

(2) 就労者向け調査

●現在の仕事について (p.48~p.49、p.56~p.63)

業種について尋ねたところ、「医療、福祉」「製造業」「卸売業、小売業」「公務」「サービス業(その他)」が1割以上であった。「医療、福祉」は性別では女性、年代では20~30代で高く、「製造業」「サービス業(その他)」は年代では70代で高かった。

年収について尋ねたところ、「~400万円」が約3割を占め、「~600万円」が2割強であった。性別による差異が大きく、男性で「~600万円」「~800万円」、女性で「~100万円」「~200万円」が高かった。

現在の仕事の部門について尋ねたところ、「営業部門」「業務部門」が2割弱であった。性別に見ると、女性は男性に比べて「業務部門」が高かった。年代別に見ると、20代で「総務部門」が高かった。

現在の仕事の役職について尋ねたところ、「役職なし」が7割弱を占めた。性別に見ると、女性で「役職なし」が全体に比べて特に高かった。年代別に見ると、20代で「役職なし」、70代で「役員クラス」が全体に比べて特に高かった。

雇用形態について尋ねたところ、「正社員」が約5割であった。性別に見ると、男性で「正社員」、女性で「パート・アルバイト」が高かった。年代別に見ると、年代が高くなるほど「正社員」の割合が低い傾向にあった。

従業員規模について尋ねたところ、「300名~」が約3割を占めた。年代が高くなるほど「~4名」が高い傾向にあった。

●新型コロナウイルス感染症による勤務体系や働き方への影響について (p.64~p.81)

新型コロナウイルス流行による勤務条件の変化について尋ねたところ、『給料』『賞与』『出勤日』『勤務時間』『残業時間』『業務効率』のいずれの勤務条件とも「変わらない」の割合がもっとも大きかったが、加重平均値は負の値であるため、減少に偏る結果であった。加重平均値の下位は『賞与(-0.30)』『出勤日(-0.20)』『給料(-0.19)』、上位は『業務効率(-0.09)』『勤務時間(-0.13)』『残業時間(-0.14)』であった。

新型コロナウイルス流行前後の勤務体系について尋ねたところ、いずれかの勤務体系を行っている割合が10ポイント以上増加した。具体的には、「テレワーク」「時差出勤」「ローテーション制」は『流行前』に比べて『流行後』で増加したが、「フレックス制」は微減した。

「テレワーク」「時差出勤」「フレックス制」「ローテーション制」とも「未実施」の割合がもっとも大きかった。流行前から継続していたものとしては「テレワーク」「フレックス制」、流行後に導入したものとしては「テレワーク」、流行後に廃止したものとしては「フレックス制」がそれぞれもっとも大きかった。

テレワークの頻度について尋ねたところ、『流行前』では「ほとんどテレワーク」が4割、『流行後』では「テレワークは不定期実施」が4割であった。

テレワークを実施したと回答した人に対して、実施場所について尋ねたところ、「自宅の中」が約9割を占めた。実施時の利用機器について尋ねたところ、「私有PC」が5割強、「社給PC」が5割弱であった。行った仕事の内容について尋ねたところ、「業務上の文書作成」が6割半ばであった。

今後のテレワーク利用意向について尋ねたところ、「利用したくない」が3割強、「どちらかといえば利用したい」が3割弱であった。年代別に見ると、20～30代では利用意向が高く、40～70代では利用意向が低かった。また、40～70代においては年代が高くなるほど利用意向が低い傾向にあった。

テレワークのメリットについて尋ねたところ、「メリットを感じない」を除く上位1～3位の合計では、「通勤がないため、時間を有効に利用できる」が2割半ばでもっとも大きかった。「メリットを感じない」は2割弱であった。

テレワークのデメリットについて尋ねたところ、「デメリットを感じない」を除く上位1～3位の合計では、「勤務時間とそれ以外の区別がつけづらい」が2割弱でもっとも大きかった。「デメリットを感じない」は1割半ばであった。

現在の仕事のうちテレワークで実施可能な程度について尋ねたところ、「すべてテレワークで実施できない」が5割半ば、「一部ならテレワークで実施できる」が2割半ばを占めた。女性では「すべてテレワークで実施できない」が6割半ばを占めた。

流行前後ともテレワークを実施しなかったと回答した人に対して、現在の仕事がテレワークで実施できない理由について尋ねたところ、「テレワークで行える業務ではない」が7割半ばでもっとも大きかった。

[補足]

今後のテレワーク利用意向について、上記のとおり年代別傾向が見て取れたが、日本企業の年功序列文化を考慮すると、責任の大きさによる影響もあるのではないかと仮説が立った。このことから、同設問について役職別のクロス集計を確認することで検証を行った。

