

第1回 結婚の希望を叶える環境整備に向けた 企業・団体等の取組に関する検討会 議事要旨

1. 日時：平成28年10月14日（金）11：00～13：10
2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階共用第2特別会議室
3. 議題：1. 検討の論点等について
2. ヒアリング
3. 意見交換
4. 議事
 - ・ 主宰者である加藤内閣府特命担当大臣、豊田内閣府大臣政務官が挨拶をした。
 - ・ 加藤内閣府特命担当大臣の指名により、佐藤博樹委員が座長に選任された。
 - ・ 検討会の運営規則を決定した。
 - ・ 構成員の紹介を行った。
 - ・ 内閣府から検討会の論点等の説明、三輪委員、天野委員、山本委員からヒアリングを行った。
 - ・ 構成員による意見交換がなされた。構成員の主な意見は以下のとおり。

支援の方向性について

出会いや結婚のきっかけは、大きく4つ、血縁（家による紹介）、地縁（地域の知人の紹介）、学縁（学校生活における出会い）、職縁（職場や仕事先の出会い）がある。職縁と学縁については、企業と大学が連携も含めて取り組む必要がある。かつ、片働きモデルではなく共働きモデルに転換して夫婦でキャリア形成を考えていくよう支援していく必要がある。

結婚につながる出会いを求めている人の支援も大事である。もう一つ大事な点は、自然な出会いをどう支援するかである。職場と家の往復だけではなく、職場以外のいろんなところで、いろいろな人と出会う機会があると、自然に出会える。結婚したいと思ったときは、いろいろな付き合いの機会を増やす必要があることを理解してもらうべきである。

未婚者の調査分析を通して分かるのは、未婚者は、一枚岩ではなく、たくさんの層（要素）からなっているということ。施策を考える上では、それらの多層な層を考慮しながらやらないと、空振りに終わる可能性があるのではないかと。

出会えるということも大事だが、出会った人たちも、結婚へのハードルが高いことが分かる。まずは出会って、その後、結婚を決断する、両方を考えていかなければいけない。

自社の社員に対する取組でなければ駄目と考えるのではなく、世の中一般に対して、結婚を応援するような事業をするというのでもよい。

勤続年数がこれぐらいで、仕事がこれぐらいできるようになったら、そろそろ結婚かという管理職の意識は改革しなければ、結婚の希望は実現できなくなってしまう。

学生が企業の結婚応援に求めることは2つ、後腐れがないことと安心感があることではないか。自社以外の何社かと共同で交流の場を設けるなど、後腐れがない応援がよく、知っている団体同士の場合であると安心感があり、うれしいのではないか。

自然に出会いたいという若い人たちの結婚に対する考え方に対して、この人だと思ふような人がいれば、学生時代も含め、早い段階でも結婚できるように、経済的支援とともに社会的にも早期の結婚の希望を後押しするようなことが必要ではないか。

就職活動のときに、子供が生まれてから受けられるサポートや、結婚した社員がどこまで働いているのかということが分かるとよいのではないか。

社会全体として、若い人たちの子育てのみならず、結婚も応援していくような社会をつくっていくということが大事ではないか。

妊娠・出産・子育ての段階についての民間の取組を応援する制度として、くるみん・プラチナくるみんの制度があるが、結婚の段階についての民間の取組をバックアップする制度が必要ではないか。

例えば、女性労働者が上司から「付き合っている人がいるという噂があるが、その人と結婚するのか」などと質問をされる事例があり、地方労働局の斡旋事例、裁判例もあり、法学の観点からも留意すべき点がある。

結婚への意欲について

男女ともに結婚意欲が下がってきていて、特に女性に関しては、出産意欲は高いけれども、結婚意欲は低いという逆転現象がある。また、男性は結婚意欲も低く、子供を持つことに対する意欲も低い。

現代においてなお、日本では男性主導の結婚意思決定メカニズムが維持されているが、若年男性たちの結婚意欲が、同世代の女性に比して低いことは課題。

20代の男性の結婚意欲を押し上げるには、少なくとも3つの条件があることが窺える。1つ目は働き方の条件が整うこと、2つ目は職場や周囲の人たちからのサポートがあること、3つ目は彼らが明るい将来展望を描けるようになること。

交流の場づくりについて

結婚はプライベートな問題なので、上下関係のある組織よりも、商工会議所のような横のつながりがある組織の方がやりやすいのではないかな。

現在の日本では、仕事以外で、若い人たちの話す機会があまりないと感じる。何かにつけても、話し合いができるということが大事。

職制等の中で動く反発が出て成果が出ず、むしろ任意の集まりの中での取組の方がうまくいくということもある。労働組合の機会の活用や、企業コンソーシアム型での取組など、知恵の出どころではないかな。

いろいろな形で交流がとれる場、緩やかな交流も必要なのではないかな。婚活という目的のものもあっていいと思うが、そこにつながる前段階として、20代から30代の人たちが、異業種間交流ができる場が増えてくると、結婚にもつながってくるのではないかな。

職場の環境づくりについて

職場の部下に交際のすすめを行える上司というのは、相当仕事もでき、人間力もあって、本当のイクボスだと思う。これは相当限られているのが実態であり、これを広げていくというのはなかなか難しい。

交際をどんな人から勧められると、結婚に結びつきやすいかという分析でもトップは職場であり、職場が信頼できる、安心して付き合える、良い人間関係のネットワークが構築できているときには、特に効果的なのではないかな。

新入社員たちでも結婚できるような環境づくりや、入社2～3年のときに研修期間を置いてみたり、よりワーク・ライフ・バランスとなる期間をつくるなど、間接的な環境づくりをする会社も、結婚支援をしていることになるのではないかと。

企業の実態について、必ずしも直接働きかける取組に限るのではなく、県のマッチングシステムへの登録やライフプランセミナーへの参加に対する声かけ、ポスターの掲示といった取組だけでも、随分違ってくるのではないかと。

企業の実態の実態について、定量的な調査がないのではないかと。

ライフデザインについて

若いうちに体の構造の勉強を行うことも肝心なことではないかと。

年齢と出産の関係については、実際に身近な人から聞くとか、触れ合い、体験を通して知ることが重要。