

③ 成人期 I (23～29歳)

課題の分類:

マインド

フィールド

スキル

ライフ

区分		統計調査結果等からみた奈良県の現状	課題	必要な施策(案)
生活	のD 困V 難等	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成19年度より県のDV相談件数は1,000件を超えており、平成26年度は1,406件である</li> <li>○ 県警による配偶者等からの暴力事案等の認知件数は増加している(948件)</li> <li>○ <b>女性の23.7%は配偶者からDV被害を受けたことがあります</b>、うち9.7%は何度も受けている(※) 参考資料③-1</li> </ul>	DV被害の相談・認知件数が増加	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆DVによる困難を抱えた女性への支援</li> <li>DVを許さない社会づくりのための推進体制整備、意識の醸成とともに、被害者支援として、相談や迅速安全な保護、自立支援体制の整備を行う。</li> </ul>
	未婚化	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ いずれは結婚しようとする未婚者(18～34歳)の割合が低い(希望率 72.5%)</li> <li>○ 結婚の希望実現率が低い(希望実現率 76.8%)</li> <li>○ <b>20代後半の未婚率は、男性は全国3位(72.7%)、女性は全国1位(64.6%)</b>であり、未婚化が顕著</li> <li>○ 若年(15～34歳)雇用者(役員を除く)に占める「非正規の職員・従業員」の割合は39.2%(女性48.7%、男性30.2%)で全国に比べて男女ともに高い(全国:女性47.0%、男性25.3%) 参考資料③-2</li> <li>○ 若者(15～34歳)の年間所得200万円未満の人数割合は41.6%と上昇しており、全国(36.0%)より高い 参考資料③-3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・結婚を希望する若者が少なく、また、結婚の希望実現率も低い</li> <li>・非正規雇用の<b>経済的な不安定さ等により未婚率が増加</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆結婚支援活動の推進</li> <li>結婚・子育て支援活動の推進により、結婚の気運を醸成する。</li> <li>◆結婚の希望の実現</li> <li>結婚や子育ての希望をかなえるため、安定した経済的基盤を持てるよう、就職の促進や、しごとが安定するよう支援する。</li> </ul>
	(ワーク・ライフ・バランス) 仕事と生活の調和	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>男女ともに平日平均帰宅時間が遅い</b>(男性19:45、全国8位。女性18:00、全国11位)</li> <li>○ 有配偶男性の通勤時間が長い(91分、全国5位)</li> <li>○ 男女ともに県外就業率が高い(男性36.8%、全国1位。女性20.4%、全国2位)</li> <li>○ <b>男性の家事関連時間が少ない</b>(男性44分、全国24位。女性3時間59分、全国5位)</li> </ul>	男性の家庭参画・地域参画が困難	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆仕事と生活のバランスが取れた生活への啓発</li> <li>ワーク・ライフ・バランス上の困難が始まるライフステージであり、男性は家庭生活や地域活動に、女性も仕事や地域活動に積極的に参画し、生き方の選択を広げる、バランスのとれた生活への啓発を行う。</li> </ul>

※: 全国の状況

③ 成人期 I (23~29歳)

課題の分類:

