

定着率

を高める職場づくり

Q&A

第1回 会社のブランド力を高める

社会保険労務士法人アスミル・株式会社アスミル 代表
特定社会保険労務士 **櫻井 好美**

2019年より働き方改革関連法が順次施行されていますが、働き方改革を単なる労働法の改正ではなく、労働環境改善のチャンスととらえていきましょう。私達の最終的な目的は「担い手確保」です。働きやすい職場をつくることで定着率を高め、新たな採用につなげていきましょう。

新連載

強い会社をつくるために

多くの会社がある中で、自分達の会社が選ばれるためには、自社の売りは何か？ということを伝えることが大切です。HP等で労働条件を通知することはもちろん、社員の働く姿を載せることで、会社の雰囲気を感じてもらうことも重要です。また、それ以外にも国の認定基準を取得することで、その会社が何に力を入れているかが分かります。

今回は、会社のブランド力発信のために、国が認定しているマークをご案内します。特に、国や地方公共団体が発注する公共工事を直接請け負う会社の場合は、経営事項審査を受けますが、令和5年1月の改正により経営事項審査のW評点（社会性等）に、ワーク・ライフバランスの取組みが評価されるようになりました。具体的に言いますと、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」、若者雇用促進法に基づく「ユースエール」を取得することで加点が取れるようになりました。建設業においても、働きやすい職場づくりに本格的に取り組み時期が来たのだと思います。

ブランド力を上げるために

会社のブランド力とは、一般的には自社

ブランドが持つ価値のことをいいます。商品力、施工力等それぞれの切り口があるかと思いますが、本稿では、人材確保において他の会社との優位性を表す手段として、その会社の価値を客観的に評価することができる厚生労働大臣が認定している「くるみん」、「えるぼし」、「ユースエール」の3つのマークをご紹介します。

1 「くるみん」について

「くるみん」とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、「一般事業主行動計画」を策定した企業のうち、行動計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことにより「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。この認定を受けた企業の証が、「くるみんマーク」です。

★「くるみんマーク」は認定基準の段階により、マークが違います（表1参照）。

Q 「一般事業主行動計画」って何ですか？

A

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業は、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定することとなっており、常時雇用する従業員が100人以上の企業は、この行動計画を策定し、その

表2 「えるぼしマーク」

5つの認定基準のうち満たしている数により、マークが異なります。

| | |
|---|--|
| <p>えるぼし(1段階目)</p>  | <ul style="list-style-type: none"> ●えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ●満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 |
| <p>えるぼし(2段階目)</p>  | <ul style="list-style-type: none"> ●えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ●満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。 |
| <p>えるぼし(3段階目)</p>  | <ul style="list-style-type: none"> ●えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち全ての基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 |
| <p>プラチナえるぼし</p>  | <ul style="list-style-type: none"> ●策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ●男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。(※) ●プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること。(※) ●女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く)のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※) <p>※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p> |

- ③ 労働時間等の働き方
 - ・直近の事業年度の各月ごとの残業時間が45時間未満であること。
- ④ 女性の管理職比率
 - ・直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上等。
- ⑤ 多様なキャリアコース
 - ・女性の非正規社員から正社員への転換。

- ・「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7割以上等。
 - ・過去に在籍した女性の正社員としての再雇用。
 - ・おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用等。
- Q 「えるぼし」取得にはどういった手順がありますか?
- A 「えるぼし」認定の流れは下記のようなステップが必要です。
- STEP1 一般事業主行動計画の策定・届出

- STEP2 女性の活躍に関する状況について
- STEP3 えるぼしの認定申請
- STEP4 えるぼしの認定
- STEP5 認定の公表
- Q 「えるぼし」認定を取り消されることはありますか?
- A 下記の場合に認定を取り消すことがあります。認定を取り消された場合には、認定マークの表示ができなくなりますので、気をつけてください。
- ・基準に適合しなくなったとき
 - ・認定取得時以降の公表を2年間にわたり怠った場合(図参照)

