

多様な性を認め合い

誰もが働きやすい職場環境づくりに向けて



ASAHIKAWA
CITY

目 次



はじめに	1
1 性の多様性の基礎知識	2
性を構成する要素	
LGBTQ とは	
日本の LGBTQ の割合は？	
性的指向・性自認についての理解の重要性	
SOGI（ソジ、ソギ）とは？	
SOGI ハラとは？	
2 性的マイノリティを取り巻く状況	4
職場における当事者の困りごと	
当事者の困りごとに気づいていない可能性も	
「うちにはいないから大丈夫」は通用しない！？	
カミングアウト・アウティング	
カミングアウトや相談を受けたときには	
3 企業に求められる性の多様性への対応	9
セクシュアルハラスメントの防止	
パワーハラスメントの防止	
4 誰もが働きやすい職場環境づくりに向けて	11
職場における性的マイノリティに関する取組の意義	
職場における性的マイノリティに関する取組事例	
一人一人ができること～アライになろう～	
5 旭川市の取組	17
旭川市パートナーシップ宣誓制度	
LGBTQ 相談～LINE 相談・電話相談	



近年、ダイバーシティ経営の推進や企業の社会的責任の一環として、企業における性的マイノリティに関する取組が加速しています。

また、2020 年 6 月の「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（労働施策総合推進法）、2023 年 6 月の「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（LGBT 理解増進法）の施行などにより、多様な性に配慮した、誰もが働きやすい職場環境づくりが求められています。

そのような中、旭川市では、市民や事業者の皆様が性に性の多様性についての理解を深めていただくため、セミナー開催など様々な取組を進めています。

また、2024 年 1 月には、互いの個性や多様性を認め合い、誰もが自分らしく暮らせるまちの実現を目指し、「旭川市パートナーシップ宣誓制度」を開始したところです。

この度、事業者の皆様が、性の多様性に関する理解を深め、性のあり方に関わらず、誰もが安心して働くことができる職場環境づくりを進めていただくための一助として、本ガイドブックを作成しました。

本ガイドブックでは、性の多様性に関する基礎知識、性的マイノリティの方々を取り巻く状況、職場における性的マイノリティに関する取組の意義や具体的な事例などを取りまとめています。

本ガイドブックを活用いただき、多様性を認め合う、誰もが働きやすい職場環境づくりに役立てていただければ幸いです。

1 性の多様性の基礎知識



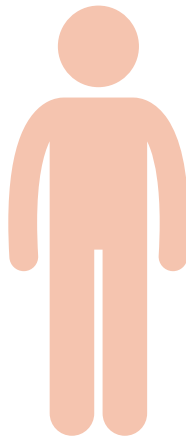
● 性を構成する要素

「自分の性別は何か」「どんな性別の相手を好きになるか」といった性のあり方（セクシュアリティ）は4つの要素で構成されていると考えられています。

一般的に、性は「男性」「女性」に分けて捉えられがちですが、一人一人に個性があるように、性のあり方も人それぞれです。

生物学的な性（からだの性）

身体的特徴により割り当てられる
戸籍に記載されている性別



性的指向（好きになる性）

自分の恋愛や性愛の感情が
どの性別に向くか

性自認（こころの性）

自分の性別をどのように認識して
いるか

性表現（表現する性）

言葉遣いや服装、しぐさ等、社会的
にどのように性別を表現するか

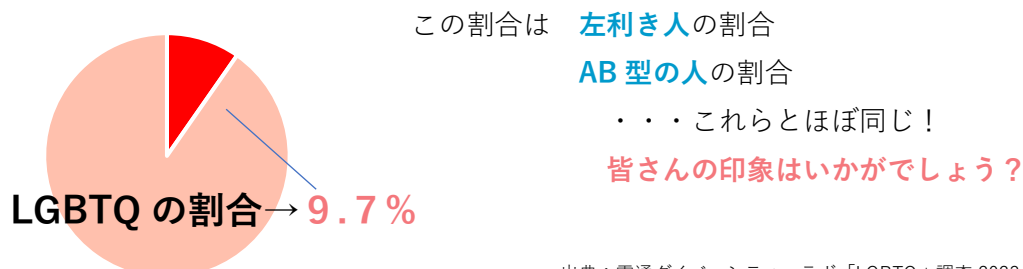
● LGBTQとは

「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」「トランスジェンダー」「クエスチョニング」のアルファベットの頭文字をとったもので、「性的マイノリティ」といわれる性的少数者を表す総称のひとつです。



