

## 令和6年度 第2回 富山県子育て支援・少子化対策県民会議

- 1 日 時 令和7年2月7日（金）10:00～12:00
- 2 場 所 富山県民会館8階バンケットホール
- 3 議 題 基本計画の答申（案）について
- 4 委員発言 以下のとおり

### 〇A委員

- ・今回の基本計画の重点的に取り組む事項の1つ目に「若い世代から選ばれる雇用環境の整備」を位置づけていることはエビデンスからも素晴らしいことだと思う。日本における社会減率と自然減率には強い相関関係があり、社会減率が高ければ、自然減率も高くなる構造にある。言い換えると、地方創生で負けると、少子化対策も負けるということ。若い女性が転出すると、婚姻減・出生減に繋がり自然減に直結してしまう。若い女性が大量に県外に出て行っている状況を止める必要がある。
- ・東京一極集中が続いており、令和6年の東京への転入超過数は約7万9000人（対前年比：約1.2倍）となっている。富山県においても、20代前半の若い女性の転出超過が進んでいる。15歳から34歳では令和6年で1200人以上が転出超過（転入－転出がマイナス）している。至急対応する必要がある、対策としては、「採用」が1丁目1番地である。自社の釣り堀にわずかな魚しかいないのに、その魚にどうやって快適に過ごしてもらおうかではなく、そもそもしっかり採用し魚の数を増やす必要がある。
- ・富山県は企業県であり、産業構造をすぐにひっくり返すようなことはできない。企業県だからこそ古い雇用価値観で不利な状況になっている。昨年全国の40地域で社会減が起きているが、男女ほぼ等しく転出超過となっている地域が増えてきている。一方で、富山県の男女の転出差はコロナ前の4倍よりは改善したものの、いまだ2倍になっていて、男性より女性が転出超過している県として目立っている。業種構造は変えられないため、全業種全職種で女性をしっかりと増やすことができないか検討する必要がある。僻地の建設業でも建設現場の女性を3割にまで増加させることができている事例がある。採用戦略、デジタルプロモーションができているかどうか肝になってきている。経済団体、県が連携して取り組む必要がある。
- ・「ライフプランを考える機会の充実」について、対象は子どもだけだと思わないでいただきたい。今の若い世代、特に就職に関わってくるZ世代は、2人で共働きすることが理想であり、住宅購入にペアローンが組めるような社会にならないといけない。家を購入する際に、男性だけが4000万を銀行から借りる社会はもう終わっている。例えば男性女性がそれぞれ2000万ずつ借り入れられる夫婦を作れるように、ライフデザインを若い世代に寄せていって、どのような雇用・人材育成をすべきか検討する必要がある。
- ・「出会い・結婚の希望を叶える支援」について、婚姻数が増えない限り、出生数70万、60万を切ることは当たり前。婚姻数を伸ばすことが、少子化対策としては必須とな

っている。若い世代が地元から出て行くと婚姻数が減ってしまう。残っている若い世代は、広い富山県内に散らばって雇われている状態であり、出会いがなくて当然で、自然な出会いをプロデュースしてあげないといけない。

統計的には、少子化が深刻な国で「自然に出会うこと」こそ自然ではない。若い世代が集まることができる機会を、企業や学校単位でどんどん作ることが必要である。東京都が令和6年6月から開始したAIマッチングは、本人確認を行うためにオンラインで面接を実施するが、2ヶ月待ちで大盛況と利用者から聞いている。結婚を希望する人を支援することはハラスメントではない。結婚を希望する人もしない人も等しく応援してこそ多様性を認める社会であることを企業にも理解いただきたい。

