

2017年2月8日 全11頁

「介護離職ゼロ」政策を点検する

日本経済中期予測（2017年2月）7章

経済調査部
研究員 石橋 未来

[要約]

- 政府は「介護離職ゼロ」の実現に向け、介護施設の増設や介護休業を取りやすくする方針などを示しているが、直近10年間で2倍に増加した介護離職を抑制するには十分なのか。政策の中身を点検し、働き方の柔軟化が介護離職の抑制により効果的なことを示す。

① 10年間で2倍に増えた介護離職

2015年9月、安倍首相は一億総活躍社会の実現に向けた基本方針「新・三本の矢」を掲げた。その中に、「名目GDP600兆円（希望を生み出す強い経済）」、「出生率1.8（夢をつむぐ子育て支援）」、に次ぐ第3の矢として、「介護離職ゼロ（安心につながる社会保障）」の目標が盛り込まれている。看護・介護を理由とする離職者（以下、介護離職者）は2015年に年間9.3万人に達し、直近10年間で2倍となった（図表7-1）。介護離職がそのまま増え続ければ、経済成長の減速につながることも懸念される。

政府は「介護離職ゼロ」に向けた具体策として、都市部を中心とした特別養護老人ホーム（以下、特養）やサービス付き高齢者向け住宅¹（以下、サ高住）などの介護施設を増設するほか、介護休業を取りやすくする方針などを示しているが、これらの対策で介護離職を十分に抑制することは可能だろうか。

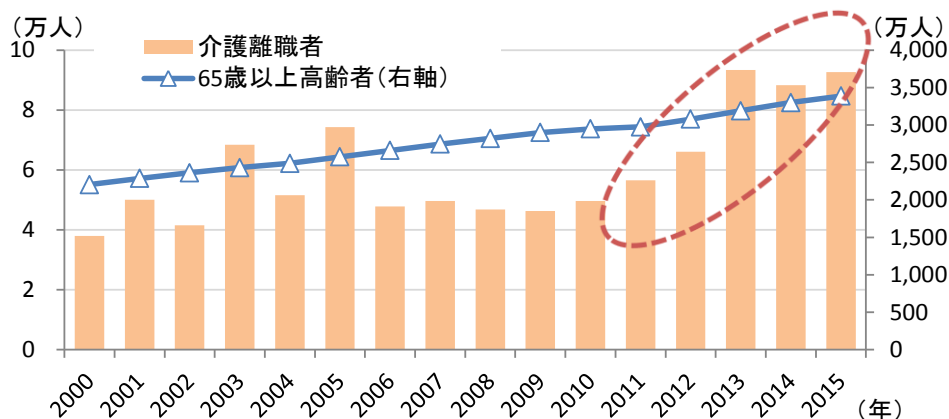
7章では、介護離職の動向を整理し、その背景にある課題を探りつつ、従来のままのペースでは2025年にどれくらい介護離職が増えるのかについて簡単な試算を行う。さらに、政府が計画する「介護離職ゼロ」政策の中身を点検したい。

¹ 民間事業者などによって運営される賃貸住宅であり、原則、自立あるいは軽度の要介護状態の高齢者が入居対象だが、実際は要介護者等の受け皿となっていることが指摘されている。中でも「定期巡回・随時対応訪問介護看護（24時間訪問）」、「小規模多機能型居宅介護」、「在宅療養支援診療所」、そして「訪問介護ステーション」の4サービスを併設させた「拠点型サ高住」の整備が期待されている。

② 増加する正規の介護離職

図表 7-1 は、介護離職者と 65 歳以上高齢者の推移を 2000 年から 2015 年にかけて示している。65 歳以上高齢者の増加に伴い、介護離職者も年々増えているが、趨勢的には 2010 年以降、介護離職者数の増加率が 65 歳以上高齢者のそれを上回る状況が続いている。

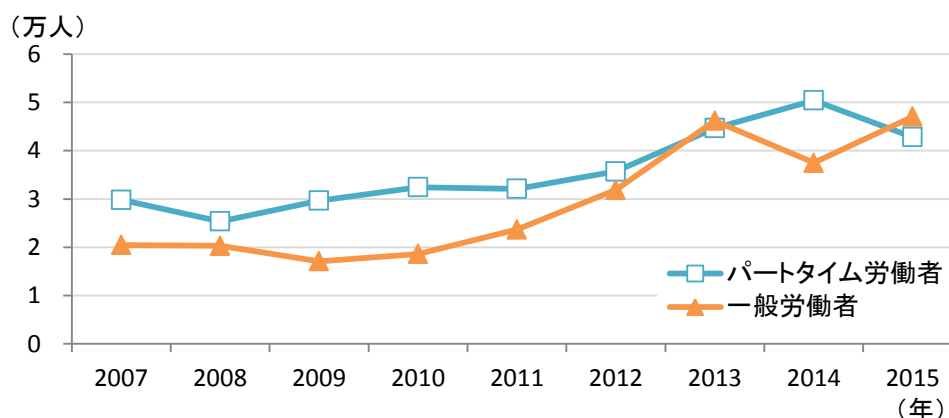
図表 7-1 介護離職者と 65 歳以上高齢者の推移 (万人)



