



特集：港区企業にみる  
子育て支援の取り組み

特集号

令和7年(2025年)  
3月発行

・次世代育成支援対策推進法とは何か？

企業インタビュー：株式会社 amifa アミファ

令和6年度 港区ワーク・ライフ・バランス講演会開催報告

リーブラからのお知らせ

- ・リーブラパープルリボン運動2024展示報告
- ・2025年度 開催予定のリーブラ主催講座テーマのご紹介(一部)
- ・第45回 男女平等参画フェスタ in リーブラ2025開催のお知らせ!!



## 次世代育成支援対策推進法とは何か

【寄稿】 村井 真子<sup>むらい まさこ</sup>さん

令和6年（2024年）5月に育児・介護休業法と次世代育成支援対策推進法（略称：次世代法）が改正されました。育児・介護休業法については耳にしたことがあっても、次世代法についてはいまだに聞きなじみがない……という方も少なくないのではないのでしょうか。そこで、SDGsの達成に向けて積極的な取り組みをされている社会保険労務士の村井真子さんに、そもそも次世代法とは何か？をテーマに、特に制度面に着目して具体的に解説していただきました。

### 次世代育成支援対策推進法とは

次世代育成支援対策推進法は、我が国の急速な少子化の進行、家庭や地域を取り巻く環境の変化を背景として2003年に成立した法律です。当初10年間の期限付きで施行されましたが、2024年の法改正により、2035年までの延長が決まっています。

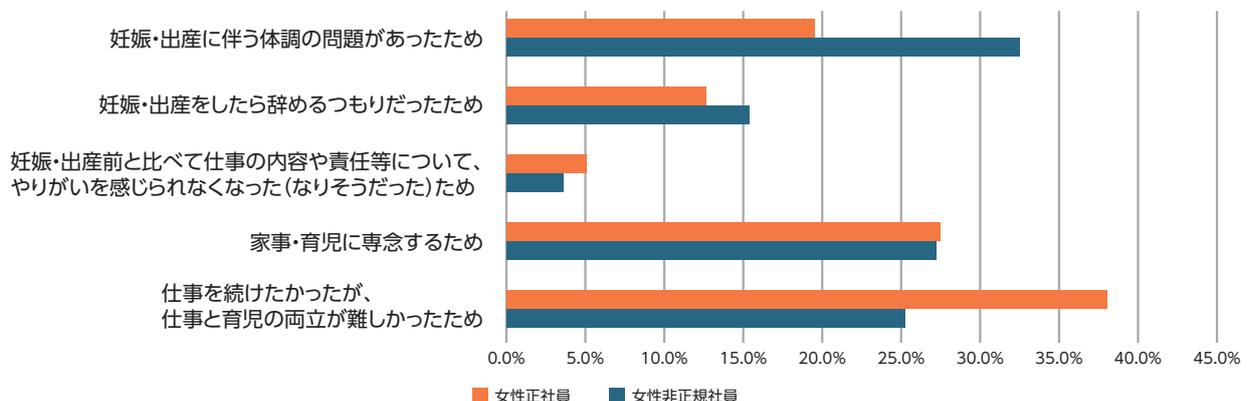
この法律は次世代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的としています。そのような法律ができたのは、日本の子育て世帯が直面している「仕事と子育ての両立」という課題があるからです。

近年、共働き世帯が増え、子育てをしながら働く人は珍しくなくなりました。第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化をみると、出産前に就労している女性の7割は産後も就業を継続しています。しかし、3割の女性は出産を機に退職してい

ます。非正規社員では体調面を理由にした退職理由が1位ですが、正社員では「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」（38.1%）がトップでした。

実際、2020年度に港区が行った調査では、女性が仕事をもち続けるときの妨げになっていること、また一度離職した女性が再就職しようとするときの妨げになっていることとして、在住者、在勤者ともに「子育てと仕事の両立が難しい」が最も多くなりました。実は様々な研究により、夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にあることが分かっています。

そのため、国は男性の育児休業取得をはじめ、仕事と子育ての両立支援を推進してきました。個人に対しての育児休業給付金制度や、休業中の社会保険料免除制度なども拡充していますが、同様に企業に対しても子育て世帯が働きやすくなるような働きか



【図1】 妊娠が分かったことで当時の仕事を辞めた理由(複数回答)

