



浜銀総研 News Release



2016年11月22日

人手不足を深刻化させる恐れがある介護離職問題

両立支援の整備だけでなく支援内容の周知徹底と働き方改革が重要

要 旨

- 来年2017年から団塊の世代が順次70歳に到達するため、これまで以上に介護を必要とする者が増加する見込みである。さらに2025年には団塊の世代の全員が75歳以上となり、年齢が健康寿命（健康上の問題がなく日常生活を送れる期間）を超えるため、介護に関わる問題が深刻化する恐れがある。
- 団塊の世代の介護を担う団塊ジュニア世代は、これまで介護を担ってきた世代に比べて介護離職に陥るリスクが高いと考えられる。この理由は、①独身者の割合が高く、兄弟姉妹数が少ないため親の介護の負担を分散することが困難なことに加え、②先行き介護のスタイルが在宅介護中心となる可能性が高いためである。
- この先、介護離職に陥る者が増加すれば、企業の人手不足問題がますます深刻化し、わが国の経済成長にも負の影響が及ぶと考えられる。なお、神奈川県を含む1都3県では、2025年にかけて要介護認定者数が急増するとみられるため、それ以外の地域に比べて介護離職者が発生しやすいと考えられる。
- 介護離職問題に備えるためには、単に企業が仕事と介護の両立支援制度を拡充するだけでなく、社員に対して両立支援制度の中身を周知徹底することが重要である。また会社全体で、介護に直面する社員を支えるために、個々の社員の働き方を見直すことも必要となろう。

* 本稿は弊社発刊の「かながわ経済情報」2016年11月号に掲載したレポートの内容を要約したものです。

【本件についてのお問い合わせ先】

（株）浜銀総合研究所 調査部 遠藤

電話：045-225-2375（ダイヤルイン）

2025年に団塊の世代は全員が75歳以上に到達

来年2017年から団塊の世代が順次70歳に到達するため、これまで以上に介護を必要とする者が増加する見込みである。さらに2025年には団塊の世代の全員が75歳以上となり、年齢が健康寿命（健康上の問題がなく日常生活を送れる期間）を超えるため、介護に関わる問題が深刻化する恐れがある。

団塊の世代の介護を担う可能性が大きいのは団塊の世代の子ども達、すなわち団塊ジュニア世代（1971～1974年出生、2016年時点で42～45歳）である。近年、介護を理由に離職する者の数は、年間約10万人となっている。2025年にかけて、介護を必要とする者がさらに増えれば、団塊ジュニア世代を中心に介護離職者が一段と増加する恐れがある。

