

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 提言（案）

結婚の希望を叶える環境整備のための取組は、個人の希望や悩みに寄り添うものであるべきである。なぜならば、価値観が多様化する中、結婚は人生の選択肢の一つであり、その選択は個人の自由な意思決定に基づかななくてはならないからである。

若い世代に「自分の一生を通じて考えた場合」の結婚に対する考え方を問うと、「いずれ結婚するつもり」と答える割合は男女ともに8割を超えており、この傾向は20年ほど前からほとんど変わっていない。¹一方で、未婚率は男女ともに上昇を続けてきており、50歳時点における未婚割合である生涯未婚率も近年大きく上昇している。²

また、結婚できない理由としては、男女ともに「適当な相手にめぐり合わない」が最も多く挙げられ、「結婚資金が足りない」「異性とうまく付き合えない」等が続く。³

こうした状況を背景に、地方自治体においては、地域の実情に応じて、出会いの機会の提供など結婚の希望を実現するための様々な取組が行われてきている。国においても、地域少子化対策重点推進交付金の活用や優良事例の周知等により、地方自治体の取組を支援しているところである。

また、本年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」では、一億総活躍社会の実現に向けた対応策として、結婚の希望が叶えられるような環境の整備を掲げており、国・地方自治体の取組に加えて、企業・団体・大学等の取組を支援していくことが課題の一つとされている。

このため、内閣府特命担当大臣（少子化対策）の下、「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」を開催し、結婚の希望を実現できる環境の整備に向けて、企業・団体・大学等が行う自主的な取組や国・地方自治体に求められる支援策について、議論を行った。

議論を進めるに当たっては、個人の結婚の希望を叶えるための取組が、「結婚は必ずした方がよい」「結婚して一人前」といった特定の価値観を個人に押し付けたり、個人の決定にプレッシャーを与えたりすることがあってはならないことに最大限留意した。

こうした点を踏まえ、以下、提言する。

1. 働き方改革の推進と結婚、妊娠・出産、子育てに温かい社会づくり

(1) 働き方改革の推進

結婚の希望を叶える環境整備として、国においては、まずは長時間労働の是正等によるワーク・ライフ・バランスの推進、非正規雇用労働者の処遇改善など、働き方改革を推進することにより、個人が安定的な収入や、十分な生活時間を確保できるようにしていくことが重要である。

(2) 結婚、妊娠・出産、子育てに温かい社会づくり

1) 国と地方自治体が連携した取組例

結婚の希望を叶える環境整備については、これまで主に地方自治体が取組を進め、国が支援する形で進められてきたところであるが、今後、企業・団体・大学等も含めた地域全体、社会全体で取り組んでいくためには、国・地方自治体が連携しつつ、結婚、妊娠・出産、子育てに温かい社会づくりについて、これまでの取組も含め、以下の取組により、さらに広げるべきである。

<取組例>

結婚応援や子育て支援のパスポート発行など、地方自治体と地域企業が連携した取組

世代を超えた対話や触れ合いの場づくり

結婚フォーラム、さんきゅうパパプロジェクト、イクメンプロジェクト等の推進

2) 地方自治体の取組例

地方自治体においては、地域の実情に応じて、企業・団体・大学等も含めた地域全体で環境整備に取り組んでいる例がある。ただし、それぞれの企業・団体・大学等によってその実情（立地、男女比、職場環境等）は大きく異なり、地方自治体に協力するか否かは、企業・団体・大学等が自主的に判断すべきである。また、協力するか否かによって企業・団体・大学等が不利益を被るなどの直接・間接の強制力が働かないようにすべきである。

<取組例>

企業・団体・地方自治体間での情報交換会やネットワーク形成、企業・団体・大学等への情報提供

講師派遣や補助金交付、公共施設の柔軟な利用など、企業・団体・大学等が実施する取組への支援

2. 企業・団体・大学等における自主的な取組例

企業・団体・大学等においてまず取り組むべき基本的な課題は、働き方改革を通じたワーク・ライフ・バランスの確保（生活時間の確保）や、従業員等が継続して就業し安定収入を得ることができ、安心して子育て等ができる環境の整備である。生活時間の確保は、子育て中の従業員等のみならず独身の従業員等にも重要なことである。

その上で、企業・団体・大学等による自主的な取組例としては、自社従業員等向けの取組もあれば、地域の独身者向けの取組もある。地域の独身者向けの取組の中には、社会貢献活動、いわゆるCSR活動⁴として行うこともあるし、本業をいかしたCSV活動として行うこともある。また、結婚につながる取組もあれば、多様な交流の機会の提供もある。

