



報道関係者 各位

照会先	平成28年3月15日 千葉労働局雇用均等室 室長 加藤 孝子 厚生労働事務官 松岡 幸治 電話 043-221-2307
-----	--

「子育てサポート企業」を4社認定！

～県内初のプラチナくるみん認定企業としてヒゲタ醤油株式会社を認定！～

千葉労働局（局長 小澤 真一）では、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）に基づく県内初の「子育てサポート特例認定（プラチナくるみん認定）企業」として、男性労働者の育児休業取得率57%を達成する等の高い成果を上げた、ヒゲタ醤油株式会社（取締役社長 濱口 敏行）を認定しました。

また、積極的に子育て支援に取り組んでいる「子育てサポート（くるみん認定）企業」として、イオンリテール株式会社（代表取締役 岡崎 双一）、株式会社京葉銀行（取締役頭取 小島 信夫）、生活協同組合パルシステム千葉（理事長 佐々木 博子）の3社を認定しました。

※次世代法に基づく「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」について

仕事と家庭の両立に資する計画（一般事業主行動計画）を策定し、一定の要件を満たす企業は、子育てサポート企業として認定（くるみん認定）を受けることができます。また、平成27年4月1日より、くるみん認定を取得した企業が、男性労働者の育児休業取得率13%以上等の、より水準の高い一定の要件を満たす場合、特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができるようになりました。認定企業は、次世代認定マーク（愛称 くるみん、プラチナくるみん）を広告や商品、求人広告などにつけることができ、「企業としてのイメージアップ」や「優秀な人材の確保」につながること等のメリットがあります。

1. 認定通知書交付式について

日時：平成28年3月17日（木）13時30分より

場所：千葉労働局 局長室 ※撮影、傍聴可。

（千葉市中央区中央4-11-1 千葉第二地方合同庁舎2階）

参加企業

・特例認定企業

ヒゲタ醤油株式会社（県内初の特例認定取得）

・くるみん認定企業

イオンリテール株式会社（3回目の認定取得）

株式会社京葉銀行（2回目の認定取得）

生活協同組合パルシステム千葉（3回目の認定取得）

（注）認定企業名等は企業の了解を得て掲載しています。



認定マーク
（くるみん）



特例認定マーク
（プラチナくるみん）

（添付資料）1 認定企業の取組概要

2 認定企業名一覧

3 くるみん認定 プラチナくるみん認定の認定基準・認定マークが決定しました！

認定企業の取組概要

○ヒゲタ醤油株式会社（特例認定取得）

- 所在地：銚子市 □ 事業内容：製造業
- 労働者数：341人（男性231人、女性110人）



男性の育児休業取得率57%を達成！子育て中の労働者の転勤免除制度や学校行事等に参加するために使える子育て支援休暇等、育児関係制度を充実。

- 1 計画期間 平成25年4月1日～平成27年12月31日（2年9か月）
- 2 行動計画の目標と達成状況

（目標1）希望する子育て中の従業員に居住地の変更を伴う異動をさせない制度を導入する。

⇒平成27年6月11日に制度を導入し、達成。

（目標2）子育て支援休暇の取得可能日数を拡充する。

⇒平成27年6月11日に制度を改定し、中学校就学の始期に達するまでの子供の人数に年5日に乗じた日数を限度として取得できることとし、達成。

（目標3）育児に関する諸制度を周知する。

⇒平成27年6月～7月にかけて通達、社内報等で周知し目標達成。

3 育児休業取得状況等

- | | |
|-----------------|------------------|
| ・ 男性の「育児休業」取得者数 | 11名 |
| 取得率 | 57%（参考：全国平均2.3%） |
| ・ 女性の「育児休業」取得率 | 116% |

※育児休業取得率＝計画期間内に育児休業をした労働者÷計画期間内に出生した労働者×100

●トップからのコメント

当社は400年の歴史を持つ会社ですが、企業存続のためには長期的な視野でCSR（社会的責任）経営を行うことが必須であると考えています。その中で、次世代育成のための支援は重要課題であると捉え、出産・育児の支援や女性が活躍できる環境づくりを積極的に推進してきました。

