

結婚の希望を叶える環境整備に向けた取組の参考指針

1. はじめに

我が国では、少子化が深刻化する中、未婚率が上昇しており、結婚の希望は引き続き高い水準にあるにもかかわらず、「適当な相手にめぐり会わない」などの理由で希望が叶えられていない。このため、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に様々な取組が行われており、企業・団体・大学等も含めた地域全体で取り組む例も出てきている。「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）において、結婚の希望が叶えられるような環境整備を掲げ、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としている。

内閣府特命担当大臣（少子化対策担当）の下で開催された「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」の提言（平成28年12月27日）においては、地方自治体の取組例とともに、働き方改革や子育て支援を進めることを前提としながら、仕事と結婚・子育てとの両立支援や多様な交流の機会の提供、ライフプランについて考える機会の提供などの企業・団体・大学等の自主的な取組例が示された。併せて、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など、取組に当たっての留意点が示された。

また、当該提言において、以下の指摘がなされている。

- ・ 国は、地方自治体や企業・団体・大学等が取組に当たって留意すべき点について、ガイドライン等を作成するなどの支援を行うことが重要
- ・ 国は、企業・団体・大学等の自主的な取組例について参考事例を紹介することが望ましい
- ・ 国は、企業・団体・大学等がライフプランニング支援に取り組む際に役立つ情報や実践的教材など支援ツールを提供すべき
- ・ 地域全体、社会全体で取り組むためには、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のための取組をこれまで以上に広げる必要がある。

本指針は、上記提言の指摘を踏まえ、地方自治体や企業・団体・大学等において環境整備の取組を実施するに当たって参考となるよう、取組ごとの留意点や対応例等をまとめたものである。また、併せて取組の立案に当たって参考となる情報も記載した。既に実施されている環境整備の取組についても、本指針を参考にしていきたい。

なお、本指針は、地方自治体、企業・団体・大学等における取組や社会状況の変化などを踏まえて今後も見直していく予定である。

2. 取組に当たっての留意点

結婚の希望を叶える環境整備に向けた取組には様々なものが考えられ、地域の実情に応じて効果的な取組を進めていくことが重要である。他方、取組に当たっての基本的な態度としては、以下の点に留意が必要である。

(1) 特定の価値観を押し付けない

結婚や出産を推奨することがあってはならず、固定的性別役割分担意識など特定の価値観を押し付けたり、プレッシャーを与えたりしてはならない。

(2) 多様性に配慮する

性的指向・性自認の多様性や、多様な家族形態等¹があることなどに配慮する。

(3) 個人の意思を尊重する（支援を強制しない）

善意であっても支援を強制しない。結婚を希望する人が必ずしも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。

(4) プライバシーを守る

「個の侵害」に当たるようなものは厳に慎む²。また、事業主には、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントを防止する措置を講じる義務がある。

また、具体的な取組を企画、実施するに当たっては、関係部署等と連携したり、専門家等の助言を得たりすることが重要である。

さらに、地方自治体は、留意点に関する企業・団体・大学等の担当者向け研修等を支援するなど、その周知の徹底を図り、国はそれを支援することが重要である。

¹ 例えば、結婚、事実婚、独身、共働き、片働き、ひとり親、子供のいない家庭、主夫家庭、ステップファミリー（男女のどちらか或いは両方に子どもがいる状態で、男女が結婚（事実婚含む）してできた家族）、養子縁組家庭など

² 「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（平成23年度）において、職場のパワーハラスメントの概念を整理しており、行為類型のうちの1つに、「個の侵害」を挙げている。また、「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」（厚生労働省委託事業）において、企業の従業員が受けたパワーハラスメントの具体的な内容として「交際相手の有無について聞かれ、過度に結婚を推奨された」ことや「『いい年をして結婚もしていない、子供もいないから下の者に対して愛情のある叱り方ができない』と言われた」こと（以上平成24年度報告書）、「早く結婚しろと言われた」こと（平成28年度報告書）が挙げられている。

3. 取組主体及び取組類型ごとの留意点と対応例ほか

取組主体ごと（地方自治体、企業・団体・大学等）、また、想定される取組類型ごとに、留意点やそれを踏まえた対応例、その他参考情報を示した。

（1）地方自治体の取組

① 若者の意識や企業の取組の現状等の調査・分析

【留意点と対応例】

ア 若者の意識等を調査する場合

- 調査実施に当たっては、設問内容や問い方によっては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になりかねないことに留意する。

