



〔照会先〕

平成25年10月28日  
兵庫労働局雇用均等室  
室長 小松 桂子  
厚生労働事務官 山田 浩史  
(電話) 078(367)0820

報道関係者 各位

## 兵庫県内における次世代法の「子育てサポート企業」 の認定が52社になりました

(平成25年9月末現在)

「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代法という。」)に基づき、従業員の子育て支援等のための「一般事業主行動計画」(以下「行動計画」)を策定・実施し、当該目標を達成した等の一定の基準を満たした企業は、「子育てサポート企業」として、都道府県労働局長の認定を受けることができます。

兵庫県内では、昨年10月から本年9月までの1年間に新たに12社が認定され、平成19年からの認定企業は合計52社(東京、大阪、愛知、神奈川に次ぎ全国5位)となっています。

また、次世代法に基づき行動計画の策定・届出等が義務付けられている兵庫県内の労働者数101人以上企業の届出数は1,766社(平成25年9月末現在)です。うち301人以上企業は488社(届出率99.8%)、101~300人企業は1,278社(同99.7%)となっています。

兵庫労働局(局長 前田芳延)は、行動計画の届出を行っている企業が目標を達成し、「子育てサポート企業」として認定を受けることができるよう、積極的なサポートを引き続き行ってまいります。

## 1 認定状況

(1) 平成24年10月～平成25年9月の間に認定された企業（50音順）

- ・ 医療法人旭会園田病院 (1回目・尼崎市)
- ・ アスビオファーマ株式会社 (4回目・神戸市)
- ・ 阿比野建設株式会社 (2回目・姫路市)
- ・ 医療法人社団石橋内科 (1回目・姫路市)
- ・ 株式会社オーシスマップ (1回目・養父市)
- ・ オリエンタル鍍金株式会社 (1回目・神戸市)
- ・ グローリー株式会社 (1回目・姫路市)
- ・ 株式会社ケイテック (1回目・明石市)
- ・ 株式会社神戸製鋼所 (1回目・神戸市)
- ・ 山陽特殊製鋼株式会社 (1回目・姫路市)
- ・ ショーワグローブ株式会社 (1回目・姫路市)
- ・ 住友ゴム工業株式会社 (3回目・神戸市)
- ・ 中谷機工株式会社 (1回目・尼崎市)
- ・ 株式会社ノーリツ (2回目・神戸市)
- ・ 兵庫信用金庫 (3回目・姫路市)
- ・ 富士通テン株式会社 (3回目・神戸市)
- ・ メック株式会社 (1回目・尼崎市)
- ・ モロゾフ株式会社 (2回目・神戸市)
- ・ 株式会社ヨシダ商事運輸 (1回目・西宮市)

認定企業（1回目12社）の目標と取組内容、次世代認定マーク（愛称「くるみん」）の活用状況と取得の効果については資料1のとおりです。

(2) 認定企業数（平成25年9月末）

資料2、3、4

**認定企業 52社**（全国では1,673社が認定されています）

認定企業52社の中には、認定が2回目以上の企業が14社あります。



## ①「くるみん」マークの活用

認定を受けた企業は、次世代認定マーク「くるみん」を商品、求人広告等に表示し、「子育てサポート企業」であることをPRすることができます。

その結果、企業イメージの向上、新規学卒者の会社に対する関心が高まり、優秀な人材の採用、従業員のモラルアップに結びついたとの声も聞かれます。

## ②税制優遇制度

平成23年度から、雇用促進税制の一環として、認定企業は、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・増改築をした建物等について、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%の割増償却ができるとする税制優遇制度が設けられています。

## 2 行動計画の届出状況

平成25年9月末の届出状況（兵庫県内）

301人以上企業 届出率 99.8%

101～300人企業 届出率 99.7%

企業規模	届出数	対象企業数	届出率 (届出数/対象企業数)
301人以上	488	489	99.8%
101～300人	1,278	1,282	99.7%
100人以下	474		
合計	2,240		