● 日本の LGBTQ の割合は？

日本では、人口のおよそ 9.7%（10 人にひとり）が性的マイノリティであると言われています。



出典：電通ダイバーシティ・ラボ「LGBTQ+調査 2023」

● 性的指向・性自認についての理解の重要性

性的指向や性自認は、本人の意思で選択したり変えたりできるものでも、矯正したり治療したりするものでもなく、個人の尊厳に関わる問題として尊重することが大切です。

周囲の人たちがそのことを理解して、何もおかしいことではない普通のことだと受け止めて接するだけでも、当事者の生きづらさは相当改善すると言われています。

● SOGI（ソジ、ソギ）とは？

Sexual Orientation（性的指向）と Gender Identity（性自認）の頭文字をとった略称で、すべての人が持つ性的指向・性自認を表す言葉です。

LGBTQ という言葉だけでは網羅できないほど多様な性が存在し、より包括できる言葉として使用されています。

Sexual Orientation

（性的指向）



Gender Identity

（性自認）

SOGI：自分の恋愛や性愛の感情がどの性別に向くか、自分の性別をどのように認識しているかなど、異性愛者を含むすべての人が持っている属性

● SOGI ハラとは？

相手の性的指向や性自認を理由に、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを行うことを言います。

職場における SOGI ハラはセクハラに該当する場合があるほか、「パワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）」に基づく指針では、ハラスメントに位置付けられています。

2 性的マイノリティを取り巻く状況



● 職場における当事者の困りごと

「LGBTQ」と一口に言っても、置かれている状況は様々です。

性的指向が異性愛ではないことでマイノリティになっている場合（レズビアン、ゲイ、バイセクシャル）と、出生時に届け出された性別と性自認が一致しないことでマイノリティになっている場合（トランスジェンダー）では、困りごとの要因も異なる傾向にあります。

