

同時資料提供
大阪商工記者会

お問い合わせ
大阪府商工労働部 商工労働総務課 （大阪産業経済リサーチ&デザインセンター） 経済リサーチグループ 天野 敏昭 TEL：06-6210-9937 e-mail：shorosomu-g06@mbox.pref.osaka.lg.jp URL：https://www.pref.osaka.lg.jp/aid/sangyou/

『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～

○主な調査結果

- (1) 48.0%の企業で正規社員が不足し、比較的業績が良い大阪人材確保推進会議¹の構成業種等（建設業・情報通信業・運輸業・郵便業）では、不足する割合が**64.6%**とさらに高い。
- (2) 女性（1年以内に転職もしくは就職したい20-54歳の女性）が正規で働きたい割合はコロナ禍前から低下した（コロナ禍前**33.6%**→2021年8月**27.1%**）。働きたいと思う業種や職種が「特になし」とする割合が高い（業種：コロナ禍前**30.2%**→2021年8月**40.1%**／職種：コロナ禍前**25.7%**→2021年8月**32.8%**）。コロナ禍前と比較して、正規以外で働きたい人や働きたい雇用形態、業種、職種を決められていない人の割合が増加した。高年齢者（50-60歳代の仕事をしたい無業者）が正規で働きたい割合も低い（求職活動を行っている層**13.0%**／求職活動を行っていない層**11.7%**）。
- (3) 女性（1年以内に転職もしくは就職したい20-54歳の女性）は、求職活動を始められていない割合が高い（転職希望女性**62.3%**／就職希望無業女性**65.5%**）。また、高年齢者（50-60歳代の仕事をしたい無業者）で求職活動を行っている割合は低い（**19.7%**）。女性は、やりたい仕事を見つけれられていない、希望する仕事がない、自信を持ってない、スキルの不足などの課題がみられ、高年齢者では、「特に理由がない」割合も高い。女性、高年齢者とも、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人も少なくない。
- (4) 企業で正規社員が不足する現状がある一方、女性、高年齢者とも正規以外で働くことを志向する人も少なくなく、特に女性では、コロナ禍前よりも働きたい雇用形態や業種、職種を決められていない人が増えている。雇用形態、業種、職種の選択の機会を広げられるよう、職業体験や教育訓練なども含め、より丁寧な伴走型の個別支援を充実することが求められる。また、女性および高年齢者では、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を支援する必要があるため、仕事の質や働くことそのものに対する意欲の醸成を図り、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できるよう、求職者および企業・事業所の取組みの支援を強化していくことが求められる。

¹ 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。

○調査の目的

男女雇用機会均等法、女性活躍推進法、高齢者雇用安定法の改正・施行など、女性と高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。大阪府は、女性と高齢者の有業率が全国的に低く、就業を促進する余地が大きいのが現状です。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、現在も収束する見通しがたたないことから、離職や求職活動の自制を余儀なくされている女性や高齢者の労働市場への参入に向けた、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や、「改正高齢者雇用安定法」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）をはじめとした、高齢者（**55歳**以上）の一層の就業促進などが求められています。

上記を受けて、大阪府では、コロナ禍における企業の採用・雇用の実態および大阪府の女性と**55歳**以上の高齢者の求職活動の現状・課題・今後の意向を把握することを目的とした調査（※調査1～3）を実施し、その結果を『女性と高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－』（資料 **No.191**）にまとめました。

※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**）を対象として**2021年8月**に実施し、**485社**が回答（有効回答率 **24.3%**）。

※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）を対象として**2021年8月**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%**。

※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**以下の大阪府民の男女 **1,000名**を対象として**2021年8月**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）。

○調査結果の概要

(1) **48.0%**の企業で正規社員が不足し、比較的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）では、不足する企業の割合が**64.6%**とさらに高い。

図表1 従業員の過不足感

		不足する割合（「やや不足」＋「不足」）（%）			
		正規社員	正規社員以外		派遣社員
			直接雇用・健康保険加入（注）	直接雇用・健康保険非加入（注）	
全体（ 466社 ）		48.0%	28.6%	29.2%	13.0%
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）	64.6%	27.6%	25.9%	9.8%
	製造業	42.2%	24.8%	17.3%	15.6%
	対事業所向け業種 （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）	41.3%	23.5%	21.6%	12.7%
	対個人向け業種 （小売・福祉・飲食・生活関連サービス・娯楽等）	49.5%	39.4%	49.5%	12.2%

