

 報道発表資料 

山形労働局発表  
平成28年3月7日（月）

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

～次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業～  
**「子育てサポート企業」を5社認定！**

山形労働局（局長 森田 啓司）では、この度、

エヌ・デーソフトウェア株式会社（代表：代表取締役社長 佐藤 廣志）

株式会社莊内銀行（代表：取締役頭取 國井 英夫）

医療法人社団松柏会（至誠堂総合病院）（代表：理事長 高橋 敬治）

株式会社山本製作所東根事業所（代表：代表取締役 山本 丈実）【2回目】

ベーリンガーイングельハイム製薬株式会社（代表：代表取締役 山崎 誠治）

を子育て支援に積極的に取り組んでいる「子育てサポート企業」として、新たに認定いたしました。

この認定を受けるためには、次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の子育て支援について「一般事業主行動計画」を策定し、女性の育児休業取得率が70%以上※であること、男性の育児休業等取得者がいること等一定の基準を満たす必要があります。

子育てサポート企業認定通知書交付式は以下のとおりです。

※ 平成27年4月以降の行動計画については75%以上と改正されています。

### ◆認定通知書交付式

- ・日時 **平成28年3月9日（水）13時30分～**
- ・場所 山形労働局 大会議室  
(山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階)
- ・認定企業
  - ① エヌ・デーソフトウェア株式会社（南陽市）
  - ② 株式会社莊内銀行（鶴岡市）
  - ③ 医療法人社団松柏会（山形市）
  - ④ 株式会社山本製作所東根事業所（東根市）
  - ⑤ ベーリンガーイングельハイム製薬株式会社（東根市）



認定マーク（愛称：くるみん）

認定された企業は、このマークを商品、広告、求人広告及びホームページ等で表示することができ、「子育てサポート企業」として広くアピールすることができます。

## ◆認定企業の概要 ①

### エヌ・デーソフトウェア株式会社

代表者 代表取締役社長 佐藤 廣志

事業内容 情報通信業

労働者数 471人（男性303人 女性168人）

所在地 南陽市和田3369

電話番号 0238-47-3477



### ●行動計画

1 計画期間 平成25年1月1日～平成27年12月31日

#### 2 行動計画の内容

- ① 社員のワークライフバランスを一層推進するため、時間外労働の削減を図る
- ② 男性社員に対する育児への関心の喚起
- ③ 仕事を続けながらも出産・子育てる事が出来るような環境の整備
- ④ 子育てに関する地域貢献活動の実施

### ●行動計画取組結果

- ① ワークライフバランス推進月間や、定期的な残業時間削減メール送信等を実施したことにより、時間を意識した働き方ができるようになった。4年に1度の大繁忙期であった平成27年のほとんどの月において、時間外労働を、平成26年より削減することができた。
- ② 人材開発ニュースレター等により男性の育児休業取得推進のPRを行い、男性の育児休業取得者が2名となった。
- ③ 在宅ワーク計画を策定し、トライアル運用を行った。
- ④ 「こもれびの郷」において南陽市との共同イベントを年1回行った。

## ◆認定企業の概要 ②

### 株式会社莊内銀行

代表者 取締役頭取 國井 英夫

事業内容 金融業

労働者数 1,571人（男性668人 女性903人）

所在地 鶴岡市本町1-9-7

電話番号 0235-28-2419



### ●行動計画

1 計画期間 平成25年4月1日～平成28年1月31日

#### 2 行動計画の内容

- ① 育休復職支援の充実を図る
- ② 出産・育児・介護に関する規定等を周知徹底する
- ③ 非正規行員の育児休業取得率80%以上にする

### ●行動計画取組結果

- ① 復帰に対する不安解消及び育児と仕事の両立を支援するために復職支援相談会を開催、また、産休前面談を実施し、育児休暇中の過ごし方や保育園入園に関する説明を行った。
- ② 若手行員対象階層別研修で説明を行うと共に、行内イントラネットへ「就業継続支援制度一覧」を掲載し全従業員に対して周知を図った。
- ③ 代替要員の確保等育児休業の取得しやすい環境整備を行った結果、非正規行員の育児休業取得率93%となった。

