



～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～

特定非営利活動法人 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
- 添付資料

調査の概要



特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ



NIJIIRO
DIVERSITY
虹色ダイバーシティ

- 性的マイノリティもいきいきと働ける職場環境づくりをめざすNPO法人
- 2013年に法人化、現在は代表含め常勤スタッフ5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、大阪府啓発冊子など
- 企業と共同調査：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）
- 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」
- 冊子「職場におけるLGBT・SOGI入門」

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）

開室時間：平日12:00-16:00（その他大学暦に準じた閉室、臨時の閉室あり）

共同研究者リスト

- 村木 真紀：特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ 理事長
- 高松 香奈：国際基督教大学 ジェンダー研究センター センター長
- 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
- 協力： 特定非営利活動法人 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 2019 調査概要

- 特定非営利活動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：特定非営利活動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 2019 ～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～
- ウェブ上のアンケートフォームを利用 (SurveyMonkey 有料版)
- 回収期間：2019/6/1-7/16 (46日間)
- 参加者：2,583人（有効回答数：2,442人）
（参考：2014年 1,815人、2015年 2,154人、2016年 2,298人、2018年 2,348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）
- ウェブサイト、Twitter、Facebook、Instagram、講演会、既存の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での協力依頼等で周知（Twitter、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**)。日本で働いた経験がない方は、申し訳ありませんが対象外とさせていただきます。
- ・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。

設問（全45問）

変数、切り口として

（赤字：新しい設問）設問によって分岐の設定もあり

【年齢】【就業状況】【就業形態】【出生時の性別】【性自認】【職場での性別】【性的指向】【都道府県】【都市規模】【パートナー制度の有無】【パートナー制度のある自治体】【労働時間】【職場の規模】【業種】【職務】【賃金】【学歴】【中退経験】

職場環境として

【カミングアウト範囲・職場】【カミングアウト範囲・職場以外】【アウティング経験】
【LGBT施策・実際】【LGBT施策・希望】【勤続意欲】【アライの有無】【職場のハラスメント】
【人生のロールモデル】【仕事のロールモデル】【差別的言動の有無】【心理的安全性】
【職場の幸福度】【孤独度】

その他

【社会参画】【行政施策への賛否】【理解を感じたエピソード】【差別的言動の具体例】【病気】
【医療機関での差別的対応】【メンタルヘルス】【個人的経験の見聞き】【共感疲労】
【家族の有無】【家族構成】【アンケート回答経験】【感想】

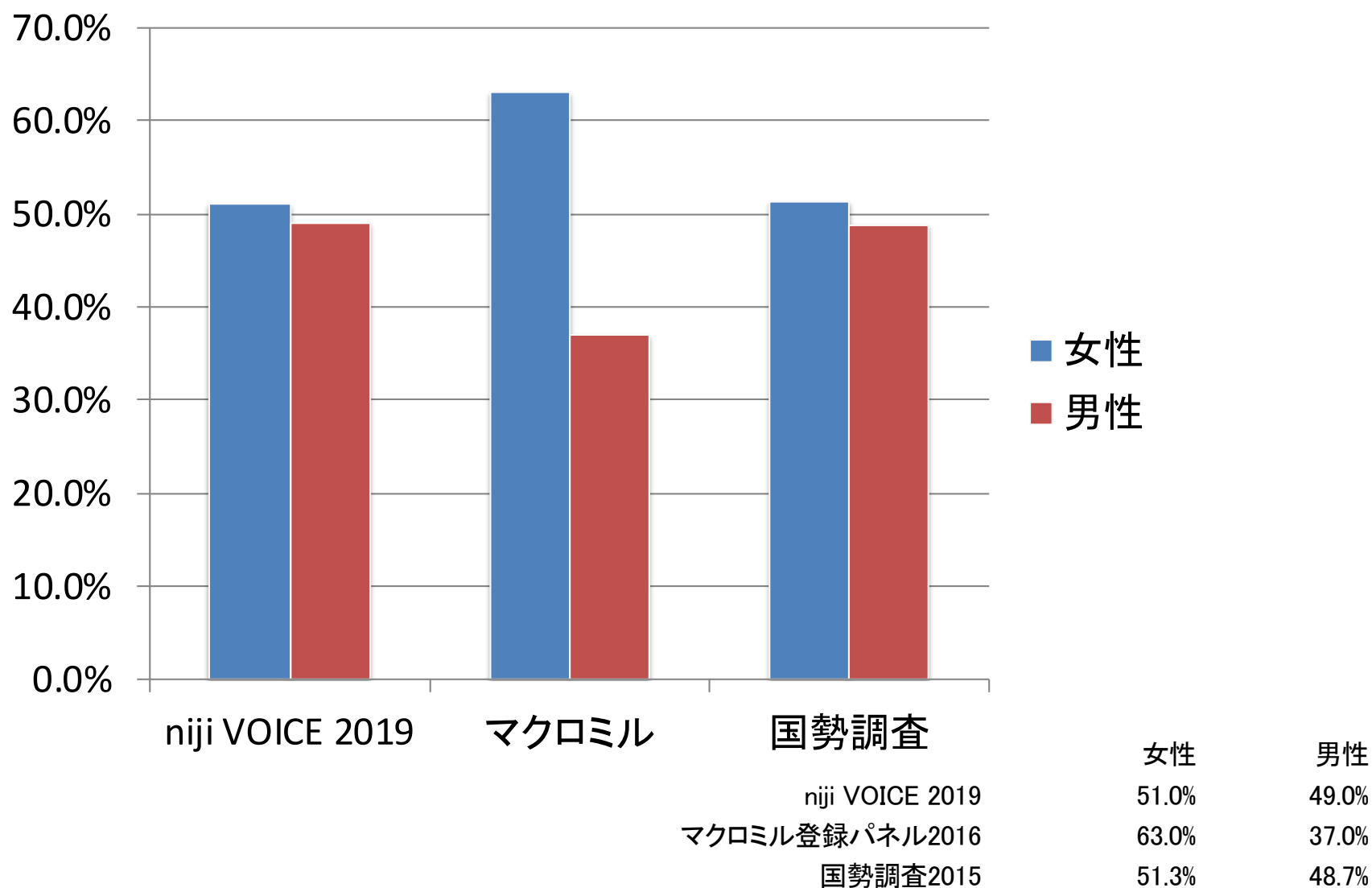
標本の代表性



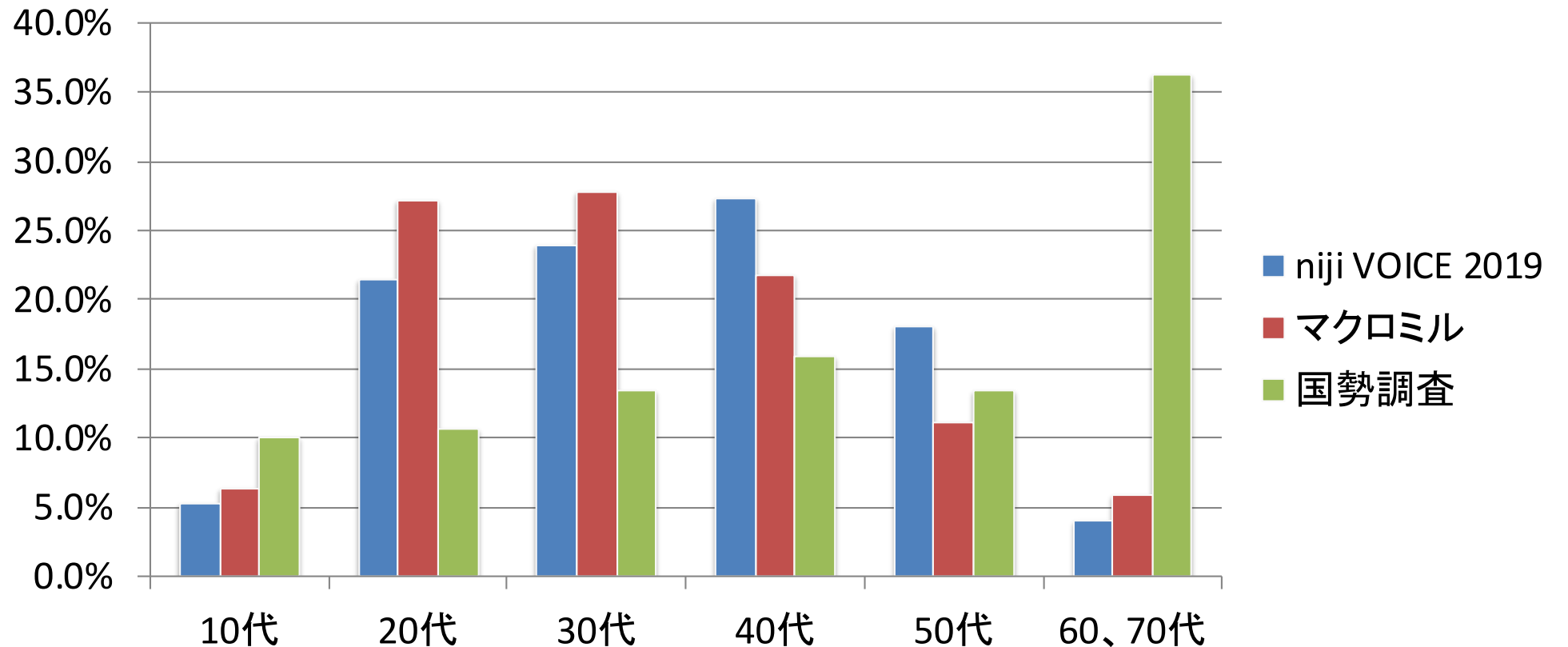
性的マイノリティをテーマとする調査の様々な手法

- 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—2015年全国調査)
 - 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 2019、REACH Online)
 - 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
- 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）

