

## 1. 一般事業主行動計画関係

Q1-1：今回の改正により、「一般事業主行動計画」の策定・変更を行うときは、職業生活と子育ての両立に関する状況を把握し、分析した上で、その結果を勘案して定めることとされていますが、どのように目標を設定していけばよいですか。

また、具体的にどのようなPDCAサイクルを実施する必要がありますか。

A1-1：今回の改正により、施行日（令和7年4月1日）以降に一般事業主行動計画の策定又は変更を行う際には、直近の事業年度における「育児休業等の取得状況」（下記①）及び「労働時間の状況」（下記②）を把握する（下記A）とともに、改善すべき事情を分析（下記B）した上で、①及び②に係る数値を用いて定量的な目標の設定（下記C）が必要になります。

① 「育児休業等の取得状況」：男性労働者の「育児休業等取得率」（※1）又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」（※2）の状況

② 「労働時間の状況」：フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受け労働者によっては、健康管理時間）の状況

※1 育児・介護休業法第2条第1号の育児休業（産後パパ育休を含む）、第23条第2項の3歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業及び第24条第1項の小学校就学前の子を育てる労働者を対象とした育児休業

※2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等、子の看護等休暇及び育児・介護休業法第23条の3第1項第4号に規定する休暇（養育両立支援休暇）を除く。）

### <A：育児休業等の取得状況、労働時間の状況の把握について>

施行日（令和7年4月1日）までに一般事業主行動計画を策定していた一般事業主については、直近の計画期間における育児休業等の取得状況、労働時間の状況や、各企業の実情に応じ、その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立状況に関連する事項や数値等についても把握しておくことが望ましいです。

### <B：改善すべき事情の分析について>

育児休業等の取得状況、労働時間の状況の課題分析は、各事業主の実情に応じて行うべきものですが、男女間で両立支援制度の利用状況に差があり、女性に育児負担が偏りがちである現状が見られることや、男女ともに働き方を見直していくことが必要であることを踏まえ、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、例えば、行動計画策定指針第五2（4）に記載された方法も参考に、「分析の観点例」に照らし、具体的な「取組例」が行われているかといった課題分析を行うことが効果的です。（詳細な「分析の観点例」及び「取組例」については行動計画策定指針第五2（4）をご確認ください。）

「育児休業等の取得状況に関する分析の観点例」(抜粋)

○男女がともに育児休業、育児目的休暇等を取得できる状況にあるか。希望通りの期間が取得できる状況にあるか。

○周囲に気兼ねなく育児休業等を取得できるよう、業務体制の見直しや代替業務に対応する体制の整備等が行われているか。

など

「取組例」(抜粋)

○定期的な労働者の意識調査(職場風土に関するもの)の実施と改善策

○業務の見直し・効率化のための取組の実施

○育児休業等取得者の代替業務に対応する労働者(業務代替者)の確保、業務代替者への手当(賃金の増額)等の検討・実施

など

「労働時間の状況に関する分析の観点例」(抜粋)

○長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難となっていないか。また、子育てを行う労働者のみならず、全ての労働者について長時間労働になっていないか。

○特定の部署・特定の担当者・特定の時期に、特に長時間労働となっていないか。

など

「取組例」(抜粋)

○組織のトップの会議での部署ごとの残業時間数等の公開・評価の実施

○部署横断的な人員配置の見直しを行いうる職位の高い責任者の指名と不断の人員配置の見直し

など

#### < C : 育児休業等の取得や労働時間の状況に係る数値目標の設定について >

一般事業主行動計画においては、より一層労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、上記の課題分析の結果を踏まえつつ、その結果を勘案して、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標として、育児休業等の取得状況や労働時間の状況に係る数値目標を設定することが必要です。また、育児休業等の取得の状況に係る数値目標を設定する際には、男女間の著しい育児休業等の取得状況の差を勘案し、企業内の労働者の取得実績や取得希望等を勘案して、男性の育児休業取得期間に関する適切な目標を設定されることが望ましいです。

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもかまいませんが、数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要です。具体的な数値目標例は以下のとおりです。

(例)

○育児休業等の取得に係る数値目標

・計画期間における男性の平均育児休業取得率を○%以上とする

・男性の育児休業取得期間2週間以上の割合を○%以上とする

・計画期間中の男性の育児休業取得率を○%とし、平均取得日数○日以上を達成する

・男性労働者で育児休業又は育児目的休暇を取得した者をそれぞれ○名以上とする  
等

○労働時間の状況に係る数値目標

・フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合

- 計時間数を○時間未満とする（又は○%削減する）
- ・フルタイム労働者のうち、25歳～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月○時間未満とする（又は○%削減する） 等