そのため、職場での対応に関しては、一概に性的マイノリティへの取組とするのではなく、個々の事情に合わせ、制度面と設備面に分けて考えるなどの整理が必要となります。

<職場における悩みの傾向>

LGB =レズビアン、ゲイ、バイセクシャル=

社内制度・福利厚生など

- ・社内制度や職場の慣行
- ・同性パートナーの認知

T =トランスジェンダー=

男女分けされた設備など

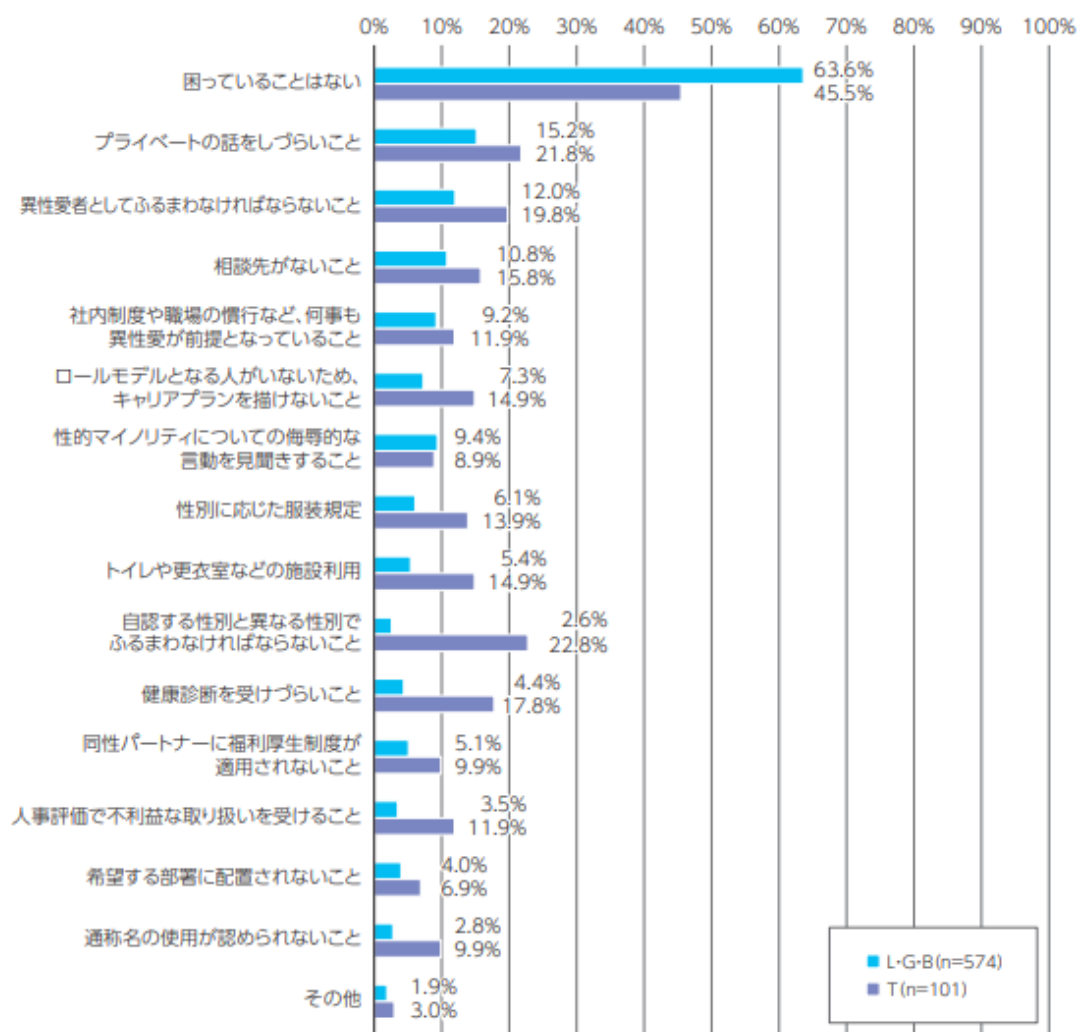
- ・トイレ、更衣室、制服、健康診断
- ・男女分けされた仕組みなど



性的マイノリティ当事者の方に、職場での困りごとを尋ねたアンケートでは、何らかの困りごとを抱えている「レズビアン、ゲイ、バイセクシャル」が36.4%なのに対し「トランスジェンダー」では54.5%という結果が出ています。

具体的には、共通する困りごととして「プライベートの話をしづらい」「相談先がない」「異性愛者としてふるまわなければならない」ことが挙げられたほか、「レズビアン、ゲイ、バイセクシャル」においては「性的マイノリティについての侮辱的な言動を見聞きする」「社内制度や職場の慣行など、何事も異性愛者が前提となっている」、「トランスジェンダー」においては、「自認する性別と異なる性別でふるまわなければならない」「健康診断を受けづらい」などの困りごとを抱えています。

これらは、当事者にとっては切実なものであり、本人の困りごとが解消されなかったり、まわりの理解が得られなかったり、性のあり方を揶揄するような言動が繰り返されることにより、勤労意欲やモチベーションが低下する可能性も考えられます。



※L・G・B→レズビアン、ゲイ、バイセクシャル

※T→トランスジェンダー

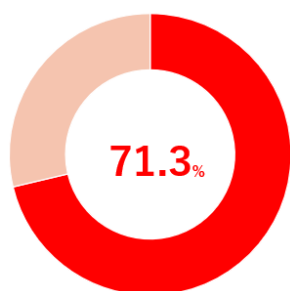
出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング

「令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」

● 当事者の困りごとに気づいていない可能性も
「うちにはいないから大丈夫」は通用しない! ?

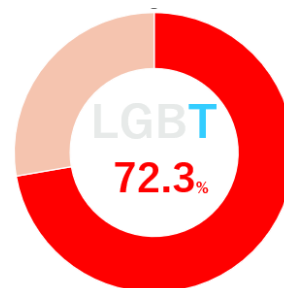
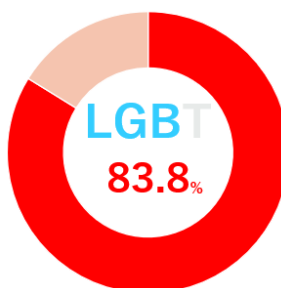
Q 社内に性的マイノリティ当事者が
いることを認知していますか？

