

## 株式会社ウイング（新潟市）

- 代表者 代表取締役 樋山 泰三
- 事業内容 情報システム開発
- 労働者数 91人（男性70人、女性21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. 計画期間内に社員の育児休業取得を促し、取得しやすい環境と子を育てる社員が利用できる制度についての規定の整備、周知を行うことを目標とし、令和4年3月と8月に男性育児休業取得者の体験記を社内システムにて社員全員に周知し、また、令和4年4月に、小学校就学の始期に達するまでの子を持つ社員の所定外労働の制限、所定外労働時間の短縮措置について整備し、社内システムにて社員全員に周知しました。
2. 計画期間内にリモートワークを活用し、職種は変えず地方へ移住できる働き方の促進を図ることを目標とし、移住希望者に対し、リモートワークによる働き方を推進するための社内規程を令和5年4月に整備し、社内システムにて社員全員に周知しました。
3. 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100%となりました。
4. 計画期間内および計画期間開始前3年以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100%となりました。
5. 年次有給休暇の取得促進のための措置として、有給奨励日を設け、年度ごとに社内周知を行っています。

### <事業主からのコメント>



株式会社ウイング

くるみん認定をいただき、大変光栄です。  
ウイングは、ビジョンである『社員とその家族の幸せを創る』の実現に向けて、自由闊達でコミュニケーションが活発な会社を目指しております。今回の認定を契機に、さらに子育て支援や働きやすい職場環境の整備に努め、全社員が安心して活躍できる会社を目指してまいります。

# 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。