●取組に当たって工夫した点・取組結果

実際に出産・育児を経験した女性従業員や配偶者の出産を経験した男性従業員及びその所属長などから話を聞き、ワークライフバランスの重要性を全社へ周知した結果、働きやすい職場づくりを推進することができました。

●男性の育児休業取得者からのコメント

一昨年、次男が生まれ、昨年八月に育児休業を取得しました。次男は朝から元気に動き回り目が離せません。そこで、妻のリフレッシュのため、育児休業を取得することにしましたが、そんな弟を長男がよく面倒をみてくれ、とても助かりました。妻へ日頃の感謝の気持ちを伝える良い機会となり、また、家族みんなで大変有意義な時間を過ごすことができました。ありがとうございました。

認定企業の取組概要

○イオンリテール株式会社（3回目の認定）

- 所在地：千葉市
- 事業内容：小売業
- 労働者数：112,579人
(男性24,250人、女性88,329人)



新任管理職を対象に育児介護関係諸制度の研修を実施し、従業員の制度理解を深めるとともに、年次有給休暇の計画付与及び進捗管理を徹底！

- 1 計画期間 平成24年4月1日～平成27年9月30日（3年6か月）
- 2 行動計画の目標と達成状況

（目標1）ワーク・ライフ・バランスや多様な働き方に対する従業員の理解を深めるため、情報提供、研修を行う。

⇒・新任管理職へ育児介護制度を含むダイバーシティ推進の研修を行い、期間中のべ400人に対して、管理職としてのワーク・ライフ・バランスの推進や多様な働き方に関する会社の考え方を教育した。

（目標2）日給月給社員を中心に、年次有給休暇取得率向上のための措置を実施する。

⇒・日給月給社員の年次有給休暇の計画付与を5日間から7日間に変更し、さらなる有給休暇取得促進を実施。また事業所において毎月実施している安全衛生委員会にて、取得状況の進捗確認を実施し、計画的に取得できるよう人員体制を整えることで取得率向上を図った。

3 育児休業取得状況等

- ・男性の「育児休業」取得者数 7名
- ・女性の「育児休業」取得率 97%

※育児休業取得率＝計画期間内に育児休業をした労働者÷計画期間内に出産した労働者×100

●取組に当たって工夫した点

当社は、かねてより仕事と育児を両立させ、働き続けられる環境づくりを目指し、ライフイベントに合わせて働き方を選択できる制度整備を行ってきました。現在は男女とも育児をしながら働くということが特別ではないといった職場風土になってきており、女性従業員だけでなく、男性従業員の育児休職取得にも理解が深まってきています。

育児休職制度を利用した男性従業員からは、

- ・休職前から意識して計画的に仕事を進める
- ・上司や周囲とのコミュニケーションを密にする
- ・代行者を育成する

等の工夫をした結果、スムーズに取得することができたとの声がありました。

今後も従業員の多様な働き方を支援し、従業員が安心して生き生きと働くことができるよう環境づくりに努めています。

認定企業の取組概要

○株式会社京葉銀行（2回目の認定）

- 所在地：千葉市 事業内容：金融業
 労働者数：3,169人（男性1,487人、女性1,682人）



育児休業と育児短時間勤務制度の期間延長と育児休業の一部有給化、職場復帰プログラムの改定等により子育てしやすい環境を整備！ファミリーデー休暇の取得奨励、早帰り日の時間管理を人事考課に反映することでワークライフバランスを支援！

