



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)



## まえがき

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	1
第1章 調査の背景と目的	5
1. 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齢者の雇用・活躍に関する調査	20
1. 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
1. 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える支援	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 高齢者の就業促進に関する調査	82
1. 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. 本章のまとめ	95
<b>第5章 今後の就業促進のあり方</b>	<b>97</b>
1. 多様な働き方の実現への対応	97
2. 仕事の質や働くことそのものに対する意欲の醸成	99
3. 施策の展開	101
<b>参考文献・資料</b>	<b>103</b>
<b>資料（調査票）</b>	<b>105</b>
1. 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	107
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	110
3. 高年齢者の就業促進に関する調査	114

## 要約

### 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齢者雇用安定法が改正・施行され、女性と高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ても、今後をみずえた就業促進の方向性を検討する必要性は大きい。

図表1 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年平均から2020年平均の変化（増減） ※減少などの変化がみられる部分を白抜き文字で表示	男女計			男性			女性		
	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	26	▲8	34	17	▲7	22	9	▲3	11
従業者	▲46	▲55	11	▲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	7
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	▲1	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	▲1	▲3
金融業、保険業	▲9	▲6	▲3	▲8	▲3	▲5	▲1	▲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	▲4	▲7	3	▲3	▲5	2
教育、学習支援業	▲21	▲19	▲4	▲8	▲8	▲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
従業者規模 (非農林業雇用者)									
1~29人	▲15	▲16	0	▲10	▲11	0	▲4	▲5	1
30~499人	41	18	22	24	8	16	17	11	5
500人以上	30	14	14	16	6	9	13	9	5

### 調査1：大阪府内企業における女性と高齢者の雇用・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。改正後の措置の取り組み状況は、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)
採用・雇用・登用	1. 資格や経験がなくても働き始められる	81.6%	80.5%	86.2%
	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%
内容・仕事	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%
	4. 非正規社員から正社員に登用している	62.8%	60.4%	75.5%
	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%
	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%
	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%
	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%
職場環境	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%
	12. 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)	57.4%	54.5%	72.3%
	13. 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%
	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%
労働条件	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%
	18. 残業が少ない(月20時間以内である)	57.9%	59.9%	54.3%
	19. 年齢や経験年数にとらわれず、能力や成果等に合わせた昇進や賃金の引上げを行っている	58.3%	57.5%	61.7%
人材育成・教育訓練	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%
	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%
	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%
	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席	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 改正高齢者雇用安定法に基づく取組みと自社の取組みの状況

改正高齢者雇用安定法に基づく取組みと自社の取組み	N	制度がない		制度がある		制度がある割合								
		導入する予定はない	現時点では、導入するかどうかわからない	導入を検討中	従業員への適用例はまだない	従業員への適用例があり運用中	業種別			規模別				
							大卒人材確保推進会議の構成業種等	製造業	対事業所向け業種	対個人向け業種	中小企業	大企業		
改正前	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
	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	87.9	86.7
改正後	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
	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
	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
	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
	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
	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
	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1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(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、1年以内に転職もしくは就職したい人の割合は、男女計1.77%、男性1.80%、女性1.75%。

- 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「特になし」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
	正規	正規以外	男性	女性	
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<.000)			現在 (p<.000)		
	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

現在または前職の雇用形態	現在働きたいと思う雇用形態								(現職または前職の雇用形態)
	正規の社員・職員・従業員	パート・アルバイトの従業員	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・個人事業主等	会社または団体等の役員	その他	わからない	
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）

働きたいと思う業種	コロナ禍前			現在		
	1年以内に転職したい	1年以内に働きたい	合計	1年以内に転職したい	1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%
特になし	16.4%	41.1%	26.0%	18.5%	56.8%	33.4%

働きたいと思う職種	コロナ禍前			現在		
	1年以内に転職したい	1年以内に働きたい	合計	1年以内に転職したい	1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・振興の仕事	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%
特になし	20.3%	34.9%	26.0%	22.3%	45.9%	31.5%

調査3：高齢者の就業促進に関する調査

55歳以上の高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11）。

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）

求職活動を行わない理由	男女計 (358)	性別		年齢階層別				求職活動の状況別（男女計）	
		男性	女性	男性		女性		仕事をしたい・求職活動を行っていない	仕事をしたいくない
				50歳代	60歳代	50歳代	60歳代		
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%	0.0%
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%	0.4%
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%	2.3%
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%	3.0%
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%	4.5%
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%	9.1%
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%	22.0%
家事や育児のため	6.4%	2.6%	8.2%	0.0%	3.6%	15.1%	4.4%	4.3%	7.2%
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%	2.7%
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%	18.6%
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%	11.0%
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%	31.1%
その他	2.0%	3.5%	1.2%	0.0%	4.8%	0.0%	1.9%	2.1%	1.9%
特に理由はない	19.3%	21.9%	18.0%	32.3%	18.1%	16.3%	19.0%	7.4%	23.5%
合計	148.6%	114	244	31	83	86	158	94	264

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.）		就業状況別（p<.07）		合計
	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）	
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11 働く理由（有業者・仕事をしたい無業者）

働く理由	性別		就業状況別			求職活動の状況別		合計
	男性	女性	有業者	無業者	合計	求職活動を行っている	求職活動を行っていない	
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、支援機関等でき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<sup>1</sup>。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%→

<sup>1</sup> 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1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1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1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1-1、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-「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1-1 コロナ禍前後の景況と就業・雇用の推移に関する指標

	有効求人倍率(大阪)(季節調整値)	新規求人倍率(大阪)(季節調整値)	完全失業率(全国)(季節調整値)	完全失業率(原数値)			休業者比率(大阪府)(休業者/就業者×100)	大阪府景気動向指数(CI一致指数)(2015年=100)	常用労働者離職率(大阪府)(規模5人以上)(2015年=100)	常用雇用指数の前年同月比(大阪府)(2015年=100)	所定外労働時間の前年同月比(大阪府)(2015年=100)	名目賃金指数(きま)の前年同月比(大阪府)(2015年=100)	営業赤字企業割合(大阪府景気観測調査)	雇用調整実施事業所割合(調査産業計)(労働経済動向調査)
				全国	近畿	大阪								
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		
11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					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		
11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		
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		
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」「毎月労働統計調査報告書(月報)(年報)」、「大阪府景気動向指数」「大阪府景気観測調査」。

図表1-2 新規求職申込件数の状況(2022年1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・雇用の状況を見ていく。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一般的な推移と女性および高齢者の就業の推移を見ていく。

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1-3 労働力調査(大阪府)にみる就業・雇用の指標(2020年男女/単位:%)

2020年平均		男性(歳・%)							女性(歳・%)						
※注目すべき箇所を白抜き文字で表示		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-
労働力人口比率		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
就業率(就業者/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
就業率(有配偶者)		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
稼働率(従業者/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
休業率		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
完全失業率(%)		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
非労働力人口の構成比	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
	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
	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
非労働力人口(有配偶者に占める割合)		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
雇用者の構成比	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
	通学のかたわらに仕事	3.5	36.5	1.2	0.2	—	0.0	—	5.0	39.6	1.1	0.3	0.0	0.0	0.0
	家事などのかたわらに仕事	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
役員を除く雇用者の構成比	正規の職員・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
	非正規の職員・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
	うちパート・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
農林業雇用者(各年齢階層別の従事する産業の構成比)	建設業	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
	製造業	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
	電気・ガス・熱供給・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
	情報通信業	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
	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
	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
	金融業、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
	不動産業、物品賃貸業	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
	学術研究、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
	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
	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
	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
	医療、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
	複合サービス事業	0.7	—	0.5	0.7	1.3	1.1	0.0	0.5	0.4	0.3	0.3	0.8	0.7	—
	サービス業(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
	公務(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樣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。年齢階層で見ると、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%）、高齢者において影響が大きかったと考えられる。

図表1-4 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年平均から2020年平均の変化（増減）	男女計			男性			女性		
	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	11	▲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	▲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	1	-	7	6	-	▲6	▲6	-
家事	▲10	▲6	▲5	8	3	-	▲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	▲7	▲4	▲5	▲4	0	▲8	▲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	▲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	▲1	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	▲1	▲3
金融業、保険業	▲9	▲6	▲3	▲8	▲3	▲5	▲1	▲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	▲4	▲7	3	▲3	▲5	2
教育、学習支援業	▲21	▲19	▲4	▲8	▲8	▲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）

2019年平均から2020年平均の変化(増減)		男女計			男性			女性		
		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
就業者総数		26	▲8	34	17	▲7	22	9	▲3	11
職業	管理的職業従事者	▲5	▲2	▲4	1	1	▲1	▲6	▲2	▲3
	専門的・技術的職業従事者	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	▲7	▲13	▲5	▲5
	サービス職業従事者	10	0	12	11	5	5	▲1	▲8	5
	保安職業従事者	4	3	1	1	▲2	0	2	4	0
	農林漁業従事者	▲6	▲5	▲1	▲3	▲4	0	▲2	0	0
	生産工程従事者	3	▲1	3	▲13	▲14	3	15	14	1
	輸送・機械運転従事者	▲4	▲4	▲1	▲4	▲3	1	0	1	0
	建設・採掘従事者	24	9	15	23	8	14	1	1	0
	運搬・清掃・包装等従事者	▲23	▲27	4	▲15	▲20	6	▲9	▲7	▲2
	分類不能の職業			1	▲19	▲21	0			
月末1週間の就業時間 (就業者)	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
	週35~48時間	73	65	7	90	76	16	▲19	▲11	▲8
	週49~59時間	▲100	▲88	▲12	▲77	▲64	▲12	▲23	▲23	0
	週60時間以上	▲75	▲57	▲17	▲71	▲54	▲16	▲4	▲3	▲1
	週間就業時間不詳	▲5	▲8	2	▲6	▲6	0	0	▲1	2
	平均週間就業時間(時間)	▲1	▲5	▲2	▲2	▲6	▲3	▲1	▲4	▲1
延週間就業時間(千時間)	▲6251	▲5332	▲919	▲4170	▲3466	▲704	▲2082	▲1865	▲217	
月末1週間の就業時間 (非農林業雇用者)	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
	週35~48時間	78	69	10	89	73	15	▲12	▲6	▲5
	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	▲4	0
	週間就業時間不詳	▲5	▲4	▲1	▲4	▲6	▲1	▲1	▲2	▲1
平均週間就業時間(時間)	▲1	▲5	▲2	▲2	▲6	▲3	▲1	▲3	▲2	
延週間就業時間(千時間)	▲4871	▲4581	▲290	▲3257	▲2957	▲300	▲1614	▲1623	10	
従業者規模 (非農林業雇用者)	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	1
	30~499人	41	18	22	24	8	16	17	11	5
	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1-5 労働力調査（大阪府）にみる最近の推移（年平均・四半期）（1）／（単位：千人、％）

15歳以上人口（構成比：男47.5%・女52.5%/2020年平均）							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歳以上：14千人増加）、女性は8千人増加した（15-54歳：11千人減少/55歳以上：20千人増加）。2021年1-3月以降は前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なく、女性はコロナ禍前より微増である。							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：33千人増加）、女性は17千人増加（15-54歳：3千人増加/55歳以上：13千人増加）した。直近の2021年7-9月は、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			男女計・前年(同期)差	男・前年(同期)差	女・前年(同期)差			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			4718	2581	2137			4718	2581	2137
2020年平均	12	7772	3693	4078	8		4765	2612	2154	17		4765	2612	2154
2018年1-3月		7750	3691	4059			4461	2486	1975			4461	2486	1975
4-6月		7757	3692	4066			4547	2535	2012			4547	2535	2012
7-9月		7756	3691	4065			4609	2550	2059			4609	2550	2059
10-12月		7757	3691	4066			4659	2568	2091			4659	2568	2091
2019年1-3月	3	7753	3688	4065	6		4518	2484	2034	59		4518	2484	2034
4-6月	3	7760	3689	4071	5		4716	2588	2128	116		4716	2588	2128
7-9月	6	7762	3690	4071	6		4786	2622	2164	105		4786	2622	2164
10-12月	8	7765	3692	4073	7		4850	2629	2221	130		4850	2629	2221
2020年1-3月	12	7765	3692	4073	8		4713	2574	2138	104		4713	2574	2138
4-6月	13	7773	3694	4080	9		4742	2604	2137	9		4742	2604	2137
7-9月	16	7778	3696	4082	11		4767	2617	2150	-14		4767	2617	2150
10-12月	5	7770	3692	4078	5		4840	2651	2190	-31		4840	2651	2190
2021年1-3月	-1	7764	3686	4078	5		4765	2602	2163	25		4765	2602	2163
4-6月	-6	7767	3685	4081	1		4757	2620	2137	0		4757	2620	2137
7-9月	-19	7759	3681	4078	-4		4739	2582	2157	7		4739	2582	2157
<b>就業者（構成比：男54.6%・女45.4%/2020年平均）</b>							<b>従業者（全体）（構成比：男55.1%・女44.9%/2020年平均）</b>							
年平均では、男性は17千人増加し（15-54歳：7千人減少/55歳以上：22千人増加）、女性は9千人増加した（15-54歳：3千人減少/55歳以上：11千人増加）。2020年7-9月と10-12月の前年同期差のマイナス幅は大きく、2021年7-9月も前年同期差マイナスでコロナ禍前の水準を下回っている。							年平均では、男性は18千人減少し（15-54歳：26千人減少/55歳以上：10千人増加）、女性は28千人減少した（15-54歳：28千人減少/55歳以上：2千人増加）。2020年4-6月から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			男女計・前年(同期)差	男・前年(同期)差	女・前年(同期)差			男女計・前年(同期)差	男・前年(同期)差	女・前年(同期)差
2019年平均		4579	2502	2077			4461	2459	2002			4461	2459	2002
2020年平均	26	4605	2519	2086	9		4415	2441	1974	-28		4415	2441	1974
2018年1-3月		4324	2404	1920			4197	2353	1844			4197	2353	1844
4-6月		4418	2452	1966			4321	2415	1907			4321	2415	1907
7-9月		4454	2463	1991			4348	2425	1923			4348	2425	1923
10-12月		4492	2461	2031			4389	2429	1960			4389	2429	1960
2019年1-3月	57	4381	2410	1971	51		4243	2366	1877	33		4243	2366	1877
4-6月	155	4573	2503	2070	104		4463	2458	2005	98		4463	2458	2005
7-9月	194	4648	2541	2108	117		4525	2499	2026	103		4525	2499	2026
10-12月	222	4714	2553	2162	131		4612	2512	2100	140		4612	2512	2100
2020年1-3月	196	4577	2502	2075	104		4439	2456	1983	106		4439	2456	1983
4-6月	10	4583	2505	2078	8		4249	2356	1894	-111		4249	2356	1894
7-9月	-68	4580	2510	2070	-38		4423	2448	1975	-51		4423	2448	1975
10-12月	-34	4680	2558	2122	-40		4549	2505	2044	-56		4549	2505	2044
2021年1-3月	2	4579	2502	2077	2		4421	2444	1977	-6		4421	2444	1977
4-6月	1	4584	2530	2054	-24		4386	2445	1941	47		4386	2445	1941
7-9月	-12	4568	2480	2088	18		4410	2426	1984	9		4410	2426	1984
<b>従業者（主に仕事）（構成比：男63.3%・女44.9%/2020年平均）</b>							<b>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）</b>							
年平均では、男性は13千人減少し（15-54歳：21千人減少/55歳以上：7千人増加）、女性は9千人増加した（15-54歳：6千人増加/55歳以上：3千人増加）。2020年4-6月から2021年1-3月と7-9月は前年同期差マイナスとなり、水準は女性よりも男性で大きい。直近期はコロナ禍前の水準に戻っていない。							年平均では、男性は13千人減少し（15-24歳：11千人減少/25-64歳：1千人減少）、女性は3千人減少した（15-54歳：3千人減少）。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			男女計・前年(同期)差	男・前年(同期)差	女・前年(同期)差			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			191	91	101			191	91	101
2020年平均	-4	3656	2316	1340	9		177	78	98	-3		177	78	98
2018年1-3月		3426	2205	1221			186	99	86			186	99	86
4-6月		3549	2273	1276			177	101	76			177	101	76
7-9月		3583	2309	1274			157	78	79			157	78	79
10-12月		3637	2290	1347			182	88	94			182	88	94
2019年1-3月	75	3501	2265	1236	15		180	65	115	29		180	65	115
4-6月	119	3668	2332	1336	60		196	97	99	23		196	97	99
7-9月	113	3696	2355	1341	67		188	31	87	8		188	31	87
10-12月	138	3775	2365	1410	63		200	18	101	7		200	18	101
2020年1-3月	144	3645	2344	1300	64		203	23	130	15		203	23	130
4-6月	-117	3551	2256	1295	-41		135	50	85	-14		135	50	85
7-9月	-27	3669	2310	1359	18		180	89	92	5		180	89	92
10-12月	-14	3761	2355	1406	-4		189	11	88	-13		189	11	88
2021年1-3月	17	3662	2305	1356	56		168	80	87	-43		168	80	87
4-6月	71	3622	2314	1308	13		154	82	73	-12		154	82	73
7-9月	-47	3622	2287	1335	-24		190	90	100	8		190	90	100

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）（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	1	59	21	533	-21
4-6月	609	46	49	-1	560	46
7-9月	597	23	48	-1	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月から2021年1-3月にかけて前年同期プラスで推移した。2021年7-9月は前年同期差マイナスだが、実数は高水準。

	男女計・前年(同期)差	男・前年(同期)差	女・前年(同期)差			
2019年平均	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	-1	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	-1
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）

年平均では、男性は26千人減少し（15-54歳：7千人減少／55歳以上：19千人減少）、女性は9千人減少した（15-54歳：17千人減少／55歳以上：7千人増加）。男女とも2019年から2020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
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	休業率	休業率	休業率			
2019年平均	118	43	75						
2020年平均	190	72	41	3.1	3.1	5.4			
2018年1-3月	127		51						
4-6月	97		37						
7-9月	106	2.4	37	1.5	1.5	3.5			
10-12月	103	2.3	32	1.3	1.3	3.5			
2019年1-3月	138	11	44	-7	1.8	4.8			
4-6月	110	13	46	9	1.8	5.3			
7-9月	123	17	2.6	42	5	1.7	82	13	3.9
10-12月	102	-1	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	1	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ポイント上昇）、男性の水準が女性を大きく上回る。2021年1-3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	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7千人増加し（15-54歳：6千人増加）、女性は6千人減少した（15-54歳：6千人減少）。男性は2020年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	1	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	7	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歳以上：4千人増加）、女性は18千人減少した（15-54歳：9千人減少／55歳以上：10千人減少）。2020年10-12月は前年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	989
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	1085
4-6月	1044	-16	1008
7-9月	1036	-31	994
10-12月	983	-134	942
2020年1-3月	1043	-77	993
4-6月	1014	-30	970
7-9月	1031	-5	996
10-12月	1056	73	995
2021年1-3月	967	-76	921
4-6月	1012	-2	964
7-9月	954	-77	925

有配偶者

年平均では、男性は1千人減少し（15-54歳：7千人増加／55歳以上：9千人減少）、女性は12千人減少（15-54歳：4千人減少／55歳以上：8千人減少）。男性は、2020年7-9月以降前年同月差マイナスの傾向で推移し、女性は、2019年10-12月以降前年同月差マイナスの傾向で推移。

	男女計・前年(同期)差	男・前年(同期)差	女・前年(同期)差
2019年平均	4399	2197	2202
2020年平均	4386	-13	2190
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	2213
4-6月	4384	131	2198
7-9月	4508	120	2235
10-12月	4321	-11	2160
2020年1-3月	4398	14	2200
4-6月	4434	50	2194
7-9月	4417	-91	2202
10-12月	4294	-27	2143
2021年1-3月	4334	-64	2167
4-6月	4482	48	2233
7-9月	4359	-58	2151

自営業主

年平均では、男性は10千人増加し（15-54歳：6千人増加／55歳以上：2千人増加）、女性は変化なし（15-54歳：1千人増加／55歳以上：2千人減少）。2020年は4-9月に増加したがその後は減少。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	90
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	79
4-6月	365	33	107
7-9月	307	-9	94
10-12月	336	32	78
2020年1-3月	309	14	76
4-6月	387	22	108
7-9月	338	31	100
10-12月	311	-25	75
2021年1-3月	334	25	80
4-6月	380	-7	88
7-9月	348	10	96

非労働力人口（その他）

年平均では、男性は41千人減少し（15-54歳：16千人減少／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：18千人増加）。2020年4-9月は前年同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	1575	850	725
2020年平均	1550	-25	741
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	746
4-6月	1559	-157	723
7-9月	1537	-96	723
10-12月	1520	-41	710
2020年1-3月	1581	-104	745
4-6月	1597	38	786
7-9月	1571	34	746
10-12月	1454	-66	688
2021年1-3月	1622	41	801
4-6月	1577	-20	783
7-9月	1647	76	799

有配偶者（①労働力人口比率・②就業率）

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下回るのに対し、女性は前年同期の水準を上回っている。

	男女計		男		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5千人減少し（15-54歳：4千人減少）、女性は8千人減少（15-54歳：4千人減少／55歳以上：5千人減少）。2020年4-6月以降は、女性を中心に前年同月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	73	14	59
2020年平均	61	-12	51
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	51
4-6月	83	1	71
7-9月	69	-5	58
10-12月	74	-6	58
2020年1-3月	59	8	51
4-6月	74	-9	67
7-9月	55	-14	43
10-12月	55	-19	45
2021年1-3月	73	14	58
4-6月	74	0	65
7-9月	61	6	53

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）（4）／（単位：千人、％）

雇用者

年平均では、男性は18千人増加し（15-54歳：4千人減少／55歳以上：20千人）、女性は18千人増加した（15-54歳：3千人増加／55歳以上：15千人増加）。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で推移し、男女ともコロナ禍前の水準を下回る。

	男女計・前年(同期)差	男・前年(同期)差	女・前年(同期)差
2019年平均	4136	2226	1909
2020年平均	4171	2244	1927
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	2144	1821
4-6月	4081	2210	1871
7-9月	4237	2302	1934
10-12月	4259	2249	2010
2020年1-3月	4159	2236	1923
4-6月	4078	2195	1883
7-9月	4160	2245	1915
10-12月	4287	2299	1988
2021年1-3月	4143	2218	1925
4-6月	4097	2213	1884
7-9月	4126	2200	1926

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4-12月の男女計は前年同期差マイナスで推移し、男性は2020年4-9月でマイナスとなり、女性は2020年4月から2021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	78	96
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	64	114
4-6月	194	95	98
7-9月	185	100	84
10-12月	198	98	100
2020年1-3月	197	74	123
4-6月	134	49	85
7-9月	178	88	90
10-12月	187	100	87
2021年1-3月	165	80	84
4-6月	154	82	72
7-9月	188	90	98

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	2067	1871
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	1978	1775
4-6月	3837	2025	1813
7-9月	3982	2122	1859
10-12月	4002	2056	1947
2020年1-3月	3924	2058	1866
4-6月	3845	2014	1832
7-9月	3943	2087	1856
10-12月	4041	2111	1931
2021年1-3月	3884	2021	1863
4-6月	3846	2019	1826
7-9月	3883	2014	1869

雇用者（主に仕事）

年平均では、男性は2千人減少し（15-54歳：10千人減少／55歳以上：8千人増加）、女性は15千人増加した（15-54歳：10千人増加／55歳以上：5千人増加）。2020年4-6月と2021年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。

	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	2077	1267
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	2028	1164
4-6月	3312	2065	1247
7-9月	3401	2136	1264
10-12月	3420	2087	1333
2020年1-3月	3329	2099	1229
4-6月	3221	2000	1221
7-9月	3363	2081	1282
10-12月	3464	2126	1338
2021年1-3月	3327	2052	1275
4-6月	3280	2036	1244
7-9月	3302	2042	1260

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：30千人減少／55歳以上：4千人増加）。2020年4-6月から2021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	34	464
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	21	456
4-6月	485	14	471
7-9月	546	33	513
10-12月	552	32	521
2020年1-3月	516	28	488
4-6月	450	33	417
7-9月	494	38	456
10-12月	531	37	494
2021年1-3月	521	42	479
4-6月	509	31	478
7-9月	516	39	477

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：1千人減少）、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・前年(同期)差	男・前年(同期)差	女・前年(同期)差
2019年平均	1167	277	890
2020年平均	1125	265	860
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	889
4-6月	1104	269	836
7-9月	1195	290	905
10-12月	1246	315	930
2020年1-3月	1135	253	882
4-6月	1005	211	794
7-9月	1125	278	847
10-12月	1234	317	917
2021年1-3月	1098	263	835
4-6月	1099	262	837
7-9月	1139	284	854

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）（5）／（単位：千人、％）

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歳以上：25千人増加）、女性で40千人増加（15-54歳：30千人増加／55歳以上：10千人増加）。四半期の前年同月差は、男性は2021年1-3月以降マイナスの傾向で推移。2021年7-9月の実数は、男女ともにコロナ禍前の水準に戻っている。

	男女計・前年(同期)差	男・前年(同期)差	女・前年(同期)差			
2019年平均	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歳以上：11千人増加）、女性は4千人減少した（15-54歳：5千人減少／55歳以上：変化なし）。四半期では、男性は2019年10-12月以降、前年同月差プラスで推移し、女性は2020年4-9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(同期)差	女・前年(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）、女性が3千人減少（15-54歳：1千人減少／55歳以上：2千人減少）。2020年1-9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30千人減少し（15-54歳：33千人減少／55歳以上：1千人増加）、女性で17千人減少（15-54歳：26千人減少／55歳以上：9千人増加）。四半期の前年同月差は、男女とも2020年4-6月から2021年1-3月にかけてマイナスで推移。実数は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	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）

年平均は、男性で3千人減少し（15-54歳：1千人減少／55歳以上：2千人減少）、女性で19千人増加（15-54歳：13千人増加／55歳以上：7千人増加）。男性は、2020年7-9月以降は前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	1	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）

年平均は、男性が9千人減少し（15-54歳：6千人減少／55歳以上：2千人減少）、女性で2千人増加（15-54歳：2千人増加／55歳以上：1千人増加）。2021年1-3月以降の男女計は、前年同月差プラスで推移。

	男女計・前年(同期)差	男・前年(同期)差	女・前年(同期)差			
2019年平均	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	-1
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	-1	56	-5
4-6月	248	-16	178	-29	70	13
7-9月	237	0	193	1	44	-1
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

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）（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歳：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	396
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	409
4-6月	751	-26	386
7-9月	755	38	391
10-12月	765	24	412
2020年1-3月	792	-9	422
4-6月	735	-16	377
7-9月	761	6	392
10-12月	768	3	395
2021年1-3月	795	3	404
4-6月	757	22	399
7-9月	763	2	379

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。

	男女計・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	73
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	80
4-6月	130	-3	75
7-9月	135	23	76
10-12月	131	27	74
2020年1-3月	134	-4	70
4-6月	114	-16	71
7-9月	131	-4	76
10-12月	127	-4	76
2021年1-3月	105	-29	63
4-6月	124	10	75
7-9月	126	-5	78

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年6月は前年同期差マイナスで推移し、女性は2020年10-12月と2021年7-9月を除いて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	587	142	445
2020年平均	619	32	464
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	407
4-6月	544	9	420
7-9月	632	46	472
10-12月	636	30	483
2020年1-3月	602	65	448
4-6月	590	46	421
7-9月	657	25	510
10-12月	629	-7	476
2021年1-3月	603	1	467
4-6月	595	5	437
7-9月	641	-16	478

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(同期)差	女・前年(同期)差
2019年平均	263	95	168
2020年平均	262	-1	163
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	164
4-6月	282	32	170
7-9月	268	33	164
10-12月	272	28	174
2020年1-3月	245	15	165
4-6月	245	-37	149
7-9月	264	-4	162
10-12月	297	25	175
2021年1-3月	232	-13	144
4-6月	227	-18	141
7-9月	261	-3	159

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：1千人減少）、女性が13千人減少した（15-54歳：10千人減少／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	112
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	103
4-6月	255	57	146
7-9月	257	50	146
10-12月	195	-3	106
2020年1-3月	206	-8	108
4-6月	208	-47	112
7-9月	220	-37	113
10-12月	200	5	114
2021年1-3月	212	6	124
4-6月	204	-4	116
7-9月	215	-5	126

サービス業(他に分類されないもの)（雇用者）

年平均は、男性が4千人増加し（15-54歳：3千人増加／55歳以上：2千人増加）、女性が13千人増加した（15-54歳：10千人増加／55歳以上：3千人増加）。2020年10-12月以降、前年同月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	136
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	123
4-6月	291	34	105
7-9月	260	-28	105
10-12月	348	57	160
2020年1-3月	336	67	158
4-6月	308	17	133
7-9月	283	23	125
10-12月	312	-36	130
2021年1-3月	309	-27	127
4-6月	294	-14	127
7-9月	281	-2	134

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、高齢者雇用安定法が改正・施行され、女性と高齢者の就業・雇用・活躍に向けた法整備と施策が進められている<sup>2</sup>。「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、女性と高齢者の就業・雇用の促進に寄与し、女性と高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<sup>3</sup>(図表1-6、7)。新型コロナウイルス感染症の拡大は、女性や高齢者に、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]<sup>4</sup>。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<sup>5</sup>、「She-cession = 女性不況 (She +

<sup>2</sup> 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(えるばし認定)よりも水準の高い特例認定制度「プラチナえるばし」を創設(2020年6月1日施行)。

改正高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。

<sup>3</sup> 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)。

<sup>4</sup> 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-』。

<sup>5</sup> 「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。直近期中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。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 36位	68.1 28位	72.7 45位	71.6 46位	41.0 42位	「25-44歳」「45-59歳」「60-69歳」の年齢層の有業率が低い
未婚女性：1,050,300人	64.1 5位	69.5 28位	86.3 23位	75.4 33位	44.2 13位	有配偶女性に比べると相対的に高い水準に位置
有配偶女性：2,088,100人	48.5 46位	43.4 43位	62.5 47位	69.2 45位	36.9 45位	総数、各年齢層別のいずれも全都道府県の中で下位に位置
育児をしている女性：246,500人	60.1 44位	-	60.0 44位	-	-	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
死別・離別女性：856,200人	33.5 3位	35.7 35位(注)	83.4 47位	78.2 47位	54.0 10位	「20-24歳」「25-44歳」「45-59歳」で最下位に位置
家事無業者の割合：327,800人	66.8 5位	15.7 28位	83.8 25位	87.6 21位	85.5 31位	総数で全国5位だが、年齢層別では突出しているとはいえない

