職員のための
性自認及び性的指向に関する
ハンドブック

令和２年３月

東京都

目　次

1　東京都職員からはじめよう……………………………………3

2　性自認及び性的指向に関する基礎知識……………………4

3　職員に求められること……………………………………13

（1）職員の理解推進に向けた取組………………………13

（2）正しい知識と心構え……………………………………14

（3）都民等に対して…………………………………………16

（4）相談窓口に配属されたら………………………………19

（5）職場における対応………………………………………22

4　多様な性のあり方を尊重するために……………………26

5　職員向け相談窓口…………………………………………32

6　参考資料……………………………………………………33

東京都職員からはじめよう

○東京都は、平成 30（2018）年 10 月に東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例（平成 30 年東京都条例第 93 号）を制定し、同条例第 5 条第 1 項に基づき、令和元（2019）年 12 月に、東京都性自認及び性的指向に関する基本計画を策定しました。

○同計画では 4 つの施策の柱を掲げ、その 1 つに「職員理解の推進」を示し、東京都が事業者等の模範となるよう、職員向けに多様な性のあり方について、正しい知識の普及を徹底し、理解を浸透していくとしています。

○東京都が様々な施策を具体的に実施する際はもちろん、都民、事業者等に対して啓発等を実施していくに当たっては、東京都の職員自らが性自認及び性的指向に関する正しい知識を持ち、多様な性についての理解を深めていく必要があります。

○また、東京都の職員の中にも、性的マイノリティの方々や、その家族・友人などがいます。接する都民の方々だけでなく、職員の中にも当事者性を持つ人がいるということを前提として、日々の業務を行っていくことが重要です。

○そこで、性自認及び性的指向に関して、職員の理解に必要な正しい知識、窓口対応等をはじめとする職場での配慮等について記載した「職員のための性自認及び性的指向に関するハンドブック」を作成しました。

○本冊子を活用し、多様な性に関する正しい理解のもと、一人ひとりの違いを尊重して適切な配慮を行うことにより、誰にとっても安心して快適に働ける職場づくりを進めるとともに、ダイバーシティ時代の旗振り役を担っていきましょう。

性自認及び性的指向に関する基礎知識

一人ひとりの性のあり方(セクシュアリティ)は、４つの要素から成り立っていると考えることができます。性のあり方は多様であることを知り、お互いのちがいを受容し尊重しあうことが必要です。

性を構成する４つの要素

性のあり方(セクシュアリティ)は主に４つの要素の組合せによって形づくられていますが､この組合せは多様です。はっきりと分けられるものとは限らないため､「性はグラデーション」と言われることもあります。

①	身体的性別	身体の性
②	性　自　認	自認する性
③	性 的 指 向	好きになる性
④	性　表　現	表現する性

- ●身体的性別とは、性に関する身体のつくりや身体的・生物学的特徴などを言います。
- ●性自認とは、自分の性をどう捉えているかを指します。
- ●性的指向とは、恋愛感情がどの性別に向くか向かないかを表します。
- ●性表現とは、言葉づかい、服装、しぐさ等から見る社会的な性別をどう表現しているかを表します。必ずしも性自認と一致するとは限りません。

性のあり方（セクシュアリティ）に関する用語

SOGI（ソジ）とは

「性的指向」(Sexual Orientation) と「性自認」(Gender Identity) の頭文字をとった言葉で、全ての人の性のあり方（セクシュアリティ）を人権として考えていく際に使われます。

「性表現」(Gender Expression) から E を取って SOGIE（ソジイー）とする場合もあります。

性的マイノリティとは

「出生時に判定された性別と性自認が一致し、かつ性的指向は異性」というパターンに当てはまらない人々は、性的マイノリティあるいは LGBT などと呼ばれています。※

LGBT とは

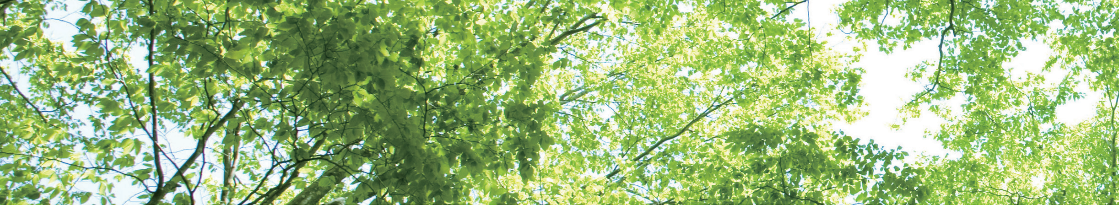
LGBT とはレズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字からなる言葉です。「性的マイノリティ」と同義の言葉として「LGBT」が用いられる場合もあります。

性的指向（SO）			性自認（GI）
L	**G**	**B**	**T**
Lesbian	**Gay**	**Bisexual**	**Transgender**
レズビアン	**ゲイ**	**バイセクシュアル**	**トランスジェンダー**
女性同性愛者	男性同性愛者	両性愛者	出生時に割り当てられた性と異なる性で生きる人、あるいは生きたいと望む人

性のあり方はグラデーションであり、ここに紹介している用語だけで全てを網羅できるものではありません。

大切なことは、性のあり方の多様性を知り、一人ひとりの性のあり方を尊重することです。

※本冊子では「性的マイノリティ」に統一して記載します。



国内外の動向

オリンピック・パラリンピック

平成26（2014）年12月	国際オリンピック委員会（IOC）臨時総会において、オリンピック憲章におけるオリンピズムの根本原則第6項が改正され、「性的指向」による差別が禁止されました。
平成28（2016）年	国際オリンピック委員会（IOC）は、トランスジェンダーの選手について参加基準を緩和しました。
平成29（2017）年3月	公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会は、性的指向・性自認に関する差別やハラスメント等の禁止を盛り込んだ「東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会　持続可能性に配慮した調達コード」を策定しました。