まず、前提として役職と年代別のクロス集計を確認すると、高齢になるほど階層の高い役職の方が多くなっており、概ね年功序列の慣習と合致した傾向が見て取れる。次に、同設問について役職別クロス集計表を見ると、役職の上下と利用意向に比例関係等は見て取れなかった。むしろ部長・次長・係長クラスのみで利用意向が比較的高い傾向であった。これらより、責任の大きさによらず、やはり年代別の傾向が存在すると言える。

		n数	役員クラス	部門長・部長クラス	次長・課長クラス	係長クラス	役職なし	その他のクラス
全体		1,000	84 8.4	32 3.2	63 6.3	96 9.6	671 67.1	54 5.4
年代別	20代	88	5 5.7	0 0.0	0 0.0	6 6.8	74 84.1	3 3.4
	30代	177	3 1.7	6 3.4	10 5.6	19 10.7	135 76.3	4 2.3
	40代	272	22 8.1	9 3.3	23 8.5	38 14.0	171 62.9	9 3.3
	50代	268	23 8.6	13 4.9	22 8.2	30 11.2	166 61.9	14 5.2
	60代	165	25 15.2	1 0.6	6 3.6	3 1.8	110 66.7	20 12.1
	70代	30	6 20.0	3 10.0	2 6.7	0 0.0	15 50.0	4 13.3

※ n数 = 30以上のとき、全体と比較して +5pt以上 +10pt以上 -5pt以下 -10pt以下

		n数	利用した いい	ばど 利用した いいえ	いばど 利用した くないえ	利用した くない	加重 平均 値
全体		1,000	183 18.3%	284 28.4%	198 19.8%	335 33.5%	-0.22
役職別	役員クラス	84	18 21.4%	25 29.8%	16 19.0%	25 29.8%	-0.06
	部門長・部長クラス	32	8 25.0%	8 25.0%	11 34.4%	5 15.6%	0.09
	次長・課長クラス	63	12 19.0%	22 34.9%	16 25.4%	13 20.6%	0.06
	係長クラス	96	21 21.9%	37 38.5%	14 14.6%	24 25.0%	0.18
	役職なし	671	117 17.4%	181 27.0%	124 18.5%	249 37.1%	-0.31
	その他クラス	54	7 13.0%	11 20.4%	17 31.5%	19 35.2%	-0.56

※ n数 = 30以上のとき、全体と比較して +5pt以上 +10pt以上 -5pt以下 -10pt以下

●職業観・職業選択について (p.82~p.87)

職業観に対する変化について尋ねたところ、「変化があった」割合は2割半ばで、変化した具体的な職業観としては、「地元での就労意向が高まった」「雇用形態の変更を希望するようになった」が上位であった。年代が低いほど職業観に対する「変化があった」割合が高い傾向にあった。「雇用形態の変更を希望するようになった」と回答した人に対して、希望するようになった雇用形態について尋ねたところ、「正社員」が6割弱でもっとも大きかった。

職業選択の希望に対する変化について尋ねたところ、「変化があった」割合は3割強で、変化した具体的な職業選択の希望としては、「まだ具体的ではないが将来の仕事や収入について考えるようになった」が1割強でもっとも大きかった。年代が低いほど職業選択の希望に対する「変化があった」割合が高い傾向にあった。

転職・副業を検討またはしたと回答した人に対して、検討した理由について尋ねたところ、「企業や業界の先行きに不安を感じるから」「自身の収入が減少したから」が4割台で上位であった。年代別に見ると、20代で「企業や業界の先行きに不安を感じるから」、40代で「自身の収入が減少したから」が5割強であった。

自営(フリーランス)以外の人に対して、今後勤務先に期待する点について尋ねたところ、加重平均値で見ると、「福利厚生が充実している(0.29)」「子育てに理解がある(0.16)」、「明瞭で公平な人事評価制度がある(0.10)」が上位であった。『当てはまる・計』の割合では、「福利厚生が充実している」がもっとも大きく、約6割を占めた。20~30代は全般的に期待度が高く、60代では全般的に低かった。

※補足

2020年12月に全国の就労者に対して実施された内閣府の調査では、職業選択の希望に対する変化があった割合は3割半ばで奈良県の傾向とほぼ同様であった。ただし、変化の内容については差があり、全国では、まだ具体的ではないが将来の仕事や収入について考える様になったとの回答が2割強で、奈良県よりも1割程度高かった。一方で、副業を検討中との回答は全国では0.5割に留まっており、1割強の回答があった奈良県の方が全国を上回る結果となった。

出典：内閣府「第2回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」2020年12月

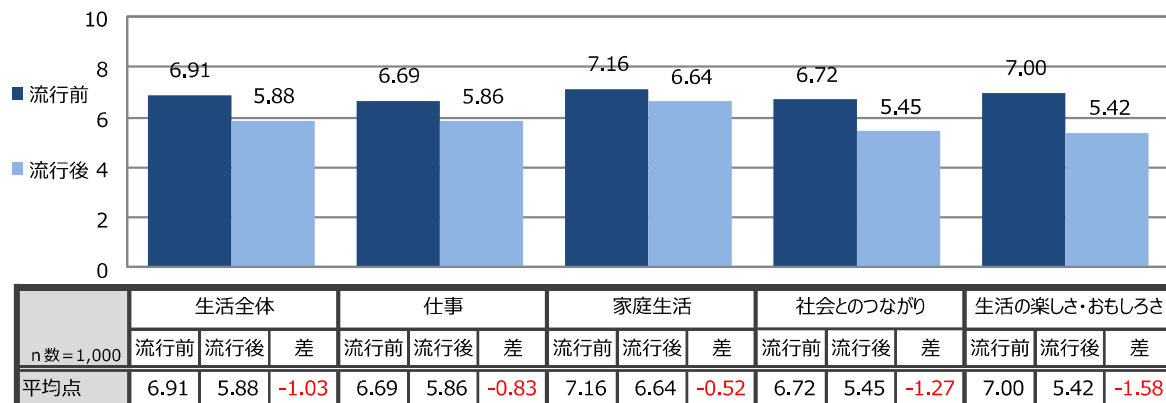
●生活への影響について (p.88~p.89)

