

仕事と介護の両立のために

文責：佐々木裕都 任嘉浩 堀内直人 松尾圭子

2016 年 11 月 10 日

要約

現在日本では高齢化が進行している。その高齢化とともに浮上している介護問題。家族の介護を理由に離職する介護離職を余儀なくされている人々が、多数存在する。介護離職は、介護者を含む家庭、介護離職した社員が勤務していた会社、そして、日本社会全体へと不利益を生じさせる。家庭では年収の急な激減による金銭的な負担が、企業では中間管理職が離職してしまう人的資本の質等の問題が、そして、社会ではそれらに伴いその介護離職者が労働市場から離脱してしまう人的資本の量の問題が生じている。

アンケートなどの情報によれば、それらの原因を労働環境に感じている人が多くみられる。また、介護離職をし、介護に専念することで負担が増したと考えている人も多い。したがって、介護離職問題の解決に取り組む必要性は深刻なものである。

介護の問題の要因を解明するために、先行研究が行っていた回帰分析を参考に、大企業での就業者の割合が介護離職率に対して有意であることを考え、大企業を中心とした介護問題へのアプローチを考える。

この介護離職問題に対する具体的な政策として、我々は介護サービス付きの社宅の義務化を提案する。大企業であるほど社宅の保有率が高いこと、また大企業であるほど自社保有の社宅の割合も高くなることから、大企業には介護サービス提供用に、自社の社宅を改修し、要介護者を抱える社員を住ませさせる。さらに企業が直接介護士を雇うことで、従業者、その家族の要介護者、企業、介護士が一体化となって介護の問題に取り組めるようにする。こうして、企業が介護の問題を身近にとらえるようになり、それぞれの企業独自の介護支援が行われる社会の実現を理想とする。

目次

はじめに	3
第 1 章 現状・問題意識	3
第 1 節 介護離職問題の現状	3
第 1 項 日本の高齢化の概要	3
第 2 項 介護離職の現状	4
第 2 節 介護問題の重要性	7
第 1 項 介護離職が家庭に与える不利益	7
第 2 項 介護離職が企業等に与える不利益	9
第 2 章 現行の政策	10
第 1 節 介護離職に対する現行の対策	10
第 1 項 介護休業制度	10
第 2 項 介護休暇制度	10
第 2 節 現行の介護制度の問題点	11
第 3 章 先行研究	12
第 1 節 回帰分析	13
第 2 節 クロスセクション分析	13
第 4 章 政策提言	14
第 1 節 政策内容	14
第 2 節 政策のメリット	14
第 5 章 今後の課題	15
第 1 節 介護離職問題の課題	15
第 2 節 本論文の政策の課題	15
参考文献	16

はじめに

日本では高齢化が急速に進行している。高齢化率が 7%から 14%に到達するまでの年数は、年数が比較的短いドイツで 40 年、イギリスで 46 年なのに対して、日本においては 24 年という例をみない短期間である。

高齢化の進行に伴い、2000 年から 2014 年にかけての 15 年間で、要介護要支援認定者数は 249 万人から 602 人へと 2.4 倍に増加した。このような介護を必要とする家族の介護を行うために、近年、毎年 8~10 万人もの人が離職している。

介護離職問題は日本の抱える大きな問題の一つであり、この介護離職問題について本論文では考察を行っていく。

本論文の次章（第 1 章）では、日本の現在の介護離職の現状と介護離職問題の重要性について分析する。そのうえで、第 2 章では、介護離職問題に対して政府がどのような政策をとってきたのか、そしてその問題点を検討する。第 3 章では、先行研究を用いて大企業を中心とする政策の有効性を確認する。そして第 4 章で、それまでの考察をふまえ、政策提言として、「企業が提供する介護サービス付き社宅」を提唱し、第 5 章では今後の課題について言及したい。

第 1 章 現状・問題意識

第 1 節 介護離職問題の現状

第 1 項 日本の高齢化の概要

日本は世界トップレベルの高齢化社会¹である。65 歳以上高齢者人口は 2012 年 8 月時点で 3058 万人（24.0%）だったものが、2015 年では、3395 万人（26.8%）となった。さらに、今後 2025 年では 3657 万人（30.3%）、2055 年には 3626 万人（39.4%）に到達すると見られている。次に、75 歳以上高齢者人口は 2012 年 8 月時点で 1511 万人（11.8%）だったものが、2015 年では、1646 万人（13.0%）となった。さらに、今後 2025 年では 2179 万人（18.1%）、2055 年には 2401 万人（26.1%）に到達すると見られている。

¹ 総人口に対し 65 歳以上の高齢者が占める割合を高齢化率と呼び、世界保健機構（WHO）や国連は高齢化率が 7%を超えた社会を「高齢化社会」、14%を超えた社会を「高齢社会」、21%を超えた社会を「超高齢社会」と定義している。日本は 1970 年に初めて「高齢化社会」となり、1994 年には「高齢社会」、そして 2007 年には遂に「超高齢社会」の基準を超えた。

生産年齢人口は、これから激減していく。生産年齢人口は 2010 年の 8173 万人から 2060 年には 4418 万人となりほぼ半減する。労働参加率が同一なら、労働力人口は生産年齢人口に比例するため経済に多大な影響を与えるだろう。従って、老年人口の生産年齢人口に対する比率（老年従属人口指数）も急騰する。老年従属人口指数の逆数を取ると高齢者 1 人を現役何人で支えるかを表す指標になるが、その推移をみると 1985 年は現役 7 人で 1 人の高齢者を支えていたのが、2010 年には 2.8 人で 1 人、2035 年には 1.7 人で 1 人にまで急減し、2060 年には 1.3 人で 1 人を支える社会になると推定されている。

