




くるみん認定基準の主な改正内容

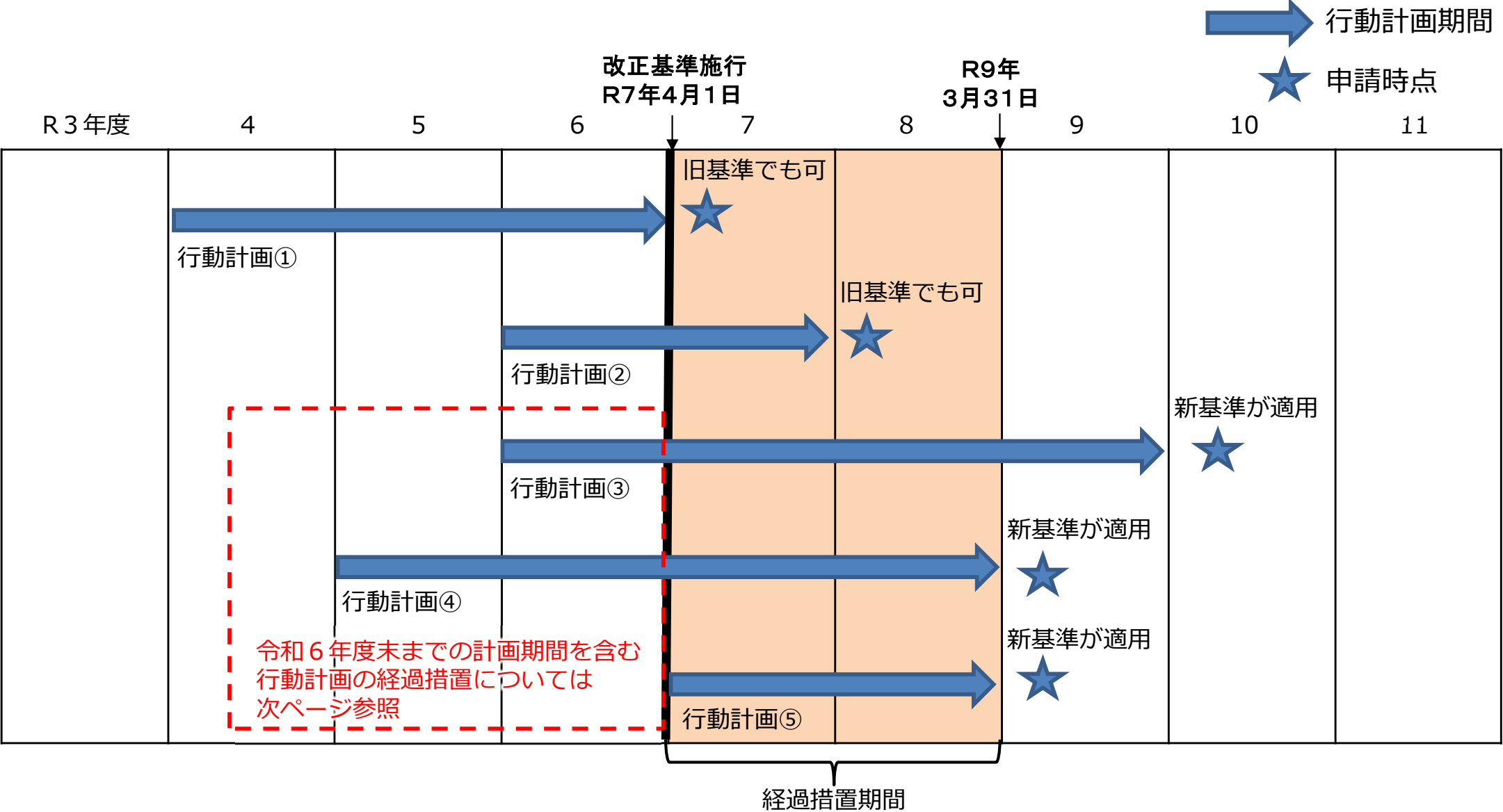
資料6

		旧基準	新基準
認定基準 (共通)	育児休業等を行うことができる女性 有期雇用労働者の育児休業等取得率	なし	<u>75%</u>
	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	① <u>所定外労働の削減</u> ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等そ の他働き方の見直しに関する多様な 労働条件の整備	① <u>男性労働者の育児休業等の取得期間の 延伸</u> ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他 働き方の見直しに関する多様な労働条件 の整備
くるみん 認定基準 	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>10%</u> <u>20%</u>	<u>30%</u> <u>50%</u>
	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	<u>45時間未滿</u> （全てのフルタイム労働 者）	<u>30時間未滿</u> （全てのフルタイム労働者） 又は <u>45時間未滿</u> （ <u>25～39歳のフルタイ ム労働者</u> ）
トライ くるみん 認定基準 	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>7%</u> <u>15%</u>	<u>10%</u> <u>20%</u>
	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>30%</u> <u>50%</u>	<u>50%</u> <u>70%</u>
プラチナ くるみん 認定基準 	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	<u>45時間未滿</u> （全てのフルタイム労働 者）	<u>30時間未滿</u> （全てのフルタイム労働者） 又は <u>45時間未滿</u> （ <u>25～39歳のフルタイ ム労働者</u> ）
	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 及び実施の対象	女性労働者	<u>男性労働者及び女性労働者</u>

