

第 4 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 12 月 7 日（水）11：00～13：00
2. 場所：中央合同庁舎第 8 号館 8 階特別中会議室
3. 議題：提言骨子（案）
4. 議事
 - ・渥美委員、新居委員からヒアリングを行った。
 - ・事務局から提言骨子（案）が提出された。
 - ・構成員による意見交換に行われた。主な意見は以下のとおり。

1. 企業・団体・大学等における自主的な取組例

- 企業がまずやるべきことは働き方改革で、社員一人一人が自分の生活に使える生活時間をつくっていくことである。その中で結婚に向けて活動をする人もいれば、その他の様々な活動に参加する人がいて、そこでまた出会うこともあると思う。
- 自主的な取組の中心はやはり働き方改革、長時間労働の是正と非正規雇用労働者の待遇改善であり、企業・団体における取組のところに 1 つ項目を立ててもらいたい。
- 入社 2～3 年目において研修期間を設けるなどのワーク・ライフ・バランスのことを考えた取組は、若い人が結婚できる環境づくりとしても必要である。
- 企業の本業を生かした C S V としての取組、例えば、プレゼンで紹介した飲料会社の例とか喫茶店やレストランの例もある。
- 「大学等における取組」について、講師派遣などの具体的なニーズを示してもらえると企業の協力もしやすいと思う。

若くして結婚、出産した人たちに対して世の中の的にも歓迎していることを示すことや、自立するまでの休学費用の免除や子育て費用の支援が必要ではないか。また、そうした者に企業側の採用の門戸を開いてほしい。

2．取組に当たっての留意点

- 結婚して出産するという1つの生き方をいわば推奨するような取組を国がすることについては、それ以外の選択を排除するような考え方を助長する可能性がある。
- 結婚を希望する人が全て企業等による支援を受けたいかどうかはわからない。また、企業等による支援を受けたいと思っても、どの程度の支援を望んでいるかも様々である。
- 一切、個の侵害に当たらないようにする必要がある。自治体の活動に対する協力も、あくまでも企業の自主的な判断である。
- 仮にLGBTの方になぜ結婚しないのかと聞かれていくことが進むと、LGBTの方は、自分は社会に許容されていないなどと思うのではないか。
- LGBTの方が結婚したくないわけではない。LGBTの方に配慮し、結婚の話はしないというのも差別である。
- 婚活メンター等の設置は個人に特定の価値観を押しつけたりプレッシャーを与えたりすることになるのではないかという危惧が大いにある。婚活メンターや情報提供を具体的に明記すると、恐らくやることになると思うが、こうした危惧があるということを明記するだけで大丈夫とは思えない。

3．社会的機運の醸成の在り方

- ダイバーシティと言われる世の中で、多様な生き方が一番重要であり、その前提をまず書く必要がある。
- 少子化対策から離れるのであれば、支援の対象に広がりが出てくると思う。シニア婚や同性パートナーシップ、事実婚、国際結婚、障害者の結婚など、自治体等で取り組むときに対象が絞られてこないようにする必要がある。
- 家庭の形もダイバーシティ化しており、事実婚、障害者の方、高齢の方、パートナーを持ちたい方のライフイベントを応援する企業を応援していくと捉えれば良いのではないか。
- 顕彰等の実施はいろいろな取組を情報共有することになり、よいと思う。

4 . 国・自治体の支援の在り方

- 企業等の結婚支援に係る調査について、婚姻率などはプライバシーに関わるので、調査しないことを書いたほうがよい。職場では、従業員が拒否することが難しく、従業員の意に反してプライバシーを明かすことを強制される可能性が絶対にある。
- 結婚による離職に歯止めをかけることを目的にすれば結婚支援を表彰するのはあってしかるべきだと思う。
- 表彰制度については、今も自治体が自主的に行っており、それを国がとめる筋合いはないと思う。あくまでも企業は任意で協力しており、強制力はない。ただ、国が検討する場合、「くるみん」だけでなく、仕事と介護の両立支援についての「トモニン」を参考にすべきだと思う。
- 表彰制度について、企業にできることは基本的にはワーク・ライフ・バランスの話と従業員の処遇改善に尽きる。出会いの場というのはあくまでも自然なものが基本であって、表彰になじむと思えないし、結婚だけを打ち出すのはおかしいのではないか。
- 企業内婚活メンターとあるが、それが昇進などに関わってくるような近さの者であると非常に話しづらくなると思う。企業内だから相談できることがある一方で、企業外だから相談しやすいこともあるので、企業内の婚活メンターに限らず、逆に企業をまたいだ婚活メンターのほうが話しやすかったりする。また、婚活しか相談できないとするのではなくて、キャリアアップについても相談できる、人生について相談できる普通のメンターでいいのではないかと思う。
- 社員から上がってくる要求をもとに企業が何をするかを決めればよいと思う。企業のトップがこうあるべきという話ではなくて、社員のニーズを調査し、ニーズがある企業が積極的に取り組む話ではないかと思う。
- 働き方改革、長時間労働の是正と非正規雇用労働者の待遇改善は、なかなか企業がやりたいと思ってもできない部分があり、国が支援することも重要である。「国・自治体の支援の在り方」の箇所、国としてどのように応援できるかを考えてもらえればと思う。