

# 「くるみん認定」の実態とは<sup>1</sup>

---

京都産業大学 菅原研究室

2016年12月

大原拓 湯川慧太 加藤史也

荒木拓巳 西尾祐亮

---

<sup>1</sup> 本報告書は、2016年12月3、4日に行われるWEST論文研究発表会2016年度本番発表会に提出する論文内容を報告するものである。本報告書にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

# 要旨

現在、日本の女性の第一子出産前後の継続就業率は 1985 年から低い数値で推移しており、厚生労働省が目標として掲げている 2015 年までに 50%、2020 年までに 55%には遠く及んでいない。

正規職員と非正規職員に分類した場合には、正規職員の継続就業率が 50%を超えた程度である。そこで、私たちは正規職員の継続就業率の低さに着目した。

女性が妊娠時に退職する理由の上位 3 つとして、「家事・育児に専念するため、自発的に辞めた」、「就業時間が長い、勤務時間が不規則」、「勤務先の両立支援制度が不十分だった」が挙げられる。

また、出産のために退職し再就職を希望している女性の多くは非正規雇用であるパート・アルバイトとして再就職するケースが多い。このように女性が非正規として働く理由として、「自分の望む時間帯で働けるから」、「家事や子育てなどと両立しやすいから」、「勤務時間や労働日数が短いから」などが挙げられる。この結果からわかるように、再就職した女性は勤務時間の柔軟化や気軽に休める職場を求めている。

女性の継続就業率が低い原因として、マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメントが存在すること、育児休暇取得時に給料が満額支払われないこと、育児休暇取得後に職場に復帰しても自分が希望する業務に配置されず、やりがいを感じられず辞めてしまうことなどの理由が挙げられる。

継続就業率を向上させるのに効果的な制度はいくつかある。私たちはその中で、くるみん認定という制度に注目した。くるみん認定とは、次世代育成支援対策法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員を含めた多様な労働条件の整備に取り組むために一般事業主行動計画を策定し、企業の自発的な次世代育成支援に関する取り組みを促すため、行動計画に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業が申請をすることによって、厚生労働大臣から受ける認定のことである。くるみん認定取得企業は平成 28 年 7 月末時点で 2,597 社に上っている。

次に、くるみん認定制度の効果や問題点について分析を行った論文を概観する。松浦（2015）は 2014 年 4 月の次世代法改定による認定制度見直しへの企業の対応について分析しており、どの企業も基本スタンスとしては、くるみん認定を通じてより良い人事管理を行うことであるとしている。鈴木（2013）はくるみん認定制度の課題として、男性の育児休暇取得の基準、申請の手間の割にメリットが少ない、対外的な反応の薄さ、人材の確保に効果が見られないことを挙げている。橋口（2009）はくるみん認定を通して育児に関する制度を整えている企業は優秀な女性社員の獲得の面で優位に立つことができるとしている。

このように、くるみん認定に関する研究はなされてきたが、制度がうまく機能していないにもかかわらず、改善を提言するものはなかった。

以上の先行研究と課題を踏まえ、本稿ではくるみん取得企業にアンケート調査を行い、最重要課題を整理・改善することで、くるみん認定制度をより多くの企業が取得すべきものにしていく。

分析では、くるみん取得企業 23 社に対してアンケート調査を行い、実際企業の感じている問題点について分析を行った。分析の結果、くるみん認定取得の際に最も困難だと感じる点は「男性の育児休業取得の要件をクリアすること」であった。取得後に感じたくるみん認定の問題点の項目では「申請の手間、大変さ」「対外的な反応の

薄さ」が多く挙げられた。また、自由記述による企業の望むくるみん認定の改善点の項目では、大半の企業が「認知度の向上」を挙げており、最優先で改善すべきである。

これらを踏まえて本稿では、くるみん認定制度改善に向けた3つの提言を行う。1つめは「認知度の向上」である。くるみんの持つ重要な機能の1つである対外的アピールの効果を高めるため、就職活動を行う学生に向けて行う、くるみん認定企業による合同説明会（くるみんフェスティバル）を実施する。2つめは「準くるみん認定の導入」である。くるみん認定企業が取得の際に基準を満たすことが困難であると感じた項目で多かったものが「男性の育児休業の基準」である。分析より、計画策定時の男性従業員の状況などにより、どうしても達成が困難な場合が多いことが分かった。そのため9つある項目のうち5つ以上の項目を達成した企業に対し「準くるみん認定」を行い、50%の税制優遇措置を講じることで認定企業を増やす。3つめは「くるみん認定とえるぼし認定を掛け合わせた新しい認定制度」である。次世代育成支援対策推進法に基づき認定される「くるみん認定」と女性活躍推進法に基づき認定される「えるぼし認定」を掛け合わせ、1つの認定制度にすることでわかりやすく、より良い制度になると考えた。

以上の提言により、くるみん認定がより普及すると考える。

# 目次

第1章	現状分析・問題意識	7
第1節	女性の継続就業率	7
第2節	継続就業率が低い原因	8
第3節	継続就業率向上に効果がある制度	11
第4節	えるぼし認定	11
第5節	えるぼし認定基準	12
第6節	えるぼし認定への優遇措置	13
第7節	くるみん認定	13
第8節	行動計画策定から認定までの流れ	14
第9節	くるみん認定基準	15
第10節	税制優遇措置（くるみん税制）	15
第11節	くるみん認定企業規模別割合	17
第12節	問題意識	17
第2章	先行研究および本稿の位置づけ	18
第1節	先行研究	18
第2節	本稿の位置づけ	19
第3章	理論・分析	20
第1節	仮説	20
第2節	アンケート調査	20
第1項	調査方法	20
第2項	アンケート回答企業と取り組み	20
第3項	調査結果	23
第4章	政策提言	30
第1節	政策提言の方向性	30
第2節	政策提言	30

第1項	認知度の向上.....	30
第2項	「準くるみん」認定の導入.....	30
第3項	「くるみん」と「えるぼし」 .....	30

# はじめに

---

日本の人口は現在 1 億 2600 万人である。しかし、将来推計人口は 2060 年には約 8600 万人に減少すると予測されている。さらに生産年齢人口は 2015 年現在総人口比 60.7% だが 2060 年総人口比 50.9% まで減少するとされている。そこで、現在政府が注目しているのが女性の労働力である。安倍政権では「女性の輝く日本」を掲げ女性の活躍できる社会の実現を目指している

そこで私たちは、現在の女性の就業状態に興味を持ち調査した。その結果、女性の継続就業率（継続就業者数 / 前年度の有業者数（継続就業者数 + 転職者数 + 離職者数））の低さが目立った。

女性の継続就業率が低い原因として女性が働く上での制度活用に対する会社の雰囲気であるという女性からの声が多く挙げられている。

その原因をふまえて私たちは現在国が行っている労働環境の改善に関する制度について調べ、厚生労働省が行っている一般事業主行動計画を基にした、くるみん認定制度に着目した。

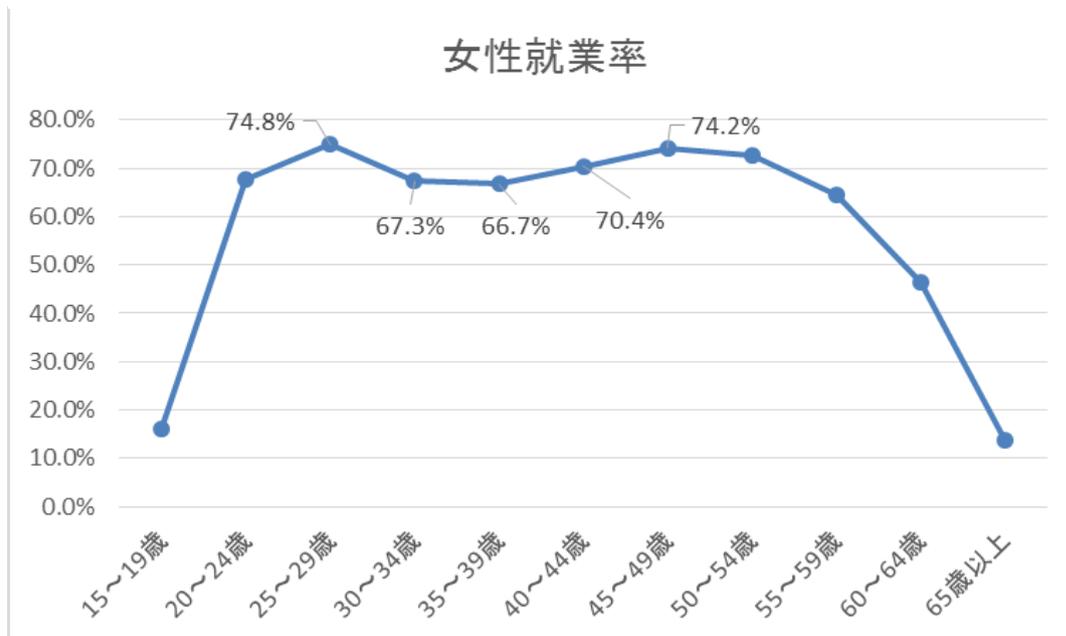
この制度は 2003 年から開始されており、会社の労働環境を改善することで次世代の子供の育成を目指すものである。この制度は子供の育成を目指すものだがそのアプローチとして労働環境の改善を掲げており、私たちはそこに着目し研究を行い制度の実態について調べ政策提言を行い、私たちの目指す女性の継続就業率の向上を目指す。

# 現状分析・問題意識

## 第1節 女性の継続就業率

女性の労働力率（就業者数と完全失業者を合わせた労働力人口を15歳以上人口である生産年齢人口で割ったもの）を見ると、25～29歳を境に下がり35～39歳をピークにして上昇しており、グラフがM字カーブを描いている、この現状は改善しているとはいえほかの先進諸国と比べると非常に顕著である。この傾向が示す現状は多くの女性たちが結婚を機に仕事を辞めているということである。