## ＜添付資料＞

- (資料1) 認定企業の目標と取組内容・「くるみん」の活用状況と取得の効果
- (資料2) 次世代法に基づく認定企業一覧（兵庫）
- (資料3) 認定企業数の推移（全国・兵庫）
- (参考1) 次世代育成支援対策推進法（抄）
- (参考2) 認定基準
- (参考3) 子育てサポート企業に対する税制優遇制度が創設されました

## 認定企業（1回目）の目標と取組内容（50音順）

## 医療法人旭会園田病院

所在地：尼崎市

業種：医療、福祉

従業員数：123名（男性37名、女性86名）

1 計画期間 平成23年4月1日～平成25年3月31日（1期目）

## 2 行動計画の目標

- ① 産前・産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。
- ② 小学校就学前の子を持つ職員が希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。
- ③ リフレッシュ休暇制度を導入する。
- ④ 子どもが保護者である職員の働いているところを実際に見ることができる子ども参観日を実施する。

## 3 目標に対する取組内容

- ① 職場のルールブックを作成し、職員に周知した後、各部署に常備した。
- ② 小学校就学前の子を持つ職員を対象に短時間勤務制度を導入した。
- ③ リフレッシュ休暇制度を導入した。
- ④ 子どもが保護者である職員の働いているところを実際に見ることができる子ども参観日を実施した。

## 医療法人社団石橋内科

所在地：姫路市

業種：医療、福祉

従業員数：186名（男性49名、女性137名）

1 計画期間 平成20年4月1日～平成22年3月31日（2期目）

## 2 行動計画の目標

- ① 子どもが生まれる際に、父親に育児休業等の取得を推進することにより家庭との両立について理解を求める。
- ② 家族参加型の行事の実施により、家族の職場に対する理解を深めるとともに、両立支援の機会の増加を図る。
- ③ 両親が働いている間に子どもたちに幼児教育を実施することにより、職員自身の金銭的な負担や帰宅後の送迎などの時間的負担、働いていることによる心理的な負担を軽減する。
- ④ 地域における子どもを取り巻く環境を整備する。
- ⑤ 子ども参観日を実施する。

## 3 目標に対する取組内容

- ① 男性でも育児休業ができることを管理職研修において周知し家庭との両立について理解が深まった。
- ② 夏休み時期に家族参加型の福利厚生行事を複数回実施し、家族の参加を呼びかけた。家族の職場での様子などを話すことで家族の仕事に対する理解が深まった。
- ③ 職員専用託児所でのリトミック、英会話、音楽等を外部から講師を招いて実施した。
- ④ 24時間テレビと連動で地域の夏祭りを主催し、地域との連携を図る催しを実施した。
- ⑤ デイサービス等で、保護者の勤務中の様子等の参観機会を設けた。

株式会社オーシスマップ

所在地：養父市  
業種：学術研究、専門・技術サービス業  
従業員数：40名（男性28名、女性12名）

1 計画期間 平成21年7月7日～平成24年8月6日（1期目）

2 行動計画の目標

- ① 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得を促進する。
- ② 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直しを行う。
- ③ 3歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の免除の措置を実施する。
- ④ 子の看護休暇について時間単位で取得可能とする等、利用しやすい制度にする。
- ⑤ 所定外労働の削減のための措置を実施する。
- ⑥ インターンシップやトライアル雇用等を通じた若年者の安定就労・自立した生活の協力を行う。

3 目標に対する取組内容

- ① 子どもが生まれる際に休暇が取得できることを周知した。
- ② 育児休業後、原職復帰するために組織図を作成し、業務体制の見直しを行った。
- ③ 小学校就学前の子を養育する労働者に対する所定外労働の免除の措置を実施した。
- ④ 子の看護休暇について時間単位で取得可能な制度とした。
- ⑤ 家族の日（ノー残業デー）を設定した。
- ⑥ 地元中学校の職業体験学習の受入れを実施した。

