

令和元年度  
県内就労促進調査  
報告書

<概要版>

令和2年3月  
奈良県

# 令和元年度 県内就労促進調査 報告書 < 概要版 >

## 目 次

第1章 調査の概要 .....	1
1. 調査目的 .....	1
2. 調査業務概要 .....	1
3. 回答者・企業の属性 .....	2
第2章 調査結果 .....	8
調査結果①（県内企業） .....	8
1. 採用に関する意識・意欲について .....	8
2. 高度外国人材の採用に関する意識・意欲について .....	11
3. 採用や離職の状況について .....	14
4. 働きやすさに関する取り組みについて .....	17
調査結果②（求職者） .....	21
1. 仕事の経験、離職の経験について .....	21
1-1. これまで経験した仕事内容について .....	21
1-2. これまでの離職経験について .....	24
2. 就職活動について .....	26
2-1. 希望する仕事について .....	26
2-2. 就職活動の状況について .....	31
調査結果③（高齢者） .....	33
1. 仕事について .....	33
1-1. 現在仕事をしている方 .....	34
1-2. 現在仕事をしていない方 .....	37
1-3. すべての高齢者 .....	39
2. 日常生活について .....	43
調査結果④（若年無業者） .....	46
1. 仕事の経験について .....	46
2. 得意・不得意などについて .....	49
3. 相談相手や支援の状況について .....	53
調査結果⑤（外国人留学生） .....	56
1. 留学理由について .....	56
2. 働くことについて .....	57
調査結果⑥（外国人労働者） .....	62
1. 来日理由について .....	62
2. 働くことについて .....	64
3. 奈良県での暮らしについて .....	67

# 第1章 調査の概要

## 1. 調査目的

本県の就業率が、男女とも全国で低位にある中で、県民の就業率向上に向けた効果的な施策を行っていくため、県内企業、高齢者、求職者及び若年無業者等へのアンケート調査を実施し、就業率向上を阻害している要因を分析する。

また、高度外国人材の県内企業での就労促進を図るため、県内企業、県内大学の外国人留学生及び県内企業で働く外国人等へのアンケート調査を実施し、雇用にあたっての双方の課題やニーズ等について分析する。

## 2. 調査業務概要

	①県内企業	②求職者	③高齢者	④若年無業者	⑤外国人留学生	⑥外国人労働者
調査地域	奈良県全域（全市町村）					
調査対象	県内に事業所のある企業	ハローワーク等窓口の来訪者	県内に居住する満60～74歳の個人	地域若者サポートステーション等の就労支援機関の利用者	県内大学に在籍する外国人留学生	県内企業で働く外国人
標本規模	1,200社	5,000人	5,000人	500人	750人	60人
抽出方法	下（欄外）記載の条件を満たす県内企業を委託先保有の企業データより抽出。	県内のハローワーク等窓口で、来訪者に調査票と返信用封筒を配布。	各市町村の選挙人名簿から層化二段無作為抽出法により抽出。	地域若者サポートステーション等で、利用者に調査票と返信用封筒を配布。	県内大学で、在籍する外国人留学生に調査票と返信用封筒を配布。またはメール等により、PC画面での入力フォームを送信。	「①県内企業」向け調査の抽出条件②を満たす県内企業を抽出。
調査方法	郵送調査	窓口での配布形式	郵送調査	窓口での配布形式	大学での配布形式	郵送調査
調査期間	【郵送調査分（①企業・③高齢者・⑥外国人労働者）】			2019年10月23日（水）～2019年11月29日（金）		
	【配布調査分（②求職者・④若年無業者・⑤外国人留学生）】			2019年10月23日（水）～2019年12月16日（月）		
回収率（回収件数）	38.8%（466社）	20.4%（1,018件）	60.3%（3,017件）	37.2%（186件）	34.8%（261件）	36.7%（22件）
集計の留意点	※集計表の割合は、無効回答、無回答、不明回答を除外して算出している。 ※割合はすべて小数点以下第2位で四捨五入しているため、合計値にズレが生じる場合がある。 ※複数回答の割合は回答者（社）数に占める各選択肢の回答件数であるため、割合の合計が100%にならない。 ※原則としてグラフは回答数の多い順に表示している。 ※コメント等記述式の設問項目より抜粋する場合、原文のまま掲載した。 ※各設問のnとは有効回答者数を示しており、複数回答可の設問では、回答数と一致しない場合がある。					

※①企業向け調査の対象企業抽出条件は以下のとおり。

【抽出条件①】

業種：全業種（但し、公的機関、学術研究機関、宗教法人等を除く）

従業員数：10名以上

→上記条件該当企業について業種（委託先保有の企業データにおける産業分類・中分類）ごとに売上高上位順で並べ替え、等間隔に1,140社をスキップ抽出。

【抽出条件②】

外国人を雇用している企業60社

### 3. 回答者・企業の属性

#### ① 県内企業

##### [地域別内訳]

地域名	当該市町村名	件数	割合
地域1 (北部)	奈良市、大和郡山市、天理市、生駒市、山添村、川西町、三宅町、田原本町	219	49.9%
地域2 (西部)	平群町、三郷町、斑鳩町、安堵町、上牧町、王寺町、河合町	28	6.4%
地域3 (中部)	大和高田市、橿原市、御所市、香芝市、葛城市、高取町、明日香村、広陵町	125	28.5%
地域4 (東部)	桜井市、宇陀市、曽爾村、御杖村	38	8.7%
地域5 (南東部)	吉野町、大淀町、下市町、黒滝村、天川村、下北山村、上北山村、川上村、東吉野	14	3.2%
地域6 (南西部)	五條市、野迫川村、十津川村	15	3.4%
全体		439	100.0%

※地域が未記入等の場合、上表から除外している。

##### [業種別内訳]

業種	件数	割合
農業、林業	1	0.2%
漁業	0	0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%
建設業	58	12.9%
製造業	132	29.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	10	2.2%
情報通信業	2	0.4%
運輸業、郵便業	34	7.6%
卸売業、小売業	58	12.9%
金融業、保険業	4	0.9%
不動産業、物品賃貸業	3	0.7%
学術研究、専門・技術サービス業	5	1.1%
宿泊業、飲食サービス業	4	0.9%
生活関連サービス業、娯楽業	7	1.6%
教育、学習支援業	10	2.2%
医療、福祉	84	18.8%
複合サービス事業	1	0.2%
サービス業	27	6.0%
その他	8	1.8%
全体	448	100.0%

## ② 求職者

### [性別内訳]

性別	件数	割合
男性	427	42.1%
女性	587	57.9%
全体	1,014	100.0%

### [年齢別内訳]

年齢	有効回答数		割合
	男性	女性	
15歳～19歳	8	4	0.8%
20歳～24歳	34	22	3.4%
25歳～29歳	87	62	8.7%
30歳～34歳	82	65	8.2%
35歳～39歳	64	49	6.4%
40歳～44歳	104	72	10.4%
45歳～49歳	104	73	10.4%
50歳～54歳	128	90	12.8%
55歳～59歳	107	59	10.7%
60歳～64歳	158	55	15.8%
65歳～69歳	110	24	11.0%
70歳～74歳	15	3	1.5%
75歳～79歳	2	1	0.2%
80歳以上	0	0	0.0%
全体	1,003	579	100.0%

### [地域別内訳]

地域名	当該市町村名	件数	割合
地域1 (北部)	奈良市、大和郡山市、天理市、生駒市、山添村、川西町、三宅町、田原本町	552	60.1%
地域2 (西部)	平群町、三郷町、斑鳩町、安堵町、上牧町、王寺町、河合町	70	7.6%
地域3 (中部)	大和高田市、橿原市、御所市、香芝市、葛城市、高取町、明日香村、広陵町	265	28.8%
地域4 (東部)	桜井市、宇陀市、曽爾村、御杖村	22	2.4%
地域5 (南東部)	吉野町、大淀町、下市町、黒滝村、天川村、下北山村、上北山村、川上村、東吉野	3	0.3%
地域6 (南西部)	五條市、野迫川村、十津川村	7	0.8%
全体		919	100.0%

※お住いの地域が県外及び未記入等の場合、上表から除外している。

### ③ 高齢者

#### [性別内訳]

性別	件数	割合
男性	1,776	61.4%
女性	1,116	38.6%
全体	2,892	100.0%

#### [年齢別内訳]

年齢	有効回答数		割合	
	男性	女性		
60～64歳	687	443	244	23.9%
65～69歳	1,026	664	362	35.7%
70～74歳	1,151	654	497	40.1%
75～79歳	8	5	3	0.3%
全体	2,872	1,766	1,106	100.0%

#### [地域別内訳]

地域名	当該市町村名	件数	割合
地域1 (北部)	奈良市、大和郡山市、天理市、生駒市、山添村、川西町、三宅町、田原本町	1,275	46.3%
地域2 (西部)	平群町、三郷町、斑鳩町、安堵町、上牧町、王寺町、河合町	292	10.6%
地域3 (中部)	大和高田市、橿原市、御所市、香芝市、葛城市、高取町、明日香村、広陵町	620	22.5%
地域4 (東部)	桜井市、宇陀市、曾爾村、御杖村	239	8.7%
地域5 (南東部)	吉野町、大淀町、下市町、黒滝村、天川村、下北山村、上北山村、川上村、東吉野	249	9.0%
地域6 (南西部)	五條市、野迫川村、十津川村	81	2.9%
全体		2,756	100.0%

※お住いの地域が県外及び未記入等の場合、上表から除外している。

#### ④ 若年無業者

##### [性別内訳]

性別	件数	割合
男性	112	61.5%
女性	70	38.5%
全体	182	100.0%

##### [年齢別内訳]

年齢	有効回答数		割合
	男性	女性	
15歳～19歳	7	5	3.9%
20歳～24歳	46	21	25.4%
25歳～29歳	57	23	31.5%
30歳～34歳	33	10	18.2%
35歳～39歳	26	4	14.4%
40歳以上	12	6	6.6%
全体	181	69	100.0%

##### [地域別内訳]

地域名	当該市町村名	件数	割合
地域1 (北部)	奈良市、大和郡山市、天理市、生駒市、山添村、川西町、三宅町、田原本町	86	49.7%
地域2 (西部)	平群町、三郷町、斑鳩町、安堵町、上牧町、王寺町、河合町	11	6.4%
地域3 (中部)	大和高田市、橿原市、御所市、香芝市、葛城市、高取町、明日香村、広陵町	62	35.8%
地域4 (東部)	桜井市、宇陀市、曾爾村、御杖村	14	8.1%
地域5 (南東部)	吉野町、大淀町、下市町、黒滝村、天川村、下北山村、上北山村、川上村、東吉野	0	0.0%
地域6 (南西部)	五條市、野迫川村、十津川村	0	0.0%
全体		173	100.0%

※お住いの地域が県外及び未記入等の場合、上表から除外している。

## ⑤ 外国人留学生

### [性別別内訳]

性別	件数	割合
男性	101	38.7%
女性	160	61.3%
全体	261	100.0%

### [年齢別内訳]

年齢	有効回答数		割合
	男性	女性	
15歳～19歳	7	4	2.7%
20歳～24歳	118	74	45.4%
25歳～29歳	101	61	38.8%
30歳～34歳	22	14	8.5%
35歳～39歳	8	3	3.1%
40歳～44歳	2	2	0.8%
45歳～49歳	1	0	0.4%
50歳～54歳	0	0	0.0%
55歳～59歳	0	0	0.0%
60歳～64歳	1	1	0.4%
65歳～69歳	0	0	0.0%
70歳～74歳	0	0	0.0%
75歳～79歳	0	0	0.0%
80歳以上	0	0	0.0%
全体	260	159	100.0%

### [地域別内訳]

地域名	当該市町村名	件数	割合
地域1 (北部)	奈良市、大和郡山市、天理市、生駒市、山添村、川西町、三宅町、田原本町	205	99.5%
地域2 (西部)	平群町、三郷町、斑鳩町、安堵町、上牧町、王寺町、河合町	0	0.0%
地域3 (中部)	大和高田市、橿原市、御所市、香芝市、葛城市、高取町、明日香村、広陵町	1	0.5%
地域4 (東部)	桜井市、宇陀市、曽爾村、御杖村	0	0.0%
地域5 (南東部)	吉野町、大淀町、下市町、黒滝村、天川村、下北山村、上北山村、川上村、東吉野	0	0.0%
地域6 (南西部)	五條市、野迫川村、十津川村	0	0.0%
全体		206	100.0%

※お住いの地域が県外及び未記入等の場合、上表から除外している。

### [国籍別内訳]

国名	有効回答数		割合
	男性	女性	
アジア	248	155	95.4%
アフリカ	3	1	1.2%
オセアニア	1	0	0.4%
ヨーロッパ	3	1	1.2%
南アメリカ	3	2	1.2%
北アメリカ	2	1	0.8%
全体	260	160	100.0%



## ⑥ 外国人労働者

### [性別内訳]

性別	件数	割合
男性	10	45.5%
女性	12	54.5%
全体	22	100.0%

### [年齢別内訳]

年齢	有効回答数		割合
	男性	女性	
15歳～19歳	0	0	0.0%
20歳～24歳	3	2	14.3%
25歳～29歳	7	3	33.3%
30歳～34歳	7	3	33.3%
35歳～39歳	1	1	4.8%
40歳～44歳	1	1	4.8%
45歳～49歳	0	0	0.0%
50歳～54歳	1	0	4.8%
55歳～59歳	0	0	0.0%
60歳～64歳	1	1	4.8%
65歳～69歳	0	0	0.0%
70歳～74歳	0	0	0.0%
75歳～79歳	0	0	0.0%
80歳以上	0	0	0.0%
全体	21	11	100.0%

### [地域別内訳]

地域名	当該市町村名	件数	割合
地域1 (北部)	奈良市、大和郡山市、天理市、生駒市、山添村、川西町、三宅町、田原本町	6	33.3%
地域2 (西部)	平群町、三郷町、斑鳩町、安堵町、上牧町、王寺町、河合町	1	5.6%
地域3 (中部)	大和高田市、橿原市、御所市、香芝市、葛城市、高取町、明日香村、広陵町	9	50.0%
地域4 (東部)	桜井市、宇陀市、曾爾村、御杖村	1	5.6%
地域5 (南東部)	吉野町、大淀町、下市町、黒滝村、天川村、下北山村、上北山村、川上村、東吉野	1	5.6%
地域6 (南西部)	五條市、野迫川村、十津川村	0	0.0%
全体		18	100.0%

※お住いの地域が県外及び未記入等の場合、上表から除外している。

### [国籍別内訳]

国名	有効回答数		割合
	男性	女性	
フィリピン	2	1	10.0%
ベトナム	7	4	35.0%
ミャンマー	4	2	20.0%
モンゴル	1	1	5.0%
大韓民国	2	0	10.0%
中華人民共和国	4	2	20.0%
全体	20	10	100.0%

## 第2章 調査結果

### 調査結果①（県内企業）

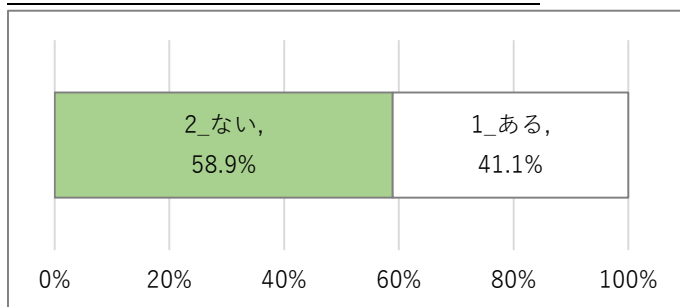
「①県内企業」調査では、採用に関する意識・意欲、高度外国人材の採用に関する意識・意欲、採用や離職の状況、働きやすさに関する取り組みについて調査した。

（以降のグラフ色付け定義：もっとも多い/大きい結果⇒緑、それ以外に本文で触れた特徴⇒黄・赤）

#### 1. 採用に関する意識・意欲について

- ◆ 過去3年間の採用状況を4つの区分（新卒、中途採用、ニート・引きこもり経験者、高齢者）に分けて見ると、新卒、ニート・引きこもり経験者、高齢者については、採用が『ない』企業の方が多く、特に、新卒と高齢者では、規模が小さい企業ほど採用が『ない』傾向があった。一方、中途採用は、規模を問わず、採用が『ある』企業の方が多かったことから、規模の小さい企業では主に中途採用、規模の大きい企業では中途採用だけでなく新卒や高齢者等も含めて労働力確保に努めていることが明らかになった。
- ◆ 採用意欲がある企業の雇用目的を4区分ごとに見ると、新卒では『均質な若年労働力を確保するため』、中途採用では『即戦力となる人材を確保するため』、ニート・ひきこもり経験者では『社会・地域貢献のため』、高齢者では『経験や知識の豊富な人材を確保するため』の割合が大きく、各区分の性質により雇用目的が異なる結果となった。
- ◆ 求める資質については、新卒とニート・引きこもり経験者では『やる気・熱意』、中途採用と高齢者では『専門的な技術・知識』の割合が大きかった。『コミュニケーション能力』、『協調性・社交性』、『やる気・熱意』についてはどの区分においても上位となり、ニート・引きこもり経験者と高齢者については『体力・健康』が上位になった点が特徴的であった。
- ◆ 雇用上の懸念については、ニート・引きこもり経験者では『コミュニケーション能力の不足』、高齢者では『気力・体力の不足』の割合が大きく、求める資質の裏返しとも言える特徴があった。

#### 過去3年間の採用有無：新卒（n=448）

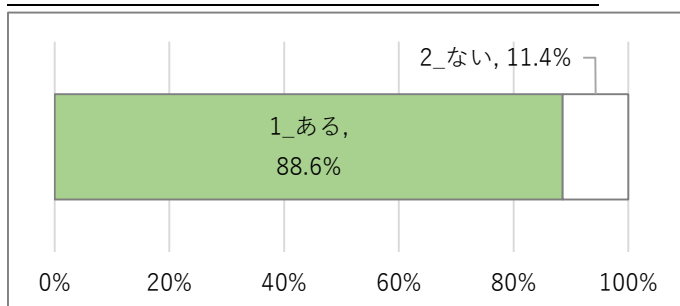


[新卒・従業員数別]

従業員数	n	1_ある	2_ない
10名未満	26	7.7%	92.3%
10名以上30名未満	181	21.5%	78.5%
30名以上50名未満	76	43.4%	56.6%
50名以上100名未満	67	53.7%	46.3%
100名以上300名未満	54	81.5%	18.5%
300名以上	20	95.0%	5.0%
全体	424	40.8%	59.2%

※ここでのn数は、従業員数について有効回答があった企業数に基づくため、上記と一致しない。

#### 過去3年間の採用有無：中途採用（n=463）

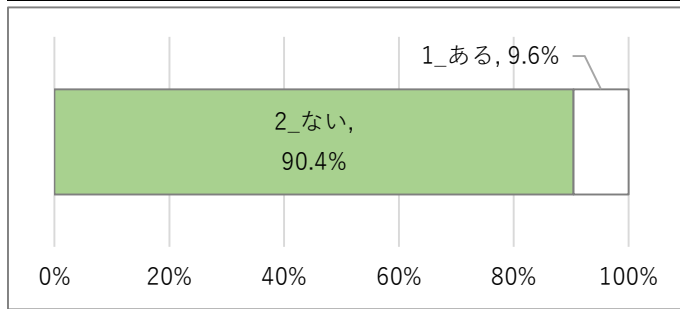


[中途採用・従業員数別]

従業員数	n	1_ある	2_ない
10名未満	27	51.9%	48.1%
10名以上30名未満	190	90.5%	9.5%
30名以上50名未満	78	92.3%	7.7%
50名以上100名未満	67	95.5%	4.5%
100名以上300名未満	54	90.7%	9.3%
300名以上	20	90.0%	10.0%
全体	436	89.2%	10.8%

※ここでのn数は、従業員数について有効回答があった企業数に基づくため、上記と一致しない。

## 過去3年間の採用有無：ニート・引きこもり経験者（n=375）

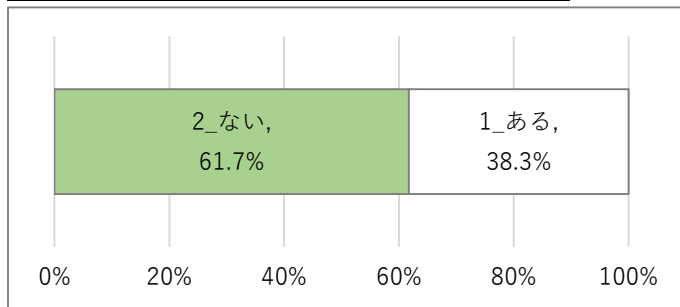


【ニート・引きこもり経験者・従業員数別】

従業員数	n	1_ある	2_ない
10名未満	21	0.0%	100.0%
10名以上30名未満	148	7.4%	92.6%
30名以上50名未満	67	13.4%	86.6%
50名以上100名未満	57	12.3%	87.7%
100名以上300名未満	47	8.5%	91.5%
300名以上	16	25.0%	75.0%
全体	356	9.8%	90.2%

※ここでのn数は、従業員数について有効回答があった企業数に基づくため、上記と一致しない。

## 過去3年間の採用有無：高齢者（n=397）



【高齢者・従業員数別】

従業員数	n	1_ある	2_ない
10名未満	21	9.5%	90.5%
10名以上30名未満	153	28.1%	71.9%
30名以上50名未満	70	28.6%	71.4%
50名以上100名未満	59	50.8%	49.2%
100名以上300名未満	51	62.7%	37.3%
300名以上	18	66.7%	33.3%
全体	372	37.4%	62.6%

※ここでのn数は、従業員数について有効回答があった企業数に基づくため、上記と一致しない。

## 雇用の目的（区別回答数上位3位までを掲載）

新卒（n=361）		中途採用（n=401）		ニート・引きこもり経験者（n=133）		高齢者（n=222）	
選択肢名	割合	選択肢名	割合	選択肢名	割合	選択肢名	割合
1_均質な若年労働力を確保するため	70.6%	2_即戦力となる人材を確保するため	75.8%	15_社会・地域貢献のため	33.1%	6_経験や知識の豊富な人材を確保するため	54.1%
3_優秀な人材を確保するため	36.6%	3_優秀な人材を確保するため	39.2%	14_多様性実現のため	26.3%	2_即戦力となる人材を確保するため	30.2%
20_自社に合う人物を採用するため	31.3%	6_経験や知識の豊富な人材を確保するため	38.4%	3_優秀な人材を確保するため	19.5%	8_専門的な技術・能力を持つ人材を補うため	27.9%

## 求める資質（区別回答数上位5位までを掲載）

新卒（n=443）		中途採用（n=453）		ニート・引きこもり経験者（n=353）		高齢者（n=388）	
選択肢名	割合	選択肢名	割合	選択肢名	割合	選択肢名	割合
12_やる気・熱意	62.3%	6_専門的な技術・知識	51.2%	12_やる気・熱意	56.1%	6_専門的な技術・知識	52.3%
1_コミュニケーション能力	47.6%	2_協調性・社交性	47.7%	1_コミュニケーション能力	51.0%	13_体力・健康	48.7%
2_協調性・社交性	46.0%	1_コミュニケーション能力	41.5%	2_協調性・社交性	46.5%	2_協調性・社交性	38.7%
3_主体性・実行力	25.1%	12_やる気・熱意	41.3%	13_体力・健康	23.5%	12_やる気・熱意	34.5%
11_明るさ	23.0%	3_主体性・実行力	38.9%	11_明るさ	19.3%	1_コミュニケーション能力	29.6%

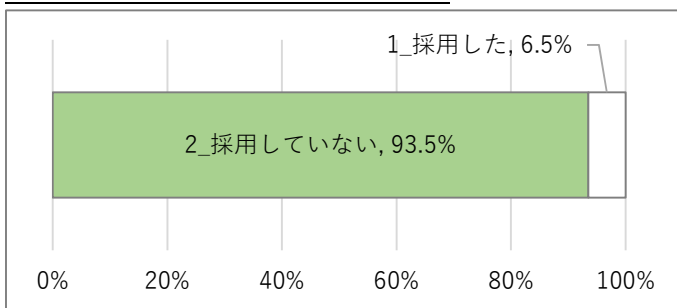
雇用上の懸念（区分別回答数上位3位までを掲載）

新卒（n=438）		中途採用（n=441）		二ト・引きこもり経験者（n=381）		高齢者（n=389）	
選択肢名	割合	選択肢名	割合	選択肢名	割合	選択肢名	割合
5_会社に馴染んでもらえるか	39.5%	6_社員と良好な人間関係が築けるか	37.2%	1_コミュニケーション能力の不足	44.9%	3_気力・体力の不足	54.8%
1_コミュニケーション能力の不足	31.3%	5_会社に馴染んでもらえるか	35.4%	6_社員と良好な人間関係が築けるか	35.7%	6_社員と良好な人間関係が築けるか	23.7%
6_社員と良好な人間関係が築けるか	26.7%	2_チームワーク・協調性の不足	26.8%	2_チームワーク・協調性の不足	34.6%	5_会社に馴染んでもらえるか	17.5%

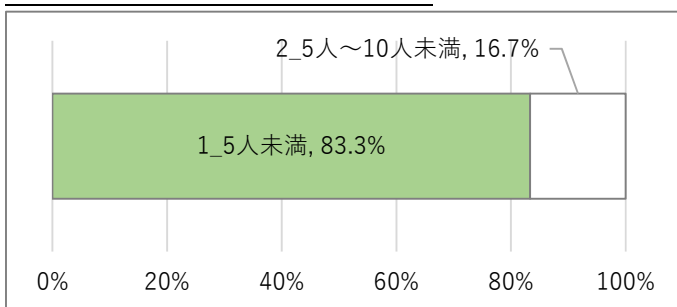
## 2. 高度外国人材の採用に関する意識・意欲について

- ◆ 高度外国人材の採用状況を見ると、過去5年間に高度外国人材を『採用した』企業は1割未満にとどまり、『採用した』企業についても、8割以上の企業が『5名未満』の採用であった。一方、今後高度外国人材を採用したいかを問う設問では『とても思う』、『少し思う』と回答した企業が3割強存在していたことから、現在採用していない企業についても、潜在的な採用の可能性はあると考えられる。
- ◆ 高度外国人材を採用・活用する上での課題としては、『高度外国人材を活用するノウハウが足りない』が挙げられた。また、行政に求める支援では、『高度外国人材の活用方法・活用事例が知りたい』がもっとも多く、『採用ルートを教えて欲しい』、『受け入れ企業向けの研修（意識、注意点等）を代わりに実施して欲しい』が続いた。これらのことから、高度外国人材の雇用意欲はあるものの、そもそもの採用ルートから、採用後の受け入れ体制までわからないことが多いため、採用に踏み切れていない現状が明らかになった。
- ◆ 現在在籍している高度外国人材の出身地・地域の割合および今後雇用したい高度外国人材の出身地・地域の割合は、いずれも『ベトナム』が他地域に比べて大きい結果となった。2019年3月に近畿経済産業局が公開している第13回「関西中小企業における外国人材の雇用・活躍の実態」（別冊：関西におけるベトナム人増加の実態）によれば、奈良県におけるベトナム人労働者数は、2014年に200名弱であったが2018年には1,400名弱と6倍以上増加し、中国人を抜いてもっとも多くなっている。要因は種々考えられるが、国内全体でベトナム人労働者が増えている要因としては、①ベトナム人が日本企業に好意的であること、②現地の人材派遣会社が積極的にアプローチしていることなどが挙げられており、中でも関西で増加している要因としては、①他地域に比べて最低賃金が高いこと、②物価や交通の便などの観点からベトナム人にとって生活しやすい地域であることなどが挙げられていた。奈良県においても同様の要因等により、企業からベトナム人への注目が集まっているものと推察される。