図1 女性の労働力率のM字カーブ



(出典) 総務省「労働者調査(詳細集計)」(平成25年平均)より作成

第一子出産前後の女性の継続就業率は、2000年から2004年の間に出産した女性の場合39.8%、2005年から2009年の間に出産した女性の場合で38%と1985年から低い数値で推移していることが図2から分かる、厚生労働省が目標として掲げている2015年までに50%、2020年までに55%には遠く及んでいない。

育児休業制度は普及してきているが継続就業率は1980年代から横ばいである。

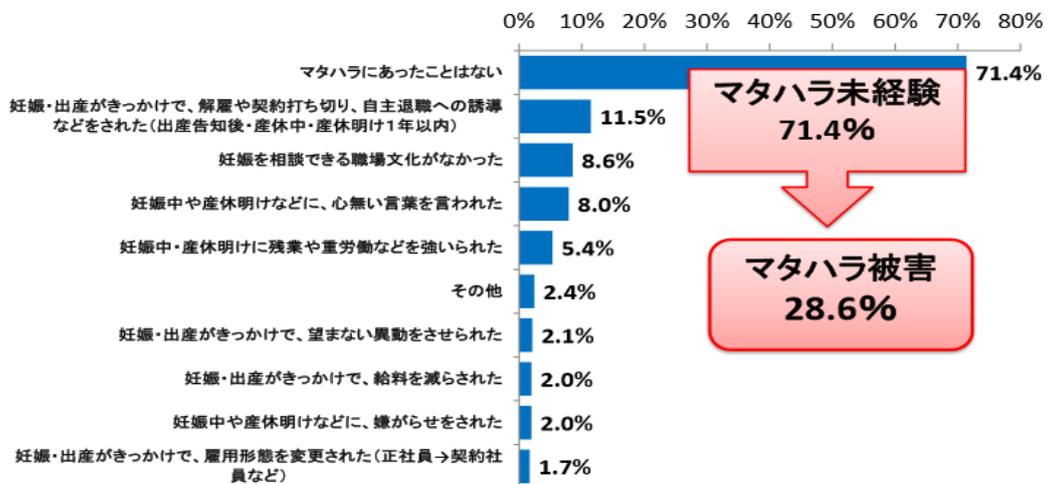
正規職員と非正規職員に分類した場合、女性かつ正規職員の継続就業率が2000年から50%を超えた程度であり2009年にかけて上昇はしているが伸び悩んでいる、このことから私たちは正規職員の継続就業率の低さに着目した。



2つ目は女性が結婚・出産などを理由に会社を退職させられるマタニティ・ハラスメントの存在である。日本労働組合総連合会のアンケート調査<sup>4</sup>によると、マタニティ・ハラスメントの被害を受けたことがあると答えた女性が全体の28.6%おり、さらに正規、非正規に分けた場合には正規が34.9%、非正規が24.4%となっている。具体的な内容としては「結婚・出産がきっかけで、解雇や契約の打ち切り、自主退職への誘導などをされた」という声が11.5%、「妊娠を相談できる職場文化がなかった」という声が8.5%、「心無い言葉を言われた」という声8.0%挙げられている。これらの内容を見る職場内の雰囲気が原因であることがわかる。

図3 マタハラに関するアンケート調査

Q3 あなた自身職場で「マタハラ」の経験はありましたか？また、それはどのような「マタハラ」でしたか、選択肢からお選びください。(MA) (n=654)



日本労働組合総連合会 HP

3つ目は男性が育児休暇を取得しようとしたとき、上司などに嫌がらせを受けるパタニティ・ハラスメントの存在である。日本労働組合総連合会のアンケート調査<sup>5</sup>によると、職場でパタニティ・ハラスメントを受けたことがあると答えた男性が全体の11.6%いる。具体的には「子育ての制度利用を認めてもらえなかった」という声が挙げられている。結果として、男性が仕事を続けるために女性が育児に専念しなければならず、会社を辞めてしまうケースが挙げられる。

<sup>4</sup> 第3回マタニティ・ハラスメント(マタハラ)に関する意識調査(2015)より

<sup>5</sup> パタニティ・ハラスメント(パタハラ)に関する調査(2014)より

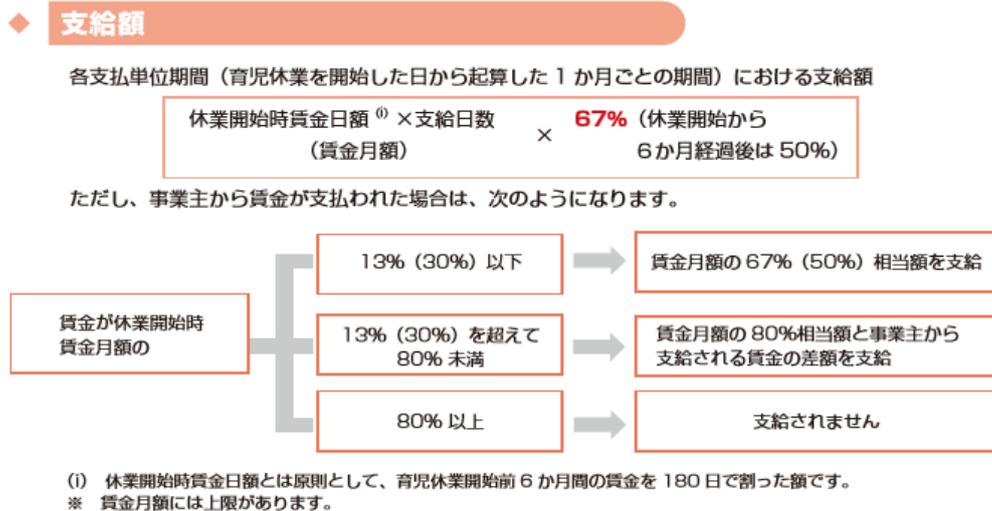
図 4 マタハラに関するアンケート調査



日本労働組合総連合会 HP

4 つ目は育児休暇取得時に給料が満額支払われないケースである。会社から給料が支払われる場合は良いが株式会社産労総合研究所が行った調査<sup>6</sup>によると回答があつた企業の中で月額賃金を支給しないと答えた企業が 97.0%になっており支払われていないのが現状である。その際に国から支給される「育児休暇給付金」があるが、この制度は育児休暇開始時の賃金×支給日額に 67% (6 か月経過後は 50%) を掛けることで 1 か月ごとの支給額が決められる。さらに賃金が会社から支払われている割合に応じても支給額は変化する。支払いが 13% (30%) 以下の場合賃金月額額の 67% (50%) 相当額を支給し、13% (30%) を超えて 80%未満の場合賃金月額額の 80%相当額と事業主から支給される賃金の差額を支給され、80%以上の場合は支給されない。これにより男性が育児休暇を取得してしまうと経済的に苦しくなるため取得しづらい状況が存在する。その結果、女性が育児をしなければならず、仕事との両立が難しくなり退職してしまう。

図 5 育児休暇給付金制度



厚生労働省 HP

<sup>6</sup> 2015 年 育児・介護支援制度に関する調査より

5つ目は育児休暇が終了し会社に復帰した後、子どもが怪我や病気などをした時に、休暇が取りづらいことである。「育児・介護休業法」によると、小学校就学前の子どもが病気や怪我をした場合、子どもが1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日までの休暇が認められている。しかし、重大な病気や怪我をした場合の日数としては短すぎる。さらに、この制度を活用するには自ら申請しなければならず制度を知らない人は活用することができない。厚生労働省のアンケート調査<sup>7</sup>によると、この制度の認知度は正規が約80%、非正規が約60%となっており正規社員には比較的知られているが非正規社員は約半数が知らず、あまり知られていないのがわかる。

6つ目は育児休暇取得後復職しても自分が希望する業務に配置されず、やりがいを感じられないで辞めてしまうというケースである。厚生労働省のアンケート調査によると、育児休暇から復職後希望する仕事内容と一致していないと答えた人が6か月以内では9.8%、1年以内では16.6%、1年超では23.8%となっており育児休暇の取得期間が長くなればなるほど仕事内容が希望と合致していないと答えた人の割合が高くなっている。また、合致していないと感じる人ほど仕事継続以降も低くなっており育児休暇取得後の問題になっており、育児休暇取得後復職したにも関わらず結果としてやめてしまい継続就業率が下がってしまう。

図 6 育児休暇取得後の職場復帰に関するアンケート調査

3. 育児休業等取得による新たな課題 ～職場復帰、継続等 P.55～

● 育児休業の取得や短時間勤務等の利用が進む一方で、利用期間が長くなるほど「仕事の内容が希望に合致していない」割合が高くなっている。また、合致していないと感じる人ほど仕事継続意向も低くなっており、休業取得による新たな課題となっている。

図 14 育児休業取得期間別復帰後仕事内容の希望との合致度 (個・社 Q28\_2) 【母数：育児休業取得者】

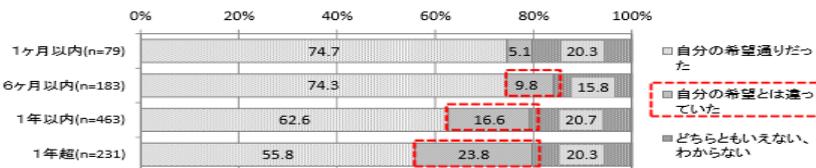
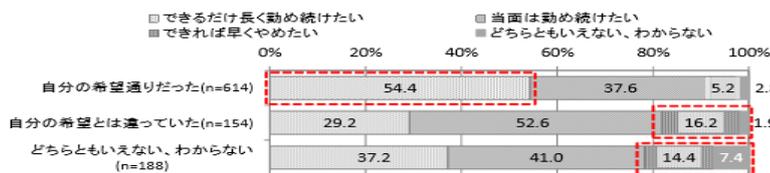


