

第5回自殺総合対策の推進に関する有識者会議
令和3年12月6日(月)10:00~12:00

 日本産業衛生学会

Japan Society for Occupational Health

 産業医科大学
University of Occupational and Environmental Health, Japan

ヒアリング資料2

自殺対策における 職場のメンタルヘルス上の今日的課題

日本産業衛生学会 産業精神衛生研究会

産業医科大学 産業生態科学研究所

産業精神保健学研究室

江口 尚



本日のキーワード

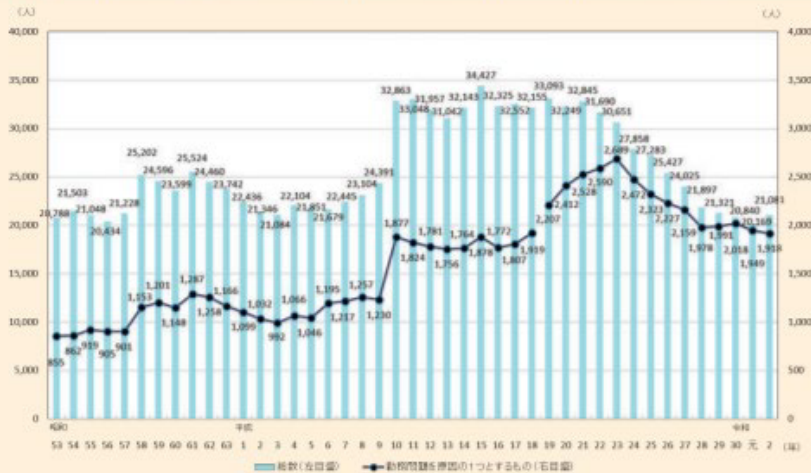
- ダブルワーク
- ひとり親世帯
- リモートワーク・孤立、孤独・職場のつながり
- パワーハラスメント
- 小規模事業場
- 過労自殺

女性、非正規雇用、サービス業

有識者会議委員から、ヒアリング先として産業衛生の観点から職場のメンタルヘルスなどで求められていることについてその状況や効果など把握したほうが良いのではないかとのご意見をもとにしたヒアリング

勤務問題を原因・動機とする自殺者の現状

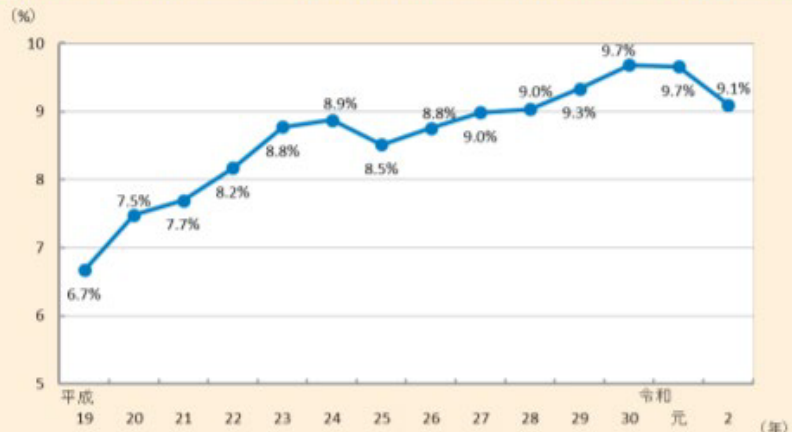
第3-1図 自殺者数の推移（総数、勤務問題を原因・動機の1つとするもの）



(資料出所) 警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

(注) 平成19年の自殺統計から、原因・動機を最大3つまで計上することとしたため、平成18年以前の単純比較はできない。

第3-2図 自殺者数総数のうち、勤務問題を原因・動機の1つとするものの割合



(資料出所) 警察庁の自殺統計原票データに基づき

令和3年版過労死等防止対策白書



東京証券取引所 コーポレートガバナンスコード
【原則2-3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