#### <具体的なPDCAサイクル（計画の実施状況の点検）の方法について>

一般事業主行動計画の推進に当たっては、定期的に、計画の実施状況や数値目標の達成状況について点検・評価を実施し、計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Action)のサイクル(PDCAサイクル)を確立することが重要です。

その際には、「女性が働きやすい職場」だけでなく「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指すため、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときに実施する、状況把握・課題分析や、それを踏まえて目標が設定される数値の改善状況についても、併せて点検・評価を行うことが効果的です。

※ 計画の策定に当たっては、各企業の実情に応じて、例えば以下の必要な事項を盛り込むことが望ましいです（詳細は行動計画策定指針第六をご参照ください）。

#### 【行動計画策定指針第六 抜粋】

##### (1) 妊娠中及び出産後における配慮

- 現行の妊娠中及び出産後における配慮に関連し、配偶者が流産・死産（人工妊娠中絶を含む。）をした労働者に対して、配偶者の支援のため、休暇を取得しやすい環境を整備するなどの取組を実施する。

##### (2) 育児休業や短時間勤務制度を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備

- 育児休業に加え、短時間勤務制度も利用しやすく、また、育児休業後の就業が円滑に行われるような環境を整備し、育児休業や短時間勤務制度の利用を希望する労働者について、その円滑な取得を促進するため、例えば、次に掲げる措置を実施すること。  
ア 男性の育児休業の取得を促進するための措置

「産後パパ育休」の制度についての周知等、男性の育児休業の取得を促進するための措置を実施する。

##### イ 育児休業期間中や短時間勤務制度利用中の代替要員の確保等

育児休業や短時間勤務制度を利用する期間について当該労働者の業務を円滑に処理することができるよう、当該期間について当該業務を処理するための業務の代替要員確保や、業務内容や業務体制の見直し等に関する企業の方針を定め、実施するとともに、当該労働者や周囲の労働者に対して周知すること。

また、当該育児休業取得者又は短時間勤務制度利用者の原職や原職相当のポジションへの円滑な復帰等を促す観点から、周囲の労働者に対する業務状況のマネジメントや評価に関することや、当該期間中の手当ての支給等に関する事項についても盛り込んでおくことが望ましいです。

Q1-2：社内に「配偶者が出産した男性労働者」がいない事業主は、行動計画の策定に当たって、男性労働者の育児休業取得率に関する状況の把握や数値目標の設定を行う必要がありますか。

A1-2：常時雇用する労働者が101人以上いる事業主は、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する義務があります。

今回の改正により、事業主が一般事業主行動計画を策定・変更する際は、直近の事業年度における以下の①「育児休業等の取得状況」及び②「労働時間の状況」を把握し、行動計画策定指針を踏まえ、改善すべき事情を分析する必要があります。

この際、直近の「事業年度」において「配偶者が出産した男性労働者」がいない場合も①及び②の状況を把握し、改善すべき事情を分析する必要があり、当該策定・変更する前の一般事業主行動計画期間など、直近の「事業年度」より前の状況を把握・分析することが考えられます。

また、それまでに一般事業主行動計画を策定していた一般事業主については、直近の「計画期間」におけるこれらの状況を把握することが望ましいです。

一般事業主行動計画の目標については、以下の①及び②に係る数値を用いて定量的に定める必要があります。

(把握・分析する事項)

① 「育児休業等の取得状況」：男性労働者の「育児休業等取得率」(※1)又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」(※2)の状況

② 「労働時間の状況」：フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間(高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあつては、健康管理時間)の状況

※1 育児・介護休業法第2条第1号の育児休業(産後パパ育休を含む)、第23条第2項の3歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業及び第24条第1項の小学校就学前の子を育てる労働者を対象とした育児休業

※2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度(育児休業等、子の看護等休暇及び育児・介護休業法第23条の3第1項第4号に規定する休暇(養育両立支援休暇)を除く。)

Q1-3：「フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間」の把握に当たっての対象労働者の範囲を教えてください。  
例えば、管理監督者も含まれるのでしょうか。

