

## “個を活かす”人口減少時代

### ～多様な人材確保に向けた「介護離職ゼロ」社会～

ニッセイ基礎研究所 社会研究部 土埴内昭雄

#### 要 旨

##### 人口減少と一億総活躍社会

- 昨年 10 月に発足した第 3 次安倍改造内閣のスローガンは、「一億総活躍社会」の実現だ。少子高齢化に歯止めをかけ、50 年後に 1 億人の人口規模を維持し、年齢・性別・障がいの有無などに関わらず、誰もが活躍できる社会を目指している。すべての人が活躍できる社会が、成長と分配の好循環を生み出すことにつながるというのだ。
- 昨年 11 月には、一億総活躍国民会議が、『一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策』を打ち出した。「希望を生み出す強い経済」として「名目 GDP600 兆円」、「夢をつむぐ子育て支援」として「希望出生率 1.8」、「安心につながる社会保障」として「介護離職ゼロ」を目標に掲げ、その実現のための緊急対策をまとめている。そこには日本が直面する人口減少に対する強い危機感が窺える。
- 2015 年の日本の出生数は約 101 万人、死亡数は約 130 万人、人口の自然減は約 29 万人にも上る。地方中核市がひとつ消滅するほどの人口減だ。人口減少社会の課題は単に人口の減少にとどまらない。重要なことは、人口構造が現在と相似形で縮小するのではなく、相対的に 15 歳以上 65 歳未満の生産年齢人口が大きく減少し、社会的扶養が拡大することだ。いわゆる「騎馬戦型」社会から「肩車型」社会へ移行するのである。
- そのため労働力人口の確保が喫緊の課題となるが、少子化対策により出生数を大幅に増やすことが余り期待できないことは日本の人口ピラミッドをみれば明らかである。従って、現有勢力の就業人口を少しでも減らさないことが必要であり、介護・育児・療養などを理由とする離職を食い止めることが極めて重要になってくる。また、離職者を減らす取り組みが、多様な従業員の確保にもつながり、あわせて多様な働き方が生産性の向上をもたらす可能性があるのだ。
- 将来の労働力人口の減少は、個別企業にとっては人材不足リスクにつながる。企業が多様な人材を確保するには、「介護離職」や「育児離職」を防止する対策が急務だ。「育児離職」を防ぐために「仕事と子育ての両立」を図るワークライフバランスの実現に向けた取り組みは少子化対策として一定の進捗がみられるが、「介護離職」を防ぐための「仕事と介護の両立」を図る取り組みはまだ緒に就いたばかりだ。本稿では、労働力人口や新卒者の離職状況、今後の就業者数の推移を踏まえ、“個を活かす”人口減少時代に求められる多様な人材確保に向けた「介護離職ゼロ」社会の実現について考えてみよう。

## 1—労働力人口、新卒離職率、就業者数の動向

### 1 | 減少する労働力人口と就業者数

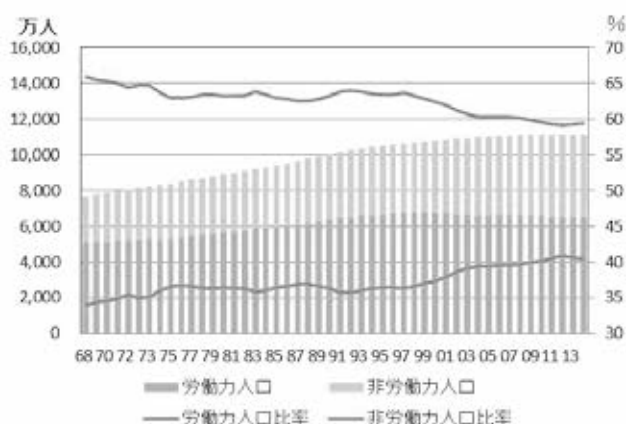
総務省「労働力調査」の長期時系列データによると、労働力人口<sup>1)</sup>は1998年の6,793万人をピークに低下、2014年には6,587万人と200万人以上減少している。一方、高齢化が進展して65歳以上の老年人口が増加する中、非労働力人口<sup>2)</sup>が増加傾向にあり、2000年以降は4,000万人を超えて、2014年は4,489万人に上っている。

