

次世代育成支援対策に積極的に取り組んでいる当協会会員企業様の中から特徴的な事例をご紹介しますシリーズ、今回は株式会社アマダ様です。

アマダ様の取組み

株式会社アマダ様（本社：伊勢原市、代表取締役社長：岡本満夫様）は、昭和21年（1946年）に東京都で旋盤1台から創業し、その後、合資会社天田製作所の設立、伊勢原工場の新設、その後のグループ会社の再編・統合を経て現在に至っています。

創業時、帯鋸で金属を切るバンドソーの開発に始まったアマダ様の事業は、現在、板金、プレス、切削・構機、工作機械の4分野の加工機械の総合メーカーとして、加えて、それらを制御するソフトウェアや周辺装置、金型、保守サービスに至るすべてのソリューションを提供するグローバルエンジニアリング企業として、ますます成長しています。

アマダグループとして、伊勢原本社を含む国内4カ所の拠点をはじめ子会社・関連会社約80社、社員数は約6,600人になっています。アマダ様単体の社員数は約2,400人ですが、男性社員が多く女性社員は1割弱とのことで、女性社員が出産休暇・育児休業を取得後にほぼ100%職場復帰している中、大多数を占める男性社員も育児休業を取りやすくするために独自の制度を設けました。



ワーク・ライフ・バランス推進



男性の育児休業取得奨励のご案内

父親がもっと子育てにかかわる時間を増やせば、母親の子育ての負担を軽くすることができます。そうすることで男・女とも『仕事と家庭』生活の充実が図れます。

- (1) 失効した有休を使って育児休業がとれます。その場合、給与は保障されますので収入が減る心配はありません。
- (2) 同じ休む場合でも、通常の有休ではなく、あえて育児休業を取ることで母親の孤立感が大いに軽減されると言われています。
- (3) 1日から取得できます。本文2ページのトライアルパックで効果を試してください。



平成25年3月15日
人事部

AMADA

厚生労働省の調査でも男性の育児休業取得率は2.63%（平成23年度）にすぎず、これは先進国の中でも最低水準であり、各企業の課題になっています。アマダ様でも、ずっと男性の育児休業取得実績はありませんでしたが、失効した年次有給休暇（有休）を使って育児休業が取れる制度（過去10年遡及、上限40日）を創設してから、取得実績ができ、次世代育成支援対策推進法に基づく厚生労働大臣の認定「くるみん」マークの取得を目指すそうです。

よい制度を作っても、周知されず利用されていないケースも散見されますが、アマダ様では、制度を作った後も社内広報などで周知を徹底し、トライアルパックと称して制度利用を呼びかけています。

2. 育児休業取得例

(1) **トライアルパック**: 産休中に5日取得、メリットが確認できたら母親が職場復帰する大変な時期にもう1度取得



(2) **3度の育児休業取得**



(3) **比較的長期の育児休業取得**



アマダ人事部

母親の産休中に父親が休業した場合、父親は2度目の育児休業を取ることができます(2度目までは法令どおり)が、さらにアマダ様では、独自の規定として3度目の取得も可能としています。

また、併せて社内で次のような呼びかけも行っています。

- ・ 子育ては父親と母親の共同作業です。父親がもっと子育てにかかわる時間を増やせば、母親に集中しがちな子育ての負担が分担され、それによって父親も母親も仕事と家庭の両立が図られ、夫婦の信頼関係も深まります。
- ・ 子育てに費やす時間が多いほどそれが子供に潜在意識として働き、将来の親子の絆はより強まると言われています。育児休業を取れる期間は、長い会社生活から見ればほんの一瞬です。取れる準備をして子供と触れ合う時間を確保しましょう。
- ・ 各部長、グループリーダーのみなさんは、育児休業を取りやすい環境作りのご指導をお願いします。

昭和53年(1978年)に日本で初めての金属加工機械専門の職業訓練法人アマダスクールを設立し、豊富な技術と最新の機械設備を生かした教育を行っています。また、伊勢原事業所では毎年小学生の社会科見学を受け入れ、各事業所では社員家族見学会を実施しており、高校への出張講義も行うなど、教育面でも次世代育成に配慮しています。

アマダ様は、さまざまな改革を進めながら、モノづくりを通じて世界の人々の豊かな未来に貢献しています。

< 個別相談の実施 >

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員(特定社会保険労務士)がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。

神奈川県経営者協会 TEL 045-671-7060