



パーソル 総合研究所

# ケア就業者に関する研究

本研究における「ケア就業者」の定義：働きながら、育児・介護といったケアを行っている者

---

パーソル総合研究所 シンクタンク本部

監修：中央大学 経済学部教授 阿部 正浩氏、下関市立大学 経済学部准教授 鈴木 俊光氏

## 目次

## 本報告書の目次

P.3	背景・サマリ	
P.10	推計結果	<1章>ケア就業者は今後増えるのか？
P.19		<2章>ケア就業者が活躍できる職場の在り方とは？
P.21	調査結果	1. 柔軟な働き方に関する制度 利用率の低さ
P.33		2. 課題解決のヒント
P.41	Appendix	

※報告書内の構成比の数値は四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも一致しない場合がある

## 背景

# ケア就業に関する問題意識と定義

### ■問題意識

パーソル総合研究所と中央大学は2024年、「労働市場の未来推計2035」として、2035年の労働市場の見通しを発表。そこでは、就業者数が現在から300万人以上増加し、7,122万人になると予測した。

就業者数を推計したことで新たな課題も見えてきた。課題のひとつに、あらゆる就業者を「1人」としてカウントする点がある。就業者を「1人」とカウントすることはわかりやすいが、それぞれの就業者が様々な属性であり、様々な事情を抱えていることを見過ごしかねない。その一例が、育児や介護と仕事を両立する「ケア就業者」であり、ケア就業者に関する理解が不可欠である。また、ケアに対する関心が一層高まる時代を迎えるにあたり、ケアと仕事を両立するための支援の在り方が一層重要になってくる。そこで、本報告書では、次の2つの問い合わせを設定した。

- ①ケア就業者は今後増えるのか？
- ②ケア就業者が活躍できる職場の在り方とは？

### ■就業者の定義

本報告書では、総務省「労働力調査」の分類に基づき、就業者を以下のように定めている。



### ■ケア(育児・介護)の定義

本報告書では、総務省「就業構造基本調査」の分類に基づいて、育児・介護の有無を分類している。具体的には、小学校就学前の0～6歳の未就学児を対象とした乳幼児の世話や見守りを行っている者を「育児者(孫や弟妹の世話は含まない)」、自宅外にいる場合も含めて家族の介護をしている者を「介護者」と定めている。また、育児と介護のいずれも行っているケースを「ダブルケア」と定めている。

そして、育児のみ行う就業者を「育児就業者」、介護のみ行う就業者を「介護就業者」、いずれも行う就業者を「ダブルケア就業者」と定めている。

サマリ

# ケア就業者は今後増えるのか？

## 1 推計結果

詳しくは  
p.10-18

本研究では、2035年の就業者数7,122万人を前提条件に置いた上で、その時点でのケア就業者（育児就業者、介護就業者、ダブルケア就業者）の人数をそれぞれ推計した。

### 〈育児就業者〉 -育児のみを行う就業者-

-育児就業者の人数は、2035年で**844万人**。2022年比で**4.6%増**の見込み。

-性年代別に2022年と比較してみると、男女ともに40代以外のすべての年代で育児就業者は増える見込み。この背景には、男性は育児就業率の増加、女性は労働力率の増加があると考えられる。

### 〈介護就業者〉 -介護のみを行う就業者-

-介護就業者の人数は、2035年で**420万人**。2022年比で**20.4%増**の見込み。

-性年代別に2022年と比較してみると、男性では60代・70代以上、女性では50代・60代・70代以上で介護就業者が増える見込み。この背景には、高齢化の進行や全般的な労働力率の上昇があると考えられる。

### 〈ダブルケア就業者〉 -育児と介護のどちらも行う就業者-

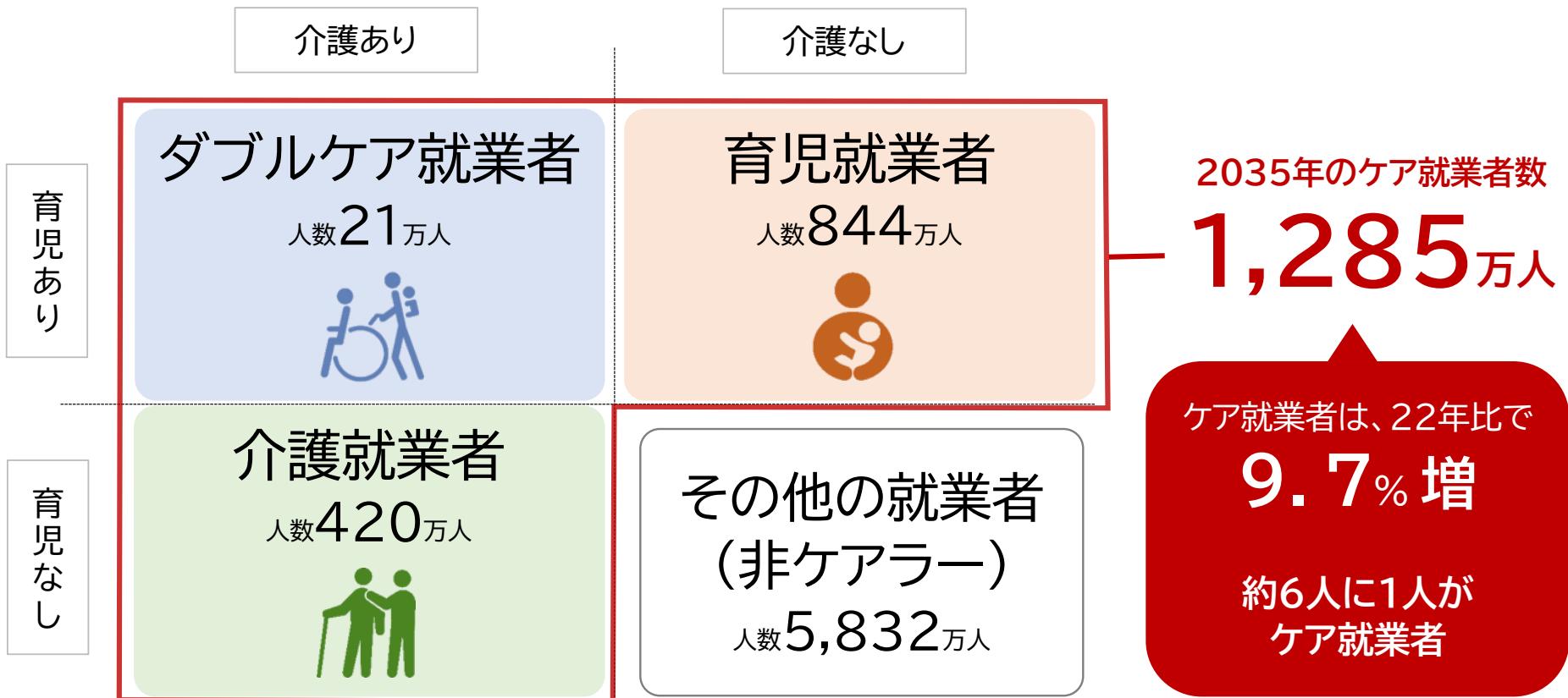
-ダブルケア就業者の人数は、2035年で**21.2万人**。2022年比で**33.8%増**の見込み。

-性年代別に2022年と比較してみると、男女ともにすべての年代でダブルケア就業者は増える見込み。この要因には、晩婚化や晩産化、高齢化の進行が考えられる。

サマリ

# ケア就業者は今後増えるのか？

育児就業者・介護就業者・ダブルケア就業者(育児と介護のいずれも行う就業者)をすべて含めた2035年のケア就業者数は、2022年よりも9.7%増 [+113万人] の1,285万人と見込まれる。これは、2035年には、就業者の約6人に1人がケア就業者であることを意味する。



サマリ

# ケア就業者が活躍できる職場の在り方とは？

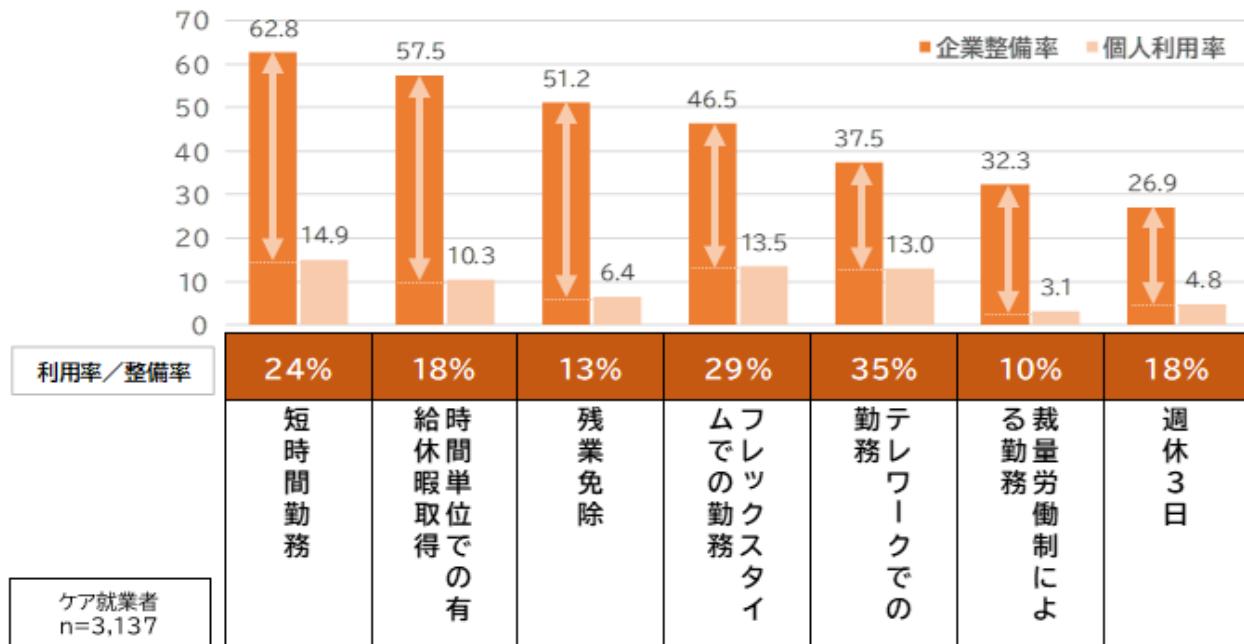
## 2 調査結果 ※調査概要はP20参照

詳しくは  
p.21-32

### 現状の課題：制度整備と活用のミスマッチ

-柔軟な働き方に関する制度の企業整備率と個人利用率をそれぞれ見た。企業整備率に対する個人利用率の割合は、平均で20.8%。制度の整備は進んでいる一方で、実際の活用に繋がっておらず、制度整備と活用のミスマッチがうかがえる。

柔軟な働き方に関する制度の企業整備率※、個人利用率(%)



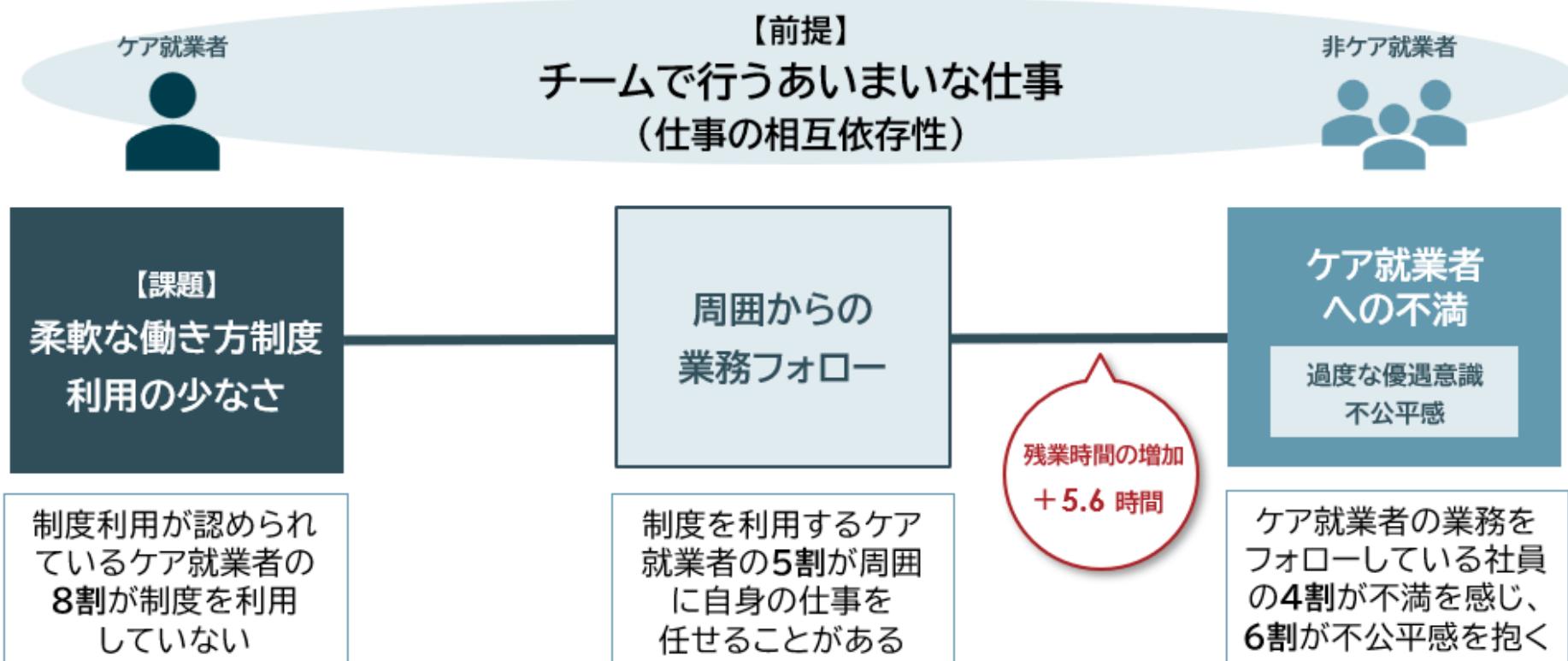
▶ 制度利用が認められるケア就業者の約8割が制度を利用していない

※ 各制度における「基本的にどの社員も行える」「一部の社員が行える」「一部のチーム・部署が行える」の合計割合。就業者に聴取した傾向である点に留意されたい。

サマリ

# ケア就業者のいる職場の課題と要因

柔軟な働き方に関する制度を利用するケア就業者が少ない理由として、非ケア就業者側の業務フォローによる不満・不公平感の蓄積を懸念し、制度利用を控える可能性が示唆される。つまり、ケア就業者を特別扱いする「点」の視点では制度活用は進まず、非ケア就業者にも目を向けた「面」の視点で捉える必要がある。



