

- 都道府県のうち、34自治体が表彰制度を、44自治体が認定・認証・登録制度が実施。その内容は、企業における女性活用や子育て支援に関する取組を始め、生き生きと働ける職場づくりなど、多種多様。
- 企業や団体等に対する経済的支援については、育児支援に関する企業の取組を中心に、自治体ごとに様々な基準、支援方法により実施。都道府県では、融資制度・優遇金利設定は34自治体、公契約上の配慮は30自治体が実施。
- 企業の取組を支援するためのアドバイスの提供については、多くの都道府県（33自治体）や政令指定都市（8自治体）において、アドバイザーの派遣を行っている。アドバイスの内容としては、一般事業主行動計画の策定に係る支援、就業規則や育児・介護規定等の整備についての相談、各自治体の制度紹介と制度利用申請の支援など。

地方公共団体における仕事と生活の調和推進施策は、企業を対象とした表彰・認証制度、アドバイザー派遣、セミナー等の施策のほか、一般市民向けのセミナーやパンフレット等による理解促進などがあり、それぞれの地方の実情に即した展開がなされています。

また、子育て支援、男女共同参画、働く方たちの生活の向上といった各分野からの取組が行われています。

ここでは、平成21年度に都道府県・政令指定都市、中核市、23区が実施した取組を紹介します。

※調査実施期間は、平成21年12月～22年2月であるため、相模原市（平成22年4月に政令指定都市に移行）は中核市として計算しています。

(1) 関係機関との連携・推進組織

当該地方公共団体と、主要経済団体、労働者代表、都道府県労働局などの関係機関と有識者などから構成される協議会や懇話会等を設置している都道府県は31、指定都市は10となっています。主な検討内容として挙げられたものは、関係機関相互の連携や協力の在り方について、共同宣言等の策定、理解促進の在り方について、好事例の収集・提供、取組の提言、目標設定、進捗状況の確認等があります。

【図表 2-4-1 関係機関との連携推進組織の設置状況】

	都道府県	政令市	中核市	23区
設置	31	10	4	1
22年度以降も継続	23	9	4	0
22年度以降は廃止	8	1	0	1
未設置	16	8	37	22
22年度に設置予定	0	4	3	1
設置予定なし	16	4	34	21

計	47	18	41	23
---	----	----	----	----

【図表 2-4-2 庁外関係機関等との連携・推進組織の構成メンバー】（予定含む。複数回答）

	都道府県	政令市	中核市	23区
企業等使用者代表	29	10	3	2
労働者団体	30	10	3	0
都道府県労働局	27	9	3	1
教育関係者	17	4	0	1
保健医療関係者	4	2	0	0
マスコミ関係者	7	4	0	1
その他	27	9	2	2
回答自治体数	31	13	5	2

(2) 推進企業・団体に対する表彰制度、登録・認定・認証制度

仕事と生活の調和推進企業・団体の登録・認定・認証制度は都道府県ではほとんどが、政令指定都市では3分の2が実施しています。

評価対象となる取組には、子育て・次世代育成支援、女性活用・男女共同参画、いきいきと働ける職場づくりなどを目指した取組などがあります。

登録等の仕組みについては、企業からの申告・宣言によるもの、審査を経るものなどがあります。

【図表 2-4-3 推進企業・団体に対する表彰制度の状況】（平成21年10月末現在）

	都道府県	政令市	中核市	23区
実施中	34	11	13	2
未実施	13	7	27	21
計	47	18	41	23

都道府県、政令市、23区については、内閣府男女共同参画局「国・地方公共団体等における男女共同参画関連表彰一覧」から作成。

※「国・地方公共団体等における男女共同参画関連表彰一覧」

http://www.gender.go.jp/commendation/hyosyo_kuni_chiho.html

【図表 2-4-4 推進企業・団体に対する登録・認定・認証制度の状況】

	都道府県	政令市	中核市	23区
実施中	44	12	2	5

22年度以降も継続	43	12	2	5
22年度以降は廃止	1	0	0	0
未実施	3	6	38	18
22年度に実施予定	0	0	1	1
実施予定なし	3	6	37	17
その他	0	0	1	0
計	47	18	41	23

