

資料 No. 191 令和4年3月

女性と高年齢者の就業促進に関する調査

- コロナ禍後の求職者と企業の支援をみすえて-

大阪府商工労働部

(大阪産業経済リサーチ&デザインセンター)

男女雇用機会均等法、女性活躍推進法、高年齢者雇用安定法が改正・施行され、女性と高年齢者の雇用の拡大と一層の活躍に向けた法整備が進められています。大阪府では、女性と高年齢者の有業率は全国的にみて低く、就業を促進する余地が大きい現状がみられます。また、2020年2月以降、世界的に拡大した新型コロナウイルス感染症は、今なお終息する見通しがたっていません。女性や高年齢者の就業・雇用をめぐる構造的な現状とその課題に加えて、想定外の事象が長期化する影響は大きいものがあります。こうした中、離職や求職活動の自制を余儀なくされている女性や高年齢者の労働市場への参入に向けて、女性活躍を目的とする大阪府の主な施策(女性の就業率・正規雇用率の向上/仕事と生活の両立支援/キャリアブランクの解消)と働く意欲の低い人の就業促進を展開・強化すること、また、「改正高年齢者雇用安定法」の施行(2021年4月)に伴う70歳までの就業確保措置(努力義務)などを背景とする、高年齢者(55歳以上)の一層の就業促進に向けた具体的なターゲットの設定や高年齢者の就業意欲の醸成、高年齢者の雇用に関心がある、または積極的に取り組もうとする企業等のネットワークの拡充などが求められています。

本報告書は、20歳以上 55歳未満の女性と 55歳以上概ね 70歳までの高年齢者の就業・ 雇用に着目し、女性と高年齢者の今後の就業促進施策を考える目的で調査を実施し作成しました。主な検討事項は以下の3点です。

- (1) 新型コロナウイルス禍の中での女性と高年齢者の就業・雇用の現状
- (2) 企業における女性と高年齢者の雇用の状況
- (3) 有業・無業の女性および高年齢者の就業および生活の現状と求職の意向

本資料が、女性と高年齢者の就業・求職の現状や企業における女性・高年齢者の雇用の現状を把握する資料となり、就業支援機関等の担当者、女性や高年齢者の雇用者および求職者を受け入れる企業・事業所の経営者や管理者、求職者の皆様の参考になれば幸いです。

最後になりましたが、ご多用の中、アンケート調査にご協力を賜りました、大阪府民と企業の皆様に対しまして、厚く御礼を申し上げます。

本調査は、大阪産業経済リサーチ&デザインセンター 主任研究員 天野敏昭 が担当し、 本報告書を執筆しました。また、同センター 研究員 須永努 が関係情報の提供等を行いま した。

令和4年3月

大阪産業経済リサーチ&デザインセンターセンター長 小林 伸生

目 次

要 約	ı
第1章 調査の背景と目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	5
I. コロナ禍前後の景況·····	5
2. 労働力調査にみる大阪府の就業・雇用の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	7
3. 女性と高年齢者の就業・雇用をめぐる現状と課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	17
第2章 大阪府内企業における女性と高年齢者の雇用・活躍に関する調査・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	20
I. 調査概要·····	20
2. 調査結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	20
(1)回答企業の属性・雇用の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	20
(2)人材の雇用・活躍に関わる特徴や取組み・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	27
(3)コロナ禍において実施した雇用対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	31
(4)人材採用戦略(コロナ禍前と現在)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	33
(5)高年齢者の雇用状況・雇用の取組み・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	34
(6)府の雇用施策について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	37
3. 本章のまとめ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	39
第3章 コロナ禍における就職活動の現状と課題、及び今後の活躍推進に関する調査	41
l. 調査概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	41
2. 調査結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	41
(1)回答者の属性(20-54 歳の男女計1,000 人)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	41
(2)働きたいと思う雇用形態(コロナ禍前と現在)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	45
(3)働きたいと思う業種(コロナ禍前と現在)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	56
(4)働きたいと思う職種(コロナ禍前と現在)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	59
(5)就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	64
(6) 就職活動や転職活動の課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	69
(7)求職活動を進めるうえで有益だと思う支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	77
(8)就職活動の支援情報を受け取るツール・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	79
3. 本章のまとめ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	80
第4章 高年齢者の就業促進に関する調査・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	82
l. 調査概要······	82
2. 調査結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	83
(1) 回答者の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	83
(2)有業者と求職者の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	85
(3)働くことに対する考え方・社会参加の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	90
(4) 改正高年齢者雇用安定法に基づく措置の認知状況と今後の働く意欲・・・・・・・・	92

3.	本章	このま	とめ	5	• • • •	• • •	• • • •	• • •	• • •	• • • •	• • • •	• • •	• • • •	• • •	• • • •	• • •	• • • •	• • • •	• • •	• • • •	•	95
第5	章	今後	の京	樣	促進	のね	ありる	ち・・	• • •		• • • •	• • •	• • • •	• • •	• • • •	• • •		• • • •	• • •	• • • •	•	97
١.	多様	な働	きた	5の	実現	,~0	り対が	忘…	• • •	• • • •	• • • •	• • •	• • • •	• • •	• • • •	• • •		• • • •	• • •	• • • •	•	97
2.	仕事	の質	や偅	かく	こと	その	りもの	のに	対す	トるた	意欲σ	醸	成・・	• • •	• • • •	• • •		• • • •	• • •	• • • •	•	99
3.	施策	の展	開・	• • •		• • •	• • • •	• • •	• • •		• • • •	• • •	• • • •	• • •	• • • •	• • •		• • • •	• • •	• • • •	•	101
参考	(文献	(・資料	} ⋯	• • •	• • • •	• • •	• • • •	• • •	•••	• • • •	••••	• • •	• • • •	• • •	• • • •	• • •		• • • •	• • •	• • • •	•	103
資料	計(調	査票) .	• • •		• • •	• • • •	• • •	• • •		• • • •	• • •	• • • •	• • •	• • • •	• • •		• • • •	• • •	• • • •	•	105
١	. 大	阪府	内介	*業	にお	ける	る女作	生と	高年	F齢 ²	者の雇	星用·	·活路	星に	関す	る訓	間査・	• • • •	• • •	• • • •	•	107
2	2. =	ロナ	禍に	こお	ける	就職	哉活動	動の	現物	犬と記	課題、	及	び今	後の	活跃	翟推	進に	関す	る	調査	•	110
3	3. 高	5年齢	者σ)就	業促	進に	こ関っ	する	調査	.		• • •		• • •		• • •			• • •		•	114

調査の背景と目的

- 景況は、新型コロナウイルスの感染拡大が続く中、情勢の変化に注意が必要である。府の完全失業率は全国や近畿を上回り、休業者比率(休業者数/就業者数×100)はコロナ禍前の水準を上回って推移し、新規求職者の水準も幅広い年齢層で依然高く、就業・雇用情勢は厳しい状況が続いている。休業率は女性で高く、完全失業率は男性で高い状況で推移し、正規雇用が増加する一方、非正規雇用が減少するなど、負の影響は一様ではなかった(図表 1)。
- 女性活躍推進法や高年齢者雇用安定法が改正・施行され、女性と高年齢者の雇用の拡大と活躍に向けた法整備が進められているが、大阪府の女性と高年齢者の有業率は全国的にみて低く、就業を促進する余地が大きい現状がある。コロナ禍の影響をふまえつつも、今後をみすえた就業促進の方向性を検討する必要性は大きい。

図表 労	労働力調査の年平均結果	(大阪府)し	にみる就業・	雇用の増減変化	(単位:千人、	%)
--------	-------------	--------	--------	---------	---------	----

2019 年平均から 2	2020 年平均の変化(増減)		男女計			男性			女性	
※減少などの変化がみ	られる部分を白抜き文字で表示	総数	15-54 歳	55 歲以上	総数	15-54 歳	55 歳以上	総数	15-54 歳	55 歳以上
就業者		26	▲ 8	34	17	▲ 7	22	9	▲ 3	11
従業者		▲ 46	▲ 55	П	▲ 18	▲ 26	10	▲ 28	▲ 28	2
休業者		72	49	23	35	21	13	37	28	10
完全失業者		22	8	14	14	4	10	9	5	4
非労働力人口		▲ 34	▲ 22	▲ 13	▲ 26	▲ 7	▲ 19	▲ 9	▲ 17	
完全失業率(%)		0.5	1.4	1.8	0.5	1.7	2.3	0.4	1.7	1.3
役員を除く	雇用者	44	▲ I	45	22	▲ 5	26	23	2	20
正規の職	員・従業員	92	57	35	53	28	25	40	30	10
非正規の	職員・従業員	▲ 48	▲ 58	10	▲ 30	▲ 33		▲ 17	▲ 26	9
うち	パート・アルバイト	▲ 42	▲ 48	5	▲ 12	▲ 13	_	▲ 30	▲ 35	4
非農林業雇用:	者	37	0	36	19	▲ 2	21	17	3	15
建設業		13	2	11	17	6		▲ 4	▲ 5	0
製造業		15	12	5	▲ 3	▲ 1	▲ 2	19	13	7
情報通信	業	9	10	0	12	11	0	▲ 3	▲ 2	▲ 1
運輸業,	郵便業	▲ 7	▲ 5	_	▲ 9	▲ 6	▲ 2	2	2	_
卸売業,	小売業	▲ 4	^ 7	3	▲ 2	▲ 8	7	▲ 3	▲ 1	▲ 3
金融業,	保険業	▲ 9	▲ 6	▲ 3	▲ 8	▲ 3	▲ 5	▲ I	▲ I	_
不動産業	,物品賃貸業	13	6	8	7	_	7	6	4	_
学術研究	,専門・技術サービス業	9	7	4	10	6	2	0	▲ 2	_
宿泊業,	飲食サービス業	▲ I	▲ 2	0	5	3	2	▲ 5	▲ 6	0
生活関連	サービス業,娯楽業	▲ 6	▲ 12	5	A 4	A 7	3	▲ 3	▲ 5	2
教育,学	習支援業	▲ 21	▲ 19	A 4	▲ 8	▲ 8	▲ I	▲ 13	▲ 10	▲ 2
医療,福	祉	32	23	10	13	12	2	19	Ξ	9
サービス	業(他に分類されないもの)	18	12	6	4	3	2	13	10	3
従業者規模	1~29人	▲ 15	▲ 16	0	▲ 10	▲ 11	0	▲ 4	▲ 5	_
(非農林業雇用者)	30~499人	41	18	22	24	8	16	17	11	5
(ALMORAGE (U.B.)	500 人以上	30	14	14	16	6	9	13	9	5

調査 | :大阪府内企業における女性と高年齢者の雇用・活躍に関する調査

大阪府内の公務を除く全業種の会社で、国内常用雇用者数が 30 人以上の本所·本社·本店 2,000 社 (有効発送数 1,999 社) を対象に 実施し、485 社が回答(有効回答率 24.3%)。

- 人材は、雇用形態によらず「充足」の割合が高いとはいえ、正社員は 48.0%の企業で不足 している。正社員が不足する割合は、他の業種より業績が良い、「大阪人材確保推進会議」 (第2章·20 頁の脚注参照)の構成業種等(建設業・情報通信業・運輸業、郵便業)で高い。
- 多様な人材が働いている(障がい者、外国人などが在籍している)企業は多くはない (37.2%)。女性の雇用や活躍を推進する体制や部署等を整備または計画や方針等を策定している企業は少ない(25.4%)。ワーク・ライフ・バランスや人材育成・教育訓練などに取り組む余地が大きい(図表2)。
- デジタル化の推進や WEB による面接や合同企業説明会はコロナ禍を契機に加速した。在宅 勤務やリモートワークは、コロナ禍に比べると、今後の実施意向はやや下降傾向(図表3)。
- 61%の企業が65歳までの定年の引上げに取り組む可能性は低いのに対し、91.4%の企業が65歳までの継続雇用制度に取り組む可能性がある。改正後の措置の取組み状況は、取り組む割合が高いものから「対象者限定ながら基準該当者は66歳以上まで働ける」(48.4%)、「希望者全員が66歳以上まで働ける」(25.9%)、「70歳までの継続雇用制度(再雇用制

度·勤務延長制度)の導入」(25.5%)である。これらに対し、「70歳までの定年の引上げ」「70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」「定年制の廃止」「70歳まで社会貢献事業に従事できる制度の導入」の各取組みは、制度がある割合が5~7%の範囲で低く、導入を検討中または導入を予定する割合も4~8%の範囲にとどまる(図表4)。

● 高年齢者を雇用するメリットがあると考える企業は 52.4%である。高年齢者のノウハウ・技能・技術やそれらを若手に継承する役割を担えること、労働力不足解消への寄与を肯定的に捉えている。しかし、事業の革新や創造への寄与、職場環境の改善など間接的な効果を望める、若年層や壮年層のモチベーションが高まるなどの割合はやや低い。

図表2 人材の雇用・活躍に関わる特徴や取組みの現状

	人材の雇用・活躍に関わる特徴や取組み	全体 (N=484)	中小企業 (N=369)	大企業 (N=94)
採	 資格や経験がなくても働き始められる 	81.6%	80.5%	86.2%
用	2. 多様な人材が働いている(障がい者、外国人などが在籍している)	37.2%	34.7%	48.9%
雇	3. 本人が希望するキャリアや生活をふまえて、配属・配置転換している	43.8%	43.1%	52.1%
用	4. 非正規社員から正社員に登用している	62.8%	60.4%	75.5%
登用	5. 休職した従業員の復職を支援したり、いったん離職した従業員の再雇用を実施している	54.1%	49.6%	74.5%
用	6. 女性の雇用や活躍を推進する体制や部署等を整備または計画や方針等を策定している	25.4%	22.8%	38.3%
内仕	7.業務遂行等において、従業員に裁量(アイデアや工夫等)が与えられている	59.1%	61.0%	55.3%
容 事	8. 経験に応じて、段階的に責任のある仕事に従事できる	78.9%	77.8%	85.1%
	9. コミュニケーションが活発な職場である	55.0%	53.7%	59.6%
	10. 従業員が人事・総務担当者、上司、同僚等に相談しやすい環境である	69.6%	71.0%	69.1%
#5A65	11. 復職後も昇進できる人事制度になっており、実際に昇進している人が一定数いる	28.5%	25.2%	41.5%
職場環境	12. 子育で中の従業員が働きやすい制度がある(費用や託児の支援、休業・休暇・短時間勤務の制度等)	57.4%	54.5%	72.3%
環境	I3. 介護·看護をする従業員が働きやすい制度がある(費用の支援、休業・休暇・短時間勤務の制度等)	42.8%	40.4%	56.4%
况	14.企業内保育所がある(他企業保育所の共同利用契約も含む)	1.7%	1.9%	1.1%
	15. 女性用のトイレ、更衣室等の職場環境の整備に取り組んでいる	52.1%	54.2%	42.6%
	16. 事業所の立地がよく、通勤は便利である	56.4%	55.8%	57.4%
労	17. 労働時間は柔軟である(フレックスタイム、短時間勤務、時差出勤等)	45.7%	44.2%	51.1%
働条件	18. 残業が少ない(月20時間以内である)	57.9%	59.9%	54.3%
件	19. 年齢や経験年数にとらわれず、能力や成果等に見合った昇進や賃金の引上げを行っている	58.3%	57.5%	61.7%
** 人	20. 長期雇用の観点から、計画的に人材育成・教育訓練や配置・異動を行っている	36.4%	36.0%	41.5%
教育訓練	21.人材育成・教育訓練の方法は、OJT(On the Job Training)が主である	56.6%	55.6%	61.7%
訓練成	22. OFF-JT(Off the Job Training)の機会を多くの従業員が利用している	13.6%	12.5%	20.2%
η ν τ .	23. 従業員の能力やスキルを評価するため、社内資格や技能評価制度を取り入れている	24.8%	24.1%	28.7%

図表3 オンライン化および採用・雇用・登用の取組み状況

オンライン化および採用・雇用・登用の取組み(N=403)	コロナ禍前から実施	コロナ禍で実施開始	今後も実施・実施したい
1. 在宅勤務やリモートワーク	4.5%	50.1%	35.7%
2. デジタル化の推進(Web会議等)	21.1%	51.6%	55.8%
3. WEB面接	3.0%	34.7%	30.5%
4. WEB合同企業説明会への出展	0.2%	14.9%	16.4%
5. 求職者へのオファー(申し入れ型就活サイト)の活用	17.1%	8.2%	19.4%
6. 社員からの紹介を通じた採用(リファラル採用)	35.5%	3.0%	28.8%
7. 応募者の氏名、性別、年齢、学歴等の情報を除外した選考(ブラインド採用)	7.4%	1.0%	8.4%
8. 職場体験の受け入れ	26.6%	2.0%	24.8%

図表4 改正高年齢者雇用安定法に基づく取組みと自社の取組みの状況

					制度がない	`	制度	がある				制度がる	ある割合		
									制度が		業和	業種別		規相	莫別
		改正高年齢者雇用安定法に基づく取組みと自社の取組み	N	る予定	現時点では、 導入するかど うか分からな い		の適用例	の適用例	ある割合	大阪人材 確保推進 会議の構 成業種等			対個人向けの業種	-4-	大企業
	改	65 歳までの定年の引上げ(65 歳定年企業)	423	22.2	38.8	14.4	5.2	19.4	24.6	32.9	19.0	20.7	29.4	27.0	18.2
高年	改正前	65歳までの継続雇用制度(再雇用や勤務延長制度)	429	2.1	6.5	4.2	7.9	79.3	87.2	88.2	93.8	90.2	75.0		86.7
齢		対象者限定ながら基準該当者は 66 歳以上まで働ける	397	11.8	28.5	11.3	4.8	43.6	48.4	44.4	56.6	48.6	41.5	48.2	49.4
者雇用		希望者全員が 66 歳以上まで働ける	405	19.8	43.0	11.4	4.2	21.7	25.9	30.0	24.4	23.6	27.7	28.6	17.9
用安	2b	70 歳までの継続雇用制度(再雇用制度·勤務延長制度)の導入	412	17.2	43.9	13.3	5.1	20.4	25.5	33.7	23.1	21.8	26.0	26.9	20.9
安定法	改正後	70 歳までの定年の引上げ	392	39.0	45.4	7.9	2.6	5.1	7.7	6.8	5.1	5.7	14.0	9.4	2.4
の	後	定年制の廃止	392	52.3	36.5	5.9	2.3	3.1	5.4	6.5	5.9	4.8	4.5	6.0	2.5
措置		70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入	388	38.4	47.7	6.2	1.8	5.9	7.7	10.7	8.4	7.7	4.5	8.8	4.9
(sal.		70 歳まで社会貢献事業に従事できる制度の導入	379	44.3	46.4	4.0	1.8	3.4	5.2	9.6	4.4	5.8	2.3	5.9	3.7

注:業種別と規模別の制度がある割合について、斜体字の太字部分は、業種別または規模別で有意差があることを示す。業種別では「対象者限定ながら基準該当者は 66 歳以上まで働ける」(p<.09) の 1 項目である。規模別では「65 歳までの継続雇用制度(再雇用や勤務延長制度)」(p<.08)、「健康確保のための支援」(p<.1)、「高年齢従業員対象の評価制度」(p<.03)。の 3 項目である。

調査2:コロナ禍における就職活動の現状と課題、及び今後の活躍推進に関する調査

20-54歳以下の大阪府民で | 年以内に転職もしくは就職したいと考えている男女 |,000名(男性 494名、女性 506名/学生を除く)を対象に実施。調査対象のネットモニターの最終配信数に対し、 | 年以内に転職もしくは就職したい人の割合は、男女計 |.77%、男性 |.80%、女性 |.75%。

- 離職経験者の 14.2%が、新型コロナウイルス感染症の影響で離職し、正規以外の形態で働いていた人が、新型コロナウイルス感染症の影響で離職した割合が高い(図表5)。
- 男性は正規の希望割合が高く、女性は正規以外の働き方の希望割合が高い。コロナ禍前から

現在にかけて、男女とも正規以外で働きたい割合やわからない割合が増加した(図表6)。

- 現職または前職で正規で働いている(働いていた)層は、75.1%が現在も正規で働きたいと考えている。現職や前職が正規でない層でも、現職または前職の雇用形態を志向する傾向がみられる。仕事に就いたことが無い層の約半数は「わからない」と回答(図表7)。
- 転職希望者は働きたい業種を明確に定められている回答者が多いが、無業者は働きたい業種を決められていない回答者が多い。働きたい職種は、無業者で「特にない」の回答割合が高まっている(図表8)。

図表5 前職の離職理由

前職の離職理由	現職または前職の雇	用形態別(p<.03)	性別(p	<.06)	合計
刊和以び自由和以上主日	正規	正規 正規以外 男性			
コロナ禍の影響による離職・事業主都合	5.4%	12.1%	9.2%	9.3%	9.3%
コロナ禍の影響による離職・自己都合	5.7%	4.4%	5.2%	4.7%	4.9%
コロナ禍以外の理由による離職・事業主都合	10.7%	11.5%	14.8%	8.2%	11.2%
コロナ禍以外の理由による離職・自己都合	78.2%	72.1%	70.8%	77.8%	74.6%

図表6 働きたいと思う雇用形態(コロナ禍前と現在)

働きたいと思う雇用形態	コロ	ナ禍前(p<.00	00)	3	見在(p<.000)	
側さたいとおり権用形態	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計
正規	64.4%	33.6%	48.8%	56.9%	27.1%	41.8%
正規以外(自営業主、個人事業主、フリーランス、役員などを含む)	26.1%	54.7%	40.6%	30.8%	55.1%	43.1%
わからない	9.5%	11.7%	10.6%	12.3%	17.8%	15.1%

図表7 現職または前職の雇用形態から現在の雇用形態の志向の変化

			現	在働きたい	と思う雇用形態				
現在または前職の雇用形態	正規の社員・職	パート・アルバ	労働者派遣事業	契約社員・	自営業主·個人	会社または	その他	わからない	(現職または前職の雇用形態)
	員·従業員	イトの従業員	所の派遣社員	嘱託社員	事業主等	団体等の役員	I ONE	170.540.	
正規の社員・職員・従業員	75.1%	8.4%	1.1%	0.9%	3.3%	0.0%	1.3%	9.9%	45.3%
パート・アルバイトの従業員	13.8%	61.2%	1.5%	0.7%	3.4%	0.0%	1.1%	18.3%	26.8%
労働者派遣事業所の派遣社員	6.6%	13.2%	53.9%	2.6%	3.9%	0.0%	5.3%	14.5%	7.6%
契約社員・嘱託社員	19.4%	8.6%	4.3%	43.0%	7.5%	0.0%	0.0%	17.2%	9.3%
自営業主・個人事業主等	17.2%	12.1%	0.0%	1.7%	53.4%	0.0%	1.7%	13.8%	5.8%
会社または団体等の役員	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.4%
その他	22.2%	11.1%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	22.2%	33.3%	0.9%
仕事に就いたことが無い	12.8%	12.8%	0.0%	2.6%	12.8%	0.0%	10.3%	48.7%	3.9%
(現在働きたいと思う雇用形態)	41.8%	23.3%	5.4%	5.0%	7.1%	0.2%	2.1%	15.1%	100.0%

図表8 働きたい業種と職種(コロナ禍前と現在/就業状況別)

		コロナ禍前			現在	
働きたいと思う業種	1年以内に	年以内に	合計	年以内に	1年以内に	合計
	転職したい	働きたい	ū	転職したい	働きたい	ū.
建設業	4.8%	1.6%	3.5%	3.6%	0.5%	2.4%
製造業	15.2%	13.7%	14.6%	14.3%	9.6%	12.4%
情報通信業	5.9%	6.5%	6.1%	5.2%	3.6%	4.6%
運輸業、郵便業	5.7%	2.6%	4.5%	5.6%	1.6%	4.0%
卸売業	2.6%	2.6%	2.6%	2.6%	1.6%	2.2%
小売業	8.0%	7.5%	7.8%	6.9%	3.6%	5.6%
金融業、保険業	3.6%	1.0%	2.6%	3.1%	1.0%	2.3%
不動産業、物品賃貸業	2.0%	0.3%	1.3%	2.3%	0.3%	1.5%
学術研究、専門・技術サービス業	3.1%	1.3%	2.4%	3.4%	1.8%	2.8%
宿泊業	1.0%	0.3%	0.7%	0.5%	0.3%	0.4%
飲食業	3.4%	5.2%	4.1%	3.1%	3.6%	3.3%
生活関連サービス業、娯楽業	7.9%	3.6%	6.2%	7.9%	3.1%	6.0%
教育、学習支援業	3.9%	2.3%	3.3%	3.9%	2.1%	3.2%
医療	4.9%	4.9%	4.9%	5.6%	3.4%	4.7%
福祉	3.9%	2.8%	3.5%	3.9%	2.1%	3.2%
その他のサービス業	5.6%	2.1%	4.2%	6.4%	3.4%	5.2%
その他	2.0%	0.8%	1.5%	3.1%	1.8%	2.6%
特にない	16.4%	41.1%	26.0%	18.5%	56.8%	33.4%

		コロナ禍前			現在	
働きたいと思う職種	Ⅰ年以内に 転職したい	年以内に 働きたい	合計	Ⅰ年以内に 転職したい	年以内に 働きたい	合計
サービスの仕事	14.1%	15.4%	14.6%	12.8%	7.7%	10.8%
専門的・技術的な仕事	12.6%	7.2%	10.5%	11.6%	6.9%	9.8%
医療関連の仕事	3.1%	3.6%	3.3%	3.9%	3.1%	3.6%
介護関連の仕事	1.5%	2.1%	1.7%	1.3%	2.8%	1.9%
運搬の仕事	4.4%	2.8%	3.8%	4.1%	2.6%	3.5%
清掃の仕事	0.7%	1.8%	1.1%	1.0%	1.8%	1.3%
販売の仕事	6.9%	3.8%	5.7%	5.9%	2.1%	4.4%
事務の仕事	21.0%	17.4%	19.6%	21.1%	17.9%	19.9%
生産工程・労務作業の仕事	6.6%	7.9%	7.1%	5.9%	6.2%	6.0%
輸送の仕事	0.7%	0.3%	0.5%	0.8%	0.3%	0.6%
機械運転の仕事	0.3%		0.2%	0.3%		0.2%
建設・採掘の仕事	1.6%	0.3%	1.1%	1.5%		0.9%
保安の仕事	0.3%		0.2%	0.5%	0.5%	0.5%
管理の仕事	3.4%	0.3%	2.2%	3.4%	0.3%	2.2%
その他	2.5%	2.3%	2.4%	3.4%	2.1%	2.9%
特にない	20.3%	34.9%	26.0%	22.3%	45.9%	31.5%

調査3:高年齢者の就業促進に関する調査

55歳以上の高年齢者の有業率の向上や職域拡大の可能性を探る目的で、50歳以上 69歳以下の大阪府民の男女 1,000名を対象に調査を実施。回答者のうち 619人が有業者(ネットモニター調査)。

- 求職活動を行わない理由は、「今まで十分に働き、今後は仕事以外のこと(趣味や社会活動)がしたい」「高齢のため(体力的に働くのはきつい)」「急いで仕事に就く必要がない(収入を得る必要がない・経済的に余裕がある)」「新型コロナウイルスの感染に対する不安がある」などのほか、「特に理由はない」も19.3%ある(図表9)。
- 改正高年齢者雇用安定法の措置(70歳までの就業機会確保措置が企業の努力義務となった こと)の認知状況が、働く意欲に関係するとはいえない(図表10)。
- 働く理由は、「現在の生活費のため」が最も多く、このほか、「健康の維持や老化の防止のため」、「自分のお小遣いのため」、「生きがいのため」などである(図表ⅠⅠ)。

図表 9 求職活動を行わない理由(性別・年齢階層別・求職活動の状況別)

	HI 4= \$1	性	別		年齢	皆層別		求職活動の状況別	(男女計)
求職活動を行わない理由	男女計 (358)	男性	女性	男	性	女	性	仕事をしたい・求職	仕事をした
	(336)	男性	女性	50 歳代	60 歳代	50 歳代	60 歳代	活動を行っていない	くない
探したが見つからなかった(自分の経験や知識に合う仕事が見つからない)	5.0%	8.8%	3.3%	9.7%	8.4%	4.7%	2.5%	19.1%	0.09
希望する仕事がありそうにない(金額面の条件で合うところがない)	3.1%	5.3%	2.0%	0.0%	7.2%	3.5%	1.3%	10.6%	0.49
希望する仕事がありそうにない(仕事の種類・職種で合うところがない)	5.6%	3.5%	6.6%	0.0%	4.8%	4.7%	7.6%	14.9%	2.39
希望する仕事がありそうにない(勤務場所や時間などの条件で合うところがない)	7.3%	3.5%	9.0%	3.2%	3.6%	16.3%	5.1%	19.1%	3.09
知識・能力に自信がない	7.8%	0.9%	11.1%	3.2%	0.0%	17.4%	7.6%	17.0%	4.59
病気・けがのため(健康上の理由)	11.5%	14.9%	9.8%	19.4%	13.3%	16.3%	6.3%	18.1%	9.19
高齢のため(体力的に働くのはきつい)	18.4%	11.4%	21.7%	3.2%	14.5%	7.0%	29.7%	8.5%	22.09
家事や育児のため	6.4%	2.6%	8.2%	0.0%	3.6%	15.1%	4.4%	4.3%	7.29
家族の介護・看護のため	5.0%	2.6%	6.1%	3.2%	2.4%	7.0%	5.7%	11.7%	2.79
急いで仕事に就く必要がない (収入を得る必要がない・経済的に余裕がある)	17.9%	18.4%	17.6%	16.1%	19.3%	20.9%	15.8%	16.0%	18.69
新型コロナウイルスの感染に対する不安がある	15.6%	7.9%	19.3%	6.5%	8.4%	25.6%	15.8%	28.7%	11.09
今まで十分に働き、今後は仕事以外のこと(趣味や社会活動)がしたい	23.7%	34.2%	18.9%	16.1%	41.0%	9.3%	24.1%	3.2%	31.19
その他	2.0%	3.5%	1.2%	0.0%	4.8%	0.0%	1.9%	2.1%	1.99
特に理由はない	19.3%	21.9%	18.0%	32.3%	18.1%	16.3%	19.0%	7.4%	23.59
合計	148.6%	114	244	31	83	86	158	94	26

図表10 改正高年齢者雇用安定法の措置の認知状況および就業状況と働く意欲の変化

働く意欲の変化	改正高年齢者雇用安定法の	措置の認知状況別(N.S.)	Į	就業状況別(p<.07)	合計
喇 (息飲の変化	知っている	知らない	収入のある仕事をしている	収入のある仕事をしていない(仕事をしたい回答者のみ)	(5.91
高くなる	20.3%	17.6%	17.4%	25.6%	18.8%
特に変わらない	71.8%	73.8%	73.7%	69.2%	73.0%
低くなる	7.9%	8.6%	8.9%	5.1%	8.3%
合計	316	420	619	117	736

図表 | | 働く理由(有業者・仕事をしたい無業者)

働く理由	性	別	就業物	犬況別	合計	求職活動	の状況別	合計
1907年日	男性	女性	有業者	無業者	ㅁ히	求職活動を行っている	求職活動を行っていない	ㅁ티
現在の生活費のため	76.9%	64.9%	74.8%	55.6%	71.7%	69.6%	52.1%	55.6%
自分のお小遣いのため	30.0%	38.0%	33.8%	31.6%	33.4%	21.7%	34.0%	31.6%
生きがいのため	27.4%	38.0%	33.1%	25.6%	31.9%	21.7%	26.6%	25.6%
健康の維持や老化の防止のため	35.7%	44.0%	38.4%	43.6%	39.3%	39.1%	44.7%	43.6%
家にずっといるのは嫌だから	18.3%	26.3%	22.1%	19.7%	21.7%	30.4%	17.0%	19.7%
時間に余裕があるから	9.8%	17.4%	11.8%	19.7%	13.0%	26.1%	18.1%	19.7%
その他	1.0%	1.6%	1.3%	0.9%	1.2%	0.0%	1.1%	0.9%

今後の就業促進のあり方

- (多様な働き方の実現への対応)正社員が不足している現状がある一方、女性や高年齢者のなかには正規以外で働くことを志向する人も少なくない。さらに、働きたい雇用形態や業種、職種がわからないとする人が増えていることから、雇用形態、業種、職種などの選択の機会を広げる観点から、職業体験や教育訓練なども含めて、より丁寧な伴走型の個別支援を実施する必要がある。正規での就業・雇用をベースにしつつも、多様な働き方を実現していけるように、求職者および企業・事業所の取組みを支援することが考えられる。企業の人材確保をきめ細かく支援し、法律への対応や制度整備をさらに実効性につなげることのできる継続的な支援が求められる。
- (仕事の質や働くことそのものに対する意欲の醸成)女性や高年齢者の就業をめぐる現状、 今後の意向、就業や求職活動をしていない理由などは多様で、単に経済的な動機付けだけで なく、仕事の質や働くことに対する意義を感じ、意欲をもって働けるような仕事の創出と職 場環境の整備が求められる。有業者だけでなく、無業だが仕事をしたいと考えている層に目 を向けるなど、企業は従来の価値観にとらわれない試みや取組みの実践が求められる。
- (施策の展開) 女性や高年齢者の就業支援においては、働く意欲や就職活動に取り組む意欲が高いとはいえない層も支援する必要があるため、今後、「公民協働人材確保推進事業」、「潜在求職者活躍支援プロジェクト」、「生涯現役促進地域連携事業」などの施策を一層拡充・展開することが求められる。求職者の個々人の意欲や能力を丁寧に見極め、求職者支援の前段階に位置づけられる支援をより丁寧に伴走型の個別支援で行い、個々人が自分らしく働ける環境を求職者、企業、支援機関等でつくりあげていくことが重要だと考えられる。各所の支援機関で行われているような、ジョブマッチに加えて、職業生活の再設計に係る支援、職場見学、職場体験等を実施することは有益だと考えられる。

第1章 調査の背景と目的

1. コロナ禍前後の景況

大阪の景況は、景気後退の局面にあったところに新型コロナウイルス感染症拡大の影響により落ち込んだが、持ち直しつつある。府の景気動向指数(景気の現状を示す CI 一致指数)は、リーマン・ショック時に似た推移をみせているが、リーマン・ショック時には半年から 9 か月後に底を打って立ち直りに向かったが、今回のコロナ禍では、経済活動や社会活動の制限とその反動、具体的には、緊急事態措置やまん延防止等重点措置の実施、「Go To トラベル」や「Go To イート」の導入、雇用調整助成金の拡充や休業支援金・給付金による賃金の補償などの支援策による政策的介入の影響などもあり、一進一退で推移している。今後、コロナ対策とその後の状況の変化により、景況が改善することが期待されるが、引き続き動向を注視する必要がある。

大阪府景気観測調査(府内企業 6,500 社を対象に四半期毎に実施)によると、営業赤字企業の割合は、2020 年から 2021 年にかけて高い水準で推移し、その割合は低下してきたものの、2021 年 10-12 月期は回答企業の 32.9%が赤字で、2019 年 10-12 月期の水準(24.8%)に戻っていない。全国の動向になるが、「労働経済動向調査」(厚生労働省)によると、2021 年 7-9 月期に雇用調整を実施した事業所の割合は 29%(調査産業計)で、前年同期の 44%を下回るものの、運輸業,郵便業(38%)、宿泊業,飲食サービス業(38%)、生活関連サービス業,娯楽業(35%)、製造業(35%)など、コロナ禍の影響が大きかった業種は雇用調整を実施する割合が高い。帝国データバンクの『全国企業「休廃業・解散」動向調査』(2021 年 1-6 月期)によれば、観光産業(旅行業、ホテル・旅館)の休廃業・解散が高水準であるものの、企業倒産は前年同期を下回って推移し、政府・民間金融機関の資金供給やコロナ対応関連の補助金が、倒産を抑制している可能性があることを指摘している。

失業者・休業者・事業主都合離職者等の推移も注視する必要がある。大阪府の完全失業率(労働力調査)は、新型コロナウイルス感染症の拡大後に上昇した(2019年10-12月:2.8%→2021年7-9月:3.6%)。全国の月次の推移には好転する兆しがみえるものの(2021年12月:2.7%、前年同月から0.3ポイント(%)低下)、直近期の2021年7-9月の大阪府の完全失業率は3.6%で前年同期の3.9%より低下したが、全国や近畿よりも高く、2019年の水準には戻っていない。完全失業率は、雇用調整助成金の特例延長、大企業向けの助成率の引き上げ、各種給付金あるいは内部留保金などの影響により下げ止まり、雇用調整助成金等による2020年4~10月の完全失業率の抑制効果は2.1%ポイント程度、緊急雇用安定助成金を含めた雇用調整助成金等による抑制効果は2.6%ポイント程度と推計されている「。雇用情勢は、2022年1月時点の雇用保険被保険者が114か月連続で増加し(3,732,252人)、受給者実人員が7か月連続で減少していることから(29,857人)、改善の兆しがみられるとも考えられるが、政策的な効果を含めて現状を認識する必要がある。休業者は、2020年4月に1回目の緊急事態宣言が発出されたことにより、休業者比率(就業者数に占める休業者の割合)が4-6月期に大幅に上昇し(3.0%→

[「]厚生労働省[2021]『令和 3 年版 労働経済の分析 – 新型コロナウイルス感染症が雇用·労働に及ぼした影響 – 』 179 頁。

7.3%)、同年の後半には減少したものの、2021年 | 月に緊急事態宣言が発出されたため再び上昇し、コロナ禍前の水準を上回って推移している。

2022年 | 月の大阪の労働市場は、有効求人倍率(季節調整値)が | 1.15 倍となり、直近で最 も低かった 8 月の | 1.12 倍から上昇しているが、労働需要の先行指標である新規求人倍率(季節 調整値)は 2.29 倍と前月から 0.09 ポイント低下している。2022年 | 月の新規求職申込件数 (全数)は、前年同月比 | 15.0%の増加となり 3 か月連続で増加し(年齢別・性別では男女計 | 14.8%、男 22.5%、女 7.6%の増加)、事業主都合離職者(パートタイムを含み季節労働者を除く常用)が 9 か月連続で減少しコロナ禍を背景とする離職が減少したものの、在職者、無業者、自己都合離職者のそれぞれが前年同月比で 6 ~ 7 か月連続で増加しており、新規求職者の水準は幅広い年齢層で依然高く、就業・雇用情勢は厳しい状況が続いている(図表 | - 1、2)。

大阪府景気観測調査では、2021 年 10-12 月期の景気全般を「持ち直しの動きがみられる」と判断しており、調査回答企業による 2022 年 1-3 月期の業況の見通しは、2021 年 10-12 月期の「-18.1」(来季の業況見通しとして、【「上昇」と回答した企業の割合ー「下降」と回答した企業の割合】)から5ポイント改善する「-13.1」と見込まれ、コロナ禍前よりも高い水準になる見通しである。しかし、新型コロナウイルス新変異株(オミクロン株)が世界的に拡散する中で、景気の行方とそれに伴う就業・雇用の情勢の変化に引き続き注意する必要がある。

図表 | - | コロナ禍前後の景況と就業・雇用の推移に関する指標

	有効求人倍	新規求人倍	完全失業率	完全失	業率(原	数值)	休業者比率	大阪府景気	常用労働者	常用雇用指数	所定外労働時間指	名目賃金指数(き	営業赤字企	雇用調整実施事
	率 (大阪)	率 (大阪)	(全国)	全国	近畿	大阪	(大阪府)	動向指数(CI	離職率	の前年同月比	数の前年同月比	まって支給する給		
	(季節調整	(季節調整	(季節調整				(休業者/就	一致指数)	(大阪府)	(大阪府)	(大阪府)	与)の前年同月比	府景気観測	産業計)(労働経
	值)	值)	值)				業者×100)		規模 5 人以上	規模 5 人以上		(大阪府)	調査)	済動向調査)
								=100)		*	(2015年=100)			
										100)		(2015年=100)		
2019年1月	1.79 倍	2.97倍	2.5%					103.9	1.62	2.0	▲ 1.9	▲ 0.9		
2月	1.78	2.98	2.4	2.4%	2.7%	3.0%	3.1%	103.3	2.09	1.7	▲ 1.9	0.1	23.5%	34.0%
3月	1.76	2.85	2.5					101.9	2.65	1.2	▲ 2.8	▲ 0.8		
4月	1.78	3.01	2.4					101.8	4.36	0.9	0.0	0.5		
5月	1.79	2.93	2.3	2.4	2.8	3.0	2.4	102.8	2.23	1.0	▲ 1.0	0.0	24.1	36.0
6月	1.79	2.81	2.3					102.7	1.88	1.1	▲ 1.0	▲ 0.6		
7月	1.78	2.93	2.3					101.7	1.58	1.6	▲ 1.9	▲ 1.9		
8月	1.79	2.94	2.3	2.3	2.5	2.9	2.6	100.2	1.76	1.4	▲ 1.0	▲ 2.2	25.2	35.0
9月	1.80	2.80	2.4					102.6	1.90	1.4	0.0	▲ 1.4		
10月	1.80	2.94	2.4					100.0	2.01	1.3	▲ 3.8	▲ 1.2		
月	1.77	2.81	2.3	2.2	2.3	2.8	2.2	97.6	1.46	1.0	▲ 6.7	▲ 1.4	24.8	34.0
12月	1.77	2.76	2.2					99.0	1.54	0.9	▲ 4.7	▲ 1.5		
2020年1月	1.66	2.54	2.4					96.1	1.78	0.9	▲ 3.8	▲ 0.6		
2月	1.62	2.75	2.4	2.4	2.7	2.9	3.0	93.4	1.88	1.0	▲ 5.7	▲ 0.8	34.9	37.0
3月	1.57	2.75	2.5					88.7	2.36	1.1	▲ 11.5	▲ 1.5		
4月	1.46	2.28	2.6					80.2	4.31	0.4	▲ 21.9	▲ 3.0		
5月	1.30	2.26	2.8	2.8	3.0	3.3	7.3	69.4	2.30	▲ 0.5	▲ 32.3	▲ 3.1	55.2	49.0
6月	1.23	2.08	2.8	Ï				73.7	1.55	▲ 0.4	▲ 27.6	▲ 1.2		
7月	1.18	2.01	2.9					73.4	1.64	▲ 0.9	▲ 14.3	0.5		
8月	1.16	2.14	3.0	3.0	3.2	3.9	3.4	72.3	1.69	▲ 0.6	▲ 10.5	▲ 0.6	50.4	44.0
9月	1.14	2.34	3.0					73.3	1.43	▲ 0.4	▲ 13.4	▲ 0.3		
10月	1.13	2.08	3.1					74.8	2.06	▲ 0.5	▲ 12.4	▲ 0.2		
月	1.12	2.36	3.0	2.9	3.1	3.3	2.8	73.8	1.28	▲ 0.1	▲ 10.4	▲ 0.6	40.5	34.0
12月	1.12	2.34	3.0					74.2	1.14	▲ 0.3	▲ 5.7	0.6		
2021年1月	1.13	2.44	2.9					78.0	1.47	▲ 0.6	▲ 13.0	1.2		
2月	1.14	2.30	2.9	2.8	3.1	3.9	3.4	77.5	1.45	▲ 0.7	▲ 11.4	1.6	41.8	33.0
3月	1.13	2.25	2.6					80.5	1.81	▲ 0.2	▲ 3.1	1.9		
4月	1.12	2.22	2.8					83.6	3.94	0.0	4.7	1.8		
5月	1.12	2.64	3.0	3.0	3.3	3.6	4.3	79.0	2.16	0.8	21.9	2.6	38.7	32.0
6月	1.15	2.38	2.9					87.0	1.65	0.3	13.7	0.9	Í	
7月	1.14	1.94	2.8					85.9	1.37	0.8	10.0	0.9		
8月	1.12	2.14	2.8	2.8	3.1	3.6	3.5	83.5	1.66	0.5	1.3	1.8	39.6	29.0
9月	1.13	2.32	2.8					85.5	1.64	0.1	3.7	1.4	1	
10月	1.13	2.19	2.7					84.7	1.84	0.4	4.6	0.3		
11月	1.14	2.26	2.8	_	_	_	_	速報値 88.8	1.31	0.2	1.1	1.4	32.9	24.0(予定)
12月	1.15	2.38	2.7						1.55	▲ 0.1	3.2	0.1		(,
2022年1月	1.15	2.29												
出所:大阪労働局			大阪府総務	部統計課	「労働力ミ	国杏 地 方 隼	計結里」「無	月勤労統計部	■杏報告書 (F		「大阪府暑気動向	上 指数,「大阪府署令	類測調查	

出所:大阪労働局「大阪労働市場ニュース」、大阪府総務部統計課「労働力調査地方集計結果」「毎月勤労統計調査報告書(月報)(年報)」、「大阪府景気動向指数」「大阪府景気観測調査」。

図表 | - 2 新規求職申込件数の状況(2022年 | 月分/年齢別・性別/原数値/単位:件、%)

	男女計	構成比	前年同月比	男	構成比	前年同月比	女	構成比	前年同月比
年齢計(常用)	29,779		14.8	14,843		22.5	14,870		7.6
24 歳以下	2,397	8.0	6.3	1,015	6.8	9.5	1,374	9.2	3.8
25-34 歳	6,022	20.2	10.5	2,612	17.6	15.1	3,390	22.8	6.6
35-44 歳	4,797	16.1	6.2	2,114	14.2	14.5	2,673	18.0	0.2
45-54 歳	6.545	22.0	15.7	2,937	19.8	25.4	3,592	24.2	8.4
55 歳以上	10,018	33.6	24.2	6,165	41.5	30.4	3,841	25.8	15.2

出所:大阪労働局「大阪労働市場ニュース」。

注:パートタイムを含み季節労働者を除く常用(雇用契約期間の定めがないか、又は4か月以上の雇用契約期間が定められているもの)

2. 労働力調査にみる大阪府の就業・雇用の状況

次に、労働力調査地方集計結果をもとに大阪府の就業・雇用の状況をみていく。労働力調査は、全国や地域別の結果の精度確保を前提とした標本設計・標本規模で実施されているため、都道府県別の標本規模は小さく標本誤差が大きくなるため、細分化された結果をみる際には注意を要する。以下では、年齢階層や業種などの結果は参考の域にとどめつつ、年平均と四半期平均の全般的な推移と女性および高年齢者の就業の推移をみていく。

2020 年平均の結果から就業等の構造をみると、就業率や稼働率はいずれの年齢階層でも男女差がみられ、15-24 歳の年齢階層を除いて男性が女性を上回るが、65 歳以上になると男女とも就業率は大きく低下する。雇用形態も男女差がみられ、男性は正規雇用率が非正規雇用率よりも高く、女性は 25-34 歳の階層を除いて非正規雇用率の方が高く、その割合は年齢階層が高いほど上昇する。65 歳以上になると男女とも非正規雇用率が7~8割台へと高くなる。雇用者が従事する産業は、男性は製造業、卸売業,小売業、運輸業,郵便業に多く、女性は医療,福祉、卸売業,小売業、製造業に多いが、15-24 歳の若年層の男女は宿泊業,飲食サービス業に従事する割合が高いなど、年齢階層によって従事する産業の分布が異なる。

図表 I - 3 労働力調査(大阪府)にみる就業・雇用の指標(2020年男女/単位:%)

労働力率(年本年年年年年年年年年年年年年年年年年年年年年年年年年年年年年年年年年年年	2020 年平 べき箇所を白	-		2020 年平均 男性 (歳・%) 女性 (歳・%)												
労働力へ口 就業率年 就業等率(稼働業率(完全失業率(非労働力人し 雇用成比 役員用成比 役員用成比 後属相成比 後属相成比 後属相成比 後属相成比 後属相成比 後属相成比	べき箇所を白															
就業率(就 就業率(就 稼働率 (就 (就 (就 (就 (就 (就 (就 (就 (本 (本 (ま (な (な (な (な (な (な (な (な (な (な		抜き文字で表示	総数	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-	総数	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-
就業率(有 稼働率(行 ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・			70.7	48.8	95.0	95.9	94.2	89.7	32.3	52.8	53.9	80.1	75.3	77.9	65.8	16.6
稼働率(従生 休業率 完全失業率(非労働カ人に 非労働カ人に 雇用成比 役員用者の 構成比 建規	業者/15 歳以	上人口×100)	68.2	44.8	91.2	93.4	91.7	86.4	31.3	51.2	51.9	76.2	73.1	75.9	64.0	16.3
休業率 完全失業率(非労働カ人に 非労働カ人に 雇用者の 構成比 役員用者の 構成比 建規			74.1	100.0	99.0	98.9	97.7	92.9	33.9	51.0	68.8	64.8	67.4	72.6	61.2	17.4
完全失業率(非労働カ人に 非労働カ人に 雇用者の 構成比 役員を除る 雇用成比 建元	業者/15 歳以	上人口×100)	66.1	42.4	88.4	91.5	90.4	83.6	29.5	48.4	48.8	68.7	68.8	73.9	61.6	15.5
非労働カ人に 非労働カ人に 雇用者の 構成比 役員を除く 雇用成比 建業			3.1	5.4	3.0	2.0	1.6	3.3	6.1	5.4	6.5	10.1	5.9	2.7	3.7	4.9
非労働カ人に 雇用者の 構成比 役員を除く 雇用者の 構成比	(%)		3.6	8.2	4.0	2.7	2.5	3.6	3.2	3.2	3.8	4.9	2.9	2.6	3.0	1.7
非労働カ人に 雇用者の 構成比 役員を除く 雇用者の 構成比		通学	20.5	92.1	33.3	4.5	0.0	0.0	-	9.8	89.2	4.2	0.7	0.7	0.0	0.0
雇用者の 構成比 役員を除く 雇用者の 構成比 建:	口の構成比	家事	4.4	0.9	12.5	18.2	17.9	12.0	3.5	51.6	5.9	83.2	95.6	92.1	85.6	41.3
雇用者の 構成比 役員を除く 雇用者の 構成比 建:		その他	75.1	7.0	54.2	81.8	82.1	86.0	96.5	38.7	4.9	12.6	3.6	6.6	14.4	58.7
構成比 役員を除く 雇用者の 構成比 建	口(有配偶者に	に占める割合)	24.9	0.0	0.5	0.8	1.5	4.5	65.2	48.2	37.5	33.3	31.8	26.2	37.2	82.5
構成比 役員を除く 雇用者の 構成比 建	主に仕事		92.6	57.4	95.2	98.0	98.5	96.3	87.7	65.7	50.7	79.0	68.6	66.6	66.9	47.4
役員を除く 雇用者の 構成比 建	通学のかた	こわらに仕事	3.5	36.5	1.2	0.2	_	0.0	-	5.0	39.6	1.1	0.3	0.0	0.0	0.0
雇用者の 構成比 建	家事などの	りかたわらに仕事	1.5	1.0	1.0	0.7	0.4	1.1	8.2	24.1	3.1	9.8	25.7	31.0	29.8	48.5
構成比建	正規の職員	員・従業員	77.2	45.7	84.2	92.0	92.6	73.1	28.7	42.7	38.5	63.8	48.7	40.0	31.2	15.1
建	非正規の職	戦員・従業員	22.9	54.3	15.6	8.0	7.6	26.9	71.3	57.3	61.5	36.2	51.3	60.0	68.8	84.9
	うち バ	ニート・アルバイト	56.0	95.3	52.4	48.6	34.2	28.9	52.5	80.2	92.8	65.1	77.6	81.9	80.1	82.2
展 製 業 電	設業		9.0	6.1	6.5	8.5	10.6	9.8	11.9	2.4	0.9	2.0	3.4	2.7	2.3	2.4
業電	造業		19.9	12.7	21.1	20.8	22.3	20.8	15.6	10.1	3.5	9.2	8.9	14.3	11.0	10.0
	気・ガス・熱化	共給・水道業	0.8	_	0.5	0.9	1.3	0.8	0.0	0.2	0.0	0.3	0.3	0.2	_	0.0
	報通信業		5.0	4.1	5.6	6.5	6.0	4.0	0.8	1.8	1.3	2.5	2.9	1.8	0.7	0.6
者 運	輸業,郵便業		9.0	5.1	6.5	9.3	11.3	10.3	8.6	3.1	1.8	3.6	3.1	3.7	3.3	1.8
各 卸	売業,小売業		16.4	21.8	18.2	14.3	16.8	15.6	13.2	20.6	26.4	21.3	20.4	18.2	20.4	18.8
	融業,保険業		1.5	1.0	2.2	1.5	1.6	1.6	0.4	2.9	1.3	3.6	3.1	3.3	2.7	1.8
階不	動産業,物品1	責貸業	2.9	1.5	2.2	2.8	2.0	4.0	6.2	2.3	0.4	2.8	2.1	1.8	2.7	4.7
別 学行	術研究,専門	・技術サービス業	3.7	1.0	3.9	4.6	3.5	2.9	5.3	2.5	1.8	3.1	2.6	2.9	1.7	1.8
の従宿	泊業,飲食サー	- ビス業	4.5	22.3	3.4	2.8	2.4	1.6	4.1	8.5	27.8	5.9	5.5	5.3	6.0	8.2
事 生	活関連サービ	ス業, 娯楽業	2.4	5.1	2.7	2.2	1.3	1.8	3.7	3.8	7.5	4.2	2.9	3.1	2.7	4.1
る教	育,学習支援	業	4.3	6.6	4.8	5.0	2.4	4.2	4.5	5.8	5.7	6.7	6.5	4.9	7.0	2.9
する産業医療	療,福祉		6.9	4.1	10.2	7.8	5.1	6.1	7.8	24.1	13.2	24.1	26.2	25.7	25.8	27.1
の 複1	合サービス事業		0.7	-	0.5	0.7	1.3	1.1	0.0	0.5	0.4	0.3	0.3	0.8	0.7	-
構 サー	ービス業(他に	分類されないもの)	7.7	4.6	6.1	6.1	6.9	9.5	15.6	7.1	3.1	5.6	6.5	7.1	8.4	14.7
	務(他に分類さ	れるものを除く)	3.5	1.5	3.9	4.3	4.0	4.2	0.8	2.2	1.3	2.8	2.9	2.0	2.7	0.6
分	類不能の産業		1.8	2.5	2.4	1.7	1.5	1.8	1.2	2.2	3.1	2.5	2.1	2.2	1.7	1.8

以下では、2019年平均から2020年平均への推移と2021年以降の四半期の推移をもとに、 大阪府の就業・雇用の増減の変化をみていく(図表1-4、5)。

2019年と2020年の平均の推移では、15歳以上人口、労働力人口、就業者は前年より増加したが、従業者(全体)は男女とも前年より減少し、休業者や完全失業者が増加した。男性は「主に仕事」や「通学のかたわらに仕事」の従業者が減少し、女性は「家事などのかたわらに仕事」や「通学のかたわらに仕事」の従業者が減少した。休業者と完全失業者は男女とも増加したが、休業率(休業者/就業者×100)は女性の方が高く、完全失業率は男性の方が大きい(図表1-3)。非労働力人口は、総数では男女とも減少したが、55歳以上の女性は増加した。非労働力人口のうち増加したのは、男性は「通学」や「家事」、女性は「その他」が増加した。2020年の平均では、労働力から非労働力化への動向は限定的であったとも考えられる。

コロナ禍では休業者や完全失業者が増え、雇用のマイナスの影響が大きかったが、雇用者全体は男女とも前年より増えたものの、「通学のかたわらに仕事」や「家事などのかたわらに仕事」の雇用者は減少した。正規の職員・従業員が増加したのに対し、「パート・アルバイト」を含む非正規の職員・従業員が減少するなど、正規と非正規で異なる状況がみられ、マイナスの影響が一様にみられたわけではなかった。

非農林業雇用者の 2019 年の平均から 2020 年の平均への変化では、総数は男女ともほぼ同じ規模で増加したが、15-54 歳は男女とも横ばいであるのに対し 55 歳以上の層が増加した。 2020 年平均で前年より増加したのは、男性では、増加数が大きい産業から、建設業、医療,福祉、情報通信業、学術研究,専門技術サービス業、不動産業,物品賃貸業、宿泊業,飲食サービス業、サービス業(他に分類されないもの)である。女性では、製造業、医療,福祉、サービス業(他に分類されないもの)、不動産業,物品賃貸業、運輸業,郵便業、であった。男女ともに増加したのは、医療,福祉、サービス業(他に分類されないもの)、不動産業,物品賃貸業である。また、男性で増加し女性で減少した産業は、建設業、情報通信業、宿泊業,飲食サービス業である。女性で増加し男性で減少した産業は、製造業、運輸業,郵便業である。また、男女総数の雇用者が減少した産業は、減少幅の大きい産業から、教育,学習支援業、金融業,保険業、運輸業,郵便業、生活関連サービス業,娯楽業、卸売業,小売業、宿泊業,飲食サービス業である。男性は、上記のほか製造業でも減少し、女性は、建設業や情報通信業でも減少した。年齢階層でみると、15-54 歳の層にくらべると 55 歳以上の層では減少した産業は限定的である。職業別では、販売、運搬・清掃・包装等、農林漁業の従事者が男女とも減少した。上記の推移から就業時間は減少し、従業者は1~29 人の小規模事業所で減少した。

2021 年以降の 4-6 月期の就業者や従業者は、前年同期の反動で増加し休業者は大きく減少したが、女性の失業者や非労働力人口は増えた。2021 年以降の雇用者の減少は、男女によって減少する時期が異なるが、期によって増減の両方の局面がみられる。休業者数は、2020 年 4-6 月に大幅に増加し、その後減少傾向に転じたが、2021 年 4-6 月期は 199 千人とやや高い水準となっている(男 85 千人、女 114 千人)。2021 年 4-6 月の全国の休業者は、1-3 月の 246 万人から 196 万人に減少したが、休業の理由をみると、「勤め先や事業の都合」が休業者の

17.9%を占め、休業者数が最多であった 2020 年 4-6 月の 38.7%より低下したものの高い割合である。また、非求職の就業希望者が失業者数を上回るなど未活用労働者が多いとの指摘がみられ、コロナ禍の影響により、従業者・雇用者が、休業から失業や非労働力化に転じていく可能性があることも示唆された。役員を除く雇用者数(職員・従業員)は、2021 年 4-6 月期と 7-9 月期では、正規は前年同期に比べて減少したのに対し、非正規は増加した。これは、前年同期に正規が増加し非正規が減少した反動が関係していると考えられる。

直近の 7-9 月の大阪府の完全失業率は、全国と同様に前年同期の水準を下回っているものの、男女とも全国よりも高い水準で推移している。休業者数は、2020 年 4 月に 1 回目の緊急事態宣言が発出されたことにより大幅に増え、同年の後半には減少したものの、2021 年 1 月に 2 回目の緊急事態宣言が発出されたため再び増加し、コロナ禍前の水準を上回って推移している。就業者数に占める休業者の割合(休業者比率)は、男女とも 2020 年 4-6 月が最も高く、その後下降する傾向がみられるが、女性の休業者比率は男性よりも高い水準で推移している。なお、2020 年の平均でみると、55 歳以上および 65 歳以上の年齢階層の休業率は他の年齢階層よりも高く(男女計:15-54 歳 4.0%/55-64 歳 3.5%/55 歳以上 4.3%/65 歳以上 5.4%)、高年齢者において影響が大きかったと考えられる。

図表 I - 4 労働力調査の年平均結果(大阪府)にみる就業・雇用の増減変化(単位:千人、%)

2019年至45人2020年至45の赤ル(横流)		男女計			男性			女性	
2019 年平均から 2020 年平均の変化(増減)	総数	15-54 歳	55 歳以上	総数	15-54 歳	55 歳以上	総数	15-54 歳	55 歳以上
15 歳以上人口	12	▲ 23	35	3	▲ 12	14	8	▲ 11	20
労働力人口	47	2	47	31	▲ 2	33	17	3	13
就業者	26	▲ 8	34	17	▲ 7	22	9	▲ 3	- 11
従業者	▲ 46	▲ 55	1.1	▲ 18	▲ 26	10	▲ 28	▲ 28	2
主に仕事	▲ 4	▲ 13	10	▲ 13	▲ 21	7	9	6	3
通学のかたわらに仕事	▲ 14	▲ 15	0	▲ 13	A 11	_	▲ 3	▲ 3	0
家事などのかたわらに仕事	▲ 27	▲ 27	0	7	6	3	▲ 35	▲ 34	▲ 3
休業者	72	49	23	35	21	13	37	28	10
完全失業者	22	8	14	14	4	10	9	5	4
非労働力人口	▲ 34	▲ 22	▲ 13	▲ 26	▲ 7	▲ 19	▲ 9	▲ 17	7
通学	1		_		6	_	▲ 6	▲ 6	-
家事	▲ 10	▲ 6	▲ 5	8	3	4	▲ 18	▲ 9	▲ 10
その他	▲ 25	▲ 18	▲ 6	▲ 41	▲ 16	▲ 24	16	▲ 3	18
労働力人口比率(%)	0.5	1.7	1.5	0.8	1.4	2.8	0.3	1.4	0.4
就業率(%)	0.3	0.5	0.6	0.4	0.4	1.2	0.2	0.3	0.1
完全失業率(%)	0.5	1.4	1.8	0.5	1.7	2.3	0.4	1.7	1.3
非労働力人口(有配偶者)	▲ 30	▲ 6	▲ 24	▲ 10	2	▲ 12	▲ 21	▲ 8	▲ 13
自営業主	10	8	2	10	6	2	0	1	▲ 2
家族従業者	▲ 12	A 7	▲ 4	▲ 5	▲ 4	0	▲ 8	A 4	▲ 5
雇用者	35	▲ 2	36	18	▲ 4	20	18	3	15
主に仕事	13	0	13	▲ 2	▲ 10	8	15	10	5
通学のかたわらに仕事	▲ 15	▲ 15	0	▲ 11	A 11	-	▲ 3	▲ 4	0
家事などのかたわらに仕事	▲ 17	▲ 26	9	9	5	5	▲ 26	▲ 30	4
うち 役員を除く雇用者	44	▲ I	45	22	▲ 5	26	23	2	20
正規の職員・従業員	92	57	35	53	28	25	40	30	10
非正規の職員・従業員	▲ 48	▲ 58	10	▲ 30	▲ 33	1	▲ 17	▲ 26	9
うち パート・アルバイト	▲ 42	▲ 48	5	▲ 12	▲ 13	1	▲ 30	▲ 35	4
非農林業雇用者	37	0	36	19	▲ 2	21	17	3	15
建設業	13	2	- 11	17	6	11	▲ 4	▲ 5	0
製造業	15	12	5	▲ 3	▲ 1	▲ 2	19	13	7
情報通信業	9	10	0	12	11	0	▲ 3	▲ 2	▲ 1
運輸業,郵便業	▲ 7	▲ 5	- 1	▲ 9	▲ 6	▲ 2	2	2	1
卸売業,小売業	▲ 4	▲ 7	3	▲ 2	▲ 8	7	▲ 3	▲ I	▲ 3
金融業,保険業	▲ 9	▲ 6	▲ 3	▲ 8	▲ 3	▲ 5	<u> </u>	▲ 1	- 1
不動産業,物品賃貸業	13	6	8	7	- 1	7	6	4	- 1
学術研究,専門・技術サービス業	9	7	4	10	6	2	0	▲ 2	- 1
宿泊業,飲食サービス業	▲ 1	▲ 2	0	5	3	2	▲ 5	▲ 6	0
生活関連サービス業,娯楽業	▲ 6	▲ 12	5	A 4	▲ 7	3	▲ 3	▲ 5	2
教育,学習支援業	▲ 21	▲ 19	A 4	▲ 8	▲ 8	A 1	▲ 13	▲ 10	▲ 2
医療,福祉	32	23	10	13	12	2	19	- 11	9
サービス業(他に分類されないもの)	18	12	6	4	3	2	13	10	3

(図表、次ページに続く)

	a = = 15 /) 00	00 = 7 = - + 1 (1452)		男女計			男性			女性	
201	9 年平均から 20	20 年平均の変化(増減)	総数	15-54歳	55 歳以上	総数	15-54歳	55 歳以上	総数	15-54歳	55 歳以上
就業者総	診数		26	▲ 8	34	17	A 7	22	9	▲ 3	11
	管理的職業從	事者	▲ 5	A 2	A 4	1	I	▲ I	▲ 6	▲ 2	▲ 3
	専門的·技術的	内職業従事者	36	25	12	18	15	2	19	- 11	9
	事務従事者		41	35	5	20	23	▲ 4	21	10	10
	販売従事者		▲ 15	▲ 2	▲ 13	▲ 2	5	A 7	▲ 13	▲ 5	▲ 5
	サービス職業行		10	0	12	- 11	5	5	▲ 1	▲ 8	5
職業	保安職業従事	ř i	4	3	- 1		▲ 2	0	2	4	0
ਘ未	農林漁業従事	E	▲ 6	▲ 5	▲ 1	▲ 3	▲ 4	0	▲ 2	0	0
	生産工程従事	ř i	3	▲ I	3	▲ 13	▲ 14	3	15	14	
	輸送・機械運輸	伝従事者	A 4	A 4	▲ I	A 4	▲ 3	1	0	1	0
	建設・採掘従	事者 一	24	9	15	23	8	14	I	I	0
	運搬・清掃・領	包装等従事者	▲ 23	▲ 27	4	▲ 15	▲ 20	6	▲ 9	A 7	▲ 2
	分類不能の職績	Ř.			1	▲ 19	▲ 21	0			
		休業者	72	49	23	35	21	13	37	28	10
		従業者	▲ 46	▲ 55	- 11	▲ 18	▲ 26	10	▲ 28	▲ 28	2
		週 1~34 時間	64	34	30	45	24	20	17	8	8
日士工品	間間の就業時間	週 35~48 時間	73	65	7	90	76	16	▲ 19	▲ 11	▲ 8
(就業者	21.4 . 414.4	週 49~59 時間	▲ 100	▲ 88	▲ 12	▲ 77	▲ 64	▲ 12	▲ 23	▲ 23	0
(机来1	17	週 60 時間以上	▲ 75	▲ 57	▲ 17	▲ 71	▲ 54	▲ 16	A 4	▲ 3	▲ I
		週間就業時間不詳	▲ 5	▲ 8	2	▲ 6	▲ 6	0	0	A 1	2
		平均週間就業時間(時間)	▲ I	▲ 5	▲ 2	▲ 2	▲ 6	▲ 3	▲ 1	▲ 4	▲ I
		延週間就業時間(千時間)	▲ 625I	▲ 5332	A 919	▲ 4170	▲ 3466	▲ 704	▲ 2082	▲ 1865	▲ 217
		非農林業雇用者	37	0	36	19	▲ 2	21	17	3	15
		休業者	54	41	12	22	14	7	32	26	5
		従業者	▲ 18	▲ 43	24	▲ 3	▲ 17	13	▲ 14	▲ 23	10
		週 1~34 時間	72	35	36	46	26	20	26	8	16
月末1週	週間の就業時間	週 35~48 時間	78	69	10	89	73	15	▲ 12	▲ 6	▲ 5
(非農材	*業雇用者)	週 49~59 時間	▲ 97	▲ 87	▲ 10	▲ 75	▲ 65	▲ 9	▲ 23	▲ 22	0
		週 60 時間以上	▲ 65	▲ 54	▲ 13	▲ 60	▲ 49	▲ 11	▲ 4	A 4	0
		週間就業時間不詳	▲ 5	A 4	A 1	▲ 4	▲ 6	A 1	A 1	▲ 2	A 1
		平均週間就業時間(時間)	A I	▲ 5	▲ 2	▲ 2	▲ 6	▲ 3	A 1	▲ 3	▲ 2
		延週間就業時間(千時間)	▲ 487I	▲ 458I	▲ 290	▲ 3257	▲ 2957	▲ 300	▲ 1614	▲ 1623	10
		非農林業雇用者(再掲)	37	0	36	19	▲ 2	21	17	3	15
		1~29人	▲ 15	▲ 16	0	▲ 10	▲ 11	0	▲ 4	▲ 5	_
従業者規	見模	30~499人	41	18	22	24	8	16	17	- 11	5
(非農材	*業雇用者)	500 人以上	30	14	14	16	6	9	13	9	5
		官公	3	6	▲ 2	▲ 4	0	▲ 3	7	6	3
		従業者規模不詳	▲ 22	▲ 22	2	▲ 7	▲ 6	▲ 1	▲ 15	▲ 17	- 1

図表 | - 5 労働力調査(大阪府)にみる最近の推移(年平均・四半期)(|)/(単位:千人、%)

I5 歳以上人口(構成比:男 47.5%·女/52.5%/2020 年平均) なく、女性はコロナ禍前より微増である。

	男女計·前	年(同期)差	男·前年	(同期)差	女·前年	(同期)差
2019 年平均	7760		3690		4070	
2020 年平均	7772	12	3693	3	4078	8
2018年1-3月	7750		3691		4059	
4-6 月	7757		3692		4066	
7-9 月	7756		3691		4065	
10-12月	7757		3691		4066	
2019年1-3月	7753	3	3688	-3	4065	6
4-6 月	7760	3	3689	-3	4071	5
7-9 月	7762	6	3690		4071	6
10-12月	7765	8	3692	- 1	4073	7
2020年1-3月	7765	12	3692	4	4073	8
4-6 月	7773	13	3694	5	4080	9
7-9 月	7778	16	3696	6	4082	- 11
10-12月	7770	5	3692	0	4078	5
2021年1-3月	7764		3686	-6	4078	5
4-6 月	7767	-6	3685	-9	4081	1
7-9 月	7759	-19	3681	-15	4078	-4

就業者(構成比:男54.6%・45.4%/2020年平均)

年平均では、男性は 17 千人増加し(15-54 歳:7 千人減少/55 年平均では、男性は 18 千人減少し(15-54 歳:26 千人減少/ 歳以上:22千人増加)、女性は9千人増加した(15-54歳:3千 人滅少/55 歳以上: | 1 千人増加)。2020 年 7-9 月と | 0-|2 28 千人減少/55 歳以上: 2 千人増加)。2020 年 4-6 月から 月の前年同期差のマイナス幅は大きく、2021 年 7-9 月も前年 2021 年 1-3 月と 7-9 月は前年同期差マイナスとなり、男女と 同期差マイナスでコロナ禍前の水準を下回っている。

	里 廿 計 · 前	年(同期)差	里·前年	(同期)差	女·前年	(同期)美
2019 年平均	4579	十(四州)王	2502	(四州)在	2077	(1-1×1)Æ
		0.4				
2020 年平均	4605	26	2519	17	2086	9
2018年1-3月	4324		2404		1920	
4-6 月	4418		2452		1966	
7-9 月	4454		2463		1991	
10-12月	4492		2461		2031	
2019年1-3月	4381	57	2410	6	1971	51
4-6 月	4573	155	2503	51	2070	104
7-9 月	4648	194	2541	78	2108	117
10-12月	4714	222	2553	92	2162	131
2020年1-3月	4577	196	2502	92	2075	104
4-6 月	4583	10	2505	2	2078	8
7-9 月	4580	-68	2510	-31	2070	-38
10-12月	4680	-34	2558	5	2122	-40
2021年1-3月	4579	2	2502	0	2077	2
4-6 月	4584	1	2530	25	2054	-24
7-9 月	4568	-12	2480	-30	2088	18

従業者(主に仕事)(構成比:男 63.3%・女 44.9%/2020 年平均) 年平均では、男性は 13 千人減少し(15-54 歳:21 千人減少/ りも男性で大きい。直近期はコロナ禍前の水準に戻せていない。

	男女計·前	年(同期)差	男·前年(同期)差		女·前年	(同期)差
2019 年平均	3660		2329		1331	
2020 年平均	3656	-4	2316	-13	1340	9
2018年1-3月	3426		2205		1221	
4-6 月	3549		2273		1276	
7-9 月	3583		2309		1274	
10-12月	3637		2290		1347	
2019年1-3月	3501	75	2265	60	1236	15
4-6 月	3668	119	2332	59	1336	60
7-9 月	3696	113	2355	46	1341	67
10-12月	3775	138	2365	75	1410	63
2020年1-3月	3645	144	2344	79	1300	64
4-6 月	3551	-117	2256	-76	1295	-41
7-9 月	3669	-27	2310	-45	1359	18
10-12月	3761	-14	2355	-10	1406	-4
2021年1-3月	3662	17	2305	-39	1356	56
4-6 月	3622	71	2314	58	1308	13
7-9 月	3622	-47	2287	-23	1335	-24

労働力人口(構成比:男 54.7%·女 45.3%/2020 年平均) 年平均では、男性は3千人増加し(15-54歳:12千人減少/55 年平均では、男性は31千人増加し(15-24歳:2千人減少/55 歳以上: |4 千人増加)、女性は8千人増加した(|5-54歳: || 歳以上:33 千人増加)、女性は |7 千人増加(|5-54歳:3 千人 千人減少/55 歳以上:20千人増加)。2021年1-3月以降は前 増加/55歳以上:13千人増加)した。直近の2021年7-9月 年同期マイナスで推移し、実数は、男性はコロナ禍前よりやや少は、男女とも前年同期を下回る水準で、コロナ禍前の水準には戻 っていない。

	男女計·前	年(同期)差	男·前年	(同期)差	女·前年	(同期)差
2019 年平均	4718		2581		2137	
2020 年平均	4765	47	2612	31	2154	17
2018年1-3月	4461		2486		1975	
4-6 月	4547		2535		2012	
7-9 月	4609		2550		2059	
10-12月	4659		2568		2091	
2019年1-3月	4518	57	2484	-2	2034	59
4-6 月	4716	169	2588	53	2128	116
7-9 月	4786	177	2622	72	2164	105
10-12月	4850	191	2629	61	2221	130
2020年1-3月	4713	195	2574	90	2138	104
4-6 月	4742	26	2604	16	2137	9
7-9月	4767	-19	2617	-5	2150	-14
10-12月	4840	-10	2651	22	2190	-31
2021年1-3月	4765	52	2602	28	2163	25
4-6 月	4757	15	2620	16	2137	0
7-9月	4739	-28	2582	-35	2157	7

従業者(全体)(構成比:男55.1%·女44.9%/2020年平均) 55 歳以上:10 千人増加)、女性は 28 千人減少した(15-54 歳:

もコロナ禍前より低水準。

	男女計·前	年(同期)差	男·前年	(同期)差	女·前年	(同期)差
2019 年平均	4461		2459		2002	
2020 年平均	4415	-46	2441	-18	1974	-28
2018年1-3月	4197		2353		1844	
4-6 月	4321		2415		1907	
7-9 月	4348		2425		1923	
10-12月	4389		2429		1960	
2019年1-3月	4243	46	2366	13	1877	33
4-6 月	4463	142	2458	43	2005	98
7-9月	4525	177	2499	74	2026	103
10-12月	4612	223	2512	83	2100	140
2020年1-3月	4439	196	2456	90	1983	106
4-6 月	4249	-214	2356	-102	1894	-111
7-9月	4423	-102	2448	-51	1975	-51
10-12月	4549	-63	2505	-7	2044	-56
2021年1-3月	4421	-18	2444	-12	1977	-6
4-6 月	4386	137	2445	89	1941	47
7-9月	4410	-13	2426	-22	1984	9

従業者(通学のかたわらに仕事)

(構成比:男 44.1%・女 55.4%/2020 年平均)

55 歳以上:7千人増加)、女性は9千人増加した(15-54 歳: 年平均では、男性は13千人減少し(15-24 歳:11千人減少/ 6 千人増加/55 歳以上:3 千人増加)。2020 年 4-6 月から 2021 25-64 歳 | 千人減少)、女性は 3 千人減少した (15-54:3 千 年 I-3 月と 7-9 月は前年同期差マイナスとなり、水準は女性よ 人滅少)。男性は 2020 年 4-9 月、女性は 2020 年 4-6 月から 翌年 4-6 月にかけて前年同期差マイナスとなった。

	男女計·前	年(同期)差	男·前年	(同期)差	女·前年	(同期)差
2019 年平均	191		91		101	
2020 年平均	177	-14	78	-13	98	-3
2018年1-3月	186		99		86	
4-6 月	177		101		76	
7-9 月	157		78		79	
10-12月	182		88		94	
2019年1-3月	180	-6	65	-34	115	29
4-6 月	196	19	97	-4	99	23
7-9 月	188	31	102	24	87	8
10-12月	200	18	99	- 11	101	7
2020年1-3月	203	23	74	9	130	15
4-6 月	135	-61	50	-47	85	-14
7-9 月	180	-8	89	-13	92	5
10-12月	189	-11	102	3	88	-13
2021年1-3月	168	-35	80	6	87	-43
4-6 月	154	19	82	32	73	-12
7-9 月	190	10	90	- 1	100	8

労働力調査 (大阪府) にみる最近の推移 (年平均・四半期) (2) / (単位:千人、%)

従業者 (家事などのかたわらに仕事)

年平均では、男性は7千人増加し(15-54歳:6千人増加/55 歳以上:3千人増加)、女性は35千人減少した(15-54歳:34 千人減少/55 歳以上:3千人減少)。四半期では、2020年4-6 月から 2021 年 1-3 月にかけて女性は前年同期差マイナスで推 移した。

	男女計·前	年(同期)差	男·前年	(同期)差	女·前年	(同期)差
2019 年平均	609		39		571	
2020 年平均	582	-27	46	7	536	-35
2018年1-3月	585		49		536	
4-6 月	595		41		554	
7-9月	608		38		570	
10-12月	570		51		519	
2019年1-3月	562	-23	36	-13	526	-10
4-6 月	599	4	29	-12	570	16
7-9月	641	33	42	4	598	28
10-12月	636	66	47	-4	589	70
2020年1-3月	591	29	38	2	554	28
4-6 月	563	-36	50	21	514	-56
7-9月	574	-67	49	7	525	-73
10-12月	599	-37	49	2	550	-39
2021年1-3月	592		59	21	533	-21
4-6 月	609	46	49		560	46
7-9月	597	23	48		549	24

完全失業者

年平均では、男性は 14 千人増加し (15-54 歳:4 千人増加/55 歳以上:10千人増加)、女性は9千人増加した(15-54歳:5 千人増加/55 歳以上:4千人増加)。男女とも 2020 年 4-6 月 年7-9月は前年同期差マイナスだが、実数は高水準。

4 7 7 月は前午円朔左く1 7 入たが、 天奴は同小午。									
	男女計·前	年(同期)差	男·前年	(同期)差	女·前年	(同期)差			
2019 年平均	138		79		59				
2020 年平均	160	22	93	14	68	9			
2018年1-3月	138		82		55				
4-6 月	129		83		46				
7-9月	155		88		67				
10-12月	167		107		60				
2019年1-3月	137		74	-8	63	8			
4-6 月	143	14	85	2	58	12			
7-9 月	138	-17	81	-7	57	-10			
10-12月	136	-31	77	-30	59				
2020年1-3月	135	-2	72	-2	63	0			
4-6 月	158	15	99	14	59	- 1			
7-9月	187	49	107	26	81	24			
10-12月	160	24	92	15	68	9			
2021年1-3月	186	51	100	28	86	23			
4-6 月	173	15	90	-9	83	24			
7-9 月	171	-16	102	-5	70	-11			

非労働力人口(全体)

月と 10-12 月は前年同期差プラスで推移した。

	男女計·前	年(同期)差	男·前年	(同期)差	女·前年	(同期)差
2019 年平均	3028		1103		1926	
2020 年平均	2994	-34	1077	-26	1917	-9
2018年1-3月	3269		1196		2073	
4-6 月	3200		1154		2046	
7-9 月	3138		1137		2001	
10-12月	3092		1121		1971	
2019年1-3月	3224	-45	1199	3	2025	-48
4-6 月	3027	-173	1094	-60	1932	-114
7-9 月	2966	-172	1066	-71	1900	-101
10-12月	2897	-195	1052	-69	1845	-126
2020年1-3月	3034	-190	1109	-90	1925	-100
4-6 月	3017	-10	1085	-9	1932	0
7-9 月	3005	39	1076	10	1930	30
10-12月	2920	23	1039	-13	1881	36
2021年1-3月	2992	-42	1080	-29	1912	-13
4-6 月	2998	-19	1059	-26	1939	
7-9月	3013	8	1099	23	1915	-15

休業者·休業率

年平均では、男性は35千人増加し(15-54歳:21千人増加/ 55 歳以上:13 千人増加)、女性は 37 千人増加した (15-54 歳:28千人増加/55歳以上:10千人増加)。女性の休業率が高 く、男女とも 2020 年 4-6 月期に大幅に増加し、その後減少し たが、2021年 1-3 月から 4-6 月にかけて、増加傾向に転じた。

	男女計	·前年(「	同期)差	男·前年(同期)差			女·前年(同期)差		
2019 年平均	118		休業率	43		休業率	75		休業率
2020 年平均	190	72	4.1	78	35	3.1	112	37	5.4
2018年1-3月	127			51			76		
4-6 月	97			37			60		
7-9 月	106		2.4	37		1.5	69		3.5
10-12月	103		2.3	32		1.3	71		3.5
2019年1-3月	138		3.1	44	-7	1.8	94	18	4.8
4-6 月	110	13	2.4	46	9	1.8	65	5	3.1
7-9月	123	17	2.6	42	5	1.7	82	13	3.9
10-12月	102		2.2	41	9	1.6	61	-10	2.8
2020年1-3月	138	0	3.0	46	2	1.8	92	-2	4.4
4-6 月	334	224	7.3	150	104	6.0	184	119	8.9
7-9 月	157	34	3.4	63	21	2.5	94	12	4.5
10-12月	131	29	2.8	53	12	2.1	77	16	3.6
2021年1-3月	157	19	3.4	58	12	2.3	100	8	4.8
4-6 月	199	-135	4.3	85	-65	3.4	114	-70	5.6
7-9月	158	Ī	3.5	54	-9	2.2	104	10	5.0

完全失業率

年平均では、男性は 0.5 ポイント上昇(15-24 歳は 1.5 ポイン ト、55-64 歳は 1.3 ポイント上昇)、女性は 0.4 ポイント上昇し (25-34 歳が 1.5 ポイント上昇、55-64 歳は 0.9 ポイント上 から 2021 年 I-3 月にかけて前年同期プラスで推移した。2021 昇)、男性の水準が女性を大きく上回る。2021 年 I-3 月期は男 女とも前年同期のプラス幅が大きかった。

	男女計·前	年(同期)差	差 男·前年(同期)差		女·前年	(同期)差
2019 年平均	2.9		3.1		2.8	
2020 年平均	3.4	0.5	3.6	0.5	3.2	0.4
2018年1-3月	3.1		3.3		2.8	
4-6 月	2.8		3.3		2.3	
7-9 月	3.4		3.5		3.3	
10-12月	3.6		4.2		2.9	
2019年1-3月	3.0	-0.1	3.0	-0.3	3.1	0.3
4-6 月	3.0	0.2	3.3	0.0	2.7	0.4
7-9月	2.9	-0.5	3.1	-0.4	2.6	-0.7
10-12月	2.8	-0.8	2.9	-1.3	2.7	-0.2
2020年1-3月	2.9	-0.1	2.8	-0.2	2.9	-0.2
4-6 月	3.3	0.3	3.8	0.5	2.8	0.1
7-9 月	3.9	1.0	4.1	1.0	3.8	1.2
10-12月	3.3	0.5	3.5	0.6	3.1	0.4
2021年1-3月	3.9	1.0	3.8	1.0	4.0	1.1
4-6 月	3.6	0.3	3.4	-0.4	3.9	1.1
7-9月	3.6	-0.3	4.0	-0.1	3.2	-0.6

非労働力人口(通学)

年平均では、男性は 26 千人減少し(15-54 歳:7 千人減少/55 年平均では、男性は7 千人増加し(15-54 歳:6 千人増加)、女 歳以上:19 千人減少)、女性は 9 千人減少した(15-54 歳:17 性は 6 千人減少した(15-54 歳:6 千人減少)。男性は 2020 年 千人減少/55歳以上:7千人増加)。男女とも 2019年から 2020 4-12 月に前年同期差プラスで推移し、2021年 7-9 月にふたた 年 4-6 月まで前年同期差マイナスで推移したが、2020 年 7-9 び増加した。女性は 2020 年 7-9 月以降、前年同期差プラスで 推移した。

	男女計·前	年(同期)差	男·前年	(同期)差	女·前年	(同期)差
2019 年平均	407		214		193	
2020 年平均	408		221	7	187	-6
2018年1-3月	439		227		212	
4-6 月	424		220		204	
7-9 月	438		231		207	
10-12月	415		208		207	
2019年1-3月	420	-19	225	-2	194	-18
4-6 月	424	0	222	2	202	-2
7-9月	392	-46	209	-22	183	-24
10-12月	394	-21	201	-7	193	-14
2020年1-3月	411	-9	224	-1	187	-7
4-6 月	406	-18	230	8	176	-26
7-9 月	404	12	216		188	5
10-12月	410	16	212	11	198	5
2021年1-3月	403	-8	214	-10	189	2
4-6 月	409	3	217	-13	192	16
7-9 月	412	8	222	6	190	2

注:緊急事態措置適用:2020/4/7-2020/5/6,2020/5/7-2020/5/31、2021/1/14-2021/2/28、2021/4/25-2021/6/20、2021/8/2-2021/9/30。

労働力調査(大阪府)にみる最近の推移(年平均・四半期)(3)/(単位:千人、%)

非労働力人口(家事)

年平均では、男性は8千人増加し(15-54歳:3千人減少/55 年平均では、男性は41千人減少し(15-54歳:16千人減少/ 歳以上:4千人増加)、女性は 18千人減少した (15-54歳:9 55歳以上:24千人減少)、女性は 16千人増加 (15-34歳:3 千人減少/55 歳以上: 10 千人減少)。2020 年 10-12 月は前年 千人減少/55 歳以上: 18 千人増加)。2020 年 4-9 月は前年同 同期差プラスだったが、2021年 1-3 月期以降は前年同期差マ 月差プラスで推移し、翌 2021年 7-9 月も前年同月差プラスで イナスの傾向で推移した。

	男女計·前	年(同期)差	男·前年(同期)差		女·前年(同期)差	
2019 年平均	1046		39		1007	
2020 年平均	1036	-10	47	8	989	-18
2018年1-3月	1114		36		1077	
4-6 月	1060		27		1033	
7-9 月	1067		47		1020	
10-12月	1117		40		1077	
2019年1-3月	1120	6	35	-1	1085	8
4-6 月	1044	-16	36	9	1008	-25
7-9 月	1036	-31	43	-4	994	-26
10-12月	983	-134	41		942	-135
2020年1-3月	1043	-77	50	15	993	-92
4-6 月	1014	-30	44	8	970	-38
7-9月	1031	-5	34	-9	996	2
10-12月	1056	73	61	20	995	53
2021年1-3月	967	-76	46	-4	921	-72
4-6 月	1012	-2	47	3	964	-6
7-9 月	954	-77	29	-5	925	-71

有配偶者

歳以上:9 千人減少)、女性は 12 千人減少(15-54 歳:4 千人 昇した。2021 年以降の動向は、前年同期差で増減の両方がみら 減少/55歳以上:8千人減少)。男性は、2020年7-9月以降前 れるが、7-9月では男性の労働力人口比率と就業率が前年同期を 年同月差マイナスの傾向で推移し、女性は、2019年10-12月 下回るのに対し、女性は前年同期の水準を上回っている。 以降前年同月差マイナスの傾向で推移。

WIT 1971 2	_ \	(0) 196 1-3	C 111/2 9			
	男女計·前	年(同期)差	男·前年	(同期)差	女·前年	(同期)差
2019 年平均	4399		2197		2202	
2020 年平均	4386	-13	2196	-1	2190	-12
2018年1-3月	4325		2150		2175	
4-6 月	4253		2106		2148	
7-9 月	4388		2220		2168	
10-12月	4332		2154		2178	
2019年1-3月	4384	59	2171	21	2213	38
4-6 月	4384	131	2186	80	2198	50
7-9月	4508	120	2273	53	2235	67
10-12月	4321	-11	2160	6	2161	-17
2020年1-3月	4398	14	2198	27	2200	-13
4-6 月	4434	50	2240	54	2194	-4
7-9 月	4417	-91	2202	-7 I	2215	-20
10-12月	4294	-27	2143	-17	2151	-10
2021年1-3月	4334	-64	2167	-31	2167	-33
4-6 月	4482	48	2233	-7	2249	55
7-9 月	4359	-58	2151	-51	2208	-7

