

株式会社ウオロク（新潟市）

- 代表者 代表取締役社長 本多 伸一
- 事業内容 食品スーパー
- 労働者数 5,605人（男性1,373人、女性4,232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. 育児休業制度の周知・情報提供・相談体制を整備することを目標とし、男女別に育児休業ガイドブックを作成し、子が生まれる予定の従業員全員への配布や人事部労務厚生課にていつでも電話対応、必要に応じて直接訪問し、説明を行いました。
2. 男性の育児休業の取得促進を目標とし、「育児休業取得準備フロー」の作成、社内外ポスターを各店の掲示板に掲示し、男性の育児休業取得の認知拡大、刊行誌「エコプラス」に育児休業取得社員の体験記を掲載し、共有しました。
3. 年次有給休暇の取得促進を目標とし、全店で社員休暇計画を半期毎に作成、年次有給休暇の取得状況の確認、就業管理システムに「長期休暇一覧」のメニューを追加改修しました。
4. 地域において子供の健全な育成のための地域貢献活動の実施を目標とし、地域の生徒・児童向けのお買い物講座の実施や、地域の小学生を招き、子供たちと社員が一緒にお弁当を作るお弁当道場を安心・安全に配慮しながら実施しました。
5. 計画期間内において配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等をした男性労働者の割合が28%となりました。
6. 計画期間内において出産した女性労働者に占める育児休業等をした女性労働者の割合が123%となりました。
7. 育児短時間勤務と所定外労働の制限を小学校3年生終了時までの子を養育する労働者に認め、法律を上回る規定を整備しています。
8. 所定外労働の削減のための措置として、残業事前申請のシステム化を行いました。

<事業主からのコメント>



ウオロクは新潟で生まれお客様に育てられました。新潟の食文化を守り地域の食を支える、なくてはならない食のインフラを構成しています。

地域のお客様にとっても働く従業員にとってもかけがえのないウオロクとして、これからも皆さんと共に育てていきます。

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. 計画期間における、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が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。または計画期間における、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）、かつ当該男性労働者の数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、かつ、当該男性労働者の数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。
 - 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。
 - 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、かつ、当該男性労働者の数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。
6. 計画期間における、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. 計画期間の終了日の属する事業年度において、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時間未満であり、かつ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 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、テレワーク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
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。