

ステップ6 認定を取得し、くるみんマークを活用しましょう

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）

- ☆ 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。
- ☆ 取得・新築・増改築した建物等について割増償却ができます。
認定を受ける対象となった行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物とその附属設備について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができます。

○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。

○認定を希望される場合は、行動計画策定の際に、計画の内容が認定基準に合致するかどうか、都道府県労働局雇用均等室にご相談ください。

認定基準

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。

○行動計画には、行動計画策定指針の「七 一般事業主行動計画の内容に関する事項」の「1 雇用環境の整備に関する事項」（1）子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備、（2）働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備、に示された項目のうち、1項目以上が盛り込まれていなければなりません。（20～22ページ参照）

これらの取組の具体例は、3ページの「1 雇用環境の整備に関する事項」をご覧ください。

○制度導入を目標とした場合は、その制度が関係法令を上回る内容となっていない場合、または計画期間の開始時にすでに実施している場合は、認定対象とはなりません。

認定基準2

行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。

○次世代法は平成27年3月31日までの時限立法です。認定を受けるためには、それまでに計画期間が終了し、都道府県労働局への申請および審査を終えている必要があります。

認定基準 3

策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。

○認定の申請にあたっては、計画に定めた目標を達成したことを証明する資料を添付していただく必要があります。証明する資料は目標によって異なりますが、以下のようなものが考えられます。

①制度導入を目標としている場合	
育児休業期間の延長	→ 制度導入前後の就業規則などの写し
ノー残業デーの導入	→ 制度導入を社内に通知した文書の写し、啓発資料など（制度導入年月日の分かるもの）
②数値目標を設定している場合	
女性従業員の育児休業取得率を80%以上にする	→ 育児休業をした女性従業員の氏名および育児休業をした期間が記載されている書類
男性の育児休業取得者が1名以上	→ 育児休業をした男性従業員の氏名および育児休業をした期間が記載されている書類
行動計画期間中に所定外労働時間を月8時間以上削減する	→ 行動計画実施前後の従業員1人当たりの所定外労働時間数（企業の自己申告）
③制度の周知や情報提供を目標としている場合	
両立支援制度について社内に周知を図る	→ 周知のための措置を実施した年月日の分かる資料の写し
④意識啓発を目標としている場合	
各種研修の実施	→ 実施年月日の分かる研修開催通知、研修の実施結果の写し

※ 添付された書類により、目標が達成されたことが確認できない場合は、さらに追加で書類の提出をお願いすることがあります。

認定基準 4

平成21年4月1日以降に策定・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。

○平成21年4月1日以降に行動計画を策定または変更した場合、認定を受けるためには、公表および周知を、行動計画を策定または変更した時からおおむね3か月以内に行う必要があります。

○公表および周知の方法については、4ページをご覧ください。

認定基準5

計画期間において、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。

- 「計画期間内に育児休業等を取得した者」には、期間雇用者（パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者）も含まれます。
- 「育児休業等」とは、育児・介護休業法第2条第1号に規定する原則として1歳未満の子を育てる従業員を対象とした育児休業、第23条第2項に規定する3歳未満の子を育てる従業員を対象とした育児休業、第24条第1項に規定する小学校就学前の子を育てる従業員を対象とした育児休業をいいます。
- 育児休業等を取得していても、認定申請時にすでに退職している従業員は含まれません。

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します。

- 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。
(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、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。

認定基準6

計画期間において、女性従業員の育児休業等取得率が、70%以上であること。

○女性の育児休業等取得率については、以下のように計算してください。

$$\text{女性の育児休業等取得率} = \frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した者の数}}{\text{計画期間内に出産した者の数}} \geq 70\%$$

(小数第1位切り捨て)

- 計画期間内に出産または育児休業等をした期間雇用者も含まれます。
- 認定申請時にすでに退職している従業員は、分母にも分子にも含みません。
- 「育児休業等」とは、認定基準5と同様です。

従業員数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内の女性の育児休業等取得率が70%未満だった場合でも、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70%以上であれば基準を満たします。