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 25-44歳	現状
	15歳以上総数	20-24歳	25-44歳	45-59歳	60-69歳		
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）

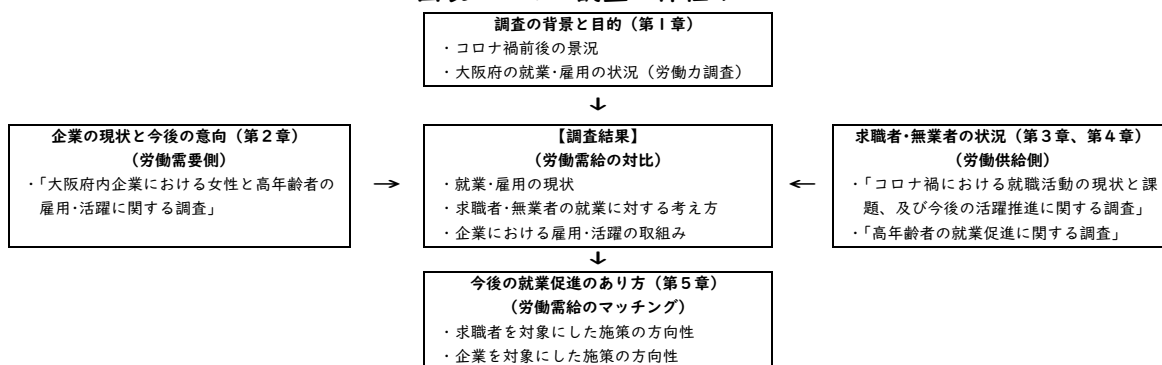
上段：割合（%）／下段：全国順位	(15歳以上)	55歳以上	55-59歳	60-64歳	65-69歳	55-69歳	70歳以上
男女総数	57.7 34位	35.8 46位	77.8 44位	63.7 43位	43.1 42位	59.6 43位	13.2 45位
男性	67.2 29位	46.7 47位	90.4 36位	77.6 41位	52.8 41位	71.6 42位	19.5 45位
女性	49.1 36位	26.8 44位	65.6 46位	50.6 42位	34.3 39位	48.3 43位	8.8 41位

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（1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1-8 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



## 第2章 大阪府内企業における女性と高齢者の雇用・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齢者雇用安定法の一部改正（2021年4月施行）など、女性や高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[令和元年度フレーム]」（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）を送り、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

<b>【調査の対象】</b> 総務省統計局が保存する「事業所母集団データベース[令和元年度フレーム]」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%）。
<b>【調査項目】</b> 1 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 高齢者の雇用状況（高齢者の従業員数／現在の定年制の導入状況） 6 高齢者の雇用の取組み（改正高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<sup>6</sup>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。

<sup>6</sup> 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、インバ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。

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)。

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)

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1:大阪人材確保推進会議の構成業種等 ・96社(構成比19.9%) ・中小企業21.7%・大企業14.7%(全業種中)
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	
情報通信業	18	3.7	3.3%	6.3%	大阪人材確保推進会議の構成業種等	
運輸業、郵便業	42	8.7	10.0%	5.3%	大阪人材確保推進会議の構成業種等	・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
小売業	33	6.8	3.0%	21.1%	対個人向け業種	・141社(構成比29.2%)
金融業、保険業	5	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)
不動産業、物品賃貸業	7	1.4	1.4%	2.1%	対個人向け業種	・中小企業93.4%・大企業6.6%(業種2中)
学術研究、専門・技術サービス業	18	3.7	4.1%	1.1%	対事業所向け業種	●業種3:対事業所向け業種
宿泊業	3	0.6	0.8%		対個人向け業種	・124社(構成比25.7%)
飲食業	21	4.3	1.6%	12.6%	対個人向け業種	・中小企業24.4%・大企業29.5%(全業種中)
生活関連サービス業、娯楽業	14	2.9	2.4%	5.3%	対個人向け業種	・中小企業76.3%・大企業23.7%(業種3中)
教育、学習支援業	3	0.6	0.8%		対個人向け業種	●業種4:対個人向け業種
医療	5	1.0	1.4%		対個人向け業種	・122社(構成比25.3%)
福祉	31	6.4	6.8%	5.3%	対個人向け業種	・中小企業19.5%・大企業46.3%(全業種中)
その他のサービス業	49	10.1	7.6%	17.9%	対事業所向け業種	・中小企業62.1%・大企業37.9%(業種4中)
合計(※)	483	100.0	369社 79.5%	95社 20.5%	(※)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	

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)。

直近1年間とコロナ禍前(2020年1月以前)の1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1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1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 事業実績(売上高・営業利益・労働生産性)の推移

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

※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+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)	平均値 2.43	2.35	2.52	7.29
製造業	平均値 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)	平均値 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)	平均値 2.35	2.30	2.44	7.08
合計	平均値 2.33	2.37	2.44	7.14

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ず、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<sup>7</sup>で 29.2%、派遣社員で 13.0%である。調査では人材の過不足を「1（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

従業員数の過不足感	正社員の過不足感		正社員以外の過不足感					
			直接雇用・健康保険加入		直接雇用・健康保険非加入		派遣社員	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
1-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
平均値 (1-5) (a)	3.52		3.31		3.30		3.10	
標準偏差 (b)	0.822		0.745		0.727		0.584	
変動係数 (b) ÷ (a)	0.233523		0.225076		0.220303		0.188387	

(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	業種別	正社員の過不足感					不足割合 (やや不足+不足)			
		過剰	やや過剰	充足	やや不足	不足	正社員	直接雇用・健康保険加入	直接雇用・健康保険非加入	派遣社員
		業種別全体					正社員	直接雇用・健康保険加入	直接雇用・健康保険非加入	派遣社員
業種別		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)								
	製造業	0.0%	4.3%	31.2%	40.9%	23.7%	64.6%	27.6%	25.9%	9.8%
	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)	0.7%	5.9%	51.1%	33.3%	8.9%	42.2%	24.8%	17.3%	15.6%
	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)	1.7%	6.6%	50.4%	34.7%	6.6%	41.3%	23.5%	21.6%	12.7%
	業種別全体	0.9%	8.7%	40.9%	36.5%	13.0%	49.5%	39.4%	49.5%	12.2%
規模別		業種別全体								
	中小企業	0.9%	6.5%	44.4%	36.0%	12.3%	48.3%	28.7%	29.3%	13.0%
	大企業	0.8%	5.4%	45.5%	35.3%	13.0%	48.3%	26.5%	26.8%	12.9%
	規模別全体	1.1%	10.6%	42.6%	36.2%	9.6%	45.7%	34.1%	33.8%	12.7%
女性従業員割合別		業種別全体								
	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%
	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、保険業	建設業	情報通信業	運輸業、郵便業	医療業	飲食業	生活関連サービス業、娯楽業	学術研究・専門・技術サービス業	宿泊業	福祉業	製造業	小売業	卸売業	その他のサービス業	教育、学習支援業	不動産業、物品賃貸業	全業種
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

<sup>7</sup> 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1週間の労働時間および1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 (a)	女性 (b)	高年齢者 (c)	従事割合の差		従事割合の差 (b) - (c) 女性と高年齢者の比較 (プラスなら高年齢者よりも女性の従事割合が高い)
				(b) - (a) 全従業員と女性の比較	(c) - (a) 全従業員と高年齢者の比較	
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・探掘の仕事	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)	1	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）

仕事	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) (N=96)			製造業 (N=141)			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）(N=124)			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） (N=122)		
	全従業員	女性	高齢者	全従業員	女性	高齢者	全従業員	女性	高齢者	全従業員	女性	高齢者
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、女性是对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
業種 4区 分別	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)	平均値 87.1	15.3	0.9	14.5	1.7
		度数 93	93	92	92	92
		標準偏差 20.2887	11.8461	1.4395	11.92771	2.9628
	製造業	平均値 82.7	32.0	1.7	30.4	3.1
		度数 138	138	134	134	134
		標準偏差 23.1942	21.2351	3.3099	21.67910	4.7307
	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)	平均値 70.4	39.9	2.4	37.4	4.2
		度数 120	120	120	118	121
		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)	平均値 55.0	54.4	5.0	50.7	5.1
	度数 116	116	113	110	113	
	標準偏差 34.1306	28.6505	8.4326	26.57864	8.0318	
合計(業種4区分別)	平均値 73.5	36.3	2.5	33.9	3.6	
	度数 467	467	459	454	460	
	標準偏差 30.8143	26.5253	5.2782	25.31405	6.0482	
規模別	中小企業	平均値 77.9	34.7	2.3	32.6	3.8
		度数 360	360	353	350	355
		標準偏差 28.5763	26.3847	3.9793	25.32635	6.4147
	大企業	平均値 58.1	43.0	3.6	39.5	2.8
		度数 92	92	91	90	90
		標準偏差 33.1191	25.5475	8.7778	23.96981	4.1322
合計(規模別)	平均値 73.9	36.4	2.5	34.0	3.6	
	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)

	全従業員		女性		男性		
	業種別：N.S./規模別：p<.000		業種別：N.S./規模別：p<.000		業種別：p<.07/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	
業種 4区 分別	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)	45	48	35	56	35	55
		48.4%	51.6%	38.5%	61.5%	38.9%	61.1%
	製造業	69	67	54	83	54	82
		50.7%	49.3%	39.4%	60.6%	39.7%	60.3%
	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)	71	50	63	59	36	86
		58.7%	41.3%	51.6%	48.4%	29.5%	70.5%
	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)	56	57	56	58	29	83
		49.6%	50.4%	49.1%	50.9%	25.9%	74.1%
	合計	241	222	208	256	154	306
		52.1%	47.9%	44.8%	55.2%	33.5%	66.5%
規模別	中小企業	169	184	142	214	113	239
		47.9%	52.1%	39.9%	60.1%	32.1%	67.9%
	大企業	65	28	59	32	37	54
		69.9%	30.1%	64.8%	35.2%	40.7%	59.3%
合計	234	212	201	246	150	293	
	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年以内離職率		結婚、子育て、介護による 離職割合	
		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
		平均値	47.3	97.1	15.3	18.5	19.0	0.3
度数	40	34	34	90	88	87	87	
標準偏差	39.8034	16.8755	28.6307	14.5259	24.0099	0.8760	4.2742	
業種 4区 分別	製造業	平均値 42.1	87.1	10.1	16.3	22.7	0.6	1.5
		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
	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)	平均値 57.5	86.5	15.9	19.9	20.4	1.0	2.2
		度数 68	61	34	108	105	106	103
		標準偏差 38.3078	31.1904	31.8953	17.4714	20.1558	3.2366	4.8974
	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)	平均値 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
	合計	平均値 52.9	88.2	11.9	20.0	22.4	1.1	1.9
	度数 218	197	147	432	421	427	420	
	標準偏差 39.4491	28.7367	26.2535	17.5578	22.5703	4.4875	4.5674	
規模別	中小企業	平均値 52.3	90.1	13.3	19.2	21.7	0.9	1.7
		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
	大企業	平均値 55.4	87.3	8.7	26.5	30.0	1.7	2.6
		度数 59	57	35	83	83	80	80
		標準偏差 39.3054	30.1160	14.6083	23.0225	26.9555	4.5818	4.8748
合計	平均値 53.2	89.3	12.2	20.6	23.3	1.1	1.9	
	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られる割合13.1%を上回って高い（図表2-8）。第3章で紹介する、1年以内に転職したい人および1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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 定年退職：13</li> <li>● 配偶者の転勤（結婚による転居を含む）：12</li> <li>● 自己都合（理由は不明）：10</li> <li>● 高齢、再雇用定年、体力の低下、健康問題：10</li> <li>● 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</li> <li>● コロナ禍における人員整理（解雇、雇止め）または働き方が希望と合わなかった：3</li> <li>● 家族内の事情（例：家族の病気）：3</li> <li>● 会社分割：1</li> <li>● 契約社員の契約期間満了：7</li> <li>● 外国人の期間満了、外国人従業員の帰省：2</li> <li>● 仕事の内容が本人の希望と合わなかった：1</li> <li>● 事業縮小に伴う人員整理：3</li> <li>● そのほかの理由（出向元へ帰任、転籍、死亡）：3</li> </ul>
出産・育児・介護等のため	29	7.4	
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	
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	
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	
職場の人間関係のため	67	17.2	
仕事内容が本人の希望と合わなかったため	90	23.1	
心身の健康を損ねたため	16	4.1	
その他の離職理由	87	22.3	

【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	2.6%	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%		
		その他の離職理由	0.0%	0.5%	0.6%	0.5%	0.3%		
		コロナ禍以外の理由による離職	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%
				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%		
自己都合	結婚するため		0.0%	11.0%	7.6%	13.8%	6.0%		
	出産・育児・介護等のため		2.0%	12.9%	5.9%	19.0%	7.9%		
	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%		
	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%		
	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らずと考えられる「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られる平均値が小さく（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 11 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、「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 パーセントに相当する 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パーセント以上（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パーセント）の企業にみられる特徴

採用・雇用・登用の側面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非正規社員から正社員に登用</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
仕事内容の側面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・経験に応じて、段階的に責任のある仕事に従事できる</li> </ul>
職場環境の側面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニケーションが活発な職場である</li> <li>・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</li> <li>・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）</li> <li>・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）</li> <li>・事業所の立地がよく、通勤は便利である</li> </ul>
労働条件の側面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> <li>・残業が少ない（月20時間以内である）</li> </ul>
人材育成・教育訓練の側面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成・教育訓練の方法は、OJT（On the Job Training）が主である</li> <li>・OFF-JT（Off the Job Training）の機会を多くの従業員が利用している</li> </ul>

図表2-9 人材の雇用・活躍に関わる特徴や取組み

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)	全回答 (N=484)	業種4区分別 (N=482)				規模別 (N=463)		女性活躍別 (N=468)		
		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) (N=96)	製造業 (N=141)	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) (N=123)	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)(N=122)	中小企業 (N=369)	大企業 (N=94)	女性従業員の割合を 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 非該当 (N=228)	該当 (N=240)	
1. 資格や経験がなくても働き始められる/業種:p<.000 規模: N.S. 女性活躍:N.S.	81.6%	67.7%	87.9%	90.2%	77.0%	80.5%	86.2%	80.7%	81.7%	
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)/業種:p<.000 規模:p<.02 女性活躍:N.S.	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、配属・配置転換し ている/業種:N.S. 規模:N.S. 女性活躍:N.S.	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: p<.000 女性活躍:p<.000	62.8%	55.2%	61.7%	57.7%	75.4%	60.4%	75.5%	54.8%	72.1%	
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/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%	
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/業種:N.S. 規模:p<.005 女性活躍: p<.03	25.4%	26.0%	22.7%	25.2%	28.7%	22.8%	38.3%	20.6%	30.0%	
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/業種:p<.04 規模:N.S. 女性活躍:p<.009	59.1%	47.9%	66.7%	60.2%	58.2%	61.0%	55.3%	53.1%	65.4%	
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:p<.000 規模: N.S. 女性活躍:p<.04	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、同僚等に相談しやすい環境 である/業種:N.S. 規模:N.S. 女性活躍:N.S.	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、実際に昇進してい る人が一定数いる/業種:N.S. 規模:p<.004 女性活躍: p<.000	28.5%	22.9%	24.1%	35.8%	30.3%	25.2%	41.5%	20.2%	35.8%	
12. 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)/業種:N.S. 規模:p<.003 女性活躍:p<.03	57.4%	50.0%	55.3%	59.3%	63.9%	54.5%	72.3%	52.2%	62.9%	
13. 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)/業種:N.S. 規模:p<.008 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契約も含む)/ 業種:N.S. 規模:N.S. 女性活躍:N.S.	1.7%	2.1%	1.4%	2.4%	0.8%	1.9%	1.1%	0.9%	2.5%	
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 /業種:p<.000 規模:p<.05 女性活躍:p<.05	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、通勤が便利である/業種:p<.07 規模: N.S. 女性活躍:p<.1	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、短時間勤務、時差 出勤等)/業種:p<.02 規模:N.S. 女性活躍:p<.03	45.7%	40.6%	36.9%	51.2%	54.9%	44.2%	51.1%	39.5%	50.0%	
18. 残業が少ない(月20時間以内である)/業種:p<.000 規模: N.S. 女性活躍:p<.000	57.9%	39.6%	58.9%	65.9%	63.9%	59.9%	54.3%	47.4%	67.1%	
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/業種:N.S. 規模:N.S. 女性活躍: N.S.	58.3%	53.1%	56.7%	58.5%	64.8%	57.5%	61.7%	56.1%	60.0%	
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/業種:N.S. 規模:N.S. 女性活躍:N.S.	36.4%	40.6%	32.6%	35.0%	39.3%	36.0%	41.5%	38.6%	35.4%	
21. 人材育成・教育訓練の方法は、OJT(On the Job Training) が主である/業種:p<.002 規模:N.S. 女性活躍:p<.1	56.6%	42.7%	62.4%	66.7%	50.8%	55.6%	61.7%	53.1%	60.8%	
22. OFF-JT(Off the Job Training)の機会を多くの従業員が利用 している/業種:N.S. 規模:p<.07 女性活躍:p<.07	13.6%	15.6%	12.8%	14.6%	12.3%	12.5%	20.2%	11.0%	17.1%	
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/業種:N.S. 規模:N.S. 女性活躍:N.S.	24.8%	26.0%	29.8%	17.1%	26.2%	24.1%	28.7%	27.2%	22.5%	
各回答企業の「採用・雇用・登用」の特徴や取組み (「採用・雇用・登用」の現状に該当する数)	平均値(0-6)	3.05	2.75	3.16	3.02	3.20	2.91	3.76	2.83	3.28
	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 (「仕事内容」の現状に該当する数)	平均値(0-2)	1.38	1.20	1.41	1.40	1.48	1.39	1.40	1.29	1.48
	標準偏差	0.711	0.705	0.718	0.744	0.646	0.710	0.693	0.700	0.690
各回答企業の「職場環境」の特徴や取組み (「職場環境」の現状に該当する数)	平均値(0-8)	3.63	3.36	3.55	3.82	3.77	3.57	4.00	3.43	3.84
	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 (「労働条件」の現状に該当する数)	平均値(0-3)	1.62	1.33	1.52	1.76	1.84	1.62	1.67	1.43	1.77
	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 (「人材育成・教育訓練」現状に該当する数)	平均値(0-4)	1.31	1.25	1.38	1.33	1.29	1.28	1.52	1.30	1.36
	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」に関する特徴や取組み (上記のすべての現状に該当する数)	平均値(0-23)	11.00	9.90	11.03	11.33	11.57	10.76	12.35	10.29	11.73
	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12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」(1件)、「休業手当」(1件)、「残業減」(1件)、「実際に働かなくても1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」(1件)、「自動車通勤」(1件)、「出社手当の支給」(1件)、「出張の縮小」(1件)、「一時金の給付」(1件)、「在宅勤務」(1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、1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）。

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）

コロナ禍において実施した雇用対策	全体 (N=414)	業種4区分別 (N=395)				規模別 (N=399)		女性活躍別 (N=403)	
		大版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）(N=82)	製造業 (N=126)	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）(N=111)	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）(N=94)	中小企業 (N=314)	大企業 (N=85)	女性従業員割合29%未満 (N=198)	女性従業員割合29%以上 (N=205)
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%
1日の就業時間の短縮	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	平均値	1.95	1.85	1.89	2.19	1.85	1.91	2.14	
	標準偏差	1.162	1.008	1.154	1.283	1.136	1.111	1.329	

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2-11)。

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 (N=403)	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 会議の構成業種等 (建設業・情報通信 業・運輸業・郵便 業)(N=78)	製造業 (N=117)	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) (N=112)	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) (N=95)	中小企業 (N=306)	大企業 (N=86)	非該当 (女性従業員の 割合が 29%未満) (N=189)	該当 (女性従業員の 割合が 29%以上) (N=206)
在宅勤務 やリモ ートワ ーク	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%
	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%
	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%
	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%
デジ タル 化の 推 進	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%
	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%
	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%
WEB 面 接	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%
	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%
	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 企 業 説 明 会 へ の 出 展	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%
	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%
	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%
	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%
求 職 者 へ の オ フ ァ ー の 活 用	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%
	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%
	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%
	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 の 紹 介 を 通 じ た 採 用	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%
	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%
	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%
	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 属 性 を 除 外 し た 選 考	コロナ禍前から実施(a)	7.4%	14.1%	5.1%	3.6%	9.5%	8.2%	4.7%	7.4%	7.3%
	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%
	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%
	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%
職 場 体 験 の 受 け 入 れ	コロナ禍前から実施(a)	26.6%	26.9%	26.5%	17.9%	36.8%	25.5%	31.4%	22.8%	30.6%
	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%
	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%
	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11.1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、「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。

規模別で見ると、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）

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 (N=448)	業種4区分別 (N=446)				規模別 (N=429)		女性活躍別 (N=440)	
			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)(N=88)	製造業 (N=128)	対事業所向けの業種(卸 売・学術研究・専門・技術 サービス業・その他のサ ービス業)(N=117)	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)(N=113)	中小企業 (N=337)	大企業 (N=92)	非該当 (女性従業員 の割合が 29%未満) (N=211)	該当 (女性従業員 の割合が 29%以上) (N=229)
従業員数の充足のため、採用 予定人数の確保すること	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%
	現在、重視 (b)	48.7%	54.5%	43.8%	48.7%	49.6%	49.0%	51.1%	48.3%	48.0%
	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こと (人材の質の確保、少数精鋭)	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%
	現在、重視 (b)	39.5%	33.0%	44.5%	45.3%	32.7%	40.4%	38.0%	36.5%	41.9%
	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 人材の採用	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%
	現在、重視 (b)	22.8%	26.1%	24.2%	20.5%	21.2%	23.4%	20.7%	20.9%	24.9%
	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ル を持つ人材の採用 (IT 関連 のものを除く)	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%
	現在、重視 (b)	34.6%	33.0%	35.9%	35.9%	32.7%	36.5%	30.4%	32.7%	36.7%
	変化幅 (b) - (a)	0.7%	4.6%	0.0%	2.6%	-3.6%	1.5%	0.0%	4.7%	-2.6%
正社員の採用	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%
	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%
非正規社員の採用	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%
	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る 人材の採用	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%
	現在、重視 (b)	42.4%	53.4%	36.7%	36.8%	46.9%	43.9%	38.0%	46.0%	39.7%
	変化幅 (b) - (a)	-0.7%	-3.4%	7.0%	-6.8%	-0.9%	2.1%	-9.8%	1.9%	-3.1%

(5) 高齢者の雇用状況・雇用の取組み

① 高齢者の仕事・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。年齢階級で見ると、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 高齢者の従業員の雇用状況  
(高齢者の従業員の有無)

高齢者の 従業員の有無	全体 (N=461)	業種4区分別 (N=459)				規模別 (N=443)		女性活躍別 (N=455)	
		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)(N=88)	製造業 (N=128)	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)(N=117)	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)(N=113)	中小企業 (N=337)	大企業 (N=92)	非該当 (女性従業員 の割合が 29%未満) (N=211)	該当 (女性従業員 の割合が 29%以上) (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)

高齢者の雇用状況		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%)
	欠損値 (雇用していない)	40 (8.2%)	48 (9.9%)	65 (13.4%)	77 (15.9%)
平均値 (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)

		従業員総数に占める割合				
		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	
業種4区分別	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)	平均値	10.4	7.1	5.4	6.2
		標準偏差	7.6708	5.3528	6.2455	12.4730
		度数	85	84	83	81
	製造業	平均値	9.4	7.0	3.8	4.1
		標準偏差	6.6756	4.9235	3.7374	5.4682
		度数	129	129	124	122
	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)	平均値	10.4	7.8	5.5	4.7
		標準偏差	10.5460	6.5692	7.7201	8.7928
		度数	110	109	103	101
	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)	平均値	11.0	7.6	5.4	6.1
		標準偏差	13.9500	7.6140	6.4585	9.6438
		度数	105	99	95	88
合計	平均値	10.2	7.4	4.9	5.1	
	標準偏差	10.0425	6.1470	6.1199	9.0771	
	度数	429	421	405	392	
規模別	中小企業	平均値	10.4	7.2	4.9	5.2
		標準偏差	9.9843	5.7266	5.9924	9.1697
		度数	331	325	316	303
	大企業	平均値	9.5	7.7	4.4	4.3
		標準偏差	10.7224	7.5138	6.3466	9.0705
		度数	84	81	77	76
	合計	平均値	10.2	7.3	4.8	5.0
		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 (N=471)		高年齢従業員の在籍状況別 (N=456) (Fisherの直接法: p<.03)		
	度数	構成比	非在籍企業	在籍企業	合計
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
業種4区分別	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)	89	3
		96.7%	3.3%
	製造業	129	7
		94.9%	5.1%
	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)	114	10
		91.9%	8.1%
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)		94	23
		80.3%	19.7%
	合計	426	43
		90.8%	9.2%
規模別	中小企業	330	28
		92.2%	7.8%
	大企業	81	13
		86.2%	13.8%
合計	411	41	
	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、導入するかどうか分からない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1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

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	制度がない (%)		制度がある (%)		制度がある割合 (%)	変動係数	制度がある割合 (%)						
		導入する予定はない	現時点では導入するか分からない	導入を検討中・導入する予定はない	従業員への適用例はまだない			従業員への適用例があり運用中	業種別		規模別			
		大坂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					
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
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
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	0.6456039	44.4	56.6	48.6	41.5	48.2	49.4
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
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
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
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
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	5.2	1.2134319	9.6	4.4	5.8	2.3	5.9	3.7
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
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
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
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
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
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
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
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	16.8	13.0	13.0	10.7
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

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。

## 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

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）。

図表2-16 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と考えられること	N	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(a)+(b)	変動係数	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）					
		まったく当てはまらない	あまり当てはまらない	少し当てはまる(a)	かなり当てはまる(b)	業種別			規模別					
						大版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	
														業種別
1. 高年齢者のノウハウ・技能・技術を長く活用できる	464	2.6	9.1	46.1	42.2	88.4	0.2238286	85.9	97.8	88.2	79.6	89.0	84.9	
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	453	12.4	49.9	31.6	6.2	37.7	0.3311913	35.6	41.6	36.8	36.4	39.4	32.3	
4. 事業の革新や創造につながる	451	18.8	57.9	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	451	11.3	48.6	36.4	3.8	40.1	0.3107482	42.0	39.4	46.1	33.9	41.7	35.9	
6. 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	36.0	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	45.1	0.3261154	45.5	38.7	49.1	49.5	43.7	50.0	
8. 高年齢者を活用するノウハウを蓄積できる	452	6.9	34.7	50.0	8.4	58.4	0.2844057	63.2	59.9	60.9	51.4	59.8	53.8	
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	465	4.3	17.2	58.1	20.4	78.5	0.250955	83.7	76.8	80.5	75.7	79.4	75.3	
11. 医療や介護の財政支出の抑制に寄与する	447	15.9	46.5	34.2	3.4	37.6	0.336596	32.2	33.3	43.9	40.4	40.3	26.4	
12. 年金など社会保障制度の持続可能性に寄与する	448	9.8	38.8	45.5	5.8	51.3	0.3033944	51.7	50.0	59.1	44.4	53.7	44.0	
13. 企業イメージが向上する	448	12.1	43.3	40.8	3.8	44.6	0.3136359	50.6	47.8	46.1	35.2	44.9	45.1	
14. SDGs や企業の社会的責任の取組みを果たせる	446	9.6	43.9	42.4	4.0	46.4	0.2983735	42.5	49.3	48.7	44.3	46.3	49.5	
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	65.1	61.0	53.0	56.9	61.3	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	57.8	21.6	2.0	23.6	0.3345307	20.9	20.7	30.4	22.4	22.8	27.5	
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	452	5.5	42.0	45.4	7.1	52.4	0.2788909	54.7	49.6	56.4	50.9	51.9	58.2	

注：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<.1）、「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1項目である。

## （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する企業がある。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。

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、オンライン化の取り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

自社独自で制度を運用しており、健康で能力、意欲のある社員に対して定年後再雇用に制限を設けていない。ダイバーシティを浸透させる取組みを行っている。自社で解決できると思っている	建設業
社内のDX化を推進して、社風、組織、業務改善による労働効率化を図り、雇用の安定化、働きやすい職場環境を整えていきたいと考えているが、長いコロナ禍のため、資金面で余裕がなく、即効性の補助金等を検討してほしい（IT導入補助金は使用済み）	
高齢者に特化した教育、例えば、メンターの心得、若い上司との上手な仕事の進め方、自分のスキルを若手に教えるためのマニュアル・計画・手順の作り方などを教えるセミナー、法定制度があれば良いと思う	
採用担当者間の人事全般情報の交換の場を設けてほしい	
小・中・高等学校におけるキャリア教育の取組みを強化いただきたい。様々な職業について仕事内容の概要やその職業に就くために求められる能力や経験等を紹介し、学生が自身のキャリアを考えるき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、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習にも力を入れていただきたい	
女性が働きやすい職場づくりに取り組みたい。例えば、トイレなどの設備の配慮、生理休暇の導入、休憩室や更衣室の女性用の部屋の確保	
新卒採用を行うにあたり、新しい採用手法があれば参考にした	
中小企業へ人材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	
定年制廃止は企業運営上できないと思う。若い人が年配者への遠慮がどうしてもあるため、また、高齢者は若い人に対して横柄な所は抜けない。活性化させるためには若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アイデアを出して考えてもらいたい（例：農業の推進、休田の有効活用等）。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	製造業
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通り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.採用活動しても応募者が少ない→2.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→3.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、いたしかたなく派遣労働力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のでしょうか	
ベ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。ベ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らせよう。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種なので、女性技術者の育成に期待したい。よろしく願っています	情報通信業
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	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	小売業
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	生活関連サービス業
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	福祉
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	
大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証レベル1つですが、できうる限り、健康状態と相談し、再雇用に向けた取組みをしておりますが、商工労働部として高齢者に対しての健康診断などを有料でもしていただけたらと思います	その他のサービス業