第 2 項 介護離職の現状

総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」によると、平成 24 年 9 月までの 5 年間に「介護・看護」を理由として前職を離職した人は 48 万 7 千人にのぼる。前項で述べた通り高齢化が急速に進行する日本では、多くの労働者が仕事と介護の両立に苦しんでいるのが現状である。厚生労働省「平成 25 年 国民生活基礎調査の概況」によると、介護者の約 98%を 40 歳以上が占めており、社内でも重要な役割を担うようになると同時にコストが高いためミストラの対象にもなりやすい彼らにとって、介護は仕事に大きな影響を与える要因となっている。介護をしている者の有業率（就業に就き収入を得ている者の割合）と介護をしていない者の有業率とを比較した際に、男性は 65.3%、女性は 44.9%と介護をしている者が介護をしていない者（男性 69.2%、女性 48.7%）に比べ低くなっているということ、そして厚生労働省「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査（2012）」の「介護離職者の約 6 割が就業継続を希望していた」ということがその事実を物語っている。

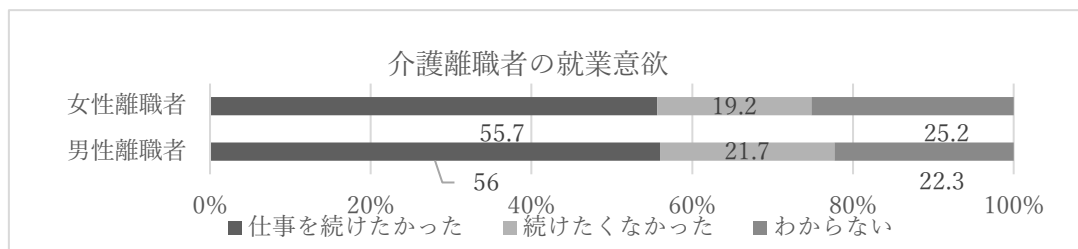


図 1：介護離職者の就業意欲

（出典）厚生労働省「平成 24 年仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」より作成

2012 年の東京都の調査では「将来、仕事と介護の両立に不安を感じている」という労働者が男性、女性ともに全体の 85%を占める。

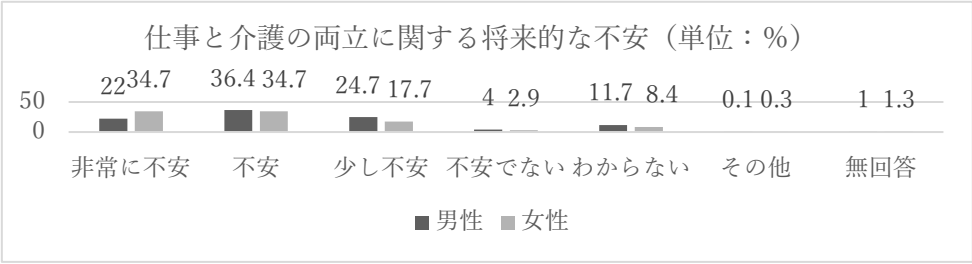


図 2：仕事と介護の両立に関する将来的な不安

（出典）平成 24 年度「東京都男女雇用平等参画状況調査」より作成。

そして、その不安の内容としては、男女とも「介護休業等の取得による収入減」や「仕事と介護を同時に行うことによる肉体的・精神的負担、時間的拘束」に対して不安を感じている。

