

労働者の介護との両立、 近年の動向と課題

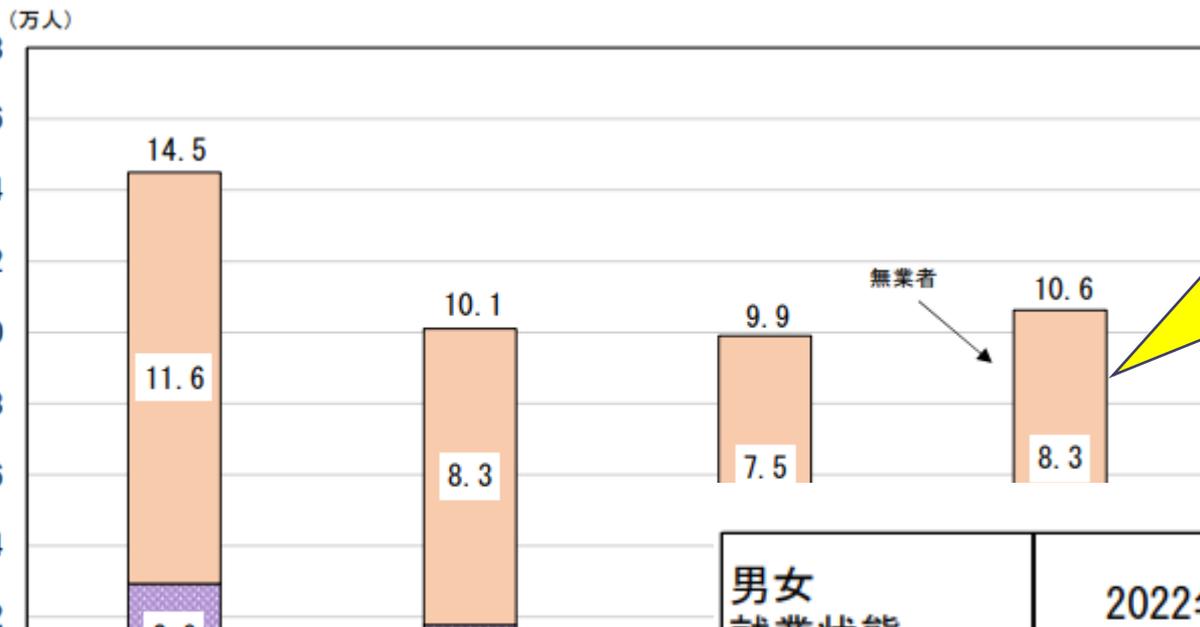
山梨大学・西久保浩二

knishikubo@yamanashi.ac.jp

労働者の介護との両立、近年の動向と課題

- 介護との両立、離職、労働生産性損失の実態
～性差に着目して～
- 両立問題としての「介護」、、、「育児」との相違
- 問題提起

介護・看護のために過去1年間に前職を離職した者の数の推移（2007年～2022年）－全国



10.6万人
 男性24.5%
 女性75.5%

男性 2.6万人+0.7万人
 女性 8.0万人+0.5万人

男女就業状態	2022年	2017年	増減数
総数	10.6	9.9	0.7
有業者	2.3	2.5	-0.2
無業者	8.3	7.5	0.9
男	2.6	2.4	0.2
有業者	0.5	0.8	-0.3
無業者	2.1	1.6	0.5
女	8.0	7.5	0.5
有業者	1.8	1.7	0.1
無業者	6.2	5.8	0.4

(万人)

個人的理由で離職した人のうち 「介護・看護」を理由とする人数 (性別・年代別)

