

# 自分らしく、いきいきと 活躍できる職場へ

～性的マイノリティについて考えるきっかけに～

---

株式会社ドクタートラスト

保健師 横川 さとこ

# 性的マイノリティの割合

日本国内の「性的マイノリティ」はどのくらいいるのでしょうか？



日本におけるLGBTQの割合は、調査機関・調査方法によって異なるが、現在では**約3%～10%**とされている

3%（約360万人）と同規模なのは…

- 横浜市の人口
- 静岡県の人口
- 苗字ランキング1, 2位  
（佐藤さん + 鈴木さん）



10%（約1200万人）と同規模なのは…

- 九州の人口
- 左利きの人
- AB型の人



出典：法務省、「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」.<https://www.moj.go.jp/content/001221566.pdf>.（参照 2024-08-13）

出典：株式会社 電通グループ.ニュースリリース「電通グループ、「LGBTQ+調査2023」を実施 — LGBTQ+に関する意識を可視化したデジタルブック『実はずっと聞いてみたかったこと』を発表」.  
<https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/pdf-cms/2023046-1019.pdf>（参照 2024-08-13）

# 聞いたことはありますか？



SOGI

LGBT

性的指向

性自認

カミングアウト

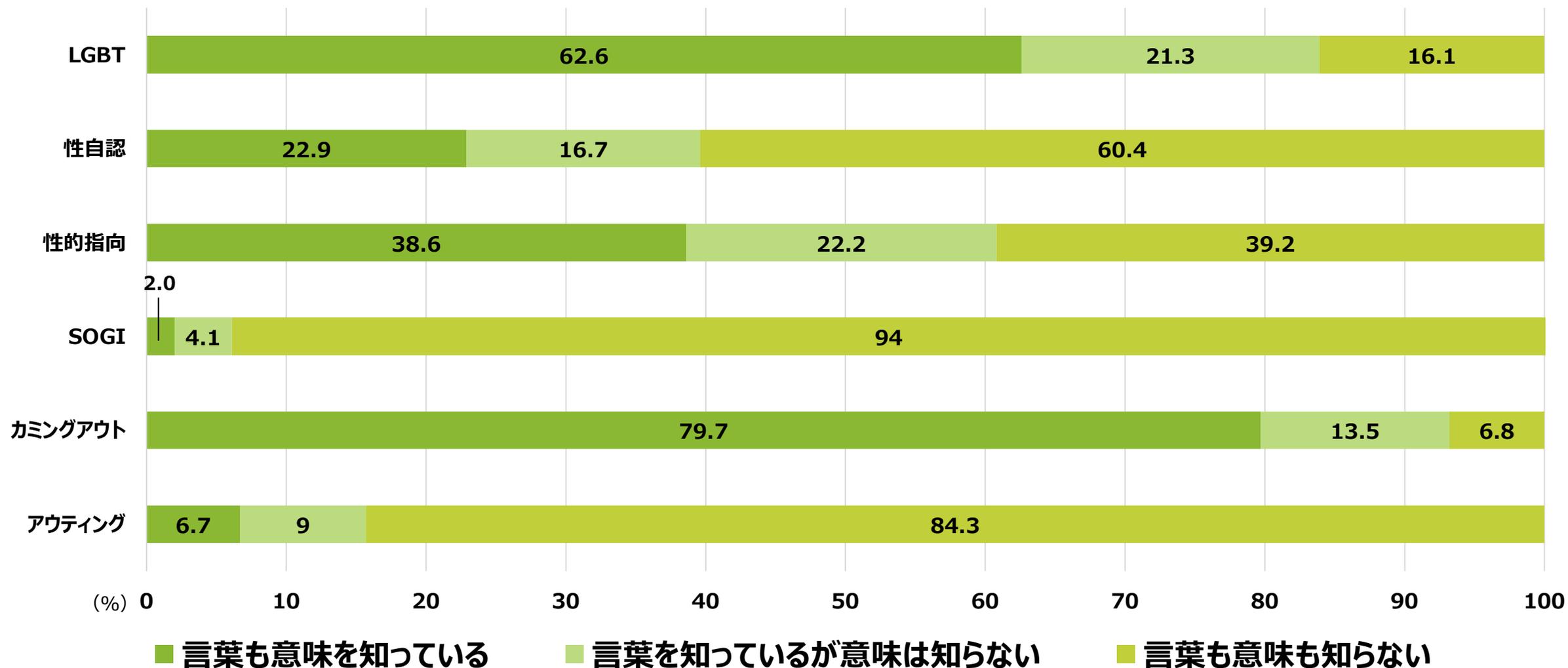
アウティング



## 衛生委員会で聞いてみよう

- みなさんは何個くらい知っていましたか？
- 初めて聞いた言葉はありましたか？
- これらの言葉はどこで知りましたか？（新聞、ニュース、本、社内教育など）

# 性的指向・性自認に関する言葉の認知



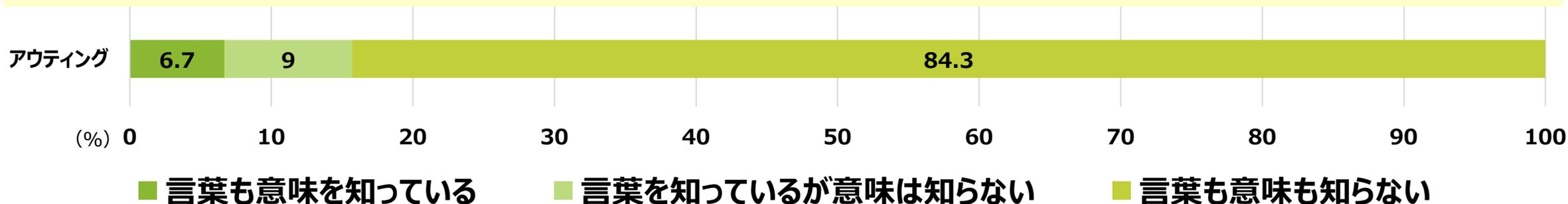
出典：厚生労働省。「令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/0000088194\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/0000088194_00001.html)

