

1. 住居に関する政策と課題

・地方公共団体での居住支援に関して

>課題

- ① 民間賃貸住宅における入居選別が生じている。高齢者に対する拒否の割合（8.7%）、障害者に対する拒否感の割合（74.2%）。入居拒否の理由は、「家賃の支払いに対する不安」（61.5%）、「室内での死亡事故等に関する不安」（56.9%）。
- ② 居住支援サービスの連携が不十分である。①を解決するための居住支援サービスは業界としての連携が取れておらず、要配慮者が適切なサービスを判断できていない可能性がある。
- ③ 居住支援協議会の質のばらつき

実質的な取り組みをしている協議会が半数に満たない。

>政策

国土交通省は平成 26 年 9 月、「安心居住政策研究会」を設置し、高齢者、子育て世帯、障害者等の多様な世帯の安心な住まい確保を目指している。具体的には、「要配慮者の居住支援の充実に向けたガイドブック」を作成し、地方公共団体の活動を促進している。また、モデル的な取り組みを行う居住支援協議会への重点的な支援を始めている。

・公営住宅について

低所得層向けの公営住宅。1998 年に改正された公営住宅法により定められている。

>課題

- ① 地域によっては公営住宅の応募倍率が上昇しており、困窮度の高い世帯の入居機会が狭められている。
- ② 入居希望者として単身世帯が増加しているのに対し、既存の公営住宅はファミリーサイズで作られている。
- ③ 公営住宅の老朽化が進み、解体をしなければならないのに対し、財源不足で公営住宅の新設ができない。

>政策

従来原則定額であった家賃は、法改正後、入居世帯の所得階層に応じて設定される家賃算定基礎額に、立地係数、規模係数、経年係数、利便性係数の 4 つの係数を乗じて算定されるようになった。

地方自治体の条例で規定された収入超過者には退去のインセンティブが与えられる。

自治体によっては、民間のオーナーが所有している建物を「借上住宅」としてある一定期間借り上げているところや、精神障害者に対し住宅費の特別減免制度を設けているところ（東京都）もある。

改正により、各自治体の裁量で同居親族要件が廃止できるようになった。

・高齢者介護施設について

>課題

- ① 介護施設の整備率の低さ。65 歳以上の要介護(要支援)認定者に対する介護保険 3 施設(特養、老健、介護療養型医療施設)の整備率は 16%。養護老人ホーム、軽費老人ホーム、有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅、認知症高齢者グループホームを加えても整備率は

32%と不十分である。原因には、急速な高齢化と人手不足が挙げられる。

- ② 特養の入居基準に満たない要介護者が増加している。2018 年の要介護(要支援)認定者 644 万人のうち、要介護 3 未満は 65%(419 万人)となっており、近年、要介護(要支援)認定者に占める要介護 3 未満の割合が増大してきた現状がある。しかし、2015 年 4 月以降、特養の新規入所者は原則要介護 3 以上に限定されており、中重度者を支える施設としての機能に重点化されているため、2016 年の特養利用者のうち要介護 3 未満は 8%(2011 年は 12%)にとどまっている(下図参照)。その結果、在宅介護を選択する高齢者が増加。

経済産業省によると、要介護(要支援)認定者数は 2025 年に 815 万人、2035 年に 960 万人に達すると見込まれ、今後、多くの要介護者が在宅介護を選択すると考えられる。



> 政策

政府は 2020 年代初頭までに約 50 万人分の介護の受け皿を整備する計画を立てている。

> しかし課題として、建設費の高騰や介護人材確保が難航し、計画の遅れが指摘されている。

在宅ケアを支えるサービスの強化も計画されているが、家庭内でサポートできる人員は不足している。

2. 介護離職の現状・政策・課題

・現状

> 介護離職は 10 年間で二倍に増えている。「介護・看護」が離職理由に占める割合は小さいが、介護や看護のために離職する介護離職は 2017 年には約 9 万人と、2010 年代になっておよそ 2 倍に増えた(2007 年比)。介護離職が増加すれば、企業にとって人材流出となるだけでなく、労働力不足の問題を一層深刻化させ、経済の減速につながることも懸念される。経済産業省によると、介護離職に伴う経済全体の付加価値損失は 1 年当たり約 6,500 億円と見込まれる(経済産業省 第 1 回産業構造審