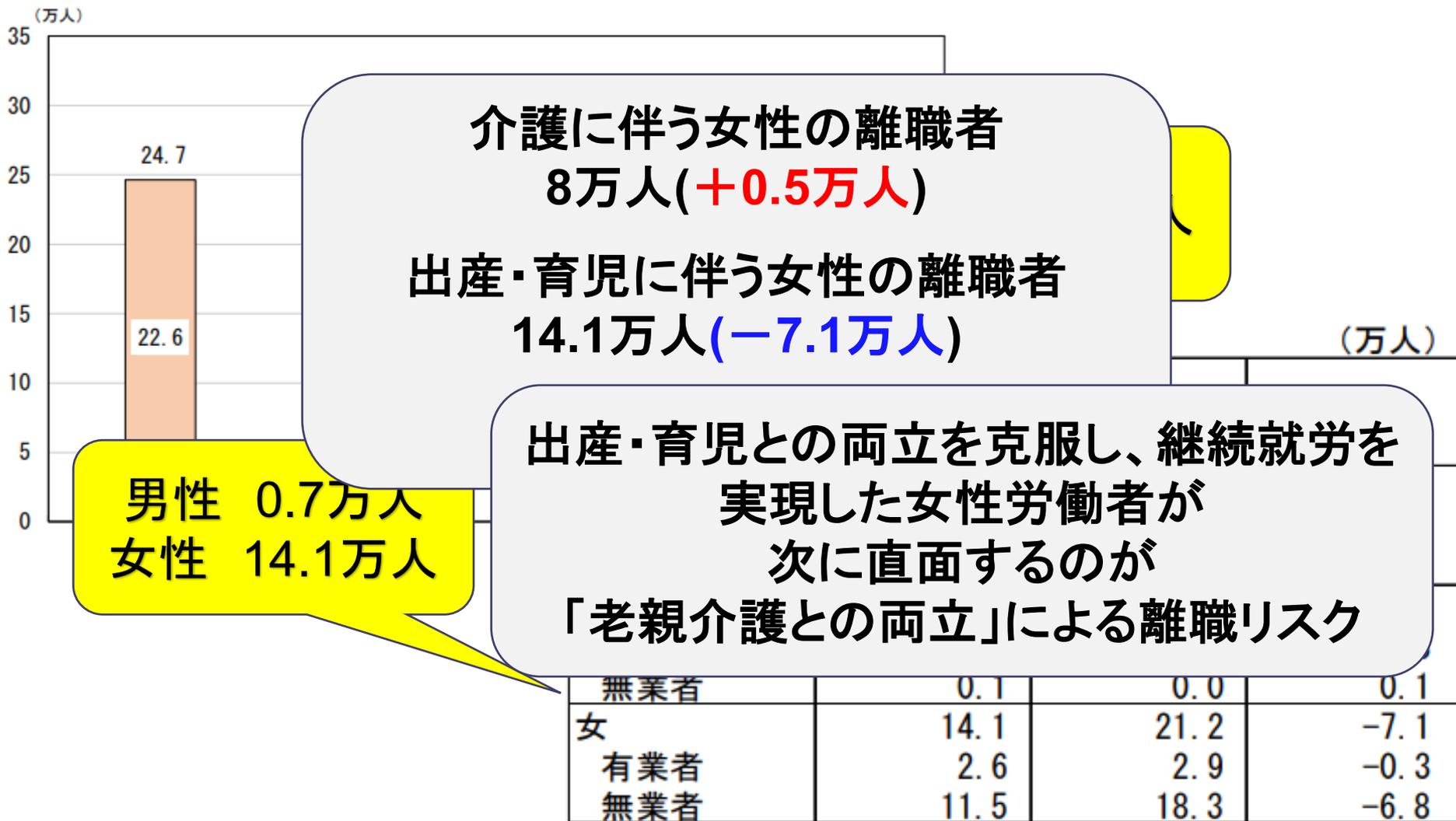
- 離職者の年代は45歳～60歳
付近に多い
- かつ、女性が多く、男性の5倍
から8倍程度
- 管理職世代にとっての深刻な
キャリア危機
- 企業にとっては「中核従業員」
の喪失となる

厚生労働省「雇用動向調査」2023年

(千人)

年代	男女計	男性	女性
全体	73.1	17.0	56.0
19歳以下	0.2	0.1	0.1
20歳～24歳	2.3	0.7	1.7
25歳～29歳	3.7	0.8	3.0
30歳～34歳	2.2	1.3	0.9
35歳～39歳	4.7	0.9	3.8
40歳～44歳	3.3	1.0	2.3
45歳～49歳	5.5	0.6	5.0
50歳～54歳	20.8	3.0	17.8
55歳～59歳	13.5	4.1	9.4
60歳～64歳	10.1	2.6	7.5
65歳以上	6.9	2.2	4.7