## OB委員

- ・今回の基本計画は、少子化対策・子育て支援という従来の性格もあるが、こどもの尊重や権利保障といった、こども計画の性格を併せ持つことから、できるだけこどもの視点に立つことを意識して会議に参加させていただいた。今回そのような計画の性格をしっかりと明記いただいたこと、また、計画策定にあたって丁寧にこどもに意見聴取を行ったことについて大変うれしく思っている。今後、こどもの権利に関する条例を制定することも、県としてこどもまんなか社会実現への意識が表れていると感じる。
- ・こども時代に地域から大切にされたという経験はすぐに効果は表れないが、生まれ育った土地に対する愛着となり、将来自分自身が子育て環境を選ぶことになった際に、何らかのプラスの影響を与えてくれるのではないかと信じている。
- ・こどもだけでなく、若者や子育て中の方、県外で働く富山県出身者の方、県外出身者の方々に細かく意見聴取されている。当事者の意見が計画の内容と関連していることが資料2に示されており、量的なデータはもちろん大事であるが、質的なデータを取り上げることで、本県の持つ課題のようなものが明確になっている。特に、富山県は閉鎖的だということや、学力に対する意見も出ていて、学力や結婚等、人生に対する考え方に、地域特有のアンコンシャス・バイアスがあるということが明らかになっている。今回の基本計画は、幅広い施策の展開が記載されている。特に、目標指標に当事者の意見表明に関する項目や実際に県民の皆さんがどう実感してるかというデータを盛り込んでいただいている、県民の思いに届く計画になるのではないかと感じている。今後、政策がさらに充実することを期待している。

## OC委員

- ・「若い世代から選ばれる雇用環境の整備」について、県内の各企業が取り組んでいるものの、進んでいる企業、進んでいない企業がある。富山県の人口減少対策について専門家からアドバイスをいただくが、製造業が比較的多い富山県では、どうしても導入が難しい面がある。例えば、「結婚・子育てを想定した場合、望ましいと思う制度」に関する調査結果では、「テレワーク」のニーズが一番高いが、製造現場を抱える企業にとっては、テレワークでは、製造業務はできないわけであり、人材確保

に苦しんでいる中小の製造業においては、今後は、新卒を中心とした若い女性に製造現場で活躍していただくことも大事なのではないかと考えている。そうした意味でも、「学校等におけるライフプラン教育の推進」や「若い世代へのライフプラン形成の支援」について、特に富山県はものづくり企業が多いことから、そうした県内企業で自分の培ってきた能力を発揮していただくということ、また、富山県は比較的住みやすい都市として紹介されるように、将来的な人生設計においては、富山県に戻ってきて生活した方がいいのではないかとさせるような広報活動などの取り組みをやっていくべきだと思う。

- ・少子高齢化に加え、職業科の高校でも大学進学者が増えている。そうした中で、多くの中小企業では、県内の大学に進学する人へのアプローチは可能であるが、県外の大学に進学する人へのアプローチは難しい。高校生のインターンシップで企業を知ってもらったが、大学進学と同時に忘れられてしまい、最終的に、進学先で求人がある企業に就職される割合も大変多く、特に女性はそうした理由から富山県に戻らないのではないかと考える。対策として、例えば高校でのインターンシップに加え、就職を検討する大学3年生を対象に、産学官連携のもと、県内企業の求人情報を知ってもらう、何らかのアプローチができる仕組みをつくることで、富山県にもいい企業がたくさんあることを知ってもらい、戻ってきていただくことが大事だと思う。

## OD委員

- ・「若い世代から選ばれる環境の整備」について、日本青年会議所ではジェンダーレス雇用の推進はもちろん、ベビーファースト運動で男性の育児休暇を推進している。子育ての支援や育休制度を作りたいと思っている人、協力するよと言ってくれる人は多いが、実際に中小企業で育休制度が整っているかという点で「どうやって取らせればいいのかわからない」という意見等、今一步が踏み出せない状態が続いている。育休を推進する方法を企業だけで考えるのではなく、現場でどのように取り組んでいけばいいのか相談できる体制の構築や情報発信が非常に重要だと思う。
- ・ジェンダーレス雇用について、賃金のバランスもあるが、女性がやりづらい仕事として体を使う仕事が多い。できる業種、できない業種がある中でどう緩和していくか。できる業種に関しては女性の層を増やすべきなのか、業態毎に考えていくことが重要になってくる。そのような観点から、目標に向けて数値を上げていくような支援があればいいと思う。
- ・学生の教育について、学校訪問をさせていただくことがあるが、「ライフプランを考える機会の充実」は、すごくいいことだと思う。人生を考えることは、社会人でもしっかりできてない人が多い中で、学生の時から自分自身がどうなりたいのか、早い段階で考えることは大事であり、ぜひ推進を強化していただきたい。
- ・目標指標の「子育てを楽しいと感じる割合」を引き上げることは、ハードルが高いと感じている。子育ては思ってる以上に負担が大きく、お金もかかる。また、こどもを産まない選択をする方も増えてきている中で、出会いや結婚の数値を上げていくこ

