

安全・衛生 — じゃーなる — Journal

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろうビル5F TEL011-272-8855 FAX011-272-8880 ■発行責任者：緑川 義昭

174
2020.8

9. 10は「世界自殺予防デー」！ 「働く人の電話相談室」が開設されます！

2017年世界保健機構（WHO）調査では、世界のうつ病患者数は推計3億2200万人で人口の4.4%をも占めるも、途上国を中心に多くは適切な診断や治療を受けられていないことを指摘し、自殺者数についてはその年だけで推計78万人いると報告しています。

グローバル化がすすみ、いまの日本は経済が最優先され、成果主義や結果主義に陥っています。急激な産業や社会構造の変化、少子高齢化などの要素も加わり、人間関係は希薄化し、貧困や格差が拡大するなかで、差別や偏見、予断が生じるなど社会不安が広がっています。こうした状況にあって、仕事や人間関係、家庭等の問題で過度なストレスや悩みを抱える人が増えてきています。

厚労省が実施している2018年度「労働安全衛生実態調査」の結果では、仕事に強いストレスを感じている労働者は58.0%と、約6割を占めています。また、2019年度「過労死等の労災補償状況」の精神障害に関する労災請求件数については2060件と過去最多で、7年連続更新し続けています。民事上の個別労働紛争の相談件数約27万9千件のうち、約3割の8万5千件以上がいじめ・嫌がらせを理由とするもので8年連続して最も多くなっています。

日本の自殺者数は2011年の東日本大震災を境に減少傾向にはありますが、警察庁調査では2019年の自殺者数は20169人と依然として2万人を超えており、約1割にあたる2000人近くが勤務問題を死因としています。また、北海道の自殺者数は971人と全国的に見ても7番目に多く、痛ましい事案が後をたちません。

多くの労働者が仕事上のことや人間関係等で悩み苦しみ、メンタル問題や自殺にまで至るケースも決して稀ではありませんが、労災補償状況などで表面に現れるのは氷山の一角にすぎません。

現在、新型コロナウイルス感染症が世界中に蔓延し、終息への展望が見えない中で、身体や生命、生活などに対する不安、焦燥や悲観等はずっとついています。外出自粛をはじめ、休業要請やそれにとまなう休職など感染防止の対策はすすめられてはいるものの、暮らしや行動様式、経済活動や労働形態、文化など社会全体に大きな影響を及ぼし、私たちの考え方や生き方などにも波及してきています。北海道新聞の読者モニター調査では新型コロナウイルス感染症によって約8割は生活が変わったと回答し、アメリカでも精神的苦痛を感じる割合は45%にも上るといったデータなども出ています。新型コロナウイルス感染症について確実に対策できるまでは、これらも加わった職場や家庭でのストレスの他、これからの生活や仕事など心配事や不安は増し、「コロナうつ」などという言葉も生まれています。



こうした中で、今年も9月10日の「世界自殺予防デー」を迎えます。「世界自殺予防デー」とは、WHOと国際自殺予防学会が2003年、「自殺に対する注意・関心を喚起し、自殺防止のための行動を促進すること」を目的に制定したもので、当安全衛生センターも「世界自殺予防デー」に合わせ日本産業カウンセラー協会北海道支部と協力し、「働く人の電話相談室」実施の取り組みをすすめます。連合北海道と連携し、当センターの会員団体や加盟産別を通して、「相談室開設」のチラシ等で会員や組合員、その家族や知友人に知って頂き、自分自身が苦しい状況におかれていたり、回りに悩みやストレスを抱えていたりする場合には、一人で抱え込まないで相談して頂ければと考えます。自殺予防デーを一つの契機として、生命や生きることについて改めて考えるとともに、回りの人のちょっとした言葉や対応によって救われることは沢山あるので、職場の同僚や仲間、知友人、家族の苦悩に対する気づきやその対処など、少しでも自殺防止や啓発等につながればと考えます。

