

## 第 6 章

# 居宅介護が家族介護者の働き方と介護離職に与える影響

佐藤 哲 彰

### 目 次

1. はじめに
2. これまでの研究
3. 役職や労働時間と介護離職；市川市内独自アンケートから
  - (1) 介護を始める直前に職業を持っていた者
  - (2) 介護が原因で、働き方が変わったか
  - (3) 当時の役職等との関係
  - (4) 介護を始める直前の労働時間
  - (5) 長時間労働者への介護負担
  - (6) 分析結果の考察
4. 高年齢者の就業状況；就業構造基本調査2012より
  - (1) 就業構造基本調査の目的
  - (2) 高年齢者等の有業率
  - (3) 高年齢者等の職業分布
  - (4) 高年齢者等の週就業時間
  - (5) 高年齢者等の職業別就業時間
5. 介護離職者の状況；就業構造基本調査2012より
6. 結語

## 1. はじめに

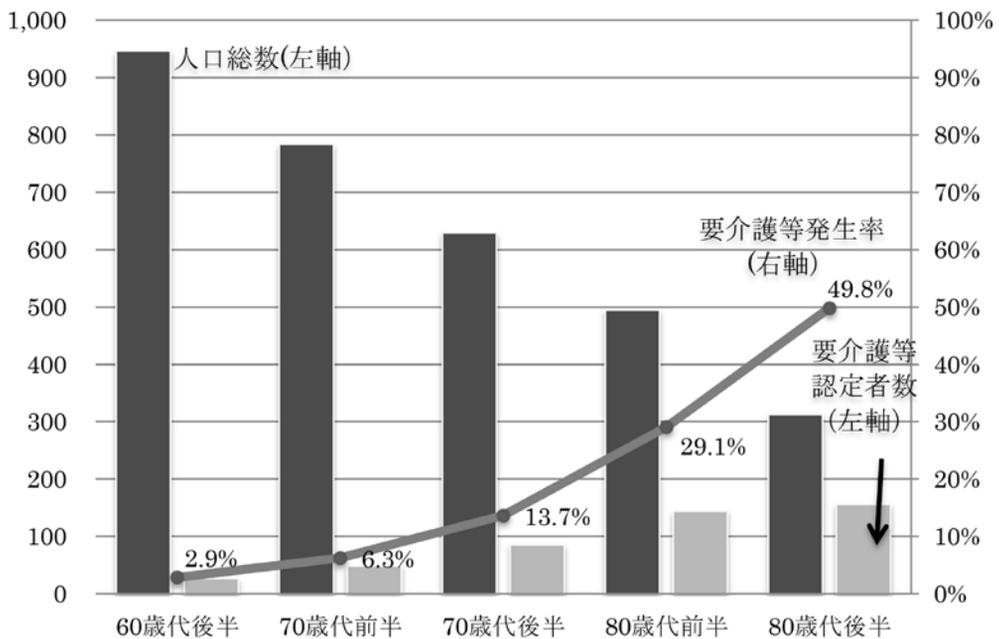
戦後70年を過ぎ、いわゆる団塊の世代も70歳代に突入しようとしている。

要介護認定状態をデータとして把握できる最新のものは、現時点では2014年度版（2014年4月～2015年3月）の介護保険事業状況報告（厚生労働省）である。1947～49年生まれの団塊世代は、2015年には65～68歳、つまり60歳代後半であった。同報告によれば、60歳代後半のうち、要支援ないし要介護認定（以後、「要介護等認定」）を受けている人は約27万人（2015年3月末）であった。総務省「人口推計」によれば、同時期（2015年4月1日現在）の60歳代後半の推計人口は947万人であったので、全体の2.9%が要介護状態であったと推定される（図1）。

しかし同様に計算すると、要介護等認定を受けていたのは、70歳代前半では6.3%（784万人中49万人）、70歳代後半では13.7%（630万人中86万人）、80歳代前半では29.1%（495万人中144万人）、80歳代後半では49.8%（313万人中156万人）であった（図1）。

これらの公的集計データからは1歳刻みの状況はうかがえないが、大都市近郊のある自治体を対象にした本研究でも、同年齢で要介護等認定を受けたものの比率（以後「要介護

図1 要介護等発生率；2015年3月末（＝要介護等認定者数÷人口総数）



（出所）要支援等認定者数は厚生労働省「介護保険事業状況報告2014」、人口総数は総務省「人口推計」より筆者作成。

等発生率)が2割を超えるのは、男性で81歳、女性で79歳であり、5割を超えるのは、男性89歳、女性85歳となっていた(2014年3月末時点;齋藤・佐藤2016, p.12)。仮に同年齢の5人に1人が要介護等認定を受けることをもって、要介護年齢突入と考えるならば、それは以上のことを踏まえるならば80歳近辺と推定される。

団塊世代が80歳に達するのは、2027~30年である。社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」中位推計によれば、2030年に、80歳代前半人口は725万人とされている。2015年4月現在の80歳代前半推計人口495万人に比べて、46%増となる。

団塊世代より下の世代も、団塊世代ほどではないが、人口は多い<sup>(1)</sup>。要介護者の増加は、以上の意味において、2030年頃からが本番であるといえるかもしれない。

要介護者増は財政や介護現場に様々な影響を及ぼすが、家族介護もそのひとつである。80歳代の高齢者の子供は、50歳代を中心に分布するため、40~60歳代の介護負担が増す。この年代は様々な職場のリーダーを務める頃であり、本人にとって仕事と介護の両立に苦しむだけでなく、組織にとっても負担となる。団塊世代の家族介護を行う団塊ジュニア世代は人口が少なく、介護負担が重くなる可能性がある(遠藤2016)。また高齢労働力活用が社会的に要請されており、年金支給額削減等と並行して、定年も65歳から70歳へと延長する方向にある。団塊世代の要介護化に伴い、個人的にも組織としても、国の財政にとっても、介護負担は一層大きな負担となる可能性が高い。

そこで本論文では、介護によって、家族介護者の働き方がどう変わったかを、長時間労働者及び介護離職を中心にみていきたい。

## 2. これまでの研究

これまで、老人介護は女性の役割とされてきたため、女性の就業継続と介護の関係について、主に研究が積み重ねられてきた。前田(1998)、岩本(2000)、岩本(2001)、山口(2004)、西本・七條(2004)、西本(2006)、大津(2013)では、いずれも介護負担が女性の就業継続の妨げとなったことを示してきたが、特に直井・宮前(1995)、前田(2000)は、介護が長期化することによって退職を余儀なくされると論じている。大日(2000)、山口(2004)、西本(2006)は、要介護者の重篤度によって、就業抑制効果が異なることを、大津・駒村(2012)は、親の要介護度の高さは、40~50歳代有配偶女性の就業非就業には影響を与えるが、労働時間には影響を与えない、としている。酒井・佐藤(2007)は、退職したゆえに介護を任されるという、逆の因果関係による同時性バイアスの可能性を指摘した上で、同一人物に継続的調査を行うパネル調査のデータにDID(Difference-in

Differences) の手法を用いて、男性家族介護者には介護によって正社員や自営業を辞めて非正社員にする効果があるが、非正社員を辞めさせるまでの効果がないこと、女性家族介護者には、介護負担によって正社員の職をやめさせる効果はないが、非正社員の職を辞めさせる効果があることを示した。

2000年代中盤以降、介護保険が女性の介護離職抑制に効果があったのかの検証も行われたが（清水屋・野口2004、酒井・佐藤2007、大津・駒村2012、菅・梶谷2014）、本稿では立ち入らない。

我々が今回、家族介護者に配布したアンケートは、就業履歴だけでなく健康状態・地域活動の状況・同居の状況・様々なつらさ・諸政策の認知や感想も訊いている。介護中、あるいは介護と有償労働との両立等のなかで、調査票記入は困難と予想されたため、回収にインセンティブをつけたものの<sup>2)</sup>、491人中107人からしか回収できなかった。うち介護を始める直前に職業を持っていた者は42人であったが、その中にも無記入の箇所が少なからずあった<sup>3)</sup>。通常のように完全に近いサンプル以外を破棄して統一的分析を行うと、標本数が極めて少なく、分析の意味が著しく減じられるため、むしろ「サンプルは少ないが、詳しい情報を得ている」という性質を利用して、事例紹介も行いたい。その際、長時間労働者の離職は、本人にも会社にも大きな問題であるため注視する。またこの長時間労働者は経営陣・管理職なのか、あるいはミドル、または非正規雇用等かによって、勤務時間制約等が異なるため、この点も注視する。それを通して、先行研究を位置づけるヒントを得ることを目指す。