(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」、総務省統計局「人口推計 (各年 10 月 1 日現在人口)」より大和総研作成

図表 7-2 は、介護離職者を雇用形態別に見たものである。介護離職者に占めるパートタイム労働者 (非正規) の割合は一般労働者 (正規) よりも全体的に高いが²、その差が 2010 年頃から徐々に縮小しており、近年ではほとんど変わらなくなっている。つまり、2010 年頃からの介護離職者の伸びの多くは、正規の離職の増加が大きく影響していると言えるだろう。

図表 7-2 雇用形態別、介護離職者の推移



(出所) 厚生労働省「雇用動向調査結果の概況」、「雇用動向調査結果の概要」より大和総研作成

非正規の介護離職が多い理由については、介護休業制度が十分に整備されていないことがあるようだ。1999 年から育児・介護休業法は事業主に介護休業を義務づけており、介護休業制度

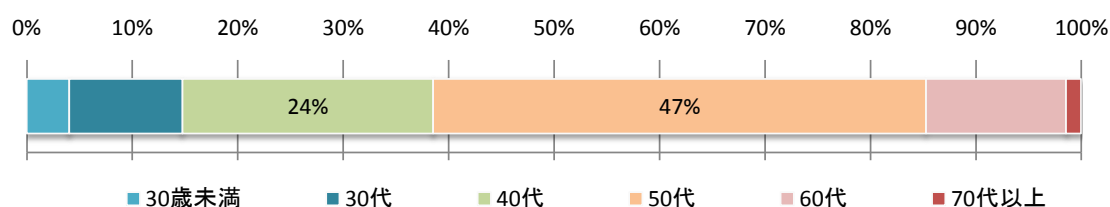
² 一般労働者にはフルタイムの有期雇用や契約雇用が含まれるため、正規労働者の条件 (フルタイム + 無期雇用 + 直接雇用) を満たさないが、ここでは便宜上、一般労働者を正規と呼ぶことにする。

の規定がある事業所の割合は 89.5%（30 人以上規模）と多い（2012 年度）³。しかし介護休業制度の対象者を限定している事業所の割合は 74.2%と少なくない⁴。介護休業取得割合は、正規も 11.1%と低い、非正規は 3.8%とより低い（2014 年 9-10 月調査。対象は 2000 年 4 月以降介護開始かつ介護開始時雇用）⁵。

③ 正規が介護離職する背景

正規を中心に介護休業制度の整備が進む中、介護離職に占める正規の割合が近年増加している背景の一つに、正規に偏る業務負担があるのではないだろうか。以下では、介護している正規の状況を詳しく見ていく。

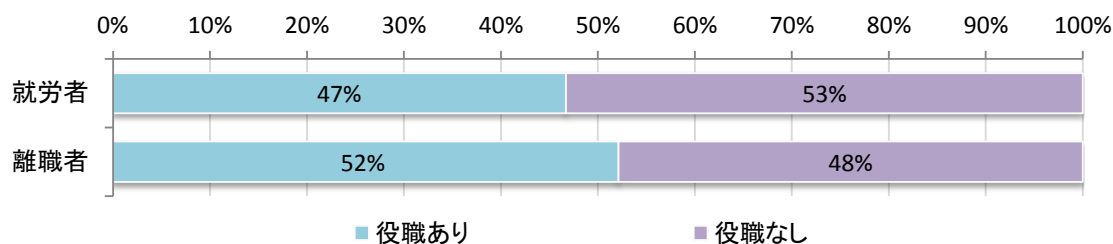
図表 7-3 介護をしている正規労働者の年齢階級（2012 年 10 月 1 日現在）



（出所）総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」より大和総研作成

図表 7-3 は、介護をしている正規の年齢階級を示したもののだが、「40 代」と「50 代」が全体の 7 割を占めている。また、介護をしている 40 代と 50 代の正規の役職の有無について、就労者と離職者（離職前の役職）で示したものが図表 7-4 である。40 代と 50 代の正規全体に占める役職ありの比率が 39%であることからすれば⁶、介護をしている就労者の役職ありの割合は 47%と高い。特に、離職者は離職前に役職ありであった割合が 52%と高くなっている。

図表 7-4 就労者・離職者別、役職の有無（2013 年 1 月調査）



（出所）厚生労働省 [2013]「平成 24 年度仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業 報告書」（平成 25 年 3 月、三菱 UFJ リサーチ & コンサルティングに委託）より大和総研作成