- 期間 9月10日(金)～12日(土) 午前10時～午後10時まで
- 電話先 日本産業カウンセラー協会 0120-583-358で 無料相談



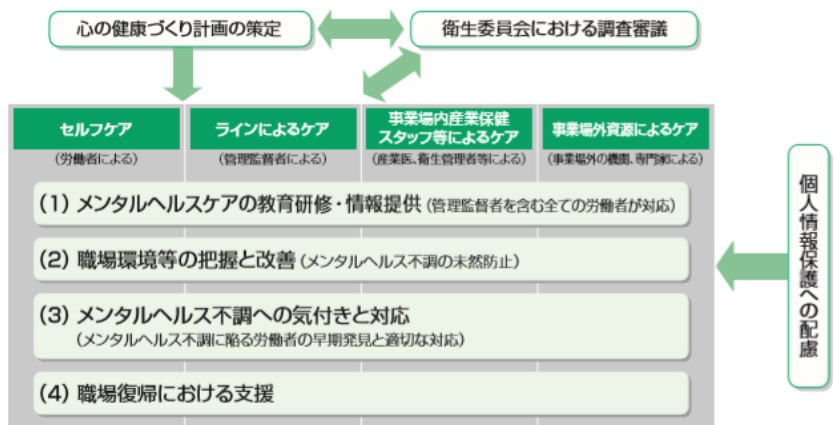
メンタル不調者を出さないために！ 安心して働くことができる職場づくりを！

労働安全衛生法に基づき、事業者にはストレスチェック制度をはじめ、健康教育や健康相談など心の健康づくり計画や実施等、労働者のメンタルヘルスクア措置を推進するよう求めています。また、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」では、「1次予防」としてメンタルヘルス不調の未然防止、「2次予防」はメンタルヘルス不調の早期発見と適切な措置、「3次予防」を職場復帰への支援とし、これらの3次予防を円滑にすすめる必要性をあげ、その中でも「1次予防」を強調しています。

右図は4つのケアとメンタルヘルスクアの具体的なすすめ方について記載したものです。ストレスやメンタルヘルスに対する正しい知識や対処など労働者自身による「セルフケア」、相談対応や職場環境等の把握・改善など管理監督者による「ラインケア」、「事業場内産業保険スタッフ等によるケア」、「専門家など職場外資源によるケア」の4つのケアを計画的・継続的にすすめることが重要としています。推進方法としては、健康計画の策定や経営サイドの方針や姿勢の明確化、研修体制の整備や実施、相談体制の確立などを上げています。

また、13次防では、メンタルヘルス対策として、相談窓口など相談先がある労働者の割合を9割、取り組みをすすめる事業場の割合を8割、ストレスチェック結果を集団分析し、結果を活用した事業者の割合を6割にするなどの具体的な数値を示す目標を掲げています。働き方改革として、2019年4月から大企業、今年4月からは中小企業で時間外労働の上限規制が施行されていることから、これらの制度や政策を背景に実効のあるメンタルヘルス対策にしていくことが重要と考えます。また、厚生労働省は、自殺対策強化月間や自殺予防週間、過労死等防止啓発月間などを位置づけ、メンタル不調等から起こる自殺や過労死等防止、過

メンタルヘルスクアの具体的進め方



重労働解消の啓発を行っています。

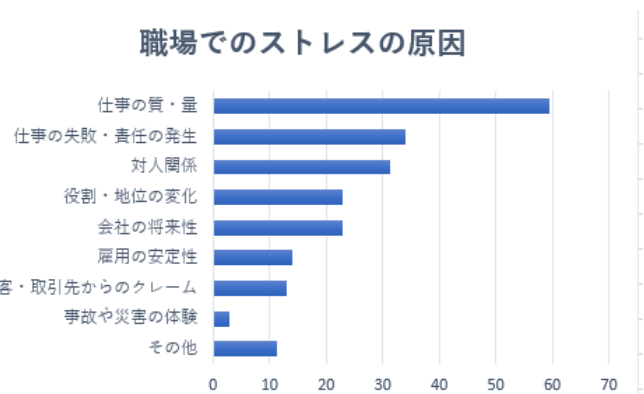
一方で、こうした施策や制度に基づく措置をすすめてくても、企業や事業場規模、経営状況、人材の確保などから、取り組めない実情や実態にある職場も多いと考えます。

また、時期や期間を限定して、自殺防止等の関心や認識を高める啓発を行っていくことは大切なことと考えますが、こうしたメンタル不調や生命に関わる重大な問題については一年を通して考え、取り組むことがとりわけ重要であり、自殺等の防止により近づけるのではないかと考えます。