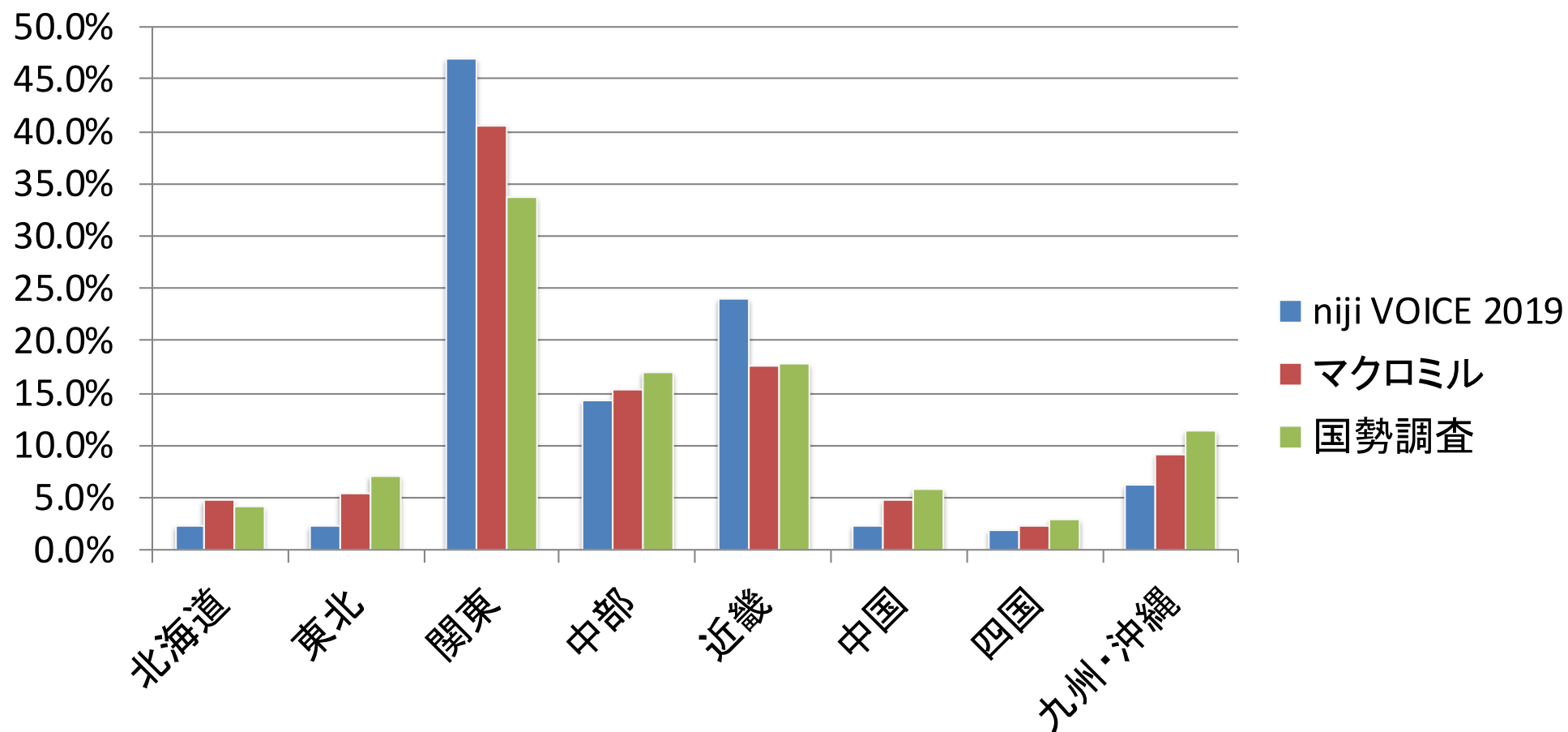


代表性の検討（年齢階級）



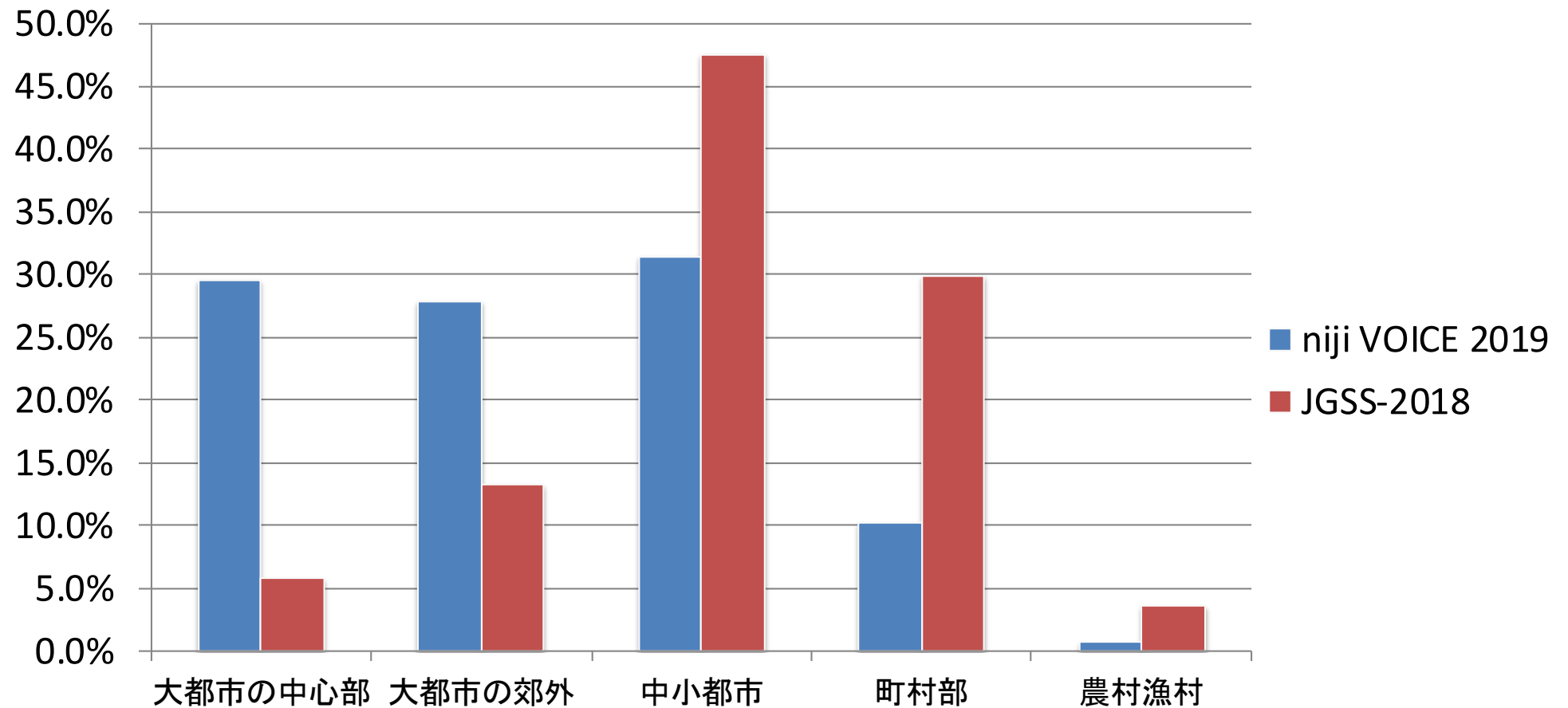
	10代	20代	30代	40代	50代	60、70代
niji VOICE	5.3%	21.5%	23.9%	27.3%	18.0%	4.0%
マクロミル	6.3%	27.1%	27.7%	21.8%	11.1%	5.8%
国勢調査	10.1%	10.7%	13.5%	15.9%	13.4%	36.3%

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	2.2%	2.3%	46.9%	14.2%	24.1%	2.2%	1.9%	6.2%
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18(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	29.5%	27.9%	31.5%	10.3%	0.8%
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
 - 男女比(出生時の性別)は、ほぼ1:1になっている
 - 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 2019」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。

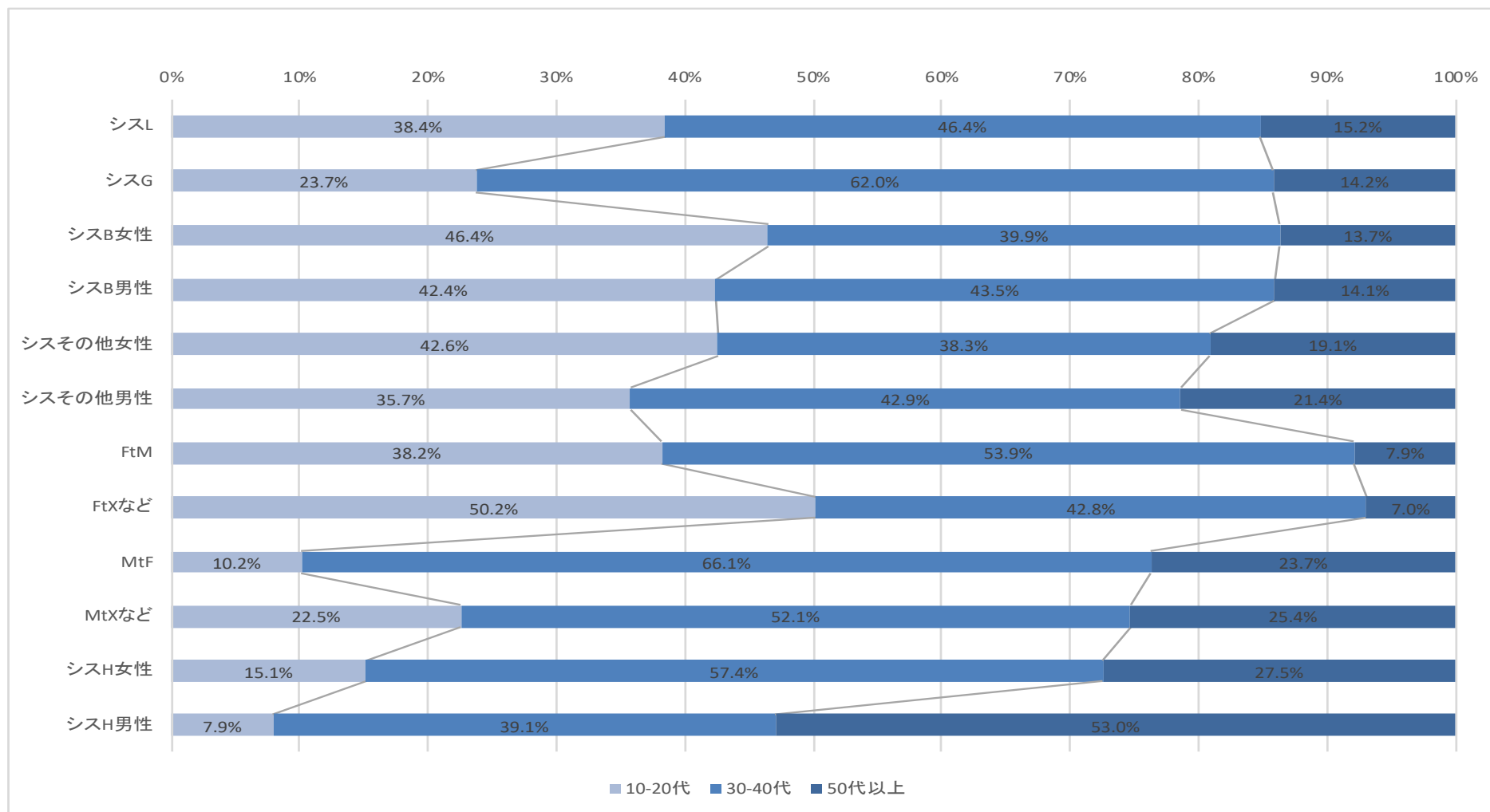
※今回は主に就労についての調査であり、現状の社会においては、性的指向よりも出生時の性別が就労に大きく影響するのではないかという想定で、分析に当たった分類を行いました。

