

報道関係者 各位

令和5年12月25日(月)

## 【照会先】

青森労働局雇用環境・均等室  
室長 八木橋 晃  
室長補佐(担当) 後藤 方史  
(直通電話) 017-734-4211

## 株式会社みどりをくるみん認定しました！

青森労働局（局長 井嶋 俊幸）は、次世代育成支援対策推進法に基づき、株式会社みどり（十和田市）を「くるみん」認定しました。

認定企業では、男女共に仕事と家庭生活を両立するために、労働者のニーズに応じて育児・介護に関する両立支援制度の拡充をしています。法律上では、育児短時間勤務の制度を3歳に満たない子について利用できる場所、小学校就学の始期に達するまでの子に延長する等、労働者がより利用しやすい制度にすることで、育児休業を始めとした各種両立支援制度を申しやすい雰囲気づくりにも繋がっています。

## 1 認定企業

企業名：**株式会社みどり**  
所在地：十和田市  
業種：建設業

## 2 主な取組内容

- ①時間単位の年次有給休暇制度を導入し、朝礼などで取得の働きかけを行うことで、令和5年3月期の取得実績は89.6%を達成。
- ②育児・介護休業法が改正されるたびに、社員向けのパンフレット等を作成し、社内報への掲載や掲示板への掲示により周知することで、諸制度を利用しやすい雰囲気を作り、育児休業取得率は男女ともに100%を達成。

※詳しい取組内容は、添付資料 No. 1 をご覧ください。

※認定企業への取材を希望する場合、上記照会先へご連絡ください。

※くるみん認定とは、労働者の仕事と家庭の両立を図るための行動計画を策定し、計画に定めた目標を達成するなど一定の認定基準を満たす場合に認定。認定を受けた企業は、くるみん認定マークを名刺や求人広告などに付して「子育てサポート企業」であることをPRすることができ、人材確保・定着が期待できます。さらに、公共調達の加点評価を受けることができます。

※プラチナくるみん認定とは、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件を満たした場合に特別認定。特にプラチナくるみんの認定マークは12色から選べるなど企業カラーに合わせたPRに活用することができ、名刺や求人広告などに付すことで、「子育てサポート企業」であることのPR効果がさらに高まります。さらに、公共調達の加点評価を受けることができます。



## &lt;添付資料&gt;

- No. 1 認定企業の概要・主な取組内容
- No. 2 青森県内のくるみん認定及びプラチナくるみん認定企業一覧
- No. 3 くるみん認定、トライくるみん認定、プラチナくるみん認定、プラス認定制度の概要・認定基準

# 株式会社 みとい

代表者名：代表取締役 岡田 寛紀  
業種：建設業  
所在地：十和田市  
労働者数：42名（男性35名、女性7名）



## 1 企業概要

当社は、土木・舗装・解体・造園工事の建設業の他、一般貨物自動車運送、産業廃棄物収集運搬及び骨材販売を主な業種とし、お客様の生活が安心して心豊かに、そして笑顔になれるよう、社員一同元気に仕事に取り組んでおります。

## 2 子育て支援に力を入れたきっかけと効果

令和元年8月、当社で男性社員初の育児休業取得がありました。職場内での理解はまだ十分とは言えませんでした。夫婦共働きの家庭が多い中、男性も育児に協力でき、仕事と子育てを両立しやすい職場環境づくりが必要と感じました。翌年、短期間でしたが男性社員2名も育児休業を取得しました。

## 3 計画に掲げた目標 （計画期間 令和3年8月1日～令和5年7月31日）

- ①年次有給休暇の取得促進（取得率80%以上）
- ②育児休業等の諸制度の周知

## 4 主な取組内容・取組効果

### 主な取組内容

- ①時間単位での付与を実施し、朝礼などで取得の働きかけを行う。
- ②育児・介護休業法が改正されるたびに、社員向けのパンフレット等を作成し、社内報への掲載や掲示板への掲示により周知する。