オリエンタル鍍金株式会社

所在地：神戸市  
業種：製造業  
従業員数：100名（男性70名、女性30名）

1 計画期間 平成23年4月1日～平成25年3月31日（1期目）

2 行動計画の目標

- ① 所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

3 目標に対する取組内容

- ① 労働時間に関するアンケート調査を実施し、会議に議題として掲げ検討。毎週土曜日をノー残業デーに設定、実施した。

グローリー株式会社

所在地：姫路市  
業種：製造業  
従業員数：3,490名（男性3,074名、女性416名）

1 計画期間 平成23年4月1日～平成25年3月31日（3期目）

2 行動計画の目標

- ① 年次有給休暇積立制度の利用目的に子の看護休暇を追加する。
- ② 育児短時間勤務制度利用期間中の時間変更を1回まで可能とする。
- ③ 所定外労働を削減するための施策を実施する。

### 3 目標に対する取組内容

- ① 年次有給休暇積立制度の利用目的に子の看護休暇を追加した。
- ② 育児短時間勤務制度利用期間中の時間変更を1回まで可能とした。
- ③ チームマネージャーを新設し、コミュニケーションの滞りの抑制を図った。ノー残業デーの浸透を図った。1年間の変形労働時間制を導入した。

#### 株式会社ケイテック

所在地：明石市

業種：サービス業

従業員数：447名（男性299名、女性148名）

1 計画期間 平成23年4月1日～平成25年3月31日（2期目）

### 2 行動計画の目標

- ① 育児休業の取得状況を男性従業員は1名以上、女性従業員は80%以上を維持する。
- ② 産前・産後休暇や育児休業中の手続きや職場復帰についての不安を払拭できる仕組みを整備する。
- ③ 仕事と家庭やプライベートが両立できる働きやすい職場環境の整備、年次有給休暇の取得促進策を実施する。
- ④ インターンシップにより高校生を受け入れる。

### 3 目標に対する取組内容

- ① 育児休業の取得状況について、男性従業員は1名、女性従業員は100%となった。
- ② 定期的な会社情報や給付手続についての情報提供、復職前の休業者へ職場復帰のためのフォロー等を実施した。
- ③ ワークライフバランスのセミナーの開催、ゆうゆう連休及び記念日休暇の実施、配偶者の出産に伴う休暇付与日数の拡大を実施した。
- ④ 平成23年度、平成24年度にそれぞれ5名ずつ高校生の受入れを実施した。

#### 株式会社神戸製鋼所

所在地：神戸市

業種：製造業

従業員数：12,575名（男性11,769名、女性806名）

1 計画期間 平成21年4月1日～平成24年3月31日（2期目）

### 2 行動計画の目標

- ① 従業員意識の変革、職場風土の更なる改善に向け、研修を継続し充実させる。
- ② 自社の各種支援制度・体制や公的給付制度の周知・浸透を行う。
- ③ 自社の各種支援制度・体制の充実に向けた検討を行う。

### 3 目標に対する取組内容

- ① 管理監督者向け研修の受講者を従来の管理職・係長から職長まで範囲を拡大した。研修内容に社員アンケートの結果を反映するとともにコンテンツの充実を図った。
- ② 「仕事と育児の両立支援ハンドブック」を作成し配付した。管理監督者向け研修に両立支援制度の内容を追加した。産前・産後休暇、育児休業中の部下を持つ所属長を対象に職場復帰後の対応ガイドラインを作成し、職場復帰前後の面談の実施を義務づけた。
- ③ 従業員の両立支援制度に対する意識やニーズを把握するために社内アンケートを実施した。アンケート結果を基に労働組合との間で両立支援制度の充実に向けた検討・論議を行った結果、在宅勤務制度を導入した。

山陽特殊製鋼株式会社

所在地：姫路市

業種：製造業

従業員数：1,442名（男性1,283名、女性159名）

1 計画期間 平成22年4月1日～平成24年3月31日（2期目）

2 行動計画の目標

- ① 男性従業員の育児休業の取得状況を1人以上、女性従業員の育児休業の取得率を70%以上とする。
- ② 仕事と育児の両立支援のための諸制度を向上・充実させ全従業員へ周知する。
- ③ 年次有給休暇の取得促進策を実施し、年間の平均取得日数を2日増加する。
- ④ インターンシップの受入れの継続。

