



学生のための
政策立案コンテスト
2018 Aチーム政策案

労働環境整備とセーフティネット形成
による日常的・将来的な健康格差の
是正

GEIL

健康とは～健康格差の是正にむけて～

【健康の定義】

健康とは、社会で生きる個人が、自己実現が可能な状態にまで身体的・精神的に満たされているということ

○「健康」を成り立たせる軸：「体」「心」「社会関係」

→「健康」とは、単に「病気ではない」「体が弱くない」という状態ではなく、

自己の目標を実現することが可能な状態にまで軸の調和が保たれているという状態

○個人が健康について主体的に考えるための自由と環境が担保されている

【理想状態】

偶然性(生まれてくる環境)に左右されることなく、日常的・将来的な「健康サイクル」が構築されている

「健康サイクル」：「食事」「運動」「睡眠」「コミュニケーション」

○生活習慣が整うことで、精神面での安定がもたらされ、円滑な社会生活を築くことができる

○ライフコース疫学：幼児期・児童期における健康サイクルの構築が将来的な罹患率を下げる

生活習慣の形成が集中力を高め、学習や将来的な所得にポジティブな影響を与える

→生活習慣の形成に関して、幼児期・児童期がもたらす影響は大きい

健康をめぐる現状と問題領域の特定

子どもは経済的・精神的に親に依存しているため、子どもの生活習慣は親の属性・生活習慣に大きく影響される。

健康をめぐる現状

- 所得格差→資源(食材・医療サービス等)アクセスに対する障壁
- 不規則な生活
- 時間不足→家庭生活に十分な時間を割くことができない
- ストレスの顕在化



問題領域

- 所得格差
- 長時間労働
- (ストレス)

原因分析

- 年功賃金や終身雇用の形態が取られているため、企業は雇用人数を制限
- 仕事量に対して人的資源が不足することで、一人あたりの仕事量が増加
- 長時間労働により、女性や介護をする必要がある人が働くことが難しくなるため、人的資源の絶対数が不足

政策

労働環境の改善

非正規雇用の
正社員化

柔軟な働き方への
対応

サポートを得やすい
環境づくり

セーフティネット
の構築

政策①非正規雇用者の正社員化

現状 低所得・長時間労働が、特に貧困家庭の資源(食材・情報・所属コミュニティ等)へのアクセスを困難にしており、その結果当該家庭の子どもの生活習慣が悪化するという傾向にある

目的 非正規雇用者やひとり親家庭(母子、父子家庭等)への支援を行うことにより、労働環境を改善し、子どもの生活習慣を改善



具体的施策

①職業訓練等による非正規雇用者のスキル・専門性を向上させるための行政支援による技能訓練を実施、企業が非正規雇用者の週当たりの労働時間の一定割合を職業訓練・研修に充てる基準ガイドラインを策定

②基準を満たした企業・非正規雇用者の正規雇用者の数に応じて傾斜的な助成金を投入

企業には助成金の傾斜配分により、正規雇用者転換登用のインセンティブが存在し、専門的知識を有した人材を確保できるというメリット



政策①非正規雇用者の正社員化

多い母子家庭の非正規雇用

ひとり親家庭の主要統計データ(平成23年全国母子世帯等調査の概要)

- 「平成23年度全国母子世帯等調査」によると、母子世帯は123.8万世帯、父子世帯は22.3万世帯(推計値)。
- 主要なデータは次のとおり。

	母子世帯	父子世帯
1 世帯数(推計値)	123.8万世帯	22.3万世帯
2 ひとり親世帯になった理由	離婚 80.8% 死別 7.5%	離婚 74.3% 死別 16.8%
3 就業状況	80.6%	91.3%
うち 正規の職員・従業員	39.4%	67.2%
うち 自営業	2.6%	15.6%
うち パート・アルバイト等	47.4%	8.0%
4 平均年間収入(母又は父自身の収入)	223万円	380万円
5 平均年間就労収入(母又は父自身の就労収入)	181万円	360万円
6 平均年間収入(同居親族を含む世帯全員の収入)	291万円	455万円