労働力人口比率<sup>3)</sup>は2014年は59.4%になり、2009年以降は6割を下回り、非労働力人口比率は4割を超えた状態が続いている。つまり15歳以上の人のうち5人に2人は、通学者や家事従事者、高齢者などの非労働力なのである。近年では、それ以外にもメンタルヘルスの問題や社会的孤立から無業者となる人も増えており、社会的孤立無業者(SNEP)と言われる人は162万人に上ると推計されている。

また、就業者数<sup>4)</sup>は1997年の6,557万人をピークに減少傾向で、2014年は6,351万人と200万人余り減少している。就業率は1999年以降、6割を下回っており、2014年は57.3%になっている。今後、少子化により人口減少が続き、子育て期の女性や高齢者の労働参加が進まなければ、労働力人口比率や就業率はますます低下するだろう。

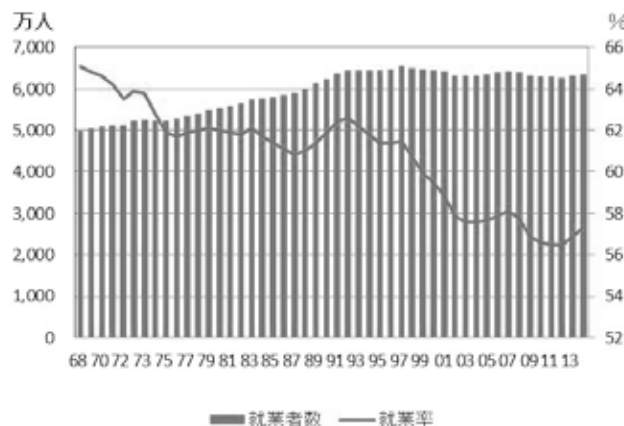
一方、完全失業者数<sup>5)</sup>は2002年に359万人、完全失業率は5.4%に達したが、以降は減少・増加を繰り返し、2014年は236万人、完全失業率も3.6%に低下した。しかし、産業構造や経済状況の変化から生じる人材のミスマッチが拡大すれば、完全失業者数の増加および完全失業率の上昇が再び起こる可能性もある。

〔図表－1〕労働力人口(比率)と非労働力人口(比率)の推移



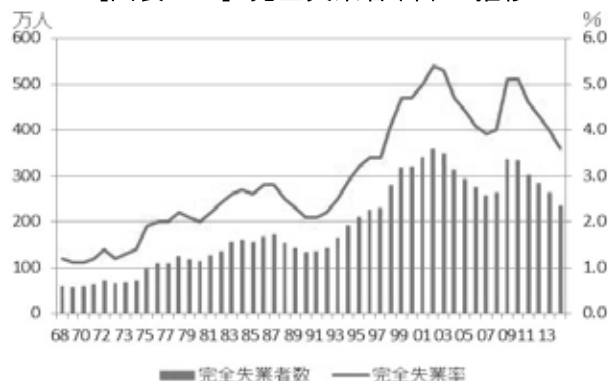
(資料)総務省「労働力調査」より作成

〔図表－2〕就業人口と就業率の推移



(資料)総務省「労働力調査」より作成

〔図表－3〕完全失業者(率)の推移



(資料)総務省「労働力調査」より作成

<sup>1)</sup> 「労働力人口」は15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたもの

<sup>2)</sup> 「非労働力人口」は15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」以外の者で、通学者、家事従事者、高齢者など

<sup>3)</sup> 「労働力人口比率」は15歳以上の人口に占める「労働力人口」の割合

<sup>4)</sup> 「就業者」は「従業者」と「休業者」を合わせたもので、「就業率」は15歳以上の人口に占める「就業者」の割合

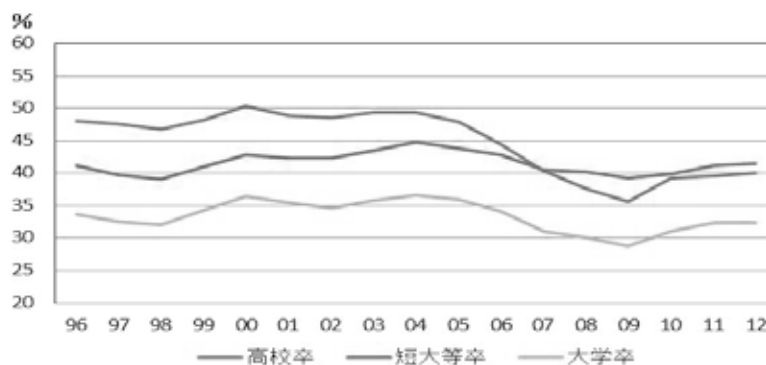
<sup>5)</sup> 「完全失業者」は次の3つの条件を満たす者(①仕事がなく調査期間中に少しも仕事をしなかった、②仕事があればすぐ就くことができる、③調査期間中に仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた)

