



社団法人 徳島新聞社

少子化の流れを変えるカギは働き方の改革に



総務局長兼総務部長 米田 豊彦

「新聞社はまだまだ男社会ですね」。多くの人がそう言われ続けてきました。「夜討ち朝駆け」「休まないのが美德」といった新聞記者の働き方がそんなイメージを膨らませているのでしょう。

しかし、最近は何の新聞社も女性の採用を増やしています。女性をデスクやキャップに登用したり、警察担当にしたりするケースは珍しくなくなりました。それでも全国の新聞社で働く女性記者の割合は1割程度です。読者の半数は女性であるはずなのに、新聞をつくる側の発想はいまだに圧倒的に男性なのが現状です。

わが社も従業員総数330人(2007年5月現在)のうち女性は22人、7%にしかすぎません。女性記者の割合も7%(11人)です。しかし、ここ数年、男女同数を採用しています。10年後、20年後には、女性職員が記者のイメージ、徳島新聞のイメージを大きく変えてくれるのではないかと期待しています。

弊社が一般事業主行動計画を策定したのは2005年4月です。その内容は①ベビーシッター補助制度の導入、②育児のための就業時間の短縮・変更の徹底、③配偶者出産休暇など就業規則の周知と取得率の向上の3本柱です。

このうち①については財団法人・こども未来財団と協定を結び、全国ベビーシッター協会加盟事業者のサービスを受けられるようにするというものです。利用者は1日1、500円の割引があります。導入に当たり、対象者(小学2年生までの子を持つ共働き夫婦)21人にアンケートを実施したところ、自己負担が少なくないことから利用を希望す

る人がほとんどいませんでした。今後もニーズ調査を続け、希望者が多くなれば本格導入に踏み切る計画です。

②と③は、1992年に制定し4回の改正を重ねた「育児休業規定」をさらに発展させたものです。社報や掲示板などを通じてPRを図り、管理職にはその環境づくりを促しました。

07年10月には県からはぐくみ支援企業に認証していただきました。しかし、実際にこの制度を活用した職員は今のところまだいません。

理由としては周知徹底が不十分であること、本当に利用しやすい制度になっていないことなどが挙げられます。今後は、育児休業取得率の男女別目標値を設けたり、労働時間短縮のための具体的目標を定めたりする必要があると考えています。

わが社の「職場改善計画」

ワークライフバランスへの関心の高まりを背景に、06年には労働時間の削減を図る「労働時間等設定改善法」、長時間労働者に対し医師による面接指導を促す「改正労働安全衛生法」が施行されました。わが社では行動計画とも絡め、従業員の健康と生活に配慮した職場環境の実現を図る取り組みを強めています。

昨年度は、連続5日の休日取得を奨励する「ゴーゴー五連休」制度を創設。今年度からはノー残業デー運動と働き方見直し運動を進めています。しっかり休んで生き生き働くメリハリのある仕事スタイルの確立を急ぐ方針です。

具体的な取り組みとしては、毎週水曜日をノー残業デーとし、館内放送で定時退社を呼び掛けるとともに、残業の多い企画事業部をモデル職場に指定、職員の労働時間をチェックし、働き方を総点検しました。その結果、残業時間は半減しました。今後、モデル職場を社会部、政治部、運動部、文化部まで広げる考えです。また、08年3月にまとめた「職場改善計画」に基づき全職場で働き方の見直しも進めているところです。

いま企業は子育て環境を整える社会的役割を積極的に担う時代にきています。働き方の改革が少

子化の流れを変えるカギだと思います。残念ながら新聞業界の子育て支援はまだ遅れているのが現状です。当社の行動計画は今年3月で計画期限が切れますが、この行動計画をさらに継続発展させ、安心して産み、楽しんで子育てができる職場環境をつくっていきたいと考えています。

いま子を持って思うこと

文化部 多田さくら

第一子となる息子が生まれてから3ヶ月がたとうとしています。「うー、あー」と機嫌よくおしゃべりする時間も増え、こちらから笑いかければにっこりと笑顔を見せてくれるようになりました。日々成長していく息子の姿に、仕事とは全く違う次元の喜び、充実感を感じています。