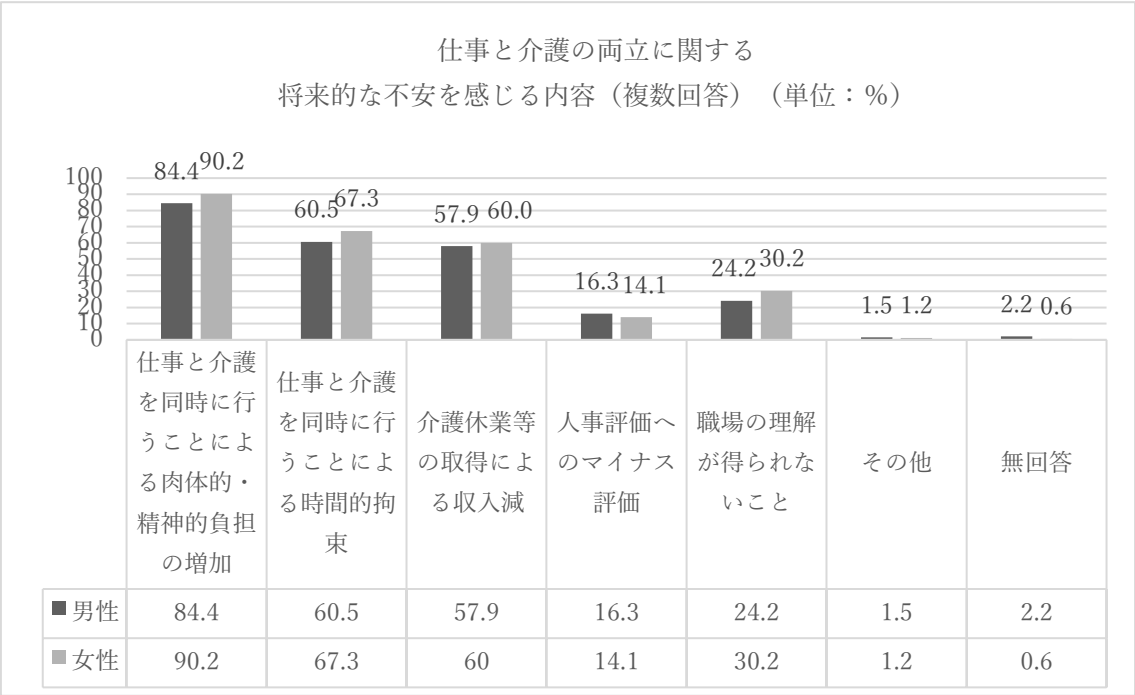


図 3：仕事と介護の両立に関する将来的な不安を感じる内容

（出典）平成 24 年度「東京都男女雇用平等参画状況調査」より作成。

仕事と介護の両立に関して事業所に求めるものとして最も挙げられたのは、「介護などの個別事情を認め合う職場風土の醸成」である。また、「仕事と介護の両立に関する情報提供」や「専門相談員や専門相談窓口の設置」等の、仕事と介護の両立について知識を深めることが出来るようにする働きかけや、「短時間勤務制度」・「フレックスタイム制度」・「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」等、勤務時間をより柔軟にすることを求める意見も多かった。

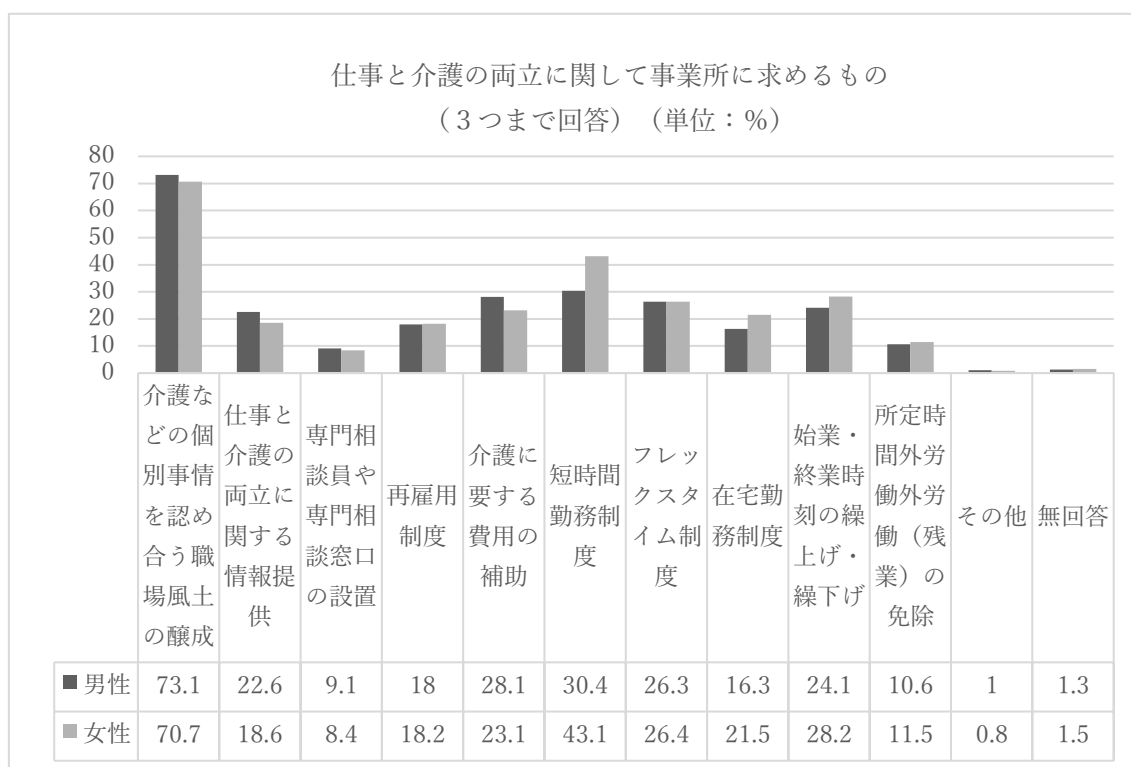


図 4: 仕事と介護の両立に関して事業所に求めるもの

(出典) 平成 24 年度「東京都男女雇用平等参画状況調査」より作成。

これらの背景には、介護休業・休暇制度自体が社会に浸透していないという大きな問題があり、介護離職者の離職理由としても、男女ともに、「仕事と介護の両立が難しい職場だったため」という回答が最も多くなっている。仮に両立支援制度が整っている職場であったとしても、会社の上司など周囲の目が気になって利用できない者もあり、実際に介護をしている雇用者 239 万 9 千人のうち、介護休業等を利用したことがある者は 37 万 8 千人 (15.7%) と利用率が低いのが現状である。

以上のように、介護をしている労働者にとって仕事と介護の両立は大きな課題となっている。離職者を対象としたアンケートでも、離職後について彼らの多くは「負担が増した」と回答しており、仕事を辞めたことによって経済的・精神的・体力的負担が増したことが表れている。このように、現在の日本社会ではその労働者に介護がある限り彼らのライフスタイルは向上しづらいというのが現実である。この八方塞がりの状況を変えるためにも、就業したまま受けられる企業の支援、職場環境の改善や意識改革などが必要不可欠である。