（対応例）

- ・ 結婚や子供を持つことは個人の自由な意思に基づくものであること、行政は希望が叶えられるような環境整備に取り組むものであることなどを調査票の冒頭で記す。
- ・ 直接的な結婚支援に関係することだけを問うのではなく、職場環境の整備や両立支援策への希望などと併せて問う。
- ・ 調査実施に当たって、当事者や関係者と連携する。

事例

三重県では、「結婚や妊娠・出産、子育てに関する県民意識調査」において、学生向け調査を「高等教育コンソーシアムみえ」に、従業員向け調査を「三重労使雇用支援機構」に委託して実施している。

<http://www.pref.mie.lg.jp/SHOSHIKA/HP/m0074300036.htm>

- 調査票の設計に当たって、特に以下の点を踏まえる。

- ア) 結婚の意向や将来の家庭等についての問において、性的指向・性自認の多様性に配慮する。

（対応例）

- ・ 「無回答」「分からない」など様々な事情を抱えている場合にも選べる選択肢や、「その他」として自由記述欄を設ける。

- イ) 将来の家庭等についての問において、多様な家族形態等³があることを前提とする。

（対応例）

- ・ 「無回答」「分からない」「その他」など様々な事情を抱えている場合にも選べる選択肢を設ける。

- ウ) 家庭と仕事の両立等についての問において、固定的な性別役割分担⁴を前提としない（例えば、女性のみ家事・育児について問うなど。）。

（対応例）

- ・ 男女の区別をしない。

³ 脚注 1 参照

⁴ 男性は仕事をし、女性は家庭を守るべきなど

- 調査票の設計に当たって、男女共同参画部署などの関係部署、専門家等の助言を得る。
- 個人を特定できない形で回答を求める。
- 回答情報の取扱いに十分注意する。

イ 企業・団体・大学等における取組状況等を調査する場合

- 企業・団体・大学等が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ることを明示する。
- 特定個人の動向を把握するのではなく、企業・団体・大学等として何をどのように取り組んでいるか、従業員全体の反応はどうか等を調査する。

(対応例)

- ・ 調査実施に当たって、当事者や関係者と連携する。

事例

三重県では、「結婚や妊娠・出産、子育てに関する県民意識調査」において、企業・事業所向け調査を「三重労使雇用支援機構」に委託して実施している。

<http://www.pref.mie.lg.jp/SHOSHIKA/HP/m0074300036.htm>

【その他参考情報】

- 都道府県が実施する際、市区町村別のデータの分析を行うのに十分な大きさの標本を確保できるように設計することで、市区町村との連携が図られたり、市区町村がより積極的・広域的に少子化対策に参画したりする効果が期待できる。

② 企業・団体・大学等に対する結婚支援参画の働きかけ*

【留意点と対応例】

- 働きかけ（プロモーター等による働きかけを含む。）に当たっては、参画についてはあくまでも任意であることを明らかにする。

(対応例)

- ・ 結婚応援企業への登録を働きかけるチラシ等に「結婚支援の活動は、企業等の自主的な判断によるものであり、応援企業に登録しないことにより、県から不利益な扱いを受けることはない」旨を記載する。

- 結婚支援に取り組むに当たって留意すべき点（「2. 取組に当たっての留意点」参照）について理解を深めるため、地方自治体や企業・団体等の担当者向けにハラスメント防止や性的指向・性自認に関する正しい理解促進のための研修等を行う。

事例

新潟県「結婚・交際まつわる職場でのコミュニケーションのためのガイドライン」

<http://www.pref.niigata.lg.jp/jinji/1356841436316.html>

- 働きかけを行うプロモーター等として、企業の人事担当経験者や社会保険労務士などの企業の実情を知る者や男女共同参画部署の経験者を採用する。
- 働きかけを行うプロモーター等に、定期的に研修を実施する。
- 働きかけのためにチラシを作成したり、働きかけを実際に行うプロモーター等への研修を実施するに当たっては、男女共同参画部署などの関係部署、専門家等の助言を得る。
- 企業・団体・大学等に助言を行う窓口を設置する。

