

生団連会報

2026年 4月 VOL.70

トップニュース

第11回 企業部会幹事会 開催

会員紹介 We Are SEIDANREN

浜松の企業が手をつなぐ災害支援ネットワーク
はままつna net

活動報告

- ・外国人の受入れに関する委員会より
育成就労制度および特定技能制度に関する
勉強会 開催
- ・第15回 国家財政の見える化委員会 開催
- ・第15回 新・災害対策委員会 開催
- ・第2回 有事における国民的危機への
対応委員会 開催
- ・ジェンダー主流化委員会より
・本音の座談会 開催
- ・好事例勉強会 イケア・ジャパン株式会社 開催
- ・第4回ジェンダー主流化委員会 開催
- ・多様性をチカラに! ジェンダー広場
- ・埼玉生団連「宅配を1回で受け取ろうキャンペーン」
- ・事務所移転／事務局員紹介



生団連の使命・設立の想い

国民の生活・生命を守る

この強い使命感のもとに私は生団連を発足させました。

2011年の東日本大震災直後、その混乱状況を目の当たりにして、わが国には経済団体はあれど国民の生活と生命を守るために声を上げる団体は存在しないのだと痛感しました。一念発起し、生活と関わりの深い企業・団体と消費者団体に結束を呼びかけました。企業と消費者が手を携えて国民的課題の解決に取り組むことが最善だと考えました。今の日本を覆っている閉塞感に風穴を開け、将来に希望の灯をともすため、生活者である我々が自ら考え、行動し、改革を起こす原動力となることを生団連は目指しています。

ファウンダー 清水 信次

2026年2月～2026年3月の生団連の主な動き

2月	4日 ～5日	大阪生団連 シェルター視察・勉強会	2月	27日	第15回 新・災害対策委員会
	10日	ジェンダー主流化委員会 本音の座談会		27日	第2回 有事における国民的危機への対応委員会
	18日	外国人の受入れに関する委員会 育成就労制度および特定技能制度に関する勉強会	3月	2日	大阪生団連 第8回会合
	20日	第11回 企業部会幹事会		3日	埼玉生団連 第7回会合
	25日	ジェンダー主流化委員会 好事例勉強会(イケア・ジャパン株式会社) 第4回 ジェンダー主流化委員会		4日	第14回 外国人の受入れに関する委員会
26日	第15回 国家財政の見える化委員会	6日	中四国生団連 第3回会合		
			13日	第15回 エネルギー・原発問題委員会	
			19日	第18回 消費者部会	
			26日	北海道生団連 第7回会合	

2026年4月以降の生団連の活動予定

4月	9日	2026年度 第1回 常務理事会・理事会合同会議	6月	11日	2026年度 定時総会、記念講演会、記念パーティ
----	----	-----------------------------	----	-----	-----------------------------

第11回 企業部会幹事会 開催

2月20日(金)13:00~15:00 帝国ホテルにて第11回企業部会幹事会を開催しました。

日本ハム株式会社 取締役会長(当時)の木藤部会長進行の下、各委員会の進捗報告および「有事・災害委員会の統合について」、さらに特別講演『人口減少社会を考える一企業関係者に認識してほしいこと』を受け、議論を行いました。



企業部会とは

一企業や一業界の枠組みを超え、国民的な課題に対して真に議論し、この国をよくしていくという趣旨のもと設立された企業会員で構成される会です。生団連内の議論を深める場として、消費者部会とも連携を図りながら、今後も継続開催してまいります。

議 題

- 議題1 最重点・重点課題報告
- 議題2 有事・災害委員会の統合について
- 議題3 特別講演
『人口減少社会を考える一企業関係者に認識してほしいこと』
- 議題4 意見交換



▲木藤部会長(日本ハム株式会社 取締役会長(当時))

【木藤部会長ご挨拶(要旨)】

- ・世界情勢はトランプ氏の発言による動揺や長期化する戦争など不安定な状況にあるが、日本国内においては衆議院選挙を経て安定政権が誕生した。
- ・「働いて、働いて」という機運のもと、霞が関も積極的な財政へのシフトに動き出しており、企業にとっても17の成長戦略が示されるなど新しい成長の芽が見え始め、日経平均株価も高値圏にあるなど期待が高まっている。
- ・本企業部会は、各重点課題の前提にある「人口減少社会」について内閣官房より講師をお招きしており、忌憚のない積極的な意見交換をお願いしたい。

