

2025年8月26日
株式会社アマダ

子育てサポート企業として「プラチナくるみん認定」を取得

仕事と育児の両立に高い水準で取り組む企業として評価



株式会社アマダ（神奈川県伊勢原市、代表取締役社長執行役員：山梨 貴昭）は、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定する「プラチナくるみん認定」を2025年7月22日付で取得しました。

「プラチナくるみん認定」は、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の基準を満たして「くるみん認定」を受けた企業のうち、さらに高い水準の取り組みを行い、その基準を満たした企業に与えられる特例認定です。

アマダは、2023年の「くるみん認定」取得後も、男性への積極的な育児休業取得促進、仕事と育児の両立支援制度の整備、有給休暇取得の促進など継続的な施策を行ってまいりました。これらの取り組みがさらに高い基準を満たしたと認められ、「プラチナくるみん認定」の取得につながりました。

アマダグループでは、「働きがいのある職場づくり」を重要課題の一つとして掲げ、「アマダグループで働く社員一人ひとりが働きやすさと仕事のやりがいを実感できる活力ある職場づくり」を軸に、長期にわたり安心して働ける基盤づくりを推進しています。今後も、社員の仕事と子育ての両立を支援しつつ、その能力を最大限に発揮できる職場環境の整備に努めてまいります。

■行動計画(2023年4月1日～2025年3月31日の2年間)

目標1: 育児休業取得率を次の水準以上とする。

男性正社員 取得率:70%以上 女性正社員 取得率:100%以上

(実績:男性正社員 取得率:79.7% 女性正社員 取得率:112.5%)

目標2: 個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方改革の推進

■行動計画目標達成のための主な取り組み

1. 育児休業取得の推進

男性社員の育児休業取得を推進するため、上長から本人への取得奨励を必須化しているほか、役職者研修において育児休業に関する情報提供を継続的に行っています。また、社内報に男性育休取得者インタビューを掲載した周知活動、両立支援施策を検討するための社員意識調査を実施しています。

2. 育児休業復帰サポート

育児休業取得者には、円滑な職場復帰を実現するため、上長とのコミュニケーションをサポートする「育休復帰支援面談シート」を活用しています。休業から復帰までの流れや具体的な役割、業務内容をお互い明確に理解できるよう促し、男性の育児休業を受けいれやすい職場風土の醸成を図っています。

3. 多様で柔軟な働き方改革の推進

柔軟な働き方を実現するため、フレックスタイム制の活用を推進しています。また、有給休暇取得率向上に向け、「有休奨励日」の実施、「時間単位での有休取得制度」を導入しました。さらに、育児、看護、傷病など特別な事情がある場合に利用可能な「特別事情によるテレワーク利用制度」を新設し、社員がそれぞれのライフスタイルに応じて柔軟に働ける環境の整備に取り組んでいます。

以上

※ 掲載の情報は予告なく変更される場合があります