



～LGBTも働きやすい職場づくり、生きやすい社会づくりのための「声」集め～

認定NPO法人 虹色ダイバーシティ
国際基督教大学 ジェンダー研究センター



目次

- 調査の概要
- 標本の代表性
- 調査結果の報告
- まとめ

調査の概要



認定NPO法人 虹色ダイバーシティ

- SOGIによる格差のない社会づくりを目指す認定NPO法人
- 2013年に法人化、現在は代表含め常勤スタッフ 4名体制

＜主な実績＞

- LGBTと職場に関する社会教育事業(企業、行政、一般向け講演など)
- 受託事業: 淀川区LGBT支援事業、大阪府・京都市啓発冊子など

- 企業と協働調査: トイレに関する調査(LIXIL)、アライを増やす取り組みに関する調査(JT)、LGBTと子育てに関する調査(TENGA)、アライへのインタビュー調査(ファイザー)

- 著書「虹色チェンジメーカー」、共著「職場のLGBT読本」「トランスジェンダーと職場環境ハンドブック」「LGBTIの雇用と労働」
- 冊子「職場におけるLGBT・SOGI入門」「LGBT & アライサポートブック」



NIJIRO
DIVERSITY
認定NPO法人
虹色ダイバーシティ

国際基督教大学 ジェンダー研究センター (CGS@ICU)



<CGSとは？>

○ジェンダー・セクシュアリティの研究に関心がある人たち全てに
開かれたコミュニケーションスペース

○2004年4月発足

○学外の個人・団体とも積極的にネットワークを構築

○学部専攻分野「ジェンダー・セクシュアリティ研究」をサポート

<主な活動>

○ジャーナル『Gender and Sexuality』を年1回発行

○シンポジウム、講演会、ワークショップ等を開催。6月にはイベント週間「R-Week」を実施

○所在地：東京都三鷹市（JR中央線「武蔵境」駅からバス15分+学内徒歩）

共同研究者リスト

- 村木 真紀： 認定NPO法人 虹色ダイバーシティ 理事長
- 高松 香奈： 国際基督教大学 上級准教授
国際基督教大学ジェンダー研究センター 運営委員
- 平森 大規： ワシントン大学大学院社会学研究科 博士候補生
国際基督教大学ジェンダー研究センター 研究員
- 三上 純： 大阪大学大学院人間科学研究科 博士後期課程
認定NPO法人 虹色ダイバーシティ 非常勤スタッフ
- 協力： 認定NPO法人 虹色ダイバーシティ スタッフ一同

アンケートの背景と目的

【背景】

- ・ 日本では、職場や社会でカミングアウトするLGBT（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）等の性的マイノリティ当事者がまだ少ないため、どのような困難があり、どんなニーズを持っているのか、把握が難しい
- ・ 職場等でのLGBT施策を推進するために、その効果を明示する必要がある

【このアンケートの目的】

- ・ ダイバーシティ施策全体も視野に入れつつ、LGBT等の性的マイノリティも働きやすい職場づくりを推進するための日本のデータを積み上げる
- ・ 報告会実施後に、個人情報削除したデータを公開することで、学術目的の二次分析を可能にする（回答者が類似した調査を何度も受けることによる負担を軽減するとともに、この調査の成果を広く社会に還元する）

niji VOICE 2020 調査概要

- 認定NPO法人虹色ダイバーシティと国際基督教大学ジェンダー研究センターの共同調査（調査実施主体：認定NPO法人虹色ダイバーシティ）
- 正式名称：**LGBTと職場環境に関するWebアンケート調査 niji VOICE 2020**
～LGBTも働きやすい職場づくり、生きやすい社会づくりのための『声』集め～
- **回収期間：2020/6/1-7/16（46日間）**
- **参加者：2,231（有効回答数：2,029人）**
(参考：2014年 1,815人、2015年 2,154人、2016年 2,298人、2018年 2,348人、2019年 2,583人)
- 全45問（すべて任意回答のため、設問によって回答数が異なる）
- ウェブ上のアンケートフォームを利用（SurveyMonkey 有料版）
- ウェブサイト、Twitter、Facebook、Instagram、LinkedIn、講演会、虹色ダイバーシティのクライアントへのメールマガジン、過去の回答者へのメール等で協力を依頼（Twitter、Instagram、Facebookには広告も掲載）
- 右下のロゴを使用（制作：虹色ダイバーシティ 井上陽子）



アンケート冒頭のただし書き(添付資料参照)

- ・アンケートの対象者は、**日本の職場で働いた経験のある方**です(アルバイトなどの**非正規雇用も含みます**)。
- ・現在働いていない方は、**直前の職場**についてお答えください。
- ・複数の職場を持っている方は、**主な職場**についてお答えください。
- ・現在の職場が海外の方は、**直前の日本での職場**についてお答えください。
- ・**過去の職場、副業的な職場**に関するエピソードや調査に対する意見を記載したい場合は、最後の自由記載欄に記載してください。
- ・**人権を著しく傷付ける目的と思われる記載**があった場合は、分析対象から外すことがあります。

設問(全45問)

属性	職場環境	その他
年齢	カミングアウト（職場）	新型コロナウイルスの影響 仕事
就業状況	カミングアウト（その他）	新型コロナウイルスの影響 生活
就業形態	職場のハラスメント経験	貧困に関する経験
出生時の性別	職場のLGBT施策（実際）	困窮した場合の相談先
ジェンダー自認	職場のLGBT施策（希望）	司法への信頼感
職場での性別	配慮を感じたエピソード（自由）	病気
性的指向	勤続意欲	メンタルヘルス
都道府県	アライの有無	同居家族1
都市規模	アライのきっかけ	同居家族2
職場の規模	アライの行動	パートナーシップ制度（居住地）
業種	差別的言動	孤独度
職務	差別的言動の具体例（自由）	感想（自由）
賃金	マイクロアグレッション	インタビュー可否
学歴1	心理的安全性	メールアドレス
学歴2	労働時間	
回答歴		

（オレンジ:新しい設問、うすいオレンジ:コロナ関連、緑:自由記載）設問によって分岐の設定もあり

標本の代表性



NIJIIRO
DIVERSITY
認定NPO法人
虹色ダイバーシティ

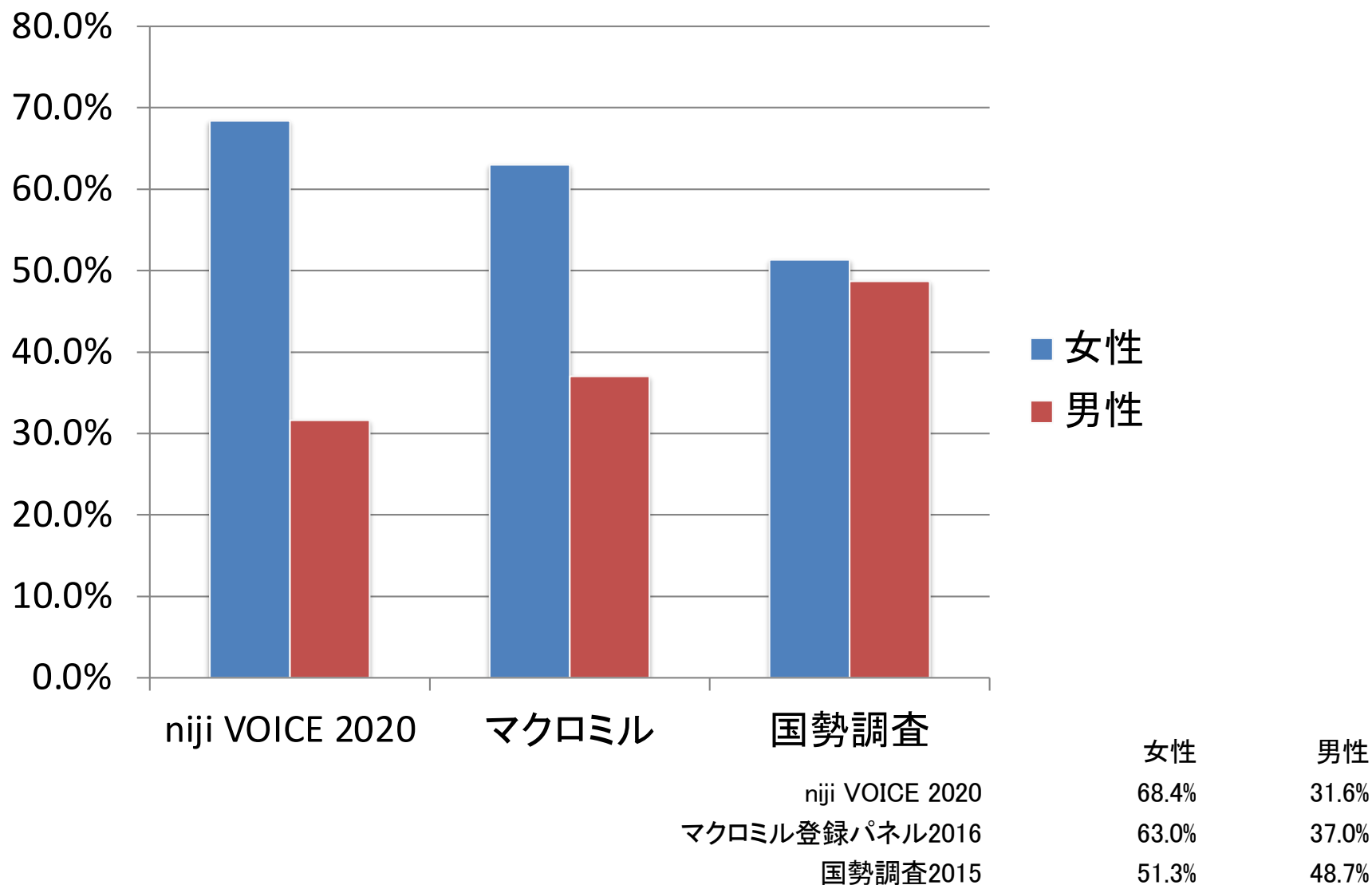


性的マイノリティをテーマとする調査の様々な手法

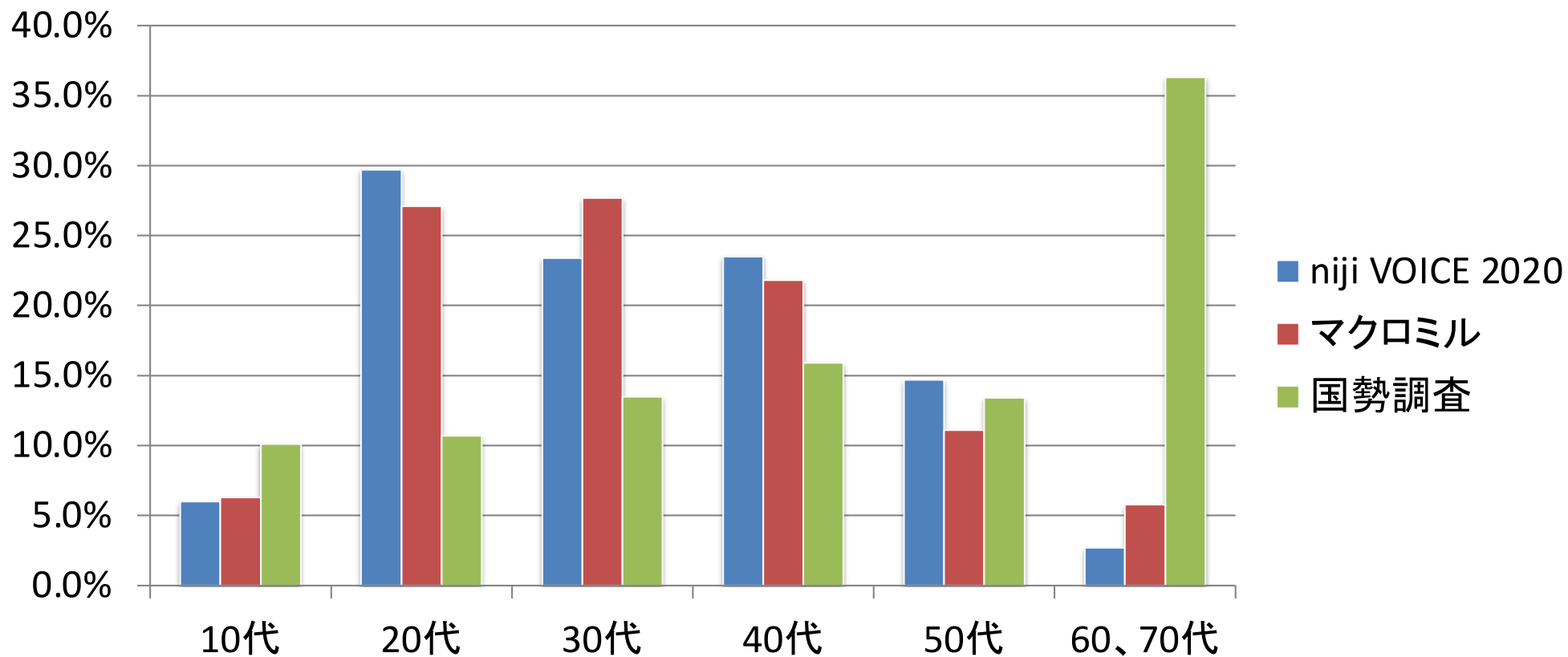
- 全国無作為抽出調査(例:性的マイノリティについての意識:第2回全国調査)
 - 確率標本:日本在住すべての個人が等確率で選ばれる仕組み、「くじびき」や「サイコロ」のように、誰が調査対象者として選ばれるかを偶然にゆだねる
 - 日本在住の人々の実態の正確な縮図になるような設計
 - マイノリティの実態については分かりにくい
- オープン型ウェブ調査(例:niji VOICE 2020、Aro/Ace調査2020)
 - 非確率標本:調査実施者が広報を行い、協力者を集める
 - 集まった回答は社会全体の正確な縮図にはならない
 - 調査テーマに強い関心の持つ層が自発的に回答するため、無作為抽出では把握困難な人口層の実態を捉えることができる
- クローズド型ウェブ調査(例:電通ダイバーシティラボによる「LGBT調査」)
 - 非確率標本:ウェブ調査会社が自社に「モニタ」として登録している人が調査対象になる、謝礼が付与されるため無関心層や非マイノリティも回答
 - 調査会社モニタの人口学的特徴は日本社会の全体像の正確な縮図になっているとは言えない、大規模調査の場合はマイノリティにもリーチ可能

→どの調査手法を使うと何を言えるのか?——それぞれの長所・短所を踏まえ、
研究課題/調査目的に応じた手法を採用すべき

代表性の検討(出生時の性別)

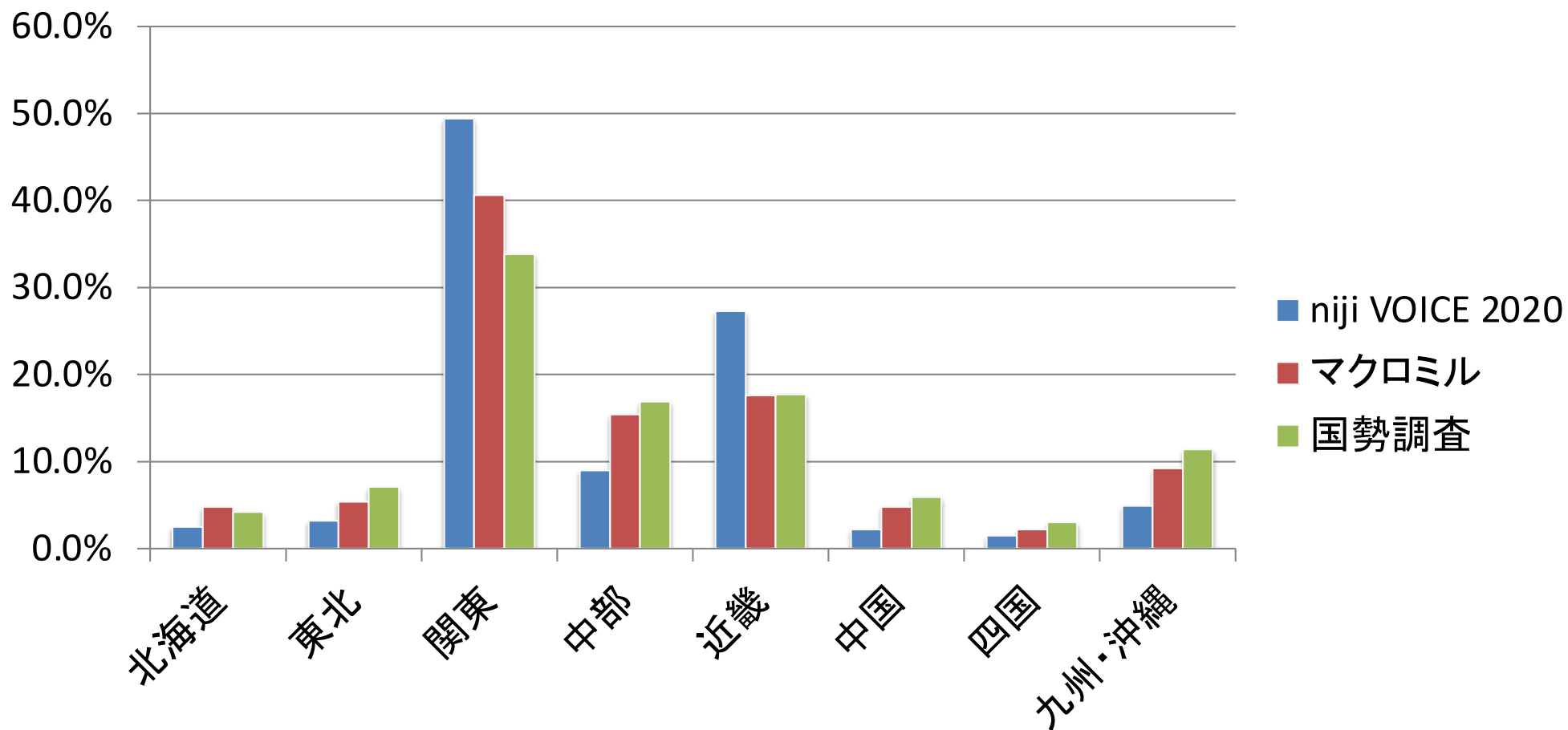


代表性の検討（年齢階級）



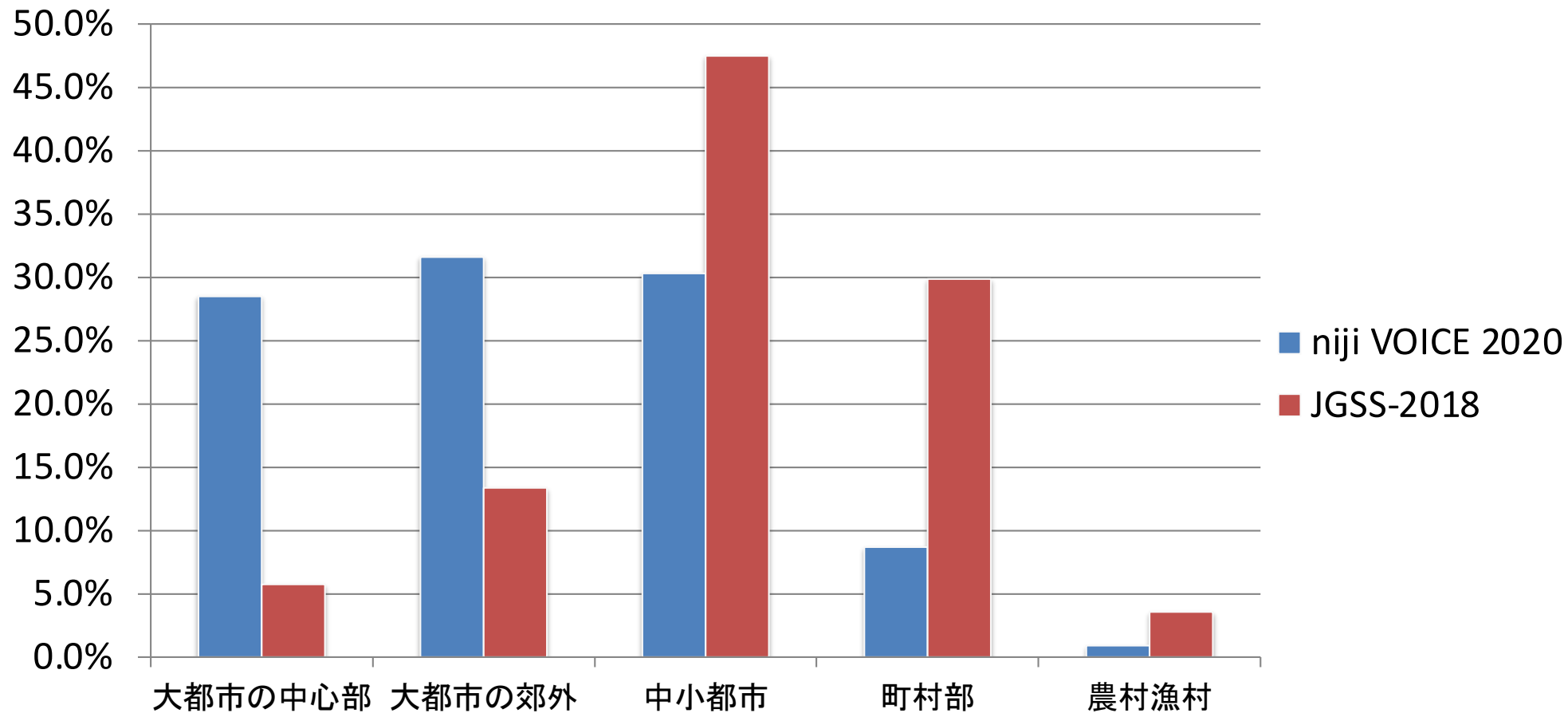
	10代	20代	30代	40代	50代	60、70代
niji VOICE	6.0%	29.7%	23.4%	23.5%	14.7%	2.7%
マクロミル	6.3%	27.1%	27.7%	21.8%	11.1%	5.8%
国勢調査	10.1%	10.7%	13.5%	15.9%	13.4%	36.3%

代表性の検討(地域区分)



	北海道	東北	関東	中部	近畿	中国	四国	九州・沖縄
niji VOICE	2.5%	3.2%	49.4%	9.0%	27.3%	2.2%	1.5%	4.9%
マクロミル	4.8%	5.4%	40.6%	15.4%	17.6%	4.8%	2.2%	9.2%
国勢調査	4.2%	7.1%	33.8%	16.9%	17.7%	5.9%	3.0%	11.4%

代表性の検討(居住地域の規模)



注:本アンケートの問21(居住地域の規模)はJGSS-2018 面接調査票の問49を参照して作成しました。

	大都市の中心部	大都市の郊外	中小都市	町村部	農村漁村
niji VOICE	28.5%	31.6%	30.3%	8.7%	0.9%
JGSS-2018	5.7%	13.4%	47.5%	29.9%	3.5%

代表性の検討(まとめ)

