

懸念される介護離職の増加 求められる「全社員対応型・両立支援」への転換

政策調査部主任研究員

大嶋寧子

(03) 3591-1328

yasuko.oshima@mizuho-ri.co.jp

- 家族の介護を理由とする離職（以下、介護離職）は、現時点では離職の大きな理由となっていないが、2020年代前半頃より大幅に増加する懸念がある
- 背景には、団塊世代が75歳に到達し要介護者が急増すること、その子ども世代である団塊ジュニアは未婚率が高く、兄弟姉妹数も少ないため、家族内での介護の分担が難しくなりやすいことがある
- 管理職を含む40～50歳代の介護離職は人材マネジメント上のリスク要因と言える。仕事と家庭生活の両立支援策を「子育て期の女性対応型」から「全社員対応型」に転換する取り組みが求められる

1. 問題意識

企業の人材マネジメント上、今後中長期的に懸念される問題の一つに、介護を理由とする離職（以下、介護離職）がある。高齢化の進行によって要介護者が増加することに伴い、親などの介護のために労働者が離職を迫られるケースが増えるとみられる。しかし、企業が「どの労働者に」「いつ」家族の介護問題が発生するかを予測することは難しく、またすでに介護問題を抱える労働者の状況を把握することも容易ではない。このため、高齢化による要介護者の増加は、管理職を含む40～50歳代層を中心に、人材が突発的に流出するリスク要因になると予想される。

労働者の立場からも、離職期間が長期化すれば、介護終了後に新たに安定した雇用機会を得ることが難しくなると予想される。また、介護離職の増加は、経験を積んだ労働者が中長期間にわたって労働市場を離れる可能性が高まることを意味する。これは、労働力人口が減少する日本経済全体にとってマイナスである。つまり、介護離職は、企業、労働者、社会の「三方損」であり、それだけに要介護者が本格的に増加する前に対策をとることが求められる。こうした状況認識に基づき、本稿では介護離職の現状と先行きに関わるデータを整理した上で、介護離職の防止に向けた企業の課題を考察する。

2. 介護離職の現状

（1）これまでの介護離職者の動向

まず、これまでの介護離職者の動向を確認しよう。総務省「労働力調査（詳細集計）」で2010年の実績を見ると、前職が非農林業の雇用者で過去1年間に離職した人は563万人に上るが、このうち家族の介護を理由に離職した人は8万人（離職者全体の1.4%）であった（統計の制約により、ここでの「過去1年間の離職者数」は離職前の職業が分かる人のみを対象としている）。また、厚生労働省「雇用動

向調査」で2010年の実績を見ると、離職者全体が643万人であるのに対し、介護を離職理由として挙げた人は5万人（同0.8%）であった。二つの統計で離職者数が異なる背景には、調査対象となる労働者の違い（雇用動向調査では調査対象がより限定的）、離職者の定義、調査時期の違いがある¹。

これらの統計から分かるように、現時点では、離職者全体のうち介護離職者が占める割合は1%程度と低い。その半面、毎年5～10万人程度の人が介護のために仕事を辞めていることは、無視できない事実であろう。

（２）どのような属性の人が介護離職しているのか

厚生労働省「雇用動向調査」によれば、介護離職者の数は1995～99年の5年間は年平均3.0万人であったが、2000～2004年の5年間は同5.0万人、2005～2009年の5年間は同5.3万人へと緩やかな増加傾向にある²。また、5年毎に行われる大規模調査であり、15歳以上人口の就業・非就業の状態を詳しく知ることができる総務省「就業構造基本調査」で確認すると、1997年10月～2002年9月の5年間における介護離職者数は52.4万人（年平均10.5万人）であったのに対し、2002年10月～2007年9月（最新）の5年間に介護離職者した人は56.8万人（同11.4万人）と4.3万人増加した。複数の統計を見る限り、介護離職者は緩やかな増加傾向にあると見て良さそうだ。