### 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であっても、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パーセント以上（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、1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、1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1割程度にとどまる。高齢者の雇用機会確保の取組みは限定的である。

高齢者の雇用機会を確保する一つの着眼点は、高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、高齢者の雇用に対する評価は二極化している。企業は、高齢者のノウハウ・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、1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3-1）。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、1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1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と、(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と、(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。

図表3-1 アンケート調査項目

転職・求職の志向に影響する要因	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●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</li> <li>●就職活動や転職活動を開始してからの期間</li> <li>●就職活動や転職活動の課題</li> <li>●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）</li> </ul>
志向の変化	●希望する雇用形態・業種・職種（コロナ禍前と現在）
施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>●求職活動を進めるうえで有益だと思う支援</li> <li>●就職活動の支援についての情報を受け取るツール</li> </ul>

#### 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、1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）。

図表3-2 1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）

性別	年齢階層	最終配信数	1年以内に転職もしくは就職したい人の割合 (%)	性別	年齢階層	最終配信数	1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

就業状況と働くことに対する今後の考え方は、男性は1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	49.4%	6.9%	在学していない 63.2% 職業訓練校等に通学中 1.8% その他 35.0%※	有業者（1年以内に転職したい）69.2% 無業者（1年以内に働きたい）30.8%
男性 30-39 歳		15.5%		
男性 40-49 歳		19.1%		
男性 50-54 歳		7.9%		
女性 20-29 歳	50.6%	11.7%	在学していない 65.6% 職業訓練校等に通学中 0.4% その他 34.0%※	有業者（1年以内に転職したい）53.0% 無業者（1年以内に働きたい）47.0%
女性 30-39 歳		14.1%		
女性 40-49 歳		17.6%		
女性 50-54 歳		7.2%		

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、最年少の子どもの年齢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見ると、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
学歴 (p<.000)	中学校	4.0%	3.8%	3.9%
	高等学校	29.4%	22.9%	26.1%
	専門・各種学校	10.7%	15.2%	13.0%
	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 (p<.000)	配偶者がいる	27.7%	47.2%	37.6%
	配偶者がいない	72.3%	52.8%	62.4%
子どもの有無と最年少の子どもの年齢 (p<.000)	最年少の子どもが未就学児	6.9%	17.4%	12.2%
	最年少の子どもが小学生	7.5%	6.3%	6.9%
	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 子どもがいない	5.9%	8.9%	7.4%
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%
	家族の介護や看護をしていない	92.9%	94.9%	93.9%
世帯収入状況 (p<.000)	自分の収入のみで成り立っている	41.5%	22.7%	32.0%
	主に自分の収入で成り立っている	16.0%	6.1%	11.0%
	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%
	主に家族の収入で成り立っている 家族の収入のみで成り立っている	12.6%	26.7%	19.7%
現職または前職の雇用形態 (3区分) (p<.000)	正規	52.8%	37.9%	45.3%
	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%
	仕事に就いたことがない	3.8%	4.0%	3.9%
現職または前職の雇用形態 (8区分) (N.S.)	正規の社員・職員・従業員	52.8%	37.9%	45.3%
	パート・アルバイトの従業員	20.2%	33.2%	26.8%
	労働者派遣事業所の派遣社員	4.7%	10.5%	7.6%
	契約社員・嘱託社員	9.1%	9.5%	9.3%
	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 会社または団体等の役員	7.7%	4.0%	5.8%
	その他	0.6%	0.2%	0.4%
	仕事に就いたことが無い	1.0%	0.8%	0.9%
		3.8%	4.0%	3.9%
現職または前職の業種 (p<.000)	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%
	学術研究、専門・技術サービス業	2.1%	2.1%	2.1%
	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%
	現職または前職の職種 (p<.000)	サービスの仕事	16.8%	24.9%
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%
販売の仕事		7.8%	7.4%	7.6%
事務の仕事		11.8%	34.0%	23.0%
生産工程・労務作業の仕事		12.8%	3.9%	8.3%
輸送の仕事		1.3%	0.2%	0.7%
建設・採掘の仕事		3.4%	0.4%	1.9%
保安の仕事		0.8%		0.4%
管理の仕事		6.7%	1.4%	4.1%
その他		7.2%	6.6%	6.9%

(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 (p<.000)	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%
	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）

(1) 現職または前職の雇用形態 (p<.000)	男性 (歳)				女性 (歳)				合計
	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
	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
	20-29	30-39	40-49	50-54	20-29	30-39	40-49	50-54	
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値も30歳代以上の女性はやや大きい。

図表3-6 離職経験の有無と前職の離職理由(男女別)

	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)				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	
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%
コロナ禍の影響による離職・自己都合	5.7%		4.4%
コロナ禍以外の理由による離職・事業主都合	10.7%		11.5%
コロナ禍以外の理由による離職・自己都合	78.2%		72.1%

(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	2.6%	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%
		その他の離職理由	0.0%	0.5%	0.6%	0.5%	0.3%
コロナ禍以外の理由による離職	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%
		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%
	自己都合	結婚するため	0.0%	11.0%	7.6%	13.8%	6.0%
		出産・育児・介護等のため	2.0%	12.9%	5.9%	19.0%	7.9%
		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%
		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%
		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%

(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・職員・従業員	パート・アルバイトの従業員	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・家族従業者	会社または団体等の役員	その他	合計
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

性別×年齢階層	就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報の数の平均値 (コロナ禍前) (レンジ：1-19)	就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報の数の平均値 (現在) (レンジ：1-20)	就職活動や転職活動の課題の数の平均値 (レンジ：1-15)	求職活動を進めるうえで有益だと思う支援の数の平均値 (レンジ：1-11)	就職活動の支援情報を受け取るツールの数の平均値 (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%→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%→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%→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くても、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 1 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）

コロナ禍前に働きたいと思っていた雇用形態	現在働きたいと思う雇用形態									合計 (コロナ禍前)
	正規の社員・職員・従業員	パート・アルバイトの従業員	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	会社または団体等の役員	その他	わからない		
正規の社員・職員・従業員	385 78.9%	34 7.0%	10 2.0%	9 1.8%	26 5.3%	0 0.0%	7 1.4%	17 3.5%	488 48.8%	
パート・アルバイトの従業員	15 6.5%	180 77.9%	4 1.7%	2 0.9%	6 2.6%	0 0.0%	4 1.7%	20 8.7%	231 23.1%	
労働者派遣事業所の派遣社員	3 4.8%	9 14.3%	36 57.1%	1 1.6%	3 4.8%	0 0.0%	4 6.3%	7 11.1%	63 6.3%	
契約社員・嘱託社員	6 10.9%	4 7.3%	2 3.6%	36 65.5%	3 5.5%	0 0.0%	1 1.8%	3 5.5%	55 5.5%	
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 12.5%	3 6.3%	2 4.2%	1 2.1%	33 68.8%	0 0.0%	0 0.0%	3 6.3%	48 4.8%	
会社または団体等の役員	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	3 0.3%	
その他	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 83.3%	0 0.0%	6 0.6%	
わからない	2 1.9%	3 2.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	101 95.3%	106 10.6%	
合計(現在)	418 41.8%	233 23.3%	54 5.4%	50 5.0%	71 7.1%	2 0.2%	21 2.1%	151 15.1%	1000 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1割、「わからない」という回答が1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19.4%、自営業主・個人事業主・フリーランスからが17.2%、パート・アルバイトからが13.8%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

現在または前職の雇用形態	現在働きたいと思う雇用形態									合計 (現職または前職)
	正規の社員・職員・従業員	パート・アルバイトの従業員	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・ギグワーカーを含む)・家族従業者	会社または団体等の役員	その他	わからない		
正規の社員・職員・従業員	340 75.1%	38 8.4%	5 1.1%	4 0.9%	15 3.3%	0 0.0%	6 1.3%	45 9.9%	453 45.3%	
パート・アルバイトの従業員	37 13.8%	164 61.2%	4 1.5%	2 0.7%	9 3.4%	0 0.0%	3 1.1%	49 18.3%	268 26.8%	
労働者派遣事業所の派遣社員	5 6.6%	10 13.2%	41 53.9%	2 2.6%	3 3.9%	0 0.0%	4 5.3%	11 14.5%	76 7.6%	
契約社員・嘱託社員	18 19.4%	8 8.6%	4 4.3%	40 43.0%	7 7.5%	0 0.0%	0 0.0%	16 17.2%	93 9.3%	
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	10 17.2%	7 12.1%	0 0.0%	1 1.7%	31 53.4%	0 0.0%	1 1.7%	8 13.8%	58 5.8%	
会社または団体等の役員	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 50.0%	1 25.0%	0 0.0%	4 0.4%	
その他	2 22.2%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%	2 22.2%	3 33.3%	9 0.9%	
仕事に就いたことが無い	5 12.8%	5 12.8%	0 0.0%	1 2.6%	5 12.8%	0 0.0%	4 10.3%	19 48.7%	39 3.9%	
合計 (現在働きたいと思う雇用形態)	418 41.8%	233 23.3%	54 5.4%	50 5.0%	71 7.1%	2 0.2%	21 2.1%	151 15.1%	1000 100.0%	

性別及び年齢で見ると、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	コロナ禍前 (p<.000)			現在 (p<.000)		
	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 (年齢階層/歳)					女性 (年齢階層/歳)					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	20-29	30-39		40-49	50-54	20-29	30-39	40-49	50-54					
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.)		
	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%
<b>（正規以外の内訳）</b>						
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ると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3-11 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 （統計的有意性）	コロナ禍前			現在		
	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計
配偶者がいる コロナ禍前、現在とも (p<.000)	正規	84.7%	28.0%	48.7%	78.1%	18.8%
	正規以外	10.2%	59.0%	41.2%	15.3%	61.9%
	わからない	5.1%	13.0%	10.1%	6.6%	19.2%
配偶者がいない コロナ禍前、現在とも (p<.000)	正規	56.6%	38.6%	48.9%	48.7%	34.5%
	正規以外	32.2%	50.9%	40.2%	36.7%	49.1%
	わからない	11.2%	10.5%	10.9%	14.6%	16.5%
合計 コロナ禍前、現在とも (p<.000)	正規	64.4%	33.6%	48.8%	56.9%	27.1%
	正規以外	26.1%	54.7%	40.6%	30.8%	55.1%
	わからない	9.5%	11.7%	10.6%	12.3%	17.8%

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）

コロナ禍前 (p<.07) 現在 (N.S.)	最年少の子どもが未就学児		最年少の子どもが小学生		最年少の子どもが中学生		最年少の子どもが高校生または中学校卒業以上		子どもがいる計		子どもがいない		合計	
	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	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%
<b>(正規以外の内訳)</b>														
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 (統計的有意性)		コロナ禍前			現在		
		男性	女性	男女計	男性	女性	男女計
子どもがいる コロナ禍前、現在とも (p<.000)	正規	85.7%	22.7%	46.8%	80.4%	17.1%	41.3%
	正規以外	8.9%	60.2%	40.6%	11.6%	61.9%	42.7%
	わからない	5.4%	17.1%	12.6%	8.0%	21.0%	16.0%
子どもがいない コロナ禍前、現在とも (p<.000)	正規	58.1%	39.7%	49.6%	50.0%	32.6%	42.0%
	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 コロナ禍前、現在とも (p<.000)	正規	64.4%	33.6%	48.8%	56.9%	27.1%	41.8%
	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%

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 (統計的有意性)		働きたい 雇用形態	コロナ禍前 (p<.000)			現在 (p<.000)		
			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 コロナ禍前：(p<.000) 現在：(p<.000)	正規	91.2%	30.7%	47.5%	91.2%	21.6%	41.0%	
	正規以外	5.9%	51.1%	38.5%	5.9%	59.1%	44.3%	
	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 コロナ禍前：N.S. 現在：(p<.000)	正規	91.9%	21.9%	59.4%	83.8%	15.6%	52.2%	
	正規以外	2.7%	62.5%	30.4%	5.4%	59.4%	30.4%	
	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 コロナ禍前：N.S. 現在：N.S.	正規	75.0%	12.5%	39.3%	75.0%	12.5%	39.3%	
	正規以外	16.7%	56.3%	39.3%	16.7%	56.3%	39.3%	
	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 コロナ禍前：N.S. 現在：(p<.000)	正規	75.9%	11.1%	36.5%	65.5%	11.1%	32.4%	
	正規以外	17.2%	77.8%	54.1%	24.1%	71.1%	52.7%	
	わからない	6.9%	11.1%	9.5%	10.3%	17.8%	14.9%	
子どもがいない コロナ禍前：(p<.000) 現在：(p<.000)	正規	58.1%	39.7%	49.6%	50.0%	32.6%	42.0%	
	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%	
	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）

働きたいと思う雇用形態	コロナ禍前 (N.S.)			現在 (N.S.)		
	介護や看護が必要な家族の有無			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）

働きたい雇用形態	コロナ禍前 (N.S.)			現在 (N.S.)		
	介護や看護が必要な家族の有無			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3-15 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／働きたいと思う雇用形態／統計的有意性	コロナ禍前			現在			
	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	
介護や看護をしている コロナ禍前、現在とも N.S.	正規	60.0%	30.8%	47.5%	48.6%	23.1%	37.7%
	正規以外	25.7%	57.7%	39.3%	37.1%	61.5%	47.5%
	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 コロナ禍前、現在とも (p<.000)	正規	64.7%	33.8%	48.9%	57.5%	27.3%	42.1%
	正規以外	26.1%	54.6%	40.7%	30.3%	54.8%	42.8%
	わからない	9.2%	11.7%	10.4%	12.2%	17.9%	15.1%
合計 コロナ禍前、現在とも (p<.000)	正規	64.4%	33.6%	48.8%	56.9%	27.1%	41.8%
	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%

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 (コロナ禍前、現在：p<.000)	自分の収入のみで成り立っている		主に自分の収入で成り立っている		自分と家族の両方の収入で成り立っている		主に家族の収入で成り立っている		家族の収入のみで成り立っている		合計	
	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%	0.6%	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 (統計的有意性)		コロナ禍前			現在		
		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 コロナ禍前、現在とも (p<.000)	正規	69.4%	44.5%	60.9%	62.7%	37.0%	54.0%
	正規以外	24.3%	47.9%	32.3%	29.2%	50.7%	36.5%
	わからない	6.3%	7.5%	6.7%	8.1%	12.3%	9.5%
自分の収入では成立しない コロナ禍前、現在とも (p<.000)	正規	57.6%	29.2%	39.6%	49.0%	23.1%	32.6%
	正規以外	28.6%	57.5%	46.8%	32.9%	56.9%	48.1%
	わからない	13.8%	13.3%	13.5%	18.1%	20.0%	19.3%
合計 コロナ禍前、現在とも (p<.000)	正規	64.4%	33.6%	48.8%	56.9%	27.1%	41.8%
	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%

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
自分の収入で成立または主に自分の収入で成立	子どもがいる (N.S.)	正規	83.5%	32.0%	71.2%
		正規以外	8.9%	48.0%	18.3%
		わからない	7.6%	20.0%	10.6%
	子どもがいない (p<.02)	正規	54.6%	38.0%	48.5%
		正規以外	37.1%	51.2%	42.3%
		わからない	8.3%	10.7%	9.2%
	合計 (p<.000)	正規	62.7%	37.0%	54.0%
		正規以外	29.2%	50.7%	36.5%
		わからない	8.1%	12.3%	9.5%
自分の収入では成立しない	子どもがいる (p<.000)	正規	72.7%	14.7%	24.9%
		正規以外	18.2%	64.1%	56.1%
		わからない	9.1%	21.2%	19.0%
	子どもがいない (p<.004)	正規	44.6%	29.4%	36.5%
		正規以外	35.6%	51.5%	44.1%
		わからない	19.8%	19.1%	19.4%
	合計 (p<.000)	正規	49.0%	23.1%	32.6%
		正規以外	32.9%	56.9%	48.1%
		わからない	18.1%	20.0%	19.3%
合計	子どもがいる (p<.000)	正規	80.4%	17.1%	41.3%
		正規以外	11.6%	61.9%	42.7%
		わからない	8.0%	21.0%	16.0%
	子どもがいない (p<.000)	正規	50.0%	32.6%	42.0%
		正規以外	36.4%	51.4%	43.3%
		わからない	13.6%	16.0%	14.7%
	合計 (p<.000)	正規	56.9%	27.1%	41.8%
		正規以外	30.8%	55.1%	43.1%
		わからない	12.3%	17.8%	15.1%

就業状況別では、1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1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）

働きたいと思う雇用形態	コロナ禍前 (N.S.)			現在 (p<.000)		
	1年以内に 転職したい	1年以内に 就職したい	合計	1年以内に 転職したい	1年以内に 就職したい	合計
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）

現職または前職の雇用形態	働きたい雇用形態	コロナ禍前 (p<.000)			現在 (p<.000)		
		1年以内に 転職したい	1年以内に 働きたい	合計	1年以内に 転職したい	1年以内に 働きたい	合計
正規 コロナ禍前：(p<.000) 現在：(p<.000)	正規	91.3%	61.3%	83.4%	88.9%	36.1%	75.1%
	正規以外	3.9%	22.7%	8.8%	6.3%	39.5%	15.0%
	わからない	4.8%	16.0%	7.7%	4.8%	24.4%	9.9%
正規以外 コロナ禍前：(p<.007) 現在：(p<.000)	正規	22.5%	16.8%	19.9%	15.6%	12.9%	14.4%
	正規以外	70.7%	68.1%	69.5%	76.1%	59.5%	68.5%
	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 コロナ禍前：N.S. 現在：N.S.	正規		23.1%	23.1%		12.8%	12.8%
	正規以外		33.3%	33.3%		38.5%	38.5%
	わからない		43.6%	43.6%		48.7%	48.7%
合計	正規	60.2%	31.0%	48.8%	55.7%	20.0%	41.8%
	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）

現職または前職の業種	働きたい雇用形態	コロナ禍前 (p<.000)			現在 (p<.000)		
		1年以内に 転職したい	1年以内に 働きたい	合計	1年以内に 転職したい	1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業種等） コロナ禍前：(p<.03)／現在：(p<.000)	正規	64.4%	40.8%	56.9%	63.5%	32.7%	53.6%
	正規以外	29.8%	46.9%	35.3%	29.8%	42.9%	34.0%
	わからない	5.8%	12.2%	7.8%	6.7%	24.5%	12.4%
製造 コロナ禍前：(p<.000)／現在：(p<.000)	正規	72.5%	30.9%	56.5%	64.2%	22.1%	48.0%
	正規以外	23.9%	48.5%	33.3%	32.1%	50.0%	39.0%
	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（対事業所系） コロナ禍前：(p<.005)／現在：(p<.000)	正規	57.4%	30.2%	48.4%	51.9%	17.0%	40.4%
	正規以外	35.2%	52.8%	41.0%	38.9%	47.2%	41.6%
	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・医療・福祉（対消費者系） コロナ禍前：(p<.000)／現在：(p<.000)	正規	56.4%	31.4%	47.0%	52.7%	20.1%	40.4%
	正規以外	37.5%	54.1%	43.7%	40.9%	56.0%	46.6%
	わからない	6.1%	14.5%	9.2%	6.4%	23.9%	13.0%
その他 コロナ禍前：N.S.／現在：N.S.	正規	40.0%	22.7%	31.9%	36.0%	4.5%	21.3%
	正規以外	56.0%	68.2%	61.7%	60.0%	72.7%	66.0%
	わからない	4.0%	9.1%	6.4%	4.0%	22.7%	12.8%
合計	正規	60.2%	31.9%	49.8%	55.7%	20.8%	43.0%
	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）

現職または前職の職種	働きたい雇用形態	コロナ禍前 (p<.000)			現在 (p<.000)		
		1年以内に 転職したい	1年以内に 働きたい	合計	1年以内に 転職したい	1年以内に 働きたい	合計
事務系 コロナ禍前：(p<.000) 現在：(p<.000)	正規	60.1%	31.3%	49.2%	57.1%	22.2%	43.9%
	正規以外	37.4%	53.5%	43.5%	39.3%	56.6%	45.8%
	わからない	2.5%	15.2%	7.3%	3.7%	21.2%	10.3%
非事務系 コロナ禍前：(p<.000) 現在：(p<.000)	正規	60.2%	32.1%	50.1%	55.3%	20.2%	42.6%
	正規以外	32.9%	52.4%	39.9%	37.4%	51.2%	42.3%
	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%
	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見られる。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雇用形態	現在働きたいと思う業種																	合計	
	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	医療業	福祉	その他のサービス業	その他		特になし
正規の社員・職員・従業員	18	74	32	22	12	17	11	11	19	4	14	29	14	24	17	22	7	71	418
	75.0%	59.7%	69.6%	55.0%	54.5%	30.4%	47.8%	73.3%	67.9%	100.0%	42.4%	48.3%	43.8%	51.1%	53.1%	42.3%	26.9%	21.1%	41.8%
パート・アルバイトの従業員	1	19	4	8	2	30	6	1	1	0	14	14	11	15	10	15	9	73	233
	4.2%	15.3%	8.7%	20.0%	9.1%	53.6%	26.1%	6.7%	3.6%	0.0%	42.4%	23.3%	34.4%	31.9%	31.3%	28.8%	34.6%	21.1%	23.3%
労働者派遣事業所の派遣社員	1	11	2	2	2	2	2	1	0	0	0	5	2	3	2	3	1	15	54
	4.2%	8.9%	4.3%	5.0%	9.1%	3.6%	8.7%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	6.3%	6.4%	5.8%	3.8%	4.5%	5.4%	5.4%
契約社員・嘱託社員	2	10	3	5	3	1	1	0	1	0	1	0	0	0	2	4	1	13	50
	8.3%	8.1%	6.5%	12.5%	13.6%	1.8%	4.3%	0.0%	3.6%	0.0%	3.0%	0.0%	9.4%	0.0%	6.3%	7.7%	3.8%	3.9%	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	1	4	2	3	2	3	3	1	5	0	4	10	0	0	0	5	6	22	71
	4.2%	3.2%	4.3%	7.5%	9.1%	5.4%	13.0%	6.7%	17.9%	0.0%	12.1%	16.7%	0.0%	0.0%	9.6%	9.6%	23.1%	6.5%	7.1%
会社または団体等の役員	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	4.2%	0.8%	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%	0.2%
その他	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	15	21
	0.0%	0.8%	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%
わからない	0	4	2	0	1	3	0	1	2	0	0	2	1	4	1	3	0	127	151
	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%	5.8%	0.0%	37.8%	15.1%
	24	124	46	40	22	56	23	15	28	4	33	60	32	47	32	52	26	336	1000
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
合計																			

図表3-24 現在働きたいと思う雇用形態と職種

現在働きたいと思う雇用形態	現在働きたいと思う職種																	合計	
	サービスの仕事	専門的・技術的な仕事	医療関連の仕事	介護関連の仕事	運転の仕事	運搬の仕事	清掃の仕事	販売の仕事	事務の仕事	生産工程・労務作業の仕事	輸送の仕事	構建・運転の仕事	建設・探掘の仕事	保安の仕事	管理の仕事	その他	特になし		
正規の社員・職員・従業員	55	66	14	7	13	29	20	92	48.3%	66.7%	4	1	7	17	14	76	418		
	50.9%	67.3%	38.9%	36.8%	37.1%	15.4%	45.5%	46.2%	46.2%	48.3%	66.7%	50.0%	77.8%	20.0%	77.3%	48.3%	41.8%		
パート・アルバイトの従業員	32	6	12	7	10	13	18	56	21.7%	21.7%	16.7%	50.0%	0.0%	40.0%	0.0%	6	233		
	29.6%	6.1%	33.3%	36.8%	28.6%	38.5%	40.9%	28.1%	28.1%	21.7%	16.7%	50.0%	0.0%	40.0%	0.0%	20.7%	23.3%		
労働者派遣事業所の派遣社員	5	5	4	1	3	7	0	20	11.7%	11.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1	0	54		
	4.6%	5.1%	11.1%	5.3%	8.6%	0.0%	0.0%	10.1%	11.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	0.0%	5.4%		
契約社員・嘱託社員	4	3	2	1	7	6	0	15	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	11.1%	20.0%	0	1	50		
	3.7%	3.1%	5.6%	5.3%	20.0%	0.0%	0.0%	7.5%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	20.0%	0.0%	3.4%	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	9	0	1	2	3	3	8	4.0%	3.3%	16.7%	0.0%	11.1%	20.0%	13.6%	20.7%	71		
	4.6%	9.2%	0.0%	5.3%	5.7%	23.1%	6.8%	4.0%	4.0%	3.3%	16.7%	0.0%	11.1%	20.0%	13.6%	20.7%	8.3%	7.1%	
会社または団体等の役員	0	1	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	0.0%	0	2	
	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	0.0%	0.0%	0.2%	
その他	0	1	0	0	0	1	0	4	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	2	13	21	
	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.9%	4.1%	2.1%	
わからない	7	7	4	2	0	3	3	4	5.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	0	119	151	
	6.5%	7.1%	11.1%	10.5%	0.0%	15.4%	6.8%	2.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	37.8%	15.1%	
	108	98	36	19	35	13	44	199	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	315	1000	
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
合計																			

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)

現在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している条件・情報															合計						
	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	知名度がある	社会の役に立つ	経験ある人は資格がなくとも働ける	自分の能力や資格、経験が活かせる	やってみると働きたい仕事である	ワークライフバランスがよい	職場の人間関係	職場の環境	教育訓練・人材育成の充実度	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	経営理念に共感できる	その他	特になし		
正規の社員・職員、従業員	173	89	58	136	23	33	50	77	83	76	33	83	111	80	28	44	47	43	44	16	67	418
	41.4%	21.3%	13.9%	32.5%	5.5%	7.9%	12.0%	18.4%	19.9%	18.2%	7.9%	19.9%	26.6%	19.1%	6.7%	10.5%	11.2%	10.3%	10.5%	3.8%	16.0%	41.8%
パート・アルバイトの従業員	60	21	20	54	5	15	62	32	48	76	38	74	71	60	11	14	12	41	6	0	40	233
	25.8%	9.0%	8.6%	23.2%	2.1%	6.4%	26.6%	13.7%	20.6%	32.6%	16.3%	31.8%	30.5%	25.5%	4.7%	6.0%	5.2%	17.6%	2.6%	0.0%	17.2%	23.3%
労働者派遣事業所の派遣社員	10	2	4	18	0	4	12	7	12	11	8	22	13	12	2	4	4	10	2	0	8	54
	18.5%	3.7%	7.4%	33.3%	0.0%	7.4%	22.2%	13.0%	22.2%	20.4%	14.8%	40.7%	24.1%	22.2%	3.7%	7.4%	7.4%	18.5%	3.7%	0.0%	14.8%	5.4%
契約社員・嘱託社員	11	4	5	8	0	3	10	9	8	8	6	14	15	14	3	2	6	5	0	0	8	50
	22.0%	8.0%	10.0%	16.0%	0.0%	6.0%	20.0%	18.0%	16.0%	16.0%	12.0%	28.0%	30.0%	28.0%	6.0%	12.0%	4.0%	10.0%	0.0%	0.0%	16.0%	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	19	10	3	13	2	6	12	19	20	14	12	8	12	10	2	14	14	5	1	1	14	71
	26.8%	14.1%	4.2%	18.3%	2.8%	8.5%	16.9%	26.8%	28.2%	19.7%	16.9%	11.3%	16.9%	14.1%	2.8%	19.7%	7.0%	7.0%	1.4%	1.4%	19.7%	7.1%
会社または団体等の役員	1	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2
	50.0%	100.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.2%
その他	5	1	1	3	1	0	3	4	5	2	0	2	2	3	1	3	1	1	0	0	8	21
	23.8%	4.8%	4.8%	14.3%	4.8%	0.0%	14.3%	19.0%	23.8%	9.5%	0.0%	9.5%	9.5%	14.3%	4.8%	14.3%	4.8%	7.3%	0.0%	0.0%	38.1%	2.1%
わからない	24	7	10	15	1	5	20	13	14	17	9	18	19	15	9	7	6	11	2	1	95	151
	15.9%	4.6%	6.6%	9.9%	0.7%	3.3%	13.2%	8.6%	9.3%	11.3%	6.0%	11.9%	12.6%	9.9%	6.0%	4.0%	7.3%	11.7%	1.3%	0.7%	62.9%	15.1%
合計	303	136	102	248	33	67	169	162	191	205	107	222	244	195	57	92	88	117	28	4	240	1000
	30.3%	13.6%	10.2%	24.8%	3.3%	6.7%	16.9%	16.2%	19.1%	20.5%	10.7%	22.2%	24.4%	19.5%	5.7%	9.2%	8.8%	11.7%	2.8%	0.4%	24.0%	10.0%

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 (行計・雇用形態別)

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	就職活動や転職活動の課題										合計			
	どのような仕事か安定しているかわからない	どのような会社か就職しにくい	希望する仕事がない	希望する仕事がない(職種・職種・職種)	希望する仕事がない(職種・職種・職種)	希望する仕事がない(職種・職種・職種)	希望する仕事がない(職種・職種・職種)	希望する仕事がない(職種・職種・職種)	希望する仕事がない(職種・職種・職種)	希望する仕事がない(職種・職種・職種)				
正規の社員・職員、従業員	147	128	115	101	72	104	90	141	27	18	10	7	44	418
	35.2%	30.6%	27.5%	24.2%	17.2%	24.9%	21.5%	33.7%	6.5%	4.3%	2.4%	1.7%	10.5%	41.8%
パート・アルバイトの従業員	60	30	38	61	44	64	53	76	12	48	6	4	28	233
	25.8%	12.9%	16.3%	26.2%	18.9%	27.5%	22.7%	32.6%	5.2%	20.6%	2.6%	1.7%	12.0%	23.3%
労働者派遣事業所の派遣社員	13	6	8	21	12	15	9	18	0	3	1	0	7	54
	24.1%	11.1%	14.8%	38.9%	22.2%	27.8%	16.7%	33.3%	0.0%	5.6%	1.9%	0.0%	0.0%	5.4%
契約社員・嘱託社員	12	8	8	13	9	12	11	18	0	0	1	0	2	50
	24.0%	16.0%	16.0%	26.0%	18.0%	24.0%	22.0%	36.0%	0.0%	0.0%	2.0%	0.0%	4.0%	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	18	9	9	12	11	19	20	22	3	8	7	1	2	71
	25.4%	12.7%	12.7%	16.9%	15.5%	26.8%	28.2%	31.0%	4.2%	11.3%	9.9%	1.4%	2.8%	7.1%
会社または団体等の役員	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
その他	3	1	1	8	4	0	3	8	0	6	0	1	0	21
	14.3%	4.8%	4.8%	38.1%	19.0%	0.0%	14.3%	38.1%	0.0%	28.6%	0.0%	4.8%	0.0%	2.1%
わからない	54	21	27	28	24	39	37	39	11	13	6	1	9	151
	35.8%	13.9%	17.9%	18.5%	15.9%	25.8%	24.5%	25.8%	7.3%	13.2%	4.0%	0.7%	6.0%	15.1%
合計	307	204	206	244	176	253	223	322	53	96	31	14	23	1000
	30.7%	20.4%	20.6%	24.4%	17.6%	25.3%	22.3%	32.2%	5.3%	9.6%	3.1%	1.4%	2.3%	10.0%

