

## 特集 2

## 介護離職を防ぐ3つのポイント

いしばし  
石橋みく  
未来

●株式会社大和総研 研究員

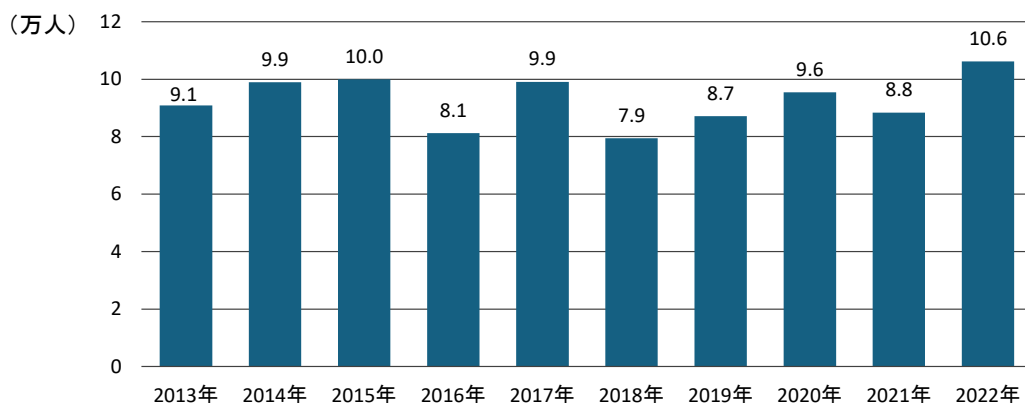
## はじめに

2022年10月までの1年間で、介護・看護のための離職（介護離職）者数は10.6万人だった（図表1）。介護離職は40代後半から増え始めるため、企業の中核を担う働き盛りの人々も含まれる。生産年齢人口の減少により、労働力不足が深刻化しつつある中、そうした人材が介護離職してしまうことは企業にとっても、日本経済全体にとっても

大きな損失である。2015年9月、当時の安倍政権では「新・三本の矢」の社会保障に関する取り組みの一つとして「介護離職ゼロ」の目標を掲げたが、介護離職者数はその頃からほとんど減っていない。このままでは、団塊の世代が75歳以上の後期高齢者となる2025年以降、介護離職が増える懸念がある。

本稿では、介護離職の現状と課題、これまでの政府の対策を整理し、介護離職を防ぐために必要な取り組みについて、主に企業の視点から述べる。

図表1 介護離職者の推移



(出所) 総務省「就業構造基本調査」より大和総研作成

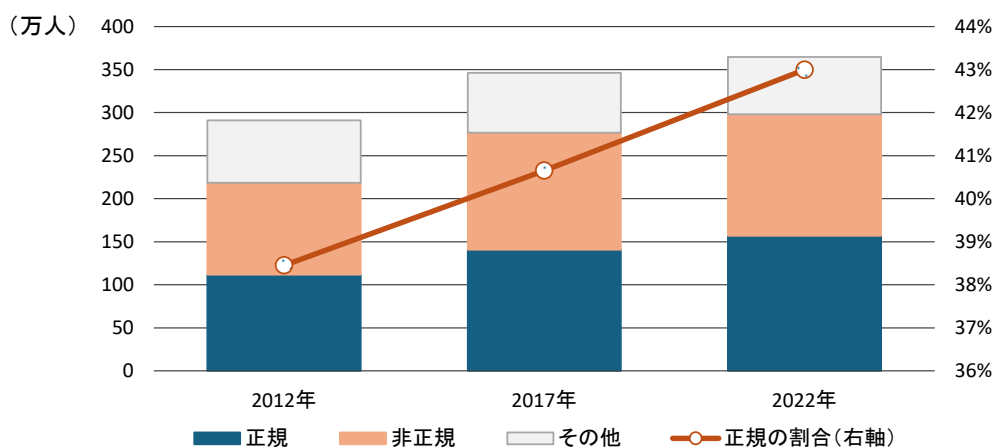
## 1. 介護離職の現状

### ① 働きながら介護する正規も増えている

2022年10月までの1年間の介護離職者数は10.6万人であり、その内訳は、3割が正規の職員・従業員（正規）、6割が非正規の職員・従業員（非正規）と、非正規の割合が大きい。だが、介護をしている有業者は、2022年時点で全国に約365万人と増加傾向にあり、また、そこに占める正規の