- 代表性の検討からわかったこと

- 女性(出生時の性別)による回答が多い
- 20-40代による回答が多い
- 関東地方、近畿地方在住者からの回答が多い
- 大都市在住者からの回答が多い

→ 「niji VOICE 2020」はLGBTと職場環境に関する貴重な調査データであるが、調査の回答傾向を過剰に一般化をすることはできない

- 統計の出典、参考文献

- マクロミル登録パネル2016
(http://www.macromill.com/monitor_info/pdf/20160401web.pdf)
- 国勢調査2015「平成27年国勢調査人口等基本集計結果」(総務省統計局)を加工して作成
(<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2015/kekka.html>)
- 日本版総合的社会調査共同研究拠点 大阪商業大学JGSS研究センター, 2019, 『日本版 General Social Surveys 基礎集計表・コードブック JGSS-2018』.
- 釜野さおり・石田仁・風間孝・吉仲崇・河口和也 2016 『性的マイノリティについての意識—2015年全国調査報告書』科学研究費助成事業「日本におけるクィア・スタディーズの構築」研究グループ(研究代表者 広島修道大学 河口和也)編
(<http://alpha.shudo-u.ac.jp/~kawaguch/chousa2015.pdf>)

調査結果の報告



本調査での分類

生まれの性	性自認	性的指向	SOGI分類(12分類)	LGBT等/CisH (2分類)	LGB他/T/CisH (3分類)
女性	女性	女性	シスL	LGBT等	LGB他
		男性	シスH女性	CisH	CisH
		両性+問わない	シスB女性	LGBT等	LGB他
		該当なし、その他	シスその他女性	LGBT等	LGB他
	男性	全部	FtM	LGBT等	T
	X、その他	全部	FtXなど	LGBT等	T
男性	女性	全部	MtF	LGBT等	T
	男性	女性	シスH男性	CisH	CisH
		男性	シスG	LGBT等	LGB他
		両性+問わない	シスB男性	LGBT等	LGB他
		該当なし、その他	シスその他男性	LGBT等	LGB他
	X、その他	全部	MtXなど	LGBT等	T

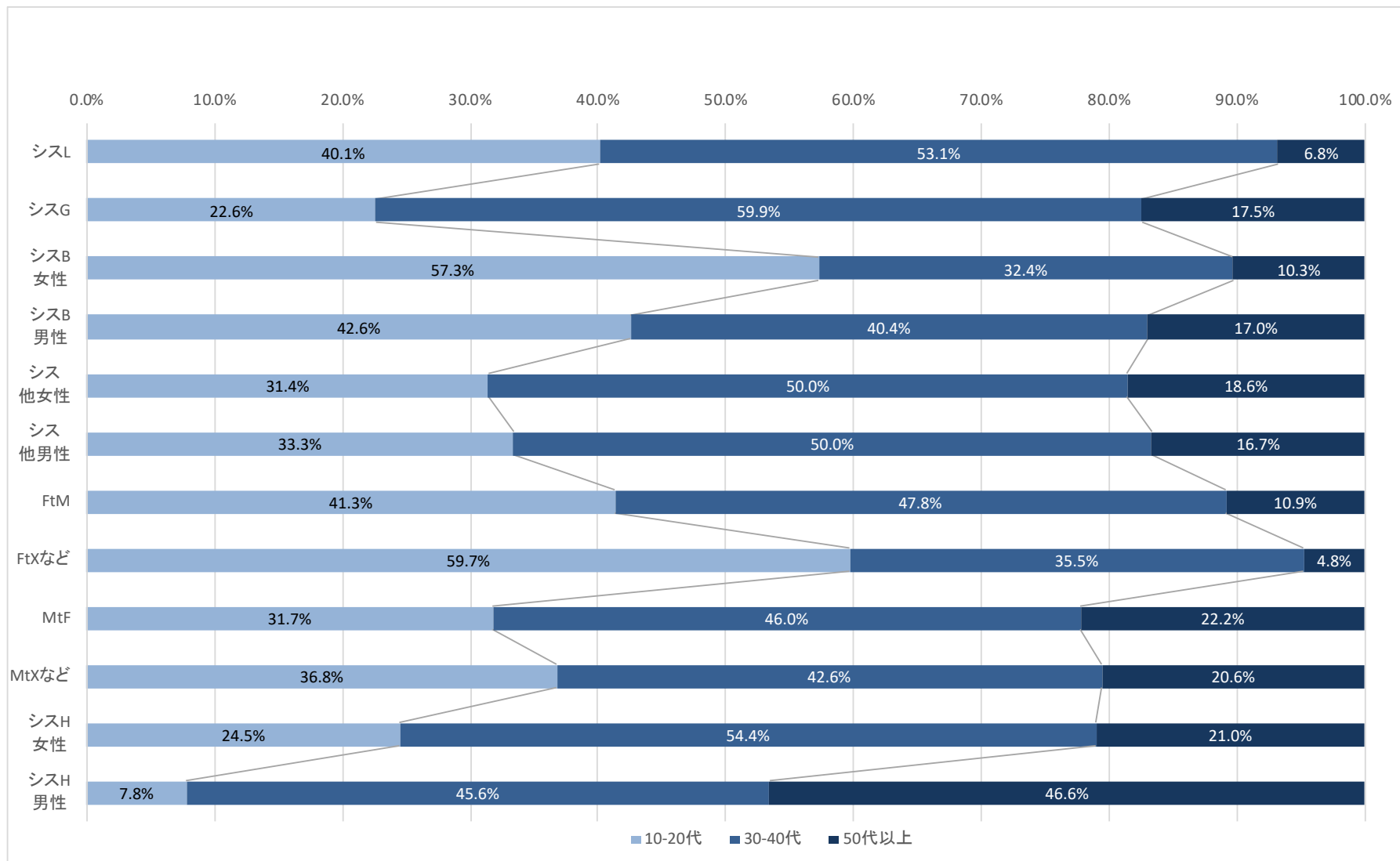
※トランスジェンダーにはレズビアン、ゲイ、バイセクシュアルなど様々な性的指向を含んでいます。
 ※今回は主に就労についての調査であり、現状の社会においては、性的指向よりも出生時の性別が就労に大きく影響するのではないかという想定で、分析に当たっての分類を行いました。

回答者の年代 x SOGIによる分類

		シスL	シスG	シスB 女性	シスB 男性	シス他 女性	シス他 男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	シスH 女性	シスH 男性	合計
10-20代	度数	65	57	150	20	22	2	38	200	20	25	113	16	728
	%	40.1%	22.6%	57.3%	42.6%	31.4%	33.3%	41.3%	59.7%	31.7%	36.8%	24.5%	7.8%	36.0%
30-40代	度数	86	151	85	19	35	3	44	119	29	29	251	94	945
	%	53.1%	59.9%	32.4%	40.4%	50.0%	50.0%	47.8%	35.5%	46.0%	42.6%	54.4%	45.6%	46.7%
50代以上	度数	11	44	27	8	13	1	10	16	14	14	97	96	351
	%	6.8%	17.5%	10.3%	17.0%	18.6%	16.7%	10.9%	4.8%	22.2%	20.6%	21.0%	46.6%	17.3%
合計	度数	162	252	262	47	70	6	92	335	63	68	461	206	2,024
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

- ✓ “FtXなど” に分類される参加者が最多(今回は、シスGが最多)
- ✓ 有効回答数 2,029人のうち、年齢を回答していない方が5名

回答者の年代 x SOGIによる分類



✓ シスH男性の年齢が高め、シスB女性、FtXなどの年齢が若め

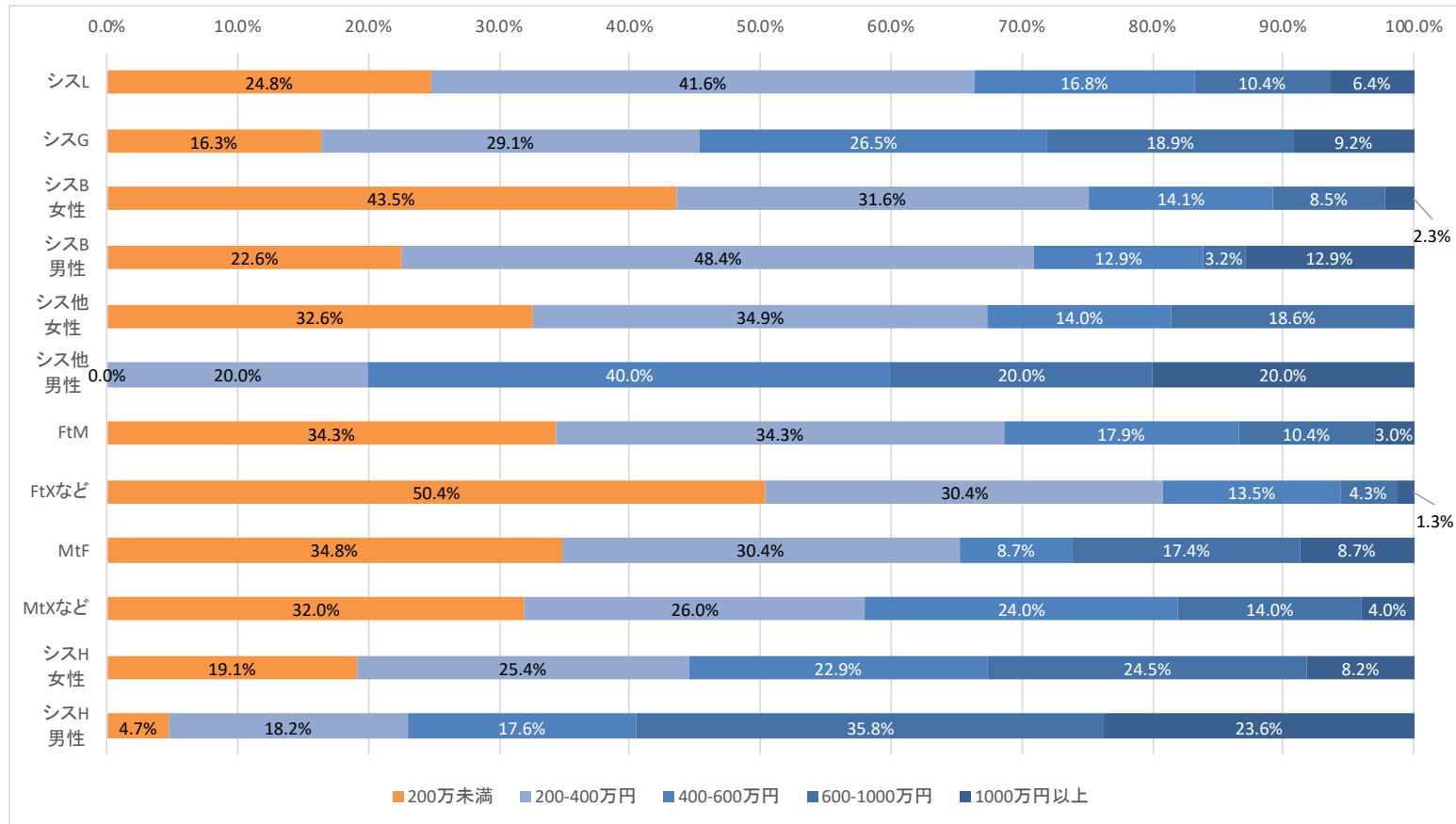
就業状況

就業状況	シスLGB他	T	シスH
仕事を持ち、働いている	88.0%	78.9%	92.5%
在職しているが、病気、 出産、育児などで休職中	2.0%	3.8%	1.8%
仕事をしていない	10.0%	17.3%	5.7%
N=	801	560	667

- ✓ トランスジェンダーで仕事を
していない人の比率が高い
(去年は15.3%)
- ✓ 非正規雇用の方を中心に、
今後状況が悪化する恐れ

就業状況	シスL	シスG	シスB 女性	シスB 男性	シス他 女性	シス他 男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	シスH 女性	シスH 男性	合計
仕事を持ち、働いている	82.1%	92.4%	87.0%	87.2%	89.0%	100.0%	86.0%	77.7%	74.6%	79.4%	90.9%	96.1%	87.0%
在職しているが、病気、出 産、育児などで休職中	3.1%	1.2%	2.7%	2.1%	0.0%	0.0%	3.2%	2.4%	11.1%	4.4%	2.2%	1.0%	2.4%
仕事をしていない	14.8%	6.4%	10.3%	10.6%	11.0%	0.0%	10.8%	19.9%	14.3%	16.2%	6.9%	2.9%	10.6%
N=	162	251	262	47	73	6	93	336	63	68	461	206	2,028

年収



	シスL	シスG	シスB 女性	シスB 男性	シス他 女性	シス他 男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	シスH 女性	シスH 男性
N=	125	196	177	31	43	5	67	230	46	50	319	148

- ✓ 出生時女性、特にシスB女性やFtXなどで、年収200万円未満の方が多い(年齢の影響も考えられ、今後さらなる分析が必要)

非正規雇用の割合

	シスL	シスG	シスB 女性	シスB 男性	シス他 女性	シス他 男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	シスH 女性	シスH 男性	合計
正規雇用	60.6%	62.4%	43.1%	55.6%	56.2%	83.3%	47.8%	38.5%	47.6%	53.0%	63.8%	72.7%	55.5%
非正規雇用	30.0%	29.2%	51.5%	31.1%	34.2%	16.7%	38.0%	54.4%	41.3%	36.4%	28.4%	14.1%	35.8%
自営・雇用主	8.8%	8.4%	5.0%	8.9%	8.2%	0.0%	12.0%	6.7%	11.1%	9.1%	7.4%	13.2%	8.2%
家族従業者	0.6%	0.0%	0.4%	4.4%	1.4%	0.0%	2.2%	0.3%	0.0%	1.5%	0.4%	0.0%	0.5%
N=	160	250	260	45	73	6	92	327	63	66	458	205	2,005

✓ 特に、FtXトランスジェンダー、シスB女性で正規雇用が少なく、非正規雇用が多い

学歴

	シスL	シスG	シスB 女性	シスB 男性	シス他 女性	シス他 男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	シスH 女性	シスH 男性
小中学校・高校	12.7%	10.1%	13.7%	21.9%	11.5%	40.0%	22.5%	18.7%	33.3%	20.8%	9.0%	12.5%
専門・専修学校 (高卒後)	11.2%	10.1%	16.2%	12.5%	11.5%	0.0%	25.4%	13.0%	18.5%	9.4%	7.5%	3.8%
短大・高専	4.5%	1.0%	9.1%	6.3%	3.8%	0.0%	1.4%	6.9%	0.0%	1.9%	8.1%	1.9%
大学	57.5%	57.0%	48.7%	34.4%	57.7%	20.0%	39.4%	54.6%	31.5%	54.7%	59.2%	59.4%
大学院	14.2%	21.7%	12.2%	25.0%	15.4%	40.0%	11.3%	6.9%	16.7%	13.2%	16.2%	22.5%
(大学+大学院)	71.6%	78.7%	60.9%	59.4%	73.1%	60.0%	50.7%	61.5%	48.1%	67.9%	75.4%	81.9%
N=	134	207	197	32	52	5	71	262	54	53	346	160

✓ トランスジェンダー、特にMtFで最終学歴が小中学校・高校の人が多い傾向

新型コロナウイルス感染拡大の影響:生活

	シスL	シスG	シスB 女性	シスB 男性	シス他 女性	シス他 男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	シスH 女性	シスH 男性
人との会話が減った	60.2%	60.6%	60.7%	57.4%	58.9%	33.3%	41.3%	59.2%	61.3%	50.7%	63.4%	57.6%
飲酒や喫煙の量が増えた	13.0%	15.1%	9.2%	12.8%	9.6%	0.0%	13.0%	12.4%	4.8%	20.9%	11.3%	12.3%
通院や服薬に支障が出ている	13.7%	6.0%	7.3%	4.3%	12.3%	0.0%	8.7%	9.7%	17.7%	4.5%	6.8%	5.4%
医療機関で差別的な対応を受けた	1.9%	1.6%	0.8%	6.4%	1.4%	0.0%	2.2%	0.6%	1.6%	0.0%	0.7%	0.0%
家族や近い人との関係が悪化した	8.1%	4.8%	10.7%	6.4%	13.7%	0.0%	4.3%	6.6%	6.5%	11.9%	3.7%	5.9%
特に変化はない	26.1%	30.7%	24.4%	25.5%	24.7%	33.3%	38.0%	27.8%	29.0%	29.9%	26.4%	29.6%
N=	161	251	262	47	73	6	92	331	62	67	459	203

- ✓ 人との会話が減った、関係が悪化したという回答は、思ったよりは少なかった
(LGBTは元々コミュニケーションが少ない、関係が悪い傾向もあったのでは)

新型コロナウイルス感染拡大の影響:仕事

	シスL	シスG	シスB 女性	シスB 男性	シス他 女性	シス他 男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	シスH 女性	シスH 男性
仕事が減った	18.6%	16.7%	33.0%	14.9%	19.2%	33.3%	25.0%	32.0%	25.4%	23.9%	17.0%	16.6%
収入が減った	17.4%	19.4%	26.4%	19.1%	19.2%	0.0%	19.6%	27.2%	22.2%	22.4%	17.0%	13.7%
仕事に関する支出が増えた	9.3%	4.8%	3.1%	10.6%	2.7%	0.0%	7.6%	3.0%	6.3%	1.5%	4.6%	5.4%
仕事を失った	2.5%	2.4%	1.5%	2.1%	1.4%	0.0%	2.2%	4.2%	1.6%	1.5%	1.3%	0.5%
在宅勤務になった	37.3%	35.7%	30.7%	34.0%	28.8%	50.0%	23.9%	19.3%	28.6%	26.9%	50.1%	52.7%
同僚等とのコミュニケーションが減った	31.1%	25.4%	21.1%	27.7%	20.5%	16.7%	19.6%	16.9%	14.3%	29.9%	34.6%	43.9%
仕事や通勤で感染の恐れを感じるようになった	48.4%	34.9%	41.4%	42.6%	38.4%	0.0%	33.7%	35.3%	22.2%	34.3%	43.4%	37.6%
特に変化はない	21.7%	29.4%	19.5%	38.3%	20.5%	33.3%	28.3%	24.5%	30.2%	25.4%	14.4%	18.5%
N=	161	252	261	47	73	6	92	331	63	67	459	205

- ✓ トランスジェンダーで在宅勤務の比率が低い(内閣府が6月に発表した調査では34.6%がテレワークを経験)
- ✓ 本調査は6月-7月時点の調査であり、今後影響が大きくなる恐れがある

職業

	シスL	シスG	シスB 女性	シスB 男性	シス他 女性	シス他 男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	シスH 女性	シスH 男性	合計
管理職	4.5%	13.5%	5.6%	6.1%	5.7%	20.0%	5.5%	3.1%	10.9%	3.9%	13.8%	38.6%	11.5%
専門職・技術職	32.8%	32.9%	23.6%	27.3%	28.3%	40.0%	34.2%	21.7%	34.5%	47.1%	28.2%	22.8%	28.2%
事務職	30.6%	25.1%	30.3%	24.2%	20.8%	20.0%	9.6%	21.7%	16.4%	11.8%	37.4%	25.3%	26.8%
販売・営業職	3.7%	7.7%	15.4%	12.1%	11.3%	20.0%	4.1%	13.0%	3.6%	5.9%	5.5%	3.8%	8.2%
サービス職	16.4%	13.5%	18.5%	18.2%	24.5%	0.0%	20.5%	21.3%	10.9%	13.7%	10.9%	3.8%	14.8%
ブルーカラー職	7.5%	5.3%	4.6%	9.1%	7.5%	0.0%	17.8%	14.2%	16.4%	9.8%	2.6%	3.2%	7.3%
その他の職業	4.5%	1.9%	2.1%	3.0%	1.9%	0.0%	8.2%	5.1%	7.3%	7.8%	1.7%	2.5%	3.4%
N=	134	207	195	33	53	5	73	254	55	51	348	158	1,566

✓ 特に、トランスジェンダーで在宅勤務のしにくい職業が多い

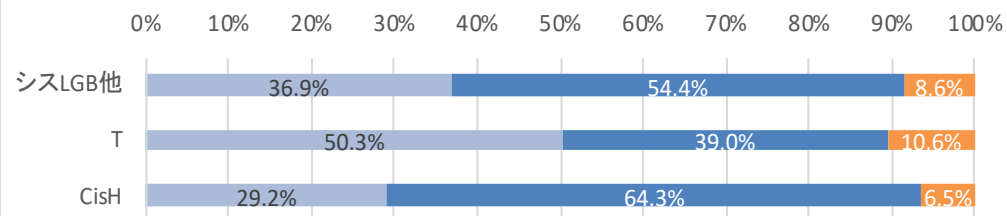
貧困に関する経験

	シスL	シスG	シスB 女性	シスB 男性	シス他 女性	シス他 男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	シスH 女性	シスH 男性
お金がないために食事やイベントの誘いを断った	27.4%	26.1%	44.1%	48.6%	28.8%	40.0%	27.0%	41.4%	51.8%	39.6%	19.5%	16.8%
預金残高が1万円以下になった	17.8%	21.8%	25.5%	37.1%	13.5%	20.0%	28.4%	29.1%	44.6%	32.1%	10.8%	14.9%
通信費(テレビ受信料、携帯電話代、インターネット利用料等)を滞納した	3.0%	6.2%	7.8%	14.3%	7.7%	20.0%	12.2%	8.2%	16.1%	11.3%	4.1%	5.0%
水光熱費(水道、電気、ガス代等)を滞納した	3.0%	4.3%	5.9%	17.1%	7.7%	0.0%	8.1%	6.7%	14.3%	7.5%	2.6%	4.3%
家賃や住宅ローンを滞納した	2.2%	4.3%	3.9%	8.6%	1.9%	20.0%	5.4%	4.5%	14.3%	3.8%	1.5%	4.3%
健康保険料、年金保険料を滞納した	5.2%	4.3%	5.4%	14.3%	11.5%	0.0%	9.5%	8.2%	12.5%	15.1%	4.4%	3.7%
カードローンや金融機関からお金を借りた	8.1%	10.4%	6.9%	25.7%	5.8%	0.0%	16.2%	9.3%	21.4%	17.0%	5.0%	9.3%
お金がないために食事を食べなかった	5.9%	4.7%	10.3%	25.7%	3.8%	0.0%	16.2%	11.2%	30.4%	17.0%	2.3%	5.0%
寝泊りする場所に困った	0.0%	0.0%	1.0%	8.6%	0.0%	0.0%	4.1%	1.5%	5.4%	5.7%	0.0%	0.6%
上記のような経験はなかった	67.4%	63.0%	47.1%	45.7%	67.3%	60.0%	56.8%	48.9%	41.1%	49.1%	74.1%	75.2%
N=	135	211	204	35	52	5	74	268	56	53	343	161

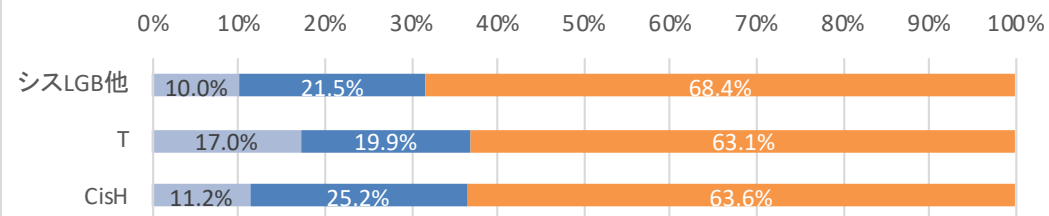
- ✓ 預金残高が1万円以下になったというLGB他が22.3%、Tが31.3%であり、**企業の景況悪化に伴い、今後さらに困窮の度合いが高まる懸念がある**

