

くるみんマークを活用しましょう！



次世代認定マーク
(愛称:くるみん)

1 次世代認定マーク「くるみん」とは

- ・一般事業主行動計画（以下「行動計画」）を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定（くるみんマークの認定）を受けることができます。

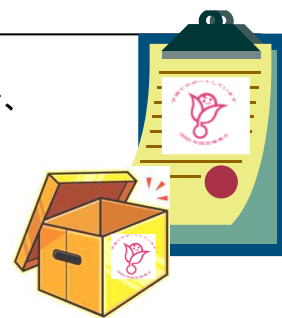
※行動計画とは、企業が、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画のことです。



■ 認定を受けると、以下のようなメリットがあります ■■■

- ・次世代認定マーク（愛称：くるみん）を、商品、広告、求人広告などにつけ、「子育てサポート企業」であることをPRできます。

その結果、企業イメージの向上、従業員のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着が期待できます。



- ・取得・新築・増改築した建物等について割増償却ができます。認定を受ける対象となった行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物とその附属設備について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができます。

2 大阪労働局管内での認定状況

認定企業は 111社

うち労働者数300人以下の企業は 15社

- ・大阪労働局管内での認定企業は、平成25年9月末現在で111社に達しました。(P.5/「(大阪労働局)認定企業名簿」)
(参考) 全国の認定企業数1,651社(平成25年8月末現在)
- ・また、認定企業のうち、労働者数が300人以下の中小企業の認定企業数は、15社となり、認定企業数に占める割合は13.5%となっています。

- ・大阪労働局では、「人材確保」の観点から、企業、特に平成23年度から新たに策定が義務付けられた労働者数「101人以上300人未満」の中小企業を中心に、引き続き認定取得について周知・啓発を行っていくとともに、大学や専門学校、学生等に対してもあらゆる機会を捉えて「くるみん」の認知度を高めていき、認定企業の増加を目指すこととしています。
- ・なお、認定企業名は大阪労働局のホームページで閲覧できるほか、各企業の取組の詳細は、『両立支援のひろば』からも確認できます。

※ 『大阪労働局HP』（<http://osaka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>）
『両立支援のひろば』（<http://www.ryouritsu.jp/index.html>）



認定企業の声

【くるみんマークの活用方法】

- ・ホームページや採用パンフレットに掲載
- ・CSR報告書に掲載
- ・名刺、カレンダーなどに表示
- ・商品パッケージに表示



【くるみんマークの効果】

- ・採用ホームページに掲載したところ、学生からの問い合わせが増えた。
- ・大学のキャリアセンターより、就活学生に対して企業イメージが良いとの評価を受けた。
- ・社内外に対してワークライフバランスに取り組んでいる企業としてPRすることができた。
- ・利害関係者に対して両立支援制度の説明をし易くなった。
- ・多様な人材の確保につながった。
- ・対外的に信用度がアップし、社内の雰囲気も改善された。
- ・社内報などに掲載することにより、社員に対して両立支援に関する制度を周知することができた。
- ・入札時に優遇措置を受けることができた。

3 くるみんマーク認知度調査結果

- ・本年7月に開催した合同就職面接会（「近畿ブロック大学等就職フェア2013」）に参加した大学生・専門学校生等を対象に、「くるみんマーク」の認知度に関するアンケート調査を行いました。調査結果は下記のとおりとなっています。

