

次世代法Q&A

Q1 次世代育成支援対策推進法とは？

◆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進めるため、平成17年4月に「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代法」という。)が全面施行されました(その後、平成21年4月より一部改正)。

この法律に基づき、事業主は仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための一般事業主行動計画(以下「行動計画」という。)を策定・実施することが義務づけられています(労働者101人以上の企業は義務、100人以下の企業は努力義務)。

Q2 次世代法に基づく「くるみん」認定とは何ですか？

◆行動計画を策定・実施し、9つの認定基準を満たした場合、申請することにより「子育てサポート企業」として厚生労働大臣(都道府県労働局長へ委任)の認定を受けることができます。

Q3 認定を受けるメリットは？

◆認定を受けた事業主は、次世代認定マーク(愛称:くるみん)を、広告、商品、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることを内外にアピールすることができます。

その結果、企業イメージの向上、雇用される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・定着などが期待されます。

認定を受けた企業からは、「子育て支援企業としてアピールできた」「子育て支援について社員の意識が高まった」「会社のイメージアップにつながった」「問い合わせ・応募が増えた」などの声が寄せられています。

くるみんマークの活用事例

商品のパッケージ、CSR報告書や名刺、封筒、FAX送信状、
会社ホームページや新聞広告、サービス提供時に着用する制服・車両、
求人広告(※ハローワークの求人票にも掲載できます)

◆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の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。

Q4 認定基準とは？

◆「くるみん」認定企業は、以下の認定要件(9項目)全てを満たした企業です。

- 1 雇用環境の整備について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 公表及び従業員への周知を適切に行っていること（平成21年4月以降に策定した場合）。
- 5 計画期間において、男性労働者の育児休業者が1人以上いること。

★ 従業員300人以下の一般事業主の特例

計画期間内に男性の育児休業取得者がいなかった場合でも、①～③のいずれかに該当すれば基準を満たします。

- ① 計画期間内に子の看護休暇を取得した男性従業員がいること。（1才に満たない子のために利用した場合を除く。）
- ② 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる従業員に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性従業員がいること。
- ③ 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従業員がいること。

6

★ 従業員300人以下の一般事業主の特例

計画期間内の女性の育児休業取得率が70%未満だった場合でも、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、女性の育児休業取得率が70%以上であれば基準を満たします。

（例えば、3年さかのぼると取得率が70%に満たないが、2年であれば70%以上となるような場合は、2年分だけさかのぼって構いません）

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。

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。