なお、そもそも職業分布や労働時間は、年齢に伴いどう変わるのかについては、これまで明らかにされてこなかった。そこで、就業構造基本調査2012年10月調査に従い、職業や労働時間の分布を、高年齢者（55歳以上）について5歳年齢階級別にみていきたい。

3節では、今回の我々の調査から、「介護を始める前に職業を持っていた者」が、介護が原因でどう働き方を変えたかを、労働時間や職位・職業に着目しながらみる。特に、「変えていない」と「仕事をやめて無職になった」と回答した者がいる程度いたので、双方の事例を、比較したい。4節では介護離職者の状況を、5節では高年齢者の職業や労働時間の分布を、就業構造基本調査からみる。

### 3. 役職や労働時間と介護離職；市川市内独自アンケートから

#### (1) 介護を始める直前に職業を持っていた者

まず、本プロジェクトで実施したアンケートの結果を用いて、介護離職について検討

## 居宅介護が家族介護者の働き方と介護離職に与える影響

表1 介護を始める直前に職業を持っていた者（性・調査日現在の年齢階級別）

年齢階級	男	女	合計
40歳代後半	1	1	0
50歳代前半	1	5	6
50歳代後半	1	3	4
60歳代前半	1	8	9
60歳代後半	5	9	14
70歳代前半	1	5	6
70歳代後半	1	0	1
80歳代前半	1	0	2
合計	12	31	43

（出所）筆者作成。

する。今回は回収できた調査票が少ないため、欠損値のある調査票も廃棄せず集計に加えた。下記では質問項目が違うと、合計人数も異なるが、質問項目によって回答者数が違うためである。

表1は、介護を始める直前に職業を持っていた者の、性別・調査日現在の年齢階級別分布である。

介護を始める直前に職業を持っていた家族介護者は、44人いた。そのうち男性が13人（全体の29.5%）、女性が31人（同70.5%）である。調査日現在の年齢は、5歳年齢階級でみると、60歳代後半が14人と最も多いが、80歳代前半の者もいる。

次の表2は、調査日現在でなく、介護を始めた当時の年齢階級でみたものである。

介護を始めた当時の年齢階級は、現在の年齢と、介護を始めた時期から逆算したものであるが、現在の年齢は5歳年齢階級でしか分からないため、その中央値をもってその人の年齢とみなして算出した、概算値である。

介護を始めた当時の年齢も、調査時点の年齢と同様、60歳後半の階級が最も多かった。

参考までに、介護を始めた当時、60歳代後半・70歳代前半であった者が、いつ介護を始めたかを表3からみると、ここ3年で介護を始めた者が、6割強（61.9%）を占めていた。そのため、介護を始めた当時の年齢も、調査時点の年齢と同様、60歳後半の階級が最も多いという結果となった。なお2005年や2007年からという事例もあった。

### (2) 介護が原因で、働き方が変わったか

次に、介護を始める直前に職業を持っていた者が、介護が原因で働き方を変えたかどうかを、表4からみる。「変えていない」が42.9%を占めるが、「無職になった」者も21.4%

表2 介護を始める直前に職業を持っていた者  
(性・介護を始めた当時の年齢階級別)

年齢階級	男	女	合計
40歳代前半	1	1	2
40歳代後半	1	5	6
50歳代前半	1	3	4
50歳代後半	0	8	8
60歳代前半	1	5	6
60歳代後半	6	6	12
70歳代前半	1	2	3
合計	12	30	42

(注) 年齢は、5歳年齢階級の中央値として計算。  
(出所) 筆者作成。

表3 介護を始めた時期

時期	人数	割合
2006年以前	7	17.1%
2007	5	12.2%
2008	4	9.8%
2009	2	4.9%
2010	4	9.8%
2011	1	2.4%
2012	7	17.1%
2013	6	14.6%
2014	5	12.2%
合計	41	100.0%

(出所) 筆者作成。

いた。

このうち、「他社に転職」と「無職になった」について、男女・10歳年齢階級別に作ったのが、表5である。ふたつを合わせると、男女比は3対8、つまり1対2.66という比になり、「無職になった」だけであれば3対6、つまり1対2となっていた。

そこでこの2つ、介護が原因で働き方を「変えていない」(「不変」)・「無職になった」(「無職に」)と、介護を始める直前の働き方との関係を見る。

### (3) 当時の役職等との関係

当時の役職も回答したのは、42人中41人であった。

表6によれば、この41人中18人(43.9%)が「働き方を変えていない」と回答してい

表4 介護が原因で働き方を変えましたか？  
(複数回答)

	対象者数	回答者42人中
変えていない	18	42.9%
有休取得	4	9.5%
契約上出勤日数減	4	9.5%
1日の勤務時間減	2	4.8%
他部門に移動	0	0.0%
他社に転職	2	4.8%
仕事の効率を落とす	3	7.1%
無職になった	9	21.4%
合計	42	100.0%

(出所) 筆者作成。

表5 介護が原因で「他社に転職」  
または「無職になった」

介護開始年齢	他社に転職			無職になった			構成比
	男	女	合計	男	女	合計	
40歳代前半	0	1	1	1	0	1	13%
40歳代後半	0	0	0	1	2	3	38%
50歳代前半	0	1	1	0	0	0	0%
50歳代後半	0	0	0	0	2	2	25%
60歳代前半	0	0	1	1	0	0	0%
60歳代後半	0	0	0	0	1	2	25%
合計	0	2	2	3	5	8	100%

(出所) 筆者作成。

居宅介護が家族介護者の働き方と介護離職に与える影響

表6 介護を始める直前の役職等と、「介護が原因で働き方を変えたか」の関係

当時の役職	働き方を変えたか（複数回答）				
	合計人数	うち「不変」	同構成比	うち「無職に」	同構成比
経営者・自営業等	5	4	80.0%	0	0.0%
部長級	1	0	0.0%	0	0.0%
課長級	2	0	0.0%	1	50.0%
係長級	1	0	0.0%	0	0.0%
主任級	0				
役職なし	9	3	33.3%	2	22.2%
派遣・契約社員	1	0	0.0%	0	0.0%
パート等	16	10	62.5%	3	18.8%
家族従業員	2	1	50.0%	1	50.0%
その他	4	0	0.0%	2	50.0%
合計（人）	41	18	43.9%	9	22.0%
p 値*			0.068		0.489

(注)「不変」とそれ以外、あるいは「無職に」とそれ以外の2群に関する、フィッシャーの正確検定(出所)筆者作成。

る(同表では「不変」)。

役職等該当者に占める、「不変」回答が多いのは、働き方に自由が効く「経営者・役員・自営業・自由業」(この役職の80%)や「パート・アルバイト」(同62.5%)であった。役職なしの正社員では平均(43.9%)より10ポイント強低く(33.3%)、役職付きの正社員(部長級・課長級・係長級)にはいなかった(0%)。

他方で、介護が原因で「仕事を辞めて無職になった」のは、41人中9人であった(22.0%)。役職「その他」を除くと、特に割合が高かったのは、「課長級」と「家族従業員」の2つである。だが、いずれも2人中1人と標本数が少なすぎるため、ここではこの視点から深入りせず、後に「無職に」を詳細に分析する際に、別の視点を加味して考察したい。

#### (4) 介護を始める直前の労働時間

次に、当時の労働時間との関係を見る。

表7によると、当時(介護を始める直前)の週労働時間にも回答した者は、42人中38人であった。そのうち、介護が原因で働き方を「変えていない」(「不変」)者は42.1%であった(16人)。当時の労働時間の平均値を取ると、全体では36.20時間であったが、「不変」の者の平均労働時間は34.05時間であり、2.15時間短い。この平均値の差をwelch検定すると(両側検定)、 $p=0.3890$ となり、有意な差とは言えない。またこの38人を、働き方「不変」と「それ以外」で2群に分け、この週労働時間10時間階級別の構成比が等しいという仮説