【事例1 足立区】

制度名称	主な内容
<p>足立区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度 〔平成21年4月策定〕 認定数：7企業・団体（平成22年4月現在）</p>	<p>【認定の要件】</p> <p>① 仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組んでいること。 (例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業の充実や短時間勤務等、仕事と子育てを両立しやすい制度の整備 ・休業した従業員がスムーズに復帰できるための職場情報や能力開発の機会提供 など <p>② 仕事と介護の両立支援に積極的に取り組んでいること。 (例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護休業の充実や短時間勤務等、仕事と介護を両立しやすい制度の整備 ・休業した従業員がスムーズに復帰できるための職場情報や能力開発の機会提供 など <p>③ 従業員が働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいること。 (例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランスに関する部署や担当者の設置 ・業務の効率化や生産性向上等、会社一体での経営改革への取組み ・年休低取得率者の把握と取得勧奨 ・町会等地域活動や自己啓発等の休暇、一斉ノー残業デー等の導入 など <p>【認定企業へのメリット】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中小企業あっせん融資信用保証料補助 ・公契約上の配慮（施工能力審査型総合評価方式、プロポーザル方式における評価点加点 ・従業員の子どもの保育所・学童保育室入所における審査点加点 など <p>☆詳細は → http://www.city.adachi.tokyo.jp/009/d03100135.html</p>

(3) 取組企業・団体に対する経済的支援

①助成制度等

仕事と生活の調和に取り組む企業・団体に対する助成制度等（自治体単独事業）については、都道府県、政令指定都市では3分の1程度が実施しています。また、中核市、23区については少ないものの、平成22年度に開始予定としているところもみられます。奨励金・助成金等の支給の内容としては次のようなものがみられます。

- ・ 男性育児休業取得、短時間勤務制度利用、女性管理職登用等への奨励金
- ・ 育児休業・介護休業取得者の代替要員確保に係る費用への助成金
- ・ 再雇用への奨励金
- ・ 事業所内託児施設設置に係る助成金（共同設置促進を含む）
- ・ 企業内のWLB推進者設置や研修、社内規則の改定等の取組に係る助成金 など

【図表 2-4-5 取組企業・団体に対する助成制度等の状況】

	都道府県	政令市	中核市	23区
実施	16	5	2	4
22年度以降も継続	12	5	1	4
22年度以降は廃止	4	0	1	0
未実施	31	13	39	19
22年度に実施予定	2	0	2	1
実施予定なし	29	13	37	18
計	47	18	41	23

【事例2 兵庫県】

事業名称	要件・支給基準・支給単価
①育児・介護等離職者再雇用助成事業 [平成21年12月開始]	① 育児や介護等による離職者が、再び元の職場で継続的なキャリアアップができるよう、これらの離職者を再雇用した事業主に対して奨励金を支給する。 ○対象事業主：常時雇用する労働者が300人以下の事業主 ○支給要件：出産・育児・介護等を理由に離職した労働者を県内事業所において、正社員として、かつ離職時と同等の地位で再雇用したこと ○支給額：500千円/人、(短時間勤務正社員の場合は、250千円/人) ② 育児休業・介護休業の取得を促進するとともに、休業者が職場復帰しやすい環境の整備を図るため、休業取得期間中の代替要員賃金相当の一定額までを中小事業主に対して助成する。
②中小企業育児休業・介護休業代替要員確保支援事業 [平成22年4月開始]	

	<p>○対象事業主：常時雇用する労働者が300人以下の事業主</p> <p>○支給要件：常時雇用する労働者20人以下の県内事業所において育児休業・介護休業取得者の代替要員を新たに確保し、休業者が原職に復帰すること</p> <p>○支給額：代替要員の賃金の1/2（上限1,000千円/人）</p> <p>☆詳細は → http://www.hyogo-wlb.jp</p>
--	---

②融資制度や優遇金利の設定

仕事と生活の調和に取り組む企業・団体に対する融資制度や優遇金利の設定については、都道府県では34の自治体で既に導入されており、取組が進んでいます。

融資制度や優遇金利は地元の商工中金や信用保証協会などの協力を得て行われており、利用要件の例としては次のようなものが挙げられます。

- ・ 一般事業主行動計画の策定、届出
- ・ WLB推進企業等としての表彰・認証・登録等を受けた企業であること
- ・ 企業における仕事と家庭の両立支援等を更に進めるための施策に必要な資金であること など