その一方で、慣れない育児に四苦八苦しているのも事実です。息子はベビーベッドに寝かされるのが大嫌いなので、一日中抱っこしていなければなりません。掃除や洗濯などの家事もままならず、一日中つきっきりの毎日です。育児休暇中に資格を取得したり語学を学んだりしてスキルアップを考えていましたが、とてもそんな余裕はありません。

私の勤める新聞社は、これまで長時間労働が当たり前とされてきた職場です。私も妊娠前までは休日出勤、残業を当たり前のものとしてこなしていました。また、取材対象者の都合で突然予定が変わるなど勤務時間も不規則でした。そんな職場で仕事を続けながら、母親としての役目や責任を果たしつつ、息子との時間を大切にしていけるのだろうか…。わが子の寝顔を見ながら復帰後の生活について不安を感じることも多いです。

もちろんわが社でも、仕事と育児を両立するための制度は徐々に進んできています。特にベビーシッター補助制度の導入や就業時間の変更・短縮は、両親が県外にいてほかに頼る人のいない私にとって、急な残業や子どもの病気など突発的な出来事が起こったときには非常にありがたい制度です。しかし働く女性に向けた支援だけでは限界があると思います。共働きであっても、一般的に育

児＝母親という意識が強いため、どうしても女性の負担が大きくなりがちです。その負担を少しでも減らすために、たとえば配偶者出産休暇取得の義務化など思い切った制度を導入し、父親である男性の働き方を見直す必要があると思います。

また、再雇用制度を取り入れれば、女性はより長いスパンで、仕事と育児の両立を考えていくことが可能になるのではないのでしょうか。

私の仕事復帰は半年以上先です。そのころには息子がどれくらい成長しているのか、どんな毎日になっているのか今は全く想像できません。しかし社会や企業の制度がもっと充実し、育児か仕事かの選択を迫られることなく社会と多様な接点を持つ世の中であってほしいと思います。

一般事業主行動計画の概要

提出日 平成17年4月1日

従業員が仕事と子育てを両立させることができ、従業員全員が働きやすい環境をつくることによって、すべての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

(1) 計画期間

2005年4月1日～2008年3月31日までの3年間

(2) 内容

- 目標1 ベビーシッター補助制度を導入する
〈対策〉
2005年4月 対象者へアンケートを実施、具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始。
- 2005年5月～ 社内報・部長会等を活用した周知・啓発
- 目標2 育児のための就業時間の短縮・変更の徹底
〈対策〉
2005年4月～ 就業規則に盛り込み済みだが管理職を通し対象者へ周知徹底を図る。
- 目標3 配偶者出産休暇など就業規則の周知と取得率の向上を図る。
〈対策〉
2005年4月～ つわり休暇をマタニティー休暇に変更
育児のための休暇取得がしやすいよう就業規則の字句の修正

■ 会社概要

社団法人徳島新聞社

所在地 徳島市中徳島町5番地2
事業内容 日刊新聞発行業
設立 1944年(昭和19年)6月
出資金 10万円
従業員数 359人(男性312人、女性47人)
正規 330人(男性308人、女性22人)
非正規 29人(男性4人、女性25人)

TEL 088-655-7836
FAX 088-623-5322
URL <http://www.topics.or.jp>





西精工株式会社

社員全員が働きやすい環境づくりを



代表取締役 西 和彦

わが国の少子化が進む中で平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、国をあげてその取り組みが進められていますが、特に企業の役目は重要であると感じております

当社も子育てする社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境作りを推進する為に、平成18年に「一般事業主行動計画」を策定しました。

女性社員の減少

当社に勤務する社員は平成19年7月現在222名、内女性が45名(パート含む)ですが、十数年前には60名の女性社員が在籍していたこともありました。

女性が減少した理由としては結婚退職、または出産して育児のために退職する人が多かった為で、平成4年に育児休業制度を導入しましたが、当時は育児休業を取得してもその後、仕事との両立ができず退職する社員もいました。

今後は出産・育児を理由とする退職者を抑制し、現在及び将来における優秀な人材の確保・定着を考え本格的に仕事と家庭の両立をさせることができる職場環境の整備に取り組むことにしました。

育児短時間制度

育児についての就業時間短縮制度は、子が小学校へ入学するまでとし、申し出により一日一時間

以内の育児時間を取得することができます。現在1名が利用しており、今後は対象者の意見を取り入れ、時間的なことや取得方法の改善を進めて行きます。

社内託児所の検討

数年前に社内託児所の設置を検討しましたが、その時点では社内での利用者が見込めず、計画を中断しました。しかし、現在では育児と仕事を両立している社員が増え、社内託児所の要求が高まってきました。