3 目標に対する取組内容

- ① 男性従業員は2名取得、女性従業員は取得率91%を達成した。
- ② 育児・介護パンフレットの修正及びイントラネットへの掲載、ワーク・ライフ・バランスの講演会、看護休暇の拡充を実施した。
- ③ 年次有給休暇の平均取得日数が10日となり、平成21年度実績比で3日増加した。労使での話し合いの場における取得率向上施策の検討を行った。社内会議において年次有給休暇取得率の向上の依頼を行った。半日年次有給休暇制度を導入した。
- ④ 平成22年度は大学生3名、高校生3名、平成23年度は大学生5名、高校生4名のインターンシップを受け入れた。

ショーワグローブ株式会社

所在地：姫路市

業種：製造業

従業員数：375名（男性238名、女性137名）

1 計画期間 平成21年4月1日～平成24年3月31日（2期目）

2 行動計画の目標

- ① 育児・介護休業制度にある短時間勤務制度の期間を延長する。
- ② 男性社員の育児休業取得を促進するための措置を実施する。
- ③ 所定外労働を削減するためにノー残業デーを設定し、実施する。

3 目標に対する取組内容

- ① 育児・介護休業法の改正に対応するとともに短時間勤務制度の対象となる子の年齢を小学校3年生の年度末まで引き上げた。
- ② 男性の育児休業取得、育児・介護休業法改正に伴うパパ・ママ育休プラスを社内広報誌で案内した。
- ③ 月2回のノー残業デーを実施した。

中谷機工株式会社

所在地：尼崎市  
業種：建設業  
従業員数：354名（男性300名、女性54名）

- 1 計画期間 平成23年4月1日～平成25年3月31日（1期目）
- 2 行動計画の目標
  - ① 子の看護休暇の内容を充実する。
  - ② 育児休業制度について支援制度を充実させる。
  - ③ 配偶者出産時の特別休暇の付与日数を拡充する。
- 3 目標に対する取組内容
  - ① 1年につき2日に限り子の看護休暇取得時に特別休暇手当の支給が受けられる（有給）ように制度を改定した。
  - ② 育児のための所定外労働の免除の対象を3歳に満たない子から小学校入学の始期に達するまでの子に制度を改定した。
  - ③ 配偶者が出産の時に取得できる特別休暇を2日から3日に拡充した。

メック株式会社

所在地：尼崎市  
業種：製造業  
従業員数：168名（男性112名、女性56名）

- 1 計画期間 平成23年4月1日～平成25年3月31日（1期目）
- 2 行動計画の目標
  - ① 育児休業の取得状況を男性従業員は1名以上、女性従業員は70%以上の取得率とする。
  - ② 年次有給休暇の取得の促進を実施する。
- 3 目標に対する取組内容
  - ① 育児休業の取得状況について男性従業員は1名、女性従業員は100%の取得率となった。
  - ② 労務コンプライアンス研修を実施し、年次有給休暇の取得促進について説明を実施した。

株式会社ヨシダ商事運輸

所在地：西宮市  
業種：運輸業、郵便業  
従業員数：207名（男性179名、女性28名）

- 1 計画期間 平成23年4月1日～平成25年6月15日（1期目）
- 2 行動計画の目標
  - ① 従業員が子どもを看護するための休暇を取得できる制度を実施し、父親の休暇取得を促進する。
  - ② 子ども参観日を実施する。
- 3 目標に対する取組内容
  - ① 無給であった看護休暇を2日間は有給となるよう就業規則を改定し取得しやすくした。
  - ② 子ども参観日を実施した。



## 「くるみん」の活用状況と取得の効果（上記企業の主な例）

### 1 くるみんの活用状況

- ① くるみんの自社ホームページでの掲載や名刺、封筒への印刷。
- ② 社内報にくるみんを取得した旨を掲載し、社員に両立支援に関する制度を周知。
- ③ 社内LANで認定を受けた活動実績と次期の活動内容について社員に周知。
- ④ 社内の会議で認定企業であることの価値を説明。
- ⑤ CSRレポート、コーポレートガバナンス、株主通信、業界紙にくるみん取得を掲載。
- ⑥ 採用説明会でくるみんを取得した取組内容を紹介。
- ⑦ 新卒採用の会社案内や求人広告でくるみんマーク取得を掲載。