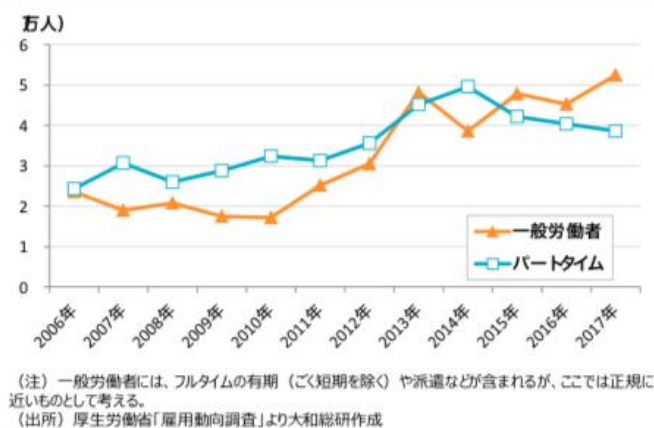
議会 2050 経済社会構造部会(2018 年 9 月 21 日))。

>未婚率、共働き世帯の増加により、今後も働きながら介護を担う世帯が増加する。

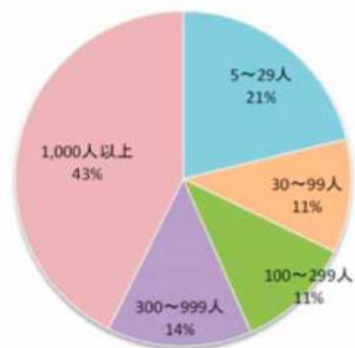
>介護中の正規は 40~50 代が中心で、単独世帯や夫婦と子世帯が多い。今後も同世帯が拡大する見込み。

>正規の介護離職が増加している(下図参照)。以前はパートタイム労働者(非正規)の介護離職が一般労働者(≡正規)よりも多かったが、2010 年頃からその差が縮小し、近年では正規の離職者の方が多い。つまり、2010 年頃からの介護・看護離職者の伸びの多くは、正規の離職増が大きく影響している。1999 年以降、育児・介護休業法は事業主に介護休業の導入を義務づけており、介護休業制度の規定がある事業所(30 人以上規模)の割合は 90.9%(厚生労働省「平成 29 年度雇用均等基本調査」)。介護離職者の多くが介護休業制度の規定がある事業所に雇用されていた。

雇用形態別、介護・看護離職者数の推移



事業規模別、介護・看護離職者の割合



・政策

>2015 年 9 月から政府は「介護離職ゼロ(安心につながる社会保障)」の目標掲げ、具体策として、

- ① 介護の受け皿を拡大(38 万人分以上から 50 万人分以上へ)
- ② 介護人材の処遇改善(キャリアアップの仕組みを構築し、月額平均 1 万円相当の改善)
- ③ 多様な介護人材の確保・育成(修学資金貸付制度や、再就職準備金貸付制度の更なる充実、高齢人材の活用等)
- ④ 介護ロボットの活用促進や ICT 等を活用した生産性向上の推進
- ⑤ 仕事と介護の両立が可能な働き方の普及を促進(改正介護休業制度の着実な実施や、介護休業の取得促進に関する周知・啓発の強化)

などを示している。

>また、育児・介護休業法が改正(2017 年 1 月 1 日施行)された(下図に詳細)。

主な改正内容は、

- ① 介護休業：原則一回だったが、三回に分けて取得できるようになった(93 日)。
- ② 介護休暇：一日単位から、半日単位で取得可能になった。
- ③ 所定労働時間の短縮措置：介護休業と別で措置を受けられるようになった。