自営業主

後は減少。2021年 1-3 月以降は、男性は前年同月差プラスで推 で推移した。 移する一方、女性は前年同月差マイナスで推移。

	男女計·前	年(同期)差	男·前年	(同期)差	女・前年(同期)差	
2019 年平均	326		236		90	
2020 年平均	336	10	246	10	90	0
2018年1-3月	320		228		91	
4-6 月	332		254		78	
7-9月	316		228		87	
10-12月	304		237		67	
2019年1-3月	295	-25	216	-12	79	-12
4-6 月	365	33	258	4	107	29
7-9 月	307	-9	213	-15	94	7
10-12月	336	32	258	21	78	
2020年1-3月	309	14	233	17	76	-3
4-6 月	387	22	279	21	108	_
7-9月	338	31	238	25	100	6
10-12月	311	-25	236	-22	75	-3
2021年1-3月	334	25	254	21	80	4
4-6 月	380	-7	293	14	88	-20
7-9月	348	10	251	13	96	-4

非労働力人口(その他)

推移した。

	男女計·前	年(同期)差	男·前年	男·前年(同期)差		(同期)差
2019 年平均	1575		850		725	
2020 年平均	1550	-25	809	-41	741	16
2018年1-3月	1716		933		784	
4-6 月	1716		907		809	
7-9 月	1633		859		774	
10-12月	1561		874		687	
2019年1-3月	1685	-31	939	6	746	-38
4-6 月	1559	-157	836	-71	723	-86
7-9 月	1537	-96	814	-45	723	-51
10-12月	1520	-41	810	-64	710	23
2020年1-3月	1581	-104	835	-104	745	-1
4-6 月	1597	38	811	-25	786	63
7-9月	1571	34	825	11	746	23
10-12月	1454	-66	766	-44	688	-22
2021年1-3月	1622	41	820	-15	801	56
4-6 月	1577	-20	795	-16	783	-3
7-9月	1647	76	847	22	799	53

有配偶者(①労働力人口比率・②就業率)

年平均では、男性は | 千人減少し(15-54 歳:7 千人増加/55 年平均では、有配偶者の労働力人口比率と就業率は男女ともに上

	男女	大計	Ę	9	女	
	①	2	①	2	①	2
2019 年平均	62.8	62.0	74.6	73.9	50.9	50.0
2020 年平均	63.4	62.5	75.0	74.1	51.6	51.0
2018年1-3月	60.8	59.7	73.8	72.4	47.9	47.2
4-6 月	61.1	60.3	74.1	73.1	48.3	47.9
7-9月	62.3	61.1	74.2	72.9	50.0	49.2
10-12月	62.1	60.9	74.3	72.7	50.0	49.4
2019年1-3月	61.1	60.3	74.0	73.2	48.5	47.6
4-6 月	63.5	62.7	74.8	74.2	52.2	51.3
7-9月	63.7	62.8	75.3	74.3	51.9	51.2
10-12月	62.7	62.0	74.4	73.8	51.0	50.3
2020年1-3月	62.8	62.1	74.8	74.1	50.7	50.0
4-6 月	63.8	63.0	75.0	73.9	52.5	51.8
7-9月	62.7	61.8	74.3	73.3	51.2	50.4
10-12月	64.1	63.3	76.0	75.1	52.3	51.6
2021年1-3月	63.5	62.5	74.8	73.7	52.1	51.3
4-6 月	63.5	62.1	74.7	73.3	52.3	51.0
7-9月	62.1	61.1	72.7	71.6	51.7	50.8

家族従業者

年平均では、男性は 10 千人増加し(15-54 歳:6 千人増加/55 年平均では、男性は5千人減少し(15-54 歳:4 千人減少)、女 歳以上:2 千人増加)、女性は変化なし(15-54 歳:1 千人増加 性は8千人減少(15-54 歳:4 千人減少/55 歳以上:5 千人減 /55 歳以上:2千人減少)。2020 年は4-9月に増加したがその 少)。2020 年4-6月以降は、女性を中心に前年同月差マイナス

	男女計·前年(同期)差		男·前年	男·前年(同期)差		女·前年(同期)差	
2019 年平均	73		14		59		
2020 年平均	61	-12	9	-5	51	-8	
2018年1-3月	71		16		54		
4-6 月	82		14		68		
7-9月	74		8		66		
10-12月	80		19		61		
2019年1-3月	68	-3	17	- 1	51	-3	
4-6 月	83	-	12	-2	71	3	
7-9 月	69	-5	П	3	58	-8	
10-12月	74	-6	16	-3	58	-3	
2020年1-3月	59	-9	8	-9	51	0	
4-6 月	74	-9	7	-5	67	-4	
7-9月	55	-14	12	- 1	43	-15	
10-12月	55	-19	9	-7	45	-13	
2021年1-3月	73	14	15	7	58	7	
4-6 月	74	0	8	1	65	-2	
7-9 月	61	6	8	-4	53	10	

労働力調査 (大阪府) にみる最近の推移 (年平均・四半期) (4) / (単位:千人、%)

雇用者

歳以上:20千人)、女性は |8千人増加した(|5-54歳:3千人 歳以上:8千人増加)、女性は |5千人増加した(|5-54歳:|0 増加/55 歳以上: 15 千人増加)。2021 年 7-9 月は、男性は前 千人増加/55 歳以上: 5 千人増加)。2020 年 4-6 月と 2021 年 年同期を下回り、女性は前年同期プラスで推移し、男女ともコロ 7-9月は、男女とも前年同期に比べてマイナスで推移した。 ナ禍前の水準を下回る。

	男女計·前	年(同期)差	男·前年	男·前年(同期)差		(同期)差
2019 年平均	4136		2226		1909	
2020 年平均	4171	35	2244	18	1927	18
2018年1-3月	3903		2140		1763	
4-6 月	3962		2158		1805	
7-9 月	4015		2196		1819	
10-12月	4072		2186		1886	
2019年1-3月	3966	63	2144	4	1821	58
4-6 月	4081	119	2210	52	1871	66
7-9 月	4237	222	2302	106	1934	115
10-12月	4259	187	2249	63	2010	124
2020年1-3月	4159	193	2236	92	1923	102
4-6 月	4078	-3	2195	-15	1883	12
7-9 月	4160	-77	2245	-57	1915	-19
10-12月	4287	28	2299	50	1988	-22
2021年1-3月	4143	-16	2218	-18	1925	2
4-6 月	4097	19	2213	18	1884	I
7-9 月	4126	-34	2200	-45	1926	- 11

雇用者(通学のかたわらに仕事)

年平均では、男性は 11 千人減少し (15-54 歳:11 千人減少)、 女性は3千人減少した(15-54歳:4千人減少)。2020年4-月にかけてマイナスとなった。

• • •						
	男女計·前	年(同期)差	男·前年	(同期)差	女·前年	(同期)差
2019 年平均	189		89		99	
2020 年平均	174	-15	78	-11	96	-3
2018年1-3月	182		97		86	
4-6 月	177		101		76	
7-9 月	154		77		77	
10-12月	178		85		93	
2019年1-3月	178	-4	64	-33	114	28
4-6 月	194	17	95	-6	98	22
7-9 月	185	31	100	23	84	7
10-12月	198	20	98	13	100	7
2020年1-3月	197	19	74	10	123	9
4-6 月	134	-60	49	-46	85	-13
7-9 月	178	-7	88	-12	90	6
10-12月	187	-11	100	2	87	-13
2021年1-3月	165	-32	80	6	84	-39
4-6 月	154	20	82	33	72	-13
7-9 月	188	10	90	2	98	8

役員を除く雇用者

年平均では、男性は 22 千人増加し(15-54 歳:5 千人減少/55 歳以上:26千人増加)、女性は23千人増加(15-54歳:2千人 増加/55 歳以上:20千人増加)。2021年7-9月は、男性は前 年同期を下回り、女性は前年同期プラスだが、男女ともコロナ禍 前の水準を下回る。直近期は、持ち直し傾向から下降で推移。

	男女計·前	年(同期)差	男·前年	(同期)差	女·前年	(同期)差
2019 年平均	3894		2045		1848	
2020 年平均	3938	44	2067	22	1871	23
2018年1-3月	3711		1993		1718	
4-6 月	3742		1989		1753	
7-9 月	3772		2012		1760	
10-12月	3863		2027		1836	
2019年1-3月	3754	43	1978	-15	1775	57
4-6 月	3837	95	2025	36	1813	60
7-9 月	3982	210	2122	110	1859	99
10-12月	4002	139	2056	29	1947	111
2020年1-3月	3924	170	2058	80	1866	91
4-6 月	3845	8	2014	-11	1832	19
7-9 月	3943	-39	2087	-35	1856	-3
10-12月	4041	39	2111	55	1931	-16
2021年1-3月	3884	-40	2021	-37	1863	-3
4-6 月	3846	_	2019	5	1826	-6
7-9 月	3883	-60	2014	-73	1869	13

雇用者(主に仕事)

年平均では、男性は 18 千人増加し (15-54 歳:4 千人減少/55 年平均では、男性は 2 千人減少し (15-54 歳:10 千人減少/55

	男女計·前	年(同期)差	男·前年	(同期)差	女·前年	(同期)差
2019 年平均	3331		2079		1252	
2020 年平均	3344	13	2077	-2	1267	15
2018年1-3月	3115		1975		1140	
4-6 月	3200		2003		1197	
7-9月	3258		2068		1189	
10-12月	3318		2042		1276	
2019年1-3月	3192	77	2028	53	1164	24
4-6 月	3312	112	2065	62	1247	50
7-9月	3401	143	2136	68	1264	75
10-12月	3420	102	2087	45	1333	57
2020年1-3月	3329	137	2099	71	1229	65
4-6 月	3221	-91	2000	-65	1221	-26
7-9 月	3363	-38	2081	-55	1282	18
10-12月	3464	44	2126	39	1338	5
2021年1-3月	3327	-2	2052	-47	1275	46
4-6 月	3280	59	2036	36	1244	23
7-9月	3302	-61	2042	-39	1260	-22

雇用者 (家事などのかたわらに仕事)

年平均では、男性は9千人増加し(15-54歳:5千人増加/55 歳以上:5千人増加)、女性は26千人減少した(15-54歳:30 |2月の男女計は前年同期差マイナスで推移し、男性は 2020年 - 千人減少/55歳以上:4千人増加)。2020年 4-6月から 202| 4-9 月でマイナスとなり、女性は 2020 年 4 月から 2021 年 4 年 1-3 月にかけて女性は前年同月差マイナスで推移。男性は前 年同月差プラスの傾向で推移。

	男女計·前	年(同期)差	男·前年(同期)差		女·前年	(同期)差
2019 年平均	515		25		490	
2020 年平均	498	-17	34	9	464	-26
2018年1-3月	497		32		465	
4-6 月	508		30		478	
7-9 月	521		28		493	
10-12月	484		35		449	
2019年1-3月	477	-20	21	-11	456	-9
4-6 月	485	-23	14	-16	471	-7
7-9 月	546	25	33	5	513	20
10-12月	552	68	32	-3	521	72
2020年1-3月	516	39	28	7	488	32
4-6 月	450	-35	33	19	417	-54
7-9 月	494	-52	38	5	456	-57
10-12月	531	-21	37	5	494	-27
2021年1-3月	521	5	42	14	479	-9
4-6 月	509	59	31	-2	478	61
7-9月	516	22	39	1	477	21

パート・アルバイト

年平均は、男性は 12 千人減少し (15-54 歳:13 千人減少/55 歳以上: | 千人減少)、女性は30千人減少(15-54歳:35千人 減少/55 歳以上:4千人増加)。2020年4-6月は男女とも、そ の後 2021 年 1-3 月にかけて女性の前年同月差のマイナス幅は 大きい状況で推移。

	男女計·前	男女計·前年(同期)差		(同期)差	女·前年	(同期)差
2019 年平均	1167		277		890	
2020 年平均	1125	-42	265	-12	860	-30
2018年1-3月	1124		279		845	
4-6 月	1114		311		803	
7-9 月	1091		262		829	
10-12月	1117		270		847	
2019年1-3月	1123		234	-45	889	44
4-6 月	1104	-10	269	-42	836	33
7-9 月	1195	104	290	28	905	76
10-12月	1246	129	315	45	930	83
2020年1-3月	1135	12	253	19	882	-7
4-6 月	1005	-99	211	-58	794	-42
7-9 月	1125	-70	278	-12	848	-57
10-12月	1234	-12	317	2	917	-13
2021年1-3月	1098	-37	263	10	835	-47
4-6 月	1099	94	262	51	837	43
7-9月	1139	14	284	6	854	6

労働力調査(大阪府)にみる最近の推移(年平均・四半期)(5)/(単位:千人、%)

正規の職員・従業員

歳以上:25 千人増加)、女性で 40 千人増加(15-54 歳:30 千 歳以上:1 千人増加)、女性で 17 千人減少(15-54 歳:26 千人 人増加/55 歳以上:10 千人増加)。四半期の前年同月差は、男 減少/55 歳以上:9 千人増加)。四半期の前年同月差は、男女と 性は 2021 年 1-3 月以降マイナスの傾向で推移。2021 年 7-9 も 2020 年 4-6 月から 2021 年 1-3 月にかけてマイナスで推 月の実数は、男女ともにコロナ禍前の水準に戻っている。 移。実数はコロナ禍前より低水準。

	男女計·前	計·前年(同期)差 男·前年(同期)差		(同期)差	女·前年(同期)差	
2019 年平均	2301		1542		759	
2020 年平均	2393	92	1595	53	799	40
2018年1-3月	2189		1521		668	
4-6 月	2191		1448		743	
7-9 月	2275		1542		733	
10-12月	2271		1536		735	
2019年1-3月	2226	37	1540	19	686	18
4-6 月	2310	119	1521	73	789	46
7-9 月	2343	68	1598	56	745	12
10-12月	2325	54	1508	-28	817	82
2020年1-3月	2345	119	1590	50	755	69
4-6 月	2410	100	1588	67	821	32
7-9 月	2421	78	1617	19	804	59
10-12月	2397	72	1584	76	813	-4
2021年1-3月	2385	40	1560	-30	826	71
4-6 月	2327	-83	1546	-42	781	-40
7-9 月	2346	-75	1541	-76	805	1

建設業(雇用者)

年平均は、男性で 17 千人増加し (15-54 歳:6 千人増加/55 年平均は、男性で3千人減少し(15-54 歳:1 千人減少/55 歳 歳以上:11千人増加)、女性は4千人減少した(15-54歳:5千 以上:2千人減少)、女性で19千人増加(15-54歳:13千人増 人減少/55 歳以上:変化なし)。四半期では、男性は 2019 年 加/55 歳以上:7千人増加)。男性は、2020年7-9月以降は前 10-12 月以降、前年同月差プラスで推移し、女性は 2020 年 4- 年同期差マイナスの傾向で推移し、女性は前年同期差プラスの傾 9月と 2021 年 4-6 月は前年同月差マイナスであった。

	男女計·前	年(同期)差	男·前年	男·前年(同期)差		(同期)差
2019 年平均	236		185		51	
2020 年平均	249	13	202	17	47	-4
2018年1-3月	250		208		42	
4-6 月	255		212		43	
7-9 月	264		221		43	
10-12月	230		196		34	
2019年1-3月	205	-45	156	-52	49	7
4-6 月	241	-14	184	-28	58	15
7-9 月	244	-20	196	-25	48	5
10-12月	253	23	203	7	50	16
2020年1-3月	220	15	171	15	50	1
4-6 月	244	3	187	3	57	-1
7-9 月	228	-16	201	5	28	-20
10-12月	303	50	248	45	55	5
2021年1-3月	265	45	210	39	54	4
4-6 月	264	20	214	27	50	-7
7-9月	248	20	209	8	38	10

情報通信業(雇用者)

年平均は、男性が 12 千人増加し (15-54 歳: 11 千人増加)、女 年平均は、男性が 9 千人減少し (15-54 歳: 6 千人減少/55 歳性が 3 千人減少 (15-54 歳: 1 千人減少/55 歳以上: 2 千人減 以上: 2 千人減少)、女性で 2 千人増加 (15-54 歳: 2 千人増加 少)。2020 年 I-9 月は女性が前年同月差マイナスで推移し、 2021年 1-6 月は男性が前年同月差マイナスで推移。男性の雇 年同月差プラスで推移。 用者数はコロナ禍前から増加した。

	男女計·前年(同期)差		男·前年	(同期)差	女·前年(同期)差	
2019 年平均	138		100		38	
2020 年平均	147	9	112	12	35	-3
2018年1-3月	134		92		42	
4-6 月	136		98		38	
7-9 月	124		91		33	
10-12月	110		87		23	
2019年1-3月	145	- 11	111	19	34	-8
4-6 月	126	-10	93	-5	33	-5
7-9 月	155	31	111	20	43	10
10-12月	124	14	85	-2	40	17
2020年1-3月	155	10	123	12	32	-2
4-6 月	140	14	111	18	29	-4
7-9 月	136	-19	100	-11	35	-8
10-12月	157	33	112	27	45	5
2021年1-3月	142	-13	108	-15	34	2
4-6 月	143	3	101	-10	42	13
7-9 月	164	28	121	21	42	7

非正規の職員・従業員

年平均は、男性で53千人増加し(15-54歳:28千人増加/55 年平均は、男性で30千人減少し(15-54歳:33千人減少/55

	男女計·前年(同期)差		男·前年	(同期)差	女·前年	(同期)差
2019 年平均	1593		503		1089	
2020 年平均	1545	-48	473	-30	1072	-17
2018年1-3月	1522		473		1050	
4-6 月	1551		542		1009	
7-9 月	1497		470		1027	
10-12月	1592		491		1101	
2019年1-3月	1527	5	438	-35	1089	39
4-6 月	1528	-23	503	-39	1024	15
7-9 月	1639	142	525	55	1114	87
10-12月	1677	85	547	56	1130	29
2020年1-3月	1579	52	469	31	1110	21
4-6 月	1436	-92	425	-78	1010	-14
7-9月	1521	-118	470	-55	1051	-63
10-12月	1644	-33	527	-20	1118	-12
2021年1-3月	1499	-80	461	-8	1038	-72
4-6 月	1518	82	474	49	1045	35
7-9月	1537	16	473	3	1064	13

製造業 (雇用者)

向で推移。

	男女計·前	年(同期)差	男·前年	(同期)差	女·前年	(同期)差
2019 年平均	626		450		175	
2020 年平均	641	15	447	-3	194	19
2018年1-3月	597		429		167	
4-6 月	639		462		176	
7-9月	667		479		188	
10-12月	663		455		208	
2019年1-3月	605	8	439	10	165	-2
4-6 月	597	-42	429	-33	168	-8
7-9 月	668	I	488	9	180	-8
10-12月	632	-31	445	-10	188	-20
2020年1-3月	633	28	455	16	178	13
4-6 月	628	31	431	2	197	29
7-9 月	671	3	480	-8	191	- 11
10-12月	633	- 1	422	-23	211	23
2021年1-3月	623	-10	441	-14	182	4
4-6 月	682	54	479	48	204	7
7-9月	658	-13	450	-30	208	17

運輸業,郵便業(雇用者)

/55歳以上: | 千人増加)。202 | 年 | -3 月以降の男女計は、前

	男女計·前年(同期)差		男·前年	(同期)差	女·前年(同期)差	
2019 年平均	267		210		57	
2020 年平均	260	-7	201	-9	59	2
2018年1-3月	264		201		62	
4-6 月	226		189		37	
7-9 月	252		196		56	
10-12月	266		211		55	
2019年1-3月	279	15	218	17	61	
4-6 月	264	38	207	18	57	20
7-9月	237	-15	192	-4	45	-11
10-12月	286	20	222	11	64	9
2020年1-3月	273	-6	217		56	-5
4-6 月	248	-16	178	-29	70	13
7-9月	237	0	193	1	44	
10-12月	284	-2	217	-5	67	3
2021年1-3月	290	17	208	-9	82	26
4-6 月	252	4	190	12	62	-8
7-9月	239	2	189	-4	50	6

労働力調査 (大阪府) にみる最近の推移 (年平均・四半期) (6) / (単位:千人、%)

卸売業,小売業(雇用者)

年平均は、男性が2千人減少し(15-54:8千人減少/55歳以 上:7千人増加)、女性が3千人減少した(15-54歳:1千人減 少/55 歳以上3千人減少)。2020年 1-6 月の男性は前年同月 差マイナスで推移したが、2020年 10-12 月以降は、女性が前 年同月差マイナスの傾向で推移した。

	男女計·前	年(同期)差	男·前年	(同期)差	女·前年(同期)差	
2019 年平均	768		369		399	
2020 年平均	764	-4	367	-2	396	-3
2018年1-3月	762		387		375	
4-6 月	777		388		389	
7-9 月	717		336		381	
10-12月	741		343		397	
2019年1-3月	801	39	393	6	409	34
4-6 月	751	-26	365	-23	386	-3
7-9 月	755	38	364	28	391	10
10-12月	765	24	353	10	412	15
2020年1-3月	792	-9	370	-23	422	13
4-6 月	735	-16	358	-7	377	-9
7-9 月	761	6	369	5	392	- 1
10-12月	768	3	372	19	395	-17
2021年1-3月	795	3	391	21	404	-18
4-6 月	757	22	358	0	399	22
7-9 月	763	2	385	16	379	-13

生活関連サービス業、娯楽業(雇用者)

年平均は、男性が 4 千人減少し(15-54 歳:7 千人減少/55 歳 以上3千人増加)、女性が3千人減少した(15-54歳:5千人減 少/55 歳以上 2 千人増加)。2020 年 1-3 月以降は男女計で 2021 年 4-6 月を除いて前年同月差マイナスで推移。マイナス 幅は女性よりも男性の方が大きい。

max Ed / 0 / E / S										
	男女計·前	前年(同期)差	男·前年	(同期)差	女·前年	(同期)差				
2019 年平均	133		57		76					
2020 年平均	127	-6	53	-4	73	-3				
2018年1-3月	132		54		78					
4-6 月	133		48		86					
7-9 月	112		46		67					
10-12月	104		42		61					
2019年1-3月	138	6	58	4	80					
4-6 月	130	-3	56	8	75	2				
7-9月	135	23	58	12	76	-11				
10-12月	131	27	56	14	74	9				
2020年1-3月	134	-4	64	6	70	13				
4-6 月	114	-16	43	-13	71	-10				
7-9 月	131	-4	54	-4	76	-4				
10-12月	127	-4	51	-5	76	0				
2021年1-3月	105	-29	42	-22	63	2				
4-6 月	124	10	49	6	75	-7				
7-9 月	126	-5	48	-6	78	4				

医療, 福祉(雇用者)

年平均は、男性が 13 千人増加し(15-54 歳:12 千人増加/55 年平均は、男性が 4 千人増加し(15-54 歳:3 千人増加/55 歳 歳以上:2千人増加)、女性が19千人増加した(15-54歳:11 千人増加/55 歳以上:9千人増加)。男性は、2020年7月-2021 目と 2021 年 7-9 目を除いて前年同期差プラスで推移した

月 2 2021 年	1-4 H 2	と除いし則	午回期	生ノフス	(推移し	, /c。
	男女計·前	前年(同期)差	男·前年	男·前年(同期)差		(同期)差
2019 年平均	587		142		445	
2020 年平均	619	32	155	13	464	19
2018年1-3月	480		99		381	
4-6 月	535		121		414	
7-9 月	586		138		447	
10-12月	606		134		472	
2019年1-3月	537	57	130	31	407	26
4-6 月	544	9	123	2	420	6
7-9 月	632	46	161	23	472	25
10-12月	636	30	154	20	483	- 11
2020年1-3月	602	65	154	24	448	41
4-6 月	590	46	168	45	421	1
7-9 月	657	25	146	-15	510	38
10-12月	629	-7	153		476	-7
2021年1-3月	603		136	-18	467	19
4-6 月	595	5	157	-11	437	16
7-9 月	641	-16	163	17	478	-32

宿泊業,飲食サービス業(雇用者)

年平均は、男性が5千人増加し(15-54歳:3千人増加/55歳 以上2千人増加)、女性が5千人減少した(15-54歳:6千人減 少/55 歳以上:変化なし)。2020年4-6月以降は2020年10-12月を除いて前年同月差マイナスで推移。マイナス幅の実数は、 男性よりも女性の方が大きい。

	男女計·前年(同期)差		男·前年	男·前年(同期)差		女·前年(同期)差	
2019 年平均	263		95		168		
2020 年平均	262		100	5	163	-5	
2018年1-3月	233		87		146		
4-6 月	250		99		151		
7-9月	235		86		149		
10-12月	244		108		136		
2019年1-3月	230	-3	66	-21	164	18	
4-6 月	282	32	112	13	170	19	
7-9月	268	33	104	18	164	15	
10-12月	272	28	97	-11	174	38	
2020年1-3月	245	15	79	13	165	1	
4-6 月	245	-37	96	-16	149	-21	
7-9月	264	-4	101	-3	162	-2	
10-12月	297	25	122	25	175		
2021年1-3月	232	-13	88	9	144	-21	
4-6 月	227	-18	85	-11	141	-8	
7-9月	261	-3	102		159	-3	

教育, 学習支援業(雇用者)

年平均は、男性が8千人減少し(15-54歳:8千人減少/55歳 以上: | 千人減少)、女性が | 3 千人減少した (| 5-54 歳: | 0 千 人減少/55 歳以上:2千人減少)。2020年4-9月の前年同月差 のマイナス幅が大きく、男性は 2020 年 1-3 月以降、前年同月 差マイナスで推移。女性は 2020 年 10-12 月以降プラスで推移。

	男女計·前	前年(同期)差	男·前年	(同期)差	女·前年	(同期)差
2019 年平均	230		105		125	
2020 年平均	209	-21	97	-8	112	-13
2018年1-3月	214		90		125	
4-6 月	198		81		117	
7-9 月	207		89		118	
10-12月	198		85		113	
2019年1-3月	214	0	112	22	103	-22
4-6 月	255	57	109	28	146	29
7-9月	257	50	Ξ	22	146	28
10-12月	195	-3	89	4	106	-7
2020年1-3月	206	-8	97	-15	108	5
4-6 月	208	-47	97	-12	112	-34
7-9 月	220	-37	107	-4	113	-33
10-12月	200	5	86	-3	114	8
2021年1-3月	212	6	88	-9	124	16
4-6 月	204	-4	88	-9	116	4
7-9月	215	-5	89	-18	126	13

サービス業(他に分類されないもの) (雇用者)

以上:2千人増加)、女性が 13千人増加した (15-54歳:10千 人增加/55 歳以上:3千人增加)。2020年 10-12 月以降、前 年6月は前年同期差マイナスで推移し、女性は2020年10-12 年同期差は男女とも減少傾向で推移し、2020年10-12月から 2021年1-3月にかけて女性のマイナス幅が大きかった。

	男女計·前年(同期)差		男·前年	(同期)差	女·前年	(同期)差
2019 年平均	292		169		123	
2020 年平均	310	18	173	4	136	13
2018年1-3月	250		138		112	
4-6 月	257		139		118	
7-9 月	288		177		112	
10-12月	291		163		129	
2019年1-3月	269	19	147	9	123	- 11
4-6 月	291	34	186	47	105	-13
7-9 月	260	-28	155	-22	105	-7
10-12月	348	57	188	25	160	31
2020年1-3月	336	67	179	32	158	35
4-6 月	308	17	175	-11	133	28
7-9 月	283	23	157	2	125	20
10-12月	312	-36	183	-5	130	-30
2021年1-3月	309	-27	182	3	127	-31
4-6 月	294	-14	167	-8	127	-6
7-9 月	281	-2	148	-9	134	9

注:緊急事態措置適用:2020/4/7-2020/5/6,2020/5/7-2020/5/31、2021/1/14-2021/2/28、2021/4/25-2021/6/20、2021/8/2-2021/9/30。

3. 女性と高年齢者の就業・雇用をめぐる現状と課題

男女雇用機会均等法、女性活躍推進法、高年齢者雇用安定法が改正・施行され、女性と高年齢者の就業・雇用・活躍に向けた法整備と施策が進められている²。「働き方改革実行計画」(2017年3月)には、「女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備」(女性のリカレント教育など個人の学び直しなどの充実、多様な女性活躍の推進、就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備)、「高齢者の就業促進」などが盛り込まれている。法整備と支援策は、企業・事業所に義務や努力義務を課すが、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組みであるポジティブ・アクションなどは、女性と高年齢者の就業・雇用の促進に寄与し、女性と高年齢者の有業率は上昇傾向にある。しかし、大阪府の女性と高年齢者の有業率は全国平均や他地域に比べて低く、就業・雇用を促進する余地が大きい³(図表 I - 6、7)。新型コロナウイルス感染症の拡大は、女性や高年齢者に、感染に伴う重症化や家族への影響などのリスクを回避する行動変容とそれに伴う影響をもたらした。例えば、求職者支援訓練や公共職業訓練の実績は、コロナ禍の厳しい就業・雇用情勢のなかで伸びているわけではない。法整備や政策に掲げられる理念型の実現において、女性や高年齢者の就業・雇用に対する意向が尊重されたうえで、仕事と生活の両方の特性や就業を困難化する要因などをふまえた就業・雇用の支援が求められる。

女性の活躍推進では、「経済財政諮問会議労働市場改革専門委員会 第一次報告」[内閣府,2007]において、15-34歳の既卒未婚女性の就業率を 85%から 88%に引き上げ、25-44歳の既婚女性の就業率を 57%から 71%に引き上げる目標が掲げられているが、その目標は達成されていない。また、ジェンダーギャップ指数の順位は低く(2020年は世界 120位で、ジェンダー平等達成率は 65.6%)、就業率の向上とジェンダー平等の取組みは重要な政策課題である。しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大は、仕事や生活への影響として、失業率の急激な上昇はみられないものの、人手不足の懸念や同一労働同一賃金の導入等を背景に正社員化が進む一方、女性、高齢者、若者など幅広い層で非正規雇用者数が減少し、非労働力化する女性や高齢者が増加した [内閣府政策統括官,2021] 4。コロナ禍の影響は、男性よりも女性、さらに母子世帯の母親を含む子育て女性などでも大きく5、「She-cession = 女性不況(She+

_

² 男女雇用機会均等法は、2018 年 3 月に公布、2019 年 1 月施行され、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設された。女性活躍推進法は、国・地方公共団体、301 人以上の大企業に対し、女性の活躍に関する状況把握・課題分析、女性の活躍の数値目標と取組を含む行動計画の策定・届出・周知・公表、女性の活躍に関する情報の公表を義務付け(300 人以下の中小企業は努力義務)、行動計画を届け出て、女性の活躍推進の取組の実施状況が優良な企業は、申請に基づいて厚生労働大臣の認定を受けることができる。同法は 2019 年 5 月 29 日に一部改正法が成立し、同年 6 月 5 日に公布された。改正内容はつぎの 3 点である。①一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大(2019 年 4 月 1 日施行)。②女性活躍に関する情報公表が強化され、常時雇用する労働者が 301 人以上の事業主は、情報公表項目について、「職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」の各区分から 1 項目以上公表する必要がある(2020 年 6 月 1 日施行)。③女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の認定(えるぼし認定)よりも水準の高い特例認定制度「プラチナえるぼし」を創設(2020 年 6 月 1 日施行)。③女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の認定(えるぼし認定)よりも水準の高い特例認定制度「プラチナえるぼし」を創設(2020 年 6 月 1 日施行)。

改正高年齢者雇用安定法での措置の内容は、①70 歳までの定年引上げ、②70 歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止、④高年齢者が希望するときは、70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤高年齢者が希望するときは、70 歳まで継続的に a.事業主が自ら実施する社会貢献事業 b.事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入である。

³ 大阪府の女性の有業率は、総数では、20-24 歳は 68.1%(全国 28 位)であるのに対し、25-44 歳は 72.7%(全国 45 位)、45-59 歳は 71.6%(全国 46 位)、60-69 歳は 41.0%(全国 42 位)となっている。有配偶女性を中心に全国的に低い水準にとどまる(平成 29 年就業構造基本調査)。

⁴ 内閣府政策統括官(経済財政分析担当)[2021]「第2章 感染症の影響による雇用と家計の変化」『日本経済 2020-2021 - 感染症の危機から立ち上がる日 本経済-a。

^{5 「}コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書」では、労働力調査の集計(2020 年 4-12 月の就業率)から、子供のいる有配偶者とシングルマザーの間の就業率に大きな差はみられないが、2020 年 7-9 月期のシングルマザーの失業率が大幅に増加し、子供のいる有配偶者よりもシングルマザーの失業率が2020 年 9 月に 3 ポイント高い結果であり、子供のいる有配偶女性が非労働力化している一方、シングルマザーは失業していることが紹介されている。

Recession)」の様相がみられた [JILPT,2020]。コロナ禍の直接の影響を受けた飲食、観光、サービスなどの分野に従事する女性が多いため雇用への影響が大きいことに加えて、家事、子育て、介護等の女性への集中、生活不安やストレスからの DV 等の増加・深刻化などの負の影響がみられた。他方、テレワークの導入やオンラインの活用による在宅勤務の広がりが、ワーク・ライフ・バランスの推進や生産性の向上に結び付けば、女性の活躍の場を拡大する正の影響をもたらす可能性があるという指摘もみられる(女性活躍加速のための重点方針 2020)。

大阪府では、コロナ禍の終息をみすえ、上記の正負の両方の影響と府の女性の有業率が低い現状とその要因を見極めつつ、就業促進施策に取り組むことが求められる。コロナ禍を契機に、ジェンダー平等や男女共同参画の課題が顕在化した中、休業や雇用形態の変更を余儀なくされ、労働時間や収入面の男女差が広がるなど、女性の就業・雇用や生活への影響は大きいが、直近期において雇用が増えている製造業、情報通信業、教育,学習支援業、医療,福祉などの産業、また、比較的影響が少なかった正規職においても、仕事や働き方の満足度などの質に着目する必要がある。仕事や職場の環境の改善などの取組みへの下支え、就業者・求職者の業種や職種間の移行を促す職業訓練、生活支援の各施策をバランスよく展開することが重要になる。コロナ禍後の就業促進では、就業の促進と並行して男女の雇用機会平等を実現することも重要なテーマになる。女性の就業・雇用率が上昇した背景には非正規労働者が増加した影響も大きいが、キャリアを

女性の就業・雇用率が上昇した背景には非正規労働者が増加した影響も大きいが、キャリアを 積み管理職等にステップアップする可能性のある女性の母集団を狭める側面もある。中長期的 な視点から、働くことへの男女平等に向け、就業とステップアップの機会を公平化することが求 められる。また、労働市場に顕在していない非労働力人口に占める潜在労働力人口にも目を向け る必要もある。非労働力人口の中には、就業の希望を表明していない拡張求職者や就業可能な求 職者(潜在労働力人口)も存在し、こうした層は労働力人口の縁辺層であると考えられる。人口 減少や少子化のもとで女性の高学歴化が進んでいるが、ジェンダーギャップ指数の経済と政治 の側面は意思決定とも関係し、特に困難な状況にある女性への対応のほか、成長産業への労働移 動などに向けた、潜在能力の開発に対する投資も求められる。

大阪府では、コロナ禍の影響もふまえ、離職や求職活動の自制を余儀なくされている女性の労働市場への参入、また、コロナ禍とその後の女性の活躍に向けて、主な施策(女性の就業率・正規雇用率の向上/仕事と生活の両立支援/キャリアブランクの解消)と働く意欲の低い人の就業促進に引き続き取り組む必要がある。女性の活躍では、リーダークラス(主任・係長職)や管理職クラス(課長職以上)の女性を増やす前提として、女性の有業率を底上げし将来の活躍につなげられる有業者の母集団を大きくする必要がある。他方、女性の就業・雇用率の上昇と同様に高年齢者の就業・雇用率も上昇傾向にあるが(就業率(2010年の就業率からの変化):65-69歳49.6%(+13.2)・70-74歳32.5%(+10.5)・75歳以上10.4%(+2.1)/内閣府[2021]『高齢社会白書』)、「改正高年齢者雇用安定法」の施行に伴う70歳までの就業確保措置(努力義務)のもとでは、高年齢者の就業意欲と企業・事業所等の雇用意欲を高める必要性がある。高年齢者(55歳以上)の就業支援の対象となる具体的な属性や年齢階層などのターゲットなどを設定し、高年齢者の雇用に関心を持つまたは積極的に取り組む企業等のネットワークの拡充な

どを一層図っていく必要がある。人口減少·少子高齢化により大阪府の 15 歳以上人口の 4 割強が 55 歳以上、約3割が 65 歳以上であり (労働力調査 2020 年平均)、高年齢者の就業促進は府の活力を維持する点においても重要である。

図表 1-6 大阪府の女性の有業率 (平成 29 年就業構造基本調査)

上段:割合(%)/下段:全国順位	15 歳以上総数	20-24 歳	25-44 歳	45-59 歳	60-69 歳	現状
女性総数:4,060,400人	49.1	68.1	72.7	71.6	41.0	「25-44歳」「45-59歳」「60-69歳」の年齢階層の有業率が低い
文任総数・4,000,400人	36 位	28 位	45 位	46 位	42 位	25-44 成」、45-57 成」、60-67 成」の平衡信仰の有条半が低い
未婚女性:1,050,300人	64.1	69.5	86.3	75.4	44.2	有配偶女性に比べると相対的に高い水準に位置
木殖文任・1,050,500 八	5 位	28 位	23 位	33 位	13位	有能例文任には、くると相対的に同い、小牛に世直
有配偶女性: 2,088,100 人	48.5	43.4	62.5	69.2	36.9	総数、各年齢階層別のいずれも全都道府県の中で下位に位置
有此两文任·2,000,100 八	46 位	43 位	47 位	45 位	45 位	形数、 各年銀信僧 がりい 9 10 0 主事返刑 景の中 (下面に 10 a
育児をしている女性:246,500 人	60.1	-	60.0	-	-	全国で下位に位置。ワースト3県は、奈良、埼玉、神奈川の各県
育元をしている女性・246,500 人	44 位	_	44 位	_	_	至国(下位に位直。ソースト 3 宗は、宗良、埼玉、伊宗川の谷宗
死別·離別女性:856,200 人	33.5	35.7	83.4	78.2	54.0	「20-24歳」「25-44歳」「45-59歳」で最下位に位置
元列 施列文任 650,200 八	3 位	35 位(注)	47 位	47 位	10 位	- 20-24 成」、25-44 成」、45-57 成」(取 1-1年に1年直
家事無業者の割合: 327,800 人	66.8	15.7	83.8	87.6	85.5	総数で全国 5 位だが、年齢階層別では突出しているとはいえない
承争無業有の割占・327,000 八	5 位	28 位	25 位	21 位	31位	総数(主国 5 世たり、 牛駅間層別(は天山 6 くいるとはいえない

注:死別・離別女性の 20~24 歳の区分は、割合を算出できる 37 都道府県中での位置。

大阪府内の市部、大阪市、堺市の状況(有配偶女性の有業率、育児中女性の有業率)

			有配偶女性の有業率			育児中女性の有業率	現状	
	15 歳以上総数	20-24 歳	25-44 歳	45-59 歳	60-69 歳	25-44歳	351A	
大阪府	48.5	43.4	62.5	69.2	36.9	60.0	44歳までは大阪市、堺市の有業率がやや高い	
大阪府市部	48.6	44.7	62.3	69.2	37.2	60.1		
大阪市	52.1	50.0	65.4	68.8	41.6	64.7		
堺市	47.9	64.3	65.5	66.2	33.8	63.0		

図表 1-7 大阪府の高年齢者の有業率(平成 29 年就業構造基本調査)

上段:割合(%)/下段:全国順位	(15歳以上)	55 歳以上	55-59 歳	60-64 歳	65-69 歳	55-69 歳	70 歳以上
男女総数	57.7	35.8	77.8	63.7	43.1	59.6	13.2
力又形奴	34 位	46 位	44 位	43 位	42 位	43 位	45 位
男性	67.2	46.7	90.4	77.6	52.8	71.6	19.5
力任	29 位	47 位	36 位	36 位	41 位	42 位	45 位
女性	49.1	26.8	65.6	50.6	34.3	48.3	8.8
XE	36 位	44 位	46 位	42 位	39 位	43 位	41 位

本調査および本報告書では、20歳以上55歳未満の女性と55歳以上から概ね70歳までの高年齢者の就業・雇用に着目し、大阪府内の企業、転職希望者および求職者(I年以内に転職または就職したい有業および無業の大阪府民)、55歳から69歳までの有業および無業の高年齢者を対象とする各実態調査の結果を通して、労働供給側と労働需要側の両面から、女性と高年齢者の今後の就業促進施策のあり方を考えていく。第2章以降では、各調査結果をみていく。

図表 | -8 調査事項

- (1) コロナ禍前後の景況と、女性と高年齢者の就業・雇用の状況(現状と課題)(第1章)
- (2) 企業における女性と高年齢者の雇用の現状および雇用・活躍の取組みと今後の意向(第2章:アンケート調査)
- (3) 有業・無業の女性の就業や生活の現状と求職の意向(第3章:アンケート調査)
- (4) 有業・無業の高年齢者の就業や生活の現状と求職の意向(第4章:アンケート調査)

図表 1-9 調査の枠組み

調査の背景と目的(第1章)

- ・コロナ禍前後の景況
- ・大阪府の就業・雇用の状況(労働力調査)

企業の現状と今後の意向(第2章) (労働需要側)

・「大阪府内企業における女性と高年齢者の 雇用・活躍に関する調査」

【調査結果】 (労働需給の対比)

- ・就業・雇用の現状
- ・求職者・無業者の就業に対する考え方
- ・企業における雇用・活躍の取組み

今後の就業促進のあり方(第5章) (労働需給のマッチング)

- ・求職者を対象にした施策の方向性
- ・企業を対象にした施策の方向性

求職者・無業者の状況(第3章、第4章) (労働供給側)

- ·「コロナ禍における就職活動の現状と課題、及び今後の活躍推進に関する調査」
- ・「高年齢者の就業促進に関する調査」

第2章 大阪府内企業における女性と高年齢者の雇用・活躍に関する調査

1.調査概要

本章では、大阪府内の企業を対象に実施したアンケート調査「大阪府内企業における女性と高年齢者の雇用・活躍に関する調査」の結果をみていく。この調査は、女性活躍推進法の改正や高年齢者雇用安定法の一部改正(2021年4月施行)など、女性や高年齢者の雇用の拡大と一層の活躍に向けた法整備が進むなか、大阪府内の女性や高年齢者の有業率が全国的に低い状況にあることなどを背景に、府内企業における女性と高年齢者の雇用・活躍の実態等を把握し、その結果を、就業促進施策(事業)の検討に役立てることを目的に実施した。

調査は、総務省統計局が保存する「事業所母集団データベース[令和元年次フレーム]」(母集団数 14,117 社)から抽出した企業 2,000 社にアンケート調査票(巻末資料参照)を発送し、有効発送数 1,999 社のうち 485 社から回答を得た(有効回答率 24.3%)。調査の対象と調査項目は図表 2 - 1 に示す通りである。本調査では、女性や高年齢者の採用と確保に組織的かつ継続的に取り組む可能性が高いと考えられる国内常用雇用者規模として、30 人を下限とした(中小企業基本法の小規模企業者の定義は、製造業その他は従業員 20 人以下、商業・サービス業は従業員 5 人以下であるが、本調査では 30 人とした)。

図表2-1 調査の対象と調査項目

【調査の対象】

総務省統計局が保存する「事業所母集団データベース[令和元年次フレーム]」に収められている事業所のうち、大阪府内に立地する民営事業所で公務を除く全業種の会社に該当する法人の事業所で、国内常用雇用者数が 30 人以上の単一事業所企業または複数事業所企業の本所・本社・本店 2,000 社(母集団数 14,117 社/抽出率14.2%)。

有効発送数 1,999 社のうち 485 社が回答(有効回答率 24.3%)。

【調査項目】

- 企業の概要(業種/回答企業での仕事/売上高・営業利益・労働生産性の変化)
- 2 従業員の雇用の状況(従業員数/従業員の過不足感/直近3年間の育児休業取得率/3年以内の離職率/女性従業員の離職理由)
- 3 人材の雇用及び活躍に係る特徴及び取組みの現状(採用・雇用・登用、仕事内容、職場環境、労働条件、人材育成・教育訓練のそれぞれについて自社に該当する特徴や 取組み)
- 4 雇用及び採用における新型コロナウイルス感染症の感染の拡大による影響(新型コロナウイルス禍において実施した雇用対策/新型コロナ禍前後における経営、オンライン化、採用・雇用・登用の各取組みの状況/新型コロナ禍前と現在における人材の採用戦略の意識)
- 5 高年齢者の雇用状況(高年齢者の従業員数/現在の定年制の導入状況)
- 6 高年齢者の雇用の取組み(改正高年齢者雇用安定法の措置および雇用に関する取組み状況/高年齢者を雇用するメリットの認識)
- 7 大阪府の雇用施策に期待すること
- 8 調査の回答者

2. 調査結果

(1) 回答企業の属性・雇用の状況

①業種、事業実績、従業員の過不足状況

回答企業(業種不明の 2 社を除く 483 社)の業種は、産業大分類(17 区分)では製造業が 多く (29.2%)、卸売業とその他のサービス業が 1 割を超えて多い。 4 業種に区分すると、製造業 29.2%、対事業所向けの業種 25.7%、対個人向けの業種 25.3%、大阪人材確保推進会議 6の 構成業種等(本報告書では、同会議の対象である製造、運輸、建設、インバウンドの各関連分野のうち、建設業と運輸業、郵便業に情報通信業を加えた業種で区分する)が 19.9%である。

う職場の環境整備と働き方改革を推し進めるとともに、業界の魅力を広く発信し、業界を支える人材を確保するために相互に連携して取り組みます。

⁶ 府内の人材確保を必要とする業界(製造関連、運輸関連、建設関連、インパウンド関連の各分野)において、働くことに魅力を感じ、活躍できるよう、業界 及び当該業界の企業のイメージアップと人材確保を図るため、2016 年 12 月 8 日に、業界団体や行政機関、金融機関等等で構成する「大阪人材確保推進会議」 が設立・設置された。同会議は、構成団体が一丸となって人材確保に取り組むことを定めた「大阪人材確保推進会議 行動宣言」を発表している。 【大阪人材確保推進会議行動宣言】私たちは、人材確保を必要とする製造業、運輸業、建設業において、女性や若者が、働くことに魅力を感じ、活躍できるよ

規模別の構成比は、中小企業が 79.5%、大企業が 20.5%である。中小企業の回答数が大きい業種順に並べると、製造業 34.4%、対事業所向け業種 24.4%、大阪人材確保推進会議の構成業種等 21.7%、対個人向け業種 19.5%である。他方、大企業を回答数が大きい業種順に並べると、対個人向け業種 46.3%、対事業所向け業種 23.7%、大阪人材確保推進会議の構成業種等 14.9%、製造業 9.5%である。また、4業種それぞれにおける中小企業と大企業の構成比をみると、製造業は中小企業の割合が 93.4%と高く、対個人向け業種は中小企業の割合が 62.1%とやや低い。中小企業と大企業とで業種によって回答状況に違いがみられる(図表 2 - 2)。

業種(大分類) 社 構成比% 中小企業 大企業 業種4区分 業種4区分での度数・構成比・規模別構成比 建設業 36 7.5 8.4% 3.2% 大阪人材確保推進会議の構成業種等 ■業種 | : 大阪人材確保推進会議の構成業種等 製造業 141 29.2 34.4% 9.5% 大阪人材確保推進会議の構成業種等 · 96社(構成比19.9%) 情報通信業 大阪人材確保推進会議の構成業種等 18 3.3% 6.3% 中小企業21.7% · 大企業14.7% (全業種中) ·中小企業85.1%·大企業14.9%(業種1中) 卸売業 57 11.8 12.7% 10.5% 対事業所向け業種 ●業種2:製造業 33 対個人向け業種 小売業 |4|社(構成比29.2%) 金融業 保障業 1.0 1.4% 対個人向け業種 ·中小企業34.4%·大企業9.5% (全業種中) 2.1% 不動産業、物品賃貸業 1.4 1.4% 対個人向け業種 中小企業93.4% · 大企業6.6% (業種2中) ●業種3:対事業所向け業種 学術研究、専門・技術サービス業 18 4.19 1.1% 対事業所向け業種 124社 (構成比25.7%) 対個人向け業種 宿泊業 0.6 飲食業 1.6% 対個人向け業種 ・中小企業24.4%・大企業29.5%(全業種中) 21 中小企業76.3% · 大企業23.7% (業種3中) 生活関連サービス業、娯楽業 14 対個人向け業種 2.4% 5.3% ●業種4:対個人向け業種 教育、学習支援業 3 0.6 0.8% 対個人向け業種 · 122社 (構成比25.3%) 医療 5 1.0 1.4% 対個人向け業種 中小企業19.5% · 大企業46.3% (全業種中) 5.3% 福祉 31 6.4 6.8% 対個人向け業種 中小企業62.1% · 大企業37.9% (業種4中) その他のサービス業 49 10.1 7.6% 17.9% 対事業所向け業種 合計(※) 483 100.0 (※)業種が不明の2社および常用雇用者総数が不明の21社を除く 79.5% 20.5%

図表2-2 回答企業の業種(業種または常用雇用者総数が不明の企業を除く)

直近 | 年間とコロナ禍前(2020年 | 月以前)の | 年間の事業実績(売上高、営業利益、労働生産性)の推移は、売上高の減少が57.9%、営業利益の減少が55.2%、労働生産性の減少が48.7%というように、各実績が減少した企業が約5~6割と多く、増加した割合は、各実績とも | 割台と低い。3つの実績の指標を合計して事業実績を包括的にみると(各実績の指標を大幅減少の | から大幅増加の5の範囲で設定し、3つの実績の指標を3~15で統合)、減少基調と考えられるのが61.4%、横ばい基調と考えられるのが21.0%、増加基調と考えられるのが17.6%というように、減少基調と考えられる企業が多い。平均値でみると、4業種の中では大阪人材確保推進会議の構成業種等や対事業所向けの業種はやや増加寄りで、業績が良い(図表2-3)。

図表2-3	重 業宝績	(売上高・営業利益・労働生産性)	の推移
121 AX Z J	甘未大阀	【%工间 名未们筮 为倒工作任/	マノ3性イタ

事業実績の推移	指標	売上高	営業利益	労働生産性※	3つの指標の合計:売上高+営業和		
	(1-5)	(N = 475)	(N = 473)	(N=466)	(スコア:3-I5) (N=466)		
大幅減少(15%以上)		25.9	30.7	23.6	大幅減少19.7%	→減少61.4%	
減少(5-15%未満)	2	32.0	24.5	25.1	大幅減少から減少41.7%	→ /0(.9 01.4 70	
横ばい(5%未満増減)	3	27.6	27.3	37.3	横ばい21.0%	→横ばい21.0%	
增加(5-15%未満)	4	12.0	12.9	11.4	増加から大幅増加16.5%	→増加17.6%	
大幅増加(15%以上)	5	2.5	4.7	2.6	大幅增加1.1%	ラ カロ 1 7 . O 70	

※労働生産性:(営業利益額+人件費 [人材派遣費を含む] +減価償却費)÷(役員数+十従業員総数 [非正規社員・派遣社員を含む])

(4業種別)

業種	売上高 (1-5)	営業利益 (1-5)	労働生産性 (1-5)	統合事業実績 (3-15)	
大阪人村確保推進会議の構成業種等(建設業・情報通信業・運輸業、郵便業)	平均值	2.43	2.35	2.52	7.29
製造業	平均值	2.28	2.35	2.42	7.02
対事業所向けの業種(卸売業・学術研究、専門・技術サービス業・その他のサービス業)	平均值	2.31	2.46	2.41	7.22
対個人向けの業種(小売・福祉・飲食・生活関連サービス、娯楽等)	平均值	2.35	2.30	2.44	7.08
合計	平均值	2.33	2.37	2.44	7.14

注:本調査では、中小企業と大企業の区分について、中小企業基本法(昭和 38 年法律第 154 号)第2 条第 1 項に規定する中小企業者(会社·個人事業主)を参照し、常用雇用労働者数で分類している(卸売業 100 人以下、小売業 50 人以下、サービス業 100 人以下、製造業その他 300 人以下/本調査では、日本標準産業分類の大分類と中分類で区分しているが、詳細を確認できない中分類の一部は大分類に集約している)。

人材は、過剰である割合は低く(正社員 7.3%、正社員以外で健康保険加入者 4.9%、正社員以外で健康保険非加入者 4.7%、派遣社員 4.6%)、雇用形態によらず「充足」の割合が高いとはいえ、正社員は 48.0%の企業で不足している。正社員以外で不足する割合は、健康保険加入者で 28.6%、健康保険非加入者で 29.2%、派遣社員で 13.0%である。調査では人材の過不足を「 I (過剰) ~ 5 (不足)」の範囲でたずねているが、平均値はすべての就業形態で「やや不足」に寄っており、変動係数をみると正社員の過不足感の企業間のばらつき(格差)がやや大きい。4業種別に正社員が不足する割合をみると、他の業種より業績が良い大阪人材確保推進会議の構成業種等(建設業・情報通信業・運輸業、郵便業)で不足する割合が高い(図表 2 - 4)。

図表2-4 従業員の過不足感

		124	₩ = 1	人不只小心!	~~						
	正社員の	温不口或	正社員以外の過不足感								
従業員数の過不足感	正任員の近千足場		直接雇用・領	建康保険加入	直接雇用・健	康保険非加入	派遣社員				
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%			
一過剰	4	0.9	6	1.6	6	1.8	5	2.1			
2-やや過剰	30	6.4	12	3.3	10	2.9	6	2.5			
3 - 充足	208	44.6	242	66.5	226	66.1	198	82.5			
4-やや不足	167	35.8	72	19.8	74	21.6	22	9.2			
5 - 不足	57	12.2	32	8.8	26	7.6	9	3.8			
合計	466	100.0	364	100.0	342	100.0	240	100.0			
平均值(I-5)(a)	3.9	52	3.3	3.31		3.30		0			
標準偏差 (b)	0.8	322	0.745		0.7	27	0.58	34			
変動係数(b)÷(a)	0.233	3523	0.225	5076	0.220	0303	0.188	387			

(従業員の過不足感:4業種別・規模別・女性従業員割合別)

業種別:正社	生員の過不足感:p<.02 正社員以外の過不足感:N.S.		正社	員の過不	足感			不足割合(や	・や不足+不足)	
	壮員の過不足感:N.S. 正社員以外の過不足感:N.S.	過剰	やや	充足	やや	不足	正社員	直接雇用・	直接雇用・	派遣
女性従業員書	副合別:正社員の過不足感:p<.09 正社員以外の過不足感:N.S.	202 本1	過剰	九疋	不足	小足	正社員	健康保険加入	健康保険非加入	社員
	大阪人材確保推進会議の構成業種等 (建設業・情報通信業・運輸業、郵便業)	0.0%	4.3%	31.2%	40.9%	23.7%	64.6%	27.6%	25.9%	9.8%
	製造業	0.7%	5.9%	51.1%	33.3%	8.9%	42.2%	24.8%	17.3%	15.6%
業種別	対事業所向けの業種 (卸売業·学術研究、専門・技術サービス業・その他のサービス業)	1.7%	6.6%	50.4%	34.7%	6.6%	41.3%	23.5%	21.6%	12.7%
	対個人向けの業種(小売・福祉・飲食・生活関連サービス、娯楽等)	0.9%	8.7%	40.9%	36.5%	13.0%	49.5%	39.4%	49.5%	12.2%
	業種別全体	0.9%	6.5%	44.4%	36.0%	12.3%	48.3%	28.7%	29.3%	13.0%
	中小企業	0.8%	5.4%	45.5%	35.3%	13.0%	48.3%	26.5%	26.8%	12.9%
規模別	大企業	1.1%	10.6%	42.6%	36.2%	9.6%	45.7%	34.1%	33.8%	12.7%
	規模別全体	0.9%	6.5%	44.9%	35.5%	12.3%	47.8%	28.3%	28.5%	12.9%
女性従業員	女性従業員割合が29%未満の企業(50パーセンタイル未満の群)	0.9%	4.5%	42.5%	36.2%	15.8%	52.0%	26.8%	27.3%	11.8%
女性從果貝 割合別	女性従業員割合29%以上の企業(50パーセンタイル以上の群)	0.8%	8.5%	45.8%	36.4%	8.5%	44.9%	29.4%	30.6%	12.0%
5) D D)	女性従業員割合全体	0.9%	6.6%	44.2%	36.3%	12.0%	48.4%	28.3%	29.3%	11.9%

(正社員が不足する割合:やや不足+不足/16業種別)

						-										
金融業、保	建設業	情報通信	運輸業、郵	医療	飲食業	生活関連	学術研究、	宿泊業	福祉	製造業	小売業	卸売業	その他の	教育、学習	不動産	全業種
険業		業	便業			サービス	専門·技術						サービス	支援業	業、物品	
						業、娯楽業	サービス						業		賃貸業	
							業								ı	
100.0%	65.7%	64.7%	63.4%	60.0%	60.0%	57.1%	50.0%	50.0%	48.3%	42.2%	41.9%	40.4%	39.6%	33.3%	0.0%	48.3%

① 従業員が従事している仕事

従業員の仕事は、「事務的」、「管理的」、「専門的・技術的」、「営業」の各仕事に集中し、6~9割の企業でこれらの仕事に従事する従業員が在籍している。8割以上の企業で女性が「事務的な仕事」に従事し、従事する割合が高い「管理的」、「専門的・技術的」、「営業」などの仕事に比べても約2倍以上大きく、女性は「事務的な仕事」に集中している。全従業員が従事する割合と比べて、女性従業員の従事割合が2桁以上低い仕事は、「管理的」、「専門的・技術的」、「営業」、「機

-

⁷ 健康保険は、法人の事業所あるいは一定の業種で常時 5 人以上雇用する個人事業所(製造業、土木建築業、鉱業、電気ガス事業、運送業、清掃業、物品販売業、金融保険業、保管賃貸業、媒介周旋業、集金案内広告工業、教育研究調査業、医療保険業、通信法同業など)で強制適用される。パート、アルバイトなどでは、1 日または | 週間の労働時間および | か月の所定労働日数が、通常の労働者の 3/4 以上であれば加入の対象になる(厚生労働省ウェブサイト)。

械の整備や修理」、「運搬」、「輸送」、の各仕事である。高年齢者が従事する割合が高い仕事は「事務的」と「管理的」な仕事だが、その割合は5~6割程度にとどまる。「専門的・技術的」と「営業」の仕事も約4割程度で多い。

女性と高年齢者では、女性は「事務的」や「販売」の仕事に従事する割合が高く、高年齢者は、「管理的」、「営業」、「機械の整備や修理」、「金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断」、「輸送」、「運搬」の仕事に従事する割合が高い。女性の仕事の内容は、高年齢者の仕事よりもやや狭く、各社で従業員が従事している仕事の数の平均値でみると、高年齢者が 3.16 であるのに対し女性は 2.85 である。各社の女性と高年齢者の仕事の数の平均値に対するばらつきをみても、女性よりも高年齢者の方が大きい(図表 2 - 5)。

図表 2-5 従業員が従事している仕事(N=485)

	全従業員	女性	高年齢者	従事割合の差	従事割合の差	従事割合の差(b)-(c)
	(a)	(b)	(c)	(b) - (a)	(c) - (a)	女性と高年齢者の比較
				全従業員と女性の比較	全従業員と高年齢者の比較	(プラスなら高齢者よりも女性の従事割合が高い)
管理的な仕事	83.1%	41.4%	57.3%	-41.7%	-25.8%	-15.9%
専門的・技術的な仕事	64.1%	35.3%	39.6%	-28.8%	-24.5%	-4.3%
事務的な仕事	91.8%	84.9%	50.9%	-6.9%	-40.9%	34.0%
販売の仕事	17.1%	15.5%	10.9%	-1.6%	-6.2%	4.6%
売買の取次・斡旋の仕事	7.0%	3.7%	3.7%	-3.3%	-3.3%	0.0%
営業の仕事	64.1%	28.7%	36.9%	-35.4%	-27.2%	-8.2%
介護・保健医療サービスの仕事	8.0%	7.4%	7.2%	-0.6%	-0.8%	0.2%
その他のサービスの仕事	16.3%	13.4%	11.8%	-2.9%	-4.5%	1.6%
保安の仕事	5.2%	1.6%	4.3%	-3.6%	-0.9%	-2.7%
農林漁業の仕事	0.2%	0.0%	0.0%	-0.2%	-0.2%	0.0%
自動生産設備の制御・監視の仕事	6.0%	1.2%	2.7%	-4.8%	-3.3%	-1.5%
金属材料製造、加工、溶接・溶断	14.0%	5.2%	11.3%	-8.8%	-2.7%	-6.1%
金属以外の製品の製造や加工処理	13.6%	9.3%	11.3%	-4.3%	-2.3%	-2.0%
機械の組み立ての仕事	7.2%	2.1%	4.9%	-5.1%	-2.3%	-2.8%
機械の整備や修理の仕事	13.4%	1.0%	8.5%	-12.4%	-4.9%	-7.5%
製品や機械の検査の仕事	19.6%	12.2%	12.0%	-7.4%	-7.6%	0.2%
生産関連のその他の仕事	12.8%	4.9%	7.4%	-7.9%	-5.4%	-2.5%
輸送の仕事	13.6%	3.5%	9.1%	-10.1%	-4.5%	-5.6%
機械運転の仕事	6.8%	0.0%	3.1%	-6.8%	-3.7%	-3.1%
電気工事の仕事	6.0%	0.4%	3.9%	-5.6%	-2.1%	-3.5%
建設・採掘の仕事	2.9%	0.2%	1.9%	-2.7%	-1.0%	-1.7%
運搬の仕事	14.8%	4.1%	9.1%	-10.7%	-5.7%	-5.0%
清掃の仕事	11.8%	8.5%	8.2%	-3.3%	-3.6%	0.3%
仕事の数の最小値(0-23)	ı	0	0	-1	-1	0
仕事の数の最大値(0-23)	17	10	12	-7	-5	-2
仕事の数の平均値	4.99	2.85	3.16	-2.14	-1.83	-0.31
標準偏差	2.571	1.726	2.313			
変動係数(標準偏差÷平均値)	0.51523	0.605614	0.731962			

4業種別にみると、各仕事の中で女性が従事する割合が高く全従業員が従事する割合との差が小さい仕事・業種は、大阪人材確保推進会議の構成業種等では「事務の仕事」、製造業では「事務の仕事」と「製品や機械の検査の仕事」、対事業所向けの業種では「事務の仕事」、対個人向けの業種では「事務の仕事」、「販売の仕事」、「その他のサービスの仕事(接客、調理、ビル管理など)」、「介護・保健医療サービスの仕事」などである。また、高年齢者は、「管理的な仕事」や「事務的な仕事」はすべての業種で従事している割合が高く、製造業では、「専門的・技術的な仕事」に従事する割合が高い(図表 2 - 6)。

図表2-6 従業員の仕事(業種4区分)(N=483)

	大阪人材確	保推進会議の	構成業種等		製造業		対事業所向	けの業種(卸	売業·学術研	対個人向けの	業種 (小売・	福祉·飲食·生	
		報通信業·運輸			(N=141)		究、専門·技術				サービス、娯		
仕事		(N = 96)					ピス	ビス業) (N=124)			(N= I 22)		
	全従業員	女性	高年齢者	全従業員	女性	高年齢者	全従業員	女性	高年齢者	全従業員	女性	高年齡者	
管理的な仕事	77.1%	35.4%	54.2%	87.9%	38.3%	61.7%	84.7%	41.9%	59.7%	80.3%	48.4%	51.6%	
専門的・技術的な仕事	57.3%	34.4%	38.5%	78.7%	35.5%	53.2%	59.7%	34.7%	35.5%	56.6%	35.2%	28.7%	
事務的な仕事	95.8%	89.6%	46.9%	97.2%	88.7%	51.8%	91.9%	85.5%	57.3%	82.0%	76.2%	46.7%	
販売の仕事	3.1%	4.2%	1.0%	7.1%	7.8%	3.5%	17.7%	12.9%	12.9%	38.5%	35.2%	25.4%	
売買の取次・斡旋の仕事	4.2%	2.1%	1.0%	5.0%	2.1%	0.7%	8.1%	4.0%	4.0%	10.7%	6.6%	9.0%	
営業の仕事	57.3%	26.0%	33.3%	77.3%	32.6%	44.0%	76.6%	31.5%	46.8%	41.0%	22.1%	21.3%	
介護・保健医療サービスの仕事	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	32.0%	29.5%	28.7%	
その他のサービスの仕事	3.1%	2.1%	4.2%	5.0%	3.5%	3.5%	17.7%	12.1%	12.9%	38.5%	35.2%	26.2%	
保安の仕事	5.2%	0.0%	5.2%	0.7%	0.0%	0.7%	10.5%	4.0%	8.9%	4.9%	2.5%	3.3%	
農林漁業の仕事	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
自動生産設備の制御・監視の仕事	1.0%	0.0%	0.0%	17.0%	4.3%	7.8%	3.2%	0.0%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	
金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断の仕事	5.2%	1.0%	2.1%	40.4%	16.3%	35.5%	3.2%	0.8%	0.8%	1.6%	0.0%	1.6%	
金属以外の製品の製造や加工処理の仕事	3.1%	0.0%	1.0%	38.3%	29.1%	33.3%	7.3%	3.2%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	
機械の組み立ての仕事	5.2%	0.0%	3.1%	17.7%	7.1%	12.8%	3.2%	0.0%	1.6%	0.8%	0.0%	0.8%	
機械の整備や修理の仕事	9.4%	0.0%	5.2%	31.9%	2.1%	20.6%	5.6%	0.0%	3.2%	3.3%	1.6%	2.5%	
製品や機械の検査の仕事	5.2%	2.1%	3.1%	52.5%	34.0%	31.2%	8.9%	4.0%	6.5%	4.1%	3.3%	2.5%	
生産関連のその他の仕事	6.3%	2.1%	2.1%	34.8%	14.2%	22.0%	4.0%	0.8%	2.4%	1.6%	0.8%	0.0%	
輸送の仕事	35.4%	13.5%	27.1%	13.5%	0.0%	5.7%	9.7%	2.4%	7.3%	0.8%	0.8%	0.8%	
機械運転の仕事	12.5%	0.0%	7.3%	11.3%	0.0%	4.3%	2.4%	0.0%	0.8%	1.6%	0.0%	0.8%	
電気工事の仕事	13.5%	2.1%	11.5%	7.8%	0.0%	4.3%	3.2%	0.0%	1.6%	0.8%	0.0%	0.0%	
建設・採掘の仕事	10.4%	1.0%	7.3%	2.1%	0.0%	0.7%	0.8%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	
運搬の仕事	14.6%	8.3%	8.3%	21.3%	3.5%	12.1%	17.7%	4.8%	12.9%	4.9%	0.8%	2.5%	
清掃の仕事	8.3%	3.1%	6.3%	14.2%	9.9%	8.5%	13.7%	12.9%	12.1%	9.8%	6.6%	5.7%	

② 従業員の状況

正社員の割合(平均値)は、業種別では、大阪人材確保推進会議の構成業種等(建設業・情報通信業・運輸業、郵便業)や製造業で80%を超えて高いが、対個人向けの業種では5割強にとどまり、規模別では、大企業よりも中小企業の方が正社員の割合が大きい(大企業58.1%・中小企業77.9%)。中小企業では正社員の割合が高いものの、管理職以上の女性の割合(平均値)は大企業の方が高く(大企業3.6%・中小企業2.3%)、中小企業は女性リーダー(主任・係長職等の管理職以外)の割合(平均値)が大企業よりも高い(大企業2.8%・中小企業3.8%)。管理職への登用は大企業の方が進んでいる。女性従業員の割合(平均値)は、対個人向けの業種(小売・福祉・飲食・生活関連サービス、娯楽等)で5割を超えて高いのに対し、正社員の割合が最も高い大阪人材確保推進会議の構成業種等では15.3%にとどまる。規模別では、大企業に比べて中小企業の方が女性従業員の割合が低い(大企業43.0%・中小企業34.7%)。管理職以上の女性従業員の割合は、割合の高い業種から並べると、対個人向けの業種、対事業所向けの業種(卸売業・学術研究、専門・技術サービス業・その他のサービス業)、製造業、大阪人材確保推進会議の構成業種等となり、主任・係長職等の管理職以外の女性リーダーの割合も、同様の並びになる。そして、女性従業員の割合が高い業種ほど、管理職やリーダー以上の女性従業員の割合が高い。

育児休業の対象者は、4業種では、女性は対事業所向けの業種や対個人向けの業種に相対的に 多く、男性は大阪人材確保推進会議の構成業種等や製造業に多い。規模別では、男女とも大企業 の方が中小企業より対象者が多い。

育児休業の取得率(平均値)は、全従業員では対個人向けの業種や対事業所向けの業種で高いが、女性は、大阪人材確保推進会議の構成業種等で高く、男性は、大阪人材確保推進会議の構成業種等と対事業所向けの業種で高い。規模別では、中小企業と大企業とで大きな差はみられない。

3年以内離職率は、全従業員と女性ともに対個人向けの業種で相対的に高く、中小企業よりも 大企業の方が離職率(平均値)は高い(図表2-7)。

図表2-7 従業員の構成・育児休業取得の状況・離職の状況 (正社員の割合/女性従業員の割合/管理職以上の女性従業員の割合/女性リーダーの割合)

			正社員 の割合	女性従業員 の割合	管理職以上の女性 従業員の割合	女性従業員割合と管理職 以上女性割合の差	女性リーダー の割合
	1 0 0 1 1 Lodge /7 1/4 1/4 A 3/4 - 144 -33 MK / 1/4 A 3/4 A 3/4 - 144 -33 MK / 1/4 A 3/4 A 3/4 - 144 -33 MK / 1/4 A 3/4 A 3/4 A 3/4 - 144 -33 MK / 1/4 A 3/4 A	平均值	87.1	15.3	0.9	14.5	1.7
	大阪人材確保推進会議の構成業種等	度数	93	93	92	92	92
	(建設業·情報通信業·運輸業、郵便業)	標準偏差	20.2887	11.8461	1.4395	11.92771	2.9628
		平均值	82.7	32.0	1.7	30.4	3.1
	製造業	度数	138	138	134	134	134
		標準偏差	23.1942	21.2351	3.3099	21.67910	4.7307
業種	対事業所向けの業種	平均值	70.4	39.9	2.4	37.4	4.2
種 4	対争来所向りの未住 (卸売業・学術研究、専門・技術サービス業・その他のサービス業)	度数	120	120	120	118	121
区分別	(単元末・子桐研光、専門・技術リーと人業・その他のリーと人業)	標準偏差	32.6853	25.2462	4.1967	24.25602	6.5368
	対個人向けの業種 (小売・福祉・飲食・生活関連サービス、娯楽等)	平均值	55.0	54.4	5.0	50.7	5.
~,		度数	116	116	113	110	113
	(小児・個性・妖技・主治関連リーと人、妖术寺)	標準偏差	34.1306	28.6505	8.4326	26.57864	8.031
		平均值	73.5	36.3	2.5	33.9	3.0
	合計(業種4区分別)	度数	467	467	459	454	460
		標準偏差	30.8143	26.5253	5.2782	25.31405	6.048
		平均值	77.9	34.7	2.3	32.6	3.
	中小企業	度数	360	360	353	350	355
		標準偏差	28.5763	26.3847	3.9793	25.32635	6.414
		平均值	58.1	43.0	3.6	39.5	2.8
規	大企業	度数	92	92	91	90	90
規模別		標準偏差	33.1191	25.5475	8.7778	23.96981	4.1322
		平均值	73.9	36.4	2.5	34.0	3.6
	合計(規模別)	度数	452	452	444	440	445
		標準偏差	30.5880	26.4004	5.3400	25.18331	6.0340

(育児休業対象者の有無)

		会社	業員	++	性	Ħ	性
			.未貝 規模別:p<.000		¹ 規模別:p<.000		/ /規模別:N.S.
		対象者がいる	対象者がいない	対象者がいる	対象者がいない	対象者がいる	対象者がいない
	大阪人材確保推進会議の構成業種等	45	48	35	56	35	55
	(建設業・情報通信業・運輸業、郵便業)	48.4%	51.6%	38.5%	61.5%	38.9%	61.1%
	製造業	69	67	54	83	54	82
業		50.7%	49.3%	39.4%	60.6%	39.7%	60.3%
業 種 4	対事業所向けの業種(卸売業・学術研究、専門・	71	50	63	59	36	86
区分別	技術サービス業・その他のサービス業)	58.7%	41.3%	51.6%	48.4%	29.5%	70.5%
別	対個人向けの業種	56	57	56	58	29	83
	(小売・福祉・飲食・生活関連サービス、娯楽等)	49.6%	50.4%	49.1%	50.9%	25.9%	74.1%
	合計	241	222	208	256	154	306
	± 51	52.1%	47.9%	44.8%	55.2%	33.5%	66.5%
	中小企業	169	184	142	214	113	239
	中小近来	47.9%	52.1%	39.9%	60.1%	32.1%	67.9%
規模別	大企業	65	28	59	32	37	54
(R)	人证来	69.9%	30.1%	64.8%	35.2%	40.7%	59.3%
	合計	234	212	201	246	150	293
	[B B]	52.5%	47.5%	45.0%	55.0%	33.9%	66.1%

(育児休業取得率/3年以内離職率/結婚、子育て、介護による離職割合)

				育児休業取得率		3年以内	內離職率	結婚、子育て 離職	
			全従業員	女性従業員	男性従業員	全従業員	女性	全従業員	女性従業員
	大阪人材確保推進会議の構成業種等	平均值	47.3	97.1	15.3	18.5	19.0	0.3	1.5
	人	度数	40	34	34	90	88	87	87
	(定以未 旧牧巡旧术 连相术(即以术)	標準偏差	39.8034	16.8755	28.6307	14.5259	24.0099	0.8760	4.2742
		平均值	42.1	87.1	10.1	16.3	22.7	0.6	1.5
	製造業	度数	62	51	52	130	127	129	127
**		標準偏差	37.9516	28.9492	25.2487	14.9825	22.1917	1.4780	3.7755
業 種 4	対事業所向けの業種	平均值	57.5	86.5	15.9	19.9	20.4	1.0	2.2
4	(卸売業・学術研究、専門・技術サービス業・そ	度数	68	61	34	108	105	106	103
区分別	の他のサービス業)	標準偏差	38.3078	31.1904	31.8953	17.4714	20.1558	3.2366	4.8974
別	対個人向けの業種 (小売・福祉・飲食・生活関連サービス、娯楽等)	平均值	65.0	85.5	5.9	26.2	27.2	2.3	2.5
		度数	48	51	27	104	101	105	103
		標準偏差	39.6037	31.2681	14.4381	21.2433	23.5985	8.1410	5.2894
		平均值	52.9	88.2	11.9	20.0	22.4	1.1	1.9
	合計	度数	218	197	147	432	421	427	420
		標準偏差	39.4991	28.7367	26.2535	17.5578	22.5703	4.4875	4.5674
		平均值	52.3	90.1	13.3	19.2	21.7	0.9	1.7
	中小企業	度数	153	133	108	338	331	334	329
		標準偏差	40.0170	29.5238	29.3579	17.3799	23.4988	4.5357	4.4141
#8		平均值	55.4	87.3	8.7	26.5	30.0	1.7	2.6
規模別	大企業	度数	59	57	35	83	83	80	80
別		標準偏差	39.3054	30.1160	14.6083	23.0225	26.9555	4.5818	4.8748
		平均值	53.2	89.3	12.2	20.6	23.3	1.1	1.9
	合計	度数	212	190	143	421	414	414	409
		標準偏差	39.7509	29.6501	26.5439	18.8233	24.4250	4.5479	4.5138

女性従業員の離職理由として企業が考える主な理由は、「仕事の内容が本人の希望と合わなかったため」が最も多い(23.1%)。「その他」の割合も高く(22.3%)、その理由としては、アルバイトや学校卒業による人の入れ替わり、定年退職、配偶者の転勤(結婚による転居を含む)、自己都合、高齢や体力や健康の問題などが多い。また、ワーク・ライフ・バランスにかかわる理由(「結婚するため」、「出産・育児・介護のため」、「柔軟な働き方や多様な働き方への取組みが困難であるため」の合計)は20.2%を占め、労働条件にかかわる理由(「給与等の支給水準が本人の希望と合わなかったため」、「労働時間、休日等の労働条件が本人の希望と合わなかったため」の合計)が離職理由であると考える割合 13.1%を上回って高い(図表2-8)。第3章で紹介する、「年以内に転職したい人および「年以内に仕事に就きたい求職者を対象とする調査における、前職の離職理由と比較すると、「仕事の内容が本人の希望と合わなかったため」、「結婚」、「出産・育児・介護等」、「職場の人間関係」の割合が高い点は一致するが、企業側は、「仕事の内容が本人の希望と合わなかったため」を最も多い理由と考えているのに対し、転職希望者・就職希望者は、「職場の人間関係」や「心身の健康を損ねた」などの割合も高く、女性の離職理由に関する認識は企業と求職者の間でやや異なる。

図表2-8 女性従業員の離職理由で最も多いと考えられる理由(企業の認識)

女性従業員の離職理由で最も多い理由(N=390)	応答数	%	その他の主な理由(複数事項の記載があるため総計は87を超える)
結婚するため	41	10.5	▼ アルバイトが主体による入れ替わり、学校卒業による就職または進学、帰郷:16
出産・育児・介護等のため	29	7.4	 ● 定年退職: 13 ● 配偶者の転勤(結婚による転居を含む): 12
給与等の支給水準が本人の希望と合わなかったため	18	4.6	● 自己都合(理由は不明):10
労働時間、休日等の労働条件が本人の希望と合わなかったため	33	8.5	高齢、再雇用定年、体力の低下、健康問題: 10 キャリアチェンジ、転職、他にやりたい仕事などが見つかった: 7
柔軟な働き方や多様な働き方への取組みが困難であるため(例:在宅勤務やリモートワーク、雇用形態)	9	2.3	● コロナ禍における人員整理 (解雇、雇い止め) または働き方が希望と合わなかった: 3
職場の人間関係のため	67	17.2	● 家族内の事情(例:家族の病気):3 ● 会社分割:
仕事内容が本人の希望と合わなかったため	90	23.1	契約社員の契約期間満了:7外国人の期間満了、外国人従業員の帰省:2
心身の健康を損ねたため	16	4.1	仕事の内容が本人の希望と合わなかった: 事業縮小に伴う人員整理:3
その他の離職理由	87	22.3	● そのほかの理由(出向元へ帰任、転籍、死亡):3

【転職希望者・就職希望者を対象とする調査(第3章で再掲)における前職の離職理由(求職者の認識)】

		前職の離職理由(N=670/N.S.)(単一回答)	男性	女性 (全体)	女性(有業者)	女性(無業者)	男女計
コロナ禍の影響による離職	事業主都合	倒産・廃業・事業所閉鎖・事業の移転		3.3%	2.9%	3.6%	3.0%
		経営不振による解雇	3.9%	3.6%	2.9%	4.1%	3.7%
		経営不振による退職勧奨	2.0%	1.4%	0.6%	2.1%	1.6%
		その他の離職理由	0.7%	1.1%	0.6%	1.5%	0.9%
	自己都合	経営不振による自主退職	3.3%	2.7%	4.1%	1.5%	3.0%
		新型コロナウイルスへの感染回避	1.3%	0.8%	0.6%	1.0%	1.0%
		新型コロナウイルスの影響で保育や介護の必要が生じたため	0.7%	0.5%	0.6%	0.5%	0.6%
職		その他の離職理由	0.0%	0.5%	0.6%	0.5%	0.3%
	事業主都合	倒産・廃業・事業所閉鎖・事業所の移転	6.6%	1.6%	1.2%	2.1%	3.9%
コロナ禍以		解雇	3.9%	5.5%	2.9%	7.7%	4.8%
		退職勧奨	3.3%	0.5%	0.0%	1.0%	1.8%
		その他の離職理由	1.0%	0.5%	0.0%	1.0%	0.7%
		結婚するため	0.0%	11.0%	7.6%	13.8%	6.0%
外		出産・育児・介護等のため	2.0%	12.9%	5.9%	19.0%	7.9%
の理由による離職		給与等の収入が希望と合わなかったため	7.9%	5.5%	8.2%	3.1%	6.6%
	自	労働時間、休日等の労働条件が希望と合わなかったため	9.2%	7.1%	12.4%	2.6%	8.1%
	自己都合	柔軟な働き方や多様な働き方が困難であったため	4.3%	4.7%	4.7%	4.6%	4.5%
		職場の人間関係のため	16.4%	10.1%	15.3%	5.6%	13.0%
		仕事内容が希望と合わなかったため	13.4%	8.5%	14.7%	3.1%	10.7%
		心身の健康を損ねたため	15.4%	15.9%	10.0%	21.0%	15.7%
		その他の離職理由	2.3%	2.2%	4.1%	0.5%	2.2%

(2) 人材の雇用・活躍に関わる特徴や取組み

図表2-9に示す通り、採用・雇用・登用に関わる6つの特徴または取組みのうち、該当する割合が高いのは、「資格や経験がなくても働き始められる」(81.6%)、「非正規社員から正社員に登用している」(62.8%)である。他方、該当する割合が低いのは、「女性の雇用や活躍を推進する体制や部署等を整備または計画や方針等を策定している」(25.4%)、「多様な人材が働いている(障がい者、外国人などが在籍している)」(37.2%)などである。各特徴または取組みに該当する割合は、6項目のすべてについて中小企業よりも大企業の方が高い。

仕事内容に関わる2つの特徴または取組みでは、「経験に応じて、段階的に責任のある仕事に従事できる」の割合が78.9%と高く、その割合は、大企業が中小企業を上回って高い。しかし、「業務遂行等において、従業員に裁量(アイデアや工夫等)が与えられている」に該当する割合は、59.1%にとどまるものの、大企業(55.3%)よりも中小企業(61.0%)の方が該当する割合が高く、中小企業では従業員の裁量が大きい傾向がみられる。

職場環境に関わる8つの特徴または取組みは、該当する割合が最も高くても「従業員が人事・総務担当者、上司、同僚等に相談しやすい環境である」の69.6%にとどまり、該当する割合が低いのは、「復職後も昇進できる人事制度になっており、実際に昇進している人が一定数いる」(28.5%)や「企業内保育所がある(他企業保育所の共同利用契約も含む)」(1.7%)などである。該当する割合が大企業よりも中小企業が高いのは、「従業員が人事・総務担当者、上司、同僚等に相談しやすい環境である」(71.0%)や「企業内保育所がある(他企業保育所の共同利用契約も含む)」(1.9%)である。しかし、「復職後も昇進できる人事制度になっており、実際に昇進している人が一定数いる」、「子育て中の従業員が働きやすい制度がある(費用や託児の支援、休業・休暇・短時間勤務の制度等)」、「介護・看護をする従業員が働きやすい制度がある(費用の支援、休業・休暇・短時間勤務の制度等)」の各特徴または取組みは、大企業よりも中小企業で該当する割合が低く、その差も大きい。制度の整備は、大企業が先行している。

労働条件に関わる3つの特徴ないし取組みは、該当する割合が決して高いとはいえず、3項目の中では「労働時間は柔軟である(フレックスタイム、短時間勤務、時差出勤等)」に該当する割合がやや低い(45.7%)。「残業が少ない(月20時間以内である)」と「年齢や経験年数にとらわれず、能力や成果等に見合った昇進や賃金の引上げを行っている」に該当する割合はそれぞれ6割程度である。「残業が少ない(月20時間以内である)」は、大企業よりも中小企業の方が該当する割合が高い。

人材育成・教育訓練に関わる4つの特徴ないし取組みは、全般的に該当する割合が低く、最も高い割合でも「人材育成・教育訓練の方法は、OJT(On the Job Training)が主である」の56.6%で、「OFF-JT(Off the Job Training)の機会を多くの従業員が利用している」は13.6%と低い割合にとどまる。いずれの特徴ないし取組みについても、大企業の方が該当する割合が高いが、ジョブ型の雇用や人材の適正な配置にもかかわると考えられる「従業員の能力やスキルを評価するため、社内資格や技能評価制度を取り入れている」割合は高いとはいえない。

人材の雇用・活躍に関わる特徴や取組みを全 23 項目の平均値 (レンジ 0-23) でみると、業種 4 区分の中では、大阪人材確保推進会議の構成業種等 (建設業・情報通信業・運輸業、郵便業) で自社に該当する特徴や取組みであると考える平均値が小さく (9.90)、他方、対個人向けの業種 (小売・福祉・飲食・生活関連サービス、娯楽等) の平均値が最も高い (11.57)。

それぞれの特徴や取組みに該当する割合を4業種の中でみると、製造業は、「資格や経験 がなくても働き始められる」、「多様な人材が働いている(障がい者、外国人などが在籍して いる)」、「業務遂行等において、従業員に裁量 (アイデアや工夫等) が与えられている」、「女 性用のトイレ、更衣室等の職場環境の整備に取り組んでいる」、「人材育成・教育訓練の方法 は、OJT(On the Job Training)が主である」の5項目に該当する割合が、他の業種より も高い。対事業所向けの業種(卸売業・学術研究、専門・技術サービス業・その他のサービス業) は、「資格や経験がなくても働き始められる」、「復職後も昇進できる人事制度になっており、 実際に昇進している人が一定数いる」、「事業所の立地がよく、 通勤は便利である」、「労働時 間は柔軟である (フレックスタイム、短時間勤務、時差出勤等)」、「残業が少ない (月 20 時 間以内である)」、「人材育成・教育訓練の方法は、OJT (On the Job Training) が主である」 の6項目に該当する割合が、他の業種よりも高い。対個人向けの業種(小売・福祉・飲食・生 活関連サービス、娯楽等)は、「本人が希望するキャリアや生活をふまえて、配属・配置転換 している」、「非正規社員から正社員に登用している」、「休職した従業員の復職を支援したり、 いったん離職した従業員の再雇用を実施している」、「経験に応じて、段階的に責任のある仕 事に従事できる」、「コミュニケーションが活発な職場である」、「子育て中の従業員が働きや すい制度がある (費用や託児の支援、休業・休暇・短時間勤務の制度等)」、「介護・看護をする 従業員が働きやすい制度がある(費用の支援、休業・休暇・短時間勤務の制度等)」、「事業所 の立地がよく、通勤は便利である」、「労働時間は柔軟である(フレックスタイム、短時間勤 務、時差出勤等)」、「残業が少ない(月 20 時間以内である)」、「年齢や経験年数にとらわれ ず、能力や成果等に見合った昇進や賃金の引上げを行っている」のII項目に該当する割合 が、他の業種よりも高い。

規模別でみると、中小企業よりも大企業の方が該当すると考えられる特徴や取組みの平均値が大きいが、「業務遂行等において、従業員に裁量(アイデアや工夫等)が与えられている」、「企業内保育所がある(他企業保育所の共同利用契約も含む)」、「女性用のトイレ、更衣室等の職場環境の整備に取り組んでいる」、「残業が少ない(月 20 時間以内である)」の4つの項目は、大企業よりも中小企業において該当する割合が高い特徴や取組みである。

女性活躍の観点から回答企業の特徴や取組みの現状を女性従業員の割合の二群(女性活躍の一つの観点から、女性従業員の割合を 50 パーセンタイルに相当する 29%以上か否かで識別し、女性活躍の該当企業と非該当企業に二群化)でみると、女性従業員の割合が高い企業はそうでない企業に比べて、次ページにあげる特徴や取組みの現状に該当する割合が高く、また、人材の雇用・活躍にかかわる「採用・雇用・登用」、「仕事内容」、「職場環境」、「労働条件」、「人材育成・教育訓練」のいずれの側面においても、該当する項目数の平均値が大

きい。女性従業員の割合が50パーセンタイル以上(29%以上)の企業にみられる特徴は、 採用から人材育成·教育訓練まで幅広い側面に及び、女性の雇用·活躍に向けて多方面から 取り組める可能性を示している。