注：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で強制適用される。パート、アルバイトなどは、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）。

(2) 女性（1年以内に転職もしくは就職したい20-54歳の女性）が正規で働きたい割合はコロナ禍前より低下した（コロナ禍前33.6%→2021年8月27.1%）。働きたいと思う業種や職種が「特にない」とする割合が高い（業種：コロナ禍前30.2%→2021年8月40.1%/職種：コロナ禍前25.7%→2021年8月32.8%）。コロナ禍前と比較して、正規以外で働きたい人や働きたい雇用形態、業種、職種を決められていない人の割合が増加した。高齢者（50-60歳代の仕事をしたい無業者）が正規で働きたい割合も低い（求職活動を行っている層13.0%/求職活動を行っていない層11.7%）。

図表2 働きたいと思う雇用形態（コロナ禍前と現在/20-54歳の男女）

働きたいと思う雇用形態（1つ選択）	男性（494名）		女性（506名）	
	コロナ禍前	現在（2021年8月）	コロナ禍前	現在（2021年8月）
正規	64.4%	56.9%	33.6%	27.1%
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%	30.8%	54.7%	55.1%
わからない	9.5%	12.3%	11.7%	17.8%

図表3 働きたいと思う業種・職種（コロナ禍前と現在/20-54歳の女性）

働きたいと思う業種（1つ選択） 働きたいと思う職種（1つ選択）		女性（506名）	
		コロナ禍前	現在（2021年8月）
働きたいと思う業種	建設業	1.6%	1.0%
	製造業	9.3%	7.9%
	情報通信業	4.3%	3.4%
	運輸業、郵便業	2.2%	1.4%
	卸売業	2.0%	1.6%
	小売業	8.7%	5.1%
	金融業、保険業	3.4%	2.4%
	不動産業、物品賃貸業	1.2%	1.6%
	学術研究、専門・技術サービス業	1.8%	2.4%
	宿泊業	0.8%	0.4%
	飲食業	4.9%	3.4%
	生活関連サービス業、娯楽業	7.7%	7.1%
	教育、学習支援業	4.2%	3.6%
	医療	8.5%	7.9%
	福祉	4.5%	4.0%
	その他のサービス業	2.8%	3.2%
	特にない	30.2%	40.1%
働きたいと思う職種	サービスの仕事	18.0%	10.7%
	専門的・技術的な仕事	5.5%	5.5%
	医療関連の仕事	5.1%	5.7%
	介護関連の仕事	1.8%	2.2%
	運搬の仕事	1.4%	1.2%
	清掃の仕事	1.2%	1.2%
	販売の仕事	5.9%	4.2%
	事務の仕事	28.7%	29.6%
	生産工程・労務作業の仕事	2.4%	2.4%
	輸送の仕事	0.4%	0.4%
	機械運転の仕事	0.2%	0.2%
	建設・採掘の仕事	0.2%	0.0%
	保安の仕事	0.0%	0.0%
	管理の仕事	0.6%	0.6%
	その他	3.0%	3.4%
特にない	25.7%	32.8%	

図表4 高齢者（50-69歳）の現在の就業形態（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		就業の状況別			
	男性 （420名）	女性 （316名）	有業者（619名） 現在働いている	仕事をしたい無業者（117名）：求職活動の状況別		
				求職活動を行っ ている（23名）	求職活動を行っ ていない（94名）	合計（117名）
自営業主・家族従業者（82名）	13.1%	8.5%	11.8%	8.7%	7.4%	7.7%
会社または団体等の役員（57名）	10.5%	4.1%	9.0%	0.0%	1.1%	0.9%
正規の社員（268名）	50.7%	17.4%	41.0%	13.0%	11.7%	12.0%
非正規の社員（パート・アルバイト、 契約社員・嘱託社員）（309名）	24.3%	65.5%	37.0%	65.2%	69.1%	68.4%
その他（20名）	1.4%	4.4%	1.1%	13.0%	10.6%	11.1%

(3) 女性（1年以内に転職もしくは就職したい20-54歳の女性）は、求職活動を始められていない割合が高い（転職希望女性62.3%/就職希望無業女性65.5%）。 高齢者（50-60歳代の仕事をしたい無業者）で求職活動を行っている割合は低い（19.7%）。 女性は、やりたい仕事を見つけれられていない、希望する仕事がない、自信を持ってない、スキルの不足などの課題がみられ、高齢者では、「特に理由がない」割合も高い。女性、高齢者とも、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人も少なくない。

