

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」
分担研究報告書(事案解析)

IT 産業における精神障害・自殺事案の解析

研究分担者 高橋有記 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・研究員

<研究要旨>

【目的】IT 産業は過労死等が多発している業種とされており、平成 22～30 年度の過労死等の業種(大分類)別統計では、IT 産業は精神障害の労災認定件数は 238 件で第 8 位、100 万人あたり 13.7 人で第 2 位となっている。これまでの報告では、50 歳未満の事案が約 3/4 を占め、うつ病エピソードの事案が 3/4 以上であり、死亡(自殺)の事案が 3 割を超えているとされている。本研究は、過労死等が多く発生していると指摘されている IT 産業を対象に、精神障害の予防を目的とした詳細分析を行うものである。

【方法】IT 産業に相当するものとして、情報通信業を分析対象とした。これまでのデータベースに、直近 4 年間(平成 27～30 年度)の IT 産業における過労死等事案を追記し、基礎集計を行い、さらに平成 30 年の 23 件の調査復命書を精読し、性別、年齢、心理的負荷が生じた出来事などの分析を試みた。

【結果】男性 178 件(74.8%)、女性 60 件(25.2%)と女性の比率の増加を認め、また年齢は 30 歳代の割合が 79 件(33.2%)と高かった。精神疾患名は、うつ病エピソードが 150 件(63.0%)と多かった。業務による心理的負荷では、「特別な出来事」の「極度の長時間労働」が 37 件(15.5%)、「恒常的な長時間労働」が 65 件(27.3%)であり、女性では「強姦等」が 5 件(2.1%)であった。「具体的出来事」は、「仕事の量・質」の類型のうち「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」が 87 件(36.6%)であった。一方で女性では「セクシュアルハラスメント(以下「セクハラ」という。)」が 13 件(5.5%)であり、増加傾向であった。

【考察】IT 産業においては、長時間労働の改善が課題であり、それらに関連する負荷業務の対策が必要である。また、環境変化に伴うメンタルヘルス対策の重要性も示唆された。さらに、女性の IT 産業就労者に関しては、セクハラが増加傾向であったことから、セクハラ対策の推進が喫緊の課題であると考えられる。

【この研究から分かったこと】IT 産業においては、女性の割合が増えており、精神障害の要因としては、仕事内容・仕事量の(大きな)変化が主な要因であり、女性では、セクハラが増加傾向であった。IT 産業においては、長時間労働に関連する負荷業務などの対策とともに、女性のセクハラ対策が課題であると考えられた。

【キーワード】IT 産業、精神障害、メンタルヘルス

研究分担者:

吉川 徹(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)
高橋正也(同センター・センター長)

種(中分類)別統計では、IT 産業は精神障害の労災請求件数 23 件で第 8 位となっている(文献 2)。

これまでの過労死等事案研究から、IT 産業における精神障害事案では、50 歳未満の事案が約 3/4 を占め、うつ病エピソードの事案が 3/4 以上であり、死亡(自殺)の事案が 3 割を超えていると報告されている(文献 3)。さらに、心理的負荷が生じた出来事としては「極度の長時間労働」や「恒常的な長時間労働」の割合が高いとされている(文献 3)。

A. 目的

IT (information technology:情報技術) 産業は、自動車運転業者、教職員、外食産業、医療、建設業、メディア業界などの業種とともに、過労死等が多発している業種とされている(文献 1)。実際に、平成 30 年度の過労死等の業

現在のコロナ禍のなかで、IT 産業を中心にリモートワークが採用される企業も増加し、IT 産業に従事する労働者の過労死等、特に精神障害・自殺事案の分析は、今後の労働者の働き方を先取りしている労働態様を踏まえた、過労死等の防止に資する知見を提供できる可能性がある。今後さらに IT 産業の人材需要増加が予想されること、そして過労死等防止対策推進法施行後の平成 27 年 4 月以降の IT 産業に注目した過労死等事案分析が行われていないこと等も踏まえ、IT 産業における労災認定事案の解析が期待される。

本研究は、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和 3 年 7 月 30 日閣議決定)で過労死等が多く発生しているとの指摘がある IT 産業に相当するものとして、情報通信業(日本標準産業分類の大分類)を対象に、精神障害の予防を目的とした詳細分析を行うものである。