図表 2 - 9 人材の雇用・活躍に関わる特徴や取組みの現状 (女性従業員割合が 29%以上 (50 パーセンタイル) の企業にみられる特徴

	・非正規社員から正社員に登用					
採用・雇用・登用の側面	・休職した従業員の復職を支援したり、いったん離職した従業員の再雇用を実施					
	・女性の雇用や活躍を推進する体制や部署等を整備または計画や方針等を策定					
仕事内容の側面	・業務遂行等において、従業員に裁量(アイデアや工夫等)を与えられている					
江争内谷の側面	・経験に応じて、段階的に責任のある仕事に従事できる					
職場環境の側面	・コミュニケーションが活発な職場である					
	・復職後も昇進できる人事制度になっており、実際に昇進している人が一定数いる					
	・子育て中の従業員が働きやすい制度がある(費用や託児の支援、休業・休暇・短時間勤					
	務の制度等)					
	・介護・看護をする従業員が働きやすい制度がある(費用の支援、休業・休暇・短時間勤					
	務の制度等)					
	・事業所の立地がよく、通勤は便利である					
労働条件の側面	・労働時間は柔軟である(フレックスタイム、短時間勤務、時差出勤等)					
	・残業が少ない(月 20 時間以内である)					
1.社会战, 数会训练の侧系	・人材育成・教育訓練の方法は、OJT(On the Job Training)が主である					
人材育成·教育訓練の側面 	・OFF-JT(Off the Job Training)の機会を多くの従業員が利用している					

図表2-9 人材の雇用・活躍に関わる特徴や取組み

			A == #*		W. 15. 1 - 1	() Ed. (1)		AB I H Pol /		/ Lil or nea mil	(11 (10)
			全回答			分別(N=482)		規模別(I		女性活躍別	
			(N = 484)	大阪人材確保	製造業	対事業所向けの業	対個人向けの業	中小企業	大企業	女性従業員	
				推進会議の構	(N = 141)	種(卸売業·学術	種(小売·福祉・	(N = 369)	(N = 94)	29%以上か	否かで識別
人材の雇用・活躍に関わる特徴や取組み/ 有意差 (業種別、規模別、女性活躍別)				成業種等(建		研究、専門・技術サ	飲食·生活関連			し、女性活路	瞿の該当企業
				設業·情報通信		ービス業・その他	サービス、娯楽			と非該当企業	能に二群化
	12 Parison Section 170 IAAAA A Decide BAAA			業·運輸業、郵		のサービス業)	等) (N=122)			非該当	該当
				便業)		(N=123)	(,, (,, ,,,,,)				(N = 240)
				(N=96)		(14-123)				(14 - 226)	(14 – 240)
				(N=96)							
採用・雇用・脊	I. 資格や経験がなくても働き始められる/業種:N.S. 女性活躍: N.S.	p<.000 規模:	81.6%	67.7%	87.9%	90.2%	77.0%	80.5%	86.2%	80.7%	81.7%
	 多様な人材が働いている(障がい者、外国人なる)/業種:p<.000 規模:p<.02 女性活動 		37.2%	32.3%	54.6%	34.1%	23.8%	34.7%	48.9%	36.4%	38.3%
	3. 本人が希望するキャリアや生活をふまえて、 ている/業種:N.S. 規模:N.S. 女性活躍	2属・配置転換し	43.8%	42.7%	41.8%	43.1%	48.4%	43.1%	52.1%	43.0%	45.4%
	4. 非正規社員から正社員に登用している/業種:p<.008 規模:		62.8%	55.2%	61.7%	57.7%	75.4%	60.4%	75.5%	54.8%	72.1%
	p<.000 女性活躍:p<.000 5. 休職した従業員の復職を支援したり、いったA										
	の再雇用を実施している/業種:p<.01 規模:p<.000 女性 活躍:p<.008		54.1%	51.0%	47.5%	51.2%	67.2%	49.6%	74.5%	47.8%	60.4%
	 女性の雇用や活躍を推進する体制や部署等を整方針等を策定している/業種:N.S. 規模:p<p<.03< li=""> </p<.03<>		25.4%	26.0%	22.7%	25.2%	28.7%	22.8%	38.3%	20.6%	30.0%
仕事	 業務遂行等において、従業員に裁量(アイデアや工夫等)まえられている/業種:p<.04 規模:N.S. 女性活躍:p<.0 		59.1%	47.9%	66.7%	60.2%	58.2%	61.0%	55.3%	53.1%	65.4%
rtn	8. 経験に応じて、段階的に責任のある仕事に従事できる/業種: p<.007 規模:N.S. 女性活躍:p<.09		78.9%	71.9%	74.5%	79.7%	89.3%	77.8%	85.1%	76.3%	82.9%
	9. コミュニケーションが活発な職場である/業種 N.S. 女性活躍:p<.04	:p<.000 規模:	55.0%	49.0%	44.7%	56.9%	70.5%	53.7%	59.6%	50.0%	60.0%
	10. 従業員が人事・総務担当者、上司、同僚等に である/業種: N.S. 規模: N.S. 女性活躍: N		69.6%	66.7%	71.6%	72.4%	68.0%	71.0%	69.1%	72.4%	67.5%
	11. 復職後も昇進できる人事制度になっており、3 る人が一定数いる/業種:N.S. 規模:p<.0	際に昇進してい	28.5%	22.9%	24.1%	35.8%	30.3%	25.2%	41.5%	20.2%	35.8%
職場	12.子育て中の従業員が働きやすい制度がある(費 休業・休暇・短時間勤務の制度等)/業種:N.S 女性活躍:p<.03		57.4%	50.0%	55.3%	59.3%	63.9%	54.5%	72.3%	52.2%	62.9%
環境	13. 介護・看護をする従業員が働きやすい制度があ 休業・休暇・短時間勤務の制度等)/業種: N.S 女性活躍: p<.06		42.8%	40.6%	39.7%	42.3%	48.4%	40.4%	56.4%	38.2%	47.5%
	14. 企業内保育所がある(他企業保育所の共同利用 業種:N.S. 規模:N.S. 女性活躍:N.S.	用契約も含む) /	1.7%	2.1%	1.4%	2.4%	0.8%	1.9%	1.1%	0.9%	2.5%
	5. 女性用のトイレ、更衣室等の職場環境の整備 /業種:p<.000 規模:p<.05 女性活躍:p		52.1%	53.1%	68.8%	48.0%	36.9%	54.2%	42.6%	57.5%	47.9%
	16. 事業所の立地がよく、通勤は便利である/業利 N.S. 女性活躍:p<1	重:p<.07 規模:	56.4%	52.1%	49.6%	65.0%	58.2%	55.8%	57.4%	52.2%	60.0%
	17. 労働時間は柔軟である(フレックスタイム、気出勤等)/業種:p.<02 規模:N.S. 女性活器		45.7%	40.6%	36.9%	51.2%	54.9%	44.2%	51.1%	39.5%	50.0%
労働条件	18. 残業が少ない(月20時間以内である)/業種 N.S. 女性活躍: p<.000	: p<.000 規模:	57.9%	39.6%	58.9%	65.9%	63.9%	59.9%	54.3%	47.4%	67.1%
件	19. 年齢や経験年数にとらわれず、能力や成果等は 賃金の引上げを行っている/業種:N.S. 規模 N.S.		58.3%	53.1%	56.7%	58.5%	64.8%	57.5%	61.7%	56.1%	60.0%
	 長期雇用の観点から、計画的に人材育成・教育動を行っている/業種:N.S. 規模:N.S. 女付 		36.4%	40.6%	32.6%	35.0%	39.3%	36.0%	41.5%	38.6%	35.4%
八材育成.	21. 人材育成・教育訓練の方法は、OJT(On the が主である/業種:p<.002 規模:N.S. 女性		56.6%	42.7%	62.4%	66.7%	50.8%	55.6%	61.7%	53.1%	60.8%
育訓	22. OFF-JT(Off the Job Training)の機会を参 用している/業種:N.S. 規模:p<.07 女性》		13.6%	15.6%	12.8%	14.6%	12.3%	12.5%	20.2%	11.0%	17.1%
- 火击	23. 従業員の能力やスキルを評価するため、社内資度を取り入れている/業種: N.S. 規模: N.S.		24.8%	26.0%	29.8%	17.1%	26.2%	24.1%	28.7%	27.2%	22.5%
各回	各回答企業の「採用・雇用・登用」の特徴や取組み 平均値 (0-6)		3.05	2.75	3.16	3.02	3.20	2.91	3.76	2.83	3.28
	(「採用・雇用・登用」の現状に該当する数) 標準偏差		1.542	1.487	1.472	1.558	1.631	1.478	1.557	1.490	1.569
	各回答企業の「仕事内容」の特徴や取組み 平均値(0-2)		1.38	1.20	1.41	1.40	1.48	1.39	1.40	1.29	1.48
	(「仕事内容」の現状に該当する数) 標準偏差		0.711	0.705	0.718	0.744		0.710	0.693	0.700	0.690
							0.646				
	各回答企業の「職場環境」の特徴や取組み 平均値 (0-8)		3.63	3.36	3.55	3.82	3.77	3.57	4.00	3.43	3.84
	(「職場環境」の現状に該当する数) 標準偏差		1.923	1.766	1.984	1.925	1.962	1.907	1.940	1.858	1.964
	各回答企業の「労働条件」の特徴や取組み 平均値(0-3)		1.62	1.33	1.52	1.76	1.84	1.62	1.67	1.43	1.77
(「兌	(働条件」の現状に該当する数)	標準偏差	0.924	0.879	0.923	0.926	0.875	0.914	0.943	0.924	0.897
各回	答企業の「人材育成・教育訓練」の特徴や取組み	平均值(0-4)	1.31	1.25	1.38	1.33	1.29	1.28	1.52	1.30	1.36
(۲۸	材育成·教育訓練」現状に該当する数)	標準偏差	1.077	1.161	1.059	0.98	1.132	1.054	1.161	1.098	1.061
各回	答企業の人材の雇用・活躍に関わる特徴や取組み	平均值(0-23)	11.00	9.90	11.03	11.33	11.57	10.76	12.35	10.29	11.73
(上記のすべての現状に該当する数) 標準偏差			4.498	4.166	4.347	4.500	4.772	4.317	4.794	4.306	4.544

(3) コロナ禍において実施した雇用対策

コロナ禍において実施した雇用対策(複数回答)は、「時差出勤」を実施した企業が 58.5%と最も多く、次に「休業」(36.7%)、「就業日数の縮減」(26.8%)、「1日の就業時間の短縮」(25.4%)などが多く、雇用の維持を前提にした取組みが中心である。「雇用・就業形態の変更」を実施した企業は 18.6%で、これらの企業には、テレワークを実施した企業も含まれる。一方、「解雇」、「希望退職者の募集」、「出向・転籍」、「期間満了による雇い止め」といった雇用を維持しない対策を実施した企業は、0.7%~2.9%の幅にとどまり少ない。各社が実施した対策の数は、1つないし2つが多く、複数の対策を講じるケースは多いとはいえない。

「その他」の雇用対策 | 2 件の内訳は、「雇用調整助成金申請(利用)」(3 件)、「感染予防のための福利厚生の充実」(| 件)、「休業手当」(| 件)、「残業減」(| 件)、「実際に働かなくてもしか月働いたとみなして満額の支給をした、またはしている」(| 件)、「自動車通勤」(| 件)、「出社手当の支給」(| 件)、「出張の縮小」(| 件)、「一時金の給付」(| 件)、「在宅勤務」(| 件)で、各種手当の支給など雇用維持を前提とした取組みである。

なお、本設問では、雇用調整助成金の申請(利用)、手当の支給、在宅勤務などを選択肢に含めていなかったため、これらの雇用対策について、自由記述に記入されないものの、多くの企業が実施した可能性があることも考えられる。こうした設問上の限界はあるが、「特に実施していない」と回答した企業が 18 社、無回答の企業が 71 社あり、合計 89 社が特に対策を講じていないと想定すると 18.4%の企業が特に雇用対策を実施しなかったとも考えられる。

業種別では、対個人向けの業種で実施した割合の高い対策が多く、I 日の就業時間の短縮のほか、兼業・副業の容認、配置転換などを実施した割合が他の業種よりも高い。製造業は休業を実施した割合が高く、対事業所向けの業種は時差出勤を実施した割合が高い(図表 2-10)。

		全体		業種4区	5分別(N=395)		規模別(N	N=399)	女性活躍別	(N=403)
		(N=414)	大阪人材確保推進会議の	製造業	対事業所向けの業種(卸売	対個人向けの業種(小売・	中小企業	大企業	女性従業員割	女性従業員割
	号において :雇用対策		構成業種等(建設業·情	(N = 126)	業・学術研究、専門・技術サ	福祉・飲食・生活関連サービ	(N=314)	(N=85)	合 29%未満	合 29%以上
天心 した	准用对果		報通信業·運輸業、郵便		ービス業・その他のサービ	ス、娯楽等)(N=94)			(N = 198)	(N = 205)
			業) (N=82)		ス業) (N=III)					
配置転換		6.8%	2.4%	5.6%	7.2%	11.7%	6.7%	7.1%	7.1%	6.8%
雇用・就業形	態の変更	18.6%	25.6%	11.9%	30.6%	7.4%	18.8%	18.8%	18.7%	18.0%
兼業・副業の	容認	6.3%	1.2%	6.3%	4.5%	12.8%	5.4%	8.2%	4.5%	7.8%
出向・転籍		1.4%	1.2%	0.0%	1.8%	3.2%	1.0%	2.4%	0.0%	2.4%
時差出勤		58.5%	68.3%	50.8%	73.9%	42.6%	58.3%	62.4%	58.6%	59.5%
I日の終業時	i間の短縮	25.4%	23.2%	20.6%	27.0%	30.9%	23.9%	30.6%	23.7%	27.8%
就業日数の縮	『減	26.8%	30.5%	23.8%	25.2%	28.7%	26.1%	27.1%	28.8%	25.4%
休業		36.7%	24.4%	52.4%	29.7%	35.1%	37.6%	36.5%	33.8%	40.5%
賃金・一時金	の抑制(減額)	7.5%	3.7%	8.7%	9.9%	6.4%	7.0%	9.4%	5.6%	8.8%
希望退職者の	募集	1.0%	0.0%	0.8%	1.8%	1.1%	0.6%	2.4%	0.0%	2.0%
期間満了によ	る雇い止め	2.9%	0.0%	2.4%	5.4%	3.2%	1.6%	8.2%	0.0%	5.9%
解雇		0.7%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.5%	1.0%
その他		2.9%	4.9%	3.2%	1.8%	2.1%	3.5%	1.2%	3.0%	2.9%
特になし(実	施していない)	4.3%	2.4%	6.3%	1.8%	6.4%	4.8%	2.4%	3.5%	5.4%
(参考) 特に	なしと回答	18社	2 社	4 社	2 社	5 社	10社	2 社	7 社	11 社
(参考) 無回]答	71 社	14社	15 社	13社	28 社	55 社	9 社		
実施対策数	平均值	1.95	1.85	1.89	2.19	1.85	1.91	2.14		
大肥刈泉奴	標準偏差	1.162	1.008	1.154	1.283	1.136	1.111	1.329		

図表2-10 コロナ禍において実施した雇用対策(全体・業種別・規模別)

コロナ禍前後の「オンライン化」および「採用・雇用・登用」の取組み状況は、コロナ禍前に取り組む割合が高かったのは「社員からの紹介を通じた採用」(35.5%)、「職場体験の受け入れ」(26.6%)、「デジタル化の推進」(21.1%)などであった。コロナ禍で実施し始めた割合が高い

のは、「デジタル化の推進」(21.1%から51.6%に上昇)、「在宅勤務やリモートワーク」(4.5% から50.1%に上昇)である。さらに、コロナ禍前と今後も実施または新たに実施したい割合を比較すると、「デジタル化の推進」や「WEB 面接」はコロナ禍を契機に加速し、また、「在宅勤務やリモートワーク」も、コロナ禍で実施を開始した割合よりはやや低いものの、コロナ禍前に比べると、今後の働き方の主流の一つになることが予想される。なお、「社員からの紹介を通じた採用」や「職場体験の受け入れ」を実施していく意向は、コロナ禍前から低下している。

業種別では、主に大阪人材確保推進会議の構成業種等では、今後、「デジタル化の推進(WEB会議)」、「在宅勤務やリモートワーク」、「社員からの紹介を通じた採用(リファラル採用)」を実施する割合が高く、その割合は、製造業や対個人サービス業よりも高い。製造業では、今後、「WEB合同企業説明会への出展」を実施する割合が高い。対事業所向けの業種は、他の業種に比べると、「デジタル化の推進(WEB会議等)」や「在宅勤務やリモートワーク」を実施する割合が高い。対個人向けの業種は、他の業種よりも「職場体験の受け入れ」や「求職者へのオファー(申し入れ型就活サイト)」を実施する割合が高く、「社員からの紹介を通じた採用(リファラル採用)」は、大阪人材確保推進会議の構成業種等と同様に高い。

規模別にみると、各取組みに対して、大企業の方が導入や取組みに対して積極的に捉える傾向がみられ、「在宅勤務やリモートワーク」や「WEB 面接」は、今後も実施または新たに実施したい割合で大企業と中小企業の差が大きい。また、女性従業員の割合が高い企業は、「在宅勤務やリモートワーク」を今後も実施または新たに実施したい割合が高い(図表2-II)。

図表2-11 オンライン化および採用・雇用・登用の取組み状況

		全体		業種 4 🗵	区分別(N=402)	規模別(「	N=392)	女性活躍別(N=395)		
		大阪人材確保推進	製造業	対事業所向けの業種	対個人向けの業種		大企業	非該当	該当	
			会議の構成業種等	(N=117)	(卸売業·学術研究、専	(小売·福祉·飲食·	(N=306)	(N=86)	(女性従業員	(女性従業員
			(建設業·情報通信		門・技術サービス業・そ	生活関連サービス、			の割合が	の割合が
			業·運輸業、郵便		の他のサービス業)	娯楽等)			29%未満)	29%以上)
			業) (N=78)		(N=112)	(N=95)			(N = 189)	(N = 206)
大 ch 禁 20	コロナ禍前から実施 (a)	4.5%	5.1%	4.3%	7.1%	1.1%	3.9%	7.0%	2.6%	5.8%
在宅勤務	コロナ禍で実施開始(b)	50.1%	59.0%	47.0%	59.8%	34.7%	48.0%	58.1%	48.7%	51.5%
トワーク	今後も実施または新たに実施したい(c)	35.7%	42.3%	27.4%	50.9%	23.2%	32.0%	48.8%	29.1%	41.7%
1 / /	コロナ禍前後の変化幅(c)-(a)	31.2%	37.2%	23.1%	43.8%	22.1%	28.1%	41.8%	26.5%	35.9%
	コロナ禍前から実施(a)	21.1%	17.9%	23.9%	25.9%	14.7%	19.6%	26.7%	16.4%	25.2%
デジタル	コロナ禍で実施開始(b)	51.6%	56.4%	45.3%	50.9%	55.8%	51.3%	52.3%	57.1%	47.6%
化の推進	今後も実施または新たに実施したい(c)	55.8%	56.4%	50.4%	64.3%	51.6%	54.2%	61.6%	56.1%	56.3%
	コロナ禍前後の変化幅(c) - (a)	34.7%	38.5%	26.5%	38.4%	36.9%	34.6%	34.9%	39.7%	31.1%
	コロナ禍前から実施(a)	3.0%	1.3%	3.4%	2.7%	4.2%	2.6%	4.7%	1.6%	3.9%
WEB 面接	コロナ禍で実施開始(b)	34.7%	38.5%	38.5%	39.3%	21.1%	32.7%	41.9%	33.9%	34.5%
WED回按	今後も実施または新たに実施したい(c)	30.5%	28.2%	28.2%	35.7%	29.5%	27.8%	40.7%	29.6%	30.6%
	コロナ禍前後の変化幅(c) - (a)	27.5%	26.9%	24.8%	33.0%	25.3%	25.2%	36.0%	28.0%	26.7%
WEB 合同	コロナ禍前から実施(a)	0.2%	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.5%	0.0%
企業説明	コロナ禍で実施開始(b)	14.9%	23.1%	16.2%	11.6%	10.5%	12.1%	25.6%	15.3%	15.0%
会への出	今後も実施または新たに実施したい(c)	16.4%	16.7%	20.5%	11.6%	16.8%	14.4%	23.3%	18.5%	15.0%
展	コロナ禍前後の変化幅(c)-(a)	16.2%	16.7%	19.6%	11.6%	16.8%	14.1%	23.3%	18.0%	15.0%
D Wats day	コロナ禍前から実施(a)	17.1%	19.2%	18.8%	16.1%	14.7%	17.0%	17.4%	17.5%	17.0%
求職者へのオファ	コロナ禍で実施開始(b)	8.2%	7.7%	12.0%	5.4%	7.4%	7.2%	10.5%	6.9%	9.2%
一の活用	今後も実施または新たに実施したい(c)	19.4%	15.4%	20.5%	17.0%	24.2%	18.6%	22.1%	19.6%	19.4%
- 07/B/H	コロナ禍前後の変化幅(c)-(a)	2.3%	-3.8%	1.7%	0.9%	9.5%	1.6%	4.7%	2.1%	2.4%
社員から	コロナ禍前から実施(a)	35.5%	51.3%	30.8%	27.7%	37.9%	34.6%	40.7%	38.1%	34.0%
の紹介を	コロナ禍で実施開始(b)	3.0%	2.6%	1.7%	2.7%	5.3%	2.9%	2.3%	3.2%	2.9%
通じた採	今後も実施または新たに実施したい(c)	28.8%	35.9%	22.2%	24.1%	36.8%	27.1%	34.9%	29.1%	29.1%
用	コロナ禍前後の変化幅(c)- (a)	-6.7%	-15.4%	-8.6%	-3.6%	-1.1%	-7.5%	-5.8%	-9.0%	-4.9%
応募者の	コロナ禍前から実施(α)	7.4%	14.1%	5.1%	3.6%	9.5%	8.2%	4.7%	7.4%	7.3%
属性を除	コロナ禍で実施開始(b)	1.0%	0.0%	1.7%	0.9%	1.1%	1.0%	1.2%	1.1%	1.0%
外した選	今後も実施または新たに実施したい(c)	8.4%	9.0%	8.5%	4.5%	12.6%	7.8%	10.5%	10.1%	6.8%
考	コロナ禍前後の変化幅(c)- (a)	1.0%	-5.1%	3.4%	0.9%	3.1%	-0.4%	5.8%	2.6%	-0.5%
500 18 (1 F^	コロナ禍前から実施(α)	26.6%	26.9%	26.5%	17.9%	36.8%	25.5%	31.4%	22.8%	30.6%
職場体験のおける	コロナ禍で実施開始 (b)	2.0%	0.0%	3.4%	0.9%	3.2%	2.0%	2.3%	1.1%	2.4%
の受け入れ	今後も実施または新たに実施したい(c)	24.8%	24.4%	21.4%	19.6%	35.8%	23.5%	27.9%	22.2%	26.7%
16	コロナ禍前後の変化幅(c)-(a)	-1.8%	-2.5%	-5.1%	1.7%	-1.0%	-2.0%	-3.5%	-0.5%	-3.9%

(4) 人材採用戦略(コロナ禍前と現在)

コロナ禍前と現在の別にかかわらず、人材採用戦略として重視する割合が大きいのは、「正社員の採用」(コロナ禍前 63.2%→現在 58.5%)で、その割合は「非正規社員の採用」を重視する割合の約2倍で、正社員の採用を主流にしている企業が多い。また、「従業員数の充足のため、採用予定人数を確保すること」(コロナ禍前 59.8%→現在 48.7%)、「同業種で就業経験がある人材の採用」、「採用する人材を絞り込むこと」、「業務上必要な知識やスキルを持つ人材の採用」で、回答企業の約3割から6割が重視している。コロナ禍前よりも現在の方が重視する割合が高くなっているのは、「採用する人材を絞り込むこと」、「業務上必要な知識やスキルを持つ人材の採用」、「IT の知識やスキルを持つ人材の採用」である。

コロナ禍前と現在のそれぞれで重視する割合を対比すると、従業員数の充足のため、採用予定人数を確保すること」を重視する割合が II.I ポイント低下する一方、「採用する人材を絞り込むこと」、「IT の知識やスキルを持つ人材の採用」、「業務上必要な知識やスキルを持つ人材の採用」を重視する割合が高くなっていることから、今後、自社の事業に即応できる人材やデジタル化の推進に対応できる人材に絞り込むなど、より戦略的に人材を採用する方向に向かう企業が増えることが考えられる。

4業種別でコロナ禍と現在の変化幅を比較すると、4業種とも同じ傾向を示しているのは、「従業員数の充足のため、採用予定人数を確保すること」を重視する割合が減少し、「採用する人材を絞り込むこと」を重視する割合が増加していることである。そして、採用する人材を絞り込む傾向はサービス関連の業種の増加幅が大きい。「IT の知識やスキルを持つ人材の採用」は、選択肢の採用戦略の中では増加幅が比較的大きいが、特に対個人向けの業種の増加幅が大きい。「業務上必要な知識やスキルを持つ人材の採用」は、大阪人材確保推進会議の構成業種等の増加幅がやや大きいが、「同業種で就業経験がある人材の採用」は、製造業では増加している一方、対事業者向けの業種では減少幅が大きい。

規模別でみると、大企業は、中小企業に比べると「従業員数の充足のため、採用予定人数を確保する」ことよりも「採用する人材を絞り込むこと」を重視する傾向が強まっている。ただし、正社員と非正規社員ともに、採用戦略で重視する割合がコロナ禍前から減少していることから、今後は、雇用形態の枠にとらわれずに自社が求める人材を見極めようとしていると考えられる。

女性従業員の割合別では、女性従業員の割合が高い企業は、「採用する人材を絞り込むこと(人材の質の確保、少数精鋭)」、「IT の知識やスキルを持つ人材の採用」、「業務上必要な知識やスキルを持つ人材の採用(IT 関連のものを除く)」、「非正規社員の採用」を重視する割合が相対的に高い(図表 2-12)。

図表2-12 人材の採用戦略で意識している点(コロナ禍前と現在)

		全体		業種4区	分別 (N=446)	規模別(N	N=429)	女性活躍別	(N=440)	
	(N = 448)	大阪人材確保推進	製造業	対事業所向けの業種(卸売	対個人向けの業種	中小企業	大企業	非該当	該当	
人材の採用戦略で		会議の構成業種等	(N=128)	業·学術研究、専門·技術	(小売·福祉·飲食·	(N=337)	(N=92)	(女性従業員	(女性従業員	
(コロナ禍前	〕と現在)		(建設業·情報通信		サービス業・その他のサ	生活関連サービス、			の割合が	の割合が
			業·運輸業、郵便		ービス業)(N=II7)	娯楽等)(N=II3)			29%未満)	29%以上)
			業)(N=88)						(N=211)	(N = 229)
従業員数の充足のため、採	コロナ禍前に重視(a)	59.8%	69.3%	53.9%	59.0%	60.2%	58.2%	68.5%	61.6%	57.6%
用予定人数の確保するこ	現在、重視(b)	48.7%	54.5%	43.8%	48.7%	49.6%	49.0%	51.1%	48.3%	48.0%
لا	変化幅 (b) - (a)	-11.1%	-14.8%	-10.1%	-10.3%	-10.6%	-9.2%	-17.4%	-13.3%	-9.6%
採用する人材を絞り込む	コロナ禍前に重視(a)	33.3%	29.5%	39.1%	38.5%	24.8%	35.9%	28.3%	32.2%	33.6%
こと(人材の質の確保、少	現在、重視(b)	39.5%	33.0%	44.5%	45.3%	32.7%	40.4%	38.0%	36.5%	41.9%
数精鋭)	変化幅 (b) - (a)	6.2%	3.5%	5.4%	6.8%	7.9%	4.5%	9.7%	4.3%	8.3%
IT の知識やスキルを持つ	コロナ禍前に重視(a)	17.6%	20.5%	18.8%	20.5%	11.5%	17.5%	17.4%	16.1%	18.8%
人材の採用	現在、重視(b)	22.8%	26.1%	24.2%	20.5%	21.2%	23.4%	20.7%	20.9%	24.9%
八行の対象所	変化幅 (b) - (a)	5.2%	5.6%	5.4%	0.0%	9.7%	5.9%	3.3%	4.7%	6.1%
業務上必要な知識やスキ	コロナ禍前に重視(a)	33.9%	28.4%	35.9%	33.3%	36.3%	35.0%	30.4%	28.0%	39.3%
ルを持つ人材の採用(IT 関	現在、重視(b)	34.6%	33.0%	35.9%	35.9%	32.7%	36.5%	30.4%	32.7%	36.7%
連のものを除く)	変化幅 (b) - (a)	0.7%	4.6%	0.0%	2.6%	-3.6%	1.5%	0.0%	4.7%	-2.6%
	コロナ禍前に重視(a)	63.2%	78.4%	63.3%	62.4%	53.1%	62.3%	68.5%	71.1%	55.9%
正社員の採用	現在、重視(b)	58.5%	67.0%	58.6%	54.7%	56.6%	58.8%	54.3%	65.9%	52.0%
	変化幅 (b) - (a)	-4.7%	-11.4%	-4.7%	-7.7%	3.5%	-3.5%	-14.2%	-5.2%	-3.9%
	コロナ禍前に重視(a)	29.7%	14.8%	26.6%	29.9%	45.1%	25.8%	42.4%	19.4%	38.4%
非正規社員の採用	現在、重視(b)	28.1%	14.8%	25.8%	24.8%	45.1%	27.0%	33.7%	20.9%	34.1%
	変化幅 (b) - (a)	-1.6%	0.0%	-0.8%	-5.1%	0.0%	1.2%	-8.7%	1.4%	-4.4%
同業種での就業経験があ	コロナ禍前に重視(a)	43.1%	56.8%	29.7%	43.6%	47.8%	41.8%	47.8%	44.1%	42.8%
同業種(の肌業経験があ る人材の採用	現在、重視(b)	42.4%	53.4%	36.7%	36.8%	46.9%	43.9%	38.0%	46.0%	39.7%
の ハイルコ ペンフ本/TD	変化幅 (b) - (a)	-0.7%	-3.4%	7.0%	-6.8%	-0.9%	2.1%	-9.8%	1.9%	-3.1%

(5) 高年齢者の雇用状況・雇用の取組み

()高年齢者の仕事・雇用状況・定年制の導入状況

既に言及したが、高年齢者が従事する割合が高い仕事は、「事務的」と「管理的」な仕事で、その割合は5~6割程度で、「専門的・技術的」と「営業」の仕事が約4割程度である。女性に比べると、「管理的」、「営業」、「機械の整備や修理」、「金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断」、「輸送」、「運搬」の仕事に従事する割合が高く、従事する仕事の種類もやや多い(図表2-5、6)。回答企業のうち高年齢従業員が在籍していない企業は3.0%である。年齢階級でみると、55歳以上59歳以下の従業員が在籍しない割合は5.4%、60歳以上64歳以下の従業員が在籍しない割合は8.5%であるが、65歳以上になると、該当する年齢階層の従業員が在籍しない割合が2~3割台に高くなる(図表2-13)。

図表2-13 高年齢者の従業員の雇用状況 (高年齢者の従業員の有無)

高年齢者の	全体		業種4区分別	J (N=459)		規模別(N	V=443)	女性活躍別(N=455)		
従業員の有無	(N=461)	大阪人材確保推進会	製造業	対事業所向けの業種	対個人向けの業種(小	中小企業	大企業	非該当	該当	
		議の構成業種等(建設	(N=128)	(卸売業·学術研究、専	売·福祉·飲食·生活関	(N=337)	(N=92)	(女性従業員	(女性従業員	
		業·情報通信業·運輸		門・技術サービス業・	連サービス、娯楽			の割合が	の割合が	
		業、郵便業)(N=88)		その他のサービス	等)(N=II3)			29%未満)	29%以上)	
				業)(N=II7)				(N=211)	(N = 229)	
雇用していない	3.0%	2.2%	1.5%	1.7%	7.0%	3.4%	1.1%	3.2%	2.6%	
雇用している	97.0%	97.8%	98.5%	98.3%	93.0%	96.6%	98.9%	96.8%	97.4%	

(年齢階層別の雇用状況)

		(TEN 10/10/10/10/10/10/10/10/10/10/10/10/10/1	マン/年 / ロイ// // //		
高年的	鈴者の雇用状況	55歳以上59歳以下	60歳以上64歳以下	65歳以上69歳以下	70歳以上
度数(雇用の有無)	有効(雇用している)	445 (91.8%)	437 (90.1%)	420 (86.6%)	408 (84.1%)
及奴(雇用の有無)	欠損値(雇用していない)	40 (8.2%)	48 (9.9%)	65 (13.4%)	77 (15.9%)
平均值(雇用人数)		14.96	11.59	7.83	6.66
中央値(雇用人数)		6.00	4.00	2.00	1.00
標準偏差		38.611	31.819	27.391	29.145
パーセンタイル	25	3.00	2.00	1.00	.00
50		6.00	4.00	2.00	1.00
75		12.00	9.00	5.00	4.00
該当する年齢階層の従	業員が在籍しない割合	5.4%	8.5%	23.3%	33.8%

(従業員総数に占める割合)

				従業員総数に占	ある割合	
			55 歳以上 59 歳以下	60 歳以上 64 歳以下	65 歳以上 69 歳以下	70 歳以上
	上匠工计学记针体公装小株子类结构	平均值	10.4	7.1	5.4	6.2
	大阪人材確保推進会議の構成業種等 (建設業・情報通信業・運輸業、郵便業)	標準偏差	7.6708	5.3528	6.2455	12.4730
	(廷汉朱')目牧迦旨朱'建糊未、野世朱/	度数	85	84	83	81
		平均值	9.4	7.0	3.8	4.1
	製造業	標準偏差	6.6756	4.9235	3.7374	5.4682
₩.		度数	129	129	124	122
業 種 4	- 11 本地で 4 11 本地で	平均值	10.4	7.8	5.5	4.7
4	対事業所向けの業種 (卸売業・学術研究、専門・技術サービス業・その他のサービス業)	標準偏差	10.5460	6.5692	7.7201	8.7928
区分別	(野兄来・子側研究、等门・技術リーと人来・その他のリーと人来)	度数	110	109	103	101
別	+1m 1 + 1 + 2 # #	平均值	11.0	7.6	5.4	6.1
	対個人向けの業種 (小売・福祉・飲食・生活関連サービス、娯楽等)	標準偏差	13.9500	7.6140	6.4585	9.6438
	(小元・佃位・飲食・生冶資建り一こ人、娱米寺)	度数	105	99	95	88
		平均值	10.2	7.4	4.9	5.1
	合計	標準偏差	10.0425	6.1470	6.1199	9.0771
		度数	429	421	405	392
		平均值	10.4	7.2	4.9	5.2
	中小企業	標準偏差	9.9843	5.7266	5.9924	9.1697
		度数	331	325	316	303
却		平均值	9.5	7.7	4.4	4.3
規模	大企業	標準偏差	10.7224	7.5138	6.3466	9.0705
别		度数	84	81	77	76
		平均值	10.2	7.3	4.8	5.0
	合計	標準偏差	10.1310	6.1174	6.0585	9.1455
		度数	415	406	393	379

定年制の導入状況は、回答企業全体では導入している企業が 90.9%であるが、高年齢従業員の在籍状況別でみると、在籍している企業の 91.9%が定年制を導入しているのに対し、高年齢従業員が在籍していない企業では導入している企業が 71.4%にとどまる。業種別にみると、大阪人材確保推進会議の構成業種等や製造業では 9割なかばの企業が定年制を導入しているが、対事業所向けの業種は 9割、対個人向けの業種では 8割とやや低い。規模別では、大企業よりも中小企業の方が定年制を導入する割合が高い(図表 2-14)。

図表2-14 定年制の導入状況

定年制の導入状況	全体(Ⅰ	N=471)	·	高年齢従業員の在籍状況別 6)(Fisher の直接法:	-		
	度数 構成比		非在籍企業	非在籍企業 在籍企業 合			
定年制を導入している	428	90.9	71.4%	91.9%	91.2%		
定年制を導入していない	43	9.1	28.6%	8.1%	8.8%		
合計	471	100.0	14	442	456		

(業種4区分別・規模別)

		定年制を導入している	定年制を導入していない
	大阪人材確保推進会議の構成業種等	89	3
	(建設業·情報通信業·運輸業、郵便業)	96.7%	3.3%
	製造業	129	7
業 種 4	权坦朱	94.9%	5.1%
程 4	対事業所向けの業種	114	10
区分別	(卸売業・学術研究、専門・技術サービス業・その他のサービス業)	91.9%	8.1%
別	対個人向けの業種	94	23
	(小売・福祉・飲食・生活関連サービス、娯楽等)	80.3%	19.7%
	合計	426	43
	D 81	90.8%	9.2%
	中小企業	330	28
	十小正来	92.2%	7.8%
規模別	大企業	81	13
別	八正未	86.2%	13.8%
	合計	411	41
	D 61	90.9%	9.1%

②高年齢者の雇用の取組み

高年齢者雇用安定法が改正される前の措置の取組み状況として、「65 歳までの定年の引上げ (65 歳定年企業)」に取り組む割合が 24.6%と高いとはいえないのに対し、「65 歳までの継続 雇用制度(再雇用や勤務延長制度)」に取り組む割合は87.2%と高い。現時点では、61%の企 業が 65 歳までの定年の引上げに取り組む可能性は低いのに対し (導入する予定はない 22.2%+現時点では、 導入するかどうかわからない 38.8%)、91.4%の企業が 65 歳までの継続雇用制度に取り組む可能性がある (制度があり従業員に適用中79.3%+制度があるが従業員への適用例はまだない7.9%+制度がないが導入を検討中・導入する予定4.2%)。

改正後の措置の取組み状況は、取り組む割合が高いものから「対象者限定ながら基準該当者は 66 歳以上まで働ける」(48.4%)、「希望者全員が 66 歳以上まで働ける」(25.9%)、「70 歳ま での継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入」(25.5%)である。これらに対し、「70 歳まで社会貢献事業に従事できる制度の導入」、「定年制の廃止」、「70歳までの定年の引上げ」、 「70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」の各取組みは、制度がある割合が5 ~8%の範囲で低く、導入を検討中または導入を予定する割合も4~8%の範囲にとどまる。

また、高年齢者の雇用に関する各取組みのうち、取り組む割合が最も高いのは「健康確保のた めの支援」(21.8%)である。そのほかの取組みの状況については、全般的に制度がある割合は、 数パーセントからI割程度にとどまり高いとはいえない。また、「出向・転籍による雇用の維持」、 「出向後定年時に移籍」、「転職支援(転籍除く)」、「独立開業支援」、「高年齢従業員対象の働き 方や生活に関するセミナー・説明会」、「高年齢従業員対象の能力開発・研修」の各取組みは、導入 する予定がない割合が半数程度あり、企業間での取組み状況の格差も大きい(図表2-15)。

図表2-15 改正高年齢者雇用安定法に基づく取組みと自社の取組みの状況

制度がない 制度がある

					11/1/2/3 6 4		10/3/20	, α, ο				193	120 010	D1D ()	,,	
					(%)		(9	6)	制度			業利	重別		規模	長別
	改正高年齢者雇用安定法に基づく取組みと自社の取組み			予定はな	現時点では、 導入するかと うか分からな い	討中・導	の適用例	の適用例	があ る割 合 (%)		大阪人材 確保推進 会議の構 成業種等	製造業	対事業所 向けの 業種	対個人向 けの 業種	中小企業	大企業
*	改工	65 歳までの定年の引上げ (65 歳定年企業)	423	22.2	38.8	14.4	5.2	19.4	24.6	0.8696895	32.9	19.0	20.7	29.4	27.0	18.2
年	正前	65 歳までの継続雇用制度(再雇用や勤務延長制度)	429	2.1	6.5	4.2	7.9	79.3	87.2	0.2777739	88.2	93.8	90.2	75.0	87.9	86.7
齢		対象者限定ながら基準該当者は 66 歳以上まで働ける	397	8.11	28.5	11.3	4.8	43.6	48.4	0.6456039	44.4	56.6	48.6	41.5	48.2	49.4
高年齢者雇用安定法の措		希望者全員が 66 歳以上まで働ける	405	19.8	43.0	11.4	4.2	21.7	25.9	0.8592642	30.0	24.4	23.6	27.7	28.6	17.9
用安	改	70 歳までの継続雇用制度 (再雇用制度・勤務延長制度) の導入	412	17.2	43.9	13.3	5.1	20.4	25.5	0.8217383	33.7	23.1	21.8	26.0	26.9	20.9
定	正	70歳までの定年の引上げ	392	39.0	45.4	7.9	2.6	5.1	7.7	1.1321085	6.8	5.1	5.7	14.0	9.4	2.4
法の	後	定年制の廃止	392	52.3	36.5	5.9	2.3	3.1	5.4	1.3645359	6.5	5.9	4.8	4.5	6.0	2.5
措置		70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入	388	38.4	47.7	6.2	1.8	5.9	7.7	1.1449775	10.7	8.4	7.7	4.5	8.8	4.9
		70 歳まで社会貢献事業に従事できる制度の導入	379	44.3	46.4	4.0	1.8	3.4		1.2134319	9.6	4.4	5.8	2.3	5.9	3.7
	高	健康確保のための支援	399	22.3	46.4	9.5	2.5	19.3	21.8	0.9203218	26.7	16.7	24.1	22.3	23.7	16.5
	台	出向・転籍による雇用の維持	384	50.0	37.2	2.9	3.4	6.5	9.9	1.3893288	12.5	6.0	13.1	9.2	9.2	13.4
	高年齢者の雇	出向後定年時に移籍	380	52.9	38.9	2.1	3.4	2.6	6.0	1.3950156	11.0	5.2	4.8	4.7	6.2	6.3
	雇	転職支援(転籍除く)	380	55.8	37.4	2.4	3.4	1.1	4.5	1.3987013	6.9	3.4	4.8	3.5	4.8	3.8
	用に	独立開業支援	382	60.5	32.7	1.8	3.7	1.3	5.0	1.549421	6.9	3.4	4.8	5.7	5.2	4.9
	関	高年齢従業員対象の働き方や生活に関するセミナー・説明会	379	49.6	42.2	3.4	3.2	1.6	4.8	1.26869	5.6	4.3	5.8	3.5	4.8	5.0
	3	高年齢従業員対象の能力開発・研修	380	45.3	45.5	4.2	2.6	2.4	5.0	1.2003541	5.6	3.4	7.7	3.5	5.5	3.8
	取組	高年齢従業員対象の個別相談対応	395	38.7	42.3	6.3	2.5	10.1	12.6	1.175118	12.0	9.2		13.0	13.0	10.7
	744	高年齢従業員対象の評価制度	386	39.4	42.2	6.0	2.6	9.8	12.4	1.1873603	12.3	9.3	19.0	9.1	13.6	9.9

制度がある割合(%)

③高年齢者を雇用するメリット

高年齢者を雇用するメリットがデメリットより大きいと考える企業は 52.4%で、高年齢者の 雇用に対する総合的な評価は二極的である。しかし、各メリットでみていくと、企業は、高年齢

注:業種別と規模別の制度がある割合について、斜体字の太字部分は、業種別または規模別で有意差があることを示す。業種別では、「対象者限定ながら基準該当者は 66 歳以上まで働ける」 (p<.09) の | 項目である。規模別では、「65 歳までの継続雇用制度(再雇用や勤務延長制度)」(p<.08)、「健康確保のための支援」(p<.1)、「高年齢従業員対象の評価制度」(p<.03)。 の3項目である。

者のノウハウ・技能・技術やそれらを若手に継承する役割を担えること(「高年齢者のノウハウ・技能・技術を長く活用できる」「若手にノウハウ・技能・技術を継承できる」)を高く評価している。また、労働力不足解消への寄与も肯定的に捉えており、「若年層や壮年層の採用難を補完できる」と考える割合が58.5%であることからみて、高年齢者の雇用・活躍に対する期待は高い。他方、肯定的評価の割合が低いのは、「事業の革新や創造への寄与」(23.3%)、「職場環境の改善など間接的な効果を望める」(37.1%)、「若年層や壮年層のモチベーションが高まる」(37.7%)などである(図表2-16)。

高年齢者を雇用するメリットに対する考え方(% 肯定的評価割合(%) (少し当てはまる割合+かなり当てはまる割合) まったく当 あまり当て 少し当ては かなり当て 肯定的評価 てはまらな はまらない はまる まる 割合(a)+(b) 業種別 規模別 (a) 対事業 高年齢者を雇用するメリットと考えられること Ν 大企業 変動係数 確保推進 会議の様 業種 業種 成業種等 高年齢者のノウハウ・技能・技術を長く活用できる 9.1 42.2 0.2238286 85.9 97.8 88.2 79.6 89.0 84.9 464 46.1 2. 若手にノウハウ・技能・技術を継承できる 463 3.5 13.4 49.2 33.9 83.2 0.2457578 77.4 94.2 86.4 72.1 83.8 80.6 3. 若年層や壮年層のモチベーションが高まる 49.9 37.7 39.4 32.3 453 12.4 31.6 6.2 0.3311913 35.6 41.6 36.8 36.4 18.8 57.9 4. 事業の革新や創造につながる 45 I 20.8 2.4 23.3 0.338654 20.5 18.2 25.2 30.3 23.0 25.0 5. 収益の改善・向上など直接的な効果を望める 11.3 36.4 3.8 40.1 職場環境の改善など間接的な効果を望める 450 10.7 52.2 34.7 2.4 37.1 0.2991031 34.5 32.8 40.0 42.2 43.5 7. 求職者が増える(長く働ける認識を与える) 450 11.6 43.3 38.0 7.1 0.3261154 38.7 49.5 43.7 50.0 45.1 45.5 49.1 高年齢者を活用するノウハウを蓄積できる 452 50.0 58.4 0.2844057 63.2 59.9 60.9 51.4 59.8 53.8 8 6.9 34.7 8.4 9. 人件費負担を抑制できる(減らせる) 452 11.9 40.5 40.3 7.3 47.6 0.3270905 55.2 52.2 48.3 35.8 48.4 43.5 10. 労働力不足の解消に寄与する 17.2 58.1 20.4 75.3 4.3 78.5 0.250955 83.7 76.8 465 80.5 40.3 15.9 0.336596 26.4 | | 医療や介護の財政支出の抑制に寄与する 447 46.5 34.2 3.4 37.6 32.2 33.3 43.9 40.4 12. 年金など社会保障制度の持続可能性に寄与する 9.8 38.8 45.5 5.8 51.3 0.3033944 59.1 44.0 13. 企業イメージが向上する 448 12.1 40.8 3.8 44.6 0.3136359 50.6 47.8 46.1 35.2 45.1 14. SDGs や企業の社会的責任の取組みを果たせる 9.6 0.2983735 46.3 49.5 446 43.9 42.4 4.0 46.4 48.7 15. 若年層や壮年層の採用難を補完できる 448 8.3 33.3 48.2 10.3 58.5 0.3000473 65.I 61.0 53.0 56.9 48.4 16. 働きぶりが良い 455 7.0 38.5 44.0 10.5 54.5 0.2993349 55.1 51.4 60.3 52.7 56.2 50.0 17. 幅広い人脈を活かせる 452 7.3 38.3 42.7 11.7 54.4 0.3051917 59.1 45.3 67.0 49.1 54.5 55.4 18. 雇用促進策を活用できる(国や自治体の入札要件等) 445 18.7 21.6 23.6 0.3345307 20.9 20.7 22.8 2.0 30.4 19. 高年齢者の雇用はデメリットよりメリットの方が大き 42.0 45.4 7.1 52.4 0.2788909 54.7 49.6 56.4 452 差があるこ を蓄積できる。

図表2-16 高年齢者を雇用するメリット

(6) 府の雇用施策について

府の雇用施策に期待することは、回答数が 34 件と多くはないため、回答者の総意と考えることはできないが、ここでは、今後の施策展開に参照できることを業種別に紹介する。

建設業は、本調査では正社員が不足する割合が高い業種だが、回答のあった2件では、定年後の再雇用に制限を設けない独自の制度を運用したり、社内のDX化を推進し効率化や職場環境の整備に取り組もうとしているが、資金面の課題もある。

製造業は、女性や高年齢者の就業者も多く、例えば、高年齢者向けの教育として、異世代の 社員との関わり方や技能や知識等の伝授など、高年齢者の経験や能力を最大限に活用しようと 考える企業がある。他方、高年齢者と若年者の交流が難しく、定年制の廃止は困難だと考える 企業もある。そして、高年齢者の活躍の場を企業以外の場に求めたいという考え方もある(自 由記述では、企業に要望するだけではなく、農業の推進や休田の有効活用等による高年齢者の 働ける場の創出を提案)。また、これは人材の確保全般にかかわることと思われるが、学校での キャリア教育を強化してほしいとの意見もみられる。このほか、採用手法や人事に関する情報 を共有したり情報交換できる場を求める意見もみられる。

[:]業種別と規模別の肯定的評価割合について、斜体字の太字部分は、業種別または規模別で有意差があることを示す。業種別では、「高年齢者を活用するノウハウを蓄積できる」(p<.06)、 「人件費負担を抑制できる(減らせる)」(p<.03)、「企業イメージが向上する」(p<I)、「幅広い人脈を活かせる」(p<.03) の 4 項目である。規模別では、「医療や介護の財政支出の抑制 に寄与する」(p<.07) の Ⅰ 項目である。

情報通信業も正社員が不足する割合が高い業種だが、高齢者に対してはネガティブな認識が みられる一方、女性技術者を含むソフトウェア開発技術者の養成に期待する意見もみられる。

運輸、卸売、小売の業種では、女性の活躍に関する意見が多くみられ、女性が働きやすいような設備の整備だけでなく真の活躍に向けた意識変革が必要であるとの意見もみられる。

福祉では、人材の確保が困難であり、求人への応募が少ない現状に対して、オンラインを活用した採用活動が応募の拡充につながる可能性があることへの期待が垣間見えるが、オンライン化の取組みが自社だけでは難しい現状があることがうかがえる(図表2-17)。