割合が徐々に拡大している（図表2）。共働き世帯の増加や未婚率の上昇などを背景に、働き方にかかわらず家族等の介護の必要性に直面する人が増えているからである。2021年度末の要介護（要支援）認定者（65歳以上）は約677万人と、2012年度末から24%も増加しており<sup>1</sup>、高齢化とともに介護を必要とする高齢者は急増している。団塊の世代がすべて75歳以上となる2025年以降は、働きながら介護する人がさらに増えると見込まれ、介護離職の増加も懸念されている。

図表2 介護をしている有業者の推移と、正規が占める割合



（出所）総務省「就業構造基本調査」より大和総研作成。右軸は正規が占める割合

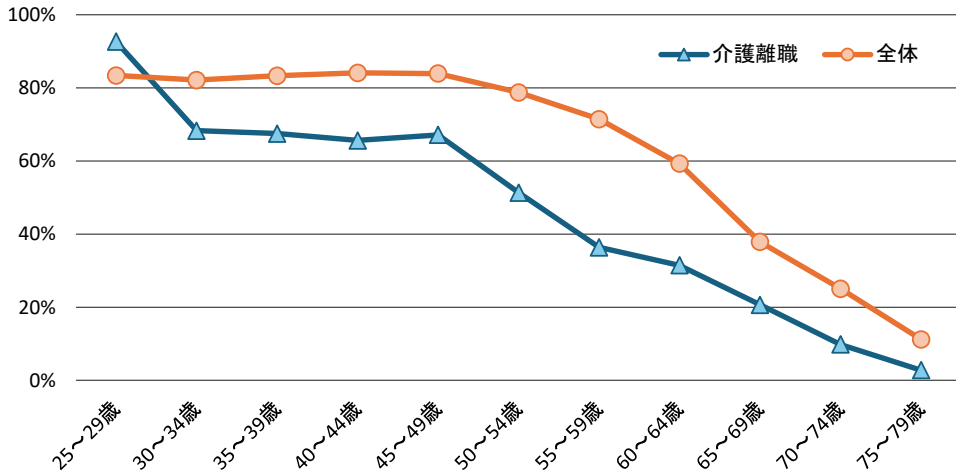
### ② 再就業につながりにくい介護離職

介護離職の問題の一つは、離職した後、再び働くことが難しい点である。2017年10月以降に離職した者のうち、2022年時点で再び有業者となった割合は全体では62%だが、介護離職では31%と低い<sup>2</sup>。介護離職が40歳代後半から増加することや、

介護離職者に非正規が多いことなども当然影響しているが、前職が同じ正規であっても、介護離職者の場合、再び有業者となった者の割合は、「25～29歳」を除くすべての年齢層において1～3割ほど低い（図表3）。

