

2008(平成20)年度 川崎市男女共同参画センター(すくらむ21)

「男女共同参画協働事業報告書(調査研究事業)」

企業等が取り組む子育て支援・ワークライフバランス支援についての
現状と課題調査

特定非営利活動法人ままとんきっず

目次

I. 調査の概要

1.	調査目的	2
2.	調査方法	2
3.	調査項目	3

II. 調査結果のあらまし

1.	中小企業における就業女性の雇用形態・女性の管理職登用について	4
2.	中小企業における育児休業等の制度導入について	6
3.	中小企業における育児休業等の制度利用状況について	8
4.	中小企業における職場復帰後の支援について	10
5.	フリーアンサー	11
6.	まとめ	12

アドバイザー寄稿	16
----------	----

巻末資料	20
------	----

1.	調査依頼票
2.	調査票
	・ 事前アンケート
	・ ヒアリングシート
3.	その他 参考資料

I. 調査の概要

1. 調査目的

1) はじめに

現在、社会状況の変化、女性の意識変化、経済状況の悪化などにより、共働き家庭が増え、子育てと仕事、家事を両立させたいと願う女性が増えてきた。

また少子化対策、次世代育成行動計画の推進とともに、従来の「子育ては女性の仕事」という概念から、行政、企業も、女性が結婚、出産、育児により、仕事を諦めずに働き続けられる環境づくりが、少子化を防ぐ政策であるという方向へ転換してきた。

更に、これまでの長時間労働が良しとされていた時代とは異なる価値観の構築とシステムにより、女性だけではなく、男性も共に育児や家事を担うことが必要であるという方向へ、変化してきた。

そして、仕事と家庭生活の両立による、豊かな人生、ワーク・ライフ・バランスが提唱されている。

しかし、実際に現場の企業、特に中小企業では、未だ両立のための支援が有効になされているとは言い難い状況だと考えらる。

2) 目的

川崎市内の中小企業において、育児休暇制度や支援制度がどの程度システムとして導入されているのか、またどのくらい有効に利用されているのか。現状を調査。ワーク・ライフ・バランスの促進のための課題を明確にし、課題解決のための一助とする。

2. 調査方法

- 1) 調査対象 : 川崎市内の中小企業
- 2) 調査方法 : 質問紙を用意し郵送にてアンケート調査を行う郵送調査法
→回収数 17社/全24社 (回収率 70%)
そのうち回答のあった企業に対するヒアリング調査
→ヒアリング調査 実施企業数 9社
1企業あたり1時間程度
- 3) 調査期間 : 2008(平成20)年9月～2009年(平成21)年2月
- 4) 調査主体 : 特定非営利活動法人 ままとんきっず
アドバイザー: 原 正和氏 (財団法人 矢野恒太記念会)
調査協力団体: 神奈川県中小企業同友会川崎支部、川崎市男女共同参画センター、
下野毛工業協同組合、川崎市経済労働局

3. 調査項目

- 1) 中小企業における就業女性の雇用形態・女性の管理職登用について
(正社員数、管理職数、既婚者数、子を有する数、平均年齢)
- 2) 中小企業における育児休業等の制度導入について
 - ① 育児休業制度の有無
 - ② 育児支援制度(育児短時間勤務制度など)の有無
 - ③ 過去3年間での制度の利用者の有無
 - ④ 制度利用資格者の制度利用の有無
 - ⑤ 男性の制度利用者の有無
 - ⑥ 妊娠、出産、育児理由で退職後、再雇用者の有無
 - ⑦ 制度の導入希望、継続希望
 - ⑧ 制度導入にあたっての助成金制度の認知
 - ⑨ 助成金利用の希望
 - ⑩ 制度導入の企業メリットの有無
- 3) 中小企業における育児休業等の制度利用状況について
 - ①過去3年間の出産者について
(男女、有無、人数、育児休業制度利用者数、育児短時間制度利用者数)
 - ②男性社員の育児休業取得について
 - ③配偶者出産休暇
 - ④経済的援助
- 4) 中小企業における職場復帰後の支援について
 - ①育児休業者向けの情報提供
 - ②育児休業者向けの職場復帰のための能力開発支援
- 5) フリーアンサー

