
ワーク・ライフ・バランス メールマガジン
カエル！ジャパン通信 Vol.252 令和8年6月1日
発行：内閣府 男女共同参画局

<<<今号の目次>>>

1. 制度を活かすのは風土 — 「お互いさま・おかげさま・ありがとう」で支える働き方—
2. 最新情報
 - 《お知らせ》 3件
 - 《地方公共団体等の動き》 5件

※内閣府男女共同参画局 HP「カエル！ジャパン通信」では、本文の内容を画像付きでご紹介しております。ぜひご覧ください。

<https://www.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/index.html>

■□■ 1. 取組紹介 ■□■

制度を活かすのは風土

— 「お互いさま・おかげさま・ありがとう」で支える働き方 —

会社名 原貿易株式会社

事業内容 卸売事業

本社所在地 神奈川県横浜市

社員数 27名（2026年4月時点）

主な表彰歴

- ・第17回かながわこども・子育て支援大賞 奨励賞
 - ・かながわこどもまんなかアクション事例集2025掲載
-

働き方改革が進む一方で、「制度はあるが使いにくい」といった声も聞かれます。**制度の整備に加え、それを支える職場の風土も重要な要素の一つと考えられます。**今回ご紹介する原貿易株式会社では、「お互いさま・おかげさま・ありがとう」を大切にしながら、育児や介護などのライフイベントに寄り添う環境づくりに取り組んでいます。会社全体での風土づくりについて、代表取締役社長の江守雅人さんにお話を伺いました。

■子育ての実体験から見えた「支え合う職場」の必要性

私には3人の息子がいます。急な発熱や体調不良、学校からの呼び出しなど、仕事と子

育ての両立は本当に大変でした。入院が必要になることもあり、そのたびに対応に追われる日々でした。こうした経験を通じて感じたのは、「この大変さは自分だけではない」ということです。社員一人ひとりにも、それぞれ異なる事情があります。育児に限らず、親の介護や自身の通院など、人生の中で誰もが何らかのライフイベントに直面します。だからこそ、特定の人だけを支えるのではなく、社員同士が互いに思いやりを持ち、支え合える職場であることが大切だと考えました。さまざまな事情を抱える社員に優しい会社は、子どもがいる・いないに関わらず、人に優しくなれる会社だと思っています。

当社では、「お互いさま・おかげさま・ありがとう」という言葉を大切にしています。制度を整えることも重要ですが、それ以上にこうした考え方が社内に浸透していることが、働きやすさの土台になっていると捉えています。

例えば、育児や介護などで急に休まなければならない場面でも、「お互いさまだから大丈夫」と自然に声をかけ合い、支えてもらった側は「ありがとう」と感謝を伝える。こうしたやり取りが日常的にあることで、安心して働ける環境につながっているのだと思います。

■現場の裁量を生かした柔軟な働き方とトップの覚悟

日々の働き方については、各部署の部長が現場の状況に応じて判断しています。例えば、子どもの体調不良など急な事情があった場合には、リモート勤務に切り替えるか、出社するかといった判断を、その都度柔軟に行っています。

当社では、トップである私がすべてを決めるのではなく、現場に任せることを大切にしています。実際に社員の状況を最も把握しているのは現場の管理職であり、その判断を尊重することで、より実態に即した対応ができていると考えています。

一方で、こうした働き方を実現するためには、トップとしての意思や覚悟も必要です。リモート勤務や柔軟な対応は、すべての職種や状況で無条件に成立するものではありません。会社の状況や業績によっては難しくなる場合もあります。だからこそ、その前提も含めて社内で共有しながら、納得感のある形で進めていくことが重要だと考えています。

■キャリアを止めないための「機能リーダー」という考え方

子育てや家庭の事情がある中で、部下を持ち、組織をまとめる役割を担うことが難しい時期もあります。しかし、それによってキャリアの機会が制限されてしまうのは望ましくないと考えています。

そこで当社では、部下を持たなくても、得意分野を生かして活躍できる「機能リーダー」という考え方を取り入れています。例えば、DXなど専門性の高い分野においてリーダー的な役割を担い、組織に貢献してもらう仕組みです。こうした役割には手当を支給し、就業規則にも位置づけています。実際に、「今は子育てでマネジメントは難しいが、自

分の得意分野で貢献できることがうれしい」といった声もあり、それぞれの状況に応じた働き方と成長の機会の両立につながっています。

また、制度面として、有給休暇は入社時から付与しています。一般的には一定期間の勤務後に付与されることが多いですが、育児や介護などの事情を抱える社員にとって、入社直後から休暇を取得できることは大きな安心につながります。

時短勤務についても、会社側から該当すると思われる社員には声をかけるようにしています。特に、入社と子どもの保育園入園のタイミングが重なる場合などは、不安を感じる方も多いですが、そうした状況でも無理なく働き始められる環境を整えています。

制度を整えるだけでなく、「遠慮しなくてよい」というメッセージを伝えることも重要です。実際に中途採用した社員から、そのような配慮について「安心して働ける会社に入ったと感じうれしかった」という声も聞きました。