表1 「くるみんマーク」

認定基準の段階により、マークが異なります。

| | |
|--|---|
| <p>プラチナくるみん認定マーク</p>  <p>マークには、マントと王冠があり、マントの色は12色あり、プラチナくるみん認定企業はいずれの色も使用できます。</p> | <p>くるみん認定マーク</p>  <p>くるみん認定企業が表示できます。認定を複数回取得した企業は、取得回数に応じてマークの星の数が増えていきます。</p> |
| <p>トライくるみん認定マーク</p>  <p>トライくるみん認定企業が表示できます。トライくるみん認定は令和4年4月1日からスタートした新しい認定制度です。</p> | <p>くるみんプラス認定マーク、トライくるみんプラス認定マーク、プラチナくるみんプラス認定マーク</p>  <p>不妊治療と仕事との両立に関する認定企業が表示できます。不妊治療と仕事との両立に関する認定は令和4年4月1日からスタートした新しい認定制度です。</p> |

旨を都道府県労働局に届け出ることが義務とされています(100人以下の企業は努力義務)。

一般事業主行動計画とは、事業主が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も含めた多様な労働条件の整備などに取り組みに当たって、①計画期間、②目標、③目

- 標を達成するための対策の内容と実施時期を具体的に盛り込み策定するものです。
- Q 「くるみん」認定にはどういった手順がありますか?
- A 「くるみん」認定の流れは、下記のようなステップが必要です。
- STEP1 一般事業主行動計画の策定
- 計画期間を決める
 - 目標を決める
 - 目標達成のための対策とその実施時期を決める
- ★行動計画策定にあたっては、自社の現状把握、従業員のニーズの把握等、しっかりヒアリングを行い、自社に合った計画を策定していきましょう。
- STEP2 一般事業主行動計画の周知
- 「両立支援のひろば」、自社HP等で一般への公表
 - メールや社内のイントラネットを使い従業員への周知
- STEP3 一般事業主行動計画を都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ届出
- STEP4 一般事業主行動計画の実施
- 一般事業主行動計画に掲げた対策を実施
- STEP5 「くるみん」認定の申請
- Q 「両立支援のひろば」って何ですか?

- 厚生労働省が運営するウェブサイトがあります。ここには、一般事業主行動計画・取組を登録することができます。また、他社の計画を見ることができ、同業他社の行動計画を参考にすることもできます。現在の登録数は約11万社です。
- 2 「えるぼし」について
- 「えるぼし」とは、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍を推進している企業が取得できる制度です。えるぼしの「える」とはアルファベットの「L」のことで、Lady(女性)、Labor(労働)、Lead(手本)、Laudable(称賛)を意味しています。
- ★「えるぼしマーク」は5つの認定基準のうち満たしている数により、マークが異なります(表2参照)。
- Q 「えるぼし」認定の5つの基準とは何ですか?
- A ①採用
 - ・男女別の採用における競争倍率が同程度である。
 - ・直近の事業年度において、正社員に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均以上等。
- ②継続就業
 - 自社の女性活躍に関する状況の把握、課題分析
 - 一般事業主行動計画の策定、社内通知、外部好評
 - 一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届出
 - 取組の実施、効果の測定
- STEP2 女性の活躍に関する状況について
- 自社の女性活躍に関する状況について「女性の活躍推進企業データベース」や自社のHP等に公表
- (常時雇用する労働者が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務)
- STEP3 えるぼしの認定申請
- 行動契約の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定されます。

定着率 Q&A

を高める職場づくり

入札に参加する会社は経営事項審査を要しますが、令和5年1月の改正において、

【経営事項審査の改正】

ユースエールの認定基準を満たしていることを確認後、各都道府県労働局へ申請します。

Q 「ユースエール」の認定企業になるには、どうしたらいいですか？

- A**
- ① 前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)、役員・管理職の女性割合
 - ② 過去3年間に認定企業の取消しを受けていないこと。
 - ③ 過去3年間に認定基準を満たさなくなったことよって認定を辞退していないこと。
 - ④ 過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと。
 - ⑤ 過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと。
 - ⑥ 暴力団関係事業主でないこと。
 - ⑦ 風俗営業等関係事業主でないこと。
 - ⑧ 各種助成金の不支給措置を受けていないこと。
 - ⑨ 重大な労働関係等法令違反を行っていないこと。

今回3つのマークをご案内しましたが、それぞれのマークを取得すると会社のHPや名刺等への掲載をすることができます。

【マーク取得する点へのメリット】

| 認定の区分 | | 配点 |
|---------------|------------|----|
| 女性活躍推進法に基づく認定 | プラチナえるぼし | 5 |
| | えるぼし(第3段階) | 4 |
| | えるぼし(第2段階) | 3 |
| | えるぼし(第1段階) | 2 |
| 次世代法に基づく認定 | プラチナくるみん | 5 |
| | くるみん | 3 |
| | トライくるみん | 3 |
| 若者雇用促進法に基づく認定 | ユースエール | 4 |