## 2 | 新規学卒者の離職状況

厚生労働省「新規学卒者の離職状況(平成24年3月卒業者の状況)」(平成27年10月30日)によると、卒業後3年以内の離職率は大学卒32.3%、短大等卒41.5%、高校卒40.0%となっている。大学卒、短大等卒、高校卒のいずれの離職率も、2004年以降は低下傾向だったが、2009年以降は上昇している。事業所規模別では、大学卒の場合、1,000人以上の事業所では22.8%、500~999人では29.3%、100~499人では32.2%、30~99人では39.0%、5~29人では51.5%、5人未満では59.6%と、事業所規模が小さくなるほど離職率が高い。

大学卒業者が3年以内に3割以上が離職するという職業選択のミスマッチは、人材の採用・育成コストの点からも大きな課題であり、その解消のためには新卒者の就活の在り方を再考する必要があるだろう。

〔図表-4〕 新規学校卒業就職者の卒業3年目までの離職率の推移



(資料)厚生労働省「新規学卒者の離職状況(平成24年3月卒業者の状況)」より作成

## 3 | 就業者数の将来推計

厚生労働省「平成27年度雇用政策研究会報告書」(平成27年12月1日)では、「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」(ケース1)と「進むケース」(ケース2)に分けて、2020年および2030年の就業者数の推計を行っている。ケース1は、「復興需要を見込んで2020年まで一定程度の経済成長率を想定するが、2021年以降は経済成長率はゼロ、かつ労働市場への参加が2014年の性・年齢階級別の労働力率固定の場合」とし、ケース2は、「日本再興戦略を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進む場合」としている。

2014年の就業者数の実績値に対して、ケース1では2020年に305万人減少、2030年には790万人減少する一方、ケース2では2020年に30万人増加、2030年に182万人の減少となっている。ケース2ではケース1に比べて2030年の就業者数の減少を600万人程度緩和できるが、そのうち6割近くは女性の寄与であり、今後の就業者数の動向は女性の労働参加が鍵になることがわかる。いずれのケースでも、2030年には深刻な就業者数の減少が見込まれる。

〔図表-5〕 就業者数の将来推計値(2020年、2030年) 単位: 万人

|    | 2014年<br>実績値 | 2020年       |            | 2030年       |             |
|----|--------------|-------------|------------|-------------|-------------|
|    |              | ケース1        | ケース2       | ケース1        | ケース2        |
| 男性 | 3,621        | 3,435(-186) | 3,582(-39) | 3,167(-454) | 3,427(-194) |
| 女性 | 2,729        | 2,611(-118) | 2,799(+70) | 2,394(-335) | 2,742(+13)  |
| 全体 | 6,351        | 6,046(-305) | 6,381(+30) | 5,561(-790) | 6,169(-182) |

(注) 四捨五入により男性と女性の合計は、全体値の表記とは一部一致しない

(資料)厚生労働省「平成27年度雇用政策研究会報告書」より作成

## 2—介護離職の状況

### 1 | 大介護時代の到来

団塊世代が65歳に到達し高齢化率はますます高まっている。10年後の2025年にこれらの人たちが75歳以上の後期高齢者の仲間入りをすると、日本はまさに“大介護時代”を迎える。平成27年4月現在、公的介護保険の65歳以上被保険者は約3,300万人、そのうち要介護・要支援認定者は約608万人、うち男性が188万人で女性が420万人だ。高齢者全体の要介護割合は18.4%、75歳以上の後期高齢者では32.6%だ。長男長女時代となった今日、夫婦の4人の老親が75歳以上であれば、子ども世代にとっては少なくとも親のひとりには介護が必要な状況なのである。少子化時代は家族介護の負担が大きくなる時代でもあり、介護離職をせざるを得ない人も増えているのである。