第 2 節 介護問題の重要性

第 1 項 介護離職が家庭に与える不利益

この項では介護離職者を考える際に、介護離職をした後転職した人と、しなかった人で介護離職者を分類したうえで論を展開していく。これは、転職した人は仕事をしながら介護をすることになるので、収入はある程度確保される一方介護に割ける時間が限られてしまうのに対して、転職をしなかった場合では、介護には専念することができるが、収入が得られなくなるという境遇の違いが生じるためである。

初めに、介護離職したのち転職した人を考える。図 5 にあるように、平均して、男性では 556.6 万円から 341.9 万円へと年収が 6 割ほど、女性では 350.2 万円から 175.2 万円へと年収が 5 割ほど変化していることが見てとれる。

図 5：介護のための転職による年収変化（介護転職前と転職直後の比較）

	転職前	転職後
男性(412名)	556.6万円	341.9万円
女性(155名)	350.2万円	175.2万円

(出典) 「介護転職者の年収の変化(介護転職前と転職直後の比較)」『仕事と介護の両立と介護離職』明治安田生命福祉研究所, 2014 をもとに作成。

これに対して、介護離職をして無職になった人の場合は、収入を年金のみに頼ることになる。平成 25 年度の厚生年金平均受給額は月額 14 万 5596 円となっている。これは、年収に直すと約 180 万円となる。また、介護離職の場合は早期退職になり、年金納付期間が短くなり、年金受給額が減少することが考えられる。

ここで、早期退職した場合の具体的な年金受給額の一例を考える。

まず、平均初産年齢が 2013 年時点で 30.4 歳であること、表 2 より 75 歳以上での要介護認定率が高いことから、親が 30 歳の時に出産し、息子は自身が 23 歳の時から働き始め、親が 75 歳以上になったタイミングから、息子が介護離職をしたと仮定する。このとき、息子は 45 歳である。表 1 の資料から、平均年収は 540 万円だったとすると、月収は 45 万円となる。まず、厚生年金の受給額は概算（年収 $\div 12 \times 5.769 / 1000 \times$ 加入期間を用いる。）で、 $45 \text{ 万円} \times 5.769 / 1000 \times (45 - 23) \approx 5.7 \text{ 万円}$ となる。

これに、国民年金を加算する。全額納付だったとすると、国民年金は $78 \text{ 万} \times$ 加入期間 $/ 480$ （平成 28 年度価格の概算）とすると、42.9 万円となるはずなのだが、この時点で納入期間が 22 年のため受給資格期間である 25 年を満たしておらず、国民年金の額は 0 になってしまう。

親も全く同じ条件だったとすると、親の年金額も月 5.7 万円となり、二人合わせて、年収 136.8 万円となる。たとえ、国民年金をもらえているとしても、年収 222.6

万円となる。（参考：株式会社オールアバウト『年金／年金受給額の計算方法』
<https://allabout.co.jp/gm/gc/19771/>）

図 6：要介護などの認定状況

単位：千人、（ ）内は％			
65～74歳		75歳以上	
要支援	要介護	要支援	要介護
184 (1.2)	459 (3.0)	1038 (7.5)	3015 (21.9)

（出典）「介護保険事業状況報告（年報）」厚生労働省，平成 21 年度をもとに作成。

転職した場合も親の年金が貰えていることを考えると、介護離職後に再就職した場合と、介護に専念した場合では年収には大きな開きがあることがわかる。しかし、転職にした場合でも、別のデメリットがある。

それは、介護に専念した人に比べ、転職した人の方が自己評価は低いことである。男性では、転職したことで、良かった、または、まあ良かったと考えた人が 60% だったのに対して、介護に専念した人では 68.7% となっている。また、あまり良くなかった、または、良くなかったと答えた人も 13.3% と 8.7% であり、介護に専念した方が、介護を理由に転職するよりも、自己評価が高いことがわかる。