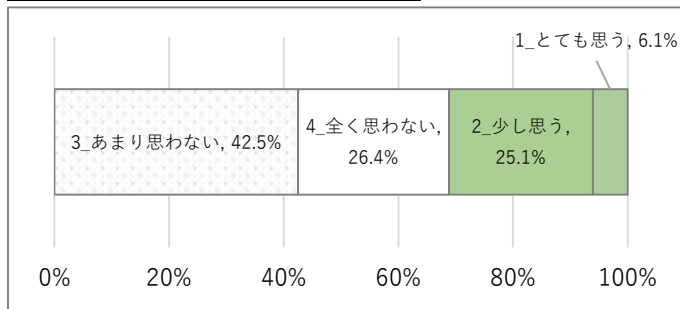
### 過去5年間の採用有無（n=460）



### 過去5年間の雇用人数（n=30）



## 今後の雇用意向有無 (n=459)

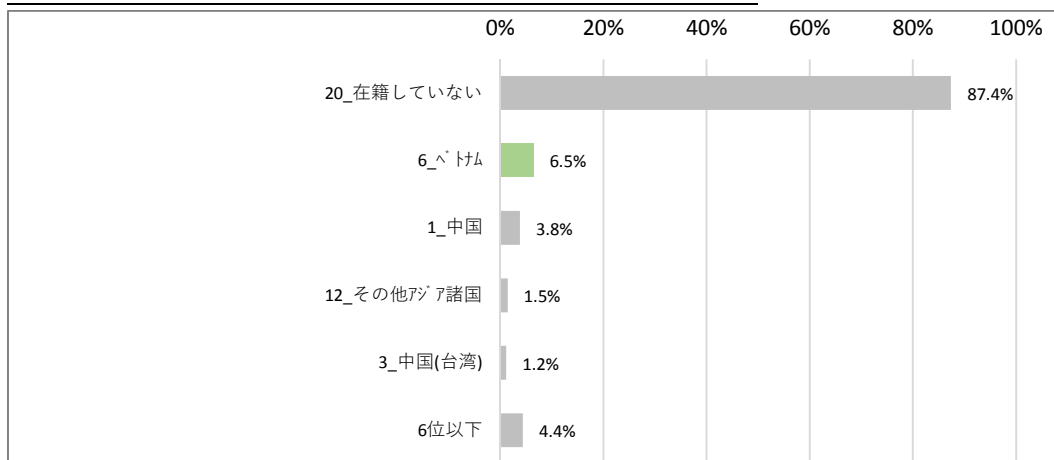


※『とても思う』と『少し思う』の合計割合：31.2%

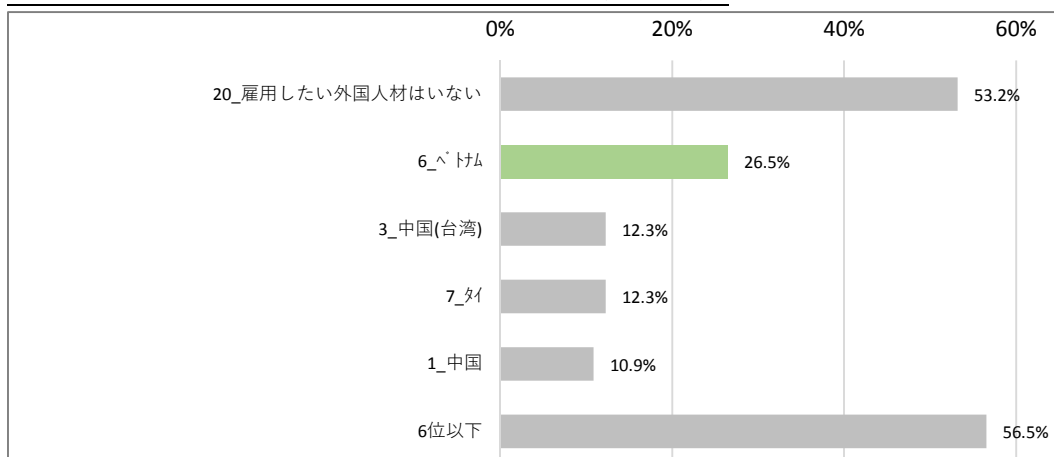
## 高度外国人材を採用・活用する上での課題 (選択肢別件数)

高度外国人材を採用・活用する上での課題	とても 当てはまる	少し 当てはまる	あまり当て はまらない	全く当て はまらない
高度外国人材の採用の仕方がわからない	175	92	75	41
採用にコストがかかる	137	122	91	31
高度外国人材を活用するノウハウが足りない	213	100	40	30
高度外国人材は自社の業種や業態と合わないと感じる	164	90	97	35
良好な人間関係が築けるか不安	107	175	76	29
長く働き続けてもらえるか不安	165	156	40	22
日本語能力の程度が不安	178	150	40	22
職務に制限があり活用しにくい	144	131	80	26
高度外国人材と仕事をするに対する日本社員の抵抗感がある	52	123	136	73
募集しても応募がないと思う	137	107	96	47
全体	1,472	1,246	771	356

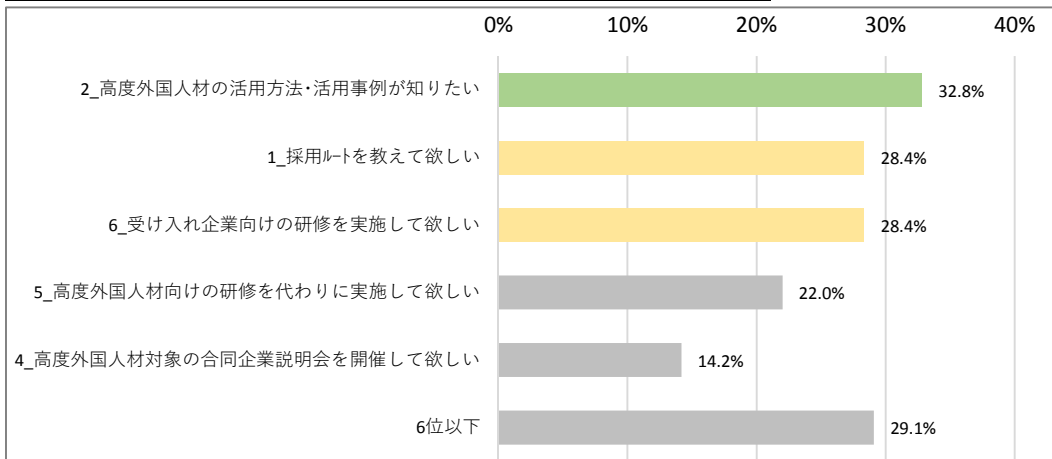
## 現在在籍している高度外国人材の出身地・地域 (n=341)



## 今後雇用したい高度外国人材の出身地・地域 (n=359)



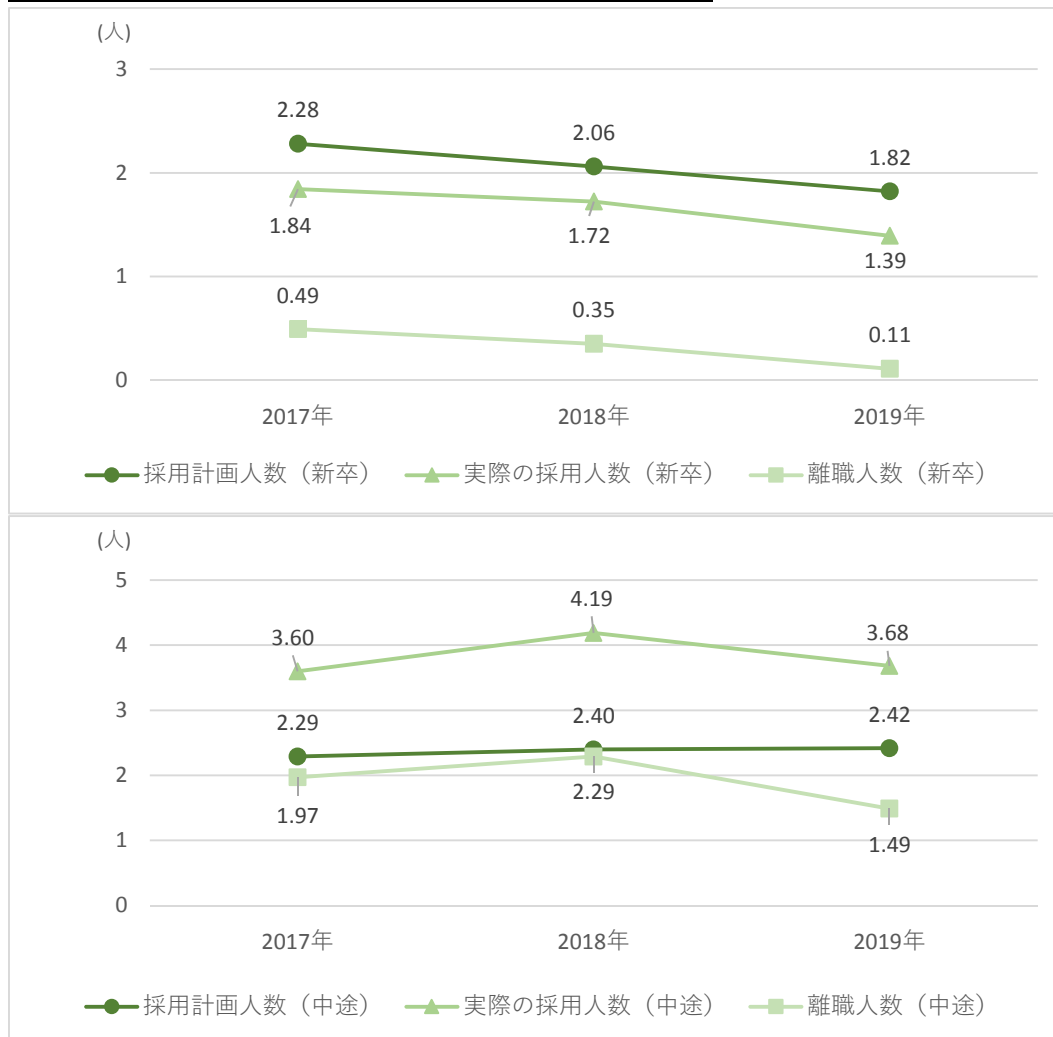
## 高度外国人材の雇用について行政に求める支援（n=268）



### 3. 採用や離職の状況について

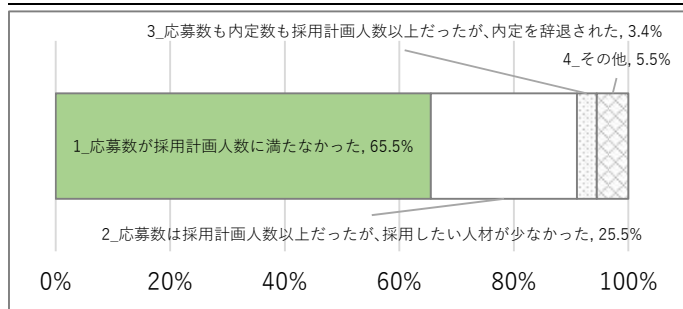
- ◆ 採用や離職の状況について平均人数を見ると、新卒では採用計画人数自体が減少傾向にあり、それに伴い実際の採用人数も減少していた。一方、中途採用では採用計画人数は増加傾向にあるが、計画に反して、実際の採用人数は2019年に減少に転じていた。離職人数については、新卒、中途採用ともに、概ね実際の採用人数と比例して推移していた。
- ◆ 採用計画人数より実際の採用人数が少なくなった理由を従業員数別に見ると、概ね規模の小さい企業ほど、応募数が採用計画人数に満たない傾向があった。逆に、規模の大きい企業ほど、応募数は十分あるものの採用したい人材が少ない傾向があった。
- ◆ 採用方法を従業員数別に見ると、概ね規模の大きい企業ほど、新卒および中途採用いずれにおいても『民間の求人サイト』や『自社のホームページ』、『合同企業説明会』等様々な方法を活用しており、一方、概ね規模の小さい企業ほど、新卒採用自体を行っていない傾向があった。『公共職業安定所（ハローワーク）』の利用は規模を問わず一定数存在していたことから、特に中小企業にとっては重要な採用方法の一つであると考えられる。

#### 採用計画人数・実際の採用人数・離職人数（平均値）





## 採用計画人数より実際の採用人数が少なくなった理由 (n=145)

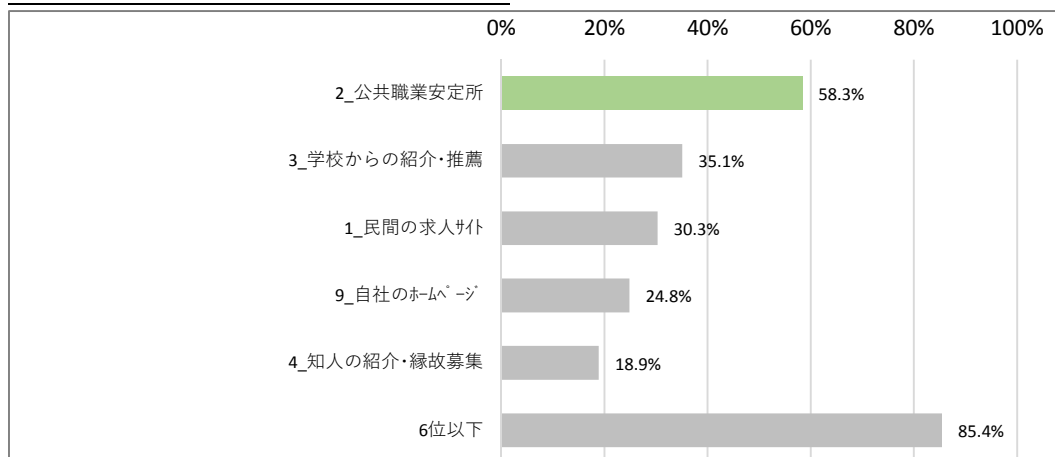


### [採用計画人数より実際の採用人数が少なくなった理由・従業員数別]

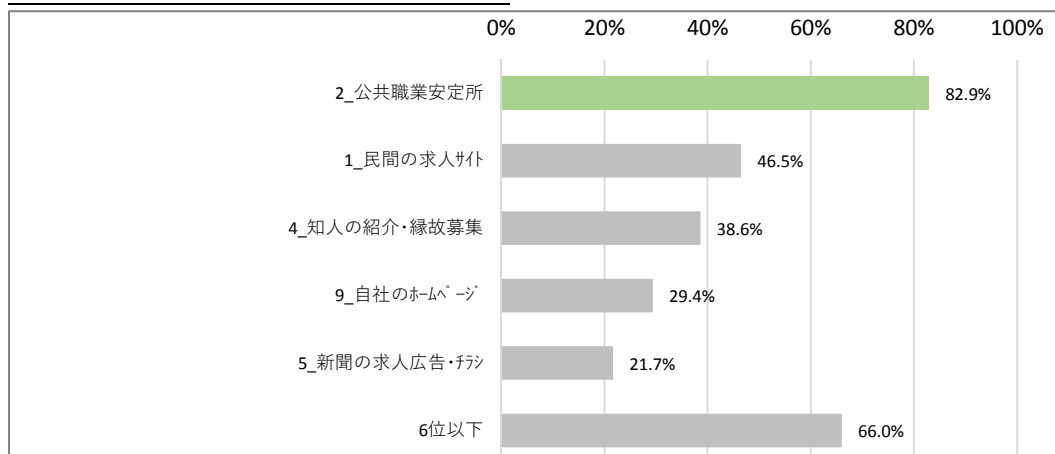
従業員数	n	応募数が採用計画人数に満たなかった	応募数は採用計画人数以上だったが、採用したい人材が少なかった	応募数も内定数も採用計画人数以上だったが、内定を辞退された	その他
10名未満	9	88.9%	0.0%	11.1%	0.0%
10名以上30名未満	51	64.7%	25.5%	3.9%	5.9%
30名以上50名未満	27	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%
50名以上100名未満	21	71.4%	14.3%	4.8%	9.5%
100名以上300名未満	24	54.2%	33.3%	4.2%	8.3%
300名以上	7	42.9%	57.1%	0.0%	0.0%
全体	139	64.7%	26.6%	3.6%	5.0%

※ここでのn数は、従業員数について有効回答があった企業数に基づくため、上記と一致しない。

## 新卒採用する際の採用方法 (n=439)



## 中途採用する際の採用方法 (n=456)



[採用方法・従業員数別]

従業員数		n	民間の 求人サイト	公共職業 安定所	新卒：学校 からの紹介・ 推薦/ 中途採用： 会社の雇用 延長・再雇用	知人の紹介・ 縁故募集	新聞の求人 広告・チラシ	自社の ホームページ	合同企業 説明会	新卒採用は していない
新卒	10名未満	24	20.8%	58.3%	20.8%	16.7%	8.3%	4.2%	4.2%	33.3%
	10名以上30名未満	181	22.7%	50.3%	24.9%	23.8%	5.0%	15.5%	3.3%	29.3%
	30名以上50名未満	75	32.0%	61.3%	44.0%	10.7%	5.3%	20.0%	17.3%	10.7%
	50名以上100名未満	65	27.7%	66.2%	36.9%	10.8%	9.2%	27.7%	30.8%	18.5%
	100名以上300名未満	51	52.9%	66.7%	52.9%	15.7%	3.9%	45.1%	47.1%	3.9%
	300名以上	20	50.0%	60.0%	55.0%	25.0%	0.0%	75.0%	70.0%	5.0%
全体		416	30.0%	57.7%	34.9%	18.0%	5.5%	24.0%	18.8%	20.2%
中途採用	10名未満	26	30.8%	76.9%	15.4%	38.5%	11.5%	7.7%	0.0%	15.4%
	10名以上30名未満	189	38.6%	81.5%	12.2%	42.9%	13.8%	22.2%	2.1%	0.0%
	30名以上50名未満	78	51.3%	83.3%	9.0%	37.2%	20.5%	26.9%	9.0%	1.3%
	50名以上100名未満	66	54.5%	86.4%	13.6%	30.3%	34.8%	34.8%	16.7%	0.0%
	100名以上300名未満	52	63.5%	86.5%	25.0%	36.5%	30.8%	44.2%	34.6%	1.9%
	300名以上	20	50.0%	85.0%	35.0%	40.0%	30.0%	65.0%	40.0%	10.0%
全体		431	48.1%	86.1%	15.1%	40.1%	21.6%	29.8%	11.5%	1.9%

※選択肢は抜粋して掲載。

※ここでのn数は、従業員数について有効回答があった企業数に基づくため、上記と一致しない。

## 4. 働きやすさに関する取り組みについて

- ◆ 直近1年間の1か月あたりの平均残業時間については、運輸業、郵便業、宿泊業、飲食サービス業、製造業において、30時間を超える長時間労働の割合が他業種より大きかった。
- ◆ 1年間の1人あたりの平均有給休暇取得日数については、不動産業やインフラ系、金融機関など、広義のサービス業者が比較的多い傾向があった。
- ◆ 多様な働き方に関する取り組みについては、「転職・退職した人材の出戻り採用」がもっとも実施されており、概ね規模の大きい企業が実施している傾向があった。また、働きやすい職場にするための取り組みについては、「管理職や重要ポジションへの女性の登用促進、活躍支援」がもっとも実施されており、これも概ね規模の大きい企業が実施している傾向があった。逆に、「事業所内託児施設の設置」はもっとも実施する予定がないとする企業が多かった。従業員数別で見ると、特に300名未満の企業では大半が実施しておらず、かつ今後実施する予定もないという現状が明らかになった。これらのことから、働き方・働きやすさに関する取り組みについては、企業規模によって実施状況の差が大きいと考えられる。
- ◆ 取り組みの目的としては、企業規模を問わず『業務の効率化（生産性の向上など）』の割合が大きかった。また、概ね規模の大きい企業ほど『法改正や世論の変化への対応（処遇・労働時間の適正化、法的リスク軽減など）』を重視する傾向があった。
- ◆ 働き方改革を推進する上での課題については、「人を増やすことによる経営の圧迫」を当てはまるとした企業がもっとも多く、「従業員によって勤務時間が異なると、マネジメントが難しい」が続いた。逆に「目的がわからない」を当てはまらないとした企業がもっとも多かったことから、目的は理解できるものの、実際の経営・マネジメントに落とし込むところに課題があると考えられる。

直近1年間の1か月あたりの平均残業時間（業種別・n=454）

従業員数	n	10時間未満	10時間～20時間未満	20時間～30時間未満	30時間以上
農業、林業	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
漁業	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
建設業	55	36.4%	27.3%	27.3%	9.1%
製造業	127	29.1%	28.3%	19.7%	22.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	9	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%
情報通信業	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	34	17.6%	14.7%	14.7%	52.9%
卸売業、小売業	58	36.2%	36.2%	19.0%	8.6%
金融業、保険業	4	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業	3	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	5	40.0%	40.0%	0.0%	20.0%
宿泊業、飲食サービス業	4	25.0%	50.0%	0.0%	25.0%
生活関連サービス業、娯楽業	7	85.7%	0.0%	14.3%	0.0%
教育、学習支援業	10	30.0%	50.0%	0.0%	20.0%
医療、福祉	82	67.1%	29.3%	2.4%	1.2%
複合サービス事業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サービス業	27	48.1%	29.6%	11.1%	11.1%
その他	8	62.5%	25.0%	12.5%	0.0%
全体	437	41.6%	28.6%	14.9%	14.9%

※ここでのn数は、従業員数について有効回答があった企業数に基づくため、上記と一致しない

## 1年間の1人あたりの平均有給休暇取得日数（業種別・n=421）

従業員数	n	平均日数
農業、林業	1	5.0
漁業	0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0
建設業	58	6.6
製造業	132	8.1
電気・ガス・熱供給・水道業	10	11.7
情報通信業	2	6.5
運輸業、郵便業	34	7.9
卸売業、小売業	58	7.2
金融業、保険業	4	9.0
不動産業、物品賃貸業	3	13.0
学術研究、専門・技術サービス業	5	7.8
宿泊業、飲食サービス業	4	8.5
生活関連サービス業、娯楽業	7	8.7
教育、学習支援業	10	8.1
医療、福祉	84	8.6
複合サービス事業	1	5.0
サービス業	27	9.7
その他	8	10.0
全体	448	8.1

※ここでのn数は、従業員数について有効回答があった企業数に基づくため、上記と一致しない。

## 多様な働き方に関する取り組みの実施状況

[退職・転職した人材の戻り採用・従業員数別]

従業員数	n	実施する予定はない	今後実施する予定	現在実施している
10名未満	27	55.6%	14.8%	29.6%
10名以上30名未満	183	47.0%	19.1%	33.9%
30名以上50名未満	79	44.3%	21.5%	34.2%
50名以上100名未満	66	43.9%	15.2%	40.9%
100名以上300名未満	54	35.2%	11.1%	53.7%
300名以上	19	31.6%	5.3%	63.2%
全体	428	44.4%	17.1%	38.6%

※ここでのn数は、従業員数について有効回答があった企業数に基づくため、上記と一致しない。

[多様な働き方に関する取り組みの実施状況・選択肢別件数]

多様な働き方に関する取り組みの実施状況	現在実施している	今後実施する予定	実施する予定はない
在宅勤務制度の整備	9	28	415
オフィスや自宅以外で勤務できる制度・ツールの整備	9	40	403
地域限定正社員制度の導入	22	26	403
コアタイムのあるフレックス制の導入	20	38	391
コアタイムのないスーパーフレックス制の導入	10	19	419
みなし労働時間制（裁量労働制など）の導入	59	42	342
定時外の会議の禁止・削減	145	77	224
時間限定正社員制度（週5未満の勤務など）の導入	53	78	315
副業・兼業の許可・促進	55	75	321
転勤の配慮（家庭の事情に配慮するなど）	108	35	293
退職・転職した人材の戻り採用	173	81	196
従業員に配属先の選択機会がある制度の導入	63	70	311

## 働きやすい職場にするための取り組みの実施状況

### [管理職や重要ポジションへの女性の登用促進、活躍支援・従業員数別]

従業員数	n	実施する予定はない	今後実施する予定	現在実施している
10名未満	25	48.0%	28.0%	24.0%
10名以上30名未満	183	33.9%	29.5%	36.6%
30名以上50名未満	78	21.8%	34.6%	43.6%
50名以上100名未満	66	21.2%	28.8%	50.0%
100名以上300名未満	53	9.4%	30.2%	60.4%
300名以上	19	10.5%	31.6%	57.9%
全体	424	26.4%	30.4%	43.2%

※ここでのn数は、従業員数について有効回答があった企業数に基づくため、上記と一致しない。

### [事務所内託児施設の設置・従業員数別]

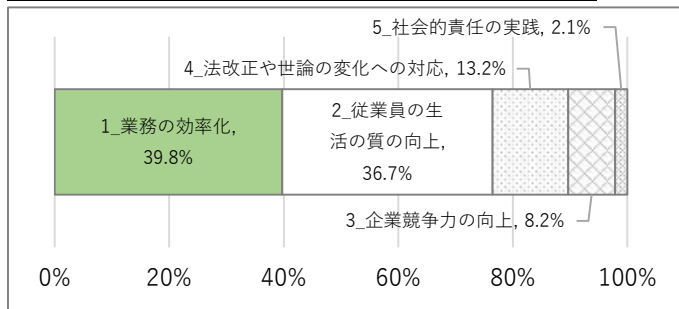
従業員数	n	実施する予定はない	今後実施する予定	現在実施している
10名未満	26	100.0%	0.0%	0.0%
10名以上30名未満	181	93.4%	5.5%	1.1%
30名以上50名未満	78	87.2%	10.3%	2.6%
50名以上100名未満	67	92.5%	6.0%	1.5%
100名以上300名未満	54	83.3%	7.4%	9.3%
300名以上	19	57.9%	0.0%	42.1%
全体	425	89.6%	6.1%	4.2%

※ここでのn数は、従業員数について有効回答があった企業数に基づくため、上記と一致しない。

### [働きやすい職場にするための取り組みの実施状況・選択肢別件数]

働きやすい職場にするための取り組みの実施状況	現在実施している	今後実施する予定	実施する予定はない
管理職や重要ポジションへの女性の登用促進、活躍支援	194	135	117
女性のモチベーションや就業意欲を高めるための研修	80	148	219
女性の少ない職務に積極的に女性を採用・配置	119	130	195
事務所内託児施設の設置	20	27	399
男性を対象とした育児取得促進	53	121	271
育児のための短時間勤務制度等	192	109	147
介護のための短時間勤務制度等	164	159	126
病気治療のための短時間勤務制度等	148	157	140
障害者雇用の促進	108	116	221
正規/非正規雇用従業員間の処遇格差の是正	98	186	162

## 最も重視している取り組みの目的 (n=425)



### 【最も重視している取り組みの目的・従業員数別】

従業員数	n	業務の効率化	従業員の生活の質の向上	企業競争力の向上	法改正や世論の変化への対応	社会的責任の実践
10名未満	22	27.3%	50.0%	4.5%	9.1%	9.1%
10名以上30名未満	178	42.1%	34.8%	11.2%	10.1%	1.7%
30名以上50名未満	74	45.9%	36.5%	10.8%	5.4%	1.4%
50名以上100名未満	65	41.5%	38.5%	4.6%	12.3%	3.1%
100名以上300名未満	52	26.9%	38.5%	5.8%	26.9%	1.9%
300名以上	19	36.8%	31.6%	0.0%	31.6%	0.0%
全体	410	39.8%	36.8%	8.5%	12.7%	2.2%

※ここでのn数は、従業員数について有効回答があった企業数に基づくため、上記と一致しない。

### 「働き方改革」を推進する上での課題 (選択肢別件数)

「働き方改革」を推進する上での課題	とても	少し	あまり当て	全く当て
	当てはまる	当てはまる	はまらない	はまらない
目的がわからない	42	112	147	132
何から始めたら良いのかわからない	32	105	180	115
改善するための予算がない	70	139	140	84
現場や他の部署との連携が難しい	52	143	145	92
働き方改革に関する、社内の制度・ルールの改訂方法がわからない	29	109	192	103
安定した業務の推進に支障が生じる	72	165	139	56
従業員の仕事のやる気がなくなるか心配	57	143	158	76
人を増やすことによる経営の圧迫	144	183	66	41
従業員によって勤務時間が異なると、マネジメントが難しい	104	174	100	56
顧客から理解が得られるか心配	45	124	158	108
社外を含めて、今までの習慣を変えるのが難しい	77	184	113	61
業務の負荷がかえって大きくなってしまふ心配・反感がある	99	189	97	50
残業代が減る従業員の反感がある	69	141	133	91

## 調査結果②（求職者）

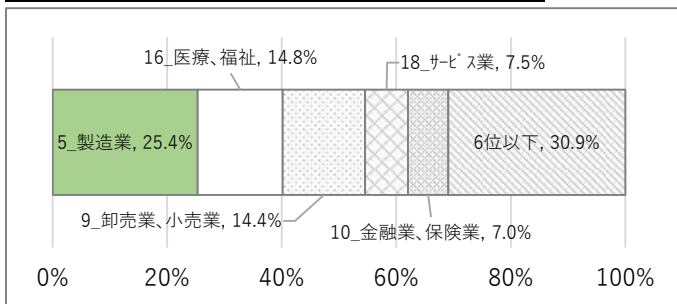
「②求職者」調査では、これまで経験した仕事の内容、離職経験、希望する仕事、就職活動の状況について調査した。

### 1. 仕事の経験、離職の経験について

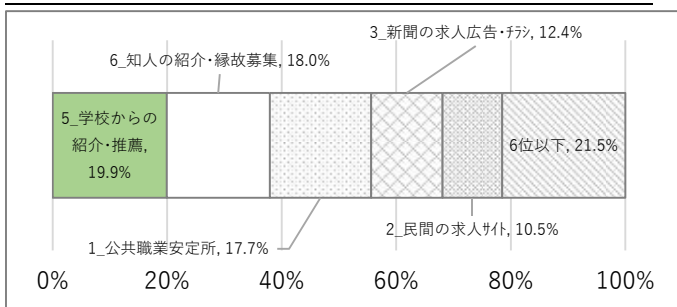
#### 【1-1. これまで経験した仕事内容について】

- ◆ 一番長く従事した仕事について産業別の割合を見ると、『製造業』がもっとも大きく、『医療、福祉』、『卸売業、小売業』がそれに続いた。また、前述の仕事を見つけた方法を見ると、『学校からの紹介・推薦』や『知人の紹介・縁故募集』など、属人的な人間関係を活用したものが多かった。仕事の勤務地については、『県内』、『県外』がほぼ半々であり、『県外』の内訳を見ると、7割弱が『大阪府』、1割弱が『京都府』と、近隣府との強いつながりが明らかになった。通勤時間の割合は『10分～30分未満』がもっとも大きく、7割弱が1時間未満に収まっており、奈良県は職住近接の性質が強い傾向があることが明らかになった。また、勤務条件等を見ると、1週間の勤務日数では『5日』、1週間の勤務時間では『40時間～50時間未満』、時間帯では『日中』がもっとも大きかった。
- ◆ 仕事に関する満足度については「通勤時間」が多く支持を集めており、先述の職住近接の性質が一因として寄与していることが推察される。また、「休日、休暇の取りやすさ」では『とても満足している』と『とても不満である』の両極端に振れる傾向があった。