B. 方法

1. 分析対象

本研究では、IT 産業に相当するものとして、日本標準産業分類(大分類)の情報通信業を分析対象とした。また、本研究では過去 5 年のデータベース(平成 22-26 年度、精神 124 件)に直近の 4 年間(平成 27-30 年度、精神 114 件)の事例を加えた、全 238 件の精神障害事案を対象として分析を行った。これらの情報については統計処理を可能とするために、関連情報を数値化したデータベースを構築した。なお、調査復命書から抽出した仕事の特徴として、SE は情報処理やシステム、ソフトウェア等の設計を主に行う職種であり、プログラマーは SE の設計を受けてシステム開発における製造工程(プログラミングやテスト等)を主に行う職種であった。

2. 分析方法

本研究では、調査復命書の記載内容に基づき、性別、発症時年齢、事業場規模、職種、疾患、労働条件等一般の事項、労災認定要因及び時間外労働時間数別に分析を行った。分析方法としては、過去 5 年のデータベース(平成 22-26 年度、精神 124 件)に、直近 4 年間のデータベース(平成 27-30 年度、精神 114 件)を追記して基礎集計を行い、過労死等の防止に資する発生の要因について、これ

までの報告からの変化に注目し解析を行った。加えて、平成 30 年度の 23 件の調査復命書を精読し、性別、年齢、心理的負荷が生じた出来事などの分析を試み、過労死等の防止対策を検討した。

ただし、精神障害に関する分析は平成 23 年 12 月に策定された「心理的負荷による精神障害の認定基準」(以下「認定基準」という。)によって認定された事案に限定した。

情報通信業の業種及びその被災者の職種については原則として調査復命書に記載されたデータを利用した。ただし SE 及びプログラマーの 2 職種に限っては、分析者が調査復命書を読み込んだ結果、適切と考えられる職種にデータを変更したものがある。また、疾患のうち精神障害については、「ICD-10 国際疾病分類第 10 版(2003 年改訂)」の第 5 章「精神及び行動の障害(F00-F99)」に基づいて分類を行った。なお、業務に関する出来事は、認定基準に挙げられている出来事に基づいて集計を行った。

(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 2021N26)。本研究で用いたデータベースには、個人の氏名、住所、電話番号等、個人を特定できる情報は一切含まれていない。

C. 研究結果

1. 対象者の概要

1) 性別・発症時年齢・生死

表 1-1 に性別、発症時年齢、生死を示した。

性別を見ると、精神障害は男性が 178 件(74.8%)、女性が 60 件(25.2%)と男性の事案数が多かったが、徐々に女性の事案数が増えていることが明らかとなった。

10 歳階級別の発症時年齢を見ると、精神障害は 30-39 歳が 79 件(33.2%)と最も高く、若年労働者の事案が多く発生していた。

事案の生死に関しては、生存が 187 件(78.6%)、死亡が 51 件(21.4%)であった。

2) 事業場規模・業種・職種

表 1-2 に事業場規模、業種、職種を示した。

事業場・業種・職種に関しては、100~499 人の事業場が 69 件(29.0%)と最も多く、比較

的規模の大きい事業場での事案数が顕著であった。

職種は、SEが83件(34.9%)、プログラマーが16件(6.7%)であった。

3) 決定時の疾患

表1-3に決定時の疾患を示した。

精神障害は、F3(気分[感情]障害)が157件(66.0%)であった。F3のなかでも、F32(うつ病エピソード)が150件(63.0%)と最も多かった。F4(神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害)は80件(33.6%)であり、なかでも適応障害が42件(17.6%)と増加傾向であった。

2. 労働条件等一般的事項

表2に労働条件等一般的事項(所定休日、出退勤の管理状況、就業規則等)を示した。

所定休日は、完全週休2日制が160件(67.2%)、週休2日制が47件(19.7%)であった。

出退勤の管理状況は、本人の申告が135件(56.7%)で最も多く、次いで管理者による確認が81件(34.0%)、タイムカードが58件(24.4%)、出勤簿による確認が51件(21.4%)であった。

就業規則(95.0%なし、記載無しを除いた数)と賃金規程(93.3%なし、記載無しを除いた数)は、ほぼ全ての事案にて制定されていた。

3. 労災認定要因

表3-1に男性、表3-2に女性それぞれにおける心理的負荷による精神障害の事案における出来事を示した。

「特別な出来事」のうち、「極度の長時間労働」は全体で37件(15.5%)であった。「強姦等」は女性で5件(2.1%)であった。「恒常的な長時間労働」は全体で65件(27.3%)にも及んでいた(平成22、23年度は記載なし)。