出産・育児のために過去1年間に前職を離職した者の数の推移（2007年～2022年）－全国

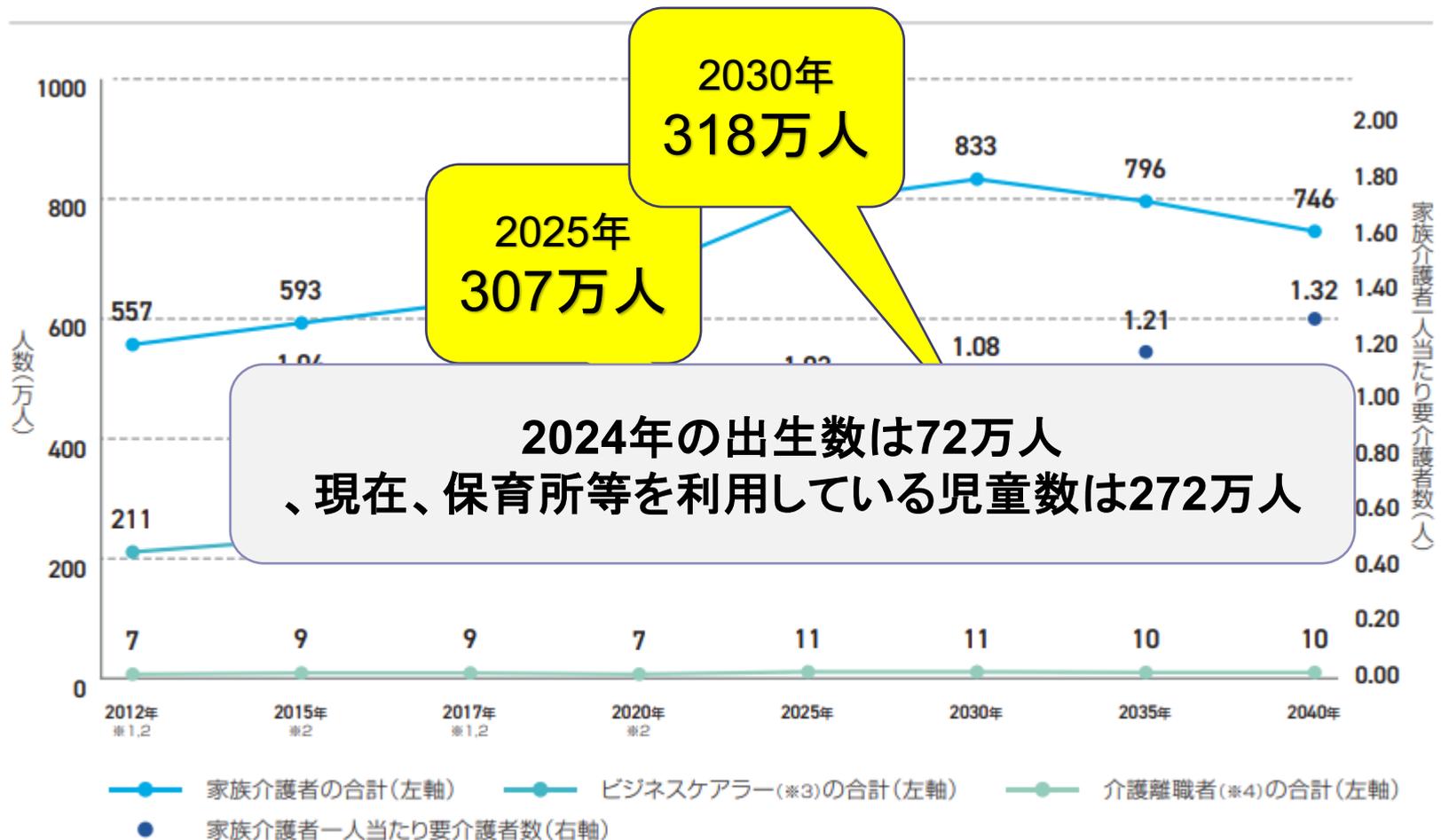




介護離職以上に、大きな問題の表出

ビジネスケアラーの推移と予測

- 2030年には家族を介護する833万人のうち介護に関わる、「ビジネスケアラー」の割合は2030年時点には労働力人口の21人となるになる予測されている。



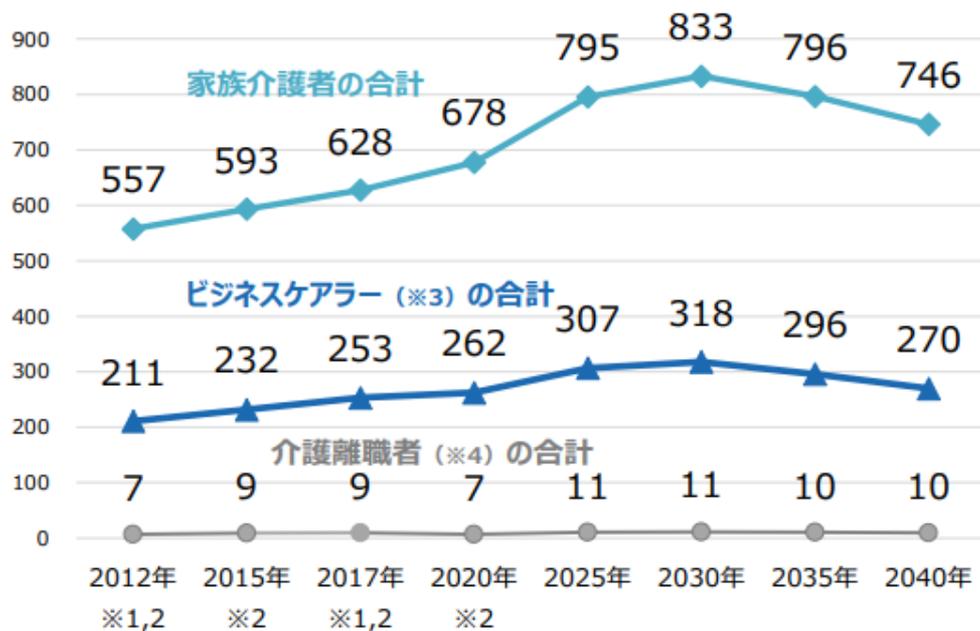
※1 2012年及び2017年の家族介護者ビジネスケアラーの数は就業構造基本調査結果より