* 企業・団体・大学等とネットワークを形成したり、情報共有を行ったりするに当たっても、上記対応例を参考にする必要がある。

【その他参考情報】

- 企業・団体・大学等の取組において、まずは、結婚・子育てとの両立がしやすい職場等の環境づくりが大切であることから、ワーク・ライフ・バランスの確保や男女共同参画、働き方改革、子育て支援などの啓発活動と連携することも考えられる。
- イクメンやイクボス関連のセミナーへの参加の呼び掛けや、以下の啓発ツールの紹介などを行うことから始めることも考えられる。

（参考）

・「さんきゅうパパ準備BOOK」（内閣府子ども・子育て本部）

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/etc/project/book.html>

③ ライフプランについて考える機会の提供

【留意点と対応例】

- 結婚、出産など、特定のライフイベントを経験することを前提とするなど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なく、多様な選択肢があることを示し、自らの希望に沿って考える機会とする。

(対応例)

- ・ 大学等の授業で、多様なロールモデルを提示し、自ら考えながらライフプランを描くなどの要素を取り入れる。
- ・ 妊娠・出産など一部のライフイベントのみを対象とするのではなく、学業、キャリア形成、ワーク・ライフ・バランスや男性の家事・育児参画などの要素を取り入れる。
- ・ (地方自治体の事業として) 大学生等にライフプランについて自ら企画し具体的に考えさせる事業を行う。

事例

- ・ 「少子化対策学生プロジェクト事業」(滋賀県)

<http://www.pref.shiga.lg.jp/e/kodomokatei/syoushikataisaku/gakuseipurojekuto.html>

- ・ 「平成 29 年版 少子化社会対策白書」
トピックス ライフデザインの学び方

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2017/29pdfhonpen/pdf/topics07.pdf>

- 可能な限りエビデンスに基づく情報提供を行う。
- 多様な価値観、生き方(結婚をしない、子供を持つ持たないなど)や多様な家族形態等⁵、性的指向・性自認の多様性があることを前提とする。
なお、性同一性障害等に係る児童生徒については、個別の事案に応じ、児童生徒の心情等に配慮した対応を行う⁶。

(対応例)

- ・ 教職員等向け研修を実施する。
- 妊娠・出産について考える際には、男女共同参画の視点⁷を欠かさない

⁵ 脚注 1 参照

⁶ 文部科学省では、性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について、教職員の理解を促進することを目的とした教職員向けの周知資料を作成し公表している。「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について(教職員向け)」http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/1369211.htm

⁷ 第 4 次男女共同参画基本計画(平成 27 年 12 月 25 日閣議決定)においては、「男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成に当たっての前提と言える。心身及びその健康について正確な知識・情報を入手することは、主体的に行動し、健康を享受できるようにしていくために必要である。特に、女性は妊娠・出産や女性特有の更年期疾患を経験する可能性があるなど、生涯を通じて男女が異なる健康上の問題に直面することに留意する」必要があるとされている。

- プログラムや使用教材を作成する場合を含め、実施に当たっては、男女共同参画部署などの関係部署、専門家等の助言を得る。

【その他参考情報】

- 乳幼児とその親との交流や共働き家族との交流など、様々なロールモデルと直接交流し、親の役割や仕事と子育ての両立について学ぶ機会を設けることも考えられる。

(参考)

- ・「平成 29 年版 少子化社会対策白書」

トピックス キャリアマインターンシップ

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2017/29pdfhonpen/pdf/topics05.pdf>

トピックス 小さな子供と触れ合う機会をつくる

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2017/29pdfhonpen/pdf/topics09.pdf>

④ マッチングシステム、マリッジサポーター等による出会いの創出

【留意点と対応例】

- マッチングシステムの運用に当たり、適正なプライバシーポリシーを定めるなど、個人情報の適正な取扱いを徹底する。

(対応例)

- ・ マッチングシステムの運用に携わるスタッフに対し定期的に個人情報の取扱いを含む研修等を行う。

- マリッジサポーターによる支援は、本人が望まないお見合い等を強要せず、本人の希望を踏まえつつ、助言等を行う。

(対応例)

- ・ マリッジサポーター育成の際には、結婚支援に取り組むに当たって留意すべき点（「2. 取組に当たっての留意点」参照）について理解を深めるための研修等を行う。

- 企画・運用に当たって、個人情報の適正な取扱いや男女共同参画の観点から、関係部署、専門家等の助言を得る。

【その他参考情報】

- マッチングシステムの運用に当たって、登録増や利用推進、アクセス困難な住民の利便性確保の観点から、複数の地方自治体による共同運用、出張登録会やサテライトオフィス設置などを実施することも考えられる。
- マリッジサポーターの能力向上のため、スキルアップ研修やサポーター同士の広域的な交流会を実施することも考えられる。また、アクセス困難な住民の利便性確保の観点から、サポーターによる出張相談会を実施することも考えられる。