国の機関

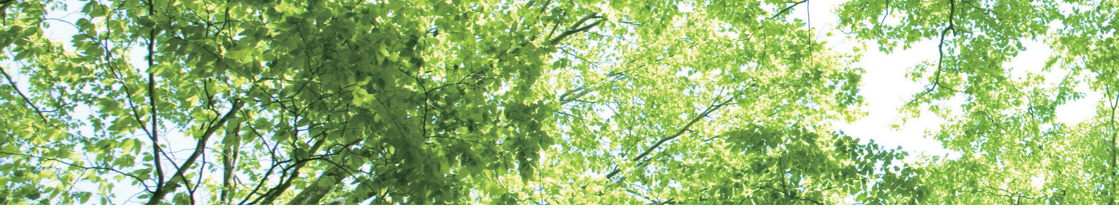
＜啓発一般＞

平成14（2002）年	「人権教育・啓発に関する基本計画」が閣議決定され、その中に、同性愛者への差別といった性的指向に関する問題の解決に資する施策の検討を行うことが盛り込まれました。
平成21（2009）年度	法務省の啓発活動強調事項に、「性的指向を理由とする差別をなくそう」「性同一性障害を理由とする差別をなくそう」が追加されました。
平成24（2012）年	「自殺総合対策大綱」の中で、自殺の恐れが高い層として「性的マイノリティ」が言及されました。
平成29（2017）年	「自殺総合対策大綱」の中で、重点施策として、「自殺念慮の割合等が高いことが指摘されている性的マイノリティについて、無理解や偏見等がその背景にある社会的要因の一つであると捉えて、理解促進の取組を推進する」等が挙げられました。

＜労働＞

平成28（2016）年6月	「ニッポン一億総活躍プラン」が閣議決定され、その中で、「性的指向、性自認に関する正しい理解を促進するとともに、社会全体が多様性を受け入れる環境づくりを進め」ることが記載されました。

平成 28（2016）年	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）が改正され、それに伴い、「事業主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」に「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となる」ことが明記されました。
平成 28（2016）年 12 月	人事院が通知「人事院規則 10 － 10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について」を改め、「性的な言動」に、「性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる」ことが明記されました。
平成 29（2017）年６月	「経済財政運営と改革の基本方針 2017」が閣議決定され、その中で、「性的指向、性自認に関する正しい理解を促進するとともに、社会全体が多様性を受け入れる環境づくりを進め」ることが記載されました。
平成 29（2017）年度	個別労働紛争解決制度の一つである総合労働相談コーナーにおいて、性的指向・性自認に関連する労働問題も対象としている旨が、厚生労働省の Web サイト上に明記されました。
平成 30（2018）年 12 月	「労働施策基本方針」が閣議決定され、その中に、「多様性を受け入れる職場環境の整備を進めるため、職場における性的指向・性自認に関する正しい理解を促進する」ことが記載されました。 ※公正な採用選考の取組としては、厚生労働省は、事業者向け啓発パンフレット「公正な採用選考をめざして」（平成 31 年度版）を作成し、性自認及び性的指向に関して職場における理解を深めることができるよう、性自認及び性的指向に関するコラムを充実させています。



＜教育＞

平成 27（2015）年	「第４次男女共同参画基本計画」（内閣府）において、第３次計画に引き続き、性的指向や性同一性障害を理由として困難に置かれている場合について、人権教育・啓発活動を促進すること等が明記されました。また、性同一性障害等の児童・生徒等に対する学校における相談体制を充実させるとともに、関係機関との連携を図りつつ、支援体制を整備することが新たに盛り込まれました。
平成 27（2015）年	文部科学省は、通知「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」（平成 27 年４月 30 日付児童生徒課長通知）を出しました。
平成 28（2016）年	文部科学省は、教職員向けの手引「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）」（平成 28 年４月１日）を出しました。
平成 29（2017）年３月	いじめ防止対策推進法（平成 25 年法律第 71 号）に基づく「いじめの防止等のための基本的な方針」（平成 25 年 10 月 11 日文部科学大臣決定）が改定され、「性同一性障害や性的指向・性自認について、教職員への正しい理解の促進や、学校として必要な対応について周知する」ことが記載されました。

＜住宅＞

平成 29（2017）年 10 月	国土交通省が策定した「住宅確保要配慮者に対する賃貸住宅の供給の促進に関する基本的な方針」において、LGBT 等の当事者についても、地域の実情等に応じて住宅確保要配慮者に含まれ得る者として位置づけられました。

＜公的書類への記載＞

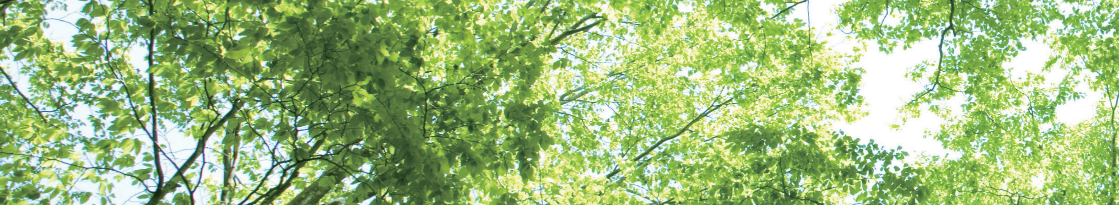
平成 28（2016）年 12 月	総務省から、性別を記載しない「住民票記載事項証明書」や「印鑑登録証明書」の発行を認めることについて、通知されました。
平成 29（2017）年８月	厚生労働省から、性同一性障害を有する方の健康保険証の氏名に、日常で使う「通称名」の記載を希望する旨の申出があり、保険者がやむを得ないと判断した場合には、被保険者証における氏名の表記方法の工夫を認めることについて、都道府県や公的医療保険の運営者に通知されました。

