

生きづらさを軽減し、寄り添うために

藤沢市パートナーシップ 宣誓制度

をご存じですか

藤沢市では、2021年(令和3年)4月1日に、LGBTQをはじめとする多様性への理解が進み、差別や偏見のない自分らしい生き方ができる社会をめざして「藤沢市パートナーシップ宣誓制度」を導入しました。

「パートナーシップ宣誓制度」は、パートナーシップのあるお二人が互いを人生のパートナーであることを宣誓し、宣誓したことに対して、藤沢市が「パートナーシップ宣誓書受領証」等を交付するものです。

制度の趣旨をご理解いただき、本制度を活用できる場面が増えるよう、ご協力をお願いいたします。

※「パートナーシップ宣誓制度」だけでなく、企業独自の登録制度などによりパートナー関係を確認して、制度適用を行っている場合があります。

誰もが働きやすい職場づくりを 進めましょう

職場全体で多様な性に関する基礎知識を共有し、差別やいじめ、ハラスメントが起こらない雰囲気づくりが大切です。

職場におけるパワーハラスメントの例

- 相手の性的指向や性自認に関する侮辱的な言動をすること(SOGIハラスメント)
- 労働者の性的指向・性自認などを本人の了解を得ずに暴露すること(アウティング)

*労働施策総合推進法において事業主は、職場におけるパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置を講ずることが義務付けられています。同法に基づく厚生労働省の指針において、上記がパワーハラスメントに該当する可能性がある例として挙げられています。

藤沢市企画政策部人権男女共同平和国際課

〒251-8601 藤沢市朝日町1番地の1

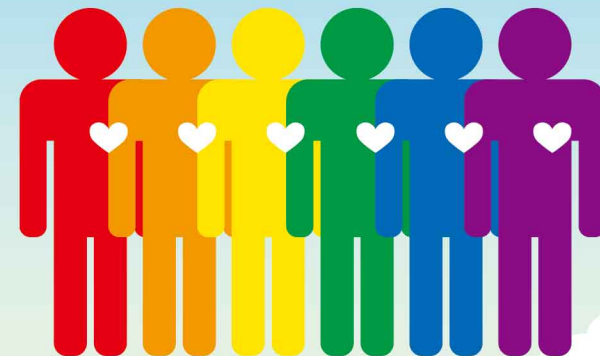
電話:0466-50-3501 FAX:0466-50-8436

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS



多様な人が活躍できる職場づくりに向けて

LGBTQ向けの 人事・福利厚生制度 の拡充が進んでいます



藤沢市では、2021年(令和3年)に策定した「ふじさわジェンダー平等プラン2030～藤沢市男女共同参画計画～」において、重点目標の一つに「多様な性を尊重する社会づくり」を掲げ取組を進めています。

藤沢市

発行
2024年(令和6年)12月

職場における LGBTQ施策 の事例を紹介

一人ひとりの多様性が尊重され、誰もがいきいきと働ける職場環境をめざして、企業や市役所において、制度の拡充や柔軟な働き方の導入などが進められています。

藤沢市役所



藤沢市では「ふじさわジェンダー平等プラン2030～藤沢市男女共同参画計画～」に基づき、多様な性を尊重する社会づくりを進めています。職員向けの施策として、人事制度の手当や休暇の対象者に「同性パートナー」を加える条例改正を行い、2024年（令和6年）4月から、「パートナーシップ宣誓書受領証」などを提示すると、配偶者と同様に手当などが受けられるようになりました。

対象制度

- 扶養や住居などの手当
- 結婚、出産補助、育児参加、介護などの休暇

※ 結婚休暇はこれまで対象外だった事実婚も対象に追加

※ 藤沢市では、人権、ジェンダー平等の分野で専門的な助言をいただくため、日本航空株式会社から「ふじさわ人権協議会」に、株式会社ローソンから「ふじさわジェンダー平等プラン推進協議会」にそれぞれ委員としてご参画いただいています。



JAPAN AIRLINES 日本航空株式会社



日本航空株式会社では、すべての社員が安心していきいきと働くことができるよう、〈制度・インフラ〉〈研修・イベント〉〈風土醸成〉を3本の柱にLGBTQの理解促進を図り、社会への発信も並行しながら、取組を進めています。

会社をもっと安心な場所へ

制度

- 同性パートナーシップ制度の制定
- 性別適合手術等を理由とする特定目的積立休暇の運用
- 性自認に基づく通称名の運用
- 性別確認ガイドラインの制定
- LGBTQに関する相談窓口の設置

研修・イベント

- DEIの啓発イベント JALグループDiversity Day
- 全社員対象eラーニング
- 階層別研修、各種テーマ研修にSOGI（性的指向・性自認）に関連する要素を反映

風土醸成

- 社内ポータルサイトでの情報発信
- 各地のプライドイベント・パレードへの参画

社会啓発活動

- プライド月間である6月は、虹色のブランドマークを使用し、国際線機内エンターテインメントにLGBTQ関連の映画を装備
- 空港や機内の英語のアナウンスをジェンダーニュートラルな表現に変更
- JALマイレージプログラムにおいて同性パートナーとの家族関係を証明する「パートナーシップ証明書」を活用



LAWSON 株式会社ローソン



株式会社ローソンでは、グループ理念「私たちは“みんなと暮らすマチ”を幸せにします。」のもと、性別・性自認または表現・性的指向・国籍・経歴などにとらわれることなく、多種・多様な考え方で、それぞれの力を発揮できる組織づくりをめざし、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）を推進しています。

みんながいきいきと働くことができる職場づくり

制度

- 同性パートナーシップ制度の制定
- 性自認に基づく通称名の運用
- パートナーとして社宅制度適用
- 人事制度、福利厚生（休暇、休業・時短制度、慶弔見舞金）の対象範囲の拡大
- LGBTQ+相談窓口の設置

研修・イベント

- 全社員対象eラーニング
- 理解促進セミナー



風土醸成

- 社内コミュニティ「にじいろーソン」開設
- ローソンAllyの導入
- オンラインイベントの実施（映画鑑賞会、LGBTQ+教材を寄付するための梱包作業ボランティア）

社会啓発活動

2024年（令和6年）6月のプライド月間には、多様な人々が働きやすく、暮らしやすい、マチの“ほっと”ステーションと一緒にめざすために、「からあげクン」をレインボーパッケージで展開する取組を行いました。