

# 『不本意型』非正規雇用の活路<sup>1</sup>

熊本県立大学

本田圭市郎研究会

労働雇用③分科会

上大田菜々

佐々木香澄

真下由美

松永悠

2017年 11月

---

<sup>1</sup> 本稿は、2017年12月2日、3日に開催されるISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2017」のために作成したものである。本稿の執筆にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから「全国就業実態パネル調査,2016(リクルート研究所)」の個票データの提供を受けた。ここに記し、感謝の意を表したい。また、本田圭市郎准教授をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。これについても心から感謝の意を表したい。本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

## 要約

---

現在、労働者のメンタルヘルス不調が大きな問題となっている。仕事に関する強いストレスを感じている労働者の割合は全労働者の半数以上に及び、精神障害に係る労災請求件数も上昇の傾向を見せている。

政府もこの問題を深刻に捉えており、労働者が50人以上の事業所を対象としたストレスチェック制度の義務化や、職場環境改善の支援を目的とした助成金事業等を行っている。また、メンタルヘルス悪化に伴う企業面での問題としては、Kuroda and Yamamoto(2016a)から、メンタルヘルスの不調による休職・退職者比率が高くなると企業業績が悪化することが明らかになっている。このことから、メンタルヘルス不調の問題は休職や退職に至った労働者固有の問題ではなく、その企業で働く労働者全体の問題であると言える。

本稿は、労働者の中でも特に壮年層の不本意型非正規雇用者に着目する。この層に着目する理由として、山本(2011)から不本意型非正規雇用のストレスが他の就業形態と比較して高く、失業と同程度と示されていることがある。また壮年層の非正規雇用者は、先に述べた労働に係るストレス訴求件数や労災請求件数が他の年代と比較し多いことが問題として挙げられる。さらに、壮年層の非正規雇用者は若年層と比較して正社員転換が起こりにくいことも高橋(2017)より示唆されている。

以上より、不本意型非正規雇用、特に壮年層に対しては、正社員転換のみにとらわれないメンタルヘルス改善政策を実施する必要性と、職場環境改善等のメンタルヘルスに関する企業全体での対策が重要であることを本稿の問題意識とする。先行研究では非正規雇用やそのメンタルヘルスに注目した研究は数多くあるものの、壮年層の不本意型非正規雇用に着目したものは存在しなかった。そのため本稿の着眼点には十分な意義があると言える。また、本稿の分析はリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の2016年版という新しいデータを用いて分析を行っている。そのため、最近の労働者の動向を踏まえた知見を得ることができ、より現状に即した分析・解釈を行うことが出来る。これにより、壮年層の不本意型非正規雇用者のメンタルヘルス悪化の原因をより精緻に分析し、メンタルヘルス改善に繋がるより有効かつ現実的な政策提言を行うことが可能であると考えられる。

本稿では、労働者の就業形態・年代の特徴別にメンタルヘルスに影響を与える要因を最小二乗法により分析する。被説明変数に就業形態別の心身症状指標、及び年代別不本意型非正規雇用の心身症状指標を、説明変数にはコントロール変数と職場全体に関わる労働環境、個人に関わる労働環境、労働時間、家庭環境の5つから成るストレス原因変数を用いる。この分析を行うにあたり、職場全体の労働環境よりも個人の労働環境の方がメンタルヘルスを有意に悪化させているという仮説を立てる。分析の結果、不本意型非正規雇用者にみられる傾向として、職場全体に関わる労働環境がメンタルヘルスを有意に悪化させていることが明らかとなった。全体としては、全ての就業形態において「ストレスによって精神的に病んでしまう人が頻繁に発生した」がメンタルヘルスを有意に悪化させる結果となった。これにより、メンタルヘルス対策は一部の労働者だけでなく、会社に関わる労働者全てに対し、広く行う必要があると考えられる。さらに、壮年層の不本意型非正規雇用者においても職場全体の労働環境の方がメンタルヘルスを有意に悪化させていると言える。

ことから、不本意型非正規雇用者のメンタルヘルス改善のためには、彼らが現在雇用されている職場全体の労働環境改善を考えていく必要があると考えた。

また、不本意型非正規雇用でのキャリアに関する項目は仮説に反して非有意であった。このことは先行研究との整合性があるとは言えないため、壮年層の不本意型非正規雇用者の中でもキャリアの見通しが開けていない労働者のみをサンプルとして抽出し、分析を行った。その結果、壮年層の不本意型非正規雇用者ではそもそもキャリアの見通しが開けている労働者が少ないことが示された。そして、不本意型非正規雇用者の大多数であるキャリアの見通しが開けていない層は全体と比較して職場環境に係る変数がメンタルヘルス悪化に繋がっていないことから、不本意型非正規雇用者全体の救済にはキャリアアップの施策を行う必要があることが明らかになった。

以上の分析より本稿が提言するのは、「メンタルヘルスサポートプラン」である。このプランは主に職場環境改善とキャリア支援の 2 つの側面からフォローする 4 つの施策から成る。

まず、職場環境の改善施策として「ストレスチェック制度の集団分析義務化」を提言する。ストレスチェック制度の集団分析は、職場内の課・グループ等の集団ごとのメンタルヘルス悪化要因を見つけ職場環境を改善する効果がある。集団分析義務化により、分析でメンタルヘルスを有意に悪化させる結果となった職場の人間関係や労働時間の不規則等の職場環境に関するメンタルヘルス悪化要因の改善が期待できる。

続いて、企業におけるキャリアコンサルタントの活用義務化を提言する。現状のキャリアコンサルタントの活用状況では職場環境やメンタルヘルス改善の機能を十分に発揮できていないといった課題があるものの、労働者のキャリアアップにつながる効果も多くあることから企業におけるキャリアコンサルタントの活用義務化は有効な施策であると期待できる。さらに、上記 2 つの施策に基づいた「メンタルヘルス改善計画書」の提出義務化を提言する。改善計画書を作成することで、それぞれの独立した施策では補えないメンタルヘルス悪化の要因についても改善できると考える。この施策は、職場環境の改善、キャリアアップや正社員転換に関する労働者の支援という両側面から労働者のメンタルヘルスを改善させることに効果的であると言える。

そして、職場環境の改善にストレスを感じているのではなく「非正規雇用であること」自体にストレスを感じている壮年層を救うため、壮年層に特化したハローワークの設置を提案する。この提案理由として、ハローワークの利用は若年層の非正規雇用者だけでなく壮年層の非正規雇用者についても正社員転換率を高める効果があることが高橋(2015)で述べられていることや、若年層を対象とする「わかものハローワーク」が一定の効果をあげていること等が挙げられる。

本政策の費用対効果を社会的利益からみても、十分な効果を認められることが推計できたため、本政策実施の意義は非常に大きいと言える。以上より、本稿では上記の施策を一連の流れとして行うことで壮年層の不本意型非正規雇用者の現状を改善し、生き生きと働くことができる「活路」を見出すことができると考える。また、この政策は労働者のメンタルヘルス悪化に伴う社会保障費の増大や企業利益率の低下といった社会の諸問題解決にも寄与し、全労働者が働きやすい社会を築くことができると考える。

# 目次

---

## 要約

## はじめに

### 第1章 現状分析・問題意識

- 第1節 労働者のメンタルヘルス
- 第2節 不本意型非正規雇用者の現状
  - 第1項 不本意型非正規雇用者の現状
  - 第2項 壮年層の現状
- 第3節 政府の取り組み
  - 第1項 不本意型非正規雇用に関する施策
  - 第2項 メンタルヘルス関連施策
- 第4節 問題意識

### 第2章 先行研究・本稿の位置付け

- 第1節 先行研究
- 第2節 本稿の位置付け

### 第3章 分析

- 第1節 メンタルヘルスに関する分析の概要
  - 第1項 使用データと変数選択
  - 第2項 分析
- 第2節 低キャリア労働者分析

### 第4章 政策提言

- 第1節 政策の方向性
- 第2節 メンタルヘルスサポートプラン
  - 第1項 ストレスチェック制度の集団分析義務化
  - 第2項 キャリアコンサルタントの活用義務化
  - 第3項 メンタルヘルス改善計画書の提出義務化
  - 第4項 壮年ハローワーク設置
- 第3節 政策の費用対効果
  - 第1項 政策実施に係る費用
  - 第2項 政策によって生じる効果
- 第4節 政策のまとめと今後の課題

## 参考文献・データ出典

# はじめに

---

昨今の日本では労働者のメンタルヘルスに関する諸問題が深刻化している。労働者のメンタルヘルス悪化は企業の生産性低下や社会保障費の増大などに繋がり、危急に解決すべき問題であると言える。一口に労働者と言ってもその内には様々な枠組みが存在し、就業形態、年代などによりメンタルヘルスに関する傾向・対策が違ってくる。その上で、本稿が注目するのは壮年層の不本意型非正規雇用者である。本稿では不本意型非正規雇用者を「正規雇用での就業を望んでいるが、正規の職員・従業員の仕事がないためにやむを得ず非正規雇用で働いている者」と定義する<sup>2</sup>。また、本稿では不本意型非正規雇用者の中でも特に壮年層について対策を考えていく。本稿内での壮年層の定義は 35 歳から 54 歳までとする。

不本意型非正規雇用者は、正規雇用者や本意型非正規雇用者を上回り失業者と同程度のストレスを抱えていることが山本(2011)より明らかにされている。現在の政府の不本意型非正規雇用者に対する取り組みは、正社員転換推進を中心としている。これらは特に若年層の不本意型非正規雇用者に注目した施策となっており、壮年層に対するものは十分でない。またそもそもの問題として、壮年層の非正規雇用者は若年層よりも正社員転換が難しいことが高橋他(2017)示されている。つまり、壮年層の不本意型非正規雇用者においては、正社員転換だけではなく現在の環境を改善することも視野に入れた「活路」を考えていく必要があると言える。

よって本稿では、労働者の就業形態別・年代別のメンタルヘルスに関する分析を行い、それらに基づいた政策を提言する。

---

<sup>2</sup> 定義中の非正規雇用とは、正規雇用者以外の就業形態のことである。具体的には、パートやアルバイト、嘱託、派遣労働者といった就業形態が主なものとして挙げられる。また、本稿で使用したデータにおいては、不本意型非正規雇用の定義を「現在の就業形態に就いた理由」の質問項目に対し「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。

# 第1章 現状分析・問題意識

## 第1節 労働者のメンタルヘルス

近年、労働者のメンタルヘルス不調が大きな問題となっている。厚生労働省「平成28年労働安全衛生調査(実態調査)」によると、現在の仕事や職業生活に関する事で「強いストレスとなっていると感じる事柄がある」と回答した労働者の割合は、全体で59.5%、年代別割合では、30~39歳で64.1%、次いで50~59歳が61.3%となっている。また、この内訳として「強いストレスの内容(3つ以内の複数回答)」をみると、「仕事の質・量」が53.8%と最も多く、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」が38.5%、「対人関係(セクハラ・パワハラを含む。)」が30.5%となっている(表1参照)。

表1 仕事や職業生活に関する強いストレスの有無及び内容別労働者割合

年代	強いストレス となっている と感じる事柄 がある (%)	内訳							
		仕事の 量・質	対人関係	役割・ 地位の 変化等	仕事の 失敗、 責任の 発生等	事故や 災害の 体験	雇用の 安定性	会社の 将来性	その他
全体	59.5	53.8	30.5	26.8	38.5	2.0	14.0	22.2	11.6
20歳未満	46.9	46.8	19.7	5.1	47.7	—	6.4	3.9	30.1
20~29歳	59.8	53.1	32.2	15.2	48.7	1.5	13.2	17.9	12.8
30~39歳	64.1	56.6	32.1	31.7	41.5	1.1	13.2	19.8	9.8
40~49歳	59.2	56.9	30.5	29.1	36.3	2.6	15.5	24.0	10.8
50~59歳	61.3	51.2	30.8	25.8	33.3	2.4	13.3	29.1	12.9
60歳以上	43.2	38.2	9.0	29.5	27.4	1.6	15.8	11.4	13.9

注：「—」は、該当する数値がない場合を示す

出典：厚生労働省「平成28年 労働安全衛生調査(実態調査)」  
労働者調査 第29表より筆者ら作成

さらに、就業形態別のメンタルヘルスについて、山本(2011)で不本意型の非正規雇用の実態を明らかにするとともに、就業形態毎に人々の主観的厚生水準がどのように異なるかを検証している。結果として、非正規雇用であるからと言って厚生水準が低くなっているとは限らず、大多数を占める本意型非正規雇用については正規雇用や非就業と厚生水準は変わらないことが明らかになった。一方で不本意型非正規雇用については、失業者と同程度に他の就業形態よりもメンタルヘルスを有意に悪化させ、そのために厚生水準が低下していると言える。また、健康被害という形でその影響が顕著化していると解釈できる。

政府も労働者のメンタルヘルスの悪化を深刻な問題ととらえており、平成23年から「心理的負荷による精神障害の認定基準」を定め、これに基づいた精神疾患等に関する労災認定を行っている。この請求・認定件数の推移をみると、精神障害の労災請求・認定件数は増加傾向にあることがわかる。また、それにより社会保障費の増大につながっていることが推測できる(図1参照)。

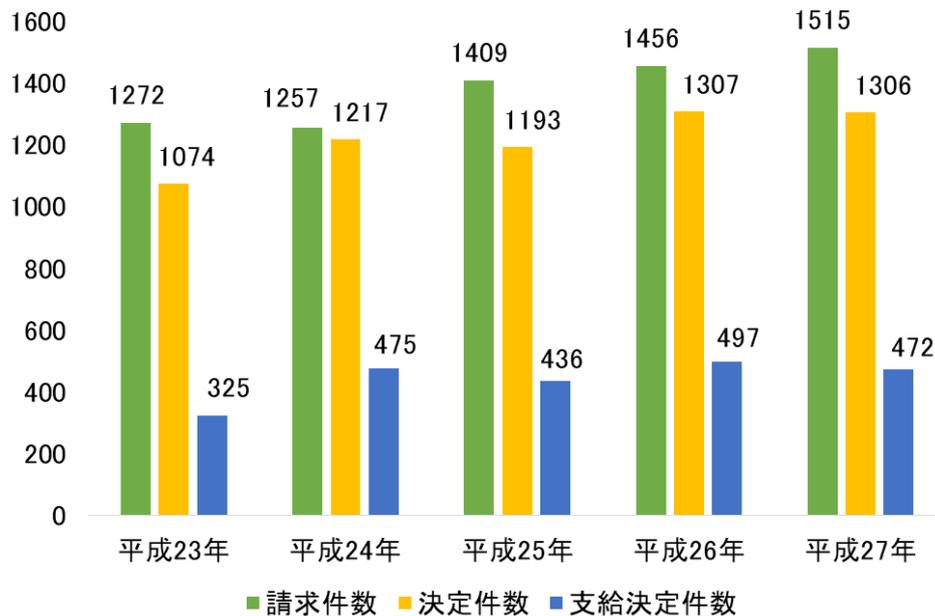


図1 精神障害に係る労災請求・決定件数の推移

出典：厚生労働省 平成27年度「過労死等の労災補償状況」  
別添資料2 表2-1 精神障害の労災補償状況より筆者ら作成

次に、図1の中でも直近の平成27年に注目して年齢別に見てみると、30~39歳が最も多く、次いで40~49歳となっており労働に端を発する精神障害は壮年層においてより深刻な問題となっていることが分かる(表2参照)。

