

平成26年12月の主な動き、取組

1 雇用失業情勢への対応（平成26年10月内容）

有効求人数	30,498人	対前年同月比2.9%増（2ヶ月連続の増加）
有効求職者数	37,995人	対前年同月比5.1%減（54ヶ月連続減少）
有効求人倍率	0.78倍	対前月0.02P増

- ・引き続き、各種支援事業、求職者支援制度、各種助成金などの活用による就職促進
- ・引き続き、積極的な求人開拓の実施
- ・若者、女性、障害者、高年齢者への就職支援の継続

2 平成26年労働災害発生状況 —10月末—

・死亡者数	15人	前年比	7人（87.5%）増加
・休業4日以上之死傷者数	1,282人	前年比	2人（0.16%）増加

労働災害防止団体、業界団体との連携により、目標達成に向けた積極的な労働災害防止対策を講じるとともに、年末年始建設業一斉監督を実施。

3 鹿児島県特定（産業別）最低賃金の改定

4 個別労働紛争解決制度の施行状況（平成26年度上半期）

～あっせん手続きによる合意成立は78%～

5 男性の育児休業取得促進を啓発

～11月29日からバス・電車等へポスター掲示～

6 「くるみん」企業が24社

～今年7社目「医療法人 玲心会」を認定～

10月の有効求人倍率は0.78倍で、 前月を0.02ポイント上回る

鹿児島県の10月の有効求人倍率(季節調整値)は0.78倍となり、前月(0.76倍)を0.02ポイント上回りました。

新規求人倍率(季節調整値)は1.25倍となり、前月(1.26倍)を0.01ポイント下回りました。

正社員有効求人倍率(原数値)は0.47倍となり、前年同月(0.43倍)を0.04ポイント上回りました。

新規求人数は前年同月に比べ2.0%増と2か月連続の増加となりました。

産業別では前年同月に比べ、卸売業、小売業(7.0%増)は2か月連続の増加、医療、福祉(16.4%増)は2か月連続の増加、サービス業(13.6%増)は10か月連続の増加となりました。一方、建設業(25.6%減)は12か月連続の減少、製造業(5.8%減)は2か月ぶりの減少、運輸業、郵便業(8.7%減)は3か月連続の減少、宿泊業、飲食サービス業(21.3%減)は3か月ぶりの減少となりました。

新規求職者数は前年同月に比べ7.6%減と4か月連続の減少となりました。

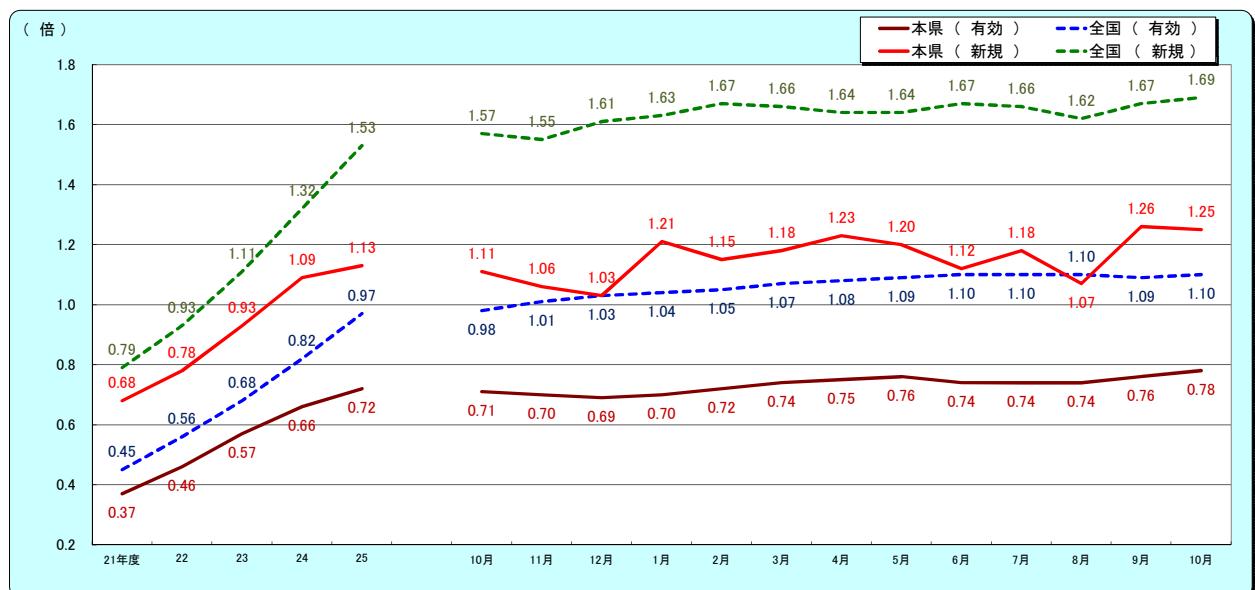
新規常用求職者について態様別に前年同月比でみると、在職求職者(5.5%減)は2か月連続の減少、離職求職者(7.0%減)は10か月連続の減少、無業求職者(14.4%減)は15か月連続の減少となりました。

離職求職者の内訳では事業主都合離職者(13.3%減)は10か月連続の減少、自己都合離職者(4.6%減)は2か月連続の減少となりました。

政府の11月の月例経済報告では、景気の基調判断を、「景気は、個人消費などに弱さがみられるが、緩やかな回復基調が続いている。」として据え置きました。また、雇用情勢については、「有効求人倍率の上昇には一服感がみられるものの、改善傾向にある。」として2年ぶりに下方修正しました。

鹿児島県の雇用情勢は、有効求人倍率が2か月連続で前月を上回ったものの、新規求人数の動向には業種別に強弱がみられることから、今後の動きには注視が必要と思われます。

鹿児島労働局では、現下の雇用情勢に適切に対応するため、若者・女性・障害者・高齢者の就業実現、地域の実情を踏まえた公共職業訓練や求職者支援訓練の推進、就職困難者等すべての求職者の就労に向けた重層的なセーフティネットの構築による就労・生活支援対策に積極的に取り組み、今後とも一層効果的な行政の展開に努めてまいります。



