

仕事と介護の両立をめざして



(株)明治安田生活福祉研究所 生活設計研究部 主任研究員 内匠 功

～要旨～

- 介護離職（介護が主たる理由で離職）する人は毎年約 10 万人。内訳は男性 2 割・女性 8 割で、年齢は 50 歳代から 60 歳代前半が多く、介護離職者の約半数は中高年の女性パートタイマー。離職後も生計を維持できる目途が付いてから介護離職する人が多い。
- 介護離職の理由は、「自分以外に介護をする人がいなかった」・「仕事と介護の両立が精神的・体力的に限界になった」・「職場で仕事と介護の両立を支援する環境が整備されていなかった」など。一方、「自分で親の介護をしたい」という自発的な理由も。
- 介護有業者（介護をしながら仕事を継続している人）は約 300 万人。40 歳以降増加し、50 歳代後半では就業者の約 1 割が介護を行なっている。このような人の中には精神的にも肉体的にも疲労が蓄積している人が多く、介護離職予備軍は約 100 万人と推計。
- 就業者が仕事と介護を円滑に両立できるようにするためには、両立支援制度の整備・活用促進に加え、それらを利用しやすい職場環境を構築することが不可欠。

I 介護離職の状況

1 介護離職者数の推移

総務省「就業構造基本調査（2012 年）」¹⁾によれば、2012 年（2011 年 10 月から 2012 年 9 月。以下同じ。）に介護が主な理由で離職（以下、「介護離職」）した人は 10.1 万人（男性：2.0 万人・女性：8.1 万人）であった。2008 年以降、毎年 10 万人前後の介護離職者が発生している（図 1）。

2 介護離職者の属性

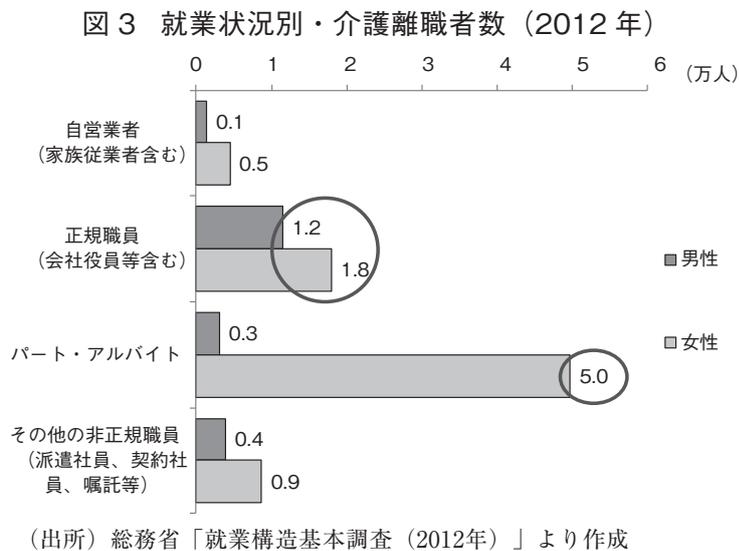
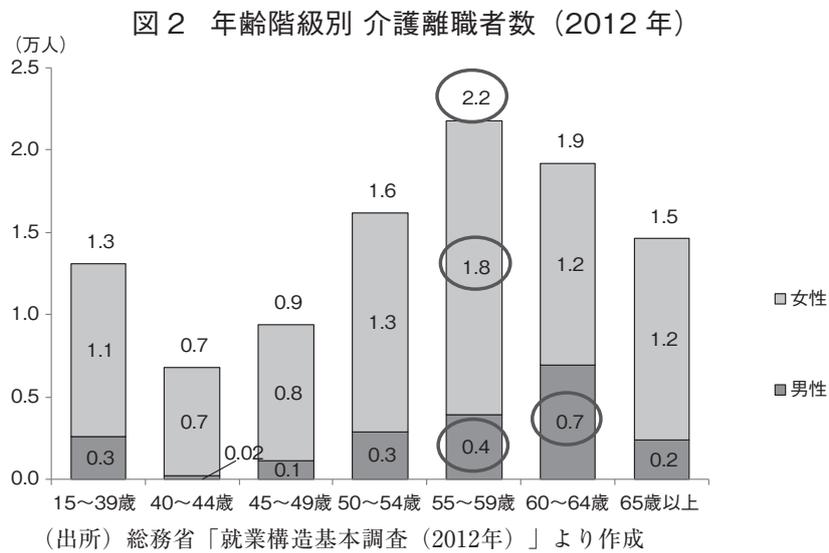
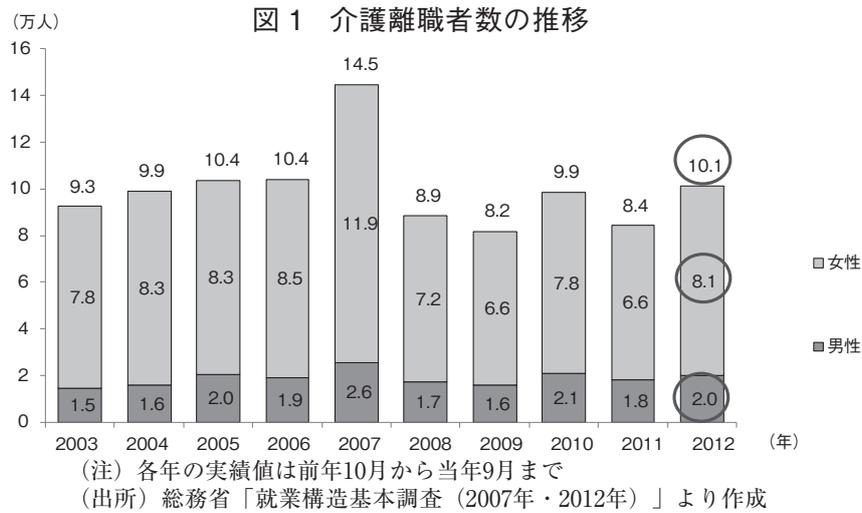
① 介護離職者の年齢分布

