

株式会社コメリ（新潟市）

- 代表者 代表取締役 捧 雄一郎
- 事業内容 小売業
- 労働者数 10,928人（男性4,490人、女性6,438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. 計画期間内に男性の育児休業取得率を10%とすることを目標とし、従業員への広報活動を実施した結果、育児休業取得率が男性13%となり、目標を達成しました。
2. 計画期間内に女性の育児休業取得率を95%とすることを目標とし、従業員への広報活動や育児休業中の従業員で希望者に対する職場復帰支援を実施した結果、育児休業取得率が女性95%となり、目標を達成しました。
3. 社員全員の所定外労働時間の削減を目標に、管理職を含めた全従業員の意識改革、時短活動への取組の実施、定時退社の周知・推進に取り組みました。
4. 年次有給休暇の取得促進のための措置として、半日有給制度を導入し、有給取得計画の作成と取得状況の見える化に取り組みました。
5. 所定外労働の制限と育児短時間勤務を小学校就学の終期に達する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。

<事業主からのコメント>

いつもそばに、ずっと



コメリグループは経営要諦で「人は事業の最も大切な柱である」と掲げております。すべての従業員がワークライフバランスを実現し、能力を発揮し活躍することが、当社が目指すお客様の豊かな暮らしの実現につながると考えます。これからも仕事と子育ての両立をはじめ、安心・安全・健康で働くことができる環境づくりを推進していきます。

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毎月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。