それでは、どのような属性の人が介護を理由に離職しているのだろうか。再び総務省「就業構造基本調査」（図表1）によれば、2002年10月～2007年9月の介護離職者56.8万人のうち、約8割に相当する46.7万人が女性であった。なかでも、パートなどの非正社員女性は29.1万人と介護離職者全体の約半数を占めた。一方、正社員であった人が介護離職したケースも、男性で6.1万人、女性で12.1万人に上った。女性が大半を占めるとは言え、男性の介護離職も増加傾向にある。男性の介護離職者は1997年10月～2002年9月の5年間に7.8万人であったが、2002年10月～2007年9月の5年間には10.1万人となった。

介護離職者の半数を元非正社員の女性が占める背景には、男性労働者では生計維持者が多く、家族の介護が発生した際に、家計補助的にパートをしていた女性が主な介護者として選ばれやすいためと考えられる。しかし、介護離職の問題を、パートなど家計補助的に働く労働者の問題と捉えることも

図表1 介護離職者の離職前の職業別内訳（2002年10月～2007年9月）

	(万人)		
	総数	男性	女性
総数	56.8	10.1	46.7
自営業主と家族従業者	6.6	1.4	5.2
雇用者	50.2	8.7	41.5
うち役員	0.6	0.4	0.2
うち正社員	18.2	6.1	12.1
うち非正社員	31.4	2.3	29.1

（資料）総務省「就業構造基本調査」2007年より、みずほ総合研究所作成

早計である。2002年10月～2007年9月の介護離職者の三分の一は元正社員の男女が占めており、決して少数とは言えないためである。

(3) 中高年に多い介護離職者

次に、2002年10月～2007年9月に介護離職した元雇用者（50.2万人）の年齢別内訳を見ると（図表2）、男性元非正社員を除き、40～59歳層が中心である。男性元非正社員の場合、60歳以上が約6割を占めているが、これは定年後に嘱託などの形で働き続けていた男性が、配偶者や親などの介護を担うために離職したケースが多く含まれているためと考えられる。これに対し、男性・女性の元正社員と女性元非正社員については、40～59歳が5～6割を、15～39歳が1～2割を占める。介護離職は、主に、中高年層を中心とする現役世代の問題と言って差し支えないであろう。

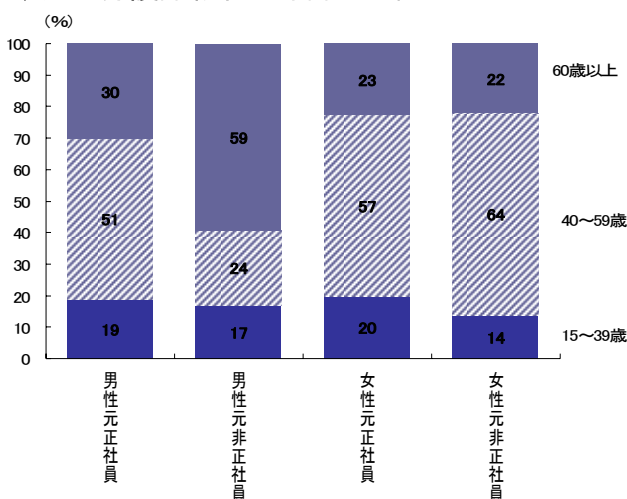
(4) 介護離職者のその後の就業状況

介護離職者のその後の就業状況は、どのようになっているのだろうか。図表3は2002年10月～2007年9月の期間に介護離職した人について、2007年10月の調査時点における就業状態を整理したものだ。ここでは、現役世代の介護離職が多い男性元正社員、女性元正社員、女性元非正社員について、15～39歳と40～59歳の二つの年齢階級別の内訳を示している。

ここからは以下の点が読み取れる。第一に、15～39歳と比較して、40～59歳は介護離職後に無業となっている者の割合が高い。例えば、男性元正社員の場合、39歳以下では82%が現在有業者（仕事が主の者も79%）となっているのに対し、40～59歳では現在有業者の割合は48%に止まる。また、現在無業者のなかでも求職活動中の人が含まれると考えられる「無業者で家事・通学以外の人」の割合も、15～39歳では15%に止まるのに対し、40～59歳では32%に上る³。