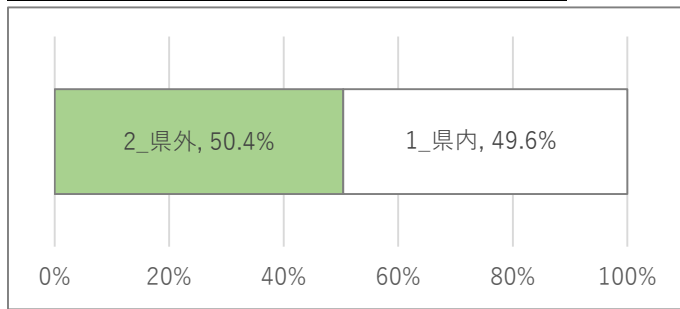
#### 一番長く従事した仕事:産業別（n=986）



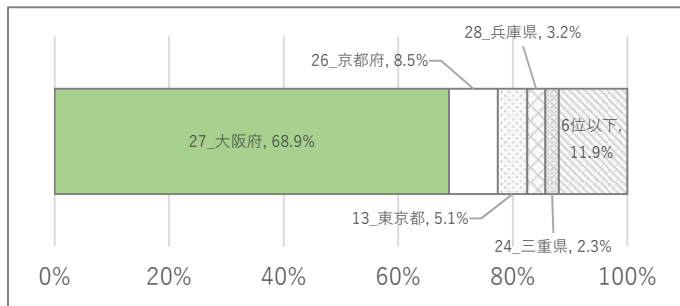
#### 一番長く従事した仕事を見つけた方法（n=983）



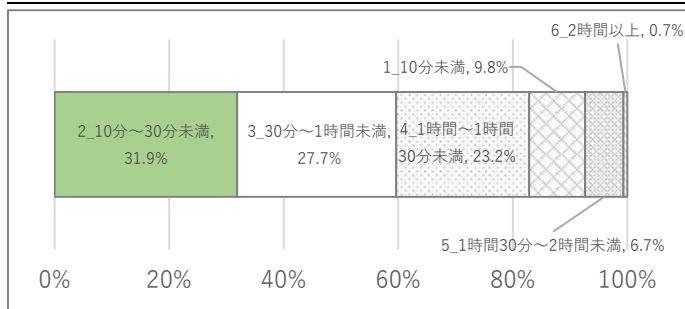
**一番長く従事した仕事の勤務地 (n=970)**



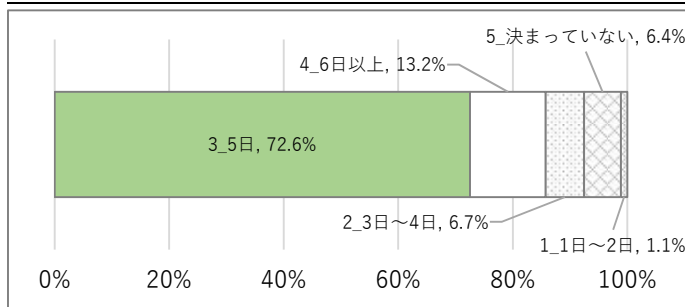
**【県外 (n=469)】**



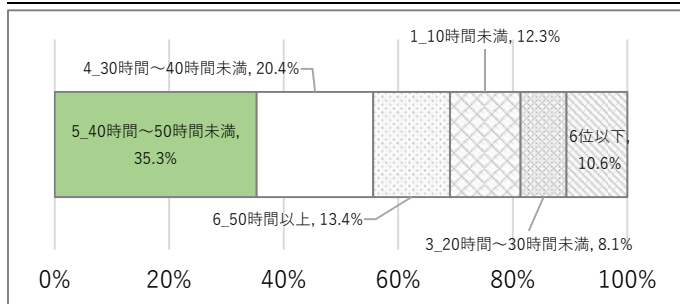
**一番長く従事した仕事の片道の通勤時間 (n=991)**



**一番長く従事した仕事の1週間の勤務日数・時間：日数 (n=984)**

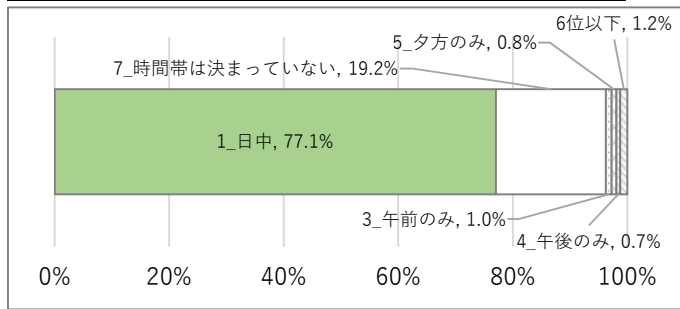


**一番長く従事した仕事の1週間の勤務日数・時間：時間 (n=981)**





## 一番長く従事した仕事の勤務時間帯 (n=985)



## 一番長く従事した仕事の満足度 (n=982)

[一番長く従事した仕事の満足度・選択肢別件数]

一番長く従事した仕事の満足度	とても満足している	まあ満足している	やや不満である	とても不満である
給料	122	463	273	127
勤務時間・残業時間	147	491	233	113
仕事の内容	204	538	189	53
就業形態	216	511	200	55
通勤時間	286	472	179	45
休日、休暇のとりやすさ	244	411	195	135
福利厚生	215	446	211	108
職場の雰囲気	165	456	251	113
総合的に	127	535	266	58

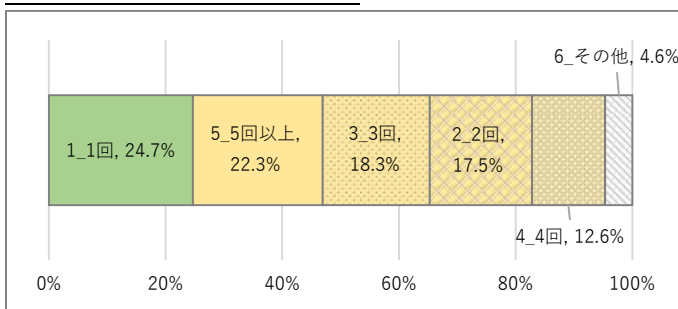
[一番長く従事した仕事の満足度 (回答数上位3位までを掲載) ]

とても満足		まあ満足		やや不満		とても不満	
選択肢名	件数	選択肢名	件数	選択肢名	件数	選択肢名	件数
通勤時間	286	仕事の内容	538	給料	273	休日、休暇のとりやすさ	135
休日、休暇のとりやすさ	244	総合的に	535	総合的に	266	給料	127
就業形態	216	就業形態	511	職場の雰囲気	251	勤務時間・残業時間	113

## 【1-2. これまでの離職経験について】

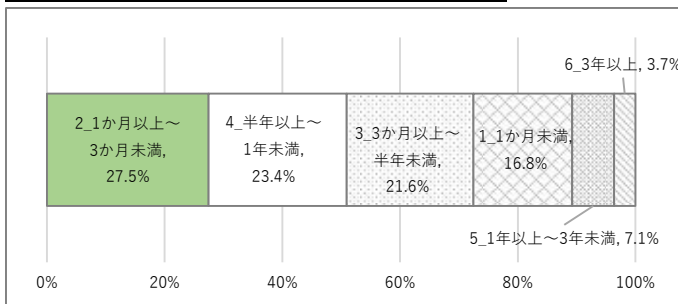
- ◆ 離職経験の有無・回数の割合を見ると、7割強が離職を2回以上経験していた。
- ◆ 直近の離職からの経過期間の割合を見ると、『1か月以上～3か月未満』がもっとも大きく、また、9割弱が「1年未満」（『1か月未満』、『1か月以上～3か月未満』、『3か月以上～半年未満』、『半年以上～1年未満』の合計）であった。
- ◆ 離職の主な理由の割合を見ると、『上司との人間関係がよくなかった』がもっとも大きかったが、他の回答と差が小さく、『勤め先に将来性がないと思った』、『賃金が安すぎた』、『健康上の理由』、『違う仕事を体験してみたかった』など回答が分散した。
- ◆ 離職に関しての相談相手の割合を見ると、『配偶者』がもっとも大きく、『父親・母親』が続いた。相談相手について年齢別に見ると、概ね年齢が高いほど『配偶者』の割合が大きく、年齢が若いほど『父親・母親』の割合が大きい傾向があった。

### 離職経験の有無（n=993）

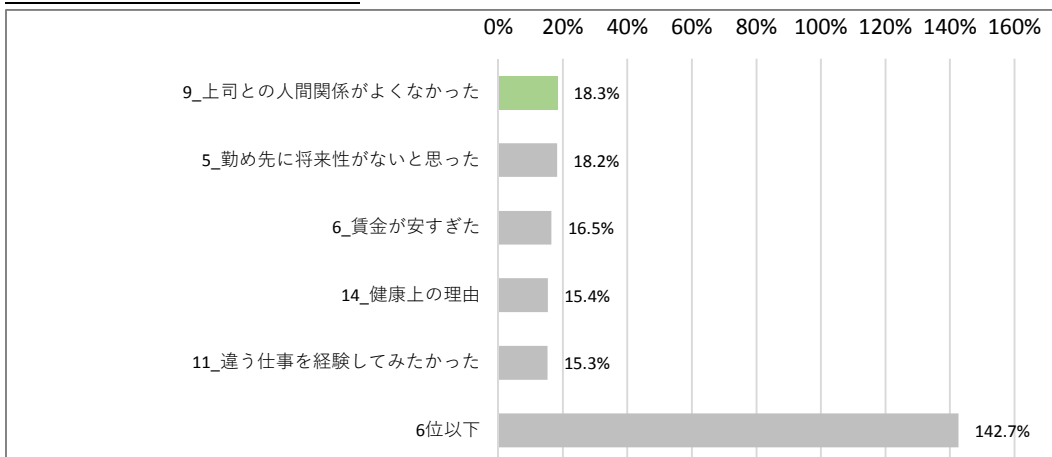


※2回以上の合計割合：70.7%

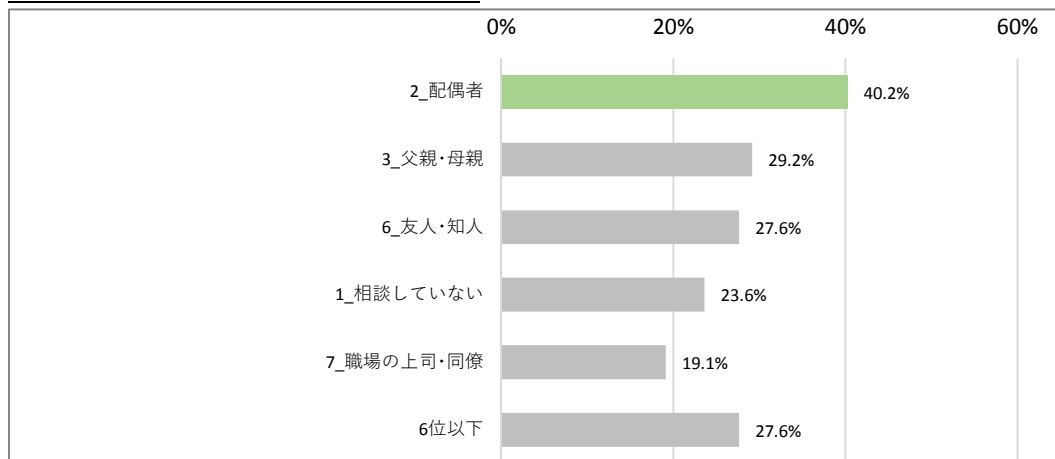
### 直近の離職からの経過期間（n=876）



### 離職の主な理由（n=977）



## 離職に関する相談相手 (n=974)



### 【離職に関する相談相手・年齢別】

年齢	n	相談して いない	配偶者	父親・母親	友人・知人	職場の上司 ・同僚
15歳～19歳	1	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
20歳～24歳	29	13.8%	10.3%	69.0%	41.4%	34.5%
25歳～29歳	87	10.3%	21.8%	67.8%	39.1%	28.7%
30歳～34歳	80	25.0%	25.0%	58.8%	41.3%	25.0%
35歳～39歳	64	15.6%	34.4%	45.3%	28.1%	26.6%
40歳～44歳	100	20.0%	38.0%	41.0%	29.0%	26.0%
45歳～49歳	104	26.0%	33.7%	28.8%	27.9%	18.3%
50歳～54歳	126	13.5%	54.8%	22.2%	33.3%	20.6%
55歳～59歳	105	21.9%	55.2%	13.3%	30.5%	17.1%
60歳～64歳	150	30.7%	50.7%	6.7%	16.0%	6.0%
65歳～69歳	98	42.9%	36.7%	4.1%	11.2%	14.3%
70歳～74歳	13	38.5%	61.5%	0.0%	0.0%	0.0%
75歳～79歳	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
80歳以上	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
全体	959	23.4%	40.3%	29.5%	27.5%	19.2%

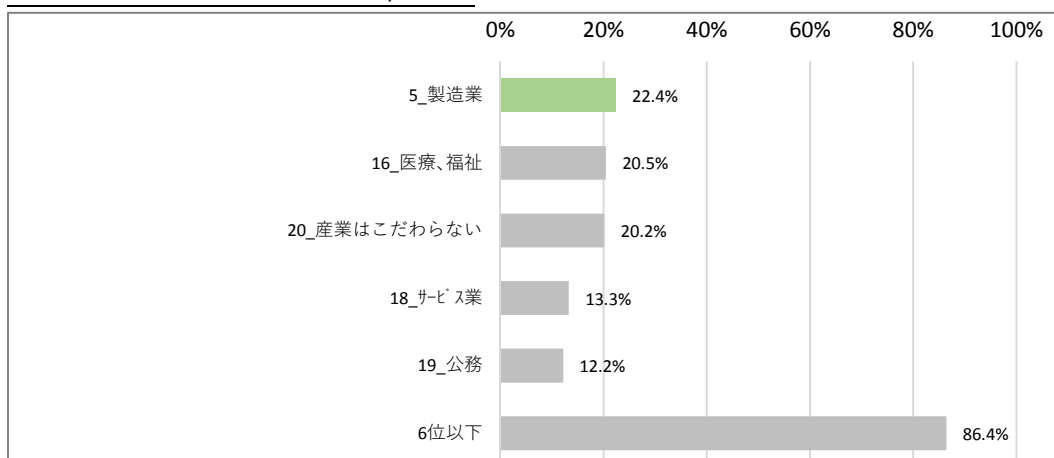
※ここでのn数は、年齢について有効回答があった回答者数に基づくため、上記と一致しない。

## 2. 就職活動について

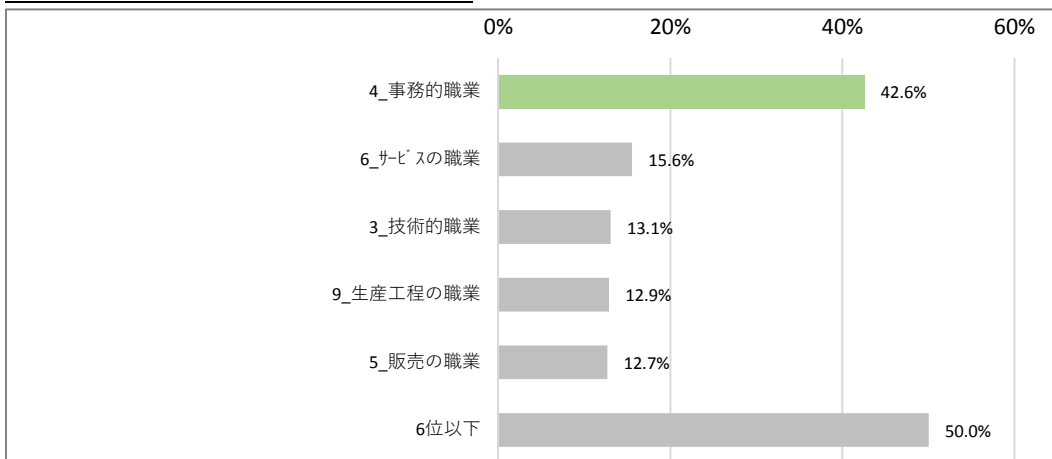
### 【2-1. 希望する仕事について】

- ◆ 希望する仕事について産業別に割合を見ると、一番長く従事した仕事と同様、『製造業』がもっとも大きかった。但し、『産業はこだわらない』とする声も2割強存在したことから、求職者は職探しの際に必ずしも産業を重視しないと考えられる。また、職業別に割合を見ても、一番長く従事した仕事と同様の結果となり、『事務的職業』がもっとも大きい割合を占めた。
- ◆ 希望しない仕事について産業別に割合を見ると、選択肢ごとの回答割合の差が小さく、回答が分散した。差が小さい中ではあるが、『漁業』がもっとも大きく、『鉱業、採石業、砂利採取業』が続いた。これはそもそも当該産業に属する企業自体が近隣に少ないことや、肉体労働を伴うイメージなどが一因と考えられる。『金融業、保険業』も敬遠される結果となったが、こちらも近隣に同業界の企業自体が多くないことや、業界の先行き不透明さなどが一因と考えられる。一方、職業別に見ても、選択肢ごとの回答割合の差が小さく、回答が分散した。差が小さい中ではあるが、『建設・採掘の職業』がもっとも大きく、『農林漁業の職業』も上位であり、こちらも概ね産業別の結果と共通する傾向となった。
- ◆ 希望の勤務形態の割合を見ると、『正社員』、『パート・アルバイト』の順に大きく、年齢別に見ると、年齢が若いほど『正社員』を、年齢が高いほど『パート・アルバイト』を希望する傾向があった。
- ◆ 希望する勤務地を見ると、7割強が『県内』であった。一番長く従事した仕事における勤務地では『県内』が約5割であり、希望と過去の実績に乖離が見られた。また、『県外』を希望する理由としては、『県外の方が勤務条件（給与・休暇等）が良い』の割合がもっとも大きく、『県内には魅力的な仕事がない』がそれに続いた。
- ◆ 希望の勤務日数、時間帯で割合がもっとも大きかった回答が一番長く従事した仕事と類似していたが、1週間の勤務時間を見ると、一番長く従事した仕事では『40時間～50時間未満』の割合が最大であったところ、希望としては『30時間～40時間未満』がもっとも大きく、理想としてはフルタイム・7～8時間/日で残業なしといった条件が推察される。
- ◆ 就職活動における重要度については、「人間関係が良い」がそれ以外の項目に比べて非常に重視される傾向があった。また、「会社の規模が大きい」や「会社の知名度がある」、「正社員として働くことができる」はあまり重視されない傾向があった。

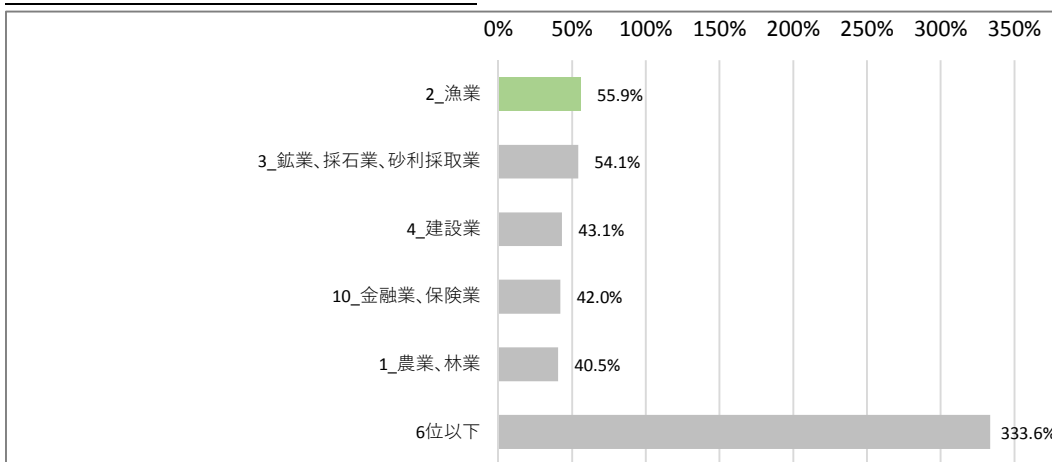
#### 希望する仕事：産業別（n=1,002）



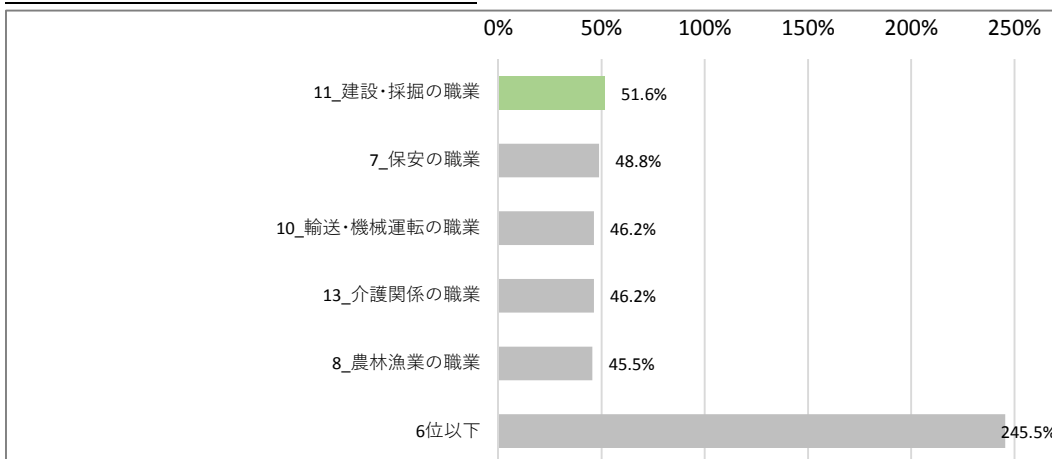
**希望する仕事：職業別 (n=1,003)**



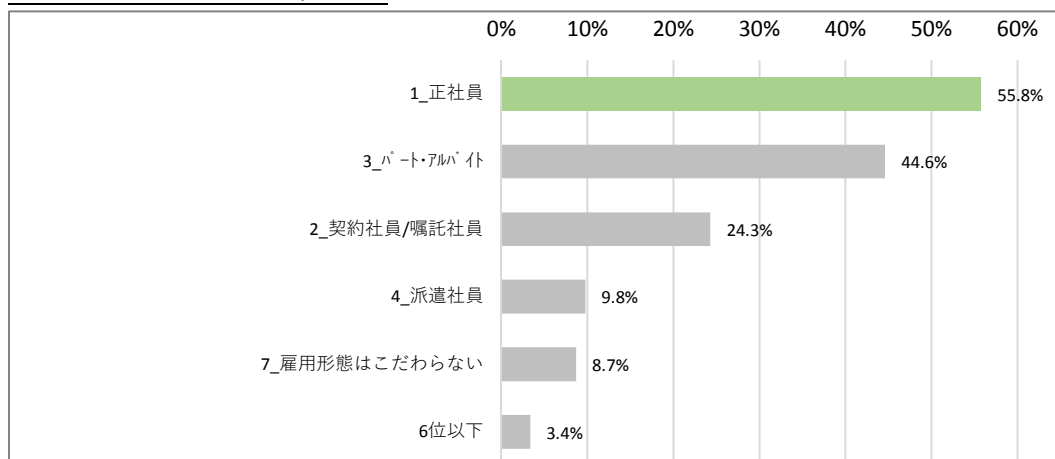
**希望しない仕事：産業別 (n=977)**



**希望しない仕事：職業別 (n=973)**



## 希望の勤務形態 (n=1,013)

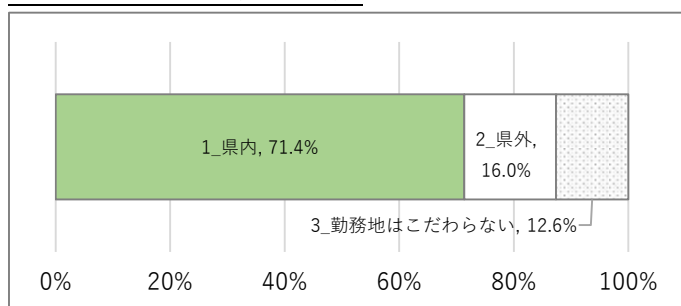


### [希望の勤務形態・年齢別]

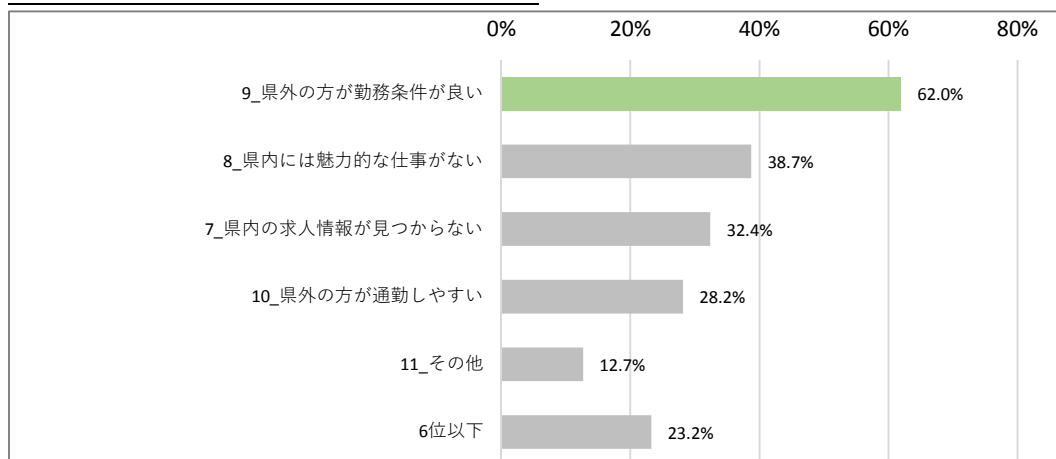
年齢	n	正社員	契約社員/ 嘱託社員	パート・アルバイト	派遣社員	自営・家業の 手伝い	その他	雇用形態は こだわらない
15歳～19歳	8	62.5%	12.5%	62.5%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%
20歳～24歳	34	97.1%	11.8%	20.6%	5.9%	8.8%	0.0%	0.0%
25歳～29歳	87	83.9%	16.1%	35.6%	6.9%	4.6%	0.0%	5.7%
30歳～34歳	81	65.4%	27.2%	35.8%	18.5%	7.4%	1.2%	7.4%
35歳～39歳	64	79.7%	23.4%	28.1%	9.4%	1.6%	0.0%	9.4%
40歳～44歳	104	76.0%	21.2%	26.0%	9.6%	1.9%	0.0%	7.7%
45歳～49歳	104	65.4%	22.1%	40.4%	17.3%	2.9%	1.0%	5.8%
50歳～54歳	126	61.9%	25.4%	50.8%	15.1%	4.0%	0.8%	4.0%
55歳～59歳	107	50.5%	28.0%	47.7%	8.4%	2.8%	0.0%	11.2%
60歳～64歳	156	33.3%	33.3%	53.8%	3.8%	1.3%	0.0%	13.5%
65歳～69歳	110	10.0%	24.5%	66.4%	4.5%	0.9%	0.0%	14.5%
70歳～74歳	15	6.7%	20.0%	73.3%	6.7%	0.0%	6.7%	13.3%
75歳～79歳	2	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
80歳以上	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
全体	998	55.9%	24.5%	44.5%	9.8%	3.0%	0.4%	8.7%

※ここでのn数は、年齢について有効回答があった回答者数に基づくため、上記と一致しない。

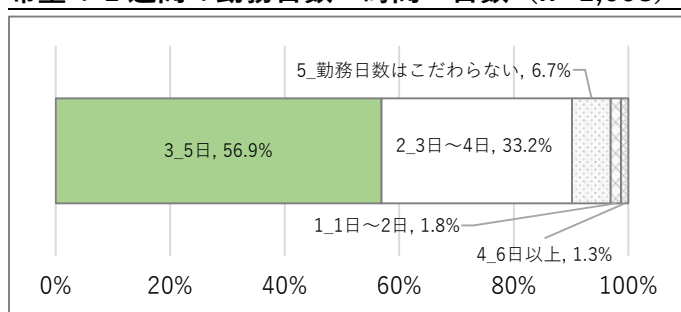
## 希望する勤務地 (n=965)