【図表 2-4-5 取組企業・団体に対する融資制度等の状況】

	都道府県	政令市	中核市	23区
実施	34	2	3	7
22年度以降も継続	34	2	3	7
22年度以降は廃止	0	0	0	0
未実施	11	16	38	15
22年度に実施予定	1	0	1	1
実施予定なし	10	16	37	14
その他	2	0	0	1
計	47	18	41	23

【事例3 広島市】

名称	要件・基準
男女共同参画・子育て支援資金（特別融資）〔平成20年4月開始〕	<p>【一般分：利率1.6%】</p> <p>1年以上継続して同一事業を営んでいる市内中小企業者及び組合で、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、次のいずれかの事業を行うもの</p> <p>ア 事業所内託児施設の新設・増改築</p>

	イ 事業所内託児施設の運営 ウ 育児休業者の代替要員の確保 エ 育児休業者の職場復帰を支援するための事業(パソコン整備、教育訓練等) オ 店舗等の子育てバリアフリー化 カ その他子育て支援を推進するための施設整備 【特別分：利率1.3%】 1年以上継続して同一事業を営んでいる市内中小企業者及び組合で、広島市男女共同参画推進事業所顕彰事業又は広島市子育てに優しい事業所顕彰事業の表彰もしくはこれらに準ずる公的機関による表彰を受けた方 ☆詳細は → http://www.assist.ipc.city.hiroshima.jp/joseikin/joseikin01.html
--	---

③公契約上の配慮

「公契約上の配慮」については、都道府県と政令指定都市において6~7割の自治体で取組がみられます。また、その内容については、主に以下の3種類が挙げられます。

- ・ 入札参加資格審査における加点
- ・ 物品調達における入札参加者の優先指名
- ・ 条件付一般競争入札

また、公契約上の配慮を受ける要件・基準については、次のようなものがあります。

- ・ 一般事業主行動計画の策定、届出
- ・ WLB推進企業等としての表彰・認証・登録等を受けた企業であること
- ・ 法を上回る制度の就業規則等への定め
- ・ 女性活用への取組状況（管理職割合等） など

【図表 2-4-6 公契約上の配慮の状況】

	都道府県	政令市	中核市	23区
実施	30	11	6	3
22年度以降も継続	30	11	6	3
22年度以降は廃止	0	0	0	0
未実施	16	7	35	19
22年度に実施予定	2	0	1	2
実施予定なし	14	7	34	17
その他	1	0	0	1
計	47	18	41	23

【事例4 福島県】

名称	配慮の要件・基準
<p>「次世代育成支援企業認証制度」 (平成17年度～)</p>	<p>1. 「次世代育成支援企業認証制度」の概要 仕事と育児の両立支援に積極的に取り組む中小企業や、仕事と生活のバランスが取れる働きやすい職場環境づくりに向けて、総合的な取組を行っている企業を認証する制度。</p> <p>(1) 「子育て応援」中小企業認証 県下の中小企業を対象として、一般事業主行動計画を策定し、その計画に沿った取組を実践し、育児休業取得者等が生じたことの条件を満たした企業を認証</p> <p>(2) 「仕事と生活の調和」推進企業認証 県下の企業を対象として、両立支援、パート労働者の公正な処遇、男女共同参画についての取組状況を点数化し、規定の点数以上の企業を認証</p> <p>2. 認証企業数(平成21年度第4四半期認証分まで)</p> <p>(1) 「子育て応援」部門 91社 (2) 「仕事と生活の調和」部門 229社</p> <p>3. 認証された企業に対する優遇措置</p> <p>(1) 建設工事等入札参加資格審査において点数を加算 (主観点として「子育て応援」「仕事と生活の調和」それぞれ10点を加点)</p> <p>(2) 工事・測量等委託業務に導入される「総合評価方式」による入札において、認証の取得を評価項目の一つとする (「子育て応援」「仕事と生活の調和」それぞれ0.5点)</p> <p>(3) 県が行う物品調達において、優先的に指名又は選定</p> <p>(4) 「成長産業育成資金」(中小企業対象の融資制度)の利用が可能 融資限度額：運転資金・設備資金5,000万円 融資利率：年利固定2.0%以内(保証料別途) 融資期間：10年以内(うち据置期間1年以内)</p> <p>※この他、県の制度資金全てにおいて、福島県信用保証協会の保証料率の0.05%割引</p> <p>☆詳細は → http://wwwcms.pref.fukushima.jp/pcp_portal/PortalServlet?DISPLAY_ID=DIRECT&NEXT_DISPLAY_ID=U000004&CONTENTS_ID=14114</p>

