

愛知県 企業の結婚支援実態調査
【報告書】

平成30年2月

愛知県

目次

1. 調査の概要.....	1
1. 1 調査の目的.....	1
1. 2 調査方法.....	1
1. 3 調査委託機関.....	1
1. 4 回収結果.....	1
1. 5 報告書の見方.....	1
2. 回答企業の属性.....	2
2. 1 業種.....	2
2. 2 従業員数.....	2
2. 3 従業員の平均年齢（全体）.....	3
2. 4 従業員の平均年齢（男性）.....	3
2. 5 従業員の平均年齢（女性）.....	4
2. 6 男性従業員の割合.....	4
2. 7 従業員の未婚率.....	5
調査結果.....	6
3. 若者の未婚化・晩婚化について.....	7
3. 1 若者の未婚化・晩婚化の進行.....	7
4. 結婚支援について.....	9
4. 1 結婚支援に取り組むことについて.....	9
4. 2 結婚支援の取り組み内容.....	11
4. 3 結婚支援の取り組み理由.....	13
4. 4 取り組んでいない理由.....	15
4. 5 結婚支援を行うことの課題.....	17
4. 6 今後取り組みたい活動内容.....	19
4. 7 行政に期待する結婚支援について.....	21
4. 8 愛知県が認定している「婚活協力団体」について.....	23
5. 考察.....	25
5. 1 考察まとめ.....	25

1. 調査の概要

1. 1 調査の目的

愛知県内に本社を持つ企業を対象に、現在実施している従業員の結婚支援活動の状況及び今後の意向についてアンケート調査を行い、企業等における結婚支援に対する取り組み状況や課題を把握・整理することを目的とする。

1. 2 調査方法

- (1) 調査対象 愛知県内に本社を持つ企業 2,400 社
- (2) 標本数 2,400 社
- (3) 抽出方法 東京商工リサーチ社の企業データベースに登録されている法人企業から従業員101人以上の企業2,160社、100人以下の企業240社を抽出。
- (4) 調査方法 調査票を郵送・ファクシミリにて回収
- (5) 調査時期 平成 29 年 7 月 25 日～8 月 25 日

1. 3 調査委託機関

ジャパン HR ソリューションズ株式会社

1. 4 回収結果

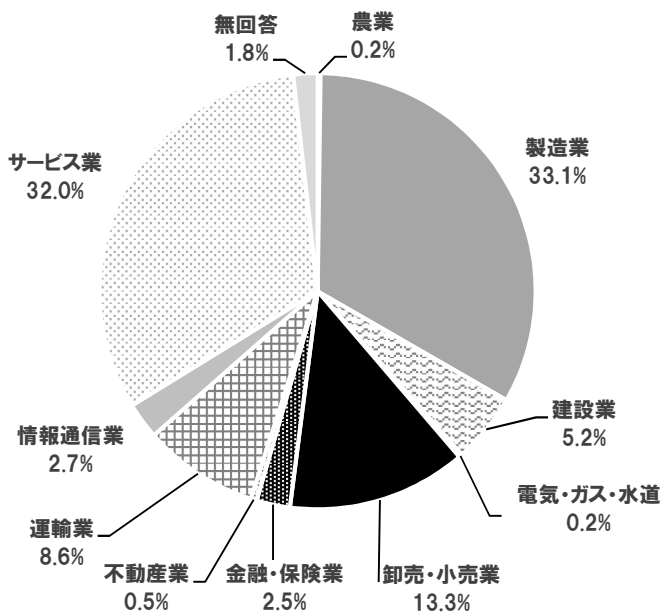
標本数 (A)	2,400 社
総回収数 (B)	444 社
回収率 (B/A)	18.5%

1. 5 報告書の見方

- (1) 本文及び図表の百分率の数値は、少数点第 2 位以下を四捨五入し、小数点第 1 位まで記載している。そのため、端数処理の関係で内訳と合計が一致しない場合がある。
- (2) 回答率は、全問に関連する設問や「複数回答可」の設問を除き、総回収数 (444) を分母として算出した。回答の記入のない場合は「無回答」とした。

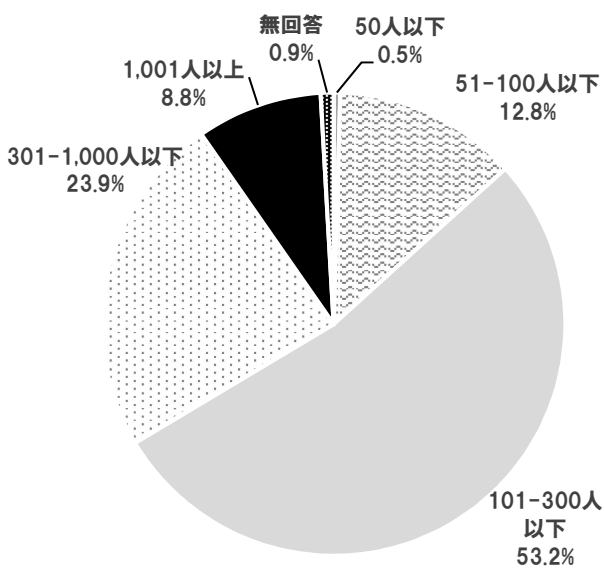
2. 回答企業の属性

2. 1 業種



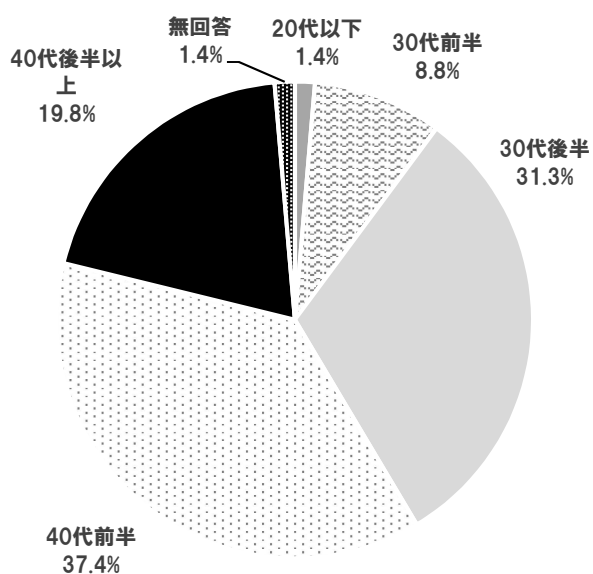
回答	回答社数	回答率
農業	1	0.2%
製造業	147	33.1%
建設業	23	5.2%
電気・ガス・水道	1	0.2%
卸売・小売業	59	13.3%
金融・保険業	11	2.5%
不動産業	2	0.5%
運輸業	38	8.6%
情報通信業	12	2.7%
サービス業	142	32.0%
無回答	8	1.8%
合計	444	100.0%

2. 2 従業員数



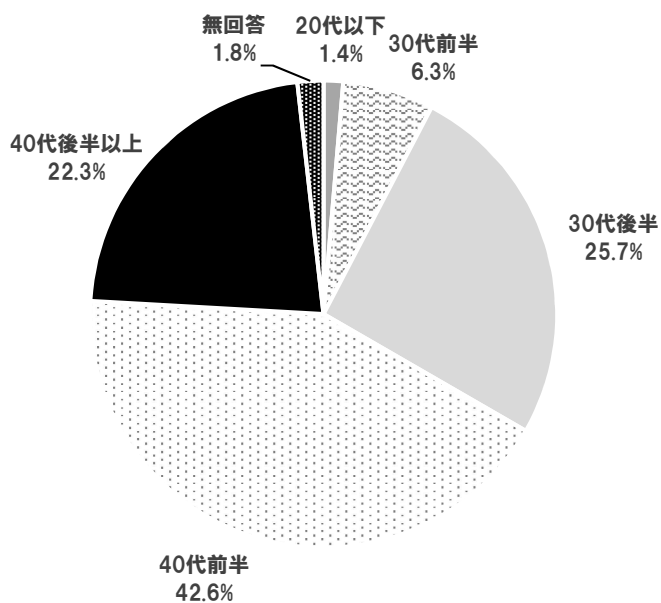
回答	回答社数	回答率
50人以下	2	0.5%
51-100人以下	57	12.8%
101-300人以下	236	53.2%
301-1,000人以下	106	23.9%
1,001人以上	39	8.8%
無回答	4	0.9%
合計	444	100.0%