### 2 くるみん取得の効果

- ① 子育てや職場環境の改善を支援する企業のシンボルとして社員の意識に浸透し、帰属意識が高まっている。
- ② 社員が休暇を取りやすい風土を作り上げる基礎としての土台ができた。
- ③ くるみんを取得する際に拡充した子の看護休暇や特別休暇について利用者が増えた。
- ④ 社員の育児休業取得に関する意識の向上と制度の理解が深まり、職場環境の改善につながった。
- ⑤ 職員会議でくるみん取得の報告後、男性職員数名より育児休業取得の問い合わせがあった。
- ⑥ 女性の活用を重んじるPRの一翼を担い、企業のイメージアップとなった。
- ⑦ 社内外に対してWLBに取り組んでいる企業としてPRすることができた。
- ⑧ 取引先よりくるみん取得の質問がされることがあり、コミュニケーションの向上に寄与している。
- ⑨ 新卒者への採用活動でPRできる。
- ⑩ 求人広告に掲載したことで子育て世代の女性の求人応募が増えた。
- ⑪ 行政等からWLBに関するセミナーのパネリストとしての参加依頼が来るようになった。
- ⑫ くるみんを掲載した独自の置物を全事業所分作成し各事業所の入口に置くことで、取引先等にくるみん取得をPRしている。

## 次世代法に基づく認定企業一覧（兵庫・平成25年9月末時点）

※企業名の欄に色が塗られている企業は今回発表のH24.10以降に認定された企業です。



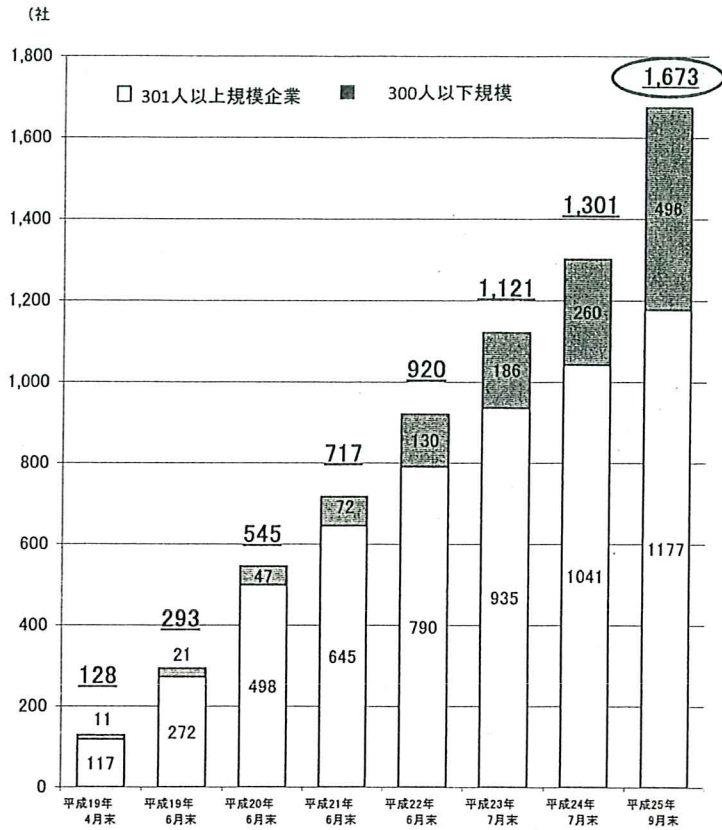
(50音順)

