



石川労働局発表
平成27年7月2日(木)

【照会先】

石川労働局雇用均等室
室長 細田 豊
地方機会均等指導官 市六さつき
(電話) 076-265-4429

報道関係者 各位

子育てサポート企業として3社を認定

今般、石川労働局(局長 中島理章)では、下記企業を「**子育てサポート企業**」として認定いたしました。

PFUソフトウェア株式会社	〔かほく市〕	2回目
(現 PFUテクニカルコミュニケーションズ株式会社)		
株式会社シーピーユー	〔金沢市〕	1回目
国立大学法人 金沢大学	〔金沢市〕	2回目

次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」)に基づき、一般事業主行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成したことなどの一定の基準を満たした県内の事業主は、仕事と家庭の両立・子育て支援に取り組む企業として、石川労働局長の認定を受けることができます。

石川労働局長による認定証の交付式を下記のとおり実施いたします。

平成27年7月9日(木) 10時00分 石川労働局会議室
(金沢市西念 3-4-1 金沢駅西合同庁舎5F)

(県内の認定状況)

今回の認定により、県内で認定を受けた企業は21社、
延べ30社となります。



【配付資料】

- 1 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業の取組のご紹介
- 2 石川労働局管内の認定企業一覧
- 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！

次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業での取組のご紹介

PFUソフトウェア株式会社

(現 PFUテクニカルコミュニケーションズ株式会社)

◎ 事業所概要

企業名:PFUソフトウェア株式会社(現 PFUテクニカルコミュニケーションズ株式会社)

代表者氏名:代表取締役社長 牧本 和彦

所在地:かほく市

業種:ソフトウェア開発事業、マニュアル制作事業

労働者数:312人

◎ 行動計画

- 1 計画期間 平成24年4月21日～平成26年4月20日
- 2 内容
 - 目標1 育児休職取得促進
 - ・女性社員－育児休職取得率90%以上を維持する
 - ・男性社員－育児休職取得者数を1名以上とする
 - 目標2 仕事と育児の両立支援に関する制度運用の啓発と一層の利用促進
 - 目標3 労働時間の適正化および休暇取得促進
 - ・計画期間内において、年間の時間外労働750H超過者0名を継続厳守する
 - ・休暇の取得促進
 - －年間平均12日以上を取得を維持する
 - －全社員が、年間6日以上取得する
 - 目標4 社員会活動を通じた仕事と家庭の両立支援

◎ 目標達成の状況

- 目標1
 - ・女性の育児休業者 5名 (対象者5名中5名取得 取得率100%)
 - ・男性の育児休業者 3名
 - ・スムーズな職場復帰ができるよう、休業中の会社の状況について情報提供
- 目標2
 - ・社内ホームページやメールマガジンを通じた社員への啓発活動を実施、仕事と家庭の両立支援に関する制度の利用促進
 - ・男性の育児休業取得を促進するために、管理職に対して自社の両立支援制度について周知啓発
 - ・「母親・父親教室」の開催による仕事と育児の両立支援
 - ・「在宅勤務制度」の運用改善に向けた、社内要望ヒアリングや社員会との検討の実施
- 目標3
 - ・全社一斉定時退庁日を設定するとともに勤務の適正化について周知し、削減目標の達成に向けて所定外労働時間管理を徹底
 - ・年次有給休暇について、四半期ごとに年次休暇取得計画を各部門から提出させ、目標値達成に向けて取組を実施

- ・毎月の安全衛生委員会において時間外労働及び年次有給休暇の取得状況を確認することにより、削減目標の上限を超える超過勤務者0名及び2012年度、2013年度とも全部門において年間平均12日以上取得し、かつ全社員が年間6日以上有給休暇の取得を達成
- 目標4 ・社員会 News の発信やイベント開催を通じた社員家族のふれあいの機会の創出や男性の育児休業取得について意識啓発

◎ その他の取組の状況

- ・小学校卒業前までの子を有する社員は、短時間勤務制度や所定外労働の免除制度、フレックスタイム制度、子の看護休暇制度を利用可能
- ・時間外労働の制限制度、深夜業の制限制度について、小学校3年生の年度末まで利用可能
- ・小学校就学前の子を有する社員を対象としたベビーシッター等のサービスを利用した場合の費用補助の実施

