

最近のESRI研究成果より

ワーキングケアラーの介護負担と就業への影響について

- 離職の可能性に着目して -

- プレゼンティーズムに着目して -

内閣府経済社会総合研究所 行政実務研修員

吉澤 匡

はじめに

本稿では、内閣府経済社会総合研究所のNew ESRI Working Paper No.78「ワーキングケアラーの介護負担と就業への影響について-離職の可能性に着目して-」およびNo.79「ワーキングケアラーの介護負担と就業への影響について-プレゼンティーズムに着目して-」の分析結果から、ワーキングケアラーの介護負担が就業継続および就業中のパフォーマンスに及ぼす影響について概要を紹介する。

超高齢社会の進展に伴い、働きながら親などの介護を行うワーキングケアラーが増加している。企業にとって、従業員の介護離職や介護による生産性低下は大きな経営課題となることが確実視されている。2022年には仕事と介護を両立する人が約365万人に上り、そのうち約10万6千人が介護を理由に離職している。介護離職者数は長期的に減少傾向にあったもの

の、近年再び増加に転じており（図1）、今後「2025年問題」（団塊の世代の後期高齢者入り）によって介護ニーズは今後ますます増加することが予想される。

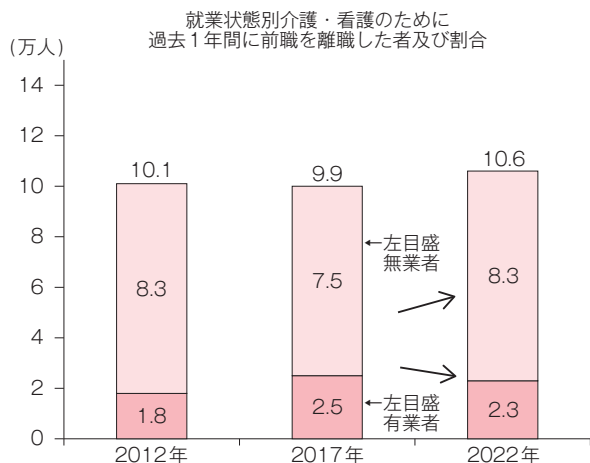
こうした中、「介護離職ゼロ」（介護を理由に誰も仕事を辞めないこと）が政府目標に掲げられ、多くの企業も仕事と介護の両立支援に取り組み始めている。しかし、離職を防ぐだけでなく、介護を続けながら働く社員のパフォーマンス低下にも目を向ける必要がある。介護と仕事を両立している従業員は、離職こそしなくても心身に大きな負担を抱え、生産性が低下しているケースが少なくない。企業は“辞めずに働き続ける多数派”への支援がより重要となる。

調査の概要

調査は、在宅介護を行う20歳～59歳のワーキングケアラーを対象にアンケート調査を実施し、特に管理職や企業の中核を担う45歳以上の層に注目して、彼らの離職の可能性やその程度、さらに離職の背景要因を明らかにすることを目的とした。有効回答数は、416人であった。

New ESRI Working Paper No.78では離職の可能性¹に着目し、会社を辞めてしまう恐れがどのような要因で高まるかを分析した。一方、No.79では疾病や問題を抱えながら出勤し、生産性が低下している状態であるプレゼンティーズムに注目し、離職せず働き続ける社員の労働機能や労働生産性が介護負担によってどの程度低下しているかを測定した。

図1 介護・看護を理由に離職・転職した人数



※ 2022年就業構造基本調査（内閣府統計局）

主な分析結果

ワーキングケアラーは、介護負担によって仕事を辞める可能性が有意に高まることが確認された。特に、介護による身体的疲労や仕事の量的負担（業務量の過多）、介護と仕事の時間的葛藤が強い場合に、離職を考えるリスクが高まる。逆に、デイサービス等の通所介護を利用している場合は離職の可能性が低減する傾向がみられた。興味深い点として、離職の可能性について性別差が逆転する結果が得られており、男性の方が女性より離職の可能性が高いことが示された。これは、実際の離職率とは異なる傾向であり、離職の実態と離職の可能性には性別による異なる傾向があること