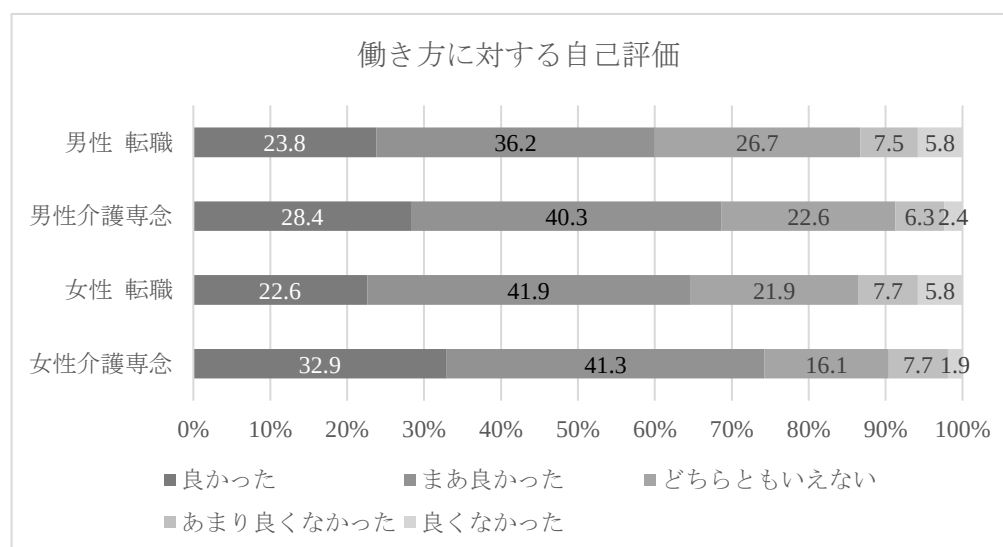


図 7：働き方に対する自己評価

（出典）「介護転職者の年収の変化(介護転職前と転職直後の比較)」『仕事と介護の両立と介護離職』

明治安田生命福祉研究所，2014

第 2 項 介護離職が企業等に与える不利益

次に、検証されることの少ない企業や経営者にとっての介護リスクであるが、離職者が多く出た場合企業は大きなダメージを受ける。従業員が介護問題に直面した際に、そこにはどのようなリスクが秘められているのか考察したい。

介護離職者は 45 歳以上の女性に多く、管理職となりうる世代が多い。高齢者の子供は、働き盛り真只中の世代であるのだ。これはマネジメントの停滞を招き、若手社員の教育の担い手も減少する。また、業務のみならず雇用にも影響を及ぼすのが介護離職である。育成に時間のかかる技術職や特殊な業務に就いている人の穴埋めは、簡単にはいかない。採用コストの問題も深刻である。介護離職の度に退職と採用コストが発生し、これは企業にとってこれから大きな課題となっていくであろう。

それだけでなく、本人はもとよりほかの社員の仕事へのモチベーション低下を生む可能性もある。残された社員の「いずれ自分も介護と直面すれば、仕事を辞めざるを得ないのか」という不安にも繋がる。

しかし企業が「どの労働者に」「いつ」家族の介護問題が発生するかを予測することは難しく、またすでに介護問題を抱える労働者の状況を把握することも容易ではない。

図 8：介護を理由とした離職率

区分	男性（単位：％）	女性（単位：％）
20～24 歳	0.0	0.2
25～29 歳	0.1	0.1
30～34 歳	0.1	0.1
35～39 歳	0.1	0.3
40～44 歳	0.0	0.2
45～49 歳	0.1	0.7
50～54 歳	0.1	0.6
55～59 歳	0.3	0.6
60～64 歳	0.1	0.5
65 歳以上	0.3	0.1

（出典）厚生労働省「平成 25 年雇用動向調査」より作成

また企業のみならず、介護離職が増加すれば、経験を積んだ労働者が中長期間にわたり労働市場を離れるため日本経済全体にとってマイナスである。2016 年現在では 248 万人の労働力不足が生じているが、このままではそれが 2025 年には 583 万人にも拡大しているという。²介護離職もその一因である。

² 出典：パーソル総合研究所「労働市場の未来推計」（2016 年）

第 2 章 現行の政策

第 1 節 介護離職に対する現行の対策

現行の介護制度について分析する。介護離職対策として、介護休業と介護休暇制度が整備されている。

第 1 項 介護休業制度

介護休業制度とは、要介護状態にある対象家族を介護する為に取得できるある程度まとまった期間(通算 93 日)の休業制度のことを示す。概要は以下の通りである。

- ・対象者
 - *要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者
 - *日雇労働者は含まれない
 - *入社 1 年未満、93 日以内に雇用関係が終了する、週の所定労働日数が 2 日以下の労働者は会社と労使協定を結んでいる場合対象外
- ・介護休業を取得した際の給付金

2016 年 8 月 1 日に改正された。以前は取得時の賃金の最大 40%であったが、今は最大 67%に引き上げられている。

第 2 項 介護休暇制度

介護休暇は、要介護状態にある対象家族の介護、その他の世話(買い物、通院の付き添い等)の為に 1 年に 5 日まで単発で取得できる休暇のことである。概要は以下の通りである。

- ・対象者
 - *要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者
 - *入社 6 ヶ月未満、週の所定労働日数が 2 日以下の労働者は会社と労使協定を結んでいる場合対象外

現行のこれらの制度は取得率が大変低く、介護休業を制度的には取れる状況にあるのに仕事上の不安などから取れない介護者も多くいる。三菱の調査によると、就労者も離職者も介護者の半数近くが上司や同僚に介護していることを知られることに抵抗を感じている。

また、介護者が介護休業を利用しなかった理由としては、就労者は「長期間の休業が不必要である」が最も多く 31.5%、離職者では「介護休業制度がない」が最も多く 45.7%となっている。また、両者に共通して多いのが、「自分の仕事を代わってくれる人がいない為」が約 20%ある。離職者では「利用しにくい雰囲気があるから」が 18.0%と多く、そもそも会社に介護休業制度がない、あるいはあったとしても利用しにくい雰囲気があ

り、さらに介護をする世代を考えると管理職等の代替が困難なポストに就いている可能性が高く、なかなか休む訳にはいかない為に介護休業を取得しての介護が困難であるから、取得しないか、離職してしまうことにつながると考えられる。その結果として、介護者のうち、介護休業を取得した人は 3.2%と極めて少なく、介護離職の減少に効果的であったとは言いがたい。

その為国は 2017 年度よりアベノミクスの新三本の矢の一環として介護休業制度の改正を決定し、介護関連諸制度の利用率を上げ、介護離職を無くすべく動いている。改正内容は以下の通りである。

