

令和6年度労災疾病臨床研究事業費補助金
「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」
分担研究報告書(事案研究)

業種・職種別の過労死等の特徴と分析結果活用に関する研究 2024

研究分担者 吉川 徹 独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所
過労死等防止調査研究センター・統括研究員

＜研究要旨＞

【目的】第 14 次労働災害防止計画(令和 5(2023)年度から令和 9(2027)年度)では、過労死等防止調査研究センターにおける研究成果を踏まえた業種別・職種別の防止対策の作成及び周知に取り組むことが記載され、業種別・職種別に注目した防止対策の取り組みが必要とされている。本研究では、令和 6(2024)年 4 月に時間外労働の上限規制の適用が開始された医師、重点業種「医療」の看護師、「IT 産業」の情報通信業、精神障害の業種別の労災認定事由に注目し、対象業種・職種における事案分析研究等の知見の整理及び成果の活用について検討した。

【方法】平成 27(2015)年度より実施してきた過労死等事案研究のうち、重点業種「医療」「IT 産業」に関連した調査研究報告を収集し、各分担研究報告においてまとめられた過労死等防止のために取り組むべき視点の整理を行う。また、多業種・多職種の精神障害に注目して、認定事由とされた心理的負荷の違いの整理を行う。これらの結果をもとに A4 で 2 枚程度の「業種・職種別に過労死等の実態をまとめたファクトシート」を作成する。令和 5(2023)年度に作成した「自動車運転従事者」「建設業」についても、公開に向けてのデータの見直し、レイアウトの修正などを行う。

【結果】これまで公開された過労死等の実態に関する研究報告書(医療 3 報、IT 産業 2 報)及び関連して発表された学術論文等を参照し、対象となった業種・職種において過労死等の実態として整理すべき事項をまとめた。これらの結果に基づき医療(医師)、医療(看護師)、IT 産業(情報通信業)、業種・職種別の精神障害の労災認定事由としての心理的負荷要因に関する情報を整理し、過労死等の実態の紹介及び過労死等防止を促進するファクトシート案を作成した。「自動車運転従事者」「建設業」についても見直し、HP 公開版を作成した。

【考察】作成された資材の活用が期待される。一方、作成されたファクトシート案はその対象者ごとに過労死等防止に関する対策内容が異なる可能性があり、内容及び情報の伝え方などを含めて今後も検討を進める必要がある。特に、現場の管理者、医師、看護師、IT 産業で働くシステムエンジニア等の技術職や事務職、人事・労務管理担当者、産業保健実務者、また行政担当者や研究者からの意見などを集約し、過労死等防止に重要なファクトシートとして見直し、公開し、活用する場面などを検討する必要がある。

【この研究から分かったこと】医師、看護師、情報通信業を対象として過労死等防止の啓発と防止策の普及を促進するファクトシートを作成した。また、精神障害の労災認定事由の相違と防止視点を支援する業種比較版のファクトシートを作成した。今後の普及が期待される。

【キーワード】ファクトシート、重点業種、過労死等

研究分担者:

田原裕之(労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター・研究員)
高橋有記(同センター・研究員)

佐々木毅(同研究所産業保健研究グループ・部長)
中辻めぐみ(同研究所過労死等防止調査研究センター・研究員)

鈴木一弥(同センター・研究員)
高橋正也(同センター・センター長)
研究協力者
中西麻由子(なかにしヘルケアオフィス代
表・産業医)

A. 目的

過労死等の防止のための対策に関する大綱において過労死等が多発し調査研究で注目すべき職種や業種・業界が指摘されている¹⁾。過労死等防止調査研究センター(以下「過労死 C」という。)では、過労死等として労災認定された事案の調査復命書から過労死等データベースを作成し、平成 27 年度より調査分析を行ってきた^{2), 3)}。これまでの事案分析から、過労死等防止には業種や職種に特徴的な過重労働や心理的な負荷要因があり、業種・職種の働き方や労働慣行の特徴に応じた個別具体的な対策が重要であることを明らかにしてきた^{4), 5)}。

一方、各業種の関連団体や、事業主、労働者、過労死等防止に関わる産業保健スタッフ等の専門家等への周知、研究成果の活用等については課題が残る。これまで過労死 C では研究成果発表シンポジウムの開催や内外の関係団体に研究成果等の情報提供を行ってきたが、第 3 期からは、過労死等対策実装班を通じて業種・業界との協働による労使による過労死等防止策支援が開始され、また令和 5 年度には過労死 C の HP の開設による情報提供により、研究成果の普及が進んだ。さらに、毎年発行される過労死等防止対策白書等において、事案研究による業種、職種毎の過労死等の実態に関する研究成果が活用されてきた。また、2023 年度から 2027 年度を計画期間とする第 14 次労働災害防止計画では「イ過重労働対策(略)(イ)(ア)の達成に向けて国等が取り組むこと(略)」において、「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究(過労死 C 実施)における研究成果を踏まえた業種別・職種別の防止対策の作成及び周知に取り組む。」とされ、特に業種別・職種別に注目した取り組みが必要とされている。業種・職種に注目した対策に関しては業種・職種に応じた過労死等の実態について積極的に活用していくことが期待されている⁶⁾。令和 5 年度には、令和 6(2024)年 4 月に時間外労働の上限規制の適用が開始される自動

車運転従事者(運輸業)、建設業に焦点をあてて、これまでの事案分析研究によって得られた知見の整理を試み、その成果の普及に関連した検討を行い、自動車運転従事者(運輸業)及び建設業のファクトシートを作成した。

本年度は、重点業種の「医療」について、令和 6(2024)年 4 月に時間外労働の上限規制の適用が開始された医師、看護師、同じく重点業種の「IT 産業」に注目し、ファクトシートの作成を行う。また、心理的な負荷要因が異なることが報告されている精神障害の事案を取り上げ⁷⁾、業種別にその違いを紹介するファクトシートの作成を行う。

B. 方法

1. 過労死等事案研究における知見の整理

1) 医療(医師、看護師)、IT 産業における過労死等の実態(FACT)の確認

平成 27 年度より実施してきた過労死等事案研究のうち、「医療」に関連した「医療、福祉業」関連の調査研究報告を収集し、各分担研究報告においてまとめられた過労死等防止のために取り組むべき視点の整理を行う。各分担研究での重要な分析結果や報告書等で記載された対策の提言をレビューする。

2) 重点業種・職種における過去の精神障害のデータベースの作成

過労死等データベースを利用し、重点業種別の精神障害の労災認定事案について、過労死等防止対策推進法施行後の平成 27 年度から令和 3 年度までの 7 年間を対象に、労災認定の事由となった特別な出来事、具体的な出来事についてその件数を集計し、業種・職種別ファクトシートを作成する。

2. 業種別の特徴に関するファクトシートの作成

1) ファクトシート案の作成

業種・職種毎の過労死等の特徴と防止対策の優先事項や具体的な取り組みを紹介する A4 で 2~4 枚程度の「業種・職種別に過労死等の実態をまとめたファクトシート」を作成する。作成の際には、すでに行われている種々の過労死等防止策と連携できるツールを目指す。

2) 対象とする業種

令和 6 年度は、重点業種の「医療」について、令和 6(2024)年 4 月に時間外労働の上限規制の適用が開始された医師、看護師、同じく重点業種の「IT 産業」のファクトシートの作成を行

う。また、心理的な負荷要因が異なることが報告されている精神障害の事案を取り上げ、業種別にその違いを紹介するファクトシートの作成を行う。また、昨年度作成した自動車運転従事者及び建設業のファクトシートについては、内容の見直し、精査を行い、公開に向けて準備を行う。

図1には、第14次労働災害防止計画における業種別・職種別対策の推進を踏まえた、

過労死等防止に関わる過労死等防止支援ツールの開発のイメージを示した。

3. 倫理面での配慮

本研究は、労働安全衛生総合研究所研究倫理審査委員会にて審査され、承認を得たうえで行った(通知番号:2022N10)。

第14次防における業種別・職種別対策の推進について(案)

(独)労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター

<第14次防記載> イ 過重労働対策(略)(イ)(ア)の達成に向けて国等が取り組むこと(略)
・「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」(過労死等防止調査研究センター実施)における研究成果を踏まえた業種別・職種別の防止対策の作成及び周知に取り組む。

過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究
(労働安全衛生総合研究所・過労死等防止調査研究センター)

1 これまでの研究成果

- 労災調査復命書等(H22-R02)を収集しDBを作成
 - ・脳・心臓疾患及び精神障害の経年変化(別紙参考の図)
 - ・重点7業種の過労死等の特徴と防止視点の提案(別紙参考の図)
 - ・社会科学的分析、病態別分析(自殺、疾患別など)
- 疫学・介入研究、実験研究(循環器、心筋持久力)等

2 成果活用 業種別・職種別対策の推進ステップ

- ①過労死Factsheet(FS)の作成※1
- 実態の図表+典型事例+対策<2024年問題>
 - (a)自動車運転手×脳心/精神
 - (b)建設業×脳心/精神
 - (c)医師×脳心/精神
- ※1 米NIOSHの事例も参照
- ②過労死等防止支援ツール活用
- 対策実装班他(業界ステークホルダーとの連携)
 - ・脳心ハイリスク対応
 - ・小規模事業場CL
 - ・職場改善CL
 - ・FSの活用
 - HP活用
 - ビデオ作成、発信