朝、バタバタしながら子供を保育所へ送りどけて出社し、終業すると大急ぎで保育所まで子どもを迎えに行く、そんな毎日を繰り返しているお母さんがいます。

社内託児所があればどうでしょう？

そうすればお母さんの負担も、子どもの寂しい気持ちも軽減できるのではないのでしょうか。昼休みに子どもと一緒に過ごすこともできるので、お母さんは安心して仕事に集中できることでしょう。

以前検討した社内託児所、再考する価値があるのではと考えています。

教育制度の充実

以前から社員の教育には力を入れていましたが、殆どが係内を対象とするもので技術力アップの教育がメインでした。

数年前から当社では「企業内大学」と位置づけ、社員教育を実施しています。これは全社員の中から希望者を対象に実施しているもので、内容は読み書きソロバン、ビジネスマナーから技術・実務の専門知識、国家資格取得講座まで多種多様で、多能化にも力を入れていきます。

多能化を進める事で職場のローテーションを計画的に行なうことができ、育児休業終了後の職場復帰も容易になるのではと考えています。

今後の取り組み

社内託児所の検討は勿論、今後当社として新たに検討すべき育児支援制度としては、「配偶者出産休暇」「子どもの看護休暇(有給)」→(法定は5日で無給となっているが、現在当社は10日で無給なので有給としたい)、「休業中の情報交換・復帰支援」→(休業中の不安を取り除くことや、復帰後の技能の低下を招くことが無いように希望者に職場復帰プログラムを実施することになっているが、現在該当者がいないので更に制度を充実させたい)

今後の課題

しかし育児支援制度をいくら充実させても、実際に制度を利用できなければ意味がありません。

制度を充実させて行くことは大切なことだと思いますが、その制度を利用できるような労働環境の改善・整備がもっと重要であると考えています。



つまり育児支援制度そのもの内容よりも上司や同僚の理解が得られ、利用

しやすい環境づくりが今後の課題であり、そのための取り組みを進めていく必要があります。

育児短時間制度を利用して

経理課資材係 武市 由理

育児短時間制度を始業後30分、終業前30分、3年間利用しています。

主婦にとっては貴重な時間です。朝から子どももバタバタせずゆっくりできますし、私自身も焦らず余裕を持って準備が出来るので事故などの心配もありません。また、気持ちに余裕もでき、人に対して優しく接することができます。



この制度は働く主婦にとって非常に有意義な制度だと思います。もしこの制度が無ければきっと働くことを諦めていたかも知れません。家庭と仕事を両立できるこの会社に感謝しています。

今後は自分自身の可能性を求めて、いろんなことにチャレンジして行きたいと思っています。そして会社にとって必要な人材となり、定年まで働こうと思っています。

一般事業主行動計画の概要

提出日 平成18年7月4日

(1) 計画期間

平成18年7月14日～平成23年7月13日

(2) 内容

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全体が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のような行動計画を策定する。

- 目標1 育児休業期間について、理由の如何を問わず取得できる期間を、子の年齢が1歳6か月に達する日以上とする。

〈対策〉

- ・平成18年7月 就業規則に規定する朝礼時等による周知、啓発の実施

- 目標2 子の看護休暇について、年に10日以上取得できるようにする。

〈対策〉

- ・平成18年7月 就業規則に規定する朝礼時等による周知、啓発の実施

- 目標3 小学生未満の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

〈対策〉

- ・平成18年7月 就業規則に規定する朝礼時等による周知、啓発の実施

■ 会社概要

西精工株式会社

所在地 徳島市南矢三町1丁目11-4

事業内容 自動車・I T・O A・精密機械のファインパーツ総合メーカー

設立 1923年(大正12年)4月

資本金 3,000万円

従業員数 228人(男性183人、女性45人)

正規 214人(男性175人、女性39人)

非正規 14人(男性8人、女性6人)

TEL 088-631-7177

FAX 088-632-7626

URL <http://www.nishi-seiko.co.jp>





育児休業制度の概要

対象者（育児・介護休業法第2条、第5条第1項、第6条）

原則、1歳未満の子を養育する男女労働者で、期間の定めのないパートタイム労働者、一定範囲の期間雇用者も含まれます。

妻が専業主婦や産後休業中でも、産後8週間は、男性も育児休業を取得できます。

※一定範囲の期間雇用者とは、以下に該当するものです。

- ① 同じ事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子どもが1歳になった後も引き続き雇用されることが見込まれること