平成26年度 鹿児島労働局 安定所別 有効求人倍率(原数値)

※パートタイムを含む 様式3

安定所		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年度計
鹿児島地域	有効求職	16,597	16,595	16,424	15,531	15,187	15,120	15,026						110,480
	有効求人	12,618	12,115	12,027	12,667	12,643	13,437	14,015						89,522
	求人倍率	0.76	0.73	0.73	0.82	0.83	0.89	0.93						0.81
北薩地域	有効求職	5,827	5,579	5,450	5,204	5,228	5,196	4,974						37,458
	有効求人	3,805	3,622	3,452	3,547	3,555	3,714	3,589						25,284
	求人倍率	0.65	0.65	0.63	0.68	0.68	0.71	0.72						0.67
川内	有効求職	2,908	2,815	2,730	2,613	2,596	2,573	2,483						18,718
	有効求人	1,779	1,650	1,572	1,673	1,699	1,783	1,697						11,853
	求人倍率	0.61	0.59	0.58	0.64	0.65	0.69	0.68						0.63
出水	有効求職	2,212	2,080	2,078	1,978	2,046	2,057	1,965						14,416
	有効求人	1,496	1,427	1,346	1,382	1,395	1,472	1,450						9,968
	求人倍率	0.68	0.69	0.65	0.70	0.68	0.72	0.74						0.69
宮之城	有効求職	707	684	642	613	586	566	526						4,324
	有効求人	530	545	534	492	461	459	442						3,463
	求人倍率	0.75	0.80	0.83	0.80	0.79	0.81	0.84						0.80
大隅地域	有効求職	5,635	5,487	5,270	5,133	4,960	5,056	4,847						36,388
	有効求人	4,067	3,735	3,646	3,737	3,824	4,191	4,273						27,473
	求人倍率	0.72	0.68	0.69	0.73	0.77	0.83	0.88						0.76
鹿屋	有効求職	3,735	3,570	3,410	3,342	3,256	3,267	3,158						23,738
	有効求人	2,770	2,496	2,447	2,498	2,566	2,756	2,866						18,399
	求人倍率	0.74	0.70	0.72	0.75	0.79	0.84	0.91						0.78
大隅	有効求職	1,900	1,917	1,860	1,791	1,704	1,789	1,689						12,650
	有効求人	1,297	1,239	1,199	1,239	1,258	1,435	1,407						9,074
	求人倍率	0.68	0.65	0.64	0.69	0.74	0.80	0.83						0.72
南薩地域	有効求職	5,066	4,957	4,824	4,643	4,503	4,665	4,707						33,365
	有効求人	3,540	3,203	3,090	2,987	2,757	2,931	2,960						21,468
	求人倍率	0.70	0.65	0.64	0.64	0.61	0.63	0.63						0.64
加世田	有効求職	1,851	1,793	1,789	1,705	1,673	1,732	1,781						12,324
	有効求人	1,417	1,367	1,308	1,324	1,191	1,214	1,168						8,989
	求人倍率	0.77	0.76	0.73	0.78	0.71	0.70	0.66						0.73
伊集院	有効求職	2,011	1,970	1,909	1,793	1,698	1,753	1,751						12,885
	有効求人	1,267	1,017	999	941	880	916	941						6,961
	求人倍率	0.63	0.52	0.52	0.52	0.52	0.52	0.54						0.54
指宿	有効求職	1,204	1,194	1,126	1,145	1,132	1,180	1,175						8,156
	有効求人	856	819	783	722	686	801	851						5,518
	求人倍率	0.71	0.69	0.70	0.63	0.61	0.68	0.72						0.68
始良地域	有効求職	6,129	6,127	5,963	5,724	5,621	5,977	5,852						41,393
	有効求人	3,713	3,755	3,780	3,528	3,620	3,823	3,944						26,163
	求人倍率	0.61	0.61	0.63	0.62	0.64	0.64	0.67						0.63
国分	有効求職	5,254	5,297	5,197	5,010	4,900	5,243	5,153						36,054
	有効求人	3,250	3,323	3,354	3,082	3,188	3,379	3,522						23,098
	求人倍率	0.62	0.63	0.65	0.62	0.65	0.64	0.68						0.64
大口	有効求職	875	830	766	714	721	734	699						5,339
	有効求人	463	432	426	446	432	444	422						3,065
	求人倍率	0.53	0.52	0.56	0.62	0.60	0.60	0.60						0.57
熊毛地域	有効求職	739	752	885	874	724	704	631						5,309
	有効求人	543	510	521	536	529	635	597						3,871
	求人倍率	0.73	0.68	0.59	0.61	0.73	0.90	0.95						0.73
奄美地域	有効求職	2,025	2,089	2,113	2,104	2,084	2,089	1,958						14,462
	有効求人	1,192	1,139	1,120	1,131	1,108	1,161	1,120						7,971
	求人倍率	0.59	0.55	0.53	0.54	0.53	0.56	0.57						0.55
県計	有効求職	42,018	41,586	40,929	39,213	38,307	38,807	37,995						278,855
	有効求人	29,478	28,079	27,636	28,133	28,036	29,892	30,498						201,752
	求人倍率	0.70	0.68	0.68	0.72	0.73	0.77	0.80						0.72

※地域別：安定所の管轄区分

鹿児島地域 … 鹿児島
北薩地域 … 川内、出水、宮之城
大隅地域 … 鹿屋、大隅
南薩地域 … 加世田、伊集院、指宿

始良地域 … 国分、大口
熊毛地域 … 熊毛
奄美地域 … 名瀬

休業4日以上之死傷者数は1,282人 ～労働災害の死亡者数も増加～

鹿児島労働局管内の労働災害発生状況（平成26年10月末）をみると、休業4日以上之死傷者数は1,282人で、対前年比で2人（0.16%）増となりました。特に第三次産業で増加しており、商業の28人増、保健衛生業の20人増、接客娯楽業の5人増となっています。

また、死亡者数は15人で、対前年比7人（87.5%）増となり、昨年1年間の死亡者数（12人）を上回りました。

鹿児島労働局として、労働災害で被災される方を一人でもなくしていくという強い姿勢で、労働災害防止団体、業界団体等との連携により、目標達成に向けた積極的な労働災害防止対策を講じていくこととしています。