医学界

昭和 48（1973）年	世界的権威を持つアメリカ精神医学会が発行している「精神障害の診断と統計マニュアル（DSM）」において、同性愛 homosexuality の項目が削除されました。
平成2（1990）年	世界保健機関（WHO）が発行している「疾病及び関連保健問題の国際統計分類（以下「ICD」という。）」において、同性愛 homosexuality の項目が削除され、あわせて、「同性愛はいかなる意味でも治療の対象にはならない」と付記されました。 ※日本においても、平成6（1994）年に厚生省が ICD を公式な基準として採用することを決め、平成7（1995）年に日本精神神経医学会が ICD を尊重する見解を出しました。
平成 25（2013）年	「精神障害の診断と統計マニュアル（DSM）」において、性同一性障害 gender identity disorder という表現がなくなり、性別違和 gender dysphoria へと変更されました。
令和元（2019）年5月	世界保健機関（WHO）は、その最高意思決定機関である世界保健総会において、「精神疾患」から性同一性障害を除外し、「性の健康に関連する状態」という分類の中に gender incongruence（仮訳「性別不合」）を新設する内容を含む、新たな ICD を採択しました。

東京都の動き

・平成 30（2018）年 10 月	東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例制定。条例第 2 章に「多様な性の理解の推進」を規定 東京都性自認及び性的指向に関する専門電話相談開始
・令和元（2019）年 12 月	東京都性自認及び性的指向に関する基本計画策定
・令和 2（2020）年 3 月	職員のための性自認及び性的指向に関するハンドブック作成 多様な性について知る BOOK 作成
・令和 2（2020）年	東京都性自認及び性的指向に関する専門ＳＮＳ相談開始予定 性的マイノリティ同士が安心して集い、交流できる場・機会の提供開始予定



身近な存在である性的マイノリティ

国内の企業等による調査によれば、約 10.0%が性的マイノリティであるという結果も出ています。

企業等による LGBT に関する調査

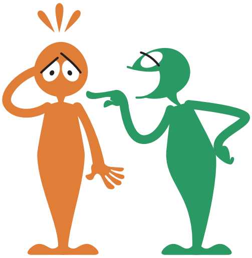
名称	調査時期	調査対象及び調査手法	調査結果
日本労働組合総連合会	平成 28 年 6 月	全国の 20 歳～59 歳の有職男女 1,000 人を対象に実施したインターネット調査	LGBT 等（性的マイノリティ）当事者は 8%
電通ダイバーシティ・ラボ	平成 30 年 10 月	全国 20～59 歳の個人 6 万人を対象に実施したインターネット調査	LGBT 層に該当する人は 8.9%
株式会社 LGBT 総合研究所	平成 31 年 4 月～令和元年 5 月	全国の 20～69 歳の個人 42 万 8,036 人を対象に実施したインターネット調査	LGBT・性的少数者に該当する人は約 10.0%

以下の資料より
- 日本労働組合総連合会「LGBT に関する職場の意識調査～日本初となる非当事者を中心に実施した LGBT 関連の職場意識調査～」
- 電通ダイバーシティ・ラボ「LGBT 調査 2018」
- 株式会社 LGBT 総合研究所「LGBT 意識行動調査 2019」

「自分の周りに性的マイノリティはいない」と思っている人は少なくありませんが、実際は、職場、知人、友人、家族の付き合いの中で、誰もが性的マイノリティの方々に接している可能性があります。

仮に「自分の知人には性的マイノリティはいないから、自分ごととして考える必要はない」と思っていたとしても単に気付いていないだけなのです。

そのことを理解し、意識しておくことはとても重要です。



性的マイノリティの方々が直面しやすい困り事

性的マイノリティの方々が身近にいると想定されていない社会では、日常生活の様々な場面で困り事に直面することがあります。

教育

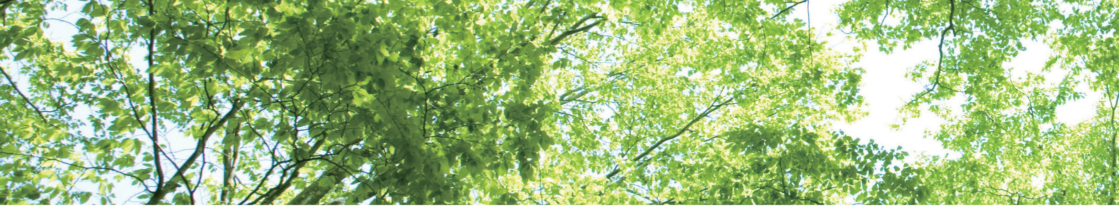
様々な調査によると「LGBT 等の正しい知識を持ってもらうための教育者の肯定的な視点が必要」という結果も出ています。

- 「制服をはじめとした様々な男女分けが苦痛だった。学校に居場所がなく不登校になった。」
- 「クラスメイトの前で先生に『オカマみたいだな』とからかわれ、とても傷ついた。別の先生にも相談できなかった。」

求職・就労

求職時にセクシュアリティに由来した困難を経験した人や、就職後も職場でのハラスメントを経験している人が多くいます。そのような就労における難しさが、経済的困難につながることもあります。

- 「就活の際、男女別のリクルートスーツや履歴書・エントリーシートの性別欄が障壁となったが、どこに相談していいかわからなかった。」
- 「福利厚生の『配偶者』や『家族』に同性パートナー、その親、その子供が含まれないので、家賃手当、介護休業、育児休業など、必要な制度を利用できない。」



医療・福祉・健康問題

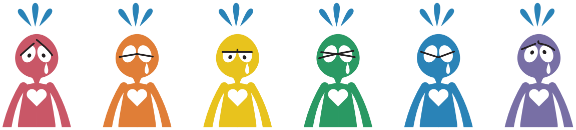
病院での様々な手続（面会・入院や手術の同意書のサイン等）や介護などの面で不安と困難を感じることがあります。また、性的マイノリティは、自殺のハイリスク層であるとも言われています。

・「病院で同性パートナーの病状告知の場で『家族でないから』と同席を断られた。」
・「望む性別で高齢者福祉施設に入居し、介護・医療を受けられるかなど、老後を考えると不安はつきない。」
・「DV の電話相談に被害の相談をしたら、声が低いことからいたずら電話だと思われ切られてしまった。」
・「セクシュアリティを理由に何回も自傷を繰り返していたが、その理由は誰にも言えなかった。」

