

性の多様性に関するガイドライン



令和7年4月改訂

岩見沢市

目次

1 はじめに	1
2 基礎知識	2
(1) 性の構成要素	2
(2) LGBTとSOGI	3
(3) カミングアウトとアウティング	4
3 お客様への対応	6
(1) 窓口・電話での対応	6
(2) 申請書、アンケート等における性別の取り扱い	8
(3) 提供サービスの見直し	8
(4) 性自認に配慮した施設の利用	9
4 職場での対応	10
(1) 性的指向や性自認に関する差別的言動に注意	10
(2) 業務上必要な施設利用等への配慮	11
(3) ハラスメントに係る相談への対応	11
(4) 採用時の対応	11
5 子どもへの配慮・対応について	12
(1) 教育施設等における体制づくり	12
(2) 職員の理解のための取組み	12
(3) 子どもの理解のための取組み	12
(4) イベント等における配慮	13
(5) 施設利用における配慮	13
(6) 事務手続き等における配慮	13
6 災害時における対応について	14
7 岩見沢市パートナーシップ宣誓制度	15
8 相談窓口	16

1 はじめに

近年、性の多様性についての関心が高まり、身体の性と心の性が異なる場合や、同性に恋愛感情を抱く場合など、そのあり方は多様であることが知られてきています。一方で、周囲の無理解や偏見・差別、性別に基づく制度や社会的慣行により、生きづらさや様々な困難を抱えている人たちがいることが指摘されています。性のあり方に関わらず、誰もが暮らしやすい社会を実現していくことが求められています。

岩見沢市は、第6期岩見沢市総合計画において、性別にかかわらず互いに人権を尊重する理念と人々の多様性への理解を広めるための意識づくりを進めることとし、その具体化に向けた施策の一つとして、第3次いわみざわ男女共同参画実践プランで「性の尊重などの人権についての意識啓発」を重点項目の一つに掲げ、取り組みを進めています。

この一環として、日常的に市民の皆さんと接する市の職員や関係者、教職員向けに、性の多様性について正しい知識を持ち、様々な悩みを持つ方に寄り添った行動ができるよう、「性の多様性に関する職員ガイドライン」を令和3年8月に策定しました。

本ガイドラインは、それを基に、様々な場面で市民の皆さんや民間企業においても活用していただけるよう作成したものです。

令和5年2月1日から、岩見沢市パートナーシップ宣誓制度を開始しました。道内各地で制度が導入されており、性の多様性に対する理解が広がっています。多様性（ダイバーシティ）を認め合える社会の実現を目指しましょう。

なお、本ガイドラインは、今後の社会情勢などの変化に応じて見直しを行うこととします。

2 基礎知識

「性の構成要素」や、「LGBT」、「SOGI」という言葉を知り、多様な性について理解を深めましょう。

(1) 性の構成要素

性の4つの要素の組み合わせによって、性のあり方が決まると言われています。この組み合わせは一人ひとり異なっており多様であることから、「性はグラデーション」と表現されることがあります。

① 「身体の性 (Sex)」

身体つきなどの生物学的な性。
医師等から発行された出生証明書をもとに
戸籍に記載された身体的な性別です。



② 「性自認 (Gender Identity)」 ※心の性とも言います

自分が認識している性。
この認識は、身体の性と一致する人もい
れば、一致しない人もいます。
また、どちらの性別でもない、どちらの
性別なのかわからないという人もいます。



③ 「性的指向 (Sexual Orientation)」 ※好きになる性とも言います

恋愛感情や性的な関心が主にどの性別
に向いているか、いないかをいいます。



④ 「性表現 (Gender Expression)」

服装や言葉遣い、立ち居振る舞い等、外
に向けて表現する性。



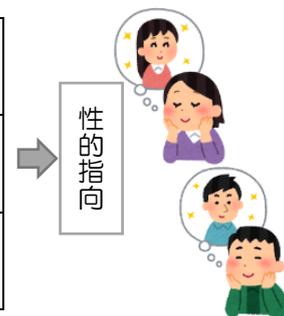
(2) LGBTとSOGI

「LGBT」は特定の性のあり方を示す言葉ですが、「SOGI」は全ての人に当てはまる言葉です。これらは多様な性に関わってよく使われる言葉であり、考え方を正しく理解する必要があります。