## ◆認定企業の概要 ③

### 医療法人社団松柏会（至誠堂総合病院）

代表者 理事長 高橋 敬治

事業内容 医療業

労働者数 429人（男性105人 女性324人）

所在地 山形市桜町7-44

電話番号 023-622-7181



### ●行動計画

1 計画期間 平成25年4月1日～平成27年3月31日

#### 2 行動計画の内容

- ① 高校生、中学生に対し、医療・介護の現場見学や医師・看護・介護の体験の受け入れを行う
- ② 子どもが保護者である職員が働いている医療現場を実際に見ることができる、医療現場体験を実施する
- ③ 院内保育園の利用拡充と円滑な運営につとめ（一時保育も含む）、職員の子育て支援の一層の充実を図る
- ④ 産前産後休暇や育児休業などの制度に関する内容について男性職員も含めて周知を図る

### ●行動計画取組結果

- ① 高校生を対象とした看護・医療体験を平成25年度7回、平成26年度5回、中学生を対象とした体験学習、病院見学を平成25年度1回、平成26年度1回実施した。
- ② 平成26年度に1回実施した。
- ③ 院内保育園利用の周知を行い、利用者が増加した。保護者会や意見交流会等を定期的に開催することとした。
- ④ 対象となる男性職員に育児休業等の説明を行い、男性職員1名が育児休業を取得した。

## ◆認定企業の概要 ④

### 株式会社山本製作所東根事業所

代表者 代表取締役 山本 丈実

事業内容 農業用機械の製造販売

労働者数 334人（男性286人 女性48人）

所在地 東根市大字東根甲5800-1

電話番号 0237-43-3411



#### ●行動計画

1 計画期間 平成26年1月1日～平成27年12月31日

#### 2 行動計画の内容

① 育児休業の取得状況を次の水準以上にする

- ・男性 1名以上
- ・女性 取得率80%以上

② 休日出勤日数の削減を図る

③ 地域の子どもへの工場見学内容の変更の検討を行う

④ 地域の子どもへの環境教育を実施する

#### ●行動計画取組結果

① 男性育児休業取得者2名、女性育児休業取得率100%となった。

② 計画前と比べ休日出勤日数を55%削減した。

③ 工場案内パネルの設置、会社案内マニュアルの作成を行った。

④ ホームページでPRをし、子どもだけでなく、各種団体等幅広く受け入れを行った。

## ◆認定企業の概要 ⑤

### ベーリンガーインゲルハイム製薬株式会社

代表者 代表取締役 山崎 誠治

事業内容 医薬品の製造

労働者数 183人（男性129人 女性54人）

所在地 東根市大字東根甲5353-1

電話番号 0237-42-1193



#### ●行動計画

1 計画期間 平成23年4月1日～平成27年1月31日

#### 2 行動計画の内容

- ① 所定外労働時間の削減を行うため、管理職、社員の意識啓発を推進する
- ② 子ども参観日として工場見学の受け入れを検討し、実施に向けた交渉を行う

#### ●行動計画取組結果

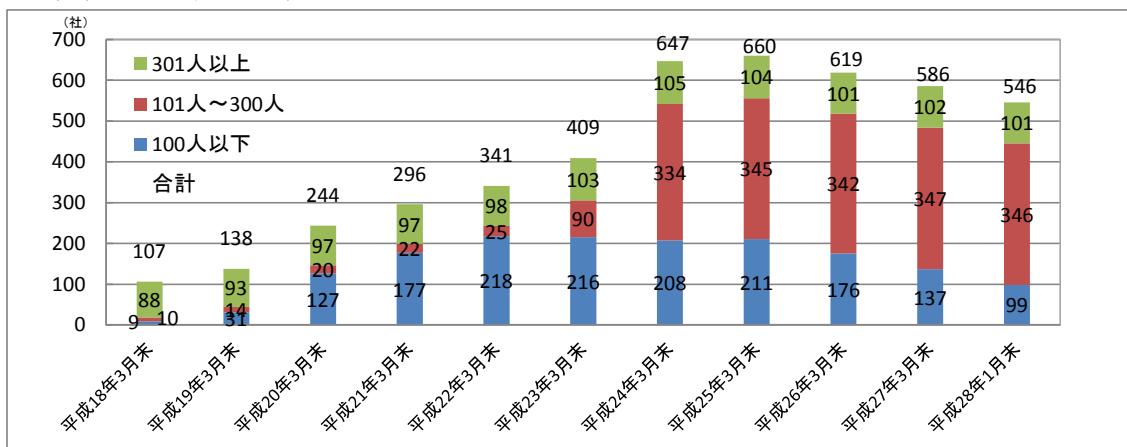
- ① 山形工場全体ならびに部署ごとの所定外労働の実績を管理職会議で周知し、削減策の検討を行った。また、所定外労働の多い社員に対する個別面談等を実施し意識啓発に努めた。
- ② 工場見学の受け入れについて検討を行い、子ども参観日を平成24年度2名、平成25年度2名実施した。