### 取組における工夫点・取組効果

- ①社員全員が年5日以上取得し、令和5年3月期の取得実績は89.6%達成。
- ②諸制度を利用しやすい雰囲気を作り、育児休業取得率は男女ともに100%達成。

### 育児休業等の取得状況（計画期間内）

- ①育児休業を取得した女性労働者：取得率100%（出産者1名のうち1名取得）
- ②計画期間とその開始前3年間を合わせた期間に、育児休業を取得した男性労働者：  
取得率100%（配偶者が出産した男性労働者2名のうち2名取得）

### 【取得した男性労働者の声】

私は管理職の立場にありますが、育児休業や急な看護のための休暇（子の看護休暇）について、会社側に非常に寛容な対応を取っていただいています。また、私のような立場の人間が積極的に制度を利用することで、他の若い社員も育児休業等の制度を利用しやすくなればと思っています。

## 5 企業代表からのメッセージ

社員が、それぞれの事情に合わせて多様な働き方を選択できる社会を実現するための働き方改革は避けて通れません。そうした中で、企業は社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社員も含めた多様な労働条件の整備などにこれからも取り組んでまいります。

## 青森県内のくるみん認定及びプラチナくるみん認定企業一覧

(令和5年11月27日時点)

No.	企業名	所在地	認定回数	認定年	労働者数 (認定申請時)
1	(福) 福祉の里	十和田市	1回目	平成20年	282
			2回目	平成23年	321
2	キャノンプレジジョン(株)	弘前市	1回目	平成20年	2,116
			2回目	平成26年	2,422
			3回目	平成29年	2,319
			4回目	令和3年	2,140
			5回目	令和5年	1,850
			プラチナ くるみん認定	令和5年	1,850
3	日本ホワイトファーム(株)	上北郡横浜町	1回目	平成21年	1,737
			2回目	平成25年	1,878
			3回目	平成27年	1,881
			4回目	令和元年	1,929
			プラチナ くるみん認定	令和元年	1,929
4	(福) 七戸福祉会	上北郡七戸町	1回目	平成21年	74
5	(社) 信愛会(現在、(一社) 信愛会)	八戸市	1回目	平成21年	113
6	(株) サンデー	八戸市	1回目	平成22年	1,605
7	(福) 寿栄会	八戸市	1回目	平成22年	143
			2回目	平成24年	158
			3回目	平成27年	184
			4回目	令和2年	194
8	(医) 芙蓉会	青森市	1回目	平成24年	730
			2回目	令和4年	873
9	(福) 温和会	青森市	1回目	平成24年	40
			プラチナ くるみん認定	平成27年	41
10	(株) 青森銀行	青森市	1回目	平成25年	2,223
11	(株) みちのく銀行	青森市	1回目	平成26年	2,276
			2回目	令和3年	1,920
			プラチナ くるみん認定	令和3年	1,920
12	(福) 藤聖母園	青森市	1回目	平成26年	299
			2回目	令和2年	409
13	(医) クローズ・トゥ・ユー	弘前市	1回目	平成27年	129
14	(医) 謙昌会	八戸市	1回目	平成27年	322
15	(株) ムジコ・クリエイト	弘前市	1回目	平成27年	245
16	寺下運輸倉庫(株)	三沢市	1回目	平成27年	113
17	(株) あうら	青森市	1回目	平成27年	399
18	(株) リブライズ	八戸市	1回目	平成29年	90
			2回目	令和2年	90
19	(福) 同伸会	八戸市	1回目	平成30年	273