① 「LGBT（エル・ジー・ビー・ティー）」

LGBTとは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字を組み合わせた言葉で、性的指向や性自認が非典型的な人々を表す総称として用いられる場合があります。

Lesbian レズビアン	性自認が女性で性的指向が女性の人
Gay ゲイ	性自認が男性で性的指向が男性の人
Bisexual バイセクシュアル	性的指向が男性、女性の両方に向いている人



Transgender トランスジェンダー	身体と心の性別に違和感を持つ人
--------------------------	-----------------



LGBT以外にも様々な性のあり方があります。

X-gender エックスジェンダー	心の性を男性・女性のいずれかとは明確に認識していない人
Questioning クエスチョニング	自分自身の性を決められない、または決めない人
Asexual アセクシュアル	他人に恋愛感情を抱かない人



こうしたLGBT以外の性のあり方を含めて、「LGBTs」や「LGBTQ」と表していることがあります

性同一性障害とは



性同一性障害とは、トランスジェンダーのうち医学的基準によって診断を下された人を指す用語です。

性同一性障害特例法により、戸籍上の性別変更が可能となりました。しかし性別適合手術は身体的・経済的な負担が大きく、その要件は海外に比べてかなり厳しいため、性同一性障害と診断されても、戸籍の性別変更ができるのは一部の人に限られています。

また、全てのトランスジェンダーの方が性別適合手術を望んでいるわけではないことを理解する必要があります。

② 「SOGI（ソジまたはソギ）」

SOGIとは、恋愛対象としてどちらの性に魅力を感じるのかという「性的指向」（Sexual Orientation）、自分がどの性別かという「性自認」（Gender Identity）の頭文字をとった言葉です。

性的指向と性自認は全ての人の性を表すことができるため、性的指向や性自認が非典型的な人々を包括的にとらえることはもちろん、全ての人に当てはまる課題として考えることができます。

また、性表現（Gender Expression）を加えて「SOGIE（ソジーまたはソギー）」と言うこともあります。

性的指向や性自認は、自分の意思で変えることはできません。自分の性別をどう認識するか、どの性別に関心を持つかは、個性の一つであると言えます。このため、**性のあり方が一人ひとり異なること、多様であることを十分に理解した上で、個人として尊重する姿勢を持つことが大切です。**

LGBTは多数者（マジョリティ）ではないことから、少数者（マイノリティ）と総称されることがありますが、この表現を差別的と捉える考え方もあるため、このガイドラインにおいては「性的指向及び性自認」「非典型である方」のように表現しています。

（3）カミングアウトとアウティング

性的指向や性自認が非典型である方にとって、重大で生命にも関わる課題がカミングアウトとアウティングの問題です。

カミングアウトとは、自身の性的指向や性自認を他者に伝えることを言います。差別や偏見が蔓延する環境では、リスクが大きくてカミングアウトができず、当事者は生きづらさを感じます。しかし、周囲が肯定的に受けとめ、カミングアウトに成功することは、当事者のアイデンティティや自己肯定感の確立につながります。



アウティングとは、本人の意思を無視して性的指向や性自認を人々に暴露することを言います。公にしたいくない性的指向や性自認について、自ら望む相手以外に知られることは、プライバシーの侵害や差別の助長、ハラスメントにつながり、甚大な精神的苦痛を被ることがあり、最悪の場合は生命に関わります。

性的指向や性自認に基づく困難は見えにくいことが特徴の一つとして言われています。そのため、性的指向や性自認を明らかにすることによって、より一層の差別や偏見を受けてしまうことが懸念されます。



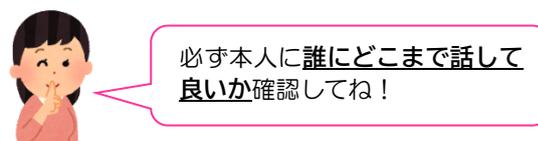
①カミングアウトへの対応について

カミングアウトされた場合は、**否定せず受けとめることが望ましい**対応です。何に困っているのか、どう対応してほしいのか、真摯にその人の話を聞いてください。困りごとや対応してほしいことは一人ひとり異なるので、本人の思いを尊重します。

