



自分の周りにはLGBTの人はいないと思いませんか？

周囲には「いない」と思っているも本当は「見えていない」だけかも。

性的マイノリティの人の割合は左利きの人と同等の割合であり、職場内でカミングアウトをしていない当事者の割合は97%とも言われています。

カミングアウトされていないから「いない」と考えるのではなく、同じ職場にも当事者が「いて当然」と考えましょう。



不要な区別をしていませんか？

男だから、女だからという性別役割分担意識は今も根強く残っています。

また、自分の性別に違和感がある場合に性自認と異なる性別の記載を強制されるなど、当事者がその行動により精神的苦痛を伴う場合があります。

性のあり方は多様です。必要のない性別欄を設けたり、性別で分ける必要があるのかなど、制度や業務内容について再度検討し、改善してみましょう。

偏見や先入観に基づいた言動をしてしまっていないか、再確認を。

多様な性を理解した

職場環境づくり チェックリスト



アウティング行為をしていませんか？

公にしている性的指向や性自認を第三者が本人の了解を得ずに他人に暴露することを「アウティング」といいます。

この行為はプライバシーの重大な侵害であり、性的マイノリティ当事者を深く傷つけてしまう取り返しのつかない行為です。

当事者の意思を確認せず他人に伝えるなどのアウティング行為は絶対に行ってはけません。



性的指向や性自認に対する差別的な発言をしていませんか？

「オカマ」「レス」など性的指向や性自認に関する差別的発言は人権の侵害であり、当事者だけでなく、当事者である友人や親族を持つ人にとっても精神的苦痛となることを忘れてはいけません。

また、男らしさ、女らしさといった表現なども、無意識に誰かを傷つけているかも。

性的指向や性自認は多様であることを理解し、尊重しましょう。



相談される前に対応を検討していますか？

もしLGBT当事者の職員に相談された時にあなたの職場ではどのような対応が取れるでしょうか。

制度の見直しや対応の検討には時間がかかるものです。

対応が可能なものは事前に広報し、周知していくようにしましょう。

近年、LGBTや性的マイノリティという言葉は一般社会に定着してきましたが、まだまだ理解は十分にされていないとは言えず、偏見や差別が多く存在しています。

性のあり方は人それぞれであり、多様なものです。一人一人が尊重され、誰もが自分らしく生きることが出来る社会を目指して、みなさんの職場環境をチェックしてみましょう。