補充原則

2-3① 取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、**人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮**や**公正・適切な処遇**、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

職場のメンタルヘルスケア
は人権問題である

ダブルワーク：副業・兼業

一つの仕事では収入が賄えないから副業をしている

副業をしている理由(本業の就業形態別)

- 副業をしている理由について、全ての就業形態で「収入を増やしたいから」との回答が3割を超えていた。
- 「会社役員」を除く全ての就業形態で、「1つの仕事だけでは収入が少なすぎて、生活自体ができないから」との回答が3割を超えていた。
- その他、「臨時・日雇社員」は「働くことができる時間帯に制約があり、1つの仕事で生活を営めるような収入を得られる仕事に就けなかったから」、「会社役員」は「自分で活躍できる場を広げたいから」との回答が3割を超えていた。

本業の就業形態		副業をしている理由(複数回答可)															
		1つの仕事だけでは収入が少なすぎて、生活自体ができないから	働くことができる時間帯に制約があり、1つの仕事で生活を営めるような収入を得られる仕事に就けなかったから	収入を増やしたいから	ローンなど借金や負債を抱えているため	転職したいから	独立したいから	自分で活躍できる場を広げたいから	様々な分野の人とつながりができるから	現在の仕事で必要な能力を活用・向上させるため	時間のゆとりがあるから	副業の方が本心に好きな仕事だから	本業の仕事の性格上、別の仕事をもつことが自然だから(大学教授、研究者など)	仕事を頼まれ、断りきれなかったから	社会貢献のため	その他	
本業の就業形態	正社員(n=5,427)	人	1,917	257	3,301	839	176	386	1,137	816	585	870	640	230	408	307	442
		%	35.3	4.7	60.8	15.5	3.2	7.1	21.0	15.0	10.8	16.0	11.8	4.2	7.5	5.7	8.1
	契約・嘱託社員(n=1,232)	人	541	91	702	165	33	55	235	143	115	212	146	54	93	48	116
		%	43.9	7.4	57.0	13.4	2.7	4.5	19.1	11.6	9.3	17.2	11.9	4.4	7.5	3.9	9.4
	パートタイム・アルバイト(n=4,456)	人	1,839	547	2,551	363	81	125	712	500	260	933	445	59	312	160	269
		%	41.3	12.3	57.2	8.1	1.8	2.8	16.0	11.2	5.8	20.9	10.0	1.3	7.0	3.6	6.0
	臨時・日雇社員(n=46)	人	21	16	22	10	2	2	8	5	5	7	1	0	5	3	4
		%	45.7	34.8	47.8	21.7	4.3	4.3	17.4	10.9	10.9	15.2	2.2	0.0	10.9	6.5	8.7
	派遣社員(n=663)	人	312	56	451	120	17	39	111	74	38	118	91	14	35	23	39
		%	47.1	8.4	68.0	18.1	2.6	5.9	16.7	11.2	5.7	17.8	13.7	2.1	5.3	3.5	5.9
	会社役員(n=434)	人	80	21	166	33	4	9	134	91	74	79	30	39	70	60	64
		%	18.4	4.8	38.2	7.6	0.9	2.1	30.9	21.0	17.1	18.2	6.9	9.0	16.1	13.8	14.7
	自営業(n=1,442)	人	688	89	673	157	9	33	256	199	120	287	87	71	142	94	131
		%	47.7	6.2	46.7	10.9	0.6	2.3	17.8	13.8	8.3	19.9	6.0	4.9	9.8	6.5	9.1
	自由業・フリーランス(独立)・個人請負(n=1,460)	人	637	130	745	88	26	85	417	243	243	306	118	185	105	101	126
		%	43.6	8.9	51.0	6.0	1.8	5.8	28.6	16.6	16.6	21.0	8.1	12.7	7.2	6.9	8.6
家族従業員・家業の手伝い(n=73)	人	27	3	36	7	2	3	9	9	4	18	8	5	7	4	7	
	%	37.0	4.1	49.3	9.6	2.7	4.1	12.3	12.3	5.5	24.7	11.0	6.8	9.6	5.5	9.6	
その他(n=152)	人	41	12	62	8	3	6	29	16	14	31	19	13	10	12	33	
	%	27.0	7.9	40.8	5.3	2.0	3.9	19.1	10.5	9.2	20.4	12.5	8.6	6.6	7.9	21.7	