厚生労働省委託事業 令和4年度 仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書 p205(8) 離職時期別にみた妊娠・出産、子の育児等を理由にした具体的な離職理由①より筆者作図

けを行っており、そうした取組をする企業にインセンティブを与える仕組みを作っています。その仕組みのひとつが次世代法による一般事業主行動計画の策定・公表制度や、それに基づく認定制度です。

## 一般事業主行動計画とは

次世代法が定める一般事業主行動計画とは、労働者の仕事と子育てに関して事業主が取り組む課題を明確にし、行動計画として策定するものです。2025年1月現在、常時雇用する労働者が101人以上の企業はこの行動計画の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務付けられています(100人以下の企業は努力義務)。

この行動計画は各企業のニーズを反映して作成することとなっており、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組む前提として作成するものです。厚生労働省が公開している行動計画の策定例として、出産をきっかけに退職する女性従業員が多い企業向けの例のほか、高齢者が多い企業や長時間労働が多い企業向けの例などが公開されています。企業はそれらの例を参考にしながら、自社の現状を把握し、そこから得られた課題について優先順位をつけ、課題を解決するための計画を立てて実行していくという流れです。

この行動計画には、(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策およびその実施時期を定めることになっており、ただ計画を立てただけにならないように、定期的に行動計画を見直すことになっています。

なお、2025年4月1日以降に策定または変更する行動計画については、その策定・変更を行う際に、育児休業等の取得状況、労働時間の状況を把握するとともに、育児休業等の取得状況や労働時間の状況に係る数値目標の設定が義務付けられました。この

育児休業の取得率の計算に当たっては男性労働者の「育児休業等取得率」または男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」を算定することになっており、企業は一層の男性社員に対する育児休業の取得を励行することになるでしょう。

この行動計画の策定後おおむね3か月以内に、企業は計画の公表と都道府県労働局雇用環境・均等部(室)への届出を行います。その後は、計画期間において設定した目標を達成できるよう計画を実行していきます。計画期間が終了したら、その効果測定を行い、次期の行動計画へ改善点を盛り込んでいきます。

こうした一連の計画策定から実行までの動きを繰り返すことで、持続的に労働者がより働きやすくなるような環境づくりができます。これが次世代法に定める一般事業主行動計画の狙いです。

## 「子育てサポート企業」とくるみん認定制度とは

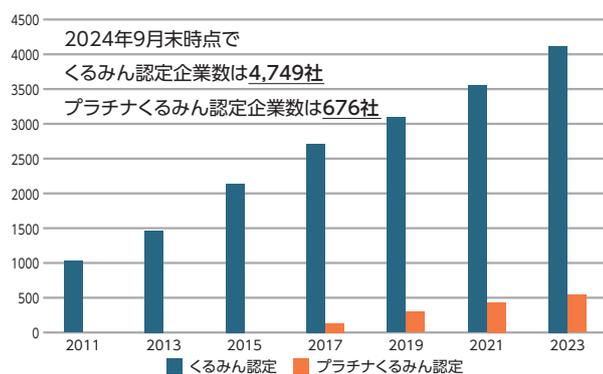
一般事業主行動計画を通じた職場改善は非常に重要なことですが、企業にとっては調査分析も含めて負荷のかかる内容です。そのため、国は一定の認定基準を設け、その基準をクリアした企業に対して「子育てサポート企業」として認定を行う制度を用意しています。この制度を「くるみん認定制度」といい、認定企業にはくるみんマークの付与が行われるとともに、助成金での優遇や公共調達での加点を行うなどのインセンティブを用意しています。なお、港区においては業務委託及び工事請負契約の特別簡易型総合評価方式(ワーク・ライフ・バランス推進の評価)において加点されます。

しかし、企業が最もその恩恵を感じるのは採用の観点です。くるみん認定制度を取得することによる効果として、「学生に対するイメージアップ」を挙げた企業は51.5%に上りました。少子化に伴って、優秀な人材の獲得は企業の重要な経営課題になっています。そのため、子育てとキャリアの両立が可能

である企業であることを公的に証明するくるみん認定への注目が集まっているのです。事実、くるみん認定制度を利用する企業は多く、2024年9月末時点で認定企業数は4,749社に上ります。また、より上位の認定である特例認定制度・プラチナくるみん認定を受けている企業数も同日時点で676社と増加傾向にあります（【図2】参照）。

