



報道発表資料

山形労働局発表
平成28年3月22日（火）

担当	山形労働局雇用均等室		
	室長	青山 雄一	
	地方育児・介護休業指導官	芳賀 洋子	
	電話	023-624-8228	
	FAX	023-624-8246	

認定企業の9割が「くるみん」の効果を実感

山形労働局（局長 ^{もりた ひろし} 森田 啓司）では、平成27年12月までに次世代育成支援対策推進法に基づき厚生労働大臣の認定を受けた県内企業に対し、認定マーク「くるみん」の効果や活用方法についてアンケートを実施しました（アンケート結果：別紙1）。

また、うち4社（①株式会社山形銀行、②特定医療法人敬愛会、③朝日金属工業株式会社、④株式会社丸市運送）より、認定マーク「くるみん」の効果等について、コメントをいただきました（別紙2）。

山形労働局では、平成28年度においても「くるみん」マークの普及に取り組んでまいります。

<主な結果>

- ・ 「自社のイメージアップになった」、「会社の雰囲気や社員の士気の向上になった」という回答が多く、社内、社外ともに認定の効果が及ぶ結果となった。
- ・ 「くるみん企業だから。」という志望動機の応募者が増えたという回答もあった。
- ・ 回答のあったすべての企業で名刺や会社案内にくるみんマークを載せる等活用している。
- ・ 7割弱の企業が、今後もプラチナくるみん認定又は2回目以降のくるみん認定を取得したいと回答している。

<参考>

- ・ 行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「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（くるみん認定）を受けることができます。
- ・ 認定を受けた事業主は、右記の認定マーク（愛称：くるみん）を商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRできます。その結果、企業イメージの向上、従業員のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着が期待できます。さらに、税制上の優遇措置を受けることができます。
- ・ 認定を受けるためには、9項目の認定基準を全て満たす必要があります。