図表5 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）（20-54歳の男女）

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（610名）		仕事をしていないが、 1年以内に働きたいと考えている（390名）	
	男性（342名）	女性（268名）	男性（152名）	女性（238名）
まだ活動を開始していない	57.0%	62.3%	53.9%	65.5%
1か月未満	7.9%	12.3%	7.9%	8.8%
1か月から3か月未満	8.5%	9.3%	5.3%	4.2%
3か月から半年未満	7.9%	4.1%	4.6%	5.9%
半年から1年未満	6.7%	5.6%	9.2%	4.2%
1年以上	12.0%	6.3%	19.1%	11.3%

図表6 収入のある仕事をしていない高齢者の求職活動の状況（性別および性別×年齢階層）

性別・年齢階層		仕事をしたい無業者の求職活動の状況別（117名）	
		仕事をしたい・ 求職活動を行っている（23名）	仕事をしたいが、 求職活動を行っていない（94名）
男性	50歳代（20名）	20.0%	80.0%
	60歳代（23名）	21.7%	78.3%
	男性計（43名）	20.9%	79.1%
女性	50歳代（39名）	17.9%	82.1%
	60歳代（35名）	20.0%	80.0%
	女性計（74名）	18.9%	81.1%
男女計（117名）		19.7%	80.3%

図表7 就職活動や転職活動の課題（20-54歳の男女）

就職活動や転職活動の課題	男性（494名）	女性（506名）
どのような仕事をしたいのかわからない	31.4%	30.0%
どのような会社が安定しているのかわからない	22.9%	18.0%
どのような会社が就職しやすいのかわからない	22.3%	19.0%
希望する仕事がない（勤務条件で合うところがない）	22.1%	26.7%
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）	17.0%	18.2%
自信がない・前向きになることができない	23.3%	27.3%
スキルが不足している	22.3%	22.3%
年齢が高い	34.4%	30.0%
就職・転職活動に対応できない	14.8%	11.1%
オンラインの就職・転職活動に対応できない	5.1%	5.5%
新型コロナウイルスの感染に対する不安がある	10.1%	14.2%
家庭での家事・子育て・介護等と仕事の両立が難しい	2.6%	16.4%
家族・親族など周囲の人の理解を得にくい・得られない	2.6%	3.6%
その他	1.4%	1.4%
わからない	2.6%	2.0%
特に課題はない	14.4%	12.8%

図表8 高齢者（50-69歳）が就職活動を行わない理由

就職活動を行わない理由	男女計（358名）	男性（114名）	女性（244名）
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%
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%
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%
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%
知識・能力に自信がない	7.8%	0.9%	11.1%
病気・けがのため（健康上の理由）	11.5%	14.9%	9.8%
高齢のため（体力的に働くのはきつい）	18.4%	11.4%	21.7%
家事や育児のため	6.4%	2.6%	8.2%
家族の介護・看護のため	5.0%	2.6%	6.1%
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%
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%
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%
その他	2.0%	3.5%	1.2%
特に理由はない	19.3%	21.9%	18.0%

(4) 女性は、職場の人間関係、家庭やプライベートとの両立のしやすさ、アクセスの良さなどを重視する割合も高い。女性の離職理由では、企業側は「仕事の内容が本人の希望と合わなかったため」が最も多い理由と考えているが、求職者側は、「心身の健康を損ねた」や「職場の人間関係」などの割合が高く、認識は異なる。

図表 9 就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報 (20-54 歳の男女/性別)

就職先や仕事を選ぶ際に重視する条件・情報	男性 (494 名)	女性 (506 名)
経営状態が安定している	31.4%	29.2%
将来性がある	16.4%	10.9%
離職者が少ない	11.5%	8.9%
賃金・福利厚生等の待遇が良い	23.5%	26.1%
知名度がある	4.5%	2.2%
社会の役に立つ	6.9%	6.5%
経験あるいは資格がなくても働ける	14.0%	19.8%
自分の能力や資格、経験が活かせる	14.2%	18.2%
やってみたい仕事である	17.0%	21.1%
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	11.7%	29.1%
地元または地元近郊の地域で働ける	8.5%	12.8%
アクセス (地理的条件) がよい	17.0%	27.3%
職場の人間関係	19.4%	29.2%
職場の環境	14.0%	24.9%
教育訓練・人材育成の充実度	5.7%	5.7%
感染防止がされている	6.3%	17.0%
テレワークが導入されている	7.1%	10.5%
副業ができる	8.7%	9.7%
経営理念に共感できる	2.2%	3.4%
その他	0.4%	0.4%
特になし	27.3%	20.8%