ひとり親世帯

- 低い世帯収入
- 非正規雇用で、比較的高いスキルを求められない仕事（販売、サービス、清掃等）
- ⇒ 産業保健サービスが届きにくい
- 心身の健康上、脆弱な親が多い

表23-(2) ひとり親本人が困っていることの内訳（最も困っていること）

	総数	住居	仕事	家計	家事	自分の健康	親族の健康・介護	その他
母子世帯	平成23年 (100.0)	(13.4)	(19.1)	(45.8)	(1.5)	(9.5)	(5.1)	(5.7)
	平成28年 1,543 (100.0)	147 (9.5)	210 (13.6)	778 (50.4)	35 (2.3)	200 (13.0)	104 (6.7)	69 (4.5)
父子世帯	平成23年 (100.0)	(7.8)	(17.4)	(36.5)	(12.1)	(9.9)	(8.8)	(7.5)
	平成28年 267 (100.0)	12 (4.5)	41 (15.4)	102 (38.2)	43 (16.1)	27 (10.1)	31 (11.6)	11 (4.1)

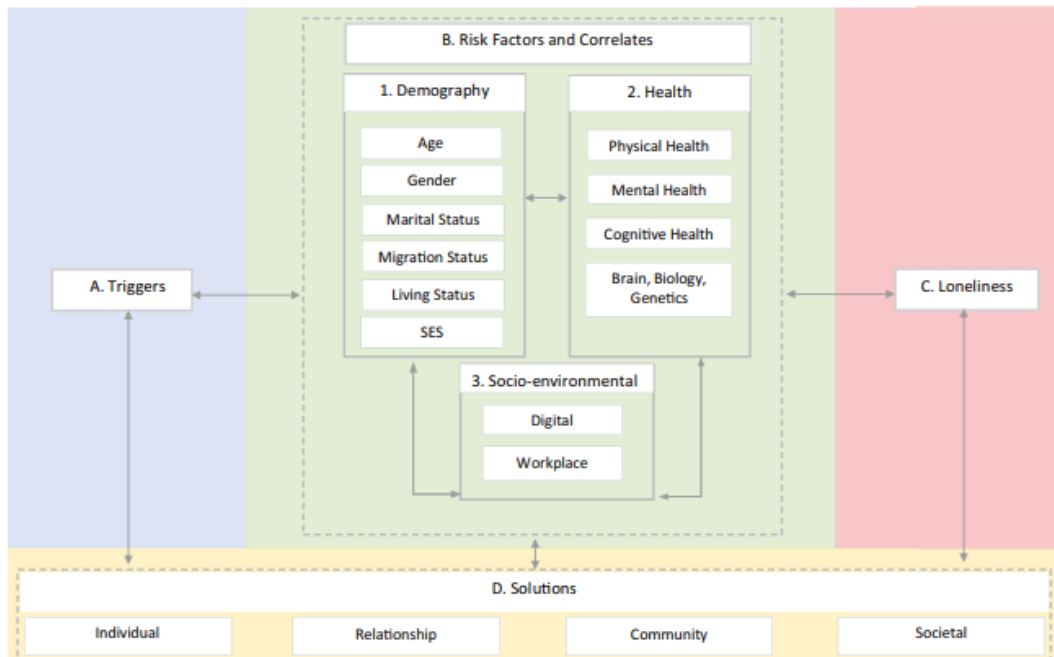
注：総数は「特になし」と不詳を除いた値である。

小規模事業場

- 経営体力が十分ないためにメンタルヘルス不調者を職場で抱えることができない
- メンタルヘルスケアについては、事業者の意向が大きく影響する、ガバナンスが不在
 - 良悪の両面がある
- 産業保健スタッフなどの健康管理に関するリソースが不十分
- 地域産業保健センターの活用
 - 長時間労働者への医師による面接指導、高ストレス者に対する面接指導
 - 実効性の担保が難しい
- 地域保健との連携