※日々雇用される人、週の所定労働日数が2日以内の人、労使協定で取得できないと定められた人（雇用期間が1年未満の人、配偶者等が子どもを養育できる人、育児休業申出から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな人）は取得できません。

取得期間（育児・介護休業法第5条第3、4項）

○子が1歳に達する日までの間で、申し出た期間です。

○子が1歳に達する日に本人か配偶者が次のいずれかの場合に該当するとき、子が1歳6カ月に達する日まで育児休業を取得できます。

- ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合。
- ② 子の養育を行っている配偶者が、1歳以降も養育する予定だったが、病気などの理由でできなくなった場合

育児休業等を理由とした解雇その他不利益取扱いの禁止

（育児介護休業法第10条、第16条の4）

育児休業、子の看護休暇、勤務時間の短縮等の措置の申し出又は取得したことを理由とした解雇その他不利益な取扱いは禁止されています。

育児休業中の賃金

育児休業中の賃金については、法律上定めがないため、事業主に賃金を支払う義務はなく、労使の取り決めによります。

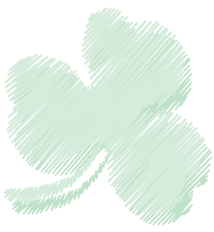
○休業期間中賃金が支払われない又は一定以上減額される場合には、雇用保険から最高で月額賃金の50%が支給される「育児休業給付金」があります。

※詳しくは公共職業安定所へ

社会保険料の免除

育児休業期間中（最長で子の3歳の誕生日の前月まで）は、事業主の申し出により、事業主・被保険者とも社会保険料（健康保険料、厚生年金保険料等）が免除されます。

※詳しくは社会保険事務所へ



職場復帰後の両立支援制度

1歳未満の子どもを養育している労働者に対する制度

育児時間（労働基準法第67条）

満1歳に達していない子を養育する女性から請求があった場合、事業主は1日2回、それぞれ少なくとも30分、育児のための時間を与えなければなりません。

3歳未満の子どもを養育している労働者に対する制度

勤務時間短縮等の措置（育児・介護休業法第23条第1項、第24条第1項）

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者（※男性女性問わず）のために①～⑤のうちのいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 短時間勤務制度
- ② フレックスタイム制
- ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ④ 所定外労働をさせない制度
- ⑤ 託児施設の設置、運営その他これに準ずる便宜の供与

なお、1歳以上の子を養育している労働者については、勤務時間短縮等の措置にかわり、育児休業に準ずる措置を講じても差し支えありません。

就学前の子どもを養育している労働者に対する制度

子の看護休暇（育児・介護休業法第16条2、3）

事業主は、小学校就学前の子どもを養育する労働者（※男性女性問わず）から請求があった場合、1年に5日まで、子どもの病気やけがの看護のための休暇を認めなければなりません。

けがや病気の種類に制限はなく、配偶者が専業主婦であっても取得可能です。

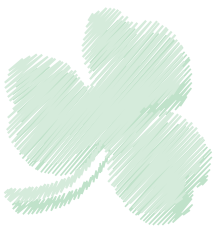
時間外労働、深夜業の制限（育児・介護休業法第17条第1、2項、第19条第1、2項）

小学校就学前の子どもを養育する労働者（※男性女性問わず）から請求があった場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、以下の措置を講じる義務があります。

- ① 1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働の免除
- ② 深夜（午後10時～午前5時）における労働の免除

労働者の配置に関する配慮（育児・介護休業法第26条）

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、労働者の子育ての状況（小学校、中学校も含む）に配慮しなければなりません。



仕事と家庭の両立を応援する助成金

中小企業子育て支援助成金

※詳しい問い合わせは財21世紀職業財団まで

常用労働者100人以下の企業において、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が初めて生じた事業主に支給される制度です。

	1 人 目	2 人 目
支給額 (育児休業取得者、短時間勤務適用者のいずれかの対象者が初めて出た場合に、2人目まで支給)	育児休業 100万円 短時間勤務 利用期間に応じ60万円、80万円又は100万円	育児休業 60万円 短時間勤務 利用期間に応じ20万円、40万円又は60万円