図表 10-1 女性従業員の離職理由 (企業の認識)

女性従業員の離職理由で最も多い理由 (390社)	構成比
結婚するため	10.5%
出産・育児・介護等のため	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	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	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)	2.3%
職場の人間関係のため	17.2%
仕事内容が本人の希望と合わなかったため	23.1%
心身の健康を損ねたため	4.1%
その他の離職理由	22.3%

図表 10-2 女性の離職理由 (求職者の認識/365名の女性)

前職の離職理由 (単一回答)	構成比	
コロナ禍の影響による離職 (事業主都合)	9.4%	
コロナ禍の影響による離職 (自己都合)	4.5%	
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	1.6%
	解雇	5.5%
	退職勧奨	0.5%
	その他の離職理由	0.5%
コロナ禍以外の理由による離職 (自己都合)	結婚するため	11.0%
	出産・育児・介護等のため	12.9%
	給与等の収入が希望と合わなかったため	5.5%
	労働時間、休日等の労働条件が希望と合わなかったため	7.1%
	柔軟な働き方や多様な働き方が困難であったため	4.7%
	職場の人間関係のため	10.1%
	仕事内容が希望と合わなかったため	8.5%
	心身の健康を損ねたため	15.9%
その他の離職理由	2.2%	

(5) 女性従業員の割合が高い企業（女性従業員の割合が50パーセント以上に相当する29%以上の企業）にみられる特徴は、採用から人材育成・教育訓練まで幅広く、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 11 女性従業員割合が高い企業にみられる特徴や取組み

人材の雇用・活躍に関わる特徴や取組み (該当またはどちらかといえば該当すると考えられる割合)		全回答 (484社)	女性従業員割合別 (468社) (注)	
			女性従業員割合が 低い企業(228社)	女性従業員割合が 高い企業 (240社)
採用・雇用・登用	非正規社員から正社員に登用している	62.8%	54.8%	72.1%
	退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%	47.8%	60.4%
	女性の雇用や活躍を推進する体制や部署等を整備または計画や方針等を策定している	25.4%	20.6%	30.0%
仕事内容	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%	53.1%	65.4%
	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%	76.3%	82.9%
職場環境	コミュニケーションが活発な職場である	55.0%	50.0%	60.0%
	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%	20.2%	35.8%
	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%	52.2%	62.9%
	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%	38.2%	47.5%
	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%	57.5%	47.9%
	事業所の立地がよく、通勤は便利である	56.4%	52.2%	60.0%
労働条件	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%	39.5%	50.0%
	残業が少ない（月20時間以内である）	57.9%	47.4%	67.1%
人材育成・教育訓練	人材育成・教育訓練の方法は、OJT（On the Job Training）が主である	56.6%	53.1%	60.8%
	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%	11.0%	17.1%

注：女性従業員割合が29%以上（50パーセント）か否かで二区分。

(6) これからの働き方や採用・雇用の取組みの一つになると考えられる、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である。

図表 12 企業のオンライン化および採用・雇用・登用の取組み状況（コロナ禍前から今後）（403社）

		コロナ禍前から 実施：(a)	コロナ禍で 実施開始	今後も実施または新たに 実施したい：(b)	コロナ禍前後の変化幅： (b) - (a)
オンライン化	在宅勤務やリモートワーク	4.5%	50.1%	35.7%	31.2%
	デジタル化の推進	21.1%	51.6%	55.8%	34.7%
採用・雇用・登用	WEB面接	3.0%	34.7%	30.5%	27.5%
	WEB合同企業説明会への出展	0.2%	14.9%	16.4%	16.2%
	求職者へのオファーの活用	17.1%	8.2%	19.4%	2.3%
	社員からの紹介を通じた採用	35.5%	3.0%	28.8%	-6.7%
	応募者の属性を除外した選考	7.4%	1.0%	8.4%	1.0%
	職場体験の受け入れ	26.6%	2.0%	24.8%	-1.8%

(7) 70歳までの就業確保措置(努力義務)を実現するための制度となる「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」は、制度を実施している割合が5~8%と低い。現状は、「65歳までの継続雇用制度」を実施する割合は87.2%(運用割合は79.3%)と高い。