図 15 復帰後仕事内容の希望との合致度別 現在の就業継続意向 (個・社 Q54) 【母数：育児休業取得者】



厚生労働省 HP

7つ目は小さな子供がいる女性の4割が残業しているケースである。厚生労働省の調査によると残業を理由に会社を退職するケースが挙げられており出産退職した女性の32.8%が「仕事と育児の両立に自信がなかった」、23.3%が「就労・通勤時間の関係で子を持って働けない」と答えている。

<sup>7</sup> 育児休業関連制度への認知、利用状況の変化より

### 第3節 継続就業率向上に効果がある制度

子どもを持ちながら働き続ける上で必要なことというアンケート<sup>8</sup>では「育てながらも働き続けられる制度や職場環境」が86.5%で1位、そのあとに「勤務時間が柔軟であること」や「残業が多くないこと」続く。これらを改めて見直すと勤務時間の柔軟化や職場環境の改善が求められていることがわかる。

そこで私たちが着目したのが一般事業主行動計画に基づく、「えるぼし」認定制度と「くるみん」認定制度である。これらは職場環境の整備を目的にしており私たちが目指す女性の継続就業率向上に効果があると考えた。

### 第4節 えるぼし認定

2016年(平成28年)4月1日に女性活躍推進法が全面的に施行された。これは女性の職業生活における活躍の推進に関する法律である。

企業は一般事業主行動計画を策定し、策定した旨を届け出る。届け出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、状況が優良な企業には、厚生労働大臣の認定を受けることができる。この認定が「えるぼし」認定である。

「えるぼし」認定取得のメリットとしては、「えるぼし」マークを商品や広告に付けることができるので女性推進企業であることをアピールできることや、認定企業であることをアピールすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながる事が挙げられる。

平成28年9月末時点で182社が認定を受けている。この認定は本年度より始まったため、取得企業はまだ少ない。

### 第5節 えるぼし認定基準

えるぼし認定は以下の評価項目を満たす項目数に応じて取得できる認定段階が異なる。

評価項目1：採用

男女別の採用における競争倍率(応募者数/採用者数)が同程度であること

評価項目2：継続就業

「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ0.7以上であること

評価項目3：労働時間等の働き方

雇用管理区分ごとの労働者の法的時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること

<sup>8</sup>平成23年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書(平成24年3月三菱UFJリサーチ&コンサルティング)

#### 評価項目 4：管理職比率

管理職に占める女性労働者の割合が別に占める産業ごとの平均値以上であること。又は『直近 3 事業年度の平均した「課長級より 1 つ下位の職級にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」』÷『直近 3 事業年度の平均した「課長級より 1 つ下位の職級にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」』が 0.8 以上であること

#### 評価項目 5：多様なキャリアコース

直近 3 事業年度に、以下について大企業は 2 項目以上(非正社員がいる場合はかならず A を含むこと)、中小企業は 1 項目以上の実績を有すること

- A 女性の非正社員から正社員への転換
- B 女性の労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分の転換
- C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用
- D おおむね 30 歳以上の女性の正社員としての採用

この 5 項目のうち 1 つ又は 2 つの基準を満たしている企業を 1 段階目、3 つ又は 4 つの基準を満たしている企業を 2 段階目、すべての基準を満たしている企業を 3 段階目として振り分けている。また、すべての段階において、事業主行動計画策定指針に照らして適切な一般事業主行動計画を定めたこと、定めた一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者に周知をしたこと、法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないことの 3 つの基準をすべて満たしていなければならない。

## 第 6 節 えるぼし認定への優遇措置

企業は、「えるぼし」認定を取得することで 2 つの優遇措置を受けることができる。

1 つ目は公共調達における加点評価である。これは公共調達のうち、国が価格以外の要素を評価する調達(相応評価落札方式・規格競争方式)を行うときは、契約の内容に応じて、「えるぼし」認定企業は加点評価されるというものである。

2 つ目は日本政策金融公庫による低利融資である。これは日本政策金融公庫(中小企業事業・国民生活事業)において実施している「地域活性化・雇用促進資金(企業活力強化貸付)」を利用する際、基準利率<sup>9</sup>から-0.65%での低利融資を受けることができるというものである。

<sup>9</sup> 中小企業 1.30%、国民生活企業 1.85%(平成 28 年 5 月 13 日時点)

図 7 えるぼし認定マーク



厚生労働省 HP

## 第 7 節 くるみん認定

2005 年(平成 17 年)4 月 1 日に次世代育成支援対策法が施行された。これは、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するための法律である。

企業は次世代育成支援対策法に基づき、従業員の仕事子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員を含めた多様な労働条件の整備に取り組むために一般事業主行動計画<sup>10</sup>を策定しなければならない。この計画は従業員数が常時 101 人以上の企業は行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出ること、一般への公表・従業員への周知が義務付けられている。また、100 人以下の企業では努力義務とされている。

企業の自発的な次世代育成支援に関する取り組みを促すため、行動計画に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は申請をすることによって、厚生労働大臣から「子育てサポート企業」の認定を受け取ることができる。この認定がくるみん認定である。くるみん認定を受けると、税制優遇措置が受け取ることができ、商品・広告・求人広告などにくるみんマークを付け、子育てサポート企業であることをアピールできるなどのメリットがある。また、イメージ向上、従業員のモラルアップやそれに伴う生産性の向上・優秀な従業員の採用・定着などが期待される。

さらに、平成 27 年 4 月 1 日より、くるみん認定をすでに受け、高い水準で取り組みを行っている企業の継続的な取り組みを促進するために新たに「プラチナくるみん」の認定が始まった。プラチナくるみん認定を受けた場合でも、税制優遇措置や、プラチナくるみんマークを広告などに付けられるなどのメリットがある。

くるみん認定企業数は平成 28 年 7 月末時点で 2,597 社、プラチナくるみん認定企業数は平成 28 年 7 月末時点で 102 社に上っている。

<sup>10</sup> 「えるぼし」認定と同じものでよい

図 8 くるみん・プラチナくるみんマーク



厚生労働省 HP

## 第 8 節 行動計画策定から認定までの流れ

行動計画策定から実施、くるみん認定までの流れは 7 段階ある。さらに高い水準の取り組みを行いプラチナくるみん認定を申請する場合は 10 段階ある。

- ①自社の現状や従業員のニーズの把握
- ②①を踏まえて行動計画を策定
- ③行動計画を公表し、従業員に周知(②からおおむね 3 か月以内)
- ④行動計画を策定した旨を都道府県労働局雇用均等室へ届け出(②からおおむね 3 か月)
- ⑤行動計画の実施
- ⑥行動計画期間の終了後、都道府県労働局雇用均等室へ、くるみん認定の申請
- ⑦「子育てサポート企業」として認定、くるみんマークの付与
- ⑧くるみん認定後の行動計画の期間終了後、都道府県労働局雇用均等室へ、プラチナくるみん認定に申請
- ⑨優良な「子育てサポート企業」として認定、プラチナくるみんマークの付与
- ⑩プラチナくるみん認定企業は、毎年 1 回、次世代育成支援対策の実施状況を公表以上の 10 段階である。くるみんを取得せずに一般事業主行動計画を策定・実施する場合のみにおいては、①～⑤の段階をとり組めばよい。

## 第 9 節 くるみん認定基準

くるみん認定を受けるためには、9 項目の認定基準をすべて満たす必要がある。

- 認定基準 1: 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
- 認定基準 2: 行動計画が 2 年以上 5 年以下であること。
- 認定基準 3: 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
- 認定基準 4: 策定・変更した行動計画について、公表および従業員への周知を適切に行っていること。
- 認定基準 5: 計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得したものが 1 人以上いること。
- 認定基準 6: 計画期間において、女性従業員の育児休業取得率が、75%以上であること。
- 認定基準 7: 3 歳から小学校就学前の子どもを育てる従業員について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。
- 認定基準 8: 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。
- ①所定外労働の削減のための措置
  - ②年次有給休暇の取得の促進のための措置
  - ③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方に見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- 認定基準 9: 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。
- この 9 項目すべてを満たした企業が「子育てサポート企業」として厚生労働大臣からくるみんな認定を受ける。

## 第 10 節 税制優遇措置（くるみんな税制）

くるみんなの認定を受けることにより、得られるメリットの一つとして税制優遇措置がある。これは、企業が、「次世代育成支援対策資産」を一般事業主行動計画に記載したうえで導入し、くるみんな認定、または、プラチナくるみんな認定を受けた場合に、その資産について割増償却ができることとするものである。「次世代育成支援対策資産」とは、全事業主に認められるものとしては、事業所内保育施設や授乳コーナー、女性用休憩室などの資産、医療業や児童福祉事業、老人福祉・介護事業または障害福祉事業を営む事業主についてのみ認められるものとしては、乗降補助装置付き自動車や、特殊浴槽・寝台、車椅子一体型寝台などの資産のことである。この税制において、くるみんな認定を受けた場合は、初めて認定を受けた企業に限り、認定を受けた事業年度に、割増償却の適用が受けられて、プラチナくるみんな認定を受けた場合は、初めてプラチナくるみんなの認定を受けた場合に限り、認定を受けた事業年度から 3 年間、割増償却の適用が受けられる。割増償却率については、くるみんな認定では、労働者が 100 人以下の企業の場合、建物及び建物附属設備は 32%、車両・運搬具及び器具・備品は 24%、労働者が 101 人以上の場合、建物及び建物附属設備は 24%、車両・運搬具及び器具・備品は 18%とされており、プラチナくるみんな認定では、全てのプラチナくるみんな認定企業が一律で、建物及び建物附属設備は 15%、車両・運搬具及び器具・備品は 12%とされている。また、このくるみんな税制は現在、平成 29 年度末までの制度である。