くるみん認定は3段階あり、前述したくるみん認定・プラチナくるみん認定に加え、トライくるみん認定という制度が用意されています。これらの認定基準は厳密に定められており、例えば女性労働者の育児休業等取得率が75%以上、男性労働者の育児休業等取得率が一定割合以上などの条件が付されています。

くるみんマークには最新の認定年と合わせて星の数で過去の認定回数が記載されています。そのため、継続的に努力している企業かどうか一目でわかる



【図2】 子育てサポート企業数の推移

厚生労働省HP 次世代育成支援対策取組状況より筆者作図。数字はいずれも提出年3月時点のもの。プラチナくるみん認定は2015年より開始された。



【図3】 くるみん認定マーク

子育て認定サポート企業の認定を受けると交付されるマーク。認定基準により①トライくるみん、②くるみん、③プラチナくるみん認定とグレードがある。不妊治療に関する取組を認められるとプラス表記のついたマーク④になる。(出典：厚生労働省(2014)「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、くるみん認定・トライくるみん認定・プラチナくるみん認定を目指しましょう!!!」より)

ようになっています。さらに不妊治療とキャリアの両立を支援する企業にはプラスマークが付与され、手厚いサポートをしていることがより分かりやすく明確になりました。

次世代法は時代のニーズを受け、労働者が子育てと仕事の両立ができるよう支援するとともに、安心して出産ができる社会の実現を目指して整備されてきました。企業は日々の計画実行を通し、自社の労働者がさらに活躍できる組織づくりを継続的に改善し続けることが求められています。

#### 【参考文献】

港区(2020)「男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査報告書 概要版」

<https://www.city.minato.tokyo.jp/jinken/kurashi/hewa/danjo/documents/gaiyoubann.pdf>

厚生労働省(2021)「育児・介護休業法の改正について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000851662.pdf>

厚生労働省(2024)「次世代育成支援対策推進法 法改正周知リーフレット」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001347349.pdf>

厚生労働省(2010-2022)「次世代育成支援対策取組状況」

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/sekoujyoukyou.html> (参照日：2024年1月6日)

参議院厚生労働委員会(2014)「次世代育成支援対策推進法の施行状況について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/000693707.pdf>

厚生労働省(2014)「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、くるみん認定・トライくるみん認定・プラチナくるみん認定を目指しましょう!!!」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/999zentai.pdf>

労働政策研究・研修機構(2021)「次世代育成支援対策推進法の施行状況に関する調査」

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2021/213.html> (参照日2024年1月6日)

#### 寄稿者プロフィール

むらい まさこ  
村井 真子さん

社会保険労務士、キャリアコンサルタント、MBA(経営学修士)

地方中小企業の人事評価制度の構築・組織設計、労務管理、ハラスメント対応が強み。移住・結婚とキャリアを掛け合わせた経営者・労働者のウェルビーイング追求とともに、労務に関する原稿執筆、企業研修講師、労務顧問などに従事。豊橋技術科学大学監事。著書に『職場問題グレーゾーンのトリセツ』(アルク、2023年)、漫画原作に『御社のモモゴト』(KADOKAWA、2024年)など。村井社会保険労務士事務所代表、(一社)移住者人材バンク代表理事、読書ワーケーション推進協議会発起人。



## 株式会社アミファの子育て支援に向けての取り組み ～育児とキャリアの両立を支え続けるために～

港区北青山で雑貨の企画や製造仕入、卸売業を営んでいる株式会社アミファは、令和3（2021）年度に「港区ワーク・ライフ・バランス推進企業」、令和4（2022）年度に「次世代育成支援対策推進法に基づく『くるみん』認定企業」に認定されています。この特集ではアミファの取締役／人事総務部長の三井直美（みつい・なおみ）さんに社内における子育て支援の実践についてお話を伺いました。

### アミファってどんな会社？

株式会社アミファは、1973年10月に設立されたライフスタイル雑貨メーカーです。アミファとは“**A**menity **f**or **a**ll”の頭文字をとったもので、雑貨を通してすべての人によりよい生活をお届けしたいという思いが込められています。