³ 厚生労働省「平成 26 年度雇用均等基本調査：結果の概要」

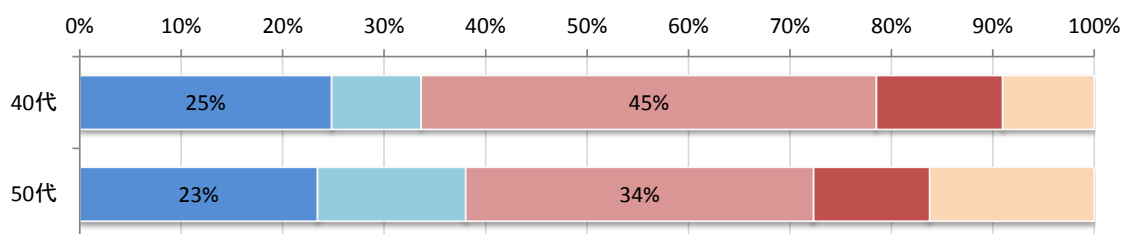
⁴ 2012 年度に介護休業制度の規定がある事業所のうち、「所定労働日数が週 2 日以下の者」、「勤続 6 か月以上 1 年未満の者」、「勤続 6 か月未満の者」、「93 日以内に退職することが明らかな者」のいずれかを満たす場合に制度の対象外となる事業所が 74.2%を占める（厚生労働省「平成 24 年度雇用均等基本調査」）。

⁵ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 [2015]「仕事と介護の両立」『労働政策研究報告書 No. 170』（2015 年 5 月）

⁶ 厚生労働省「平成 27 年賃金構造基本統計調査」

図表 7-5 は、介護している割合が大きい世帯主 40 代と 50 代の家族類型別の割合だが、「夫婦と子から成る世帯」や「単独世帯」が多い。さらに図表 7-6 は、夫婦がいる世帯のうち共働き世帯の割合を示しているが、「50 歳前後」以下の年齢階級では共働き世帯が増えており、足元では約半分が共働き世帯である。

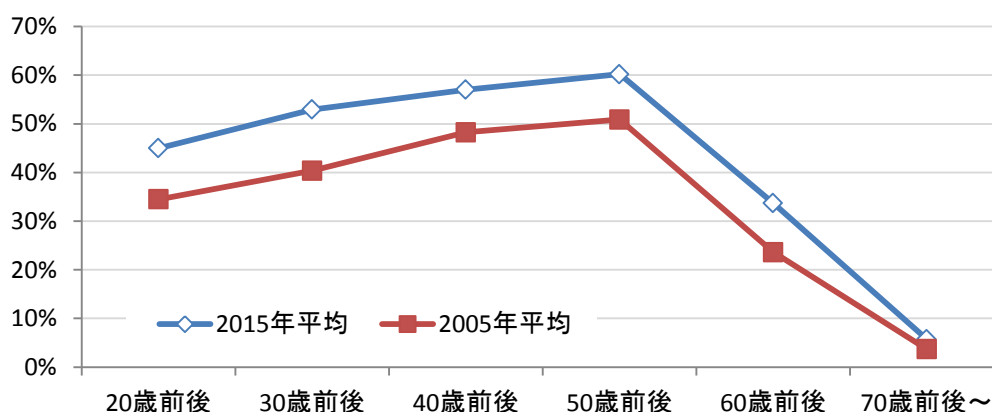
図表 7-5 世帯主 40 代と 50 代の家族類型 (2010 年)



■ 単独世帯 ■ 夫婦のみの世帯 ■ 夫婦と子から成る世帯 ■ ひとり親と子から成る世帯 ■ その他の一般世帯

(出所) 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)』(2013(平成25)年1月推計)より大和総研作成

図表 7-6 年齢階級別、夫婦がいる世帯のうち共働きの割合



(注1) 夫婦がいる世帯のうち、夫婦ともに雇用者の世帯割合。

(注2) 妻の年齢 15～24 歳を「20 歳前後」、25～34 歳を「30 歳前後」、35～44 歳を「40 歳前後」、45～54 歳を「50 歳前後」、55～64 歳を「60 歳前後」、65 歳以上を「70 歳前後～」とした。

(出所) 総務省統計局「2015 年労働力調査」、「2005 年労働力調査」より大和総研作成

つまり、介護している正規は、勤め先に介護休業制度が整備されていることが一般的だが、責任が増す管理的な役職に就いており、代替が効かないことが多い。それにもかかわらず、単独世帯はもちろん、夫婦がいる世帯の場合でも共働きであるため、自身に代わって日常的に介護に携わることが可能な人員が家庭内に不足しているケースが多いと考えられる。共働き世帯の割合は、2005 年から 2015 年にかけてすべての年齢階級で上昇しており、家庭内の介護人員不足は今後も継続すると思われる。