第二に、過去に介護離職した人のうち現在は有業者である人の割合は、男性元正社員、女性元正社員、女性元非正社員の順に高い。例えば、40～59歳で過去5年間に介護離職した人のうち、現在は有

図表2 介護離職者の年齢別内訳



(資料) 総務省「就業構造基本調査」2007年より、みずほ総合研究所作成

図表3 介護離職者のその後の就業状況

		男性元正社員	女性元正社員	女性元非正社員
15～39歳	介護離職者(人)	11,400	23,900	40,800
	現在有業者(%)	82	57	47
	有業者で仕事(主)(%)	79	42	28
	現在無業者(%)	18	43	53
40～59歳	無業者で家事・通学以外(%)	15	6	1
	介護離職者(人)	30,800	69,600	186,300
	現在有業者(%)	48	34	29
	有業者で仕事(主)(%)	44	20	9
現在無業者(%)	52	66	71	
無業者で家事・通学以外(%)	32	3	4	

(注) (%)は介護離職者に占める割合。

(資料) 総務省「就業構造基本調査」2007年より、みずほ総合研究所作成

業者の人の割合を見ると、男性元正社員は48%であるのに対し、女性元正社員は34%、女性元非正社員は29%である。同じ傾向は、15～39歳の介護離職者についても見て取ることができる。

以上からは、介護離職後、中高年層でとくに再就職が難しくなる様子が伺える。また、介護離職した女性は、男性よりもその後無業化しやすい傾向がある。その背景には、介護は女性の仕事とする社会通念により介護負担に性別による偏りが生じやすいことや、介護のために離職した女性の再就職が難しいことがあると考えられる。

なお、図表には示していないものの、介護離職者は解雇や倒産で離職した人よりも再就職のハードルが高くなりやすい。2002年10月～2007年9月に離職した40～59歳の男性元正社員のうち、2007年10月時点で有業者となっている者の割合を見ると、会社都合の理由で離職した人は76%であったのに対し、介護離職者は48%に止まった（同様の傾向は、女性元正社員についても確認できる）。解雇や倒産で離職した場合は、その直後に就職活動を始めることが可能であるのに対し、介護離職の場合、家族の介護中は就職活動を行なう時間的余裕が少ないこと、介護終了後は仕事を一定期間離れていたため再就職時に不利になりやすいことが、介護離職者の再就職を阻んでいると考えられる。

3. 介護離職は今後増加するのか

(1) 2020年代前半より要介護者の増加ペースが加速する可能性

前述のように、介護離職者は現時点で離職者全体の1%程度を占めるに過ぎないが、今後は増加する公算が大きい。高齢化の進行により要介護者の増加が見込まれる一方、その介護を主に担う子ども世代は、以下に詳しく見るように、仕事と介護の両立をしにくい環境にあるからである。

要介護者はすでに増加傾向にあるが、そのペースは、2020年代前半に加速するとみられる。ある年齢階級の人口のうち、要介護者の占める割合を「要介護出現率」という。2009年1～12月平均の年齢階級別要介護者数と同年の年齢階級別人口（国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口（2006年12月推計）」）を用いてこの要介護出現率を計算すると、65～69歳では2%に過ぎないが、70～74歳で4.4%、75～79歳で9.3%、80～84歳で19.0%と、75歳を過ぎるあたりから明確に上昇する。

これに対し、2022年には、人口ボリュームが大きい団塊世代（1947～49年生まれ）が75歳に到達し始める。粗い試算になるが、上記の年齢別要介護出現率と年齢別人口の見通し（将来推計人口（2006年12月推計））を用いて、今後の要介護者数を試算すると、2015年の392万人から2025年の589万人へと10年間で200万人近く増加し、その後も着実に増加し続けると考えられる⁴。