表7 介護を始める直前の役職等と、「介護が原因で働き方を変えたか」の関係

【61】当時の役職	働き方を変えたか（複数回答）						
	合計人数			うち「不変」 計	構成比	うち「無職に」 計	構成比
	男	女	計				
経営者・自営業等	3	2	5	4	80.0%	0	0.0%
部長級	1	0	1	0	0.0%	0	0.0%
課長級	1	1	2	0	0.0%	1	50.0%
係長級	0	1	1	0	0.0%	0	0.0%
主任級	0	0	0				
役職なし	3	6	9	3	33.3%	2	22.2%
派遣・契約社員	0	1	1	0	0.0%	0	0.0%
パート等	2	14	16	10	62.5%	3	18.8%
家族従業員	1	1	2	1	50.0%	1	50.0%
その他	1	3	4	0	0.0%	2	50.0%
合計（人）	12	29	41	18	43.9%	9	22.0%
p 値*					0.068		0.489

(注)「不変」とそれ以外、あるいは「無職に」とそれ以外の2群に関する、フィッシャーの正確検定(出所)筆者作成。

検定を、フィッシャーの正確検定で行うと、p 値が0.925と極めて高くなった。介護が原因で働き方を変えていないかどうか、については、介護を始める直前の週労働時間の、この階級値による分類とは、それほど関係がないことが推察される。だが、特に「長時間労働者」の「介護離職」は、政策的に重要であるため、この分析を更に進める。

週労働時間を10時間階級で分類すると、介護で働き方を「変えていない」者の割合が高い者は、短時間労働者(週労働時間がヒトケタないし10時間台)、あるいは長時間労働者(週60時間・70時間台)であり、「不変」の割合が低いのは、その間に位置する者(週40時間台・50時間台)であった。

他方で、ここでのサンプル38人のうち、介護で「仕事をやめて無職になった」者(「無職に」)は全体の21.1%であった(8人)。労働時間の平均値では、「無職に」なった者は、平均労働時間が38.89時間と、全体の平均(36.20時間)より2.69時間長い。この平均値の差がないという仮説をwelch 検定すると(両側検定)、 $p=0.6078$ となり、有意な差とは言えない。

この「無職に」なった者の割合が高いのは、介護原因で働き方「不変」の場合と同様、短時間労働者(ここでは週10時間台・20時間台)と、長時間労働者(ここでも週60時間台・70時間台)である。「無職に」の割合が低いのは、週労働時間ヒトケタ台を除くと、

短時間労働者と長時間労働者の中間の者である（週30時間台・40時間台・50時間台）。

従って、サンプルが少ないため結論が不安定である点に留意が必要であるが、自由が効く短時間労働者とともに、週60時間・70時間の長時間労働者も、介護に直面して「働き方を変えない」かあるいは、「辞める」かの極端な選択を迫られていることが推察される。

#### (5) 長時間労働者への介護負担

この「長時間労働者への介護負担」が、社会的にも政策的にも重要となっているため、さらに検討を進めたい。今回、週60時間以上の長時間労働者はわずか4名であり、うち2名が、介護負担がかかっても働き方を変えず、残り2名が辞職して無職になった。そこで、この4名を、個人が特定されない範囲で、調査票情報からプロファイリングしたい。

<かつて介護が原因で「無職に」なった、長時間労働者>

Aさん：介護を始める直前、週60時間労働をしていたが、介護で無職に。調査時点に（2015年初頭）、50歳代前半の男性、親を介護。

現在は従業員2名の企業の経営者ないし経営陣の一員として、ふだん週5日、計20時間働く。同居家族はおらず、介護する日はほぼ終日行う。親は認知症と診断されており、物忘れ・妄想・不眠（昼夜逆転）・失禁・歩行障害があるが、徘徊はしない。急に代替りの介護者が必要になっても、翌日では見つからない可能性が大きい。自分は介護者として本当によくやっており、とてもつらい。現在、職場の立場が著しく悪化し、介護で仕事がおろそかになり、職場で著しく効率が低下している。要介護者の状態が悪化したら、介護施設に入居させたい。将来経済的には、不安であるともないとも言えないが、非経済的な介護負担増は若干不安であり、不透明さにも若干のつらさを感じている。

大学等へ進学した後就職した会社において、2000年代後半には、従業員3名の企業の本社課長相当職にあったが、この時期に介護を始めた。その数ヶ月後に退職し、無職になった。

Bさん：介護を始める直前、週70時間労働していたが、介護で無職に。調査時点（2015年初頭）、40歳代後半の男性、母親を介護。2000年代後半に就職した従業員3名の企業の正社員であったが、就職数年後に介護にたずさわることになり、退職して無職になる。

現在は従業員2名の企業の派遣社員または契約社員として、ふだん週5日、計48時間勤務する。2014年には有給休暇も介護休業も全く取っておらず、介護休暇制度も知らなかった。非正社員なので有給休暇を取れないとのこと。毎日、深夜と早朝に介護している。要介護者の母親以外の同居人はいない。母親は寝たきりで、物忘れ・妄想・失禁があり、「物を取られた」などすこしおかしなことを言う。自分は介護者として本当によくやっており、

とてもつらい。体調は顕著に悪化し、睡眠不足で生活に大きな支障がでている。自分も要介護状態になるかもしれない。介護で仕事がおろそかになり、職場の立場が著しく悪化している。将来は不透明で、経済的にも非経済的にも非常に不安。

<介護負担にも働き方を変えていない、長時間労働者>

Cさん：介護を始める直前、週72時間労働をしていた。介護が原因でも働き方変えず。

調査時点で（2015年初頭）、60歳代前半の男性。現在、生産工程従事者として、ふだん週60時間程度働く。母親を介護中。母親は歩行障害があるが、認知症の症状は全く無い。妻子と同居中だが、同居者は介護を行わず、自分が早朝（3-9時）介護を行っている。「介護者としてよくやっている」は若干あてはまらず、辛いと感じることも全く無い。

いつから介護を始めたか、また当時の役職等は、調査票からは不明。介護負担がかかっても働き方を変えず、いまでもその仕事を続けている。

Dさん：介護を始める直前、週60時間労働をしていた。介護が原因でも働き方変えず。

調査時点で、60歳代後半の男性。従業員数2桁の企業の経営者ないし経営陣で、出退社時間は決まっていない。

親子兄弟でも配偶者でもない血族を介護。介護を始めたのは最近で、まだ1年にもならない。要介護者は、物忘れをしたり、物を取られたなどの少しおかしなことを言う程度。同居者欄は無記入。介護は早朝（3-9時）、午後から夜間（12-22時）に行っている。

## (6) 分析結果の考察

このわずかな事例から何らかの結論を得ることは難しいが、仮説を抽出することは可能であろう。

Aさん・Bさんは、親が徘徊しないものの、認知症を患っており、同居家族がないという共通点がある。だが働き方を変えなかったCさん・Dさんは、ともにこの条件を満たしてはいない。Aさん・Bさんはともに、現在は要介護者の親に歩行障害があって徘徊できないが、過去には徘徊していたために退職を余儀なくされたのかもしれない。「要介護者は認知症」「同居家族がない」という2つの条件が揃ったからこそ、長時間労働者は無職になることを決意した可能性がある。

このふたりは一度労働市場から退出したが、その後新しい仕事を得て働いている。ともに従業員数が3桁の企業から退職し、現在は2桁の企業で働いているが、ひとは、介護離職前は課長相当職であったが、現在は経営陣で経済的に不安を覚えているとはいえない。もうひとは、介護離職前は正社員であったが、現在は非正規雇用で有休すら取れず、経

済的にも非常に不安とのこと。だがともに「とてもつらい」「仕事にかなり悪影響が出ている」と訴えているにもかかわらず、仕事を辞めない。このふたりは違っていると思えば似ており、似ていると思えば違う状況にある。

今回の分析から政策的な含意を導くならば、まず老親が認知症で、子一人と同居しているケースへのサポートが特に重要ということが浮かび上がったと言えるかもしれない。人も予算も少ない中で出来ることは限られているが、大きな事件につながりかねない深刻な状況である。少子高齢化の影響で今後そのようなケースが非常に増えるであろう。また、介護離職者も、再就職が経営陣か非正規雇用かですいぶん状況が異なるため、起業や小規模企業経営への就業サポートも課題であると言えるかもしれない。