3 スケジュール案

	R05	R06	R07	R08	R09
14次防 過労死研究3期/4期	1年目 3期-3	2年目 4期-1	3年目 4期-2	4年目 4期-3	5年目 5期-1
大綱改定		改			改
①Factsheet ・優先2024年問題 ・順次	運輸 建設	医師 看護師 IT等	改定大綱による業種		
②支援ツール活用 と業種別支援方法	ステークホルダー	新ステークホルダー			
③FS公開と活用					
○行政成果物連携 ・本省の開発ツール(荷主対策、IT支援等) ・小規模MH事例集(厚労研究班) ・助成支援事業の活用 ○整備セ・処置保との連携					
③事例の活用と横展開 (業界別良好事例の積み上げ)					
・ステークホルダー連携・支援方法 ・業種別支援ツール/プログラム ・人材育成/ネットワークづくり 一次期施策へのヒント					

図1 ファクトシート作成に関連した全体計画(令和5年度から令和9年度(予定))

C. 結果

1. 過労死等事案研究における知見の整理

1) 医療(医師、看護師)における過労死等の実態(FACT)の確認及び防止対策として重要な点の検討

平成27年度から令和5年度までの当研究班の医療、福祉業に関連した事案研究は3報報告されている^{8), 9), 10)}。そのうち、一報は総説として公開されている¹¹⁾。

平成29年度の報告では、平成22年1月から平成27年3月までの5年3か月を対象とした医療、福祉の事案は、脳・心臓疾患は52件、精神障害事案は233件で、職種の特徴、医師、看護師の脳心、精神の被災の状況を初報告した⁸⁾。令和3年度の報告では、前述の報告書の対象事案に加えて平成27～令和元年度の5年間を追加して、医療、福祉業の事

案全数を集計し、特に、医師の過労死等では過去10年の脳心は25件、精神は28件を特定し、その詳細をまとめた⁹⁾。令和5年の報告では、平成22～令和2年度の11年間を対象として、特に精神疾患事案に特化して解析を行い、医師31件、看護師193件を対象とした解析を行った¹⁰⁾。

これらの3報を総合すると、医師においては、臨床研修医の精神障害の発症予防及び自殺対策が重要であること、看護師においては「悲惨な事故や災害の体験、目撃」をした看護師に対しての事故・災害の発生前、発生直後、急性ストレス障害やPTSDなどの発症防止等を含む包括的な支援に加えて、ハラスメントへの対策も肝要であることなども明らかとなった。そこで、ファクトシートは上記の視点のファクト(事実)を中心に作成する方針とした。

これらをもとに、ファクトシートに掲載すべき内容を検討し(表 1-1)、最終的に別添 1 及び別添 2 のファクトシートをドラフトした。

表 1-1 ファクトシートに記載する内容(医療)

業種	主な記載内容(案)
医師	医師の精神障害事案では、自殺事案が 4 割以上を占め、また、全体のおおよそ半数が臨床研修医(初期・後期)である
	○キーとなる FACT ・週 60 時間以上勤務する医師が 2 割以上(厚労省調査) ・医師の精神障害事案(男女合計 31 件)のうち、臨床研修医(初期・後期)の事案は 14 件(45.2%)でおおよそ半数を占める ・医師の自殺(未遂を含む)事案が 13 件(41.9%)あるなかで、臨床研修医(初期・後期)の事案は 7 件(53.8%)であり、自殺事案の過半数を占める
	○対策に関する情報 ・医療機関管理者、医師への情報提供として、「いきサポ」の紹介など ・患者向け、上手な医療のかかり方
看護師	看護師の精神障害事案では、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」が最も多い
	○キーとなる FACT ・看護職員の 52.8%が、過去 1 年間に勤務先または訪問先などで暴力・ハラスメントを受けた経験がある(日本看護協会) ・看護師の精神障害の認定件数は男性 14 件、女性 179 件 ・女性看護師の労災認定要因は、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」が 72 件(45.9%)と最も多い
	○対策に関する情報 ・患者向け、上手な医療のかかり方 ・看護師向け、院内暴力が発生した際の看護職員に対するポストベンションのフローの紹介 ・医療機関管理者向け等を整理

2) IT 産業における過労死等の実態(FACT)の確認、防止対策として重要な点の検討

IT 産業では労災疾病臨床研究では 2 報が報告されている^{12), 13)}。それぞれ、報告内容のうち重要な事項が学術論文としても公開されている¹⁴⁾。平成 29 年度の「情報通信業における労災認定事案の特徴に関する研究」は IT 産業に従事する労働者の過労死等の実態についての初報告となった¹²⁾。同報告では、平成 22 年から 26 年度の脳心 51 件、精神 85 件を抽出し、情報通信業では雇用者 100 万人当たりの精神障害による労災認定事案数及び精神障害による労災認定された自殺事案数が高い比率を占めたこと、この傾向は 29 歳以下で特に顕著であり、30 歳代や女性の比率も高かったことなどを明らかにしている。また、この点をさらに詳しく調べるために、情報通信業の典型的職種として、情報サービス業に従事するシステムエンジニア(SE)35 件及びプログラマー3 件を対象に精神障害による労災認定事案の詳細分析を行っている¹²⁾。これらは菅らによって、より詳細な解析とともに、考察を加えた学術論文として労働安全衛生研究に報告されている¹⁴⁾。令和 3 年には高橋有記らにより、IT 産業における精神障害・自殺事案の解析した結果が報告されている¹³⁾。特に、238 例の詳細解析により、IT 産業に従事する労働者は長時間労働が認定事由となっている割合が高く、適切な労働時間管理が重要であることが強調されていた¹⁵⁾。

これらをもとに、ファクトシートに掲載すべき内容を検討し(表 1-2)、最終的に別添 3 のファクトシートをドラフトした。

表 1-2 ファクトシートに記載する主な内容

業種	主な記載内容(案)
IT 産業	情報サービス業(IT 産業の精神障害事案では、睡眠時間の確保が困難になるような長時間労働が目立つ
	○キーとなる FACT ・情報通信業は、年間総実労働時間が 1,933 時間(全産業平均 1,724 時間)、 所定外労働時間が 198 時間(全産業平均 129 時間)と高水準(厚労省) ・労災認定要因として「恒常的な長

	時間労働」や「極度の長時間労働」が目立つ、長時間労働以外の要因では、仕事上の大きな変化や女性に対するセクハラなどがある
	○対策に関する情報 ・管理者向けの注意喚起 ・労働者向け、健康づくりのための睡眠ガイド

3) 業種別の精神障害の過労死等の特徴と防止対策として重要な点

過労死等対策の重点業種である、医療、自動車運転従事者、建設業、外食産業、IT 産業、教職員について、精神障害認定事案の認定事由となった心理的負荷の出来事について業種ごと集計を行った。今後の改定可能性を想定し、業種・職種でデータをそろえることは集計がやや複雑となるため、総務省統計で用いられている業種で集計を行うこととした。それぞれ、「医療、福祉業」「運輸業、郵便業」「建設業」「宿泊業、飲食サービス業」「情報通信業」「教育、学習支援業」で集計を行う方針とした。

最終的に表 2-1 に過労死等重点業種における認定事由としての心理的負荷の件数及び全体に占める割合(平成 27 年～令和 3 年、7 年間)を示し、これを元に、ファクトシート用の提示割合を算出した(表 2-2)。これらの割合をファクトシートに棒グラフで示した。なお、表 3-1～表 3-8 には、これらの集計の元となった 6 業種を含む、経年での心理的負荷の件数を表にした。

これらをもとに、ファクトシートに掲載すべき内容を検討し(表 1-3)、最終的に別添 4 のファクトシートをドラフトした。

表 1-3 ファクトシートに記載する主な内容

業種	主な記載内容(案)
6 つの業種・職種	精神障害の労災認定事案では、業種ごとに仕事のストレス(心理的負荷の出来事)が異なる ○キーとなる FACT ・精神障害の過労死等認定事案が激増している ・重点業種・職種を含む 6 つの業種で集計した結果、業種ごとに過労死等の認定事由に特徴があることをデータとして提示

	・上位の負荷要因は吹き出しを作成
	○対策に関する情報 ・基本的労務管理に関する事項の記載 ・業種ごとに対策の情報が集約されているウェブページの紹介

4) 「自動車運転従事者」及び「建設業」のファクトシートの更新

令和 5 年度に作成した「自動車運転従事者」及び「建設業」のファクトシートについて、掲載情報整理を含む内容の見直し、精査を行い、HP 等での公開に向けて準備を行った。

D. 考察

本研究では、令和 6(2024)年 4 月に時間外労働の上限規制の適用が開始された「医療」の医師、「医療」の看護師、IT 産業である「情報通信業」を対象に、対象業種・職種における事案分析研究等の知見の整理及びファクトシートの作成を行った。また、業種ごとの特徴の違いがわかるよう、精神障害事案における心理的負荷の特徴について、業種別に示したファクトシートを作成した。

作成された資材の活用が期待される。一方、作成されたファクトシート案は内容、及び情報の伝え方などを含め今後も検討を進め、現場の管理者、医師、看護師、IT 産業で働くシステムエンジニア等の技術職や事務職、人事・労務管理担当者、産業保健実務者、また行政担当者や研究者からの意見などを集約し、過労死等防止に重要なファクトシートとして見直し、公開し、活用する場面などを検討する必要がある。

E. 結論

本研究では、令和 6(2024)年 4 月に時間外労働の上限規制の適用が開始された医師(医療)と、看護師(医療)及び IT 産業を対象に、対象業種・職種における事案分析研究等の知見の整理及び成果の活用について検討した。また、精神障害の業種別の認定事由の相違の整理を行った。それを基に医師、看護師、IT 産業、業種比較の 4 種のファクトシートを作成した。また、昨年度作成した自動車運転従事者及び建設業のファクトシートについて、内容の見直し、精査を行い、公開に向けての準備

を行った。今後、作成された資料の活用及びよりよい情報資料を作成することを継続する必要がある。

F. 健康危機情報

該当せず。

G. 研究発表

1. 論文発表

- 1) Kiuchi K, Yoshikawa T, Takahashi M. Analyzing 11 Years of Workers' Compensation for Overwork-Related Health Issues in Japan (2010-2020): Current Trends and Future Strategies for Prevention. Journal of work health and safety regulation. 2024; 2(2): 171-201.
- 2) Takahashi Y, Yoshikawa T, Yamamoto K, Takahashi M. Characteristics of mental disorders among information technology workers in 238 compensated cases in Japan. Industrial health. 2024; 62(1): 67-76.
- 3) 吉川徹. 労災保険特別加入者（自営業者・中小事業主・一人親方等）における過労死等事案の特徴からみた過労死等防止視点. 産業保健法学会誌. 2024;3(1):52-9.
- 4) 吉川徹, 佐々木毅, 高橋正也. 東日本大震災に関連した脳・心臓疾患の過労死等労災認定事案の分析結果からみた災害時の過重労働対策の力点. 産業保健法学会誌. 2024; 3(1): 144-52
- 5) 吉川徹, 中村康彦. Interview 病院職員のメンタル疾患からの復職支援. 病院. 2024; 83(8): 593-601.
- 6) 岩浅巧, 吉川徹, 高橋正也. 過労死等事案から探る船員の労働災害の実態と防止対策の検討. 産業衛生学雑誌. 2024; 66(6): 314-28.
- 7) 吉川 徹. 土屋健三郎記念賞受賞者のその後 社会とつながる産業安全保健のフォアキャスティング/バックキャスティング. 健康開発. 2024; 28(4): 81-89.