マインド

フィールド

スキル

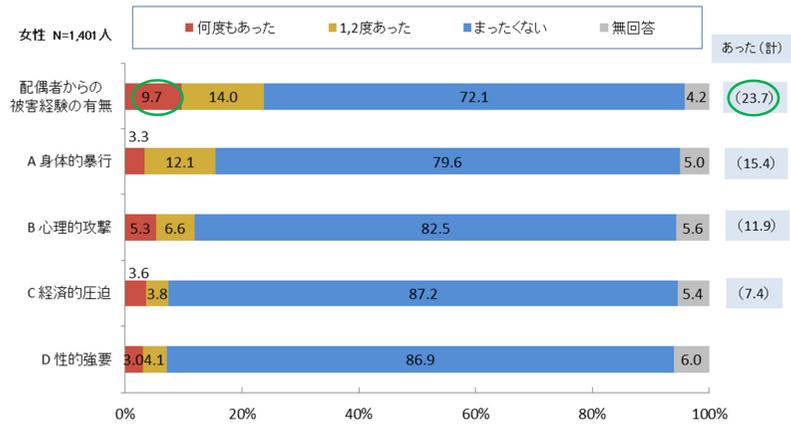
ライフ

区分	統計調査結果等からみた奈良県の現状	課題	必要な施策(案)
<p>仕事</p> <p>(ワーク・ライフ・バランス)</p> <p>仕事と生活の調和</p>	<p>○ 男女がともに仕事と家庭の両立を実現するための条件は「気がねなく制度を利用できる職場環境」(47.0%)との回答が最多</p>	<p>・企業のワーク・ライフ・バランス、働き方改革への意識が不十分</p> <p>◆委員意見</p> <p>「男性を含めた働き方改革を進めるために、<b>トップからの意識改革</b>が重要」</p> <p>「男性の、自分たちの働き方への意識、職場全体を変えることが重要」</p> <p>「経営者として、女性の活躍、イクメン、イクボスは3点セットで進めている。これらを進めることと業績は正比例する。」</p> <p>◆委員意見「企業に、<b>WLBの推進</b>は、「福利厚生」ではなく「<b>将来への投資</b>」であり「<b>リスク対応策</b>である」という認識が必要」</p>	<p>◆企業のトップの意識改革によるワーク・ライフ・バランス・働き方改革の啓発</p> <p>奈良労働局等関係機関との連携のもと、企業のトップを対象に、育児・介護休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境整備への啓発を実施する。</p>
	<p>○ 週間労働時間60時間以上の男性雇用者割合が高い(17.5%、全国4位) 参考資料③-4</p>	<p>・特に男性の労働時間が長い</p> <p>・企業のワーク・ライフ・バランス、働き方改革への取り組みが不十分</p>	<p>◆企業のワーク・ライフ・バランス・働き方改革の推進</p> <p>奈良労働局等関係機関との連携のもと、企業等の長時間労働を前提とした働き方の改革を実施する。</p>
<p>若手女性職員の 人材育成</p>	<p>○ 20歳代は、現在の働き方のまま継続して働くことを希望する「現状維持希望派」が47.7%と最も多く、次いで「専門職希望派」が26.1%、「管理職希望派」は12.5%。(※)</p> <p>○ 就業継続していく上での環境等の不安は「仕事やプライベートなどを相談できる先輩・同僚の社員がいない、少ない」が29.4%と最も多く、次いで「社内に相談できる窓口がない」が26.9%。(※)</p> <p>【H27年企業の女性活躍推進に関する女性社員の意識調査・労務行政研究所編集部】</p>	<p>若手女性職員の<b>キャリア形成への不安</b></p>	<p>◆若手女性職員のキャリア形成に向けた支援</p> <p>若手女性職員が就業継続や管理職昇進に向けた意欲を高め、長期的なキャリアプランを描けるよう、若手女性職員を対象とした啓発・研修等を実施。</p>
	<p>○ 「上司は女性部下を育成する気がない」と思っている女性が35.9%(※)</p> <p>【H27年企業の女性活躍推進に関する女性社員の意識調査・労務行政研究所編集部】</p>	<p>女性職員の計画的な人材育成が不十分</p>	<p>◆若手女性職員のキャリア形成に向けた環境整備</p> <p>若手女性職員が就業継続や管理職昇進に向けた意欲を高め、長期的なキャリアプランを描ける環境整備を目的として、管理職を対象とした啓発・研修等を実施。</p>