カミングアウトを受けた人が、全てを解決しなければならないわけではありません。専門的なことが含まれる場合や、一人で解決できない場合は、情報を誰とどの程度共有して良いかを確認し、チームでの対応や専門機関を利用してください。

②アウティングの防止について

本人の性的指向や性自認について、**周囲と情報共有が必要な場合は、必ず本人の同意を取った上で行います**。本人の了承なくプライバシーや個人情報が周りに知られることがないよう徹底します。



アライを知っていますか？

アライ (Ally)：当事者に共感し寄り添いたいと思う人

困りごとや問題を抱えている人がいるときに一緒に考え、行動する人のことを言います。当事者の困りごとや不安は、理解されていないことからの偏見から生じていることが一因とされています。そのため、一人ひとりが多様な性について知識を持って、相手に寄り添った言動や支援する気持ちを表すことが大切です。

3 お客様への対応

お客様への対応にあたって、性的指向や性自認に関して必要な配慮は、男女共同参画や人権尊重の観点からも求められるものであり、全ての業務を考える際に必要な観点と言っても過言ではありません。

一人ひとりが異なるように、性的指向や性自認も人それぞれであるため、対応方法は一つではありません。全ての従業員が日ごろから性的指向や性自認について配慮する意識を持ち、窓口や電話での対応、相談等にあたらなければなりません。

また、正規の従業員はもとより、非正規の従業員、パートやアルバイト、委託事業者など業務に関与する全ての従業員に対して、性的指向や性自認に関する知識を持ち、人権侵害となるような行動をとらないよう周知や指導に努める必要があります。



府中青年の家事件

同性愛者の団体に対し、東京都が「青少年の健全な育成に悪い影響を与える」として宿泊施設「府中青年の家」の利用を拒絶した事件

～平成2年に公共施設利用を拒否された同性愛者の団体が提訴した裁判の判例から～
平成9年9月16日 東京高裁

「・・・都教育委員会を含め行政当局としては、その職務を行うについて、少数者である同性愛者をも視野に入れたきめの細やかな配慮が必要であり、同性愛者の権利、利益を十分に擁護することが要請されるものと言うべきであって、無関心であったり知識がないということは公権力の行使にあたるものとして許されないことである。」

※団体の請求を認める判決となったが、東京都は上告せず、団体側の勝訴が確定。

(1) 窓口・電話での対応

性的指向や性自認は個人の内面に關わることであり、当事者の方がカミングアウトしていない場合も多く、当事者から言いにくいことや外見からわかりにくいことがあります。書類上の性別と本人の外見や声、仕草などの性別が必ず一致するという概念をなくし、無意識のうちに相手に不安や不快感などを与えないように留意する必要があります。

①窓口での対応

- 本人から、自身の保険証や住民票、戸籍全部（個人）事項証明、マイナンバーカード等を提示された際には、**書類上の性別と本人の外見の性別が一致しないからと、必要以上に見比べたりすることは避けます。**
- 書類の確認は、性別が周りにわからないよう氏名は口にせず、「この書類でお間違いはありませんか」、「こちらでよろしいですか」と書類の指差し等で行います。
- 性別の確認に固執することなく、生年月日や住所等、他の方法で確認します。



- 窓口で呼び出す場合、番号等で対応することが望ましいですが、**やむを得ず氏名を呼ぶ場合には、名字だけにするなど周囲に性別が判明しないよう配慮**します。多くある名字の場合には、フルネームで呼ぶことにあらかじめ了承を得ることや、どのように呼ぶか尋ねておくことなどの工夫をします。
- 声の大きさや一部に筆談を交えるなど別のお客様に配慮し、できるだけ相手の意向に沿うことを基本に対応します。
- 生活状況や家庭環境等について尋ねるときは、パートナーが異性であるとは限らないことを踏まえる必要があります。サービスの提供に**必要な範囲を超えて詮索することは、プライバシーの侵害となるので、十分注意する必要があります**。
- 一連の手続きで他の窓口につなぐ場合は、再度、本人に性別等を確認することのないよう、しっかりと引継ぎします。

②電話での対応

- 性別が相手の周りにいる人々に判明しないように配慮します。
「～をお聞きしていいですか」、「～の理解でいいですか」、「答えにくいことは言わなくていいです」等の言葉を用い、相手の意向を確認しながら会話を進めていきます。
また、**声質で相手の性別を決めつけ**ないようにします。



