



厚生労働省群馬労働局発表
平成27年6月25日

【照会先】
群馬労働局 雇用均等室
室長 宮村 雅江
厚生労働事務官 藤井 達也
電話 027-210-5009

報道関係者 各位

「子育てサポート企業」(くるみん)が30社になりました!

～7月3日、認定通知書交付式を開催します～

群馬労働局(局長 内田昭宏)は、このたび、次世代育成支援対策推進法に基づき、「子育てサポート企業」として新たに、[株式会社スカイスクレイパー](#)(代表取締役 西牧 大輔)、[国立大学法人群馬大学](#)(学長 平塚 浩士)、[利根保健生活協同組合](#)(理事長 山田 忠夫)を認定しました。

また、[光山電気工業株式会社](#)(代表取締役社長 萩原 洋)、[医療法人橘会上之原病院](#)(理事長 田中 永)、[株式会社群馬銀行](#)(取締役頭取 齋藤 一雄)及び[株式会社東和銀行](#)(取締役頭取 吉永 國光)の2回目の認定をしました。

県内の認定企業は30社となりました。

上記認定企業7社に対する認定通知書交付式を、以下のとおり開催します。各企業の取組内容等は別紙のとおりです。

☆認定通知書交付式☆

- ・日時 平成27年7月3日(金) 10:30～
- ・場所 群馬県公社総合ビル4階第1会議室(前橋市大渡町1-10-7)

※当日は、光山電気工業株式会社をはじめ、男性の育児休業取得者も出席する予定です。




この認定を受けるためには、従業員の子育て支援について「一般事業主行動計画」を策定して目標を達成すること、女性の育児休業取得率が70%以上であること、**男性の育児休業等取得者がいること**等、一定の基準を満たす必要があります。

認定された企業は、認定マーク(愛称:くるみん)を、従業員の募集や商品の広告、ホームページ等で表示することができます。

子育てサポート企業として広くアピールすることで、優秀な人材の確保・採用や、企業イメージの向上に繋がります。

認定企業の概要


企業名	株式会社スカイクレイパー <u>飲食サービス業としては、県内初めての認定</u>	
代表者	代表取締役 西牧 大輔	
所在地	太田市西矢島町 5 7 5 - 1	
業種	飲食サービス業	
労働者数	4 9 6 人 (男性 2 3 4 人、女性 2 6 2 人)	
計画期間	平成 2 3 年 2 月 1 日 ~ 平成 2 7 年 3 月 2 1 日	
取組状況	<p>【女性の育児休業取得率】 7 5 % (計画期間中に 4 名が出産、3 名が育児休業を取得。もう 1 名は計画終了時点で産後休業中のため、育児休業取得実績には含まれないが、現在育児休業中)</p> <p>【男性の育児休業等取得者】 計画期間中に 1 名が育児休業を取得。</p> <p>【育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況】 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員を対象とした、短時間勤務制度有り。</p> <p>【計画期間中に実施した取組み】 育児・介護休業規定や、出産手当金・育児休業給付金等の諸制度の周知徹底を図り、取得しやすい環境を整備した。 出産や子育てにより退職した者についても、再雇用ができる旨の連絡を密にしており、計画期間内に 1 名を再雇用した。 所定外労働を削減するため、パート・アルバイトの雇用を増やし、シフトを工夫した。</p>	
認定回数	1 回目	
取材担当者	総務部 課長 栗田 八重子 (Tel 0 2 7 6 - 6 0 - 1 3 5 5)	

トップからのコメント 代表取締役 西牧 大輔 氏

弊社は、スタッフ一人一人の夢を叶えること、人生のバックアップに少しでも役に立てればという思いを持って会社を設立しました。飲食店という事も有り、日々、多くの女性スタッフが活躍してくれています。


その彼女たちが出産や育児で退職をするのではなく、一人一人に合った働き方、休みの取り方をしていただきたいと環境を整えてまいりました。今回くみんの認定をいただき有難うございました。

