



▼くるみんとは

「くるみん」とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、子育て支援に積極的に取り組む企業に対して厚生労働大臣が与える認定（正式には「子育てサポート企業認定」）です。この制度は、企業が従業員の仕事と育児の両立を支援する行動計画を策定・実施し、その目標を達成した場合に認定されるもので、マークとしての「くるみんマーク」を企業の広報資料などに使用できます。さらに、より高い水準の取り組みを行った企業には「プラチナくるみん」の認定が与えられます。この認定制度は2007年から運用開始されましたが、何度か制度改正を経て、2025年からは、より実効性の高いものにするために認定基準の厳格化が行われ、行動計画策定時に①男性育児休業取得率と育児目的休暇取得率、②フルタイム従業員における月ごとの時間外・休日労働時間を把握し、数値目標を計画に明記することが義務付けられました。2025年6月時点で認定企業数は5,142社（鳥取県は24社）、プラチナくるみん認定企業数は749社（鳥取県は2社）であり、鳥取県内企業では、取得数が少ないのが現状です。

▼制度開始の背景

日本では法的に産前産後休業、育児休業制度が整備されており、女性が出産を理由に退職しなくてよい制度的枠組みは整っていますが、現実の職場では制度が適切に運用されていないことが指摘されています。特に中小企業では人手不足等から休業取得が困難な例もあります。男性の育児休業取得率も近年は上昇傾向にあるものの、2023年の厚労省統計では約30%と前年の17%より大きく増加したが、過半数が取得できていないとも言えます。保育所の待機児童問題や短時間勤務制度の不十分さ、子育てとキャリアアップの両立困難といった課題も依然として残っており、特に女性は出産・育児期に離職を余儀なくされ、子育てが一段落し再就職する際は非正規労働者として就職する場合も多く、専門技能を持つ者の人手不足問題を改善しづらくしています。このような中、企業の子育て支援の度合いを見える化し、推進しようとするのがこの制度です。

▼若者やその保護者のニーズ

就職活動を行う若者の間では、給料の高さではなく、働き方の多様性やワークライフバランスを重視する傾向が強まっています。

「結婚・出産後も働き続けたい」という希望を持つ学生は特に女性に多いと言われています。

最近は男性も「育児に積極的に関わりたい」と望む人が増えており、育児支援制度の充実度が企業

選びの重要な指標となっています。保護者の立場からも、安定した雇用環境とともに、子どもが結婚・出産後も働き続けられる企業への就職を望む傾向があり、就職先の「子育て支援への取り組み」は重視される時代になりました。優秀な人材を確保する点からも、企業の育児支援策の「見える化」は大きな意味を持っていると言えます。

▼企業がくるみん認証を取得する意義と効果

企業にとって「くるみん認証」の取得は、単なる社会的評価にとどまらず、以下のような具体的なメリットがあると考えられます。

『企業イメージの向上』

子育て支援に取り組む企業であることを対外的に示すことで、若者や保護者からの信頼を獲得しやすくなります。採用活動においても訴求力を持ち、優秀な人材の確保や定着にもつながります。

『職場環境の整備と生産性の向上』

行動計画の策定を通じて、労働時間の見直しや育休取得推進などが進み、従業員の満足度やモチベーションの向上が期待されるため、離職率の低下や生産性向上にも寄与すると考えられます。

『公共調達や認定制度での加点』

国や自治体の入札において、くるみん認証を受けた企業は加点対象となる場合があり、経済的な利点も見込まれます。

『持続可能社会への貢献』

育児支援はSDGsの「働きがいも経済成長も」（目標8）や「ジェンダー平等を実現しよう」（目標5）にも適合しており、持続可能な経営の一環としても位置付けることができます。

ぜひ、気になった方は、インターネット等で、認定基準や認定されている企業名等を調べてみてください。



鳥取大学医学部
環境予防医学分野
教授

尾崎 米厚
(おさき よねあつ)