困窮した場合の相談先

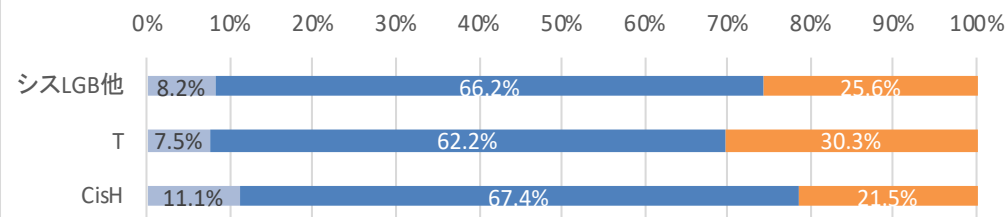
配偶者・パートナー



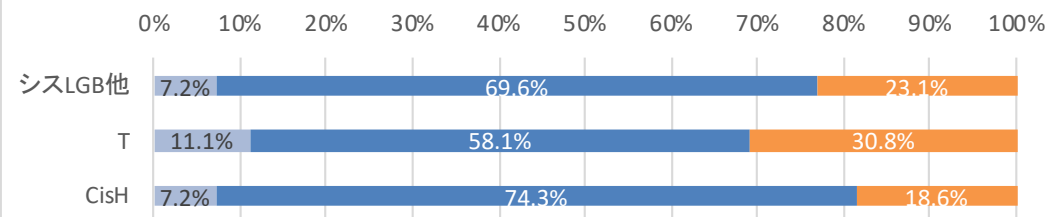
職場(同僚、上司、部下、人事等)



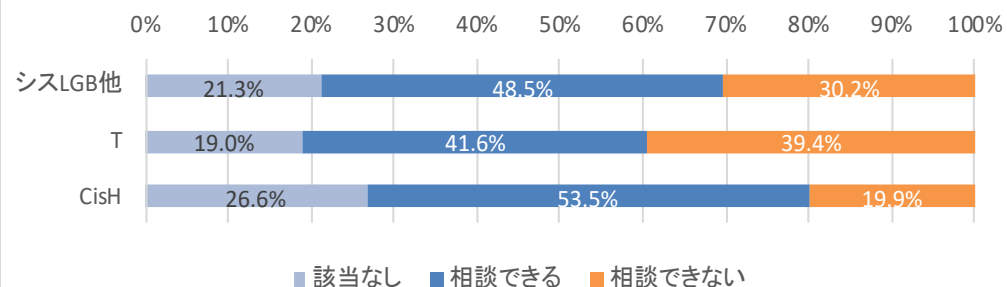
母親(義理を含む)



行政の相談窓口



父親(義理を含む)



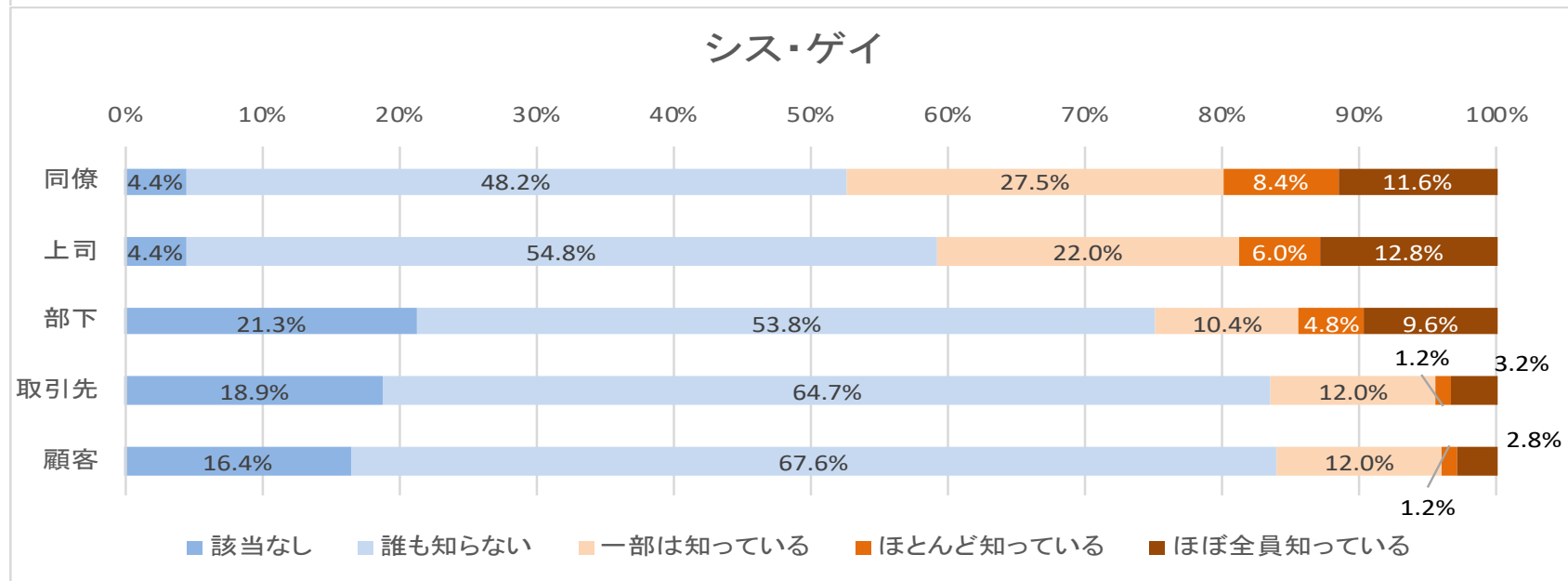
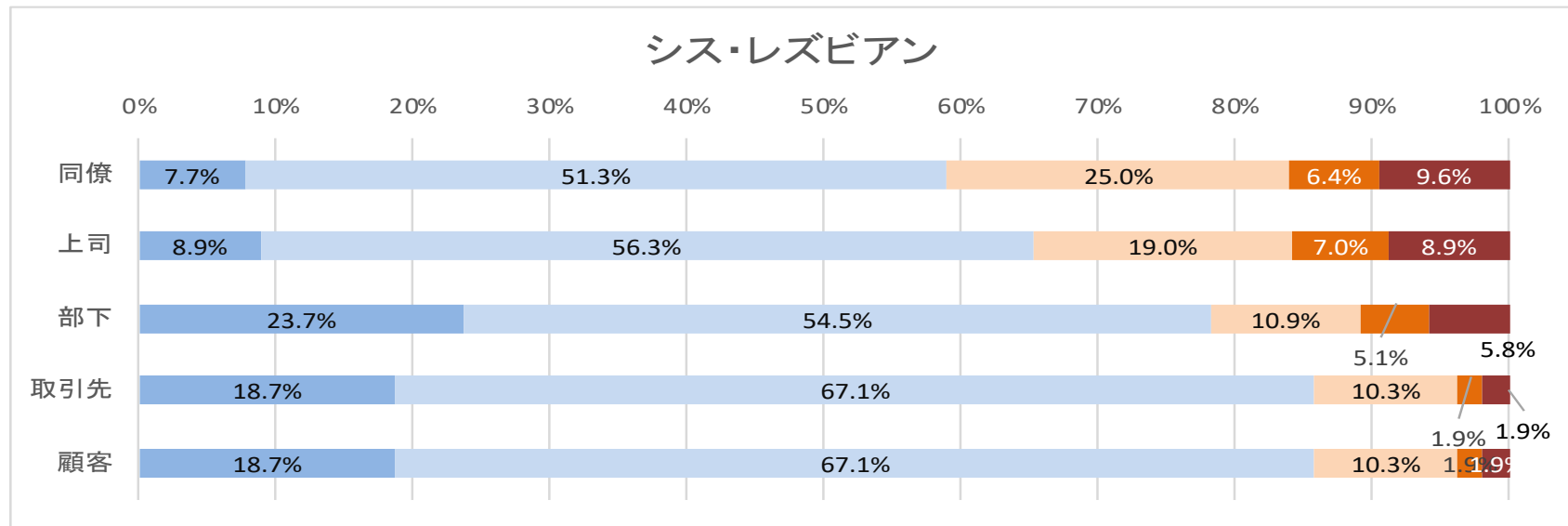
■ 該当なし ■ 相談できる ■ 相談できない

- ✓ 経済的に困窮した際に**行政に相談できない**というLGBTが多く、行政施策上の課題がある。母親、父親に相談できないという回答も多い

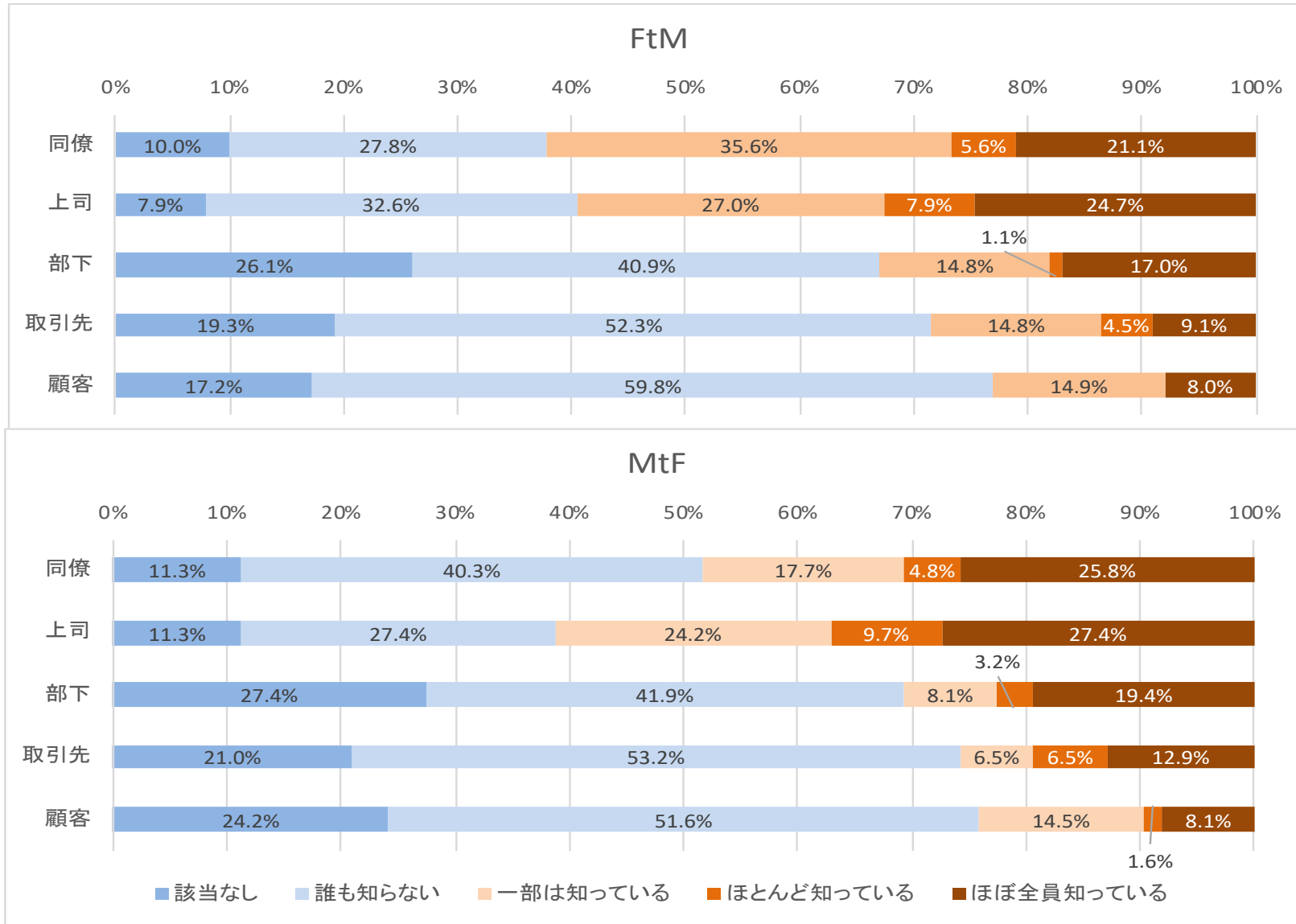
カミングアウトの範囲（職場以外）

	シスL	シスG	シスB 女性	シスB 男性	シス他 女性	シス他 男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	シスH 女性	シスH 男性
該当しない(当事者ではない)	3.2%	0.4%	14.7%	13.3%	47.9%	20.0%	1.1%	1.3%	6.6%	3.1%	97.8%	97.5%
誰にも知られていない	5.2%	5.2%	13.5%	22.2%	15.5%	0.0%	1.1%	15.7%	3.3%	18.8%	0.3%	1.9%
配偶者・パートナー	53.5%	43.0%	32.9%	17.8%	2.8%	0.0%	46.6%	28.2%	44.3%	31.3%	0.3%	0.6%
母親（義理を含む）	46.5%	45.0%	23.8%	11.1%	9.9%	20.0%	78.4%	30.4%	57.4%	37.5%	0.3%	0.0%
父親（義理を含む）	32.9%	29.3%	8.7%	6.7%	4.2%	20.0%	62.5%	15.0%	36.1%	18.8%	0.0%	0.0%
きょうだい（義理を含む）	45.8%	39.8%	16.7%	15.6%	2.8%	20.0%	68.2%	28.8%	47.5%	26.6%	0.5%	0.0%
祖父母（義理を含む）	7.7%	4.4%	2.0%	2.2%	0.0%	0.0%	20.5%	3.4%	4.9%	1.6%	0.0%	0.0%
その他の親族	16.1%	12.9%	5.6%	2.2%	1.4%	0.0%	43.2%	7.8%	26.2%	10.9%	0.5%	0.0%
性的マイノリティ当事者の友人	78.7%	81.9%	52.0%	55.6%	15.5%	60.0%	77.3%	58.9%	62.3%	56.3%	1.3%	0.0%
性的マイノリティ以外の友人	78.1%	75.5%	61.1%	31.1%	28.2%	20.0%	80.7%	63.9%	75.4%	59.4%	1.3%	0.0%
隣人、地域の方	9.7%	6.0%	1.6%	6.7%	1.4%	0.0%	17.0%	1.9%	16.4%	9.4%	0.0%	0.0%
医療・福祉関係者	20.0%	21.7%	4.4%	13.3%	4.2%	0.0%	48.9%	11.6%	63.9%	21.9%	0.0%	0.0%
その他（具体的に）	4.5%	3.6%	5.2%	2.2%	9.9%	20.0%	5.7%	8.5%	4.9%	6.3%	0.5%	0.0%
N=	155	249	252	45	71	5	88	319	61	64	371	161

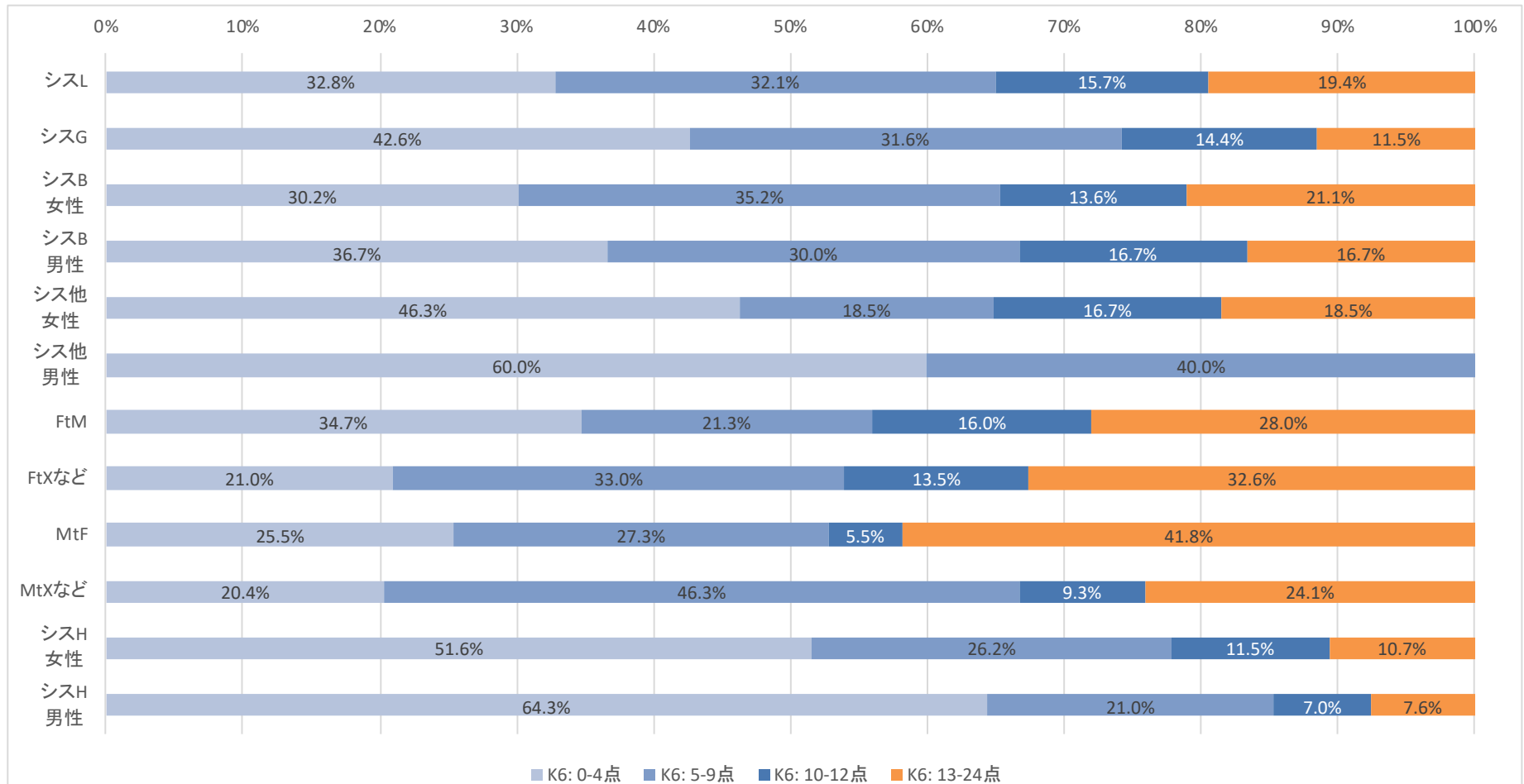
職場でのカミングアウト 1/2



職場でのカミングアウト 2/2



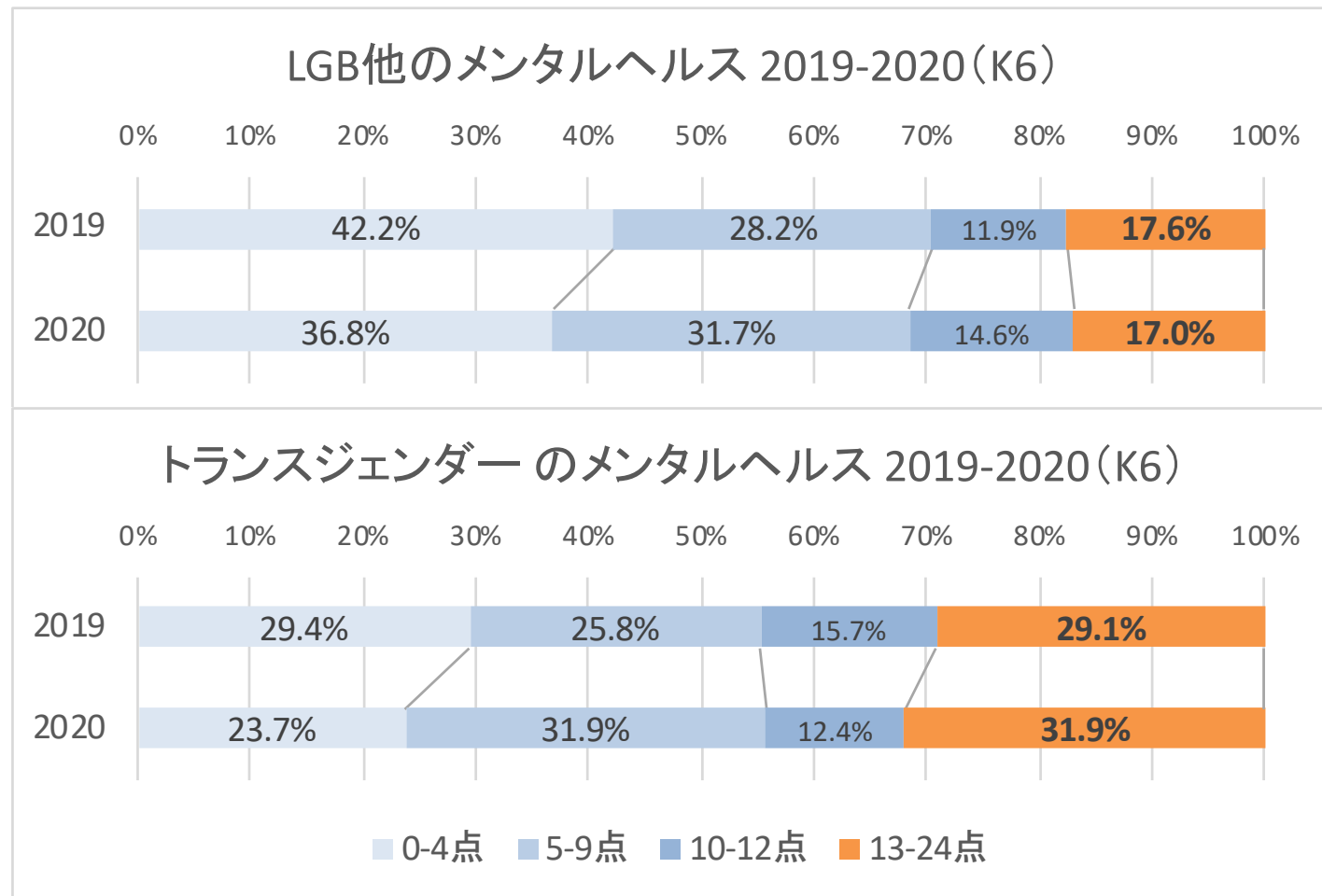
メンタルヘルス(K6)



	シスL	シスG	シスB 女性	シスB 男性	シス他 女性	シス他 男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	シスH 女性	シスH 男性
N=	134	209	199	30	54	5	75	267	55	54	347	157