とは、非常に難しいところもある。目標値として、結婚に対しての数値を上げようとするのが、押し付けではなく、一人一人が幸せな人生を送ることに繋がるような、自身の適正なライフプランを見つけるために、「出会い・結婚の希望を叶える支援」を実施していくべきではあるが、数値を上げようとするだけでハレーションが起きることもあるため、目標数値の設定に気をつける必要がある。

- ・こども食堂に関する目標指標について、箇所数を増やしていくことでより良くなると思うが、虐待防止や、個々の家庭に対してしっかりとご飯が食べられるような環境を推進することで幸せになれるこどもも多いと思うので、こども食堂を増やしすぎることによって生まれるデメリットもあるという視点を持っていただきたい。

## ○E委員

- ・こども誰でも通園制度について、県内の全市町村で実施するということは大変ありがたいことだと思うが、一緒に考えないといけないのは、保育士のニーズが今後ますます広がっていくということ。保育士の待遇はいまだに全産業の平均と比べても年間で110万円程度賃金差があるため、保育士の処遇改善をこれからはしっかりとしていきたい。
- ・子育てと仕事を両立するための環境について、こども・子育てに関するアンケートを実施したところ、子育て中の労働者は「職場の理解が足りない」という意見に加え、「お迎えの呼び出しや発熱時の休みなどの急な対応を男性がするのは難しい」という意見があった。これからますます女性活躍、ジェンダーレスが進むと、女性も同じような悩みを抱えることになるのではないかと危惧している。
- ・周囲で支える労働者への支援や配慮も大切である。子育ての施策がどんどん充実する中で、こどもがいる人ばかりが優遇されているという意見もあり、そうした不満を抱える人がハラスメントにつながり、子育て当事者が子育てを楽しく感じられなくなる、あるいは退職を余儀なくされてしまうということにもなりかねないことから、子育て当事者が休んだ際には仕事をフォローしている方への配慮も、忘れてはいけないということも啓発していく必要がある。子育てしやすい気運の醸成と言っても、様々な立場の人に届くようにする工夫が大事である。育児中の人、周りでそれを支える人達、社会全体で子育てしやすい職場環境を、当事者だけでなく、みんなに啓発していただくことが少子化対策としても大事なことではないかと思っている。すべての人に子育ては楽しいもの、幸せなことだということを知っていただきたい。

## ○F委員

- ・親の就労支援に対する施策や制度が多くなっていくのではないかと思っている。例えば、病児保育はこどもが病気になって一番心細い時に、親ではない他の人が、面倒を見てくれて、親は駆けつけなくてもよくて仕事の面では良い制度であるが、こども自身が一番心細い時に親が来てくれないというのは、どうなんだろうと。制度があまりにも充実すぎることは、こどもの気持ちを考えると必ずしもプラスになら

ないのではないかと思う。

- ・幼児教育施設を運営している立場だからできることを考えたとき、「子育ては大変」、「結婚したらお金がかかる」ということがよく話題になりがちだが、結婚し子どもを持つ子とが「こんなに楽しい」、「こんなに幸せな気持ちになる」という部分がどうしても後回しになっているのかなという気がしている。結婚することや子どもを持つことから生まれる幸せを、独身の皆さんに見せる機会を作ることができるのではないかと考えている。当園ではPTAや、親父の会などの活動が盛んであり、そうした催し物があったときに、独身の皆さんにも参加していただけるような、子どもを持つことってこんな楽しいよってということを見てもらおう機会が持てるような企画を考えていけるのではないかと考えている。

### OG委員

- ・子どもへのアンケートの実施やライフプランの推進等、非常に良い試みをされてると思う。今後一層こうした取組みを広めていただき、PTAや学校で、親、あるいはおじいちゃん、おばあちゃんに面倒を見てもらっているけれど、成人を迎えて働くようになったら恩返しをしなきゃいけないということや、将来は楽しいということを小さい頃から教えていただきたい。