A1-3：事業主が雇用する労働者のうち、短時間労働者（※）を除いたすべての労働者が対象です。

管理監督者を含め下記に掲げる者も対象になりますが、算出に当たり、労働時間管理の方法が他の労働者と異なっているため、その他の労働者とは分けて把握することが考えられます。例えば、労働安全衛生法令上又は労働基準法令上求められる労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者については、健康管理時間）の管理方法により、把握することが考えられます。

- ① 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者（労働基準法第 38 条の 2）
- ② 専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第 38 条の 3）、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第 38 条の 4）
- ③ 管理監督者等（労働基準法第 41 条）
- ④ 高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者（労働基準法第 41 条の 2）

※ 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号）第 2 条第 1 項に規定する短時間労働者。

Q1-4：行動計画の期間が改正法の施行日（令和 7 年 4 月 1 日）をまたぐ場合、どの時点から定量的な目標設定をする必要があるのでしょうか。次の行動計画期間からでよいのですか。

A1-4：施行日（令和 7 年 4 月 1 日）以降に策定又は変更する一般事業主行動計画から、育児休業等の取得状況等に関する状況把握・定量的な目標の設定等に関する義務の対象となります。

## 2. くるみん認定について

Q2-1：今回の改正によるくるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの認定基準の見直し内容を教えてください。

A2-1：くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの認定基準の主な見直しの内容は以下のとおりです。詳細は、リーフレット等をご参照ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11367.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html)

### ○認定基準5（男性の育児休業等の取得に係る基準）

認定のための男性の育児休業等取得率等が引き上げられました。

#### 認定基準5

次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。(※1)

- (1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が、基準として定める割合(※2)以上であること
- (2) 計画期間における、男性の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて基準として定める割合(※3)以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること

(※1)「くるみん」認定においては、当該取得率・利用率の割合を「両立支援のひろば」で公表していることが求められます。

(※2) 男性の育児休業等取得率の引き上げ

	旧基準	新基準
トライくるみん	7%	10%
くるみん	10%	30%
プラチナくるみん	30%	50%

(※3) 男性の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率の引き上げ

	旧基準	新基準
トライくるみん	15%	20%
くるみん	20%	50%
プラチナくるみん	50%	70%

### ○認定基準6（女性の育児休業等の取得に係る基準）

認定基準6に「女性有期雇用労働者の育児休業等の取得率75%以上」が追加されました。

#### 認定基準6 ※下線部を追加

計画期間における、女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上であること。(※4)

(※4)「くるみん」認定においては、当該取得率の割合を「両立支援のひろば」で公表していることが求められます。

### ○認定基準 7（働き方の見直しに係る基準）

くるみん・プラチナくるみん認定において、「雇用するすべてのフルタイム労働者の各月ごとの時間外労働と休日労働の合計の平均時間数」の基準が 30 時間未満に引き上げられるとともに、当該基準又は「25～39 歳のフルタイム労働者の時間外労働と休日労働の合計の平均時間数が各月 45 時間未満であること」を満たすこととする見直しがされました。

#### 認定基準 7

計画期間の終了日の属する事業年度において次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること、かつ（３）を満たしていること。

- （１）フルタイム労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 30 時間未満（旧基準：45 時間未満）であること。
- （２）フルタイム労働者のうち、25～39 歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 45 時間未満であること。（新設）
- （３）月平均の法定時間外労働 60 時間以上の労働者がいないこと。

### ○認定基準 8（成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の選択肢）

所定外労働の削減を廃止し、「男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置」が追加されました。

#### 認定基準 8

次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること（※５）

- ①男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置（旧基準：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

（※５）「プラチナくるみん認定」の場合は、①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。

### ○プラチナくるみんの認定基準 10（能力またはキャリア形成支援のための取組に関する計画の策定及実施対象の見直し）

女性労働者のみを対象としていましたが、男性を含む全ての労働者に拡大しました。

#### 認定基準 10

育児休業をし、または育児を行う労働者（旧基準：女性労働者）が、職業生活と家庭生活の両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで（旧基準：就業を継続し、）活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

Q2-2：改正前のくるみん認定を受けている場合、当該認定マークを表示し続けることは可能ですか。

A2-2：改正前のくるみん認定を受けている場合、当該マークを表示し続けることは可能ですが、認定当時のマーク（旧基準のマーク）となるため、新たな基準を満たす取組を行い、新基準のくるみん認定を取得していただくことが望ましいです。