✓ 特にトランスジェンダーのメンタルヘルスが悪く、昨年より悪化している傾向

メンタルヘルスの悪化（2019→2020）

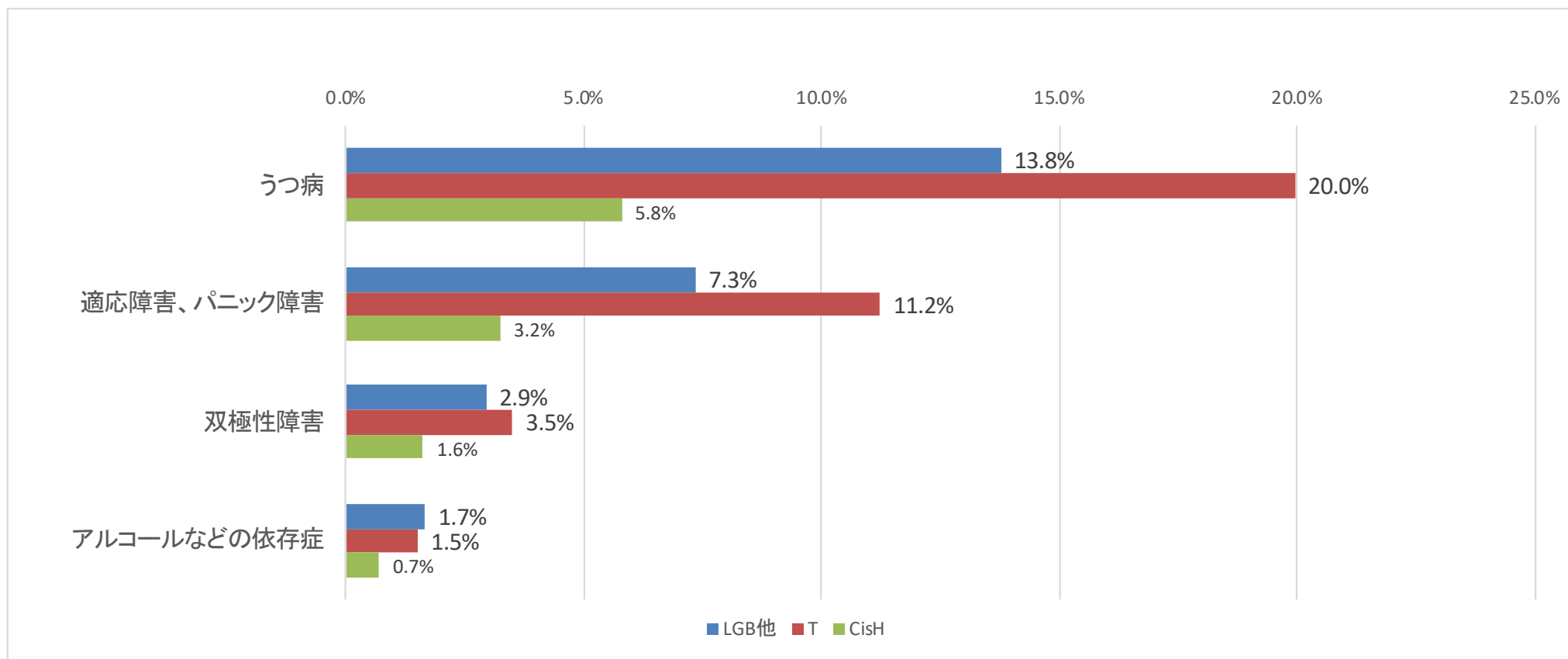


✓ LGB他、Tで集計すると、メンタルヘルスの悪化傾向がはっきり見える

病気、健康上の問題、障害

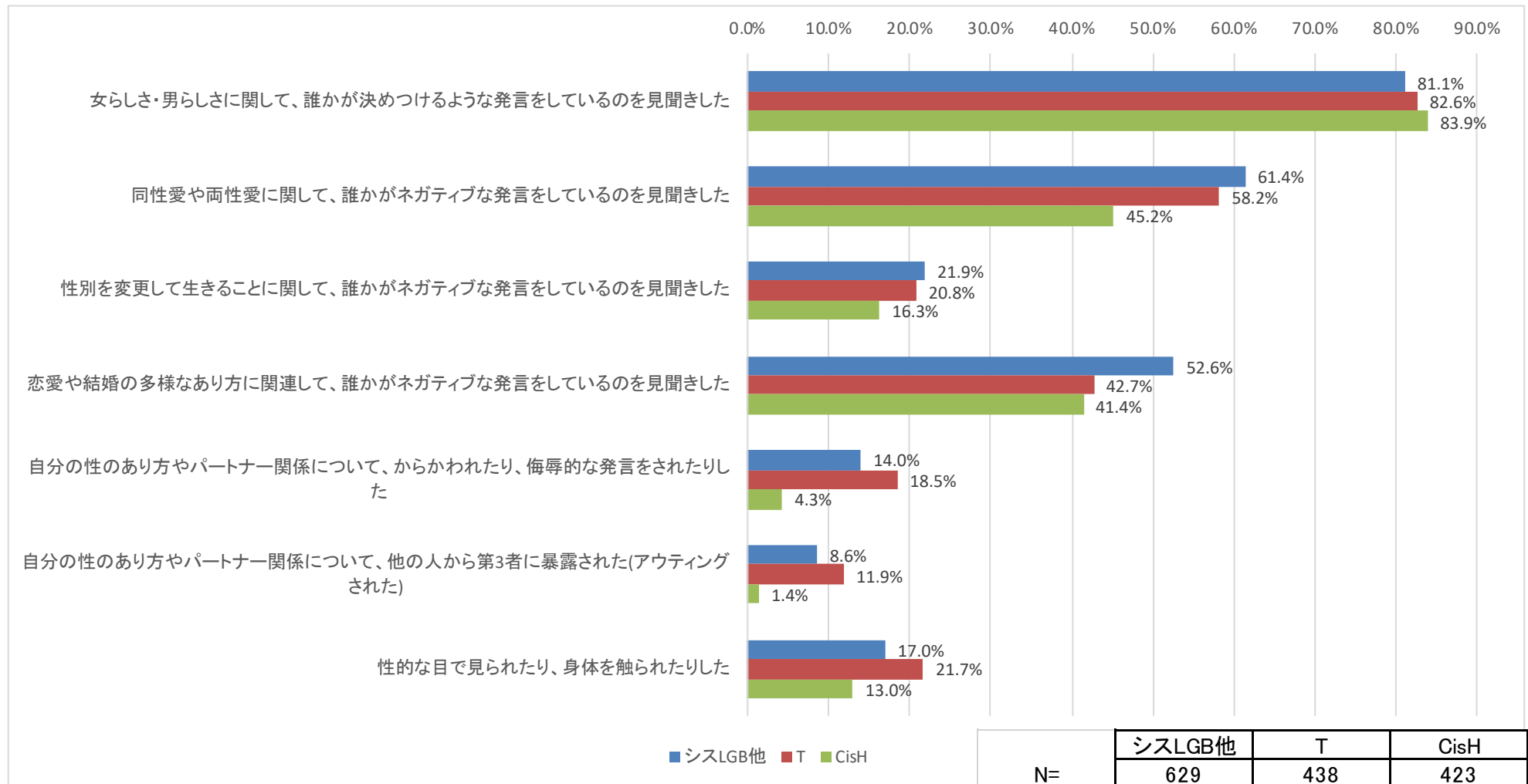
	シスL	シスG	シスB 女性	シスB 男性	シス他 女性	シス他 男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	シスH 女性	シスH 男性
病気、健康上の問題、障害はない	50.4%	44.2%	52.7%	46.2%	57.4%	100.0%	52.3%	44.7%	24.0%	36.7%	69.9%	51.5%
性分化疾患（DSDs）	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	1.5%	0.0%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%
高血圧、動脈硬化、心疾患	1.7%	13.8%	3.0%	0.0%	4.3%	0.0%	6.2%	2.5%	24.0%	18.4%	3.7%	23.5%
糖尿病	0.9%	8.3%	1.2%	3.8%	2.1%	0.0%	3.1%	1.3%	8.0%	8.2%	1.0%	5.1%
悪性腫瘍（がん）	1.7%	1.1%	0.6%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	1.7%	1.5%
統合失調症	0.9%	0.6%	3.0%	3.8%	0.0%	0.0%	1.5%	2.5%	4.0%	4.1%	0.3%	1.5%
うつ病	13.7%	16.0%	10.7%	19.2%	14.9%	0.0%	23.1%	15.2%	34.0%	24.5%	5.7%	5.9%
双極性障害	4.3%	1.1%	4.1%	3.8%	2.1%	0.0%	1.5%	3.8%	2.0%	6.1%	2.0%	0.7%
適応障害、パニック障害	12.0%	5.0%	7.1%	7.7%	6.4%	0.0%	12.3%	10.1%	18.0%	8.2%	3.4%	2.9%
自閉症スペクトラム障害	3.4%	2.8%	5.3%	3.8%	0.0%	0.0%	3.1%	6.3%	12.0%	12.2%	0.7%	2.2%
ADHD（注意欠如・多動性障害）	3.4%	4.4%	10.1%	11.5%	4.3%	0.0%	4.6%	12.2%	14.0%	6.1%	1.4%	5.9%
学習障害	0.9%	0.0%	1.8%	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%	2.1%	4.0%	0.0%	0.0%	0.7%
アルコールなどの依存症	0.0%	3.9%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	6.1%	0.7%	0.7%
HIV/AIDS（エイズ）	0.0%	16.0%	0.0%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	2.0%	0.0%	0.0%
膀胱炎などの排泄障害	0.0%	0.6%	0.0%	3.8%	0.0%	0.0%	1.5%	2.5%	0.0%	2.0%	1.7%	0.0%
N=	117	181	169	26	47	5	65	237	50	49	296	136

病気、健康上の問題、障害 (メンタルヘルス関係のみ抜粋)



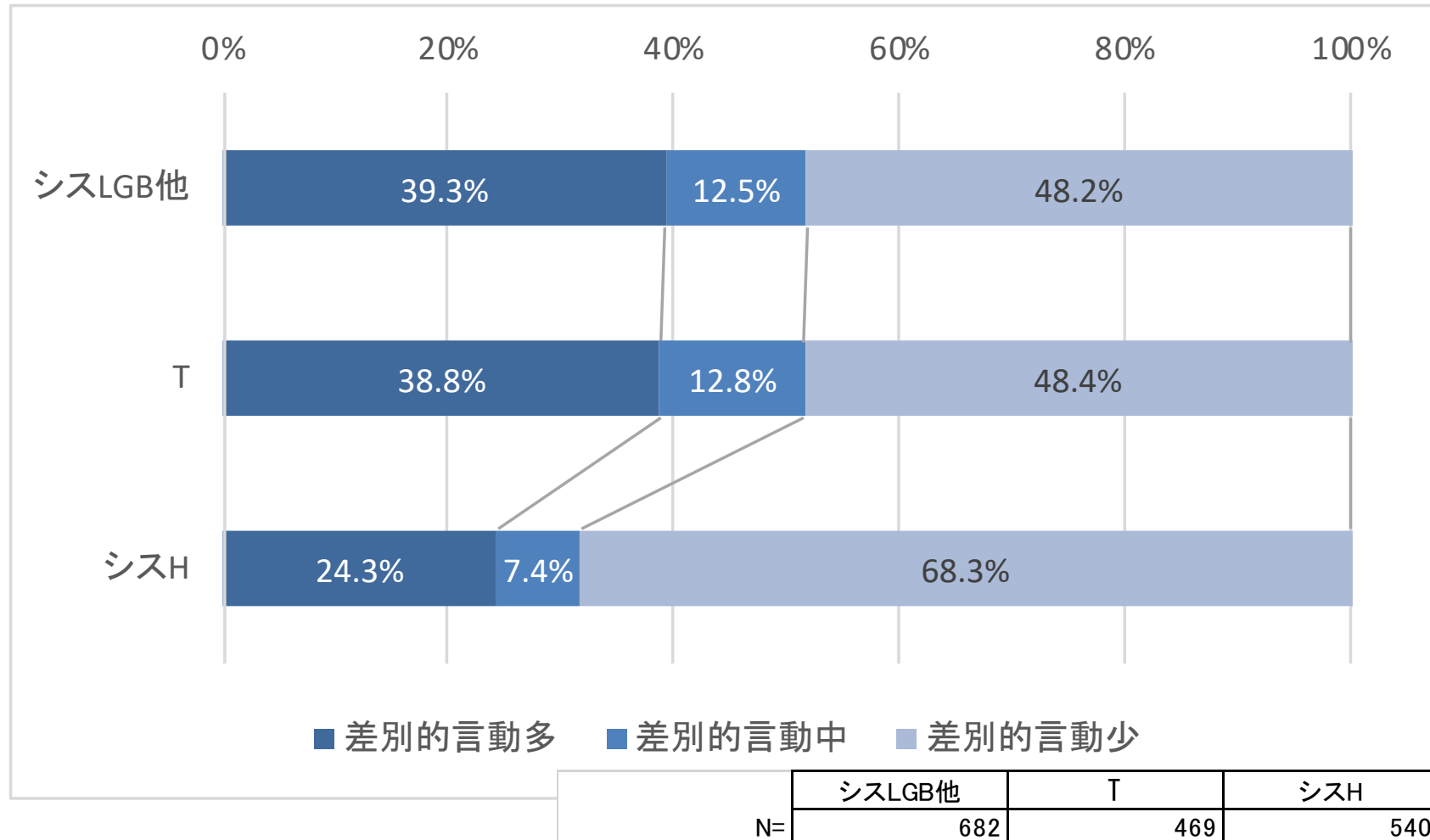
- ✓ メンタルヘルスに関係する病気、健康上の問題、障害はLGBTが総じて高く、特にトランスジェンダーで顕著

職場のハラスメント経験



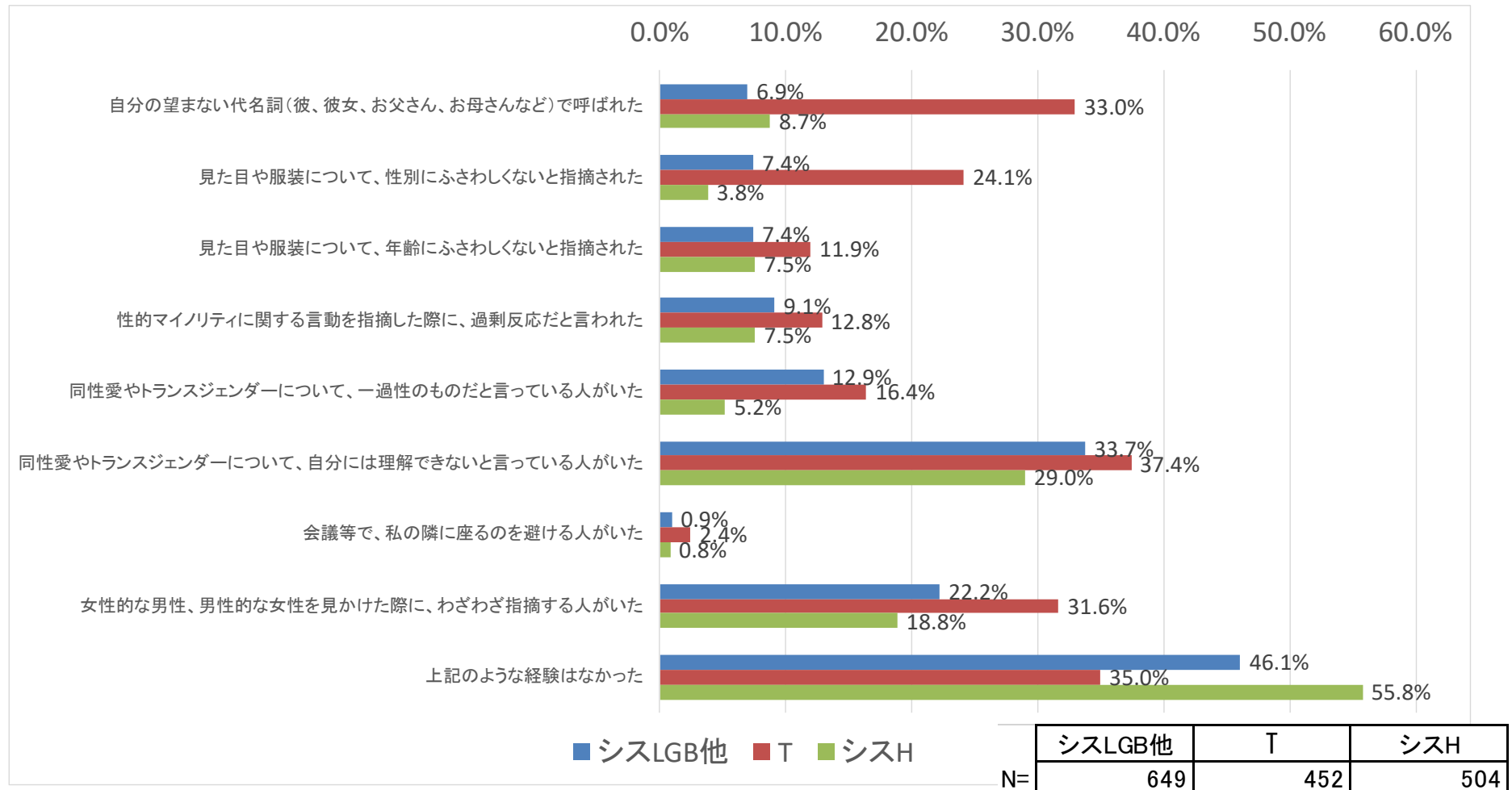
✓ SOGIに関する侮辱やアウティングはパワハラ指針に入ったが、いまだに多くの職場で見聞きされており、深刻なセクハラ被害も報告されている

職場での差別的言動



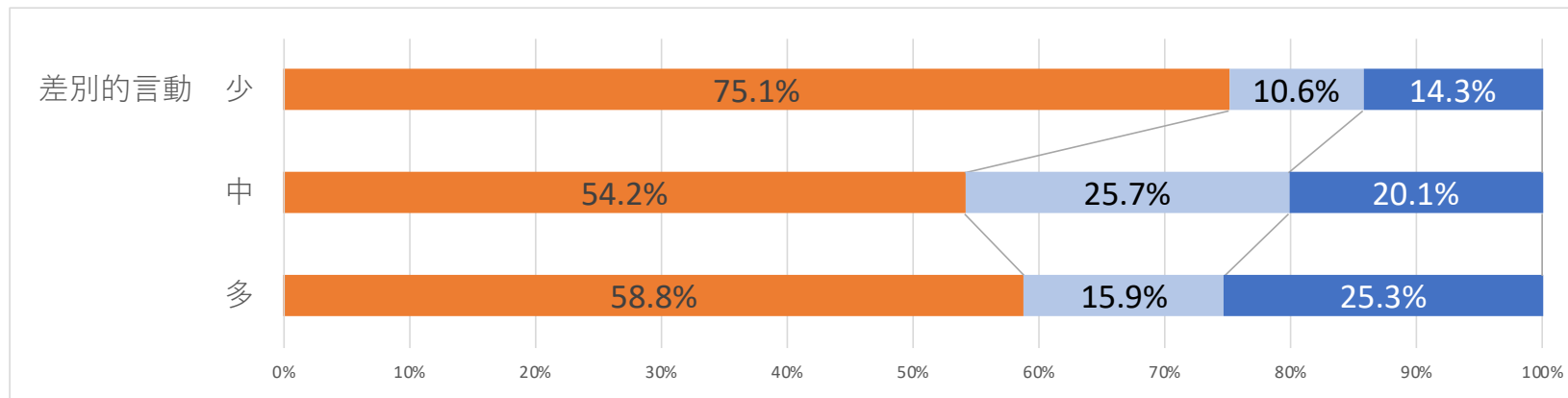
✓ 職場での差別的言動の頻度を聞くと、少ないというLGBTは半分以下

マイクロアグレッション

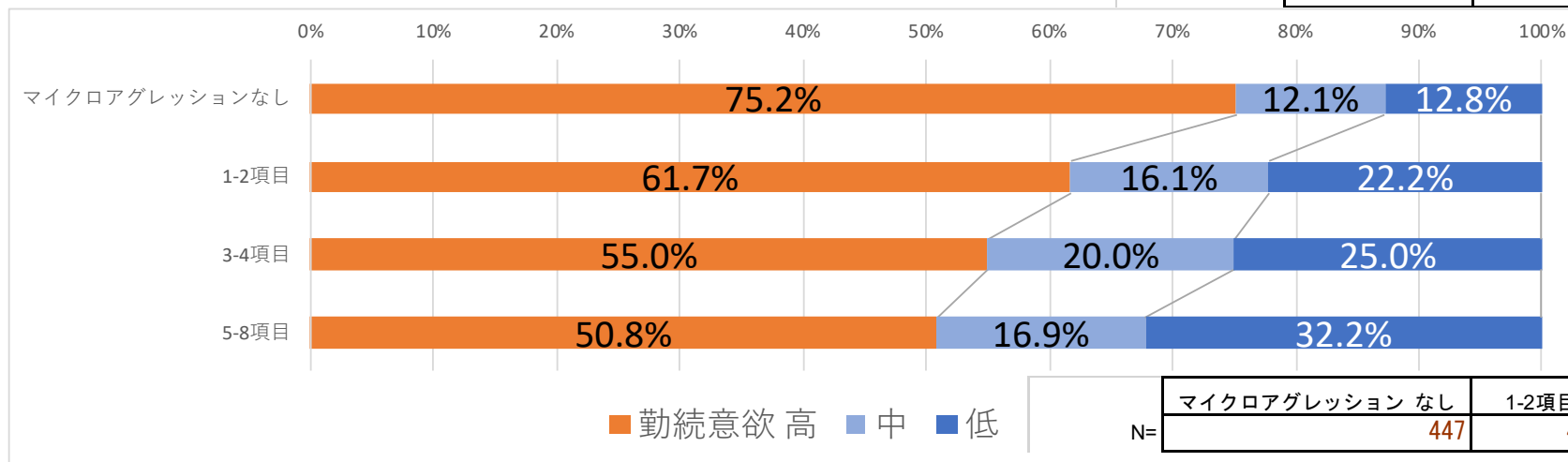


- ✓ ハラスメントや差別的言動の背景としてマイクロアグレッションに関する設問を設定したが、LGBTとシスHで差が見られ、感度の違いを感じた

差別的言動、マイクロアグレッション x 勤続意欲(LGBT)