【特別講演】

『人口減少社会を考える一企業関係者に認識してほしいこと』

内閣官房 人口戦略本部・全世代型社会保障構築本部 事務局 総括事務局長 山崎 史郎 様

【講演要旨】

人口問題の現状と歴史的背景

- ・人口問題は行政だけでなく、若い男女の生活の大半を支配している「企業」の経営者・リーダーにこそ自分ごととして考えてもらいたいテーマである。
- ・人口減少問題は「減少スピードが速すぎる」と「超高齢化と地方消滅という構造問題」の2つに大別される。民間組織の人口戦略会議でも、労働力人口の減少に加え「国内消費市場の縮小」が日本経済に大きなダメージを与えると指摘。

少子化対策

- ・少子化の要因は、社会経済の積み重ねであり、「自然減」と「社会減」の両面からの対策が必要である。今年出生率が回復しても、その子供たちが親になる30年後まで効果は現れない。少子化対策は「駆伝」と同じであり、第一走者である現役世代が「自分たちは関係ない」と考えたらゲームオーバーとなる。

人口減少への適応

- ・人口減少の緩和(少子化対策)は効果が出るまで時間がかかるため、「人口定常化戦略」と「強靱化戦略」の2つの大きな戦略が必要となる。①出生率の向上、②労働参加の拡大、③生産性の向上、この3つの長期的安定成長の条件として、進めていかないといけない。



▲山崎 史郎 様

【出席者のご意見(一部抜粋)】

- ・生産性を高めつつ人口減少に耐える「強靱化」のシナリオは、2030年代において非常に困難な道になると再認識した。
- ・トップのコミットメントが不可欠であると痛感した。制度改革だけでなくマインドセットを極端に変えていく必要がある。
- ・企業経営者が自社の利害や業界の枠を超え、国家的な課題を真面目に議論することこそが、生団連のユニークな役割である。企業としての責任(男性育休の取得推進、女性の職場復帰に向けた組織設計などトップの意識改革)を果たすと同時に、政府に対して要求すべき政策がある。
- ・特にAIの進化に伴う業務プロセスの再設計と人員の再配置は、一企業では完結しない。労働市場の流動化と、公的なリスクリングの仕組み整備を政府に求めていくべきである。
- ・女性の活躍に向けて、山崎氏から提案のあった「短時間正社員制度」など、企業ができることからすぐに実践していただきたい。

育成就労制度および特定技能制度に関する勉強会 開催

2月18日(水)育成就労制度および特定技能制度に関する勉強会を開催しました。

外国人の受入れに関する委員会では、2027年4月より施行される「育成就労制度」と制度改正が行われている「特定技能制度」に関して、制度の全体像の共有を目的とした勉強会を実施しました。

当日は株式会社ウィルオブ・ワーク グローバルマネジメントサービス事業部事業部長 相川 一人 様、株式会社ワールドディング 執行役員 池邊 正一郎 様を講師としてお招きし、各制度の概要と受入れ企業が注意すべき点についてご講演をいただきました。会場およびZoomを通じて、170名を超える会員の皆様にご参加いただきました。



▲相川様 (株式会社ウィルオブ・ワーク)



▲池邊様 (株式会社ワールドディング)



▲会場の様子

質問	回答
育成就労制度における日本語教育 (N4到達目標) の取組は義務か努力義務か。	育成就労制度では、3年間でN4相当の取得を目標とし、原則100時間の日本語講習の受講を求める (既にN4相当を有する場合は不要)。講習は認定日本語教育機関または登録日本語教員が実施し、費用は企業負担となる。
育成就労制度施行により転職が活発となり、一部で人手不足が加速するのでは。	企業には、雇用条件の整備やモチベーション管理など定着に向けた施策が求められる。他方、1年目の転籍を積極的に受入れる企業は限られると見込まれ、制度内での転籍は頻発しないと考えられる。
技能実習生では法人常勤職員数の15%と上限があるが、育成就労制度が施行されたら別で枠が設けられるのか。	技能実習生および育成就労外国人の受入れ人数は、合計で法人の常勤職員数の15%を上限として設定される。
政府から発表された、2028年までの受入れ数123万人という数字には、特定技能2号は入らないのか。	人数枠は特定技能1号および育成就労のみを対象とし、特定技能2号は含まれない。分野によっては既に枠が逼迫しており、人数枠の見直しを行い、閣議決定されない限り、特定技能への移行が滞る可能性がある。

第15回 国家財政の見える化委員会 開催

2月26日(木) 第15回国家財政の見える化委員会を開催し、ファクト集を活用した活動報告や中長期の活動計画について意見交換と決議を行いました。



▲江田座長名代(キリンビール株式会社 執行役員)



▲意見交換の様子

事務局より報告・提案

【25年度活動報告】

- 広報 メディアとの関係づくり
 - ・記者30名とコンタクト、意見交換を実施
- 渉外 チームみらいとの接点づくり、意見交換
- イベント ゼンショー労連コラボイベント
 - ・100名以上にファクト集の解説
 - ・家計簿に例えたディスカッション導入により分かりやすいと好反応

