

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

## 社会福祉法人千年会をくるみん認定(1回目)しました！ —弘前市の福祉施設で初の認定！—

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、社会福祉法人千年会(弘前市)を、令和7年8月5日付けで「くるみん」認定(1回目)しました。

認定企業では、子育て中の職員が休みやすい職場環境整備と親子ふれ合いイベントの実施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43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：社会福祉法人千年会  
所在地：弘前市  
業種：医療、福祉(障害者福祉事業)

## 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 職員とその家族が参加できる地域交流イベントを年2回以上実施し、親子ふれ合いの場を設けた。

※ 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けて「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。

## &lt;添付資料&gt;

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

# 社会福祉法人千年会 (ちとせかい)

代表者名：理事長 小林 大眞  
業種：障害者福祉事業  
所在地：弘前市  
労働者数：50名（男性19名、女性31名）



## 1 企業概要

当法人は「一人ひとりの人権を尊重し、障害者福祉の向上に努めます」を理念とし、障害者支援施設、相談支援事業所の運営を行っています。

## 2 子育て支援に力を入れたきっかけと効果

2010年（平成22年）頃より新規学卒者の採用が続き、その方々が子育て世代となったときに仕事と子育てを両立し、いきいきと働ける環境を作るため、行政で行っている認証制度などくるみん認定以外の制度も活用し、子育てしやすい制度づくりや独自の取組みなども行いました。出産、子育てに起因する退職者は0名を維持。また、男女労働者それぞれで、育児休業取得実績もあります。

## 3 計画に掲げた目標

（計画期間 令和4年4月1日～令和7年3月31日）

- ① 男性職員の育児休業取得率を70%以上にすること。
- ② 職員の子ども（家族）も参加できるイベントなどを年2回以上実施する。
- ③ 年次有給休暇の取得率を平均70%以上にすること。

## 4 主な取組内容・取組効果

### 主な取組内容

- ① 育児休業制度の周知。労使面談の実施。勤務シフトの調整等休みやすい職場環境づくり。
- ② 職員及び家族が参加できる次のイベントを実施。
  - ア 健康ウォーキング（直近2年では、併せて植樹も実施）
  - イ 地域食育活動である「みんなの食堂」へ親子で参加し、調理や食事を通して地域住民と交流
  - ウ 子ども参観日の実施（働く親の姿を見てもらい、親の仕事への理解を深める等が主眼）
- ③ 面談等による取得状況の確認。取得者が多い部門への人員配置を工夫。時間単位等取得しやすい環境整備。労使双方で取得率の目標を設定。

### 取組における工夫点

- ① 取得者に加え職員全体に育児休業制度の周知を行い、職場内での取得への理解を深めた。面談シート等を活用し取得者の状況を確認。育児休業後の円滑な職場復帰に向けて、取得者あて会議資料や法人の状況に係る情報等を毎月郵送。
- ② イベント企画には、子供がいる職員達も参画し、効果的な活動となるよう工夫。また、健康や福祉への意識向上、子どもとふれ合う機会の充実等の相乗効果も生まれている。
- ③ 計画的取得に向けた資料等配付により周知。各労働者の年次有給休暇取得簿に各人の取得目標を記載し計画的な取得を促進。その結果、令和6年度取得率は80%を超えた。

### 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男性労働者：取得率100%（配偶者が出産した男性職員1名のうち1名取得）
- ② 育児休業を取得した女性労働者：取得率100%（出産した女性職員2人のうち2名取得）

#### 【育児休業を取得した男性労働者の声】

対象者が少数で取得に少し肩身が狭い感じもありましたが、他の職員の理解もあり、無事に子どもとの時間を過ごせました。職場復帰後もスムーズに業務に戻ることができました。産後パパ育休を活用し日々の子どもの成長の確認や、配偶者等家族のサポートができて良かったです。

#### 【男性の育児休業取得率を上げるために法人が行った取組】

対象者は少数でしたが、当該職員には個別に意向の確認を行い、職員全体に制度の説明を行い取得に向けた理解を深める等、取得しやすい環境づくりを行いました。

## 5 企業代表からのメッセージ

これまでの様々な取組による働きやすい職場環境づくりから、これからは次代に向けた全職員での共創・共感による、働きがいのある職場環境づくりに一層努めて参ります。

## 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8月5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ズ	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) 平館福祉会	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	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
			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	上北郡六ヶ所村	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	上北郡六ヶ所村	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

## ＜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。