施行から2年間のくるみん認定基準の経過措置について

くるみん認定等の基準の改正（※）については、令和9年3月31日までは旧基準で申請することができる。

※ 男性の育児休業等取得率等の引き上げ、育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合（75%以上）の追加等

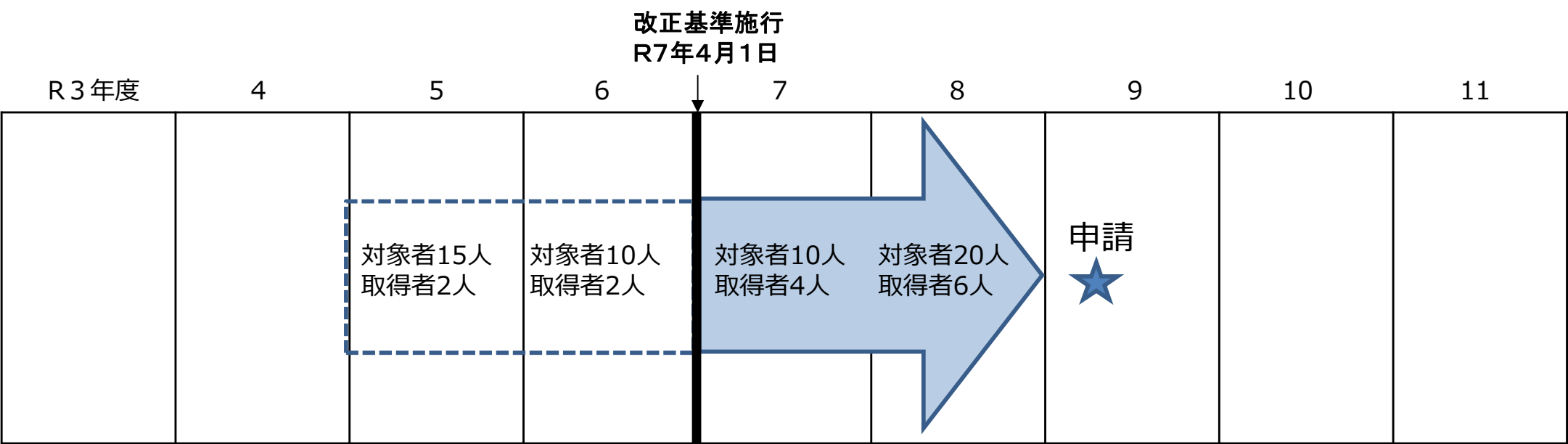


※計画期間の時期にかかわらず、経過措置期間に申請を行った場合、旧基準で認定を受けることができる。

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

施行後の取組を評価するため、令和6年度末までに開始した行動計画で、令和7年度以降にくるみん・トライくるみん・プラチナくるみん等の認定申請を行う場合は、令和6年度末までの計画期間を含めずに、令和7年度以降の計画期間を計画期間とみなすことができる。

【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6年度末までの計画期間を含む 計画期間すべてを対象にした場合	$\frac{\text{育休取得者14人}}{\text{対象者55人}} = 25\%$	←新基準（30%）未達
令和7年度以降の計画期間を対象にした場合	$\frac{\text{育休取得者10人}}{\text{対象者30人}} = 33\%$	←新基準（30%）達成

⇒ 令和7年度以降の計画期間での新基準達成により、くるみん認定の申請が可能

プラチナくるみんの取消の運用について

プラチナくるみんは認定取得後、「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るが、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日までを含む場合は、新基準を満たしていなくても現行の基準を満たしていれば取消の対象とはならない。