この企業・団体・大学等による取組は、取り組まないことも含めて、あくまでも自主的な判断によるものであって、国や地方自治体がそれを直接・間接に強いることがあってはならない。

以上を踏まえ、企業・団体・大学等における自主的な取組例を類型化すると、以下のとおり。こうした取組の中には、企業とは別組織の方が取り組みやすい例もある。⁵

なお、国・地方自治体は、上記の趣旨を十分に踏まえた上で、こうした取組例について、参考として事例紹介していくことが望ましい。

(1) 企業・団体における取組例

1) 仕事と結婚・子育てとの両立支援

まずは、両立がしやすい職場環境の整備が重要である。

(例)

- ・ 働き方改革（恒常的な長時間労働の是正、時間効率性の観点を含めた生産性の向上等）によるワーク・ライフ・バランスの確保⁶
- ・ 男性の家事・育児への参画推進（産休期間中の男性の休暇取得推進等も）
- ・ 企業・団体において行っている両立支援の取組について従業員等や就職活動中の学生等への見える化
- ・ 企業における保育施設の整備⁷
- ・ 従業員が利用するベビーシッター費用の一部補助⁷
- ・ 多様な採用選考機会の提供⁸

2) 多様な交流の機会の提供

仕事以外にも社内外にコミュニケーションの輪を広げ、話をする機会を増やしていくことも考えられる。

(例)

- ・ 企業内の交流の機会の提供⁹
- ・ 自主的なコミュニティー活動の支援¹⁰
- ・ 複数企業間・異業種間による研修などの開催
- ・ 社会人大学等への通学などへの支援

3) ライフプランについて考える機会の提供

将来のライフステージについてイメージできない場合に、ライフプランを考える機会を提供することもある。ライフプランについて考える機会の提供に当たっては、多様な生き方があることにも配慮することが重要である。

(例)

- ・ 地方自治体が実施するライフプラン講座への参加
- ・ ライフプラン講座の実施(多様なロールモデルの提供や体験を交えたものなど)
- ・ 学校等向けの出前講座(ライフプラン・体験交流)の実施

4) 結婚につながる活動に対する支援

希望する者に対して、自治体等の結婚支援事業の情報提供や、地域の独身者向け出会いの場の提供などの取組例がある。取組に当たっては、結婚や結婚支援を望まない者が不快な思いをしないよう配慮することが重要である。

(例)

- ・ 希望する者に対する地方自治体等が運営する結婚支援センターや事業に関する情報提供
- ・ 従業員が利用する結婚支援サービスの費用の一部補助
- ・ CSR活動やCSV活動と組み合わせた地域の独身者向け交流の場の提供

(2) 大学等における取組例

1) 学業等と結婚・子育てとの両立支援

学生、教職員への環境整備の取組例がある。

(例)

- ・ 大学等と地域の双方にとって有用な保育環境の整備
- ・ 休学費用の負担軽減

2) キャリア教育に加えてライフプランについて考える機会の提供

大学や高校においては、今後社会に出ていく学生に対し、キャリア教育に留まらず、将来を見据えた教育を行う例がある。

(例)

- ・ キャリア教育の一環として多様なロールモデルの提示などライフプランについて考える機会の提供
- ・ 乳幼児との触れ合いなど体験、交流活動の実施

3. 国・地方自治体の支援の在り方

企業・団体・大学等の取組への支援に関しては、その前提として、まずは、現在国において強力的に推進している働き方改革に、着実に取り組んでいくことが重要である。

併せて、結婚の希望を叶える環境整備に向けた企業・団体・大学等の取組については、国・地方自治体が連携して、適切に支援していくことが必要である。

なお、国や地方自治体の取組が、個人に結婚という特定の価値観を押し付けたり、プレッシャーを与えたりすることがあってはならないことはもとより、企業・団体・大学等への押付けや従業員等に対する押付けとならないように、十分に留意しなければならない。

< 具体的な取組 >

(1) 働き方改革・子育て支援の推進

- ・ 働き方改革については、現在、国の働き方改革実現会議において議論が行われているところであるが、長時間労働の是正や非正規雇用労働者の処遇改善等を着実に進めていくべきである。
- ・ 併せて、保育環境の整備や子供の貧困対策など子育て支援等を推進していくことが重要である。

(2) 地方自治体と連携した自主的な取組に対する支援

国は、地方自治体を通じ、企業・団体・大学等の自主的な参加を得て、モデル的な取組を支援することが考えられる。その際、地域性に配慮するとともに、その実施状況について適宜把握する必要がある。