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）

現在働きたいと思う雇用形態	求職活動を進めるうえで有益だと思う支援											合計
	非対面の就職力 （SNS等のチャット機能など活用した相談）	非対面の就職力 （電話やテレビ音声・動画での相談）	非対面の就職力 （匿名SNSやアプリ等を活用した相談）	対面の就職力 （セミナー）	対面の就職力 （就活セミナー）	対面の就職力 （就活セミナー）	非対面の企業交流 （SNS等のチャット機能など活用した相談）	非対面の企業交流 （電話やテレビ音声・動画での相談）	非対面の企業交流 （匿名SNSやアプリ等を活用した相談）	非対面の企業交流 （匿名SNSやアプリ等を活用した相談）	対面での企業交流 （交流会、マッチング）	
正規の社員・職員・従業員	105 25.1%	93 22.2%	33 7.9%	95 22.7%	59 14.1%	57 13.6%	42 10.0%	35 8.4%	25 6.0%	40 9.6%	1	190
パート・アルバイトの従業員	35 15.0%	24 10.3%	11 4.7%	23 9.9%	20 8.6%	19 8.2%	10 4.3%	8 3.4%	6 2.6%	6 2.6%	1	148
労働者派遣事業所の派遣社員	8 14.8%	9 16.7%	2 3.7%	8 14.8%	6 11.1%	6 11.1%	3 5.6%	3 5.6%	0 0.0%	2 3.7%	0	32
契約社員・嘱託社員	9 18.0%	7 14.0%	4 8.0%	6 12.0%	4 8.0%	4 8.0%	1 2.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 14.0%	0	24
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	16 22.5%	11 15.5%	11 15.5%	8 11.3%	10 14.1%	6 8.5%	7 9.9%	4 5.6%	4 5.6%	2 2.8%	0	38
会社または団体等の役員	1 50.0%	1 50.0%	1 50.0%	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	1 50.0%	1 50.0%	1 50.0%	1 50.0%	0	0
その他	2 9.5%	3 14.3%	2 9.5%	0 0.0%	2 9.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.8%	1 4.8%	0	15
わからない	19 12.6%	17 11.3%	6 4.0%	11 7.3%	8 5.3%	7 4.6%	4 2.6%	6 4.0%	4 2.6%	3 2.0%	0	108
合計	195 19.5%	165 16.5%	70 7.0%	153 15.3%	110 11.0%	100 10.0%	68 6.8%	57 5.7%	41 4.1%	62 6.2%	2	555
												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1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1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）。

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）

働きたい業種	コロナ禍前			現在		
	1年以内に転職したい	1年以内に働きたい	合計	1年以内に転職したい	1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 3-29 働きたいと思う業種の変化（コロナ禍前と現在）

コロナ禍前に働きたいと思っていた業種	現在働きたいと思う業種																			合計 (コロナ禍前)
	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	福祉	その他のサービス業	その他	特になし		
建設業	21	4	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	4	35	
	60.0%	11.4%	2.9%	5.7%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	2.9%	11.4%	3.5%	
製造業	0	109	0	1	0	1	2	0	3	1	1	1	0	0	0	3	2	23	146	
	0.0%	74.7%	0.0%	0.7%	0.0%	0.7%	1.4%	0.0%	2.1%	0.0%	0.7%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%	1.4%	15.8%	14.6%	
情報通信業	0	3	39	0	0	2	1	2	0	0	0	0	1	0	0	2	1	9	61	
	0.0%	4.9%	63.9%	0.0%	0.0%	3.3%	1.6%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%	0.0%	3.3%	1.6%	1.6%	14.8%	6.1%	
運輸業、郵便業	0	1	1	33	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	4	45	
	0.0%	2.2%	2.2%	73.3%	2.2%	0.0%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%	2.2%	0.0%	0.0%	2.2%	2.2%	0.0%	8.9%	4.5%	
卸売業	0	1	0	19	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	26	
	0.0%	3.8%	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%	0.0%	19.2%	2.6%	
小売業	1	1	0	2	0	50	0	1	0	0	1	1	2	4	2	2	2	11	78	
	1.3%	1.3%	0.0%	2.6%	0.0%	64.1%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	1.3%	1.3%	2.6%	5.1%	2.6%	2.6%	2.6%	14.1%	7.8%	
金融業、保険業	0	1	0	0	0	0	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	26	
	0.0%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	73.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	11.5%	2.6%	
不動産業、物品賃貸業	0	0	0	1	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	14	
	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	78.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%	7.1%	1.4%	
学術研究、専門・技術サービス業	0	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	1	0	0	1	0	3	24	
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.2%	4.2%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	12.5%	2.4%	
宿泊業	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4	1	1	0	0	0	0	0	1	7	
	0.0%	0.0%	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%	
飲食業	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	25	2	0	0	2	2	1	6	41	
	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	2.4%	2.4%	0.0%	61.0%	4.9%	0.0%	4.9%	4.9%	2.4%	2.4%	14.6%	4.1%	
生活関連サービス業、娯楽業	0	1	2	0	0	1	0	1	1	0	0	45	0	1	1	3	2	4	62	
	0.0%	1.6%	3.2%	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%	1.6%	1.6%	0.0%	72.6%	0.0%	1.6%	1.6%	4.8%	3.2%	3.2%	6.5%	6.2%	
教育、学習支援業	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	27	0	0	0	0	3	33	
	0.0%	0.0%	3.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.0%	3.0%	0.0%	3.0%	81.8%	81.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	3.3%	
医療	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	36	1	1	0	0	5	47	
	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.1%	0.0%	73.5%	2.0%	2.0%	0.0%	0.0%	10.2%	4.9%	
福祉	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	25	0	2	0	5	35	
	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%	71.4%	0.0%	5.7%	5.7%	14.3%	3.5%	
その他のサービス業	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	33	0	0	3	42	
	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%	0.0%	2.4%	0.0%	2.4%	78.6%	78.6%	0.0%	0.0%	7.1%	4.2%	
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	13	1	15	
	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%	86.7%	6.7%	1.5%	
特になし	0	2	2	0	0	0	1	1	2	0	1	1	1	3	1	2	1	245	261	
	0.0%	0.8%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.8%	0.0%	0.4%	0.4%	0.4%	1.1%	0.4%	0.8%	0.4%	93.9%	26.1%	
合計（現在）	24	124	46	40	22	56	23	15	28	4	33	60	32	47	32	52	26	336	1000	
	2.4%	12.4%	4.6%	4.0%	2.2%	5.6%	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 (男女計(性別)はp<.000) (年齢階層別はN.S.)	男性(歳)						女性(歳)						男女合計							
	20-29		30-39		40-49		50-54		現在		50-54		女性計		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	コロナ禍前	現在	コロナ禍前	現在	コロナ禍前	現在				
建設業	5.8%	5.8%	1.9%	4.5%	6.3%	4.2%	5.1%	17.7%	3.8%	0.9%	0.9%	1.7%	7.8%	1.4%	2.8%	1.0%	3.5%	2.4%		
製造業	8.7%	5.8%	14.8%	12.9%	28.3%	24.1%	20.3%	17.0%	17.0%	0.9%	2.6%	14.5%	7.8%	7.8%	11.1%	12.5%	9.3%	7.4%	12.4%	
情報通信業	10.1%	8.7%	7.1%	5.8%	8.4%	6.3%	6.3%	5.9%	5.9%	4.3%	4.3%	2.8%	5.0%	6.4%	4.2%	2.8%	3.4%	6.1%	4.6%	
運輸業・郵便業	2.9%	2.9%	8.4%	9.0%	6.3%	5.8%	8.9%	6.7%	6.7%	2.6%	2.6%	2.3%	1.4%	2.1%	1.4%	2.2%	1.6%	4.5%	4.0%	
卸売業	1.4%	2.9%	3.9%	1.9%	2.6%	2.6%	5.1%	3.2%	2.8%			1.4%	1.4%	1.4%	5.6%	4.2%	2.0%	2.6%	2.2%	
小売業	11.6%	8.7%	9.0%	8.4%	5.2%	4.2%	3.8%	6.9%	6.1%	3.4%	3.4%	3.4%	12.1%	8.5%	5.6%	6.9%	8.7%	5.1%	7.8%	5.6%
金融業・保険業	1.4%	2.9%	2.6%	1.9%	1.6%	2.6%	1.3%	1.3%	2.2%	4.3%	2.6%	3.4%	8.3%	8.3%	6.9%	3.4%	3.4%	2.4%	2.3%	
不動産業・物品賃貸業	5.8%	5.8%	2.6%	2.6%	3.1%	3.1%	2.5%	3.0%	3.2%	0.9%	0.9%	1.1%	2.1%	0.7%	5.6%	1.4%	1.4%	1.4%	1.5%	
学術研究・専門・技術サービス業																				
宿泊業																				
飲食業	4.3%	2.9%	1.9%	3.9%	4.2%	3.7%	2.5%	3.2%	3.2%	4.3%	2.6%	4.5%	5.7%	3.5%	5.6%	4.2%	4.9%	3.4%	4.1%	3.3%
生活関連サービス業・娯楽業	5.8%	4.3%	3.9%	5.2%	4.7%	4.7%	5.1%	4.7%	4.9%	17.9%	16.2%	7.8%	7.8%	7.8%	1.4%	2.8%	7.7%	7.1%	6.2%	6.0%
教育・学習支援業																				
医療																				
福祉	4.3%	4.3%	1.3%	1.3%	3.1%	2.5%	1.3%	2.4%	2.4%	6.0%	3.4%	4.0%	5.0%	5.0%	2.8%	1.4%	4.5%	4.0%	3.5%	3.2%
その他のサービス業	2.9%	7.2%	5.8%	7.7%	3.7%	6.3%	12.7%	8.9%	7.3%	2.6%	3.4%	2.8%	2.1%	1.4%	4.2%	5.6%	2.8%	3.2%	4.2%	5.2%
その他	1.4%	1.4%	1.9%	1.9%	1.0%	1.4%														
特になし	34.8%	33.3%	23.9%	28.4%	16.8%	22.5%	19.0%	29.1%	26.9%	31.6%	40.2%	39.0%	29.1%	39.0%	29.2%	33.3%	30.2%	40.1%	26.1%	33.6%

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）

現在または前職の雇用形態	現在働きたいと思う業種																合計		
	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	福祉	その他のサービス業		その他	特になし
正規の社員・職員・従業員	16	74	27	21	10	19	11	12	17	3	18	27	11	28	19	22	11	107	453
	3.5%	16.3%	6.0%	4.6%	2.2%	4.2%	2.4%	2.6%	3.8%	0.7%	4.0%	6.0%	2.4%	6.2%	4.2%	4.9%	2.4%	23.6%	100.0%
パート・アルバイトの従業員	3	20	5	9	5	27	5	1	4	0	9	18	11	12	8	18	9	104	268
	1.1%	7.5%	1.9%	3.4%	1.9%	10.1%	1.9%	0.4%	1.5%	0.0%	3.4%	6.7%	4.1%	4.5%	3.0%	6.7%	3.4%	38.5%	100.0%
労働者派遣事業所の派遣社員	1	10	4	1	2	1	3	1	0	0	1	6	2	2	2	3	2	35	76
	1.3%	13.2%	5.3%	1.3%	2.6%	1.3%	3.9%	1.3%	0.0%	0.0%	1.3%	7.9%	2.6%	2.6%	2.6%	3.9%	2.6%	46.1%	100.0%
契約社員・嘱託社員	2	10	6	6	4	2	1	0	3	0	1	4	3	3	3	4	1	40	93
	2.2%	10.8%	6.5%	6.5%	4.3%	2.2%	1.1%	0.0%	3.2%	0.0%	1.1%	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(内職・ギブワーカーを含む)・家族従業員	1	5	4	3	1	6	3	1	4	0	2	5	2	1	0	5	2	13	58
	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%
会社または団体等の役員	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	4
	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
その他	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	5	9
	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%	55.6%	100.0%
仕事に就いたことが無い	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	0	0	0	32	39
	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.1%	0.0%	2.6%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	82.1%	100.0%
	24	124	46	40	22	56	23	15	28	4	33	60	32	47	32	52	26	336	1000
	2.4%	12.4%	4.6%	4.0%	2.2%	5.6%	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%



#### (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）

コロナ禍前に働きたいと思っていた職種	現在働きたいと思う職種（仕事）														合計 （コロナ補正）		
	サービスの仕事	専門的・技術的な仕事	医療関連の仕事	介護関連の仕事	運搬の仕事	清掃の仕事	販売の仕事	事務の仕事	生産工程・労務作業の仕事	輸送の仕事	機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	保安の仕事	管理の仕事		その他の仕事	特にない
サービスの仕事	100	4	4	2	0	1	0	15	3	0	0	0	0	0	2	15	146
	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%
専門的・技術的な仕事	2	81	2	0	2	1	1	1	0	0	0	0	1	2	2	10	105
	1.9%	77.1%	1.9%	0.0%	1.9%	1.0%	1.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	1.0%	1.9%	1.9%	9.5%	10.5%
医療関連の仕事	0	1	28	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	33
	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%
介護関連の仕事	0	1	0	12	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	17
	0.0%	5.9%	0.0%	70.6%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	17.6%	1.7%
運搬の仕事	1	1	0	1	29	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	4	38
	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%
清掃の仕事	0	0	0	2	0	7	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	11
	0.0%	0.0%	0.0%	18.2%	0.0%	63.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	1.1%
販売の仕事	0	1	0	0	0	0	39	7	0	0	0	0	1	1	3	5	57
	0.0%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	68.4%	12.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	1.8%	5.3%	8.8%	5.7%
事務の仕事	2	3	0	0	3	2	3	169	1	0	0	0	0	0	2	11	196
	1.0%	1.5%	0.0%	0.0%	1.5%	1.0%	1.5%	86.2%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	5.6%	19.6%
生産工程・労務作業の仕事	1	2	0	1	1	1	1	1	55	1	0	0	0	0	0	8	71
	1.4%	2.8%	0.0%	1.4%	0.0%	1.4%	1.4%	1.4%	77.5%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.3%	7.1%
輸送の仕事	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	0	1	5
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.5%
機械運転の仕事	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	2
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
建設・採掘の仕事	0	0	1	0	0	0	0	0	0	8	8	0	0	1	0	1	11
	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	72.7%	72.7%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	1.1%	
保安の仕事	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	2	
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	
管理の仕事	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	0	0	0	22	
	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	81.8%	81.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%	
その他	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	18	5	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%	75.0%	20.8%	2.4%	
特にない	2	2	1	1	1	0	0	5	1	0	0	0	1	0	0	247	260
	0.8%	0.8%	0.4%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	0.4%	0.0%	0.0%	0.4%	0.4%	0.0%	0.0%	95.0%	26.0%
合計（現在）	108	98	36	19	35	13	44	199	60	6	2	9	5	22	29	315	1000
	10.8%	9.8%	3.6%	1.9%	3.5%	1.3%	4.4%	19.9%	6.0%	0.6%	0.2%	0.9%	0.5%	2.2%	2.9%	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：コロナ禍前と現在ともN.S.）	男性（歳）						女性（歳）						男女合計（p<.000）										
	20-29		30-39		40-49		50-54		55-59		60-69		70-79		80-89								
	現在	コロナ前	現在	コロナ前	現在	コロナ前	現在	コロナ前	現在	コロナ前	現在	コロナ前	現在	コロナ前	現在	コロナ前							
サービスの仕事	11.6%	14.8%	12.9%	16.1%	14.1%	8.4%	10.1%	11.1%	10.9%	16.2%	23.9%	8.5%	16.2%	18.4%	9.9%	15.7%	8.0%	9.7%	12.5%	5.6%	4.2%	14.6%	10.8%
専門的・技術的な仕事	14.5%	16.8%	16.1%	19.9%	14.1%	9.4%	12.7%	15.6%	14.2%	10.3%	8.5%	6.0%	10.3%	18.4%	3.5%	5.7%	4.5%	5.6%	12.5%	1.4%	1.4%	10.5%	9.8%
医療関連の仕事	1.4%	1.9%	2.6%	1.9%	1.6%	1.6%	1.3%	1.3%	1.4%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	0.7%	1.1%	2.3%	3.4%	1.4%	5.6%	1.4%	1.4%	3.3%	3.6%
介護関連の仕事	2.9%	4.3%	7.7%	7.7%	2.6%	2.1%	1.3%	1.3%	1.6%	1.6%	0.9%	0.9%	0.9%	0.7%	1.4%	2.8%	2.3%	2.8%	2.8%	1.4%	1.4%	1.7%	1.9%
運輸の仕事	2.9%	5.8%	7.7%	7.7%	5.8%	5.2%	7.6%	3.8%	6.3%	6.3%	1.7%	1.7%	0.9%	0.7%	1.4%	1.7%	1.1%	1.4%	1.4%	1.4%	1.4%	3.8%	3.5%
清掃の仕事	1.4%	1.4%	0.6%	0.6%	1.0%	1.6%	2.5%	2.5%	5.9%	4.7%	1.7%	1.7%	0.9%	0.7%	2.8%	0.6%	1.1%	1.4%	1.4%	1.4%	1.2%	1.1%	1.3%
販売の仕事	8.7%	5.8%	4.5%	4.5%	3.1%	3.1%	8.9%	7.6%	5.5%	4.7%	6.0%	6.0%	4.3%	7.8%	5.7%	5.1%	2.3%	4.2%	5.6%	5.6%	5.9%	5.7%	4.4%
事務の仕事	7.2%	4.3%	12.9%	13.5%	10.5%	9.4%	8.9%	8.9%	10.3%	9.9%	20.5%	20.5%	23.1%	25.5%	24.8%	39.2%	31.9%	26.4%	31.9%	28.7%	29.6%	19.6%	19.9%
生産工程・業務作業の仕事	4.3%	4.3%	6.5%	4.5%	18.8%	16.2%	12.7%	8.9%	11.9%	9.7%	0.9%	0.9%	2.8%	2.8%	3.5%	2.8%	2.3%	2.8%	2.8%	2.4%	2.4%	7.1%	6.0%
輸送の仕事	1.4%	1.4%	1.3%	0.6%	0.6%	0.5%	1.3%	0.5%	0.8%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.7%	0.7%	0.6%	0.6%	0.6%	0.4%	0.4%	0.4%	0.5%	0.6%
機械運転の仕事	4.3%	4.3%	1.3%	0.6%	2.1%	1.6%	1.3%	2.5%	2.0%	1.8%	0.2%	0.2%	0.2%	0.7%	0.7%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	1.1%	0.9%
建設・採掘の仕事			0.6%	0.6%	0.5%	1.6%	1.3%	1.3%	1.0%	1.0%												0.2%	0.5%
保安の仕事	1.4%	1.4%	3.2%	3.2%	2.6%	4.7%	3.8%	5.1%	3.8%	3.8%	0.9%	0.9%	0.9%	0.4%	2.1%	0.6%	0.6%	4.2%	4.2%	0.6%	0.6%	2.2%	2.2%
管理の仕事	4.3%	4.3%	1.3%	0.6%	2.6%	3.1%	2.5%	2.5%	1.8%	2.4%	4.3%	4.3%	3.5%	2.1%	4.3%	3.4%	4.0%	1.4%	1.4%	3.0%	3.4%	2.4%	2.9%
特になし	36.2%	25.8%	31.0%	23.6%	26.7%	23.6%	25.3%	31.6%	26.3%	30.2%	27.4%	27.4%	35.0%	23.4%	29.8%	24.4%	30.7%	30.6%	30.6%	25.7%	40.3%	26.0%	31.5%

(現在働きたいと思う職種)

現在働きたいと思う職種	現在働きたいと思う職種														その他	特になし
	サービス	専門的・技術的	医療関連	介護関連	運輸	販売	事務	生産工程・業務作業	輸送	機械運転	建設・採掘	保安	管理	その他		
建設業	8.3%	12.5%	1.6%	1.6%	2.4%	1.6%	2.5%	2.5%	0.8%	1.6%	12.5%	4.2%	37.5%	8.3%	16.7%	
製造業	1.6%	17.7%	1.6%	1.6%	2.4%	1.6%	20.2%	4.1%	0.8%	1.6%	20.2%	4.1%	37.5%	3.2%	5.6%	
情報通信業	8.7%	54.3%	2.2%	2.2%	47.5%	17.5%	21.7%	5.0%	5.0%	5.0%	17.5%	5.0%	6.5%	6.5%	6.5%	
運輸業、郵便業	10.0%	2.5%	4.5%	4.5%	9.1%	36.4%	36.4%	9.1%	9.1%	9.1%	36.4%	9.1%	2.5%	2.5%	15.0%	
卸売業	9.1%	1.8%	1.8%	4.5%	9.1%	13.6%	36.4%	9.1%	9.1%	9.1%	36.4%	9.1%	2.5%	2.5%	9.1%	
小売業	17.9%	13.0%	4.3%	1.8%	3.6%	53.6%	5.4%	1.8%	1.8%	5.4%	5.4%	1.8%	3.6%	3.6%	10.7%	
金融業、保険業	8.7%	13.0%	4.3%	4.3%	4.3%	8.7%	34.8%	1.8%	4.3%	8.7%	34.8%	1.8%	4.3%	4.3%	13.0%	
不動産業、物品賃貸業	7.1%	13.3%	1.3%	1.3%	6.7%	13.3%	53.3%	1.3%	6.7%	13.3%	53.3%	1.3%	6.7%	6.7%	6.7%	
学術研究、専門・技術サービス業	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	
宿泊業	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	
飲食業	69.7%	3.0%	3.0%	3.0%	3.0%	3.0%	18.3%	3.0%	3.0%	3.0%	18.3%	3.0%	3.0%	5.0%	15.0%	
生活関連サービス業、娯楽業	48.3%	3.3%	3.3%	3.3%	3.3%	3.3%	31.3%	3.3%	3.3%	3.3%	31.3%	3.3%	3.3%	6.3%	18.8%	
教育、学習支援業	9.4%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	19.1%	19.1%	2.1%	2.1%	2.1%	19.1%	2.1%	2.1%	2.1%	10.6%	
医療	2.1%	2.1%	57.4%	57.4%	2.1%	2.1%	6.3%	2.1%	2.1%	2.1%	6.3%	2.1%	2.1%	2.1%	9.4%	
福祉	3.1%	12.5%	12.5%	50.0%	5.8%	3.8%	17.3%	3.8%	3.8%	3.8%	17.3%	3.8%	3.8%	1.9%	21.2%	
その他のサービス業	23.1%	9.6%	9.6%	9.6%	9.6%	9.6%	30.8%	9.6%	9.6%	9.6%	30.8%	9.6%	9.6%	42.3%	3.8%	
その他	3.8%	7.7%	7.7%	7.7%	7.7%	7.7%	19.6%	7.7%	7.7%	7.7%	19.6%	7.7%	7.7%	42.3%	3.8%	
特になし	2.4%	1.8%	0.3%	0.3%	0.9%	0.6%	19.6%	0.6%	0.6%	0.6%	19.6%	0.6%	0.6%	2.2%	72.6%	
現在働きたいと思う職種の構成比	10.8%	9.8%	3.6%	1.9%	3.5%	4.4%	19.9%	6.0%	0.6%	0.2%	0.5%	2.2%	2.9%	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）

働きたいと思う職種	コロナ禍前 (N.S.)			現在 (N.S.)		
	1年以内に 転職したい	1年以内に 働きたい	合計	1年以内に 転職したい	1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%
特になし	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）

現職または前職の雇用形態	働きたいと 思う職種	コロナ禍前			現在		
		1年以内に 転職したい	1年以内に 働きたい	合計	1年以内に 転職したい	1年以内に 働きたい	合計
正規	事務系	24.9%	19.3%	23.4%	25.4%	21.0%	24.3%
	非事務系	58.1%	47.1%	55.2%	55.7%	36.1%	50.6%
	特になし	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、 フリーランス、役員などを含む）	事務系	23.9%	19.0%	21.7%	23.6%	18.5%	21.3%
	非事務系	51.8%	50.4%	51.2%	50.0%	37.9%	44.5%
	特になし	24.3%	30.6%	27.2%	26.4%	43.5%	34.3%
仕事に就いたことがない	事務系		5.1%	5.1%		7.7%	7.7%
	非事務系		30.8%	30.8%		23.1%	23.1%
	特になし		64.1%	64.1%		69.2%	69.2%
合計	事務系	24.4%	17.7%	21.8%	24.6%	18.2%	22.1%
	非事務系	55.2%	47.4%	52.2%	53.1%	35.9%	46.4%
	特になし	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）

現職または前職の業種	働きたいと 思う職種	コロナ禍前			現在		
		1年以内に 転職したい	1年以内に 働きたい	合計	1年以内に 転職したい	1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業種等）	事務系	25.0%	20.4%	23.5%	27.9%	10.2%	22.2%
	非事務系	60.6%	49.0%	56.9%	52.9%	49.0%	51.6%
	特になし	14.4%	30.6%	19.6%	19.2%	40.8%	26.1%
製造	事務系	25.7%	14.7%	21.5%	24.8%	19.1%	22.6%
	非事務系	60.6%	52.9%	57.6%	59.6%	39.7%	52.0%
	特になし	13.8%	32.4%	20.9%	15.6%	41.2%	25.4%
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）	事務系	21.3%	22.6%	21.7%	21.3%	20.8%	21.1%
	非事務系	50.9%	34.0%	45.3%	47.2%	26.4%	40.4%
	特になし	27.8%	43.4%	32.9%	31.5%	52.8%	38.5%
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	事務系	24.6%	17.0%	21.7%	24.2%	20.8%	22.9%
	非事務系	54.9%	54.7%	54.8%	54.9%	37.7%	48.5%
	特になし	20.5%	28.3%	23.4%	20.8%	41.5%	28.6%
その他	事務系	28.0%	36.4%	31.9%	28.0%	27.3%	27.7%
	非事務系	32.0%	36.4%	34.0%	32.0%	27.3%	29.8%
	特になし	40.0%	27.3%	34.0%	40.0%	45.5%	42.6%
合計	事務系	24.4%	19.1%	22.5%	24.6%	19.4%	22.7%
	非事務系	55.2%	49.3%	53.1%	53.1%	37.3%	47.3%
	特になし	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）

現職または前職の職種	働きたいと 思う職種	コロナ禍前			現在		
		1年以内に 転職したい	1年以内に 働きたい	合計	1年以内に 転職したい	1年以内に 働きたい	合計
事務系 コロナ禍前	事務系	74.2%	54.5%	66.8%	71.2%	49.5%	63.0%
	非事務系	11.7%	16.2%	13.4%	12.9%	19.2%	15.3%
	特になし	14.1%	29.3%	19.8%	16.0%	31.3%	21.8%
非事務系 コロナ禍前	事務系	6.3%	5.2%	5.9%	7.6%	7.5%	7.6%
	非事務系	71.1%	62.3%	68.0%	67.8%	44.4%	59.4%
	特になし	22.6%	32.5%	26.2%	24.6%	48.0%	33.0%
合計 コロナ禍前	事務系	24.4%	19.1%	22.5%	24.6%	19.4%	22.7%
	非事務系	55.2%	49.3%	53.1%	53.1%	37.3%	47.3%
	特になし	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)