2. 3 従業員の平均年齢（全体）



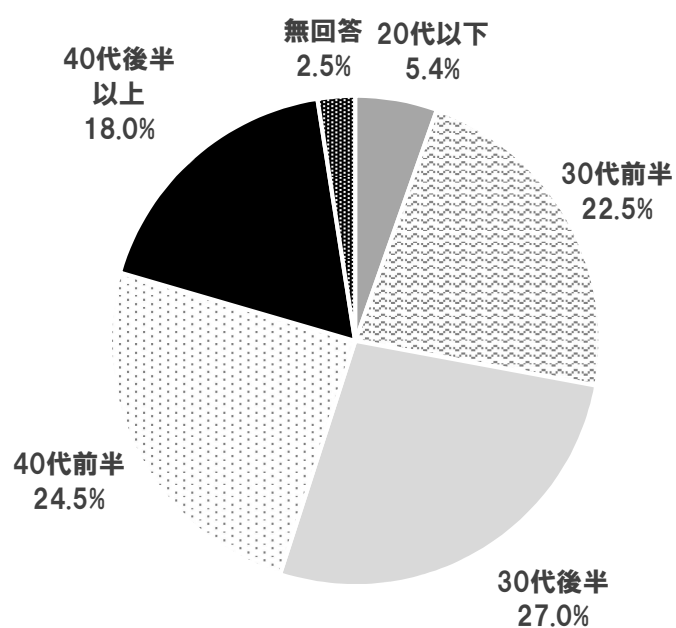
回答	回答社数	回答率
20代以下	6	1.4%
30代前半	39	8.8%
30代後半	139	31.3%
40代前半	166	37.4%
40代後半以上	88	19.8%
無回答	6	1.4%
合計	444	100.0%

2. 4 従業員の平均年齢（男性）



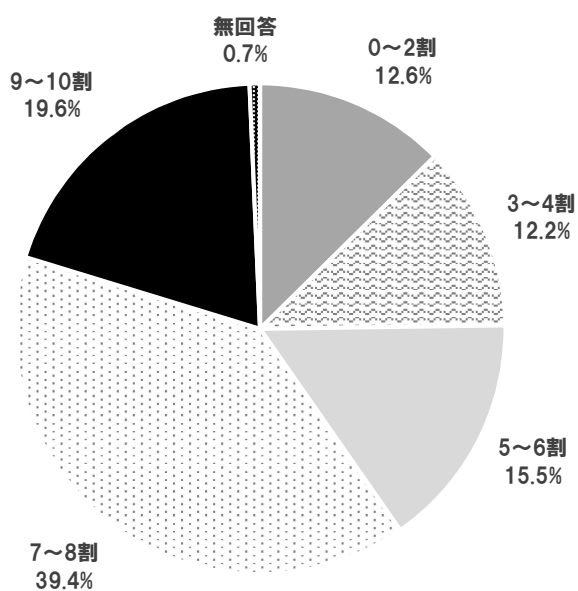
回答	回答社数	回答率
20代以下	6	1.4%
30代前半	28	6.3%
30代後半	114	25.7%
40代前半	189	42.6%
40代後半以上	99	22.3%
無回答	8	1.8%
合計	444	100.0%

2. 5 従業員の平均年齢（女性）



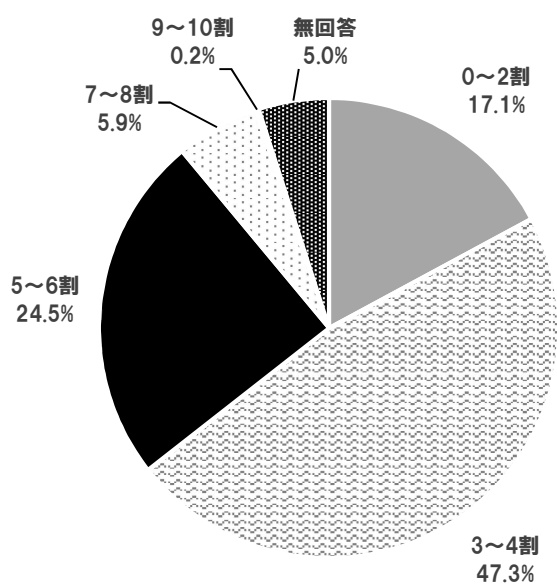
回答	回答社数	回答率
20代以下	24	5.4%
30代前半	100	22.5%
30代後半	120	27.0%
40代前半	109	24.5%
40代後半以上	80	18.0%
無回答	11	2.5%
合計	444	100.0%

2. 6 男性従業員の割合



回答	回答社数	回答率
0~2割	56	12.6%
3~4割	54	12.2%
5~6割	69	15.5%
7~8割	175	39.4%
9~10割	87	19.6%
無回答	3	0.7%
合計	444	100.0%

2. 7 従業員の未婚率



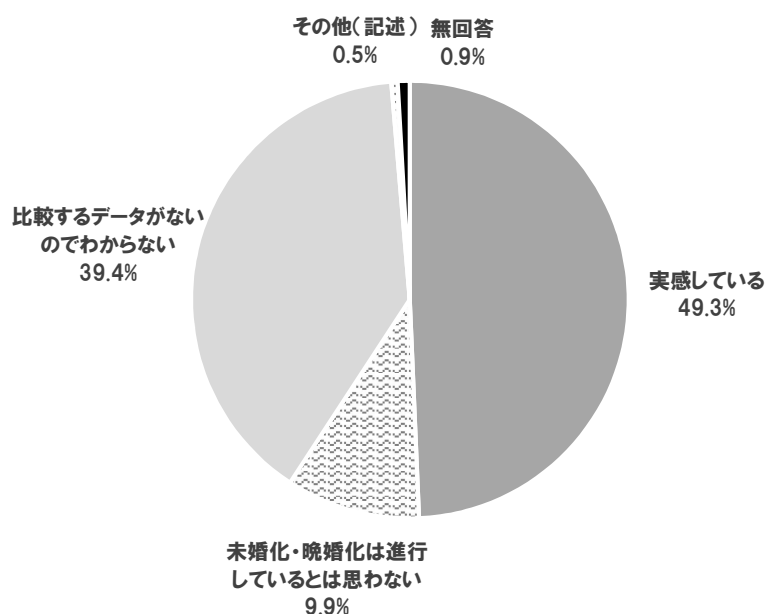
回答	回答社数	回答率
0~2割	76	17.1%
3~4割	210	47.3%
5~6割	109	24.5%
7~8割	26	5.9%
9~10割	1	0.2%
無回答	22	5.0%
合計	444	100.0%

調査結果

3. 若者の未婚化・晩婚化について

3. 1 若者の未婚化・晩婚化の進行

近年、若者の未婚化・晩婚化が進行していると言われますが、貴社はどのように感じていますか。



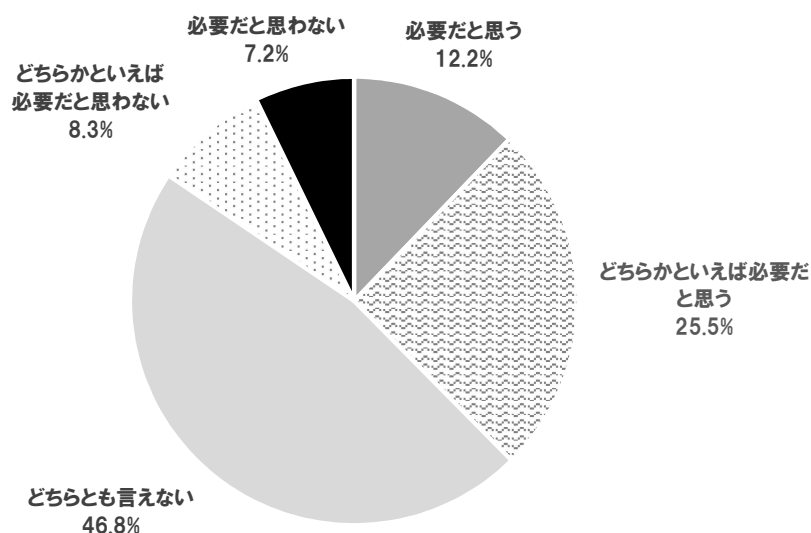
- 若者の未婚化・晩婚化が進行していると「実感している」と回答した割合は49.3%となっている。一方、「未婚化・晩婚化は進行しているとは思わない」と回答した割合は9.9%となっている。
- 従業員数別では、<300人以下>の企業の方が<301人以上>の企業より「実感している」と回答した割合が高くなっている。
- 男女の割合別では、<男性が5割以上>の企業の方が<女性が5割以上>の企業より「実感している」と回答した割合が高くなっている。
- その他の主な記述回答
 - ・直近10年くらいの学卒者の中には、就職後約5年前後で結婚する者も多く、一概に未婚化、晩婚化が進んでいるとは思わない。
 - ・どちらかという二極化している。