2012 年の介護離職者を年齢階級別に見ると、50 歳代から 60 歳代前半が多く、ピークの 50 歳

代後半で 2.2 万人（男性：0.4 万人・女性：1.8 万人）である。男性は 60 歳代前半が 0.7 万人で最も多く、女性は 50 歳代後半が 1.8 万人で最も多い（図 2）。

② 介護離職者の就業形態

2012 年に介護離職した女性（8.1 万人）の 7 割強（5.8 万人）が非正規職員で、うちパート・アルバイトが 5.0 万人であり、介護離職者の約半数は「中高年の女性パートタイマー」と言える。正規職員の介護離職者は少なく、男性は 1.2 万人、女性は 1.8 万人となっている（図 3）。



③ 介護離職者の転職状況

2012年に介護離職した10.1万人のうち、転職者は1.8万人で2割弱に過ぎず、職に就いていない介護専念者が8.3万人と8割強を占めている²⁾。40歳未満は転職者の割合が4割強と比較的高いものの、年齢とともに介護専念者の割合が上昇し、65歳以上では9割以上が介護専念者となっている(図4)。

II 介護離職の背景

1 介護離職の理由

公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団と当研究所は、2014年に共同で「仕事と介護の両立と介護離職に関する調査」を実施した。同調査では、親の介護を経験(介護中も含む)したことがある40歳以上の男女のうち、介護前の働き方が「正規職員」だった人を対象(n=2,268人)とし、介護中の働き方については以下の4類型に分類した(「転職」と「介護専念」が介護離職に相当)。

- 継続就労…介護前と働き方に变化なし(同じ勤務先で同じ働き方)
- 働き方変更…介護前と同じ勤務先で働き方を変更(総合職から一般職・地域限定職、フルタイムからパート

タイムに変更等)

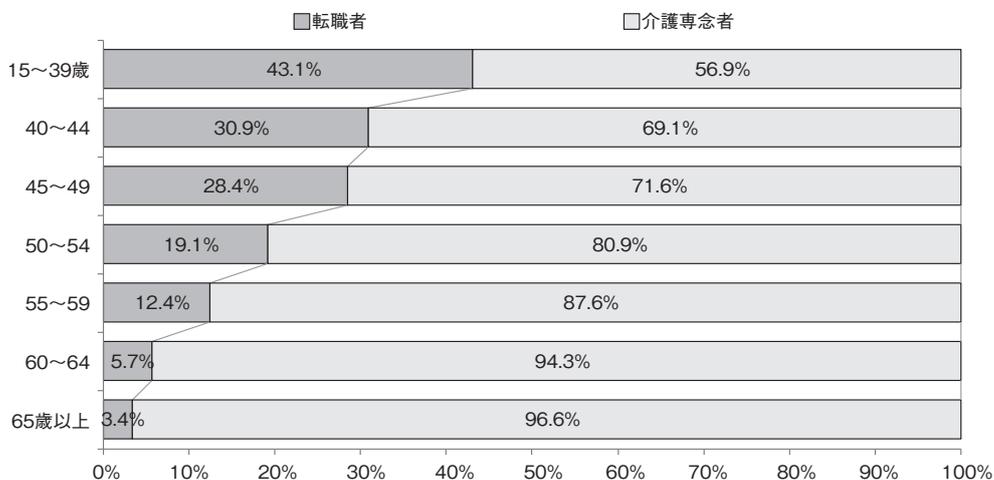
●転職…介護前の勤務先を辞めて別の勤務先に転職

●介護専念…介護前の勤務先を辞めて介護に専念
同調査によると、介護離職の理由(複数回答)としては、男女とも「自分以外に介護をする人がいなかった」が約6割で最も多く、次いで「仕事と介護の両立に精神的・体力的限界を感じた」が続いた。「自分で親の介護をしたかった」・「会社を辞めても経済的に可能な見通しがたった」・「早期退職優遇制度等を利用できるようになった」など自発的な理由を挙げる回答も見られた。