【論点整理・ロードマップ】

- 「みんなで集めてみんなで使う」身近なお金に対して見えづらいから生まれる不安や不満 意見交換
- ファクト集の活用や政策提言に必要な要素 意見交換

【その他】

- ・責任ある積極財政とは 公開質問等の報告

意見交換のまとめ

- ・論点整理、ロードマップについては、全会一致で承認された。
- ・(消費税減税について) 財政の善し悪しが判断できず短絡的に「減税して欲しい」の結果ではないかという捉え方や、将来に負担が先送りされている不安といった問題意識が共有された。その基本認識の共有や、その声を広げていくという観点で、ファクト集の内容や、それを活用したイベント企画は有意義である。
- ・(責任ある積極財政について) 高市政権の掲げる複数年度予算制度と生団連が考える複数年度予算制度は大きく異なり、生団連として解説や意見表明をする機会を作ってはどうか。補正予算の取り扱いも相まって、更なる財政規律の緩みに不安を覚える。

【事務局所感】

発言の絶えない活発な意見交換となり、また、初参加の方も積極的にご意見頂き、ありがとうございました。

「責任ある積極財政」に対しての不安が具体化されつつあると感じました。

2年をかけて国の予算の作り方を根本的に改める、必ずやり遂げるという高市総理からの強いメッセージがありましたが、こちらに対して調査をし、見える化の視点で必要な声を上げていくことが重要であると認識しました。

第15回 新・災害対策委員会 開催

2月27日(金)に第15回新・災害対策委員会を開催し、災害時におけるトイレに関する勉強会を実施するとともに、本年度の活動進捗状況について報告および意見交換を行いました。



▲川本事務局長



▲会場の様子

災害時におけるトイレ対策勉強会

災害の現場から考える、企業防災のこれから

～トイレ・衛生という「見落とされがちな備え」～

講演者:株式会社総合サービス 御園 様

【講演要旨】

- ・過去の大規模災害ではいずれもトイレ不足が共通の課題となっている
- ・トイレ問題は生活上の不便にとどまらず、健康被害や災害関連死にもつながり得る、人命に直結する重要課題である
- ・公助には限界があり、個人・企業による自助・共助が不可欠である
- ・災害対策は、従業員の安心確保や企業価値の向上、事業継続にも資する重要な投資である



▲御園様(株式会社総合サービス)

事務局より報告・提案

【25年度活動報告】

- 1.組織内外の連携強化
 - (1)会員NPOとの連携
 - (2)中間支援組織・自治体との連携
- 2.防災啓発活動
- 3.被災者支援活動
 - (1)牧之原市台風被害に対する食料支援の実施
 - (2)生団連独自の物資支援活動の整備
 - (3)大規模炊き出しスキーム進捗報告

【26年度活動計画】

- 1.組織内外の連携強化
- 2.生団連独自の支援活動の整備
- 3.大規模炊き出しスキームの締結・運用開始
- 4.トイレ施策検討・推進

【有事委員会と災害委員会との統合について】

両委員会の活動を効果的に進めるため、統合を検討
⇒活動を一体的に推進していく方向性について承認をいただいた

意見交換のまとめ

- ・トイレ問題は過去の災害から十分に改善されておらず、能登でも悪臭など衛生面で厳しい状況が見られた。地震が頻発する地域でさえ携帯トイレの備蓄は十分とはいえず、多くの住民がトイレ不足に直面していた。
- ・防災啓発活動の一環として、会員企業およびその家族の防災力向上に取り組むことも重要ではないか。
- ・災害時は物流網の寸断が課題であり、食材を確実に届ける複数の物流ルートの事前検討が必要である。
- ・竜巻被害では自宅に住めないケースも多く、経済的に厳しい状況にあることから、日持ちし即時に活用できる支援物資は特に有効である。

【事務局所感】

日本では約1年半に一度の頻度で激甚災害が発生しており、実効性のある活動を推進していく必要がある。今後は有事委員会との統合を進め、被災者の立場・現場の視点を重視して、議論と取り組みを進めていく。引き続き、ご協力のお申し出も心よりお待ちしております。

第2回 有事における国民的危機への対応委員会 開催

2月27日(金)、災害委員会に続き「第2回 有事における国民的危機への対応委員会」を開催しました。

中長期の活動計画およびセントラルキッチン方式による炊き出しの実装について議論を行いました。



▲小川座長(株式会社ゼンショーホールディングス
代表取締役社長兼 CEO)



▲福田様(危機管理研究の専門家)
(日本大学危機管理学部 学部長)