II. 調査結果のあらまし

1. 中小企業における就業女性の雇用形態・女性の管理職登用について

- 1-① 女性従業員の正社員率
- 1-② 女性従業員の平均年齢
- 1-③ 女性従業員の平均勤続年数
- 1-④ 女性管理職率

企業	1-① 女性従業員の正社員率	1-② 女性従業員の平均年齢	1-③ 女性従業員の平均勤続年数	1-④ 女性管理職率
A社	81%	38歳	7年	30%
B社	57%	無回答	無回答	(1名)
C社	100%	37,8歳	10年	0%
D社	66%	36,7歳	4,6年	40%
E社	24%	33歳	5年	0%
F社	100%	55歳	23年	16%
G社	33%	36歳	3年	11%
H社	48%	37歳	7年	17%
I社	8%	36,3歳	9,2年	21%

- 1-⑤ 女性管理職の既婚率
- 1-⑥ 女性管理職の子どもを有する率

企業	1-⑤ 女性管理職の既婚率	1-⑥ 女性管理職の子どもを有する率
A社	100%	33%
B社	無回答	無回答
C社	0%	0%
D社	25%	50%
E社	0%	0%
F社	0%	0%
G社	0%	0%
H社	40%	20%
I社	66%	66%

- ・ 女性従業員の正社員率は8%～100%と大きな幅がある。平均は57%である。女性従業員の平均年齢は30代後半が多い。平均勤続年数は3年から23年と幅があるが5年前後が多い。
- ・ 女性管理職率は0%～40%だが、10%～20%が多い。管理職の既婚率は0%～100%まで幅があるが、0%が多い。女性管理職のいる会社で子どもを有する率は平均40%。

2. 中小企業における育児休業等の制度導入について

- 2-① 育児休業制度の有無
- 2-② 育児支援制度（育児短時間勤務制度など）の有無
- 2-③ 過去3年間での制度の利用者の有無
- 2-④ 制度利用資格者の制度利用の有無

企業	2-① 育児休業制度の有無	2-② 育児支援制度の有無	2-③ 過去3年間で制度の利用者の有無	2-④ 制度利用資格者の制度利用の有無
A社	あり	あり	あり	あり
B社	あり	あり	あり	あり
C社	あり	なし	なし	なし
D社	あり	あり	あり	あり
E社	あり	あり	なし	なし
F社	あり	あり	なし	なし
G社	なし	なし	なし	なし
H社	あり	なし	あり	なし
I社	あり	あり	なし	なし

- 2-⑤ 男性の制度利用者の有無
- 2-⑥ 妊娠、出産、育児理由で退職後、再雇用者の有無
- 2-⑦ 制度の導入希望、継続希望
- 2-⑧ 制度導入にあたっての助成金制度の認知

企業	2-⑤ 男性の制度利用者の有無	2-⑥ 妊娠、出産、育児理由で退職後、再雇用者の有無	2-⑦ 制度の導入希望、継続希望	2-⑧ 制度導入にあたっての助成金制度の認知
A社	なし	なし	あり	あり
B社	なし	あり	あり	なし
C社	なし	なし	あり	なし
D社	あり	なし	あり	なし
E社	なし	あり	あり	あり
F社	なし	なし	あり	なし
G社	なし	なし	あり	なし
H社	なし	なし	あり	あり
I社	なし	あり	あり	あり

2-⑨ 助成金利用の希望

2-⑩ 制度導入の企業メリットの有無

企業	2-⑨ 助成金 利用の希望	2-⑩ 制度導入の企 業メリットの有無
A社	あり	あり
B社	あり	あり
C社	あり	どちらでもない
D社	あり	あり
E社	あり	あり
F社	あり	どちらでもない
G社	あり	あり
H社	あり	あり
I社	あり	あり

- ・ 育児休業制度の導入は90%がなされているが、育児支援制度（育児短時間勤務等）の導入は約60%。過去3年間で制度の利用者があったのは44%。制度利用資格者の制度利用は30%。
- ・ 男性の制度利用者は1社のみ。
- ・ 妊娠、出産、育児理由で退職後、再雇用された者は3社、30%であった。
- ・ 制度を導入、継続希望は100%。助成金の認知度は44%。助成金を利用したいと考える会社は全社。
- ・ 制度導入のメリットは80%近くがあると考えている。

3. 中小企業における育児休業等の制度利用状況について

3-① 過去3年間での出産者、育休利用者、時短利用者数

企業	出産者	育休利用者	時短利用者数
A社	あり	無回答	無回答
B社	あり	無回答	無回答
C社	無回答	無回答	無回答
D社	4人	3人	2人
E社	0人	0人	0人
F社	0人	0人	0人
G社	無回答	無回答	無回答
H社	5人	5人	3人
I社	無回答	無回答	無回答