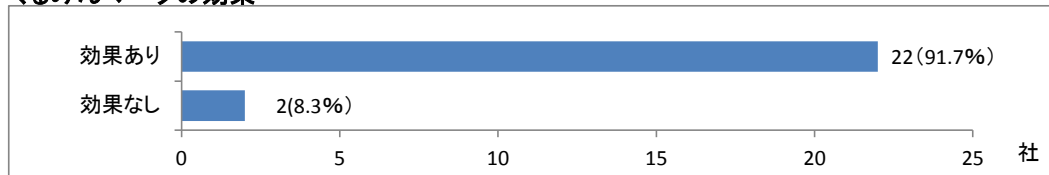


認定マーク（愛称：くるみん）

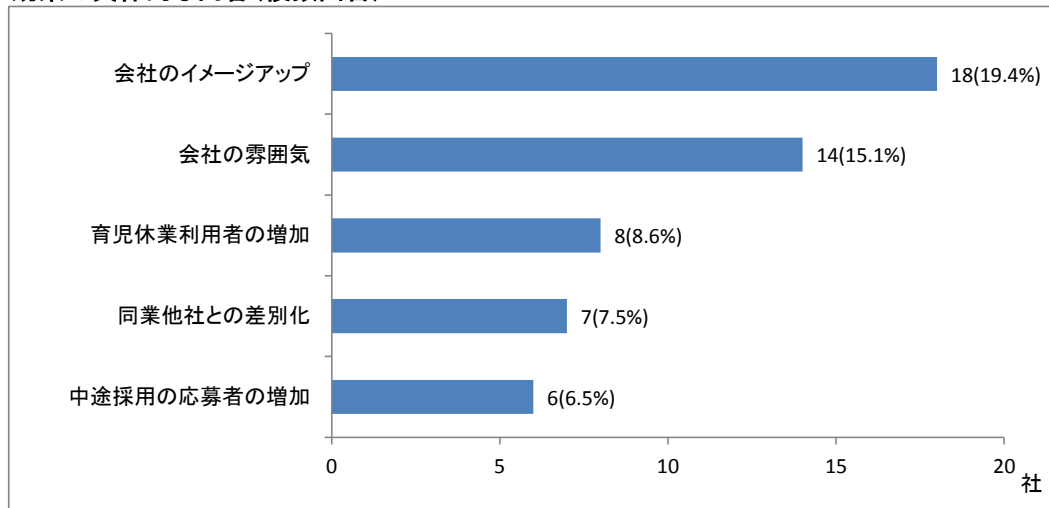
くるみんマークの効果等についてのアンケート結果

・アンケートは、県内25社に配布をし、24社より回答を得ました(回収率96.0%)。

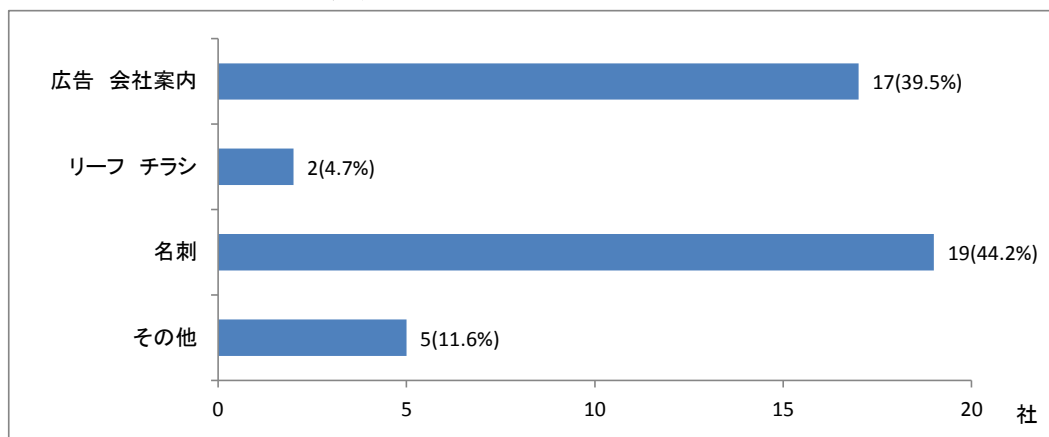
1. くるみんマークの効果



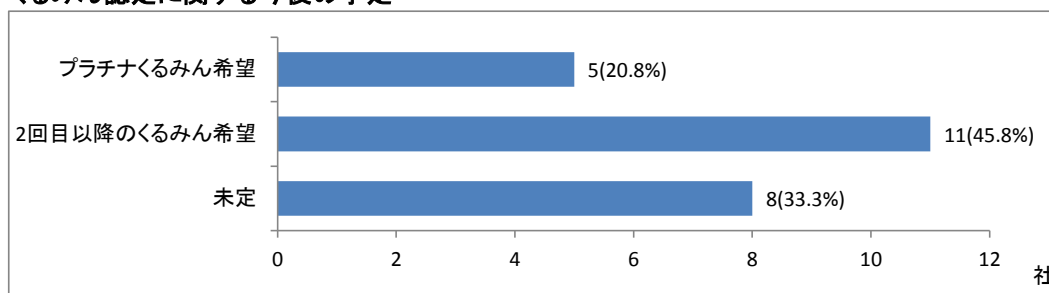
2. 効果の具体的な内容(複数回答)



3. くるみんマークの活用方法(複数回答)



4. くるみん認定に関する今後の予定



株式会社山形銀行

所在地：山形市

事業内容：普通銀行業



弊行では、ディスクロージャー誌や学生向けの会社説明資料のほか、名刺にも特例認定マークを掲載しております。

特例認定を受けたことにより、男女職員の相互理解促進や男性育児休職者の更なる増加など行内の意識改革に繋がただけでなく、弊行の対外的なイメージアップや弊行への入行を希望する学生の志望度形成にも寄与していると感じております。

今後も、職員一人ひとりがより一層能力を発揮できる組織風土を醸成し、働きやすく働きがいのある環境づくりに積極的に取り組んでまいります。

特定医療法人敬愛会

所在地：尾花沢市

事業内容：病院及び老人福祉・介護事業



特定医療法人敬愛会は、平成25年11月25日付けで、山形労働局より「くるみん認定」を頂く事が出来ました。医療・介護では初ということで、大変名誉なことだと法人全体で喜びました。

当法人は、尾花沢市にある尾花沢病院が母体となっており、ご承知の通り尾花沢市は、日本三大豪雪地帯の一つとして知られている程立地条件が悪く、また医療・介護の職場であるため、女性の職員が多く、結婚出産のために離職する職員も少なくありませんでした。いかにして職員の定着を図るかというのは開設当初からの課題で、とにかく、働きやすい職場環境にしていこう！ 離職したくない職場にしていこう！ と設立後まもなく取り組み始めました。