年	企業名	所在地	規模	回数
平成25年 (16社)	医療法人旭会園田病院	尼崎市	※	
	アスピオファーマ (株)	神戸市	※	4回目 (2回目までは他局で認定)
	阿比野建設 (株)	姫路市	※	2回目
	医療法人社団石橋内科	姫路市	※	
	(株) オーシスマップ	養父市	※	
	オリエンタル鍍金 (株)	神戸市	※	
	グローリー (株)	姫路市		
	(株) ケイテック	明石市		
	ショーワグローブ (株)	姫路市		
	住友ゴム工業 (株)	神戸市		3回目
	中谷機工 (株)	尼崎市		
	(株) ノーリツ	神戸市		2回目
	富士通テン (株)	神戸市		3回目
	メック (株)	尼崎市	※	
	モロゾフ (株)	神戸市		2回目
(株) ヨシダ商事運輸	西宮市	※		
平成24年 (7社)	アシックス商事 (株)	神戸市		
	社会福祉法人恩徳福祉会	神戸市		
	(株) 神戸製鋼所	神戸市		
	コベルコシステム (株)	神戸市		2回目
	山陽特殊製鋼 (株)	姫路市		
	生活協同組合コープこうべ	神戸市		2回目
	兵庫信用金庫	姫路市		3回目
平成23年 (10社)	アスピオファーマ (株)	神戸市	※	3回目 (2回目までは他局で認定)
	伊藤ハム (株)	西宮市		2回目
	シスメックス (株)	神戸市		
	住友ゴム工業 (株)	神戸市		2回目
	ネスレ日本 (株)	神戸市		
	浜屋 (株)	姫路市		
	播州信用金庫	姫路市		
	姫路信用金庫	姫路市		2回目
	(株) フェリシモ	神戸市		
	(株) ワールド	神戸市		
平成22年 (9社)	阿比野建設 (株)	姫路市	※	
	尼崎信用金庫	尼崎市		
	川崎重工業 (株)	神戸市		
	(株) 神戸デジタル・ラボ	神戸市	※	
	(医) 晋真会ベリタス病院	川西市		
	日本イーライリリー (株)	神戸市		2回目
	富士通周辺機 (株)	加東市		2回目
	富士通テン (株)	神戸市		2回目
	(株) みなと銀行	神戸市		
平成21年 (6社)	(株) アシックス	神戸市		2回目
	池田電機 (株)	姫路市		
	コベルコシステム (株)	神戸市		
	(株) 神鋼環境ソリューション	神戸市		
	住友ゴム工業 (株)	神戸市		
	兵庫信用金庫	姫路市		2回目

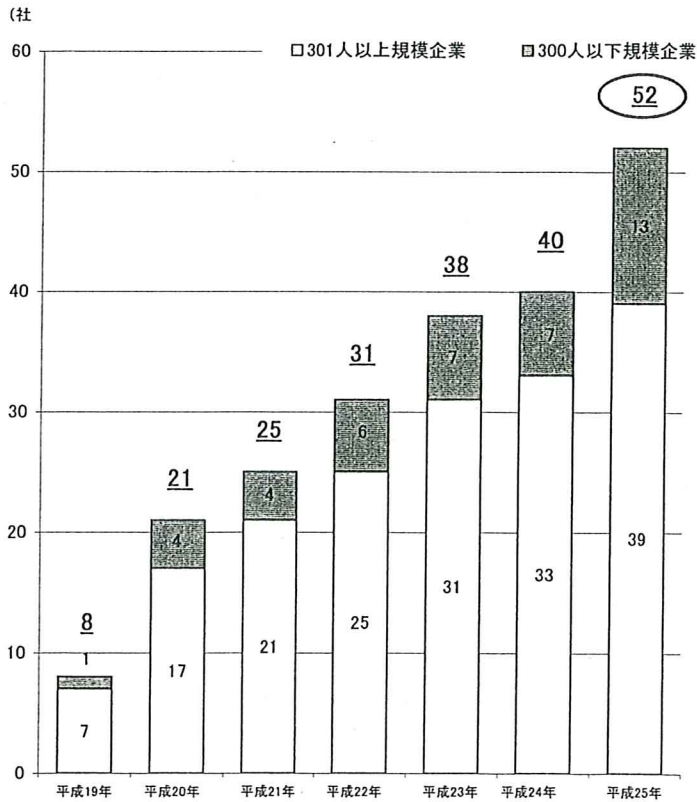
平成20年 (15社)	神戸信用金庫	神戸市		
	生活協同組合コープこうべ	神戸市		
	(株) トーホー	神戸市	※	
	(株) トーホーキャッシュアンドキャリー	神戸市		
	(株) トーホーストア	神戸市		
	(株) トーホービジネスサービス	神戸市	※	
	(株) トーホーフードサービス	神戸市		
	(株) トーホーマーケティングサポート	神戸市	※	
	日本ベーリンガーインゲルハイム (株)	川西市		平成20年東京へ移転
	(株) ノーリツ	神戸市		
	姫路信用金庫	姫路市		
	プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン (株)	神戸市		
	マックスバリュ西日本 (株)	姫路市		平成23年広島へ移転
	三ツ星ベルト (株)	神戸市		
	モロゾフ (株)	神戸市		
平成19年 (8社)	(株) アシックス	神戸市		
	伊藤ハム (株)	西宮市		
	片山キッズクリニック	神戸市	※	
	神姫バス (株)	姫路市		
	日本イーライリリー (株)	神戸市		
	兵庫信用金庫	姫路市		
	富士通周辺機 (株)	加東市		
	富士通テン (株)	神戸市		