▲大場様(政府実務経験者)
(学校法人藤田学園 危機管理官)

座長就任挨拶

【小川座長】

有事委員会と災害委員会の統合に関して、検討科目が重複する部分が多いため、統合することでより実効性のある議論を進めていく。生団連にとって非常に重要な議題であり、皆様からも活発なご意見をいただき議論していきたい。

事務局より報告・提案

【有事・災害ロードマップ】

- ・有事委員会と災害委員会を統合し、政策提言機能と現場支援スキームを一体的に推進する方針を共有した
- ・中長期計画(ロードマップ)を提示し、今後の方向性について意見交換を行った
- ・オールハザードアプローチの研究および提言の進め方について議論した

【セントラルキッチン方式炊き出しの実装】

- ・災害委員会で進めるセントラルキッチン方式による炊き出しモデルの全国展開・社会実装を目指す方向性を共有した
- ・関係者への取材結果を報告。オペレーション機能を「パッケージ」で提案する有効性を確認した
- ・自治体主導を前提としつつ、民間の知見や会員企業の事例を活かした具体的な運用モデルの策定を進める。あわせて、現場の実態を踏まえた政策提言や官民連携の強化を図る。特に、発災後2週間～3か月の中長期フェーズにおける食事提供体制の強化を支援していく方針を示した

出席者からのご意見(一部抜粋)

- ・ロードマップは自然災害に限らず、想定する「有事」の種類と検討内容を示すべきではないか。
- ・災害時は国・県・市や省庁間で責任が曖昧となり、迅速な被災者本位の対応が妨げられている。基礎自治体の経験不足や国の知見が十分活用されていない点が課題である。
- ・避難所運営は従来型にとどまらず、在宅避難者を含めた支援体制への拡充が求められる。
- ・セントラルキッチンを活用した支援を検討しているが、拠点不足が課題である。一方、能登半島では温かい食事や野菜へのニーズが高く、炊き出しの重要性を再認識した。
- ・炊き出しはカレーや豚汁に偏りがちであり、栄養バランスと多様性を踏まえたメニュー検討が必要である。アレルギー対応は専用食に限らず、食材情報を明示し被災者が判断できるような体制整備も重要である。

【事務局所感】

活発な議論を賜り、誠にありがとうございました。今後は委員会統合を契機として、現場の声を着実に政策提言へとつなげられるよう、実効性のある委員会運営に取り組んでまいります。

本音の座談会 開催

2月10日(火)ジェンダー主流化 本音の座談会を開催しました。

ジェンダー主流化委員会では、男性育休取得の阻害要因として課題意識の高い「商習慣」をテーマに業界・業種を超えて本音で話し合う「本音の座談会」を開催しました。当日は、20名の方にご参加いただき、バイヤーセールスアンケートを基に、参加者によるグループワークで議論しました。



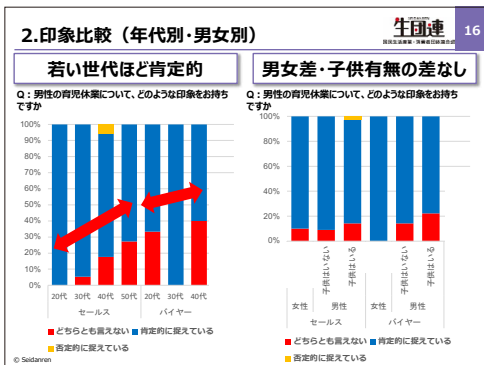
塩澤座長挨拶

- ・男性育休は個人の問題だけでなく、商取引の中での遠慮や慣行が固定化している構造の問題も絡んでいる。
- ・属人的な仕事の進め方が取得しづらさを生んでいないか、「何が不安で、何が本当のリスクか」を立場を超えて率直に共有することが重要。
- ・生団連の縦横のネットワークを活かし、競争領域と非競争領域を切り分けながら協力の糸口を探ることが、男性育休を当たり前にする社会への一歩になる。
- ・一人ひとりの率直な声こそが価値そのもの。肩書きや立場を少し脇に置いて、「本音」で語ってほしい。

◀塩澤座長(アサヒビール株式会社 会長(当時))

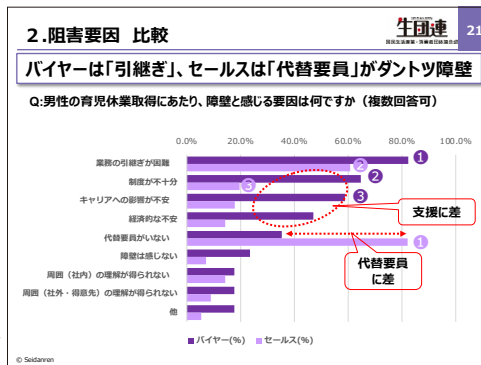
【バイヤー・セールスアンケート結果】

会員のバイヤー、セールス担当者に協力いただき、男性育休への印象や商習慣の中での障壁について、アンケート調査を実施。バイヤー、セールスで比較し、検証しました。(以下 検証例一部抜粋)



