

2024年12月9日

同性パートナーシップ制度を新たに導入 ～誰もが働きやすい職場を目指し、ダイバーシティを推進～

当社は、従業員の同性パートナーに、法律婚による配偶者と同等の福利厚生や規程を一部適用する「同性パートナーシップ制度」を、2024年12月1日より新たに導入いたしました。

当社では、多様な従業員が誇りとやりがいを持ち、組織や社会で十分に活躍できることが、従業員の幸せと当社グループの持続的成長につながると確信し、「東洋紡グループダイバーシティ推進方針」を掲げております。本方針のもと、女性活躍推進のための社内セミナーの開催やメンター制度の導入、育児や介護、病気による休職者の復帰を支援する制度の整備など、多様な人材が活躍できる職場環境の構築に努めており、女性活躍や育児支援の取り組みにおける優良企業にそれぞれ与えられる「えるぼし認定^{※1}」や「プラチナくるみん^{※2}」の認定を受けています。

とりわけ性的マイノリティ(LGBTQ+)については、性の多様性への理解を深めるためにガイドラインを策定し、アウティングや差別を防ぐ啓発活動をはじめ、ジェンダーフリー設備の設置や作業服のユニセックス化、性自認に応じた通称名の使用を可能にする制度の新設など、さまざまな取り組みを段階的に進めており、本年11月には、LGBTQ+に関する企業の対応を評価する「PRIDE指標2024」において、最高評価である「ゴールド」を初めて獲得しました^{※3}。

このほど導入した「同性パートナーシップ制度」は、当社従業員が同性パートナーと婚姻関係に準じた共同生活を営んでおり、今後も継続していく意思があることなどを条件に、各種休暇や住宅手当、転勤時の旅費などを法律婚の配偶者と同様に取得することを可能とするものです。法的には認められていない同性パートナーシップを企業が支援することで、多様な家族のあり方に対応できる企業風土を実現するとともに、LGBTQ+を含むさまざまなマイノリティの人権を尊重する社会の形成に向け貢献を目指します。

当社グループは、今後も、法律や社会の変化に合わせてガイドラインを柔軟にアップデートしながら、LGBTQ+に配慮した社内制度などの整備や拡充に取り組むとともに、多様な人材への理解を深めるための啓発活動を継続し、誰にとっても働きやすい職場づくりに努めてまいります。

■東洋紡グループダイバーシティ推進方針

https://www.toyobo.co.jp/sustainability/society/diversity_inclusion/

※1: 2022年2月2日付 当社ニュースリリース: https://www.toyobo.co.jp/news/2022/release_1283.html

※2: 2023年7月27日付 当社ニュースリリース: https://www.toyobo.co.jp/news/2023/release_1513.html

※3: 2024年11月15日付 当社ニュースリリース: https://www.toyobo.co.jp/news/2024/release_1683.html

以上

■お問い合わせ先

東洋紡株式会社 コーポレートコミュニケーション部 広報グループ

電話: 06-6348-4210 (本社) E-mail: pr_g@toyobo.jp