図表2-17 大阪府の雇用施策に期待することなど

は内のり文化を推進して、社級、組織、業務な場による労働効率体を図り、集削の安変化、働きやすい職場職業を整えていまたいで考えているが、長いコナ場のため、発金値で含めらせ、たい 物物の制御金を移せ出てはいいでは、当人権の企業の指導を整えるためのフニュアル・計画・手帳の作りなどを考えなモナー、決変性の参れば良いと思う。 採用担当者間の人衆を使情報の交換の場を設計ではいい ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・		
は内のりないを性難して、社風、細胞、実際の場合によの労働効率のと思り、最前の安宏化、動きやすい間は環境を整えていきないと考えているが、気いコード場のため、最適を宣布等的なり、といめ性の特別を受き体制しては、「中、場外の出世時点か)、 無事者信に特にした教育、例えば、メンターのの場。若い上目との上手を仕事の連め方、自分のスキルを書手に教えられめのマニュアル・計画・手機の中リアなどを考えをセナー、強な関係がわればかいと思う。 採用担当者間の人事を登積情の交換の場を設けてほしい ・ハー中、高手格に対しるともでナー、強な関係がわればかいと思う。 採用担当者間の人事を登積情の交換の場を設けてほしい ・ハー中、高手格に対けるネーリフを関うの場合と続けいただきたい。様々な顕素について仕事内等の概要やその重要に近く大のに求められる能力や経験 著名を終れ、学生の自然のようというというとなららいに対してならように、例えば、実際と企業で働く住人の学校を診問し、洗法機能のとは、大きな機能を持つ等の容割にも力まえれていたださない。 「ストッマネー人検査を行う等の容割にも力まえれていただきたい を学物を見ませらないと思う、表がしる事品をしたい ・中心実へ人材を対しまするようというとならまたに対したい ・中心実へが成れられてきまたが記憶を受害した。例えば、インペラを必要を受けています。 実等を終した学を表が出まった。といい場所書活がわれば参考にしたい ・中心実へが成れられるでは、また。最齢に世が大きない。中心主要の場合、特に気担が大きい。中心主要の機能、特性の自然がありにならないない。「満来の推進、対しました」を主ないました。「おは、大きないました」を対しました。「おは、大きないま」を表が表が出ませる。ため、ためいら配性人がで発生を持つ等のの主ないまから、それに対しまない。よいまります。仕事があっても労働がを確認できない。(1、無用活動してはた事なが少ない・コンと、患者があってもがら人材に 建場なけ造場といいましましない。大きないましました。 ・実を実とは対しているので、のまた。最終者で働ける場を対成がイデアを出して考えない意味。 建設とよびいるによります。仕事があっても労働が全なが関係でない。(1、無用活動してはた事なのがないととう) ませいなのまままない。よいまります。仕事があっても労働が全体を関係でない。(1、無用活動してはた患をないがないとのが表が上なるのは、また) 建設とよびいるによります。仕事があっても少態を影を確定できない。(1、無用活動してはた患をからかないかの情報とないをないまた) ましたしました。大きないました。大きないました。大きないましたとあるのが、音目としたから作品を作る者できれば、それないに改善をとした。 ましたいましたといました。 ましたいましたといました。大きなが表がましたい。デラともあるが、音目として関係をとされてまた。 ましたいました。大きないました。 またいました。大きないました。 またいました。 またいました。 またいました。大きないました。 またいましためないました。 またいました。 またいました。 またいました。大きないましためないまし	行っ	
コロー等のため、発金而で含物がなく、即効性の場合を手検的してはしい、(丁華人物からは角形系)の 年間からため、発金所で終した時間、別はは、メンターの心間、低いしまりでしまらな性事の後め方、自分のスネルを名手に教えられめのマニュアル・計画・手順の 作り方などを考えるをとうで、上皮制度があればらいと思う 原田里も着の人を影響の人を影響の大きの場合を提出しただきたい。 が中へ海帯学校におけるキャリア教育の問題を基理しただきたい。 技術のですると特別の大きの場合と同じませる。それでいただきたい。 など他で使うでする。他の参のネャリアをよるもつかけどとならえい。同人は、大きな機能について仕事内容の概要やその概要に成くためになめられる能力や経験 をおめた、デセルを与みキャリアをよるもつかけどとならえい。同人は、大きな機能について仕事内容の概要やその概要に成くためになめられる能力や経験 をおめた、デセルを与みキャリアをよるもつかけどとならえい。同人は、大きな機能について仕事内容の概要やその概要に成くために表められる能力や経験 をおめた、デセルを与みキャリアをよるものがおいまかとい。 など他で使うでする。現実が展示をよっかれば必要にしたい 中心理な人材が加入するように制度で優別指揮でと移り入事していました。 中心理な人材が加入するように制度で優別指揮でと移動が見まっていました。 中心理な人材が加入するように制度で優別指揮でと移り入事。 第一様用限を行いたが、新しい場所を必要であり、高齢者は必要だけるとこともある(多り)。高齢者が働ける様と行政シアイデアを出して考えるも ったいに(何)、混要を歴上できないとあり、一般を必要をあり、高齢者は必要になることもある(多り)。一般を書かかないから、 をでからいには多い人材が心臓器でも得から変をかり、高齢者は必要がまる、中心を実のが必要が、中心を要がないていたしかたとく流動を参考した。 18社 はこの高化からアの高化までのバート・予整をできるが表がまるとい。 現実となっている。現場の重要を表がしているようをあるがあり、その表の表のとできるものである。 最後で計画制ではまないは、はからかでもからな動きを持てきるい。(素を着かを)のでものと、高齢からでもならみがは ました、多まな発展であるといいものとは、生があり、を体を発動を持続できるもしはかりますが、体力的に関しいとができるとしばかいますが、体力的に関しいとがをできるからが、最高をあったいのではまった。 でが、番素が表の機能と「組織者のかのが機能と「他のなののでは関係とできるいのは関係とできるがありままな を他の性が表が同しています。全場内では関係をできるがのが関係とはまれたもので でが、番集を担めでいて、手段・最高を持ちたい。との表の表が単心を対しながよるかで、表の表の表が行るないなかえを を使いをとかったいです。またいいもように関係のでするもんが表 を受り合いのできるが表がある。またいでもまたい、ものとを表がまたいであり、またいでありまなとないでからまたが などの音のをがありまたい。またいでは、現場のを表がのと様を行ってはしい、例えば、①一定規模の企業に保険で、表のと関係を表がといなのとでありには、またいでは、 を他の他の主がなりまたい。とのまたいでは、またいで	E	建設業
作り方などを抱えるでミナー、法定観度がわれば似いと思う 程用照照常面の多金を微情機の交換機能を設けてはいい 小・中・高等学院に対けるキャリア教育の歌風から聴化いたさたい、様々な観景について仕事内容の概要やその観景に致くために求められる能力や経験 等を紹介し、学生が色角のキャリアを考えるきっかりとなるように、例えば、実際に金家で働く社会人が学校を訪問し、派遣講師として業界や仕事内容 について学生へ授業を行う等の学問にもかま入れていただされい 女性が鳴きですい環境ラインに収り組みたい。別はば、イイレをとの設備の配慮、生理体限の導入、体想室や更不変の女性用の部屋の確保 都が発展用を行うたちたり、熱しい場面を大きが大きでしたい 中小金家へ人材が洗みするように対域や侵援間違とと発酵としています。 定年期限止しな実施をよりに対して機能が必要であり、高齢の者は老性になることもある(多い)。高齢者が鳴ける場合行政がイイデアを出して考えてもも させるためには若い人材が認着する場合が出場であり、高齢者は老性になることもある(多い)。高齢者が明ける場合行政がイイデアを出して考えてもも ないたい(例)主意で重要してないに対し新知用等)。金属に変要すると、中小金の場合、特に関いたべい、中小金家の実体に対してジャン・カール 定保が計画感りに進まない気におりが利用度)。金属に変要すると、中小金の場合、特に関いたくい、中小金を行政がディンデアを出して考えてもも などなったいろ、19、2 (採用まで全をないような)、 ためまな (大きの場を)を持てない。 (大きの場を)をは、大きの場を)をは、 を提供が自然のはまない気におります、仕事があっても参加を経験できない (工業を)を)を が成として、うまく採用まで全なのいっよ。 採用しても、2 ともの関係を)をはないながない」。 (大きの場所を)を は思いますが、体力的に関しい点が多々を)ります。高神者、外国人が物のが活用をといった考えもあるが、含り起じたやすいものでもなく、現状はと ないる (基別活動の機能と)を必要しないを対しませる。 はないる (基別活動の機能と)を関係を)をでいても、19、2 がの制度では、発生を必らできが表しないのがはよいなのでした。 などの計画など関係としたがたがらない。 (土を)を (上を)を (上を)を ないる (基別活動を)を (大きのないを)を ないる (基別活動を)を ないる (基別活動を)を ないる (基別活動を)を ないる (基別活動を)を ないまないまないまないまないまないまないまないまないまないまないまないまないまな	tz ('	
接用担当を期の人条を設情側の大場の場を設けてはしい かや一番等形状に対ちキャリアを考えるとっかけとなるように、例えば、実際に企業で働く社会人が学校を訪問し、演進講師として業界や仕事内容 について学生へ侵業を行う等の学習にもかりとれていただきたい。機への設備の配慮、生理体膜の導入、体易室や更多でで、の実施の事業というなどの考えるとっかけとなるように、例えば、実際に企業で働く社会人が学校を訪問し、演進講師として業界や仕事内容 について学生へ侵業を行う等の学習にもからとれていただきたい。 変も当場を今でいるが、するように実施や登録情報とどを発展しています。 定年物業と行うたが、19、加しい実施手法の方式は参考にしたい 定年が廃止は会業運賃上でさないと思う、参い人の年配者への退産がどうしてもあるため、また、高齢者は老が人に対して情柄な所は抜けない。活性 化せるためには長い人材が沙湿するものが必要であり、高部を制きともある。ともある(多い)。高齢者が参ける場場を行うにからと表してせるためには長い人材が沙湿するものが必要であり、高格をは主意になるともある(多い)。高齢者が参ける場場を持たがなると思う を出せるの急にはたい人材が沙湿する場が必要であり、高格をは主意になるともある(多い)。高齢者が参ける場を行政やケイデアを出して考えてもいたい (の)・過東の時態、地間の有効活用等)。企業に重要すると、中心企業の場合、特に見他が大きい、中心企業の成のトー番大きな課題は、必要を参加力の特別が関係といるよどの事情とはいるとない。というなどの事情とない。(は 機用を関しままない) はたいと思います。ともから、つまると関係は、選集になるとの労働をによるとの労働があるがない。と、多が方っても水める人材にとしく、3 まく規則ででなった。実施自な事性があるとありまた。マラインの影響と呼びない。(は 機用活動がして込まるが)を、実施したものが、まりました。まりまかった。まりまかった。大きが方のでも表める人様にとして多っている。実施自な主に対してものでものからある人材では思いまさない。大き、作うのに能しい会かをからまから)。まりましてまるとの労働を持たるとの労争がある。といったところである。例かよい解決が実施した。それがしたのでは、それがしたのでは、それがしたのではあるが、それがしたのであると利はというというが表がままない。まりまないのでは、それがしたのではあると思いまない。まりまないのでは、それがしたのでは、それがしたのでは、それがしたのでは、それがしたのでは、まりまないのでは、それがしたのでは、それがしたのでは、それがしたのでは、それがしたのでは、それがしたのでは、それがしたのでするとは思いまない。まりまないのでは、それがしたのでするといものによるがないます。とは実施をだけるとかられてきまりまない。まりまないのでは、それがしためないでは、それがしためないのでは、それがしためないのでは、それがしためないのでは、それがしためないのでは、それがしたのでは、それがしためないでは、それがしためないのでは、それがしためないないないないのでは、それがしためないないのでは、それがしためないないないないないないないないないないないないない	手順の	
小中・海岸学校におけるキャリア教育の表現から発化いただきたい。様々な職業について仕事内等の何度やその閲覧に対くために求められる最力や経験 等を紹介し、子生の中等から、中の一学さんとあった。例は、実際に企業で働く社会人が学校を訪問し、派遣講師として業界や仕事内容について学生へ授業を行う後の学習にもかち入れていただきたい。 和予任用を行うにあたり、新しい福用手近があれていただきたい。 中小企業へ入材が記入するように関係や後期間度とどを開発しています。 正本制限点に受えるいました。日本の人の一般を表しています。 正本制限点に受えるいました。日本の人の一般を表しています。 正本制限点に受えるいました。日本の人の一般を表しています。 正本制限点に受えるいました。日本の人の一般を表しています。 正本制度に対していませた。 「おいんすが記載する場のが必要であり、高齢者が出る地をになることもある(多い)。高齢者が明から場を行政がワイデアを出して考えてもらいたい(何)。現業を選を上でないました。例えまで、一般とないました。例えまで、一般とないました。例えまないかにあります。 仕事があった。 日本社は立めません。 「おいますが、様々のから前に書から、「おき者」になった。 「おいますが、様々のから前に書から、大きがので、一を表した。」 「おいますが、女性の主ないません」といった。 「おいますが、女性の主ないました。」」 「おいますが、女性の主ないません」といった。 「おいますが、女性の主ないます。」といった。 「おいますが、女性の主ないます。」といった。 「おいますが、女性の主ないます。」といった。 「おいますが、女性の主ないます。」といった。 「おいますが、女性の主ないますが、女性の主ないます。」といった。 「おいますが、女性の主ないます。」といった。 「おいますが、女性の主ないます。」といった。 「おいますが、女性の主ないます。」といった。 「おいますが、女性の主ないますが、女性の主ないますが、女性の主ないますが、女性の主ないますが、女性の主ないますが、女性の主ないますが、女性の主ないますが、女性の主ないますが、女性の主ないますが、女性の主ないますが、女性の主ないますが、女性の主ないますが、女性の主ないまかが、女性の主ないないまかが、女性の主ないないまかが、女性の主ないないまかが、女性の主ないないないないないないないないないないないないないないないないないないない		
小中・海岸学校におけるキャリア教育の表現から発化いただきたい。様々な職業について仕事内等の何度やその閲覧に対くために求められる最力や経験 等を紹介し、子生の中等から、中の一学さんとあった。例は、実際に企業で働く社会人が学校を訪問し、派遣講師として業界や仕事内容について学生へ授業を行う後の学習にもかち入れていただきたい。 和予任用を行うにあたり、新しい福用手近があれていただきたい。 中小企業へ入材が記入するように関係や後期間度とどを開発しています。 正本制限点に受えるいました。日本の人の一般を表しています。 正本制限点に受えるいました。日本の人の一般を表しています。 正本制限点に受えるいました。日本の人の一般を表しています。 正本制限点に受えるいました。日本の人の一般を表しています。 正本制度に対していませた。 「おいんすが記載する場のが必要であり、高齢者が出る地をになることもある(多い)。高齢者が明から場を行政がワイデアを出して考えてもらいたい(何)。現業を選を上でないました。例えまで、一般とないました。例えまで、一般とないました。例えまないかにあります。 仕事があった。 日本社は立めません。 「おいますが、様々のから前に書から、「おき者」になった。 「おいますが、様々のから前に書から、大きがので、一を表した。」 「おいますが、女性の主ないません」といった。 「おいますが、女性の主ないました。」」 「おいますが、女性の主ないません」といった。 「おいますが、女性の主ないます。」といった。 「おいますが、女性の主ないます。」といった。 「おいますが、女性の主ないます。」といった。 「おいますが、女性の主ないます。」といった。 「おいますが、女性の主ないますが、女性の主ないます。」といった。 「おいますが、女性の主ないます。」といった。 「おいますが、女性の主ないます。」といった。 「おいますが、女性の主ないます。」といった。 「おいますが、女性の主ないますが、女性の主ないますが、女性の主ないますが、女性の主ないますが、女性の主ないますが、女性の主ないますが、女性の主ないますが、女性の主ないますが、女性の主ないますが、女性の主ないますが、女性の主ないますが、女性の主ないますが、女性の主ないまかが、女性の主ないないまかが、女性の主ないないまかが、女性の主ないないまかが、女性の主ないないないないないないないないないないないないないないないないないないない		
等を紹介し、学生が自身のオャリアを考えるうっかけとなるように、例えば、実際に企業で働く社会人が学校を診問し、派達講師として業界や仕事内容について学生と頻繁を行う場の学習にも力を入れていただきたい 女性が虚していまい。例えば、トイレとどの設備の配慮、生理体版の導入、体憩室や更衣室の女性用の部屋の確保 新学展用を行うにわたり、新いい程用子法がわれば参考にしたい 中小企業へ入場が以入するように制度で使過再度などと関係しています。 定年頻度上は企業運営上できないと思う。高い人が年本者での速度がどうしてもあるため、また、高齢者は高い人に対して機体が旧域けない。活性化させるためには高い人が始か溶するが必必要とかり、人が人が存在者への速度がどうしてもあるため、また、高齢者は高い人に対して機体が旧域けない。活性化させるためにはあい人が特が溶する時が必要とかり、あためれば多さしたいたい(例:東裏の雑態、体田の有効が用等)。企業に要望すると、中小企業の場合、特に良地が大きい、中心企業の減少につながると思う 計社は20歳がらりつ場合では、大田の有が活用等)。企業に要望すると、中小企業の場合、特に良地が大きい、中心企業の減少につながると思う 計社は20歳がらりつ場合では、大田の有が活用等)。企業に要望すると、中小企業の場合、特に良地が大きい、中心企業の減少につながると思う またして、うまく規則するにあります。仕事があっても労働かる経験できない。(1 採用活動しても止患者が少い〜2 た房があっても求める人材に足しく、3 まく規則するどのないか。	り経験	
について学生へ投業を行うるの容割にも力を入れていただきたい 女性が傷きやでい、戦闘づくりに取り組みたい、列は1、トイレをどの設備の配慮、生理体版の導入、休憩室や更衣室の女性用の部屋の確保 和年政用を行うにあたり、新しい採用手法があれば事者にしたい 中小金藻の人材が洗入するように制度や後期間違などを期待しています 定年期原止に変更過ごできないと思う。若い人が智を合いの遺瘍がどうしてもあるため、また、高齢者は老い人に対して情柄が所は抜けない。活性化 させるためにはおい人材が洗濯する場か必要でたり、洗金給者は老さになることもある(多い)。高齢者が働ける場を育成がアイデアを出して考えてもらいたい(例:混煮の選よ 化砂の砂球用等)。金素・生態できるいしまめたできない(は 規則は動かてきい。一般企業の対象につたります。もあります。 は一般できない (人) 表しまります。 は、大きな写動力の 保険が計画がは、企業の労働力 (会) また (会) のでは、また (会) のでは、ない (会) のない (会) をいま (会) のでは、ない (会) のない (会) をいま (会) のでは、また (会) のでは、ない (会) のない (会) をいま (会) のない (会) のない (会) をいま (会) のない (会) をいま (会) のない (会) をいま (会) のない (会) をいま (会) をは (会) をいま (会		
女性が優易ですい、職場で、りに取り組みたい、例えば、トイレビアの設備の配慮、生理体取の導入、体態室や更を室の女性用の部屋の確保 利中延星へ人材が洗入するように制度へ優遇措施などを制得しています。 定半等原止は企業運費上できないと思う。だい人が長からなどと別う。 を対したいたがし入材が洗みするように制度へ優遇措施などと別得しています。 定半等原止は企業運費上できないと思う。だい人が長からなどと別う。企業に要望すると、中小企業の場合、特に良証が大きい、中小企業の対域といったがらと思う。 割出は20歳がい人材が活度する場かの場であり。企業に要望すると、中小企業の場合、特に良証が大きい、中小企業の場合、ので、人をしたいたい(例:異素の雑念、株田の有砂が用等)。企業に要望する場合が全球できない。は、無力を必要がよいたない。 事と出くのまなためいたはこあります。仕事があっても労働力を確定できない(1、採用活動しても広場者がからいっか。 心をあがあっても求める人材に を見く、うまく発用する気がのいる、採用しても、2つ名の短期組織をがかいる金のが大きない。のから、かたしかたいたがある人材に としく、うまく発用する宝をかい、3 採用しても、2つ名の短期組織をがかいる金のが大き間しい。このから、かたしかたいる場で影の動きを持てきる とは思いますが、体力的に難しい。必労支援を、シーケンサの能力のある人も、ペアリングのか場かとり場合といった考えもあるが、言うほどかでいるでもなく、現状はど にかく基集活動の機能と「退職者のからいは機合くり」とどう機能できない。(といたたころである。何かよい物表達はないものでしょうか でくとお門違いと関係することからしますとから、女性の能力のある人も、ペアリングのかは酸とり場では、手が なくとが同途ない影響がするとなからしまませんが、女性の着意ですと、といたたところである。何かよい物表達はないものでしない ペアリングのスペシャリストがほしい。必要が底とファーケンサの他力のある人も、ペアリングのか協かと場合とがでする。何かよい物表達はないとでは、では、日本の主に発展するとならしませんが、女性の場でするとしたがでする。といたと思いたと を集め自由は知時ですることので、企業内では影所をは選集するゲットでしていたが多くあるように思われるので ツァトウェアの場を放置していただきたい。いかかる させ事をやってもらう。自由に中らせていただきたい。70歳でもも地がなから 全業の自由は用待したい。よるしく経験いたとます。 な業の自由は関係したい。よるしく経験いたします。 は着の方式に関係したいたがといたがからいたがあるので、カイイベントで職を離れた女性でも関係とレファラ・アの機を表表したいためでクスタイム もおのではおおいた。まましていけるような環境整備を行ってはしい。例えば、①一定規模の企業に保育所・私見所の設置を支援し、オフィス街の一定 を構めを対しいたいたいで、実践のといめがとないただきたい。 を集める事は、場合との場所とないのでで、カイイベントで変がしたいためサイトなど作ってもらえると、改正に気付かな ながの事ではいまいで、知識がよりまないためでは、でいかのよりでは、まったの表観を表しましい。では、表徴を介がアップすれば特的な がなどとが関心というとないの表が異なないでいかが表がましているいでありました。 などのが最近さないためが見ないためでは、まったの表に関係を使っているように表がでない、ましたの表に気がでない、実施とよりのは関係を使っているように表がでない、ま他とないでありませんが、まりました。 などのが最近さないためにないためにないないでは、カイベルの影響を使ったいなのに市場付にないがあるのは特別でない などが見ないまれているように表がないためにないないでありませんがないがあるのは特別でない、大きないとないでありまれていないためにありまれていないないないないないないないないないないないないないないないないないないな	-11-5	
 新学展開を行うにあたり、新しい経用手法が合わば多常にしたい 中小企業へ付かが流入するように制度や優遇措置などを期待しています		
中小金承へ人材が完入するように制度や優美能置などを開持しています。 ②年利廃止止企業運営上で3をいと思う、初い人が年配着への海底がどうしてもあるため、また、高齢者は若い人に対して機柄な所は抜けない。活性化でもためたに住むい人材が店賃する場が必要であり、高齢者は老になることもある(多い)。高齢者が働ける場を行政がアイデアを出して考えてもらいたい(例:展集の推進、株田の有効治用等)。金菓に要量すると、中小金素の関合、特に負担が大きい、中小金素の減少につないると思う 当社は20歳がたり70歳代までか、一労働者(定数の別)を中心あかとするものづくりの中心金業で、現た・一番からから、20歳があっても表める人材に表して考えてもらいたい、例:展集の推進、株田の有効治用等)。金菓に要量すると、中小金素の関合、特に負担が大きい、中小金素の減少につないると思う 当社は20歳がたら70歳代までは、10歳の一・一労働者(定数の別)を中心あかとするものづくりの中心金業で、現た・一番からが、現かっても表める人材に表して、うまく使用まてまらない。3 族目とできたが、10歳の利力とするもので、10歳 採用活動してもた場かっても必めの必要がありた。 環状とのっている。洗達の機者についても上記と同時に安定機能は限分ができない。資金を上げらとかり物条件を必要でされば、それないちに必要でするとは思いますが、4分的に関しいがからタルります。仕事が表しまといの表しまない。第金を上げらとかり物条件を必要でされば、それないちに必要でするとは思いますが、4分のに関しいがありを申していまり。 マアリングのスペシャリストがほしい。高質技術、シアンプロを切りあると人が、マアリングの大畑や上が上が、またして、10歳 技術が多をかります。 でくお門違いた関格がでとない。その他者を対しているといったが多くからように関われるので マアリングのスペシャリストがほしい。高度技術、シアンの数とから機をですくならは国地の理例です。それできる人は続けてもう。20歳 生は実験性を設けるなので、手続、便見とは関係なくでは別外を設置も入りへのなどのかわれば教えてほしいと思います こう。多は実験経行能力が集、木へのやる気と能力が集 金集の自由に実践的とたい、実を実践的とは、10歳 大のからまたに表しているが、20歳 でもないで、70歳 でもできる人は続けてもう。20歳 生は実験性を対していまま、40歳 のの場に関係したい、よのとは影をと取りたい参しを受けるといかに対していまか、20歳 の場に関係したい、またいと表が表したい、実施を持ちがいまたい。同じの音が様でないまを離れた女性でも関係したい、またり、技術のないなどというとが無くなるので関からまたいでは、10歳 の場に関係したい。またり、20歳 の場に関係したい。またり、20歳 の場に関係したい。またり、20歳 の場に関係したい、またり、20歳 の場に関係したい、またり、20歳 の場に関係したい。またり、20歳 の場に関係したい。またり、20歳 の場に関係したい。またり、20歳 の場に関係したい。またり、20歳 の場に関係したい、表が異なら、20歳 の場に関係したい、表が異ならない。またり、20歳 の場に対しても成れてものがかったり、20歳 の場に対しても成れてものがかるから表が表が多なが表がない。またり、20歳 の場に対しても成れてものがあるのは関係では、20歳 の場に対しても成れてものがあるのは関係では、20歳 の場に対しても成れてものがあるのは関係では、20歳 の場に対していまれてものがあると対しないと思いまないでは、20歳 の場にものででものがあると思いまないでは、20歳 の場にものでは、20歳 の場にものでは、20歳 の場にものででもの場でを表がしたいまないでものがあるといるといまないでは、20歳 の場にものでものがあるといるといまないでものがあるといるといないでは、20歳 の場には、20歳		
定年制度上は金素理常上でつないと思う。 おい人の作配者への造場のどうしてもあるため、また、素齢者は老い人に対して横柄を向は抜けない。活性化させるためにはあい人材が活躍する場が必要であり、高齢者は老官なることもある(多い)、高齢者が働ける場を行政のアイデアを出して考えてもらいたい、例:環境の推進、休田の有効活用等)。金素に要更すると、中小企業の場合、特に負担が大きい、中小企業で減少につなかると思う当社は2の歳代から70歳代までのバード労働者(使性 80%)を中心戦力とするものづくりの中か企業です。現在、一番大きな課題は、必要を労働から、社会を労働が出した。うまく採用まできない、13 採用しても、2~3 年の規則規順者が多い・つ生業のが成り、知しい。このため、いたしかたなく洗遺の機力が明る。現状となっている。洗剤を動いてもあめるを保証できない。13 採用を動している。洗剤をあからてもあめる人材によしく、うまく採用まできないいろ。採用まできないという。実施を対している。と思えらないと思えらないよう。 実施大きなではないものでもなく、洗遺の機能できない。 14 採用きましてもかり物画を持てきない。 14 採用きましてもかり物画を持てきない。 14 採用き動してもためまかります。、高齢者、外国人労働力の計画もとしてもかり物画を件を改善でまれなりに必要できるとは思いますが、体力的に関しい点が多々の身ります。。高齢者、外国人労働力の活用もといったまえもあるが、含りほどたややいものでもなく、現状はとにかく募集活動の機能と「逆職者の少ない職場づくり」をどう構築するか、といったところである。向かよい解決策はないものでしょうか、ペアリングのスペシャリストがはしい。 過程技術・シーケンサの能力のある人も、ペワリングの知識やは場合社を関立のからあく人材を含く計画に関心を含まれている。 14 注を表があった。 ペアリングの大きなどのよりの前の場合とかもしたましたが、文性が働きやすくなるには暗観の現実を見いまいでするが、3 手を安心して預けることができる託房所の経過を発したのスペシャリストがはしい。 過程技術があるのまなが、2 年を分しま物があるのまた。 14 注を表がまたが、次のであると他力が第一な会別ではありまます。 14 注を表がまたが、大きないのである。 14 注を表がらいまるといからのように表がまたが、クセンととのような関連を対しまない。 14 注を表がらいたとまかいをからかとと地力が第一なからかとと地力があるのは様をのて、女性技術を向助に関わらい、よるしくお願いからともももから、グラムので、ライフィベントで職を離れた女性でも復興しかいいたりまたい、では、2 年間はで労働とをが、2 年間はでカラムの大きない。 14 注を表がらいたり、大きなのに動かるが、1 年間にでカウンセリング・コンサルティン等を見けられるような環境制度などと社にマッチンプレスを引用したい、表が機力を対しためたが、そといたださたい、砂では、2 年間はで労働とを対しため、オフィス等のの定性が表があるのは様をもありの人数の発生がなかかから変でを対しため、大きないのでは、2 年間はで労働とを対しため、大きないのでは、2 年間はでからかいからと同様を表がらいため、オフィス等ののでは、2 年間にでカウンセリング・コンサルティンのと関心を関心を関したい、大きないのでは、2 年間にでカウンセリング・コンサルティンのとは、2 年間にでもかいため、2 年間にでもかいため、2 年間によりないのでは、2 年間により		
ませるためにはまい人材が活躍する場が必要であり、高齢者は老害になることもある(多い)。高齢者が働ける場を行政がフィアテと出して考えてもらいたい(例:裏屋の推進、他田の物が活用等)。企業に悪窒すると、中心企業の場合、特に良担が大きい、中小企業の減少につなかると思う 当社は20歳代から70歳代までのバート労働者 女性 80%)を中心戦力とするものブくりの中小企業です。現在、一番大きな課題は、必要な労働力の確保が計画的に進まない点にあります。仕事があっても労働力を確保できない(1、採用活動しても広幕者が少ないより、足鼻があっており、総名・投資した。と、方まく使用まて定ちない。3、提用しても、シータン目の短期報報者が多いか生産の拡大が繋しい)。このため、いたしかたなく派遣労働力がは現状となっている。派遣労働者についても上記と同様に安定設備は終わずるない。資金と上げるとか労働条件を改善できるとは思いますが、作力的に関しいが多々のカリます。高齢者、外国の分働力の活用といい。方を大きたもか労働条件を改善できるとは思いますが、作力的に関しいはか多々のカリます。高齢者、外国の分働力の活用といい。方を大きため、含ま活動の継続と「迅騰者の少ない電場づく」をどう構築するか、といったところである。何かよい解決度はないものでしょう、アリングのスクメ・リストがはしい。高質技術、シーケンサの能力のある人人、マーツリングのスクメ・リストがはしい。高質技術、シーケンサの能力のある人人、マーツリングのスクメ・リストがはしい。高質技術、シーケンサの能力のある人人、マーツリングのスクメ・リストがはしい。高質技術、シーケンサの能力のある人人、マーツリングのからなど、対したといるでしまうか。 受損素が指したいませんが、女性が働きやすくなるには職場の環境と必要とと考えています。企業内で世界が表していませんが、女性が働きやすくなるには職場の環境でリる大力ですが、子供を安心でする人は続けてもら、多は実務技術を指力が実、木へのやる気と能力が素の人にできる手を手をやってもらう、自由にやらせていただきたい。のでは実践内では、サール・カール・カール・カール・カール・カール・カール・カール・カール・カール・カ		
製品は 20 歳代から70 歳代までの行か活用等)。企業に要望すると、中小企業の場合、特に負担が大きい、中小企業の減少につながると思う 当社は 20 歳代から70 歳代までのバート労働者(女性 80%)を中心戦力とすものづくりの中小企業です。現在、一番大きな課題は、必要な労働力の確保が計画場りに選まない点にあります。仕事のよっても労力では保定さない(1、採用活動しても広募者や少ないから、ためかあっても実める人材に 乏しく、うまく採用まで至らないつき、採用しても、2-3 年の短期限職者がちかい一生産の拡大が難しい)。このため、いたしかたなく減退労働力に積る 足球だなっている。洗過労働者についても上記と同様に安定動務は利害ができない。賃金と上げるというが製金件を改造すると は思いますが、体力的に難しい点が多々あります。高齢者、外国人労働力の治用もといった考えもあるが、言うほどたやすいものでもなく、現状はと にかく 裏尾流動の聴起と「実施者の少ない場合のかい 戦場でリ」とどう機関をするか、といったそえもあるが、言うほどたやすいものでもなく、現状はと にかく 裏尾流動の聴起と「実施者の少ない職場でリ」とどう機関するか、といったところである。何かない解決策はないものでしょう。ペアリングのスペシャリストがほしい。品質技術、シーケンサの能力のある人も、ペアリングのか臓や上場会社の管理職の能力のある人材 全人活力強い設的得することからしれませんが、女性が鳴かをするためでは、この表でもできる人は続けても らう、多性は素性を始め次第、本人のやも気と能力が決選 となり、変しなが表す このまりまた また このように 実施 1 のまりまた また このまりまた また このまりまた また このまりまた また このまりまた また このまりまた 1 のまりまた 2 のまりまた 3 のまりまた 2 のまりまた 3 のまりまた 2 のまりまた 3 のまりまた 4 の		
当社は 20歳代から70歳代までのパート労働者(女性 80%)を中心戦力とするものづくりの中小企業です。現在、一番大きな課題は、必要な労働力の確保が計画透りに違まない念にあります。仕事があっても労働力を確保できない(1、採用活動しても広幕者か少ないからたいたしたなどが混造物力が直接したした。 (美術) は 1 世 1 世 2 世 2 で 3 年 2 日 2 日 2 日 2 日 2 日 2 日 2 日 2 日 2 日 2		
接保が計画通りに譲まない点にあります。仕事があっても労働力を軽保できない(1、採用活動しても応募者が少ないつと、応募があっても求める人材に 乏しく、うまく採用まで至らないつろ、採用しても、2~3年の短期遊職者が多いっ生産の拡大が難しい)。このため、いたしかたなく浜道労働かに頼る 現状となっている。派遣労働者についても上記と同様に安定勤務は期待ができない。資金を上げるとか労働条件を改善できれば、それなりに改善できる とは思いますが、体力的に難しい点が多々あります。高齢者、外国人労働力の活用もといった考えもあるが、言うほどたやすいものでもなく、現状はと にかく募集活動の検診と「組襲者の少ない職場づり」をどう構築するか。といったどころである。何かとい際決策はないものでしょうか ペアリングのスペシャリストがほしい。品質技術、シーケンサの能力のある人も。ペアリングの加酸や上場会社の管理職の能力のある人材 全くお行連いな開待することかもしれませんが、女性が働きやすくなるには無傷の環境待りも大切ですが、子供を安心して預けることができる抗足所の 整備が最も必要とさ考えています。変異内で抵抗性を設置するプリッかなどがあれば教えてほしいと思います 元々自由な社服なので、年齢、性別とは関係なでできる人にできる仕事をやってもらう。自由にやらせていただきたい。70歳でもできる人は続けても らう、要は業務途行能力次率、本人のやる気と能力次第 企業の自由度に開待したい。実種や裏務内容により高齢者がデメリットになるケースが多くあるように思われるので ソフトウェア開発技術者は万足しており、採用はかなり芸能している。国や自治体で転職希望者などを対象としたソフトウェア開発技術者最成スクー ルなどの学びの最後設置していただきたい。いからの「手に職」がつくので、ライフイベントで職を離れた女性でも復職しやすい職種なので、女性技 指者の育成に期待したい。よろしくお願いかたとます 日本の11番級者の採用を拡大したいためアドバイスをいただきたい 建設業、運輸を促出さいて、工場、事務仕事を全く違う 女性が接続的に自立・生活していけるような環境整備を行ってほしい、例えば、①一定規模の企業に保育所・託児所の設置を支援し、オフィス街の一定 本性が実施力に自立・生活していけるような環境機構を行ってほしい、例えば、①一定規模の企業に保育所・託児所の設置を支援し、オフィス街の一定 本性が成立したが明らなた。②一人報度度において養育費の保険を使実にできる制度件り、30.365日間3日のロッフスタイム制度の適用範囲の見直し、必要に実行がなない大変 を社にマッチンプした人材の部介 雇用制度や労働を、助成金制度等、改正した際など所等に関わらず分かりやすいように表示されているサイトなど作ってもらえると、改正に気付かないなどということが備くなるので助かる 女性の治療の場。働きやすい職場づくりにど全機の強度に対していまれ、シを性の意識改善と成功事例について知りたい 女性の治療の場。他を対していると対したいを対していまれ、またの表に残りの仕組みなどわれば なな性が高され、無機を持ついからがより女性が高いまりななが、本人の意識を発しままれておりかいなどかったいまり なな性が高されており込むななが関が解析しない。表に成る音が表してはいため、オフリンとも別がなながまるのは始めなながあるのは納得できない 業種により法の対してはいまれていまれ、フリンとも別がなないであるのは納得できない 業種により法の対しないまれないであるといれてはいいないないまれないまれない。 がたったりによりまれないであるといれないまれないまれないを持続されない。 がたったりに対しないまれないであるといれないまれないであるといれないまれないまれないまれないまれないまれないまれないまれないまれないまれない		製造業
表して、うまく採用まで至らないつる。採用しても、2~3 年の短期退職者が多い→生産の拡大が難しい)。このため、いたしかたなく流進労働がに締る 股状となっている。流進労働者についても上記と同様に安定勤務は期待ができない。賃金を上げるとか労働条件を改善できれば、それなりに改善できるとは思いますが、体力的に難しい点が多々あります。高齢者、予阻人労働力の活用もといった考えもあるが、言うほどたやすいものでもなく、現状はといかく暴患活動の維技と「退職者の少ない職場でイリ」をどう構築するか、といったところである。何かよい解決策はないものでしょうか、ペアリングのスペシャリストが出しい。品質技術、シーケンサの働色のある人も、ペアリングのスペシャリストが出しい。品質技術、シーケンサの働色のある人も、ペアリングの知識と比慮会か自動の動きのある人も、イアリングの知識と比慮ないので、年齢、性別とは関係なくできる人にできる仕事をやってもらう。自由にやらせていただきたい。70歳でもできる人は続けでもらう。要は実務送行能が大第、本人のやる気と能力次第。本人のいる気と能力次第、全人の心る長と能力次第、全人の心る長と能力次第、全人の心る長と能力次第、全人の心る長と能力次第、全人の心を比力が発している。自体とは関係なくで、そ時、性別とは関係なくできる人にできる仕事をやってもらう。自由にやらせていただきたい。70歳でもできる人は続けてもらう。要は実務送行能が大第、本人のやる気と能力次第 全家自自食に関待したい。ようしくよの無効ながデメリットになるケースが多くあるように思われるので ソフトウェア開発技術者は不足しており、採用はかなり各戦している。国や自治体で転職希望者などを対象としたソフトウェア開発技術者養成スクールなどの子がの場を設置していただきたい。いわゆら「手に職」かつくので、ライフイベントで職を離れた女性でも復職しやすい職権なので、女性技術者の情長が高していただきたい。いわから下がイスをいただきたい。 要故を一般とおいて、工場、事務仕事等と全く違う 女性の特別の場と認定していただきたい。建設家、運輸一般において、工場、事務は事等と全く違う 女性の特別の関の表したい。といただきまが、世界では、日本に関してカウンセリング・コンサルティングと受けられるような環境を関けななど、会社にマッチングした人材の紹介 雇用制度や労働法を、助成金制度を、改正した際など所管に関わらず分りやすいように表表でもい、ものと成る制度をいるました。大きでの意識を表と成功事例についてありたい、会は、資性がより続けると、扶養性除の种が小さくなるので困っています。この問題が解決しないかぎり女性パート社員は活躍できない素様に対しるの変量を効がしたがよるのと得たがなかなか大変である、女性化ととり、現在の変量が他の動造商業をと女性人の意識改革を必要がか、手に見しない、できんが表表的のでありない。対しな対象を対しないかでリたいでものがよりな性がより表ものは納得できない女性がより続けると、扶養性除の中が小さくなるので国っています。103万円を130万円の壁を増売していした。と扶養性からかない、その問題が解決しないがより、有力を知りない。単したの変量を増加しない、対しないのでは、大きないのでは		
現状となっている。深遠労働者についても上記と同様に安定勤務に期待ができない。賃金を上げるとか労働条件を改善できれば、それなりに改善できるとは思いますが、体力的に難しい点が多々あります。高齢者、外国人労働力の活用もといった考えもあるが、言うほどたやすいものでもなく、現状はとにかく募集活動の機能と「退職者の少ない職場づくり」をどう構集するか、といったところである。何かよい解決策はないものでしょう、「水フリングのスペンテリストがほしい。高質技術、シーケンサの能力のある人も。ペアリングの入場でよりストがほしい。高質技術、シーケンサの能力のある人も。ペアリングの入場でよりストがほしい。高質技術、シーケンサの能力のある人も。ペアリングの知識や上場会社の管理職の魅力のある人材をくち門強いな助けます。となり出れませんが、女性が働きなすとなるに電車の環境中10 大力ツですが、子供を安心して預けることができる託児所の整備が最も必要だと考えています。企業内で託児所を設置するノウハウなどがあれば教えてほしいと思います。元々自由皮に関係なるできる人に終けでもらう。最生業務が目的ないた。大人のやる気と他が次第全策の自由皮に照特したい、素種や業務内容により高齢者がデメリットになるケースが多くもあるように思われるので、フーケンェア開発技術者は不足しており、採用はかなり苦軟している。国や自治体で転職者望者などを対象としたソフトウェア開発技術者機及クールなどの学だの機を設置していただきたい。いかから「手に職」がつくので、ライフイベントで職を離れた女性でも復職しやすい職権なので、女性技術者の育成に開持したい、よろしくお願いいたします これが正常を対していたいるのドバイスをいただきたい 建設策、運輸一般において、工場、事務仕事等と全く違う女性が接済的に自止・生活していけるような環境機能を対しているので、ライフイベントで職を離れた女性でも復職しやすい職権なのアンクスタイも制度の適用範囲の思慮し、④子育で支援員などの増員や生活・仕事に関してカウンセリング・コンサルティングを受けられるような環境制度など会社にマナングした人材の紹介 に雇用制度で労働法令、助成金制度等、改正した際などが増良やないを発育のの企業を確実にできる制度作り。③3365 日週 7 日いつでも動けるフレックスタイも制に受ける場合を対しているの関係を変しありまりましているサイトなど作っても与機会となるので助かると女性が鳴きない事場づくリには企業側の施業変革と女性を構造してカウンセリング・コンサルデルング・大人が応がなかなか大変である。女性が高きやすい職場づくリには企業側の施業変革と女性を構造してカウンセリング・本人の意識技術を含むいかで対したがなかなか大変性が影響をするいい事場づくリには企業側の施業変革と女性が鳴きない主機を含むしれない。この問題が解決しないかぎり女性パート社員は活躍できないなど性バート社員は活躍できないなど性バート社員は活躍できないなどにからといますの場所できないなどにから対しても動物で、といそイを表の機能が対しませいとあり、インシの上にいですが他の事道所県でばらつきがあり、有質者の確保のでないでありため、大き物けない。最低資金がアンプすれば時齢のではためでありために検討であるの機能が変更が多くないませいとありまればいを設置するといった。といまればいまればいまればいます。103万円で130万円で120万円で1	材に	
には思えずが、体力的に難しい点が多々あります。高齢者、外国人労働力の活用もといった考えもあるが、言うほどたやすいものでもなく、現状はとにかく募集活動の総核と「退職者の少ない職場づくり」をどう構築するか、といったとこうである。何かよい解決策はないものでしょうか、ペアリングのスペンシリストがほしい。品質技術、シーケンサの魅力のある人も、ベアリングの知識や上場会社の管理観の魅力のある人材全くお門違いな期待することからしれませんが、女性が働きやすくなるには関連の環境やしま大切ですが、子供を安心して預けることができる託児所の整備が最も必要だと考えています。企業内で説児所を設置するノクハウウなどがあれば教えてほしいと思います。 本の自由な社風なので、年齢、性別とは関係なくできる人にできる仕事をやってもう。自由にやらせていただきたい。70歳でもできる人は続けてもうう。要は業務逃行能が大策、本人のやる長と能力次第 企業の自由度に期待したい。素種や業務内容により高齢者がデメリットになるケースが多くあるように思われるので ソフトウェア開発技術者は不足しており、技術はかなり音報している。国や自治体で転職希望者などを対象としたソフトウェア開発技術者養成スクールなどの学びの場を設置していただきたい。いわゆる「手に職」がつくので、ライフイベントで職を離れた女性でも復職しやすい職権なので、女性技術者の質に関連したい。ようしくお願いいたします 日本のIT 経験者の採用を拡大したいためアドバイスをいただきたい 建設策、運輸ー般において、工場、事務仕事等と全く違う 女性が経済の自立・生活していけるような理整備を行ってほしい。例えば、①一定規模の企業に保育所・託児所の設置を支援し、オフィス街の一定 建設策、運輸ー般において、工場、事務仕事等と全く違う 女性が経済の自立・生活していけるような理な整備を行ってほしい。例えば、①一定規模の企業に保育所・託児所の設置を支援し、オフィス街の一定 建設策、運輸ー般において、工場、事務仕事等と全く違う 女性が観かを設けるなど。②一規収験値において表の資産を確実にできる制度作り。③365 日週7日いつでも働けるフレックスタイム制度の適用範囲の見直し。②子育て支援員などの情限を確実にできる制度作り。③365 日週7日いつても働けるというスタイム制度の適用範囲の見直し。②子育て支援員などの情報の確保を確実にできる制度作り。③365 日週7日いつても働けるというスタイム制度の適用範囲の見直し。②子育で支援員などの情報を確実にできる制度を確実にできる制度作り。③365 日週7日いつても働けるなど、文理に気付かないなどということが無くなるので助かる女性が観かできずい職場づくりには企業側の施業変革と女性本人の意識な事が必要だが、本人の意識格差もあり少人教の会社だがなかなか大変である。女性社員を責めていてもしたとなり、現在の意識は維持していまたいできんが最近でありたいでありため、表価質を表が出たであり、大力のでは、大力のでは対していまれていまれていまれていまれているように関しる。復職を持定などのでありためでは、大力のでは、大力を表しましまれているのでは、大力のでは、	に頼る	
にかく鼻巣活動の継続と「退職者の少ない職場づくり」をどう構築するか、といったところである。何かよい解決策はないものでしょうか ペアリングのスペンサンストがほしい。品質技術、シーケンサの能力のある人も。ペアリングの知識や上場会社の管理職の能力のある人材 全くお門境にな期待することかもしれませんが、女性が働きやすくなるには職場の環境作りも大切ですが、子供を安心して預けることができる託児所の 整備が最も必要だと考えています。金集内で託児所を設置するノウハウなどがわれば教えてほしいと思います 元々自由な社風なので、年齢、性別とは関係なくできる人にできる仕事をやってもらう。自由にやらせていただきたい。70 歳でもできる人は続けても らう。要は業務遂行能力次第、本人のやる気と能力次第 企業の自由度に期待したい、業種や業務内容により高齢者がデメリットになるケースが多くあるように思われるので ソフトウェア開発技術者に与しており、採用はかなり苦軟している。国や自会体で私職者を基立とを対象としたソフトウェア開発技術者服务のイクールなどの学びの場を設置していただきたい。いわゆる「手に職」がつくので、ライフイベントで職を離れた女性でも復職しやすい職権なので、女性技術者の育成に期待したい、よろしくお願いいたします 日本の IT 経験を対象用を拡大したいたのアドバイスをいただきたい 建設業、運輸・般において、工場、事務仕事等と全く違う 女性が経済のに自立・生活していけるような環境整備を行ってほしい。例えば、①一定規模の企業に保育所・託児所の設置を支援し、オフィス缶の一定 反応ごとに背景と技能施を設けるなど。②一人機変度において養育費の確保を建実にできる制度作り、③365日週7日いつでも働けるフレックスタイ 人制度の適開範囲の見起し。④子育で支援員などの増員や生活・仕事に関してカウンセリング・コンサルティングを受けられるような環境制度など 会社にマッチンプした人材的紹介 雇用制度や労働法令、助成金制度等、改正した際など所管に関わらず分かリやすいように表示されているサイトなど作ってもらえると、改正に気付かないなどということが無くなるので助かる 女性が働きやすい職場づくりにどう教り組むかに悩んでいる 女性の活き躍の場、働きやすい職場づくりにどう教りが表しないの施策変革と女性本人の意識改革が必要だが、本人の意識格差もあり少人数の会社だがなかなか大変 である、女性が長のでいまがより表した。のの施策変革と女性本人の意識改革が必要だが、本人の意識体差もあり少人数の会社だがなかなか大変 女性の治と呼び、職場でより、現在の意識は維持していきたい、女性の意識変革が必要だが、本人の意識体差もあり少人数の会社だがなかなか大変 女性が働きやすい職場づくりにどう教り組むかに悩んでいる 女性が持ちずい職場ではしたするを動きがより続けると、技養性診の体がより続けると、技養性診の体がより続けると、技養性診の体がよりないかを引きない、主体と対していきたいです であるいたが表がなったが、コンカルを表面の表で表面が解析できない、実施により込みの表が表が表面が表があるのに物情できない。実施で集積していきたいです 「技術したいさかない」このは、大きなないなかないませんがあるのに物情できない、実施では、対しなの表が表が表がないなから表が表が表がませんが表がました。と思えを表がないませんないませんがある。 「対しないないないないないないないないないないないないないないないないないないない	できる しょうしょう	
ペアリングのスペシャリストがほしい。品質技術、シーケンサの能力のある人も、ペアリングの知識や上場会社の管理職の能力のある人材 全くお門達いな期待することかもしれませんが、女性が働きやすくなるには職場の環境作りも大切ですが、子供を安心して預けることができる託児所の 整備が最も必要だと考えています。金集内で託別所を設置する)クッハウなどがあれば教えてほしいと思います。 元々自由な仕風なので、年齢、性別とは関係なくできる人にできる仕事をやってもらう。自由にやらせていただきたい。70歳でもできる人は続けても らう。要は業務遂行能力次第、本人のやる気と能力が高格 を楽の自由底に開待したい。実種や業務内容は川高齢者がデリットになるケースが多くあるように思われるので ソフトウェア開発技術者を成スター ルなどの学びの場を設置していただきたい。いわめる「手に職」がつくので、ライフイベントで職を離れた女性でも復職しやすい職権なので、女性技術者の育成に期待したい。ようしくお願いいたします 日本のIT 経験者の採用を拡大したいためアドバイスをいただきたい 建設業、運輸一般において、工場、事務仕事等と全く達う 女性が経済のに自立・生活していけるような環境整備を行ってほしい。例えば、①一定規模の企業に保育所・託児所の設置を支援し、オフィス街の一定 反画ごとに育児支援施設を設けるなど。②一人規変度において養育費の確保を確実にできる制度作り、③365 日週7日いつでも働けるフレックスタイム制度の適価機画の見直し。②子育て支援員などの増員や生活・仕事に関してカウンセリング・コンサルティングを受けられるような環境制度など 会社にマッチングした人材の紹介 雇用制度や労働法令、助成金制度等、改正した際など所管に関わらず分かりやすいように表示されているサイトなど作ってもらえると、改正に気付かな ななどということが無くなるのの助かる 女性が脳での助かる 女性が脳ですい職場づくりにどう取り組むかに悩んなでいる 女性が脳ですい職場づくりにどう取り組むかに悩んでいる 女性が傷をやすい職場づくりにどう取り組むがに悩んなでいる 女性が傷をやすい職場づくりにどう取り組むがに悩んなでいる 女性が傷をやすい職場づくりにどう取り組むかに悩んでいる 女性が傷をやすい職場づくりにどう取り組むかに悩んなでいる 女性が傷がさやなかなか交変である。女性は見全責分を生化ととなり、現在の意識は維持していきたがした。美術を異のか様できない 業務で採用・教育等の「Tでとのかかかっとなるので困っています。103万円の壁を撤廃してほしい 「技術」など、技術を除かがからな、とかしていたが、オンライン化のメリット、デメリットを知りたい 養務と採用・教育等の「Tでしのがから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知りたい 「接種に対しるが変更を求めたい・ 実権により活め変更を求めたい・ 実務で採用・教育等の「Tでの、とのうなが、とのかで表れば済用したい。 会議を持たいできたが表れてきたいですが、大きな関係を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない 素権により込み変更を求めたい・ 、実権によりため対していきたいです 「採用はどうしても対面で、とのうなが関係を構定していった。 大きな様様のでは、大きな様様のでは、大きな様様のであれば済が大きな様様のであれば済が大きな様様のであれば済が大きなが大きな様が大きな様性のであれば済が大きな様が大きな状態が大きな様を表れているから、子はな様が大きな状態が大きななどのであれば済が大きな様様が大きな状態が大きな様々などのであれば済が大きな様々などのであれば済が大きな様様であれば済が大きな様が大きな様々などのであれば済が大きな様々のであれば済が大きな様々が大きな様が大きな様々のであれば済が大きなが大きな様が大きな情報を表れませんであれば済が大きなどのであれば済が大きな様々のであれば済が大きなが大きなが大きなが大きなが大きな様々などのであれば済が大きなが大きなが大きな様々が大きなが大きないませんであれば済が大きなが大きな材が大きなが大きなが大きな表示されば済が大きなが大きなが大きななどのであれば済が大きなが大きなが大きなが大きななどのであれば済が大きないませんであれば済が大きなが大きないまなが大きなが大きなが大きなが大きなが大きなが大きないませんであれば済が大きないませんであれば済が大きないませんであれば済が大きないまないないであれば済が大きないまないないないないないないないないないないないないないないないないないない	犬はと	
全くお門違いな期待することかもしれませんが、女性が働きやすくなるには職場の環境作りも大切ですが、子供を安心して預けることができる記児所の整備が最も必要だと考えています。企業内で託児所を設置するノウハウなどがあれば教えてほしいと思います。 元々自由な社風なので、年齢、世別とは関係なくできる人にできる仕事をやってもらう。自由にやらせていただきたい。70歳でもできる人は続けてもらう。要は業務遂行能力次第、本人のやる気と能力次第 企業の自由度に期待したい、業種や業務内容により高齢者がデメリットになるケースが多くあるように思われるので ソフトウェア開発技術者は不足しており、採用はからり苦戦している。国や自治体で転職者などを対象としたソフトウェア開発技術者最成スクールなどの事どの場を設置していただきたい。いわゆる「手に職」がつくので、ライフイベントで職を離れた女性でも復職しやすい職権なので、女性技術者の育成に期待したい、ようしくお願いいたします 日本のIT 経験を対象用を拡大したいたのアドイスをいただきたい 建設業、運輸一般において、工場、事務仕事等と全く違う 女性が経済的に自立・生活していけるような環境整備を行ってほしい。例えば、①一定規模の企業に保育所・託児所の設置を支援し、オフィス街の一定 区面ごとに自覚な技態施を設けるなど、②一人教育宣信に関してカウンセリング・コンサルティングを受けられるような環境制度など会社にマッチンプした人材の紹介 雇用制度で勢は表しまめな場所を表しました。例えば、①中定規模の企業に保育所・託児所の設置を支援し、オフィス街の一定 を配ごとに自覚な技態を支援を設定すると、改進に気付かな力性皮の適用範囲の見直し。②子育て支援員などの増員や生活・仕事に関してカウンセリング・コンサルティングを受けられるような環境制度など会社にマッチンプした人材の紹介 などいうことが無くなるので助力をといるが、企業の主に気付かないなどということが無くなるので助力をといるが、では、仕事に関してカウンセリング・コンサルティングを受けられるような環境制度などの社に気持ちないのでといっことが無くなるので助力をといましたの業権を表しているサイトなど作ってもらえると、改正に気付かないなどということが無くなるので助力を設定している。大性の活識改革を必要だら、本人の意識改革を必要だら、本人の意識を考されているサイトなど作ってもらえると、改正に気付かないなどということが無くなるので助力を設めまませた。大性の高濃改革を必要だら、本人の意識な手と成功を開めていたがしたいため、大などに対していたが、変化の変調を推断していたがなかなか大変である。大性の活識な手により、表に気管をがでいたが、まれの表に表でするよりに表しい。大性の活動を考えていたのが事状、もっと収入を得えの影像で難しい。近隣の和歌山、奈良は、資格の手に扱い部がより入していまのが事状、もっと現場をみでほしいですっては来ない。単れてきないのが現状、もっと現場をみでほしいですった機能のですいまのに市町村により違いがあるのは納得でさない、雇用したくても、資金を発していまののでは外に対していまりないでする。と現場でものでは来ないでする。と現れためによりに表しました。と現れためによりに表しました。と現れためによりに表しました。と現れためによりに表しました。と思れためによりに表しました。と思れためによりまませんが表によりました。と思れためによりに表しませんが表があると思えらない。と思れために表しませんが表しました。と思れために表しました。と思れためによりに表しませんが表しませんが表しませんがある。と思れためによりなどのでは、表しまれためによりませんが表しませんが表がませんがある。と思れためによりないませんが表がませんが表が表しませんが表があると思れためによりませんが表がませんが表しませんが表があると思れためによりませんの表が表しませんが表がある。と思れためによりなどのでは、まれためによりなどのではなりませんが表がある。と思れためによりなどのではなどのではなどのでは、実践などのではなどのではなどのではなどのではなどのではなどのではなどのではなどのでは		
整備が最も必要だと考えています。企業内で託児所を設置するノウハウなどがあれば教えてほしいと思います 元々自由な社風なので、午齢、性別とは関係なくできる人にできる仕事をやってもらう。自由にやらせていただきたい。70歳でもできる人は続けても らう。要は実際技行能力次第、本人のやる気と能力次第 企業の自由度に期待したい、業種や業務内容により高齢者がデメリットになるケースが多くあるように思われるので ソフトウェア開発技術者は不足しており、採用はかり音観している。国や自治体で転職希望者などを対象としたソフトウェア開発技術者養成スクールなどの学との場象と関していただきたい、いわゆる「手に戦」がつくので、ライフイベントで職を離れた女性でも復職しやすい職種なので、女性技術者の育成に期待したい。よろしくお願いいたします 日本のIT経験者の採用を拡大したいためアドバイスをいただきたい 建設策、運搬・般において、工場、事務仕事をと全く違う 女性が経済的に自立・生活していけるような環境整備を行ってほしい。例えば、①一定規模の企業に保育所・託児所の設置を支援し、オフィス街の一定区画ごとに育児支援施設を設けるなど。②一人観家庭において養育費の確保を確実にできる制度作り。③365日週フ 日いつても働けるフレックスタイ 会別度の適開範囲の見直し。④子育て支援責などの増量や生活・仕事に関してカウンセリング・コンサルティングを受けられるような環境制度など会社にマッチングした人材の紹介 雇用制度や労働法令、助成金制度等、改正した際など所管に関わらず分かりやすいように表示されているサイトなど作ってもらえると、改正に気付かないなどということが無くなるので助かる女性の活躍の場、働きやすい職場づくりには企業側の施業変革と女性本人の意識改革が必要だが、本人の意識材をもあり人数の会社だがなかなか大変女性の活躍の場、働きやすい職場づくりには企業側の施業変革と女性本人の意識改革に成功事例について知りたい女性に、計算は大学の人がもっと働きたい、もっと収入を得たいと考えているが、ご主人の技養範囲内でしか働けない。最低賃金がアップすれば時給のパート社員の人は働く時間を減少させるしかない。この問題が解決しないかぎり女性パート社員は活躍できない業養を検用・教育等のIT化のノウハウを知りたい ・実務を採用・教育等のIT化のノウハウを知りたい ・実務や採用・教育等のIT化のノウハウを知りたい ・対象のでは、大株性が飲みのが関係でいるので国っています。103万円の壁を徹底してほしい コロカの影響からかメンタル不調で長期の実験となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば活場向がようと、扶養が飲みの体が小さくなるので国っています。103万円や130万円の壁を徹底してほしい 「採用はどろしておめいできないです。大きを持ているのに市町村により違いがあるのは前得できない。雇用したくも、資金本足(小護院を使っているのに市町村により違いがあるのは前得できない。雇用したくも、資金本足(小護院を使っているのに市町村により違いがあるのは前得できない。雇用したくも、資本を保険を使っているのに市町村により違いがあるのは前得できない。雇用したくも、資金を保険を使っているのに市町村により違いがあるのは前得ですない。企業を持定したいでは、大きないのでは、		
元々自由な社風なので、年齢、性別とは関係なくできる人にできる仕事をやってもらう。自由にやらせていただきたい。70 歳でもできる人は続けてもらう。要は業務遂行能力次第、本人のやも気と能力次第 金素の自由度に関待したい。実験性や業務内容により高齢者がデメリットになるケースが多くあるように思われるので ソフトウェア開発技術者は不足しており、採用はかなり苦報している。国や自治体で転職希望者などを対象としたソフトウェア開発技術者養成スクールなどの学じの場を設置していただきたい。いわゆる「手に戦」がつくので、ライフイベントで職を離れた女性でも復職しやすい職種なので、女性技術者の責に影響したい。よるしくお願いいたします 日本の IT 経験者の採用を拡大したいためアドバイスをいただきたい。愛したいできたいできたいできたいでは多ような環境を全く違う 女性が経済的に自立・生活していけるような環境整備を行ってはしい。例えば、①一定規模の企業に保育所・託児所の設置を支援し、オフィス街の一定 医面ごとに信別支援施設を設けるなど。②一人概求庭において養育費の確保を確実にできる制度作り。③365 日週 7 日いつでも働けるフレックスタイム制度の適開範囲の見直し。④子育て支援員などの増員や生活・仕事に関してカウンセリング・コンサルティングを受けられるような環境制度など会社にマッチングした人材の紹介・雇用制度や労働法令、助成金制度等、改正した際など所管に関わらず分かりやすいように表示されているサイトなど作ってもらえると、改正に気付かないなどということが無くなるので助かる女性の活躍の場、働きやすい職場づくりには企業側の施策豪華と女性本人の意識改革が必要だが、本人の意識核差もあり少人数の会社だがなかなか大変である。女性と損全員が主任以上となり、現在の意識は維持していきたい、女性の意識変革に成功事例について知りたい・女性が一ト社員は大率の人がもっと働きたい、もっと収入を得たいと考えているが、ご主人の技養範囲内でしか働けない。最低賃金がアップすれば時齢ないたと対しては大楽側の施策豪華と女性本人の意識改革が必要だが、本人の意識核差もあり少人数の会社だがなかなか大変である。女性の活躍の場、働きやすい職場づくりに企企業側の施策豪華と女性本人の意識変革に成功事例について知りたい。最低賃金がアップすれば時齢ないに対して対しているが選が、本力の大き範囲していためによりを使いているが、またの大き範囲していためにない、実務を採用・教育等のIT 化のノウハウを知りたい。一般を経験を使っているが関連を対しては、主に見いたが、カライン化のメリット、デメリットを知りたい、近隣の和歌山、奈良は、資体条件が目にかいつうらやされい、全国統ししないとだめにないため、オンライン化のメリット、デメリットを知りたい、近隣の和歌山、奈良は、資格条件が目れていくとの大きに関しているに市町村により違いがあるのは特得できない、雇用してくても、資金本屋(介護の発展でないでうらなもい、全国体系ではしい、全域を持ているのに市町村により違いがあるのは特得できない。雇用してくても、資金本屋(介護の発展でならいでもなり、大きなが、本力の表情が表情があります。日はいためによりないために関するなどのでは、大きないのでは、大きないために関すると呼が表情があります。大きないために関するといたが、大きないために対しために関するといたが、大きないために関するといために関するといたが、大きないために対していために対しまれていために対していために関するといために対しまれているといために対しまれているといために対しまれていために対しませないために対しまれていために対していために対していために対しないために対していために対していために対していために対しませないために対しまれていために対しないために対しないために対しないために対しまれていために対しないために対しないために対しないないないといために対していために対しまれていために対しないために対しまれていために対しないないませないないないとないないないないまれていために対しまれていために対しないないのでは、大きないないないないないないないないますないないないないないないないないないないない	見所の	
会う。要は業務遂行能力次第、本人のやる気と能力次第 企業の自由度に期待したい。集種や業務内容により高齢者がデメリットになるケースが多くあるように思われるので ソトウェア開発技術者は不足しており、採用はかなり苦戦している。国や自治体で転職希望者などを対象としたソフトウェア開発技術者養成スクールなどの学びの場を設置していただきたい。いわゆる「手に職」がつくので、ライフイベントで職を離れた女性でも復職しやすい職権なので、女性技術者の成用を放置していただきたい。なりした影似いたします 日本のIT経験者の採用を拡大したいためアドバイスをいただきたい 建設業、運輸一般において、工場、事務仕事等と全く違う 女性が経済的に自立・生活していけるような環境整備を行ってほしい。例えば、①一定規模の企業に保育所・託児所の設置を支援し、オフィス街の一定区画ごとに育り支援施設を設けるなど。②一人親家庭において養育費の確保を確実にできる制度性り。③365 日週7 日いつでも動けるフレックスタイム制度の適用発胞の見直し。②子育で支援員などの増員や生活・仕事に関してカウンセリング・コンサルティングを受けられるような環境制度など会社にマッチングした人村の紹介雇用制度や労働法令、助成金制度等、改正した際など所管に関わらず分かりやすいように表示されているサイトなど作ってもらえると、改正に気付かないなどということが無くなるので助かる 女性が働きやすい職場づくりにどう取り組むかに悩んでいる女性が働きやすい職場でくりには企業制の施策変革と女性本人の意識改革と成功事例について知りたい。女性が働きやすい職場でよりには企業制の施策変革と女性本人の意識変革と成功事例について知りたいですてある。女性社員全員が主任以上となり、現在の意識は維持していきたい。女性の意識変革と対力を制力ない。最低資金がアップすれば時給のパート社員の人は働く時間を減少させるしかない。この問題が解決しないかぎり女性パート社員は活躍できない業権により法の変更を求めたい。実施をおり入がもっと働きたい、もっと収入を得たいと考えているが、ご主人の技養範囲のでしか働けない。最低資金がアップすれば時給のパート社員の人は働く時間を減少させるしかない。この問題が解決しないかぎり女性パート社員は活躍できない業権をもあり少人数の会社だがなかなか大変である。女性が働きやすい職場でくりには全事制の大きな、大き複称の中が小さくなるので困っています。103 万円や130 万円の壁を撤廃してほしい コロナの影響からがメンタル不調で長期の求職となるケースが増えています。103 万円や130 万円の壁を撤廃してほしい ・ 大き程序の中が小さくなるので困っています。103 万円の壁を撤廃してほしい コロナの影響からがメンタル不調で長期の求職となるケースが増えているように感じる復職が対してほしい。 ま株を採用していきたいです 「採用はどうしても対面で」というそれました。有資格者の基準が使いを推定した。有資格を検索が使いませないが表もないでは、対しないというないとないでは、対しないというないというないというないというないというないというないというないとい		
企業の自由度に期待したい。業種や業務内容により高齢者がデメリットになるケースが多くあるように思われるので ソフトウェア開発技術者養成スクー ルなどの学びの場を設置していたださたい、いわゆる「手に職」がつくので、ライフイベントで職を離れた女性でも復職しやすい職種なので、女性技 術者の育成に期待したい。よろしくお願いいたします 日本のIT経験者の採用を拡大したいためアドバイスをいただきたい 建設業、運輸一般において、工場、事務仕事等と全く違う 女性が経済的に自立・生活していけるような環境整備を行ってほしい。例えば、①一定規模の企業に保育所・託児所の設置を支援し、オフィス街の一定 区画ごとに育児支援施設を設けるなと、②一人規家庭において養育費の確保を確実にできる制度作り。③365 日週7 日いつでも動けるフレックスタイ ム制度の適用範囲の見直し。②子育で支援員などの増員や生活・仕事に関してカウンセリング・コンサルティングを受けられるような環境制度など 会社にマッチングした人材の紹介 雇用制度や労働法令、助成金制度等、改正した際など所管に関わらず分かりやすいように表示されているサイトなど作ってもらえると、改正に気付かないなどということが無くなるので助かる 女性の活躍の場、働きやすい職場づくりにはつまりの地で表現したでいる 女性の活躍の場、働きやすい職場づくりには企業側の施薬変革と女性本人の意識改革が必要だが、本人の意識移差もあり少人数の会社だがなかなか大変 である。女性員員を異が主任以上となり、現在の意識は維持していきたい。女性の意識変革が必要だが、本人の意識移着もあり少人数の会社だがなかなか大変 である。女性は日を異りたほとい人なので、もっと収入を得たいと考えているが、ごま人の技権範囲内のも助けない。最低資金がアップすれば時給のパート社員の人は働く時間を減少させるしかない。この問題が解決しないかぎり女性パート社員は活躍できない 業種により法の変更を求めたい 業務や採用・教育等のIT化のノウハウを知りたい 時給が上がり続けると、技養控除の体が小さくなるので困っています。103 万円や130 万円の壁を撤廃してほしい コロナの影響からかメンタル不調で表期の求職となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば 活用したい 今後、多面的は検討していきたいです 「採用はどうしても対面で」というイメージから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知りたい ・ 大概で取り続けているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報酬)で採用できないのが現状、もっと現場をみてほしいです ・ 大概を開せているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報酬)で採用できないが現れ、もっと現場を発行のように表しいをあれるのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足したのでも助力を取り入れているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足にしたでもいのでありまれているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足が関係を使じためでありませんといました。 「生のないのではいためであります」といないでは、またいと考しているのでは、またいと考しているのでは、対象を表しているのでは、またいと考しないないるのでは、またいと考しているのでは、またいと考しないるのでは、まれているのでは、またいと考しないるでは、またいと思いないるのでは、またいとなっているのでは、またいと表がいるのでは、またいとなっているのでは、またいとなっているのでは、またいとなっているのでは、またいとなっているのでは、またいとなっているのでは、またいと思いるのでは、またいとなっているのでは、またいとなっないとなっている。	けても	
プフトウェア開発技術者は不足しており、採用はかなり苦戦している。国や自治体で転職希望者などを対象としたソフトウェア開発技術者養成スクールなどの学びの場と設置していただきたい。いわゆる「手に職」がつくので、ライフイベントで職を離れた女性でも復職しやすい職種なので、女性技術者の育成に期待したい。よろしくお願いいたします 日本の IT 経験者の採用を拡大したいためアドバイスをいただきたい 建設業、運輸一般において、工場、事務仕事等と全く違う 女性が経済的に自立・生活していいけるような環境機像を行ってほしい。例えば、①一定規模の企業に保育所・託児所の設置を支援し、オフィス街の一定 医画ごとに育児支援機設を設けるなど。②一人観察底において養育費の確保を確実にできる制度作り。②365 日週 7 日いつでも働けるフレックスタイム制度の適用範囲の見直し。④子育て支援員などの増員や生活・仕事に関してカウンセリング・コンサルティングを受けられるような環境制度など 会社にマッチングした人材の紹介 雇用制度や労働法令、助成金制度等、改正した際など所管に関わらず分かりやすいように表示されているサイトなど作ってもらえると、改正に気付かないなどということが無くなるので助かる 女性の活躍の場、働きやすい職場づくりには企業側の施策変革と女性本人の意識改革が必要だが、本人の意識格差もあり少人数の会社だがなかなか大変である。女性投資員費が主任以上となり、現在の意識は維持していきたい、女性の意識変革と成功事例について知りたい 女性パート社員は大半の人がもっと働きたい、もっと収入を得たいと考えているが、ご主人の扶養範囲内でしか働けない。最低賃金がアップすれば時給のパート社員の人は働心時間を減少させるしかない。この問題が解決しないかぎり女性パート社員は活躍できない 業種により法の変更を求めたい 実施で採り入がもっと働きたい、もっと収入を得たいと考えているが、ご主人の扶養範囲内でしか働けない。最低賃金がアップすれば時給のパート社員の人は働心時間を減少させるしかない。この問題が解決しないがぎり女性パート社員は活躍できない 業務を採用・教育等の「アップすれば時給 が流したいとである」といとである、位職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば 生力の影響からかメンタル不調で長期の求職となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば 生力の影響からかメンタル不調で長期の求職となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば 生活用したい う様の表で、エスライン化のメリット、デメリットを知りたい 一様条件が行いのでうらやましい。全国統一しないとだめじゃないでしまうか、同じた機関後を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報酬)で採用できないのが現状。もっと現場をみてほしいでする機関地に収入を対していてもんが表といても必然を含むしないと現場を表しましましましませません。		
プフトウェア開発技術者は不足しており、採用はかなり苦戦している。国や自治体で転職希望者などを対象としたソフトウェア開発技術者養成スクールなどの学びの場と設置していただきたい。いわゆる「手に職」がつくので、ライフイベントで職を離れた女性でも復職しやすい職種なので、女性技術者の育成に期待したい。よろしくお願いいたします 日本の IT 経験者の採用を拡大したいためアドバイスをいただきたい 建設業、運輸一般において、工場、事務仕事等と全く違う 女性が経済的に自立・生活していいけるような環境機像を行ってほしい。例えば、①一定規模の企業に保育所・託児所の設置を支援し、オフィス街の一定 医画ごとに育児支援機設を設けるなど。②一人観察底において養育費の確保を確実にできる制度作り。②365 日週 7 日いつでも働けるフレックスタイム制度の適用範囲の見直し。④子育て支援員などの増員や生活・仕事に関してカウンセリング・コンサルティングを受けられるような環境制度など 会社にマッチングした人材の紹介 雇用制度や労働法令、助成金制度等、改正した際など所管に関わらず分かりやすいように表示されているサイトなど作ってもらえると、改正に気付かないなどということが無くなるので助かる 女性の活躍の場、働きやすい職場づくりには企業側の施策変革と女性本人の意識改革が必要だが、本人の意識格差もあり少人数の会社だがなかなか大変である。女性投資員費が主任以上となり、現在の意識は維持していきたい、女性の意識変革と成功事例について知りたい 女性パート社員は大半の人がもっと働きたい、もっと収入を得たいと考えているが、ご主人の扶養範囲内でしか働けない。最低賃金がアップすれば時給のパート社員の人は働心時間を減少させるしかない。この問題が解決しないかぎり女性パート社員は活躍できない 業種により法の変更を求めたい 実施で採り入がもっと働きたい、もっと収入を得たいと考えているが、ご主人の扶養範囲内でしか働けない。最低賃金がアップすれば時給のパート社員の人は働心時間を減少させるしかない。この問題が解決しないがぎり女性パート社員は活躍できない 業務を採用・教育等の「アップすれば時給 が流したいとである」といとである、位職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば 生力の影響からかメンタル不調で長期の求職となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば 生力の影響からかメンタル不調で長期の求職となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば 生活用したい う様の表で、エスライン化のメリット、デメリットを知りたい 一様条件が行いのでうらやましい。全国統一しないとだめじゃないでしまうか、同じた機関後を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報酬)で採用できないのが現状。もっと現場をみてほしいでする機関地に収入を対していてもんが表といても必然を含むしないと現場を表しましましましませません。		
ルなどの学びの場を設置していただきたい。いわゆる「手に職」がつくので、ライフイベントで職を離れた女性でも復職しやすい職種なので、女性技術者の育成に期待したい。よろしくお願いいたします 日本のIT経験者の採用を拡大したいためアドバイスをいただきたい 建設業、運輸一般において、工場、事務仕事等と全く違う 女性が経済的に自立・生活していけるような環境整備を行ってほしい。例えば、①一定規模の企業に保育所・託児所の設置を支援し、オフィス街の一定区画ごとに育児支援施設を設けるなど。②一人観家庭において養育費の確保を確実にできる制度作り。③365 日週7日いつても働けるフレックスタイム制度の適用範囲の見直し。④子育て支援員などの増員や生活・仕事に関してカウンセリング・コンサルティングを受けられるような環境制度など会社にマッチングした人材の紹介 雇用制度や労働法令、助成金制度等、改正した際など所管に関わらず分かりやすいように表示されているサイトなど作ってもらえると、改正に気付かないなどということが無くなるので助かる女性の活躍で場、働きやすい職場づくりには企業側の施策変革と女性本人の意識改革が必要だが、本人の意識格差もあり少人数の会社だがなかなか大変である。女性社員全員が主任以上となり、現在の意識は維持していきたい。女性の意識変革と成功事例について知りたい女性パート社員に大学の人がもっと働きたい、もっと収入を得たいと考えているが、ご主人の技養範囲内でしか働けない。最低賃金がアップすれば時給のパート社員の人は働く時間を減少させるしかない。この問題が解決しないかぎり女性パート社員は活躍できない業務や採用・教育等のIT化のノウハウを知りたい時齢がとより続けると、技養控除の枠が小さくなるので困っています。103万円や130万円の壁を撤廃してほしい コロナの影響からかメンタル不調で長期の求難となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば活用したい 今後、多面的に検討していきたいです 「採用はどうしても対面で」というイメージから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知りたい 介護の影響からかメンタル不調で長期の求難となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば活用したい ま株にはどうしても対面で」というイメージから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知らたい 「採用はどうしても対面で」というイメージから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知らたい 「採用はどうしても対面で」というイメージから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知らに、近隣の和歌山、奈良は、資格条件が付いのでうらやましい。全国統一とないではよりないのでは、大きにはないですりたいでする機を確実に使うない。では、大きにはないでする。 では、大きにはないでする。 では、大きにはないでする。 では、大きにはないでする。 では、大きにはないでする。 では、大きにはないでする。 では、大きにはないでする。 では、大きにはないでする。 では、大きにはないでは、大きにはないでは、大きにはないでは、大きにはないでは、大きにはないでは、大きにはないでは、大きにはないでは、大きにはないでは、大きにはないでは、大きにはないでは、大きにはないでは、大きにはないでは、大きにはないでは、大きにはないでは、大きにはないでは、大きにはないでは、大きにはないでは、大きにはないでは、大きにはないではないではないではないではないではないではないではないではないではないで	2-	
旧本の丁I 経験者の採用を拡大したいためアドバイスをいただきたい 建設案、運輸ー般において、工場、事務仕事等と全く違う 女性が経済的に自立・生活していけるような環境整備を行ってほしい。例えば、①一定規模の企業に保育所・託児所の設置を支援し、オフィス街の一定 区画ごとに育児支援施設を設けるなど。②一人親家庭において養育費の確保を確実にできる制度作り。③365 日週 7 日いつでも働けるフレックスタイ		報通信業
日本の IT 経験者の採用を拡大したいためアドバイスをいただきたい 建設業、運輸一般において、工場、事務仕事等と全く違う 女性が経済的に自立・生活していけるような環境整備を行ってほしい。例えば、①一定規模の企業に保育所・託児所の設置を支援し、オフィス街の一定 区画ごとに育児支援施設を設けるなど。②一人親家庭において養育費の確保を確実にできる制度作り。③365 日週 7 日いつでも働けるフレックスタイム制度の適用範囲の見直し。④子育で支援員などの増買や生活・仕事に関してカウンセリング・コンサルティングを受けられるような環境制度など 会社にマッチングした人材の紹介 雇用制度や労働法令、助成金制度等、改正した際など所管に関わらず分かりやすいように表示されているサイトなど作ってもらえると、改正に気付かないなどということが無くなるので助かる 女性が働きやすい職場づくりにどう取り組むかに悩んでいる 女性が働きやすい職場づくりにどう取り組むかに悩んでいる 女性が動きやすい職場づくりには企業側の施策変革と女性本人の意識改革が必要だが、本人の意識格差もあり少人数の会社だがなかなか大変である。女性社員全員が主任以上となり、現在の意識は維持していきたい。女性の急識変革と成功事例について知りたいのバート社員の人は働く時間を減少させるしかない。この問題が解決しないかぎり女性パート社員は活躍できない 業種により法の変更を求めたい 業務や採用・教育等のI T化のノウハウを知りたい 時齢が上がり続けると、扶養控除の枠が小さくなるので困っています。103万円や130万円の壁を撤廃してほしい コレカの影響からかメンタル不調で長期の求職となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば活用したい今後、多面的に検討していきたいです 「採用はどうしても対面で」というイメージから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知りたい 介護事業を行っていくうえで、有資格者の基準が他の都道府県ではらっきがあり、有資格者の確保が人件費の高騰で難しい。近隣の和歌山、奈良は、資格条件が甘いのでうらやましい。全国統一しないとだめじゃないでしょうか。同じ介護保険を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報酬)で採用できないのが現状、もっと現場をみてほしいです 介護の職場には求人をかけても人が来ない。なんとかしてほよい 求人募集に対する補助金・助成金制度(ハローワークでは来ない) 障がい者福祉のイメージ向上に取り組んでほしい	-12	IX-ZID X
建設業、運輸一般において、工場、事務仕事等と全く違う 女性が経済的に自立・生活していけるような環境整備を行ってほしい。例えば、①一定規模の企業に保育所・託児所の設置を支援し、オフィス街の一定 区画ごとに育児支援施設を設けるなど。②一人観家庭において養育費の確保を確実にできる制度作り。③365日週7日いつでも働けるフレックスタイム制度の適用範囲の見直し。④子育で支援員などの増員や生活・仕事に関してカウンセリング・コンサルティングを受けられるような環境制度など 会社にマッチングした人材の紹介 雇用制度や労働法令、助成金制度等、改正した際など所管に関わらず分かりやすいように表示されているサイトなど作ってもらえると、改正に気付かないなどということが無くなるので助かる 女性が働きやすい職場づくりにどう取り組むかに悩んでいる 女性が高きやすい職場づくりにとか異似の施策変革と女性本人の意識改革が必要だが、本人の意識格差もあり少人数の会社だがなかなか大変である。女性社員全員が主任以上となり、現在の意識は維持していきたい。女性の意識変革と成功事例について知りたい 女性パート社員は大半の人がもっと働きたい、もっと収入を得たいと考えているが、ご主人の扶養範囲内でしか働けない。最低賃金がアップすれば時給のパート社員の人は働く時間を減少させるしかない。この問題が解決しないかぎり女性パート社員は活躍できない 業種により法の変更を求めたい 業務で採用・教育等のIT化のノウハウを知りたい 時給が上がり続けると、扶養控除の枠が小さくなるので困っています。103万円や130万円の壁を撤廃してほしい コロナの影響からかメンタル不調で長期の求職となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば活用したい 今後、多面的に検討していきたいです 「採用はどうしても対面で」というイメージから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知りたい 介護事業を行っていくうえで、有資格者の基準が他の都道府県でばらつきがあり、有資格者の確保が人件費の高騰で難しい。近隣の和歌山、奈良は、資格条件が甘いのでうらやましい。全国統一しないとだめじゃないでしょうか。同じ介護保険を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報酬)で採用できないのが現状、もっと現場をみてほしいです 小成事業を行っていくうえて、有資格者の基準が他の都道府県でばらつきがあり、有資格者の確保が人件費の高騰で難しい。近隣の和歌山、奈良は、資格条件が甘いのでうらやましい。全国統一しないとだめじゃないでしょうか。同じ介護保険を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報)で採用できないのが現状、もっと現場をみてほしいです 小成事業を行っていくうえて、対した人が表し、では、対したいのでは、対しないのでは、は、は		
女性が経済的に自立・生活していけるような環境整備を行ってほしい。例えば、①一定規模の企業に保育所・託児所の設置を支援し、オフィス街の一定区画でに「育児支援施設を設けるなど。②一人観家庭において養育費の確保を確実にできる制度作り。③365 日週 7 日いつでも働けるフレックスタイム制度の適用範囲の見直し。④子育で支援員などの増員や生活・仕事に関してカウンセリング・コンサルティングを受けられるような環境制度など会社にマッチングした人材の紹介雇用制度や労働活令、助成金制度等、改正した際など所管に関わらず分かりやすいように表示されているサイトなど作ってもらえると、改正に気付かないなどということが無くなるので助かる女性が働きやすい職場づくりには企業側の施策変革と女性本人の意識改革が必要だが、本人の意識格差もあり少人数の会社だがなかなか大変な性の活躍の場、働きやすい職場づくりには企業側の施策変革と女性本人の意識改革が必要だが、本人の意識格差もあり少人数の会社だがなかなか大変な性である。女性パート社員と大学主任以上となり、現在の意識は維持していきたい。女性の手によりたいのが、本人の意識を発きた成功事例について知りたいなが、本人の意識を発きた成功事例について知りたい。最低賃金がアップすれば時給のパート社員の人は働く時間を減少させるしかない。この問題が解決しないかぎり女性パート社員は活躍できない業権により法の変更を求めたい業務で採用・教育等のIT化のノウハウを知りたい時給が上がり続けると、扶養控除の枠が小さくなるので困っています。103万円や130万円の壁を撤廃してほしいコリカルを割り、大機整除の枠が小さくなるので困っています。103万円や130万円の壁を撤廃してほしいコリカルを割り、の仕組みなどあれば活用したい多後、多面的に検討していきたいでものがメンタル不調で長期の求職となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば活用したい。発育の心を対していきないが表がいるように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば活用したい。発育を行っていくうえて、有資格者の基準が他の都道府県でばらつきがあり、有資格者の確保が人件費の高騰で難しい。近隣の和歌山、奈良は、資格条件が甘いのでうらやましい。全国統一しないとだめじゃないではらかあり、有資格者の確保が人件費の高騰で難しい。近隣の和歌山、奈良は、資格条件が甘いのでうらやましい。全国統一しないとだめじゃないではらい家様とみてほしいですり、企業を行っていくうのでは、大きに対しているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金本足(小護報酬)で採用できないのが現状。もっと現場をみてほしいでする補助金・助成金制度(ハローワークでは来ない)、接触者といのな名称を持ているが表が表が表が表が表が表が表が表が表がませらいがあるのは納得できない。雇用したくても、資金を持ているのでは、対しているのでは、大きないのでは、なるのでは、ないないのでは、ないないのでは、ないないのでは、ないないないのでは、ないないないないないないないないないないないないないないないないないないない		
区画ごとに育児支援施設を設けるなど。②一人親家庭において養育費の確保を確実にできる制度作り。③365 日週 7 日いつでも働けるフレックスタイム制度の適用範囲の見直し。④子育て支援員などの増員や生活・仕事に関してカウンセリング・コンサルティングを受けられるような環境制度など会社にマッチングした人材の紹介 雇用制度や労働法令、助成金制度等、改正した際など所管に関わらず分かりやすいように表示されているサイトなど作ってもらえると、改正に気付かないなどということが無くなるので助かる 女性が働きやすい職場づくりにどう取り組むかに悩んでいる 女性の活躍の場、働きやすい職場づくりには企業側の施策変革と女性本人の意識改革が必要だが、本人の意識格差もあり少人数の会社だがなかなか大変である。女性社員と買が主任以上となり、現在の意識は維持していきたい。女性の意識変革と成功事例について知りたい女性パート社員は大半の人がもっと働きたい、もっと収入を得たいと考えているが、ご主人の扶養範囲内でしか働けない。最低賃金がアップすれば時給のパート社員の人は働く時間を減少させるしかない。この問題が解決しないかぎり女性パート社員は活躍できない業権により法の変更を求めたい 業務で採用・教育等のIT化のノウハウを知りたい時給が上がり続けると、扶養控除の枠が小さくなるので困っています。103万円や130万円の壁を撤廃してほしいコロナの影響からかメンタル不調で長期の求職となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば活用したい今後、多面的に検討していきたいです 「採用はどうしても対面で」というイメージから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知りたい 介護事業を行っていくうえで、有資格者の基準が他の都道府県でばらつきがあり、有資格者の確保が人件費の高騰で難しい。近隣の和歌山、奈良は、資格条件が甘いのでうらやましい。全国統一しないとだめじゃないでしょうか。同じ介護保険を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報酬)で採用できないが現状。もっと現場をみてほしいです 介護事業を行っていくうえで、有資格者の基準が他の都道府県でばらつきがあり、有資格者の確保が人件費の高騰で難しい。近隣の和歌山、奈良は、資格条件が甘いのでうらやましい。全国統一しないとだめじゃないでしょうか。同じ介護保険を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報酬)で採用できないが現状。もっと現場をみてほしいです 介護事業を行っていくうも、近れてきないのが現状。もっと現場をみてほしいです 介護事業を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない。最近に表すないでは、大きないでは、対さないでは、大きないでは、ままないでは、大きないではないでは、大きないでは、大きないでは、大きないでは、大きないでは、大きないでは、大きないでは、大	ン一字	
ム制度の適用範囲の見直し。④子育で支援員などの増員や生活・仕事に関してカウンセリング・コンサルティングを受けられるような環境制度など会社にマッチングした人材の紹介 雇用制度や労働法令、助成金制度等、改正した際など所管に関わらず分かりやすいように表示されているサイトなど作ってもらえると、改正に気付かないなどということが無くなるので助かる 女性が働きやすい職場づくりにどう取り組むかに悩んでいる 女性の活躍の場、働きやすい職場づくりには企業側の施策変革と女性本人の意識改革が必要だが、本人の意識格差もあり少人数の会社だがなかなか大変である。女性社員全員が主任以上となり、現在の意識は維持していきたい。女性の意識変革と成功事例について知りたい 女性パート社員は大半の人がもっと働きたい、もっと収入を得たいと考えているが、ご主人の扶養範囲内でしか働けない。最低賃金がアップすれば時給のパート社員の人は働く時間を減少させるしかない。この問題が解決しないかぎり女性パート社員は活躍できない業権にり込の変更を求めたい 業務や採用・教育等のIT化のノウハウを知りたい 時給が上がり続けると、扶養控除の枠が小さくなるので困っています。103万円や 130万円の壁を撤廃してほしい コロナの影響からかメンタル不調で長期の求職となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば活用したい 今後、多面的に検討していきたいです 「採用はどうしても対面で」というイメージから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知りたい 介護事業を行っていくうえて、有資格者の基準が他の都道府県でばらつきがあり、有資格者の確保が人件費の高騰で難しい。近隣の和歌山、奈良は、資格条件が甘いのでうらやましい。全国統一しないとだめじゃないでしょうか。同じ介護保険を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報酬)で採用できないのが現状。もっと現場をみてほしいです 介護の職場には求人をかけても人が来ない。なんとかしてほしい 求人募集に対する補助金・助成金制度(ハローワークでは来ない) 障がい者福祉のイメージ向上に取り組んでほしい	3	運輸業
会社にマッチングした人材の紹介 雇用制度や労働法令、助成金制度等、改正した際など所管に関わらず分かりやすいように表示されているサイトなど作ってもらえると、改正に気付かないなどということが無くなるので助かる 女性が働きやすい職場づくりにどう取り組むかに悩んでいる 女性の働きやすい職場づくりにとう取り組むかに悩んでいる 女性が働きやすい職場づくりには企業側の施策変革と女性本人の意識改革が必要だが、本人の意識格差もあり少人数の会社だがなかなか大変である。女性社員全員が主任以上となり、現在の意識は維持していきたい。女性の意識変革と成功事例について知りたい 女性パート社員は大半の人がもっと働きたい、もっと収入を得たいと考えているが、ご主人の扶養範囲内でしか働けない。最低賃金がアップすれば時給のパート社員の人は働く時間を減少させるしかない。この問題が解決しないかぎり女性パート社員は活躍できない業種により法の変更を求めたい 業種により法の変更を求めたい 業務や採用・教育等のIT化のノウハウを知りたい 時給が上がり続けると、扶養控除の枠が小さくなるので困っています。103万円や130万円の壁を撤廃してほしい コロナの影響からかメンタル不調で長期の求職となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば活用したい 今後、多面的に検討していきたいです 「採用はどうしても対面で」というイメージから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知りたい 介護事業を行っていくうえで、有資格者の基準が他の都道府県でばらつきがあり、有資格者の確保が人件費の高騰で難しい。近隣の和歌山、奈良は、資格条件が甘いのでうらやましい。全国紙ーしないとだめじゃないでしょうか。同じ介護保険を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報酬)で採用できないのが現状。もっと現場をみてほしいです 介護の難場には求人をかけても人が来ない。なんとかしてほしい 求人募集に対する補助金・助成金制度(ハローワークでは来ない) 障がい者福祉のイメージ向上に取り組んでほしい		
雇用制度や労働法令、助成金制度等、改正した際など所管に関わらず分かりやすいように表示されているサイトなど作ってもらえると、改正に気付かないなどということが無くなるので助かる 女性が働きやすい職場づくりにどう取り組むかに悩んでいる 女性の活躍の場、働きやすい職場づくりには企業側の施策変革と女性本人の意識改革が必要だが、本人の意識格差もあり少人数の会社だがなかなか大変である。女性社員全員が主任以上となり、現在の意識は維持していきたい。女性の意識変革と成功事例について知りたい 女性パート社員は大半の人がもっと働きたい、もっと収入を得たいと考えているが、ご主人の扶養範囲内でしか働けない。最低賃金がアップすれば時給のパート社員の人は働く時間を減少させるしかない。この問題が解決しないかぎり女性パート社員は活躍できない 業種により法の変更を求めたい 業務や採用・教育等のIT化のノウハウを知りたい 時給が上がり続けると、扶養控除の枠が小さくなるので困っています。103万円や130万円の壁を撤廃してほしい コロナの影響からかメンタル不調で長期の求職となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば活用したい 今後、多面的に検討していきたいです 「採用はどうしても対面で」というイメージから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知りたい 介護事業を行っていくうえで、有資格者の基準が他の都道府県でばらつきがあり、有資格者の確保が人件費の高騰で難しい。近隣の和歌山、奈良は、資格条件が甘いのでうらやましい。全国統一しないとだめじゃないでしょうか。同じ个護保険を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報酬 で採用でおいのが現状。もっと現場をみてほしいです 介護の職場には求人をかけても人が来ない。なんとかしてほしい 求人募集に対する補助金・助成金制度(ハローワークでは来ない) 障がい者福祉のイメージ向上に取り組んでほしい	۷.	
いなどということが無くなるので助かる 女性が働きやすい職場づくりにどう取り組むかに悩んでいる 女性の活躍の場、働きやすい職場づくりには企業側の施褒章と女性本人の意識改革が必要だが、本人の意識格差もあり少人数の会社だがなかなか大変 である。女性社員全員が主任以上となり、現在の意識は維持していきたい。女性の意識変革と成功事例について知りたい 女性パート社員は大半の人がもっと働きたい、もっと収入を得たいと考えているが、ご主人の扶養範囲内でしか働けない。最低賃金がアップすれば時給 のパート社員の人は働く時間を減少させるしかない。この問題が解決しないかぎり女性パート社員は活躍できない 業務や採用・教育等のIT化のノウハウを知りたい 時給が上がり続けると、扶養控除の枠が小さくなるので困っています。103万円や130万円の壁を撤廃してほしい コロナの影響からかメンタル不調で長期の求職となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば 活用したい 今後、多面的に検討していきたいです 「採用はどうしても対面で」というイメージから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知りたい 介護事業を行っていくうえで、有資格者の基準が他の都道府県でばらつきがあり、有資格者の確保が人件費の高騰で難しい。近隣の和歌山、奈良は、資格条件が甘いのでうらやましい。全国統一しないとだめじゃないでしょうか。同じ介護保険を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報酬 で採用できないのが現状。もっと現場をみてほしいです 介護の職場には求人をかけても人が来ない。なんとかしてほしい 求人募集に対する補助金・助成金制度(ハローワークでは来ない) 障がい者福祉のイメージ向上に取り組んでほしい	1	
女性が働きやすい職場づくりにどう取り組むかに悩んでいる 女性の活躍の場、働きやすい職場づくりには企業側の施策変革と女性本人の意識改革が必要だが、本人の意識格差もあり少人数の会社だがなかなか大変 である。女性社員全員が主任以上となり、現在の意識は維持していきたい。女性の意識変革と成功事例について知りたい 女性パート社員は大半の人がもっと働きたい、もっと収入を得たいと考えているが、ご主人の扶養範囲内でしか働けない。最低賃金がアップすれば時給 のパート社員の人は働く時間を減少させるしかない。この問題が解決しないかぎり女性パート社員は活躍できない 業務や採用・教育等のIT化のノウハウを知りたい 時給が上がり続けると、扶養控除の枠が小さくなるので困っています。103万円や130万円の壁を撤廃してほしい コロナの影響からかメンタル不調で長期の求職となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば 活用したい 今後、多面的に検討していきたいです 「採用はどうしても対面で」というイメージから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知りたい 介護事業を行っていくうえで、有資格者の基準が他の都道府県でばらつきがあり、有資格者の確保が人件費の高騰で難しい。近隣の和歌山、奈良は、資格条件が甘いのでうらやましい。全国統一しないとだめじゃないでしょうか。同じ介護保険を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報酬)で採用できないのが現状。もっと現場をみてほしいです 介護の職場には求人をかけても人が来ない。なんとかしてほしい 求人募集に対する補助金・助成金制度(ハローワークでは来ない) 障がい者福祉のイメージ向上に取り組んでほしい	12,4	
女性の活躍の場、働きやすい職場づくりには企業側の施策変革と女性本人の意識改革が必要だが、本人の意識格差もあり少人数の会社だがなかなか大変である。女性社員全員が主任以上となり、現在の意識は維持していきたい。女性の意識変革と成功事例について知りたい女性パート社員は大半の人がもっと働きたい、もっと収入を得たいと考えているが、ご主人の扶養範囲内でしか働けない。最低賃金がアップすれば時給のパート社員の人は働く時間を減少させるしかない。この問題が解決しないかぎり女性パート社員は活躍できない業種により法の変更を求めたい業務や採用・教育等のIT化のノウハウを知りたい時給が上がり続けると、扶養控除の枠が小さくなるので困っています。103万円や130万円の壁を撤廃してほしいコレカシ響からかメンタル不調で長期の求職となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば活用したい今後、多面的に検討していきたいです「採用はどうしても対面で」というイメージから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知りたい・ 「採用はどうしても対面で」というイメージから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知りたい・ 「接事業を行っていくうえで、有資格者の基準が他の都道府県でばらつきがあり、有資格者の確保が人件費の高騰で難しい。近隣の和歌山、奈良は、資格条件が甘いのでうらやましい。全国統一しないとだめじゃないでしょうか。同じ个護保険を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報酬)で採用できないのが現状。もっと現場をみてほしいです 「意願職場には求人をかけても人が来ない。なんとかしてほしい 求人募集に対する補助金・助成金制度(ハローワークでは来ない)降がい者福祉のイメージ向上に取り組んでほしい	and the same of th	卸売業
である。女性社員全員が主任以上となり、現在の意識は維持していきたい。女性の意識変革と成功事例について知りたい 女性パート社員は大半の人がもっと働きたい、もっと収入を得たいと考えているが、ご主人の扶養範囲内でしか働けない。最低賃金がアップすれば時給のパート社員の人は働く時間を減少させるしかない。この問題が解決しないかぎり女性パート社員は活躍できない 業種により法の変更を求めたい 業務や採用・教育等のIT化のノウハウを知りたい 時給が上がり続けると、扶養控除の枠が小さくなるので困っています。103万円や130万円の壁を撤廃してほしい コロナの影響からかメンタル不調で長期の求職となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば活用したい 今後、多面的に検討していきたいです 「採用はどうしても対面で」というイメージから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知りたい 介護事業を行っていくうえで、有資格者の基準が他の都道府県でばらつきがあり、有資格者の確保が人件費の高騰で難しい。近隣の和歌山、奈良は、資格条件が甘いのでうらやましい。全国統一ないとだめじゃないでしょうか。同じ个護保険を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報酬)で採用できないのが現状。もっと現場をみてほしいです 介護の職場には求人をかけても人が来ない。なんとかしてほしい 求人募集に対する補助金・助成金制度(ハローワークでは来ない) 障がい者福祉のイメージ向上に取り組んでほしい		
女性パート社員は大半の人がもっと働きたい、もっと収入を得たいと考えているが、ご主人の扶養範囲内でしか働けない。最低賃金がアップすれば時給のパート社員の人は働く時間を減少させるしかない。この問題が解決しないかぎり女性パート社員は活躍できない業績により法の変更を求めたい業務や採用・教育等のIT化のノウハウを知りたい時給が上がり続けると、扶養控除の枠が小さくなるので困っています。103万円や130万円の壁を撤廃してほしいコロナの影響からかメンタル不調で長期の求職となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば活用したい今後、多面的に検討していきたいです「採用はどうしても対面で」というイメージから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知りたい介護事業を行っていくうえで、有資格者の基準が他の都道府県でばらつきがあり、有資格者の確保が人件費の高騰で難しい。近隣の和歌山、奈良は、資格条件が甘いのでうらやましい。全国統一しないとだめじゃないでしょうか。同じ介護保険を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報酬 で採用できないのが現状。もっと現場をみてほしいです介護の職場には求人をかけても人が来ない。なんとかしてほしい求人募集に対する補助金・助成金制度(ハローワークでは来ない)障がい者福祉のイメージ向上に取り組んでほしい	`大変	
のパート社員の人は働く時間を減少させるしかない。この問題が解決しないかぎり女性パート社員は活躍できない 業種により法の変更を求めたい 業務や採用・教育等のIT化のノウハウを知りたい 時給が上がり続けると、扶養控除の枠が小さくなるので困っています。103万円や130万円の壁を撤廃してほしい コロナの影響からかメンタル不調で長期の求職となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば 活用したい 今後、多面的に検討していきたいです 「採用はどうしても対面で」というイメージから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知りたい 介護事業を行っていくうえで、有資格者の基準が他の都道府県でばらつきがあり、有資格者の確保が人件費の高騰で難しい。近隣の和歌山、奈良は、資格条件が甘いのでうらやましい。全国統一しないとだめじゃないでしょうか。同じ介護保険を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報酬)で採用できないのが現状。もっと現場をみてほしいです 介護の職場には求人をかけても人が来ない。なんとかしてほしい 求人募集に対する補助金・助成金制度(ハローワークでは来ない) 障がい者福祉のイメージ向上に取り組んでほしい		
のバート社員の人は働く時間を滅少させるしかない。この問題が解決しないかぎり女性パート社員は活躍できない 業種により法の変更を求めてい 業務や採用・教育等のIT化のノウハウを知りたい 時給が上がり続けると、扶養控除の枠が小さくなるので困っています。103万円や130万円の壁を撤廃してほしい コロナの影響からかメンタル不調で長期の求職となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば 活用したい 今後、多面的に検討していきたいです 「採用はどうしても対面で」というイメージから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知りたい 介護事業を行っていくうえで、有資格者の基準が他の都道府県でばらつきがあり、有資格者の確保が人件費の高騰で難しい。近隣の和歌山、奈良は、資格条件が甘いのでうらやましい。全国統一しないとだめじゃないでしょうか。同じ介護保険を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報酬)で採用できないのが現状。もっと現場をみてほしいです 介護の職場には求人をかけても人が来ない。なんとかしてほしい 求人募集に対する補助金・助成金制度(ハローワークでは来ない) 障がい者福祉のイメージ向上に取り組んでほしい	ば時給	小売業
業務や採用・教育等のIT化のノウハウを知りたい 時給が上がり続けると、扶養控除の枠が小さくなるので困っています。103万円や130万円の壁を撤廃してほしい コロナの影響からかメンタル不調で長期の求職となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば 活用したい 今後、多面的に検討していきたいです 「採用はどうしても対面で」というイメージから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知りたい 介護事業を行っていくうえで、有資格者の基準が他の都道府県でばらつきがあり、有資格者の確保が人件費の高騰で難しい。近隣の和歌山、奈良は、資格条件が甘いのでうらやましい。全国統一しないとだめじゃないでしょうか。同じ介護保険を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報酬)で採用できないのが現状。もっと現場をみてほしいです 介護の職場には求人をかけても人が来ない。なんとかしてほしい 求人募集に対する補助金・助成金制度(ハローワークでは来ない) 障がい者福祉のイメージ向上に取り組んでほしい		1 7LX
時給が上がり続けると、扶養控除の枠が小さくなるので困っています。103 万円や130 万円の壁を撤廃してほしい コロナの影響からかメンタル不調で長期の求職となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば 活用したい 今後、多面的に検討していきたいです 「採用はどうしても対面で」というイメージから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知りたい 介護事業を行っていくうえで、有資格者の基準が他の都道府県でばらつきがあり、有資格者の確保が人件費の高騰で難しい。近隣の和歌山、奈良は、資格条件が甘いのでうらやましい。全国総一しないとだめじゃないでしょうか。同じ介護保険を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報酬)で採用できないのが現状。もっと現場をみてほしいです 介護の職場には求人をかけても人が来ない。なんとかしてほしい 求人募集に対する補助金・助成金制度(ハローワークでは来ない) 障がい者福祉のイメージ向上に取り組んでほしい		
コロナの影響からかメンタル不調で長期の求職となるケースが増えているように感じる。復職するまでのトレーニング(復職支援)の仕組みなどあれば 活用したい 今後、多面的に検討していきたいです 「採用はどうしても対面で」というイメージから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知りたい 「作選事業を行っていくうえで、有資格者の基準が他の補道府県でばらつきがあり、有資格者の確保が人件費の高騰で難しい。近隣の和歌山、奈良は、資格条件が甘いのでうらやましい。全国地しないとだめじゃないでしょうか。同じ个護保険を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報酬)で採用できないのが現状。もっと現場をみてほしいです 「介護の職場には求人をかけても人が来ない。なんとかしてほしい 求人募集に対する補助金・助成金制度(ハローワークでは来ない) 障がい者福祉のイメージ向上に取り組んでほしい	fi	飲食業
 活用したい 今後、多面的に検討していきたいです 「採用はどうしても対面で」というイメージから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知りたい		
があまれている。 サータ (水の) では、	5れば	V 88.V±
今後、多面的に検討していきたいです 「採用はどうしても対面で」というイメージから抜け出せないため、オンライン化のメリット、デメリットを知りたい		活関連
介護事業を行っていくうえて、有資格者の基準が他の都道府県でばらつきがあり、有資格者の確保が人件費の高騰で難しい。近隣の和歌山、奈良は、資格条件が甘いのでうらやましい。全国統一しないとだめじゃないでしょうか。同じ介護保険を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報酬)で採用できないのが現状。もっと現場をみてほしいです 介護の職場には求人をかけても人が来ない。なんとかしてほしい 求人募集に対する補助金・助成金制度(ハローワークでは来ない) 障がい者福祉のイメージ向上に取り組んでほしい	#-	ービス業
↑護事業を行っていくうえて、有資格者の基準が他の都道府県でばらつきがあり、有資格者の確保が人件費の高騰で難しい。近隣の和歌山、奈良は、資格条件が甘いのでうらやましい。全国統一しないとだめじゃないでしょうか。同じ个護保険を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報酬)で採用できないのが現状。もっと現場をみてほしいです ↑護の職場には求人をかけても人が来ない。なんとかしてほしい 求人募集に対する補助金・助成金制度(ハローワークでは来ない) 障がい者福祉のイメージ向上に取り組んでほしい		
格条件が甘いのでうらやましい。全国統一しないとだめじゃないでしょうか。同じ介護保険を使っているのに市町村により違いがあるのは納得できない。雇用したくても、資金不足(介護報酬)で採用できないのが現状。もっと現場をみてほしいです 介護の職場には求人をかけても人が来ない。なんとかしてほしい 求人募集に対する補助金・助成金制度(ハローワークでは来ない) 障がい者福祉のイメージ向上に取り組んでほしい	1、資	
い。雇用したくても、資金不足(介護報酬)で採用できないのが現状。もっと現場をみてほしいです 介護の職場には求人をかけても人が来ない。なんとかしてほしい 求人募集に対する補助金・助成金制度(ハローワークでは来ない) 障がい者福祉のイメージ向上に取り組んでほしい		
介護の職場には求人をかけても人が来ない。なんとかしてほしい 求人募集に対する補助金・助成金制度(ハローワークでは来ない) 障がい者福祉のイメージ向上に取り組んでほしい		福祉
求人募集に対する補助金・助成金制度(ハローワークでは来ない) 障がい者福祉のイメージ向上に取り組んでほしい		THETTLE
障がい者福祉のイメージ向上に取り組んでほしい		
- 入版中文1年活雌リーティングカンバニー総計レヘル星!つてすか、てきつる限り、健康状態と相談し、再雇用に同けた取組みをしておりますが、商エーニーを	4	- O /II- =
		その他の
労働部として高齢者に対しての健康診断などを有料ででもしていただけたらと思います サー	サ-	ービス業

3. 本章のまとめ

回答企業は、コロナ禍の影響などで事業実績が伸び悩む中にあっても、正社員の人材不足感は大きく、特に、正社員の割合が高い大阪人材確保推進会議の構成業種等(建設業、情報通信業、運輸業、郵便業)の人材不足感が強い。しかし、女性や高年齢者が従事している仕事の幅(領域)はやや狭く、全従業員が従事する割合に比べると、女性は「事務的な仕事」に集中し、「管理的」、「専門的・技術的」、「営業」、「機械の整備や修理」、「運搬」、「輸送」の各仕事に従事する割合は低い。また、高年齢者が従事する割合が高い仕事は「事務的」と「管理的」な仕事だが、その割合は5~6割程度にとどまり、「専門的・技術的」と「営業」の仕事も約4割程度である。人材確保の観点では、女性や高年齢者が従事できる仕事の幅(領域)を広げる余地がある。

人材確保では定着も重要なポイントになるが、離職理由の並びが企業と転職希望者及び就職希望者の間で異なり、労働供給側で職場の人間関係や心身の健康を損ねたなどが理由の上位にあることなどから、仕事の内容やワーク・ライフ・バランスの取組みといった制度や仕組みの制度も重要だが、人材の雇用・活躍に関わる特徴や取組みに内在する考え方や目標を改めて確認することがより重要である。例えば、取り組める余地が大きい、女性の雇用や活躍を推進する体制や部署等の整備または計画や方針等の策定、人材の多様化、復職後も昇進できる人事制度とその運用、労働時間の柔軟化(フレックスタイム、短時間勤務、時差出勤等)、OFF-JT(Off the Job Training)の機会の提供とその利用などでは、取組みの外形だけではなく、取り組むことの内在的な必要性や意義を明らかにし、何のために取り組むのか具体的な目標に照らして検討することが求められる。女性従業員の割合が 50 パーセンタイル以上(29%以上)の企業にみられる特徴は、採用から人材育成・教育訓練まで幅広い側面に及び、女性の雇用・活躍に向けて多方面から取り組める可能性を示しているが、これは、女性の雇用・活躍の決め手が一つではなく、多様な施策に並行して取り組むことが大切であることを示唆しているとも考えられる。

コロナ禍で実施された主な雇用対策は、時差出勤、休業、就業日数の縮減、 I 日の就業時間の短縮など、雇用の維持を前提にした取組みが中心である。実施された雇用対策は業種によって異なり、対個人向けの業種では、 I 日の就業時間の短縮のほか、兼業・副業の容認、配置転換などを実施した割合が他の業種よりも高く、製造業は休業を実施した割合が高く、対事業所向けの業種は時差出勤を実施した割合が高い。また、コロナ禍で開始した割合が高いのは、デジタル化の推進、WEB による面接や合同企業説明会、在宅勤務やリモートワークである。このうち、デジタル化の推進や WEB による面接や合同企業説明会は今後も継続する意向がみられ、在宅勤務やリモートワークはコロナ禍に比べると今後の実施意向にやや下降傾向がみられものの、これらの取組みは、今後の企業経営や採用手段および働き方の主流の一つになることが予想される。大企業の方が導入に積極的に取り組む傾向がみられるほか、女性従業員の割合が高い企業は、在宅勤務やリモートワークを今後も実施または新たに実施したい割合が高いことから、中小企業を中心に、デジタル化なども活用して新たな採用方法を取り入れ、新たな働き方を推進する余地は大きい。

また、人材の採用戦略が、正社員の採用、採用予定人数の確保などを重視する割合が高い一方、

採用する人材の絞り込み、業務上必要な知識やスキルを持つ人材の採用、IT の知識やスキルを持つ人材の採用が、コロナ禍前より重視する割合が高くなっている。人材は不足しているものの、人材の見極めが一層進展する可能性があり、求職者と企業のマッチングでは、教育・訓練の重要性が高まり、必要と考えられている人材像を明らかにし、それに向けた人材育成のあり方を考えていく余地がある。

人材の確保の観点では、女性の雇用・活躍とともに高年齢者の雇用・活躍も重要である。定年制を導入している企業は9割で、高年齢者が在籍していない企業は3.0%にとどまるが、65歳以上の従業員が在籍していない割合は2~3割台と高い。高年齢者雇用安定法改正前の措置として、65歳までの定年の引上げ(65歳定年企業)に取り組む割合が高いとはいえず、今後も取り組む可能性は低いが、65歳までの継続雇用制度(再雇用や勤務延長制度)に取り組む割合は高い。法改正後の措置では、取り組む割合が高いものから、「対象者限定ながら基準該当者は66歳以上まで働ける」、「希望者全員が66歳以上まで働ける」、「70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入」である。他方、「70歳まで社会貢献事業に従事できる制度の導入」、「定年制の廃止」、「70歳までの定年の引上げ」、「70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」の各取組みは、制度がある割合や導入を検討中または導入を予定する割合が低い。継続雇用には前向きだが、定年の引き上げや定年制の廃止には消極的な現状がみられる。また、法律の措置に基づかない企業の主体的な取組みは、「健康確保のための支援」のほかには、制度がある割合が数パーセントから」割程度にとどまる。高年齢者の雇用機会確保の取組みは限定的である。

高年齢者の雇用機会を確保する一つの着眼点は、高年齢者を雇用するメリットであるが、メリットがあると考える企業は約半数で、高年齢者の雇用に対する評価は二極化している。企業は、高年齢者のノウハウ・技能・技術やそれらを若手に継承する役割を担えること(「高年齢者のノウハウ・技能・技術を長く活用できる」「若手にノウハウ・技能・技術を継承できる」)を高く評価している。また、労働力不足解消への寄与も肯定的に捉えており、「若年層や壮年層の採用難を補完できる」と考える割合が高く、高年齢者の雇用・活躍に対する期待は高い。他方、事業の革新や創造、職場環境の改善、若年層や壮年層のモチベーションの向上などへの影響に対する評価は高いとはいえない。高年齢者が事業や職場環境にどの程度寄与し得るか、中長期的な観点から検証し、これからの雇用機会の確保のあり方を検討していく必要がある。

第3章 コロナ禍における就職活動の現状と課題、及び今後の活躍推進に関する調査

1. 調査概要

本調査は、20-54 歳以下の大阪府民で、 | 年以内に転職もしくは就職したいと考えている男女 | 1,000 名(学生を除く)を対象に、就職活動に関する現状・課題・今後の意向、仕事選びで重視するポイントなど、働くことに対するコロナ禍前と現在の考え方の変化などを明らかにし、コロナ禍後の女性の就業支援の方向性を検討する目的で実施した(図表3 - |)。調査は、20 歳から 54 歳までの大阪府民のネットモニターを対象に、 | 年以内に転職することを希望している人(有業者)あるいは | 年以内に新たに就職したい人(離職者または仕事に就いたことのない無業者)をスクリーニングして行い、男女 | 1,000 名(男性 494 名、女性 506 名)から回答を得た。

調査における主な問題意識は、コロナ禍の求職活動において、(1) 就職先が見つからないなど、就職や働くことに対する不安が増大しているのではないか、(2) どのような仕事につけばよいか分からないなど、将来を描きにくくなっているのではないか、(3) 仕事をする上で、安定性を優先する人や柔軟な働き方を希望する人が増えているのではないかなどである。

●前職の就業状況および現職の就業状況(雇用形態、業種、職種)・前職の離職理由
●性別・年齢・学歴・家族構成(配偶者、子ども、介護や看護が必要な家族の有無)・世帯収入状況
●就職活動や転職活動を開始してからの期間
●就職活動や転職活動の課題
●就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報(コロナ禍前と現在)

志向の変化

本向の変化

本意の変化

本意の表情にあるうえで有益だと思う支援

・ 対職活動を進めるうえで有益だと思う支援

・ 対職活動を進めるうえで有益だと思う支援

・ 対職活動を進めるうえで有益だと思う支援

・ 対職活動を進めるうえで有益だと思う支援

・ 対職活動を進めるうえで有益だと思う支援

・ 対職活動を進めるうえで有益だと思う支援

・ 対職活動を選がるフェル

図表3-1 アンケート調査項目

2. 調査結果

(1) 回答者の属性(20-54歳の男女計1,000人)

調査対象となるネットモニターの最終配信数(56,392/男性 27,419・女性 28,973)に対し、 | 年以内に転職もしくは就職したい人の割合は、男女計で | 1.77%、男女ともほぼ同じ割合 (男性 | 1.80%、女性 | 1.75%)である。この割合は、男性は 35 歳以上で 2%を超え、女性は 40歳以上で 2%を超える(図表 3 - 2)。

性別	年齢階層	最終配信数	年以内に転職もしくは就職したい人の 割合(%)	性别	年齢階層	最終配信数	年以内に転職もしくは就職したい人の 割合(%)
男性	20-24	2,875	0.80	女性	20-24	4,974	1.15
男性	25-29	4,748	0.97	女性	25-29	6,256	0.96
男性	30-34	4,835	1.51	女性	30-34	4,078	1.62
男性	35-39	3,227	2.54	女性	35-39	3,919	1.91
男性	40-44	4,278	2.36	女性	40-44	3,798	2.45
男性	45-49	3,895	2.31	女性	45-49	3,397	2.44
男性	50-54	3,561	2.22	女性	50-54	2,551	2.82
男性計	20-54	27,419	1.80	女性計	20-54	28,973	1.75
男女計	20-54	56,392	1.77	男女計	20-54	56,392	1.77

図表3-2 | 年以内に転職もしくは就職したい人の割合(配信数に対する割合)

就業状況と働くことに対する今後の考え方は、男性は | 年以内に転職したい回答者が約7割と女性の約5割より多く、男性の回答者には、現在仕事をしている有業者が多いのに対し、女性の回答者には、現在仕事をしていない失業者・無業者が多いことが影響している(図表3-3)。

図表3-3 回答者の属性(性別・年齢・就学状況・働くことに対する考え方)

	性別構成	年齢構成	就学状況	働くことに対する今後の考え方(p<.000)			
男性 20-29 歳		6.9%	+				
男性 30-39 歳	49.4%	15.5%	在学していない 63.2% 職業訓練校等に通学中 1.8%	有業者(I年以内に転職したい)69.2%			
男性 40-49 歳	49.470	19.1%	職業訓練校等に選字中 1.8% その他 35.0%※	無業者(1年以内に働きたい)30.8%			
男性 50-54 歳		7.9%	(の医33.070条				
女性 20-29 歳		11.7%	在学していない 65.6%				
女性 30-39 歳	50.6%	14.1%	職業訓練校等に通学中 0.4%	有業者(I年以内に転職したい)53.0%			
女性 40-49 歳	50.6%	17.6%	職業訓練仪寺に選子中 0.4% その他 34.0%※	無業者(1年以内に働きたい)47.0%			
女性 50-54 歳		7.2%	(V) IE 34.0 %				

注: 就学状況で「その他」の割合が高い結果となっているが、5歳区分の年齢階層では統計的有意差までは見出せないものの、年齢階層の高い人が「その他」を選択する傾向がみられる。この背景として、例えば、在学する可能性の低い、比較的高年齢の回答者にとって「在学している/在学していない」よりも「その他」の方が親和的な選択肢であった可能性があることが考えられる。また、「現在仕事をしていない人」は、「現在仕事をしている人」よりも「その他」を選択する割合が高く統計的な有意差もみられる。これは、仕事をしている人は「在学・通学」がそもそも難しい状況であることから「在学していない」という選択肢を意識したものと考えられ、反対に、仕事をしていない人は「その他」を選ぶ傾向があり、在学まではいかないが、仕事以外に何かをされている可能性があることなどが考えられる。

回答者の学歴は、大学卒業以上の割合が男性で半数を超えるのに対し(54.3%)、女性は37.1%にとどまる。配偶者の状況は、女性の半数近くは配偶者がいるが、男性で配偶者がいる割合は27.7%にとどまる。子どもの有無と最年少の子どもの年齢は、女性の方が、男性よりも子どもがいる割合が高く、最年少の子どもが未就学児である割合も高い。家族の介護や看護をしている割合は、男女計は6.1%で男女による差はみられない。世帯収入状況は男女差がみられ、回答者自身が主たる生計維持者である割合(自分の収入のみで成り立っている割合+主に自分の収入で成り立っている割合)は、男性が57.5%、女性が28.8%というように、男性が主たる生計維持者である割合が高い(図表3-4)。

現職または前職の雇用形態は、「仕事に就いたことがない」割合は、男女差はみられないが(男性 3.8%、女性 4.0%)、男性は正規である割合が 52.8%と 5割を超えるが、女性は正規である割合が 37.9%と低く、正規以外で働く割合が高い。また、現職又は前職の業種と雇用形態の関係をみると、製造業および建設・情報通信・運輸業、郵便業(大阪人材確保推進会議の構成業種等)では正規である割合が 5~6割程度であるのに対し、卸売・学術研究、専門・技術サービス・その他のサービス(主に対事業所向けの業種)や小売・金融・不動産・宿泊・飲食・生活関連サービス・教育・医療・福祉(主に個人向けの業種)では正規以外の雇用形態である割合が高い(図表3-4)。

性別と年齢階層別にいくつかの属性をみると、現職または前職の雇用形態は、男性では 30-49 歳では正規の割合が高いのに対し、女性では 20-29 歳では正規の割合が高いが、30 歳以上では正規以外の割合が高い。現職または前職の業種は、男性が、「建設・情報通信・運輸業、郵便業(大阪人材確保推進会議の構成業種等)」や「卸売・学術研究、専門・技術サービス・その他のサービス(主に対事業所向けの業種)」の割合が高いのに対し、女性は、「小売・金融・不動産・宿泊・飲食・生活関連サービス・教育・医療・福祉(主に個人向けの業種)」の割合が高い。 現職または前職の職種は、男女計では事務系の 27.3%に対して非事務系が 72.7%と割合が高いが、男女ともに 20-29 歳では非事務系の割合が他の年齢階層よりも高いが、30 歳以上の階層では事務系の割合がやや高くなる(図表3-5)。

図表3-4 回答者の男女別の属性

	属性(統計的有意差)	男性	女性	男女計
	中学校	4.0%	3.8%	3.9%
	高等学校	29.4%	22.9%	26.1%
学歴	専門・各種学校	10.7%	15.2%	13.0%
(p<.000)	短大・高専	1.6%	20.9%	11.4%
,	大学・大学院(文系)	40.7%	30.0%	35.3%
	大学・大学院(理系)	13.6%	7.1%	10.3%
配偶者の有無	配偶者がいる	27.7%	47.2%	37.6%
(p<.000)	配偶者がいない	72.3%	52.8%	62.4%
(β<.000)		6.9%	17.4%	12.2%
	最年少の子どもが未就学児			
子どもの有無と最年少の子どもの年齢	最年少の子どもが小学生	7.5%	6.3%	6.9%
(p<.000)	最年少の子どもが中学生	2.4%	3.2%	2.8%
	最年少の子どもが高校生または中学校卒業以上	5.9%	8.9%	7.4%
	子どもがいない	77.3%	64.2%	70.7%
介護や看護が必要な家族の有無(N.S.)	家族の介護や看護をしている	7.1%	5.1%	6.1%
/ 版(省版)《文本》》	家族の介護や看護をしていない	92.9%	94.9%	93.9%
	自分の収入のみで成り立っている	41.5%	22.7%	32.0%
TT-44-19-7-775-12	主に自分の収入で成り立っている	16.0%	6.1%	11.0%
世帯収入状況	自分と家族の両方の収入で成り立っている	16.8%	15.6%	16.2%
(p<.000)	主に家族の収入で成り立っている	12.6%	26.7%	19.7%
	家族の収入のみで成り立っている	13.2%	28.9%	21.1%
	正規	52.8%	37.9%	45.3%
現職または前職の雇用形態(3区分)	正規以外(自営業主、個人事業主、フリーランス、役員などを含む)	43.3%	58.1%	50.8%
(p<.000)	仕事に就いたことがない	3.8%	4.0%	3.9%
	正規の社員・職員・従業員	52.8%	37.9%	45.3%
		20.2%	33.2%	26.8%
	パート・アルバイトの従業員			7.6%
	労働者派遣事業所の派遣社員	4.7%	10.5%	
現職または前職の雇用形態(8区分)	契約社員・嘱託社員	9.1%	9.5%	9.3%
(N.S.)	自営業主・個人事業主・フリーランス(内職・ギグワーカーを含む)・家族従業者	7.7%	4.0%	5.8%
	会社または団体等の役員	0.6%	0.2%	0.4%
	その他	1.0%	0.8%	0.9%
	仕事に就いたことが無い	3.8%	4.0%	3.9%
	建設業	5.1%	2.1%	3.5%
	製造業	21.5%	15.4%	18.4%
	情報通信業	6.7%	4.9%	5.8%
	運輸業、郵便業	10.1%	3.1%	6.6%
	卸売業	5.1%	3.5%	4.3%
	小売業	8.8%	12.6%	10.7%
	金融業、保険業	2.5%	4.9%	3.7%
	不動産業、物品賃貸業	1.9%	2.1%	2.0%
現職または前職の業種	学術研究、専門・技術サービス業	2.1%	2.1%	2.1%
(p<.000)				
	宿泊業	1.1%	0.8%	0.9%
	飲食業	3.4%	4.7%	4.1%
	生活関連サービス業、娯楽業	4.4%	9.1%	6.8%
	教育、学習支援業	3.6%	4.9%	4.3%
	医療	2.5%	10.5%	6.6%
	福祉	3.6%	6.4%	5.0%
	その他のサービス業	13.9%	7.0%	10.4%
	その他	3.8%	6.0%	4.9%
	サービスの仕事	16.8%	24.9%	20.9%
	専門的・技術的な仕事	14.9%	8.2%	11.6%
	医療関連の仕事	2.1%	7.2%	4.7%
	介護関連の仕事	1.9%	2.9%	2.4%
	運搬の仕事	10.7%	1.9%	6.2%
	清掃の仕事	1.7%	1.0%	1.4%
現職または前職の職種	販売の仕事	7.8%	7.4%	7.6%
· /u- u- / u- u- / u- / 王	,	7.070		23.0%
(n< 000)	車務の仕車	11 80%		ZJ.U70
(p<.000)	事務の仕事	11.8%	34.0%	
(p<.000)	生産工程・労務作業の仕事	12.8%	3.9%	8.3%
(p<.000)	生産工程・労務作業の仕事 輸送の仕事	12.8% 1.3%	3.9% 0.2%	8.3% 0.7%
(p<.000)	生産工程・労務作業の仕事 輸送の仕事 建設・採掘の仕事	12.8% 1.3% 3.4%	3.9%	8.3% 0.7% 1.9%
(p<.000)	生産工程・労務作業の仕事 輸送の仕事	12.8% 1.3%	3.9% 0.2%	8.3% 0.7%
(p<.000)	生産工程・労務作業の仕事 輸送の仕事 建設・採掘の仕事	12.8% 1.3% 3.4%	3.9% 0.2%	8.3% 0.7% 1.9%

(現職または前職の業種5区分と雇用形態2区分の関係)

