

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(疫学研究)

労働安全衛生総合研究所(JNIOSH)職域コホート研究

研究分担者 高橋 正也 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・センター長

＜研究要旨＞

【目的】JNIOSH 職域コホート研究の収集状況と全体の特徴を示し、これまで収集したデータから本年度はメンタルヘルスに着目し職業性ストレスの経年変化とその背景要因等について縦断的に検証することを目的とする。

【方法】収集状況は参加者数等を年度ごとに示す。職業性ストレスの経年変化については 2020 年度と 2021 年度調査の継続参加者(対象人数 n=25,862)のデータを用いる。職業性ストレスの経年変化については 2 年間のストレス状態で分類した(LL: 低ストレス状態が継続、HL: 高ストレスから低ストレス状態に変化、LH: 低ストレスから高ストレス状態に変化、HH: 高ストレス状態が継続)。状態の分類別に性別、年齢、雇用形態、職種、勤務形態、労働時間の変化などの特徴を比較する。

【結果】2024 年度は計 85,416 人が研究協力に同意(参加率約 44%)し、2018 年度調査からの参加者数はのべ約 41 万人となった。職業性ストレス変化の分類ごとの割合は LL:81.3%、HL: 5.5%、LH: 6.9%、HH: 6.2%であり、2 年間で一度でも高ストレスを呈したことのある者は全体の約 18%であった。継続的な高ストレス状態(HH)は「女性」、「管理職以外」で高い傾向が見られた(HH:女性 7.5%、男性 5.0%、管理職 3.0%、管理職以外 6.7%)。低ストレスから高ストレス状態(LH)となった特徴として 30 歳未満が多く、労働時間が 41 時間/週以上に増えていた。

【考察】本年度の約 2.6 万人の追跡データによる検証から、高ストレスを抱える傾向にあるのは「女性」や「管理職以外」の職種であること、高ストレスに移行しやすいのは 30 歳未満であることと、労働時間の慢性的な増加があることが示唆された。

【この研究から分かったこと】大規模コホートデータから継続的に高ストレス状態を呈しがちである、あるいはこれまで高ストレスを呈していなかったが高ストレス状態になってしまう労働者の背景の特徴や傾向について明らかとなった。

【キーワード】職域コホート、職業性ストレス変化、縦断解析

研究分担者:

佐藤 ゆき(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)
佐々木 毅(同研究所産業保健研究グループ・部長)
松尾 知明(同研究所過労死等防止調査研究センター・首席研究員)
深澤 健二(株式会社アドバンテッジリスクマネジメント・メディカルアドバイザー)

コホート研究は労働要因による過労死等関連疾患(脳疾患、心疾患、精神障害等)発症について大規模コホート調査により疫学的に検証し、過労死等の防止策に役立てることを目指している。

本年度は 2018 年から 2024 年 12 月末までの収集状況と参加者の特徴を示しコホートの全体像を把握するとともに、職業性ストレスの経年変化とその背景要因等について縦断的に検証することを目的とした。

A. 目的

労働安全衛生総合研究所(JNIOSH)職域コ

B. 方法

1. 調査方法

参加者リクルート、同意取得は参加企業が従業員に毎年実施しているストレスチェック時に行っている。ストレスチェック時にアンケートを実施し勤務形態等の情報を収集している。参加企業からは参加同意の得られた従業員のストレスチェック、勤怠、健康診断の各データが株式会社アドバンテッジリスクマネジメントを通して提供されている¹⁾。

研究内容は労働安全衛生総合研究所研究倫理審査委員会の審査を受け、承認されている(通知番号: H2812、H2919)。

2. 解析方法

1) 収集状況

2018 年度から 2024 年度(2024 年 12 月末時点)のリクルート数、参加者数、参加率を年度ごとに集計し、7 年間の推移を示す。

2) 参加者の特徴

項目は性別、年齢構成(10 歳区分)、雇用形態(正社員、契約社員、嘱託職員、派遣社員、臨時・アルバイト、その他)、職種(管理職、専門・技術・研究職、事務職、商品販売職、営業・セール職、サービス職、運輸職、建設職、生産・技能職、その他)、勤務形態(固定時間制、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制、二交替制・夜勤あり、二交替制・夜勤なし、三交替制、夕勤のみ、夜勤のみ、その他)、ストレスチェックによる判定状況(高ストレス者、非該当者)、1 週間あたりの労働時間(1-34 時間、35-40 時間、41-50 時間、51-60 時間、61-65 時間、66-70 時間、71 時間以上)、繁忙期の 1 週間あたりの労働時間(同区分)、繁忙期の期間(1 か月区分)とした。本年度は属性等のデータ精査が終了した 2021 年度的全参加者について集計する。

3) 職業性ストレスの経年変化とその背景要因に関する縦断解析

解析対象は 2020 年度と 2021 年度調査の継続参加者(対象人数 n=25,862)とした。職業性ストレスの経年変化については 2 年間のストレス状態で分類した(LL: 低ストレス状態が継続、HL: 高ストレスから低ストレス状態に変化、LH: 低ストレスから高ストレス状態に変化、HH: 高ストレス状態が継続)。状態の分類別に性別、年齢、雇用形態、職種、勤務形態、労働時間の変化などの特徴を比較した。2020 年度調査の参加者の特徴は前年度の報告書

に示している²⁾。2021 年度調査の参加者の特徴は本報告で示す。

C. 結果

1. 収集状況(図 1)