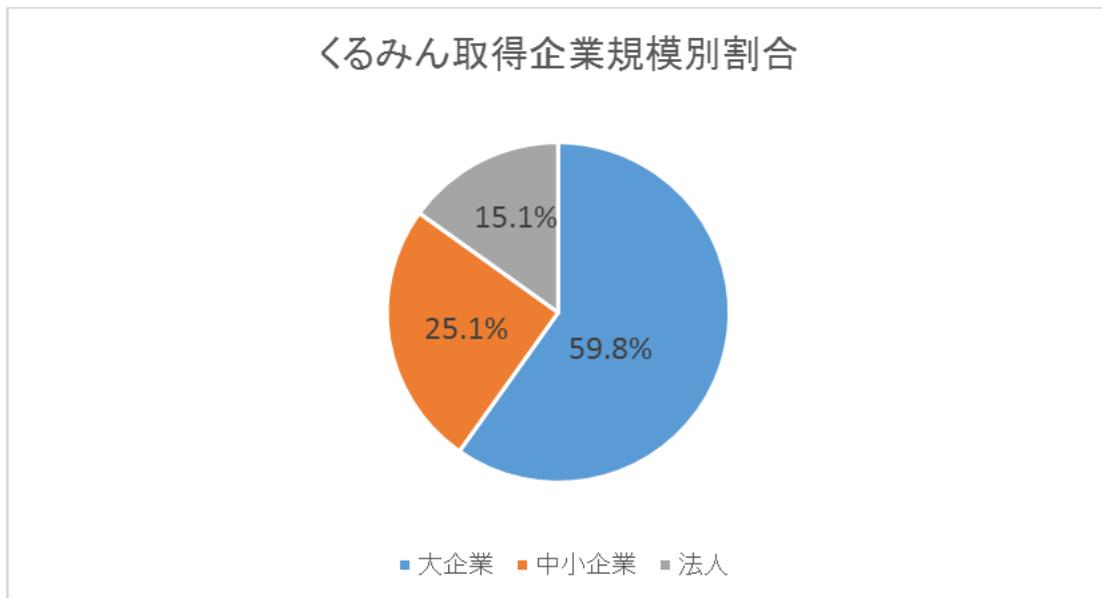
以上のことより、税制優遇措置はくるみんな認定のメリットの一つと言われているが、初めて認定を受けた企業に限定しているため、あまりメリットとして受け取っていない企業が多いのではないかと考えられる。

## 第 11 節 くるみん認定企業規模別割合

次に、くるみん認定企業 2,597 社(平成 28 年 7 月末時点)を大企業、中小企業、法人企業(法人団体)の 3 グループに分類し、それぞれの割合を調べた。大企業、中小企業の振り分け方として、従業員数が 301 人以上の企業を大企業、300 人以下の企業を中小企業とした。このように振り分けた理由として、大企業、中小企業を区分するひとつの定義に従業員数 301 人以上の企業は大企業、300 人以下の企業は中小企業というものがあるからだ。ただし、資本金や業種は無視している。

調査の結果、大企業が全体の約 60%を占め一番多い割合となった。

図 9 くるみん取得企業規模別割合



厚生労働省 HP くるみん認定企業一覧より作成

## 第 12 節 問題意識

今回、女性活躍推進法に基づく認定マークである「えるぼし」は、今年度より施行されたということもあり、認定された企業やデータが少ないことから、えるぼしについては、深く考察せず、次世代育成支援対策法に基づく認定マークである「くるみん」について着目した。

現在くるみん認定取得企業は 2,597 社が取得しているが、日本に存在する企業数は約 400 万社存在しており取得企業の割合は全体の 0.06%にとどまっている。この結果から全体的な認知度の低さや取得した際の優遇制度が企業にはあまり魅力がないと考えられる。先ほど示した取得企業の規模別割合を見ると全体の約 60%が従業員数 301 人以上の大企業である。経済産業省の調査によると、日本の大企業の数は一万 2000 社で企業数全体の 0.3%であり、この結果から見ても取得企業の大企業割合が非常に高いこ

とがわかる。この結果大企業のくるみん認定の認知度はある程度あるが中小企業への認知度はかなり低いことがわかる。

鈴木（2013）ではくるみん認定は中小企業に取得するメリットが大きいと言っているが、中小企業では認定の手間がかかることや、男性の育児休暇取得が困難であると考えられる。さらに、認知度が低いことで中小企業に対するメリットが減少してしまうことが考えられその結果として中小企業が取得をしないということが考えられる。

私たちは、認知度の低さによる対外的な反応の薄さ、認定までの手間に対するメリットの少なさ、中小企業と大企業とで認定基準にあまり差がないことを問題意識として提示する。

# 先行研究及び本稿の位置づけ

---

## 第1節 先行研究

本節では、くるみん認定制度に関する論文を先行研究として取り上げる。

1つ目の松浦（2015）では、2014年4月の次世代法の認定見直しへの企業の対応について考察しており、「くるみんを取得していない企業」「くるみんは取得しているが、プラチナくるみんの取得は難しい企業」「くるみんを取得しており、プラチナくるみんを目指す企業」に分けて、対応のポイントを整理している。法改正後の認定対応に向けた基本スタンスとして、企業が目的とすべきことは、くるみん認定を通じてより効果的な人事管理を行うことであり、認定を取得することは第一義的な目的ではない。具体的に「くるみんを取得していない企業」では、男性の育児休業取得率にかかる認定基準が高いハードルになっていたが、育児・介護休業法の改正（2009年7月公布）による男性の育児休業取得の後押しや、2014年4月より育児休業給付金の給付割合引き上げにより、行動計画期間内の男性の育児休業取得という認定基準は、従来に比べて到達しやすくなった。また、男性の育児休業取得については、従業員300人以下の企業に対する特例が設けられているため、計画期間内に男性の育児休業取得者がいなかった場合でも基準を満たすことができる。「くるみんは取得しているが、プラチナくるみんの取得は難しい企業」では、プラチナくるみん認定の中で男性の育児休業取得や働き方の見直しの基準を満たすことが当面の課題となっている。この基準を満たすことがにわかに難しい場合は、くるみん認定の実績を積み重ねていくことが現実的な選択肢と考えられる。次世代法改正後のくるみんマークは、認定の回数が☆の数で明示されるようになったため、継続的かつ何度もくるみんを取得することを示すことができれば、求職者や投資家に対して一定のアピール効果が期待できる。「くるみんを取得しており、プラチナくるみんを目指す企業」では、プラチナくるみん認定は新設されたばかりの認定制度であるため、取得している企業は少なく、マスコミ等の注目度も高いことから、取得を目指す価値は十分にある。その一方で、プラチナくるみんは認定基準に合致しなくなった場合には認定を取り消されてしまうため、それによる企業イメージの低下が懸念される。

2つ目の鈴木（2013）では、くるみん認定は「子育てサポート」企業としてだけでなく、雇用環境整備に取り組んでいる企業であることをアピールする手がかりとして有効である一方、認定企業数を含め課題を有している。この実情を明確にし、くるみんの持つ意味と機能を考えている。調査方法として、認定時に社員300人以下という条件のもと、くるみん認定申請に関わった担当者に対してヒアリング調査を10社に行った。調査の項目は、くるみん認定申請のきっかけ、くるみんを受けるために実施したWLB等施策推進に伴うメリット、くるみん認定を受けることができたプラス要因である。ヒアリング調査の結果から対外的効果やメリットの面では、役所や公共機関からコンタクトがあるなど、取材を受ける機会が増えたことなどにとどまった。この結果を受けて、くるみん取得の問題点及び課題を4つ挙げている。1つ目は男性の育児休業取得の基準をクリアすることが難しいことである。原因は、対象の男性従業員が少ない、育児休業を取得する意識が低いことである。これに対して育児休業を数日間有給にするなど就業規則の改定を行う企業もあるが、これには役員会の承認が必要

になるなど別の手間がかかってしまう。これが2つ目の課題の申請の手間の割に認定のメリットが小さいことである。施策推進、認定によるメリットとして企業から挙げられた項目が多かったものは従業員の定着に効果があった、というものである。特に女性の定着や活躍等の女性の働き方を支援することによって企業にメリットが生まれていると感じている。一方で、くるみんの持つ重要な機能である対外的アピールの面では効果が薄く、メリットとまでは言えないようである。これが3つ目の課題の対外的な反応は薄いことである。また4つ目の課題として、人材の確保に効果は見られないというものがある。これらの原因として共通していることは、くるみん自体の認識や知名度が低いことである。社会的認知をあげ、積極的に取り組んでいる企業の評価が上がりなければ、根本的な解決には至らないだろう。

3つ目の橋口(2009)では、筆者が就職活動の際、会社説明会などを通じ100社ほどの企業を訪問しその時の企業側からの説明や学生の質問で労働環境の質問が大半を占めており、労働環境の中で一番重視するものが育児に関する環境を優先する人が多くほぼすべての企業で育児に関する質問をする女性がいた、そこで一つの仮説を立てた。

育児に関して制度を整えている企業は、優秀な女性社員を獲得でき、さらに少子高齢化が進み出生率の向上が急務である日本の未来を考えている企業としてCSRのアピールもでき業績を伸ばして(または業績を伸ばすと考えられて9証券市場で高い評価を受けているのではないかと、いうものである。本論文ではこの仮説を証明するために、取得企業の株価とTOPIXを用いて分析している。全114社の株価を検証した結果、くるみん認定企業に投資した場合のほうが非認定企業に比べ利益が大きいことが分かり、「くるみんマーク」を取得している企業は、平均的に証券市場に高く評価されているといえる。

## 第2節 本稿の位置づけ

先行研究では、くるみん認定制度を受けることによる対外的アピール効果や制度の持つ問題点について触れているが、具体的な解決策や制度自体の改善については分析されていない。

それに対し本稿では、実際にくるみん認定を受けた企業に対してヒアリング調査を行い、認定を受ける際に困難だと感じた点、また制度の課題であると感じる点を明らかにすることでくるみん認定制度自体の改善、認定基準への新たな項目の追加を検討し、より多くの企業が認定を目指すべき制度であることを主張していく。

# 理論・分析

## 第1節 仮説

私たちは問題意識から、くるみん取得企業がくるみん認定の認知度の低さ、メリットの少なさを感じていると考えた。そこで、くるみん取得企業が実際にどのように感じているのかを調べるためにアンケート調査を行った。