職場の孤独(loneliness)・孤立(isolation)

- ◆ 職場でのつながりは、職場の安心、安全の基本である。
- ◆ 労働者の孤立・孤独は、精神疾患や自殺などの発生に影響し、また職務満足度やモチベーションの低下、ひいては労働者のウェルビーイングの低下に影響する。
- ◆ 孤立・孤独の状態は労働者の離職や生産性の低下を生みやすく、企業・組織にとってもマイナスである。
- ◆ 労働者の孤立・孤独を防ぐことができるような包摂的な職場環境を作ることが重要である。



孤独の概念図

7 WAYS TO COMBAT WORKPLACE LONELINESS

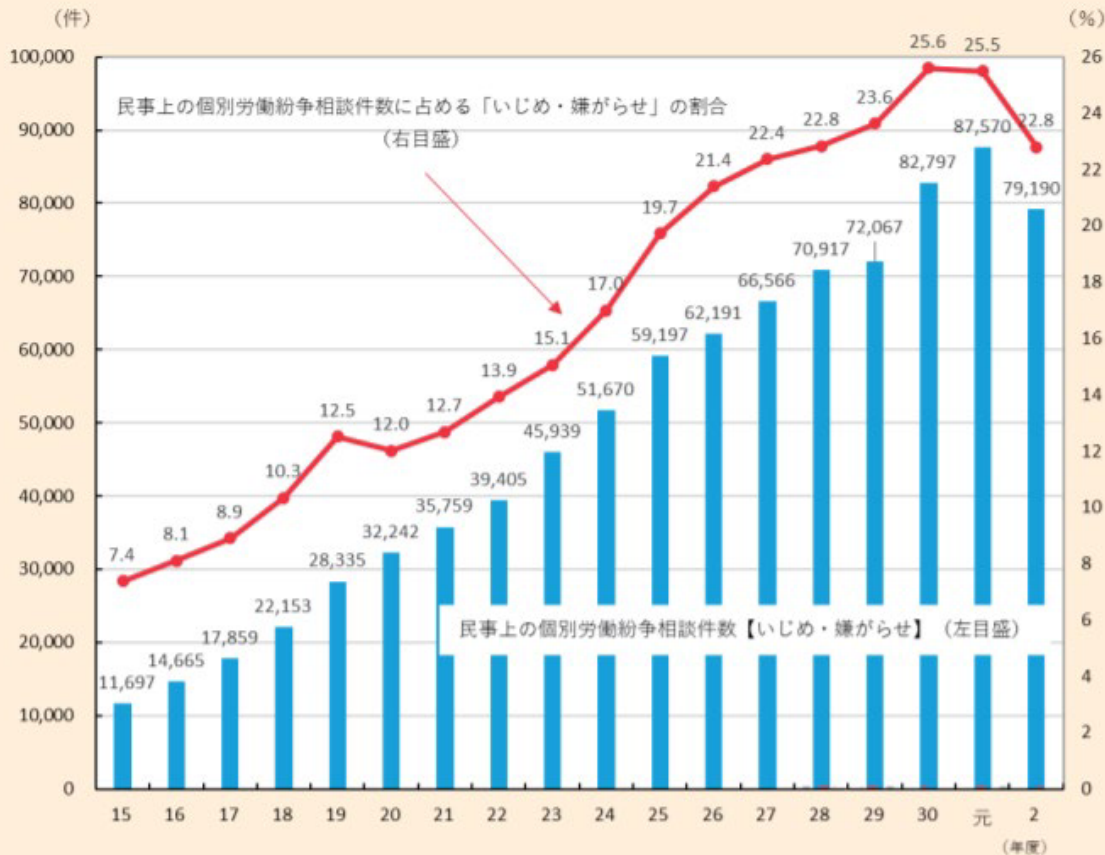
-  START BEFORE DAY ONE
-  ASSIGN MENTORS
-  ENCOURAGE TALKING
-  ROBUST INTERNAL COMMUNICATION
-  POTLUCKS AND TEAM LUNCHES
-  TEAM BUILDING ACTIVITIES
-  INCLUSION IN DECISION MAKING
-  PRIORITIZE LEARNING AND TRAINING

