

# 若者の精神保健の動向とその対応(1)

——労働環境について——

中 藤 淳\*

## 【目的】

本学学生の精神的自覚症状を示す健康調査カード (University Personality Inventory ; UPI) のデータ (中藤、2004、2005) や、自殺者数及び「国民生活に関する世論調査」による若者の悩みや不安についてのデータなど (中藤、2011、2012) から、1990年代後半、とりわけ1998～99年頃を分岐点として若者の精神保健上に大きな影響を与える要因が存在することが示唆される。

本研究は、こうした要因によると思われる現象を取り上げ (中藤、2013、2014、2015)、これまでの結果を【I. 1998～99年頃の変化 (差) が明瞭なデータ】と【II. 若者の不安や悩みの内容：「自分の生活 (進学、就職、結婚など) 上の問題」と「今後の収入や資産の見通し」、そして「現在の収入や資産について」などについて】に分けて検討・考察を行った (中藤、2016)。

I では、1) 本学学生の精神的自覚症状を示す UPI、2) 自殺者数、3) 「国民生活に関する世論調査」による若者の悩みや不安についてのデータを挙げた。いずれも1998～99年頃からマイナス方向に変化し、しかもその変化 (差) を明瞭に示している。すなわち、1990年代後半を分岐点として、若者の精神保健上に大きな影響を与える要因が存在することが示唆される。

ちなみに、2017年の「国民生活に関する世論調査」による若者 (18～29歳) の悩みや不安は、「感じている」が男性47.2%、女性54.0%、「感じていない」が男性51.7%、女性45.3%であった (図1)。

研究対象としている1995～2017年の内、1998～99

年頃を分岐点として、1995～98年の「感じている」の平均値が男性45.7%、女性45.0%であるのに対し、「感じていない」は男性52.1%、女性52.8%と「感じていない」とする回答が過半数を占めている。

それに対し、1999年以降は、「感じている」が男性57.2%、女性60.6%といずれも6割近くを占めている。しかし、2016年頃よりその傾向に鈍化が認められる。すなわち、2016年の「感じている」は男性52.3%、女性54.9%、2017年は男性47.2%、女性54.0%と、それまで50%以上であった値が男性でその値を割り、「感じていない」が51.7%と過半数を占めた。2016年より、それまでの調査対象が20歳から18歳に引き下げられたが、その影響なのだろうか。

但し、1999～2017年の若者を含む全体 (18～70歳以上) の「感じている」は2007年が70.3%と最も高く、平均値は66.7%であり、2017年は63.1% (男性：60.3%、女性：65.5%) である。他方、「感じていない」は2017年が36.4% (男性：48.4%、女性：34.1%) と最も高く、平均値は32.3%である。若者と同様、2017年で「感じていない」との回答が高いが、それでも「感じている」が依然として6割以上を占め、特に女性でその割合の高い点に注意すべきである。

また、II では、若者の不安や悩みの内容の中からその程度の高い「自分の生活 (進学、就職、結婚など) 上の問題」と「今後の収入や資産の見通し」、そして「現在の収入や資産について」などについてのデータを検討した。いずれも1998～99年頃を分岐点としてマイナス方向に変化しているのだが、当初の予想とは異なり、その変化は1998～99年頃に明瞭となるのではなく、むしろそれ以前の1990～95年頃から徐々に

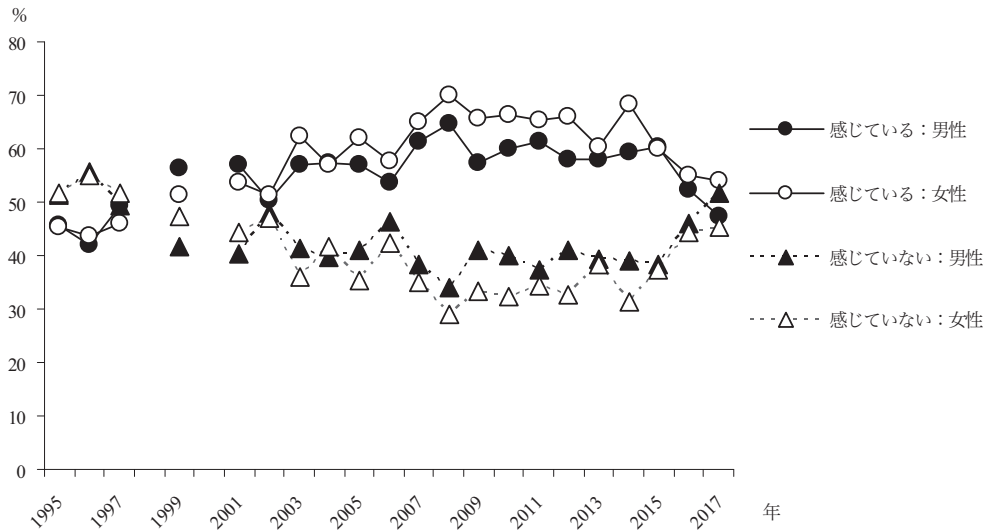


図1 日頃の生活の中で、悩みや不安を感じているか  
(内閣府「国民生活に関する世論調査」より作成)