「具体的出来事」は、男性では、長時間労働に関連する「仕事の量・質」の種類のうち「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」が、69件(29.0%)であり、次いで「2週間(12日)以上にわたって連続勤務を行った」が14件(5.9%)、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」が10件(4.2%)であった。女性では「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」が18件

(7.6%)と大きな割合を占めていた。次いで「セクハラ」が13件(5.5%)を占めており、増加傾向(平成22-26年度では4件で3.2%、平成27-30年度では9件で7.9%)であった。

表4ではセクハラ、強姦等の各種データを示した。(本稿では、セクハラの定義としては、男女雇用機会均等法11条1項で定義される、職場において労働者に対して行われる性的な言動、もしくは、性的な言動への対応によって、労働条件について不利益を受け、または就業環境が害されることとした。また、強姦等の定義としては、一般に女性の意志に反し、暴力や脅迫、相手の心神喪失などに乗じ性行為を強要することとした。)

セクハラでは、年齢は20歳代が9件(69.2%)と多く、次いで30歳代が4件(30.8%)であった。職種では営業職が5件(38.5%)と多く、加害者は直属の上司が8件(61.5%)、事業主が2件(15.4%)であり、被害内容としては性的言動が12件(92.3%)、身体接触が6件(46.2%)であった。精神疾患はうつ病エピソードが6件(46.2%)、適応障害が4件(30.8%)であり、事業場規模は50人未満の規模の事業場が3件(23.1%)を占めていた。労災認定要因としてはセクハラに加えて、「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」が2件(15.4%)、「月に80時間以上の時間外労働」、上司・同僚とのトラブルがそれぞれ1件(7.7%)ずつ見られた。発生した時間としては業務内が10件(76.9%)、時間外が3件(23.1%)であった。また補足ではあるが、セクハラを受けた13件の事案のなかで、1件がストレスチェックを契機に産業医カウンセリング、精神科受診につながり、2件が女性相談室(コンプライアンス窓口)経由で精神科受診につながっていることが明らかとなった。

次に、強姦等では、年齢は20歳代が4件(80.0%)と多く、職種ではSEが2件(40.0%)であった。加害者はクライアントが3件(60.0%)を占めており、被害内容は全て性行為の強要であるが、経過としては、性的な言動及び身体接触から始まり、性行為を強要するものが多かった。精神疾患は心的外傷後ストレス障害が4件(80.0%)であり、事業場規模は50人未満の規模の事業場が2件(40.0%)であった。また、労災認定要因に関してはセク

ハラが1件(20.0%)であり、発生した時間としては業務内が2件(40.0%)、時間外が3件(60.0%)であった。

4. 典型事例

平成30年度の情報通信業における労災認定事案全23件のなかから特徴的な2件の事例を提示した。

【事例1-1】20歳男性、SE

- ・疾患名: 適応障害
- ・業務以外の要因: 特になし
- ・労災認定要因: 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、2週間以上にわたる連続勤務
- ・X年4月1日に正社員として採用。X+1年4月頃より、仕事量が増え、月に90時間程の時間外労働時間あり。同年7月に胸痛、胃痛、不眠などを呈し、精神科受診となり、適応障害の診断となった。めまいなどを呈し耳鼻科にも受診などしながら、休職することなく出勤していた。精神科受診も月に1度のペースで受診していたが、X+2年3月に自殺となった。

【事例1-2】20歳代女性、SE

- ・疾患名: 心的外傷後ストレス障害
- ・業務以外の要因: 特になし
- ・労災認定要因: 心理的負荷が極度のもの(強姦等)+セクハラを受けた
- ・X年11月に職場の上司からセクハラを受けた。その後、不安、不眠などを呈するようになった。同年12月に職場の上司より強姦等を受け、抑うつ気分、不安、不眠などが増悪し、同時期に精神科を受診し、心的外傷後ストレス障害と診断され、およそ2か月の休職が必要と判断され、診断書のもとに休職となった。

D. 考察

本研究では、情報通信業における精神障害による労災認定事案の実態と背景要因を明らかにすることを目的とした。

分析結果より、性差は、男性は178件(74.8%)、女性60件(25.2%)と女性の比率

の増加を認め、また発症年齢は30歳代の割合が79件(33.2%)と高かった。生死に関しては、死亡(自殺)は51件(21.4%)であった。精神疾患名は、うつ病エピソードが150件と多く、被災者の63.0%を占めていた一方で、適応障害も42件で17.6%(平成22~26年度では16件(12.9%)であった)を占めており、年々増加傾向であった。その要因としては、発達障害や適応障害といった用語がメディアを通じて浸透するなかで、以前と比べ精神科受診に関する敷居が低くなったためにより早期に受診するケースが増えたこと、そして仕事内容・量の変化や長時間勤務などのストレス因子が明確であるために適応障害の診断となることが多くなったと考えられた。