③同性間でのDVへの対応

- 子育て家庭の親が同性カップルであることも想定されることから、あらかじめ性的指向や性自認が非典型である方からの相談ケースへの対応を検討しておく必要があります。

④性別や関係性を決めつけない表現

- 性別や家族関係について、**固定観念や先入観、偏見をもたない**ようにし、表現を見直す必要があります。

見直し例

旦那様、奥様、彼氏、彼女	⇒	パートナー、配偶者、お連れ合い、お付き合いされている方
お父さん、お母さん	⇒	保護者の方、ご家族の方
息子さん、娘さん	⇒	お子さん
男らしい、女らしい	⇒	〇〇さんらしい



⑤専門的な相談が必要な場合は相談先を紹介【相談先は16ページ】

(2) 申請書・アンケート等における性別の取り扱い

岩見沢市では申請書等の性別記載欄について、可能なものについては削除するよう対応しています。新たに申請書やアンケート等を作成する際には、法令等に基づく場合や、業務上必要とするものを除いて、**必要のない性別記載欄は設けない**ようにします。また、業務上性別情報が必要とされているものでも、今一度考えてみる必要があります。



○性別記載欄が必要か検討する際のポイント

- 性別以外の情報（氏名・住所・生年月日等）を使用することで性別情報が不要とならないか。
- 性別により、健診・検査等の内容・数値、健康管理などの助言内容が異なるか。
- 更衣室やトイレ、休憩室など、性別により対応を区別する必要があるものか。
- 性別による満足度やニーズの差等を確認し、サービスに反映するものか。

○性別情報が必要な場合の配慮

- 記載方法は自書式とし、任意の性別を記入できるようにする（この場合、戸籍上の性別とは異なるケースがあることに留意する）
- アンケート等については、性別記載を任意とする
- 戸籍上の性別がわからないと業務上支障がある場合については、性別記載が必要な理由を記載する

記載例

例1) 性別（ ）

※性別を記入したくない場合は空欄で結構です

例2) 性別（ 男性 ・ 女性 ）

※検査値の基準値が男女で異なるため戸籍上の性別を選択してください



(3) 提供サービスの見直し

企業等が提供するサービスにおいて、現行制度上、親族であることを条件としているもの（例：家族割引の範囲など）については、条件緩和の可能性や、そのための方策を検討することが必要です。

また、性別を限定して実施しているサービスについては、限定する必要性も含めてサービスのあり方について再度検討することが必要です。

(4) 性自認に配慮した施設の利用

① トイレ・更衣室等の施設利用

トイレ・更衣室の利用は、誰もが使いやすいよう、どのような対応が可能か考えることが必要です。本人の意思をなるべく尊重した対応や他の利用者との調整をどのように行うかについて検討します。

既存の施設については、ハード面での対応が容易ではないため、使い方の工夫をすることで対応します。施設の整備を行う場合は、性別による区別のないトイレ、更衣室等を別に設置することも有効です。

いずれにしても、その利用のみを強制し、利用者の性自認に適合した設備の利用を認めないこととするのは、不快感を与える恐れがあります。また、トイレの利用を控えることで健康被害に至るケースもあります。本人の意思や他の利用者の状況等により対応する必要があります。

<既存施設の使い方の工夫>

- 誰もが気軽に多機能（多目的）トイレを利用できるよう、車椅子マークやベビーシート等の表示と併せて「どなたでもご利用ください」と表示する。
- 不特定多数の人の前で着替えなくてもよいようブースや仕切りを設ける。
- 申出があった場合に更衣室等として利用できる「多目的室」を設置する。



4 職場での対応

誰もが働きやすい職場づくりには、差別やいじめ、ハラスメントがないことが重要です。性的指向や性自認の問題に関わらず、行為者側が意図しない態度や言葉でも、相手にとってはハラスメントとなりうることに十分注意しましょう。

