

2 有職者の自殺をめぐる状況

警察庁の自殺統計における有職者とは、自殺時に就業している者のことであり、個人で事業を営んでいる等の自営業・家族従業者と、企業や官公庁で働いたり、弁護士や医師等の専門的な技術を持った者である等の被雇用者・勤め人から構成されている。平成26年の全年齢における有職者の自殺者数は8,956人であり、このうち40歳未満の若年層の自殺者数は3,061人で全体の34.2%に当たる。

(1) 有職者の自殺をめぐる状況

(有職者の自殺者の多くは被雇用者・勤め人)

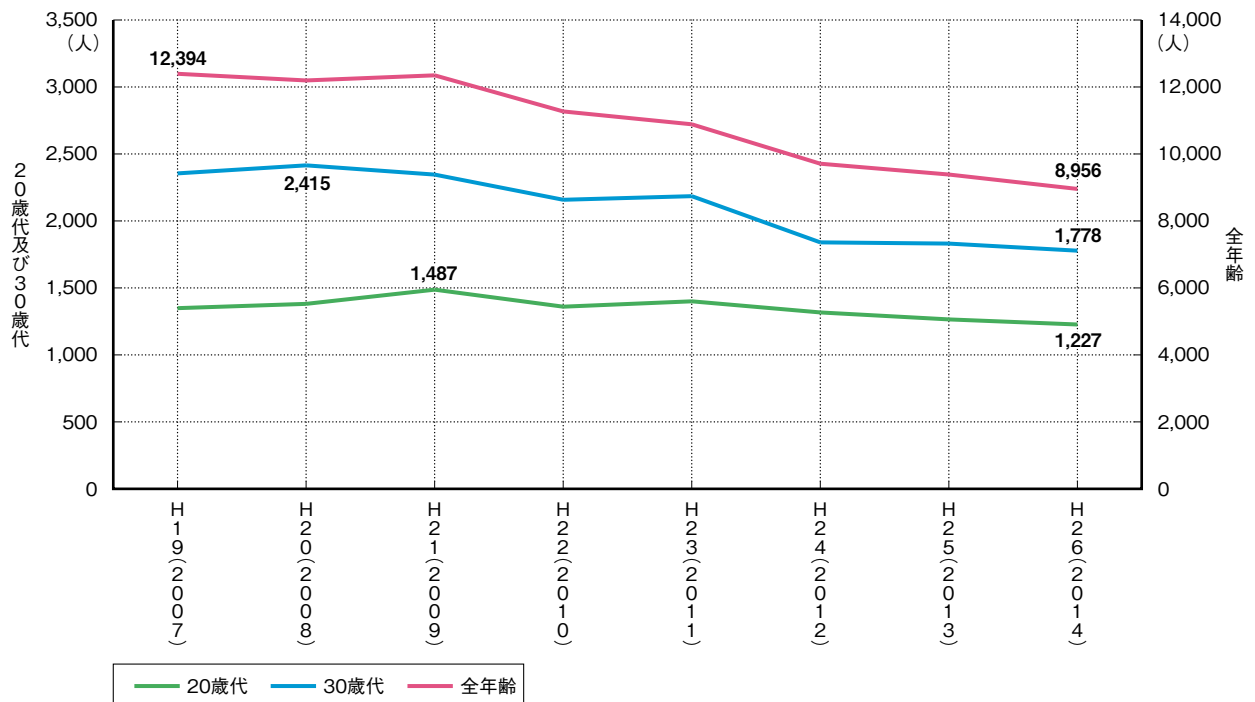
20歳代、30歳代それぞれの有職者の自殺者数⁹について、平成19年以降の推移をみると減少傾向にあるものの、全年齢の有職者の自殺者に比べてその減少率は小さい(第2-1図)。平成19年以降で、平成26年の全年齢の有職者の自殺者数とピーク時とを比べると

27.7%の減少率となる。それに対して、20歳代、30歳代の有職者の自殺者数の減少率は、それぞれ17.5%、26.4%となり、特に20歳代の減少率が小さくなっている。

平成26年の有職者の自殺者数を年齢階級別でみると、20歳代では1,227人、30歳代では1,778人となっている。このうち、自営業・家族従業者は20歳代及び30歳代で189人であり、20歳代で39人、30歳代で150人となっている。一方、被雇用者・勤め人では20歳代及び30歳代で2,816人であり、20歳代で1,188人、30歳代で1,628人となっている。このように有職者の自殺者の多くは被雇用者・勤め人となっている(第2-2表)。

また、男女別に有職者の自殺者数をみると、平成26年において男性の20歳代及び30歳代で2,394人であり、20歳代で946人、30歳代で1,448人である。女性の20歳代及び30歳代で611人

第2-1図 平成19年以降における、有職者の自殺者数の推移



資料：警察庁「自殺統計」より内閣府作成

9 厳密には有職者には20歳未満も含まれているが、統計的な分析をするには規模が小さいことから、本項では20歳代及び30歳代に限定して分析を進める。

であり、20歳代で281人、30歳代で330人となる。20歳代及び30歳代の自殺者のうち女性は20.3%となり、全年齢では16.4%であるのに対して、やや女性の比率が高くなっている。

(有職者の自殺死亡率は20歳代と30歳代で大きく変わらない)

20歳代、30歳代それぞれの有職者の自殺死亡率¹⁰（平成23年を除く、19年から26年の平均）をみると、20歳代と30歳代で自殺死亡率はほとんど変わらない（第2-3図）。自殺者