また、業務による心理的負荷を見ると「特別な出来事」の「極度の長時間労働」が全体で37件であり、また、女性では「強姦等」が5件であった。「具体的出来事」は、「仕事の量・質」の種類のうち「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」が全体で87件(36.6%)であった。一方で女性では「セクハラ」が13件(5.5%)であり、年々増加傾向であった。

これらの結果から、情報通信業におけるSEとプログラマーについては、以下の2点が肝要であると考えられた。

1つ目は、IT産業に従事する労働者の長時間労働に及ぶ時間外労働時間の削減、そして労働時間の厳密な管理である。そのためには労働基準法や労働安全衛生法の遵守とともに、長時間労働と関連する要因として考えられる負荷業務などの対策が必要である。これまでの報告でも、厳しい納期、顧客対応、急な仕様変更等が長時間労働の要因として示唆されている。そのため、発注者とも協議した上で、過重労働とならないように余裕のある納期を設定することや、業務の進捗状況を適切に把握し、急な仕様変更などによって業務量の増大が見込まれるときは納期の延長や増員などの措置を講じることが肝要である。加えて、設計の段階で、急な仕様変更が起こらないように仕様の妥当性の確認を行い、トラブル発生時はできる限り所定労働時間内に処理作業を実施することが必要であると考えられた。

2つ目は、年々増加傾向である女性のセクハラ、強姦等の対策である。

表4の分析結果から、以下の内容が示唆さ

れた。まず若年層(特に20歳代)の女性就労者は、セクハラ・強姦等のリスクが非常に高く、就労者が50人未満の事業場規模では人数が少ない分、関係性が密となりセクハラや強姦等が発生しやすいことが示唆された。加えて加害者としては、圧倒的に上司や事業主など立場が上位の者が多く、実際に、職種としては業務上の立場関係(上下関係)が大きく影響すると考えられる営業職が多かった。そして業務時間内にセクハラ・強姦等が発生しやすいこと、さらに「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」、「月に80時間以上の時間外労働」などの業務上の負荷要因もセクハラの原因として示唆された。

そのためセクハラ・強姦等への対応としては、まず事業主が、①若年層の女性就労者、②小規模(50人未満)の事業場規模、③「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」や、「月に80時間以上の時間外労働」といった業務上の負荷要因、これら全てがセクハラ・強姦等のリスク因子となり得ることを改めて認識することが肝要である。また、企業としてはセクハラ・強姦等に対しては厳正に対処し、加害者には懲戒処分を行うなどの方針を明確に周知することが必要である。加えて、ストレスチェックなどを充実させ、なるべく早期に被害を受けている就労者を救済する体制の強化をしたうえで、業務時間内だけではなく、業務時間外の就労者の交流には注視することが肝要であると考えられた。

また、セクハラ被害者に対しては、プライバシーを保護する体制を整えたうえで女性相談窓口を設置し、相談することで決して不利益を被ることがないことを周知・保障することが肝要であると考えられた。

E. 結論

本研究の結果、平成27年4月以降分析されていなかったIT産業における過労死等の実態と背景要因の一端が明らかとなった。IT産業における精神障害においては、男女比は女性が25.2%と年々女性の割合が増えていること、そして発症時年齢が30～40代と若年齢層が目立つことが明らかとなった。また、精神障害の要因としては男女ともに、仕事内容・仕事量の(大きな)変化が大きな要因であり、加えて連続勤務や時間外労働を含めた長時間労働や、部署及び勤務場所の変更による事案

が多かった。加えて女性では、セクハラ・強姦等による事案が年々増加傾向であることが分かった。これらの結果から、IT産業においては、長時間労働に関連する負荷業務などの対策及び環境変化に伴うメンタルヘルス対策とともに、女性のセクハラ対策の推進が喫緊の課題であると考えられる。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録情報(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」2021年(令和3年7月30日閣議決定)
- 2) 佐々木毅, 吉川徹, 西村悠貴他. 脳・心臓疾患及び精神障害の労災事案の経年変化解析. 「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)」令和2年度総括・分担研究報告書. 2021; 45-82.
- 3) 菅知絵美, 吉川徹, 梅崎重夫他. 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; 13(2): 107-115.