メンタルヘルス不調やうつ病等を引き起こすストレスは、職場だけにあるのではなく、家庭内や友人との関係など様々なところにあります。職場のストレスをいかに低減し、メンタル不調を出さない、職場の通年的な取り組みや職場風土・土壌について考えていきます。

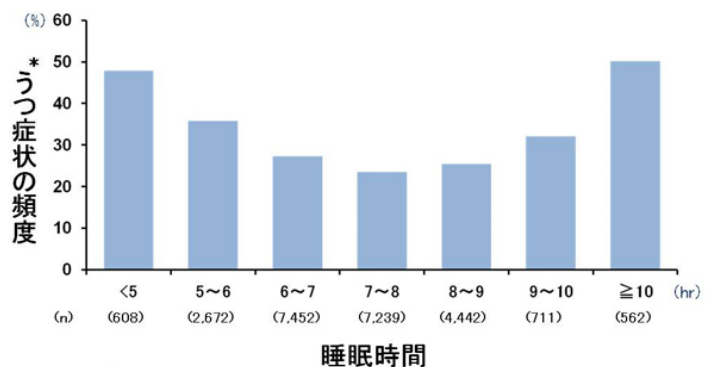
■まずは、通年取り組みとして時間外労働の縮減・解消の取り組みを！

前述したように、働く人の約6割が強いストレスを感じ、その理由として最も多いのが「仕事の質・量」59.4%、「仕事の失敗・責任の発生等」34.0%、「対人関係」31.3%の内訳となっています。2019年度「過労死等の労災補償状況」では、精神障害による自殺で支給決定となったのが88件、1カ月平均の時間外労働時間別では認定基準の80時間を境にして、未満は29件、以上は59件あり、時間外労働時間となると認定基準の影響はあるものの、発生件数は増えています。こうした結果を労働安全衛生実態調査と合わせて勘案すると、過重労働にむすびつく長時間労働時間と自殺とは密接に関連し、一方で長時間労働がなくても自殺者は発生し、職場での対人関係も重要な要素となっていると考えられます。



長時間の時間外労働は、ワークライフバランスを崩し、余暇の時間を持てなくなるだけでなく、睡眠時間を奪います。長期にわたる睡眠不足は、脳機能を低下させ、記憶力、判断力、問題解決能力などを鈍らせるだけではなく、精神的に不安定にさせ、時にはうつ病などを発症させます。

右図は、うつ症状の頻度と睡眠時間との関係を表したグラフです。適度な睡眠時間の確保はうつ症状を発症しにくくし、睡眠時間が少ないとうつ症状の発症頻度が高くなることが知られています。ですから、職場でメンタル不調者を出さないようにするには、まず第一に睡眠時間を十分確保できるような勤務時間や体制とする必要があり、時間外労働の削減など長時間労働を解消する取り組みをすすめることが重要です。



長時間労働解消の方法として、①使用者は労働者に対して安全配慮義務があることから、労働者の労働時間を正確に把握させ、安全衛生・健康に留意させます。②時間外労働をせざるを得ない場合には、労使で36協定を締結し、時間外労働を抑制します。③働き方関連法で使用者に年5日以上有給休暇を取得させるよう義務付けているので、年休を積極的に行使します。④休暇制度や育児・介護休暇等を活用して、ワークライフバランスをすすめます。⑤時間外労働は収入とも関連することから、春闘など労使交渉で賃上げ要求し、時間外労働を行わなくとも生活できる賃金体系とすることが重要と考えます。新型コロナウイルス感染症で職場状況は厳しいとは思いますが、職場でメンタル不調やうつ病を発症させないために、まず、時間外労働の削減に向けて、安全衛生委員会や組合等で確認し取り組みをすすめたいものです。