# 性的指向・性自認に関する言葉の認知



## 衛生委員会で話し合ってみよう

- この結果と比較して、皆さんの認知度はどうですか？
- この調査を全社員に実施した場合、どのような結果になりそうですか？
- 社員の「認知度が低い」場合、社内でどのようなことが起こりうるのでしょうか？



出典：厚生労働省、「令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/0000088194\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/0000088194_00001.html)

# もう一度確認しておこう

## LGBT

「LGBT」とは以下の言葉の頭文字をとったものです。  
「L」(Lesbian) レズビアン…同性を好きになる女性  
「G」(Gay) ゲイ…同性を好きになる男性  
「B」(Bisexual) バイセクシャル…両性を好きになる方  
「T」(Transgender) トランスジェンダー…生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない方  
「LGBTQ」と表現することもあります。  
「Q」(Questioning) クエスチョニングやクィア (Queer) は性的マイノリティの総称として用いられる場合がある

## 性自認

性自認とは、自己の性別についての認識のことをいいます。

## 性的指向

性的指向とは、恋愛又は性愛がいずれの性別を対象とするか、をいうものです。※性的嗜好ではない

## SOGI

「SOGI」(ソジ) は、性的指向 (sexual orientation) と性自認 (gender identity) の頭文字をとった略称です。この表現は、特定の性的指向や性自認の人のみを対象とするのではなく、すべての人を含む表現です。

## カミングアウト

性的マイノリティの当事者が、自身の性的指向や性自認について他者に伝えること

## アウティング

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

出典：法務省、「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」.<https://www.moj.go.jp/content/001221566.pdf>. (参照 2024-08-13)