3-② 男性社員の育児休業取得について

企業	配偶者が出産	育休利用者	時短利用者数
A社	無回答	無回答	無回答
B社	無回答	無回答	無回答
C社	2人	0人	0人
D社	1人	0人	0人
E社	14人	0人	無回答
F社	1人	0人	0人
G社	無回答	無回答	無回答
H社	無回答	無回答	無回答
I社	無回答	無回答	無回答

3-③ 経済的援助制度の導入の有無

企業	経済的援助制度導入の有無
A社	無回答
B社	無回答
C社	あり
D社	なし(検討予定)
E社	あり
F社	なし
G社	無回答
H社	無回答
I社	無回答

- ・ 過去3年間で育児休業等の制度利用状況について、1社は出産者5人全員が育児休業制度を利用し、3人が短時間勤務制度も利用してる。
- ・ 1社は4人中3人が育児休業制度を利用し、2人が短時間勤務制度を利用している。
- ・ 男性については配偶者が出産した者がいるが、利用者はいない。
- ・ 経済的援助制度の導入は2社のみ。
- ・ 無回答が多い。

4. 中小企業における職場復帰後の支援について

4-① 育児休業者向けの情報提供

4-② 育児休業者向けの職場復帰のための能力開発支援

企業	4-① 育児休業者向けの情報提供	4-② 育児休業者向けの職場復帰のための能力開発支援
A社	無回答	無回答
B社	無回答	無回答
C社	無回答	無回答
D社	検討予定	検討予定
E社	検討予定	検討予定
F社	なし	なし
G社	無回答	無回答
H社	無回答	無回答
I社	無回答	無回答

- ・ 職場復帰後の支援はまったくないと考えられる。

5. フリーアンサー

- ・フレックスタイム導入済み。
- ・有休とは別に特別休暇年間5日あり。
- ・在宅勤務検討中。
- ・育休後、時短で復帰した人の場合、時間は話し合いで運用。
- ・産休、育休は無給。有休の方がいい。
- ・育休者のための代替要員は派遣で手配。
- ・元々パートが多く、すぐに帰れる。
- ・パートから契約、正社員になった人がいる。
- ・有休、半休利用。
- ・該当者がいない。
- ・有休が取りやすい。子ども関係の事情でもその日の朝でも取れる。マックス40日。
- ・上司から先に帰るため、社員も帰りやすい。
- ・育児等の退職者の再雇用制度は導入して会社にプラスになった。
- ・定時出社、定時退社で残業はない。
- ・扶養家族手当、小中5千円、高大1万円あり。
- ・社員旅行あり。
- ・イベント等ファミリーフレンドリー的会社。
- ・就業規則に入れたら急に4人出産。育休、時短利用も。
- ・社長が育休を取る事を勧めている。社員の家族を大事にする企業。
- ・厚労省の助成金制度は知らない。会社に情報を流してくれるところが欲しい。

6. まとめ

6-1. 中小企業におけるワークライフバランス推進の課題

ワークライフバランスを進め、子育てをしながら仕事を継続しやすするためには、育児休業制度や短時間勤務等の支援制度の導入が不可欠である。今回の調査では、中小企業では育児休業制度の導入はなされているが、利用者が60%であった。短時間勤務制度等の支援制度の導入は徐々になされつつあったが、利用者はわずかである。共に男性の制度利用者はいなかった。

制度普及は進みつつあるが、利用者、特に男性の利用者が増加しない状況が見える。

その要因として、女性、男性、中小企業、社会別に課題を抽出した。

1. 女性が抱える課題

女性従業員の平均年齢が30代後半が多く、パート、非常勤が半数である。妊娠、出産、育児で退職後に復職した率は30%。

女性管理職率は10%程度。既婚者は少ない傾向にあり、子どもを有する者は40%くらいであった。

女性の抱える課題として下記が考えられる。

① 制度を利用したくても、保育園に入れない。

(川崎市の待機児童は2008年4月現在で583人)

② 乳幼児期は子育てを楽しみ、子どもがある程度成長後、仕事復帰を希望。

③ パート等、家庭に支障のない程度の、時間と責任の少ない範囲で働く傾向にある。

これらの背景には、女性の仕事の継続に、会社や社会が充分に対応していない。環境が整っていないことも考えられる。

2. 男性の抱える課題

育児休業制度は導入されている（育児支援制度は導入されつつある）が男性の利用者はいない。フリーアンサーから伺えるのは、男性は育児休業ではなく有休、半休を取っている姿である。