(4) 仕事と生活の調和に関する個人向けの経済的支援

仕事と生活の調和に関して、個人に対する給付や貸付など直接的な経済的支援については、都道府県において47自治体中21自治体で実施されています。

制度の具体的内容としては、育児・介護休業制度、短時間勤務制度等の利用者に対する生活資金の貸付や奨励金がほとんどであり、自治体内の居住年数や勤続年数、子どもの養育状況などに関する要件が課せられている場合が多くみられます。

【図表 2-4-7 個人向けの経済的支援の状況】

	都道府県	政令市	中核市	23区
実施	21	1	1	0
22年度以降も継続	21	1	1	0
22年度以降は廃止	0	0	0	0
未実施	25	17	40	22
22年度に実施予定	0	0	1	0
実施予定なし	25	17	39	22
その他	1	0	0	1
計	47	18	41	23

【事例5 佐賀県】

名称	要件・基準
佐賀県育児・介護休業促進資金 (九州労働金庫佐賀県本部との協調融資) [平成5年4月開始]	<p>○貸付対象</p> <p>(1) 県内に居住又は勤務している者で、1才に満たない子を養育するための育児休業若しくは1才から3才に達するまでの子を養育するための育児休業の制度に準ずる措置又は介護休業を無給で取得しようとする者あるいは取得中の者。</p> <p>(2) 育児休業若しくは育児休業に準ずる措置又は介護休業を取得後、復職する者。</p> <p>○貸付限度額 100万円以内 育児休業月数×10万円以内 介護休業月数×30万円以内</p> <p>○貸付利率 2.00% (保証料率0.7%, 1.2%)</p> <p>○貸付期間 6年以内 (休業期間中は据置可)</p> <p>☆詳細は → http://www.pref.saga.lg.jp/web/shigoto/_1076/sk-rouseiroumu/work-life-valance/work-life/kashitsuke.html</p>

(5) 仕事と生活の調和に取り組む企業や団体に対する専門的アドバイスの提供

仕事と生活の調和に取り組む企業や団体に対する専門的アドバイスの提供については、都道府県については47自治体中33自治体、政令指定都市は18自治体中8自治体が実施しています。

アドバイスの提供方法としては、「アドバイザーの派遣」がほとんどであり、「相談窓口での相談」や「メール・電話等による相談」は都道府県でそれぞれ3自治体を実施しています。

また、アドバイスの内容は、一般事業主行動計画の策定に係る支援、就業規則や育児・介護規定等の整備についての相談、各自治体の制度紹介と制度利用申請の支援などが挙げられます。

【図表 2-4-8 専門的アドバイスの提供の状況】

	都道府県	政令市	中核市	23区
実施	33	8	0	4
22年度以降も継続	31	8	0	4
22年度以降は廃止	2	0	0	0
未実施	14	10	41	18
22年度に実施予定	3	0	1	1
実施予定なし	11	10	40	17
その他	0	0	0	1
計	47	18	41	23

【コラム】福岡市における取組

- “「い〜な」ふくおか応援団”
- “「い〜な」ふくおか・子ども週間♡”
- 福岡市社会貢献優良企業優遇制度「次世代育成・男女共同参画支援事業」
- 「ワーク・ライフ・バランス実践セミナー」 など

<http://www.city.fukuoka.lg.jp/kodomo-mirai/k-kikaku/life/iinafukuoka/index.html>

○ “「い〜な」ふくおか応援団”

企業に対してWLB（ワーク・ライフ・バランス）の推進を働きかける推進組織として、“「い〜な」ふくおか応援団”を組織。構成は、副市長を団長、WLBに関連する4局（子ども未来局、総務企画局、市民局、経済振興局）の局長を団員とし、学識経験者がアドバイザー。