	属性(統計的有意差)	正規	正規以外
現職または前職の業種	建設・情報通信・運輸業、郵便業(大阪人材確保推進会議の構成業種等)	54.9%	45.1%
	製造	59.9%	40.1%
	卸売・学術研究、専門・技術サービス・その他のサービス(主に対事業所向けの業種)	36.6%	63.4%
(p<.000)	小売・金融・不動産・宿泊・飲食・生活関連サービス・教育・医療・福祉(主に個人向けの業種)	44.0%	56.0%
	その他	38.3%	61.7%
	合計	47.1%	52.9%

図表3-5 現職または前職の雇用形態・業種・職種(性別×年齢階層)

(I) 現職または前職の雇用形態 (p<.000)		男性	(歳)			女性	(歳)		合計
(1) 光帆よたは削帆の権力形念 (pへ000)	20-29	30-39	40-49	50-54	20-29	30-39	40-49	50-54	
正規	46.4%	51.6%	58.1%	48.1%	51.3%	42.6%	29.5%	27.8%	45.3%
正規以外	47.8%	43.9%	38.7%	49.4%	41.9%	53.9%	67.6%	69.4%	50.8%
仕事に就いたことがない	5.8%	4.5%	3.1%	2.5%	6.8%	3.5%	2.8%	2.8%	3.9%
(2) 現職または前職の業種(p<.000)		男性	(歳)			女性	(歳)		合計
(2) 光帆よたは削帆の条件 (P、000)	20-29	30-39	40-49	50-54	20-29	30-39	40-49	50-54	
建設・情報通信・運輸業、郵便業(大阪人材確保推進会議の構成業種等)	27.7%	18.2%	23.2%	20.8%	8.3%	11.8%	11.7%	5.7%	15.9%
製造	13.8%	19.6%	26.5%	19.5%	5.5%	16.2%	22.2%	12.9%	18.4%
卸売・学術研究、専門・技術サービス・その他のサービス(主に対事業所向けの業種)	21.5%	20.3%	17.3%	31.2%	10.1%	8.8%	15.2%	17.1%	16.8%
小売・金融・不動産・宿泊・飲食・生活関連サービス・教育・医療・福祉(主に個人向けの業種)	32.3%	39.9%	27.6%	26.0%	70.6%	57.4%	45.0%	57.1%	44.0%
その他	4.6%	2.0%	5.4%	2.6%	5.5%	5.9%	5.8%	7.1%	4.9%
(3) 現職または前職の職種(p<.000)		男性	(歳)			女性	(歳)		合計
(3) 光曜または削縮の飛信 (pへ.000)	20-29	30-39	40-49	50-54	20-29	30-39	40-49	50-54	10.91
事務系	9.2%	23.0%	18.4%	19.5%	21.1%	35.3%	42.1%	42.9%	27.3%
非事務系	90.8%	77.0%	81.6%	80.5%	78.9%	64.7%	57.9%	57.1%	72.7%

回答者の7割は離職経験者である(男性 64.2%、女性 75.1%)。離職経験者の 14.2%が、新型コロナウイルス感染症の影響で離職しており、このうち事業主都合で離職した人の割合が 65.3%と自己都合で離職した人の割合を上回る。一方、新型コロナウイルス感染症の影響以外で離職した人は、自己都合で離職した人の割合が 87.0%と事業主都合で離職した割合を大きく上回る。現職又は前職の雇用形態別では、正規以外の形態で働いていた人が、新型コロナウイルス感染症の影響で離職した割合が高い。詳細な離職理由をみると、新型コロナウイルス感染症の影響による離職の状況は、男女で大きな違いはみられないが、新型コロナウイルス感染症以外の理由では、女性は、「結婚するため」「出産・育児・介護等のため」の割合が高いのに対し、男性は、「職場の人間関係のため」「仕事内容が希望と合わなかったため」の割合が高い(図表3-6)。上記のほか、就職や転職の活動にかかる事項として、「就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報(コロナ禍前と現在)」について、選択した数の平均値を性別および年齢階級別にみると、コロナ禍前と現在とで重視する条件・情報の数の平均値は、50-54歳の男性と30-39歳の女性を除いて増加している。「就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報(コロナ禍前)」について

図表3-6 離職経験の有無と前職の離職理由(男女別)

値も30歳代以上の女性はやや大きい。

女性では年齢階級が高くなるほど平均値が大きい。また、就職活動や転職活動の課題の数の平均

	N=1,000)(回答者全体)(p	<.000)	N=670 (離職経験者のみ)	(p<.06)	
	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	
新型コロナウイルス感染症の影響・事業主都合	5.9%	7.0%	6.5%	9.2%	9.3%	9.3%	
新型コロナウイルス感染症の影響・自己都合	3.4%	3.5%	3.4%	5.2%	4.7%	4.9%	
新型コロナウイルス感染症の影響以外・事業主都合	9.5%	6.2%	7.8%	14.8%	8.2%	11.2%	
新型コロナウイルス感染症の影響以外・自己都合	45.5%	58.4%	52.0%	70.8%	77.8%	74.6%	
離職した経験がない	35.8%	24.9%	30.3%				

(男女年齢階層別)

離職理由(p<.000)		男性(年齢	階層/歳)			男女計			
商库赋注由(p<.000)	20-29	30-39	40-49	50-54	20-29	30-39	40-49	50-54	为又司
コロナ禍の影響・事業主都合	7.7%	5.4%	5.4%	6.5%	1.8%	6.6%	11.1%	5.7%	6.5%
コロナ禍の影響・自己都合	3.1%	3.4%	4.3%	1.3%	4.6%	4.4%	1.8%	4.3%	3.4%
コロナ禍以外の理由・事業主都合	10.8%	4.7%	9.7%	16.9%	1.8%	8.1%	7.6%	5.7%	7.8%
コロナ禍以外の理由・自己都合	29.2%	47.3%	49.2%	46.8%	44.0%	61.8%	62.6%	64.3%	52.0%
離職した経験がない	49.2%	39.2%	31.4%	28.6%	47.7%	19.1%	17.0%	20.0%	30.3%

(現職または前職の雇用形態別)

離職理由(p<.03)	正規	正規以外(自営業主、個人事業主、フリーランス、役員などを含む)	合計
コロナ禍の影響による離職・事業主都合	5.4%	12.1%	9.3%
コロナ禍の影響による離職・自己都合	5.7%	4.4%	4.9%
コロナ禍以外の理由による離職・事業主都合	10.7%	11.5%	11.2%
コロナ禍以外の理由による離職・自己都合	78.2%	72.1%	74.6%

(前職の離職理由:男女別の詳細な離職理由)

		前職の離職理由(N=670/N.S.)(単一回答)	男性	女性 (全体)	女性(有業者)	女性(無業者)	男女計
コ	事	倒産・廃業・事業所閉鎖・事業の移転	2.6%	3.3%	2.9%	3.6%	3.0%
<u>п</u>	事業主都	経営不振による解雇	3.9%	3.6%	2.9%	4.1%	3.7%
禍	都	経営不振による退職勧奨	2.0%	1.4%	0.6%	2.1%	1.6%
の影	合	その他の離職理由	0.7%	1.1%	0.6%	1.5%	0.9%
影響に	4	経営不振による自主退職	3.3%	2.7%	4.1%	1.5%	3.0%
ょ	昌	新型コロナウイルスへの感染回避	1.3%	0.8%	0.6%	1.0%	1.0%
る離職	自己都合	新型コロナウイルスの影響で保育や介護の必要が生じたため	0.7%	0.5%	0.6%	0.5%	0.6%
職	-	その他の離職理由	0.0%	0.5%	0.6%	0.5%	0.3%
	事	倒産・廃業・事業所閉鎖・事業所の移転	6.6%	1.6%	1.2%	2.1%	3.9%
	事業主都	解雇	3.9%	5.5%	2.9%	7.7%	4.8%
그	都	退職勧奨	3.3%	0.5%	0.0%	1.0%	1.8%
ロナ	合	その他の離職理由	1.0%	0.5%	0.0%	1.0%	0.7%
禍以		結婚するため	0.0%	11.0%	7.6%	13.8%	6.0%
外		出産・育児・介護等のため	2.0%	12.9%	5.9%	19.0%	7.9%
の理		給与等の収入が希望と合わなかったため	7.9%	5.5%	8.2%	3.1%	6.6%
理由	自	労働時間、休日等の労働条件が希望と合わなかったため	9.2%	7.1%	12.4%	2.6%	8.1%
によ	自己都	柔軟な働き方や多様な働き方が困難であったため	4.3%	4.7%	4.7%	4.6%	4.5%
よる離職	合	職場の人間関係のため	16.4%	10.1%	15.3%	5.6%	13.0%
職		仕事内容が希望と合わなかったため	13.4%	8.5%	14.7%	3.1%	10.7%
		心身の健康を損ねたため	15.4%	15.9%	10.0%	21.0%	15.7%
		その他の離職理由	2.3%	2.2%	4.1%	0.5%	2.2%

(前職の離職理由:前職の雇用形態別の離職理由)

前職の離職理由(N.S.)	正規の社員・職	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の	契約社員·嘱託	自営業主・個人事業主・フリーラ	会社または団体	その他	合計
則城の離城珪田 (N.S.)	員·従業員	の従業員	派遣社員	社員	ンス・家族従業者	等の役員		台町
コロナ禍の影響・事業主都合	5.4%	11.3%	16.2%	6.7%	17.1%		28.6%	9.3%
コロナ禍の影響・自己都合	5.7%	4.1%	8.8%	2.7%	2.4%			4.9%
コロナ禍以外・事業主都合	10.7%	9.7%	22.1%	8.0%	9.8%	25.0%		11.2%
コロナ禍以外・自己都合	78.2%	74.9%	52.9%	82.7%	70.7%	75.0%	71.4%	74.6%

就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報/就職活動や転職活動の課題/ 求職活動を進めるうえで有益だと思う支援/就職活動の支援情報を受け取るツールの数

	就職先や仕事を選ぶ際に重視す	就職先や仕事を選ぶ際に重視	就職活動や転職活動の	求職活動を進めるうえで	就職活動の支援情報を
性別×年齢階層	る条件・情報の数の平均値(コロ	する条件・情報の数の平均値	課題の数の平均値	有益だと思う支援の数の平均値	受け取るツールの数の平均値
	ナ禍前) (レンジ:1-19)	(現在)(レンジ:1-20)	(レンジ:I-I5)	(レンジ:۱-۱۱)	(レンジ:1-7)
男性 20-29 歳	1.93	2.09	2.23	1.52	1.46
男性 30-39 歳	2.30	2.44	2.20	1.14	1.30
男性 40-49 歳	2.55	2.61	2.53	1.04	1.44
男性 50-54 歳	2.25	2.11	2.29	0.82	1.32
女性 20-29 歳	2.53	2.97	2.02	0.85	1.25
女性 30-39 歳	2.84	2.81	2.52	1.00	1.38
女性 40-49 歳	3.15	3.41	2.69	1.03	1.14
女性 50-54 歳	3.22	3.31	2.47	0.76	0.99
合計	2.64	2.77	2.40	1.02	1.29

(2) 働きたいと思う雇用形態 (コロナ禍前と現在)

コロナ禍前は、約半数(48.8%)が正規で働きたいと考えていたが、現在は4割(41.8%)に低下し、「わからない」が増えた(10.6% \rightarrow 15.1%)。パート・アルバイトを希望する割合は横ばいである(23.1% \rightarrow 23.3%)。自営業主・個人事業主・フリーランス等を選択する割合は、コロナ禍前より現在は微増した(4.8% \rightarrow 7.1%)。コロナ禍を契機に安定雇用志向に進まず、雇用形態を決めかねている。後述するが、就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報は、コロナ禍前に比べて現在は「テレワークが導入されている」や「副業ができる」を選択する割合が高まっており、求職者の全般的な傾向とはいえないまでも、柔軟な働き方や失職リスクを分散する意識が高まっているとも考えられる。働きたいと思う雇用形態のコロナ禍前と現在の変化では、正規とパート・アルバイトは約8割が同じ雇用形態を希望し、コロナ禍前に働きたいと思う雇用形態が「わからない」層は、現在も9割以上が「わからない」と回答している。コロナ禍前に契約社員・嘱託社員や自営業主等を希望していた層のうち」割程度は正規で働くことに転じている(図表3-7)。

図表3-7 働きたいと思う雇用形態の変化(コロナ禍前と現在)

			<u> </u>	羽た掛きた」	、と思う雇用形態				
コロナ禍前に働きたいと									合計
思っていた雇用形態					自営業主・個人事業主・フ		その他	わからない	(コロナ禍前)
76	員·従業員	の従業員	遣社員	社員	リーランス	の役員			(1,1,1,1,1)
正規の社員・職員・従業員	385	34	10	9	26	0	7	17	488
正况の任員・城員・従来員	78.9%	7.0%	2.0%	1.8%	5.3%	0.0%	1.4%	3.5%	48.8%
パート・アルバイトの従業員	15	180	4	2	6	0	4	20	231
	6.5%	77.9%	1.7%	0.9%	2.6%	0.0%	1.7%	8.7%	23.1%
労働者派遣事業所の派遣社員	3	9	36	1	3	0	4	7	63
	4.8%	14.3%	57.1%	1.6%	4.8%	0.0%	6.3%	11.1%	6.3%
契約社員·嘱託社員	6	4	2	36	3	0	I	3	55
	10.9%	7.3%	3.6%	65.5%	5.5%	0.0%	1.8%	5.5%	5.5%
自営業主・個人事業主・フリーランス	6	3	2	1	33	0	0	3	48
(内職·ギグワーカーを含む)·家族従 業者	12.5%	6.3%	4.2%	2.1%	68.8%	0.0%	0.0%	6.3%	4.8%
会社または団体等の役員	0	0	0		0	2	0	0	3
云社よたは団体寺の収員	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.3%
その他		0	0	0	0	0	5	0	6
- (0) IB	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	83.3%	0.0%	0.6%
わからない	2	3	0	0	0	0	0	101	106
11/1/. 0.4 /.	1.9%	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	95.3%	10.6%
合計 (現在)	418	233	54	50	71	2	21	151	1000
音引 (死住)	41.8%	23.3%	5.4%	5.0%	7.1%	0.2%	2.1%	15.1%	100.0%

現在または前職の雇用形態と現在働きたい雇用形態の関係をみると、正規で働いている(働いていた)層は、75.1%が現在も正規で働きたいと考えており、正規でない働き方を志向する割合が約 | 割、「わからない」という回答が | 割である。現職や前職が正規でない雇用形態である層は、正規ほどの割合ではないが、現職または前職と同じ雇用形態を志向する傾向がみられる。正規でない働き方から正規の働き方を希望する割合は、契約社員・嘱託社員からが | 9.4%、自営業主・個人事業主・フリーランスからが | 7.2%、パート・アルバイトからが | 3.8%というように、正規で働きたいと考える層が一定の割合で存在している。一方、仕事に就いたことが無い層では、希望する雇用形態に偏りはみられないが、約半数は「わからない」と回答しており、働きたい雇用形態を具体的に決められていない(図表 3 - 8)。

図表3-8 現職または前職の雇用形態から現在の雇用形態の志向の変化

				現在働き	たいと思う雇用形態				合計
現在または前職の雇用形態	正規の社員・職員・		労働者派遣事業 所の派遣社員	契約社員・嘱託 社員	自営業主・個人事業主・フリ ーランス(内職・ギグワーカ		その他	わからない	(現職または前
	従業員	員	川小爪追吐貝	11.54	ーを含む)・家族従業者	件号の収具			職)
正規の社員・職員・従業員	340	38	5	4	15	0	6	45	453
正元の社員・職員・従来員	75.1%	8.4%	1.1%	0.9%	3.3%	0.0%	1.3%	9.9%	45.3%
パート・マルバイトの従業員	37	164	4	2	9	0	3	49	268
パート・アルバイトの従業員	13.8%	61.2%	1.5%	0.7%	3.4%	0.0%	1.1%	18.3%	26.8%
労働者派遣事業所の派遣社員	5	10	41	2	3	0	4	- 11	76
カ関イボルサネバのボルセ貝	6.6%	13.2%	53.9%	2.6%	3.9%	0.0%	5.3%	14.5%	7.6%
契約社員・嘱託社員	18	8	4	40	7	0	0	16	93
大小江兵 满礼江兵	19.4%	8.6%	4.3%	43.0%	7.5%	0.0%	0.0%	17.2%	9.3%
自営業主・個人事業主・フリーランス(内	10	7	0	1	31	0	- 1	8	58
職・ギグワーカーを含む)・家族従業者	17.2%	12.1%	0.0%	1.7%	53.4%	0.0%	1.7%	13.8%	5.8%
会社または団体等の役員	1	0	0	0	0	2	- 1	0	4
云れるには団体寺の校員	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.4%
その他	2	1	0	0	1	0	2	3	9
-(0)18	22.2%	11.1%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	22.2%	33.3%	0.9%
仕事に就いたことが無い	5	5	0	1	5	0	4	19	39
江寺に続いたことが無い	12.8%	12.8%	0.0%	2.6%	12.8%	0.0%	10.3%	48.7%	3.9%
合計	418	233	54	50	71	2	21	151	1000
(現在働きたいと思う雇用形態)	41.8%	23.3%	5.4%	5.0%	7.1%	0.2%	2.1%	15.1%	100.0%

性別及び年齢でみると、正規を希望する割合は男性で高く、すべての年齢階層で6~7割の水準である。一方、女性は正規以外の働き方を希望する割合が高く、20-29歳の階層の57.3%が正規で働くことを希望するほかは、正規以外で働くことを希望する割合の方が高くなる。コロナ禍前と現在を比較すると、男女ともすべての年齢階層で正規で働くことを希望する割合が低くなり、正規以外で働きたい割合が高くなり、40-54歳の女性では「わからない」と回答した割

合が増加した。40歳以上の男性や20-39歳の女性は、正規で働きたい割合を大きく下げた(図表3-9)。

図表3-9 働きたいと思う雇用形態(コロナ禍前と現在/性別)

働きたいと思う雇用形態	20	ナ禍前(p<.00	00)	現在(p<.000)			
関さたいこぶり雇用ル窓	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	
正規	64.4%	33.6%	48.8%	56.9%	27.1%	41.8%	
正規以外((自営業主、個人事業主、フリーランス、役員などを含む))	26.1%	54.7%	40.6%	30.8%	55.1%	43.1%	
わからない	9.5%	11.7%	10.6%	12.3%	17.8%	15.1%	

(コロナ禍前と現在/性別×年齢階層)

		コロナ禍前(p<.000)								現在(p<.000)								
	男性(年齡階層/歳) 女性(年齡階層/歳) 男女				男女計	男性(年齢階層/歳) 女性(年齢階層/歳)						;)	男女計					
	20-29	30-39	40-49	50-54	20-29	30-39	40-49	50-54	为又司	20-29	30-39	40-49	50-54	20-29	30-39	40-49	50-54	カメ司
正規	58.0%	61.3%	69.6%	63.3%	57.3%	34.0%	24.4%	16.7%	48.8%	55.1%	57.4%	59.2%	51.9%	47.0%	26.2%	20.5%	12.5%	41.8%
正規以外	26.1%	30.3%	22.5%	26.6%	30.8%	52.5%	65.9%	70.8%	40.6%	27.5%	33.5%	29.8%	30.4%	36.8%	53.2%	64.2%	66.7%	43.1%
わからない	15.9%	8.4%	7.9%	10.1%	12.0%	13.5%	9.7%	12.5%	10.6%	17.4%	9.0%	11.0%	17.7%	16.2%	20.6%	15.3%	20.8%	15.1%

正規で働くことを希望する割合は、配偶者の有無による違いはみられないが、パート・アルバイトで働くことを希望する割合は、配偶者がいる層の方が高い。コロナ禍前と現在を比較すると、正規で働きたいと考える割合が減少し、「わからない」とする割合が増えた。また、配偶者がいない層は「自営業主・個人事業主・フリーランス等」を選択する割合が高まった(5.3%→8.3%)(図表3-10)。

図表3-10 働きたいと思う雇用形態(コロナ禍前と現在/配偶者の有無別)

働きたいと思う雇用形態		コロナ禍前(N.S.)			現在(N.S.)	
関さたいとおり雇用が窓	配偶者がいる	配偶者がいない	合計	配偶者がいる	配偶者がいない	合計
正規	48.7%	48.9%	48.8%	40.4%	42.6%	41.8%
正規以外	41.2%	40.2%	40.6%	44.9%	42.0%	43.1%
わからない	10.1%	10.9%	10.6%	14.6%	15.4%	15.1%
(正規以外の内訳)						
パート・アルバイトの従業員	29.0%	19.6%	23.1%	30.6%	18.9%	23.3%
労働者派遣事業所の派遣社員	5.6%	6.7%	6.3%	5.1%	5.6%	5.4%
契約社員·嘱託社員	1.9%	7.7%	5.5%	1.9%	6.9%	5.0%
自営業主・個人事業主・フリーランス (内職・ギグワーカーを含む) ・家族従業者	4.0%	5.3%	4.8%	5.1%	8.3%	7.1%
会社または団体等の役員		0.5%	0.3%		0.3%	0.2%
その他	0.8%	0.5%	0.6%	2.4%	1.9%	2.1%

配偶者の有無別のみでみた場合には、正規で働くことを希望する割合に有意な差はみられないが、配偶者の有無と性別を組み合わせてみた場合には男女差がみられる。配偶者がいる女性は、コロナ禍前は正規で働きたいと考える割合が 28.0%にとどまり正規以外で働きたいと考える割合が高いが、現在は正規で働きたいと考える割合が 18.8%にさらに低下し、正規以外で働くことを希望する割合と「わからない」割合が増えた。配偶者がいない場合には、上記ほどの男女差はみられないが、女性は正規で働きたいと考える割合は男性よりも低い(図表3-11)。

図表3-II 働きたいと思う雇用形態(コロナ禍前と現在/配偶者の有無×性別)

配偶者の有無・働きたいと	思う雇用形態		コロナ禍前			現在	
(統計的有意性)		男性	女性	男女計	男性	女性	男女計
配偶者がいる	正規	84.7%	28.0%	48.7%	78.1%	18.8%	40.4%
に両者がいる コロナ禍前、現在とも(p<.000)	正規以外	10.2%	59.0%	41.2%	15.3%	61.9%	44.9%
コロ / 桐前、現在とも (p<.000)	わからない	5.1%	13.0%	10.1%	6.6%	女性 18.8% 61.9% 19.2% 34.5% 49.1% 16.5% 27.1%	14.6%
配偶者がいない	正規	56.6%	38.6%	48.9%	48.7%	34.5%	42.6%
に両もがいない コロナ禍前、現在とも(p<.000)	正規以外	32.2%	50.9%	40.2%	36.7%	49.1%	42.0%
コロ / 桐削、現在とも (p<.000)	わからない	11.2%	10.5%	10.9%	14.6%	女性 18.8% 61.9% 19.2% 34.5% 49.1% 16.5% 27.1% 55.1%	15.4%
合計	正規	64.4%	33.6%	48.8%	56.9%	27.1%	41.8%
合訂 コロナ禍前、現在とも(p<.000)	正規以外	26.1%	54.7%	40.6%	30.8%	55.1%	43.1%
ды / пывы. Уклас Ф (р<.000)	わからない	9.5%	11.7%	10.6%	12.3%	17.8%	15.1%

子どもがいる層は、最年少の子どもが小学生である層が正規で働くことを希望する割合が最も高く、最年少の子どもが高校生または中学校卒業以上の層は正規で働くことを志向する割合が最も低い。コロナ禍前から現在への変化では、最年少の子どもが未就学児あるいは高校生または中学校卒業以上の場合には、正規で働くことを志向する割合が減り、パート・アルバイトを志向する割合が増加した。また、最年少の子どもが小学生あるいは高校生または中学校卒業以上の層では「わからない」の割合が増えた。最年少の子どもが小学生以上になると、派遣社員や自営業主等を志向する割合が増加している(図表3-12)。

図表3-12 働きたいと思う雇用形態(コロナ禍前と現在/子どもの有無と最年少の子どもの年齢別)

	最年少の	子どもが	最年少の	子どもが	最年少の	子どもが	最年少の子	どもが高校	子ど	もが	子ど	もが	合	計
コロナ禍前(p<.07)	未就	学児	小当	生	中等	生生	生または中	学校卒業以	いる	3 <i>ii</i> †	いな	: ()		
現在(N.S.)								Ł						
	コロナ禍前	現在	コロナ禍前	現在	コロナ禍前	現在								
正規	47.5%	41.0%	59.4%	52.2%	39.3%	39.3%	36.5%	32.4%	46.8%	41.3%	49.6%	42.0%	48.8%	41.8%
正規以外	38.5%	44.3%	30.4%	30.4%	39.3%	39.3%	54.1%	52.7%	40.6%	42.7%	40.6%	43.3%	40.6%	43.1%
わからない	13.9%	14.8%	10.1%	17.4%	21.4%	21.4%	9.5%	14.9%	12.6%	16.0%	9.8%	14.7%	10.6%	15.1%
(正規以外の内訳)	-		-		-	-	-	_	-		-		-	
パート・アルバイトの従業員	27.9%	32.0%	27.5%	23.2%	25.0%	17.9%	33.8%	35.1%			20.7%	20.8%	23.1%	23.3%
労働者派遣事業所の派遣社員	4.1%	2.5%		2.9%	7.1%	10.7%	4.1%				7.5%	6.5%	6.3%	5.4%
契約社員・嘱託社員	1.6%	1.6%	1.4%	1.4%			8.1%	5.4%			6.5%	6.1%	5.5%	5.0%
自営業主・個人事業主・フリー ランス(内職・ギグワーカーを 含む)・家族従業者	3.3%	4.1%		1.4%	7.1%	10.7%	8.1%	9.5%			5.1%	7.8%	4.8%	7.1%
会社または団体等の役員		•		•						•	0.4%	0.3%	0.3%	0.2%
その他	1.6%	4.1%	1.4%	1.4%				2.7%			0.4%	1.8%	0.6%	2.1%

子どもの有無と性別を組み合わせてみた場合には男女差がみられる。男性にくらべて女性は正規以外で働きたいと考える割合が 50%を超えるが、子どもがいる場合にはその割合がさらに高くなり、現在、正規で働きたいと考える女性は 17.1%と低く、わからない割合も男性よりも高い(図表 3-13)。

図表3-13 働きたいと思う雇用形態 (コロナ禍前と現在/子どもの有無×性別)

配偶者の有無・働きたいと思う。	雇用形態		コロナ禍前		現在			
(統計的有意性)		男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	
子どもがいる	正規	85.7%	22.7%	46.8%	80.4%	17.1%	41.3%	
ゴロナ禍前、現在とも(p<.000)	正規以外	8.9%	60.2%	40.6%	11.6%	61.9%	42.7%	
コロ / 桐明、死任とも (pへ.000)	わからない	5.4%	17.1%	12.6%	8.0%		16.0%	
子どもがいない	正規	58.1%	39.7%	49.6%	50.0%	32.6%	42.0%	
コロナ禍前、現在とも(p<.000)	正規以外	31.2%	51.7%	40.6%	36.4%	51.4%	43.3%	
	わからない	10.7%	8.6%	9.8%	13.6%	16.0%	14.7%	
合計	正規	64.4%	33.6%	48.8%	56.9%	27.1%	41.8%	
ゔ 計 コロナ禍前、現在とも(p<.000)	正規以外	26.1%	54.7%	40.6%	30.8%	55.1%	43.1%	
30 / mains > 2012 C 0 (p<.000)	わからない	9.5%	11.7%	10.6%	12.3%	17.8%	15.1%	

注:正規以外の雇用形態は、自営業主、個人事業主、フリーランス、役員などを含む。

働きたいと思う雇用形態(コロナ禍前と現在/子どもの有無と最年少の子どもの年齢×性別)

子どもの有無と最年少の子どもの年齢	働きたい	コロナ	~禍前(p<.	000)	現	在(p<.000))
(統計的有意性)	雇用形態	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計
最年少の子どもが未就学児	正規	91.2%	30.7%	47.5%	91.2%	21.6%	41.0%
コロナ禍前:(p<.000)	正規以外	5.9%	51.1%	38.5%	5.9%	59.1%	44.3%
現在:(p<.000)	わからない	2.9%	18.2%	13.9%	2.9%	19.3%	14.8%
最年少の子どもが小学生	正規	91.9%	21.9%	59.4%	83.8%	15.6%	52.2%
コロナ禍前:N.S.	正規以外	2.7%	62.5%	30.4%	5.4%	59.4%	30.4%
現在:(p<.000)	わからない	5.4%	15.6%	10.1%	10.8%	25.0%	17.4%
最年少の子どもが中学生	正規	75.0%	12.5%	39.3%	75.0%	12.5%	39.3%
コロナ禍前: N.S.	正規以外	16.7%	56.3%	39.3%	16.7%	56.3%	39.3%
現在:N.S.	わからない	8.3%	31.3%	21.4%	8.3%	31.3%	21.4%
最年少の子どもが高校生または中学校卒業以上	正規	75.9%	11.1%	36.5%	65.5%	11.1%	32.4%
コロナ禍前:N.S.	正規以外	17.2%	77.8%	54.1%	24.1%	71.1%	52.7%
現在:(p<.000)	わからない	6.9%	11.1%	9.5%	10.3%	17.8%	14.9%
子どもがいない	正規	58.1%	39.7%	49.6%	50.0%	32.6%	42.0%
コロナ禍前:(p<.000)	正規以外	31.2%	51.7%	40.6%	36.4%	51.4%	43.3%
現在:(p<.000)	わからない	10.7%	8.6%	9.8%	13.6%	16.0%	14.7%
	正規	64.4%	33.6%	48.8%	56.9%	27.1%	41.8%
合計	正規以外	26.1%	54.7%	40.6%	30.8%	55.1%	43.1%
	わからない	9.5%	11.7%	10.6%	12.3%	17.8%	15.1%

介護や看護をしている人は、正規を志向する割合が減り、派遣社員や契約社員・嘱託社員を志向する割合が増加した。介護や看護をしていない人は、わからないとする回答が増えた(図表3-14)。

図表3-14 働きたいと思う雇用形態(コロナ禍前と現在/介護や看護が必要な家族の有無別)

	7	ロナ禍前(N.S.)	現在(N.S.)			
働きたいと思う雇用形態	介護や	看護が必要な家族	その有無	介護や看護が必要な家族の有無			
	している	していない	合計	している	していない	合計	
正規	47.5%	48.9%	48.8%	37.7%	42.1%	41.8%	
正規以外(自営業主、個人事業主、フリーランス、役員などを含む)	39.3%	40.7%	40.6%	47.5%	42.8%	43.1%	
わからない	13.1%	10.4%	10.6%	14.8%	15.1%	15.1%	

(参考:詳細な雇用形態別)

	11	ロナ禍前(N.S	.)		現在 (N.S.)			
働きたい雇用形態	介護や看	護が必要な家	族の有無	介護や看	介護や看護が必要な家族の有無			
	している	していない	合計	している	していない	合計		
正規の社員・職員・従業員	47.5%	48.9%	48.8%	37.7%	42.1%	41.8%		
パート・アルバイトの従業員	27.9%	22.8%	23.1%	26.2%	23.1%	23.3%		
労働者派遣事業所の派遣社員	3.3%	6.5%	6.3%	6.6%	5.3%	5.4%		
契約社員·嘱託社員	1.6%	5.8%	5.5%	3.3%	5.1%	5.0%		
自営業主・個人事業主・フリーランス(内職・ギグワーカーを含む)・家族従業者	3.3%	4.9%	4.8%	6.6%	7.1%	7.1%		
会社または団体等の役員	3.3%	0.1%	0.3%	3.3%		0.2%		
その他		0.6%	0.6%	1.6%	2.1%	2.1%		
わからない	13.1%	10.4%	10.6%	14.8%	15.1%	15.1%		

配偶者の有無と性別を組み合わせてみた場合には男女差がみられるが、介護や看護をしている層では、有意な男女差はみられない。介護や看護は性別にかかわらず正規で働くことを考える割合を低下させる一要因になると考えられる(図表3-15)。

図表3-I5 働きたいと思う雇用形態 (コロナ禍前と現在/介護や看護が必要な家族の有無×性別)

介護や看護が必要な家族の有無/働きたいと	日 3 戸田 形能 / 紘計的 右 春州		コロナ禍前			現在	
作 護で 看 護 が 処 安 な 家 族 の 有 無 / 関 さ だ い と ;	5 / 雇用形態/ 統訂的有息性	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計
介護や看護をしている	正規	60.0%	30.8%	47.5%	48.6%	23.1%	37.7%
コロナ禍前、現在とも N.S.	正規以外	25.7%	57.7%	39.3%	37.1%	61.5%	47.5%
コロ / 桐酌、現在 C も N.3.	わからない	14.3%	11.5%	13.1%	14.3% 15.4%	14.8%	
介護や看護をしていない	正規	64.7%	33.8%	48.9%	9% 57.5% 27.	27.3%	42.1%
が護や有護をしていない コロナ禍前、現在とも(p<.000)	正規以外	26.1%	54.6%	40.7%	30.3%	54.8%	42.8%
コロ / 桐柄、 現在 とも (pへ.000)	わからない	9.2%	11.7%	10.4%	12.2%	17.9%	15.1%
合計	正規	64.4%	33.6%	48.8%	56.9%	27.1%	41.8%
行司 コロナ禍前、現在とも(p<.000)	正規以外	26.1%	54.7%	40.6%	30.8%	55.1%	43.1%
да / пана / жиж с о (р < .000)	わからない	9.5%	11.7%	10.6%	12.3%	17.8%	15.1%

世帯収入状況のすべての区分で、正規を希望する割合が減少し、「わからない」を選択する割合が増え、「家族の収入のみで成り立っている」回答者を除いて、正規以外(自営業主・個人事業主・フリーランス、役員などを含む)を選択する割合が増えた(図表3-16)。

図表3-16 働きたいと思う雇用形態(コロナ禍前と現在/世帯収入状況別)

働きたいと思う雇用形態	自分の収 成り立っ		主に自分 成り立-		自分と家族の で成り立		主に家族成り立っ		家族の収 成り立-		合	計
(コロナ禍前、現在:p<.000)	コロナ禍前	現在	コロナ禍前	現在	コロナ禍前	現在	コロナ禍前	現在	コロナ禍前	現在	コロナ禍前	現在
正規	59.7%	51.3%	64.5%	61.8%	62.3%	56.2%	36.5%	28.4%	25.1%	18.5%	48.8%	41.8%
正規以外	33.4%	38.8%	29.1%	30.0%	34.6%	36.4%	50.3%	52.8%	53.1%	52.6%	40.6%	43.1%
わからない	6.9%	10.0%	6.4%	8.2%	3.1%	7.4%	13.2%	18.8%	21.8%	28.9%	10.6%	15.1%
(正規以外の内訳)												
パート・アルバイトの従業員	12.5%	16.3%	11.8%	9.1%	18.5%	16.7%	35.0%	36.0%	37.4%	34.6%	23.1%	23.3%
労働者派遣事業所の派遣社員	7.5%	5.9%	5.5%	6.4%	4.3%	4.3%	6.6%	6.1%	6.2%	4.3%	6.3%	5.4%
契約社員・嘱託社員	6.6%	7.5%	6.4%	7.3%	6.2%	4.3%	5.1%	3.6%	3.3%	1.9%	5.5%	5.0%
自営業主・個人事業主・フリーランス(内 職・ギグワーカーを含む)・家族従業者	6.3%	8.4%	3.6%	5.5%	4.9%	8.6%	2.5%	4.1%	5.2%	7.6%	4.8%	7.1%
会社または団体等の役員	0.3%		0.9%	0.9%	0.6%	0.6%					0.3%	0.2%
その他	0.3%	0.6%	0.9%	0.9%		1.9%	1.0%	3.0%	0.9%	4.3%	0.6%	2.1%

世帯収入状況(2区分)と性別を組み合わせてみた場合には男女差がみられ、世帯収入が自分の収入または主に自分の収入で成立している女性は、男性が正規で働くことを希望する割合ほどではないが、世帯収入が自分の収入では成立しない層の女性にくらべると正規で働きたいと考える割合が高い。経済的な側面から自分自身で世帯を維持する収入を得られているという現状は、正規で働く一定の要因になる可能性があるとも考えられる(図表3-17)。さらに、世帯収入状況(2区分)、子どもの有無、性別でみた場合にも、子どもの有無と性別による差がみられる。子どもを持ち世帯収入が自分の収入で成立しない女性は、正規で働きたいと考える割合は14.7%にとどまり、子どもを持ち世帯収入が自分の収入で成立または主に自分の収入で成立している女性が正規で働きたいと考える割合 32.0%を下回る。子どものいる女性は、世帯収入の成立状況よりも、育児を含むワーク・ライフ・バランスを考慮せざるを得ない状況が影響していると考えられる(図表3-18)。

図表3-17 働きたいと思う雇用形態(コロナ禍前と現在/世帯収入状況×性別)

世帯収入状況・働きたいと思う雇	用形態		コロナ禍前			現在	
(統計的有意性)		男性	女性	男女計	男性	女性	男女計
自分の収入で成立または主に自分の収入で成立	正規	69.4%	44.5%	60.9%	62.7%	37.0%	54.0%
日かい収入(成立または主に目かい収入(成立 コロナ禍前、現在とも(p<.000)	正規以外	24.3%	47.9%	32.3%	29.2%	50.7%	36.5%
コロ / 桐前、先往とも (p<.000)	わからない	6.3%	7.5%	6.7%	8.1%	女性 37.0% 50.7% 12.3% 23.1% 56.9% 20.0% 27.1%	9.5%
自分の収入では成立しない	正規	57.6%	29.2%	39.6%	49.0%	23.1%	32.6%
ョカの収入(は成立しない コロナ禍前、現在とも (p<.000)	正規以外	28.6%	57.5%	46.8%	32.9%	56.9%	48.1%
コロ / 桐前、 先往とも (pへ:000)	わからない	13.8%	13.3%	13.5%	18.1%	37.0% 50.7% 12.3% 23.1% 56.9% 20.0% 27.1%	19.3%
승計	正規	64.4%	33.6%	48.8%	56.9%	27.1%	41.8%
台町 コロナ禍前、現在とも(p<.000)	正規以外	26.1%	54.7%	40.6%	30.8%	55.1%	43.1%
20 / maj mi / 7612 C to (p<.000)	わからない	9.5%	11.7%	10.6%	12.3%	17.8%	15.1%

図表3-18 現在働きたいと思う雇用形態(世帯収入状況別×子ども有無別×性別)

世帯収入状況(統計的有意性)	子ども有無(統計的有意性)	現在働きたいと思う雇用形態	男性	女性	男女計
	7104 (0), 7 (0) (0)	正規	83.5%	32.0%	71.2%
	子どもがいる(N.S.)	正規以外	8.9%	48.0%	18.3%
		わからない	7.6%	20.0%	10.6%
		正規	54.6%	38.0%	48.5%
自分の収入で成立または主に自分の収入で成立	子どもがいない(p<.02)	正規以外	37.1%	51.2%	42.3%
		わからない	8.3%	10.7%	9.2%
		正規	62.7%	37.0%	54.0%
	合計 (p<.000)	正規以外	29.2%	50.7%	36.5%
		わからない	8.1%	12.3%	9.5%
		正規	72.7%	14.7%	24.9%
	子どもがいる (p<.000)	正規以外	18.2%	64.1%	56.1%
		わからない	9.1%	21.2%	19.0%
		正規	44.6%	29.4%	36.5%
自分の収入では成立しない	子どもがいない(p<.004)	正規以外	35.6%	51.5%	44.1%
		わからない	19.8%	19.1%	19.4%
		正規	49.0%	23.1%	32.6%
	合計 (p<.000)	正規以外	32.9%	56.9%	48.1%
		わからない	18.1%	20.0%	19.3%
	7 104 100 . 7	正規	80.4%	17.1%	41.3%
	子どもがいる (p<.000)	正規以外	11.6%	61.9%	42.7%
	(p<:000)	わからない	8.0%	21.0%	16.0%
	- 10 d (0) , d	正規	50.0%	32.6%	42.0%
合計	子どもがいない	正規以外	36.4%	51.4%	43.3%
	(p<.000)	わからない	13.6%	16.0%	14.7%
	A 21	正規	56.9%	27.1%	41.8%
	合計 (p<.000)	正規以外	30.8%	55.1%	43.1%
	(p<.000)	わからない	12.3%	32.0% 48.0% 20.0% 38.0% 51.2% 10.7% 37.0% 12.3% 14.7% 64.1% 21.2% 29.4% 51.5% 23.1% 56.9% 20.0% 17.1% 61.9% 21.0% 32.6% 16.0% 27.1%	15.1%

就業状況別では、I 年以内に転職したいと考えている層は、正規ではない働き方を志向する割合が微増している。一方、無業で I 年以内に働きたいと考えている求職者は、「自営業主・個人事業主・フリーランス等」、「その他」、「わからない」を選択する割合が増加した(図表3-19)。

図表3-19 働きたいと思う雇用形態(コロナ禍前と現在/就業状況別)

	コ	ロナ禍前(N.S	i.)	Ŋ	見在(p<.000)	
働きたいと思う雇用形態	年以内に	年以内に	合計	年以内に	Ⅰ年以内に	合計
	転職したい	就職したい	081	転職したい	就職したい	D 81
正規の社員・職員・従業員	60.2%	31.0%	48.8%	55.7%	20.0%	41.8%
パート・アルバイトの従業員	17.5%	31.8%	23.1%	19.3%	29.5%	23.3%
労働者派遣事業所の派遣社員	4.8%	8.7%	6.3%	5.6%	5.1%	5.4%
契約社員·嘱託社員	6.1%	4.6%	5.5%	6.2%	3.1%	5.0%
自営業主・個人事業主・フリーランス(内職・ギグワーカーを含む)・家族従業者	5.1%	4.4%	4.8%	6.1%	8.7%	7.1%
会社または団体等の役員	0.5%		0.3%	0.3%		0.2%
その他	0.2%	1.3%	0.6%	0.3%	4.9%	2.1%
わからない	5.7%	18.2%	10.6%	6.4%	28.7%	15.1%

図表3-20 働きたいと思う雇用形態 (コロナ禍前と現在/現職又は前職の雇用形態×現在の就業状況)

現職または	働きたい	25	1ナ禍前(p<.000)			現在(p<.000)	
現職または 前職の雇用形態	雇用形態	年以内に 転職したい	年以内に 働きたい	合計	年以内に転職 したい	年以内に働き たい	合計
正規	正規	91.3%	61.3%	83.4%	88.9%	36.1%	75.1%
コロナ禍前:(p<.000)	正規以外	3.9%	22.7%	8.8%	6.3%	39.5%	15.0%
現在:(p<.000)	わからない	4.8%	16.0%	7.7%	4.8%	24.4%	9.9%
正規以外	正規	22.5%	16.8%	19.9%	15.6%	12.9%	14.4%
コロナ禍前:(p<.007)	正規以外	70.7%	68.1%	69.5%	76.1%	59.5%	68.5%
現在:(p<.000)	わからない	6.9%	15.1%	10.6%	8.3%	27.6%	17.1%
仕事に就いたことがない	正規		23.1%	23.1%		12.8%	12.8%
コロナ禍前:N.S.	正規以外		33.3%	33.3%		38.5%	38.5%
現在:N.S.	わからない		43.6%	43.6%		48.7%	48.7%
V >1	正規	60.2%	31.0%	48.8%	55.7%	20.0%	41.8%
合計	正規以外	34.1%	50.8%	40.6%	37.9%	51.3%	43.1%
	わからない	5.7%	18.2%	10.6%	6.4%	28.7%	15.1%

図表3-21 働きたいと思う雇用形態 (コロナ禍前と現在/現職または前職の業種×現在の就業状況)

	働きたい	20.	ナ禍前(p<.000))	現る	生(p<.000)	
現職または前職の業種	雇用形態	Ⅰ年以内に 転職したい	年以内に 働きたい	合計	年以内に 転職したい	l 年以内に 働きたい	合計
建設・情報通信・運輸業、郵便業(大阪人材確保推進会議の構成	正規	64.4%	40.8%	56.9%	63.5%	32.7%	53.6%
業種等)	正規以外	29.8%	46.9%	35.3%	29.8%	42.9%	34.0%
コロナ禍前:(p<.03)/現在:(p<.000)	わからない	5.8%	12.2%	7.8%	6.7%	24.5%	12.4%
相口冲	正規	72.5%	30.9%	56.5%	64.2%	22.1%	48.0%
製造 コロナ禍前:(p<.000)/現在:(p<.000)	正規以外	23.9%	48.5%	33.3%	32.1%	50.0%	39.0%
コロ / 桐 町 ・ (pへ.000) / 処住・ (pへ.000)	わからない	3.7%	20.6%	10.2%	3.7%	27.9%	13.0%
卸売・学術研究、専門・技術サービス・その他のサービス(対事	正規	57.4%	30.2%	48.4%	51.9%	17.0%	40.4%
業所系)	正規以外	35.2%	52.8%	41.0%	38.9%	47.2%	41.6%
コロナ禍前:(p<.005)/現在:(p<.000)	わからない	7.4%	17.0%	10.6%	9.3%	35.8%	18.0%
小売・金融・不動産・宿泊・飲食・生活関連サービス・教育・医	正規	56.4%	31.4%	47.0%	52.7%	20.1%	40.4%
療・福祉(対消費者系)	正規以外	37.5%	54.1%	43.7%	40.9%	56.0%	46.6%
コロナ禍前:(p<.000)/現在:(p<.000)	わからない	6.1%	14.5%	9.2%	6.4%	23.9%	13.0%
その他	正規	40.0%	22.7%	31.9%	36.0%	4.5%	21.3%
ての他 コロナ禍前:N.S./現在:N.S.	正規以外	56.0%	68.2%	61.7%	60.0%	72.7%	66.0%
コロ / 何明 · N.O./ 水社 · N.O.	わからない	4.0%	9.1%	6.4%	4.0%	22.7%	12.8%
	正規	60.2%	31.9%	49.8%	55.7%	20.8%	43.0%
合計	正規以外	34.1%	52.7%	40.9%	37.9%	52.7%	43.3%
	わからない	5.7%	15.4%	9.3%	6.4%	26.5%	13.7%

図表3-22 働きたいと思う雇用形態 (コロナ禍前と現在/現職または前職の職種×現在の就業状況)

現職または	働きたい	20	コナ禍前(p<.000)		現	l在(p<.000)	
前職の職種	雇用形態	年以内に転職したい	年以内に働きたい	合計	年以内に転職したい	年以内に働きたい	合計
事務系	正規	60.1%	31.3%	49.2%	57.1%	22.2%	43.9%
コロナ禍前:(p<.000)	正規以外	37.4%	53.5%	43.5%	39.3%	56.6%	45.8%
現在:(p<.000)	わからない	2.5%	15.2%	7.3%	3.7%	21.2%	10.3%
非事務系	正規	60.2%	32.1%	50.1%	55.3%	20.2%	42.6%
コロナ禍前: (p<.000)	正規以外	32.9%	52.4%	39.9%	37.4%	51.2%	42.3%
現在:(p<.000)	わからない	6.9%	15.5%	10.0%	7.4%	28.6%	15.0%
合計	正規	60.2%	31.9%	49.8%	55.7%	20.8%	43.0%
©:8T	正規以外	34.1%	52.7%	40.9%	37.9%	52.7%	43.3%
	わからない	5.7%	15.4%	9.3%	6.4%	26.5%	13.7%

現在働きたいと思う各業種について、正規雇用で働きたい割合は、「建設業」、「不動産業、物品賃貸業」、「情報通信業」、「学術研究、専門・技術サービス業」は約7割前後と他の業種よりも高く(宿泊業は正規雇用で働きたい割合が 100%であるが、サンプル数が 4 件と少ないためここでは言及していない)、一方、パート・アルバイトの従業員として働きたい割合が相対的に高いのは、「小売業」、「飲食業」、「教育、学習支援業」、「医療」、「福祉」、「その他のサービス業」などである(図表 3 - 23)。

また、現在働きたいと思う各職種について、正規雇用で働きたいと思う割合は、「建設・採掘の仕事」、「管理の仕事」、「専門的・技術的な仕事」が6割を超えて高く(輸送の仕事は正規雇用で働きたい割合が約7割だが、サンプル数が4件と少ないためここでは言及していない)、一方、パート・アルバイトの従業員として働きたい割合が相対的に高いのは、「販売の仕事」、「清掃の仕事」、「介護関連の仕事」、「医療関連の仕事」などである(機械運転の仕事と保安の仕事も割合がやや高いが、サンプル数がそれぞれ2件、5件と少ないため、ここでは言及していない)(図表3-24)。

現在正規で働きたいと思っている層は、「経営状態が安定している」、「賃金・福利厚生等の待遇が良い」、「職場の人間関係」、「将来性がある」などを重視する割合が高い。正規でない働き方を希望する層は、上記の条件・情報も一定の割合で重視しているが、「経験あるいは資格がなくても働ける」、「勤務条件や制度等により家庭やプライベートと両立しやすい」、「アクセス(地理的条件)がよい」などを重視する割合も高い(図表3-25)。

現在働きたいと思う雇用形態・働き方と就職活動や転職活動の課題の関係をみると、「年齢が高い」、「自信がない・前向きになることができない」、「希望する仕事がない(勤務条件で合うところがない)」、「希望する仕事がない(仕事の職種・種類で合うところがない)」、「スキルが不足している」という課題は、希望する雇用形態にかかわらず一定の割合でみられる。しかし、現在正規で働きたいと思っている層は、「どのような仕事をしたいのかわからない」、「どのような会社が安定しているのかわからない」、「どのような会社が就職しやすいのかわからない」などが課題である割合が高い。また、パート・アルバイトを希望する層は、「家庭での家事・子育て・介護等と仕事の両立が難しい」が課題である割合が他の希望雇用形態より高い(図表3-26)。

このほか、求職活動を進めるうえで有益だと思う支援について、現在正規で働きたいと思っている層は、「特にない」の回答割合が 45.5%と決して低くはないが、正規でない働き方を志向する層とくらべると、各支援を有益だと考える割合が相対的に高い。また、希望する雇用形態にかかわらず、全般的な傾向として、就職カウンセリングや企業交流会、マッチングの支援では、非対面と対面の両方法の支援を有効だと考える割合が同程度であることから、非対面と対面の両手法による支援が求められている(図表 3 - 27)。

図表3-23 現在働きたいと思う雇用形態と業種

									現在働きたいと思う業種	と思う業種									
現在働きたいと思う雇用形態	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業	小売業	金融業、保険工業業	不動産業、物学品賃貸業	学術研究、専門・技術サー ビス業	宿泊業	飲食業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支 援業	医療	埋虾 埋虾	その街のサービス業	そのも	特にない	福
四條法:四舊:四六子甲十	8	74	32	22	12	1.1	Ξ	Ξ	61	7	71	29	71	24	1.7	22	7	17	418
17%2.行民・埼武・名米 以	75.0%	24.7%	%9.69	22.0%	54.5%	30.4%	47.8%	73.3%	%6'.19	100.0%	42.4%	48.3%	43.8%	21.1%	53.1%	42.3%	26.9%	21.1%	41.8%
は 株 ボラム アジニュー・ユージ	_	61	7	∞	2	30	9	_	_	0	14	71	Ξ	15	01	15	ь	73	233
ン・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	4.2%	15.3%	8.7%	20.0%	%1.6	53.6%	26.1%	%1.9	3.6%	%0.0	42.4%	23.3%	34.4%	31.9%	31.3%	28.8%	34.6%	21.7%	23.3%
四大東巡り出株甲東巡杯事法	_	Ξ	2	2	2	2	2	=	0	0	0	2	2	m	2	m	_	15	54
21回日小道中来7107小河口以	4.2%	8.4%	4.3%	2.0%	%1.6	3.6%	8.7%	%1.9	%0:0	%0:0	%0.0	8.3%	9:3%	%†'9	9:3%	2.8%	3.8%	4.5%	2.4%
如外社員,個社社員	2	01	3	2	3	=	-	0	_	0	-	0	Э	0	2	7	-	13	20
MATTER TRANSPORT	8.3%	8.1%	%9'9	12.5%	13.6%	%8.1	4.3%	%0.0	3.6%	%0:0	3.0%	%0:0	4.4%	%0.0	9:3%	7.7%	3.8%	3.4%	2.0%
自営業主・個人事業主・フリーランス(内	_	7	2	Э	2	3	3	-	2	0	7	01	0	0	0	2	9	22	17
職・ギグワーカーを含む)・家族従業者	4.2%	3.2%	4.3%	7.5%	%1.6	2.4%	13.0%	%1.9	%6'41	%0:0	12.1%	%1.91	%0:0	%0.0	%0:0	%9.6	23.1%	6.5%	7.1%
今社また「中国体験の沿面	_	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
かなる人は国体中の収集	4.2%	%8.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0:0	%0.0	%0:0	%0:0	%0.0	%0:0	%0:0	%0:0	%0:0	%0:0	%0.0	%0.0	0.2%
# 6 %	0	_	=	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0	2	91	21
BI (2)	%0.0	%8.0	2.2%	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	3.1%	2.1%	%0:0	%0:0	7.7%	4.5%	2.1%
かからない	0	7	2	0	-	3	0	-	2	0	0	2	-	4	-	3	0	127	121
2 4 5 5 5 5 5	0.0%	3.2%	4.3%	%0.0	4.5%	5.4%	%0.0	6.7%	7.1%	0.0%	%0.0	3.3%	3.1%	8.5%	3.1%	2.8%	0.0%	37.8%	15.1%
***	24	124	94	40	22	99	23	15	28	7	33	09	32	47	32	52	56	336	1000
0.0	100.0%	%0.001	%0°001	100.0%	%0.001	%0.001	%0.001	%0°001	100.0%	100.0%	%0.001	%0.001	100.0%	%0.00 l	%O.001	100.0%	100.0%	%0.001	%O:00 I

図表 3 — 24 現在働きたいと思う雇用形態と職種

				7 7 7		へのコークリア国用な		無日心炎し最低	これに								
田大師され、こと田の原田兄弟	サービス	専門的・技術	医療関連	介護関連	運搬の仕事	清掃の仕事	販売の仕事	事務の仕事	生産工程・労	輸送の仕事	機械運転	建設・採掘	(本の 仕事	管理の仕事	その街	特にない	†
名は多いないのの一角に必然	の仕事	的な仕事	の仕事	の仕事					務作業の仕事		の仕事	の仕事					D D
如株方、如株、如味、子里、日	52	99	14	7	13	2	20	92	29	7	_	7	-	1.7	71	9/	418
伏米	20.4%	67.3%	38.4%	36.8%	37.1%	15.4%	45.5%	46.2%	48.3%	%2.99	20.0%	77.8%	20.0%	77.3%	48.3%	24.1%	41.8%
四株坊ラーイジョウ・コーツ	32	9	12	7	01	2	81	99	13	_	_	0	2	0	9	79	233
・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	29.6%	%1.9	33.3%	36.8%	28.6%	38.5%	40.4%	28.1%	21.7%	16.7%	20.0%	%0:0	%0.04	%0.0	20.7%	20.3%	23.3%
四大来兴乡岩珠耳来兴本勤乐	2	2	4	-	е	0	0	20	7	0	0	0	0	-	0	80	54
カ図台が連手来がしが水通行兵	7.6%	%1.3	%1:11	5.3%	%9'8	%0.0	%0.0	10.1%	%L'11	%0:0	%0.0	%0:0	%0.0	4.5%	%0:0	2.5%	2.4%
四代大學,四代必確	4	ю	2	-	7	0	0	15	9	0	0	-	-	0	-	Ь	20
关约在冥,嘱託在冥	3.7%	3.1%	2.6%	5.3%	20.0%	%0.0	%0.0	7.5%	10.0%	%0.0	%0.0	%1:11	20.0%	%0.0	3.4%	2.4%	2.0%
自営業主・個人事業主・フリーランス(内	S	Ь	0	_	2	е	ю	80	2	_	0	_	-	е	9	56	17
職・ギグワーカーを含む)・家族従業者	4.6%	4.2%	%0.0	5.3%	2.7%	23.1%	%8.9	4.0%	3.3%	16.7%	%0.0	%1:11	20.0%	13.6%	20.7%	8.3%	7.1%
今社またけ田体等の沿面	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	2
☆ 付き / は 3 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	0.0%	%O'I	%0.0	%0.0	%0:0	%0.0	%0.0	%0:0	%0.0	%0:0	%0.0	%0:0	%0:0	4.5%	%0:0	%0.0	0.2%
か 6 き	0	-	0	0	0	-	0	4	0	0	0	0	0	0	2	13	21
B (6)	%0.0	%0°I	%0:0	%0.0	%0.0	7.7%	%0.0	2.0%	%0.0	%0:0	%0.0	%0:0	%0.0	%0:0	%6.9	4.1%	2.1%
された ない	7	4	4	2	0	2	3	4	8	0	0	0	0	0	0	611	151
. > 4. 0. 20.0	9:2%	%1.7	%1:11	10.5%	%0'0	15.4%	%8.9	2.0%	%0°9	%0:0	%0.0	%0.0	%0.0	%0:0	%0:0	37.8%	15.1%
****	108	86	98	61	32	13	44	661	09	9	2	Ь	9	22	29	315	0001
ם	100.0%	%0°001	%0.001	100.0%	%0.001	%0.001	%0.001	%0°001	%0°001	100.0%	1 00.0%	100.0%	%0°001	%0°001	%0.001	%0.001	%0.001

図表3-25 現在働きたいと思う雇用形態・働き方と現在、就職先や仕事を選ぶ際に重視している条件・情報(行計・雇用形態別)

	も存むない。	2 67 418	%8.14 %0.61 %8	0 40 233	17.2% 23.3%	8 24	% 14.8% 5.4%	0 8 20	%0.5 %0.91 %	14 41	%1.7 %1.7% %1	0 2	% 0.0% 0.2%	0 8 21	38.1% 2.1%	151 95 151	% 62.9% 15.1%	0001 076 7
	経営理念にその他共感できる	91	3.8% 0.5%	9	2.6% 0.0%	2	3.7% 0.0%	0	%0.0	_	1.4%	_	20.0% 0.0%	0	0.0% 0.0%	2	0.7%	28
	副業ができ経動業ができれた。大陸	44	10.5%	14	6.0%	4	7.4%	9	12.0%	14	19.7%	_	50.0% 50	Э	14.3%	9	4.0%	42
	テレワーク 副 が導入され ている	47	11.2%	12	5.2%	4	7.4%	2	4.0%	14	%4.7%	-	20.0%	-	4.8%	7	4.6%	88
	教育訓練・ 感染防止が、テレワーク 人材育成の されている が導入され 充実度 ている	43	10.3%	17	17.6%	01	18.5%	2	%0.01	2	7.0%	-	20.0%	-	4.8%	Ξ	7.3%	411
	意 教育訓練・ 人材育成の 充実度	28	%1.9		4.7%	2	3.7%	Э	%0.9	2	2.8%	_	20.0%	_	4.8%	6	%0.9	22
	、間 職場の環境	08	% 1.9.1%	09	% 25.8%	13 12	% 22.2%	15 14	% 28.0%	12 10	14.1%		% 20.0%	2 3	14.3%	19 15	%6.9	195
、る条件・情報	7.2 職場の人間 的条 関係 よい	83	4% 26.6%	74 71	8% 30.5%	22	7% 24.1%	14	%0.0E %C	8	3% 16.9%	_	%0.03 %0	2	9:2%	8	12.6%	222 244
現在、就職先や仕事を選ぶ際に重視している条件・情報	または アクセス 近郊の (地理的条 で働け 件) がよい る	33	7.9% 19.9%	38	16.3% 31.8%	8	%E'04 88'7%	9	12.0% 28.0%	12	%6.111 %6.91	_	20.0% 50.0%	0	0.0% 9.5%	ь	%6'11 %0'9	107 23
や仕事を選ぶ	やってみた勤務条件や制 地元または い仕事でお 廃棄により寮 地元近郊の る 庭やブライベ 地域で働け トトビョウレ やち	92	18.2% 7	92	32.6% 16	Ξ	20.4%	∞	16.0%	14	91 %2.61	-	50.0% 50	2	9.5%	17	9 %8'11	205
現在、就職先	ってみた <u>勤務</u> 日奉でも	83	%6.61	87	20.6%	12	22.2%	80	%0.91	20	28.2%	_	50.0%	2	23.8%	14	4.3%	161
	自分の能力 や や資格、経 い・ 験が活かせ る	44	18.4%	32	13.7%	7	13.0%	Ь	%0.81	61	26.8%	-	20.0%	7	. %0.61	-3	%9.8	162
	算金・福利 知名度があ 社会の役に 経験あるい 自分の能力 厚生等の待 る 立つ は資格がな や資格 経 週が良い < ても働け 籐が活かせ る る る る る る る る る る と と な も と る と と と と と と と と と と と と と と と と と	20	12.0%	62	26.6%	12	22.2%	01	20.0%	12	%6.91	0	%0.0	3	14.3%	20	13.2%	691
	社会の役に立つ	33	7.9%	15	6.4%	7	7.4%	ю	%0.9	9	8.5%	_	20.0%	0	%0.0	2	3.3%	49
	知名度がます。 名のでまる 本名のできます。 おおりません ままままた まままta ta t	23	2.5%	2	2.1%	0	%0.0	0	%0.0	2	2.8%		20.0%	_	4.8%		%4.0	33
	で少 賃金・福利 厚生等の待 週が良い	98 136	32.5%	20 54	23.2%	4 18	33.3%	5 8	%0.91 %	3 13	18.3%		%0.03	- 3	% 14.3%	10	%6'6 %	2 248
	があ、離職者がないない	89 5	3% 13.4%	21 2	%9.8 %0	2	7.4%	4	%O:01 %C	01	4.2%	2	%0.03	_	3% 4.8%	7	%9:9 %9	136 102
	経営状態が 将来性があ 離職者が少 安定してい る ない	173	41.4% 21.3%	09	25.8% 9.0%	01	18.5% 3.7%	Ξ	22.0% 8.0%	61	26.8% 14.1%	_	20.00 100.0%	2	23.8% 4.8%	24	9.7% 4.6%	303
	経営・現在働きたいと思う雇用形態 安定	明珠 法,如据,如太子军只		甲様歩ラー・ジェイ・・・	ハート・アルバートの次米国 25	四大崇兴分名朱甲崇兴本物法		日本大部・日本の体		自営業主・個人事業主・フリ	ーランス (内職・ギグワーカ ーを含む) ・家族従業者	◆** + + + + 田 + # ← 必回		10000000000000000000000000000000000000		, 1 mm		

	<u>1201</u>	凶表3 −	-26 £	現在働き	たいと	思う雇用	用形態・値	動き方とご	就職活動	図表3-26 現在働きたいと思う雇用形態・働き方と就職活動や転職活動の課題	動の課題	(行計・雇	(行計・雇用形態別	<u>-</u>				
現在働きたいと思う雇用形態×	どのような仕事 をしたいのかれ	のような会社 安定している	どのような命 が就職しやす	会社 希望する化 トい ない (勤務	士事が 希望す 8条件 ない ((自信がない・前 7 向きになること	自信がない・前 スキルが不足し 向きになること ている	年齢が高い	就職・転職活動 の準備が不足し	オンラインの就職・転職活動に	線職・転職活動 オンラインの親 新型コロナウイ 家庭での家事・家族・親族などの準備が不足し 職・転職活動に ルスの感染に対 子育て・介護等 周囲の人の理解	家庭での家事・ 子育て・介護等	オンラインの紀 新型コロナウイ 家庭での家事・家族・親族など職・転職活動に ルスの感染に対 子育て・介護等 周囲の人の理解	・その他	わからない	特に課題はない	华
就職活動や転職活動の課題	からない のか	かわからない	のかわからな	のかわからない のかわからない で合うところが 類・職権で合うない ない) ない) ところがない)	ころが 類・職 ところ;		ができない			ている	こなかし怪女		と仕事の両立が難しい	する不安がある と仕事の両立が を得にくい・得難しい おれない				
は様が、四種・四大ラ岸出	147	128	- 15		101	72	104	06	141	70	27	42	<u>~</u>	01	7	2	77	418
止死の在員・職員・快来員	35.2%	30.6%	27.5%		24.2%	17.2%	24.9%	21.5%	33.7%	16.7%	6.5%	%0.01	4.3%	2.4%	1.7%	1.2%	10.5%	41.8%
四様がラーイジョリーニージ	09	30	m	38	19	44	99	53	16	25	12	<u>.</u>	48	9	4	2	28	233
ハード・アングイトの一名米区	25.8%	12.9%	16.3%		26.2%	%6'81	27.5%	22.7%	32.6%	10.7%	5.2%	13.3%	20.6%	2.6%	1.7%	2.1%	12.0%	23.3%
如下無效分別採用無效件施定	<u>e</u>	9		80	21	12	-12	ь	∞_	9	0	7	m	_	0	0	7	54
カ1町名 水道 中来パリルル 正真	24.1%	% .	14.8%		38.9%	22.2%	27.8%	16.7%	33.3%	% -	%0.0	13.0%	2.6%	%6'1	%0:0	0.0%	13.0%	5.4%
日下が出り日下十分は	12	∞		80	13	ь	12	=	∞_	в	0	ی	0	-	0	2	2	90
关约在10.1%的在10.1%	24.0%	%0.91	%0.91		26.0%	%0.81	24.0%	22.0%	36.0%	%0.9	%0.0	10.0%	%0.0	2.0%	%0:0	4.0%	%0.01	2.0%
自営業主・個人事業主・フリーラ	8	ь		6	12	=	61	20	22	Ь	m	41	∞	7	-	2	<u>e</u>	17
ンス(内職・ギグワーカーを含む)・家族従業者	25.4%	12.7%	12.7%		%6.91	15.5%	26.8%	28.2%	31.0%	12.7%	4.2%	%L'61	11.3%	%b'b	1.4%	2.8%	18.3%	7.1%
今年十十日本第6の同	0	-		0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	2
5位または四体寺の1次員	%0:0	20.0%	%0.0		%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0:0	%0.0	%0.0	20.0%	%0.0	%0:0	%0.0	%0.0	%0.0	0.2%
\$ 6 A	m	_		_	80	4	0	n	∞	0	0	2	9	0	-	0	2	21
ar. 63	14.3%	4.8%	4.8%		38.1%	%0.61	%0.0	14.3%	38.1%	%0:0	%0:0	4.5%	28.6%	%0:0	4.8%	%0:0	23.8%	2.1%
かかいな! 、	54	21	2	27	28	24	34	37	34	91	Ξ	20	13	9	-	Ь	34	121
. 2 + 5 . 70	35.8%	13.4%	%6'L1		8.5%	15.9%	25.8%	24.5%	25.8%	10.6%	7.3%	13.2%	8.6%	4.0%	0.7%	%0:9	22.5%	15.1%
\$ \$	307	204	206		244	176	253	223	322	129	53	122	96	<u></u> e	7	23	136	0001
0	30.705	70 7 00	70 7 0 6 0%		70 1 1/6	707 61	25 20%	70 5 66	700 00	700 61	705 3	7000	70 70	70 6	70 1/	70°C C	707 E	

図表3-27 現在働きたいと思う雇用形態・働き方と求職活動を進めるうえで有益だと思う支援(行計・雇用形態別)

					光	活動を進めるう	求職活動を進めるうえで有益だと思う支援	女援					
	非対面の就職力	非対面の就職力	非対面の就職力	対面の就職カウ	オンラインの就	対面の就活セミ	非対面の企業交	非対面の企業交	非対面の企業交	対面での企業交	その街	特にない	
	ウンセリング (CNC 新モチョ	センセリング・手なると、	ウンセリング (m か c nic シリ	グイーング	活セミナー	+	消令、マッチン ゴタ (CNC 雅)	流会、マッチン ば会、マッチン ば合、マッチン ば合、マッチン		流会、マッチングや			
現在働きたいと思う雇用形態	(SNS 寺のナヤ ット機能などテ	(SNS キジナヤ) (电路ペナット (匿名 SNSット機能などナ 電話など音声・ パター筆を	(匿名 SNS ヤア バター等を活用				ンデ(SINS 寺の チャット機能な	ノ宏(SNS キジ)ノ宏(电記ペナ ノ宏(ほん SNS チャット機能な レビ電話など音 やアバター等を	ン宏(陌右 SinS やアバター等を	/ h			和
	キストでの相	動画での相談)	した相談)				どテキストでの	声・動画での相	活用した交流、				
	(溢						交流、マッチン グ)	(溢	マッチング)				
四株龙、四路、四大子畔出	105	63	33	45	54	57	42	35	25	40	_	061	418
週買・欠米	25.1%	22.2%	7.9%	22.7%	14.1%	13.6%	%0:01	8.4%	%0.9	%9.6	0.2%	45.5%	41.8%
解状ラインジョル・ユージ	35	24	11	23	20	61	01	8	9	9	-	148	233
以来とここと	15.0%	10.3%	4.7%	%6'6	8.6%	8.2%	4.3%	3.4%	2.6%	2.6%	%4.0	63.5%	23.3%
可以来以少为株理果必件要求	80	Ь	2	8	9	9	3	3	0	2	0	32	54
为1864年,本711~787年。145月	14.8%	16.7%	3.7%	14.8%	%1.11	%1:11	2.6%	2.6%	%0.0	3.7%	%0:0	54.3%	5.4%
自代表別:目代吩従	Ь	7	4	9	4	4	1	0	0	7	0	24	20
X ** STICK X	80.81	14.0%	8.0%	12.0%	8.0%	8.0%	2.0%	%0.0	%0.0	14.0%	%0:0	48.0%	2.0%
自営業主・個人事業主・フリーランス(内	91	Ξ	П	80	01	9	4	4	4	2	0	38	17
職・ギグワーカーを含む)・家族従業者	22.5%	15.5%	15.5%	11.3%	14.1%	8:5%	%6.6	2.6%	2.6%	2.8%	%0:0	23.5%	7.1%
今計または団体等の沿昌	-		1	2		ı	1	1	-	-	0	0	2
なできた。毎日日インスス	20.0%	20.0%	20.0%	%0.001	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	%0:0	%0:0	0.2%
からま	2	3	2	0	2	0	0	0	-	-	0	15	21
	4.5%	14.3%	4.5%	%0.0	4.5%	%0.0	%0.0	%0.0	4.8%	4.8%	%0.0	71.4%	2.1%
力からない	61	1.7	9		8	7	4	9	4	3	0	108	151
* 6 C 5 C 6 C 6 C 6 C 6 C 6 C 6 C 6 C 6 C	12.6%	11.3%	4.0%	7.3%	2.3%	4.6%	2.6%	4.0%	2.6%	2.0%	%0.0	71.5%	15.1%
**	195	165	70	153	011	001	89	22	14	62	2	522	1 000
	19.5%	16.5%	7.0%	15.3%	%0.11	10.0%	%8.9	5.7%	4.1%	6.2%	0.2%	55.5%	

(3) 働きたいと思う業種(コロナ禍前と現在)

働きたいと思う業種は、コロナ禍前と現在ともに「特にない」の割合が最も高く、回答者全体ではコロナ禍前後で 7.4 ポイント増加した(コロナ禍前 26.0% →現在 33.4%)。業種では、「製造業」を希望する割合が 1 割を超えて高く、このほか、現在の希望割合では、「生活関連サービス業、娯楽業」「小売業」「医療」「情報通信業」などの割合が他の業種よりもやや高い。コロナ禍前から現在への変化では、製造業、情報通信業、小売業、飲食業などで減少した割合がやや大きい(図表 3-28)。

就業状況と働くことに対する今後の考え方でみると、転職希望者と | 年以内に働きたいと考えている層とで、「特にない」と回答した割合が大きく異なる。転職希望者では働きたい業種を明確に定められている回答者が多い一方、現在無業で | 年以内に働きたい層では、具体的に働きたい業種を決められていない回答者が多い(図表3-28)。

コロナ禍前と現在への変化では、すべての業種でコロナ禍前に働きたいと思っていた業種で現在も働きたいと考える割合が高いが、「小売業」、「情報通信業」、「飲食業」、「宿泊業」などは、他の業界が7割以上の割合で同じ業種を希望しているのに対し、5~6割台と同じ業種を希望する割合がやや低い(図表3-29)。

性別および年齢層でみると、男女ともに「特にない」の割合が最も高いものの、男性は、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「小売業」などで働きたいと考える割合がやや高い。女性は、「製造業」や「小売業」のほか、「医療」や「生活関連サービス業、娯楽業」などのサービス業で働きたいと考える割合が男性にくらべて高い(図表3-30)。

さらに、現職または前職が正規である層は、働きたいと思う業種に、製造業を選択する割合が 16.3%と他の業種よりも高い。パート・アルバイトの従業員は、「特にない」の割合が正規である層よりも高いが、働きたいと思う割合が高いのは小売業や製造業である。労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託社員では半数近くが「特にない」と回答し、仕事に就いたことが無い層では、「特にない」が8割を超えて高い(図表3-31)。

凶表 3	3-28 働きたい	と思う業種(コ	ロナ禍国	可と現在/就業状	况别)	
働きたい業種		コロナ禍前			現在	
倒さたい未悝	年以内に転職したい	年以内に働きたい	合計	年以内に転職したい	年以内に働きたい	合計
建設業	4.8%	1.6%	3.5%	3.6%	0.5%	2.4%
製造業	15.2%	13.7%	14.6%	14.3%	9.6%	12.4%
情報通信業	5.9%	6.5%	6.1%	5.2%	3.6%	4.6%
運輸業、郵便業	5.7%	2.6%	4.5%	5.6%	1.6%	4.0%
卸売業	2.6%	2.6%	2.6%	2.6%	1.6%	2.2%
小売業	8.0%	7.5%	7.8%	6.9%	3.6%	5.6%
金融業、保険業	3.6%	1.0%	2.6%	3.1%	1.0%	2.3%
不動産業、物品賃貸業	2.0%	0.3%	1.3%	2.3%	0.3%	1.5%
学術研究、専門・技術サービス業	3.1%	1.3%	2.4%	3.4%	1.8%	2.8%
宿泊業	1.0%	0.3%	0.7%	0.5%	0.3%	0.4%
飲食業	3.4%	5.2%	4.1%	3.1%	3.6%	3.3%
生活関連サービス業、娯楽業	7.9%	3.6%	6.2%	7.9%	3.1%	6.0%
教育、学習支援業	3.9%	2.3%	3.3%	3.9%	2.1%	3.2%
医療	4.9%	4.9%	4.9%	5.6%	3.4%	4.7%
福祉	3.9%	2.8%	3.5%	3.9%	2.1%	3.2%
その他のサービス業	5.6%	2.1%	4.2%	6.4%	3.4%	5.2%
その他	2.0%	0.8%	1.5%	3.1%	1.8%	2.6%
特にない	16.4%	41.1%	26.0%	18.5%	56.8%	33.4%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

図表3-28 働きたいと思う業種(コロナ禍前と現在/就業状況別)

図表3-29 働きたいと思う業種の変化 (コロナ禍前と現在)

コロナ諸道に働きたこと			Ī						鱼	ı							•	
関・していた雑雑	建設業	製造業		運輸業、郵 卸売業	;業 小売業	₹म	数	学術研究、専門・技	宿泊業	飲食業	生活関連サービ	教	医療	福祉	46色のナー	からも	特にない	中計
H-7		, pa	通信業 (便業		保険業	品賃貸業	術サービス業			ス業、娯楽業	支援業			ビス業			(コロナ禍町)
3章 50. 娄	21	4		2	-	0 0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	1	4	35
Æbx ★	%0.09	7.11	2.4%	5.7% 2.9	2.9% 0.0%	%0.0	%0.0	%0'0	%0.0	%0.0	0.0%	%0.0	%0.0	%0:0	2.9%	2.4%	11.4%	3.5%
動き	0	601	0	-	0	1 2	0	8	0	-	ı	0	0	0	3	2	23	146
教后来	%0.0	74.7%	0.0%	0.7% 0.0	0.0%	%4".1	%0.0	2.1%	%0.0	%2.0	0.7%	%0.0	%0.0	%0.0	2.1%	1.4%	15.8%	14.6%
(本名) (表) (本	0	3	34	0	0	2	2	0	0	0	_	0	-	0	2	-	Ь	19
1月報題15米	%0.0	4.9%	63.9%	0.0% 0.0	0.0% 3.3%	%9°I %	3.3%	%0:0	%0.0	%0.0	%9'1	%0.0	%9·I	%0.0	3.3%	%9'1	14.8%	%1.9
茶里/2字 茶学里:	0	-	_	33	_	0	0	0	0	-	_	0	0	-	-	0	7	45
再糟米、罗文米	%0.0	2.2%	2.2%	73.3% 2.2	2.2% 0.0%	6 2.2%	%0.0	%0:0	%0.0	2.2%	2.2%	%0.0	%0.0	2.2%	2.2%	%0.0	8.4%	4.5%
知言	0	-	0	0	61	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	26
1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1	%0.0	3.8%	0.0%	0.0% 73.1%	3.8%	%0.0	%0.0	%0:0	%0.0	%0.0	%0:0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	19.2%	2.6%
料州	_	_	0	2	0 50	0 0	-	0	0	-	_	2	7	0	2	2	Ξ	78
7.7C.★	1.3%	1.3%	%0.0	2.6% 0.0	0.0% 64.1%	%0.0	1.3%	%0:0	%0.0	1.3%	1.3%	2.6%	2.1%	%0.0	2.6%	2.6%	14.1%	7.8%
多品类	0	-	0	0	0	61 0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	-	3	26
	%0.0	3.8%	0.0%	0.0%	%0.0	73.1%	%0.0	%0'0	%0.0	%0.0	7.7%	%0.0	%0.0	%0:0	%0.0	3.8%	11.5%	2.6%
不配在数 物口信贷款	0	0	0	-	0	0 0	Ξ	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	14
二, 10 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11	%0:0	%0.0	, %0.0	7.1% 0.0	%0.0	%0.0	78.6%	%0°0	%0.0	%0.0	%0:0	%0.0	%0.0	%0.0	7.1%	%0.0	7.1%	1.4%
株っぱー井学井・田里 が日学家	0	0	0	0	0	0 0	0	81	0	0	_	-	0	0	-	0	3	24
ナ州町九、中口・坂州ツーに人来	%0.0	%0.0	0.0%	0.0% 0.0	0.0% 0.0%	%0.0	%0.0	75.0%	%0.0	%0.0	4.2%	4.2%	%0.0	%0.0	4.2%	%0.0	12.5%	2.4%
株	0	0	0	_	0	0 0	0	0	7	-	0	0	0	0	0	0	-	7
****	%0.0	%0.0	71 %0.0	14.3% 0.0	%0.0	%0.0	%0:0	%0'0	57.1%	14.3%	%0:0	%0.0	%0:0	%0:0	%0:0	%0.0	14.3%	0.7%
%	0	-	0	0	-	0 0	0	1	0	25	2	0	0	2	2	-	9	14
₹ X X X	%0.0	2.4%	0.0%	0.0%	2.4% 0.0%	%0.0	%0.0	7.4%	%0.0	%0.19	%6.4	%0.0	%0.0	%6.4	%6'7	2.4%	14.6%	4.1%
子が暗祥 ナープレ教 高 英教	0	_	2	0	0	0	-	_	0	0	45	0	-	-	3	2	7	62
	%0.0	%9'1	3.2%	0.0%	%9'1 %0'0	%0.0	%9'1	%9°I	%0.0	%0.0	72.6%	%0.0	%9·I	%9°I	%8.4	3.2%	%5.9	6.2%
教育	0	0	-	0	0	0 0	0		0	0	ı	27	0	0	0	0	3	33
	%0.0	%0.0	3.0%	0.0%	%0.0	%0.0	%0.0	%0°E	%0.0	%0.0	3.0%	81.8%	%0.0	%0.0	%0.0	0.0%	%1.6	3.3%
不審	-	0	0	0	0	0 1	0	0	0	2	2	0	36	-	-	0	5	49
W. 57	2.0%	%0.0	0.0%	0.0% 0.0	0.0% 2.0%	%0.0	0.0%	%0.0	%0.0	4.1%	4.1%	0.0%	73.5%	2.0%	2.0%	0.0%	10.2%	4.9%
語が	0	0						_	0	0	-	0	-	25	0	2	5	35
71.81	%0.0	%0.0	0.0%	0.0%	0.0% 0.0%	%0.0	%0.0	2.9%	%0.0	%0.0	2.9%	%0.0	2.9%	71.4%	%0.0	5.7%	14.3%	3.5%
から名の井ーブル雑	-	0	0	0	0	0 0	0	_	0	-	0	_	-	-	33	0	3	42
*\	2.4%	%0.0	0.0%	0.0%	0.0% 0.0%	%0.0	%0.0	7.4%	%0.0	2.4%	0.0%	2.4%	2.4%	2.4%	78.6%	%0.0	7.1%	4.2%
からま	0							0	0	0	-	0	0	0	0	13	_	15
=1 C >	%0.0	%0.0	0.0%	0.0% 0.0	0.0% 0.0%	%0.0	0.0%	0.0%	%0.0	%0.0	6.7%	%0.0	0.0%	%0.0	0.0%	86.7%	6.7%	1.5%
棒にない	0	2	2	0	0	0 0	0	2	0	-	1	_	3	-	2	1	245	261
, 6	%0.0	0.8%	0.8%	0.0% 0.0	0.0% 0.0%	%0.0	0.0%	0.8%	%0.0	0.4%	0.4%	0.4%	1.1%	0.4%	0.8%	0.4%	43.4%	26.1%
今計 (理な)		124						28	4	33	60	32	47	32	52	26	336	1000
(710%)	2.4%	12.4%	4.6%	4.0% 2.2	2.2% 5.6%	6 2.3%	1.5%	2.8%	0.4%	3.3%	6.0%	3.2%	4.7%	3.2%	5.2%	2.6%	33.6%	100.0%

図表3-30 働きたいと思う業種 (コロナ禍前と現在/性別×年齢階層)

働きたい業種) 制催	(歳)) 科卒	(張)						
(男女計(性別)はp<.000) (年齢階層別はN.S.)	20-29	29	30-39	6	40-49	61	50-54	7,	男性計	杰	20-29	29	30-39	39	40-49	61	50-54	54		女	女性計	女性計 男女合計
	コロナ海町	現在	コロナ禍前	現在	コロナ海前	現在	コロナ海前	現在	コロナ禍前	現在	コロナ海町	現在	コロナ禍前	現在	コロナ海町	現在	コロナ禍前	現在	コロナ満前		現在	現在 コロナ禍前
建設業	2.8%	2.8%	4.5%	%6'1	6.3%	4.2%	2.1%	2.1%	2.5%	3.8%	%6:0	%6.0	%4.1		1.7%	1.7%	2.8%	%4.1	%9"		%O'I	1.0% 3.5%
製造業	8.7%	2.8%	14.8%	12.9%	28.3%	24.1%	20.3%	17.7%	20.0%	17.0%	2.6%	3.4%	7.8%	7.8%	14.2%	9.1%	% :	12.5%	4.3%		7.9%	7.9% 14.6%
情報通信業	10.1%	8.7%	7.1%	2.8%	8.4%	6.3%	6.3%	2.5%	7.9%	2.4%	4.3%	4.3%	6.4%	2.0%	2.8%	1.7%	4.2%	2.8%	4.3%		3.4%	3.4% 6.1%
運輸業、郵便業	2.4%	2.4%	8.4%	%0.6	6.3%	2.8%	8.4%	7.6%	%6.9	6.7%	2.6%	1.7%	2.1%	%4.1	2.3%	1.7%	1.4%		2.2%	-	.4%	.4% 4.5%
卸売業	1.4%	2.4%	3.9%	%6.1	2.6%	7.6%	2.1%	2.1%	3.2%	2.8%			%4.1	%4''	2.3%	%2''	2.6%	4.2%	2.0%	9.1	%9:	% 2.6%
小売業	%9:11	8.7%	8.4%	%0.6	5.2%	4.2%	3.8%	2.5%	%6.9	%1.9	3.4%	3.4%	12.1%	8.5%	10.8%	2.8%	2.6%	%6.9	8.7%	2.1%	9	%8.7
金融業、保険業	1.4%	2.4%	7.6%	%6.1	%9°I	7.6%	1.3%	1.3%	%8.1	2.2%	4.3%	7.6%			3.4%	2.3%	8.3%	%6'9	3.4%	2.4%	,0	5 2.6%
不動産業、物品賃貸業			2.6%	1.3%	0.5%	%0.1	3.8%	3.8%	%9''	7.4%	%6.0	%6.0	2.1%	2.1%	% .	1.7%		%4.1	1.2%	%9''		.4%
学術研究、専門・技術サービス業	5.8%	2.8%	2.6%	2.6%	3.1%	3.1%	1.3%	2.5%	3.0%	3.2%	%6.0	1.7%		0.7%	2.3%	2.8%	2.6%	2.6%	%8.1	2.4%		2.4%
宿泊業			%9'0		0.5%	%5.0	1.3%	1.3%	%9.0	0.4%	%6'0		%4.1	%4.1	%9.0				%8.0	0.4%		%L'0
飲食業	4.3%	2.4%	%6'1	3.4%	4.2%	3.7%	2.5%	1.3%	3.2%	3.2%	4.3%	7.6%	2.7%	3.5%	4.5%	3.4%	2.6%	4.2%	4.9%	3.4%		4.1%
生活関連サービス業、娯楽業	2.8%	4.3%	3.9%	5.2%	4.7%	4.7%	2.1%	2.1%	4.7%	%6.4	%6'41	16.2%	7.8%	7.8%	3.4%	2.3%	%ħ'l	2.8%	7.7%	7.1%		6.2%
教育、学習支援業		2.4%	7.6%	7.6%	3.1%	3.1%	2.5%	2.5%	2.4%	2.8%	4.3%	3.4%	2.1%	%4".	2.7%	2.1%	4.2%	4.2%	4.2%	3.6%		3.3%
医療			3.2%	7.6%	0.5%	%O'l		1.3%	1.2%	%4.1	%1'11	8.5%	12.1%	9.2%	2.7%	8.0%	4.2%	4.2%	8.5%	7.9%		%6'4
標址	4.3%	4.3%	%E'I	1.3%	3.1%	7.6%	1.3%	2.5%	2.4%	2.4%	%0'9	3.4%	2.0%	2.0%	4.0%	4.5%	2.8%	%4.1	4.5%	4.0%		3.5%
その他のサービス業	2.4%	7.2%	%8'5	7.7%	3.7%	%8:9	12.7%	8.4%	2.1%	7.3%	7.6%	3.4%	2.1%	%4''	2.8%	3.4%	4.2%	2.6%	2.8%	3.2%		4.2%
その他		%ħ'.I	%6'1	%6'1	%O'I	%9·I			%0:1	%4.1	%4.1	3.4%	%4"1	4.3%	%4.1	4.0%	4.2%	2.8%	2.0%	3.8%		1.5%
特にない	34.8%	33.3%	23.9%	28.4%	%8.91	22.5%	%0.61	29.1%	21.9%	26.9%	%9'1E	40.2%	29.1%	34.0%	30.7%	43.8%	29.2%	33.3%	30.2%	40.1%		26.1%

図表3-31 現在働きたいと思う業種(現在または前職の雇用形態別)

