



厚生労働省

沖縄労働局

Okinawa Labour Bureau



Press Release

沖縄労働局発表
平成25年12月20日

担当	沖縄労働局 雇用均等室長	松永涼子
	地方育児・介護 休業指導官	江畑 泉
電話		(098) 868-4380

次世代法「子育てサポート企業」県内最多の認定3回目！

—「株式会社 沖縄富士通システムエンジニアリング」12月24日(火)「認定授与式」—

沖縄労働局(局長 谷直樹)は、「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「子育てサポート企業」として、株式会社沖縄富士通システムエンジニアリング(那覇市)を認定しました。(取り組み内容は資料1)

同社は平成19年及び平成22年にも認定を受けており、今回で3回目の連続認定となります。県内では最多回数の認定を受けた企業となりました。(資料2)

1 認定企業について(子育てサポート企業「くるみん」認定)

■平成25年第4号認定企業「株式会社沖縄富士通システムエンジニアリング」

(所在地:那覇市 労働者数:約150人)

【認定のポイント】

- 育児短時間勤務制度を子どもが小学校6年生の3月31日まで利用可能とするなど、育児・介護休業法を上回る仕事と育児の両立支援制度を拡充した。
- また従業員の多様な働き方につなげるため、定時退社日や残業事前申請を徹底した。
- 計画期間中女性の育児休業取得率100%、男性の育児休業3名利用等、9つの認定基準を満たした。



次世代認定マーク

(愛称:くるみん)

2 「認定授与式」の実施について

■ 沖縄労働局では、「認定授与式」を下記のとおり行います。(資料3)

- 1 日時 : 平成25年12月24日(火)午後1時30分~2時
- 2 場所 : 沖縄労働局 大会議室 (那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館 2階)
- 3 内容 : 認定通知書、次世代認定マーク授与 等

3 次世代法に基づく一般事業主行動計画策定届の届出状況について(平成25年11月末現在)

次世代法により、101人以上の従業員を雇用する事業主は、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を進めるための「一般事業主行動計画」を策定し、労働局に届け出るとともにその内容を公表し、従業員へ周知することが義務付けられています。

■ 平成25年11月末の「一般事業主行動計画」届出状況は下記のとおりです。

301人以上の企業は100%、101～300人の企業は99.6%の企業が届け出ています。

企業規模 (常用雇用労働者数)	届出企業数	企業数 (雇用均等室把握)	届出率
301人以上	96社	96社	100%
101人以上300人以下	270社	271社	99.6%
100人以下	255社	—	—
合計	621社	—	—

* 次世代法に基づく認定とは

次世代法は、次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るために制定されました。「一般事業主行動計画」とは、企業が労働者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た多様な労働条件の整備などに取り組むに当たっての計画期間、目標、目標達成のための対策を定めるものです。(次世代法:参考1)

厚生労働省では、「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企業を平成19年から「子育てサポート企業」として認定しています。(認定基準:参考2)

* 認定のメリットは

「子育てサポート企業」として「くるみん」認定を受けた企業は、次世代認定マーク(愛称:くるみん)を使用することができます。自社の商品、求人広告などに「くるみん」を掲示し、子育てサポート企業であることを広くアピールできるほか、税制の優遇を受けることができます。

◆ 子育てサポート企業に対する税制優遇制度 ◆

認定を受けた企業は、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・増改築をした建物及びその付属設備について、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。

添付資料

資料1 : 「認定企業の取り組み 株式会社沖縄富士通システムエンジニアリング」

資料2 : 「沖縄労働局における次世代法に基づく認定企業名簿」

資料3 : 「次世代法に基づく認定授与式」次第

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」(リーフレット)

認定企業の取り組み株式会社 沖縄富士通システムエンジニアリング

(所在地 那覇市、労働者数 約150人)