2. 学会発表

- 1) 吉川 徹, 佐々木毅, 高橋正也. 一般演

題: S4-1 外食産業における過労死等の労災認定事案と自殺事案の特徴. 2024; 日本労働科学学会第 5 回年次大会(講演集): 46-50.

- 2) 中西麻由子, 吉川 徹, 中辻めぐみ, 高橋正也, 鈴木一弥, 石井賢次他. 一般口演: OL24-1 中小企業向けの過労死等防止のためのセルフチェックシートの開発続報. 第 97 回日本産業衛生学会講演集. 産業衛生学雑誌. 2024; 66(Suppl.): 490.
- 3) 守田祐作, 吉川 徹, 高橋正也. 一般口演: OL30-5 脳・心臓疾患の過労死等事案におけるラクナ梗塞と過重負荷の関連第 97 回日本産業衛生学会講演集産業衛生学雑誌. 2024; 66(Suppl.): 508.

H. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む)

なし

I. 文献

- 1) 厚生労働省. 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(平成 30 年7月 24 日閣議決定) 2018 [Available from: https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/30_TAIKOU_HOUDOU_BETTEN2.pdf].
- 2) Yamauchi T, Yoshikawa T, Takamoto M, Sasaki T, Matsumoto S, Kayashima K, et al. Overwork-related disorders in Japan: recent trends and development of a national policy to promote preventive measures. Ind Health. 2017; 55(3): 293-302.
- 3) Takahashi M. Sociomedical problems of overwork-related deaths and disorders in Japan DOI: 10.1002/1348-9585.12016. Journal of occupational health. 2019.
- 4) 茅嶋康太郎, 吉川徹, 佐々木毅, 劉欣欣, 池田大樹, 松元俊, et al. 過労死等防止対策の歴史とこれから: これまでに蓄積された過重労働と健康障害等との関連性に関する知見. 産業医学レビュー. 2017; 29(3): 163-87.
- 5) 吉川徹. 過労死・過労自殺の防止 (特

- 集 職場のメンタルヘルス). 精神科= Psychiatry. 2020; 36(4): 320-6.
- 6) 厚生労働省. 第14次労働災害防止計画 (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000197308.html>). 2021.
 - 7) Yamauchi T, Sasaki T, Yoshikawa T, Matsumoto S, Takahashi M, Suka M, et al. Differences in Work-Related Adverse Events by Sex and Industry in Cases Involving Compensation for Mental Disorders and Suicide in Japan From 2010 to 2014. J Occup Environ Med. 2018; 60(4): e178-e82.
 - 8) 吉川徹、高田琢弘、菅知絵美、佐々木毅、山内貴史、高橋正也、梅崎重夫. 医療・福祉における労災認定事案の特徴に関する研究. 平成29年度労災疾病臨床研究事業費補助金「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」. 2018; 27-55.
 - 9) 吉川徹、川上澄香、佐々木毅、高橋正也. 医師の過労死等の労災認定事案の特徴に関する研究. 令和3年度労災疾病臨床研究事業費補助金「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」. 2022; 63-76.
 - 10) 高橋有記、吉川徹、高橋正也. 医療従事者における精神障害・自殺事案の解析. 令和5年度労災疾病臨床研究事業費補助金「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」. 2024; 96-109.
 - 11) 吉川徹. 医師の過労死: 医師の勤務環境改善につなげるために (特集 働き方改革における産業保健の推進). 日本医師会雑誌= The Journal of the Japan Medical Association. 2019; 148(7):1301-4.
 - 12) 菅知絵美、梅崎重夫. 「情報通信業における労災認定事案の特徴に関する研究」平成29年度労災疾病臨床研究事業費補助金「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究 (研究代表者高橋正也)」. 2018; 73-86.
 - 13) 高橋有記、吉川徹、高橋正也. IT 産業における精神障害・自殺事案の解析. 令和3年度労災疾病臨床研究事業費補助金「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」. 2022; 87-98.
 - 14) 菅知絵美、吉川徹、梅崎重夫、佐々木毅、山内貴史、高橋正也. 情報通信業のシステムエンジニアとプログラマーにおける過労死等の労災認定事案の特徴. 労働安全衛生研究. 2020; JOSH-2020-0002-GE.
 - 15) Takahashi Y, Yoshikawa T, Yamamoto K, Takahashi M. Characteristics of mental disorders among information technology workers in 238 compensated cases in Japan. Industrial health. 2024; 62(1): 67-76.

表 2-1 過労死等重点業種における認定事由としての心理的負荷の件数及び全体に占める割合
(平成 27 年～令和 3 年、7 年間)※

		全	製造	医療	運輸	建設	飲食	情報	教育	6業種
事案数		5090	627	647	395	307	248	199	93	
事故や災害	I	1312	208	225	125	112	30	6	8	506
仕事の失敗	II	1187	148	130	80	69	38	31	31	379
仕事の量・質	III	2332	302	190	203	190	150	119	44	896
役割・地位の変化	IV	806	105	77	60	43	41	20	15	256
対人関係(パワハラ含む)	V	2177	288	322	152	95	117	57	57	800
セクハラ	VI	397	45	65	19	14	22	17	15	152
合計		8211	1096	1009	639	523	398	250	170	2989
事故や災害	I	16.0%	19.0%	22.3%	19.6%	21.4%	7.5%	2.4%	4.7%	16.9%
仕事の失敗	II	14.5%	13.5%	12.9%	12.5%	13.2%	9.5%	12.4%	18.2%	12.7%
仕事の量・質	III	28.4%	27.6%	18.8%	31.8%	36.3%	37.7%	47.6%	25.9%	30.0%
役割・地位の変化	IV	9.8%	9.6%	7.6%	9.4%	8.2%	10.3%	8.0%	8.8%	8.6%
対人関係(パワハラ含む)	V	26.5%	26.3%	31.9%	23.8%	18.2%	29.4%	22.8%	33.5%	26.8%
セクハラ	VI	4.8%	4.1%	6.4%	3.0%	2.7%	5.5%	6.8%	8.8%	5.1%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

※各業種における事案数は心理的負荷要因の合計の件数と一致しない。1 件の事案において、複数の心理的負荷が評価されている場合があるため。6 業種は、医療、運輸、建設、飲食、情報、教育の 6 業種・職種をさす。

表 2-2 過労死等重点業種(ファクトシートの図表作成用オリジナルデータ)

	事故や 災害	仕事の 失敗	仕事の 量・質	役割・ 地位の 変化	対人関係 (パワハラ含む)	セクハラ
医療・福祉	22.3%	12.9%	18.8%	7.6%	31.9%	6.4%
運輸業、郵便業	19.6%	12.5%	31.8%	9.4%	23.8%	3.0%
建設業	21.4%	13.2%	36.3%	8.2%	18.2%	2.7%
宿泊業、飲食サービス業	7.5%	9.5%	37.7%	10.3%	29.4%	5.5%
情報通信業	2.4%	12.4%	47.6%	8.0%	22.8%	6.8%
教育、学習支援業	4.7%	18.2%	25.9%	8.8%	33.5%	8.8%

表 3-1 出来事(平成 27～令和 3 年度)(業務上:精神障害、全業種)