協力企業数について 2018 年度は 4 社、2019 年度～2022 年度は 8 社、2023 年度～2024 年度は 7 社となった。2024 年度は参加者数が約 85,416 人、参加率 44.5%となった(2024 年 12 月末時点)。2018 年度調査から 2024 年度調査の 7 年間で参加者数はのべ 416,588 人となった。

2. 参加者の特徴(表 1、図 2～図 10)

2021 年度のデータ収集状況(表 1)として健康診断情報は約 7 割、その他のデータは約 9 割以上揃っている。

2021 年度参加者全体の特徴について、性別では女性が 55%と多く(図 2)、年齢別では 50-59 歳が 27%、40-49 歳が 24%と 40 歳代と 50 歳代が 5 割を占めていた(図 3)。ストレスチェック判定で高ストレスと判定された割合は 14%であった(図 4)。雇用形態では正社員が 43%と最も多く(図 5)、職種ではサービス職 30%、続いて商品販売職 27%であった(図 6)。勤務形態では変形労働時間制 39%と固定時間制 37%が多くを占めていた(図 7)。労働時間について 1 週間当たりの労働時間で最も多いのは 35-40 時間で 36%、続いて 1-34 時間で 27%であった(図 8)。繁忙期の 1 週間当たりの労働時間では 35-40 時間、41-50 時間の割合が減り 51-60 時間あるいはそれ以上の労働時間へと分布がシフトしている(図 9)。繁忙期の期間については最も多いのが 3 か月 40%となっている(図 10)。

3. 職業性ストレスの経年変化とその背景要因に関する縦断解析(表 2、表 3、図 11、図 12)

職業性ストレス変化の分類ごとの割合は低ストレス状態が継続(LL)81.3%、高ストレスから低ストレス状態に変化(HL)5.5%、低ストレスから高ストレス状態に変化(LH)6.9%、高ストレス状態が継続(HH)6.2%であり、2 年間で一度でも高ストレスを呈したことのある者(HL、LH、HHを足した数)は全体の約 18%であった(表 2、図 11)。

背景要因別に主な特徴を見ると性別では一度でも高ストレスを呈したことのある者の割合は女性で多く(女性 21.0%、男性 16.4%)、また女性で高ストレス状態が継続している(HH)

割合が多かった(女性 7.5%、男性 5.0%)。年齢別では若い年代ほど高ストレス者を呈する割合が多くなり、一度でも高ストレスを呈したことのある者の割合は 30 歳未満で最も高かった(23.3%)。高ストレス状態の継続(HH)割合が最も多いのは 30-39 歳(8.5%)であった。また 30 歳未満、30-39 歳では低ストレスから高ストレス状態に変化した(LH)割合が他の年代に比べて高かった。雇用形態別では一度でも高ストレスを呈したことのある者の割合が高いのは「その他」(20.8%)、続いて「契約社員」、「臨時・アルバイト」(ともに 19.4%)であった。同様に「その他」、「契約社員」で高ストレス状態の継続(HH)割合が高かった。職種別では「管理職」と「管理職以外」で比べると「管理職以外」で一度でも高ストレスを呈したことのある者の割合が高く(19.6%)、低ストレスから高ストレス状態に変化した(LH)割合も高かった(7.1%)。管理職以外の職種の中では一度でも高ストレスを呈したことのある者の割合が高いのは「商品販売職」と「サービス職」(ともに 22.8%)、同職種において高ストレス状態の継続(HH)割合も高かった(順に 8.4%、8.7%)。勤務形態別では一度でも高ストレスを呈したことのある者の割合が高いのは「変形労働時間制」(23.2%)、続いて「三交替制」(22.4%)であった。高ストレス状態の継続(HH)割合が高いのは「二交替制・夜勤なし」(9.7%)であり、低ストレスから高ストレス状態に変化した(LH)割合が高いのは「夜勤のみ」(9.8%)であった。調査年度別の労働時間で比べると、「35-40 時間/週」で一度でも高ストレスを呈したことのある者の割合が高かった(2020 年度 20.4%、2021 年度 20.3%)。

2020 年度から 2021 年度の間の労働要因の変化について、雇用形態、職種、勤務形態の変更での顕著な特徴は示されなかった(表 3、図 12)。割合の差はわずかであるが、低ストレス状態の継続(LL)の特徴として、雇用形態、職種、勤務形態の「変更無し」の割合がやや多く、また高ストレスから低ストレスに状態が変化した(HL)特徴として、雇用形態、職種、勤務形態の「変更有り」の割合がやや多いことが示された。労働時間の変化について主な特徴としては、労働時間が「35 時間未満/週」でそのまま変化していない場合、低ストレス状態の継続(LL)割合が高く、「35 時間/週未満」から「35-40 時間/週」、「41 時間/週以上」に増加

すると低ストレスから高ストレス状態に変化(LH)の割合が高くなっていた(それぞれ 7.2%、8.2%)。また「35-40 時間/週」から「41 時間/週以上」に変化した場合、低ストレスから高ストレス状態に変化(LH)と高ストレスが継続している(HH)の割合がともに多かった(8.8%、7.4%)。

D. 考察

2018 年度調査から 2024 年度調査にかけて 8 企業、のべ 416,588 人の参加協力を得ることができた。2024 年度調査への参加同意率も 4 割を超えて維持されている。参加者の性別、年齢、雇用形態、職種、勤務形態を集計した結果から本コホートは多種多様な労働者の職域コホートであることがわかる。そして労働者の健康に関連する共通した労働要因や背景別の特徴を横断的に、縦断的に明らかにすることも本コホートデータの強みとなっている^{3), 4), 5)}。