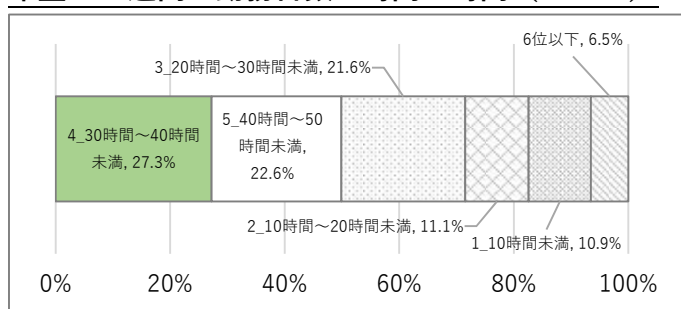
### 希望勤務地の回答理由：県外（n=142）



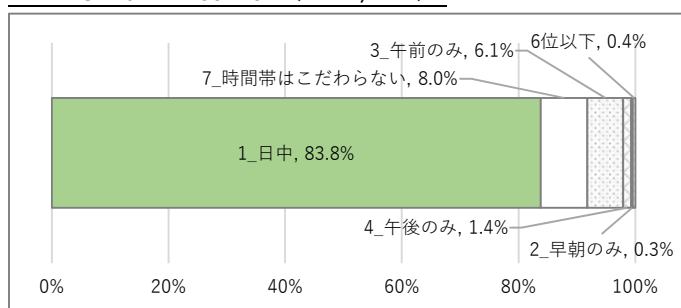
### 希望の1週間の勤務日数・時間：日数（n=1,008）



### 希望の1週間の勤務日数・時間：時間（n=994）



### 理想的な働く時間帯（n=1,011）



## 就職活動における重要度（選択肢別件数）

就職活動における重要度	とても重要	少し重要	あまり重要ではない	全く重要ではない
希望の収入を得られる	474	437	88	6
希望の曜日・時間で働ける	575	346	72	10
希望の勤務地で働ける	587	355	59	4
希望の仕事内容で働ける	595	355	47	5
通勤時間が短い	363	456	170	16
体力的な負担が軽い	342	489	151	20
自分の能力・経験を活かすことができる	374	440	167	21
正社員として働くことができる	309	213	302	178
福利厚生がしっかりしている	379	385	202	40
休日が多い	258	536	187	25
残業時間が少ない	347	451	173	34
人事評価・昇給制度がしっかりしている	265	409	268	61
教育・研修制度がしっかりしている	283	432	236	49
会社の理念、ビジョンが自分に合っている	242	442	268	49
会社の業績が良い	226	532	201	44
会社の知名度がある	63	235	518	188
会社の将来性がある	221	497	237	48
会社の規模が大きい	59	227	512	206
人間関係が良い	701	272	24	6
仕事を通じて地域貢献・社会貢献出来る	212	472	264	54
新たな知識や経験が得られる	288	451	223	40
新たな仲間が得られる	247	460	249	46

### 【就職活動における重要度（回答数上位3位までを掲載）】

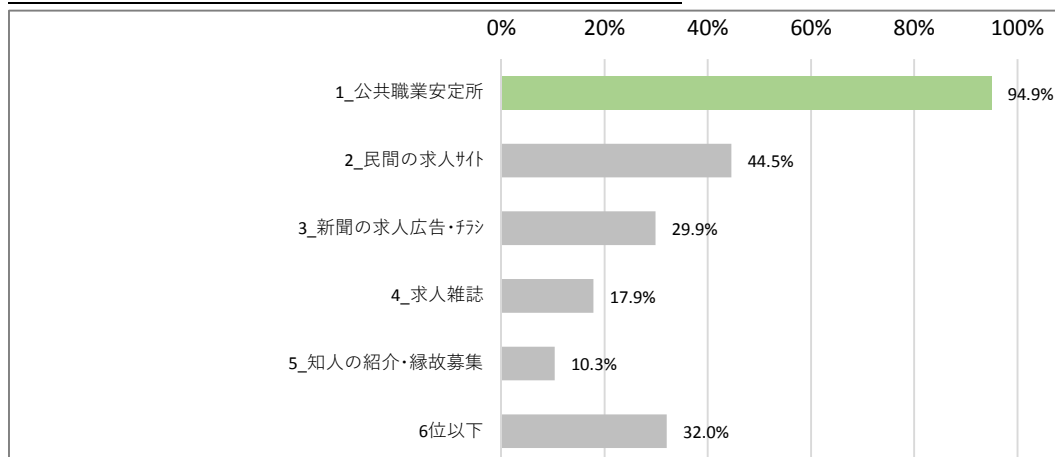
とても重要		少し重要		あまり重要でない		全く重要でない	
選択肢名	件数	選択肢名	件数	選択肢名	件数	選択肢名	件数
人間関係が良い	701	休日が多い	536	会社の知名度がある	518	会社の規模が大きい	206
希望の仕事内容で働ける	595	会社の業績が良い	532	会社の規模が大きい	512	会社の知名度がある	188
希望の勤務地で働ける	587	体力的な負担が軽い	489	正社員として働くことができる	302	正社員として働くことができる	178



## 【2-2. 就職活動の状況について】

- ◆ 就職活動に利用しているツールの割合を見ると、『公共職業安定所（ハローワーク）』が9割強でもっとも大きかった（※調査票を県内のハローワーク各所で配布した調査方法が回答数に影響している可能性は考慮が必要）。また、年齢別に見ると、概ねすべての年代において『公共職業安定所（ハローワーク）』は多く利用されていた。『民間の求人サイト』については、30代において利用される割合が大きく、40代、50代、20代がそれに続き、グラフでは山なりの傾向があった。同様に、50代後半において、『新聞の求人広告・チラシ』の利用割合が大きく、同年代を中心に緩やかな山なり傾向があった。また、50代後半以上の世代において、『知人の紹介・縁故募集』の割合が比較的大きい傾向があった。
- ◆ 就職活動に関する相反する意見の選択については、約8割の回答者が『B（いつまでかかっても良いので納得のいく条件の就職先に就きたい）』を支持しており、就職よりも自身の希望条件を優先し、妥協したくない傾向があった。この傾向は年齢が若いほど強く表れていた。
- ◆ 働く理由について見ると、『仕事がないと生活できない』がもっとも大きく、『経済的余裕が欲しい』、『社会と繋がってみたい』が続いた。先述の就職活動に関する意見でBの意見を支持した求職者の姿勢とは裏腹に、働く理由の設問については、『仕事がないと生活できない』、『経済的余裕が欲しい』が7割強を占めた。『社会と繋がってみたい』という回答については、特に55歳以上の高齢の方に多い傾向があった。

### 現在の就職活動に利用しているツール（n=1,008）

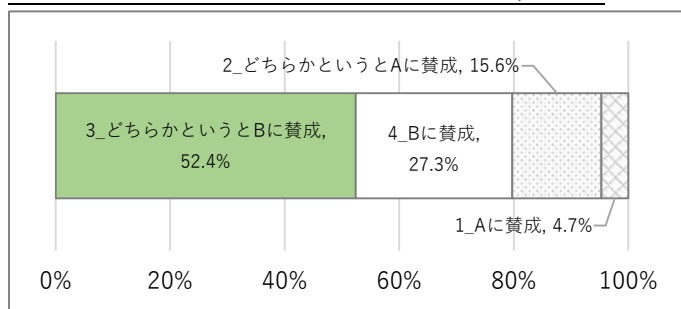


### [現在の就職活動に利用しているツール・年齢別]

年齢	n	公共職業安定所	民間の求人サイト	新聞の求人広告・チラシ	求人雑誌	知人の紹介・縁故募集
15歳～19歳	8	87.5%	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%
20歳～24歳	34	97.1%	44.1%	5.9%	5.9%	8.8%
25歳～29歳	87	94.3%	49.4%	12.6%	19.5%	6.9%
30歳～34歳	81	90.1%	66.7%	17.3%	21.0%	8.6%
35歳～39歳	64	93.8%	68.8%	28.1%	23.4%	9.4%
40歳～44歳	103	95.1%	56.3%	31.1%	14.6%	11.7%
45歳～49歳	102	97.1%	55.9%	30.4%	22.5%	8.8%
50歳～54歳	126	95.2%	47.6%	37.3%	17.5%	8.7%
55歳～59歳	106	98.1%	49.1%	42.5%	24.5%	12.3%
60歳～64歳	157	96.8%	25.5%	37.6%	15.9%	12.1%
65歳～69歳	109	93.6%	17.4%	29.4%	10.1%	13.8%
70歳～74歳	14	78.6%	7.1%	14.3%	14.3%	14.3%
75歳～79歳	2	50.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
80歳以上	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
全体	993	94.9%	44.7%	29.8%	17.6%	10.4%

※ここでのn数は、年齢について有効回答があった回答者数に基づくため、上記と一致しない。

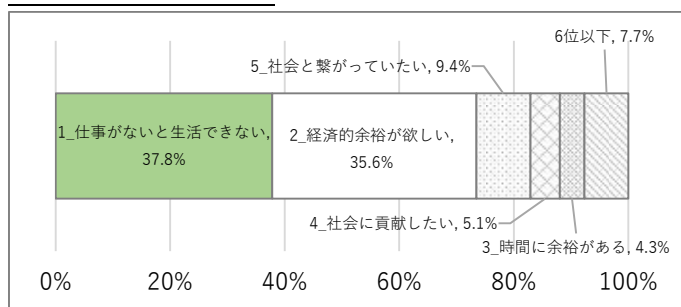
## 相反する A と B の意見への賛成 (n=1,006)



A の意見：すぐに決まるなら、就職先の希望条件は我慢する。

B の意見：いつまでかかっても良いので納得のいく条件の就職先に就きたい。

## 働く理由 (n=954)



### [働く理由・年齢別]

年齢	n	仕事がないと生活できない	経済的余裕が欲しい	時間に余裕がある	社会に貢献したい	社会と繋がっていたい
15歳～19歳	6	16.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
20歳～24歳	33	48.5%	21.2%	3.0%	0.0%	9.1%
25歳～29歳	83	39.8%	38.6%	0.0%	6.0%	8.4%
30歳～34歳	75	42.7%	28.0%	0.0%	5.3%	12.0%
35歳～39歳	61	45.9%	37.7%	0.0%	1.6%	8.2%
40歳～44歳	99	59.6%	25.3%	2.0%	0.0%	4.0%
45歳～49歳	96	45.8%	33.3%	1.0%	9.4%	6.3%
50歳～54歳	122	44.3%	40.2%	2.5%	3.3%	7.4%
55歳～59歳	100	42.0%	29.0%	3.0%	8.0%	13.0%
60歳～64歳	150	26.7%	38.7%	10.7%	8.7%	10.0%
65歳～69歳	100	5.0%	51.0%	14.0%	3.0%	14.0%
70歳～74歳	13	7.7%	38.5%	0.0%	15.4%	15.4%
75歳～79歳	2	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%
80歳以上	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
全体	940	37.8%	35.5%	4.4%	5.2%	9.4%

\*ここでのn数は、年齢について有効回答があった回答者数に基づくため、上記と一致しない。

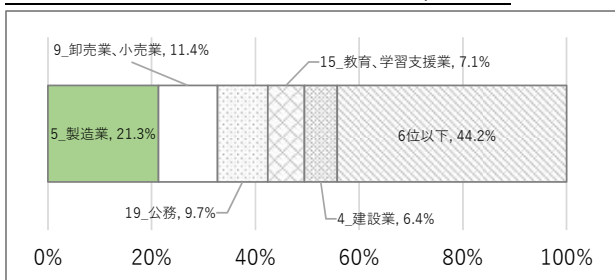
## 調査結果③（高齢者）

「③高齢者」調査では、仕事の経験や就労意欲、日常の生活について調査した。

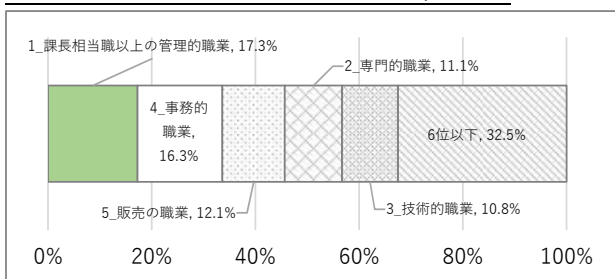
### 1. 仕事について

- ◆ 60歳以上の高齢者が今までで一番長くした仕事を産業別に見ると、『製造業』の割合がもっとも大きく、『卸売業、小売業』が続く結果となった。また、職業別では、『課長相当職以上の管理的職業』の割合がもっとも大きく、『事務的職業』が続いた。
- ◆ 現在の就労状況では、『仕事をしている』高齢者が『仕事をしていない』高齢者の割合を上回る結果となった。年齢構成で見ると、年齢が高いほど『仕事をしていない』高齢者の割合が増える傾向があった。一方、60歳から64歳の年齢層では、7割強の高齢者が仕事をしていることが明らかになった。

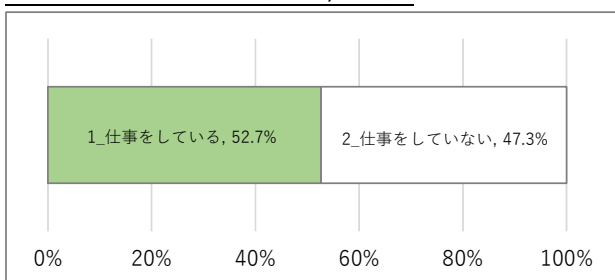
#### 一番長くした仕事:産業別（n=2,864）



#### 一番長くした仕事:職業別（n=2,803）



#### 現在の仕事の有無（n=3,007）



#### 【現在の仕事の有無・年齢別】

[現在の仕事の有無・年齢別]

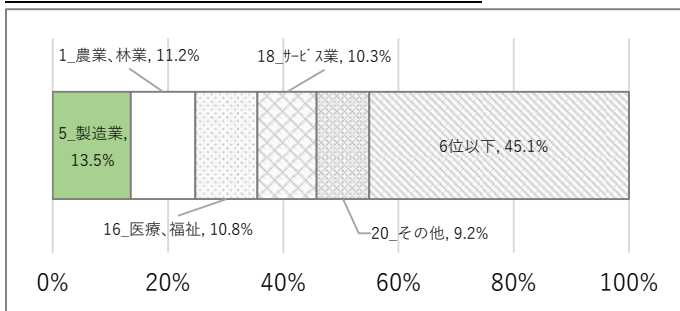
年齢	n	仕事をしている	仕事をしていない
60～64歳	687	73.9%	26.1%
65～69歳	1,027	53.7%	46.3%
70～74歳	1,149	37.5%	62.5%
75～79歳	8	12.5%	87.5%
全体	3,007	52.7%	47.3%

※ここでのn数は、年齢について有効回答があった回答者数に基づくため全体とは一致しない。

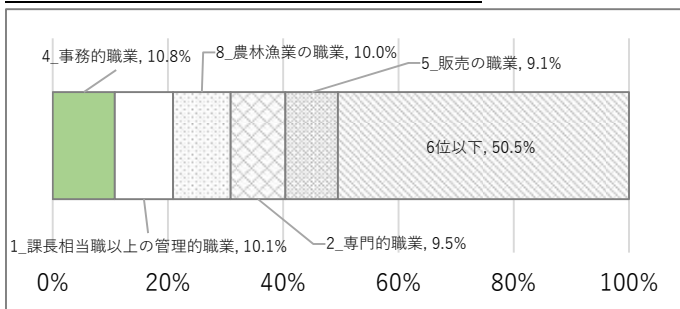
## 【1-1. 現在仕事をしている方】

- ◆ 現在仕事をしている高齢者について、現在の主な仕事を産業別で見ると、一番長くした仕事と同様に、『製造業』の割合がもっとも大きく、『農業、林業』、『医療、福祉』が続く結果となった。また職業別では、『事務的職業』の割合がもっとも大きく、『課長相当職以上の管理的職業』が続き、一番長くした仕事に類似していた。
- ◆ 雇用形態を見ると、『パート・アルバイト』が約3割を占める一方、『正社員』は1割強にとどまった。現在の仕事の期間では、『20年以上』の割合がもっとも大きく、10年以上で過半数を占める結果となった。同じ職場での再雇用期間も加算しての回答となっていることもあり、期間は比較的長期となっていることが明らかになった。
- ◆ 現在働いている場所について見ると、『県内』が8割弱を占め、『県内』においては『奈良市』がもっとも大きい割合となった。通勤時間は、『10分未満』の割合がもっとも大きく、片道「30分未満」（『10分未満』、『10分～30分未満』の合計）で6割強を占めた。
- ◆ 現在仕事をしている主な理由では、『仕事がないと生活できない』の割合がもっとも大きく、『経済的余裕が欲しい』が続いた。同居世代別に見ると、『仕事がないと生活できない』、『経済的余裕が欲しい』と回答した高齢者のうち、大半が3世代で同居していない高齢者であった。（3世代は、『祖父母・実（義）父母・本人』、『実（義）父母・本人・子（子の配偶者）』、『本人・子（子の配偶者）・孫（孫の配偶者）』のいずれかに該当する同居の回答者。）
- ◆ 現在の仕事に対する満足度について見ると、『満足している』、『まあ満足している』と回答した高齢者の割合が8割強となり、多くの高齢者が現在の仕事に満足感があることが明らかになった。年齢構成別では、年齢が高いほど「満足している」（『満足している』、『まあ満足している』の合計）割合が高かった。

### 現在の主な仕事:産業別 (n=1,529)

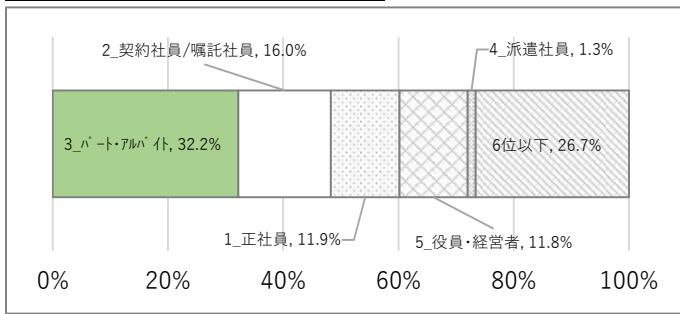


### 現在の主な仕事:職業別 (n=1,501)

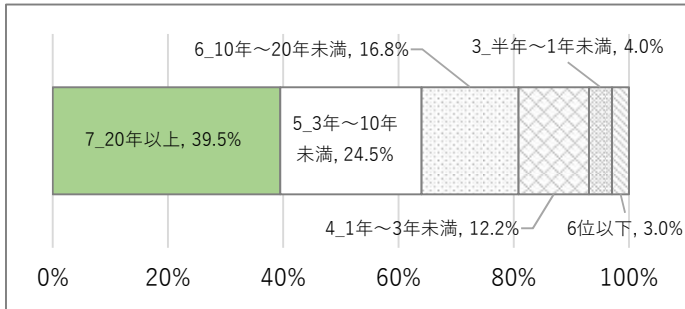


※「6\_サービスの職業」の割合が同率5位であった。

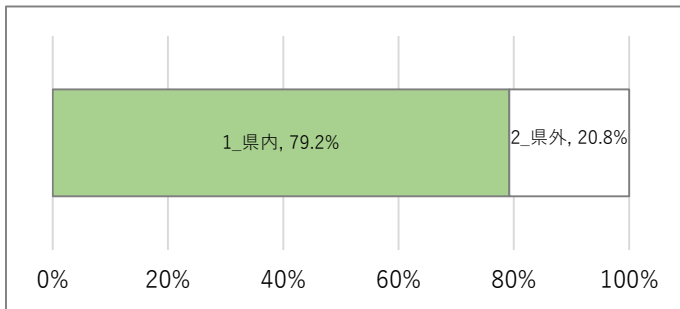
## 働いている形態 (n=1,564)



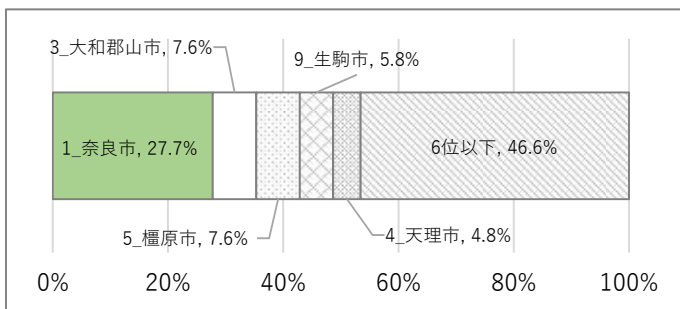
## 現在の仕事の期間 (n=1,575)



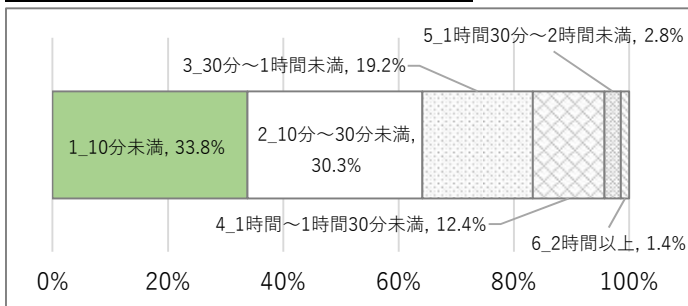
## 現在働いている場所 (n=1,568)



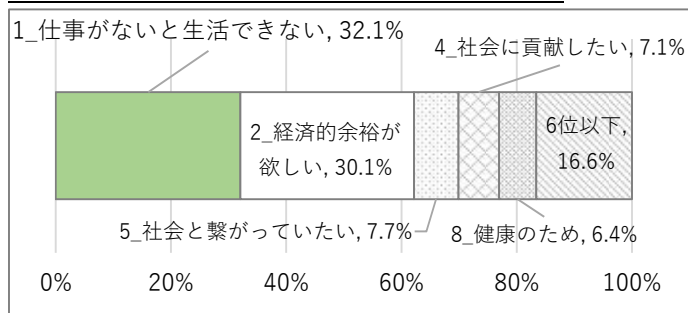
### 【現在働いている場所:県内】 (n=1,125)



## 現在の片道の通勤時間 (n=1,523)



## 現在仕事をしている主な理由 (n=1,522)



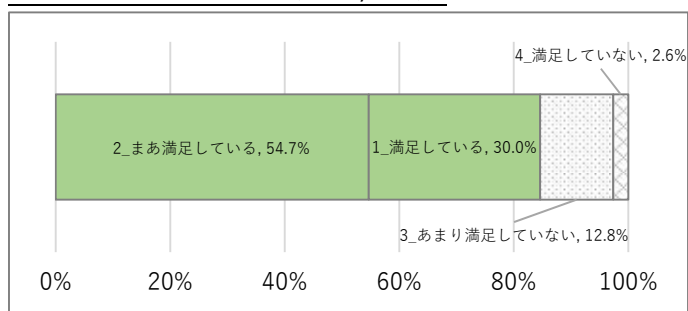
### [現在仕事をしている主な理由・3世代別]

仕事をしている理由	n	3世代で同居している	3世代で同居していない
仕事がないと生活できない	453	14.1%	85.9%
経済的余裕が欲しい	442	16.3%	83.7%
全体	2,872	13.1%	86.9%

※ここでのn数は、仕事をしている主な理由について有効回答があった回答者数に基づくため全体とは一致しない。

※ここでの3世代は、『祖父母・実(義)父母・本人』、『実(義)父母・本人・子(子の配偶者)』、『本人・子(子の配偶者)・孫(孫の配偶者)』のいずれかに該当する回答者を再集計している。

## 現在の仕事の満足度 (n=1,568)



### [現在の仕事の満足度・年齢別]

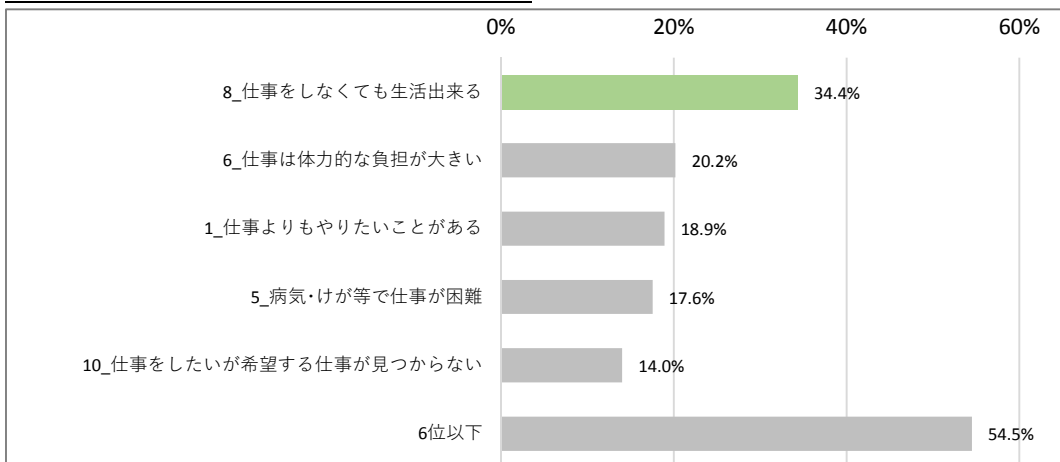
年齢	n	満足している	まあ満足している	あまり満足していない	満足していない
60～64歳	506	24.7%	57.5%	14.6%	3.2%
65～69歳	545	31.4%	54.5%	11.7%	2.4%
70～74歳	426	35.7%	49.3%	12.7%	2.3%
75～79歳	1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
全体	1,568	30.0%	54.7%	12.8%	2.6%

※ここでのn数は、年齢について有効回答があった回答者数に基づくため全体とは一致しない。

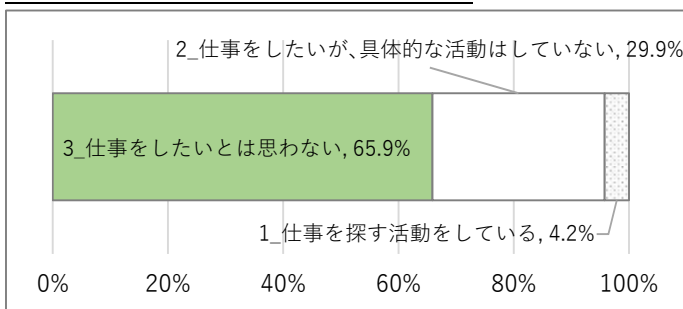
## 【1-2. 現在仕事をしていない方】

- ◆ 現在仕事をしていない高齢者について仕事をしていない理由を見ると、『仕事をしなくても生活出来る』の割合がもっとも大きく、『仕事は体力的な負担が大きい』が続いた。また、『仕事よりもやりたいことがある』も2割弱を占めており、高齢者特有の理由が上位を占めていた。そのため、現在仕事を探す活動をしている高齢者は1割にも満たず、6割強の高齢者は『仕事をしたいとは思わない』と回答した。
- ◆ 少数ではあるが、仕事を探している高齢者を見ると、その多くは『公共職業安定所（ハローワーク）』を介して仕事を探しており、その他では、『知人の紹介・縁故募集』による仕事探しが多かった。ただし、実際の企業への応募や面接状況を見ると、過半数が『応募していない』となり、さらに6割弱の高齢者が『面接は受けていない』という結果であった。
- ◆ 仕事をしたいと思う理由では、『経済的余裕が欲しい』の割合がもっとも大きかった。これは、仕事をしている高齢者の理由に類似していた。一方、『仕事がないと生活できない』の割合は小さく、この点については仕事をしている高齢者の方がより切実な理由で仕事をしていることが明らかになった。