表2 精神障害の年齢別請求、決定及び支給決定件数

	人数(万人)	割合(%)
全体	297	15.6
15~24歳	25	11.1
25~34歳	64	24.3
35~44歳	62	17.0
45~54歳	64	16.8
55~64歳	59	15.4
65歳以上	23	8.2

注：( )内は自殺の件数であり、未遂を含んでいる

出典：厚生労働省 平成27年度「過労死等の労災補償状況」  
別添資料2 表2-4 精神障害の年齢別請求、決定及び支給決定件数より筆者ら作成

メンタルヘルス悪化に伴う企業面での問題として、Kuroda and Yamamoto(2016a)から、メンタルヘルスの不調による休職・退職者比率が高くなると企業業績が有意に低くなることが明らかになっている。これにより、メンタルヘルス不調の問題は、休職や退職に至った労働者固有の問題ではなくその企業で働く労働者全体の問題であり、職場環境の改善等の企業全体の対策を考える必要があることが示されている。

## 第2節 不本意型非正規雇用者の現状

### 第1項 不本意型正規雇用者の現状

全非正規雇用者に対する不本意型非正規雇用者の割合は、景気や社会情勢、政府の取り組みに大きく左右される。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況(現在の就業形態を選んだ理由)」と総務省「労働力調査(詳細集計：年平均)」によると、不本意型非正規雇用者の割合は平成22年に22.5%を記録して以降、平成25年には19.2%、平成26年に18.1%、平成27年に16.9%と近年は緩やかに減少しており、平成28年度時点においては15.6%となっている。不本意型非正規雇用者の割合減少は政府の取り組みによるところが大きい、詳しくは第3節において論じることとする。

また、不本意型非正規雇用者は平成28年時点で297万人存在しており、全非正規雇用者を100%とした場合、15.6%もの割合を占めている。また、各世代の非正規雇用者の中で最も不本意型である割合が高い年代は25~34歳で、全不本意型非正規雇用者を100%とした場合、24.3%を占めている。次いで35~44歳の割合が17.0%、三番目に45~54歳が16.8%となっている(表3参照)。

表3 不本意型非正規雇用者の年代別割合

	人数(万人)	割合(%)
全体	297	15.6
15~24歳	25	11.1
25~34歳	64	24.3
35~44歳	62	17.0
45~54歳	64	16.8
55~64歳	59	15.4
65歳以上	23	8.2

出典：総務省「労働力調査(特殊系列：詳細集計)」(平成28年平均)

第II—16表より筆者ら作成

次に不本意型非正規雇用者の内情について見ていく。厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」では、不本意型非正規雇用者に対し正社員になりたい理由を調査した。その結果、「より多くの収入を得たいから」と回答した不本意型非正規雇用者が平成26年時点で78.1%、「正社員の方が雇用が安定しているから」と回答した者が同時点で76.9%となっている。このことから、多くの非正規雇用者が収入と雇用の安定のために正規雇用を望んでいることがわかる(図2参照)。

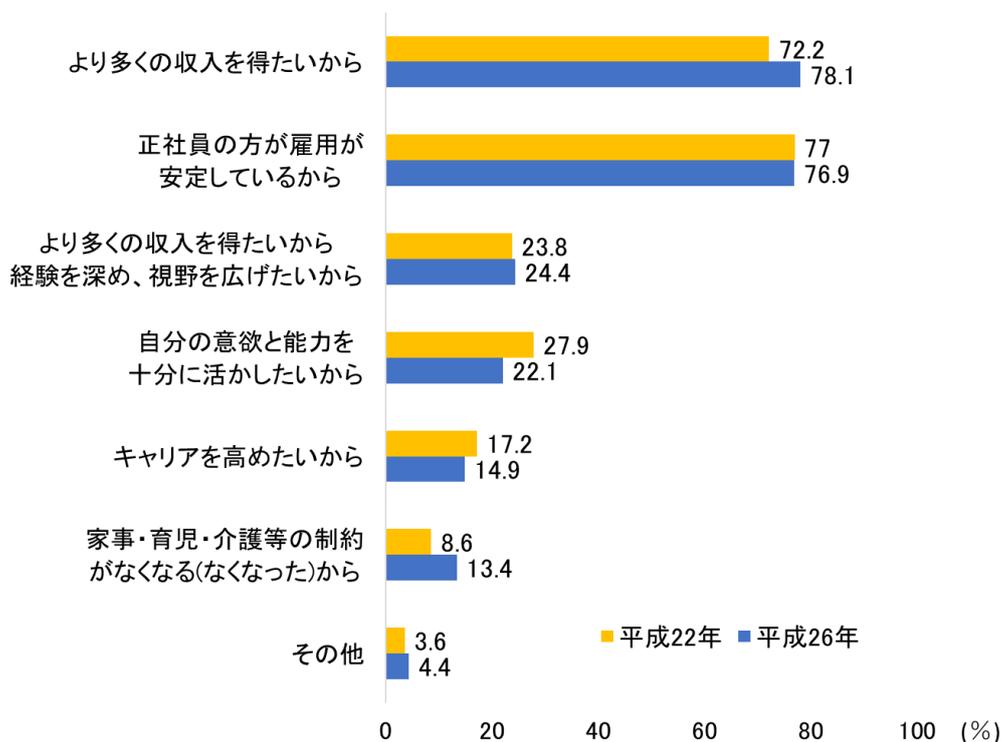


図 2 正社員になりたい理由別労働者割合(複数回答 3 つまで)

出典：厚生労働省「平成 26 年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況 (個人調査：正社員以外の労働者の仕事に対する意識) 図 7」より筆者ら作成

## 第 2 項 壮年層の現状

冒頭で不本意型非正規雇用者の中でも壮年層に注目すると述べたが、本項ではこの層に着目する根拠について述べる。これまで見てきた通り、現在の仕事や職業生活に関することで強いストレスを感じている労働者の割合は壮年層において高くなっている。また、精神障害の労災請求・認定件数も増加しており、労働に端を発する精神障害は壮年層でより深刻な問題となっている。

壮年層に関連する研究としては、壮年層の非正規雇用者特有の特徴を研究した高橋他(2017)がある。この研究では、「就職氷河期」と呼ばれた時代に学校を卒業した人が含まれる 35～44 歳の非正規雇用者が増加していることを背景として、壮年層の非正規雇用者の働き方と意識に関して正社員転換を中心に調査している。調査の結果、壮年層の非正規雇用者は若年層の非正規雇用者よりも「正社員として働ける会社があった」といった消極的な理由から非正規雇用を選択していることが多いことや、自らが家計の担い手である場合が多いにもかかわらず、正規雇用者とは異なり若年期から壮年期にかけて職務が高度化しないため賃金・年収が上がりにくいこと、そのために若年層の非正規雇用者よりも貧困に陥りやすく、生活に対する不満が強いことが明らかにされた。壮年層の正社員転換による効果としては、生活全体の満足度や将来の生活見通しに関して不本意型非正規雇用であったか否かによる当初の満足度、見通しの差が大幅に解消されていることが示された。しかし、壮年層の正社員転換率に関して、年齢が高くなるほど正社員転換が起こりづらくな

ることも指摘された。ただし、ハローワークを利用していたこと等が正社員転換率を高める可能性があることも明らかになったため、ハローワークが正社員転換の中間拠点となるべきであるとしている。また、正社員転換には適切な職業移動、産業移動を視野に入れる必要があり、キャリアコンサルティング、能力開発、マッチングの連携が欠かせないと指摘している。

さらに、周(2008)では、非正規就業率や年齢階層間格差は時代と共に拡大しており、中でも研究時点での若年層(現在の壮年層)ほど非正規就業率の上昇幅が大きいことが示され、不本意ながら非正規雇用になった若者(現在の壮年層)を対象とした就業支援策が必要であると指摘した。さらに、就職時期や学校卒業時の景気状況も当時の若者の非正規就業率に大きな影響を与えていることから、就職氷河期に学校を出ることを余儀なくされ、非正規就業に滞留している若者(現在の壮年層)に対しては、正規雇用就業への移行支援を一層充実する必要性が高まっていると示されている。

これらのことから、壮年層の非正規雇用者は就職困難な時期に学校を卒業したものが多かったため正社員となる機会が得られず、社会的な要因によってキャリアアップが阻まれたということや、壮年層が数多くの課題を抱えていることが示された。よって、不本意型非正規雇用の中でも壮年層に関する問題に着目し、政策を検討する必要があると言える。

## 第3節 政府の取り組み

本節では、現状に関わる政府の取り組みとして、不本意型非正規雇用に関する施策とメンタルヘルスに関する施策について述べる。

### 第1項 不本意型非正規雇用に関する施策

本項では、不本意型非正規雇用に関する施策として、厚生労働省が行う「正社員転換・待遇改善実現プラン」、また同施策の関連施策として「ハローワーク」について述べる。

#### (1) 正社員転換・待遇改善実現プラン

非正規雇用者及び不本意型非正規雇用者の現状を重く見た政府は、平成27年9月に正社員転換・待遇改善実現本部を設置し、待遇改善に向けた様々な取り組みを実施している。正社員転換・待遇改善プランはその取り組みのひとつであり、平成28年度～平成32年度までの5年間で計画期間としている。この取り組みの主要な目標として、不本意型非正規雇用者の割合<sup>3</sup>を10%以下にすることが挙げられる。また、この目標達成のためにさらに派生した細かな目標が掲げられている。内容としては、若年層<sup>4</sup>の不本意型非正規雇用者の割合を現状<sup>5</sup>から半減させることや派遣社員・契約社員の不本意型非正規雇用者の割合をそれぞれ現状<sup>6</sup>から半減すること、ハローワークによる正社員就職・正社員転換数を平成28年

<sup>3</sup> 平成26年平均で18.1%である。

<sup>4</sup> 25～34歳と定義されている。

<sup>5</sup> 平成26年には28.4%の若年層の不本意型非正規雇用者が不本意となっている。

<sup>6</sup> 平成26年には派遣社員の不本意型非正規雇用者は41.8%、契約社員は34.4%存在している。

～32年累計で450万人を達成すること<sup>7</sup>、さらに、ハローワークにおける正社員求人数を平成28年～32年累計で2125万人達成することとなっている<sup>8</sup>。

これらの目標を達成するために行っている取り組みとして、ハローワークにおける正社員就職の実現がある。ハローワークにおいて、正社員求人積極的に確保するほか、正社員就職に向けた担当者制を用いて正規雇用を望む者への支援やマッチング強化を行っている。また、キャリアアップ助成金<sup>9</sup>の活用促進により派遣労働者等の正社員転換、非正規雇用者の人材育成の促進等も行っており、それぞれの地域における活用促進のため、制度の周知等を積極的に実施している。さらに、業界団体等に対する非正規雇用者の正社員転換・待遇改善の取り組みについての要請が掲げられており、厚生労働省において、各種経済団体に正社員転換・待遇改善の取り組みについて要請するとともに、都道府県労働局においても取り組みを働きかけていくとされている。第四に、就業経験等に応じた公的職業訓練や地域のニーズに応じた成長分野で求められる人材育成の推進が行われている。この取り組みの開始や各施策実施後、全非正規雇用者に対する不本意型非正規雇用者の割合は減少傾向を見せているため、政府の取り組みは一定の効果が認められたと考えることができる。

## (2)ハローワーク

正社員転換・待遇改善プランの関連施策として、特にハローワークについて述べる。公共職業安定所、通称ハローワークは全国544箇所に設置されており、主に職業紹介に関する業務や雇用保険・求職者支援に関する業務、雇用対策に関する業務を行っている。

この中で特に正社員転換・待遇改善プランに関連するものは、職業紹介業務である。これは、非正規雇用者の正社員転換に向けてよりの確な支援を行うため、支援対象層ごとの専門の窓口を設置している。具体的には、学生や卒業後未就職の就職を支援する「新卒応援ハローワーク」、子育て後の再就職を支援する「マザーズハローワーク」、公共職業安定所が設置されていない市町村において職業相談・職業紹介等を行っている「ふるさとハローワーク」等の専門窓口がある。また、担当者制による個別支援や就職後の定着支援フォローを行う「わかものハローワーク」では、正規雇用を目指す45歳未満を対象に就職支援を行っている。厚生労働省によると「わかものハローワーク」の平成28年度の求職者数は約21.8万人、うち就職件数は約10.5万件となっており一定の効果が認められるため、有効な施策であると言える。

---

<sup>7</sup> 平成26年には89万人が正社員に就職・転換している。

<sup>8</sup> 平成26年には414万人の正社員求人が存在している。

<sup>9</sup> 厚生労働省「キャリアアップ助成金のご案内」より、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して助成する制度。

## 第2項 メンタルヘルス関連施策

本項では、政府の取り組んでいるメンタルヘルスに関する施策について述べていく。

### (1) ストレスチェック制度

ストレス改善のために現在行われている施策の中で、認知度が高いものとしてストレスチェック制度がある。これは、ストレスに関する質問票に労働者が記入し、それを集計・分析したのち、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させる取り組みである。この制度は就業形態にかかわらず全ての労働者が対象となっている<sup>10</sup>。

2014年の「改正労働安全衛生法」により、翌年の2015年から毎年1回、労働者が50人以上いる事業所に対してこの検査を実施することが義務付けられた。ストレスチェックの結果高ストレス者と判断された者に関しては、本人の希望に応じて医師の面接指導を受けることができる。また、ストレスチェック結果を用いた集団分析により職場内のストレス傾向を把握することが可能だが、これに関しては企業の努力義務となっている。(図3参照)。