しかし、これで満足することなく、今後もお子様がいらっしゃる方にはお子様に合わせた休暇を取得していただくなど、スタッフそれぞれにとって都合が良い、働きやすい職場環境を目指してまいります。

企業名	国立大学法人群馬大学 <u>教育・研究機関としては、県内初めての認定</u> 
代表者	学長 平塚 浩士
所在地	前橋市荒牧町四丁目 2 番地
業 種	教育・研究
労働者数	2,368人(男性1,225人,女性1,143人)
計画期間	平成22年4月1日～平成27年3月31日
取組状況	<p>【女性の育児休業取得率】 100% (計画期間中に240名が出産, 242名が育児休業取得)</p> <p>【男性の育児休業取得者】 計画期間中に2名が育児休業取得。</p> <p>【育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況】 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員を対象とした,短時間勤務制度,時差出勤制度及び事業所内保育施設有り。</p> <p>【計画期間中に実施した取組み】 育児休業中でも学内ポータルサイトにアクセスできる仕組みを整備し,職場の情報提供を行った。 育児休業,介護休業及び各種休暇制度等の両立支援制度について,学内ポータルサイト上に情報を集約したコーナーを設け,制度を把握しやすい環境を整備した。 所定外労働を削減するため,実態調査を行って縮減策を協議し,ノー残業デーの周知を行った。また,専門業務型裁量労働制を導入し,労働環境の充実に努めた。 年次有給休暇の取得を促進するため,取得状況を調査して方策を検討し,計画的な取得を促す通知を毎年行っている。</p>
認定回数	1回目
取材担当者	総務部総務課 専門職員 森山 校子 (Tel 027-220-7143)


トップからのコメント 学長 平塚 浩士 氏

教育・研究機関として県内初の「くるみん認定」を喜ばしく思っております。医学部附属病院の女性医師支援から始まった本学の次世代育成支援の取組は,男女共同参画推進室の設置,文部科学省女性研究者研究活動支援事業の採択,男女共同参画推進基本計画の策定により,全学の取組へと広がりを見せています。これを機に,男女問わず,教職員や学生が安心して子育てや介護に参画できる職場・学びの場として,より一層支援体制を整えて参ります。

企業名	利根保健生活協同組合 
代表者	理事長 山田 忠夫
所在地	沼田市東原新町 1 8 6 1 - 1
業種	医療保健業
労働者数	6 9 4 人 (男性 1 8 3 人、女性 5 1 1 人)
計画期間	平成 2 2 年 4 月 1 日 ~ 平成 2 7 年 3 月 3 1 日
取組状況	<p>【女性の育児休業取得率】 1 0 0 % (計画期間中に 8 2 名が出産、8 4 名が育児休業を取得)</p> <p>【男性の育児休業等取得者】 計画期間中に 1 名が育児休業を取得。</p> <p>【育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況】 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員を対象とした、短時間勤務制度及び所定外労働の免除制度有り。</p> <p>【計画期間中に実施した取組み】 育児のための短時間勤務制度及び所定外労働免除制度について、子が小学校就学の始期に達するまで利用可能とした。 育児休業等の諸制度をまとめた「出産育児サポートブック」を職員に配付し、利用を促進した。 育児休業中の職員に対する院内情報の提供を開始し、職場復帰しやすい環境を整備した。 年次有給休暇の取得率を 5 0 % 以上とする目標を掲げ、職場責任者による啓発の実施等を行い、平成 2 3 年度の取得率は 5 9 . 7 % であった。</p>
認定回数	1 回目
取材担当者	総務部長 小林 淳一 (Tel 0 2 7 8 - 2 2 - 6 0 6 0)

トップからのコメント 理事長 山田 忠夫 氏


看護協会の勧めるWLB推進事業に3年間取り組み、くるみんマーク取得に結びついたことは大きな成果であったと喜んでおります。医療現場は看護師を中心に女性の多い職場です。交替勤務等もある中で、出産・育児をしながら、職員が仕事を続けて行けるように環境を整えることは重要な課題であると考えます。今後も職員が安心して働き続けられるような環境整備に力を入れていきたいと思っております。