100円ショップ向けのライフスタイル雑貨の製造・販売を1999年から開始し、100円ショップの成長に伴って2000年代は順調に業績を伸ばしてきましたが、それに伴って業務も拡大し、社員の残業時間も増えたことで疲弊する社員も増えていきました。事業内容の性格上、当時から女性社員の比率が高いという特徴がありましたが、優秀な女性社員の退職が相次いだことにより、アミファの強みである企画力・デザイン力が一時的に後退する状況に直面しました。そこで子育て支援も含めた社員のワーク・ライフ・バランス向上にむけた取り組みに大きく舵を切ることになり、2017年に次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定、2022年には子育てサポート企業として厚生労働大臣による認定「くるみん認定（ブロンズ）」を取得するまでに至りました。

また私自身、若い世代が夢を持って働くための“縁の下の力持ち”になりたいという思いを、キャリアを通じて一貫して持ってきました。アミファでの様々な制度づくりもそのような思いで取り組んでいます。

### 具体的な子育て支援への取り組み

#### 1. 休業前・復帰前のきめ細やかなサポート

妊娠がわかった社員には、人事部門から今後の手続きの流れについて丁寧に説明します。産前・産後、また育休に入るところでも定期的に状況を確認

しながら復職のスケジュールも一緒に考えていきます。保育園に入れなかった場合の対応なども含めてきめ細やかに復職までのサポートを行っています。

育児休業は現在、全社員88名中5名が取得しています（2025年1月14日時点）。割合にしてみると、この規模の企業では高い方ではないかと思えます。また男性社員の育休取得も積極的に奨励しており、男性育児休業取得率は66.6%になりました。女性だけでなく、男性も抵抗なく育休を取得できるような雰囲気づくりに努め、男性も女性も育児と仕事が両立できる職場環境づくりを推進しています。

#### 2. 柔軟に働ける労働環境づくり

2015年に「在宅勤務制度」、2017年に「勤務時間選択制度」、さらに2023年には「フレックスタイム制度」を導入し、社員が柔軟に働ける環境づくりを実現してきました。「フレックスタイム制度」は時短勤務者を除く正社員が対象ですが、時短勤務者も「勤務時間選択制度」を利用することで、労働時間を所定時間から前後1時間ずらすことが可能です。また「在宅勤務制度」を併用することで、子どもの保育園への送迎や通院などの用事がある際に、そのためにだけ有給休暇をとる必要がなくなり、社員からは非常に働きやすくなったとの声が寄せられています。

加えて昨年（2024年）10月には、さらに4つの取り組みを開始しました。

- ①「子育て支援勤務制度」の充実：これまでは子どもが小学校3年生の社員までが時短勤務の対象でしたが、「小4の壁」\*の存在を知り、小学校4年生までの子どもを持つ社員にも時短勤務を可能にしました。
- ②「積み立て休暇制度」の新設：通常、使わなければ2年経過すると消滅してしまう有給休暇を

積み立てておいて、本人の私傷病や不妊治療、育児・介護などに利用できる制度です。将来的にはリスクリングなどにも利用できるようにしたいと考えています。

③「メンター制度」「目標キャリア面談制度」の導入：新入社員がスムーズに不安なく職場に適応し、意欲的にキャリア形成ができるように制度を導入しました。

さらに、今年（2025年）1月からは、業務に必要な資格を取得した社員に受検料を支給する「資格取得支援制度」を新たに導入しました。

このように、子育てや介護などにも柔軟に対応できる労働環境を整えつつ、社員が意欲的にスキルや知識を習得しキャリア形成ができるよう、研修や制度を通して積極的に成長支援も行っています。

### 3. 全社員に適正な評価制度

社員に最大限に能力を発揮してもらい、会社も一緒に成長していこうと、2019年に評価制度、等級制度、賃金制度の3つからなる本格的な人事制度を導入しました。例えば、時短勤務が昇進機会に影響があるということも聞いていますが、アミファの場合は時短勤務の社員も適正に評価され、昇進や昇格をして重要なポストを任されています。労働時間に関係なく、子育て中の女性も含めた全社員のがんばりを適正に評価し運用していくことで、女性社員の定着率や女性管理職比率の高さにもつながっています。

### 女性管理職比率50%の達成

2023年は女性管理職比率が37.5%でしたが、現在、14名中7名が女性管理職になりました。アミファはデザイナー・製造部門などを含めると、女性社員が全体の7割以上となりますので、管理職の半数が女性となることで女性の意見が経営に反映され、意思決定もよりスムーズになると思っています。