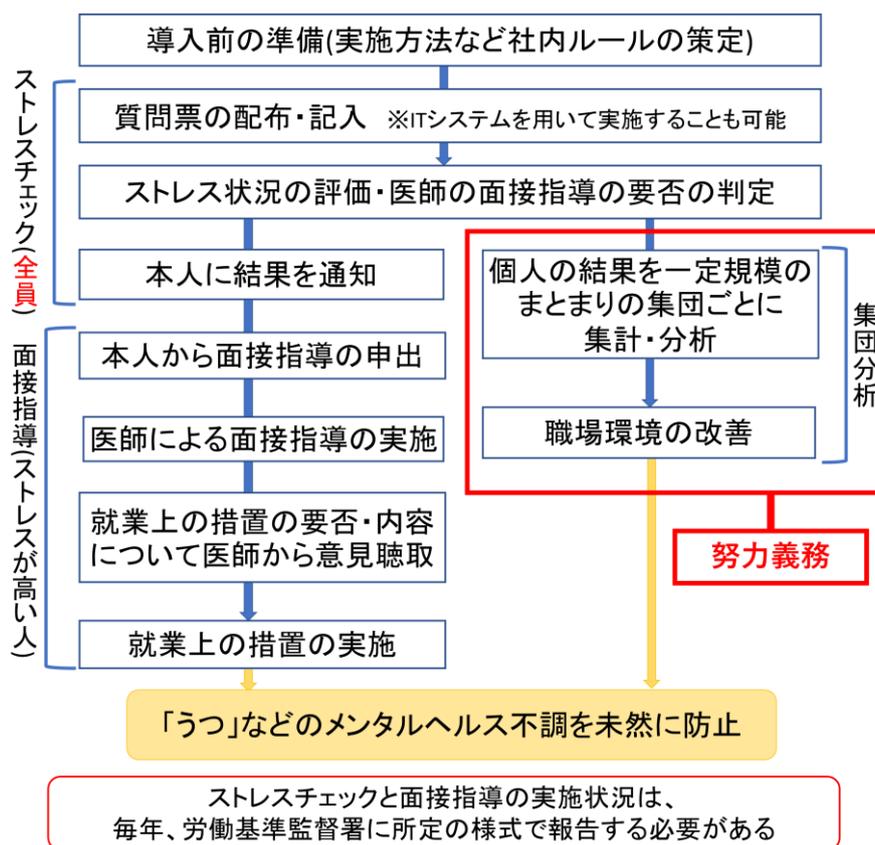


図3 ストレスチェック制度の実施手順

出典：厚生労働省「ストレスチェック制度導入マニュアル」より筆者ら作成

### (2) 産業保健関係助成金

<sup>10</sup> ただし、契約期間が1年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の4分の3未満の短時間労働者は義務の対象外となっている。

産業保健関係助成金とは労働者健康安全機構が職場における労働者の健康管理等のために活用することを推進したものである。事業者及び産業医等の産業保健関係者が行う自主的な産業保健活動を支援することにより、労働者の健康の確保を目的として事業を行っている。現在行われている四つの事業のうち、本項では「職場環境改善計画助成金」、「心の健康づくり計画助成金」の二つに注目して述べていく。

職場環境改善計画助成金とは、事業主が専門家(A コース) による指導またはメンタルヘルス対策促進員の助言・支援(B コース)に基づき、ストレスチェック実施後の集団分析結果を踏まえて職場環境改善計画書を作成し、計画に基づき職場環境の改善を実施した場合に負担した指導費用及び機器・設備購入費用の助成を受けることができる制度である。助成金の上限は A コースで 10 万円、B コースで 5 万円を将来にわたり一回に限り支給となっている。

また、心の健康づくり計画助成金とは事業主がメンタルヘルス対策促進員による助言・支援に基づき心の健康づくり計画を作成し、計画を踏まえメンタルヘルス対策を実施した場合に助成を受けることができる制度である。この助成金は、一企業につき一律 10 万円を将来にわたって 1 回に限り支給となっている。

## 第 4 節 問題意識

以上の現状から、本稿の問題意識を整理する。まず、平成 28 年時点で全労働者中の 59.5%が現在の仕事に関する強いストレスを感じていることが明らかになっている。これは労働者の半数を優に超える割合の者が強いストレスを感じながら労働しているということであるため、それ自体が大きな問題だと考えられる。

また、精神障害に係る労災請求件数も増加の傾向を示しており、ストレスにより精神障害に陥る労働者が増えていると言える。これにより医療費の増大、及びそれに伴う社会保障関係費の拡大につながっていると考えられるため、非常に問題である。また Kuroda and Yamamoto(2016a)より、労働者のメンタルヘルスの悪化は企業業績に負の影響を与えることが示されていることから、労働者のメンタルヘルスは個人だけの問題ではなく、企業や国にとっても重要であると示唆される。

さらに、メンタルヘルスの状態を就業形態別に見てみると、山本(2011)より非正規雇用者の中でも不本意型非正規雇用者には、他の就業形態に比べてメンタルヘルスが悪化していることが示されている。また、年代別に見ると 30 代、40 代の壮年層が仕事に関する強いストレスを感じる割合が高く、先に延べた精神障害労災請求件数も上位となっているため、壮年層の問題解決は不本意型非正規雇用者の中でも特に重要だと言える。

しかし、現在の不本意型非正規雇用者に関する政府の取り組みは特に若年層への効果を重視したものであり、壮年層への対処は十分であるとは言えない。また、高橋(2015)より壮年層の非正規雇用者は若年層と比較して正社員転換率が低いことが示されており、壮年層には政府が実施している正社員転換プランに十分な効果が期待できないことが考えられる。

以上のことから、壮年層の不本意型非正規雇用に関して正社員転換のみにとらわれるこ

とのないメンタルヘルス改善政策を提言していく必要があると考え、これを本稿の問題意識とする。

## 第2章 先行研究・本稿の位置付け

### 第1節 先行研究

政策提言を行うにあたり、壮年層の不本意型非正規雇用に着目すべき根拠と労働者のメンタルヘルス悪化の要因を探るために、壮年層の非正規雇用に関するものと労働者のメンタルヘルスに関する先行研究を調査した。

はじめに、壮年層の非正規雇用に関する研究について見ていく。壮年層の現状については第1章で確認したが、本節において今一度確認したい。

まず、高橋(2015)では、若年層と壮年層の不本意型非正規雇用による働き方と意識の違いを比較した際に、壮年層が仕事と生活の双方において困難に直面していることを指摘している。若年層と壮年層を比較した結果、壮年層の所定労働時間が長いこと、「今の仕事」や「現在の生活」に対する満足度が低いこと、世帯の等価所得<sup>11</sup>が低いことといった特徴が見られた。そして、現在壮年層の非正規雇用の正社員転換希望が強いことが注目されているが、その実態が明らかになっていないことが示された。

周(2008)では、非正規就業率や年齢階層間格差は時代と共に拡大しており、中でも研究時点での若年層(現在の壮年層)ほど非正規就業率の上昇幅が大きいことが示されている。また、大卒者の非正規就業率は学校卒業時の雇用情勢の影響を大きく受ける一方、高卒者の非正規就業率は、学校卒業時の雇用情勢とは無関係に、最近の世代になるほど非正規就業率が高まるという結果が得られた。これらの分析結果から、今後は若者全体の非正規就業率ではなく、「不本意型」の非正規就業率の引き下げを目標とすべきであるとし、そのためには不本意ながら非正規雇用になった若者を対象とした就業支援策が必要であると指摘している。さらに、就職時期や学校卒業時の景気状況も若者の非正規就業率に大きな影響を与えていることから就職氷河期に学校を出ることを余儀なくされ、非正規就業に滞留している若者(現在の壮年層)に対しては、正規雇用就業への移行支援を一層充実する必要性が高まっていることも述べている。

高橋他(2017)ではバブル経済崩壊後、若年の非正規雇用労働者の増加が問題視されていたが、2000年代に入り、壮年非正規雇用労働者が増加するようになったという現状が示されている。また、壮年層の非正規雇用者の特徴として、若年期に正社員として働いていた経験を持つ場合が多く、男性・無配偶女性では若年非正規雇用労働者より不本意な理由で非正規雇用を選択している場合が多いことが確認された。さらに正社員と異なり若年期から壮年期にかけて職務が高度化せず賃金・年収も上がりにくく、若年非正規雇用労働者よりも貧困に陥りやすいため、生活に対する不満が強いことなどが証明された。

以上の壮年層の非正規雇用に関する研究から、壮年層の非正規雇用者は就職困難な時期に学校を卒業したため正社員となる機会が得られず、社会的な要因によってキャリアアップが阻まれたということや、若年層と比較して壮年層の方がより多くの深刻な課題を抱えていることが明らかとなった。

続いて、労働者のメンタルヘルスに関するものを確認していく。労働者のメンタルヘルスについて言及した研究は数多くあるが、その中で労働者個人に注目したものと、企業単

<sup>11</sup> 世帯の可処分所得を世帯の人数の平方根で割ったもの

位で労働者のメンタルヘルスを研究したものがあつた。まず、前者について見ていく。

労働者のメンタルヘルスの中でも不本意型非正規雇用者に注目したものの一つとして山本(2011)が挙げられる。山本(2011)では、2004～2010年の個票データを用いて、正規雇用の職がないために仕方なく非正規雇用になっている不本意型の非正規雇用の実態を明らかにするとともに、就業形態毎に人々の主観的厚生水準がどのように異なるかを、個々人の主観的厚生指標としてストレスの大きさを点数化した指標(心身症状指標)を用いて検証している。この研究において、非正規雇用の大多数は自らの意思で選択している本意型であることが示され、正規雇用よりも非正規雇用や失業、非労働力でストレスが大きくなっているという結果が明らかになった。さらに、個人属性や就業選択の内生性をコントロールすると、正規雇用よりもストレスが大きいのは、不本意型の非正規雇用と失業だけであることが示された。つまり、非正規雇用だからといって厚生水準が低くなっているとは限らず、その大多数を占める本意型については正規雇用や非就業と厚生水準は変わらない一方で、不本意型の非正規雇用については、失業と同程度に他の就業形態よりもストレスが有意に大きくなっていた。その原因として、不本意型の非正規雇用や失業という就業形態は、いずれも労働者の希望に合わないという意味で需要側の制約を受けているために厚生水準が低下し、健康被害という形でその影響が顕在化していると解釈されている。また、この分析結果から、非正規雇用問題を議論する際には、本意型と不本意型に区別する視点が重要であることが導かれた。同じ非正規雇用であっても、属性や厚生水準などは本意型と不本意型で大きく異なる。近年、非正規雇用問題として、待遇の悪さや不安定性が問題視されるが、大多数の非正規雇用は自ら希望してその就業形態を選択しているという意味では、非正規雇用問題の深刻度は、相対的には本意型よりも不本意型で大きいと捉えられる。このため、政策対応としては、必要性がより高い不本意型の非正規雇用に優先することが重要であると結論づけられている。この研究では、不本意型非正規雇用者のストレスが高くなっている具体的な要因については触れていない。

また、高橋・森田・石津(2014)の研究は、就労者及びに完全失業者について就労状況の自発性に注目して、メンタルヘルス状況とメンタルヘルスを左右する要因を明らかにすることを目的に行われた。就労状況は正規雇用、自発的非正規雇用、非自発的非正規雇用、自発的完全失業、非自発的完全失業の項目で分類されている。結果として、正規雇用と自発的非正規雇用は良好なメンタルヘルスであると言え、非自発的非正規雇用は自発的完全失業と同等なレベルのメンタルヘルスであると示された。よって、非正規雇用については自発性の違いがメンタルヘルス状態に大きな影響を与えると言える。不安・抑うつに関する項目に関しては、就労しているかが悪影響を与えていることが示唆された。また、メンタルヘルス状況の要因として、キャリア観にも注目している。キャリア観については、思うような就労形態であることより、やりがいや自己成長等前向きな志向をすることが良好なメンタルヘルス維持に繋がるとした。

ここからは、企業単位で労働者のメンタルヘルスに注目したものについて見ていく。まず、黒田・山本(2014)では、企業パネルデータを用いて企業における従業員のメンタルヘルスの状況やメンタルヘルスを左右する要因、メンタルヘルスの企業業績への影響等を検証している。メンタルヘルスの不調は従業員 300-999 人規模や情報通信業、週労働時間が長い企業で見られた。また企業業績は、メンタルヘルス休業者比率が 2 年程度のラグを伴

って売上高利益率に負の影響を与える可能性がある」と示唆された。メンタルヘルス施策<sup>12</sup>の導入状況を見ると、産業保健スタッフの雇用やストレス状況の把握など高いコストが予想されるため、相対的に低い導入率の傾向にあることが明らかになった。施策では、衛生委員会などでのメンタル対策審議やストレス状況のアンケートといった個別施策が有効なものであるものの、企業のメンタルヘルス施策については、休職者比率を低める大きな効果はみられないということが示された。

つづいて、Kuroda and Yamamoto(2016a)では、個別企業のメンタルヘルスに関する情報と財務データをリンクさせたパネルデータ（2004～2014年）を用いて、メンタルヘルスの不調を理由とした休職者や退職者はどのような要因で増加しやすいのか、また、メンタルヘルスの不調の従業員が増加することによって企業業績が悪化することはあるのか、といった点を検証している。分析の結果、メンタルヘルスの不調による休職者・退職者の比率は、長時間労働によって高くなる一方で、ワークライフバランス推進組織の設置のように働き方の改善を図っている企業では低くなる可能性が一部で認められた。また、メンタルヘルスの不調による休職・退職者比率が高くなると、企業業績が統計的に有意に低くなることが明らかにされた。この結果は、個別企業の固有の効果进行调整し、さらに業績が悪いためにメンタルヘルス不調者が増加するという逆の因果性を排除した場合でも確認されている。このような結果から、メンタルヘルス不調の問題は、休職や退職に至ることとなった労働者固有の問題ではなく、その企業で働く労働者全体の問題として捉え、働き方の見直しや職場環境の改善など、企業全体の対策を考える必要があることが示唆されている。

さらに、Kuroda and Yamamoto(2016b)では、従業員を4年間追跡調査したパネルデータを用いて、労働時間や仕事特性、職場管理といった働き方が、労働者のメンタルヘルスをどの程度左右するかを検証している。分析の結果、職場でメンタル不調で退職した人がいると、その職場で働いている他の労働者のメンタルヘルスも悪い傾向にあること等が明らかにされた。このような結果から、メンタルヘルスの悪化は個人の問題に帰するものとは言えず、職場環境・風土などによって大きく左右されることが示され、労働時間の長さや職場環境の改善がメンタルヘルス不調の一次予防となり得ることが示唆された。

以上の労働者のメンタルヘルスに関する研究から、非正規雇用の中でも不本意型のメンタルヘルスが悪くなっており、自発性の違いややりがいといったキャリア観がメンタルヘルスに大きな影響を与えているものの、不本意型非正規雇用者のメンタルヘルス悪化の具体的な要因を明らかにした研究は存在していないことや、労働者のメンタルヘルスの不調は他の労働者や企業業績にも悪い影響を与えるが、職場環境の改善がメンタルヘルス不調の一次予防として有効であることが明らかになった。