有給休暇の取得は、労働基準法で定める日より前倒し付与、育児休業1年取得は当たり前、子の看護休暇・介護休暇は勿論有給扱い、男性職員も育児休業（どんどん促す）取得、妻の出産に立ち会うための特別有給……。これらの取り組みが評価され、平成26年に山形県知事より「ワークライフバランス優良企業」として表彰を受け、山形いきいき子育て応援企業「優秀（ダイヤモンド）企業」の認定も受けることができました。

くるみんマークを頂いたことや、上記認定を受けたことなどを、早々にホームページや名刺・パンフレット等に掲載したことで、子育て中の方や若い女性の応募が大変増えました。また、ご夫婦での応募もありました。勿論、いうまでもなく今現在、当法人の職員となっています。また、くるみんマークを載せた名刺を差し上げると、相手の企業の方から関心をもたれ、以前より当法人のアピールがしやすくなりました。

朝日金属工業株式会社

所在地：長井市

事業内容：プレス部品製造



弊社はスマートフォン等に使用されるマイクロコネクタ端子を主に製造している金属部品加工会社です。従業員は50名、男女比率は3：1となっています。

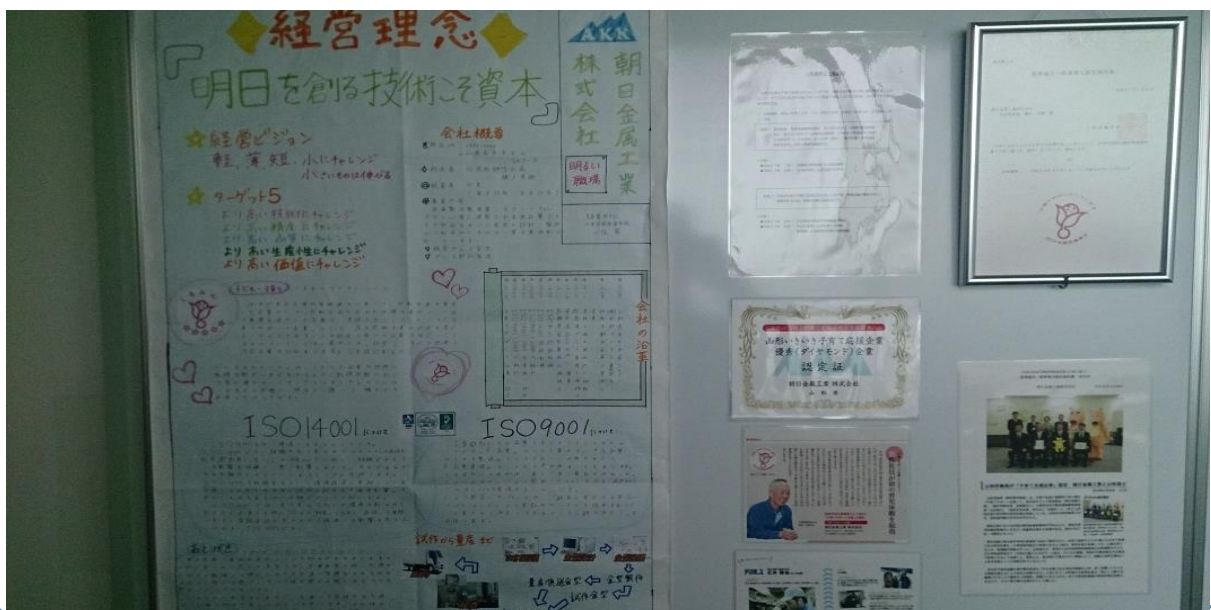
平成27年1月にくるみんを取得し、様々なメディアに取り上げていただきました。また、くるみんマークを会社ホームページ・会社案内・名刺等に使用し、社内外へPRすることで、子育てと仕事の両立を応援する企業という認知を広くいただくことが出来ました。

採用に関しては労働人口の減少により、中小企業にとって新卒採用が年々厳しくなっておりますが、弊社の平成28年度新卒内定者は5名と過去最高となっています。新卒者の応募者はワークライフバランスの意識が強く、くるみんを取得している弊社に興味を持ってくれました。実際に、くるみん認定が応募のきっかけになった新卒者もあり、大変嬉しく思っております。