サマリ

# ケア就業者が活躍できる職場の在り方とは？

## 2 調査結果

詳しくは  
p.33-40

「面」の視点でアプローチした場合、どのような施策が有効かを探るために、非ケア就業者側の不満を抑制する要素を分析した。

### 非ケア就業者の不満を抑制する策

- ① 上司の**調整型のマネジメント**※が、「ケア就業者への不満」と「ケア就業者への特別扱い感」を抑制する傾向が見られた。一方、上司からの激励・励ましは、「ケア就業者への不満」と「ケア就業者への特別扱い感」を上昇させる。  
※メンバーへの仕事分担のうまさ、不測の事態や突発的な業務が生じた際の対応のうまさ、など
- ② ケア就業者の業務をフォローする非ケア就業者が、**企業側の支援不足**を感じている割合は約7割。また、企業支援不足を感じている層は、「ケア就業者への特別扱い感」が強い傾向が見られた。
- ③ 柔軟な働き方制度の整備状況別に「ケア就業者への特別扱い感」の意識を比較した。柔軟な働き方制度を一部の就業者のみ制度利用を可能とする場合(**条件付き整備**)よりも、全従業員が制度利用を可能とする場合(**全面整備**)の方が、特別扱い感が低い傾向が見られた。

## 提言

## ケアと共に働く社会の到来に向けて

育児や介護といったケアと仕事の両立に注目が集まっている。企業単位の様々な施策だけでなく、法改正もそれを裏付けている。そこで、今回、「労働市場の未来推計2035」をベースに、将来的なケア就業者数を算出したところ、2035年には現状からおよそ10%増え、1,285万人に達するという予測となった。これは、性別や年齢問わず、誰にとってもケア就業者になる可能性が高まり、ケア就業者と共に働く可能性が高まる社会の到来を意味する。

こうした中で重要になってくるのは、ケアと仕事を両立するための仕組みづくりである。事実、政策的にも実務的にも、ケア就業者をターゲットとした様々な支援が形作られてきた。しかし、本調査では、制度が導入されていても、5人に4人は利用していないことがわかった。

この背景には、周囲への仕事のしわ寄せを懸念するケア就業者側の意識が関係していると考えられる。本調査からは、ケア就業者からの業務を肩代わりすることで、約4割の非ケア就業者が不満を抱いており、こうした不満の蓄積が、ケア就業者の制度利用の足かせとなっている可能性がうかがえる。今後は、非ケア就業者の意識により一層目を向け、調整型の上司マネジメントを行っていくことや、柔軟な働き方に関する制度の特別扱い緩和などが重要なだ。

従来のケアと仕事の両立支援においては、その対象となるケア就業者だけに目を向けた支援が主に模索してきた。しかし、ケア就業者の活躍を促進するには、その周りにいる非ケア就業者も含めた包括的なアプローチへと転換することが不可欠である。



パーソル 総合研究所

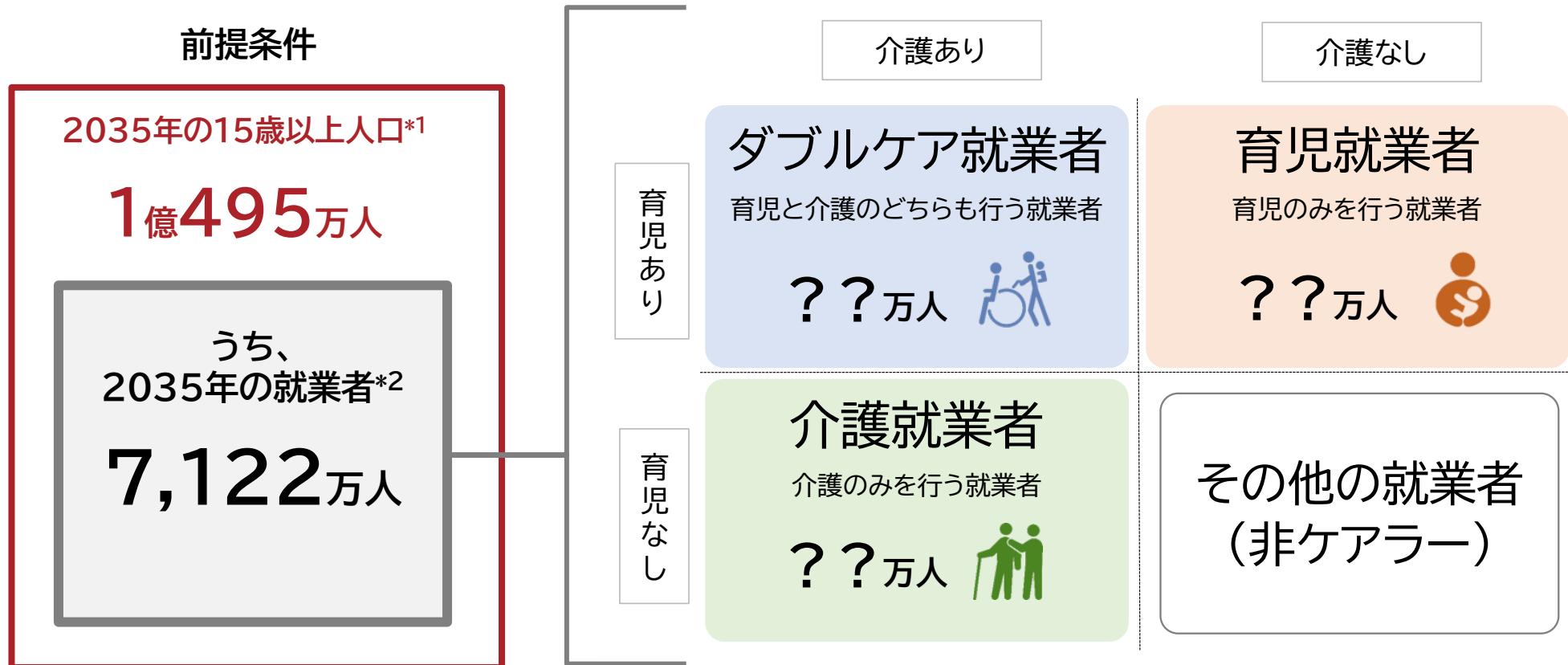
# <1章> 推計結果 ケア就業者は今後増えるのか？

パーソル総合研究所 シンクタンク本部

## 参考

## 本研究における前提条件、ケア就業者の定義

本研究では、2035年の就業者数7,122万人を前提条件に置いた上で、  
2035年のケア就業者(育児就業者、介護就業者、ダブルケア就業者)の人数をそれぞれ推計した。



\*1 出所：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」の出生中位・死亡中位推計

\*2 出所：パーソル総合研究所×中央大学「労働市場の未来推計2035」

※ 推計方法の詳細はAppendix参照

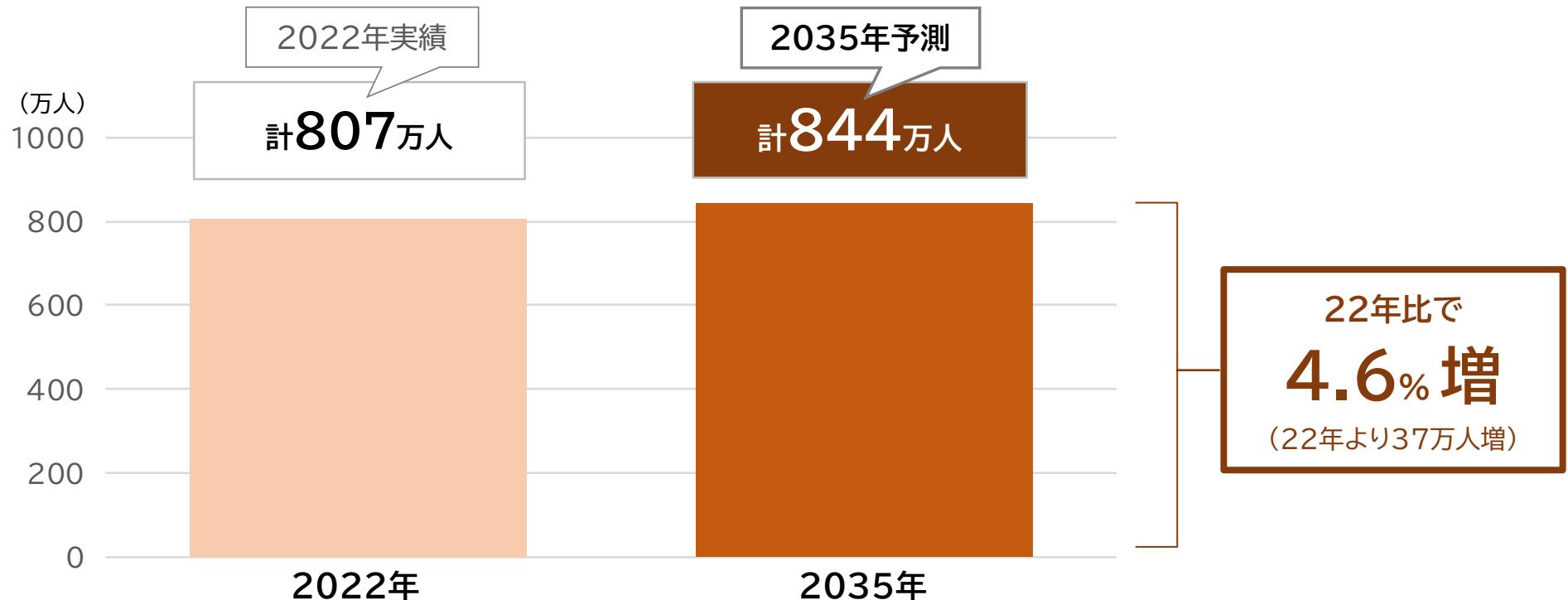
## 推計結果

## 育児就業者的人数

育児就業者的人数は、2035年で844万人。  
2022年比で4.6%増の見込み。



## 育児就業者数の実績・予測



※ 出所:2022年以前の実績値は総務省「就業構造基本調査」「労働力調査」を基に算出、2035年の予測値は本推計結果

## 推計結果

## 性年代別 | 育児就業者の人数

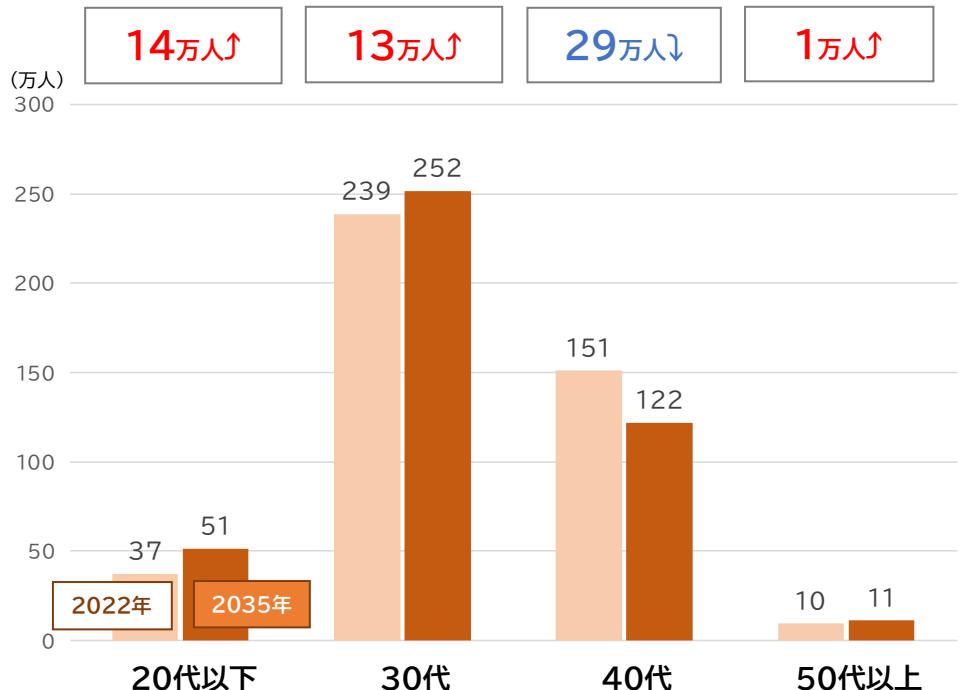
2022年と2035年の育児就業者数を性年代別に見た。男女ともに40代以外のすべての年代で育児就業者は増える見込み。この背景には、男性は育児参加の増加、女性は労働率(労働参加率)の増加があると考えられる。