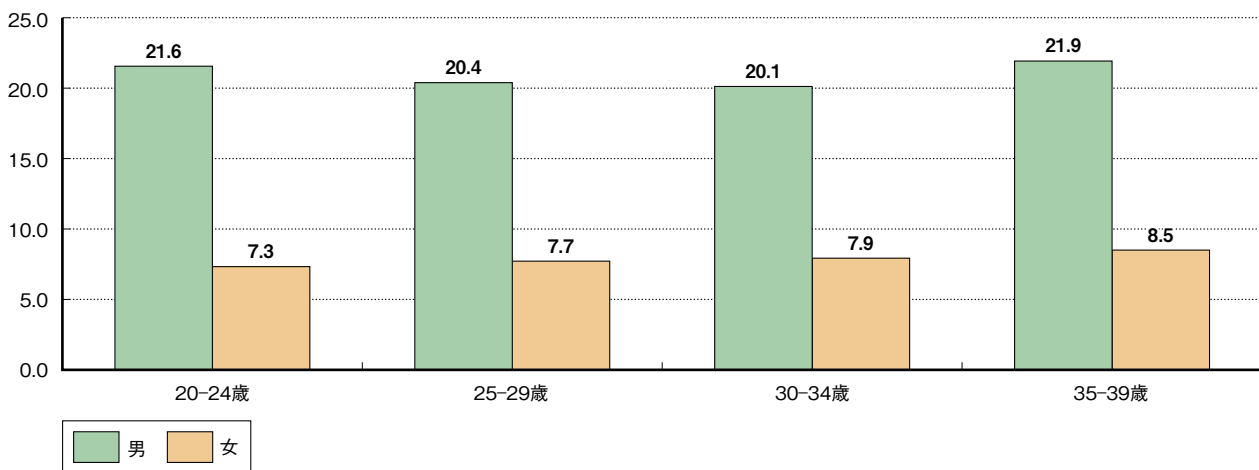
数で比較すると20歳代の自殺者数は、30歳代の自殺者数の70%程度ではあるものの、人口10万人あたりの自殺者数である自殺死亡率では、20歳代と30歳代とで同じ程度である。自殺死亡率は自殺のリスクを示すともいえ、有職者における20歳代、30歳代の自殺のリスクは同水準と考えられる。さらに、有職者の20歳代の自殺者数は、30歳代の自殺者数に比較して、ピーク時に対する減少率も小さいものにとどまっていることから、20歳代の有職者の自殺者に対する一層の注目が求められる。

第2-2表 平成26年中の性別、年齢階級、職業別の自殺者数（人）

		年齢階級			
		20・30歳代合計			全年齢
			20歳代	30歳代	
職業	自営業・家族従業者	189	39	150	1,835
	被雇用者・勤め人	2,816	1,188	1,628	7,121
	合計	3,005	1,227	1,778	8,956
性別	男性	2,394	946	1,448	7,486
	女性	611	281	330	1,470
	合計	3,005	1,227	1,778	8,956

資料：警察庁「自殺統計」より内閣府作成

第2-3図 有職者の自殺死亡率（人口10万人当たりの有職者の自殺者数）



資料：警察庁「自殺統計」、総務省「労働力調査」より作成

10 有職者の自殺死亡率の計算においては、労働力調査における、「従業者」のうち「主に仕事」、「休業者」に含まれる者を母集団としている。

(2) 20歳代の有職者の自殺をめぐる状況 (原因・動機別には、20歳代において「勤務問題」の比率が高い傾向がある)

以下では、自殺の原因・動機をみていくが、近年の傾向を捉えるため、単年でなく平成19年¹¹から26年までの累計となっている。また、ある集団（例えば、20歳代の有職者の自殺者等）において、各原因・動機が計上された数を、1つ以上動機が特定された自殺者の数で割った比率を求めた。なお、これ以降の原因・動機の比率も同様の方法で算出している。

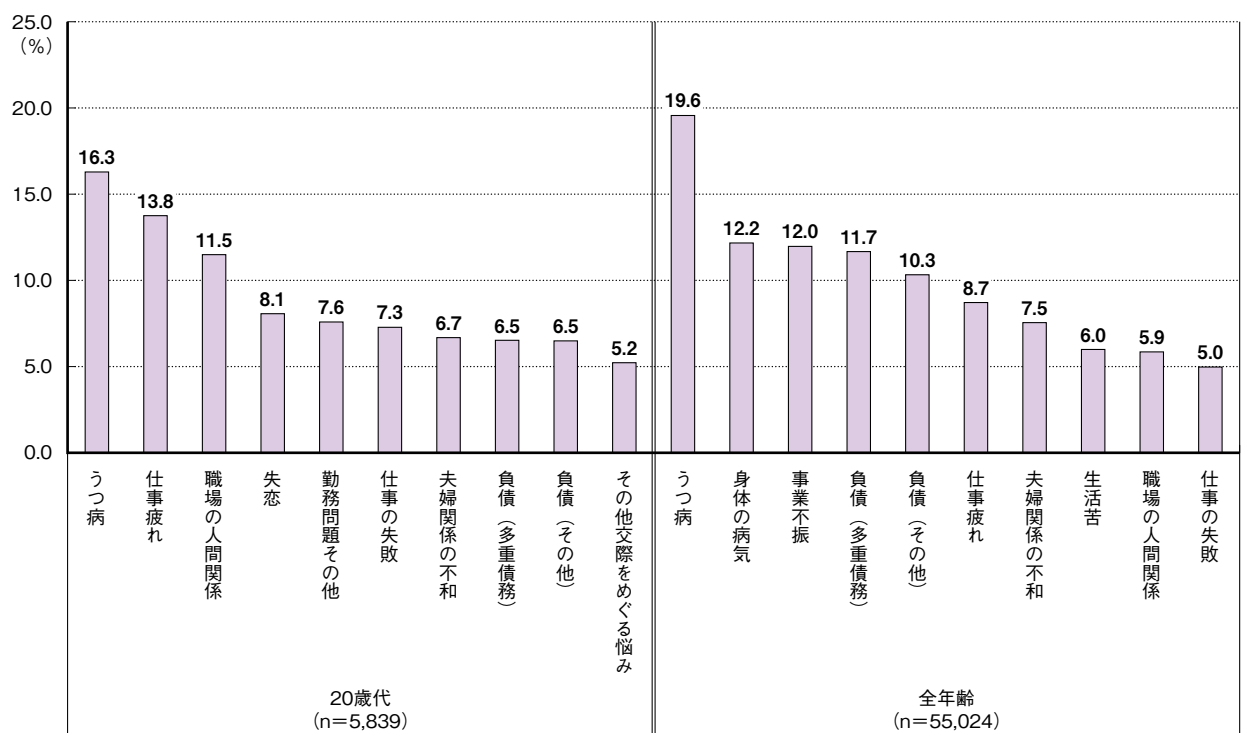
男性有職者の20歳代の原因・動機をみると、「うつ病」の後に、「仕事疲れ」、「職場の人間関係」が続き、「失恋」を挟み、「勤務問題その他」、「仕事の失敗」の順で続いている。「うつ病」と「失恋」を除くと、「勤務問題」が

上位に位置する。男性有職者の全年齢では「うつ病」、「身体の病気」、「事業不振」、「負債（多重債務）」、「負債（その他）」の後に、「仕事疲れ」と「勤務問題」がみられ、20歳代では、「勤務問題」による自殺の比率が高い傾向にある（第2-4図）。