マイナス方向に変化し始めている。

例えば、「女性の進学先が短大から大学へと大きく転換しているのは1995～96年頃である」、「就職率が1995年から60%台に低下している」、あるいは、「男性の未婚率の増加傾向が著しく、それは1998～99年頃から、というよりも1990～95年頃から生じている」、などである。

女性の進学先の転換はマイナス方向への変化ではないが、世の中の潮目はその頃から変わり始めた節目の一つであると考えられる。そして、振り返ると就職率や未婚率が示すように1998～99年頃からマイナスの色彩が一層濃くなる、との印象である。但し、本論文では専ら若者を対象にして検討・考察を行っているが、自殺者数や「国民生活に関する世論調査」などのデータにあるように、マイナス方向への変化は世代間を問わずに当てはまることに改めて留意すべきである。

それを踏まえて、IIで取り上げた項目は、当たり前のことであるが若者が直面する問題（課題）である。それらが自分の能力（自助努力）だけでは解決困難である、あるいは、努力しても報われない、そうした状況（環境）が変わる見込みがない、となるとネガティブにならざるを得ないのだろう。

例えば、耳塚ら（2014）は、親の学歴別組み合わせやそれに伴う社会経済的背景（家庭所得、父親学歴、母親学歴の三つの変数を合成した指標）が子どもの学力に大きく影響していることを明瞭に示している（中藤、2015）。すなわち、これらのデータが示唆するの

は、社会的格差や貧富の格差が拡大傾向にある（あるいは、既にそれが大きい）、ということである。

そうした若者の内面をより明瞭に現したものがIのデータだと言えよう。

I、IIに示したデータの背景にあるのは、先行きの不透明さや、より良い未来への確信が持ちづらいこと、特に、経済上の変化や社会保障における不安だと考えられる。また、それらに伴う生活上の変化、例えば、社会的格差や貧富の格差が拡大傾向にある、あるいは、過去に比べて希望が持てない社会ともいわれているが、そうしたことも関係しているのだろう、などと結論付けた。

精神的自覚症状として現れる若者の不安に対しては、例えば、学生相談に代表されるような個別的な対応が挙がる。もちろんそうした個別的な対応も必要であるが、前項で見てきたように、「先行きの不透明さや、より良い未来への確信が持ちづらいこと、特に、経済上の変化や社会保障における不安」や「それらに伴う生活上の変化、例えば、社会的格差や貧富の格差が拡大傾向にある、あるいは、過去に比べて希望が持てない社会」への対応も必要不可欠であると考えられる。

ここでは、これまでに得られた結果を踏まえ、これからの対応について考えてみたい。

#### 【方法】

2017年3月28日に「働き方改革実行計画」が政府の働き方改革実行会議で決定された。

そこでは労働生産性というキーワードをもとに論じ

られているため、一見すると本論文とは無関係のように思われる。しかし、本論文でも取り上げた正規労働者と非正規労働者の間の差、そして、男性と女性の間の差への解消策であり、注目に値する。

さらに、このような政策が施行されれば、精神保健の動向に多大な影響を与えていると推察される「先行きの不透明さや、より良い未来への確信が持ちづらいこと、特に、経済上の変化や社会保障における不安」の低減や、「それらに伴う生活上の変化、例えば、社会的格差や貧富の格差が拡大傾向にある、あるいは、過去に比べて希望が持てない社会」からの転換あるいは脱却が期待される。

そこで、その内容を検討し、若干の考察を行いたい。

## 【結果及び考察】

### 1) 「働き方改革実行計画」について

「働き方改革実行計画」は、以下の1～13の題目のもとに構成されている。

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義
  - (1) 経済社会の現状
  - (2) 今後の取組みの基本的考え方
  - (3) 本プランの実行  
(コンセンサスに基づくスピードと実行)  
(ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組)
2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
  - (1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備  
(基本的考え方)  
(同一労働同一賃金のガイドライン)
    - ①基本給の均等・均衡待遇の確保
    - ②各種手当の均等・均衡待遇の確保
    - ③福利厚生や教育訓練の均等・均衡の確保
    - ④派遣労働者の取扱  
(法改正の方向性)
      - ①労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
      - ②労働者に対する待遇に関する説明の義務化
      - ③行政による裁判外紛争解決手続の整備
      - ④派遣労働者に関する法整備
  - (2) 法改正の施行に当たって
3. 賃金引上げと労働生産性向上
  - (1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善
  - (2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正  
(基本的考え方)  
(法改正の方向性)  
(時間外労働の上限規制)  
(パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策)  
(勤務間インターバル制度)  
(法施行までの準備期間の確保)  
(見直し)  
(現行の適用除外等の取扱)  
(事前に予測できない災害その他事項の取扱)  
(取引条件改善など業種ごとの取組の推進)  
(企業本社への監督指導等の強化)  
(意欲と能力のある労働者の自己実現の支援)
5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備
  - (1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
  - (2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
  - (3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定
6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備
  - (1) 女性のリカレント教育など活躍しやすい環境整備
  - (2) 多様な女性活躍の推進
  - (3) 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備
7. 病気の治療と仕事の両立
  - (1) 会社の意識改革と受入れ態勢の整備
  - (2) トライアングル型支援などの推進
  - (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化
8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労
  - (1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進  
(男性の育児・介護等への参加促進)
  - (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進
9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
  - (1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定
  - (2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備
11. 高齢者の就業促進
12. 外国人材の受入れ
13. 10年先の未来を見据えたロードマップ  
(時間軸と指標を持った対応策の提示)  
(他の政府計画との連携)