なお、県内5つの労働基準監督署では、死亡災害が多い「三大災害（①墜落・転落災害、②建設機械災害、③土砂崩壊災害）」のおそれのある建設現場を重点対象として、年末年始建設業一斉監督を実施します。

（労働基準部健康安全課）

【第12次労働災害防止計画】
強調文字 ⇒ 件数減少重点業種
強調文字（*）⇒ 重篤災害減少重点業種

平成26年 業種別死傷災害発生状況（10月末）

鹿児島労働局

	平成26年		平成25年		増減数	
	死傷者数	死亡者数	死傷者数	死亡者数	死傷者数	死亡者数
全産業	1282	15	1280	8	+0.16%	+87.5%
1 製造業（*）	268	3	269		-0.4%	+∞%
1 食料品製造業	162	1	161		1	1
4 木材・木製品製造業	16		20		-4	
9 窯業土石製品製造業	10		15		-5	
11～12 金属製品製造業	19		8		11	
13～15 機械機具製造業	22		19		3	
上記以外の製造業	39	2	46		-7	2
2 鉱業	4		5		-1	
3 建設業（*）	208	4	229	4	-9.2%	
1 土木工事業	78	1	86	3	-8	-2
2 建築工事業	116	3	117	1	-1	2
3 その他の建設業	14		26		-12	
4 運輸交通業	164	3	162		2	3
1 鉄道・航空機業	4		5		-1	
2 道路旅客運送業	16	1	11		5	1
3 道路貨物運送業	144	2	146		-2	2
4 その他の運輸交通業						
5 貨物取扱業	8	1	8			1
1 陸上貨物取扱業	3		1		2	
2 港湾運送業	5	1	7		-2	1
6 農林業	60		71	2	-11	-2
1 農業	23		34		-11	
2 林業（*）	37		37	2		-2
7 畜産・水産業	65	1	69	1	-4	
8 商業	196	1	168		28	1
1 卸売業	33		33			
2 小売業	145	1	117		28	1
3 理美容業			1		-1	
4 その他の商業	18		17		1	
9 金融・広告業	7		14		-7	
11 通信業	9		10		-1	
12 教育・研究業	12		10		2	
13 保健衛生業	137		117		20	
1 医療保健業	63		44		19	
2 社会福祉施設	69		71		-2	
3 その他の保健衛生業	5		2		3	
14 接客娯楽業	81	2	76	1	5	1
1 旅館業	28	1	21	1	7	
2 飲食店	40	1	35		5	1
3 その他の接客娯楽業	19		20		-1	
上記以外の事業	63		72		-9	
10 映画・演劇業			1			
15 清掃・と畜業	36		28		8	
16 官公署			1		-1	
17 その他の事業	27		42		-15	
陸上貨物運送事業（4-3-5-1）	147	2	147			
第三次産業（8～17）	505	3	467	1	38	2

- ① 死傷者数は、当月末までに発生した労働災害の被災者を翌月7日締めで集計したもの。
② 死傷者数は、労働者死傷病報告のうち休業見込み日数が4日以上災害によるもので、死亡者を含みます。
③ 死亡者数は、各労働基準監督署の調査等により把握したもので、労働者死傷病報告が未提出の場合もあります。
④ 陸上貨物運送事業及び第三次産業は、別計。



報道関係者 各位

平成26年11月28日発表
照会先 鹿児島労働局総務部企画室
室 長 折元 浩二
室長補佐 西田 和宝
担 当 古川 光之
(直通電話099-223-8239)

**平成26年度上半期 個別労働紛争解決制度の施行状況
～当事者双方が参加した場合のあっせん手続きによる合意成立は78%～**

鹿児島労働局（局長 岩崎 修）では、このほど平成26年度上半期の個別労働紛争解決制度の施行状況を取りまとめた。

労働関係について個々の労働者と事業主との間の紛争を迅速かつ適正に解決するための「個別労働紛争解決制度」は、平成13年10月の法律施行から13年が経過し、職場での紛争解決に大きな役割を果たしている。

【平成26年度上半期の施行状況】

- ・ 民事上の個別労働紛争相談件数 2,221 件（前年同期比 15 件(0.7%)増）
- ・ 助言・指導申出件数 33 件（ 同 2 件(5.7%)減）
- ・ あっせん申請受理件数 22 件（ 同 21 件(48.8%減）

(1) 民事上の個別労働紛争に係る相談件数は、2,221 件（相談内容の総件数は 2,425 件。1 件の相談が複数の内容項目に及ぶ場合あり。）で前年同期より 15 件(0.7%)増加した。

相談件数を内容別に見ると、「退職関係」、「いじめ・嫌がらせ」、「解雇」の順に多く、この3項目で1,421 件となり、58.6%を占めている。

(2) 「助言・指導」の申出件数は、33 件で前年同期よりわずかに減少した。

申出件数を内容別に見ると、「退職関係」、「解雇」に次いで、「労働条件の引き下げ」と「いじめ・嫌がらせ」が同数となっている。最多の「退職関係」（3 件（50.0%））の増加が目立っている。

(3) 「あっせん」の申請受理件数は、22 件で前年同期より 21 件(48.8%)減少した。

受理件数を内容別に見ると、「解雇」に次いで、「いじめ・嫌がらせ」、「退職関係」の順に多く、この3項目の占める割合が 72.7%を占めている。受理件数が減少している中、「いじめ・嫌がらせ」の件数は、前年同期より 2 件（66.7%）増加している。当事者双方があっせんに参加した件数は 9 件で、そのうち 7 件（77.8%）が合意に至っている。

(4) 助言・指導は1か月以内に 90.3%、あっせんは2か月以内に 92.0%の処理が終了し、「簡易・迅速・無料」という制度の特徴を生かした運用がなされている。

1 相談受付の状況

鹿児島労働局では、労働問題に関する相談に対応するため、同局と県内5か所の労働基準監督署に総合労働相談コーナーを設置している（別紙2「総合労働相談コーナー」参照）。