1 介護による離職の可能性（本研究では、離職意図や離職意向も含む）は、将来に向けた介護による主観的な離職の可能性判断とし、介護離職とは、実際に介護を理由として仕事を辞めることをいう。

が示唆された。

また、プレゼンティーイズム（労働機能障害）については、仕事の質的負担が大きい業務を抱えている場合、介護ストレスによる集中力低下が生じやすく、労働機能障害が深刻化する傾向が認められた。特に「ミスが許されない」「高度な判断力が必要」といった業務に従事する社員は、介護との両立による心理的負担が高く、業務遂行能力の低下が顕著である。一方で、職場において上司から十分な情緒的サポートが得られている場合、プレゼンティーイズムによるパフォーマンス低下は緩和されることも確認された。これは、上司の理解や支援が、介護と仕事の両立における心理的安全性を高める重要な要素であることを示している。

さらに、介護負担を抱えた社員では、アウトプット面の生産性も平均して2~3割程度低下するとの推計結果が得られた。男女別の損失率を表1で示す。人によって最大で4割近い生産性損失が生じており、例えば本来の100の成果が60前後まで落ち込むケースもある。表2では、男女別の損失額を示す。生産性低下率自体には男女差は小さいが、賃金水準の差を考慮すると男性の方が女性より生産性低下に伴う損失額が大きいことが指摘されている。また、50~54歳の層で生産性損失が最も大きく、管理職において非管理職より損失額が顕著に大きいことも確認された。

表1 (性別) 損失率

平均値	積算法	和算法
男性	43.0%	27.6%
女性	41.3%	25.9%
中央値		
男性	44.9%	25.9%
女性	45.8%	26.3%

表2 (性別) 損失額

平均値	積算法	和算法
男性	255万円	163万円
女性	161万円	100万円
中央値		
男性	227万円	127万円
女性	144万円	80万円

職場環境や働き方に関する要因では、「国内出張が多い」「上司とプライベートな相談がしづらい」といった状況にある社員ほど生産性低下が大きく、逆に「自分の仕事を代わってくれる同僚・上司がいる」「朝の打ち合わせ（朝会）を実施している」といった職場で

は損失が小さく抑えられる傾向が見られた。

分析結果の詳細については参考文献を参考されたい。

おわりに

ワーキングケアラーは今後も増加が見込まれ、介護負担が離職リスクや生産性低下に与える影響が深刻化している。本研究では、身体的疲労、仕事量の多さ、介護と仕事の時間的葛藤が離職の可能性を高める要因であり、通所介護の利用がその抑制に寄与することが明らかとなった。また、精神的ストレスが労働機能障害を引き起こし、プレゼンティーイズムを通じて生産性を低下させる一方、上司の情緒的サポートがその影響を緩和する効果も示された。

企業にとっては、2025年度の育児・介護休業法改正や2040年問題を見据えた人材確保の観点から、介護と仕事の両立支援の強化が不可欠である。柔軟な働き方の整備に加え、介護サービスの拡充や職場内の支援体制の強化が求められる。これらの取組みにより、離職予防と生産性維持の両立が期待される。一方で、本研究は少数サンプルによる横断的分析に基づいており、因果関係の解明や支援策の有効性検証には限界がある。

今後の課題として、①大規模・継続的なパネルデータによる精緻な分析、②性別・職種・職位別の影響要因の特定、③介護ストレスの媒介効果を含む要因間のメカニズムの検証、④ワーキングケアラーと非該当者、両立者と離職者の比較分析を通じた支援対象の明確化が挙げられる。これらの検証を通じ介護との両立を「個人の問題」ではなく「企業の経営課題」として位置付ける視点を提示していきたい。

参考文献

- 林 邦彦・西久保 浩二・永田 智久「ワーキングケアラーの介護負担と就業への影響について―離職の可能性に着目して―」New ESRI Working Paper 2025, No.78
- 林 邦彦・西久保 浩二・永田 智久「ワーキングケアラーの介護負担と就業への影響について―プレゼンティーイズムに着目して―」New ESRI Working Paper 2025, No.79

吉澤 匡（よしざわ まさし）
（小平市役所より内閣府へ派遣）