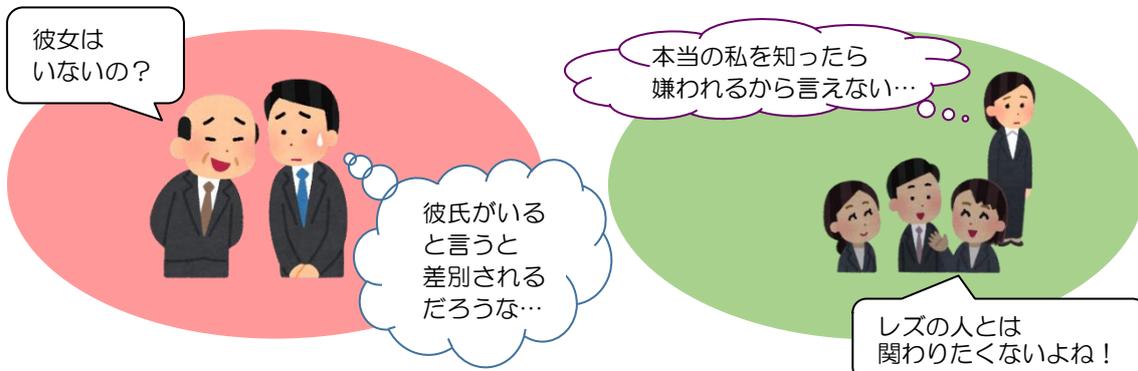
今後、研修等を通じて周知と啓発を行い、従業員一人ひとりが性的指向や性自認に関する理解を深め、お互いがより働きやすい職場環境づくりが必要です。

(1) 性的指向や性自認に関する差別的言動に注意

直接差別やいじめを受けた場合に限らず、他者同士の会話や雰囲気などで差別を感じることもあります。何気ない態度や言葉で相手を傷つけている場合があることを理解し十分注意してください。

いわゆる「ホモネタ」「レズネタ」等の不用意な発言は、たとえ職場の雰囲気を和ませるためであってもしてはなりません。他人の性的指向や性自認の話題を面白おかしく話をしたり、否定したり、性のあり方を決めつける発言は、知らないところで傷ついている人がいることを想定する必要があります。

性的指向や性自認は個人の特性であり、差別的言動は人権侵害であること、また当事者である従業員や親族を持つ人にとっては、精神的苦痛となることに留意してください。



こんな言葉を使っていませんか？

- 彼氏／彼女いるの？
(その人の性的指向を見た目の性で決めつけ、さらに異性が恋愛の対象であることを前提としています)
- 男らしくないな／女らしくないな
(男らしさ、女らしさの押し付けとなります)
- あの人ってレズっぽいよね
(性に関わる言葉を使って人をからかうことは差別にあたります)
- いつまでも結婚しないとそちの人だと思われるぞ
(性のあり方について決めつけているだけでなく、人の価値観を否定することになります)

(2) 業務上必要な施設利用等への配慮

性自認が非典型である従業員等から、戸籍上の性別以外の施設（トイレや更衣室）の使用を希望する申し出があった場合、他の利用者への配慮との均衡を視野に入れながら必要な調整や話し合いを行います。宿泊を伴う出張は、部屋割りや入浴時間をすらすらの配慮が必要です。また、**規定の制服等については選択肢を用意する等の配慮**をします。

(3) ハラスメントに係る相談への対応

厚生労働省が定める職場におけるセクシュアルハラスメントに関する指針では、セクシュアルハラスメントは異性に対するものだけではなく、同性に対するものも含まれ、被害者の性的指向や性自認に関わらず、性的な言動はセクシュアルハラスメントに該当するとしています。また、事業主は相談窓口を設置し、適切な対応を行うこととされています。

岩見沢市でも、「ハラスメントの防止に関する指針」を平成30年4月に策定し、全ての職員が個人として尊重される誰もが働きやすい職場環境づくりを進めています。

性的指向や性自認に関する他の人からの発言や、職場の設備利用などの悩み事がある場合は、同僚や上司、各所属長へ相談したり、人事部など企業内の相談窓口を利用してください。

各所属長や上司が相談を受けた際には、**本人の訴えを真摯に受け止め、プライバシーに配慮するとともに、適切な対応に努めます。**本人の性的指向や性自認について、他の管理職や周囲と情報共有が必要な場合は、必ず本人の同意を取った上で行き、本人の了承なくプライバシーや個人情報が周りに知られることがないように徹底します。

対応に悩む場合には、外部の専門機関を利用することも解決の糸口となります。



ハラスメントとは

「他者に対する言動によって、本人の意図に関係なく、相手を不当に不快にさせるなど、精神的・身体的な苦痛を与える行為」を言います。

職場におけるハラスメントには、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどがあり、**事業主は職場におけるハラスメント対策に取り組むこととされています。**