総合労働相談コーナーに寄せられた民事上の個別労働紛争相談件数（労働関係法令の違反を伴わないもの。以下「相談件数」という。）は、平成26年度上半期（以下「当期」という。）は2,221件であり、前年度同期の2,206件より15件（0.7%）増加した。

なお、当期の相談件数を労働者の種類別にみると、「正社員」からの相談が914件（41.2%）と最も多く、以下、「パート・アルバイト」からの相談が531件（23.9%）、「期間契約社員」からの相談が273件（12.3%）、「派遣労働者」からの相談が34件（1.5%）と続き、これ以外の相談者による相談が122件（5.5%）となっている。なお、いずれに該当するか判明しない相談者は、347件（15.6%）である。

当期の相談件数の内容（別紙1の「グラフ1」参照）をみると、退職勧奨や雇い止めなどの「退職関係」に関する相談が665件（27.4%）で最も多く、以下「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が382件（15.8%）、「解雇」に関する相談が374件（15.4%）、賃金や退職金などの「労働条件の引下げ」に関する相談が283件（11.7%）、「賠償」に関する相談が114件（4.7%）と続いている。上記以外は「その他」として計上しており、607件（25.0%）で「雇用管理改善」、「配置転換」、「懲戒処分」等に関する相談が含まれる。

なお、いわゆる職場での「パワー・ハラスメント」は、「いじめ・嫌がらせ」に含まれる。

前年度同期と比較する（別紙1の「グラフ1」参照）と、「退職関係」が141件（26.9%）、「労働条件の引下げ」が27件（10.5%）、「賠償」が2件（1.8%）増加し、「解雇」が119件（24.1%）、「いじめ・嫌がらせ」が8件（2.1%）減少となった。

2 助言・指導及びあっせんの運用状況

鹿児島労働局では、相談によっても紛争の自主的解決に至らなかった事案については、労使間の民事上の個別労働紛争の解決を図るため、「鹿児島労働局長による助言・指導」及び「鹿児島紛争調整委員会によるあっせん」の制度を運用している（別紙3及び4参照）。

当期の助言・指導申出件数は33件であり、前年度同期と比較して2件（5.7%）減少した。

また、当期のあっせん申請受理件数は22件であり、前年度同期と比較して21件（48.8%）減少した。

(1) 鹿児島労働局長による助言・指導の申出内容など

当期の助言・指導の申出内容（別紙1の「グラフ2」参照）をみると、「退職関係」が9件（27.3%）と最も多く、次いで「解雇」が5件（15.2%）、さらに「労働条件引下げ」と「いじめ・嫌がらせ」がともに4件（12.1%）と続いている。これらを合計すると、全体の3分の2を占めている。

また、当期と前年度同期を比較すると、「解雇」が4件（44.4%）の大幅な減少となり、「いじめ・嫌がらせ」が2件（33.3%）、「賠償」が1件（100.0%）減少している。一方で、「退職関係」が3件（50.0%）、「労働条件の引下げ」が2件（100.0%）増加している。

当期の助言・指導申出33件のうち、1か月以内に処理が終了した件数は28件（84.8%）であり、「簡易・迅速・無料」という制度の特徴を生かした運用がなされている。

(2) 紛争調整委員会によるあっせん申請の受理内容など

当期の鹿児島紛争調整委員会によるあっせんの受理内容（別紙1の「グラフ3」参照）をみると、「解雇」が7件（31.8%）と最も多く、次いで「いじめ・嫌がらせ」が5件（22.7%）、「退職関係」が4件（18.2%）、「労働条件の引下げ」が1件（4.5%）、の順となっている。これらを合計すると、全体の8割近くに達している。

また、当期の紛争内容を前年度同期と比較すると、「労働条件の引下げ」が9件（90.0%）、「退職関係」が8件（66.7%）、「解雇」が5件（41.7%）

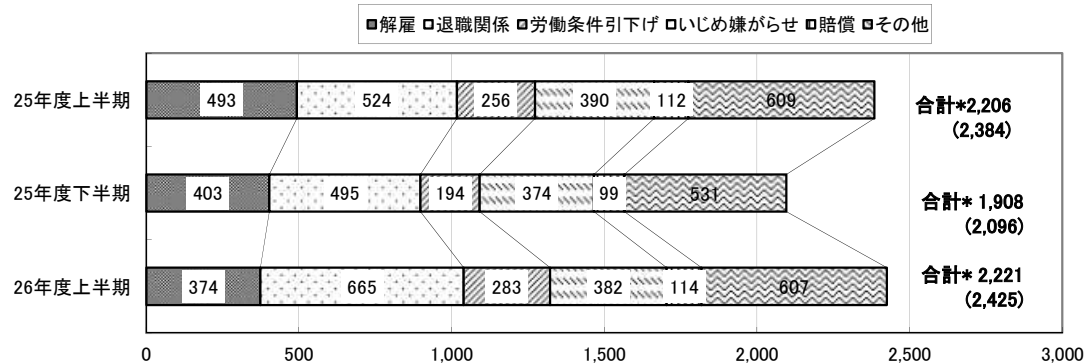
と大幅に減少する中、「いじめ・嫌がらせ」は2件（66.7%）増加している。

当期中にあっせんの処理を終了した申請（前期に受理したものを含む）25件のうち、2か月以内に処理した件数は23件（92.0%）であり、「簡易・迅速・無料」という制度の特徴を生かした運用がなされている。あっせんに参加するか否か、また、あっせんに参加した場合も、合意するか否かは紛争当事者の意思にゆだねられるため、処理件数のうち72.0%に当たる18件は、不参加や合意に至らずにあっせんが打切りとなったが、両当事者があっせんに参加した9件のうち、7件は合意が成立し、8割弱という高い実績を上げている。

