

# 多様な人材が活躍できる職場環境に向けて

～性の多様性に関して知っておきたいこと～

## 【ケーススタディ編】

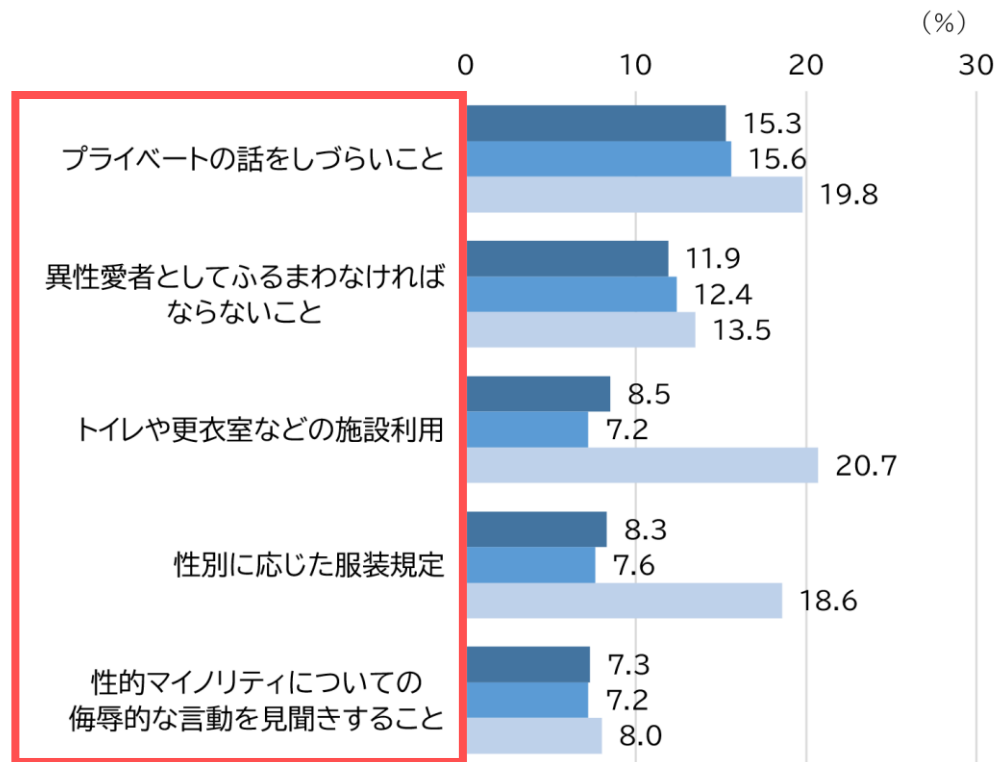
[ 働く人向け ]

厚生労働省

# 性的マイノリティであることで、働く上で困っていること

◆ 性的マイノリティの方の職場での困り事として、プライベートの話をしづらいことや、異性愛者としてふるまわなければならないことなどが挙げられている

【性的マイノリティであることを理由に、働く上で困っていること】  
(就労する性的マイノリティ調査・複数回答)



- 性的マイノリティ全体(n=941)
- 性的指向におけるマイノリティ全体(n=857)
- 性自認におけるマイノリティ全体(n=237)