住宅・災害時の対応

公営住宅への入居制限や民間賃貸住宅への入居を断られるなどのことがあります。また、災害などの非常時には性的マイノリティの方々を含め、様々なマイノリティの方々の困難が浮き彫りになりやすいと言われています。普段から誰も取り残さないという視点で非常時への備えをしておくことが重要です。

・「同性パートナーと公団住宅への入居を申し込もうとしたが、同居親族に当たらないという理由で拒否された。」
・「服、下着、生理用品、ヒゲソリなどの男女別になっている支援物資は、必要があってももらいづらく、周囲の目も気になる。」
・「避難所も仮設住宅も世帯ごとに取り扱われるため、同性パートナーと一緒に利用することができるか不安。」



職員に求められること

（1）　職員の理解推進に向けた取組

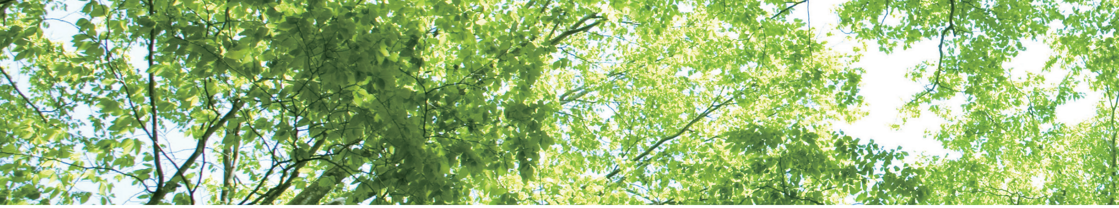
○東京都はこれまでも、全職員に対する定期的な人権研修を通じて、人権意識の高揚を図るとともに、様々な人権問題に対する正しい理解と認識を深める取組を行う中で、性自認及び性的指向に関する内容を取り上げ、理解推進を図ってきました。

○また、「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に関する基本方針」に、「同性に対する言動も、セクシュアル・ハラスメントに該当すること」、「被害を受けた者の性的指向や性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアル・ハラスメントも、本方針の対象となること」を平成 29（2017）年 1 月に明記し、ハラスメント防止の一環として性自認及び性的指向に関するハラスメント（SOGI ハラスメント）の防止に努めています。

○平成 31 (2019) 年 3 月には、「ダイバーシティ時代のハラスメントに関するアンケート」の結果を踏まえ、職員向けの啓発資料「SOGI ハラスメントについて知る BOOK」を作成・周知しました。

○さらに、本冊子「職員のための性自認及び性的指向に関するハンドブック」を研修等で活用し、各職員に配布していきます。

○性自認及び性的指向に関して正しく理解し、性的マイノリティの方々が都民の中や職場の身近にいることを前提とし、より一層適切な対応を図っていくことができるよう、職員一人ひとりが心がけていきましょう。



（2） 正しい知識と心構え

多様な性のあり方を尊重することは、人権の観点からも求められます。性のあり方の違いによって都民が社会的に受ける困難は見えにくいことが特徴の一つと言われています。職員が多様な性のあり方に対する正しい知識を持ち、性的マイノリティが抱えている課題についても十分に理解するとともに、「多様な性のあり方を等しく尊重するためには何ができるだろうか」という視点を常に持つことが大切です。このように性的マイノリティに対する理解と支援の意思を表明している人をアライ（Ally）と言います。

① 多様な性のあり方を尊重するためのポイント

- **性自認や性的指向は多様であることを理解する**
- **固定観念、先入観、偏見を持たずに対応することが重要**
- **性別を決めつけるような表現はできるだけ避ける**

  例　夫・妻・旦那様・奥様→配偶者・パートナー
  　　お父さん・お母さん→保護者の方・御家族の方
  　　息子・娘・御子息・御令嬢→お子さん
- **必要な範囲を超えて詮索しないようにする**

② カミングアウトとアウティング

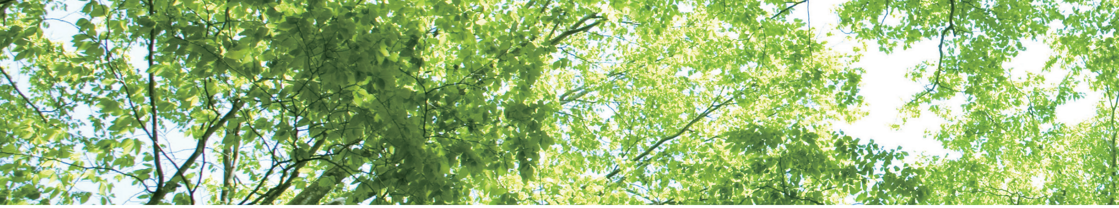
カミングアウトとは、本人が自発的に性自認や性的指向を表明することを言います。一方、アウティングとは、本人の許可なく第三者にセクシュアリティを伝えることを言います。アウティングは深刻な影響をもたらします。重大な人権侵害であることを認識しましょう。

③　SOGI ハラスメント

性自認や性的指向に関連した差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力を SOGI ハラスメントと言います。

- **差別的な言動や呼称、嘲笑を含む表現**
  例　ホモ、レズ、オカマ、オナベ、そっち系、オネエ
- **不当な入社拒否・異動・解雇、不当な入学拒否・転校強制・退学強制**
- **SOGI を理由としたいじめ、無視、暴力行為**
- **望んでいない性別での生活の強要**
- **施設やサービスの不当な利用拒否**
- **アウティング行為**

職員一人ひとりの言動が「東京都」としての対応になることを忘れないようにしましょう。



(3) 都民等に対して

窓口対応を行う際には相手の意向を最大限汲んでいく必要があります。職員として普段から性自認や性的指向に関してどのような対応が求められているかを考えることが大切です。

①　各種書類・本人確認

見た目で性別を決めつけないようにしましょう。本人が家族など他人の書類を誤って持ってきていないか確認する際には、性別が周りに分からないよう、名前は口にせず書類への指差しで行うなどします。