調査・研究法への含意としては、介護状況の把握のためには、今回のような詳細だが記入困難で、回収率も低いアンケートにも、意義があるのではないか、ということかもしれない。老親介護は親子関係の終点近くで起こることであり、外部からはうかがい知れない拡大家族における人間関係の歴史や複雑さが強く影響するであろう。だが介護は面と向かって他人に話すには恥ずかしいことも多い。聞き取り調査の実施も難しく、有効性も限られているであろう。今回のようにサンプルが少なく統計的処理が困難だからこそ、かえってアンケートデータの統計的分析ではうかがい知れない、事態の複雑さに気付かされるのではないか。

#### 4. 高齢者の就業状況；就業構造基本調査2012より

##### (1) 就業構造基本調査の目的

小規模調査は標本抽出の歪みが深刻になりえるため、大規模な公的調査と比較対象しなければならない。

アンケートは、つらい人・忙しい人ほど回答しない可能性が増すが、介護はとくにこの問題が重大となっている可能性がある。

総務省が実施する就業構造基本調査は、約百万人の日本居住者を調査する大規模調査であるが、回収率を高めるため、表裏一枚紙の比較的簡易な調査票を用い、また事前広報・インターネット回答許容・オートロックマンション対応など、様々な工夫を行っている。大規模調査であり、多忙者低回収率問題が比較的軽いためか、高齢者の就業状況については、同調査が基本的なデータの出所のひとつとなっており、高齢社会白書等、各種公的報告書で報告されている。それゆえ、家族介護関係者は同調査のサンプルのごく一部であ

るが、この調査結果と独自調査の結果を比較するのが一番いい。

この調査で尋ねているのは、特定時期の実際の就業状態でなく、調査時点で「ふだん何か収入になる仕事をしている」と回答した者の就業状態等である（ユーザル方式）。それに伴い、この調査で把握する労働者は「有業者」の語を用いることとなっている<sup>(4)</sup>。また、前職の離職時期や離職理由も尋ねており、その中に「介護・看護のため」という選択肢がある。それゆえ、この「介護・看護のため」（前職を離職）を選択した離職者が、介護離職者ということになる。

介護離職者は年間約10万人、との同調査の結果が引用されることが多い。だがこの離職とは勤務していた企業を辞めたことを意味するのであって、無職になったことを意味するのではない。我々が関心のある、労働市場を退出したかどうかはこの調査からは分からない。また、基準となるべき他の大規模調査も見当たらない。

そこで、概念が適合せず、直接比較できないこと、また今回の我々の調査で得られたサンプル数が少ないことも踏まえつつ、高齢者の就業状態について、「介護離職」「離職した仕事での長時間労働」「その仕事での役職や従業上の地位等」をキーワードに、幅広く見ながら、今回の本調査を位置づけることを試みる。

高齢者の年齢別職業や労働時間分布などについては、白書や論文等では比較的詳細なもののみられないように思うが、介護離職の状況を知る背景としては重要な情報である。まず本論文ではこれを、就業構造基本調査をもとに高齢者一般の有業率等を、かなり詳細にスケッチしてみたい。

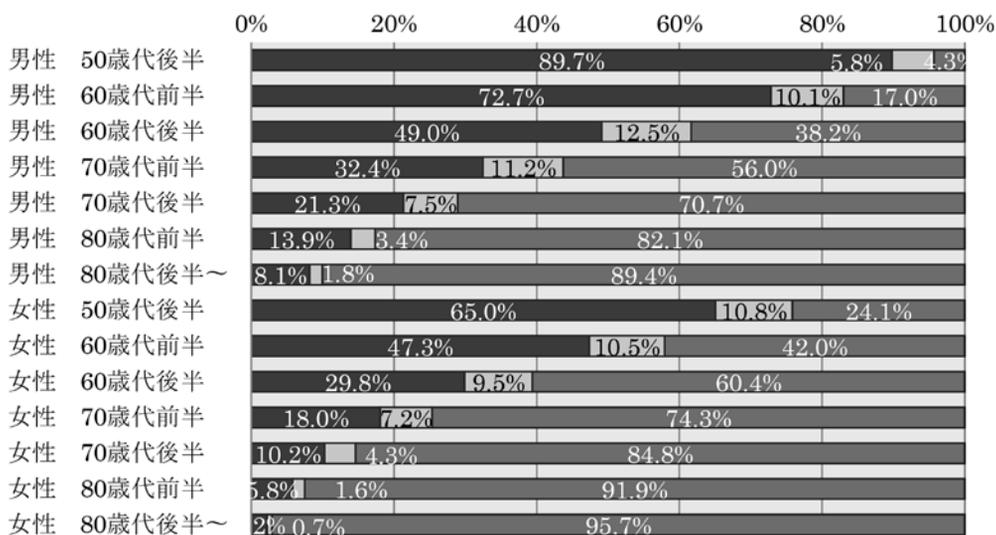
## (2) 高齢者等の有業率

同調査によれば、2012年10月時点の調査での有業率は、男性で、50歳代後半89.7%、60歳代前半72.7%、60歳代後半でぐっと下がるものの49.0%と、約半数になっている（図2参照）。70歳代前半でも32.4%、70歳代後半で21.3%、80歳代前半で13.9%、80歳代後半以降で8.1%となっていた。

女性では50歳代後半65.0%、60歳代前半47.3%、60歳代後半29.8%、70歳代前半18.0%、70歳代後半10.2%、80歳代前半5.8%、80歳代後半以降で2.2%となっていた。つまり、60歳代後半では男性で約5割、女性で約3割が仕事を持っており、70歳代前半でも男性で約3割、女性で約2割の者が仕事を持っている。

これに加えて、就業を希望する無業者は、男性が60歳代前半から70歳代前半まで、女性では50歳代後半から60歳代後半までの、各5歳年齢階級で約1割となっていた。つまり、就業希望者も含めると、年金が標準的には支給される60歳代後半でおおよそ男性6割、

図2 高齢者の有業率等（就業構造基本調査2012より）



■有業者 □無業者（就業希望） ▨無業者（非就業希望）

（出所）総務省「就業構造基本調査2012」より筆者作成。

女性4割が、70歳代前半でも男性4割、女性3割が、優勝労働をしたいと考えている。

### (3) 高齢者等の職業分布

次に、高齢者の職業分布をみる。高齢者雇用安定法によれば、高齢者とは55歳以上であるが、ここではすこしひろめに、50歳代前半からの分布をみたい。

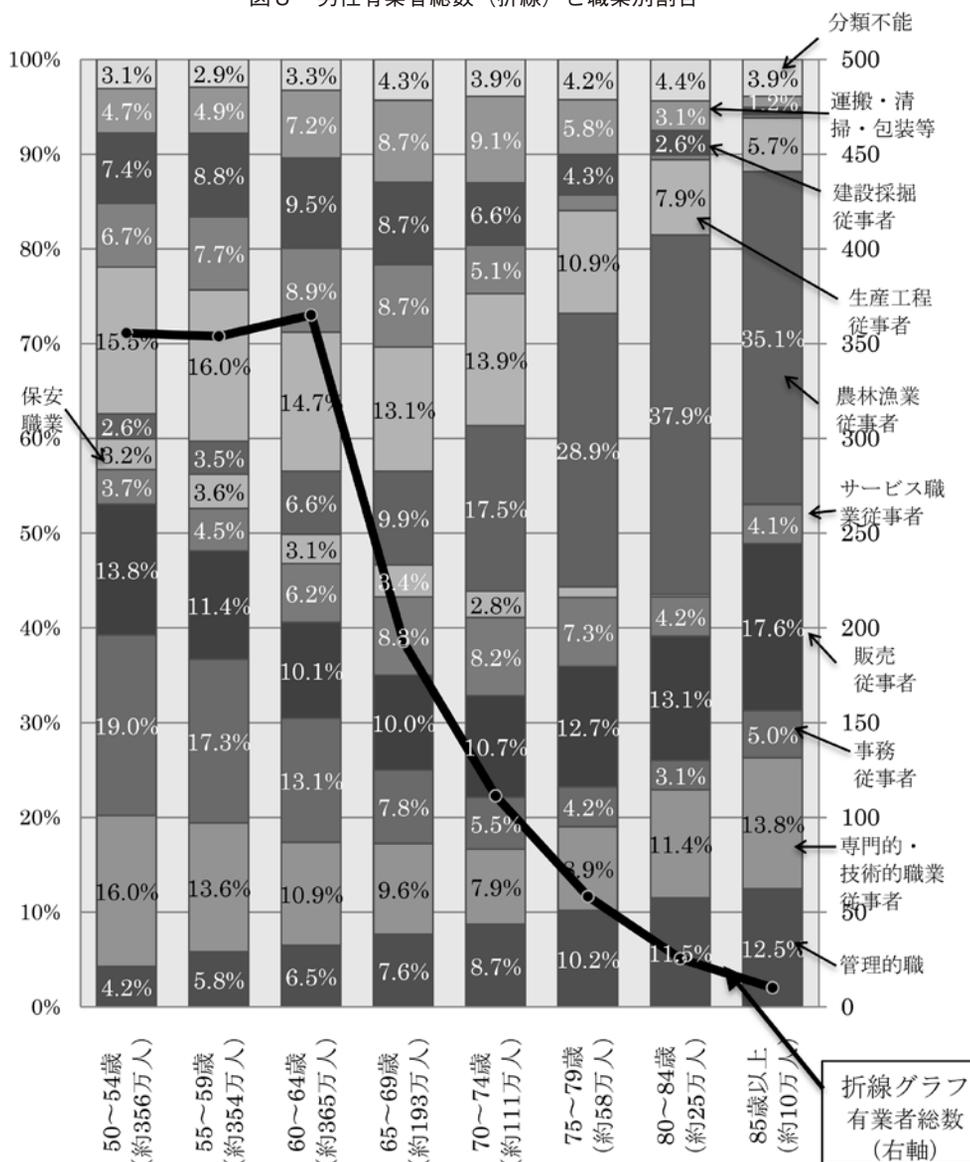
図3によれば、男性については、50歳代前半から60歳代前半までは、有業者数は300万人台前半であったが、60代後半は200万人弱と少ない<sup>(5)</sup>。