VANTAGECIRCLE

パワーハラスメント

第2-9図

民事上の個別労働紛争相談件数に占める「いじめ・嫌がらせ」の割合及び相談件数



(資料出所) 厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」をもとに作成

(注) 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものは、いじめ・嫌がらせに計上していない。

<参考> 同法に関する相談件数：18,363件

経済成長の停滞、グローバル化、高スピード化、競争相手の増加、複雑化、成果が出しにくくなっている。



職場内のストレスが高まる



職場が荒れている

安心と安全

コロナ禍で、安心、安全な職場を作るために何ができるか、一人一人の意識、行動の大切さについて一緒に考える職場環境の醸成が大切。



インターセクターアプローチ

経営者

労働者

産業保健

人事労務

法務

組織開発

健康保険組合

人材育成

経営戦略

求められるスキル、経験、知識の多様化、高度化



多職種連携が不可欠

働きやすい職場環境とは？

本人

- ◆ 見えない同僚、上司のことを信用できますか？
- ◆ 感じているストレスのことを言語化することが出来ますか？
- ◆ 同僚、上司に助けを求められますか？
- ◆ 仕事上のスキルはどの程度ですか？
- ◆ 職場の人間関係・コミュニケーションは良好ですか？

職場

- ◆ 職場環境(仕事の量、裁量度、残業時間 等)は良好ですか？
- ◆ 職場内のストレスの程度は良好ですか？
- ◆ 職場内のコミュニケーションは良好ですか？
- ◆ 職場内に「助け合う風土」はありますか？
- ◆ 管理職の「働き方に制約のある部下」への姿勢はどうですか？

会社

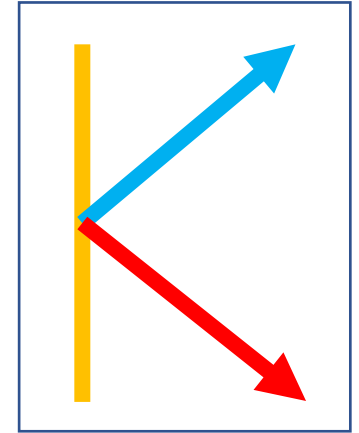
- ◆ 会社の従業員の健康に対する意識はどうですか？
- ◆ 経営層は在宅勤務に対して前向きですか？
- ◆ 会社は、多様性のある職場風土に対して前向きですか？
- ◆ 「働き方に制約のある従業員」に対しての施策はありますか？
- ◆ 労務管理の姿勢は性善説ですか？

持続可能性

産業保健職のサポート

まとめと今後の課題

- 健康・安全格差への対応
- 自律的産業保健への対応
- 学際的な研究の推進とエビデンスの創出
- 複雑化・多様化する「労働」への対応
- 産業医の量と質：質の適正な評価
- 小規模事業場への産業保健サービスへの展開
- 健康管理に関する民間のイノベーションの取り込み



セーフティネットとしての産業保健

職場のメンタルヘルスの問題は個人の問題ではなく組織の問題

ご清聴
ありがとうございました