## 性年代別 | 育児就業者数の実績・予測

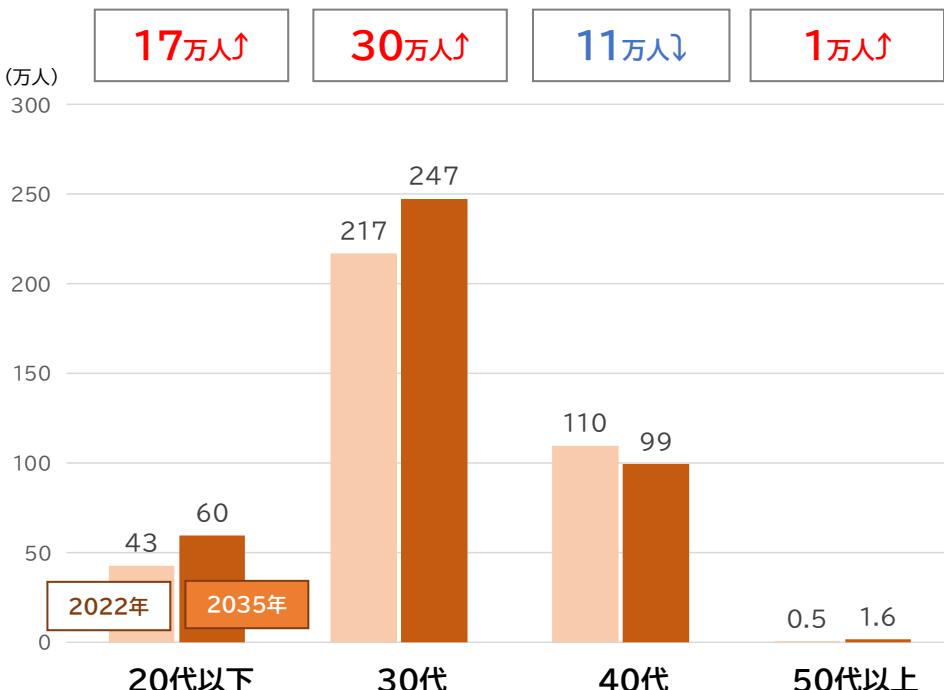
## 男性の育児就業者数【1万人↓】

2022年：計437万人 → 2035年：計436万人



## 女性の育児就業者数【38万人↑】

2022年：計370万人 → 2035年：計408万人



※ 出所:2022年の実績値は総務省「就業構造基本調査」「労働力調査」を基に算出、2035年の予測値は本推計結果

参考

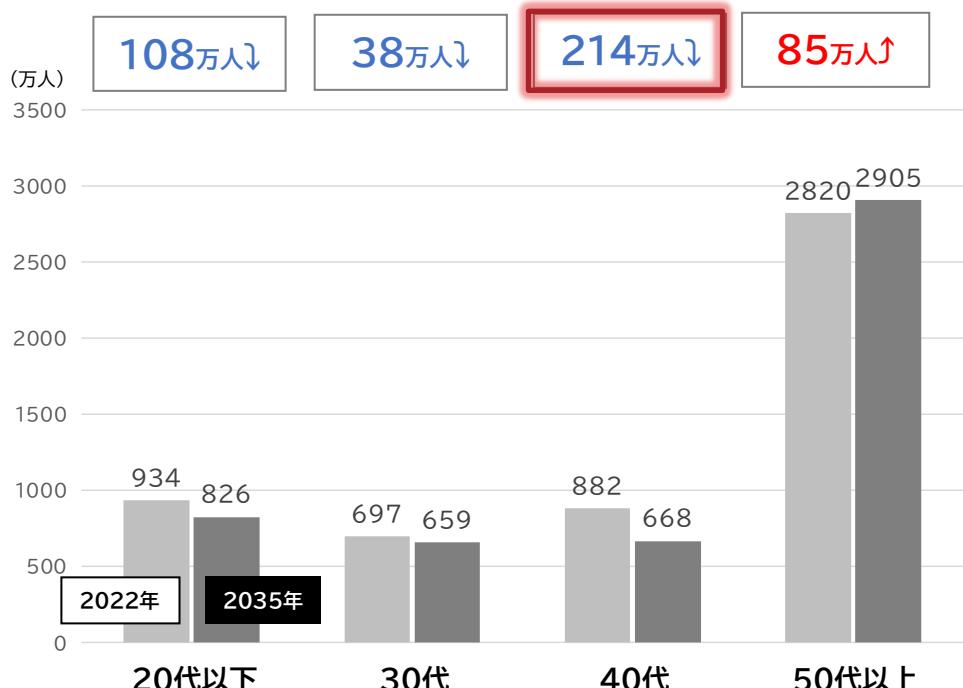
# 15歳以上人口

2022年と2035年の15歳以上人口を性年代別に見た。  
男女ともに40代の減少幅が特に大きいことが分かる。

## 性年代別 | 15歳以上人口の実績・予測

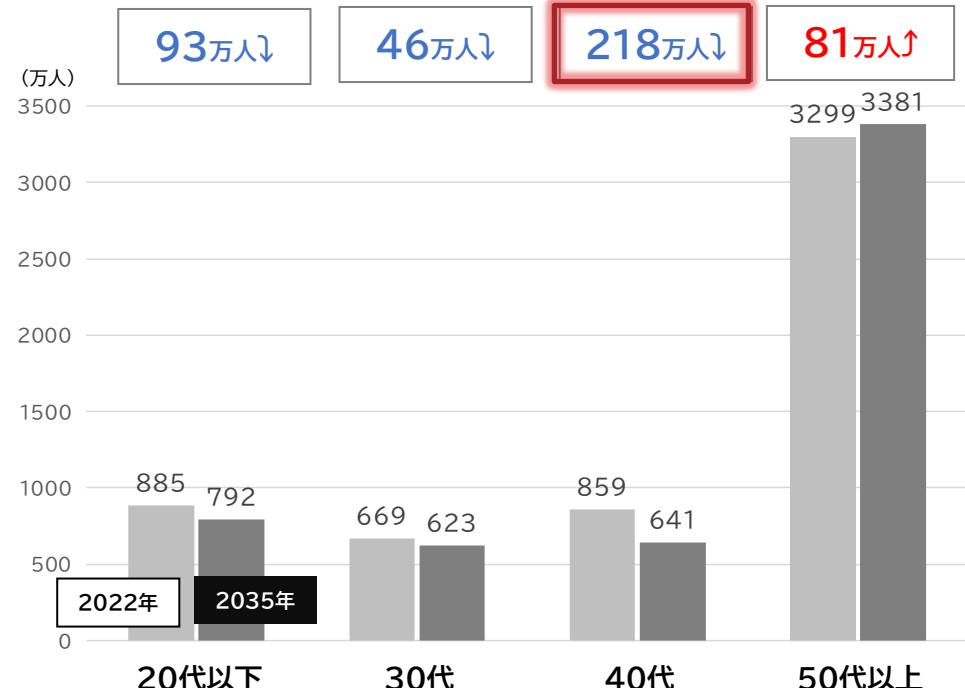
### 男性の15歳以上人口【274万人↓】

2022年：計5,333万人 → 2035年：計5,059万人



### 女性の15歳以上人口【276万人↓】

2022年：計5,712万人 → 2035年：計5,436万人



※ 出所:2022年の実績値は総務省「人口推計」、2035年の予測値は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」の出生中位・死亡中位推計

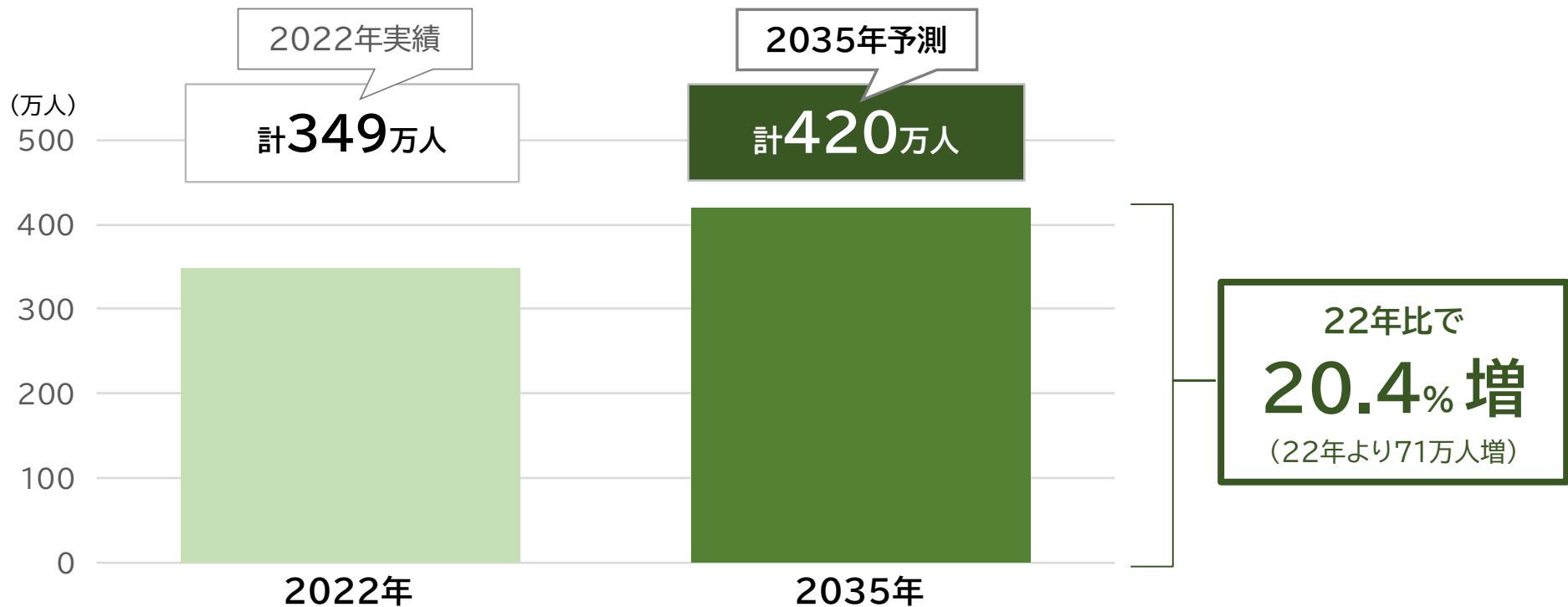
## 推計結果

## 介護就業者の人数

介護就業者の人数は、2035年で420万人。  
2022年比で20.4%増の見込み。



## 介護就業者数の実績・予測



※ 出所:2022年以前の実績値は総務省「就業構造基本調査」「労働力調査」を基に算出、2035年の予測値は本推計結果

## 推計結果

## 性年代別 | 介護就業者の人数

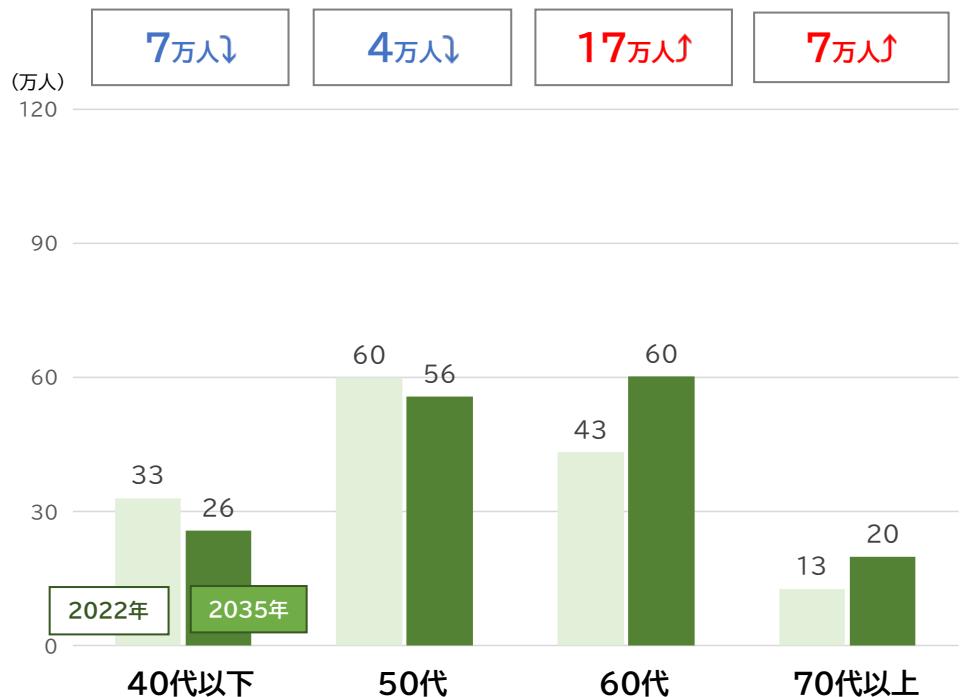
2022年と2035年の介護就業者数を性年代別に見た。男性では60代・70代以上、女性では50代・60代・70代以上で介護就業者が増える見込み。この背景には、人口動態における高齢化の進行や、全般的な労働力率の上昇があると考えられる。



