

福利厚生に関する諸制度の適用条件を 「同性パートナーおよびその家族」にも拡大

～21年度上期に男性育休取得率70.0%を達成。多様な人材が活躍できる環境づくりを推進～

日本生活協同組合連合会

日本生活協同組合連合会（略称：日本生協連、代表理事会長：土屋敏夫）は、2022年4月より、多様な人材が活躍できる組織の実現に向け、制度見直しや環境づくりに取り組みます。

日本生協連では、SDGs取り組み方針として、2030年目標の「ジェンダー平等（男女平等）と多様な人々が共生できる社会づくり」の柱の中で掲げる、「多様な人々が認め合い尊重し合うことで、職員一人一人が力を発揮できる組織をつくる」取り組みを進めています。

※ご参考：2020年6月12日発表ニュースリリース 日本生協連、第70回通常総会で「2030年ビジョン」を採択
https://jccu.coop/info/newsrelease/2020/20200612_01.html

【2022年度よりスタートする取り組み】

● 多様性に配慮し、福利厚生に関する諸制度の適用条件を「同性パートナーおよびその家族」にも拡大

日本生協連では、性的マイノリティである職員が、その人らしく安心して力を発揮でき、働き続けられる職場環境と組織風土を作るため、2022年4月より、**福利厚生制度の適用条件を同性パートナーおよびその家族にも拡大します**。これにより、異性同性を問わず事実上婚姻と同様の関係にある場合には慶弔休暇や育児・介護休業、単身赴任などについて、適用が認められるようになります。

制度（規程等）の改定内容の一例

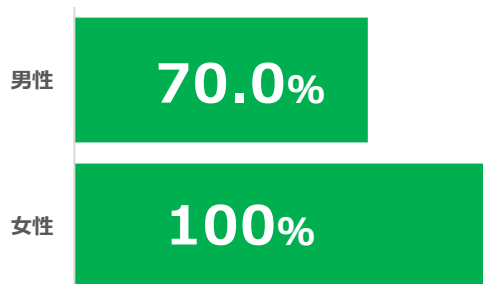
介護・看護休業規程/ 介護のための休暇規程	異性同性を問わず事実上婚姻と同様の関係にある者およびその子や養子等の生計を一にする子の場合も休業/休暇の対象に
育児休業規程	異性同性を問わず事実上婚姻と同様の関係にある者の子や養子等の生計を一にする子の場合も休業の対象に
単身赴任に関する規程	配偶者が異性同性を問わず事実上婚姻と同様の関係にある者の場合も単身赴任として適用に

● 2023年度までに男性職員の育休取得率100%を目指し取り組みを強化

男性職員の育休取得率は、2021年度上期に70.0%を達成し、2020年度（42.9%）より大幅アップしました。2023年度までに100%とすることを目指し、取り組みを強化しています。

今年4月には男性職員の育休取得を支援していることや、育休を取得しやすい環境づくりについて呼び掛ける組織メッセージを発信し、実際に育休を取得した職員の体験談を収集・発信することで、育休取得に向けた雰囲気づくりを進めます。

こうした取り組みと、日々のコミュニケーションや学習会等の地道な積み重ねが、男性職員が育休を取りやすい組織風土づくりにつながっていきます。



男女別の育児休業取得率
2021年3月21日～2021年9月20日

※ここでの育児休暇とは、育児休業制度や配偶者出産時の特別休暇とその前後の日程に取得する有給休暇など、配偶者の出産・育児に関わる休業・休暇の取得を指します

＜お問い合わせ先＞
日本生協連広報部
TEL：03-5778-8106