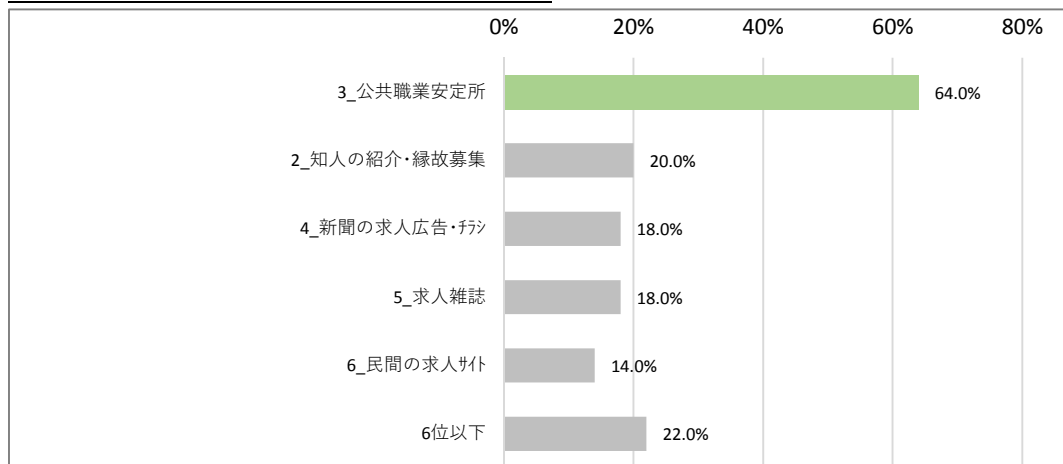
### 現在仕事をしていない理由（n=1,396）



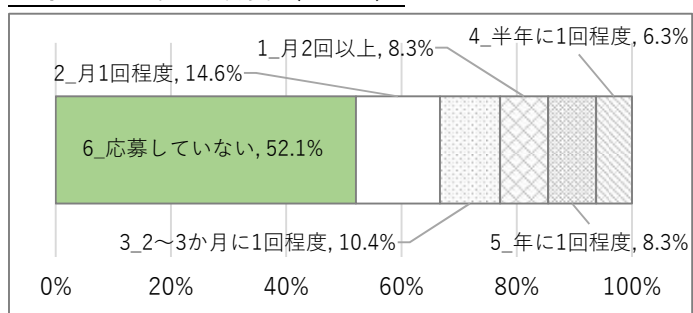
### 現在の仕事探しの状況（n=1,345）



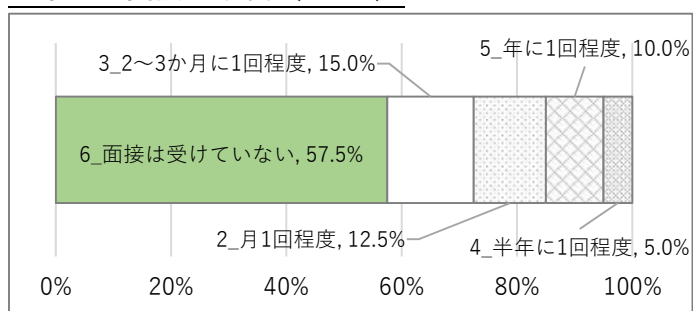
## 仕事探しに利用しているツール (n=50)



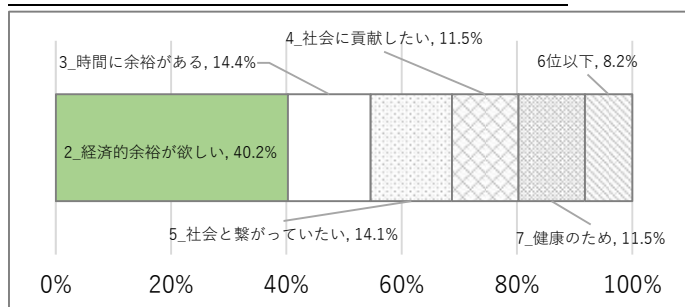
## 企業への応募の頻度 (n=48)



## 企業への面接の頻度 (n=40)



## 仕事をしたいと感じる主な目的 (n=425)

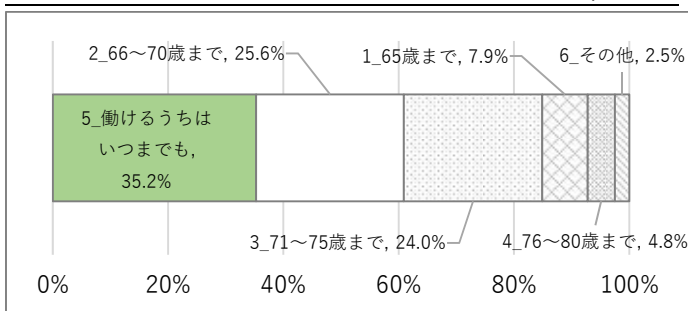




### 【1-3. すべての高齢者】

- ◆ 何歳まで働きたいかについては、高齢者の3割強が『働けるうちはいつまでも』働きたいという意向があった。年齢構成別では、それぞれ現在の年齢まで働くことを希望する高齢者が多かった。一方、年齢が高いほど『働けるうちはいつまでも』働きたいとする高齢者が多い傾向があることは特徴的であった。
- ◆ 希望する勤務地では、『県内』が8割強を占めた。現在の勤務地が『県内』の高齢者は9割強が『県内』と回答した。一方、現在の勤務地が『県外』の高齢者では、『県内』とする回答が2割強であった。『県内』を希望する理由を見ると、『通勤時間が短い』という回答の割合が6割強でもっとも大きく、『地元が好き』が続いた。一方、『県外』を希望する理由を見ると、『県外の方が勤務条件（給与・休暇等）が良い』の割合がもっとも大きく、『県内には魅力的な仕事がない』が続いた。
- ◆ 仕事をする上での重要度を重要度合で比較して見ると、『希望の仕事内容で働ける』ことをとても重要とする声がもっとも多かった。一方、重要でないと考える内容では、『会社の規模が大きい』や『会社の知名度がある』、『正社員として働くことができる』が上位を占めた。
- ◆ 許容できる通勤時間では、「1時間未満」（『10分未満』、『10分～30分未満』、『30分～1時間未満』の合計）で9割弱を占めた。希望する勤務地別で見ると、県外では「1時間30分まで」許容する声も多かったが、県内では『10分～30分未満』がもっとも大きい結果となった。働こうと思う最低額の時給は、「900円～1,200円未満」（『900円～1,000円未満』、『1,000円～1,200円未満』の合計）で過半数を占めた。
- ◆ 65歳以上で仕事をする場合に必要だと思う能力について見ると、『体力・健康』が7割強を占めもっとも大きかった。また、『協調性・社交性』、『やる気・熱意』が続いており、技術的な面よりも体力面や内面的な要素を必要だと考える傾向があった。
- ◆ 65歳以上で仕事をする場合の希望の仕事を産業別に見ると、『産業はこだわらない』がもっとも大きく、現在従事している仕事の最上位である『製造業』を上回った。この結果から、仕事をしたいと考える高齢者の中には産業にこだわりを持っていない、重要視していない高齢者も多いと推測される結果となった。
- ◆ 就職するために行政に求める支援では、『求人企業の紹介』の割合がもっとも大きく、『シニア向けの就職面接会』が続いた。

#### 何歳ぐらいまで働くことを希望するか（n=2,199）

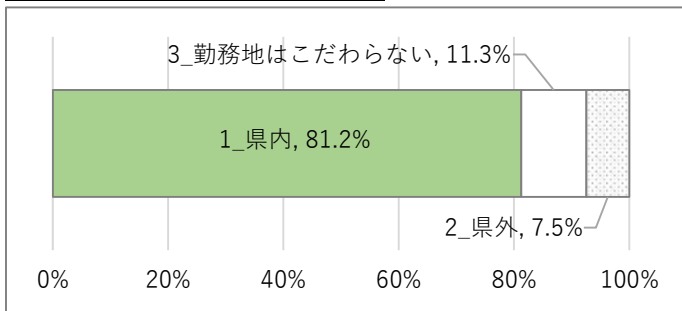


#### 【何歳ぐらいまで働くことを希望するか・年齢別】

年齢	n	65歳まで	66～70歳まで	71～75歳まで	76～80歳まで	働けるうちはいつまでも	その他
60～64歳	615	23.9%	40.8%	5.9%	1.5%	26.2%	1.8%
65～69歳	771	1.8%	34.2%	25.6%	3.5%	32.9%	1.9%
70～74歳	693	0.0%	3.5%	38.1%	9.2%	46.0%	3.2%
75～79歳	2	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%
全体	2,199	7.9%	25.6%	24.0%	4.8%	35.2%	2.5%

※ここでのn数は、年齢について有効回答があった回答者数に基づくため全体とは一致しない。

## 希望する勤務地 (n=2,154)

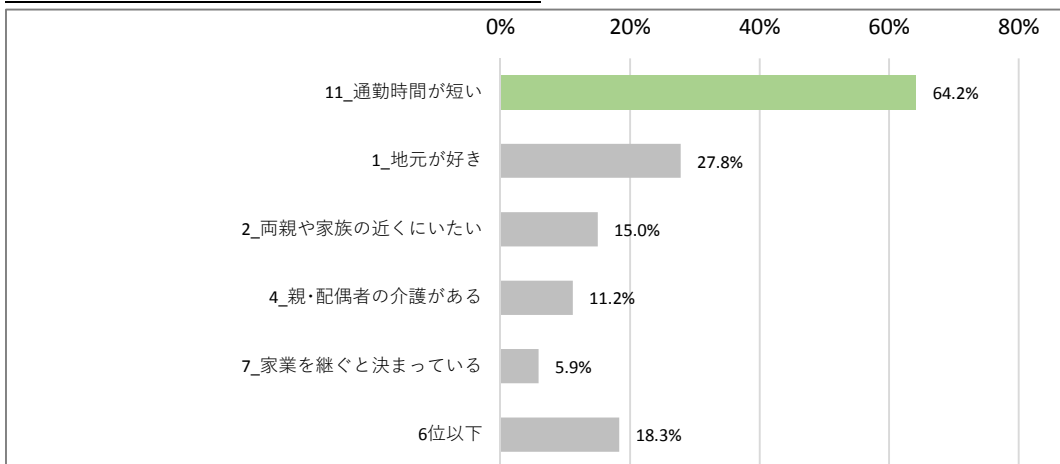


[希望する勤務地・現在の勤務地別]

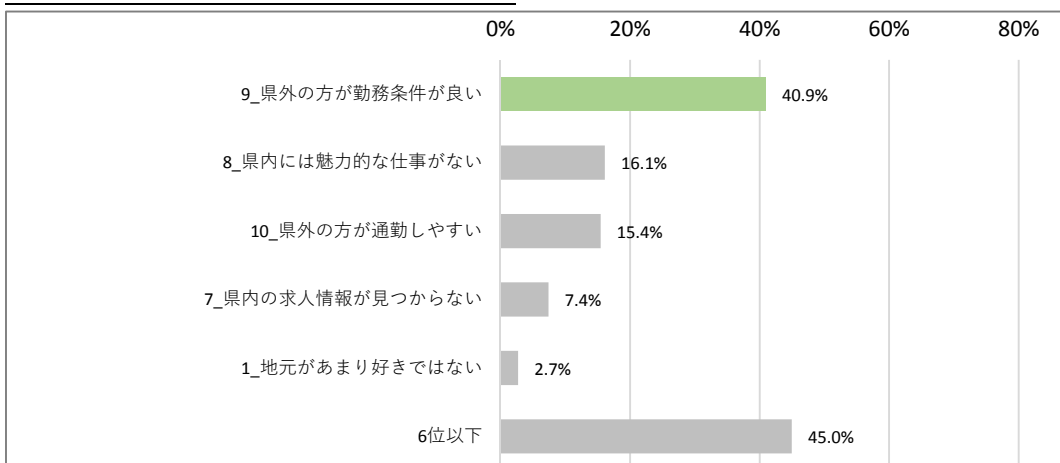
現在の勤務地	n	県内	県外	勤務地はこだわらない
県内	1,085	94.4%	0.9%	4.7%
県外	304	24.3%	39.5%	36.2%
全体	2,154	81.2%	7.5%	11.3%

※ここでのn数は、現在の勤務地について有効回答があった回答者数に基づくため全体とは一致しない。

## 希望勤務地の回答理由:県内 (n=1,718)



## 希望勤務地の回答理由:県外 (n=149)



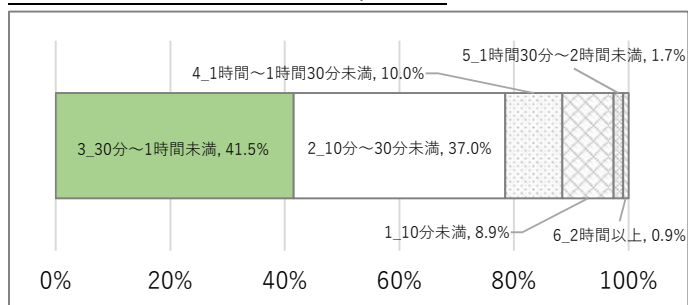
## 仕事をする上での重要度（選択肢別件数）

仕事をする上での重要度	とても重要	少し重要	あまり重要ではない	全く重要ではない
希望の収入を得られる	957	895	294	44
希望の曜日・時間で働ける	1,081	775	255	73
希望の勤務地で働ける	1,142	760	210	59
希望の仕事内容で働ける	1,215	763	147	44
勤務時間が短い	1,006	812	278	67
体力的な負担が軽い	890	1,003	241	39
自分の能力・経験を活かすことができる	1,080	728	287	68
正社員として働くことができる	467	364	779	511
福利厚生がしっかりしている	711	700	451	266
休みが多い	436	898	639	171
残業時間が少ない	645	803	473	207
人事評価・昇給制度がしっかりしている	451	637	640	399
教育・研修制度がしっかりしている	439	697	631	343
会社の理念、ビジョンが自分に合っている	516	868	499	231
会社の業績が良い	540	915	449	214
会社の知名度がある	238	556	923	402
会社の将来性がある	452	853	548	274
会社の規模が大きい	158	481	1,012	463
人間関係が良い	1,203	721	139	75
仕事を通じて地域貢献・社会貢献出来る	608	1,004	416	116
新たな知識や経験が得られる	494	978	546	134
新たな仲間が得られる	492	1,010	522	127

### [仕事をする上での重要度（回答数上位3位までを掲載）]

とても重要		少し重要		あまり重要ではない		全く重要ではない	
選択肢名	件数	選択肢名	件数	選択肢名	件数	選択肢名	件数
希望の仕事内容で働ける	1,215	新たな仲間が得られる	1,010	会社の規模が大きい	1,012	正社員として働くことができる	511
人間関係が良い	500	仕事を通じて地域貢献・社会貢献出来る	1,004	会社の知名度がある	923	会社の規模が大きい	463
希望の勤務地で働ける	800	体力的な負担が軽い	1,003	正社員として働くことができる	779	会社の知名度がある	402

## 許容できる通勤時間（n=2,181）

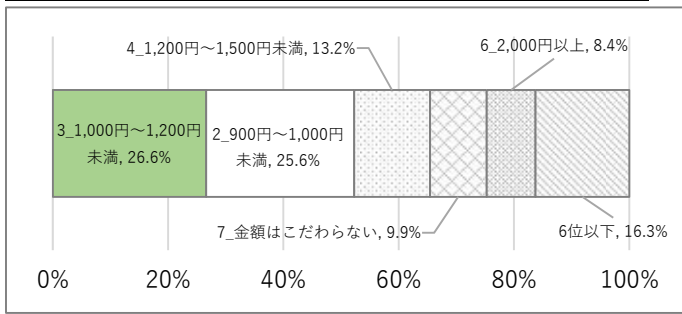


### [許容できる通勤時間・希望する勤務地別]

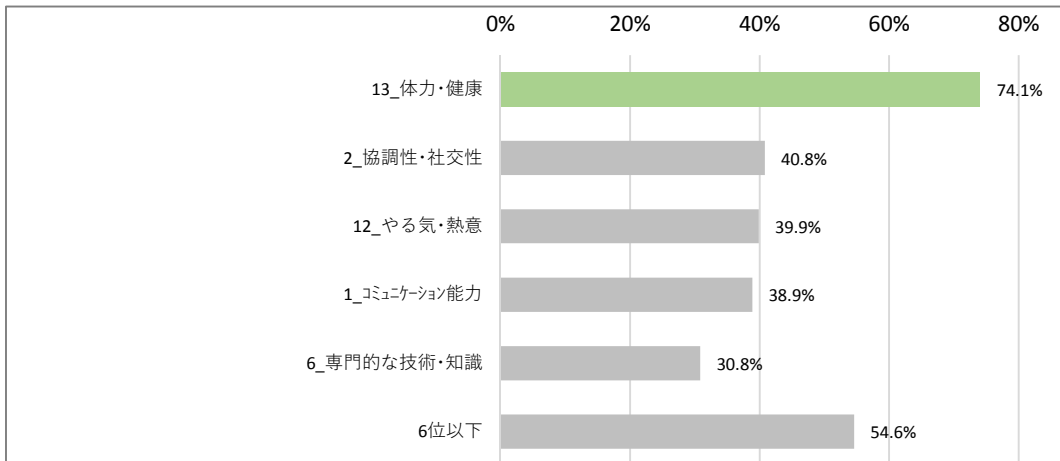
希望する勤務地	n	10分未満	10分～30分未満	30分～1時間未満	1時間～1時間30分未満	1時間30分～2時間未満	2時間以上
県内	1,693	10.2%	43.2%	40.3%	4.8%	0.6%	0.8%
県外	161	3.1%	7.5%	44.7%	38.5%	5.6%	0.6%
勤務地はこだわらない	232	2.2%	11.2%	50.0%	27.6%	6.9%	2.2%
全体	2,181	8.9%	37.0%	41.5%	10.0%	1.7%	0.9%

※ここでのn数は、希望する勤務地について有効回答があった回答者数に基づくため全体とは一致しない。

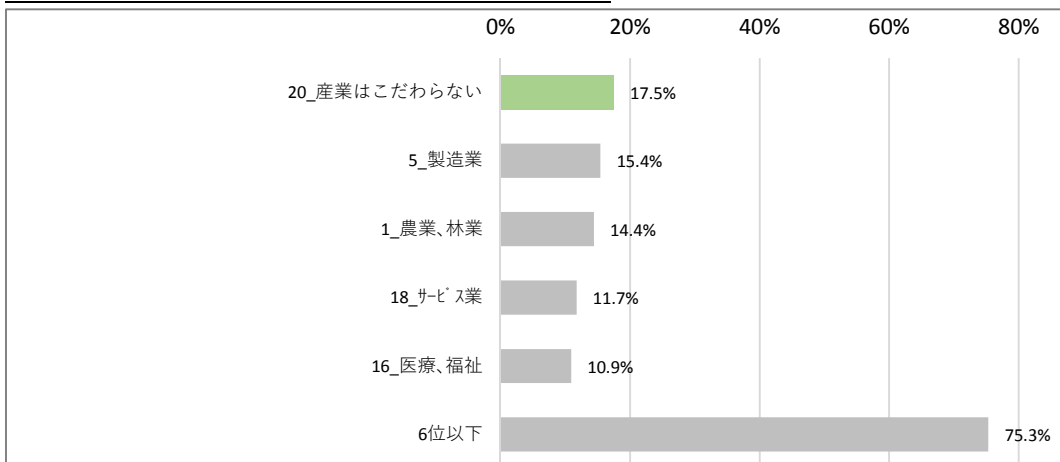
### 働こうと思う最低額の給料（時給）（n=2,150）



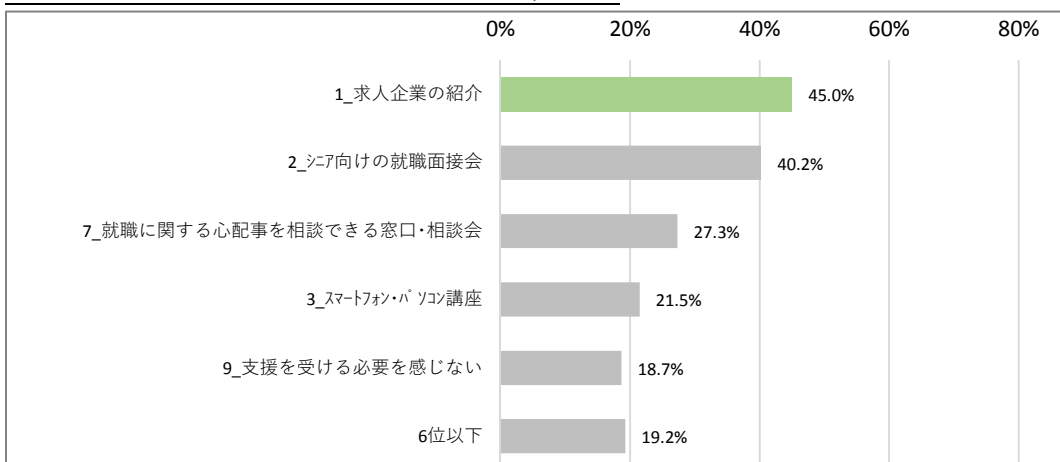
### 65歳以上で仕事をする場合の必要だと思う能力（n=2,215）



### 65歳以上で希望する仕事:産業別（n=2,131）



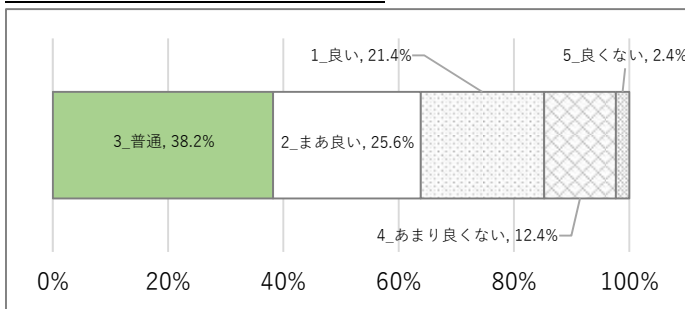
### 就職するために行政に求める支援（n=2,078）



## 2. 日常生活について

- ◆ 健康状態について見ると、『普通』と回答した割合がもっとも大きく、『まあ良い』が続いた。年齢構成別では、年齢が高いほど、健康状態が『良い』割合が小さくなり、反対に『あまり良くない』割合が大きくなった。持病については、6割弱の高齢者が持病が『ある』と回答しており、年齢が高いほど持病がある割合が高かった。
- ◆ 暮らし向きについて見ると、過半数の高齢者が『ふつう』と回答した。同居世代別に見ると、ごくわずかではあるが、3世代で同居していない家族の方が暮らし向きに余裕があると回答する傾向があった。生計を支えている収入源については、『年金』が過半数を占めた。収入源について同居世代別に見ると、3世代で同居していない家族の方が『年金』の割合が大きく、3世代で同居している家族では『子どもの収入』や『配偶者の収入』の割合が高かった。
- ◆ 団体などへの参加状況について見ると、『参加していない』の割合が6割強を占め、もっとも大きく、団体の中では『健康・スポーツ（体操、ウォーキング、ゲートボール等）の団体』がもっとも大きい結果となった。団体に参加する理由では、『健康や体力に自信をつけたい』の割合がもっとも大きく、『生活に充実感をもたせたい』が続いた。
- ◆ 現在の生活の満足度について見ると、『まあ満足している』が6割強を占めもっとも大きく、『満足している』と合わせた割合は8割弱であった。

### 現在の健康状態（n=2,876）

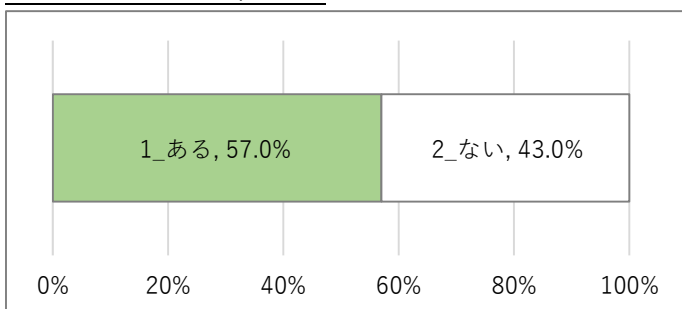


#### [現在の健康状態・年齢別]

年齢	n	良い	まあ良い	普通	あまり良くない	良くない
60～64歳	682	22.1%	29.8%	39.0%	8.1%	1.0%
65～69歳	1,018	22.4%	23.4%	40.3%	11.8%	2.2%
70～74歳	1,139	19.8%	25.3%	35.8%	16.0%	3.2%
75～79歳	8	12.5%	50.0%	37.5%	0.0%	0.0%
全体	2,876	21.4%	25.6%	38.2%	12.4%	2.4%

※ここでのn数は、年齢について有効回答があった回答者数に基づくため全体とは一致しない。

### 持病の有無（n=2,881）

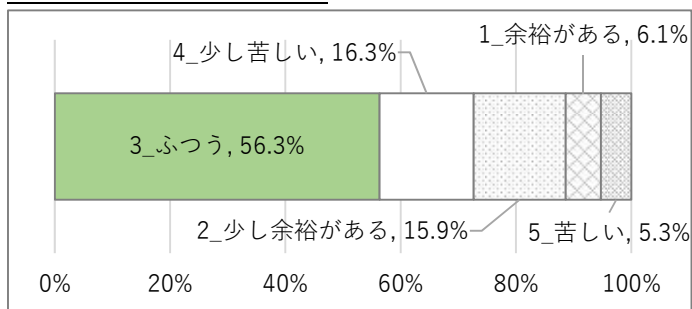


**[持病の有無・年齢別]**

年齢	n	ある	ない
60～64歳	687	50.2%	49.8%
65～69歳	1,019	56.6%	43.4%
70～74歳	1,141	61.7%	38.3%
75～79歳	8	50.0%	50.0%
全体	2,881	57.0%	43.0%

※ここでのn数は、年齢について有効回答があった回答者数に基づくため全体とは一致しない。

**暮らし向き (n=2,878)**



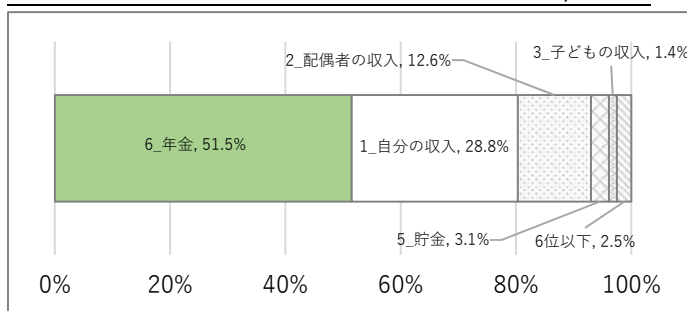
**[暮らし向き・同居世代別]**

同居世代	n	余裕がある	少し余裕がある	ふつう	少し苦しい	苦しい
3世代で同居している	374	5.3%	14.4%	59.1%	16.8%	4.3%
3世代で同居していない	2,477	6.3%	16.3%	55.9%	16.1%	5.5%
全体	2,878	6.1%	15.9%	56.3%	16.3%	5.3%

※ここでのn数は、同居人について有効回答があった回答者数に基づくため全体とは一致しない。

※ここでの3世代は、『祖父母・実(義)父母・本人』、『実(義)父母・本人・子(子の配偶者)』、『本人・子(子の配偶者)・孫(孫の配偶者)』のいずれかに該当する回答者を再集計している。

**現在の生計を主に支えている収入源 (n=2,723)**



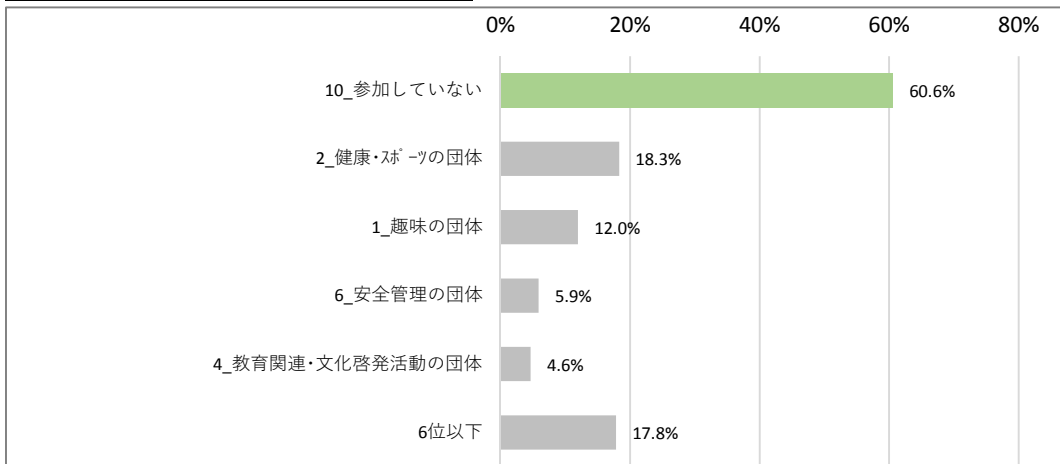
**[現在の生計を主に支えている収入源・同居世代別]**

同居世代	n	自分の収入	配偶者の収入	子どもの収入	他の家族や親戚の収入	貯金	年金	公的扶助	不動産収入	その他
3世代で同居している	346	28.3%	14.7%	5.5%	0.9%	2.6%	46.0%	0.0%	0.9%	1.2%
3世代で同居していない	2,350	28.8%	12.4%	0.8%	0.3%	3.2%	52.3%	0.3%	1.0%	0.9%
全体	2,723	28.8%	12.6%	1.4%	0.3%	3.1%	51.5%	0.3%	1.0%	0.9%

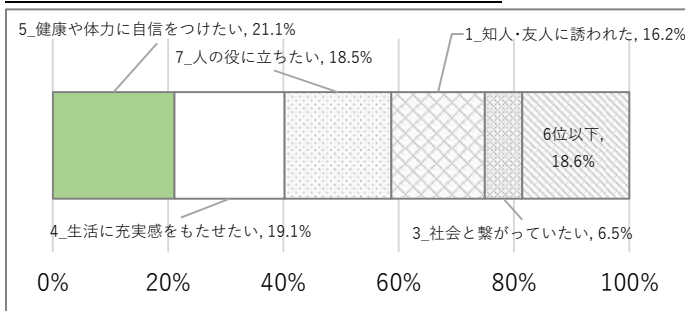
※ここでのn数は、同居人について有効回答があった回答者数に基づくため全体とは一致しない。