① 介護休業の分割取得

対象家族 1 人につき一回しか取得できなかったのが 3 回まで分割して取得できるようになる。

② 介護短時間勤務制度

要介護状態にある家族を介護する介護休業を取得していない労働者が申請すれば短時間勤務を取得できる制度

③ 時間外労働免除制度

要介護状態にある家族を介護する労働者が申請すれば時間外労働を免除する制度

④ 介護休暇の半日単位取得

これまで 1 日単位であった介護休暇を半日単位で取得することが可能になる。

⑤ 取得基準の緩和

現行の制度では、介護保険の「要介護 2～3」の状態が取得の要件とされているが、「要介護 2 以上」に基準が改められる。

第 2 節 現行の介護制度の問題点

介護問題を解決しようとし、政府は、介護休業制度や介護休暇制度、短時間勤務などの制度をしている。しかし、実際の利用率は図 9 にあるように、介護休業は 3.2%、短時間勤務と介護休暇は 2.3%、とても低い割合となっている。したがって、現在の介護者支援に関する諸制度は、介護者の負担軽減に大きな影響を与えているとはいえないだろう。

図 9：介護休業制度，介護休暇制度，短時間勤務の利用者数と割合

	介護者総数	介護休業利用者	短時間勤務利用者	介護休暇利用者	その他制度利用者
総数	239.9 万人	7.6 万人	5.6 万人	5.5 万人	19.6 万人
正規労働者	111.9 万人	4.4 万人	1.7 万人	3.8 万人	9.2 万人
非正規労働者	106.6 万人	2.3 万人	3.3 万人	1.5 万人	8.6 万
全体割合	100%	3.2%	2.3%	2.3%	8.2%

(出典) 総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」より作成

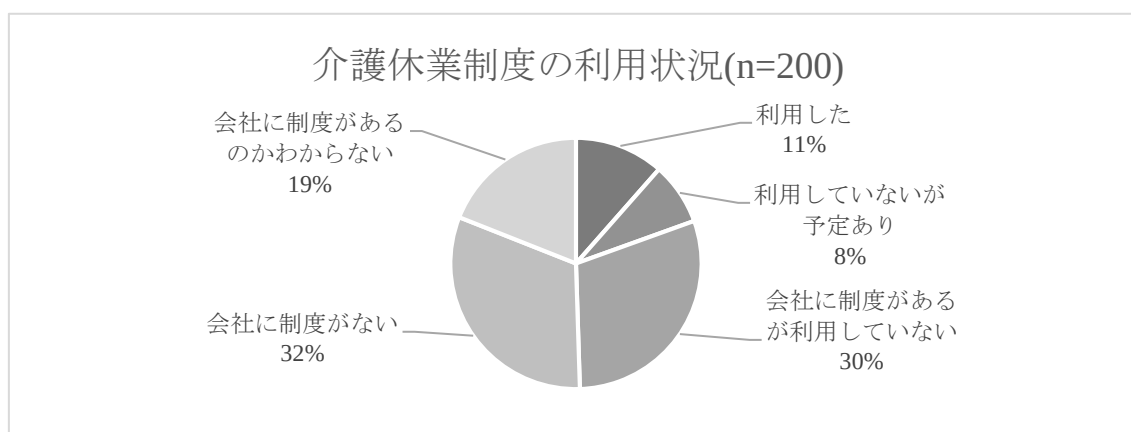


図 10：介護休業制度の利用状況

(出典) PRTIMES 株式会社富士通マーケティングによる「仕事と介護の両立」に関するアンケート調査
<http://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000002.000012917.html>

図 10 は株式会社富士通マーケティング（本社：東京都港区、代表取締役社長：生貝 健二）が実施した、家族を介護している 30 歳以上の会社員 200 名を対象とした、「仕事と介護の両立」に関するアンケートの結果である。

「会社には制度があるが利用していない」と回答した人に理由を尋ねた結果、「今後、現在より休業が必要な状況が来るかもしれないから」が 33.3%、「仕事が忙しく休めないから」26.7%、「休業すると今後のキャリアに影響があると感じるから」10.0%等の結果が出ている。最も多い「今後、現在より休業が必要な状況が来るかもしれないから」という回答からは、介護はいつまで続くかわからないという特徴を持ち平均的な介護期間は 4 年 4 か月である³という実態に、通算 93 日の介護休業制度は対応できていないことが明らかだろう。

また、国はこのほかに地域包括ケアシステムの構築を目指している。地域包括ケアシステムとは、団塊世代が 75 歳以上となる 2025 年を目途として、住み慣れた地域で生活し続けられるように、住まい・医療・介護・予防・生活支援を一体化して、提供できるシステムのことである。しかし、家庭での介護を中心とした地域包括ケアシステムでは介護と仕事の両立を果たせるようにしていく必要がある。

第 3 章 先行研究

上智大学釜賀浩平研究会介護分科会の 2015 年の論文『介護離職者の減少を目指して』では、介護離職の要因となるものを探るために時系列回帰分析を行い、その論補強のためにクロスセクション分析を行い、大企業就業率が正に有意であることを示している。

³ 公益財団法人生命保険文化センターの調査による。

第 1 節 回帰分析

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + u \quad (u : \text{誤差項})$$

被説明関数として、 Y ＝介護離職率をとり、説明関数として、 X_1 ＝有効求人倍率、 X_2 ＝平均賃金、 X_3 ＝75 歳以上人口割合、 X_4 ＝同居率、 X_5 ＝介護休業給付金受給率、 X_6 ＝大企業就業率、 X_7 ＝要支援・要介護認定率を設定している。この結果大企業就業率は 5%有意であるとしている。