その中では、今後の取組みの基本的考え方として、「日本の労働制度と働き方には、子育てや介護等との両立、転職・再就職、副業・兼業など様々な課題があることに加え、労働生産性の向上を阻む諸問題がある。「正規」、「非正規」という2つの働き方の不合理な処遇の差は、正当な処遇がなされないという気持ちを「非正規」労働者に起こさせ、頑張ろうという意欲をなくす。これに対し、正規と非正規の理由なき格差を埋めていけば、自分の能力を評価されていると納得感が生じる。納得感は労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要であり、それによって労働生産性が向上していく。また、長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因になっている。これに対し、長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく。経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、単位時間(マンアワー)当たりの労働生産性向上につながる。さらに、単線型の日本のキャリアパスでは、ライフ

ステージに合った仕事の仕方を選択しにくい。これに対し、転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立すれば、労働者が自分に合った働き方を選択し、自らキャリアを設計できるようになり、付加価値の高い産業への転職・再就職を通じて国全体の生産性の向上にもつながる。」とし(働き方改革実行計画、2頁、2017)、働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段である、としている。

全体を通して、本論文が対象とする若者を含む、老若男女全てを対象とし、日本人のライフスタイルや価値観の転換を目指す、との印象である。また、「4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正」などに代表される、法整備や環境整備も視野に入れていて、具体性に富んでおり、この計画が推進されることによる効果や影響は非常に大きいことが予想される。

ここでは、本論文との関連が深い「2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」及び「6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備」を中心に検討を進めたい。

## 2) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善について

本論文では、正規労働者と非正規労働者の間の差、そして、男性と女性の間の差はこれまでも示してきた。例えば、総務省統計局の労働力調査(2017)による正規・非正規雇用の割合の推移を図2に示す(非正規の割合は「非正規の職員・従業員」÷(「正規の職員・従業員」+「非正規の職員・従業員」)で算出)。

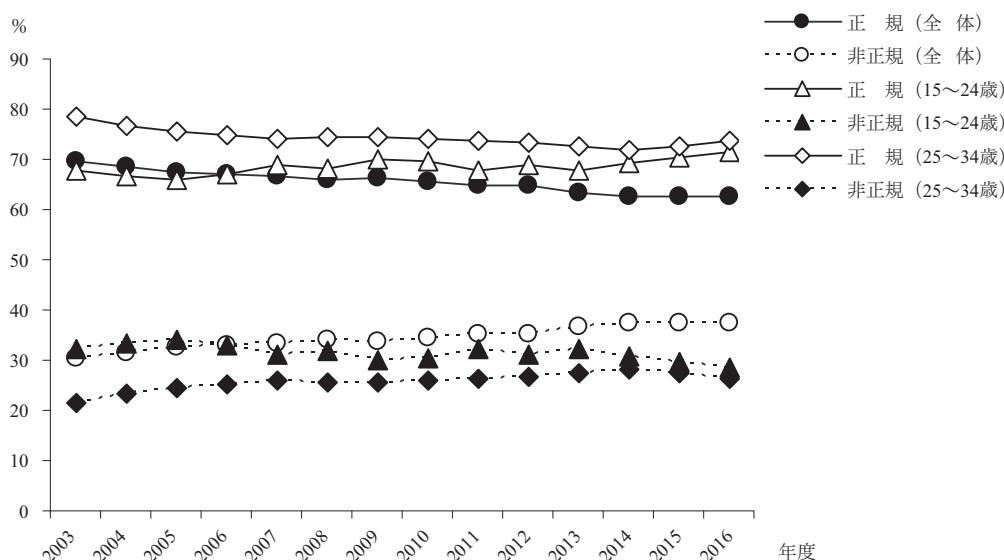


図2 正規・非正規雇用の推移



若者の精神保健の動向とその対応(1)

2002～2016年の非正規雇用（全体）の平均値は34.1%であるが、2002年の29.4%から2015～16年の37.5%までほぼ一貫して上昇傾向にあり、最近では40%弱が非正規雇用者である。