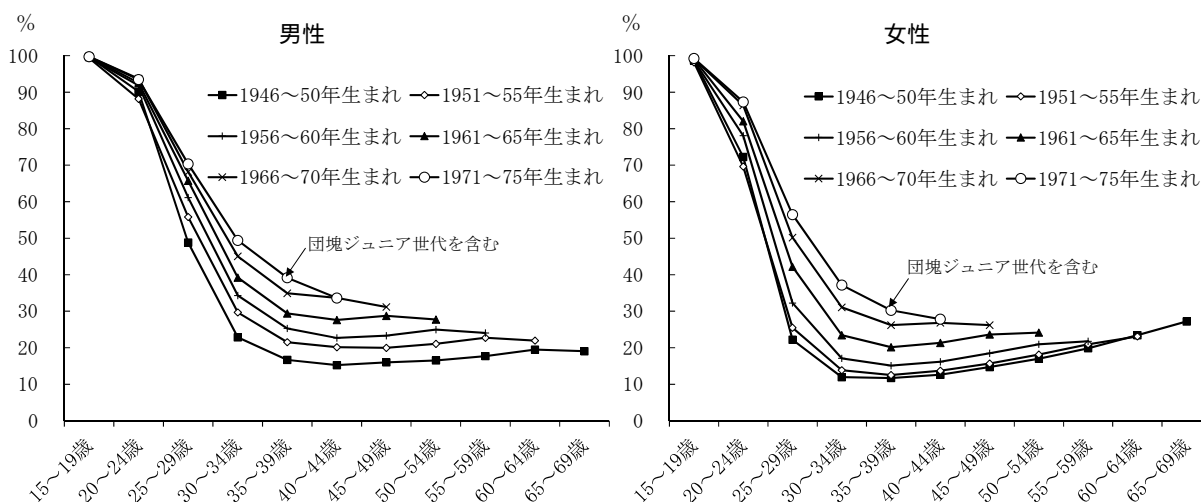
団塊ジュニア世代は親の介護の負担を分散することが困難

団塊の世代の介護を担う団塊ジュニア世代は、これまで介護を担ってきた世代に比べて介護離職に陥るリスクが高いと考えられる。この理由は、①独身者の割合が高く、兄弟姉妹数が少ないため親の介護の負担を分散することが困難なことに加え、②先行き介護のスタイルが在宅介護中心となる可能性が高いためである。

最初に①について確認する。まず、年齢階級別に独身率の推移をみると、20代後半から30代前半にかけて結婚によって大きく低下し、その後概ね横ばいで推移する傾向（厳密には離婚、死別が含まれるためわずかながら上昇）がみられる（図表1）。次に、この独身率のカーブを出生年別にみると、徐々にカーブが上方にシフトしていることが分かる。これは世代が下がるごとに未婚の傾向が強まっていることを示している。団塊ジュニア世代の独身率は（晩婚化の影響で40歳代前半でも低下を続けているものの）今後一段と低下するとは考えにくい。現在、介護を中心的に担っているとみられる世代に比べれば、団塊ジュニア世代の独身率は最終的に高いものになると予想される。

加えて、団塊ジュニア世代は、現在介護を主に担っている世代に比べて兄弟姉妹数も少ない。国立社会保障・人口問題研究所の「第7回世帯動態調査」に掲載されている2014年時点の出生年別の現存している兄弟姉妹数（自身含む）をみると、団塊ジュニア世代を含む1970～1974年生まれの平均兄弟姉妹数が2.35人となっている一方で、2014年時点で介護を主に担っていたとみられる1950～1954年生まれ、1955～1959年生まれ、1960～1964年生まれの平均兄弟姉妹数は、それぞれ3.15人、2.69人、2.49人となっている。平均兄弟姉妹数が3人程度から2人程度に減少するなかで、今後1人あたりの介護負担も重くなっていくと予想される。

図表1 出生年別、年齢階級別独身率



(注) 独身者は未婚、死別、離別の合計である。
(総務省「国勢調査」)

次に②についてであるが、政府は、2025年への対応策として、在宅介護を介護の中心に据えた「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、介護が必要になった者に対して、自身の住まいを中心に医療、介護、生活支援などの諸サービスが一体的に提供される支援システムのことである。これは、①住み慣れた地域で自分らしい暮らしを送りたいという高齢者のニーズに配慮しつつ、②施設型の介護サービスに比べ費用負担を抑制することが可能な在宅介護を介護のメインに据えることで財政的な負担を軽減しようとする2つの意図があると考えられる。こうした政府の方針は介護を巡るわが国の財政状況などを考えるとやむを得ない面がある。厚生労働省の2014年度介護保険事業状況報告をみると、同年度の介護サービスの費用額は前年比+4.5%の9兆5,887億円となっており、介護保険制度がスタートした2000年度の約2.5倍となっている。また政府は、2025年度の介護サービスの費用額が約21兆円(2014年度の2倍超)になると試算^(注)しており、この先も介護に関わる費用が急速に増加していく見通しである。増税や介護保険料のアップなどの負担増を受け入れない限り、今後も地域包括ケアシステムの構築が進むなかで、在宅介護が介護スタイルのメインとなる公算が大きい。