※2 2012～2020年の介護離職者数は雇用動向調査結果より

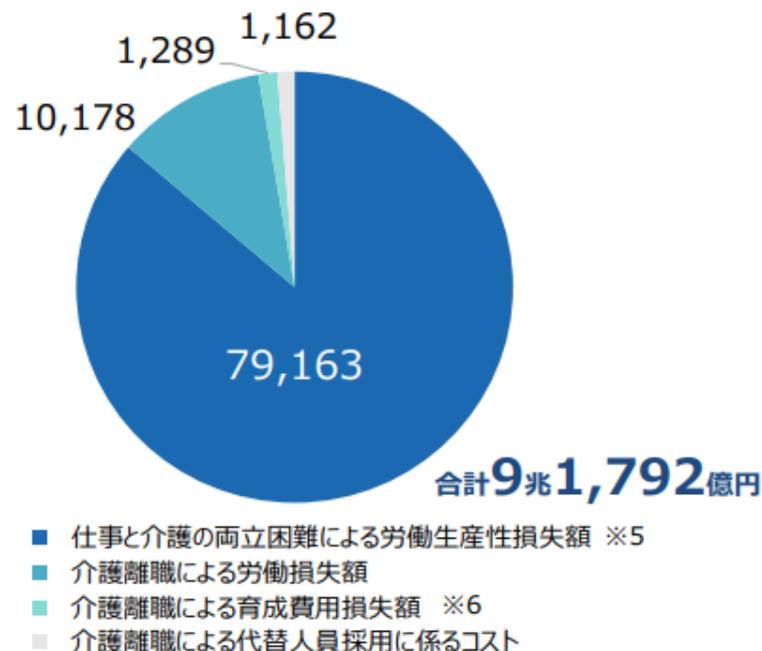
介護との両立の実態とその損失

- 2030年には**318万人**の労働者が介護との両立に直面
- その時、労働生産性損失は**9兆円**を超えるとの試算
- うち「**離職による損失**」の7.8倍となる「**生産性低下による損失**」
- その損失の大半が「**ブレゼンティズム(就業時の労働生産性低下)**」

家族介護者・ビジネスケアラー・介護離職者の人数の推移



2030年における経済損失（億円）の推計



先行研究 健康経営評価指標(短期的アウトカム評価指標)

【生産性への影響度を評価する指標:プレゼンティーズム

アウトカム評価指標：プレゼンティーズム		
1	WHO-HPQ	WHO で世界的に使用されている「WHO 健康と労働パフォーマンスに関する質問紙 (ハーバードメディカルスクール作成)」を用い、3 つの設問で評価する。得点方法は、①絶対的プレゼンティーズムと②相対的プレゼンティーズムの2つの方法で表示される。 プレゼンティーズムをコスト換算する場合には、日本人の性格的気質を考慮し、相対的プレゼンティーズムを用いることが、健康関連総コストの割合からみても妥当と考えられる。
2	東大1項目版	アンケートの設問数を減らしたいなどの理由により、プレゼンティーズムの意味をそのまま反映したアンケート 1 項目にて取得する項目を東京大学WGにて作成したものである。
3	WLQ	WLQ (Work Limitations Questionnaire、タフツ大学医学部作成) の日本語版。(著作権・日本語版作成：SOMPOリスクアマネジメント株式会社※有料) 全 25 問の質問項目からなり、4 つの尺度(「時間管理」5 問、「身体活動」6 問、「集中力・対人関係」9 問、「仕事の結果」5 問)で構成されている。回答は、体調不良によって職務が遂行できなかった時間の割合や頻度を、「常に支障があった」～「まったく支障はなかった」の5段階、及び「私の仕事にはあてはまらない」から選択する。
4	WFun	WFun(Wrok Functioning Impairment Scale)とは、産業医科大学で開発された、健康問題による労働機能障害の程度を測定するための調査票である。7つの設問を聴取し、合計得点(7～35点)で点数化する。点数が高い方が、労働機能障害の程度が大きいことを示す。日本における先行研究の結果より、21点以上が中程度以上の労働機能障害があると判断できる。
5	QQmethod	まず、何らかの症状(健康問題)の有無を確認したうえで、「有り」の場合は4つの質問「仕事に一番影響をもたらしている健康問題は何か」「この3か月間で何日間その症状があったか」「症状がない時に比べ、症状がある時はどの程度の仕事量になるか(10段階評価)」「症状がない時に比べ、症状がある時はどの程度の仕事の質になるか(10段階評価)」を把握する。