本章では、介護負担発生により労使双方にダメージが生じやすい、「労働時間」が長い者、「管理職等」の労働市場からの退出に関心がある。そこで職業別構成比をみると、管理的職業従事者は、50歳代前半では4.2%であったが、年齢が上がるほど増加し、85歳以上ではほぼ3倍の12.5%となっていた。年齢階級が上がるにつれて職位も上がるという面もあるかもしれないが、むしろ裁量権が大きいほうが、仕事が面白くて退職する気になりにくい、というセレクションバイアスがあるためなのかもしれない。65歳以上の男性高齢者全体では、1割弱が管理的職業従事者である。

また事務や生産工程従事者は、年齢階級が上がる割合が減少し、農林漁業従事者の割合が上昇している。

女性についても、次の意味で男性と同様の傾向が見うけられる；有業者総数が60歳代後

図3 男性有業者総数（折線）と職業別割合

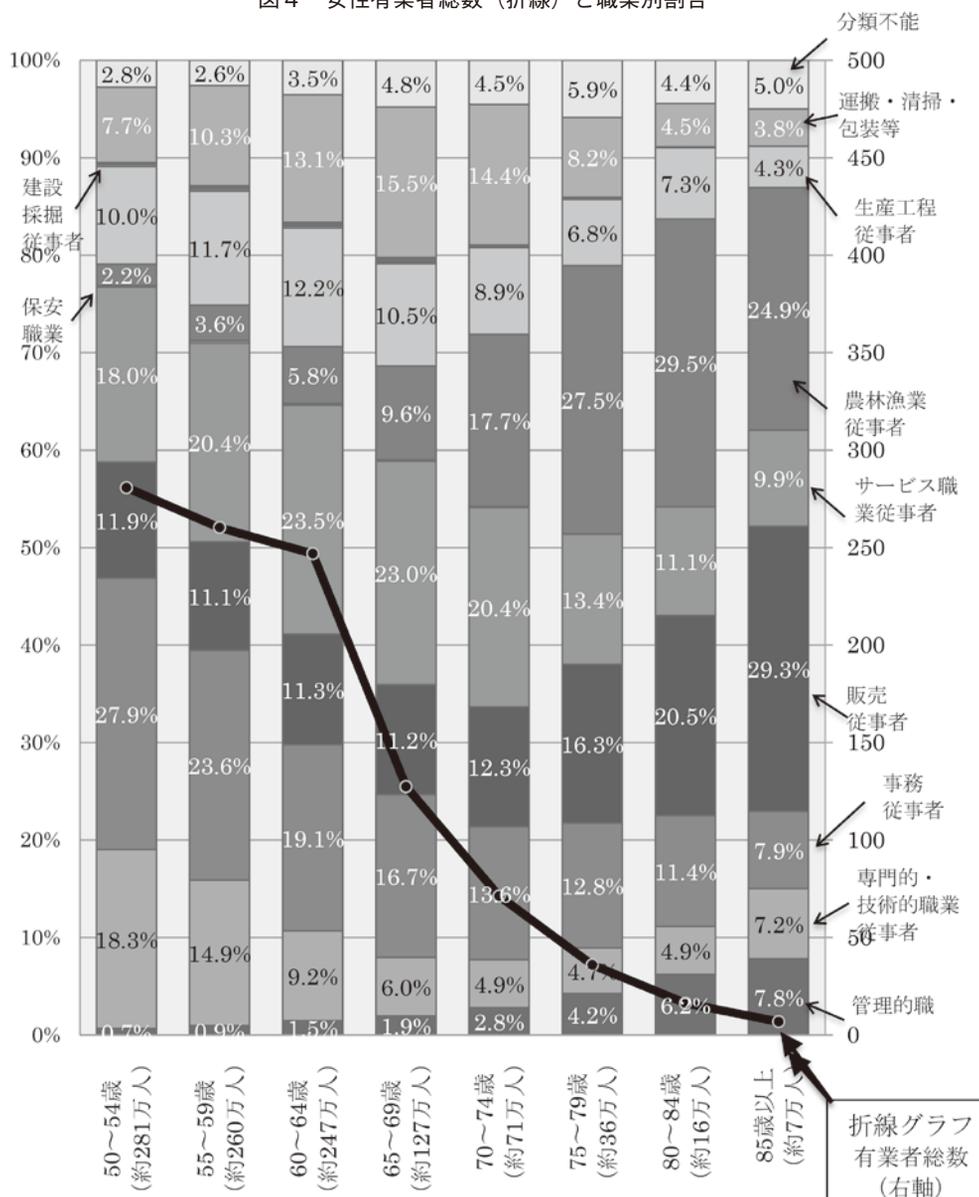


(出所) 総務省「就業構造基本調査2012」より筆者作成。

半以降で急減する。年齢階級が上がるにつれて、管理的職業従事者・農林漁業従事者の割合が増加する傾向にあり、事務・生産工程従事者の割合が減少する傾向にある。

本調査結果から作成した表6と比べると、我々の介護離職サンプルは、概念の違いを考慮しても、就業構造基本調査の有業者総数サンプルに比べて、管理職の比率が明らかに高い(41人中9人)。