## 第2節 アンケート調査

### 第1項 調査方法

企業規模にかかわらず制度の問題点を洗い出すため、都道府県労働局公表のくるみん認定企業の中から都道府県や業種、従業員数を限定せずに約150社にアンケート調査への協力を要請し、反応のあった23社に対してアンケート調査を行った。

### 第2項 アンケート回答企業と取り組み

表1 アンケート回答企業

アンケート回答企業		従業員数	都道府県
A社	製造・販売（アパレル）	340人	岡山
B社	食品	3134人	東京
C社	建設コンサルタント	182人	徳島
D社	情報処理	608人	東京
E社	システム開発	213人	東京
F社	運輸	1743人	広島
G社	非鉄金属	4984人	大阪
H社	化粧品・医薬部外品販売	1035人	岐阜
I社	製造・販売（洋菓子）	692人	兵庫
J社	製造・販売（産業機器）	38490人	愛知
K社	食品	876人	東京
L社	製造・販売（自動車部品）	6529人	三重
M社	卸売・小売	1280人	東京
N社	電子関連	514人	東京
O社	人材派遣	2000人	栃木
P社	科学	13447人	東京
Q社	電気・ガス	17506人	愛知
R社	製造・販売（自動車部品）	14000人	静岡
S社	情報処理	1821人	神奈川
T社	卸売・小売	9861人	愛知
U社	運輸	46674人	京都
V社	製造・販売（手袋）	334人	兵庫
W社	電気・ガス	13102人	福岡

厚生労働省 HP「両立支援のひろば」より作成

表 2 アンケート回答企業の両立支援の概略

	行動計画における目標	計画前から実施している取り組み
A 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有給休暇取得率のアップ</li> <li>・インターンシップ等の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法を上回る育児休業制度の整備</li> <li>・ウェルカムバック制度</li> <li>・ノー残業デーの実施</li> </ul>
B 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職研修にてダイバーシティの項を強化</li> <li>・柔軟な働き方を一層推進</li> <li>・男性の育児目的の休暇等の取得推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法を大幅に上回る社内支援制度の整備</li> <li>・ワークライフバランスに理解のある企業風土の醸成</li> </ul>
C 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画期間内に男性社員の育児休業取得者を 1 人以上にする</li> <li>・妊娠中や出産後の女性社員のための相談窓口の設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・所定外労働時間の短縮</li> <li>・週 1 回のノー残業デー</li> <li>・職場風土の改革に関する管理職研修の実施</li> </ul>
D 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性社員の子育て目的の休暇の取得促進</li> <li>・子供の看護休暇の時間単位取得等、利用しやすい制度の導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠休暇、短時間制度、子の看護休暇、有給休暇等、法を上回る支援制度の整備</li> </ul>
E 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3 歳以上の子を養育する労働者に対する短時間制度の導入</li> <li>・就労希望の若者に対するインターンシップの受け入れ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法を上回る育児休業制度の整備</li> <li>・育児に配慮した柔軟な勤務制度の整備</li> </ul>
F 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法を上回る育児休業制度の整備</li> <li>・子育てサービス利用の際の費用の援助</li> <li>・有給休暇取得促進</li> <li>・親が働いているところを見学できる「子ども参観日」の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性社員の育児休業取得促進</li> <li>・子育てをする社員が利用できる制度の限度を 3 歳から小学校就学始期に引き上げ</li> <li>・ノー残業デーの展開</li> <li>・計画的な有給休暇取得促進</li> </ul>
G 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児制度の充実と利用しやすい職場環境づくり</li> <li>・所定外労働時間の短縮</li> <li>・多様な人材が活躍できる職場づくりのための研修の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児、介護休業制度の充実</li> <li>・事業内託児所の運営</li> <li>・多様な有給休暇制度の整備</li> </ul>
H 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業者及び復帰者へのサポートの実施</li> <li>・年次有給休暇の取得促進のための措置の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業制度の充実</li> <li>・ノー残業デーの実施</li> <li>・女性相談窓口の開設</li> <li>・再雇用制度の導入</li> </ul>
I 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・両立支援制度の周知活動を行う</li> <li>・男性の子育て目的の休暇の促進</li> <li>・女性の管理職登用に向けた取り組み</li> <li>・年次有給休暇取得率の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ノー残業デーの実施</li> <li>・「子ども参観日」の実施</li> </ul>
J 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成 29 年以降採用の女性比率について、事務 40%、技術 15%以上を目指す</li> <li>・平成 32 年までに女性管理職を 100 名とする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性のキャリア研修の実施</li> <li>・男性の育児参加目的の休暇取得促進</li> </ul>

K 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性が育児休業取得を取得しやすい組織風土</li> <li>・育児休業中の社員の復帰支援及びキャリア形成支援</li> <li>・働き方の見直しに資する制度活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業制度の充実</li> <li>・短時間勤務の充実</li> <li>・子育てフォロー</li> </ul>
L 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2020年度までに女性管理職を倍増させる</li> <li>・総合職女性採用比率、事務職 30～40%、技術職 10～15%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・所定外労働の削減</li> <li>・年次有給休暇の取得促進</li> </ul>
M 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女問わず社員が育児参加しやすい制度の導入と周知</li> <li>・育児中の社員が安心して育児休業取得、復帰、勤務できる環境づくり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業制度の充実</li> <li>・産前産後休暇中の賞与控除を行わない</li> <li>・配偶者の転勤に合わせた希望地への転勤</li> </ul>
N 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若年者に対するインターンシップ等の受け入れ</li> <li>・女性社員の育児とキャリアの両立</li> <li>・育児支援制度の拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業制度の充実</li> <li>・育児短時間勤務制度の導入</li> <li>・子の看護休暇の充実</li> </ul>
O 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用における競争倍率について、女性の競争倍率を男性の 10%減にする</li> <li>・育児休業取得者とその上司を対象とした復職研修を 100%実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法を上回る育児・介護休業制度の整備</li> <li>・所定外労働の制限</li> <li>・年次有給休暇取得促進</li> </ul>
P 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業復職者の円滑な職場復帰やキャリア形成支援</li> <li>・女性活躍に資する研修、セミナー等の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業制度の充実</li> <li>・在宅勤務制度の導入</li> <li>・社員用託児所の設置</li> </ul>
Q 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性をはじめとしたダイバーシティの促進</li> <li>・2020年度に女性役付職を 2014年度の 2 倍以上とする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法を上回る育児・介護休業制度の整備</li> <li>・育児休業復職者に対する両立支援セミナーの実施</li> </ul>
S 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外労働の削減と年次有給休暇取得促進</li> <li>・育児を行う社員に対する支援の充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法を上回る育児休業制度の整備</li> <li>・休職中の社員の円滑な職場復帰の支援</li> </ul>
T 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・制度の周知と活用支援</li> <li>・一人当たり年間平均時間外労働時間：300 時間未満</li> <li>・年次有給休暇取得率の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法を上回る育児休業制度の整備</li> </ul>
U 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外労働の短縮及び年次有給休暇等取得促進</li> <li>・社員の健康サポート</li> <li>・休職中の社員へのサポート強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ライフステージに応じて時間帯を選択できる柔軟な働き方の実現</li> </ul>
V 社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子の看護休暇制度の拡充</li> <li>・育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知</li> <li>・年次有給休暇取得促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間労働の職場風土の改善</li> <li>・残業時間管理の徹底</li> </ul>

W社	・平成30年度まで（平成26年～平成30年）の女性管理職の新規登用数を過去5年間（平成21年～平成25年）の2倍にする	・法を上回る育児休業制度の整備 ・両立支援のための環境整備
----	---	----------------------------------

厚生労働省 HP 「両立支援のひろば」

「女性の活躍推進企業データベース」より作成

### 第3項 調査結果

#### (1) くるみんについて見聞きしたきっかけ

アンケートの結果、23社のうち半数を超える13社が「厚生労働省からの案内」で、くるみんについて知ったと答えている。また、厚生労働省の内部部局である「各都道府県の労働局からの案内」を含めると、全体の96%の企業が厚生労働省からの案内により、くるみんについて知ったといえる。

このことから、くるみん認定を受けた企業の多くは、厚生労働省からの案内で見聞きしていることがわかった。

見聞きした時期については、くるみんの認定が開始された「平成15年」に最も多くの企業が見聞きしていることがわかった。次に突出している「平成19年」は、都道府県によっては平成19年より認定申請の受付を始めた労働局があるために見聞きする機会が増えたのではないかと考えられる。これは平成19年と答えた6社のうち5社が、見聞きした経緯について「各都道府県の労働局からの案内」と答えていることから考えられる。