仕事以外の行動や時間で増えたことについて尋ねたところ、いずれかの行動や時間が増えた割合は4割半ばで、具体的に増えた行動や時間としては、「今までやれなかった日常生活に関わること」が2割半ばでもっとも大きかった。

『教育・学習』『オンラインでの交流・発信』『ビジネス関係の勉強』の行動や時間が増えたと回答した人に対して、その理由について尋ねたところ、「自分自身の成長のため」が5割強でもっとも大きかった。

●新型コロナウイルス流行前後の満足度について (p.90~p.91)

新型コロナウイルス流行前後の満足度について尋ねたところ、5項目いずれも平均点が減少した。流行前後の平均点の減少幅についてみると、『生活の楽しさ・おもしろさ』は-1.58点で、5項目中もっとも減少した。一方で、『家庭生活』は-0.52点で、比較的減少幅が小さく、点数を維持していた。



新型コロナウイルス流行前後の満足度の平均点について、流行前後の差（流行後－流行前）を求めて再集計したところ、いずれも「0」の割合がもっとも大きくなっている。

平均値は『家庭生活』が-0.52でもっとも高く、『生活の楽しさ・おもしろさ』が-1.58でもっとも低い。

n数=1,000	-10	-9	-8	-7	-6	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	平均値
	生活全体	5 0.5%	2 0.2%	2 0.2%	7 0.7%	13 1.3%	23 2.3%	39 3.9%	78 7.8%	167 16.7%	149 14.9%	420 42.0%	58 5.8%	21 2.1%	6 0.6%	3 0.3%	5 0.5%	1 0.1%	0 0.0%	1 0.1%	0 0.0%	
仕事	4 0.4%	1 0.1%	3 0.3%	4 0.4%	12 1.2%	25 2.5%	41 4.1%	58 5.8%	127 12.7%	134 13.4%	502 50.2%	50 5.0%	14 1.4%	8 0.8%	9 0.9%	2 0.2%	3 0.3%	2 0.2%	1 0.1%	0 0.0%	0 0.0%	-0.84
家庭生活	1 0.1%	0 0.0%	4 0.4%	5 0.5%	6 0.6%	12 1.2%	27 2.7%	48 4.8%	88 8.8%	130 13.0%	560 56.0%	66 6.6%	29 2.9%	14 1.4%	5 0.5%	3 0.3%	2 0.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	-0.52
社会とのつながり	2 0.2%	0 0.0%	6 0.6%	8 0.8%	24 2.4%	37 3.7%	57 5.7%	107 10.7%	138 13.8%	116 11.6%	432 43.2%	44 4.4%	15 1.5%	9 0.9%	4 0.4%	0 0.0%	1 0.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	-1.27
生活の楽しさ・おもしろさ	5 0.5%	1 0.1%	11 1.1%	11 1.1%	32 3.2%	72 7.2%	73 7.3%	99 9.9%	135 13.5%	122 12.2%	344 34.4%	50 5.0%	24 2.4%	13 1.3%	4 0.4%	2 0.2%	1 0.1%	0 0.0%	1 0.1%	0 0.0%	0 0.0%	-1.58

※『流行前』『流行後』の満足度の得点差分を再集計

●資格取得・スキルアップについて (p.92~p.96)

勤務先で実施されている資格取得研修について尋ねたところ、実施率は2割強で、具体的な内容としては、「TOEIC・TOEFL」がもっとも大きかった。

今後受けてみたい資格取得研修について尋ねたところ、意向率は約4割で、具体的な内容としては、「プログラミング技能」が1割強でもっとも大きかった。年代が低いほど意向率が高い傾向にあった。

勤務先で実施されているスキルアップ研修について尋ねたところ、実施率は2割半ばで、具体的な内容としては、「マネジメント」が1割弱でもっとも大きかった。

今後受けてみたいスキルアップ研修について尋ねたところ、意向率は約4割で、具体的な内容としては、「語学」が1割半ばでもっとも大きかった。年代が低いほど意向率が高い傾向にあった。

勤務先の研修について尋ねたところ、『内容』では満足・計が5割強、加重平均値は-0.06であった。『頻度』では満足・計が5割強、加重平均値は-0.08であった。

●必要な支援について (p.97~99)

今後仕事に関して必要と考えるものについて尋ねたところ、『魅力的な県内企業情報の提供』『就職・転職に関する相談』『労働条件に関する相談』『スキルアップに関する研修』では「どちらでもよい」、『他社の社員と交流できる機会の提供』『合同社内研修』『副業・兼業に関する研修・セミナー』では「不要」の割合がもっとも大きかった。手段としては、全体的に「どちらでもよい」の割合がもっとも大きく、次いで「オンライン」の占める割合が大きかった。ただし、『労働条件に関する相談』『他社の社員と交流できる機会の提供』では「オンライン」よりも「対面」の割合の方が大きかった。20代ではいずれの項目とも必要である割合が高く、60~70代では低かった。

(3) 非就労者向け調査

●仕事の経験について (p.108~p.119)