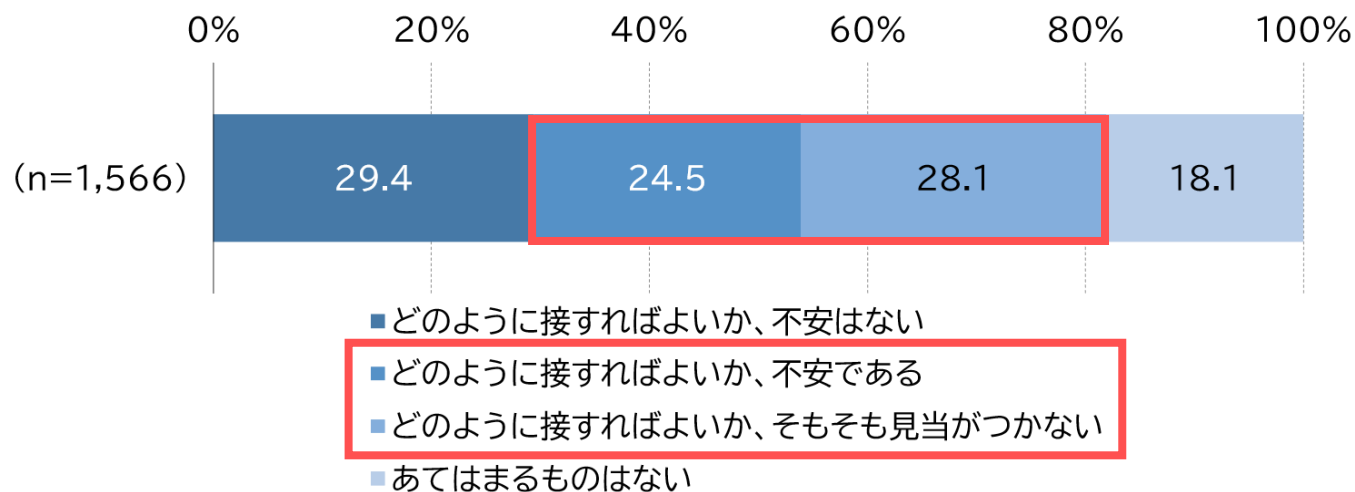
注) 調査対象は、雇用されている性的マイノリティの方で、正規雇用・非正規雇用ともに含む。グラフには、困っていることへの回答のうち、上位5項目(特に困っていることはないを除く)を掲載している。

出所)厚生労働省「令和6年度職場におけるダイバーシティ調査・推進事業」

# 職場の人から「性的マイノリティである」と伝えられたら

## ◆ 対応に不安を感じる人や、見当がつかない人は半数以上

【職場の人から「性的マイノリティである」と伝えられたとき、  
どのように接すればよいか不安に思うか】  
(労働者調査・単数回答)



注) 正規雇用で性的マイノリティの知人がいない回答者を集計対象とする。  
また、性的マイノリティをごく少数含む。  
出所) 厚生労働省「令和6年度職場におけるダイバーシティ調査・推進事業」

性の多様性を踏まえ、職場では  
どのような点を意識すればよいのでしょうか？

## (ケース1) あなたなら、どのように対応しますか？

---

Q：同じ職場で働いている同僚のAさんから、「同性のパートナーがいて、一緒に住んでいる」という話を聞きました。このときのあなたの対応として、適切なものは以下のうちどれでしょうか？

- ① 第三者に伝えても問題ない
- ② 本人から秘密にしてほしいと言われたい限り、第三者に伝えても問題ない
- ③ 本人からの明示的な許可がない限り、第三者に伝えてはいけない
- ④ 第三者には伝えるべきでない