表 1-1 性別、発症時年齢、生死

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	合計
	N (%)									
事案数	22 (100)	13 (100)	35 (100)	22 (100)	32 (100)	30 (100)	27 (100)	34 (100)	23 (100)	238 (100)
(年度別%)	(9.2)	(5.4)	(14.7)	(9.2)	(13.4)	(12.6)	(11.3)	(14.3)	(9.7)	100%
性別										
男性	17 (77.3)	10 (77.0)	29 (82.9)	14 (63.6)	27 (84.3)	25 (83.3)	19 (70.3)	24 (70.6)	13 (56.5)	178 (74.8)
女性	5 (22.7)	3 (23.0)	6 (17.1)	8 (36.4)	5 (15.7)	5 (16.7)	8 (29.7)	10 (29.4)	10 (43.5)	60 (25.2)
発症時年齢										
10-19歳	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.4)	0 (0.0)	1 (0.4)
20-29歳	8 (36.4)	4 (30.8)	10 (28.6)	4 (18.2)	12 (37.5)	9 (30.0)	8 (29.6)	7 (20.6)	12 (52.2)	74 (31.1)
30-39歳	10 (45.4)	5 (38.5)	10 (28.6)	13 (59.1)	9 (28.1)	11 (36.7)	7 (25.9)	9 (26.4)	5 (21.7)	79 (33.2)
40-49歳	3 (13.6)	2 (15.4)	12 (34.3)	5 (22.7)	6 (18.8)	6 (20.0)	9 (33.3)	13 (38.2)	6 (26.1)	62 (26.1)
50-59歳	1 (22.7)	2 (15.4)	3 (8.6)	0 (0.0)	5 (15.6)	4 (13.3)	3 (11.1)	4 (11.8)	0 (0.0)	22 (9.2)
事案の生死										
生存	19 (86.4)	9 (69.2)	23 (65.7)	20 (90.9)	22 (68.8)	24 (80.0)	21 (77.8)	30 (88.2)	19 (82.6)	187 (78.6)
死亡	3 (13.6)	4 (30.8)	12 (34.3)	2 (9.1)	10 (31.2)	6 (20.0)	6 (22.2)	4 (11.8)	4 (17.4)	51 (21.4)

表 1-2 事業場規模・業種・職種

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	合計
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
事業場規模										
10人未満	1 (4.5)	1 (7.7)	6 (17.1)	0 0.0	5 (15.6)	2 (6.7)	7 (25.9)	4 (11.8)	3 (13.0)	29 (12.2)
10～49人	6 (27.2)	1 (7.7)	6 (17.1)	6 (27.2)	6 (18.8)	9 (30.0)	7 (25.9)	5 (14.7)	6 (26.1)	52 (21.8)
50～99人	0 0.0	3 (23.0)	5 (14.2)	3 (13.6)	3 (9.4)	2 (6.7)	1 (3.7)	6 (17.6)	3 (13.0)	26 (10.9)
100～499人	10 (45.4)	4 (15.4)	10 (28.5)	6 (27.2)	7 (21.9)	9 (30.0)	7 (25.9)	11 (32.4)	5 (21.7)	69 (29.0)
500～999人	3 (13.6)	1 (7.7)	3 (8.6)	1 (4.5)	3 (9.4)	5 (16.7)	4 (14.8)	3 (8.8)	1 (4.3)	24 (10.1)
1000人以上	2 (9.1)	3 (23.0)	5 (14.3)	4 (18.1)	6 (18.8)	3 (10.0)	0 0.0	4 (11.8)	5 (21.7)	32 (13.4)
記載無し/不明	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 (9.1)	2 (6.3)	0 0.0	1 (3.7)	1 (2.9)	0 0.0	6 (2.5)
業種・職種										
SE	6 (27.2)	3 (23.1)	13 (37.1)	12 (54.5)	10 (31.3)	11 (36.7)	9 (33.3)	7 (20.6)	12 (52.1)	83 (34.9)
プログラマー	1 (4.5)	0 0.0	3 (8.6)	1 (4.5)	4 (12.5)	5 (16.7)	0 0.0	1 (2.9)	1 (4.3)	16 (6.7)

表 1-3 決定時疾患名(精神疾患)