本年度はストレスチェックから評価したストレスの変化に着目し、約 2.6 万人の追跡データからストレス変化の状況とその背景的特徴について検証した。高ストレス状態が継続する傾向は、女性、30-39 歳、契約社員、管理職以外、特にサービス職、二交替制・夜勤なし勤務で高いことが示された。また、低ストレスから高ストレス状態となる傾向は、女性、30 歳未満、臨時・アルバイト雇用、管理職以外、特にサービス職あるいは商品販売職、夜勤のみ勤務、労働時間の 41 時間/週以上への増加で高いことが示された。これらの特徴にひとつでも該当する場合は、高ストレスを呈する傾向が高いことから職場において注意が必要かもしれない。高ストレスから低ストレスに状態が変わった労働上の要因には、雇用形態、職種、勤務形態の変更が有ったことや労働時間の減少が見られ、この結果は職場での改善がなされたことを示している可能性もある。

事業場におけるストレスチェックは年度ごとの集団分析が主であり、ストレスチェックの方法が年度ごとに違うこともあるため、個人のストレスの状態について経年的に評価することは取り入れにくい状況にある。本コホートは個人のストレスの状態を同じ手法で毎年収集していることから、個人の状態をもとにしたストレス状態の経変年化をとらえることができている。雇用形態や職種については、解析対象数が少

ないため十分に解析できていない部分もある。今後データがさらに蓄積されることで詳細な解析が可能となり、背景要因や特徴がより明らかになることが期待される。

E. 結論

約 2.6 万人の追跡データから、高ストレスを抱える傾向にあるのは「女性」や「管理職以外」の職種であること、高ストレスに移行しやすいのは若年層特に 30 歳未満であることと、労働時間が 41 時間/週以上に増えるなどの労働時間の慢性的な増加があることが示唆された。

F. 健康危機情報

該当せず。

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

- 1) 佐藤ゆき,高橋正也,佐々木毅, 松尾知明, 深澤健二. JNIOH 職域コホート研究による労働者の職業性ストレスの経年変化と特徴. 第 35 回日本疫学会学術総会.2024; 35 (Supl.).

H. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む)

なし

I. 文献

- 1) Sato Y, Takahashi M, Ochiai Y, Matsuo T, Sasaki T, Fukasawa K, Cohort Study Group. Study profile: protocol outline and study perspectives of the cohort by the National Institute of Occupational Safety and Health, Japan (JNIOH cohort). Ind Health. 2022; 60: 395-404.
- 2) 高橋正也, 佐藤ゆき, 佐々木毅, 松尾知明, 深澤健二. 労働安全衛生総合研究所 (JNIOH) コホート研究. 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」総括・分担研究報告書. 2024; 200-211.

- 3) Ochiai Y, Takahashi M, Matsuo T, Sasaki T, Fukasawa K, Araki T, Tsuchiya M, Otsuka Y. Objective and subjective working hours and their roles on workers' health among Japanese employees. Ind Health. 2020; 58: 265-275.
- 4) Ochiai Y, Takahashi M, Matsuo T, Sasaki T, Sato Y, Fukasawa K, Araki T, Otsuka Y. Health problems associated with single, multiple, and the frequency of months of objectively measured long working hours: a cohort study by the National Institute of Occupational Safety and Health, Japan. Int Arch Occup Environ Health. 2022; 95: 685-699.
- 5) Ochiai Y, Takahashi M, Matsuo T, Sasaki T, Sato Y, Fukasawa K, Araki T, Otsuka Y. Characteristics of long working hours and subsequent psychological and physical responses: JNIOH cohort study. Occup Environ Med. 2023; 80: 304-311.

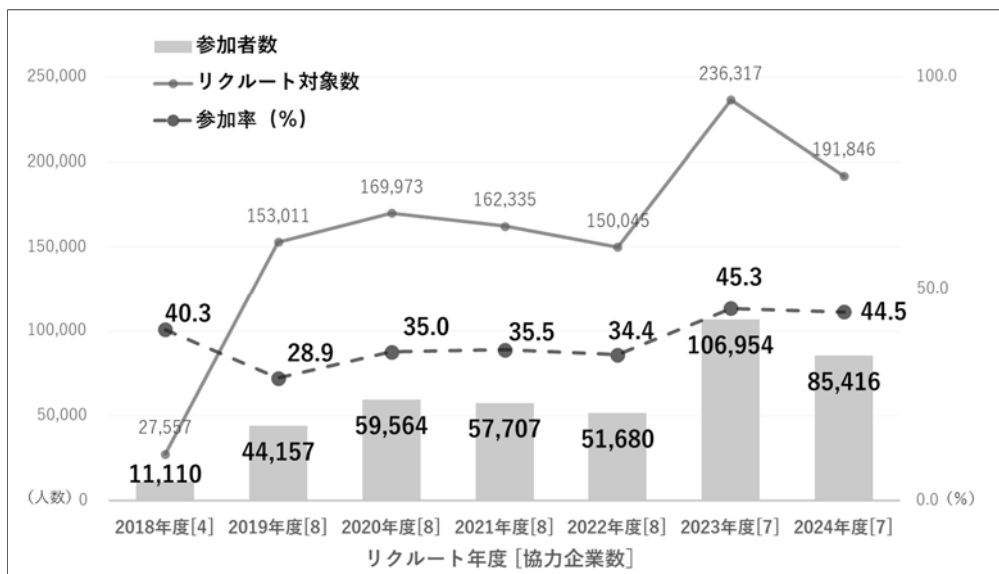


図 1 リクルート数と参加者数の状況

表 1 データ収集状況(2021 年度データ)