図10 くるみんを何から見聞きして知ったか

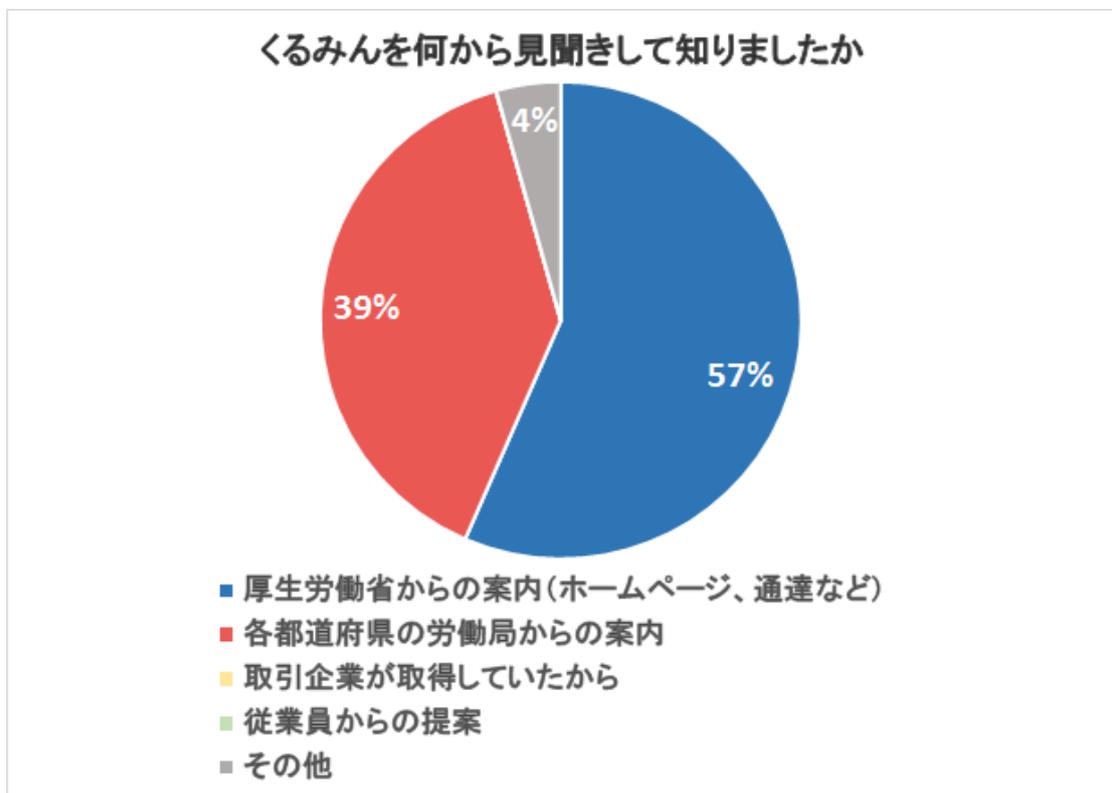
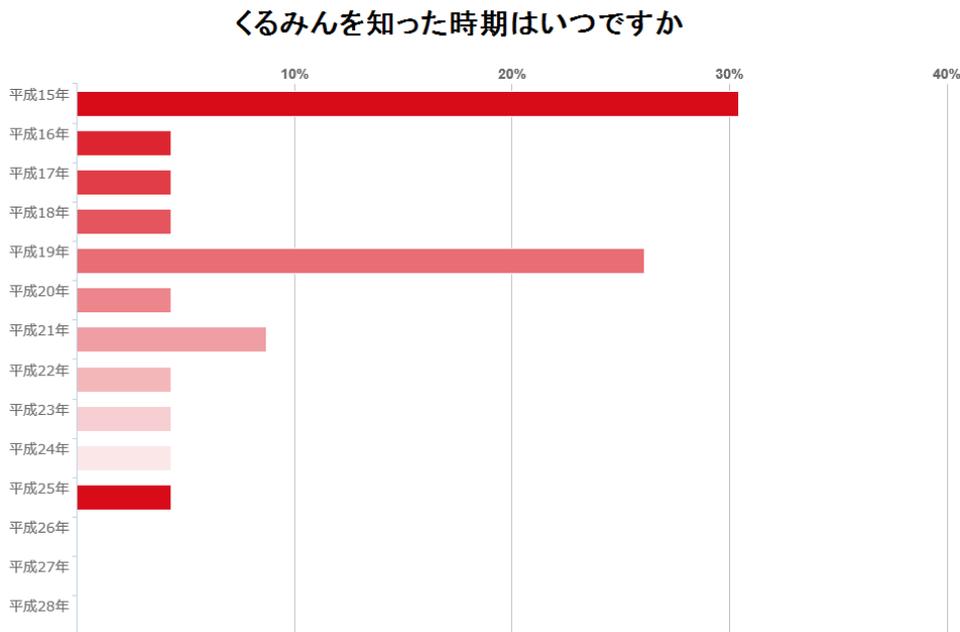


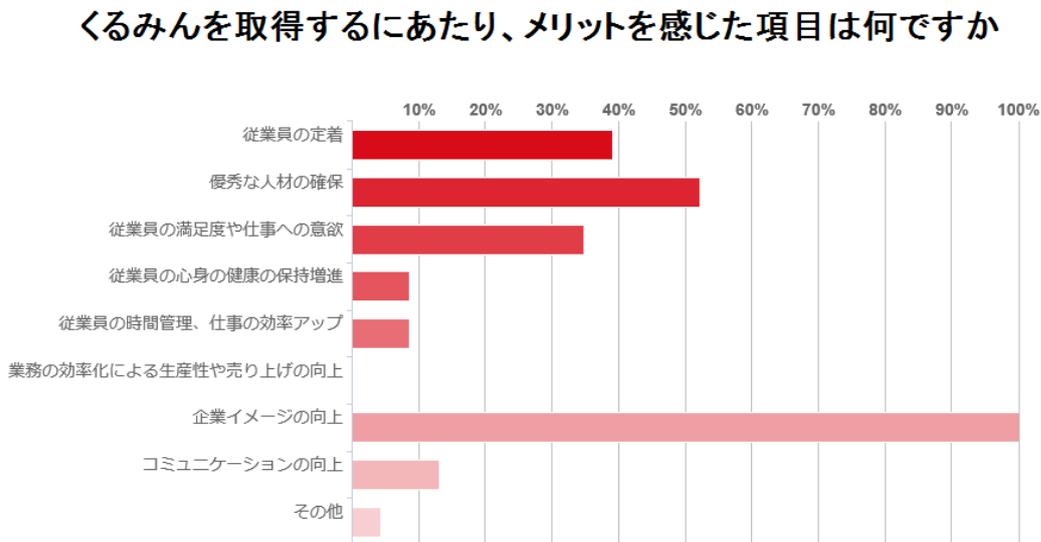
図 11 くるみをいつ知ったか



(2) くるみの認定を受けたことにより感じられたメリット

くるみの認定を受けることにより、メリットを感じた項目については複数選択で回答してもらった。この設問では図 12 からわかるように、アンケート調査に協力してもらった 23 社すべてが「企業イメージの向上」にメリットを感じていることがわかった。また、「従業員の定着」、「優秀な人材の確保」、「従業員の満足度や仕事への意欲」においても他の項目に比べて、メリットを感じている企業が多いことがわかる。以上のことから、くるみの認定は企業にとって、企業イメージの向上や従業員の満足度を上げることなどによって、人材を確保するための大きな役割を果たしていると考えられる。

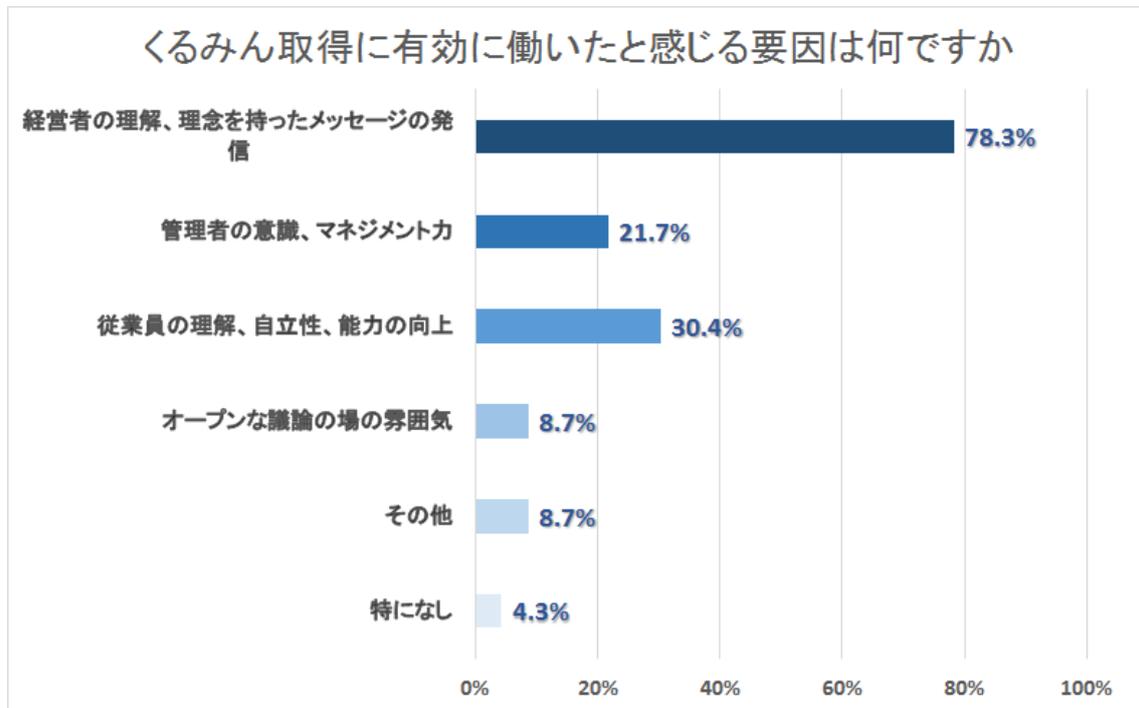
図 12 くるみを取得することで感じることのできるメリット



## (3) くるみん取得に有効に働いた要因

この設問も先ほどと同じように複数選択を回答してもらうもので、全体の約 8 割が「経営者の理解、理念を持ったメッセージの発信」を選択しており、くるみんを取得している企業ではもともと経営者が女性活躍推進に理解があり、積極的に取り組んでいるような企業が多いのではないかと考えられる。しかしながら、「管理者の意識、マネジメント力」と答えた企業は全体の 20%ほどしか選択しておらず、「経営者の理解、理念を持ったメッセージの発信」と回答した 18 社のうち、「管理者の意識、マネジメント力」と同時に答えた企業は 3 社のみだった。これより、組織の経営について責任を持つ経営者と組織を管理し経営を行う管理者の間にギャップが生じていると考えられるのではないだろうか。

