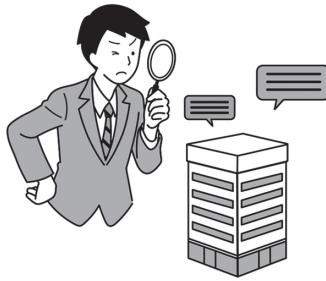


中小企業が取得したい

採用・定着に有効な 認定制度

国や自治体が設けている「認定制度」の認定取得は、求職者が就職先を選ぶ際の安心材料となり、企業の価値向上にもつながります。本稿では中小企業の採用・定着に有効な認定制度を紹介します。



あおい社会保険労務士法人
特定社会保険労務士・キャリアコンサルタント

金久保 眞理



い」という傾向が見られます。

また企業選びのポイントについては、「安定」「働きやすさ」や「ワークライフバランス」等が、軸になっています。

(2) 転職に関して

政府はDXやリスキリングによる労働者の技能向上と、労働市場の流動化を推し進めています。

流動化が加速する労働市場においては、選ばれるだけでなく「選ばれ続ける」組織風土が求められるでしょう。

(3) 育児に関して

直近の調査では、男性の育休取得率は過去最高の17・13%となりました（厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」）。また、「育児休業を取って子育てしたい」という大学生の割合は、男子61・3%、女子63・2%と、男女差はほぼなくなっています（マイナビ「2024年卒大学生のライフスタイル調査」）。性別にかかわらず子育てをしやすい環境は、当然企業に求められる要素でしょう。

(4) 女性の就業に関して

かつて、日本女性の年齢別労働力率は、結婚時に大きく下がっていました。しかし、いまは結婚・出産後も働きたいと考える傾向が

より強くなっています。

とはいえ女性の労働力率（54・2%）は、男性（71・4%）に比べて未だ低く（厚生労働省「令和4年版働く女性の実情」）、企業の女性管理職割合も12・7%と低い水準にとどまっています（厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」）。