男性の課題として考えられるのは、

① 男性が制度を利用する意識が育っていない。

② 有休等で子育てには対応できると考えている。

更に、会社が積極的に制度利用を勧めないと、社員は利用しにくい傾向が見える。

3、中小企業の抱える課題

会社としては制度を導入することは会社にとってメリットがあると考え、導入したいと考えているが、助成金制度については半数以上が知らない状況にあり、普及がまだまだ足りない。

また制度導入に当たっては、代替要員の確保、手続きの煩雑、育休後の復帰体制作りなど、面倒な点があることが伺える。職場復帰後の支援は、情報提供、能力開発ともに、まったくない。

家族的、あるいは社員の家族を大事にする企業も多い。その意味では大多数が働きやすい職場であると考えられる。しかし、制度として根付かない一つの要因はそこにあるかもしれない。つまり、時短や休暇は話し合いで運用できる面があるため、なにも面倒くさい手続きの必要な制度を使う事はない、と考えがちである。

しかし、制度を就業規則に入れたところ、急に出産者が増えた会社があるということは、導入の方法によっては子どもを産み育てながら働きたいという社員の希望が叶えられる可能性があると考えられる。

中小企業の課題として、

- ①制度利用を積極的に進めるまでには至っていない。
- ②代替え要員や、復帰後の援助等の手当が面倒。
- ③男性が制度を利用する意識が育っていない。
- ④制度導入にあたり、助成制度がある事を知らない。
- ⑤家族的な企業であるため、制度利用よりは、現状の中で柔軟な対応ができると考えている。
- ⑥女性の管理職登用については積極的ではない。

4、社会の抱える課題

ワーク・ライフ・バランスは、企業や授業員の努力だけでは解決できない問題でもある。保育園に入れたくても待機児童の解消が進まず、働きたくても保育園に入れない。子育てをしながら働くためにはパートの方が働きやすい。男性は制度を利用しにくい雰囲気にある。そのために女性自身の働き方が、いわゆる M 字型とならざるを得ない。

社会の課題として

- ①保育園の不足。
- ②男性が制度を利用する意識が育っていない。
- ③制度の普及が不十分である。

以上が考えられる。

6-2. ワークライフバランスを推進する上での行政の課題

6-1におけるそれぞれの課題の解決には行政の働きが必要である。

行政の課題としては、

- ①保育園の不足。
- ②制度の普及について働きかけが不足。
- ③代替要員確保等の手だての援助が不足。
- ④職場復帰後の支援、情報提供、能力開発の援助が不足。

それぞれの課題が解消されるためには、

①保育園施策の積極的推進。

保育園の待機児童解消が進まない限り、働きたい女性の社会復帰は望めない。ワークライフバランス以前の問題があると考えられる。

②中小企業への更なる働きかけと、援助。

制度導入に対して前向きな企業が多いが、助成金等の情報を知らないところがある。行政からの働きかけがまだまだ足りないのではないだろうか。

また、制度導入には代替要員の確保が課題になる。この点を何らかの方法で応援していかないと、企業単独で手当できない。

同じく職場復帰後の支援は、情報提供、能力開発も視野に入れたきめこまかな援助が必要だろう。

6-3. 地域内の子育て支援団体としての支援メニューの提案

今回の調査で明確になった課題に対して、地域内の NPO として、今後どのような働きかけや支援ができるかを検討した。

- ①保育園、一時保育等の実施。
- ②制度普及、広報への協力。
- ③従業員への制度利用促進への働きかけ。
- ④従業員のニーズ調査による、きめ細かな支援の検討。