就労経験者が9割強を占めた。

就労経験者に対して、直近の仕事の業種について尋ねたところ、「製造業」が2割、「サービス業(その他)」「卸売業、小売業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」が1割前後であった。30代は「医療、福祉」「サービス業(その他)」が特に高かった。

直近の仕事の部門について尋ねたところ、「業務部門」「営業部門」が1割半ば、「生産部門」が1割強であった。30代で「業務部門」、40代で「その他部門」が特に高かった。

直近の仕事の役職について尋ねたところ、「役職なし」が6割半ばであった。女性は「役職なし」が9割を占めた。

直近の仕事の雇用形態について尋ねたところ、「正社員」が5割半ばを占め、「パート・アルバイト」が2割半ば、「契約社員/嘱託社員」が1割未満であった。男性で「正社員」、女性で「パート・アルバイト」が特に高かった。

直近の仕事の従業員規模について尋ねたところ、「300名～」が4割弱であった。

直近の仕事の退職時期について尋ねたところ、「2009年以前」が3割半ばであった。「2020年」は1割未満で、月別では「3月」の割合がもっとも大きかった。

退職時期が2020年1月以降と回答した人に対して、退職理由と新型コロナウイルスの関係について尋ねたところ、新型コロナウイルスとの関係がある割合は2割強であった。

退職理由について尋ねたところ、「定年退職のため」が3割弱、「結婚・出産・育児のため」が2割強、「健康上の理由」が1割半ばであった。男性は「定年退職のため」、女性は「結婚・出産・育児のため」が特に高かった。30~40代で「結婚・出産・育児のため」、50代で「健康上の理由」、60~70代で「定年退職のため」が全体に比べて特に高かった。

●就職に関する考えについて (p.120~p.135)

就職希望状況について尋ねたところ、「希望していない」の割合が5割半ばであった。「希望している」「どちらかといえば希望している」を合計した「希望している・計」は3割弱で、加重平均値は-0.89であった。女性は就労意向が男性に比べて高かった。30代は就労意向が高かった。

就職希望者に対して、就職希望理由について尋ねたところ、「経済的に余裕が欲しい」が5割半ばでもっとも大きく、「時間に余裕がある」が3割、「社会と繋がってみたい」が3割弱であった。40代で「育児や介護の負担がなくなった」、50代で「仕事がないと生活できない」「生計を一にする家族の収入が減少した」が全体に比べて特に高かった。

就職希望の仕事の業種について尋ねたところ、希望の業種がある割合7割で、内訳としては、「サービス業(その他)」が2割弱、「製造業」が1割半ば、「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」「飲食業」が1割以上であった。

就職希望の仕事の部門について尋ねたところ、希望の部門がある割合は5割弱で、内訳としては、「業務部門」が1割半ば、「生産部門」「総務部門」が1割前後であった。

就職希望の仕事の雇用形態について尋ねたところ、希望の雇用形態がある割合は 9 割弱を占め、具体的には、「パート・アルバイト」が約 7 割、「正社員」「契約社員／嘱託社員」が 3 割弱であった。

新しい就職先を決めたい時期について尋ねたところ、「特に決めていない」が 3 割強であった。「今すぐにでも」は 1 割半ばとなっており、「1 年以内希望・計」が 5 割弱であった。男性で「半年以内」が全体に比べて高かった。

就職非希望者に対して、就職を希望しない理由について尋ねたところ、「高齢のため」が 3 割半ば、「配偶者や家族等の収入で生活ができるから」が 2 割半ば、「体力が低下している」が約 2 割、「仕事よりもやりたいことがある」「病気・けが等で就労が困難」が 1 割半ばであった。

2020 年 1 月以降（かつ退職以降）の就職活動状況について尋ねたところ、「就職活動はしなかった」が 8 割半ばを占め、「就職活動をして、内定を得た」「就職活動をして、現在も活動している」「就職活動をしたが、途中で取り止めた」を合計した「就職活動をした・計」は 1 割半ばであった。30～50 代で「就職活動をした・計」が全体に比べて高く、30 代で「就職活動をして、現在も活動している」、40 代で「就職活動をしたが、途中で取り止めた」が全体に比べて高かった。

就職希望しているが就職活動を取り止めた・しなかったと回答した人に対して、その理由について尋ねたところ、「新型コロナウイルス感染症に感染しないか不安」が 3 割強であった。女性で「家事・育児と両立できない／できるか不安」、40 代で「新型コロナウイルス感染症に感染しないか不安」が全体に比べて特に高かった。

就労における重要度について尋ねたところ、加重平均値で見ると、「職場の人間関係が良い（1.38）」「希望の勤務地で働ける（1.27）」「希望の仕事内容で働ける（1.22）」が上位であった。『重要・計』の割合では、「職場の人間関係が良い」がもっとも大きく、9 割強であった。女性は男性に比べて全般的に重要度が高かった。30～40 代は全般的に重要度が高く、「残業が少ない・または残業がない」「子育て・介護に理解がある」「副業・兼業が可能」が特に高かった。

働く場所に対する希望の変化について尋ねたところ、流行前後とも「奈良県」が 6 割台でもっとも大きかった。「奈良県」は『流行前』に比べて『流行後』で 6 ポイント増加したが、「大阪府」は『流行前』に比べて『流行後』で 11 ポイント減少した。

