

オフィスタは次世代育成支援対策推進法第 13 条に 基づく厚生労働大臣認定企業です。



オフィスタでは、次世代育成支援対策推進法第 13 条により認定を受け、同法第 14 条の厚生労働大臣認定マークを取得しました。

一般的に「くるみんマーク」と呼ばれておりますが、みなさま聞いたことがありますでしょうか？また、この認定を取得している会社はということなのかご存知でしょうか？

共働きのご夫婦や育児とお仕事の両立を目指す方にとって、勤め先の会社がいかに子育てに理解があるか？いかに子育てに適した環境が整備されているかはとても重要なことですね。

しかし、どの企業が「はたらくママさんに理解を示してくれている会社なのか」を知ることは難しいと思います。社規には育児に関する休暇等の規程があっても実際には運用されていなかったり、取り組みがされていない、職場の全社員が深い理解を持っているとは限らない、ということもあります。

子育てサポート企業・子育て支援企業といった、**育児とお仕事の両立に理解を持っている女性支援の目印指針として「くるみんマーク」という大臣認定**があります。

「くるみんマーク」は次世代育成支援対策推進法第 13 条の認定を受けた企業だけが、同法第 14 条により厚生労働大臣が指定する認定マークを掲げても良いとされる公的認定です。（担当部局：厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課）

この法律は、平成 15 年 7 月に成立・公布され、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う次世代育成支援対策を進めるため、国や地方公共団体による取組だけでなく、101 人以上の従業員がいる会社は行動計画を策定し届出することとされています。

事業主（会社）は、従業員の子育て支援のための行動計画を策定し、それを実際実施し、**その結果が一定の要件(取得基準)を満たす場合にのみ認定を受けることができます**。その認定を受けたことを証明する認定マークが「くるみんマーク」です。

実際に育児中の女性が育児とお仕事の両立を行うのは大変なことですし、将来ママさんになる女性にとっても会社の職場環境がどうなのか心配・不安はあるでしょう。そして企業側もなかなか制度としてこれらママさんへの支援に対する行動指針を作り、それを実際に遂行するのは大変なことです。いわば、くるみんは子育て支援に積極的に取り組む企業の目印なのですが、多くの企業がこの取り組みを実現できていないため、国内に何千万という会社が存在するにもかかわらず認定を取得している会社は日本国内でわずか 1,000 社ほどしかありません(H23.6 月末で 1,095 社)。結果として「くるみんマーク」もあまり知られていないというのが現実です。

自分の勤める会社、これから勤めようとする会社が子育てに適した環境が整っているかどうか、周りの社員は子育てとお仕事の両立に理解をもってきているかどうかは女性にとっては、とっても重要なこと。

そんなときに、「くるみんマーク」がついている会社かどうかで、女性や育児中の人働きやすい雇用環境が整備されているかどうかを判断するための指針なのです。



オフィスタは次世代育成支援対策推進法に基づく厚生労働大臣認定「くるみん」取得企業です

＜認定マーク「くるみん」の取得基準＞

さて、子育て支援企業として厚生労働大臣から認定を受けて「くるみんマーク」を取得するには、どのような基準をクリアする必要があるのでしょうか？基本的に以下の全ての基準を最低限クリアしている企業ということになります。

- ①雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定。
- ②行動計画の計画期間が2年以上5年以下である。
- ③策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成した。
- ④3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じている。
※勤務時間短縮等の措置とは、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営、その他これに準ずる便宜の供与の措置をいう。
- ⑤計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上であること。

⑥次の(1)～(3)のいずれかを実施していること。

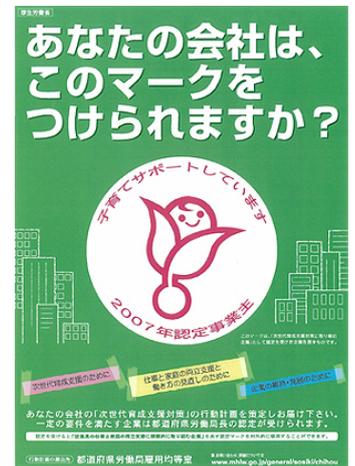
- (1)所定外労働の削減のための措置
- (2)年次有給休暇の取得の促進のための措置
- (3)その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

⑦法律及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がない組織（会社）であること。

実際のところ、これらすべての項目をクリアするのが難しいといった企業が多いようですが、**オフィスタのコンセプト**は、“はたらく女性/育児とお仕事”ですので、これらはかなりハードルは低く感じられ、むしろ当初よりこれ以上の各種支援を実施してきておりましたので、あっさりクリアというのが実感でした。むしろこれ以上のガイドラインを作成し実行していただく。

「くるみん」を取得した事業主は税制優遇制度が適用されたりしますが、オフィスタとしては育児とお仕事の支援企業としての位置づけを公的にみなさまに公開するため今回取得してみました。

「子供がいるとすぐ休むでしょう」とか「迎えに行くから残業しないでし



【都道府県労働局チラシ】

ょう」と子供がいるというだけで就職の間口が狭められてしまう現在、こうした次世代認定を取得した企業が増えることを祈っております。そして、既に次世代認定を取得している企業・団体さまとの連携を行うことで国内の雇用環境に資することができればと願っております。

次世代育成支援対策推進法第 13 条による認定、同法第 14 条の厚生労働大臣認定、くるみんマークについてはオフィスタ総務部までお問い合わせください。または、厚生労働省（担当部局：雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課）のホームページをご覧ください。

参考：オフィスタ・ニュース第 39 号より

<http://www.offista.com/data/mailmagazine/1108.pdf>