	年度							合計 N
	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	
	N	N	N	N	N	N	N	
対象数	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
[年度別%]	[9.3]	[9.8]	[9.9]	[9.1]	[10.0]	[11.9]	[12.4]	[100]
具体的出来事								
1. (重度の) 病気やケガをした	47 (10.0)	65 (13.1)	56 (11.1)	58 (12.5)	50 (9.8)	77 (12.7)	51 (8.1)	557 (10.9)
2. 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	60 (12.7)	73 (14.7)	80 (15.8)	76 (16.3)	71 (13.9)	108 (17.8)	78 (12.4)	755 (14.8)
3. 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	3 (0.6)	3 (0.6)	12 (2.4)	5 (1.1)	2 (0.4)	2 (0.3)	8 (1.3)	47 (0.9)
4. 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	27 (5.7)	24 (4.8)	21 (4.2)	18 (3.9)	24 (4.7)	27 (4.4)	17 (2.7)	214 (4.2)
5. 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	12 (2.5)	14 (2.8)	7 (1.4)	7 (1.5)	16 (3.1)	10 (1.6)	9 (1.4)	111 (2.2)
6. 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	2 (0.4)	2 (0.4)	1 (0.2)	6 (1.3)	3 (0.6)	1 (0.2)	5 (0.8)	32 (0.6)
7. 業務に関連し、違法行為を強要された	11 (2.3)	11 (2.2)	11 (2.2)	6 (1.3)	10 (2.0)	10 (1.6)	16 (2.5)	85 (1.7)
8. 達成困難なノルマが課された	19 (4.0)	18 (3.6)	21 (4.2)	20 (4.3)	22 (4.3)	14 (2.3)	13 (2.1)	172 (3.4)
9. ノルマが達成できなかった	17 (3.6)	10 (2.0)	8 (1.6)	7 (1.5)	11 (2.2)	7 (1.2)	14 (2.2)	105 (2.1)
10. 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	3 (0.6)	12 (2.4)	6 (1.2)	4 (0.9)	12 (2.4)	9 (1.5)	3 (0.5)	66 (1.3)
11. 顧客や取引先から無理な注文を受けた	8 (1.7)	7 (1.4)	8 (1.6)	3 (0.6)	11 (2.2)	6 (1.0)	9 (1.4)	69 (1.4)
12. 顧客や取引先からクレームを受けた	26 (5.5)	23 (4.6)	18 (3.6)	16 (3.4)	21 (4.1)	26 (4.3)	20 (3.2)	225 (4.4)
13. 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	4 (0.8)	4 (0.8)	1 (0.2)	2 (0.4)	3 (0.6)	2 (0.3)	1 (0.2)	18 (0.4)
14. 上司が不在になることにより、その代行を任された	8 (1.7)	8 (1.6)	5 (1.0)	8 (1.7)	5 (1.0)	1 (0.2)	3 (0.5)	43 (0.8)
15. 仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	113 (23.9)	126 (25.3)	122 (24.1)	117 (25.2)	109 (21.4)	116 (19.1)	113 (18.0)	1085 (21.3)
16. 1か月に80時間以上の時間外労働を行った	59 (12.5)	51 (10.2)	59 (11.7)	53 (11.4)	46 (9.0)	44 (7.2)	31 (4.9)	491 (9.6)
17. 2週間以上にわたって連続勤務を行った	65 (13.8)	87 (17.5)	89 (17.6)	68 (14.6)	88 (17.3)	85 (14.0)	79 (12.6)	691 (13.6)
18. 勤務形態に変化があった	3 (0.6)	0 (0.0)	7 (1.4)	4 (0.9)	2 (0.4)	8 (1.3)	6 (1.0)	36 (0.7)
19. 仕事のペース、活動の変化があった	3 (0.6)	0 (0.0)	5 (1.0)	6 (1.3)	3 (0.6)	5 (0.8)	2 (0.3)	29 (0.6)
20. 退職を強要された	16 (3.4)	24 (4.8)	12 (2.4)	10 (2.2)	15 (2.9)	12 (2.0)	16 (2.5)	155 (3.0)
21. 配置転換があった	37 (7.8)	36 (7.2)	28 (5.5)	23 (4.9)	32 (6.3)	27 (4.4)	35 (5.6)	305 (6.0)
22. 転動をした	6 (1.3)	10 (2.0)	6 (1.2)	16 (3.4)	13 (2.6)	9 (1.5)	9 (1.4)	96 (1.9)
23. 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	10 (2.1)	10 (2.0)	10 (2.0)	6 (1.3)	16 (3.1)	8 (1.3)	13 (2.1)	92 (1.8)
24. 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	3 (0.6)	3 (0.6)	2 (0.4)	1 (0.2)	3 (0.6)	7 (1.2)	5 (0.8)	26 (0.5)
25. 自分の昇格・昇進があった	7 (1.5)	8 (1.6)	14 (2.8)	3 (0.6)	8 (1.6)	8 (1.3)	10 (1.6)	76 (1.5)
26. 部下が減った	2 (0.4)	8 (1.6)	9 (1.8)	4 (0.9)	2 (0.4)	4 (0.7)	7 (1.1)	46 (0.9)
27. 早期退職制度の対象となった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
28. 非正規社員である自分の契約満了が迫った	2 (0.4)	1 (0.2)	2 (0.4)	0 (0.0)	2 (0.4)	1 (0.2)	1 (0.2)	10 (0.2)
29. (ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	80 (16.9)	98 (19.7)	111 (21.9)	87 (18.7)	97 (19.1)	16 (2.6)	- (0.0)	709 (13.9)
30. 上司とのトラブルがあった	82 (17.4)	89 (17.9)	70 (13.8)	63 (13.5)	74 (14.5)	73 (12.0)	68 (10.8)	723 (14.2)
31. 同僚とのトラブルがあった	15 (3.2)	15 (3.0)	12 (2.4)	14 (3.0)	18 (3.5)	15 (2.5)	15 (2.4)	137 (2.7)
32. 部下とのトラブルがあった	4 (0.8)	8 (1.6)	6 (1.2)	10 (2.2)	13 (2.6)	12 (2.0)	4 (0.6)	80 (1.6)
33. 理解してくれていた人の異動があった	4 (0.8)	3 (0.6)	10 (2.0)	9 (1.9)	7 (1.4)	12 (2.0)	11 (1.7)	63 (1.2)
34. 上司が替わった	4 (0.8)	5 (1.0)	3 (0.6)	7 (1.5)	5 (1.0)	4 (0.7)	6 (1.0)	45 (0.9)
35. 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	1 (0.2)	1 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.4)	1 (0.2)	1 (0.2)	7 (0.1)
36. セクシュアルハラスメントを受けた	30 (6.4)	34 (6.8)	36 (7.1)	38 (8.2)	50 (9.8)	49 (8.1)	69 (11.0)	397 (7.8)
29. 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	116 (19.1)	152 (24.2)	268 (21.7)
30. 同僚等から、暴行又は(ひどい) いじめ・嫌がらせを受けた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	71 (11.7)	74 (11.8)	145 (11.7)

表 3-2 出来事(平成 27～令和 3 年度)(業務上:精神障害、製造業)

	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	合計
	N	N	N	N	N	N	N	N
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
対象数	71	91	87	82	90	100	106	627
[年度別%]	[11.3]	[14.5]	[13.9]	[13.1]	[14.4]	[15.9]	[16.9]	[100]
具体的出来事								
1. (重度の) 病気やケガをした	6 (8.5)	22 (24.2)	19 (21.8)	11 (13.4)	21 (23.3)	20 (20.0)	13 (12.3)	112 (17.9)
2. 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	4 (5.6)	15 (16.5)	11 (12.6)	15 (18.3)	22 (24.4)	15 (15.0)	14 (13.2)	96 (15.3)
3. 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.1)	1 (1.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.3)
4. 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	3 (4.2)	4 (4.4)	3 (3.4)	3 (3.7)	3 (3.3)	8 (8.0)	3 (2.8)	27 (4.3)
5. 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	2 (2.8)	2 (2.2)	2 (2.3)	1 (1.2)	2 (1.1)	4 (4.0)	1 (0.9)	13 (2.1)
6. 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	0 (0.0)	2 (2.2)	1 (1.1)	2 (2.4)	2 (2.2)	0 (0.0)	2 (1.9)	9 (1.4)
7. 業務に関連し、違法行為を強要された	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.3)	0 (0.0)	1 (1.1)	2 (2.0)	5 (4.7)	10 (1.6)
8. 達成困難なノルマが課された	2 (2.8)	4 (4.4)	5 (5.7)	6 (7.3)	4 (4.4)	3 (3.0)	3 (2.8)	27 (4.3)
9. ノルマが達成できなかった	1 (1.4)	0 (0.0)	1 (1.1)	1 (1.2)	1 (1.1)	2 (2.0)	3 (2.8)	12 (1.9)
10. 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	1 (1.4)	1 (1.1)	3 (3.4)	2 (2.4)	2 (2.2)	3 (3.0)	0 (0.0)	12 (1.9)
11. 顧客や取引先から無理な注文を受けた	3 (4.2)	1 (1.1)	1 (1.1)	1 (1.2)	2 (2.2)	1 (1.0)	3 (2.8)	12 (1.9)
12. 顧客や取引先からクレームを受けた	3 (4.2)	3 (3.3)	0 (0.0)	1 (1.2)	2 (2.2)	3 (3.0)	3 (2.8)	15 (2.4)
13. 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	1 (1.4)	1 (1.1)	0 (0.0)	2 (2.4)	1 (1.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (0.8)
14. 上司が不在になることにより、その代行を任された	0 (0.0)	1 (1.1)	0 (0.0)	2 (2.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.9)	4 (0.6)
15. 仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	22 (31.0)	22 (24.2)	21 (24.1)	29 (35.4)	14 (15.6)	28 (28.0)	20 (18.9)	156 (24.9)
16. 1か月に80時間以上の時間外労働を行った	17 (23.9)	9 (9.9)	3 (3.4)	5 (6.1)	7 (7.8)	8 (8.0)	7 (6.6)	56 (8.9)
17. 2週間以上にわたって連続勤務を行った	8 (11.3)	11 (12.1)	10 (11.5)	10 (12.2)	11 (12.2)	15 (15.0)	14 (13.2)	79 (12.6)
18. 勤務形態に変化があった	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.1)	1 (1.2)	0 (0.0)	2 (2.0)	1 (0.9)	5 (0.8)
19. 仕事のペース、活動の変化があった	1 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.4)	0 (0.0)	3 (3.0)	0 (0.0)	6 (1.0)
20. 退職を強要された	4 (5.6)	4 (4.4)	3 (3.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.0)	3 (2.8)	16 (2.6)
21. 配置転換があった	7 (9.9)	6 (6.6)	4 (4.6)	4 (4.9)	3 (3.3)	7 (7.0)	7 (6.6)	38 (6.1)
22. 転勤をした	3 (4.2)	1 (1.1)	2 (2.3)	5 (6.1)	2 (2.2)	2 (2.0)	1 (0.9)	16 (2.6)
23. 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	1 (1.4)	1 (1.1)	2 (2.3)	1 (1.2)	6 (6.7)	2 (2.0)	1 (0.9)	14 (2.2)
24. 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	0 (0.0)	1 (1.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.0)	1 (0.9)	3 (0.5)
25. 自分の昇格・昇進があった	2 (2.8)	0 (0.0)	1 (1.1)	2 (2.4)	1 (1.1)	3 (3.0)	1 (0.9)	10 (1.6)
26. 部下が減った	2 (2.8)	1 (1.1)	0 (0.0)	1 (1.2)	1 (1.1)	3 (3.0)	2 (1.9)	8 (1.3)
27. 早期退職制度の対象となった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
28. 非正規社員である自分の契約満了が迫った	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
29. (ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	11 (15.5)	15 (16.5)	18 (20.7)	14 (17.1)	17 (18.9)	3 (3.0)	0 (0.0)	78 (12.4)
30. 上司とのトラブルがあった	15 (21.1)	12 (13.2)	10 (11.5)	16 (19.5)	13 (14.4)	16 (16.0)	17 (16.0)	99 (15.8)
31. 同僚とのトラブルがあった	1 (1.4)	2 (2.2)	2 (2.3)	2 (2.4)	2 (0.0)	3 (3.0)	4 (3.8)	14 (2.2)
32. 部下とのトラブルがあった	2 (2.8)	0 (0.0)	2 (2.3)	1 (1.2)	3 (3.3)	4 (4.0)	0 (0.0)	12 (1.9)
33. 理解してくれていた人の異動があった	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.3)	4 (4.9)	2 (2.2)	2 (2.0)	3 (2.8)	13 (2.1)
34. 上司が替わった	1 (1.4)	1 (1.1)	1 (1.1)	2 (2.4)	0 (0.0)	2 (2.0)	3 (2.8)	10 (1.6)
35. 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
36. セクシュアルハラスメントを受けた	3 (4.2)	8 (8.8)	8 (9.2)	7 (8.5)	4 (4.4)	8 (8.0)	7 (6.6)	45 (7.2)
29. 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	22 (22.0)	30 (28.3)	52 (25.2)
30. 同僚等から、暴行又は(ひどい) いじめ・嫌がらせを受けた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.0)	9 (8.5)	10 (4.9)