厚生労働省 [2013] でも、離職前に正規であった 40 代、50 代の介護離職者は、介護休業制度を利用しなかった理由として、「介護休業制度がないため (45.7%)」に次いで、「自分の仕事を代わってくれる人がいないため (20.8%)」を挙げている。その結果、55.8%の離職者に就業継続の意向があった (単数回答) にもかかわらず、「仕事と『手助・介護』の両立が難しい職場だ

ったため (62.4%)」や「自分の心身の健康状態が悪化したため (28.9%)」に (複数回答)、介護離職に至っている。

図表 7-7 では、年齢階級別の介護離職者数と常用雇用者数の比率が今後も一定だと仮定し、従来のままのペースで介護離職が増えた場合に、将来の介護離職者がどれくらいになるかを試算したものである。2020 年には 10.2 万人、2025 年には 10.4 万人に増加すると見られる。急増ではないものの、雇用者数全体の伸びが緩やかとなる中、企業のマネジメント層を中心に 10 万人超の介護離職者が生じるとすれば、見過ごせないものと言えよう。

図表 7-7 介護離職者数の推移

	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年	2025年
介護離職者数(万人)	3.8	7.4	5.0	9.3	10.2	10.4

(注1) 年齢階級別の介護離職者数と常用雇用者数の比率が今後も一定だと仮定し、2014年の年齢階級別の介護離職者の割合と、2020年と2025年の年齢階級別常用雇用者数の推計値から求めた。

(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」(出生中位(死亡中位)推計)より大和総研作成

④ 介護施設の受け皿拡大で介護離職は減るか？

そこで、増加傾向にある正規を中心に介護離職全体を減らすには、就労継続が可能な環境を整えるため、介護サービスを強化する必要がある。政府は、介護の受け皿を2020年度までに約34万人分、2020年代初頭までに約40万人分(介護離職防止で約6万人分を追加)整備するとしていた従来の計画⁷を改め、現在は2020年度までに約38万人分以上、2020年代初頭までに約50万人分以上(介護離職防止と特養自宅待機者解消で約12万人分を追加)に前倒し、上乗せする方針を示している⁸。特に重点的に拡充するサービスとして、特養やケアハウス、小規模多機能型居宅介護、認知症グループホーム、定期巡回・随時対応型訪問介護看護などに加え、サ高住が計画されている(各サービスについては図表7-8参照)。

政府の計画では、在宅ケアを支えるサービスの強化についても触れられているが、前述のように、家庭内のサポートが得られにくい状況の継続が見込まれるため、介護離職を防ぐには、日常的な家族の助けが不要な入居型の施設サービス(以下、介護施設)がより有効と思われる。

しかしながら、介護度が上がった場合でも退所の不安がなく、介護福祉士などの専門スタッフによって24時間の介護・生活支援サービスが提供される介護施設は限定される。政府が計画している受け皿のうち、そうした介護施設は、特養、認知症グループホーム、サ高住だけである(図表7-8のオレンジ色の3施設)。

⁷ 首相官邸 第2回一億総活躍国民会議 資料4『「一億総活躍」社会の実現に向けた厚生労働省の考え方』(平成27年11月12日、塩崎大臣提出資料)

⁸ 首相官邸「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)