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	58	147	85	36	20	5	34	115	6	16	82	28	632
	%	38.4%	23.7%	46.4%	42.4%	42.6%	35.7%	38.2%	50.2%	10.2%	22.5%	15.1%	7.9%	25.9%
30-40代	度数	70	384	73	37	18	6	48	98	39	37	311	138	1,259
	%	46.4%	62.0%	39.9%	43.5%	38.3%	42.9%	53.9%	42.8%	66.1%	52.1%	57.4%	39.1%	51.6%
50代以上	度数	23	88	25	12	9	3	7	16	14	18	149	187	551
	%	15.2%	14.2%	13.7%	14.1%	19.1%	21.4%	7.9%	7.0%	23.7%	25.4%	27.5%	53.0%	22.6%
合計	度数	151	619	183	85	47	14	89	229	59	71	542	353	2,442
	%	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%

✓ “シスG” に分類される参加者が最多（前回は、LGBT等では、FtXなどが最多）

回答者の年代 x SOGIによる分類



- ✓ シスH男女の年齢層が高め、MtF/MtXなどの方がFtM/FtXなどより年齢層が高め

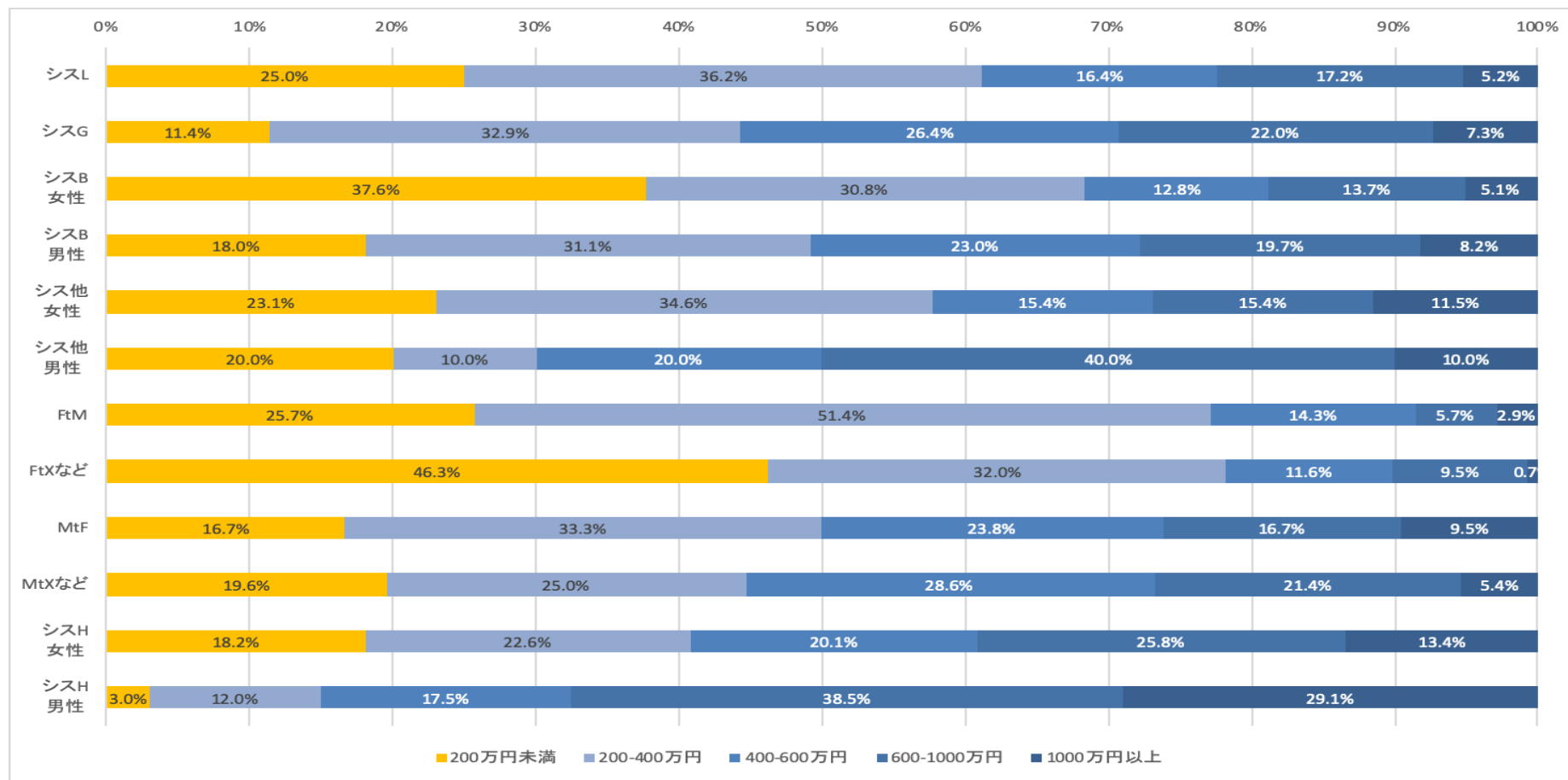
就業状況

	シスLGB他	T	シスH
仕事を持ち、働いている	89.3%	83.1%	94.6%
在職しているが、病気、出産、育児などで休職中	2.2%	1.6%	1.3%
仕事をしていない	8.5%	15.3%	4.1%
N=	1107	451	902

✓ 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

	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	シスその他女性	シスその他男性	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	90.2%	93.1%	78.0%	87.2%	83.3%	100.0%	92.1%	79.7%	81.7%	84.5%	93.1%	96.9%	90.1%
在職しているが、病気、出産、育児などで休職中	2.0%	2.3%	2.7%	1.2%	2.1%	0.0%	1.1%	0.9%	3.3%	2.8%	2.0%	0.3%	1.7%
仕事をしていない	7.8%	4.7%	19.4%	11.6%	14.6%	0.0%	6.7%	19.5%	15.0%	12.7%	4.9%	2.8%	8.1%
N=	153	620	186	86	48	14	89	231	60	71	547	355	2460

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=	116	492	117	61	26	10	70	147	42	56	314	234

✓ 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

大阪市における無作為抽出調査からみた 性的指向・性自認と賃金

	平均時給(1時間あたりの仕事で得た収入)	
性的指向・性自認	出生時性別: 女性 (n=1,645)	出生時性別: 男性 (n=1,391)
異性愛者 (基準カテゴリ)	2,020円	3,030円
非異性愛者= セクシュアル・マイノリティ	1,810円 (-10.4%)	2,200円 (-27.4%)
シスジェンダー (基準カテゴリ)	2,000円	2,990円
トランスジェンダー= ジェンダー・マイノリティ	1,880円 (-6.0%)	2,480円 (-17.1%)

✓ 出生時女性の賃金: 異性愛 > 非異性愛、シスジェンダー > T

✓ 出生時男性の賃金: 異性愛 >> 非異性愛、シスジェンダー >> T

※性的マイノリティ回答者(特にトランスジェンダー)が少ないため、結果はあくまで示唆的なものです。

出典: 平森大規, 近刊, 「社会階層——SOGIに基づく階層・不平等」岩本健良・釜野さおり編
『LGBT／SOGIと社会(仮)』ミネルヴァ書房。

大阪市における無作為抽出調査からみた 性的指向・性自認と賃金

	平均時給(1時間あたりの仕事で得た収入)	
性的指向・性自認	出生時性別:女性 (n=1,645)	出生時性別:男性 (n=1,391)
異性愛者 (基準カテゴリ)	2,020円	3,030円
非異性愛者= セクシュアル・マイノリティ	1,810円(-10.4%)	2,200円(-27.4%)
シスジェンダー (基準カテゴリ)	2,000円	2,990円
トランスジェンダー= ジェンダー・マイノリティ	1,880円(-6.0%)	2,480円(-17.1%)

✓ 出生時女性の賃金: 異性愛 > 非異性愛、シスジェンダー > T

✓ 出生時男性の賃金: 異性愛 ≫ 非異性愛、シスジェンダー ≫ T

※性的マイノリティ回答者(特にトランスジェンダー)が少ないため、結果はあくまで示唆的なものです。

出典: 平森大規, 近刊, 「社会階層——SOGIに基づく階層・不平等」岩本健良・釜野さおり編
『LGBT／SOGIと社会(仮)』ミネルヴァ書房。

非正規雇用の割合

	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	シスその他女性	シスその他男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	シスH女性	シスH男性	合計
正規雇用	56.7%	70.7%	49.2%	69.4%	48.9%	71.4%	65.9%	43.0%	57.6%	67.1%	64.9%	74.0%	63.8%
非正規雇用	32.7%	21.7%	42.4%	23.5%	42.2%	21.4%	23.9%	49.8%	25.4%	24.3%	26.5%	9.1%	26.4%
自営・雇用主	10.7%	7.3%	7.3%	5.9%	8.9%	7.1%	10.2%	6.7%	15.3%	7.1%	7.9%	16.9%	9.2%
家族従業者	0.0%	0.3%	1.1%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	1.7%	1.4%	0.7%	0.0%	0.5%
	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	シスその他女性	シスその他男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	シスH女性	シスH男性	合計
N=	150	617	177	85	45	14	88	223	59	70	544	350	2422