	度数	%
企業数	8	—
参加者数(※1)	57,710	—
提供データ		
勤怠情報	57,483	99.6%
健康診断情報(※2)	43,975	76.2%
職業性ストレスチェック回答	57,325	99.3%
アンケート回答	57,710	100.0%

※1 予定調査期間を過ぎてから参加協力者が発生したため数に変動

※2 1項目でも測定している場合を含む

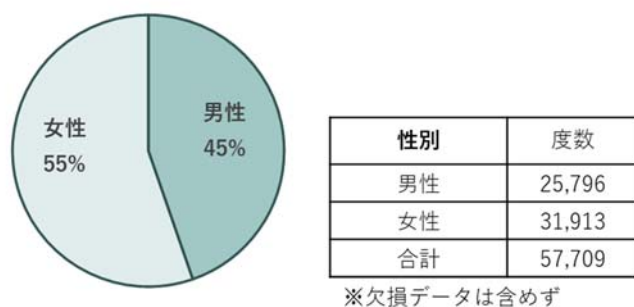


図 2 参加者の性別構成(2021 年度データ)

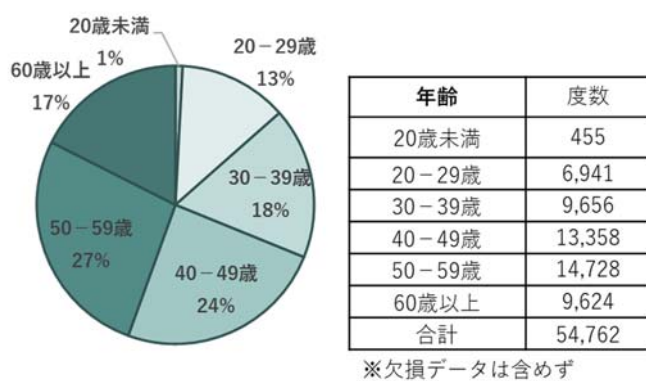


図 3 参加者の年齢構成(2021 年度データ)

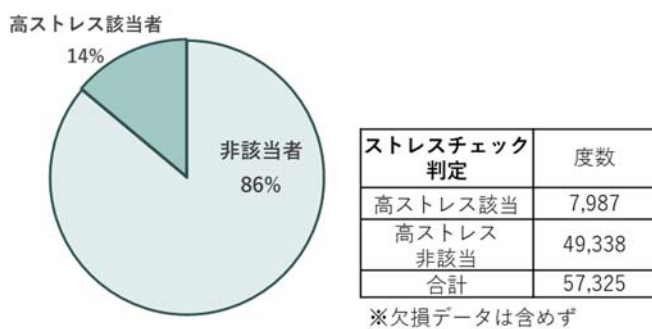


図 4 高ストレス者の割合(2021 年度データ)

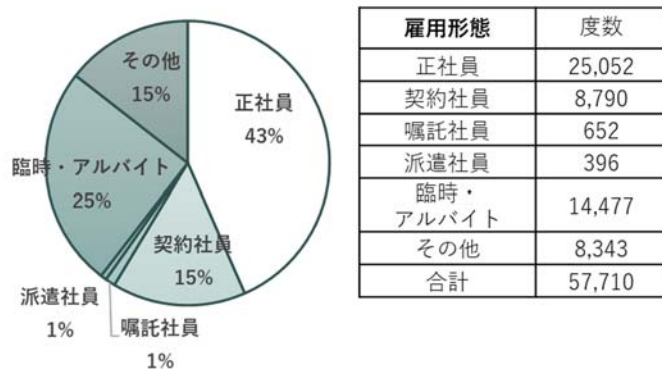


図 5 参加者の雇用形態構成(2021 年度データ)

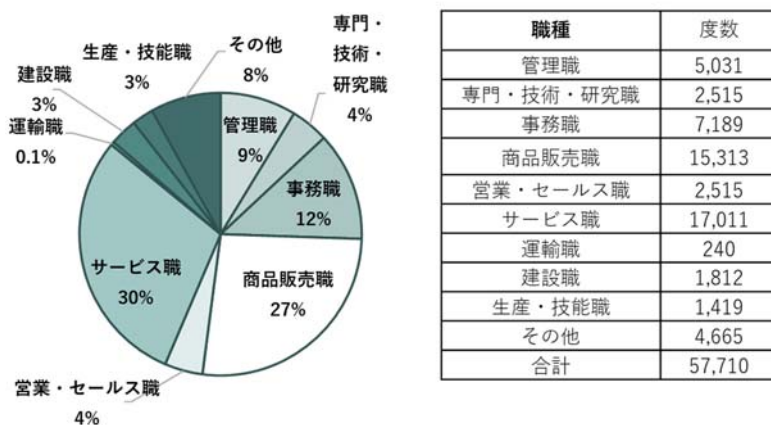


図 6 参加者の職種構成(2021 年度データ)