この会議は、施策の調整（関係課で実施する各施策についての協議、新規事業の計画などについて）のほか、連絡調整や方向性を決める役割を担っています。

○ “「い〜な」ふくおか・子ども週間♡”

平成19年4月から、企業や団体に対して、“「い〜な」ふくおか・子ども週間♡”への賛同の呼びかけを行っています。要件は特に設けず、社内の取組に関する意欲を賛同書に記載してもらうもの。WLBに取り組むきっかけとして活用してもらっています。

企業や団体にとっての登録のメリットは、①市ウェブサイトへの掲載、②入札関係での優遇制度（優先指名など）の前提となっていることの2つ。

平成22年3月末現在、737企業・団体の賛同を得ています。

※福岡市では、子育てしやすいまちを目指して、毎月1〜7日を“「い〜な」ふくおか・子ども週間♡”とし、個人や企業、地域が子どものためにできることに取り組むよう呼びかけています。

○福岡市社会貢献優良企業優遇制度「次世代育成・男女共同参画支援事業」

次世代育成・男女共同参画支援に積極的に取り組む企業を社会貢献優良企業に認定し、市の公共工事等を発注する際に優先指名するなどの優遇措置の対象にしています。

優遇制度の適用には、“「い〜な」ふくおか・子ども週間♡”への賛同、一般事業主行動計画の届出や育児・介護休業法の規定を上回る利用実績などの要件があり、福祉関連の入札に限らず、すべての分野に適用しています。

○「ワーク・ライフ・バランス実践セミナー」

福岡市では、平成20年度からNPOの発想を活かして市民サービスの充実を図る制度を創設しており、この制度を活用して、中小企業のWLB推進を支援する事業として、平成21年度からNPO法人との共働事業として「ワーク・ライフ・バランス実践セミ

ナー」を実施しています。

このセミナーはオーダーメイドの出前講座で、企業の希望により一般事業主行動計画策定の支援も選択できるようになっています。

【コラム 島根県における取組】

- 「しまね活き活き職場宣言」と「島根県五者宣言」
- 「しまね子育て応援企業 こころカンパニー認定制度」
- 「働き方の見直し促進事業」
- WLBに関する指標設定による進捗確認

<http://www.pref.shimane.lg.jp/danjokyodo/danjokyoudoujouhou/WLB/wlb.html>

<http://www.pref.shimane.lg.jp/roudoseisaku/roudouhukusi/seido.html>

○「しまね活き活き職場宣言」と「島根県五者宣言」

「島根県仕事と生活の調和推進会議」（事務局：島根労働局）では、島根県における仕事と生活の調和を推進するため、労使をはじめとする県内関係者が取り組むべき方向を示す「提言」や「目標」の策定に向けて検討を行い、平成22年1月19日に「しまね活き活き職場宣言」～島根県における仕事と生活の調和推進のための提言～をとりまとめました。

「しまね活き活き職場宣言」

提言1 「仕事と生活の調和」を企業の売りに！

提言2 まずは職場に実情を語り合う場をつくろう！

提言3 しっかり仕事、すっきり帰宅！

提言4 男性も生活を楽しもう！

提言5 みんな元気に生涯現役！

また、平成22年3月23日には、「しまね活き活き職場宣言」に基づく取組の第一歩として、島根県内の労働者団体、使用者団体、行政機関のトップ5者により、島根県における仕事と生活の調和の実現に向け、連携して取組の環境整備を図っていくこと、推進状況を検証し、フォローアップを行っていくこと、が「島根県五者宣言」として表明されました。

○「しまね子育て応援企業 こころカンパニー認定制度」

従業員の子育てを積極的に支援し、仕事と家庭の両立がしやすい職場づくりに取り組む企業を認定しています。

認定要件は、①育児休業、子の看護休暇等の法令義務を果たしていること、②一般事業主行動計画を策定し島根労働局に届け出ていること、③子育て支援に対する姿勢、子

第2章第3節 地方公共団体の取組

育て支援制度の充実についての「こっころ度審査」で155満点中50点（50こっころ）以上であることです。

企業にとって認定を受ける利点は、①県の中小企業制度融資における金利の優遇（金利の優遇幅は、設備資金は0.3%ポイント、運転資金は0.5%ポイント。融資された資金の使用目的は自由。）②県のウェブサイトや広報誌、新聞でのPR。このほか、この認定制度に関連して、入札資格審査時における加点（減点）制度があります。