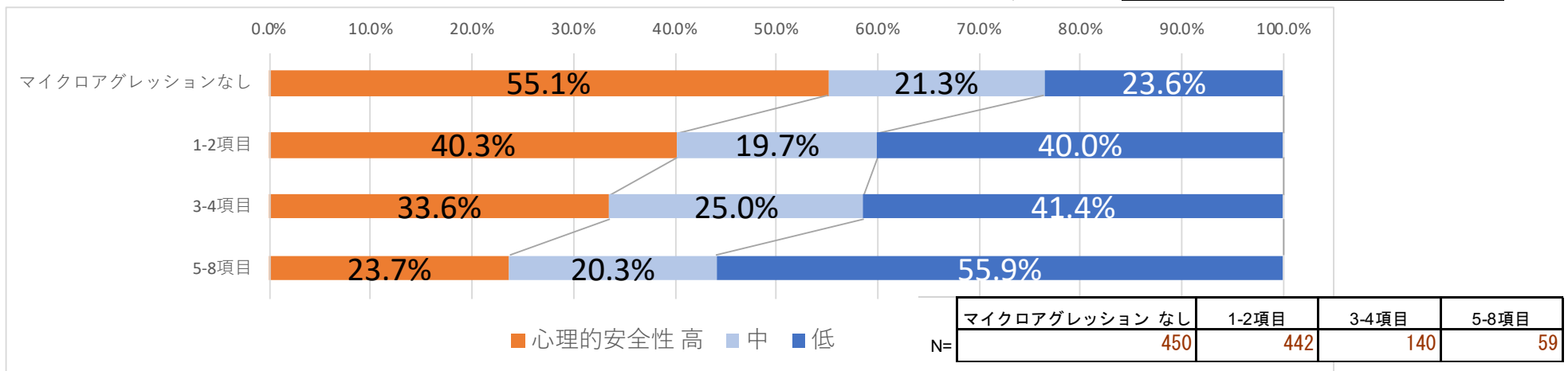
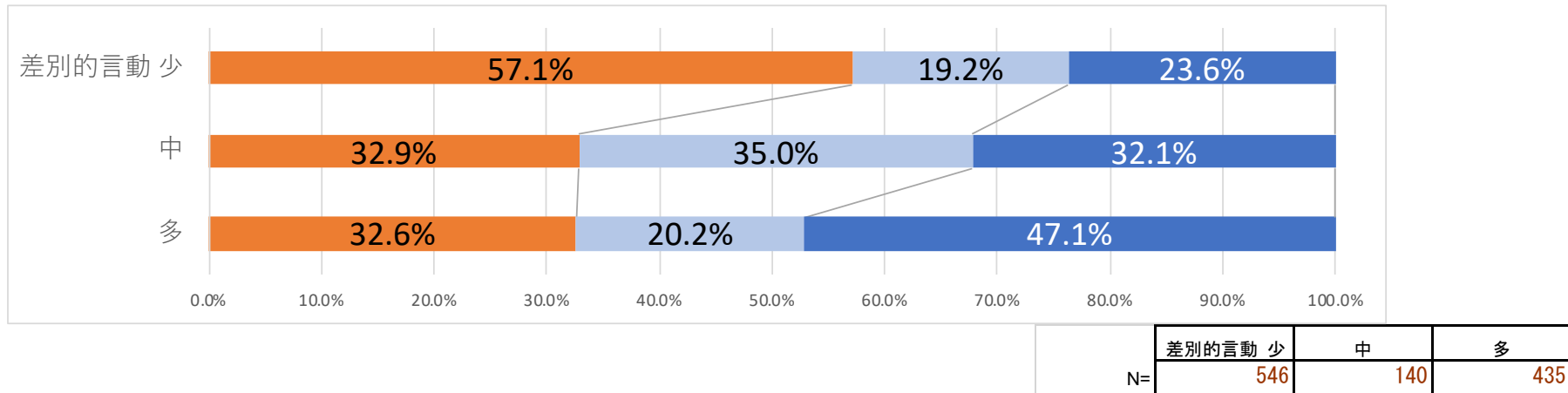
	差別的言動 少	中	多
N=	547	144	447



	マイクロアグレッション なし	1-2項目	3-4項目	5-8項目
N=	447	441	140	59

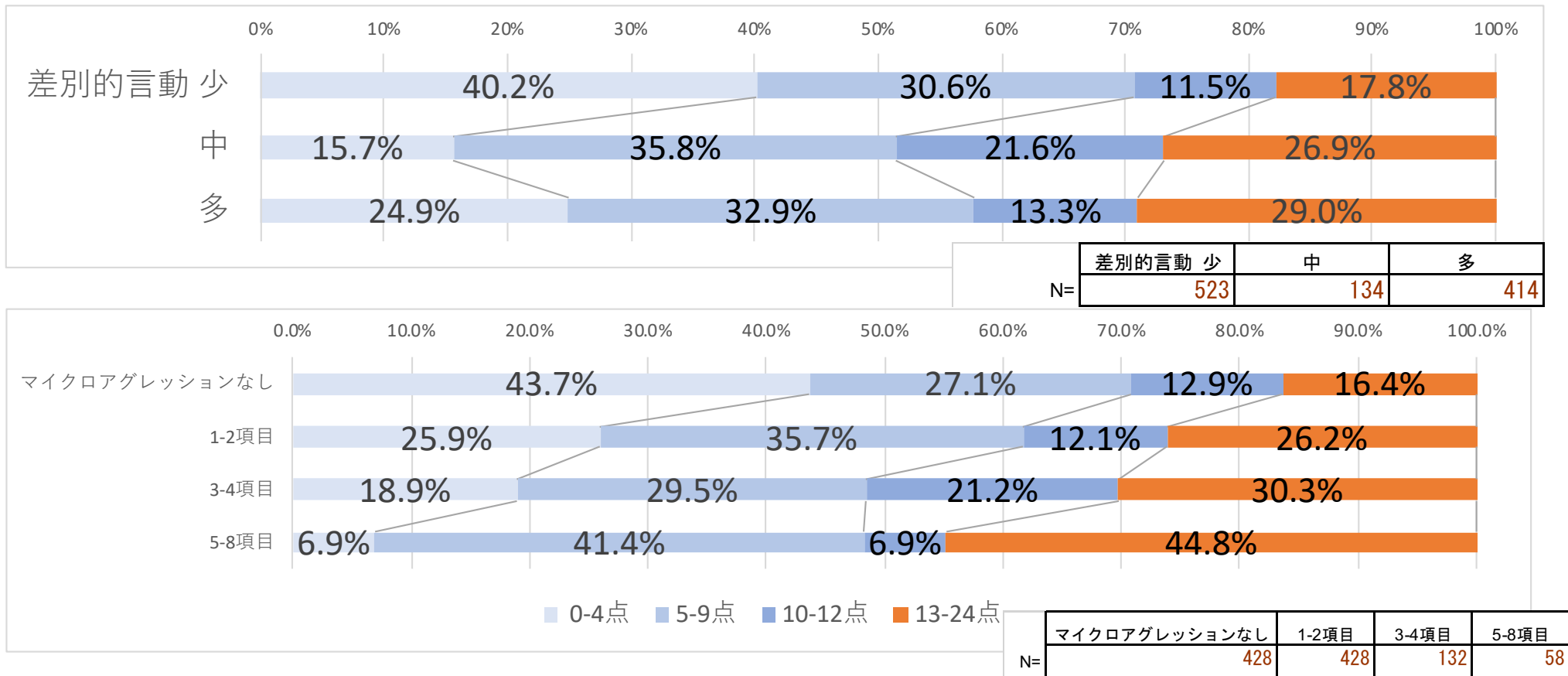
✓ 差別的言動やマイクロアグレッションの多い職場は勤続意欲が低い

差別的言動、マイクロアグレッション x心理的安全性(LGBT)



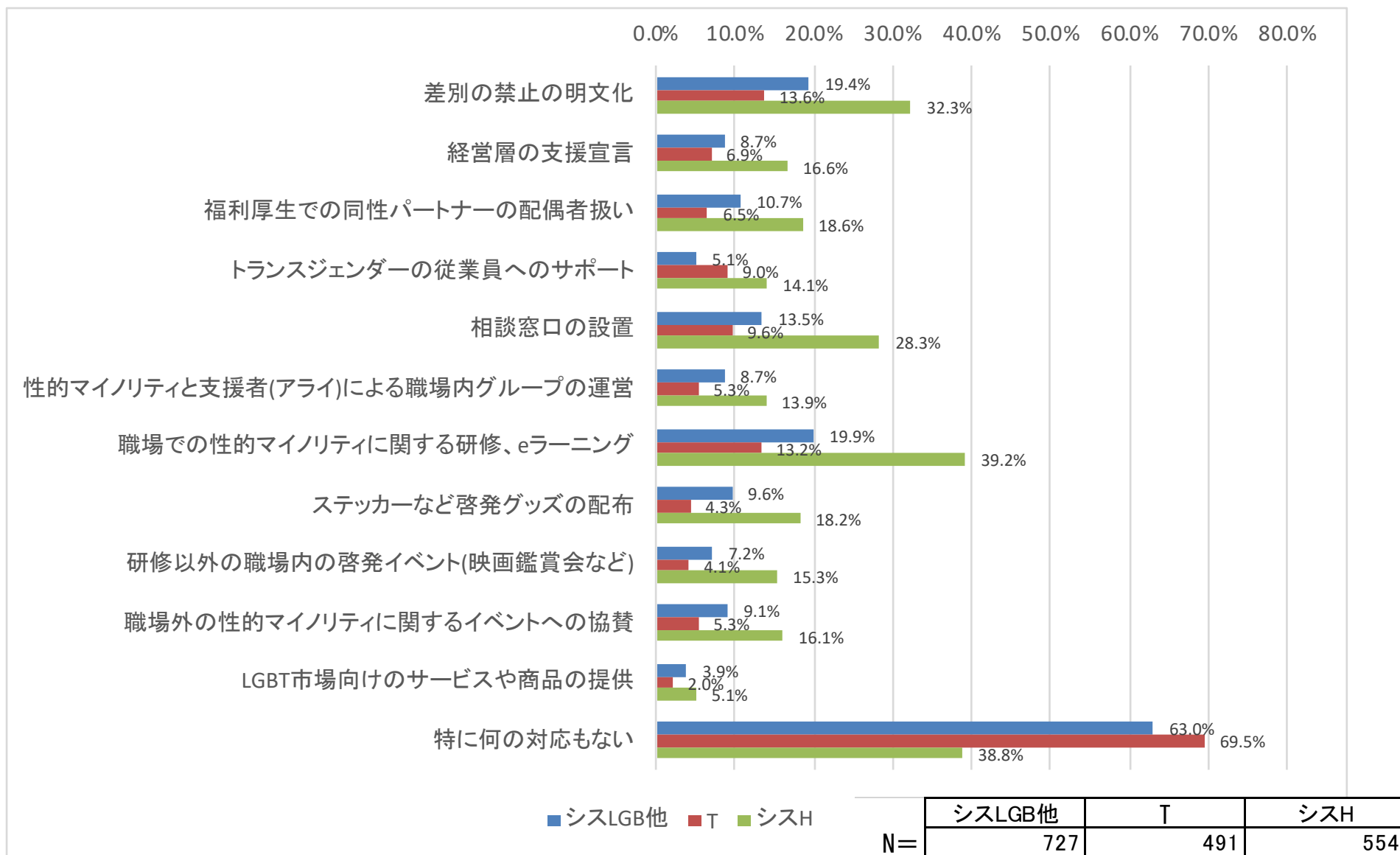
✓ 差別的言動やマイクロアグレッションの多い職場は心理的安全性が低い

差別的言動、マイクロアグレッション xメンタルヘルス(K6) (LGBT)

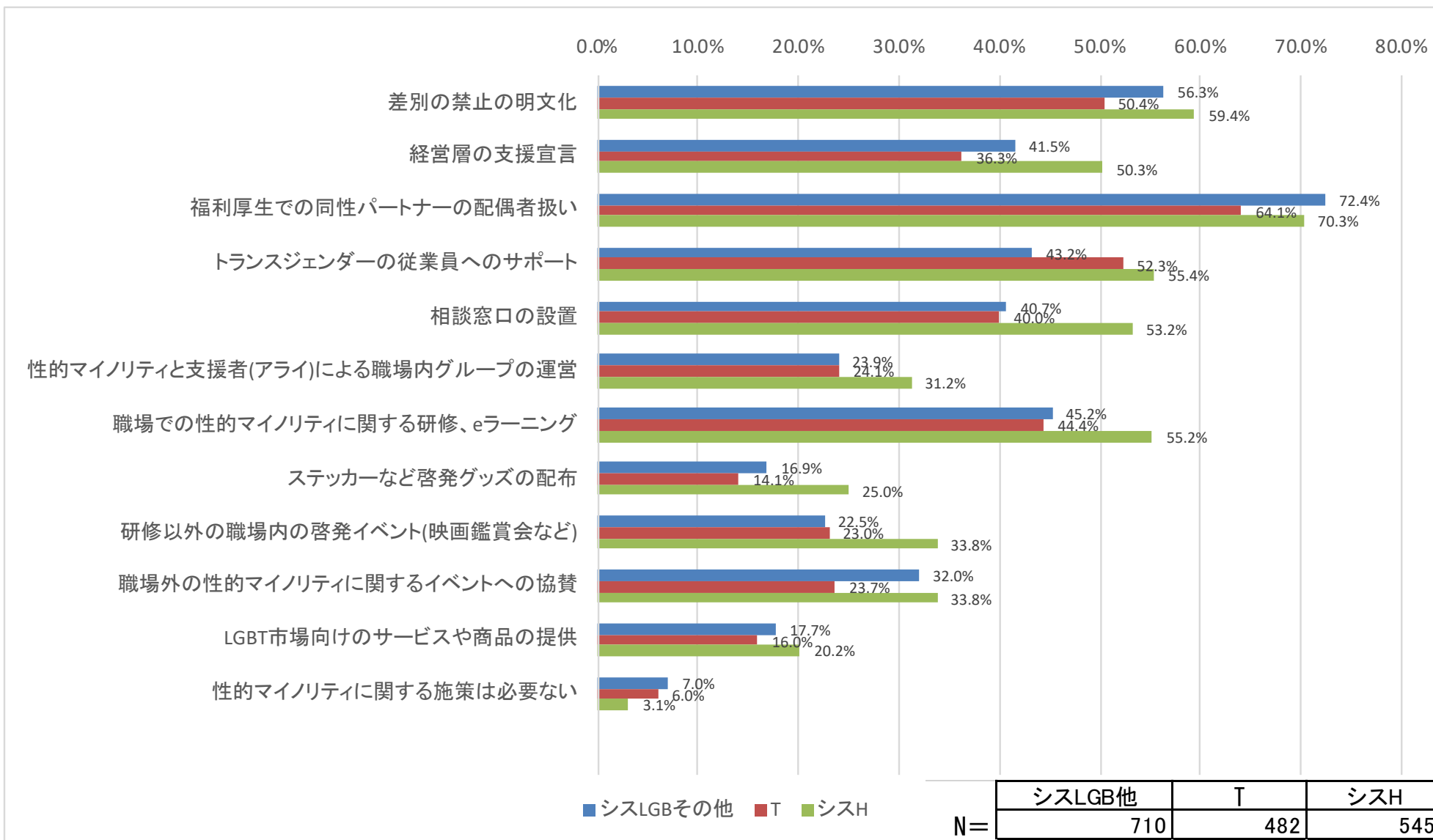


✓ 差別的言動やマイクロアグレッションの多い職場はメンタルヘルスが悪い

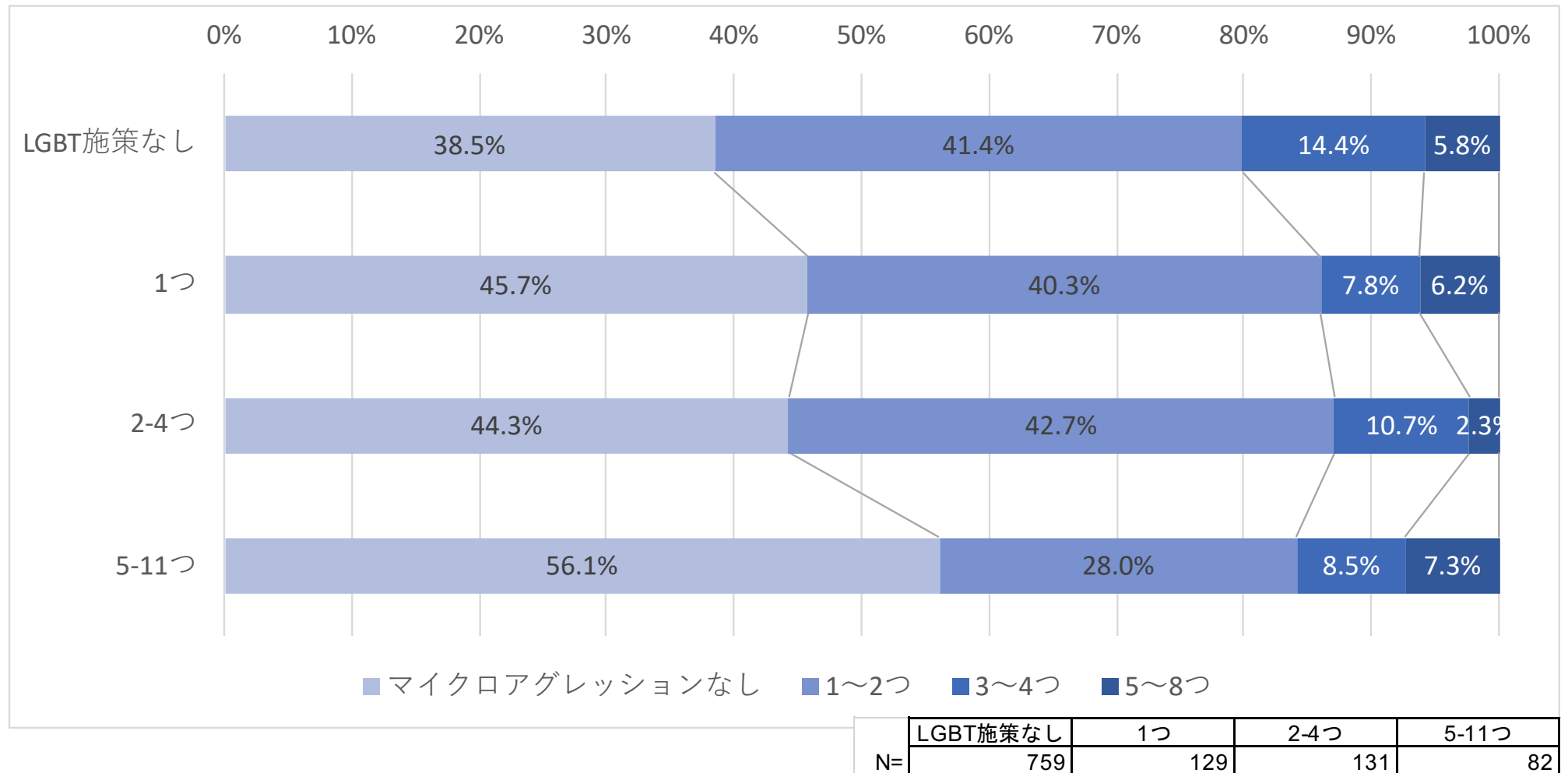
職場のLGBT施策（実際）



職場のLGBT施策(希望)

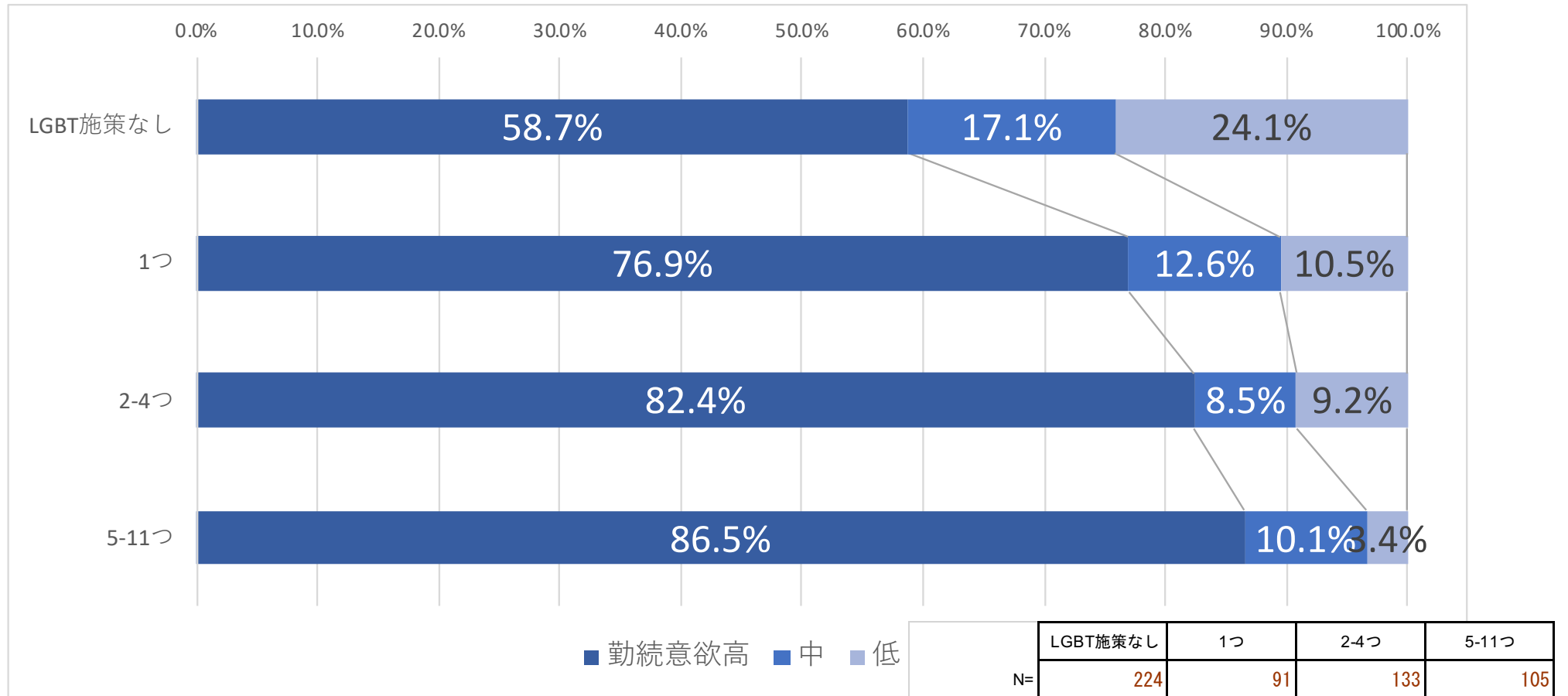


LGBT施策の数 x マイクロアグレッション(LGBT)