## 性年代別 | 介護就業者数の実績・予測

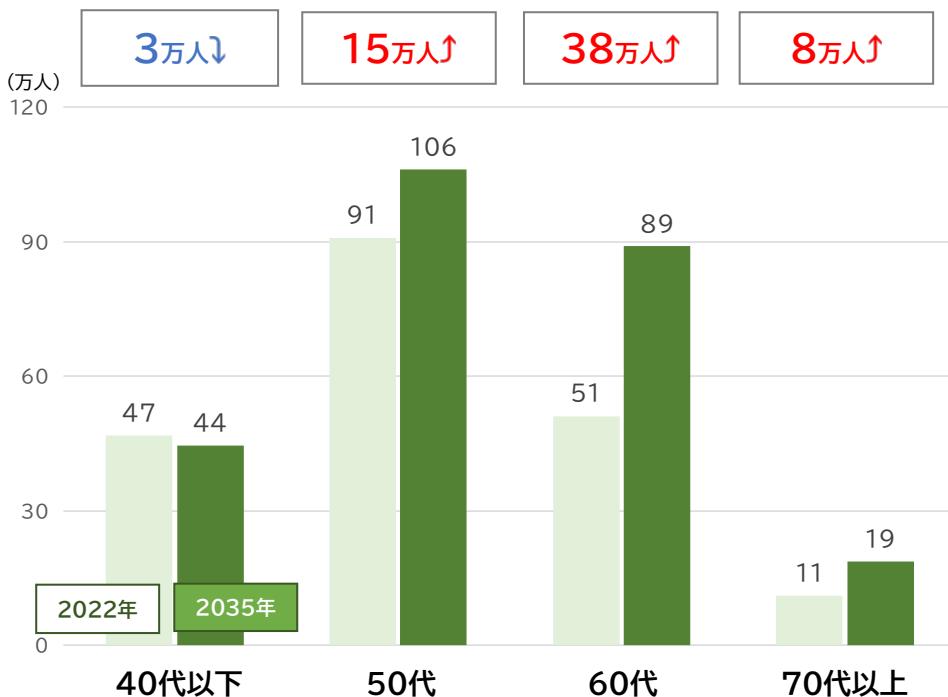
## 男性の介護就業者数【13万人↑】

2022年：計149万人 → 2035年：計162万人



## 女性の介護就業者数【58万人↑】

2022年：計200万人 → 2035年：計258万人



※ 出所:2022年の実績値は総務省「就業構造基本調査」「労働力調査」を基に算出、2035年の予測値は本推計結果

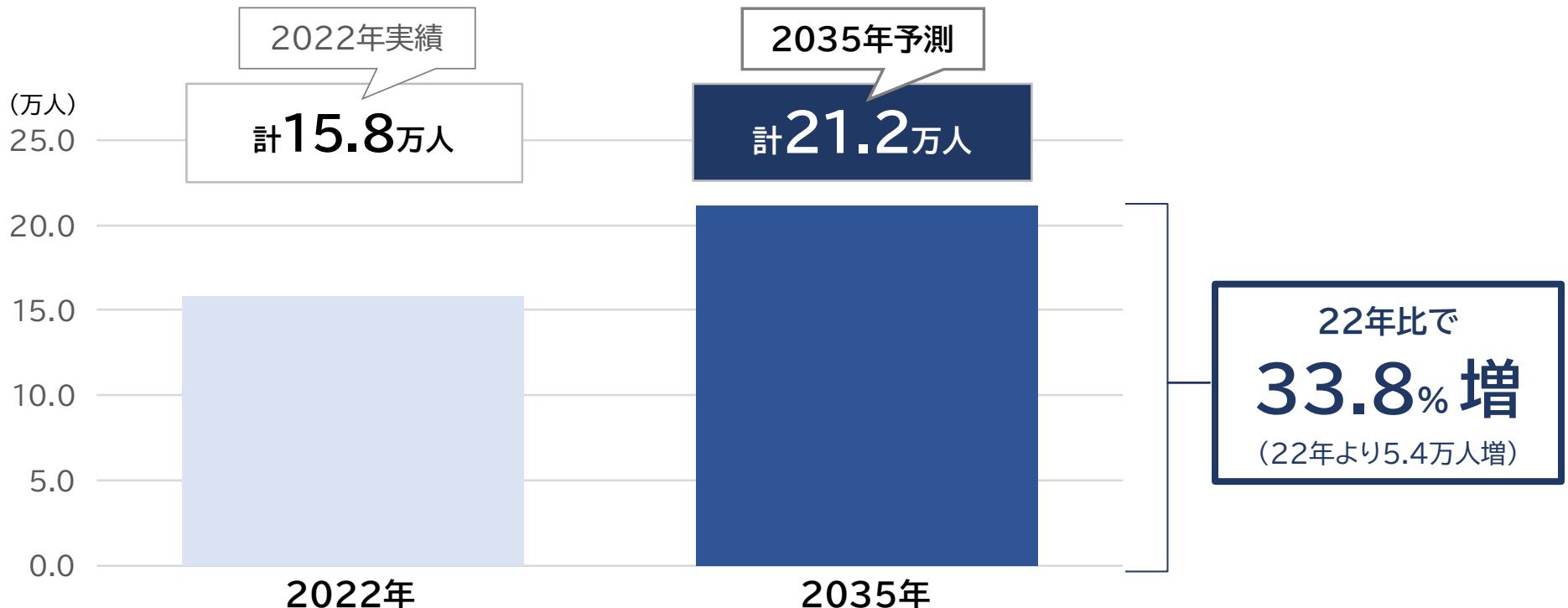
## 推計結果

## ダブルケア就業者の人数

ダブルケア就業者の人数は、2035年で21.2万人。  
2022年比で33.8%増の見込み。



## ダブルケア就業者数の実績・予測



※ 出所:2022年以前の実績値は総務省「就業構造基本調査」「労働力調査」を基に算出、2035年の予測値は本推計結果

## 推計結果

## 性年代別 | ダブルケア就業者的人数

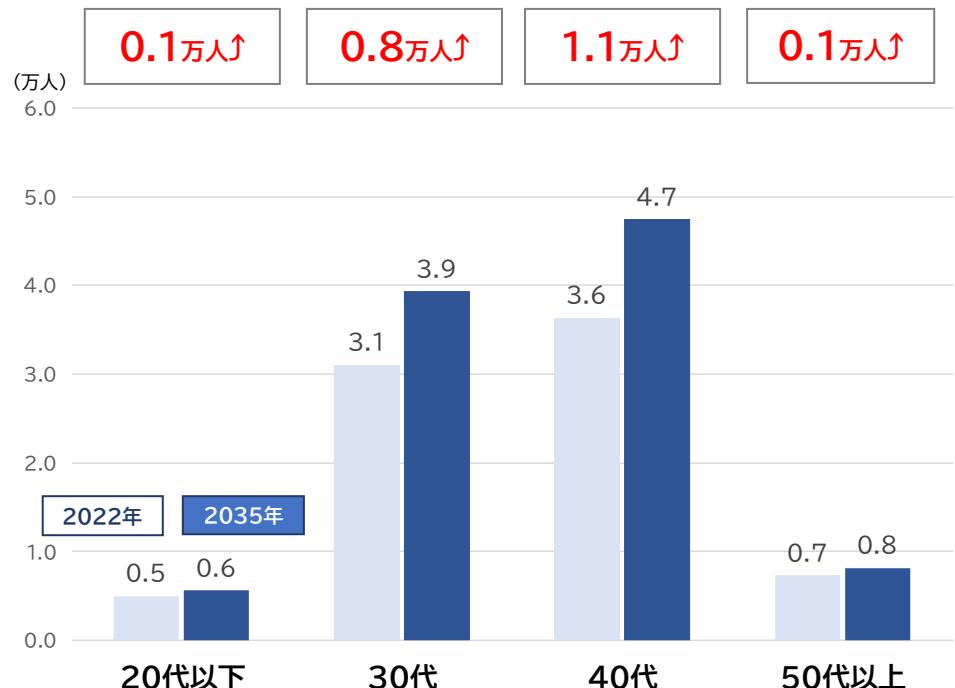
2022年と2035年のダブルケア就業者数を性年代別に見た。男女ともにすべての年代でダブルケア就業者は増える見込み。この要因には、晩婚化や晩産化、高齢化が考えられる。



## 性年代別 | ダブルケア就業者数の実績・予測

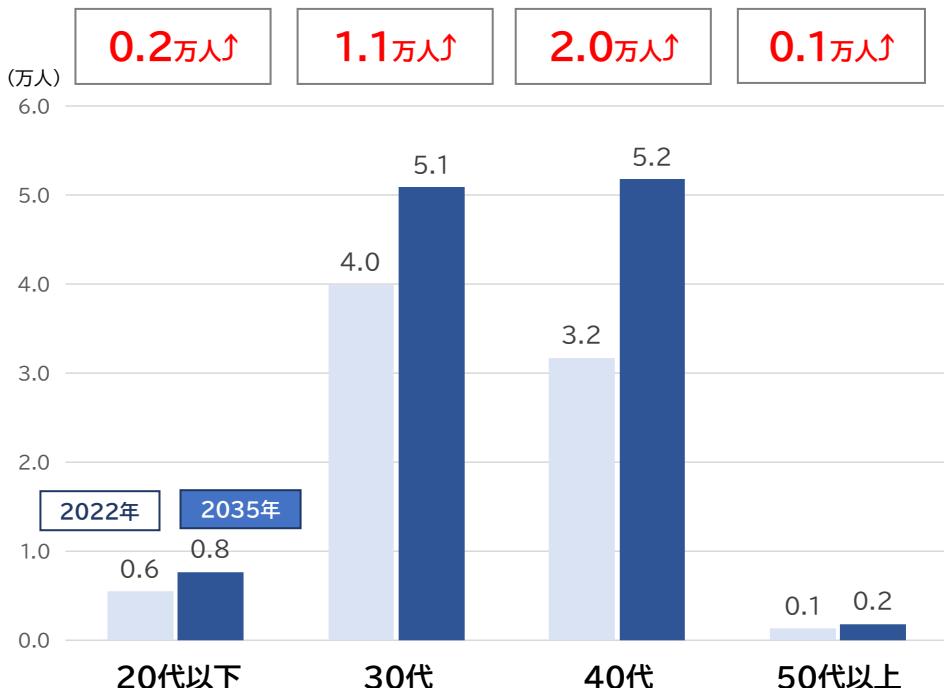
## 男性のダブルケア就業者数【2.0万人↑】

2022年：計8.0万人 → 2035年：計10.0万人



## 女性のダブルケア就業者数【3.4万人↑】

2022年：計7.8万人 → 2035年：計11.2万人



※ 出所:2022年の実績値は総務省「就業構造基本調査」「労働力調査」を基に算出、2035年の予測値は本推計結果



パーソル 総合研究所

# <2章>調査結果 ケア就業者が活躍できる 職場の在り方とは？

パーソル総合研究所 シンクタンク本部

## 資料

## アンケート調査の概要

調査内容	ケア就業者のいる職場の課題と、課題解決のためのポイントを明らかにする。																																																																		
調査対象	<p>共通条件:全国の就業者(休業中の就業者は除く)、20~69歳男女</p> <p>① 育児就業者:1,295s ※現在育児のみを行っている就業者</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>20代</th> <th>30代</th> <th>40代</th> <th>50~60代</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>38</td> <td>385</td> <td>241</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>58</td> <td>369</td> <td>191</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> <p>② 介護就業者:1,358s ※現在介護のみを行っている就業者</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>20代</th> <th>30代</th> <th>40代</th> <th>50代</th> <th>60代</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>3</td> <td>8</td> <td>59</td> <td>271</td> <td>208</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>6</td> <td>19</td> <td>119</td> <td>419</td> <td>246</td> </tr> </tbody> </table> <p>③ ダブルケア就業者:484s ※現在育児と介護を行っている就業者</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>20代</th> <th>30代</th> <th>40代</th> <th>50~60代</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>47</td> <td>96</td> <td>80</td> <td>43</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>34</td> <td>83</td> <td>57</td> <td>44</td> </tr> </tbody> </table> <p>④ 非ケア就業者:1,696s ※現在育児と介護を行っていない就業者</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>20代</th> <th>30代</th> <th>40代</th> <th>50代</th> <th>60代</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>男性</td> <td>157</td> <td>129</td> <td>215</td> <td>246</td> <td>190</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>141</td> <td>102</td> <td>182</td> <td>207</td> <td>127</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 2022年の総務省「就業構造基本調査」の性年代構成比を参考に割付(ただし、③の割付は自然発生で回収)</p>		20代	30代	40代	50~60代	男性	38	385	241	12	女性	58	369	191	1		20代	30代	40代	50代	60代	男性	3	8	59	271	208	女性	6	19	119	419	246		20代	30代	40代	50~60代	男性	47	96	80	43	女性	34	83	57	44		20代	30代	40代	50代	60代	男性	157	129	215	246	190	女性	141	102	182	207	127
	20代	30代	40代	50~60代																																																															
男性	38	385	241	12																																																															
女性	58	369	191	1																																																															
	20代	30代	40代	50代	60代																																																														
男性	3	8	59	271	208																																																														
女性	6	19	119	419	246																																																														
	20代	30代	40代	50~60代																																																															
男性	47	96	80	43																																																															
女性	34	83	57	44																																																															
	20代	30代	40代	50代	60代																																																														
男性	157	129	215	246	190																																																														
女性	141	102	182	207	127																																																														
調査方法	調査会社モニターを用いたインターネット定量調査																																																																		
調査時期	2024年12月6日 - 12月10日																																																																		

## ケア就業者が活躍できる職場の在り方

1.

柔軟な働き方に関する  
制度利用率の低さ

2.

課題解決のヒント

パーソル総合研究所  
シンクタンク本部



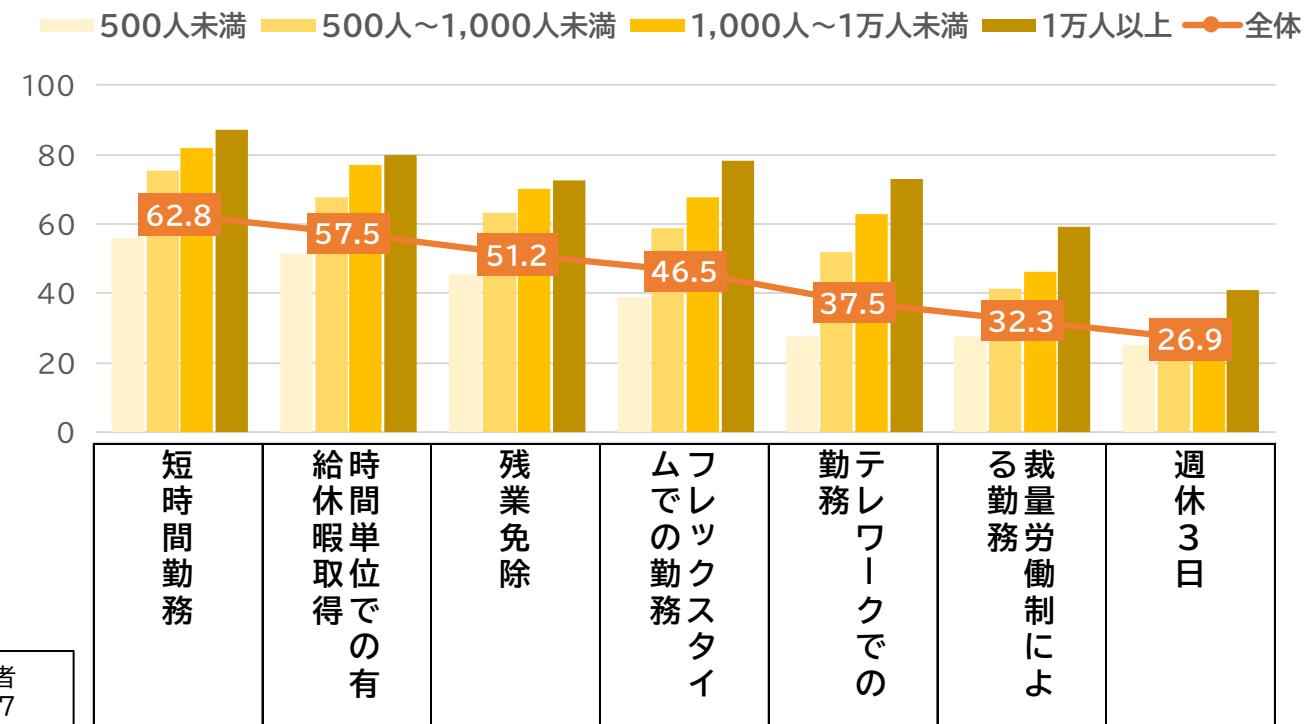
パーソル 総合研究所

## 調査結果

## 柔軟な働き方に関する制度の企業整備率

企業において、柔軟な働き方に関する制度がどの程度整備されているかを見た。最も企業整備率が高い制度は「短時間勤務」で62.8%。どの制度も従業員規模が大きくなるほど企業整備率は高くなる傾向。

従業員規模別 | 柔軟な働き方に関する制度の企業整備率(%)



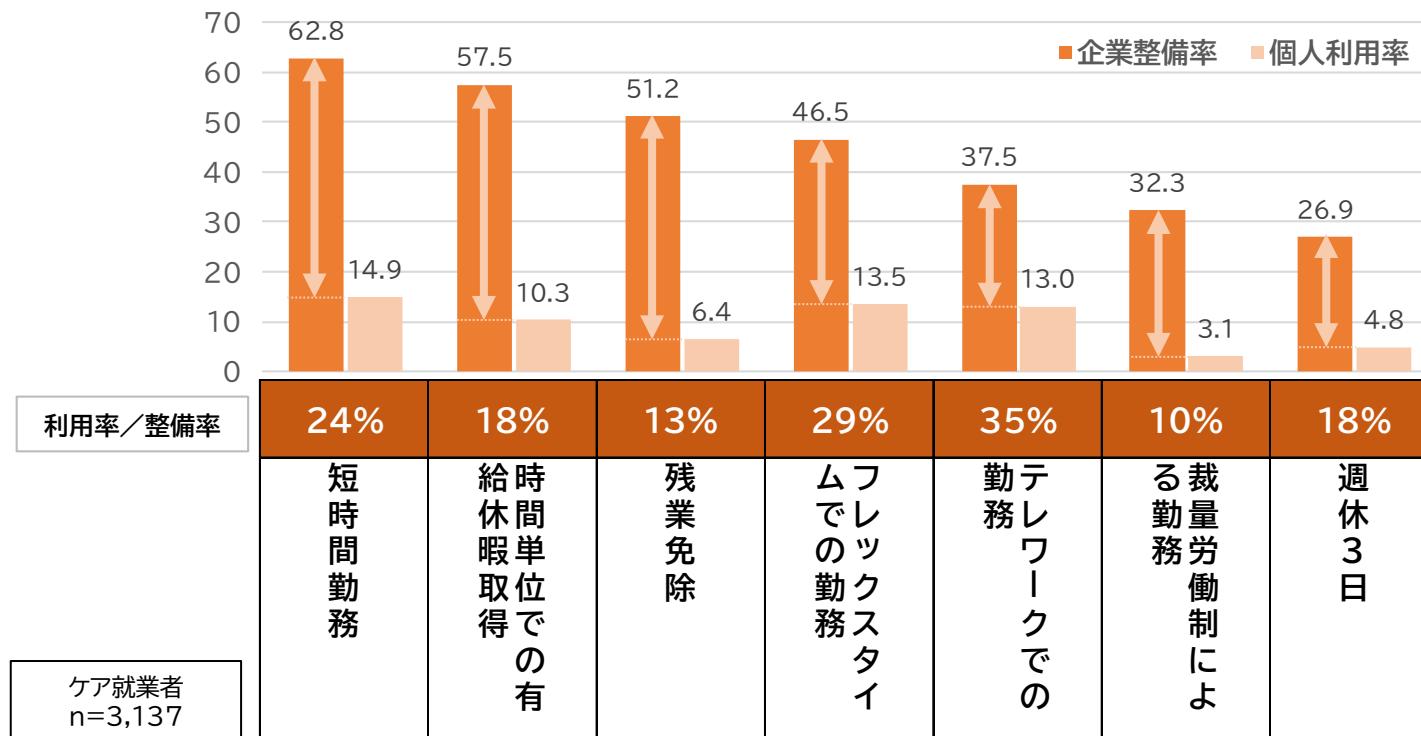
※ 各制度における「基本的にどの社員も行える」「一部のチーム・部署が行える」「育児や介護など、やむを得ない事情がある社員が行える」の合計割合。就業者に聴取した傾向である点に留意されたい。