（注）

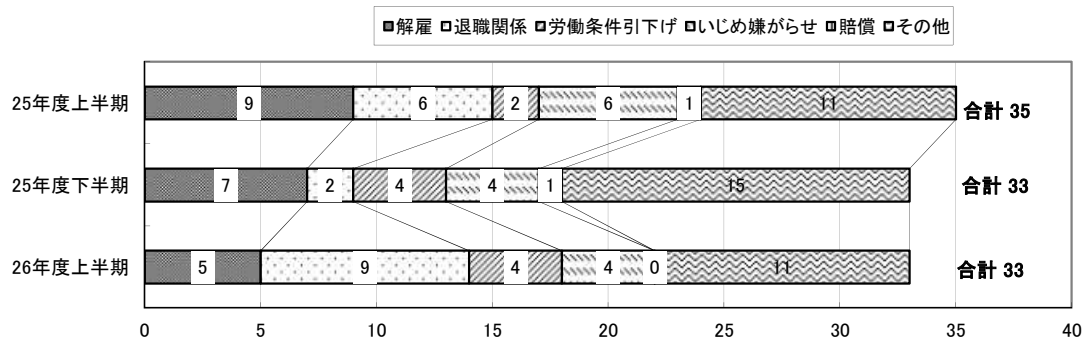
平成17年度から平成25年度までの年度ごとの相談件数、助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数の状況については、今年6月2日に記者発表済みである。これに、平成26年度上半期を2倍にした数値を平成26年度の予測値として算定し、新たにグラフ（別紙1の「グラフ4」）を作成した。

グラフ1(相談件数の内容)

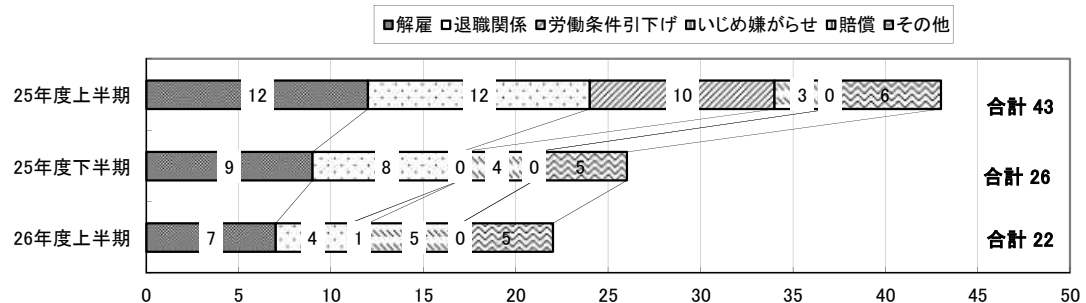


「合計」欄は、*が相談の数で、括弧内が相談の内容の合計(1回の相談で内容が複数の項目に及ぶ場合あり)です。

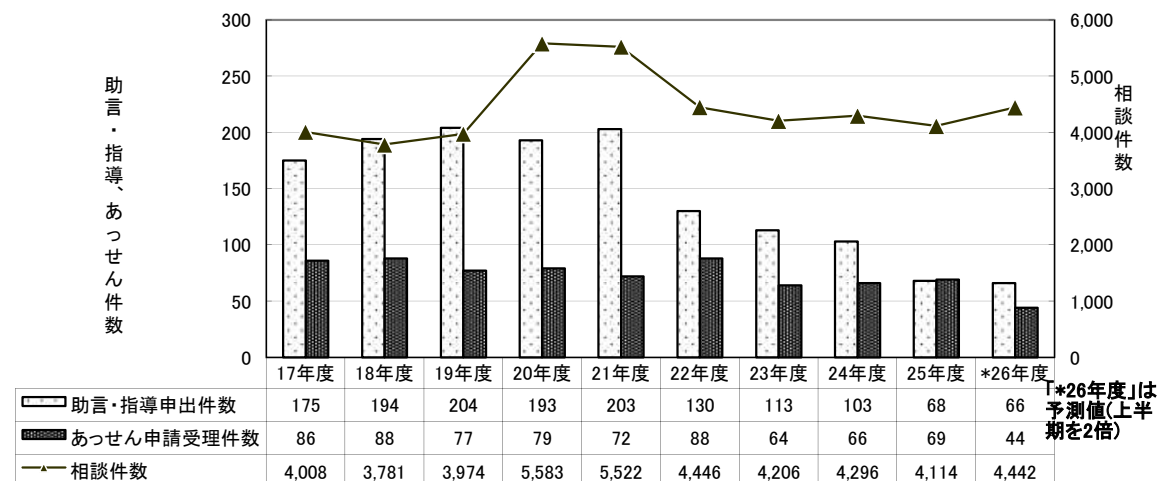
グラフ2(助言・指導の申出内容)



グラフ3(あっせん申請の受理内容)



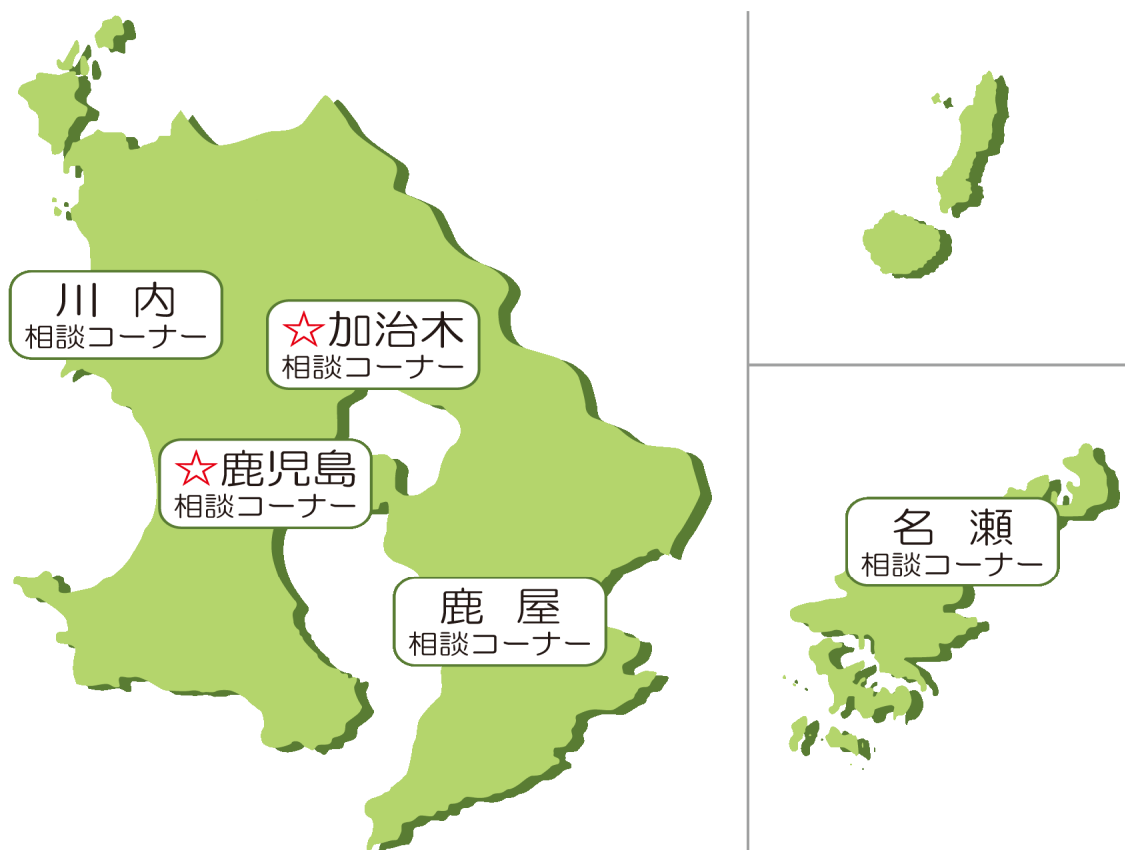
グラフ4(相談件数、助言・指導申出件数及びあっせん申請受理件数の推移)