出典：厚生労働省、「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～性的マイノリティに関する取組事例～」.2020年.P2-4. <https://www.mhlw.go.jp/content/000630004.pdf>

# アウトティングでの労働災害

## アウトティング：本人の性のあり方を同意なく第三者へ暴露すること

20代の同性愛者の男性は2019年に都内の保険代理店に入社した際、緊急連絡先を登録するため、必要のある正社員に限って伝えることなどを条件に同居する同性のパートナーがいることを会社側に伝えました。

しかし、およそ1か月後に上司がパート従業員1人に対して、男性の同意がないまま性的指向を周囲の人に暴露する「アウトティング」を行っていたことがわかりました。

上司は「自分で言うのは恥ずかしいと思ったから言っておいた。1人ぐらいいいでしょ」と男性に説明。

男性は上司を信頼できなくなり、業務に必要なコミュニケーションがとれなくなるなど関係が悪化したことで、男性はその後精神疾患を発症し、2年後に退職。これを受け男性は労働基準監督署に労災の申請を行っていましたが、精神疾患は「アウトティング」によるもので、パワーハラスメントが認められるとして2022年3月に労働災害と認定されました。

緊急連絡先を登録するため、同居する同性のパートナーがいることを会社側に伝えた。



Aさん

一ヶ月後



パート従業員



上司

Aさんは同性のパートナーと同居している

# 法改正で適切な対応を求められる

## 労働者災害補償保険法

2023年9月精神障害の労災認定基準の改正。  
心理的負荷の強度が「弱」「中」「強」となる具体例が拡充された。  
パワーハラスメントの6類型すべての具体例に、  
**性的指向・性自認に関する精神的攻撃等**を含むことなどを明記。



心理的負荷の強度「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合、  
会社に相談しても又は会社がパワーハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、  
改善がなされなかった場合には心理的負荷の強度「強」に該当する可能性も！



「性的指向・性自認」に関する業務による**心理的負荷が**  
**起きない職場環境づくり**に会社として取り組む必要がある

出典：厚生労働省、「心理的負荷による精神障害の労災認定基準を改正しました」.[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_34888.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34888.html)（参照 2024-08-13）

# 職場の性的マイノリティに関する取り組み意義

「令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業（企業アンケート調査）」（厚生労働省委託事業）令和2年3月  
「企業が性的マイノリティに対する配慮等に取り組む目的（複数回答）」

**1位** 「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」（約7割）

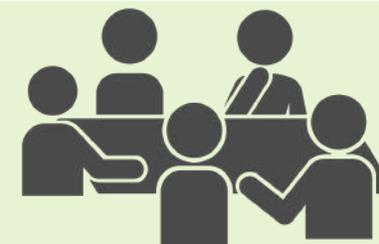
**2位** 「社会的責任のため」（約6割）

**3位** 「性的マイノリティ当事者が働きやすい職場にするため」（約5割）  
「コンプライアンスへの対応のため」

「人材を確保するため」（約4割）、「イノベーション創出のため」（約2割）、「経営の国際化に対応するため」（約1割）

## 性的マイノリティについて社内で考えてみよう

- 職場のハラスメント撲滅月間 2024年12月1～12月31日
- 毎年5月17日「多様な性にYESの日」



# 性的マイノリティに関する職場のチェックリスト

- ✓ ①方針の策定・周知や推進体制づくりに取り組んでいますか？
- ✓ ②研修・周知啓発などによる理解の増進に努めていますか？
- ✓ ③相談体制の整備を整えていますか？
- ✓ ④採用・雇用管理における取り組みはできていますか？
- ✓ ⑤福利厚生における取り組みはできていますか？
- ✓ ⑥トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境に整備できていますか？
- ✓ ⑦職場における支援ネットワークづくりは進んでいますか？