	平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成30年度		合計	
	N	(%)	N	(%)																
事案数	22	(100)	13	(100)	35	(100)	22	(100)	32	(100)	30	(100)	27	(100)	34	(100)	23	(100)	238	(100)
(年度別%)	(9.2)		(5.4)		(14.7)		(9.2)		(13.4)		(12.6)		(11.3)		(14.3)		(9.7)		100%	
決定時疾患名																				
F30-F39：気分[感情]障害																				
	15	(68.1)	11	(84.6)	28	(80.0)	15	(68.1)	21	(65.6)	18	(60.0)	18	(66.7)	20	(58.8)	11	(47.8)	157	(66.0)
F30 躁病エピソード	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
F31 双極性感情障害	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(2.6)	1	(4.5)	0	(0.0)	1	(3.3)	0	(0.0)	1	(2.9)	0	(0.0)	4	(1.7)
F32 うつ病エピソード	15	(68.1)	10	(76.9)	27	(96.4)	14	(63.6)	20	(62.5)	17	(56.7)	17	(63.0)	19	(55.9)	11	(47.8)	150	(63.0)
F33 反復性うつ病性障害	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(3.1)	0	(0.0)	1	(3.7)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(0.8)
F34 持続性気分(感情)障害	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
F38 その他の気分(感情)障害	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
F39 詳細不明の気分(感情)障害	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
F3 下位分類不明	0	(0.0)	1	(7.7)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.4)
F40-F48：神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害																				
	7	(31.8)	2	(15.4)	6	(17.1)	7	(31.8)	11	(57.9)	12	(40.0)	9	(33.3)	14	(41.2)	12	(52.1)	80	(33.6)
F40 恐怖症性不安障害	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
F41 その他の不安障害	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(2.9)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(3.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(0.8)
F42 強迫性障害	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
F43.0 急性ストレス反応	4	(18.1)	1	(7.7)	0	(0.0)	1	(4.5)	2	(6.2)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(4.3)	9	(3.8)
F43.1 心的外傷後ストレス障害	0	(0.0)	1	(7.7)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(3.1)	0	(0.0)	1	(3.7)	1	(2.9)	3	(13.0)	7	(2.9)
F43.2 適応障害	3	(13.6)	0	(0.0)	2	(5.8)	5	(22.7)	6	(18.6)	7	(23.3)	4	(14.8)	9	(26.5)	6	(26.1)	42	(17.6)
F43.8 その他の重度ストレス反応	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
F43.9 重度ストレス反応、詳細不明	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(5.8)	1	(4.5)	1	(3.1)	1	(3.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(4.3)	6	(2.5)
F43以下の下位分類不明	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
F44 解離性(転換性)障害	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(2.9)	0	(0.0)	1	(0.4)
F45 身体表現性障害	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(2.9)	0	(0.0)	1	(3.1)	1	(3.3)	1	(3.7)	2	(5.8)	1	(4.3)	7	(2.9)
F48 その他の神経症性障害	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(6.6)	3	(11.1)	1	(2.9)	0	(0.0)	6	(2.5)
F4 下位分類不明	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
F2：統合失調症、統合失調症型障害及び妄想性障害																				
	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(2.9)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.4)
その他の疾患																				
	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)

表 2 労働条件等一般的事項

	n	%
所定休日		
週休1日制	5	(2.1)
週休2日制	47	(19.7)
隔週週休2日制	5	(2.1)
完全週休2日制	160	(67.2)
カレンダーなどで指定	1	(0.4)
その他	10	(4.2)
記載無し/不明	10	(4.2)
合計	238	(100.0)
出退勤の管理状況		
タイムカード	58	(24.4)
出勤簿	51	(21.4)
管理者による確認	81	(34.0)
本人の申告	135	(56.7)
その他	50	(21.0)
就業規則		
あり	226	(95.0)
なし	8	(3.4)
記載無し/不明	4	(1.7)
合計	238	(100.0)
賃金規程		
あり	222	(93.3)
なし	8	(3.4)
記載無し/不明	8	(3.4)
合計	238	(100.0)

表 3-1 労災認定要因(男性)