		実感している	未婚化・晩婚化は進行しているとは思わない	比較するデータがないのでわからない	その他 (記述)	無回答	
総数	(444)	49.3%	9.9%	39.4%	0.5%	0.9%	
従業員数	300人以下	(295)	51.9%	11.5%	35.3%	0.3%	1.0%
	301人以上	(145)	43.4%	6.9%	48.3%	0.7%	0.7%
性別×平均年齢	男性						
	30代後半以下	(148)	45.9%	10.8%	41.9%	0.7%	0.7%
	40代前半以上	(288)	51.4%	9.7%	37.5%	0.3%	1.0%
	女性						
	30代後半以下	(244)	50.4%	11.5%	37.3%	0.4%	0.4%
	40代前半以上	(189)	48.1%	8.5%	41.3%	0.5%	1.6%
男女割合	男性5割以上	(331)	53.2%	9.1%	36.6%	0.6%	0.6%
	女性5割以上	(110)	38.2%	10.9%	49.1%	0.0%	1.8%
結婚割合	未婚率5割未満	(286)	49.3%	11.9%	37.8%	0.3%	0.7%
	未婚率5割以上	(136)	51.5%	5.9%	40.4%	0.7%	1.5%

4. 結婚支援について

4. 1 結婚支援に取り組むことについて

若者の未婚化・晩婚化と、それに伴う少子化の進行は、企業の労働力不足や消費者人口の減少につながることから、企業の経済活動・持続的発展に影響を及ぼすと言われていますが、企業が従業員の結婚支援に取り組むことについてどう考えていますか。

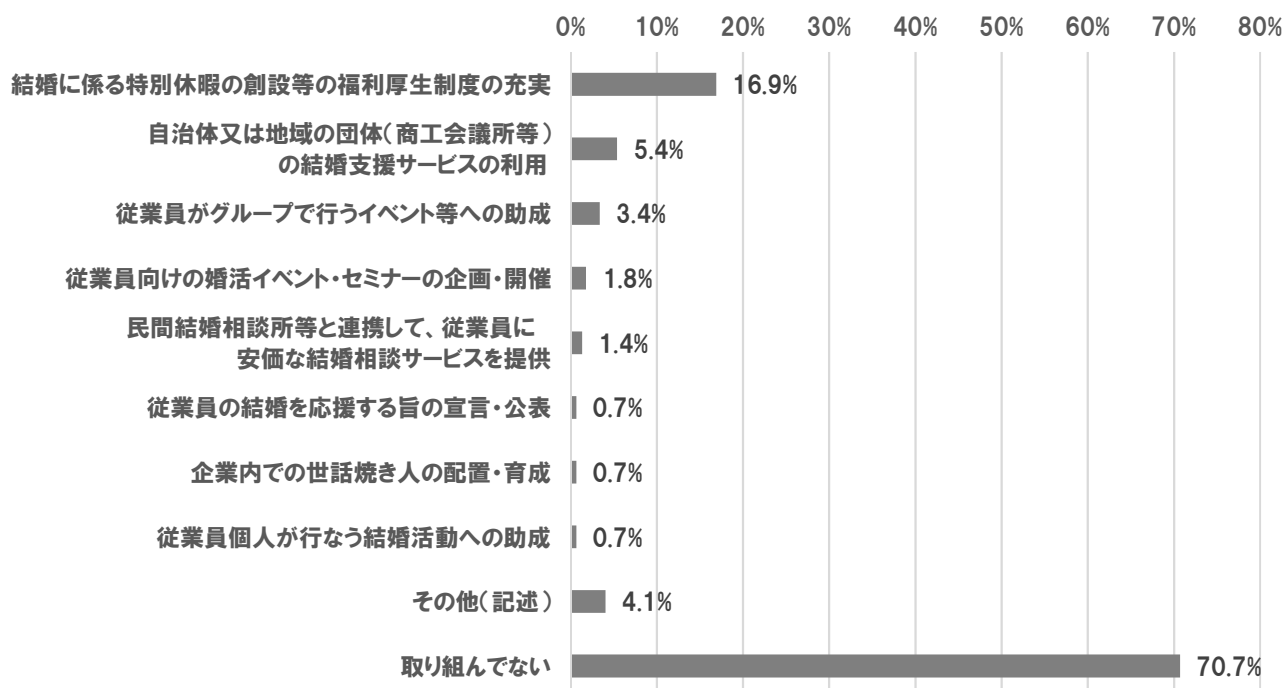


- 企業が従業員の結婚支援に取り組むことについて「必要だと思う」と回答した割合は12.2%、「どちらかといえば必要だと思う」と回答した割合は25.5%で、「必要だと思う」と「どちらかといえば必要だと思う」の割合を合計した、企業が結婚支援に取り組むことについて肯定的な回答の割合は37.7%となっている。
- 「必要だと思わない」と回答した割合は7.2%、「どちらかといえば必要だと思わない」と回答した割合は8.3%で、「必要だと思わない」と「どちらかといえば必要だと思わない」の割合を合計した、企業が結婚支援に取り組むことについて否定的な回答の割合は15.5%となっている。
- 従業員数別では、<301人以上>の企業の方が<300人以下>の企業より企業が結婚支援に取り組むことについて肯定的な企業の割合が高くなっている。

		必要だと思う	どちらかと言えば必要だと思う	どちらとも言えない	どちらかと言えば必要だと思わない	必要だと思わない	無回答	
総数	(444)	12.2%	25.5%	46.8%	8.3%	7.2%	0.0%	
従業員数	300人以下	(295)	11.0%	24.7%	47.5%	8.4%	8.4%	0.0%
	301人以上	(145)	14.5%	26.9%	45.5%	8.3%	4.8%	0.0%
性別×平均年齢	男性							
	30代後半以下	(148)	14.9%	21.6%	50.0%	4.1%	9.5%	0.0%
	40代前半以上	(288)	10.8%	28.1%	44.4%	10.4%	6.3%	0.0%
	女性							
	30代後半以下	(244)	13.9%	23.8%	48.4%	5.3%	8.6%	0.0%
	40代前半以上	(189)	9.5%	28.6%	43.9%	12.2%	5.8%	0.0%
男女割合	男性が5割以上	(331)	13.6%	24.2%	46.5%	7.9%	7.9%	0.0%
	女性が5割以上	(110)	8.2%	29.1%	47.3%	10.0%	5.5%	0.0%
結婚割合	未婚率が5割未満	(286)	10.5%	29.0%	43.7%	9.4%	7.3%	0.0%
	未婚率が5割以上	(136)	15.4%	18.4%	52.2%	6.6%	7.4%	0.0%

4. 2 結婚支援の取り組み内容

貴社で取り組んでいる結婚支援の内容について、あてはまるものをすべて選択してください。



- 結婚支援の取り組み内容について聞いたところ、「取り組んでいない」に次いで、「結婚に係る特別休暇の創設等福利厚生制度の充実」の割合が16.9%、「自治体又は地域の団体（商工会議所等）の結婚支援サービスの利用」の割合が5.4%、「従業員がグループで行うイベント等への助成」の割合が3.4%となっている。
- 従業員数別では、〈301人以上〉の企業の方が〈300人以下〉の企業より結婚支援に取り組んでいる企業の割合が高くなっている。その中で「結婚に係る特別休暇の創設等福利厚生制度の充実」に取り組んでいる割合が高くなっている。
- 男女の割合別では、〈女性が5割以上〉の企業の方が〈男性が5割以上〉の企業より「結婚に係る特別休暇の創設等福利厚生制度の充実」に取り組んでいる企業の割合が高くなっている。
- その他の主な記述回答
〈イベント開催・紹介〉
- ・企業のトップが、自身の人脈を使い紹介している。
 - ・民間（市）から婚活イベントの案内があった際は掲示を行う。
 - ・愛知県の婚活協力団体に登録し、社員にアナウンスしている。

- ・従業員向けの婚活イベント・セミナーを紹介している。
- ・労働組合による婚活パーティーの斡旋をしている。
- ・福利厚生の一環でグループ会社の結婚支援サービスを紹介している。
- ・グループ会社にプラチナ出会い応援団の登録企業がある。
- ・従業員の枠を超え、知り合いを集めた婚活パーティーを主催している。
- ・互助制度がありイベントへ助成も行っている。
- ・地元商工会のセミナーに参加している。