最新のデータからみたプレゼンティズム試算

現在、介護中の労働者(正規従業員)、416名での試算結果
2023年12月実査

令和4年就労条件総合調査における正社員の年齢・性別の
構成比に準じてモニター抽出

(科学研究費 基盤研究C 研究課題 22K01649)

QQMethod応用時の質問表現と回答選択肢 (介護との両立時に適した設問表現に修正、回答選択肢は不変)

Q.N-1 次に、現在のあなたのお仕事の「量」と「質」についてうかがいます。★

Q.N-5-1 あなたのご家族（実父母、義父母、配偶者）の「介護」に関するご事情やご用事によ

**「仕事の量」と「仕事の質」の両面で
介護に関わっている現在と、それ以前の通常時を比較して、
どの程度、低下しているか
その主観的評価を測定**

つて、そうした事情や用事になかった通常時のとき(10)と比べてどの程度の仕事の質
になりますか。もっとも当てはまる数字をお選びください。(S.A.)

ゼロに近い質

通常の仕事の質

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

QQMethod方式での生産性損失率と損失額の算出

(損失率／パフォーマンス低下率)

■ 積算方式

$$\text{パフォーマンス低下率(損失率)} = 1 - (\text{仕事量})/10 \times (\text{仕事の質})/10$$

■ 和算方式

$$\text{パフォーマンス低下率(損失率)} = 1 - ((\text{仕事量}) + (\text{仕事の質}) / 2) \times 1/10$$

$$\begin{aligned} \text{■ 損失額} &= \text{パフォーマンス低下率}^{*1} \times \text{当該従業員の平均給与月額}^{*2} \\ &\quad \times \text{現在の介護状態となってからの月数}^{*3} = \text{総損失額} \\ &(\times 1 \qquad \qquad \qquad = \text{直近4週間での損失月額}) \end{aligned}$$