> 例　この書類でお間違いありませんか。こちらでよろしいでしょうか。
> ※性別の確認に固執することなく、生年月日や住所等、他の方法も選択肢として提示する。

本人確認に当たり、性別記入を必要以上に求めないことや、不必要な性別欄がないか、書類を今一度点検するなどしましょう。

> 例１　自由記述にする
> **性別（　　　　　）**
> 例２「男性」「女性」の二択にせず、「空欄」「回答しない」などの選択肢を設ける
> **性別　男性・女性・（　　　　　）・回答しない**

〈当事者の声〉

- 公的な書類に記載された性別欄と外見の性別が異なるため、本人確認ができないという理由で必要な行政サービスが受けられなかった。
- 戸籍上の性別や名前と見かけが違うことで、書類を提出すれば性別や氏名の再確認をされ、好奇の目で見られ恥ずかしい思いをするのではないか。

②　呼び出し

　窓口で呼び出す場合、番号等での対応が望まれますが、氏名で呼ぶ場合も苗字だけにするなど、周囲に性別が判明しないように配慮します。よくある苗字の場合は、フルネームで呼ぶことをあらかじめ了承してもらうことや、どのように呼んでほしいか尋ねておくなどの工夫をしましょう。

〈当事者の声〉

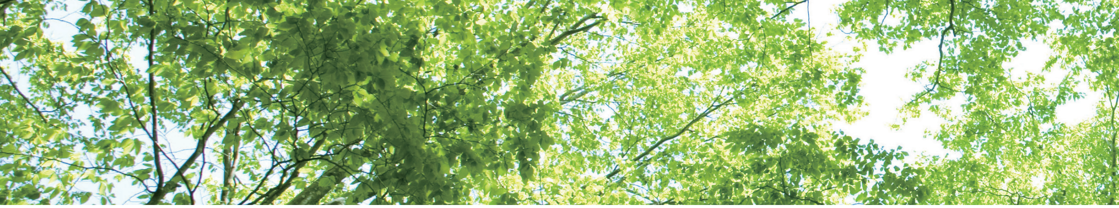
- 受付で自分の氏名が大声で呼ばれてしまえば、周りに居合わせた他の人たちに性別のことが気づかれるのではないか。

③　電話対応

　電話対応時は、相手に性別を答えさせるような質問はしないようにするなど、相手の意向を確認しながら会話を進め、声質で相手の性別を決めつけないように配慮します。また、声の大きさなど、他の来庁者の存在にも配慮しましょう。

④　公共施設における配慮（トイレ、更衣室等）

　トランスジェンダーの中には性自認に基づいた施設利用を求める人もいます。
周囲からの様々な反応が予測されるため、利用しない / できない場合もあります。
その結果ストレスを感じたり、膀胱炎や排せつ障害を抱えることもあります。



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が、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。

トイレや更衣室の使用に関しては、本人の意向を十分に踏まえながら他の利用者との調整をどのように行うかなど、本人と一緒に対応策を検討し、真摯に対応しましょう。

〈当事者の声〉

・施設の利用にあたり戸籍上の性別だけで判断され、性自認とは異なる性別の施設を使用するよう強要されるのではないか。

⑤　災害時にも必要な配慮

災害時には、誰もが被災者であり、行政現場に混乱が予想されます。全てに対応することは難しいとしても、日頃から性自認や性的指向が多様であることを考慮して、災害時に想定される課題を整理し、避難所の運営を行うことが必要です。

〈当事者の声〉

・避難所に届いた支援物資が、登録されている性別ごとに配布されたため、性自認に基づく肌着や衣服などを入手することができなかった。
・救援センターでパートナーの所在を確認しようとしたところ、親族でないことを理由に情報提供を拒まれ、確認できなかった。
・性別移行のための治療中に罹災したが、避難所で十分なホルモン剤などが入手できず、治療を中断・断念せざるを得なかったため、体調が著しく悪化した。

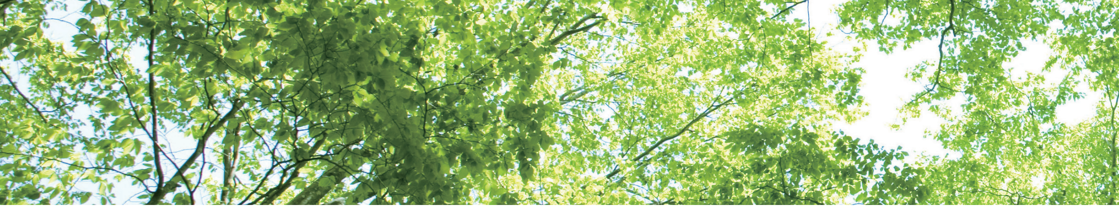
このような実態を認識し、性的マイノリティの方々の困り事、不安に思う気持ちを受け止めるような意識を持つことが重要です。

(4) 相談窓口に配属されたら

性的マイノリティの方々は相談に当たってハードルを感じている場合があります。

対応方法は一つではありません。相手の要望をよく聞いて受け止め、可能な範囲で配慮・対応することが大切になります。

- 「男性は女性を、女性は男性を好きになるものだ」といった固定概念や先入観に同調し、性的マイノリティを特別視しないこと。偏見を持って応対しない。
- 性的マイノリティから事情を打ち明けられた場合、しっかり傾聴し相談を受け、可能な範囲で対応を図る。
- 必要に応じて個室を用意する。
- サイト、チラシ、相談カードなどで、性自認・性的指向に関わる相談も可能であることを明示する。
- 専門的な知見が必要な場合は専門の相談機関や当事者団体につなぐ。
- 全ての相談において性的マイノリティの方々からの相談であるかもしれない可能性を考慮した上で、普段から性別を決め付けない会話を心がける。
- DV は、男性が女性に行うものと思いがちだが、逆もあれば同性間でも起こり得ることを想定する。



〈当事者の声〉

・窓口で自分が困っていることを相談しても、理解してくれないのではないか。
・同性パートナーと同居していることが知られたら、偏見を持って見られるのではないか、隠した方が良いのだろうか。
・性自認や性的指向について、窓口の職員や相談員に正確な知識があるか不安で、本当のことが話せなかった。