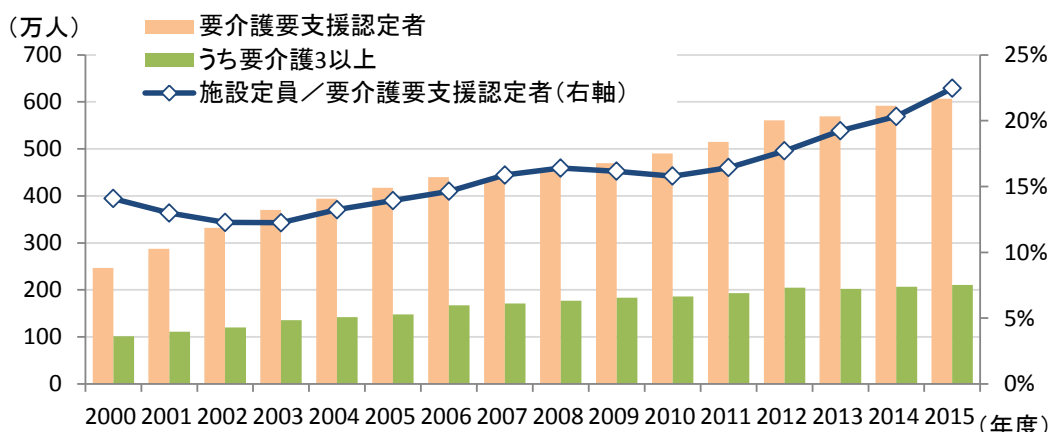
図表 7-8 整備対象の在宅・施設サービス

	特別養護 老人ホーム	介護老人保健施設	特定施設（ケアハウス）	認知症グループホーム
特徴	生活支援サービスや機能訓練などの介護サービスが受けられる	病院と自宅の中間的な性格を持つリハビリ中心の介護施設	無料又は低額な料金で、食事等の生活支援サービスが受けられる	認知症高齢者のための共同生活住居
対象	原則、要介護3以上の高齢者	原則、要介護1以上の高齢者	自立生活に不安があり、家族からの援助が受けられない低所得高齢者（60歳以上）	共同生活に支障がない要支援2又は、要介護1以上の高齢者
提供体制	施設等で生活 終身利用も可	施設等で生活 一定期間	施設等で生活 一定期間	施設等で生活 終身利用も可
	小規模多機能型 居宅介護	看護小規模多機能型 居宅介護	定期巡回・随時対応型 訪問介護看護	サービス付き高齢者向け 住宅
特徴	施設への「通い」を中心に、日常生活上の支援や機能訓練が受けられる	施設への「通い」を中心に、介護と看護の一体的なサービスが受けられる	定期的な巡回や随時通報など、24時間365日必要なサービスが必要なタイミングで受けられる	高齢者向けの住宅で、外部の介護サービス利用が可能
対象	要支援・要介護認定者	要介護1～5認定者	要介護1～5認定者	60歳以上又は、要介護・要支援認定者とその家族
提供体制	訪問・通い・宿泊	訪問・通い・宿泊	自宅に訪問	施設等で生活 終身利用も可

(出所) 厚生労働省ウェブサイトより大和総研作成

これらに、終身利用が可能な有料老人ホームを加えても、上記の条件を満たす介護施設の総定員数は136万人（2015年度）と、65歳以上の要介護要支援認定者（607万人）の22%をカバーする程度である⁹（図表 7-9）。

図表 7-9 要介護要支援認定者と要介護3以上、施設定員/要介護要支援認定者の推移



(注) 介護施設定員は、特養、認知症グループホーム、サ高住、有料老人ホームの定員数の合計。

(出所) 厚生労働省「福祉行政報告例」、「社会福祉施設等調査」、サービス付き高齢者向け住宅情報提供システム「サービス付き高齢者向け住宅登録状況（平成29年1月末時点）」より大和総研作成

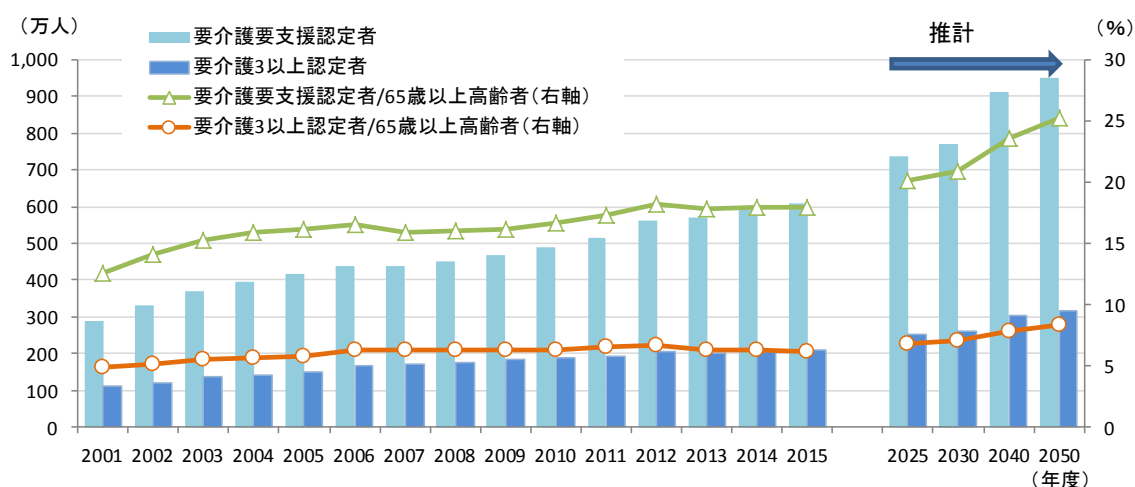
ここでは一定の仮定を置いて、将来の要支援要介護認定者および要介護3以上認定者を推計すると、2025年度には65歳以上の要介護要支援認定者が全国で735万人（65歳以上高齢者3,657万人の20%）、要介護3以上の高齢者が251万人（同7%）に達すると予測される。さらに、その後も要介護要支援認定者、要介護3以上の高齢者は増加し、2040年度代にはそれぞれ900万人、300万人を超えると見られる（図表 7-10）。「介護離職ゼロ」を目指すのであれば、長期入

⁹ そのため、ある程度自立している高齢者の利用を見込んでいたサービス付き高齢者住宅についても、契約者の約3割が要介護3以上になっている（国土交通省「サービス付き高齢者向け住宅の整備等のあり方に関する検討会 とりまとめ」（平成28年5月））。