(4) 採用時の対応

採用については、仕事の適性や職務上の能力で判断するべきであり、性的指向や性自認による採否判定を行ってはいけません。

また、面接時には、外見容姿、性別と一致しない服装など、職務上の能力に関係ないことについて、差別的言動や相手を傷つける行動をとってはいけません。

採用等の手続きにおいて、従業員のマイナンバーを提出させる際は、「性別記載のない住民票記載事項証明書」など代替手段を用意します。



5 子どもへの配慮・対応について

平成27年1月の北海道教育委員会通知「性同一性障害の理解のために」、また、平成28年4月の文部科学省通知「性同一性障害や性的指向・性自認に係る児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」により、児童・生徒に対する具体的な支援の事例について示されています。

これまでの学校教育の中でも、人権の大切さとともに、差別やいじめをなくすことが教えられていますが、様々な場面において一定程度の性的指向や性自認が非典型である子どもがいることを想定し、全ての職員が性的指向や性自認に関する正しい理解を深めることが重要です。

実際に差別やいじめにあっていなくとも、子ども自身が性的指向や性自認が他者と異なることに気づき、自尊感情が持てずに悩みを抱えることがあるため、子どもが家庭以外で最も長く過ごす場である学校や子どもたちと関わりのある教育・保育施設などの施設内での理解を進め、適切に対応する必要があります。

(1) 教育施設等における体制づくり

校長・施設長等のリーダーシップのもと、全ての職員が、性的指向や性自認に関わる差別・いじめを許さない姿勢を示すことが重要です。

子ども本人が、自らの性的指向や性自認について悩んだときに、職員に悩みや心配を安心して相談できるような信頼関係を築いていきます。

教育施設等は、子どもが性的指向や性自認に関する正確な情報を得られる環境作りや、個人的な配慮と丁寧な対応に努めます。



(2) 職員の理解のための取組み

子ども本人や保護者等からの相談や悩みに、全ての職員が対応できるよう、研修等を実施し、共通理解を図ります。



(3) 子どもの理解のための取組み

子どもの個別性を受容する風土の醸成、子どもの発達段階に応じた人権教育の推進、多様なロールモデルを前提とした指導、アドバイスなどを行います。



(4) イベント等における配慮

スポーツ系、文化系を問わずイベントを企画するにあたっては、性別によって役割の選択肢が制限されることのないよう、極力本人の希望に添えるよう対応を検討します。

参加に際しては、**戸籍上の性別を理由に制限しないこと**、ユニフォームや使用物品等において性別による違いがある場合には、本人と相談の上、配慮を検討することが必要です。

イベント開催時には、子どもたちへの対応に不慣れな人が関わることもあるので、性的指向や性自認に困難を抱える子どもへの**一般的な対応について、予めスタッフや協力者に対して周知**するよう努めます。ただし、安全配慮等の必要から、個人を特定して先方に伝えざるを得ない場合は、必ず事前に本人に十分な説明を行い、了解を得る必要があります。



(5) 施設利用における配慮

トイレや更衣室の利用、健康診断や宿泊行事などで、戸籍上の性と異なる対応が必要な場合については、**個室の利用や他の子どもと利用時間をずらす**など、周囲の理解、施設面の制約をふまえつつ、本人の希望を尊重して対応します。



(6) 事務手続き等における配慮

子どもに関わる書類（提出書類、学生証、各種証明書等）で、記載項目の裁量権があるもののうち、性別欄が設けられている場合、その必要性について改めて検討することが求められます。

また、民間教育機関等の卒業後に、法に基づく戸籍上の性別の変更を行った児童生徒から卒業証明書などの書類の発行を求められた場合には、戸籍を確認した上で、本人が不利益を被らないよう適切に対応します。

6 災害時における対応について

災害時については、非常時であるため、限られた設備、物資の中で全てに対応することは難しいですが、高齢者や障がいのある人、病気を持つ人、子ども、女性、外国人等と同様に、多様な性的指向や性自認についても可能な限り配慮する必要があります。

