

## アドウェイズ、同性や事実婚のパートナーを「配偶者」に認定 ～『アドウェイズ婚姻届』の提出で福利厚生及び社内制度適用へ～

[株式会社アドウェイズ](#)(本社：東京都新宿区、代表取締役社長：岡村陽久、以下アドウェイズ)は、社内規程における「配偶者」の定義を、同性や事実婚のパートナーを含むものに変更いたしました。本改定により、これまで民法上の婚姻関係にある配偶者を持つ社員のみを対象とされていた福利厚生や社内制度の適用範囲が拡大されます。

アドウェイズは、「人儲け(※1)」を経営理念として掲げており、社員が成長できる機会を提供することが会社にとって最も大切であると考えております。また、社員の価値観や個性が尊重される職場環境づくりを行うため、これまで社員一人ひとりのライフスタイルやライフステージに合わせて働ける制度等の充実に取り組んでまいりました。

そうした環境をより一層充実させるため、本改定により、社内規程における「配偶者」の定義を、同性や事実婚のパートナーを含むものに変更いたしました。また、当社オリジナルの認定書類である『アドウェイズ婚姻届』を提出することにより、パートナーシップを証明できる公式書類(※2)の有無に関係なく、配偶者を持つ社員向けの福利厚生及び社内制度が当該社員にも適用となります。(※3)

### ■ アドウェイズ婚姻届

(※参考画像)

### ■ 適用対象となる福利厚生・社内制度

- ・結婚祝い金
- ・出産祝い金
- ・慶弔休暇
- ・介護/育児休暇・休業
- ・パパママコンシェルジュ制度(※4)

さらに、本改定と合わせて LGBTQ(※5)について理解を深める役職者向けの社内研修を実施し、当事者との対話やグループワークを行い、社員の個性が尊重される職場環境作りに向けた取り組みも強化しております。

アドウェイズでは、今後も全社員の多様な価値観や個性を尊重し、一人ひとりに適した働きやすい環境の整備に取り組むとともに、世界中から「なにこれ すげー こんなのはじめて」と言われるよう、尽力してまいります。

※1：人儲け

アドウェイズが掲げる経営理念。会社にとって最も大事なことは社員の成長であり、目先の利益よりも社会や顧客の幸せを第一に考えることで、会社が成長していくという考え。

※2：公正証書、各市区町村が発行する証明書、同一世帯の住民票

※3：『アドウェイズ婚姻届』を提出する社員は、未婚であることが前提となり、また、一部書類の提出により確認を行う。

※4：パパママコンシェルジュ制度

社員一人ひとりのライフスタイルに合わせて、約 6 つの項目から働き方をカスタマイズできる制度。在宅勤務、時短勤務、時差出勤、子ども特別休暇、ベビーシッター費用の一部負担、一時帰宅許可などの項目がある。

※5：LGBTQ

レズビアン(L)、ゲイ(G)、バイセクシュアル(B)、トランスジェンダー(T)、クィアやクエスチョニング(Q)など性的マイノリティの総称。

□ ■ □株式会社アドウェイズについて <https://www.adways.net/>

2001年設立。2006年に東証マザーズ上場。国内最大級のアフィリエイトサービス「JANet」「Smart-C」の運営をはじめ、スマートフォン向け広告配信サービス「AppDriver」や全世界対応のスマートフォンアプリ向け効果測定システム「PartyTrack」を展開する。また、アプリ/コンテンツやECビッグデータサービスの企画・開発・運営など多彩な事業を展開。拠点は、日本を始めとする、アジア、北米地域など10の国と地域。

本件に関するお問い合わせ先  
株式会社アドウェイズ  
広報担当 今井 悠衣  
TEL 03-5331-6303  
連絡先 [press@adways.net](mailto:press@adways.net)