くるみん取得には、制度上や運用上の不備を何度も雇用均等室から助言を受け、利用しやすい制度、利用しやすい雰囲気作りをめざしました。現在は従業員全体の意識が変わり、働き方や仕事と家庭の両立といった考え方が共有化でき、困ったときはお互い様の精神のもと、育児休業だけでなく学校行事や地区行事への参加者が増え、有給休暇の取得促進にもつながりました。社員間の会話も増え、時間外労働時間も減少し、職場の雰囲気も明るくなりました。

最後に、山形県内で1社でも多く仕事と家庭の両立を考えてくださる企業様が増えることを希望し、是非くるみん認定をお勧めしたいと思います。

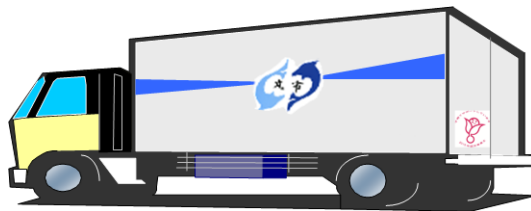
(くるみん掲示板と内定者の企業研究発表資料です)



株式会社丸市運送

所在地：東根市

事業内容：一般貨物運送業



弊社は2015年3月に子育てサポート企業としてくるみん認定を受けました。

その後、名刺やホームページへの掲載はもちろんの事、トラックへくるみんステッカーを貼って走ってもらい、企業イメージのアップを図ってまいりました。求人誌や会社説明会などでもどんどん利用し、幅広く活用した結果、20代、30代、40代と子育て世代の従業員獲得へ繋がりました。

最近履歴書の志望動機に『子育てサポート企業だから』という記載を多く目にする様になり、会社としても若く将来性のある従業員が増えた事に喜びを感じております。

今後とも、仕事と子育ての両立に一役かえて、従業員が長く勤務してもらえる様、また、低迷している運送業界のドライバー獲得へ繋げられる様、努めてまいります。

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイント 子育てサポート企業に認定 従業員がたく働いていること	志望の動機 働くのに良い時間帯という点、又通勤するのに近い 10月15日の説明会で「子育てサポート企業」ということ 働いてみたいと思いました。
志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど 子育てサポート企業の認定もあちの 御社の事業内容、又配送業務に魅力も	スポーツ・クラブ活動・文化活動などの体験から得たもの 通勤時間 約 時間 扶養家族数(配偶者を除く)



添付資料

- 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業等の状況
- 子育てサポート企業の認定について
- 育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度の概要
- 次世代育成支援対策推進法が改正されました!!
- 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！
- 次世代育成支援対策資産の導入を目標として掲げ、くるみん認定・プラチナくるみん認定を取得すると、税制優遇（くるみん税制）が受けられます!!

次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業等の状況

1. 県内における認定企業（平成28年2月末現在）

（1）特例認定企業（プラチナくるみん）

No	認定年	企業名	所在地	業種	労働者数
1	平成27年	株式会社山形銀行	山形市	金融業	2,099人

（2）認定企業（くるみん）

No	認定年	企業名	所在地	業種	労働者数
1	平成19年	山形カシオ株式会社	東根市	製造業	718人
2	平成21年	株式会社山形銀行	山形市	金融業	2,120人
3	平成23年	日東ベスト株式会社	寒河江市	製造業	1,465人
4	平成24年	株式会社ユニバーサル山形	山形市	介護事業	39人
5		キャド・キャム株式会社	鶴岡市	建築設計業	62人
6	平成25年	モガミフーズ株式会社	河北町	製造業	427人
7		東ソー・クォーツ株式会社	山形市	製造業	301人
8		AGCディスプレイガラス米沢株式会社	米沢市	製造業	487人
9		株式会社コヤマ	村山市	製造業	219人
10		特定医療法人敬愛会	尾花沢市	医療業	293人
11	平成26年	株式会社山本製作所東根事業所	東根市	製造業	321人
12		株式会社東北福祉サービス	山形市	社会福祉・介護事業	187人
13		学校法人羽陽学園	山形市	教育・学習支援業	123人
14		社会福祉法人慈敬会	村山市	社会福祉・介護事業	161人
15		【2回目】キャド・キャム株式会社	鶴岡市	建築設計業	85人
16	平成27年	朝日金属工業株式会社	長井市	製造業	52人
17		株式会社山形富士	寒河江市	製造業	183人
18		山形信用金庫	山形市	金融業	193人
19		株式会社丸市運送	東根市	運輸業	253人
20		社会福祉法人白鷹福祉会	白鷹町	社会福祉・介護事業	197人
21		昭和電工HD山形株式会社	東根市	製造業	373人
22		株式会社寒河江測量設計事務所	寒河江市	建築設計・測量業	45人
23		鶴岡信用金庫	鶴岡市	金融業	241人
24		山形環境保全協同組合	山形市	廃棄物処理業	169人
25		ミドリオートレザース株式会社	山形市	製造業	153人
26		北洋加工株式会社	山形市	製造業	202人
27		【2回目】日東ベスト株式会社	寒河江市	製造業	2,071人
28	平成28年	エヌ・デソフトウェア株式会社	南陽市	情報通信業	471人
29		株式会社荘内銀行	鶴岡市	金融業	1,571人
30		医療法人社団松柏会	山形市	医療業	429人
31		【2回目】株式会社山本製作所東根事業所	東根市	製造業	334人
32		ベーリンガーインゲルハイム製薬株式会社	東根市	製造業	183人