※ここでの3世代は、『祖父母・実(義)父母・本人』、『実(義)父母・本人・子(子の配偶者)』、『本人・子(子の配偶者)・孫(孫の配偶者)』のいずれかに該当する回答者を再集計している。

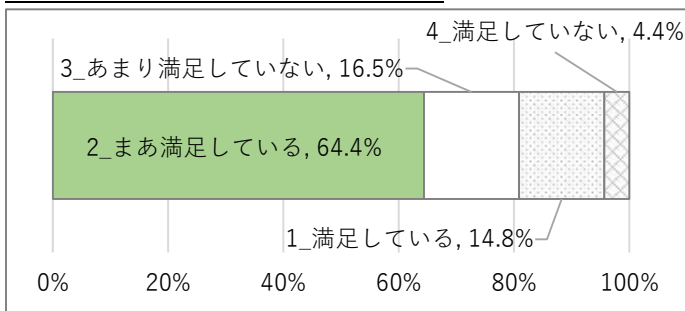
### 現在参加している団体 (n=2,759)



### 団体に参加する主な理由 (n=1,000)



### 現在の生活の満足度 (n=2,846)



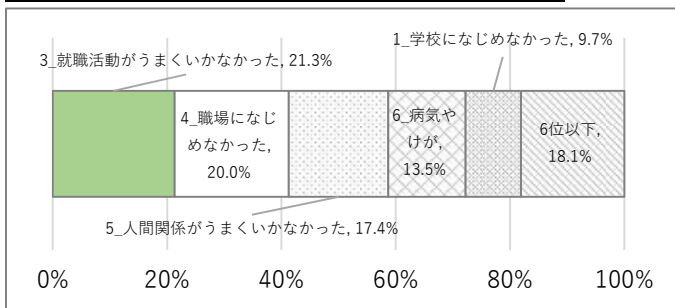
## 調査結果④（若年無業者）

「④若年無業者」調査では、仕事の経験、得意・不得意、相談相手や支援の状況について調査した。

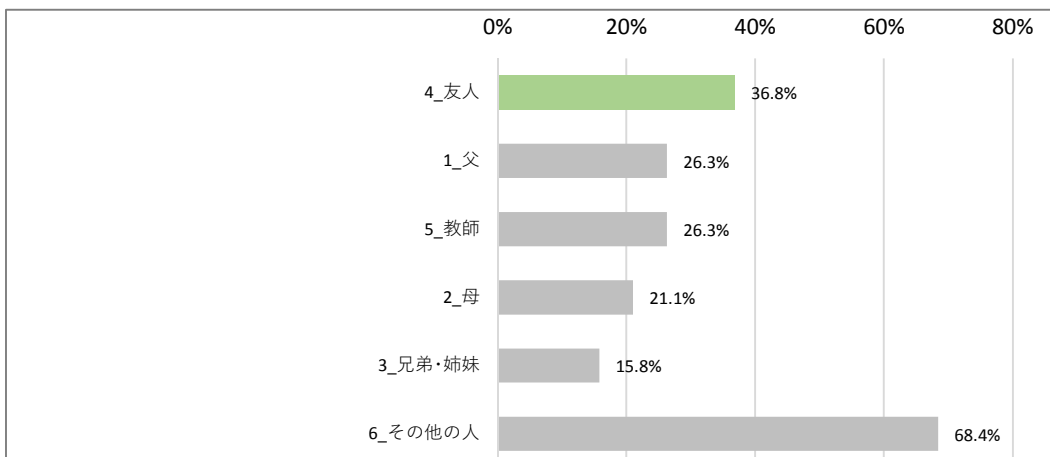
### 1. 仕事の経験について

- ◆ 若年無業者が無業状態になったきっかけについて見ると、『就職活動がうまくいかなかった』、『職場になじめなかった』の割合が大きかった。また、無業状態になったきっかけが『人間関係がうまくいかなかった』と回答した若年無業者について、うまくいかなかった相手を見ると、『父』、『母』、『兄弟・姉妹』、『友人』、『教師』に分散しており、偏重は見られなかった。
- ◆ 無業状態になった年齢では、『20～24歳』の割合がもっとも大きく、『15～19歳』が続いた。現在の年齢構成別に見ても、ばらついてはいるものの、どの年齢層も概ね20代に無業状態になった若年無業者が多かった。
- ◆ 仕事を探す上での重要度を重要度合で比較して見ると、「人間関係が良い」がもっとも多くの支持を集めた。一方、「会社の規模が大きい」や「会社の知名度がある」については重要度合が低いことが明らかになった。
- ◆ 若年無業者が働いていない、働きたくない理由について見ると、『仕事をする自信がない』の割合がもっとも大きく、『就職活動をする自信がない』、『仕事は精神的な負担が大きい』が続いた。このことから、体力的な面よりも精神的・内面的な要因によって働いていない、もしくは働きたくない若年無業者が多いことがわかった。
- ◆ 働く意欲については、『働きたい』が7割強を占め、『働きたくない』と回答した若年無業者についても、ほとんどが『働かなければならない』と思っていた。働きたい理由では、『仕事がないと生活できない』の割合がもっとも大きく、『経済的な余裕が欲しい』が続いた。

### 無業状態になった主なきっかけ（n=155）

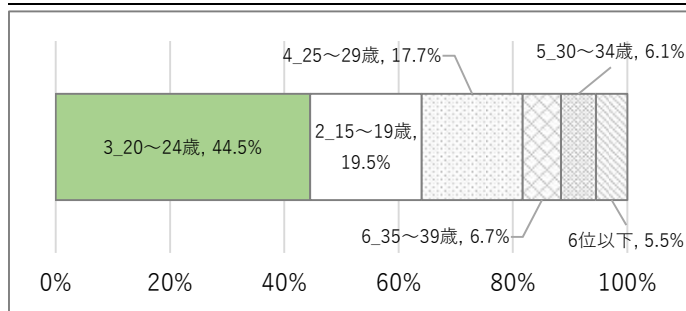


### 【人間関係がうまくいかなかった人（n=19）】





## 無業状態になった主なきっかけの出来事があった年齢 (n=164)



### [無業状態になった主なきっかけの出来事があった年齢・(現在の)年齢別]

(現在の)年齢	n	無業状態になった主なきっかけの出来事があった年齢						
		15歳未満	15~19歳	20~24歳	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40歳以上
15~19歳	7	14.3%	85.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
20~24歳	40	5.0%	25.0%	70.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
25~29歳	52	5.8%	9.6%	53.8%	30.8%	0.0%	0.0%	0.0%
30~34歳	29	0.0%	24.1%	34.5%	20.7%	20.7%	0.0%	0.0%
35~39歳	24	0.0%	12.5%	20.8%	25.0%	12.5%	29.2%	0.0%
40歳以上	10	0.0%	10.0%	20.0%	0.0%	0.0%	40.0%	30.0%
全体	164	3.7%	19.5%	44.5%	17.7%	6.1%	6.7%	1.8%

※ここでのn数は、年齢について有効回答があった回答者数に基づくため全体とは一致しない。

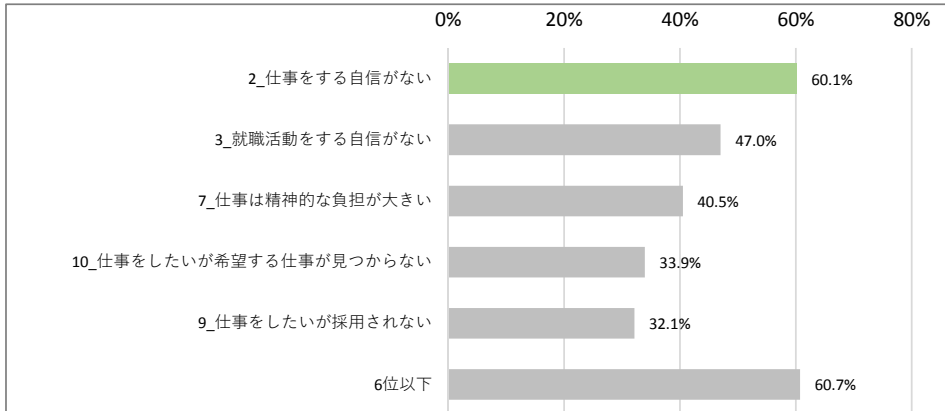
### 仕事を探す上での重要度 (選択肢別件数)

仕事を探す上での重要度	とても重要	少し重要	あまり重要ではない	全く重要ではない
希望の収入を得られる	45	94	37	3
希望の曜日・時間で働ける	96	54	26	3
希望の勤務地で働ける	93	67	15	4
希望の仕事内容で働ける	84	75	18	1
通勤時間が短い	55	87	29	8
体力的な負担が軽い	66	75	37	1
自分の能力・経験を活かすことができる	55	66	49	9
正社員として働くことができる	74	52	37	16
福利厚生がしっかりしている	82	68	25	3
休日が多い	62	79	32	5
残業時間が少ない	65	87	23	4
人事評価・昇級制度がしっかりしている	53	65	53	8
教育・研修制度がしっかりしている	76	64	35	4
会社の理念、ビジョンが自分に合っている	43	71	50	15
会社の業績が良い	29	70	66	13
会社の知名度がある	12	32	84	51
会社の将来性がある	36	67	63	12
会社の規模が大きい	13	30	85	50
人間関係が良い	124	45	10	1
仕事を通じて地域貢献・社会貢献出来る	44	59	51	24
新たな知識や経験が得られる	51	68	51	10
新たな仲間が得られる	40	58	62	19

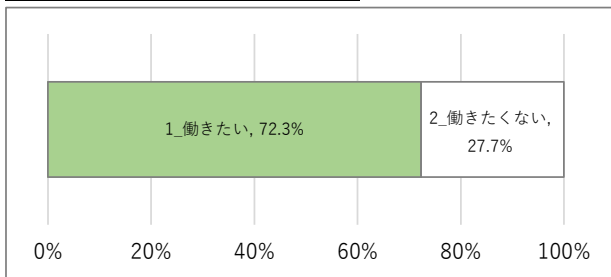
【仕事を探す上での重要度（回答数上位3位までを掲載）】

とても重要		少し重要		あまり重要ではない		全く重要ではない	
選択肢名	件数	選択肢名	件数	選択肢名	件数	選択肢名	件数
人間関係が良い	124	希望の収入を得られる	94	会社の規模が大きい	85	会社の知名度がある	51
希望の曜日・時間で働ける	96	通勤時間が短い	87	会社の知名度がある	84	会社の規模が大きい	50
希望の勤務地で働ける	93	残業時間が少ない	87	会社の業績が良い	66	仕事を通じて地域貢献・社会貢献出来る	24

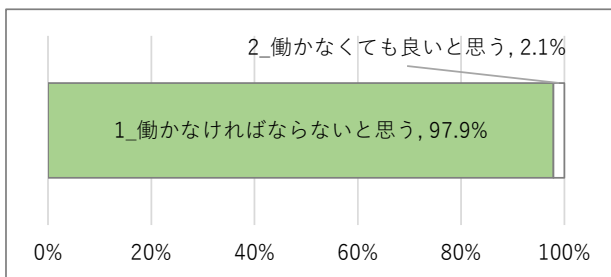
現在働いていない/働きたくない理由（n=168）



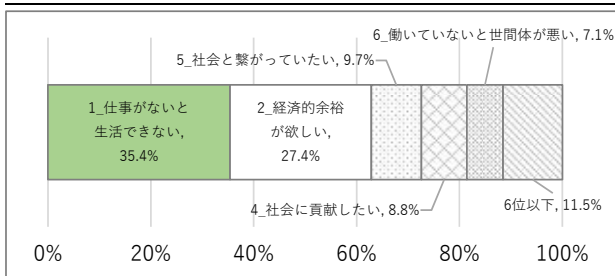
働く意向の有無（n=177）



【「働きたくない」と回答した者:働くことについての考え（n=48）】



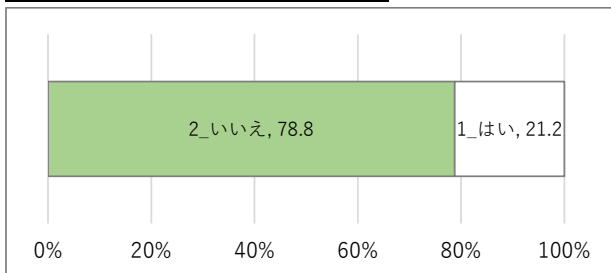
「働きたい」と回答した者:主な理由（n=113）



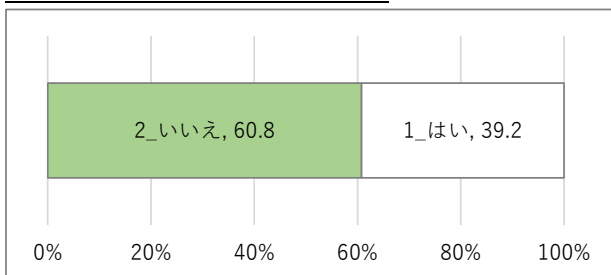
## 2. 得意・不得意などについて

- ◆ 若年無業者に読み・書き・計算などについて得意か不得意かを調査したところ、「字を読む・書く、計算する、細かい作業をする、話を聞く、パソコンを操作する」ことは苦手ではないと回答した割合が大きかったが、「人に話す」ことは7割強が苦手であると回答した。「人に話す」ことの得意・不得意を年齢構成別に見ると、20代から30代前半が、特に苦手としている傾向にあることが明らかになった。
- ◆ 行動についての難易度を困難度合で比較して見ると、『とても難しい』という声をもっとも多かったのは「面接に合格する」であった。また、他にも『とても難しい』こととして、「面接の申込みの電話をする」、「面接で質問に答える」が多くを集めており、就職活動に伴う面接対応が困難であると認識している若年無業者が多かった。一方、難しくないことでは、「外出する」、「失敗したら自分からあやまる」、「遅刻せずに通勤する」が支持されており、日常生活での行動が上位を占めた。
- ◆ 自身の考えについて該当度合で比較して見ると、「仕事をしていくうえで人間関係に不安を感じる」がもっとも多くを集め、「仕事をしていないとうしろめたい」が続いた。一方、考えに当てはまらない意見としては、「仕事を生きがいとしたい」、「自分に合う仕事がきっと見つかると思う」、「周囲の人と違うことはあまりしたくない」が多くを集めており、仕事に対して否定的な考えが多かった。
- ◆ これまでの経験について見ると、「学校でのいじめ、ひきこもり、自分からの辞職」の経験がある若年無業者が多かった。特に、不当解雇の経験者は2割弱にとどまっており、自分からの辞職の経験者が6割弱を占めていることは、経験の中で特徴的な傾向であった。

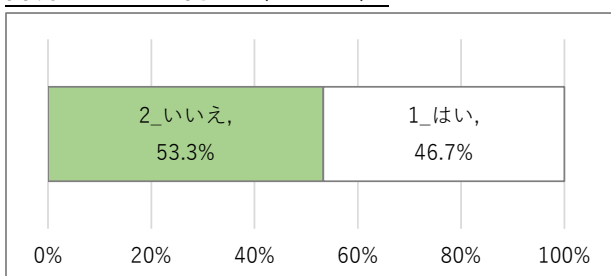
### 字を読むのが苦手 (n=179)



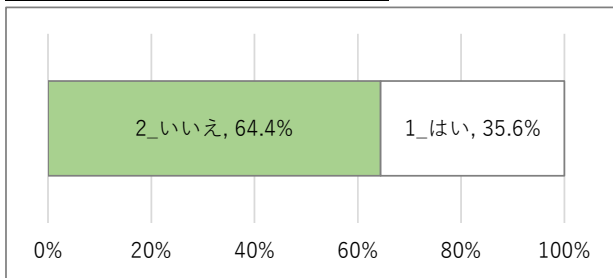
### 字を書くのが苦手 (n=181)



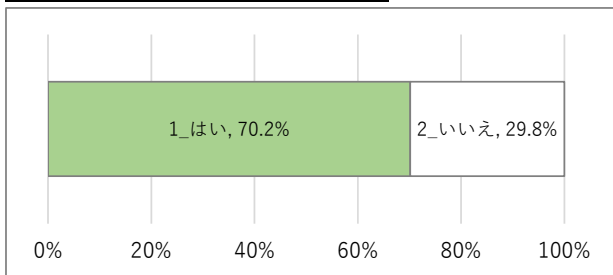
### 計算するのが苦手 (n=182)



### 細かい作業が苦手 (n=180)



### 人に話すのが苦手 (n=181)

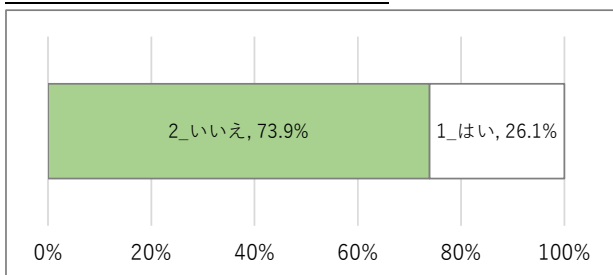


#### [人に話すのが苦手・年齢別]

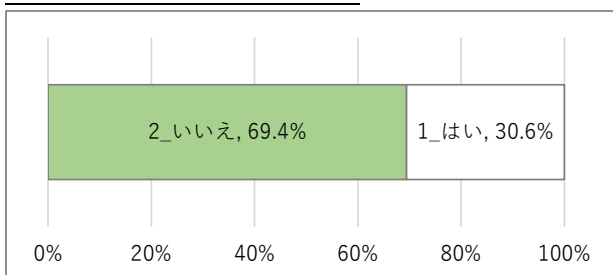
年齢	n	はい	いいえ
15～19歳	7	42.9%	57.1%
20～24歳	46	73.9%	26.1%
25～29歳	57	73.7%	26.3%
30～34歳	31	71.0%	29.0%
35～39歳	26	61.5%	38.5%
40歳以上	12	66.7%	33.3%
全体	181	70.2%	29.8%

※ここでのn数は、年齢について有効回答があった回答者数に基づくため全体とは一致しない。

### 話を聞くのが苦手 (n=180)



### パソコンが苦手 (n=180)



## 困難度（選択肢別件数）

困難度	とても 難しい	少し 難しい	あまり 難しくない	全く 難しくない
外出する	8	27	70	75
規則正しい生活をする	12	56	73	39
近所の人にあいさつをする	25	47	63	45
初対面の人に話しかける	76	49	34	20
相手の話に合わせて	17	65	59	39
働く意欲をもつ	31	69	42	38
履歴書を書く	43	63	40	33
ハロワークに行く	33	59	52	36
面接の申込みの電話をする	80	46	29	23
企業にメールで連絡する	64	51	33	31
面接に行く	70	47	35	25
面接で質問に答える	78	62	19	20
面接に合格する	108	45	13	11
遅刻せずに通勤する	9	35	67	67
仕事を覚える	17	74	63	24
仕事で失敗をくりかえさない	23	82	60	14
上司と良い関係を築く	53	78	36	11
同僚と良い関係を築く	50	79	34	15
職場で友達をつくる	71	68	27	13
教えてもらわなくても周囲のやり方を見て仕事を覚える	47	59	57	15
注意を素直に聞く	8	32	80	59
失敗したら自分からあやまる	11	30	70	68
わからないことを質問する	20	69	59	31
忙しい時に手伝ってもらう	40	72	46	21
職場の人に悩みを相談する	78	64	25	12

## 【困難度（回答数上位3位までを掲載）】

とても難しい		少し難しい		あまり難しくない		全く難しくない	
選択肢名	件数	選択肢名	件数	選択肢名	件数	選択肢名	件数
面接に合格する	108	仕事で失敗をくりかえさない	82	注意を素直に聞く	80	外出する	75
面接の申込みの電話をする	80	同僚と良い関係を築く	79	規則正しい生活をする	73	失敗したら自分からあやまる	68
面接で質問に答える	78	上司と良い関係を築く	78	外出する	70	遅刻せずに通勤する	67

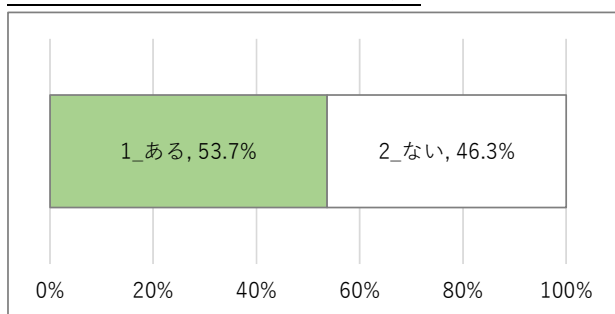
## 自身の考え（選択肢別件数）

考え	とても 当てはまる	少し 当てはまる	あまり当て はまらない	全く当て はまらない
仕事を生きがいとしたい	16	58	72	34
あまり収入がよくななくても、やりがいのある仕事がしたい	39	70	58	12
仕事はお金を稼ぐための手段であって、面白いものではない	45	72	52	8
仕事をするための専門的な技術を身につけたい	39	84	47	8
自分に合う仕事が見つかると思う	36	51	65	27
仕事をしていないとうしろめたい	93	63	17	5
仕事をしていくうえで人間関係に不安を感じる	113	48	12	5
周囲の人と違うことはあまりしたくない	38	56	62	23
自分と意見のあわない人とは、あまりつきあいたくない	62	78	28	11
友人といるより、1人でいるほうが落ち着く	65	68	37	9
会社は怖いところだ	61	66	37	15
社会は信用できないと思う	55	61	50	13
学校は好きじゃなかった	66	48	46	20

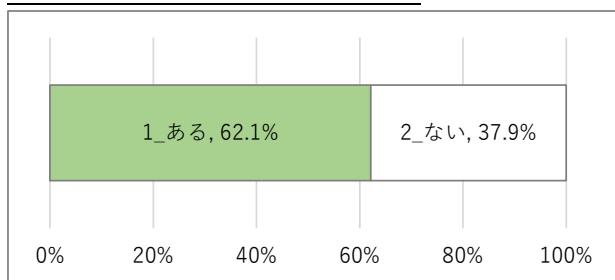
[自身の考え（回答数上位3位までを掲載）]

とても当てはまる		少し当てはまる		あまり当てはまらない		全く当てはまらない	
選択肢名	件数	選択肢名	件数	選択肢名	件数	選択肢名	件数
仕事をしていくうえで人間関係に不安を感じる	113	仕事をするための専門的な技術を身につけたい	84	仕事を生きがいとしたい	72	仕事を生きがいとしたい	34
仕事をしていないとうしろめたい	93	自分と意見のあわない人とは、あまりつきあいたくない	78	自分に合う仕事が見つかると思う	65	自分に合う仕事が見つかると思う	27
学校は好きじゃなかった	66	仕事はお金を稼ぐための手段であって、面白いものではない	72	周囲の人と違うことはあまりしたくない	62	周囲の人と違うことはあまりしたくない	23

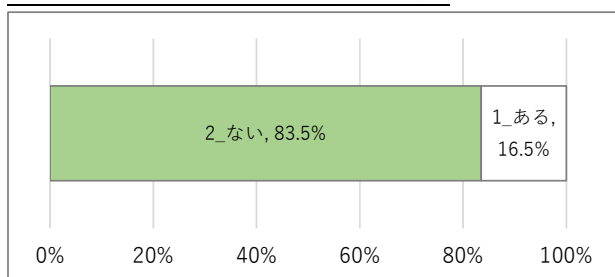
学校でいじめられた (n=177)



ひきこもりになった (n=177)



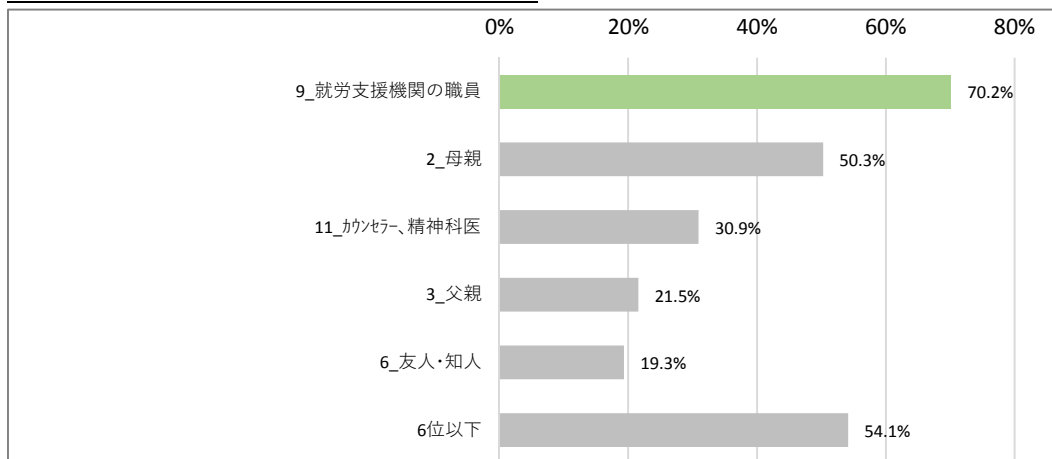
会社を辞めさせられた (n=170)



### 3. 相談相手や支援の状況について

- ◆ 悩みの相談相手としては、『就労支援機関（サポステなど）の職員』の割合がもっとも大きく、『母親』が続いた。年代構成別に見ると、20代から30代前半の世代では『就労支援機関（サポステなど）の職員』や『母親』が他の相談相手と比べて突出していた。一方、30代後半から40代以上になると、『友人・知人』や『兄弟・姉妹』を相談相手としている割合も大きくなり相談相手が分散されていた。
- ◆ 相談相手のうちもっともよく相談している相手についても、『就労支援機関（サポステなど）の職員』の割合がもっとも大きく、『母親』が続いた。その理由について見ると、『話しやすい』の割合が7割を占めもっとも大きく、『親身になって聞いてくれる』が続いた。相談していない人で相談したいと思っている相手では、『相談したくない』が過半数を占め、大きく離れて『カウンセラー、精神科医』が続いた。
- ◆ 悩みについて相談したくない理由や相談したいのに出来ていない理由は、『相談しても解決しない』、『相談するのが恥ずかしい』が僅差で並んだ。
- ◆ 現在受けている支援や受けたことがある支援について見ると、『面談（キャリアカウンセラーなど相談員による）』が8割強を占めもっとも大きかった。今後受けたい支援では、『コミュニケーション力を向上したい』の割合が5割弱を占めもっとも大きく、『キャリアカウンセラーなど相談員による面談を受けたい』が続いた。いずれの結果からも『キャリアカウンセラーなど相談員による面談』が上位を占めており、若年無業者の就職支援ではキャリアカウンセラーなど相談員による支援やサポートを特に必要としていることが明らかになった。「人に話すのが苦手」と回答した若年無業者が多かったことを踏まえると、『コミュニケーション力を向上したい』という意見が多かったことは、就労に向けて前向きに進もうとする気持ちがあることをうかがわせた。

#### 今抱えている悩みの相談相手（n=181）

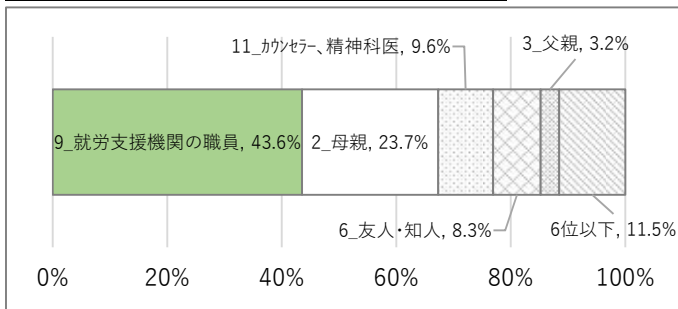


#### 今抱えている悩みの相談相手・年齢別

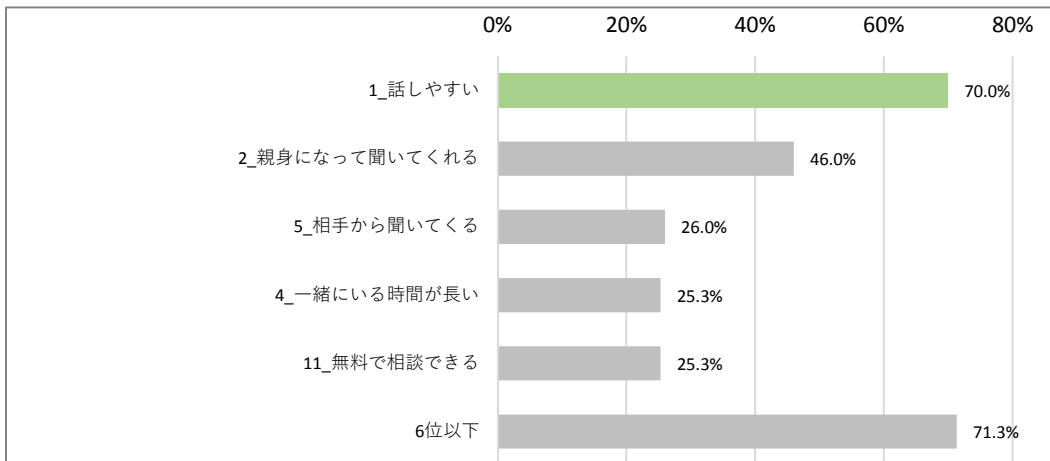
年齢	n	配偶者	母親	父親	兄弟・姉妹	他の家族や親族	友人・知人	ネット上の知り合い	学校の先生・職員	就労支援機関の職員	都道府県、市町村などの専門機関の職員	カウンセラー、精神科医	その他	相談していない
15～19歳	8	0.0%	37.5%	12.5%	0.0%	12.5%	25.0%	0.0%	12.5%	62.5%	0.0%	25.0%	0.0%	12.5%
20～24歳	44	4.5%	61.4%	29.5%	11.4%	2.3%	15.9%	6.8%	2.3%	75.0%	11.4%	36.4%	0.0%	2.3%
25～29歳	58	0.0%	50.0%	19.0%	10.3%	5.2%	19.0%	15.5%	1.7%	70.7%	6.9%	27.6%	1.7%	13.8%
30～34歳	33	3.0%	57.6%	33.3%	18.2%	3.0%	18.2%	3.0%	0.0%	75.8%	9.1%	36.4%	6.1%	3.0%
35～39歳	26	0.0%	42.3%	11.5%	26.9%	11.5%	26.9%	3.8%	0.0%	61.5%	7.7%	23.1%	3.8%	19.2%
40歳以上	11	18.2%	18.2%	0.0%	18.2%	9.1%	18.2%	18.2%	9.1%	54.5%	9.1%	36.4%	0.0%	18.2%
全体	181	2.8%	50.3%	21.5%	14.4%	5.5%	19.3%	8.8%	2.2%	70.2%	8.3%	30.9%	2.2%	9.9%