よって、労働者のメンタルヘルスを改善することは、労働者個々人に対してだけでなく企業にとっても重要であり、中でも不本意型非正規雇用者、特に壮年層に関しての問題がより深刻であるため、これらに着目した政策を検討する必要があると考えられる。

---

<sup>12</sup> この論文に示される「メンタルヘルス施策」は相談対応窓口の開設をはじめとする10の制度・取り組みのことを指す。

## 第2節 本稿の位置付け

現状分析と先行研究から、非正規雇用や労働者のメンタルヘルスに注目した研究は数多くあることが明らかになったが、不本意型非正規雇用でなおかつ壮年層のメンタルヘルス悪化の要因に着目したものはかつてなかったため、本稿の研究には十分に意義があると言える。また、不本意型非正規雇用のメンタルヘルスについて研究したものでは 2004～2010 年のパネルデータを用いた山本(2011)が挙げられるが、本稿ではリクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査」から 2016 年という比較的新しいデータを用いて、不本意型非正規雇用者のメンタルヘルス悪化の原因を労働者の就業形態・年代の特徴別に比較することにより具体的に解明する。このことで、最近の労働者の動向を踏まえた知見を得ることができ、より現状に即した解釈を行うことが可能になると考える。さらに、分析により得られた結果を用いて壮年層の不本意型非正規雇用者に特有のメンタルヘルス悪化原因を明らかにし、それに基づいたメンタルヘルス改善政策を提言することはこれまで行われていないため、このことが本稿の独自性であると言える。

## 第3章 分析

### 第1節 メンタルヘルスに関する分析の概要

第3章では、労働者の就業形態・年代の特徴別にメンタルヘルスに影響を与える要因について、回帰分析を用いて明らかにしていく。これは労働者の就業形態別でのメンタルヘルス悪化原因を傾向として知り、特に壮年層の不本意型非正規雇用者のメンタルヘルス改善に効果的な政策を提言する足掛かりとするためのものである。この分析においては、特に正規・非正規(本意・不本意)間、若年層不本意・壮年層不本意間を重点的に比較検討する。

#### 第1項 使用データと変数選択

本稿では、全国就業実態パネル調査2016のデータをもとに変数を選択し、分析を行う。分析対象は全国15歳以上の男女、計21,754人であり、就業形態別に正規雇用者、非正規雇用者に分類している。中でも非正規雇用者に関しては本意型と不本意型を区別し、さらに不本意型非正規雇用者に関しては若年層(25～34歳)と壮年層(35～54歳)に分類した。

分析では、被説明変数に就業形態別の心身症状指標及び年代別不本意型非正規雇用者の心身症状指標の変数を用い、説明変数にはコントロール変数と職場全体に関わる労働環境、個人に関わる労働環境、労働時間、家庭環境の5つから成るメンタルヘルス悪化の原因を示す変数を用いている。これらはKuroda and Yamamoto(2016a)で使用されていた変数を参考に、その他、現状分析等からメンタルヘルス悪化の要因と考えられる変数を採用している。分析に使用した変数、記述統計量は以下の通りである(表4、表5、表6参照)。

表4 変数一覧

変数	説明
<b>就業形態</b>	
正規雇用	「昨年一年間の就業状況(12月)」に対して「少しでも仕事をしていた」、かつ「[昨年12月]雇用形態」に対して「正規の職員・従業員」と回答
本意型非正規雇用	「昨年一年間の就業状況(12月)」に対して「少しでも仕事をしていた」、かつ「[昨年12月]雇用形態」に対して「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」、さらに「その仕事に就いた理由」に対して「正規の職員・従業員の仕事がないから」以外と回答
不本意型非正規雇用	「昨年一年間の就業状況(12月)」に対して「少しでも仕事をしていた」、かつ「[昨年12月]雇用形態」に対して「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」、さらに「その仕事に就いた理由」に対して「正規の職員・従業員の仕事がないから」以外と回答
<b>被説明変数</b>	
心身症状指標	8項目の心身症状指標について1~5で回答し、8項目の回答を合計したものを点数化 1. いつもあった      2. しばしばあった      3. 少しあった 4. ほとんどなかった      5. 全くなかった
<b>コントロール変数</b>	
性別ダミー	男性=1、女性=0
年齢	回答者の年齢
配偶者ダミー	配偶者いる=1、配偶者いない=0
子どもの有無	子どもいる=1、子どもいない=0
昨年の主な仕事からの収入	回答者の昨年の主な仕事からの収入(万円)
自分の健康・美容・加齢	ストレスの原因に関して「自分の健康・美容・加齢」を選択していたら1、選択していなければ0とするダミー変数
<b>労働時間</b>	
一週間の労働時間	回答者の一週間の労働時間(時間)
労働時間・通勤時間の長さ/不規則さ	ストレスの原因に関して「労働時間・通勤時間の長さ/不規則さ」を選択していたら1、選択していなければ0とするダミー変数
残業状況(基準：残業状況1)	残業状況についての質問に対する回答を次の1~5で表した変数 残業状況1：残業を少しもしていない 残業状況2：残業をして、すべての割増賃金が支払われた 残業状況3：残業をしたが、一部の残業時間にしか割増賃金が支払われなかった 残業状況4：残業をしたが、割増賃金は全く支払われなかった 残業状況5：管理職・裁量労働制のため、固定の報酬だけが支払われた

(次ページに続く)

表 4 変数一覧(続き)

変数	説明
<b>労働環境(全体)</b>	
職場の人間関係	「職場の人間関係」を選択していたら1、選択していなければ0とするダミー変数
仕事内容・責任の重さ	「仕事内容・責任の重さ」を選択していたら1、選択していなければ0とするダミー変数
パワハラ・セクハラを受けた話を見聞きした事があった	「パワハラ・セクハラを受けた話を見聞きした事があった」に対し、1~5で回答
交渉してくれる組織、手段が確保されていた	「交渉してくれる組織がある、そのような手段が確保されていた」に対し、1~5で回答
ストレスによって病んでしまう人が頻繁に発生した	「ストレスによって精神的に病んでしまう人が頻繁に発生した」に対し、1~5で回答
<b>労働環境(個人)</b>	
業務全体を理解して仕事をしていた	「業務全体を理解して仕事をしていた」に対し、1~5で回答
自分で仕事のやり方を決めることができた	「自分で仕事のやり方を決めることができた」に対し、1~5で回答
自分の働きに対する正当な評価を得ていた	「自分で仕事のやり方を決めることができた」に対し、1~5で回答
仕事そのものに満足していた	「仕事そのものに満足していた」に対し、1~5で回答
今後のキャリアの見通しが開けていた	「今後のキャリアの見通しが開けていた」に対し、1~5で回答
成長しているという実感をもっていた	「仕事を通じて「成長している」という実感をもっていた」に対し、1~5で回答
処理しきれないほどの仕事であふれていた	「処理しきれないほどの仕事であふれていた」に対し、1~5で回答
これまでの職務経歴に満足していた	「これまでの職務経歴に満足していた」に対し、1~5で回答
<b>家庭環境</b>	
家計のやりくり	「家計のやりくり」を選択していたら1、選択していなければ0とするダミー変数

注：1~5 で回答する質問項目は全て 1.あてはまる、2.どちらかというあてはまる、3.どちらともいえない、4.どちらかというあてはまらない、5.あてはまらないで回答しており、1 または 2 と回答したものを「あてはまるダミー」、3 と回答したものを「どちらでもないダミー」、4 または 5 と回答したものを「あてはまらないダミー」としている

表 5 記述統計量(正規)

変数	サンプル数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
心身症状指標	13,780	22.452	6.071	8	40
コントロール変数					
性別ダミー	13,780	0.662	0.473	0	1
配偶者ダミー	13,780	0.549	0.498	0	1
子どもの有無	13,780	1.517	0.500	1	2
昨年の主な仕事からの収入	13,780	439.802	245.388	1	5000
自分の健康・美容・加齢	13,780	0.162	0.369	0	1
労働時間					
一週間の労働時間	13,780	44.361	11.139	1	140
労働時間・通勤時間の長さ／不規則さ	13,780	0.345	0.475	0	1
残業状況	13,780	2.520	1.272	1	5
労働環境(全体)					
職場の人間関係	13,780	0.516	0.500	0	1
仕事内容・責任の重さ	13,780	0.458	0.498	0	1
パワハラ・セクハラを受けた話を 見聞きした事があった	13,780	3.604	1.252	1	5
交渉してくれる組織がある、 そのような手段が確保されていた	13,780	3.588	1.298	1	5
ストレスによって精神的に 病んでしまう人が頻繁に発生した	13,780	3.660	1.145	1	5
労働環境(個人)					
業務全体を理解して仕事をしていた	13,780	2.434	0.950	1	5
自分で仕事のやり方を決めることができた	13,780	2.808	1.093	1	5
自分の働きに対する正当な評価を得ていた	13,780	3.118	1.008	1	5
仕事そのものに満足していた	13,780	3.112	1.044	1	5
今後のキャリアの見通しが開けていた	13,780	3.498	1.011	1	5
仕事を通じて「成長している」という 実感をもっていた	13,780	3.146	1.045	1	5
処理しきれないほどの仕事であふれていた	13,780	3.032	1.112	1	5
これまでの職務経歴に満足していた	13,780	3.322	1.015	1	5
家庭環境					
家計のやりくり	13,780	0.177	0.382	0	1

表 6 記述統計量(本意型非正規)

変数	サンプル数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
心身症状指標	6,585	22.964	5.897	8	40
コントロール変数					
性別ダミー	6,585	0.256	0.437	0	1
配偶者ダミー	6,585	0.547	0.498	0	1
子どもの有無	6,585	1.488	0.500	1	2
昨年の主な仕事からの収入	6,585	146.474	134.507	1	4000
自分の健康・美容・加齢	6,585	0.239	0.426	0	1
労働時間					
一週間の労働時間	6,585	28.001	13.101	1	138
労働時間・通勤時間の長さ／不規則さ	6,585	0.261	0.439	0	1
残業状況	6,585	1.783	0.992	1	5
労働環境(全体)					
職場の人間関係	6,585	0.434	0.496	0	1
仕事内容・責任の重さ	6,585	0.320	0.467	0	1
パワハラ・セクハラを受けた話を 見聞きした事があった	6,585	3.864	1.205	1	5
交渉してくれる組織がある、 そのような手段が確保されていた	6,585	3.868	1.129	1	5
ストレスによって精神的に 病んでしまう人が頻繁に発生した	6,585	3.945	1.110	1	5
労働環境(個人)					
業務全体を理解して仕事をしていた	6,585	2.570	1.017	1	5
自分で仕事のやり方を決めることができた	6,585	3.105	1.144	1	5
自分の働きに対する正当な評価を得ていた	6,585	3.019	0.982	1	5
仕事そのものに満足していた	6,585	2.949	1.032	1	5
今後のキャリアの見通しが開けていた	6,585	3.580	1.014	1	5
仕事を通じて「成長している」という 実感をもっていた	6,585	3.076	1.037	1	5
処理しきれないほどの仕事であふれていた	6,585	3.481	1.101	1	5
これまでの職務経歴に満足していた	6,585	3.365	1.045	1	5
家庭環境					
家計のやりくり	6,585	0.290	0.454	0	1

表 7 記述統計量(不本意型非正規)

変数	サンプル数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
心身症状指標	1,389	23.665	5.918	8	40
コントロール変数					
性別ダミー	1,389	0.453	0.498	0	1
配偶者ダミー	1,389	0.345	0.475	0	1
子どもの有無	1,389	1.640	0.480	1	2
昨年の主な仕事からの収入	1,389	197.559	106.805	2	900
自分の健康・美容・加齢	1,389	0.297	0.457	0	1
労働時間					
一週間の労働時間	1,389	36.133	11.486	1	120
労働時間・通勤時間の長さ／不規則さ	1,389	0.342	0.475	0	1
残業状況	1,389	1.940	1.004	1	5
労働環境(全体)					
職場の人間関係	1,389	0.553	0.497	0	1
仕事内容・責任の重さ	1,389	0.381	0.486	0	1
パワハラ・セクハラを受けた話を 見聞きした事があった	1,389	3.570	1.302	1	5
交渉してくれる組織がある、 そのような手段が確保されていた	1,389	3.904	1.185	1	5
ストレスによって精神的に 病んでしまう人が頻繁に発生した	1,389	3.738	1.148	1	5
労働環境(個人)					
業務全体を理解して仕事をしていた	1,389	2.638	1.023	1	5
自分で仕事のやり方を決めることができた	1,389	3.244	1.177	1	5
自分の働きに対する正当な評価を得ていた	1,389	3.389	0.998	1	5
仕事そのものに満足していた	1,389	3.345	1.054	1	5
今後のキャリアの見通しが開けていた	1,389	3.994	0.965	1	5
仕事を通じて「成長している」という 実感をもっていた	1,389	3.469	1.077	1	5
処理しきれないほどの仕事であふれていた	1,389	3.392	1.135	1	5
これまでの職務経歴に満足していた	1,389	3.842	0.994	1	5
家庭環境					
家計のやりくり	1,389	0.320	0.467	0	1

## 第2項 分析

### (1)仮説

不本意型非正規雇用者は正社員への転換を希望する労働者であるため、現在の職場環境に対する不満よりも「自分の仕事に対する正当な評価を得ていた」や「成長しているという実感を持っていた」など個人に関わる労働環境に起因する変数が有意にメンタルヘルスを悪化させていると想定し、不本意型非正規雇用者では職場全体に関わる労働環境よりも個人に関わる労働環境がメンタルヘルスをより有意に悪化させているという仮説を立てた。また、周(2008)より現在の壮年層の不本意型非正規雇用者は、大学卒業時の不景気がその後の就業及びキャリアに継続して影響していることが示されている。このことから、壮年層の不本意型非正規雇用者では特に、「今後のキャリアの見通しが開けていた」や「これまでの職務経歴に満足していた」のキャリアに関する変数がメンタルヘルスを有意に悪化させるという仮説を立てた。

