

沖縄労働局発表
平成27年11月24日

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

教育研究業で県内初のくるみん認定企業が出ました！
—国立大学法人琉球大学 11月30日(月)大学で「認定授与式」—

沖縄労働局（局長 待鳥浩二）は、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づく県内14社目の認定（通称：くるみん認定）企業として、平成27年11月9日付けで国立大学法人琉球大学（本部：西原町、学長：大城肇）を認定しましたので、公表します。教育研究業では県内第1号です。

認定授与式は大学において、11月30日(月)10時から実施します。

1 くるみん認定企業

■第14号「国立大学法人琉球大学」

（本部所在地：西原町 労働者数：3,721人）

【認定のポイント】（取組事項 資料1）

○計画期間内に目標の5倍の男性10名が長期間の育児休業を取得

女性 は 期間内に出産した203名に対し期間内に232名が育児休業を取得し取得率114.3%

○教職員向けに育児と介護に関連した制度等を紹介した「育児・介護等支援ガイドブック」、子育てに必要な地域情報などを掲載した「子育てハンドブック」（外国籍の教職員も活用できるよう英語表記もあり）を法人独自に発行し、出産・育児支援制度を積極的に利用できる環境や風土を醸成

○学内通信に男性育児休業取得者の事例を紹介し、取得を奨励

○小学校就学前の子どもを育てる労働者のための所定外労働免除制度を実施

など認定基準9項目を満たした。

2 認定授与式

■ 下記の日程で行います。（資料3）

1 日時：平成27年11月30日(月) 午前10時～

2 場所：琉球大学 大学本部棟2階 第2会議室（西原町字千原1番地）

3 内容：認定通知書授与、懇談 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(平成27年10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、労働局へ届け出るとともに、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27年10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、101～300人の企業ともに100%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	98社	98社	100%
101人以上300人以下	261社	261社	100%
100人以下	136社	—	—
合 計	495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」(以下「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)

行動計画を策定・届出し、一定の認定基準を満たすと認定を受けることができます。平成27年4月1日施行の改正法では、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特例認定(プラチナくるみん)制度が創設されました。(認定基準:参考2、改正次世代法について:参考3)

* 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)を自社の商品、名刺、広告、求人広告など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。また、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)を受けることができます。

◆ くるみん税制について ◆

平成30年3月31日までにくるみん認定を受けた企業は認定を受けた事業年度1年間、プラチナくるみん認定を受けた企業は3年間、次世代育成支援に資する資産であって、一般事業主行動計画に記載された資産(器具備品、車両運搬具、建物及びその附属施設)について、普通償却限度額の最大32%の割増償却を受けられる制度です。

添付資料

資料1 くるみん認定企業の取り組み 国立大学法人琉球大学

資料2 沖縄県内認定企業名簿

資料3 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 「プラチナくるみん認定基準」「くるみん認定基準」

参考3 「くるみん認定 プラチナくるみん認定」(リーフレット)

参考4 くるみん税制について

国立大学法人琉球大学

所在地：沖縄県西原町

事業内容：教育研究業

労働者数：3,721名（男1,848名、女1,873名）



1 一般事業主行動計画

（１）計画期間 平成24年4月1日 ～ 平成27年5月31日（3年2か月）

（２）行動計画の内容

- ①出産・育児支援制度を積極的に利用できる環境や風土を醸成する
- ②計画期間内に男性職員の育児休業の取得者を2名以上とする
- ③出産、子育て又は介護等のライフイベントと仕事の両立を図るため、多様な勤務制度の導入を検討する
- ④時間外労働の削減及び休暇の取得促進を図る

