

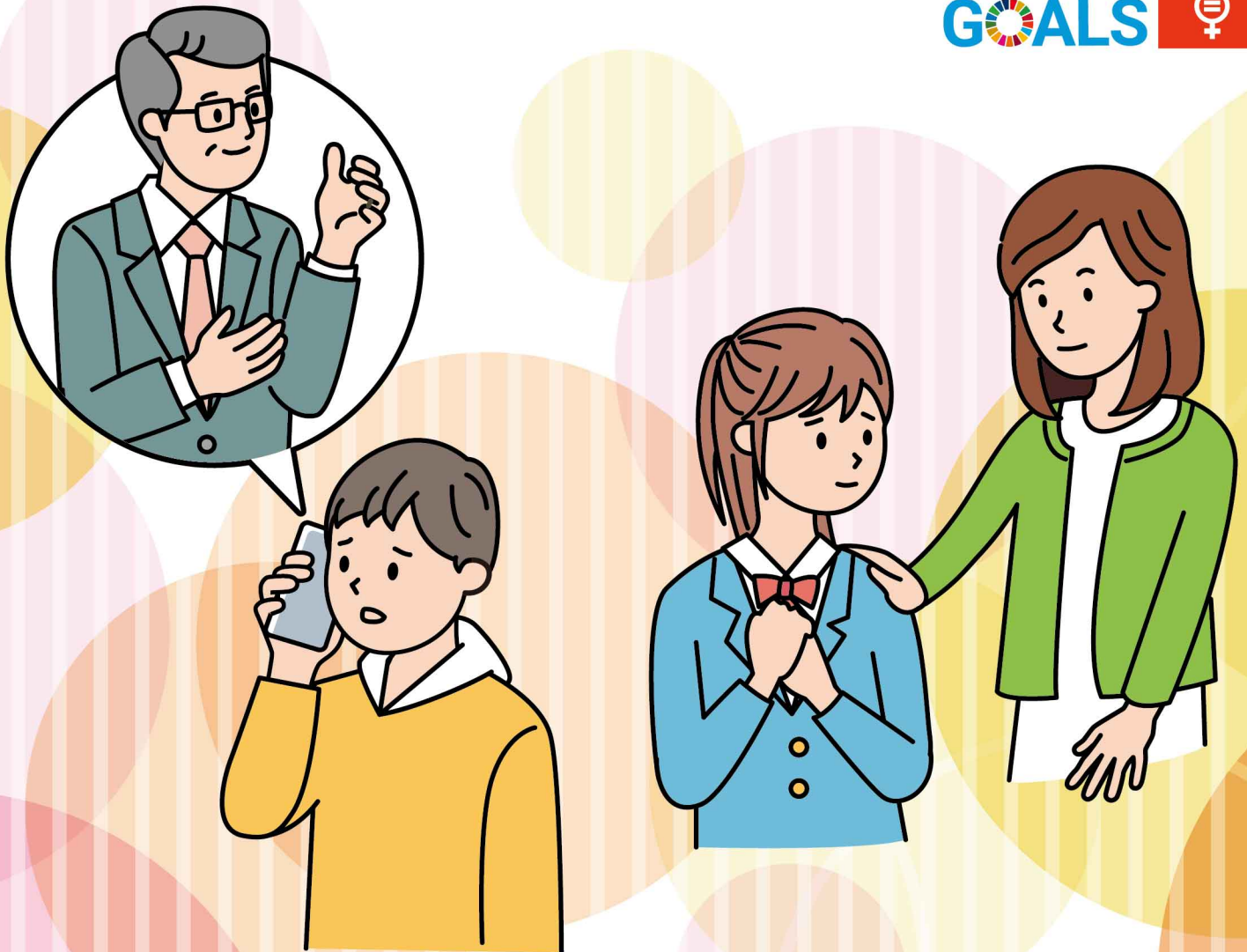
- 性暴力について知っておこう
～4月は「若年層の性暴力被害予防月間」です～
- 男性の育児休業取得 有意義なものとするために
- 「パートナーシップ宣誓制度」をご存知ですか