1. 厚生労働省「介護保険事業状況報告」  
2. 総務省「令和4年就業構造基本調査」

図表3 前職が正規だった者のうち（2017年10月以降に離職）、2022年時点での有業者の割合



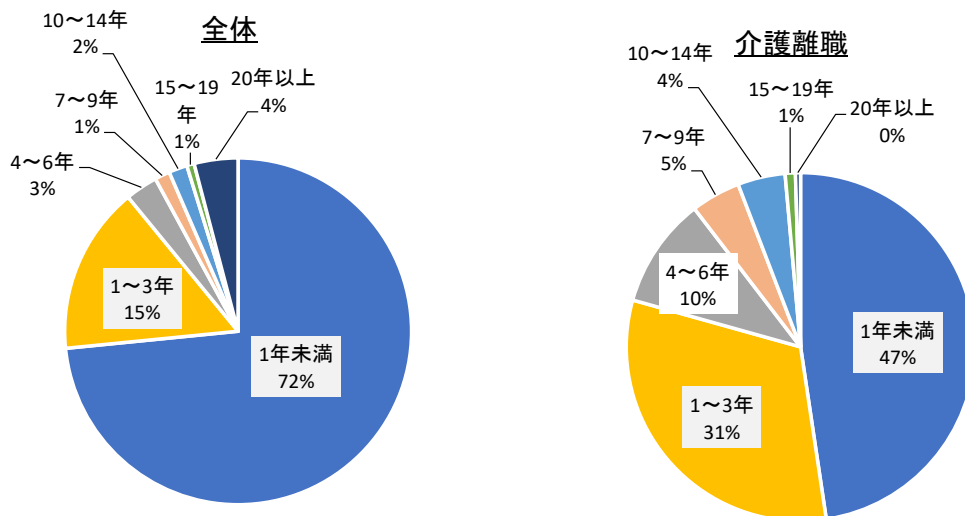
(出所) 総務省「令和4年就業構造基本調査」より大和総研作成

これは、平均的な介護期間が45か月程度、平均的な在宅介護期間が30か月程度<sup>3</sup>と長いことが影響しているのではないだろうか。離職期間が長くなれば、その分蓄積してきたスキルが損なわれ、再び働く際のハードルが上がる。実際、2021年10月以降の転職就業者の離職期間で最も多いのは、全体では「1年未満」だが、介護離職では「1年未満」だけでなく「1～3年」も相応に多い(図

表4)。

介護に限らず、離職期間が長期化するほど無業者の就業意欲は低下していく傾向が見られる。つまり、長期間になりがちな介護に専念することなどを理由に離職してしまうと、たとえ企業の中核を担ってきたような正規であったとしても、再び働くことが困難になるということだ。

図表4 離職期間の比較（2021年10月以降に現職に就いた転職就業者）



(出所) 総務省「令和4年就業構造基本調査」より大和総研作成

3. 厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」(2015年8月7日)

## 2. 介護離職の課題

では、離職せずに、仕事と介護を両立するための課題は何だろうか。大きく分けて、介護サービスの供給不足と、両立支援制度の利用率の低さ、の2点が挙げられるだろう。

### ① 介護サービスの供給不足

まず、介護サービスの供給が不足している背景には、介護人材不足がある。総務省の調査では、介護人材不足により定員以下の受け入れしかできず、空床が生じている特別養護老人ホームなどの事例が確認されている<sup>4</sup>。高齢者人口がピークを迎える2040年度には約280万人の介護人材が必要と見込まれており（2019年度比で+約69万人）<sup>5</sup>、介護人材の確保は急務だ。

政府はこれまでも、処遇改善や多様な人材の確保・育成、離職防止・定着促進・生産性向上、介護職の魅力向上、外国人材の受け入れ環境整備など、様々な介護人材確保策を実施してきた。例えば、2022年10月には臨時の報酬改定（介護職員等ベースアップ等支援加算を創設）を行い、介護職員の収入を3%程度（月額平均9,000円相当）引き上げている。それでもなお、介護職員の賃金水準は全産業平均と比較して低く、介護業界の賃上

げが低水準であることから、2023年度補正予算により2%程度（月額平均6,000円相当）の処遇改善支援を実施した（2024年2～5月）。2024年6月以降は、2024年度介護報酬の改定率+1.59%のうち、+0.98%を介護職員の処遇改善分に充てる計画である<sup>6</sup>。引き続き、介護人材の確保に総合的に取り組むことが不可欠だ。

さらに、介護サービス需要が増加する中、専門的なサービスをより必要とする高齢者に重点化することや、サービスそのものを効率化する視点も欠かせない。要介護1・2の軽度者への生活援助サービスを、市町村が地域の実情に応じて実施する介護予防・日常生活支援総合事業へ移管したり、ICT・介護ロボットを活用してサービスの質を確保しつつ、業務効率化・生産性向上を進める施設などの人員配置基準を柔軟化<sup>7</sup>したりすることが重要だ。

加えて、仕事と介護の両立には、介護保険サービスを補完したり、QOL（生活の質）を向上したりするような保険外サービスの利用も有効だろう。仕事をしながら家族等を介護している人の保険外サービスの利用状況は3割程度だが<sup>8</sup>、保険サービスを利用できる日・時間が不十分<sup>9</sup>と感じている家族介護者は4～5割もいる。状況に応じて、保険外サービスをうまく組み合わせられるような環境の整備が求められる<sup>10</sup>。