## 調査結果

## 柔軟な働き方に関する制度の利用状況

柔軟な働き方に関する制度の企業整備率と個人利用率をそれぞれ見た。企業整備率に対する個人利用率の割合は、平均で20.8%。これは、柔軟な働き方に関する制度を8割のケア就業者は利用していない状況を意味する。

柔軟な働き方に関する制度の企業整備率※、個人利用率(%)



▶ 制度利用が認められているケア就業者の約8割が制度を利用していない

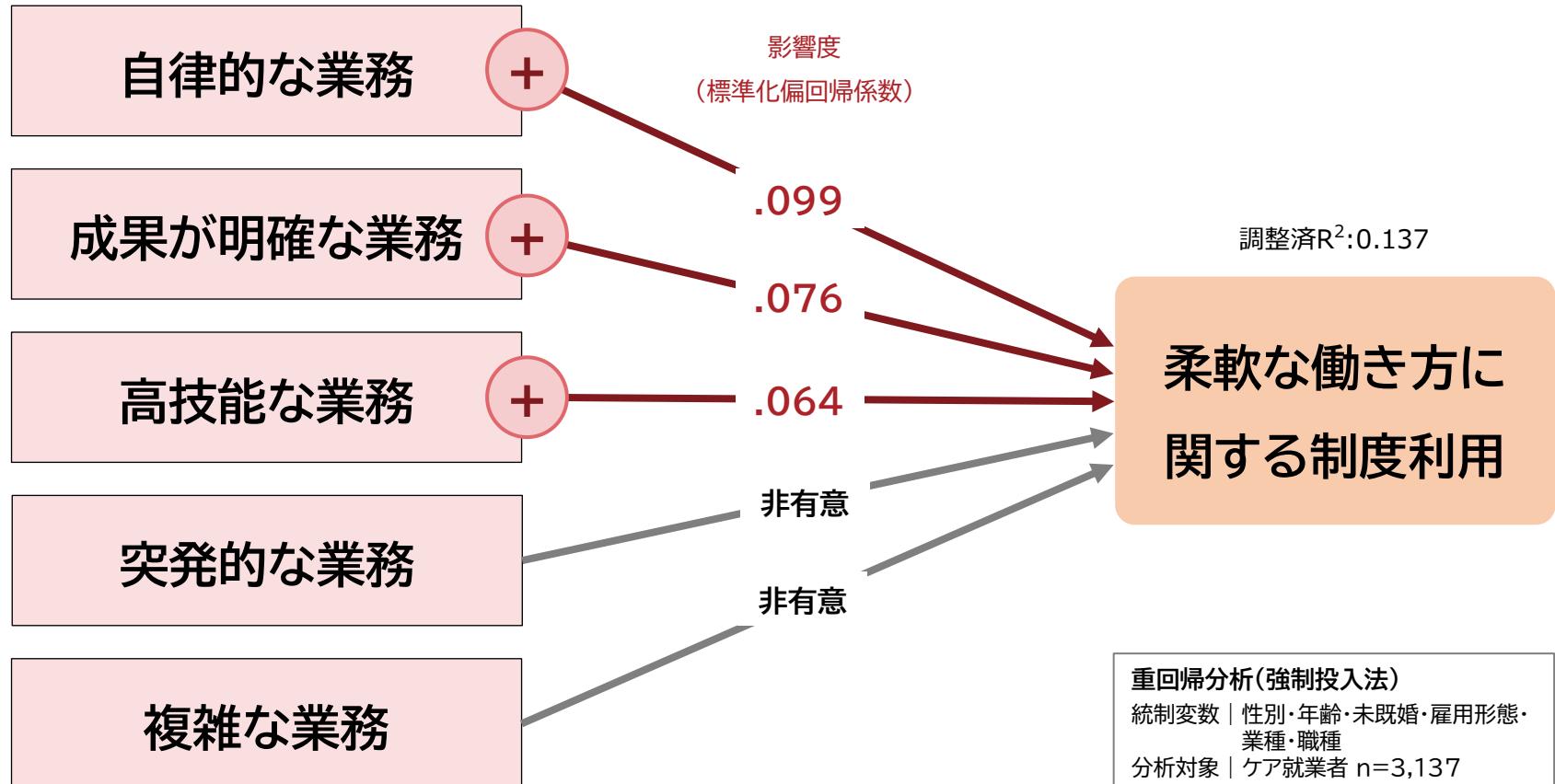
※ 各制度における「基本的にどの社員も行える」「一部の社員が行える」「一部のチーム・部署が行える」の合計割合。就業者に聴取した傾向である点に留意されたい。

## 調査結果

## 柔軟な働き方に関する制度利用に影響する仕事特性

柔軟な働き方に関する制度の個人利用に影響する仕事特性を見たところ、「自律的な業務」「成果が明確な業務」「高技能な業務」は、制度利用にプラスの影響があった。  
言い換えれば、相互依存性の強い“あいまいな仕事”がケア就業者の制度利用を抑制している可能性が示唆される。

## 仕事特性



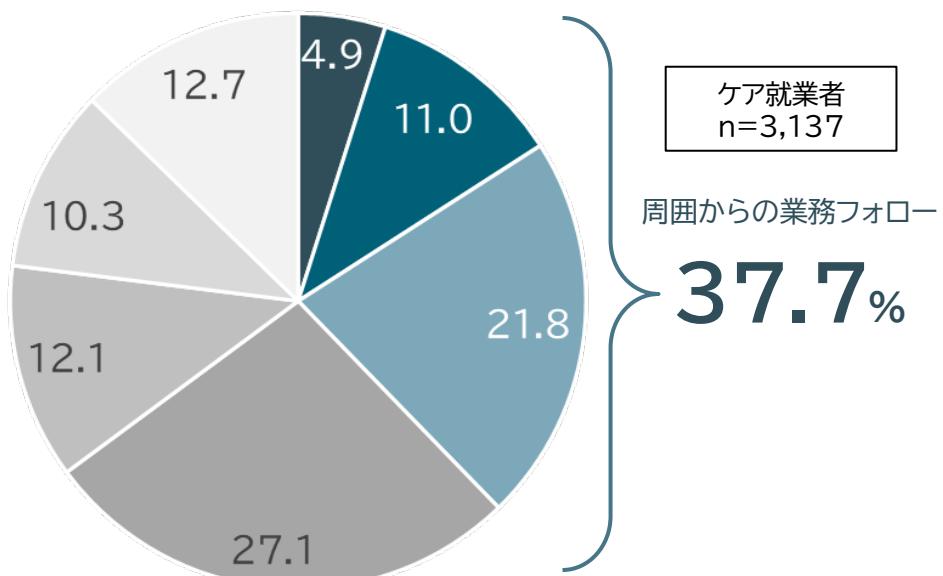
## 調査結果

## ケア就業者の業務代替の実態

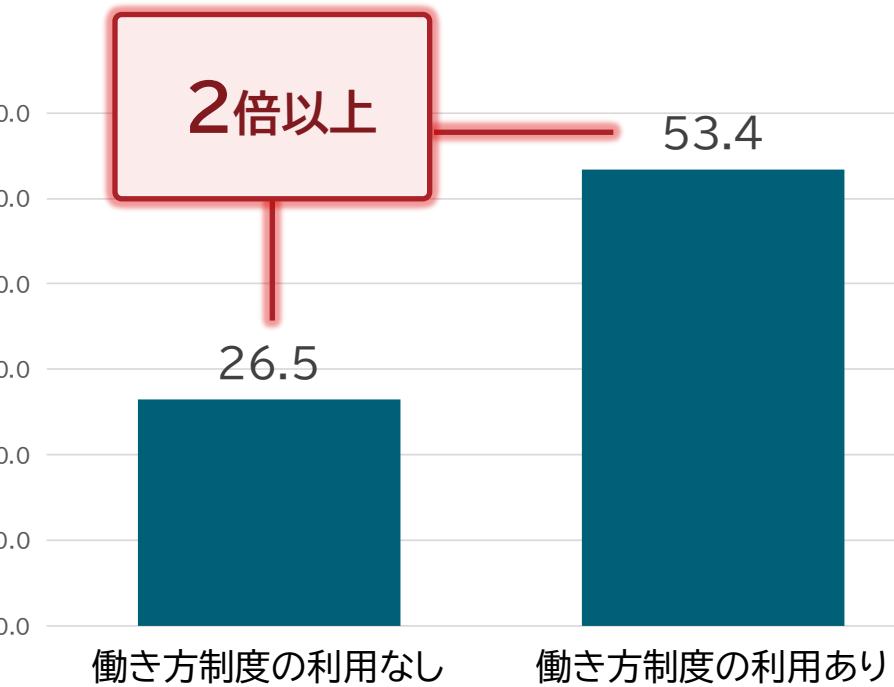
育児や介護が理由で、ケア就業者が周りの従業員に自分の仕事を任せることがある割合は4割弱。また、柔軟な働き方に関する制度を利用しているケア就業者の方が、「周囲からの業務フォロー率」が高い傾向。

周囲からの業務フォローの実態(%)

**Q.育児または介護が理由で、周りの就業者に自分の仕事を任せることがある**



働き方制度の利用有無別 | 業務フォロー率(%)



## 調査結果

## ケア就業者が周りの社員に抱く“援助要請の抵抗感”

ケア就業者が以下の項目(※)をどの程度感じることがあるかを聴取することで、「(周囲への)援助要請の抵抗感」を測定。次頁以降の分析で用いた。

ケア就業者 n=3,137  
非ケア就業者 n=1,696

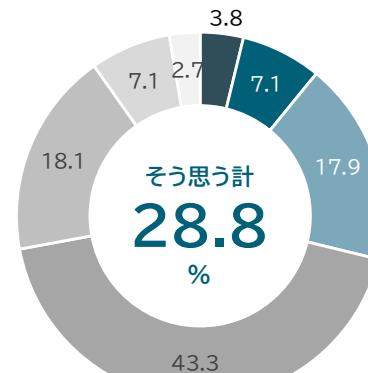
## (周囲への)援助要請の抵抗感

■強くそう思う ■そう思う ■ややそう思う ■どちらともいえない ■あまりそう思わない ■そう思わない ■全くそう思わない

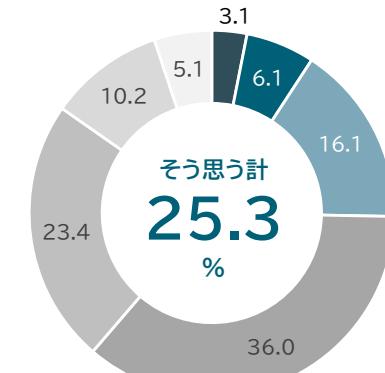
自分は、人に相談したり援助を求めるとき、いつも心苦しさを感じる



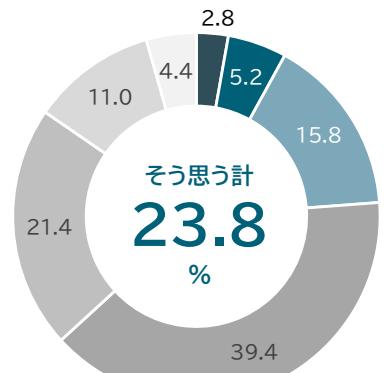
自分が困っているとき、周りの人にはそっとしておいて欲しい



他人からの助言や援助を受けることに、抵抗がある



人は誰でも、相談や援助を求められたら、わずらわしく感じると思う



※非ケア就業者の【そう思う計】  
**32.0%**

※非ケア就業者の【そう思う計】  
**23.6%**

※非ケア就業者の【そう思う計】  
**19.5%**

※非ケア就業者の【そう思う計】  
**17.1%**

※出所:田村 修一,石隈 利紀(2001). 指導・援助サービス上の悩みにおける中学校教師の被援助志向性に関する研究 -バーンアウトとの関連に焦点をあてて- 教育心理学研究, 49(4), 438-448 <https://doi.org/10.5926/jjep1953.49.4.438>