現在または前職の雇用形態	現在働きたいと思う職種															合計	
	カーブ の 仕事	専門的・技 術的 な 仕事	医療関連 の 仕事	介護関連 の 仕事	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 務 作 業 の 仕事	輸送 の 仕事	機械運 転 の 仕事	建設・採掘 の 仕事	保安 の 仕事	管理 の 仕事	その他		特 に ない
正職の社員・職員・従業員	53	56	20	9	14	4	17	96	26	4	1	7	2	14	16	114	453
	11.7%	12.4%	4.4%	2.0%	3.1%	0.9%	3.8%	21.2%	5.7%	0.9%	0.2%	1.5%	0.4%	3.1%	3.5%	25.2%	100.0%
パート・アルバイトの従業員	35	12	7	5	12	4	21	46	15	1	1	0	2	2	6	99	268
	13.1%	4.5%	2.6%	1.9%	4.5%	1.5%	7.8%	17.2%	5.6%	0.4%	0.4%	0.0%	0.7%	0.7%	2.2%	36.9%	100.0%
労働者派遣事業所の派遣社員	8	6	2	1	0	0	0	26	7	0	0	0	0	1	1	24	76
	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%	1.3%	1.3%	31.6%	100.0%
契約社員・嘱託社員	5	9	3	4	6	2	1	23	8	0	0	1	1	1	1	28	93
	5.4%	9.7%	3.2%	4.3%	6.5%	2.2%	1.1%	24.7%	8.6%	0.0%	0.0%	1.1%	1.1%	1.1%	1.1%	30.1%	100.0%
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)・家族従業員	5	10	2	0	2	3	4	4	2	1	0	1	0	3	3	18	58
	8.6%	17.2%	3.4%	0.0%	3.4%	5.2%	6.9%	6.9%	3.4%	1.7%	0.0%	1.7%	0.0%	5.2%	5.2%	31.0%	100.0%
会社または団体等の役員	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	4
	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%
その他	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	5	9
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	22.2%	55.6%	100.0%
仕事に就いたことが無い	2	2	2	0	1	0	1	3	1	0	0	0	0	0	0	27	39
	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%
合計	108	98	36	19	35	13	44	199	60	6	2	9	5	22	29	315	1000
	10.8%	9.8%	3.6%	1.9%	3.5%	1.3%	4.4%	19.9%	6.0%	0.6%	0.2%	0.9%	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「特になし」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。性別で見ると、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条件・情報（コロナ禍前）	男性（歳）：コロナ禍前					女性（歳）：コロナ禍前					男女計
	20-29	30-39	40-49	50-54	男性計	20-29	30-39	40-49	50-54	女性計	
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、経験を活かせる	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%
特になし	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条件・情報（現在）	男性（歳）：現在					女性（歳）：現在					男女計
	20-29	30-39	40-49	50-54	男性計	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%
将来性がある	13.0%	18.7%	17.8%	11.4%	16.4%	13.7%	12.1%	10.2%	5.6%	10.9%	13.6%
離職者が少ない	11.6%	11.0%	13.1%	8.9%	11.5%	9.4%	6.4%	10.2%	9.7%	8.9%	10.2%
賃金・福利厚生等の待遇が良い	26.1%	23.9%	23.0%	21.5%	23.5%	25.6%	26.2%	26.1%	26.4%	26.1%	24.8%
知名度がある	0.0%	5.8%	5.2%	3.8%	4.5%	4.3%	0.7%	0.6%	5.6%	2.2%	3.3%
社会の役に立つ	5.8%	8.4%	4.7%	10.1%	6.9%	3.4%	5.7%	8.5%	8.3%	6.5%	6.7%
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%	16.9%
自分の能力や資格、経験を活かせる	7.2%	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イベートと両立しやすい	5.8%	11.6%	16.2%	6.3%	11.7%	21.4%	29.1%	36.9%	22.2%	29.1%	20.5%
地元または地元近郊の地域で働ける	5.8%	6.5%	11.5%	7.6%	8.5%	4.3%	10.6%	16.5%	22.2%	12.8%	10.7%
アクセス（地理的条件）がよい	8.7%	17.4%	20.4%	15.2%	17.0%	18.8%	27.7%	33.5%	25.0%	27.3%	22.2%
職場の人間関係	15.9%	20.6%	21.5%	15.2%	19.4%	29.9%	27.0%	30.1%	30.6%	29.2%	24.4%
職場の環境	13.0%	13.5%	15.7%	11.4%	14.0%	27.4%	21.3%	25.0%	27.8%	24.9%	19.5%
教育訓練・人材育成の充実度	8.7%	5.8%	4.2%	6.3%	5.7%	6.8%	2.8%	8.0%	4.2%	5.7%	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%
副業ができる	10.1%	6.5%	10.5%	7.6%	8.7%	12.0%	9.2%	8.5%	9.7%	9.7%	9.2%
経営理念に共感できる	1.4%	1.9%	3.1%	1.3%	2.2%	5.1%	2.1%	2.3%	5.6%	3.4%	2.8%
その他	0.0%	0.0%	0.5%	1.3%	0.4%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.4%	0.4%
特になし	37.7%	27.1%	24.6%	25.3%	27.3%	32.5%	20.6%	13.6%	19.4%	20.8%	24.0%
合計	69	155	191	79	494	117	141	176	72	506	1000

就業状況別にみると、1年以内に転職したい層（現在は有業）は、1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、1年以内に働きたい層（現在は無業）は、1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重視する条件・情報	コロナ禍前			現在		
	1年以内に転職したい	1年以内に働きたい	合計	1年以内に転職したい	1年以内に働きたい	合計
経営状態が安定している	198 32.5%	104 26.7%	302 30.2%	205 33.6%	98 25.1%	303 30.3%
将来性がある	97 15.9%	42 10.8%	139 13.9%	97 15.9%	39 10.0%	136 13.6%
離職者が少ない	69 11.3%	41 10.5%	110 11.0%	64 10.5%	38 9.7%	102 10.2%
賃金・福利厚生等の待遇が良い	167 27.4%	103 26.4%	270 27.0%	168 27.5%	80 20.5%	248 24.8%
知名度がある	30 4.9%	17 4.4%	47 4.7%	26 4.3%	7 1.8%	33 3.3%
社会の役に立つ	48 7.9%	27 6.9%	75 7.5%	46 7.5%	21 5.4%	67 6.7%
経験あるいは資格がなくても働ける	93 15.2%	92 23.6%	185 18.5%	82 13.4%	87 22.3%	169 16.9%
自分の能力や資格、経験が活かせる	122 20.0%	71 18.2%	193 19.3%	106 17.4%	56 14.4%	162 16.2%
やってみたい仕事である	127 20.8%	99 25.4%	226 22.6%	118 19.3%	73 18.7%	191 19.1%
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	95 15.6%	86 22.1%	181 18.1%	113 18.5%	92 23.6%	205 20.5%
地元または地元近郊の地域で働ける	48 7.9%	50 12.8%	98 9.8%	54 8.9%	53 13.6%	107 10.7%
アクセス（地理的条件）がよい	124 20.3%	109 27.9%	233 23.3%	113 18.5%	109 27.9%	222 22.2%
職場の人間関係	135 22.1%	109 27.9%	244 24.4%	135 22.1%	109 27.9%	244 24.4%
職場の環境	107 17.5%	89 22.8%	196 19.6%	105 17.2%	90 23.1%	195 19.5%
教育訓練・人材育成の充実度	33 5.4%	21 5.4%	54 5.4%	35 5.7%	22 5.6%	57 5.7%
感染防止がされている	-	-	-	56 9.2%	61 15.6%	117 11.7%
テレワークが導入されている	10 1.6%	4 1.0%	14 1.4%	60 9.8%	28 7.2%	88 8.8%
副業ができる	33 5.4%	9 2.3%	42 4.2%	67 11.0%	25 6.4%	92 9.2%
経営理念に共感できる	19 3.1%	10 2.6%	29 2.9%	21 3.4%	7 1.8%	28 2.8%
その他	1 0.2%	1 0.3%	2 0.2%	2 0.3%	2 0.5%	4 0.4%
特にない	127 20.8%	100 25.6%	227 22.7%	131 21.5%	109 27.9%	240 24.0%
合計	610	390	1000	610	390	1000

図表 2-4-1 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重視する条件・情報（コロナ禍前）	就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報（現在）												合計 （コロナ禍前）						
	経営状態が安定している	将来性がある	職歴者が少ない	賃金・福利厚生等の待遇が良い	知名度がある	社会の役に立つ	経験ある/は自分の能力や資格が活かせる	経験がなくても賃格がよくなる	通勤が楽	勤務条件や待遇面がよい	職場の人間関係	職場の環境		教育訓練・人材育成の充実度	副業が導入されている	副業が導入されていない	その他	経営理念に共感できる	副業が導入されている
経営状態が安定している	24.6%	9.1%	6.4%	12.4%	2.4%	3.0%	7.7%	6.9%	5.8%	10.4%	12.0%	9.8%	3.5%	6.0%	4.1%	5.0%	16.6%	13.6%	19.9%
将来性がある	8.1%	30.1%	21.2%	4.1%	7.9%	9.9%	25.5%	22.8%	33.4%	19.2%	39.7%	32.5%	11.6%	19.9%	13.6%	16.6%	16.6%	13.6%	19.9%
職歴者が少ない	8.8%	10.2%	4.3%	6.5%	1.7%	2.4%	3.7%	4.3%	4.8%	5.5%	5.8%	4.7%	2.4%	3.1%	2.4%	3.6%	3.6%	2.4%	3.1%
賃金・福利厚生等の待遇が良い	63.3%	73.4%	30.9%	46.8%	12.2%	17.3%	26.6%	30.9%	34.5%	39.6%	41.7%	33.8%	22.3%	22.3%	17.3%	25.9%	10.8%	17.3%	22.3%
知名度がある	6.3%	3.9%	7.9%	5.5%	1.6%	2.0%	4.3%	3.6%	4.0%	3.4%	3.4%	4.5%	2.2%	3.4%	2.3%	3.1%	2.5%	3.4%	2.3%
通勤が楽	57.3%	35.5%	71.8%	50.0%	14.5%	18.2%	39.1%	32.7%	40.9%	50.9%	65.5%	50.9%	20.9%	30.9%	20.9%	28.2%	8.2%	20.9%	30.9%
勤務条件や待遇面がよい	1.3%	3.1%	2.2%	7.9%	7.0%	13.0%	3.1%	26.7%	34.1%	38.1%	45.2%	37.4%	14.4%	22.6%	16.3%	17.0%	7.0%	16.3%	22.6%
職場の人間関係	51.1%	25.9%	22.2%	79.6%	7.0%	13.0%	3.1%	26.7%	34.1%	38.1%	45.2%	37.4%	14.4%	22.6%	16.3%	17.0%	7.0%	16.3%	22.6%
教育訓練・人材育成の充実度	3.1%	2.1%	1.8%	2.6%	2.8%	1.5%	1.3%	1.7%	1.8%	1.9%	2.4%	2.5%	1.3%	1.2%	1.1%	1.4%	0.7%	1.1%	1.2%
副業が導入されている	66.0%	44.7%	38.3%	55.3%	59.6%	31.9%	27.7%	36.2%	40.4%	40.4%	51.1%	53.2%	27.7%	25.5%	23.4%	29.8%	14.9%	23.4%	25.5%
副業が導入されていない	4.1%	3.3%	2.8%	4.9%	1.6%	6.4%	2.4%	3.8%	3.3%	2.1%	3.4%	3.4%	2.1%	2.1%	1.6%	1.6%	2.1%	2.1%	1.6%
その他	8.6%	3.5%	3.7%	3.7%	7.3%	1.9%	1.9%	4.9%	5.5%	8.9%	8.4%	7.2%	3.1%	4.4%	3.0%	3.5%	3.8%	4.4%	3.0%
経営理念に共感できる	4.6%	18.9%	20.0%	39.5%	4.9%	10.3%	7.5%	26.5%	29.7%	42.2%	48.1%	38.9%	16.8%	23.8%	16.2%	18.7%	3.8%	16.2%	23.8%
副業が導入されている	7.5%	4.7%	3.5%	7.7%	1.5%	3.5%	4.8%	8.7%	7.2%	4.2%	6.9%	8.0%	3.1%	4.2%	3.9%	4.0%	2.0%	4.2%	4.2%
副業が導入されていない	38.9%	24.4%	18.1%	39.9%	7.8%	18.1%	24.9%	72.5%	37.3%	21.8%	35.8%	41.5%	16.1%	21.8%	20.2%	20.7%	10.4%	20.2%	21.8%
その他	9.8%	5.7%	4.4%	9.5%	1.4%	3.4%	6.4%	8.5%	15.8%	4.1%	8.6%	10.7%	2.9%	5.4%	3.5%	3.8%	1.4%	5.4%	2.9%
職場の環境	43.4%	25.2%	19.5%	42.0%	6.2%	15.0%	28.3%	37.6%	37.6%	18.1%	38.1%	42.9%	12.8%	23.9%	15.5%	16.8%	6.2%	23.9%	15.5%
教育訓練・人材育成の充実度	45.9%	24.3%	22.7%	46.4%	6.6%	14.4%	40.9%	31.5%	87.3%	33.1%	55.8%	54.1%	16.6%	30.4%	22.1%	24.9%	8.8%	30.4%	22.1%
その他	4.9%	2.6%	3.1%	4.7%	1.2%	1.6%	4.7%	3.4%	5.8%	8.5%	6.0%	5.3%	2.3%	3.8%	2.5%	2.6%	9.2%	3.8%	2.5%
経営理念に共感できる	50.0%	26.5%	31.6%	48.0%	12.2%	16.3%	48.0%	34.7%	59.2%	86.7%	61.2%	58.2%	23.5%	38.8%	25.5%	26.5%	9.2%	38.8%	25.5%
副業が導入されている	1.2%	5.6%	5.5%	11.2%	1.5%	2.6%	9.1%	6.7%	11.2%	6.6%	19.6%	14.4%	3.9%	7.4%	4.4%	4.3%	1.8%	7.4%	4.4%
副業が導入されていない	48.1%	24.0%	23.6%	48.1%	6.4%	11.2%	39.1%	28.8%	48.1%	28.3%	84.1%	61.8%	16.7%	31.8%	18.9%	18.5%	7.7%	31.8%	18.9%
その他	1.2%	6.6%	6.5%	11.6%	1.6%	2.9%	8.6%	7.5%	13.9%	6.5%	13.9%	11.4%	4.2%	7.3%	4.0%	4.6%	2.1%	7.3%	4.0%
職場の人間関係	52.0%	27.0%	26.6%	47.5%	6.6%	11.9%	35.2%	30.7%	46.7%	26.6%	57.0%	88.1%	17.2%	29.9%	16.4%	18.9%	8.6%	29.9%	16.4%
教育訓練・人材育成の充実度	1.0%	5.1%	4.7%	9.7%	1.4%	2.7%	7.4%	6.4%	10.2%	5.5%	11.5%	14.8%	4.3%	6.8%	3.7%	3.8%	1.8%	6.8%	4.3%
その他	51.5%	26.0%	24.0%	49.5%	7.1%	13.8%	37.8%	32.7%	52.0%	28.1%	58.7%	75.5%	17.2%	34.7%	18.9%	19.4%	9.2%	34.7%	18.9%
経営理念に共感できる	3.2%	2.2%	1.8%	3.7%	8.8%	3.1%	2.7%	2.8%	3.1%	2.4%	3.5%	4.0%	4.4%	2.4%	1.9%	2.1%	1.1%	2.4%	1.9%
その他	6.6%	4.4%	6.6%	9.4%	4.4%	5.4%	4.4%	6.6%	7.7%	6.6%	9.4%	7.7%	5.4%	6.6%	1.3%	6.6%	3.0%	6.6%	1.3%
副業が導入されている	4.2%	28.6%	42.9%	64.3%	28.6%	35.7%	28.6%	42.9%	50.0%	42.9%	64.3%	50.0%	35.7%	42.9%	42.9%	42.9%	21.4%	42.9%	42.9%
副業が導入されていない	2.4%	2.1%	1.2%	2.7%	8.8%	9.9%	1.9%	1.6%	2.0%	1.8%	2.5%	2.5%	1.5%	1.6%	1.4%	3.7%	7.0%	1.4%	1.6%
その他	57.1%	50.0%	28.6%	64.3%	19.0%	21.4%	45.2%	38.1%	47.6%	42.9%	59.5%	61.9%	35.7%	38.1%	33.3%	88.1%	16.7%	33.3%	38.1%
経営理念に共感できる	2.1%	1.6%	1.3%	1.9%	1.0%	1.1%	1.3%	1.7%	1.9%	1.4%	2.0%	2.2%	1.6%	1.7%	1.1%	1.4%	1.7%	1.1%	1.4%
その他	72.4%	55.2%	44.8%	65.5%	34.5%	37.9%	44.8%	58.6%	65.5%	48.3%	69.0%	75.9%	55.2%	58.6%	37.9%	48.3%	58.6%	37.9%	58.6%
経営理念に共感できる	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	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%
その他	2.0%	0.0%	1.0%	1.0%	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%
経営理念に共感できる	0.9%	0.0%	0.4%	0.4%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.4%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	1.8%	0.9%	0.9%	0.0%	1.8%	0.9%
その他	30.3%	13.6%	10.2%	24.8%	3.3%	6.7%	16.9%	16.2%	20.5%	10.7%	22.2%	24.4%	5.7%	11.7%	8.8%	9.2%	2.8%	11.7%	8.8%
合計（現在）	30.3%	13.6%	10.2%	24.8%	3.3%	6.7%	16.9%	16.2%	20.5%	10.7%	22.2%	24.4%	5.7%	11.7%	8.8%	9.2%	2.8%	11.7%	8.8%



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割が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			
	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 41.4%	106 24.6%	24 15.9%	303 30.3%
将来性がある	89 21.3%	40 9.3%	7 4.6%	136 13.6%
離職者が少ない	58 13.9%	34 7.9%	10 6.6%	102 10.2%
賃金・福利厚生等の待遇が良い	136 32.5%	97 22.5%	15 9.9%	248 24.8%
知名度がある	23 5.5%	9 2.1%	1 0.7%	33 3.3%
社会の役に立つ	33 7.9%	29 6.7%	5 3.3%	67 6.7%
経験あるいは資格がなくても働ける	50 12.0%	99 23.0%	20 13.2%	169 16.9%
自分の能力や資格、経験が活かせる	77 18.4%	72 16.7%	13 8.6%	162 16.2%
やってみたい仕事である	83 19.9%	94 21.8%	14 9.3%	191 19.1%
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	76 18.2%	112 26.0%	17 11.3%	205 20.5%
地元または地元近郊の地域で働ける	33 7.9%	65 15.1%	9 6.0%	107 10.7%
アクセス（地理的条件）がよい	83 19.9%	121 28.1%	18 11.9%	222 22.2%
職場の人間関係	111 26.6%	114 26.5%	19 12.6%	244 24.4%
職場の環境	80 19.1%	100 23.2%	15 9.9%	195 19.5%
教育訓練・人材育成の充実度	28 6.7%	20 4.6%	9 6.0%	57 5.7%
感染防止がされている	43 10.3%	63 14.6%	11 7.3%	117 11.7%
テレワークが導入されている	47 11.2%	34 7.9%	7 4.6%	88 8.8%
副業ができる	44 10.5%	42 9.7%	6 4.0%	92 9.2%
経営理念に共感できる	16 3.8%	10 2.3%	2 1.3%	28 2.8%
その他	2 0.5%	1 0.2%	1 0.7%	4 0.4%
特になし	67 16.0%	78 18.1%	95 62.9%	240 24.0%
合計	418	431	151	1000

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3-4-3 就職先や仕事を現在重視する条件・情報と求職活動を進めるうえで有益だと思ふ支援の割合

求職活動を進めるうえで有益だと思ふ支援	就職先や仕事を現在重視する条件・情報														合計 (求職活動を進めるうえで有益だと思ふ割合)								
	経営状態が将来性がある	経営状態が安定している	将来性がある	将来性がない	賃金・福利厚生等の待遇が良い	社会的に役立つ	経験がある	経験がない	経験がある	経験がない	自分の能力・勤務条件や給与・福利厚生等により、地域や職種が選べる	地域や職種が選べる	地域や職種が選べない	地域や職種が選べない		職場の人間関係	職場の環境	感染防止がなされている	テレワークが導入されている	テレワークが導入されていない	経営理念に共感できる	その他	特にない
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)	90	49	31	68	18	26	43	40	50	34	56	66	66	54	23	41	41	36	13	36	1	23	195
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)	68	46	25	61	15	23	33	40	48	29	49	55	49	49	20	32	30	29	10	29	0	19	165
非対面の就職カウンセリング (匿名SNSやアバター等を活用した相談)	31	22	18	30	12	11	20	16	23	15	24	28	25	25	10	21	16	18	6	18	0	6	70
対面の就職カウンセリング	70	41	28	62	13	19	33	45	50	26	49	66	66	55	21	28	22	26	10	26	2	14	153
オンラインの就活セミナー	51	29	21	45	11	25	28	29	37	22	40	40	34	34	17	26	24	21	9	21	0	12	110
対面の就活セミナー	43	28	16	40	12	17	29	28	28	16	28	32	31	31	22	16	17	19	7	19	0	10	100
非対面の企業交流会、マッチング会 (SNS等のチャット機能などテキストでの交流、マッチング)	32	26	13	31	10	13	14	18	26	18	27	28	25	25	13	20	18	18	5	18	2	8	68
非対面の企業交流会、マッチング会 (電話やテレビ電話など音声・動画での交流、マッチング)	27	23	13	28	9	11	14	15	27	14	21	24	25	25	11	16	18	13	6	13	0	7	57
非対面の企業交流会、マッチング会	22	16	10	20	8	6	12	14	20	11	19	18	17	17	9	14	10	13	5	13	0	4	41
対面での企業交流会、マッチング会	31	22	13	33	8	13	22	26	23	15	20	25	22	22	18	15	12	19	7	19	0	7	62
その他	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	2
特にない	127	43	49	107	9	20	95	74	99	55	118	122	90	90	14	55	26	34	11	34	1	189	555
合計 (就職先や仕事を現在重視する条件・情報)	303	136	102	248	33	67	169	162	205	107	222	244	195	195	57	117	88	92	28	92	4	240	1000
	30.3%	13.6%	10.2%	24.8%	3.3%	6.7%	16.9%	16.2%	20.5%	10.7%	22.2%	24.4%	19.5%	19.5%	5.7%	11.7%	8.8%	9.2%	2.8%	9.2%	0.4%	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)。

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	男性(歳)					女性					男女計
	20-29	30-39	40-49	50-54	計	20-29	30-39	40-49	50-54	計	
どのような仕事をしたいのかわからない	32 46.4%	58 37.4%	49 25.7%	16 20.3%	155 31.4%	46 39.3%	47 33.3%	41 23.3%	18 25.0%	152 30.0%	307 30.7%
どのような会社が安定しているのかわからない	21 30.4%	38 24.5%	46 24.1%	8 10.1%	113 22.9%	24 20.5%	29 20.6%	29 16.5%	9 12.5%	91 18.0%	204 20.4%
どのような会社が就職しやすいのかわからない	17 24.6%	33 21.3%	48 25.1%	12 15.2%	110 22.3%	22 18.8%	28 19.9%	34 19.3%	12 16.7%	96 19.0%	206 20.6%
希望する仕事がない (勤務条件で合うところがない)	9 13.0%	30 19.4%	48 25.1%	22 27.8%	109 22.1%	22 18.8%	38 27.0%	53 30.1%	22 30.6%	135 26.7%	244 24.4%
希望する仕事がない (仕事の種類・職種で合うところがない)	13 18.8%	21 13.5%	33 17.3%	17 21.5%	84 17.0%	15 12.8%	20 14.2%	42 23.9%	15 20.8%	92 18.2%	176 17.6%
自信がない・前向きになることができない	18 26.1%	34 21.9%	50 26.2%	13 16.5%	115 23.3%	30 25.6%	40 28.4%	49 27.8%	19 26.4%	138 27.3%	253 25.3%
スキルが不足している	17 24.6%	34 21.9%	43 22.5%	16 20.3%	110 22.3%	20 17.1%	37 26.2%	41 23.3%	15 20.8%	113 22.3%	223 22.3%
年齢が高い	3 4.3%	32 20.6%	84 44.0%	51 64.6%	170 34.4%	5 4.3%	31 22.0%	82 46.6%	34 47.2%	152 30.0%	322 32.2%
就職・転職活動に対応できない	11 15.9%	26 16.8%	28 14.7%	8 10.1%	73 14.8%	20 17.1%	17 12.1%	16 9.1%	3 4.2%	56 11.1%	129 12.9%
オンラインの就職・転職活動に対応できない	2 2.9%	7 4.5%	10 5.2%	6 7.6%	25 5.1%	7 6.0%	7 5.0%	10 5.7%	4 5.6%	28 5.5%	53 5.3%
新型コロナウイルスの感染に対する不安がある	5 7.2%	14 9.0%	25 13.1%	6 7.6%	50 10.1%	8 6.8%	20 14.2%	31 17.6%	13 18.1%	72 14.2%	122 12.2%
家庭での家事・子育て・介護等と 仕事の両立が難しい	0 0.0%	6 3.9%	5 2.6%	2 2.5%	13 2.6%	13 11.1%	29 20.6%	32 18.2%	9 12.5%	83 16.4%	96 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	3 4.3%	3 1.9%	7 3.7%	0 0.0%	13 2.6%	2 1.7%	6 4.3%	7 4.0%	3 4.2%	18 3.6%	31 3.1%
その他	1 1.4%	1 0.6%	3 1.6%	2 2.5%	7 1.4%	1 0.9%	1 0.7%	3 1.7%	2 2.8%	7 1.4%	14 1.4%
わからない	2 2.9%	4 2.6%	5 2.6%	2 2.5%	13 2.6%	1 0.9%	6 4.3%	3 1.7%	0 0.0%	10 2.0%	23 2.3%
特に課題はない	15 21.7%	24 15.5%	25 13.1%	7 8.9%	71 14.4%	25 21.4%	15 10.6%	17 9.7%	8 11.1%	65 12.8%	136 13.6%
合計	69	155	191	79	494	117	141	176	72	506	1000

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

「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別）

就職活動や転職活動の課題	1年以内に転職することを考えている	1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のかわからない	179 29.3%	128 32.8%	307 30.7%
どのような会社が安定しているかわからない	148 24.3%	56 14.4%	204 20.4%
どのような会社が就職しやすいかわからない	136 22.3%	70 17.9%	206 20.6%
希望する仕事がない （勤務条件で合うところがない）	150 24.6%	94 24.1%	244 24.4%
希望する仕事がない （仕事の種類・職種で合うところがない）	104 17.0%	72 18.5%	176 17.6%
自信がない・前向きになることができない	123 20.2%	130 33.3%	253 25.3%
スキルが不足している	125 20.5%	98 25.1%	223 22.3%
年齢が高い	192 31.5%	130 33.3%	322 32.2%
就職・転職活動に対応できない	80 13.1%	49 12.6%	129 12.9%
オンラインの就職・転職活動に対応できない	28 4.6%	25 6.4%	53 5.3%
新型コロナウイルスの感染に対する不安がある	49 8.0%	73 18.7%	122 12.2%
家庭での家事・子育て・介護等と仕事の両立が難しい	35 5.7%	61 15.6%	96 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	19 3.1%	12 3.1%	31 3.1%
その他	6 1.0%	8 2.1%	14 1.4%
わからない	13 2.1%	10 2.6%	23 2.3%
特に課題はない	84 13.8%	52 13.3%	136 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1か月未満や1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かわからない」や「どのような会社が就職しやすいかわからない」などの割合がやや高い。また、開始後半年から1年未満および1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1年未満」および「1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のかわからない」、「どのような会社が安定しているかわからない」、「どのような会社が就職しやすいかわからない」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	1か月未満	1か月から3か月未満	3か月から半年未満	半年から1年未満	1年以上	合計
どのような仕事をしたいかわからない	200 33.3%	25 26.9%	14 19.4%	14 23.7%	19 30.6%	35 30.7%	307 30.7%
どのような会社が安定しているかわからない	117 19.5%	24 25.8%	17 23.6%	12 20.3%	12 19.4%	22 19.3%	204 20.4%
どのような会社が就職しやすいかわからない	117 19.5%	23 24.7%	17 23.6%	10 16.9%	14 22.6%	25 21.9%	206 20.6%
希望する仕事がない (勤務条件で合うところがない)	125 20.8%	21 22.6%	18 25.0%	15 25.4%	20 32.3%	45 39.5%	244 24.4%
希望する仕事がない (仕事の種類・職種で合うところがない)	85 14.2%	10 10.8%	16 22.2%	8 13.6%	19 30.6%	38 33.3%	176 17.6%
自信がない・前向きになることができない	153 25.5%	23 24.7%	11 15.3%	6 10.2%	15 24.2%	45 39.5%	253 25.3%
スキルが不足している	138 23.0%	15 16.1%	14 19.4%	11 18.6%	13 21.0%	32 28.1%	223 22.3%
年齢が高い	178 29.7%	25 26.9%	19 26.4%	17 28.8%	24 38.7%	59 51.8%	322 32.2%
就職・転職活動に対応できない	83 13.8%	10 10.8%	10 13.9%	5 8.5%	6 9.7%	15 13.2%	129 12.9%
オンラインの就職・転職活動に対応できない	33 5.5%	3 3.2%	1 1.4%	2 3.4%	5 8.1%	9 7.9%	53 5.3%
新型コロナウイルスの感染に対する不安がある	71 11.8%	7 7.5%	11 15.3%	3 5.1%	8 12.9%	22 19.3%	122 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 11.5%	10 10.8%	3 4.2%	2 3.4%	8 12.9%	4 3.5%	96 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 2.0%	5 5.4%	1 1.4%	3 5.1%	2 3.2%	8 7.0%	31 3.1%
その他	10 1.7%	0 0.0%	1 1.4%	0 0.0%	1 1.6%	2 1.8%	14 1.4%
わからない	19 3.2%	1 1.1%	1 1.4%	0 0.0%	1 1.6%	1 0.9%	23 2.3%
特に課題はない	90 15.0%	14 15.1%	11 15.3%	8 13.6%	5 8.1%	8 7.0%	136 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	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 (p<.03)			仕事をしていないが、1年以内に働きたいと考えている (p<.07)			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 57.0%	167 62.3%	362 59.3%	82 53.9%	156 65.5%	238 61.0%	277 56.1%	323 63.8%	600 60.0%
1か月未満	27 7.9%	33 12.3%	60 9.8%	12 7.9%	21 8.8%	33 8.5%	39 7.9%	54 10.7%	93 9.3%
1か月から3か月未満	29 8.5%	25 9.3%	54 8.9%	8 5.3%	10 4.2%	18 4.6%	37 7.5%	35 6.9%	72 7.2%
3か月から半年未満	27 7.9%	11 4.1%	38 6.2%	7 4.6%	14 5.9%	21 5.4%	34 6.9%	25 4.9%	59 5.9%
半年から1年未満	23 6.7%	15 5.6%	38 6.2%	14 9.2%	10 4.2%	24 6.2%	37 7.5%	25 4.9%	62 6.2%
1年以上	41 12.0%	17 6.3%	58 9.5%	29 19.1%	27 11.3%	56 14.4%	70 14.2%	44 8.7%	114 11.4%
合計	342 100.0%	268 100.0%	610 100.0%	152 100.0%	238 100.0%	390 100.0%	494 100.0%	506 100.0%	1000 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

就職活動や転職活動を開始してからの期間	就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報の数 (コロナ禍前) (1-19)	就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報の数 (現在) (1-20)	就職活動や転職活動の課題の数 (1-15)	求職活動を進めるうえで有益だと思う支援の数 (1-11)	就職活動の支援情報を受け取るツールの数 (1-7)
まだ活動を開始していない	2.59	2.66	2.35	0.89	1.23
1か月未満	2.32	2.61	2.17	1.35	1.43
1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
1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）