A いない・わからない



Q いまの職場の誰か一人にでも、自身が
性的マイノリティであることを伝えていますか？

A 伝えていない



出典：三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング
「令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」

企業アンケート調査では、「社内に性的マイノリティ当事者がいることを認知していますか？」という質問に対し、「いないと思う」が41.4%、「わからない」が29.9%という回答で、**70%以上の企業が、職場で性的マイノリティの存在を認識していませんでした。**

一方で、性的マイノリティ当事者本人に、職場でのカミングアウトの状況について、「いまの職場の誰か一人にでも、自身が性的マイノリティであることを伝えていますか？」と質問すると、**伝えていないと答えた人が、「レズビアン、ゲイ、バイセクシャル」で83.8%、「トランスジェンダー」で72.3%となりました。**

このことから、性的マイノリティ当事者が職場に存在していても、そのことを自ら伝えていない状況が伺え、職場でのカミングアウトが当事者にとっていかにハードルが高いことなのかがわかります。

「いない」のではなく
「気づいていないだけ」なのかもしれません

● カミングアウト・アウトティング

カミングアウト

自身の性的指向や性自認について、**本人が自らの意思で**公表することです。

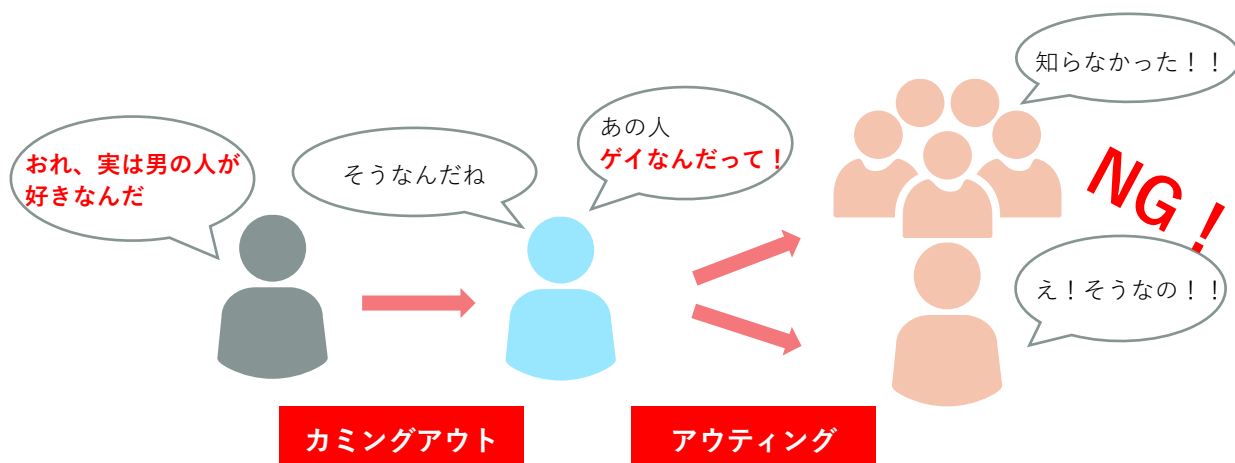
カミングアウトを誰に・いつするのは本人の自由です。

「同じ係の人たちにも言っておいてね」など、仕事の場であったとしてもカミングアウトを強制してはいけません。

アウトティング

本人の同意なく、その人の性的指向や性自認に関する情報を第三者に暴露することです。

「本人は言いづらいだろうから自分が代わりに同僚に言っておいてあげよう」など、たとえ善意の気持ちからだとしても、アウトティングは絶対にしてはいけません。



● アウトティングが労災認定につながった例も

2019 年に都内の保険代理店に入社した同性愛者の男性が、緊急連絡先登録のため同性パートナーの存在を会社に伝えました。

「業務上知る必要性の高い正社員のみ自分のタイミングで伝える」「パート労働者には伝えない」ことを確認していたにも関わらず、直属の上司がパート労働者に対し**男性の同意がないまま同性愛者であることを暴露**。

男性はパート労働者に無視されるなど差別的な扱いを受け、アウトティングした直属の上司を信用できなくなり精神疾患を発症、2 年後に退社を余儀なくされました。

男性は 2021 年に労基署に労災申請し、2022 年 3 月に**労災認定されました**。

● カミングアウトや相談を受けたときには

「自分らしく働きたい」「職場に対して配慮を求めたい」など、職場でカミングアウトをする理由は人それぞれです。

一方で、社会の中には性的マイノリティに偏見をもつ人もおり、カミングアウトすることで社会や職場で差別を受ける可能性が生じたり、これまで築いてきた人間関係の一部が損なわれる可能性も考えられます。