(2) 団塊ジュニア以降の兄弟姉妹、配偶関係における特徴

団塊世代が要介護の状態になった際、配偶者の他に介護を担う可能性が高いのは、その子ども世代である。しかし、現在30歳代後半にある団塊ジュニア（1971～73年生まれ）以降の世代では、親世代の介護問題が発生した際、現在の40～50歳代と比べて仕事と介護の両立が難しくなりやすい。

第一に、団塊ジュニア世代は兄弟姉妹数が相対的に少ない。図表4は、生まれた年次別の兄弟姉妹数を示したものだ。現在の40～50歳代と団塊ジュニア世代を比較すると、特に50歳代（1950～54年生まれ、1955～59年生まれ、図表中の丸で囲んだ部分）と比較して、団塊ジュニア世代を含む1970

～1974 年生まれは兄弟姉妹の数が少ない。このことは、いざ親の介護が発生した際に、団塊ジュニア世代は兄弟姉妹の間で介護を分担する余力が相対的に小さいことを示している。

第二に、未婚化の進行により、若い世代ほど夫婦間で仕事と介護の役割分担を行うことが難しくなっている。図表 5 は男性の生まれた年次別に、ある年齢階級に到達した時点での未婚率を示したものだ（点線部分は将来推計による）。これによると、後に生まれた世代ほど一定年齢での未婚率が高い傾向があり、団塊ジュニアを含む 1971～75 年生まれの男性は 50 歳代前半で 29%が未婚者となる見通しである。女性の場合は、男性と比較して未婚率は低いものの、後に生まれた世代ほど一定年齢での未婚率が高い傾向は男性と同様である。

以上を踏まえると、2020 年代前半より要介護者の増加ペースが加速することに伴って、親の介護を理由とする現役世代の離職も大きく増加する懸念がある。兄弟姉妹数の減少や未婚率の上昇は、これまで配偶者に親の介護を任せるケースが多かった正社員の男性でも、自身で介護を担う場面が増えることを意味している。しかし、先に見たように介護を理由に離職した 40～50 歳代については、男女ともに再就職が難しくなりやすい。その結果、老親が亡くなるなどして年金収入がなくなった時点で、生活保護に頼らざるを得なくなる介護離職者が増加する懸念もある。

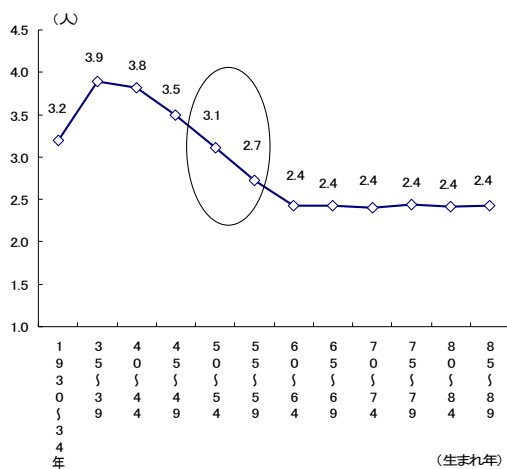
4. 急がれる企業の介護離職防止策

(1) 家族の介護が発生した際の労働者の対応

介護離職を防止するための企業サイドの課題としては、仕事と介護を両立できる働き方を早急に整備することが、行政サイドの課題としては、そうした企業の取り組みをサポートすると同時に、介護離職に至った人の再就職に向けた支援を強化することが必要となろう。

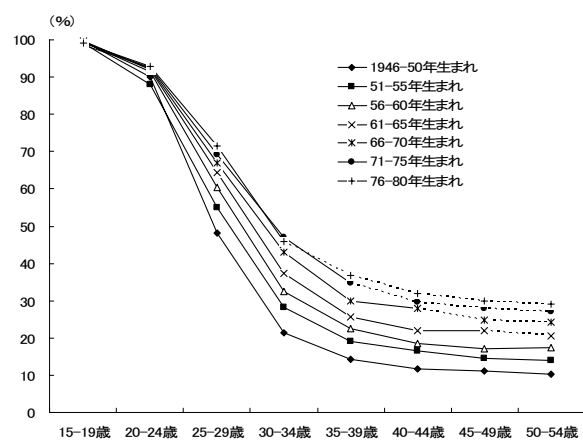
まず、仕事と介護の両立を支える法制度を確認しよう。「育児・介護休業法」では、仕事と介護の両立を支える目的から「介護休業」や「介護休暇」、「勤務時間短縮等の措置」などの制度を設けている。このうち介護休業は、家族に介護が必要になった直後に、入院や介護サービスの利用のための体制を