(例えば、3年さかのぼると取得率が70%に満たないが、2年であれば70%以上となるような場合は、2年分だけさかのぼって構いません)

認定基準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。

○始業時刻変更等の措置とは、以下のものをいいます。

- ①フレックスタイム制度
- ②始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ③従業員が育てる子のための保育施設の設置運営、その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配および費用の負担など）

○これらの措置は、計画期間前から実施されているものでも差し支えなく、また、計画期間終了時までには実施されていればよいものです。

○これらの措置は、3歳から小学校就学前の子どもを育てるすべての従業員に適用する必要があります。期間雇用者などを除外することはできません。

認定基準8

次の①～③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

- 例
- (i)労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備
 - (ii)「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
 - (iii)フレックスタイム制や変形労働時間制の活用
 - (iv)時間外労働協定における延長時間の短縮
 - (v)その他これらに準ずる措置

②年次有給休暇の取得の促進のための措置

- 例
- (i)年次有給休暇の計画的付与制度の導入
 - (ii)年間の年次有給休暇取得計画の策定
 - (iii)年次有給休暇の取得率の目標設定およびその取得状況を労使間の話し合いの機会において確認する制度の導入
 - (iv)その他これらに準ずる措置

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

- 例
- (i)職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識などの是正のための取組
 - (ii)子どもの学校行事への参加のための休暇制度の導入
 - (iii)その他これらに準ずる措置

○これらの措置は、計画期間前から実施されているものでも差し支えなく、また、計画期間終了時までには実施されていればよいものです。

認定基準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。

○次世代法や労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などの関係法令に違反する重大な事実がないことが必要です。

認定企業に対する税制優遇措置

1 税制優遇制度の概要

○認定を受けた企業は、認定を受ける対象となった行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物およびその附属設備（以下「建物等」）について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができます。

※割増償却について詳しくは、**税務署**までお問い合わせください。

2 税制優遇制度の対象となる事業主の要件

○青色申告書を提出する事業主であること

○平成23年4月1日から平成26年3月31日までの間に始まるいずれかの事業年度において、次世代法の認定を受けること

※個人事業主の場合は、平成24年1月1日から平成26年12月31日までの間に次世代法の認定を受けた場合に対象となります。

※過去に認定を受けたことのある事業主でも、当該期間内に新たに認定を受けた場合には対象となります。

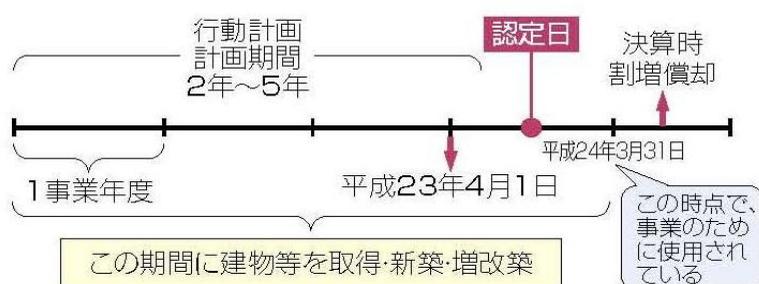
※当該期間内に複数回認定を受けた場合には、最初の認定についてのみ対象となります。

3 適用対象の建物等

○以下の①②のどちらにも当てはまる建物等が割増償却の対象となります。

①次世代法の認定を受けた日を含む事業年度終了の日において、事業主が所有し、事業のために使用している建物等

②認定を受ける対象となった行動計画の（ア）計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得した建物等で、その建設の後、事業主が取得するまでの間に事業のために使用されたことのないもの、または（イ）その期間内に新築・増改築をした建物等



※所有権が移転しないリース取引により取得したものを除きます。

※増改築の場合は、増改築のための工事を行ったことによって所有することとなった建物等の部分に限ります。

※「建物等」の例

- 事務所用建物、店舗用建物、病院用建物、工場用建物、倉庫用建物、事業所内保育施設
- 電気設備、アーケード・日よけ設備、給排水・衛生設備、ガス設備