なお、新基準で認定された場合のマークには、「2025 年度基準」（新基準適用年度）が明記されることとなります。

トライくるみん



新しいトライくるみん



くるみん



新しいくるみん



Q2-3：くるみん認定基準・プラチナくるみん認定基準・トライくるみん認定基準について、今回追加された基準である「女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上であること」の対象となる女性有期雇用労働者の範囲を教えてください。

A2-3：「女性有期雇用労働者の育児休業等の取得率」については、育児・介護休業法に基づく育児休業等の対象となる女性有期雇用労働者（※）のうち計画期間内に出産した者に占める、育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合を指します。

なお、認定申請時に既に退職している女性有期雇用労働者は、分母にも分子にも含みません。

※ 育児・介護休業法において、有期雇用労働者のうち以下に該当する場合は、育児休業制度の対象外となります。

- ・日々雇用の場合
  - ・子が1歳6か月（2歳までの休業の場合は2歳）に達する日までに労働契約の期間が満了し、更新されないことが明らかな場合
- また、法に基づき労使協定の締結により除外可能な者は以下のとおりです。
- ・継続雇用期間が1年未満の場合
  - ・1年（1歳以降の休業の場合は6か月）以内に雇用契約が終了する場合
  - ・週の所定労働日数が2日以下である場合



Q2-4：くるみん認定基準・プラチナくるみん認定基準について、雇用する労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数を、「全てのフルタイム労働者の平均が45時間未満」から「全てのフルタイム労働者の平均が各月30時間未満 又は 25歳以上39歳以下のフルタイム労働者の平均が45時間未満」と改正した趣旨を教えてください。

A2-4：今回の改正により、「フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること」の要件が、くるみん・プラチナくるみんについては、次の①と②のいずれかを満たさなければならないこととなります。

- ① フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月30時間未満であること
- ② フルタイムの労働者のうち、25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること

これは、改正前の基準は子育て中の労働者を含む全ての世代の平均である「フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均」のみであったところ、今回の見直しでは、

- ・長時間労働是正を更に推進する観点から、全ての世代の平均である「フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均」を「各月30時間未満」に引き下げる、上記①の選択肢を設定した上で、
  - ・小学校就学前の子を育てる労働者が特に多いと考えられる労働者の長時間労働の是正が進むよう、25～39歳の労働者に限定し、「フルタイム労働者のうち、25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること」という、上記②の選択肢も新たに創設することとしたものであり、
- 自社における両立支援環境をめぐる課題等も踏まえながら、そのいずれを満たすかを選んでいただくこととしたものです。

Q2-5：くるみん認定基準・プラチナくるみん認定基準・トライくるみん認定基準について、成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の項目に追加された「男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置」とは、具体的にどのような措置があるのでしょうか。また、成果に関する具体的な目標としては、どのような内容を定める必要があるのでしょうか。

A2-5：今回の改正により、成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の項目については、

- ① 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置
- 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

に見直されます。具体的には、①～③の措置の例は以下のとおりで、これらの成果に関する具体的な目標を定めて実施する必要があります。

- ① 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置
  - ・ 育児休業等取得者の代替業務に対応する労働者（業務代替者）の確保、業務代替者への手当（賃金の増額）等の実施
  - ・ 定期的な労働者の意識調査と改善策の実施
  - ・ 職場と家庭の両方において貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発を行うこと
  - ・ 長期の育児休業取得が可能となるような環境整備としての業務の棚卸し、複数担当制の確立
  - ・ 安心して休業を取得し、職場復帰できる環境に向けたハラスメント防止研修の実施
- ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
  - ・ 年間の年次有給休暇取得計画の策定
  - ・ 年次有給休暇の取得率の目標設定及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
- ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワーク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
  - ・ 短時間正社員制度の導入
  - ・ 在宅勤務制度、テレワーク制度の導入

なお、トライくるみん・くるみんは「①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること」、プラチナくるみんは「①～③の全ての措置を実施しており、かつ、①又は②のうち、少なくともいずれか一方について定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと」が要件になります。

Q2-6：プラチナくるみん認定基準について、能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組に係る計画の策定及び実施の内容が「育児休業等をし、又は育児を行う労働者が、職業生活と家庭生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組」と改正されましたが、具体的にどのような取組を行う必要があるのでしょうか。また、改正前は要件を満たしていたものの、改正後は要件を満たしたと認められなくなる取組はあるのでしょうか。