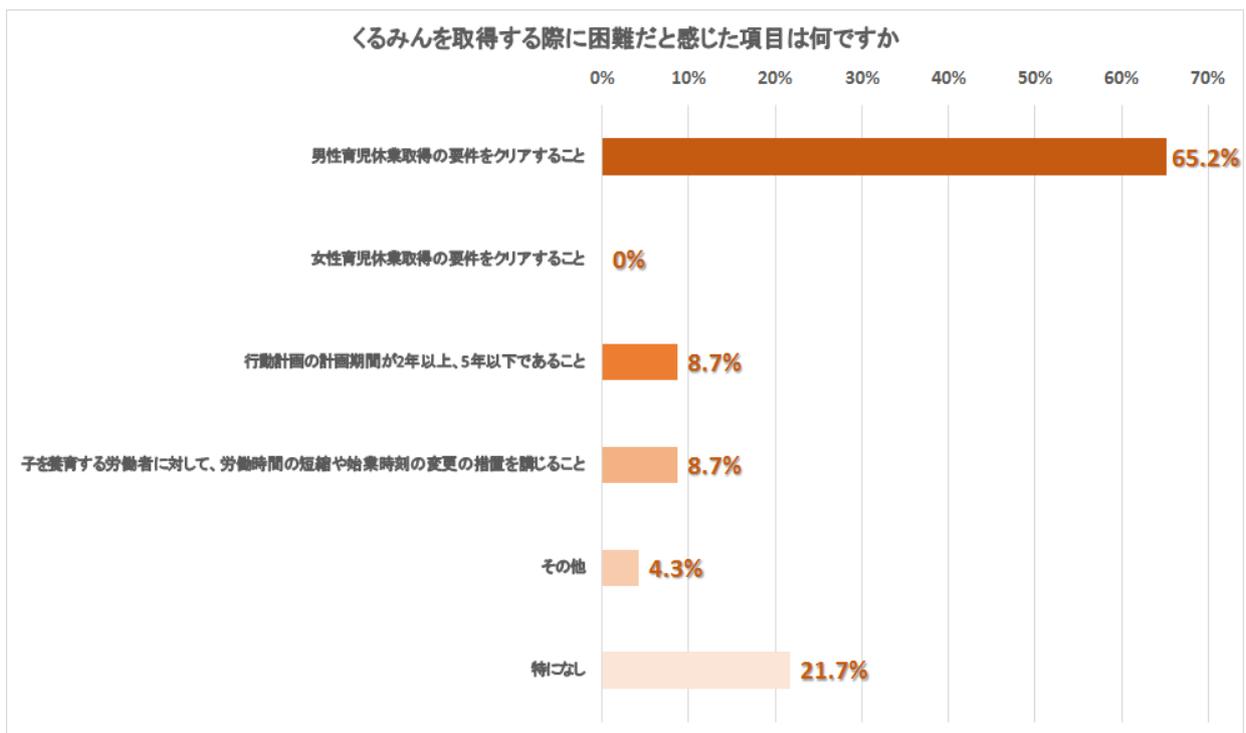
図 13 くるみん取得に有効に働いたと思う要因



## (4) くるみん取得の障壁となるもの

くるみん取得の際に、困難に感じた項目についても複数選択で回答してもらい、最も多く回答されたのは、「男性育児休暇取得の要件をクリアすること」だった。この設問で最も意外に感じたのが、「女性育児休暇取得の要件をクリアすること」と答えた企業が1社も存在しないことだった。これは現状、女性育児休暇制度については国政も取り組んでいることから会社内でも既に制度充実に取り組んでいると考えられるが、男性育児休暇制度については、厚生労働省の平成27年度「雇用均等基本調査」によると、男性の育児休業取得率は2.65%と、未だに低いことが「男性育児休暇取得の要件をクリアすること」が難しい要因になっているといえる。また、自由記述で選択した理由について回答してもらった結果、「女性の立場からしてみても、男性が育休をとることで収入が減ることから、男性の育休取得は難しいと感じている。」や「男性の育児休業取得は、依然として理解が薄いと思われるため。」「要件はクリアしていたものの、やむを得ない理由での取得だった為、男性も育児参画するように意識改革を進められれば良いと感じた。」などの回答が多々あり、男性育児休暇制度自体の改善も、もちろん必要であるが、くるみんの男性育児休暇取得の要件を改善する必要があるのではないかと考えられる。

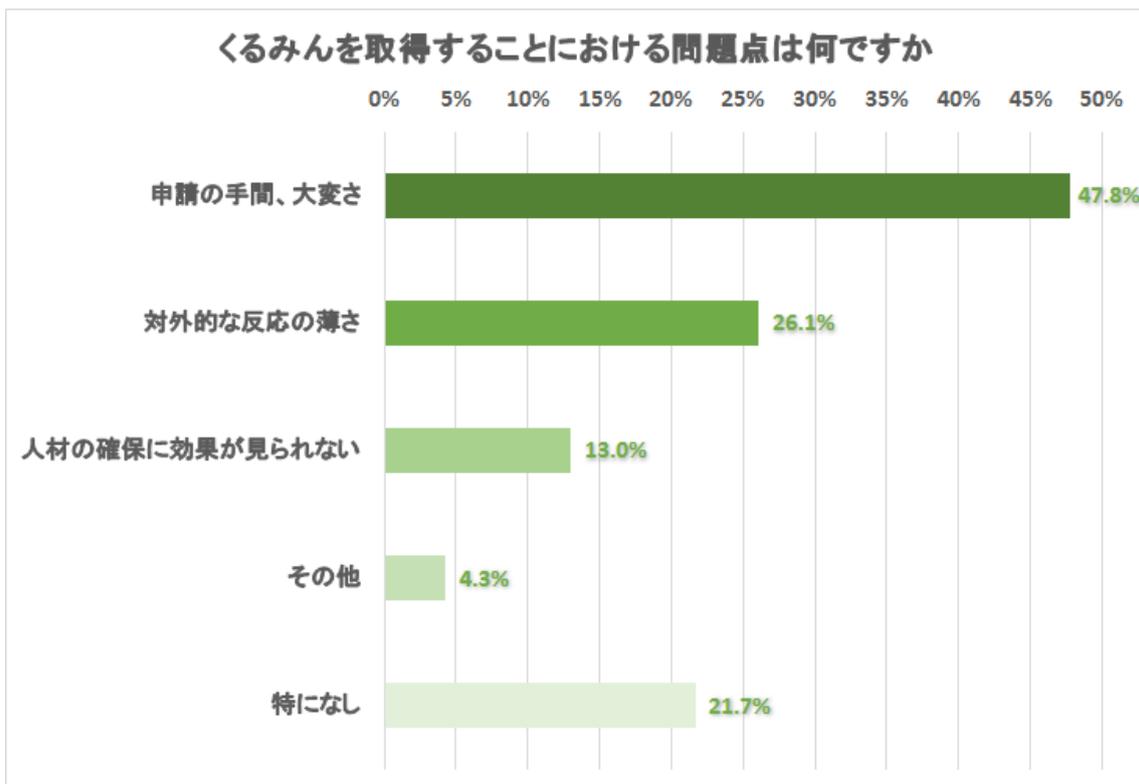
図 14 くるみん取得の際に、困難に感じた項目



## (5) 企業が感じている、くるみんの問題点

くるみんの認定を受けている企業が、実際に感じているくるみんの問題点としては、「申請の手間、大変さ」と回答した企業が 47.8%と最も多く、理由としては、「少なくとも 2 年間分の必要書類をデータまたは書類としてとっておかないといけないこと。」、「計画変更時、修正時の問題」、「人事担当、CSR 担当の人は社内外ともにくるみんを認知しているが、本来知ってほしい従業員にその意味や価値が理解されていない、または理解しようとしていない」、「計画期間が長いこともあり、過去の資料やデータを抽出するのに大変な労力（作業時間など）を要する」、「申請に当たり、労働局に直接伺わないと分からないことが多々あった。」などがあつた。ついでに、「対外的な反応の薄さ」があげられ、こちらは認知度向上や制度を利用することによって得られる優遇措置などを魅力のあるものに変えることが改善につながるのではないかと考える。

図 15 くるみんを取得することにおける問題点



(6) 企業が望む、くるみんの改善点

くるみん制度改善に向けて望むことを、自由記述で回答してもらった結果、最も多く挙げられていた意見が、くるみんの認知度を向上させるということである。中には、外的な告知の推進を望む意見などがあり、認知度を向上させることは、くるみんの認定を続ける中で最優先事項であると考えられる。

その他にも大きく分けて3つの要望が述べられた。

1つ目は、認定基準の簡易化である。現在の認定基準は9つあり、その基準すべてを満たさなければくるみんの認定は受けることが出来ない。しかし、取得する立場の企業にとっては、基準が複雑であり、認定基準9つの中でも特に男性の育児休業取得の要件を達成することが困難であるという意見が多く見られた。また、くるみん以外の類似制度と、対象となる人数の基準が異なっているので、大企業にとってはカウントする関連会社の数に変動が生じてしまい、横並びでの対応が難しくなってしまうという意見も見られた。

2つ目は、申請の簡易化である。現在、申請手続きに必要な書類には、策定・実施した一般事業主行動計画や行動計画に定めた目標が達成されたことを明らかにする書類など6つの書類を提出しなければならない。提出すべき書類である基準適合一般事業主認定申請書を総覧した結果、記入欄が大変多く、複雑であるが、案内はわかりやすく、どの項目も認定に欠かせないものであるため、申請書類の簡易化は難しいのではないかと考えられる。一方で、一般事業主行動計画の計画期間中に行動計画を変更する場合の対応が分かりにくいという意見もあり、厚生労働省や各都道府県の労働局による積極的な関与が必要であるのではないかと考える。

3つ目は、優遇制度の改善である。現在、優遇制度として税制優遇措置（くるみん税制）を受けることが出来る。しかし、この税制優遇措置は、すべての事業主については、事業所内保育施設や、授乳コーナー、女性用休憩室、医療業や児童福祉事業、老人福祉・介護事業を営む事業主については、乗降補助装置付き自動車や車椅子一体型寝台などの次世代育成支援対策資産に限られており、あまり有効に働いているとは言えないという意見があり、くるみん制度を浸透させるためにも、大企業だけでなく中小企業に対しても、さらに便益をもたらす優遇制度への改善が必要であるという意見が見られた。

