3	2.8	4026	38.4
59 位	同一事業場内での所属部署が統廃合された	3.2	2.6	1981	18.9
60 位	自分の昇格・昇進があった	3.2	2.7	2167	20.7
61 位	国内で海外に関する業務を行った	3.1	2.5	1683	16.0
62 位	同僚の昇進・昇格があった	2.8	2.8	2669	25.4
63 位	職場の OA 化が進んだ	2.8	2.5	2846	27.1

(中略)

2. 「体験あり」の頻度から

表 18 に健康者群の全体の出現頻度における回答分布を示した。すなわち体験なしが「いいえ」であり、体験したものは「はい」である。

表 18 頻度の高い順

質 問 項 目		点数	標準 偏差	人数	頻度 (%)
1 位	仕事のペース、活動の変化があった	4.6	2.5	4489	42.8
2 位	仕事の内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった	5.3	2.6	4454	42.4
3 位	勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた	5.2	2.6	4414	42.1
4 位	上司が替わった	3.3	2.8	4026	38.4
5 位	顧客や取引先からクレームを受けた	5.3	2.4	3652	34.8
6 位	ノルマが達成できなかった	5.1	2.4	3537	33.7
7 位	職場の OA 化が進んだ	2.8	2.5	2846	27.1
8 位	研修、会議等の参加を強要された	4.3	2.6	2844	27.1
9 位	上司が不在になることにより、その代行を任された	3.5	2.5	2749	26.2
10 位	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	4.6	2.6	2729	26.0
11 位	同僚の昇進・昇格があった	2.8	2.8	2669	25.4
12 位	1か月に 60 時間以上、80 時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	4.6	2.7	2534	24.2
13 位	勤務形態に変化があった	4.6	2.8	2490	23.7
14 位	配置転換があった	4.7	2.8	2394	22.8
15 位	自分の昇格・昇進があった	3.2	2.7	2167	20.7
16 位	顧客や取引先から無理な注文を受けた	5.5	2.4	2092	19.9
17 位	部下が増えた	3.3	2.5	2025	19.3
18 位	同一事業場内での所属部署が統廃合された	3.2	2.6	1981	18.9
19 位	達成困難なノルマが課された	5.9	2.4	1959	18.7
20 位	昇進で先を越された	3.9	3.0	1958	18.7
21 位	複数名で担当していた業務を 1 人で担当するようになった	5.0	2.7	1821	17.4
22 位	国内で海外に関する業務を行った	3.1	2.5	1683	16.0
23 位	理解してくれていた人の異動があった	4.5	2.6	1554	14.8
24 位	1か月に 80 時間以上、100 時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	5.3	2.8	1494	14.2
25 位	部下が減った	3.9	2.6	1476	14.1
26 位	上司とのトラブルがあった	6.2	2.8	1437	13.7
27 位	転勤をした	4.8	2.9	1426	13.6

28 位	同僚などの病気により負担が生じた	4.3	2.6	1271	12.1
29 位	重度の病気やケガをした	6.2	2.8	1222	11.6
30 位	2週間以上にわたって連続勤務を行った	5.1	2.8	1171	11.2
31 位	退職者が多く中堅社員がいなくなり、管理職と若手の負担が増加した	5.0	2.5	1144	10.9
32 位	同僚とのトラブルがあった	5.7	2.8	1058	10.1
33 位	出向した	4.4	3.0	1034	9.9
34 位	上司などの公私混同があった	5.4	3.0	992	9.5
35 位	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	5.1	2.6	973	9.3
36 位	悲惨な事故や災害の体験(目撃)をした	5.8	2.9	969	9.2
37 位	1か月に 100 時間以上、120 時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	5.8	2.9	888	8.5
38 位	部下とのトラブルがあった	5.0	2.7	819	7.8
39 位	自分の関係する仕事で多額の損失を出した	5.5	2.6	767	7.3
40 位	介護により負担が生じた	5.1	2.7	702	6.7
41 位	ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	7.1	2.9	616	5.9
42 位	担当ではない業務として非正規社員のマネージメント、教育を行った	3.6	2.6	562	5.4
43 位	1か月に 120 時間以上、140 時間未満の時間外労働(休日労働を含む)を行った	6.1	3.1	554	5.3
44 位	交通事故(重大な人身事故、重大事故)を起こした	6.3	3.1	492	4.7
45 位	会社で起きた事故(事件)について責任を問われた	6.0	2.9	476	4.5
46 位	1か月に 140 時間以上の時間外労働(休日労働を含む)を行った	6.3	3.2	423	4.0
47 位	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	5.8	3.0	374	3.6
48 位	組織の統廃合などを推進する担当になった	4.5	2.7	372	3.5
49 位	海外勤務になった	4.0	2.8	305	2.9
50 位	労働災害(重大な人身事故、重大事故)の発生に直接関与した	5.8	3.2	304	2.9
51 位	期待していた年金額がもらえなかった	5.2	3.0	290	2.8
52 位	セクシュアルハラスメントを受けた	5.6	3.0	282	2.7
53 位	左遷された	6.3	3.1	280	2.7
54 位	権限が乏しい店長などの管理職になった	5.0	2.9	271	2.6
55 位	早期退職制度の対象となった	4.5	3.4	242	2.3
56 位	非正規社員である自分の契約満了が迫った	4.6	3.3	234	2.2
57 位	違法行為を強要された	5.7	3.2	225	2.1

58 位	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益 取り扱いを受けた	5.6	3.1	209	2.0
59 位	就労に必要な子育て支援が地域や家庭で受けられない	5.3	3.0	201	1.9
60 位	退職を強要された	6.49	3.6	189	1.8
61 位	訴訟の担当者になった	4.60	3.1	131	1.3
62 位	訴訟を起こした、起こされた	6.14	3.5	125	1.2
63 位	子どもが離婚した	5.14	3.4	103	1.0

(1)全体の頻度のランキング

表 18 に健常者群全体の「体験あり」頻度のランキング高い順に示した。「仕事のペース、活動の変化があった」が 42.8%と最も高く、「仕事の内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」が 42.4%、次いで「勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた」の 42.1%、「上司が替わった」が 38.4%、「顧客や取引先からクレームを受けた」が 34.8%、「ノルマが達成できなかった」が 33.7%、「職場の OA 化が進んだ」が 27.1%、「研修、会議等の参加を強要された」 27.1%、「上司が不在になることにより、その代行を任された」の 26.2%である。

逆に少ないのが「子どもが離婚した」の 0.98%、「訴訟を起こした、起こされた」の 1.2%、「訴訟の担当者になった」の 1.3%、「退職を強要された」の 1.8%、「就労に必要な子育て支援が地域や家庭で受けられない」の 1.9%である。

(以下略)