※ここでのn数は、年齢について有効回答があった回答者数に基づくため全体とは一致しない。

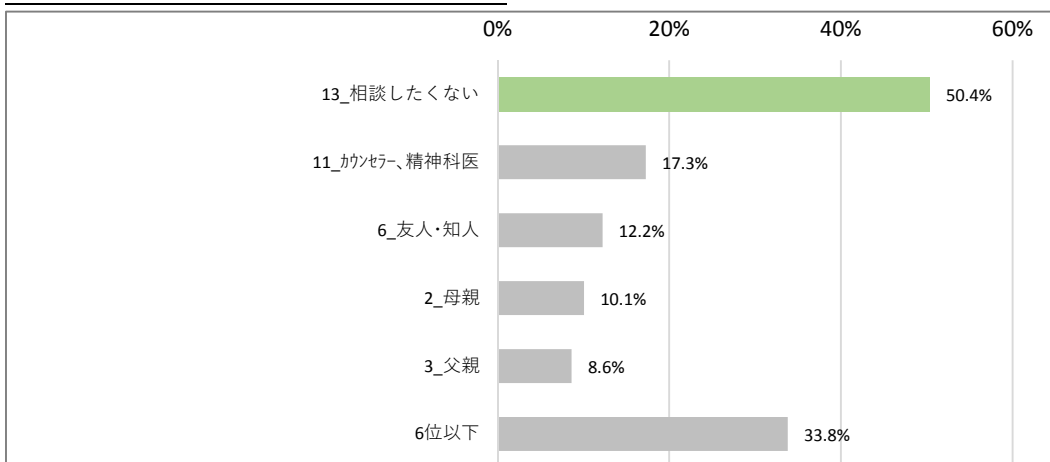
## 最もよく相談している相手 (n=156)



## 【最もよく相談している理由 (n=150)】

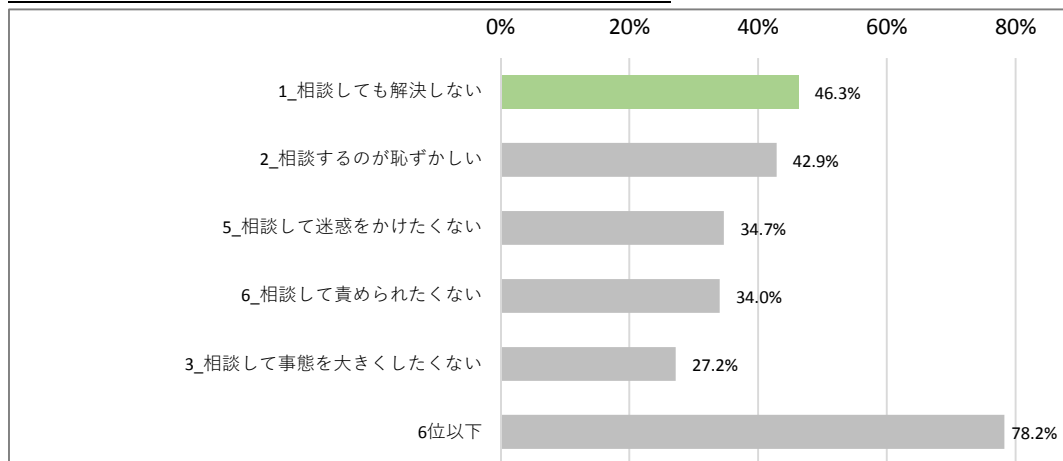


## 相談したいと思っている人 (n=139)

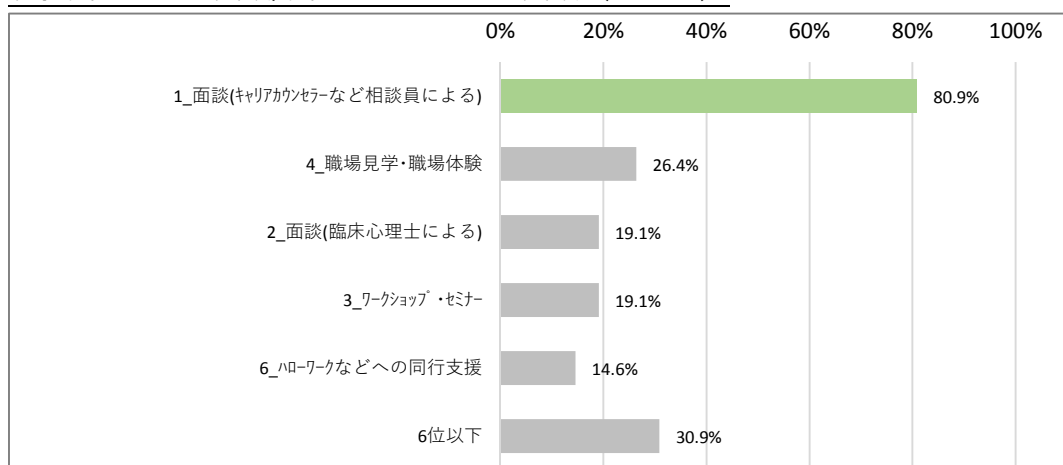




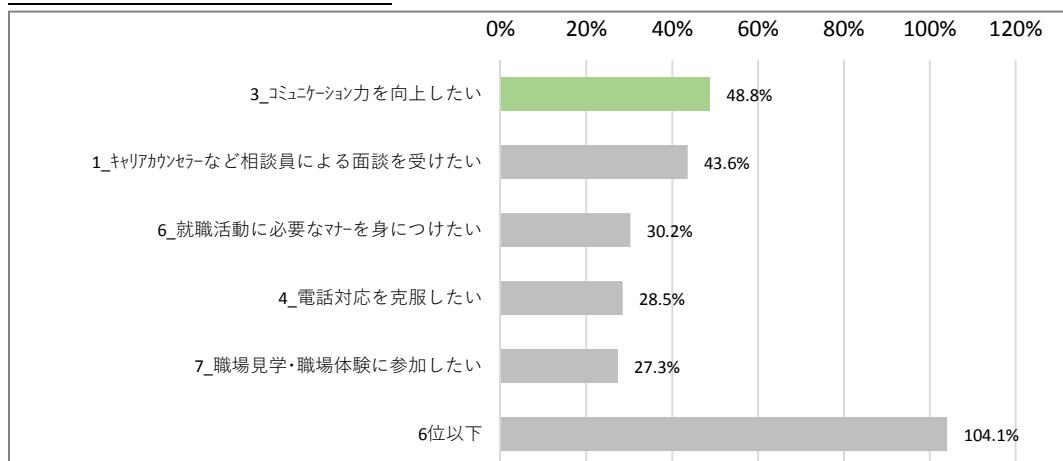
### 相談したくない/相談できていない理由 (n=147)



### 現在受けている支援/受けたことがある支援 (n=178)



### 今後受けたい支援 (n=172)



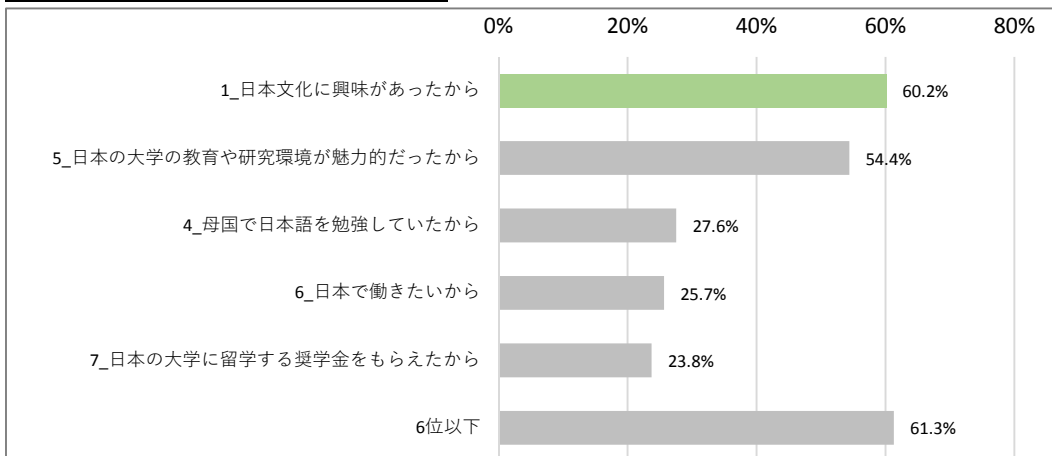
## 調査結果⑤（外国人留学生）

「⑤外国人留学生」調査では、留学理由や働くことについて調査した。

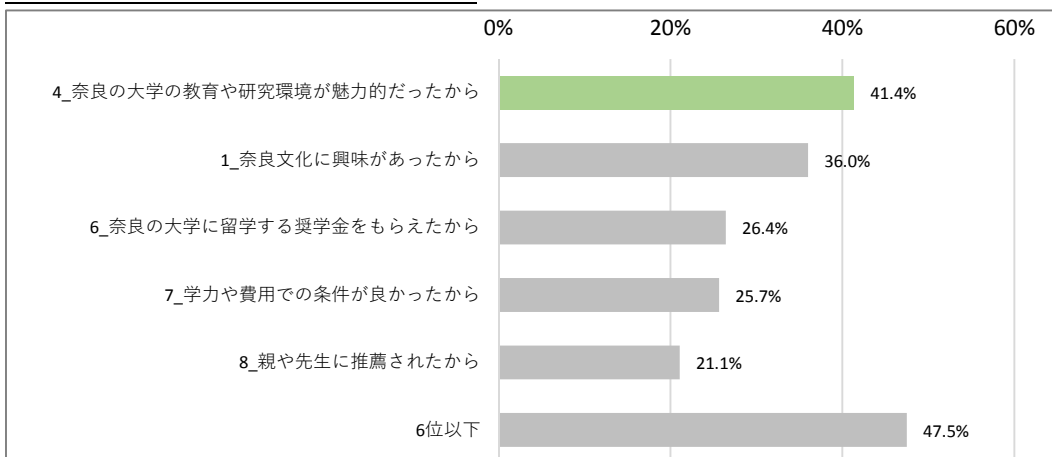
### 1. 留学理由について

- ◆ 外国人留学生が日本に留学に来た理由を見ると、『日本文化に興味があったから』、『日本の大学の教育や研究環境が魅力的だったから』の割合が大きかった。
- ◆ 奈良の大学を選んだ理由についても、日本に留学に来た理由と同様の傾向が見られ、『奈良の大学の教育や研究環境が魅力的だったから』、『奈良文化に興味があったから』の割合が大きかった。

#### 日本に留学に来た理由（n=261）



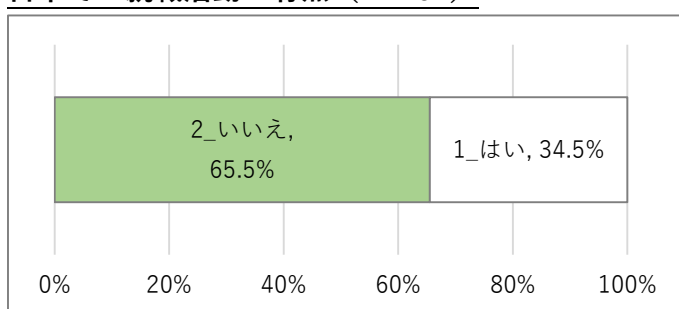
#### 奈良の大学を選んだ理由（n=261）



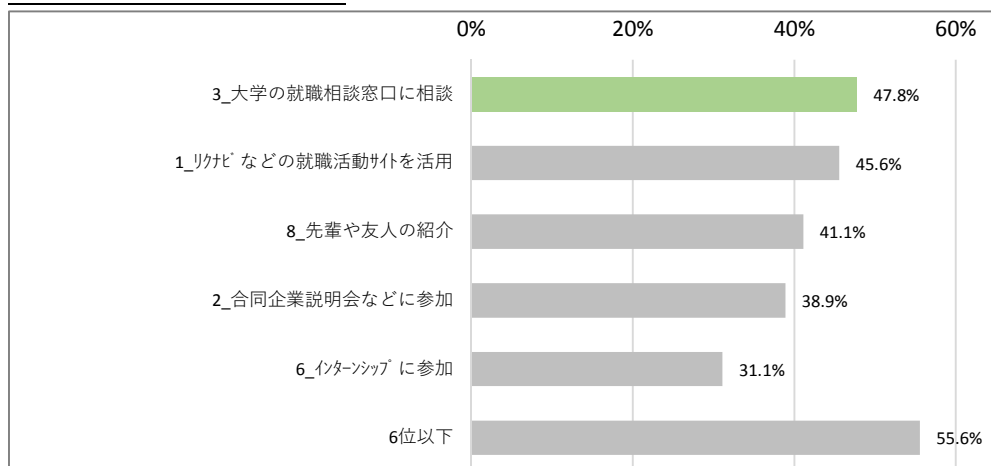
## 2. 働くことについて

- ◆ 外国人留学生の国内での就職活動の有無を見ると、日本で就職活動を「していない」学生が就職活動を「している」学生を大きく上回った。就職活動方法について見ると、『大学の就職相談窓口に相談』、『リクナビなど就職活動サイトを活用』といった一般的な就職活動と同様の方法が多く支持を集めた。また、『先輩や友人の紹介』といった声も多く、属人的な人間関係を活用する点においても一般的な学生と同様の傾向が見られた。
- ◆ 一方、調査時点（2019年11月～12月）における内定取得の有無について見ると、「内定を得ていない」留学生が6割強となり、「内定を得ている」留学生を大幅に上回った。日本人の学生と一概には比較できないものの、文部科学省・厚生労働省が実施している就職内定状況等調査では2019年12月1日時点の就職内定率が87.1%と高水準となっている点と比較しても、外国人留学生の厳しい就職環境がうかがえる結果となった。
- ◆ 外国人留学生の興味のある業種では、『学術研究、教育』が特に多かった。また、興味のある職業では、『研究者』が多く支持を集めた。この結果は、先述の日本への留学理由を問う設問で多くの外国人留学生が日本の大学の教育や研究環境を挙げていたことと合致していた。
- ◆ 外国人留学生が将来働きたい国・地域を見ると、「日本国内」（『奈良県内』、『日本ならどこでも』、『奈良県以外の都道府県』の合計）が約6割を占めた。そのうち奈良県が対象となると回答した留学生は5割を超えたが、対象を『奈良県内』に限定すると1割を下回る結果となった。また、『母国』と回答した留学生も3割弱を占めており、帰国を視野に入れている留学生が一定数存在することが明らかになった。
- ◆ 奈良県内で働きたい理由では、『奈良の文化や生活が好きだから』とする回答の割合が大きく、これは日本で働きたい理由にも同様の傾向が見られた。一方、奈良県内で働きたくても働けない理由は、『奈良の会社を知らないから』という理由が半数近くを占めた。この結果は、日本で働きたくても働けない理由とは異なる傾向となった。また、『日本語での面接が難しいから』や『外国人留学生向けの求人がないから』については、奈良県に限らず国内で働きたくても働けない外国人留学生にとっての悩みであることが明らかになった。
- ◆ 働きたくない理由について対象地域別に見ると、奈良県内で働きたくないと回答した留学生では、『知っている会社がないから』、『興味のある仕事がないから』の割合が大きかった。日本国内で働きたくないと回答した留学生では、『日本の労働環境に合わないから』や『帰国しなければならないから』の割合が大きかった。
- ◆ 就職活動支援に関して、大学や行政に期待することを見ると、『外国人留学生を採用する会社を紹介してほしい』が多く支持を集めた。

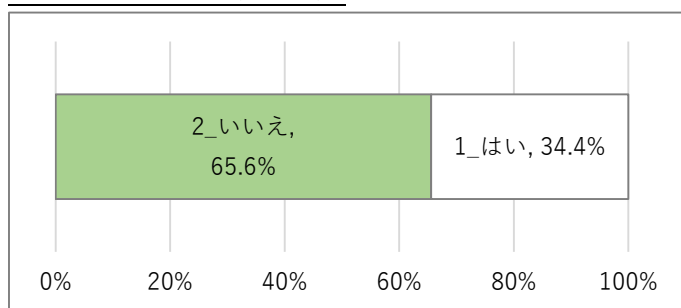
### 日本での就職活動の有無（n=261）



## 就職活動の方法 (n=90)



## 内定取得の有無 (n=90)

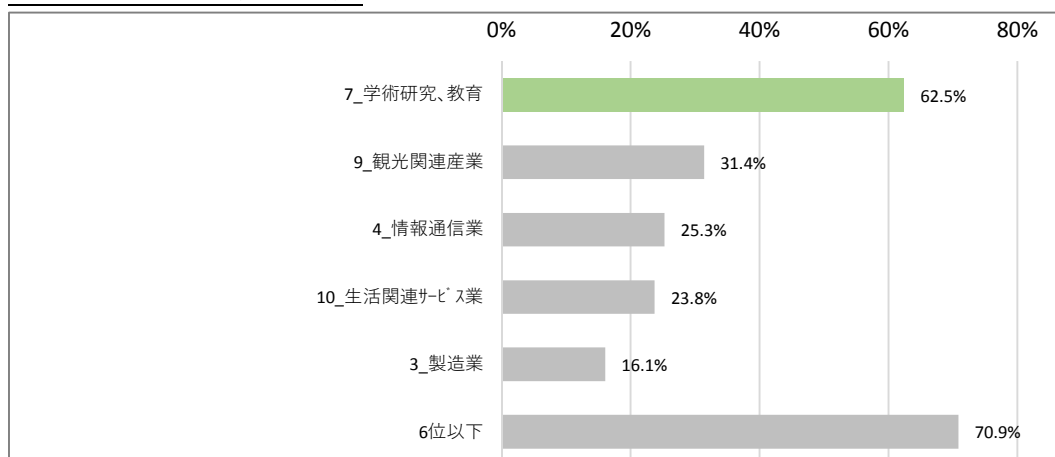


### 【(参考) 国内における就職内定率】

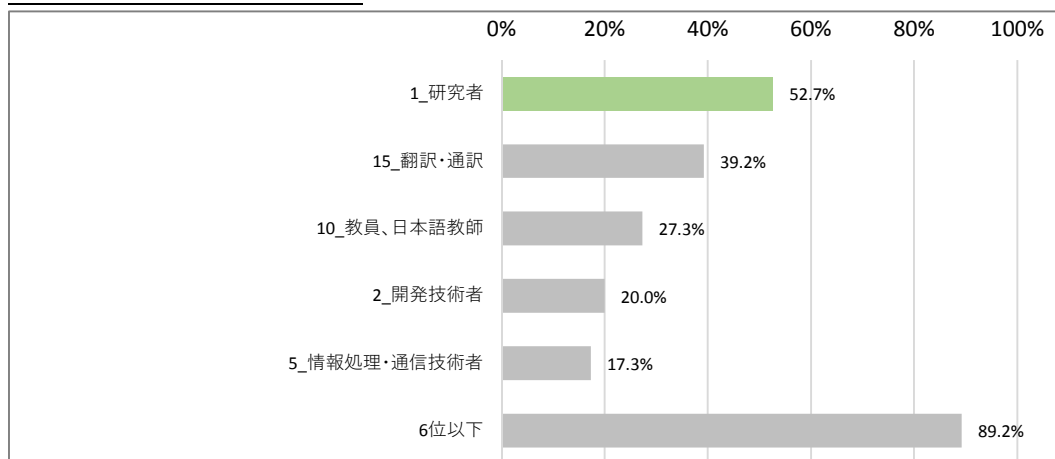
平成27年12月	平成28年12月	平成29年12月	平成30年12月	令和元年12月
80.4% ( 0.1 )	85.0% ( 4.6 )	86.0% ( 1.0 )	87.9% ( 1.9 )	87.1% ( ▲0.8 )

※出典：文部科学省・厚生労働省調査「大学・短期大学・高等専門学校及び専修学校卒業予定者の就職内定状況等調査」

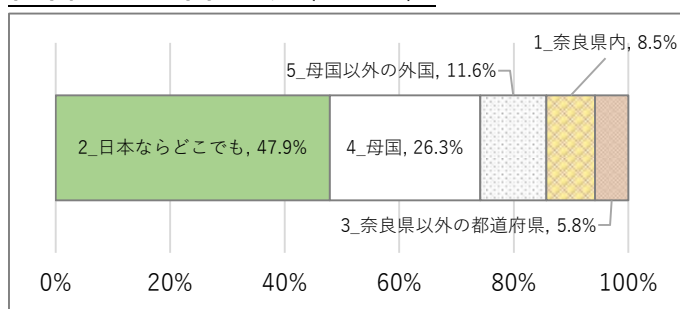
## 興味のある業種 (n=261)



## 興味のある職業（n=260）

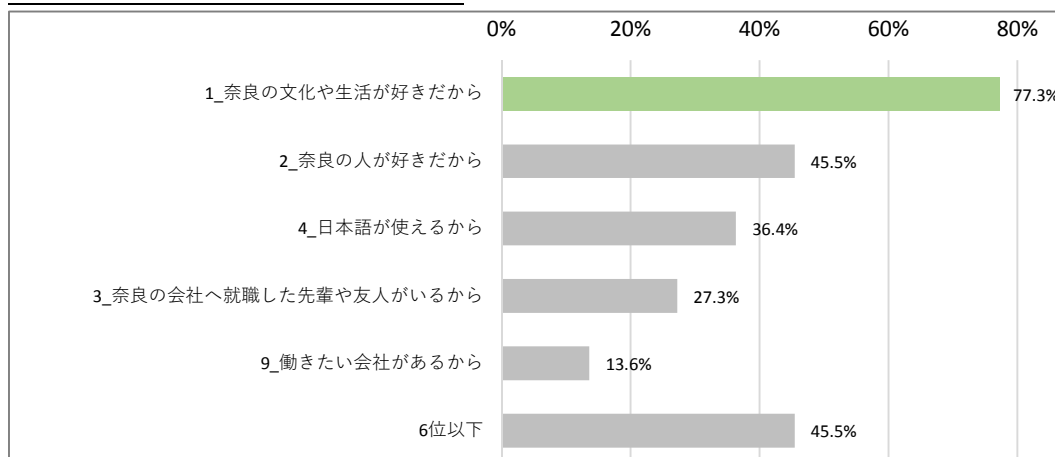


## 将来働きたい国・地域（n=259）

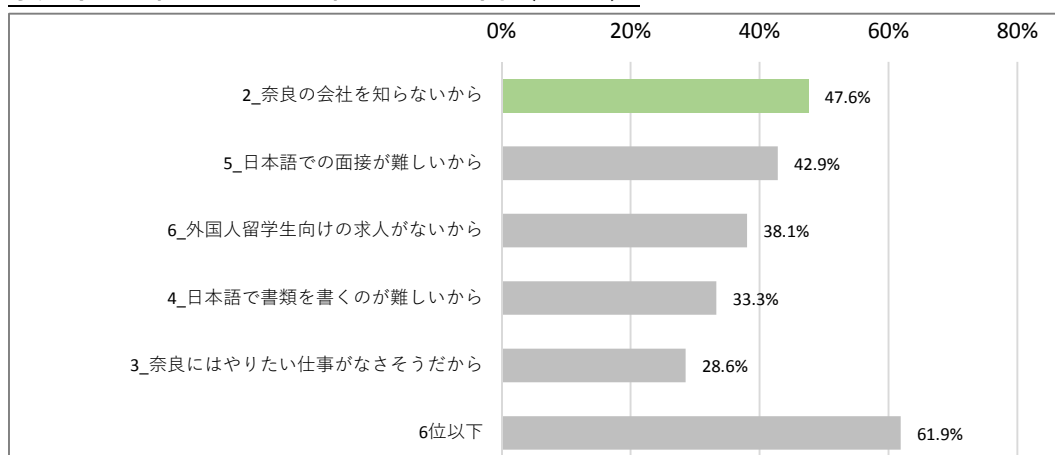


※「日本国内」の合計割合：62.2%  
（うち奈良県が対象となる割合56.4%）

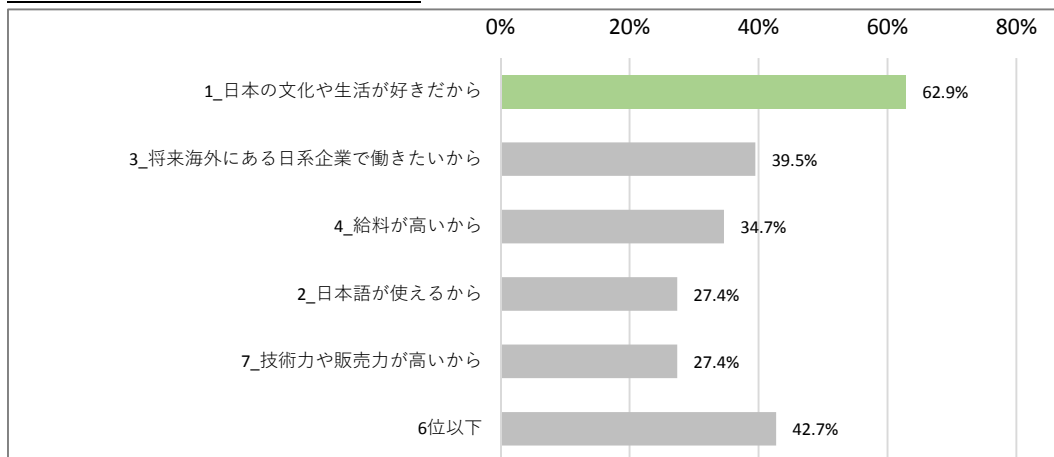
## 奈良県内で働きたい理由（n=22）



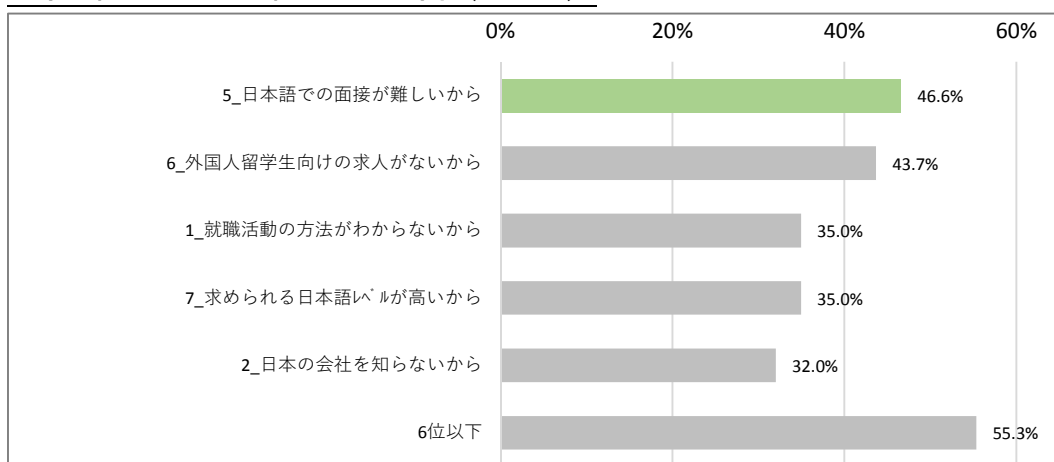
## 奈良県内で働きたくても働けない理由（n=21）



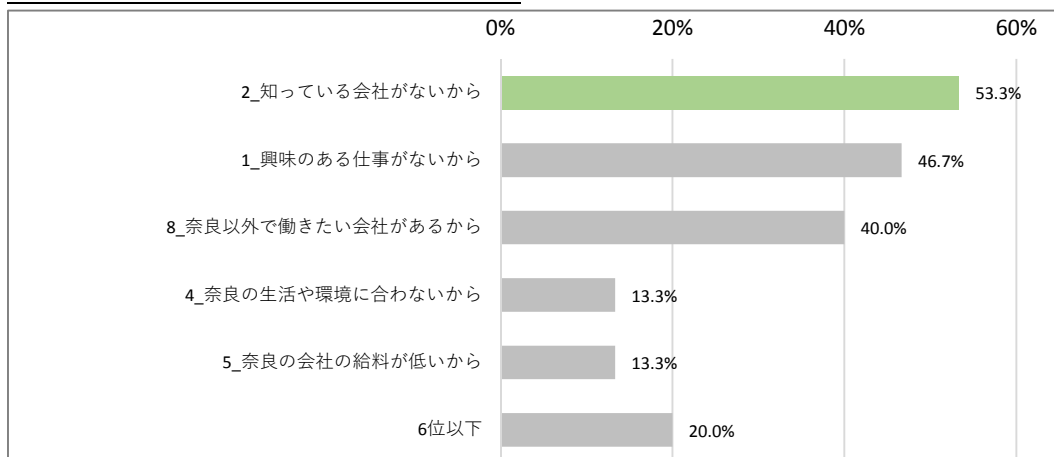
### 日本で働きたい理由 (n=124)