一方、「これ以上会社にいると迷惑がかかるといった」や「職場で両立の理解が得られなかった」など、職場で仕事と介護の両立を支援する環境が整備されていないことを示す回答もあった。「職場で両立の理解が得られなかった」との回答は、介護専念者よりも転職者に多く、仕事と介護の両立が難しい職場だったため、やむなく転職した人がいることを示している。

また、「親を入居させる施設の空きがなかった」との回答も約2割あり、在宅での介護が困難となるなか、特別養護老人ホームなどの整備が不十分なことが介護離職に至った面もある。「精神

図4 年齢階級別 介護転職者と介護専念者の構成比(2012年)



(出所) 総務省「就業構造基本調査(2012年)」より作成

的・体力的な限界を感じた」との回答は男性よりも女性が多く、介護の負担が女性に重くのしかかっていることを示している。「早期退職優遇制度等を利用できるようになった」との回答は女性よりも男性が多かった（図5）。

2 介護離職者の経済状況

① 介護開始前の年収

総務省「就業構造基本調査（2012年）」では、介護離職した人はパート・アルバイト等の非正規職員が多く、正規職員は少なかった（図3）。「仕事と介護の両立と介護離職に関する調査（2014年）」によると、正規職員の中では、男女とも相対的に低所得者に介護離職（転職+介護専念）している人が多く、男性の高所得者は継続就労している人が多い（図6）。

高所得者は離職による機会損失が大きいことが介護離職を踏みとどまらせていると考えられる。また、介護の負担が肉体的・精神的に重くなっ

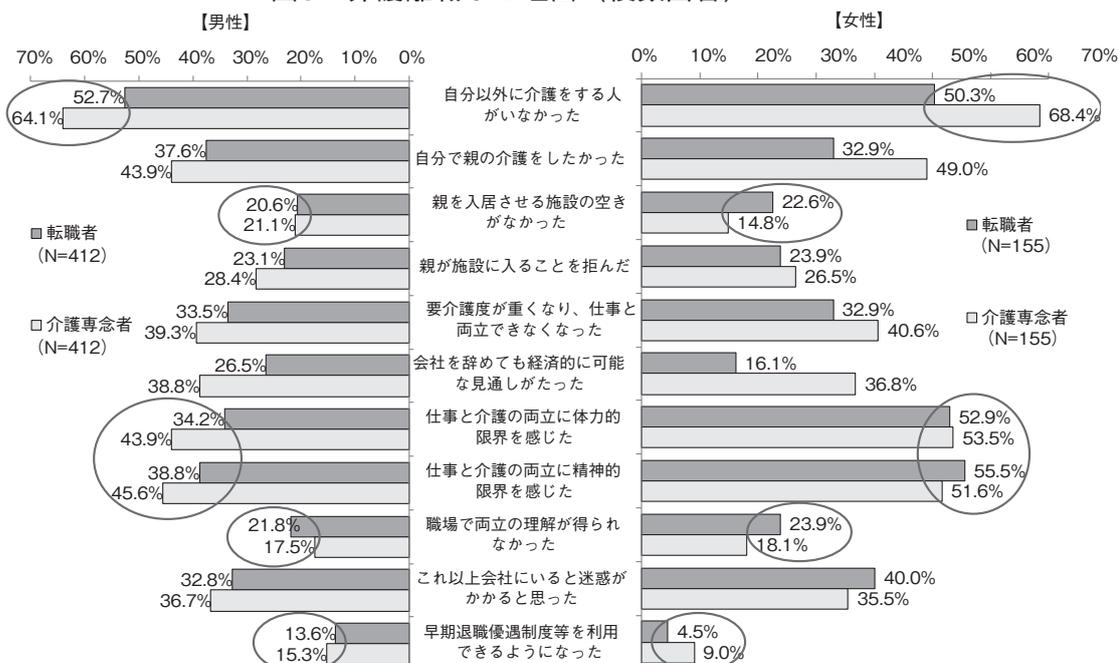
てきた場合でも、高所得者は介護サービスを有効活用しながらどうにか乗り切る経済的余裕があることも一因であろう。

② 介護専念者の経済状況

介護専念者のうち生計の維持に苦勞していると回答した割合は、男性の場合、40歳代では半数程度であるが、その後は年齢とともに低下する。40歳代では経済的準備が十分にできないまま離職する人が多いのに対し、50歳代では早期退職優遇制度の利用、60歳代では退職一時金の活用などによって、将来の生計を維持できる見通しが立ってから離職する人が多いと推測される。

