

本資料は、報道関係者を対象としています。医療現場や一般の方々を対象とした医学的な情報提供や、プロモーションが目的のものではありません。なお、これらの資料は配信時当初の情報が掲載されており、最新の情報が反映されているとは限らないことをご了承ください。

報道関係各位

2026年7月8日

Pharma for PRIDE: 第9回 LGBTQ+講座 世代を超えてともに考える、LGBTQ+のインクルージョンとは ～ERG(従業員リソースグループ)Pride および Generations 合同開催～

サノフィ株式会社(本社:東京都新宿区、以下「サノフィ」)を含む複数の製薬会社からなる LGBTQ+の啓発アライアンス「Pharma for PRIDE」は、6月26日、社員を対象に「世代間の壁を作らない LGBTQ+のインクルージョン」と題した LGBTQ+講座を開催しました。Pharma for PRIDE が年2回実施しているこの LGBTQ+講座は、LGBTQ+の基本概念を改めて確認するとともに、アライ(理解者・支援者)としての行動や当事者の方々への対応(アライアクション)について理解を深めることを目的としています。製薬会社として、また社員一人ひとりとして、当事者の生きやすい社会をどのように実現していくかを考える機会として、2022年より継続的に年2回開催しています。

通常、Pharma for PRIDE は、従業員主体のインクルーシブなカルチャー醸成を推進するグループ(ERG:従業員リソースグループ)の一つである「Pride」が主導していますが、今回「Generations」と合同開催した背景には、Pharma for PRIDE に寄せられた「年配の方は LGBTQ+への理解がないように感じる」という声がありました。この声を受け、LGBTQ+を取り巻く社会の変化を振り返り、各世代が育った環境について理解を深めることで、どのような「世代差」があるのかを考える機会を設けました。また、「年配の方」や「若い方」という特定の属性で一括りにして考えるのではなく、私たちが持ちうる無意識の偏見・思い込み(バイアス)を理解し、一人ひとり向き合い、理解し合う環境づくりを目指すことが重要であることを認識しました。本講座では、世代間の壁を作らないインクルージョンについて考えることで、参加者が明日から実践できる具体的なアライアクションを見出す機会としました。

今回は、株式会社アカルク 代表取締役 堀川歩氏にご講演いただいた後、「Pride」および「Generations」に参画する5名の社員も加わり、パネルディスカッションを実施しました。

◆ LGBTQ+を取り巻くメディアの変遷と社会の変化

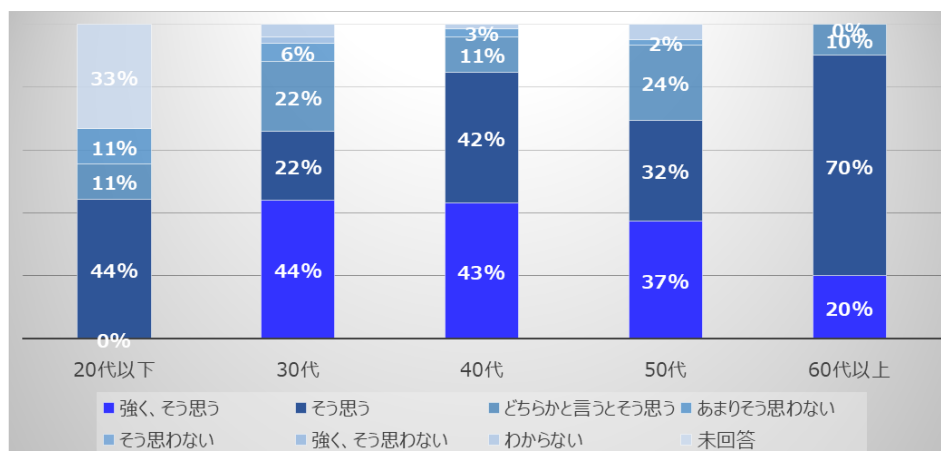
堀川氏の講演では、日本においても古くから、現在の LGBTQ+という言葉とは異なる形で、性やジェンダーに関わる多様な実践や文化が存在していたことを学びました。一方で、近代以降の性規範の変化や、昭和から平成にかけてのメディア表現の中で、“笑い”や“珍しさ”として扱われるなど、偏ったイメージが広がってきた側面の話もありました。近年では、当事者による発信や制度整備、自然な描写が広がる一方、SNS 上での対立や誤解といった新たな課題も見られます。「変わってきたのは当事者の「存在」ではなく、社会の捉え方・言葉・制度である」というメッセージを通じて、職場や日常における自らの行動を見直すきっかけとなりました。

◆ パネルディスカッション「世代を超えた多様性の理解と職場づくり」

Pharma for PRIDE 参加企業の社員 202 名(20代以下～60代以上、40代が最多で 35.6%)を対象に実施した LGBTQ+と世代に関するアンケート結果が報告されました。認知のきっかけには世代差の傾向が見られ、全ての年代でテレビの影響が最も大きかったものの、30代では SNS や教育カリキュラムを通じた認知が増加しており、堀川氏の講演で示されたメディアの変遷が世代間の認識に影響していることが示唆されました。一方で、「LGBTQ+に対する差別や不公平を減らすべきかと思うか?」という問いに対し、30～50代はいずれも 60%以上が「そう思う」「強くそう思う」と回答し、明確な世代差の傾向が認められませんでした。