<金銭的支援>

- ・結婚支援サービスの費用を補助している。
- ・結婚祝金を支給している。
- ・子ども手当の額を増やしている。
- ・多子優遇手当を設けている。

<その他の制度>

- ・結婚後も働き続けられる制度や風土、働き方となるようにしている。

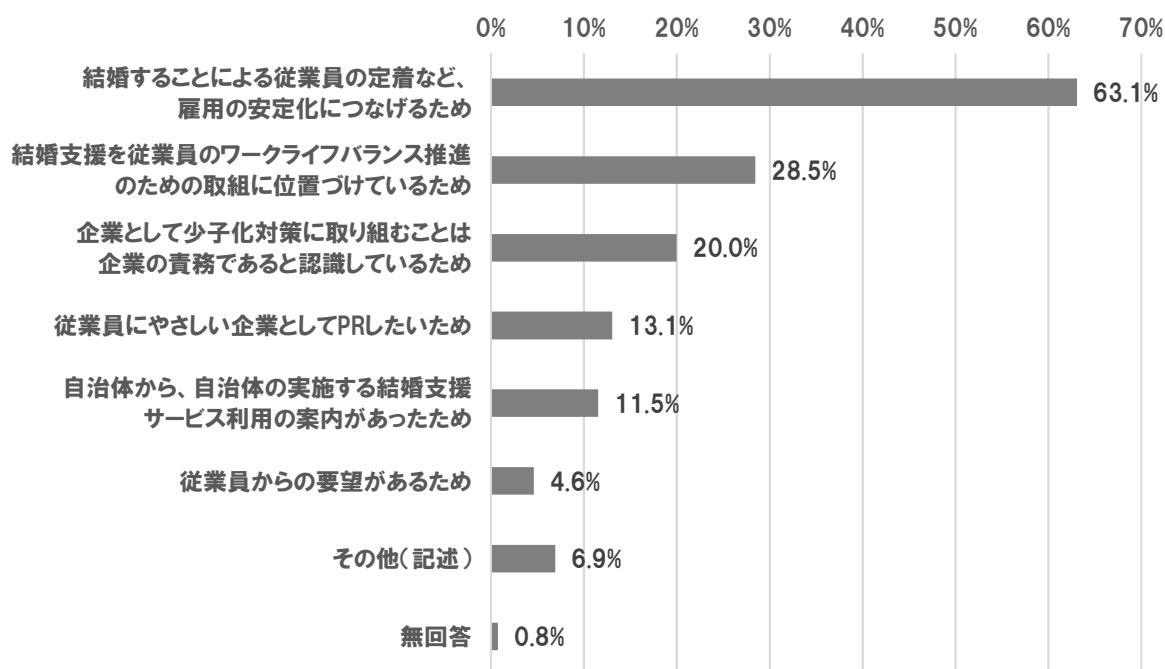
			結婚に係る特別休暇の創設等の福利厚生制度の充実	結婚に係る特別休暇の創設等の福利厚生制度の充実	自治体又は地域の団体商工会議所等の結婚支援サービスの利用	従業員がグループで行うイベント等の助成	従業員向けの婚活イベントセミナーの企画開催	従業員がグループで行うイベント等の助成	民間結婚相談所等と連携して従業員に安価な結婚相談サービスを提供	従業員に安価な結婚相談サービスを提供	従業員が結婚を応援する旨の宣言公表	従業員が結婚を応援する旨の宣言公表	企業内での世話焼き人の配置育成	従業員個人が行う結婚活動への助成	従業員個人が行う結婚活動への助成	その他(記述)	取り組んでいない	無回答
総数	(444)	16.9%	5.4%	3.4%	1.8%	1.4%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%	4.1%	70.7%	0.0%					
従業員数	300人以下 (295)	13.6%	4.1%	4.1%	1.0%	0.7%	0.3%	0.7%	0.7%	0.7%	3.4%	76.3%	0.0%					
	301人以上 (145)	23.4%	8.3%	2.1%	3.4%	2.8%	1.4%	0.7%	0.7%	0.7%	5.5%	59.3%	0.0%					
性別×平均年齢	男性																	
	30代後半以下 (148)	20.9%	4.7%	6.8%	2.7%	1.4%	1.4%	1.4%	0.7%	4.1%	67.6%	0.0%						
	40代前半以上 (288)	14.6%	5.9%	1.7%	1.4%	1.4%	0.3%	0.3%	0.7%	3.8%	72.6%	0.0%						
	女性																	
30代後半以下 (244)	17.2%	6.1%	4.5%	2.9%	1.6%	0.8%	0.8%	0.8%	2.9%	69.3%	0.0%							
40代前半以上 (189)	16.4%	4.2%	1.6%	0.5%	1.1%	0.5%	0.5%	0.5%	5.3%	73.0%	0.0%							
男女割合	男性5割以上 (331)	15.4%	5.7%	3.6%	2.1%	1.5%	0.9%	0.9%	0.3%	4.5%	71.6%	0.0%						
	女性5割以上 (110)	21.8%	4.5%	2.7%	0.9%	0.9%	0.0%	0.0%	1.8%	2.7%	67.3%	0.0%						
結婚割合	未婚率5割未満 (286)	21.8%	4.5%	2.7%	0.9%	0.9%	0.0%	0.0%	1.8%	2.7%	67.3%	0.0%						
	未婚率5割以上 (136)	17.6%	5.9%	2.2%	1.5%	0.7%	2.2%	0.7%	1.5%	3.7%	71.3%	0.0%						

(複数回答)

4. 3 結婚支援の取り組み理由

結婚支援に取り組んでいる理由について、あてはまるものをすべて選択してください。

(回答者：4.2で何らかの結婚支援に取り組んでいると回答した企業)



- 結婚支援に取り組んでいる理由について聞いたところ「結婚することによる従業員の定着など、雇用の安定化につなげるため」と回答した割合が63.1%と最も多く、次いで「結婚支援を従業員のワークライフバランス推進のための取組に位置づけているため」と回答した割合が28.5%、「企業として少子化対策に取り組むことは企業の責務であると認識しているため」と回答した割合が20.0%となっている。
- 従業員数別では、〈301人以上〉の企業の方が〈300人以下〉の企業より「結婚支援を従業員のワークライフバランス推進のための取組に位置づけているため」と回答した割合が高くなっている。
- 従業員の平均年齢別では、〈30代後半以下〉の企業の方が〈40代前半以上〉の企業より「企業として少子化対策に取り組むことは企業の責務であると認識しているため」と回答した割合が高くなっている。
- 男女の割合別では、〈男性が5割以上〉の企業の方が〈女性が5割以上〉の企業より「結婚支援を従業員のワークライフバランス推進のための取組に位置づけているため」及び「企業として少子化対策に取り組むことは企業の責務であると認識しているため」と回答した割合が高くなっている。

○従業員の結婚割合別では、〈未婚率が5割以上〉の企業の方が〈未婚率が5割未満〉の企業より「結婚することによる従業員の定着など、雇用の安定化につなげるため」「企業として少子化対策に取り組むことは企業の責務であると認識しているため」「従業員にやさしい企業としてPRしたいため」と回答した割合が高くなっている。

○その他の主な記述回答

- ・利用中の福利厚生サービスのメニューに含まれている。
- ・起業当初より結婚時の特別休暇の規定がある。
- ・家庭を持つ事で仕事のモチベーションアップに繋げるため。
- ・グループ企業からの依頼があったため。
- ・結婚し、家庭を持つ素晴らしさを味わってもらいたい。
- ・社員の幸せを願って。
- ・社会情勢、社会的風潮に合わせて、福利厚生を充実させる。
- ・福利厚生の根としてコミュニケーションの促進。