### OH委員

- ・若い女性が県外に出て行っている状況や、富山県が若い女性に選ばれない状況は、進学や就職に合わせて富山県を離れた後、なかなか戻って来てくれないということだと思う。仕事を選ぶ上では、どうしても都会の方が優位であることは間違いないと思うが、職場における子育ての支援、あるいは女性の地位向上、子育て中の方に対するサポート等これまでもやってきている中で、富山県ならではのものを工夫して作り、アピールしていくということがあってもいいのではないか。富山県でも、おじいちゃん、おばあちゃんに子育てを頼むという環境ではなくなってきている。自分が子育てをしていた時に一番困ったことは、子どもが病気になったときの対応であり、病児病後児保育の施設は増えているが、例えば、いざという時にお願いできるベビーシッターの公的な配置や、保育施設と医療機関が連携し、働いていられるご両親をサポートしてくれる等もっと手厚い支援があってもいいのではないか。
- ・中学生や高校生の若い世代に対して、富山県で自分が思い描く仕事をしながら子育てをするイメージができる取組みを考えてもらいたい。例えば、若手社会人が、中学や高校に出向き、自身などの経験を踏まえつつ富山県で仕事や子育てをしながら充実した生活を送っていることを伝える出前講座を行うといいのではないか。

### OI委員

- ・働きやすい職場環境の推進について、管理部門の理解は進んでいるが、実際の職場では、休めば休んだ分だけ負担がかかる等、依然として問題を抱えている。「職場の理解が得られない」という意見も多く聞くので、共働きの方々の子育てに悪い影響

が出ているのではないかと感じている。

- ・こども食堂について、こども食堂の在り方が地域サロンの的なものになってきている。貧困家庭のこども向けということではなく、誰でも行けるこども食堂で、こどもだけではなくお年寄も利用できるが、高齢者が子育てに関わる仕組みになってきているのではないかと思う。こども食堂を維持していくための予算について問題を抱えている団体が多く、補助金等の支援が必要なのではないかと思う。
- ・学校で先生が休みの場合や、急遽どうしても時間が取れないことがあるため、学校の休み時間の見守り活動を行うこととなり、1週間に2回程度、朝やお昼の休み時間に対応しているが、そこでわかったのは先生達の日々の努力である。働き方改革を進めながらも、先生達は一人一人のお子さんのために時間を取り、また、新しい先生が教育のやり方に行き詰まった場合、研修会等によりケアしていることも知り、現場の大変さを知った。

### ○J委員

- ・この基本計画がうまくいくためには、経済の活性化が大前提だと感じている。採用について、企業が女性にとって働きやすい、富山県に戻って働けるような環境を整えるためには、企業自体が活性化していないと望めないのではないか。企業ばかりの問題ではなく、富山県自体がもっと活性化しないとこの計画がうまくいかないのではないか。
- ・立山町に新たにできた「立山町防災児童館」はオープンして最初の日曜日の来館者数が約2000人だった。立山町の人口は約2万4000人で高齢化率が非常に高いが、そのような場所に人口の約8%の人たちが集ったことは、作った意義があったのではないかと感じている。立山町のように雪で外に出られないこどもたちのために、屋内施設を作ろうという考え方が、今回の基本計画の「こども・若者・子育てを社会全体で支え合う気運の醸成」に繋がっているのではないかと思う。県が新たに建設を予定している「新川こども施設」に関しても、非常に期待できるのではないかと思っている。

### ○K委員

- ・資料5「重点的に取り組む事項」について今回一部赤字で修正されたことによって施策の方向性がより具体的になって良いと思った。これまでの会議での意見や、この基本計画の当事者から意見が計画に反映されていることがすごく伝わった。社会人や子育て当事者だけでなく、小学生から大学生まで学生も幅広く意見を聞いている。なかでも、声を聞かれにくいこどもとされているフリースクールに通う児童生徒や外国にルーツのある児童生徒にも意見を聞いていることは、「こどもまんなか」だったり「誰一人取り残さない」という姿勢が見てとれていいなと思った。「誰一人取り残さない」ということであれば、ハンディキャップを持ったこどもや疾病のあるこども、その親御さんにももっと意見を聞いてみると良いと思った。
- ・施策のフィードバックについて、先ほど述べたようにいろいろな方から直接意見を

いただいたことで、より施策が具体的になってとても良いと感じたので、今後この計画を実行していく際には、対象の方々から意見をいただくと良いと思った。定期的に意見をもらうことで、都度施策の修正を行っていけばよりこの計画が効果のあるものになって、理想的な子育て支援・少子化対策になると思った。