- 1 計画期間 平成23年4月1日～平成27年3月31日（4年間）
- 2 行動計画の目標と達成状況

（目標1）男性も育児休業を取得しやすくするため、育児休業制度の見直し（休業期間の延長及び一部有給化等）を行う。

⇒平成27年3月に育児休業制度改定を社内に通知し、休業期間を子が満2歳になる年度末まで延長、10日間を限度に有給化を行い目標達成。

（目標2）育児休業職場復帰プログラムの改定を行う。

⇒平成25年11月にプログラムを改定し、26年1月に新たにプログラムに盛り込まれた「職場復帰に関する制度説明等」を含む研修を実施し目標達成。

（目標3）仕事と子育ての両立支援として、子が小学校就学前までの育児短時間勤務制度の適用期間を延長する。

⇒平成27年3月に育児短時間勤務制度改定を社内に通知し、制度の適用期間を子が「小学校就学前」から「小学校3年生年度末まで」に延長し、目標達成。

（目標4）年次有給休暇の取得促進を図るためにファミリーデー（記念日）休暇の取得奨励を図る。

⇒ファミリーデー休暇取得奨励を管理職の人事考課に組み入れ、各職場の管理職による取得奨励を継続実施し、年次有給休暇取得率が上昇した。

（目標5）ワークライフバランス支援のため、早帰り日の完全実施を推進する。

⇒早帰り日の時間管理を管理職の人事考課に組み入れ、各職場の管理職による啓蒙活動を継続した結果、早帰り日（水曜日）の全店平均退行時間が改善した。

3 育児休業取得状況等

- ・男性の「育児休業」取得者数 1名
- ・女性の「育児休業」取得率 116%

※育児休業取得率＝計画期間内に育児休業をした労働者÷計画期間内に出生した労働者×100

●取組に当たって工夫した点

- ①育児休業制度・育児短時間勤務制度の見直しにあたり、当時の制度と職場風土等に関するアンケート調査を行い、実際に制度を利用している行員の意見を反映した内容へ変更しました。また、育児休業制度を男性行員も利用しやすくなるように、有給化を行うとともに、一定の期間であれば所属の変更をなくしました。
- ②育児休業者職場復帰プログラム開催時、育児休業者へ両立支援制度等の詳細を早期に伝えることで、安心して復帰できるようにしました。
- ③時間外労働の削減等に対する各組織の所属長の意識を高めるために、管理職の人事考課に組み入れました。

認定企業の取組概要

○生活協同組合パルシステム千葉（3回目の認定）

- 所在地：船橋市
- 事業内容：小売業
- 労働者数：680人（男性312人、女性368人）



男性育児休業取得者と女性の育児休業取得率について数値目標を設定するとともに 子供参観日を毎年実施！

- 1 計画期間 平成25年11月1日～平成27年10月31日（2年間）
- 2 行動計画の目標と達成状況

（目標1）計画期間内に男性育児休業取得者2名以上、女性は75%以上の取得を目指す。

⇒・計画期間内の男性育児休業取得者8名、女性の育児休業取得率100%で目標達成。

（目標2）「子供参観日」を毎期ごとに継続実施する。

⇒・平成26年8月、27年8月に「子供参観日」を実施し目標達成（計画開始前は2年に一度だったが、開始後は毎年実施）。

3 育児休業取得状況等

・男性の「育児休業」取得者数 8名

・女性の「育児休業」取得率 100%

※育児休業取得率＝計画期間内に育児休業をした労働者÷計画期間内に出生した労働者×100

●取組に当たって工夫した点

（目標1）について

- ・男性職員については、とにかく人事教育部が主軸となって情報収集から対象者の対応に尽力しました。
- ・今回の計画期間中では現場事業所での取得者が主なものとなりますが、毎月の勤怠処理業務や日々の雇用関係の書類のやり取りの中で、お子さんが出生される予定の情報をいち早くキャッチし、把握している時期が近くなるタイミングで関連する手続きのやり取りと併せて育児休業の取得を力強く推進し、取得に繋いで行きました。
- ・育児休業を子の出生後8週間以内に取得する場合は、3日は有給扱いとしていることから男性の取得促進のきっかけとなっていますし、女性の取得に関しても産前産後休業に入るタイミングに必要な情報を踏まえた詳細のやり取りを、個別に実施して安心して休業に入っていただく環境を作っております。

（目標2）について

- ・職員のお子さんを招いて日頃、お父さんやお母さん達がやっている「仕事」について見たり、実際体験したりする機会を通してお子さん個人として「仕事」について考えるきっかけとして実施しています。
- ・キーワードは「リアル」だと思っています。
- ・ただ、見たり聞いたりするだけではなく、1日子供部長としての仕事の体験や名刺交換、また、お父さんやお母さんが働く組織について、お父さんやお母さんと一緒にクイズに答えながらその組織の中身を理解してもらう等の試みも行ってみました。

