

## 株式会社ブルボン（柏崎市）

- 代表者 代表取締役社長 吉田 康
- 事業内容 食料品製造業
- 労働者数 4,913人（男性2,589人、女性2,324人）



認定企業における次世代育成支援（特例プラス認定）の取組の概要は次のとおりです。

1. がん等の疾病をサポートする当社の休暇制度（ライフサポート休暇制度、年間20日上限、1日・半日単位）の取得範囲を不妊治療にも拡大しました。また、男女ともに不妊治療等を理由とした休職制度も設けています。
2. 不妊治療により通勤や業務が困難な場合、申請により担当部長の判断で期間や上限回数を指定し、対象者の在宅勤務を認めています。また、不妊治療のために利用することができる両立支援制度として、年次有給休暇の午前・午後の選択取得を認めています。
3. 当社イントラネット及び社内専用サイト、事業場に不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針（不妊治療をはじめとしたワークライフバランスの推進を総合的に支援する方針）を掲示し、全社員に周知しました。
4. 女性特有の疾病・症状を専門とする産婦人科医による、当社社員向けの独自の相談窓口を設置しています（男女ともに利用可）。また、不妊治療と仕事との両立に関する研修や、それらに関する社員の理解を促進するための取り組みとして、社員を対象に同医師による研修動画の視聴及び資料による教育を実施しました。

### <事業主からのコメント>

# ブルボン

当社は、食の提供と「心と体の健康づくり」をテーマに、持続可能な未来社会の実現に向けた様々な活動に取り組んでいます。今後も仕事と生活と学びの調和による充実感のある職場環境の整備を継続して取り組むとともに、社員を対象とした子育てサポートの制度充実を図り、次の世代を担う子供たちの健やかな成長の一助となるよう努めてまいります。また、社員一人ひとりが健康で心身ともに充実していることがお客様の心を豊かにし、そして多くの笑顔につながることを考え、育児や介護、病気や不妊の治療などの両立支援に向けた取り組みを推進してまいります。

## プラス認定基準



トライくるみんな認定基準、くるみんな認定基準、プラチナくるみんな認定基準を満たしたうえで以下の基準を満たした場合、プラス認定が取得できます。

### 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及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く）

(2) 不妊治療のために利用することができる次のうちのいずれかの制度

- 半日又は時間単位の年次有給休暇
- 所定外労働制限制度
- 時差出勤制度
- フレックスタイム制
- 短時間勤務制度
- テレワーク

2. 不妊治療と仕事との両立の推進に関する企業トップの方針を示し、講じている措置の内容とともに労働者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ための担当者（両立支援担当者）を選任し、労働者に周知していること

## 株式会社ブルボン（柏崎市）

- 代表者 代表取締役社長 吉田 康
- 事業内容 食料品製造業
- 労働者数 4 8 8 1 人（男性 2560 人、女性 2321 人）



認定企業における次世代育成支援の取組の概要は次のとおりです。

1. 計画期間内に、育児休業の取得率を男性社員は7%以上取得し、女性社員は90%以上を維持することを目標とし、「出産育児ハンドブック」やガイドライン、掲示物を作成し、対象者への面談実施や段階に応じて社内・社外の制度をどう活用できるかイメージできるような情報提供を行った結果、男性社員69%、女性社員97%となり、目標を達成しました。
2. 男性の育児目的休暇の利用促進や、社内周知を図り、配偶者出産時の負担軽減として、配偶者出産休暇の利用を促進することを目標とし、配偶者が出産予定の男性社員に対し、人事労務担当者、本人、上司での面談を行い、育児参加・休業が可能となるように制度を周知し、育児休業・配偶者出産休暇の取得を促す取組を実施しました。
3. 所定外労働を削減するために「ノー残業デー」を月に2回継続して実施するとともに、早く帰宅できる日数を増やしていくことを目標とし、令和2年3月・9月および令和3年3月・9月に作成・周知し、これに基づき取組み、目標を達成しました。
4. 在宅勤務制度の対象者、上限日数、用途を拡充することを目標とし、令和2年9月16日より運用を開始し、目標を達成しました。
5. 看護休暇の時間単位取得を導入することを目標とし、令和2年4月16日から適用し、目標を達成しました。
6. 毎年、期初に年次有給休暇の取得計画の作成を全社に依頼し、全社目標を社内掲示またはイントラネット、管理職研修等で呼びかけたことで、目標取得率70%のこ

### <事業主からのコメント>

# ブルボン

当社は、食の提供と「心と体の健康づくり」をテーマに、持続可能な未来社会の実現に向けた様々な活動に取り組んでいます。次の世代を担う子供たちの健やかな成長の支援は、社会的責任の一つと考え、今後も子育てサポートの制度充実を図り、仕事と生活と学びの調和による充実感のある職場環境の整備に継続して取り組んでまいります。

# プラチナくるみん認定基準



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. 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が30%以上であること。  
または男性労働者のうち育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、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。  
<労働者が300人以下の企業の特例>  
上記5. を満たさない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。  
①計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいる。(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。  
③計画期間とその開始前一定期間(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。  
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。
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。  
<労働者が300人以下の企業の特例>  
上記6. を満たさない場合でも、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、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。
7. 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。
8. 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。  
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をすべて実施しており、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 短時間正社員制度その他の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. 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の割合が70%以上であること。  
<労働者が300人以下の企業の特例>  
上記10. を満たさない場合でも、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。
11. 育児休業等をし、または育児休業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. 法及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。