就職活動や転職活動の課題	現在働きたいと思う雇用形態・働き方			合計
	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	
どのような仕事をしたいのかわからない	147 35.2%	106 24.6%	54 35.8%	307 30.7%
どのような会社が安定しているのかわからない	128 30.6%	55 12.8%	21 13.9%	204 20.4%
どのような会社が就職しやすいのかわからない	115 27.5%	64 14.8%	27 17.9%	206 20.6%
希望する仕事がない （勤務条件で合うところがない）	101 24.2%	115 26.7%	28 18.5%	244 24.4%
希望する仕事がない （仕事の種類・職種で合うところがない）	72 17.2%	80 18.6%	24 15.9%	176 17.6%
自信がない・前向きになることができない	104 24.9%	110 25.5%	39 25.8%	253 25.3%
スキルが不足している	90 21.5%	96 22.3%	37 24.5%	223 22.3%
年齢が高い	141 33.7%	142 32.9%	39 25.8%	322 32.2%
就職・転職活動に対応できない	70 16.7%	43 10.0%	16 10.6%	129 12.9%
オンラインの就職・転職活動に対応できない	27 6.5%	15 3.5%	11 7.3%	53 5.3%
新型コロナウイルスの感染に対する不安がある	42 10.0%	60 13.9%	20 13.2%	122 12.2%
家庭での家事・子育て・介護等と仕事の両立が難しい	18 4.3%	65 15.1%	13 8.6%	96 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	10 2.4%	15 3.5%	6 4.0%	31 3.1%
その他	7 1.7%	6 1.4%	1 0.7%	14 1.4%
わからない	5 1.2%	9 2.1%	9 6.0%	23 2.3%
特に課題はない	44 10.5%	58 13.5%	34 22.5%	136 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・情報の関係を見ると、「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。課題であると考えられ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られる層は、「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られる層は、

「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」を課題であるとする層は、「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・子育て・介護等と仕事の両立が難しい」を課題であるとする層は、「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」を課題であるとする層は、「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」、「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たといえる（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」を有効だと考える割合が高い。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3-49 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)

就職活動や転職活動の課題	就職先や仕事を選ぶ際に現在重視する条件・情報														合計 (就職活動 や転職活動 の課題)							
	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	知名度がある	社長の役に立つ	経験ある、自分の能力は資格がないや資格、経歴よりも働けるか活かせる	やってみたい勤務条件や地元または地元近郊の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	教育訓練・人材育成の充実度	感染防止がとられているか導入されている	副業ができて共働できる	その他		特にない						
どのような仕事をしたのかわからない	11.2	46	36	9.1	13	23	65	42	66	67	39	77	92	76	28	45	41	43	9	2	74	307
どのような会社か安定しているのかわからない	36.5%	15.0%	11.7%	29.6%	4.2%	7.5%	21.2%	13.7%	21.5%	21.8%	12.7%	25.1%	30.0%	24.8%	9.1%	14.7%	13.4%	14.0%	2.9%	0.7%	24.1%	30.7%
どのような会社が就職しやすいのかわからない	45.6%	26.5%	22.1%	35.3%	5.9%	8.8%	23.0%	14.7%	20.6%	25.5%	11.3%	24.5%	33.8%	27.9%	12.7%	18.6%	16.2%	16.2%	4.4%	0.0%	15.7%	20.4%
どのような会社が就職しやすくないのかわからない	48.5%	25.2%	16.5%	40.8%	7.3%	9.2%	26.2%	17.5%	24.3%	27.2%	15.0%	31.1%	38.3%	29.6%	14.6%	16.5%	10.7%	15.0%	6.3%	0.5%	17.0%	20.6%
希望する仕事がない	8.7	39	31	88	14	23	54	57	63	71	43	84	89	65	25	45	29	33	9	4	48	244
希望する仕事がない (勤務条件で合うところがない)	36.5%	16.0%	12.7%	36.1%	5.7%	9.4%	22.1%	23.4%	25.8%	29.1%	17.6%	34.4%	36.5%	26.6%	10.2%	18.4%	11.9%	13.5%	3.7%	1.6%	19.7%	24.4%
希望する仕事がない (仕事の重なり・職種で合うところがない)	35.8%	18.2%	15.3%	37.5%	6.8%	10.2%	27.3%	26.7%	31.3%	27.3%	19.9%	37.5%	37.5%	31.8%	10.8%	19.9%	11.9%	16.5%	5.1%	1.1%	20.5%	17.6%
自信がない・前向きになることができない	40.3%	17.0%	16.6%	37.9%	4.3%	8.7%	34.0%	19.8%	25.7%	30.8%	19.8%	37.1%	40.3%	34.4%	10.3%	20.2%	11.1%	14.2%	4.3%	1.2%	15.0%	25.3%
スキルが不足している	9.7	56	41	83	11	21	68	44	63	61	39	80	86	78	30	39	27	31	9	3	32	223
年齢が高い	43.5%	25.1%	18.4%	37.2%	4.9%	9.4%	30.5%	19.7%	28.3%	27.4%	17.5%	35.9%	38.6%	35.0%	13.5%	17.5%	12.1%	13.9%	4.0%	1.3%	14.3%	22.3%
就職・転職活動に対応できない	128	60	52	120	20	31	92	72	70	93	59	118	114	96	30	61	36	43	13	2	46	322
オンラインの就職・転職活動に対応できない	39.8%	18.6%	16.1%	37.3%	6.2%	9.6%	28.6%	22.4%	21.7%	28.9%	18.3%	36.6%	35.4%	24.8%	9.3%	18.9%	11.2%	13.4%	4.0%	0.6%	14.3%	32.2%
新型コロナウイルスの感染に対する不安がある	45.7%	26.4%	17.1%	40.3%	7.8%	10.9%	34.1%	24.0%	28.7%	27.9%	20.9%	41.9%	43.4%	37.2%	16.3%	16.3%	11.6%	16.3%	7.0%	0.0%	15.5%	12.9%
家族・親族など周囲の人の理解を得にくい・得られない	27	15	12	32	6	9	20	24	20	26	11	27	30	29	13	14	9	12	7	1	9	53
その他	50.9%	28.3%	22.6%	60.4%	11.3%	17.0%	37.7%	45.3%	37.7%	49.1%	20.8%	50.9%	56.6%	54.7%	24.5%	26.4%	17.0%	22.6%	13.2%	1.9%	17.0%	5.3%
新型コロナウイルスの感染に対する不安がある	41.8%	22.1%	22.1%	40.2%	7.4%	12.3%	34.4%	25.4%	26.2%	45.1%	30.3%	45.9%	45.1%	38.5%	13.9%	36.1%	15.6%	18.0%	9.0%	0.8%	18.0%	12.2%
家族との家事・子育て・介護等と仕事の両立が難しい	31	17	13	33	7	11	38	25	22	52	25	37	41	39	13	22	18	11	4	3	9	96
家族・親族など周囲の人の理解を得にくい・得られない	32.3%	17.7%	13.5%	34.4%	7.3%	11.5%	39.6%	26.0%	22.9%	54.2%	26.0%	38.5%	42.7%	40.6%	13.5%	22.9%	18.8%	11.5%	4.2%	3.1%	9.4%	9.6%
その他	9	5	2	9	2	3	10	10	12	9	6	8	8	9	5	5	7	8	2	1	5	31
わからぬ	29.0%	16.1%	6.5%	29.0%	6.5%	9.7%	32.3%	32.3%	38.7%	29.0%	19.4%	25.8%	25.8%	29.0%	16.1%	16.1%	22.2%	25.8%	6.5%	3.2%	16.1%	3.1%
特にない	4	2	4	4	0	3	4	7	1	5	5	5	8	6	3	4	2	4	1	2	1	14
合計	28.6%	14.3%	28.6%	28.6%	0.0%	21.4%	28.6%	50.0%	7.1%	35.7%	35.7%	35.7%	57.1%	42.9%	21.4%	28.6%	14.3%	28.6%	7.1%	14.3%	7.1%	1.4%
わからぬ	2	1	1	3	0	0	1	1	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	23
特にない	8.7%	4.3%	4.3%	13.0%	0.0%	0.0%	4.3%	4.3%	4.3%	0.0%	0.0%	4.3%	8.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.9%	2.3%
合計	16	9	4	14	1	5	2	14	17	18	6	9	10	6	0	8	6	5	3	0	72	136
特にない	11.8%	6.6%	2.9%	10.3%	0.7%	3.7%	1.5%	10.3%	12.5%	13.2%	4.4%	6.6%	7.4%	4.4%	0.0%	5.9%	4.4%	3.7%	2.2%	0.0%	52.9%	13.6%
合計	303	136	102	248	33	67	169	162	191	205	107	222	244	195	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%	20.5%	10.7%	22.2%	24.4%	19.5%	5.7%	11.7%	8.8%	9.2%	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)

経営状態が安定している	将来性がある	細職者が少ない	賃金・福利厚生等の待遇が良い	知名度がある	社会の役に立つ	経験ある人は資格も働ける	自分の能力や資格が活かせる	やってみたい仕事である	勤務条件や通勤手段により家賃やプライベートと両立しやすい	地元または近郊の地域で働ける	アクセス(地理的条件)がよい	職場の間関係	職場の環境	教育訓練費の充実度	感染防止がされている	テレワークが導入されている	副業ができて共感できる	その他	特にない	会社(就職活動や転職活動の課題)	
112	46	36	91	13	23	65	42	66	67	39	77	92	76	28	45	41	43	2	74	307	
37.0%	33.8%	35.5%	36.7%	37.4%	34.3%	38.5%	25.5%	34.6%	32.7%	36.4%	34.7%	37.7%	39.0%	49.1%	38.5%	46.6%	46.7%	50.0%	30.8%	30.7%	
93	54	45	72	12	18	47	30	42	52	23	50	69	57	26	38	33	33	0	32	204	
30.7%	39.7%	44.1%	29.0%	36.4%	26.9%	27.8%	18.5%	22.0%	25.4%	21.5%	22.5%	28.3%	29.2%	45.6%	32.5%	37.5%	35.9%	0.0%	13.3%	20.4%	
100	52	34	84	15	19	54	36	50	56	31	64	79	61	30	34	22	31	1	35	206	
33.0%	38.2%	33.3%	33.9%	45.5%	28.4%	32.0%	22.2%	26.2%	27.3%	29.0%	28.8%	32.4%	31.3%	52.6%	29.1%	25.0%	33.7%	25.0%	14.6%	20.6%	
89	39	31	88	14	23	54	57	63	71	43	84	89	65	25	45	29	33	4	48	244	
29.4%	28.7%	30.4%	35.5%	42.4%	34.3%	32.0%	35.2%	33.0%	34.6%	40.2%	37.8%	36.5%	33.3%	43.9%	38.5%	33.0%	35.9%	100.0%	20.0%	24.4%	
63	32	27	66	12	18	48	47	55	48	35	66	66	56	19	35	21	29	2	36	176	
20.8%	23.5%	26.5%	26.6%	36.4%	26.9%	28.4%	29.0%	28.8%	23.4%	32.7%	29.7%	27.0%	28.7%	33.3%	29.9%	23.9%	31.5%	50.0%	15.0%	17.6%	
102	43	42	96	11	22	86	50	65	78	50	99	102	87	26	51	28	36	3	38	253	
33.7%	31.6%	41.2%	38.7%	33.3%	32.8%	50.9%	30.9%	34.0%	38.0%	46.7%	44.6%	41.8%	44.6%	45.6%	43.6%	31.8%	39.1%	75.0%	15.8%	25.3%	
97	56	41	83	11	21	68	44	63	61	39	80	86	78	30	39	27	31	3	32	223	
32.0%	41.2%	40.2%	33.5%	33.3%	31.3%	40.2%	27.2%	33.0%	29.8%	36.4%	36.0%	35.2%	40.0%	52.6%	33.3%	30.7%	33.7%	75.0%	13.3%	22.3%	
128	60	52	120	20	31	92	72	70	93	59	118	114	96	30	61	36	43	2	46	322	
42.2%	44.1%	51.0%	48.4%	60.6%	46.3%	54.4%	44.4%	36.6%	45.4%	55.1%	53.2%	46.7%	49.2%	52.6%	52.1%	40.9%	46.7%	50.0%	19.2%	32.2%	
59	34	22	52	10	14	44	31	37	36	27	54	56	48	21	21	15	21	0	20	129	
19.5%	25.0%	21.6%	21.0%	30.3%	20.9%	26.0%	19.1%	19.4%	17.6%	25.2%	24.3%	23.0%	24.6%	36.8%	17.9%	17.0%	22.8%	0.0%	8.3%	12.9%	
27	15	12	32	6	9	20	24	20	26	11	27	30	29	13	14	9	12	1	9	53	
8.6%	11.0%	11.8%	12.9%	18.2%	13.4%	11.8%	14.8%	10.5%	12.7%	10.3%	12.2%	12.3%	14.9%	22.8%	12.0%	10.2%	13.0%	25.0%	3.8%	5.3%	
51	27	27	49	9	15	42	31	32	55	37	56	55	47	17	44	19	22	1	22	122	
16.8%	19.9%	26.5%	19.8%	27.3%	22.4%	24.9%	19.1%	16.8%	26.8%	34.6%	25.2%	22.5%	24.1%	29.8%	37.6%	21.6%	23.9%	25.0%	9.2%	12.2%	
31	17	13	33	7	11	38	25	22	52	25	37	41	39	13	22	18	11	3	9	96	
10.2%	12.5%	12.7%	13.3%	21.2%	16.4%	22.5%	15.4%	11.5%	25.4%	23.4%	16.7%	16.8%	20.0%	22.8%	18.8%	20.5%	12.0%	75.0%	3.8%	9.6%	
9	5	2	9	2	3	10	10	12	9	6	8	8	9	5	5	7	8	1	5	31	
3.0%	3.7%	2.0%	3.6%	6.1%	4.5%	5.9%	6.2%	6.3%	4.4%	5.6%	3.6%	3.3%	4.6%	8.8%	4.3%	8.0%	8.7%	25.0%	2.1%	3.1%	
4	2	4	4	0	3	4	7	1	5	5	5	8	6	3	4	2	4	2	1	14	
1.3%	1.5%	3.9%	1.6%	0.0%	4.5%	2.4%	4.3%	0.5%	2.4%	4.7%	2.3%	3.3%	3.1%	5.3%	3.4%	2.3%	4.3%	50.0%	0.4%	1.4%	
2	1	1	3	0	0	1	1	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	14	23	
0.7%	0.7%	1.0%	1.2%	0.0%	0.0%	0.6%	0.6%	0.5%	0.0%	0.0%	0.5%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.8%	2.3%	
16	9	4	14	1	5	2	14	17	18	6	9	10	6	0	8	6	5	0	72	136	
5.3%	6.6%	3.9%	5.6%	3.0%	7.5%	1.2%	8.6%	8.9%	8.8%	5.6%	4.1%	4.1%	3.1%	0.0%	6.8%	6.8%	5.4%	0.0%	30.0%	13.6%	
303	136	102	248	33	67	169	162	191	205	107	222	244	195	57	117	88	92	4	240	1000	
30.3%	13.6%	10.2%	24.8%	3.3%	6.7%	16.9%	16.2%	19.1%	20.5%	10.7%	22.2%	24.4%	19.5%	5.7%	11.7%	8.8%	9.2%	0.4%	24.0%		
合計																					
(就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報)																					

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

求職活動を進めようとして有益だと思う支援	就職活動や転職活動の課題																
	どのような仕事をしたいかわからない	どのような会社があるかわからない	どのような会社があるかわからない	希望する仕事がない	希望する仕事がない	希望する仕事がない	自信がない・前向きにならない	スキルが不足している	年齢が高い	就職活動の準備が不足している	オンライン就職活動に対する対応が不十分	新型コロナウイルスの感染による不安がある	家庭での家事・子育て・介護等と仕事の両立が難しい	家族・親戚などの人の理解を得にくい・得られない	その他	わからない	特に課題はない
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)	85	71	68	48	51	67	64	74	49	15	41	21	11	2	0	8	195
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)	27.7%	34.8%	33.0%	27.3%	20.9%	26.5%	28.7%	23.0%	38.0%	28.3%	33.6%	21.9%	35.5%	14.3%	0.0%	5.9%	19.5%
非対面の就職カウンセリング(匿名SNSやアバター等を活用した相談)	61	67	64	42	59	52	50	67	40	16	31	24	9	2	0	2	165
対面の就職カウンセリング	19.9%	32.8%	31.1%	23.9%	24.2%	20.6%	22.4%	20.8%	31.0%	30.2%	25.4%	25.0%	29.0%	14.3%	0.0%	1.5%	16.5%
対面の就職カウンセリング	34	31	38	22	21	34	32	34	25	9	19	10	4	1	0	1	70
対面の就職カウンセリング	11.1%	15.2%	18.4%	12.5%	8.6%	13.4%	14.3%	10.6%	19.4%	17.0%	15.6%	10.4%	12.9%	7.1%	0.0%	0.7%	7.0%
オンラインの就活セミナー	21.8%	28.9%	33.5%	25.6%	19.7%	22.9%	23.3%	25.2%	35.7%	41.5%	23.8%	20.8%	29.0%	50.0%	0.0%	2.2%	15.3%
対面の就活セミナー	42	36	39	23	30	41	38	46	34	13	23	12	6	3	0	3	110
対面の就活セミナー	13.7%	17.6%	18.9%	13.1%	12.3%	16.2%	17.0%	14.3%	26.4%	24.5%	18.7%	12.5%	19.4%	21.4%	0.0%	2.2%	11.0%
非対面の企業交流会、マッチング会(SNS等のチャット機能などテキストでの交流、マッチング)	45	43	50	29	29	45	38	44	36	16	18	12	7	2	0	2	100
非対面の企業交流会、マッチング会(電話やテレビ電話など音声・動画での相談)	14.7%	21.1%	24.3%	17.0%	11.9%	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(匿名SNSやアバター等を活用した交流、マッチング)	28	24	31	17	21	26	27	27	25	11	15	11	6	3	0	0	68
対面の企業交流会、マッチング会	9.1%	11.8%	15.0%	9.7%	8.6%	10.3%	12.1%	8.4%	19.4%	20.8%	12.3%	11.5%	19.4%	21.4%	0.0%	0.0%	6.8%
対面の企業交流会、マッチング会	26	22	23	19	19	24	24	23	18	9	13	10	7	1	0	0	57
対面の企業交流会、マッチング会	8.5%	10.8%	11.2%	7.4%	7.8%	9.5%	10.8%	7.1%	14.0%	17.0%	10.7%	10.4%	22.6%	7.1%	0.0%	0.0%	5.7%
対面の企業交流会、マッチング会	19	19	20	14	14	16	20	16	14	8	12	8	6	1	0	0	41
対面の企業交流会、マッチング会	6.2%	9.3%	9.7%	8.0%	5.7%	6.3%	9.0%	5.0%	10.9%	15.1%	9.8%	8.3%	19.4%	7.1%	0.0%	0.0%	4.1%
対面の企業交流会、マッチング会	27	21	33	20	20	21	22	38	20	14	15	5	7	3	0	1	62
対面の企業交流会、マッチング会	8.8%	10.3%	16.0%	9.1%	8.2%	8.3%	9.9%	11.8%	15.5%	26.4%	12.3%	5.2%	22.6%	21.4%	0.0%	0.7%	6.2%
その他	2	1	2	2	2	1	2	1	0	1	1	1	0	1	0	0	2
特になし	0.7%	0.5%	1.0%	1.1%	0.8%	0.4%	0.9%	0.3%	0.0%	1.9%	0.8%	1.0%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	0.2%
特になし	151	73	66	85	122	133	109	167	38	21	58	51	12	6	23	123	555
特になし	49.2%	35.8%	32.0%	48.3%	50.0%	52.6%	48.9%	51.9%	29.5%	39.6%	47.5%	53.1%	38.7%	42.9%	100.0%	90.4%	55.5%
合計	307	204	206	176	244	253	223	322	129	53	122	96	31	14	23	136	1000
合計	30.7%	20.4%	20.6%	17.6%	24.4%	25.3%	22.3%	32.2%	12.9%	5.3%	12.2%	9.6%	3.1%	1.4%	2.3%	13.6%	

### (7) 求職活動を進めるうえで有益だと思ふ支援

回答者の全体で見ると、有効だと思ふ支援が「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。有益だと思ふ支援では、「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）。

図表3-51 求職活動を進めるうえで有益だと思ふ支援（性別×年齢階層別）

求職活動を進めるうえで 有益だと思ふ支援	男性					女性					男女計
	20-29	30-39	40-49	50-54	男性計	20-29	30-39	40-49	50-54	女性計	
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）	17 24.6%	31 20.0%	36 18.8%	10 12.7%	94 19.0%	24 20.5%	35 24.8%	33 18.8%	9 12.5%	101 20.0%	195 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音声・動画での相談）	14 20.3%	23 14.8%	31 16.2%	11 13.9%	79 16.0%	19 16.2%	26 18.4%	33 18.8%	8 11.1%	86 17.0%	165 16.5%
非対面の就職カウンセリング（匿名SNSやアバター等を活用した相談）	7 10.1%	14 9.0%	12 6.3%	3 3.8%	36 7.3%	5 4.3%	8 5.7%	16 9.1%	5 6.9%	34 6.7%	70 7.0%
対面の就職カウンセリング	13 18.8%	21 13.5%	38 19.9%	16 20.3%	88 17.8%	12 10.3%	16 11.3%	32 18.2%	5 6.9%	65 12.8%	153 15.3%
オンラインの就活セミナー	10 14.5%	23 14.8%	20 10.5%	7 8.9%	60 12.1%	9 7.7%	15 10.6%	20 11.4%	6 8.3%	50 9.9%	110 11.0%
対面の就活セミナー	16 23.2%	22 14.2%	19 9.9%	6 7.6%	63 12.8%	6 5.1%	13 9.2%	14 8.0%	4 5.6%	37 7.3%	100 10.0%
非対面の企業交流会、マッチング会（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 11.6%	12 7.7%	10 5.2%	3 3.8%	33 6.7%	10 8.5%	10 7.1%	10 5.7%	5 6.9%	35 6.9%	68 6.8%
非対面の企業交流会、マッチング会（電話やテレビ電話など音声・動画での交流、マッチング）	8 11.6%	9 5.8%	11 5.8%	3 3.8%	31 6.3%	7 6.0%	8 5.7%	7 4.0%	4 5.6%	26 5.1%	57 5.7%
非対面の企業交流会、マッチング会（匿名SNSやアバター等を活用した交流、マッチング）	5 7.2%	11 7.1%	5 2.6%	1 1.3%	22 4.5%	4 3.4%	5 3.5%	5 2.8%	5 6.9%	19 3.8%	41 4.1%
対面での企業交流会、マッチング会	7 10.1%	10 6.5%	17 8.9%	5 6.3%	39 7.9%	3 2.6%	4 2.8%	12 6.8%	4 5.6%	23 4.5%	62 6.2%
その他	0 0.0%	1 0.6%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.2%	0 0.0%	1 0.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.2%	2 0.2%
特にない	35 50.7%	80 51.6%	104 54.5%	46 58.2%	265 53.6%	70 59.8%	76 53.9%	95 54.0%	49 68.1%	290 57.3%	555 55.5%
合計	69	155	191	79	494	117	141	176	72	506	1000

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1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、		合計
	1年以内に転職することを考えている	1年以内に働きたいと考えている	
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）	129 21.1%	66 16.9%	195 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音声・動画での相談）	113 18.5%	52 13.3%	165 16.5%
非対面の就職カウンセリング （匿名 SNS やアバター等を活用した相談）	44 7.2%	26 6.7%	70 7.0%
対面の就職カウンセリング	103 16.9%	50 12.8%	153 15.3%
オンラインの就活セミナー	74 12.1%	36 9.2%	110 11.0%
対面の就活セミナー	68 11.1%	32 8.2%	100 10.0%
非対面の企業交流会、マッチング会 （SNS等のチャット機能などテキストでの交流、マッチング）	49 8.0%	19 4.9%	68 6.8%
非対面の企業交流会、マッチング会 （電話やテレビ電話など音声・動画での交流、マッチング）	37 6.1%	20 5.1%	57 5.7%
非対面の企業交流会、マッチング会 （匿名 SNS やアバター等を活用した交流、マッチング）	26 4.3%	15 3.8%	41 4.1%
対面での企業交流会、マッチング会	47 7.7%	15 3.8%	62 6.2%
その他	2 0.3%	0 0.0%	2 0.2%
特になし	311 51.0%	244 62.6%	555 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見ると、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1年以上の回答者は、「特になし」を選択する割合が57.9%と大きいですが、「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「特になし」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1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	1か月未満	1か月から3か月未満	3か月から半年未満	半年から1年未満	1年以上	合計
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）	102 17.0%	23 24.7%	18 25.0%	15 25.4%	8 12.9%	29 25.4%	195 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音声・動画での相談）	77 12.8%	25 26.9%	18 25.0%	13 22.0%	11 17.7%	21 18.4%	165 16.5%
非対面の就職カウンセリング （匿名 SNS やアバター等を活用した相談）	34 5.7%	9 9.7%	10 13.9%	3 5.1%	4 6.5%	10 8.8%	70 7.0%
対面の就職カウンセリング	83 13.8%	17 18.3%	10 13.9%	10 16.9%	15 24.2%	18 15.8%	153 15.3%
オンラインの就活セミナー	59 9.8%	11 11.8%	12 16.7%	9 15.3%	6 9.7%	13 11.4%	110 11.0%
対面の就活セミナー	57 9.5%	13 14.0%	6 8.3%	5 8.5%	7 11.3%	12 10.5%	100 10.0%
非対面の企業交流会、マッチング会（SNS等のチャット機能などテキストでの交流、マッチング）	35 5.8%	9 9.7%	7 9.7%	3 5.1%	6 9.7%	8 7.0%	68 6.8%
非対面の企業交流会、マッチング会（電話やテレビ電話など音声・動画での交流、マッチング）	30 5.0%	8 8.6%	6 8.3%	2 3.4%	5 8.1%	6 5.3%	57 5.7%
非対面の企業交流会、マッチング会（匿名 SNS やアバター等を活用した交流、マッチング）	21 3.5%	4 4.3%	5 6.9%	2 3.4%	3 4.8%	6 5.3%	41 4.1%
対面での企業交流会、マッチング会	36 6.0%	7 7.5%	2 2.8%	4 6.8%	3 4.8%	10 8.8%	62 6.2%
その他	1 0.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.6%	0 0.0%	2 0.2%
特になし	365 60.8%	39 41.9%	29 40.3%	27 45.8%	29 46.8%	66 57.9%	555 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）

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			合計
	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	
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)	105 25.1%	71 16.5%	19 12.6%	195
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)	93 22.2%	55 12.8%	17 11.3%	165
非対面の就職カウンセリング (匿名SNSやアバター等を活用した相談)	33 7.9%	31 7.2%	6 4.0%	70
対面の就職カウンセリング	95 22.7%	47 10.9%	11 7.3%	153
オンラインの就活セミナー	59 14.1%	43 10.0%	8 5.3%	110
対面の就活セミナー	57 13.6%	36 8.4%	7 4.6%	100
非対面の企業交流会、マッチング会 (SNS等のチャット機能などテキストでの交流、マッチング)	42 10.0%	22 5.1%	4 2.6%	68
非対面の企業交流会、マッチング会 (電話やテレビ電話など音声・動画での交流、マッチング)	35 8.4%	16 3.7%	6 4.0%	57
非対面の企業交流会、マッチング会 (匿名SNSやアバター等を活用した交流、マッチング)	25 6.0%	12 2.8%	4 2.6%	41
対面での企業交流会、マッチング会	40 9.6%	19 4.4%	3 2.0%	62
その他	1 0.2%	1 0.2%	0 0.0%	2
特にな	190 45.5%	257 59.6%	108 71.5%	555
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」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)

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

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1～3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齢者に少なからぬ影響をもたらしたが、高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、大阪府の高齢者の有業率は全国的にみて高いとはいえ、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、(1) 高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	<ul style="list-style-type: none"> <li>●年齢・性別</li> <li>●就業の状況（収入のある仕事）</li> <li>●求職活動の状況（無業者）</li> <li>●雇用形態 （有業者は現在の就業形態／無業者で就職希望者は希望する就業形態）</li> <li>●求職活動方法（無業者で求職活動を行っている人）</li> <li>●求職活動を行わない理由（有業者）</li> <li>●職種（有業者）</li> <li>●1日あたりの労働時間（有業者）</li> <li>●週間労働日数（有業者）</li> <li>●今後、何歳頃まで収入を得る仕事をしたいか</li> <li>●働く理由</li> <li>●社会参加の状況</li> <li>●就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報</li> </ul>
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	●改正高齢者雇用安定法に基づく措置 （70歳までの就業機会確保の企業の努力義務化）の認知状況



## 2. 調査結果

### (1) 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)

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

(性別と年齢階層4区分別)

性別・ 年齢階層4区分	就業の状況		収入のある仕事をしていない人の求職活動の状況		
	■性別：(p<.000) / ■性別×年齢階層別：(p<.000)		■性別：(Fisherの直接法：p>.000) / ■性別×年齢階層別：(p<.000)		
	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歳代 (250名)	215 86.0%	35 14.0%	4 11.4%	16 45.7%	15 42.9%
男性：60歳代 (250名)	162 64.8%	88 35.2%	5 5.7%	18 20.5%	65 73.9%
女性：50歳代 (250名)	157 62.8%	93 37.2%	7 7.5%	32 34.4%	54 58.1%
女性：60歳代 (250名)	85 34.0%	165 66.0%	7 4.2%	28 17.0%	130 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）

求職活動を行わない理由	男女計 (358)	性別		年齢階層別				求職活動の状況別（男女計）	
		男性	女性	男性		女性		仕事をしたい・求職活動を行っていない	仕事をしたくない
				50歳代	60歳代	50歳代	60歳代		
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%	0.0%
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%	0.4%
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%	2.3%
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%	3.0%
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%	4.5%
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%	9.1%
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%	22.0%
家事や育児のため	6.4%	2.6%	8.2%	0.0%	3.6%	15.1%	4.4%	4.3%	7.2%
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%	2.7%
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%	18.6%
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%	11.0%
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%	31.1%
その他	2.0%	3.5%	1.2%	0.0%	4.8%	0.0%	1.9%	2.1%	1.9%
特に理由はない	19.3%	21.9%	18.0%	32.3%	18.1%	16.3%	19.0%	7.4%	23.5%
合計	148.6%	114	244	31	83	86	158	94	264

(求職活動の状況別×性別)