(参考)

「平成 28 年版 少子化社会対策白書」

コラム 地域における結婚支援の取組

「マリッジサポーターの育成及びネットワーク構築」(茨城県)

http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2016/28webhonpen/html/b2_s1-2-2.html

- マッチングシステムやマリッジサポーターによる支援をコミュニケーション講座などと連携させることも考えられる。

(参考)

「えひめ結婚支援センター」(愛媛県)

<http://www.msc-ehime.jp>

⑤ 結婚の希望を応援する機運の醸成（フォーラム、動画作成ほか）

【留意点と対応例】

- フォーラムの開催や動画の作成などに当たっては、結婚を希望しない人や、結婚を希望していても結婚支援を苦痛と捉える人もいることなどに配慮し、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ないように留意する。

(対応例)

- ・ 個人の意思に基づく様々な生き方を尊重・応援する一環として、結婚を希望する方への応援をするものである旨の地方自治体の姿勢をホームページやチラシ等で明らかにする。

事例

高知県では、少子対策課ホームページ等に「高知県の出会いや結婚支援の取組姿勢」を記載している。

- 広報媒体を作成する際などには、男女共同参画部署などの関係部署、専門家等の助言を得る。

【その他参考情報】

- 地方自治体において、結婚応援のためのフォーラムやイベント等が開催されている。

(参考)

「都道府県開催 結婚応援のためのフォーラム」(内閣府)

http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/kekkon_ouen_pref.html

(2) 企業・団体・大学等の取組

① 仕事・学業と結婚・子育てとの両立支援

【留意点と対応例】

- 両立支援に当たっては、一人一人のニーズが異なることを前提に、多様な支援メニューの提供に努める。

事例

サイボウズ株式会社の取組

「平成 29 年版少子化社会対策白書」トピックス「100 人いたら 100 通りの働き方」

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2017/29pdfhonpen/pdf/topics03.pdf>

【その他参考情報】

- 育児休業、子の看護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置などにより、労働時間等の設定の改善を行うとともに、その内容を労働者に積極的に周知し、制度を利用しやすい環境を整備する。

- ・ 配偶者出産休暇などの育児目的休暇の導入

(参考)

「さんきゅうパパ準備 BOOK」(内閣府子ども・子育て本部)

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/etc/project/book.html>

- ・ 時間単位付与制度の活用を含めた年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減等により子の養育に必要な時間を確保

(参考)

「労働時間等見直しガイドライン」の手引(厚生労働省)

http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/101216_01.html

- ・ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のための研修の実施
(参考)
厚生労働省「職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！！」
(パンフレット)
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137178.html>
- ・ 大学等の学内規則に妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のための条項を規定
(参考)
国立大学法人お茶の水女子大学ハラスメント等人権侵害防止ガイドライン
http://www.ocha.ac.jp/reiki/reiki_honbun/x243RG00000163.html
- キャリア継続や多様な働き方を前提とした就業継続や学業継続に配慮することも考えられる。
 - ・ 配偶者転勤同行制度などの導入
 - ・ 保育施設の整備など預け先の確保（病時や土日含む）
(参考)
企業主導型保育事業
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/links/index.html>
 - ・ ベビーシッター費用の一部補助
(参考)
企業主導型ベビーシッター利用者支援事業
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/links/index.html>
 - ・ フレックスや短時間、週休3日、時間休など柔軟な勤務時間
 - ・ サテライトオフィス勤務や在宅勤務等、テレワークによる柔軟な勤務形態
 - ・ 子連れ出勤を可能にする職場環境の整備
 - ・ 休学費用の負担軽減
- いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の是正を目的に、各企業が非正規雇用労働者を含む労使の話し合いによって、処遇体系全体を構築していくことが望まれる。例えば、法定外年休・休暇を勤続期間に応じて認めている場合には、無期雇用フルタイム労働者と同一の勤続期間であれば、有期雇用又はパートタイムの労働者にも同一の付与とすることも考えられる。
(参考)
「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実行会議決定）
<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/01.pdf>
- 3年以内の既卒者の新卒扱い、秋季採用、通年採用など多様な選考機会を提供することも考えられる。