規模欄に「※」のある企業は中小企業（従業員300人以下）です。

### 認定企業数の推移(全国)



### 認定企業数の推移(兵庫)



※全国、兵庫とも認定を2回以上受けた企業も1社としてカウントしています。

## 次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号) (抄)

(一般事業主行動計画の策定等)

第十二条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。）を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

4 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも同様とする。

5 前項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表するよう努めなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第三項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出又は公表をすべきことを勧告することができる。

(一般事業主行動計画の労働者への周知等)

第十二条の二 前条第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

2 前条第四項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。

3 前条第六項の規定は、同条第一項に規定する一般事業主が第一項の規定による措置を講じない場合について準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第十三条 厚生労働大臣は、第十二条第一項又は第四項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に関し、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、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(表示等)

第十四条 前条の規定による認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品又は役務、その広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「広告等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、広告等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

## 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置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。

次世代法の一般事業主行動計画の策定、認定などに関するお問い合わせは

最寄りの都道府県労働局雇用均等室まで

	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎
青森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩手	019-604-3010	019-604-1535	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー 16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-234-5928	025-265-6420	951-8588	新潟市中央区川岸町1丁目56番地
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング
三重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 15階
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
山口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎3階
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市春日2-10-1 熊本地方合同庁舎9階
大分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階
宮崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎(1号館) 3階

行動計画の策定・認定基準・認定企業一覧については厚生労働省ホームページをご覧ください

- 行動計画の策定について : <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>
- 認定基準について : <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dl/ninteikijun.pdf>
- 認定企業について : <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/kijuntekigou/index.html>

事業主の皆さまへ

子育てサポート企業に対する  
税制優遇制度が創設されました

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



- 次世代育成支援対策推進法の認定を受け、「くるみん」を取得した事業主に対する税制優遇制度（建物等の割増償却制度）が創設されました。
- 「子育てサポート企業」として、次世代育成支援への取り組みを推進している「くるみん」取得企業の皆さま、この税制優遇制度を積極的にご活用ください。



ひと、暮らし、みらいのために  
厚生労働省・都道府県労働局

## 1 税制優遇制度の概要

- 次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づく認定を受け、「くるみん」を取得した企業は、認定を受ける対象となった一般事業主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・増改築をした建物等について、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 税制優遇制度の対象となる事業主の要件

- 青色申告書を提出する事業主であること
- 平成23年4月1日から平成26年3月31日までの期間内に始まるいずれかの事業年度において、次世代法の認定を受けること