[補足①]

就労における重視度について、昨年度実施した 2 つの類似調査の結果と比較を行った。

昨年度実施した県内就労促進調査では、とても重要であると回答した上位 3 項目として、「人間関係が良い」「希望の仕事内容で働ける」「希望の勤務地で働ける」が該当した。今回の調査結果でも概ね同じ結果であった。

（出典：令和元年度県内就労促進調査

※【求職者向け】Q25「就職活動における重視度」を参照

※令和元年 10 月～12 月にハローワーク等窓口の来訪者に対して実施

※回収件数：1,018 件

※調査対象・設問の選択肢が異なるため、単純比較はできないことに注意)

また、同じく昨年度実施した女性活躍推進に関する意識調査では、就労を希望する女性(20歳～64歳)が重視する上位3項目として「勤務時間が柔軟である(シフトの自由度など)こと」「休暇が取りやすいこと」「土日祝日出勤がないこと」が該当した。今回の調査結果では、「希望の曜日・時間で働ける」が女性の『重要・計』における上位3項目の1つとして該当しており、傾向に特筆すべき変化は見られなかった。

(出典：奈良県女性活躍推進に関する意識調査

※問7-5「働くにあたって重視すること」を参照

※令和元年9月に奈良県内市町村から選挙人名簿に基づき無作為抽出して実施

※回収件数：1,444 件

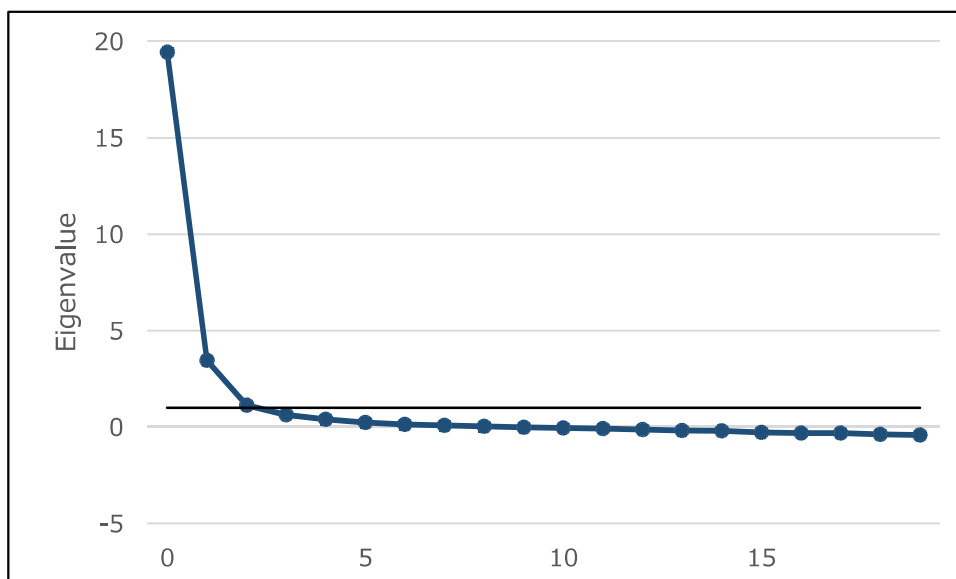
※調査対象・設問の選択肢が異なるため、単純比較はできないことに注意)

[補足②]

就労における重要度に関する回答結果について、仕事選びに影響を与える要因を探るために、20項目について最尤法による因子分析を行った。因子分析とは、少数の説明要因に話をまとめるために、複数の要素から共通因子を探り出すための分析手法である。