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		合計	仕事をしたくないので、求職活動を行っていない		合計
	男性	女性		男性	女性	
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)	10 29.4%	8 13.3%	18 19.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
希望する仕事がありそうにない(金額面の条件で合うところがない)	5 14.7%	5 8.3%	10 10.6%	1 1.3%	0 0.0%	1 0.4%
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)	2 5.9%	12 20.0%	14 14.9%	2 2.5%	4 2.2%	6 2.3%
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)	3 8.8%	15 25.0%	18 19.1%	1 1.3%	7 3.8%	8 3.0%
知識・能力に自信がない	1 2.9%	15 25.0%	16 17.0%	0 0.0%	12 6.5%	12 4.5%
病気・けがのため(健康上の理由)	8 23.5%	9 15.0%	17 18.1%	9 11.3%	15 8.2%	24 9.1%
高齢のため(体力的に働くのはきつい)	2 5.9%	6 10.0%	8 8.5%	11 13.8%	47 25.5%	58 22.0%
家事や育児のため	1 2.9%	3 5.0%	4 4.3%	2 2.5%	17 9.2%	19 7.2%
家族の介護・看護のため	3 8.8%	8 13.3%	11 11.7%	0 0.0%	7 3.8%	7 2.7%
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)	7 20.6%	8 13.3%	15 16.0%	14 17.5%	35 19.0%	49 18.6%
新型コロナウイルスの感染に対する不安がある	4 11.8%	23 38.3%	27 28.7%	5 6.3%	24 13.0%	29 11.0%
今まで十分に働き、今後は仕事以外のことが(趣味や社会活動)がしたい	2 5.9%	1 1.7%	3 3.2%	37 46.3%	45 24.5%	82 31.1%
その他	1 2.9%	1 1.7%	2 2.1%	3 3.8%	2 1.1%	5 1.9%
特に理由はない	5 14.7%	2 3.3%	7 7.4%	20 25.0%	42 22.8%	62 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。

性別と年齢階層で見ると、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）

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 (p<.000)		合計	就業の状況別 (p<.000)			
	男性	女性		有業者	無業者：求職活動の状況別 (N.S.)		合計
					求職活動を行っている	求職活動を行っていない	
自営業主・家族従業者	55 13.1%	27 8.5%	82 11.1%	73 11.8%	2 8.7%	7 7.4%	9 7.7%
会社または団体等の役員	44 10.5%	13 4.1%	57 7.7%	56 9.0%	0 0.0%	1 1.1%	1 0.9%
正規の社員	213 50.7%	55 17.4%	268 36.4%	254 41.0%	3 13.0%	11 11.7%	14 12.0%
非正規の社員（パート・アルバイト、契約社員・嘱託社員）	102 24.3%	207 65.5%	309 42.0%	229 37.0%	15 65.2%	65 69.1%	80 68.4%
その他	6 1.4%	14 4.4%	20 2.7%	7 1.1%	3 13.0%	10 10.6%	13 11.1%
合計	420 100.0%	316 100.0%	736 100.0%	619 100.0%	23 100.0%	94 100.0%	117 100.0%

(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区分別 (p<.000)				合計
	男性50歳代	男性60歳代	女性50歳代	女性60歳代	
自営業主・家族従業者	26 11.1%	29 15.7%	14 7.1%	13 10.8%	82 11.1%
会社または団体等の役員	27 11.5%	17 9.2%	8 4.1%	5 4.2%	57 7.7%
正規の社員	148 63.0%	65 35.1%	47 24.0%	8 6.7%	268 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 13.6%	70 37.8%	120 61.2%	87 72.5%	309 42.0%
その他	2 0.9%	4 2.2%	7 3.6%	7 5.8%	20 2.7%
合計	235 100.0%	185 100.0%	196 100.0%	120 100.0%	736 100.0%

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	
				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 しごとフィールド等）での相談・事業への参加	14 60.9%	7 77.8%	7 50.0%	3 75.0%	4 80.0%	3 42.9%	4 57.1%
就職ポータルサイト（リクナビ、マイナビ等）の利用	12 52.2%	3 33.3%	9 64.3%	1 25.0%	2 40.0%	5 71.4%	4 57.1%
就職情報誌や新聞・雑誌等の求人広告を閲覧	8 34.8%	2 22.2%	6 42.9%	1 25.0%	1 20.0%	3 42.9%	3 42.9%
知人・友人・親族・社員等の紹介	4 17.4%	3 33.3%	1 7.1%	2 50.0%	1 20.0%	0 0.0%	1 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）

職種 (N=736)	合計	性別 (p<.000)		性別と年齢階層4区分別 (N.S.)				就業状況別 (736) (N.S.)		求職活動状況別 (117) (N.S.)		
		男性	女性	男性		女性		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 を行っている	仕事をしたいが、求職 活動を行っていない	合計
				50歳代	60歳代	50歳代	60歳代					
サービスの仕事	88	38	50	18	20	28	22	72	16	2	14	16
	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・ 技術的な仕事	94	70	24	39	31	16	8	84	10	1	9	10
	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	1	3
	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
	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	1	3
	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	1	5	5	3	2	5
	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
	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
	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・ 労務作業の仕事	45	31	14	22	9	9	5	35	10	0	10	10
	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	1	9	0	1	0	9	1	0	1	1
	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
	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	1	12	1	0	1	1
	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	4	69	3	1	2	3
	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	19	73	13	2	11	13
	11.7%	12.1%	11.1%	7.2%	18.4%	8.2%	15.8%	11.8%	11.1%	8.7%	11.7%	11.1%
合計	736	420	316	235	185	196	120	619	117	23	94	117
	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1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、ついて「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1日あたりの労働時間

1日あたりの労働時間	就業状況別 (p<.000)		合計	求職活動状況別 (p<.008)		合計
	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	
4時間未満	54 8.7%	47 40.2%	101 13.7%	8 34.8%	39 41.5%	47 40.2%
4時間以上8時間未満	337 54.4%	62 53.0%	399 54.2%	10 43.5%	52 55.3%	62 53.0%
8時間以上	228 36.8%	8 6.8%	236 32.1%	5 21.7%	3 3.2%	8 6.8%
合計	619 100.0%	117 100.0%	736 100.0%	23 100.0%	94 100.0%	117 100.0%

(性別と年齢階層4区分別)

1日あたりの労働時間	性別と年齢階層4区分別 (p<.000)				合計
	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 3.0%	15 8.1%	36 18.4%	43 35.8%	101 13.7%
4時間以上8時間未満	93 39.6%	117 63.2%	122 62.2%	67 55.8%	399 54.2%
8時間以上	135 57.4%	53 28.6%	38 19.4%	10 8.3%	236 32.1%
合計	235 100.0%	185 100.0%	196 100.0%	120 100.0%	736 100.0%

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
	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	
1～2日	43 6.9%	24 20.5%	67 9.1%	2 8.7%	22 23.4%	24 20.5%
3～4日	134 21.6%	77 65.8%	211 28.7%	16 69.6%	61 64.9%	77 65.8%
5日以上	442 71.4%	16 13.7%	458 62.2%	5 21.7%	11 11.7%	16 13.7%
合計	619 100.0%	117 100.0%	736 100.0%	23 100.0%	94 100.0%	117 100.0%

(性別と年齢階層4区分別)

週間労働日数	性別と年齢階層4区分別 (p<.000)				合計
	男性50歳代	男性60歳代	女性50歳代	女性60歳代	
1～2日	8 3.4%	15 8.1%	22 11.2%	22 18.3%	67 9.1%
3～4日	30 12.8%	56 30.3%	69 35.2%	56 46.7%	211 28.7%
5日以上	197 83.8%	114 61.6%	105 53.6%	42 35.0%	458 62.2%
合計	235 100.0%	185 100.0%	196 100.0%	120 100.0%	736 100.0%

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区分で見ると、「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)		合計	求職の状況別 (N.S.)		合計
	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	
仕事内容	337 54.4%	56 47.9%	393 53.4%	11 47.8%	45 47.9%	56 47.9%
給料	114 18.4%	10 8.5%	124 16.8%	4 17.4%	6 6.4%	10 8.5%
勤務地	78 12.6%	24 20.5%	102 13.9%	5 21.7%	19 20.2%	24 20.5%
休日	24 3.9%	9 7.7%	33 4.5%	1 4.3%	8 8.5%	9 7.7%
職場環境	62 10.0%	16 13.7%	78 10.6%	2 8.7%	14 14.9%	16 13.7%
その他	4 0.6%	2 1.7%	6 0.8%	0 0.0%	2 2.1%	2 1.7%
合計	619 100.0%	117 100.0%	736 100.0%	23 100.0%	94 100.0%	117 100.0%

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

(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1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)。

図表4-10 何歳頃まで収入を得る仕事をしたいかどうか

働く意欲の変化	性別 (p<.02)		就業状況別 (p<.08)		合計	求職活動別 (N.S.)		合計
	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		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	
60歳くらいまで	44 10.5%	29 9.2%	66 10.7%	7 6.0%	73 9.9%	2 8.7%	5 5.3%	7 6.0%
65歳くらいまで	127 30.2%	84 26.6%	180 29.1%	31 26.5%	211 28.7%	8 34.8%	23 24.5%	31 26.5%
70歳くらいまで	103 24.5%	58 18.4%	140 22.6%	21 17.9%	161 21.9%	2 8.7%	19 20.2%	21 17.9%
年齢に関係なく、 働けるうちはいつまでも	146 34.8%	145 45.9%	233 37.6%	58 49.6%	291 39.5%	11 47.8%	47 50.0%	58 49.6%
合計	420 100.0%	316 100.0%	619 100.0%	117 100.0%	736 100.0%	23 100.0%	94 100.0%	117 100.0%

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割台が多い。



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）。

図表4-11 働く理由（有業者・仕事をしたい無業者）

働く理由	性別		就業状況別		合計	求職活動の状況別		合計
	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）		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	
現在の生活費のため	323 76.9%	205 64.9%	463 74.8%	65 55.6%	528 71.7%	16 69.6%	49 52.1%	65 55.6%
自分のお小遣いのため	126 30.0%	120 38.0%	209 33.8%	37 31.6%	246 33.4%	5 21.7%	32 34.0%	37 31.6%
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）	115 27.4%	120 38.0%	205 33.1%	30 25.6%	235 31.9%	5 21.7%	25 26.6%	30 25.6%
健康の維持や老化の防止のため	150 35.7%	139 44.0%	238 38.4%	51 43.6%	289 39.3%	9 39.1%	42 44.7%	51 43.6%
家にずっといるのは嫌だから	77 18.3%	83 26.3%	137 22.1%	23 19.7%	160 21.7%	7 30.4%	16 17.0%	23 19.7%
時間に余裕があるから	41 9.8%	55 17.4%	73 11.8%	23 19.7%	96 13.0%	6 26.1%	17 18.1%	23 19.7%
その他	4 1.0%	5 1.6%	8 1.3%	1 0.9%	9 1.2%	0 0.0%	1 1.1%	1 0.9%
合計（回答者数）	420	316	619	117	736	23	94	117

### 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4-12）。

図表4-12 社会参加の状況

社会参加活動	性別		就業状況別		合計	求職活動状況別（収入のある仕事をしていない回答者）		
	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		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
自治会や町内会などの活動に参加	49	50	57	42	99	0	8	34
	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
	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
	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
	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
	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、属性との関係性をみていく。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。

1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 改正高齢者雇用安定法に基づく措置の認知状況

改正法に基づく措置の認知状況	就業状況別 (Fisherの直接法：p>.000)		合計	(収入のある仕事をしていない回答者) 求職活動状況別 (N.S.)			合計
	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	
知っている	280 45.2%	128 33.6%	408 40.8%	11 47.8%	25 26.6%	92 34.8%	128 33.6%
知らない	339 54.8%	253 66.4%	592 59.2%	12 52.2%	69 73.4%	172 65.2%	253 66.4%
合計	619 100.0%	381 100.0%	1000 100.0%	23 100.0%	94 100.0%	264 100.0%	381 100.0%

(性別2区分別および性別と年齢階層4区分別)

改正法に基づく措置の認知状況	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)						合計
	男性50歳代	男性60歳代	男性計	女性50歳代	女性60歳代	女性計	
知っている	106 42.4%	125 50.0%	231 46.2%	78 31.2%	99 39.6%	177 35.4%	408 40.8%
知らない	144 57.6%	125 50.0%	269 53.8%	172 68.8%	151 60.4%	323 64.6%	592 59.2%
合計	250	250	500	250	250	500	1000

図表4-14 改正高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	認知状況別 (N.S.)		就業状況別 (p<.07)		合計	求職活動の状況別 (N.S.)		合計
	知っている	知らない	有業者	仕事をしたい無業者		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	
高くなる	64 20.3%	74 17.6%	108 17.4%	30 25.6%	138 18.8%	9 39.1%	21 22.3%	30 25.6%
特に変わらない	227 71.8%	310 73.8%	456 73.7%	81 69.2%	537 73.0%	14 60.9%	67 71.3%	81 69.2%
低くなる	25 7.9%	36 8.6%	55 8.9%	6 5.1%	61 8.3%	0 0.0%	6 6.4%	6 5.1%
合計	316 100.0%	420 100.0%	619 100.0%	117 100.0%	736 100.0%	23 100.0%	94 100.0%	117 100.0%

図表4-15 回答者の属性と働く意欲の変化

属性		働く意欲の変化			各属性と働く意欲の関係／有意差
		高くなる	特に変わらない	低くなる	
性別と年代別	男性 50 歳代	33	169	33	・50 歳代の女性は働く意欲が高くなると思われる割合が高い一方、50 歳代の男性は低くなると思われる割合が高い ・p<.000
		14.0%	71.9%	14.0%	
	男性 60 歳代	29	138	18	
	15.7%	74.6%	9.7%		
	女性 50 歳代	42	146	8	
21.4%	74.5%	4.1%			
女性 60 歳代	34	84	2		
28.3%	70.0%	1.7%			
性別	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割合が高い。 ・p<.000
		14.8%	73.1%	12.1%	
	女性	76	230	10	
24.1%	72.8%	3.2%			
就業状況別	収入のある仕事をしている	108	456	55	・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。 ・p<.07
		17.4%	73.7%	8.9%	
	収入のある仕事をしていない	30	81	6	
25.6%	69.2%	5.1%			
求職活動状況別	仕事をしたい・求職活動を行っている	9	14	0	・無業者で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の方が高まると考える割合が高い。 ・N.S.
		39.1%	60.9%	0.0%	
	仕事をしたいが、求職活動を行っていない	21	67	6	
22.3%	71.3%	6.4%			
希望する就業形態または現在の就業形態	自営業主・家族従業者	6	72	4	・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が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割合が高い。 ・p<.000
		7.3%	87.8%	4.9%	
	会社または団体等の役員	11	41	5	
	19.3%	71.9%	8.8%		
	正規の社員	50	176	42	
	18.7%	65.7%	15.7%		
非正規の社員 (パート・アルバイト、契約社員・嘱託社員)	66	233	10		
21.4%	75.4%	3.2%			
その他	5	15	0		
25.0%	75.0%	0.0%			
現在の職種または希望する職種別	サービスの仕事 (例：接客、調理、ビル管理)	19	65	4	・有業者の職種または就職希望者が希望する職種が、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割合が高い。 ・N.S.
		21.6%	73.9%	4.5%	
	専門的・技術的な仕事 (例：情報処理、デザイン、技術職、研究)	19	66	9	
	20.2%	70.2%	9.6%		
	医療関連の仕事 (例：看護師)	8	18	3	
	27.6%	62.1%	10.3%		
	介護関連の仕事 (例：ホームヘルパー、介護福祉士)	6	24	0	
	20.0%	80.0%	0.0%		
	運搬の仕事 (例：郵便外務、陸上荷役、倉庫作業、配達、荷造)	6	19	2	
	22.2%	70.4%	7.4%		
	清掃の仕事 (例：ビル・建物清掃、ハスクリーニング、産業廃棄物処理)	3	7	0	
	30.0%	70.0%	0.0%		
	販売の仕事 (例：小売店主・店員、不動産売買、保険代理・仲介)	13	44	4	
	21.3%	72.1%	6.6%		
	事務の仕事 (例：一般事務、会計事務、運輸・郵便事務)	33	116	13	
	20.4%	71.6%	8.0%		
	生産工程・労務作業の仕事 (例：生産設備制御、組立・加工)	6	36	3	
13.3%	80.0%	6.7%			
輸送の仕事 (例：乗用自動車運転、貨物自動車運転)	0	7	3		
0.0%	70.0%	30.0%			
建設・採掘の仕事 (例：電気工事、土木作業)	1	6	2		
11.1%	66.7%	22.2%			
保安の仕事 (例：警備)	5	6	2		
38.5%	46.2%	15.4%			
管理の仕事 (例：経営者、役員、管理職)	7	53	12		
9.7%	73.6%	16.7%			
その他	12	70	4		
14.0%	81.4%	4.7%			
労働時間別 (1日あたりの労働時間)	4 時間未満	14	83	4	・有業者の現状または就職希望者が望む1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割合が高い。 ・p<.07
		13.9%	82.2%	4.0%	
	4 時間以上 8 時間未満	82	287	30	
20.6%	71.9%	7.5%			
8 時間以上	42	167	27		
17.8%	70.8%	11.4%			
週間労働日数別	1～2 日	7	53	7	・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割合が高い。 ・p<.006
		10.4%	79.1%	10.4%	
	3～4 日	50	154	7	
	23.7%	73.0%	3.3%		
5 日以上	81	330	47		
17.7%	72.1%	10.3%			
収入を得る仕事をした と思う上限年齢別	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割合が高い。 ・p<.000
		4.1%	64.4%	31.5%	
	65 歳くらいまで	18	170	23	
	8.5%	80.6%	10.9%		
70 歳くらいまで	37	118	6		
23.0%	73.3%	3.7%			
年齢に関係なく、働けるうちはいつまでも	80	202	9		
27.5%	69.4%	3.1%			

(図表、次ページに続く)

		働く意欲の変化			各属性と働く意欲の関係／有意差
		高くなる	特に変わらない	低くなる	
働く理由別	現在の生活費のため	103 74.6%	382 71.1%	43 70.5%	・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。 ※多重回答
	自分のお小遣いのため	52 37.7%	176 32.8%	18 29.5%	
	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)	67 48.6%	158 29.4%	10 16.4%	
	健康の維持や老化の防止のため	73 52.9%	203 37.8%	13 21.3%	
	家にずっといるのは嫌だから	39 28.3%	114 21.2%	7 11.5%	
	時間に余裕があるから	20 14.5%	71 13.2%	5 8.2%	
	その他	2 1.4%	5 0.9%	2 3.3%	
	社会参加の状況別	自治会や町内会などの活動に参加	13 9.4%	46 8.6%	
趣味・教養にかかる活動に参加	33 23.9%	86 16.0%	12 19.7%		
スポーツ・健康にかかる活動に参加	24 17.4%	72 13.4%	5 8.2%		
その他の社会活動に参加	2 1.4%	5 0.9%	1 1.6%		
特に活動はしていない	81 58.7%	389 72.4%	46 75.4%		
就職先や仕事を 重視する条件・情報別	仕事内容	74 18.8%	293 74.6%	26 6.6%	・就職先や仕事を選ぶ際に、職場環境を重視する層は、働く意欲が高まると考える割合が高い。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。 ・N.S.
	給料	24 19.4%	77 62.1%	23 18.5%	
	勤務地	19 18.6%	78 76.5%	5 4.9%	
	休日	5 15.2%	23 69.7%	5 15.2%	
	職場環境	16 20.5%	60 76.9%	2 2.6%	
	その他	0 0.0%	6 100.0%	0 0.0%	
	合計	138 18.8%	537 73.0%	61 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、女性は事務からサービスの仕事などに従事する人が増える。

働き方に対する高齢者の志向は多様である。1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日以上を希望する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1～2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一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、女性と高齢者の就業促進の課題と対策を記述する。

第1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<sup>8</sup>。

また、女性と高齢者を問わず、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」<sup>9</sup>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。法改正は高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齢者に知ってもらえることが重要である。

高齢者と同様に、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<sup>10</sup>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<sup>11</sup>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<sup>12</sup>の例では、

<sup>8</sup> 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。

<sup>9</sup> 改正高齢者雇用安定法 <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000626609.pdf>

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

<sup>10</sup> 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。

<sup>11</sup> 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所。

<sup>12</sup> 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で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事が期待される。

## 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「えるばし認定」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力』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<sup>13</sup>。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）<sup>14</sup>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）<sup>15</sup>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

---

<sup>13</sup> 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。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000498406.pdf>

<sup>14</sup> 潜在求職者活躍支援プロジェクト：<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/tiiki/tiikisaisei/dai5501nintei/plan/a491.pdf>

<sup>15</sup> 生涯現役促進地域連携事業：<https://www.mhlw.go.jp/content/11703000/000615064.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」<sup>16</sup>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、支援機関等で作って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。

---

<sup>16</sup> 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11月号)』第43巻第11号通巻504号。
- 梶谷真也[2019]「高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—』132-168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力不足」(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) 新型コロナウイルス感染症拡大下における雇用調整助成金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ー 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1：企業アンケート調査票



大阪府

企業ID  
(記入不要)

大阪府内企業における女性と高齢者の雇用・活躍に関する調査

問1 貴社の概要について、以下の各設問にお答えください。

- (1) 貴社の業種に該当する番号を1つ〇で囲んでください(複数の場合は最も売上げの多い業種)。
- 1. 建設業
  - 2. 情報通信業
  - 3. 情報通信業
  - 4. 運輸業・郵便業
  - 5. 卸売業
  - 6. 小売業
  - 7. 金融業・保険業
  - 8. 不動産業・物品賃貸業
  - 9. 学術研究・専門・技術サービス業
  - 10. 宿泊業
  - 11. 飲食業
  - 12. 生活関連サービス業・娯楽業
  - 13. 教育・学習支援業
  - 14. 医療
  - 15. 福祉
  - 16. その他のサービス業
  - 17. その他( )

(2) 貴社の仕事について、[a. 全従業員 (非正規社員・派遣社員を含む)]、[b. 女性]、[c. 高齢者 (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でください。

	a. 全従業員	b. 女性	c. 高齢者
1. 管理的な仕事 (経営企画、経営事務など)	1	1	1
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	4-1	4-1
4-2. 売上の取次・接客の仕事 (不動産売買・保険代理店など)	4-2	4-2	4-2
4-3. 営業の仕事	4-3	4-3	4-3
5-1. 介護・保健医療サービスの仕事 (介護、歯科助手など)	5-1	5-1	5-1
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)	6	6	6
7. 農林漁業の仕事	7	7	7
8-1. 自動車整備 (乗用車・トラックなど) の制御・整備の仕事	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	8-6	8-6	8-6
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、バス、トラックの運転など)	9-1	9-1	9-1
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	10-1	10-1	10-1
10-2. 建設・修繕の仕事 (ビブ職、土木作業など)	10-2	10-2	10-2
11-1. 運搬の仕事 (荷物配達員、倉庫作業員など)	11-1	11-1	11-1
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 (具体的に書きください)

(3) 事業実績 (売上高・営業利益・労働生産性) のコロナ禍前 (2020年1月以前) からの変化について、該当する番号をそれぞれ1つ〇で囲んでください (増減は、目安をお考えください)。

	大幅減少 15%以上	減少 5~15%未満	横ばい 5%未満増減	増加 5~15%未満	大幅増加 15%以上
売上高 (前期とコロナ禍前(2020年1月以前)の1年間と比較)	1	2	3	4	5
営業利益 (前期とコロナ禍前(2020年1月以前)と比較)	1	2	3	4	5
労働生産性※ (前期とコロナ禍前(2020年1月以前)と比較)	1	2	3	4	5

※ (営業利益額÷人員数) [(人対当業員を平均) + 高所得者率]  
(従業員数÷従業員総数) [(非正規社員・派遣社員を含む)]

問2 従業員の現状・過不足感・育児休業取得率・離職率について、以下の各設問にお答えください。

(1) 貴社の従業員数(交代・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。

	正社員					非正規社員				
	健康保持加入	健康保持非加入	健康保持加入	健康保持非加入	健康保持非加入	健康保持加入	健康保持非加入	健康保持加入	健康保持非加入	健康保持非加入
1. 従業員総数 (2021年7月1日現在)	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
2. 女性従業員数	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
2-1.うち管理職以上の女性	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名
2-2.うち主任・係長等管理職以外の女性リーダー	名	名	名	名	名	名	名	名	名	名

(2) 従業員全体の過不足感について、それぞれ該当する番号を1つ〇で囲んでください。

	過剰	やや過剰	充足	やや不足	不足
正社員	1	2	3	4	5
正社員以外	1	2	3	4	5
派遣社員	1	2	3	4	5

(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つ〇で囲み、育児休業の取得対象者がいる場合は、育児休業取得率をご記入ください。

	取得率	取得率
①全従業員の育児休業取得率	1. 対象者がいる【育児休業取得率】 %	2. 対象者がいない
②女性の育児休業取得率	1. 対象者がいる【育児休業取得率】 %	2. 対象者がいない
③男性の育児休業取得率	1. 対象者がいる【育児休業取得率】 %	2. 対象者がいない

(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。

	(a)	(b) (c)のうち	(c) (b)のうち
	3年間の在籍者数	現在までの離職者数	偉や子育て、介護の者の数
①全従業員	人	人	人
②全従業員のうち女性	人	人	人

(5) 貴社の女性従業員の離職理由で最も多いと考えられる項目の番号を1つ〇で囲んでください。

- 1. 結婚するため
- 2. 出産・育児・介護等のため
- 3. 給与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. 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：在宅勤務やフレックスタイム、雇用形態)
- 6. 職場の人間関係のため
- 7. 仕事内容が本人の希望と合わなかったため
- 8. 心身の健康を損ねたため
- 9. その他の離職理由 (具体的に： )

問3 人材の雇用・活用に関わる貴社の特徴や取組みの現状について、該当またはどちらからかというは該当すると考えられる項目の番号を「○」で囲んでください。

項目	内容	該当する項目の番号に「○」を記入してください
1.	身体や経験がなくても働き始める	1
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）	2
3.	本人が希望するキャリアや生活をふまえて、配属・配属転換している	3
4.	非正規社員から正社員に発用している	4
5.	体験した従業員の課題を克服したり、いったん離職した従業員の再雇用を実施している	5
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社風や方針等を策定している	6
7.	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社風や方針等を策定している	7
8.	組織に於いて、段階的に責任のある仕事に就き得る	8
9.	コミュニケーションが活発な職場である	9
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	10
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	11
12.	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）	12
13.	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）	13
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）	14
15.	女性のトイレ、更衣室等の環境整備の整備に取り組みしている	15
16.	事務所の立地がよく、通勤が便利である	16
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）	17
18.	残業が少ない（月20時間以内である）	18
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	19
20.	長期雇用の観点から、計画的に人材育成・教育訓練や配属・異動を行っている	20
21.	人材育成・教育訓練の方法は、OJT（On the Job Training）が主である	21
22.	OFF-JT（Off the Job Training）の機会を多くの従業員が利用している	22
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	23

問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、以下の各設問にお答えください。

(1) コロナ禍において実施した雇用対策について、該当する番号をすべて「○」で囲んでください。

1.	配属転換
2.	雇用・就業形態の変更
3.	休業・副業の容認
4.	出向・転勤
5.	時差出勤
6.	1日の就業時間の短縮
7.	休業日数の縮減
8.	休業
9.	資金・一時金の印刷（減額）
10.	希望退職者の募集
11.	期間満了による雇い止め
12.	解雇
13.	その他（ ）

(2) 【a. コロナ禍前から実施していた取組み】、【b. コロナ禍で実施し始めた取組み】、【c. コロナ禍から実施し始めた取組み】のそれぞれに該当する項目の番号をすべて「○」で囲んでください。

回答例：コロナ禍をきっかけに、新たに「在宅勤務やリモートワーク」を実施し始めたが、今後も継続して「在宅勤務やリモートワーク」を実施し続けたいと考えている場合は、【b. コロナ禍】と【c. 今後】の各列の該当する番号をそれぞれ「○」で囲みます。

	a. コロナ禍前から実施していた取組み「○」	b. コロナ禍で実施し始めた取組み「○」	c. 今後実施したい取組み「○」
オンライン化	1. 在宅勤務やリモートワーク	1	1
	2. デジタル化の推進（Web会議等）	2	2
	3. WEB研修	3	3
	4. WEB合同企業説明会への出席	4	4
採用	5. 求職者へのオファー（申し入れ型求職サイト）の活用	5	5
確保	6. 社員からの紹介を通じた採用（リファラル採用）	6	6
確保	7. 応募者の匿名、性別、年齢、学歴等の情報を除外した選考（ブライント採用）	7	7
	8. 面接体験の受け入れ	8	8

(3) 人材の採用戦略で進めている点について、【新型コロナウイルス禍前に進めていた項目】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「○」で囲んでください。

1.	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	3	3
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	5	5
6.	非正規社員の採用	6	6
7.	同業種での就業経験がある人材の採用	7	7

問5 高年齢者の雇用状況について、以下の各設問にお答えください。

(1) 貴社における高年齢者の従業員数（支社・支店等含む/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。

1.	55歳以上59歳以下の従業員（2021年7月1日現在）	人数
2.	60歳以上64歳以下の従業員（2021年7月1日現在）	人数
3.	65歳以上69歳以下の従業員（2021年7月1日現在）	人数
4.	70歳以上の従業員（2021年7月1日現在）	人数

(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。

1.	定年制を導入している
2.	定年制を導入していない

問6 高年齢者の雇用の取組みについて、以下の各設問にお答えください。  
 (1) 改正高年齢者雇用安定法に基づき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「○」で囲んでください。

高年齢者雇用安定法の取組	制度がない	制度がある
改正前	0	1 2 3 4
65歳までの定年の引上げ(65歳定年企業)	0	1 2 3 4
65歳までの継続雇用制度(再雇用や勤務延長制度)	0	1 2 3 4
対象者指定ながら基準超過者は65歳以上まで働ける	0	1 2 3 4
希望者全員が66歳以上まで働ける	0	1 2 3 4
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	0	1 2 3 4
70歳までの定年の引上げ	0	1 2 3 4
定年制の廃止	0	1 2 3 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	0	1 2 3 4
70歳まで社会貢献事業に従事できる制度の導入	0	1 2 3 4
健康確保のための支援	0	1 2 3 4
理由・転籍による雇用の維持	0	1 2 3 4
出向・転籍による雇用の維持	0	1 2 3 4
出向・転籍による雇用の維持	0	1 2 3 4
転籍支援(転籍先)	0	1 2 3 4
転籍支援(転籍先)	0	1 2 3 4
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	0	1 2 3 4
高年齢従業員対象の能力開発・研修	0	1 2 3 4
高年齢従業員対象の退職相談対応	0	1 2 3 4
高年齢従業員対象の再雇用制度	0	1 2 3 4