表 3-3 出来事(平成 27～令和 3 年度) (業務上:精神障害、医療、福祉業)

	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	合計
	N	N	N	N	N	N	N	N
数	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
[年度別%]	[7.3]	[12.4]	[12.7]	[10.8]	[12.1]	[22.9]	[21.9]	[100]
具体的出来事								
1. (重度の) 病気やケガをした	6 (12.8)	7 (8.8)	7 (8.5)	11 (15.7)	9 (11.5)	10 (6.8)	60 (7.0)	60 (9.3)
2. 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	15 (31.9)	26 (32.5)	25 (30.5)	22 (31.4)	21 (26.9)	37 (25.0)	19 (13.4)	165 (25.5)
3. 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (4.9)	2 (2.9)	1 (1.3)	0 (0.0)	2 (1.4)	9 (1.4)
4. 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	1 (2.1)	2 (2.5)	2 (2.4)	2 (2.9)	4 (5.1)	4 (2.7)	3 (2.1)	18 (2.8)
5. 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	2 (4.3)	5 (6.3)	1 (1.2)	1 (1.4)	6 (7.7)	2 (1.4)	1 (0.7)	18 (2.8)
6. 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
7. 業務に関連し、違法行為を強要された	2 (4.3)	3 (3.8)	3 (3.7)	2 (2.9)	2 (2.6)	3 (2.0)	3 (2.1)	18 (2.8)
8. 達成困難なノルマが課された	0 (0.0)	1 (1.3)	3 (3.7)	2 (2.9)	3 (3.8)	2 (1.4)	2 (1.4)	13 (2.0)
9. ノルマが達成できなかった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.4)	1 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.2)
10. 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	0 (0.0)	2 (2.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.6)	2 (1.4)	0 (0.0)	6 (0.9)
11. 顧客や取引先から無理な注文を受けた	0 (0.0)	1 (1.3)	0 (0.0)	1 (1.4)	1 (1.3)	1 (0.7)	0 (0.0)	4 (0.6)
12. 顧客や取引先からクレームを受けた	2 (4.3)	4 (5.0)	4 (4.9)	2 (2.9)	4 (5.1)	11 (7.4)	6 (4.2)	33 (5.1)
13. 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	1 (2.1)	0 (0.0)	1 (1.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)	1 (0.7)	4 (0.6)
14. 上司が不在になることにより、その代行を任された	0 (0.0)	2 (2.5)	1 (1.2)	2 (2.9)	1 (1.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (0.9)
15. 仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	8 (17.0)	9 (11.3)	13 (15.9)	14 (20.0)	12 (15.4)	23 (15.5)	17 (12.0)	96 (14.8)
16. 1か月に80時間以上の時間外労働を行った	2 (4.3)	3 (3.8)	5 (6.1)	8 (11.4)	3 (3.8)	2 (1.4)	2 (1.4)	25 (3.9)
17. 2週間以上にわたって連続勤務を行った	5 (10.6)	7 (8.8)	11 (13.4)	7 (10.0)	8 (10.3)	6 (4.1)	9 (6.3)	53 (8.2)
18. 勤務形態に変化があった	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.4)	2 (2.9)	0 (0.0)	2 (1.4)	1 (0.7)	7 (1.1)
19. 仕事のペース、活動の変化があった	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (4.9)	2 (2.9)	1 (1.3)	1 (0.7)	1 (0.7)	9 (1.4)
20. 退職を強要された	2 (4.3)	4 (5.0)	1 (1.2)	1 (1.4)	2 (2.6)	1 (0.7)	3 (2.1)	14 (2.2)
21. 配置転換があった	2 (4.3)	2 (2.5)	4 (4.9)	2 (2.9)	3 (3.8)	7 (4.7)	8 (5.6)	28 (4.3)
22. 転動をした	1 (2.1)	1 (1.3)	0 (0.0)	1 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (0.5)
23. 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	0 (0.0)	1 (1.3)	3 (3.7)	2 (2.9)	2 (2.6)	2 (1.4)	2 (1.4)	12 (1.9)
24. 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	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.2)	0 (0.0)	1 (1.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.3)
25. 自分の昇格・昇進があった	0 (0.0)	1 (1.3)	5 (6.1)	0 (0.0)	1 (1.3)	2 (1.4)	2 (1.4)	11 (1.7)
26. 部下が減った	0 (0.0)	1 (1.3)	2 (2.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.7)	1 (0.7)	5 (0.8)
27. 早期退職制度の対象となった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
28. 非正規社員である自分の契約満了が迫った	0 (0.0)	1 (1.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.3)
29. (ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	5 (10.6)	16 (20.0)	19 (23.2)	15 (21.4)	13 (16.7)	4 (2.7)	0 (0.0)	72 (11.1)
30. 上司とのトラブルがあった	4 (8.5)	13 (16.3)	14 (17.1)	3 (4.3)	6 (7.7)	16 (10.8)	13 (9.2)	69 (10.7)
31. 同僚とのトラブルがあった	1 (2.1)	2 (2.5)	1 (1.2)	1 (1.4)	3 (3.8)	3 (2.0)	5 (3.5)	16 (2.5)
32. 部下とのトラブルがあった	0 (0.0)	2 (2.5)	0 (0.0)	1 (1.4)	2 (2.6)	4 (2.7)	1 (0.7)	10 (1.5)
33. 理解してくれていた人の異動があった	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (4.9)	2 (2.9)	1 (1.3)	8 (5.4)	3 (2.1)	18 (2.8)
34. 上司が替わった	1 (2.1)	0 (0.0)	2 (2.4)	2 (2.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (0.8)
35. 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.3)	1 (0.7)	0 (0.0)	2 (0.3)
36. セクシュアルハラスメントを受けた	3 (6.4)	2 (2.5)	8 (9.8)	8 (11.4)	12 (15.4)	18 (12.2)	14 (9.9)	65 (10.0)
29. 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	25 (16.9)	29 (20.4)	54 (8.6)
30. 同僚等から、暴行又は(ひどい) いじめ・嫌がらせを受けた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	35 (23.6)	41 (28.9)	76 (26.2)

表 3-4 出来事(平成 27～令和 3 年度) (業務上:精神障害、運輸業、郵便業)