(注) 試算の出所は厚生労働省「介護保険制度を取り巻く状況」である。

今後介護に関わる問題がわが国経済成長の足かせに

現状のままで2025年を迎えた場合、介護を理由とした離職はどの程度増加するだろうか。 将来の要介護・要支援認定者数の予測値(浜銀総合研究所予測)

などから機械的に試算^(注1)すると、2025年には介護離職者が年間25万人程度（2015年の約2.5倍）発生するとの結果が得られた。在宅介護の増加などを考慮すれば、さらにこの数は大きくなるだろう。

この先、在宅勤務やフレックスタイム制度の導入など働き方の柔軟化や女性、高齢者の就業促進などを含む労働市場改革が進まなければ、わが国の労働力人口は急減する見込みである。労働市場改革の進行度合いなど他の状況は変わらないと仮定して、これまでの少子化による人口構造の変化だけで、どの程度労働力人口が減少するのかを試算すると、2015年から2025年にかけて400万人弱程度、労働力人口が減少するとの結果となった。これに加えて、介護離職で毎年25万人程度ずつ労働力人口が減少^(注2)することになれば、人手不足問題がますます深刻化し、わが国の経済成長にも負の影響が及ぶことになろう。

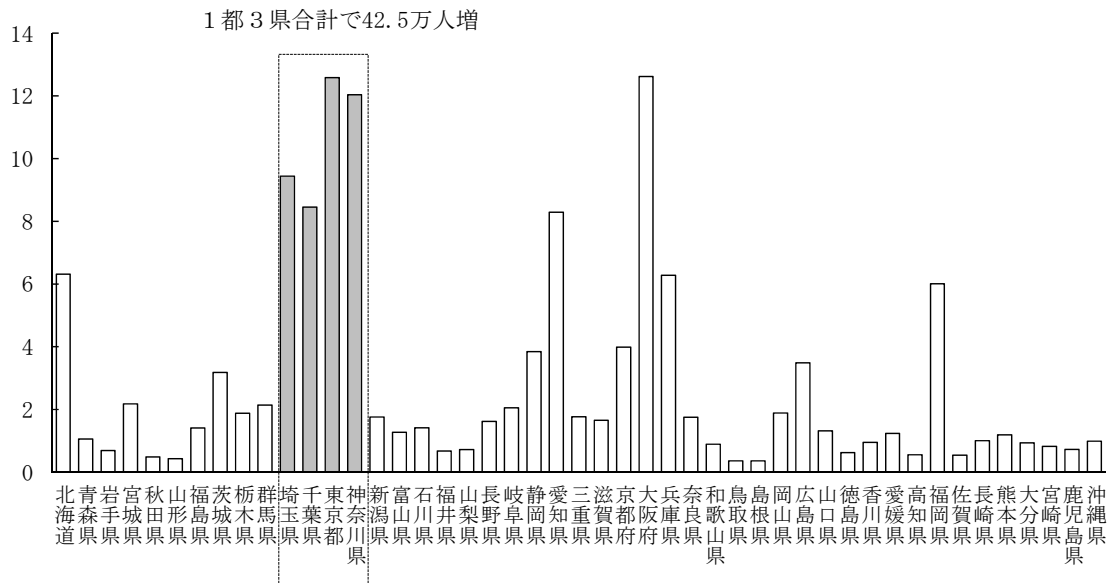
また、企業経営という面でいえば、介護離職は単に数的な損失というだけでなく、経営の根幹にかかわる問題を引き起こす恐れもある。すなわち、2025年には、団塊ジュニア世代が51～54歳となるため、企業内で管理職などの基幹的な業務を担っている可能性が高く、こうした社員が突発的に介護離職に追い込まれた場合、企業にとって痛手となることは間違いない。