※:全国の状況

③-1 配偶者からのDV被害経験

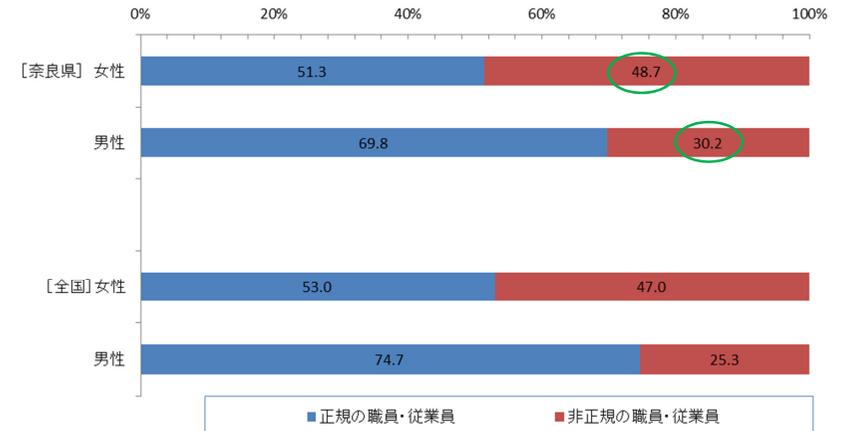
○女性の23.7%は配偶者からDV被害を受けたことがあり、うち9.7%は何度も受けている。



H26男女間における暴力に関する調査(内閣府男女共同参画局)

③-2 若年非正規の職員・従業員割合

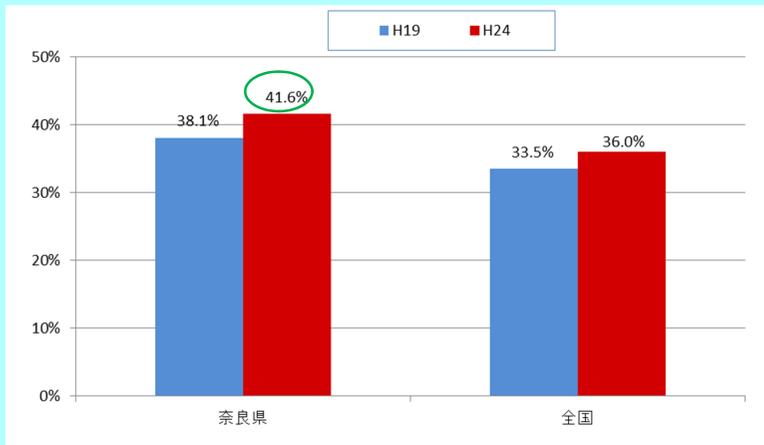
○若年(15~34歳)雇用者(役員を除く)に占める「非正規の職員・従業員」の割合は、女性48.7%、男性30.2%で全国に比べて男女ともに高い。



H26就業構造基本調査(総務省統計局)

③-3 若年者の年間所得200万円未満の人数割合

○若年者(15~34歳)の年間所得200万円未満の人数割合は41.6%と増加しており、全国よりも高い。

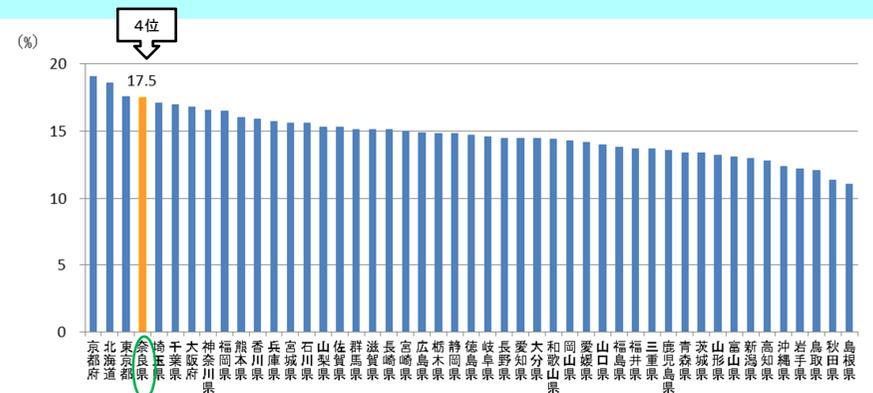


※複数回答、上位7項目

就業構造基本調査(総務省統計局)

③-4 週間労働時間60時間以上の男性雇用者割合

○週間労働時間60時間以上の男性雇用者割合は全国4位の高さであり(17.5%)、全国と比較して労働時間が長い。



H24就業構造基本調査(総務省統計局)