✓ 出生時女性で非正規雇用が多く、特にシスB女性、シス女性その他、FtXなどで多い

学歴

	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	シスその他女性	シスその他男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	シスH女性	シスH男性
小中学校・高校	21.5%	23.0%	25.8%	17.4%	22.6%	27.3%	32.9%	30.3%	40.4%	30.5%	7.1%	6.4%
短大・高専	6.6%	6.5%	11.4%	8.7%	9.7%	0.0%	9.6%	9.7%	4.3%	6.8%	13.8%	2.8%
大学	55.4%	57.0%	47.0%	56.5%	51.6%	45.5%	45.2%	49.1%	36.2%	44.1%	60.6%	69.3%
大学院	16.5%	13.6%	15.9%	17.4%	16.1%	27.3%	12.3%	10.9%	19.1%	18.6%	18.5%	21.5%
N=	121	509	132	69	31	11	73	165	47	59	340	251

✓ 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

大阪市における無作為抽出調査からみた 性的指向・性自認と学歴

	大卒割合	
性的指向・性自認	出生時性別：女性 (n=1,645)	出生時性別：男性 (n=1,391)
異性愛者 (基準カテゴリ)	30.9%	49.4%
非異性愛者= セクシュアル・マイノリティ	33.8%	43.4%
シスジェンダー (基準カテゴリ)	31.2%	49.3%
トランスジェンダー= ジェンダー・マイノリティ	27.3%	16.7%

✓ 出生時女性の学歴：異性愛 ≤ 非異性愛、シスジェンダー ≥ T

✓ 出生時男性の学歴：異性愛 > 非異性愛、シスジェンダー ≧ T

※性的マイノリティ回答者(特にトランスジェンダー)が少ないため、結果はあくまで示唆的なものです。

出典：平森大規，近刊，「社会階層——SOGIに基づく階層・不平等」岩本健良・釜野さおり編『LGBT／SOGIと社会(仮)』ミネルヴァ書房。

大阪市における無作為抽出調査からみた 性的指向・性自認と学歴

	大卒割合	
性的指向・性自認	出生時性別：女性 (n=1,645)	出生時性別：男性 (n=1,391)
異性愛者 (基準カテゴリ)	30.9%	49.4%
非異性愛者= セクシュアル・マイノリティ	33.8%	43.4%
シスジェンダー (基準カテゴリ)	31.2%	49.3%
トランスジェンダー= ジェンダー・マイノリティ	27.3%	16.7%

✓ 出生時女性の学歴：異性愛 ≤ 非異性愛、シスジェンダー ≥ T

✓ 出生時男性の学歴：異性愛 > 非異性愛、シスジェンダー ≫ T

※性的マイノリティ回答者(特にトランスジェンダー)が少ないため、結果はあくまで示唆的なものです。

出典：平森大規，近刊，「社会階層——SOGIに基づく階層・不平等」岩本健良・釜野さおり編『LGBT／SOGIと社会(仮)』ミネルヴァ書房。

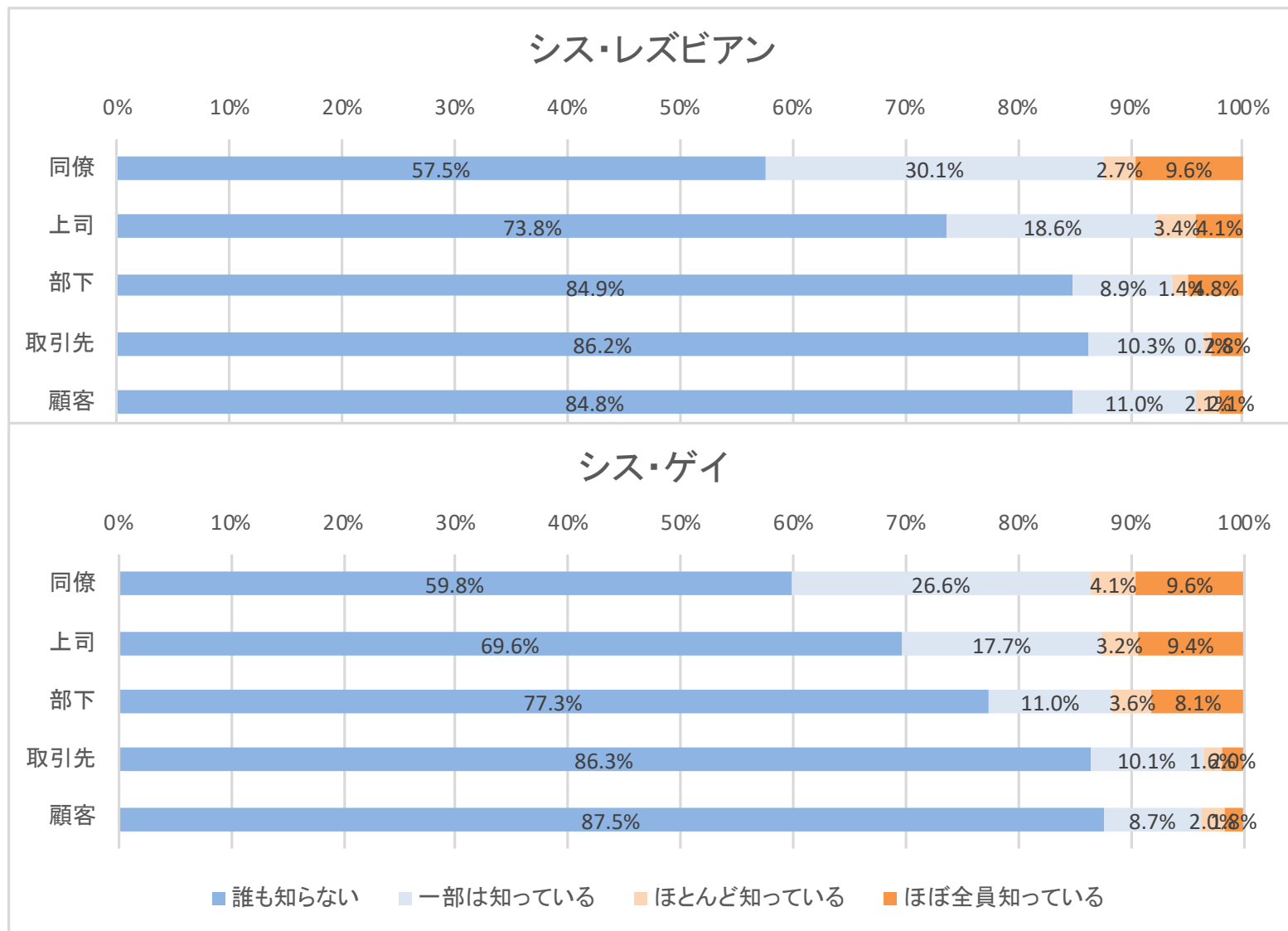
カミングアウトの範囲

	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
該当なし(当事者ではない)	4.1%	0.7%	15.8%	14.8%	42.2%	58.3%	5.8%	2.3%	1.8%	1.4%
誰にも知られていない	3.4%	10.7%	12.7%	19.8%	17.8%	8.3%	1.2%	18.2%	3.5%	10.1%
配偶者・パートナー	51.7%	34.8%	30.9%	14.8%	8.9%	16.7%	48.8%	36.0%	43.9%	24.6%
母親(義理を含む)	49.0%	30.5%	22.4%	11.1%	15.6%	8.3%	80.2%	36.4%	54.4%	39.1%
父親(義理を含む)	31.7%	18.9%	10.3%	4.9%	11.1%	8.3%	72.1%	16.4%	38.6%	18.8%
きょうだい(義理を含む)	44.1%	29.7%	15.8%	9.9%	8.9%	0.0%	72.1%	29.4%	54.4%	33.3%
祖父母(義理を含む)	6.2%	2.6%	1.2%	0.0%	2.2%	0.0%	31.4%	3.3%	10.5%	2.9%
その他の親族	17.9%	11.2%	7.9%	1.2%	4.4%	0.0%	58.1%	10.3%	22.8%	11.6%
性的マイノリティ当事者の友人	76.6%	76.5%	48.5%	58.0%	31.1%	25.0%	77.9%	59.8%	78.9%	71.0%
性的マイノリティ以外の友人	75.2%	59.4%	56.4%	29.6%	33.3%	8.3%	81.4%	62.1%	68.4%	63.8%
上司	26.2%	30.4%	14.1%	9.9%	11.6%	7.1%	67.8%	26.2%	64.4%	40.0%
同僚	42.5%	40.2%	29.8%	29.6%	16.3%	21.4%	64.0%	44.0%	64.4%	52.9%
部下	15.1%	22.7%	11.8%	11.3%	9.8%	7.1%	34.1%	12.1%	43.9%	31.4%
取引先・仕入先	13.8%	13.7%	7.7%	6.3%	2.3%	0.0%	18.6%	7.7%	28.8%	21.4%
顧客	15.2%	12.5%	7.7%	7.5%	2.3%	0.0%	18.6%	10.8%	23.7%	17.1%
その他の職場関係者	23.8%	24.1%	24.3%	17.3%	11.6%	14.3%	38.4%	21.2%	45.8%	38.6%
隣人、地域の方	11.0%	4.6%	6.1%	1.2%	2.2%	0.0%	17.4%	4.2%	17.5%	11.6%
医療・福祉関係者	16.6%	18.4%	5.5%	4.9%	6.7%	0.0%	51.2%	12.6%	57.9%	23.2%