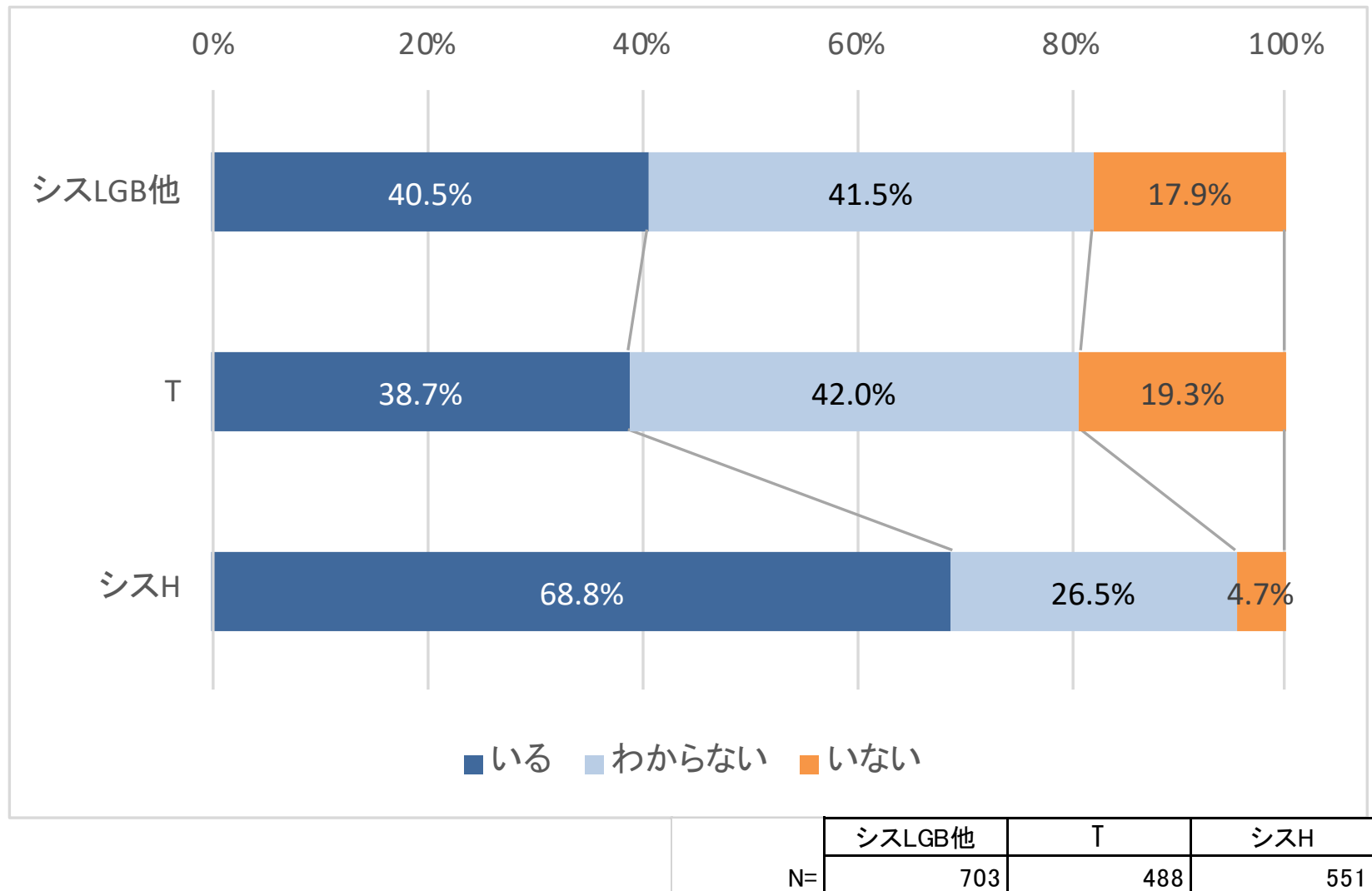
✓ LGBT施策の多い職場の方がマイクロアグレッションが少ない

LGBT施策の数 x 勤続意欲(LGBT)

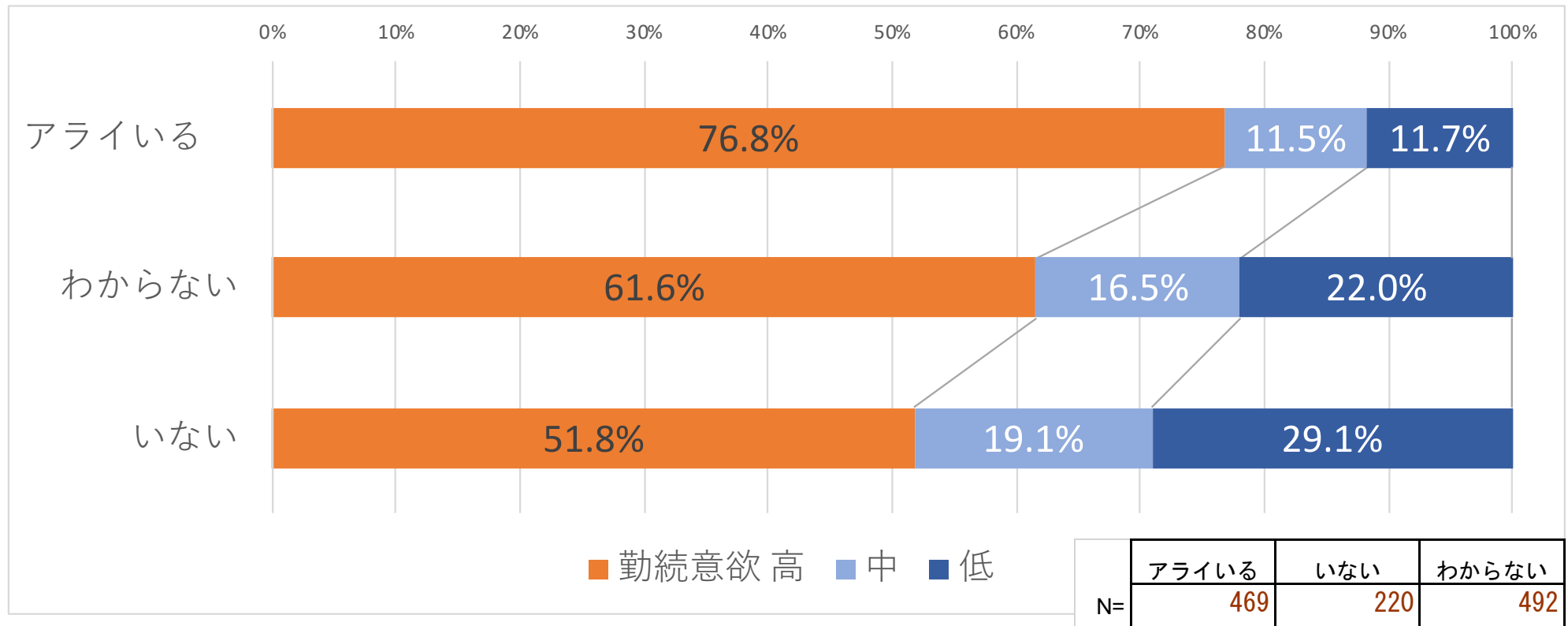


✓ LGBT施策の多い職場の方が勤続意欲が高い

職場におけるアライの有無

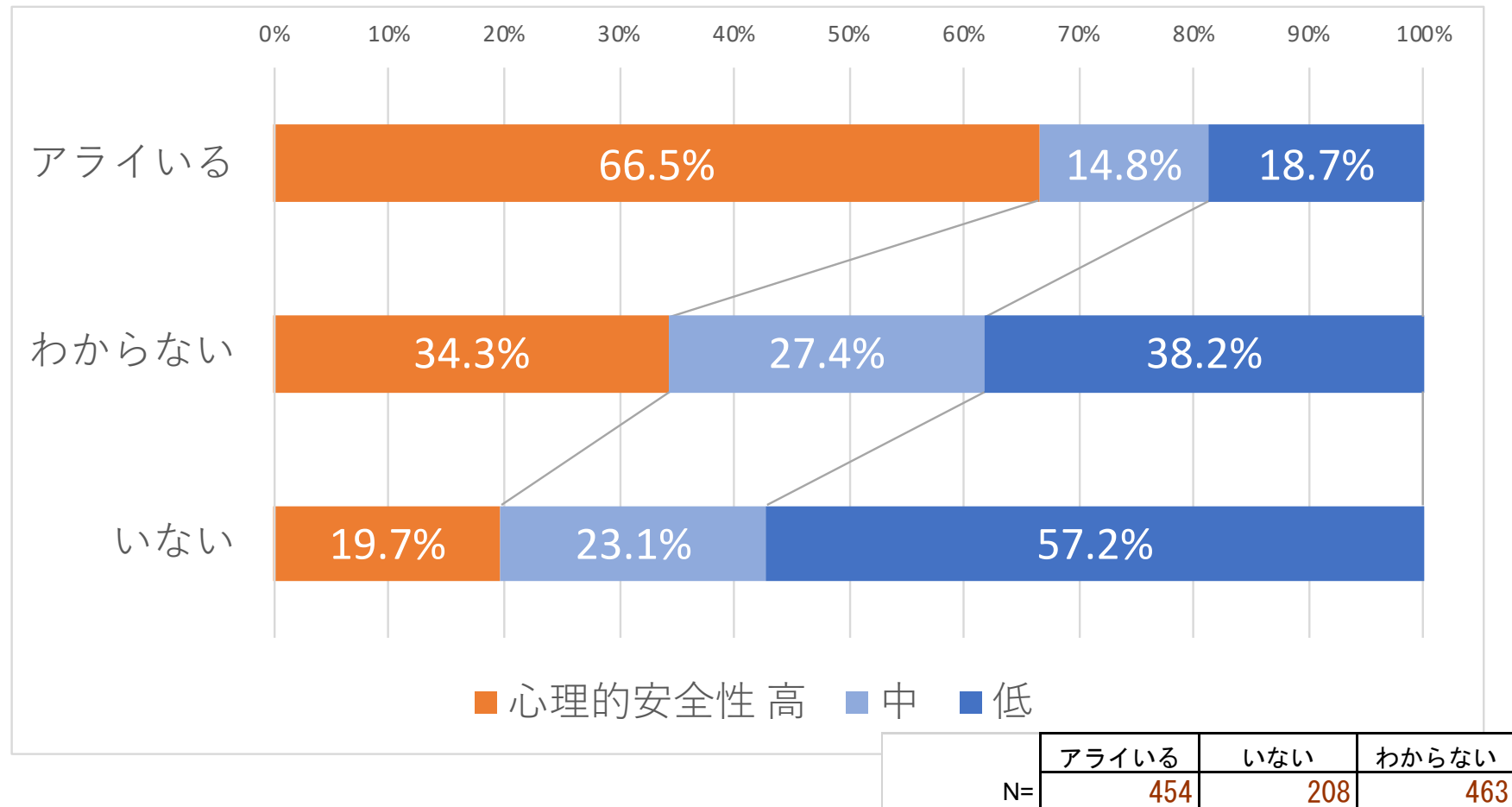


アライの有無x勤続意欲(LGBT)



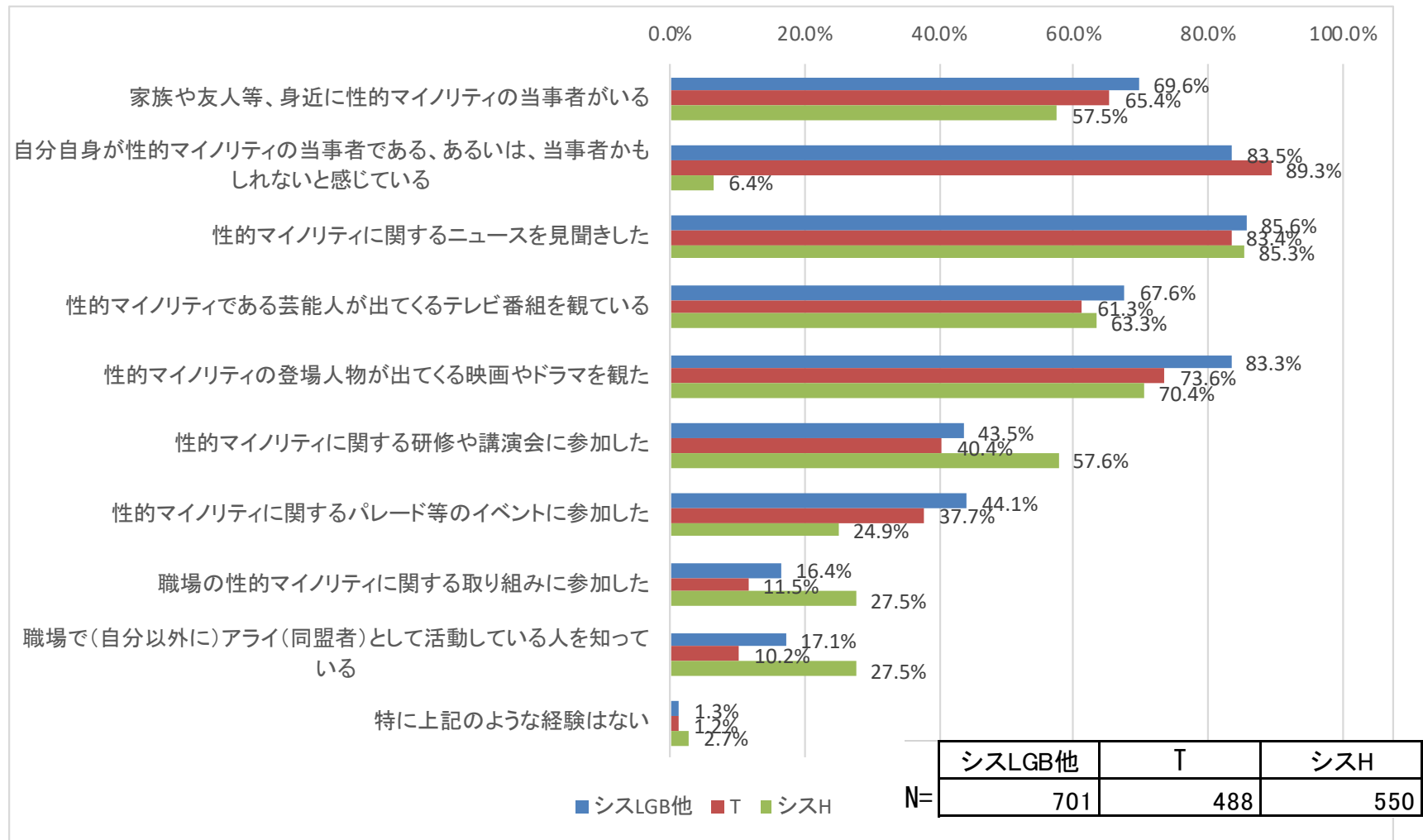
✓ アライがいる方が勤続意欲が高い

アライの有無x心理的安全性(LGBT)



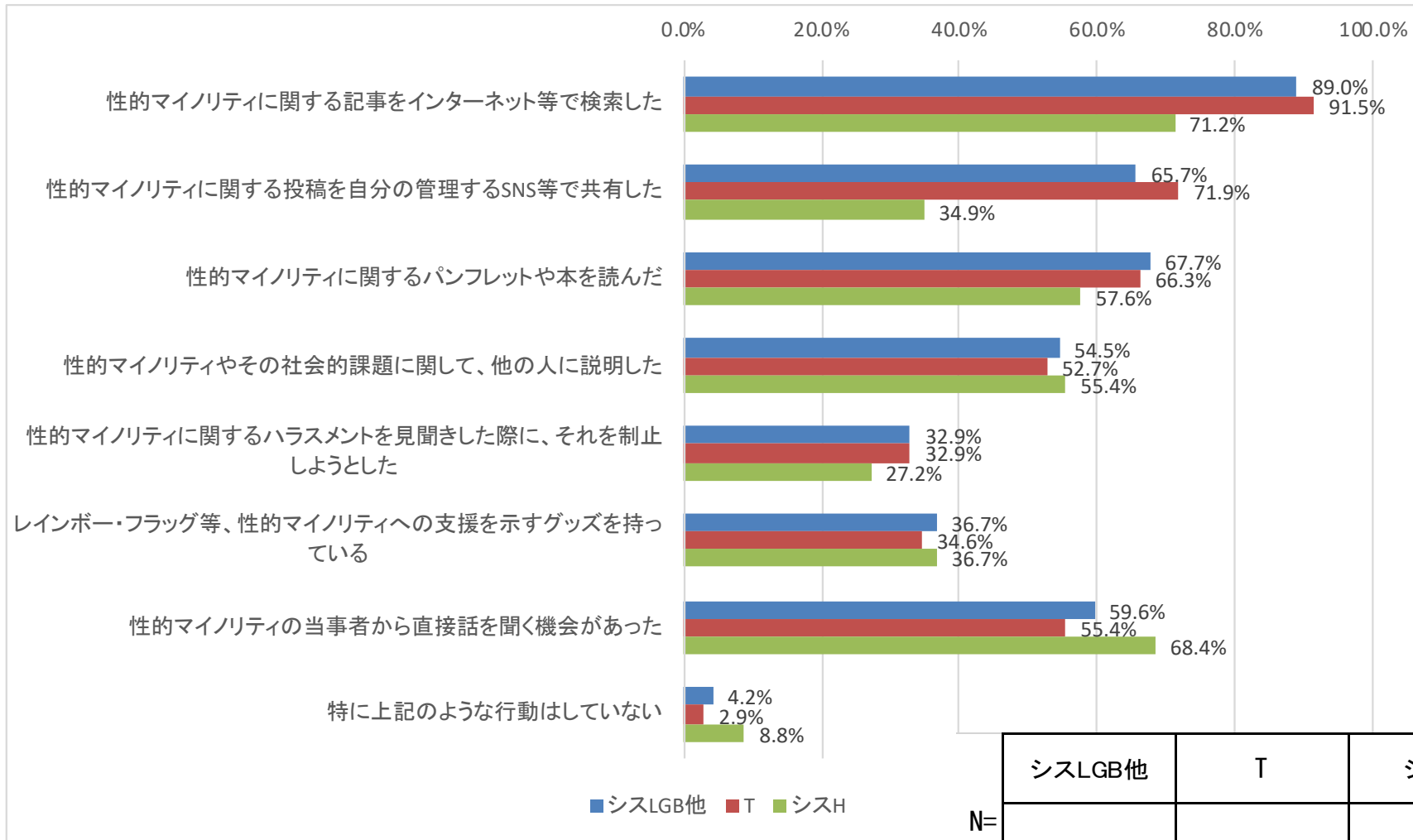
✓ アライがいる方が心理的安全性が高い

アライのきっかけ



- ✓ ニュース、映画、ドラマでLGBTの情報を得ている人も多く、メディアの役割の大きさがうかがえる

アライの行動



✓ SNS等での情報発信はLGBTの方が活発

✓ ハラスメントを制止しようとした経験のある人は約3割

孤立感(2019から設定)

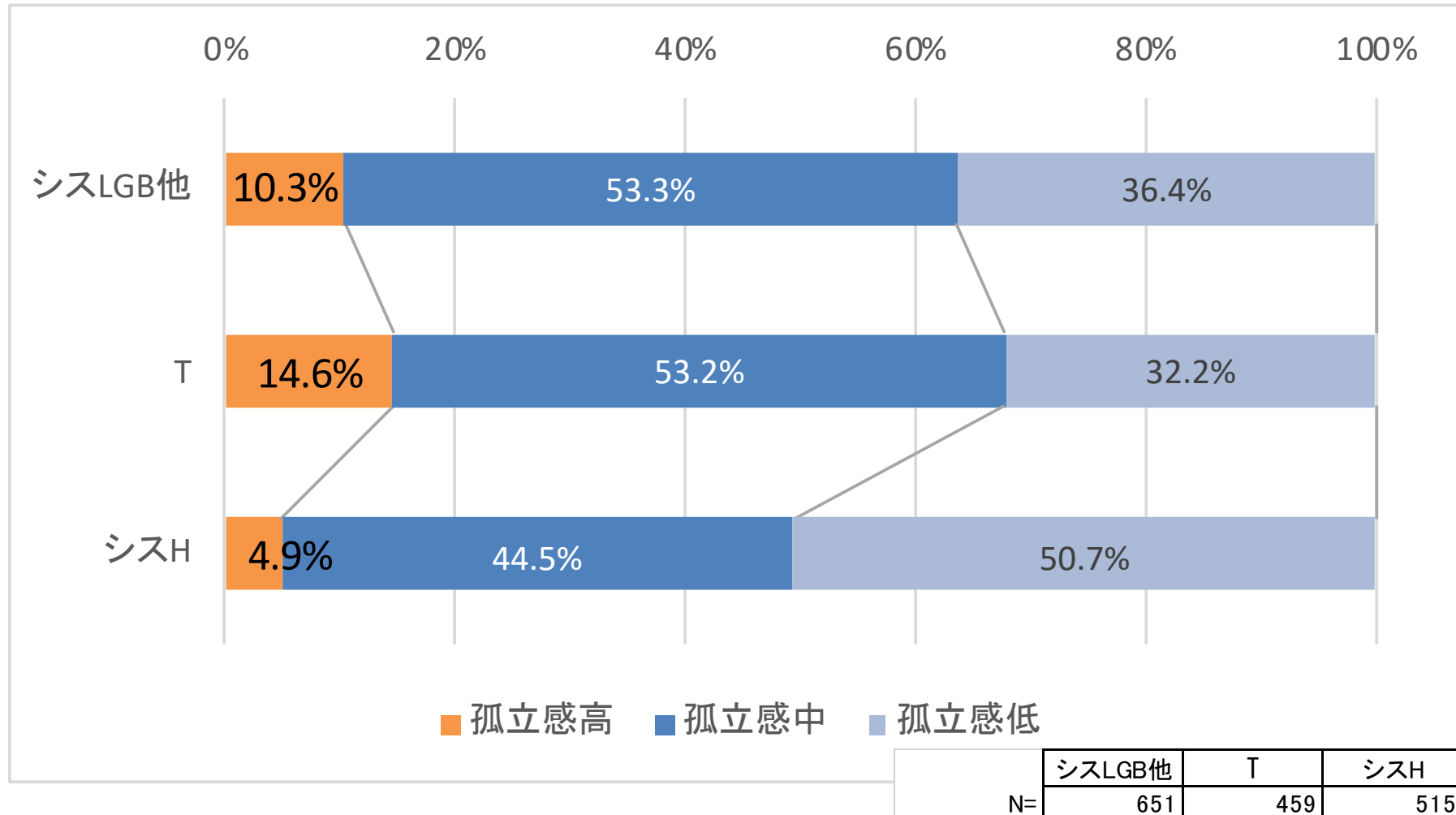
Q.日頃の状況についてうかがいます。次の意見について、あなたはどのように思いますか。もっともあてはまる選択肢を選んでください。(5項目構成、そう思う(3点)～そう思わない(0点)の4択、合計0～5点=孤立感低、合計6～7点=孤立感中、合計8～15点=孤立感高)

- ✓ 周囲の人はおおむね私に好意的である(逆転項目:そう思う(0点))
- ✓ 周囲の人と気軽に話すことができる(逆転項目)
- ✓ 私の権利は社会から尊重されていると感じている(逆転項目)
- ✓ 周囲の人からのけ者にされているように感じることもある
- ✓ 私の気持ちを理解してくれる人は周囲にいない

英国で「孤独担当大臣」ができたが、喫煙や飲酒などと同程度の強さで健康や死亡リスクに影響する「孤立感」の設問を新設した(Holt-Lunstad et al. 2015)。

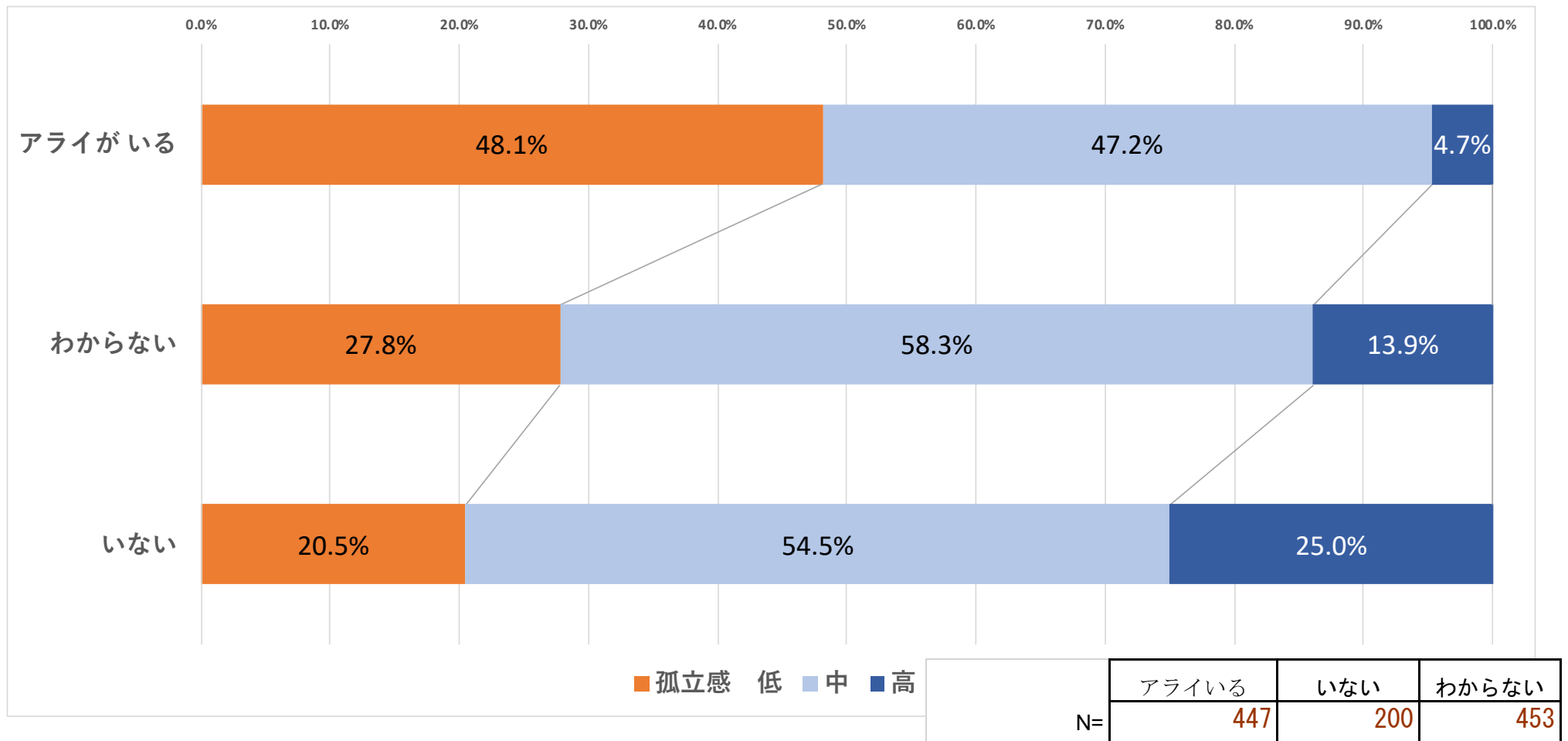
注:本アンケートの間27(孤立感)はJGSS-2012 留置調査票A票の間59を参照して作成しました。日本版総合的社会調査共同研究拠点 大阪商業大学JGSS研究センター, 2013, 『日本版 General Social Surveys 基礎集計表・コードブック JGSS-2012』. 出典:Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., Baker, M., Harris, T., & Stephenson, D. (2015). Loneliness and Social Isolation as Risk Factors for Mortality: A Meta-Analytic Review. *Perspectives on Psychological Science*, 10(2), 227–237.

