

「くるみん」取得の進め方

～認定マーク取得を通して、次世代育成を支援する人事戦略ポイント～

グラス社労士事務所 新田 香織

■先を見据えて取り組もう

次世代育成支援対策推進法が施行されてから5年が経過しましたが、当初の対象が301人以上の企業であったことや、自主的な取り組みを尊重し、行政が深く関与していないこともあり、法律の趣旨や内容がきちんと伝わっていないのではと思うことが多々あります。しかし社会情勢を正しく踏まえ、この推進法の中身を理解すればするほど、今後の重要な人事戦略と位置付けて取り組もうと考える会社は増えていくはずです。

本稿ではまず、次世代育成支援の時代背景を知ること、大きな流れの中でどの方向に進むべきか知っていただき、続いて、実務上の基礎知識、効果的に取り組むための考え方や人事戦略へとつなげるヒントの順で解説していきます。

構成

1. 前提知識を整理する

- 「次世代法」成立の背景
- 数値で見る現状把握
- 関連法令の改正と流れ

2. 次世代法とは何か

- 行動計画とは
- 対象事業主とは
- 行動計画の届出状況
- 認定企業数
- 「くるみん」の活用

3. 実務の流れをつかむ

- 行動計画策定と届出まで
- 認定要件とは

4. 人事戦略につなげるために

- なぜ両立支援に取り組むのか
- ワークライフバランスに取り組む
- どう取り組むとうまくいくのか
- 今後の方向性

5. より戦略的な取り組みとして



■新田 香織 Kaori Nitta

ワークライフバランスコンサルタント、社会保険労務士。

平成10年より社会保険労務士として活動。平成18年から4年間、東京労働局雇用均等室にて育児両立支援職場環境整備コンサルタントとして従事。次世代育成支援対策推進法に携わり、400社以上の事例に触れる。現在は、社会保険労務士の知識も活かしながら、ワークライフバランス推進のためのコンサルティング、セミナー、執筆活動を行っている。

東京都港区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定審査会委員、NPO法人ファザリング・ジャパン賛助会員。

<http://www.grasse-sr.com>