企業名	光山電気工業株式会社 
代表者	代表取締役社長 萩原 洋
所在地	吾妻郡中之条町伊勢町乙 8 7 2
業種	電気機械器具製造
労働者数	1 5 7 人 (男性 1 1 1 人、女性 4 6 人)
計画期間	平成 2 5 年 4 月 1 日 ~ 平成 2 7 年 3 月 3 1 日
取組状況	<p>【女性の育児休業取得率】 1 0 0 % (計画期間中に 4 名が出産、4 名が育児休業を取得)</p> <p>【男性の育児休業等取得者】 計画期間の開始前 3 年以内に 1 名が育児休業を取得。(中小企業事業主の特例)</p> <p>【育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況】 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員を対象とした、短時間勤務制度及び所定外労働の免除制度有り</p> <p>【計画期間中に実施した取組み】 子供の出生時における父親の休暇取得の促進として、配偶者出産特別有給休暇の取得率を 7 0 % 以上とする目標を掲げ、職場内での周知を行い、計画期間内の取得率は 1 0 0 % であった(対象者 4 名中 4 名が取得)。 育児等に関する諸制度の利便性を向上させるため、社員に対して育児休業制度(育児休業給付や社会保険料免除含む)の手続きフロー図を渡して説明を行っている。 育児のための所定外労働免除制度について、子が小学校就学の始期に達するまで利用可能とした。 年次有給休暇の取得促進のため、一斉有給休暇取得日を設定・実施している(平成 2 5 年は 3 日、平成 2 6 年は 3 日)。</p>
認定回数	2 回目
取材担当者	総務部 部長 丸山 公明 (Tel 0 2 7 9 - 7 5 - 2 6 5 3)

トップからのコメント 代表取締役社長 萩原 洋 氏

当社は電子部品、半導体部品の製造を通して、女性の繊細なものづくりの力を活用しています。従来より育児休業については、当たり前を取得できるという企業風土になっており、子育ての終わった世代の定着率も良く、安定した戦力として活躍しています。


配偶者の出産時特別休暇も浸透し、子育てを支援する企業の考え方が定着しました。

企業名	医療法人橘会上之原病院 
代表者	理事長 田中 永
所在地	渋川市北橘町上南室 1 6 7 - 5
業種	医療・福祉
労働者数	2 2 0 人 (男性 9 6 人、女性 1 2 4 人)
計画期間	平成 2 5 年 4 月 1 日 ~ 平成 2 7 年 3 月 3 1 日
取組状況	<p>【女性の育児休業取得率】 1 0 0 % (計画期間中に 3 名が出産、3 名が育児休業を取得)</p> <p>【男性の育児休業等取得者】 計画期間中に 1 名が育児短時間勤務制度を利用。(中小企業事業主の特例)</p> <p>【育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況】 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員を対象とした、短時間勤務制度有り。</p> <p>【計画期間中に実施した取組み】 育児休業中の職員に対し、職場の現状や、職場代表者会議・院内研修会の資料等の情報提供を実施し、職場復帰しやすい環境を整備した。 勤務シフトを設定する際に、年次有給休暇や特別休暇の取得を奨励している。</p>
認定回数	2 回目
取材担当者	総務課長 今井 由美子 (Tel 0 2 7 9 - 5 2 - 2 2 2 1)

トップからのコメント 理事長 田中 永 氏


もともと女性が多い職場であり、職員の子育て支援は必要不可欠でした。患者様への対応という面でも「母性」が欠かせないため、今後も女性の力は必要ですが、男性の看護師についても、母性的な面が普段の業務で求められます。そこで、男性も安心して子育てに参加できるような配慮を進めています。