■安心して働ける職場にして、ストレス軽減を！

職場のストレスは、仕事の質や量、責任や評価、処遇などさまざま関係していますが、人間関係の良し悪しで、業績や結果に反映されるだけでなく、仕事に対する精神的負荷や心理的な負担が増してくると考えます。例えば、大きな仕事やプロジェクトを抱えて過重労働や長時間労働が余儀なくされる場合など相当なストレスがあっても、上司や同僚との関係性が良く、相互に意志疎通が図られ、連携をとりながら仕事をすすめられる職場環境では、仕事への効率が良く、多少の課題や困難があっても乗り越えられると考えます。仕事を終えたあとには、成果だけではなく、成就感や達成感、自己肯定感や職場の連帯感、コミュニケーションの深化や信頼関係、次の仕事への意欲などが高められ、これらが相乗的に波及してくると考えます。一方で、職場が硬直してコミュニケーションがとりづらく、人間関係がぎくしゃくしているような職場はどうでしょう。関係性ができていないことから、職場に猜疑心や疑心暗鬼の感情が生まれやすく、差別や予断も起こりやすくなり、個々は分断され孤立し、仕事に加え人間関係の悪化から、ストレスも倍加していくのではないのでしょうか。

厚労省が5年ごとに実施していた労働者健康状況調査では2012年度は、職場のストレスの原因は、人間関係が41.3%と最多で約4割を占めていました。2013年に労働安全衛生実態調査と名称が変わり、調査項目も変わって毎年実施されるようになってからは、ストレスの原因で最も多いのが仕事の質・量となっていますが、これを左右しているのも人間関係が背景にあると、過去の調査の推移から推察することができます。良好な人間関係を構築して、ストレスを軽減し、安心して働ける職場、風土にするにはどうすればよいのでしょうか？

■支え合う協力・協働の職場づくりを！

職場には地位や職種などは様々あり、それぞれが職務や職責を果たし、有機的に結びついています。いくら一人で奮闘しても仕事の完遂には限界があり、失敗や間違い、ミスも生じると考えます。適切な指導・被指導の関係性のもと、それを互いにカバーし、励まし合い、支え合うことができる職場環境は働く者に大きな安心感や所属感などをもちます。職場は決して一人では成り立ちません。多くの働く仲間の協力・協働や連帯によって、職場における目的や目標は達成可能となり、ストレスの少ない、働きたい職場となるのではないのでしょうか。

■労働者の尊厳など人権意識を醸成し、多様な価値観を認めあう職場に！

職場での地位や立場、優位性などを背景に権力的な言動によって、同僚や部下、或いは上司に圧力を加えることは労働者の人格を否定し、人権を軽視し、踏みにじるものです。そこには、相手を見下したり、差別や偏見、予断、固定観念等があるからだと考えます。障害者への合理的配慮や雇用促進、ジェンダー平等や女性活躍推進、LGBTの社会的認知など、これまで社会や企業等でつくられてきた既定概念を払拭し、人権を基盤とした多様な価値観を認め合い、共生を視点とした職場こそが安心して働ける職場ではないのでしょうか。

■納得性があり、公平・公正な職場を！

会社や組織は、ガバナンスが必要で統制がとれていなければなりません。上命下達で硬直化すると職場では立場や権限の強い意見が通り易くなり、閉塞的になりがちです。風通しが良くてコミュニケーションの取れる職場にするには、誰にとっても透明性があり、納得できる規律や公平・公正な扱いとなることが大切であり、大前提として労基法や安衛法など法令を遵守する必要があります。同時に、適正な評価や人事、筋が通ることや適正な手続きを経ること、物事が決定するまでの論議経過や事実関係などを記録に残すこと、就業規則や内規、労使協定等が周知されることなど、民主主義の根幹となる公正・公平な手続きが重視されることです。

このように、労働者の尊厳や多様性など人権意識を醸成し、公正で公平な手続きなどを基に職場に民主主義の風土を根付かせ、風通しの良い環境やコミュニケーションのとれる職場にすることが、メンタルヘルス対策の土台となり、労働者のストレス軽減に大きくつながるのではないかと考えます。右表のように職場での同僚へのストレスの気づきとして「ケチな飲み屋」を気に留め、より良い職場づくりをすすめたいものです。

職場でのストレスの気づき 「ケチな飲み屋」

- け → 欠勤が多くなる
- ち → 遅刻が目立つ
- な → 泣き言を負うようになる
- の → 能力が低下する
- み → ミスが多くなる
- や → 辞めたいということが多くなる