LGBTQ+ に対する差別や不公平を減らすべきと思うか？

- ▶ 約90%以上の回答者がLGBTQ+に対する差別や不公平を減らすべきと強く感じていた
- ▶ 一部の回答者は制度設計の慎重さや過剰な特別扱いへの懸念を示していた



※回答者の年代の分布:40代が最多で35.6%、50代は29.2%、30代は24.8%を占めた。20代以下および60代以上はそれぞれ4.5%と5.0%で少数だった。

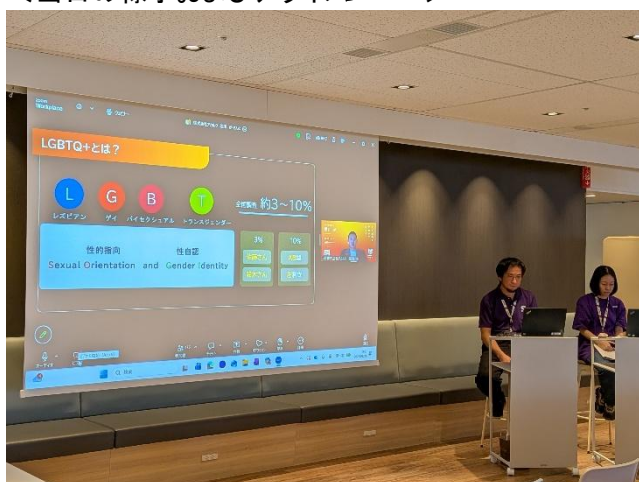
この結果について堀川氏は、興味深い結果である一方で、20代以下や60歳以上の回答者数をより増やした場合には異なった傾向が認められる可能性があること、Pharma for PRIDEの参加企業の社員が回答者であるため、一般の人とは異なる傾向になった可能性があることを補足しました。

また、世代間のインクルージョンの実例として、「Generations」の取り組みが紹介されました。LGBTQ+を取り巻く環境が世代によって異なるからこそ、思い込みや偏見を持たず、世代間の対話と相互理解を深めることが、インクルーシブな職場づくりの鍵であるという共通の認識が示されました。

◆ 参加者のコメント

本講座を通じて、LGBTQ+の人々が昔から存在していたにもかかわらず「言えなかった・見えにくかった」という堀川氏の指摘が印象的だったというコメントがありました。アンケート結果から世代によってLGBTQ+への認識が大きく異なることが明らかになり、異なる世代が対話を通じて相互理解を深めることの重要性を認識したというコメントもありました。「違いを力に」というメッセージを胸に、職場でも異なる背景を持つ同僚の意見を尊重し、より包括的で誰もが自分らしく輝ける職場・社会づくりに貢献していきたいというコメントが寄せられました。

<当日の様子およびアライメンバー>



◆登壇者プロフィール

堀川 歩（株式会社アカルク 代表取締役社長）

1990 年大阪府生まれ。身体的な性は女性として生まれるも、2018 年に性別適合手術を受け現在は戸籍上も男性となる。

高校卒業後は陸上自衛隊に入隊し、任期満了後は自分の目で世界の現状を確かめる為に世界一周の旅に出発。帰国後は LGBTQ+の方の総合サポート事業を個人で立ち上げる。その後、ユニバーサルデザインのコンサルティング会社で人事部長を務め、株式会社アカルクを設立。

現在は LGBTQ+をはじめとする多様な人が働きやすい職場環境作りや全国各地で研修や講演を年間 100 本以上行っている。



Pharma for PRIDE について

LGBTQ+をはじめ、誰もが安心して働ける心理的安全性の高い職場・業界を実現するため、より多くの社員への啓発に加え、製薬業界全体での啓発を目指すことを目的に、2022 年に発足した啓発アライアンスです。

サノフィにおける LGBTQ+の取り組み

サノフィでは、従業員が主体となり、インクルーシブなカルチャー醸成を推進するグループ Employee Business Resource Group: EBRG (従業員ビジネスリソースグループ) が活発に活動しています。そのひとつである「PRIDE+」には 229 名の LGBTQ+アライメンバークが参画し、アライ活動を通じて、誰もがベストパフォーマンスを発揮できる社内環境の構築と、LGBTQ+当事者の医療アクセス向上に取り組んでいます。

こうした活動を通じて、引き続き、LGBTQ+、性別、人種・民族、信仰、年齢や障がいの有無に関わらず、すべての人が公平に働けるインクルーシブな環境の実現を目指してまいります。

サノフィについて

サノフィは、研究開発型の AI を活用したバイオ医薬品企業であり、人々の暮らしをより良くし、力強い成長をもたらすことに尽力しています。免疫科学領域の深い知見を活かし、世界中の何百万人もの人々の治療と予防を行う医薬品やワクチンを提供し、さらなる貢献のために革新的なパイプラインの構築にも注力しています。「人々の暮らしをより良くするため、科学のもたらす奇跡を追求する」という使命のもと、医療・環境・社会が抱える課題に真摯に向き合い、社員と国や地域社会にとって前向きな変化を生み出すことを目指しています。

日本法人であるサノフィ株式会社の詳細は、<https://www.sanofi.co.jp/> をご参照ください。