同一の事業主であって、1人目と2人目の支給申請の対象労働者が同一である場合は、当該対象者は、1人目のみ、申請対象となります。

両立支援レベルアップ助成金

※詳しい問い合わせは財21世紀職業財団まで

事業所内託児施設設置・運営コース

労働者のための事業所内託児施設を設置、運営、増築等を行った場合、または保育遊具等を購入した場合、費用の一部を助成。

	助成率等	助成限度額	
設置費	大企業 費用の2分の1 中小企業 費用の3分の2	2,300万円	
運営費 (運営開始後5年間)		通常型	施設の現員に応じ最高699万6千円
		時間延長型	施設の現員に応じ最高951万6千円
		深夜延長型	施設の現員に応じ最高1,014万6千円
		体調不良児対応型	上記それぞれの方の運営に係る額+165万円
増築、建替え	2分の1	増築	1,150万円
		建替え	2,300万円
保育遊具等購入費	自己負担金10万円を控除した額	40万円	

ベビーシッター費用等補助コース

労働者が、育児・介護サービスを利用する際に要した費用の補助をした事業主に、その補助の額の一定割合を助成。

助成率	中小企業	2分の1
	大企業	3分の1

年間限度額

1人当たり30万円、かつ1事業所
当たり360万円

また、労働者の育児・介護サービス利用料を補助する制度を、初めて労働者に費用補助を行った場合に、上記の費用助成に加えて一定額を助成。

支給額	中小企業	40万円【30万円】
	大企業	30万円【20万円】

※【 】内の金額は、一般事業主行動計画の策定・届出がない場合の金額です。

代替要員確保コース

育児休業者を休業終了後、原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定し、かつ、育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた事業主に助成。

(1) 原職等復帰について、平成12年4月1日以降新たに就業規則等に規定した場合

最初に要件を満たした育児休業取得者（支給対象労働者）が生じた場合	中小企業	50万円【40万円】
	大企業	40万円【30万円】
2人目以降の労働者が生じた場合	中小企業	15万円
	大企業	10万円

※【 】内の金額は、一般事業主行動計画の策定・届出がない場合の金額です。

(2) 原職等復帰について、平成12年3月31日までに既に就業規則等に規定していた場合

支給対象労働者が生じた場合	中小企業	15万円
	大企業	10万円

子育て期の柔軟な働き方支援コース

小学校に入学するまでの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度等の措置を、就業規則等に新たに規定し、3歳以上の子を養育する労働者がこれらの制度を利用したとき事業主に支給。

- (1) 育児休業に準ずる制度 (2) 短時間勤務制度 (3) フレックスタイム制度
(4) 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ制度 (5) 所定外労働をさせない制度

支給額	(1)、(2)に該当する制度の場合	支給対象労働者が最初の生じた場合	中小企業	50万円【40万円】
			大企業	40万円【30万円】
		2人目以降の支給対象労働者が生じた場合	中小企業	15万円
			大企業	10万円
	上記以外の制度の場合	支給対象労働者が最初に生じた場合	中小企業	20万円【15万円】
			大企業	15万円【10万円】

※【 】内の金額は、一般事業主行動計画の策定・届出がない場合の金額です。

休業中能力アップコース

育児又は介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、能力開発・向上を図るためのプログラムを実施した事業主に支給。

支給限度額 支給対象労働者1人当たり	中小企業	21万円
	大企業	16万円

職場風土改革コース

労働者に対する両立支援を推進するため、両立支援制度を労働者が気兼ねなく利用することができるよう、職場風土改革に計画的に取り組む事業主（常時雇用する労働者の数が300人以下で、かつ、子育て世代の労働者が50人以上の事業主）を(財)21世紀職業財団地方事務所長が指定した上で、指定を受けた事業主が成果をあげた場合に支給。

1年度目	事業実施前に比べ成果があがった場合	50万円
2年度目	1年度目よりさらに成果があがった場合	50万円
	女性の育児休業取得率が80%以上、かつ、事業終了後の両立指標の得点が190点以上の場合	50万円を加算

男性労働者育児参加促進コース

男性の育児休業取得を促進するなど、男性の育児参加を可能とするような職場づくりに向けた取組を行う事業主を、(財)21世紀職業財団地方事務所長が指定した上で、指定を受けた事業主が実際に取組を行った場合。