各種相談窓口との連携

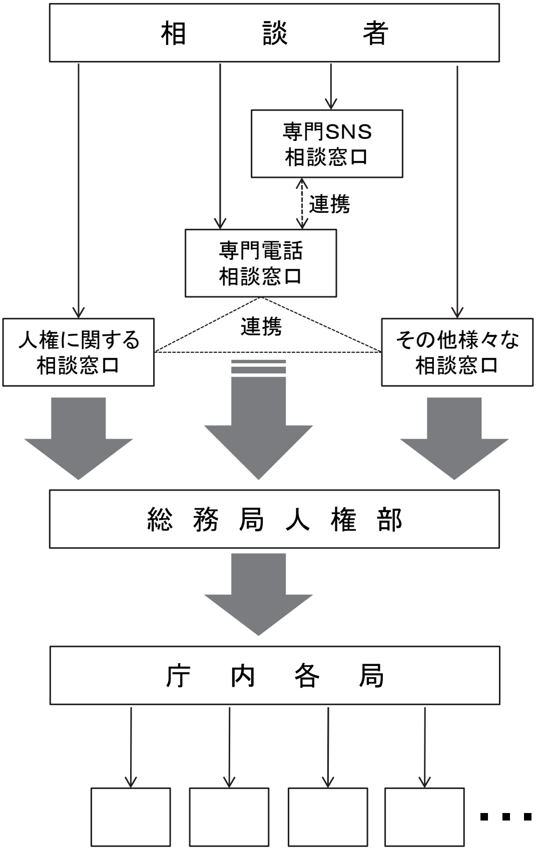
性的マイノリティの方々からの相談は、必ずしも専門窓口に寄せられるとは限りません。引きこもり、自殺、女性、労働、教育等に関する相談が、性的マイノリティの方々やその家族から寄せられることも多くあります。

必要なケースについては、専門機関を案内するなど、庁内の相談窓口相互における連携を図るとともに、区市町村や様々な団体等との社会資源へとつなげていきますが、その際もアウティングには十分注意しましょう。

※アウティングを避けた情報提供

一連の手続で他の窓口につなぐ場合は、多重確認をしないよう工夫します。

東京都における性自認及び性的指向に関する相談等への対応イメージ



STEP1
多種多様な相談を、
庁内の様々な
相談窓口で受付

STEP2
様々な相談窓口間で
必要に応じて
連携及び情報共有

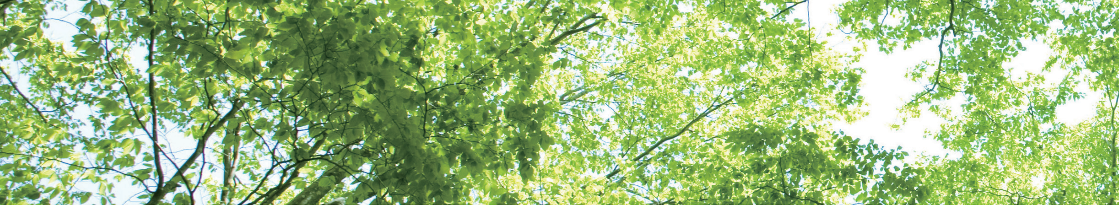
STEP3(※)
相談者のニーズに即し
必要に応じて
適切な社会資源に接続

STEP4
都の施策等に関して
寄せられた苦情・要望
については
総務局人権部で集約

STEP5
個人情報の保護に
配慮しつつ
関係各局等へ共有

STEP6
各局等の
それぞれの現場で
適切に対応

※専門性の高い事案等は、必要に応じて適切な公的相談機関等を紹介するなどしています。



(5)　職場における対応

性自認及び性的指向に係る差別や偏見をなくすことは、誰もが安心して働く職場づくりにつながります。性自認や性的指向は個人の尊厳に関わる事柄です。

①　正しい知識と心構え

職員の誰もが働きやすく、誇りを持って過ごせる職場を実現するためには、職場内で差別やいじめ、ハラスメントがないことが大切です。さらに大切なのは、性自認や性的指向の多様性について職員一人ひとりが理解するという心構えです。

今後、研修等を通じて、性自認や性的指向に関する理解を深めていきましょう。

②　職場内での SOGI ハラスメント、アウティングの防止

管理監督者は職員がその能力を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、ハラスメントの防止及び排除に関し、必要な措置を講ずるとともに、ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速に講じなければなりません。

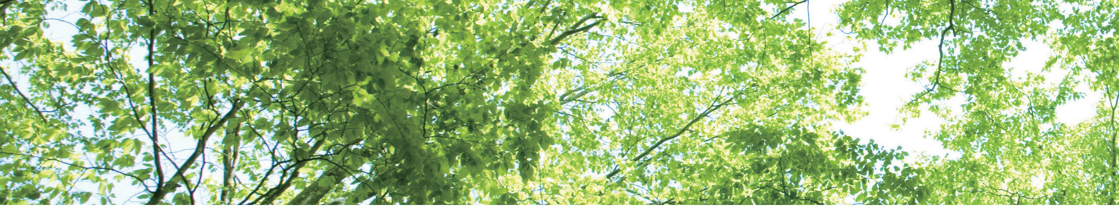
いわゆる「ホモネタ」、「オカマネタ」等の性自認や性的指向を揶揄（やゆ）する発言は、差別的言動となりうることを認識しなければなりません。

こうした言動は性的マイノリティの方々にとって、非常に大きな精神的苦痛となりかねません。

またいかなる場合も、他者のセクシュアリティをアウティングしてはいけません。

〈当事者の声〉

- カミングアウトしておらず、トイレ、更衣室など日常的に使用が必須の施設を利用することができなかった。また介護や育児などの福利厚生制度なども利用を控えた。
- 職場での会話で、性自認及び性的指向に関して話題にすることが難しく、一切のプライベートな話を避けるなど、職場の人との交流に困難を抱えるようになった。
- 宿泊を伴う出張で、部屋割りや入浴時間をずらしてもらうなど、言い出せなくて苦痛だった。
- 男女の性別記載欄で、必要なのか分からないにもかかわらず、性別を選択する形式だったので配慮してほしい。
- 職場でいつ偏見、差別にさらされるか常に不安で鬱(うつ)になった。
- 職場で性的マイノリティであることを理由に差別され、ストレスで病気になった。
- 会社の飲み会で執拗に「なぜ結婚しないの?」と聞かれて嫌な思いをした。
- コソコソ自分がいないところで、うわさ話をされてつらかった。