図表 4 生まれた年次別・兄弟姉妹数



(資料) 国立社会保障・人口問題研究所「第 6 回世帯動態調査」
2009 年より、みずほ総合研究所作成

図表 5 生まれた年次別・未婚率（男性）



(注) 実線部分(2010 年国勢調査まで)は実績、点線部分は将来推計による。
(資料) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計(全国推計)」2008 年 3 月推計より、みずほ総合研究所作成

集中的に整える必要に迫られた労働者の利用を想定したもので、家族が1人要介護状態になるごとに1回、93日まで休業できる制度である。これに対し、介護休暇は、日常的に家族の介護を行う労働者の利用を想定したもので、要介護の状態にある家族1人について年5日まで（2人以上の場合は年10日まで）、休暇を取得できる制度である⁵。

育児・介護休業法では、介護休業、介護休暇に関して労働者から申し出があった場合、事業主はこれを拒むことは出来ないとされている。事業主は介護休業、介護休暇中の賃金の支払いを義務づけられないが、一定の要件を満たす雇用保険の被保険者が家族（被保険者の父母・配偶者の父母・配偶者・子、または、同居かつ扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫）の介護のために休業を取得する場合、休業開始時賃金日額の4割に相当する介護休業給付が雇用保険から支給される。

このほか育児・介護休業法は、事業主に対し、要介護状態にある家族の介護を行う労働者に短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度、介護費用の援助制度のいずれかの措置（これらをまとめて勤務時間短縮等の措置という）を講じることを義務づけている（対象となる家族1人が要介護の状態になるごとに1回、介護休業と通算して93日以上期間とすることが必要）。

厚生労働省「雇用均等基本調査」2008年度によれば、就業規則などで介護休業制度を明記するなど、介護休業を明示的に制度化している事業所は30人以上の事業所で86%、5人以上の事業所で62%に上る⁶。また、介護のための勤務時間短縮等の措置に該当するものとして短時間勤務制度を導入している事業所は40%、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度を導入する事業所は21%、介護時に利用できるフレックスタイム制度を導入する事業所は6%、介護費用援助制度を設ける事業所は2%となっている⁷。

しかしながら、家族の介護が生じた際、雇用者は介護休業や介護休暇、勤務時間短縮等の措置など、育児・介護休業法で企業に義務づけられている「制度」を利用するよりも、年次休暇の取得や欠勤、遅刻、早退などによってその都度対応しているのが実情のようだ。この点に関しては、同居家族に介護を必要とする者がいる30～59歳の男女を対象とした調査（労働政策研究・研修機構「介護休業制度の利用状況等に関する調査」、調査期間2006年2月15日～3月5日）に詳しい。同調査によれば、家族の介護開始時に雇用者だった人のうち、介護休業を取得した人は1.5%に止まった。介護休業を利用しない理由として（複数回答）、家族の助けや外部サービスを利用できたことを挙げた人が78%、休日や休暇制度を利用できたことを挙げた人が69%を占めた。その一方、職場で介護休業が制度化されていなかったことを挙げた人が58%、職場に介護のことを相談する部署がなかったことを挙げた人が50%、職場で介護休業の取得者がおらず情報がなかったことを挙げた人が39%に上るなど、介護休業の取得が難しい状況を伺わせる理由を挙げた人も一定割合を占めた⁸。その結果、家族の介護が発生した直後に「連続した休みが必要だった」と回答した人の場合、「必要なかった」と回答した人と比較して、年次有給休暇の取得や早退・遅刻、欠勤などを行った人の割合が高い傾向にある。