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	合計		
	N (%)	N (%)										
事案数	22 (100)	13 (100)	35 (100)	22 (100)	32 (100)	30 (100)	27 (100)	34 (100)	23 (100)	238 (100)		
(年度別%)	(9.2)	(5.4)	(14.7)	(9.2)	(13.4)	(12.6)	(11.3)	(14.3)	(9.7)	100%		
性別												
男性	17 (77.3)	10 (77.0)	29 (82.9)	14 (63.6)	27 (84.3)	25 (83.3)	19 (70.3)	24 (70.6)	13 (56.5)	178 (74.8)		
女性	5 (22.7)	3 (23.0)	6 (17.1)	8 (36.4)	5 (15.7)	5 (16.7)	8 (29.7)	10 (29.4)	10 (43.5)	60 (25.2)		
特別な出来事の評価												
心理的負荷が極度のもの	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
極度の長時間労働	記載なし	記載なし	1 (7.7)	6 (17.1)	2 (9.1)	3 (9.4)	10 (33.3)	5 (18.6)	2 (5.9)	1 (4.3)	30 (12.6)	
恒常的な長時間労働	記載なし	記載なし	記載なし	記載なし	15 (42.9)	8 (36.3)	9 (28.1)	6 (20.0)	5 (18.5)	7 (20.6)	4 (17.4)	54 (22.7)
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)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
2. 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	1 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.5)	2 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (1.7)	
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)	0 (0.0)	1 (4.3)	1 (0.4)	
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	0 (0.0)	1 (7.7)	3 (8.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (1.7)	
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)	1 (2.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.8)	
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)	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)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
8. 達成困難なノルマが課された	2 (9.1)	1 (7.7)	3 (8.6)	1 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (3.4)	
9. ノルマが達成できなかった	0 (0.0)	1 (7.7)	1 (2.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.8)	
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)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
11. 顧客や取引先から無理な注文を受けた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.3)	0 (0.0)	1 (2.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.8)	
12. 顧客や取引先からクレームを受けた	1 (4.5)	0 (0.0)	1 (2.9)	1 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (1.7)	
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)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
14. 上司が不在になることにより、その代行を任せられた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	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	6 (27.3)	4 (30.1)	8 (22.9)	6 (27.2)	8 (25.0)	9 (30.0)	7 (25.9)	12 (35.3)	9 (39.1)	69 (29.0)		
16. 1ヶ月に80時間以上の時間外労働を行った	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (11.4)	1 (4.5)	2 (6.3)	1 (3.3)	2 (7.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (4.2)	
17. 2週間以上にわたって連続勤務を行った	0 (0.0)	1 (7.7)	2 (5.7)	1 (4.5)	3 (9.4)	2 (6.7)	1 (3.7)	4 (11.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (5.9)	
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)	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)	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)	0 (0.0)	1 (2.9)	0 (0.0)	1 (3.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.8)	
21. 配置転換があった	1 (4.5)	1 (7.7)	2 (5.7)	1 (4.5)	2 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (2.9)	
22. 転勤をした	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (5.7)	1 (4.5)	1 (3.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.3)	5 (2.1)		
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)	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	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.4)	
25. 自分の昇格・昇進があった	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.4)	
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)	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)	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)	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	2 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (12.5)	1 (3.3)	2 (7.4)	4 (11.8)	2 (8.7)	15 (6.3)		
30. 上司とのトラブルがあった	1 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.1)	0 (0.0)	1 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.3)	
31. 同僚とのトラブルがあった	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.4)	
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 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
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 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
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)	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)	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)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.4)	

表 3-2 労災認定要因(女性)