2. 東北6県の認定の状況（平成28年2月末現在）

青森	岩手	宮城	秋田	山形	福島	全国
18（1）	27（1）	26（1）	16	29（1）	23	2,429（63）

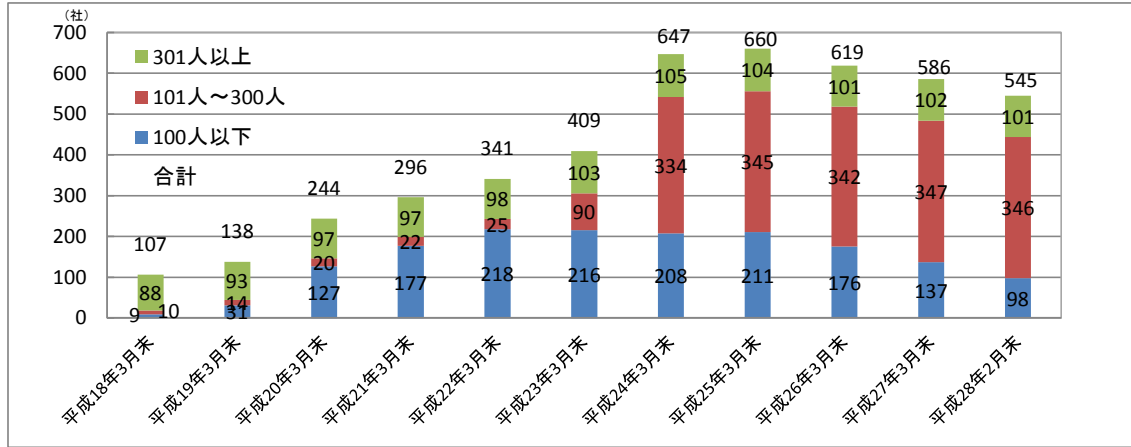
※（ ）は特例認定企業数

3. 県内企業における一般事業主行動計画策定届の届出等の状況（平成28年2月末現在）

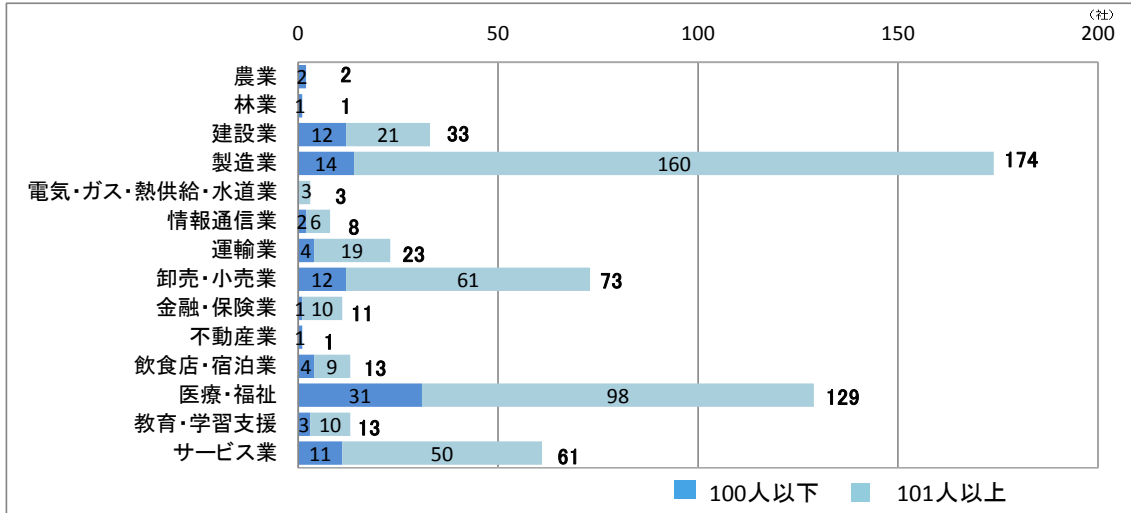
（1）届出企業数

企業数		届出企業数		
労働者301人以上	労働者101人以上 300人以下	労働者301人以上	労働者101人以上 300人以下	労働者100人以下
101	347	101 (届出率 100%)	346 (届出率 99.7%)	98

(2) 届出企業数の推移

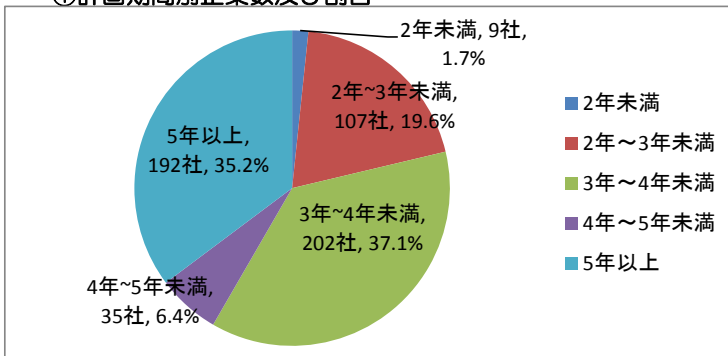


(3) 産業別届出企業数

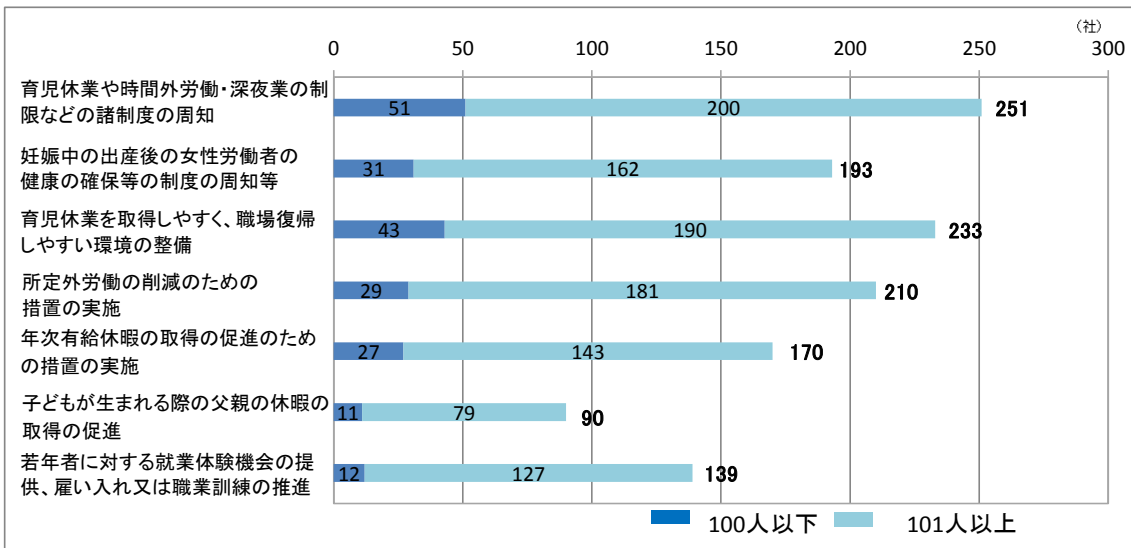


(4) 行動計画の内容

①計画期間別企業数及び割合



②目標として取り上げられている主な事項別企業数



※行動計画においては、複数の目標を掲げることが可能。

子育てサポート企業の認定について

●くるみんマークの認定とは

- ・ 行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「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（くるみんマークの認定）を受けることができます。
- ・ 認定を受けると、以下のようなメリットがあります。

☆ 次世代認定マーク（愛称：くるみん）を、商品、広告、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることをPRできます。
その結果、企業イメージの向上、従業員のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着が期待できます。
さらに、税制上の優遇措置を受けることができます。



次世代認定マーク
(愛称：くるみん)