2 目標に対する取組結果

- ①育児と介護に関連した制度等を紹介した「育児・介護等支援ガイドブック」、子育てに必要な地域情報などを掲載した「子育てハンドブック」（外国籍の教職員も活用できるよう英語表記もあり）を発行。
・学校休暇中の児童の保護者教職員を対象とした学童保育や一時託児を実施。
- ②学内通信に男性育児休業取得者の事例を紹介し、取得を奨励。計画期間内に男性10名が育児休業を取得した。
- ③男女共同参画推進やワーク・ライフ・バランスの調和のために必要な環境や制度の整備について検討することを目的に全教員を対象としたアンケートを実施。結果を踏まえ、多様で柔軟な働き方を検討中。
- ④年次有給休暇を連続して取得するよう周知。定時退庁日の実施。また長時間の時間外労働をした職員とその部局長に対し毎月文書を送付し、職員の健康に配慮している。

3 計画期間中の育児休業取得者数

男性 育児休業者10名

女性 育児休業者232名（出産した女性労働者203名。育児休業取得率114.3%）

4 その他の特例認定基準達成状況

- （１）小学校就学前の子どもを育てる労働者のための所定外労働免除制度を実施
- （２）所定外労働削減等の措置
 - ①所定外労働削減措置…定時退庁日の実施、削減のための周知
 - ②年次有給休暇取得促進措置…計画的な年次有給休暇取得を周知促進

基準適合一般事業主認定企業名一覧(沖縄)

資料 2

平成27年11月9日現在

沖縄労働局における

認定件数 19件

認定企業数 14社

公表企業数 14社



次世代認定マーク



	企 業 名	業種	所在地	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	情報通信業	那覇市	平成 19 年	1 回目
2	イオン琉球株式会社	卸小売業	南風原町	平成 19 年	1 回目
3	株式会社琉球新報社	情報通信業	那覇市	平成 20 年	1 回目
4	医療法人友愛会	医療福祉業	豊見城市	平成 21 年	1 回目
5	社会福祉法人まつみ福祉会	医療福祉業	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	情報通信業	那覇市	平成 22 年	2 回目
7	オリックス・ビジネスセンター沖縄株式会社	情報通信業	那覇市	平成 23 年	1 回目
8	株式会社りゅうせき	卸小売業	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	情報通信業	沖縄市	平成 24 年	1 回目
10	社会福祉法人まつみ福祉会	医療福祉業	豊見城市	平成 25 年	2 回目
11	株式会社國場組	建設業	那覇市	平成 25 年	1 回目
12	株式会社琉葉	卸小売業	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	情報通信業	那覇市	平成 25 年	3 回目
14	沖縄電力株式会社	電気事業	浦添市	平成 26 年	1 回目
15	社会医療法人敬愛会	医療福祉業	沖縄市	平成 27 年	1 回目
16	株式会社プロトデータセンター	情報通信業	宜野湾市	平成 27 年	1 回目
17	オリックス・ビジネスセンター沖縄株式会社	情報通信業	那覇市	平成 27 年	プラチナ
18	株式会社沖縄富士通システムエンジニアリング	情報通信業	那覇市	平成 27 年	プラチナ
19	国立大学法人琉球大学	教育研究業	西原町	平成 27 年	1 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 27 年「子育てサポート企業」認定式⊕

右：(株) 沖縄富士通システムエンジニア
リング 左：労働局長

「子育てサポート企業」くるみん認定とは、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。

平成 27 年 4 月 1 日より、くるみん認定企業のうち、さらに高い水準の取組を行った企業への特例認定(プラチナくるみん認定)制度が創設されました。

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27年11月30日（月）午前10時 ～ 10時30分

2 場所 国立大学法人琉球大学 大学本部棟2階 第2会議室
（西原町字千原1番地）

3 内容

・認定通知書授与、懇談等

【認定（くるみん）企業】

国立大学法人琉球大学

・本部所在地 西原町

・代表者 学長 大城 肇

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12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。）であって、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 一般事業主であって、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。

第12条の2 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13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。

（認定一般事業主の表示等）

第14 条 前条の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（次項及び第十五条の四第一項において「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。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第15 条の2 厚生労働大臣は、認定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、当該認定一般事業主について、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（その計画期間の末日が、当該認定一般事業主が第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。）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、当該認定一般事業主の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。