(出典)平成23年度全国母子世帯等調査

(出典)厚生労働省「平成30年度 ひとり親家庭等の支援について」

子どもの生活習慣が良好化し、将来的な健康格差を是正

非正規雇用者の正規雇用化を図ることで、より政策効果の大きい母子家庭等の低所得層の所得拡充を図る

正規雇用化により、所得拡充・雇用不安の解消を図り、親の精神的・経済的余裕の増進を期待

政策②テレワーク導入の推進

テレワークとは

自宅や勤務先ではないオフィススペースで
 情報通信技術(ICT = Information
 and Communication Technology)を使用する
 働き方

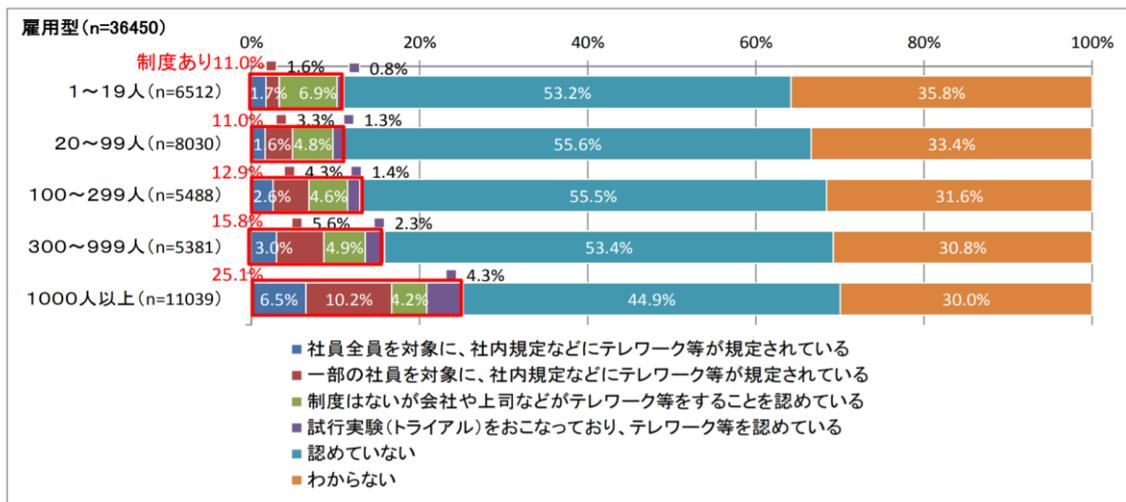
【効果】

- 移動時間の削減、業務の効率化
- 従業員の家庭環境の両立

【現状】企業規模別テレワーク制度等導入割合(右)

- テレワーク制度等を導入している割合は、
 従業員数1,000人以上が一番多い(25.1%)
- 従業員数が増加するほど、導入率は高まる

→(課題)中小企業へのシステム導入が課題 + 依然として認知度が低い(テレワークの内容を知っている人は24.8%)



(出典)国土交通省「平成29年度 テレワーク人口実態調査 - 調査結果の概要 -」

政策

テレワークに関する知識 向上セミナーの開催

⇒経営者、雇用者共に知識を
 つけることによって、テレワー
 クの導入をより円滑に進める

システムについての専門性 を持った人材の派遣

⇒情報通信技術使用の際の不安
 のサポート

企業内でのシステムに対応 できる人材育成

⇒テレワークにより発生した問題
 を企業内で解決できるように、雇
 用者のスキルアップを図る

政策③ セーフティネットの形成

健康に関する情報提供やメンタル面でのサポートのためのセーフティネットの形成

【取り組み事例】「ひとりで悩まないで@長野」

いじめや自殺予防を目的とし、利用しやすい媒体であるLINEを使って中学生・高校生の相談に乗るサービス。試験期間は、2017年9月10日～23日の2週間。

(結果)

