




<表：くるみん認定基準改正前後の変更点抜粋>

改正前のくるみんとトライくるみん	改正後のくるみん
<p>現行くるみん</p>  <p>トライくるみん</p> 	<p>新しいくるみん</p> 
<p>次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が<b>7%以上</b>であること。</p> <p>(2) 計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて<b>15%以上</b>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。</p>	<p>次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。</p> <p>(1) 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が<b>10%以上</b>であり、<u>当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表</u>していること。</p> <p>(2) 計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて<b>20%以上</b>であり、<u>当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表</u>していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p>
<p>&lt;労働者数が300人以下の一般事業主の特例&gt; 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、男性の育児休業等取得率が<b>7%以上</b>であること。</p>	<p>&lt;労働者数が300人以下の一般事業主の特例&gt; 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、男性の育児休業等取得率が<b>10%以上</b>であり、<u>当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表</u>していること。</p>
<p>計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。</p>	<p>計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、<u>当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表</u>していること。</p>

<p>＜労働者数が 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 75%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 75%以上であ れば基準を満たす。</p>	<p>＜労働者数が 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 75% 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 75%以上であ り、<b><u>当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両 立支援のひろば」で公表</u></b>していれば基準を満た す。</p>
--	---

出典：厚生労働省 「次世代育成支援対策推進法関係リーフレット」

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/jisedai.pdf>) より加工して作成