### (2)分析結果

分析結果は以下の通りである(表 8、表 9 参照)。

表 8 分析結果

コントロール変数	正規		本意型非正規		不本意型非正規	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
性別ダミー	-1.584***	(-14.99)	-1.877***	(-11.31)	-1.294***	(-4.307)
年齢	-0.00727	(-1.486)	-0.0557***	(-9.261)	-0.0349**	(-2.523)
配偶者ダミー	-0.213*	(-1.755)	-0.616***	(-3.637)	-0.109	(-0.303)
子どもの有無	0.00475	(0.0390)	-0.121	(-0.680)	0.301	(0.765)
昨年の主な仕事からの収入	-0.00121***	(-5.500)	-0.00123**	(-2.283)	-0.00280*	(-1.887)
自分の健康・美容・加齢	1.618***	(13.65)	1.861***	(12.72)	1.823***	(5.797)
<b>労働時間</b>						
一週間の労働時間	0.00469	(1.041)	-0.00626	(-1.103)	-0.00300	(-0.211)
労働時間の不規則	0.888***	(8.750)	0.631***	(4.108)	1.226***	(3.968)
残業状況 (基準1:残業を少しもしていない)						
2:残業をして、すべての割増賃金が支払われた	-0.184	(-1.427)	-0.315**	(-2.104)	-0.297	(-0.876)
3:残業をしたが、一部の残業時間には割増賃金が支払われなかった	0.445***	(2.650)	0.141	(0.501)	0.608	(1.154)
4:残業をしたが、割増賃金は全く支払われなかった	0.489***	(2.932)	0.194	(0.778)	0.159	(0.300)
5:管理職・裁量労働制のため、固定の報酬だけが支払われた	0.373**	(2.159)	-0.299	(-0.651)	-0.198	(-0.174)
<b>労働環境(全体)</b>						
職場の人間関係	1.325***	(13.99)	1.144***	(8.288)	1.258***	(4.319)
仕事内容・責任の重さ	0.804***	(8.584)	0.797***	(5.680)	1.060***	(3.632)
パワハラセクハラを受けた話を 見聞きした事があった						
どちらでもないダミー	-0.782***	(-5.349)	-0.335	(-1.415)	-0.513	(-1.134)
あてはまらないダミー	-1.169***	(-9.090)	-0.956***	(-4.625)	-0.703*	(-1.883)
交渉してくれる組織、 手段が確保されていた						
どちらでもないダミー	-0.345**	(-2.510)	-0.253	(-1.139)	-0.102	(-0.212)
あてはまらないダミー	-0.246**	(-2.011)	-0.146	(-0.713)	0.210	(0.487)
ストレスによって 病んでしまう人が発生した						
どちらでもないダミー	-1.575***	(-10.57)	-1.119***	(-4.329)	-1.862***	(-3.745)
あてはまらないダミー	-3.155***	(-22.21)	-2.438***	(-9.961)	-2.716***	(-5.748)

注：それぞれ\*\*\*:1%、\*\*:<sup>5</sup>%、\*:<sup>10</sup>%水準で有意

(次ページに続く)

表 8 分析結果(続き)

労働環境(個人)	正規		本意型非正規		不本意型非正規	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
業務全体を理解して仕事をしていた						
どちらでもないダミー	-0.150	(-1.351)	-0.183	(-1.169)	0.271	(0.800)
あてはまらないダミー	-0.00654	(-0.0422)	-0.539***	(-2.684)	-0.0738	(-0.181)
自分で仕事のやり方を 決めることができた						
どちらでもないダミー	-0.0724	(-0.638)	-0.263	(-1.551)	-0.0374	(-0.0988)
あてはまらないダミー	0.0311	(0.245)	-0.0681	(-0.395)	0.233	(0.610)
自分の働きに対する 正当な評価を得ていた						
どちらでもないダミー	-0.175	(-1.404)	-0.0767	(-0.445)	-0.650	(-1.493)
あてはまらないダミー	-0.0479	(-0.320)	-0.0592	(-0.272)	-0.195	(-0.402)
仕事そのものに満足していた						
どちらでもないダミー	0.314**	(2.426)	0.594***	(3.442)	0.551	(1.276)
あてはまらないダミー	1.167***	(7.262)	1.493***	-6.668	0.598	(1.158)
今後のキャリアの見通しが開けていた						
どちらでもないダミー	0.134	(0.817)	0.190	(0.798)	0.0410	(0.0642)
あてはまらないダミー	0.424**	(2.261)	0.508*	(1.956)	-0.664	(-1.027)
成長しているという実感を持っていた						
どちらでもないダミー	0.0193	(0.147)	-0.432**	(-2.455)	-0.572	(-1.361)
あてはまらないダミー	0.559***	(3.337)	-0.220	(-0.989)	0.408	(0.835)
処理しきれないほどの 仕事であふれていた						
どちらでもないダミー	-1.367***	(-11.70)	-0.957***	(-4.934)	-0.719*	(-1.834)
あてはまらないダミー	-2.607***	(-21.14)	-1.786***	(-9.354)	-1.709***	(-4.205)
これまでの職務経歴に満足していた						
どちらでもないダミー	0.0998	(0.701)	0.223	(1.133)	0.516	(0.947)
あてはまらないダミー	0.571***	(3.509)	0.843***	(3.837)	1.892***	(3.428)
家庭環境						
家計のやりくり	0.922***	(7.891)	1.288***	(9.056)	0.982***	(3.310)
定数項	25.88***	(56.46)	28.09***	(46.05)	26.04***	(17.48)
決定係数	0.272		0.242		0.269	
サンプル数	13,780		6,585		1,389	

注：それぞれ\*\*\*:1%、\*\*:5%、\*:10%水準で有意

表9 分析結果

不本意型非正規 コントロール変数	若年層		壮年層	
	係数	t値	係数	t値
性別ダミー	-1.836**	(-2.466)	-0.772	(-1.594)
配偶者ダミー	-0.761	(-0.631)	-0.122	(-0.239)
子どもの有無	0.0394	(0.0291)	0.176	(0.338)
昨年の主な仕事からの収入	-0.0116**	(-2.590)	-0.00183	(-0.769)
自分の健康・美容・加齢	2.523***	(3.308)	1.887***	(3.968)
<b>労働時間</b>				
一週間の労働時間	0.000267	(0.00812)	0.0130	(0.578)
労働時間の不規則	1.366*	(1.762)	0.945**	(1.999)
残業状況(基準1:残業を少しもしていない)				
2: 残業をして、すべての割増賃金が支払われた	-0.454	(-0.581)	-0.596	(-1.111)
3: 残業をしたが、一部の残業時間にしか割増賃金が支払われなかった	1.134	(0.976)	-0.344	(-0.434)
4: 残業をしたが、割増賃金は全く支払われなかった	-1.743	(-1.146)	-0.0103	(-0.0138)
5: 管理職・裁量労働制のため、固定の報酬だけが支払われた	2.221	(1.274)	-1.479	(-0.788)
<b>労働環境(全体)</b>				
職場の人間関係	0.609	(0.793)	1.307***	(2.914)
仕事内容・責任の重さ	0.931	(1.376)	1.159***	(2.668)
パワハラセクハラを受けた話を見聞きした事があった				
どちらでもないダミー	-1.554	(-1.242)	0.383	(0.600)
あてはまらないダミー	-0.0549	(-0.0670)	-1.129**	(-2.008)
交渉してくれる組織、手段が確保されていた				
どちらでもないダミー	-0.944	(-0.834)	0.549	(0.797)
あてはまらないダミー	-1.144	(-1.072)	0.849	(1.385)
ストレスによって病んでしまう人が発生した				
どちらでもないダミー	-2.836**	(-2.281)	-2.214***	(-3.139)
あてはまらないダミー	-3.352***	(-3.161)	-2.799***	(-4.133)

注：それぞれ\*\*\*:1%、\*\*:<sup>5</sup>5%、\*:<sup>10</sup>10%水準で有意

(次ページに続く)

表 9 分析結果(続き)

不本意型非正規 労働環境(個人)	若年層		壮年層	
	係数	t値	係数	t値
業務全体を理解して仕事をしていた				
どちらでもないダミー	-0.173	(-0.194)	0.349	(0.687)
あてはまらないダミー	0.352	(0.346)	0.114	(0.193)
自分で仕事のやり方を決めることができた				
どちらでもないダミー	0.818	(0.843)	-0.205	(-0.350)
あてはまらないダミー	0.924	(0.995)	0.0897	(0.153)
自分の働きに対する正当な評価を得ていた				
どちらでもないダミー	-2.983***	(-3.275)	-0.323	(-0.462)
あてはまらないダミー	-1.300	(-1.220)	0.106	(0.138)
仕事そのものに満足していた				
どちらでもないダミー	0.271	(0.240)	0.637	(0.962)
あてはまらないダミー	-0.344	(-0.292)	0.787	(0.981)
今後のキャリアの見通しが開けていた				
どちらでもないダミー	-2.421*	(-1.815)	0.886	(0.806)
あてはまらないダミー	-0.888	(-0.696)	0.0253	(0.0221)
成長しているという実感を持っていた				
どちらでもないダミー	-0.331	(-0.338)	-0.262	(-0.418)
あてはまらないダミー	0.337	(0.328)	0.706	(0.957)
処理しきれないほどの仕事であふれていた				
どちらでもないダミー	0.986	(1.073)	-1.132*	(-1.946)
あてはまらないダミー	-2.605**	(-2.565)	-1.649***	(-2.747)
これまでの職務経歴に満足していた				
どちらでもないダミー	1.581	(1.102)	-0.960	(-1.064)
あてはまらないダミー	2.308	(1.604)	-0.209	(-0.238)
家庭環境				
家計のやりくり	0.182	(0.255)	1.359***	(3.141)
定数項	30.98***	(9.284)	24.18***	(12.47)
決定係数	0.405		0.250	
サンプル数	261		628	

注：それぞれ\*\*\*:1%、\*\*:5%、\*:10%水準で有意

### (3) 結果の解釈

不本意型非正規雇用者のメンタルヘルスを有意に悪化させるものとして、「労働時間の不規則」、「職場の人間関係」、「仕事内容・責任の重さ」、「パワハラセクハラを受けた話を見聞きした事があてはまらないダミー」、「ストレスによって精神的に病んでしまう人が頻繁に発生したあてはまらないダミー」、「処理しきれないほどの仕事であふれていたあてはまらないダミー」、「これまでの職務経歴に満足していたあてはまらないダミー」、「家計のやりくり」が挙げられる。主な傾向として、不本意型非正規雇用者では「職場の人間関係」や「仕事の内容・責任の重さ」のような職場全体に関わる労働環境においてメンタルヘルスを有意に悪化させるという結果が多く見られた。

これらの結果は、個人に関わる労働環境に起因する変数がメンタルヘルスを有意に悪化させるという仮説に反するものとなった。このことから、不本意型非正規雇用者は個人に起因する労働環境よりも、職場全体に関わる問題に関して強くストレスを感じていると言える。また、正規、本意型非正規、不本意型非正規の全ての就業形態において「ストレスによって精神的に病んでしまう人が頻繁に発生した」がメンタルヘルスを有意に悪化させる結果となったことから、メンタルヘルス対策は雇用形態に関わらず全ての労働者に対し広く行う必要があると解釈できる。これは Kuroda and Yamamoto(2016b)の、職場でメンタル不調で退職した人がいるとその職場で働いている他の労働者のメンタルヘルスも悪い傾向にあるという結果と整合的であると言える。これらのことから、不本意型非正規雇用者のメンタルヘルス改善のためには、彼らが現在雇用されている職場全体の労働環境改善に繋がる政策を提言すべきだと考える。

さらに、壮年層の不本意型非正規雇用者に関しては、「労働時間の不規則」、「職場の人間関係」、「仕事内容・責任の重さ」、「パワハラセクハラを受けた話を見聞きした事があてはまらないダミー」、「ストレスによって精神的に病んでしまう人が頻繁に発生したあてはまらないダミー」、「処理しきれないほどの仕事であふれていたあてはまらないダミー」がメンタルヘルスを有意に悪化させる結果となった。これを若年層の不本意型非正規雇用者と比較すると、そもそもメンタルヘルスを有意に悪化させる要因が多いことがわかる。

## 第2節 低キャリア労働者分析

前節の分析では、仮説で有意になると予想していたキャリアに関する変数のうち、「これまでの職務経歴に満足していたあてはまらないダミー」は有意であったが「今後のキャリアの見通しが開けていたあてはまらないダミー」は非有意であった。過去におけるキャリアの状況を示す「これまでの職務経歴に満足していた」に関しては、世代効果によるキャリアの非形成が現在の不本意型非正規雇用への就業の大きな理由であるとする周(2008)と整合性のある結果となっている。しかし、未来におけるキャリアの状況を示す「今後のキャリアの見通し」が非有意となったことに関しては、将来的な正社員転換を目指す不本意型非正規雇用者の傾向としては先行研究との整合性が乏しい。

そこで今後のキャリアの見通しに関する記述統計をより詳細に見てみると、不本意型非正規雇用者で「今後のキャリアの見通しが開けていた」にあてはまる人の割合は6.6%、壮年層の不本意型非正規雇用者では5.6%と、正規雇用者と比較して非常に低い数値となっている(表10参照)。また、不本意型非正規雇用以外の就業形態では今後のキャリアの見通しがメンタルヘルスを有意に悪化させる結果であった。これを含めて、本稿では不本意型非正規雇用者でキャリアに関する変数が非有意になったことを、そもそもキャリアの見通しが開けている不本意型非正規雇用者が少ないためであると考えた。

今後のキャリアの見通しが開けていた	割合
<b>正規</b>	
あてはまる	14.0%
どちらともいえない	40.9%
あてはまらない	45.1%
<b>不本意非正規</b>	
あてはまる	6.6%
どちらともいえない	25.1%
あてはまらない	68.3%
<b>壮年不本意非正規</b>	
あてはまる	5.6%
どちらともいえない	25.0%
あてはまらない	69.4%

注：使用データより筆者ら作成

本節では不本意型非正規雇用者のメンタルヘルス改善には、前節で述べた職場環境全体の改善だけでなく、キャリアに関する施策が必要であることの根拠をさらに示すため、壮年層の不本意型非正規雇用者の中でもキャリアの見通しが開けていない労働者のみをサンプルとして抽出し、分析を行った。

## (1) 分析結果

分析結果は以下の通りである(表 11 参照)。

表 11 分析結果

心身症状指標		
コントロール変数	係数	t値
性別ダミー	-0.939	(-1.591)
配偶者ダミー	-0.208	(-0.323)
子どもの有無	-0.173	(-0.256)
昨年の主な仕事からの収入	-0.00337	(-1.139)
自分の健康・美容・加齢	1.570***	(2.691)
労働時間		
一週間の労働時間	0.0600**	(2.221)
労働時間の不規則	0.923	(1.535)
残業状況(基準は1:残業を少しもしていない)		
2:残業をして、すべての割増賃金が支払われた	-0.951	(-1.481)
3:残業をしたが、一部の残業時間にしか割増賃金が支払われなかった	-0.630	(-0.634)
4:残業をしたが、割増賃金は全く支払われなかった	-0.317	(-0.334)
5:管理職・裁量労働制のため、固定の報酬だけが支払われた	-4.465	(-1.440)
労働環境(全体)		
職場の人間関係	1.129**	(2.063)
仕事内容・責任の重さ	0.871	(1.600)
パワハラセクハラを受けた話を見聞きした事があった		
どちらでもないダミー	0.810	(1.062)
あてはまらないダミー	-1.344**	(-2.082)
交渉してくれる組織、手段が確保されていた		
どちらでもないダミー	1.052	(1.190)
あてはまらないダミー	1.677**	(2.152)
ストレスによって病んでしまう人が発生した		
どちらでもないダミー	-2.187***	(-2.679)
あてはまらないダミー	-3.192***	(-4.166)