カミングアウトは信頼の証です。「話してくれてありがとう」など感謝の気持ちをぜひ伝えてください。

また、「誰に伝えているのか」「誰に伝えて良いのか」を必ず本人に確認してください。

「話してくれてありがとう」

信頼して話してくれたことに対し
「話してくれてありがとう」と伝えてください。

「何かできることはある？」

困っていることがあってカミングアウトする場合があります。
「何かできることはある？」と声をかけてください。

「ほかに知っている人はいる？」

アウティングを避けるために、本人が開示している範囲を確認してください。

相談を受けてどう対応して良いかわからず、周りの人に相談してしまうこともアウティングになってしまう場合があります。

対応に困ったときは、守秘義務のある社内相談窓口や自治体の相談窓口などを利用するのも良いでしょう。

旭川市のLGBTQ相談窓口（18ページ参照）もぜひ御活用ください。

3 企業に求められる性の多様性への対応



事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止や、パワーハラスメントの防止のため、雇用管理上措置を講じなければならないとされています。

そのため、職場に LGBTQ などの性的マイノリティがいるかどうかに関わらず、SOGI ハラ対策やアウティング防止に取り組むことが企業に求められています。

● セクシュアルハラスメントの防止

男女雇用機会均等法に基づく「事業者が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（いわゆるセクハラ指針）では、職場におけるセクハラの対象範囲を示し、「同性に対するものも含まれる」「被害者の性的指向又は性自認にかかわらず対象になる」旨が記載されています。

では、性的マイノリティの方々に対するセクハラには、どんな言動が該当するのでしょうか。

例えば、性的マイノリティに対して「異常」「気持ち悪い」などの発言や「異性が好きじゃないのはおかしい」と決めつける発言、本来の性に合わない仕草、服装等が変だから直すようにと指示する行為、「ホモっぽい」などと馬鹿にする行為や、「男は〇〇」「女は〇〇」などと性別による決めつけなどは、ハラスメント行為となる可能性があります。

「ホモ」「レズ」「おかま」などを含む言動も、たとえ言っている側はいじりや冗談のつもりでも、相手が不快に思う言動であればセクハラに該当します。



同性に対する性的な言動も
セクハラに該当します！

● パワーハラスメントの防止

2020 年 6 月に施行された「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（パワハラ防止法）では、パワーハラスメント防止措置が事業者には義務付けられました（2022 年 4 月からは中小企業も対象）。

また、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（パワハラ指針）では、性的指向や性自認に関する侮辱的な行動やアウティングなどもパワハラに該当するとされています。



SOGI ハラ・アウティングも
パワハラに該当します！

職場におけるパワハラとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為です。

以下の6つのタイプのいずれかに当てはまる行為がパワハラに該当するとされています。

■パワハラ6類型■

- 1 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- 2 **精神的な攻撃**（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- 3 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- 4 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
- 5 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- 6 **個の侵害**（私的なことに過度に立ち入ること）



■該当すると考えられる例■

2 **精神的な攻撃**

人格を否定するような言動を行う。
（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む）

→ **SOGI ハラ**

6 **個の侵害**

労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機敏な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

→ **アウティング**

おまえいつまでも独身だけど
まさかホモじゃないよね？

君がゲイだってこと
係のみんなにも言っておいたからね

4 誰もが働きやすい職場環境づくりに向けて



● 職場における性的マイノリティに関する取組の意義

企業が性的指向や性自認に関する取組を行うことは、多様な人材が安心して働ける職場環境を作ることにつながります。

性的マイノリティに対する配慮や対応の取組を実施している企業に、その目的や期待する効果を尋ねた調査では、「**性的マイノリティ当事者を含めた多様な人材が働きやすい職場にするため**」と回答した企業が約7割、「**社会的責任のため**」が約6割、「**性的マイノリティ当事者が働きやすい職場にするため**」が約5割、「**コンプライアンスへの対応のため**」が約5割などとなっています。