【調査の概要】

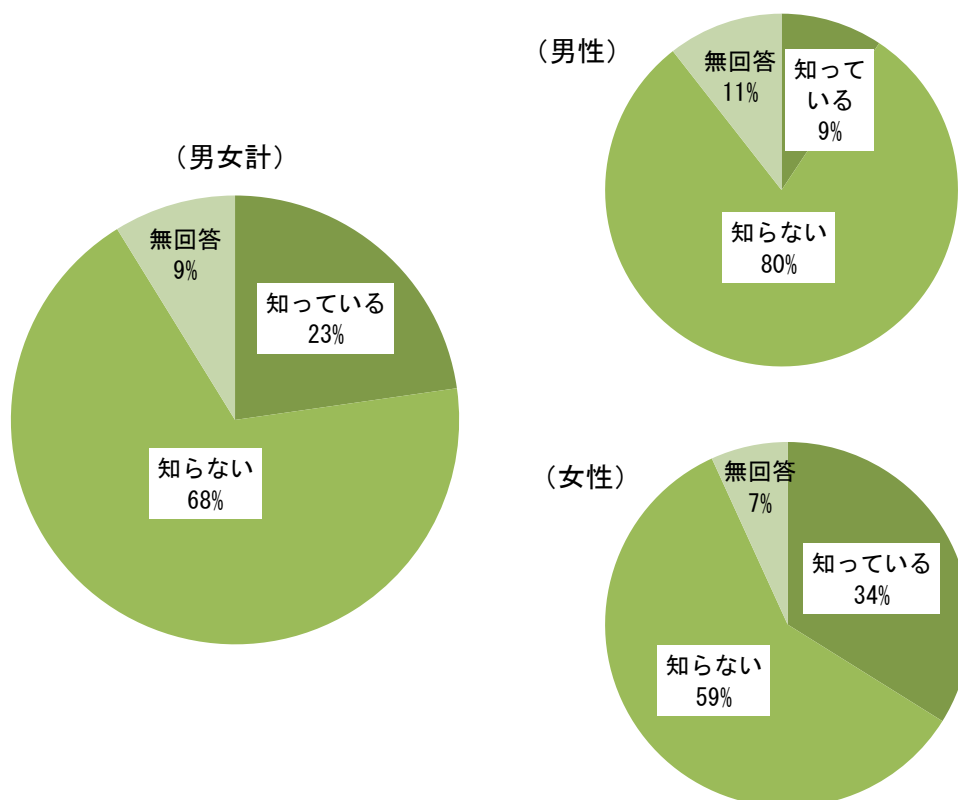
実施日：平成25年7月3日（於：大阪府立体育館）
対象：合同就職面接会「近畿ブロック大学等就職フェア2013」
に参加の大学生・専門学校生等（既卒者を含む）
参加者数：1,708人
回答数：818人（回答率48%）
回答者内訳：男性／371人（45%）・女性／443人（54%）・
無回答／4人（1%）