20	(株) 青森ダイハツモーターズ	青森市	1回目	平成30年	289
			2回目	令和3年	281
			プラチナ くるみん認定	令和3年	281
21	日本フードパッカー(株)	上北郡おいらせ町	1回目	平成30年	1,118
22	インターファーム(株)	上北郡おいらせ町	1回目	平成31年	674
23	(福) 平館福祉会	東津軽郡外ヶ浜町	1回目	平成31年	112
24	(福) スプリング	八戸市	1回目	平成31年	180
25	(株) 東京堂	むつ市	1回目	令和元年	47
26	(有) ツルヤ	青森市	1回目	令和2年	58
27	(株) 佐々木建設工業	青森市	1回目	令和2年	49
28	(特非) 障害者地域生活支援センターびあ	三沢市	1回目	令和2年	42
29	(学) 聖公会栄光学園	青森市	1回目	令和2年	57
30	(福) つくし会	西津軽郡鰺ヶ沢町	1回目	令和2年	124
31	(社) 長老会	三戸郡南部町	1回目	令和2年	120
32	(社) 水鏡会	三戸郡南部町	1回目	令和2年	132
33	六ヶ所エンジニアリング(株)	上北郡六ヶ所村	1回目	令和3年	191
34	(福) 浪岡あすなろ会	青森市	1回目	令和3年	116
35	穂積建設工業(株)	八戸市	1回目	令和4年	64
36	(株) ジェイテック	上北郡六ヶ所村	1回目	令和4年	611
37	(福) 若竹会	三沢市	1回目	令和5年	103
38	(株) ハヤシ	弘前市	1回目	令和5年	17
39	(株) みどり	十和田市	1回目	令和5年	42

## ＜くるみん認定・トライくるみん認定・プラチナくるみん認定とは＞

「くるみん認定」、「トライくるみん認定」とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立を図るための行動計画を策定・届出を行った企業のうち、その計画に定めた目標を達成するなど一定の認定基準を満たした企業について、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣が「子育てサポート企業」として認定する制度です（認定の権限は都道府県労働局長に委任されています）。当該認定により、「くるみんマーク」、「トライくるみんマーク」を名刺・求人広告等に付けることができ、企業の PR や人材の確保・定着を期待できます。

「プラチナくるみん認定」とは、くるみん認定・トライくるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件を満たした場合、優良な「子育てサポート企業」として認定とする制度です。当該認定により、「くるみん認定」、「トライくるみん認定」と同様に名刺・求人広告等に付けることができ、PR 効果がさらに高まります。さらに、公共調達の加点評価を受けることができます。

## ＜プラス認定とは＞

「プラス認定」とは、くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの認定基準に加えて、不妊治療と仕事との両立に関する「プラス認定基準」を満たした企業について、認定する制度です。認定を受けると、くるみん認定、プラチナくるみん認定、トライくるみん認定に「プラスマーク」を追加して、商品、広告、求人広告などに付けることができ、「子育てサポート企業」であることにプラスして、「不妊治療と仕事との両立をサポートする企業」であることも PR できます。

## ＜くるみん認定基準＞

- 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。
- 2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 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。
- 4 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。
- 5 次の（1）または（2）のいずれかを満たしていること。
  - （1）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が10%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
  - （2）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて20%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

### ○男性の育児休業取得に関する経過措置

- ①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、改正前の男性の育児休業等の取得に関する水準でも基準を満たしますが、両立支援のひろばの公表は必要です。なお、この場合に付与されるマークは令和4年改正前のマークとなります。
- ②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等取得率の計算期間には含めず、令和4年4月1日以降の期間のみで男性の育児休業等取得率を算出することも可能です。なお、この場合に付与されるマークは令和4年改正後のマークとなります。

○労働者数300人以下の場合、以下の①～④のいずれかに該当すれば、基準を満たします。

- ①計画期間内に、小学校就学の始期に達するまでの子について、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）、かつ、該当する男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表

していること。

②計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること、かつ、該当する男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。

③計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が10%以上（※）であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。

※経過措置①は本特例にも適用されます。（令和4年4月1日から令和6年3月31日間の認定申請は、改正前の水準（7%以上）でも基準を満たしますが、両立支援のひろばの公表は必要です。なお、この場合に付与されるマークは令和4年改正前のマークとなります。）

④計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること、かつ、該当する男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 など

6 計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。

○労働者数300人以下の場合、計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たします。

7 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「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。

8 計画期間の終了日の属する事業年度において、次の（1）と（2）のいずれも満たしていること。

（1）フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。

（2）月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。

9 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短時間制社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

