

厚生労働省和歌山労働局発表
 平成27年7月30日(木)

担 当	厚生労働省和歌山労働局
	雇用均等室長 小田 江理子
	厚生労働事務官 宮地 くらら
	電 話：073-488-1170 F A X：073-475-0114

**次世代法に基づく「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」の取得促進に向けて
 ～「くるみん」、「プラチナくるみん」と「きいちゃん」のコラボポスターを作成～**



次世代法とは？

次世代育成支援対策推進法(次世代法)は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし、2005年(平成17年)4月1日から施行されています。

今般、次世代法に基づく「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」の周知を図るため、国体のキャラクターである「きいちゃん」とコラボしたポスターを作成しました。

くるみん認定企業である「株式会社紀陽銀行」にも掲示に御協力いただいております。

和歌山県内の認定企業一覧(平成 27 年 7 月現在)

次世代法に基づき、事業主は労働者が仕事と子育てを両立させることができるよう雇用環境を整備し、次世代育成支援対策を実施するための「一般事業主行動計画」を策定、一般への公表、従業員への周知を行い、都道府県労働局長に届け出ることとされています(労働者 100 人以下の企業は努力義務)。

事業主は、策定した「一般事業主行動計画」を実施し、計画に定めた目標を達成するなど、一定の基準を満たした場合は、申請を行うことにより厚生労働大臣(都道府県労働局長へ委任)の認定(くるみんマークの認定)を受けることができます。

改正次世代法が、平成 26 年 4 月 23 日に施行され、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。また、新たに、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)制度が創設されました(平成 27 年 4 月 1 日施行)。

(詳細は別添のとおり)



次世代認定マーク(愛称:くるみん)



新たな認定制度「プラチナくるみん」

認定を受けると、次世代認定マーク「くるみん」を使用することができ、このマークを求人広告や名刺、商品等に掲載することで、子育て応援企業として、イメージアップ等の効果が期待されます。

なお、プラチナくるみん認定企業が5月末現在で全国に11社ございます。

詳しくはこちらをご参照ください。<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000088078.html>

また、企業が「次世代育成支援対策資産」を一般事業主行動計画に記載した上で導入し、くるみん認定、又は、プラチナくるみん認定を受けた場合に、その資産について、割増償却できる「くるみん税制」があります。

くるみん税制利用の際の都道府県労働局への申請・税務署への提出書類について、詳しくはこちらまで。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082765.html/>

くるみん認定・プラチナくるみん認定とは？

	企業名	本社所在地	認定年
1	日鉄住金鋼鉄和歌山 株式会社	和歌山市	2007、2012
2	有限会社 シーエスピー	岩出市	2008
3	医療法人 了生会 古梅記念病院	和歌山市	2008
4	社会福祉法人 皆楽園	岩出市	2010
5	太洋工業 株式会社	和歌山市	2012、2014
6	株式会社 松源	和歌山市	2013
7	社会福祉法人 和歌山つくし会	岩出市	2013
8	社会福祉法人 有田川町社会福祉協議会	有田川町	2013
9	社会福祉法人 愛光園	かつらぎ町	2013
10	株式会社 紀陽銀行	和歌山市	2013
11	医療法人 誠佑記念病院	和歌山市	2014
12	医療法人 裕紫会 中谷病院	和歌山市	2014
13	社会福祉法人 黒潮園	新宮市	2014
14	紀陽情報システム 株式会社	和歌山市	2014
15	株式会社 タカショー	海南市	2014

一般事業主行動計画策定届の届出・認定状況

	届出企業数、届出率			認定企業数
	総数	101人以上 (義務)	100人以下 (努力義務)	
和歌山	355 社	295 社 98.0 %	60 社	15 社
全国	58,815 社	42,457 社 91.0 %	16,358 社	2,206 社

(※)和歌山県の認定企業数は7月現在、全国は6月末現在の状況

次世代法に基づく一般事業主行動計画モデル

モデル計画：くるみん認定を目指し、両立支援対策の充実を目指す会社

下線部分には企業名を
入れて作成する。

行動計画

平成〇年〇月〇日

(周知した日付)

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成〇〇年〇〇月〇〇日～平成〇〇年〇〇月〇〇日までの 〇年間

2. 内容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員・・・計画期間中に1人以上取得すること

女性社員・・・取得率を80%以上にする

<対策>

- 平成〇〇年〇〇月～ 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施
- 平成〇〇年〇〇月～ 育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施

目標2：小学校入学前までの子を持つ労働者の短時間勤務制度を導入する。

<対策>

- 平成〇〇年〇〇月～ 社員のニーズの把握、検討開始
- 平成〇〇年〇〇月～ 制度導入
- 平成〇〇年〇〇月～ 社内広報誌や説明会による社員への短時間勤務制度の周知

目標3：平成〇〇年〇〇月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施

<対策>

- 平成〇〇年〇〇月～ 社員へのアンケート調査
- 平成〇〇年〇〇月～ 各部署毎に問題点の検討
- 平成〇〇年〇〇月～ ノー残業デーの実施
管理職への研修(年〇回)及び社内広報誌による社員への周知
(毎月)

次世代法が10年延長され、 新たな認定制度が創設されました！

次世代育成支援対策推進法（「次世代法」）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なことから、次世代法が改正されました。主な改正ポイントは以下のとおりです。

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、引き続き、仕事と子育ての両立のための「一般事業主行動計画」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**）

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）

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（プラチナくるみん認定制度）が創設されました。

プラチナくるみん認定を受けた場合、「一般事業主行動計画」の策定・届出に代わり、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」（<http://www.ryouritsu.jp/>）に男性の育児休業等取得に関する事項、女性の育児休業等取得に関する事項など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なります。



※プラチナくるみんのマントの色は、ピンク、オレンジ、黄色、緑、青、紫、薄ピンク、薄オレンジ、薄黄色、薄緑、薄青、薄紫の12色から企業のカラーに合った色を選択することが可能です。

3. くるみん認定基準の改正（平成27年4月1日施行）

くるみん認定基準について、男性の育児休業等の取得に関する基準の中小企業（従業員数300人以下）の特例を拡充し、女性の育児休業取得率に関する基準を75%以上に引き上げるなどの改正が行われました。

また、くるみんマークは認定回数に応じて星が増えていくマークに変更されました。



4. 行動計画策定指針が改正されました（平成27年4月1日施行）

企業の皆様が「一般事業主行動計画」を策定していただく際によりどころとなる「行動計画策定指針」について、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等が明記されました。