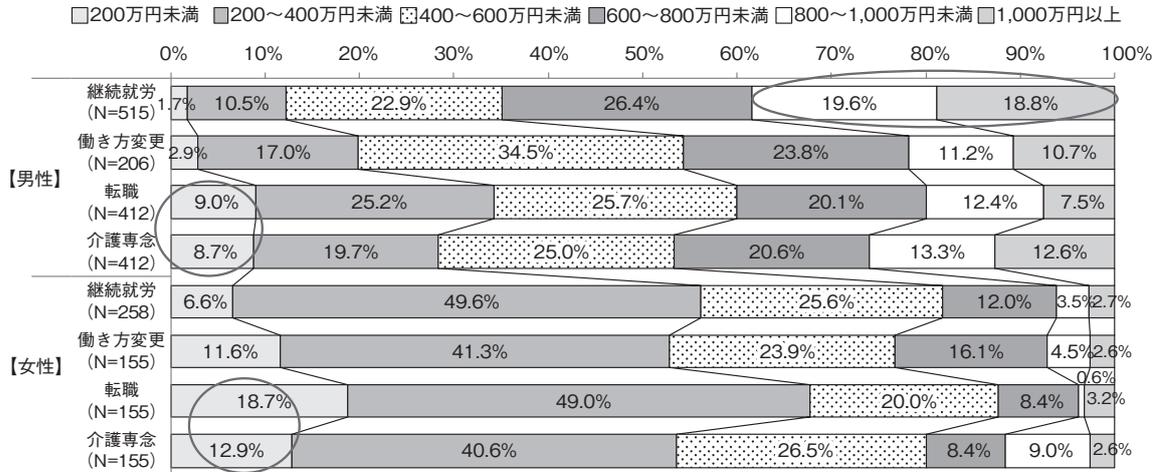
女性の場合、生計の維持に苦勞しているとの回答割合は男性よりも低く、特に40歳代でその差が顕著である（男性：50.0%、女性：34.0%）。40歳代で介護離職（介護に専念）しても夫の収入で生計を維持できる人が多いためと考えられる（図7）。

図5 介護離職した理由（複数回答）



（出所）公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団・明治安田生活福祉研究所「仕事と介護の両立と介護離職に関する調査（2014年）」より作成

図6 介護開始前の年収



(出所) 公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団・明治安田生活福祉研究所「仕事と介護の両立と介護離職に関する調査(2014年)」より作成

3 主介護者の状況と介護離職との関連性

男性の継続就労者の場合、自分が「主たる介護者」(以下、「主介護者」)³⁾である割合は15.0%に過ぎず、配偶者が主介護者になっている割合が31.8%と高い。一方、介護専念者は自分が主介護者である割合が54.1%と高く、配偶者が主介護者となっている割合は12.1%と低い。主介護者は一般に介護時間が長く、肉体的にも精神的にも負担が重いため、介護離職を誘発する要因となっている。

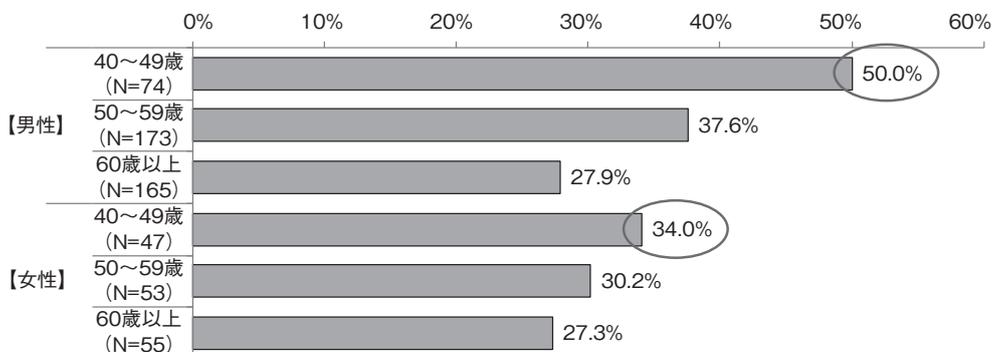
女性の場合も、継続就労者が主介護者である割合は38.4%であるのに対し、介護専念者が主

介護者になっている割合は66.5%と高い。配偶者が主介護者となっている割合はいずれも低いが、継続就労者は親の配偶者が主介護者である割合が31.0%と、介護専念者の11.6%よりも大幅に高くなっている(図8)。

男性の場合、継続就労者の85.8%に配偶者がいるが、介護専念者は50.0%にとどまっている。このことから、妻が自分の代わりに主介護者になってくれているため就労を継続できている人が多いと推測される。

