

島根労働局発表
平成27年12月24日

担当	雇用均等室
	室長 <small>すとう</small> 周藤 明美
	地方機会均等指導官 永見 貴子
	TEL 0852-31-1161



次世代法に基づく
認定マーク「くるみん」

子育てサポート企業(くるみん)を認定しました!!

— 次世代法に基づく認定 —

厚生労働省では、次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」という)に基づき、一般事業主行動計画を策定・届出し、当該計画の目標を達成したことなど、一定の基準を満たした企業を認定しています。

島根労働局(局長 ふるたこうしょう 古田宏昌)は、次世代法に基づく基準適合一般事業主として、次の企業を認定し、下記のとおり認定通知書の交付式を行います。

これにより、島根県内の認定企業は11社(前年度比3社増)となりました。

■ 交付式

日時：平成28年1月14日(木) 10時30分から

場所：島根労働局 局長室

(松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階)

■ 認定企業

一畑工業株式会社

添付資料1 くるみん認定企業の行動計画の内容・取組

2 島根県内のくるみん認定企業一覧、くるみん認定の基準

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!

— くるみん認定企業の行動計画の内容・取組 —

一畑工業株式会社

所在地：松江市

業種：総合建設業、不動産業

企業概要：昭和41年3月1日設立。平成28年に創立50周年を迎える。公共事業から一般住宅の建築まで、地域に密着したインフラの整備、多様化するライフスタイルに対応。

労働者数：82人(平成27年9月現在)



平成27年12月16日認定

計画期間

平成24年10月16日～平成27年9月15日(2年11カ月間)

目標及び実績

目標1：子供の出生時に父親が取得できる休暇制度の周知徹底

目標2：育児・介護休業法等に基づく育児関連諸制度の周知徹底

⇒・育児関連諸制度について資料を作成し、全労働者に配付すると共に会議・朝礼で説明。また、該当者には、個別に利用を勧奨

目標3：育児休業中の社員に対し社内情報の提供

⇒・育児休業中でも、自宅でパソコン等を利用し、社内情報の閲覧を可能とする仕組みを導入

目標4：子ども参観日の実施

⇒・親子のコミュニケーションを深める機会を設け、仕事と子育ての両立しやすい職場環境づくりを目的に、子どもの夏休みに合わせて「子ども参観日」を実施

育児休業取得状況

- ・計画期間内に男性労働者2名が育児休業を取得
- ・計画期間内に出産した女性労働者は1名、同期間に育児休業を取得した女性労働者は1名で、(※注)育児休業の取得率は100%

〔 ※注：育児休業の取得率＝ $\frac{\text{計画期間内の育児休業取得者数}}{\text{計画期間内の出産者数}}$ 〕

— 島根県内のくるみん認定企業一覧 —

	企業名	認定年
1	株式会社長岡塗装店（松江市）	平成 19、21、23 年（3 回）
2	医療法人仁寿会（邑智郡川本町） [現在：社会医療法人仁寿会]	平成 21 年
3	松江土建株式会社（松江市）	平成 23 年
4	株式会社テクノプロジェクト（松江市）	平成 24 年
5	株式会社山陰合同銀行（松江市）	平成 24 年
6	国立大学法人島根大学（松江市）	平成 24、27 年（2 回）
7	社会福祉法人島根ライトハウス（松江市）	平成 25、27 年（2 回）
8	株式会社島根富士通（出雲市）	平成 25 年
9	社会福祉法人静和会（出雲市）	平成 27 年
10	イマックス株式会社（出雲市）	平成 27 年

— くるみん認定の基準 —

(①～⑨すべての基準に該当することが要件)

- 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 計画期間が 2 年以上 5 年以下であること
- ③ 行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと
- ④ 行動計画について、公表、従業員への周知を適切に行っていること
- ⑤ 計画期間内において男性従業員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 人以下の特例—この要件に該当しない場合でも、計画期間内に男性で 1 歳以上の子の看護休暇を取得 小学校就学前の子を有する従業員を対象とした所定労働時間の短縮措置を利用 計画期間開始前 3 年以内の期間に育児休業を取得した者がいること)
- ⑥ 計画期間内の女性従業員の育児休業取得率が、70%以上であること
(従業員 300 人以下の特例—この要件に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の最長 3 年間を合せて計算したときに、女性の育児休業取得率が 70%以上であること)
- ⑦ 3 歳から小学校就学前の子どもを育てている従業員について、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などを講じていること
- ⑧ 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、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のいずれかを実施していること
- ⑨ 法に基づく命令やその他関係法令（次世代法、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法など）に違反する重大な事実がないこと

★上記の基準は、平成 27 年 3 月 31 日までに計画期間が終了した行動計画の認定要件です。



次世代法に基づく
認定マーク「くるみん」

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らずを応援するため、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らずが申請・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)

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"> 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、 <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> 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、 <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. 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>