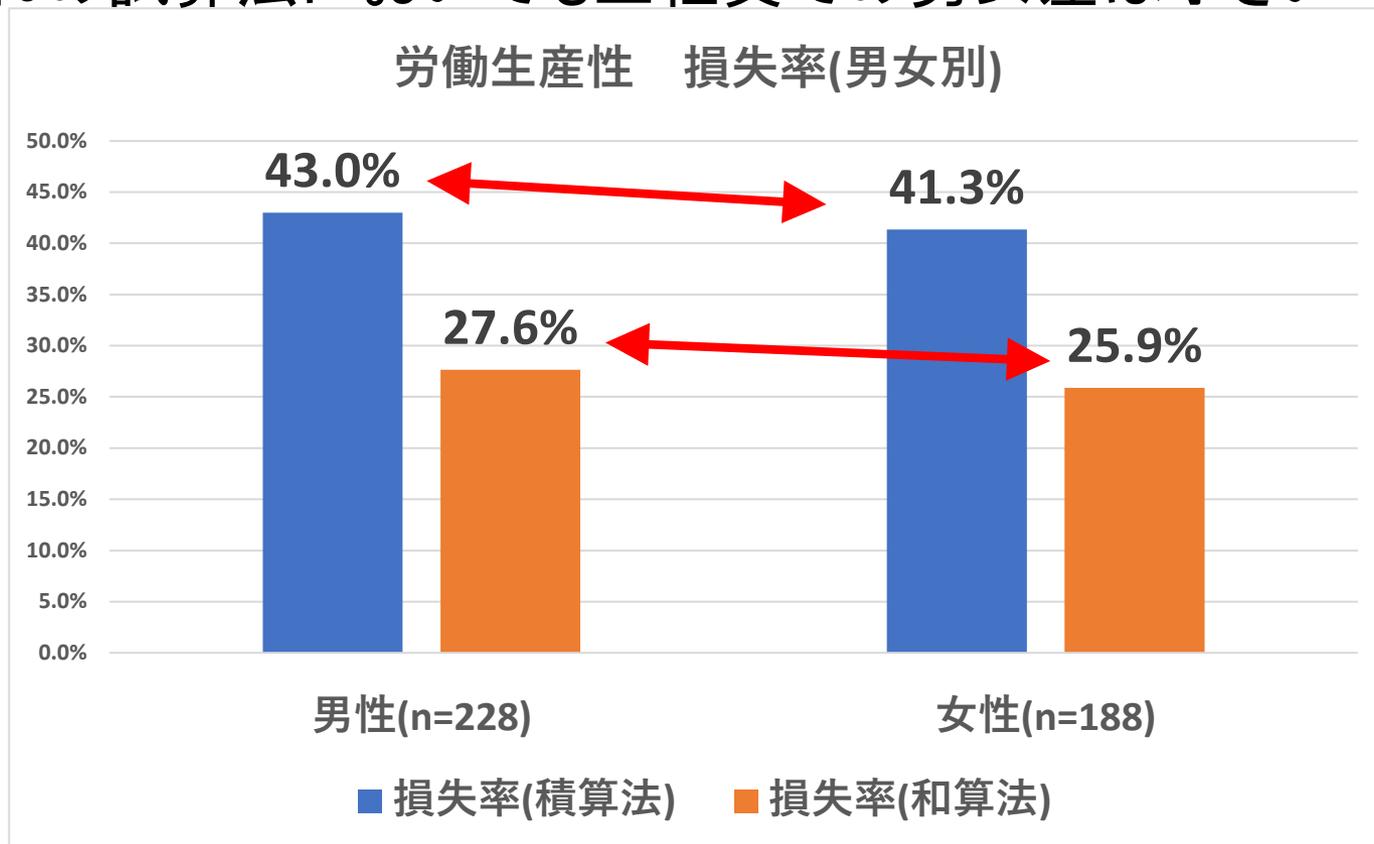
*1: 積算方式と和算方式、双方を用いて試算する

*2: 賞与を含む、その福利厚生費、教育訓練費用等の人件費は含まない。また資産収入等の勤務先企業以外からの収入は含まない。計算期間の収入を一定と仮定する。

*3: 長期間にわたる介護機関の対象者もいるが、当初より損失率は不変と仮定する。ただし経過月数回答の前提としては「現在の介護状態になってから」という条件を示している。

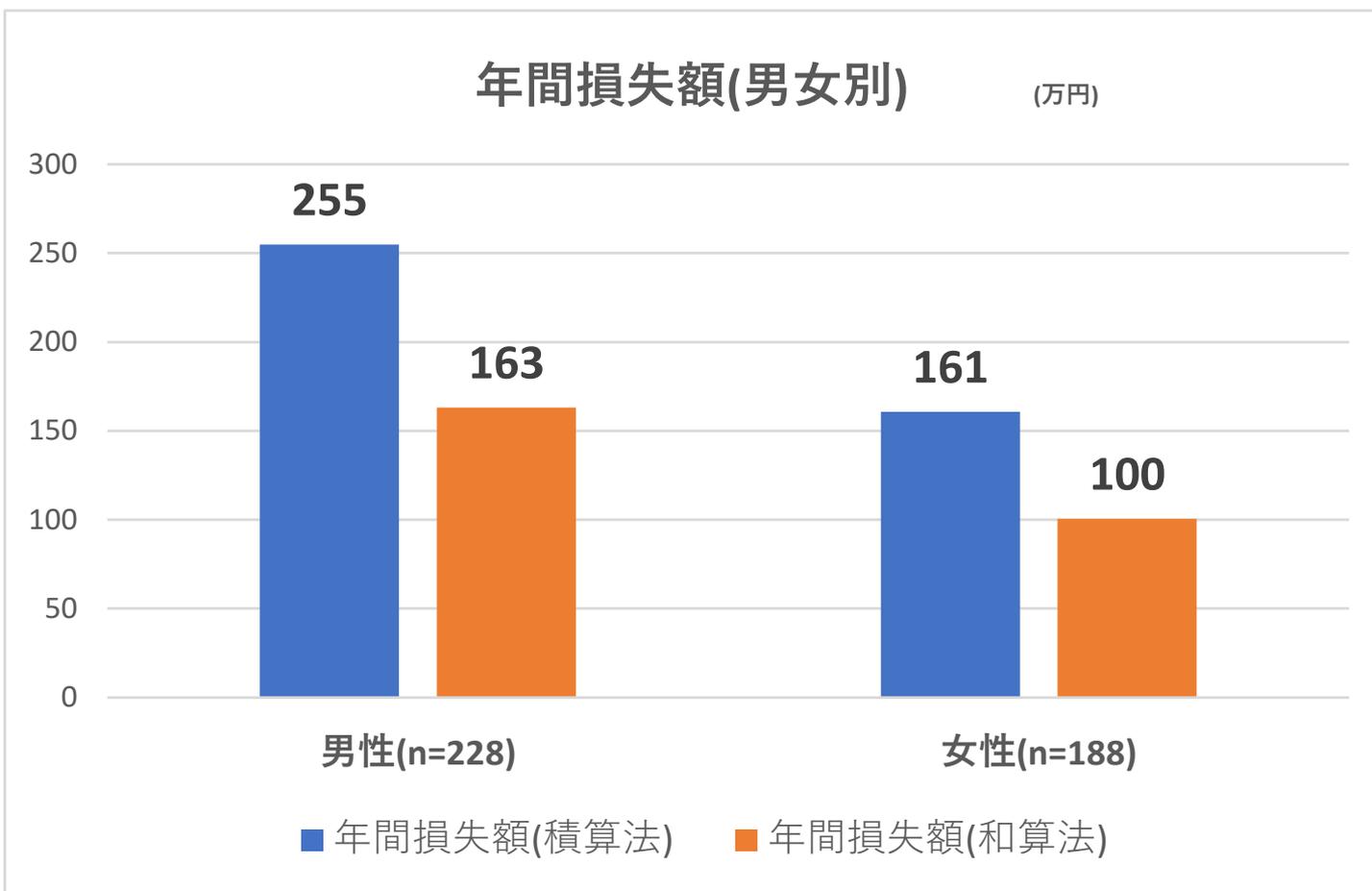
労働生産性の損失率(男女別、2023年時点)