■**コロナ禍を契機に深まった、思いやりのコミュニケーション**

こうした取組は一朝一夕でできたものではありませんが、大きな転機となったのはコロナ禍でした。リモート勤務が広がる中で、物流など出社が必要な業務もあり、社員同士の状況が見えにくくなりました。

そこで、社内チャットを活用しながら、現場の様子や各部署の取組を積極的に共有するようにしました。例えば、物流センターで働く社員の様子を写真や動画で伝えることで、出社していない社員にも現場の状況が伝わるように工夫しました。

また、制度の導入だけでは運用がうまくいかない可能性も考慮し、コロナ禍をきっかけに「思いやり手当」を数回にわたり全社員に支給しました。この手当には、社員同士が互いに思いやりを持って仕事に向き合うことを忘れないようにする、いわばリマインドとしての意味合いも込められていました。(コロナ禍の収束とともに現在は休止)

こうした取組を通じて、「お互いさま」「おかげさま」といった意識がより自然に根づいていったと感じています。さらに、部署を越えたコミュニケーションの機会として、社員インタビューや定期的な食事会なども実施し、日常的に顔が見える関係づくりを大切にしています。



全員揃っての会食は社員の楽しみの一つに

■「4good (フォーグッド)」の視点で広げる、これからの企業のあり方

当社では、「4good (フォーグッド)」という考え方を大切にしています。これは、従来の「三方よし」に加え、人や地域、環境といった要素を加えたものです。事業を通じて社会に貢献することを前提に、新たな取組を進めています。

例えば、ベビー・キッズ用品の企画開発を行う中で、これまで廃棄していたサンプル品などを地域の子育て支援施設へ寄贈するプロジェクトを始めました。こうした取組を通じて、地域とのつながりや社会への貢献を実感しています。また、廃棄削減を通して、当社が長年注力している環境負荷の低減にもつながっています。

さらに、2025年からは、地元横浜の女子サッカーチーム「ニッパツ横浜 FC シーガールズ」と、選手雇用パートナー企業として提携を開始しました。地域貢献の一環として、当社にとって初めてとなるアスリート雇用にも取り組んでいます。

当社がこれまで取り組んできた「育児・介護・通院と仕事の両立を支援する」制度や、思いやりを重んじる社風を、アマチュアスポーツに励むアスリートなどにも広げていくことで、大手スポンサーとなるのが難しい中小企業であっても、デュアルキャリアを応援できるのではないかと考えています。このような新たな仕組みづくりにも挑戦しています。事業そのものを通じて社会に価値を提供しながら、地域に応援される企業でありたいと考えています。

※デュアルキャリア：企業で働きながら競技活動などにも継続して取り組み、働くこととアスリートとしての活動を両立するキャリアのあり方。



地域の子育て支援センターへサンプル品を寄贈

■制度だけに頼らない、支え合いの職場づくりへ

最後に、制度の整備は重要ですが、それだけでは十分とは言えません。制度を機能させるためには、社員同士が支え合う風土、現場で柔軟に判断できる仕組、そしてそれを後押しするトップの意思が欠かせないと考えています。

当社では、20代から70代後半まで、非常に幅広い年代の社員がそれぞれの強みを生かしながら活躍しています。例えば、定年後15年以上にわたり当社でセカンドキャリアを積んでいる最年長の社員は、現在78歳です。週3回、横須賀から横浜の本社まで電車で通勤し、長年培ってきた技術者としてのノウハウや経験を、営業など他の社員に日々伝えています。こうした姿は、世代を超えて支え合う職場のあり方を象徴するものでもあります。

当社の取組は決して特別なものではありませんが、できることを一つひとつ積み重ねてきた結果として、現在の形につながっています。これからも、社員一人ひとりの状況に寄り添いながら、無理なく働き続けられる環境づくりを続けていきたいと考えています。

【データでみる原貿易株式会社（2026年4月時点）】

- ・平均年齢 44歳
- ・女性比率 6.5割
- ・育児休業復職率 過去5年間で100%

■□■ 2. 最新情報 ■□■

《お知らせ》

【内閣府 男女共同参画局】

■広報誌「共同参画」のご案内

内閣府男女共同参画局では、毎月10日に広報誌「共同参画」を発行しています。

国や地方公共団体、民間団体における男女共同参画に係る取組や、施策・イベント等の情報を掲載していますので、ぜひご一読ください。

R8年5月号

- ・特集「第6次男女共同参画基本計画が策定されました」
- ・トピックス「動画『その一歩が明日を拓くー起業という挑戦を選んだ女性たち』」
- ・連載「『輝く女性の活躍を加速するリーダーの会』参加者の取組」
- ・連載「ひとつ『働き方』を変えてみよう！カエル！ジャパン」

Web版 <https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/index.html>

■「男女共同参画社会づくりに向けての全国会議」を開催します！

男女共同参画社会づくりに向けての全国会議は、男女共同参画社会づくりに向けて人々の一層の理解と協力が得られるよう、「男女共同参画週間」（6月23日～29日）の中央行事として開催しているものです。