電話による相談件数は1年間(2016年度)で**259件**



2週間のLINE相談で**547件**もの相談

多くが最終的にポジティブな反応を示しており、一定の効果があつたと示唆される。

しかし、相談員10名がフル稼働し対応に当たったにも関わらず、一部相談に応えることができなかった。

SNSを使っており、相談のハードルが低かった

現状

- ・インターネットによる行政相談受付手続きが複雑
- ・専門性を持った人材の数と多様性の確保が課題

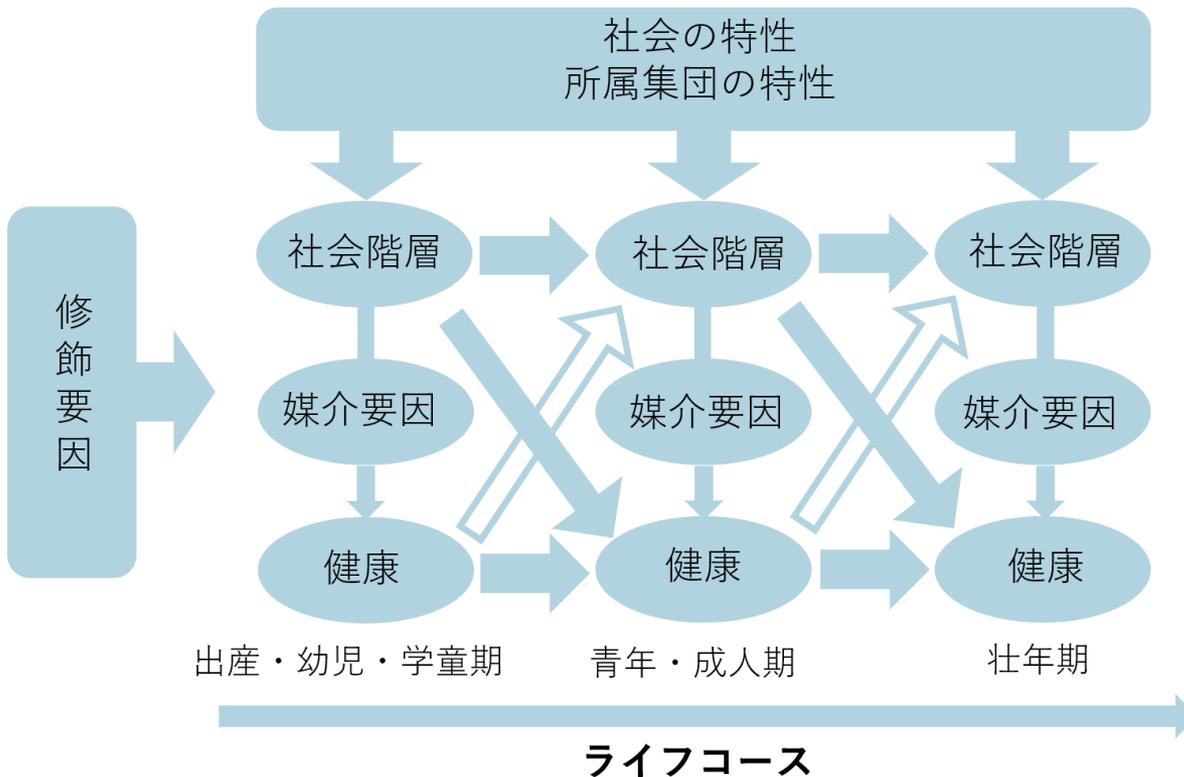


(出典)総務省「インターネットによる行政相談受付」

政策

- ・オンライン相談サービス
⇒利用ハードルが低いコミュニケーションツールであるSNSの活用
- 「人間関係などの悩み事相談」+「行政相談」
- ・専門性をもった人材の育成

今後の展望



ライフコース疫学という観点から見ると、ある時点での生活習慣は将来の健康に深く関連があると言える。ある時点での健康的なサイクルが構築されていれば、「正の循環」が始まる。「労働環境の整備」は生活環境改善という面。「セーフティネットの形成」は精神的な負担の軽減という面。今回提案する以上の2つの政策は、健康への第一歩を踏み出すものである。