このような介護休業の利用しにくさは、介護によって離職を迫られる人が発生する原因となると考えられる。前出の「介護休業制度の利用状況等に関する調査」では、介護開始時に雇用者だっ

た人のうち 26%が当時の仕事を離職していることが指摘されている。すなわち、家族に介護を必要とする人が現れることは「離職」という面が無視できないトリガーとなっている可能性がある。

なかでも家族の助けや外部サービスを利用できずに「連続した休暇が必要」だった人や、職場に介護休業が制度化されていない（制度の有無が分からない）場合に、離職している人の割合が高い（図表 6）。前述のように、介護休業制度の利用は低調であり、家族の介護が発生した際に連続した休暇が必要だった人は、年次有給休暇の取得や、早退・遅刻などによって労働時間の調整を行うケースが多い。しかし、介護休業等の制度利用が難しいなか、さらに介護のために年次有給休暇を十分取得しにくい職場や、早退・遅刻などの非公式な労働時間の調整が難しい職場では、労働者が介護離職を迫られるリスクが高まると考えられる。

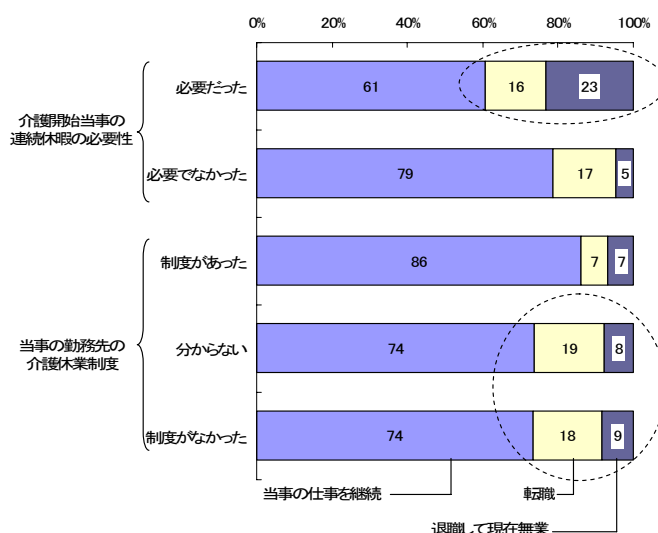
なお第 3 節で見たように、今後、夫婦や兄弟姉妹で親の介護を分担しにくい現役世代が増えるため、家族の介護が発生した時点で他の人に頼れず、「連続した休暇が必要」となる労働者も増加すると考えられる。その際、介護休業をはじめ、仕事と介護の両立を支える制度の利用が難しいままでは、介護離職を迫られる人の割合は上昇に向かう可能性が高い。

（２）企業に求められる対応

今後、介護離職の増加を防止するためには、企業の取り組みが極めて重要と言えよう。そうした取り組みの第一段階としては、介護休業や介護休暇、その他の柔軟な働き方（短時間勤務や残業免除、入社・退社時間の繰り上げ・繰り下げ等）に関わる制度を就業規則等に明記し、社内に周知することが求められる。特に今後重要なのは、介護の必要に応じて柔軟に働き方を調整できる制度の整備であろう。介護が必要な 65 歳以上の家族がいる 30～64 歳の労働者を対象としたアンケート調査によれば⁹、仕事と介護の両立に必要な制度として、回答者の 31%が入社・退社時間を柔軟に調整できる制度を、29%が残業免除や残業削減を挙げるなど、柔軟な働き方への要望が大きかった。

また、第二段階としてこれら制度を「実際に利用できる」職場づくりが課題となる。仕事と介護の両立を可能とする職場づくりについては、従業員全員、40 歳以上層、管理職の 3 つのグループ別のアプローチが必要と考えられる。まず、従業員全員に対しては、仕事と介護の両立が誰にでも発生しうる問題であること、介護離職の防止が企業の人材マネジメント上重要な課題であることを周知する必要がある。従業員の介護の問題は職場では見え難く、自分自身が仕事と介護の両立を迫られるまで、身近な問題として捉えにくい。特に、フルタイムで働くことに何ら支障のない従業員と、仕事の外で何らかの責任を負っている従業員の意識の差は大きいと考えられる。