N= 145 616 170 81 43 14 87 225 59 70

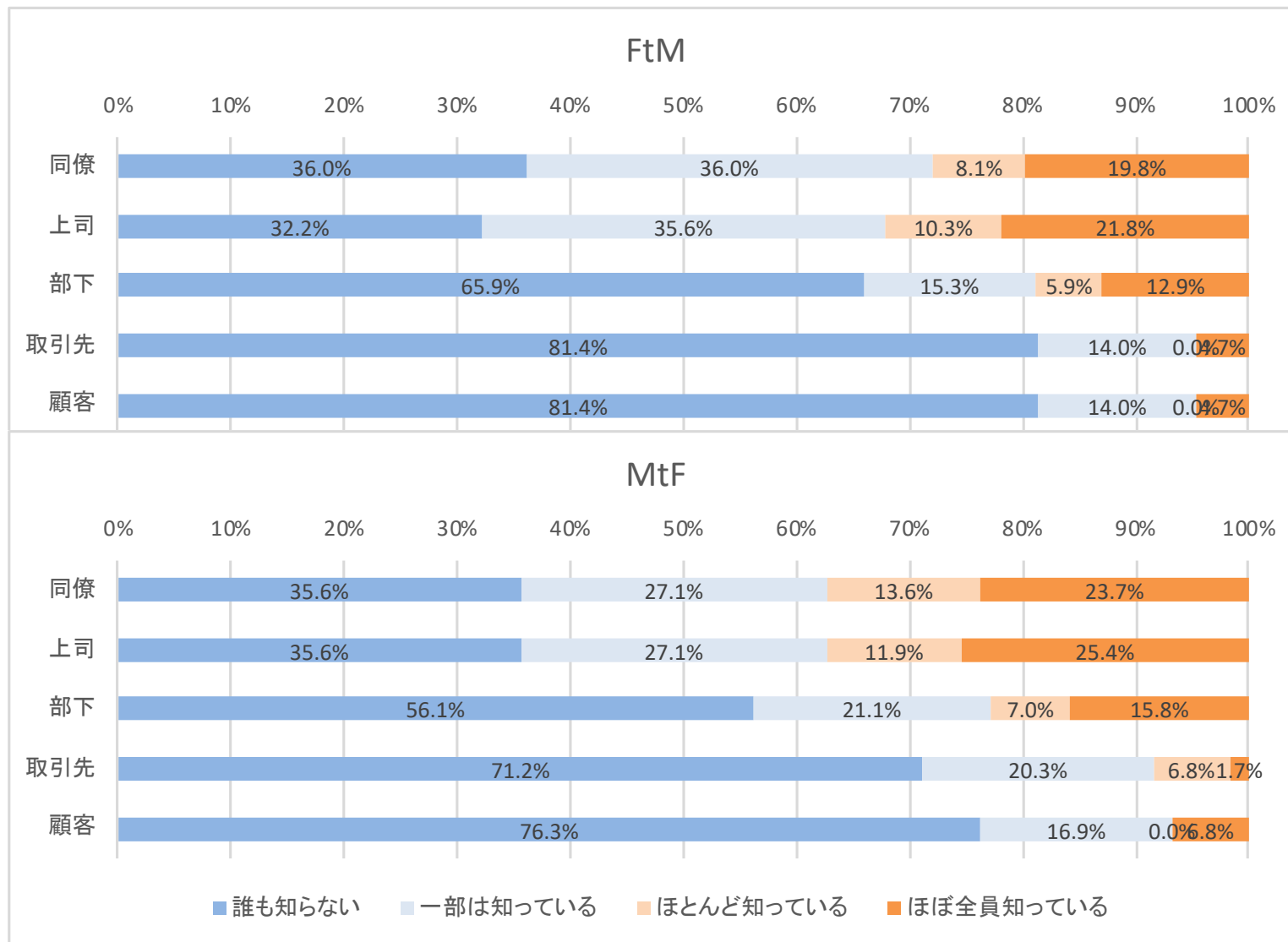
Nは「上司」に関する回答があった人数を参考情報として記載。項目によってケース数が若干異なる。