上記の論文の「援助関係に対する抵抗感の低さ」を参照

## 調査結果

## 周囲からの業務フォローと、援助要請の抵抗感の関係

周囲に自身の仕事を任せるケア就業者(業務フォローあり層)の方が、「(周囲への)援助要請の抵抗感」を強く感じている傾向。

## 援助要請の抵抗感への影響

周囲からの  
業務フォロー



促進

援助要請の抵抗感

## 重回帰分析(強制投入法)

統制変数 | 性別・年齢・未既婚・雇用形態・

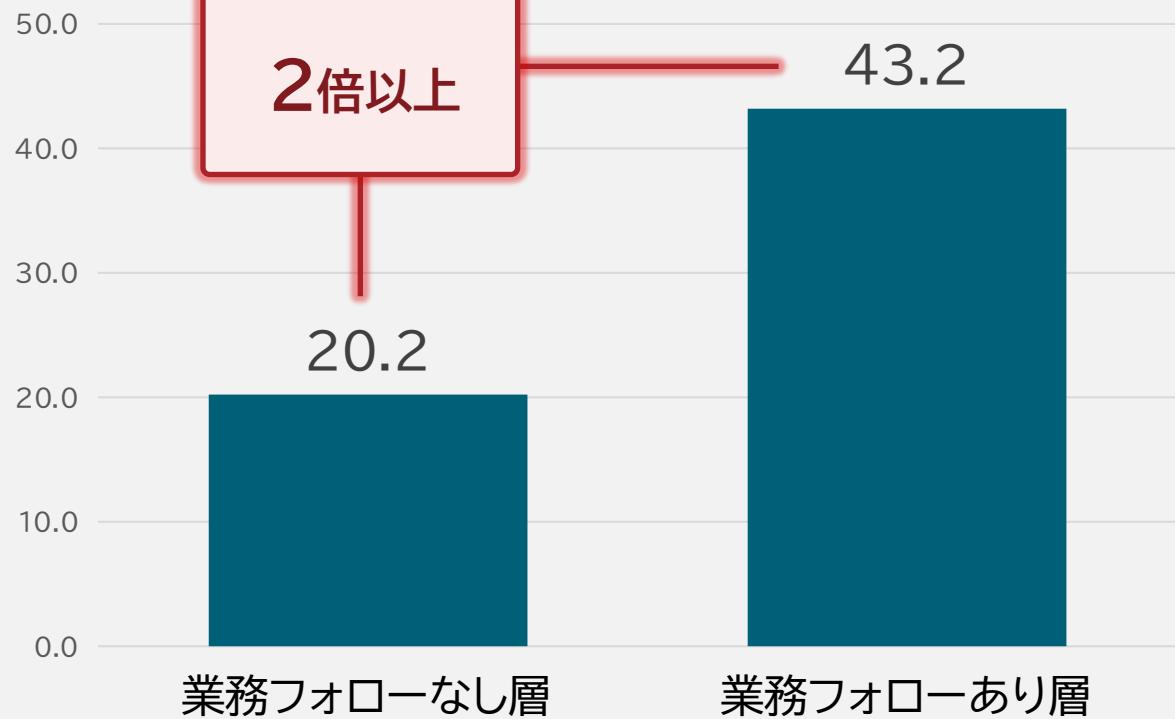
業種・職種

分析対象 | ケア就業者 n=3,137

調整済R<sup>2</sup> | 0.100

## 業務フォローの有無別 | 援助要請の抵抗感(そう思う計/%)

※前頁の4項目のそう思う計平均



## 調査結果

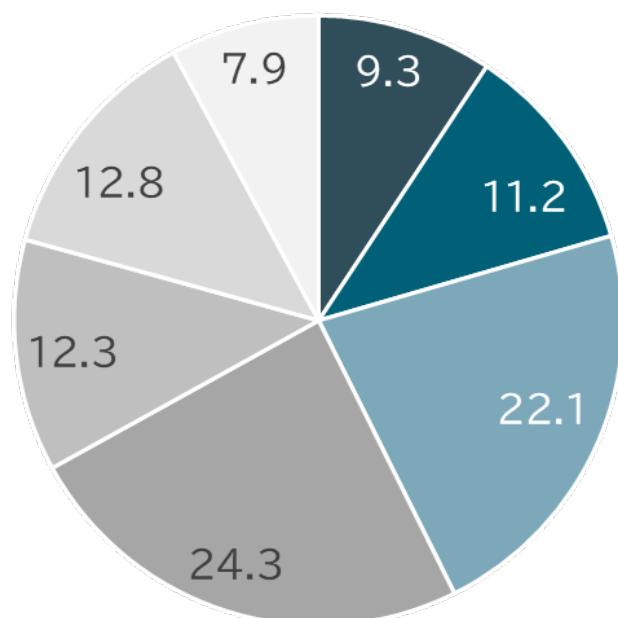
## 非ケア就業者側の不満

ケア就業者の業務をフォローすることがある非ケア就業者側の意識を見た。

ケア就業者に不満を抱いている非ケア就業者の割合は4割を超える。

## 【非ケア就業者】ケア就業者に対する不満(%)

Q.育児や介護をしながら働く社員に対して、  
不満を感じることがある



非ケア就業者  
(業務フォロー社員)  
n=367

ケア就業者への不満

**42.6%**

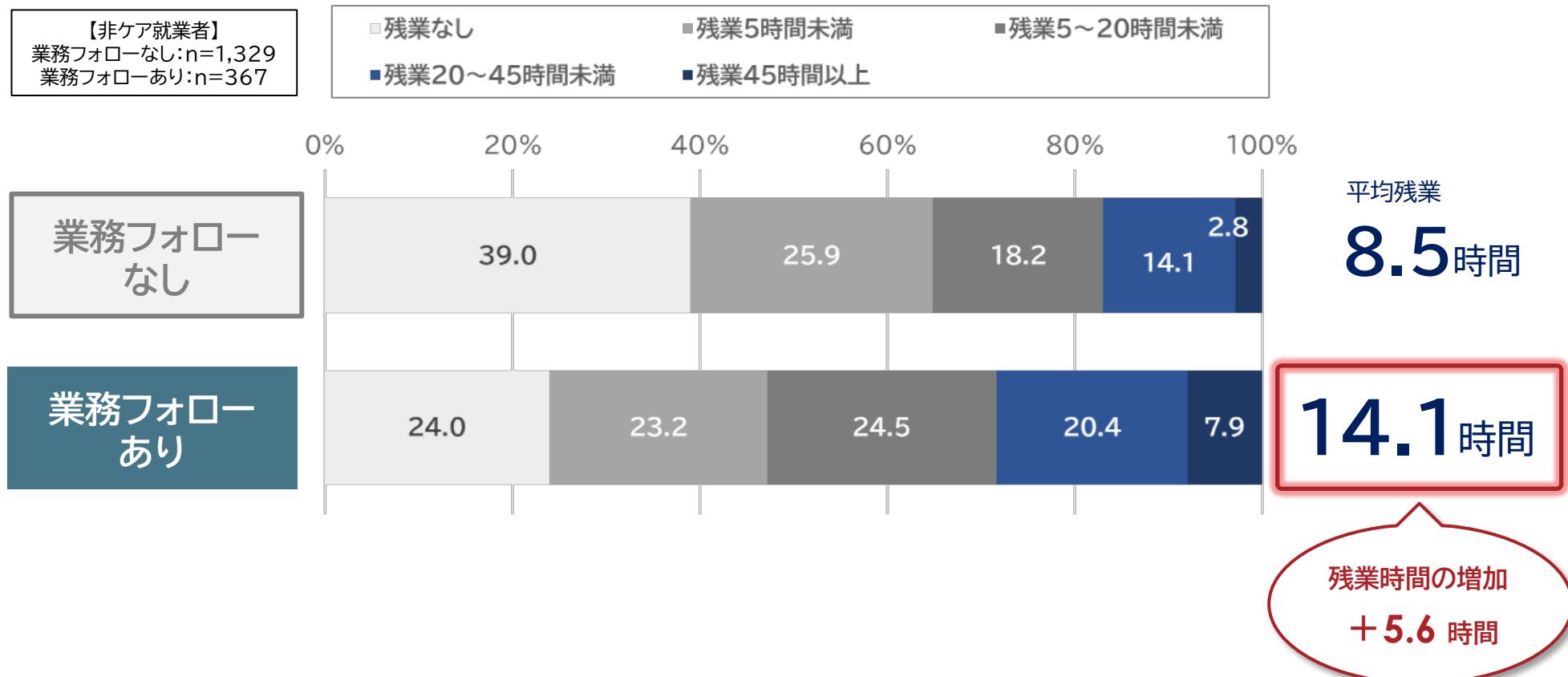
- |                                    |                                     |                                  |
|------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> とてもあてはまる  | <input type="checkbox"/> あてはまる      | <input type="checkbox"/> ややあてはまる |
| <input type="checkbox"/> どちらともいえない | <input type="checkbox"/> あまりあてはまらない | <input type="checkbox"/> あてはまらない |
| <input type="checkbox"/> 全くあてはまらない |                                     |                                  |

## 調査結果

## 仕事引き受けによる月間残業時間の比較

ケア就業者の業務をフォローする非ケア就業者は、業務フォローのない非ケア就業者と比べて、残業時間が5.6時間長い。

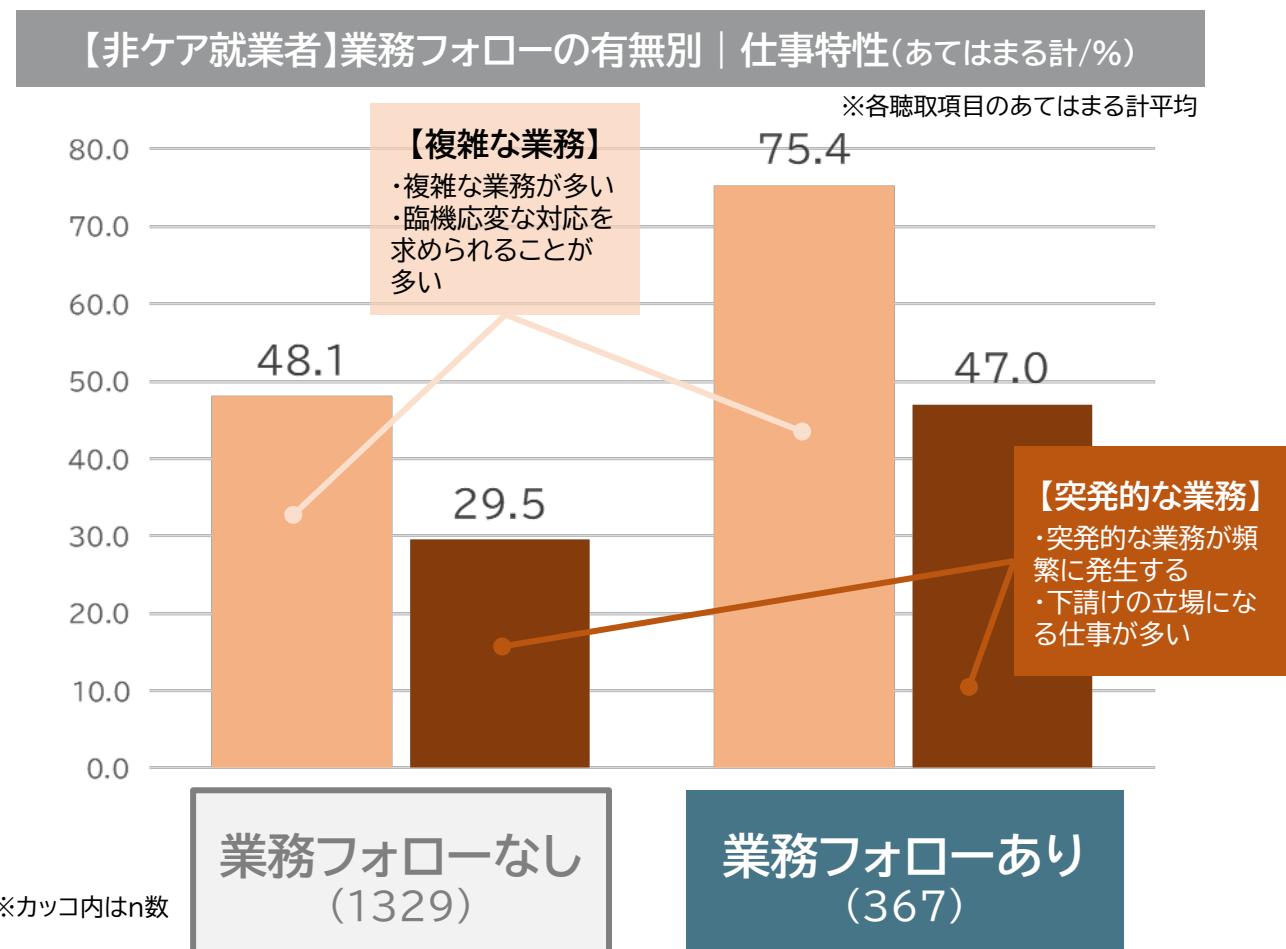
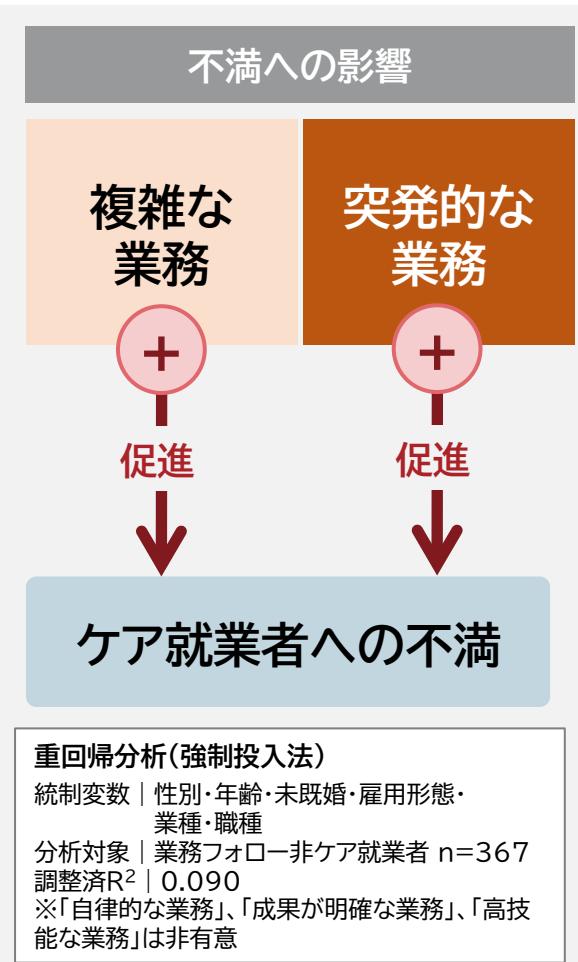
【非ケア就業者】業務フォロー有無別 | 月間残業時間(%)



## 調査結果

## 仕事特性の比較

「ケア就業者への不満」に対する影響には、「複雑」「突発的」な業務が影響していた。そして、それら「複雑」「突発的」な業務は、業務フォローあり層の方が多く行っていた。



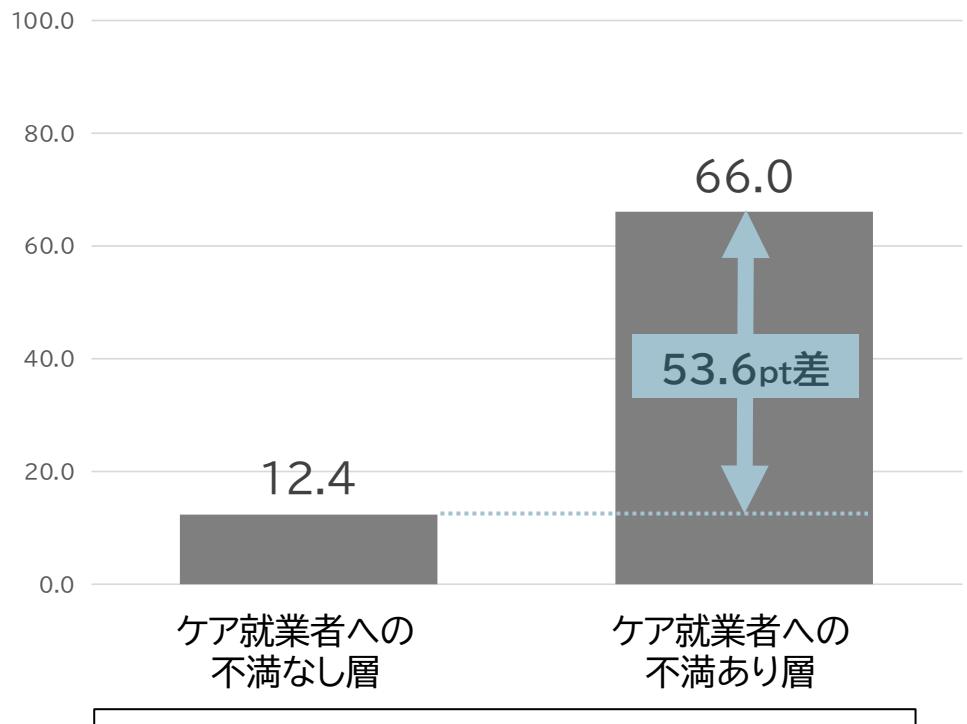
## 調査結果

## ケア就業者に対する不満との関係

ケア就業者への不満あり層となし層で、「(ケア就業者への)過度な優遇意識」と「就業者の不公平感」の差が見られる。つまり、ケア就業者への不満と、ケア就業者の特別扱い感の関連が強い。