図表 6 介護開始時の状況とその後の就業



(資料) 労働政策研究・研修機構(2006)「介護休業制度の利用拡大に向けてー『介護休業制度の利用状況等に関する研究』報告書」より、みずほ総合研究所作成

そうした意識の断絶が大きいままで、制度だけを整備しても、その利用が難しい状況は変え難いであろう。そこで、まずはこの問題に対する職場全体の認識を高めることが必要となる。

次に、主に 40 歳代以上の従業員に対しては、実際に親などの介護問題を抱える可能性が高まることから、仕事と介護の両立に関わる法令や職場の制度、介護サービスの基礎的情報などについて、相談窓口を作ることや、情報提供の機会を設けることが重要である。会社の制度や介護サービスに関する基礎知識があることで、実際に介護の必要が生じた際に、スムーズに対応できる可能性が高まると考えられるからだ。最後に管理職層に対しては、介護離職を防止する必要性とともに、短時間勤務等の柔軟な働き方を導入した際の労務管理や評価の方法、事例や管理職の体験談などの情報提供を行うことが求められる。

なお、実際に介護の問題を抱える労働者がどの程度いるのか、どの程度の負担を負っているのかについて、企業が正確に実態を把握することは難しいと言われる。そこで、40 歳代以上の従業員に対する情報提供の機会を、仕事と介護の両立に向けた従業員の不安や希望を把握する機会として活用することも可能であろう。また、育児をしながら働く従業員やそうした従業員を部下に持つ管理職の経験を、40 歳以上の従業員や管理職層に提供することも、仕事と家庭生活の両立を実現するための具体的な知識やコツを、子育て期の従業員の間だけでなく、より広く共有するという意味で有意義な機会となると考えられる。

一方で、介護は従業員が直面する様々な生活上のニーズの一つに過ぎない。より根本的な解決策として、仕事と様々な従業員の仕事外のニーズを両立できる働き方を定着させることが望まれる。そのためには、仕事と生活上の様々なニーズを両立した「経験」を持つ従業員の数を、性別を問わず増やすことが有効であろう。例えば、男性の育児休業や育児のための短時間勤務を推進することは、仕事と仕事外の生活との両立経験がある従業員の数を増やし、いざ本人や同僚、部下が仕事と介護の両立が必要となった際に、柔軟な働き方の必要性を理解する人材の育成にもつながる。同様のことは、能力開発やボランティアと仕事の両立についても言えるだろう。

なお、以上の対応について、人員の余裕が少ない中小企業が包括的な対応を行うことは難しい場合がある。そこで国や地方自治体は、前述した仕事と介護の両立に関する社内セミナーの講師派遣や、個別企業の先進事例の収集、働き方の見直しを進める際のコンサルタントの派遣等を通じて、中小企業の取り組みをこれまで以上に積極的に支援していくことが求められよう。また、国や地方自治体が、介護離職者のうち介護が終了した後の再就職を希望する者に、早期から情報提供を行ったり、就労に向けた準備を促したりする支援の仕組みを導入することも必要となろう。

5. おわりに

これまで仕事と家庭生活の両立は、育児期の女性の問題として捉えられることが多かった。しかし、2020 年代以降、管理職を含む 40~50 歳代の従業員で仕事と介護の両立を迫られる人が増加すると考えられる。筆者が懸念するのは男性にとっての仕事と介護の両立の難しさである。男性の場合、仕事と家事・育児を両立した経験が少ないことが想定され、家族の介護のために労働時間の柔軟化や短縮を図る際に困難が生じ易いことが懸念される。また、仕事に専念してきた男性の場合には、子育て等で培った地域内の人的ネットワークを生かし、介護サービスに関わる地域の最新の情報を入手することが女性より難しくなる可能性がある。