A2-6：改正前は女性労働者に向けた取組のみでしたが、今回の改正により、男女問わず育児休業等を取得し、又は子育てを行う労働者が仕事と家庭を両立の両立を図りながら、活躍できるようにするため、例えば、次のような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組を実施することが必要となりました。このため、改正前は要件を満たしていたものの、改正後は要件を満たしたと認められなくなる取組については、例えば、労働者の能力向上やキャリア形成の支援のための取組が、男性労働者を対象から排除するものである場合、新基準の要件に該当しないこととなります。

① 子育て中の労働者に向けた取組

- ・ 育児休業からの復職後又は子育て中の労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組
- ・ 今後のキャリア形成の希望に応じた両立支援制度の利用や配偶者との家事分担等の検討を促すためのキャリア研修の実施

② 管理職に向けた取組等

- ・ 育児休業制度や短時間勤務制度等を利用して中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組
- ・ 育児休業や短時間勤務制度等の制度利用者のキャリア形成・能力開発を行っていく必要があることや、円滑な制度利用のために業務を代替する周囲の労働者の業務見直しや評価への配慮が求められることについての管理職向けの情報提供や研修の実施

③ 組織のトップの関与等

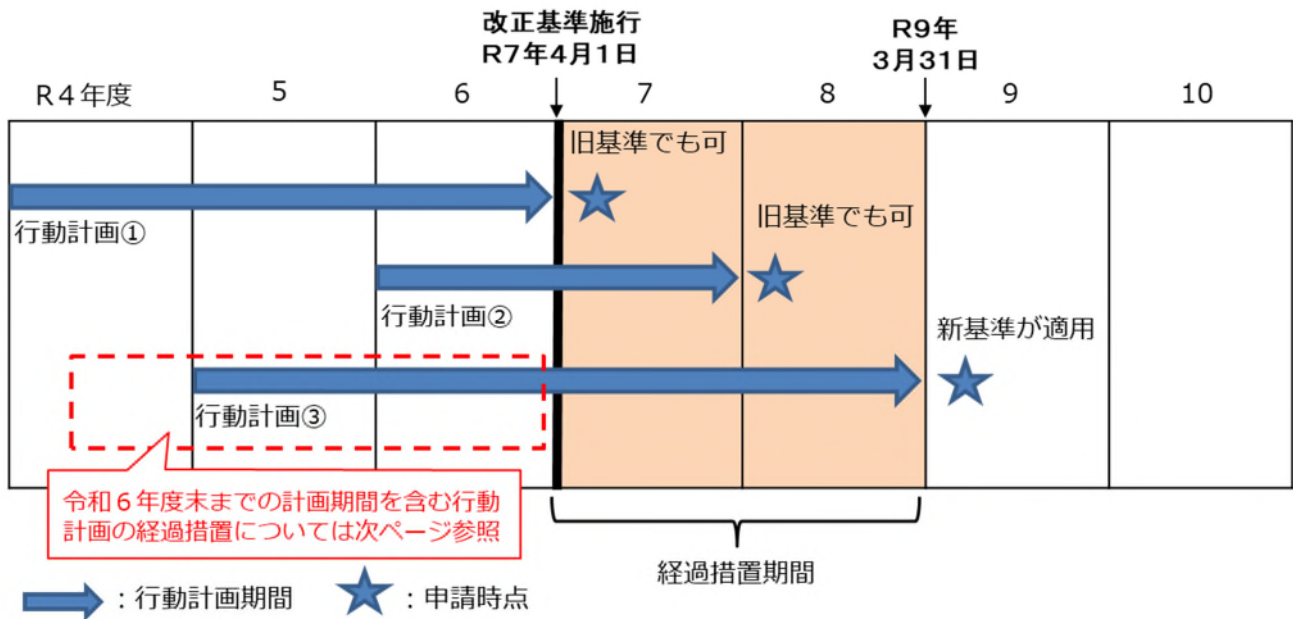
各企業における次世代育成支援対策の推進体制の整備を図る方策として、企業トップによる仕事と子育ての両立支援の推進が重要であるという考え方を明確にした強いメッセージの発信

### 3. くるみん認定に係る経過措置について

Q3-1：施行後2年間（令和7年4月1日から令和9年3月31日までの間）のくるみん認定申請、トライくるみん認定申請、プラチナくるみん認定申請については、改正前の基準の適合でも基準を満たしたものと申請することができますが、この場合、受けられるくるみん等認定には、何か違いがあるのでしょうか。