当事者の方は、他者の視線が気になり、避難所等で同性パートナーと生活することができなかつたり、物資の受け取りやトイレ・更衣室等の使用の場面がカミングアウトにつながるのではないかと、といった様々な不安を抱えています。こうした問題は当事者の方にとっては大切な問題であるため、市では多様な避難者のニーズに対する支援について、下記のような対応に努めます。

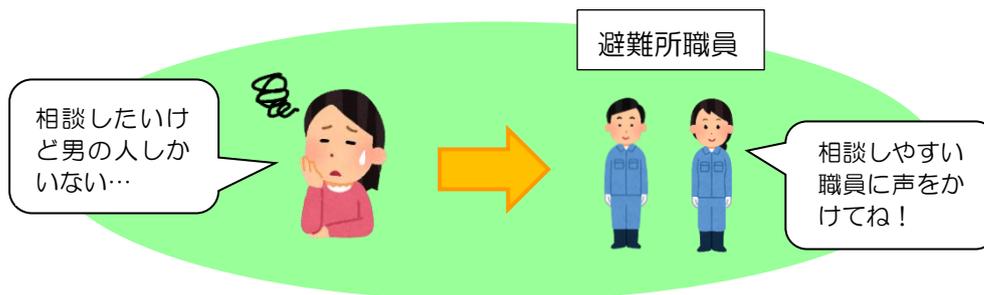


一人ひとりが日頃より性の多様性を十分理解し、災害時の対応についても理解を深めておくことが大切です。

<市の対応例>

○相談したいが、担当者に男性（女性）しかいない

⇒避難所運営職員に男女双方の職員を配置するよう努める。



○見た目と名前から推測する性が違うことが分かってしまうのではないかと

⇒避難所名簿の受付の際に、配慮が求められた場合、**通称名**を使用する。

○自分が必要とする物資を受け取ることができるか

⇒本人の性自認を尊重し受け取ることができるよう、個別の聞き取りや別室で物資を受け取れるようにする。

○トイレ・更衣室はどう使えばよいか

⇒多機能（多目的）トイレがある避難所では多機能（多目的）トイレを利用するなど、設置場所や使用方法・ルールなどを検討する。

○家族と同様にパートナーに情報を伝えてもらえるのか

⇒避難者名簿の「**緊急連絡先**」に**パートナーの情報**を記載してもらう。

7 岩見沢市パートナーシップ宣誓制度

岩見沢市では、性の多様性を認め、互いの個性や人権を尊重し、誰もが自らの誇りを持ち、自分らしく暮らせるまちを実現することを目的として、令和5年2月1日から「岩見沢市パートナーシップ宣誓制度」を導入しました。

この制度により、相続や税の控除などの法律上の効果が生じるものではありませんが、市が認めることをきっかけとして、性の多様性への理解の促進や、社会的な偏見や差別が少しでも解消されて、誰もが自分らしく生きられる社会の実現を目指しています。

(1) パートナーシップ宣誓制度の概要

この制度は、一方又は双方が性的指向や性自認が非典型である方（性的マイノリティ）であるお二人が、互いを人生のパートナーとして日常生活において、経済的又は物理的かつ精神的に相互に協力しあう関係であることを市長に対して宣誓し、市がパートナーシップ宣誓書受領証及び受領証明カードを交付するものです。



～宣誓手続きの流れ～

① 事前予約

宣誓を希望する7日前まで（土日、祝日、年末年始を除く）に、電話、Eメール、専用フォームから予約をします。



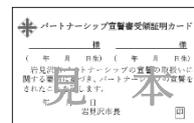
② パートナーシップ宣誓書の提出

予約した日時に必要書類を持参して、市民連携室 男女共同参画担当（本庁舎2階 21番窓口）までお二人で来庁し、必要書類確認後、職員立ち合いのもと、宣誓書に署名し、提出します。その後、受領証等の交付日時の調整をします。



③ 宣誓書受領証等の交付

約1週間後、宣誓書受領証と受領証明カード、宣誓書の写しを交付します。



(2) 自治体間連携

パートナーシップ制度自治体間連携ネットワークに加入している自治体と岩見沢市との間で転居される場合は、転出元での手続きが不要となり、宣誓制度に係る手続きが簡素化されます。