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	合計
	N (%)									
事案数	22 (100)	13 (100)	35 (100)	22 (100)	32 (100)	30 (100)	27 (100)	34 (100)	23 (100)	238 (100)
(年度別%)	(9.2)	(5.4)	(14.7)	(9.2)	(13.4)	(12.6)	(11.3)	(14.3)	(9.7)	100%
性別										
男性	17 (77.3)	10 (77.0)	29 (82.9)	14 (63.6)	27 (84.3)	25 (83.3)	19 (70.3)	24 (70.6)	13 (56.5)	178 (74.8)
女性	5 (22.7)	3 (23.0)	6 (17.1)	8 (36.4)	5 (15.7)	5 (16.7)	8 (29.7)	10 (29.4)	10 (43.5)	60 (25.2)
特別な出来事の評価										
心理的負荷が極度のもの	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.7)	1 (2.9)	3 (13.0)	5 (2.1)
極度の長時間労働 記載なし 記載なし	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.9)	1 (4.5)	0 (0.0)	2 (6.7)	1 (3.7)	2 (5.9)	0 (0.0)	7 (2.9)
恒常的な長時間労働 記載なし 記載なし 記載なし	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (8.6)	2 (9.1)	1 (3.1)	0 (0.0)	1 (3.7)	3 (8.8)	1 (4.3)	11 (4.6)
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)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
2. 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.8)
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)	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)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
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)	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)	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)	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)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
9. ノルマが達成できなかった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
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)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
11. 顧客や取引先から無理な注文を受けた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
12. 顧客や取引先からクレームを受けた	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
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)	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)	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	1 (4.5)	1 (7.7)	1 (2.9)	6 (27.2)	2 (6.3)	0 (0.0)	3 (11.1)	4 (11.8)	0 (0.0)	18 (7.6)
16. 1ヶ月に80時間以上の時間外労働を行った	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.4)
17. 2週間以上にわたって連続勤務を行った	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.9)	0 (0.0)	2 (0.8)
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)	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)	0 (0.0)	0 (0.0)
20. 退職を強要された	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	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	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.4)
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)	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)	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	0 (0.0)	0 (0.0)	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)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
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)	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)	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)	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	3 (13.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.5)	0 (0.0)	1 (3.3)	2 (7.4)	1 (2.9)	1 (4.3)	9 (3.8)
30. 上司とのトラブルがあった	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.9)	0 (0.0)	1 (3.1)	0 (0.0)	1 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.3)
31. 同僚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 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
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 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
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 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
34. 上司が変わった	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	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)	0 (0.0)	0 (0.0)
36. セクシュアルハラスメントを受けた	1 (4.5)	0 (0.0)	1 (2.9)	1 (4.5)	1 (3.1)	2 (6.7)	1 (3.7)	2 (5.9)	4 (17.4)	13 (5.5)

表4 セクハラ、強姦等のまとめ

セクハラ		強姦等						
全13件		N	(%)	全5件		N	(%)	
年齢								
	10-19歳	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
	20-29歳	9	(69.2)	4	(80.0)	4	(80.0)	
	30-39歳	4	(30.8)	1	(20.0)	1	(20.0)	
	40-49歳	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
	50-59歳	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
職種								
	SE・プログラマー	4	(30.8)	2	(40.0)	2	(40.0)	
	営業職	5	(38.5)	1	(20.0)	1	(20.0)	
	HP制作ディレクター	0	0.0	1	(20.0)	1	(20.0)	
	事務職	2	(15.4)	0	0.0	0	0.0	
	報道	0	0.0	1	(20.0)	1	(20.0)	
	WEBデザイナー	2	(15.4)	0	0.0	0	0.0	
相手								
	上位	上司	8	(61.5)	1	(20.0)	1	(20.0)
		事業主	2	(15.4)	1	(20.0)	1	(20.0)
		クライアント	0	0.0	3	(60.0)	3	(60.0)
	同僚	2	(15.4)	0	0.0	0	0.0	
	不明	1	(7.7)	0	0.0	0	0.0	
内容								
	性的言動	12	(92.3)	3	(60.0)	3	(60.0)	
	身体接触	6	(46.2)	5	(100.0)	5	(100.0)	
	盗撮	2	(15.4)					
	その他(メール・電話・つきまとい等)	2	(15.4)	0	0.0	0	0.0	
精神疾患								
	うつ病エピソード	6	(46.2)	0	0.0	0	0.0	
	心的外傷後ストレス障害	2	(15.4)	4	(80.0)	4	(80.0)	
	適応障害	4	(30.8)	1	(20.0)	1	(20.0)	
	重度ストレス反応	1	(7.7)	0	0.0	0	0.0	
事業場規模								
	10人未満	0	0.0	1	(20.0)	1	(20.0)	
	10~49人	3	(23.1)	1	(20.0)	1	(20.0)	
	50~99人	1	(7.7)	1	(20.0)	1	(20.0)	
	100~499人	3	(23.1)	1	(20.0)	1	(20.0)	
	500~999人	3	(23.1)	0	0.0	0	0.0	
	1000人以上	3	(23.1)	1	(20.0)	1	(20.0)	
	記載無し/不明	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
他の出来事								
	月に80時間以上の時間外労働	1	(7.7)	0	0.0	0	0.0	
	仕事内容・仕事量の大きな変化	2	(15.4)	0	0.0	0	0.0	
	同僚とのトラブル	1	(7.7)	0	0.0	0	0.0	
	上司とのトラブル	1	(7.7)	0	0.0	0	0.0	
	セクハラ	0	0.0	1	(20.0)	1	(20.0)	
	なし	8	(61.5)	4	(80.0)	4	(80.0)	
業務時間内・外								
	内	10	(76.9)	2	(40.0)	2	(40.0)	
	外	3	(23.1)	3	(60.0)	3	(60.0)	