総合労働相談コーナー

名 称	所 在 地	電話番号
☆鹿児島労働局総合労働相談コーナー (鹿児島労働局総務部企画室内)	〒892-0816 鹿児島市山下町 13-21	099-223-8239
☆鹿児島総合労働相談コーナー (鹿児島労働基準監督署内)	〒890-8545 鹿児島市薬師 1-6-3	099-214-9175 (音声案内 ②)
川内総合労働相談コーナー (川内労働基準監督署内)	〒895-0063 薩摩川内市若葉町 4-24	0996-22-3225
鹿屋総合労働相談コーナー (鹿屋労働基準監督署内)	〒893-0064 鹿屋市西原 4-5-1	0994-43-3385
☆加治木総合労働相談コーナー (加治木労働基準監督署内)	〒899-5211 姶良市加治木町新富町 98-6	0995-63-2035
名瀬総合労働相談コーナー (名瀬労働基準監督署内)	〒894-0036 奄美市名瀬長浜町 1-1	0997-52-0574

☆女性の相談員がいます。



＜労働局長による助言・指導とは＞

民事上の個別労働紛争について、紛争当事者に対し、個別労働紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示唆することにより、紛争当事者が自主的に紛争を解決することを促進する制度です。

法違反の是正を図るために行われる行政指導とは異なり、紛争当事者に対して話し合いによる解決を促すものであって、一定の措置の実施を強制するものではありません。

＜紛争調整委員会のあっせんとは＞

紛争当事者の間に公平・中立な第三者として学識経験者（あっせん委員）が入り、双方の主張の要点を確かめ、双方から求められた場合には両者が採るべき具体的なあっせん案を提示するなど、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度です。

＜紛争調整委員会とは＞

弁護士、大学教授などの労働問題の専門家である学識経験者により組織された委員会であり、都道府県労働局ごとに設置されています。この紛争調整委員会の委員のうちから指名されるあっせん委員が、紛争解決に向けてあっせんを実施します。

なお、現在の鹿児島紛争調整委員会委員の内訳は次のとおりです。

- ・ 弁護士・・・・・・・・・・ 5 人
- ・ 大学教授・・・・・・・・・・ 1 人

事例 1 解雇に関するもの	
事案の概要	突然、客からのクレームを理由に解雇されたことから、復職は求めないものの、精神的苦痛及び経済的損失に対する補償金を求めたもの。
あっせんのポイント	会社側は、申請人の勤務時の反抗的な態度や接客姿勢に問題があり、これ以上雇用の継続はできないと判断し解雇したものであり、請求金額の支払いには応じられないと主張した。 あっせん委員より、勤務状況については見解の相違があるが、解雇理由としては疑問が残ることから解決金を支払うことにより和解したらどうかと事業主に譲歩を促したところ、受入れて和解した。
事例 2 退職勧奨に関するもの	
事案の概要	ある日、熱が出て2日間欠勤したところ、所属長から執拗な退職勧奨が続き、退職を余儀なくされ、これは解雇同然であり、精神的苦痛と経済的損失に対する補償金を求めたもの。
あっせんのポイント	会社側は、申請人の体調が悪く、欠勤が多かったことから、話合っているうちに自主退職をしたと主張した。 あっせん委員より、双方の主張は異なるが、解決金を支払うことにより紛争を解決することはできないかと促したところ、理解を示し和解した。
事例 3 いじめ・嫌がらせに関するもの	
事案の概要	日常的に何年も上司から、仕事を押し付けられ、体調が悪いのに早退させないなどのいじめ・嫌がらせを受けていたので、何度か本社に相談するも改善しなかったことから、精神的損害に対する補償（慰謝料）を求めたもの。
あっせんのポイント	当初、会社側はいじめ・嫌がらせの事実を調査した結果、その事実は認められなかったとして、補償に対する支払いを拒否した。 あっせん委員より、申請人の膨大な記録が存在する点などを説明したところ、解決金の支払いということで双方が合意し、解決した。

パパの育児休業を応援します！！

～バス・電車等へポスター掲示を行います～

現在、約 3 割の男性が「育児休業を取得したい」と希望していますが、実際の取得率は 2.03%にとどまっています。

厚生労働省では、男性の育児休業取得率を現状の 2.03%から 2017 年度には 10%に、2020 年度には 13%に上げることなどを目標に掲げ取り組んでおり、本年 4 月から、育児休業給付金の給付割合が 50%から 67%に引き上げられるなど経済的にも支援が充実してきているところです。

男性の育児休業の取得は、「育児に参加したい」という男性の希望を実現し、モチベーションアップにつながるだけでなく、企業にとってもこれを契機として、職場内の業務改善や働き方の見直しが進み、ワーク・ライフ・バランスの実現による心身の健康の確保や労働時間短縮によるコスト削減などの効果も期待されます。

さらに、ママの育児ストレスも減り、第二子以降も産み育てやすくなり、また、働くママの仕事と育児が両立しやすくなり、職場で活躍する場が広がるといったメリットがあります。

鹿児島県内における男性の育児休業取得者は、依然として少数にとどまっているため、明日 11 月 29 日から順次バス・電車等へポスター掲示等を実施し、男性の育児休業取得促進を図ることとしています。

(鹿児島労働局雇用均等室)



育児休業給付金が引き上げられました!!