**衛生委員会で話し合ってみましょう！**

自社の取り組みはどこまで進んでいるか、またこれから取り組むのであればどんなことができるかを、みんなで話し合ってみましょう！

**実施が難しいと感じる場合は、何を解決すれば一歩前進できるのか意見を出し合ってみることもおすすめです！**



# 相談窓口

## 【無料で活用できる公的相談窓口】

- 性的指向・性自認に関する労働問題
- パワーハラスメントを含めたいじめ・いやがらせ



「**総合労働相談コーナー**」に相談しましょう

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

- セクシャルハラスメント



**雇用環境・均等部（室）**

雇用環境・均等部（室）所在地一覧（令和6年7月23日時点）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

その他にもお住まいの市区町村や民間の支援団体にも相談できる窓口が多くあります。  
インターネット等で検索してみましょう。

**外部相談窓口サービス  
【アンリ】のご案内**



保健師や精神保健福祉士、管理栄養士などの  
専門職が相談員として対応するEAPサービスです。  
月額11,000円(税込)～利用可能！ぜひお問合せください。

<https://doctor-trust.co.jp/hokenshi/anri/>





保健師 横川さとこ

## 担当 保健師のひとこと

厚生労働省の資料を基に、衛生委員会で皆さんで社内の性的マニ  
ティに関する取り組みについて考える資料を作成しました。  
衛生委員会で話し合うきっかけになれば幸いです。



## 衛生委員会資料の動画版が、一部無料でご覧いただけます！

### 無料動画を見る ▼

<https://vimeo.com/ondemand/2501sexualminority>



動画のフルバージョンは有料となります。  
詳しくは無料動画の概要欄をご確認ください。

#### <権利について>

動画についての権利は株式会社ドクターラストが所持します。  
衛生委員会等の活性化を目的とした、社員様への共有等については、ご自由にご利用頂けます。

#### <ご活用例>

- ・ 社内の衛生委員会等での利用・配布
  - ・ 社内で実施する自社社員健康教育ためのセミナー
  - ・ 社内での情報共有のための、掲示やイントラネット上での閲覧 など
- なお、許可のない再配布・加筆加工は禁止とさせていただきます。

#### <ご遠慮いただきたいこと>

- ・ インターネット上での不特定多数への再配布や、無断掲載
- ・ 商用利用
- ・ 加筆加工 など



<https://doctor-trust.co.jp/sangyoui/>



## 産業医の紹介

全国各地でも対応可能！**業界NO.1の実績**で  
優秀な産業医をご紹介します



<https://www.stresscheck-dt.jp/>



## ストレスチェック

総受検者数250万人超え！専門家による  
集団分析結果のフィードバックが**無料**！



<https://ailesplus.com/>



## 健康管理システム エール+

産業保健業界のパイオニア、ドクタートラスト  
ト開発！**1人220円**で叶う健康管理システム



<https://www.stresscheck-dt.jp/stella/>



## 人材育成・組織開発 [STELLA]

**250万人超のストレスチェックのビッグデータ**から  
導き出した新しいコンサルティングサービス。  
いきいきと輝きながら働く社員を増やします！



<https://seminar.doctor-trust.co.jp/>



## 健康経営セミナー

実績多数！専門家によるオーダーメイド  
セミナーが**22万円**から実施可能！



<https://doctor-trust.co.jp/hokenshi/anri/>



## 外部相談窓口 [アンリ]

**詳しい報告書**が評判！退職者のサポートから従業員の些細なお悩みまで専門職が寄り添います

健康経営に関する各種さまざまなサービスを取り揃えています。  
少しでもお困りごとがありましたらいつでもご連絡ください！

株式会社ドクタートラスト

**03-3464-4000**

contact@doctor-trust.co.jp

営業時間/9:30~18:00 定休日/土曜・日曜・祝祭日

〒150-0043 東京都渋谷区道玄坂1-10-8 渋谷道玄坂東急ビル8F

<https://doctor-trust.co.jp/>  
ドクタートラスト公式ホームページ