居が可能な介護施設の整備が急務である。

中でも、介護保険が適用されない入居一時金等もなく、利用者負担が低く抑えられる特養のニーズは、今後も強まると考えられる。有料老人ホームやサ高住の在所率（在所者数／定員）が8割程度（2014年10月1日時点）¹⁰である一方、2014年3月時点の特養入所申込者（入所待機者）は52.4万人¹¹に上る。介護を要する人々のうち7割以上は、年金・恩給の収入（配偶者の分も含む）を介護費用に充てている¹²。年金支給額抑制の流れの中では介護を要する人々の介護費用の割合が上昇することが懸念され、今後も特養への入居希望が増加すると思われる。

図表 7-10 要介護要支援認定者、および要介護3以上認定者の推移



(注) 要介護3以上認定者／要介護要支援認定者の割合が高齢化率とともに上昇している事実を踏まえ、高齢化率と要介護要支援認定者、要介護3以上認定者の割合の関係を推計し、高齢化率の予測値から将来の要介護要支援認定者、要介護3以上認定者数を求めた。

(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計）」、厚生労働省「介護保険事業状況報告（年報）」、「介護保険事業状況報告（暫定）」（平成28年3月分）より大和総研作成

在宅でも、介護施設のように必要に応じて24時間365日介護サービスが受けられる定期巡回・随時対応型訪問介護看護（2012年に創設）の拡充も計画されているが、サービス利用者が全国で10,230人¹³（2015年9月中）と少なく、在宅ケア推進の目玉策とされてきた割に普及の遅れが目立つ。訪問介護は、介護施設よりも人手不足感が強く¹⁴、介護分野全体の人材が不足する中、在宅ケア向けの十分なサービス提供体制の整備には一層時間がかかるだろう。

¹⁰ ここではデータの取得が可能な厚生労働省所管の施設を対象（厚生労働省「平成27年社会福祉施設等調査」）。

¹¹ 厚生労働省「特別養護老人ホームの入所申込者の状況」（平成26年3月25日）

¹² 厚生労働省「平成25年国民生活基礎調査（介護票）」2014年度の国民年金受給権者の平均年金は54,414円／月、厚生年金保険受給権者は144,886円／月である（厚生労働省年金局「平成26年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況」）。

¹³ 厚生労働省「平成26年介護サービス施設・事業所調査」平成27年10月

¹⁴ 従業員の過不足の状況について、施設介護職員の不足感（「大いに不足」＋「不足」＋「やや不足」）が60.3%であるのに対して、訪問介護員の不足感は77.7%と数字が高くなっている（公益財団法人介護労働安定センター「平成27年度介護労働実態調査結果について」）。

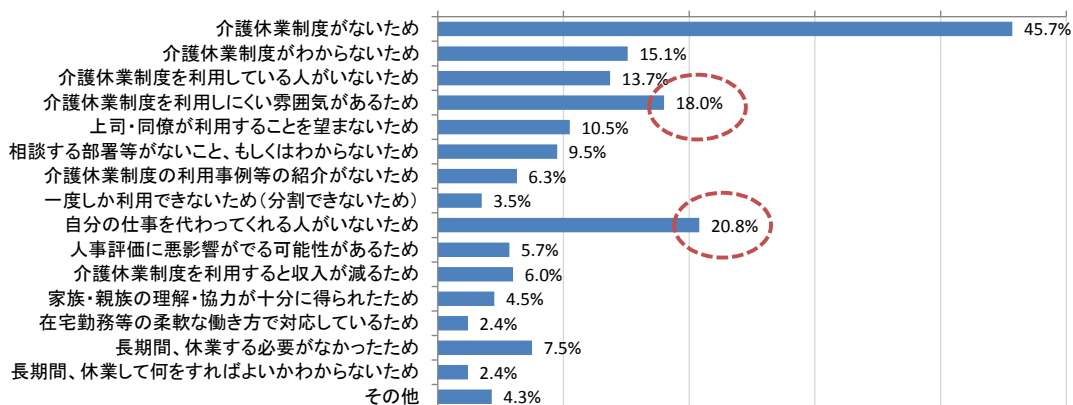
⑤ 介護離職休業の取得促進で介護離職は減るか？

政府は「介護離職ゼロ」に向け、介護休業を取りやすくする方針についても示している。2017年からは、介護休業を取得した従業員が元の職場に復帰するなど、実際に制度の利用実績のある事業主に対して助成金（介護離職防止支援助成金）が支給される。また、介護休業制度についても、対象の家族1人につき3回までの分割取得が可能となったほか、介護のための所定労働時間の短縮措置や残業の免除、介護休暇¹⁵の取得単位の柔軟化（半日単位の取得が可能）が進められている。さらに、介護休業取得に伴う給付金（2016年8月以降の取得）は、休業開始前賃金の40%から67%に引き上げられ、休業取得による経済的なダメージを軽減させる動きも見られる。

こうした制度の充実で、事業所全体の3.6%にとどまる（従業員30人以上、2015年時点）¹⁶介護休業の取得が後押しされ、介護をしていても離職に至らずに済むケースも増えると思込まれる¹⁷。