優秀な人材を育てること、人を活かす働き方(環境)を整えることは、魅力ある職場づくりと若いスタッフの確保に繋がると確信しています。

企業名	株式会社群馬銀行 
代表者	取締役頭取 齋藤 一雄
所在地	前橋市元総社町 1 9 4
業種	銀行業
労働者数	4,707人(男性2,346人、女性2,361人)
計画期間	平成25年4月1日～平成27年3月31日
取組状況	<p>【女性の育児休業取得率】 100% (計画期間中に137名が出産、138名が育児休業を取得)</p> <p>【男性の育児休業等取得者】 計画期間中に1名が育児休業を取得。 (計画期間中に101名が配偶者出産休暇を取得)</p> <p>【育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況】 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員を対象とした、所定外労働の免除制度有り。</p> <p>【計画期間中に実施した取組み】 育児休業中の職員が、行内文書や研修資料等を自宅で閲覧できるシステムを導入し、円滑な職場復帰を支援した。 OJT・人材育成研究会において、育児支援諸制度の説明や、女性行員の活躍支援についての講義を導入した。 所定外労働を削減するため、定時退行日の実施を含む労働時間管理の徹底をするよう、各部分長に指示した。 年次有給休暇の取得促進のため、連続休暇、記念日休暇等の制度休暇の取得を促している。</p>
認定回数	2回目
取材担当者	人事部人材開発室 室長 伊丹 昌幸 (Tel 027-254-7044)

トップからのコメント 取締役頭取 齋藤 一雄 氏

群馬銀行では、女性行員が仕事と家庭を両立させ、能力を最大限に発揮できるよう支援しています。女性が活躍するためには、女性の働く環境を整える必要があり、これなくして企業の成長はないと考えています。現在、女性活躍促進のために女性専門チームや女性活躍促進委員会を行内に設置し、就業継続、上位職位を目指すキャリア形成、管理職や周囲の意識改革の3つの課題に取り組んでいます。

企業名	株式会社東和銀行 
代表者	取締役頭取 吉永 國光
所在地	前橋市本町二丁目 1 2 番 6 号
業種	銀行業
労働者数	2,303人(男性1,258人、女性1,045人)
計画期間	平成22年4月1日～平成27年3月31日
取組状況	<p>【女性の育児休業取得率】 100%(計画期間中に63名が出産、63名が育児休業を取得)</p> <p>【男性の育児休業等取得者】 計画期間中に2名が育児休業を取得。</p> <p>【育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況】 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員を対象とした、所定外労働の免除制度有り。</p> <p>【計画期間中に実施した取組み】 計画期間内における育児休業取得実績について、男性は1名以上、女性は取得率70%以上とする目標を掲げ、育児休業制度の周知徹底を行い、男性は2名が取得、女性の取得率は100%となった。 専業主婦除外規定の廃止に伴い、全ての父親が育児休業を取得できることを周知徹底した。 所定外労働を削減するため、定時退行日・定時退行週間の実施を含む、時短推進計画を実施している。また、変形労働時間制を活用している。 年次有給休暇の取得促進のため、計画的付与制度や、連続休暇制度を実施している。</p>
認定回数	2回目
取材担当者	人事部 調査役 小林 幸啓 (Tel 027-230-1572)

トップからのコメント 取締役頭取 吉永 國光 氏

この度、2回目のくるみん認定を受けることができ大変うれしく思います。当行は、群馬県内の金融機関として初めてくるみん認定を受けるなど、従来から仕事と子育ての両立支援に取り組んできました。新たな行動計画でも、目標の一つとした育児休業制度の拡充を既に実施し利用者も出ている状況です。今後も従業員が長く安心して働いていけるよう、プラチナくるみん認定を目指し、両立支援に積極的に取り組んでいきたいと考えています。

次世代育成支援対策推進取組状況

1 一般事業主行動計画策定届出企業数及び届出率

次世代育成支援対策推進法では、常時雇用する労働者が101人以上の企業に対し、労働者の仕事と子育ての両立支援や働き方の見直しに関する取組を記載した一般事業主行動計画を策定し、その行動計画の公表及び労働者への周知を行い、その旨を都道府県労働局に届け出ることを義務付けている（100人以下の企業は努力義務）。