※最尤法：因子の推定方法の1つ。回答結果からみて、最もありえそうな因子モデルを推定する方法。分布の歪んでいるデータでも正確な推定ができるとされる。

今回の分析では、「固有値」(Eigenvalue)が1.0を超えるものを1つの共通因子としてみなすことにした。



分析の結果、3つの因子を抽出することができ、斜交プロマックス回転を行った。因子はそれぞれ以下の通り命名した。

※斜交プロマックス回転：因子の解釈を容易にするために行う手法の1つ。因子間に相関があると仮定する斜行回転の中でも代表的な手法。

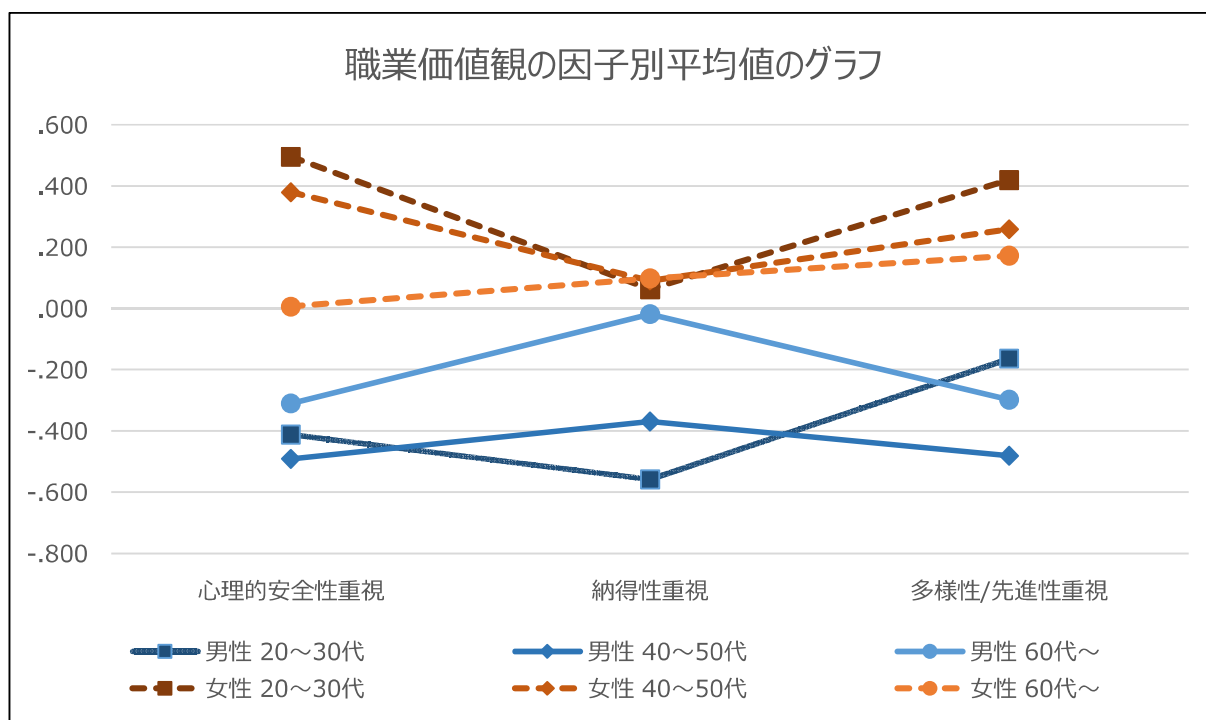
- 第1因子：労働環境における心理的負担が少ないことを重視する「心理的安全性重視」
- 第2因子：納得できる報酬や待遇、共感できる理念やビジョン等があることを重視する「納得性重視」
- 第3因子：柔軟な働き方ができることや、新しい取組を採用していることを重視する「多様性/先進性重視」

因子負荷			
就労における重視項目（県内非就労者）	心理的安全性重視	納得性重視	多様性/先進性重視
2.希望の曜日・時間で働ける	.808	.109	.238
3.希望の勤務地で働ける	.775	.227	.079
5.希望の雇用形態で働ける	.734	.270	.235
6.通勤時間が短い	.698	.130	.237
4.希望の仕事内容で働ける	.674	.395	.119
20.職場の人間関係が良い	.636	.387	.093
7.残業が少ない・または残業がない	.608	.064	.470
18.会社の業績が良い・将来性がある	.324	.628	.325
16.社内研修などスキルアップの機会が充実している	.119	.623	.400
15.人事評価・昇給制度がしっかりしている	.327	.610	.374
8.福利厚生がしっかりしている	.397	.573	.264
17.会社の理念・ビジョンが自分に合っている	.245	.556	.258
11.働き方改革に熱心	.284	.526	.469
1.希望の収入を得られる	.501	.515	.196
10.女性活躍推進に熱心	.263	.336	.608
14.フレックス制度が進んでいる	.202	.407	.541
13.テレワークが進んでいる	.104	.324	.534
9.子育て・介護に理解がある	.352	.191	.502
12.副業・兼業が可能	.128	.155	.485
19.会社の知名度がある	.037	.434	.448

また、因子間の相関をみると、「心理的安全性重視」と「納得性重視」との間の相関が強く、「納得性重視」と「多様性/先進性重視」との相関関係も強かった。

因子間相関行列			
	心理的安全性重視	納得性重視	多様性/先進性重視
心理的安全性重視	1		
納得性重視	.531	1	
多様性/先進性重視	.437	.523	1

上記結果をもとに、性年代別に因子得点の平均を計算した。因子得点は、因子ごとの各個体（対象者）のスコアを表すものである。因子得点が高い人は、その因子に影響されている度合いが高いといえる。



		心理的安全性重視	納得性重視	多様性/先進性重視
男性	20～30代	-0.412	-0.559	-0.164
	40～50代	-0.492	-0.370	-0.481
	60代～	-0.311	-0.019	-0.298
女性	20～30代	0.496	0.063	0.420
	40～50代	0.380	0.091	0.259
	60代～	0.006	0.098	0.172

性別にみると、女性の方が男性よりも相対的にみて因子得点が高く、各因子に対して強い影響を受けていることが判明した。特に 20 代～30 代においては因子得点の差が大きく、職業価値観に対する考え方に男女間の差があることが推察できる。

女性では、「心理的安全性重視」「多様性/先進性重視」は 20 代～30 代でもっとも高く、次いで 40 代～50 代でも同様に高かった。「納得性重視」は、60 代～でもっとも高かった。