	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	合計
	N	N	N	N	N	N	N	N
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
対象数	57	45	62	51	50	63	67	395
[年度別%]	[14.4]	[11.4]	[15.7]	[12.9]	[12.7]	[15.9]	[17.0]	[100]
具体的出来事								
1. (重度の) 病気やケガをした	8 (14.0)	6 (13.3)	9 (14.5)	8 (15.7)	6 (12.0)	11 (17.5)	7 (10.4)	55 (13.9)
2. 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	14 (24.6)	9 (20.0)	12 (19.4)	6 (11.8)	6 (12.0)	13 (20.6)	10 (14.9)	70 (17.7)
3. 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	1 (1.8)	1 (2.2)	3 (4.8)	1 (2.0)	1 (2.0)	1 (1.6)	4 (6.0)	12 (3.0)
4. 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	1 (1.8)	1 (2.2)	1 (1.6)	2 (3.9)	6 (12.0)	4 (6.3)	1 (1.5)	16 (4.1)
5. 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	1 (1.8)	1 (2.2)	2 (3.2)	1 (2.0)	2 (4.0)	1 (1.6)	2 (3.0)	10 (2.5)
6. 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.5)	2 (0.5)
7. 業務に関連し、違法行為を強要された	2 (3.5)	3 (6.7)	1 (1.6)	2 (3.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (4.5)	11 (2.8)
8. 達成困難なノルマが課された	3 (5.3)	1 (2.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.6)	1 (1.5)	6 (1.5)
9. ノルマが達成できなかった	1 (1.8)	1 (2.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.6)	1 (1.5)	4 (1.0)
10. 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	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.6)	0 (0.0)	1 (0.3)
11. 顧客や取引先から無理な注文を受けた	0 (0.0)	1 (2.2)	1 (1.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.5)	3 (0.8)
12. 顧客や取引先からクレームを受けた	2 (3.5)	2 (4.4)	2 (3.2)	0 (0.0)	2 (2.0)	2 (3.2)	2 (3.0)	11 (2.8)
13. 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
14. 上司が不在になることにより、その代行を任された	3 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.6)	0 (0.0)	4 (1.0)
15. 仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	9 (15.8)	4 (8.9)	12 (19.4)	7 (13.7)	11 (22.0)	10 (15.9)	9 (13.4)	62 (15.7)
16. 1か月に80時間以上の時間外労働を行った	10 (17.5)	5 (11.1)	17 (27.4)	12 (23.5)	8 (16.0)	11 (17.5)	8 (11.9)	71 (18.0)
17. 2週間以上にわたって連続勤務を行った	9 (15.8)	10 (22.2)	15 (24.2)	4 (21.6)	4 (8.0)	4 (6.3)	8 (11.9)	61 (15.4)
18. 勤務形態に変化があった	2 (3.5)	0 (0.0)	3 (4.8)	0 (0.0)	2 (0.0)	2 (3.2)	2 (3.0)	9 (2.3)
19. 仕事のペース、活動の変化があった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
20. 退職を強要された	3 (5.3)	1 (2.2)	1 (1.6)	3 (5.9)	1 (2.0)	2 (3.2)	2 (3.0)	13 (3.3)
21. 配置転換があった	3 (5.3)	2 (4.4)	2 (3.2)	5 (9.8)	1 (2.0)	5 (7.9)	4 (6.0)	22 (5.6)
22. 転勤をした	1 (1.8)	0 (0.0)	1 (1.6)	1 (2.0)	2 (4.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (1.3)
23. 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	3 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.0)	0 (0.0)	2 (3.0)	7 (1.8)
24. 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	1 (1.8)	1 (2.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.5)
25. 自分の昇格・昇進があった	2 (3.5)	0 (0.0)	2 (3.2)	0 (0.0)	2 (4.0)	1 (1.6)	3 (4.5)	10 (2.5)
26. 部下が減った	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
27. 早期退職制度の対象となった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
28. 非正規社員である自分の契約満了が迫った	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.3)
29. (ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	9 (15.8)	10 (22.2)	7 (11.3)	6 (11.8)	11 (22.0)	1 (1.6)	0 (0.0)	44 (11.1)
30. 上司とのトラブルがあった	11 (19.3)	7 (15.6)	8 (12.9)	6 (11.8)	6 (12.0)	5 (7.9)	6 (9.0)	49 (12.4)
31. 同僚とのトラブルがあった	1 (1.8)	0 (0.0)	4 (6.5)	3 (5.9)	3 (6.0)	3 (4.8)	1 (1.5)	15 (3.8)
32. 部下とのトラブルがあった	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.6)	0 (0.0)	2 (0.5)
33. 理解してくれていた人の異動があった	1 (1.8)	1 (2.2)	0 (0.0)	1 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (0.8)
34. 上司が替わった	1 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.0)	1 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (0.8)
35. 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
36. セクシュアルハラスメントを受けた	4 (7.0)	2 (4.4)	2 (3.2)	2 (3.9)	2 (4.0)	3 (4.8)	4 (6.0)	19 (4.8)
29. 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (9.5)	15 (22.4)	21 (16.2)
30. 同僚等から、暴行又は(ひどい) いじめ・嫌がらせを受けた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (11.1)	8 (11.9)	15 (11.5)

表 3-5 出来事(平成 27～令和 3 年度)(業務上:精神障害、建設業)

	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	合計
	N	N	N	N	N	N	N	N
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
対象数	36	54	51	45	41	43	37	307
[年度別%]	[11.7]	[17.6]	[16.6]	[14.7]	[13.4]	[14.0]	[12.1]	[100]
具体的出来事								
1. (重度の) 病気やケガをした	11 (30.6)	14 (25.9)	7 (13.7)	11 (24.4)	3 (7.3)	13 (30.2)	7 (18.9)	66 (21.5)
2. 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	5 (13.9)	8 (14.8)	5 (9.8)	11 (24.4)	3 (7.3)	10 (23.3)	4 (10.8)	46 (15.0)
3. 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	1 (2.8)	0 (0.0)	2 (3.9)	1 (2.2)	0 (0.0)	1 (2.3)	1 (2.7)	6 (2.0)
4. 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	4 (11.1)	2 (3.7)	2 (3.9)	2 (4.4)	0 (2.4)	3 (7.0)	0 (0.0)	14 (4.6)
5. 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	1 (2.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (5.4)	2 (1.0)
6. 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.3)	0 (0.0)	1 (0.3)
7. 業務に関連し、違法行為を強要された	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.0)	0 (0.0)	2 (4.9)	1 (2.3)	0 (0.0)	4 (1.3)
8. 達成困難なノルマが課された	1 (2.8)	1 (1.9)	1 (2.0)	2 (4.4)	2 (4.9)	3 (7.0)	1 (2.7)	11 (3.6)
9. ノルマが達成できなかった	1 (2.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (2.4)	1 (2.3)	0 (0.0)	4 (1.0)
10. 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	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (7.3)	1 (2.3)	0 (0.0)	4 (1.3)
11. 顧客や取引先から無理な注文を受けた	1 (2.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.2)	5 (12.2)	2 (4.7)	0 (0.0)	9 (2.9)
12. 顧客や取引先からクレームを受けた	1 (2.8)	3 (5.6)	1 (2.0)	0 (0.0)	3 (7.3)	1 (2.3)	1 (2.7)	10 (3.3)
13. 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.7)
14. 上司が不在になることにより、その代行を任された	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.2)	1 (2.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.7)
15. 仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	5 (13.9)	8 (14.8)	10 (19.6)	11 (24.4)	12 (29.3)	6 (14.0)	11 (29.7)	63 (20.5)
16. 1か月に80時間以上の時間外労働を行った	2 (5.6)	8 (14.8)	8 (15.7)	6 (13.3)	7 (17.1)	1 (2.3)	2 (5.4)	34 (11.1)
17. 2週間以上にわたって連続勤務を行った	6 (16.7)	19 (35.2)	17 (33.3)	5 (11.1)	19 (46.3)	11 (25.6)	14 (37.8)	91 (29.6)
18. 勤務形態に変化があった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (2.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.3)
19. 仕事のペース、活動の変化があった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.3)
20. 退職を強要された	2 (5.6)	1 (1.9)	4 (7.8)	0 (0.0)	2 (4.9)	1 (2.3)	0 (0.0)	10 (3.3)
21. 配置転換があった	1 (2.8)	1 (1.9)	5 (9.8)	1 (2.2)	3 (7.3)	1 (2.3)	2 (5.4)	14 (4.6)
22. 転勤をした	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (7.3)	0 (0.0)	1 (2.7)	4 (1.3)
23. 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	2 (5.6)	2 (3.7)	1 (2.0)	0 (0.0)	3 (7.3)	0 (0.0)	1 (2.7)	9 (2.9)
24. 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	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
25. 自分の昇格・昇進があった	0 (0.0)	2 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.7)
26. 部下が減った	0 (0.0)	2 (3.7)	1 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.0)
27. 早期退職制度の対象となった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
28. 非正規社員である自分の契約満了が迫った	1 (2.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.3)
29. (ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	4 (11.1)	5 (9.3)	12 (23.5)	8 (17.8)	6 (14.6)	2 (4.7)	0 (0.0)	37 (12.1)
30. 上司とのトラブルがあった	4 (11.1)	8 (14.8)	5 (9.8)	4 (8.9)	6 (14.6)	1 (2.3)	4 (10.8)	32 (10.4)
31. 同僚とのトラブルがあった	3 (8.3)	0 (0.0)	1 (2.0)	2 (4.4)	1 (2.4)	1 (2.3)	1 (2.7)	9 (2.9)
32. 部下とのトラブルがあった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (2.0)	1 (2.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (0.7)
33. 理解してくれていた人の異動があった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)	2 (5.4)	3 (1.0)
34. 上司が替わった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.3)
35. 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
36. セクシュアルハラスメントを受けた	0 (0.0)	1 (1.9)	1 (2.0)	1 (2.2)	5 (12.2)	2 (4.7)	4 (10.8)	14 (4.6)
29. 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (9.3)	1 (13.5)	2 (11.3)
30. 同僚等から、暴行又は(ひどい) いじめ・嫌がらせを受けた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.3)	1 (2.7)	2 (2.5)

表 3-6 出来事(平成 27～令和 3 年度)(業務上:精神障害、宿泊業、飲食サービス業)