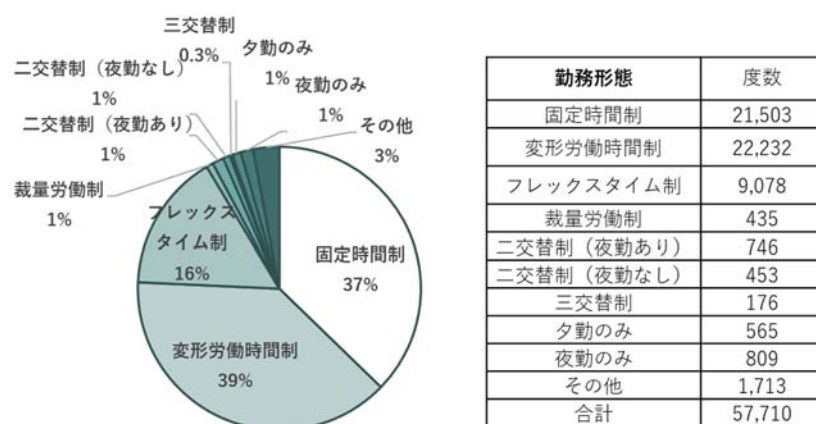


図 7 参加者の勤務形態構成(2021 年度データ)

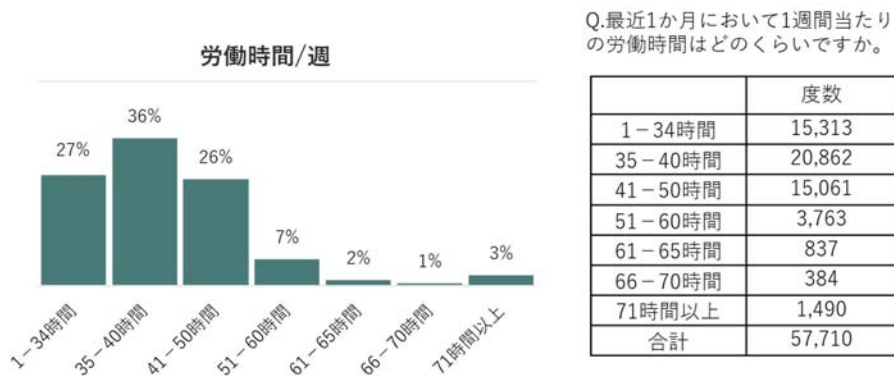


図 8 参加者の 1 週間当たりの労働時間(2021 年度データ)

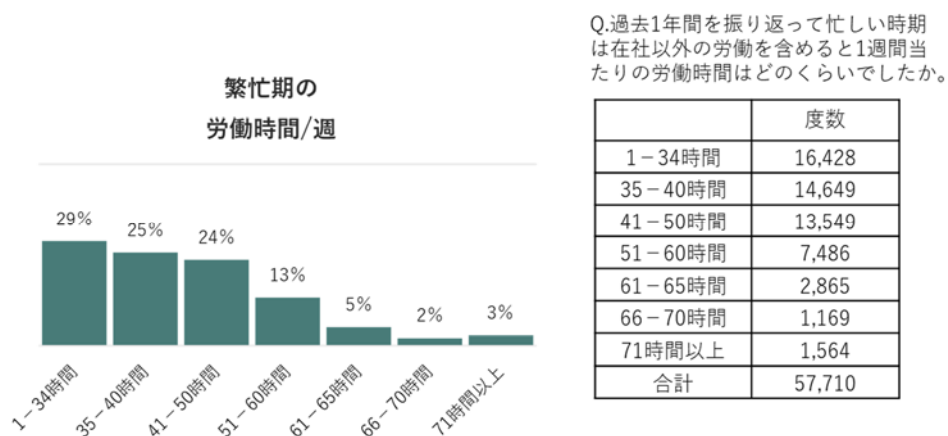


図 9 参加者の繁忙期 1 週間当たりの労働時間(2021 年度データ)

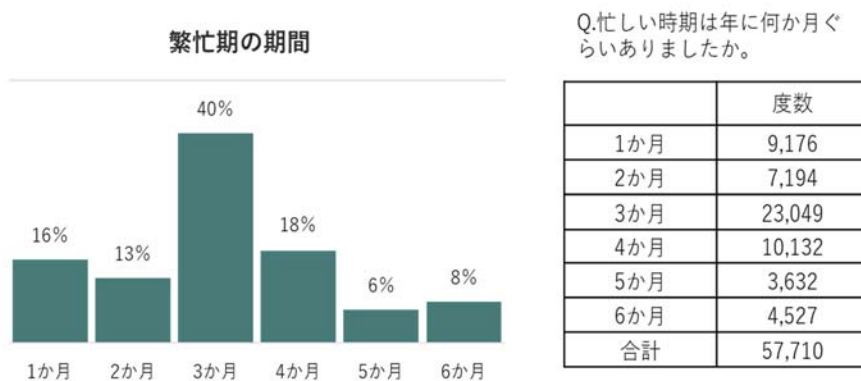


図 10 参加者の繁忙期の期間(2021 年度データ)