- 介護中の労働生産性の損失率は、積算法で**4割**程度、和算法で**25%**程度となる(非介護時の生産性と比較して)。
- いずれの試算方法においても正社員での男女差は小さい



現在、介護中の労働者(正規従業員)、416名での試算結果2023年12月実査
令和4年就労条件総合調査における正社員の年齢・性別の構成比に準じてモニター抽出
(科学研究費 基盤研究C 研究課題 22K01649)

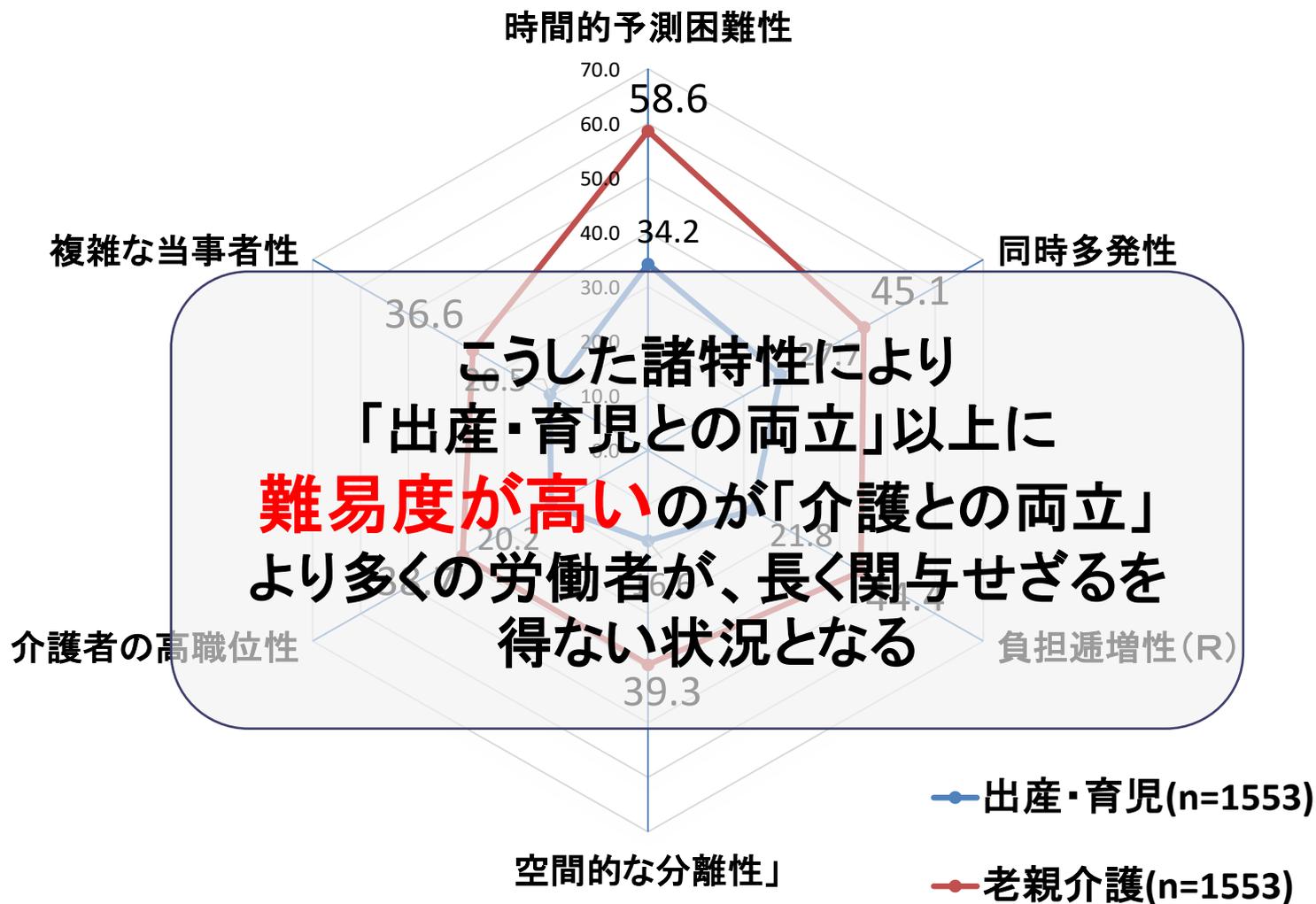
労働生産性の損失額(男女別、2023年時点、万円/年)