職場でのカミングアウト 1/2



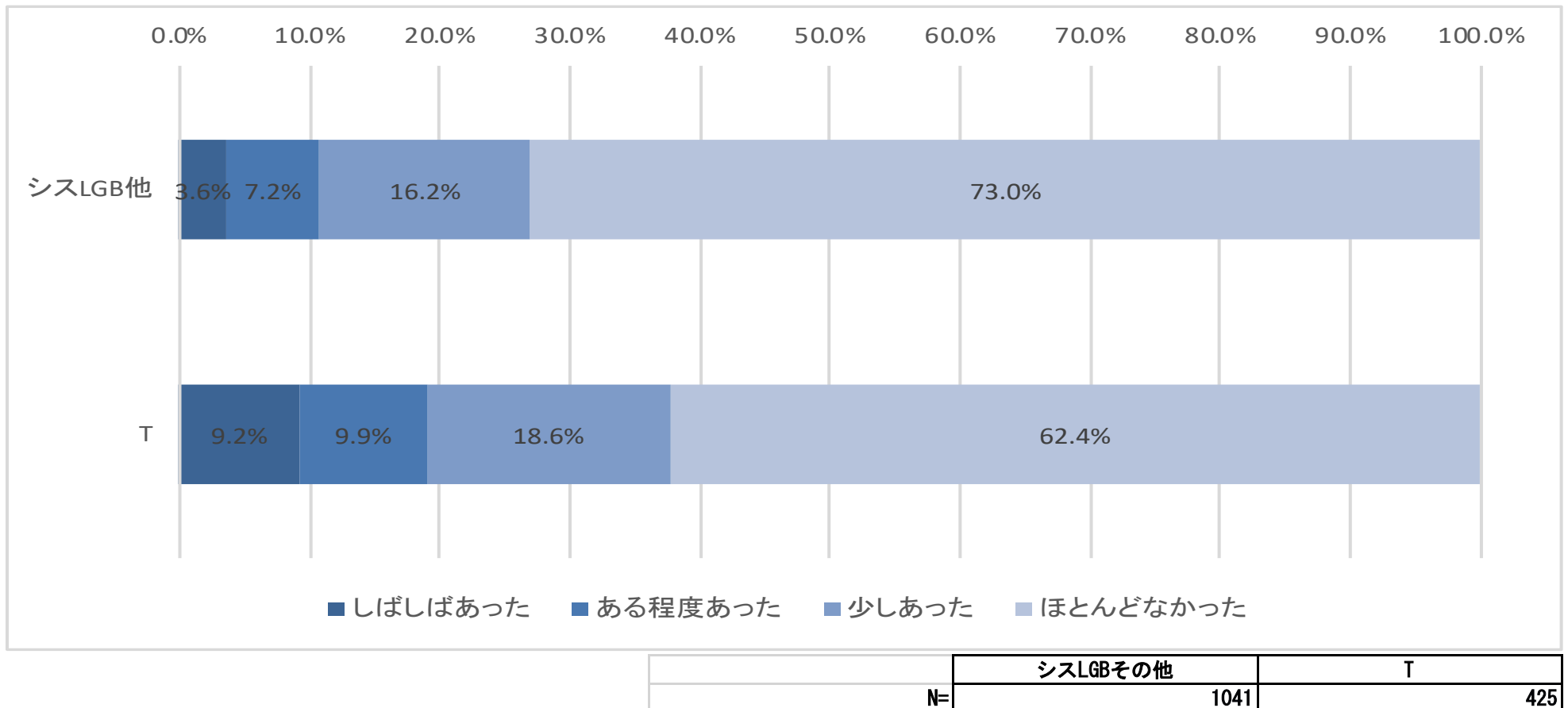
✓ 相手の立場によって職場でのカミングアウトの度合いに濃淡がある

職場でのカミングアウト 2/2



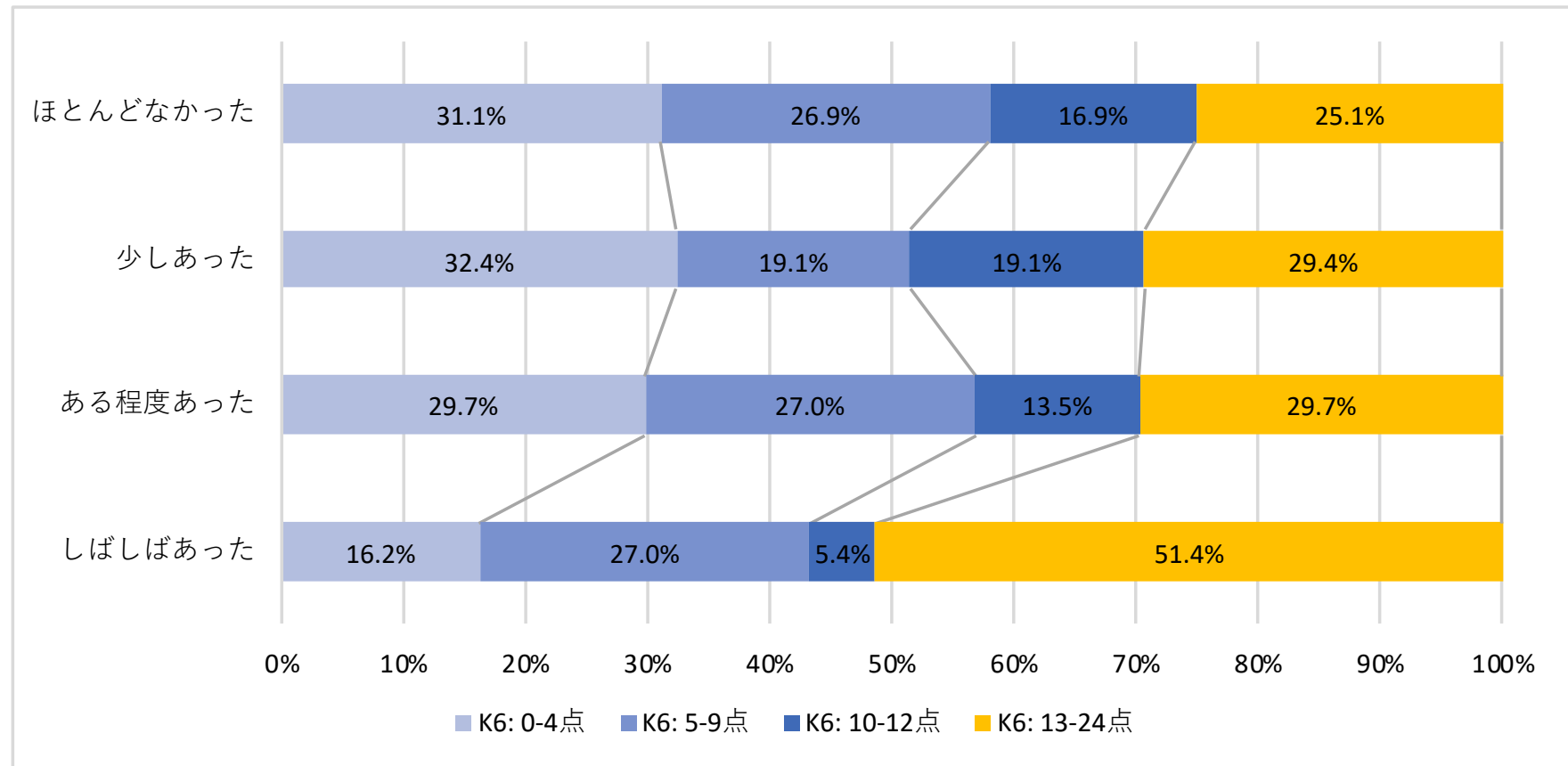
✓ 相手の立場によって職場でのカミングアウトの度合いに濃淡がある

アウティング経験



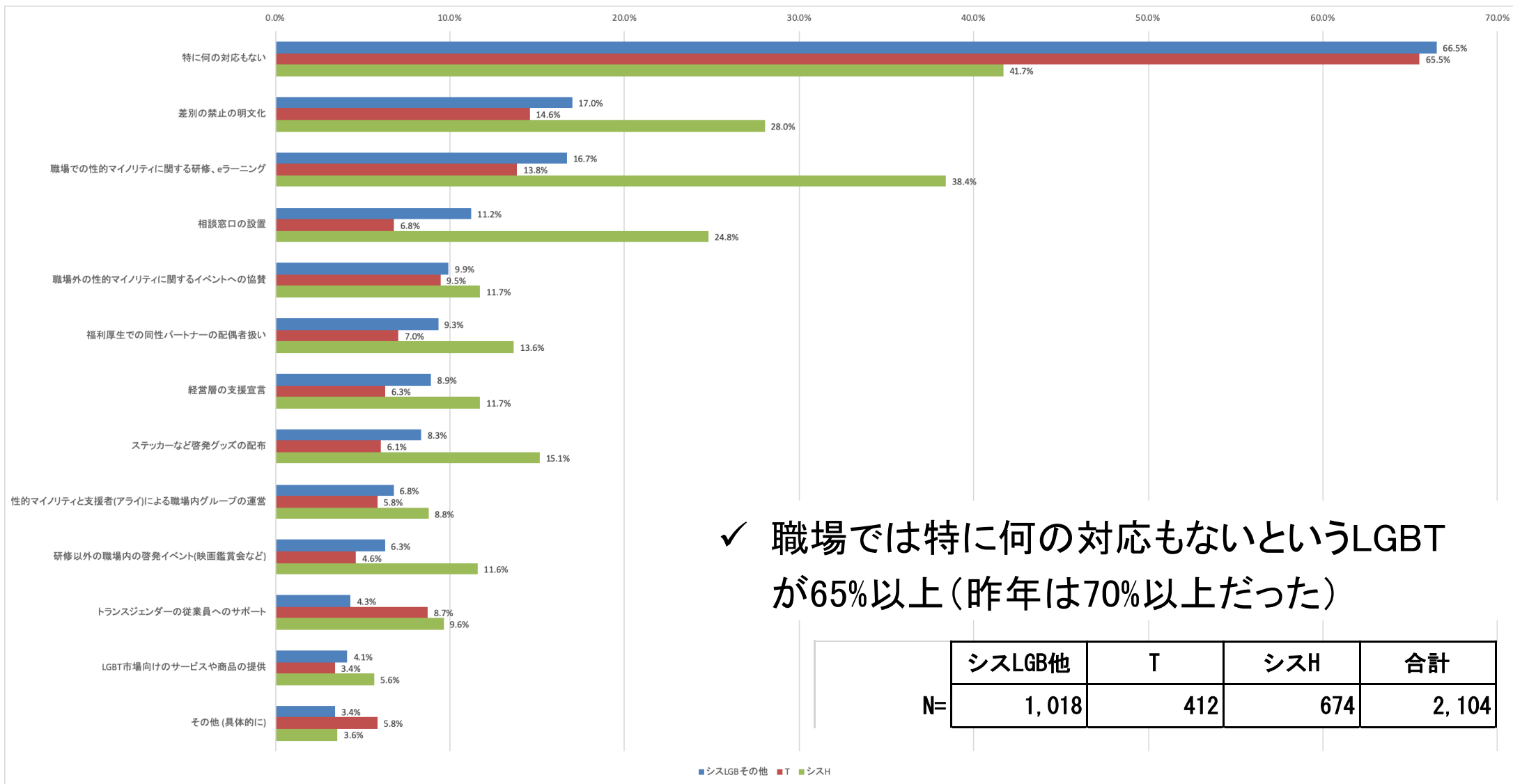
✓ LGB他 27.0%、トランスジェンダー 37.6%が職場でのアウティングを経験している

アウティング経験xメンタルヘルス(T)



- ✓ トランスジェンダーにおいて、アウティングを頻繁に経験している方がメンタルヘルスに問題がある可能性が高い(シスジェンダーLGB他の方は有意差が見られなかった)