1. 猶予期間の考え方

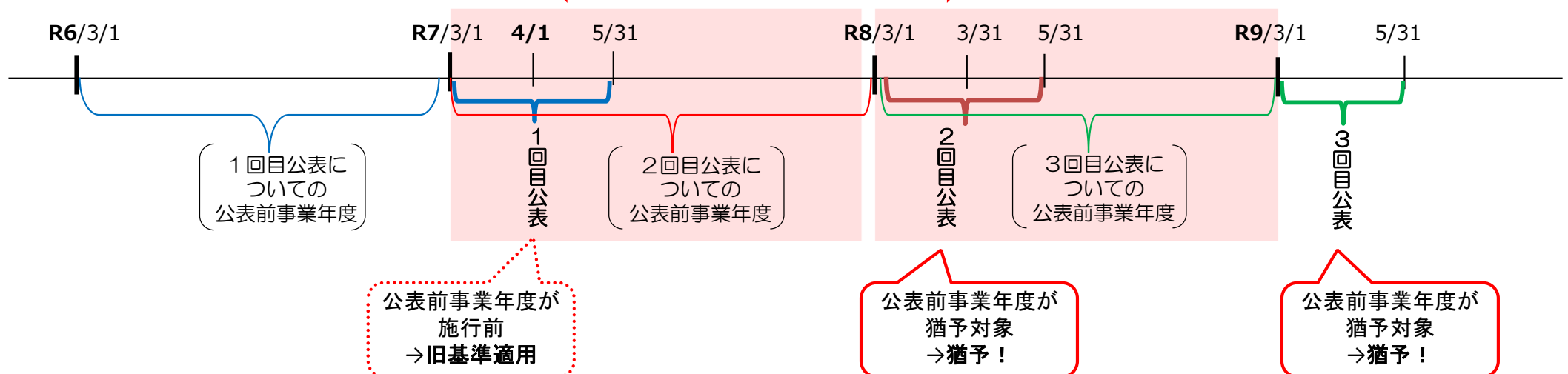
○猶予期間：公表前事業年度が施行日から令和8年3月31日までを含む場合は、当該事業年度分の公表に当たり、旧基準を満たしていれば可とする。

⇒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

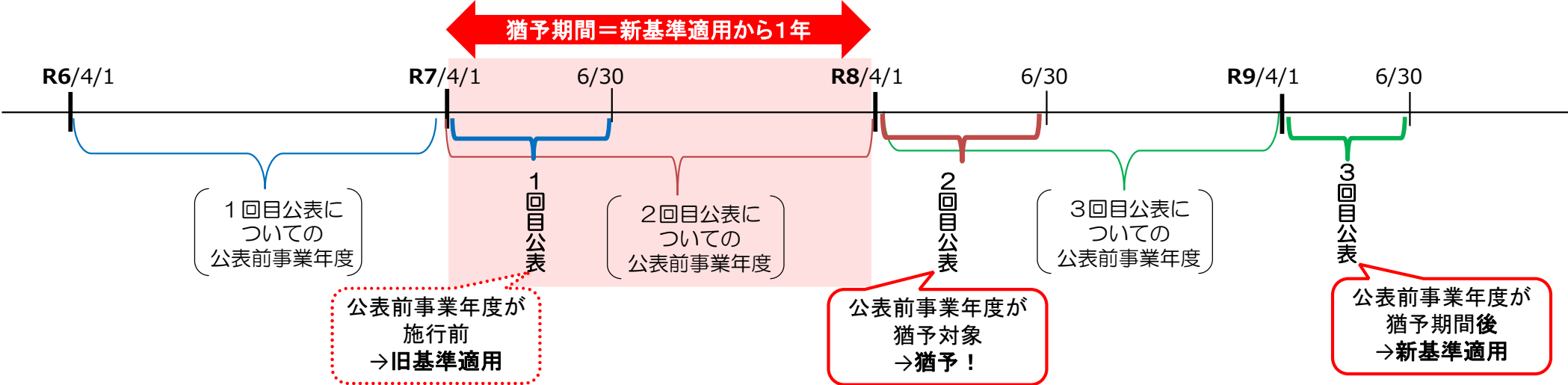
猶予期間＝新基準適用から1年



2. 「2回連続」の考え方

- 猶予対象期間に該当する場合は「2回のカウントに含めない」というときの「2回」の考え方
- 【前提】1回目公表で（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だが）旧基準を満たしていない場合 ⇒ ×1回目
- ・2回目公表 …猶予期間対象なので旧基準を満たしていれば可 旧基準を満たしていなければ ⇒ ×2回目で取消
旧基準を満たし新基準を満たしていない ⇒ ノーカウント
 - ・3回目公表 …新基準適用 （2回目公表がノーカウントでも）今回新基準を満たしていなければ ⇒ ×2回目で取消
※猶予対象期間に過去の×回数がリセットされるものではない

例：事業年度が4月から始まる企業の場合



	1回目公表	2回目公表（猶予対象）	3回目公表（猶予期間後）
○：新基準達成 △：旧基準のみ達成 ×：旧基準も未達成	○、△	○	略
		△	新基準未達成 ⇒ ×（1回目）
		×（1回目）	新基準達成 ⇒ リセット
	×（1回目）	○ ⇒ リセット	新基準未達成 ⇒ ×（2回目）取消
		△	略
			新基準達成 ⇒ リセット
		×（2回目） ⇒ 取消	新基準未達成 ⇒ ×（2回目）取消
			略