若者についても同様で、例えば、15～24歳（在学中を除く）と25～34歳の非正規の割合は、それぞれの平均値が31.4%、25.3%で、最も値が低いのは15～24歳が2016年の28.6%、25～34歳は2002年の20.5%、最も値が高いのは15～24歳が2005年の34.2%、25～34歳は2014年の28.0%であった。

完全失業率では年齢別で相違が認められるが（中藤、2016）、非正規雇用者では必ずしもそうではない。確かに、15～24歳と25～34歳で比べると前者の方が6.4%高いが、その他の年齢層を見ると、35～44歳が27.4%、45～54歳が30.6%、55～64歳が43.2%と45～54歳とほぼ同じで、55～64歳よりもむしろ低い値である。すなわち、非正規雇用は、若者だけではなく、より広い年齢層にまで当てはまる問題である。

また、国税庁の平成27年分民間給与実態統計調査による2015年の1年を通じて勤務した給与所得者の1人当たりの平均給与は正規485万円（対前年比1.5%増）、非正規171万円（同0.5%増）であり、正規・非正規間で314万円もの差がある。

男女別にみると、正規については男性539万円（同1.2%増）、女性367万円（同2.2%増）、非正規については男性226万円（同1.7%増）、女性147万円（同0.2%減）であり、正規・非正規間で男性では313万円、女性では220万円の差がある。正規・非正規の給

与差は女性の方が男性に比べて93万円少ないので、一見するとよさそうだが、給与自体で既に男女間に172万円（正規の場合）の差があることに留意すべきである。

給与が少ないので、当然のことながら非正規雇用者の賃金は正規職員のそれに比べて低い。

例えば、厚生労働省の平成28年賃金構造基本統計調査によると、男性では、正社員・正職員349.0千円（対前年比0.2%増）、正社員・正職員以外235.4千円（同2.7%増）、女性では、正社員・正職員262.0千円（同1.0%増）、正社員・正職員以外188.6千円（同4.2%増）であった（図3）。

ちなみに、正社員・正職員の賃金を100とすると、正社員・正職員以外の賃金は、男性で67.4（前年65.8）、女性で72.0（同69.8）であり、男女とも約7割である。しかも図で明らかのように、正社員・正職員以外は、男女いずれも年齢が高くなっても賃金の上昇はほとんど見られない。蛇足ながら、正社員・職員の女性賃金も男性のそれと比べると見劣りがする。

このように最近の非正規労働者は全体の40%前後を占め、その賃金も正規雇用者の賃金を100とすると、非正規雇用者のそれは男女とも7割弱である。

「働き方改革実行計画」では、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指す、との基本的考え方のもと、「同一労働同一賃金な

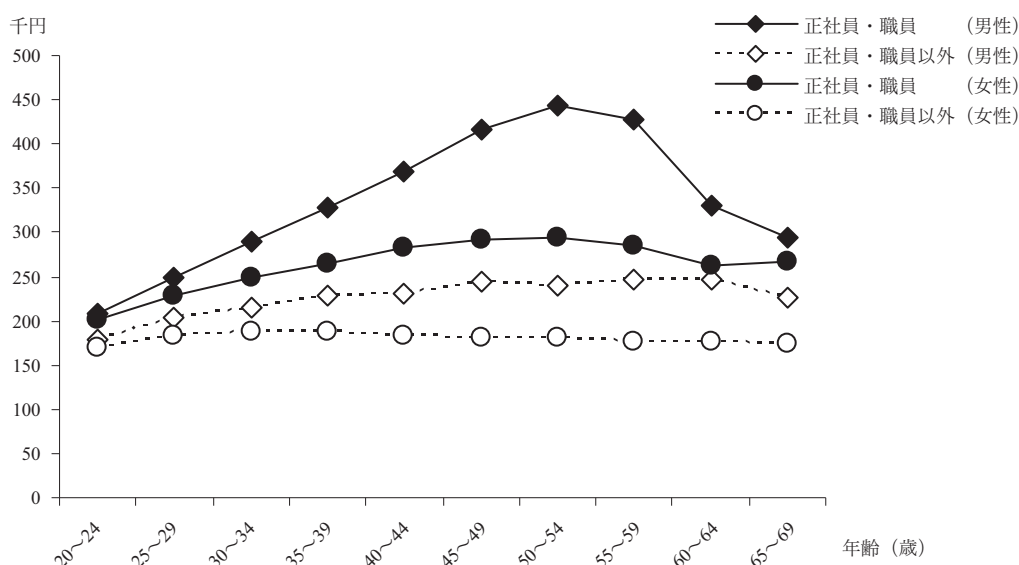


図3 正社員・職員とそれ以外の年齢別賃金

ど非正規雇用の処遇改善」を謳っている。

また、そのためのガイドラインも示し、上述の①基本給の均等・均衡待遇の確保、②各種手当の均等・均衡待遇の確保、③福利厚生や教育訓練の均等・均衡の確保、④派遣労働者の取扱、がそれに当たる。

例えば、①では、基本給が、職務に応じて支払うもの、職業能力に応じて支払うもの、勤続に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認め、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める、などとしている。②③④なども同様な方針で、均等・均衡の確保を目指している。