4. 総務省「過去の当局の調査結果から見る『人口減・担い手不足』の実態（主なもの）」政策評価審議会政策評価制度部会（第34回）（2022年11月16日）
5. 厚生労働省「介護人材の処遇改善等（介護人材の確保と介護現場の生産性の向上）」第223回社会保障審議会介護給付費分科会（2023年9月8日）
6. 厚生労働省「令和6年度介護報酬改定における改定事項について」第239回社会保障審議会介護給付費分科会（2024年1月22日）
7. 令和6年度介護報酬改定では、生産性向上に先進的に取り組む特定施設（介護付き有料老人ホーム）における人員配置基準が特例的に柔軟化された。
8. 総務省（2018）「介護離職に関する意識等調査（各種分析結果・家族介護者からの意見等）」（2018年6月）
9. 「不十分である」と「おおむね不十分である」の合計割合（総務省（2018））。
10. 経済産業省を中心に、ビジネスケアラーを支援するため、介護需要の新たな受け皿の整備（介護保険外サービスの振興等）が進められている。

## ② 両立支援制度の低い利用率

次に、両立支援制度だが、多くの企業が仕事と介護の両立のための制度を整備しているにもかかわらず、それが従業員に十分に利用されていないことが課題である。育児・介護休業法では、一部の労働者を除き、労働者（非正規も含む）が介護休業などを取得する権利を定めるとともに、事業主に短時間勤務制度などの措置を講じるよう義務付けている。30人以上規模の事業所の約9割が、要介護状態の対象家族一人につき、通算93日の介護休業、年に5日までの介護休暇の取得などを認めている。さらに、このうち約3割の事業所が法定を上回る介護休業期間を、約1割が法定を上回る介護休暇日数を整備している<sup>11</sup>。

だが、介護離職者の離職理由として最も多いのは「勤務先の問題」で、その中でも「勤務先に介護休業制度等の両立支援制度が整備されていなかった」（63.7%）の多さが目立つなど<sup>12</sup>、両立支援制度の整備状況とは大きなギャップがある。実際、働きながら介護している者のうち、介護休業等の制度を利用しているのは、正規で15.0%、非正規で8.7%に過ぎない<sup>13</sup>。介護離職する前に利用しなかった両立支援制度に、「介護休業制度」や「介護休暇制度」を挙げる介護離職者が多いことから、これらの制度が十分に知られていない状況が疑われる。

そこで、企業による従業員への周知方法を確認すると、「就業規則に記載している」（84.7%）が

最も多く、次いで「介護を行っていることを知った場合に情報提供している」（30.2%）、「社内のイントラネットに掲載している」（20.7%）などが続く。情報収集を自主性に任せて就業規則やイントラネットで案内しているだけでは、必要な情報を入手できない従業員が少なくないということだろう。

また、個別に情報提供を行う場合でも、職場に相談しやすい雰囲気があれば、従業員が介護について相談することは容易ではない。介護離職者の約4割が、介護に関して職場で相談しやすい雰囲気がなかったとしている<sup>14</sup>。背景には、仕事と介護を両立できる働き方へ変更しづらいことがあったのではないかと。介護離職する前に正規だった約4割、非正規だった約6割が、両立可能な働き方に変更しづらい職場だったとしている<sup>15</sup>。職場に相談しやすい雰囲気がなかったとした正規の介護離職者に限って見れば、働き方を変更しづらい職場だったとする割合が8割を超えており、非正規ではさらに高そうだ。非正規は、「自分の都合のよい時間に働けるから」や「家庭の事情（家事・育児・介護等）と両立しやすいから」などを理由に非正規の働き方を選んでいるケースが多いため<sup>16</sup>、仕事と介護の両立が難しい職場だと分かれば離職につながりやすいのだろう。

つまり、正規にしても非正規にしても、たとえ職場に両立支援制度の仕組みがあり、それを十分に周知したとしても、効果的に利用できる働き方

11. 厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」

12. 以下で使用するアンケート調査は、厚生労働省委託調査「令和3年度 仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業 報告書 労働者アンケート調査結果」と「令和3年度 仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業 報告書 企業アンケート調査結果」による（2022年3月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング）。

13. 総務省「令和4年就業構造基本調査」

14. 介護のことについて、上司や同僚に話したり、相談したりすることができる雰囲気が職場にあると思うかという質問に対する「そう思わない」（18.5%）と「あまりそう思わない」（20.7%）の合計割合。