注：それぞれ\*\*\*:1%、\*\*:5%、\*:10%水準で有意

(次ページへ続く)

表 11 分析結果(続き)

心身症状指標		
労働環境(個人)	係数	t値
業務全体を理解して仕事をしてきた		
どちらでもないダミー	-0.0823	(-0.129)
あてはまらないダミー	0.362	(0.523)
自分で仕事のやり方を決めることができた		
どちらでもないダミー	-0.399	(-0.565)
あてはまらないダミー	0.0790	(0.114)
自分の働きに対する正当な評価を得ていた		
どちらでもないダミー	0.564	(0.510)
あてはまらないダミー	0.144	(0.129)
仕事そのものに満足していた		
どちらでもないダミー	-0.500	(-0.504)
あてはまらないダミー	0.296	(0.280)
今後のキャリアの見通しが開けていた		
どちらでもないダミー	-	-
あてはまらないダミー	-	-
成長しているという実感を持っていた		
どちらでもないダミー	0.196	(0.219)
あてはまらないダミー	0.758	(0.882)
処理しきれないほどの仕事であふれていた		
どちらでもないダミー	-0.259	(-0.366)
あてはまらないダミー	-1.608**	(-2.082)
これまでの職務経歴に満足していた		
どちらでもないダミー	0.140	(0.0945)
あてはまらないダミー	0.316	(0.230)
家庭環境		
家計のやりくり	0.960*	(1.877)
定数項	23.20***	(8.525)
決定係数	0.250	
サンプル数	436	

注：それぞれ\*\*\*:1%、\*\*:5%、\*:10%水準で有意

## (2) 結果の解釈

分析から、キャリアの見通しが開けていない不本意型非正規雇用者は、不本意型非正規雇用者全体(表 8 参照)に対して、「労働時間の不規則」、「仕事内容・責任の重さ」に関して非有意となった。また、「職場の人間関係」、「パワハラセクハラを受けた話を見聞きした事があつたあてはまらないダミー」に関しては係数が小さくなった。これらのことから、不本意型非正規雇用者全体と比較して、職場環境に関する変数のメンタルヘルスへの影響は小さいことが分かる。つまり、不本意型非正規雇用者の中でもキャリアの見通しが開けていない層に対しては、職場環境に対する何らかの施策を行ったとしても効果はあまり大きくないと推測できる。

よって、不本意型非正規雇用者全体の救済には、キャリアに関する政策を行う必要があることが示されたと言える。

## 第4章 政策提言

---

### 第1節 政策の方向性

分析結果より、不本意型非正規雇用者のメンタルヘルス改善に繋がる項目は主に職場環境に関する変数とキャリアに関する変数の2つに分けることができた。

以上の分析より本稿が提言する政策は、「メンタルヘルスサポートプラン」である。このプランは主に職場環境改善とキャリア支援の2つの側面からメンタルヘルス改善をフォローする4つの施策から成る。

### 第2節 メンタルヘルスサポートプラン

本節では、メンタルヘルスサポートプランの概要について述べる。

#### 第1項 ストレスチェック制度の集団分析義務化

本項では、ストレスチェック制度の集団分析義務化についての施策を提言する。

##### (1) 集団分析の概要と有効性

メンタルヘルスの改善に有効な施策として、ストレスチェック制度を現状分析で述べた。この制度は、ストレスチェック表への記入と結果の配布を通じて労働者個人へ自らのストレスの状況についての気付きを促すものであり、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させる効果が認められている。現在、ストレスチェックの実施は労働者50人以上の企業で実施を義務化されている。しかし、企業側がその結果を一定の集団ごとに分けて分析し全体の傾向を把握する集団分析に関しては、それぞれの企業の努力義務にとどまっている。

そこで、本稿では職場環境に関する変数の改善施策として、ストレスチェック制度の集団分析義務化を提言する。現状でも述べた通り、ストレスチェック制度の集団分析は、職場内の課・グループ等の集団ごとのメンタルヘルス悪化の要因を見つけ、職場環境の改善に繋げることに効果があると言える。

集団分析の手法及び効果を、厚生労働省が発行するストレスチェック制度導入ガイドに掲載されている「仕事のストレス判定図」を例に見ていく(図4参照)。

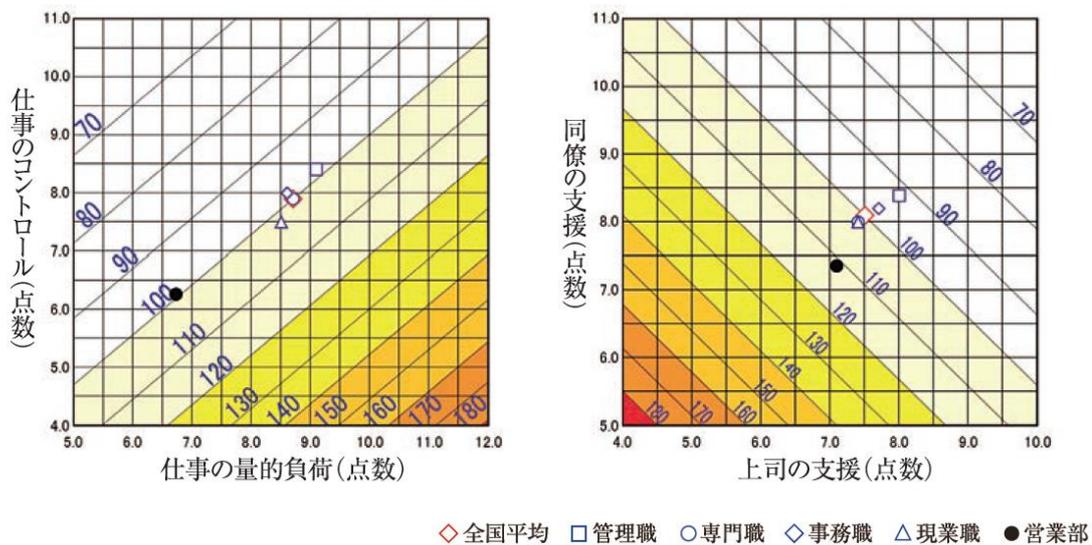


図4 仕事のストレス判定図

出典：厚生労働省「ストレスチェック制度導入ガイド」より抜粋

この手法では、ストレスチェック項目の中でも「仕事の量的負担」、「仕事のコントロール」、「上司支援」、「同僚支援」といったものの結果を表に当てはめ分析し、どういった労働環境がどの程度メンタルヘルス悪化に繋がっているのか、それに伴い分析対象集団が標準集団に比べてどの程度健康リスクがあるのかを判定することができる。

職場の人間関係や仕事の責任の重さといった項目は不本意型非正規雇用者がメンタルヘルスを有意に悪化させる要因となるため、「仕事の量的負担」、「コントロール」といった労働環境、「上司支援」、「同僚支援」といった職場の人間関係をこの表を用いて分析することは不本意型非正規雇用者のメンタルヘルス改善に繋がると考えられる。

また、この分析は全労働者に対して行われるため、他の就業形態の労働者についても職場環境に起因したメンタルヘルス悪化の抑制効果があると考えられる。分析より「精神的に病んでしまう人が頻繁に発生した」という項目が全就業形態でメンタルヘルスを有意に悪化させていたため、この対策で職場全体のメンタルヘルス不調者が減ることは、周囲の労働者、つまり不本意型非正規雇用者のメンタルヘルス改善にもつながると言える。

## (2)有効活用への課題

厚生労働省が発行する「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」によると、ストレスチェックを有効に活用し職場改善を行うためには以下の5つのステップを踏むことが重要とされている(図5参照)。

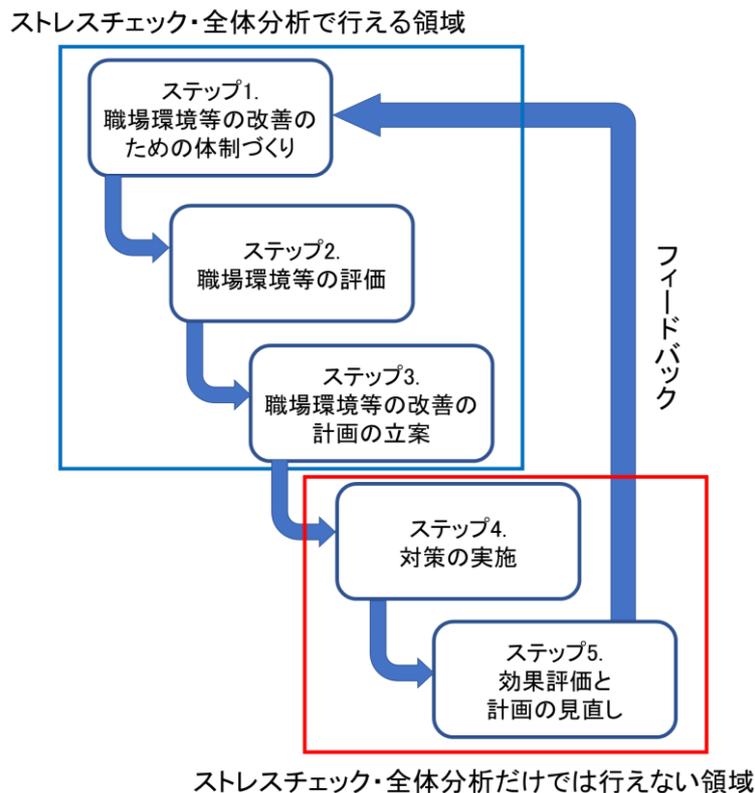


図5 有効的なストレスチェック利用のための5ステップ

「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」より筆者ら作成

ストレスチェックの実施及び集団分析の実施は、1～3ステップを効果的に行うことに関しては非常に有効だが、それをただ実施するだけでは4・5ステップに関する実効性が薄くなってしまふ。これらの問題を解決する方策は第3項で述べる。

## 第2項 キャリアコンサルタントの活用義務化

続いて、不本意型非正規雇用者の中でもキャリアの見通しが開けていない層を救済するため、キャリアコンサルタントの企業内活用を義務付ける施策を提言する。これは、企業にキャリアコンサルタントと提携させることで、従業員への専門的かつ包括的なキャリア支援を義務付けるものである。この提携にあたっては、企業に正規・非正規の区別なく全従業員を対象としたキャリア相談窓口の開設することやセミナーの開催を行うこと等を期待する。また、より企業と連携したキャリア育成の取り組みを推進するため、キャリアコンサルタントを企業内で雇用した場合は将来に渡り一回の助成金(20万円程度)を交付することも同時に提言する。

### (1) キャリアコンサルタントの概要

キャリアコンサルタントとは、職業能力開発促進法において平成28年4月より国家資格として認定された、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導といった「キャリアコンサルティング」業務を行う能力開

発の専門家である。種類は「登録キャリアコンサルタント」、「標準レベルのキャリアコンサルタント」、「キャリアコンサルタント技能士」の3つがあり、順にコンサルティングの技能レベルが上昇する。

政府もキャリアコンサルタントの重要性を認識しており、その普及の為に様々な施策を行っている。キャリアコンサルタントに関わる厚生労働省の取り組みとして、従業員の職業能力評価やキャリアコンサルティング等のキャリア形成促進のための制度を導入し、継続して人材育成に取り組む事業主及びこれを支援する事業主団体に対して助成金を交付する「企業内人材育成推進助成金」がある。その中の1つとして、キャリア形成を支援するキャリアコンサルタントの養成や資質の向上・確保、キャリアコンサルティングの普及を推進する「キャリアコンサルティング制度」が施行されている。キャリアコンサルティング制度では労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行う。キャリアコンサルティング制度は、自発的に職業キャリア形成の促進と共に、雇用の安定といった観点からも、キャリア形成支援、職業能力評価、多様な職業訓練・教育訓練といった多様な分野で自己理解や仕事理解等が深まり、より良いキャリア形成につながることを期待されている。

## (2) キャリアコンサルタントの有効性

厚生労働省「平成28年度能力開発基本調査」によると、自らのキャリアについて相談した労働者の約9割でキャリアコンサルティングが役に立ったと回答している。役立った内容としては、「仕事に対する意識が高まった」とする人の割合が労働者全体において最も多く、正社員以外の就業形態においては「現在の会社で働き続ける意欲が湧いた」、「再就職につながった」とする人が正社員よりも多い割合を示した。また、キャリアコンサルティングを受けた経験のある者は、現在昇進し、年収が高く、総じてキャリア意識も高いことも示されている。これらのことから、キャリアコンサルティングは一定の効果がありキャリアアップに有効な施策であることが言える。他に、キャリアコンサルティングに効果があった者のなかでも「自分の職業の向き不向き」、「能力開発」、「将来のキャリア計画」、「キャリア開発」などの職業やキャリアに直結した内容の効果はより有益であったと評価されやすい。

また、労働政策研究報告書(2015)から、日本における企業内キャリアコンサルティングには、(a)リテンション機能、(b)関係調整・対話促進機能、(c)意味付与・価値提供機能といった特質が見られることが明らかになっている。この中でもリテンション機能とは、組織内の人材を組織に引き止め、保持する機能のことを言う。基本的に、日本型の企業内キャリアコンサルティングでは人材を社内に留める方向で介入支援を行う傾向が強い。この報告書内では、当初は「転職も視野に入れて、今後の人生やキャリアを考えたい」として相談に訪れながら、最終的に「今の仕事を続けながら、自分が望む職場を探すこととなった」とする事例が比較的多く見られた。そして、その過程でのキャリア支援として、過去を振り返り自分の向き不向きを考え、自らの長所・短所等を含む自己理解を深めるといった介入支援が行われていることも示された。これらのことから、企業内でのキャリアコンサルタントの活用は、リテンション機能による不本意型非正規雇用者の現在の職場への不満感の改善や自己理解の形成にもつながり、メンタルヘルス改善の視点においては外部でのキャリアコンサルティングよりも有効な施策であると考えられる。