等が考えられる。

今後これらを推進するためには、行政、企業との連携が必要となるだろう。

今回、この調査を行い、報告をまとめるにあたり、アドバイザーとして 財団法人 矢野恒太記念会 原正和氏 より、寄稿を戴きました。

川崎市内中小企業における ワーク・ライフ・バランス環境の普及調査

財団法人 矢野恒太記念会 原正和

《調査結果》

- ・企業のワーク・ライフ・バランス環境の普及について、育児休業制度および有給休暇制度の整備状況を調査した。結果、すべての企業において、これらの制度が整備されていた。
- ・育児休業制度の利用状況については、利用率は高くなかった。これは、調査企業における従業員の平均年齢が高いことや、就学前の子どもがいる女性従業員のいる企業が少なかったことが主な原因である。
- ・育児休業制度の利用者はすべて女性で、男性の利用者はなかった。その理由は、男性従業員自身が育児による休業を望んでいないためであった。
- ・有給休暇制度は各社で整備されていた。有給休暇の取得率については詳細に把握している企業が少なかったが、全体として取得率は低いと思われる。
- ・有給休暇制度は整備されているが、半休制度を導入している企業は少なかった。また、短時間勤務制度を導入している企業はなかった。
- ・離職率を詳細に把握している企業は少ないが、傾向として、男性の離職者が多く、女性の離職者は少なかった。また、パート勤務から正社員となり勤務している女性が少なからずいた。そのなかには、育児休業を経て、復職した社員もいた。

《調査結果分析》

(1) 中小企業においても進む、女性の育児休業取得

厚生労働省「雇用均等基本調査」によると、2007年度の男性の育児休業取得率は1.56%、一方女性の育児休業取得率は89.7%であった。一般的に、育児休業の取得者は圧倒的に女性

の方が多い。

今回調査を行った川崎市内の企業においても、出産により退職を選択する女性従業員（正社員）はほとんど見られなかった。また、結婚により退職するケースも、同様にほとんど見られなかった。

出産した女性従業員の多くが育児休業制度を利用しており、育児休業後に職場復帰するケースも多かった。

一方、育児休業後、職場復帰ができないまま退職となる女性従業員もいた。その最も大きな原因は、出産後子どもをあずける保育施設がみつからず、働きたいという意志は強いものの、結果として働けないというものであった。子育て中の女性従業員だけではなく、優秀な女性従業員を育児休業後も活用したい会社側においても、保育施設の整備を要求する声が非常に多かった。

また、なんとか保育所に入所することができ、職場復帰しても、病児保育を行わない施設が多いことから、会社をたびたび休まざるをえない状況がある。こういった場合、午前、あるいは午後の就業を有給で休むことのできる半休制度の有用性が高い。しかし、今回調査を行った企業のなかで半休制度を導入している企業はほとんどなく、今後の普及が待たれる。

（２）育児休業を取得しない男性

今回の調査において、育児休業制度の利用者はすべて女性で、男性の利用者はなかった。

男性が育児休業制度を利用しない理由は、男性自身が育児による休業を望んでいないためであった。今回、調査した企業のなかには、男性にも積極的に育児休業をとってほしいと考えている企業もあったが、利用者はいなかった。

育児休業期間は原則として子が一歳になるまで、休業前賃金の50%が支給される。しかし、男性にとっては収入が減少し、かつ、長期に休業を取得すれば、自らのキャリアにとってもマイナスになる。また、2008年9月のリーマンショック以降、現在のような世界的不況にあっては、育児休業取得によるマイナスの影響は以前よりもさらに大きいと思われる。実際に、2009年に入り、育児休業を申請した際や休業明けに解雇や降格などの措置を受ける問題が急増しており、厚生労働省は2008年3月16日に、妊娠、出産、育児休業などを理由とする解雇などの不利益な取り扱いに厳正に対処するように求める通達を、全国の労働局長に出している。このような状況下では、特に男性においては、育児休業を取得する者が出て、さらには、育児休業を取得する者が増えていくことは難しいと思われる。

《まとめ》

（１）求められる保育施設の充実

女性の、育児休業取得後の職場復帰を難しいものにしてしている最も大きな理由は、子どもをあずけられる保育施設が少ないことである。

川崎市の保育施設の整備状況は、非常に遅れている。厚生労働省「保育所の状況等につい

て」(2008年4月1日現在)によると、川崎市の待機児童数は583人で政令指定都市(2009年4月1日に政令指定都市に移行した岡山市を含む)18市のなかで4番目に多かった。また、待機率(保育所利用児童数に占める待機児童数の割合)は4.3となり、政令指定都市のなかで仙台市に次いで高かった。

川崎市において、子どもをあずけることのできる保育所を探すことは非常に難しいが、リーマンショック以降の世界的な不況下で、現在、状況はさらに悪化している。待機児童数には、認可保育園に入れず、やむなく認可外保育園に通っている児童数等は含まれておらず、保育所に対する潜在的な需要はさらに多いとみられる。