認定企業名一覧

平成28年2月末現在、千葉県内で51社が認定を受けています。

認定年度	企業名	所在地	業種	規模
2007・2012 2015	株式会社千葉興業銀行	千葉市	金融	A
2007・2015	株式会社京葉銀行	千葉市	金融	A
2009・2011 2013・2015	株式会社千葉銀行	千葉市	金融	A
2013・2015	千葉県信用保証協会	千葉市	金融	B
2015	ちばぎん証券株式会社	千葉市	金融	B
2007	シャープドキュメントシステム株式会社	千葉市※	情報通信	A
2007	川崎マイクロエレクトロニクス株式会社	千葉市※	情報通信	A
2010・2012 2014	日本アイ・ピー・エム システムズ・エンジニアリング株式会社	千葉市	情報通信	B
2011	大東システムエンジニアリング	千葉市	情報通信	C
2014	シーデーシー情報システム株式会社	千葉市	情報通信	A
2014	株式会社 富士通パブリックソリューションズ	千葉市	情報通信	B
2015	株式会社 システムイオ	千葉市	情報通信	B
2007・2010	みずほインベスターズビジネスサービス株式会社	船橋市※	サービス	B
2009・2014	キッコーマンビジネスサービス株式会社	野田市	サービス	B
2014	社会保険労務士法人ハーモニー	千葉市	サービス	C
2015	住友林業アーキテクノ株式会社	千葉市	サービス	A
2007・2010 2013・2015	ヒゲタ醤油株式会社 (2015年度は特例認定)	銚子市	製造	A
2009・2012 2014	キッコーマン株式会社	野田市	製造	A
2009・2014	キッコーマン食品株式会社	野田市	製造	A
2014	デルマール株式会社	千葉市	製造	C
2014	山田機械工業株式会社	佐倉市	製造	B
2014	マブチモーター株式会社	松戸市	製造	A
2015	株式会社 スズキ技研	市川市	製造	B
2007・2010	生活協同組合ちばコープ	千葉市※	卸・小売	A
2007・2010 2014	東レ・メディカル株式会社	浦安市※	卸・小売	A
2009	キッコーマン飲料株式会社	野田市	卸売	C
2009	シャープシステムプロダクト株式会社	千葉市※	卸・小売	A

認定年度	企業名	所在地	業種	規模
2010・2012 2015	イオンリテール株式会社	千葉市	小売	A
2011・2014 2015	生活協同組合パルシステム千葉	船橋市	小売	A
2013	株式会社千葉薬品	千葉市	卸・小売	A
2007	イオンモール株式会社	千葉市	不動産	A
2011	医療法人芙蓉会 五井病院	市原市	医療・福祉	B
2011	医療法人成和会 山口病院	船橋市	医療・福祉	B
2012・2015	医療法人社団 千歯会	大網白里市	医療・福祉	C
2013	社会福祉法人六親会	印西市	医療・福祉	B
2013	医療法人社団 創造会	我孫子市	医療・福祉	A
2013	社会福祉法人 千葉県福祉援護会	船橋市	医療・福祉	A
2014	社会福祉法人アコモード	我孫子市	医療・福祉	B
2014	医療法人社団 真療会 野田病院	野田市	医療・福祉	A
2014	医療法人 静和会	東金市	医療・福祉	A
2014	医療法人社団 岬風会	南房総市	医療・福祉	C
2014	医療法人社団 紺整会	船橋市	医療・福祉	A
2015	社会福祉法人 野田みどり会	野田市	医療・福祉	B
2011	フェデラルエクスプレスコーポレーション	千葉市	運輸	A
2011	フェデラルエクスプレスジャパン株式会社	千葉市	運輸	A
2012	成田国際空港株式会社	成田市	運輸	A
2013	イオングローバルSCM株式会社	千葉市	運輸	B
2013	日本貨物航空株式会社	成田市	運輸	A
2015	学校法人 和洋学園	市川市	教育	A
2013	イオン株式会社	千葉市	その他	A