### 2 | 主たる介護者

厚生労働省「平成25年国民生活基礎調査の概況」によると、要介護者の3人に2人は主に同居家族に介護されている。近年では同居する主な介護者のうち「子の配偶者」（主に要介護者の息子の妻）が大幅に減少しているが、それは専業主婦世帯が減り、40～50歳代の働く女性が増えているからだ。仕事を持つ妻は夫の親の介護まで手が回らず、多くの中老年男性が親や配偶者の介護に直面し始めている。

一方、近年では公的介護保険の介護サービス事業者による介護が増え、同居家族による介護が減少している。また、「一人暮らし」高齢者が増えた結果、別居家族による介護も増加し、2020年には高齢者世帯の4割近くが「一人暮らし」になるため、ますますその傾向が強まると思われる。

同居または別居する家族の主な介護者の多くは女性だが、近年では男性比率が上昇している。これは男性の生涯未婚率が2割を超え、老親を抱えた無配偶男性が増えているためと思われる。年齢別では男女ともに50～60歳代が全体の5～6割を占め、仕事を持っている中老年介護者が多くなっている。

### 3 | 就業と介護離職

総務省「平成24年就業構造基本調査」（平成25年7月12日）によると、15歳以上人口で介護をしている人は557万人、うち男性が200万人で36.0%、女性が357万人で64.0%だ。そのうち有業者は291万人で52.2%を占め、男性は131万人（男性介護者の65.3%）、女性は160万人（女性介護者の44.9%）となっている。

また、過去5年間（平成19年10月～24年9月）に介護・看護のために離職した人は、48.7万人で、女性が8割を占めている。1年毎にみると、平成19年8.9万人、平成20年8.2万人、平成21年9.9万人、平成22年8.4万人、平成23年10.1万人となっている。平成23年の離職者10.1万人のうち、男性は2.0万人、女性は8.1万人で、現在の就業状態が無業である者は男性1.6万人、女性6.7万人で、合計すると8.3万人となり、いったん離職すると8割以上の人が無業状態になっている。

【図表一六】性別・就業状態別介護者数



（資料）総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成

### 3—「介護離職ゼロ」社会に向けて

#### 1 | 政策の対応

一億総活躍国民会議が公表した緊急対策には、介護サービス基盤の確保として介護施設、在宅サービスおよびサービス付き高齢者向け住宅の整備量を50万人以上に拡大すると書かれている。現在、高齢者介護は地域包括ケアが推進されているが、日本の場合、高齢化があまりに急速であるために施設サービスと在宅サービスを同時に拡大する必要性に迫られているのだ。また、介護人材サービスの育成・確保と生産性の向上を挙げているように、労働集約型の産業である介護業界では介護サービス人材の確保が大きな課題だ。

さらに、要介護者を減らすために健康寿命の延伸や社会参加を望む高齢者の多様な就業機会の確保、経済的自立に向けた支援を図るとしている。日本人の平均寿命は長くなる一方、健康で過ごせる期間である健康寿命との差である介護等が必要な期間はむしろ拡大している。介護離職を減らすためには、健康寿命を延ばして要介護者を減らすことや要介護期間を短縮すること、たとえ介護が必要になっても介護度を低いレベルに維持することが極めて重要だ。

#### 2 | 企業の対応

これまでワークライフバランスは少子化対策として「仕事と子育ての両立」が重要な視点だったが、今後、高齢化が一段と進むと「仕事と介護の両立」が不可欠になる。育児離職の場合は、主に若い女性従業員が対象となるが、介護離職の場合は中高年の管理職が多く含まれる。介護離職防止の実現は、中高年男性も含めた世代を超えた喫緊の課題であり、企業は新たな対応を迫られることになるだろう。

企業の介護離職防止に向けては、まず、従業員の介護実態の把握が必要だ。そして、公的介護保険制度をはじめ介護情報を従業員に周知することや介護休業の分割取得等の企業福祉制度の整備および柔軟な働き方を実現する就業環境の整備、組織づくり、人事マネジメントの向上などが求められる。

人口減少時代の企業経営にとって介護離職防止への取り組みは、大災害やテロ、感染症などの緊急事態に遭遇した企業が事業継続のために策定する事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）の一環として捉えるべきではないだろうか。