また、女性有職者の20歳代については、「うつ病」や「その他の精神疾患」の比率が高くなっている¹²ほか、「その他交際をめぐる悩み」や「失恋」と並んで、「職場の人間関係」や「仕事疲れ」、「仕事の失敗」等の「勤務問題」が挙げられている。「勤務問題」の比率は、女性有職者の全年齢と比較すると、20歳代の方が若干高くなっている（第2-5図）。

「勤務問題」に関して、20歳代前半と20歳代後半、30歳代以降に分けて原因・動機の比

第2-4図 20歳代、全年齢の男性有職者における原因・動機の比率



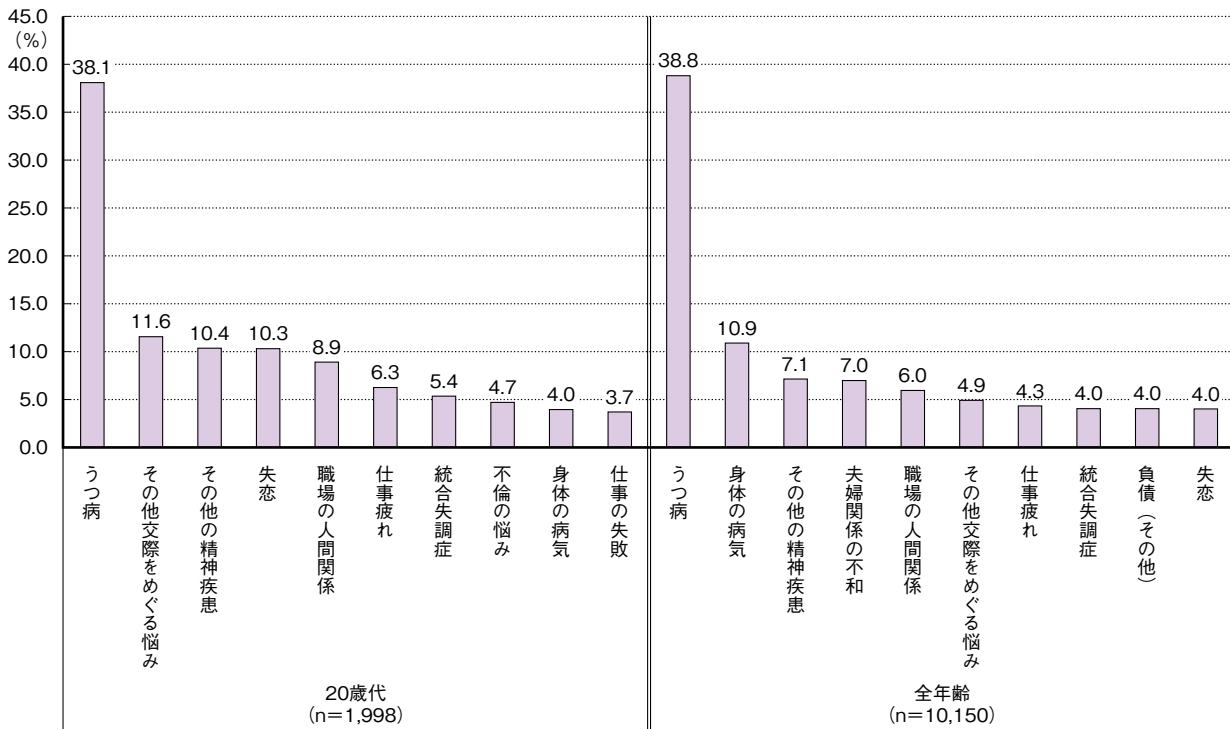
注：nは原因・動機特定者の人数を示す。

資料：警察庁「自殺統計」より内閣府作成

11 平成19年の自殺統計から、遺書等の自殺を裏付ける資料により明らかに推定できる原因・動機を最大3つまで計上することとしている。

12 有職者に限らず、女性では精神疾患関連の原因・動機の比率が高い傾向にある。

第2-5図 20歳代、全年齢の女性有職者における原因・動機の比率



注：nは原因・動機特定者の人数を示す。

資料：警察庁「自殺統計」より内閣府作成

率をみると、男性の20歳代前半の有職者では、20歳代後半やそれ以降の年齢の自殺者に比較して、全ての項目の比率が高くなっており、20歳代後半、それ以降の年齢と、年齢を重ねるごとにその比率が低くなっている（第2-6図）。女性の場合も、20歳代前半において、「仕事の失敗」、「職場の人間関係」、「仕事疲れ」の比率が高くなるなど、男性とほぼ同様の傾向が読み取れる（第2-7図）。