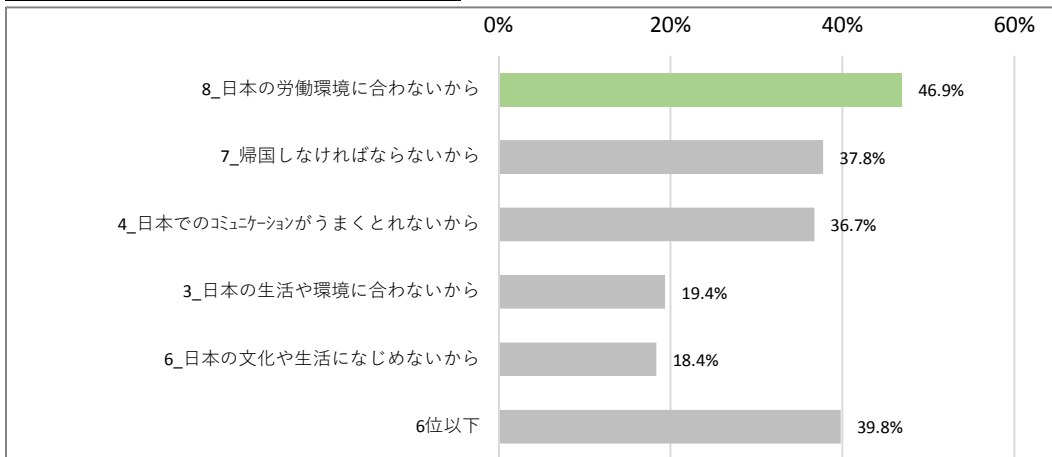
### 日本で働きたくても働けない理由 (n=103)



### 奈良県内で働きたくない理由 (n=15)



## 日本で働きたくない理由 (n=98)



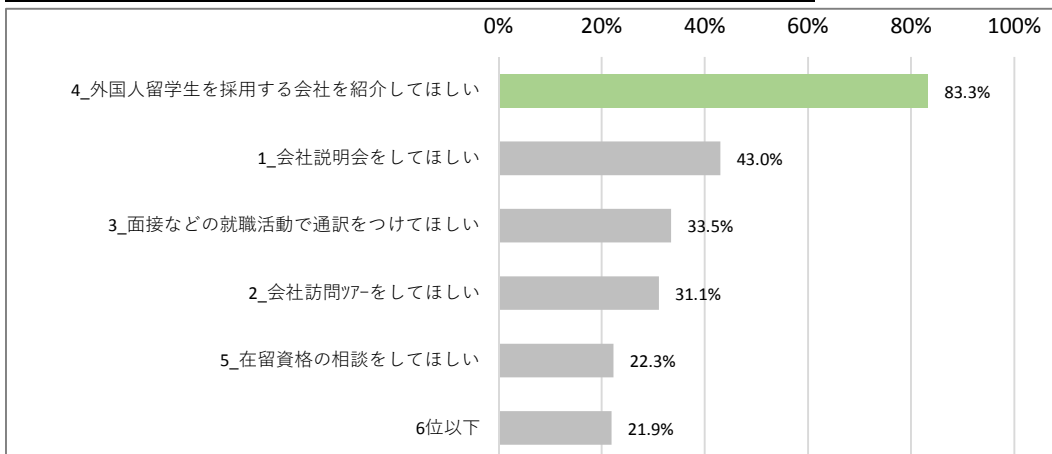
### [働きたい(働きたくない)理由(回答数上位3位までを掲載)]

奈良県内で働きたい (n=22)		日本で働きたい (n=124)		奈良県内で働きたくない (n=15)		日本で働きたくない (n=97)	
選択肢名	割合	選択肢名	割合	選択肢名	割合	選択肢名	割合
1_奈良の文化や生活が好きだから	77.3%	1_日本の文化や生活が好きだから	62.9%	2_知っている会社がないから	53.3%	8_日本の労働環境に合わないから	46.9%
2_奈良の人が好きだから	45.5%	3_将来海外にある日系企業で働きたいから	39.5%	1_興味のある仕事がないから	46.7%	7_帰国しなければならないから	37.8%
4_日本語が使えるから	36.4%	4_給料が高いから	34.7%	8_奈良以外で働きたい会社があるから	40.0%	4_日本でのコミュニケーションがうまくとれないから	36.7%

### [働きたくても働けない理由(回答数上位3位までを掲載)]

奈良県内で働けない (n=21)		日本で働けない (n=103)	
選択肢名	割合	選択肢名	割合
2_奈良の会社を知らないから	47.6%	5_日本語での面接が難しいから	46.6%
5_日本語での面接が難しいから	42.9%	6_外国人留学生向けの求人がないから	43.7%
6_外国人留学生向けの求人がないから	38.1%	1_就職活動の方法がわからないから	35.0%

## 就職活動支援に関して、大学や行政に期待すること (n=251)



## 調査結果⑥（外国人労働者）

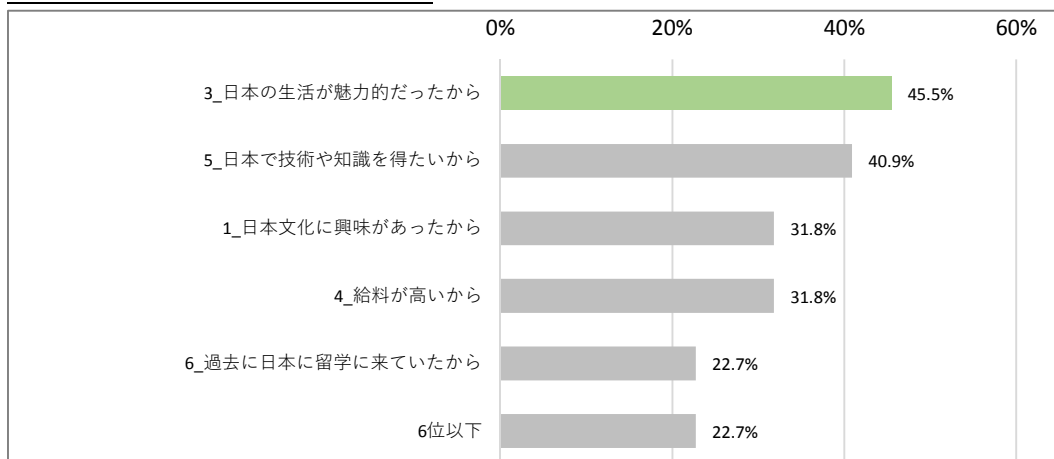
「⑥外国人労働者」調査では、来日理由、働くこと、奈良県でのくらしについて調査した。

※外国人労働者を対象とした調査は回答者数 n=22 と少なく、設問によっては 1 件の差によって割合が大きく変動する可能性がある点に考慮して、結果を捉えることとする。

### 1. 来日理由について

- ◆ 外国人労働者が日本に働きに来た理由を見ると、『日本の生活が魅力的だったから』、『日本で技術や知識を得たいから』が多かった。また、理由について年齢別で見ると、『日本の生活が魅力的だったから』という回答は幅広い世代から支持されており、一方で、『日本で技術や知識を得たいから』『給料が高いから』という回答は、若年世代ほど多くなる傾向があった。
- ◆ 奈良県に働きに来た理由では、『奈良県の会社を紹介されたから』の割合がもっとも大きかった。これは、奈良県内の企業に就労する外国人労働者を対象とした調査であることが大きな要因といえる。その他では、『知り合いが奈良で働いていて安心だから』が支持された。
- ◆ 今の会社で働くことになった理由は、『母国で紹介された』および『自分で見つけた』の割合が大きかった。

#### 日本に働きに来た理由（n=22）



#### [日本に働きに来た理由・年齢別]

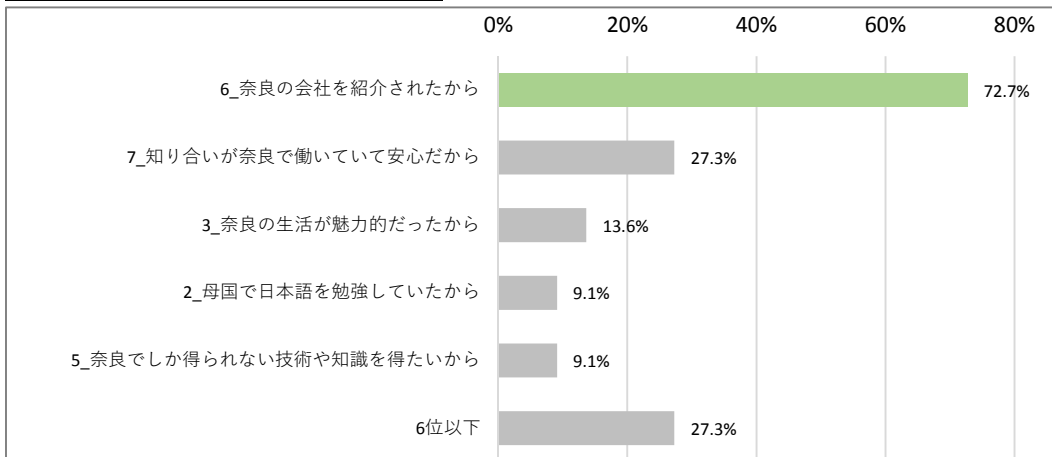
年齢	n	日本文化に興味があったから	母国で日本語を勉強していたから	日本の生活が魅力的だったから	給料が高いから	日本で技術や知識を得たいから	過去に日本に留学に来ていたから	その他
20歳～24歳	3	0.0%	33.3%	33.3%	66.7%	66.7%	0.0%	0.0%
25歳～29歳	7	42.9%	0.0%	57.1%	28.6%	71.4%	14.3%	0.0%
30歳～34歳	7	14.3%	28.6%	28.6%	28.6%	28.6%	42.9%	0.0%
35歳～39歳	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
40歳～44歳	1	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
50歳～54歳	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
60歳～64歳	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
全体	21	31.8%	13.6%	45.5%	31.8%	40.9%	22.7%	9.1%

※ここでの n 数は、年齢について有効回答があった労働者に基づくため上記と一致しない。

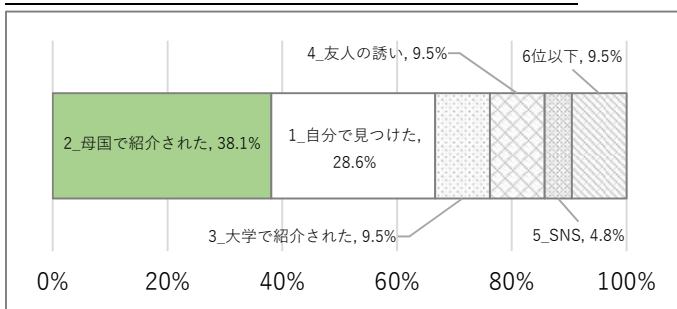
※有効回答があった年齢層のみ表示。



## 奈良県に働きに来た理由 (n=22)



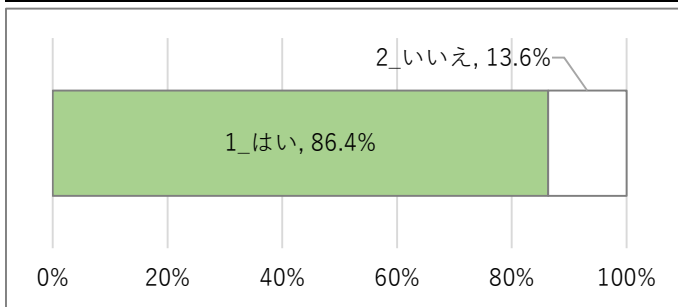
## 今の会社で働くことになった理由 (n=21)



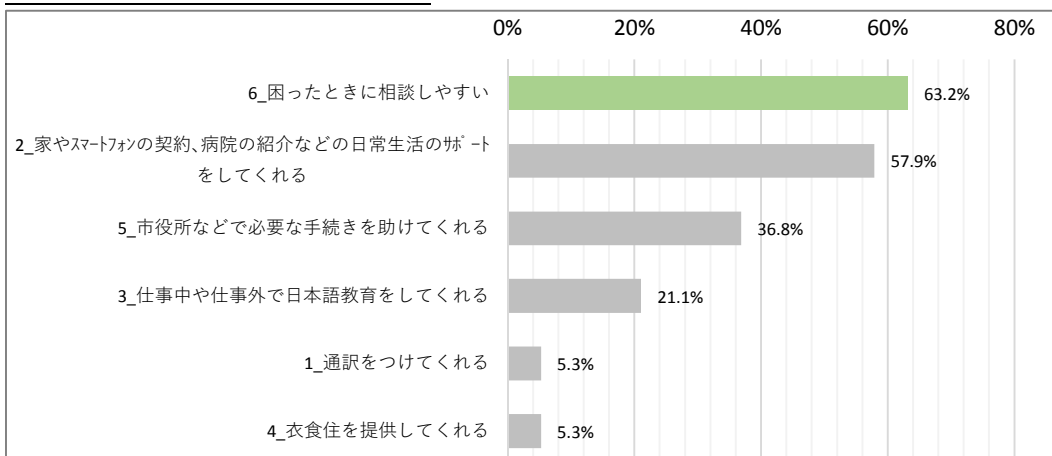
## 2. 働くことについて

- ◆ 企業のフォロー体制について見ると、奈良県内の企業で働く外国人労働者の多くは、仕事や日常生活に対して、勤め先から何らかのフォローを受けていることが明らかになった。フォローの内容としては、『困ったときに相談しやすい』、『家やスマートフォンの契約、病院の紹介などの日常生活のサポートをしてくれる』などの回答が多く、フォローを受けていない外国人労働者についても、同様の支援を求めている。
- ◆ また、現在の企業で働き続けたいかを問う設問では、ほとんどの外国人労働者が「就労継続」（『はい』）を望んでおり、理由としては『人間関係が良いから』『技術や知識を得られるから』が多かった。先述の来日理由を問う設問では、『技術や知識の習得』を目的とする者も多かったが、この点については、県内で働く外国人労働者の多くが目的を果たしている可能性をうかがわせる結果となった。
- ◆ 奈良県内で働き続けたいかという設問についても、ほとんどの外国人労働者が「就労継続」（『はい』）を望んでおり、理由としては『今の会社で働き続けたいから』が多かった。また、『便利で快適な生活ができているから』といった声も多く、奈良県内の生活面の快適さや安全性が評価されている結果となった。
- ◆ 一方、奈良県内で働きたくても働けない外国人労働者の理由を見ると、『専門分野の就労ビザや特定技能資格をとるのが困難だから』という回答が多く、外国人労働者の中には、在留資格等の問題により、奈良県内で働きたくても働けない外国人が一定数存在することが明らかになった。

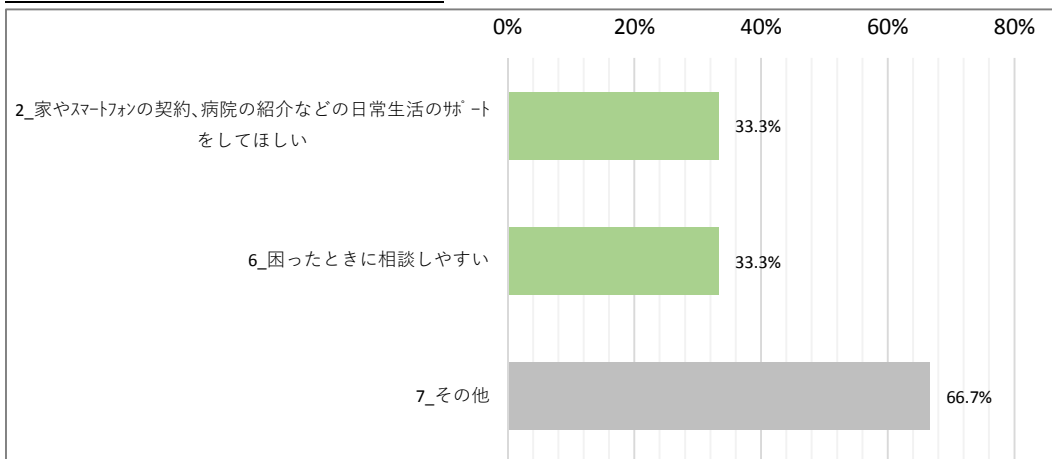
### 働いている会社で仕事/日常生活に対するフォローがあるか (n=22)



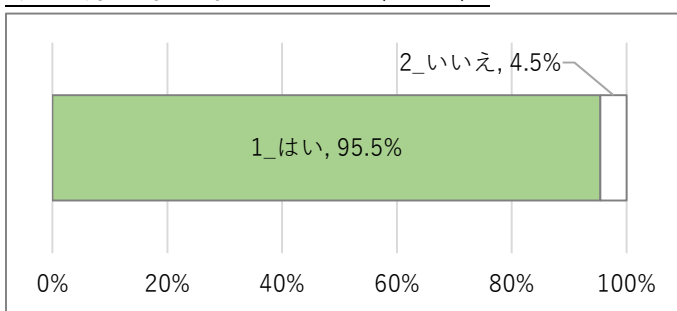
### 受けたフォローの内容 (n=19)



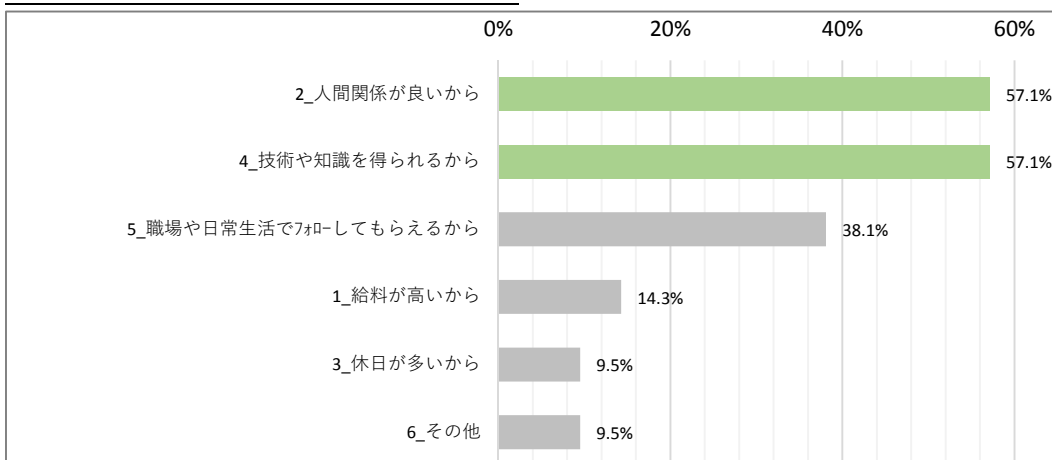
### 受けたいフォローの内容 (n=3)



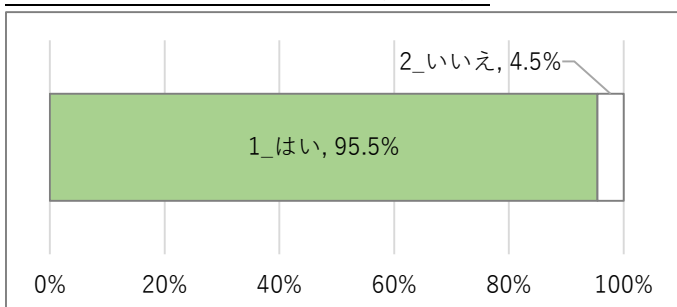
### 今の会社で働き続けたいか (n=22)



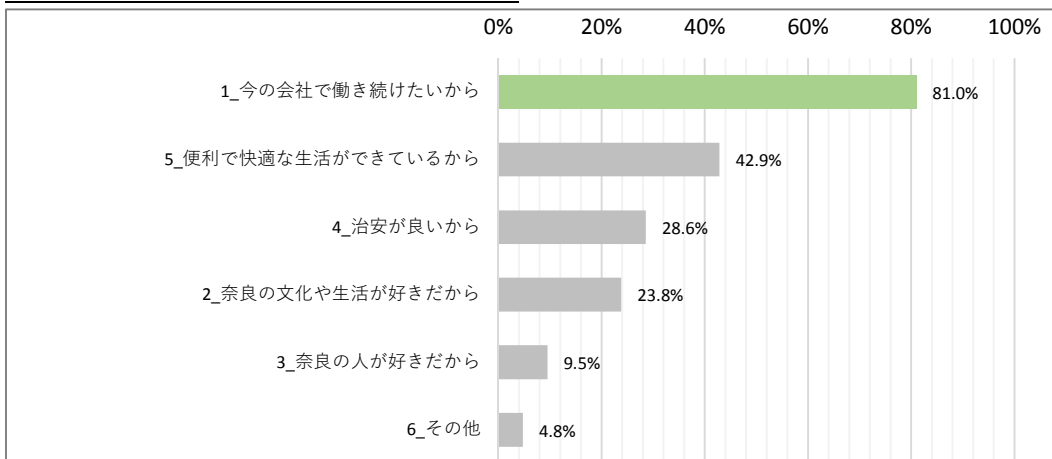
### 今の会社で働き続けたい理由 (n=21)



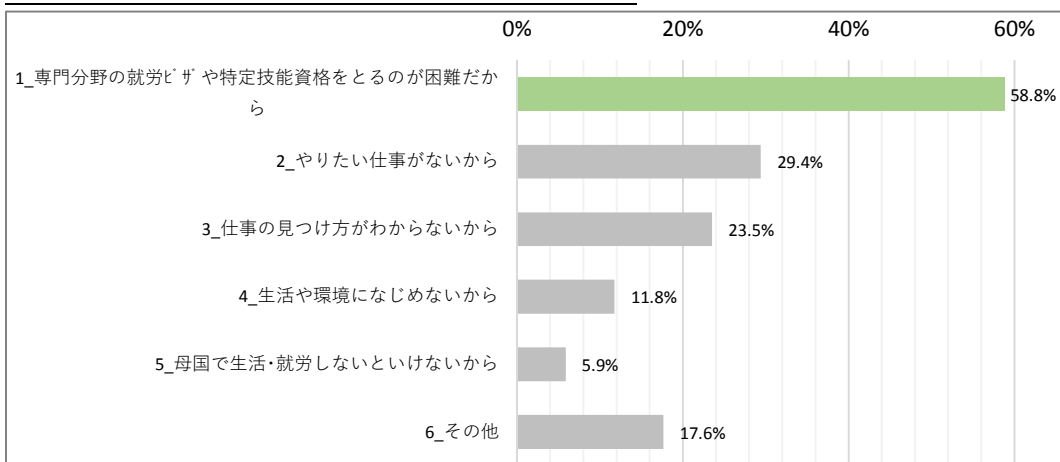
### 奈良県内で働き続けたいか (n=22)



## 奈良県内で働き続けたい理由 (n=21)



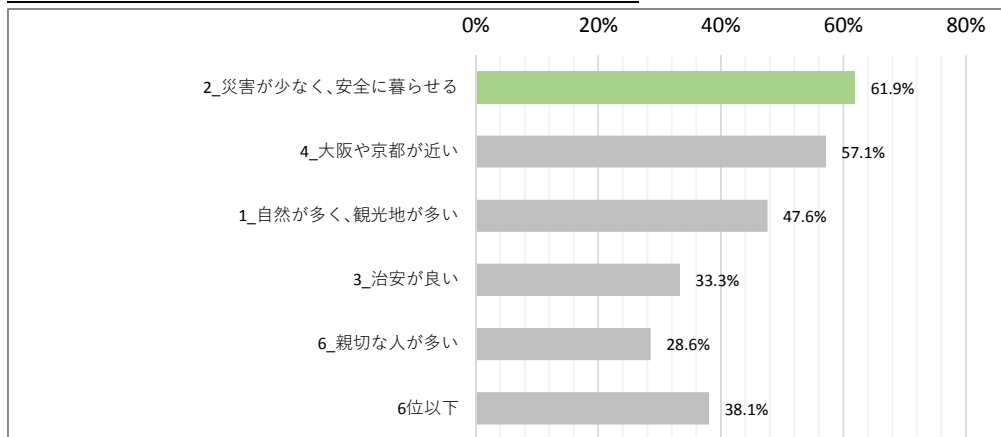
## 奈良県内で働けないと思っている理由 (n=17)



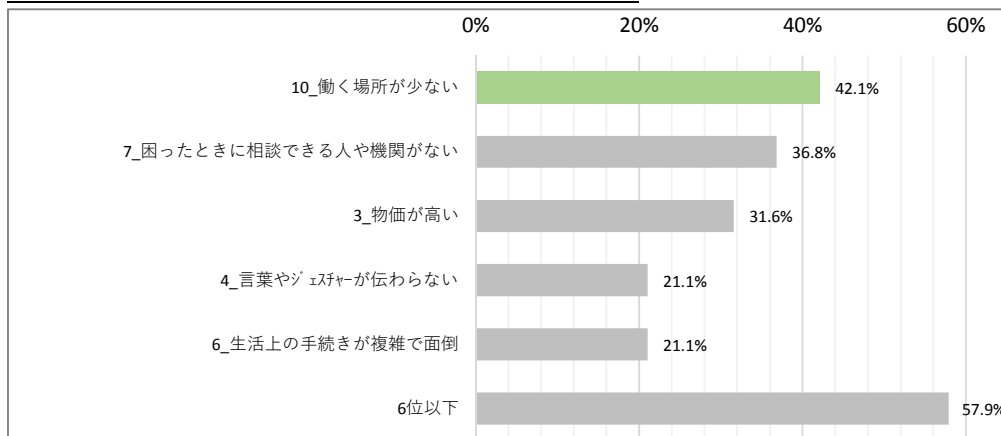
### 3. 奈良県での暮らしについて

- ◆ 奈良県での暮らしについて見ると、奈良県で生活している利点としては、『災害が少なく、安全に暮らせる』、『大阪や京都に近い』ことが高い支持を集めた。また、『自然が多く、観光地が多い』といった声も多く、奈良県の持つ特徴が外国人労働者の生活にも反映されている傾向があった。
- ◆ 一方、不便なこととしては、『働く場所が少ない』、『困ったときに相談できる人や機関がない』といった意見が多く挙げられた。
- ◆ 行政に期待することについて見ると、『外国人向けの生活相談窓口』や『多言語での行政情報の提供』が多くの支持を集めた。

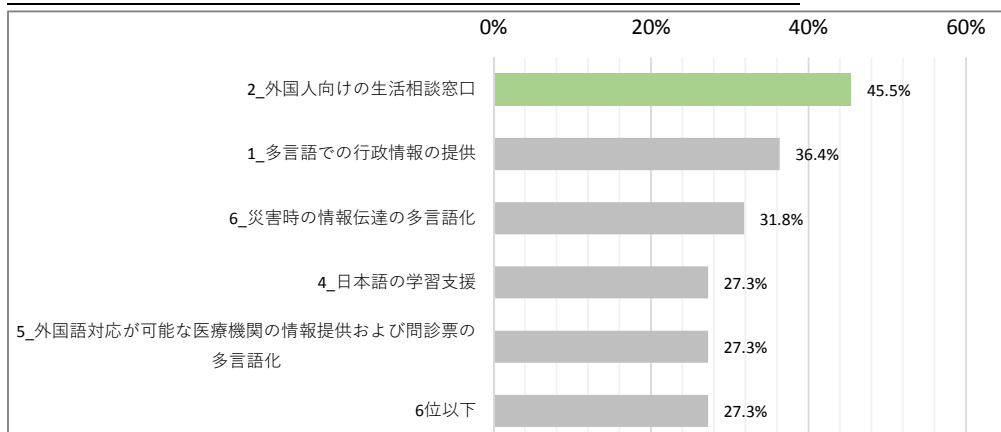
#### 奈良県で生活していて良いと思うこと (n=21)



#### 奈良県で生活していて悪いと思うこと (n=19)



#### 奈良県で生活していくうえで、行政に期待すること (n=22)



---

令和元年度  
県内就労促進調査  
報告書  
<概要版>

令和2年3月

奈良県 産業・雇用振興部 雇用政策課  
〒630-8501 奈良市登大路町30番地  
電話 0742-27-8812

---