①～④の均等・均衡の考え方は簡潔であり、当たり前前ことに思われる。そして、こうした同一労働同一賃金が施行されれば、正規労働者と非正規労働者の間の差、さらに、男性と女性の間の差の解消が期待できるのではなからうか。

こうした同一労働同一賃金は、欧州諸国の考え方であるといわれ、日本も第二次世界大戦直後にGHQ指導のもと、日本政府および財界がその導入を図ったが、うまくいかなかった(山田、2017)。

その理由としては、欧州諸国の雇用は職務を明確にし、その職務の実績に応じて賃金(職務給)が決まる雇用であるのに対し、日本では特定の職務に限定することなく、仕事一般をこなす能力、すなわち、実際に就いている仕事とは無関係に賃金が決まる雇用である。そのため、いったん採用されたら、企業のメンバーとなり、辞令に従い異動もすれば転勤もする。そのかわり雇用は基本的には定年まで保障されることとなる。

また、欧州では一般的に産業別労働組合が力を有しており、同じ産業内、職種内で給与水準が決められ、それがフルタイム勤務の正社員以外にも適用されやすい仕組みのため、同じ仕事なら同じ給料と定めやすい。ところが日本は企業内労働組合が中心で、その多くは正社員が対象である。

こうした雇用形態や労働組合のあり方の相違などにより、同一労働同一賃金の導入がうまくいかなかった。また、現在でもその状況は変わっていないと言える。

但し、数は少ないが、いくつかの企業で同一労働同一賃金の制度が実施されている。例えば、りそな銀行や広島電鉄が挙がる(山田、2017)。

りそな銀行(従業員997人、りそな銀行及び連結子

会社の従業員数16,860人:2017年3月末)は2003年に経営破綻し、社員の大量退職という事態に至った。その結果、それまでの男性総合職中心の働き方を見直さざるを得なくなり、性別・年齢・雇用形態に関係なく、すべての社員が活躍するような「ダイバーシティマネジメント」を進めないと、会社を継続できなくなった。

そこで、加齢とともに給料が上がる年功給の仕組みを廃し、「職務等級制度」へと切り替えた。正社員、契約社員(パートナー社員)に共通の職務等級を導入し、同じ職務グレードならば、職務給(基本給)を時給換算で同額とした。その結果、「同一労働同一賃金」(基本給については同一労働同一賃金が適用されるが、賞与・退職金・福利厚生は異なっている)になったという。

正社員・契約社員も、同じ職務グレードで仕事をしていれば、時給は同じである。この場合の正社員は無期雇用かつ職務が選べず、時間外労働もある。パートナー社員は有期雇用の非正規社員に当たる。この他、扶養の枠内で就業調整をする人もいるが、その場合は時給が低くなる。これに2016年4月に「スマート社員」が加わった。やはり、時間あたりの職務給(基本給)は同じだが、残業ゼロか、職務限定かを選ぶことができる。

出産・育児や介護などのライフステージに応じて、働き方を変えたいという社員が増えたことに対応するものといえる。人数で見ると、社員が約6割、パートナー社員が約4割である。また、スマート社員は育児等で残業ができない正社員59人と、経験豊かなパートタイム社員100人が移行したという(2016年10月)。

広島電鉄(従業員1,706人:2017年3月末)は1990年代後半から赤字が続き、人件費削減のため契約社員制度を労働組合との合意のもとに導入した。この契約社員の労働条件は、①雇用契約期間は1年とし、成績などを考慮して1年ごとの契約更新とする、②諸手当については支給されない、③賃金については年齢・経験などにかかわらず一律にする、などであった。

りそな銀行と広島電鉄ともに経営が困難な事態に遭遇し、同一労働同一賃金を導入せざるを得なかったと言える。また、その導入に際し、正規・非正規間の賃金格差が小さかったなどの事情も幸いした。そのため、他の企業とは条件が異なるが、同一労働同一賃金へのモデルケースといえよう。

### 3) 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備について

前項で正規労働者と非正規労働者との差、そして、男性と女性との差の一例を挙げ、非正規雇用は、若者だけではなく、より広い年齢層にまで当てはまる問題であることも示した。同一労働同一賃金の政策が施行されれば、正規労働者と非正規労働者との差が軽減されることが期待されよう。また、その政策に伴い男性と女性との差の解消も期待されるわけだが、こうした雇用形態への対策とともに、とりわけ、女性には、子育てや介護等との両立、転職・再就職、キャリア形成などの課題がある。

例えば、女性の就業率（15歳以上の人口における就業者の割合）は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描くことが知られている。

但し、1986～2016年の30年間でM字カーブの底は大幅に上昇し、窪みが浅くなるとともに、全体的に大きく上方にシフトしている（図4）。

中でも、「25～29歳」は1986年の51.9%から2006年は71.5%、2016年には78.2%へ、「30～34歳」は1986年の48.4%から2006年は59.7%、2016年には70.3%へ、また、「55～54歳」も1986年の48.4%から2006年は69.3%、2016年には58.9%と推移し、1986年当初と比較すると30年後の2016年にはそれぞれ26.3%、21.9%、20.5%もの増加を示している。