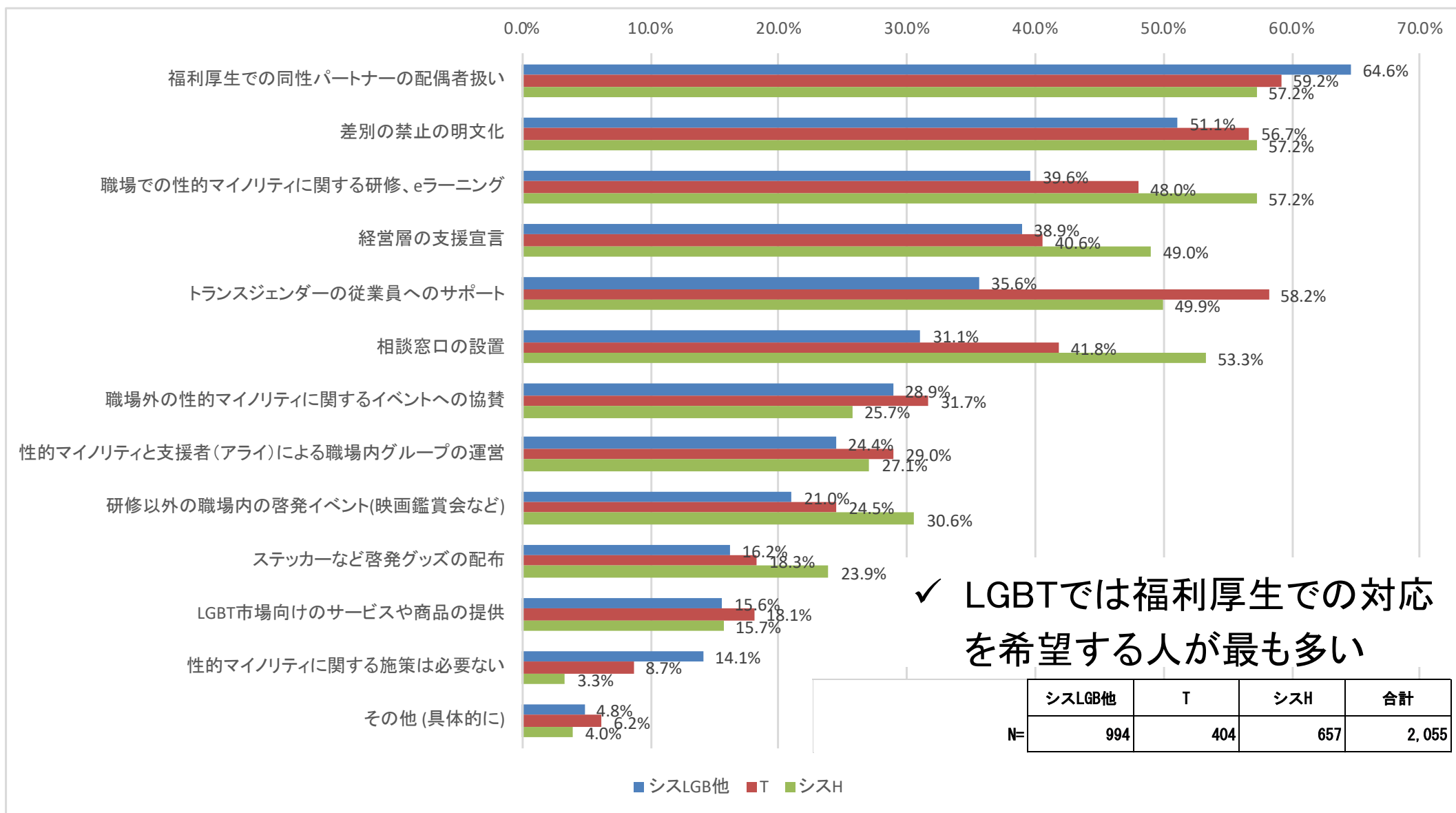
職場のLGBT施策（実際・複数回答）



✓ 職場では特に何の対応もないというLGBT
が65%以上（去年は70%以上だった）

	シスLGB他	T	シスH	合計
N=	1,018	412	674	2,104

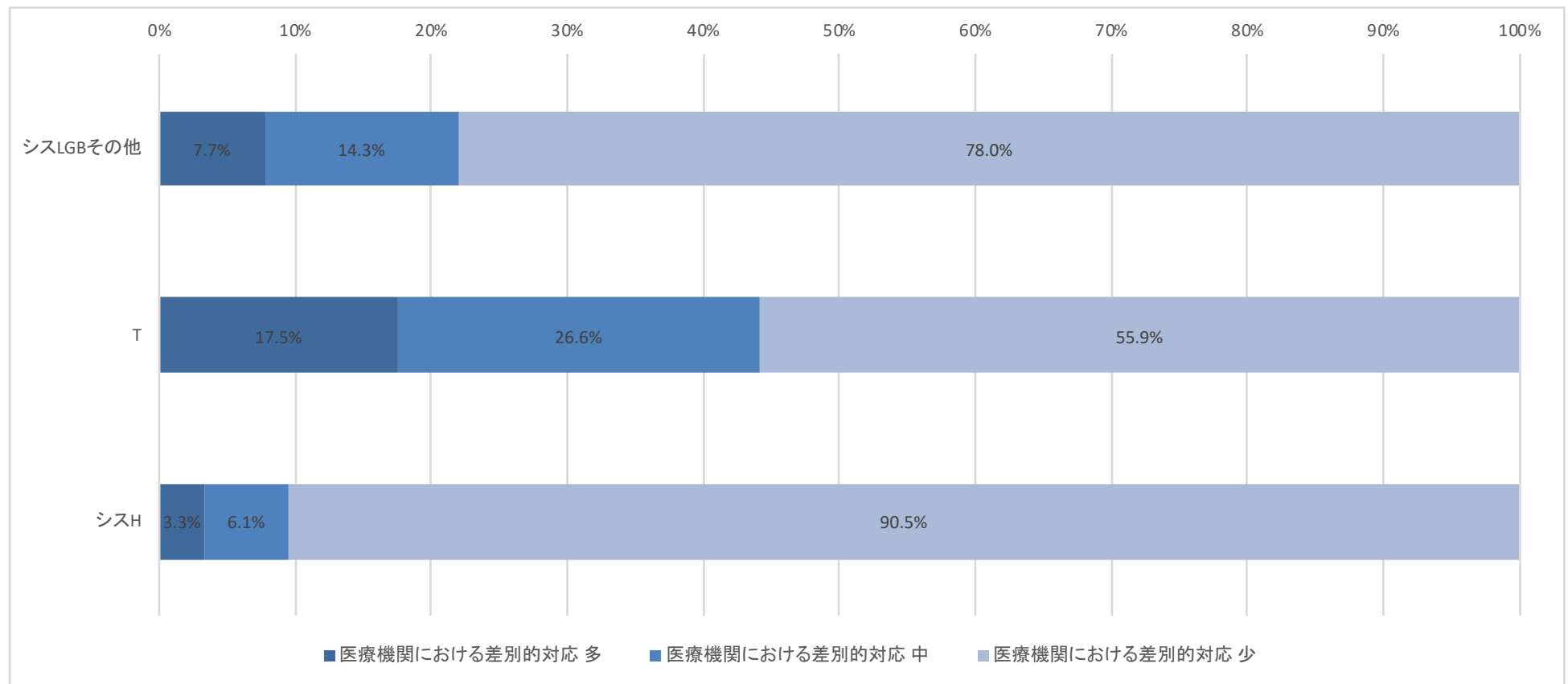
職場のLGBT施策（希望・複数回答）



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、障害等はない	54.1%	51.8%	53.0%	59.3%	72.4%	60.0%	52.8%	41.9%	26.1%	31.6%	68.4%	65.3%
性分化疾患（DSDs）	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	2.2%	5.3%	0.0%	0.0%
高血圧、動脈硬化、心疾患	6.4%	10.7%	5.1%	10.2%	3.4%	0.0%	8.3%	6.0%	21.7%	14.0%	3.9%	18.2%
糖尿病	0.0%	4.9%	2.6%	5.1%	3.4%	0.0%	0.0%	3.0%	8.7%	5.3%	1.3%	6.2%
悪性腫瘍（がん）	1.8%	0.9%	0.9%	0.0%	3.4%	0.0%	1.4%	1.2%	0.0%	1.8%	1.3%	1.8%
統合失調症	0.9%	0.2%	0.9%	1.7%	0.0%	0.0%	2.8%	3.0%	2.2%	3.5%	0.3%	0.0%
うつ病	9.2%	10.2%	10.3%	8.5%	0.0%	10.0%	13.9%	14.4%	28.3%	19.3%	3.5%	1.8%
双極性障害	5.5%	1.7%	4.3%	0.0%	3.4%	0.0%	4.2%	3.6%	4.3%	8.8%	1.6%	0.4%
適応障害、パニック障害	8.3%	4.9%	6.8%	1.7%	6.9%	10.0%	11.1%	11.4%	10.9%	14.0%	2.9%	0.0%
アルコールなどの依存症	3.7%	1.5%	1.7%	3.4%	0.0%	0.0%	1.4%	0.6%	2.2%	0.0%	0.6%	0.9%
自閉症スペクトラム障害	1.8%	1.3%	2.6%	0.0%	3.4%	10.0%	4.2%	7.8%	6.5%	10.5%	0.6%	0.9%
ADHD（注意欠如・多動性障害）	5.5%	3.4%	6.0%	1.7%	10.3%	10.0%	8.3%	6.6%	8.7%	5.3%	1.9%	0.4%
学習障害	0.0%	0.9%	0.9%	0.0%	3.4%	0.0%	1.4%	1.2%	2.2%	0.0%	0.6%	0.4%
HIV/AIDS（エイズ）	0.0%	14.7%	0.0%	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	0.0%	0.0%
膀胱炎などの排泄障害	1.8%	0.9%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	2.8%	1.8%	2.2%	0.0%	1.3%	0.4%
その他（具体的に）	17.4%	16.0%	24.8%	22.0%	13.8%	20.0%	19.4%	32.3%	23.9%	22.8%	19.0%	11.6%
N=	109	469	117	59	29	10	72	167	46	57	310	225