日時：令和8年6月29日（月）13:00 開会

場所：東京国際フォーラムホールD7（東京都千代田区丸の内3-5-1）※オンライン併用

テーマ：「あなたらしさが、“地域”のチカラ」

※事前申し込み必要。詳細はHPに掲載予定です。

<https://www.gender.go.jp/public/week/index.html>

■「夏のリコチャレ2026～理工系のお仕事体験しよう！～」のお知らせ

内閣府・文部科学省・日本経済団体連合会共催の「夏のリコチャレ」事業では、主に女子中高生等を対象に、夏休み期間において企業・大学・学術団体等が実施する理工系女子応援イベント（職場見学、仕事体験、実験、先輩女性社員との交流等）に関する広報を行っています。イベントスケジュールの確認や、各団体の皆様によるイベント登録は、以下のホームページから行っていただけます。今年もたくさんの皆様のイベントへの参加、登録をお待ちしています。

<https://www.gender.go.jp/c-challenge/index.html>

《地方公共団体等の動き》

各事業の詳細はそれぞれの地方公共団体等にお問い合わせください。

なお、以下の内容は、地方公共団体等の HP の内容を引用したものです。

【宮城県】 仙台市

名称：“気持ちを伝える”ミニ講座「働くときのコミュニケーション」

日時：令和 8 年 6 月 20 日（土） 13:30～15:30

場所：エル・ソーラ仙台（仙台市）

URL：<https://www.sendai-l.jp/event/18438.html>

【栃木県】

名称：県民講座「つながる力×むすぶ力 ひとりひとりが輝ける地域社会を」

日時：令和 8 年 6 月 27 日（土） 13:30～15:30

場所：とちぎ男女共同参画センター パルティホール（宇都宮市）

URL：https://www.parti.jp/kouza/index_zen01.html

【東京都】

名称：令和 8 年度女性活躍推進事業「男性の家事・育児推進セミナー」今日から始める！夫婦のゆとりを生み出す 家事・育児のコツ

日時：令和 8 年 6 月 13 日（土） 10:30～11:50

場所：オンライン（Zoom）

URL：<https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/twp/seminar/2026/20260613>

【東京都】 大田区

名称：成果を生み出す 「働きやすさ」の設計図

日時：令和 8 年 6 月 26 日（金） 10:00～12:00

場所：エセナおおた 多目的ルーム（大田区）

URL：<https://escenaota.jp/event/event-2026/10434/>

【愛知県】 名古屋市

名称：家事から見えるアンコンシャス・バイアス ～役割の「当たり前」を見直そう～

日時：令和 8 年 6 月 17 日（水） 14:00～16:00

場所：イーブルなごや 第 4 集会室（名古屋市）

URL：<https://e-able-nagoya.jp/lec/25155/>

【編集後記】

厚生労働省の「雇用均等基本調査」によると、2008年度にはわずか1.23%だった男性の育児休業取得率は、2024年度には40.5%へと大きく飛躍しました。ただし、2024年度の女性の育休取得率86.6%と比べると、依然大きな開きがあります。この16年で男性の育児参加は進んだものの、育児の中心的な担い手はあくまで女性であり、男性はサポート役という意識は、まだまだ根強いのではないのでしょうか。

厚生労働省では、2010年より、男性の育休取得促進を目的として「イクメンプロジェクト」を実施してきましたが、2025年にはその後継事業として、「共育（トモイク）プロジェクト」をスタート。男性の育休取得促進に加えて、男女の家事・育児分担の見直し、男性の家事・育児参画を阻害している働き方の改善等に取り組んでいます。

共育プロジェクトがまとめた「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査」によると、若年層が就職活動で重視する「結婚や出産に関わる情報」は、「男性の育休取得率」（23.3%）に次いで「育休取得者をカバーする社内のサポート体制」（19.5%）が上位に。また、理想の働き方を実現するために求める支援としては、「残業時間の抑制」（22.3%）「在宅勤務の活用」（22.1%）「有給休暇取得の促進」（21.6%）が上位に挙がりました。若年層が、制度の有無や取得率とあわせて、職場に制度を使える空気があるかどうかや福利厚生の実施度を重視していることがうかがえます。「共育」実現のためには、制度設計はもちろん、社員が制度を使いやすい社内文化の醸成が重要といえるでしょう。今号のコラムでご紹介した取り組みは、その参考となるモデルケースの一つです。また、下記サイトにも、トモイクに取り組む企業の事例集や研修資料など、職場や家庭での「共育」実現に役立つさまざまな情報が掲載されています。

厚生労働省「共育（トモイク）プロジェクト」

<https://tomoiku.mhlw.go.jp/>

本メールは送信専用メールアドレスから配信されております。
御返信いただいてもお答えできませんので御了承ください。

配信中止はこちらから

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/unsubscribe.php>

配信先変更は上記により配信中止の後、こちらから新しいアドレスで登録

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/subscribe.php>

バックナンバーはこちらから

<https://www.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/index.html>

このメールマガジンへの御意見・御要望はこちらから

<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0086.html>

内閣府「仕事と生活の調和」推進サイトはこちらから

<https://www.cao.go.jp/wlb/index.html>