	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	合計
	N	N	N	N	N	N	N	N
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
対象数	29	33	33	27	48	39	39	248
[年度別%]	[11.7]	[13.3]	[13.3]	[10.9]	[19.4]	[15.7]	[15.7]	[100]
具体的出来事								
1. (重度の) 病気やケガをした	1 (3.4)	4 (12.1)	0 (0.0)	1 (3.7)	1 (2.1)	2 (5.1)	3 (7.7)	12 (4.8)
2. 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	2 (6.9)	3 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (8.3)	4 (10.3)	5 (12.8)	18 (7.3)
3. 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	1 (3.4)	1 (3.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.8)
4. 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	1 (3.4)	1 (3.0)	1 (3.0)	1 (3.7)	0 (0.0)	1 (2.6)	1 (2.6)	6 (2.4)
5. 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (3.0)	0 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (2.6)	0 (1.2)
6. 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
7. 業務に関連し、違法行為を強要された	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
8. 達成困難なノルマが課された	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.7)	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.8)
9. ノルマが達成できなかった	2 (6.9)	1 (3.0)	0 (0.0)	2 (7.4)	1 (2.1)	0 (0.0)	1 (2.6)	7 (2.8)
10. 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	0 (0.0)	1 (3.0)	1 (3.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.6)	0 (0.0)	3 (1.2)
11. 顧客や取引先から無理な注文を受けた	1 (3.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.4)
12. 顧客や取引先からクレームを受けた	0 (0.0)	2 (6.1)	1 (3.0)	2 (7.4)	2 (4.2)	1 (2.6)	0 (0.0)	8 (3.2)
13. 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	0 (0.0)	2 (6.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.8)
14. 上司が不在になることにより、その代行を任された	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (6.1)	2 (7.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (1.6)
15. 仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	7 (24.1)	14 (42.4)	5 (15.2)	7 (25.9)	8 (16.7)	7 (17.9)	6 (15.4)	54 (21.8)
16. 1か月に80時間以上の時間外労働を行った	7 (24.1)	7 (21.2)	7 (21.2)	4 (14.8)	8 (16.7)	8 (20.5)	3 (7.7)	44 (17.7)
17. 2週間以上にわたって連続勤務を行った	3 (10.3)	10 (30.3)	5 (15.2)	6 (22.2)	10 (20.8)	8 (20.5)	7 (17.9)	49 (19.8)
18. 勤務形態に変化があった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.6)	2 (0.8)
19. 仕事のペース、活動の変化があった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.4)
20. 退職を強要された	0 (0.0)	1 (3.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.4)
21. 配置転換があった	3 (10.3)	3 (9.1)	1 (3.0)	1 (3.7)	3 (6.3)	3 (7.7)	3 (7.7)	17 (6.9)
22. 転勤をした	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (7.4)	2 (4.2)	1 (2.6)	1 (2.6)	6 (2.4)
23. 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	1 (3.4)	1 (3.0)	1 (3.0)	0 (0.0)	1 (2.1)	0 (2.6)	2 (5.1)	7 (2.8)
24. 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	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.4)
25. 自分の昇格・昇進があった	1 (3.4)	0 (0.0)	2 (6.1)	0 (0.0)	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (1.6)
26. 部下が減った	0 (0.0)	1 (3.0)	2 (6.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (5.1)	0 (0.0)	5 (2.0)
27. 早期退職制度の対象となった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
28. 非正規社員である自分の契約満了が迫った	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
29. (ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	5 (17.2)	10 (30.3)	10 (30.3)	5 (18.5)	10 (20.8)	3 (7.7)	0 (0.0)	43 (17.3)
30. 上司とのトラブルがあった	6 (20.7)	4 (12.1)	2 (6.1)	5 (18.5)	7 (14.6)	6 (15.4)	3 (7.7)	33 (13.3)
31. 同僚とのトラブルがあった	1 (3.4)	1 (3.0)	1 (3.0)	0 (0.0)	3 (6.3)	1 (2.6)	0 (0.0)	7 (2.8)
32. 部下とのトラブルがあった	0 (0.0)	1 (3.0)	0 (0.0)	1 (3.7)	2 (4.2)	2 (5.1)	0 (0.0)	6 (2.4)
33. 理解してくれていた人の異動があった	1 (3.4)	1 (3.0)	1 (3.0)	0 (0.0)	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (1.6)
34. 上司が替わった	0 (0.0)	1 (3.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.8)
35. 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.6)	1 (0.4)
36. セクシュアルハラスメントを受けた	3 (10.3)	2 (6.1)	3 (9.1)	2 (7.4)	6 (12.5)	3 (7.7)	3 (7.7)	22 (8.9)
29. 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (20.5)	2 (20.5)	5 (2.0)
30. 同僚等から、暴行又は(ひどい) いじめ・嫌がらせを受けた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (7.7)	2 (5.1)	5 (6.4)

表 3-7 出来事(平成 27～令和 3 年度) (業務上:精神障害、情報通信業)

	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	合計
	N	N	N	N	N	N	N	N
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
対象数	30	27	34	23	31	27	27	199
[年度別%]	[15.1]	[13.6]	[17.1]	[11.6]	[15.6]	[13.6]	[13.6]	[100]
具体的出来事								
1. (重度の) 病気やケガをした	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.7)	0 (0.0)	1 (0.5)
2. 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (14.8)	1 (3.7)	5 (2.5)
3. 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
4. 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	0 (0.0)	2 (7.4)	1 (2.9)	1 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.7)	5 (2.5)
5. 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	1 (3.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.5)
6. 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.7)	1 (0.5)
7. 業務に関連し、違法行為を強要された	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.5)
8. 達成困難なノルマが課された	0 (0.0)	1 (3.7)	2 (5.9)	1 (4.3)	0 (3.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (2.5)
9. ノルマが達成できなかった	1 (3.3)	1 (3.7)	1 (2.9)	0 (0.0)	0 (6.5)	0 (0.0)	1 (3.7)	6 (3.0)
10. 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	1 (3.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.2)	0 (0.0)	1 (3.7)	3 (1.5)
11. 顧客や取引先から無理な注文を受けた	1 (3.3)	1 (3.7)	1 (2.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.7)	4 (2.0)
12. 顧客や取引先からクレームを受けた	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (8.8)	0 (0.0)	1 (3.2)	1 (3.7)	0 (0.0)	5 (2.5)
13. 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
14. 上司が不在になることにより、その代行を任された	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
15. 仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	11 (36.7)	11 (40.7)	18 (52.9)	8 (34.8)	10 (32.3)	7 (25.9)	9 (33.3)	74 (37.2)
16. 1か月に80時間以上の時間外労働を行った	1 (3.3)	2 (7.4)	1 (2.9)	2 (8.7)	2 (6.5)	1 (3.7)	1 (3.7)	10 (5.0)
17. 2週間以上にわたって連続勤務を行った	5 (16.7)	3 (11.1)	8 (23.5)	6 (26.1)	2 (6.5)	6 (22.2)	5 (18.5)	35 (17.6)
18. 勤務形態に変化があった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
19. 仕事のペース、活動の変化があった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
20. 退職を強要された	0 (0.0)	1 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.7)	2 (1.0)
21. 配置転換があった	1 (3.3)	2 (7.4)	1 (2.9)	0 (0.0)	2 (6.5)	0 (0.0)	2 (7.4)	8 (4.0)
22. 転勤をした	0 (0.0)	1 (3.7)	0 (0.0)	1 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.0)
23. 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	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
24. 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	1 (3.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.5)
25. 自分の昇格・昇進があった	1 (3.3)	1 (3.7)	2 (5.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.7)	0 (0.0)	5 (2.5)
26. 部下が減った	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.5)
27. 早期退職制度の対象となった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
28. 非正規社員である自分の契約満了が迫った	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.5)
29. (ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	3 (10.0)	4 (14.8)	5 (14.7)	4 (17.4)	4 (12.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	20 (10.1)
30. 上司とのトラブルがあった	3 (10.0)	5 (18.5)	3 (8.8)	2 (8.7)	4 (12.9)	0 (0.0)	1 (3.7)	18 (9.0)
31. 同僚とのトラブルがあった	0 (0.0)	1 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.2)	0 (3.7)	0 (0.0)	3 (1.5)
32. 部下とのトラブルがあった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (2.9)	0 (0.0)	0 (6.5)	0 (0.0)	1 (0.0)	1 (0.5)
33. 理解してくれていた人の異動があった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (3.7)	0 (0.5)
34. 上司が替わった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
35. 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
36. セクシュアルハラスメントを受けた	2 (6.7)	2 (7.4)	1 (2.9)	5 (21.7)	3 (9.7)	0 (0.0)	4 (14.8)	17 (8.5)
29. 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (22.2)	0 (18.5)	1 (20.4)
30. 同僚等から、暴行又は(ひどい) いじめ・嫌がらせを受けた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (3.7)	0 (0.0)	1 (1.9)

表 3-8 出来事(平成 27～令和 3 年度) (業務上:精神障害、教育、学習支援業)