なお、神奈川県を含む1都3県（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県）では、今後、介護離職問題が急速に顕在化すると予想される。都道府県別に要介護者の増加数（浜銀総合研究所予測、2014年から2025年への変化）をみると、大阪府（12.6万人増）、東京都（12.6万人増）、神奈川県（12.0万人増）、埼玉県（9.4万人増）、千葉県（8.5万人増）の順で増加幅が大きい（図表2）。1位こそ大阪府であるものの、それ以降は東京都とその周辺県が上位を占めており、1都3県（42.5万人増）では、今後要介護者数が大きく増加する見込みである^(注3)。

このように2025年にかけて神奈川県では要介護者の急増が問題になると考えられる。しかし、その増加ペースについては地域間で差がある。本来、県内の地域ごとに要介護者の増加数（予測値）を確認したいところであるが、統計の制約上、全国と同様の手法では推計ができないため、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（2013年3月推計）」を用いて、単純に75歳以上人口の増加数（2015年から2025年への変化）を地域ごと^(注4)に確認する。将来推計人口によれば、75歳以上人口の増加幅は、川崎・横浜地域（25.2万人増、2015年比+44.8%）、県央地域（9.7万人増、同+62.3%）、湘南地域（7.2万人増、同+50.3%）、横須賀三浦地域（3.2万人、同+30.2%）、県西地域（1.6万人増、同+34.5%）の順で大きくなっている。この先、川崎・横浜地域や県央地域では、介護に関わる問題が急速に顕在化する恐れがある。

図表2 都道府県別要介護者数の変化（2014年から2025年への変化）

増加数、万人



(注)2014年度時点の都道府県別の75歳以上人口に占める要介護認定者の比率を計算し、この比率が2025年時点でも変化していないと仮定して、2025年の75歳以上人口に乗じて、2025年の75歳以上要介護認定者を推計した。

(厚生労働省「介護保険事業状況報告」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（2013年3月推計）」、総務省「人口推計」より浜銀総合研究所作成)

(注1) 厚生労働省「就業構造基本調査」と総務省「労働力調査」を用いて、2012年時点の男女別、年齢階級別の労働力人口に占める介護離職者の割合（これを「介護離職の発生率」と定義した）を計算し、この介護離職の発生率が①要支援・要介護認定者数の増加、②兄弟姉妹数の変化などによってどの程度変化するかを試算した。試算により求めた2025年の介護離職の発生率を、同年の労働力人口（浜銀総合研究所予測）に乗じて、2025年時点の介護離職者を求めた。

(注2) 介護離職には、仕事を辞めて介護に専念する以外に、仕事と介護の両立が可能な企業へ転職するケースも含まれるため、労働力人口の減少につながらない場合もある。

(注3) 介護を必要とする親と、その子どもが別々の地域に住んでいる場合があるため、特定の地域において要介護者が増加したからといって、必ずしもその地域で介護離職問題が顕在化するとは限らない。他方で、1都3県には、他地域に比べて団塊ジュニア世代が多く住んでいるため、この世代が地方に住む介護が必要になった親を呼び寄せれば、さらに75歳以上人口が増える可能性も考えられる。以上のように介護を必要とする親と、その子どもが住む地域まで考慮すると先行きを予想することが困難となるため、今回はこの問題を捨象して議論を進めた。

(注4) 地域区分は、川崎・横浜地域（横浜市、川崎市）、横須賀三浦地域（横須賀市、鎌倉市、逗子市、三浦市、葉山町）、県央地域（相模原市、厚木市、大和市、海老名市、座間市、綾瀬市、愛川町、清川村）、湘南地域（平塚市、藤沢市、茅ヶ崎市、秦野市、伊勢原市、寒川町、大磯町、二宮町）、県西地域（小田原市、南足柄市、中井町、大井町、松田町、山北町、開成町、箱根町、真鶴町、湯河原町）とした。