(2) 高年齢者を雇用の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「○」で囲んでください。高年齢者を雇用のデメリットと考えられない企業は、適用することを想定してお答えください。

高年齢者を雇用のメリットと考えられること	まったく当てはまりません	あまり当てはまりません	多少当てはまっています	かなり当てはまっています
1. 高年齢者のノウハウ・技能・技術を長く活用できる	1	2	3	4
2. 若手にノウハウ・技能・技術を継承できる	1	2	3	4
3. 若年層や壮年層のモチベーションが高まる	1	2	3	4
4. 事業の革新や創造につながる	1	2	3	4
5. 収益の改善・向上など直接的な効果をもたらす	1	2	3	4
6. 職場環境の改善など間接的な効果をもたらす	1	2	3	4
7. 求職者が増える(長く働ける認識を与える)	1	2	3	4
8. 高年齢者を活用するノウハウを蓄積できる	1	2	3	4
9. 人材負担を抑制できる(減らせる)	1	2	3	4
10. 労働力不足の解消に寄与する	1	2	3	4
11. 医療や介護の財政支出の抑制に寄与する	1	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	1	2	3	4
13. 企業イメージが向上する	1	2	3	4
14. SDGsや企業の社会的責任の取組みを果たせる	1	2	3	4
15. 若年層や壮年層の採用額を増加できる	1	2	3	4
16. 働きぶりが良い	1	2	3	4
17. 幅広い人脈を活かせる	1	2	3	4
18. 雇用促進策を活用できる(国や自治体の入札案件等)	1	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	1	2	3	4
その他(自由にお書きください)	1	2	3	4

問7 大卒後の雇用施策に期待することなど、ご意見を自由にお書きください。  
 例：1) 女性が働きやすい環境づくりにどう取り組むか悩んでおり、行政の支援を希望する。  
 2) 採用活動を行うにあたり、新しい採用手法について知りたい。  
 3) 従業員の定着率が高く、人事制度や育成制度を真逆したいので、個別にアドバイザーがほしい。  
 4) 産後や採用活動のオンライン化を進めたいがノウハウがないので、セミナーを実施してほしい。

ご回答者・ご連絡先についてご記入ください

貴社名			
所在地(市町村名)	市・町・村(※市町村名のみご記入ください)		
ご回答者	部署名:		
	お名前:		
	TEL:	- -	e-mail: @

質問は以上です。お忙しいところ最後までご協力いただきまして誠に有難うございました。

## 資料2：求職者（女性・若者）アンケート調査票

コロナ禍における就労活動の現状と課題、及び今後の活躍推進に関する調査

予備質問	ご自身の性別により、性別をお答えください。【1つ選択】/全員が回答 1. 男性 2. 女性 3. その他⇒対象外にする	5. いない 5. 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 1. している 2. していない
SC1 (SA) 性別	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歳-24歳⇒SC3へ 3. 25歳-29歳⇒SC3へ 4. 30歳-34歳⇒SC3へ 5. 35歳-39歳⇒SC3へ 6. 40歳-44歳⇒SC3へ 7. 45歳-49歳⇒SC3へ 8. 50歳-54歳⇒SC3へ 9. 55歳以上 ⇒本調査対象外	世帯の収入は、ご自身の収入で成り立っているかお答えください。(世帯の収入には、世帯以外の収入を含む)【1つ選択】/全員が回答 1. 自分の収入のみで成り立っている 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) 3. 自分と家族の両方の収入で成り立っている (どちらか一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 (自分の収入が減っても成り立つ)
SC2 (SA) 年齢(満年齢)	就学状況と、今後の就業意向をお答えください【1つ選択】/SC2で選択肢2から8を選択した人が回答 1. 在学中である (在学中でも仕事か主である方は2～4を選択) ⇒本調査対象外 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学校に在学中である⇒SC4へ 4. その他 (上記のいずれにも当てはまらない方) ⇒SC4へ	世帯収入状況 Q5 (SA) 世帯収入状況
SC3 (SA) 就学状況	現在の就業状況と、今後の就業意向をお答えください【1つ選択】/SC3で選択肢2から8を選択した人が回答 1. 仕事としており、今後も同じ仕事を続けていくつもり⇒本調査対象外 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⇒本調査対象外 3. 仕事を広く探しているが、1年以上は再就職するつもりはない⇒本調査対象外 4. 仕事を広げていないが、1年以内に働きたいと考えている⇒本調査対象外 5. 仕事をしておらず、1年間は働く予定はない⇒本調査対象外	Q6 (SA) 雇用形態 (本雇用形態 (正社員・パート・アルバイト) の従業員に限定して回答を求めらる)
SC4 (SA) 就学状況と働くことに対する今後の考え	希望をお答えください(中退や職業訓練校等に在学中の場合はその旨の卒業学校)【1つ選択】/全員が回答 (※在学中の学生は調査対象外) 1. 中学校 2. 高等学校 3. 専門・各種学校 4. 短大・専修 5. 大学・大学院 (文系) 6. 大学・大学院 (理系)	Q7 (SA) 業種
SC5 (SA) 現在の配偶者の有無	配偶者の有無をお答えください【1つ選択】/全員が回答 1. 配偶者 (妻または夫) がいる 2. 配偶者 (妻または夫) がいない (離別・死別も含む)	Q8 (SA) 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ください
SC6 (SA) 子どもの有無、子どもの年齢	子どもの有無、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 1. いる (年少の子どもの年齢が未就学児) 2. いる (年少の子どもの年齢が小学生) 3. いる (年少の子どもの年齢が中学生以上) 4. いる (年少の子どもの年齢が高校生 (中学校卒業) 以上)	
SC7 (SA) 希望する業種	希望する業種をお答えください【1つ選択】/全員が回答 1. 建設業 2. 製造業 3. 情報通信業 4. 運輸業、郵便業 5. 卸売業 6. 小売業 7. 金融業、保険業 8. 不動産業、物品賃貸業 9. 学術研究、専門・技術サービス業 10. 宿泊業 11. 飲食業 12. 生活関連サービス業、娯楽業 (洗濯・理容・美容・浴場・旅行・家事サービス、衣服縫製・修理、冠婚葬祭、写真現像・受付、映画・興行・演劇などの業種) 13. 教育、学習支援業 14. 医療 15. 福祉 16. その他のサービス業 (産業物処理、自動車整備、機械等修理、職業紹介・労働者派遣、ビルメンテナンス、警備などの業種) 17. その他 ( )	
SC8 (SA) 希望する職種	希望する職種をお答えください【1つ選択】/全員が回答 1. 経営者 2. 製造業 3. 情報通信業 4. 運輸業、郵便業 5. 卸売業 6. 小売業 7. 金融業、保険業 8. 不動産業、物品賃貸業 9. 学術研究、専門・技術サービス業 10. 宿泊業 11. 飲食業 12. 生活関連サービス業、娯楽業 (洗濯・理容・美容・浴場・旅行・家事サービス、衣服縫製・修理、冠婚葬祭、写真現像・受付、映画・興行・演劇などの業種) 13. 教育、学習支援業 14. 医療 15. 福祉 16. その他のサービス業 (産業物処理、自動車整備、機械等修理、職業紹介・労働者派遣、ビルメンテナンス、警備などの業種) 17. その他 ( )	

職種	<p><b>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</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. サービスの仕事（例：接客、調理、ビル管理）</li> <li>2. 専門的・技術的な仕事（例：情報処理、デザイン、技術職、研究）</li> <li>3. 医療関連の仕事（例：看護師）</li> <li>4. 介護関連の仕事（例：ホームヘルパー、介護福祉士）</li> <li>5. 運搬の仕事（例：郵便外務、陸上荷役、倉庫作業、配達、荷造）</li> <li>6. 清掃の仕事（ビル・建物清掃、ofc/工場、道路・公園清掃、産業廃棄物処理）</li> <li>7. 販売の仕事（例：小売店主・店員、不動産売買、保険代理・仲介）</li> <li>8. 事務の仕事（例：一般事務、会計事務、運輸・郵便事務）</li> <li>9. 生産工程・労務作業の仕事（例：生産設備制御、組立・加工）</li> <li>10. 輸送の仕事（例：乗用自動車運転、貨物自動車運転）</li> <li>11. 機械運転の仕事（例：クレーン・ウインチ運転、建設機械運転）</li> <li>12. 建設・採掘の仕事（例：電気工事、土木作業）</li> <li>13. 保安の仕事（例：警備）</li> <li>14. 管理の仕事（例：経営者、役員、管理職）</li> <li>15. その他（ ）</li> </ol>
前職の離職理由	<p>これまでの離職経緯について、経緯がなければ選択肢22を選択してください。経緯があれば、前職の離職理由をお答えください。【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</p> <p><b>新型コロナウイルス感染症の影響で離職した人の離職理由</b>  <b>（事業主都合による離職）</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 閉店・廃業・事業所閉鎖・事業所の移転</li> <li>2. 経営不振による解雇（閉店満了による雇い止めを含む）</li> <li>3. 経営不振による退職勧奨</li> <li>4. その他（ ）</li> </ol> <p><b>（自己都合による離職）</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. 経営不振による自主退職（例：就業時間や就業日数の減少、休業・持機・出勤制限、雇用・就業形態の変化、業務内容の変化など）</li> <li>6. 新型コロナウイルスへの感染回避</li> <li>7. 新型コロナウイルスの影響で保費や介護の必要が生じたため</li> <li>8. その他（ ）</li> </ol> <p><b>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</b>  <b>（事業主都合による離職）</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>9. 閉店・廃業・事業所閉鎖・事業所の移転</li> <li>10. 解雇（期間満了による雇い止めを含む）</li> <li>11. 退職勧奨</li> <li>12. その他（ ）</li> </ol> <p><b>（自己都合による離職）</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>13. 結婚するため</li> <li>14. 出産・育児・介護のため</li> <li>15. 給与等の収入が希望と合わなかったため</li> <li>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</li> <li>17. 柔軟な働き方や多様な働き方が困難であったため</li> <li>18. 職場の人間関係のため</li> <li>19. 仕事内容が希望と合わなかったため</li> </ol>

	<p>20. 心身の健康を損ねたため</p> <p>21. その他（ ）</p> <p>経歴した経緯がない</p> <p>22. 経歴した経緯がない</p>
<p>Q10 (SA)</p> <p>雇用形態に對する考え方（コロナ禍前に働きたいと認めていた雇用形態）</p>	<p>コロナ禍前（2020年1月以降）は、どのような就業の形態で働きたいと思っておら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</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 正職の社員・職員・従業員</li> <li>2. パート・アルバイトの従業員</li> <li>3. 労働者派遣事業所の派遣社員</li> <li>4. 契約社員・嘱託社員</li> <li>5. 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）・家族従業員</li> <li>6. 会社または団体等の役員</li> <li>7. その他（ ）</li> <li>8. わからない</li> </ol>
<p>Q10 (SA)</p> <p>雇用形態に對する考え方（現在働きたいと認めていた雇用形態）</p>	<p>現在は、どのような就業の形態で働きたいと思っておられるかお答えください。【最も当てはまるものを1つ選択】／全員が回答</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 正職の社員・職員・従業員</li> <li>2. パート・アルバイトの従業員</li> <li>3. 労働者派遣事業所の派遣社員</li> <li>4. 契約社員・嘱託社員</li> <li>5. 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）・家族従業員</li> <li>6. 会社または団体等の役員</li> <li>7. その他（ ）</li> <li>8. わからない</li> </ol>
<p>Q11 (SA)</p> <p>業種への考え方（コロナ禍前に働きたいと思っていた業種）</p>	<p>コロナ禍前は、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。【最も当てはまるものを1つ選択】／全員が回答</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建設業</li> <li>2. 製造業</li> <li>3. 情報通信業</li> <li>4. 運輸業、郵便業</li> <li>5. 卸売業</li> <li>6. 小売業</li> <li>7. 金融業、保険業</li> <li>8. 不動産業、物品賃貸業</li> <li>9. 学術研究、専門・技術サービス業</li> <li>10. 宿泊業</li> <li>11. 飲食業</li> <li>12. 生活関連サービス業、娯楽業（洗髪・理容・美容・浴場、旅行、家事サービス、衣服縫製修理、冠婚葬祭、写真現像・焼付、映画・実行・遊戯などの業種）</li> <li>13. 教育、学習支援業</li> <li>14. 医療</li> <li>15. 福祉</li> <li>16. その他（ ）</li> <li>17. その他（ ）</li> </ol>

<p>18. 特 に ない</p> <p>現在 は、ど の よう な 業 種 で 働 き た い と 思 っ て お ら れ る か お 答 え く だ さ い。【 職 名 当 て は ま る も の を 1 つ 選 択 】 / 全 員 が 回 答</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>建設業</li> <li>製造業</li> <li>情報通信業</li> <li>運輸業、郵便業</li> <li>卸売業</li> <li>小売業</li> <li>金融業、保険業</li> <li>不動産業、物品賃貸業</li> <li>学際研究、専門・技術サービス業</li> <li>宿泊業</li> <li>飲食業</li> <li>生活関連サービス業、娯楽業（洗濯・美容・美容・浴場、旅行、家事サービス、衣服縫製修理、冠婚葬祭、写真関係・焼付、映画・演劇・遊園などの業種）</li> <li>教育、学習支援業</li> <li>医療</li> <li>福祉</li> <li>その他のサービス業（除染物処理、自動車整備、機械等修理、職業紹介・労働者派遣、ビルメンテナンス、警備などの業種）</li> <li>その他（ ）</li> <li>特 に ない</li> </ol>	<p>4. 介護関連の仕事（例：ホームヘルパー、介護福祉士）</p> <p>5. 運搬の仕事（例：郵便外務、陸上荷役、倉庫作業、配達、荷造）</p> <p>6. 清掃の仕事（ビル・建物清掃、0700-0700、道路・公園清掃、産業廃棄物処理）</p> <p>7. 販売の仕事（例：小売店主・店員、不動産売買、保険代理・仲介）</p> <p>8. 事務の仕事（例：一般事務、会計事務、運輸・郵便事務）</p> <p>9. 生産工程・労働作業の仕事（例：生産設備制御、組立・加工）</p> <p>10. 輸送の仕事（例：乗用自動車運転、貨物自動車運転）</p> <p>11. 機械運転の仕事（例：クレーン・ウインチ運転、建設機械運転）</p> <p>12. 建設・採掘の仕事（例：電気工事、土木作業）</p> <p>13. 保安の仕事（例：警備）</p> <p>14. 管理の仕事（例：経営者、役員、管理職）</p> <p>15. その他（ ）</p> <p>16. 特 に ない</p>	<p>【 職 名 当 て は ま る も の を 1 つ 選 択 】 / 全 員 が 回 答</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>経営状態が安定している</li> <li>将来性がある</li> <li>雇員が少ない</li> <li>賃金・福利厚生等の待遇が良い</li> <li>知名度がある</li> <li>社会の役に立つ</li> <li>経験あるいは実務がなくても働ける</li> <li>自分の能力や実務、経験を活かせる</li> <li>やってみたい仕事である</li> <li>勤務条件や制度等により家庭やライフイベントと両立しやすい</li> <li>地元または地元近郊の地域で働ける</li> <li>アクセス（地理的条件）が良い</li> <li>職場の人間関係</li> <li>職場の環境</li> <li>教育訓練・人材育成の充実度</li> <li>テレワークが導入されている</li> <li>副業ができる</li> <li>経営理念に共感できる</li> <li>その他（ ）</li> <li>特 に ない</li> </ol> <p>現在 は、就 職 先 や 仕 事 を 選 ぶ 際 に ど の よう な 条 件 ・ 情 報 を 重 視 し て お ら れ る か お 答 え く だ さ い。【 当 て は ま る も の を 1 つ 選 択 】 / 全 員 が 回 答</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>経営状態が安定している</li> <li>将来性がある</li> <li>雇員が少ない</li> <li>賃金・福利厚生等の待遇が良い</li> <li>知名度がある</li> <li>社会の役に立つ</li> <li>経験あるいは実務がなくても働ける</li> <li>自分の能力や実務、経験を活かせる</li> <li>やってみたい仕事である</li> </ol>
<p>Q11 (SA)</p> <p>業 種 の 考 え 方 ( 現 在 働 き た い と 思 う 業 種 )</p>	<p>【 職 名 当 て は ま る も の を 1 つ 選 択 】 / 全 員 が 回 答</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>サービスの仕事（例：接客、調理、ビル管理）</li> <li>専門的・技術的な仕事（例：情報処理、デザイン、技術職、研究）</li> <li>送迎関連の仕事（例：看護師）</li> <li>介護関連の仕事（例：ホームヘルパー、介護福祉士）</li> <li>運搬の仕事（例：郵便外務、陸上荷役、倉庫作業、配達、荷造）</li> <li>清掃の仕事（ビル・建物清掃、0700-0700、道路・公園清掃、産業廃棄物処理）</li> <li>販売の仕事（例：小売店主・店員、不動産売買、保険代理・仲介）</li> <li>事務の仕事（例：一般事務、会計事務、運輸・郵便事務）</li> <li>生産工程・労働作業の仕事（例：生産設備制御、組立・加工）</li> <li>輸送の仕事（例：乗用自動車運転、貨物自動車運転）</li> <li>機械運転の仕事（例：クレーン・ウインチ運転、建設機械運転）</li> <li>建設・採掘の仕事（例：電気工事、土木作業）</li> <li>保安の仕事（例：警備）</li> <li>管理の仕事（例：経営者、役員、管理職）</li> <li>その他（ ）</li> <li>特 に ない</li> </ol>	<p>【 職 名 当 て は ま る も の を 1 つ 選 択 】 / 全 員 が 回 答</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>サービスの仕事（例：接客、調理、ビル管理）</li> <li>専門的・技術的な仕事（例：情報処理、デザイン、技術職、研究）</li> <li>送迎関連の仕事（例：看護師）</li> <li>介護関連の仕事（例：ホームヘルパー、介護福祉士）</li> <li>運搬の仕事（例：郵便外務、陸上荷役、倉庫作業、配達、荷造）</li> <li>清掃の仕事（ビル・建物清掃、0700-0700、道路・公園清掃、産業廃棄物処理）</li> <li>販売の仕事（例：小売店主・店員、不動産売買、保険代理・仲介）</li> <li>事務の仕事（例：一般事務、会計事務、運輸・郵便事務）</li> <li>生産工程・労働作業の仕事（例：生産設備制御、組立・加工）</li> <li>輸送の仕事（例：乗用自動車運転、貨物自動車運転）</li> <li>機械運転の仕事（例：クレーン・ウインチ運転、建設機械運転）</li> <li>建設・採掘の仕事（例：電気工事、土木作業）</li> <li>保安の仕事（例：警備）</li> <li>管理の仕事（例：経営者、役員、管理職）</li> <li>その他（ ）</li> <li>特 に ない</li> </ol>
<p>Q12 (SA)</p> <p>業 種 の 考 え 方 ( 現 在 働 き た い と 思 う 業 種 )</p>	<p>【 職 名 当 て は ま る も の を 1 つ 選 択 】 / 全 員 が 回 答</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>サービスの仕事（例：接客、調理、ビル管理）</li> <li>専門的・技術的な仕事（例：情報処理、デザイン、技術職、研究）</li> <li>送迎関連の仕事（例：看護師）</li> <li>介護関連の仕事（例：ホームヘルパー、介護福祉士）</li> <li>運搬の仕事（例：郵便外務、陸上荷役、倉庫作業、配達、荷造）</li> <li>清掃の仕事（ビル・建物清掃、0700-0700、道路・公園清掃、産業廃棄物処理）</li> <li>販売の仕事（例：小売店主・店員、不動産売買、保険代理・仲介）</li> <li>事務の仕事（例：一般事務、会計事務、運輸・郵便事務）</li> <li>生産工程・労働作業の仕事（例：生産設備制御、組立・加工）</li> <li>輸送の仕事（例：乗用自動車運転、貨物自動車運転）</li> <li>機械運転の仕事（例：クレーン・ウインチ運転、建設機械運転）</li> <li>建設・採掘の仕事（例：電気工事、土木作業）</li> <li>保安の仕事（例：警備）</li> <li>管理の仕事（例：経営者、役員、管理職）</li> <li>その他（ ）</li> <li>特 に ない</li> </ol>	<p>【 職 名 当 て は ま る も の を 1 つ 選 択 】 / 全 員 が 回 答</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>サービスの仕事（例：接客、調理、ビル管理）</li> <li>専門的・技術的な仕事（例：情報処理、デザイン、技術職、研究）</li> <li>送迎関連の仕事（例：看護師）</li> <li>介護関連の仕事（例：ホームヘルパー、介護福祉士）</li> <li>運搬の仕事（例：郵便外務、陸上荷役、倉庫作業、配達、荷造）</li> <li>清掃の仕事（ビル・建物清掃、0700-0700、道路・公園清掃、産業廃棄物処理）</li> <li>販売の仕事（例：小売店主・店員、不動産売買、保険代理・仲介）</li> <li>事務の仕事（例：一般事務、会計事務、運輸・郵便事務）</li> <li>生産工程・労働作業の仕事（例：生産設備制御、組立・加工）</li> <li>輸送の仕事（例：乗用自動車運転、貨物自動車運転）</li> <li>機械運転の仕事（例：クレーン・ウインチ運転、建設機械運転）</li> <li>建設・採掘の仕事（例：電気工事、土木作業）</li> <li>保安の仕事（例：警備）</li> <li>管理の仕事（例：経営者、役員、管理職）</li> <li>その他（ ）</li> <li>特 に ない</li> </ol>

<p>Q14 (SA) 就職活動や転職活動を開始してからの期間</p>	<p>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 11. 地元または地元近郊の地域で働ける 12. アクセス（地理的條件）がよい 13. 職場の人間関係 14. 職場の理髪 15. 教育訓練・人材育成の充実度 16. 感染防止がされている 17. テレワークが導入されている 18. 副業ができる 19. 経営理念に共感できる 20. その他（ ） 21. 特になし</p> <p>就職活動や転職活動を始めてどれくらいお答えください【1つ選択】／全員が回答</p> <p>1. まだ活動を開始していない 2. 1か月未満 3. 1か月から3か月未満 4. 3か月から半年未満 5. 半年から1年未満 6. 1年以上</p>
<p>Q15 (MA) 就職活動や転職活動の課題</p>	<p>就職活動や転職活動をする上での課題をお答えください【当てはまるものすべて選択】／全員が回答</p> <p>1. どのような仕事をしたいのかわからない 2. どのような会社が安定しているかわからない 3. どのような会社が就職しやすいかわからない 4. 希望する仕事がない（勤務条件で合うところがない） 5. 希望する仕事がない（仕事の種類・職種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. 年収が高い 9. 就職・転職活動の準備が不足している 10. オンラインの就職・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. 家庭での家事・子育て・介護等と仕事の両立が難しい 13. 家族・親族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</p>
<p>Q16 (MA) 求職活動と並行して有職者として働き続けたいと考えているかどうか</p>	<p>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【当てはまるものすべて選択】／全員が回答</p> <p>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） 2. 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） 3. 非対面の就職カウンセリング（匿名 SNS やアドバイザー等を活用した相談） 4. 対面の就職カウンセリング 5. オンラインの就業セミナー 6. 対面の就業セミナー 7. 非対面の企業交流会、マッチング会</p>

<p>Q17 (MA) 就職活動の支援に関するツール</p>	<p>(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. 非対面の企業交流会、マッチング会 (電話やテレビ電話など音声・動画での交流、マッチング) 9. 非対面の企業交流会、マッチング会 (匿名 SNS やアドバイザー等を活用した交流、マッチング) 10. 対面での企業交流会、マッチング会 11. その他（ ） 12. 特になし</p> <p>就職活動や転職活動を行っているうえで毎日と変わらない情報収集ツールをお答えください【当てはまるものすべて選択】／全員が回答</p> <p>1. 電子メール 2. LINE 3. Instagram 4. Twitter 5. Facebook 6. YouTube 7. その他（ ） 8. 特になし</p>
------------------------------------	---

### 資料3：求職者（高年齢者）アンケート調査票

予備質問		高年齢者の就業状況に関する調査	
SC1 年齢（高年齢）	年齢をお答えください【1つ選択】/全員が回答 1. 49歳以下 ⇒本調査対象外 2. 50歳-54歳⇒SC2へ 3. 55歳-59歳⇒SC2へ 4. 60歳-64歳⇒SC2へ 5. 65歳-69歳⇒SC2へ 6. 70歳以上 ⇒本調査対象外		
SC2 性別	ご自身の性別により、性別をお答えください【1つ選択】/全員が回答 1. 男性 2. 女性 3. その他		
SC3 就業状況	就業状況をお答えください【1つ選択】/全員が回答 1. 収入のある仕事をしている ⇒本質問(Q1)へ 2. 収入のある仕事をしていない⇒SC4へ		
SC4 求職活動の状況	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 1. 仕事をしたいが、求職活動を行っている ⇒本質問(Q1)へ 2. 仕事をしたいが、求職活動を行っていない ⇒本質問(Q1)へ 3. 仕事をしたくないので、求職活動を行っていない⇒本質問(Q3)へ		
本質問			
Q1 (SA) 雇用形態	有業者の方は現在の就業形態を、無業者で就業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、無業者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 1. 自営業主・家族従業員 2. 会社または団体等の役員 3. 正職の社員 4. 非正職の社員(パート・アルバイト、契約社員・嘱託社員) 5. その他	有業者の方は現在の「日あたりの労働時間」を、無業者で就業希望の方は希望する労働時間をお答えください【1つ選択】/有業者と無業者で就業希望者が回答 1. 4時間未満 2. 4時間以上 8時間未満 3. 8時間以上	有業者の方は現在の「日あたりの労働時間」を、無業者で就業希望の方は希望する労働時間をお答えください【1つ選択】/有業者と無業者で就業希望者が回答 1. 1-2日 2. 3-4日 3. 5日以上
Q2 (MA) 求職活動方法	求職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/無業者で求職活動を行っている人が回答 1. 就職支援機関(ハローワーク・OSAKAごとフィールド等)での相談・事業への参加 2. 就職ポータルサイト(リクナビ、マイナビ等)の利用 3. 就職情報誌や新聞・雑誌等の求人広告を閲覧 4. 知人・友人・親族、社員等の紹介 5. その他	有業者の方は現在の「週間の労働日数」を、無業者で就業希望の方は希望する労働日数をお答えください【1つ選択】/有業者と無業者で就業希望者が回答 1. 1-2日 2. 3-4日 3. 5日以上	有業者の方は現在の「週間の労働日数」を、無業者で就業希望の方は希望する労働日数をお答えください【1つ選択】/有業者と無業者で就業希望者が回答 1. 1-2日 2. 3-4日 3. 5日以上
Q3 (MA) 求職活動を行わない理由	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、就業希望の方はQ4へ、就業希望でない方は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(仕事しなくてもいい人も含む)が回答 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) 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) 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 6. 病気・けがのため(健康上の理由)	令和3年度4月に改正高年齢者雇用安定法が施行され、下記のとおり、70歳までの就業機会確保措置が企業の努力義務とされるようになりました。 企業側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 1. 70歳までの継続雇用制度(雇用開始・勤続延長制度) ※義務化されている65歳までの雇用確保措置を延長 2. 70歳までの定年の引き上げ ※義務化されている65歳までの雇用確保措置を延長 3. 定年制の廃止 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就事できる制度の導入	令和3年度4月に改正高年齢者雇用安定法が施行され、下記のとおり、70歳までの就業機会確保措置が企業の努力義務とされるようになりました。 企業側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 1. 70歳までの継続雇用制度(雇用開始・勤続延長制度) ※義務化されている65歳までの雇用確保措置を延長 2. 70歳までの定年の引き上げ ※義務化されている65歳までの雇用確保措置を延長 3. 定年制の廃止 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就事できる制度の導入



	<p>このような「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をご存じでしたか。お答えください【1つ選択】/全員が回答。</p> <p>1. 知っている 2. 知らない</p>
Q8 (SA) 70歳までの就業機会確保措置が企業の努力義務化されたことにより、働く意欲は高まるか	<p>このように、70歳までの就業機会確保措置が企業の努力義務とされたことにより、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】/無回答希望でない方を除く全員が回答</p> <p>※無回答希望でない方はQ11へお進みください</p> <p>全員が回答</p> <p>1. 高くなる 2. 特に変わらない 3. 低くなる</p>
Q9 (SA) 今後、何歳頃まで収入を得る仕事をしたいか	<p>今後、何歳頃まで収入を得る仕事をしたいとお答えください【1つ選択】/有業者と無業者が回答</p> <p>1. 60歳くらいまで 2. 65歳くらいまで 3. 70歳くらいまで 4. 年齢に関係なく、働けるうちはいつまでも</p>
Q10 (MA) 働く理由	<p>有業者の方は働いている理由、無業者は働きたい理由をお答えください【当てはまるものすべて選択】/有業者と無業者が回答</p> <p>1. 現在の生活費のため 2. 自分のお小遣いのため 3. 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) 4. 健康の維持や老化の防止のため 5. 家にすっいているのは嫌だから 6. 時間に余裕があるから 7. その他</p>
Q11 (MA) 社会参加の状況	<p>どのような社会活動に参加されているかお答えください【当てはまるものすべて選択】/全員が回答(無回答希望でない方は、これより質問は終了です)</p> <p>1. 自治会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・健康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</p>
Q12 (SA) 就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報は	<p>就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【最も当てはまるものを1つ選択】/有業者と無業者が回答</p> <p>1. 仕事内容 2. 給料 3. 勤務地 4. 休日 5. 職場環境 6. その他</p>







大阪府

大阪産業経済リサーチ&デザインセンター 令和4年3月発行

〒559-8555 大阪市住之江区南港北 1-14-16

咲洲庁舎（さきしまコスモタワー）24階／電話 06(6210)9937