									現在像	現在働きたいと思う業種	う業種								
現在または前職の雇用形態	建設業	製造業	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、物品賃貸業	学術研究、 専門・技術 サービス業	宿泊業	飲食業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習 支援業	医療	福 址	その他のサービス業	そのも	特にない	~
**	91	74	27	21	01	61	=	12	1.1	3	81	27	Ξ	28	61	22	Ξ	101	453
上郊の石具・堀具・伏来貝	3.5%	16.3%	%0.9	%9.4	2.2%	4.2%	2.4%	2.6%	3.8%	0.7%	4.0%	%0.9	2.4%	6.2%	4.2%	%6.4	2.4%	23.6%	100.0%
四様なラーイジェイ・コーツ	3	20	9	Ь	2	27	2		4	0	Ь	<u>~</u>	Ξ	12	∞	81	6	104	268
ハード・ブルハイトの水果	%1.1	7.5%	%6'1	3.4%	%6.1	10.1%	%6.1	0.4%	1.5%	%0.0	3.4%	%1.9	4.1%	4.5%	3.0%	%1.9	3.4%	38.8%	100.0%
四下無以子兄弟母無以不知来	-	01	7	_	2	_	3		0	0	-	9	2	2	2	3	2	32	9/
カ関台派遣中来がの派遣在其	1.3%	13.2%	2.3%	1.3%	2.6%	1.3%	3.4%	1.3%	%0.0	%0.0	1.3%	7.9%	7.6%	7.6%	7.6%	3.4%	2.6%	%1.94	100.0%
世名社區、高光社區	2	01	9	9	4	2	_	0	3	0	-	7	3	3	3	4	_	40	43
大约在10、1810在1910	2.2%	10.8%	%5'9	%5'9	4.3%	2.2%	%1.1	%0:0	3.2%	%0.0	% .	4.3%	3.2%	3.2%	3.2%	4.3%	%1:1	43.0%	100.0%
自営業主・個人事業主・フリーランス(内	-	2	7	3	-	9	က	_	4	0	2	2	2	_	0	2	2	13	58
職・ギグワーカーを含む)・家族従業者	1.7%	8.6%	%6'9	5.2%	1.7%	10.3%	5.2%	1.7%	%6.9	%0.0	3.4%	8.6%	3.4%	1.7%	%0.0	8.6%	3.4%	22.4%	100.0%
今社またけ田体策の沿昌	ı	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	4
女行みたは国体中の女具	%0.32	25.0%	%0'0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0:0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	20.0%	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	100.0%
***************************************	0	-	0	0	0	_	0	0	0	_	0	0	0	0	0	0	_	2	Ь
到了? 	%0.0	%1:11	%0'0	%0:0	%0.0	%1:11	%0.0	%0:0	%0:0	%1:11	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%1:11	25.6%	100.0%
4番に作いたい アが浦い	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	_	_	0	0	0	32	34
・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	%0.0	7.7%	%0'0	%0.0	%0.0	%0:0	%0.0	%0:0	%0.0	%0.0	9.1%	%0.0	7.6%	7.6%	%0.0	%0.0	%0.0	82.1%	100.0%
4	77	124	94	40	22	99	23	91	28	4	33	09	32	47	32	52	26	336	0001
<u>n</u>	2.4%	12.4%	%9'7	%0.4	2.2%	2.6%	2.3%	%G'I	2.8%	%7.0	3.3%	%0'9	3.2%	4.7%	3.2%	5.2%	2.6%	33.6%	100.0%

(4) 働きたいと思う職種(コロナ禍前と現在)

働きたい職種は、コロナ禍前も現在も「特にない」の割合が最も高く、その割合はコロナ禍前から現在にかけて増加した。職種別では、「事務の仕事」を希望する割合が最も高く、回答者の約2割が希望しており、その割合はコロナ禍前から現在にかけて変化していない。コロナ禍前と現在の変化では、「サービスの仕事」を希望する割合の減少幅がやや大きいほかは、多くの職種でコロナ禍前と現在にかけて希望する割合に大きな変化はみられない。コロナ禍前から現在への職種の意向の変化では、コロナ禍前に「清掃の仕事」、「販売の仕事」、「サービスの仕事」を希望していた回答者が、他の職種にくらべると同じ職種を選択した割合が低い(図表3-32)。

性別および年齢別でみると、男性はすべての年齢層で「専門的・技術的な仕事」、「運搬の仕事」、「生産工程・労務作業の仕事」を希望する割合が女性よりも高く、女性は「事務の仕事」を希望する割合が極めて高い(図表3-33)。

有業者の転職希望者と無業者の就職希望者の別でみると、コロナ禍前も現在も働きたい職種が「特にない」の割合が最も高いことに変わりはないが、有業者の転職希望者と無業者の就職希望者ではその割合の差が大きく、特に、現在は、無業者の就職希望者で「特にない」と回答する割合が高まっている。コロナ禍を経て職種の絞り込みが難しくなっていると考えられる(図表3-34)。

現職または前職が正規である層は、25.2%が働きたいと思う職種を「特にない」と回答しているが、その割合は、現職または前職が正規ではない層に比べて低い。現在働きたいと思う割合が高いのは、「事務の仕事」、「専門的・技術的な仕事」、「サービスの仕事」である。パート・アルバイトの従業員でも、「事務の仕事」、「サービスの仕事」を希望する割合が高い。労働者派遣事業所の派遣社員や契約社員・嘱託社員では、「事務の仕事」を希望する割合がさらに高い(図表3-38)。

図表3-32 働きたいと思う職種の変化 (コロナ禍前と現在)

· 注 : : :								現在像	現在働きたいと思う職種(仕事)	(年章)							
ココン 包囲い 乗れれ こと 田一 レン セ 製御	サービス	專門的·技術的	医療関連	介護関連	運搬	清掃	販売	事務	生産工程·労務作業	輸送	機械運転	建設·採掘	保安	範揮	4の街	体にかい	中
用い合うこう こうじょうこう 原	の仕事	な仕事	の仕事	の仕事	の仕事	の仕事	の仕事	の仕事	の仕事		(コロナ満計)						
世 (大) 1 (大) 1 (大) 1 (大) 1 (大) 1 (大) 1 (大) 1 (大) 1 () () () () () () () () () ()	001	4	7	2	0	_	0	15	ĸ	0	0	0	0	0	2	15	9†1
サートへの仕事	68.5%	2.7%	2.7%	1.4%	%0.0	0.7%	%0.0	10.3%	2.1%	%0:0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	1.4%	10.3%	14.6%
年 11・インドングー・サール 単一	2	-8	2	0	2	_	-	_	0	0	0	0	-	2	2	01	105
4月19,仅何时不工事	%6'1	77.1%	%6'1	0.0%	%6'1	%0.1	%0.1	1.0%	%0.0	%0:0	%0.0	%0.0	%0.1	%b'·I	%6'1	4.5%	10.5%
10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 1	0	-	28	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	33
内が 大学 大学 大学 大学 大学 大学 大学 大学 大学 大学	%0.0	3.0%	84.8%	%0.0	3.0%	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0:0	%0:0	%0.0	%0.0	%0:0	%0.0	9.1%	3.3%
4 一) 共国某个	0	-	0	12	0	_	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	17
小馒魚埋の江中	%0.0	2.9%	%0.0	70.6%	%0.0	2.9%	%0.0	%0.0	%0.0	%0:0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%9.71	1.7%
サンラを見	-	-	0	-	29	0	0	0	0		0	0	0	0	-	4	38
連載の江中	2.6%	2.6%	0.0%	2.6%	76.3%	%0.0	%0.0	%0.0	%0:0	2.6%	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	2.6%	10.5%	3.8%
# 17 子四 州	0	0	0	2	0	7	0	0	0	0	0	-	0	0	-	0	Ξ
中田にの出して	0.0%	%0.0	0.0%	18.2%	0.0%	63.6%	%0.0	%0.0	%0.0	%0:0	%0.0	%1.6	%0.0	%0.0	91.6	%0.0	1.1%
# 7 9 # 12	0	-	0	0	0	0	34	7	0	0	0	0	-	_	က	2	57
W 元 い 工 事	%0.0	%8.1	0.0%	0.0%	%0.0	%0.0	68.4%	12.3%	%0.0	%0:0	%0.0	%0.0	1.8%	%8'·I	5.3%	8.8%	5.7%
年十/) 然 年	2	ю	0	0	m	2	3	691	_	0	0	0	0	0	2	=	961
中-120c7-1エ中	%0.1	1.5%	%0:0	%0:0	1.5%	%0:1	1.5%	86.2%	0.5%	%0:0	%0:0	%0.0	%0:0	%0:0	%0°.I	2.6%	%9.61
4. 4. 4. 4. 4. 4. 4. 4. 4. 4. 4. 4. 4. 4	_	2	0	-	0	_	-	-	22	_	0	0	0	0	0	8	17
エ焦ー体・カがト来り工事	1.4%	2.8%	%0.0	1.4%	%0.0	1.4%	1.4%	1.4%	77.5%	% 7 .1	%0:0	%0.0	%0:0	%0.0	%0.0	11.3%	7.1%
事が分析事	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	1	2
神でひます	%0.0	%0:0	%0.0	%0.0	%0:0	%0:0	%0.0	%0.0	%0:0	80.0%	%0.0	%0.0	%0:0	%0.0	%0:0	20.0%	%9'0
サラー・サード・サード・サード・サード・サード・サード・サード・サード・サード・サー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
1次/1元/平丰ム ひとし上 手	%0.0	%0:0	%0.0	%0.0	%0:0	%0:0	%0.0	%0.0	%0:0	%0.0	1 00.0%	%0.0	%0:0	%0.0	%0:0	%0:0	0.2%
建设. 经超分子	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	80	0	-	0	-	Π
THE CORRECT YEAR	%0.0	%0:0	4.1%	%0.0	%0:0	%0:0	%0.0	%0.0	%0:0	%0'0	%0:0	72.7%	%0:0	%1.6	%0:0	%1.6	%1.1
日本分件事	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
+ ± 22 ×	%0.0	%0:0	%0.0	%0.0	%0.0	%0:0	%0.0	%0.0	%0:0	%0.0	%0:0	%0.0	1 00.0%	%0.0	%0.0	%0.0	0.2%
# # # # # # # # # # # # # # # # # # #	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	81	0	2	22
#T COTT E	%0.0	9.1%	%0.0	%0.0	%0.0	%0:0	%0.0	%0.0	%0:0	%0'0	%0:0	%0.0	%0.0	81.8%	%0.0	%1.6	2.2%
から名	0	0	0	0	0	0	0	ı	0	0	0	0	0	0	81	2	24
	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	4.2%	%0:0	%0.0	%0:0	%0.0	%0.0	%0:0	75.0%	20.8%	2.4%
体にない	2	2	-	-	0	0	0	5	_	0	0	0	-	0	0	247	260
, , , , , , ,	0.8%	%8.0	0.4%	0.4%	%0.0	%0:0	%0.0	%6'1	%+.0	%0:0	%0:0	%0.0	0.4%	%0:0	%0:0	45.0%	26.0%
(田大)	801	86	36	61	35	13	44	661	09	9	2	Ь	2	22	29	315	0001
ロニ(地仕)	10.8%	9.8%	3.6%	%6'1	3.5%	1.3%	%7.7	%6'61	%0'9	%9°0	%0'0	%6.0	0.5%	%6.6	%6'6	31.5%	

図表3-33 働きたいと思う職種 (コロナ禍前と現在/性別×年齢階層)

職種(年齢階層別:コロナ禍	鍋				男性(歳)	(歳)									女性((景)					男女合計	
前と現在とも N.S.)	. 4	20-29	30-39	-39	40-49	49	50-54	4	男性計	+	20-29	65	30-39	39	40-49	61	50-54	54	女性計	+	(p<.000	8
	コロナ海門	5前 現在	コロナ禍前	現在	コロナ禍前	現在	コロナ禍前	現在二	コロナ禍前	現在	コロナ禍前	現在二	コロナ禍前	現在二	コロナ禍町	現在二	コロナ禍前	現在	コロナ禍前	現在	コロナ禍前	
サービスの仕事	13.0%	%9'11 %	14.8%	12.9%	8.4%	%7.6	8.4%	%1.01	%1:11	%6.01	23.4%	16.2%	18.4%	%6.6	15.9%	8.0%	12.5%	%1.6	18.0%	%L'01	14.6%	
専門的・技術的な仕事	14.5%	14.5%	16.8%	%1.91	14.1%	13.1%	17.7%	12.7%	15.6%	14.2%	8.5%	10.3%	2.8%	3.5%	2.7%	4.5%	2.6%	4.2%	5.5%	2.5%	10.5%	
医療関連の仕事	1.4%	,	%6'1	2.6%	%9°I	%9·I			.4%	1.4%	%0.9	2.1%	%6.6	11.3%	2.3%	3.4%	1.4%	1.4%	2.1%	5.7%	3.3%	
介護関連の仕事	2.4%	4.3%			2.6%	2.1%	1.3%	1.3%	%9·I	%9·I	%6.0	%6.0	%4.1	2.8%	2.3%	2.3%	2.8%	2.8%	%8.I	2.2%	1.7%	
運搬の仕事	2.4%	9.8%	7.7%	7.7%	2.8%	5.2%	7.6%	3.8%	6.3%	2.4%	1.7%	%6.0	0.7%	1.4%	1.7%	%1.1	1.4%	1.4%	1.4%	1.2%	3.8%	3.5%
清掃の仕事	1.4%	%4.1		%9.0	%O'' I	%9·I	2.5%	2.5%	%0:1	1.4%			2.8%	1.4%	%9.0	% :	1.4%	2.8%	1.2%	1.2%	%1:1	
販売の仕事	8.7%	9.8%	5.2%	4.5%	3.1%	3.1%	8.4%	7.6%	2.5%	4.7%	%0.9	4.3%	7.8%	2.7%	2.1%	2.3%	4.2%	2.6%	2.4%	4.2%	2.7%	4.4%
事務の仕事	7.2%	4.3%	12.9%	13.5%	10.5%	4.4%	7.6%	8.4%	10.3%	%6.6	20.5%	23.1%	25.5%	24.8%	35.2%	39.2%	31.9%	26.4%	28.7%	29.6%	%9.61	19.9%
生産工程・労務作業の仕事	4.3%	4.3%	%5.9	4.5%	18.8%	16.2%	12.7%	8.4%	%6'11	4.7%	%6.0		2.8%	3.5%	2.8%	2.3%	2.8%	4.2%	2.4%	2.4%	7.1%	
輸送の仕事	1.4%	%4.1	1.3%	%9.0		0.5%		1.3%	%9.0	%8.0			0.7%	0.7%	%9.0	%9.0			0.4%	0.4%	0.5%	
機械運転の仕事			%9.0	%9.0					0.2%	0.2%			0.7%	0.7%					0.2%	0.2%	0.2%	
建設・採掘の仕事	4.3%	4.3%	1.3%	%9.0	2.1%	%9°I	1.3%	2.5%	2.0%	%8.1			0.7%						0.2%		%1:1	%6.0
保安の仕事			%9.0	%9.0	0.5%	%9·I		1.3%	0.4%	%0.1											0.2%	
管理の仕事	1.4%	%4.1	3.2%	3.2%	5.2%	4.7%	3.8%	2.1%	3.8%	3.8%		%6.0				%9.0	4.2%	1.4%	%9.0	%9.0	2.2%	2.2%
その色		4.3%	1.3%	%9.0	2.6%	3.1%	2.5%	2.5%	%8'-	2.4%	4.3%	3.4%	2.1%	4.3%	3.4%	4.0%	1.4%		3.0%	3.4%	2.4%	2.4%
特にない	36.2%	8 36.2%	25.8%	31.0%	23.6%	26.7%	25.3%	31.6%	26.3%	30.2%	27.4%	35.0%	23.4%	24.8%	24.4%	30.7%	30.6%	40.3%	25.7%	32.8%	26.0%	31

(現在働きたい業種と希望する職種の関係)

現設業 サービス 専門的 東設業 サービス 専門的 製造業 1.6%	專門的·技術的 匿 12.5% 17.7% 54.3% 2.5% 13.0%	医療関連 1.6%	介護関連	運搬	清掃	販売	事務	中 中 十 扫 米 % % / * *		The state of the same	1	i i	Arte TED		
8.3% 1.6% 郵便業 10.0%	12.5% 17.7% 54.3% 2.5% 13.0%	%9.1						土性上位:力物作来	輸送	機械運転	建設·採掘	朱女	世	からあ	特にない
高業 郵便業 10.0% 9.1%	2.5% 2.5% 13.0%	%9'1					12.5%	4.2%			37.5%		8.3%		16.7%
高業 郵優業 10.0% 9.1%	2.5%			2.4%	%8.0	%9°I	20.2%	%1.14	%9°I	%8'0			3.2%	%9°I	2.6%
郵便業 10.0% 9.1%	2.5%		2.2%		<u> </u>		21.7%						%5'9		%5'9
	13.0%			47.5%			17.5%		2.0%					2.5%	15.0%
	13.0%		4.5%	%1.6	<u> </u>	13.6%	36.4%	%1.6					%1.6		9.1%
小売業 17.9%	13.0%	%8.1		3.6%		53.6%	2.4%	%8.1					%8'·I	3.6%	10.7%
金融業、保険業 8.7%		4.3%			4.3%	8.7%	34.8%						8.7%	4.3%	13.0%
不動産業、物品賃貸業	13.3%				%1.9	13.3%	53.3%						%1.9		%1.9
学術研究、専門・技術サービス業 7.1% 5	20.0%				<u> </u>		25.0%			3.6%				7.1%	7.1%
宿泊業 50.0%							20.0%								
飲食業 69.7%	3.0%			3.0%	<u> </u>		9.1%	3.0%	%1.9						%1.9
生活関連サービス業、娯楽業 48.3%	3.3%				3.3%	3.3%	18.3%						2.0%	3.3%	15.0%
教育、学習支援業 9.4% 2	21.9%						31.3%						%8:9	12.5%	18.8%
2.1%	2.1%	57.4%		2.1%	2.1%		%1.61						2.1%	2.1%	%9.01
福祉 3.1%	12.5%	12.5%	20.0%				6.3%							6.3%	4.4%
その他のサービス業 23.1%	%9.6			2.8%	3.8%	%6.1	17.3%	3.8%				%9.6	%b'l	%6.1	21.2%
そのも 3.8%	7.7%			3.8%	%L'L		30.8%							42.3%	3.8%
特にない 2.4%	%8:1	0.3%	0.3%	%6.0	%6.0	%9.0	%9.61	%9:0							72.6%
現在働きたいと思う職種の構成比 10.8%	%8.6	3.6%	%6.1	3.5%	1.3%	4.4%	% <i>b</i> ' <i>b</i> I	%0'9	%9.0	0.2%	%6.0	0.5%	2.2%	2.9%	31.5%

図表3-34 働きたいと思う職種(コロナ禍前と現在/就業状況別)

	20	ナ禍前(N.S.)		ij	記在(N.S.)	
働きたいと思う業種	年以内に 転職したい	年以内に 働きたい	合計	年以内に 転職したい	年以内に 働きたい	合計
サービスの仕事	14.1%	15.4%	14.6%	12.8%	7.7%	10.8%
専門的・技術的な仕事	12.6%	7.2%	10.5%	11.6%	6.9%	9.8%
医療関連の仕事	3.1%	3.6%	3.3%	3.9%	3.1%	3.6%
介護関連の仕事	1.5%	2.1%	1.7%	1.3%	2.8%	1.9%
運搬の仕事	4.4%	2.8%	3.8%	4.1%	2.6%	3.5%
清掃の仕事	0.7%	1.8%	1.1%	1.0%	1.8%	1.3%
販売の仕事	6.9%	3.8%	5.7%	5.9%	2.1%	4.4%
事務の仕事	21.0%	17.4%	19.6%	21.1%	17.9%	19.9%
生産工程・労務作業の仕事	6.6%	7.9%	7.1%	5.9%	6.2%	6.0%
輸送の仕事	0.7%	0.3%	0.5%	0.8%	0.3%	0.6%
機械運転の仕事	0.3%		0.2%	0.3%		0.2%
建設・採掘の仕事	1.6%	0.3%	1.1%	1.5%		0.9%
保安の仕事	0.3%		0.2%	0.5%	0.5%	0.5%
管理の仕事	3.4%	0.3%	2.2%	3.4%	0.3%	2.2%
その他	2.5%	2.3%	2.4%	3.4%	2.1%	2.9%
特にない	20.3%	34.9%	26.0%	22.3%	45.9%	31.5%

図表3-35 働きたいと思う職種 (コロナ禍前と現在/現職または前職の雇用形態×就業状況)

	働きたいと		コロナ禍前			現在	
現職または前職の雇用形態	思う職種	年以内に 転職したい	年以内に 働きたい	合計	年以内に 転職したい	年以内に 働きたい	合計
	事務系	24.9%	19.3%	23.4%	25.4%	21.0%	24.3%
正規	非事務系	58.1%	47.1%	55.2%	55.7%	36.1%	50.6%
	特にない	17.1%	33.6%	21.4%	18.9%	42.9%	25.2%
正規以外(自営業主、個人事業主、	事務系	23.9%	19.0%	21.7%	23.6%	18.5%	21.3%
正成以介(日呂来土、個人争未土、 フリーランス、役員などを含む)	非事務系	51.8%	50.4%	51.2%	50.0%	37.9%	44.5%
ノ ノ ノンハ、(文員なこともむ)	特にない	24.3%	30.6%	27.2%	26.4%	43.5%	34.3%
	事務系		5.1%	5.1%		7.7%	7.7%
仕事に就いたことがない	非事務系		30.8%	30.8%		23.1%	23.1%
	特にない		64.1%	64.1%		69.2%	69.2%
	事務系	24.4%	17.7%	21.8%	24.6%	18.2%	22.1%
合計	非事務系	55.2%	47.4%	52.2%	53.1%	35.9%	46.4%
	特にない	20.3%	34.9%	26.0%	22.3%	45.9%	31.5%

図表3-36 働きたいと思う職種 (コロナ禍前と現在/現職または前職の業種×就業状況)

M M C C M C C C C C M C C C C C C C C C C							
	働きたいと		コロナ禍前			現在	
現職または前職の業種	思う職種	Ⅰ年以内に 転職したい	年以内に 働きたい	合計	年以内に 転職したい	年以内に 働きたい	合計
7. ************************************	事務系	25.0%	20.4%	23.5%	27.9%	10.2%	22.2%
建設·情報通信·運輸業、郵便業 (大阪人材確保推進会議の構成業種等)	非事務系	60.6%	49.0%	56.9%	52.9%	49.0%	51.6%
(八)	特にない	14.4%	30.6%	19.6%	19.2%	40.8%	26.1%
	事務系	25.7%	14.7%	21.5%	24.8%	19.1%	22.6%
製造	非事務系	60.6%	52.9%	57.6%	59.6%	39.7%	52.0%
	特にない	13.8%	32.4%	20.9%	15.6%	41.2%	25.4%
m 本 単位17m 本明 計位は 12つ 7の作のは 12つ /之	事務系	21.3%	22.6%	21.7%	21.3%	20.8%	21.1%
卸売・学術研究、専門・技術サービス・その他のサービス (主 に対事業所向け)	非事務系	50.9%	34.0%	45.3%	47.2%	26.4%	40.4%
に対争未所同())	特にない	27.8%	43.4%	32.9%	31.5%	52.8%	38.5%
그로 스타 구원호 현실 성소 보기메보다 보기 성숙	事務系	24.6%	17.0%	21.7%	24.2%	20.8%	22.9%
小売・金融・不動産・宿泊・飲食・生活関連サービス・教育・	非事務系	54.9%	54.7%	54.8%	54.9%	37.7%	48.5%
医療・福祉	特にない	20.5%	28.3%	23.4%	20.8%	41.5%	28.6%
	事務系	28.0%	36.4%	31.9%	28.0%	27.3%	27.7%
その他	非事務系	32.0%	36.4%	34.0%	32.0%	27.3%	29.8%
	特にない	40.0%	27.3%	34.0%	40.0%	45.5%	42.6%
	事務系	24.4%	19.1%	22.5%	24.6%	19.4%	22.7%
合計	非事務系	55.2%	49.3%	53.1%	53.1%	37.3%	47.3%
	特にない	20.3%	31.6%	24.5%	22.3%	43.3%	30.0%

図表3-37 働きたいと思う職種 (コロナ禍前と現在/現職または前職の職種×就業状況)

現職または	働きたいと		コロナ禍前			現在	
前職の職種	思う職種	Ⅰ年以内に 転職したい	年以内に 働きたい	合計	Ⅰ年以内に 転職したい	年以内に 働きたい	合計
事務系	事務系	74.2%	54.5%	66.8%	71.2%	49.5%	63.0%
コロナ禍前	非事務系	11.7%	16.2%	13.4%	12.9%	19.2%	15.3%
現在	特にない	14.1%	29.3%	19.8%	16.0%	31.3%	21.8%
非事務系	事務系	6.3%	5.2%	5.9%	7.6%	7.5%	7.6%
コロナ禍前	非事務系	71.1%	62.3%	68.0%	67.8%	44.4%	59.4%
現在	特にない	22.6%	32.5%	26.2%	24.6%	48.0%	33.0%
合計	事務系	24.4%	19.1%	22.5%	24.6%	19.4%	22.7%
コロナ禍前	非事務系	55.2%	49.3%	53.1%	53.1%	37.3%	47.3%
現在	特にない	20.3%	31.6%	24.5%	22.3%	43.3%	30.0%

図表3-38 現在働きたいと思う職種(現在または前職の雇用形態別)

								光仕事	名仕関さたいのの「職種	地位							
現在または前職の雇用形態	サービス	専門的・技術	医療関連	介護関連	運搬	清掃	販売	事務	生産工程・労	輸送	機械運転	建設・採掘の	卷数	管理	# 0 %	体にかい	4
	の仕事	的な仕事	任奉	の仕事	の仕事	の仕事	の仕事	の仕事	務作業の仕事	の仕事	の仕事	任奉	の仕事	の仕事	ら 見 り	. 1 + 1 +	in (D
四株大、四路、四大子門工	23	99	20	Ь	14	7	1.1	96	26	7	_	4	2	71	91	114	453
K K K	%L'11	12.4%	4.4%	2.0%	3.1%	%6.0	3.8%	21.2%	2.7%	%6.0	0.2%	1.5%	0.4%	3.1%	3.5%	25.2%	100.0%
四様式ランイジェイ・コーツ	32	12	7	2	12	7	21	9†	12	_	_	0	2	2	9	66	268
ハート・ファイー・シスネス	13.1%	4.5%	2.6%	%6.1	4.5%	1.5%	7.8%	17.2%	2.6%	0.4%	0.4%	%0.0	%4.0	%4.0	2.2%	36.4%	100.0%
四大宗兴分出株里宗兴本學宗	8	9	2	_	0	0	0	26	7	0	0	0	0	_	-	24	92
2週 高小道 中米川 シボルル	10.5%	7.9%	2.6%	1.3%	%0.0	%0.0	%0.0	34.2%	9.2%	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%E'I	%E'I	31.6%	100.0%
四大大型,四大火焰	2	Ь	3	7	9	2	-	23	80	0	0	-	_	_	_	28	43
大约在其一端的在其	5.4%	4.7%	3.2%	4.3%	%5'9	2.2%	%1.1	24.7%	%9:8	%0.0	%0.0	%1:1	%I'I	%1:1	%1'1	30.1%	100.0%
自営業主・個人事業主・フリーランス(内	2	01	2	0	2	3	4	7	2	_	0	-	0	3	3	81	28
職・ギグワーカーを含む)・家族従業者	8.6%	17.2%	3.4%	%0.0	3.4%	5.2%	%6.9	%6.9	3.4%	1.7%	%0.0	%L'1	%0.0	2.2%	5.2%	31.0%	100.0%
今社またけ田休等の沿昌	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	_	0	0	4
ちなんは日午せび入員	%0.0	75.0%	%0:0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0:0	%0.0	0.0%	%0.0	%0.0	25.0%	%0.0	%0:0	100.0%
w 6年	0	0	0	0	0	0	0	_	-	0	0	0	0	0	2	5	Ь
의())	0.0%	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	0.0%	11.1%	%1.11	%0.0	0.0%	%0.0	%0.0	%0.0	22.2%	25.6%	100.0%
仕事に 好いたい アポ無い	2	2	2	0	-	0	-	3	-	0	0	0	0	0	0	27	34
コープ・マー・フェー・コー・コー・コー・コー・コー・コー・コー・コー・コー・コー・コー・コー・コー	5.1%	5.1%	5.1%	%0.0	2.6%	%0.0	2.6%	7.7%	2.6%	%0.0	0.0%	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	69.2%	100.0%
本令	108	86	36	61	32	13	44	199	09	9	2	ь	9	22	58	315	1000
0	10.8%	4.8%	3.6%	%6.1	3.5%	1.3%	4.4%	19.9%	%0.9	%9.0	0.2%	%6.0	0.5%	2.2%	2.9%	31.5%	100.0%

(5) 就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報

回答者の24.0%が、現在は「特にない」を選択している。重視する割合が高いのは、3割超の回答者が選択した「経営状態が安定している」、2割程度の回答者が選択した「賃金・福利厚生等の待遇が良い」、「職場の人間関係」、「アクセス(地理的条件)がよい」、「勤務条件や制度等により家庭やプライベートと両立しやすい」、「やってみたい仕事である」である。コロナ禍から現在にかけて増加したのは、「感染防止がされている」、「テレワークが導入されている」、「副業ができる」、「勤務条件や制度等により家庭やプライベートと両立しやすい」などで、今後の働き方の変化を先導する志向が高まっている。性別でみると、女性は、男性に比べると「勤務条件や制度等により家庭やプライベートと両立しやすい」、「アクセス(地理的条件)がよい」、「職場の人間関係」、「職場の環境」、「感染防止がされている」を重視する割合が高い(図表3-39)。

図表3-39 就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件·情報(コロナ禍前と現在/性別×年齢階層)

就職先や仕事を選ぶ際に重視する		男性((歳) :コロ	ナ禍前			女性 (歳):コロ	ナ禍前		田本社
条件・情報(コロナ禍前)	20-29	30-39	40-49	50-54	男性計	20-29	30-39	40-49	50-54	女性計	男女計
経営状態が安定している	27.5%	27.7%	35.6%	34.2%	31.8%	28.2%	28.4%	27.8%	31.9%	28.7%	30.2%
将来性がある	14.5%	21.9%	17.8%	13.9%	18.0%	11.1%	10.6%	9.1%	8.3%	9.9%	13.9%
離職者が少ない	10.1%	11.0%	13.1%	10.1%	11.5%	12.8%	8.5%	10.2%	11.1%	10.5%	11.0%
賃金・福利厚生等の待遇が良い	23.2%	23.2%	27.7%	24.1%	25.1%	23.1%	31.2%	29.5%	31.9%	28.9%	27.0%
知名度がある	1.4%	5.8%	5.8%	5.1%	5.1%	6.8%	2.1%	2.8%	8.3%	4.3%	4.7%
社会の役に立つ	8.7%	7.7%	6.3%	7.6%	7.3%	6.8%	9.9%	6.8%	6.9%	7.7%	7.5%
経験あるいは資格がなくても働ける	17.4%	12.3%	14.7%	12.7%	14.0%	17.1%	22.0%	25.6%	27.8%	22.9%	18.5%
自分の能力や資格、経験が活かせる	7.2%	14.8%	19.4%	16.5%	15.8%	15.4%	23.4%	26.7%	23.6%	22.7%	19.3%
やってみたい仕事である	17.4%	20.6%	20.9%	22.8%	20.6%	25.6%	23.4%	24.4%	25.0%	24.5%	22.6%
勤務条件や制度等により家庭やプラ イベートと両立しやすい	2.9%	12.9%	13.6%	8.9%	11.1%	14.5%	27.0%	30.7%	23.6%	24.9%	18.1%
地元または地元近郊の地域で働ける	5.8%	5.8%	12.0%	7.6%	8.5%	6.8%	9.9%	12.5%	16.7%	11.1%	9.8%
アクセス(地理的条件)がよい	11.6%	19.4%	19.4%	15.2%	17.6%	23.1%	28.4%	33.0%	29.2%	28.9%	23.3%
職場の人間関係	15.9%	21.3%	22.0%	20.3%	20.6%	23.9%	28.4%	28.4%	33.3%	28.1%	24.4%
職場の環境	14.5%	14.2%	15.2%	12.7%	14.4%	19.7%	22.7%	28.4%	27.8%	24.7%	19.6%
教育訓練・人材育成の充実度	7.2%	4.5%	3.1%	3.8%	4.3%	9.4%	3.5%	8.0%	4.2%	6.5%	5.4%
感染防止がされている	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		0.0%
テレワークが導入されている	1.4%	0.6%	0.5%	2.5%	1.0%	1.7%	0.7%	2.3%	2.8%	1.8%	1.4%
副業ができる	4.3%	3.9%	5.2%	3.8%	4.5%	2.6%	2.1%	6.3%	4.2%	4.0%	4.2%
経営理念に共感できる	1.4%	2.6%	3.1%	2.5%	2.6%	4.3%	1.4%	2.8%	5.6%	3.2%	2.9%
その他	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	0.2%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%
特にない	39.1%	23.9%	22.5%	24.1%	25.5%	30.8%	19.1%	14.8%	16.7%	20.0%	22.7%
合計	69	155	191	79	494	117	141	176	72	506	1000

就職先や仕事を選ぶ際に重視する 男性(歳):現在 女性(歳):現在 男女計 条件・情報 (現在) 20-29 30-39 40-49 50-54 男件計 20-29 30-39 40-49 50-54 女性計 経営状態が安定している 26.1% 30.3% 34.0% 31.6% 31.4% 30.8% 25.5% 30.1% 31.9% 29.2% 30.3% 13.0% 18.7% 17.8% 11.4% 16.4% 13.7% 12.1% 10.2% 5.6% 10.9% 13.6% 将来性がある 11.6% 11.0% 13.1% 8.9% 11.5% 9.4% 6.4% 10.2% 9.7% 8.9% 10.2% 21.5% 26.2% 26.1% 26.4% 賃金・福利厚生等の待遇が良い 23.0% 23.5% 25.6% 26.1% 0.0% 5.8% 5.2% 3.8% 4.5% 4.3% 0.7% 0.6% 5.6% 2.2% 3.3% 知名度がある 6.7% 社会の役に立っ 5.8% 8.4% 4.7% 10.1% 6.9% 3.4% 5.7% 8.5% 8.3% 6.5% 16.9% 経験あるいは資格がなくても働ける 17.4% 13.5% 13.1% 13.9% 14.0% 13.7% 16.3% 21.6% 31.9% 19.8% 自分の能力や資格、経験が活かせる 12.9% 17.3% 15.2% 14.2% 17.1% 13.5% 21.6% 20.8% 18.2% 16.2% やってみたい仕事である 18.8% 18.7% 16.2% 13.9% 17.0% 26.5% 20.6% 18.8% 19.4% 21.1% 19.1% 勤務条件や制度等により家庭やプラ 11.6% 11.7% 21.4% 29.1% 20.5% 5.8% 16.2% 6.3% 36.9% 22.2% イベートと両立しやすい 地元または地元近郊の地域で働ける 10.6% 22.2% 12.8% アクセス (地理的条件) がよい 17.4% 15.2% 33.5% 25.0% 22.2% 20.6% 15.9% 21.5% 15.2% 19.4% 29.9% 27.0% 30.1% 30.6% 19.5% 職場の環境 13.0% 13.5% 15.7% 11.4% 14.0% 27.4% 21.3% 27.8% 24.9% 教育訓練・人材育成の充実度 5.7% 8.7% 5.8% 4.2% 6.3% 5.7% 6.8% 2.8% 8.0% 4.2% 5.7% 感染防止がされている 2.9% 7.7% 7.3% 3.8% 6.3% 13.7% 13.5% 21.6% 18.1% 17.0% 11.7% テレワークが導入されている 10.1% 9.0% 5.2% 5.1% 7.1% 13.7% 9.2% 11.4% 5.6% 10.5% 8.8% 10.1% 10.5% 7.6% 8.7% 9.2% 9.7% 9.7% 9.2% 6.5% 12.0% 8.5% 2.8% 経営理念に共感できる 1.9% 3.1% 1.3% 2.2% 5.1% 2.1% 2.3% 0.0% 1.3% 0.4% 0.0% 0.0% 0.4% 0.4% 特にない 37.7% 24.6% 27.3% 20.6% 19.4% 20.8% 24.0% 27.1% 13.6% 合計 155 79 494 117 72 506 1000 69 191 141 176

就業状況別にみると、 | 年以内に転職したい層(現在は有業)は、 | 年以内に働きたい層(現在は無業)と比べて「経営状態が安定している」、「将来性がある」、「賃金・福利厚生等の待遇が良い」、「副業ができる」を重視する割合が高い一方、 | 年以内に働きたい層(現在は無業)は、 | 年以内に転職したい層よりも「特にない」を選択した割合が高いものの、「経験あるいは資格がなくても働ける」、「勤務条件や制度等により家庭やプライベートと両立しやすい」、「地元または地元近郊の地域で働ける」、「アクセス(地理的条件)がよい」、「職場の人間関係」、「職場の環境」、「感染防止がされている」を重視する割合が高い。転職希望者は、経営状態や安定性を重視する傾向がみられる一方、無業の求職者は、入職の容易さ、仕事の内容、職場の立地や環境をより重視する傾向がみられる(図表3-40)。

図表3-40 就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報(コロナ禍前と現在/就業状況別)

就職先や仕事を選ぶ際に		コロナ禍前			現在	
税 職元で任事を選ぶ際に 重視する条件・情報	Ⅰ年以内に 転職したい	年以内に 働きたい	合計	Ⅰ年以内に 転職したい	年以内に 働きたい	合計
経営状態が安定している	198	104	302	205	98	303
栓呂状態が安定している	32.5%	26.7%	30.2%	33.6%	25.1%	30.3%
将来性がある	97	42	139	97	39	136
付米性がめる	15.9%	10.8%	13.9%	15.9%	10.0%	13.6%
離職者が少ない	69	41	110	64	38	102
離れる かっぱい	11.3%	10.5%	11.0%	10.5%	9.7%	10.2%
賃金・福利厚生等の待遇が良い	167	103	270	168	80	248
貝並・個利序生等の付週が良い	27.4%	26.4%	27.0%	27.5%	20.5%	24.8%
知名度がある	30	17	47	26	7	33
知名及かめる	4.9%	4.4%	4.7%	4.3%	1.8%	3.3%
à A a dur e e	48	27	75	46	21	67
社会の役に立つ	7.9%	6.9%	7.5%	7.5%	5.4%	6.7%
177 FA + 7	93	92	185	82	87	169
経験あるいは資格がなくても働ける	15.2%	23.6%	18.5%	13.4%	22.3%	16.9%
CO - OF LAND OF THE COMPANY AND THE	122	71	193	106	56	162
自分の能力や資格、経験が活かせる	20.0%	18.2%	19.3%	17.4%	14.4%	16.2%
	127	99	226	118	73	191
やってみたい仕事である	20.8%	25.4%	22.6%	19.3%	18.7%	19.1%
勤務条件や制度等により家庭やプライベ	95	86	181	113	92	205
ートと両立しやすい	15.6%	22.1%	18.1%	18.5%	23.6%	20.5%
	48	50	98	54	53	107
地元または地元近郊の地域で働ける	7.9%	12.8%	9.8%	8.9%	13.6%	10.7%
	124	109	233	113	109	222
アクセス(地理的条件)がよい	20.3%	27.9%	23.3%	18.5%	27.9%	22.2%
40.00	135	109	244	135	109	244
職場の人間関係	22.1%	27.9%	24.4%	22.1%	27.9%	24.4%
	107	89	196	105	90	195
職場の環境	17.5%	22.8%	19.6%	17.2%	23.1%	19.5%
	33	21	54	35	22	57
教育訓練・人材育成の充実度	5.4%	5.4%	5.4%	5.7%	5.6%	5.7%
	-	-	-	56	61	117
感染防止がされている	-	-	-	9.2%	15.6%	11.7%
	10	4	14	60	28	88
テレワークが導入されている	1.6%	1.0%	1.4%	9.8%	7.2%	8.8%
	33	9	42	67	25	92
副業ができる	5.4%	2.3%	4.2%	11.0%	6.4%	9.2%
ATT NAME OF THE OWNER	19	10	29	21	7	28
経営理念に共感できる	3.1%	2.6%	2.9%	3.4%	1.8%	2.8%
	1	I	2	2	2	4
その他	0.2%	0.3%	0.2%	0.3%	0.5%	0.4%
	127	100	227	131	109	240
特にない	20.8%	25.6%	22.7%	21.5%	27.9%	24.0%
合計	610	390	1000	610	390	1000

図表2-41 就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報の変化(コロナ禍前から現在への変化)

									就職先や仕	事を選ぶ際に	就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報(現在)	·情報 (現在)									-	
就職先や仕事を選ぶ	経営状態が安定 将来性が	将来性が			知名度が			£	_			到	職場の		教育訓練・人感染防止がさ	染防止がさラ	テレワークが	۶4	# !!	その他 特	特にない	
際に重視する条件・情報(コロナ禍前)	している	₩ %	今ない	生等の待遇が 良い	€ 4	役に対し	資格がなく方置も働ける	資格、経験が 仕活かせる	仕事である一度である一度で	商等により家元 廃やプライベ ートア過セー	元近郊の地域圏で、一で働ける	理的条件)が、よいよい	人間関係	環境	材育成の充実 度	おんころ	導入されている	で の か 型	ゆれた		η)	今計 (コロナ禍前)
										やすい												
経営状態が安定して	246	16	64	124	24	30	77	69	77	101	28	104	120	48	35	09	14	20			2	302
61	81.5%	30.1%	21.2%	%1.14	7.9%	%6'6	25.5%	22.8%	25.5%	33.4%	19.2%	34.4%	34.7%	32.5%	%9.11	%6.61	13.6%	%9.91	4	0.7%	.7%	30.2%
将来性がある	88	102	43	99	-17	24	37	43	43	48	31	55	28	47	24		24	36		+	m	139
	63.3%	73.4%	30.4%	46.8%	12.2%	17.3%	26.6%	30.4%	30.4%	34.5%	22.3%	34.6%	41.7%	33.8%	17.3%	22.3%	17.3%	25.9%	-	0.7%	2.2%	13.4%
離職者が少ない	63	34	79	52	91	20	43	36	40	45	34	99	72	99	23	34	23	3.			ю	011
A C C III MINISTER	57.3%	35.5%	71.8%	20.0%	14.5%	18.2%	34.1%	32.7%	36.4%	40.4%	30.4%	20.9%	65.5%	20.4%	20.9%	30.4%	20.9%	28.2%	8.2%	0.0%	2.7%	11.0%
賃金・福利厚生等の	138	0.2	09	215	61	32	82	72	42	103	62	611	122	101	34	19	77	94	61	3	4	270
待遇が良い	21.1%	25.9%	22.2%	%9.62	7.0%	13.0%	31.5%	26.7%	34.1%	38.1%	23.0%	44.1%	45.2%	37.4%	%4.41	22.6%	16.3%	17.0%	7.0%	- % .	.5%	27.0%
かる母がカス	3	21	<u>~</u>	26	28	15	-13	1.7	8	61	-13	61	24	25	13	12	Ξ	7	7	0	_	47
石石頂がある	%0.99	44.7%	38.3%	22.3%	24.6%	31.9%	27.7%	36.2%	38.3%	40.4%	27.7%	40.4%	21.1%	53.2%	27.7%	25.5%	23.4%	24.8%	%6.41	0.0% 2	2.1%	4.7%
な今の後にもし	31	25	21	37	12	48	81	29	29	25	91	26	31	26	61	91	1.7	91	ь	_	4	75
なながない。	41.3%	33.3%	28.0%	44.3%	%0·91	%0.49	24.0%	38.7%	38.7%	33.3%	21.3%	34.7%	41.3%	34.7%	25.3%	21.3%	22.7%	21.3%	12.0%	1.3% 5	5.3%	7.5%
経験あるいは資格が	98	32	37	73	ь	61	139	44	22	78	22	84	84	72	31	44	30	32	7	0	7	185
なくても働ける	46.5%	%6'81	20.0%	34.5%	4.9%	10.3%	75.1%	26.5%	24.7%	42.2%	24.7%	48.1%	45.4%	38.4%	%8'91	23.8%	16.2%	%6'81	3.8%	30.0%	3.8%	8:2%
自分の能力や資格、	75	47	35	77	15	35	48	140	87	72	42	69	80	99	31	42	34	40	20	2	7	193
経験が活かせる	38.4%	24.4%	18.1%	34.4%	7.8%	18.1%	24.9%	72.5%	45.1%	37.3%	21.8%	35.8%	41.5%	34.2%	% :9	21.8%	20.2%	20.7%	10.4%	3 %0.1	3.6%	19.3%
やってみたい仕事で	86	22	777	45	14	34	79	85	158	82	14	98	107	47	54	54	35	38	14	-	=	226
\$2	43.4%	25.2%	19.5%	45.0%	6.5%	15.0%	28.3%	37.6%	%6.69	37.6%	18.1%	38.1%	47.3%	42.4%	12.8%	23.4%	15.5%	%8.91	6.5%	0.4%	4.9%	22.6%
勤務条件や制度等に	83	44	14	84	12	26	74	57	19	158	09	101	86	87	30	22	40	45	91	_	4	181
より家庭やプライベートと由立しやすい	45.9%	24.3%	22.7%	46.4%	%9.9	14.4%	40.9%	31.5%	33.7%	87.3%	33.1%	55.8%	54.1%	48.1%	%9:91	30.4%	22.1%	24.9%	8.8%	0.6%	2.2%	18.1%
地元または地元近郊	67	26	3	47	12	91	47	34	30	28	82	09	24	53	23	38	25	26	6	0	4	86
の地域が働ける	20.0%	26.5%	31.6%	48.0%	12.2%	16.3%	48.0%	34.7%	30.6%	59.2%	86.7%	61.2%	58.2%	54.1%	23.5%	38.8%	25.5%	26.5%	9.5%	+	4.1%	4.8%
アクセス(地理的条	112	99	55	112	15	26	16	49	73	112	99	961	144	125	34	74	44	43	8	0	2	233
件)がよい	48.1%	24.0%	23.6%	48.1%	6.4%	11.2%	34.1%	28.8%	31.3%	48.1%	28.3%	84.1%	%8.19	53.6%	16.7%	31.8%	18.4%	18.5%	7.7%	0.0%	2.1%	23.3%
2月日19日期	127	99	99	911	91	29	98	75	43	4	99	134	215	146	42	73	40	46	21	2	2	244
塩がありノ人同人1年	52.0%	27.0%	26.6%	47.5%	%9.9	%6.11	35.2%	30.7%	38.1%	46.7%	26.6%	27.0%	88.1%	24.8%	17.2%	29.9%	16.4%	18.9%	8.6%	0.8% 2	2.0%	24.4%
李明分甲語	101	19	47	46	14	27	74	64	77	102	22	115	148	191	643	89	37	38	81	_	4	961
HELVIN V V PR. 75.	51.5%	26.0%	24.0%	44.5%	7.1%	13.8%	37.8%	32.7%	34.3%	52.0%	28.1%	58.7%	75.5%	82.1%	21.9%	34.7%	18.4%	19.4%	9.5%	0.5% 2	2.0%	19.6%
教育訓練・人材育成	32	22	8	37	8	1.7	27	28	30	31	24	35	40	40	44	24	19	21		0	2	54
の充実度	59.3%	40.7%	33.3%	68.5%	14.8%	31.5%	20.0%	51.9%	25.6%	57.4%	44.4%	64.8%	74.1%	74.1%	81.5%	44.4%	35.2%	38.4%	20.4%	0.0%	3.7%	5.4%
テレワークが導入さ	9	4	9	Ь	4	2	4	9	80	7	9	6	6	7	2	9	<u>8</u>	9		+	0	4
れている	42.9%	28.6%	42.9%	64.3%	28.6%	35.7%	28.6%	42.9%	27.1%	20.0%	42.9%	64.3%	64.3%	20.0%	35.7%	42.9%	92.9%	42.9%	21.4%	0.0%	%0.0	.4%
副業ができる	24	21	12	2.7	∞	Ь	6	9	20	24	80	25	56	25	12	9	4	37	-	+	-	42
	57.1%	20.0%	28.6%	64.3%	%0.61	21.4%	45.2%	38.1%	47.6%	27.1%	42.4%	59.5%	%6.19	24.5%	35.7%	38.1%	33.3%	88.1%	%2.9	0.0%	2.4%	4.2%
経営理念に共感でき	21	91	-3	19	0	Ξ	-13	1.7	1.7	16	14	20	22	21	91	1.7	Ξ	14	1.7	0	_	29
29	72.4%	55.2%	44.8%	65.5%	34.5%	37.4%	44.8%	28.6%	28.6%	65.5%	48.3%	%0.69	75.9%	72.4%	55.2%	28.6%	37.4%	48.3%	28.6%	0.0%	3.4%	2.9%
46年	_	-	0	-	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-		0	2
2	20.0%	20.0%	%0.0	20.0%	%0.0	%0.0	%0.0	20.0%	%0:0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	0.0%	00.00	%0.0	0.2%
特にない	2	0	-	-	0	0	0	-	0	-	0	က	0	-	0	4	2	2	_	4	214	227
	%6.0	%0.0	0.4%	0.4%	%0.0	%0.0	%0.0	0.4%	%0.0	0.4%	%0.0	1.3%	%0.0	0.4%	%0.0	%8:-	%6.0	%6.0		0.0%	94.3%	22.7%
合計 (現在)	303	136	102	248	33	67	169	162	161	205	101	222	244	195	22	117	88	42			240	1000
	30.3%	13.6%	10.2%	24.8%	3.3%	6.7%	%6.91	16.2%	19.1%	20.5%	10.7%	22.2%	24.4%	19.5%	2.7%	11.7%	8.8%	9.5%	2.8% (0.4% 24	24.0%	

再掲出ではあるが、現在働きたいと思う雇用形態別にみると、正規で働くことを希望する層は、「経営状態が安定している」、「将来性がある」、「離職者が少ない」、「賃金・福利厚生等の待遇が良い」などを重視する傾向がみられる。正規以外の働き方を希望する層は、「経験あるいは資格がなくても働ける」、「勤務条件や制度等により家庭やプライベートと両立しやすい」、「地元または地元近郊の地域で働ける」、「アクセス(地理的条件)がよい」、「職場の環境」などを重視する傾向がみられる。また、具体的に働き方を定められていない層は、重視する条件や情報がない割合が62.9%と高い(図表3-42)。

図表3-42 就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報と働きたいと思う雇用形態 (現在)

就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報(現在)		現在働きたいと思う雇用形態・働き方		
が城儿(日子と近い赤に重沈りる木口 旧報(元任)	正規	正規以外(自営業主、個人事業主、フリーランス、役員などを含む)	わからない	合計
経営状態が安定している	173	106	24	30
在古代恋が文定している	41.4%	24.6%	15.9%	30.39
将来性がある	89	40	7	13
付木匠がある	21.3%	9.3%	4.6%	13.69
離職者が少ない	58	34	10	10
所在中国(全力)、シア・スト・	13.9%	7.9%	6.6%	10.29
賃金・福利厚生等の待遇が良い	136	97	15	24
貝亚·個科序主寺の付週が良い。	32.5%	22.5%	9.9%	24.8
知名度がある	23	9	1	3
24.4/4/10/20	5.5%	2.1%	0.7%	3.39
社会の役に立つ	33	29	5	6
在会の伎に立う	7.9%	6.7%	3.3%	6.79
経験あるいは資格がなくても働ける	50	99	20	16
経験のるいは具合かなく(も関わる	12.0%	23.0%	13.2%	16.99
自分の能力や資格、経験が活かせる	77	72	13	16
自分の能力や資格、絵映が活かせる	18.4%	16.7%	8.6%	16.29
b	83	94	14	19
やってみたい仕事である	19.9%	21.8%	9.3%	19.1
#1 ** # # #	76	112	17	20
勤務条件や制度等により家庭やプライベートと両立しやすい	18.2%	26.0%	11.3%	20.5
1d = 4	33	65	9	10
地元または地元近郊の地域で働ける	7.9%	15.1%	6.0%	10.79
	83	121	18	22
アクセス(地理的条件)がよい	19.9%	28.1%	11.9%	22.2
WALE - 1 88 89 17	111	114	19	24
職場の人間関係	26.6%	26.5%	12.6%	24.4
and the same of th	80	100	15	19
職場の環境	19.1%	23.2%	9.9%	19.59
	28	20	9	5
教育訓練・人材育成の充実度	6.7%	4.6%	6.0%	5.79
-MARIE LANGE -	43	63	- 11	- 11
感染防止がされている	10.3%	14.6%	7.3%	11.79
	47	34	7	8
テレワークが導入されている	11.2%	7.9%	4.6%	8.8
THE AMERICAN PROPERTY.	44	42	6	9
副業ができる	10.5%	9.7%	4.0%	9.2
AND WORK AND	16	10	2	2
経営理念に共感できる	3.8%	2.3%	1.3%	2.8
	2			
その他	0.5%	0.2%	0.7%	0.4
	67	78	95	24
特にない	16.0%	18.1%	62.9%	24.09
合計	418	431	151	100

重視する各条件・情報に対して有益だと思う支援として、「非対面の就職カウンセリング(SNS等のチャット機能などテキストでの相談)」を有益だと考える割合が最も高く、次に、「非対面の就職カウンセリング(電話やテレビ電話など音声・動画での相談)」を有益だと考える割合が高い。「自分の能力や資格、経験が活かせる」、「勤務条件や制度等により家庭やプライベートと両立しやすい」、「職場の人間関係」、「職場の環境」の各条件・情報に対しては、「対面の就職カウンセリング」が有益だと考える割合も高い。また、「教育訓練・人材育成の充実度」の条件・情報に対しては、各支援に対して有益だと考える割合が高く、特に「対面の就活セミナー」を有益だと考える割合が高い(図表3-43)。

図表3-43 就職先や仕事を選ぶ際に現在重視する条件・情報と求職活動を進めるうえで有益だと思う支援の割合

								就職	先や仕事を	就職先や仕事を選ぶ際に現在重視する条件・情報	重視する条	件・情報									#
	経営状態が将来性があ離職者が少賃金・福利知名度があ社会の役に経験あるい自分の能力勤務条件や地元または	来性があ離	職者が少	貴金・福利)	名度があれ	と会の役に解	験あるい自	分の能力動	務条件や地		アクセス 職場	職場の人間職	職場の環境教育訓練・感染防止が テレワーク	温 練・ 撥状	防止がテレ		副業ができ 経営理念に		4の街 **	特に	世代世上
	安定してい	10	ない	厚生等の待	160	立しは	は資格がなや資格、		経制度等によ地	地元近郊の(集	(地理的条	関係	*	、材育成のなれているが導入され	よっているが導	リノホれ	る林原	井懸できる	*	ない	と相が中部/
求職活動を進めるうえで有益だと思う支援	1/0			週が良い			、ても働け験が活かせ		り家庭やプ地	4			145	充実度		といる				hy u	を編めるしませれま
							1/0	8	ライベート	100										Κ,	ろい血はたい田・世
								עג	と雨立しや											J	記(色
									かい												
非対面の就職カウンセリング	06	49	31	89	81	26	43	40	20	34	99	99	54	23	14	14	36	13	-	23	195
(SNS 等のチャット機能などテキストでの相談)	29.7% 3	36.0%	30.4%	27.4%	54.5%	38.8%	25.4%	24.7%	24.4%	31.8% 25	25.2% 27	27.0% 2	27.7% 4	40.4% 3!	35.0% 46	46.6% 3	39.1% 46	46.4% 25	25.0%	1 %9.6	9.5%
非対面の就職カウンセリング	89	46	25	19	15	23	33	40	48	29	49	55	64	20	32	30	29	0	0	61	165
(電話やテレビ電話など音声・動画での相談)	22.4% 3	33.8%	24.5%	24.6%	45.5%	34.3%	19.5%	24.7%	23.4%	27.1% 23	22.1% 22	22.5% 2	25.1% 3	35.1% 2'	27.4% 34	34.1% 3	31.5% 35	35.7% (7 %0.0	7.9%	16.5%
非対面の就職カウンセリング	<u>e</u>	22	<u>∞</u>	30	12	Ξ	20	91	23	15	24	28	25	01	12	91	8	9	0	9	70
(匿名 SNS やアバター等を活用した相談)	10.2%	16.2%	%9.71	12.1%	36.4%	16.4%	%8.11	%6.6	11.2%	14.0%	10.8%	11.5%	12.8%	17.5%	17.9%	18.2%	19.6% 2	21.4%	0.0%	2.5%	7.0%
ブベニエ、ユモ臨ホラ射ボ	70	14	28	62	13	61	33	45	50	26	64	99	55	21	28	22	26	01	2	14	153
N C SANGRA C S C C C C C C C C C C C C C C C C C	23.1% 3	30.1%	27.5%	25.0%	39.4%	28.4%	19.5%	27.8%	24.4%	24.3% 22	22.1% 27	27.0% 2	28.2% 3	36.8% 2:	23.9% 25	25.0% 23	28.3% 38	35.7% 50	50.0%	5.8%	5.3%
ー十、4大はラベアー、ナ	51	29	21	45	Ξ	25	28	29	37	22	40	40	34	1.1	56	24	21	Ь	0	12	011
タイプインの歌い中でスプー	16.8% 2	21.3%	20.6%	18.1%	33.3%	37.3%	%9.91	%5'1	. %0.81	20.6%	18.0%	16.4%	17.4% 2'	29.8% 2:	22.2% 27	27.3% 2.	22.8% 32	32.1% (0.0%	5.0%	%0.11
一十八年代第分科本	43	28	91	40	12	1.7	29	28	28	91	28	32	3.	22	91	1.7	61	7	0	0	001
XJIII CV Word で いっ	14.2% 2	20.6%	15.7%	%1.91	36.4%	25.4%	17.2%	17.3%	3.7%	5.0%	2.6%	13.1%	5.9% 33	38.6%	13.7%	19.3% 2	20.7% 25	25.0% (0.0%	4.2%	%0.0
非対面の企業交流会、マッチング会 (SNS 等のチャット機	32	26	<u></u>	<u>e</u>	0	<u>e</u>	7	8	26	<u>~</u>	27	28	25	<u>8</u>	20	<u>®</u>	8	2	2	∞	89
能などテキストでの交流、マッチング)	10.6%	%1.61	12.7%	12.5%	30.3%	19.4%	8.3%	%1.11	12.7%	16.8%	12.2%	11.5%	12.8% 2.	22.8%	17.1% 20	20.5%	19.6%	17.9% 50	50.0%	3.3%	%8.9
非対面の企業交流会、マッチング会	27	23	13	28	ь	Ξ	14	15	27	4	21	24	25	Ξ	91	8	13	9	0	7	57
(電話やテレビ電話など音声・動画での交流、マッチング)	8.4%	%6.91	12.7%	11.3%	27.3%	16.4%	8.3%	4.3%	3.2%	13.1%	9.5%	4.8%	12.8%	19.3%	13.7% 20	20.5%	4.1% 2	21.4%	0.0%	2.9%	2.1%
非対面の企業交流会、マッチング会	22	91	01	20	80	9	12	14	20	Ξ	61	8	1.7	Ь	14	01	-3	2	0	4	14
(匿名 SNS やアバター等を活用した交流、マッチング)	7.3%	%8.11	%8.6	8.1%	24.2%	%0.6	7.1%	8.6%	%8.6	8E:01	8.6%	7.4%	8.7%	2.8%	12.0%	11.4%	14.1%	0 %6.71	%0.0	%4.1	4.1%
シブ、トッコー かまお味 クライヨホ	<u>.</u>	22	13	33	80	13	22	56	23	15	20	25	22	8	15	12	61	7	0	7	62
凶国(57年来文派を、ネッケノンを	10.2%	16.2%	12.7%	13.3%	24.2%	19.4%	13.0%	%0.91	11.2%	14.0%	9.0%	10.2%	11.3%	31.6%	12.8%	3.6% 2	20.7% 25	25.0% (0.0%	2.4%	6.2%
きらん	_	0	0	-	0	0	0	0	_	_	-	_	_	0	_	0	_	0	_	_	2
51 (A)	0.3%	%0.0	%0.0	0.4%	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	0.5%	0.9%	0.5%	0.4%	0.5%	0.0%	0.9%	%0.0	%1.1	0.0%	25.0% C	%4.0	0.2%
棒にない	127	43	49	107	6	20	45	74	66	55	811	122	90	14	55	26	34		-	189	555
> 6 1 2 2	41.9% 3	31.6%	48.0%	43.1%	27.3%	29.9%	56.2%	45.7%	48.3%	51.4% 53	53.2% 50	50.0%	46.2% 2.	24.6% 4'	47.0% 29.	.5%	37.0% 39	39.3% 25	25.0% 78	78.8%	55.5%
中中	303	136	102	248	33	67	169	162	205	107	222	244	195	57	117	88	92	28	4	240	0001
(就職先や仕事を選ぶ際に現在重視する条件・情報)	30.3%	13.6%	10.2%	24.8%	3.3%	%1.9	%6.91	16.2%	20.5%	10.7% 22	22.2% 24	24.4%	19.5%	5.7%	8 %2.11	8.8%	9.2%	2.8%	0.4% 24	24.0%	

(6) 就職活動や転職活動の課題

就職活動や転職活動において「特に課題はない」と回答した割合は 13.6%にとどまり、回答者のうち 9割近くが何らかの課題を有している。課題と考える割合が 3割を超えて高いのは、「年齢が高い」、「どのような仕事をしたいのかわからない」である。また、4分の 1 の回答者が、「自信がない・前向きになることができない」と感じている。「希望する仕事がない」という課題では、仕事の種類・職種よりも勤務条件の課題があると回答する割合が高い。 2割程度の回答者は、会社に関する情報の不足やスキルの不足を課題だと感じている。

年齢階層では、20歳代と30歳代では「どのような仕事をしたいのかわからない」、「自信がない・前向きになることができない」、「スキルが不足している」など、具体的な就職活動の前段階の過程での課題がみられる。また、40歳代以上になると、「年齢が高い」、「(勤務条件や仕事の種類・職種などで)希望する仕事がない」などの割合が高くなり、女性では、「家庭での家事・子育て・介護等と仕事の両立が難しい」、「新型コロナウイルス感染に対する不安がある」などの割合が高くなる(図表3-44)。

男性(歳) 男女計 就職活動や転職活動の課題 20-29 30-39 40-49 50-54 30-39 40-49 50-54 155 どのような仕事をしたいのかわからない 46.4% 37.4% 25.7% 20.3% 31.4% 39.3% 33.3% 23.3% 25.0% 30.0% 30.7% 21 38 46 8 113 24 29 91 204 29 どのような会社が安定しているのかわからない 24.5% 24.1% 10.1% 22.9% 20.5% 20.6% 16.5% 12.5% 18.0% 20.4% 110 どのような会社が就職しやすいのかわからない 25.1% 19.9% 19.3% 19.0% 20.6% 24.6% 21.3% 15.2% 22.3% 18.8% 16.7% 希望する仕事がない 30 109 22 244 24.4% (勤務条件で合うところがない) 13.0% 19.4% 25.1% 27.8% 22.1% 18.8% 27.0% 30.1% 30.6% 26.7% 希望する仕事がない 13 21 84 15 176 (仕事の種類・職種で合うところがない) 18.8% 13.5% 17.3% 17.0% 12.8% 14.2% 23.9% 20.8% 18.2% 17.6% 18 34 50 13 115 30 40 49 19 138 253 自信がない・前向きになることができない 21.9% 16.5% 26.4% 25.3% 23.3% 25.6% 27.3% スキルが不足している 24.6% 21.9% 22.5% 20.3% 22.3% 17.1% 20.8% 22.3% 22.3% 84 170 4.3% 20.6% 44.0% 64.6% 34.4% 4.3% 22.0% 47.2% 30.0% 32.2% П 26 28 73 20 17 16 56 129 就職・転職活動に対応できない 16.8% 17.1% 15.9% 14.7% 10.1% 14.8% 12.1% 9.1% 4.2% 11.1% 12.9% オンラインの就職・転職活動に対応できない 7.6% 5.1% 5.6% 6.0% 50 72 20 122 新型コロナウイルスの感染に対する不安がある 7.2% 9.0% 13.1% 7.6% 10.1% 6.8% 14.2% 17.6% 18.1% 14.2% 家庭での家事・子育て・介護等と 13 13 29 83 96 Ω 0.0% 3.9% 2.5% 20.6% 8.2% 16.4% 仕事の両立が難しい 2.6% 2.6% 11.1% 9.6% 家族・親族など周囲の人の理解を得にくい・ 0 13 31 得られない 1.9% 3.7% 0.0% 1.7% 4.0% 2.6% 4.3% 3.6% 3.1% その他 1.6% 2.5% 1.4% 0.9% 0.7% 1.7% 1.4% 1.4% 23 13 10 わからない 2.9% 2.6% 2.6% 2.5% 2.6% 0.9% 1.7% 0.0% 2.0% 2.3% 4.3% 15 24 25 71 25 17 8 65 136 特に課題はない 21.4% 21.7% 15.5% 13.1% 8.9% 14.4% 10.6% 9.7% 11.1% 12.8% 13.6% 155 191 494

図表3-44 就職活動や転職活動の課題(性別×年齢階層別)

就職活動や転職活動の課題と考える割合について、有業の転職希望者と無業の就職希望者と で差がみられ、有業の転職希望者が課題だと考える割合が高いのは、「どのような会社が安定し ているのかわからない」、「どのような会社が就職しやすいのかわからない」といった、具体的に 就職活動を進めるうえで直面する課題である。一方、無業の就職希望者の方が課題だと考える割 合が高いのは、「自信がない・前向きになることができない」、「スキルが不足している」、「新型コ ロナウイルスの感染に対する不安がある」、「家庭での家事·子育て·介護等と仕事の両立が難しい」といった求職活動を進める前段階で直面する課題が少なからずみられる(図表3-45)。

図表3-45 就職活動や転職活動の課題(就業状況と働くことに対する今後の考え方別)

就職活動や転職活動の課題	年以内に転職することを考えている	年以内に働きたいと考えている	合計
どのような仕事をしたいのかわからない	179	128	307
とのような仕事をしたいのかわからない	29.3%	32.8%	30.7%
どのような会社が安定しているのかわからない	148	56	204
とのような芸性が女正しているのかわからない	24.3%	14.4%	20.4%
どのような会社が就職しやすいのかわからない	136	70	206
とのような芸性が別域してすいのかわからない	22.3%	17.9%	20.6%
希望する仕事がない	150	94	244
(勤務条件で合うところがない)	24.6%	24.1%	24.4%
希望する仕事がない	104	72	176
(仕事の種類・職種で合うところがない)	17.0%	18.5%	17.6%
自信がない・前向きになることができない	123	130	253
自信がない・前向さになることが(さない	20.2%	33.3%	25.3%
7 + 4 (07 17 1 - 7 1 7 7	125	98	223
スキルが不足している	20.5%	25.1%	22.3%
F	192	130	322
年齢が高い	31.5%	33.3%	32.2%
就職・転職活動に対応できない	80	49	129
別城・転職活動に対応しさない	13.1%	12.6%	12.9%
オンラインの就職・転職活動に対応できない	28	25	53
オンフィンの肌臓・転順活動に対応しさない	4.6%	6.4%	5.3%
新型コロナウイルスの感染に対する不安がある	49	73	122
新型コロナリイルスの感染に対する不安かめる	8.0%	18.7%	12.2%
ウェー・ウェー ファー 人姓位 いしゅっても (2世)	35	61	96
家庭での家事・子育て・介護等と仕事の両立が難しい	5.7%	15.6%	9.6%
	19	12	31
家族・親族など周囲の人の理解を得にくい・得られない	3.1%	3.1%	3.1%
7 0 /4	6	8	14
その他	1.0%	2.1%	1.4%
わからない	13	10	23
わからない	2.1%	2.6%	2.3%
4十 () 金田 発表 (上 か・・・・	84	52	136
特に課題はない	13.8%	13.3%	13.6%
合計	610	390	1000

就職活動や転職活動を開始してからの期間別にみると、開始後 | か月未満や | か月から3か月未満では「どのような会社が安定しているのかわからない」や「どのような会社が就職しやすいのかわからない」などの割合がやや高い。また、開始後半年から | 年未満および | 年以上では、「特に課題はない」の割合が低く、課題を有する割合が高くなり、就職活動や転職活動の期間が短い層に比べると、「勤務条件や仕事の種類・職種で希望する仕事がない」、「自信がない・前向きになることができない」、「スキルが不足している」、「年齢が高い」、「オンラインの就職・転職活動に対応できない」、「新型コロナウイルスの感染に対する不安がある」、「家族・親族など周囲の人の理解を得にくい・得られない」などの割合が高い。「半年から | 年未満」および「 | 年以上」の層では各課題に該当する割合が高くなるとともに、課題がより複合化していると考えられ、これらの層では課題の数の平均値が他の層よりも大きい(図表3-46、47)。

現在働きたいと思う雇用形態別にみると、正規で働くことを希望する層は、「どのような仕事をしたいのかわからない」、「どのような会社が安定しているのかわからない」、「どのような会社が就職しやすいのかわからない」などを選択する割合が高く、具体的な仕事や会社などの情報を求めている。正規以外の働き方を希望する層は、「家庭での家事・子育て・介護等と仕事の両立が難しい」を選択する割合が相対的に高く、生活と仕事のバランスをとる上での課題がみられる(図表3-48)。

図表3-46 就職活動や転職活動の課題(就職活動や転職活動を開始してからの期間別)

就職活動や転職活動を開始してからの期間 就職活動や転職活動の課題	まだ活動を開始していない	Ⅰか月未満	か月から3か月未満	3か月から半年未満	半年から 年未満	I 年以上	合計
どのような仕事をしたいのかわからない	200	25	14	14	19	35	307
とのような仕事をしたいのかわからない	33.3%	26.9%	19.4%	23.7%	30.6%	30.7%	30.7%
どのような会社が安定しているのかわからない	117	24	17	12	12	22	204
とのような芸性が女走しているのかわからない	19.5%	25.8%	23.6%	20.3%	19.4%	19.3%	20.4%
どのような会社が就職しやすいのかわからない	117	23	17	10	14	25	206
とのような芸性が就職してすいのかわからない	19.5%	24.7%	23.6%	16.9%	22.6%	21.9%	20.6%
希望する仕事がない	125	21	18	15	20	45	244
(勤務条件で合うところがない)	20.8%	22.6%	25.0%	25.4%	32.3%	39.5%	24.4%
希望する仕事がない	85	10	16	8	19	38	176
(仕事の種類・職種で合うところがない)	14.2%	10.8%	22.2%	13.6%	30.6%	33.3%	17.6%
自信がない・前向きになることができない	153	23	- 11	6	15	45	253
日信かない、前回さになることができない。	25.5%	24.7%	15.3%	10.2%	24.2%	39.5%	25.3%
スキルが不足している	138	15	14	11	13	32	223
スキルが不足している	23.0%	16.1%	19.4%	18.6%	21.0%	28.1%	22.3%
年齢が高い	178	25	19	17	24	59	322
平町 が高い	29.7%	26.9%	26.4%	28.8%	38.7%	51.8%	32.2%
就職・転職活動に対応できない	83	10	10	5	6	15	129
が作成、 生や成(力型)(こと)(な) (こっぱ)、	13.8%	10.8%	13.9%	8.5%	9.7%	13.2%	12.9%
オンラインの就職・転職活動に対応できない	33	3	1	2	5	9	53
オンプインの流氓、松眠内面別に対応しています。	5.5%	3.2%	1.4%	3.4%	8.1%	7.9%	5.3%
新型コロナウイルスの感染に対する不安がある	71	7	11	3	8	22	122
利至コロナライル人の意味に対する不安かめる	11.8%	7.5%	15.3%	5.1%	12.9%	19.3%	12.2%
家庭での家事・子育て・介護等と仕事の両立が難しい	69	10	3	2	8	4	96
家庭(の多事・丁目(・介護寺と仕事の向立が無しい	11.5%	10.8%	4.2%	3.4%	12.9%	3.5%	9.6%
家族・親族など周囲の人の理解を得にくい・得られない	12	5	1	3	2	8	31
家族・税族など同曲の人の理解を特にくい・何られない。	2.0%	5.4%	1.4%	5.1%	3.2%	7.0%	3.1%
7 m/h	10	0	1	0	1	2	14
その他	1.7%	0.0%	1.4%	0.0%	1.6%	1.8%	1.4%
わからない	19	1	1	0	1	1	23
17/1. D. 4 f.	3.2%	1.1%	1.4%	0.0%	1.6%	0.9%	2.3%
特に課題はない	90	14	11	8	5	8	136
行に課題はない	15.0%	15.1%	15.3%	13.6%	8.1%	7.0%	13.6%
合計	600	93	72	59	62	114	1000

(参考:就職活動や転職活動を開始してからの期間×働くことに対する考え方×性別)

就職活動や転職活動を開始してからの期間		るが、 年以内に えている(p<.0			ないが、I年以内 えている(p<.0′		1	合計 (p<.009)	
	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計
まだ活動を開始していない	195	167	362	82	156	238	277	323	600
よた心動を開始しているい	57.0%	62.3%	59.3%	53.9%	65.5%	61.0%	56.1%	63.8%	60.0%
か月未満	27	33	60	12	21	33	39	54	93
10.月不周	7.9%	12.3%	9.8%	7.9%	8.8%	8.5%	7.9%	10.7%	9.3%
か月から3か月未満	29	25	54	8	10	18	37	35	72
10.月0.930.月本周	8.5%	9.3%	8.9%	5.3%	4.2%	4.6%	7.5%	6.9%	7.2%
3か月から半年未満	27	11	38	7	14	21	34	25	59
307月079十千木周	7.9%	4.1%	6.2%	4.6%	5.9%	5.4%	6.9%	4.9%	5.9%
半年から 年未満	23	15	38	14	10	24	37	25	62
十年から「午木周	6.7%	5.6%	6.2%	9.2%	4.2%	6.2%	7.5%	4.9%	6.2%
年以上	41	17	58	29	27	56	70	44	114
1 4 % 1	12.0%	6.3%	9.5%	19.1%	11.3%	14.4%	14.2%	8.7%	11.4%
合計	342	268	610	152	238	390	494	506	1000
D BI	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

図表3-47 就職活動や転職活動を開始してからの期間と就職活動や転職活動の課題の数の関係

	就職先や仕事を選ぶ際に重	就職先や仕事を選ぶ際に重	就職活動や転職活動の課題	求職活動を進めるうえで有	就職活動の支援情報を受け
就職活動や転職活動を開始してからの期間	視する条件・情報の数(コ	視する条件・情報の数(現	の数	益だと思う支援の数	取るツールの数
	ロナ禍前) (1-19)	在) (1-20)	(1-15)	(1-11)	(1-7)
まだ活動を開始していない	2.59	2.66	2.35	0.89	1.23
I か月未満	2.32	2.61	2.17	1.35	1.43
I か月から3か月未満	2.57	2.76	2.14	1.31	1.82
3か月から半年未満	2.68	2.73	1.83	1.12	1.46
半年から1年未満	3.19	3.32	2.69	1.11	1.11
I 年以上	2.91	3.21	3.18	1.17	1.19
合計	2.64	2.77	2.40	1.02	1.29

図表3-48 就職活動や転職活動の課題(現在働きたいと思う働き方別)

		現在働きたいと思う雇用形態・働き方		
就職活動や転職活動の課題	正規	正規以外(自営業主、個人事業主、	わからない	合計
	11.7%	フリーランス、役員などを含む)	170.940.	
どのような仕事をしたいのかわからない	147	106	54	307
このなりは日本をしたいのかわからない。	35.2%	24.6%	35.8%	30.7%
どのような会社が安定しているのかわからない	128	55	21	204
このような芸性が女定しているのかわからない	30.6%	12.8%	13.9%	20.4%
どのような会社が就職しやすいのかわからない	115	64	27	206
このような云色が帆幅してすいのかわからない	27.5%	14.8%	17.9%	20.6%
希望する仕事がない	101	115	28	244
(勤務条件で合うところがない)	24.2%	26.7%	18.5%	24.4%
希望する仕事がない	72	80	24	176
(仕事の種類・職種で合うところがない)	17.2%	18.6%	15.9%	17.6%
/ D	104	110	39	253
自信がない・前向きになることができない	24.9%	25.5%	25.8%	25.3%
a bulliand a second	90	96	37	223
スキルが不足している	21.5%	22.3%	24.5%	22.3%
	141	142	39	322
年齢が高い	33.7%	32.9%	25.8%	32.2%
	70	43	16	129
就職・転職活動に対応できない	16.7%	10.0%	10.6%	12.9%
	27	15	11	53
オンラインの就職・転職活動に対応できない	6.5%	3.5%	7.3%	5.3%
	42	60	20	122
新型コロナウイルスの感染に対する不安がある	10.0%	13.9%	13.2%	12.2%
	18	65	13	96
家庭での家事・子育て・介護等と仕事の両立が難しい	4.3%	15.1%	8.6%	9.6%
	10	15	6	31
家族・親族など周囲の人の理解を得にくい・得られない	2.4%	3.5%	4.0%	3.1%
	7	6	1	14
その他	1.7%	1.4%	0.7%	1.4%
	5	9	9	23
わからない	1.2%	2.1%	6.0%	2.3%
	44	58	34	136
特に課題はない	10.5%	13.5%	22.5%	13.6%
合計	418	431	151	1000

次に、就職活動や転職活動の主な課題と就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報の関係を みると、「経営状態が安定している」、「賃金・福利厚生等の待遇が良い」、「経験あるいは資格がな くても働ける」、「勤務条件や制度等により家庭やプライベートと両立しやすい」、「アクセス(地 理的条件)がよい」、「職場の人間関係」、「職場の環境」などの条件・情報は、就職活動や転職活 動の課題の全般に共通して重視する割合が高い。課題であると考える割合が高いものについて みると、「年齢が高い」を選択した層は、「経営状態が安定している」、「賃金・福利厚生等の待遇 が良い」、「アクセス(地理的条件)がよい」、「職場の人間関係」を重視する割合が3割を超えて 高く、「職場の環境」、「勤務条件や制度等により家庭やプライベートと両立しやすい」、「経験あ るいは資格がなくても働ける」などを重視する割合が全体計よりも高い。課題である割合が2番 目に高い「どのような仕事をしたいのかわからない」を選択した層は、「経営状態が安定してい る」、「職場の人間関係」、「賃金・福利厚生等の待遇が良い」を重視する割合が3割程度に高いほ か、「職場の環境」、「経験あるいは資格がなくても働ける、「副業ができる」、「テレワークが導入 されている」などを重視する割合が全体計よりも高い。「自信がない・前向きになることができな い」を課題であると考える層は、「経営状態が安定している」、「職場の人間関係」、「アクセス(地 理的条件)がよい」、「賃金・福利厚生等の待遇が良い」、「職場の環境」、「経験あるいは資格がな くても働ける」、「勤務条件や制度等により家庭やプライベートと両立しやすい」など多くの条 件・情報で重視する割合が高く、このほかの条件・情報を重視する割合も全体計より高い傾向が みられる。「希望する仕事がない(勤務条件で合うところがない)」を課題であると考える層は、

「経営状態が安定している」、「職場の人間関係」、「賃金・福利厚生等の待遇が良い」、「アクセス(地理的条件)がよい」などを重視する割合が高いほか、「勤務条件や制度等により家庭やプライベートと両立しやすい」、「職場の環境」、「やってみたい仕事である」、「自分の能力や資格、経験が活かせる」、「経験」あるいは資格がなくても働ける」、「感染防止がされている」、「教育訓練・人材育成の充実度」など、多くの条件・情報を重視する割合が全体計よりも高い。「スキルが不足している」を課題であると考える層は、「経営状態が安定している」を重視する割合が4割を超えて高く、「職場の人間関係」、「賃金・福利厚生等の待遇が良い」、「アクセス(地理的条件)がよい」、「職場の環境」を重視する割合が3割を超えるほか、「教育訓練・人材育成の充実度」を重視する割合が全体計よりもやや高い。

また、課題と考える割合は高くはないものの、「家庭での家事・子育で・介護等と仕事の両立が難しい」を課題であると考える層は、「勤務条件や制度等により家庭やプライベートと両立しやすい」、「職場の人間関係」、「職場の環境」を重視する割合が高く、ワーク・ライフ・バランスを重視する傾向がみられる。「家族・親族など周囲の人の理解を得にくい、得られない」を課題であると考える層は、「創業ができる」や「テレワークが導入されている」を重視する割合が高く、柔軟な働き方を志向する傾向がみられる。(図表 3 - 49)。

さらに、就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報の側(列計)からみると、「教育訓練・人材育成の充実度」を重視する回答者は、「どのような仕事をしたいのかわからない」、「どのような会社が就職しやすいのかわからない」、「希望する仕事がない」、「自信がない・前向きになることができない」、「スキルが不足している」を課題にあげる割合が高く、就職先などでの教育訓練・人材育成を重視する積極的な求職者は、具体的な課題がみえているといえる(図表3-49)。

就職活動や転職活動の各課題に対して、「非対面の就職カウンセリング(SNS等のチャット機能などテキストでの相談)」と「非対面の就職カウンセリング(電話やテレビ電話など音声・動画での相談)」を有益な支援だと考える割合が高く、同時に、「対面の就職カウンセリング」を有効だと考える割合も高い。課題の全般に共通して、「非対面の就職カウンセリング」と「対面の就職カウンセリング」を「対面の就職カウンセリング」を「対面の就職カウンセリング」を「対面の就職カウンセリング」を「対面の就職カウンセリング」を「対面の就職が高い。また、「就職・転職活動の準備が不足している」、「オンラインの就職・転職活動に対応できていない」、「家族・親族など周囲の人の理解を得にくい・得られない」といった課題がある層では、「オンラインの就活セミナー」、「非対面の企業交流会・マッチング会」、「対面での企業交流会、マッチング会」を有益だと考える割合が相対的に高く、オンラインを通じた非対面の就職・転職活動に取り組める環境の整備と同時に、求職者に対して啓発することが求められる(図表3-50)。

図表3-46 就職先や仕事を選ぶ際に現在重視する条件・情報に対する就職活動や転職活動の課題 (行計: 就職活動や転職活動の課題別)

									就職先や位	就職先や仕事を選ぶ際に現在重視する条件・情報	こ現在重視す	る条件・情幸	22								
	経営状態が	柴米	離職者が少う	賃金・福利 矢	があ社	7		4	ってみた 勤彩				三	職場の環境教育訓練・		ゲテレワーク	副業ができ	経営理念に	その他	特に	∜ □
就職活動や転職活動の課題	安定してい る	ч	いない	厚生等の待 週が良い	10	申 り 子 子	は資格がな や資くても働け 職か	や資格、経いイ験が活かせ	い仕事 <i>でも</i> 制度 る り ³⁰	制度等によ 地元り家庭やプ 地域	地元近郊の (地理的条 地域で働け 件) がよい		凝	人村育成の 充実度	のされている	るが導入されている	N	共懸づさる		<u>;</u>	(就職活動
							10	10	1/ 2		ю									£ 0	や転職活動の課題)
									N.	を国おしたすい。											
シャン・大事ナー・キー・ライン・・・・	112	94	36	16	13	23	9	42	99	67	34	77	92 7	76 28	45	14	43	ь	2	74	307
このような日季をしたいのの行うからない	36.5%	15.0%	%L'!!	29.6%	4.2%	7.5%	21.2%	13.7% 2	21.5% 2	21.8% 12	12.7% 25.	25.1% 30.	30.0% 24.8%	%1.6 %	14.7%	13.4%	14.0%	2.4%	0.7%	24.1%	30.7%
プラインな 今社太田守一 アンス のかなが たい	43	24	45	72	12	8	47	30	42	52	23	20	69 57	7 26	38	33	33	6	0	32	204
このような安在の女爪しているのがわがらない	45.6%	26.5%	22.1%	35.3%	2.4%	8.8%	23.0%	4.7%	20.6% 2	25.5%	1.3% 24.	24.5% 33	33.8% 27.9%	12.7%	%9.81	16.2%	16.2%	4.4%	%0.0	15.7%	20.4%
これで、ドナイン・十名・田野中でドラン・ハム・ラグ	001	52	34	84	15	61	54	36	20	99	3.	64	9 66	1 30	34	22	-s	13	_	35	206
このようが仮在の影響したすいのかわからがい	48.5%	25.2%	16.5%	40.8%	7.3%	9.2%	26.2%	17.5% 2	24.3%	27.2%	5.0%	31.1% 38.	38.3% 29.6%	%9'71	16.5%	10.7%	15.0%	6.3%	0.5%		20.6%
希望する仕事がない	84	34	31	88	14	23	54	24	63	11	43	84	9 68	65 25	9 45	54	33	Ь	7	48	244
(勤務条件で合うところがない)	36.5%	%0.91	12.7%	36.1%	2.7%	4.4%	22.1% 2	23.4% 2	25.8%	29.1%	7.6% 34	34.4% 36.	36.5% 26.6%	10.2%	18.4%	%6'11	13.5%	3.7%	%9''	%1.61	24.4%
希望する仕事がない	63	32	27	99	12	8	48	47	22	84	35	99	99	95	35	21	29	ь	2	36	176
(仕事の種類・職種で合うところがない)	35.8%	18.2%	15.3%	37.5%	%8.9	10.2%	27.3% 2	26.7% 3	31.3% 2	27.3%	81.	37.5% 37.	37.5% 31.8%	%8.01	%6.61	%6'11	16.5%	2.1%	%1.1	20.5%	%9'L
のでよな 指でかった。2 トスプルサン	102	43	42	96	Ξ	22	98	20	9	78	20	66	102 87	7 26	15	28	36	Ξ	r	38	253
目指がない、則同さによることがくさない	40.3%	17.0%	%9.91	37.4%	4.3%	8.7%	34.0%	7.8%	25.7% 8	30.8%	9.8%	39.1% 40.	40.3% 34.4%	10.3%	20.2%	%1.11	14.2%	4.3%	1.2%	15.0%	25.3%
マン・イーロ サッド・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	44	99	14	83	Ξ	21	89	44	63	19	34	80	98	78 30	34	27	- e	ь	Э	32	223
くナゲゲイボしている	43.5%	25.1%	18.4%	37.2%	%6.4%	4.4%	30.5%	19.7%	28.3% 2	27.4%	7.5% 35.	35.9% 38.	38.6% 35.0%	13.5%	17.5%	12.1%	13.4%	4.0%	1.3%	14.3%	22.3%
なる人があっ、	128	09	52	120	20	31	42	72	70	43	24	811	6 511	96 30	19	36	43	13	2	46	322
	34.8%	%9·81	%1.91	37.3%	6.2%	%9.6	28.6% 2	22.4% 2	21.7%	28.9%	8.3% 36.	36.6% 35.	35.4% 29.8%	% 4.3%	18.4%	11.2%	13.4%	4.0%	%9.0	14.3%	32.2%
これをプリオーニ動化は当年、第4年	24	34	22	52	01	14	44	31	37	36	27	54	95	48 21	21	15	21	ь	0	20	129
- A - A - A - A - A - A - A - A - A - A	45.7%	26.4%	17.1%	40.3%	7.8%	%6.01	34.1% 2	24.0%	28.7% 2	27.9% 20	20.9%	41.9% 43.	43.4% 37.2%	% 16.3%	16.3%	%9'II	16.3%	7.0%	%0.0	15.5%	12.9%
いいますが、神神・神神・神神・	27	91	12	32	9	6	20	24	20	56	=	27	30 2	29 13	7 1 7	6	12	7	_	6	53
いった。ひしなどが、手は中間では一切では、一つくくして	20.4%	28.3%	22.6%	%4.09	11.3%	%O'L	37.7% 4	45.3% 3	37.7% 4	49.1%	20.8%	50.9% 56.	56.6% 54.7%	24.5%	26.4%	17.0%	22.6%	13.2%	%6.1	%0.71	5.3%
2年が中々2十年に経済シュート・コー国家	15	27	27	64	Ь	12	42	31	32	22	37	99	55 47	L1 L	77	61	22	Ξ	_	22	122
。 はなべ、 。 らない米部分の・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	41.8%	22.1%	22.1%	40.2%	7.4%	12.3%	34.4%	25.4% 2	26.2%	45.1% 30	30.3% 45.	45.9% 45.	45.1% 38.5%	13.9%	36.1%	15.6%	18.0%	%0.6	%8.0	8.0%	12.2%
	31	1.1	13	33	7	=	38	25	22	52	25	37		39 13	3 22			4	3	ь	96
がある。 この イトナー・ション かんこうけん おりょう	32.3%	%L'LI	13.5%	34.4%	7.3%	11.5%	39.6%	26.0% 2	22.9% 5	54.2%	26.0% 38.	38.5% 42.	42.7% 40.6%	% 13.5%	22.9%	18.8%	%5'11	4.2%	3.1%	4.4%	%9.6
家族・碧珠など園田の人の理器を得にくい・得い力かい	Щ	2	2	ь	2	Н		H	H	ь	9	8	8	9 2	2	7	8	2	_	2	31
多点 ・	29.0%	%1.91	%5'9	29.0%	%9.9	%1.6	32.3% 3	32.3% 3	38.7% 2	29.0%	9.4% 25.	25.8% 25.	25.8% 29.0%	%1.91	%1.91	22.6%	25.8%	6.5%	3.2%	%1.91	3.1%
()	7	2	4	7	0	3	7	7	_	2	2	2	80	9	7	2	7	_	2	-	14
その市	28.6%	14.3%	28.6%	28.6%	0.0%	21.4%	28.6% 5	20.0%	7.1% 3	35.7% 35	35.7% 35.	35.7% 57.	57.1% 42.9%	% 21.4%	28.6%	14.3%	28.6%	7.1%	14.3%	7.1%	1.4%
1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	2	_	_	3	0	0	_	_	_	0	0	_	2	0 0	0	0	0	0	0	4	23
かがらない	8.7%	4.3%	4.3%	13.0%	%0.0	%0.0	4.3%	4.3%	4.3%	0.0%	0.0%	4.3% 8.	8.7% 0.0%	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%6.09	2.3%
特に課題はかい	91	ь	4	14	_	5				81	9			0 9			2	3		72	136
151- BARBIO G. V.	.11.8%	%9.9	2.4%	10.3%	0.7%	3.7%	1.5%	10.3%	12.5%	3.2%	4.4%	.2 %9.9	7.4% 4.4%	%0.0	9.4%	4.4%	3.7%	2.2%	%0.0	52.9%	3.6%
수카	303	136	102	248	33	49	691	162	161	205	101	222	244 195	5 57	411	88	42	28	4	240	1000
(試職 先か仕事を違、2際に現在重視する条件・情報)	30.3%	13.6%	10.2%	24.8%	3.3%	%2.9	%6.9	%2.9	2 % 1.6	20.5%	0.7% 22.	22.2% 24.	24.4% 19.5%	2.7%	%2.11	8.8%	9.5%	2.8%	0.4%	24.0%	