両立支援の拡充という視点だけではなく働き方そのものの改革が必要

最後に、介護離職問題への対応策を企業の立場から議論したい。まず、考えられるのは、国民が増税や介護保険料のアップなどの大幅な負担増を受け入れ、公的な施設型サービス（特別養護老人ホームなど）の充実を図ることである。こうした負担増の議論は、国民がどの程度、その負担に納得するかにかかっているが、昨今の消費増税延期の議論をみる限り、負担増が受け入れられる可能性は低いと考えられる。仮に現状の厚生労働省の方針通りに介護を巡る環境が変化していくとすると、介護は在宅介護がメインとなり、自宅の周辺で提供される介護サービスを利用して、親の面倒をみることになる。この場合、企業は社員が働きながら介護を行うことが可能となるように、支援体制を整えていく必要がある。

ただ、現状でも、育児・介護休業法に対応する形で、企業では仕事と介護の両立支援制度が導入されている。しかし前述の通り、2015年時点で10万人もの介護離職者が発生していることを考えると、こうした両立支援制度が実効的に機能しているかには疑問が残る。実際、厚生労働省「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」をみると、「手助け・介護のために利用している制度は何か」という問い（複数回答）で、「利用していない（51.0%）」という回答が最も多くなっている^(注)。また、利用していない理由をみると、「介護に係る両立支援制度がないため（45.2%）」や「自分の仕事を代わってくれる人がいないため（20.5%）」で回答割合の高さが目立つ（図表3）。そもそも育児・介護休業法によって、両立支援制度を設けることが企業に義務付けられている。しかし、こうした回答が目立つということは、制度があったとしても、その存在を知らないまま、離職に陥ってしまっている者が多いということである。また、「自分の仕事を代わってくれる人がいないため」という回答については、企業内で個々の社員に過剰な負担がかかり、他人の仕事をサポートする余裕がなくなっていることの表れではないだろうか。

来年2017年1月には改正育児・介護休業法が施行される。同法に沿った両立支援制度の拡充が必要であることは言うまでもないが、それ以上に支援制度の周知徹底を図ることが重要である。また、介護に直面した社員を会社全体で支えられるように、業務効率化や長時間労働の是正など、個々の社員の働き方そのものを見直すことも必要であると考えられる。

(注) 調査では、就労者と離職者（離職前に利用した制度）に分けて回答割合を掲載している。ここでは介護離職に焦点を当てているため、離職者の回答割合を記載した。ちなみに他の回答をみると、有給休暇（32.3%）や半日単位、時間単位の休暇制度（17.0%）などが上位となっている。

図表3 介護に係る両立支援制度を利用しなかった理由（複数回答）

(%)

| | 介護に係る両立支援制度がないため | 介護に係る両立支援制度がわからないため | 介護事由で両立支援制度を利用している人がいないため | 介護に係る両立支援制度を利用しにくい雰囲気があるため | 上司・同僚が利用することを望まないため | 相談する部署等がないこと、もしくはわからないため | どのように両立支援制度と介護サービスを組み合わせれば良いかわからないため |
|------|----------------------|---------------------|---------------------------|----------------------------|-----------------------|--------------------------|--------------------------------------|
| 回答割合 | 45.2 | 13.0 | 10.2 | 10.5 | 7.0 | 13.0 | 9.0 |
| | 自分の仕事を代わってくれる人がいないため | 人事評価に悪影響がでる可能性があるため | 他に必要となった時に利用したいため | 介護に係る両立支援制度を利用すると収入が減るため | 家族・親族の理解・協力が十分に得られたため | 在宅勤務等の柔軟な働き方で対応しているため | その他 |
| 回答割合 | 20.5 | 5.2 | 3.5 | 6.3 | 6.8 | 4.0 | 21.8 |

(注) 調査時期は 2013 年 1 月。

(厚生労働省「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」)

本レポートの目的は情報の提供であり、売買の勧誘ではありません。本レポートに記載されている情報は、浜銀総合研究所・調査部が信頼できると考える情報源に基づいたものですが、その正確性、完全性を保証するものではありません。