### (3) キャリアコンサルタントの課題

労働政策研究・研修機構(2012)によると、労働者のメンタルヘルス改善に関してもキャリアコンサルタントに期待が寄せられていることが示されている。職場環境の改善という視点から、キャリアコンサルタントには職場の人間関係、メンタルヘルスの不調や職場内の環境改善等の相談が持ち込まれる場合があるが、現状キャリアコンサルタント資格のみではこれらの問題への対応は十分ではない。しかし、職場でのキャリア問題と職場環境の問題は切り離せるものではなく、また、キャリアコンサルタントに全体的な職場支援の役割が期待される以上は、このことが今後の課題になると指摘されている。

## 第3項 メンタルヘルス改善計画書の提出義務化

本項ではさらに、第1項、第2項で述べた2つの施策に基づいた「メンタルヘルス改善計画書」の提出を義務化することを提言する。

### (1) 現行政策の問題点と「メンタルヘルス改善計画書」の独自性

現状分析で述べた通り、現行の政策では職場のメンタルヘルス改善施策として「職場環境改善計画助成金」、「こころの健康づくり助成金」が施行されている。しかし、それぞれ職場環境の改善やメンタルヘルスの改善のみに特化したものであることや、本稿で注目しているキャリアに関する改善が計画書に盛り込まれていない点において不十分であると言える。また、これらの制度では、計画書に基づき相談窓口の設置等を行った時点で施行後の効果に関わらず助成金が受け取れるため、施行後の改善・フィードバックを怠る可能性が否定できない。第1項(2)で、職場環境改善のためには計画・実行・フィードバックを含むステップを実行することが重要だと示したが、現行の施策では実行・フィードバックの点が不十分なのである。また第2項(4)において、職場でのキャリア問題と職場環境の問題は切り離せないものであることが示された。

これらのことから本項が提案する「メンタルヘルス改善計画書」では、「メンタルヘルスの集団分析義務化」と「企業におけるキャリアコンサルタントの活用義務化」の2つの施策に基づき、職場環境とキャリアに関する視点を取り入れた改善計画書を作成することで、職場の人間関係や労働状況に関する職場環境の改善とキャリアアップや正社員転換に関する労働者のキャリア支援の両側面、またそれぞれの独立した施策では補えないメンタルヘルス悪化の要因について改善が期待できる。

### (2) メンタルヘルス改善計画書の提出のプロセス

「メンタルヘルス改善計画書」提出においては、以下のようなプロセスを提案する。

企業の労務管理者が作成したメンタルヘルス改善計画書は、①労働局内でその妥当性を審査・認定する。認定された計画書に基づきメンタルヘルス改善のための計画を実行し、労働者のメンタルヘルス改善に繋げる。②計画の実行によりメンタルヘルスの指針が、ある一定の政府目標を達成した場合は計画の実行にかかった費用の補助として企業に対し上限70万円の助成金を交付する。また、三年連続で政府目標を達成した企業はモデル企業として認定し、これを広く周知する。これらのことは企業がメンタルヘルス改善計画書により意欲的に取り組むインセンティブになると考えられる。

そして、③次年度以降のメンタルヘルス改善計画書には、前年度の計画の効果がストレスチェックの結果という形で反映されるため、効果評価及びフィードバックに繋がると言える。さらに、④モデル企業の事例反映などにより有効性が示された施策を参考にすることによって、より有効な計画の策定が期待できる。これにより、ストレスチェック制度を活用した職場環境改善の重要なプロセスである実行・効果評価及びフィードバックが確実に実行されるため、集団分析やキャリアコンサルタント利用がより効果的なものとなる(図 6 参照)。

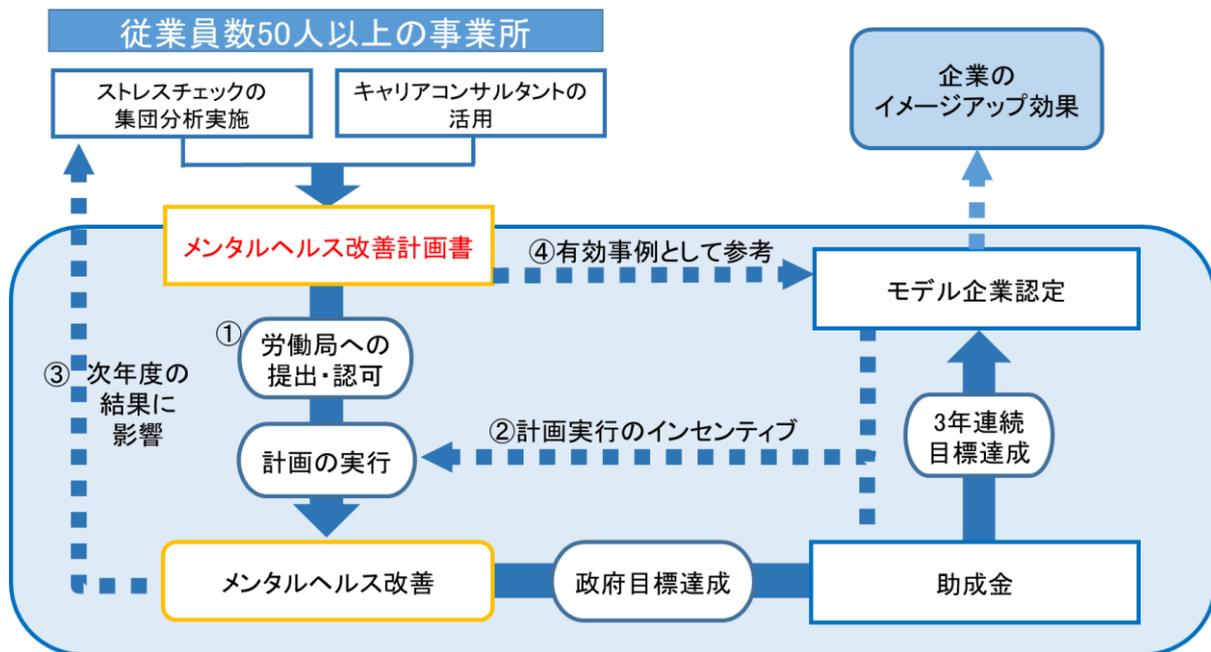


図6 メンタルヘルス改善計画書の提出のプロセス

出典：筆者ら作成

## 第4項 壮年ハローワーク設置

前項まででは、不本意型非正規雇用者の職場環境要因とキャリア要因によるメンタルヘルスの改善を目的とした提言を行った。これらの施策は、不本意型非正規雇用者のメンタルヘルス悪化に繋がる現在の労働環境・キャリア育成状況の改善や、職場で働き続ける意欲の増進による不本意型非正規雇用者の「不本意感」の軽減につながると考える。一方でこの機能が十全に働かなかった場合についても考慮しなければならない。なぜなら、これらの施策は、正社員転換を強く希望する「非正規雇用であること」自体がメンタルヘルス悪化の原因である不本意型非正規雇用者のストレス軽減に対しては、効果が薄くなってしまふと推測されるためである。この特徴に当てはまる労働者の中でも、特に壮年層の不本意型非正規雇用者は、現状でも述べたように現行の正社員転換政策では効果が不十分である。

正社員転換施策を支える主な機関として現状分析ではハローワークについて述べたが、若年層や子育て後の再就職のための窓口等は設置されているのに対し、壮年層に特化するハローワークは設置されていない。

そこで提案するのは35歳以上の求職者を対象とした「壮年ハローワーク設置」である。若年層を対象とする「わかものハローワーク」が若年層の正社員転換に一定の効果をあげていることから、「わかものハローワーク」で行われている正規雇用に向けた就職プランの作成等担当者制の個別支援や、年齢層に合わせた柔軟な職業相談・職業紹介を、対象者を壮年層に変更し行うことを考えている。壮年層の正社員転換は決して簡単ではないが、資格取得やハローワークの利用は壮年非正規雇用労働者の正社員転換率を高めることが高橋(2015)で示されている。壮年層に特化したハローワークの設置は、この効果をさらに上昇させると推測する。

### 第3節 政策の費用対効果

本節では、壮年ハローワーク設置に係る費用とメンタルヘルスサポートプランに係る助成金を全体の費用とし、助成金解体による収入、さらに本政策実施により生じる社会的利益を効果として、本分析の費用対効果を検証する。

#### 第1項 政策実施に係る費用

キャリアコンサルタントの活用義務化は企業がキャリアコンサルタントと連携したキャリア推進を行うことを義務付ける施策である。中でも企業内でキャリアコンサルタントの雇用を行った場合は、1事業所あたり20万円の助成金を支給すると仮定する。キャリアコンサルタントの活用義務化は従業員規模50人以上の事業所であるため、49人以下の事業所は省いた事業所数で試算を行う。50以上の事業所数は、163,500社である<sup>13</sup>ため、

$$163,500 \text{ (社)} \times 20 \text{ (万円)} = 327 \text{ (億円)}$$

という計算式となり、最大で約327億円の支出があると考えられる。

メンタルヘルス改善計画書によって政府が設定する目標を達成した場合、70万円の助成金を事業所に給付することとなっている。仮に、この政府目標を全事業所の1割が達成できる基準に設定したとする。この場合の試算は、

$$16,350 \text{ (社)} \times 70 \text{ (万円)} = 114.45 \text{ (億円)}$$

となり、約114.5億円の支出が想定される。

壮年ハローワークの設置額は、類似する「わかものハローワーク」を元に作成する。「わかものハローワーク」は平成24年度にまず3都道府県に設置され、現在では全国88箇所に設置されている。この支出額はフリーター等支援事業<sup>14</sup>に記載されており、執行額は20.1億円であった。設立の初期費用等も「壮年ハローワーク」設立時に同様に反映され

<sup>13</sup> 平成28年経済センサス-活動調査(速報)「表Ⅲ-6 従業員規模別事業所数及び従業員数」より

<sup>14</sup> 厚生労働省「厚生労働省における事後評価の実施に関する計画(平成25年度)」より参照。

ると仮定して 20.1 億円を 1 県あたりに換算し、47 都道府県に壮年ハローワークを設置した場合、下記のような計算式となる。

$$20.1 \text{ (億円)} \times \left(\frac{47}{3}\right) \text{ (都道府県)} = 314.9 \text{ (億円)}$$

メンタルヘルスサポートプランの設置にあたり、広報活動費、その他雑費を厚生労働省「平成 29 年度実施施策に係る政策評価の事前分析表」をもとに 4000 万円かかると仮定する。これらを合わせて、壮年ハローワーク設置では 315.3 億円の支出が予想される。

これらの推計を合計すると、約 756.8 億円の総支出が発生すると考えられる。

## 第 2 項 政策によって生じる効果

まず、医療費の削減の面から、本政策の効果を健康保険組合連合会けんぽれん「平成 26 年 3 月メンタルヘルス関連疾患の動向に関するレポート」からみる。メンタルヘルスに関連のある「精神及び行動の障害」の医療費割合は、入院外医療費総額：約 8,560 億円のうち 4.18%(約 360 億円)となっている。同年の労働力人口比率<sup>15</sup>は平均で 59.1%であることから

$$360 \text{ (億)} \times 59.1\% = 212.76 \text{ (億円)}$$

という計算式になり、約 212.8 億円が労働者の「精神及び行動の障害」の医療費であると仮定する。本政策実行により 1 割の労働者の医療費を削減する事ができると仮定すると、約 21 億円の医療費削減が可能となる。

次に、「職場意識改善助成金」、精神障害者保健福祉対策の「こころの健康づくり計画補助金」を解体することにより得られる収入を算出する。これら事業の不十分な点に関しては第 2 節で示した通りである。そのため、この事業を一度解体し、メンタルヘルスサポートプラン、中でもメンタルヘルス改善計画書に関する助成金に充てる。職場意識改善助成金は平成 28 年度執行額が約 8.3 億円であることから、解体することにより生じる費用が 1 割ほど生じると仮定すると、約 7.5 億円を削減することができる。こころの健康づくり計画補助金は、同年執行額が 21.1 億円であることから、同様の算出方法で約 19 億円の削減が可能である。よって、二つの事業の解体により削減できる合計金額は、約 26.5 億円となる。

これらの費用と収入の差額は 730.3 億円となる。この損失を補填する要素として、労働者が精神疾患に陥ることによる社会的損失減少分がある。平成 23 年学校法人慶應義塾「『精神疾患の社会的コストの推計』事業実績報告書」では、うつ病障害、不安障害等を対象として精神疾患の社会的コストを推計している。その中で、精神疾患に関わる欠勤、休職、遅刻早退など職場にすることができず業務に就けない状態<sup>16</sup>と、出勤しているがメンタルヘルスの問題により十分に能力が発揮されない状態<sup>17</sup>のみに着目すると、2008 年の

<sup>15</sup> 15 歳以上人口に占める労働力人口の割合のこと。

<sup>16</sup> 『精神疾患の社会的コストの推計』事業実績報告書内では absenteeism という表記を用いる。

<sup>17</sup> 『精神疾患の社会的コストの推計』事業実績報告書内では presenteeism という表記を用いる。

うつ病による社会的損失は1兆529億円、不安障害が1兆381億円であった。これらを合わせると約2.1兆円であり、労働者が精神疾患に陥ることは社会的にも大きな負担となっていることがわかる。これらのことから、何%程度の労働者のメンタルヘルス改善が達成されれば、この政策の費用に対する効果として十分であるかを算出する。精神疾患に陥ることによる社会的損失額と、政策の費用等から

$$2.1(\text{兆円}) \times \chi(\%) = 730.3(\text{億円})$$

という試算を行った。この結果、メンタルヘルスを棄損した労働者のうち、本政策で約0.03%の状況が改善すれば、この政策に係る費用を補えると判明した。この約0.03%という割合は、本政策が着目する不本意型非正規雇用に当てはめると、全不本意型非正規雇用者約300万人のうちでは約9万人に相当する。この数字は実現可能性が低くはないだろう。

実際にはその他種々の費用がかかり想定よりも費用が大きくなることが考えられるが、本推計には精神障害によって引き起こされる自殺の社会的損失は含めていないため、効果はより高くなる可能性がある。また、職場環境改善の実施は企業にも効果をもたらすと考えられる。吉本他(2012)では、職場におけるメンタルヘルスの第一次予防対策の実施が事業者にとって経済的利点をもたらすかどうかを検討している。この研究では、職場環境改善は労働生産性の増加が大きく、一人当たりの費用7660円に対して一人当たりの便益は15,200~22,800円という結果が出ており、便益が費用の約2.5倍となることが実証されている。このことは、職場環境改善の実施を促す本政策が企業にも一定の効果があることを根拠づけている。

医療費の削減は社会保障費の削減につながるため、国の支出が減少し、国民の税負担軽減に貢献すると言える。さらに、先行研究からも職場の環境改善は企業に利益をもたらすということが明らかとなった。また、労働者のメンタルヘルス改善は、労働者自身のみならず多くの人に費用としては算出できないメリットをも生じさせると考えられる。これらのことから、各方面にわたり良い効果をもたらす本政策を実施する意義は非常に大きいと言える。