- 両立支援の具体的な取組について従業員等や就職活動中の方々に見える化（周知）を図ることも考えられる。

② 多様な交流の機会の提供

【留意点と対応例】

- 職務外はもちろん、職務内の取組であっても、参加を強制しない。
- 交流の機会の参加・不参加の確認は必要な場合のみ行い、確認にあたっては、私的なことに立ち入らないようにする。

【その他参考情報】

- 従業員が家族連れで参加できる企業内運動会や地域や得意先も巻き込んだイベントを開催したり、企業スポーツの応援などを実施する例もある。
- 懇親会や部活動の費用補助、グループウェアなど従業員同士の気軽なコミュニケーションツールの導入など自主的なコミュニティ活動を後方支援する例もある。

（参考）

サイボウズ株式会社の取組

「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（第2回）」資料5

http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/meeting/kigyo/k_2/gijishidai.html

- 従業員の視野を広げ、新たな人脈づくりにもつながる複数企業間、異業種間による合同研修などを実施することも考えられる。
- 社会人大学への通学など自己啓発活動を奨励し、従業員が参加しやすいよう業務分担などを適宜調整することも考えられる。
- 大学等の同窓会や親睦会を主体とする取組も考えられる。

③ ライフプランについて考える機会の提供

【留意点と対応例】

- 結婚、出産など、特定のライフイベントを経験することを前提とするなど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なく、多様な選択肢があることを示し、自らの希望に沿って考える機会とする。

(対応例)

- ・ 外部講師等も活用しながら、従業員や大学生等が、共働き親子などの多様なロールモデルと交流したり、男性の家事・育児参画やワーク・ライフ・バランスの必要性について学ぶ社内研修や授業を実施する。

- ・ 当事者がライフプランについて具体的に考える取組を自ら企画・実践する。

事例

- ・ 「少子化対策学生プロジェクト事業」(滋賀県)

<http://www.pref.shiga.lg.jp/e/kodomokatei/syoushikataisaku/gakuseipurojekuto.html>

- ・ 「平成 29 年版 少子化社会対策白書」

トピックス ライフデザインの学び方

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2017/29pdfhonpen/pdf/topics07.pdf>

- 多様な価値観、生き方(結婚をしない、子供を持つ持たないなど)や多様な家族形態等⁸、性的指向・性自認の多様性があることを前提とする。

(対応例)

- ・ 性的指向・性自認の多様性への理解を深める啓発や、多様な生き方や家族形態等、価値観があることも内容に含めた研修とする。
- ・ プログラムや資料等を作成する際には、特定の価値観を押し付けないことや男女共同参画の視点を的確に反映させるため、専門家等の助言を得る。

- セクシュアルハラスメント等の相談窓口担当者等と相談できる環境を整える。

⁸ 脚注 1 参照

【その他（参考情報）】

- 地方自治体等が実施するライフプラン講座などの情報を従業員に提供し、それら講座などに参加できるよう業務分担等を調整することも考えられる。
- CSR活動の一環として、自社や団体の人材やノウハウ、製品を活用して地域の高校生や大学生向けのライフプラン教育に関する出前講座やロールモデルとの交流などを実施することも考えられる。

④ 地方自治体等が行う結婚支援事業に関する情報提供

【留意点と対応例】

- 地方自治体等が運営する結婚支援センターやマッチングシステムの登録案内、婚活イベント事業に関する情報提供に当たって、希望しない者に十分配慮する。
(対応例)
 - ・ 希望者のみが、他者に知られずにアクセスできるよう、社内の電子掲示板やメール自動登録機能などの仕組みを活用する。
- 結婚を希望していたとしても、支援を必要としているとは限らないため、従業員に参加を強制したり、参加したか否かや、結果など私的なことに立ち入ってはならないことに留意する。
- セクシュアルハラスメント等の相談窓口担当者等と相談できる環境を整える。

【その他参考情報】

- 地方自治体では、結婚支援のための企業・団体等ネットワークを構築している例もあり、そうしたネットワークを通じて、情報を提供することも考えられる。
(参考)
「縁結び・子育て美容-eki 事業」(香川県)
<https://www.ems-kagawa.jp/biyo-eki/>
- 大学の生協や庶務窓口などにおいて結婚に係る経済的な支援に関する情報等の提供を行うことも考えられる。