◀年代や男女に分けてみた男性育休取得への印象

男性育休取得 ▶ 推進に感じる障壁



【グループワーク】

- アンケート結果を基に「商習慣」の中で阻害要因となる具体例を「属人リスク」と「業務プロセス難度」の2軸に分けて分類。集まった要因に対する自社の施策を話し合いました。引継ぎ不足などの要因に対し、チーム制やペア制による業務の属人化の軽減などの案が発表されました。
- 更に、個社の枠を超えて業界や競合、国や行政など協働できるステークホルダーを探し、関係者と一緒のできる協働施策案をグループで検討、発表。1グループの案を参加者全員でブラッシュアップし、仕上げました。



◀会場の様子

【出席者からのご意見(一部抜粋)】

- アンケートの結果から、年代別、業界による原因などが確認できて、大変勉強になった。
- 男性の育休取得推進に関して、職種によって商習慣や働き方の前提が大きく異なることを改めて認識した。特に、バイヤー職とセールス職では、業務の特性や取引先との関係性によって休暇の取得しやすさや周囲の受け止め方に差があることに気づいた。
- 男性育休の取得推進には、各社で対策を打つ部分と国・行政に対してアクションが必要な部分があり、どちらも対応していくことが重要だと感じた。

好事例勉強会 イケア・ジャパン株式会社 開催

2月25日(水)ジェンダー主流化 好事例勉強会 イケア・ジャパン株式会社を開催しました。

ジェンダー主流化委員会では、ジェンダー主流化、DE&Iの好事例の共有を目的として、会報誌での連載やセミナーの紹介を実施してきました。今回、グローバル企業として活躍する先進企業「イケア・ジャパン株式会社」をお招きして、好事例勉強会を開催しました。

【イケア・ジャパン株式会社】

イケアのビジョン：より快適な毎日を、より多くの方々に

【ご講演】

- **ビジョンとバリューを意思決定の基盤とし、多くの取り組みを推進**
 - ・バリューを体現し、日々の業務の中で行動や判断の基準としている
 - ・互いを公平に扱い、すべてのコワーカー（職場の仲間）に平等な機会を提供
- **ジェンダーバランスと柔軟な働き方**
 - ・マネージャーの男女比はほぼ50:50（2026年1月時点で女性52.3%）
 - ・「自分のキャリアは自分でデザインする」という考え方を大切にしている。Open IKEA制度（社内公募制度）により、ジャングルジムのように柔軟なキャリアデザインが可能
 - ・「更年期ガイドライン」を2024年に導入し、あらゆるライフステージを支える環境づくりを通じ、長く働き続けてもらえる職場をつくる
- **福利厚生と賃金格差是正**
 - ・ジェンダーバランスは家庭においても大切。男性・女性に関わらず、同じように「家での暮らし」を楽しむことを後押し
 - ・法律婚・事実婚・同性パートナーのいずれでも同じ福利厚生を受けられる
 - ・2014年に同一労働同一賃金を導入、徹底し、男女の賃金格差は現在4%未満
 - ・男性コワーカーは、配偶者・パートナーの出産前後に15日の有給休暇取得が可能
 - ・育児休業の取得率は新生児の父親の84%で目標の100%に近づいている



▲ピティ・アンバー様
（イケア・ジャパン株式会社
カントリー・ピープル&カルチャー・マネージャー）



▲シャクレット・ジェス様
（イケア・ジャパン株式会社
イー・ディー&アイ リーダー）



▲講演の様子

【出席者からのご意見（一部抜粋）】

- 企業の理念や価値観を、従業員一人ひとりが理解し、自身の仕事に活かしていることの重要性を痛感した。
- 「平等」は人事制度の全体設計が基盤にあることを認識した。制度にも入り込みながら、色々な立場の人たちにとって、働き甲斐のある会社を考えていきたい。
- 同一労働同一賃金の導入や、Open IKEAのキャリアプラン制度など運用面についてより深く理解できた。
- 男女平等が日本より様々な面で進んでいるイケア・ジャパン株式会社だからできたことも多いと思う。
- 会社の所属を変えずに働き方を自分軸で変更できる点は魅力に感じた。
- ぜひ、自社に持ち帰り、内容を共有していきたい。特に、イケア・ジャパン株式会社様のミッションやバリューを元にED&Iの進むべく道が定義づけられていると感じた。自社のミッションやバリューがしっかりと人権に結びつくように検討していきたい。

