

報道関係者 各位

令和7年8月28日(木)

【照会先】

青森労働局雇用環境・均等室
室 長 居石 淳子
室長補佐(担当) 八木澤 朋宏
(直通電話) 017-734-4211

むつ小川原原燃興産株式会社をくるみん認定(1回目)しました！ —社員が休みやすい環境を整備し、子育てをサポート！—

青森労働局(局長 角井 伸一)は、次世代育成支援対策推進法に基づき、むつ小川原原燃興産株式会社(上北郡六ヶ所村)を、令和7年7月24日付けで「くるみん」認定(1回目)しました。

認定企業では、子育て中の社員が休みやすい職場環境整備を行動計画の目標に掲げ、当該目標を達成しました。

なお、青森県内のくるみん認定企業は42社(うち4社はプラチナくるみん認定企業)となりました。

1 認定企業

企業名：むつ小川原原燃興産株式会社
所在地：上北郡六ヶ所村
業 種：サービス業(他に分類されないもの)

2 主な取組内容

- ① 育児休業や年次有給休暇を取得しやすい職場環境を整備し、取得率の向上を図った。
- ② 男性労働者の育児目的休暇(配偶者出産休暇)制度を策定し、取得促進の措置を実施した。

※ 詳しい内容は、別添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。



(注)「くるみん」右側の☆印は、認定回数を表しています。

※「くるみん認定」とは、労働者の仕事と子育てに関する行動計画を策定し、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した場合に認定。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、人材の確保や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。

<添付資料>

別添1 認定企業の概要・主な取組内容

別添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

別添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

むつ小川原燃興産株式会社

代表者名：代表取締役社長 戸沼 康弘
 業種：サービス業（原子燃料サイクル事業の各種サポート）
 所在地：上北郡六ヶ所村
 労働者数：207名（男性128名、女性79名）



1 企業概要

原子燃料サイクル事業の安定的な進展と地域振興に寄与することを目的として設立され、原子燃料サイクル施設及びその付帯設備の運転・保守管理業務、寮・食堂等の運営管理業務及び物品等の調達・納入業務を主な業務として行っております。継続して安全の最優先、品質向上を第一に考え、原子燃料サイクル事業の進展と地域の発展に貢献しております。

2 子育て支援に力を入れたきっかけと効果

当社は育児休業や育児を目的とした休暇を取得しやすい職場環境を目指し、休暇制度の拡充や利用促進などを積極的に行っています。くるみん認定を取得することで、社員のほか未来を担う学生の方など、育児や子育てに力を入れている企業であることを社内外にもっとPRしたい、と思ったのがきっかけです。

3 計画に掲げた目標

（計画期間 令和3年4月1日～令和7年3月31日）

- ① 育児休業を取得しやすく職場復帰しやすい環境を整備し、育児休業取得の向上を図る。
- ② 男性の育児を目的とした休暇制度を策定し、取得を促進するための措置を実施する。
- ③ 年次有給休暇の取得の促進のための措置を実施し、取得率の向上を図る。

4 主な取組内容・取組効果

主な取組内容

- ① 全社員へ育児休業制度を周知し、対象労働者には個別に制度の説明を行う等、職場環境を整備した。
- ② 男性社員の育児目的休暇（配偶者出産休暇）制度を制定して周知し、取得を促進した。
- ③ 年次有給休暇の取得推奨日を設定して全社員へ周知し、取得しやすい職場環境を整備した。

（注）周知手法は、社内イントラネット。

取組における工夫点

- ① 社員の子育てを積極的にサポートする旨や相談窓口を定期的に周知し、育児休業等を申しやすい職場環境整備に取り組んだ結果、計画期間内の出産者全員が育児休業を取得し、取得率100%を達成した。
- ② 男性社員の育児休業取得率が低く、子育てサポートに向けた職場環境整備が必要と考え、男性社員の育児目的休暇（配偶者出産休暇）の日数等制度拡充を目標に掲げた。当該休暇は有給扱いとし、より一層の取得拡大を目指し、職場環境整備に取り組み中である。
- ③ 年度ごとに年次有給休暇の取得推奨日を設けて周知・啓発し、各管理職に対し業務上の配慮を求める等、取得促進に向けたサポート体制を整えた。その結果、当該休暇の平均取得日数（計画終了事業年度）が15.1日となり、計画期間前事業年度の12日と比較して、3.1日アップした。

育児休業等の取得状況（計画期間内）

- ・（女性）育児休業取得率 100%（計画期間内に出産した女性労働者3名のうち3名取得）
- ・（男性）子の看護休暇を取得した男性労働者 14名

【子の看護休暇を取得した男性労働者の声】

子の看護休暇は半日又は時間単位で取得できることと、有給扱いであることもあり、共働きの私としてはとても助かり取得しやすい制度です。また、当社は子の看護休暇はもちろんのこと、休暇がとても取得しやすい環境であることも良いと感じています。

5 企業代表からのメッセージ

「育児という家庭での責任を果たしながら働きたい」という意欲ある従業員がその能力を十分に発揮できるように、我が社は雇用環境の整備を行い、より一層仕事と育児の両立支援に取り組んで、働きがいのある職場環境づくりを推進していきます。