行動計画期間：平成22年4月1日～平成25年3月31日

【 目 標 】

1. 仕事と育児の両立支援に関する制度等の拡大・周知
2. 多様な働き方につながる制度の新設や、労働時間の適正化

【 目標の達成状況 】

- ◇ 育児短時間勤務制度は小学校3年生までの子を養育する親が利用可能だったが、小学校6年生まで利用範囲を拡大した。
- ◇ 所定労働時間外勤務の免除を小学校3年生までの子を養育する親から、小学校6年生まで利用範囲を拡大した。
- ◇ 定時退社日を社内へ呼びかけ、残業をする際は事前に申請するよう徹底させた。
- ◇ 長時間残業者の状況を経営幹部が課題として共有し、該当者には休暇取得を奨励している。

【目標以外に行った次世代育成支援の取り組み】

- ・ 従業員の子の職場見学を受け入れた。
- ・ 育児休業のうち1ヶ月間は、積立休暇の残日数の範囲内で有給扱いとしている。
- ・ 配偶者が育児休業を取得した場合で育児休業給付金が一定額を下回る場合は、ファミリーアシスト給を支給する。
- ・ ベビーシッター利用費用を一定額まで補助。
- ・ 育児休業取得促進の結果、計画期間中の女性の取得率100%、男性は3名が取得した。

基準適合一般事業主認定企業名一覧(沖縄)

平成25年12月16日現在

沖縄労働局における

認定件数 13件

認定企業数 10件

公表企業数 10件



次世代認定マーク(愛称:くるみん)

	企業名	所在地(市町村)	認定年	認定回数
1	株式会社沖縄富士通システムエンジニアリング	那覇市	平成19年	1回目
2	琉球ジャスコ株式会社(現在:イオン琉球株式会社)	島尻郡南風原町	平成19年	1回目
3	株式会社琉球新報社	那覇市	平成20年	1回目
4	医療法人友愛会	豊見城市	平成21年	1回目
5	社会福祉法人まつみ福祉会	豊見城市	平成22年	1回目
6	株式会社沖縄富士通システムエンジニアリング	那覇市	平成22年	2回目
7	オリックス・コールセンター株式会社	那覇市	平成23年	1回目
8	株式会社りゅうせき	浦添市	平成24年	1回目
9	トランスコスモス シー・アール・エム株式会社	沖縄市	平成24年	1回目
10	社会福祉法人まつみ福祉会	豊見城市	平成25年	2回目
11	株式会社國場組	那覇市	平成25年	1回目
12	株式会社琉葉	浦添市	平成25年	1回目
13	株式会社沖縄富士通システムエンジニアリング	那覇市	平成25年	3回目

事業主の皆様へ

次世代育成支援対策推進法に基づく

一般事業主行動計画を策定し、「子育てサポート企業」認定(基準適合一般事業主認定)を目指しましょう!



✿平成25年「子育てサポート企業」認定式✿

株式会社國場組、株式会社琉葉

平成25年5月20日

「子育てサポート企業」認定とは、仕事と子育ての両立支援に関する自社の目標(一般事業主行動計画)を達成するとともに男性の育児休業取得など、一定の要件を満たした企業が厚生労働大臣の認定を受け、次世代認定マーク(愛称:くるみん)を使用することができる制度です。

自社の商品、求人広告などに「くるみん」を掲示し子育てサポート企業であることを広くアピールできるほか、税制の優遇を受けることができます。

照会先: 沖縄労働局雇用均等室

電話: 098-868-4380

「次世代法に基づく認定授与式」次第

- 1 日時 平成25年12月24日（火）午後1時30分 ～ 2時
- 2 場所 沖縄労働局 大会議室
（那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館 2階）
- 3 内容

- ・局長あいさつ 沖縄労働局長 谷 直樹
- ・認定通知書、次世代認定マーク授与 等

【認定企業】

株式会社 沖縄富士通システムエンジニアリング

所在地 那覇市

代表者 代表取締役社長 八田 光三郎

担当：沖縄労働局 雇用均等室
電話：098-868-4380

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】

ただし、当該計画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をしたものがない中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。）にあつては、次のいずれかに該当すれば足りること。

- 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人以上いれば足りること。
- 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】

ただし、当該計画期間において、育児休業取得率が70%未満である中小事業主にあつては、当該計画の開始前3年以内の日であつ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育児休業取得率が70%以上であれば足りること。

- 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。

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