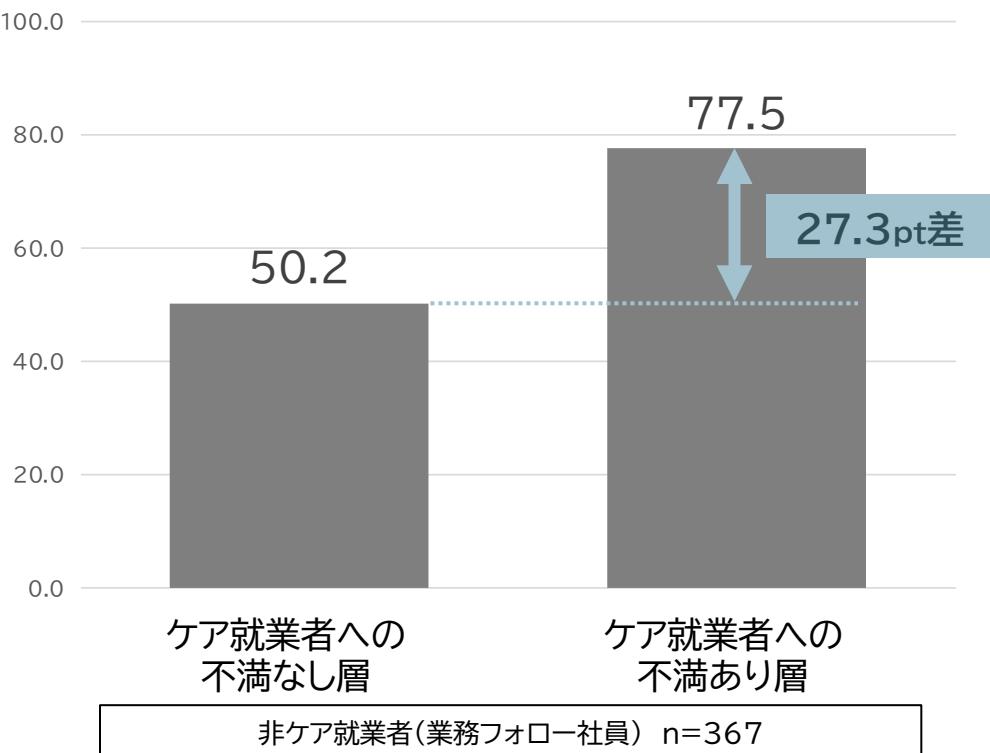
## ケア就業者への不満有無別 | 過度な優遇意識(%)

**Q.育児や介護をしながら働く就業者への優遇が行き過ぎていると思う**



## ケア就業者への不満有無別 | 就業者の不公平感(%)

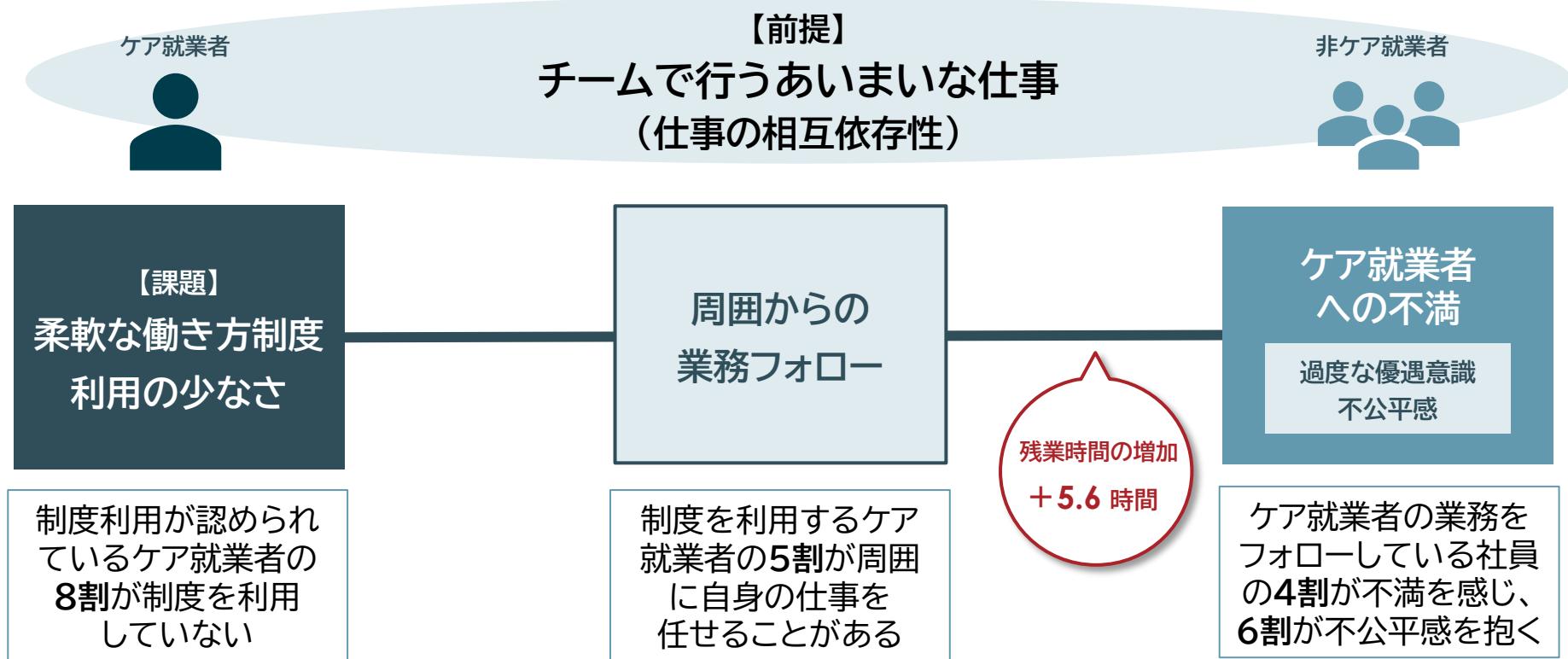
**Q.就業者が公平に扱われていないと感じる**



## 調査結果

## ケア就業者のいる職場の課題

柔軟な働き方に関する制度を利用するケア就業者が少ない理由として、非ケア就業者側の業務フォローによる不満蓄積を懸念し、制度利用を控える可能性が示唆される。



## ケア就業者が活躍できる職場の在り方

1.

柔軟な働き方に関する  
制度利用率の低さ

2.

課題解決のヒント

パーソル総合研究所  
シンクタンク本部



パーソル 総合研究所

## 参考

## ケア就業者のいる職場の課題解決に向けて

ケア就業者のいる職場の課題を解決するには、まずは非ケア就業者側の不満を抑制し、ケア就業者が働き方制度を利用しやすい風土を醸成していくことが重要と考えられる。



## 資料

## 上司のマネジメントが非ケア就業者の意識に与える影響の分析

上司のマネジメントが「ケア就業者への不満」「ケア就業者の特別扱い感」に与える影響をそれぞれ分析した。分析に用いた変数は、それぞれ下記項目の平均値を用いた。

## 上司のマネジメント

部下理解	私の家庭環境について理解している
	私が希望する働き方について理解している
	私が希望する仕事内容について理解している
	私の業務上の課題を把握している
	私のスキルや経験、知識を把握している
傾聴	私の話を最後まで丁寧に聞いてくれる
	私の思いや意見をいったん受け入れようとしてくれる
フィードバック	私の仕事に対して十分にフィードバックしてくれる
	伝えるべきことは言葉で明確に伝える
	助言やアドバイスを積極的にしてくれる
賞賛	うまくいった時にはメンバーを褒めている
	メンバーを人前で褒めている
	日常的に感謝やねぎらいの言葉をかけている
激励・励まし	常に職場を活気づけようとしている
	メンバーへの声掛けを積極的におこなっている
	大変な時こそ元気にふるまっている

調整	メンバーに仕事をうまく分担している
	メンバーに不測の事態が生じた際にも、うまく対応している
	突発的な業務が発生した際にも、仕事の分担をうまく調整している
	問題を改善するために、自ら行動する
	何事も自ら率先してやる
	言葉だけでなく行動で示す
自立支援	仕事の進め方はメンバーに任せている

## 影響

ケア就業者  
への不満

育児や介護をしながら働く社員に  
対して、不満を感じることがある

ケア就業者の  
特別扱い感

育児や介護をしながら働く就業者  
への優遇が行き過ぎていると思う

就業者が公平に  
扱われていないと感じる

※「あてはまらない(1)」～「あてはまる(5)」の5件法でそれぞれ聴取

## 調査結果

## マネジメントが非ケア就業者の意識に与える影響

上司の調整型のマネジメントが、「ケア就業者への不満」と「ケア就業者の特別扱い感」を抑制する傾向。一方、上司からの激励・励ましは、「ケア就業者への不満」と「ケア就業者の特別扱い感」を上昇させる傾向。

※分析対象：非ケア就業者

※有意な項目のみ、標準化編回帰係数  
を記載

※個人属性(性別、年齢等)を統制

調整済R<sup>2</sup>

上司マネジメント	調整	▶
	傾聴	▶
	部下理解	▶
	激励・励まし	▶
	仲裁	▶

重回帰分析（強制投入法）		
	ケア就業者への不満	ケア就業者の特別扱い感
調整済R <sup>2</sup>	0.082	0.087
調整	<b>-.197</b>	<b>-.203</b>
傾聴	<b>-.181</b>	
部下理解		<b>-.095</b>
激励・励まし	<b>.183</b>	<b>.090</b>
仲裁	<b>.080</b>	

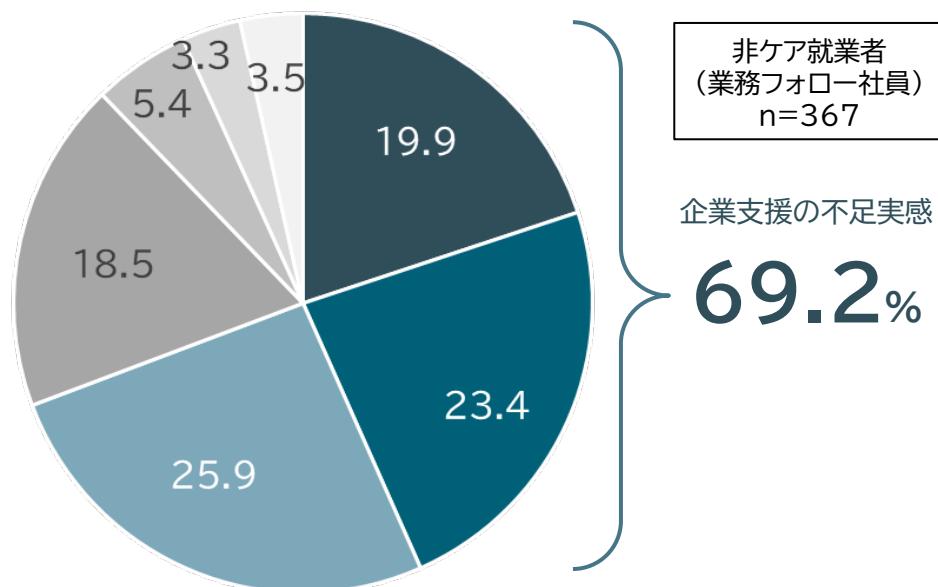
## 調査結果

## 企業支援の不足実感

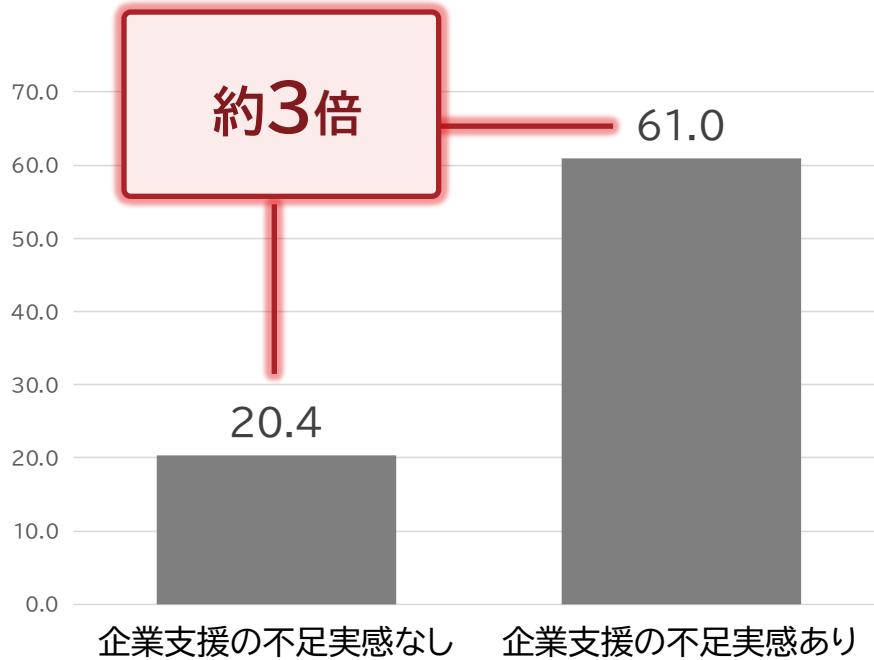
「ケア就業者の仕事を引き受ける非ケア就業者に対して、企業側の支援が手薄い」と感じている割合は約7割。また、企業支援の不足実感がある層は、不足実感がない層と比べて、ケア就業者への特別扱い感の意識が強い傾向。

企業支援の不足実感(%)

Q. ケア就業者の仕事を引き受ける就業者  
に対して、企業側の支援が手薄い



企業支援不足実感別 | ケア就業者への特別扱い感(%)



とてもあてはまる	あてはまる	ややあてはまる
どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない
全くあてはまらない		

