

論文の内容の要旨

論文題目 就業を希望する家族介護者における介護と就業の有無および就業時間との関連

—国民生活基礎調査を用いて—

氏名 渡邊 多永子

1. 序文

1.1. 本研究の背景

わが国では急速な高齢化が進んでおり、介護が必要な高齢者も増加している。今後も介護が必要な高齢者がいっそう増加することは間違いない。さらに、高齢化に伴い、年金や医療、介護など社会保障費用が急速に増加している。2015年度の日本の社会保障給付費は110兆6,566億円と過去最高の水準となり、国家、地方財政を圧迫している。同時に労働力人口割合は減少しており、社会保障を維持していくためには、労働力人口の確保が必須である。わが国では、伝統的に、高齢者の介護は同居する家族が行うものであったが、家族構造の変化により、家族のみが介護を担うことは次第に困難となってきた。2000年に公的介護保険制度が導入されたが、家族介護者（以下、介護者）の負担を完全になくすには至っていない。近年、男女ともに、仕事を持つ人が介護に直面し、仕事を断念したり、働き方を変えたりしなければならない状況が珍しくなくなっている。家族の介護や看護を理由とした離職・転職者数は2011年10月から2012年9月の1年間で101,100人に上る。わが国において、介護と仕事の両立は喫緊の課題である。

1.2. 先行研究

家族介護のために就業が困難となる問題は古くから指摘されており、それを検証する研究が国内外で数多く行われてきた。その結果は、介護と就業に負の関連がある、介護が就業を抑制するというものが多いものの、必ずしも一定していない。わが国の先行研究は、介護者は非介護者よりも就業していない、または介護が発生した場合はそうでない場合に比べて休・退職する、介護と就業時間には大きな関連がないとするものが多い。しかし、就業していない介護者の中には、介護以外の理由により元々働いていない人も含まれる。また、介護の発生により休・退職した介護者の中には、家族の介護に専念することを選び就業を希望しない人もいる。介護と仕事の両立を促進する上でまず支援すべきは、そうした人々ではなく、現在の仕事を続けたいにも関わらず介護のために辞めざるを得ない人々であろう。支援すべき対象を特定するためには、介護以外に就業を阻害する要因のない、就業意欲がある介護者の中で、どういう条件の場合には就業できているか、逆にどういう条件の場合には就業できていないかを検証する必要があるが、そうした先行研究はほとんどない。

1.3. 本研究の目的

本研究の目的は、介護以外に就業を阻害する要因のない、就業意欲がある介護者の中で、どういう条件の場合には就業できているか、逆にどういう条件の場合には就業できていないかを明らかにすることである。わが国において同様の先行研究はほとんどなく、介護と仕事の両立を支援する際の有用な基礎資料となりうると考える。

2. 方法

2.1. データ

統計法第 33 条に基づいて厚生労働省より提供された平成 22 年、平成 25 年国民生活基礎調査の世帯票と健康票の同一個人の個票データを、付与された番号で突合して用いた。平成 22 年、平成 25 年ともに、世帯票と健康票は完全に突合できた。上記のデータの中で、40 歳から 64 歳の、同居の介護が必要な人に対して主介護者として介護を行っているもののうち、就業しているもの、および現在就業していないが、就業希望があり、介護以外に就業できない理由を挙げなかったものを対象とした。分析項目に欠損値および異常値・外れ値あるものは対象から除いた。

2.2. 変数

分析に必要な従属変数、独立変数として、以下の連続変数、カテゴリ変数を作成した。従属変数は、「就業」および「就業時間」とした。独立変数は、「被介護者の自立状況」、「被介護者との続柄」、「被介護者の介護認定」、「調査年」、「年齢」、「大卒」、「既婚」、「未就学児」、「世帯人数」、「市郡」、「地域」、「就業形態」、「通院」、「日常生活への影響」、「K6」とした。介護に関係するもの以外の変数は、年齢、学歴、婚姻および子育ての状況、世帯の状況、居住地域、健康状態について、先行研究で就業との関連が示されており、今回用いたデータから得られるものを幅広く用いた。