男性では、「納得性重視」は女性と同様に 60 代～でもっとも高かった。「多様性/先進性重視」は 20～30 代でもっとも高かった。

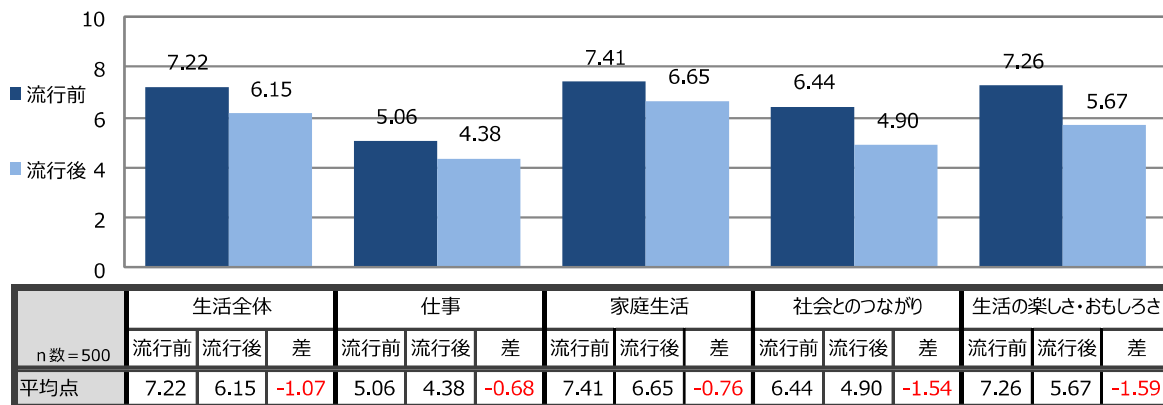
●生活への影響について (p.136~p.137)

仕事以外の行動や時間で増えたことについて尋ねたところ、いずれかの行動や時間が増えた割合は3割半ばで、具体的な増えたこととしては、「今までやれなかった日常生活に関わること」が2割強でもっとも大きかった。

『教育・学習』『オンラインでの交流・発信』『ビジネス関係の勉強』の行動や時間が増えたと回答した人に対して、その理由について尋ねたところ、「時間にゆとりがあったから」が6割でもっとも大きかった。ただし、女性では「時間にゆとりがあったから」が5割弱に留まった。

●新型コロナウイルス流行前後の満足度について (p.138~p.139)

新型コロナウイルス流行前後の満足度について尋ねたところ、5項目いずれも平均点が減少した。流行前後の平均点の減少幅についてみると、『生活の楽しさ・おもしろさ』は-1.59点、『社会とのつながり』は-1.54点で、減少幅が大きかった。一方で、『仕事』は-0.68点、『家庭生活』は-0.76点で、比較的減少幅が小さく、点数を維持していた。



新型コロナウイルス流行前後の満足度の平均点について、流行前後の差（流行後－流行前）を求めて再集計したところ、いずれも「0」の割合がもっとも大きくなっている。

平均値は『仕事』が-0.69でもっとも高く、『生活の楽しさ・おもしろさ』が-1.59でもっとも低い。

n数=500	-10	-9	-8	-7	-6	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	平均値	
生活全体	1 0.2%	0 0.0%	3 0.6%	1 0.2%	7 1.4%	17 3.4%	17 3.4%	8 2.2%	15 3.0%	22 4.4%	86 17.2%	224 44.8%	15 3.0%	5 1.0%	4 0.8%	1 0.2%	1 0.2%	1 0.2%	1 0.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	-1.07
仕事	4 0.8%	1 0.2%	7 1.4%	1 0.2%	7 1.4%	18 3.6%	12 2.4%	13 2.6%	22 4.4%	19 3.8%	75 15.0%	377 75.4%	7 1.4%	3 0.6%	4 0.8%	3 0.6%	1 0.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.2%	0 0.0%	0 0.0%	-0.69
家庭生活	0 0.0%	1 0.2%	1 0.2%	5 1.0%	5 1.0%	17 3.4%	14 2.8%	25 5.0%	44 8.8%	59 11.8%	296 59.2%	17 3.4%	7 1.4%	6 1.2%	2 0.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	-0.76
社会とのつながり	4 0.8%	2 0.4%	4 0.8%	11 2.2%	16 3.2%	21 4.2%	28 5.6%	43 8.6%	70 14.0%	63 12.6%	217 43.4%	10 2.0%	8 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	2 0.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	-1.54
生活の楽しさ・おもしろさ	3 0.6%	4 0.8%	6 1.2%	7 1.4%	12 2.4%	26 5.2%	44 8.8%	41 8.2%	64 12.8%	66 13.2%	205 41.0%	8 1.6%	6 1.2%	1 0.2%	2 0.4%	3 0.6%	0 0.0%	1 0.2%	1 0.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	-1.59

※『流行前』『流行後』の満足度の得点差分を再集計

●資格取得・スキルアップについて (p.140~p.143)

勉強している資格について尋ねたところ、実施率は1割未満で、具体的な内容としては、「TOEIC・TOEFL」がもっとも大きかった。

今後身につけたい資格について尋ねたところ、意向率は2割弱で、具体的な内容としては、「TOEIC・TOEFL」がもっとも大きかった。

勉強しているスキルについて尋ねたところ、実施率は1割で、具体的な内容としては、「語学」の割合がもっとも大きかった。

今後身につけたいスキルについて尋ねたところ、意向率は2割弱で、具体的な内容としては、「語学」の割合がもっとも大きかった。

●必要な支援について (p.144~p.147)

今後就職に関して必要と考えるものについて尋ねたところ、いずれも「不要」の割合がもっとも大きかった。手段としては、全体的に「どちらでもよい」の割合がもっとも大きく、次いで「オンライン」の占める割合が大きかった。ただし、『公共職業訓練』では「オンライン」よりも「対面」の割合の方が大きかった。『必要・計』の割合では、「魅力的な県内企業情報の提供」が5割強でもっとも大きかった。30~40代ではいずれの項目とも必要である割合が高かった。