- この計画のPRについて、富山県はPR力が弱いと感じており、今回の計画が幅広く知れ渡るように、県民の方々の意識に定着していくように、SNSの活用はもちろん、イベントやワークショップ等で発信する等、知っていただく機会を設けることはすごく大切だと思う。
- 「行政」、「施策」というと、特に若者としては堅苦しくとっつきにくいイメージがある。今回の基本計画について、計画遂行やPRの際に堅苦しい雰囲気で行った結果、若者や県民に響かないというのはあまりにもったいない。近所のおじちゃん、おばちゃん(というと言い過ぎかもしれないが)くらいの心・関係性の近さで関わっていく姿勢が大切だと思う。その方が興味を持ってもらえるし、結果として県民からの意見ももらいやすく、より実態に則した施策が行える。「みんなで良くしていこう」という雰囲気になっていくのではないかな。

## OL委員

- 氷見市においても若者女性の減少が止まらない状況にあり、「若者・女性の転入定着の促進」は、大変重要な課題だと思っている。雇用環境の整備、企業誘致はもちろん大事だが、ふるさとである富山県に戻って来たくなくなるような雰囲気づくり、仕掛けづくりも大切である。その中で「中高生へのアプローチ」について、中高生はもちろん、小さいときからふるさとへの愛着を育むようないろいろな仕掛けが大事であり、小学校での教育もそうであるが、例えば、地域の行事に、小さいころからどんどん参加することも大事だと思っている。自分自身を振り返ると、小学生のときから、地域の行事にいろいろ参加したことは、すごく頭の中に残っていて、ふるさとのことが好きだと思える非常に重要な要素になっていることを自分自身も感じているので、そうしたアプローチも必要だと思っている。
- 地域におけるアンコンシャス・バイアスの解消について、何か漠然とした閉塞感みたいなものを特に若い世代の方は感じているのではないかな。アンコンシャス・バイアスの解消を、県全体でしっかりやることは今後も大事だと思っている。地域におけるアンコンシャス・バイアスの具体的な事例として、いろいろな行事をするときの地域のリーダーは女性の方が少ない印象がある。地域の活動にも女性の方が積極的に関わって、リーダーシップをとって活動している姿をこども達に見せていくことも、ふるさとの愛着を育む観点から大事だと思っている。
- 「こども・若者、子育て当事者のライフステージに応じた切れ目のない支援」の「多様な支援ニーズへの対応」について、特に特別な配慮を必要としているこどもへの保育の充実は、今後ますますしっかりやっていかなければいけない分野だと思っている。各市町村で、そうしたこどもを受け入れる時には、保育士の加配が必要になるため、その経費を市町村で独自に支援をしているが、保育士の数は限られており、

全体のパイの中で取り合いをする状況になることを危惧している。県がしっかりとリーダーシップを発揮し、県全体でコーディネートをしていただけるような仕組みを作っていただければ、配慮を必要としているこどもが希望する施設に入り、保育を受けられる環境が整うのではないかと。

### 〇M委員

- ・特に若い女性が転出超過の状態となっている中で今示されている施策、方向性はどちらかというとながティブな部分を解消するものが多い印象。全国の他の都道府県においてもおそらく同様の方向性で進んでいるものと思うが、ネガティブを取り払うことはもちろん、若い女性に対してポジティブなことをもっとやるべきなのではないか。この計画は令和7年度から令和11年度の5年間ということなので、この5年先にどうなっているかを考えると、今のこの現状の取り組む事項が、おおよそ他の46都道府県においても当たり前になるのであれば、この計画で、若い女性の方が富山県に流入いただけるのかと考えると強い疑問を覚える。ネガティブを取り払うことも重要であるが、ポジティブなことを何か享受するという考え方も必要だと思う。県や基礎自治体が独自の施策を行えば良いと思う。
- ・計画期間が5年間になっているが、他の46都道府県を見たときに、相対的に富山県がどのような位置にいるか測りながら、柔軟に施策を見直した方が良いのではないかと感じた。

### 〇O委員

- ・今回の基本計画は、今ほどもネガティブな部分への視点という表現があったが、特に支援を必要とする方々に対するウェルフェアとしての福祉の視点からの施策が多くなっている。しかしながら、県民全体がより幸せを実感できるようなウェルビーイングとしての施策がとても大事になってくるのではないかと考えている。
- ・5年間の計画ではあるが、実施段階においては定期的に進捗を見直すローリングが大事になってくると考えている。今後は行政、民間のいろいろな事業所の方々、さらには、当事者も含めた、県民全体で協働して取り組む仕組みを構築し、この計画が目指すところを実現できたらいい。

