

「介護離職ゼロ」は



可能か？

岡山県立大学教授

増田 雅暢

新しい「3本の矢」

本年10月に誕生した安倍第3次改造内閣の重点施策として、新しい「3本の矢」が提示された。①希望を生み出す強い経済（GDP600兆円）、②夢をつむぐ子育て支援（合計特殊出生率1・80）、③安心につながる社会保障（介護離職ゼロ）である。かつこ内は、それぞれの「矢」の目標であるが、「介護離職ゼロ」が掲げられたのが目新しい。目標値に「ゼロ」を挙げているものは、社会で多い。身近な食品の世界では、「カロリーゼロ」「糖質ゼロ」「アルコールゼ

ロ」など、商品の宣伝文句によく使われている。厚生労働行政では、90年代に「寝たきり老人ゼロ作戦」があり、2000年代に入って、「待機児童ゼロ」や「身体拘束ゼロ」があった。「カロリーゼロ」のような自然科学的なものは「ゼロ」を達成できるとしても、「待機児童ゼロ」のような親の働き方や保育所整備等と関連する社会科学系なものは、「ゼロ」の達成は難しい。実際、「待機児童ゼロ」は、2002年に小泉内閣が宣言して以来、13年経っても実現には遠い。「介護離職ゼロ」とは、介護を理由に仕事を辞める人をゼロにする、ということであるが、

果たして可能であろうか。

介護離職者10万人

総務省の就業構造基本調査（平成24年）によれば、平成19年10月から24年9月までの5年間に、「介護・看護のため」離職した人は48万7千人にのぼる。毎年平均約10万人である。そのうち、女性が約8割を占める。約4分の3の人は、離職後、無業である。

介護のために離職を余儀なくされることは、本人はキャリアの断絶や収入減となり、雇用者側では人材の喪失となる。高齢者介護では、介護する本人は40〜50代が多く、会社の中堅クラスになっていると想定されることから、離職されることは、本人・会社双方にとって打撃である。したがって、介護離職者をゼロにするための施策を講ずる必要がある、というのが、政策目標に設定した理由であろう。しかし、離職者10万人の全ての人々が、仕事を継続したいにも

かわらず、介護のためにやむなく仕事を辞めている、と判断することが正しいのだろうか。前述のとおり、25%の人は離職後有業であるので、無業者は7万5千人となる。

また、就業構造基本調査には、離職者の年齢や職種、要介護者の状態等の調査結果がないので、データに基づく議論は難しいが、想像するに、やむなく仕事を辞めた人ばかりでなく、仕事よりも介護が重要と考えて辞めた人も少なからずいるものと考えられる。

筆者の経験では、次の2例がある。一人は、40代の女性で、夫婦共働き世帯。夫婦ともひとりっ子のため、双方の親4人の介護に手がかかるとして、彼女が退職した。もう一人は、60歳の定年を迎えた女性。高齢の母親と同居。本人が望めば再雇用が可能であったが、母親の面倒をみるとして退職した。後者の女性は、60歳を迎えて、仕事よりも母親の介護に重点を置くことを選択した。前述の離

「介護離職ゼロ」に向けての政策

職無業者7万5千人の中にも、そうした方々が多いのではないだろうか。50代後半になると、仕事よりも他の事(この場合は、親の介護)に高い価値観を置いたとしても不思議ではない。この方々に対しては、後述する仕事と介護の両立支援策が充実したとしても、離職を止めることは難しいかもしれない。なお、前者の女性の場合、2年後に仕事に復帰した。介護保険サービスの利用等により4人の親の生活が安定したため、家にずっといなくてもよくなったという。

介護離職者を減少させるための現在の政策として、まず、仕事と介護の両立支援策がある。介護休業制度(一つの要介護状態ごとに通算して93日の休業)や、介護休暇制度(要介護者一人につき年5日、二人以上の場合は年10日)、労働時間の短縮等である。

「平成26年雇用均等基本調査」によれば、介護休業制度の規定がある事業所は、30人以上では88%、5~29人では62%。取得可能回数は、1回という制限をつけている事業所が約7割。介護休暇制度の規定がある事業所は、30人以上では81%、5~29人では58%。取得可能単位は、「1日単位のみ」が約6割。勤務時間短縮等の措置がある事業者は約6割となっている。

就業構造基本調査では、介護・看護のため離職した人は、平成14年調査では52万4千人、平成19年調査では56万8千人であるので、近年、介護離職者が急増しているわけではない。他方、「出産・育児のため」離職した人は、平成24年調査では、5年間で125万6千人と、介護・看護離職者の約2.6倍である。量的な観点からは、「出産・育児離職ゼロ」の方が、関心を持つ人が多いことであろう。

実際の利用状況については、「平成24年就業構造基本調査」によると、介護をしている雇用者(240万人)のうち、介護休業の利用者は3.2%(7万6千人)、短時間勤務は2.3%(5万6千人)、介護休暇は2.3%(同)という低率になっている。これらに対して、本年8月、厚生労働省の「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」が報告書を取りまとめ、改善策を提言している。

すなわち、①介護休業の分割取得(同一の要介護状態でも介護休業の分割取得を認める)、②介護休暇の取得単位の見直し(時間単位や半日単位の取得も可能とする)、③選択的措置義務(短時間勤務制度等のうちいづれかを事業主が選択して措置する義務)や所定外労働の免除制度の導入、④ケアマネジャー等による仕事と介護の両立に向けた情報提供、である。

第二に、介護保険制度に基づく介護サービスの充実があげられる。報道によれば、加藤勝信一億総活躍担当相は、特別養護老人ホーム等の介護施設を増やすために、国有地を安く貸し出す意向を示したという。首都圏や都市部における施設不足は、高い土地代がネックになっているので、そのための対策であるが、近年は、介護職員の人材不足も施設開設のネックとなっているので、人材確保対策も併せて講じる必要がある。

仕事よりも介護に重きをおいて離職した人には、介護サービスの充実だけでは不十分である。なぜならば、離職に伴う収入減が生活を苦しくし、ひいては、高齢の親への介護の態度や内容に悪影響を与えるからである。親の年金が唯一の頼り、という実態がある。ドイツの介護保険では、介護者の労働を評価する現金給付があるほか、介護者への社会保険の適用、職場復帰への支援策など、介護者支援をねらいとした仕組みが組み込まれている。日本の介護保険は、要介護者の自立支援や尊厳の保持には注意が向けられているが、介護者に対する支援策は乏しい。仮に離職をしても安心して介護を行うことができる仕組みこそ、「安心できる社会保障」である。