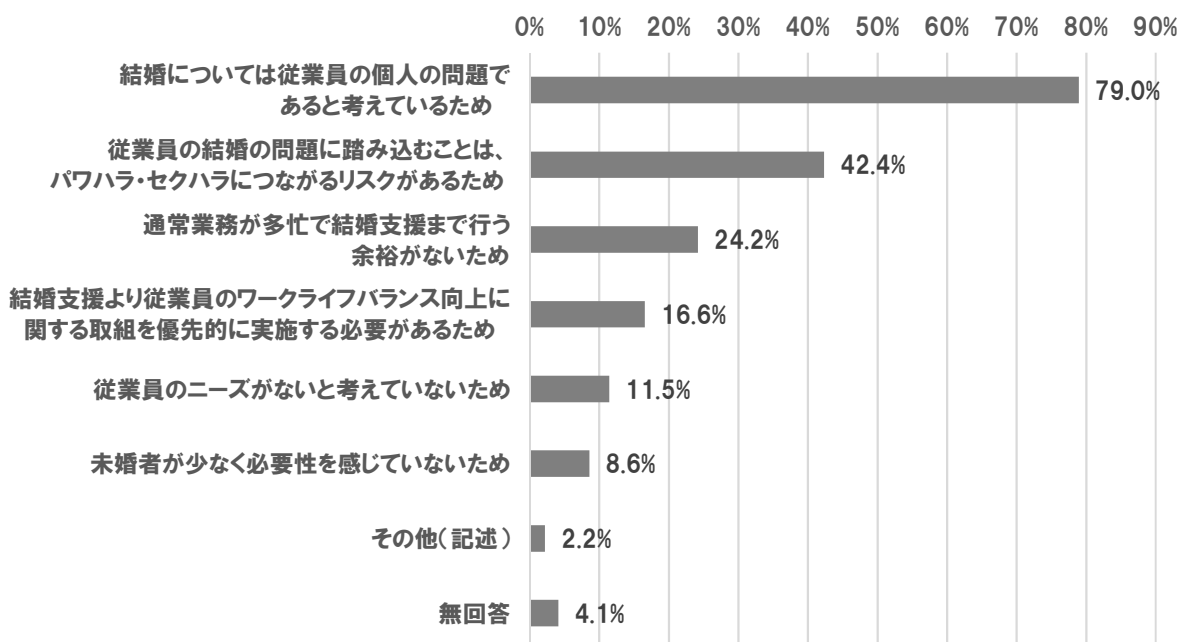
		結婚することによる従業員の定着など、雇用の安定化につなげるため	結婚支援を従業員のワークライフバランス推進のための取組に位置づけているため	企業として少子化対策に取り組むことは企業の責務であると認識しているため	従業員にやさしい企業としてPRしたいため	自治体から、自治体の実施する結婚支援サービス利用の案内があったため	従業員からの要望があるため	その他（記述）	無回答		
総数		(130)	63.1%	28.5%	20.0%	13.1%	11.5%	4.6%	6.2%	0.8%	
従業員数	300人以下	(67)	67.2%	25.4%	19.4%	10.4%	10.4%	3.0%	9.0%	1.5%	
	301人以上	(59)	61.0%	33.9%	22.0%	15.3%	13.6%	6.8%	5.1%	0.0%	
性別×平均年齢	男性										
		30代後半以下	(51)	68.6%	27.5%	27.5%	13.7%	3.9%	7.8%	5.9%	2.0%
		40代前半以上	(79)	59.5%	29.1%	15.2%	12.7%	16.5%	2.5%	7.6%	0.0%
	女性										
		30代後半以下	(79)	64.6%	25.3%	22.8%	12.7%	11.4%	6.3%	7.6%	1.3%
	40代前半以上	(51)	60.8%	33.3%	15.7%	13.7%	11.8%	2.0%	5.9%	0.0%	
男女割合	男性5割以上		(94)	61.7%	33.0%	22.3%	11.7%	11.7%	6.4%	6.4%	1.1%
	女性5割以上		(36)	66.7%	16.7%	13.9%	16.7%	11.1%	0.0%	8.3%	0.0%
結婚割合	未婚率5割未満		(91)	59.3%	28.6%	16.5%	9.9%	11.0%	5.5%	5.5%	1.1%
	未婚率5割以上		(39)	71.8%	28.2%	28.2%	20.5%	12.8%	2.6%	10.3%	0.0%

(複数回答)

4. 4 取り組んでいない理由

結婚支援に取り組んでいない理由について、あてはまるものをすべて選択してください。

(回答者：4.2で結婚支援に「取り組んでいない」と回答した企業)



○結婚支援に取り組んでいない理由について聞いたところ、「結婚については従業員の個人の問題であると考えているため」と回答した割合が79.0%と最も多く、次いで「従業員の結婚問題に踏み込むことは、パワハラ・セクハラにつながるリスクがあるため」と回答した割合が42.4%、「通常業務が多忙で結婚支援まで行う余裕がない」と回答した割合が24.2%となっている。

○従業員数別では、<301人以上>の企業の方が<300人以下>の企業より「結婚支援より従業員のワークライフバランス向上に関する取組を優先的に実施する必要があるため」と回答した割合が高くなっている。

○男女の割合別では、<女性が5割以上>の企業の方が<男性が5割以上>の企業より「従業員のニーズがないと考えているため」、「未婚者が少なく必要性を感じていないため」と回答した割合が高くなっている。

○従業員の結婚割合別では、<未婚率が5割未満>の企業の方が<未婚率が5割以上>の企業より「未婚者が少なく必要性を感じていないため」と回答した割合が高くなっている。

○その他の主な記述回答

- ・業務として行うのに適していないため。

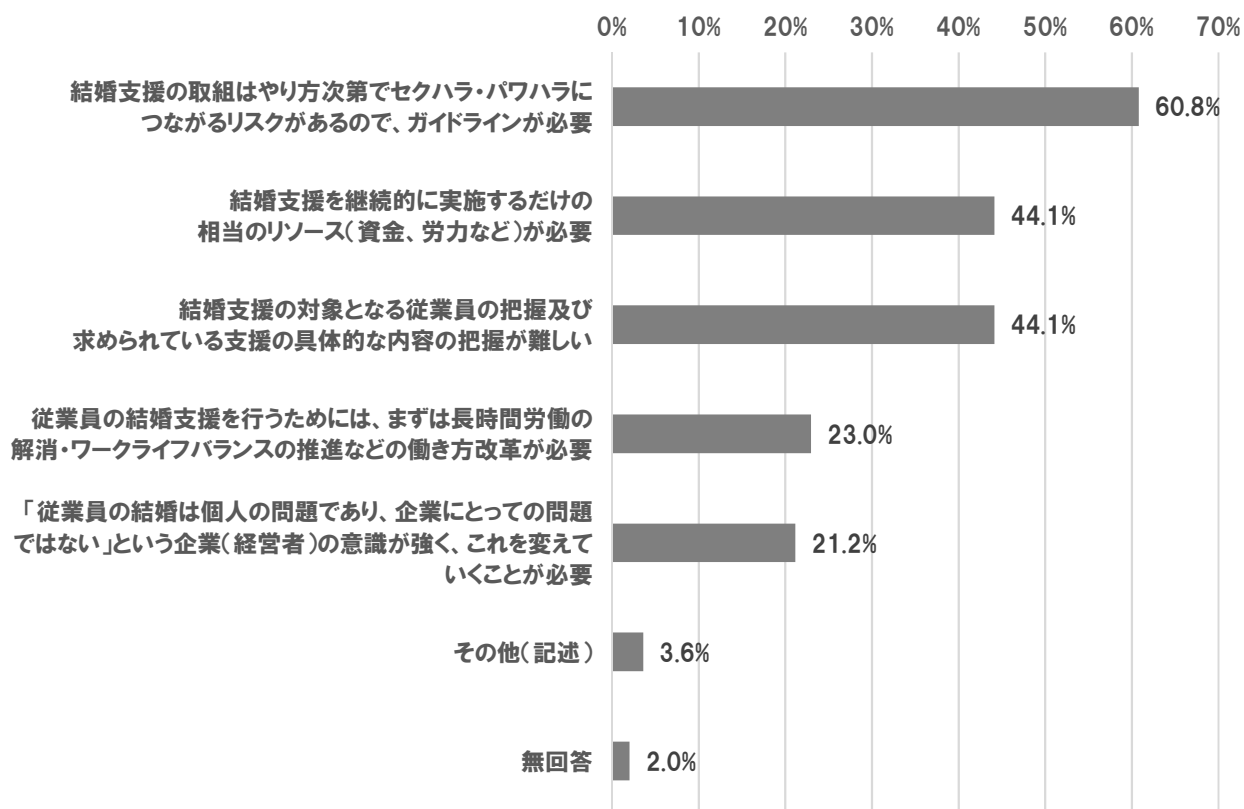
- ・あくまでもプライベートな問題であり、結婚となると退職時も関係性を保つ必要があると考えるため。
- ・企業が取り組むことではなく、国・行政が取り組むべき事案と考えるため。
- ・具体的にどうすれば良いかわからないため。
- ・なぜ企業でそこまでする必要があるのか理解できないため。
- ・従業員が平均的に高齢のため。
- ・若い世代で結婚に興味がない者もいるため。

