



報道関係者各位

平成29年6月16日
新潟労働局雇用環境・均等室
監理官 宇尾野 秀明
室長補佐 八子 理子
電 話 025-288-3511

くるみん認定企業

「株式会社ブルボン」を認定!!

～6月21日（水）、新潟労働局にて認定通知書交付式を行います～

新潟労働局（局長 ゆずりは しんいち 榎葉 伸一）では、このたび、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づく認定（くるみん認定）企業として、**株式会社ブルボン**（本社：柏崎市代表取締役社長 よしだ やすし 吉田 康氏、新規の認定）を認定いたしました。（これにより、県内のくるみん認定企業は32社となります。）

くるみん認定は、次世代法に基づき、策定した行動計画を実施し、その計画目標を達成する等、一定の要件を満たす場合に、「子育てサポート企業」として都道府県労働局長が認定するものです。認定を受けた企業は、認定マーク（下段に表示）を商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRできます。

今回認定を受けた企業に対しては、下記のとおり「くるみん認定通知書交付式」を行います。



認定マーク
（愛称：くるみん）

星の数が認定回数を表します

くるみん認定通知書交付式

日 時：平成29年6月21日（水）10：30～ ※取材可。事前にご連絡願います。
会 場：新潟労働局 局長室
（新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館3階）

<参考資料>

- No. 1 株式会社ブルボンの取組概要
- No. 2 くるみん認定基準
- No. 3 これまでの認定企業一覧

お問合せ先：新潟労働局雇用環境・均等室

〒950-8625 新潟市中央区美咲町1-2-1
新潟美咲合同庁舎 2号館 4階

電 話 025-288-3511

FAX 025-288-3518

株式会社 ブルボン

子育てサポート企業として認定

一次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」マークを取得

株式会社 ブルボン

所在地：柏崎市
事業内容：製造業
労働者数：約4,000人



●行動計画

- 1 計画期間 平成27年4月1日～平成29年3月31日
- 2 行動計画の内容
 - ① 計画期間内に男性の育児休業取得者1名以上とし、女性の取得率を80%以上の水準とする。
 - ② 所定外労働削減の取組を継続実施する。
 - ③ 大学生に対するインターンシップの継続。

●行動計画取組結果

- ① 計画期間内に男性社員3名（取得期間：**最長1か月**）が育児休業を取得した。
- ② 計画期間内の女性の育児休業取得率が94%となった。
- ③ 所定外労働の削減のための取組を継続実施し、かつ平成28年12月からはノー残業デーの年間実施回数を定めて実施している。
- ④ 2週間の専門的インターンシップを継続するとともに、28年度には2日間のインターンシップを新潟・東京に加え大阪においても実施した。

●その他の子育て支援の取組

- ① 育児休業について全従業員を対象に3歳に達するまで取得できる制度となっている。
- ② 育児のための時間外労働・休日出勤・他工場応援・深夜業の制限及び子の看護休暇について全従業員を対象に小学校3年を終了するまで取得できる制度となっている。
- ③ 育児のための始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げについて全従業員を対象に小学校就学始期に達するまで取得できる制度となっている。

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7%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。(平成31年3月31日までに申請した場合の経過措置：男性労働者のうち育児休業等をした者が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、①～③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一定期間(最長3年間)を合わせて、男性の育児休業等取得率が7%以上であること。(平成31年3月31日までに申請した場合の経過措置：計画の開始前3年以内に育児休業等を取得した男性労働者がいること。)
 - 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又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のいずれかを実施していること。
 - 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. 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。

※ 上記5. の要件については、今回は経過措置の基準となります。(アンダーライン参照)

これまでの認定企業一覧（平成29年6月6日現在）

○ プラチナくるみん認定企業

	企業名	所在地	認定年
1	一正蒲鉾株式会社	新潟市	2015年
2	株式会社 市民調剤薬局	新潟市	2016年
3	株式会社 博進堂	新潟市	2016年

○ くるみん認定企業

（注：公表を希望していない企業を除いています）

	企業名	所在地	認定年
1	一正蒲鉾株式会社	新潟市	2007年、2010年、2013年
2	株式会社第一印刷所	新潟市	2008年、2013年
3	株式会社第四銀行	新潟市	2008年、2012年
4	株式会社博進堂	新潟市	2008年、2012年、2013年
5	株式会社大光銀行	長岡市	2010年、2015年
6	株式会社ジェイマックソフト	長岡市	2010年
7	株式会社北越銀行	長岡市	2010年、2015年
8	国立大学法人新潟大学	新潟市	2011年
9	株式会社リポーン	上越市	2012年、2014年
10	星野電気株式会社	新潟市	2013年
11	シャープ新潟電子工業株式会社	新潟市	2013年、2017年
12	株式会社コロナ	三条市	2013年
13	株式会社キタック	新潟市	2013年
14	株式会社富士通新潟システムズ	新潟市	2013年、2017年
15	株式会社ナルス	上越市	2013年
16	愛宕商事株式会社	新潟市	2013年
17	株式会社市民調剤薬局	新潟市	2013年
18	協栄信用組合	燕市	2013年
19	旭カーボン株式会社	新潟市	2014年
20	新潟県信用農業協同組合連合会	新潟市	2014年
21	医療法人恵生会	新潟市	2014年
22	昭栄印刷株式会社	新発田市	2014年、2016年
23	株式会社メビウス	新潟市	2014年
24	株式会社オスポック	十日町市	2015年
25	医療法人愛広会	新潟市	2015年
26	西蒲原土地改良区	新潟市	2015年
27	株式会社ソリマチ技研	長岡市	2016年
28	株式会社マルサン	新潟市	2016年
29	株式会社エム・エスオフィス	長岡市	2016年
30	株式会社弘新機工	新発田市	2016年
31	株式会社ブルボン	柏崎市	2017年

株式会社 ブルボン

子育てサポート企業として認定

一次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」マークを取得

株式会社 ブルボン

所在地：柏崎市
事業内容：製造業
労働者数：約4,000人



●行動計画

- 1 計画期間 平成27年4月1日～平成29年3月31日
- 2 行動計画の内容
 - ① 計画期間内に男性の育児休業取得者1名以上とし、女性の取得率を80%以上の水準とする。
 - ② 所定外労働削減の取組を継続実施する。
 - ③ 大学生に対するインターンシップの継続。

●行動計画取組結果

- ① 計画期間内に男性社員3名（取得期間：**最長1か月**）が育児休業を取得した。
- ② 計画期間内の女性の育児休業取得率が94%となった。
- ③ 所定外労働の削減のための取組を継続実施し、かつ平成28年12月からはノー残業デーの年間実施回数を定めて実施している。
- ④ 2週間の専門的インターンシップを継続するとともに、28年度には2日間のインターンシップを新潟・東京に加え大阪においても実施した。

●その他の子育て支援の取組

- ① 育児休業について全従業員を対象に3歳に達するまで取得できる制度となっている。
- ② 育児のための時間外労働・休日出勤・他工場応援・深夜業の制限及び子の看護休暇について全従業員を対象に小学校3年を終了するまで取得できる制度となっている。
- ③ 育児のための始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げについて全従業員を対象に小学校就学始期に達するまで取得できる制度となっている。