2.3. 分析方法

まず、介護者の属性と被介護者の状況を叙述した。連続変数である就業時間は平均±SD、カテゴリ変数であるそれ以外の変数は度数 (%) で示した。次いで、介護者の就業状況および就業時間と各変数の関連を分析した。就業状況と各変数の関連は、全ての対象者について、 χ^2 検定の後、就業状況を従属変数とするロジスティック回帰分析を行った。就業時間と各変数の関連は、就業している対象者のみについて、t 検定および分散分析の後、就業時間を従属変数とする線形回帰分析を行った。被介護者に関する独立変数として、その介護者が介護しているうちで最も自立状況の悪い被介護者の状況に焦点を当て、「被介護者の自立状況」、「被介護者の続柄」、「被介護者の介護認定」を入れたモデル (model 1)、その介護者が介護している被介護者が 1 人か複数かに焦点を当て、「被介護者の人数」を入れたモデル (model 2) の 2 通りで分析した。それ以外の独立変数は、2.2 で述べたものを全数投入した。ただし、「就業形態」は就業している人についてしか得られないため、就業時間の分析にのみ用いている。男女の傾向が大きく異なる可能性を考え、分析は男女別に行った。分析には Stata14.1 (StataCorp LP, College Station, TX, USA) を用い、5%未満を統計的有意水準とした。

2.4. 倫理的配慮

研究計画書を東京大学大学院医学系研究科の倫理委員会に提出し、承認を得た (2015 年 11 月 30 日承認、審査番号 11027)。「地域包括ケア実現のためのヘルスサービスリサーチ二次データ活用システム構築による多角的エビデンス創出拠点」として、筑波大学医の倫理委員会の承認も得ている (2015 年 10 月 1 日承認、通知番号第 1009 号)。

3. 結果

3.1. 家族介護者の属性

分析対象者は、男性介護者 3,231 人、女性介護者 6,102 人、計 9,333 人であった。うち、就業しているものは、男性介護者 2,785 人（86.2%）、女性介護者 5,062 人（83.0%）であった。就業しているものの就業時間の平均は、男性介護者 43.7 時間、女性介護者 34.7 時間であった。

3.2. 家族介護者の就業状況と各変数との関連

介護者の就業状況を従属変数とするロジスティック回帰分析において、男性介護者では、被介護者の自立状況について有意差がみられ、自立状況が悪くなるほど就業している割合が下がった。被介護者との続柄、被介護者の介護認定、被介護者の人数については有意差がみられなかった。調査年についても有意差がみられなかった。年齢について、50～54 歳と比較して、60～64 歳で有意に就業していなかった。学歴は有意差がみられなかった。配偶者がいる場合は有意に就業していた。世帯内に未就学児がいる対象者は全てが就業しており、それらの対象者はこの分析からは除外した。世帯人数については、3 人の場合と比較して、4 人以上の場合に有意に就業していた。市郡、地域は有意差がみられなかった。通院、健康上の問題による日常生活への影響の有無についても有意差がみられなかった。K6 が 5 点以上の場合、有意に就業していなかった。

女性介護者でも、被介護者の自立状況について有意差がみられた。男性介護者と同様に自立状況が悪くなるほど就業している割合が下がった。続柄は有意差がみられなかった。介護認定も有意差がみられなかった。被介護者の人数が 2 人以上の場合に有意に就業していなかった。調査年については有意差がみられなかった。年齢について、50～54 歳と比較して、model 2 の 60～64 歳で有意に就業していなかった。大卒の場合は有意に就業していた。婚姻状況、世帯内の未就学児については有意差がみられなかった。世帯人数について、3 人の場合と比較して、model 1 の 2 人の場合に有意に就業していなかった。市部と比較して、大都市では有意に就業していなかった。地域については有意差がみられなかった。通院については有意差がみられなかった。健康上の問題で日常生活に影響がある場合、K6 が 5 点以上の場合、有意に就業していなかった。

3.3. 家族介護者の就業時間と各変数との関連

介護者の就業時間を従属変数とする線形回帰分析において、主介護者の就業時間と介護状況には関連がほとんどみられず、就業時間とその他の変数の間にも介護者に特有と思われる傾向はみられなかった。

4. 結論

就業を希望する介護者の中でも、被介護者の自立状況が悪い場合、介護者が高齢の場合、介護負担を分担できる家族が少ない場合、大都市に居住している場合、女性介護者で学歴が低い場合、健康状態が悪い場合には特に就業が難しいことが示された。就業している主介護者の就業時間と介護状況には関連がほとんどみられず、就業時間とその他の変数の間にも介護者に特有と思われる傾向はみられなかった。

介護状況、個人や家族の属性、居住地域により、就業意欲がある介護者が就業できているかどうかは異なっていた。介護と仕事の両立を進める際には、特に就業が難しいと思われる介護者への支援が必要だと思われる。また、就業時間の調整をせずに働ける主介護者のみが働いており、そうでないものは長期休業・離職となっている状況が示唆された。各介護者の必要に応じた介護休業・休暇の取得や短時間勤務など、柔軟な働き方のできる労働環境の整備が必要だと考える。