			結婚については従業員の個人の問題である と考えているため	従業員の結婚の問題に踏み込むことはバ ラセクハラにつながるリスクがあるため	通常業務が多忙で結婚支援まで行う余裕 がないため	結婚支援より従業員のワークライフ balan ス向上に関する取組を優先的に実施する必 要があるため	従業員のニーズがないと考えているため	未婚者が少なく必要性を感じていないため	その他記述	無回答	
総数		(314)	79.0%	42.4%	24.2%	16.6%	11.5%	8.6%	2.2%	4.1%	
従業員数	300人以下	(225)	80.0%	44.9%	24.0%	8.9%	11.6%	9.8%	2.7%	3.6%	
	301人以上	(86)	75.6%	36.0%	23.3%	37.2%	9.3%	5.8%	1.2%	5.8%	
性別×平均年齢	男性										
	30代後半以下	(100)	79.0%	38.0%	21.0%	15.0%	12.0%	4.0%	2.0%	7.0%	
	40代前半以上	(209)	78.9%	45.0%	25.4%	16.7%	11.5%	11.0%	1.9%	2.4%	
	女性										
	30代後半以下	(169)	79.3%	44.4%	20.7%	19.5%	9.5%	5.3%	2.4%	4.7%	
	40代前半以上	(138)	78.3%	41.3%	28.3%	12.3%	14.5%	13.0%	1.4%	2.9%	
男女割合	男性 5割以上	(237)	79.7%	42.6%	24.5%	17.3%	9.7%	7.2%	1.7%	3.8%	
	女性 5割以上	(74)	77.0%	40.5%	23.0%	14.9%	17.6%	12.2%	4.1%	5.4%	
結婚割合	未婚率 5割未満	(201)	79.6%	44.8%	24.4%	16.9%	11.4%	11.4%	2.0%	3.0%	
	未婚率 5割以上	(97)	76.3%	37.1%	20.6%	17.5%	12.4%	3.1%	2.1%	7.2%	

(複数回答)

4. 5 結婚支援を行うことの課題

企業が従業員の結婚支援を行うことの課題について、あてはまるものをすべて選択してください。



○企業が従業員の結婚支援を行うことの課題について聞いたところ、「結婚支援の取り組みはやり方次第でセクハラ・パワハラにつながるリスクがあるので、ガイドラインが必要」と回答した割合が60.8%と最も多く、次いで「結婚支援を継続的に実施するだけの相当のリソース(資金、労力など)が必要」、「結婚支援の対象となる従業員の把握及び求められている支援の具体的な内容の把握が難しい」と回答した割合がともに44.1%となっている。

○従業員の平均年齢別では、<30代後半以下>の企業の方が<40代前半以上>の企業より「従業員の結婚支援を行うためには、まずは長時間労働の解消・ワークライフバランスの推進などの働き方改革が必要」と回答した割合が高くなっている。

○従業員の結婚割合別では、<未婚率が5割以上>の企業の方が<未婚率が5割未満>の企業より「従業員の結婚支援を行うためには、まずは長時間労働の解消・ワークライフバランスの推進などの働き方改革が必要」と回答した割合が高くなっている。

○その他の主な記述回答

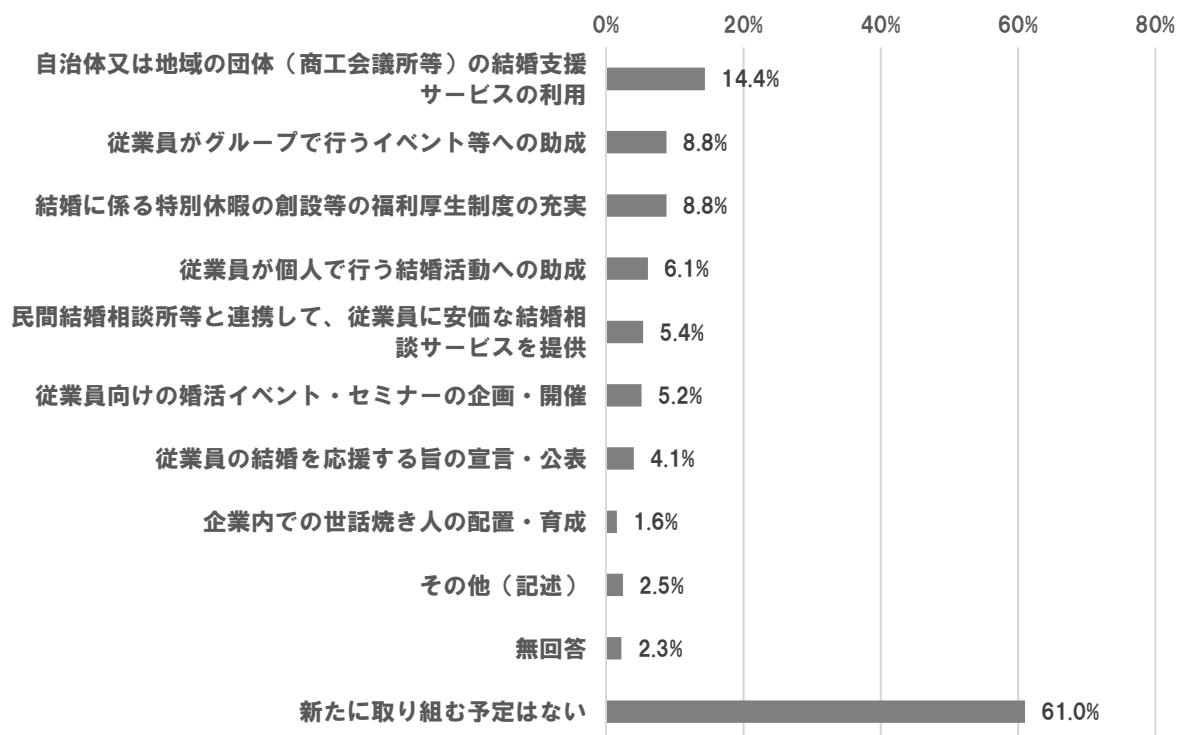
- ・従業員が未婚である理由はとてもデリケートな問題であり、会社組織が理由を知り支援する必要があるか否かはもっと慎重に議論が必要と感じる。
- ・業務として行うときの担当者の適性。
- ・グループ企業であるがゆえに職場に知られる心配。
- ・失敗のリスク。
- ・そもそも結婚を望まない社員もいる。
- ・結婚支援の利用結果が会社に知られるという事自体がリスクと思われる。
- ・プライバシーを守れない。
- ・独身社員が婚活に対し腰が重い。積極的に取り組みに参加してくれない。
- ・未婚者が結婚・育児がしたいと思える社会保障と啓蒙。

		結婚支援の取組はやり方次第でセクハラハ ワハラにつながるリスクがあるので、ガイド ラインが必要	結婚支援を継続的に実施するだけの相当の リソース 資金 労力など が必要	結婚支援の対象となる従業員の把握及び求 められている支援の具体的な内容の把握が 難しい	従業員が結婚支援を行うためには、まずは 長時間労働の解消 ワークライフバランスの 推進などの働き方改革が必要	「従業員の結婚は個人の問題であり、企業に とつての問題ではない」という企業 経営者 の意識が強く、これを変えていくことが必要	その他 (記述)	無回答	
総数	(444)	60.8%	44.1%	44.1%	23.0%	21.2%	3.6%	2.0%	
従業員数	300 人以下	(295)	62.0%	42.0%	42.0%	21.0%	22.4%	4.1%	1.4%
	301 人以上	(145)	57.9%	48.3%	47.6%	27.6%	17.2%	2.8%	3.4%
性別 × 平均 年齢	男性								
	30 代後半以下	(148)	55.4%	46.6%	41.9%	29.1%	20.9%	4.7%	0.7%
	40 代前半以上	(288)	64.2%	43.4%	45.1%	19.8%	21.2%	3.1%	2.4%
	女性								
	30 代後半以下	(244)	58.2%	44.3%	44.3%	27.5%	18.4%	3.7%	1.6%
40 代前半以上	(189)	65.1%	45.5%	43.9%	16.9%	24.9%	3.7%	2.1%	
男女割合	男性 5 割以上	(331)	62.8%	44.7%	43.8%	24.5%	20.8%	2.7%	1.2%
	女性 5 割以上	(110)	54.5%	41.8%	44.5%	19.1%	20.9%	6.4%	4.5%
結婚割合	未婚率 5 割未満	(286)	62.6%	45.1%	43.7%	19.6%	19.6%	2.4%	1.7%
	未婚率 5 割以上	(136)	58.8%	44.1%	45.6%	28.7%	24.3%	3.7%	0.7%

(複数回答)

4. 6 今後取り組みたい活動内容

今後取り組みたい活動内容について、あてはまるものをすべて選択してください。



○今後取り組みたい活動内容について聞いたところ、「新たにに取り組む予定はない」に次いで、「自治体又は地域の団体（商工会議所等）の結婚支援サービスの利用」の割合が14.4%、「従業員がグループで行うイベント等への助成」、「結婚に係る特別休暇の創設等の福利厚生制度の充実」の割合がともに8.8%となっている。