	H27 N	H28 N	H29 N	H30 N	R01 N	R02 N	R03 N	合計 N
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
対象数	19	10	8	13	12	11	20	93
[年度別%]	[20.4]	[10.8]	[8.6]	[14.0]	[12.9]	[11.8]	[21.5]	[100]
具体的出来事								
1. (重度の) 病気やケガをした	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	1 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.2)
2. 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	1 (5.3)	0 (0.0)	1 (12.5)	1 (7.7)	1 (8.3)	0 (0.0)	2 (10.0)	6 (6.5)
3. 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
4. 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	2 (10.5)	1 (10.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	1 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (5.4)
5. 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
6. 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
7. 業務に関連し、違法行為を強要された	1 (5.3)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (8.3)	1 (9.1)	1 (5.0)	5 (5.4)
8. 達成困難なノルマが課された	0 (0.0)	1 (10.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	3 (25.0)	1 (9.1)	0 (0.0)	6 (6.5)
9. ノルマが達成できなかった	1 (5.3)	0 (0.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.0)	3 (3.2)
10. 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	0 (0.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (8.3)	1 (9.1)	0 (0.0)	2 (2.2)
11. 顧客や取引先から無理な注文を受けた	0 (0.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.1)
12. 顧客や取引先からクレームを受けた	4 (21.1)	0 (0.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	1 (8.3)	1 (9.1)	0 (0.0)	7 (7.5)
13. 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
14. 上司が不在になることにより、その代行を任された	1 (5.3)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.2)
15. 仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	6 (31.6)	3 (30.0)	3 (37.5)	3 (23.1)	2 (16.7)	3 (27.3)	2 (10.0)	22 (23.7)
16. 1か月に80時間以上の時間外労働を行った	2 (10.5)	0 (0.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	1 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (4.3)
17. 2週間以上にわたって連続勤務を行った	4 (21.1)	4 (40.0)	2 (25.0)	2 (15.4)	2 (16.7)	2 (18.2)	2 (10.0)	18 (19.4)
18. 勤務形態に変化があった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
19. 仕事のペース、活動の変化があった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
20. 退職を強要された	2 (10.5)	1 (10.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.0)	5 (5.4)
21. 配置転換があった	2 (10.5)	0 (0.0)	1 (12.5)	1 (7.7)	1 (8.3)	1 (9.1)	1 (5.0)	7 (7.5)
22. 転勤をした	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
23. 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	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.1)
24. 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	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.1)
25. 自分の昇格・昇進があった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.1)
26. 部下が減った	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (1.1)
27. 早期退職制度の対象となった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
28. 非正規社員である自分の契約満了が迫った	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
29. (ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	7 (36.8)	3 (30.0)	3 (37.5)	1 (7.7)	4 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	18 (19.4)
30. 上司とのトラブルがあった	3 (15.8)	2 (20.0)	2 (25.0)	2 (15.4)	0 (0.0)	3 (27.3)	3 (15.0)	15 (16.1)
31. 同僚とのトラブルがあった	2 (10.5)	2 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.0)	4 (4.3)
32. 部下とのトラブルがあった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (1.1)
33. 理解してくれていた人の異動があった	2 (10.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.2)
34. 上司が替わった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.1)
35. 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	0 (0.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.1)
36. セクシュアルハラスメントを受けた	4 (21.1)	1 (10.0)	2 (25.0)	2 (15.4)	1 (8.3)	1 (9.1)	4 (20.0)	15 (16.1)
29. 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (27.3)	7 (35.0)	10 (32.3)
30. 同僚等から、暴行又は(ひどい) いじめ・嫌がらせを受けた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (18.2)	3 (15.0)	5 (16.1)

別添3 IT 産業

過労死等FACTシート 情報通信業（IT業界）版

情報通信業（IT業界）の精神障害事案では、

睡眠時間の確保が困難になるような

長時間労働が目立ちます。

- 情報通信業は、年間労働時間約1,933時間（全業業平均1,724時間）、
月平均労働時間が161時間（全業業平均129時間）と基準を exceeds します。
- 情報通信業は、精神障害（自殺を含む）による労災認定（雇用者100万人当たりの数）が多い業種の一つです^{※1}。

雇用者100万人当たりの事業数

業種	雇用者100万人当たりの事業数
建設業	2.1
製造業	6.1
採掘業	1.4
電気業	13
情報通信業	13.7
運輸業	12.2
情報サービス業	8.1
娯楽・娯楽サービス業	8.1
飲食・飲食サービス業	11.7
宿泊業・宿泊サービス業	11.3
卸売業	9.4
小売業	9.4
製造・建設サービス業	6.8
金融・金融サービス業	6.8
教育	6.8
健康・健康サービス業	6.8
医療・医療サービス業	6.8
社会福祉・社会福祉サービス業	6.8
その他	16.6

FACT：研究で分かった主なこと

- 労災認定事由として「過度な長時間労働性」や「過度な長時間労働」が目立ちます^{※1}。
- 長時間労働以外の要因では、仕事上の大きな変化や突如に対するセオリアなどがあります^{※2}。

情報通信業（男性）の労災認定要因の割合

労災認定要因	割合 (%)
労働時間・仕事量の「大きな変化」をきたせざるを得ない状況が原因	35.4
1ヶ月に120時間以上の長時間労働を行った	31.9
2週間以上になっても過剰な労働が続いた	30.0
就業制約があった	8.6
(ひどい) 寝がらみ、いじめ、又は暴言を受けた	7.5
過度な長時間労働が原因	11.1
過度な長時間労働が原因	5.7
数回あった	5.7
親戚や友人からの過度な長時間労働の勧め	2.5
過度な長時間労働が原因	25.2
【労災認定事由】過度な長時間労働性	45.7
【労災認定事由】過度な長時間労働	22.2

※1 労災認定事由として「過度な長時間労働性」が労災認定事由として認定された事案の割合。労災認定事由として「過度な長時間労働」が労災認定事由として認定された事案の割合。労災認定事由として「過度な長時間労働」が労災認定事由として認定された事案の割合。労災認定事由として「過度な長時間労働」が労災認定事由として認定された事案の割合。

RECORD FACT 96-2024

別添4 過労死対策重点業種(精神、6業種)

過労死等FACTシート 職種比較版

精神障害の労災認定事案では、 業種ごとで仕事のストレス（心身の負担の出来事）が 異なります

- 仕事によるストレス（業務による心身の負担）が関係した精神障害の労災認定が得られています¹⁾。仕事で発生した業務と関係した精神障害は「過労死等」に含まれます。（※）
- 3つ程度や程度重なる精神障害は、仕事や私生活でのストレスと仕事のストレスへの個人の反応にすぎないと関係が否定します。
- 労災認定された事案から、業種・職種ごとの業務による心身の負担の傾向がみえてきました。

（※「過労死等」とは、業務における過剰な負担による心身の負担を指します。）
※ 労災認定される事案には、労災における「過剰な負担」による精神障害と業務と関係しない業務によるまたは他の心・脳・神経系、精神障害ともいえます。

精神障害に係る労災支給決定件数

業種区分	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
農林業・水産業	100	100	100	100	100	100	100	100	100
製造業	200	200	200	200	200	200	200	200	200
建設業	100	100	100	100	100	100	100	100	100
小売業	100	100	100	100	100	100	100	100	100
飲食業	100	100	100	100	100	100	100	100	100
サービス業	100	100	100	100	100	100	100	100	100
その他	100	100	100	100	100	100	100	100	100

FACT[®]：研究で分かった主なこと

- 業種・職種をきくもつる業種で統計した結果、業種ごとで過労死等の認定事案に特徴があります²⁾。労災認定も、職種ごとにこれらの特徴にあわせて取り扱う必要があります。

業種・職種別の過労死等の特徴

過労死等の精神障害事案のうち、過労死等として認定される割合と仕事のストレス（心身の負担の出来事、疲労感あり）の労災割合を併記しました。

業種	仕事によるストレス（心身の負担の出来事）	労災割合	過労死等（心身の負担の出来事）	労災割合
医療	28.0%	10.0%	28.0%	10.0%
運輸	28.0%	10.0%	28.0%	10.0%
建設	28.0%	10.0%	28.0%	10.0%
小売	28.0%	10.0%	28.0%	10.0%
飲食	28.0%	10.0%	28.0%	10.0%
サービス	28.0%	10.0%	28.0%	10.0%
その他	28.0%	10.0%	28.0%	10.0%

精神障害の労災認定率（※）：過労死等（心身の負担の出来事）：労災割合（心身の負担の出来事）：労災割合（心身の負担の出来事）

RECORD FACT 004-2024

情報通信業（IT業界）の皆さまが元気に働くためには、

労働時間の管理等を通じた 睡眠時間の確保が特に大切です！



管理者の皆さま

IT業界の働き方・休み方の推進
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyaku_mindou/nishikigata_hyogo_rikyoku.html

1日の労働時間が長くなると睡眠時間が短くなることは、直感的にわかりやすいだけでなく、調査研究でも示されています^①

- 働く皆さまが十分な睡眠時間を確保するためには、長時間労働の是正等の労働時間の管理が必要です
- 業務上必要で、プロジェクトマネジメントなど、実務をこなさなければならない取り組みまじょう

「健康づくりのための睡眠ガイド2023」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyaku_mindou/nishikigata_hyogo_rikyoku.html

IT業界で働く皆さま

職場での労働時間管理とあわせて、皆さん自身の生活面についても必要に応じ見直しをしましょう

「健康づくりのための睡眠ガイド2023」成人版抜粋事項

- ✓ 適した睡眠時間は個人差があるが、6時間以上と意識して必要な睡眠時間を確保する
- ✓ 食生活や運動等の生活習慣や夜間の活動量等を留意すると、睡眠改善につながる
- ✓ 睡眠の不足・過度に多量の低下がある場合は、生活習慣等の改善を図ることが重要であるが、病気が続いている可能性にも留意する

もっと知りの方のために

睡眠関連情報		
☐	企業向け労務管理サポーター CASE STUDY 中の企業の取り組み事例 https://kataro.co.jp/itaku/mhlw.go.jp/casestudy/ 企業向け労務ハンドブック 睡眠関連章（掲載サービス事業） https://www.mhlw.go.jp/kaisaku/mhlw.go.jp/hyogo_hyaku_nado/nishikigata_hyogo_rikyoku	☐  ☐ 
☐	健康な働き方に向けて 過労死等防止調査報告センター ポータルサイト https://kyosai.orip.orc.go.jp/	☐ 

文庫：

- 厚生労働省、平成28年「働き方設計調査」
- 厚生労働省、令和3年、「働き方設計調査」、第4回、脳・心臓血管系に関する健康増進施策の検討（労働時間と睡眠時間）、令和3年度労働政策研究・統計セミナー（労働時間と睡眠時間）報告書2023-0114。
- 厚生労働省、令和3年、IT産業における睡眠障害：労働時間と睡眠時間。令和3年度労働政策・統計研究報告書2023-0118。
- Ohtsu T, Kametani Y, Akiyoshi S, et al. An observational study of the association between waking hours and sleep duration among the Japanese working population. *Occup Health* 39: 300-311, 2013（労働時間と睡眠時間の関係）。（日本語、厚生労働省の英文文書）

注：厚生労働省行政法人労働政策研究・統計機構が実施した調査結果。過労死等防止調査報告センターより提供されたものです。

[illegible]