青森県内のくるみん・プラチナくるみん認定企業一覧

(令和7年7月24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	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	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	(一社) 信愛会 【旧:(福) 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
10	(株) 青森みちのく銀行 【旧:(株) 青森銀行】	青森市	1回目	平成25年	2,223
11	(福) 藤聖母園	青森市	1回目	平成26年	299
			2回目	令和3年	409
12	(医) クローズ・トゥ・ユー	弘前市	1回目	平成27年	129
13	(医) 謙昌会	八戸市	1回目	平成27年	322
14	(株) ムジコ・クリエイト	弘前市	1回目	平成27年	245
15	寺下運輸倉庫(株)	三沢市	1回目	平成27年	113
16	(株) あうら	青森市	1回目	平成27年	399
17	(株) リブライズ	八戸市	1回目	平成29年	90
			2回目	令和3年	90
18	(福) 同伸会	八戸市	1回目	平成30年	273

19	(株) 青森ダイハツモータース	青森市	1 回目	平成30年	289
			2回目	令和3年	281
			プラチナ	令和3年	281
20	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
21	日本クリーンファーム (株) 【旧：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
22	(福) 平舘福祉会	東津軽郡外ヶ浜町	1 回目	平成31年	112
23	(福) スプリング	八戸市	1 回目	平成31年	180
24	(株) 東京堂	むつ市	1 回目	令和元年	47
25	(有) ツルヤ	青森市	1回目	令和2年	58
26	(株) 佐々木建設工業	青森市	1 回目	令和2年	49
27	(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
28	(学) 聖公会栄光学園	青森市	1 回目	令和2年	57
29	(福) つくし会	西津軽郡鰺ヶ沢町	1 回目	令和2年	124
30	(福) 長老会	三戸郡南部町	1 回目	令和2年	120
31	(福) 水鏡会	三戸郡南部町	1 回目	令和2年	132
32	ハヶ所エンジニアリング (株)	上北郡ハヶ所村	1 回目	令和3年	191
			2回目	令和6年	213
33	(福) 浪岡あすなろ会	青森市	1 回目	令和3年	116
34	穂積建設工業 (株)	八戸市	1 回目	令和4年	64
35	(株) ジェイテック	上北郡ハヶ所村	1 回目	令和4年	611
			2回目	令和7年	654
			プラチナ	令和7年	654
36	(福) 若竹会	三沢市	1 回目	令和5年	103
			2回目	令和7年	108
37	(株) ハヤシ	弘前市	1 回目	令和5年	17
38	(株) みどり	十和田市	1 回目	令和5年	42
39	(福) 友の会	八戸市	1 回目	令和6年	118
40	(株) 高橋製作所	八戸市	1 回目	令和6年	81
41	青森オリンパス (株)	黒石市	1 回目	令和6年	893
42	むつ小川原燃興産株式会社	上北郡ハヶ所村	1 回目	令和7年	207

＜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30%以上（旧基準：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50%以上（旧基準：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。
- 労働者数300人以下の場合、計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合（男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人）でも、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、子の看護等休暇（旧基準：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「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「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30%以上（旧基準：10%以上）であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。

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、かつ、当該男性労働者の数を「両立支援のひろば」で公表していること。

6 計画期間における、女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上（旧基準：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、計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、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、女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上（旧基準：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「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たします。

（旧基準7廃止：3歳から小学校就学前の子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。）

7（旧基準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）のいずれかを満たしていること、かつ（3）を満たしていること。（旧基準：計画期間の終了日の属する事業年度において（1）の旧基準と（3）のいずれも満たしていること。）

（1）フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月30時間未満（旧基準：45時間未満）であること。

（2）フルタイムの労働者のうち、25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること。（新設）

（3）月平均の法定時間外労働が60時間以上の労働者がいないこと。

8（旧基準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男性の労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置（旧基準：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、在宅勤務等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

9（旧基準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50%以上（旧基準：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70%以上（旧基準：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。

○労働者数300人以下の場合、計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合（男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人）でも、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、子の看護等休暇（旧基準：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50%以上（旧基準：30%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 計画期間における、女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上（旧基準：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、計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、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、女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上（旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上）であれば基準を満たします。
- （旧基準7廃止：くるみん認定旧基準7と同じです。）
- 7（旧基準8） くるみん認定基準7と同じです。
- 8（旧基準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男性の労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置（旧基準：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、在宅勤務等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。
- 9（旧基準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。
- 労働者数300人以下の場合、計画期間内に（1）が90%未満かつ（2）が70%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、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。
- 10（旧基準11） 育児休業等をし、または育児を行う男女労働者が、職業生活と家庭生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで（旧基準：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。
- 11（旧基準12） くるみん認定基準9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10%以上（旧基準：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20%以上（旧基準：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、計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合（男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人）でも、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、子の看護等休暇（旧基準：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１０％以上（旧基準：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 計画期間における、女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ７５％以上（旧基準：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、計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、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、女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が７５％以上（旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が７５％以上）であれば基準を満たす。

（旧基準７廃止：くるみん認定旧基準７と同じです。）

７（旧基準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。

８、９（旧基準９、１０） くるみん認定基準８、９と同じです。

＜プラス認定基準＞

１ 次の（１）および（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、在宅勤務等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。

５～１０ 特例認定基準５～１０と同じです。

１１～１４ プラス認定基準１～４と同じです。