規模：A 301人～、B 101人～300人、C 100人以下

- ・公表に同意された企業名のみ掲載
- ・川崎マイクロエレクトロニクス（株）は合併により（株）メガチップス（大阪府）へ統合
- ・みずほインベスターズビジネスサービス（株）は合併によりみずほ証券ビジネスサービス（株）（東京都）へ統合
- ・生活協同組合ちばコープは合併により生活協同組合コープみらい（埼玉県）へ改組
- ・シャープドキュメントシステム（株）及びシャープシステムプロダクト（株）は、シャープビジネスソリューション（株）（東京都）へ統合
- ・東レ・メディカル（株）の1期目は東京労働局で認定、平成26年6月東京都へ移転
- ・キッコーマン食品（株）、キッコーマンビジネスサービス（株）の1期目はキッコーマン（株）として認定

くるみん認定 プラチナくるみん認定

の認定基準・認定マークが決定しました！

はじめまして！
プラチナくるみんです。
12色のマント*があるよ！
平成27年4月1日から
よろしくね！

愛称：プラチナくるみん



こんにちは！くるみんです。
企業のみなさまの取組状況が
より分かりやすくなるよう
平成27年4月1日から
新しく生まれ変わります！

愛称：くるみん

- 次世代育成支援対策推進法が改正され、平成27年4月1日から新しくプラチナくるみん認定制度が始まります！
- プラチナくるみん認定と新しいくるみん認定の基準が決まりました！
- プラチナくるみんマークが決まり、くるみんマークが新しくなりました！
- プラチナくるみん認定を受けた企業に公表していただく事項についても、併せてお知らせします！

※プラチナくるみんのマントの色は、ピンク色、だいたい色、黄色、緑色、青色、紫色又はこれらの淡色の12種類からお選びいただけます。



次世代育成支援対策推進法（次世代法）とは？

次世代法は、企業のみならず、国・地方公共団体に次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するための計画を策定することを求めている法律です。

これまで、平成27年3月31日までの法律とされていましたが、平成26年4月に改正法が成立し、有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

■くるみん認定・プラチナくるみん認定とは

次世代法では、一般事業主行動計画の策定・届出を行い、一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が認定できることとしています。これまでの認定制度は、くるみん認定のみでしたが、平成27年4月1日からは、新たにプラチナくるみん（特例）認定が始まります。

今回、平成27年4月1日の改正法の施行に向け、**くるみん認定基準を見直す**とともに、**プラチナくるみん認定基準を創設**しました。（次頁に認定基準一覧を掲載しています。）

プラチナくるみん（特例）認定制度とは？

プラチナくるみん認定制度は、次世代育成支援対策に自主的に取り組んでいただける企業のみならずを応援するため、認定を取得した企業の一般事業主行動計画の策定義務に代えて、次世代育成支援対策の実施状況を公表いただければよい制度として、平成27年4月1日から始まります。**プラチナくるみん認定は、くるみん認定を受けたことのある企業のみならずが申請・取得できます。**

●行動計画策定義務あり

認定



- 行動計画策定義務なし
- 毎年少なくとも1回、次世代育成支援対策の実施状況を公表

プラチナくるみん認定を取得した企業は、毎年少なくとも1回、厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」に以下の事項を公表いただく必要があります。

①～⑥の事項を
公表してね！





- ① 男性の育児休業等取得に関する事項
- ② 女性の育児休業等取得に関する事項
- ③ 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者のための短時間勤務等の措置の内容
- ④ 所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進のための取組など働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に関して講じている措置の内容
- ⑤ 女性の継続就業に関する事項
- ⑥ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組として、女性労働者の能力向上やキャリア形成のための支援などの取組内容、その実施状況

「両立支援のひろば」 ▶ URL : <http://www.ryouritsu.jp/> (ウェブサイト名は変更の可能性があります)