表 2 職業性ストレスの変化と背景要因

		職業性ストレス変化の区分 ^{※1}					<i>p-value</i> ^{※2}	一度でも高ストレス状態を呈した者の割合 ^{※3}
		LL	HL	LH	HH	計		
全体		21,038 (81.3%)	1,416 (5.5%)	1,793 (6.9%)	1,615 (6.2%)	25,862 (100.0%)		(18.7%)
性別	男性	11,042 (83.6%)	657 (5.0%)	842 (6.4%)	663 (5.0%)	13,204 (100.0%)	0.000	(16.4%)
	女性	9,996 (79.0%)	759 (6.0%)	951 (7.5%)	952 (7.5%)	12,658 (100.0%)		(21.0%)
年齢	30歳未満	2,144 (76.7%)	193 (6.9%)	262 (9.4%)	195 (7.0%)	2,794 (100.0%)	0.000	(23.3%)
	30-39歳	3,355 (77.3%)	268 (6.2%)	348 (8.0%)	369 (8.5%)	4,340 (100.0%)		(22.7%)
	40-49歳	5,239 (79.8%)	387 (5.9%)	467 (7.1%)	471 (7.2%)	6,564 (100.0%)		(20.2%)
	50-59歳	5,886 (82.5%)	383 (5.4%)	439 (6.2%)	428 (6.0%)	7,136 (100.0%)		(17.5%)
	60歳以上	3,338 (89.0%)	136 (3.6%)	183 (4.9%)	95 (2.5%)	3,752 (100.0%)		(11.0%)
雇用形態	正社員	11,324 (82.1%)	739 (5.4%)	945 (6.9%)	779 (5.7%)	13,787 (100.0%)	0.001	(17.9%)
	契約社員	2,783 (80.6%)	188 (5.4%)	239 (6.9%)	243 (7.0%)	3,453 (100.0%)		(19.4%)
	嘱託社員	259 (88.4%)	10 (3.4%)	13 (4.4%)	11 (3.8%)	293 (100.0%)		(11.6%)
	派遣社員	115 (84.6%)	4 (2.9%)	8 (5.9%)	9 (6.6%)	136 (100.0%)		(15.4%)
	臨時・アルバイト	4,009 (80.6%)	281 (5.6%)	355 (7.1%)	330 (6.6%)	4,975 (100.0%)		(19.4%)
	その他	2,548 (79.2%)	194 (6.0%)	233 (7.2%)	243 (7.6%)	3,218 (100.0%)		(20.8%)
職種	管理職	2,733 (88.0%)	109 (3.5%)	169 (5.4%)	94 (3.0%)	3,105 (100.0%)	0.000	(12.0%)
	管理職以外(下記の職種)	18,305 (80.4%)	1,307 (5.7%)	1,624 (7.1%)	1,521 (6.7%)	22,757 (100.0%)		(19.6%)
	専門・技術・研究職	1,396 (87.7%)	73 (4.6%)	88 (5.5%)	34 (2.1%)	1,591 (100.0%)		(12.3%)
	事務職	3,342 (83.3%)	205 (5.1%)	251 (6.3%)	213 (5.3%)	4,011 (100.0%)		(16.7%)
	商品販売職	4,843 (77.2%)	401 (6.4%)	500 (8.0%)	528 (8.4%)	6,272 (100.0%)		(22.8%)
	営業・セールス職	1,178 (84.1%)	62 (4.4%)	96 (6.9%)	65 (4.6%)	1,401 (100.0%)		(15.9%)
	サービス職	4,513 (77.2%)	359 (6.1%)	465 (8.0%)	511 (8.7%)	5,848 (100.0%)		(22.8%)
	運輸職	30 (83.3%)	2 (5.6%)	2 (5.6%)	2 (5.6%)	36 (100.0%)		(16.7%)
	建設職	1,250 (88.7%)	67 (4.8%)	69 (4.9%)	23 (1.6%)	1,409 (100.0%)		(11.3%)
	生産・技能職	418 (79.9%)	35 (6.7%)	34 (6.5%)	36 (6.9%)	523 (100.0%)		(20.1%)
	その他	1,335 (80.1%)	103 (6.2%)	119 (7.1%)	109 (6.5%)	1,666 (100.0%)		(19.9%)

(表つづく)

(表つづき)

勤務形態	固定時間制	8,106 (84.1%)	461 (4.8%)	620 (6.4%)	453 (4.7%)	9,640 (100.0%)	0.000	(15.9%)
	変形労働時間制	7,131 (76.8%)	586 (6.3%)	769 (8.3%)	801 (8.6%)	9,287 (100.0%)		(23.2%)
	フレックスタイム制	4,460 (84.8%)	283 (5.4%)	284 (5.4%)	233 (4.4%)	5,260 (100.0%)		(15.2%)
	裁量労働制	180 (84.9%)	10 (4.7%)	13 (6.1%)	9 (4.2%)	212 (100.0%)		(15.0%)
	二交替制（夜勤あり）	179 (79.6%)	14 (6.2%)	17 (7.6%)	15 (6.7%)	225 (100.0%)		(20.5%)
	二交替制（夜勤なし）	123 (79.9%)	5 (3.2%)	11 (7.1%)	15 (9.7%)	154 (100.0%)		(20.0%)
	三交替制	59 (77.6%)	5 (6.6%)	6 (7.9%)	6 (7.9%)	76 (100.0%)		(22.4%)
	夕勤のみ	136 (80.5%)	11 (6.5%)	9 (5.3%)	13 (7.7%)	169 (100.0%)		(19.5%)
	夜勤のみ	226 (79.0%)	11 (3.8%)	28 (9.8%)	21 (7.3%)	286 (100.0%)		(20.9%)
	その他	438 (79.2%)	30 (5.4%)	36 (6.5%)	49 (8.9%)	553 (100.0%)		(20.8%)
労働時間 (2020年度)	35時間/週未満	4,547 (84.1%)	256 (4.7%)	342 (6.3%)	259 (4.8%)	5,404 (100.0%)	0.000	(15.9%)
	35-40時間/週	6,919 (79.6%)	518 (6.0%)	652 (7.5%)	601 (6.9%)	8,690 (100.0%)		(20.4%)
	41時間/週以上	9,572 (81.3%)	642 (5.5%)	799 (6.8%)	755 (6.4%)	11,768 (100.0%)		(18.7%)
労働時間 (2021年度)	35時間/週未満	4,457 (84.2%)	262 (4.9%)	324 (6.1%)	252 (4.8%)	5,295 (100.0%)	0.000	(15.8%)
	35-40時間/週	7,199 (79.7%)	553 (6.1%)	654 (7.2%)	621 (6.9%)	9,027 (100.0%)		(20.3%)
	41時間/週以上	9,382 (81.3%)	601 (5.2%)	815 (7.1%)	742 (6.4%)	11,540 (100.0%)		(18.7%)