これら3つの年齢階級以外でも最も少ない「15～19歳」の0.4%から「50～54歳」の15.0%までいずれも増加している。

主要国の女性の就業率を見ると、欧米諸国ではこうしたM字カーブはほとんど見られない。また、30歳以上の層では、日本の就業率より高い水準を実現している。そして、欧米諸国では、女性の就業率の高い国において出生率も高い。例えば、日本の出生率は1.4前後（ドイツも同様）で推移する一方、フランス1.99やスウェーデン1.89など2.0前後まで回復している（平成27年版厚生労働白書）。このような、極端なM字カーブを描いているのは、日本や韓国だけであり、他の国では25～54歳層でほぼ水平の就業率である。

ところで、日本の15歳以上人口は平成2010年にピークを迎え、それ以降緩やかに減少しているが、15歳から64歳までの生産年齢人口は1995年をピークに減少している。そうした生産年齢人口の減少に伴い、就業者数は2008年以降減少してきたが、2013年から再び緩やかな増加に転じている。

この背景には、人口構成の約3割を占める65歳以上の就業者が男女ともに増加していることと共に、65歳未満の女性の就業率が上昇していることがある。

また、内閣府「国民生活に関する世論調査」に若者を含む国民全般の不安や悩みについてのデータから、不安や悩みの程度の高い項目は、「自分の生活（進学、就職、結婚など）上の問題」と「今後の収入や資産の見通し」、そして「現在の収入や資産について」である（中藤2012）。男女とも自分の子どもの教育や、老後の社会保障などに不安を覚えて就業している、という側面もあるだろう。

ちなみに、2012年から2016年の4年間に、就業者数は170万人増加し、女性が147万人増（内15～64歳

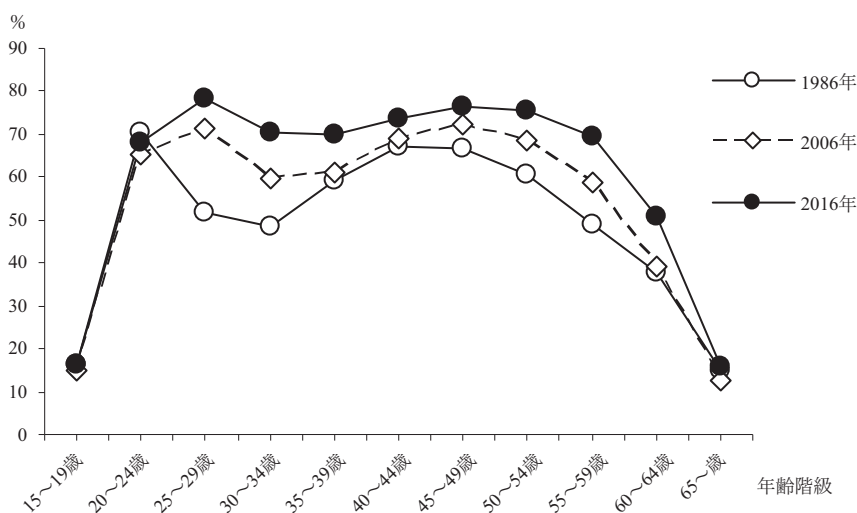


図4 女性の年齢階級別就業率の変化及び推移  
(内閣府「男女共同参画白書 平成29年版」より作成)

が71万人増、65歳以上が77万人増)、男性が23万人増(内15~64歳が73万人減、65歳以上が96万人増)となっている(内閣府 男女共同参画白書 平成29年版)。

特に、日本では少子化、高齢化という社会構造の変化に起因する労働力不足への対応として、女性の労働力を積極的に活用しようとする姿勢を強めている。また、家庭における男女平等の意識の高まりや、既に述べたように「女性の進学先が短大から大学へと大きく転換しているのは1995~96年頃である」ことによる女性の高学歴化に伴う「仕事を主」とする考え方の増加といった側面もあるのだろう。

こうした女性が雇用労働者として働く機会が増大してきたことによって、家事、育児、介護と仕事との両立に対して企業側も何らかの対策を取らなければならなくなってきた。前項で挙げたりそな銀行の「スマート社員」制度の導入などもその一例である。そうした労働環境の変化の一端が先に挙げたM字カーブの底が大幅に上昇し、窪みが浅くなるとともに、全体的に大きく上方にシフトしている点に現れてもいると考えられる。

こうした出産・育児や介護などのライフステージに応じて、女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備がますます求められる。

「働き方改革実行計画」でもテレワーク(情報通信機器を活用し、時間や場所の制約を受けずに働くことができる勤務)やフレックスタイム勤務(労働者自身が一定の定められた時間の中で、始業、就業の時刻を決定することができる勤務)、在宅勤務などを挙げているが、現時点で実際にそれらを導入している企業は極めて少ない。