（特例認定一般事業主の特例等）

第15 条の3 前条の認定を受けた認定一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第十二条第一項及び第四項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、次世代育成支援対策の実施の状況を公表しなければならない。

3 特例認定一般事業主が前項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該特例認定一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該公表をすべきことを勧告することができる。

（特例認定一般事業主の表示等）

第15 条の4 特例認定一般事業主は、広告等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十四条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

くるみん認定基準

（注：一般事業主行動計画の計画期間がH27. 3. 31までに始まった場合の旧認定基準）

- 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。

＜従業員300人以下の企業の特例＞

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いない中小事業主（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。）にあっては、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。

＜従業員300人以下の企業の特例＞

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っては、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は措置されていけばよく、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。

プラチナくるみん認定基準

1～4 改正くるみん認定基準 1～4 と同一。

5 計画期間において、男性労働者のうち、

①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

②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。

＜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。

6～7 改正くるみん認定基準6・7. と同一。

8 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、

(1) 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

(2) 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。

9 計画期間において、

①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

②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。

10 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。

11 改正くるみん認定基準 9 と同一

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」 ▶ ULR : <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。 ＜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。 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>

仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む企業に対する税制優遇措置の延長及び拡充

(所得税、法人税)

大綱の概要

企業がくるみん認定(次世代育成支援対策に係る基準適合認定)を受けた場合の建物等の割増償却制度(認定を受けた事業年度のみ)について、プラチナくるみん認定(特例基準適合認定)を受けた場合には3年間の割増償却とし、対象資産については一般事業主行動計画に記載された器具備品、車両運搬具並びに建物及び建物付属設備で次世代育成支援対策に資する一定のものとし、割増償却率について見直しを行った上、その適用期限を3年延長する。

①くるみん認定を受けた場合

1. 適用期限の3年間の延長

平成27年3月31日



平成30年3月31日

2. 割増償却の対象資産の変更

全ての建物及びその附属設備



次世代育成支援に資する資産であって、
一般事業主行動計画に位置付けた資産

3. 割増償却率

32%



建物及びその附属設備
101人以上企業 **24%**、100人以下企業 **32%**
それ以外の資産
101人以上企業 **18%**、100人以下企業 **24%**

※ 割増償却の適用期間

次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けた日を含む事業年度

②プラチナくるみん認定を受けた場合

1. 適用期限

平成27年4月1日から平成30年3月31日まで

2. 割増償却の対象資産

次世代育成支援に資する資産であって、
一般事業主行動計画に位置付けた資産

3. 割増償却率

建物及びその附属設備 **15%**

それ以外の資産 **12%**

※ 割増償却の適用期間

認定を受けた事業年度から3年間

対象資産：一般事業主行動計画に記載

- 出産前後の妊産婦を含む子育てをしつつ活躍する女性労働者へ配慮するための資産(授乳コーナー等)
- 子育て支援となる資産(事業所内保育施設等)
- 働き方の見直しに資する資産 等

プラチナくるみん認定基準

- 計画期間における男性労働者の育児休業等取得率13%以上【くるみん認定：男性育児休業等取得者1人以上】
- 計画期間における女性労働者の育児休業等取得率75%以上【くるみん認定：同左】
- 次の①～③全てについて取り組むこと(①又は②について数値目標を定めて実施、達成)【くるみん認定：①～③のいずれかを具体的な成果に係る目標を定めて実施していること、※はプラチナくるみん認定のみ】

① 所定外労働削減のための措置

② 年次有給休暇の取得の促進のための措置

③ 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

※これに加え、計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者が5%以下

又は、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

- 計画期間における女性労働者の継続就業率55%以上【くるみん認定：なし】等



行動計画(例)

- 目標1 : 男性の育児休業取得率13%
- 目標2 : 女性の継続就業率55%
- 目標3 : 事業所内保育施設を〇〇年度内に設置する

参考 4