図 11：記述統計量

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
介護離職者率	10	0.63985	1.03298	0.8162090	0.14204416
有効求人倍率	10	0.47	1.06	0.7840	0.20759
75 歳以上割合	10	8.26037	11.91468	10.1062099	1.22141242
親との同居率	10	42.20	47.80	43.9800	1.75992
大企業就業率	10	26.94905	33.36810	29.9617112	1.66982412
平均賃金	10	314127	341898	327254.00	9894.221
介護休業給付金受給率	10	0.00739075	0.01449442	0.111733595	0.00238898762
要支援・要介護認定率	10	34.80100	36.80900	35.7213000	0.71417848
有効なケース数	10				

(出典) 厚生労働省『雇用動向調査』『職業安定業務統計』『賃金構造基本統計調査』『国民生活基礎調査』『雇用保険事業年報』『介護保険事業状況報告』総務省統計局『人口推計』より作成

図 12：回帰分析による推定結果

変数	定数項	有効求人倍率	75 歳以上人口割合	親との同居率	大企業就業率	平均賃金	企業休業給付金受給率	要支援・要介護認定率	調整済み R^2
係数	- 28.628	- 1.387	0.707	- 0.178	0.117	7.13E-0.5	-311.119	0.22	0.959
有意水準	10%	5%	5%	1%	5%	5%	5%	10%	

第 2 節クロスセクション分析

実際は介護離職が都市部固有の問題であり、都市部に多く存在する大企業の就業率が有意な結果になった可能性を否定するために、都道府県別のクロスセクション分析を行っていた。

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \beta_9 X_9 + \beta_{10} X_{10} + u$$

被説明関数として、 Y ＝介護離職率をとり、説明関数として、 $X1$ ＝有効求人倍率、 $X2$ ＝平均賃金、 $X3$ ＝75 歳以上人口割合、 $X4$ ＝75 歳以上人口一人当たりの特養ベッド数、 $X5$ ＝75 歳以上人口一人当たりの訪問事業所数、 $X6$ ＝介護休業利用率、 $X7$ ＝介護休暇利用率、 $X8$ ＝介護休業給付金受給率、 $X9$ ＝大企業就業率、 $X10$ ＝各要支援度要介護度別認定率を設定している。この結果大企業就業率は全てのケースにおいて正に 5%有意であった。ことから大企業就業率と介護離職率には正の相関があるといえる。

第 4 章 政策提言

第 1 節 政策内容

従業員数が 500 人以上の企業に対して、介護サービス付き社宅の提供を義務付ける。また、その時、社宅が設けている年齢などの制限を適用してはならないこととし、要介護者との居住を希望する人を優先的に入居させることとする。

介護サービス付き社宅の定義について考える。社宅のワンフロア、または数部屋を介護施設として回収し、介護サービスを提供可能な状態にすること。企業は介護サービスの提供において、「高齢者の居宅の安定確保に関する法律」にもとづき、「サービス付き高齢者向け住宅事業」に十分な人員を雇わなければならない。介護士は企業の社員として雇用され、社宅に住む要介護者に対して、必要な人数が雇用される。従業員の残業を減らすよう努めるとともに、残業や出張時にも対応できるように事前に介護士と企業で取り決めること。国は社宅で介護サービスを提供する企業に対し、改修費の一部を負担し、税金に対しての軽減措置を適用する。⁴

第 2 節 政策のメリット

政策を推奨や努力義務ではなく、義務にすることで、強制力を伴わせることができる。すでに、東京都では設備や整備費の補助金が出すものとして、民間企業の介護サービス付き社宅の整備を募集した。しかし、2015 年 8 月の募集においては、応募件数が 0 件であった。

第 3 章の分析をもって、大企業就業率と介護離職率に正の相関がみられた。このことから、介護離職問題解決の大きな担い手となれる大企業を主体として、事業が行われるよう

⁴厚生労働省は、サービス付き高齢者住宅に対して、建設費の 1/10、改修費の 1/3 を補助していた。また、2016 年 3 月 31 日まで所得税・法人税は 5 年間割増償却 40%とし、2015 年 3 月 31 日まで固定資産税は土地を除き 5 年間税額を 2/3 軽減させることにしていた。

になっている。また、すでに企業が所有している社宅を改築することにより、政策にかかる費用をいくばくか抑えることができる。

また、企業を中心に企業の目の届く範囲でも介護問題に取り組んでいくことで、介護者を企業が理解することへとつながるとともに、それにより、介護しながらでも、仕事を両立できる体系が養われていくことが考えられる。

最後に、家庭からの目線で考えたときに、介護離職による年収の減少を抑えることと、介護を理由とした転職による自己評価の大きな減少をも抑制することを両立できる。また、要介護者と介護者が同居することで、別居している場合の介護と仕事の間の移動時間を抑えることができ、仕事と介護の両立を行いやすくなる。

第 5 章 今後の課題

第 1 節 介護離職問題の課題

待機児童の問題が多く報道される中で、子育てに関する取り組みを企業は初めて来ている。しかし、それと比較し、介護問題に対しての支援および危機意識が薄い。その結果が、介護休業や介護休暇を取りにくい職場環境を形成していると考えられる。しかし、もはや介護問題は他人事とはいえない。介護に対する負のイメージを持った職場環境を改善するためには、企業が主体となり上からの改革を行うべきである。