しかし、これらを一部取り入れて仕事と家庭の両立を視野に入れた人事政策を取り入れている企業は増加している。例えば、「ファミリー・フレンドリー企業」が挙がる。ファミリー・フレンドリー企業は、厚生労働省の主導で平成11年度より以下の①~④などの基準を満たしている企業を表彰し、仕事と育児・介護の両立の取り組みを企業で推進しようとする政策である。

①分割取得できる育児休業制度、通算93日を超える介護休業制度、年5日を超える子どもの看護休暇制度など、法を上回る基準の育児・介護休業制度を規定しており、かつ、実際に利用されている。

②育児や介護のための短時間勤務制度、フレックス

タイム制などといった、仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度をもっており、かつ、実際に利用されている。

③事業所内託児施設、育児・介護サービス利用料の援助措置など、仕事と家庭の両立を可能にするその他の制度を規定しており、かつ、実際に利用されている。

④育児・介護休業制度等の利用がしやすい雰囲気であること、特に男性労働者も利用しやすい雰囲気であること、両立について、経営トップ、管理職の理解があることなど、仕事と家庭との両立がしやすい企業文化をもっている。

こうした人事政策は、働く人を大切にするという発想からというよりは、日本の労働力不足を補うために行われる、との印象が強く、その点では残念に感じるが、とりわけ女性の労働環境やワーク・ライフ・バランスの改善・整備という側面で大いに有用であると考えられる。

ちなみに、ファミリー・フレンドリー企業として厚生労働大臣賞を受賞している企業は、平成26年度はアステラスリサーチテクノロジー株式会社(茨城県)、有限会社COCO-LO(群馬県)、住友生命保険相互会社(東京都)、東京海上日動火災保険株式会社(東京都)、三井住友海上火災保険株式会社(東京都)、ブラザー工業株式会社(愛知県)の6企業、平成27年度は株式会社広島銀行(広島県)の1企業、平成28年度は大和証券株式会社(東京都)、社会医療法人明和会医療福祉センター(鳥取県)、株式会社リコー(東京都)の3企業であった。

愛知県でも同様のファミリー・フレンドリー企業の政策が取られ、ファミリー・フレンドリー企業を「社員が仕事と生活の調和を図ることができるよう積極的に取り組んでいる企業です。愛知県ではワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業を奨励し、その取組を広く紹介するため、登録制度を設けています。」としている。2017年10月の時点で「ファミリー・フレンドリー企業」に登録している企業は1244に上っている。

こうした筆者が考える当たり前の、働く人を大切にす企業、労働環境がますます増えていくべきだと思う。

さらに、「働き方改革実行計画」にある「……単線型の日本のキャリアパスでは、ライフステージに合った仕事の仕方を選択しにくい。これに対し、転職が不



利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立すれば、労働者が自分に合った働き方を選択し、自らキャリアを設計できるようになり、付加価値の高い産業への転職・再就職を通じて国全体の生産性の向上にもつながる。……」という点にも触れておきたい。

筆者の所属している社会福祉学科の卒業生は県や市の保健所の相談員や病院の医療ソーシャルワーカー、精神保健福祉士として地域の医療現場で活躍している。学科ではそうした卒業生と在校生が「医療福祉研究会」を組織し、資質の向上を図っている。

筆者はその事務局を務め、毎年研究会を企画・開催している。そこには本学科卒業生以外の保健所の職員などの参加もあり、地域医療の現状や課題などを討論・検討している。

例年、医療福祉研究会開催の案内を卒業生に送付しているが、女性が多いということもあって、結婚、出産、子育て、あるいは配偶者の転勤などの理由で退職を余儀なくされたと推測されるケースに多く遭遇する。せっかく職場で社会福祉士や精神保健福祉士などの資格や専門性を活かして重要な仕事を任せられ、「さあ、これから」ますます地域やコミュニティの持続的発展に貢献しよう、というまさに油の乗った時期の痛恨事である。

もちろん、退職を余儀なくされた卒業生には学科がその専門性を活かせる職場を紹介できれば、そうしているが、学科でできることはそれほど多くはない。もう少し広範な、また有効な仕組みや組織があればと感じる。

そんな折り、「トヨタ車販売店 即戦力囲い込み一退職者」という見出しの新聞記事が目にとまった（朝日新聞、2017）。

「転居先の就職支援—トヨタ車の販売店を営む会社など全国約390社でつくるトヨタ自動車販売店協会（東京）が、結婚や配偶者の転勤、親の介護に伴う引越してやむなく退職する人を対象に、転居先にある販売会社への再就職支援を始めた。人手不足が深刻になるなか、即戦力の人材を囲い込む狙い。

加盟社のほとんどは地域ごとの独立経営で、遠方へ引越すと同じ会社で働き続けるのは難しい。一方で仕事内容は重なる部分が多い。転居先で再就職できれば、退職者はこれまでの経験や資格を生かせる。販売店も即戦力の人材が採用でき、「双方に利点がある」という。」