以上のことから、20歳代の有職者の自殺者において、その原因・動機としては、他の年齢と比べて、「勤務問題」の比率が高い傾向があるといえる。

（自殺者に限らず、職場の人間関係や仕事上の困難は20歳代にとってストレスとなる傾向にある）

20歳代の若者が「勤務問題」に悩んでいることは、自殺者ばかりでなく、若年労働者に

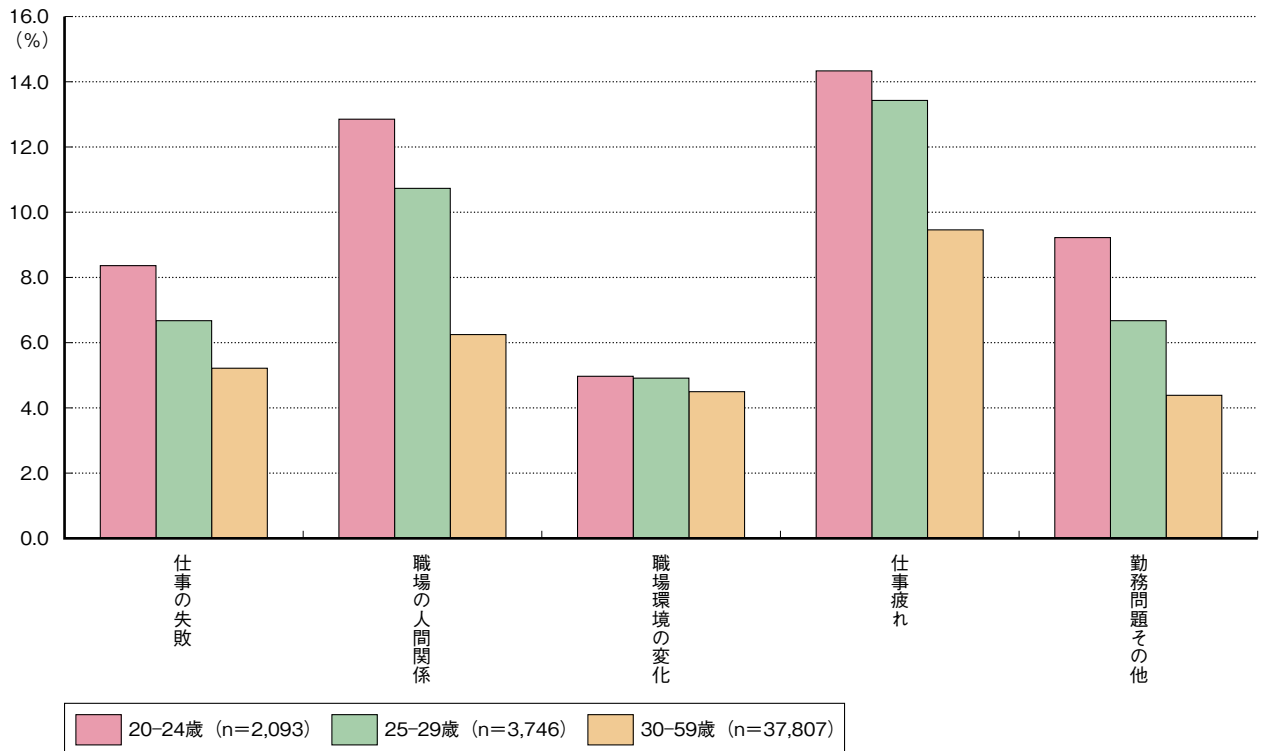
全体に共通する傾向でもある。厚生労働省の「平成24年労働者健康状況調査」¹³によると、強い不安、悩み、ストレスを感じていると回答した者のうち、「職場の人間関係の問題」、「仕事への適正の問題」、「仕事の質の問題」に対して強い不安、悩み、ストレスとして挙げている者の割合は、20歳代で高く、30歳代、40歳代と年を経るごとに低下していく傾向がある（第2-8表）。また、「仕事の量の問題」については、30歳代が最も高くなっているが、20歳代は30歳代に次いで高い割合である。これらのデータからも、20歳代にとって、様々な職業生活上の悩みが他の年齢階級に比べて大きな影響を与えていることがうかがわれる。

また、正規雇用を希望しながらそれがかなわず、非正規雇用で働く者（不本意非正規）も平成26年で18.1%存在し、特に25歳～34歳の年齢層で28.4%と高くなっている¹⁴。非正

13 厚生労働省「労働者健康状況調査」では、年齢階級ごとの「仕事や職業生活に関する不安、悩み、ストレスの有無及び内容別労働者割合」を公表している。

14 総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成26年平均）

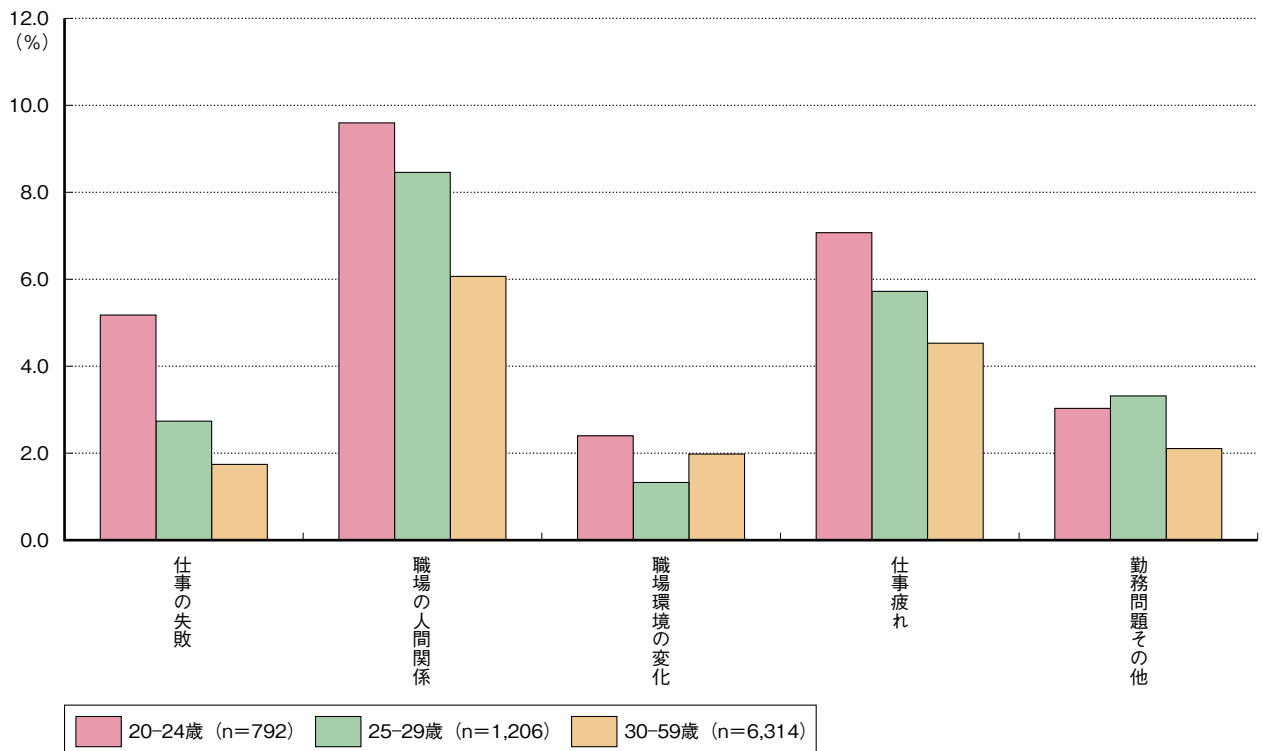
第2-6図 男性有職者における勤務問題の比率



注：nは原因・動機特定者の人数を示す。

資料：警察庁「自殺統計」より内閣府作成

第2-7図 女性有職者における勤務問題の比率



注：nは原因・動機特定者の人数を示す。

資料：警察庁「自殺統計」より内閣府作成

第2-8表 仕事や職業生活に関する不安、悩み、ストレス等について (%)