詳しくは、市のホームページをご覧ください。



8 相談窓口

○性的指向、性自認に関する相談ができる窓口

よりそいホットライン

0120-279-338

相談時間：24 時間、通話料無料

専用回線を設けています。ガイダンスが流れたら4番を押してください。

一般社団法人 社会的包摂サポートセンター

こころの相談

050-5806-7216

相談時間：毎週火曜日 20:00~22:00

医師や臨床心理士、公認心理士が相談を受けます。LGBTQ+の当事者の悩み、その家族の相談にも対応しています。

AGP（同性愛者医療・福祉・教育・カウンセリング専門家会議）

レインボー・ホットライン

0120-51-9181

相談時間：毎月第1月曜日 19:00~22:00

セクシュアルマイノリティの当事者や支援者による電話相談。本人だけではなく、家族、友人、同僚、先生など本人以外の方のからの相談も対応しています。

NPO法人 PROUD LIFE

「にじいろ talk-talk」

LINE @ebx1820z X (旧Twitter) @LLinq2018

相談時間：毎月2回（LINEでお知らせ） 19:00~22:00

月に2回、LINEで相談できます。相談業務とセクシュアルマイノリティに関する研修を受けたセクシュアルマイノリティの当事者を含む相談員が相談を受けます。

相談希望の方は、LINEお友達登録をしてください。

NPO法人 北海道レインボー・リソースセンター L-Port

○配偶者やパートナーからの暴力に関する相談

岩見沢市 市民連携室 男女共同参画担当

直通 0126-35-4271 代表 0126-23-4111（内線2114）

相談時間：月~金 9:00~17:30（祝日を除く）

北海道立女性相談支援センター

011-666-9955

相談時間：月~金 9:00~17:00、17:30~20:00 土・日・祝日 9:00~17:00

空知総合振興局保健環境部社会福祉課

0126-25-5648

相談時間：月～金 9:00～17:00（祝日を除く）

○心とからだの健康相談

保健師による健康相談

0126-25-5540

相談時間：月～金 9:00～17:30（祝日を除く）

岩見沢保健センター

こころの健康相談統一ダイヤル

0570-064-556 札幌市以外からは北海道立精神保健福祉センターにつながります

相談時間：月～金 9:00～21:00

土・日・祝日10:00～16:00（12月29日～1月3日を除く）

性的指向に関する葛藤や自分自身を受け入れられないなどの悩みについて、本人はもちろん、家族など周囲の人も気軽に相談できる公的な窓口です。

○人権相談

みんなの人権110番

0570-003-110 電話をかけた場所の最寄りの法務局・地方法務局につながります

相談時間：月～金 8:30～17:15（12月29日～1月3日を除く）

性的指向や性同一性障害に関する人権相談に依拠しており、人権侵害の疑いがある場合には、人権侵犯事件として調査を行い、その結果を踏まえて、事案に応じた適切な措置を講じています。

【最寄りの法務局】札幌法務局岩見沢支局

○職場におけるセクシュアルハラスメント相談

岩見沢総合労働相談コーナー

0126-22-4490 岩見沢労働基準監督署内

相談時間：月～金 8:30～17:15（12月29日～1月3日を除く）

性的指向や性自認にかかわらず、性的な言動により就業環境が害されるなどの場合は、相談に応じ、問題解決のお手伝いをしています。

○法的トラブルに関する情報提供

法テラスサポートダイヤル

0570-078-374

相談時間：月～金 9:00～21:00 土 9:00～17:00（祝日・年末年始を除く）

当事者が直面する法的トラブルの解決に役立つ法情報や相談窓口の情報を提供します。通話料はかかりますが、情報提供は無料です。

にじいろ法律相談

080-6090-2216 札幌弁護士会

相談時間：毎月第2火曜日 17:30～19:30 毎月第4金曜日 11:30～13:30

※祝日はお休み

LGBTsのための電話相談です。恋人や家族、職場や学校、戸籍や遺言など周囲に打ち明けられない悩みを弁護士が相談に乗ります。相談料は無料です。

性の多様性に関するガイドライン

令和3年9月発行

令和6年4月改訂

令和7年4月改訂

発行 岩見沢市
編集 市民環境部 市民連携室 男女共同参画担当
〒068-8686 岩見沢市鳩が丘1丁目1番1号
TEL : 0126-23-4111 FAX : 0126-23-9977
E-mail : danjo@city.iwamizawa.lg.jp