孤立感



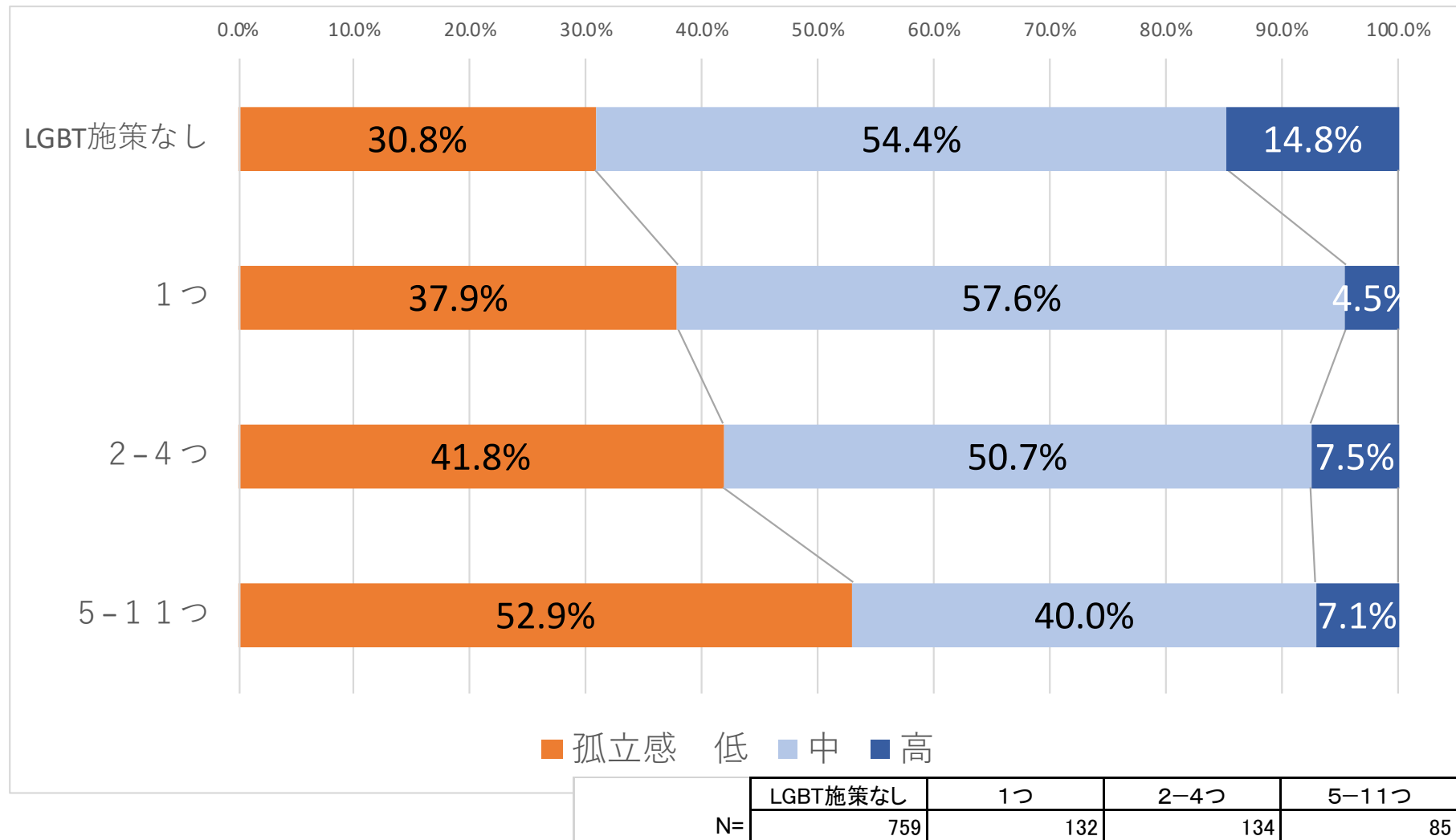
✓ LGBTの方が孤立感の高い人が多い

アライの有無x孤立感(LGBT)



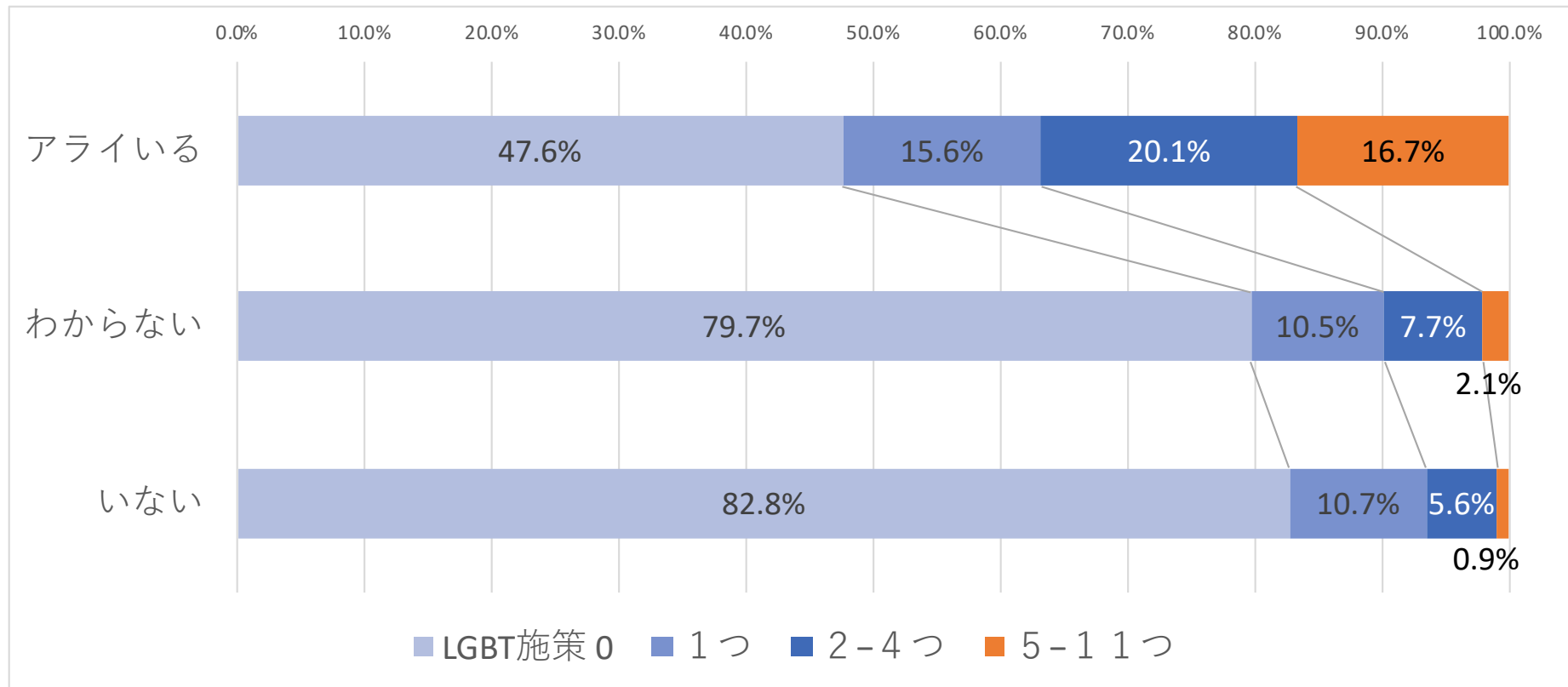
✓ アライがいると明確に分かっている場合に、孤立感の低い人が多い

LGBT施策の数 x 孤立感(LGBT)



✓ LGBT施策の多い職場の方が孤立感の低い人が多い

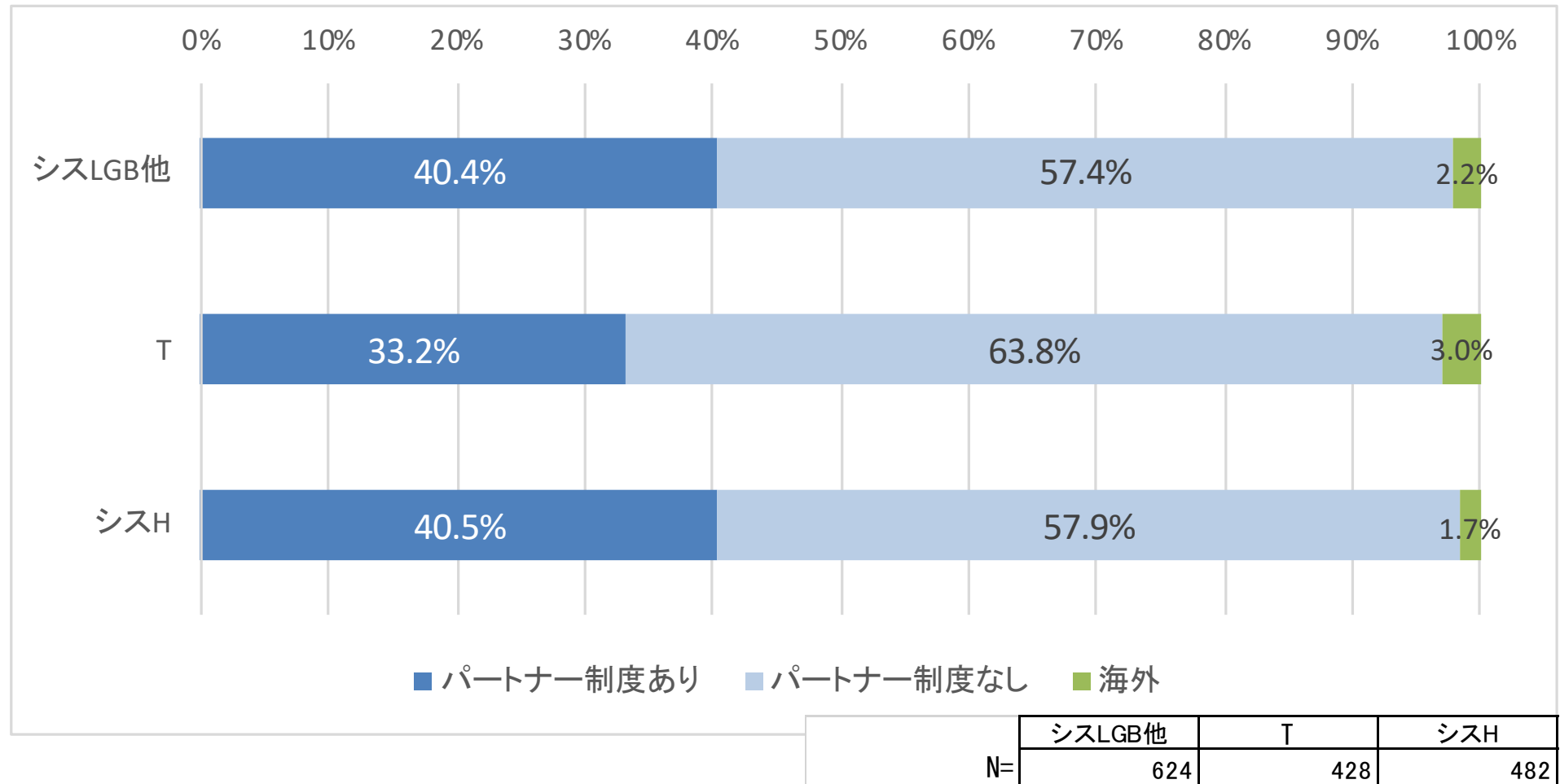
アライの有無xLGBT施策の数(LGBT)



	アライいる	いない	わからない
N=	462	215	478

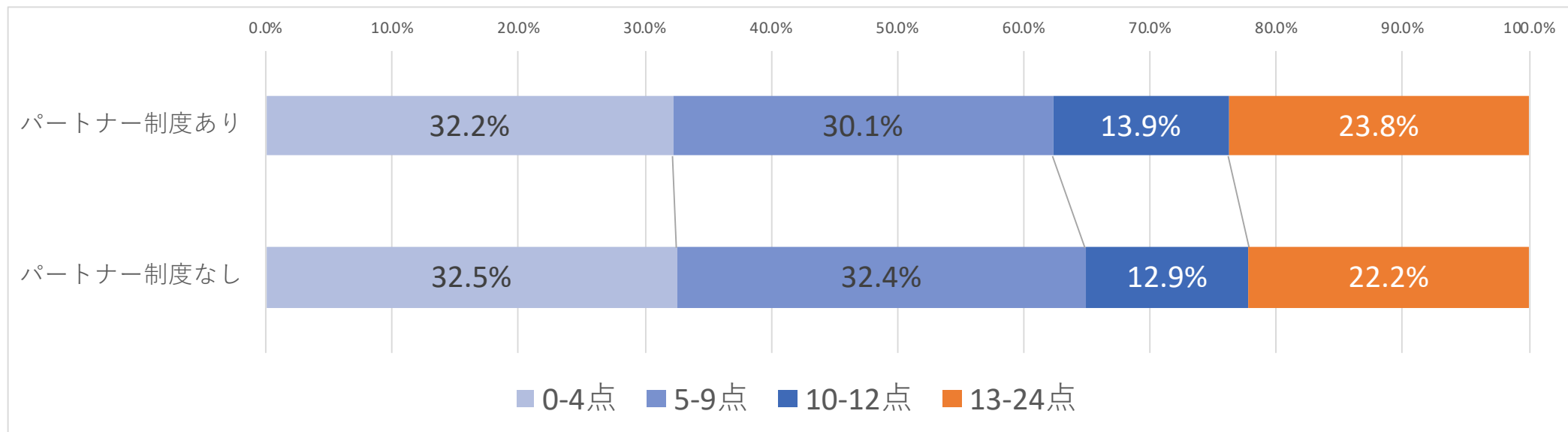
✓ アライがいる方がLGBT施策の多い職場である

居住地（パートナーシップ制度有無）



(パートナーシップ制度は、アンケート実施中の6月末時点の人口カバー率が26.4%)

居住地xメンタルヘルス(K6) (LGBT)

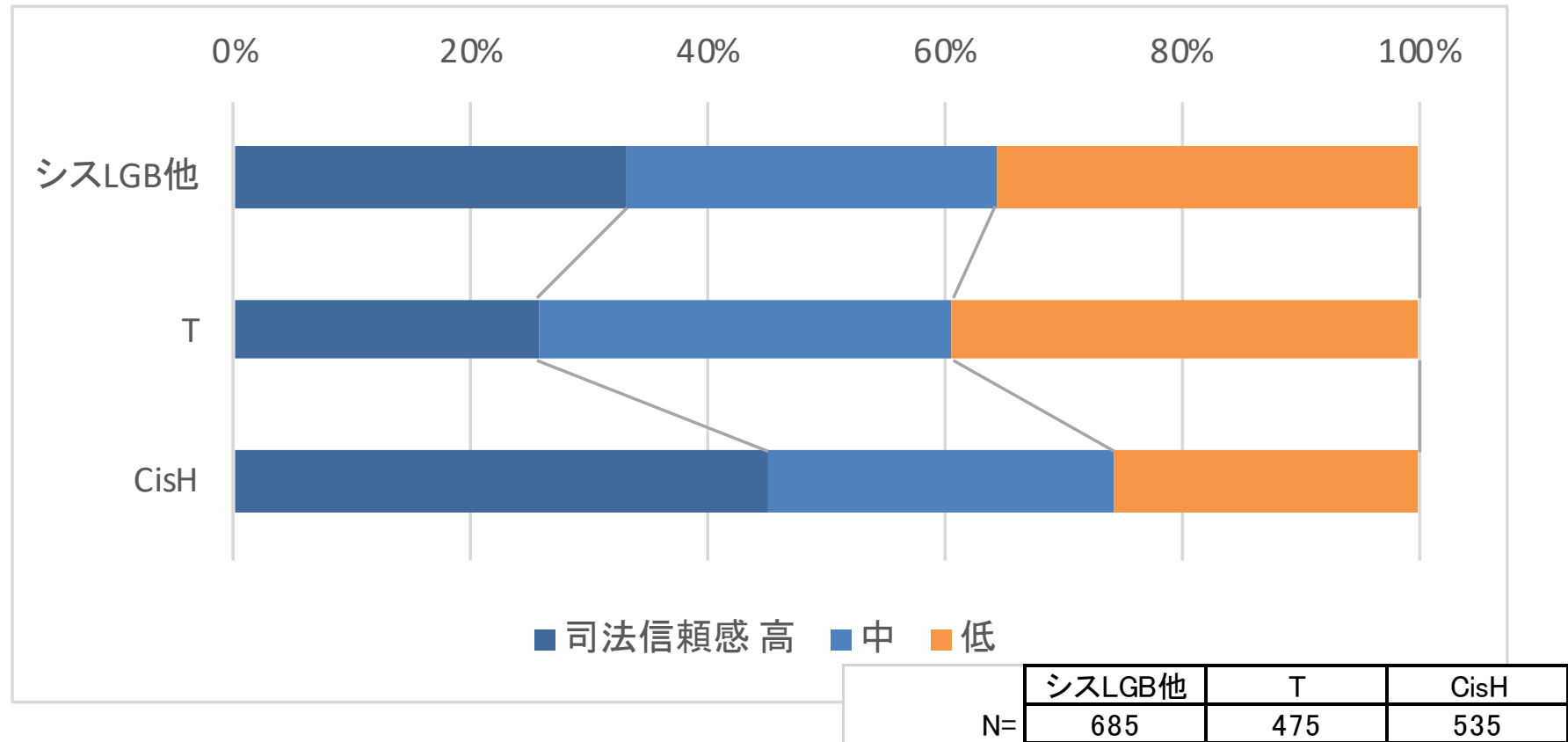


N=	パートナー制度あり	パートナー制度なし
	366	590

- ✓ 本調査ではパートナーシップ制度の有無で、メンタルヘルスに有意な差は出ていない
 - 導入まもない自治体が多く、自由記載欄を見ると、居住者でも制度を知らないケースがある
 - 法的効力が弱く、逆に婚姻と比較して不平等と感じられる可能性も
 - パートナーシップ制度とともに啓発事業や相談事業なども必要では

司法への信頼感

Q. あなたが、もし職場でのハラスメントや差別的言動を経験して、それを訴えたとしたら、弁護士、判事、検察官などの法律関係者は、あなたの訴えを受け止め、適切に対応すると思いますか。



✓ LGBTの方が司法への信頼感が低い(特にトランスジェンダー)

同居人

	シスL	シスG	シスB 女性	シスB 男性	シス他 女性	シス他 男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	シスH 女性	シスH 男性
誰かと暮らしている	73.9%	56.5%	76.4%	65.6%	56.6%	60.0%	68.5%	67.9%	51.9%	64.2%	70.0%	77.4%
一人で暮らしている	26.1%	43.5%	23.6%	34.4%	43.4%	40.0%	31.5%	32.1%	48.1%	35.8%	30.0%	22.6%
N=	134	209	199	32	53	5	73	265	54	53	350	159
現在の配偶者・パートナー	55.6%	55.2%	41.1%	50.0%	26.7%	66.7%	46.0%	28.3%	50.0%	38.2%	70.1%	89.5%
子ども（法律上の子でない場合も含む）	13.1%	4.3%	16.6%	20.0%	16.7%	33.3%	2.0%	9.4%	14.3%	14.7%	34.9%	65.3%
父（義理を含む）	26.3%	29.3%	37.7%	40.0%	36.7%	0.0%	34.0%	46.7%	39.3%	38.2%	19.9%	11.3%
母（義理を含む）	38.4%	39.7%	50.3%	50.0%	46.7%	33.3%	54.0%	62.8%	50.0%	52.9%	26.6%	15.3%
きょうだい（義理を含む）	23.2%	12.9%	33.1%	15.0%	50.0%	0.0%	34.0%	32.2%	25.0%	17.6%	13.3%	3.2%
孫（法律上の孫でない場合も含む）	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他の親族	5.1%	2.6%	9.3%	10.0%	13.3%	0.0%	6.0%	11.1%	7.1%	5.9%	1.7%	1.6%
友人	2.0%	2.6%	1.3%	5.0%	6.7%	0.0%	0.0%	2.8%	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%
過去の配偶者・パートナー	2.0%	2.6%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	0.0%	0.9%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.7%	3.6%	2.9%	0.4%	0.8%
N=	99	116	151	20	30	3	50	180	28	34	241	124