年齢階級	強い不安、悩み、ストレスを感じる事柄がある		強い不安、悩み、ストレスの内容（複数回答）			
			仕事の質の問題	仕事の量の問題	仕事への適正の問題	職場の人間関係の問題
全年齢	60.9	(100.0)	(33.1)	(30.3)	(20.3)	(41.3)
20歳未満	33.8	(100.0)	(34.2)	(5.2)	(35.7)	(24.2)
20歳代	58.2	(100.0)	(36.1)	(32.5)	(31.6)	(45.9)
30歳代	65.2	(100.0)	(34.7)	(34.5)	(22.3)	(40.2)
40歳代	64.6	(100.0)	(33.8)	(31.8)	(17.4)	(39.0)
50歳代	59.1	(100.0)	(28.1)	(23.8)	(13.7)	(43.2)
60歳以上	46.9	(100.0)	(28.6)	(18.6)	(10.0)	(38.7)

注：（ ）内の数値は、「強い不安、悩み、ストレスを感じる事柄がある」労働者を100とした割合である。

資料：厚生労働省「平成24年労働者健康状況調査」より内閣府作成

規雇用の労働者は、一般的に、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しい等の課題がある中で、このような不本意非正規の高さは、若年層にとって仕事や職業生活に関する不安、悩み、ストレスにつながっている可能性もある。

（入職初期段階の環境の変化が、「勤務問題」を理由とする自殺に影響している可能性がある）

以上のように、20歳代、特に20歳代前半において「勤務問題」を原因・動機とする比率が、他の年齢に比べて高くなっている。20歳代前半は、多くの若者にとって学生から社会人へと移行する時期に重なり、慣れない職場の生活の中で、学生時代と大きく環境が変わり、若者にとって大きな負荷がかかっていることが推測される。青少年施策においても、学校から社会・職業への円滑な移行について課題とされているところであるが、若年層の有職者の自殺対策としても重要であることが示されている。

自殺の原因・動機が複数の問題にまたがっているならば、それぞれの問題に対応する必要があるが、20歳代の有職者においては、「うつ病」を除くと、「勤務問題」を原因・動機とする自殺者が多いため、「勤務問題」への対応を的確に行なうことが、有効な対策となる可能性がある。また、「うつ病」にしても、後で述べるように、「勤務問題」が「うつ病」を原因・動機とする自殺と関連している可能

性もある。

「勤務問題」に関し大きな負荷を抱えやすい傾向のある20歳台の有職者への対応としては、労働者本人に対するストレスへの気づき、対処方法等の「セルフケア」や、上司などの管理監督者に対する職場環境の把握と改善、労働者からの相談対応等の「ラインによるケア」を通じた、職場における新入社員や若手職員に対するメンタルヘルス対策の推進が重要となろう。特に、自殺対策の観点からは、職場の同僚や上司が、新入社員や若手職員の抱える悩みに気づき、適切に対処するゲートキーパーの役割を担えるよう、職場において若者を見守る環境を整備していくことが重要である。また、地域においても、働きやすい環境の整備への支援が求められており、例えば、地域によっては、中小企業等を対象としたメンタルヘルス研修会の開催等を通じた地域と職域の連携支援体制構築のための取組が行われているところもあるが、このような取組において、社会人になって間もない若者に焦点を当てることが考えられる。

なお、若年層への対応に限ったことではないが、安心して働くことのできる環境整備のためには、メンタルヘルス対策や、過労死・過労自殺防止に向けた取組、正規雇用化等の処遇改善に向けた非正規雇用の労働者への総合的な対策の推進等も重要である。

(20歳代においては、同居人が悩みを和らげている可能性がある)

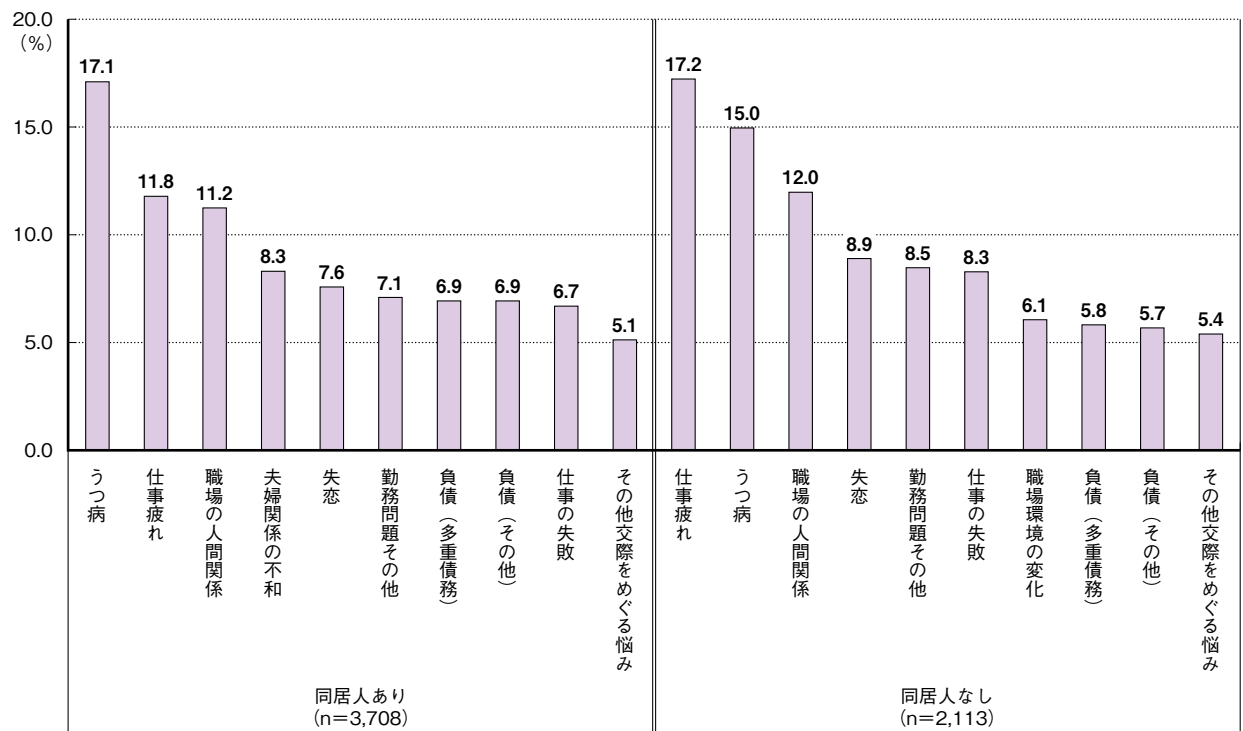
20歳代の有職者について、同居人の有無に着目してみると、同居人のいる者は同居人のいない者よりも、男性において、「仕事疲れ」の原因・動機の比率が低く、また、その他の「勤務問題」の項目についても比率が低くなっている(第2-9図)。同居人の存在は、20歳代の有職者の勤務上の慣れない環境での重圧を和らげている可能性がある。