第4回 ジェンダー主流化委員会 開催

2月25日(水)第4回ジェンダー主流化委員会を開催し、ロードマップと2026年度活動計画について議論を行いました。



▲塩澤座長(アサヒビール株式会社 会長(当時))



▲会場の様子

事務局より報告・提案

【25年度下期活動報告】

- ・家事意識の変化から考える「アンコンシャス・バイアス勉強会」の開催
- ・男性育休取得を阻む要因のひとつ”商習慣”について業界業種を越えて語る「本音の座談会」
- ・グローバルな先進事例イケア・ジャパン株式会社による好事例勉強会

【ロードマップ策定】

- ・新ビジョン「ジェンダー主流化の浸透により活力ある社会と経済活動を後押しする」
- ・2030年に向けた4つの戦略(キャリア形成、働き方の選択、両立環境、情報アクセス)を提示

【26年度活動計画】

- ・キャリア形成支援(女性トップ層の講演会+現場課題解決の分科会)
- ・広報部と連動した「サプライチェーンにおける男性育休取得の実態解明(大規模調査プロジェクト)」企画提案

出席者からのご意見(一部抜粋)

【26年度活動計画案】

- ・若手社員がキャリアデザインを描く上で非常に良い企画。他社の女性経営トップの話を聞く機会は少ないため、ぜひ実施・推進してほしい。
- ・生団連の枠組みを生かし、例えば政府(担当大臣)と企業担当者がディスカッションするような権威ある場に行えば、参加率の向上や社内へのアピールにつながる。
- ・数字(データ)による見える化は、経営トップを説得し、巻き込んでいくために非常に有効。危機感の共有と空気感の醸成に繋がるため、大規模調査は大賛成。

【事務局所感】

2025年度は、男性育休取得推進について、様々な角度からたくさんの方々で議論、意見交換を行ってきました。業種や業界を越え、たくさんの方にご参加いただき、顔の見える関係の中で、委員会も活発な意見交換が行われました。ありがとうございました。

引き続き、会員の皆様と一緒に考え、作りあげたものをしっかりとアウトプットして参ります。

多様性をチカラに！ ジェンダー広場

vol.03

ジェンダー主流化委員会では、開かれた議論による課題の認知・共有を通じて、ジェンダー主流化の視点を養いながら、ジェンダー平等の実現を目指します。

アンコンシャス・バイアスとは？

アンコンシャス・バイアス=誰もが潜在的に持っている『無意識の偏見・思い込み』

アンコンシャス・バイアスは経験や見聞きした中で無意識のうちに生み出されています。気付かないまま、自分や周りの人の可能性を狭めてしまったり、誰かを傷つけてしまうことがあります。完全に払拭することは難しいですが、まず自分の持つ偏見の存在に気付くことが大切です。自分の考えに、「決めつけ」や「思い込み」がないか、考え直してみましょう！

アンコンシャス・バイアスチェックリスト

——— 様々な場面で思い当たることはありませんか？ ———

■ 職場 ■

- リーダーは男性の方が向いている
- 事務などの簡単な仕事は女性
- 子どものいる女性は、泊りの出張はいけない
- 男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前



■ 家庭・生活 ■

- 男性は家庭よりも仕事を優先すべき
- 男性は結婚して家庭をもって一人前だ
- 家事・育児は女性がすべき
- 親の介護は女性がすべき



■ その他 ■

- 男性はきめ細かなこと（配慮・作業）には向いてない
- 男性は人前で泣くべきではない
- 女性は感情的になりやすい
- 青は男の子、赤は女の子の色



企業の取組 日本ハム株式会社

2025年3月末実績

労働者に占める女性の割合

32.3%

管理職に占める女性の割合

12.0%

男女の賃金差異

69.7%

男性育休取得率

96.6%

DE&Iへの考え方

日本ハム株式会社は、日本の食文化を支えるリーディングカンパニーとして、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを積極的に展開しています。その中核をなすのが、DE&Iの推進です。性別・年齢・国籍・障がいの有無などにかかわらず、働きやすさ、働きがいを高める環境づくりを、経営戦略の重要な柱として位置づけています。中期経営計画「Vision2030」では、人的資本の強化と人財戦略を重点テーマに掲げ、DE&Iを通じた組織の活性化とイノベーションの創出を目指しています。

「Meat-Up座談会」を開催

日本ハム株式会社は、女性活躍推進の取り組みの一環として、業界内外のネットワークを活かし、7社合同による「Meat-Up座談会」を開催しました。本座談会は、社外研修などを通じて繋がった企業同士の連携により実現したもので、7社・約40名が参加。活発な意見交換と交流を通じて、多様な視点からの学びを深める貴重な機会となりました。事前アンケート、職場のリアルを語るトークセッション、課題解決セッション、懇親会を通じて学びと交流を深めました。今後も、こうした取り組みを通じて、誰もが活躍できる職場づくりを実現していきます。