第 2 節 本論文の政策の課題

介護サービス付き社宅を都や国はすでに推奨したが実行は十分にされなかった。したがって、介護サービス付き社宅を義務化する案を考えたが、介護サービス付き社宅を義務化することにより、モラルハザードが発生し、質の低い介護サービス付き社宅が建造されることを防ぐために、介護サービス付き社宅として、認める条件を具体的に制定しなければならない。

自社社宅を持たない大企業に対しては、さらに補助金を出すべきだと考えたが、その具体的なシステム・金額に関しては試算することができなかった。

また、先行研究により、大企業就業率と介護離職率の正の相関が見出されたが、その先行研究同様、大企業での就業が介護離職を増やす過程を解明することはできなかった。

参考文献

ダイヤモンド社. (2016 年 10 月 26 日). 「新三本の矢」に「介護離職ゼロ」政策が含まれた意味.

参照先: DIAMOND online: <http://diamond.jp/articles/-/84173?page=5>

パーソル総合研究所. (2016). 労働市場の未来推計～2025 年、このままいくと何万人足りなくな
るのか?～. 参照先: パーソル総合研究所: <http://hito-ri.inte.co.jp/roudou2025/>

みずほ総合研究所 大嶋寧子. (2012 年 1 月 24 日). 懸念される介護離職の増加 求められる「全
社員対応型・両立支援」への転換. 参照先: みずほインサイト 政策: <https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/insight/pl120124a.pdf>

渥美由喜. (2013 年 8 月 12 日). 毎年 10 万人が介護離職、求められるケアハラ対応. 参照先: 日
経電子版:

http://style.nikkei.com/article/DGXNASFK0100E_R00C13A8000000?channel=DF061020161183&style=1&page=4

株式会社富士通マーケティング. (2015 年 10 月 22 日). 介護をしている会社員の 88.5%が、「介
護休業制度を使用していない」と回答 ～「仕事と介護の両立」に関するアンケート調
査を実施～. 参照先: PRTIMES: <http://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000002.000012917.html>

丸尾直美、藤井良治. (2003). 医療制度改革の論点. 社会経済生産性本部生産性労働センター.

鬼塚眞子. (2016 年 2 月 21 日). 親介護による職場離脱、企業の存続を脅かし始める…職場混乱、
退職・採用で多大なコスト. 参照先: Business Journal: http://biz-journal.jp/2016/02/post_13895.html

厚生労働省 老健局 総務課. (2016 年 10 月 09 日). 公的介護保険制度の現状と今後の役割. 参
照先: 公的介護保険制度の現状と今後の役割: http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12300000-Roukenkyoku/201602kaigohokenntoha_2.pdf

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング. (2016 年 10 月 26 日). 平成 24 年度仕事と介護の両立に
関する実態把握のための調査研究事業報告書. 参照先: 平成 24 年度仕事と介護の両立に
関する実態把握のための調査研究事業報告書:
http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/dl/h24_itakuchousa00.pdf

上智大学 釜賀浩平研究会 介護文科会. (2015 年 11 月). 介護離職者の減少を目指して. ISFJ2015.
参照先: ISFJ2015 政策フォーラム発表論文:
<http://www.isfj.net/articles/2015/%E5%8C%BB%E7%99%82%E4%BB%8B%E8%AD%B7%E2%91%A2/%E3%80%90%E4%B8%8A%E6%99%BA%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E3%80>

%91%E3%80%90%E9%87%9C%E8%B3%80%E6%B5%A9%E5%B9%B3%E7%A0%94%E7
%A9%B6%E4%BC%9A%E3%80%91%E3%80%90%E9%9D%92%E6%9C%A8%E6%88%90
%E5%

総務省.(2016 年 09 月 07 日). 政策白書 24 年版 少子高齢化・人口減少社会. 参照先: 総務省 HP:
<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h24/html/nc112120.html>

総務省統計局. (2013 年 7 月 12 日). 平成 24 年就業構造基本調査 結果の概要. 参照先: 平成 24
年就業構造基本調査 結果の概要: <http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/pdf/kgaiyou.pdf>

東京都.(2016 年 10 月 28 日). 仕事と育児・介護の両立の現状. 参照先: 仕事と育児・介護の両立
の現状: <https://www.hataraku.metro.tokyo.jp/sodan/siryo/01genjou.pdf>

厚生労働省(2013)「平成 25 年 国民生活基礎調査の概況」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa13/>

厚生労働省(2012)「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/dl/h24_itakuchousa05.pdf

厚生労働省(2013)「平成 24 年仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/h24_itakuchousa.html

東京都(2012)「東京都男女雇用平等参画状況調査」

<http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/toukei/koyou/danjo/>

明治安田生命福祉研究所(2014)「仕事と介護の両立と介護離職」

http://www.myilw.co.jp/research/report/pdf/myilw_report_2014_03.pdf

厚生労働省「平成 25 年人口動態調査」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/kakutei13/index.html>

株式会社オールアバウト『年金／年金受給額の計算方法』

<https://allabout.co.jp/gm/gc/19771/>

厚生労働省(2009)「介護保険事業状況報告(年報)」

以下(各年)

厚生労働省「雇用動向調査」

厚生労働省「職業安定業務統計」

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

厚生労働省「国民生活基礎調査」

厚生労働省「雇用保険事業年報」

厚生労働省「介護保険事業状況報告」

総務省統計局「人口推計」