

## ■よくあるご質問

**Q1 親会社などからの出向者は、労働者にカウントされますか。**

**A1** 出向中の労働者は、その労働者が生計を維持するに必要な主たる賃金を負担する企業の常時雇用する労働者として取り扱います。

**Q2 育児をしている労働者がいない場合でも、行動計画を策定しなくてはなりませんか。**

**A2** 101人以上の労働者を雇用している企業の場合は、育児をしている労働者の有無にかかわらず、行動計画を策定・届出、公表、労働者への周知を行う義務があります。

**Q3 行動計画を策定し、実施している期間中に、労働者数が100人以下となった場合は、どうすればいいですか。**

**A3** 常時雇用する労働者が100人以下の事業主は、次世代法第12条に基づく一般事業主行動計画の策定、届出等は努力義務ですが、一時的に100人以下となることがあっても、常態として100人を超える労働者を雇用している場合は、すでに策定、実施している一般事業主行動計画について必要な場合にはその変更を行いつつ、引き続き取組を進めることが求められます。また、常態として100人以下の労働者を雇用する事業主となった場合であっても、引き続き、企業において取組を進めることが望まれます。

**Q4 1回目の行動計画では達成できなかった目標を、2回目以降の行動計画で再度目標として設定することはできますか。**

**A4** できます。その場合、計画の内容、計画の運営方法について問題がなかったか検討を行い、その結果を踏まえ、目標達成のための対策を立てることが望まれます。

**Q5 行動計画を変更したいのですが、どのような手続が必要ですか。**

**A5** 以下の事項に変更があった場合には、行動計画策定・変更届に必要な事項を記入して、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に提出してください。併せて、外部への公表、労働者への周知も必要です。

変更する事項	届出の時期	公表・周知の時期
①事業主の属性 (氏名又は名称、主たる事業、住所、電話番号)	変更の日からおおむね 3か月以内	変更の日から1年以内
②行動計画の期間	変更の日からおおむね 3か月以内	変更の日からおおむね 3か月以内
③目標又は対策の内容	変更の日からおおむね 3か月以内	変更の日からおおむね 3か月以内
④上記①～③以外の事項	変更の日から1年以内	変更の日から1年以内

**Q6 社内に「配偶者が出産した男性労働者」がいない場合は、男性労働者の育児休業等取得率に関する状況の把握や数値目標の設定を行わなくてもいいですか。**

**A6** 常時雇用する労働者が101人以上いる事業主は、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とともに、数値目標を設定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、策定・変更する前の行動計画期間など、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。

**Q7 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。**

**A7** 施行日(令和7年4月1日)以降に策定又は変更する行動計画から、育児休業等の取得状況等に関する情報把握・定量的な目標の設定等に関する義務の対象となります。

**Q8 2回目のくるみん認定の申請をする場合、前回の認定時に達成した目標よりも高い目標を設定して達成していなければなりませんか。**

**A8** 例えば、前回の認定時に、制度導入を目標として達成していた場合、それ以降の計画期間においては、当該制度の導入は既に済んでいることから、当該制度の導入を目標とすることはできません。ただし、「制度の利用率を〇%以上とする」など、制度の利用状況を目標とする場合は、同一の内容を再度定めても差し支えなく、必ずしも前回認定時の行動計画よりも高い目標を設定する必要はありません。

Q9

**育児休業の対象となる女性有期雇用労働者が1人も在籍していない、又は出産した女性有期雇用労働者が0人だった場合は認定基準6を満たさないのでしょうか。**

A9

くるみん等の認定対象となる行動計画期間において育児休業の対象となる女性有期雇用労働者が在籍していない場合、又は出産した女性有期雇用労働者が0人だった場合、行動計画期間における全女性労働者の育休取得率が75%以上であれば認定基準6を満たしているとみなすことができます。

Q10

**認定基準7、特例認定基準7の労働時間の計算について、企業の事業年度の終了日と行動計画期間の終了日が異なる場合、算定期間はどのようにとればよいですか。**

A10

認定基準7、特例認定基準7における算定期間は、「計画期間の終了日の属する事業年度」の開始日から終了日までの各月（12か月）です。  
例えば、事業年度が1月～12月までの企業が、4月～翌3月を計画期間とした行動計画を策定した場合、3月に計画の終期を迎えたとしても、同年1月～12月が認定基準7、特例認定基準7の算定期間となります（認定申請、特例認定申請は計画期間の終了日の属する事業年度が終了した日より後の日となります）。

Q11

**認定基準8を満たすには、「成果に関する具体的な目標」について達成している必要がありますか。**

A11

認定基準8については、「成果に関する具体的な目標」を定めて、実施することを求めているものであり、当該目標を達成していることまでは求めています。

Q12

**認定基準8、特例認定基準8の措置は、週20～30時間の有期雇用のパートタイム労働者、学生アルバイト、2か月以下の短期雇用労働者、継続雇用期間1年未満の者も対象にしなければなりませんか。**

A12

認定基準8、特例認定基準8の措置は、原則として、雇用形態、雇用契約期間に関わらず、全労働者を対象としなければなりません。  
ただし、学校教育法第1条にいう学校の学生、生徒等であって、通信教育を受けている者、大学の夜間の学部及び高等学校の夜間又は定時制の課程の者以外のものについては、原則として対象としなくても構いません。  
また、年次有給休暇の取得の促進のための措置については、法定要件を満たさず年次有給休暇の付与対象外である労働者については、措置の対象としなくても構いません。

Q13

**認定・特例認定マークの色を変えることはできますか。**

A13

プラチナくるみんマーク、プラチナくるみんプラスマークは、12色のうちいずれも使用できます（17、25ページ参照）。くるみんマーク、トライくるみんマーク、くるみんプラスマーク、トライくるみんプラスマークは、既定の色をご使用ください（1ページ参照）。既定の色が使用できない場合は、黒色をご使用ください。

Q14

**認定・特例認定マークは何に表示できますか。**

A14

以下のものに使用することができます。  
①商品（商品パッケージなど）又はサービス（サービス提供時に着用する制服など）  
②商品、サービス又は事業主の広告（新聞折込広告など）  
③商品又はサービスの取引に用いる書類又は通信（名刺、封筒、FAX送信票など）  
④事業主の営業所、事務所、その他事業場（事業所の看板など）  
⑤インターネットを利用して公衆の閲覧に供する情報（自社のホームページなど）  
⑥労働者の募集のための広告又は文書（ハローワークの求人票にも掲載できます）

Q15

**プラチナくるみん認定の申請を考えていますが、令和7年4月1日後のくるみん認定を受けていないとプラチナくるみん認定の申請はできないのですか。**

A15

違います。令和7年4月1日にくるみん認定及びプラチナくるみん認定の認定基準が改正されましたが、認定基準改正前のくるみん認定、トライくるみん認定を受けている場合でも、令和7年4月1日以降プラチナくるみん認定を申請することができ、改正後のくるみん認定、トライくるみん認定を受けている必要はありません。ただし、その場合でも、特例認定の申請ができるのは、直近の行動計画に限ります。