改正くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準（一覧）

以下の新しい認定基準は、平成27年4月1日から適用されます。

 <p>改正くるみん 認定基準</p>	 <p>プラチナくるみん 認定基準</p>
<ol style="list-style-type: none"> 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一般事業主行動計画を策定したこと。 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記5.を満たさない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <ol style="list-style-type: none"> 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいる（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。 計画期間内に、子を育て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。 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者がいる。 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した男性労働者がいる。 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記6.を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。</p> 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「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。 次の①～③のいずれかについて成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 <ol style="list-style-type: none"> 所定外労働の削減のための措置 年次有給休暇の取得の促進のための措置 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の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 <p>※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません</p> 法およ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。 	<ol style="list-style-type: none"> 1～4. 改正くるみん認定基準1～4. と同一。 計画期間において、男性労働者のうち、 <ol style="list-style-type: none"> 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が13%以上 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者1人以上のいずれかを満たすこと。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度の利用者がいない場合（上記5.の①又は②を満たさない場合）でも、改正くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> 6・7. 改正くるみん認定基準6・7. と同一。 改正くるみん認定基準の8.の①～③すべてに取り組み、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成するとともに、 <ol style="list-style-type: none"> 計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下 計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないこと のいずれかを満たすこと。 計画期間において、 <ol style="list-style-type: none"> 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上 子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上 のいずれかを満たすこと。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記9.の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算したときに①又は②を満たせば、基準を満たす。</p> 育児休業等を取得し又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力の向上やキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施していること。 改正くるみん認定基準9. と同一。

行動計画策定指針も改正されます！

一般事業主行動計画策定の際に、よりどころとなる「行動計画策定指針」は、今回の法改正や認定基準の改正・創設等を受けて改正されます。**平成27年4月1日以降**は、新しい行動計画策定指針に則った一般事業主行動計画の策定が望まれます。

行動計画策定指針の
ここが変わったよ！



- ① 取組の対象に非正規労働者が含まれることを認識の上、取組を進めていくことが重要であること
- ② 男性の子育てに関する制度の利用促進に係る取組や、働き方・休み方の見直しに資する取組を進めることが重要であること
- ③ 計画の実施状況の点検にあたり、PDCAサイクルを確立することが重要であること
- ④ 育児休業に関する規定を整備し、労働者の休業中の待遇や休業後の労働条件について労働者に周知すること
- ⑤ 希望する労働者に対し、職務や勤務地等の限定を実施する際は、限定内容の明示が重要であり、職務や勤務地等の限定がない労働者との間の転換ができることや待遇の均衡を図ることが望ましいこと など

改正くるみん認定、プラチナくるみん認定の



Q. くるみん認定基準の経過措置は？

A 今回お示した改正くるみん認定基準は**平成27年4月1日**から適用されます。ただし、平成27年3月31日までに行動計画期間が終わる事業主が、平成27年4月1日以降に認定申請を行った場合は、改正前のくるみん認定基準で審査が行われます。また、平成27年4月1日をまたぐ行動計画については、改正前・改正後のいずれかのくるみん認定基準を選択できます。

Q. 認定を受けるメリットは？

A 認定企業になると、くるみん、プラチナくるみんを商品等につけることができ、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

さらに、認定企業になると、建物等の割増償却を受けられる**税制上の優遇措置(くるみん税制)**が受けられます。

※現行の税制優遇措置は、平成27年3月31日までです。平成27年4月1日以降については、検討中です。

くるみん認定、プラチナくるみん認定の申請、次世代法・行動計画に関するお問い合わせは、

都道府県労働局雇用均等室まで

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-6893-1100	愛知	052-219-5509	岡山	086-224-7639	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8827
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-0504	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-222-8446
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-224-6288	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2859	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-210-5009	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

厚生労働省トップページ>分野別の政策>注目のキーワード>くるみんマークについて のページに以下の情報が掲載されています。

- 行動計画の策定について ▶ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>
- 認定企業について ▶ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/kijuntekigou/>
- 企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組について(両立支援のひろば) ▶ <https://www.ryouritsu.jp/>
- 相談はこちらでも(次世代支援対策推進センター一覧) ▶ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dantai.html>
- くるみん税制について ▶ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/29.pdf>