図4 女性有業者総数（折線）と職業別割合



(出所) 総務省「就業構造基本調査2012」より筆者作成。

(4) 高年齢者等の週就業時間

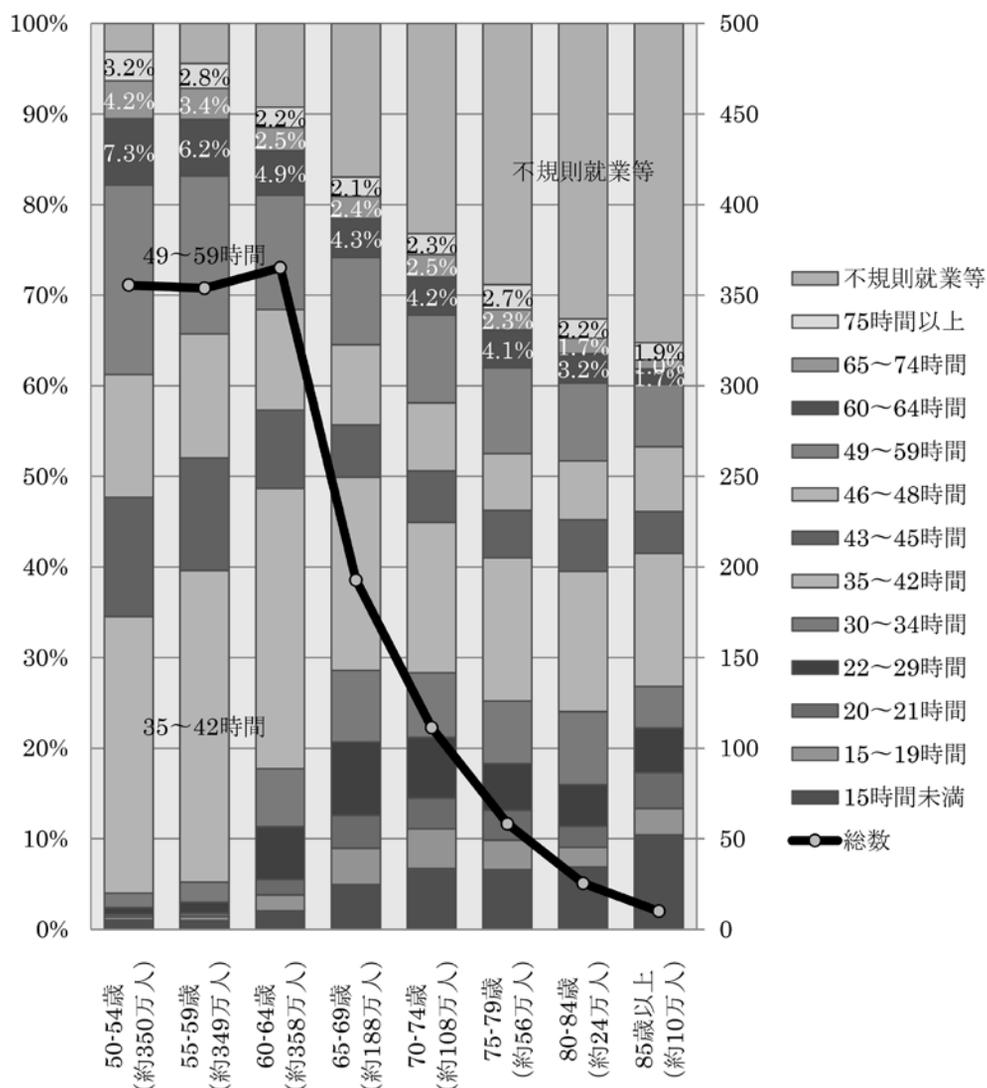
次に、同じ調査から、50歳代前半以降の有業者の週就業時間をみる。

就業構造基本調査は、10月1日時点でのふだんの就業時間とともに、就業日数も尋ねている。就業日数が200日未満で、かつ不規則的・季節的（一時期の）就業であれば、就業時間については記入を求めない。それらをここでは「不規則就業等」でまとめている。

図5は、男性のものである。ここで「不規則的就業等」とは、おもな仕事が「不規則」と「ある季節だけ」をあわせたものである。なお、x軸のラベル(50～54歳)に続く「(約350万人)」などの有業者数は先ほどの図3の値(356万人)と異なっているが、就業時間不詳のデータを除いたためである。

「週60時間以上」の長時間労働者は、50歳代前半で14.7%、同後半で12.4%だが、60歳代前半で9.7%、70歳代後半ですら8.9%、つまり有業者の10%弱が、ふだん週60時間以上働いている(分母に不規則就業者を含み、分子には含まない)。長時間労働者の区切りを「週

図5 男性有業者 ふだんの週就業時間



(出所) 総務省「就業構造基本調査2012」より筆者作成。

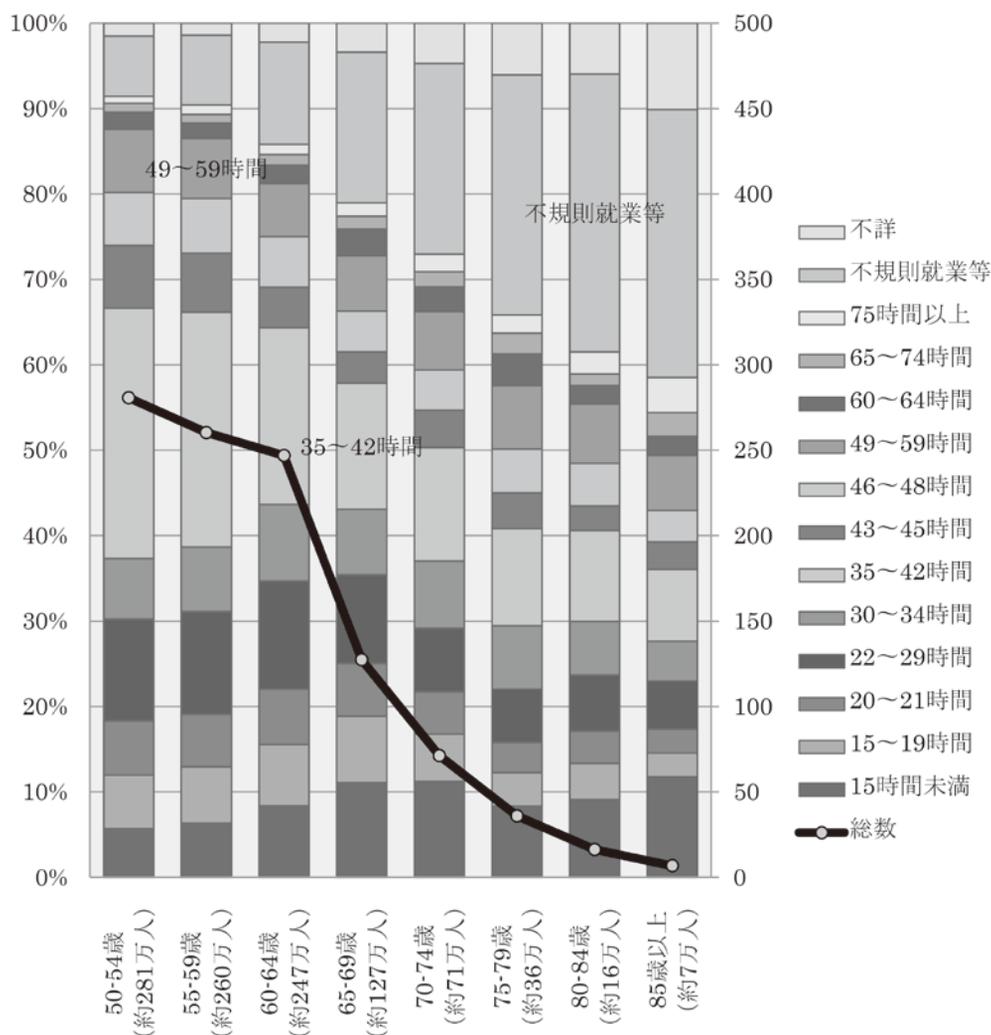
居宅介護が家族介護者の働き方と介護離職に与える影響

49時間以上」とすると、50歳代前半で35.6%、同後半で29.8%であるが、60歳代前半で22.3%、70歳代後半で18.6%、80歳代前半で15.7%、85歳以上でも11.5%となっている。

つまり、60歳代でも、有業者の約2割が、ふだん週49時間以上働き、1割弱がふだん週60時間以上働いている。

年齢階級が上がるにつれて、不規則就業者や短時間就業者の割合が増える傾向がみられる。だが同時に有業者自体も60歳代後半以降、大きく減っているため、たとえば年金支給開始や加齢等で短時間就業者の多くが無業化する一方で、長時間就業者が以前と同様の勤務を続けられれば、長時間就業者の占める割合はかえって増加する。この点留意が必要である

図6 女性有業者 ふだんの週就業時間



(出所) 総務省「就業構造基本調査2012」より筆者作成。

(すぐ後にみるとおり、女性高齢者でこの現象が起きている可能性がある)。

図6は、女性の有業者についてである。

就業時間の分布をみると、年齢階級が上がるほど、不規則就業者の割合が増える傾向は明らかだが、短時間就業者の割合は、60歳代後半以降は、かえって減っている(80歳代前半を除く)。有業者数自体も急減しているため、短時間就業者のほうが、加齢によって無業化(あるいは不規則就業化)しやすいためだと思われる。

長時間労働者の割合は、女性の場合は、年齢階級が上がるほど、かえって高くなる傾向がある(80歳代前半を除く)。有業者のうち週60時間以上の者の割合は、3.9%(50歳代前半)、4.0%(同後半)、4.6%(60歳代前半)、6.2%(同後半)、6.8%(70歳代前半)、8.3%(同後半)、6.1%(80歳代前半)、9.1%(85歳以上)となっていた。