※個人事業主の場合は、平成24年1月1日から平成26年12月31日まで各年に次世代法の認定を受けた場合に対象となります。

※過去に認定を受けたことのある事業主でも、当該期間内に新たに認定を受けた場合には対象となります。

※当該期間内に複数回認定を受けた場合には、最初の認定についてのみ対象となります。

## 次世代法(次世代育成支援対策推進法)とは?

- 少子化が急速に進行し、わが国の経済社会に深刻な影響を与えることが懸念されています。少子化の背景の一つには、仕事と子育ての両立が困難な職場環境があると指摘されています。
- そこで、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくることを目的として、国、地方公共団体、企業、国民が一体となって行う取り組み（以下「次世代育成支援対策」）を進めるため、それぞれが果たすべき役割などを定めた次世代育成支援対策推進法が平成15年7月に成立し、平成17年4月に施行されました。
- この法律では、少子化の流れを変えるため、国や地方公共団体による取り組みとともに、企業においても一般事業主行動計画（以下「行動計画」）を策定、実施していただくことを定めています。（平成23年4月1日から従業員101人以上の企業に、策定・届出、公表・周知が義務づけられています）。
- 行動計画とは、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めて多様な働き方を選択できる労働条件の整備などに取り組むに当たって、①計画期間②目標③目標達成のための対策とその実施期間、を定めるものです。  
行動計画の策定について⇒ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>
- この行動計画に定めた目標を達成し、一定の要件を満たした企業は、申請を行うことによって「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。認定を受けた企業は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を広告、商品などに表示し、次世代育成支援対策に取り組んでいることをアピールできます。

## 3 適用対象の建物等

以下の①②のどちらにも当てはまる建物及びその附属設備（以下「建物等」）が割増償却の対象となります。

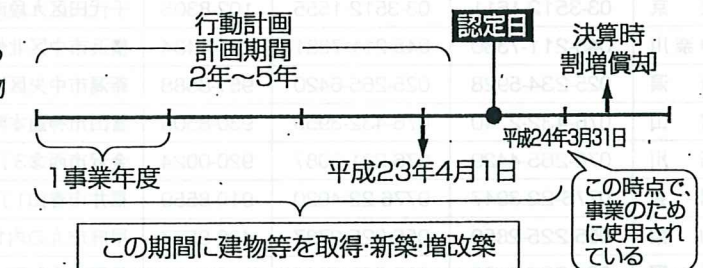
- ①次世代法の認定を受けた日を含む事業年度終了の日において、事業主が所有し、事業のために使用している建物等
- ②認定を受ける対象となった行動計画の（ア）計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得した建物等で、その建設の後、事業のために使用されていないもの、または（イ）その期間内に新築・増改築をした建物等

※所有権が移転しないリース取引に取得したものを除きます。

※増改築の場合は、増改築のための工事を行ったことによって所有することとなった建物等の部分に限ります。

※「建物およびその附属施設」の例

- 事務所用建物、店舗用建物、病院用建物、工場用建物、倉庫用建物、事業所内保育施設
- 電気設備、アーケード・日よけ設備、給排水・衛生設備、ガス設備



## 4 事務手続

- 次世代法の認定申請は、都道府県労働局雇用均等室で受け付けています。認定を受けた事業主には「基準適合一般事業主認定通知書」を交付します。
- 割増償却は、上記通知書の写し等を添えて、税務署に申告してください。

※割増償却について詳しくは、税務署までお問い合わせください。

## 「くるみん」を取得するには?

- 次世代法の認定を受け「くるみん」を取得するためには、適切な行動計画を策定し、その計画期間が終了し、一定の基準を満たしていることが必要です。  
認定基準について⇒ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dl/ninteikijun.pdf>
- 認定を受けようとする場合は、あらかじめ認定基準を踏まえて行動計画を策定してください。策定した、または策定しようとしている行動計画が目標を達成した場合に認定基準を満たすかどうかについては、都道府県労働局雇用均等室にご相談ください。
- 行動計画が認定基準を満たさない場合は、計画期間の途中でその期間や内容を変更することが可能です。計画の変更により、認定の対象となる場合もあります。  
行動計画の期間や内容を変更するときは、都道府県労働局雇用均等室に変更届を提出してください。