企業の52.4%が、高齢者を雇用するメリットがあると答えている。高齢者を、ノウハウ・技能・技術やそれらを若手に継承する役割を担う存在として肯定的に捉える企業は8割を超え、労働力不足解消への寄与と肯定的に捉える企業も78.5%と高い。他方、「事業の革新や創造につながる」と考える割合は約2割と低い。

図表 13 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		従業員への適用例 はまだない(a)	従業員への適用例 があり運用中(b)	制度がある割合 (a)+(b)(%)	
高齢者雇用安定法の措置	改正前	65歳までの定年の引上げ(65歳定年企業)	5.2	19.4	24.6
		65歳までの継続雇用制度(再雇用や勤務延長制度)	7.9	79.3	87.2
	改正后	対象者限定ながら基準該当者は66歳以上まで働ける	4.8	43.6	48.4
		希望者全員が66歳以上まで働ける	4.2	21.7	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	5.1	20.4	25.5
		70歳までの定年の引上げ	2.6	5.1	7.7
		定年制の廃止	2.3	3.1	5.4
		70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入	1.8	5.9	7.7
70歳まで社会貢献事業に従事できる制度の導入		1.8	3.4	5.2	
高齢者の雇用に關する取組	健康確保のための支援	2.5	19.3	21.8	
	出向・転籍による雇用の維持	3.4	6.5	9.9	
	出向後定年時に移籍	3.4	2.6	6.0	
	転職支援(転籍除く)	3.4	1.1	4.5	
	独立開業支援	3.7	1.3	5.0	
	高齢従業員対象の働き方や生活に関するセミナー・説明会	3.2	1.6	4.8	
	高齢従業員対象の能力開発・研修	2.6	2.4	5.0	
	高齢従業員対象の個別相談対応	2.5	10.1	12.6	
高齢従業員対象の評価制度	2.6	9.8	12.4		

図表 14 高齢者を雇用するメリット

高齢者を雇用するメリットと考えられること	メリットと考える割合 (少し当てはまる割合+かなり当てはまる割合)
高齢者のノウハウ・技能・技術を長く活用できる	88.4
若手にノウハウ・技能・技術を継承できる	83.2
若年層や壮年層のモチベーションが高まる	37.7
事業の革新や創造につながる	23.3
収益の改善・向上など直接的な効果を望める	40.1
職場環境の改善など間接的な効果を望める	37.1
求職者が増える(長く働ける認識を与える)	45.1
高齢者を活用するノウハウを蓄積できる	58.4
人件費負担を抑制できる(減らせる)	47.6
労働力不足の解消に寄与する	78.5
医療や介護の財政支出の抑制に寄与する	37.6
年金など社会保障制度の持続可能性に寄与する	51.3
企業イメージが向上する	44.6
SDGsや企業の社会的責任の取組みを果たせる	46.4
若年層や壮年層の採用難を補完できる	58.5
働きぶりが良い	54.5
幅広い人脈を活かせる	54.4
雇用促進策を活用できる(国や自治体の入札要件等)	23.6
高齢者の雇用はデメリットよりメリットの方が大きい	52.4

○今後の就業促進のあり方

企業で正規社員が不足する現状がある一方、女性、高年齢者とも正規以外で働くことを志向する人も少なくなく、特に女性では、コロナ禍前よりも働きたい雇用形態や業種、職種を決めていない人が増えている。このため、雇用形態、業種、職種の選択の機会を広げられるよう、職業体験や教育訓練なども含め、より丁寧な伴走型の個別支援を充実することが求められる。また、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女性および高年齢者の就業を支援するため、仕事の質や働くことそのものに対する意欲の醸成を図り、正規の就業・雇用をベースにしつつも、多様な働き方ができるよう、求職者および企業・事業所に対する取組みの支援を強化していくことが求められる。

○報告書の閲覧

大阪府府政情報センターにおいて、報告書（資料No.191）を閲覧いただけます。また、一冊**580**円でご購入もいただけます。

【大阪府府政情報センター】大阪府中央区大手前2丁目 大阪府庁本館5階

TEL:06-6944-8371 URL:<https://www.pref.osaka.lg.jp/johokokai/jigyo3/kankobutu.html>

この報告書を当センターのウェブサイトでもご覧いただけます。

【大阪産業経済リサーチ&デザインセンター】

URL <https://www.pref.osaka.lg.jp/aid/sangyou/>