しかし、制度の取得方法を柔軟化し利便性を高めたとしても、取得できる状況になれば制度の利用は今後も進まないだろう。先述したように、離職者（離職前に正規であった40代、50代の介護離職者）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（45.7%）」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（20.8%）」や「介護休業制度を利用しにくい雰囲気があるため（18.0%）」も相当数いる（図表7-11）。

図表7-11 介護離職者が介護休業制度を利用しなかった理由（複数回答）



（出所）厚生労働省〔2013〕より大和総研作成

特に近年増加傾向にある正規の介護離職者は、先に見たように、責任の重い管理的な役職に就いていることが多いという面も大きいですが、正規全体の業務負担が増しているという面も小さ

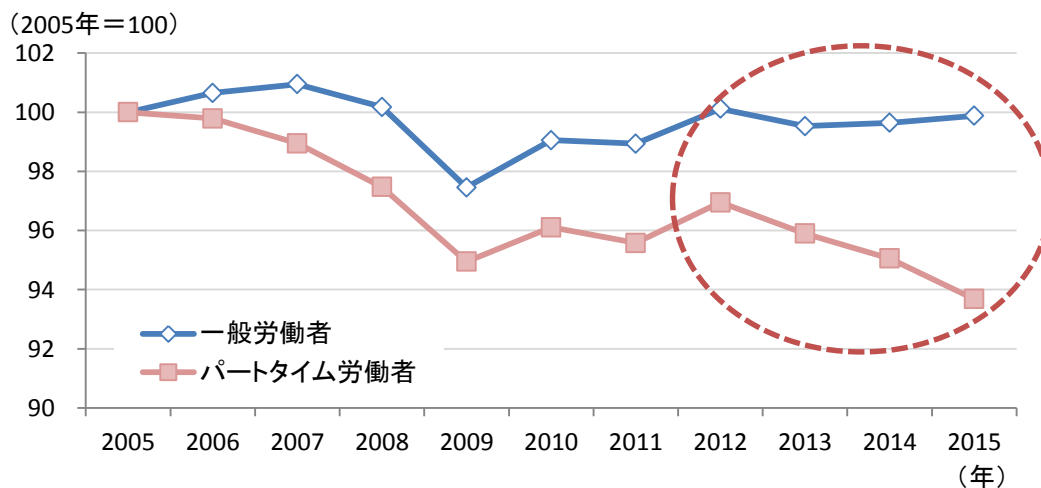
¹⁵ 対象の家族1人につき年に5日程度の突発的な休暇のこと。介護休業給付金の支給はない。

¹⁶ 厚生労働省「平成27年度雇用均等基本調査」

¹⁷ 「介護開始時の勤務先に介護休業制度がある場合は、離転職割合が低くなる。法定を超える介護休業制度としては、分割取得ができる場合に離転職割合が低くなる。また、介護休業制度に加えて、残業や休日労働を免除する所定外労働免除の制度がある場合は離転職割合が低くなる」との分析結果もある（独立行政法人労働政策研究・研修機構「仕事と介護の両立」『労働政策研究報告書 No. 170』（平成27年5月））。

くないだろう。パートタイム労働者（非正規）の労働時間（2005年=100）が2012年以降減少している一方で、一般労働者（正規）の労働時間はほとんど変わっていない（図表7-12）。

図表7-12 雇用形態別、月間労働時間



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査（全国調査・年結果）」より大和総研作成

ICT(情報通信技術)やAI(人工知能)の活用による業務効率化や生産性向上が進められているが、ICTの利活用状況には業種間で差があるほか、実際にAIが導入されている割合もまだ5%程度にとどまる¹⁸。仕事量全体のパイが縮小していない限り、職務などが限定される非正規の割合が増えるほど¹⁹、正規の業務負担は増していると言えよう。そうした中、制度を利用しにくい雰囲気も生じているのかもしれない。

つまり、政府が計画する介護休業取得促進や介護休暇の取得の柔軟化は、制度が利用できる状況にあれば、取得方法の選択肢を広げ、就労継続の可能性を高めるものと言えるだろう。しかし、業務上の代替要員が不足している、もしくは制度が利用しづらい雰囲気がある等の場合、制度の利用自体が困難である。その意味では、実際に制度の利用実績のある事業主に対して助成金を支給するという、事業主に制度利用を促すインセンティブを与えるような対策と並行して、働き方そのものを柔軟化することが重要と思われる。それにより、仕事を代わってくれる人がいない場合であっても、就労継続の可能性が高まろう。

¹⁸ 導入したものの、これまでに一度も活用(利用)したことはないケースも含む(総務省「ICTの進化が雇用と働き方に及ぼす影響に関する調査研究 報告書」(平成28年3月、野村総合研究所に委託))。