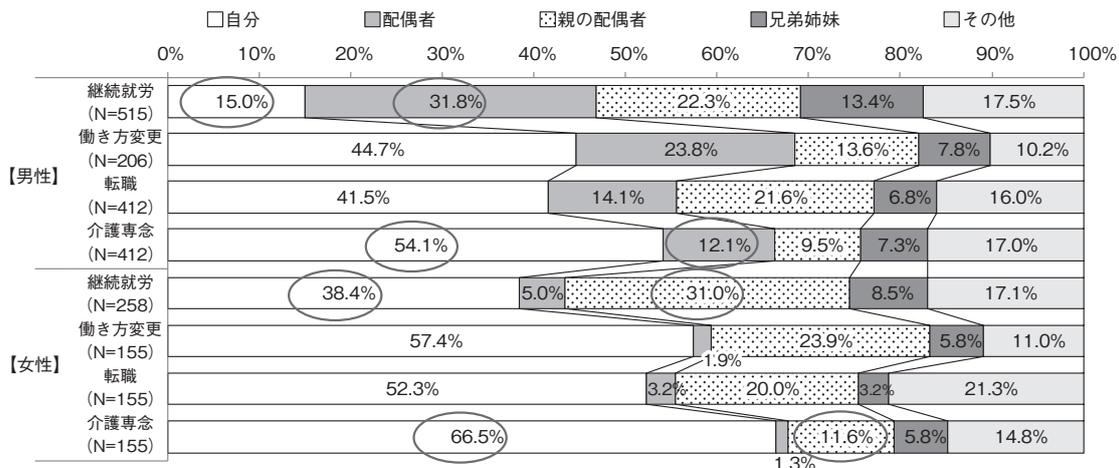
女性の場合、配偶者の有無と就労継続の間に大きな差異は見られないが、これは夫が主介護

図7 介護専念者のうち生計の維持に苦労していると回答した人の割合



(出所) 公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団・明治安田生活福祉研究所「仕事と介護の両立と介護離職に関する調査(2014年)」より作成

図8 主たる介護者の構成比



(出所) 公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団・明治安田生活福祉研究所「仕事と介護の両立と介護離職に関する調査(2014年)」より作成

者となっている割合が元々低いことに起因している。むしろ、親の配偶者が主介護者になってくれるかどうか(親の配偶者が健在であるかどうか)が、就労を継続できるかどうかで重要な要素となっている(図9)。

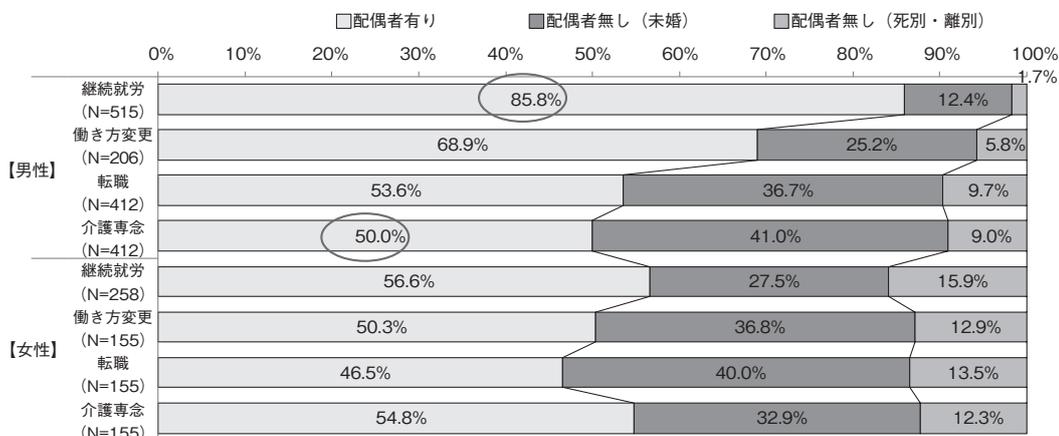
4 介護離職者の職場環境

介護開始時の職場環境を見ると、男女とも介護離職者(転職者+介護専念者)は「仕事の進め方やスケジュールを自分で決められる」・「普段から残業や休日出勤が少ない」・「年次有給休暇など、休暇をとりやすい」に「あてはまる」(「ま

あてはまる」を含む)との回答割合が継続就労者や働き方変更者よりも低いことが見て取れる(図10~12)。

介護期間中は、デイサービス等の送迎の見送り・出迎え、外出の手助け、ケアマネジャー等との打ち合わせ・相談、各種手続きなどが必要になり、休暇取得や遅刻・早退・中抜けをせざるをえなくなることが増える。このようなことから、自分の裁量で仕事を進めることができ、残業や休日出勤が普段から少なく、休暇を取得しやすい職場ほど、介護離職が少なく、仕事と介護を両立しやすいと言える。