取組としては、例えば以下のようなものが考えられる。

 ロールモデルの提示などライフプランニング支援

 希望する者に対する地方自治体の事業に関する情報提供

 ワーク・ライフ・バランスや男性の家事・育児参画等の推進に資する多様な交流の機会の提供¹¹

(3) ライフプランニング支援の取組推進

ライフプランニング支援については、企業・団体・大学等が取り組む場合に役立つ情報や実践的教材など支援ツールを提供するべきである。

(4) 自主的な取組の後押し

- ・ 実際に多くの従業員等に活用されている取組など他の参考となる結婚、妊娠・出産、子育てに対する支援の自主的な取組について、取組に当たって留意したこと等も含め、事例の収集や公表を行うことも考えられる。

- ・ 今後、企業・団体・大学等の取組状況や要望を踏まえ、企業・団体・大学等の自主的な取組がさらに進むような仕組みの必要性について、検討することも考えられる。なお、検討を行う場合には、取組を行わない企業・団体・大学等が不利益を被るなどの直接・間接の強制力が働かないようにすることが必要である。

(5) 結婚、妊娠・出産、子育てに温かい社会づくり

結婚応援や子育て支援のパスポート発行など地方自治体と地域企業が連携した取組、世代を超えた対話や触れ合いの場づくり、結婚フォーラム、さんきゅうパパプロジェクト、イクメンプロジェクト等の推進など、結婚、妊娠・出産、子育てに温かい社会づくりに向けた取組を進めるべきである。

4．取組に当たっての留意点

国・地方自治体・企業・団体・大学等の取組はあくまで「結婚の希望を叶える環境整備」であり、個人に結婚を勧めるものではない。恋愛や結婚は個人の自由な意思決定に基づくものであり、環境整備の取組に当たっては、結婚の希望や悩みに寄り添うことが肝要であって、間違っても個人の決定に特定の価値観を押し付けたり、プレッシャーを与えたりすることがあってはならない。

また、価値観が多様化する中で、多くの企業が、LGBT¹²や外国人材も含むダイバーシティ（多様性）経営¹³を進めている。こうした状況と相まって環境整備の取組を進めていくことが重要である。

そこで、取組に当たっての留意すべき点と対応策について以下に示す。

<留意すべき点>

国・地方自治体・企業・団体・大学等が支援を行う際には、結婚を推奨することがあってはならず、そもそも、特定の価値観や生き方を押し付けたり、推奨するようなことを行ってはならない。

例えば、雇用関係が生じる場面においては、男女雇用機会均等法¹⁴上、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景に、「男性は結婚して一人前である」「女性は早く結婚しなさい」などの性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられている。

また、LGBTの方にとって、結婚につながる活動に対する支援をすることが苦痛と捉えられる可能性があることに十分な留意が必要である。

さらに、「結婚の希望を叶える環境整備」ではあるものの、結婚を希望する人が支援を必要としているとは限らず、支援を必要としていても、誰から、どのような内容の支援を受けたいのかも様々であることに留意が必要である。

その上で、企業の実情（立地、男女比、職場環境等）は多様であり、企業が支援に取り組むに当たっては、個の侵害¹⁵に当たるようなものは厳に慎む前提で、自社において実施可能な取組の範囲を判断する必要がある。

なお、事業主には、セクシュアルハラスメントに対する防止措置を講じる義務がある¹⁶ほか、平成29年1月1日施行の改正男女雇用機会均等法及び改正育児休業、介護休業法¹⁷に基づき、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられることとなっている¹⁸。

<具体的な対応例>

- ・ 企業・団体・大学等においては、「2」及び「3」で述べたような支援に自主的に取り組むに当たって、例えば、社内に設けられたセクシュアルハラスメント等の相談窓口担当者等の助言を得るなどの対応をとることも重要である。
- ・ 国や地方自治体においては、取組に当たって留意すべき点について、地方自治体や企業・団体・大学等の担当者向け研修等の実施や、ガイドライン・対応マニュアルの作成など支援を行うことが重要である。その際に、具体的な取組事例についても併せて周知する。また、特定の価値観の押し付けとならないようにする観点から、男女共同参画関係部局等と広く連携するなどの措置をとる必要がある。

