

報道関係者 各位

令和7年10月2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

齋勝建設株式会社をくるみん認定(1回目)しました！ —五所川原市の企業で初の認定！—

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、齋勝建設株式会社(五所川原市)を、令和7年9月4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44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：齋勝建設株式会社
所在地：五所川原市
業 種：建設業(総合工事業)

2 主な取組内容

- ① 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 男性労働者の配偶者出産の際、連続3日以上の日が取得できるよう、対象者に働きかけた。

※ 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

齋勝建設株式会社 (さいかつけんせつ)

代表者名：代表取締役 齋藤 彰浩

業種：建設業（総合工事業）

所在地：五所川原市

常用労働者数：190名（男性163名、女性27名）



1 企業概要

当社は五所川原市に本社を置き、中泊町に出張所を構える常用労働者数190名の企業です。西津軽郡、北津軽郡、五所川原市地区を中心に土木・舗装・建築工事を行っています。創業は昭和21年で昭和32年に法人化、令和7年で設立79年となります。

「みんなでつくる未来のかたち」をモットーに、技術の向上と安全性の確立を目指し、日々努力を重ねています。

2 子育て支援に力を入れたきっかけと効果

社員全員が働きやすい環境を構築することで、全社員が持つ能力を最大限発揮できるようにするため、仕事と子育ての両立実現を目指しました。その結果、女性社員1名が育児休業を取得したほか、令和7年4月にも男性社員1名が1ヶ月の育児休業を取得しました。今後も制度の周知を図り、育児休業取得を促していきます。

3 計画に掲げた目標

(計画期間 令和2年4月1日～令和7年3月31日)

- ①年次有給休暇の取得の促進（取得率70％） ②子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進（最低3日）

4 主な取組内容・取組効果

主な取組内容

- ① 全社員の年次有給取得率を把握し、取得日数の少ない社員には休暇計画の作成を依頼。
本人と家族（配偶者や子）の誕生日等に当該休暇取得を働きかけた。
- ② 既存の配偶者出産休暇制度（1日、特別休暇）と合わせて、最低3日の連続休暇を取得するよう、対象者に休暇取得計画の作成を働きかけた。

取組における工夫点

- ①について
ア 事務所に、年次有給休暇取得勧奨の周知文を掲示
イ 毎月開催の部課長会議にて、有給休暇取得状況を共有
ウ 取得日数の少ない社員には、担当部署より声がけ
エ 令和6年度の取得率は73.6%となり、目標達成
- ②について
配偶者出産休暇、所定休日、年次有給休暇を組み合わせ、3日の連続休暇を取得した。

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%（出産した女性社員1名のうち1名取得）
- ② 6歳までの子について、子の看護休暇を取得した男性労働者
：取得率10%（6歳までの子がいる男性労働者 20名のうち2名取得）

【子の看護休暇を取得した男性労働者の声】

保育園からの急な呼び出しや、病院への付き添いなどが必要な時に取得しています。子の看護休暇取得により、普段対応している妻の負担も感じることができました。

子の看護休暇を含む有給休暇が1時間単位から取得可能なので、とても取得しやすく助かっています。

5 企業代表からのメッセージ

当社は社員と家族の生活がより良いものとなるよう支援しています。その支援が社員の満足度向上に繋がり、当社の成長にも繋がると信じています。

今後も福利厚生の拡充や雇用体制の整備を進め、働きやすい職場環境を構築していきます。

当社は設立79年を迎えました。「みんなでつくる未来のかたち」をモットーに活気あふれる職場、地域を代表する企業として、設立100周年を目指していきたいと思っています。

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9月4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)クロス・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	むつ小川原原燃興産株式会社	上北郡ハヶ所村	1 回目	令和7年	207
43	社会福祉法人千年会	弘前市	1 回目	令和7年	50
44	齋勝建設株式会社	五所川原市	1 回目	令和7年	190

＜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。