## 添付資料

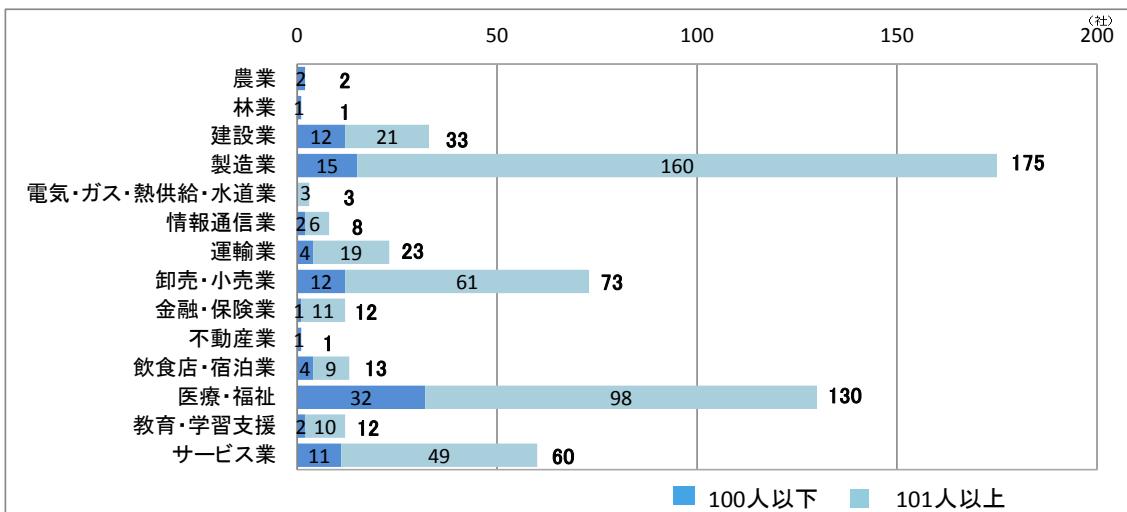
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業等の状況
- ・子育てサポート企業の認定について
- ・育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度の概要
- ・次世代育成支援対策推進法が改正されました!!
- ・くるみん認定 プラチナくるみん認定の認定基準・認定マークが決定しました！
- ・次世代育成支援対策資産の導入を目標として掲げ、くるみん認定・プラチナくるみん認定を取得すると、税制優遇（くるみん税制）が受けられます！！