介護リスクの特性(出産・育児との対比)

- ・ **時間的な「不定期性・難予見性」**
→ それが(介護、育児)、何時から始まるか予測できない
- ・ **負担の「並列性・同時発生性」**
→ 世話する対象(老親、子供)が同時に複数(2人以上)となる
- ・ **負担の「遞増性」**
→ 時間の経過とともに徐々に負担が楽にならない
- ・ **曖昧な「当事者性」**
→ 実際にお世話する人が予め明確に決まっていない
- ・ **当事者の「高職位性」**
→ 社内での職位が高く、責任も重い時期に起こる
- ・ **空間的な「分離性」**
→ 当事者(老親、子供)と離れて生活している(可能性がある)

「出産・育児」と「老親介護」のリスク特性比較



山梨大学 西久保研究室 2015年(正規従業員)

従業員調査 (20-64歳男女個人 有効回収数1553人 民間企業 正社員/全国)2015年11月実査

平成26年就労条件総合調査における正社員の年齢・性別の構成比に準じてモニター抽出

(科学研究費 基盤研究C 研究課題25380503)

西久保(2015)「介護クライシス」より抜粋 p86

問題提起

- わが国の労働者にとって今後、「老親介護との両立は「出産・育児」との両立を上回る大きな悪影響を及ぼす問題となる可能性が高い。
- 「両立」という点で克服の難易度が高く、より多くの労働者が否応なく長く直面するのが「老親介護との両立」である。
- 当初、注目された「**離職による損失**」も続くであろうが、より深刻で、広範囲での影響となるのは、離職せず仕事を続けながら働く当事者の「**労働生産性の損失**」となろう
- 今後は高い未婚率、晩婚率、共働き世帯比率の上昇が予想され、家庭内で介護に関与できる人的リソースは減少する
- 働きながら関わらざるを得ない労働者の離職を抑制しつつ、いかに労働生産性低下の回避するかが課題となる。
- 女性登用、管理職登用においても大きな障害となる可能性が高い。

引用・参考資料

- 池田心豪 (2013b) 「仕事と介護の両立支援の新たな課題—介護疲労への対応を—」、JILPT Discussion Paper pp.13-01
- 西久保 (2020) 「介護との両立に伴う労働生産性損失の測定とその影響要因…健康経営研究におけるPresenteesm尺度を応用して」日本労務学会 全国大会論集 (科学研究費 基盤研究(C) 研究課題/領域番号17K03926)
- 西久保 (2017) 「日本企業に迫る介護との両立問題—人材喪失をもたらす要因分析とその支援のあり方—」社会イノベーション研究、第12巻第1号p165-188
- 西久保(2015) 「介護クライシス 日本企業は人材喪失リスクにいかに備えるか」旬報社
- 西久保 (2014) 「介護リスクと離職可能性」日本労務学会第44回全国大会 (北海学園大学) 自由論題報告
- 労働政策研究・研修機構(2020) 「再家族化する介護と仕事の両立—2016年改正育児・介護休業法とその先の課題—」労働政策研究報告書No. 204
- 労働政策研究・研修機構(2015) 「仕事と介護の両立」労働政策研究報告書 No170.
- 武藤幸司「プレゼンティーズム その意義と研究のすすめ」(2019)、星和書店