一方で、人事制度がきちんと運用されていても、やはり管理職はどうしても忙しく残業も増えがちです。体力的にもなかなか自信が持てず、管理職になるチャンスがあっても「私はなりたくない」と思うってしまう女性が多いのも事実です。当然のことですが、早く帰れるときは帰るようにして、アミファのミッションでもある「Smile Working」を管理職が率先して見せていきたい

という思いがあります。そして、後進の皆さんが「あんな管理職になりたい」と、具体的なキャリアプランを思い描けるようなロールモデルとなる管理職が増えていくことを目指しています。

### これから子育て支援に取り組む企業の方へ

私たちは1日24時間の3分の1にあたる8時間もの時間を会社で過ごします。これは人生全体で考えても、かなり長い時間になります。社員にはその貴重な時間をできるだけ楽しく過ごしてもらいたい。社員の幸せが最も大切であることは言うまでもありませんが、同時に会社にとっても、それを追求していくことが会社の生産性の向上、持続的成長につながっていくのではないのでしょうか。

ときどき社員から「以前よりも働きやすくなりました」と言ってもらえることがあり、そのことが大きな励みになっています。コロナ禍を経て、対面で一緒に何かをすることの重要性を改めて感じますが、会社に行けばいろいろな人と話ができ、楽しみながら仕事ができる、そしてその結果がキャリア形成や人生設計につながっていく——それが一番だと思います。社員みんなが喜ぶことをヒントにして、小さなことから一つひとつ拾い上げながら、仕組みづくりに活かしていくのがよいのではないかと思います。

※「小4の壁」とは、「放課後に居場所がない」「勉強が難しくなる」「友人関係の複雑化」など、10歳頃の子どものその親が直面する課題のこと。

#### 話者プロフィール

みつ い なお み  
三井 直美 さん

14年にわたりアパレルファッション業界の人事畑で、労務、制度設計、採用、人材開発等を行う。2020年に株式会社アミファに入社し、2021年人事総務部長、2022年に執行役員を経て取締役に就任。経営トップが自ら推進してきた働き方改革を継承し、2021年港区ワーク・ライフ・バランス推進企業に認定、2022年にくるみん認定を受けた。

2023年には創業50周年を記念して、社員全員で新たにパーパスを構築。Smile Workingを合言葉に、さらにやりがいを持って楽しく働ける環境構築に取り組む。



## 令和6年度「港区ワーク・ライフ・バランス講演会」開催報告

港区では、港区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定事業として、仕事と家庭の両立支援や誰もが働きやすい職場の実現に向けたワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる中小企業を認定し、その取組を応援しています。リーブラでも、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、毎年シンポジウムや講演会を開催しています。今年度は11月6日(水)に開催し、株式会社ワーク・ライフ・バランス代表取締役社長である小室淑恵さんの講演のほか、産業振興課から推進企業認定事業の紹介がありました。下記にて認定企業の一覧と講演要旨を紹介します。



### 「人手不足の時代にも業績向上できる！経営戦略としての働き方改革とは～3000社の事例から紹介！～」

**ワーク・ライフ・バランスを大切にした企業の働き方改革が、現在どうして必要なのかを、様々な視点のデータから解説いただきました。**

労働力が少ない人口オーナス期において、企業は経済発展のために男女ともに働くこと、育児や介護など時間の制約がある中で、なるべく短時間で質の高い仕事を行うこと、新しい価値創造が求められる時代に多様な人がいること、などが求められます。

男女ともに働くためには、「男性の家庭参加」が必要です。また、それは就職活動を行っている学生には当たり前となっています。人間が集中して仕事を行うには時間の限りがあり、さらに睡眠不足は他者への攻撃性を上げ、支援行動が減少するという研究結果が出ています。

新しい人材に選ばれる企業であるためにも、在籍する労働者が健康を損なわずに質の高い仕事を続け、協力しながら新しい価値をつくっていくチームであるためにも、企業でワーク・ライフ・バランスを推進することは重要です。