A3-1：くるみん認定基準、トライくるみん認定基準、プラチナくるみん認定基準のうち今回の見直しで改正されたものについては、計画期間の時期にかかわらず、令和9年3月31日までは旧基準で申請することが可能です。この場合に付与されるくるみん認定マーク、トライくるみん認定マークは旧基準によるマークとなります。（プラチナくるみん認定マークは同一です。）

#### 旧マーク



Q3-2：計画期間が施行日の前後をまたぐ場合に、改正後の新基準によるくるみん認定、トライくるみん認定を受けようとするときの経過措置を教えてください。

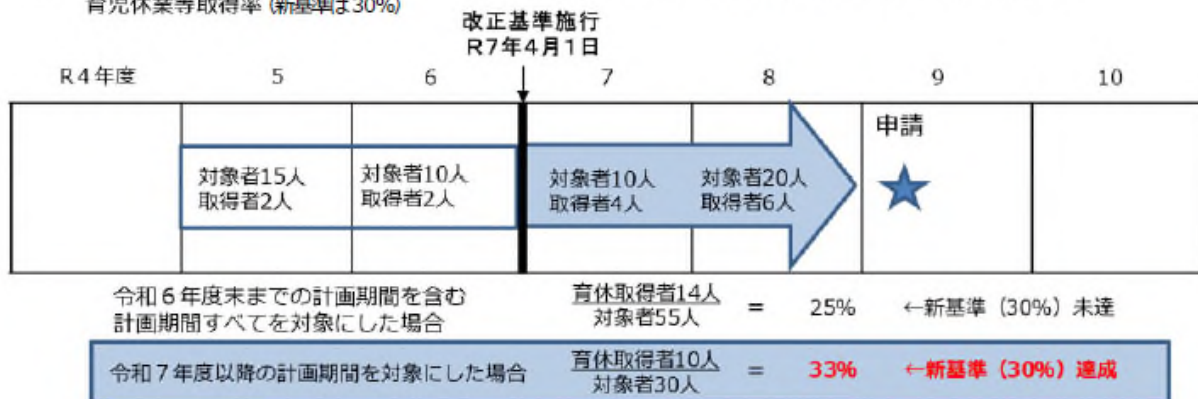
A3-2：令和6年度末までの計画期間を含む行動計画の経過措置については、施行後の取組を評価するため、令和7年3月31日以前に開始した行動計画で令和7年4月1日以降に認定申請を行う場合は、令和7年3月31日までの計画期間を含めずに、令和7年4月1日以降の計画期間を今回改正した基準の一部（※）の算出のための計画期間とみなすことができます。この場合に付与されるくるみん認定マーク、トライくるみん認定マークは新基準によるマークとなります。（プラチナくるみん認定マークは同一です。）

※ 男性の育児休業等取得率等、育児休業等をした女性（有期雇用）労働者の割合、法定時間外・法定休日労働時間等

## 新マーク



【例】くるみん認定申請に係る計画期間が令和5年度から8年度までの4年間であった場合の男性労働者の育児休業等取得率（新基準は30%）



⇒ 令和7年度以降の計画期間での新基準達成により、新しいくるみんマークの申請が可能

Q3-3：プラチナくるみん認定は、認定取得後、同一の項目について2年連続で認定基準を満たさなくなった場合に認定取消となりますが、今回の認定基準改正に伴うプラチナくるみん認定の取消に関する経過措置はどのようになりますか。

A3-3：プラチナくるみん認定は、認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和7年4月1日から令和8年3月31日までの期間を含む場合は、新基準を満たしていなくても旧基準を満たしていれば取消の対象とはならない（未達成としてカウントされない）こととしています。

### 猶予期間の考え方

○猶予期間：公表前事業年度が施行日から令和8年3月31日までを含む場合は、当該事業年度分の公表に当たり、旧基準を満たしていれば可とする。

⇒猶予期間が2事業年度をまたぐ場合は、2事業年度分の公表において、旧基準を満たしていれば可となる

例：事業年度が3月から始まる企業の場合

- ・ 1回目公表 …公表前事業年度が新基準適用前なので旧基準を満たしていれば可
- ・ 2回目・3回目公表 …公表前事業年度が猶予期間含むため旧基準を満たしていれば可
- ・ 4回目公表以降 …新基準を満たすことが必要