（平成27年5月末現在）

	管内 企業数	行動計画策定 届出企業数	届出率
常時雇用労働者301人以上の企業	171社	163社	95.3%
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	454社	433社	95.4%
常時雇用労働者100人以下の企業	-	331社	-
合計	-	927社	-

常時雇用労働者301人以上の企業は行動計画策定・届出が平成17年4月1日から義務化、常時雇用労働者101人以上300人以下の企業は平成23年4月1日から義務化されている。

2 基準適合一般事業主認定企業

次世代育成支援対策推進法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立支援等について「一般事業主行動計画」を策定し、その計画目標を達成するなど一定の基準を満たした場合、企業の申請により、「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（くるみん認定）をしている。

（1）くるみん認定企業数

平成27年5月末現在、管内における認定企業は30社である。



	認定企業数
常時雇用労働者301人以上の企業	20社
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	6社
常時雇用労働者100人以下の企業	4社
合計	30社

(2) くるみん認定企業一覧

	企業名	認定年 (平成)	所在地	業種	労働者数
1	株式会社山田製作所	19年 21年	伊勢崎市	製造業	1,581人
2	生活協同組合コープぐんま	19年 22年 25年 27年	桐生市	卸・小売業	1,307人
3	株式会社ヤマダ電機	20年 23年 26年	高崎市	卸・小売業	11,460人
4	サンデン株式会社	21年	伊勢崎市	製造業	3,019人
5	株式会社高崎高島屋	21年 23年	高崎市	卸・小売業	321人
6	有限会社COCO LO	22年 25年	桐生市	福祉業	76人
7	株式会社東和銀行	22年 27年	前橋市	金融業	2,303人
8	医療法人鶴谷会	24年	伊勢崎市	医療業	613人
9	特定非営利活動法人ハートフル	24年	高崎市	福祉業	63人
10	社会福祉法人春風会	24年 27年	中之条町	福祉業	136人
11	医療法人群馬会	24年 26年	高崎市	医療業	554人
12	株式会社秋葉ダイカスト工業所	25年	高崎市	製造業	99人
13	株式会社群馬銀行	25年 27年	前橋市	金融業	4,707人
14	医療法人石井会石井病院	25年	伊勢崎市	医療業	299人
15	光山電気工業株式会社	25年 27年	中之条町	製造業	157人
16	医療法人橋会上之原病院	25年 27年	渋川市	医療業	220人
17	社会福祉法人桔梗会	25年	沼田市	福祉業	102人
18	株式会社ハンプティードンブティードン	25年	前橋市	卸・小売業	445人
19	高崎信用金庫	25年	高崎市	金融業	479人
20	医療法人大誠会	25年	沼田市	医療業	286人
21	富士重工業健康保険組合太田記念病院	25年	太田市	医療業	857人
22	株式会社ベイシア	26年	前橋市	卸・小売業	11,201人
23	株式会社Project White	26年	高崎市	卸・小売業	351人
24	株式会社アベックス	26年	高崎市	卸・小売業	27人
25	医療法人社団三思会東邦病院	26年	みどり市	医療業	643人
26	株式会社エムダブルエス日高	26年	高崎市	福祉業	706人
27	NSKニードルベアリング株式会社	27年	高崎市	製造業	1,710人
28	株式会社スカイクレイパー	27年	太田市	飲食サービス業	496人
29	国立大学法人群馬大学	27年	前橋市	教育・研究	2,368人
30	利根保健生活協同組合	27年	沼田市	医療業	694人

次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定基準

No.	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、男性従業員のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること
6	計画期間内の女性従業員の育児休業取得率が、70%以上であること
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従業員について、所定労働時間の短縮措置等の制度を講じていること
8	次のいずれかを実施していること 所定外労働削減のための措置 年次有給休暇の取得促進 その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備
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

