

青森オリンパス株式会社を プラチナくるみん認定しました！

青森労働局は、次世代育成支援対策推進法に基づき、青森オリンパス株式会社を令和8年5月25日にプラチナくるみん認定し、令和8年6月29日に認定通知書を交付しました。

これにより、青森県内のくるみん認定企業は45社、プラチナくるみん認定企業は5社となりました。

所在地	業種	労働者数	取得した認定
黒石市	その他製造業	861名 (男性376名、女性485名)	プラチナくるみん認定



(左から) 南雇用環境・均等室長、角井労働局長、青森オリンパス株式会社 工場長 細井様、人事総務部長 養田様、人事課長 飛内様

～認定企業の取組例～

- ・ 育休取得経験のある先輩パパと未来のパパが交流できる男性育休座談会を開催
- ・ 子育てに関する制度や手続きについて、これを見ればすべてわかる形に集約した子育てガイドブックを作成
- ・ 産休・育休に関する相談窓口を開設し、産休・育休取得予定者に窓口側から積極的な声掛けを実施

* 次世代育成支援対策推進法とは

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにした法律であり、常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局へ届け出ることを義務付けています。

* くるみん・トライくるみん・プラチナくるみん・プラス認定とは

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件（令和7年4月改正）を満たした企業は、青森労働局への申請により、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。

- ・ くるみん認定、トライくるみん認定：くるみん認定、トライくるみん認定基準を満たす企業
- ・ プラチナくるみん認定(特例認定)：くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行っている企業
- ・ プラス認定：上記認定基準に加えて、不妊治療と仕事との両立をサポートする企業

<認定のメリット>

認定を受けた事業主は認定マークを商品、広告、求人広告等に付すことができ、「子育てサポート企業」であることをPRすることができます。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ますので、優秀な人材の確保や企業イメージの向上につながる事が期待できます。また、公共調達の加点評価を受けることができます。

この記事に関するお問い合わせは、青森労働局雇用環境・均等室までお願いします。
(TEL:017-734-4211)

プラチナくるみん認定企業懇談会

令和8年6月29日

青森労働局長

この度のプラチナくるみん取得おめでとうございます。青森県内の現状として、年齢階級別にみた子育て世代の就業率低下について、当局としても課題と考えています。その中で、仕事と子育て両立へのサポートや子育て世代のライフイベントによる離職を防ぐ制度の構築をしていただき、プラチナくるみん認定取得につながったというのは非常に心強いところです。

プラチナくるみん認定取得を目指すきっかけについて、お伺いしたいです。



青森オリンパス（株）

今回、プラチナくるみん認定をいただきありがとうございます。弊社は、創業53年となり、長らく製造業をやってきており、非常に細かい繊細なものを作ることによって、長時間集中して細かい作業を継続できる女性が活躍できる環境が創業当時からありました。そのため、経営としても女性労働者が働き続けられる職場環境の整備も必須と考えていました。

そういった中で、若い世代の子育てによる仕事離れやその後の復帰のサポート、男性の育児参加のきっかけを作ることによって、男性も女性も働き続けられるような職場環境を作っていきたいと思い、今回くるみん認定といったものに取り組んでいこうと考えたところです。



青森労働局長

逆に言うと、何十年か前は、辞められる方が多かったのでしょうか。

青森オリンパス（株）

どうしても結婚を機に退職されるという方がいらっしゃいました。一方で、結婚して子供も育てながら働き続けていた方も一定数いたため、結婚した人全員が働き続けることができない、という環境ではないと思っています。

青森労働局長

プラチナくるみん認定取得は、ハードルが高いですが、制度導入や職場の仕組みを作るにあたって大変だった点、課題となった点はありますか。

青森オリンパス（株）

制度導入や環境整備は、経営だけで実現できるものではなく、実際に働く現場の協力が必要です。職員の皆さんがチームとなり、どのように育休を取得しやすい環境を作っていくか考えて、取り組んでくれた結果だと思っています。



（現場職員の声）

現場としても経営層が職場環境整備の指針を示してくれたことにより、取り組みやすさにも繋がりました。弊社は、新しいことに挑戦することに対する苦手意識があまりなく、受け入れてくれる文化があるように感じています。

男性も育休を取得しやすい職場づくりとして、工夫した点が3つあります。

- ①産休及び育休の相談窓口を設置し、定時内で相談できるようにしました。また、窓口側からも申請があった職員に積極的に声がけをしております。
- ②「子育てガイドブック」というものを作成し、男性職員にガイドブックを配布することによって、制度の説明と取得促進に繋がりました。
- ③定時内に職場内の先輩パパ、ママと未来のパパを集めて、男性向けの育休座談会を実施し、育児についてのリアルな声というのを共有する場を提供しています。

また、「子育てガイドブック」には、育児・家事が見える化し、産休・育休の時にやることを家庭で相談できるような「共育シート」をつけました。女性の方も初めてのお子さんだとパパと同じく何をやっていいかわからないということもありますので、そのようなところもしっかりサポートして、子育てしやすい環境にしています。



青森労働局長

やはり育休を取得しやすい雰囲気とそれを管理職や経営層が理解しているというのは重要なことと考えます。制度があっても、取りにくい雰囲気だと実際の取得にはつながりません。また、男性の育児休業の取得期間についても、極端に短い期間ではなく、1か月単位で少なくとも取得するというのが非常に重要と考えています。本日、参加いただいた育休取得経験者の方の育休取得期間についてお伺いしてもいいですか。

青森オリンパス（株）

本日2名の男性育休取得経験者に参加いただきましたが、それぞれ取得期間は1カ月と2カ月です。

（男性育休取得経験者）

育児休業を取得できたことにより、子育ての大変さを実感することはもちろん、子供の成長を間近で見れました。それが仕事のモチベーションにもつながり、取得できて非常に良かったと感じています。



青森労働局長

やっぱり昔は、公務員でも男性は育休を取得しにくい雰囲気があったと記憶しています。しかし今の時代は、積極的な育休取得の雰囲気があり、制度も整っているというのは非常に大切かなと思いました。さらに、こちらの企業独自のガイドブックも作成しており、他の企業さんに配りたいくらい素晴らしいものだと感じます。

青森オリンパス（株）

子育てガイドブックは、元々グループ企業から提供いただいたものですが、逆輸入という形でそちらをブラッシュアップし、再度グループ内に水平展開させていただきました。

数字の話をしますと、男性で1か月以上の育休取得者の割合は、直近2年で約90%となっており、14,5人のうち1人だけ1か月未満の育休取得となっている状況です。ただ、その1名についても家族と話し合いの結果、親御さん含めて家族のサポートができていたため、仕事に注力していただきたいということで、本人が希望しての1か月未満の取得となっています。

男性の育休取得が当たり前となる環境は、経営と現場双方の理解があつてこそという事だと感じ、その理解が深まったことは大変有意義な2年間だったと感じます。

青森労働局長

当局としても「子育てサポート企業」として認定された会社さんを積極的にアピールしたいと思っていますので、引き続きホームページ等でしっかり発信していきたいと考えています。

青森オリンパス（株）

今回のプラチナくるみん認定によって、採用面にもぜひ効果を及ぼしたいと思っています。やはり、地元地域から一定数の採用を行っているのですが、弊社のことを知らない地域の方もたくさんいらっしゃいます。

そういった方々に、働くうえでの職場環境がしっかり整備された会社が身近にありますということでアピールし、高校、大学生の方には是非選んでもらえるような会社になっていきたいと思っています。

