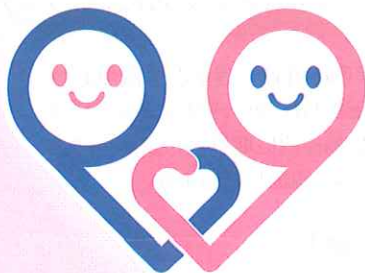


# 日本全国広がる子育て支援企業。

平成27年4月1日、プラチナくるみん誕生。



鳥取県も企業の子育て支援を  
サポートしています。



鳥取県男女共同参画推進企業



鳥取県マスコットキャラクター「トリピー」



「くるみん」は、子育て支援に積極的に取り組む企業を示すマークです。

働く人が安心して仕事と育児を両立できる社会づくりに貢献しています。

特に優良な企業に付与される「プラチナくるみん」も登場しました。

日本各地で、「くるみん」を取得した子育て支援企業が広がっています。

従業員数101人以上の企業は、従業員の仕事と子育ての両立を図るための一般事業主行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知が義務化されています。

お問い合わせ先 鳥取労働局雇用均等室 <http://tottori-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

鳥取労働局 印刷

厚生労働省・鳥取労働局  
鳥取県・鳥取県教育委員会

平成27年2月作成

# 次世代育成支援対策推進法が改正されました

## ★次世代法とは？

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、平成17年4月1日から施行されています。

## ★改正のポイント

### ★ 10年間延長（平成26年4月23日施行）

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、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。**従業員101人以上の企業は、一般事業主行動計画の策定・届出、公表・周知が義務（100人以下企業は努力義務）**となっています。

## ★一般事業主行動計画とは？

従業員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従業員も含めた多様な労働条件の整備等に取り組むにあたって、行動計画に以下の内容を定めます。

- ①計画期間
- ②目標
- ③目標達成のための対策の内容と実施時期

A行動計画（第1回）	
（例）	平成〇年〇月〇日
子育て中の社員が仕事と育児を両立させやすく、また社員全員が仕事と生活の調和をとりやすい環境を作ることによって、全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、次のとおり行動計画を策定する。	
1、計画期間 平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日までの〇年間	
2、内 容	
目標1 男性の育児休業の取得促進のためのリーフレットを作成し、従業員に配布する。	
＜対策＞●平成〇年〇月～ パンフレットの内容の検討・作成、社員への配布、管理研修の実施	
目標2 所定外労働の削減のため、ノー残業デーを設定し、実施する。	
＜対策＞●平成〇年〇月～ 社員アンケートの実施、導入する制度内容の検討、導入後管理職への研修実施 社内広報誌などによる社員への制度周知	
目標3 年次有給休暇の取得日数を従業員1人当たり年平均〇日以上とする。	
＜対策＞●平成〇年〇月～ 管理職に対する研修、社内広報誌や報礼等による取得促進キャンペーンの実施	

## ★取組手順

### 自社の現状・社員のニーズを把握し目標を定めましょう

目標はいくつでも、前回の行動計画で目標が達成していない場合は同じ目標も可。**両立支援のひろば**(<http://www.ryouritsu.jp/>)のサイトでは、**診断から行動計画が簡単に作成できる機能があります**。目標にくるみん認定基準に必要な項目を予め設定し、実施するとくるみん認定が取得しやすいです。

### 計画期間、対策と実施時期を決めましょう

### 行動計画を社外に公表、従業員に周知しましょう

**周知方法**—従業員にわかるように掲示、メール送信、イントラネットへの掲載等  
**公表方法**—両立支援のひろば(掲載無料)、自社ホームページ等

### 鳥取労働局に策定届を届出、行動計画を実施しましょう

届出様式⇒<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

## ★改正のポイント

### ★ 新くるみん認定 & プラチナくるみん認定創設

(平成27年4月1日施行)

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は、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができます。これまでの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を創設し、認定マークも新しくなります。

### ★新くるみん認定基準

- ①適切な行動計画を策定
- ②計画期間が2年以上5年以下
- ③行動計画に定めた目標を達成
- ④適切に公表及び労働者への周知
- ⑤男性の育児休業等取得者が1人以上  
(従業員300人以下企業の特例あり)
- ⑥女性の育児休業等取得率が75%以上  
(従業員300人以下企業の特例あり)
- ⑦3歳から小学校就学前までの子どもを  
労働者を対象とする育児休業等の措置
- ⑧①所定外労働の削減、②年次有給休暇の  
取得促進の措置、③短時間正社員制度等  
の措置のいずれかを具体的な成果に係る  
目標を定めて実施
- 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

5を満たさなくても、計画期間内に次の制度を利用した男性労働者がいれば基準を満たします。①子(1歳以上)の看護休暇 ②子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮 ③計画期間開始前3年以内に育児休業を取得 ④小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合、企業が講ずる育児目的休暇(失効年休を育児目的で使用、学校参観休暇等)を利用

複数認定で星の数が増えるよ



### ★プラチナくるみん認定基準

くるみん認定を受けたことのある企業が、新くるみん認定基準の1~4、6、7、9のほか、以下の認定基準を満たすこと。

- 1 男性の育児休業等取得について高い基準とする
- 2 新くるみん認定基準の8①~③のすべてに取り組み  
少なくとも①又は②について定量的目標を定めて  
実施し、達成
- 3 女性の継続就業に係る基準を新設

プラチナくるみんを取得すると行動計画の

策定義務がなくなり、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することになります。細かい基準がありますので、鳥取労働局雇用均等室までお尋ねください。

#### 平成27年度からの税制優遇措置

平成27年度税制改正大綱において、税制優遇措置の対象資産や、割増償却率について、見直しを行ったうえで、平成30年3月31日までの3年間延長される方針が盛り込まれています。これについては、税制改正法案の国会審議を経て正式に決まります。

#### 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。

お問い合わせ先 鳥取労働局雇用均等室 〒680-8522 鳥取市富安2丁目89番9号  
TEL 0857-29-1709 FAX 0857-29-4142

平成27年3月作成