(育児休業開始前賃金の給付割合)

50%

平成26年3月まで



67%

平成26年4月から

- 育児休業給付金は非課税のため、所得税はかかりません。
(翌年度の住民税算定額にも含まれません)
- 育児休業中の社会保険料は労使ともに免除されます。
給与所得が無ければ、雇用保険料も生じません。
- 住民税の徴収猶予制度が利用できる自治体もあります。
(詳しくはお住まいの市区町村へ)



育児休業給付金が拡大した今こそ パパが育児休業を取るチャンスです!!

- 妻が専業主婦の場合や、育児休業中でも夫は育児休業を取得できます。

パパの育児休業を応援します!!

男性の育児参加は、会社にも社会にもプラスです。

男性の育児休業取得によるメリット

1. 家庭が安定する

- 子育ての喜びと苦勞を分かち合うことで、夫婦の絆が深まる。
- ママの育児ストレスが減り、第二子以降も生み育てやすい。

2. 仕事に好影響

- 時間意識が高まり、生産性の向上に繋がる。
- 情報の共有化により、チームワークが高まる。

3. ママが輝く

- 仕事と育児を両立しやすくなり、女性が活躍する場が広がる。
- 「女性の力」が発揮されることで、企業経営にもプラス効果。



「くるみん」は、子育て支援に積極的に取り組む企業を示すマークです。

●「くるみん」マークとは

次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づき、一定の要件を満たした企業に対し、「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)から与えられる認定マークです。

鹿児島労働局雇用均等室

鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル2F

リサイクル適性

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

「くるみん」企業が24社になりました！

～今年7社目を認定～

鹿児島労働局（局長 岩崎 修）は、2014年次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主として

医療法人 玲心会 （曾於郡大崎町・1回目）（資料1）

を認定決定し、通知書の交付を下記のとおり行います。

認定企業は24社となり、今年に入り7社目の認定です。（資料2）

この認定は、都道府県労働局長が、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・実施した企業で一定の基準（資料3）を満たす事業主の申請により行うものです。

認定を受けると、認定マーク（愛称「くるみん」）を求人広告などに使用でき、「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」としてのイメージアップや優秀な人材の確保などが期待できるとともに、認定事業主に対しては税制優遇制度（建物等の割増償却制度）も設けられています。

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、特に優良な企業に対する特例認定（プラチナくるみん）制度が始まります。（資料4・5）

記

〈交付式〉

日 時 平成26年12月4日（木）14時から

場 所 鹿児島労働局局長室（鹿児島市山下町13-21）



【添付資料】

- 1 認定事業主の主な取組等
- 2 鹿児島労働局管内における次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主一覧
- 3 次世代育成支援対策推進法の概要
- 4 次世代育成支援対策推進法が10年間延長され、新たな認定制度が創設されます！
- 5 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！

医療法人玲心会の取組概要



<企業情報>

所在地 曾於郡大崎町
 業種 医療・福祉業
 代表者氏名 理事長 春別府 稔仁
 常時雇用する労働者数 128名（うち女性90名）

行動計画

○ 計画期間 平成23年4月1日～平成26年3月31日（1期目）

○ 内 容

- ☆目標1 「妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して職員に配布し、制度の周知を図る。」
- ☆目標2 「出産予定者に、両立支援制度の内容を説明するとともに、休業から復職までの必要書類（休業申請書など）を配布する。」
- ☆目標3 「社内アンケートやヒアリングの実施により、仕事と家庭の両立支援に関する職員の意見を取り上げて、改善を図る。」

行動計画取組状況

- ☆1 平成23年4月に母性健康管理についてのパンフレットを作成し、妊娠中の女性職員に配布し制度の周知を図った。
- ☆2 出産予定者に両立支援制度の内容と出産予定前の休職（入院等）時の説明をし、必要書類を配布した。
- ☆3 未就学児を持つ職員を対象に集め、制度の趣旨を説明し意見・要望を取り上げた。

鹿児島労働局管内基準適合一般事業主認定企業名一覧

資料2

認定企業数 24社 (全国の認定状況 1,987社〔平成26年10月末現在〕)

	認定事業主名	所在地	認定年
1	株式会社 鹿児島銀行	鹿児島市	2007 2009 2011 2013
2	鹿児島相互信用金庫	鹿児島市	2007 2009
3	鹿児島信用金庫	鹿児島市	2008 2011 2014
4	株式会社 新日本科学	鹿児島市	2009
5	株式会社 富士通鹿児島インフォネット	鹿児島市	2009 ※
6	国立大学法人 鹿児島大学	鹿児島市	2010 2014
7	医療法人 寛容会	鹿児島市	2010 ※
8	社会福祉法人 幸尋会	南さつま市	2010 ※
9	南国殖産 株式会社	鹿児島市	2011
10	社会福祉法人 絃徳会	鹿屋市	2011 2014 ※
11	医療法人 美崎会	霧島市	2011 ※
12	医療法人 腎愛会	鹿児島市	2012 ※
13	生活協同組合 コープかごしま	鹿児島市	2012
14	株式会社 image	鹿児島市	2012 ※
15	株式会社 九州タブチ	霧島市	2012 ※
16	鹿児島製茶 株式会社	鹿児島市	2012 ※
17	長島商事 株式会社	鹿児島市	2012
18	国立大学法人 鹿屋体育大学	鹿屋市	2013 ※
19	医療法人 参天会	鹿児島市	2013 ※
20	医療法人 杏政会	薩摩川内市	2013 ※
21	斯文堂 株式会社	鹿児島市	2014 ※
22	社会福祉法人 中江報徳園	鹿児島市	2014 ※
23	株式会社 南日本銀行	鹿児島市	2014
24	医療法人 玲心会	曽於郡	2014