- インフォメーション
- 編集後記

かがやけ地球

VOL.136

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS



藤 沢 市

性暴力について知っておこう

4月は「若年層の性暴力被害予防月間」です

「若年層の性暴力被害予防月間」となっている4月は、入学、就職等に伴い、新たな生活を始める人が多い月です。不慣れな環境の中、新しい人と出会うことで、性暴力に巻き込まれるリスクや、電車やバスの混雑等により痴漢被害を受けるリスクが高くなります。

相手の同意のない性的な行為は性暴力であり、許されるものではありません。もし自分が同意していない性的な行為をされたら、それは性暴力です。ひとりで抱え込まずに相談してください。

性暴力の例

- AV出演被害
- JKビジネス
- レイプドラッグ
- 酔わせて性的行為を強要
- SNSを利用した性暴力
- セクシュアルハラスメント
- 痴漢

性暴力の被害を受けたとき

悪いのは加害者です。あなたは何も悪くありません。ひとりで悩まずご相談ください。



● 性犯罪・性暴力に関する相談先

性犯罪・性暴力被害者のための
ワンストップ支援センター

はやくワンストップ

 **#8891**

性犯罪被害相談電話
(警察)

ハートさん

 **#8103**

性暴力に関する
SNS相談
「Cure time」



キュアタイム



身近な人が被害にあったとき

身近な人が被害にあった際に、「そんな服着ていたから」「被害者側にも非があるのではないか」などと、被害者を責めるような言葉は絶対に掛けてはいけません。また「たいしたことない」や「それ本当?」と、被害を軽いものとして扱ったり、被害者の話を疑ったり、否定することもいけません。

身近な人ができること

- 安全な場所にいるか確認してください
- 「あなたは悪くない」と繰り返し伝えてください
- 信じて話を聞いてください、気持ちを丁寧に聞き、そのまま受け止めてください

(引用：内閣府パンフレット「性暴力に関するパンフレット」)

男性の育児休業取得

有意義なものとするために



私は以前、藤沢市が行ったD&I（ダイバーシティ&インクルージョン）に関する講演会を聞いてから、多様性を尊重する職場環境に関心を持ってきました。今号では、男性の育児休業取得について改めて考えてみることにしました。

育児・介護休業法の改正もあり、男性の育児休業取得は進んでいるように思いますが、一方で巷では“とるだけ育休”という言葉も話題になっています。育児休業を取得しているのに、家事や育児を何もしないことだそうです。

男性が自発的に育児休業を取得し、パートナーとして大変な時期を共に乗り越えるために、まずは妊娠・出産期間における女性への負担を正しく理解する必要があります。例えば、一緒に妊婦健診に行く、マタニティクラスと一緒に参加する、自分の周りにいる経験者に話を聞くなど、さまざまな機会を捉えてパートナーと一緒に学んでいくことが大切だと思います。

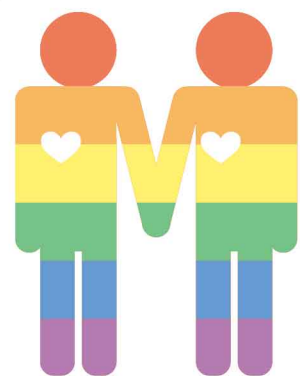
また、職場においては、男性の育児休業取得を当たり前の選択肢として、柔軟な働き方や労働時間の調整など、制度面で仕事と子育ての両立を支援する必要があります。そして、仕事の分担や、助け合いの文化を醸成することも大切です。

男性の育児休業取得促進を含めた職場環境の改善は、多様な人が働き続けられる職場環境づくりにつながります。

多様性が尊重され、誰もが自分の持つ個性を大切にできる社会をめざし、できることからひとつずつ前進していきたいものです。

「パートナーシップ宣誓制度」をご存知ですか

パートナーシップ 宣誓制度とは



※パートナーシップとは、互いを人生のパートナーとして相互に協力し合いながら継続的な共同生活を行うことを約束した二人の関係をいいます。

セクシュアルマイノリティや事実婚の方など、同性・異性を問わず、パートナーシップ※のある二人が互いを人生のパートナーであると宣誓し、宣誓したことに対して各自治体が「パートナーシップ宣誓書受領証」等を交付するものです。