# 政策提言

## 第1節 政策提言の方向性

独自のアンケート調査から、以上の問題点・改善点が導き出された。本稿ではくるみん認定制度をより多くの企業が取得を目指すべき制度となることをめざし、3つの提言を行う。1つめは、認知度の向上。2つめは、準くるみん認定の導入。3つめは、くるみん認定制度とえるぼし認定制度を掛け合わせてより良い制度にする。

これらの政策提言により、制度自体をより良いものにしていく。

## 第2節 政策提言

### 第1項 認知度の向上

くるみん取得企業の感じている問題点、改善を望む項目で最も多かったものが「認知度の低さ」である。鈴木（2013）で述べられているように、くるみん認定は「対外的アピール」という重要な役割を本来持っているはずである。しかし社会的認知度は低く、学生や求職者の多くが制度について知らないため、「人材の確保」にもつながっていないのが現状である。松浦（2015）にあるように、くるみん認定を通してより良い人事管理を行うためにも「認知度の向上」は必須である。

具体策としては、厚生労働省や都道府県労働局のサポートの下、くるみん認定企業が主となり、就職活動中の学生に対して合同企業説明会（くるみんフェスティバル）を行う。より多くの学生にくるみん認定の存在を知ってもらうことで、学生側は企業を選ぶ基準として、企業側はくるみん認定を受けているという企業のアピールや、人材の確保という面で効果が期待できる。

### 第2項 「準くるみん」認定の導入

くるみん認定基準の中で達成が困難だと感じる項目のうち最も回答が多かったものが「男性の育児休業取得の基準」である。この項目では、計画期間中に男性従業員1人以上が育児休業を取得しなければならないが、男性従業員の数や結婚状況などにより達成が困難な場合が多い。そこで、9つある認定基準のうち5つ以上満たした企業に対して、本来のくるみん税制の50%の税制優遇措置を受けることのできる「準くるみん認定」を導入する。具体的には、くるみん認定を受けると、労働者が100人以下の企業の場合、次世代育成支援資産として申請した建物及び建物附属設備32%、車両・運搬具及び器具・備品24%、労働者が101人以上の場合、建物及び建物附属設備24%、車両・運搬具及び器具・備品18%の割増償却を受けることができる。そこで「準くるみん」として認定された企業に対して、この割増償却率の50%にあたる（労働者が100人以下の企業の場合）建物及び建物附属設備16%、車両・運搬具及び器具・備品12%、（労働者が101人以上の場合）建物及び建物附属設備12%、車両・運搬具及び器具・備品9%の割増償却を適用する。これにより準くるみん認定企業を経て、くるみん認定企業や認定を目指す企業が増えることが期待できる。

### 第3項 「くるみん」と「えるぼし」

主に育児休業取得が基準となっており、子育てサポート企業に認定される「くるみん認定」と、主に男女平等や女性のキャリアアップが基準で女性活躍推進企業に認定

される「えるぼし3段階目」認定の2つの認定制度をどちらも取得している企業に対し新たな優遇措置を講じる。

#### **労働者が100人以下の企業の場合**

次世代育成支援対策資産に含まれる建物及び建物附属設備、車両・運搬具及び器具・備品にかかる取得金額（1つの資産取得額が30万円未満、もしくは年間の合計取得額が300万円を超える場合は300万円に達するまでの取得金額）を全額損金として扱う。このとき、中小企業者等の少額減価償却資産の取得価額の損金算入の特例を併用できることとする。これにより、次世代育成支援対策資産に対してはくもん税制優遇措置、その他の資産については中小企業者等の少額減価償却資産の取得価額の損金算入の特例を適用することができる。

#### **労働者が101人以上の企業の場合**

建物及び建物附属設備 24%、車両・運搬具及び器具・備品 18%の割増償却率をそれぞれ建物及び建物附属設備 32%、車両・運搬具及び器具・備品 24%に上げる措置を行う。

この2つの制度は取得の1番のメリットにどちらも「対外的なアピール効果」を掲げている。子育てをサポートする企業にとって、女性のキャリアアップは目標であり、また現代において女性がキャリアアップするために、子育てをサポートすることは不可欠である。この2つの認定をどちらも取得することで、子育て、女性活躍に注力している企業としてアピールすることができ、新たな人材確保につながる。また新たな優遇制度を作ることで、取得のメリットが増え、認定企業や認定を目指す企業が増えることが見込まれる。

## おわりに

---

本稿では、我が国が取り組んでいる女性の社会進出の現状について継続就業率にスポットを当てて継続就業率の向上を研究テーマとした。女性は継続して働きたい要因として会社の労働環境を挙げており私たちは現在国が取り組んでいる、くるみん認定制度について調査を行った。

本稿の研究ではくるみん認定の実態調査のために取得企業にアンケート調査を行い回答して頂いた企業の意見を参考に実際の取得企業が感じている問題点を洗い出し改善項目を考えた。しかし、労働環境改善の制度が多く混在していることに問題を感じている企業や過労死が原因で認定を辞退した企業が存在していたが本稿では厚生労働省の認定方法については焦点を当てることができなかった。それらを今後の研究課題としたい。

本稿の執筆に当たりアンケート調査にご協力いただいた、くるみん取得企業 23 社の方には大変有益な情報を提供して頂いた。

本稿の研究が、女性の継続就業率の向上と労働環境の改善に寄与し、ご協力頂いた皆様の今後の発展することを願い、本稿を締めくくる。

# 先行研究・参考文献

---

## 主要参考文献

- ・松浦民恵（2015）「次世代法の認定制度見直しに企業はどう対応するか」ニッセイ基礎研究所
- ・鈴木えり子（2013）「中小企業における“くるみん”の意味と機能」法政大学キャリアデザイン学部
- ・橋口昌幸（2009）「“くるみんマーク”取得企業の証券市場における評価」専修大学商学部

## データ出典

- ・財団法人生命保険文化センター「生活設計と金融・保険に関する調査」（2003年）（2016年8月20日取得）  
[www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/10\\_pdf/01.../06ksha0202.pdf](http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/10_pdf/01.../06ksha0202.pdf)
- ・第3回マタニティ・ハラスメント（マタハラ）に関する意識調査（2015）（2016年7月18日取得）  
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20150827.pdf>
- ・パタニティ・ハラスメント（パタハラ）に関する調査（2014）（2016年7月18日取得）  
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20140123.pdf>
- ・2015年 育児・介護支援制度に関する調査（2016年7月25日取得）  
[www.e-sanro.net/jinji/j\\_research/j\\_research08/pr1602/](http://www.e-sanro.net/jinji/j_research/j_research08/pr1602/)
- ・育児休業関連制度への認知、利用状況の変化より（2016年8月16日取得）  
[www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000.../zentaiban.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000.../zentaiban.pdf)
- ・女性の継続就業率 指標 11－内閣府（2016年10月14日取得）  
[www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k\\_25/pdf/S3-1-2.pdf](http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_25/pdf/S3-1-2.pdf)
- ・厚生労働省 基準適合一般事業主認定企業名都道府県一覧（2016年9月30日取得）  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/kijuntekigou/>
- ・厚生労働省 くるみん・プラチナくるみんマークについて（2016年8月10日取得）  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/kurumin/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/)
- ・厚生労働省 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」企業 46社認定しました！（2016年10月30日取得）  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000123991.html>
- ・厚生労働省 女性活躍推進法に基づく認定制度（2016年10月30日取得）  
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000135784.pdf>
- ・厚生労働省 両立支援のひろば（2016年8月10日取得）  
<http://www.ryouritsu.jp/>

・厚生労働省 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、くるみん認定・プラチナくるみん認定を目指しましょう！！（平成 28 年 1 月）（2016 年 9 月 17 日取得）

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000074912.pdf>

## 付録

### ・アンケート質問項目

1. くるみんを何から見聞きして知りましたか。
2. くるみんを知った時期はいつですか。
3. くるみんを取得するにあたり、メリットと感じた項目は何ですか。
4. くるみん取得に有効に働いたと感じる要因は何ですか。
5. くるみんを取得する際に困難だと感じた項目は何ですか。
6. 選んだ理由をお書きください。
7. くるみんを取得することにおける問題点は何ですか。
8. 選んだ理由をお書きください。
9. くるみん制度改善に向けて望むことは何ですか。

### ・質問に対する回答選択肢

#### 1・厚生労働省からの案内（ホームページ、通達など）

- ・各都道府県の労働局からの案内
- ・取引企業が取得していたから
- ・従業員からの提案
- ・その他

#### 2・平成 15 年

- ・平成 16 年
- ・平成 17 年
- ・平成 18 年
- ・平成 19 年
- ・平成 20 年
- ・平成 21 年
- ・平成 22 年
- ・平成 23 年
- ・平成 24 年
- ・平成 25 年
- ・平成 26 年
- ・平成 27 年
- ・平成 28 年

#### 3・従業員の定着

- ・優秀な人材の確保
- ・従業員の満足度や仕事への意欲
- ・従業員の心身の健康の保持増進
- ・従業員の時間管理、仕事の効率アップ
- ・業務の効率化による生産性や売り上げの向上
- ・企業イメージの向上

- ・コミュニケーションの向上
  - ・その他
- 4・経営者の理解、理念を持ったメッセージの発信
- ・管理者の意識、マネジメント力
  - ・従業員の理解、自立性、能力の向上
  - ・オープンな議論の場の雰囲気
  - ・その他
  - ・特になし
- 5・男性育児休業取得の要件をクリアすること
- ・女性育児休業取得の要件をクリアすること
  - ・行動計画の計画期間が2年以上、5年以下であること
  - ・子を養育する労働者に対して、労働時間の短縮や始業時間の変更の措置を講じること
- と
- ・その他
  - ・特になし
- 6・自由記述
- 7・申請の手間、大変さ
- ・対外的な反応の薄さ
  - ・人材の確保に効果が見られない
  - ・その他
  - ・特になし
- 8・自由記述
- 9・自由記述