図9 配偶者の有無



(出所) 公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団・明治安田生活福祉研究所「仕事と介護の両立と介護離職に関する調査(2014年)」より作成

図 10 介護開始時の職場環境「仕事の進め方やスケジュールを自分で決められる」

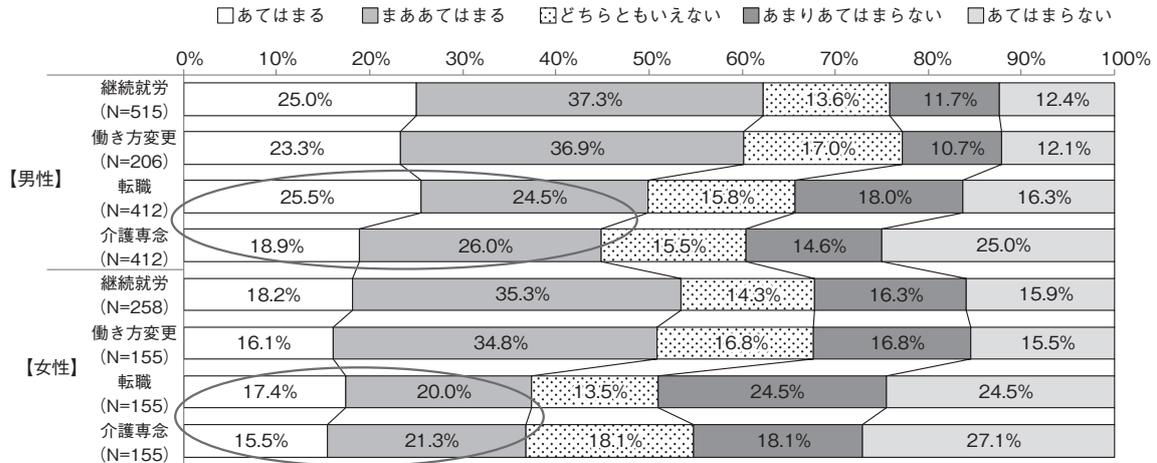


図 11 介護開始時の職場環境「普段から残業や休日出勤が少ない」

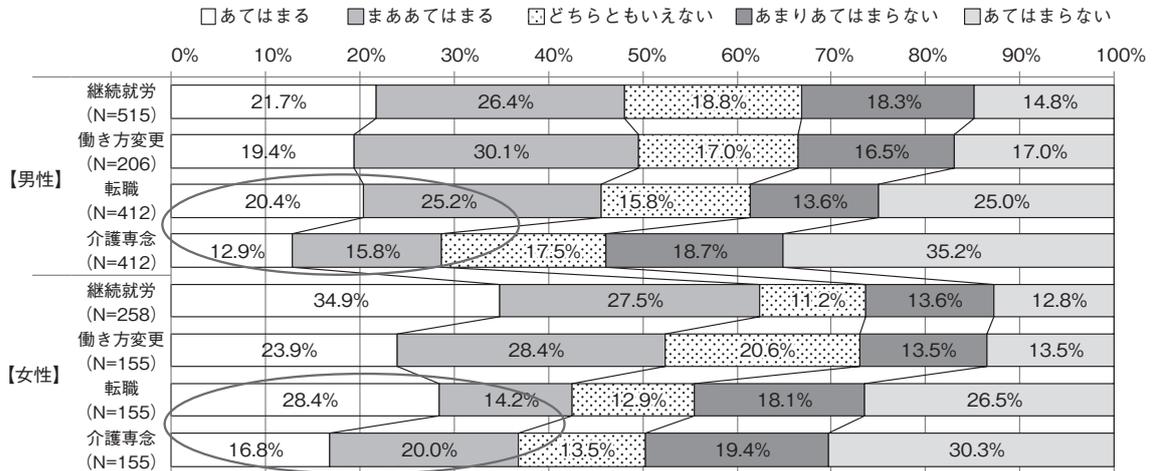
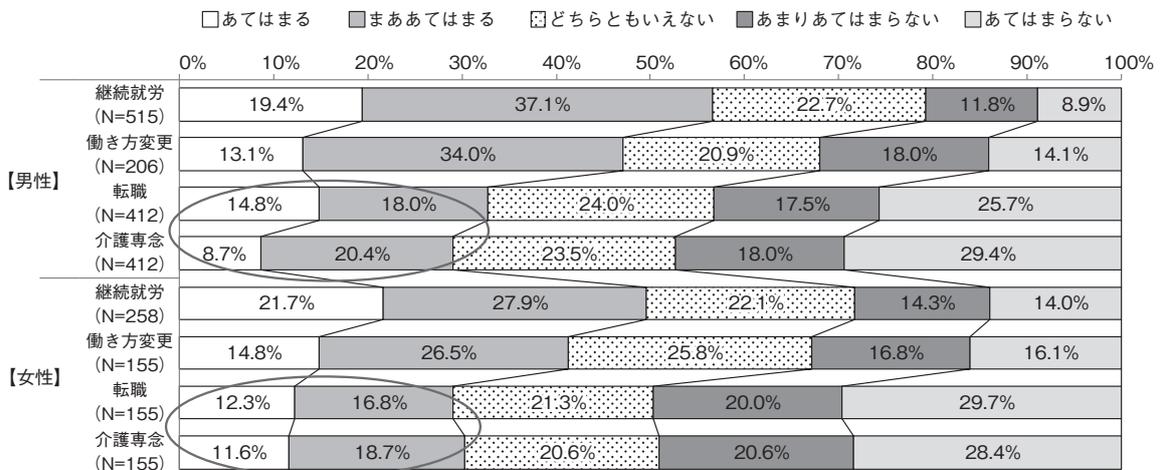