## (ケース1) 本人の了解なく第三者に伝えない

A：本人から、性的マイノリティであると伝えられた際の対応は、

③又は④が適切

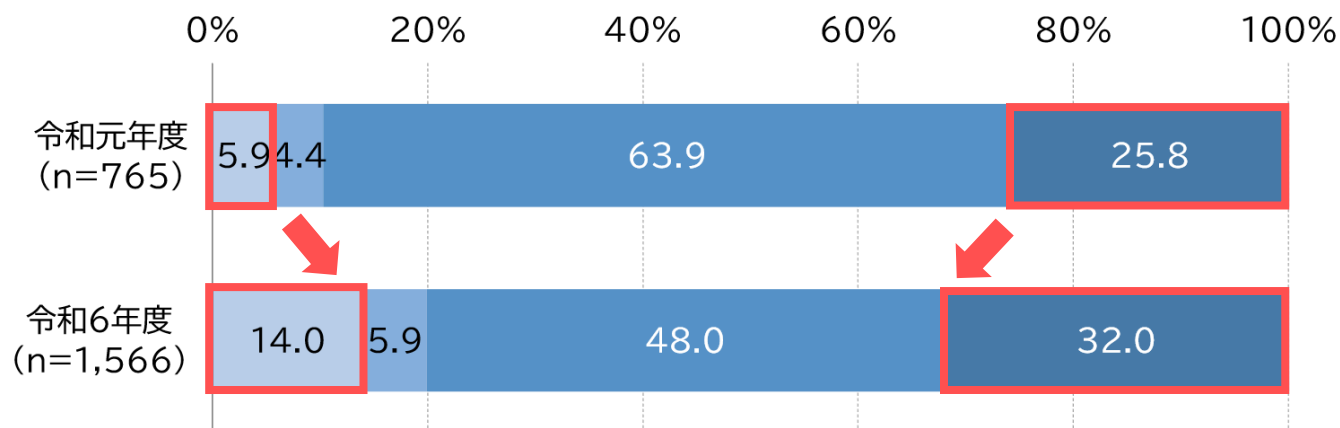


答え	選択肢
×	① 第三者に伝えても問題ない
×	② 本人から秘密にしてほしいと言われたい限り、第三者に伝えても問題ない
○	③ 本人からの明示的な許可がない限り、第三者に伝えてはいけない
○	④ 第三者には伝えるべきでない

# (ケース1) 労働者アンケート調査の結果

## ◆ 「第三者には伝えるべきではない」のほか、 「第三者に伝えても問題ない」も増加

【職場の人から「性的マイノリティである」と伝えられたとき、その事実や内容を  
第三者に伝えることについてどのように考えるか】  
(労働者調査、単数回答)



- 第三者に伝えても問題ない
- 本人から秘密にしてほしいと言われたい限り第三者に伝えても問題ない
- 本人からの明示的な許可がない限り第三者に伝えてはいけない
- 第三者には伝えるべきでない


注1) 正規雇用で性的マイノリティの知人がいない回答者を集計対象とする。

注2) 令和元年度調査は性的マイノリティを含まない。令和6年度調査は性的マイノリティをごく少数含む。

出所) 厚生労働省「令和6年度職場におけるダイバーシティ調査・推進事業」

# カミングアウトを受けたら

カミングアウトとは、性的マイノリティの当事者が、**自身の性的指向やジェンダーアイデンティティについて他者に伝えること**

-  カミングアウトを受けた場合は、落ち着いて話を聞き、受け止めることが大事。職場での困りごとなどを相談された場合には、**誰に伝えているのか、誰に伝えてよいのか確認をしておくことも重要**
- 社員が性的マイノリティであると把握した場合に、たとえ善意でも、**本人の同意なく、その情報を第三者(人事担当者、配属先、異動先などを含む)に伝えてしまうことは、アウティングに該当することに留意**

# アウティングとは

**本人の同意なく、その人の性的指向やジェンダーアイデンティティに関する情報を第三者に暴露すること**

- ❗ 社員が性的マイノリティであると把握した場合に、たとえ善意でも、**本人の同意なく、その情報を第三者(人事担当者、配属先、異動先などを含む)に伝えてしまうことは、アウティングに該当します**

\*アウティングは、職場における「パワハラ」の定義の3要素を満たす場合、パワハラに該当する場合があります。

- 性的指向・ジェンダーアイデンティティという**機微な個人情報**を意に反して明かされることは本人にとって**非常に苦痛になる(強い不安感や緊張感を強いられる)**とされています

## (ケース2) あなたなら、どう思いますか？

---

Q：職場の上司や同僚、部下に対して、口にすべきでない言葉は、次のうちどれでしょうか？

- ① ホモ
- ② おかま
- ③ オネエ
- ④ レズ



## (ケース2) いずれも不適切

---

A : いずれの言葉も当事者に対する蔑称とされています。  
たとえ悪意はなくても、職場では使うべきではありません。



- ① 小
- ② おかま
- ③ オネエ
- ④ 〇〇、

## (ケース3) あなたなら、どのように対応しますか？

---

Q : 同僚のBさんの外見的特徴が、  
男性から女性に移り変わりつつあるように見えます。

あなたは、

「もしかすると、Bさんはトランスジェンダーで、  
性別を男性から女性に変えようとしているのかもしれない。  
お手洗いなどの利用で困っていることがないだろうか…」