15. 職場は、仕事と介護を両立できる働き方に変更しやすい環境にあると思うかという質問に対する「そう思わない」「あまりそう思わない」の合計割合。

16. 厚生労働省「令和元年 就業形態の多様化に関する総合実態調査」

が選択できないのであれば、相談することをあきらめ離職してしまうケースは減らないということだ。介護離職を防ぐためには、両立支援制度の周知徹底と、相談しやすい雰囲気の醸成、柔軟な働き方ができる環境整備、の3つが同時に求められるということだろう。

### 3. 政府が実施してきた対策

介護離職については政府も深刻な課題と捉えており、これまで育児・介護休業法で定める仕事と介護の両立支援制度を、働きながら介護する人の実績等を踏まえて柔軟に見直してきた。2017年1月以降、それまで原則1回とされていた通算93日までの介護休業を3回に分割して取得することや、1日単位とされていた介護休暇の取得単位を半日単位（所定労働時間の2分の1）とすることなどを認めた。さらに2021年1月には介護休暇の時間単位での取得も可能としている。また、2022年4月には、介護休業について有期労働者の取得要件を緩和し、対象者を勤続1年未満の有期のパートや契約社員などにも拡大した（ただし、労使協定の締結により除外可）。

また政府は企業に対しても、状況に応じた支援のあり方等を啓発するため、取り組むべき事項を整理した「企業における仕事と介護の両立支援実践マニュアル」（2015年度）や、介護に直面した従業員の個々のニーズに応じた対策を示した『介護支援プラン』策定マニュアル」（2017年度）、それらに関連情報や支援ツールの情報を加えてコンパクトにまとめた「企業のための仕事と介護の両立支援ガイド」（2018年度）などを公表

してきた。

加えて2024年3月12日、企業に対して、労働者の介護休業制度の目的の理解を深めるとともに、両立支援制度の周知の強化を求めた育児・介護休業法等の改正案が閣議決定した。具体的には、①介護に直面した労働者が申し出た場合に、両立支援制度等に関する情報を個別周知および意向確認をすること、②介護に直面するよりも早期に情報提供を行うこと、③研修の実施、相談体制の整備等の雇用環境を見直すこと、を事業主に義務付けるほか、介護期のテレワークを努力義務とすることなどが盛り込まれた<sup>17</sup>。さらに、勤続6か月未満の労働者を、労使協定に基づき、介護休暇の対象から除外する仕組みの廃止が決まった。

研修などを通じて早期からの周知を図り、介護休業制度等の趣旨や内容、利用方法を知らずに介護離職してしまう事態を減らすことは重要だ。また、雇用形態や勤続期間にかかわらず介護ニーズは存在することから、介護休業や介護休暇の取得要件を緩和することも離職の防止にはプラスだろう。ただ、先述したように、従業員が介護していることを申し出たり、上司に相談したりするのは、両立可能な働き方に変えられる見通しがあるからだ。個々の事情に応じて柔軟な働き方が選択できるなど、ワークライフバランスのとれた職場であることがカギだろう。

### 4. 企業に期待されるワークライフバランスの推進

ワークライフバランスの推進は、企業にとっても重要性が増している。生産年齢人口が減少する中、企業の人手不足感が強まっており、育児や介

17. 厚生労働省「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案」（令和6年3月12日提出）

護を抱えても働き続けて活躍できる環境を整備することで、従業員の離職防止や生産性の向上を図ることが課題だからだ。近年は、個別の事情に応じた柔軟な働き方を推進することが、従業員の心身の健康に影響して業務パフォーマンスを最大化し、組織の活力を高めるとの見方もある<sup>18</sup>。実際、ワークライフバランスに取り組んだ企業で生産性が上昇する傾向も確認されている<sup>19</sup>。

このような考えの下、企業の健康経営の取り組み状況を調べる「健康経営度調査」（経済産業省）には、「労働時間の適正化」や「休暇の取得促進」などワークライフバランスの推進に関する項目が含まれている。労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保などの取り組み状況を評価した結果（健康経営度調査に基づくフィードバックシート）を、開示に同意した企業間で比較する仕組みもある。