✓ LGBTも非常に多様な家族構成で暮らしている

自由記載欄の分析



職場で性的マイノリティに関する差別的な言動を見聞きしたことがある方、経験したことがある方は、その内容やその時の気持ちについて、差し支えなければ、具体例を記載してください。過去の職場での経験でも結構です。
(自由記載)

- 何らかの記述があった人536名
 - 具体的内容を記述した人**426名**
 - 具体的内容を記述しなかった人83名
 - 「特になし」という旨を記述した人27名

426名の具体的な記述内容を対象として、詳細な分析を実施

分析方法

- 426名、それぞれの記述の趣旨を読み取り、その内容を27のカテゴリーに分類した。
- 各カテゴリーの件数を確認し、どのような「差別的言動」が多く認識されているのかを検討した。
- 分析の方法上、1名の記述が複数のカテゴリーに分類されている場合がある。
- 回答者が、思いつく限りすべての「差別的言動」を記述しているわけではない。単純に件数を比較するだけではなく、件数の少ない記述にも注目する。

差別的言動のカテゴリー・件数・記述内容例（件数順①～⑨）

カテゴリー	件数	記述内容例
①笑いにする・からかう・バカにする言動	110	「お前、ホモかよ」という発言と共に笑いが起こる場面を目撃した。（シスG）
②感情レベルの言動	75	「ゲイは気持ち悪いし受け入れられない」という発言を聞いた。（FtM）
③「女・男らしさ」や性役割のおしつけ／からの逸脱に関する言動	70	ピンク色の服を着た大人しい男性に「そういうシュミなの？」とからかう。（シスその他女性）
④異性愛の恋愛・結婚・妊娠・出産を規範・前提とする言動	65	女なら早く結婚して子どもを持つのが当たり前、結婚しないのは不幸だ（FtM）
⑤噂・陰口・吹聴	54	〇〇部署の〇〇さんはゲイらしい、という噂話を聞かされた（シスB女性）
⑥プライベートの問いただし	34	「女性のどこが好きなのか」を特に身体的なパーツに限定してしつこく聞かれて辛かった（シスL）
⑦呼称・形容	27	私のことをわざと「彼」と呼び続ける社員がいた（MtF）
⑧性のあり方を他の事象と結び付けた言動	23	同性愛者について、「障がい者」といった発言（シスH女性）
⑨同性間の親密さ・好意などに対する言動	22	男性同士で旅行をするという男性に「お前おかしいんじゃないか」と言っていた。（シスH女性）

差別的言動のカテゴリー・件数・記述内容例（件数順⑩～⑱）

カテゴリー	件数	記述内容例
⑩差別的な単語の使用	20	いまだにオカマやレズといった侮蔑的言葉を使っているのを聞いた。（シスH男性）
⑪対応や施策の拒否・無関心	20	会議で「性的マイノリティへの支援策を打てば、そのような人が増えて困る」との発言があった。（シスH女性）
⑫存在自体の否定・問題化／沈黙の要求	17	カミングアウトした時「あまりそういう事は言わない方がよい」と諭された。（シスB女性）
⑬アウトティング	16	勝手に暴露されて話のオカズにされがち（FtXなど）
⑭採用時や雇用上の差別	16	上司に自分が当事者であることを打ち明けた。3ヶ月後、クビになった。（FtM）
⑮見た目の特徴をセクシュアリティに結びつける言動	14	あの人動き気持ち悪いよね、ホモっぽくない？（シスB女性）
⑯規範的な枠組みに戻そうとする言動	13	「男も試してみればいけるんじゃない」（シスL）
⑰ジェスチャー表現	11	手を頬に当てる仕草は40代から上の男女は本当によくやる。（シスG）
⑱嫌がらせ	11	わざわざ大きな声で遠くから お姉さん！と呼ぶ。（FtM）

差別的言動のカテゴリー・件数・記述内容例（件数順①9～②7）

カテゴリー	件数	記述内容例
①9 身近には存在しないという思い込み	9	「ファンタジーだし、そんな人周りにいないよね～」(シスL)
②0 女性身体の客体化／セクハラ／性暴力	9 (FtM)	胸オペ前に「男なんだからいいだろう」と胸を揉まれた。
②1 カミングアウトの強要	6	入社時の自己紹介でトランスジェンダーであることを言うように、言われた (FtM)
②2 権利・保護の否定／差別する権利の主張／差別の正当化	6	組合が機関誌の中で、「LGBTQを否定する権利もある」と書いたことが非常にショックだった。(MtXなど)
②3 セクシュアル・マイノリティ内での序列化をする言動	5	男性には必ず「女性同士は綺麗だからいいけど、ゲイは気持ち悪い」という趣旨のことを言われる。(シスB女性)
②4 自分は「そう」じゃない宣言	5	「レズとかじゃないから、安心してね」と先輩に言われた。(シスB女性)
②5 限定的経験の吹聴／普遍化	5	過去に同性から関係を迫られたので、LGBTへの理解は示せないとの発言があった。(シスH女性)
②6 聞く耳を持たない	5	Xジェンダーだとハッキリ伝えているのに「女子でしょ」と笑われた (FtXなど)
②7 その他	17	(次ページ参照)

「その他」の記述例

- 男の子を持つ母子家庭なのですが、若かりし頃、母子家庭の子供はゲイになると散々言われて、性的マイノリティだけでなく母子家庭に対する偏見に対する思い込みベースの発言にとっても傷つき悩んだ時期がありました。（シスH女性）
- 妊婦女性が、妊娠しているのを武器にしてクライアントと交渉しようとしたことを聞いて「まるでLGBT戦略みたいだね」というゆがんだコメントを聞いた。（シスB女性）
- 「オカマっぽい男性社員をバカに出来るか？」という踏み絵があり、その踏み絵を踏まない限り仲間として扱ってもらえなかった。（シスG）

差別的言動に関する考察

- 差別的な発言をする人が「セクシュアリティ」と「ジェンダー」を区別していないと思われる記述が多い。
- 明らかに攻撃を意図する言動もある一方で、当事者の存在を前提としないがゆえに「ネタ」にしたり、「からかい」をしていることが多い。
- その背景には、いまだにシスジェンダーで異性愛であることが前提かつ優位なものであるという想定がある。
- 「女性」が「見られる性」として認識されていることが、レズビアンやFtM、FtXなどへの差別的言動と結びついている。

職場において、性的マイノリティに理解がある、何らかの配慮があると感じたエピソードがあれば、その内容やその時の気持ちを記載してください。過去の職場での経験でも結構です。（自由記載）

- 何らかの記述があった人 **476名**
 - 具体的エピソードを記述した人 **327名**
 - 具体的エピソードは記述しなかったが肯定的な人 **18名**
 - 「特になし」という旨を記述した人 **123名**
 - ネガティブな経験を記述した人 **23名**
 - 経営・勤務形態ゆえ分らないと記述した人 **2名**
 - 配慮することへの否定的意見を記述した人 **3名**

327名の具体的な記述内容を対象として、詳細な分析を実施

分析方法

- 327名、それぞれの記述の趣旨を読み取り、その内容を「誰による配慮か」という視点で4つに分類した。分類と記述件数はそれぞれ、「会社」174件、「職場・同僚」135件、「上司」32件、「経営層」21件であった。
- 4つの各分類における記述について、「どのような配慮か」という視点でそれぞれカテゴリー化を行った。「職場・同僚」については、カテゴリーの下にサブカテゴリーを設定した。
- 分析の方法上、1名の記述が複数のカテゴリーに分類されている場合がある。

「会社」に関する記述のカテゴリーと件数

カテゴリー	件数
研修・学習	48
設備・制服等	36
性別・名前扱い	19
福利厚生	18
性別欄	12
相談体制	11
宣言・明文化	9
面接時・入社前の対応	9

カテゴリー	件数
協賛・応援	7
グループ等	6
健康診断	5
情報発信・提供	5
当事者としての場	4
休暇等	3
アライグッズ	3
商品・サービス	2
その他	17

「会社」に関する記述内容例

- 面接で性同一性障害であることを伝えたら、入社する前にどのように扱ってほしいかヒアリングしてくれた。
(FtM)
- 同性パートナーシップも結婚と同等と認められ、結婚祝い金をもらうことができた。自分たちの存在が会社に認められていると感じることができ、仕事に対するモチベーションも向上し、この会社で働きつづけたいという気持ちが強くなった。(シスG)
- レインボーパレードに参加したり、その報告が発表されたりしていた。少なくとも一緒に働いている仲間が、性的マイノリティーに理解のある人なんだと安心した。
(FtXなど)

「職場・同僚」に関する記述のカテゴリーと件数

カテゴリー	サブカテゴリー	件数
カミングアウトに関すること (36名)	オープンな当事者の存在	23
	カミングアウトへの肯定的反応	14
性を話題・問題にすること(33名)	性のあり方を問題視・特別視しない	13
	タブー視しない	9
	詳しく聞かない・何も言わない	6
	プライベートな話をしない	5
	情報の共有	1
受入れ・理解の姿勢(27名)	理解を示す・受け入れてくれる	14
	意見を聞いてくれる（ヒアリング）	6
	望む性での扱い	5
	相談体制	5

カテゴリー	サブカテゴリー	件数
差別に関すること (18名)	差別・いじめ・嫌がらせなどが無い	10
	差別的発言の制止	3
	アウトティングをしない（個人情報への配慮）	2
同性愛・同性パートナーシップの尊重(15名)	「パートナー」扱い	6
	同性パートナーの同伴	3
	同性パートナーへの理解	3
	同性パートナーを異性同士と同様に扱う	3
アライ的な行動 (14名)	学ぶ姿勢	6
	アライグッズ（ステッカーや書籍）	5
	イベントへ・研修への自主参加	3
ジェンダーに関すること(8名)	ジェンダーステレオタイプや色分けに関すること	8
その他		20

「職場・同僚」に関する記述内容例

- 出張に行った際、古い建物でトイレが男女しかなく、困っていると、シスジェンダー女性の先輩が「一緒なら大丈夫でしょ」と、一緒にトイレに行ってくれた。(MtXなど)
- 男性として働かせてもらえた。男性として扱ってもらえることで働きやすかった。(FtM)
- 職場のイベントにパートナーも誘ってもらえたのは、嬉しかったです。(シスL)
- 男性上司が中年の未婚職員を陰で見下したり同性愛者ではないかと揶揄する発言をした時に、同僚たちが口々に「結婚しているかどうかは仕事に関係ない」「同性愛者かどうかも関係ないし、そうだとその言い方は失礼だ」と言い出したことがあった。(シスG)

「上司」に関する記述のカテゴリーと件数・記述内容例

カテゴリー	件数
ポジティブな言動	10
理解・受入れ	8
相談・対応	7
自省と謝罪	2
個別の配慮	2
その他	3

- 上司が政治家の「LGBTには生産性がない」という発言に対して怒りを示していて、安心感と信頼感を覚えた。（FtXなど）
- カミングアウトしたときに、「今まで傷つけていたらごめん」、と上司から謝られたこと。（シスG）
- 出版物を発行する中小企業に在籍してしますが、上司にカミングアウトした際に「もし会社にLGBT当事者がいると知って購読をやめる読者がいても構わない。新しく購読する読者の方が絶対に多い」と言われたのは非常に背中を押された気がして嬉しかったです。（MtXなど）

「経営層」に関する記述のカテゴリーと件数・記述内容例

カテゴリー	件数
経営層（者）の スタンス・メッ セージ	9
当事者への肯定 的言動	5
理解・配慮	3
差別への態度	2
施策・設備	2

- **Black Lives Matter**に関連して、社長が「当社は性別、人種、性的マイノリティーか否か等による差別をしない」と明言してくれた。（シスH女性）
- 誰かからかかったり、差別する者がいたら、社長自らが説得する。（MtF）
- 部長や社長が朝礼やメールマガジン等で、**LGBT**に関する支援を自身が個人的にもしていて組織としても応援していけるようにしたい、というメッセージを継続的に発信してくれた。（シスG）

職場の配慮に関する考察

- 配慮エピソードとして、**会社での取り組み**が最も多く挙げられた。**LGBT施策**などを進めることは、会社として**LGBTの存在を前提**としていることが示せるため、当事者が「**存在を認められている**」と感じることにつながる。
- **「差別的言動」が行われている場合でも、それが制止されること**によって、「**配慮エピソード**」となる。
- **経営層（者）や上司**が理解を示したり、**トップメッセージ**を発することは大きな影響力があると考えられる。

まとめ



NIJIRO
DIVERSITY
認定NPO法人
虹色ダイバーシティ



CGS

Center for Gender Studies
International Christian University
Tokyo.....Asia

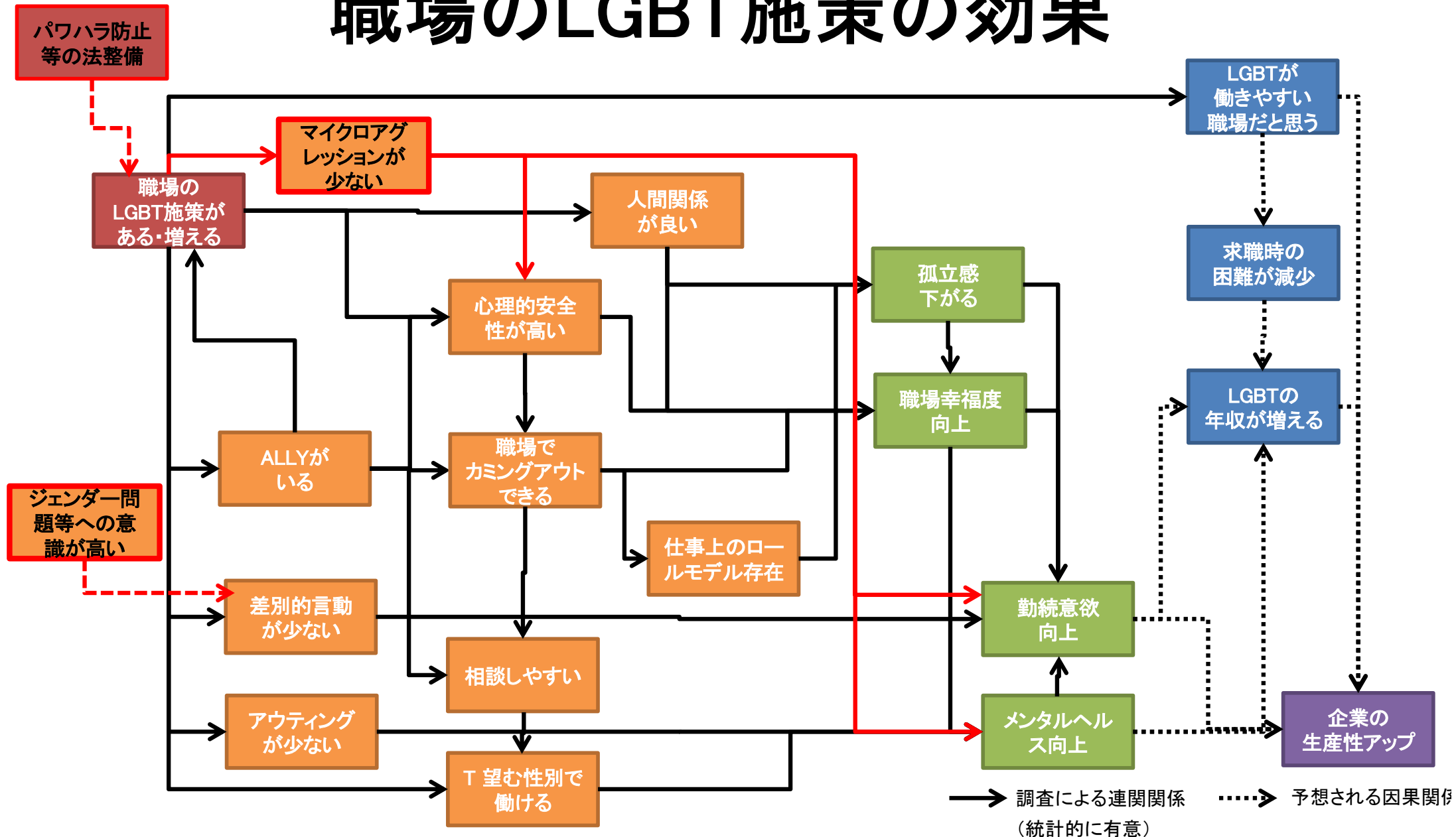
KEY FINDINGS 1/2

- ✓ 年収、非正規雇用の割合、学歴に関しては、例年と同様の傾向（特に出生時女性、トランスジェンダーが困難を抱えがち）。
- ✓ カミングアウトに関して、同僚・上司など、相手の立場によって濃淡があり、職場の一部の人が知っている状況の人が3～4割になる。
- ✓ 職場でLGBT施策がない、というLGB他が63%、Tは69%以上であり、**パワハラ指針に入ったものの、まだ施策を実施しているのは一部の職場にとどまる。**本調査では、福利厚生や性別移行の支援など、実利のある対応のニーズが高い。
- ✓ **LGBTのメンタルヘルスは、昨年同様、一般より顕著に悪く、さらに悪化している。**
- ✓ 新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、心身の健康だけでなく、**経済的困窮も深刻な状況にある。**LGBTは、非正規雇用や、メンタルヘルスの悪い人も多く、今後さらに大きく影響を受ける恐れがある。一方で、**困窮しても行政に相談しにくい人も多く、特に生活支援窓口と就業支援窓口の啓発が急務**と考えられる。

KEY FINDINGS 2/2

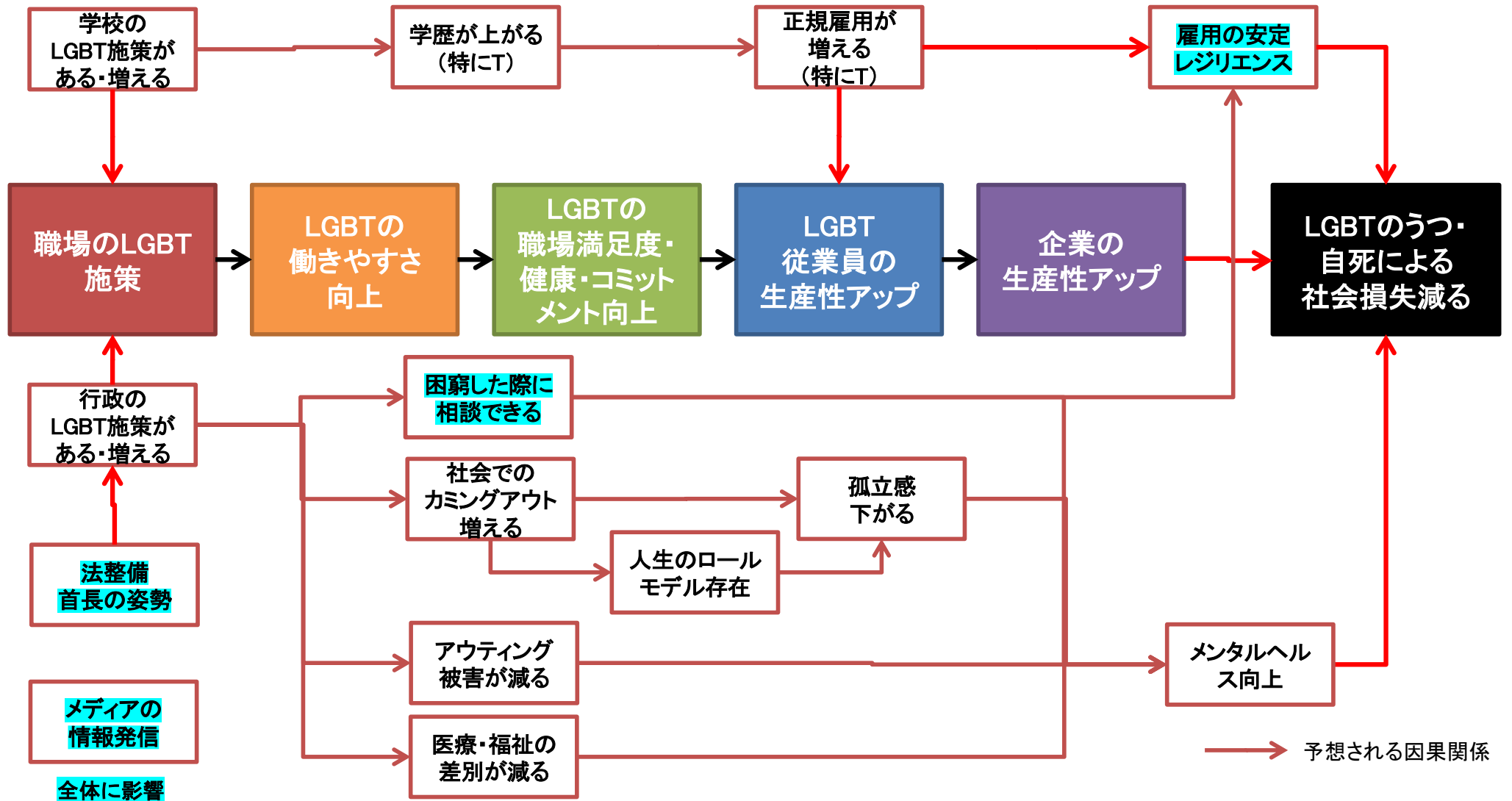
- ✓ 差別的言動とともに、マイクロアグレッションの有無がLGBTのメンタルヘルスに大きな影響を与えていることが分かったが、マイクロアグレッションはシスHでは気付く人が少ない。LGBTに関する教育内容に見直しが必要になると考えられる。
- ✓ LGBT施策によって、アライの増加・見える化、心理的安全性の向上、差別的言動やマイクロアグレッションの減少、LGBTのメンタルヘルスの向上が期待される。
- ✓ 自治体のパートナーシップ制度の有無とメンタルヘルスは、昨年引き続き、本年も統計的に有意な関連性がなかった。
- ✓ LGBTに関するニュース、ドラマ、映画など、メディアを通じてLGBTの情報に触れている人が多い。報道機関には、LGBTの状況に関するより深い理解と配慮が求められる。
- ✓ 自由記載欄の分析から、差別的言動の背景として、女性蔑視、ヘテロセクシズム、ジェンダー問題への無理解等が読み取れた。また、職場で差別的言動があっても、それを制止する人がいると配慮を感じたエピソードに転じる事例があった（一方で、実際に制止しようとした経験のある人は約3割）。経営層や上司のポジティブなメッセージの重要性も読み取れた。

職場のLGBT施策の効果



※ 全体の構造、矢印の向きなどは、現時点のデータ分析結果に基づく、虹色ダイバーシティによる考察(仮説)です。

職場以外のLGBT施策の効果



※ 全体の構造、矢印の向きなどは、現時点のデータ分析結果に基づく、虹色ダイバーシティによる考察(仮説)です。

Thank you

- ❖ 回答者の皆さま、広報にご協力いただいた皆さま、ありがとうございました。是非継続的に声を聞かせて頂きたい、お願いいたします。
- ❖ 企業、行政の皆さま、貴重なご意見をありがとうございました。是非このデータを、働きやすい職場づくりをより一層推進する材料にして頂きたいと思えます。
- ❖ メディア関係の皆さま、是非この 이슈ーについて、社会的な関心の喚起にご協力ください。
- ❖ 虹色ダイバーシティの活動に、ご支援をお願いいたします。