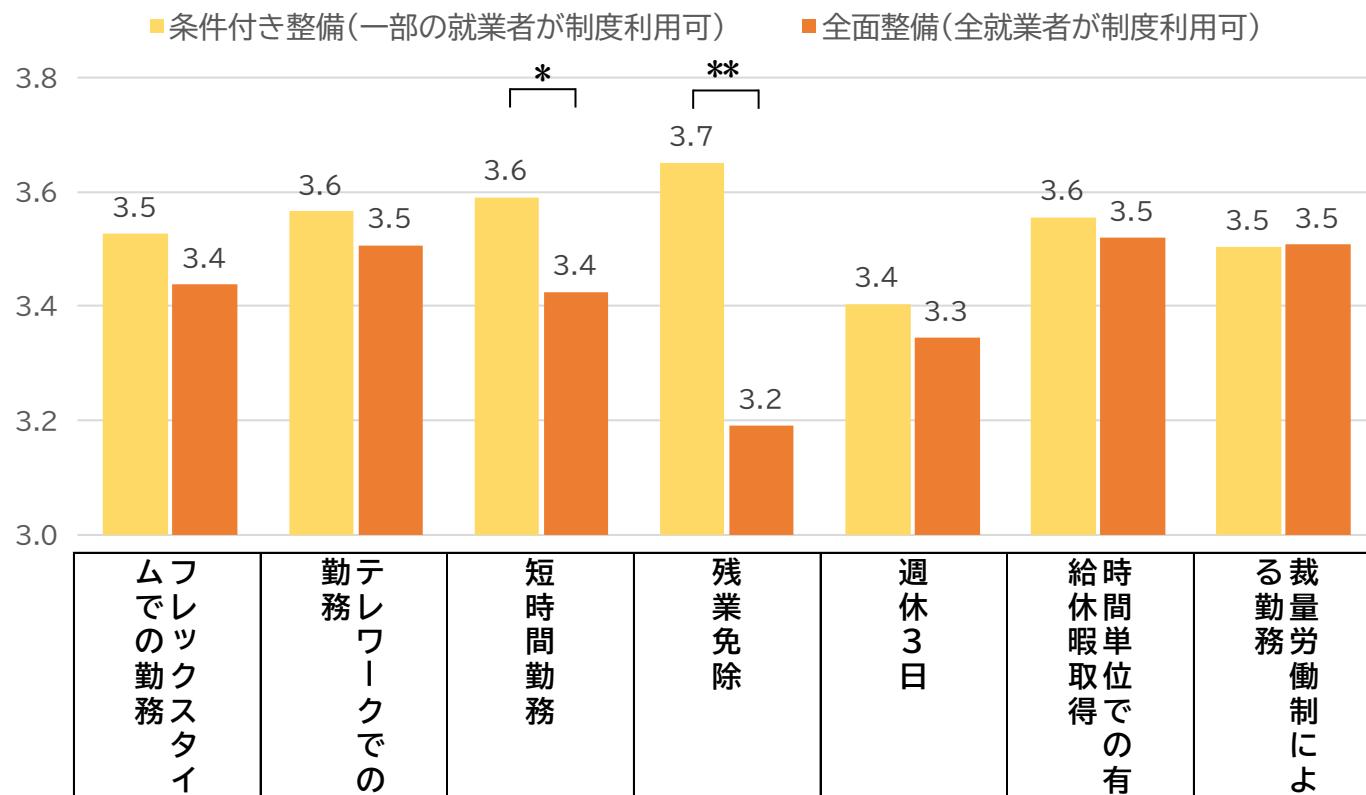
## 調査結果

## 柔軟な働き方に関する制度の整備状況による意識の比較

働き方制度の整備状況別に、非ケア就業者が感じる「ケア就業者への特別扱い感」の意識を比較した。

単純比較では、ほぼすべての制度において、全面整備(全就業者が制度利用可)よりも条件付き整備(一部の就業者が制度利用可)の方が、ケア就業者への特別扱い感を強く感じている傾向。

【非ケア就業者】働き方制度の整備状況別 | ケア就業者への特別扱い感(平均値)



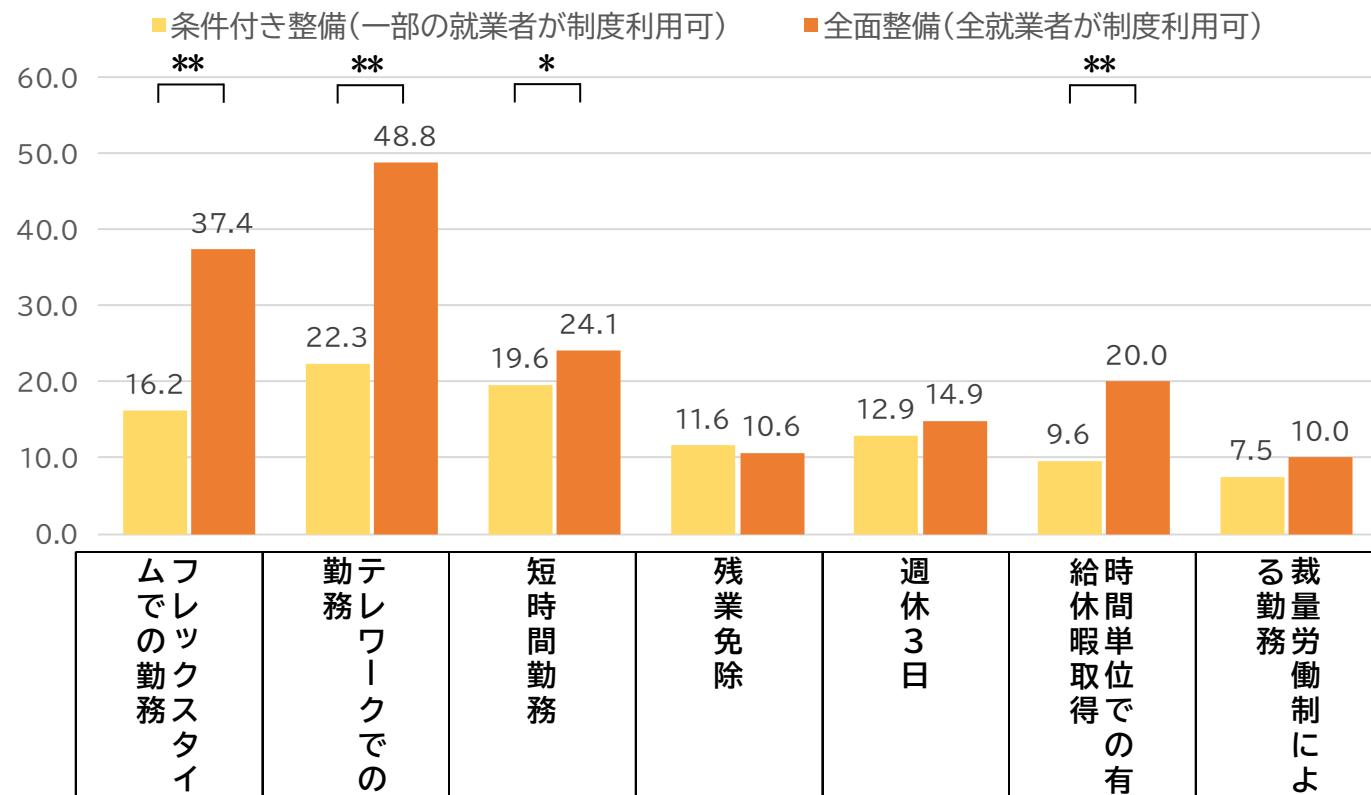
## 調査結果

## 柔軟な働き方制度の整備状況による利用状況

柔軟な働き方に関する制度の整備状況別に、ケア就業者の制度利用状況を比較した。

単純比較では、ほぼすべての制度において、条件付き整備よりも全面整備の方が、制度利用率が高い傾向。

【ケア就業者】働き方制度の容認状況別 | 働き方制度の個人利用率(%)



\*:5%水準で有意、\*\*:1%水準で有意

## 調査結果

## 柔軟な働き方制度の整備状況による意識の比較

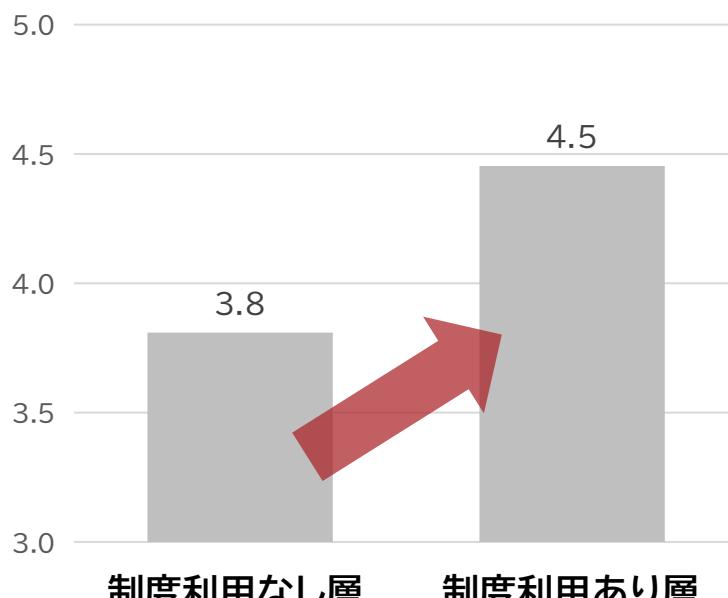
テレワーク制度の整備状況別に、ケア就業者が感じる「援助要請への抵抗感」を比較した。

条件付き整備の場合は、テレワーク制度を利用している層の抵抗感が強い。一方、全面整備の場合は、制度利用有無による差はほとんど見られない。つまり、制度の特別扱いが援助要請への抵抗感を高める可能性が示唆される。

【ケア就業者】働き方制度の整備状況×利用状況別 | 援助要請の抵抗感(平均値)

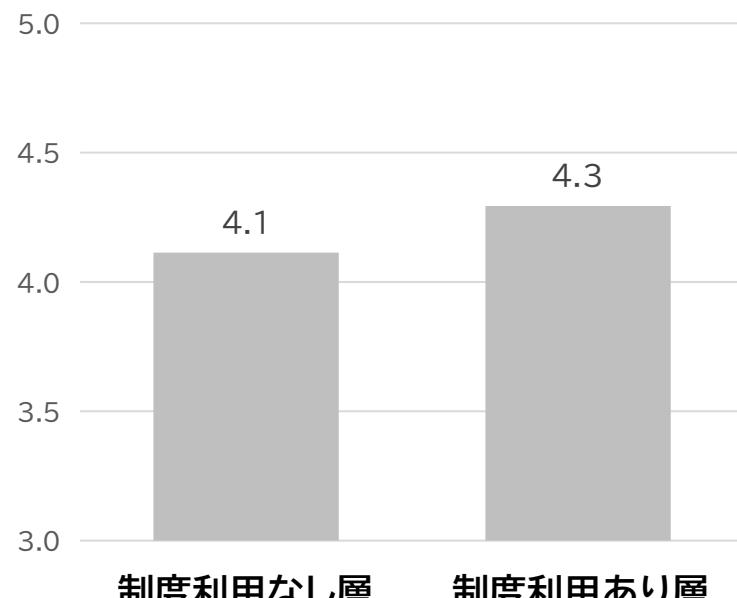
テレワーク制度:条件付き整備

(一部の従業員が制度利用可の組織)



テレワーク制度:全面整備

(全従業員が制度利用可の組織)





パーソル 総合研究所

# Appendix

パーソル総合研究所

**資料**

# ケア就業者の推計方法(1章)

本研究では、2035年の育児就業者、介護就業者、ダブルケア就業者の数をそれぞれ予測し、それを合算することでケア就業者数を求めた。具体的な推計方法は以下の通り。



## ■育児就業者数の推計

総務省「就業構造基本調査」「労働力調査」を基に、育児就業率の実績値を算出した。

この育児就業率と関連性のある未就学児人口等の変数を用いて、推計式を作成した。

この推計式に、2035年時点の就業者数や未就学児人口数等の変数を投入し、育児就業者数の予測値を算出した。

## ■介護就業者数の推計

総務省「就業構造基本調査」「労働力調査」を基に、介護就業率の実績値を算出した。

この介護就業率と関連性のある75歳以上人口等の変数を用いて、推計式を作成した。

この推計式に、2035年時点の就業者数や75歳以上人口数等の変数を投入し、介護就業者数の予測値を算出した。

## ■ダブルケア就業者数の推計

総務省「就業構造基本調査」「労働力調査」を基に、ダブルケア就業者数の実績値を算出した。

上記で求めた育児就業者数・介護就業者数を基に、ダブルケア就業者の出現率の実績値を求めた。

ダブルケア就業者の出現率の実績値を基に、2035年時点のダブルケア就業者数の予測値を算出した。

## 資料

## 主要データ一覧(1章)

推計を行うにあたり、以下のデータを用いた。(※2024年時点のデータを使用)



名称	項目	提供元
日本の将来推計人口	年齢別人口(予測値)	国立社会保障・人口問題研究所
人口推計	年齢別人口(実績値)	総務省
就業構造基本調査	就業状態、育児の有無、介護の有無	総務省
労働力調査	就業者(実績値)	総務省
労働市場の未来推計2035	就業者(予測値)	パーソル総合研究所・中央大学
福祉行政報告例	保育所の定員	厚生労働省
介護サービス施設・事業所調査	介護保険施設定員	厚生労働省
介護保険事業状況報告	要介護(要支援)認定者	厚生労働省

## 資料

## 回答者属性(2章)

## 雇用形態 (%)

	会社員（正社員）	経営者	契約社員	嘱託社員	派遣社員	公務員・団体職員	士専門家（医師など）弁護士	自営業	自由業（フリーラン	パート・アルバイト
ケア就業者 (n=3137)	52.2	1.6	3.5	1.2	1.9	10.1	2.1	4.9	1.6	20.9
非ケア就業者 (n=1696)	51.0	1.3	4.9	1.4	2.9	8.8	1.8	4.7	1.2	22.0

## 業種 (%)

	農業、林業、漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	業電気・ガス・熱供給・水道	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品貿易業	ビデオ業研究、専門・技術サー	宿泊業、飲食サービス業	業生活関連サービス業、娯楽	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業（その他）	国家公務、地方公務	その他の業種
ケア就業者 (n=3137)	1.7	0.2	4.6	14.5	1.2	4.4	3.7	10.0	4.3	2.1	1.2	3.7	2.5	5.5	18.1	0.5	7.8	7.6	6.3
非ケア就業者 (n=1696)	1.2	0.1	4.8	16.0	1.3	4.7	5.3	10.6	4.1	1.5	1.3	3.3	2.7	4.7	15.0	0.6	8.0	6.3	8.5

## 職種 (%)

	間接部門	事務職	営業職	販売職	サービス職	製造生産工程・管理・	職配達・物流・運輸	情報職報処理・通信技	商品開発・研究職	専門・技術職	農林水産職	その他の職種
ケア就業者 (n=3137)	18.6	14.2	6.8	5.9	6.2	8.4	2.9	3.5	1.7	24.4	1.0	6.4
非ケア就業者 (n=1696)	12.4	15.0	5.4	7.5	6.4	10.5	4.8	4.0	1.7	22.2	0.8	9.3

## 資料

## アンケート調査の回答者属性(2章)

職位 (%) ※正社員のみ

	一般社員・従業員	当主任・リーダー相当	係長相当	課長相当	部長相当	本部長相当	執行役員相当	取締役相当	社長相当	その他の管理職	その他の職位
ケア就業者 (n=1638)	53.7	16.6	9.5	11.8	4.6	1.6	0.5	0.8	0.2	0.4	0.1
非ケア就業者 (n=865)	68.4	11.3	5.0	7.7	5.1	0.3	0.5	0.6	0.3	0.6	0.1

勤め先の従業員規模 (%)

	10人未満	満10人～50人未満	未50人～100人未満	人100人～300人未満	人300人～500人未満	1500人～000人未満	2100人～000人未満	5200人～000人未満	万5人未満	満1万人～3万人未満	3万人以上	わからない
ケア就業者 (n=3137)	13.7	16.3	10.0	11.8	6.3	6.2	5.5	6.3	4.1	3.3	5.2	11.3
非ケア就業者 (n=1696)	14.5	17.9	10.7	10.3	5.2	6.1	4.6	5.1	3.1	2.7	4.2	15.6