(列計:就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報別)

	弱中·宗 28	かな出かる	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	46个.当	なっな時かり	40 A	½ 1 × 2 − 4 × 2 − − − − − − − − − − − − − − − − − −	4 A A A & A	オート 種	新数 冬 件 地口	オーサー	世間 イヤワハ	明分目指 7 分目期	会師 特を当	1. 世代祖	10:11	イジャ株画	少男亦2%	20 W	44.7	
	が安定し	\$ P P P			_	ξ t γ c				_								が極まい	2	1 3	本
留思う事が毎年を事が毎年	といる			の待遇が		P	がなくて格	格、経験で	てある に	により家 郊の	郊の地域 条件	条件)が		育成の充	元 いる	されてい		きる			(就職活動や
がしず以、古 男」 7 - 平左48、7占 男」 0 7 5米元旦				高い		#	も働けるが	が活かせ	斑	庭やプラ て作	で割けるよ	よい		実度		160				123	転職活動の課
								1/0	7	イードー					_						(留)
									4 لد	と 配けし なみ											
	112	97	36	16	<u>e</u>	23	65	42	99	67	34	77	92	76 2	28 45	14	43	6	2	74	307
どのような仕事をしたいのかわからない	37.0%	33.8%	н	36.7%	39.4% 3.	4.3%		н		32.7% 36			37.7% 39.0%	49.	38.	46.	46.7%	32.1%	20.0%	30.8%	30.7%
	43	54	-		12	-	-	-		52	23			57 2	26 38		33	Ь	0	32	204
このような会社が女氏しているのがわからない	30.7%	34.7%	44.1%	29.0%	36.4% 2	26.9% 2	27.8%	18.5% 2	22.0%	25.4% 21	21.5% 22.	22.5% 28.	28.3% 29.2%	2% 45.6%	32.5%	37.5%	35.9%	32.1%	%0.0	13.3%	20.4%
アピールナ 今ずた非難一 び上い ピオオイ・・・・・	100	52	34	84	12	61	54	36	20	99	31	64	79		30 34	1 22	31	13	_	35	206
このやノキを行う、約割ってもいっとうという。	33.0%	38.2%	33.3%	33.9%	45.5% 2	28.4% 3	32.0% 2	22.2%	26.2% 2	27.3% 29	29.0% 28.	28.8% 32.	32.4% 31.3%	3% 52.6%	% 29.1%	5 25.0%	33.7%	46.4%	25.0%	%9'71	20.6%
希望する仕事がない	84	39	31	88	71	_			63	1.6	43	84	_		_	5 29	33	Ь	4	48	244
(勤務条件で合うところがない)	29.4%	28.7%	30.4%	35.5%	42.4% 34	4.3%	32.0% 3	35.2% 3	33.0% 3	34.6% 40	40.2% 37.	37.8% 36.	36.5% 33	33.3% 43.9%	% 38.5%	33.0%	35.4%	32.1%	%0.001	20.0%	24.4%
希望する仕事がない	63	32	27	99	12	8	48	47	22	48	35	99	99	1 99	19 35	21	29	Ь	2	36	176
(仕事の種類・職種で合うところがない)	20.8%	23.5%	26.5%	26.6%	36.4% 2	26.9% 2	28.4% 2	29.0% 2	28.8% 2	23.4% 32	32.7% 29.	29.7% 27.	27.0% 28.7%	7% 33.3%	% 29.9%	, 23.9%	31.5%	32.1%	20.0%	15.0%	17.6%
これはずだとりついましれとは、これが生む	102	43	42	96	=	22	98	20	9	78	20	66	102	87 2	26 51	28	36	11	Э	38	253
目信がない・則同さになることがくさない	33.7%	31.6%	41.2%	38.7%	33.3%	32.8% 5	50.9% 3	30.9% 3	34.0% 3	38.0% 46	46.7% 44.	44.6% 41.	41.8% 44.6%	6% 45.6%	43.6%	31.8%	34.1%	34.3%	75.0%	15.8%	25.3%
7 · 7 · 0 · 4 · 7 · 7 · 7 · 7 · 7 · 7 · 7 · 7 · 7	44	99	7	83	=	21	89	44	63	19	34	80	98	78 3	30 39	7 27	31	Ь	Э	32	223
くナングナベラにいる	32.0%	41.2%	40.2%	33.5%	33.3% 3	1.3%	40.2% 2	27.2% 3	33.0% 2	29.8% 36	36.4% 36.	36.0% 35.	35.2% 40.0	40.0% 52.6%	33.3%	30.7%	33.7%	32.1%	75.0%	13.3%	22.3%
なもんよっちょ	128	09	55	120	20	31	42	72	10	63	26	811	711	36	19 08	36	43	13	2	97	322
・ 1 回4 ない回り	42.2%	44.1%	51.0%	48.4%	60.6%	46.3% 5	54.4% 4	44.4% 3	36.6% 4	45.4% 55	55.1% 53.	53.2% 46.	46.7% 49.2%	2% 52.6%	% 52.1%	%6.04	46.7%	46.4%	20.0%	19.2%	32.2%
いいながらない。	69	34	22	52	01	14	44	31	37	36	27	54	99	48 2	11 21	91	21	Ь	0	20	129
・ 2 も・り ノ フミ F く ノ - TOM ロト Mark of H ・ Mark of Mark of H ・ Mark of Mark of H ・ Mark of	19.5%	25.0%	21.6%	21.0%	30.3%	20.9% 2	26.0%	16.1%	1 %4.61	17.6% 25	25.2% 24.	24.3% 23.	23.0% 24.6%	%8.98 %9	%6'L1 %	%0.71	22.8%	32.1%	%0.0	8.3%	12.9%
これをプロセンを開け、数は、多、ストリント	27	91	12	32	9	ь	20	24	20	26	=	27	30	29	13 14	6	12	7	_	6	53
マイノフンの内閣の中間の中間の日間のインファファ	8.4%	%0'11	%8.11	12.9%	18.2%	13.4%	11.8%	14.8%	0.5%	12.7%	10.3% 12.	12.2% 12.	12.3% 14.9	14.9% 22.8%	12.0%	97.01	13.0%	25.0%	25.0%	3.8%	5.3%
新刊コロナウイルスの感染に対する不安がある	19	27	27	49	ь	15	42	31	32	22	37	99	22	47	7 44	61 1	22	1.1	1	22	122
	16.8%	% <i>b</i> : <i>b</i>	26.5%	19.8%	27.3% 2	22.4% 2	24.9%	19.1%	16.8% 2	36.8%	34.6% 25.	25.2% 22.	22.5% 24.1%	1% 29.8%	% 37.6%	5 21.6%	23.9%	39.3%	25.0%	9.2%	12.2%
家店での変重・子育て・小舗等と仕事の面立が難しい	31	1.7	13	33	7	=	38			52	25	-			13 22	81	Ξ	4	3	6	96
	10.2%	12.5%	12.7%	13.3%	21.2%	16.4% 2	22.5%	15.4%	11.5% 2	25.4%	23.4% 16.	16.7% 16.	16.8% 20.0%	0% 22.8%	% 18.8%	5 20.5%	12.0%	14.3%	75.0%	3.8%	%9.6
家族・親族など園田の人の理解を得にくい・得られない		2	2	6	2	3											8	2	-	2	31
and the second s	3.0%	3.7%	2.0%	3.6%	%1.9	4.5%	5.9%	6.2%	6.3%	4.4%	5.6% 3.	3.6% 3.	3.3% 4.0	4.6% 8.8%	% 4.3%	8.0%	8.7%	7.1%	25.0%	2.1%	3.1%
からき	4	2	4	4	0	3	4	7	-	5	2	5	8	9	3 4	1 2	4	_	2	1	14
到1000m	1.3%	1.5%	3.4%	%9·I	%0.0	4.5%	2.4%	4.3%	0.5%	7 %4.2	4.7% 2.	2.3% 3.	3.3% 3.	3.1% 5.3%	3.4%	5 2.3%	4.3%	3.6%	20.0%	0.4%	%4.1
かからない	2	_	_	3	0	0	-	-	-	0	0	_	2	0		0 (0	0	0	14	23
100 S. C. 100k	0.7%	0.7%	%O'I	1.2%	%0.0	%0.0	%9.0	%9.0	0.5%	0.0%	0.0%	0.5% 0.	0.8%	%0.0 %0.0	%0.0 %	%0.0	0.0%	%0.0	%0:0	2.8%	2.3%
本で、一番の一大・	16	6	4	14	-	5	2	14	1.7	18	9	6	10	9	0 8	9	5	3	0	72	136
13.1 = DAVIGE 18. 9. 4	5.3%	%9.9	3.9%	2.6%	3.0%	7.5%	1.2%	8.6%	8.4%		5.6% 4.	7		3.1% 0.0%	% 6.8%	98.9	5.4%	10.7%	0.0%	30.0%	13.6%
140	303	136	102	248	33	67	169	162	191	205	107	222	244	195 5	57 117	88	92	28	4	240	1000
(就職先や仕事を選ぶ際に現在重視する条件・情報)	30.3%	13.6%	10.2%	24.8%	3.3%	6.7%	16.9%	16.2%	19.1% 2	20.5%	10.7% 22.	22.2% 24.	24.4% 19.5%	5% 5.7%	% 11.7%	8.8%	9.2%	2.8%	0.4%	24.0%	

図表3-50 就職活動や転職活動の課題と各課題に対して各支援が有益だと思う割合

							略	就職活動や転職活動の課題	微活動の課題	kmr?							
	どのよう	くおのス	どのよう	希望する	希望する	自信がな	スキルが	年齢が高	就職・転	オンライ	新型コロ	家庭での	家族·親	その他	わからない	特に課題	
	な仕事を	な会社が	な会社が	仕事がな	仕事がな	い・背向	不足して	3	職活動の	ソの発	ナウイル	家事・子	族など周			はない	
単十、田とギネルグッツっと共み事が魅子	したいの	安定して	就職しか	い (勤務	かい (仕事	きになる	23		準備が不	職・転職	スの感染	育て・介	囲の人の				74 ♦
氷鴨/b割で並め)の) Λ (内重/1 C 砂) 又坂	かわから	いるのか	すいのか	条件で合	の種類・	ことがて			足してい	活動に対	に対する	護等と仕	理解を得				in [D
	ない	わからな	わからな	うところ	職種で合	いなか			10	あてはな	不安があ	事の両立	・ハ>コ				
		3	3	かない)	うところ					5	1/0	が難しい	得られな				
					かない)								``				
非対面の就職カウンセリング(SNS 等のチャット機能	85	1.6	89	19	48	49	64	74	49	15	14	21	=	2	0	80	195
などテキストでの相談)	27.7%	34.8%	33.0%	20.9%	27.3%	26.5%	28.7%	23.0%	38.0%	28.3%	33.6%	21.9%	35.5%	14.3%	%0.0	2.4%	19.5%
非対面の就職カウンセリング(電話やテレビ電話など	19	49	64	59	42	52	20	49	40	91	31	24	ь	2	0	2	165
音声・動画での相談)	19.9%	32.8%	31.1%	24.2%	23.9%	20.6%	22.4%	20.8%	31.0%	30.2%	25.4%	25.0%	29.0%	14.3%	%0.0	1.5%	16.5%
非対面の就職カウンセリング(匿名 SNS やアバター	34	31	38	21	22	34	32	34	25	Ь	61	01	4	-	0	-	70
等を活用した相談)	11.1%	15.2%	18.4%	8.6%	12.5%	13.4%	14.3%	10.6%	19.4%	17.0%	15.6%	10.4%	12.9%	7.1%	%0.0	0.7%	7.0%
で、	49	69	69	48	45	28	52	18	46	22	29	20	ь	7	0	Э	153
対国の影響としている。	21.8%	28.9%	33.5%	19.7%	25.6%	22.9%	23.3%	25.2%	35.7%	41.5%	23.8%	20.8%	29.0%	20.0%	%0.0	2.2%	15.3%
十八二 以	42	98	68	30	23	14	38	97	34	13	23	12	9	ო	0	С	011
マントノンがある。	13.7%	17.6%	18.9%	12.3%	13.1%	16.2%	17.0%	14.3%	26.4%	24.5%	18.9%	12.5%	19.4%	21.4%	%0.0	2.2%	%0.11
1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	45	43	09	29	30	45	38	44	36	91	8	12	7	2	0	2	001
一、ドラウスない間は	14.7%	21.1%	24.3%	%6'11	17.0%	17.8%	17.0%	13.7%	27.9%	30.2%	14.8%	12.5%	22.6%	14.3%	%0.0	1.5%	10.0%
非対面の企業交流会、マッチング会(SNS等のチャッ	28	24	18	21	17	26	27	27	25	Ξ	15	Ξ	9	ო	0	0	89
ト機能などテキストでの交流、マッチング)	9.1%	%8.11	15.0%	8.6%	4.7%	10.3%	12.1%	8.4%	19.4%	20.8%	12.3%	11.5%	19.4%	21.4%	%0.0	%0.0	%8.9
非対面の企業交流会、マッチング会(電話やテレビ電	26	22	23	61	13	24	24	23	8	Ь	13	01	7	-	0	0	57
話など音声・動画での相談)	8.5%	10.8%	%7'11	7.8%	7.4%	4.5%	%8.01	7.1%	14.0%	17.0%	10.7%	10.4%	22.6%	7.1%	%0.0	%0.0	5.7%
非対面の企業交流会・マッチング会(匿名 SNS やア	61	61	20	14	14	91	20	91	14	8	12	80	9	-	0	0	14
バター等を活用した交流、マッチング)	6.2%	4.3%	%L'6	5.7%	8.0%	6.3%	%0.6	2.0%	10.9%	15.1%	%8.6	8.3%	19.4%	7.1%	%0.0	%0.0	4.1%
タグント・・1 タボン株グライ里花	27	21	33	20	91	21	22	38	20	14	15	2	7	3	0	-	62
公国この正米久池内、マンフィンカ	8.8%	10.3%	%0°91	8.2%	9.1%	8.3%	%6.6	%8'11	15.5%	26.4%	12.3%	5.2%	22.6%	21.4%	%0.0	0.7%	6.2%
妻 子 小	2	-	2	2	2	-	2	-	0	-	-	-	0	-	0	0	2
E	0.7%	0.5%	%0°I	0.8%	%1:1	0.4%	%6.0	0.3%	%0:0	%6"1	%8.0	%0'1	%0.0	7.1%	%0.0	%0.0	0.2%
~ こくずし 本名	121	73	99	122	85	133	601	167	38	21	28	19	12	9	23	123	555
14 17 . 4	49.2%	35.8%	32.0%	50.0%	48.3%	52.6%	48.4%	91.9%	29.5%	34.6%	47.5%	53.1%	38.7%	42.4%	%0.001	90.4%	55.5%
****	307	204	506	244	176	253	223	322	129	23	122	96	31	14	23	136	0001
<u> </u>	30.7%	20.4%	20.6%	24.4%	17.6%	25.3%	22.3%	32.2%	12.9%	5.3%	12.2%	%9.6	3.1%	%4.1	2.3%	13.6%	

(7) 求職活動を進めるうえで有益だと思う支援

回答者の全体でみると、有効だと思う支援が「特にない」とする回答割合が 55.5%と最も高く、回答者の半数以上が具体的に有効だと思える支援がないと考えている。有益だと思う支援では、「非対面の就職カウンセリング」を選択する割合が、「対面の就職カウンセリング」を選択する割合と同程度か上回って高く、特に、「SNS 等のチャット機能などテキストでの相談」や「電話やテレビ電話など音声・動画での相談」は、対面よりも有益だと考える割合がやや高い。「企業交流会、マッチング会」についても対面と非対面を選択する割合が同程度ある。これらから、非対面と対面の各方法の利点を活かした支援が求められている。また、非対面では手法が多様化する可能性があるとも考えられる。

男女別ではほぼ同じ傾向がみられるが、「対面の就職カウンセリング」、「対面の就活セミナー「対面での企業交流会、マッチング会」を希望する割合は男性の方が高い。

年齢との関係では、若年層ほど非対面の支援を有益だと考える割合が高い。支援策によっては、30-49歳の層でも非対面を有益と考える割合が相対的に高い。企業交流会などは、非対面だけでなく対面型に対するニーズもある(図表3-51)。

求職活動を進めるうえて 男女計 20-29 40-49 20-29 30-39 40-49 50-54 男性計 30-39 50-54 女性計 有益だと思う支援 非対面の就職カウンセリング (SNS 等の 36 101 24.6% 20.0% 20.0% チャット機能などテキストでの相談) 18.8% 12.7% 19.0% 20.5% 24.8% 18.8% 12.5% 19.5% 23 86 非対面の就職カウンセリング(電話やテ 14 26 33 165 31 __ レビ電話など音声・動画での相談) 16.2% 18.4% 18.8% 20.3% 14.8% 13.9% 16.0% 16.2% 11.1% 17.0% 16.5% 非対面の就職カウンセリング (匿名 SNS 7 14 12 3 36 5 8 16 5 34 70 やアバター等を活用した相談) 10.1% 9.0% 6.3% 3.8% 7.3% 4.3% 5.7% 9.1% 6.9% 6.7% 7.0% 13 21 38 16 88 12 16 32 65 153 対面の就職カウンセリング 8.8% 13.5% 19.9% 20.3% 10.3% 15.3% 17.8% 11.3% 18.2% 6.9% 12.8% 23 20 60 20 オンラインの就活セミナー 14.5% 14.8% 10.5% 8.9% 12.1% 7.7% 10.6% 11.4% 8.3% 9.9% 11.0% 37 16 22 63 13 14 100 6 対面の就活セミナー 23.2% 14.2% 9.9% 7.6% 12.8% 5.1% 9.2% 8.0% 5.6% 7.3% 10.0% 非対面の企業交流会、マッチング会(SNS 12 10 33 10 10 10 35 68 等のチャット機能などテキストでの交 11.6% 7.7% 5.2% 3.8% 6.7% 8.5% 7.1% 5.7% 6.9% 6.9% 6.8% 流. マッチング) 57 非対面の企業交流会、マッチング会(雷話 8 11 31 8 26 やテレビ電話など音声・動画での交流、マ 5.8% 5.8% 3.8% 6.0% 5.7% 4.0% 5.6% 5.7% ッチング) 非対面の企業交流会、マッチング会(匿名 5 22 5 19 41 SNS やアバター等を活用した交流、マッ 7.2% 7.1% 2.6% 1.3% 4.5% 3.4% 3.5% 2.8% 6.9% 3.8% 4.1% チング) 10 17 39 12 62 対面での企業交流会、マッチング会 10.1% 6.5% 8.9% 6.3% 7.9% 2.6% 2.8% 6.8% 5.6% 4.5% 6.2% 0 0 0 0 0 0 2 その他 0.2% 0.0% 0.6% 0.0% 0.0% 0.2% 0.0% 0.7% 0.0% 0.0% 0.2% 35 80 104 46 70 76 95 49 290 555 265 特にない 50.7% 51.6% 54.5% 58.2% 53.6% 59.8% 53.9% 54.0% 68.1% 57.3% 55.5% 合計 69 1000

図表3-51 求職活動を進めるうえで有益だと思う支援(性別×年齢階層別)

就業状況と働くことに対する考え方との関係では、現在は無業で I 年以内に就職したい層は、 有益だと考える支援策が特にないと回答する割合が高い。一方、現在無業である人よりも転職 希望者の方が、各支援策を有益だと考える割合が高い(図表 3 - 52)。

図表3-52 求職活動を進めるうえで有益だと思う支援(現在の就業状況と働くことに対する考え方別)

	仕事をしているが、	仕事をしていないが、	合計
	年以内に転職することを考えている	年以内に働きたいと考えている	令訂
非対面の就職カウンセリング	129	66	195
(SNS 等のチャット機能などテキストでの相談)	21.1%	16.9%	19.5%
非対面の就職カウンセリング	113	52	165
(電話やテレビ電話など音声・動画での相談)	18.5%	13.3%	16.5%
非対面の就職カウンセリング	44	26	70
(匿名 SNS やアバター等を活用した相談)	7.2%	6.7%	7.0%
対面の就職カウンセリング	103	50	153
対画の別画がつというと	16.9%	12.8%	15.3%
オンラインの就活セミナー	74	36	110
オンプインの構造とミリー	12.1%	9.2%	11.0%
対面の就活セミナー	68	32	100
A BOWNING C C 7	11.1%	8.2%	10.0%
非対面の企業交流会、マッチング会	49	19	68
(SNS 等のチャット機能などテキストでの交流、マッチング)	8.0%	4.9%	6.8%
非対面の企業交流会、マッチング会	37	20	57
(電話やテレビ電話など音声・動画での交流、マッチング)	6.1%	5.1%	5.7%
非対面の企業交流会、マッチング会	26	15	41
(匿名 SNS やアバター等を活用した交流、マッチング)	4.3%	3.8%	4.1%
対面での企業交流会、マッチング会	47	15	62
対画しの正来文加云、マッケンク云	7.7%	3.8%	6.2%
その他	2	0	2
CO ID	0.3%	0.0%	0.2%
特にない	311	244	555
J∄ t ≅	51.0%	62.6%	55.5%
合計	610	390	1000

就職活動や転職活動を開始してからの期間でみると、就職活動や転職活動をまだ活動を開始していない回答者や活動を開始して | 年以上の回答者は、「特にない」を選択する割合が57.9%と大きいが、「対面での企業交流会、マッチング会」を有益だと思う割合は他の層よりもやや高い。一方、「まだ活動を開始していない」層についても「特にない」の割合が60.8%と高いが、各支援を有益だと思う割合は低い。これは、活動を開始していないため、具体的な課題が明確になっていないためだと考えられる。全体的に、活動を開始してから | か月から3か月未満までの期間が、各支援を有益だと考える割合が高い傾向がみられる(図表3-53)。

また、正規で働くことを希望する層は、正規以外で働くことを希望する層に比べると、各支援に対して有益だと考える割合が高い(図表3-54)。

図表3-53 求職活動を進めるうえで有益だと思う支援(就職活動や転職活動を開始してからの期間別)

求職活動を進めるうえで有益だと思う支援	まだ活動を開始して いない	か月未満	か月から 3か月未満	3か月から 半年未満	半年から 年未満	年以上	合計
非対面の就職カウンセリング	102	23	18	15	8	29	195
(SNS 等のチャット機能などテキストでの相談)	17.0%	24.7%	25.0%	25.4%	12.9%	25.4%	19.5%
非対面の就職カウンセリング	77	25	18	13	Ξ	21	165
(電話やテレビ電話など音声・動画での相談)	12.8%	26.9%	25.0%	22.0%	17.7%	18.4%	16.5%
非対面の就職カウンセリング	34	9	10	3	4	10	70
(匿名 SNS やアバター等を活用した相談)	5.7%	9.7%	13.9%	5.1%	6.5%	8.8%	7.0%
対面の就職カウンセリング	83	17	10	10	15	18	153
対面の抗幅なりとピリンク	13.8%	18.3%	13.9%	16.9%	24.2%	15.8%	15.3%
オンラインの就活セミナー	59	11	12	9	6	13	110
オンラインの航店セミリー	9.8%	11.8%	16.7%	15.3%	9.7%	11.4%	11.0%
対面の就活セミナー	57	13	6	5	7	12	100
対面の肌活でミケー	9.5%	14.0%	8.3%	8.5%	11.3%	10.5%	10.0%
非対面の企業交流会、マッチング会(SNS 等のチャッ	35	9	7	3	6	8	68
ト機能などテキストでの交流、マッチング)	5.8%	9.7%	9.7%	5.1%	9.7%	7.0%	6.8%
非対面の企業交流会、マッチング会(電話やテレビ電話	30	8	6	2	5	6	57
など音声・動画での交流、マッチング)	5.0%	8.6%	8.3%	3.4%	8.1%	5.3%	5.7%
非対面の企業交流会、マッチング会(匿名 SNS やアバ	21	4	5	2	3	6	41
ター等を活用した交流、マッチング)	3.5%	4.3%	6.9%	3.4%	4.8%	5.3%	4.1%
対面での企業交流会、マッチング会	36	7	2	4	3	10	62
対面(の企業交流会、マッテング会	6.0%	7.5%	2.8%	6.8%	4.8%	8.8%	6.2%
その他	I	0	0	0	_	0	2
-(WIE	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%	0.2%
特にない	365	39	29	27	29	66	555
44 に 化 ル	60.8%	41.9%	40.3%	45.8%	46.8%	57.9%	55.5%
合計	600	93	72	59	62	114	1000

図表3-54 求職活動を進めるうえで有益だと思う支援(現在働きたいと思う雇用形態・働き方別)

		現在働きたいと思う雇用形態・働き方		
求職活動を進めるうえで有益だと思う支援	正規	正規以外 (自営業主、個人事業主、フリーランス、役員などを含む)	わからない	合計
非対面の就職カウンセリング	105	7	19	195
(SNS 等のチャット機能などテキストでの相談)	25.1%	16.5%	12.6%	
非対面の就職カウンセリング	93	55	17	165
(電話やテレビ電話など音声・動画での相談)	22.2%	12.8%	11.3%	
非対面の就職カウンセリング	33	31	6	70
(匿名 SNS やアバター等を活用した相談)	7.9%	7.2%	4.0%	
対面の就職カウンセリング	95	47	11	153
対面の別域ガランでサンク	22.7%	10.9%	7.3%	
オンラインの就活セミナー	59	43	8	110
オンプインの肌点でミナー	14.1%	10.0%	5.3%	
対面の就活セミナー	57	36	7	100
対画の別名とく)	13.6%	8.4%	4.6%	
非対面の企業交流会、マッチング会(SNS 等のチ	42	22	4	68
ャット機能などテキストでの交流、マッチング)	10.0%	5.1%	2.6%	
非対面の企業交流会、マッチング会(電話やテレ	35	16	6	57
ビ電話など音声・動画での交流、マッチング)	8.4%	3.7%	4.0%	
非対面の企業交流会、マッチング会 (匿名 SNS や	25	12	4	41
アバター等を活用した交流、マッチング)	6.0%	2.8%	2.6%	
対面での企業交流会、マッチング会	40	19	3	62
対面(の正来文派会、マグアング会	9.6%	4.4%	2.0%	
その他	1		0	2
ال ال	0.2%	0.2%	0.0%	
特にない	190	257	108	555
1₫ ₺~ .ቁ ∧ .	45.5%	59.6%	71.5%	
合計	418	431	151	1000

(8) 就職活動の支援情報を受け取るツール

主なツールは、「電子メール」と「LINE」で、回答者の約4割が利用している。一方、「特にない」という回答も36.2%ある。「電子メール」は30歳以上の層の利用割合がやや高く、「LINE」は性別や年齢層を問わず利用されている。そのほか、やや利用される割合が14.8%と高い「Twitter」は、20歳代から30歳代の男性が利用する割合がやや高い。また、転職希望者の方が、各ツールを利用する割合が高い(図表3-55)。

図表3-55 就職活動の支援情報を受け取るツール (性別×年齢階層別/就業状況と働くことに対する今後の考え方別)

		男性	(歳)				女性	(歳)				就業状況と働くこ	とに対する考え方
ツール	20-29	30-39	40-49	50-54	男性計	20-29	30-39	40-49	50-54	女性計	男女計	仕事をしている が、 年以内に転 職することを考え ている	が、I年以内に働
雷子メール	21	60	100	40	221	32	60	69	30	191	412	268	144
単ナメール	30.4%	38.7%	52.4%	50.6%	44.7%	27.4%	42.6%	39.2%	41.7%	37.7%	41.2%	43.9%	36.9%
LINE	29	56	74	27	186	49	63	76	29	217	403	253	150
LINE	42.0%	36.1%	38.7%	34.2%	37.7%	41.9%	44.7%	43.2%	40.3%	42.9%	40.3%	41.5%	38.5%
Instagram	8	14	20	10	52	26	27	16	2	71	123	77	46
Instagram	11.6%	9.0%	10.5%	12.7%	10.5%	22.2%	19.1%	9.1%	2.8%	14.0%	12.3%	12.6%	11.8%
Twitter	19	34	28	10	91	22	14	17	4	57	148	91	57
Twitter	27.5%	21.9%	14.7%	12.7%	18.4%	18.8%	9.9%	9.7%	5.6%	11.3%	14.8%	14.9%	14.6%
Facebook	5	- 11	17	7	40	3	9	9	1	22	62	43	19
Facebook	7.2%	7.1%	8.9%	8.9%	8.1%	2.6%	6.4%	5.1%	1.4%	4.3%	6.2%	7.0%	4.9%
Youtube	19	26	33	9	87	12	19	12	4	47	134	87	47
TouTube	27.5%	16.8%	17.3%	11.4%	17.6%	10.3%	13.5%	6.8%	5.6%	9.3%	13.4%	14.3%	12.1%
その他	0	I	3	I	5	2	2	- 1	I	6	11	8	3
ての他	0.0%	0.6%	1.6%	1.3%	1.0%	1.7%	1.4%	0.6%	1.4%	1.2%	1.1%	1.3%	0.8%
特にない	25	54	65	29	173	46	49	66	28	189	362	201	161
14 to .9 f.	36.2%	34.8%	34.0%	36.7%	35.0%	39.3%	34.8%	37.5%	38.9%	37.4%	36.2%	33.0%	41.3%
合計	69	155	191	79	494	117	141	176	72	506	1000	610	390

3. 本章のまとめ

本調査の回答者(1年以内に転職または就職したい人)の 7割は離職経験者で、そのうち 14.2%が新型コロナウイルス感染症の影響で離職しており、正規以外の形態で働いていた人が 多いことから、新型コロナウイルス感染症は、正規以外の就業者・雇用者に大きな影響を及ぼした。新型コロナウイルス感染症以外の離職理由は、女性では、結婚、出産・育児・介護等が多く、 男性は、職場の人間関係、仕事内容が希望と合わなかったなどが多いといった違いがみられる。

働きたい雇用形態は、コロナ禍から現在にかけて正規で働きたい割合が減少し、「わからない」割合が増えた。コロナ禍を契機に安定雇用志向が進んだとはいえず、雇用形態を決めかねる方向に向かい、特に、仕事に就いたことが無い層でこの傾向がみられる。就職先や仕事を選ぶ際には、テレワークの導入や副業が可能であるなどを重視する割合が高まり、柔軟な働き方や失職のリスクを分散する考え方がみられる。正規を希望する割合は男性で高く、女性は、配偶者や子どものいる女性などでは、正規以外の働き方を希望する割合が高い。

働きたい業種のコロナ禍前と現在の変化では、「特にない」割合が最も高いが、コロナ禍前に働きたいと思っていた業種で現在も働きたいと考える割合が高いものの、小売、情報通信、飲食、宿泊の各業種は、他の業界が7割以上の割合で同業種を希望しているのに対し、同業種を希望する割合が5~6割台にとどまり、コロナ禍の影響が大きい業種はやや敬遠される面もみられる。転職希望者は働きたい業種を明確に定められている傾向がみられるが、「年以内に働きたい無業者は、働きたい業種を具体的に決められていない傾向がみられる。

正規雇用で働きたい割合が相対的に高い業種は、宿泊、建設、不動産,物品賃貸、情報通信、学術研究,専門・技術サービスの各業種で、パート・アルバイトで働きたい割合が高いのは、小売、飲食、教育,学習支援、医療、福祉、その他のサービスである。また、正規雇用で働きたい割合が相対的に高い職種は、建設・採掘、管理、専門的・技術的、輸送の各職種で、パート・アルバイトで働きたい割合が高いのは、機械運転、販売、保安、清掃、介護関連、医療関連の各職種である。男性は、専門的・技術的、運搬、生産工程・労務作業の仕事を希望する割合が女性よりも高く、女性は事務の仕事を希望する割合が極めて高い。現職または前職が正規である層が働きたいと思う割合が高いのは、事務、専門的・技術的、サービスの仕事で、現職または前職がパート・アルバイトの従業員である層は、事務やサービスの仕事を希望する割合が高い。

正規で働きたいと思っている層は、就職先や仕事を選ぶ際に、経営状態の安定性、賃金・福利厚生等の待遇の良さ、職場の人間関係、将来性などを重視する割合が高いが、正規でない働き方を希望する層は、上記の条件・情報のほか、経験や資格がなくても働ける、家庭やプライベートとの両立のしやすさ、アクセス(地理的条件)の良さなど、仕事や職場以外の条件・情報を重視する割合も高い。また、コロナ禍前から現在にかけて、感染防止、テレワークの導入、副業が可能、家庭やプライベートとの両立のしやすさなど、今後の働き方の変化を先取りするような取組みを重視する志向も高まっている。

回答者の9割近くは、就職や転職活動に何らかの課題を有し、全般的に、年齢の高さ、どのような仕事をしたいのかわからない、自信がない・前向きになれない、勤務条件が合わない、仕

事の職種・種類が合わない、スキルの不足などの課題がみられる。20歳代と30歳代では、どのような仕事をしたいのかわからない、自信がない・前向きになれない、スキルの不足などの課題がみられ、40歳代以上になると、年齢、希望する仕事がないなどの課題があり、女性では、家庭生活との両立の難しさなども課題である。また、就職や転職活動を開始して半年から1年未満および1年以上のやや長期化している層では、希望する仕事がない、自信がない・前向きになれない、スキルの不足、年齢の高さ、オンラインの就職・転職活動に対応できない、家族・親族など周囲の人の理解を得にくい・得られないなどの課題に該当する割合が高くなり、課題に広がりがみられる。

就職や転職の活動の支援では、回答者の半数程度が具体的に有効だと思える支援がないと考えているものの、就職カウンセリング、企業交流会やマッチング会について、対面と非対面を選択する割合が同程度あり、非対面と対面の各方法の利点を活かした支援が求められている。また、就職や転職の活動を開始してからの期間が I ~ 3 か月未満までの層が、各支援を有益だと考える割合が高い傾向がみられ、支援を届けるタイミングが重要であると考えられる。支援情報を受け取るツールは、「特にない」が3割強あるが、回答者の約4割が電子メールと LINEを利用している。電子メールは30歳代以上の層の利用がやや多く、LINE は性別や年齢層を問わず利用されている。Twitter は、20歳代から30歳代の男性が利用する割合がやや高い。

第4章 高年齢者の就業促進に関する調査

1. 調査概要

本章では、50 歳以上 69 歳以下の大阪府民の男女 1,000 名(50-54 歳、55-59 歳、60-64 歳、65-69 歳の男女各 125 名)を対象に実施したアンケート調査の結果をみていく。

コロナ禍は、非正規就業率の高い高年齢者に少なからぬ影響をもたらしたが、高年齢者雇用安定法の一部改正(2021年4月施行)に伴い、企業で70歳までの就業確保措置が努力義務化されたことにより、高年齢者の就業を促進する必要性が高まっている。しかし、大阪府の高年齢者の有業率は全国的にみて高いとはいえず、平成29年就業構造基本調査から有業率とその全国での順位をみると、55-59歳の男女は77.8%で全国44位、60-64歳の男女は63.7%で全国43位、65-69歳の男女は43.1%で全国42位、60-69歳の男女は51.7%で全国43位というように、いずれの年齢階層でみても低い水準である(第1章:図表1-7)。上記の現状に対し、府内の高年齢者等(50歳以上70歳未満の男女)の就業の現状、今後の就業に対する意向、就業を阻害する要因などを明らかにし、就業意欲と有業率を高め、また、職域拡大の可能性を探る目的で調査を実施した(図表4-1)。

調査では、(I) 高年齢者雇用安定法の一部改正(就業機会確保の 65 歳から 70 歳への引き上げ)が、就業意欲の喚起につながるかどうか、(2) 高年齢者は就業している業種が限定されていることも多いが、働きたい職種とのギャップが大きいかどうか、(3) 仕事をしたいが就職活動を行っていない無業者は、その理由として、「ノウハウがない」や「体力的に自信がない」などがあげられるが、それらに対して、行政等の支援によって就職活動に結びつけられる可能性があるかどうかなどに着目した。

図表4-1 アンケート調査の項目

働く意欲に影響する要因	●年齢・性別 ●就業の状況(収入のある仕事) ●求職活動の状況(無業者) ●雇用形態 (有業者は現在の就業形態/無業で就職希望者は希望する就業形態) ●求職活動方法(無業で求職活動を行っている人) ●求職活動方行わない理由(有業者) ●職種(有業者) ● 日あたりの労働時間(有業者) ●週間労働日数(有業者) ●週間労働日数(有業者) ●対しまれる。 ●対
働く意欲の変化	●70 歳までの就業機会確保措置の企業の努力義務化に伴う働く意欲の変化
施策	●改正高年齢者雇用安定法に基づく措置 (70歳までの就業機会確保橇の企業の努力義務化)の認知状況

2. 調査結果

(I)回答者の概要

回答者の 61.9%が有業者で、その割合は男性の方が高い(男性 75.4%、女性 48.4%)。この割合は、男性は 59 歳までは 8 割を超えるが 60 歳以上になると 7 割台に下がり 65 歳以上になると 52.8%に低下する。女性は 50-54 歳が 68.0%と最も高く 55 歳以上で 5 割台に低下し 65 歳以上になると 24.0%というように男性以上に低下する。仕事をしたい無業者の割合は 30.7%だが、求職活動を行っている割合は 6.0%(仕事をしたい無業者の 19.7%)にとどまる。仕事をしたくない割合は 69.3%と高く(男性 65.0%、女性 71.3%)、この割合は、男女とも 65 歳以上で 8 割以上と高くなる。仕事をしたい割合が仕事をしたくない割合を上回るのは 50-54 歳の男性のみで、男性の他の年齢階層と女性の全年齢階層は、「仕事をしたくないので求職活動を行っていない」を選択する割合の方が高く、この傾向に男女差はみられない(図表4-2)。

図表4-2 回答者の就業の状況と求職活動の状況(性別と年齢階層8区分別)

	就業の	の状況	収入のある	仕事をしていない人の求職	活動の状況				
性別·	■性別: (p<.000) /■性	別×年齢階層別:(p<.000)	■性別: N.S./■性別×	■性別:N.S./■性別×年齢階層別:N.S.					
年齢階層8区分	収入のある仕事をしている	収入のある仕事をしていない	仕事をしたい・ 求職活動を行っている	仕事をしたいが、 求職活動を行っていない	仕事をしたくないので、 求職活動を行っていない				
男性:50-54歳	108	17	3	9	5				
(125名)	86.4%	13.6%	17.6%	52.9%	29.4%				
男性:55-59歳	107	18	1	7	10				
(125名)	85.6%	14.4%	5.6%	38.9%	55.6%				
男性:60-64歳	96	29	3	10	16				
(125名)	76.8%	23.2%	10.3%	34.5%	55.2%				
男性:65-69歳	66	59	2	8	49				
(125名)	52.8%	47.2%	3.4%	13.6%	83.1%				
男性計	377	123	9	34	80				
(500名)	75.4%	24.6%	7.3%	27.6%	65.0%				
女性:50-54歳	85	40	3	13	24				
(125名)	68.0%	32.0%	7.5%	32.5%	60.0%				
女性:55-59歳	72	53	4	19	30				
(125名)	57.6%	42.4%	7.5%	35.8%	56.6%				
女性:60-64歳	55	70	6	14	50				
(125名)	44.0%	56.0%	8.6%	20.0%	71.4%				
女性:65-69歳	30	95		14	80				
(125名)	24.0%	76.0%	1.1%	14.7%	84.2%				
4-M-1 (E002)	242	258	14	60	184				
女性計(500名)	48.4%	51.6%	5.4%	23.3%	71.3%				
男女計(1,000名)	619	381	23	94	264				
男女計(I,UUU名)	61.9%	38.1%	6.0%	24.7%	69.3%				

(性別と年齢階層4区分別)

	就業の	7状况	収入のある仕事をしていない人の求職活動の状況								
性別・	■性別: (p<.000) /■性!	別×年齢階層別:(p<.000)	■性別:(Fisher の直接	法:p>.000) /■性別×年	手齢階層別:(p<.000)						
年齢階層4区分	切りのもり仕事もしている	収入のある仕事をしていない	仕事をしたい・	仕事をしたいが、	仕事をしたくないので、						
	収入のある仕事をしている	収入のある仕事をしていない	求職活動を行っている	求職活動を行っていない	求職活動を行っていない						
男性:50歳代	215	35	4	16	15						
(250名)	86.0%	14.0%	11.4%	45.7%	42.9%						
男性:60歳代	162	88	5	18	65						
(250名)	64.8%	35.2%	5.7%	20.5%	73.9%						
女性:50歳代	157	93	7	32	54						
(250名)	62.8%	37.2%	7.5%	34.4%	58.1%						
女性:60歳代	85	165	7	28	130						
(250名)	34.0%	66.0%	4.2%	17.0%	78.8%						

求職活動を行わない理由(「仕事をしたいが、求職活動を行っていない」または「仕事をしたくないので、求職活動を行っていない」回答者)は、「今まで十分に働き、今後は仕事以外のこ

と(趣味や社会活動)がしたい」、「高齢のため(体力的に働くのはきつい)」、「急いで仕事に就く必要がない(収入を得る必要がない・経済的に余裕がある)」、「新型コロナウイルスの感染に対する不安がある」などの割合が高く、「特に理由はない」も 19.3%ある。男性よりも女性で該当する割合が大きいのは、「高齢のため(体力的に働くのはきつい)」(男性 11.4%、女性 21.7%)、「新型コロナウイルスの感染に対する不安がある」(男性 7.9%、女性 19.3%)、「知識・能力に自信がない」(男性 0.9%、女性 11.1%)、「家事や育児のため」(男性 2.6%、女性 8.2%)である。女性よりも男性で該当する割合が大きいのは、「今まで十分に働き、今後は仕事以外のこと(趣味や社会活動)がしたい」(男性 34.2%、女性 18.9%)である。「急いで仕事に就く必要がない(収入を得る必要がない・経済的に余裕がある)」は、男女とも該当する割合が2割以下で、経済的な余裕があるため求職活動を行わない層は限定的だと考えられる。

仕事をしたいが求職活動を行っていない層は、「新型コロナウイルスの感染に対する不安がある」が最も割合が大きいほか、「探したが見つからなかった(自分の経験や知識に合う仕事が見つからない)」、「希望する仕事がありそうにない(勤務場所や時間などの条件で合うところがない)」、「病気・けがのため(健康上の理由)」、「知識・能力に自信がない」、「希望する仕事がありそうにない(仕事の種類・職種で合うところがない)」などの割合が高い。

仕事をしたくない層は、「今まで十分に働き、今後は仕事以外のこと(趣味や社会活動)がしたい」の割合が3割を超えて多いほか、「高齢のため(体力的に働くのはきつい)」や「急いで仕事に就く必要がない(収入を得る必要がない・経済的に余裕がある)」の割合が高く、「特に理由はない」の割合も23.5%と多い。この層は、「探したが見つからなかった」や「希望する仕事がありそうにない」の割合は低く、仕事をしたいと思っている人が少ないが、「特に理由はない」層は、状況次第では潜在的な求職者になり得る可能性もあると考えられる(図表4-3)。

図表4-3 求職活動を行わない理由(性別・年齢階層別・求職活動の状況別)

	m />1	性	別		年齢門	皆層別		求職活動の状況	7.別(男女計)
求職活動を行わない理由	男女計 (358)	男性	女性	男	性	女	性	仕事をしたい・求職活	仕事をしたくない
	(336)	男性	女性	50 歳代	60 歳代	50 歳代	60 歳代	動を行っていない	江争をしたくない
探したが見つからなかった(自分の経験や知	5.0%	8.8%	3.3%	9.7%	8.4%	4.7%	2.5%	19.1%	0.0%
識に合う仕事が見つからない)	3.070	0.070	3.370	1.170	0.470	4.770	2.570	1 7.1 70	0.07
希望する仕事がありそうにない(金額面の条	3.1%	5.3%	2.0%	0.0%	7.2%	3.5%	1.3%	10.6%	0.4%
件で合うところがない)	01170	0,070	_,,,,	0.070		0,070	11070		••••
希望する仕事がありそうにない(仕事の種類・	5.6%	3.5%	6.6%	0.0%	4.8%	4.7%	7.6%	14.9%	2.39
職種で合うところがない)									
希望する仕事がありそうにない(勤務場所や	7.3%	3.5%	9.0%	3.2%	3.6%	16.3%	5.1%	19.1%	3.09
時間などの条件で合うところがない)									
知識・能力に自信がない	7.8%	0.9%			0.0%	17.4%			4.59
病気・けがのため(健康上の理由)	11.5%	14.9%	9.8%	19.4%	13.3%	16.3%	6.3%	18.1%	9.19
高齢のため(体力的に働くのはきつい)	18.4%	11.4%	21.7%	3.2%	14.5%	7.0%	29.7%	8.5%	22.09
家事や育児のため	6.4%	2.6%	8.2%	0.0%	3.6%	15.1%	4.4%	4.3%	7.29
家族の介護・看護のため	5.0%	2.6%	6.1%	3.2%	2.4%	7.0%	5.7%	11.7%	2.79
急いで仕事に就く必要がない(収入を得る必	17 9%	18.4%	17 604	16.1%	19.3%	20.9%	15.8%	16.0%	18.69
要がない・経済的に余裕がある)	17.770	10.470	17.070	10.170	17.570	20.770	13.670	10.0%	18.07
新型コロナウイルスの感染に対する不安があ	15.6%	7 9%	19.3%	6.5%	8.4%	25.6%	15.8%	28.7%	11.09
3	13.070	7.770	1 7.570	0.570	0.470	23.070	13.070	20.770	11.07
今まで十分に働き、今後は仕事以外のこと(趣	23.7%	34 2%	18 9%	16.1%	41.0%	9.3%	24.1%	3.2%	31.19
味や社会活動)がしたい	23.770	54.270	10.770	10.170	41.070	7.070	24.170	0.270	31.17
その他	2.0%	3.5%	1.2%	0.0%	4.8%	0.0%	1.9%	2.1%	1.99
特に理由はない	19.3%	21.9%	18.0%	32.3%	18.1%	16.3%	19.0%	7.4%	23.59
合計	148.6%	114	244	31	83	86	158	94	264

(求職活動の状況別×性別)

	仕事をし	たいが、		仕事をしたく	(ないので.	
求職活動を行わない理由	求職活動を行		合計	求職活動を行		合計
374m/1390 E 1145 & 6 5E EI	男性	女性	20	男性	女性	0.01
探したが見つからなかった(自分の経験や知識	10	8	18	0	0	(
に合う仕事が見つからない)	29.4%	13.3%	19.1%	0.0%	0.0%	0.0%
希望する仕事がありそうにない(金額面の条件	5	5	10	1	0	
で合うところがない)	14.7%	8.3%	10.6%	1.3%	0.0%	0.4%
希望する仕事がありそうにない(仕事の種類・	2	12	14	2	4	(
職種で合うところがない)	5.9%	20.0%	14.9%	2.5%	2.2%	2.3%
希望する仕事がありそうにない(勤務場所や時	3	15	18	- 1	7	8
間などの条件で合うところがない)	8.8%	25.0%	19.1%	1.3%	3.8%	3.0%
知識・能力に自信がない	_	15	16	0	12	12
が成・形力に自治がない	2.9%	25.0%	17.0%	0.0%	6.5%	4.5%
病気・けがのため(健康上の理由)	8	9	17	9	15	24
柄丸・()がのため((健康工の理由)	23.5%	15.0%	18.1%	11.3%	8.2%	9.1%
高齢のため(体力的に働くのはきつい)	2	6	8	11	47	58
同節のため、(本力的に動くのはさうい)	5.9%	10.0%	8.5%	13.8%	25.5%	22.0%
家事や育児のため	_	3	4	2	17	Ι¢
条事で 自光のた α)	2.9%	5.0%	4.3%	2.5%	9.2%	7.2%
家族の介護・看護のため	3	8	11	0	7	7
永庆の711-设・ 自 设 0 / / c α /	8.8%	13.3%	11.7%	0.0%	3.8%	2.7%
急いで仕事に就く必要がない(収入を得る必要	7	8	15	14	35	49
がない・経済的に余裕がある)	20.6%	13.3%	16.0%	17.5%	19.0%	18.6%
新型コロナウイルスの感染に対する不安があ	4	23	27	5	24	29
3	11.8%	38.3%	28.7%	6.3%	13.0%	11.0%
今まで十分に働き、今後は仕事以外のことが	2	1	3	37	45	82
(趣味や社会活動)がしたい	5.9%	1.7%	3.2%	46.3%	24.5%	31.1%
その他	_	1	2	3	2	5
() ()	2.9%	1.7%	2.1%	3.8%	1.1%	1.9%
特に理由はない	5	2	7	20	42	62
1.4 10 1年日194、4.4、	14.7%	3.3%	7.4%	25.0%	22.8%	23.5%
合計	34	60	94	80	184	264

(2) 有業者と求職者の状況

①有業者の就業形態・求職活動を行っている無業者が希望する就業形態

現在の就業形態(有業者)または希望する就業形態(仕事をしたい無業者)は、男女計では非正規の社員(パート・アルバイト、契約社員・嘱託社員)が 42.0%、正規の社員が 36.4%と非正規の社員がやや多いが、性別では、正規の社員は、男性が 50.7%であるのに対し女性は 17.4%にとどまる。一方、非正規の社員は、男性が 24.3%であるのに対し女性は 65.5%と多い。有業者のみでみた場合、正規の社員が全体の 41.0%と最も多く、非正規の社員が 37.0%とやや少ない。「自営業主・家族従業者」と「会社または団体等の役員」は、それぞれ回答者の約1割程度である。

性別と年齢階層でみると、男性よりも女性の方が非正規の社員の割合が高く、非正規で働いている割合または非正規で働くことを希望する割合は、年齢階層が高いほど上昇する。

また、有業者と仕事をしたい無業者の間では、現在の就業形態と希望する就業形態の志向に違いがみられ、有業者が正規の社員が多いのに対し、仕事をしたい無業者は非正規の社員を希望する割合が高い。さらに、仕事をしたい無業者が希望する就業形態は、求職活動の有無にかかわらず同様の傾向がみられ、非正規の社員を希望する割合が 68.4%と高く、正規の社員を希望する割合は 12.0%にとどまる。「その他」や「自営業主・家族従業者」も一定の割合で希望している(図表4-4)。

図表4-4 現在の就業形態(有業者)または希望する就業形態(無業者)

	性別(ps	< 000)			就業の状況別	(p<.000)		
現在の就業形態(有業者)または希望す	1生か」(p・	<.000)	合計		無業者:求職活動の状況別(N.S.)			
る就業形態(無業者)	男性	女性	D 81	有業者	求職活動を 行っている	求職活動を 行っていない	合計	
自営業主・家族従業者	55	27	82	73	2	7	9	
日呂来王・茅族從来有	13.1%	8.5%	11.1%	11.8%	8.7%	7.4%	7.7%	
会社または団体等の役員	44	13	57	56	0	1	1	
云れるたは四体寺の役員	10.5%	4.1%	7.7%	9.0%	0.0%	1.1%	0.9%	
正規の社員	213	55	268	254	3	11	14	
正規の任員	50.7%	17.4%	36.4%	41.0%	13.0%	11.7%	12.0%	
非正規の社員(パート・アルバイト、契	102	207	309	229	15	65	80	
約社員·嘱託社員)	24.3%	65.5%	42.0%	37.0%	65.2%	69.1%	68.4%	
2 n 4h	6	14	20	7	3	10	13	
その他	1.4%	4.4%	2.7%	1.1%	13.0%	10.6%	11.1%	
合計	420	316	736	619	23	94	117	
ं विं वि	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

(性別と年齢階層4区分別)

現在の就業形態(有業者)または希望する就業形態(無業者)		性別と年齢階層4日	区分别(p<.000)		合計
現代の	男性50歳代	男性60歳代	女性50歳代	女性60歳代	Dil
自営業主・家族従業者	26	29	14	13	82
日古朱工一亦次以朱名	11.1%	15.7%	7.1%	10.8%	11.1%
会社または団体等の役員	27	17	8	5	57
云仁なたは四仲寺の仅貞	11.5%	9.2%	4.1%	4.2%	7.7%
正規の社員	148	65	47	8	268
正元の行員	63.0%	35.1%	24.0%	6.7%	36.4%
非正規の社員(パート・アルバイト、契約社員・嘱託社員)	32	70	120	87	309
非正規の性質(ハート・アルハイト、矢利性質・鳩託性質)	13.6%	37.8%	61.2%	72.5%	42.0%
その他	2	4	7	7	20
ての他	0.9%	2.2%	3.6%	5.8%	2.7%
合計	235	185	196	120	736
D BI	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

②求職活動の状況

既述のように、仕事をしたい無業者のうち求職活動を行っている割合は 19.7%にとどまり活動を始めていない回答者が多い。本調査では、既に活動を始めている回答者は 23 名と数少ないが、求職活動の主な方法は、「就職支援機関(ハローワーク・OSAKA しごとフィールド等)での相談・事業への参加」(60.9%)や「就職ポータルサイト(リクナビ、マイナビ等)の利用」(52.2%)である。男性は「就職支援機関(ハローワーク・OSAKA しごとフィールド等)での相談・事業への参加」の割合が最も高いのに対し、女性は、「就職ポータルサイト(リクナビ、マイナビ等)の利用」の割合が最も高い。また、男性は、「知人・友人・親族・社員等の紹介」を活用する割合が女性よりも高い。求職活動の方法は、男女で異なる傾向がみられる(図表4-5)。

図表4-5 求職活動方法

求職活動方法	男女計	男性	女性	男	性	女性	
小	为又司	力任	文任	50 歳代	60 歳代	50 歳代	60 歳代
就職支援機関(ハローワーク・OSAKAしごとフィー	14	7	7	3	4	3	4
ルド等)での相談・事業への参加	60.9%	77.8%	50.0%	75.0%	80.0%	42.9%	57.1%
就職ポータルサイト(リクナビ、マイナビ等)の利	12	3	9	ı	2	5	4
用	52.2%	33.3%	64.3%	25.0%	40.0%	71.4%	57.1%
就職情報誌や新聞・雑誌等の求人広告を閲覧	8	2	6			3	3
が、現情教師で利用・推師寺の永八石石と見見	34.8%	22.2%	42.9%	25.0%	20.0%	42.9%	42.9%
知人・友人・親族、社員等の紹介	4	3	I	2	I	0	- 1
かハ・文八・杭城、江東寺の和川	17.4%	33.3%	7.1%	50.0%	20.0%	0.0%	14.3%
合計	38 (165.2%)	9	14	4	5	7	7

③有業者の職種または求職活動を行っている無業者が希望する職種

現在の職種(有業者)または希望する職種(仕事をしたい無業者)は、男女計では「事務の 仕事」が 22.0%と最も高く、このほか、「専門的・技術的な仕事」、「サービスの仕事」、「管理の 仕事」が 10%前後である。

性別では、女性が男性よりも該当する割合が大きいのは、「事務の仕事」、「サービスの仕事」である。他方、男性が該当する割合が大きいのは、「専門的・技術的な仕事」、「管理の仕事」、「運搬の仕事」である。

性別と年齢階層でみると、男性では、「運搬の仕事」や「生産工程・労務作業の仕事」の割合は 50歳代から 60歳代にかけて低下し、「サービスの仕事」や「その他」に該当する割合が大きくなる。これは、加齢による身体面への負担の大きさなどが影響していると考えられる。女性では、50歳代から 60歳代にかけて、「事務の仕事」に該当する割合が低下(50歳代 35.7%→60歳代 29.2%)するものの、各仕事の中で最も高い割合である。また、「サービスの仕事」や「その他」は 60歳代になると該当する割合が大きくなる(図表 4 − 6)。

図表4-6 現在の職種(有業者)または希望する職種(仕事をしたい無業者)

		性別(p·	<.000)	性別と	年齢階層 4	4区分別(N.S.)	就業状況別	J (736)	求職活	動状況別(II	17)
				男	性	女	性	(N.	S.)		(N.S.)	
職種 (N=736)	合計	男性	女性	50 歳代	60 歳代	50 歳代	60 歳代	収入のある仕事 をしている (現職)	収入のある仕事 をしていない (希望職種)	仕事をした い・求職活 動を行って	仕事をした いが、求職 活動を行っ	合計
								(玩椒)	(布 至 14)	動を打って	活動を行っ ていない	
U 1370/1=	88	38	50	18	20	28	22	72	16	2	14	16
サービスの仕事	12.0%	9.0%	15.8%	7.7%	10.8%	14.3%	18.3%	11.6%	13.7%	8.7%	14.9%	13.7%
専門的・	94	70	24	39	31	16	8	84	10	ı	9	10
技術的な仕事	12.8%	16.7%	7.6%	16.6%	16.8%	8.2%	6.7%	13.6%	8.5%	4.3%	9.6%	8.5%
医療関連の仕事	29	10	19	7	3	15	4	26	3	2	I	3
区旅民建び江宇	3.9%	2.4%	6.0%	3.0%	1.6%	7.7%	3.3%	4.2%	2.6%	8.7%	1.1%	2.6%
介護関連の仕事	30	13	17	6	7	7	10	27	3	1	2	3
川吸因建ジロチ	4.1%	3.1%	5.4%	2.6%	3.8%	3.6%	8.3%	4.4%	2.6%	4.3%	2.1%	2.6%
運搬の仕事	27	22	5	16	6	5	0	24	3	2		3
建版の 仕事	3.7%	5.2%	1.6%	6.8%	3.2%	2.6%	0.0%	3.9%	2.6%	8.7%	1.1%	2.6%
清掃の仕事	10	5	5	2	3	4		5	5	3	2	5
用地の仕事	1.4%	1.2%	1.6%	0.9%	1.6%	2.0%	0.8%	0.8%	4.3%	13.0%	2.1%	4.3%
販売の仕事	61	33	28	21	12	18	10	54	7	2	5	7
がいいに手	8.3%	7.9%	8.9%	8.9%	6.5%	9.2%	8.3%	8.7%	6.0%	8.7%	5.3%	6.0%
事務の仕事	162	57	105	31	26	70	35	121	41	6	35	41
于13771上于	22.0%	13.6%	33.2%	13.2%	14.1%	35.7%	29.2%	19.5%	35.0%	26.1%	37.2%	35.0%
生産工程・	45	31	14	22	9	9	5	35	10	0	10	10
労務作業の仕事	6.1%	7.4%	4.4%	9.4%	4.9%	4.6%	4.2%	5.7%	8.5%	0.0%	10.6%	8.5%
輸送の仕事	10	9		9	0	-	0	9	1	0	1	I
相及び江子	1.4%	2.1%	0.3%	3.8%	0.0%	0.5%	0.0%	1.5%	0.9%	0.0%	1.1%	0.9%
建設・採掘の仕事	9	8	- 1	7	- 1	0	- 1	8	1	1	0	- 1
是改	1.2%	1.9%	0.3%	3.0%	0.5%	0.0%	0.8%	1.3%	0.9%	4.3%	0.0%	0.9%
保安の仕事	13	- 11	2	7	4	- 1	I	12	1	0	· ·	- 1
休女 が任事	1.8%	2.6%	0.6%	3.0%	2.2%	0.5%	0.8%	1.9%	0.9%	0.0%	1.1%	0.9%
管理の仕事	72	62	10	33	29	6		• .	3		2	3
百姓以任事	9.8%	14.8%	3.2%	14.0%	15.7%	3.1%	3.3%	11.1%	2.6%	4.3%	2.1%	2.6%
その他	86	51	35	17	34	16			13			13
Ç 10	11.7%	12.1%	11.1%	7.2%	18.4%	8.2%	15.8%		11.1%	8.7%	11.7%	11.1%
合計	736	420	316	235	185	196			117	23		117
D 81	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

④有業者の労働時間または仕事をしたい無業者が希望する | 日あたりの労働時間

回答者全体では「4時間以上8時間未満」が54.2%と最も高く、ついで「8時間以上」が32.1%、

「4時間未満」が13.7%である。就業の状況別では、有業者も無業者も「4時間以上8時間未満」が約半数と同じ割合であるが、有業者は4時間以上働いている層が91.2%を占めるのに対し、仕事をしたい無業者は「4時間未満」を希望する割合が40.2%と高く、「8時間以上」を希望する割合は6.8%にとどまる。有業者と無業者とでは希望する労働時間の傾向が異なる。

求職活動の状況別では、求職活動の有無にかかわらず「4時間以上8時間未満」を希望する割合が高いが、求職活動を行っている層は、8時間以上を希望する割合が21.7%であるのに対し、求職活動を行っていない層は3.2%にとどまり、短時間での労働を希望している。

性別と年齢階層4区分別では、女性で年齢階層が高い方が、短時間で働くことを希望する傾向がみられる(図表4-7)。

図表4-7 有業者の労働時間または仕事をしたい無業者が希望する | 日あたりの労働時間

	±6 M/4 1 6 200 00	1 (12 866 505 851 115 50	THI (
	就業状况別	J (p<.000)		求職活動状況		
I日あたりの労働時間	収入のある仕事を	収入のある仕事をし	合計	仕事をしたい・求職活動	仕事をしたいが、求職活動	合計
	している	ていない		を行っている	を行っていない	
4時間未満	54	47	101	8	39	47
4時间不凋	8.7%	40.2%	13.7%	34.8%	41.5%	40.2%
4時間以上8時間未満	337	62	399	10	52	62
4時间外上0時间水周	54.4%	53.0%	54.2%	43.5%	55.3%	53.0%
8時間以上	228	8	236	5	3	8
0 时间以上	36.8%	6.8%	32.1%	21.7%	3.2%	6.8%
合計	619	117	736	23	94	117
口部	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(性別と年齢階層4区分別)

日あたりの労働時間		合計			
「口のたりの方動時间」	男性50歳代	男性60歳代	女性50歳代	女性60歳代	
4時間未満	7	15	36	43	101
中時间不過	3.0%	8.1%	18.4%	35.8%	13.7%
4時間以上8時間未満	93	117	122	67	399
4时间从上0时间不闹	39.6%	63.2%	62.2%	55.8%	54.2%
8時間以上	135	53	38	10	236
0.时间水工	57.4%	28.6%	19.4%	8.3%	32.1%
合計	235	185	196	120	736
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

⑤有業者の週間労働日数または求職活動を行っている無業者が希望する週間労働日数

回答者全体では、週間労働日数が「5日以上」の割合が62.2%と最も大きく、ついで「3~4日」の28.7%である。しかし、有業者と仕事をしたい無業者とで異なる傾向がみられ、有業者は「5日以上」の割合が71.4%で最も大きいのに対し、仕事をしたい無業者は「5日以上」を希望する割合が13.7%にとどまる。むしろ、「1~2日」を希望する割合が20.5%あり、有業者の6.9%を上回って大きい。性別と年齢階層4区分別では、女性で年齢階層が高い方が、働く日数が減少または希望する週間労働日数が減少する傾向がみられる(図表4-8)。

図表4-8 有業者の週間労働日数または求職活動を行っている無業者が希望する週間労働日数

			-			
週間労働日数	就業状況別	(p<.000)	合計	求職活動状	況別 (N.S.)	合計
週间方圆口奴	収入のある仕事をしている	収入のある仕事をしていない	ㅁ히	仕事をしたい・求職活動を行っている	仕事をしたいが、求職活動を行っていない	D 81
1~2日	43	24	67	2	22	24
1.02 [6.9%	20.5%	9.1%	8.7%	23.4%	20.5%
3~4日	134	77	211	16	61	77
3.40	21.6%	65.8%	28.7%	69.6%	64.9%	65.8%
5日以上	442	16	458	5	11	16
2007	71.4%	13.7%	62.2%	21.7%	11.7%	13.7%
合計	619	117	736	23	94	117
ㅁ히	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(性別と年齢階層4区分別)

週間労働日数		合計			
週间刀咧口奴	男性50歳代	男性60歳代	女性50歳代	女性60歳代	日刊
1~2日	8	15	22	22	67
1 2 4	3.4%	8.1%	11.2%	18.3%	9.1%
3~4日	30	56	69	56	211
1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	12.8%	30.3%	35.2%	46.7%	28.7%
5日以上	197	114	105	42	458
2007	83.8%	61.6%	53.6%	35.0%	62.2%
合計	235	185	196	120	736
Del	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

⑥就職先や仕事を選ぶ際に最も重視する条件・情報

有業者は、「仕事内容」や「給料」を重視する割合が仕事をしたい無業者よりも高いのに対し、仕事をしたい無業者は、「仕事内容」を重視する割合が最も高いことは有業者と同様だが、「勤務地」、「休日」、「職場環境」を重視する割合が有業者よりも高い。求職の状況別では、求職活動の有無による有意な差はみられないが、いずれも「仕事内容」を重視する割合が約半数と多く、ついで「勤務地」、「職場環境」、「給料」と続く。求職活動の有無で重視する割合に差がみられるのは、求職活動を行っている層は「給料」を重視する割合が高いが、求職活動を行っていない層は、「休日」や「職場環境」を重視する割合がやや高い。性別と年齢階層4区分でみると、「仕事内容」を重視する傾向は、男女とも各年齢階層とも同じ傾向がみられるが、給料を重視する割合は、男性50歳代でやや高い。男性60歳代と女性は「勤務地」を重視する割合がやや高く、女性は「職場環境」を重視する割合が男性よりも高い(図表4-9)。

図表4-9 就職先や仕事を選ぶ際に最も重視する条件・情報

	就業の状況別(p<.006)			求職の状況	引(N.S.)	·
就職先や仕事を選ぶ際に最も 重視する条件・情報	収入のある仕事をし ている	収入のある仕事をし ていない	合計	仕事をしたい・ 求職活動を行っている	仕事をしたいが、 求職活動を行っていない	合計
仕事内容	337	56	393	11	45	56
江争内谷	54.4%	47.9%	53.4%	47.8%	47.9%	47.9%
給料	114	10	124	4	6	10
<i>የ</i> ወ ለት	18.4%	8.5%	16.8%	17.4%	6.4%	8.5%
勤務地	78	24	102	5	19	24
到初地	12.6%	20.5%	13.9%	21.7%	20.2%	20.5%
休日	24	9	33	1	8	9
1/10	3.9%	7.7%	4.5%	4.3%	8.5%	7.7%
職場環境	62	16	78	2	14	16
40人物 / 从 / 见	10.0%	13.7%	10.6%	8.7%	14.9%	13.7%
その他	4	2	6	0	2	2
-(07IB	0.6%	1.7%	0.8%	0.0%	2.1%	1.7%
合計	619	117	736	23	94	117
D 61	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(性別×年齢階層4区分および性別)

就職先や仕事を選ぶ際に最も		性別と年齢階層4	区分别(p<.02)		性別(N.S.)	合計
重視する条件・情報	男性50歳代	男性60歳代	女性50歳代	女性60歳代	男性	女性	DBI
仕事内容	120	111	101	61	231	162	393
江争内谷	51.1%	60.0%	51.5%	50.8%	55.0%	51.3%	53.4%
給料	59	18	31	16	77	47	124
和一种	25.1%	9.7%	15.8%	13.3%	18.3%	14.9%	16.8%
勤務地	23	28	30	21	51	51	102
到初地	9.8%	15.1%	15.3%	17.5%	12.1%	16.1%	13.9%
休日	10	9	9	5	19	14	33
1 1 日	4.3%	4.9%	4.6%	4.2%	4.5%	4.4%	4.5%
職場環境	21	16	25	16	37	41	78
14以"历·泉·児	8.9%	8.6%	12.8%	13.3%	8.8%	13.0%	10.6%
その他	2	3	0	1	5	1	6
ての他	0.9%	1.6%	0.0%	0.8%	1.2%	0.3%	0.8%
合計	235	185	196	120	420	316	736
口前	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(3) 働くことに対する考え方・社会参加の状況

①何歳頃まで収入を得る仕事をしたいか

何歳頃まで収入を得る仕事をしたいかは性別によって差がみられ、女性は「年齢に関係なく、働けるうちはいつまでも」の割合が男性よりも高い(45.9%)。具体的な年齢では、「60歳くらいまで」働きたいと考える割合は男女とも約 I 割で、「65歳くらいまで」だと、男性は30.2%、女性は26.6%に上昇する。就業状況別でみると、有業者よりも仕事をしたい無業者の方が、「年齢に関係なく、働けるうちはいつまでも」と考える割合が高く、有業者は、仕事をしたい無業者よりも「60歳くらいまで」仕事をしたいと考える割合が高い。既に働いている人は、仕事の今後の展望や希望を具体的に持っていることが考えられる。

仕事をしたい無業者の求職活動の状況別にみると、有意差はないが、求職活動の有無にかかわらず「年齢に関係なく、働けるうちはいつまでも」の割合が約半数を占めるが、求職活動を行っている層は「65歳くらいまで」と考える割合が高いのに対し、求職活動を行っていない層は「70歳くらいまで」と考える割合も高い。求職活動を行っている層が、働くことを具体的にイメージできているのに対し、求職活動を行っていない層は、いつまで働くべきか、明確な人生設計を十分にイメージできていないことが考えられる(図表 4 – 10)。

性別 (p<.02) 働く意欲の変化 収入のある仕事を 収入のある仕事を 合計 仕事をしたい・ 仕事をしたいが、 合計 男性 女性 している していない 求職活動を行っている 求職活動を行っていない 60歳くらいまで 10.59 9.29 10.7 6.09 8.79 5.39 6.09 65歳くらいまで 28.7% 30.29 26.69 29.19 26.5% 24.5% 26.5% 70歳くらいまで 17.9% 17.9% 24.59 18.49 22.69 21.9% 20.2% 291 年齢に関係なく 146 145 233 58 11 働けるうちはいつまでも 45.9% 49.6% 34.89 37.69 39.5% 47.89 420 61 合計 100.0% 100.0% 100.0% 100.0% 100.0% 100.0% 100.0%

図表4-10 何歳頃まで収入を得る仕事をしたいかどうか

②働く理由

全体では「現在の生活費のため」が71.7%と最も多く、次に、「健康の維持や老化の防止のため」(39.3%)、「自分のお小遣いのため」(33.4%)、「生きがいのため(社会とのつながり、人脈づくり、視野を広げるなど)」(31.9%)が3~4割台で多い。

性別では、男性は「現在の生活費のため」を女性よりも選択する割合が高いほかは、他の理由は女性の方が該当する割合が大きい。

就業状況別に有業者と仕事をしたい無業者を比較すると、有業者は、「現在の生活費のため」が74.8%と高いほか、「自分のお小遣いのため」、「生きがいのため(社会とのつながり、人脈づくり、視野を広げるなど)」、「家にずっといるのは嫌だから」の割合が高く、一方、仕事をしたい無業者は「現在の生活費のため」は55.6%にとどまり、有業者に比べると「健康の維持や老化の防止のため」や「時間に余裕があるから」を選択する割合が大きい。

無業者の求職活動の状況別では、求職活動を行っている層が該当すると考える割合が高いのは、「現在の生活費のため」(69.6%)、「家にずっといるのは嫌だから」(30.4%)、「時間に余裕があるから」(26.1%)で、求職活動を行っていない層が選択する割合が高いのは、「健康の維持や老化の防止のため」(44.7%)、「自分のお小遣いのため」(34.0%)、「生きがいのため(社会とのつながり、人脈づくり、視野を広げるなど)」(26.6%)である(図表4-11)。

	性	덺	就業物	# ID BI		求職活動の状況別		
働く理由	男性	女性	収入のある仕事をして いる (有業者)	収入のある仕事をして いない (無業者)	合計		仕事をしたいが、求職活動 を行っていない	合計
現在の生活費のため	323	205	463	65	528	16	49	65
現住の生活員のため	76.9%	64.9%	74.8%	55.6%	71.7%	69.6%	52.1%	55.6%
自分のお小遣いのため	126	120	209	37	246	5	32	37
日がのお小追いのため	30.0%	38.0%	33.8%	31.6%	33.4%	21.7%	34.0%	31.6%
生きがいのため (社会とのつながり、人脈づ	115	120	205	30	235	5	25	30
くり、視野を広げるなど)	27.4%	38.0%	33.1%	25.6%	31.9%	21.7%	26.6%	25.6%
健康の維持や老化の防止のため	150	139	238	51	289	9	42	51
健康の維持で名16の防止のため	35.7%	44.0%	38.4%	43.6%	39.3%	39.1%	44.7%	43.6%
家にずっといるのは嫌だから	77	83	137	23	160	7	16	23
家にすっているのは嫌だから	18.3%	26.3%	22.1%	19.7%	21.7%	30.4%	17.0%	19.7%
時間に余裕があるから	41	55	73	23	96	6	17	23
中間に 宋伶 かめる から	9.8%	17.4%	11.8%	19.7%	13.0%	26.1%	18.1%	19.7%
その他	4	5	8	1	9	0	Ţ	1
その他	1.0%	1.6%	1.3%	0.9%	1.2%	0.0%	1.1%	0.9%
合計 (回答者数)	420	316	619	117	736	23	94	117

図表4-11 働く理由(有業者・仕事をしたい無業者)

③社会参加の状況

社会活動に参加している割合は30.7%である。参加している活動の内容では、「趣味・教養にかかる活動」に参加する割合が17.9%と最も高く、「スポーツ・健康にかかる活動」に参加する割合は13.3%である。性別による傾向の違いはみられない。

就業状況別にみると、有業者と無業者とで大きな傾向の違いはみられないが、「特に活動は していない」割合は無業者の方が高く、「趣味・教養にかかる活動」や「スポーツ・健康にかか る活動」に参加する割合は、有業者の方が無業者よりも若干高い。

求職活動の状況別にみると、求職活動を行っている層が他の層(求職活動を行っていない層、 仕事したくない層)が該当すると考える割合を上回るのは、「趣味・教養にかかる活動」で、求 職活動を行っていない層が該当すると考える割合が高いのは、「特に活動はしていない」であ る。仕事をしたくない層が該当すると考える割合が高いのは、「自治会や町内会などの活動」、 「スポーツ・健康にかかる活動に参加」で、「特に活動はしていない」割合は他の層よりも低い (図表 4 - 1 2)。

図表4-12 社会参加の状況

		_	K –	11 4 9 7					
	性	別	就業物	犬況別		求職活動状況別(収入のある仕事をしていない回答者)			
社会参加活動	男性	女性	収入のある仕事を している	収入のある仕事を していない	合計	仕事をしたい・求職活 動を行っている		仕事をしたくないの で、求職活動を行って いない	
自治会や町内会などの活動に参加	49	50	57	42	99	0	8	34	
日泊去で町内去などの治動に参加	9.8%	10.0%	9.2%	11.0%	9.9%	0.0%	8.5%	12.9%	
趣味・教養にかかる活動に参加	88	91	115	64	179	5	- 11	48	
趣味・教養にかかる活動に参加	17.6%	18.2%	18.6%	16.8%	17.9%	21.7%	11.7%	18.2%	
スポーツ・健康にかかる活動に参加	64	69	89	44	133	2	10	32	
スホーク・険原にかかる活動に参加	12.8%	13.8%	14.4%	11.5%	13.3%	8.7%	10.6%	12.1%	
その他の社会活動に参加	5	9	6	8	14	0	2	6	
ての他の任芸活動に参加	1.0%	1.8%	1.0%	2.1%	1.4%	0.0%	2.1%	2.3%	
特に活動はしていない	354	339	425	268	693	17	74	177	
1付に位別はしているい	70.8%	67.8%	68.7%	70.3%	69.3%	73.9%	78.7%	67.0%	
合計 (回答者数)	500	500	619	381	1000	23	94	264	

(4) 改正高年齢者雇用安定法に基づく措置の認知状況と今後の働く意欲

改正高年齢者雇用安定法に基づく措置(70歳までの就業機会確保措置の企業の努力義務化)を認知する割合は、全回答者の40.8%である。就業の状況別では、有業者の45.2%が認知しており、無業者では33.6%にとどまる。無業者の認知状況を求職活動の状況別でみると、有意な差はみられないが、仕事をしたい・求職活動を行っている層の認知する割合が(47.8%)、仕事をしたいが求職活動を行っていない層が認知する割合(26.6%)よりも高い。ただし、仕事をしたいが求職活動を行っていない層が認知する割合は、仕事をしたくないと考えている層が認知する割合(34.8%)よりも低い。性別では、女性より男性の方が認知する割合が高く、男女とも50歳代より60歳代の方が認知する割合が高い(図表4-13)。

措置の認知状況と措置が導入されたことによる働く意欲の関係は、認知の状況にかかわらず、高くなると考える割合は2割前後で(認知層20.3%、非認知層17.6%)、認知状況が働く意欲に関係する度合いは小さい。就業状況別では、有業者の方が、無業者よりも働く意欲が高くなると考える割合は小さく、「特に変わらない」や「低くなる」と考える割合が高い。これは、既に働いている層は、改正法の措置の有無にかかわらず働く意欲が維持されていることが考えられるが、措置と並行して企業が具体的にどのような対応をするかによっては、働く意欲が変わり高くなる可能性があるとも考えられる。

仕事をしたい無業者の求職活動の状況と働く意欲の変化は、求職活動の有無による有意な差はないが、求職活動を行っている層の39.1%が働く意欲が高くなると考えるのに対し、求職活動を行っていない層は、働く意欲が高まると考える割合が22.3%にとどまる(図表4-14)。

以下では、属性との関係をみていく。性別と年代でみると、50歳代の女性で働く意欲が高くなると考える割合が高く、50歳代の男性では低くなると考える割合が高いが、男女別でみると、女性は男性に比べると働く意欲が高まると考える割合が高い。

就業状況では、収入のある仕事をしていない層は、収入のある仕事をしている層よりも働く 意欲が高まると考える割合が高い。また、無業者のうち仕事をしたい人は働く意欲が高まると 考えているが、求職活動を行っていないよりも行っている層で意欲が高まると考える割合が高 い。就業形態(有業者の就業形態または就職希望者が希望する就業形態)では、非正規の社員 である層は、働く意欲が高まる割合が高い。他方、正規の社員は働く意欲が低くなると考える 割合が高い。

職種(有業者の職種または就職希望者が希望する職種)では、保安の仕事、清掃の仕事、医 療関連の仕事、運搬の仕事、販売の仕事である層は、働く意欲が高まると考える割合が高い。 一方、輸送の仕事、建設・採掘の仕事、管理の仕事、保安の仕事である層は、働く意欲が低くな ると考える割合が高い。

I 日あたりの労働時間(有業者の現状または就職希望者が望む労働時間)では、4時間以上8 時間未満の層は、働く意欲が高まると考える割合が高いが、8時間以上の層は、働く意欲が低く なると考える割合が高い。 週間労働日数 (有業者の現状または就職希望者が望む週間労働日数) が3~4日の層は、働く意欲が高まると考える割合が高いが、1~2日の層は、働く意欲が低 くなると考える割合が高い。

何歳ごろまで収入を得る仕事をしたいかでは、「年齢に関係なく、働けるうちはいつまでも」 および「70歳くらいまで」の層は、働く意欲が高まると考える割合が高い一方、「60歳くらい まで」および「65歳くらいまで」の層は、働く意欲が低くなると考える割合が高い。

働く理由では、働く意欲が高まると考える層は、意欲が「特に変わらない」や「低くなる」 の各層に比べて、「その他」を除く働く理由のすべてについて該当する割合が大きい。

社会参加の状況では、働く意欲が高まると考える層は、意欲が「特に変わらない」や「低く なる」の各層に比べて、「趣味・教養にかかる活動に参加」や「スポーツ・健康にかかる活動に参 加」している割合が高い。一方、働く意欲が低くなると考える層は、「特に活動はしていない」 割合が高い。

就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報では、「職場環境」、「仕事内容」、「勤務地」を重 視する層が、働く意欲が高まる割合が低くなる割合を上回って高い。一方、「給料」や「休日」 を重視する層は、働く意欲が低くなると考える割合がやや高い(図表4-15)。

図表4-13 改正高年齢者雇用安定法に基づく措置の認知状況

(収入のある仕事をしていない回答者)求職活動状況別 改正法に基づく (Fisher の直接法:p>.000) (N.S.) 合計 合計 措置の認知状況 収入のある仕事を 収入のある仕事を 仕事をしたい 仕事をしたいが 仕事をしたくないのて 求職活動を行っていない している していない 求職活動を行っている 求職活動を行っていない 408 知っている 45.2% 33.6% 40.8% 47.89 26.6% 34.8% 33.6% 知らない 66.4% 54.8% 66.4% 59.2% 52.29 73.4% 65.29 619 381 1000 26 381

100.0% 100.0% 100.0% 100.0% 100.0% 100.0% 100.0% (性別2区分別および性別と年齢階層4区分別)

合計 措置の認知状況 男性50歳代 男性60歳代 男性計 女性50歳代 女性計 知っている 46.2% 42.4% 50.0% 31.2% 39.6% 35.4% 40.8% 144 269 172 323 592 知らない 57.6% 68.8% 50.0% 53.8% 60.4% 64.6% 59.2% 1000

性別2区分別(Fisher の直接法:p>.000)および性別と年齢階層の4区分別(p>.000)

改正法に基づく

改正高年齢者雇用安定法の措置の認知状況および就業状況と働く意欲の変化

	認知状況	別(N.S.)	就業状況.	别(p<.07)		求職活動の状況別(N.S.)		
働く意欲の変化	知っている	知らない	有業者	仕事をしたい無業者	合計	仕事をしたい・ 求職活動を行っている	仕事をしたいが、 求職活動を行っていない	合計
高くなる	64	74	108	30	138	9	21	30
回くよる	20.3%	17.6%	17.4%	25.6%	18.8%	39.1%	22.3%	25.6%
特に変わらない	227	310	456	81	537	14	67	81
付に交わらない	71.8%	73.8%	73.7%	69.2%	73.0%	60.9%	71.3%	69.2%
低くなる	25	36	55	6	61	0	6	6
IF/ 4 2	7.9%	8.6%	8.9%	5.1%	8.3%	0.0%	6.4%	5.1%
合計	316	420	619	117	736	23	94	117
TE EI	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

図表4-15 回答者の属性と働く意欲の変化

	図表4−Ⅰ5	凹合省の)属性と働く	、息飲の友	IL
	属性	章/かる	働く意欲の変化	が / to Z	各属性と働く意欲の関係/有意差
	## 50 b (b	高くなる 33	特に変わらない 169	低くなる 33	・50 歳代の女性は働く意欲が高くなると考える割
	男性 50 歳代	14.0%	71.9%	14.0%	合が高い一方、50歳代の男性は低くなると考え
性別	男性 60 歳代	15.7%	138 74.6%	9.7%	る割合が高い ・p<.000
性別と年代別	女性 50 歳代	42	146	8	
别	XE 30 M/10	21.4%	74.5% 84	4.1%	
	女性 60 歳代	28.3%	70.0%	1.7%	
	男性	62	307	51	・女性は男性に比べると働く意欲が高まると考える
性別		14.8% 76	73.1% 230	12.1%	割合が高い。 ・p<.000
	女性	24.1%	72.8%	3.2%	
就業	収入のある仕事をしている	17.4%	456 73.7%	55 8.9%	・収入のある仕事をしていない層は、収入のある仕事をしている層よりも働く意欲が高まると考え
業状況別	収入のある仕事をしていない	30	81	6	る割合が高い。
51		25.6% 9	69.2%	5.1%	・p<.07・無業者で仕事をしたい人は働く意欲が高まると考
の 求 状 職	仕事をしたい・求職活動を行っている	39.1%	60.9%	0.0%	えているが、求職活動を行っていないよりも行っ
状況別	仕事をしたいが、求職活動を行っていない	21 22.3%	67 71.3%	6.4%	ている層の方が高まると考える割合は高い。 ・N.S.
		6	71.3%	6.4%	・有業者の就業形態または就職希望者が希望する就
- 現	自営業主・家族従業者	7.3%	87.8%	4.9%	業形態が非正規の社員である層は、働く意欲が高
布望す	会社または団体等の役員	19.3%	71.9%	5 8.8%	まる割合が高い。他方、正規の社員は働く意欲が 低くなると考える割合が高い。
希望する就業形態または	正規の社員	50	176	42	· p<.000
業能 #	非正規の社員	18.7%	65.7% 233	1 5.7 %	
態別は	非正成の社員 (パート・アルバイト、契約社員・嘱託社員)	21.4%	75.4%	3.2%	
16.	その他	5 25.0%	15 75.0%	0.0%	
	サービスの仕事	19	75.0%	0.0%	・有業者の職種または就職希望者が希望する職種
	(例:接客、調理、ビル管理)	21.6%	73.9%	4.5%	が、保安の仕事、清掃の仕事、医療関連の仕事、 運搬の仕事、販売の仕事である層は、働く意欲が
	専門的・技術的な仕事 (例:情報処理、デザイン、技術職、研究)	20.2%	66 70.2%	9.6%	高まると考える割合が高い。一方、輸送の仕事、
	医療関連の仕事	8	18	3	建設・採掘の仕事、管理の仕事、保安の仕事である 層は、働く意欲が低くなると考える割合が高い。
	(例:看護師) 介護関連の仕事	27.6%	62.1%	10.3%	· N.S.
	(例:ホームヘルパー、介護福祉士)	20.0%	80.0%	0.0%	
789	運搬の仕事 (例:郵便外務、陸上荷役、倉庫作業、配達、荷造)	6 22.2%	19 70.4%	7.4%	
在の	清掃の仕事	3	7 0.470	0	
現在の職種ま	(例:ビル・建物清掃、ハウスクリーニング、産業廃棄物処理)	30.0%	70.0%	0.0%	
またた	販売の仕事 (例:小売店主・店員、不動産売買、保険代理・仲介)	21.3%	72.1%	6.6%	
希切	事務の仕事	33	116	13	
たは希望する職	(例:一般事務、会計事務、運輸·郵便事務) 生産工程·労務作業の仕事	20.4%	71.6%	8.0%	
職 種 別	(例:生産設備制御、組立·加工)	13.3%	80.0%	6.7%	
別	輸送の仕事 (例:乗用自動車運転、貨物自動車運転)	0.0%	70.0%	30.0%	
	建設・採掘の仕事	1	6	2	
	(例:電気工事、土木作業) 保安の仕事	11.1%	66.7%	22.2%	
	(例:警備)	38.5%	46.2%	15.4%	
	管理の仕事 (例: 級學者 小屬 施理院)	7	53	12	
	(例:経営者、役員、管理職)	9.7%	73.6%	16.7% 4	
	その他	14.0%	81.4%	4.7%	七条本型組存中 17本部級交換 40 ***********************************
労	4 時間未満	13.9%	83 82.2%	4.0%	・有業者の現状または就職希望者が望む I 日あたり の労働時間が 4 時間以上 8 時間未満の層は、働く
労働時間別ー日あたりの	4 時間以上 8 時間未満	82	287	30	意欲が高まると考える割合が高いが、8時間以上の展け、働く音欲が低くたると考える割合が高
労働時間別日あたりの		20.6%	71.9%	7.5% 27	の層は、働く意欲が低くなると考える割合が高 い。
	8 時間以上	17.8%	70.8%	11.4%	· p<.07
週間	Ⅰ~2日	10.4%	53 79.1%	7 10.4%	・有業者の現状または就職希望者が望む週間労働日数が3~4日の層は、働く意欲が高まると考える
労働	3~4日	50	154	7	割合が高いが、I~2日の層は、働く意欲が低く
日		23.7%	73.0% 330	3.3%	なると考える割合が高い。 ・p<.006
数 別	5日以上	17.7%	72.1%	10.3%	
収	60歳くらいまで	3	47	23	・収入を得る仕事を「年齢に関係なく、働けるうち はいつまでも」および「70歳くらいまで」の層
と思う	45 歩/ といまず	4.1%	64.4% 170	31.5% 23	は、働く意欲が高まると考える割合が高い一方、
と思う上限年齢別入を得る仕事をした	65歳くらいまで	8.5%	80.6%	10.9%	「60歳くらいまで」および「65歳くらいまで」 の層は、働く意欲が低くなると考える割合が高
年齢	70歳くらいまで	37 23.0%	73.3%	3.7%	v.
別たい	年齢に関係なく、働けるうちはいつまでも	80	202	9	· p<.000
ζ,		27.5%	69.4%	3.1%	