【注釈】

- 1 「出生動向基本調査」(国立社会保障・人口問題研究所)によると、「いずれ結婚するつもり」と答えた18～34歳の未婚の男女の割合は、約20年前の平成9年時点で男性85.9%、女性89.1%であり、その後も同程度の割合で推移し、平成27年では男性85.7%、女性89.3%となっている。
- 2 「人口統計資料集」(国立社会保障・人口問題研究所)によると、生涯未婚率は、平成2年時点で男性5.6%、女性4.3%であったが、平成22年時点では、男性20.1%、女性10.6%に達している。
- 3 「出生動向基本調査」(国立社会保障・人口問題研究所)によると、「結婚できない理由」の選択割合は次のとおり(平成27年)。
 - <18～24歳>
 - 【男性】「適当な相手にめぐり会わない」30.4%、「結婚資金が足りない」24.4%、「異性とうまく付き合えない」12.8%
 - 【女性】「適当な相手にめぐり会わない」37.3%、「結婚資金が足りない」19.9%、「親や周囲が同意しない」9.3%
 - <25～34歳>
 - 【男性】「適当な相手にめぐり会わない」45.3%、「結婚資金が足りない」29.1%、「異性とうまく付き合えない」14.3%
 - 【女性】「適当な相手にめぐり会わない」51.2%、「結婚資金が足りない」17.8%、「異性とうまく付き合えない」15.8%
- 4 企業の社会的責任(CSR: Corporate Social Responsibility)については、さまざまな団体等により定義されている(その課題の多様性や国や時代によって、捉え方が異なっている。)
 - 例えば、「CSRとは、企業活動において経済、環境、社会の側面を総合的に捉え、競争力の源泉とし、企業価値の向上につなげる。」(日本経済団体連合会「企業の社会的責任(CSR)推進にあたっての基本的考え方」(2004年2月))
 - また、共通価値の創造(CSV: Creating Shared Value)の定義等として、「「共通価値」(Shared values)という概念は、経済的価値を創造しながら、社会的ニーズに対応することで社会的価値も創造するというアプローチである。」(マイケル E. ポーター/マーク R. クラマー “Creating Shared Value” (2011年6月, Harvard Business Review))(以上、経済産業省平成26年度総合調査研究「企業の持続的成長に向けた競争力源泉としてのCSRの在り方に関する調査」より)
- 5 複数企業で一般社団法人を設立し、各企業とは別組織として活動することにより、従業員の自主性を尊重した取組が可能になったという例もある。
- 6 労働時間や勤務場所などを選択制にして柔軟な勤務形態を取っている例もある。

-
- 7 仕事と子育てとの両立に資する子ども・子育て支援の提供体制の充実を図るため、平成 28 年 4 月より、企業主導型保育事業と企業主導型ベビーシッター利用者支援事業を内容とする仕事・子育て両立支援事業が始められている。
(内閣府ホームページ参照<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/links/index.html>)
 - 8 例えば、3 年以内の既卒者の新卒扱い、秋季採用、通年採用等の普及が進められている。
 - 9 従業員等のニーズを把握し、運動会を企画している例もある。従業員等のみならず、家族の参加を歓迎することなどにより、費用の負担を求めても、十分な参加者が集う場合もある。
 - 10 部活動支援を行っている例や、グループウェアなど気軽に従業員同士がコミュニケーションをとることができるツールを導入している例もある。部活動支援のために費用を補助する場合には、その用途の報告を求めるなど工夫が必要である。
 - 11 ワーク・ライフ・バランスの確保等をテーマにした事例研究会やワークショップ等
 - 12 一般的に、次のことを指す。
 - L：女性の同性愛者（Lesbian，レズビアン）
 - G：男性の同性愛者（Gay，ゲイ）
 - B：両性愛者（Bisexual，バイセクシュアル）
 - T：性同一性障害（Transgender，トランスジェンダー）(法務省ホームページ「性の多様性について考える」より)
 - 13 ダイバーシティ（多様性）経営とは、「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」のこと。「多様な人材」とは、性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観、キャリアや経験、働き方などの多様性を含む。（経済産業省「平成 27 年度新ダイバーシティ経営企業 100 選ベストプラクティス集」より）
 - 14 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和 47 年法律第 113 号)
 - 15 「個の侵害」(私的なことに過度に立ち入ること)は、厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」による「職場のパワーハラスメントの行為類型」の一つ。
 - 16 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）
 - 17 育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）

-
- 18・ 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成 28 年厚生労働省告示第 312 号）
- ・ 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 21 年厚生労働省告示第 509 号）

なお、上記指針において、相談窓口や事後の対応については、例えば、以下のことが示されている。

相談窓口をあらかじめ定め、相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。ハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても広く相談に対応すること。その際に、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制を整備することが望ましい。

事後の対応では、事実関係を迅速かつ正確に確認し、確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと、行為者に対する措置を適正に行うこと。また、事実の有無にかかわらず再発防止に向けた措置を講ずること。