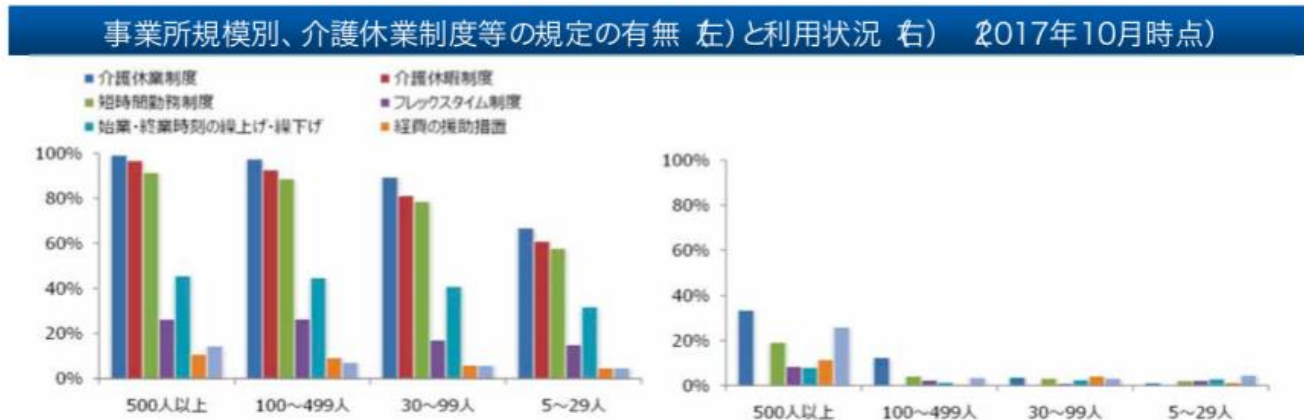
| 改正内容【介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備】 | | | |
|---------------------------------------|------------------------------|---|---|
| | 改正内容 | 現行 | 改正後 |
| 1 | 介護休業（93日：介護の体制構築のための休業）の分割取得 | 原則1回に限り、93日まで取得可能 | 取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業の分割取得を可能とする。 |
| 2 | 介護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化 | 1日単位での取得 | 半日（所定労働時間の二分の一）単位での取得を可能とする。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ 子の看護休暇と同様の制度 |
| 3 | 介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務） | 介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能 | 介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ 事業主は以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならない。（措置内容は現行と同じ）①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度 |
| 4 | 介護のための所定外労働の免除（新設） | なし | 介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ ・当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等は、労使協定により除外できる。 ・1回の請求につき1月以上1年以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主は請求を拒否できる。 |
| 5 | 有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和 | ①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること、②休業開始予定日から93日を経過する日以降も雇用継続の見込みがあること、③93日経過日から1年経過する日までの間に更新されないことが明らかである者を除く | ①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること、 ②93日経過日から6ヵ月を経過する日までの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者とし、取得要件を緩和する。 |

介護休業等の対象家族の範囲の拡大【法令事項】

同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加。（現行：配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫）

・課題

＞介護休業等の制度の利用率が低い。（下図参照）



＞介護をしている雇用者の9割は制度を利用していない。介護離職者が介護休業制度を利用しなかった理由には、「介護休業制度がないため」が最も多いが、「自分の仕事を代わってくれる人がいないため」や「介護休業制度を利用しにくい雰囲気があるため」も相当数いる。背景には、介護をしている40～50代の約3人に1人が何らかの役職に就くなど、責任の重い任務を担っていることがある。（下図参照）

介護をしている雇用者の介護休業等制度の利用状況 2017年10月1日時点

| | | 介護をしている | | | | | | | |
|------------------------|------------------|---------|-------------|---------|------------|-------------|------------|--------------|------------|
| | | 総数 | 制度の利用 なし | 制度の利用あり | | | | | |
| | | | | 総数 | 制度の種類 | | | | |
| | | | | | 介護休業 制度 | 短時間勤務 制度 | 介護休暇 制度 | 残業の免除・ 制限 | その他の 制度 |
| 実 数 (万 人) | 総数 (役員を含む雇用者) | 299.9 | 270.6 | 25.8 | 3.5 | 6.2 | 8.2 | 2.6 | 7.9 |
| | 正規の職員・従業員 | 140.8 | 125.2 | 14.1 | 1.8 | 2.6 | 5.9 | 1.5 | 3.8 |
| | 非正規の職員・従業員 | 136.0 | 124.1 | 10.2 | 1.4 | 3.3 | 2.2 | 1.0 | 3.4 |
| 割 合 (%) | 総数 (役員を含む雇用者) | 100.0 | 90.2 | 8.6 | 1.2 | 2.1 | 2.7 | 0.9 | 2.6 |
| | 正規の職員・従業員 | 100.0 | 88.9 | 10.0 | 1.3 | 1.8 | 4.2 | 1.1 | 2.7 |
| | 非正規の職員・従業員 | 100.0 | 91.2 | 7.5 | 1.0 | 2.4 | 1.6 | 0.7 | 2.5 |

> 離職後の再就職率が低い。再就職率は介護離職者全体の 3 割にとどまり、年齢が上がるほど困難。また無職の介護離職者の多くが就業希望だが、実際に求職している者は半分以下。前職が正規であっても、離職期間が長期化すれば、再就職後は非正規に転じることが多い。

3. 参考文献

内閣府 (2019/01/09) 「介護離職の現状と課題」 <https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/suishin/meeting/wg/hoiku/20190109/190109hoikukoyo01.pdf> (2019/09/11)

産経ニュース (2015/11/26) 『介護の受け皿「50万人」に拡大 27年度補正予算に必要経費を計上』 <https://www.sankei.com/politics/news/151126/pl1511260006-n1.html> (2019/09/11)

国土交通省 (2016/4/8) 「多様な世帯が安心して暮らせる住まいの確保に向けた当面の取組みについて(概要)」 <http://www.mlit.go.jp/common/001126535.pdf> (2019/09/11)