## (2) 届出企業数の推移

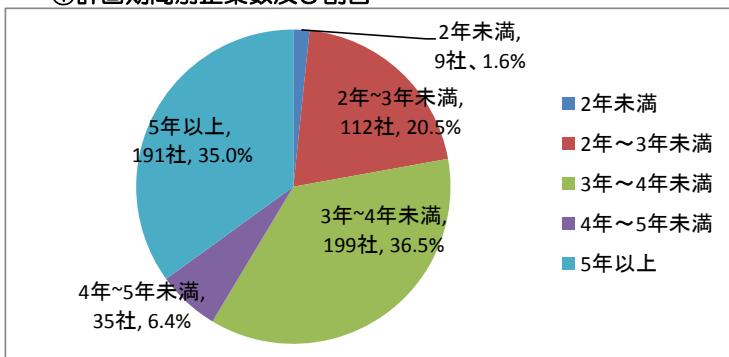


## (3) 産業別届出企業数

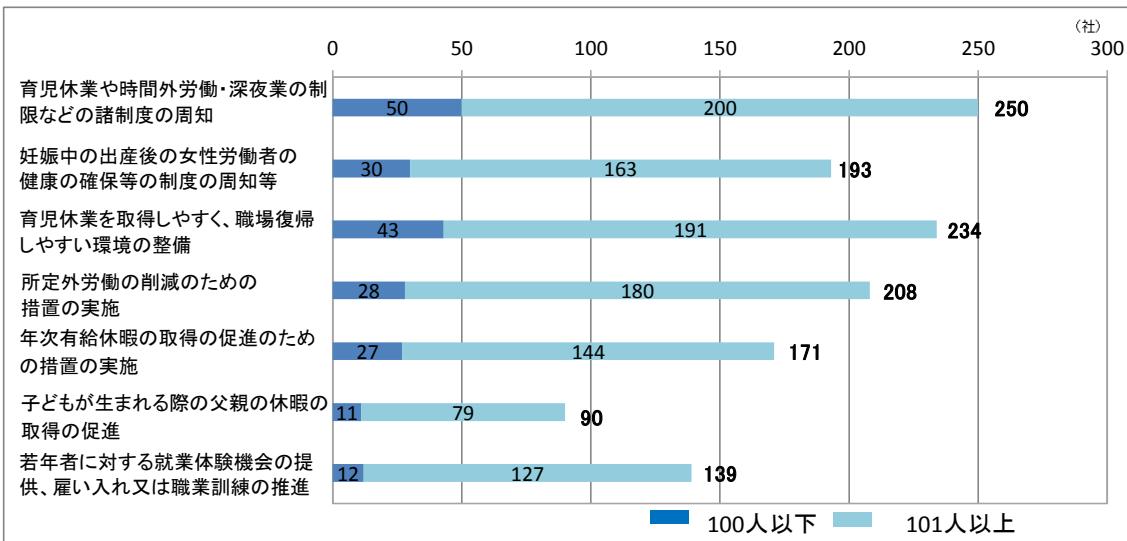


## (4) 行動計画の内容

### 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、従業員のモラー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つの認定基準を満たす必要があります。



次世代認定マーク  
(愛称：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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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 法定期間外労働の制限

- 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、充実させることが必要です。

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的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。

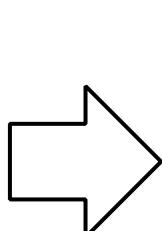
この特例認定を受けた場合は、行動計画の策定・届出義務が免除され、その代わりに、次世代育成支援対策の実施状況を公表していただくことになります。



## 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

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、企業のみなさま・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す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



- 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そ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><b>改正くるみん 認定基準</b></p>	 <p><b>プラチナくるみん 認定基準</b></p>
<p>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一般事業主行動計画を策定したこと。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>3. 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</p> <p>4. 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。</p> <p>5. 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> <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。            ①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）。            ②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。            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労働者がいる。            ④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。</p> <p>6. 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> <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> <p>7. 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。</p> <p>8. 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。            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 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</p> <p>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。</p>	<p>1～4. 改正くるみん認定基準1～4. と同一。</p> <p>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。</p> <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> <p>6・7. 改正くるみん認定基準6・7. と同一。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <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> <p>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。</p> <p>11. 改正くるみん認定基準9. と同一。</p>



# 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。

企業の区分 資産の区分	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	<b>24%</b>	<b>32%</b>
車両・運搬具及び器具・備品	<b>18%</b>	<b>24%</b>

（※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	<b>15%</b>
車両・運搬具及び器具・備品	<b>12%</b>

## 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
- ・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
- ・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\*

### ■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
- ・車椅子一体型寝台
- ・特殊浴槽
- ・移動用リフト
- ・特殊寝台
- ・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？」をご覧下さい。



○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」の導入を目指として書き込む（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。

$$\text{（計算式） 割増償却額} = \text{固定資産の普通償却額} \times \text{割増償却率}$$



○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、

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

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、

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

**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、暮らし、みらいのために  
厚生労働省・都道府県労働局