○従業員の平均年齢別では、〈30代後半以下〉の企業の方が〈40代前半以上〉の企業より「従業員がグループで行うイベント等への助成」と回答した割合が高くなっている。

○男女の割合別では、〈男性が5割以上〉の企業の方が〈女性が5割以上〉の企業より「自治体又は地域の団体（商工会議所等）の結婚支援サービスの利用」、「従業員がグループで行うイベント等への助成」と回答した割合が高くなっている。

○その他の主な記述回答

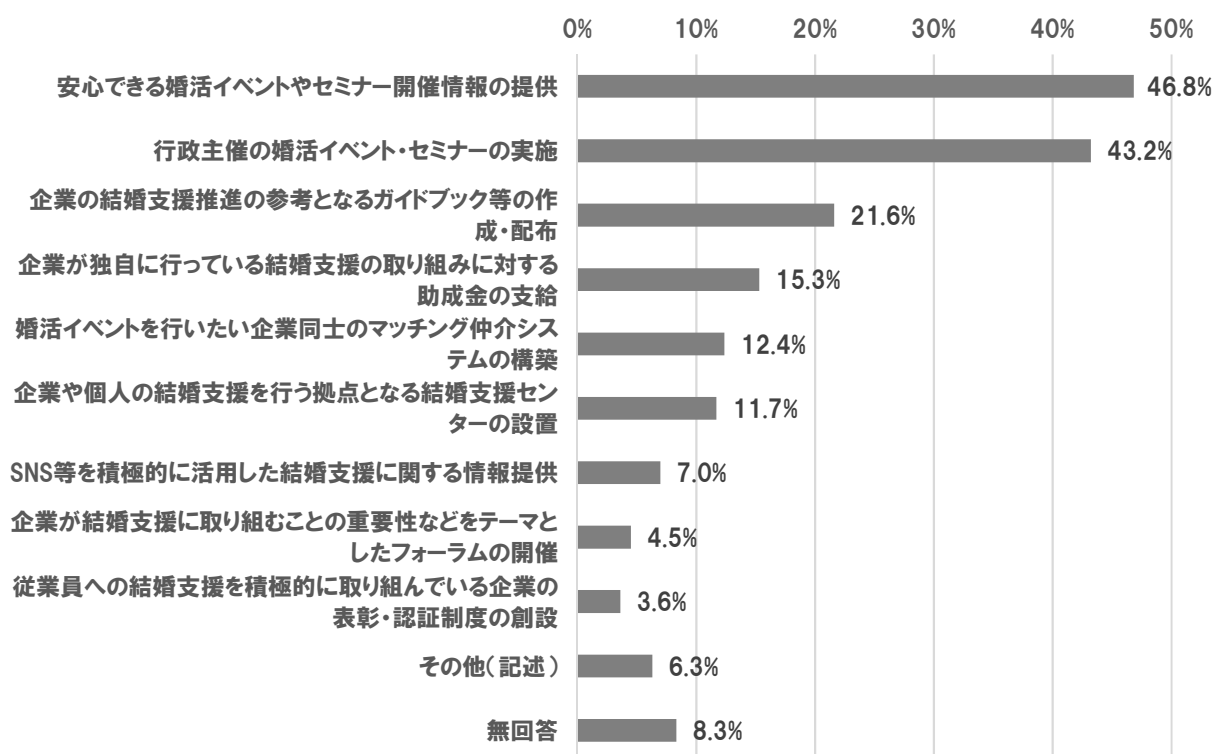
- ・結婚・出産しても継続的に働ける制度や退職後でも再雇用できる制度作り。
- ・福利厚生制度の更なる充実。
- ・結婚・出産後も働きやすい柔軟な雇用形態による対応。

		婚支援サービスの利用	自治体又は地域の団体 商工会議所等の結	従業員がグループで行うイベント等への助成	結婚に係る特別休暇の創設等の福利厚生制度の充実	従業員が個人で行う結婚活動の助成	民間結婚相談所等と連携して、従業員に安価な結婚相談サービスを提供	従業員向けの婚活イベントセミナーの企画開催	従業員の結婚を応援する旨の宣言公表	企業内での世話焼き人の配置育成	その他記述	無回答	新たに組み込む予定はない
総数	(444)	14.4%	8.8%	8.8%	6.1%	5.4%	5.2%	4.1%	1.6%	2.5%	2.3%	61.0%	
従業員数	300人以下	(295)	13.2%	9.5%	9.8%	5.1%	5.1%	5.1%	5.4%	2.0%	3.1%	2.7%	59.3%
	301人以上	(145)	17.2%	7.6%	6.9%	8.3%	6.2%	5.5%	1.4%	0.7%	1.4%	1.4%	63.4%
性別×平均年齢	男性												
	30代後半以下	(148)	12.2%	15.5%	10.1%	6.1%	7.4%	6.1%	4.1%	2.0%	1.4%	1.4%	60.1%
	40代前半以上	(288)	18.9%	6.6%	9.8%	7.4%	5.3%	5.7%	4.5%	1.6%	3.3%	2.8%	72.1%
	女性												
	30代後半以下	(244)	15.6%	12.3%	6.6%	6.1%	7.0%	6.6%	3.7%	2.0%	2.9%	2.9%	58.6%
40代前半以上	(189)	13.2%	4.8%	11.6%	6.3%	3.7%	3.7%	4.2%	0.5%	1.6%	1.6%	64.0%	
男女割合	男性5割以上	(331)	16.0%	10.3%	8.5%	6.6%	6.3%	5.1%	3.0%	1.5%	2.7%	2.4%	59.5%
	女性5割以上	(110)	10.0%	4.5%	10.0%	4.5%	2.7%	5.5%	7.3%	1.8%	1.8%	1.8%	64.5%
結婚割合	未婚率5割未満	(286)	15.4%	8.7%	9.4%	5.6%	4.9%	5.6%	4.2%	0.7%	1.7%	1.7%	60.8%
	未婚率5割以上	(136)	13.2%	9.6%	8.8%	7.4%	7.4%	4.4%	4.4%	3.7%	4.4%	3.7%	58.1%

(複数回答)

4. 7 行政に期待する結婚支援について

行政に期待する結婚支援について、あてはまるものをすべて選択してください。



○行政に期待する結婚支援について聞いたところ、「安心できる婚活イベントやセミナー開催情報の提供」と回答した割合が46.8%と最も多く、次いで「行政主催の婚活イベント・セミナーの実施」と回答した割合が43.2%、「企業の結婚支援推進の参考となるガイドブック等の作成・配布」と回答した割合が21.6%となっている。

○男女の割合別では、〈男性が5割以上〉の企業の方が〈女性が5割以上〉の企業より「企業が独自に行っている結婚支援に対する取組に対する助成金の支給」と回答した割合が高くなっている。

○従業員の結婚割合別では、〈未婚率が5割未満〉の企業の方が〈未婚率が5割以上〉の企業より「行政主催の婚活イベント・セミナーの実施」と回答した割合が高くなっている。一方、〈未婚率が5割以上〉の企業の方が〈未婚率が5割未満〉の企業より「企業が独自に行っている結婚支援の取り組みに対する助成金の支給」と回答した割合が高くなっている。