これらの結果から、性的マイノリティを尊重する取組は企業の成長にとって欠かせないものであることが見受けられます。

<なぜ、取組を進める必要があるのでしょうか？>

多様な人材が活躍できる職場環境の整備

経団連が2017年に発表した提言「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」では、「企業の組織活性化、イノベーションの促進、競争力の向上に向けて、まずは女性、若者や高齢者、LGBT、外国人、障がい者等、あらゆる人材を組織に迎え入れる『ダイバーシティ』が求められる」とされています。

多様な人材が活躍できる職場環境の整備の一環として性的指向及び性自認の問題に積極的に取り組むことは、性的マイノリティの当事者だけでなく、企業にとっても、組織活性化、人材確保など様々なメリットがあると考えられています。

当事者が働きやすい職場づくり

性的マイノリティの当事者が、性的指向や性自認に関して、会社や上司、同僚に相談をし、それを機に、企業が性的指向や性自認に関する取組を始めることがあります。

相談には、職場での具体的な困りごとへの対応を求めるものもあれば、性的マイノリティであることを知ってもらいたいというものもあります。

当事者への調査でも、「自身が性的マイノリティであることを伝えた理由やきっかけ」についての質問に、「自分らしく働きたかったから、セクシュアリティを偽りたくなかったから」を挙げている人が多いです。

相談があった場合には、まずは、性的マイノリティであることを受けとめた上で、落ち着いて話に耳を傾けましょう。

社会的気運への対応

性的指向や性自認について取り組む企業は、必ずしも当事者からの相談を受けて取組を始めた企業ばかりではありません。

取組を行っている企業の7割は、性的指向・性自認に関する社会的な認知の高まりをみて取り組むべきと判断したと回答しています。

性的マイノリティの当事者は、多くの場合、自身の性的指向や性自認を職場で明かしていないため、「社内の当事者のニーズがあれば取り組もう」という発想では、取組が社内の実態に追いつかないおそれがあります。

社会全体の気運や周囲の企業の動向に注意を払って、自社の姿勢を検証してみることが重要でしょう。

人権尊重やコンプライアンス対応の観点から

性的指向及び性自認は、個人の人格や尊厳に関わる重要な要素です。

職場で人格や尊厳が傷つけられると、仕事への意欲や自信をなくしたり、心の健康が悪化し、場合によっては休職や退職に至ったり、生命を脅かす事態にまで発展することもあります。

また、企業にとっても、性的指向及び性自認に関連する人事や労務管理上の問題に対して、誤解や理解不足などから不適切な対応を行ってしまうと、人材の流出、法的責任の発生、企業イメージの毀損などのリスクにつながります。

企業活動のグローバル化によって人材の国際化も進展していますが、諸外国での性的指向・性自認に関する取組の動向にも留意が必要です。

事業やサービスの展開を契機として

社会全体に目を向けると、職場内だけでなく、取引先や顧客の中に性的マイノリティの当事者がいる可能性が考えられます。

事業やサービスの展開を契機として職場の性的マイノリティに関する取組を始めた企業もあります。

出典：三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング

「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集」

● 職場における性的マイノリティに関する取組事例

性的指向・性自認に関して実際に企業で実施されている取組の事例を紹介します。

性的マイノリティ当事者の困りごとは個人によって様々です。

そのため、この事例が必ずしも自社の従業員が望む対応とは限りません。

企業の実情も考慮しつつ、まずは取り組みやすいものから着手してみましょう。

< まずは、取り組みやすいものからぜひ！ >

組織の方針の明確化と推進体制の整備

企業として「性的指向や性自認にかかわらず、多様な人材が活躍できる職場環境を作る」という方針を明確に打ち出すことで、当事者を含めて従業員は企業の姿勢を信頼することができます。

- 就業規則に性的指向・性自認に関する差別禁止を明記
- 会社代表が多様な人材を生かすダイバーシティへの取組を宣言
- 人事労務担当部署の中で性的指向・性自認に関する担当者を決め推進体制を整備
- ダイバーシティ推進に関する無記名アンケートを実施

研修・周知啓発などによる理解の増進

性的マイノリティの当事者が働きやすい職場環境を作るためには、従業員一人一人が性的指向や性自認について基本的な知識を持つことによる理解増進が重要です。

- 責任者会議で、LGBTQ についての各回 20 分程度の研修会を数回にわたって実施し、用語や実態について勉強。責任者は研修内容を朝礼などで展開。
- 最初に役員向けの研修を行い、その後、全従業員に向けた e ラーニングを実施。