もう少し広げて、週49時間以上の者の割合をみると、11.2%(50歳代前半)、11.0%(同後半)、10.8%(60歳代前半)、12.7%(同後半)、13.6%(70歳代前半)、15.7%(同後半)、13.0%(80歳代前半)、15.6%(85歳以上)となっていた。これで見ると、60歳代前半までは、年齢階級が上がるにつれて、長時間就業者の割合は減少していたが、0.2ポイントというわずかの差であった。

つまり、50歳代以上女性有業者の1割強が週49時間以上働き、5%程度が週60時間以上働いていた。

#### (5) 高齢者等の職業別就業時間

10歳年齢階級別の高年齢者労働時間の分布を職業別にみたものが、図7である(男性)。ここでは、有業者の比較的多い職業に絞って掲載した。

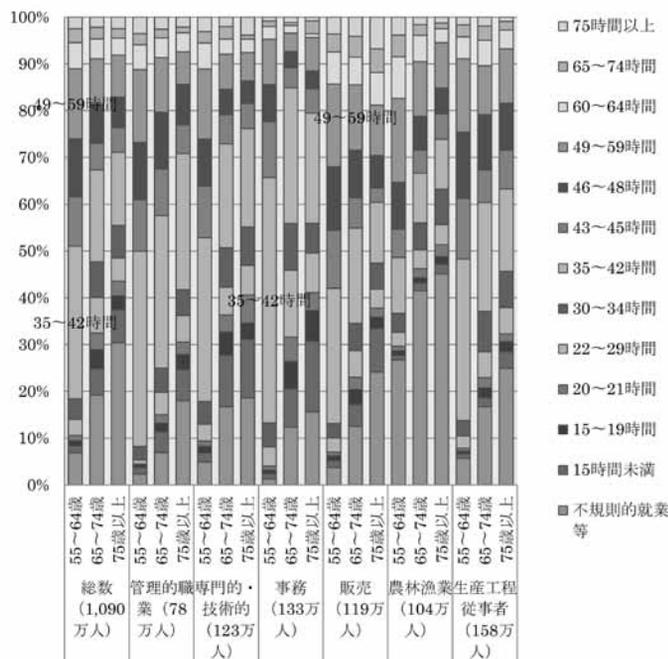
まず、販売従事者に長時間労働者が多いことが、目を引く。週60時間以上の者の割合が55~64歳で14.3%、65~74歳で14.5%、75歳以上で18.8%となっている。週49時間以上に拡張すれば、順に32.0%、28.5%、29.6%と、おおむね30%程度となる。管理的職業従事者での長時間労働者の割合は、ほぼ平均的である。また、農林漁業従事者の55~64歳で、長時間労働者の割合が高い。

図8は女性についてである。生産工程従事者の55~64歳に、長時間就業者が多いことが目立つ。

## 5. 介護離職者の状況；就業構造基本調査2012より

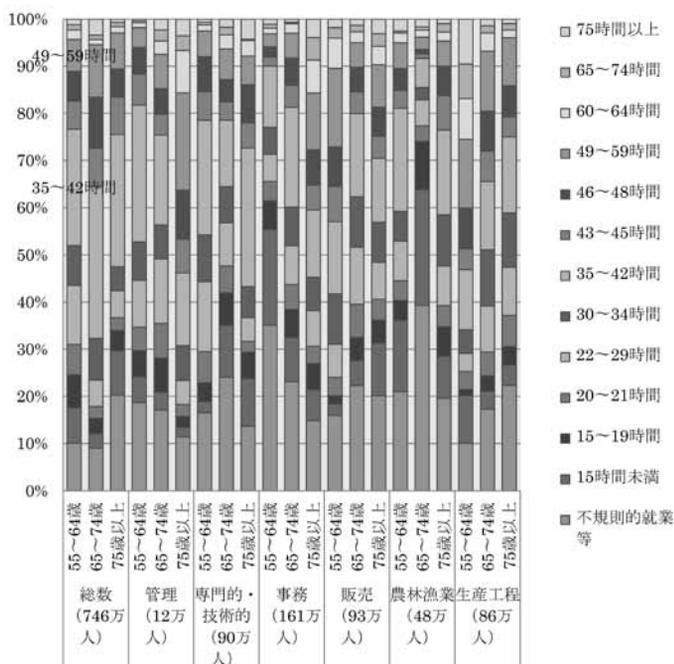
この調査項目の中に「前職をいつ辞めたか」、「なぜ辞めたか」という設問がある。この

図7 就業時間の分布（男性，職業別）



(出所) 総務省「就業構造基本調査2012」より筆者作成。

図8 就業時間の分布（女性，職業別）



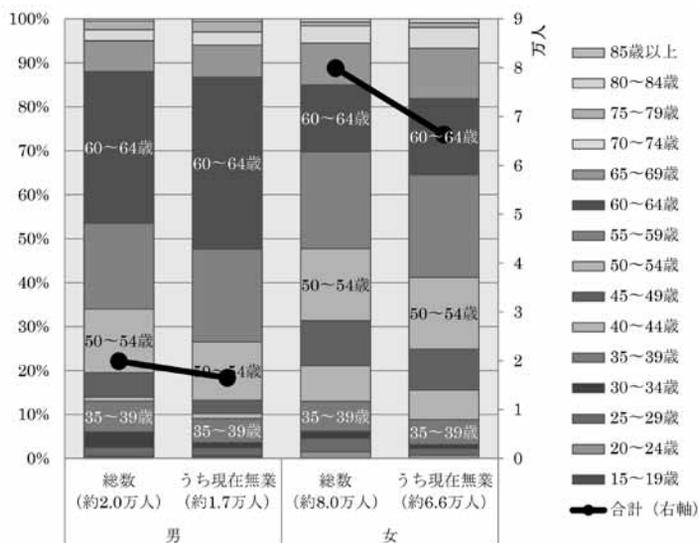
(出所) 総務省「就業構造基本調査2012」より筆者作成。

「なぜ辞めたか」の中に、「介護・看護のため」という選択肢がある。だが辞めてただちに別の仕事に就いたのか、無業になったのかはわからない。そのため、私たちのアンケート調査を位置づけることも難しい。この点を限界として踏まえつつ、公表されている膨大な結果表の中から、介護・看護のために前職を離職した者に関する集計値を抽出し、比較する。

図9は、介護・看護のため、ここ1年間で（2011年10月から2012年9月まで）前の仕事を辞めた者の、男女別総数と現在無業の者の数、またそれぞれの年齢別構成比を挙げたものである。なお、前職を辞めた者のうち、一部はそのまま再就職した「転職者」である。前職を辞めたのは転職なのか無職になったのかは、この調査からは分からない。だが、現在無職かどうかは分かるので、この点を探求する。

1年間で介護等を理由とした離職者約10万人のうち、男女比は2対8の割合である。このうち、調査時点で無業の者は約8.3万人であり、この男女比も2対8である。このうち男性では、50歳代前半が男性全体の13.3%、同後半が21.2%、最頻値である60歳代前半が39.4%、同後半が7.3%である。50歳代と60歳代で8割を超え、また60歳代前半だけで約4割を占めている。女性では分布が男性より広く、40歳代前半で8.3%、同後半で10.4%、50歳代前半で16.6%、同後半で22.4%、60歳代前半が15.4%、同後半が9.6%となっている。最頻値は50歳代後半の2割強であり、男性では40歳代が前半後半あわせて4.4%とわずかであったのに対し、女性では16.2%と多い。であるが、50歳代と60歳代を合わせると

図9 最近1年の介護離職；年齢分布



(出所) 総務省「就業構造基本調査2012」より筆者作成。

## 居宅介護が家族介護者の働き方と介護離職に与える影響

68.9%と、ほぼ7割を占めている。

結局、介護離職者の男性で8割、女性で7割が50～60歳代である。

前掲の表5で述べたように、我々の介護離職調査でのサンプルは11と心細いが、分布の比較を試みる。今回の我々のアンケート調査では、転職を含めた介護離職者の男女比は、1対2.66であり、無職になったケースの男女比は1対2であった。就業構造基本調査2012のサンプルに比べて、男性が相対的に多かったと言える。また表5と図9を比較すると、本調査は若いサンプルが多い。