このような求職・就職に関する現況が、自社の課題や未来を考える際に留意すべきポイントだと思われれます。

企業の人材確保・定着に有効な認定制度

本項では、主な認定制度と、その概要を解説します。現況から自社が目指す姿をイメージすると、どのような認定制度への取組みが必要か見えてくるでしょう。

なお、各認定制度の認定までのプロセスはおおむね、
・ 自社の課題や労働者のニーズの把握

- ・ 行動計画策定
- ・ 労働者に周知
- ・ 行政への届出
- ・ 行動計画の実施
- ・ 計画期間終了後、認定申請
- ・ 認定後、マークの付与

労働市場の動向と就業意識

現在、日本では「世界に類を見ない急激な少子高齢化」が進みつつあります。必要な労働力を確保することは、ますます難しくなっていくでしょう。

そのような環境において、希少性の高い若年層人材の採用・定着のために、働きやすい労働環境であることを示す指標として期待で

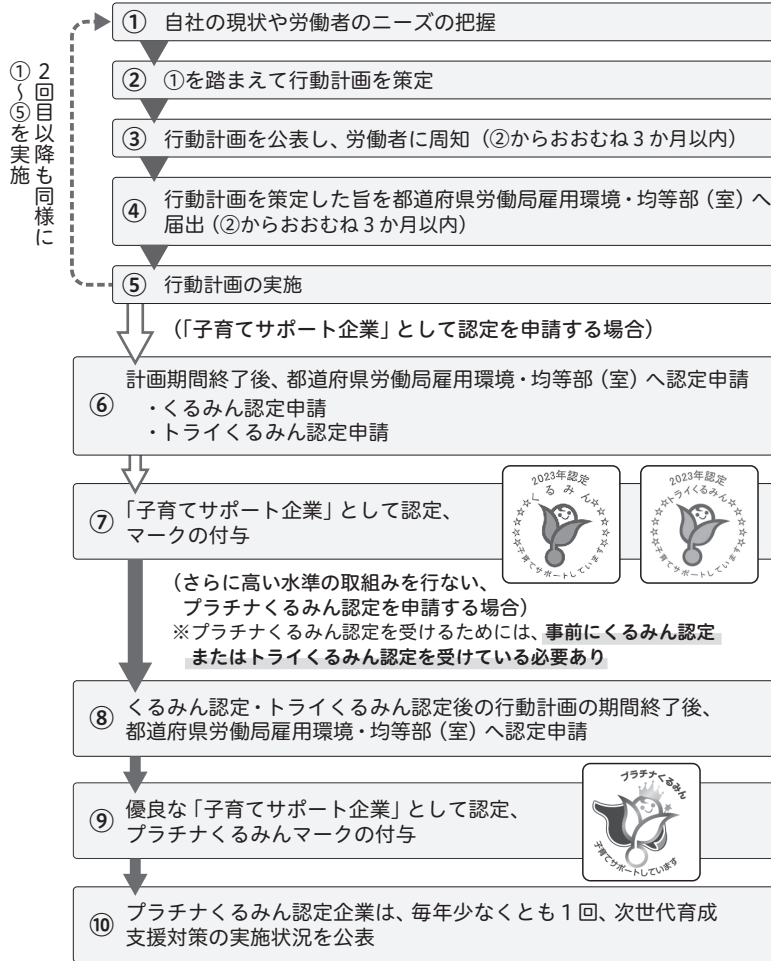
きるのが、国や自治体が設けている「認定制度」です。

認定を目指すにあたっては、若年層の就業意識や時代の変化、自社の置かれた状況を認識し、自社が目指す姿を描くことが第一歩となります。まずは現況を確認していきましよう。

(1) 就職に関して

若年層の就職観については、「個人の生活と仕事を両立」「楽しく働きつつ、自らも成長していきたい

くるみん認定制度の流れ（概略）



厚生労働省パンフレットより作成

事との両立をしやすい職場環境整備に取り組み企業に対して、「トライくるみんプラス」「くるみんプラス」「プラチナくるみんプラス」といった、プラス認定制度もスタートしています。

2023年9月末時点で、くるみん認定は4313社（うちプラス認定は18社）、プラチナくるみん認定は589社（うちプラス認定は32社）です。

この制度は、「若者採用促進法」に基づく認定制度です。

（3）ユースジョブ認定制度

若者の採用・育成

この制度は、「若者採用促進法」に基づく認定制度です。

というように進められます。課題や労働者のニーズを元に、「なりたい企業になる！」という共通認識の下、様々な取組みを実施していくこととなります。

次項で紹介する「くるみん認定制度」を例に、認定までの流れを示します（左図）。なお、それに細かい認定要件等が設定されているので、詳しくは各省のホームページ等で確認してください。

（1）くるみん認定制度

子育てサポート

この制度は、「次世代育成支援対策支援法」に基づく認定制度です。「一般事業主行動計画」の策定・届出を行なった事業主のうち、目標を達成し、一定の基準を満たした企業を、「子育てに理解があり、性別を問わず、子育て中の従業員に対して高い水準の子育て支援を行なっている企業」として

て、厚生労働大臣が認定する制度です。

くるみん認定には、2022年4月の改正により、「トライくるみん」と「くるみん」、そして前者のどちらかを取得したうえで、より高い水準の認定基準（男性育休取得率30%以上など）を満たした場合に認定される「プラチナくるみん」の3種があります。

さらにそれぞれ、不妊治療と仕事との両立をしやすい職場環境整備に取り組み企業に対して、「トライくるみんプラス」「くるみんプラス」「プラチナくるみんプラス」といった、プラス認定制度もスタートしています。

（2）えるぼし認定制度

女性活躍推進

この制度は「女性活躍推進法」に基づく認定制度です。「一般事業主行動計画」の策定・届出を行なった事業主のうち、女性の活躍を推進している企業を厚生労働大臣が認定するものです。

長期的なキャリアを考える女性にとって、長く働ける労働環境や、女性社員が多く活躍できる企業は魅力的に感じられるでしょう。認定企業数は、2016年の制度創設からわずか7年で2443社にのぼっています（2023年10月末時点）。

えるぼし認定は3段階、さらに厳しい基準を満たした場合はプラチナえるぼし認定が取得できます。評価項目は採用、継続就業（平均勤続年数等）、労働時間等の働き方（残業時間数等）、管理職比率、多様なキャリアコースの5つです。そのうち1つでも基準を満たし、実績を公表することで、1段階目のえるぼし認定の申請が可能になります。