労働力が多い人口ボーナス期の「当たり前」が通用しなくなった現在、これまでの方法を改革し、勝てる組織、そして充実した人生をつくっていきましょう。



株式会社ワーク・ライフ・バランス  
代表取締役社長  
こむろ よしえ  
小室 淑恵さん

### 令和6年度港区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定企業(新規)

事業者名	認定分野			事業者名	認定分野		
	子育て支援	介護支援	働きやすい職場環境づくり		子育て支援	介護支援	働きやすい職場環境づくり
港プラスチック工業 有限会社			○	T & D リース株式会社	○	○	○
株式会社 QOOL キャリア	○		○	日本メディカル・ウェイス ト・マネジメント株式会社			○
株式会社 オカモトヤ	○		○	株式会社 第一文真堂			○
株式会社 ネットスプリング		○	○	在住ビジネス 株式会社	○		○
旭紙業 株式会社	○		○				
株式会社 カタルチア	○		○				



令和5年12月に、新しい港区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定マーク(左図)が決まりました。

認定期間：令和6年12月1日～令和9年11月30日  
認定企業：70社(新規・更新)  
※上記の表では、新規認定企業のみを掲載しております。

## パープルリボン運動2024 展示報告

リーブラでは、11月12日(火)～25日(月)に「女性に対する暴力をなくす運動」期間に、登録団体の作品を募集し、展示しました。また、リーブラで独自に作成した有識者によるメッセージボードを展示しました。



団体作品(一部)



有識者のメッセージボード(一部)

## お知らせ 2025年度開催予定のリーブラ主催講座のテーマの一部ご紹介

港区立男女平等参画センター(愛称:リーブラ)は、「全ての人が性別等にとらわれず、自分らしく豊かに生きることができる社会」の実現に向けて、さまざまな切り口で講座を開催しています。

### 働く場における女性の活躍

- 女性活躍推進
- 女性の就職・再就職支援
- 女性の起業支援

### 企業の取組支援

- ワーク・ライフ・バランス
- ハラスメントのない組織づくり
- 長時間労働の是正
- 育児・介護休業法改正

### ダイバーシティ&インクルージョン

- るりあん
- 性的マイノリティと法 **New!**
- 性的マイノリティが働きやすい職場づくり **New!**

### ジェダーに基づく暴力(GBV)

- 精神的DV/デートDV **New!**
- 性暴力/デジタル性暴力 **New!**
- 「被害者」パッシング **New!**
- アスリート盗撮 **New!**

### 家庭と子育て

- いっしょにチャレンジ! **New!**
- みんなであそぼう!
- 絵本の森

### 男性の家庭参加促進

- プレバパ向け講座 **New!**

### シニア向け講座

- 終活とジェンダー **New!**
- シニアクッキング入門 **New!**

### ジェンダー視点で知る・学ぶ・問い直す

- 国際女性デー企画
- リプロダクティブ・ヘルス/ライツ **New!**
- 戦争とジェンダー **New!**
- 音楽とジェンダー **New!**
- 労働とジェンダー **New!**
- セルフネグレクト **New!**
- ケアとジェンダー **New!**
- マチズモ(男性優位主義) **New!**
- メディアとジェンダー
- 防災とジェンダー

## 第45回 男女平等参画フェスタ in リーブラ2025 開催のお知らせ!!

～今年も『男女共同参画週間』に開催します!～



**開催日程**  
 2025年6月27日(金) 19:00～20:30 【前夜祭主講演】  
 6月28日(土) 10:00～17:30  
 6月29日(日) 10:00～16:30

- 講座
- 展示
- 体験イベント
- ステージ発表
- 軽食お茶会



【前夜祭主講演】  
 よしだ えりか  
**吉田 恵里香さん**  
 脚本家・小説家

## 港区立男女平等参画センター リーブラ

〒105-0023 港区芝浦1-16-1 みなとパーク芝浦  
 Tel:03-3456-4149 Fax:03-3456-1254  
 ▶<https://www.minatolibra.jp/>



講座情報等をメールマガジン「クラブL」で配信しています(月3回)。登録はこちらから →



### アクセス

- JR「田町駅」東口(芝浦口)徒歩5分
- 都営地下鉄浅草線・三田線「三田駅」A6出口 徒歩6分
- ちいばす ◆ 芝ルート・芝浦港南ルート「みなとパーク芝浦」徒歩0分  
 ◆ 芝浦港南ルート「芝浦一丁目」徒歩4分
- 都営バス(田92・99)「田町駅東口」徒歩6分

港区男女平等参画情報誌「OASIS オアシス」特集号 2025年3月発行  
 発行:港区立男女平等参画センター 指定管理者 株式会社明日葉