- ・ 認定を受けるためには、9つの認定基準を満たす必要があります。

●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 策定・変更した行動計画について、公表および従業員への周知を適切に行っていること
- 5 計画期間内に男性の育児休業等取得者がいること

(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
 - ②計画期間内に、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計画の開始前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 計画期間内の女性の育児休業等取得率が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から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

育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度の概要

1 育児休業制度

- 従業員は、事業主に申し出ることにより、原則として子の1歳の誕生日の前日まで、1回に限り、育児休業をすることができます。
- 両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は、育児休業期間を1歳2か月まで延長できます〔ただし、それぞれの育児休業の期間（女性の場合は産後休業と育児休業を合計した期間）は1年間が限度です。〕。
- 子が1歳以降、保育所に入れないなどの一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業を延長することができます。

2 短時間勤務制度

- 事業主は、3歳未満の子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければなりません。
- 短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間（5時間45分から6時間まで）とする措置を含むものとしなければなりません。

3 子の看護休暇

- 小学校就学前までの子を養育する従業員は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前までの子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。
- 子の看護休暇は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるために利用することができます。

4 所定外労働の制限

- 3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

5 法定時間外労働の制限

- 小学校就学前までの子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

6 深夜業の制限

- 小学校就学前までの子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはなりません。

7 その他の両立支援措置

- 事業主は、小学校就学前までの子を養育する従業員について、①フレックスタイム制度、②時差出勤の制度、③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、のいずれかの措置を講ずるよう努めなければなりません。

次世代育成支援対策推進法が改正されました!!

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」といいます。）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んできましたが、引き続き、子どもが健やかに生まれ、育成される環境を更に改善し、充実させる必要があります。

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。

【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、引き続き、次世代法に基づき、従業員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」といいます。）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。（常時雇用する従業員が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）

現行のくるみん認定を受けた企業が、さらに高い水準の取組を行い一定の基準を満たした場合に付与される、特例認定（プラチナくるみん認定）制度が創設されました。

この特例認定を受けた場合は、行動計画の策定・届出義務が免除され、その代わりに、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。

「プラチナくるみん」



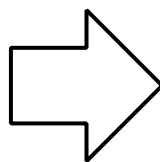
くるみんマークのデザインが新しくなります！

改正次世代法の施行（平成27年4月1日）に合わせて、現行のくるみんマークが新しくなります。新しいマークは、平成27年4月1日以降に認定申請し、認定された場合に付与されます。

※これまで付与された旧マークも、引き続き使えます。



旧「くるみん」



新「くるみん」

新「くるみん」の☆部分は、認定を受けた回数を表しています。実際に付与されるときは、認定を受けた回数に応じて☆の数が変わります。

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）

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>

次世代育成支援対策資産の導入を目標として掲げ、くるみん認定・プラチナくるみん認定を取得すると、税制優遇（くるみん税制）が受けられます！！

1 くるみん税制とは？

○平成27年度からのくるみん税制は、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**ができることとするものです。

また、くるみん税制は平成29年度末（平成30年3月31日）までの**3年間延長**されました。

◇くるみん認定を受けた場合

青色申告書を提出しており、平成27年4月1日から平成30年3月31日までの期間内に初めてくるみん認定（※1）を受けた企業は、**認定を受けた事業年度（1年間）**に、企業・資産の種類の区分に応じて、以下の割増償却率の割増償却の適用が受けられます。

（※1）法人事業主にあっては平成23年4月1日から平成30年3月31日までの期間、個人事業主にあっては平成24年1月1日から平成30年3月31日までの期間における最初の認定であることが必要です。



資産の区分	企業の区分	常時雇用する労働者が101人以上のくるみん認定企業（※2）	常時雇用する労働者が100人以下のくるみん認定企業（※2）
建物及び建物附属設備		24%	32%
車両・運搬具及び器具・備品		18%	24%

（※2）常時雇用する労働者数は、行動計画届出時の数字です。

◇プラチナくるみん認定を受けた場合

青色申告書を提出しており、平成27年4月1日から平成30年3月31日までの期間内に初めてプラチナくるみん認定を受けた企業は、**認定を受けた事業年度から3年間**、資産の種類の区分に応じて、以下の割増償却率の割増償却の適用が受けられます。