また、女性においては、「勤務問題」についてはさほど差はないが、同居人のいる者で

は同居人のいない者よりも、「その他交際を巡る悩み」や「失恋」等において比率が低くなっている(第2-10図)。

10歳代後半から20歳代にかけては、進学や就職等に伴い、初めて単身での生活を経験する者が多くなる年齢でもあり、同居人のいない者は、学生から社会人への移行の段階における悩みをことさらに一人で抱えてしまっている可能性も考えられる。このような状況においては、同居人に代わって、職場の上司・同僚や友人等、周囲の存在の気づきと声かけが支えとなりうると考えられる。

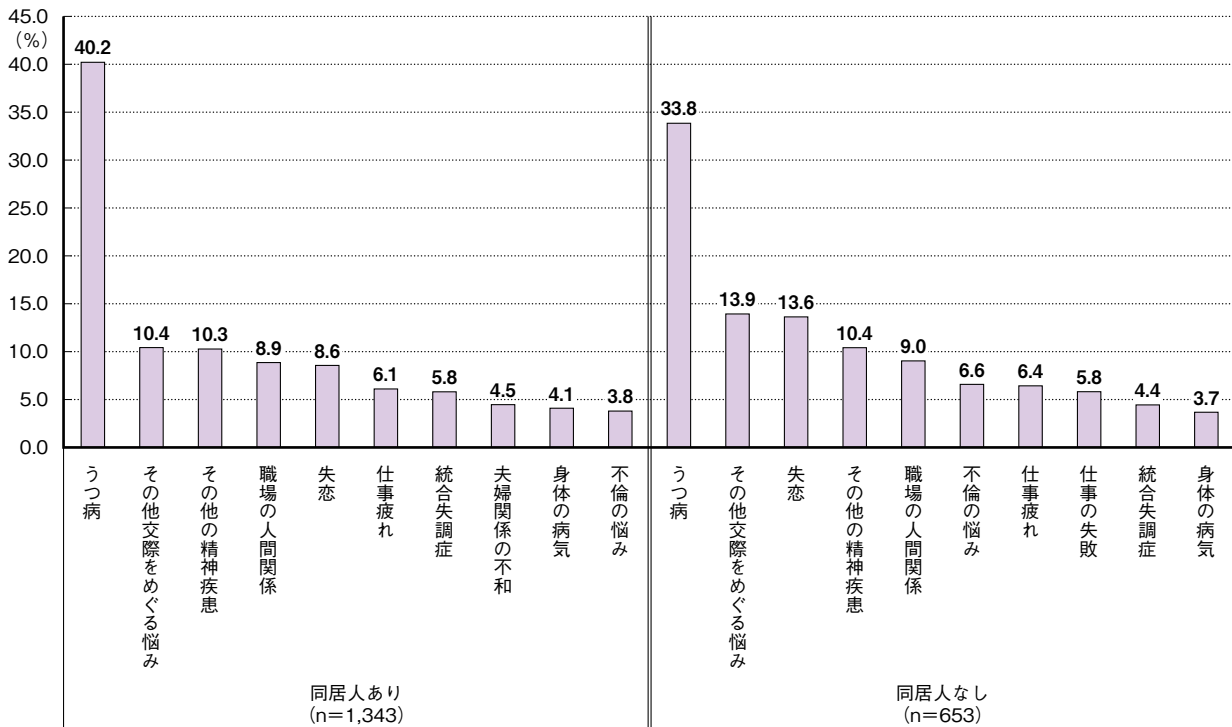
第2-9図 20歳代の男性有職者における原因・動機の比率(同居人の有無別)



注：nは原因・動機特定者の人数を示す。

資料：警察庁「自殺統計」より内閣府作成

第2-10図 20歳代の女性有職者における原因・動機の比率（同居人の有無別）



注：nは原因・動機特定者の人数を示す。

資料：警察庁「自殺統計」より内閣府作成

(3) 30歳代有職者の自殺をめぐる状況

（30歳代は、「勤務問題」に加え、生活上の多様な悩みで自殺に追い込まれている）

20歳代において「勤務問題」を理由とする自殺が特徴的であるのに対し、30歳代においては、男女共に「勤務問題」に関連した原因・動機の比率に低下がみられる一方で、「夫婦関係の不和」といった「家庭問題」が上昇し、特に男性では「負債（多重債務）」、「負債（その他）」等の「経済・生活問題」が上昇する（第2-11、12図）。

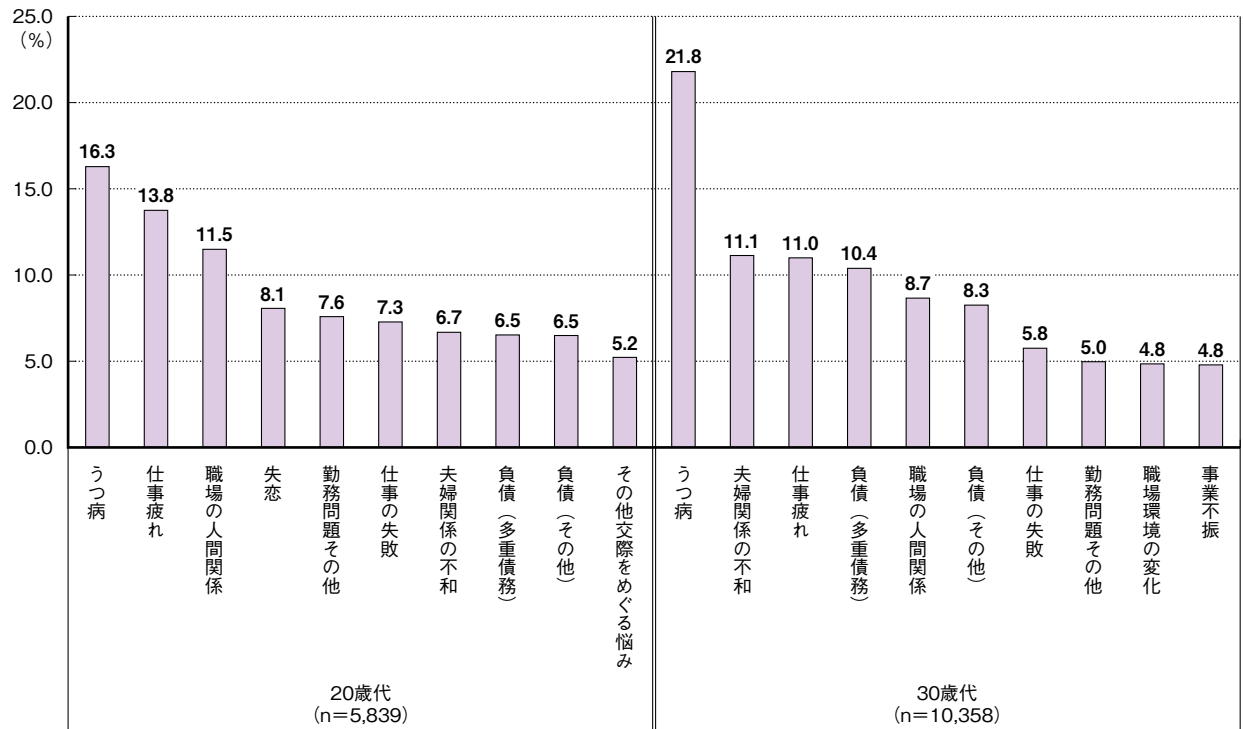
「勤務問題」の比率自体はやや低下しているものの、前出の「労働者健康状況調査」によれば、強い不安、悩み、ストレスを感じる事柄があると回答した者の割合は年齢階級別で30歳代が最も高くなっている。「仕事の量」を挙げた者の割合も年齢階級別で30歳代が最も高くなっている。長時間労働の者が増える