1

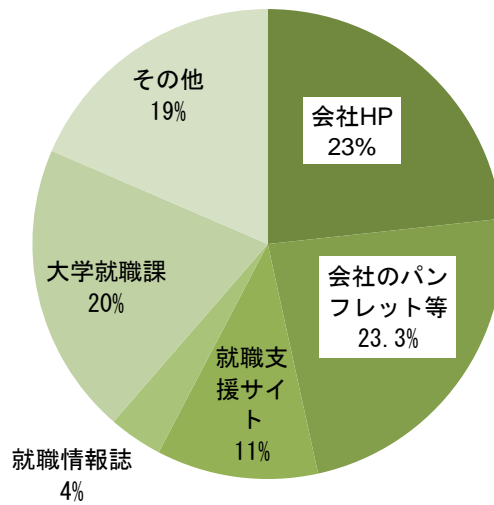
「くるみん」を知っていますか？

- ・くるみんを「知っている」と回答した人は23%で、男女別にみると、男性9%、女性34%と、女性では「知っている」割合が3割を超えています。



2

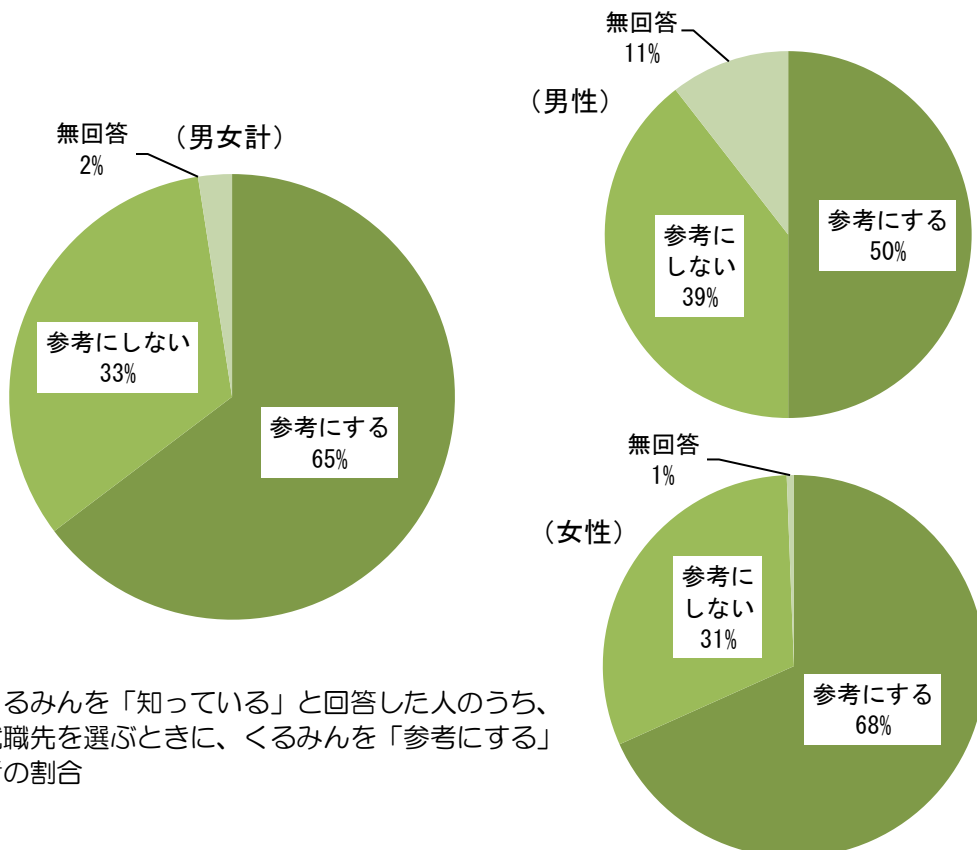
「くるみん」をどこで知りましたか？
 (くるみんを「知っている」と回答した人のうち)



3

就職先を選ぶときに、「くるみん」を取得しているかどうかを参考にしますか？

・「参考にする」と回答した人は41%（男性28%、女性52%）でしたが、くるみんを「知っている」と回答した人の場合は、参考にする人の割合が65%（男性50%、女性68%）に上ります。



※くるみんを「知っている」と回答した人のうち、就職先を選ぶときに、くるみんを「参考にする」者の割合

(大阪労働局)

認定企業名簿

* 認定後に合併等により消滅した企業を除く(平成25年9月30日現在)