埼玉生団連 「宅配を1回で受け取ろうキャンペーン」

埼玉生団連では、2024年に、大野元裕埼玉県知事が議長を務める「強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議」の構成団体や行政、物流事業者、消費者団体らと共に、「埼玉の持続可能な物流の確保に向けた共同宣言」を行いました。

2024年に続き、昨年12月も「宅配を1回で受け取ろうキャンペーン」に協賛し、ポスター掲示やチラシ配布などを通じて、啓発活動を行いました。ご協力いただきました、エコスグループ様、ダイソー様、ヤマダデンキ様、埼玉県地域婦人会連合会様、ありがとうございました。



▲DAISO 三郷鷹野店
掲示板上に設置



▲DAISO 三郷鷹野店 店長 池田様

ダイソーは「宅配を1回で受け取ろうキャンペーン」に協力し、埼玉県内の店舗でポスター告知を実施いたしました。再配達による時間とコストの削減は、持続可能な社会の実現に不可欠です。皆さまのご理解とご協力をお願い申し上げます。ダイソーは、これからも地域の皆さまの生活インフラを目指して参ります。



▲埼玉生団連 柿沼会長(埼玉県地域婦人会連合会 会長)

人手不足の解消は、埼玉県だけでなく全国的な課題です。キャンペーンにご協力いただいた企業・消費者団体の皆様、この度は誠にありがとうございました。今後も、共に日本が直面する課題解決に向けて、手を取り合って取り組んでまいりましょう！ よろしくお願いたします。

埼玉県では、「宅配を1回で受け取ろうキャンペーン」の一環として、ドライバーと消費者の双方の視点を通じて、宅配を1回で受け取るための方法(日時指定・置き配・宅配ボックス)を分かりやすく周知するショートアニメーションを公開しています。一人ひとりの行動で再配達を減らせるよう、皆さまの御協力をお願いします。



▲30秒バージョン

事務所移転

生団連事務局は、2月24日より事務所を移転しました。

新住所

〒103-0014

東京都中央区日本橋蛸殻町1-13-7 日本橋人形町プレイス4階

電話：(03)6264-9851 / FAX：(03)6264-9852



▲Google map

アクセスマップ

◆人形町・水天宮前からのアクセス



- 東京メトロ日比谷線 / 人形町駅 A2出口 徒歩約3分
- 都営浅草線 / 人形町駅 徒歩約3分
- 東京メトロ半蔵門線 / 水天宮前駅 8番出口 徒歩約3分

◆茅場町からのアクセス



- 東京メトロ東西線 / 茅場町駅 7番出口 徒歩約8分

事務局員紹介



小島 知英 (株式会社みずほ銀行)

2月9日付で事務局に着任しました小島 知英と申します。

「国家財政の見える化」を担当いたします。今後精力的に勉強しながら生団連が取り組む各課題の解決を通じて会員各社・団体の皆様の貢献につながるよう取り組んでまいります。

今後ご指導賜りますようお願いいたします。



浜松の企業が手をつなぐ 災害支援ネットワーク はままつna net



はままつの企業が手をつなぐ災害支援ネットワーク

はままつna net

浜松の企業が手をつなぐ 災害支援ネットワーク はままつna net

【団体概要】

- 代表者：代表世話人 平野 慎太郎、柳原 一貴、
長坂 善人、鈴木 まり子
- 設立：2018年8月3日
- 主な事業：被災地へのボランティア派遣
災害対策ローカルネットワークの構築
- 所在地：〒432-8011
静岡県浜松市中央区城北2丁目14-3
- 電話番号：053-415-8622
- URL：<https://hamamatsu-na-net.com/>

これまで各地で震災が起こるたびに、浜松市内の企業がそれぞれに支援活動を行っていましたが、情報を共有したり連携したりすることが少ない状況でした。そこで、2018年7月に起きた西日本豪雨をきっかけに、浜松市内の企業がつながりながら支援活動をするを目的に、ネットワークが設立されました。

2026年2月現在で、128社の企業やNPOが会員として活動しています。

被災地へのボランティア派遣

これまで、平成30年西日本豪雨災害(広島県)、令和元年東日本台風19号災害(長野県)、令和3年福島県沖地震災害(南相馬市)、令和3年熱海市伊豆山土石流災害(熱海市)、令和4年台風15号災害(静岡県)、令和5年6月2日豪雨災害(浜松市)、令和6年能登半島地震災害、令和7年台風15号災害(牧之原市)など、継続して現地へのボランティア派遣を行っています。