傾向も30歳代からみられ¹⁵、より直接的に仕事の負担が増してきていることがうかがえる。

男性有職者の自殺者をみると、20歳代に比べて30歳代の「うつ病」を原因・動機とする比率は高く、女性有職者の場合も20歳代から30歳代にかけて高いまとなっている。そこで、「うつ病」を選択した自殺者のうち、「うつ病」以外にどのような原因・動機が計上されたかをみた。そうすると、男女それぞれ20歳代に比べてやや少ないものの、30歳代においても「うつ病」と併せて計上される原因・動機として「勤務問題」が多い。また、20歳代に比べて、30歳代では、「家庭問題」や「経済・生活問題」が多くなっている（第2-13、14図）。「うつ病」に対する因果関係は定かではないが、「勤務問題」、「家庭問題」、「経済・生活問題」と「うつ病」との関連性が示唆される。

15 週35時間以上労働している者のうち、月末1週間の就業時間が週60時間以上である者の割合は、15～19歳6.9%、20歳代11.3%、30歳代14.9%、40歳代15.1%、50歳代12.5%、60歳代以上12.6%となっている（総務省「労働力調査（基本集計）」（平成26年平均））。

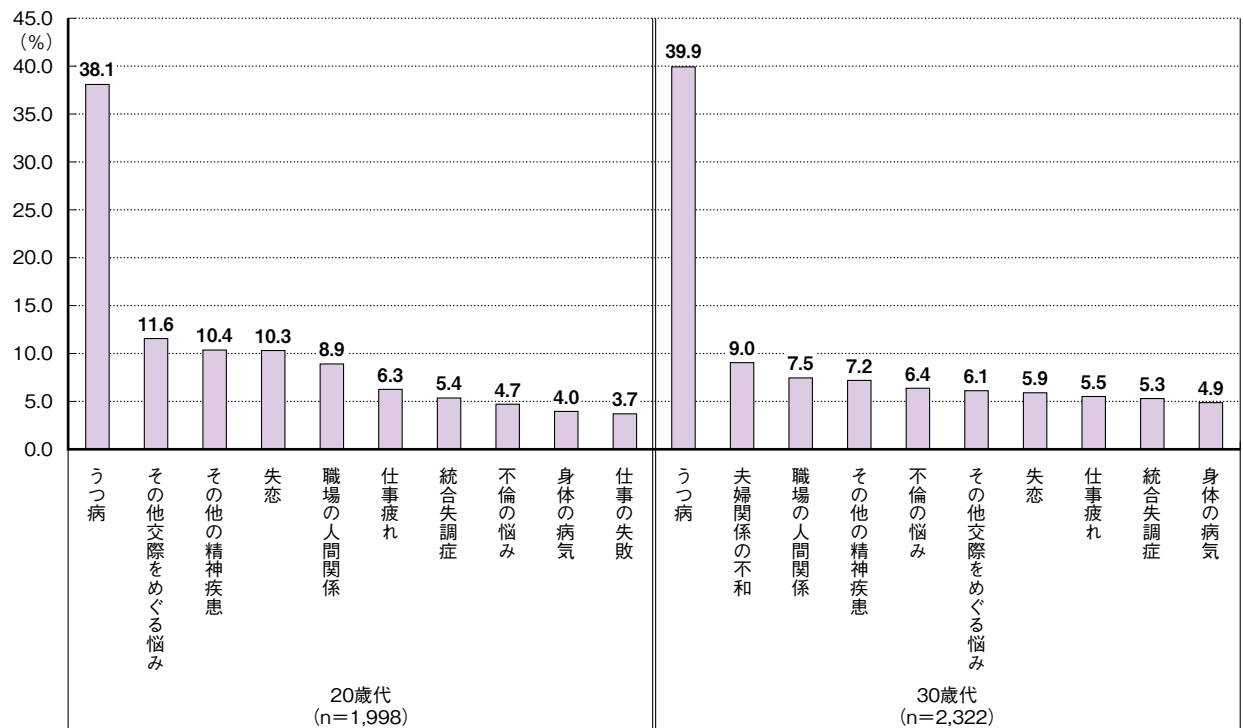
第2-11図 男性有職者における原因・動機の比率



注：nは原因・動機特定者の人数を示す。

資料：警察庁「自殺統計」より内閣府作成

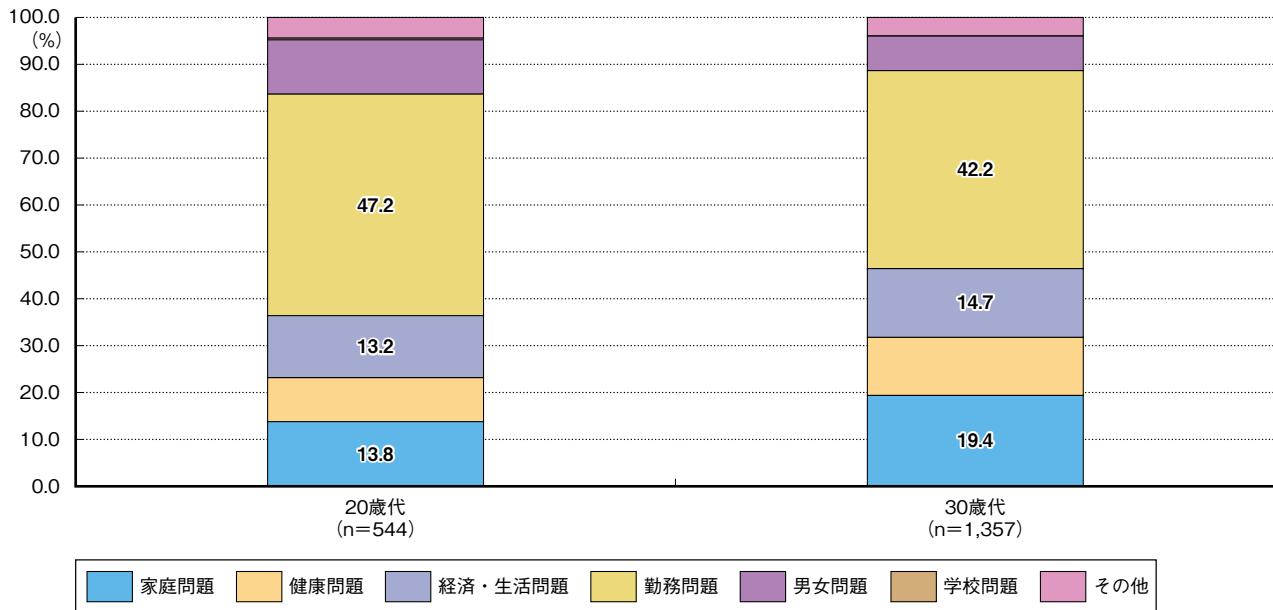
第2-12図 女性有職者における原因・動機の比率



注：nは原因・動機特定者の人数を示す。

資料：警察庁「自殺統計」より内閣府作成

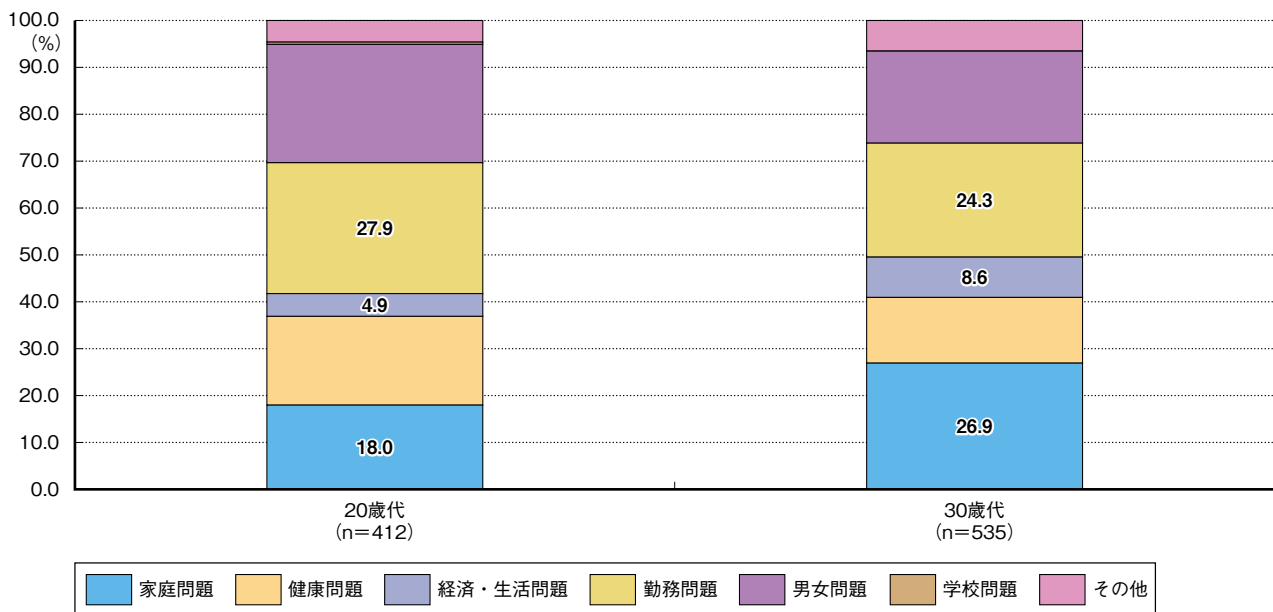
第2-13図 男性有職者における「うつ病」とともに計上された原因・動機



注：nは「うつ病」とともに計上された原因・動機の総和を示す。