⑤ その他結婚につながる活動に対する支援

【留意点と対応例】

- 例えば、希望する従業員等に対して結婚支援を行う相談窓口等を設置する場合には、取組の進め方によってはハラスメントと捉えられかねないため、設置に当たり例えば労働組合の意見を聞くなどして従業員等の意向等を十分考慮し、また、「普段からの従業員等との信頼関係づくり」、「イベントの情報提供や参加の勧めは希望者に行うこと」に留意する。
- 結婚を希望していたとしても、支援を必要としているとは限らないため、従業員に参加を強制したり、参加したか否かや結果など私的なことに立ち入ってはならないことに留意する。

(対応例)

- ・ 地方自治体が実施する企業等向けの研修等に担当者を派遣する。
- ・ セクシュアルハラスメント等の相談窓口担当者等と相談できる環境を整える。

【その他参考情報】

- 地元の施設や店舗などとともに、飲食や景品などに自社製品を活用するなどして、CSR活動やCSV活動として地域の独身者向け交流の場を提供することも考えられる。
- 複数企業、団体が共同で一般社団法人やNPOなどを設立し、企業とは別組織として、従業員も含めた地域の独身者向けの交流の場を提供することも考えられる。
- 福利厚生の一環として、従業員が利用する結婚支援サービスの費用の一部を補助することも考えられる。

4. 参考

○少子化社会対策大綱（平成 27 年 3 月 20 日閣議決定）

Ⅱ 基本的な考え方 ～少子化対策は新たな局面に～

（2）個々人が結婚や子供についての希望を実現できる社会をつくることを基本的な目標とする。

個々人が希望する時期に結婚でき、かつ、希望する子供の数と生まれる子供の数との乖離をなくしていくための環境を整備し、国民が希望を実現できる社会をつくることを、少子化対策における基本的な目標とする。

こうした個々人の希望がかない、安全かつ安心して子供を生み育てられる環境を整備することにより、希望する子供の数も増えていくことになれば、少子化の進展に歯止めをかけることにつながる。

もとより、個々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ことに留意する。

○第 4 次男女共同参画基本計画（平成 27 年 12 月 25 日閣議決定）

第 10 分野 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進

<基本的考え方>

男女共同参画社会を実現していく上で、人々の意識の中に形成された性別に基づく固定的な役割分担意識、性差に関する偏見の解消や人権尊重を基盤とした男女平等観の形成などが大きな課題となっており、国民の理解を促すための教育及び広報・啓発活動は、他の全ての取組の根幹をなす基盤的な施策と言える。なかでも男性の意識改革は男性自身にとっても重要であり、男性がより暮らしやすくなるものでもある点に留意する必要がある。

（後略）

3 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

施策の基本的方向

学校教育及び社会教育において、教育に携わる者が男女共同参画の理念を理解するよう、意識啓発等に努めるとともに、男女とも一人一人が自立と思いやりの意識を育み、個人の尊厳と男女平等の理念を推進する教育・学習の一層の充実を図る。

男女が共に、各人の生き方、能力、適性を考え、固定的な性別役割分担にとらわれずに、主体的に進路を選択する能力・態度を身に付けるよう、男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育を含む生涯学習・能力開発を推進する。特に、近年の女性の活躍推進に向けた動きも踏まえ、多様化、高度化した学習需要に対応するとともに、女性のエンパワーメントに寄与するため、生涯にわたる学習機会の提供や社会参画の促進のための施策の一層の充実を図る。

○事業主が講ずべきハラスメント対策について

事業主には、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）及び育児休業、介護休業等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）に基づき、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントを防止する措置を講じる義務があり、事業主が雇用管理上講ずべき措置が、厚生労働大臣の指針に定められている。

- ・ 事業主が職場における性的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）
- ・ 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、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメントの対策を講じることと併せて、パワーハラスメントへの対策も検討することが重要である。

上記指針においては、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメントはその他のハラスメント（パワーハラスメント等）と複合的に生じることも想定されることから、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旨も示されている。

詳しくは以下を参照。

- ・ 「職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です!!」（厚生労働省都道府県労働局雇用環境・均等部（室））

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137178.html>

- ・ 「パワーハラスメント対策導入マニュアル」（厚生労働省）

<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/jinji/download/>