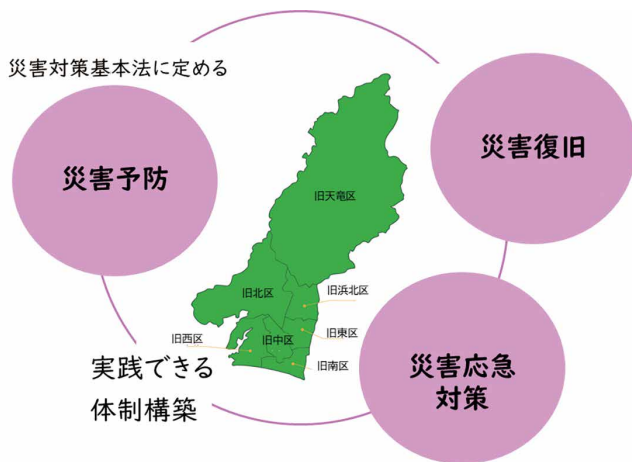


現地では、行政、企業、多様な分野のNPO団体と協力し、現地調査を行い、ニーズにそった支援活動や支援物資の提供を行っています。平成30年西日本豪雨災害では、はままつna netが現地の呉市のアパートを借り上げ、ボランティアに参加する社会人や大学生に、宿泊施設を無償で提供したり、令和6年能登半島地震災害では、浜松市から宿泊用のコンテナを現地へ運搬し、土地をお借りして宿泊施設として運用したりしています。はままつna netのボランティア参加者はもちろん、現地で活動している企業や団体のみなさまにも宿泊施設として提供しました。また、できるだけ多くの方に現地でのボランティアに参加していただけるよう、ボランティアバスの派遣を行い、大学生や小中学生(保護者同伴)も参加し、現地で支援活動を行っています。特に令和6年能登半島地震災害では、発災から現在まで支援活動を継続しており、第64次隊(2026年2月現在)を派遣しました。石川県珠洲市に拠点を置き、被災した家屋の片付け、調理の専門学校生による炊き出し、ハンドケアや体操などの癒し系ボランティア、サロン活動などを行い、被災者に寄りそった活動を続けています。2025年3月には「浜松うまいものいちば in 珠洲」と題して、浜松市の飲食店や企業、一般、大学生のボランティアが参加し、珠洲市でイベントを行いました。現地の被災されたお店の商品も販売し、大勢の現地の方にお越しいただき楽しんでいただきました。



浜松市における 災害対策ローカルネットワーク構築

静岡県浜松市において災害対策基本法に定める「災害予防」、
「災害応急対策」、
「災害復旧」の一連のプロセスを途切れることなく実践できる体制を構築することを目標に、日本財団の助成事業として、浜松市、浜松市社会福祉協議会、浜松商工会議所と共催で、2025年より取り組んでいます。



【事業目標】

1. 災害対策や支援活動に携わる人材育成

・地域防災計画に基づく災害コーディネーションに関する研修会を実施し、連携するセクターの役割とコーディネーションの必要性やスキルを習得し、災害時に迅速にコーディネーションのために動ける人材を育成する。

・小型重機操作や建物修理に関する講習会を実施し、浜松市内の建築、土木企業や個人的に技術系スキルのある市民に対して、災害時に迅速に支援活動のために動ける人材を育成する。

2. 災害対策に資するネットワークの構築

・行政、社会福祉協議会、ネットワーク参加企業や団体を対象とした、分野別のネットワーク会議を開催する。
・上記会議で出た課題を集約し検討する集合研修を開催し、子どもや在宅避難などそれぞれのケースを想定した分科会を実施し、お互いの理解を深めるネットワークづくりを実施する。

3. 災害発生に備える体制の構築

・他地域の先行事例を調査し、行政と民間が連携する災害対応研修を実施する。
・発災を想定した実践研修を行い、そこで得られた課題を今後の発災時行動計画に反映させる。

行政、民間組織が協力し、災害が起きた時に、すぐに行動ができるよう、平時から顔の見える関係性、つながりを構築することを目指して取り組んでいます。災害から一人ひとりの命と尊厳と活力を守るために、誰一人取り残さないために、はままつna netはこれからも活動を続けてまいります。



国民生活産業・消費者団体連合会

発行:国民生活産業・消費者団体連合会
発行日:2026年4月1日

〒103-0014 東京都中央区日本橋蛸殻町 1-13-7 日本橋人形町プレイス4階
電話 (03)6264-9851 / FAX (03)6264-9852
E-mail:jimu@seidanren.jp ホームページ:<https://www.seidanren.jp>