		企業名			
1	(株)青山ケアサポート	39	三洋電機(株)	77	西日本旅客鉄道(株)
2	(株)アクセス	40	(株)JR西日本ITソリューションズ	78	(株)日本公文教育研究会
3	旭化成せんい(株)	41	塩野義製薬(株)	79	日本生命保険相互会社
4	アップリカ・チルドレンズプロダクツ(株)	42	(株)システムダイナミクス	80	日本臓器製薬(株)
5	五鈴精工硝子(株)	43	シャープ(株)	81	バイエル薬品(株)
6	イズミヤ(株)	44	スミセイ情報システム(株)	82	ハウス食品(株)
7	イズミヤカード(株)	45	住友電気工業(株)	83	(株)パトライト
8	イトウ精工(株)	46	住友電工ツールネット(株)	84	パナソニック(株)
9	稲畑産業(株)	47	積水化学工業(株)	85	(株)日本触媒
10	岩井コスモ証券(株)	48	積水化成品工業(株)	86	パナソニックSNソフトウェア(株)
11	江崎グリコ(株)	49	積水ハウス(株)	87	パナソニック健康保険組合
12	(株)エヌ・ティ・ティデータ関西	50	摂津水都信用金庫	88	パナソニック ファクトリーソリューションズ(株)
13	NRIネットコム(株)	51	(株)千趣会	89	パナホーム(株)
14	NECシステムテクノロジー(株)	52	千趣会コールセンター(株)	90	阪急電鉄(株)
15	大阪いずみ市民生活協同組合	53	象印マホービン(株)	91	阪神高速道路(株)
16	大阪ガス(株)	54	ダイキン工業(株)	92	阪神電気鉄道(株)
17	大阪厚生信用金庫	55	大光電機(株)	93	(株)ビオ・マーケット
18	国立大学法人 大阪大学	56	大日本住友製薬(株)	94	(株)ビケンテクノ
19	社会福祉法人 大阪府障害者福祉事業団	57	ダイハツ工業(株)	95	日立造船(株)
20	(株)オージス総研	58	(株)ダイヤアクセス	96	日立マクセル(株)
21	(株)大西	59	大和ハウス工業(株)	97	富士火災海上保険(株)
22	小野薬品工業(株)	60	大和リース(株)	98	不二製油(株)
23	(株)カネカ	61	(株)高島屋	99	(株)富士通システムズ・ウエスト
24	(株)関西アーバン銀行	62	武田薬品工業(株)	100	富士通関西中部ネットテック(株)
25	関西ペイント(株)	63	(株)竹中工務店	101	丸石製薬(株)
26	(株)近畿大阪銀行	64	田辺三菱製薬(株)	102	丸大食品(株)
27	(株)クボタ	65	(株)チャーム・ケア・コーポレーション	103	マルホ(株)
28	クボタシーアイ(株)	66	ディアンドアイ情報システム(株)	104	美津濃(株)
29	京阪電気鉄道(株)	67	帝人(株)	105	(株)メディコン
30	(株)神戸屋	68	帝人フロンティア(株)	106	(株)ヤマダ・エスバイエルホーム
31	コクヨ(株)	69	(株)天彦産業	107	(株)ユー・エス・ジェイ
32	コクヨS&T(株)	70	東洋紡(株)	108	(株)読売新聞大阪本社
33	コクヨファニチャー(株)	71	東レ(株)	109	(株)りそな銀行
34	(株)コングレ	72	東和薬品(株)	110	レンゴー(株)
35	サラヤ(株)	73	トラスコ中山(株)	111	ロート製薬(株)
36	参天製薬(株)	74	長瀬産業(株)		(五十音順)
37	サントリーホールディングス(株)	75	西日本建設業保障(株)		
38	三洋商事(株)	76	西日本電信電話(株)		

【 認定基準 】

- 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したこと。
- 2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 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こと。
- 4 平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
- 5 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等をしたものが1人以上いること。
【常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主の特例】
当該計画期間において男性労働者のうち育児休業等をしたものがない中小事業主は、次のいずれかに該当すれば足りる。
 - ① 計画期間において、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（ただし、1歳に満たない子のために利用した場合を除く。）。
 - ② 計画期間において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。
 - ③ 当該計画の開始前3年以内の期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等したものが1人以上いること。
- 6 計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率が70%以上であること。
【常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主の特例】
当該計画期間において女性の育児休業取得率が70%未満である場合は、当該計画の開始前3年以内の日であって当該中小企業が定める日から計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における女性の育児休業取得率が70%以上であれば足りる。
- 7 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」※を講じていること。
※1 「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置」とは、育児・介護休業法第24条第1項第3号により事業主が必要な措置を講ずるよう努めなければならないとされている措置をいいます。なお、これらの措置は計画期間終了時までには措置されていればよく、措置が講じられた時期は問いません。
※2 「始業時刻変更等の措置」とは、以下のような措置をいいます。
 - ・フレックスタイム制度
 - ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
 - ・事業所内保育施設の設定運営その他これに準ずる便宜の供与
- 8 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
- 9 法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こと。