企業からのひとこと

○ 行動計画策定・実施に当たって工夫した点

自社の次世代育成支援対策について理解してもらうため、社内イントラに「仕事と家庭の両立支援」のページを設け、会社として取組を進めていることを周知しました。

また、実施に当たり、育児に直接参加していない社員にも関心をもってもらうことを意識し、仕事と育児の両立支援に関するだけでなく、在宅勤務制度の運用改善の検討や所定外労働時間の削減、休暇の取得促進などの働き方の見直しにも力を入れました。

○ 行動計画に基づく取組の効果・課題

労働時間の適正化に向けて、継続的に取り組んでいます。ワークライフバランス意識を社内浸透させ、長時間労働0名を遵守しました。

また、管理職に対して、自社の両立支援策制度について周知啓発を行ったことで、男性育児休業取得について理解も深まり、取得者の促進につながりました。

今後の課題としては、育児や介護等に直面しても活躍し続けられる職場を目指し、社内風土や社内制度の改善に取り組んでいきたいと考えています。

○ 育児休業を取得した男性従業員の声(ソフトウェア開発部門・38歳)

周囲の方々の奨めがきっかけで、せつかくの制度とよい機会なので利用しました。休職の間は、1か月間の取得です。

仕事について、上司や同僚の理解のお陰で快く快諾してもらい、引継ぎ等もスムーズに行えました。

休職期間中は自分なりに育児と家事をがんばりました。体力的には大変でしたが、日に日に成長していく息子を見ていると楽しく過ごせました。

1か月もつきっきりで育児をする貴重な体験ができて本当によかったです。

やっぱり育児は大変で、妻1人で行うとなるとさらに大変です。特に1人目の最初の時期はわからないことが多く不安にもなると思います。

夫の少しのサポートでも、すごく楽になるそうです。よい制度なのでぜひ活用していただけれ

ばと感じました。

(ソフトウェア開発部門・37歳)

休職期間は、1か月間の取得です。

仕事については、早めに宣言していたことが功を奏したのか、運良く忙しくない時期だったこともあり、特に問題はありませんでした。

育児休職期間中は、主に家事のサポートを行いました。

栄養のバランスを考えながら、3食の献立を考えるのは本当に大変です。確実に料理はスキルアップしています。

初めての買い物に出かけたときは、駐車場でのペビーカーの積み下ろし等、やってみないと不便さが分からないものだな、と実感しました。

いろいろありましたが、スクスクと成長しているわが子の姿を見ているだけで癒されます。

自分自身が経験してみて、育児休職をオススメします。是非活用していただければと感じました。

次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業での取組のご紹介

株式会社シーピーユー

◎ 事業所概要

企業名:株式会社シーピーユー
代表者氏名:代表取締役 宮川 昌江
所在地:金沢市
業種:ソフトウェアの開発・販売
労働者数:141人

◎ 行動計画

- 1 計画期間 平成25年3月26日～平成27年3月25日
- 2 内容
 - 目標1 計画期間内に、小学生未満の子を持つ職員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する
 - 目標2 年次有給休暇の取得の促進のための措置を講じる

◎ 目標達成の状況

- 目標1 平成25年5月に短時間勤務制度に関するアンケート調査を実施。その結果、6歳までの制度利用希望者が過半数を上回ったため、対象となる子の年齢を3歳から6歳に引き上げることに決定
平成27年2月1日に制度改定
- 目標2 全社的な有給休暇取得率改善のため、役員会及び衛生委員会において、積極的な取得を促進するよう各部門に要請

◎ その他の取組の状況

- ・社員が結婚などで転居する場合、就業継続できるよう、全国の販売拠点に転勤できるよう配慮している
- ・在宅勤務制度や在宅勤務者へのベビーシッターの派遣について実績あり