○その他の主な記述回答

- ・結婚することのメリットがある施策、特に子育てしやすい社会づくりが必要。

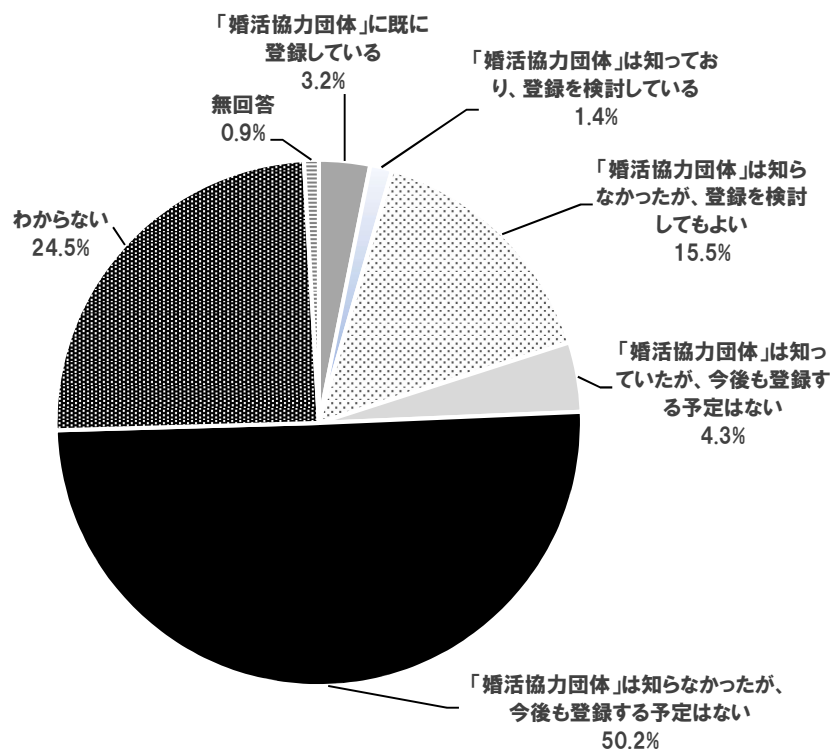
- ・子育て支援まで含めた公的支援活動の充実。
- ・小学校から結婚に対する考え方教育。「結婚は良い事」、「結婚を早くして良い家庭を作る事」を納得できない今の状況を改めるべき。
- ・当社の未婚者の高さは給与水準の低さが一因していると考えている。介護・保育以外にも低給与の業種があることに目を向けていただきたい。
- ・非正規労働者の賃金の底上げ及び金銭的支援。
- ・若い人が安心して家庭を設けられる社会制度やインフラ、労働環境づくり。
- ・若い人が未来を語れる社会づくり。

		安心できる婚活イベントやセミナー開催情報の提供	行政主催の婚活イベントセミナーの実施	企業の結婚支援推進の参考となるガイドブック等の作成 配布	企業が独自に行っている結婚支援の取り組みに対する助成金の支給	婚活イベントを行いたい企業同士のマッチング仲介システムの構築	企業や個人の結婚支援を行う拠点となる結婚支援センターの設置	SNS等を積極的に活用した結婚支援に関する情報提供	企業が結婚支援に取り組むことの重要性などをテーマとしたフォーラムの開催	従業員の結婚支援を積極的に取り組んでいる企業の表彰 認証制度の創設	その他 記述	無回答
総数 (444)		46.8%	43.2%	21.6%	15.3%	12.4%	11.7%	7.0%	4.5%	3.6%	6.3%	8.3%
従業員数	300人以下 (295)	47.5%	41.7%	20.7%	15.6%	11.9%	10.8%	6.8%	4.7%	3.4%	8.5%	8.1%
	301人以上 (145)	46.9%	46.9%	24.1%	14.5%	13.8%	12.4%	7.6%	3.4%	3.4%	2.1%	9.0%
性別×平均年齢	男性											
	30代後半以下 (148)	52.7%	39.9%	21.6%	20.3%	14.9%	9.5%	7.4%	4.1%	6.8%	4.1%	6.8%
	40代前半以上 (288)	44.1%	45.1%	21.9%	13.2%	11.5%	12.8%	6.3%	4.9%	2.1%	6.3%	9.4%
	女性											
	30代後半以下 (244)	47.5%	41.8%	22.5%	17.6%	15.2%	11.1%	6.6%	4.5%	4.1%	4.5%	9.0%
40代前半以上 (189)	46.0%	46.0%	20.1%	13.2%	9.5%	12.7%	6.9%	4.8%	3.2%	6.9%	7.9%	
男女割合	男性 5割以上 (331)	48.0%	44.4%	22.1%	17.5%	12.4%	11.8%	6.9%	3.6%	3.0%	5.7%	8.5%
	女性 5割以上 (110)	42.7%	40.0%	20.9%	8.2%	11.8%	11.8%	7.3%	7.3%	5.5%	7.3%	8.2%
結婚割合	未婚率 5割未満 (286)	49.0%	49.0%	19.6%	13.3%	13.3%	10.5%	6.6%	4.9%	2.8%	6.3%	8.4%
	未婚率 5割以上 (136)	44.1%	34.6%	25.7%	20.6%	11.0%	14.7%	8.1%	4.4%	4.4%	5.9%	7.4%

(複数回答)

4. 8 愛知県が認定している「婚活協力団体」について

従業員の結婚支援に前向きな企業として愛知県が認定している「婚活協力団体」について、一つ選択してください。



○愛知県が認定している「婚活協力団体」について、「『婚活協力団体』に既に登録している」と回答した割合は3.2%、「『婚活協力団体』は知っており登録を検討している」と回答した割合は1.4%、「『婚活協力団体』は知らなかったが、登録を検討してもよい」と回答した割合は15.5%で、それらを合計した「婚活協力団体」への登録に肯定的な企業の割合は20.1%となっている。

○「『婚活協力団体』は知っていたが、今後も登録する予定はない」と回答した割合は4.3%、「『婚活協力団体』は知らなかったが、今後も登録する予定はない」と回答した割合は50.2%で、それらを合計した「婚活協力団体」への登録に肯定的でない企業の割合は54.5%となっている。

			「婚活協力団体に既に登録している	「婚活協力団体は知っており、登録を検討している	「婚活協力団体は知らなかったが登録を検討してもよい	「婚活協力団体は知っていたが、今後も登録する予定はない	「婚活協力団体は知らなかったが、今後も登録する予定はない	わからない	無回答	
総数		(444)	3.2%	1.4%	15.5%	4.3%	50.2%	24.5%	0.9%	
従業員数	300人以下	(295)	1.0%	1.4%	15.9%	4.4%	49.2%	26.8%	1.4%	
	301人以上	(145)	7.6%	1.4%	14.5%	4.1%	52.4%	20.0%	0.0%	
性別×平均年齢	男性									
		30代後半以下	(148)	2.0%	1.4%	17.6%	6.1%	50.0%	22.3%	0.7%
		40代前半以上	(288)	3.8%	1.4%	14.9%	3.5%	50.0%	25.3%	1.0%
	女性									
		30代後半以下	(148)	4.1%	2.5%	15.6%	4.1%	49.2%	23.8%	0.8%
	40代前半以上	(189)	2.1%	0.0%	15.3%	4.8%	51.9%	24.9%	1.1%	
男女割合	男性 5割以上		(331)	3.0%	1.8%	17.5%	2.7%	48.9%	25.1%	0.9%
	女性 5割以上		(110)	3.6%	0.0%	9.1%	9.1%	54.5%	22.7%	0.9%
結婚割合	未婚率 5割未満		(286)	3.1%	1.0%	14.3%	5.6%	48.6%	26.2%	1.4%
	未婚率 5割以上		(136)	3.7%	1.5%	20.6%	2.2%	50.0%	21.3%	0.0%

5. 考察

5. 1 考察まとめ

若者の未婚化・晩婚化が進行していることを実感している企業は、およそ5割に及んでいる。これは従業員数別、性別×平均年齢別、結婚割合別に見ても同様である。ただし、男女割合別で見ると、女性が5割以上の企業は、実感していると回答した企業の割合は4割以下にとどまった。

企業が従業員の結婚支援に取り組むことについては、「必要だと思う」「どちらかといえば必要だと思う」と回答した企業が合わせて4割を占めた。また、実際に何らかの結婚支援活動に取り組んでいる企業も3割を占めている。

企業が結婚支援に取り組む理由としては、「結婚することによる従業員の定着など、雇用の安定につながる」として、企業側の利益にもなると考えている企業が6割に達している。「従業員にやさしい企業としてPRしたい」と考えている企業も1割以上あった。

企業の社会的責務の面から、「従業員のワークバランスの推進」が3割、「少子化対策に取り組むことは企業の責務である」と考えている企業も2割あった。

これらの企業に取り組んでいる結婚支援活動の内容は、「結婚に係る特別休暇や福利厚生制度の充実」が最も多く、「自治体又は地域の団体（商工会議所等）の結婚支援サービス」「従業員がグループで行うイベント等への助成」が主である。

一方で、従業員の結婚支援活動に取り組んでいない企業は7割を占めた。その理由として、「結婚については従業員個人の問題である」と回答した企業が8割を超えた。

これらの企業で結婚支援を推進するには、企業側の結婚支援に対する考え方の変革が必要である。

また、「従業員に対して、結婚支援活動をすることはパワハラ・セクハラにつながるリスクがある」と回答した企業が4割以上あり、「企業が従業員の結婚支援を行うことの課題についてパワハラ・セクハラのあるので、ガイドラインが必要」と回答した企業は6割に達した。企業と従業員の関わり方もまた大きな課題の一つである。

愛知県 企業の結婚支援実態調査

平成30年2月

愛知県 健康福祉部 子育て支援課
電話 : 052-954-6315 (ダイヤルイン)
E-mail : kosodate@pref.aichi.lg.jp
調査委託 ジャパン HR ソリューションズ株式会社