図 12 介護開始時の職場環境「年次有給休暇など、休暇をとりやすい」



(出所) 公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団・明治安田生活福祉研究所「仕事と介護の両立と介護離職に関する調査(2014年)」より作成

Ⅲ 介護をしている有業者の状況

1 介護有業者の状況

総務省「就業構造基本調査（2012年）」によれば、介護をしている有業者（以下、「介護有業者」）は291万人（男性：131万人・女性：160万人）であり、年齢は50歳代から60歳代前半が多い。40歳未満では有業者に占める割合は男女とも1%台に過ぎないが、年齢とともに急上昇し、50歳代後半では有業者の10.2%（男性：7.9%、女性：13.4%）が介護を行なっている（図13）。

2 介護有業者の平日の介護時間

「仕事と介護の両立と介護離職に関する調査（2014年）」によると、男性の介護有業者の48.2%、女性の介護有業者の33.7%は、平日（仕事のある日）の介護時間が1時間未満にとどまっているが、男性の23.5%、女性の42.2%は、平日の介護時間が2時間以上である（図14）。これらの人は肉体的にも精神的にも疲労が蓄積している可能性が高いが、経済的な事情等で離職することが困難な人も少なからず含まれている

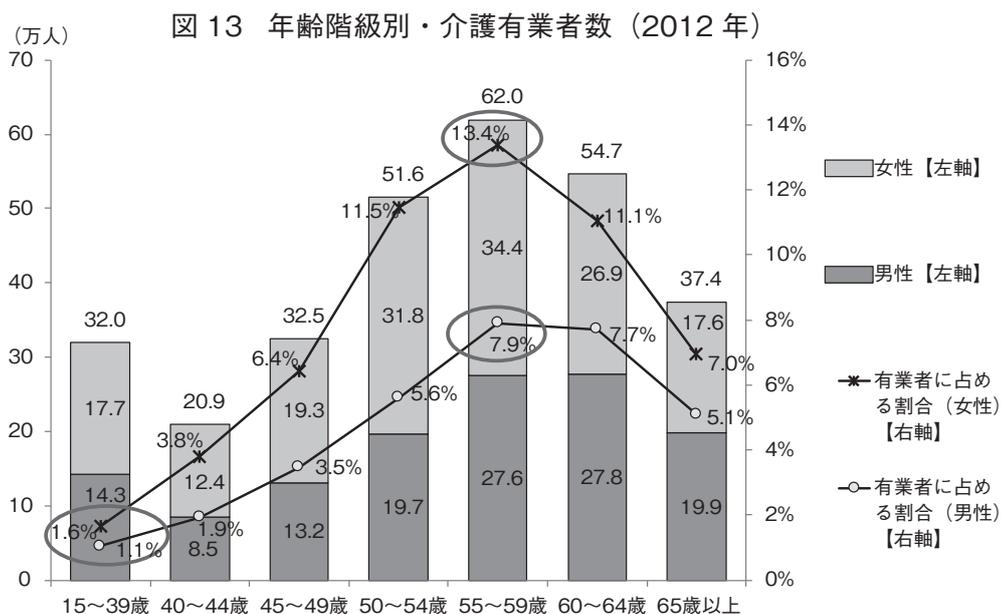
と推測される。

同調査の結果から、平日の介護時間が2時間以上になると介護離職が増える傾向が見られた。大雑把な推計しかできないが、男性の介護有業者（131万人）の24%、女性の介護有業者（160万人）の42%は「仕事と介護の両立」が次第に困難になりつつあると仮定すると、介護離職予備軍は98万人（男性：31万人・女性：67万人）と試算される。毎年の介護離職者数は約10万人であるが、その10倍の約100万人の介護離職予備軍が存在すると考えられる。