(図表、次ページに続く)

			働く意欲の変化		タ屋峠を掛く幸物の間だ(七春巻
		高くなる	特に変わらない	低くなる	各属性と働く意欲の関係/有意差
	理力の上江水の土 は	103	382	43	・働く意欲が高まると考える層は、意欲が「特に変
	現在の生活費のため	74.6%	71.1%	70.5%	わらない」や「低くなる」の各層に比べて、「その
	自分のお小遣いのため	52	176	18	他」を除く働く理由のすべてについて該当する割
	日がのお小追いのため	37.7%	32.8%	29.5%	合が大きい。
	生きがいのため	67	158	10	※多重回答
働	(社会とのつながり、人脈づくり、視野を広げるなど)	48.6%	29.4%	16.4%	
働く理由別	健康の維持や老化の防止のため	73	203	13	
由	足球の権持(それの別立のため)	52.9%	37.8%	21.3%	
別	家にずっといるのは嫌だから	39	114	7	
	赤にすりといるVia塚にする	28.3%	21.2%	11.5%	
	時間に余裕があるから	20	71	5	
	時間に次はなるののの	14.5%	13.2%	8.2%	
	その他	2	5	2	
	CONIS	1.4%	0.9%	3.3%	
	自治会や町内会などの活動に参加	13	46	6	・働く意欲が高まると考える層は、意欲が「特に変
	BACK STILL SCOTT SINCE STATE	9.4%	8.6%	9.8%	わらない」や「低くなる」の各層に比べて、「趣味・
社	趣味・教養にかかる活動に参加	33	86	12	教養にかかる活動に参加」や「スポーツ・健康にか
会会	ACT TO BE TO STEEL STEEL	23.9%	16.0%	19.7%	かる活動に参加」している割合が高い。一方、働
社会参加	スポーツ・健康にかかる活動に参加	24	72	5	く意欲が低くなると考える層は、「特に活動はし
が状況	713. 2 better 0.0 275301c-3-10	17.4%	13.4%	8.2%	ていない」割合が高い。 ※多重回答
況	その他の社会活動に参加	2	5	1	次 夕里 凹 台
別	(4)(34)(12.2)(12.3)	1.4%	0.9%	1.6%	
	特に活動はしていない	81	389	46	
	191-72391000 (1001	58.7%	72.4%	75.4%	
	仕事内容	74	293	26	・就職先や仕事を選ぶ際に、職場環境を重視する層
	127170	18.8%	74.6%	6.6%	は、働く意欲が高まると考える割合が高い。一方、
,就	給料	24	77	23	給料や休日を重視する層は、働く意欲が低くなる
重 職 視 失	494-0 T	19.4%	62.1%	18.5%	と考える割合がやや高い。
すや	勤務地	19	78	5	· N.S.
る 仕条 事	2000.0	18.6%	76.5%	4.9%	
件を	休日	5	23	5	
情選		15.2%	69.7%	15.2%	
重視する条件・情報別就職先や仕事を選ぶ際に	職場環境	16	60	2	
1-		20.5%	76.9%	2.6%	
	その他	0	6	0	
	,	0.0%	100.0%	0.0%	
	合計		537	61	
	P MI	18.8%	73.0%	8.3%	

3. 本章のまとめ

本調査の回答者のうち有業者の割合は、女性より男性の方が高いが、65歳以上になると男女とも低下し、65歳以上の就業と雇用の機会確保は限定的である。無業者の約6~7割は仕事をしたくないと考えており、65歳以上ではその割合は8割超に達する。また、仕事をしたい無業者のうち求職活動を行っているのは約2割にとどまり、求職活動を行わない理由は、新型コロナウイルスの感染に対する不安、自分の経験や知識に合う仕事が見つからない、勤務場所や時間などの条件で合うところがない、健康上の理由、知識・能力に自信がない、仕事の種類・職種で合うところがないなどである。こうした理由に対し、仕事のマッチングにとどまらず、仕事探しや仕事をするうえでの知識や能力を身に付けたり仕事の種類や職種を広げられるよう、意欲と求職活動の距離を縮められるような伴走型の支援は有効だと考えられる。仕事をしたい無業者の主な求職活動方法は、就職支援機関での相談・事業への参加、就職ポータルサイトの利用であるが、男性が就職支援機関を利用する割合が高いのに対し、女性は就職ポータルサイトを利用する割合が高いほか、男性は、知人・友人・親族・社員等の紹介を活用する割合が女性より高いなどの違いがみられる。新たな就職活動の方法を試みる機会を広げる余地があると考えられる。

他方、仕事をしたくない層が求職活動を行わない理由は、仕事以外のことをしたい、高齢、 急いで仕事に就く必要がないなどだが、「特に理由がない」層も一定存在し、この層は、社会情 勢や就業・雇用の環境が変化すれば、求職者になり得る可能性もあると考えられる。また、経済 的な余裕があって求職活動を行わない層は限定的だと考えられる。女性に多くみられるのは、 高齢、新型コロナウイルスの感染に対する不安、知識・能力に自信がない、家事や育児である。

就業形態(有業者の就業形態/無業者の希望就業形態)は、有業者に正規の社員が多いのに対し、仕事をしたい無業者は、求職活動の有無にかかわらず、非正規の社員を希望する傾向がみられる。男性よりも女性の方が非正規で働いている割合または非正規で働くことを希望する割合が高く、その割合は年齢階層が高いほど上昇する。職種(有業者の職種/無業者の希望職種)は、事務、専門的・技術的、サービス、管理の仕事の割合が高いが、女性は、サービスや事務の仕事を志向する傾向がみられ、男性は、専門的・技術的、管理、運搬の仕事を志向する傾向がみられる。加齢に伴う変化もみられ、男性は運搬や生産工程・労務作業の各仕事からサービスの仕事などに従事する人が増える。

働き方に対する高年齢者の志向は多様である。I日あたりの労働時間は、有業者の約9割が 4時間以上働いているのに対し、仕事をしたい無業者は4時間未満を希望する割合が高い。無 業者は、求職活動の有無にかかわらず4時間以上8時間未満を希望する割合が高いものの、求 職活動を行っている層は8時間以上を希望する割合がやや高いのに対し、求職活動を行ってい ない層や年齢階層の高い女性は短時間で働くことを希望する傾向がみられる。週間労働日数も 同様の傾向がみられ、有業者は5日以上の割合が高いのに対し、仕事をしたい無業者や年齢階 層の高い女性はI~2日を希望する割合が高い傾向がみられる。就職先や仕事を選ぶ際に最も 重視する条件・情報は、有業者が仕事内容や給料であるが、仕事をしたい無業者は、仕事内容の ほか勤務地、休日、職場環境を重視する傾向もみられる。求職活動の有無で重視する割合に差 がみられるのは、求職活動を行っている層は給料を重視する割合が高いが、求職活動を行って いない層は、休日や職場環境を重視する割合がやや高い。また、仕事内容を重視する傾向が全 般的にみられるなかで、給料を重視する割合は50歳代の男性でやや高く、勤務地を重視する割 合は60歳代の男性と女性でやや高いほか、女性は職場環境を重視する割合が男性よりも高い。 高年齢者が働く理由は、生活費のためが最も大きな理由であるが、健康の維持や老化の防止、 自分のお小遣い、生きがい(社会とのつながり、人脈づくり、視野を広げるなど)なども主な 理由で、特に、女性や求職活動を行っていない無業者にその傾向がみられる。回答者の約3割 が、趣味・教養やスポーツ・健康にかかる社会活動に参加しているが、無業者は特に活動をして いない割合が有業者よりもわずかに高く、有業者の方が社会活動に参加する傾向がみられる。

改正高年齢者雇用安定法に基づく措置(70歳までの就業機会確保措置の企業の努力義務化)について回答者の4割が認知し、女性より男性の方が認知する割合が高く、男女とも 50歳代より 60歳代の方が認知する割合が高い。措置によって働く意欲が高くなると考える割合は2割程度にとどまるが、属性で有意な差もみられる。例えば、就労意欲が高くなると考えられるのは、女性(50歳代の女性)、収入のある仕事をしていない層、非正規で働く有業者・非正規を希望する求職者、1日あたりの労働時間が4時間以上8時間未満で働いている有業者・働くことを希望する就職希望者、週間労働日数が3~4日で働いている有業者・働くことを希望する就職希望者、年齢に関係なくあるいは70歳くらいまで収入を得る仕事をしたい層である。

第5章 今後の就業促進のあり方

以下では、コロナ禍が大阪府の就業・雇用に及ぼした影響と各章の調査結果をふまえ、女性と 高年齢者の就業促進の課題と対策を記述する。

第 | 章で述べたように、大阪の景況は、景気後退局面下における新型コロナウイルス感染症拡大の影響により落ち込んだが、政策的介入の影響などもあり一進一退で推移している。現在も新型コロナウイルス新変異株(オミクロン株)が世界的に拡散する中で、府の完全失業率(労働力調査)は、全国や近畿よりも高くコロナ禍前の2019年の水準には戻っておらず、休業者比率(就業者数に占める休業者の割合)もコロナ禍前の水準を上回って推移し、新規求職者の水準も幅広い年齢層で依然高いなど、就業・雇用情勢は厳しい状況が続いている。

労働力調査地方集計から、女性の休業率が高く男性の完全失業率が高いなど、雇用面のマイナスの影響がみられるが、2019 年から 2020 年にかけて雇用者全体は男女とも前年より増え、正規の職員・従業員が増加したのに対し、パート・アルバイトを含む非正規の職員・従業員が減少するなど、雇用形態によって状況は異なり、コロナ禍の影響は一様ではなかった。

2021年4~6月期の就業者や従業者は、前年同期の反動で増加し休業者は大きく減少したが、女性の失業者や非労働力人口は増えた。全国の状況では、非求職の就業希望者が失業者数を上回るなど未活用労働者が多いとの指摘がみられ、コロナ禍の影響により従業者・雇用者が、休業から失業や非労働力化に転じていく可能性も示唆されている。役員を除く雇用者数は、2021年4~6月期と7~9月期は、正規は前年同期に比べて減少したのに対し、非正規は増加した。これは、前年同期に正規が増加し非正規が減少した反動が関係していると考えられる。7~9月の府の完全失業率は、全国と同様に前年同期の水準を下回るものの男女とも全国よりも高い水準で推移している。休業者数はコロナ禍前の水準を上回って推移し、女性の休業者比率は男性よりも高い水準で推移している。また、2020年の平均でみると、55歳以上および65歳以上の男女計の休業率は他の年齢階層よりも高く(15-54歳4.0%/55-64歳3.5%/55歳以上4.3%/65歳以上5.4%)、高年齢者において影響が大きかったと考えられる。

こうした推移から、コロナ禍の大きな影響を受けている女性と高年齢者の就業を支援する必要性は高まっている。以下では、女性と高年齢者の今後の就業促進の課題と方向性を記述する。

1. 多様な働き方の実現への対応

成人年齢層の男性に比べると、女性や高年齢者のなかには、正規で働くことよりもむしろ、 正規以外で働くことを志向する人も少なくない。女性であれば、有配偶者や子どものいる女性 では、ライフステージに応じてワーク・ライフ・バランスを重視する人も少なくなく、就職先や 仕事を選ぶ条件・情報として、経営状態の安定性や将来性だけでなく、雇用形態や働く環境、例 えば、働く時間、テレワークの導入などを含む働く場所や働き方の柔軟性、職場の人間関係、 地元で働ける環境、副業ができるなど、重視する条件・情報がより多様である層が一定存在す る。高年齢者であれば、年齢階層の幅が広がる中で、現在の生活費のためだけに働くわけでは なく、健康の維持や老化の防止や生きがいのためなどの理由が働く動機である人も少なくない。 就業支援の対象となる女性や高年齢者の属性や年齢層の広がりに伴い、仕事や職場選びの際の 着眼点は広がっている⁸。

また、女性と高年齢者を問わず、現在の就業状況が有業者である層と仕事をしたい無業者の層とでは、就業の状況、働く理由、雇用·就業形態や職種などの働き方の志向、望む労働時間や労働日数、社会参加の状況などにも違いがみられる。今後の就業促進の一つの方向性は、求職者それぞれの希望に応じて多様な働き方を選択できる環境を整備することである。「70歳までの就業機会確保措置の努力義務化」⁹は、2021年4月の法改正に伴って始まったばかりで、企業の取組みの進展に対する期待は大きいが、法改正は高年齢者の就業意欲を喚起する一つの契機に過ぎず、実際に働く意欲を喚起させるのは、高年齢者が、自身が納得して働きたいと思える職場環境が存在することを認識できることであり、身近にそうした企業・事業所が増えていかなければならない。法改正への対応を超えて、具体的に企業が行っていることとその根底にある考え方を高年齢者に知ってもらえることが重要である。

高年齢者と同様に、女性についても、現在有業であるか無業であるかの違いや、就業のブランクや求職活動期間によって、就職活動や転職活動の課題や目指す働き方は異なっている。転職希望者に多くみられるように、具体的に仕事や会社に関する情報を知りたいと考える層が存在する一方、無業者などに多くみられる、自信や前向きさを持てるような支援やスキルの不足を補えるような支援が求められる層も存在する。現在働いている人は、具体的にいつごろまで働くかイメージしているケースが多いことが想定されるが、これから働きたい人は「年齢に関係なく、働けるうちはいつまでも」と考える傾向がある。これから働きたい人は就業者の候補であり、就業をめぐる環境次第では長く働き続ける存在になる得る可能性もある。

多様な働き方(正規でない働き方や副業・兼業、パラレルキャリア¹⁰など)への志向の萌芽もみられる中で、複線的な働き方の可能性や働きがいや生きがいの追求も視野にいれた検討と取組みが求められている。例えば、幸福度が「自己決定」の影響を強く受ける研究結果¹¹から、就業支援の段階あるいは就業・雇用後の労使のコミュニケーションを通して、従業員の主体性を尊重する就業・雇用のあり方やワーク・ライフ・バランスの検討と実践が求められる。また、法律や制度は、新たな取組みの動機付けになるが、制度を安心して利用できる環境が整備されなければ実効性につながらない。例えば、パーソルキャリア株式会社が実施した調査¹²の例では、

上記改正法での措置の内容は、①70 歳までの定年引上げ、②70 歳までの継続雇用制度の導入(他社との契約に基づく継続雇用も含む)、③定年廃止、④高年齢者が希望するときは、70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤高年齢者が希望するときは、70 歳まで継続的に α.事業主が自ら実施する社会貢献事業 b.事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入

'' 西村和雄[2018,2020]「幸福感と自己決定-日本における実証研究(RIETI Discussion Paper Series)」独立行政法人経済産業研究院

⁸ 日本老年学会·日本老年医学会のワーキンググループは、65 歳以上を高齢者とする医学的·生物学的な根拠はなく、65-74 歳を「准高齢者(准高齢期)」、75-89 歳を「高齢者(高齢期)」、90 歳以上を「超高齢者(超高齢期)」と区分することを提言している。

⁹ 改正高年齢者雇用安定法 https://www.mhlw.go.jp/content/II600000/000626609.pdf

¹⁰ 副収入を必ずしも目的とせず、スキルアップや自己実現を目的とする第二のキャリアを築く活動。

¹² パーソルキャリア株式会社が、学生を除く 20 代から 50 代の男性 555 名に 2021 年 10 月に調査「男性育休に関する意識調査」を実施(インターネットによるアンケート回答方式の方法により、2020 年の労働力調査結果に基づいてウェイトバック集計を実施)。

男性の育児休業取得に対する意識は、決して後ろ向きではないものの(育休を取得したい割合: 20-30 代で約 8 割、40-50 代で約 7 割)、育休を取得した人は限定的(15.4%)であった。取得しなかった最大の理由は「男性が育児休暇を取得するという考えがなかった」であるが、男性の育児休暇を義務化すべきと考える層は限定的であった。法律や制度を超える内発的な動機付けが必要になることを示している。

冒頭で述べたように、コロナ禍で非正規雇用への影響が大きかったものの多くの企業で正社員が不足している現状がある一方、女性や高年齢者のなかには正規以外で働くことを志向する人も少なくない。さらに、働きたい雇用形態や業種、職種がわからないとする人が増えていることから、雇用形態、業種、職種などの選択の機会を広げる観点から、職業体験や教育訓練なども含めて、より丁寧な伴走型の個別支援を実施する必要がある。正規での就業・雇用をベースにしつつも、多様な働き方を実現していけるように、求職者および企業・事業所の取組みを支援することが考えられる。企業の人材確保をきめ細かく支援し、法律への対応や制度整備をさらに実効性につなげることのできる継続的な支援が求められる。中長期的に、企業にとって離職防止や人材の採用・定着、非正規社員から正社員への登用などにつながり、労働者にとってより安定した働き方のもとでのワーク・ライフ・バランスや処遇向上などの実現につながることが期待される。

2. 仕事の質や働くことそのものに対する意欲の醸成

女性や高年齢者の就業をめぐる現状、今後の意向、就業や求職活動をしていない理由などは多様である。例えば、本調査において高年齢者を対象に実施した調査では、特に理由はないのに仕事をしたくないと考える無業者も多く、仕事をしたい無業者であっても求職活動を始めている人は少ない結果がみられた。他方、内閣府の調査では、経済的な意味で日々の暮らしに困っていない人の割合が6割を超えて多い一方(内閣府,2021:16頁/60歳以上で63.6%:困っていない31.0%、あまり困っていない32.6%)、現在収入のある仕事をしている60歳以上の9割が高齢期にも高い就業意欲を持ち、他国よりも就労意欲は高いという現状もある。現在収入のある仕事をしている60歳以上の約4割が「働けるうちはいつまでも」と考え、70歳くらいまでかそれ以上を含めると約9割に達する[内閣府,2021]。一方、本調査の結果では、現在働いている人と仕事をしたい無業者とで志向や行動が異なるが、経済的な意味で働く必要がない層は限定的であり、経済的な目的が働く動機である層も限定的だと考えられる。単に経済的な動機付けだけでなく、仕事の質や働くことに対する意義を感じ、意欲をもって働けるような仕事の創出と職場環境の整備が求められる。

先行研究のなかには、定年前と同じ仕事を継続する方が 70 歳までの就業機会の確保につながる可能性を高めるという見解もあるが[梶谷,2019]、有業であるか無業であるか、年齢、性別など、高年齢者個々人の置かれた状況や志向によっても異なると考えられる。就業の継続の観点では、企業が、単一の取組みにとどまらない様々な試みや取組みを通じて、多面的に仕事の質や働くことへの意欲の醸成を図っていることがうかがえる。例えば、独立行政法人高齢・障

害・求職者雇用支援機構と厚生労働省が毎年開催している「高年齢者活躍企業コンテスト」の表彰企業の事例などにみられる高年齢者雇用のポイントは以下の通りである[独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構,2021]。従業員の多様化とそれに伴う労働条件等の整備、モチベーションや意欲の維持・向上、人材育成・教育訓練、健康等への配慮、高齢者という括りの撤廃など、仕事の内容にとどまらない幅広い取組みがみられる(図表)。

図表 高年齢者雇用のポイント

- 高年齢者従業員が多数在籍(多様な人材が在籍、定年年齢の引き上げや撤廃、昇格など制度 の変更、本人が望む働き方をふまえた契約更新などの面談の実施、勤務体制の柔軟化、他社 の定年退職者を採用、基本給の水準を定年後も維持、同一労働同一賃金など)
- 高年齢者従業員のモチベーションや意欲の維持・向上(若手従業員の育成役など役割の明確 化(例:沖縄県沖縄市の株式会社仲本工業の「ペア就労(OJT 実習)」)、世代をまたぐ相互 研鑽、研修会や講習会の実施、経営に対する意識改革への参画推進など)
- IT リテラシーの向上、職務能力の体系化(キャリア形成)、人材育成(例:沖縄県沖縄市の株式会社仲本工業は、沖縄県の「人材育成認証制度」や「ワーク・ライフ・バランス企業」、国の「えるぼし認定」の認証などを活用するほか、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の「生産性向上支援訓練」を活用)
- 労働災害防止や健康への配慮や健康増進の取組み
- アクティブシニア社員制度(株式会社ファンケルの事例): 定年後再雇用時に年齢の上限なく本人の希望に応じて柔軟に働ける(2017年導入)。65歳で契約満了となる契約社員やパート社員も65歳以降もアクティブシニア社員として働くことができる。2020年4月に正社員の定年を65歳に延長(60-65歳の間は正社員か嘱託社員を選択できる)。2006年に役割等級制度を導入。2020年から55歳以上を対象にした「セカンドキャリア研修」を開始。高齢者という括りで社員を見ていない

一般社団法人定年後研究所所長の池口武志氏は、「シニアには、多彩な経験や人脈を背景に、『異質なものをつなぎ合わせ、新たな付加価値を創造するリエゾンのカ』が、共通因子として内在している」と指摘している[独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構,2021b:4頁]。この指摘は、すべての高年齢者に該当するわけではないと考えられるが、成長産業への労働移動の可能性など、潜在能力の開発に向けた投資の必要性を示唆している。安田[2018]では、シニア就業促進のために取り払う必要のある阻害要因として、次の5点を指摘している。すなわち、①マッチングの非効率性(例:既存の人間関係に依存した職探し)、②リカレント教育機会の不足(リカレント教育がシニア就業率の向上に最も大きな正の効果をもたらすことから、例として、無業シニアに対する公的な職業訓練プログラムの拡充を提起)、③職務・スキルに応じた賃金設定の不十分さ(スキルと無関係に賃金が押し下げられると、シニアの就業意欲を削ぐ可能性がある)、④柔軟で多様な働き方の遅れ(例えば、体力や家族等の事情とのバランス)、⑤厚生年金保険料の負担(一つの事業所で正社員の4分の3以上の労働時間で働けば18.3%(労使折半)の厚生年金保険料を負担する必要あり/勤労収入が一定額を超えると老齢厚生年金給付額が減額される点では、年金減額の閾値が高いため、必ずしも就業抑制につながるとはいえない)などが考えられることである。

また、女性に関しては、例えば、有配偶女性や子どもを育てている女性の有業率を高める研究において、保育環境の整備を示唆する研究が多くみられるが、近年の研究では、保育環境の

整備だけでなく、仕事や働き方の内実(働き方の見直し)に目を向ける必要があることを示唆する調査研究がみられる(宇南山・山本,2015、酒井,2018 など)。例えば、酒井は、保育所整備の就労促進効果は、6歳未満の児童がいる核家族世帯数が多い地域で見込まれるが、働き方改革によるテレワークの推進や長時間労働の是正など総合的な対策が必要だと指摘している。

本調査では、上記にみられる、既存の人間関係に依存した職探しは男性の高年齢者にみられ、 リカレント教育機会の不足および柔軟で多様な働き方の遅れは、特に、無業の女性や高年齢者 にみられる事象である。現在働いている層だけでなく、現在は無業だが仕事をしたいと考えて いる層に目を向けると、仕事の質や働くことそのものに対する意欲の醸成に向けて、企業が従 来の価値観にとらわれずに様々な試みや取組みを実践する意義があると考えられる。

3. 施策の展開

大阪府では、従前から女性や高年齢者の就業を促進する様々な施策が行われている。今後、コロナ禍の影響を受けた女性や高年齢者などの求職・転職希望者の支援を継続するとともに、中長期的には、労働市場に現れていない潜在的な求職者も含め、求職者や企業に対する施策を一層拡充・展開することが望まれる。

一つは、「公民協働人材確保推進事業」である。この事業では、大阪の成長を支える製造、運輸、建設、インバウンド関連企業(37業種)への正社員雇用をめざし、OSAKAしごとフィールドにおいて、求職者支援と企業支援が一体的に実施されている¹³。コロナ禍では、非正規で働く従業員が減るなど大きな影響が見られたことから、正社員での良質で安定的な雇用を実現する必要性が高まっている。

二つは、「潜在求職者活躍支援プロジェクト」(パッケージで実施する5年間の事業) ¹⁴である。この事業では、女性、若者、就職氷河期、中高年齢者などの潜在する求職者を掘り起こし、事業の告知、OSAKA しごとフィールドへの誘導、セミナーの受講(例:意欲喚起、スキルアップ)、職場見学、合同企業説明会・マッチングなどを行い、企業に対しては、雇用の理解を深めるセミナーや高年齢者を雇用するメリットの情報発信(例:若手を指導できる、仕事が丁寧)、定着に向けた伴走型支援(カウンセリングなど)が行われている。

三つは、「生涯現役促進地域連携事業」(厚生労働省の委託に基づく3年間の事業)¹⁵である。この事業では、OSAKA しごとフィールドの「シニア就業促進センター」において、合同企業説明会やマッチングなどが行われている。合同企業説明会では、55 歳以上で上限なしに雇用することの検討を企業に要請するなどの働きかけも行われている。求職者は住み慣れた地域で

101

¹³ 厚生労働省の「地域活性化雇用創造プロジェクト」を活用し、実施された(2019 年から 3 年間)。同事業は、44 歳以下の未婚の若者と 49 歳以下の母親・既婚女性を対象に、今後の大阪の成長を支える分野として期待される 37 業種(建設関連の 3 業種、製造関連の 14 業種、運輸関連の 4 業種、インバウンド関連の 16 業種)における正社員での良質で安定的な雇用の促進と職場定着に向けた事業。求職者向けには、職場体験を取り入れた実践的な就職支援プログラムを活用するほか、就活準備から採用・定着まで伴走型で支援。企業向けには、企業が必要とする支援を提案・コーディネートするほか、「戦略的採用」「長期定着」に関するセミナー等を通じたノウハウの提供等を実施。

 $[\]underline{\mathsf{https://www.mhlw.go.jp/content/II600000/00049840}} 6.\mathsf{pdf}$

¹⁴ 潜在求職者活躍支援プロジェクト:https://www.kantei.go.jp/jp/singi/tiiki/tiikisaisei/dai550Inintei/plan/a49I.pdf

¹⁵ 生涯現役促進地域連携事業:https://www.mhlw.go.jp/content/II703000/0006I5064.pdf

働きたいなどの意向を持つことから、地域に密着した地域に支援拠点が存在することは重要である。また、55歳以上の高年齢者の雇用に関心がある、または積極的に取り組む企業等のネットワークである「シニア就業応援ネットワーク」「6が稼働している(厚生労働省「生涯現役促進地域連携事業」、2020年2月20日現在317社)。企業の主体的な取組みを促進するうえで、企業間で情報共有できるネットワーク環境の整備は有効だと考えられる。

女性や高年齢者の就業支援においては、働く意欲や就職活動に取り組む意欲が高いとはいえない層も支援する必要があるため、上記の施策を一層拡充・展開し、求職者の個々人の意欲や能力を丁寧に見極め、求職者支援の前段階に位置づけられる支援をより丁寧に伴走型の個別支援で行い、個々人が自分らしく働ける環境を求職者、企業、支援機関等でつくりあげていくことが重要だと考えられる。例えば、ハローワークなど各所の支援機関で行われているような、再就職等の支援・促進として、ジョブマッチに加えて、職業生活の再設計に係る支援、職場見学、職場体験等を実施することは有益だと考えられる。

¹⁶ シニア就業応援ネットワーク(OSAKA しごとフィールドシニア就業促進センター) https://www.senior-center.jp/company.html

参考文献·資料

朝井友紀子・神林龍・山口慎太郎[2015]「保育所整備は母親の就業率をなぜ押し上げなかったのか (Discussion Paper Series A No.630)」 一橋大学経済研究所。

朝井友紀子·神林龍·山口慎太郎[2016]「保育所整備と母親の就業率」内閣府経済社会総合研究所『経済分析』第 191 号。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構[2020]「70 歳雇用推進マニュアル」。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 a[2021]『月刊エルダー(2021 年 5 月号)』第 43 巻第 5 号通巻 498 号。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 b[2021]『月刊エルダー(2021 年 II 月号)』第 43 巻第 II 号通巻 504 号。

梶谷真也[2019]「高年齢者の雇用確保と企業側の調整」独立行政法人労働政策研究・研修機構[2019]『日本労働研 究雑誌(特集:高年齢者の活躍と雇用)』16-30 頁。

厚生労働省編[2021]『令和3年版 労働経済白書-新型コロナウイルス感染症が雇用・労働に及ぼした影響-』。

内閣府[2020]「第3章:女性の就業と出生を巡る課題と対応」『令和2年度 年次経済財政報告(経済財政政策担当 大臣報告) - コロナ危機:日本経済変革のラストチャンスー』|32-|68頁。

内閣府[2021]『令和3年版 高齢社会白書』。

内閣府男女共同参画局[2021]a「コロナ下の女性への影響について」。

内閣府男女共同参画局[2021]b『令和3年版男女共同参画白書』。

内閣府政策統括官(経済財政分析担当)[2021]「第2章 感染症の影響による雇用と家計の変化」『日本経済 2020-2021 - 感染症の危機から立ち上がる日本経済 - 』

大沢真知子[2020]「(平成の労働市場) 女性労働」『日本労働研究雑誌』No.717、18-21 頁。

リクルートワークス研究所[2020]「09 高齢者就業支援」『労働政策講義 2019-2020』149-166 頁。

独立行政法人労働政策研究·研修機構[2019]『日本労働経済雑誌』No.707。

清家篤[2020]「(平成の労働市場) 高齢者労働」独立行政法人労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No.717、 26-29 頁。

酒井才介[2018]「女性就労は保育所だけではカ不足」(みずほ総合研究所:みずほインサイト 2018 年 6 月 12 日)。 酒光一章[2021]「(JILPT リサーチアイ第 58 回)新型コロナ感染症拡大下における雇用調整助成利用企業の特徴と 助成金の効果-JILPT 企業調査二次分析」。

周燕飛[2021]「コロナショックと女性の雇用危機 (JILPT Discussion Paper 21-09)」。

帝国データバンク[2021]「特別企画:2021年度の雇用動向に関する企業の意識調査」(ウェブサイト)。

宇南山卓・山本学[2015]「保育所の整備と女性の労働力率・出生率-保育所の整備は女性の就業と出産・育児の両立 を実現させるか-」(財務省財務総合政策研究所ディスカッションペーパ No.15A-2)。

安井洋輔[2018]「シニア就業促進のための課題」(株式会社日本総合研究所 Research Focus)。

資料

資料Ⅰ:企業アンケート調査票

	さ
<u>□</u>	光躍
企業ID (記入不要)	雇用
	着の
	高年齡
	作が
	13 X
	1190
	企業(
去	(例) 大阪府内企業における女性と高年齢者の雇用・活躍に関
% 0 大阪府)大阪
જી	

関する調査 **80**大阪府

	100
	+6
	ďn
	-
	雲
	2
	33
	差
۰	\overline{z}
4	2
40	77
11	*
•	~
Ľ	۲
×	~
	III.
¥Ç	₽
ч	31
•	O
ě	堿
(下の各)	1.
2	7
ě	120
5	1
2	
	10
۲	+
3	am
r	#K
<u>u</u>	77
転駅にしてん	=
	轰
7	
ä	6
Ě	菻
-	•
=	=
	$\overline{}$

(一)貴社の策権に該当する番号を一つ「〇」て囲んてください(複数の場合は最も売上げの多い策権)。	情報通信業	6. 小売業	9. 学術研究、専門·技術サービス業	2. 生活関連サービス策、娯楽策	福社	
ě	ж Э	,	6	2	5	
り「〇」と囲んたください(2. 製造集	2. 即光練	8. 不動產業、物品賃貸業	二. 飲食業	医藥	7. 40後(
<u>,</u>	2.	2	œ.	Ξ	4	2
)貴社の策権に該当する番号	建設業	. 運輸業、郵便業	7. 金融藻、保険薬	10. 砂冶業	13. 教育、学習支援策	16. 40街のサーガス御
Ξ	Ι-'	4	۲.	9	<u>m</u>	9

(2) 貴社の仕事について、<u>[a. 全様業員(非正規社員・深遠社員を含む)]、[b. 女性]、[c. 高</u>なおお (cc もいし) | チュナガカでは出する信息を乗りたように(チョンナイカル)

年齢者(55 歳以上)】のそれぞれに該当する項目の番号をすべて「〇」で囲んてください。	きずべて「〇」	イ囲んてくた	- 1	
		D. 女体	C. 跳年數分	
	現在、責社で	現在、責社で	現在、貴社で	
	従奉したいる	女性が従事し	55歳以上の高	
	人がいる仕事	ている仕事の	年齢者が従事	
	の番号に	番号に「〇」	している仕事	
	õ		の番号に「〇」	
1. 管理的な仕事 (経営企画、統括事務など)	-	-	_	
2. 専門的・技術的な仕事(情報処理、技術職など)	2	2	2	
3. 事務的な仕事 (一般事務、会計事務など)	3	3	3	
4-1. 販売の仕事(店舗で商品を販売する店員の仕事)	4 - 1	1 - 4	4 - 1	
4-2. 売買の取次・斡旋の仕事(不動産売買、保険代理など)	4-2	4-2	4-2	
4-3. 営業の仕事	4-3	4-3	4-3	
5-1. 介護・保候医療サービスの仕事(介護、歯科助手など)	1-9	1 - 9	1-9	
5-2. その他のサービスの仕事(接客、調理、ビル管理など)	5-2	5-2	5-2	
6. 保安の仕事 (警備など)	9	9	9	
7. 農林漁業の仕事	7	7	7	
8 - Ⅰ. 自動生産設備 (装置・デラト・ロボッセン) の制御・監視の仕事	8-1	8-1	8-1	
8-2. 金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断の仕事	8-2	8 – 2	8-2	
8-3. 金属以外の製品の製造や加工処理の仕事	8 – 3	8 – 3	8 – 3	
8-4.機械の組み立ての仕事	8 – 4	8 – 4	8 – 4	
8-5.機械の整備や修理の仕事	8 - 5	8 - 5	8 - 5	
8 - 6. 製品や機械の検査の仕事	9 – 8	9 – 8	9 – 8	
8-7. 生産関連のその他の仕事(塗装、製図など)	8-7	8-7	8-7	
9-1. 輸送の仕事 (鉄道、パス、トラックの運転など)	1-6	1 - 6	1-6	
9-2.機械運転の仕事 (クレーン、建設機械の運転など)	9-2	9-2	9-2	
10-1. 電気工事の仕事	1-01	10-1	10-1	
935	10-2	10-2	10-2	
- . 運搬の仕事(荷物配達員、倉庫作業員など)	1-11	1-11	1-11	
11-2. 清掃の仕事(ビル・建物清掃員、産廃処理従事者など)	11-2	11-2	11-2	
その他の業務内容(具体的にお書きください)				

(3) 夢葉実績(地上高・智葉利益・労働生産性)のコロナ協商(2020年 - 月以前)からの変化について、該当する番号をそれぞれ - つご○式圏んでください(強減は、自安式お考えください)。

O CANADA CI CALLERY CONTROL CO					
	大幅減少	小翼	横ばい	推加	大幅増加
	15%以上	5-15%未満	演奏携米365	2-15%未満	15%XL
老上商	-	·	o	*	u
【進近 年間とコロナ福創(2020年 月以前)の 年間と比較】	-	7	,	*	n
営業利益【進近 年間とコロナ福前の 年間と比較】	-	2	3	4	2
労働生産性※【重近 年間とコロナ福前の 年間と比較】					
※(常義利益額+人件費[人材※達費を含む]+減価償却費)+	-	2	60	4	S

同2 従業員数の現状・過不足感・育児体業的得率・維難率について、以下の各級間にお答えください。 (1)責社の従業員数(支社・支店等含む/役員含む)の現状について、該当する数字をご記入ください。 正社展以本

直接雇用

正社員

		健康保険加入	健康保険非加入	
1. 従業員総数 (2021年7月1日現在)	8	8	*	8
2. 女性従業員数	8	8	*	49
2-1.うち管理職以上の女性	8	8	8	好
2-2,うち主任・係長職等管理職以外の女性リーダー	8	*	8	89

(2) 従業員全体の選不足感について、それぞれ禁当する最号を1つ[[]○]で囲んでください。 当時 ☆や当年 元紀 ☆や不足

北位員			-	7	0	4	0
	田田寺村	健康保険加入	-	2	8	*	2
正社員以外	医软棉加	健康保険非加入	-	2	3	4	5
	派遣社員		-	2	8	*	9

(3)直近3年間の育児休業の取得状況について、それぞれ該当する番号を1つ「○」で囲み、育児休業 の取得対象者がいる場合には、育児休業取得率をご記入ください。

□は幸か回来 調査時点(2021年7月)までの3年間に育児休業を開始した者の数(開始予定の申出をしている者を含む)	5年単次資本 - 前年までの遺近3年間(概4	①全従業員の育児休業取得率	②女性の育児休業取得率	③異株の音児休婆取得率
までの3年間に背児	間 (概ね2017年7月~2020年6	対象者がいる	対象者がいる	対象者がいる
休業を開始した者の数(開始予定の	20年6月)の出産者の数(男性の	1. 対象者がいる【育児休業取得率	. 対象者がいる【育児休業取得率	対象者がいる『音児休養取得率
の申出をし	日本の日本	[%]	[%]	1%
(工いる者を含む)	(偶者が出産した者)	%】 2. 対象者がいない	%】 2. 対象者がいない	2. 対象者がいない
5	2	5	34	5

(4) 従業員の定着状況について、それぞれ該当する数字をご記入ください。

	3年前の在籍者数	現在までの離職者数	婚や子育て、小磯の者の数
①全従業員	Υ	Υ	Υ
②全従業員のうち女性	Y	Υ	Υ

2. 出震・肾児・介護等のため 3. 給手等の支給水準が本人の希望と合わなかったため 4. 労働時間、休日等の労働条件が本人の希望と合わなかったため 5. 素軟な働き方や今線な働き方への取組みが固難であるため(例:在宅勤務やH-17-7、雇用形態) 6. 最端の人間関係のため 7. 仕事的等が本人の希望と合わなかったため 8. 心参の機能表指わたため 9. その他の離職理由(具体的に:)

(5)責社の女性従業員の雑職理由ご最も多いと考えられる項目の番号を1つ「O」で囲んでください。

人村の雇用・活躍に関わる責社の特徴や取組みの現状について、該当またほどちらかといえば該当すると考えられる項目の番号を「〇」で囲んでください。 3

3 A 5 A 5 A 5 A 5 A 5 A 5 A 5 A 5 A 5 A	がなくても働き始められる		トるキャリアや	、ら正社員に含	貧異の復職を支	*活躍を推進す	おいて、従業員に裁量		- ションが活発な職場である	₩·鐵粥指出機	まできる人事(光業員が働き ⁴	する従業員が			4	10	(月20時間以内である	年数にとらわれ		見点から、計	観点から、計 教育訓練の方〉	長期雇用の観点から、計画的に人才 人材育成・教育訓練の方法は、OJ OFF-JT (Off the Job Training)	実格や経験がなくても働き始められる 多様な人材が働いている (降がい案: 外国人なども 本人が毛質するキャリアや生活をふまえて、起属 非正規社長のこと異に登用している 体職した従業員の復職を支援したり、いった人離 経験に応じて、段階的に責任のある仕事に提挙で 経験に応じて、段階的に責任のある仕事に提挙で 可言ュニケーションが活発な職権である 位業員が人事・結務担当者、上司、同僚等に相談 で業員が展する従業員が働きやすい制度がある(事業所の立地がよく、連動は使利である 事業所の立地がよく、通助は使利である 多機時間は表軟である (カンリアクスタイム、短時 解集が少ない(月20時間以内である) 解案が少ない(月20時間以内である)
	rę.	(降がい者、外国人などが在籍している)	まえて、配属・配置転換している	9:12	、いったん離職した従業員の再雇用を実施している	女性の雇用や活躍を推進する体制や部署等を整備または計画や方針等を策定している	(アイデアや工夫等) が与えられている	段階的に責任のある仕事に従事できる	26	同僚等に相談しやすい環境である	・ており、実際に昇進している人が一定数いる	[がある(費用や粧児の支援、休業・休暇・短時間勤務の制度等)	い制度がある(費用の支援、体集・体報・短時間動務の制度等)	(他企業保育所の共同利用契約も含む)	更衣室等の職場環境の整備に取り組んでいる	通動は便利である	(フレックスタイム、短時間動務、時差出動等)	(2)	能力や成果等に見合った昇進や賃金の引上げを行っている		長期雇用の観点から、計画的に人材育成・教育訓練や配置・異動を行っている	ءَ ا	ها ما عَا	る (今個人などが在籍している) まえて、起馬・配業を換している る る が、いった人機能した従業員の再業用を実施している 野者等を整備または計画や方針等を策定している 野者等を整備または計画や方針等を策定している (アイデアや工夫等)が与えられている (アイデアや工夫等)が与えられている (アイデアや工夫等)が与えられている (アイデアや工夫等)が与えられている (アイデアや工業等できる (アイデアや工業等できる (アイデアや工業等できる)が表えれている (アイイ、短時間動務、時業出版等) (ウ美の利用契約からまむ) (カラる (展示が能んでいる (カラる)
またりがた に禁ぎまた ほどちらか といえば数 当する項目 の番号に	5 -	2	e	4	2	9	4	60	ь	01	=	12	13	14	15	91	17	82	61	20	1	2 2	22 22	

間4 貴社の雇用・採用における新型コロナウイルス感染拡大の影響について、以下の各級間にお答え くだかい。

(1) コロナ語において実施した雇用対策について、該当する書号をすべて「O」「囲んてください。「・配置和技術」、配置和技術の変更 4. 出向・転離 6. I 日の就業時間の短縮 8. 休業 資金・一時金の抑制(減額) 11. 類園満了による雇い止め 業業・影業の冷認
 助業出勤
 、配業出勤
 、試業日数の鑑減

(2) [a, コロナ掃前から実施していた取組み]、[b, コロナ掃で実施し始めた取組み]、[c. 今後も引き続き実施または新たに実施したい取組み]のそれぞれに該当する項目の番号をすべて「○」で囲んてください。

回答例:コロナ藩をきっかけに、頼たに「在在職務やリモートワーク」を実施し始めたが、今後も離続して「在在職務して「在在職務とリモートワーク」を実施したいと考えている場合は、【b.コロナ選】と【c.今後】の各別の該当する番号をそれぞれ「O.7回かます。 コロナ強イ 実装し谷の た収置みの 全国の幸争 に「O」 g. コロナ補償 b. コロナ場 4 5 実施していた収益の重 た収益みの乗 回の番号に 「O」 7. 応募者の氏名、性別、年齢、学歴等の情報を除外した選考 (ブラインド採用) 5. 浆職者へのオファー (申し入れ型就活サイト) の活用 6. 社員からの紹介を通じた採用 (リファラル採用) デジタル化の措進 (Web 会議等) 4. WEB 合同企業説明会への出展 1. 在宅勤務やリモートワーク 8. 職場体験の受け入れ 3. WEB 衝接

(3)人材の採用栽培で意識している点について、[析型コロナウイルス指指に重視していた項目]と [現在、重視している項目]のそれぞれについて、該当する番号をすべて「○」「囲んてください。 □コー当前に重視して 現在、重視している

		いた項目の番号に「〇」	項目の番号に「〇」
Ι.	従業員数の充足のため、採用予定人数を確保すること	1	1
2.	採用する人材を絞り込むこと(人材の質の確保、少数精鋭)	2	2
3.	. IT の知識やスキルを持つ人材の採用	9	ေ
4.	4. 業務上必要な知識やスキルを持つ人材の採用 (IT 関連のものを除く)	4	4
5.	正社員の採用	9	5
6.	非正規社員の採用	9	9
7.	同業種での就業経験がある人材の採用	4	7

問5 高年齢者の雇用状況について、以下の各級間にお答えください。 (1) 貴社における高年齢者の従業買数(支社,交店等含む/役員含む)の現状(2021年7月1日時点)について、該当する数字をご記入ください。

人数

1.55歳以上59歳以下の従業員 (2021年7月1日現在)	
2.60歳以上64歳以下の従業員 (2021年7月1日現在)	
3.65歳以上69歳以下の従業員 (2021年7月1日現在)	
4.70歳以上の従業員 (2021年7月1日現在)	

(2) 現在の定年制の導入状況について、該当する番号を「○」で囲んでください。

2. 定年制を導入していない 1. 定年制を導入している

□6 高年齢者の雇用の取組みについて、以下の各股間にお答えください。(1)改正高年齢者雇用安定法に基づく取組みと自社の取組みの状況について、それぞれ該当する番号を1つ「○」「四本だください。

制度がない 制度がある

(数)			準/よる 中子 居 は ない は ない に ない い	親籍点で は、導入 するかど うか分か	導入を検 試中・導 入する子 たする子	後 大の 連 を は は は は は は は は は は は は は	株舗 への選 単一部 第・1 単一語
(利)	65歳までの定年の引上げ(65歳定年企業) 65歳までの定年の割上げ(65歳定年企業)	(業) 株延長制度)	0 0	<u> </u>	2 2	, m m	4 4
長制度の導入 0 1 2 3 3 (単位)の導入 0 1 2 2 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	対象者限定ながら基準該当者は 66 歳以上まで働け		0	-	2	3	4
表制制(の導入 0 1 2 3 3 (度の導入 0 1 2 2 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	希望者全員が 66 歳以上まで働ける		0	-	2	m	4
係の導入 入 入 入 人 人 人 人 人 人 人 人 し し し し し し し し し し し し し	70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・監	長制度) の導		-	2	3	4
及の導入 0 1 2 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	70歳までの定年の引上げ		0	-	2	m	4
入 人 人 人 人 し し し し し し し し し し し し し	定年割の廃止		0	-	2	m	4
入 () () () () () () () () () (70歳まで継続的に業務委託契約を締結する	る制度の導	0	-	2	8	4
0 1 2 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	70歳まで社会賃献事業に従事できる制度。		0	- 1	2	3	4
(4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4)	健康確保のための支援		0	- 1	2	3	4
(4:5十十:23 (2:53 (2:54 (出向・転輪による雇用の維持		0	-	2	3	4
0 1 2 3 セミナー・UN研会 0 1 2 3 0 1 2 3 0 1 2 3 0 1 2 3	出向後定年時に移籍		0	-	2	3	4
セミナー・原明会 0 1 2 3 4 4 5 4 6 6 1 2 3 6 7 6 6 6 6 7 6 7 6 7 6 7 6 7 6 7 6 7	転職支援 (転籍除く)		0	- 1	2	3	4
セミナー・説明会 0 1 2 3 6 7 7 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9	独立開業支援		0	- 1	2	3	4
1 2 3 3	高年齢従業員対象の働き方や生活に関する	セミナー・説明	0	- 1	2	3	4
1 2 3	高年齢従業員対象の能力開発・研修		0	- 1	2	3	4
1 2 3	高年齢従業員対象の個別相談対応		0	-	2	m	4
	高年齢従業員対象の評価制度		0	-	2	e	4

(2) 高年齢者を雇用するメリットと考えられる各事項について、それぞれ該当する番号を1つ「○」で国んでください。高年齢者を雇用していない企業は、雇用することを認定してお答えください。

国のこください。 四十野台を通用りているい 正米ない 横田 りゅっことがたりこのぎんへださい	Jo h Ha	C E YOVE L	くくのすん	1/2 5 4.0
女 は 日本 かんしょ アンボック だんじ ア	まったく当て	あまり当て	少し当ては	634
	はまらない	はまらない	2.5	11.2.5
 高年齢者のノウハウ・技能・技術を長く活用できる 	-	2	3	4
2. 若手にノウハウ・技能・技術を継承できる	-	2	3	4
3. 若年層や杜年層のモチベーションが高まる	-	2	3	4
4. 事業の革新や創造につながる	-	2	3	4
5. 収益の改善・向上など直接的な効果を望める	-	2	3	4
6. 職場環境の改善など間接的な効果を望める	-	2	3	4
7. 求職者が増える (長く働ける認識を与える)	-	2	3	4
8. 高年齢者を活用するノウハウを蓄積できる	-	2	3	4
9. 人件費負担を抑制できる(減らせる)	-	2	3	4
10. 労働力不足の解消に寄与する	-	2	3	4
11. 医療や介護の財政支出の抑制に寄与する	-	2	3	4
12. 年金など社会保障制度の持続可能性に寄与する	-	2	3	4
13. 企業イメージが向上する	-	2	3	4
14. SDGs や企業の社会的責任の取組みを果たせる	_	2	3	4
15. 若年層や社年層の採用難を補完できる	_	2	3	4
16. 働きぶりが良い	-	2	3	4
17. 幅広い人脈を活かせる	-	2	3	4
18. 雇用促進策を活用できる(国や自治体の入札要件等)	-	2	3	4
19. 高年齢者の雇用はデメリットよりメリットの方が大きい	-	2	3	4
その他(自由にお書きください)				

四7 大阪森の藤田施業に駆待することなど、ご常見をご自由にお書きください。
 例:1)女柱が鑑させい範疇づくりにプラ契り組むが拡んでおり、行政の交張を希望する。
 2)投稿に燃き行うにあるり、新しい採用手法についておりたい。
 3)投業員の反番者がある、人事制度や育成別様を基準したいので、個別にアドバイスがほしい。
 4)業務や採用活動のオンライン化を進めたいがソウハウがないので、セミナーを実施してほしい。

い回答者・ご連絡先についてご記入ください

黄社名			
所在地(市町村名)	市・町・村()	市・町・村(※市町村名のみご記入ください)	(ください)
	: 字墨卓		
を参加して	お名前:		
	TEL:	e-mail:	0

資料2:求職者(女性・若者)アンケート調査票

コロナ街における就職活動の現状と課題、及び今後の活躍推進に関する譲渡 予痛実記

	ご自身の主観により、性別をお答えください。[1つ選択]/全員が回答
SC I (SA)	1. 男性
性別	2. 女性
	3. その他⇒対象外にする
	年齢をお答えください【1つ選択】/全員が回答
	1,19歳以下 ⇒本調査対象外
	2.20 歲-24 歲⇒5C3 ヘ
	3.25 歳-29 歳⇒SC3 ヘ
SC2 (SA)	4. 30 歲-34 歲→SC3 >
年數(滿年數)	5.35歲-39歲→SC3 \
	6.40歲-44歲⇒SC3~
	7. 45 数-49 数⇒SC3 >
	9.55歳以上 ⇒本調査対象外
	戦学の状況をお答えください。[1つ選択] /SC2で選択肢2から8を選択した人が
	回答
SC3 (SA)	1. 在学中である(在学中でも仕事が主である方は2~4を選択)⇒本調査対象外
就学状况	2. 在学していない⇒SC4へ
	3. 職業訓練校、府立高等職業技術専門校に通学中である⇒SC4 ヘ
	4. その他(上記のいずれにも当てはまらない方)⇒SC4 ヘ
	現在の就業状況と、今後の就業への意向をお答えください【1つ選択】/SC3で選択
SC4 (SA)	核2から4を選択した人が回答
就業状況と働	1. 仕事をしており、今後も同じ仕事を続けていくつもり⇒本國査対象外
くことに対す	2. 仕事をしているが、1年以内に転職することを考えている⇒本質問へ
る今後の考え	3. 仕事を近く離題するが、1年以上は再就職するつもりはない⇒本調査対象外
2	4. 仕事をしていないが、1年以内に働きたいと考えている⇒本質問へ
	6 子题的一个大小声 一种医子属人种各种化的人士主题的生命名

本質問	
	学歴をお答えください(中退や職業訓練校等に在学中の場合はその前の卒業学校)[1] つ選択]/全員が回答(※在学中の学生は調査対象外)
Q1 (SA)	1. 中华校 2. 勘每等校
并薪(载志 4 練华校)	3. 學問·命繼律技4. 指大·時襲
	5. 大學、大學院(女祭)
Q2 (SA)	の. ペナーペチルペポポット 配偶者の有無をお答えください【1つ選択】/全員が回答
現在の配偶者	1. 配偶者(妻または夫)がいる
の有無	2. 配偶者 (妻または夫)がいない (離別・死別も含む)
(44)	子どもの有無、最年少の子どもの状況をお答えください【1つ選択】/全員が回答
43 (3A)	1. いる (最年少の子どもが未就学児)
すっちのかが	2. いる (最年少の子どもが小学生)
こ数キシジナ	3. いる (最年少の子どもが中学生)
こもの中野	4. いる (最年少の子どもが高校生(中学校卒業)以上))

Q4 (SA)	家族の介護や看護をされているかお答えください [1つ選択] /全員が回答
今後や年後か	5 LTU 2
1 歳、自義と	
公安な年限の	. 7
20 000	たと、日本書子 · 中華 / 中華子 · 中二年 『一年二年 』、日本 中華 · 中二年 日本日本
	日本の女人は、こみたの女人に成り立つ(いるがの音人)たこと、「日本の女
	R
Q5 (SA)	2 主に自分の収入で成り立っている(他の家族にも収入がある)
世蒂収入状況	3 自分と家族の両方の収入で成り立
	(どれらかー方の収入が減ると家計が厳しい)
	4 主に家族の収入で成り立っている(自分の収入が減っても成り立つ)
	5 家族の収入のみで成り立っている
	有業者の方は現在の就業形態を、仕事に就いたことのある方は前職の就業形態をお答
	えください。仕事に就いたことのない方は、選択肢8を選択してください[1つ選択]
	/全員が回答
Q6 (SA)	1. 正規の社員・職員・従業員
雇用形態(本	10.0
業に限定して	m
回答を求め	b 4. 契約社員·嘱託社員
(9	5. 自営兼主・個人事業主・フリーランス (内職・ギグワーカーを含む)・家族従業者
	6. 会社または団体等の役員
	7. その物(
	8. 仕事に続いたことが無い⇒Q10 ヘ
	有業者の方は現在の業種を、仕事に就いたことのある方は前職の業種をお答え
	い【1つ選択】/有業者と仕事に就いたことのある無業者が回答
	一. 建设集
	2. 製造業
	3. 情報通信業
	4. 通輪槳,虧使槳
	5. 草池葉
	6. 小売業
	7. 金融業、保険業
1000	
(C) (S)	9. 学術研究、専門·技術サービス雑
	10. 福泊縣
	11. 飲食業
	12. 生活関連サービス集、娯楽業 (洗濯・理容・美容・浴場、旅行、家事サービス、衣服経
	製修理、冠婚葬祭、写真現像・焼付、映画・銀行・遊戯などの業績)
	13. 教育、学習友振業
	14. 医癖
	15. 韓幹
	16. その他のサービス線(廃棄物処理、自動車整備、機械等修理、職業紹介・労働者派
	道、ピルメンテナンス、警備などの業種)
	17. その他(
(42) 80	有額分をお言葉なら経済な 不無にないた。アビセルも言言語を報道をお知ったか

e d	-
	3. 常春節組の斗棒(63: 幸養部) 4. 小猴節道の七棒(63: ホームヘルパー、小瀬路当士) 8. 瀬象の井棒(63:非一名ヘルパー、小瀬路市士)
	6. 清掃の仕事(ビル・建物清掃、ハクスワリーニング、道路・公園清掃、虚凝筋槃物処理) 7. 昨年の仕事(船:小売店:・店園: 不幹年作間: 保険代理・命か)
	事務の仕事
	40.0
	10、福辺の仕等(例:柴田但勢群湖龍、波物伯野群湖龍) - 海波遊覧を仕着(例:朱田伯勢群湖龍)
	-
***	15. その他(いオキアの雑様は勢にして) 誘動がかければ銀打器 22 を選択したがかて、結構
	4
	衝撃コロナウイルス感染症の影響が観躍した人の機関理由
	(参集主都合による難難)
	一、回産・廃業・事業所閉鎖・事業所の移転
	2. 経営不振による解雇 (期間満了による履い止めを含む)
	3. 経営不様による退職勧奨
	4. その他(
	5. 経営不振による自主退職 (例: 航業時間や航業日数の減少、休業・待機・出勤
	6. 希型コロナウイルスへの感染回避
Q9 (SA)	7. 新型コロナウイルスの影響で保育や介護の必要が生じたため
前題の離職項	8. その物(
-	新型コロナウイルス感染症の影響以外で離職した人の離職理由
	(事業主都合による離職)
	9. 倒産・商業・事業所閉鎖・事業所の移転
	10. 解雇(期間満了による嫌い止めを含む)
	12. その他(
	13. 結婚するため
	14、出職・南児・小藤棒のため
	15. 給与等の収入が希望と合わなかったため
	16. 労働時間、休日等の労働条件が希望と合わなかったため
	17. 柔軟な働き方や多様な働き方が困難であったため
	18. 機嫌の人間関係のため

The state of the s	21. その他 (22. 雑型した経験がない人 22. 雑型した経験がない 30. 本型した経験がない 30. 本型した経験がない 30. 本型した経験がない 30. 本型した経験がない 30. 本型を表現業の形態で働きたいと思っておら
The state of the s	
The state of the s	
	れたかお答えください【最も当てはまるものを1つ選択】/全員が回答
	. 正規の社員・職員・従業員
	3. 労働者派遣事業所の派遣社員
	4. 契約社員,嘱託社員
	5. 自営菓主・個人事業主・フリーランス(内職・ギグワーカーを含む)・家族従業者
200	6. 会社または団体等の役員
0.000	
	8. 100-540
***	当てはまるものを一つ選択】/全員が回答
	700
毎田米難に対	2 パート・アルバイトの辞録画
十八番かれ	2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2
(当な地外や	
日本の選出ない	
いており無田	
15787	
(8)	8. わからない
111	コロナ補前は、どのような業種で働きたいと思っておられたかお答えください【最も
76	
2	2. 製造業
(1)	3. 情報過信機
4	4. 運輸業、郵便業
u 7	5. 即売業
9 (10)	6. 小売業
+	7. 金融線、保険線
-	8. 不動産業、物品賃貸業
	9、华術研究、専門·技術サービス雑
	10. 海泊業
こことを	飲食業
	製修理、伝像群祭、写真現像・焼付、映画・銀行・遊戯などの業績)
-	3. 教育、学習支援業
	4. 医療
-	15. 韓計
	速、ビルメンテナンス、警備などの棄権)
_	17. その他(

	現在は、どのような業績で働きたいと思っておられるかお答えください【最も当ては
	キャナ のボー (1842) / 小田 47日本
	一、解決議
	2. 對遊廳
	3. 金號學会議
Q11 (SA)	大衛中衛
業種の考え方	THOUSE AN
(現在働きた	
コンドラル線	一0. 湖沿線
	二. 飲食業
	12. 生活関連サービス集、娯楽集(洗濯・理容・美容・浴場、旅行、家事サービス、衣服縫
	製修理、冠楹葬祭、写真現像・焼付、映画・興行・遊戯などの集種)
	一3. 教育、华超攻勘案
	- 2
	Para Para
	11:
	11、販売は、1979~を確認さずを行いている。このでは、2019~このでは、1979~このでは、1979~このできませ、1970~このできませんに対している。
	1 =
	中では、1人には、1十十八分・1日代人のは、ファーン・1人に対して対象を開発をは、1人に対して、1人に対しに対しに対しに対しに対しに対しに対しに対しに対しに対しに対しに対しに対しに
100000000000000000000000000000000000000	小袋回風の仕事(む・ホースヘルハー、小袋を付出)
Q12 (SA)	画搬の仕事
戦権の考え方	湯物の仕事
(コロナ雄型	7. 販売の仕事 (例:小売店主・店員、不動産売買、保険代理・仲介)
に働きたいと	8. 事務の仕事 (例:一般事務、会計事務、運輸・郵便事務)
あっていた観	9. 生産工程・労務作業の仕事 (例:生産設備制御、組立・加工)
()	10. 輸送の仕事 (例:乗用自動車選転、貨物自動車運転)
	一、養養課款の仕事(例: シフーン・セメンチ運転、製設養表運転)
	14. 権理の仕事(例: 繰割者、後職、権理職)
	から毎(
	体にない
Q12 (SA)	1 55
職種の考え方	当てはまるものを「つ選択】/全員が回答
(現在働きた	1. サービスの仕事(例: 棒客、加羅、ピル策選)
いと思う職	

	4. 小議関連の仕幕(後:ホームヘルパー, 小議様計十)
	崇義の午舞(アラ・製作崇等 NO201-129 海路・公園事業
	素器の仕事
	・ 事能の17事(5g)・ 数字部、 年俸上韓・和諸名類名類名4種(
	_
	かの物(
	6. 特にない
	1 -
	お答えください【当てはまるものすべて選択】/全員が回答
	1. 経営状態が安定している
	3. 離職者が少ない
	4. 賃金・福利厚生等の待遇が良い
	5. 知名度がある
Q13 (MA)	6. 社会の役に立つ
就職先や仕事	7. 経験あるいは資格がなくても働ける
を選い際に重	8. 自分の能力や資格、経験が活かせる
視する条件・	9. やってみたい仕事である
情報	10. 勤務条件や制度等により家庭やプライベートと両立しやすい
海郷十口口)	11. 地元または地元近郊の地域で働ける
に重視してい	12. アクセス (地理的条件) がよい
た条件・情報)	13. 職権の人間関係
	4. 職権の議場
	15. 教育訓練・人材育成の充実度
	16. テレワークが導入されている
	17. 勘嫌ができる
	18. 総営理念に共感できる
	19. その他 (
	20. 特にない
(AMA)	ください【当てはまるものすべて選択】/全異が回答
単十分 一番	1. 雑割状態が安定している
発養といけずれば、	2. 将来性がある
単い他で出い	3. 離職者が少ない
視する条件・	
自我	5. 智名廉がある
(現在重視している条件・	
は、日米のこと	7. 経験あるいは資格がなくても働ける
18 48.)	8. 自分の能力や資格、経験が活かせる
	9. やってみたい仕事である

11. 地元または地元成功の地域(輸) 5 と 12. アライス (地理的条件) がよい 13. 類 44.0 大間 25. アライス (地理的条件) がよい 13. 類 44.0 大間 25. 女 7 大口 2 ク 3 単型の人間 25. 女 7 世間 3 単型の 25. 女 3 上 5 女 7 世間 3 上 5 上 5 上 5 上 5 上 5 上 5 上 5 上 5 上 5 上		
12. プラセス (地理的条件) かよい 13. 職場の環境 14. 職場の環境 14. 職場の環境 15. 教育訓練・人材質点の先実度 15. 教育訓練・人材質点の先実度 16. 感染剤が上がなれている 17. テレクーラが導入されている 18. 副業ができる 20. その他 21. 特にない 22. 1 特にない 23. 世界が30.0月未満 33. 1 か月から年年素満 33. 1 か月から年年業満 43. か月から年年業満 55. 半年から 1 年来満 60. 1 年以上 1 上のような仕事をしたいのかわからない 22. ビのような生態が足していない 23. ではから年年業満 60. 1 年以上 1 上のような仕事をしたいのかわからない 24. かまずも仕事がない (世事の報知・職権で合うところがない) 55. 希望する仕事がない (世事の報知・職権で合うところがない) 56. 有に最初を関係としている 57. スキルがない 前内きになることができない 57. スキルがない 前内きになることができない 57. スキルがない 前内きになることができない 58. 年齢が高い 59. 年間の出の人のでは、一下のようがない。 50. 年齢が高い 50. 年齢が高い 50. 日本がない 前内きになることができない 50. 日本がない 前内きになることができない 50. 日本がない 前内きになることができない 50. 日本がない 前内をはなことができない 50. 日本がない 前内をはなったいとができない 50. 日本がない 前内をはないます。 日本の前とは、 中の前とは、 中の前のは関のシンセリング (電路を下上車の直出が開たとキスト 54. 対面の数階のシンセリング (電路を下上)と一番を活用した相 44. 対面の数態のシンセリング (電路を下上) 54. 対面の数態のシンセリング (電路を下上) 55. オンコインの製造化セミナー 56. 対面の数能のシンセリング (電路を下上) 56. オーカーの製造のシンセリング (電路を下上) 57. オーカーの製造のシンセリング (電路を下上) 57. オーカーの製造のシンセリング (電路を下上) 58. オーカーの製造のシンセリング (電路を下上) 59. オーカーの製造のサール・大型の製造をドル・デート 50. オーカーの製造では、オーカーの製造では、オーカーの製造では、オーカーの製造では、オーカーの製造では、オーカーの製造では、オーカーの製造では、オーカーの製造では、オーカーの製造では、オーカーの製造では、オーカーの製造では、オーカーの製造では、オーカーの製造では、オーカーの製造では、オーカーの製造を使用している。オーカー		
(13. 職場の人間関係 14. 職場の人間関係 15. 教育訓練・人材育成の免失度 16. 婦妹放立がされている 17. テレワークが導入されている 19. 経営理念に共感できる 20. その他 20. その他 21. か月本 22. たのか信なながない。 23. 1 か月表演 24. か月から3か月水満 25. 1 か月本 26. 年から1年未満 27. 1 か月本 27. 1 か月本 28. 本年から1年未満 29. とのような仕事としたいのかわからない 20. そのからない。 20. そのかけなない。 20. そのかけなながない。 20. そのような仕事としたいのかわからない。 21. とのような仕事をしたいのかわからない。 22. とのような性をかなに、(世務条件で合うところがない) 23. とのような性をかない。(世務条件で合うところがない) 24. 希望する仕事がない。(世務条件で合うところがない) 25. 希望する仕事がない。(世界条件で合うところがない) 26. 希望する仕事がない。(世界条件で合うところがない) 27. とのような生命が変しているのかかからない。 28. 年齢が高い。 39. 年齢が高い。 40. 希望・私籍がある。 11. が型コロナウイルスの参照・経済をしているのかからない。 30. 年齢が高い。 40. 本が可の課題、転職活動に対点できことができない。 10. オンチンのが展したい。 40. 大いカインの機能・転職活動に対点できていない。 11. 新型コロナウイルスの参照・経済をしたの両立が難しい。 12. 素様、機体など周囲の人の理解を得にくい。得られない。 14. その他(15. からの他) 16. 赤が田の機関のシンセリング(電路をいてと能誌など音・整正本人)。 4. 対面の機関のシンセリング(電路をいての一等を活用した相。 4. 対面の機関のウンセリング(電路 SNS やアバター等を活用した相。 4. 対面の機関のシンセリング(電名 SNS やアバター等を活用した相。 5. 対面の機関のシンセリング。 5. オカ面の機関のシンセリング。 5. オカ面の機関のシンセリング(電名 SNS やアバター等を活用した相。 5. 対面の機能のシンセリング。 5. 対面の機能のフンセリング。 5. 対面の機能のフンセリング。 5. 対面の機能のフンセリング。 5. 対面の機能のフンセリング。 5. 対面の機能のフンビリング。 5. 対面の機能のフンセリング。 5. 対面の機能がではます。		
4. 職場の環境 5. 教育回議・人材育成の充実度 6. 場別なかできる 7. テレワーのが導入されている 9. 顕彰ができる 20. やの他 (21. やしなっかの場入されている 21. やしない。 22. やしない。 23. トルト 23. トルト 24. トルト 24. トルト 25. トルト 25		
5. 教育訓練・人材育成の充実度 16. 教育訓練・人材育成の充実度 16. 教授政権とすなれている 18. 劉榮ができる 20. 本の地域人文れている 21. 劉榮ができる 20. 本の地域、大材育成の定式を 21. 新にない 31. からかり 32. からがあえください 1. コ連択 1. まが治動を開発制をを 3. なり 3. かり 3. よが出めた 3. まが出めた 3. まが出めます 3. まが出の 3. とのような 3. とのような 4. まがまが 4. まがまがまが 4. まがまが		
6. 爆染防止がされている 7. ずーワークが導入されている 7. ずーワークが導入されている 17. ボーワークが導入されている 8. 幽寒ができる 9. 経営理念に共感できる 9. 経営理念に共感できる 9. 経営活動を開発していない 2.1 から 海水 4. カードルのがある。		
17. テレワークが導入されている 18. 数策ができる 20. その他 (21. 特にない (
18. 御業ができる。 20. 本の他(
19. 経営理念に共感できる 20. その他に 21. 時にない <u>製造活動や保護活動を関わてどれくらいかお客えください[1つ課代]</u> 1. まだ活動の関始していない 5. 中の月米海 4. 3か月から半年未満 5. 中の月米海 7. 上の月米海 50. 上の月米海 50. 子の月の年年末海 50. 上の月・年末海 50. 日本以上 「1. どのような仕事をしたいのかわからない 7. とのような仕事をしたいのかわからない 9. ビのような仕事をしたいのかわからない 9. ビのような生物が発出しているのかわからない 9. 年齢が高い 9. 年齢が高い 9. 年齢が高い 10. オンラインの設置・転職活動に対点できない 11. 者質する仕事がに(仕事の指数・観音でうところがない) 10. オンラインの設置・転職活動に対点できない 11. 者望コロナウイルスの場換に対する不安がある 12. 家庭での軍事・発展で 11. 本の他 12. 家庭での軍事・発展で 13. 実験、教験など周囲の人の理解を得にくい。再られない 14. その他 15. オ市のの提出のンビリング(義格やテレビ総誌など青本を表し、非対面の提出のンビリング(義格をと中をの用立り確にない 14. その他 15. オ市の設置のフレリング(義格をアード、静然などテキスト 15. オカの設理がフンビリング(義格をアービ義様など青本 16. 4年の他の機関の対理がフンビリング(義格をアービ教徒など音・整画での3. 非対面の設置のフンビリング(義格をアービを表生を活用した組みが面の設定のフンビリング(義名 SNS やアバター等を活用した組み 対面の設定のフェリング 5. オカの設施のフェリング 5. オカの設施ののシェリング 5. オカの設施がではデー		
20. その他 (21. 時に金融 (経営理念に共感でき
2. 特に会社 (1.0 重視) (2.1 を) (2.		
2	16	等にない
		就職活動や転職活動を始めてどれくらいかお答えください [1つ選択] /全員が回答
2. 1 か月未満 3. 1 か月かからの中月 4. 3 か月かからの中月 5. 半年から「年未満 6. 2 ドード以上 7 4 2 4 2 4 2 4 2 4 2 4 2 4 2 4 2 4 2 4	Q14 (SA)	
	就難活動や転	
6. 3か月から半年未記 5. 4年から、日本活動 (1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1	職活動を開始	
6. 半年から 年来活 6.	してからの際	
2	E	
(大) 全面が固体 1. アウような仕事や 2. アウような仕事が 3. アウような会社が 4. 希望する仕事がなら、自済がない、当日 4. 本をが高い 4. 本をが高い 4. 本をが高い 4. 本をが高い 4. 本をが 4		が搬送船や転搬送機をする上での誘導をお答えください「当てはまるものすべて」
		/全員が回答
 とのような会社が発発しているのかわからない。 どのような会社が発発しているのかわからない。 ・ 様望する仕事がない(「関係条件できりところがない) ・ 毎望する仕事がない(関係条件できりところがない) ・ 自信がない・前向きになることができない。 ハストルが不足している。 ・ 年齢が高い。 1. オラインの製器・転職活動の事権が不足している。 12. 実成での業事・予可・小護等と仕事の再立が難しい。 13. 実集・機様など周囲の人の理解を得にくい・得られない。 14. その他(15. わからない。 16. 特に課題はない。 16. 特に課題はない。 16. 特に需要はない。 17. 本方面の設備カウンセリング(気NS等のチャット機能など子ネストでの上の料面の設備カウンセリング(概名SNSやアパター等を活用した組設、ま対面の設備カウンセリング(概名SNSやアパター等を活用した組設、オンインの製活をミナー。 5. オンインの対法をミナー。 5. オンインの対法をミナー。 5. オンティンの対法をミナー 6. 対面の設備カウンセリング(版名SNSやアパター等を活用した組設、オンインの製活をミナー 6. 対面の設備カウンセリング 6. 対面の設備をフンセリング 6. 対面の設備をディナー 		
 3 ・ どのような会社が就職しやすいのかわからない。 4 ・ 希望する仕事がない(仕事の議局・職権できりところがない) 6 ・ 角後がない・前内をになることができない。 7 スキルが不足している。 8 ・ 解析がない(仕事の議局・職権できりところがない) 9 ・ 解析 本職活動の準備が不足している。 10 ・ オンラインの設備・転職活動に対応できていない。 11 ・ ・ 禁型コロナウイルスの場条に対する不安がある。 12 ・ 解析できない。 13 ・ 解集、教徒など周囲の人の理解を得にくい・得られない。 14 ・ その他(15 ・ からない。 16 ・ 特に整理はない。 16 ・ 特に整理はない。 17 ・ からない。 18 ・ 本は高の規模のカンセリング(係名 SNS やフ・パター等を活用した組装、は対画の規模のフセリング(係名 SNS やフ・パター等を活用した組装、まり面の製造のフセリング(係名 SNS やフ・パター等を活用した組装。 3 ・ 非対画の製造のフセリング(係名 SNS やフ・パター等を活用した組装。 5 オンラインの製造化・ナー。 6 ・ 対画の製造を・ナー。 		
4. 希望する仕事がない (助務条件で含うところがない) 5. 希望する仕事がない (は事の離婚・職職で合うところがない) 6. 角信がない、前内されてある。 7. スキルが不足している 9. 年齢が高い 10. オンラインの起題・転職活動に対応できていない 11. 新型コロナウイルスの感染に対する不安がある 12. 実施での家事・子育で・介護等と仕事の両立が難しい 13. 実施・機族など周囲の人の理解を得にてい、得られない 14. その他(15. オットない 15. 中に選問ない。 16. 特に課題はない 17. 非対面の経験カウンセリング (服名 SROS テルト機能など子ネストでの 2. 非対面の経際カウンセリング (服名 SROS 中できた第 L た相談 3. 非対面の経際カウンセリング (服名 SROS 中できた第 L た相談 13. 非対面の経際カウンセリング (服名 SROS 中できた第 L た相談 14. 対面の経際カウンセリング (服名 SROS 中で高 A Man D M M M M M M M M M M M M M M M M M M		
 5. 希望する仕事がない(仕事の場面) 職権で合うところがない) 6. 自信がない、前向きになることができない 7. スキルが不足している 8. 年齢が高い 9. 銀職・無職活動の準備が不足している 10. オンラインの製職・職職活動に対応できていない 11. 精型コーケイルスの爆撃に対する不安がある 12. 業成での業事・子育で・小選等と仕事の再立が難しい 13. 実験・機体など周囲の人の理解を得にくい、得られない 14. その他() 15. わからない 16. 特に課題はない 16. 特に課題はない 16. 特に需要はない 17. 本対面の援盟カウンセリング(SNS等のチャット機能など子ネストでの工業対面の援盟カウンセリング(施名やテルビ権結など音声・動画での組集がありが出りなりング(施名 SNS やアパター等を活用した組織表しますの組織力のセリング(施名 SNS やアパター等を活用した組織と オカの設備のフセリング(施名 SNS やアパター等を活用した組織と 対面の設備のフセリング(施名 SNS やアパター等を活用した組織と 対面の設備を対してリング(施名 SNS やアパター等を活用した組織をした 対面の設施をフェー 		
 ・ 海来 9 の下午からない 1 スキルが不足している 9 (職職・年間からできない 1 スキルが不足している 9 (職職・転職活動の単編をが足している 1 ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・		
 1. スキルが不足していることができない。 2. 年齢が高い。 3. 年齢が高い。 4. 中齢が高い。 6. 年齢が高い。 7. ストルが不足している。 8. 年齢が高い。 10. オンラインの契額・転離活動に対する不安がある。 11. 新型コロナウイルスの際派に対する不安がある。 12. 実施での業事・子育で・介護等と仕事の両立が難しい。 13. 実施・機体など周囲の人の理解を得にくい・得られない。 14. その他(15. わからない。 16. わからない。 17. 中が与のない。 18. 本は配置のクルでは、 19. 本体のの機能のカンセリング(服名のみマッペター等を活用した組織と、オ声の機能のカンセリング(服名 SNS やアペター等を活用した組織。 3. 非対面の機能カウンセリング(服名 SNS やアペター等を活用した組織。 3. 非対面の機能カウンセリング(服名 SNS やアペター等を活用した組織。 4. 対面の機能カウンセリング(服名 SNS やアペター等を活用した組織。 5. オンコンの機能をフェー 6. 対面の機能カウンセリング 6. 対面の機能が表します。 6. 対面の機能が表します。 		
	O15 (MA)	
8. 年齢が高い ・ 減速・素硬活動の準備が不足している 「0、 オンラインの設置・転職活動に対応できていない 「1、 新型コロナウイルスの感染に対する不安がある 「1、 新型コロナウイルスの感染に対する不安がある 「3、 策集・機体など周囲の人の理解を得にくい・得られない 「4、 その他(「5. かからない。 「5. かからない。 「6. 特に課題はない。 「6. 特に課題はない。 「6. 特に関係的や程職活動で利用したい支援策をお答えください「当てはま ベ て選択」(全員が回答 ベ て選択」(全員が回答 「4. 対面の設備カウンセリング(第名 SNS やアパター等を活用した相談 3. 非対面の競弾カウンセリング(第名 SNS やアパター等を活用した相談 本) 対面の設備カウンセリング(第名 SNS やアパター等を活用した相談 も、対面の設備カウンセリング(第名 SNS やアパター等を活用した相談 も、対面の設備を	保護決能や款	
9. 就職・転職活動の準備が不足している (1. オンラインの設職・転職活動に対応ですいない (1. オンラインの設職・機能制制に対応ですいない。 (1. 新型コロナウイルスの総実に対する不安がある。 (2. 英庭での家事・子育で・小護等と仕事の両立が難しい。 (3. 実際・機能など周囲の人の理解を得にくい・得られない。 (4. 中の時人 (5. 特に課題はない。 (6. 特に課題はない。 (6. 特に課題はない。 (6. 特に課題はない。 (7. 特別の総職のカンセリング (電路やテレビ電話など音声・動画での組) 分えで有いの提高のシェリング (電路やテレビ電話など音声・動画での組) 分えで有。 非対面の総職のカンセリング (電路やテレビ電話など音声・動画での組) うえで有 (6. 対面の総職のカンセリング (6. 4 方面の総職のカンセリング (6. 4 方面の総職のカンセリング (6. 4 5 5 5 5 7 く 4 7 6 6 5 5 5 1 5 5 5 4 5 6 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	日本 日本 日本 日本 日本 日本 日本 日本	
10. オンラインの製器・転職活動に対応できていない 1. オンラインの製器・転職活動に対するを受める 1. 新型コーナールスの製造に対する主要がある 1. 発症の業事・手育で・体護を仕事の再立が難しい 3. 承集・機能など周囲の人の理解を得にくい・得られない 4. その他 (城中間の課題	
1. 新型コロナウイルスの感染に対する不安がある 2. 発信できますす。小藤等と仕事の両立が難しい 3. 発送・影体など周囲の人の理解を得にてい、得られない。 4. その他(
14. その他(15. わからない 15. わからない 16. からない 16. かに振動はない 16. かに振動はない 16. かに振動はない 17. 本が正の表面のかったセリング (SNS 等のチャット機能などテキストでの 1. 非対面の規範カウンセリング (SNS 等のチャット機能などテキストで 18. ま対面の規範カウンセリング (SNS 等のチャット機能などキギスト 18. ま対面の規範カウンセリング (SNS 等の 18. まが正の規範カウンセリング (SNS をアパター等を活用した組設		
15. わからない。		
6. 特に課題はない、 4条 機能・機能・動力 4条 機能をお答えください [当てはまる		
本述		
へて選択) /金声が回答 1 非対位の設備カウンセリング 多数で有。3 非対面の設備カウンセリング りえで有。3 非対面の設備カウンセリング と思う支。4 対面の設備カウンセリング と思う支。5 オンラインの設治セミナー 6 対面の設治セミナー		今後、就職活動や転職活動で利用したい支援策をお答えください[当てはまるものす
(MA) 1. 非対面の結職のカンセリング 影響を進 2. 非対面の結職のカンセリング うえで有 3. 非対面の結構のカンセリング と思う支 4. 対面の結構のカンセリング 5. オンラインの統括セミナー 6. 対面の統元をミナー		ペて選択】/全員が回答
5動を進 2. 非対面の就職のウンセリング うえで者 3. 非対面の就職のウンセリング と思う支 4. 対面の就職のウンセリング 5. オンラインの設議をミナー 6. 対面の就活をミナー	Q16 (MA)	1. 非対面の就職カウンセリング (SNS 等のチャット機能などテキストでの相談)
うえで有 3. 非対面の就職カウンセリング と思う支 4. 対面の就職カウンセリング 5. オンラインの就活セミナー 6. 対面の就活セミナー	求職活動を進	. 非対面の就職カウンセリング
と思う支 4、対面の範疇カウンセリング5、オンラインの就活セミナー6、対面の就活セミナー	めるうえて有	. 非対面の就職カウンセリング
 オンラインの製品セミー 対面の製品セミナー 	と聴う	対面の試験カウンセリング
6. 対面の就活セミナー	92	5. オンセインの供送かいナー
・ 大田の一部への面は、・		1十二年代第三十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二
1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1		・対面の後がたい

資料3:求職者(高年齢者)アンケート調査票

	作者を打得まただよい [一つ選打] / 今屋が回列
	軽
501	3.55歳-59歳⇒SC2 ヘ
中朝 (清中朝)	4. 60 歳-64 歳⇒SC2 ヘ
	5.65歳-69歳⇒SC2~
	6.70歳以上 ⇒本調査対象外
	ご自身の主観により、性別をお答えください【1つ選択】/全員が回答
SC 2	一. 男性
性別	2. 女性
	3. その他
	就業の状況をお答えください【1つ選択】/全員が回答
50.3	 収入のある仕事をしている ⇒本質問(QI)へ
院業の衣法	2. 収入のある仕事をしていない⇒SC4へ
	仕事に就く希望、求職活動の状況をお答えください【1つ選択】/無業者(収入の
	ある仕事をしていない人)が回答
30.4	1. 仕事をしたい・求職活動を行っている ⇒本質問(Q1)へ
米製活動の状況	 仕事をしたいが、求職活動を行っていない ⇒本質問(Q1)へ
	一十十二十十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二十二

本質問	
	有業者の方は現在の就業形態を、無業で就職希望の方は希望する就業形態をお答えく
	ださい【1つ選択】/ご回答後、有業者の方は Q4へ、無難で求職活動を行っている
	方は Q2へ、求職活動を行っていない方は Q3 へお進みください
Q1 (SA)	一. 自営業主,家族従業者
雇用形態	2. 会社または団体等の役員
	3. 正規の社員
	4. 非正規の社員 (パート・アルパイト、契約社員・嘱託社員)
	5. その他
	求難活動の方法をお答えください【当てはまるものすべて選択】。ご回答後、Q4へお
	進みください/無葉で求職活動を行っている人が回答
1000	Ⅰ. 航職支援機関(ハローワーク・OSAKA しごとフィールド等)での相談・事業への参加
CZ (MA)	2. 就職ボータルサイト (リクナビ、マイナビ等) の利用
米銭計劃な行	3. 就職情報誌や新聞・雑誌等の求人広告を閲覧
	4. 如人·友人・親族、社員等の紹介
	5. その他
	求職活動を行わない理由をお答えください [当てはまるものすべて選択]。ご回答後、
	就職希望の方はQ4へ、就職希望でない方はQ7へお進みください/無業者で求職活
	動を行っていない人(仕事したくない人も含む)が回答
Q3 (MA)	1. 探したが見つからなかった(自分の経験や知識に合う仕事が見つからない)
求職活動を行	2、希望する仕事がありそうにない(金額面の条件で合うところがない)
わない理由	3. 希望する仕事がありそうにない(仕事の種類・職種で合うところがない)
	4、希望する仕事がありそうにない(勤務場所や時間などの条件で合うところがない)
	5. 知識・能力に自信がない
	4 音称、は48年七年(事務十年日日子)

	8. 家華や育児のため
	10. 急いで仕事に就く必要がない(収入を得る必要がない・経済的に余裕がある)
	11. 仕事を探す方法がわからない
	13. 今まで十分に働き、今後は仕事以外のこと(趣味や社会活動)がしたい
	15. 特に理由はない
	有業者の方は現在の職権を、無業で就職希望の方は希望する職種をお答えください[1
	し謀 な 】 人 を 縁 ま か に 就 の な い に は は に は に に は に に に に に に に に に に に
	-
	、取権医師の仕等(全:希護郡)
	運搬の仕事(例:善修や稿、陸上植役、
	・推審の仕事(例: ピル·凝物選棒、n9x9m)
Q4 (SA)	7. 販売の仕事 (例:小売店主・店員、不動産売買、保険代理・仲介)
質量	8. 事務の仕事 (例:一般事務、会計事務、運輸・郵便事務)
	9、生産工程・労務作業の仕事 (例:生産股備制御、組立・加工)
	10. 輸送の仕事 (例: 柴用自動車運転、貨物自動車運転)
	 機械運転の仕事(例:クワーン・ウインチ運転、建設機械運転)
	13. 保安の仕事 (例:警備)
	14. 管理の仕事 (例:経営者、役員、管理機)
	15. その他
	有業者の方は現在のI日あたりの労働時間を、無業で就猶希望の方は希望する労働時
Q5 (SA)	間をお答えください【1つ選択】/有業者と無策の就職希望者が回答
1日あたりの	1、4 韓國未謝
労働時間	2,4時間以上8時間未満
	3.8時間以上
Q6 (SA)	
週間労働日数	
	2.3∼48
	- 1
Q7 (SA)	企業の努力義務とされた 70歳までの就業機会確保措置の内容
改正高年齡者雇用安定法	1. 70歳までの雑帳雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)
に基づく指置 (70歳まだ	20.1001
の就業機会確保措置の企	措置の企 2. 70歳までの定年の引き上げ
集の努力義務化)の認知状	※義務化されている 65 歳までの雇用確保指置を延長
PS	ń
200	4. 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
	5. 70歳まで社会貢献活動に従事できる制度の導入

	このような「70歳までの故業機・母俗様置」が企業の努力機務となったことをご存じてしたか。お答えください [1つ選択] /全員が回答し、知っている。 2. からない
Q8 (SA) (SA) 第10 歳までの就業最会確保 指置が企業の努力機器化 されたことにより、着く着 改は高まるか	このように、70歳までの就業機会確保推算が企業の努力機務とされたこ とによって、あなたの働く意欲がどのように変わるかお答えください[1 つ選択] / 無葉で就職希望でない方を除く全員が回答 ※無葉で就職希望でない方は Q.II へお達みください ・ 点くなる 2、特に変わらない 3、低くなる I. 高くなる 2、特に変わらない 3、低くなる
Q9 (SA) 今後、何歳頃まで収入を得る仕事をしたいか	双人を得る仕事をしげ 業者と無業者で紡職 様付るうちはいつま
O10 (MA) 離<理由	着業者の方は載いている理由、無度で就職者質の方は難きたい理由をお寄えください[当てはまるものすべて選択]/有業者と展集者で試職者管理 が回答 1. 現在の生活質のため 2. 自分のわい強いのため 3. 生きがいのため (1金とのつながり、人脈づくり、視野を広げるなど) 4. 健康の維持や老化の防止のため 5. 家にずっといるのは縁だから 6. 時間に常裕があるから 6. 時間に常裕があるから
QII (MA) 社会参加の状況	どのような社会活動に参加されているかお客えください[当てはまるもの すべて銀打 / 全員が回答 (無異で説職者質でない方は、これで質問は終 わりです) 1. 自治金や町内会などの活動に参加 2. 趣味・教養にかかる活動に参加 3. スポーツ・検撃にかかる活動に参加 4. その他の社会活動に参加 5. 特に活動はしていない
G12(SA) 結職先や仕事を選ぶ際に 重視する条件・情報	<u>製職先や仕事を選ぶ際に最も重視する条件をお答えください[最もあては</u> 主もものを1つ <u>選択】/有業者と騰業者で説職希望者が回答</u> 2. 給料 3. 動務地 4. 休日 6. その他 6. その他