と心配になりました。  
こんなとき、どうすればよいのでしょうか？



## (ケース3) 普段どおりに関わりましょう

---

A : まずは特に何もせず、普段どおりに関わりましょう。  
もしもBさんから相談を受けたら、その時に初めて話を聞き、  
そして、あなたに何をしてほしいのかを伺いながら、  
あなたが対応できる範囲で、サポートできることを探しましょう。

**! 以下の行為は、行わないようにしてください。**

(本人の身に緊急の危険が及んでいる場合などは、この限りではありません。)

- × Bさんの許可なく、人事部や上司などに配慮を求める。
- × Bさんに「お手洗いのことで困っていることはない？」などと声をかける。
- × その他、本人の希望や許可なく、先回りして対応する。



# まとめ

---

- ◆ 相手のSOGIに関わらず、  
相手の人格をありのまま受け止めることが重要です
  - ◆ 性的マイノリティの方からカミングアウトを受けた際は、機微な情報であることに留意し、本人がどのような対応を希望するか、意向を確認して対応しましょう
  - ◆ SOGIに関連する社内研修やe-ラーニングなどを受講し、誰もが働きやすい職場環境について理解を深めましょう
-

# 参考資料：事例集、調査報告書、リーフレット等

## 厚生労働省「職場におけるダイバーシティ推進に関する事業」

厚生労働省のウェブサイトに、職場におけるダイバーシティ推進に関する事業に関する調査報告書、事例集、関連指針等を掲載しています。

厚生労働省 ひとくらし、みんなのために  
Ministry of Health, Labour and Welfare

▼ 本文へ ▶ お問い合わせ窓口 ▶ よくある御質問 ▶ サイトマップ ▶ 国民参加の場

Google カスタム検索

テーマ別に探す 報道・広報 政策について 厚生労働省について 統計情報・白書 所管の法令等 申請・募集・情報公開

↑ ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用環境・均等 > 職場におけるダイバーシティ推進に関する事業

## 職場におけるダイバーシティ推進に関する事業

### 令和6年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ調査・推進事業報告書

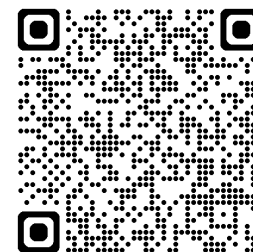
性的マイノリティに関する社会的な関心が高まっており、企業においても、こうした多様性を積極的に受容し、性的マイノリティの方々を含め、誰もが働きやすい職場環境を実現していくことが重要な課題となっています。

このような状況を踏まえ、厚生労働省では、令和6年度に「職場におけるダイバーシティ調査・推進事業」において、性的マイノリティの方を含め、多様な人材が働きやすい職場環境整備に関するアンケート調査やヒアリング調査を実施しました。

▶ 政策について

▼ 分野別の政策一覧

- ▶ 健康・医療
- ▶ 福祉・介護
- ▼ 雇用・労働
  - ▶ 雇用



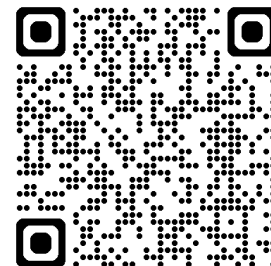
□ URL : [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/0000088194\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/0000088194_00001.html)

# 相談窓口のご案内

## 総合労働相談コーナー

都道府県労働局など全国379か所に設置している総合労働相談コーナーでは、性的指向及びジェンダーアイデンティティに関する労働問題を含むあらゆる労働問題についての相談を受け付けています。

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



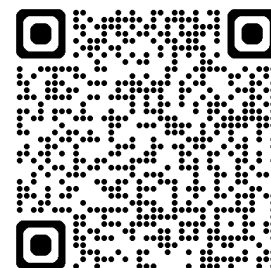
## よりそいホットライン (セクシュアルマイノリティ専門ライン)

生活上の様々な悩みを抱える方々の相談先として、性別の違和や同性愛などに関する相談なども受け付けています。

TEL:0120-279-338 つなぐ ささえる(福島県以外)

TEL:0120-279-226 つなぐ つつむ(福島県から)

□ URL : <http://www.since2011.net/yorisoi/n4/>



## 自治体の相談窓口

各自治体において、LGBTQに関連する相談窓口を設置している場合があります。