取得している認定のうち最も配点の高いものを評価(最大5点)
例 「プラチナえるぼし」認定
「トライくるみん」認定
「ユースエール」認定
↓
取得している場合
↓
配点の高い「プラチナえるぼし」を評価し5点

ワーク・ライフバランスに関する取組の状況が新設されました。経営事項審査における審査項目に「W評点」といい、会社の社会的能力・貢献度を評価する指標があります。この項目の中に「くるみん」、「えるぼし」、「ユースエール」の3つのマークが加点の対象となっていますので、入札に関係する会社は、積極的にこの3つの認定を取りにいきましょう。

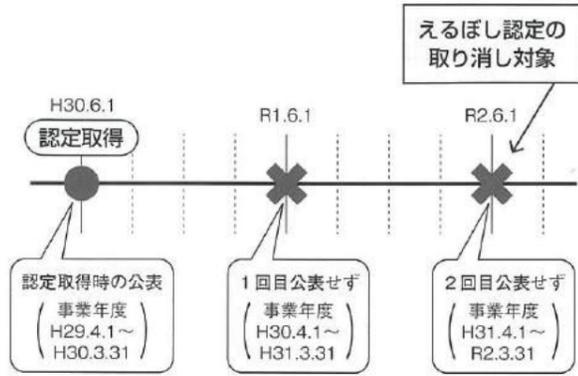
これは自社のブランドイメージを上げ、認知度を向上させることができ、同業他社との差別化をすることができます。その他にも融資の優遇措置、公共調達での加点評価等さまざまなメリットを受けることができます。しかし、一番重要なのはマーク取得に向けて全社一丸となって取り組むことで、社員の意識に変化をもたらすことができます。今回、概略を解説しましたが、マーク取得にあたっては、労働時間の削減の取組みをしなければいけませんし、一言で「労働時間削減」と言っても、もともと長時間労働であった会社にとってはかなりのハードルです。また、私がお手伝いしてきた会社でも、一人だけが残業が多いことで、平均時間をクリアすることができなかったということもあります。ということは、会社全体での取り組みが重要なのです。特に、建設業の場合、女性の管理職比率が少ない会社が多いのですが、これを機に女性登用についても検討をしたり、子育て中のパート勤務の人が定着できるように短時間正社員制度を導入したりと、さまざまな工夫が必要なのです。マーク取得をきっかけに社内全体で、働き方を考えることが、社内の環境を変えていきます。マーク取得は1つの手段にすぎませんが、これを機に、会社のブランド力を高め、定着率向上に向けての職場づくりをしていきましょう。定着率の高い会社は、最終的には採用にもつながってきます。



「ユースエール」とは、若者雇用促進法に基づき、若年者の採用・育成に積極的に、若年者の雇用管理の状況等が優良な中小企業に対して、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定します。

3 「ユースエール」について

図 えるぼし認定が取り消されるケースの例



・女性活躍推進法、または女性活躍推進法に基づく命令に違反したとき
・不正の手段により認定を受けたとき

Q 「ユースエール」認定企業のメリットって何がありますか？

- A**
- ① ハローワークなどで重点的にPRをしてもらえます。
 - ② 「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」等の支援拠点で認定企業として積極的にPRできます。また、「若年者雇用促進総合サイト」にも認定企業として掲載されます。
 - ③ 認定企業限定の就職面接会への参加が可能になります。
 - ④ 各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会に案内があります。
 - ⑤ 自社の商品、広告等に認定マークの使用ができます。
 - ⑥ 商品や広告に認定マークを使用することで対外的アピールができます。
 - ⑦ 日本政策金融公庫からの融資制度が利用できます。
 - ⑧ 基準利率からマイナス0.65%での融資を受けることができます。
 - ⑨ 公共調達における加点評価が受けられます。

Q 「ユースエール」の認定基準って何ですか？

- A**
- ① 学卒求人など、若者対象の正社員の求人申込みまたは募集を行っていること。
 - ② 若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること。
 - ③ 次の要件をすべて満たしていること。
 - ・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
 - ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下
 - ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下、かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと
 - ・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上または年間取得日数が平均10日以上
 - ・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上または女性労働者の育児休業等取得率が75%以上
 - ④ 下記の青少年雇用情報について公表していること。
 - ・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数
 - ・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容。