資料：警察庁「自殺統計」より内閣府作成

第2-14図 女性有職者における「うつ病」とともに計上された原因・動機



注：nは「うつ病」とともに計上された原因・動機の総和を示す。

資料：警察庁「自殺統計」より内閣府作成

以上を踏まえると、20歳代の有職者の自殺者を引き起こす原因・動機としては、「勤務問題」が多かったが、30歳代になると、「勤務問題」に加えて、「夫婦関係の不和」といった「家庭問題」、負債といった「経済・生活問題」等の問題も増えてくる。30歳代は、職場においても家庭においても役割が重くなっ

ていく時期といわれるが、それに対応するかのように自殺を引き起こす原因・動機も多様になっている。

このような状況において、20歳代のように「勤務問題」に注意を払うだけではなく、「家庭問題」や「経済・生活問題」といった他の問題への対応も必要となる。

このため、職場におけるメンタルヘルス対策を進めるとともに、地域において、心のケアばかりでなく、債務問題等も含め、多様な種類の相談ができるような体制や相談機会の周知を図ることが重要であろう。例えば、相談窓口間の連携を強化し、対象外の相談であっても、適切な窓口に確実につなげていく試みが考えられる。また、30歳代の有職者が利用しやすくするための取組も重要であろう。例えば、30歳代は長時間労働の傾向があ

るが、忙しい中でも相談ができるよう、夜間や休日においても相談を受け付けるといった工夫も大切であろう¹⁶。

さらに、周囲においても、様々な関わり合いの中で、悩みを抱えていることに気づき、相談機関に適切につなぎ、見守っていくことも重要となると考えられる。家庭や職場、生活の多様な場面において、自殺のサインに気づき、自殺予防につなげていくゲートキーパーの役割を担う人材の養成が課題となろう。

16 若年層に限らず、平日夜間の相談窓口を開設する取組については、142ページコラム11参照。