企業からのひとこと

- 行動計画策定・実施に当たって工夫した点
当社は「性別にこだわらない能力主義」という企業風土があり、男女とも働きやすい職場環境の整備を目指しました。そのため、育児に関することだけではなく、年次有給休暇の取得率の向上などの働き方の見直しにも力を入れました。
- 行動計画に基づく取組の効果・課題
短時間勤務制度の導入に当たり、アンケート調査を実施したことで、社員のニーズに即し

た制度とすることができました。また、年次有給休暇の積極的な取得を促進したことで、平均取得日数についても徐々に増え始めています。これからは男性の意識改革が必要だと考えています。

○ 子の看護休暇を取得した男性従業員の声(ソリューション部・45歳)

我が家は4人家族で子どもは7歳(長女)と3歳(長男)になります。私たち夫婦は共に正社員としてフルタイムで働いています。いずれの両親も遠方で暮らしているため、積極的な子育て支援は受けられず、日頃の子育ては、保育園を利用しながら夫婦中心で行っています。

長女がまだ幼い頃、約1か月間入院したことがあります。その時は、妻と互いの年次有給休暇を利用しながら交代で付き添い看護をこなしました。かろうじて年次有給休暇の範囲内で乗り切ることができたのは、まだ長男が産まれる前だったからだと思います。

今では、子が2人に増え、子の看護のために仕事を休まなければならないことが多くなっています。加えて、妻は転職したばかりという事情があり、年次有給休暇がまだあまりありません。年次有給休暇とは別に「子の看護休暇」という休暇が有給扱いで付与されることは、大変ありがたいことです。仕事と子育ての両立にあたって大きな励みになります。

「子の看護休暇」の扱いを無給と取り決める企業も少なくないと聞きます。おそらく、無給と取り決める企業の中では、この制度はあまり利用されず、浸透していないのではないのでしょうか。当社が子育て支援に積極的であることを改めてありがたく思うとともに、これから子育てを迎える若い世代、なにより未来を担う子どもたちのために、産官がさらに密接に連携し、子育て支援が活発な社会になってほしいと思っています。

次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業での取組のご紹介

国立大学法人 金沢大学

◎ 事業所概要

企業名:国立大学法人 金沢大学
代表者氏名:学長 山崎 光悦
所在地:金沢市
業種:大学・研究施設等及び付属病院
労働者数:3,921人

◎ 行動計画

- 1 計画期間 平成22年4月1日～平成27年3月31日
- 2 内容
 - 目標1 男性職員の配偶者出産・育児に伴う特別休暇及び育児休業等の取得を促進する
 - 目標2 次世代育成支援に関する要望等の調査研究を計画・実施し、制度策定を検討する
 - 目標3 「多様な職員の多様な働き方」が職場内で理解される雰囲気醸成するための情報提供を充実する

◎ 目標達成の状況

- 目標1 休業・休暇等の制度を分かりやすくまとめ、ホームページによる周知・啓発を実施し、計画期間中に男性職員1人が育児休業を取得
- 目標2 平成24年度に男女共同参画及び両立支援対策に関するアンケートを実施するとともに、得られた結果を今後の支援策の策定に反映させるよう、男女共同参画推進委員会において検討
- 目標3 教職員が本学において利用可能な諸制度について紹介し、制度を利用しやすい職場づくりを目指し、平成22年度に「子育て支援ガイドブック」を作成の上、全職員へ配付するとともにホームページにも掲載し、周知啓発を実施

◎ その他の取組の状況

- ・ 所定外労働削減のための措置として、ノー残業デー、早期退勤デーを設定・実施
- ・ 年次有給休暇取得促進のための措置として、各部署で四半期ごとに年次有給休暇使用計画表を作成し、計画的利用を促進

大学からのひとこと

○ 行動計画に基づく取組の効果・課題

行動計画の実施に当たっては、育児だけではなく全教職員のワークライフバランス(仕事と生活の調和)の推進に資するため、年次有給休暇の取得推進や所定外労働の削減について力を入れました。

また、仕事と生活の調和を図るための諸制度は整備されていますので、今後は、職員が性別に関わりなく、その個性や能力を発揮することができるよう、更なる職場の雰囲気づくり・意識啓発が必要であると考えています。