社内研修に出前講座をぜひ御活用ください！

女性活躍推進課では、企業や団体等からの申し込みを受け担当職員を派遣する

「旭川市男女共同参画出前講座」を実施しています。

多様な性の基礎知識や誰もが働きやすい職場環境づくりに向けての取組などについてお話しします。

比較的着手しやすい「研修」から取組の一步を踏み出してみませんか？

詳しくはホームページで御確認ください。

<https://www.city.asahikawa.hokkaido.jp/700/735/751/752/p005516.html>



相談体制の整備

性的マイノリティ当事者が、職場で性的指向や性自認に関する差別や嫌がらせを受けた、アウティングが発生した、配置転換などで配慮を求めたい、又は、休暇や福利厚生制度などで困り事があるといった場合などに、会社の中に相談や解決の場があらかじめ明らかになっていれば、安心して働くことができます。

- 匿名可能なハラスメント相談窓口と同性パートナー等の福利厚生制度の相談窓口を設置。
- ダイバーシティ＆インクルージョン推進室を相談窓口とするほか、外部の相談窓口を当事者団体に委託。

採用・雇用管理における取組

採用応募者の中に、性的マイノリティ当事者がいる可能性もあります。

採用においては、性的マイノリティの当事者など特定の人を排除しないような公正な採用基準や採用方法に基づいた採用活動を行うことが求められます。

また、採用時にカミングアウトがあった場合など機微な個人情報については、慎重に取り扱う必要があります。

配置、昇進、昇格といった雇用管理の場面においても、性的指向や性自認にかかわらない公正・公平な取扱いが求められます。

- 採用ポリシーにおいて、性的指向・性自認に関する差別を行わないことを明記
- エントリーシートに性別欄を設けていない
- 性的指向・性自認に関する基本情報や相談先を掲載した「ハラスメントのない職場を作ろう！」というポスターを作成しオフィスに掲示

福利厚生における取組

性的マイノリティ当事者が福利厚生制度を利用しにくいということがないように、見直しを行っている企業があります。

従業員が福利厚生の各種制度を利用する場合には、申請方法や情報の取り扱い、情報を知りうる人の範囲について配慮するなど、意図せざるカミングアウト（またはアウティング）につながらないよう注意が必要です。

- 婚姻関係のないパートナー（異性間・同性間を問わず）を配偶者とみなし、結婚休暇、結婚祝金、家賃補助や扶養手当などの対象としている。

トランスジェンダーの従業員が働きやすい職場環境の整備

トランスジェンダーの方については、自認する性の服装や容姿での勤務を希望する場合や、トイレや更衣室といった施設利用について自認する性の利用を希望する場合などに配慮が必要となることがあります。

トランスジェンダーの方が直面する課題は個人の状況により異なります。

相談があった場合には、「個別対応」を原則として、本人の意向をよく確認し、可能な対応方法を検討していくことが重要です。

- 通称名（自認する性別を表すような名前）を使用できるようにしている。
※トランスジェンダーへの配慮のみではなく、結婚後に旧姓を使用できる制度を同時に制定した例も。
- 健康診断について
 - ・一斉受診か個別対応を選べるようにしている。
 - ・一斉受診で当事者が一番早く受けられる順番で実施している。
- トイレの利用について
 - ・性自認に基づいて希望するトイレを使って良いことにしている。
※周りの従業員に対し、当事者が望む形での利用に違和感がある場合には人事総務部まで連絡するように周知をしている例も。
- ホルモン治療や性別適合手術に関する休暇について、積立有休休暇を利用することができる。

職場における支援ネットワークづくり

企業内において、性的マイノリティのことを理解し、支援することを表明する人たち（アライ→P16 参照）を増やす取組は、当事者が安心して働ける環境づくりに大いに寄与します。