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。



厚生労働省 雇用均等・児童家庭局／都道府県労働局雇用均等室

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>

次世代育成支援対策資産の導入を目標として掲げ、くるみん認定・プラチナくるみん認定を取得すると、税制優遇（くるみん税制）が受けられます！！

1 くるみん税制とは？

○平成27年度からのくるみん税制は、企業が、「次世代育成支援対策資産」を一般事業主行動計画に記載した上で導入し、くるみん認定、又は、プラチナくるみん認定を受けた場合に、その資産について、**割増償却**ができることとするものです。

また、くるみん税制は平成29年度末（平成30年3月31日）までの**3年間延長**されました。

◇くるみん認定を受けた場合

青色申告書を提出しており、平成27年4月1日から平成30年3月31日までの期間内に初めてくるみん認定(※1)を受けた企業は、**認定を受けた事業年度(1年間)**に、企業・資産の種類に応じた、以下の割増償却率の割増償却の適用が受けられます。

(※1) 法人事業主にあつては平成23年4月1日から平成30年3月31日までの期間、個人事業主にあつては平成24年1月1日から平成30年3月31日までの期間における最初の認定であることが必要です。



資産の区分	企業の区分 常時雇用する労働者が101人以上のくるみん認定企業(※2)	常時雇用する労働者が100人以下のくるみん認定企業(※2)
建物及び建物附属設備	24%	32%
車両・運搬具及び器具・備品	18%	24%

(※2) 常時雇用する労働者数は、行動計画届出時の数字です。

◇プラチナくるみん認定を受けた場合

青色申告書を提出しており、平成27年4月1日から平成30年3月31日までの期間内に初めてプラチナくるみん認定を受けた企業は、**認定を受けた事業年度から3年間**、資産の種類に応じた、以下の割増償却率の割増償却の適用が受けられます。



資産の区分	全てのプラチナくるみん認定企業
建物及び建物附属設備	15%
車両・運搬具及び器具・備品	12%

2 くるみん税制の対象資産と行動計画への記載方法について

○税制優遇の対象となる「次世代育成支援対策資産」は、以下の通りです。

(※印の資産は、その雇用する従業員向けの資産である必要があります。)

■全事業主に認められる対象資産

- ・事業所内保育施設
- ・授乳コーナー*
- ・女性用休憩室*
- ・更衣室(男女別)*
- ・多目的トイレ*
- ・一定のテレワーク(在宅型)用電気通信設備*
- ・事業所内保育施設と同時に取得した一定の遊戯具、家具、防犯設備

■医療業、児童福祉事業、老人福祉・介護事業又は障害福祉事業を営む事業主についてのみ認められる対象資産

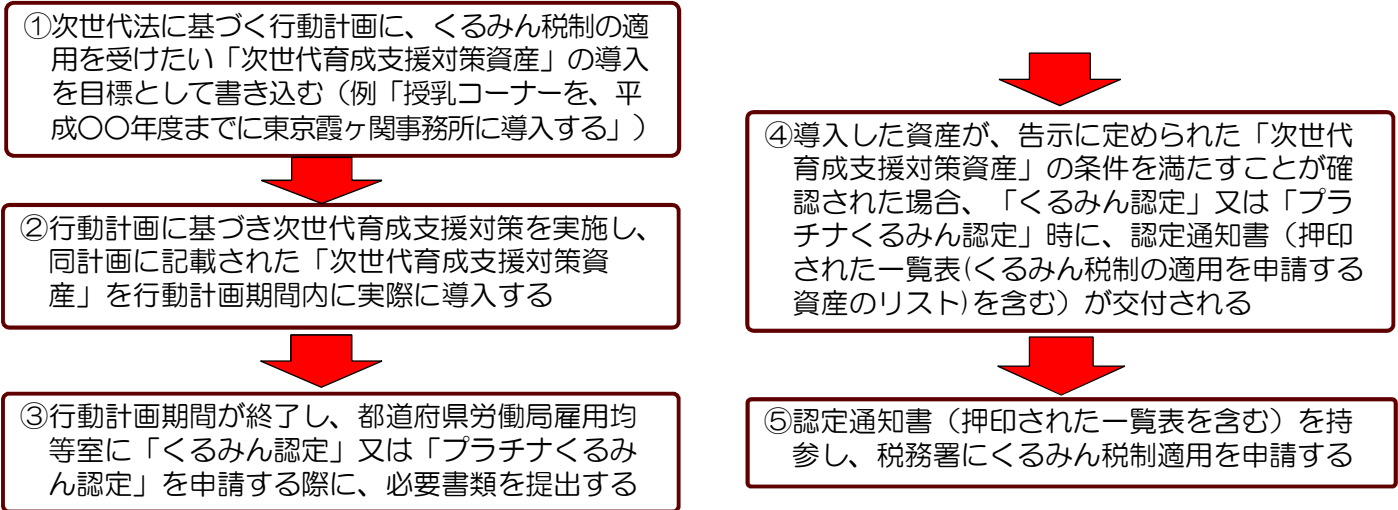
- ・乗降補助装置付き自動車
- ・特殊浴槽
- ・特殊寝台
- ・車椅子一体型寝台
- ・移動用リフト
- ・自動排泄処理装置