資産の区分	全てのプラチナくるみん認定企業
建物及び建物附属設備	15%
車両・運搬具及び器具・備品	12%

2 くるみん税制の対象資産と行動計画への記載方法について

○税制優遇の対象となる「次世代育成支援対策資産」は、以下の通りです。

（*印の資産は、その雇用する従業員向けの資産である必要があります。）

■全事業主に認められる対象資産

- ・事業所内保育施設
- ・授乳コーナー*
- ・女性用休憩室*
- ・更衣室（男女別）*
- ・多目的トイレ*
- ・一定のテレワーク（在宅型）用電気通信設備*
- ・事業所内保育施設と同時に取得した一定の遊戯具、家具、防犯設備

■医療業、児童福祉事業、老人福祉・介護事業又は障害福祉事業を営む事業主についてのみ認められる対象資産

- ・乗降補助装置付き自動車
- ・特殊浴槽
- ・特殊寝台
- ・車椅子一体型寝台
- ・移動用リフト
- ・自動排泄処理装置

※対象となる資産には、それぞれ一定の要件があります。対象資産の詳細については、
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082765.html/>
の「税制優遇の対象資産となる「次世代育成支援対策資産」とは？」をご覧ください。



○税制を受けるためには、上記の資産について、**認定の対象となった一般事業主行動計画に当該資産の導入を目標として掲げ、かつ、当該行動計画期間内に導入する必要があります。**（例：授乳コーナーを平成〇〇年度までに東京事務所に導入する）。なお、計画期間の途中で計画変更を行って、変更後の一般事業主行動計画に記載した資産も、税制優遇の対象ですが、認定後に導入した資産については対象となりません。

3 くるみん税制を受けるまでの流れ

①次世代法に基づく行動計画に、くるみん税制の適用を受けたい「次世代育成支援対策資産」の導入を目標として書き込む（例「授乳コーナーを、平成〇〇年度までに東京霞ヶ関事務所に導入する」）

②行動計画に基づき次世代育成支援対策を実施し、同計画に記載された「次世代育成支援対策資産」を行動計画期間内に実際に導入する

③行動計画期間が終了し、都道府県労働局雇用均等室に「くるみん認定」又は「プラチナくるみん認定」を申請する際に、必要書類を提出する

④導入した資産が、告示に定められた「次世代育成支援対策資産」の条件を満たすことが確認された場合、「くるみん認定」又は「プラチナくるみん認定」時に、認定通知書（押印された一覧表（くるみん税制の適用を申請する資産のリスト）を含む）が交付される

⑤認定通知書（押印された一覧表を含む）を持参し、税務署にくるみん税制適用を申請する

4 割増償却の適用イメージ（くるみん認定・32%割増償却の場合）

○割増償却とは、普通償却額を一定期間割り増しして償却する方法です。

（計算式） 割増償却額＝ 固定資産の普通償却額 × 割増償却率

○例えば、企業が1000万円の資産を購入し、その資産を10年で減価償却を行う場合、

（計算式） $1000（万円） \div 10（年） = 100（万円/年）$ （※3） となり、

通常は1年あたり100万円を損金に算入できますが、この年度に32%の割増償却が認められた場合、この額が32%（割増償却率）増加し、

（計算式） $100（万円/年） \times （0.32 + 1） = 132（万円/年）$ となり、

通常よりも32万円多く損金に算入できます。これにより、**企業の所得が最大32万円圧縮**されるため、これに法人税率をかけた分だけ、当該年度の法人税納税額が低くなります。

（※3：定額法の場合）



<例>資産を導入して2年目の事業年度に、プラチナくるみん認定を取得した場合

※プラチナくるみん認定は、認定を受けた事業年度から3年間、割増償却が適用されます。



経過年数	当該年度の償却費	
1年目	100万円	← 税制の対象となる「次世代育成支援対策資産」を導入
2年目	115万円	← プラチナくるみん認定取得、割増償却開始（3年間）
3年目	115万円	
4年目	115万円	← 割増償却終了
5年目	100万円	
...	...	
9年目	100万円	
10年目	55万円	← 割増償却により15万円×3年間＝45万円、既に減価償却しているため、その分10年目の償却費は少なくなります。

以上のように、2年目～4年目にかけて、毎年度15万円多く損金に算入され、3年間で計45万円企業の所得が圧縮されるため、それぞれの事業年度において、これに法人税率をかけた分だけ、法人税納税額が低くなります。これにより、企業には資金が早期に留保され、当該資金を新規投資等に活用することができます。

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/>



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省・都道府県労働局