## 第4節 政策のまとめと今後の課題

本稿が提言した「メンタルヘルスサポートプラン」一連の流れを図表により説明する。多くの不本意型非正規雇用者のメンタルヘルスが悪化する要因である職場環境については、ストレスチェックの集団分析を義務化することで職場ごとのストレス傾向を把握し、改善につなげる。また、壮年層の不本意型非正規雇用者についてメンタルヘルス悪化に繋がると考えられるキャリアについては、キャリアコンサルタントの企業内活用を義務付けることでキャリアアップにつなげる。これらの施策をより効果的なものとするため、メンタルヘルス改善計画書の作成を事業所に義務付ける。さらに、これらの施策ではメンタルヘルス改善に繋がらない正社員転換希望が強い壮年層の不本意型非正規雇用者に関しては、壮年ハローワークの設置によりキャリアアップ及び正社員転換を図る。これらの施策

を一連の流れとして行うことで、壮年層の不本意型非正規雇用者のメンタルヘルスを改善する効果があると考えられる(図7参照)。

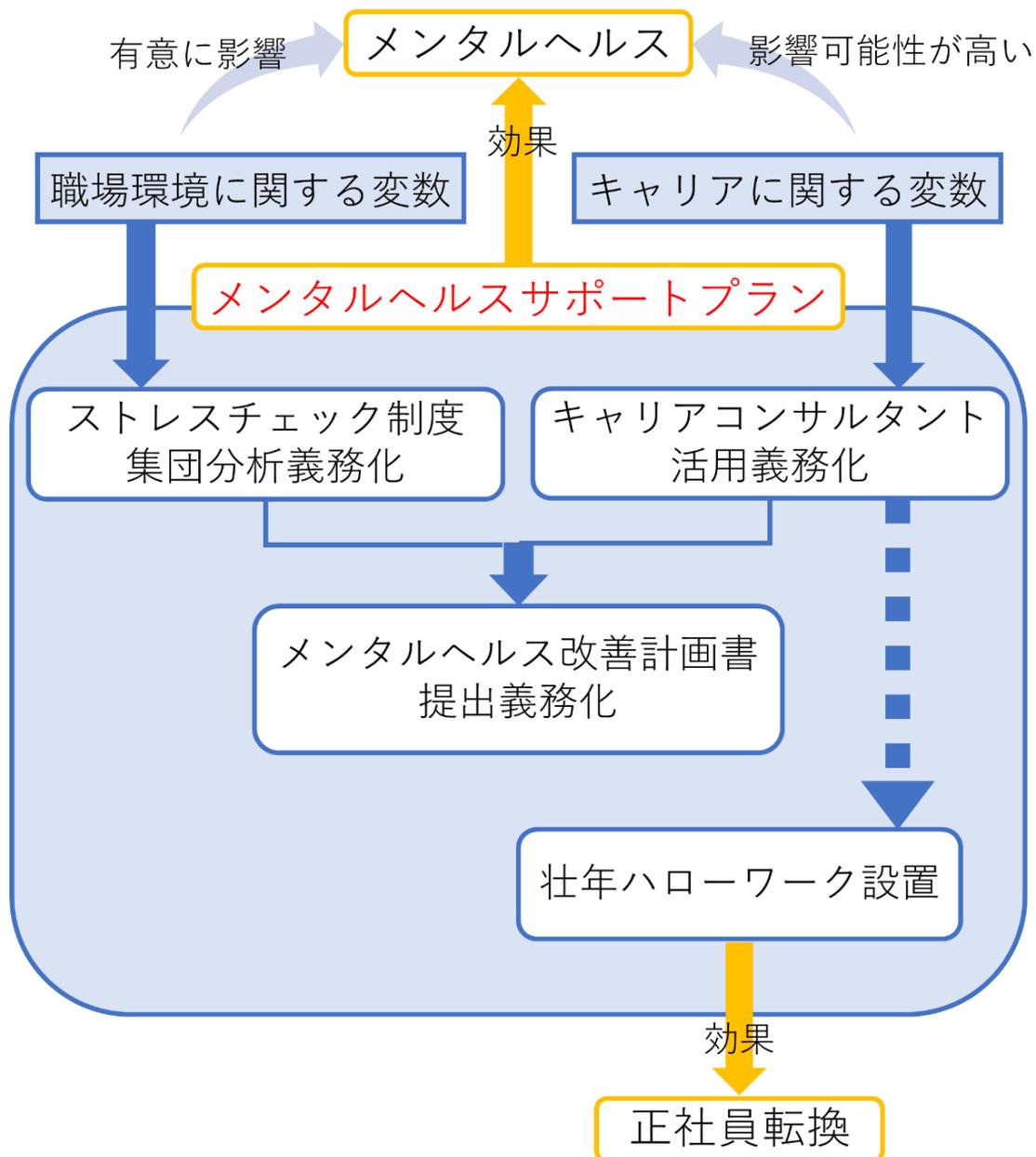


図7 「メンタルヘルスサポートプラン」の概要図

出典：筆者ら作成

壮年層の不本意型非正規雇用者の正社員転換は容易ではないが、「メンタルヘルスサポートプラン」の効果による職場環境やキャリアの不足を原因としたストレスの改善により、就業形態に関わらず生き生きと働くことができる「活路」を見出すことができるのではないだろうか。不本意型非正規雇用者やその他の労働者のメンタルヘルス改善は、労働

者のメンタルヘルス悪化に伴う社会保障費の増大や企業利益率の低下といった社会の諸問題にも改善効果をもたらすと考えられる。

不本意型非正規雇用のメンタルヘルスに関わる問題が解決したとして、残る問題もある。第一に、不本意型非正規雇用が転換を望んでいる正規雇用についても様々な問題点が指摘されているため、不本意型非正規雇用者の正社員転換が達成された場合でも変わらずに残る問題や新たに発生する問題があるということである。よって、今後は就業形態に関わらず、労働状況にかかわる諸問題全般の解決が求められる。また、そもそも非正規雇用という労働形態は、時間の自由度等から個人の望む働き方にあっているのであれば尊重されるべき労働形態である。しかし、現在の社会で非正規雇用であることに不満を持つ人が多いのは、実際の労働状況に関わらず「非正規雇用」という名前・概念自体に負のイメージが形成されているためという可能性も大いにあり得る。これは、そもそも非正規雇用という分類自体があいまいな概念であることや「非」正規といったネーミングに問題の一端があると考えられる。こういった点の改善は今後の課題となる。

## 参考文献・データ出典

### 主要参考文献

- ・ Kuroda, S. and I.Yamamoto (2016a) “Does Mental Health Matter for Firm Performance? Evidence from longitudinal Japanese firm data,” RIETI Discussion Paper Series 16-E-016
- ・ Kuroda, S. and I.Yamamoto (2016b) “Workers' Mental Health, Long Work Hours, and Workplace Management: Evidence from workers' longitudinal data in Japan,” RIETI Discussion Paper Series 16-E-017
- ・ 黒田祥子・山本勲(2014) 「企業における従業員のメンタルヘルスの状況と企業業績－企業パネルデータを用いた検証－」 RIETI Discussion Paper Series 14-J-021
- ・ 下村英雄(2017) 「キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ－相談経験者 1,117 名等の調査結果より」 労働政策研究報告書 No.191
- ・ 周燕飛(2008) 「若年者の非正規化とその背景：1994-2003」 『日本経済研究』 No.59, pp.83-103.]
- ・ 高橋康二(2015) 「壮年の不本意非正規雇用労働者」 労働政策研究・研修機構編『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究－経歴分析を中心として』(労働政策研究報告書 No.180)労働政策研究・研修機構, pp.43-62.
- ・ 高橋康二・福井康貴・森山智彦・黒川すみれ(2017) 「壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究－正社員転換を中心として－」 労働政策研究報告書 No. 188
- ・ 高橋美保・森田慎一郎・石津和子(2014) 「正規雇用・非正規雇用・完全失業者のメンタルヘルスの比較検討－就労状況に対する自発性とキャリア観に注目して」 日本労働研究雑誌 2014年9月号(No.650) 研究ノート(投稿)
- ・ 山本勲(2011) 「非正規労働者の希望と現実－不本意型非正規雇用の実態－」 RIETI Discussion Paper Series 11-J-052
- ・ 吉本建佑・川上憲人・堤明純・井上彰臣・小林由佳・竹内文乃・福田敬(2012) 「日本における職場でのメンタルヘルスの第一次予防対策に関する費用便益分析」 産業衛生学雑誌 Vol. 55 (2013) No. 1 p. 11-24

## 主要参考 URL

- ・学校法人慶應義塾 「『精神疾患の社会的コストの推計』事業実績報告書」  
 (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/cyousajigyoudl/seikabutsu30-2.pdf>)  
 2017/10/31 最終アクセス
- ・健康保険組合連合会 けんぽれん IT 推進部 データ分析推進グループ「平成 26 年 3 月 メンタルヘルス関連疾患の動向に関するレポート」  
 ([https://www.kenporen.com/study/toukei\\_data/pdf/chosa\\_h26\\_3.pdf](https://www.kenporen.com/study/toukei_data/pdf/chosa_h26_3.pdf))  
 2017/10/31 最終アクセス
- ・厚生労働省 「キャリアアップ助成金のご案内」  
 (<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000161151.pdf>)  
 2017/09/09 最終アクセス
- ・厚生労働省 「キャリアコンサルタント養成計画について」  
 ([http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/0000052927.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000052927.pdf)) 2017/10/31 最終アクセス
- ・厚生労働省 「キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタント」  
 ([http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/career\\_consulting.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/career_consulting.html)) 2017/10/31 最終アクセス
- ・厚生労働省 「厚生労働省における事後評価の実施に関する計画（平成 25 年度）」  
 (<http://www.mhlw.go.jp/wp/seisaku/youkadl/keikaku-kekka-r.pdf>) 2017/11/2 最終アクセス
- ・厚生労働省 「就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」結果の概要 平成 6、11、15、19、22 年  
 (<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/5-22d.html>) 2017/09/06 最終アクセス
- ・厚生労働省 職業安定局 「平成 29 年 7 月 公共職業安定所(ハローワーク)の主な取組と実績」  
 (<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000067861.pdf>) 2017/10/31 最終アクセス
- ・厚生労働省 「ストレスチェック制度導入ガイド」  
 (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/160331-1.pdf>)  
 2017/10/31 最終アクセス
- ・厚生労働省 「ストレスチェック制度導入マニュアル」  
 (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150709-1.pdf>)  
 2017/10/31 最終アクセス

- ・厚生労働省「平成 27 年度 過労死等の労災補償状況」別添資料 2  
([http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11402000-Roudoukijunkuyokuroudouhoshoubu-Hoshouka/h27\\_seishin.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11402000-Roudoukijunkuyokuroudouhoshoubu-Hoshouka/h27_seishin.pdf)) 2017/10/31 最終アクセス
- ・厚生労働省「平成 28 年 精神障害労災支給件数」  
([http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11402000-Roudoukijunkuyokuroudouhoshoubu-Hoshouka/h27\\_seishin.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11402000-Roudoukijunkuyokuroudouhoshoubu-Hoshouka/h27_seishin.pdf))  
2017/10/31 最終アクセス
- ・厚生労働省「平成 28 年度 能力開発基本調査」  
([http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11801500-Shokugyouounouryokukaihatsukyoku-Kibansetsubishitsu/0000118619\\_4.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11801500-Shokugyouounouryokukaihatsukyoku-Kibansetsubishitsu/0000118619_4.pdf))  
2017/10/31 最終アクセス
- ・厚生労働省「平成 28 年 労働安全衛生調査(実態調査)」  
([http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h28-46-50\\_kekka-gaiyo02.pdf](http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h28-46-50_kekka-gaiyo02.pdf))  
2017/10/31 最終アクセス
- ・厚生労働省「平成 29 年度 実施施策に係る政策評価の事前分析表」  
([http://www.mhlw.go.jp/wp/seisaku/hyouka/dl/jizen-hyoka\\_h29.pdf](http://www.mhlw.go.jp/wp/seisaku/hyouka/dl/jizen-hyoka_h29.pdf))  
2017/10/31 最終アクセス
- ・厚生労働省「別紙 1.正社員転換・待遇改善実現プラン(概要)」  
(<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11651000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Kikakuka/0000110905.pdf>)  
2017/09/04 最終アクセス
- ・厚生労働省「別紙 2.正社員転換・待遇改善実現プラン」  
(<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11651000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Kikakuka/0000110909.pdf>)  
2017/09/09 最終アクセス
- ・厚生労働省「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」  
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf>) 2017/10/31 最終アクセス
- ・こころの休憩室「ストレスチェックマニュアル」  
(<https://coco-q.com/stress-check-manual/stress-check-manual-g4/stress-check-manual-15>)2017/10/31 最終アクセス
- ・人材開発の総合機関 日本マンパワー「キャリアコンサルタントとは？」  
(<http://www.nipponmanpower.co.jp/cc/about/>) 2017/10/31 最終アクセス

- ・総務省「労働力調査」年平均(年報)平成26、27、28年  
([http://www.stat.go.jp/data/roudou/rireki/gaiyou.htm#dt\\_nen](http://www.stat.go.jp/data/roudou/rireki/gaiyou.htm#dt_nen))2017/09/06 最終アクセス
- ・中央職業能力開発協会「『キャリア・コンサルティング研究会』報告書」平成19年3月  
厚生労働省委託  
([http://www.javada.or.jp/topics/pdf/H18\\_houkoku.pdf](http://www.javada.or.jp/topics/pdf/H18_houkoku.pdf)) 2017/10/31 最終アクセス
- ・独立行政法人 労働者健康安全機構「心の健康づくり計画助成金」  
(<https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/tabid/1160/Default.aspx>)  
2017/10/31 最終アクセス
- ・独立行政法人 労働者健康安全機構「職場環境改善計画助成金」  
(<https://www.johas.go.jp/Default.aspx?TabId=1152>) 2017/10/31 最終アクセス
- ・独立行政法人 労働政策研究・研修機構『労働政策研究報告書 No.171「企業内キャリア・コンサルティングとその日本の特質－自由記述調査およびインタビュー調査結果－」  
発表』  
(<http://www.jil.go.jp/press/documents/20150618a.pdf>) 2017/10/31 最終アクセス
- ・ビジネス・レーバー・トレンド2012年5月号「キャリア形成と自立に向けた課題－若年・一人親・ミドル層への支援」『メンタルヘルスの新対応とキャリア・コンサルタントへの支援』  
(<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2012/05/024-031.pdf>) 2017/10/31 最終アクセス

## データ出典

- ・リクルートワークス研究所(2016)「全国就業実態パネル調査」