上段：人数 下段：割合（％），データ欠損は表に含めず

※¹ LL: 低ストレス状態が継続, HL: 高ストレスから低ストレス状態に変化, LH: 低ストレスから高ストレス状態に変化, HH:

高ストレス状態が継続

※² 割合の検定

※³ ストレス変化区分のHL, LH, HHを足した値

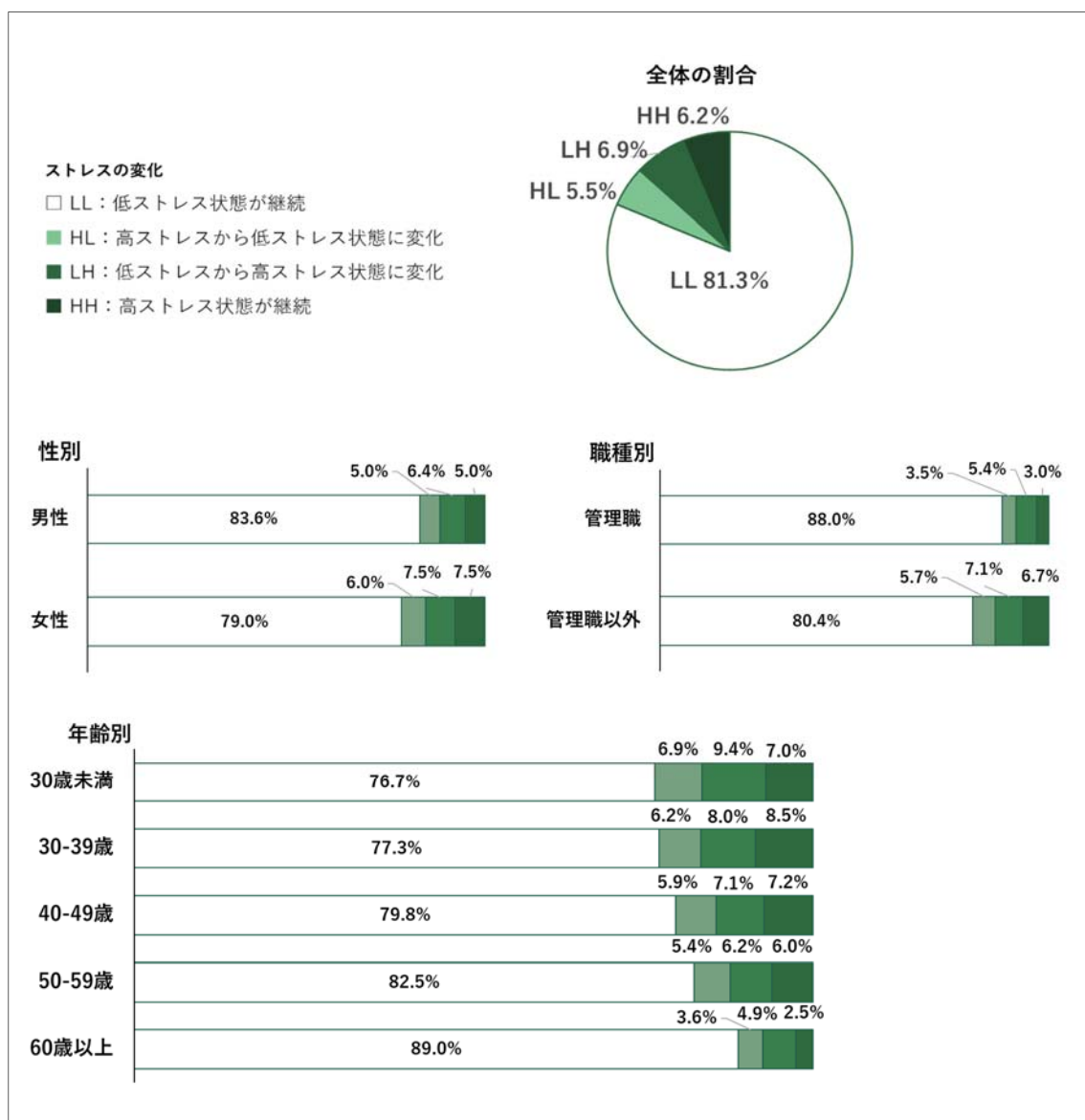


図 11 職業性ストレスの変化と背景要因(性別、職種別、年代別の主な結果)