同様の仕組みは金融業界で先行している。全国の地

方銀行64行は2015年4月、転居先の地銀への再就職を支援する「地銀人材バンク」を始めた。事務局の千葉銀行によると、2017年8月末までに、この仕組みに沿って112人が再就職した。全国信用金庫協会も2015年9月から始め、2017年3月末までに33名が利用して再就職を決めたという。

記事の内容は筆者の思いを実現していると感じた。

こうした制度がしっかり整っていれば、例えば、本学科の卒業生が転居後も地域の医療現場で働き続けたいとき、所属している（所属していた）職場から、退職予定者（退職者）は転居先にある病院などの情報提供を受け、転居先にある病院は退職予定者（退職者）の経歴等の情報提供を受ける。その結果、双方のニーズが合致すると、卒業生は転居先でも経験を活かし病院で働くことができる。受入先の病院にとっては、業務に必要な資格や同じ業界での経験を持つ即戦力の人材を確保できる。

このように、卒業生にとっても、また地域の医療現場双方にとってメリットが大きいものとなる。

記事にあるのはトヨタや金融業界の例であり、トヨタが2017年、金融業界が2015年からこうした制度を整えるとのことで、比較的最近のことである。今後、こうした制度がますます整備・拡充されることを期待したい。

2017年3月に政府の働き方改革実行会議で「働き方改革実行計画」が決定された。このような政策が施行されれば、これまで本論文で追究してきた精神保健の動向に多大な影響を与えていると推察される「先行きの不透明さや、より良い未来への確信が持ちづらいこと、特に、経済上の変化や社会保障における不安」の低減や、「それらに伴う生活上の変化、例えば、社会的格差や貧富の格差が拡大傾向にある、あるいは、過去に比べて希望が持てない社会」からの転換あるいは脱却が期待される、との考えから「働き方改革実行計画」に関連する労働環境について考察・検討を行った。

こうした労働環境の整備・改善は本論文の研究対象である若者ばかりでなく、老若男女問わず、また、本論文では取り上げなかったが外国人などにも有用であろう。

但し、労働環境が整備・改善されることももちろん大切だが、実際に働く人の不安や希望などの意識や意欲などの心理的側面の働きかけ（対応）も重要である。

本論文ではもっぱら労働環境について取り上げたが、今後は心理的側面への対応について検討を進めていきたい。

#### 注

\* 愛知県立大学教育福祉学部教授

#### 文献

- 1) 中藤淳：2004 愛知県立大学における精神保健の現状と課題(2)—健康調査カード (UPI) による新入生のデータ—, 愛知県立大学文学部論集、第53号、pp. 129-148.
- 2) 中藤淳：2005 愛知県立大学における精神保健の現状と課題(3)—健康調査カード (UPI) による在学生のデータ—, 愛知県立大学文学部論集、第54号、pp. 77-98.
- 3) 中藤淳：2011 現代の若者の精神保健の動向(1)—精神保健上の変化について—, 愛知県立大学教育福祉学部論集、第60号、pp. 35-46.
- 4) 中藤淳：2012 現代の若者の精神保健の動向(2)—精神保健上の変化の要因について—, 愛知県立大学教育福祉学部論集、第61号、pp. 91-100.
- 5) 中藤淳：2013 現代の若者の精神保健の動向(3)—収入や雇用、就職との関係について—, 愛知県立大学教育福祉学部論集、第62号、pp. 99-107.
- 6) 中藤淳：2014 現代の若者の精神保健の動向(4)—結婚との関係について—, 愛知県立大学教育福祉学部論集、第63号、pp. 51-60.
- 7) 中藤淳：2015 現代の若者の精神保健の動向(5)—進学との関係について—, 愛知県立大学教育福祉学部論集、第64号、pp. 87-99.
- 8) 中藤淳：2016 現代の若者の精神保健の動向(6)—これまでの結果から—, 愛知県立大学教育福祉学部論集、第65号、pp. 23-35.
- 9) 耳塚寛明：2014 文部科学省委託研究「平成25年度全国学力・学習状況調査(きめ細かい調査)の結果を活用した学力に影響を与える要因分析に関する調査研究」
- 10) 内閣府 国民生活に関する世論調査 2017年6月
- 11) 働き方改革を進めるための改革プラン(働き方改革実行計画(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定))
- 12) 総務省統計局 労働力調査 2017年8月
- 13) 国税庁 平成27年分民間給与実態統計調査—調査結果報告— 2016年9月
- 14) 厚生労働省 平成28年賃金構造基本統計調査
- 15) 山田久：2017 同一労働同一賃金の衝撃—「働き方改革」のカギを握る新ルール—, 日本経済新聞出版社
- 16) 内閣府 男女共同参画白書 平成29年版
- 17) 平成27年版厚生労働白書
- 18) 朝日新聞2017年9月21日「トヨタ車販売店 即戦力囲い込み—退職者—」