③　望む性での就労

[個人情報の取扱い（名前、性別、マイナンバー等）]

　名札や名刺の名前から戸籍上の性別が分かってしまうことが想定されるため、本人の希望に応じて通称名の使用について検討します。

　職員のマイナンバー取得に際しては、「性別記載のない住民票記載事項証明書」などの代替手段を用意します。

[身だしなみ・制服]

　制服や作業服などは男女によって色・形が異なるものを使用するよう求められていることがありますが、申出があった場合、希望する制服や作業服の着用を認めることを検討することも必要です。また、そもそも男女で分ける必要があるのかも検討してみましょう。

[施設利用についての配慮（トイレ・更衣室等）]

　戸籍上の性別以外の施設利用の申出があった場合は、本人の希望する施設の利用ができるよう配慮するとともに、他の利用者への配慮との均衡を視野に入れながら検討します。

　また、誰でもトイレの設置や安全に配慮した男女共用個室トイレ等の必要性についての検討も必要です。

　宿泊を伴う研修や出張などは、部屋割りや入浴時間をずらす等の配慮が必要です。

④　採用選考・人事評価

性自認及び性的指向を理由とした差別を行ってはいけません。本人の仕事の適性や能力で判断する必要があります。具体的には、見た目・服装と書類上の性別が異なる場合であっても、不利益な取扱いをすることがないように徹底する必要があります。

⑤　福利厚生・安全衛生

休暇や福利厚生制度については、対象の制度や利用に当たっての要件確認の方法等について、法令との整合性及び国や他自治体における対応状況等を踏まえながら検討する必要があります。

職場での健康診断は、可能な限り本人の要望を聞き、必要な配慮を行うことが重要です。産業医についても性的マイノリティの方々からの相談に的確に対処していくことが求められます。

⑥　相談しやすい環境づくり

日頃から差別や偏見のない職場環境をつくることによって、「相談しても大丈夫」と思える雰囲気づくりをしていきましょう。

多様な性のあり方を尊重するために

誰かを傷つけていないか、振り返ってみましょう

こんな言動していませんか？

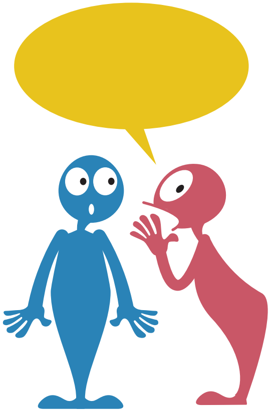
「LGBTって気持ち悪いよね」「ホモ、レズ、おなべ、おかま、オネエ」

- このような言葉は、性的マイノリティの方々を差別したり揶揄（やゆ）したりする言葉です。
- 悪意がなくても、その言葉だけで誰かを傷つけるかもしれません。
- 周囲でそのような言葉を使っている人がいたら、「それ、誰かを傷つけるかもしれないよ」と伝えましょう。

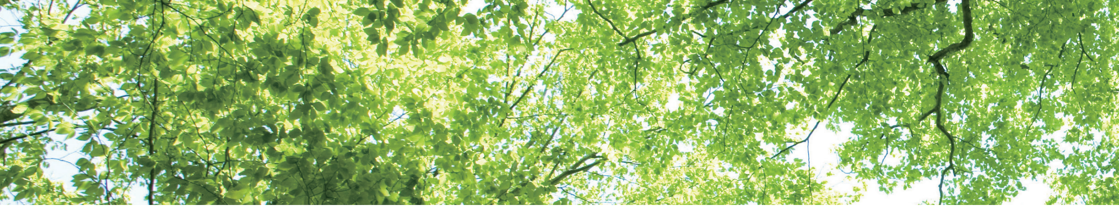
性のあり方を決められるのは、本人だけ

こんな言動していませんか？

「あの人、そっち系なんじゃないの？」
「スカートを嫌がるこの子はトランスジェンダーに違いない」



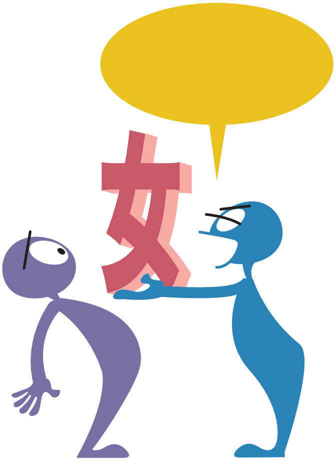
- 誰かの性のあり方について、面白おかしく話したり、本人のことを否定したり、性のあり方を決めつけたりする言動は、避けましょう。
- 人の性のあり方は様々で、本人の性のあり方を決められるのはその人だけです。



それぞれの「自分らしさ」が大事

こんな言動していませんか？

「女なんだから化粧くらいすれば」「男なら結婚してこそ一人前」

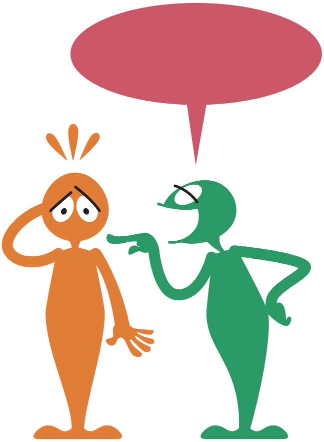


- 「らしさ」の押しつけはやめましょう。
- 人の価値観は多様であり、何を望ましいと感じるか、どのように「自分らしさ」を表現したいかは、人によって異なります。その人が、その人らしくあろうとすることは、誰かが否定できるものではありません。
- それぞれの人が「自分らしさ」を大切にできる環境を考えてみましょう。