表 3 職業性ストレス変化と労働要因の変化

		職業性ストレス変化の区分 ^{※1}					<i>p-value</i> ^{※2}	一度でも高ストレス状態を呈した者の割合 ^{※3}
		LL	HL	LH	HH	計		
雇用形態の変更	無し	17,278 (81.4%)	1,156 (5.4%)	1,484 (7.0%)	1,316 (6.2%)	21,234 (100.0%)	<i>0.760</i>	(18.6%)
	有り	3,760 (81.2%)	260 (5.6%)	309 (6.7%)	299 (6.5%)	4,628 (100.0%)		
職種の変更	無し	14,888 (81.7%)	956 (5.2%)	1,236 (6.8%)	1,151 (6.3%)	18,231 (100.0%)	<i>0.025</i>	(18.3%)
	有り	6,150 (80.6%)	460 (6.0%)	557 (7.3%)	464 (6.1%)	7,631 (100.0%)		
勤務形態の変更	無し	15,402 (81.7%)	1,012 (5.4%)	1,277 (6.8%)	1,157 (6.1%)	18,848 (100.0%)	<i>0.096</i>	(18.3%)
	有り	5,636 (80.4%)	404 (5.8%)	516 (7.4%)	458 (6.5%)	7,014 (100.0%)		
労働時間の変化 ^{※4}								
35時間/週未満 → 35時間/週未満 (変化なし)		3,121 (85.4%)	169 (4.6%)	210 (5.7%)	155 (4.2%)	3,655 (100.0%)	<i>0.000</i>	(14.6%)
	→ 35-40時間/週 (増加)	937 (81.5%)	62 (5.4%)	83 (7.2%)	67 (5.8%)	1,149 (100.0%)		
	→ 41時間/週以上 (大幅な増加)	489 (81.5%)	25 (4.2%)	49 (8.2%)	37 (6.2%)	600 (100.0%)		
35-40時間/週 → 35時間/週未満 (減少)		859 (81.3%)	59 (5.6%)	74 (7.0%)	64 (6.1%)	1,056 (100.0%)		(18.7%)
	→ 35-40時間/週 (変化なし)	4,396 (80.0%)	334 (6.1%)	389 (7.1%)	379 (6.9%)	5,498 (100.0%)		
	→ 41時間/週以上 (増加)	1,664 (77.9%)	125 (5.9%)	189 (8.8%)	158 (7.4%)	2,136 (100.0%)		
41時間/週以上 → 35時間/週未満 (大幅な減少)		477 (81.7%)	34 (5.8%)	40 (6.8%)	33 (5.7%)	584 (100.0%)		(18.3%)
	→ 35-40時間/週 (やや減少)	1,866 (78.4%)	157 (6.6%)	182 (7.6%)	175 (7.4%)	2,380 (100.0%)		
	→ 41時間/週以上 (変化なし)	7,229 (82.1%)	451 (5.1%)	577 (6.6%)	547 (6.2%)	8,804 (100.0%)		

上段：人数 下段：割合（％）

※1 LL: 低ストレス状態が継続, HL: 高ストレスから低ストレス状態に変化, LH: 低ストレスから高ストレス状態に変化, HH: 高ストレス状態が継続

※2 割合の検定

※3 ストレス変化区分のHL, LH, HHを足した値

※4 2020年度の労働時間→2021年度の労働時間

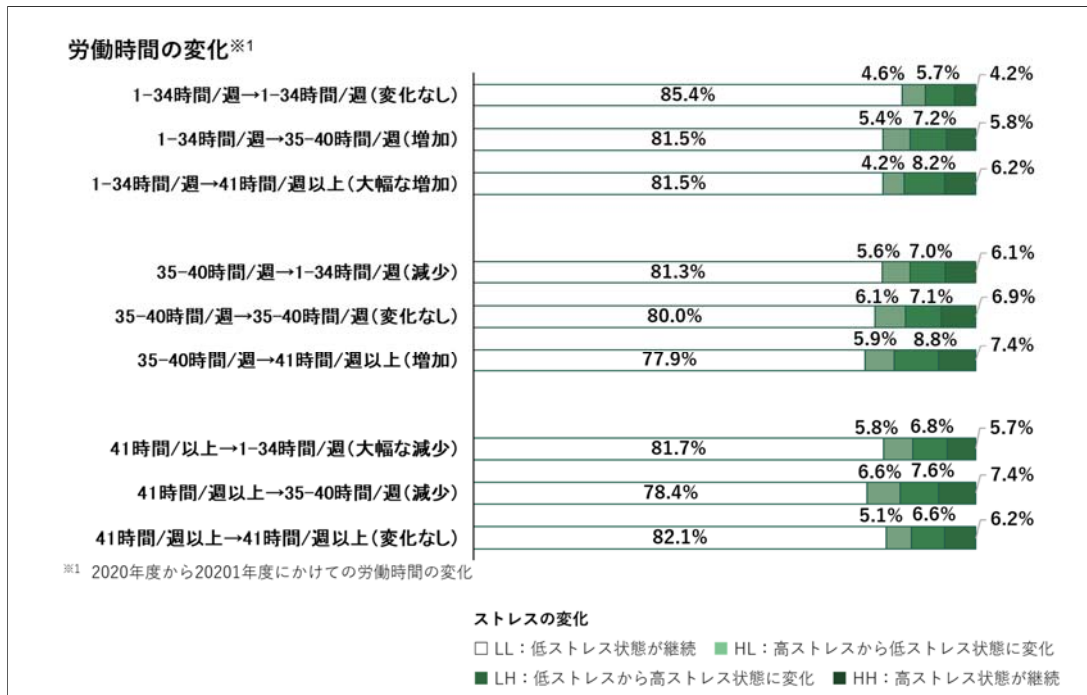


図 12 職業性ストレス変化と労働要因の変化(労働時間の変化)