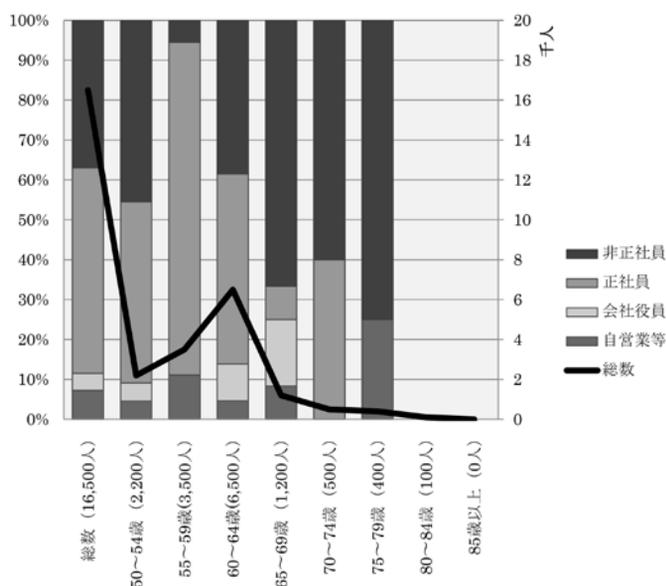
就業構造基本調査に戻り、図10は、男性介護離職者で現在無職の者のうち、特に50歳以降の者について、従業上の地位や雇用形態の構成比をみたものである。なお、前職での労働時間については、調査していない。

これによると、50歳代後半の85.7%、60歳代前半の47.7%が、正社員を辞めたとなっている。50歳代前半で非正社員率が45.5%と特に高いこと目につくが、百万人調査（およそ100人に1人）でのこのサイズは、誤差を含む可能性が高い点、留意が必要である。

自営業等を辞めた者の割合は、全体で7.3%、また50歳代後半で11.4%、60歳代前半で4.6%となっている。

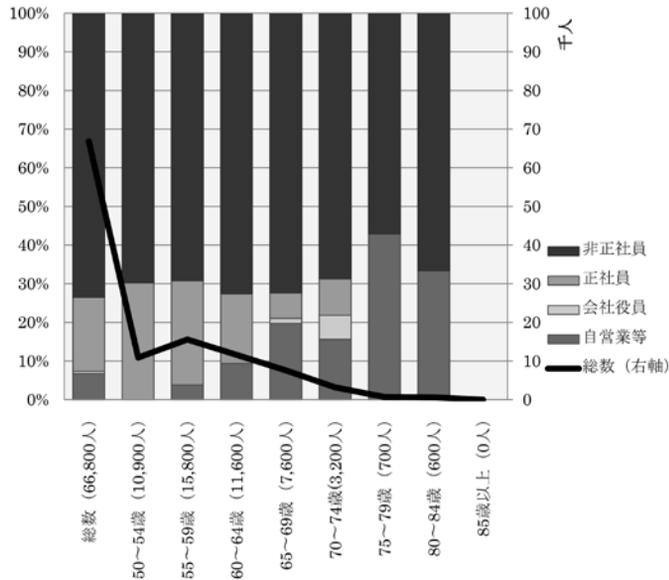
図11は、女性についてである。全体の7割強が非正社員を辞めている。自営業等を辞めた者は、全体の1割弱である。

図10 前職雇用形態等（男，介護離職）



(出所) 総務省「就業構造基本調査2012」より筆者作成。

図11 前職雇用形態等（女，介護離職）



(出所) 総務省「就業構造基本調査2012」より筆者作成。

## 6. 結語

本アンケート調査は詳細なものであり、500円の回収インセンティブをつけたものの、残念ながら介護離職者からの十分な回答を得ることができなかったため、仮説検定というよりも資料集的な意義にとどまった。管理的職業従事者は、一般に男性では10%程度、女性では5%程度である我々の介護離職サンプルは、管理的職業従事者や、長時間労働者の割合が高かったが、記述統計的にも有意義な洞察を行うほどのサンプルは確保できなかった。そこで、詳細な調査であることを利用して、長時間労働離職者の事例をひとつひとつみていったが、「親が認知症で」「同居者がいない」場合退職を余儀なくされるという姿が浮かび上がった。ここからは、認知症患者を抱える2人ぐらしの家庭への支援の必要性が浮かび上がってきた。

そもそも現在介護で多忙な中、また退職を余儀なくされるほどの状態の方々へのアンケートであったため、今後の調査の際には十分な配慮が必要とされよう。就業構造基本調査2012によれば、高齢者の有業率は、年金が満額支給されえる60歳代後半でも、男性ではほぼ5割、女性でも3割に達し、労働や納税を通してこの国を支えている。今後、少子高齢化が一層進行する中で、認知症患者への対応体制の整備は、特に急務となっている姿が、本調査から浮かび上がった。

(注)

- (1) 地団塊世代を含む60歳代後半947万人に比して、その下の60歳代前半は869万人、50歳代後半は758万人となっている（前掲の総務省「人口推計」2015年4月1日現在）。
- (2) すべての質問にご回答いただいた方先着100名に、500円分の商品券を送る、と調査票に記した。なおこのインセンティブにより、経済的に不安を持つ者のほうが、回収率が高くなるバイアスが発生したかもしれない。
- (3) この類のアンケート調査は、多忙や重圧の中にある者、文の読解に慣れない者など、困難の中にある者の情報が拾えないという重大なバイアスが付き物である。今回は介護を行う者への、大部のアンケートであるので、留意が必要である。
- (4) 本章では、「労働者」、「労働時間」を一般的な語として用い、就業構造基本調査の結果紹介に限って、同調査の用法に従い「有業者」、「就業時間」の語を用いる。
- (5) なお各5歳年齢階級別の総人口については、この有業者数を、図2の有業率で割れば計算可能であるが、ここでは深入りしない。

参考文献

- [1] 岩本康志（2000）「要介護者の発生にともなう家族の就業形態 の変化」『季刊社会保障研究』Vol. 36, No. 3, pp. 321-337.
- [2] 岩本康志（2001）「要介護者の発生にともなう家族の就業形態の変化」岩本康志編『社会福祉と家族の経済学』東洋経済新報社、第5章、pp.115-138.
- [3] 遠藤裕基（2016）「人手不足を深刻化させる恐れがある介護離職問題 一両立支援の整備だけではなく支援内容の周知徹底と働き方改革が重要―」『かながわ経済情報』2016年11月号、pp.1-2.
- [4] 大日康史（2000）「介護場所の選択と介護者の就業選択」岩本康志編『社会福祉と家族の経済学』、第4章、pp.91-114.
- [5] 大津唯（2013）「在宅介護が離職に与える影響についての分析」樋口美雄・赤林英夫・大野由香子・慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター編『パネルデータによる政策評価分析4』慶應義塾大学出版会.
- [6] 齋藤香里・佐藤哲彰（2015）「高齢者の所得と介護需要の相関について―高齢者の所得格差が要介護発生に与える影響―」『2015年真理大学財経學院與日本第三部門研究學會國際學』術交流検討會論文集』真理大学財経學院.
- [7] 酒井正・佐藤一磨（2007）「介護が高齢者の就業・退職決定に及ぼす影響」『日本経済研究』No.56, 1-25頁.

- [8] 清水谷諭・野口晴子（2004）『介護・保育サービス市場の経済分析 ミクロデータによる実態解明と政策提言』東洋経済新報社.
- [9] 菅万里・梶谷真也（2014）「公的介護保険は家族介護者の介護時間を減少させたのか? : 社会生活基本調査匿名データを用いた検証」経済研究65(4).
- [10] 直井道子・宮前静香（1995）「女性の就労と老親介護」『東京学芸大学紀要』No. 46, pp. 265-275.
- [11] 西本真弓・七條達弘（2004）「親との同居と介護が既婚女性の就業に及ぼす影響」『季刊家計経済研究』No. 61, pp. 62-72.
- [12] 前田信彦（1998）「家族のライフサイクルと女性の就業」『日本労働研究雑誌』No. 459, pp. 25-38.
- [13] 前田信彦（2000）「日本における介護役割と女性の就業」『仕事と家庭生活の調和 日本・オランダ・アメリカの国際比較』第4章, 日本労働研究機構.
- [14] 山口麻衣（2004）「高齢者ケアが就業継続に与える影響 第1回全国家族調査（NFR98）2次分析」『老年社会科学』Vol. 26 No. 1, pp. 58-67.