

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



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

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、男性の育児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ま

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

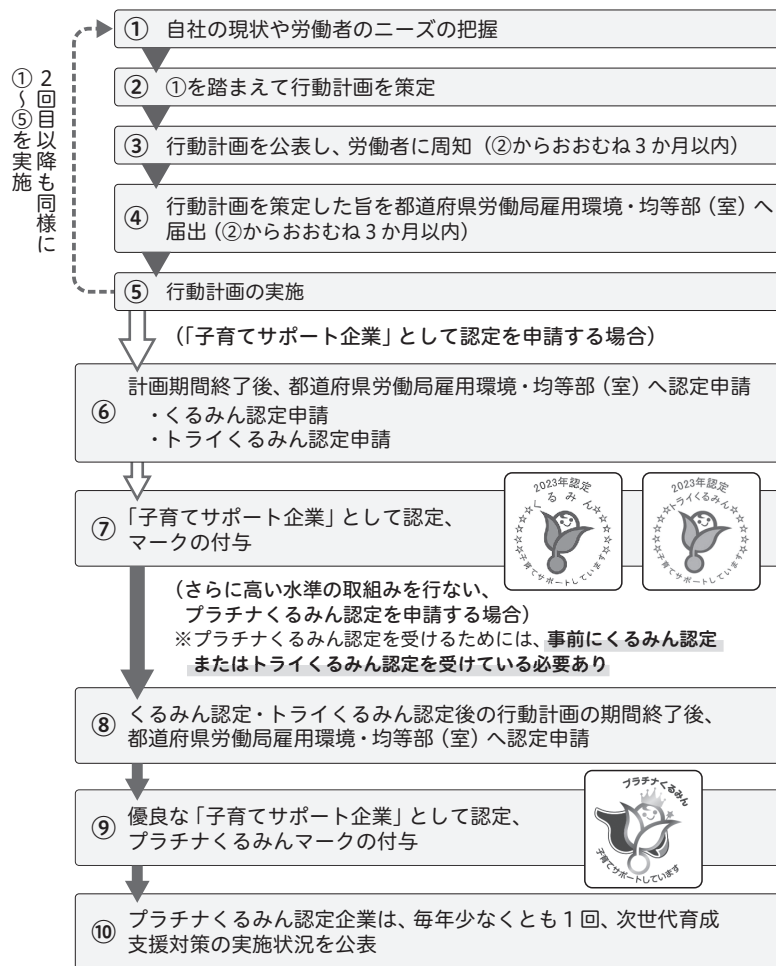
・ 行政への届出

・ 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

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
に取り組む企業に
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。

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
実施していくことになります。

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、それぞ
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、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

(2) えるび認定制度

「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244
3社にのぼっています（2023
年10月末時点）。

えるび認定は3段階、さらに
厳しい基準を満たした場合はプラ
チナえるび認定が取得できま
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
段階目のえるび認定の申請が可
能になります。

(3) ユースフル認定制度

「若者の採用・育成

この制度は、「若者雇用促進法」
に基づく認定制度です。

若者の採用・育成に積極的で、「人材育成方針」と「教育訓練計画」の策定を行ない、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業（常時雇用する労働者が300人以下）を、厚生労働大臣が認定する制度です。

正社員の離職率・残業時間数・有給休暇取得率・育児休業取得状況等の認定基準値を満たす必要があるほか、解雇・退職勧奨・新卒採用内定取消を行っていないこと等が求められます。

(4) DX認定制度

この制度は、2020年に始まりました。時代の変化のなかで、従来の「IT化」より先へ進むために、「企業がデジタルによって自らのビジネスを変革する準備ができている状態（DX-Ready）」になっている事業者を、経済産業省が認定するものです。

認定されることで、DX投資促進税制の優遇措置を受けたり、社内の「DX戦略の推進」「顧客に対するイメージ向上」「人材確保に向けた企業イメージ向上」等が図れます。また、DXにおいて一歩リードすることは、企業の経営安定に寄与すると考えられます。認定企業数は、ことし10月時点

で800社を超えています。

(5) 健康経営優良法人認定制度

この制度は、地域の健康課題に即した取組みや、日本健康会議が進める健康増進の取組みを元に、特に優良な健康経営を実践している法人を認定し顕彰する、経済産業省の制度です。

「健康経営優良法人」は、大規模法人部門と中小規模法人部門のそれぞれで認定されます。認定されることで、求職者、関係企業、金融機関などから、「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的な評価を受けられます。

また、「健康経営優良法人」ロゴマークの使用が可能となり、自治体や金融機関等において様々なインセンティブがあります。

認定を受けるメリットと留意点

それぞれの認定を受けるメリットには、

- ・企業としての信用性、ブランド力の向上
 - ・若年層への安心感、採用への好影響
- が挙げられます。子育てに対して、あるいは若年

層・女性の就業に対して、そして従業員の健康管理・レベルアップに対して理解が深い証明となるため、そのメリットは社内・社外を問わず大きいと思われます。

その他のメリットとしては、
・自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能
等が挙げられます。

また、「くるみん」「えるほし」「ユースエール」の各認定制度に関しては、

- ・日本政策金融公庫による低金利融資
- ・公共調達における加点点評価
- ・認定企業限定の就職面接会等への参加

のような、各種優遇措置を受けることも可能です。

しかし何よりも、認定制度に取り組み最大のメリットは、そのプロセスから生まれる「組織風土」の醸成にあると思われます。

認定を目指すにあたっては、自社の未来を考え、課題を把握し、認定制度が目指す理念と自社の方向性を社内に対して明確に発信する、というプロセスが必要になります。時間も労力もかかります。そのため、各種認定制度に取り組む際の留意点としては、

・認定それ自体を「目的」としないようにすること

・特定の部署だけでなく、全社員で取り組むこと

等が、まず挙げられるでしょう。

理念や課題が全社員の共通認識となり、1人ひとりの行動が変わっていく、その過程で醸成された「組織風土」こそが、継続的な若年層の採用、定着、未来の成長へとつながる好循環への土壌となります。

- その他の留意点としては、
・認定不可、認定取消要件の確認
・関係法令に違反した場合は、認定を受けられなかったり、取消しとなる可能性があること
・認定基準が変更されることがあること
等が挙げられます。

◆ ◆
昨今、人材の概念は、「人的資源」企業経営におけるコストから、「人的資本」投資して成長を促す」に変わりつつあります。

認定制度による取組みを通して、組織風土を改善し、人材の価値を最大限に引き出すことで、採用・定着だけでなく、中長期的な企業価値向上を目指していきます。

かなくぼ まり 菓子商社を経て、あおい社会保険労務士法人に勤務。社会保険手続、労働問題相談等のほか、子育てやキャリアアチェンジ等の経験を活かしたキャリア支援活動も行なう。