認定企業は、21年度末時点で125社。

○「働き方の見直し促進事業」

「働き方の見直し促進事業」として、島根県中小企業団体中央会に委託し、社会保険労務士を企業に派遣し、就業規則の整備・改定、定年延長手続、賃金体系、WLBなど労務管理全般についてアドバイスを行っています。1企業につき1回の派遣で、平成21年度実績は18社。

○WLBに関する指標設定による進捗確認

①育児休業制度を就業規則に規定している事業所の割合②離転職者等の職業訓練修了者の就職率③生活支援資金の貸付残高④固定的性別役割分担意識に同感しない人の割合⑤雇用環境改善の普及啓発に関する情報提供数——を毎年確認しています。

福岡県における取組

- (1) 「子育て応援宣言企業」登録制度
- (2) 福岡県男女共同参画センター「あすばる」における講座

(1) 「子育て応援宣言企業」登録制度

1 制度の趣旨

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法など子育てを支援する法律や制度の整備が進む一方で、働く女性の7割が出産や育児を機に退職しており、制度があっても利用されない状況があります。

「職場に迷惑がかかるから」、「育児休業が取れるような雰囲気ではないから」などがその主な理由であり、育児休業を取りやすい職場環境が何より重要です。

そのためには経営トップの意識と実行の一声（＝宣言）が最大の効果を持つことから、平成15年9月、「子育て応援宣言企業」登録制度を開始しました。



福岡県子育て応援宣言登録マーク

2 制度について

具体的には、企業の代表者が従業員の仕事と子育ての両立を支援する取り組みを自ら宣言する「自主宣言方式」とし、県において「子育て応援宣言企業」として登録します。各社の宣言内容は冊子にまとめて広く周知を行っています。

宣言の内容は、

- ① 育児休業が取得しやすい環境をつくる
 - ② 育児休業期間中は職場とコミュニケーションをとれる仕組みをつくる
 - ③ 職場復帰に向けたサポートをしっかりと行う
 - ④ 子育て中は勤務時間を短縮するなど従業員のニーズに配慮する
- といった4つの観点に添ったものです。

また、これまでは、「育児休業が取得しやすい職場の雰囲気づくり」というものが多かったのですが、「多様な就業形態制度を導入する」、「事業所内託児所を設置する」などの具体的できめ細やかな内容が増えてきています。

福岡県では、宣言企業のさらなる拡大を図るため、入札参加資格審査において宣言企業に加点する制度を導入するなどの支援を行っており、6月1日現在2,737社が登録しています。

平成22年度に3000社達成を目標としており、「子育て応援宣言企業3000社大会」を開催し、優秀な企業の表彰などを行います。

また、平成22年2月に発足した子育て応援企業の経営者有志(14名)による自主的推進団体「子育て応援宣言企業の輪を広げる会」では、会員自らが、仕事と子育ての両立支援の意義や必要性を企業に呼びかけるほか、交流会を開催するなどの活動を行います。県では、この会を支援するとともに、連携しながら、子育て応援宣言企業の登録拡充を図っていきます。

【具体的な宣言内容(例示)】

- フルタイム労働からパートタイム労働へまたはその逆への移動の選択が可能な制度を導入します。
- 事業所内託児所を設置し、子育て中も安心して働ける環境を整備します。
- 授業参観等学校行事のための休暇や一週間までの長期休暇を認めます。

【宣言による効果等(宣言企業からの報告より)】

- 子育て中の従業員に対して職場の理解、協力が進み、雰囲気が良くなった。
- 出産・育児による優秀な人材の離職がなくなった。
- 男性従業員の子育てに対する意識が変わり、学校行事や看護のための休暇を取得するなど、子育てに参加している様子が見られるようになった。



http://www.ssc-f.net/user/kosodate/shien.html

(2) 福岡県男女共同参画センター「あすばる」における講座

平成20年度は「働く男女(ひと)のワーク・ライフ・バランス」、「働きウーマンの智恵袋」、平成21年度は「仕事も家庭も私もwin-win」と題したワーク・ライフ・バランスに関する講座を実施しました。



http://www.asubaru.or.jp/kouza_semina/work-life-balance100220.html