さらに、2023年度の同調査では、ワークライフバランスの推進に関して、企業の仕事と育児・介護の両立支援策を問う設問が追加された。健康経営銘柄2024および健康経営優良法人2024（大規模法人部門）については、育児・介護の両立支援に取り組んでいることが選定・認定要件の一つとなった。今回は評価対象とはならなかったものの、介護を抱える従業員の把握方法や管理職・従業員研修への参加率に関する設問も含まれており、自社のワークライフバランスの推進を社内外からの評価につなげたいと考える企業は、指標の拡大を見据えて対応していく必要があるだろう。

その際、健康経営ではスコープを自社だけではなく取引先などサプライチェーンにも拡大する動

きがあることから、仕事と介護の両立においても、取引先の取り組みを支援し、社会全体のワークライフバランスを後押しする姿勢が求められる可能性がある。2023年4月28日、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法）が成立しており（2024年秋頃までに施行予定）、業務委託する企業には、フリーランスに対しても、育児介護等と業務を両立できるように配慮することが義務付けられた。2022年時点で、フリーランス（本業）は全国に約209万人おり、そのうち約15万人が介護を行っている<sup>20</sup>。雇用形態や働き方、社内外を問わず仕事と介護の両立を支援することが、社会課題に向き合う企業には期待されるのではないかと。

だが、企業に課される責任が重くなるばかりではない。経済産業省は、企業が仕事と介護の両立支援に取り組む意義などを示したガイドラインの策定を進めており、前向きに取り組む企業に向けたインセンティブの設計についても検討している。仕事と介護の両立支援に先進的に取り組む企業には、様々なステークホルダーから高く評価されるチャンスも増えるということだ。

## 5. 介護離職を防ぐ 3つのポイント

働き盛り世代を中心に毎年約10万人規模で生じている介護離職は、企業にとっても経済・社会全体にとっても大きな損失である。団塊の世代の介護が本格化するまでに残された時間は短く、あらゆる対策を急ぐ必要がある。

18. 経済産業省「事務局説明資料①（今年度の進捗と今後の方向性について）」健康・医療新産業協議会第7回健康投資WG（2022年12月12日）

19. 内閣府「公共調達においてワーク・ライフ・バランス等を推進する企業をより幅広く評価する枠組みについて考えられる論点（案）」仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第34回）仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議合同会議（2015年8月4日）

20. 総務省「令和4年就業構造基本調査」

その中でも、企業に期待される3つの取り組みとしては、まず、①両立支援制度について知らずに離職してしまうケースを防ぐことだ。介護に直面する前の段階から社内研修の実施やリーフレットの配付などを通じて、制度の周知徹底を図ることが求められる。この点、介護保険の第2号被保険者となる40歳のタイミングで、介護保険制度も含めた情報提供を一律に行うことなどが有効だろう。

次に、②介護に直面した従業員が相談しやすい雰囲気づくりが重要だ。相談窓口を設けるほか、上司・管理職が従業員の介護状況を把握し、介護について話しやすい職場づくりを進められるよう、管理職研修を実施することなどが考えられる。

ただし、介護に直面した従業員が上司に相談したり、制度の利用を申し出たりするには、そうすることで両立可能な働き方に変えられる見込みがあることが前提になる。つまり、③ワークライフバランスのとれた職場であることが不可欠だ。普段からワークライフバランスに取り組み、誰もが

柔軟な働き方を選択できる職場であれば、突然の介護に直面しても、周囲と調整したり働き方を工夫したりして働き続けられると考えるだろう。特に、経営層や企業のトップが仕事と介護の両立を支援する用意があることを積極的にアピールすることは、従業員の安心感やエンゲージメントの向上にもつながり、企業にとってもプラスの効果がある。

もちろん、介護離職を防ぐには、企業の取り組みだけでは不十分だ。必要な介護サービスが適切に提供されることも大切であり、政府には、引き続き介護人材不足などの課題に対処していくことが求められる。また、保険外サービスを安心して利用できる環境を整備し、働きながら介護する人が利用できる選択肢を増やすことも必要だ。

介護を支えるサービスがあり、両立を支える制度が整い、それらの仕組みや利用方法を従業員が十分に理解し、さらに、状況に応じて働き方を調整できる環境が整備されることで、介護離職は防げるのだろう。