10 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。

## <プラチナくるみん認定基準>

1～4 くるみん認定基準1～4と同じです。

5 次の（1）または（2）のいずれかを満たしていること。

（1）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が30%以上であること。

（2）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて50%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

○令和4年4月1日からの制度改正に伴う男性の育児休業等取得に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日間の認定申請は、改正前の男性の育児休業等の取得に関する水準でも基準を満たします。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等取得率の計算期間には含めず、令和4年4月1日以降の期間のみで男性の育児休業等取得率を算出することも可能です。

○労働者数300人以下の場合、以下の①～④のいずれかに該当すれば、基準を満たします。

①計画期間内に、小学校就学の始期に達するまでの子について、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること。（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）

②計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。

③計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が30%以上（※）であること。

※経過措置①は本特例にも適用されます。（令和4年4月1日から令和6年3月31日間の認定申請は、改正前の水準（13%以上）でも基準を満たします。）

④計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。

6 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。

7、8 くるみん認定基準7、8と同じです。

9 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標（※）を定めて実施し、その目標を達成したこと。

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の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

（※）定量的な目標とは、成果にかかる数値目標をいいます。

10 次の（1）または（2）のいずれかを満たしていること。

（1）子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育児休業等を利用している者を含む）している者の割合が90%以上であること。

（2）子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者（子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む）の割合が70%以上であること。

○令和4年4月1日からの制度改正に伴う女性の継続就業に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日間の認定申請は、改正前の女性の継続就業に関する水準でも基準を満たします。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、女性の継続就業率の計算期間には含めず、令和4年4月1日以降の期間のみで女性の継続就業率を算出することも可能です。なお、女性の継続就業の経過措置②の対象となるのは、令和4年4月1日から計画期間の終了までの期間が1年を超える場合のみとなります。

○労働者数300人以下の場合、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、上記の（1）が90%以上または（2）が70%以上であれば、基準を満たします。

※経過措置①は本特例にも適用されます。（令和4年4月1日から令和6年3月31日間の認定申請は、改正前の水準（55%以上）でも基準を満たします。）

- 11 育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。
- 12 くるみん認定基準 10 と同じです。

### <トライくるみん認定基準>

- 1～4 くるみん認定基準 1～4 と同じです。
  - 5 次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること。
    - （１）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が 7%以上であること。
    - （２）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて 15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が 1 人以上いること。
- 労働者数 300 人以下の場合、以下の①～④のいずれかに該当すれば、基準を満たします。
- ①計画期間内に、小学校就学の始期に達するまでの子について、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること。（1 歳に満たない子のために利用した場合を除く）
  - ②計画期間内に、中学校卒業前（15 歳に達した後の最初の 3 月 31 日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。
  - ③計画期間とその開始前の一定期間（最長 3 年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が 7%以上であること。
  - ④計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15 歳に達した後の最初の 3 月 31 日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。
- 6 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が 75%以上であること。

○労働者数 300 人以下の場合、計画期間とその開始前の一定期間（最長 3 年間）を合わせて計算したときに、75%以上であれば基準を満たします。

### <プラス認定基準>

- 1 次の（１）及び（２）の制度を設けていること。
  - （１）不妊治療のための休暇制度（不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。）
  - （２）不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度
- 2 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること。
- 3 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。
- 4 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者（両立支援担当者）を選任し、社内に周知していること。

### <プラチナくるみんプラス認定基準>

- 1～4 くるみん認定の認定基準 1～4 と同じです。
- 5～11 公表前事業年度又は公表前々事業年度において、特例認定基準 5～11 の基準を満たしていること。
- 12～15 プラス認定基準 1～4 と同じです。



○令和4年3月31日まで（制度改正前）にくるみん認定・プラチナくるみん認定を受けている企業に関する経過措置  
令和4年3月31日まで（制度改正前）にくるみん認定・プラチナくるみん認定を受けている企業については、プラス認定基準を満たせば、くるみんプラス認定・プラチナくるみんプラス認定を受けることができます。