Ⅳ 仕事と介護の両立をめざして

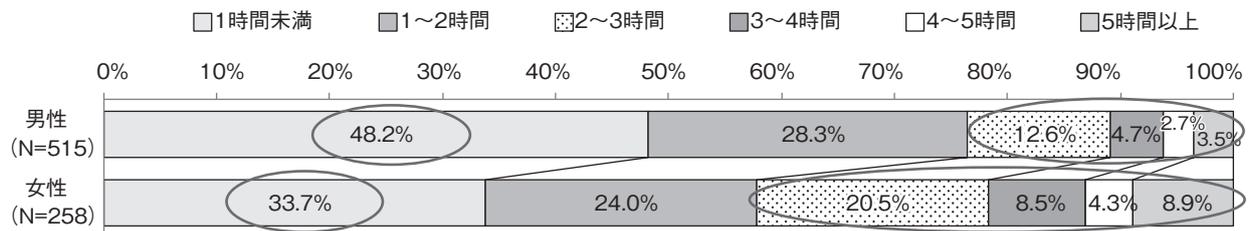
介護をしている就業者が約300万人もおり、その中には介護に伴う肉体的・精神的な疲労が蓄積している人も多く、臨界点を超えると介護離職に至る。毎年の介護離職者数は約10万人であるが、その10倍に相当する約100万人が介護離職予備軍との見方もできる。

就業者が仕事と介護を円滑に両立できるようにするためには、両立支援制度（介護休業制度・介護休暇制度等のほか企業独自の制度を含む）



（出所）総務省「就業構造基本調査（2012年）」より作成

図 14 継続就労者の平日（仕事のある日）の介護時間



(出所) 公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団・明治安田生活福祉研究所「仕事と介護の両立と介護離職に関する調査(2014年)」より作成

の整備・活用促進に加え、それらを利用しやすい職場環境を構築することが不可欠である。介護離職は離職者本人の生活を直撃するだけではなく、企業にとっても貴重な人材を失うことになるため大きな損失と言える。介護はいつ誰に起きても不思議なことではないので、そのための制度や態勢作りを早急に構築することが何よりも重要であろう。

介護を経験したことのない就業者は、介護保険制度の仕組みや介護サービスの内容、地域包括支援センターの存在などをほとんど知らず、いざ介護に直面すると慌ててしまうことが多い。介護サービスや各種両立支援制度を有効活用することによって、仕事と介護を両立させることは可能である。介護サービスの利用には経済的負担がかかるが、低所得者の利用者負担額（サービス費の1割負担や食費負担など）の一部を助成し、負担軽減に取り組んでいる地方自治体もある。行政も企業も従業員に対して、介護について相談しやすい環境（相談窓口の設置等）を整備すること、さらには介護に直面する前から従業員に啓発教育を行なうことが重要と考えられる。

官民あげての以上のような取組みが仕事と介護を両立しやすい職場風土の醸成につながり、介護離職の防止に寄与することが期待される。

【注】

- 1) 就業構造基本調査は5年ごとの調査であり、直近は2017年に実施されているが、同調査の公表時期は2018年夏頃であり、本稿執筆段階（2018年3月時点）で入手可能な最新データは2012年の調査結果である。
- 2) 2012年（2011年10月～2012年9月）に介護離職した人のうち、調査時点（2012年10月1日）において、すでに職に就いている人を「転職者」、職に就いていない人を「介護専念者」とした。
- 3) 公益財団法人ダイヤ高齢社会研究財団・明治安田生活福祉研究所「仕事と介護の両立と介護離職に関する調査(2014年)」では、「主たる介護者」（主介護者）を要介護者の身体介護（車イスへの移乗、食事・入浴・排泄等の介助）を主体となつて行なう人と定義している。

たくみ いさお

東京大学経済学部卒。1990年4月明治生命保険入社。特別勘定運用部、有価証券部、明治ドレズナー・アセットマネジメント(株)、運用企画部等を経て、2012年4月から現職。公益社団法人日本証券アナリスト協会検定会員、東京都福祉サービス第三者評価者。マクロ経済調査や企業調査などを含め、調査関連業務の経験は約25年。

【主要研究分野】 介護人材・介護離職、少子高齢化・人口問題など。

【主要著書】

- 『親子白書』（共著）(株)きんざい、2017年6月
- 「介護離職ゼロ」をめざして」明治安田生活福祉研究所「調査報」、2016年7月
- 「介護職員の人手不足問題」同研究所「調査報」、2014年10月
- 「高齢者世帯の経済的余力を検証」同研究所「調査報」、2012年10月
- 「介護産業の経済的特性とその経済効果」生命保険経営、2014年1月
- 「欧米主要国の公的保障制度と私的保障制度の役割（2009年版）」（共著）生命保険協会