※対象となる資産には、それぞれ一定の要件があります。対象資産の詳細については、<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082765.html/>の「税制優遇の対象資産となる「次世代育成支援対策資産」とは？」をご覧ください。



○税制を受けるためには、上記の資産について、**認定の対象となった一般事業主行動計画に当該資産の導入を目標として掲げ、かつ、当該行動計画期間内に導入する必要があります。**(例：授乳コーナーを平成〇〇年度までに東京事務所に導入する)。なお、計画期間の途中で計画変更を行って、変更後の一般事業主行動計画に記載した資産も、税制優遇の対象ですが、認定後に導入した資産については対象となりません。

3 くるみん税制を受けるまでの流れ



4 割増償却の適用イメージ（くるみん認定・32%割増償却の場合）

○割増償却とは、普通償却額を一定期間割り増しして償却する方法です。
 （計算式） $\text{割増償却額} = \text{固定資産の普通償却額} \times \text{割増償却率}$



○例えば、企業が1000万円の資産を購入し、その資産を10年で減価償却を行う場合、
 （計算式） $1000 \text{ (万円)} \div 10 \text{ (年)} = 100 \text{ (万円/年)} \text{ (※3)}$ となり、

通常は1年あたり100万円を損金に算入できますが、この年度に32%の割増償却が認められた場合、この額が32%（割増償却率）増加し、

（計算式） $100 \text{ (万円/年)} \times (0.32 + 1) = 132 \text{ (万円/年)}$ となり、

通常よりも32万円多く損金に算入できます。これにより、**企業の所得が最大32万円圧縮**されるため、これに法人税率をかけた分だけ、当該年度の法人税納税額が低くなります。

（※3：定額法の場合）

<例>資産を導入して2年目の事業年度に、プラチナくるみん認定を取得した場合

※プラチナくるみん認定は、認定を受けた事業年度から3年間、割増償却が適用されます。



経過年数	当該年度の償却費	
1年目	100万円	← 税制の対象となる「次世代育成支援対策資産」を導入
2年目	115万円	← プラチナくるみん認定取得、割増償却開始（3年間）
3年目	115万円	
4年目	115万円	
5年目	100万円	← 割増償却終了
...	...	
9年目	100万円	← 割増償却により15万円×3年間=45万円、既に減価償却しているため、その分10年目の償却費は少なくなります。
10年目	55万円	

以上のように、2年目～4年目にかけて、毎年度15万円多く損金に算入され、3年間で計45万円企業の所得が圧縮されるため、それぞれの事業年度において、これに法人税率をかけた分だけ、法人税納税額が低くなります。これにより、企業には資金が早期に留保され、当該資金を新規投資等に活用することができます。

くるみん税制利用の際の都道府県労働局への申請・税務署への提出書類について、詳しくはこちらまで。 <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082765.html/>