○ 育児休業を取得した男性職員の声(人間科学系准教授・44 歳)

4か月の育児休業を取得しました。育休を理由とした非常勤講師の申請ができない等の制度的な課題に加え、教授会等に参加できなくなるため組織改編等の意思決定に参加できない非制度的な問題にも直面しました。組織改編等による職場の不安定性と不透明性は、男性に限らず教職員の育休取得を難しくしていると感じています。

過去5年間で取得した男性教職員は私一人と伺っています。制度・運用面の改善とともに、ライフプランに見通しが持てる職場環境が構築されることで、次の5年間には、もっと多くの男性育休取得者が現れることを期待しています。

石川労働局管内認定企業一覧

平成27年6月30日現在

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定・実施し、計画に定めた目標を達成したことなど一定の基準を満たす場合には、申請を行うことにより「子育てサポート企業」として石川労働局長の認定を受けることができます。

認定を受けた企業は、右の認定マーク「くるみん」が交付され、商品、企業広告等に利用できます。



認定年・企業名	業種	所在地
平成19年		
株式会社 富士通北陸システムズ	ソフトウェア開発、システムエンジニアリング	金沢市
金沢信用金庫	金融業、保険業	金沢市
株式会社 PFU	コンピューター開発・製造・保守	かほく市
平成20年		
医療法人社団 中央会	医療、福祉	金沢市
株式会社 国土開発センター	建設総合コンサルタント業	金沢市
平成21年		
のと共栄信用金庫	金融業、保険業	七尾市
生活協同組合 コープいしかわ	供給事業、共済事業、福祉事業	白山市
平成22年		
株式会社 中央設計技術研究所	建設コンサルタント業	金沢市
株式会社 大和	百貨店業	金沢市
株式会社 PFUソフトウェア	ソフトウェア開発事業、マニュアル制作事業	かほく市
国立大学法人 金沢大学	大学・研究施設等及び付属病院	金沢市
三谷産業 株式会社	商社(情報システム・空調設備・建設資材等)	金沢市
平成23年		
株式会社 国土開発センター〈2回目〉	建設総合コンサルタント業	金沢市
鶴来信用金庫	金融業、保険業	白山市
株式会社 北國銀行	金融業、保険業	金沢市
のと共栄信用金庫〈2回目〉	金融業、保険業	七尾市
株式会社 PFU〈2回目〉	コンピューター開発・製造・保守	かほく市
ドコモエンジニアリング北陸 株式会社	情報通信業	金沢市
平成24年		
生活協同組合 コープいしかわ〈2回目〉	供給事業、共済事業、福祉事業	白山市
株式会社 ことぶき	貸衣裳業	金沢市
平成25年		
三谷産業 株式会社〈2回目〉	商社(情報システム・空調設備・建設資材等)	金沢市
医療法人社団 和楽仁	医療、福祉	能美市
株式会社 PFU〈3回目〉	コンピューター開発・製造・保守	かほく市
平成26年		
PFUテクノワイズ株式会社	コンピューター関係製造	かほく市
株式会社システムサポート	コンピュータソフト開発データ、エンター	金沢市
喜多ハウジング株式会社	建築・リフォーム業	金沢市
平成27年		
株式会社 中央設計技術研究所〈2回目〉	建設コンサルタント業	金沢市
株式会社 PFUソフトウェア〈2回目〉	ソフトウェア開発事業、マニュアル制作事業	かほく市
株式会社シーピーユー	ソフトウェア開発・販売	金沢市
国立大学法人 金沢大学〈2回目〉	大学・研究施設等及び付属病院	金沢市

《 計 21社 (延べ30社) 》

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、企業のみなさま・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さまを応援するため、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さまが申請・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」▶ULR : <http://www.ryouritsu.jp/>（ウェブサイト名は変更の可能性がります）

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"> 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> 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&A

Q. くるみん認定基準の経過措置は？

A 今回お示し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、
石川労働局 雇用均等室まで

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/ki_juntekigou/
- 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/d1/29.pdf>

<お問い合わせ先>

石川労働局 雇用均等室

金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎6階

TEL: 076-265-4429