- 1年度につき50万円（2年度まで）

お問い合わせ（相談）窓口

1 労働問題全般について

県の相談窓口

名 称	電話 番号	所 在 地
徳島県商工労働部労働政策課	(088)621-2348	徳島市万代町1丁目1番地

国の相談窓口

名 称	電話 番号	所 在 地
徳島労働局総合労働相談コーナー	(088)652-9142	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
徳島総合労働相談コーナー	(088)622-8138	徳島市万代町3丁目5番地 徳島第2合同庁舎1階
鳴門総合労働相談コーナー	(088)686-5164	鳴門市撫養町南浜馬目木119-6

2 育児・介護休業法、男女雇用機会均等法などについて

名 称	電話 番号	所 在 地
徳島労働局雇用均等室	(088)652-2718	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階

3 出産手当、出産育児一時金、育児休業中の社会保険（健康保険・厚生年金保険等）料の免除について

名 称	電話 番号	所 在 地
徳島社会保険事務局	(088)634-1170	徳島市南田宮2丁目6-25
阿波半田社会保険事務所	(0883)64-3127	美馬郡つるぎ町半田字小野113
徳島南社会保険事務所	(088)652-3111	徳島市山城西4-45
徳島北社会保険事務所	(088)652-2800	徳島市佐古三番町12番8号

4 育児休業給付金について

名 称	電話 番号	所 在 地
徳島公共職業安定所	(088)622-6305	徳島市出来島本町1丁目5番地
小松島出張所	(0885)32-3344	小松島市小松島町外開1-11 小松島みなと合同庁舎1階
三好公共職業安定所	(0883)72-1221	三好市池田町字マチ2429-10
美馬公共職業安定所	(0883)52-8609	美馬市脇町大字猪尻字東分5
阿南公共職業安定所	(0884)22-2016	阿南市富岡町佃町540-1
吉野川公共職業安定所	(0883)24-2166	吉野川市鴨島町鴨島388-27
鳴門公共職業安定所	(088)685-2270	鳴門市撫養町南浜字権現12
牟岐公共職業安定所	(0884)72-1103	海部郡牟岐町大字中村字本村52-1

5 事業主に対する各種給付金、仕事と育児を両立させるための情報について

名 称	電話 番号	所 在 地
(財)21世紀職業財団徳島事務所	(088)655-7771	徳島市八百屋町2-11 ニッセイ徳島ビル11階

6 次世代育成支援対策推進センター

名 称	電話 番号	所 在 地
徳島商工会議所	(088)653-3211	徳島市西新町2丁目5番地
徳島県中小企業団体中央会	(088)654-4431	徳島市西新町2丁目5番地

- 一般事業主行動計画に関する厚生労働省ホームページ
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>
- 事業主に対する各種助成金に関するホームページ
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/02.html>
- (社)徳島県労働者福祉協議会の子育て応援ネットワーク
<http://tokushima.rofuku.net>（とくしま次世代育成支援センター）



はぐくみ支援企業の取り組み
企業の次世代育成支援に関する事例集

平成20年3月

●発行●

徳島県商工労働部労働政策課

徳島市万代町1丁目1
TEL.088-621-2348

(社)徳島県労働者福祉協議会
とくしま次世代育成支援センター

徳島市昭和町3丁目35-1 労働福祉会館2階
TEL.088-625-8387

●印刷●

徳島県教育印刷株式会社
徳島市東沖洲2丁目1-13 TEL.088-664-6776



徳島県商工労働部労働政策課

徳島市万代町1丁目1 TEL.088-621-2348

(社)徳島県労働者福祉協議会

とくしま次世代育成支援センター

徳島市昭和町3丁目35-1 労働福祉会館2階
TEL.088-625-8387 FAX.088-625-5113
URL <http://tokushima.rofuku.net/>

はぐくみ支援企業の取り組み

企業の次世代育成支援に関する事例集

- 医療法人倚山会
- 株式会社イドム
- 株式会社オプトピア
- 有限会社川辺機械
- 株式会社シケン
- 社会福祉法人島田会
- 総合ビル・メンテム株式会社
- 徳島県教育印刷株式会社
- 社団法人徳島新聞社
- 西精工株式会社

徳島県・(社)徳島県労働者福祉協議会