#### 3 | 個人の対応

介護の発生時期は予測がつかない。一人ひとりが常に介護に備えるため自らのワークライフバランスを考えねばならない。要介護度が4や5になると介護時間が終日となる割合が過半数を超え、介護離職のリスクが一気に高まるので要介護者の介護レベルを要支援や要介護1か2程度でとどめることが重要だ。そのためには、普段から外出、運動、会話の頻度を高めるなど介護予防に努めるとともに、介護が必要になった場合、介護保険サービス等がすぐに利用できるように事前準備をしておくことが不可欠だ。介護の空白期間が生じると介護度が急速に進むからだ。

また、介護は子育てと違い、将来の状況が見えづらい。介護者が介護で疲弊しないように介護保険サービスや介護者の休息のためのレスパイトケアを上手に活用し、相談相手をつくるなど介護を一人で抱え込まないことも重要だ。厚生労働省が公表している『仕事と介護の両立モデル～介護離職を防ぐために』（平成26年3月発行）などを参考に、介護に関するノウハウを身につけておくと安心だ。

## おわりに～人口減少時代の多様な働き方と生産性

これまで企業活動は、性別役割分業を前提に時間制約の少ない男性社員を中心に展開されてきた。家事や育児、介護などは専業主婦の妻に任せ、夫は体力が続く限り働けた。以前『24時間戦えますか』という栄養ドリンク剤のコマーシャルもあったが、「24時間働ける人」だけが社員として一人前とされ、時間制約のある働き方しかできない人は同じ労働市場には入れなかったのだ。

仕事と子育ての両立が困難で、結婚や出産を機に離職する女性が多い。妊娠を理由に病院管理職を解任・異動させたことが、男女雇用機会均等法が禁じる「妊娠・出産を理由とした職場での不当な扱い」に当たるとする「マタハラ」訴訟判決も出ている。また、近年では老々介護が増加し、老親や配偶者の介護のために出張や残業が制約され、最終的に離職に追い込まれる中高年管理職もいる。組織の中枢を占める管理職が離職する影響は企業にとって深刻だが、仕事と介護などの両立が困難な管理職に対して、不当な降格や配置転換を行うなどの「ケアハラ」も起こっている。

また、がんと診断される人は年間約100万人にも上り、これまでは治療に専念するために離職する人が多かった。しかし、近年ではがん患者が診断から5年後に生存している割合（5年相対生存率）がほぼ6割に達し、厚生労働省の試算（2008年）ではがん治療をしながら就業を続ける人は32万5千人に上る。その中には、治療や体調不良のために就労時間に制約が生じ、それを理由に不当な扱いを受ける人もいるという。

このように今日企業で働く人の中には、女性の妊娠・出産や子育てをはじめ、親や配偶者の介護、本人自身や家族の病気療養など、「自他のケア」のために時間制約を抱えて働く人が増えている。政府の成長戦略として「女性の活躍」が推進されているが、企業が人口減少時代に人材を確保するためには、男女を問わず育児・介護・療養など「自他のケア」をしながら一定の制約の中で働く人の活躍が不可欠なのである。

日本が直面している人口減少問題には、労働力の数だけではなく、労働力の生産性というもう1つの重要な側面がある。一億総活躍国民会議の緊急対策には、『子育てや介護と仕事が両立しやすくなることなどにより、様々な人材が参加することで、社会に多様性が生まれる。それが労働参加率の向上だけでなく、イノベーションを通じて生産性の向上を促し、経済の好循環を強化する』とある。即ち、社会保障という安全ネットが整備された社会では、国民が安心して働くことができるが故に生産性の高い社会が構築されるというのだ。

これまで私は、人口減少社会への対応として、人口を増やす努力だけでなく人々の能力を十分発揮できる社会づくりの必要性を主張してきた。サーカスの綱渡りに例えるなら、安全ネットがない場合、演技者は転落リスクを考えて8割程度の能力しか発揮できないかもしれないが、安全ネットがあれば、全ての能力を、あるいはそれ以上の能力を発揮するかもしれないのだ。

社会保障という安全ネットの整備によって国民の就業率と生産性が1割上昇すれば、たとえ人口が1割減少してもGDPは維持され、一人当たりGDPは増加する。「介護離職ゼロ」が目指す社会とは、国民が将来への不安を感じないような生活保障に支えられた、誰もが存分に自らの能力を発揮できる“個を活かす”社会に他ならない。今後、国には人口減少時代の多様な働き方が可能となる労働環境の整備と国民の多様性を育む新たな教育政策の実現が求められ、企業には従業員が様々な制約の中でも働きやすい組織・体制づくりと人材マネジメントが必要になるだろう。