

帯広市パートナーシップ制度とは？

本制度は、婚姻関係にはないものの、継続的に共同生活を行う同性カップルなどの二人の関係を帯広市が受け止め、公的に認める仕組みです。

帯広市の制度であるため、法的効力はありませんが、当事者の方々の安心感や、社会的な理解を広げていくことを目指しています。この制度を利用することで、パートナーが「家族（配偶者）」として受けられるサービスがあります。詳しくは、帯広市ホームページをご覧ください。



帯広市パートナーシップ制度
ホームページID 1013194

検索

帯広市パートナーシップ登録証・証明書

※登録制度と証明制度があります。

登録番号 第 号	
パートナーシップ登録カード	
氏名 生年月日	氏名 生年月日
上記両名は、帯広市パートナーシップ制度の登録者であることを証明します。	
年 月 日	
帯広市長	

登録番号 第 号	
パートナーシップ公正証書等確認証明カード	
氏名 生年月日	氏名 生年月日
上記両名は、帯広市パートナーシップ制度の登録者であることを証明します。また、両者の合意契約に、相互に協力し共同生活に必要な費用を分担すること、及び日常家事債務について連帯責任を負うことが規定されていることを確認したので、これを証明します。	
年 月 日	
帯広市長	



登録証等を提示したお二人の関係について、本人の同意なく、他に伝えることのないようご注意ください。

～事業者の皆様へのお願い～

この制度を利用するお二人は、婚姻関係にないことで家族として認められず、例えば、病院での面会や手術の同意ができない、同居のための賃貸物件の契約を断られる、職場での福利厚生が申請できないなどの、さまざま問題に直面しています。

事業者の皆様におかれましては、制度の趣旨をご理解いただき、法令の制約などのやむを得ない場合を除き、パートナーが家族（配偶者）として受けられるサービスの提供や拡充、職場内での理解醸成、福利厚生の見直しなど、ご理解とご協力をお願いいたします。

問い合わせ先：帯広市 市民福祉部 地域福祉室 市民活動課 男女共同参画係

住所：帯広市西5条南7丁目1番地 電話：0155-65-4134

E-mail：danjyo@city.obihoro.hokkaido.jp

多様な性について



～『OBIHIRO LGBTQ+』ステッカー配付事業所等の皆様へ～

『OBIHIRO LGBTQ+』ステッカーは、『多様な性に配慮した取り組みを行っている』もしくは『市が配付するリーフレット等を活用し、多様な性に配慮した取り組みを行う予定である』法人・個人事業主・団体等へご提供させていただいております。皆様におかれましては、このリーフレットを読んでいただき、多様な性について理解を深めていただきますようお願いいたします。

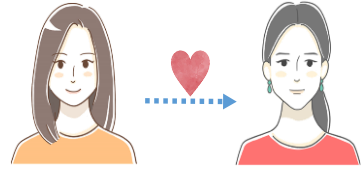
また、帯広市では、多様な性についての出前講座を行っています。ご希望の方は、裏面の問い合わせ先までご連絡ください。

帯広市

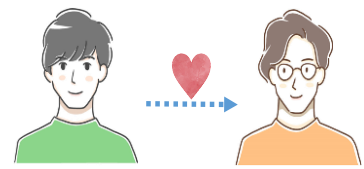
多様な性って？

一人ひとりに個性・特徴があるように、性にも「性的指向（好きになる性）」や「性自認（心の性）」など様々な性のあり方があり、出生時の性と同じく、自分の意志で選択できるものではありません。性はその人のアイデンティティを表す重要な要素の一つです。

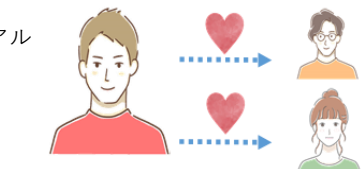
L レズビアン
心の性が女性で
女性を好きになる人



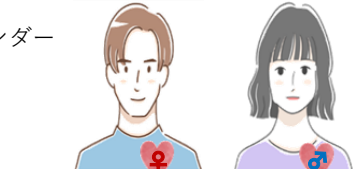
G ゲイ
心の性が男性で
男性を好きになる人



B バイセクシュアル
男性・女性の両方を
好きになる人



T トランスジェンダー
身体の性と心の性が
異なる人



Q クエスチョニング
性自認や性的指向を決められない、
決めていない、迷っている人



LGBT：左表の「性的指向」と「性自認」の頭文字を組み合わせたもの。その他のセクシュアリティを含めてLGBTsやLGBTQ+(『+』という文字は、セクシュアリティは多様であり、LGBTQのほかにもさまざまなセクシュアリティがあることを意味します。)と表現されることもあり、性的マイノリティの総称として用いられる場合があります。

SOGI：「性的指向」Sexual Orientation（セクシャルオリエンテーション）と「性自認」Gender Identity（ジェンダーアイデンティティ）の頭文字をとった略称で、すべての人が持っているそれぞれの性に対する特徴を包括的に表す考え方です。



「多様な性」について理解を深めましょう！



多様な性を考えよう
ホームページID 1007374

検
索

身近には「いない」と思っていますか？

LGBT等の方々には、見ただけではわからないことが多く、身近に「いない」「会ったことがない」と思っている方も多いと思います。

民間の調査等を平均すると、日本におけるLGBT等の割合は、血液型がAB型の方や左利きの方の割合に近く、身近な存在であり、私たちが「気づいていないだけ」ということがわかります。

「カミングアウト」と「アウティング」

カミングアウトを受けた場合には、あなたを信頼して話してくれている可能性が高いので、肯定的に受け止めることが大切です。他の人にもカミングアウトしているのか、「誰に」「どこまで」話してよいか本人への確認が重要です。

また、性的指向等を本人の許可なく他の人に暴露する行為を「アウティング」と言います。アウティングは、明らかに悪意をもって暴露することがある一方で、良かれと思って第三者と共有する場合も、本人を深く傷付ける、決して行ってはいけない行為です！



“SOGIハラ”を知っていますか？

SOGIハラメントとは、性的指向や性自認に関する嫌がらせのことです。2020年6月から、パワハラ防止法が施行され、SOGIハラやアウティングは「パワハラ」であり、全ての企業で「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」や「相談窓口の整備」などの防止策を講じることが義務付けられました。（中小企業は2022年4月より施行）
職場で性的指向や性自認を理由に不利な待遇を強いたり、うわさ話や陰口などで本人の心を無意識に傷つけていることはありませんか？「知らなかった」「悪意はなかった」では済まされません！

こんな生きづらさを抱えています

LGBT等の方々には、からかいや嫌がらせを受けたり、アウティングが心配で誰にも相談できずに悩んだりするなど、さまざまな困難に直面しています。

当事者の方々の困りごとについてご理解いただき、安心して働ける職場環境作りにご協力をお願いいたします。

<参考>

企業での性的マイノリティに関する取組事例が掲載されていますので、ご参照ください。

①多様な人材が活躍できる職場環境に関する ②にじいろガイドブック

企業の取組事例

厚生労働省が作成した、企業の取組事例集



道が作成した、企業や団体、自治体の職場

向けのガイドブック