川崎市では待機児童解消策として、2008年4月より、小規模認可保育園を市内に誘致する方針を決めた。その結果、民間企業のエムケイグループなどが参入した。エムケイグループは首都圏などで保育園を経営しており、そのほとんどが規制の緩い認可外の施設であったが、川崎市では二つの認可保育園を運営していた。この二つの保育園が2008年10月に突如として倒産。保育園に預けられていた子どもたちは、突然、翌日から行く場所がなくなり、保護者にとってもあずけ先がなくなるという異常な事態に陥り、保育所の民営化リスクを露呈する形となった。

保育所の早急な整備は必要だが、エムケイグループの例のように、単に保育園の数を増やすというだけではなく、**信頼できる団体が運営し、子どもを安心して預けることのできる施設を整備**することが、女性労働者、また雇用先の企業の側からも強く求められている。

(2) 男性の育児参加をすすめるには

日本の男性は、その他の先進国の男性に比べて、家事・育児に非協力的である。内閣府「少子化社会白書」(2008年版)によると、六歳未満児のいる父親の家事・育児時間は、一日あたり、スウェーデンで3時間21分、アメリカ合衆国で3時間13分、ドイツで3時間となっているのに対して、日本はわずか1時間である。男性が家事・育児に非協力的であることは、結果として母親の負担を増やしている。仕事と家庭の調和を図るには、男性も育児に積極的に参加することが求められる。

このようなことから、現在、育児休業取得者が新たに出た企業に助成金を支給するなど、政府は、男性の育児休業取得率を高めることによって、男性の家事・育児参加をすすめるようとしている。なお、政府は、2017年度に男性の育児・家事関連時間を2時間30分に、育児休業取得率を10%にまで引き上げることを目標としている。

しかし、実際には、父親である男性従業員自身が育児休業の取得を望んでいないという状況にある。そのため、男性が家事・育児に参加し、仕事と家庭の調和を図るには、育児休業取得を促進するだけでは不十分である。例えば、男性の場合は、配偶者の出産時に2週間程度の有給休暇を強制的に取得させるといった制度、あるいは、ノー残業デーを企業が積極的に取り入れるようにするよう政府が対策をたてる方が、男性の家事・育児参加を促進するためには有効性が高いと思われる。

(3) ファミリーフレンドリーな企業をめざして

ワーク・ライフ・バランスを普及させるためには、男女ともに育児休業を取りやすくする企業内の環境をつくる必要がある。また、小さな子どもがいる従業員が、残業をせずに早く帰宅できるような企業内の環境づくりも必要である。

これに対し、現在、大企業を中心に、ファミリーデーというものが導入されつつある。ファミリーデーとは、例えば、年に一度や半年に一度、配偶者や子どもなど従業員の家族が、父親あるいは母親の勤務先を訪問して、その働いている環境を体験する催しのことなどをいう。ファミリーデーを通し、従業員同士がお互いの家族の存在を知る、あるいは知り合いになることによって、同僚が育児休業を取得したり、残業をせずに帰ることに對し、理解を示せるようになるという効果がある。

今回の調査においても、育児休業を取得し、その後、仕事に復帰した女性従業員のいる企業がいくつかみられたが、それらの企業には、育児休業を取りやすくする企業内の環境がある程度整っていたとみられる。

調査した企業のなかには、ファミリーデーなどを取り入れている企業はなかった。しかし、それに変わる対策として、社員旅行を行っている企業が多くあった。近年、大企業を中心に、かつて盛んに行われていた社内運動会や社員旅行などという催しは行われなくなっているが、調査を行った中小企業においては、社員旅行を行っているところが多く、なかには家族が参加できる場所もあった。社員旅行にはファミリーデーと同様の効果があるとみられる。

このように、中小企業ならではのファミリーフレンドリーな対策を今後も絶やすことなく続けていくことが、ワーク・ライフ・バランスを中小企業にも普及させていくために有効な手段の一つであると思われる。

以上

卷末資料

1. 調査依頼票
2. 調査票
 - ・ 事前アンケート
 - ・ ヒアリングシート
3. その他 参考資料

今回、この調査を行うにあたり、事前アンケート、ヒアリングでご協力いただいた企業の方々、神奈川中小企業同友会川崎支部の皆様、川崎市経済局の皆様、川崎市男女共同参画センターの皆様にも、深くお礼を申し上げます。

調査項目についてのアドバイス、ヒアリング、報告書作成など、多大なご協力を戴いた、財団法人 矢野恒太記念会 原 正和 氏に、心から感謝致します。

2009年3月31日

特定非営利活動法人ままとんきっず

理事長 有北いくこ

担当 松本勝代

柳原伸香