また、フルタイムで仕事に専念する働き方を前提としてきた男性が、いざ仕事と介護の両立を迫られた際、介護のために労働時間を調整することへの心理的負荷が大きくなりやすいことも懸念される。若干状況は異なるが、男性が育児休業を取得しない理由を見ると、「休業を取得する必要がなかった」という回答や「育児休業制度がなかった」「育児休業制度はあったが適用外」という回答が多いものの、同時に「同僚に迷惑がかかること」「上司の理解を得難いこと」など、職場への迷惑や上司の理解を懸念する人の割合が比較的高い傾向にある。同僚への迷惑を強く懸念するような心理的傾向を持つ人材の場合、あるいは、男性が家庭生活のために労働時間を調整することへの理解が不十分な職場においては、労働者が離職という選択を余儀なくされるケースが今後増えかねない。

世界にも類をみない超高齢化社会を迎えた日本にとって、介護を行いながら働く労働者の増加は避けられない問題である。企業は仕事と家庭生活の両立に関わる人事制度・職場環境づくりを、「子育て期の女性対応型」から、男性を含めた「全社員対応型」へと、本格的に修正していくことが求められている。

- ¹ 「労働力調査（詳細集計）」における離職者と「雇用動向調査」における離職者には、以下に述べる違いがある。第一に「労働力調査」の離職者は出向・出向からの復帰による離職を含まないのに対し、「雇用動向調査」の離職者は他企業への出向者・出向復帰者を含む。第二に「労働力調査」の離職者数は、四半期毎の各調査時点における「過去1年間の離職者数」の年平均値であるのに対し、「雇用動向調査」の離職者数は当該年の上半期調査と下半期調査における離職者数の合計である。第三に「労働力調査」の離職者は「前職が非農林業の雇用者」のうち離職した者を指すのに対し、「雇用動向調査」の離職者は「14大産業で常用労働者が5人以上の事業所における常用労働者」のうち離職した者を指す。
- ² 「雇用動向調査」は、注1で述べたように「14大産業で常用労働者が5人以上の事業所」における常用労働者を対象とするため、労働者の範囲が限定されやすいことに留意が必要である。なお、総務省「労働力調査（詳細集計）」は2002年に開始され、2001年以前について離職理由別に見た離職者数の年平均値を得ることが出来ないため、ここでは記載していない。
- ³ なお、女性元正社員や女性元非正社員の介護離職者の場合、40～59歳で現在有業者の割合が低だけでなく、「無業者で家事・通勤以外」の人の割合も3～4%に止まる。これは、中高年女性が介護離職した後、就職を諦めるケースが多いことを示している可能性がある。
- ⁴ ここでの試算は2009年時点の年齢階級別・要介護出現率をベースにしており、早期からの生活習慣の改善など介護の予防に関わる行動様式が広く浸透すれば、要介護者の増加ペースは多少緩やかになる可能性があることには留意が必要である。
- ⁵ 常時雇用する労働者が100人以下の企業については、介護休暇や勤務時間短縮等の措置など、2009年7月1日公布の改正育児・介護休業法で盛り込まれた一部の規定の適用が2012年6月30日まで猶予されていたが、2012年7月1日より適用となる。
- ⁶ 介護休業の規定については、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）」で「育児休業及び介護休業については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること」とされている。
- ⁷ 厚生労働省「雇用均等調査」は各年調査であるが、3年に1度のペースで事業所の介護休業制度等の整備状況について調査を行っている。最新のデータが得られる2008年には、育児・介護休業法で介護休暇制度が導入されていなかったため（2009年7月1日公布の改正育児・介護休業法で導入）、同休暇の制度化の状況に関わる調査は行われていない。
- ⁸ なお、介護休業を取得しなかった理由として、休業による収入減少への懸念を挙げた人も回答者の29%に上った。
- ⁹ ここのデータは、みずほ情報総研（2009）「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査」（平成21年度厚生労働省委託事業）による。

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、商品の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。