このため、自発的にアライを表明する従業員を支援する事例が見られます。

また、地域で行われている性的指向や性自認に関する支援団体の活動に協賛や出展を行う企業もあります。

これにより、従業員が性的指向や性自認について理解を深める機会が増えるだけでなく、企業が真摯に取り組む姿勢を社外だけでなく社内にも広く示すことができるのです。

このような支援ネットワークづくりを通じて、職場全体の理解と協力が進むことが期待されます。

- 研修を受講するなど、性的指向・性自認に関する取組に何らかの形で関わった社員に対して、自分がアライであることを表明できるシールを配布している。
 - 社内の当事者の声として、「何かあったときに相談できる人が多くいると感じ、安心する」「理解のある人がどのくらいいるのか不安もあったが、多くの人がシールをつけていてよかった」等の声が聞かれた。

出典：三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング
「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集」

● 一人一人ができること～アライになろう～

■アライとは？■

性的マイノリティ（LGBTQ）が生きづらい社会を変えていくために
当事者のことを理解し、支援をしようと行動する人のことを
アライ（ally:同盟、支援の意味）といいます。

例えば・・・

正しい知識を身に付ける

LGBTQ に関してポジティブな発言をする

「オカマ」「ホモ」など差別的な言葉を使わない

自身がアライであることを表明

ーアライが周囲にいることによって 性的マイノリティの方が安心して働くことができる職場にー

職場の中にアライがいればいるほど、当事者のニーズや課題を代弁できる人の数も多くなるため、声は大きく、届きやすくなります。

職場でアライが増えていくことは、当事者が安心して自分らしく働ける職場づくり、雰囲気や職場風土づくりにつながり、性的マイノリティに関する差別をなくしていくための大きな力となります。

5 旭川市の取組



● 旭川市パートナーシップ宣誓制度

<https://www.city.asahikawa.hokkaido.jp/700/735/751/755/d078642.html>



一方又は双方が性的マイノリティである二人が、互いを人生のパートナーとして相互に協力し合う関係であることを市に宣誓し、市が宣誓書受領証や受領カードを交付する制度です。

婚姻のように法律に基づくものではないので、法的な効力が生じるものではありませんが、家族と同様の関係であることを証明できるということで、様々なサービスや社会的配慮を受けやすくなることが期待されるものです。

また、この制度は、上川中部1市8町（旭川市、鷹栖町、東神楽町、当麻町、比布町、愛別町、上川町、東川町、美瑛町）で連携し、同様の制度をそれぞれのまちで制定しています。そのため、近隣の町に住む方から、同様のカードを提示されることもあります。



パートナーシップ宣誓書受領カード	
旭川市パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱に基づき、パートナーシップの宣誓をされたことを証します。	
本人 _____	パートナー _____
年 月 日	第 号

宣誓書受領カード

■ アウティングに注意！



パートナーとの関係を説明するために、従業員の方からカードを提示される場合も考えられます。

その際には、カードを示した両者の関係について、
本人の同意なく他者に伝えることのないようご注意ください。



旭川市では、
パートナーシップの宣誓をしたパートナーを、市職員の扶養手当などの各種制度や、忌引休暇などの特別休暇の対象にしています。
「事実婚でも対象になる」社内制度などについては
パートナーも対象とするなど柔軟な対応を御検討ください。

● **LGBTQ 相談～LINE 相談・電話相談**

<https://www.city.asahikawa.hokkaido.jp/700/735/751/755/d078931.html>



旭川市では、誰もが自分らしく暮らせるまちの実現を目指し、LGBTQ 等の当事者や、家族・友人などその周囲の方々が抱える悩みや生きづらさなどに対する支援を行うことを目的として LGBTQ LINE 相談・電話相談を開設しています。

家族や友人、学校や職場の関係者などからの相談もお受けしています。

ぜひ御活用ください。

LINE 相談

- **毎月第 4 金曜日**
- 19 : 00～22 : 00
- 友だち追加の上、対応時間内に
LINE で相談



電話相談

- **毎月第 1 火曜日**
- 16 : 00～19 : 00（受付 18:45 まで）
- 2 5 - 9 8 2 7
対応時間内に上記番号に電話して
相談

多様な性を認め合い、誰もが働きやすい職場環境づくりに向けて

令和 7 年 3 月発行



**ASAHIKAWA
CITY**

旭川市 女性活躍推進部 女性活躍推進課

〒070-8525 旭川市 7 条通 9 丁目 48 番地

TEL : 0166-25-9785

E-mail : joseikatsuyaku@city.asahikawa.lg.jp