就職に関する支援機関の認知状況について尋ねたところ、いずれかの認知率は約3割で、具体的には「奈良県立高等技術専門学校」が2割でもっとも大きかった。

(4) 外国人座談会

●留学先、労働先に奈良県を選んだ理由

今回の参加者においては、学生時代や職場で日本語を学ぶ機会や経験があったことで留学制度を利用した（利用している）人が多かった。就労者においてもその傾向は見られたが、中には「日本人の優しさ」「帰国後の仕事のため」といった意見も挙げられた。

日本への旅行や日本のアニメを通じて興味・関心を持った人もおり、母国で日本文化に触れる機会の有無がその後日本語を学んだり、留学・就労を考えたりするきっかけとなっていた。また、来日後の滞在先が“奈良県”であることに対する理由としては「ゆっくりできる、自然が感じられる」ことや、学生においては「母国で通学している大学との提携先が奈良県内の大学である」ことが意見としては散見された。

●外国人から見た、日本・奈良県の長所と短所

長所一つ目は「日本人の真面目さ、ルールを守る」「仕事のやり方（説明）が丁寧」だが、外国人にとって時には「柔軟性がない」、「新しいことに対して頭が固い」などと捉えられており効率面での指摘や、「ゴミの分別」などのルールに「窮屈さ」を感じていた。

長所の二つ目としては「他人の立場で考える（相手の感情や考えを推測して行動する）」点が挙げられたが、ストレートな感情表現や行動をする外国人にとっては難しく、また、このような日本人の行動様式から人間関係も複雑で難しいと評されていた。一方で、他人との距離感が近すぎない点を心地よく感じている意見もみられたが、コロナ禍においては母国を離れた一人暮らしの生活環境も相まって魅力が低減している様子であった。他に、母国の料理（味）がないとの意見も見受けられた。

その他の短所としては、日本人と外国人とで態度が異なることで「いじめや差別」に遭うケースや、宗教への理解の薄さなど、「多くの日本人と異なる」こと全般に対する受容性のなさが指摘された。

これらの長所・短所は全体的に、その時々によって良い面・悪い面が反転しており、日本人からの歩み寄りや外国人の理解を得る工夫が必要である点は今後の課題ともいえる。

女性から挙げられた長所としては「治安の良さ（夜間に一人で出歩ける）」が支持されている。

●今後の進路や仕事における魅力や課題点

留学終了後も奈良で働いてみたいという意見や、子育て期間や定年退職後の期間に奈良で過ごしたいといった、奈良への愛着を示す意見が一定数存在した。一方、賃貸物件探しの際の保証人探し等にハードルがあり、大阪・奈良では他地域と比べれば探しやすいという意見はあったものの、「外国人向けの物件」の確保・周知は課題といえる。あわせて、自治体の柔軟な対応も望まれている。

住まいの面では関西地域が評価された一方、「関西弁」は日本語を勉強している（していた）今回の座談会参加者においても難しいとの意見が散見された。日本語を学んだ際の標準語との語句の違いや、早口である点については一定の配慮が必要である。

●奈良県の魅力・課題と今後の方向性（外国人座談会）

今回の座談会に参加した県内事業所で働く外国人及び県内大学に通う留学生の意見から見られた今後の奈良県の課題は「外国人に対する奈良県の知名度向上」と「外国人向けの就業先や賃貸物件の確保」といえる。

現状、日本に対する接点（主に日本の文化への興味関心をきっかけに語学学習を通じた留学・就労）をきっかけに奈良県内で通学・就業している方が多く、一定期間奈良県に居住することで奈良県や関西地域に対して愛着を持っている様子も伺える。ただし、各母国における奈良県の知名度は低い様子も垣間見え、「自然」を主軸とした宣伝をしたい旨や奈良県の観光業の発展を要望する意見が散見された。まずは日本への旅行の中で“奈良県”を訪れてもらうことで知名度・興味や関心の向上を期待していると推測される。

外国人に居住先として奈良県を選択してもらうための課題としては、「外国人向けの賃貸物件や就業先」の確保が挙げられる。現状、奈良県を含む関西地域は関東地域に比べて住まい探しがしやすいと評価されているが、今後も維持・向上を計りたい。また、各自治体の柔軟な対応力も重要視されており、外国人支援センターや就業相談窓口の周知・利用促進のほか、外国人材の県内就職促進イベントの定期開催も必要であるといえる。

さらに、一定年数を日本で滞在している今回の座談会参加者からは、奈良県民に限らず日本人の考え方や行動、日本の生活環境全般に対する長所・短所が複数挙げられた。日本人と外国人では異なる価値観や考えのもと、母国を離れて暮らす外国人にとって不安や負担を軽減する工夫や取組ができれば今後の奈良県にとって大きな強みになるといえる。具体的には、留学生においては留学先である県内大学内で外国人同士や日本人との交流イベントが少ない様子が窺えたことから、学生に限らず地域の外国人同士が交流できるイベントや、相互理解を深めるために（今回の座談会を例とした）日本人との交流イベントの機会はある一定のニーズがあるといえる。