

2025 年 3 月 24 日

「プラチナくるみん」特例認定を取得

仕事と子育ての両立支援を行う、優良な子育てサポートが評価された



ダイキン工業株式会社はこのたび、厚生労働省より「プラチナくるみん」の特例認定を受けました。

「プラチナくるみん」は、次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の子育てをサポートしている企業として「くるみん」認定を受けた中から、より高い水準で仕事と子育ての両立を支援する制度の導入や利用を進めている企業に与えられるものです。なお、ダイキンは過去に「くるみん」認定を4度（2007年・2012年・2014年・2020年）受けています。

ダイキンではこれまで、性別に関わらず仕事と育児を両立する社員を支援するための施策を展開し、育児休暇からの復帰者とパートナー、それぞれの上司を対象とした「仕事と育児両立セミナー」や、男性の育児休暇取得推進、将来のライフステージやキャリア形成を考えるための「若手女性キャリアデザイン研修」などを実施してきました。こうした取り組みの実施に加え、男性の育児休暇取得率が高いことや（2023年度 88%）、女性の育児休暇取得率（2023年度 100%）などの実績が評価され、今回の認定につながりました。

今後も、仕事と育児の両立を支援し、社員が挑戦し成長し続ける風土づくりに努め、社員一人ひとりが最大限に能力を発揮できる職場を目指します。

<仕事と育児の両立支援の主な取り組み>

1. 仕事と育児両立セミナー

2012年より毎年開催している「仕事と育児両立セミナー」は、育休からの復帰者・パートナー、それぞれの上司4者が参加し、育児と両立しながら働くためのヒントや事例に触れるとともに、長期的なキャリアを考える場としています。また、性別役割分担等のアンコンシャスバイアスの払しょく、育児と両立する社員等、多様な人材が活躍するためにはという視点で考える機会となっています。性別を問わず育児と両立しながらキャリアアップする風土の醸成につながっています。

2. 男性の育児休暇取得推進

子どもが生まれた男性社員とその上司に対する個別アプローチに加え、男性の育児休暇取得事例を共有し全社的な意識改革に取り組むことで、男性の育児参画を推進しています。当社は次世代法に基づく第6次行動計画において、「男女ともに育児休暇取得率90%以上」と「男性社員の育児休暇平均取得日数30日以上」を目標として掲げており、今後も取り組みを継続していきます。（2028年度末までの目標）

3. 若手女性キャリアデザイン研修

結婚・出産などのライフイベントを迎える前の入社 3~5 年目の若手女性社員を対象に、中長期的な視点で自身のキャリア・仕事を見つめ直し、キャリアアップへの意識を高めることを目的に研修を実施しています。

ダイキン工業株式会社「女性活躍推進の取り組み」

[PowerPoint: 当社におけるダイバーシティ推進の取り組み](#)

厚生労働省 「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けた証「プラチナくるみん」
[くるみんマーク・プラチナくるみんマーク・トライくるみんマークについて | 厚生労働省](#)

ダイキン工業 次世代育成支援対策推進法に基づく第 6 次行動計画

https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/planfile/202405301010262691830_1.pdf

〔お問い合わせ先〕 ダイキン工業株式会社 コーポレートコミュニケーション室

大阪 (06) 6147-9923 / 東京 (03) 3520-3100