この制度は、多くの自治体の人権指針などを根拠とした要綱で実施しています。婚姻制度とは異なり、法律上の効力（相続、税金の控除など）が生じるものではありませんが、周囲の方の理解が得られないことによる悩みや生きづらさを少しでも軽減し、当事者の自分らしい生き方に寄り添うことを目的としています。

また、「全国パートナーシップ制度共同調査」（調査実施主体：渋谷区および認定特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ）によると、2024年（令和6年）6月28日時点でこの制度の導入自治体は459自治体、人口カバー率は85.1%になっており、全国的に制度導入が進んでいます。

「自分らしく生きられる社会」をめざして

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、藤沢市においても2021年（令和3年）4月1日に「**藤沢市パートナーシップ宣誓制度**」が導入されました。



2024年（令和6年）
12月1日時点の
宣誓組数

64組

また、藤沢市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」を提示すると、配偶者と同様の手当などが受けられるようになりました。

「パートナーシップ宣誓制度」の趣旨が広く理解され、活用できる場面が増えることで、当事者が自分らしく生きられる社会に近づくのではないのでしょうか。各事業者においても、「パートナーシップ宣誓書受領証」を提示して利用できる制度・サービスが増えるよう、顧客向けの対外的な取組と併せて、社員向けの施策として対内的な取組を進めることが大切です。

（鈴木 記）

多様な人が活躍できる職場づくりに向けて

藤沢市では、職場におけるLGBTQ施策の事例を紹介するリーフレットを作成し、市内企業などに配布しています。

このリーフレットは、藤沢市ホームページでも公開しています。

リーフレット

「LGBTQ向けの
人事・福利厚生制度の
拡充が進んでいます」



企業での 取組のご紹介

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事なく、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

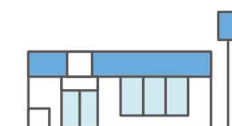
- 全社員対象eラーニング
- 理解促進セミナー

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”ステーションを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。



（リーフレット「LGBTQ向けの人事・福利厚生制度の拡充が進んでいます（藤沢市発行）」から）

インフォメーション

オイテル 無料生理用ナプキンディスペンサー「OiTr」をご利用ください

藤沢市では、女性の健康と尊厳の観点から、生理に伴う負担を軽減することを目的に、オイテル株式会社が展開する無料生理用ナプキンディスペンサー「OiTr」を本庁舎女性用個室トイレに2台設置しています。

「OiTr」は、生理用ナプキンをトイレットペーパーと同様に、日常的に必要なサニタリー用品として、個室トイレに常備し、無料で提供するサービスです。ぜひご利用ください。

設置場所

藤沢市役所本庁舎1階、3階
女性用個室トイレ 各1か所

提供方法

「OiTr」にある二次元コードから、スマートフォン専用アプリをダウンロードし、起動後に取り出しボタンをタップしてスマートフォンに近づけると、無料でナプキンを1枚取り出すことができます。

※ナプキンは2時間毎に1枚受取可能です。ユーザー登録を行うことで、25日間で最大7枚使用できます。



編集後記



- ・最近はお毛布に包まれながら、編み物をする事にハマっています。(佐野)
- ・近所のかわいらしい植栽がインバウンド客に大人気。SNSの威力をみる。(鈴木)
- ・ささやかなことを着々と、昔の部活時の喜びが蘇るようです。(前田)



かがやけ地球は、市民の編集員さんと
協力し、年2回発行しています。

編集スタッフ

鈴木 悠子・前田 英孝
佐野 夏央子・山中 亜莉沙



ご意見・ご感想・今後扱って欲しいテーマなどをお待ちしております！

問い合わせ先等

発行／2025年1月 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 TEL.0466-50-3501(直通) FAX.0466-50-8436

URL: <https://www.city.fujisawa.kanagawa.jp/jinkendanjyo/>

E-mail: fj2-jinkendanjyo@city.fujisawa.lg.jp