¹⁹ 2002年に雇用者全体の3割程度だった非正規の割合は、2015年には4割に増えている(総務省統計局「労働力調査」)。

⑥ 介護離職を防ぐ働き方改革

介護保険財政に鑑みれば、介護の主要な場を施設から在宅へ移行させるような政策も重要だが、「介護離職ゼロ」の視点からは、やはり介護施設の拡充が不可欠である。しかしながら、要介護3以上の高齢者が2025年度に251万人に達すると予想されるのを踏まえると、そうした高齢者の多くが安心して入居できるほどの介護施設を整備することは、現状（総定員数132万人）からかなり厳しいだろう。また、そのための介護人材を確保することも難しいものと思われる。

そこで、介護休業制度の利便性を高めるだけでなく、事業主に対して実際に制度の利用を促すようなインセンティブの設定が重要になろう。さらに、様々な制約がある社員でも能力を發揮できるような雇用環境の整備が、介護離職をより抑制するものと思われる。

介護離職者の51.1%は、離職前に働き方を変えたいと希望していた²⁰。しかし、「短時間正社員制度（育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く）」²¹を導入している事業所の割合は15.8%のみである（事業所規模30人以上、2015年度）²²。また、ICTを活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方「テレワーク」の導入状況も、従業員301人以上の大企業で18.2%にとどまる²³。これら柔軟な働き方の普及や、生産性に応じた評価制度を定着させることで、仕事と介護の両立可能性は高まると考えられる。実際、テレワークの導入による「育児・介護等による退職の防止」の効果が確認されているようだ²⁴。

介護離職の問題は、いわゆる団塊の世代（1940年代後半に出生）が75歳以上の後期高齢者となる2025年までの問題ではなく、2025年から本格化する問題であるということを踏まえ、早い段階で現実的な対策を講じることが求められよう。

²⁰ 厚生労働省 [2013]

²¹ フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ないものの、正社員として勤務することができる。

²² 厚生労働省「平成27年度雇用均等基本調査」

²³ 総務省[2015]「地方創生と企業におけるICT利活用に関する調査研究〈調査報告書〉」（2015年3月、三菱UFJリサーチ&コンサルティングに委託）

²⁴ 総務省[2015]

【経済構造分析レポート】

- ・ 近藤智也・溝端幹雄・石橋未来・笠原滝平・山口茜・廣野洋太「日本経済中期予測（2017年2月）－非連続的な世界の変化を前に、日本は何をすべきか？」2017年2月6日
- ・ No. 55 溝端幹雄「日本のビジネス環境ランキングを上げるには何をすべきか？－行政手続きの数・時間が3分の1、費用半減で3位は射程圏内に」2016年12月27日
- ・ No. 54 石橋未来「オバマケアはどう変わるか？－米国医療制度の転換となるか、トランプ氏の本気度が問われる」2016年12月5日
- ・ No. 53 石橋未来「財政依存度が高まる米国医療保険制度－高齢化や高額処方薬が影響する大統領選後のオバマケア」2016年11月1日
- ・ No. 52 廣野洋太・溝端幹雄「現役世代の将来不安と消費－満たされなかった貯蓄動機が個人消費の回復を阻む」2016年10月31日
- ・ No. 51 近藤智也・溝端幹雄・石橋未来・山口茜「都市と地方のこれからを考える－多様な働き方を実現するために」2016年9月23日
- ・ No. 50 笠原滝平「一括りにしてはいけないインバウンド－外国人旅行者の季節性、地域性等に配慮した適切な対応が求められる」2016年9月8日
- ・ No. 49 笠原滝平「高付加価値化がもたらす輸出構造の変化－日本の輸出構造は量から質へ稼ぎ方が変化」2016年8月31日
- ・ No. 48 石橋未来「2025年までに必要な介護施設－大都市近郊や地方都市での整備が急務」2016年8月25日
- ・ No. 47 溝端幹雄「地方の所得格差と分配問題を考える－地域間格差縮小の主役は企業、家計への波及は道半ば」2016年8月5日
- ・ No. 46 石橋未来「待機児童問題が解消しない理由－海外との比較で見る日本の保育政策の課題」2016年7月8日
- ・ No. 45 山口茜「高齢者は都市が好き？－高齢者移住の現状」2016年6月30日
- ・ No. 44 溝端幹雄「所得分配の現状と成長戦略への示唆－若年世代の所得格差の是正が持続的成長のカギ」2016年5月11日
- ・ No. 43 山口茜「労働市場から消えた25～44歳男性－地域間で広がる格差、抱える問題はそれぞれ異なる」2016年4月8日
- ・ No. 42 石橋未来「同一労働同一賃金の議論に不足するもの－「人」重視の戦略で生産性向上を図るスウェーデンを参考に」2016年4月4日

その他のレポートも含め、弊社ウェブサイトにてご覧頂けます。

URL : <http://www.dir.co.jp/>