多様な生き方があることを前提としましょう

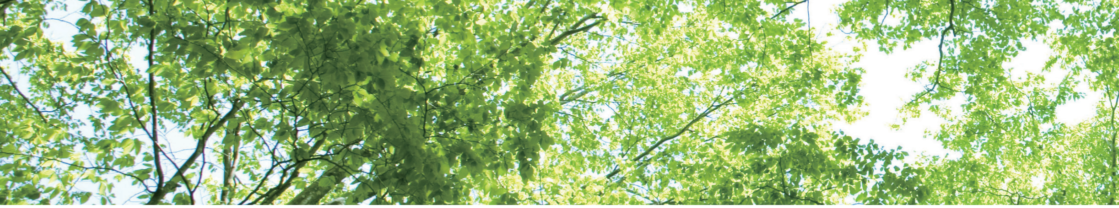
こんな言動していませんか？

「なんで彼女がいないの？」「なんでスカートはかないの？」



・自分の性のあり方をいつ、誰に言うか、言わないかは、本人が決めることです。
好奇の目による過度な詮索は控えましょう。その話題に触れてはいけない、というわけではなく、本人の負担になっていないか気にかけながら対話をする姿勢が大切です。

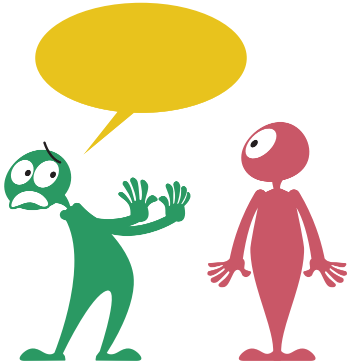
・多様な生き方があることを前提とした会話によって、誰もが心地よい環境をつくることができます。



あなたは知らなくても、周りにいます

こんな言動していませんか？

「うちの職場に LGBT なんていないよね」
「ドラマならいいけど、現実にいたらちょっとねえ」

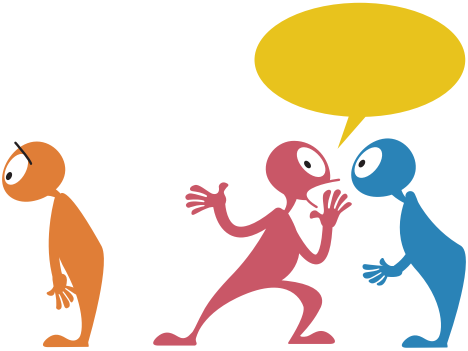


- 「性的マイノリティは身近にはいない」という思い込みによる言動は、性的マイノリティであることを伝えにくい環境をつくるだけでなく、その場の誰かの居場所や安心感を奪ってしまうかもしれません。
- 今見えていなくても、身近に性的マイノリティの方々がいることを想定して行動しましょう。

勝手に言いふらさない

こんな言動していませんか？

「ねえ、知ってた？あの人レズビアンなんだって」
「あなたがトランスジェンダーであることは、先に部署に伝えておいたから安心してね」



- 誰かの性のあり方を第三者に勝手に伝えることを、アウティングといいます。アウティングは、他人の生命に関わることもあるような、重大な人権侵害でありハラスメントです。アウティングにより、それまでの生活が送れなくなることもあります。
- 「よかれと思って」や「ここだけの話」でも、本人の同意なく、他の人が伝えることは絶対にやめましょう。

職員向け相談窓口

令和2(2020) 年 2 月現在で下表のとおりです。
所属等に相談しづらい場合には、専門電話相談に相談することが可能です。
また、性的マイノリティでない方々も専門電話相談等を利用できます。

■～ Tokyo LGBT 相談～東京都性自認及び性的指向に関する専門電話相談

＊総務局人権部により外部委託で実施されています。

電話　０３－３８１２－３７２７

毎週火・金　１８：００～２２：００（祝日・年末年始除く）

■ ハラスメント相談窓口	
全庁（知事部局）相談窓口	総務局人事部職員支援課安全衛生担当
局相談窓口	各局人事主管課 各局には男性・女性の相談員が各々選任されています。 ※連絡先がわからないときは、全庁窓口までお問い合わせください。
(一財) 東京都人材支援事業団	相談室
外部弁護士相談窓口	（電話）毎月 4 回受付 ※人事部ホームページで確認 http://www.soumu.metro.tokyo.jp/03jinji/lawyerdial.html

秘密は厳守しますので安心して御相談ください。

参考資料

東京都・国・その他資料一覧

1　東京都総務局「多様な『性』があること、知っていますか？」（リーフレット）
https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/tobira/H30tayounasei.pdf

2　東京都総務局「多様な『性』があること、知っていますか？」（動画）
https://www.youtube.com/watch?v=sBwiUOmU23M

3　法務省人権啓発ビデオ「あなたが あなたらしく生きるために　性的マイノリティと人権」（動画）
https://www.youtube.com/watch?v=G9DhghaAxlo

4　法務省人権啓発ショートムービー「りんごの色～ LGBT を知っていますか?～」（動画）
https://www.youtube.com/watch?v=Q4lVysT1wNA

5　法務省「多様な性について考えよう！～性的指向と性自認～」（リーフレット）
http://www.moj.go.jp/content/001249993.pdf

6　法務省人権啓発ビデオ　「企業と人権　職場からつくる人権尊重社会　【LGBT（性的少数者）に対する差別・偏見】」（動画）
https://www.youtube.com/watch?v=PGt4tUQy2u8

7　公益財団法人人権教育啓発推進センター「みんなが自分らしく～性の多様性を考える～性的指向・性自認・性別表現」（パンフレット　有料）
http://www.jinken.or.jp/archives/12592

8　公益財団法人人権教育啓発推進センター「性的マイノリティと人権　多様な性について考えよう」（リーフレット　有料）
http://www.jinken.or.jp/archives/9697

9　公益財団法人人権教育啓発推進センター「ポケットブック④『セクシュアル・マイノリティと人権』」（リーフレット　有料）
http://www.jinken.or.jp/archives/343

編集・発行　　東京都総務局人権部
監　　修　　認定特定非営利活動法人 ReBit
印　　刷　　音羽印刷株式会社
編 集 協 力　　横山彰人
令和 2 年 3 月発行　登録番号　（31）　59