※は、認定時労働者数
300人以下の企業

次世代育成支援対策推進法の概要

一般事業主行動計画

「一般事業主行動計画」とは、企業が、次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画のことです。

企業は、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従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、一般事業主行動計画に、

- ① 計画期間
- ② 目標
- ③ 目標達成のための対策及びその実施時期

を定めます。

常時雇用する従業員が 101 人以上の企業には、この行動計画を策定し、一般への公表、従業員への周知、都道府県労働局への届出を行うことが義務付けられています。

また、常時雇用する従業員が 100 人以下の企業には、努力義務が課せられています。

行動計画策定から認定までの流れ

一般事業主行動計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした場合、都道府県労働局へ申請することによって、次世代育成支援対策推進法に基づく「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。

〔認定までの流れ〕

- 1 自社の現状や従業員のニーズ把握
- 2 1 を踏まえて一般事業主行動計画を策定
- 3 一般事業主行動計画を公表し、従業員に周知
- 4 一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ提出
- 5 一般事業主行動計画の実施
- 6 一般事業主行動計画期間の終了後、都道府県労働局へ認定申請
- 7 「子育てサポート企業」として認定（認定マークの付与）

※ 3，4 については、2 から概ね 3 か月以内に取り組むこと。

参考 <次世代育成支援対策推進法関係パンフレット>

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/26.html>

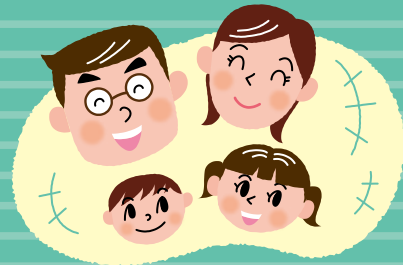
認定基準

- 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取得したものが1人以上いること。
〔従業員数が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等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、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 計画期間において、女性従業員の育児休業等取得率が、70%以上であること。
〔従業員数が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等取得率が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、女性の育児休業等取得率が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かまいません)
- 7 3歳から小学校就学前の子どもを育てる従業員について、「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また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。

参考 <次世代育成支援対策推進法関係パンフレット>

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/26.html>

次世代育成支援対策推進法が 10年間延長され、 新たな認定制度が創設されます!



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10年間の集中的・計画的な取組により、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が一定程度進みましたが、子どもが健やかに生まれ、育成される環境を更に改善し、充実させることが必要です。

このため、次世代育成支援対策の更なる推進・強化を図る次世代法が改正されました。

次世代法の内容、改正のポイント、施行日については、以下のとおりです。

次世代法とは？

日本の急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、平成17年に施行された法律です。この法律に基づき、企業のみならず、国・地方公共団体は次世代育成支援のための行動計画を策定することとされています。

改正のポイント

ポイント①

法律の有効期限の延長 (平成26年4月23日施行)

法律の有効期限が**平成37年3月31日まで10年間延長**されました。

このため、引きつづき、次世代法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立のための一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定し、都道府県労働局に届出を行っていただく必要があります。（従業員数101人以上の企業においては義務、100人以下の企業においては努力義務）

ポイント②

新たな認定（特例認定）制度の創設 (平成27年4月1日施行)

現行法では、行動計画を策定・届出し、一定の要件を満たすと、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。今回の改正では、この**くるみん認定を受けた企業**のうち、特に次世代育成支援対策の実施状況が優良な企業に対する**新たな認定（特例認定）制度が創設**されます。

特例認定を受けた場合、行動計画の策定・届出に代わり、**次世代育成支援対策の実施状況を公表**していただくことになります。

※次世代法による取組は、**非正規雇用の労働者**も対象です。

“**職場ぐるみ**”で
子育てをサポート!

仕事と子育てを
両立できる職場を
目指そう!

「子育てサポート企業」の証
愛称：**くるみん**



次世代法 Q&A

Q 認定を受けるメリットは？

A 認定企業になると、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を商品、名刺、広告、求人広告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等が期待されます。特例認定についても、新たな認定マークを今後検討していく予定です。

また、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）の適用を受けることができます。

くるみん認定企業の声

A社（島根県、100人以下、塗装工事業等）
「労働局で表彰され、マスコミに取り上げられたことにより、認知度が大幅に上がり、直接受注が増えた！」

くるみん税制について

平成23年4月1日から平成27年3月31日までにくるみん認定を受けた企業については、認定を受ける対象となった行動計画の計画期間の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、普通償却限度の32%の割増償却ができます。

Q 新たな認定制度による認定（特例認定）はどうしたら受けられるの？

A 特例認定は、くるみん認定を受けた事業主であって、次世代育成支援対策の実施の状況が優良なものであること等の一定の基準を満たすと、受けることができます。

Q 特例認定の具体的な認定基準はどうなるの？

A 特例認定の認定基準については、くるみん認定同様、

- 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
- 行動計画を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと

等を想定していますが、具体的な内容については今後検討を行い、本年秋頃にお知らせする予定です。

Q 特例認定企業の次世代育成支援対策の実施状況の公表とは？

A 新たな認定制度は、高い水準の次世代育成支援対策に取り組んでいる企業をより評価しつつ、当該取組を継続していただくとともに、他の企業の模範となっていただく趣旨で創設するものです。このため、行動計画の策定・届出に代わり、次世代育成支援対策の実施状況を公表していただくこととしています。具体的な公表方法や公表事項については今後検討を行い、本年秋頃にお知らせする予定です。

改正法・行動計画・認定に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室にどうぞ。

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		

ご不明な点はこちらへ

- くるみんマークについて http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html
- 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>



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、だいだい色、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」 ▶ URL : <http://www.ryouritsu.jp/>（ウェブサイト名は変更の可能性がありますが）

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。

 改正くるみん 認定基準	 プラチナくるみん 認定基準
- 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。 <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。 - 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。 <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。 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。 - 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 ※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 - 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。	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、 - 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等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、育児休業等取得した者1人以上のいずれかを満たすこと。 <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。 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、 - 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、 - 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。 <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。 - 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>