### 〇A委員

- ・先ほど「製造業が多い、工場勤務が多いから、テレワークは難しい」という意見に対して反証のエビデンスを示したい。国の総合研究開発機構と慶應義塾大学が共同調査しているテレワークに関する就業者実態調査では、東京都は4人に1人以上が、テレワークを行っている。それに対して、富山県は10%を切っている。富山県に住んでいる労働者は1割もテレワークをしていない状況。一方、産業別では、製造業のテレワーク利用率が2割弱と金融・保険業とほぼ変わらない利用率である。テレワークは、毎日やらねばというものではないし、仕事の作業そのものではなく、休暇申請や会社の上司とのやりとりを在宅や現場からできる状態にするということも

テレワークに含まれる。製造業の県だから1割もない、ということはエビデンスとしては弱い。製造業の雇用者が約2割弱利用している一方で、富山県は製造業以外の業種を含めても1割に満たないという状況を理解いただきたい。テレワーク利用率が1割を切っている業種としては、飲食業や医療・福祉になるが、まるでこういった人対人の対面業の労働者が多いエリアのような割合に富山県のテレワーク率がなっている。低い理由と辻褄が合わないということを指摘させていただきたい。

- ・採用について、その手段として是非オンラインを活用いただきたい。オンライン採用は人事の話なので、労働者が工場勤務かどうかは関係ない。採用をオンラインで行うことで、北海道や沖縄からも採用できるはず。東京圏に女性達がどのような経路で就職してきたのか調査したところ、中途、新卒に関わらず全て就職ポータルサイトによるもの。就職先を紙媒体で探す人はいない。最低限、就職ポータルサイトに採用情報を掲載し、まず全国から女性を呼ぶことが大事。東京圏に来た女性を調査したところ、中途採用の方が多かった。20代で数回ステップアップ転職して最終的に一番活躍できる東京圏の製造業（これまでは男性ばかり採用していた企業が方針転換）に来たという女性の話の伺っていると、地方の採用活動はまだ対面、紙戦略でやっているのではないかという印象がある。採用だけでも、オンライン面接等できるはずなので、採用祭りをデジタル空間でやっていただきたい。

- ・お金をかけるべきところは仕事をする職場。例えば工場が多いと、工場や倉庫は安全衛生法上の関係で休憩室を作る必要があるが、休憩室は清潔かつおしゃれになっているか。

社長室はおしゃれで豪華だけれど、休憩室は古く汚いままという声を聞いたことがある。これだと若い女性だけではなく男性だって働きたいと思わない。就職してくれる皆さんに対して若い世代ファーストを富山県で本当にできているのか。

- ・保育園のお父さんやお母さんが迎えに来れない子がかわいそうという意見があったが、令和3年の国の調査で「両親の関係を羨ましいと思うか」という質問をした結果、半分が「羨ましくない」と回答している。親が子どもを見るべき、それこそが至高という話の前に富山県の夫婦が、若い世代から見て、本当に幸せそうに見えるのかをもう一度見直していただくことも大事なのではないかと思った。

## OP委員

- ・建設業は、非常に人材不足だと言われているが、私の会社は黒部の一番奥まったところであり、仕事の内容は山岳土木で、厳しい採用条件のはずであるが採用にはあまり困っていない。技術者も約2割は女性で、女性の技術者がICTの先端的な取り組みを担当している。有能な女性の技術者を活かせるような仕事のやり方を変えていった。それが差別化になり、当社の強みになっている。企業の経営者の中には、難しい、できないとおっしゃる方も多いが、それをずっと言っている限り、若い学生からは選ばれない企業になってしまうと感じている。富山県は、残念ながら今も若い世代、特に女性が県外に流出してしまっている。これを喫緊の課題として何とか食い止めなきゃいけない。そのためには、魅力ある職場環境づくり、産業づくりを

官民連携して取り組んでいく必要があると思うし、採用に繋がるような、情報発信、PRを行っていかなければならない。

- 結婚したくないと思っている若い世代がたくさんいるのではなくて、やはり若い世代の方々も、結婚願望は持っている。若い世代に対して押し付けはできないが、希望を持っている人達に対して、サポートや情報提供等、企業としても協力していかなくちゃいけないと思っている。関わりのある団体にも広めていきたい。