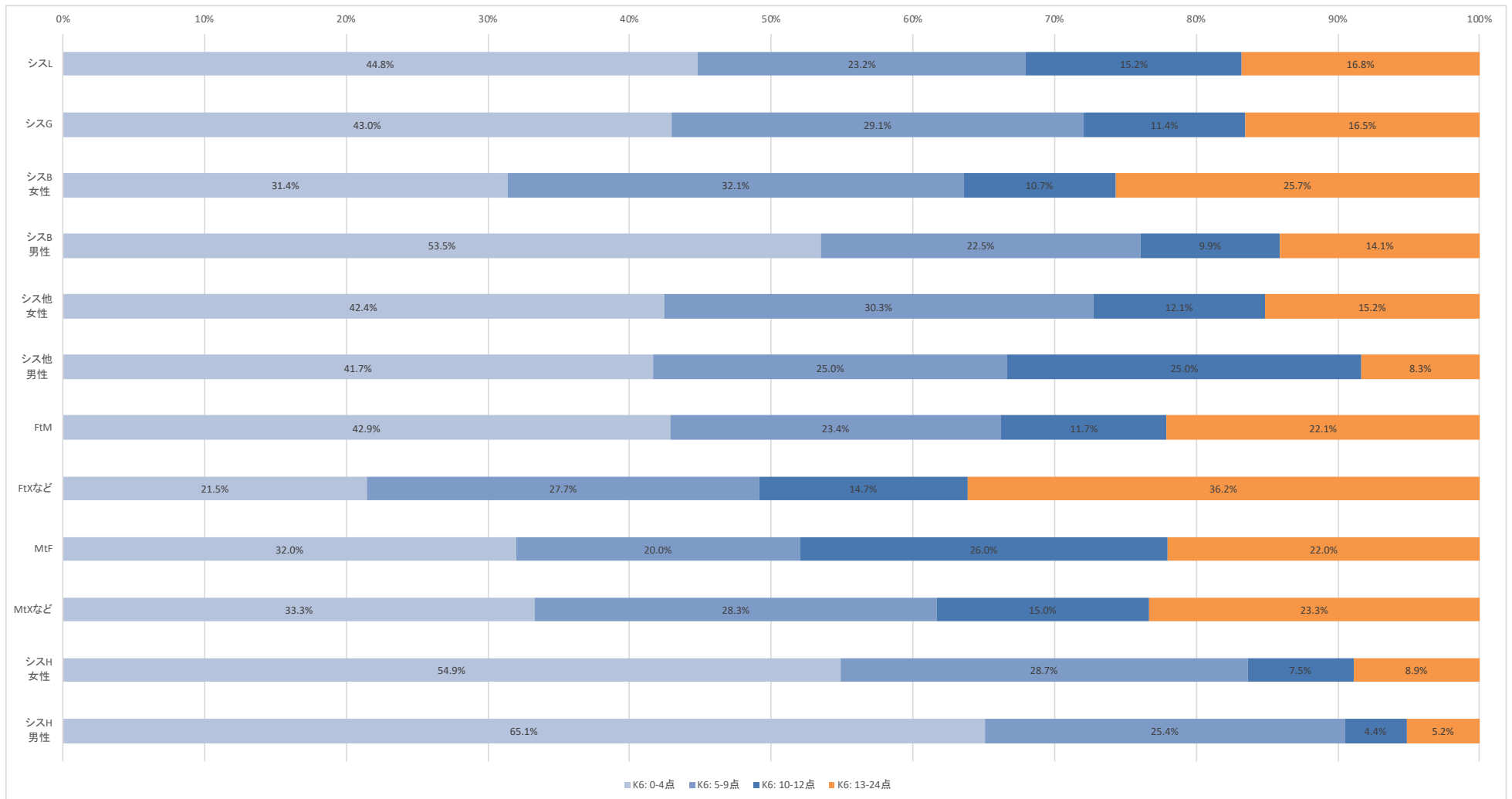
医療機関における差別的対応



	シスLGBその他	T	シスH
N=	905	365	603

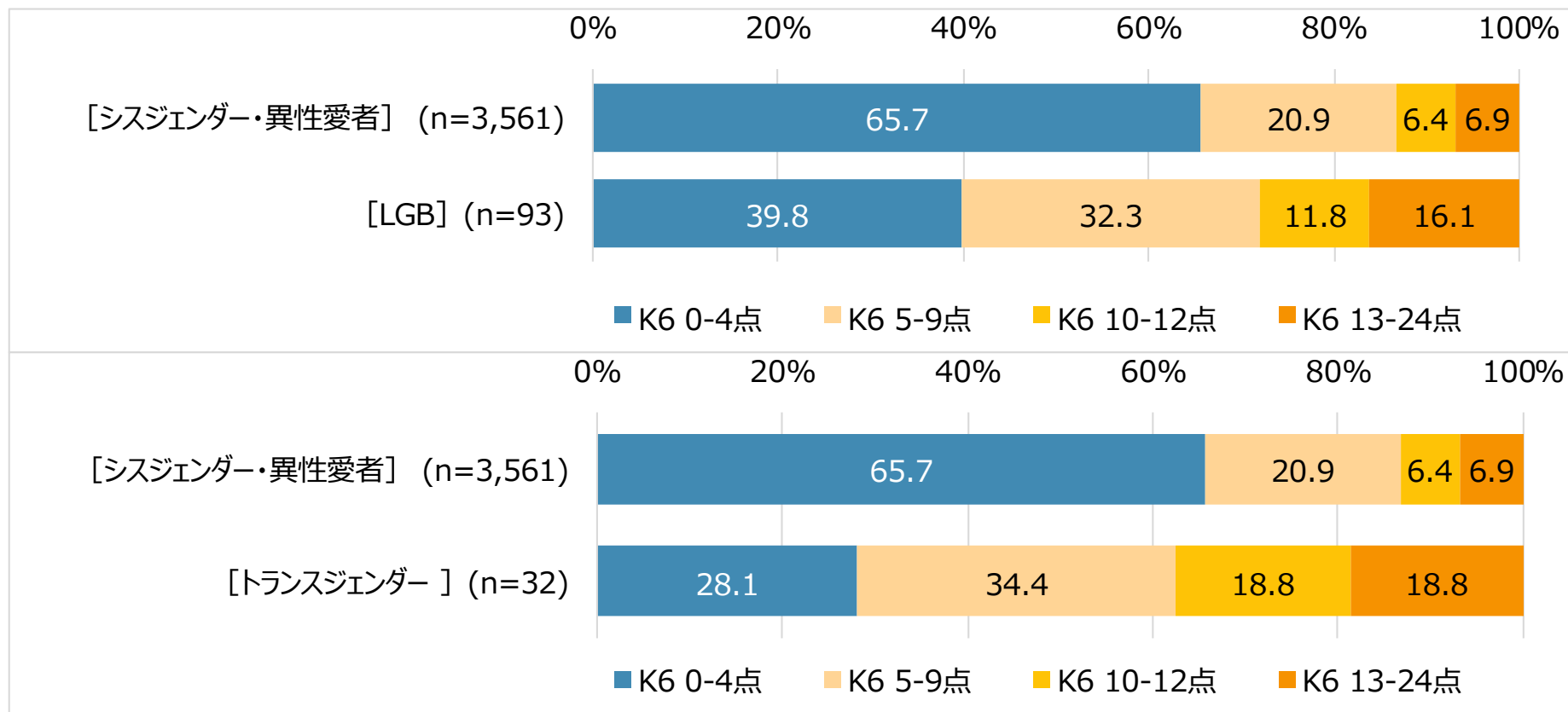
✓ 医療機関において、差別的対応を経験しているLGBTが多い

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=	125	526	140	71	33	12	77	177	50	60	348	252

大阪市における無作為抽出調査からみた メンタルヘルス(K6)

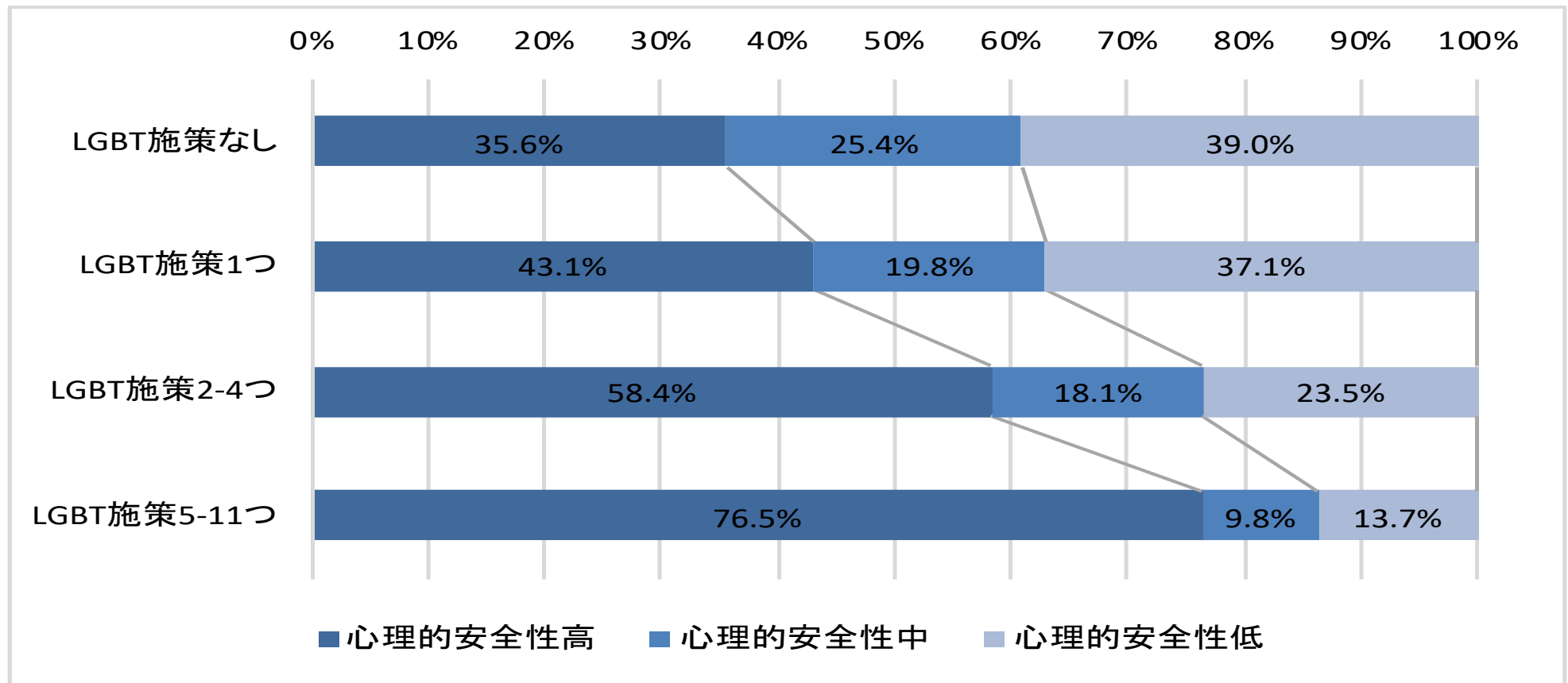


✓ LGB、トランスジェンダーいずれも、シスHに比べてK6の値が高い傾向

出典: 釜野さおり・石田仁・岩本健良・小山泰代・千年よしみ・平森大規・藤井ひろみ・布施香奈・山内昌和・吉仲崇, 2019, 『大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート報告書(単純集計結果)』JSPS科研費16H03709「性的指向と性自認の人口学—日本における研究基盤の構築」・「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム(代表 釜野さおり)編, 国立社会保障・人口問題研究所 内(<http://www.ipss.go.jp/projects/j/SOGI/index.asp>).

LGBT施策の数 x 心理的安全性(LGBT)

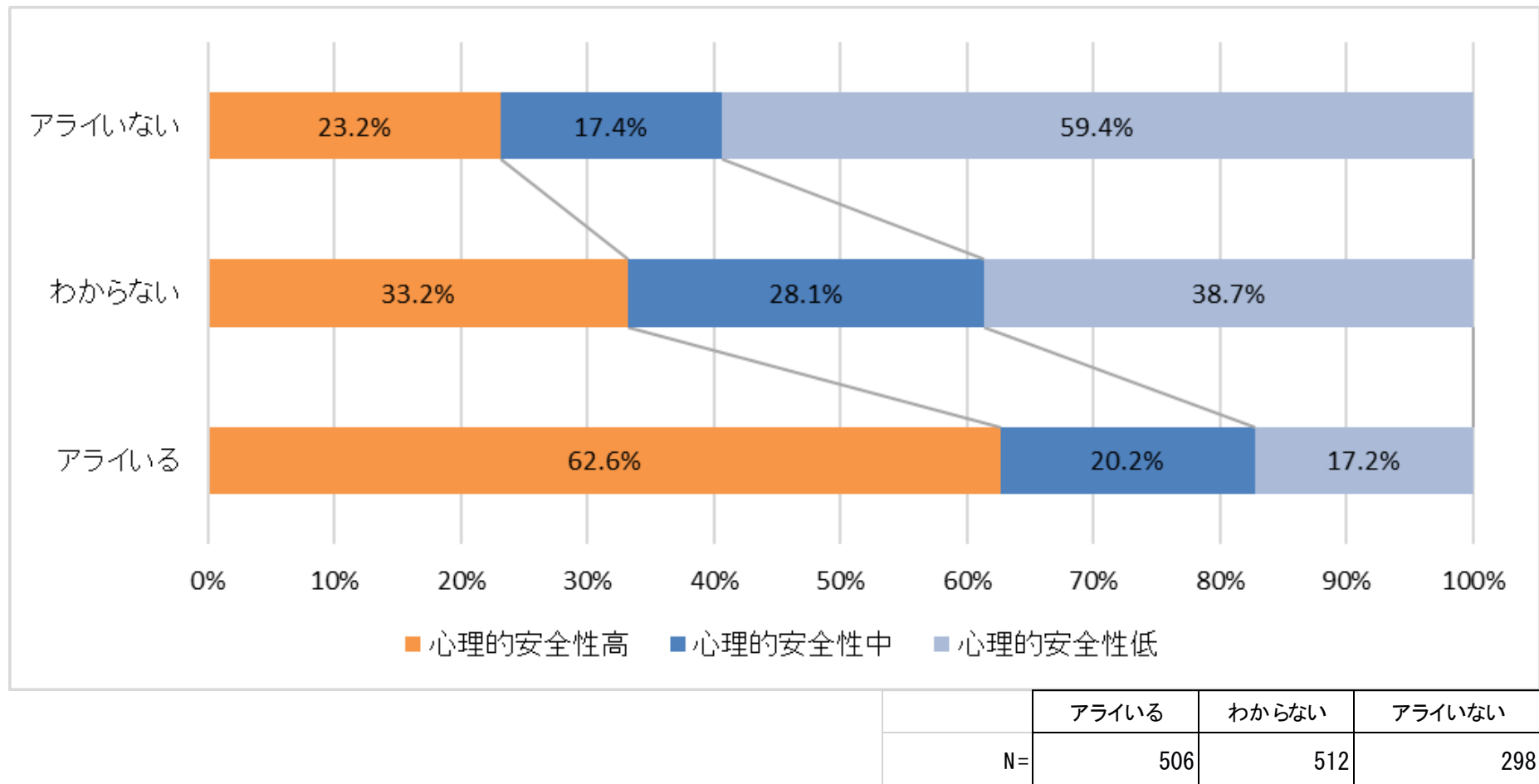
設問: あなたの職場は、自分の考えや感情を安心して気兼ねなく発言できる雰囲気だと思いますか。



	LGBT施策なし	LGBT施策1つ	LGBT施策2-4つ	LGBT施策5-11つ
N=	899	167	149	102

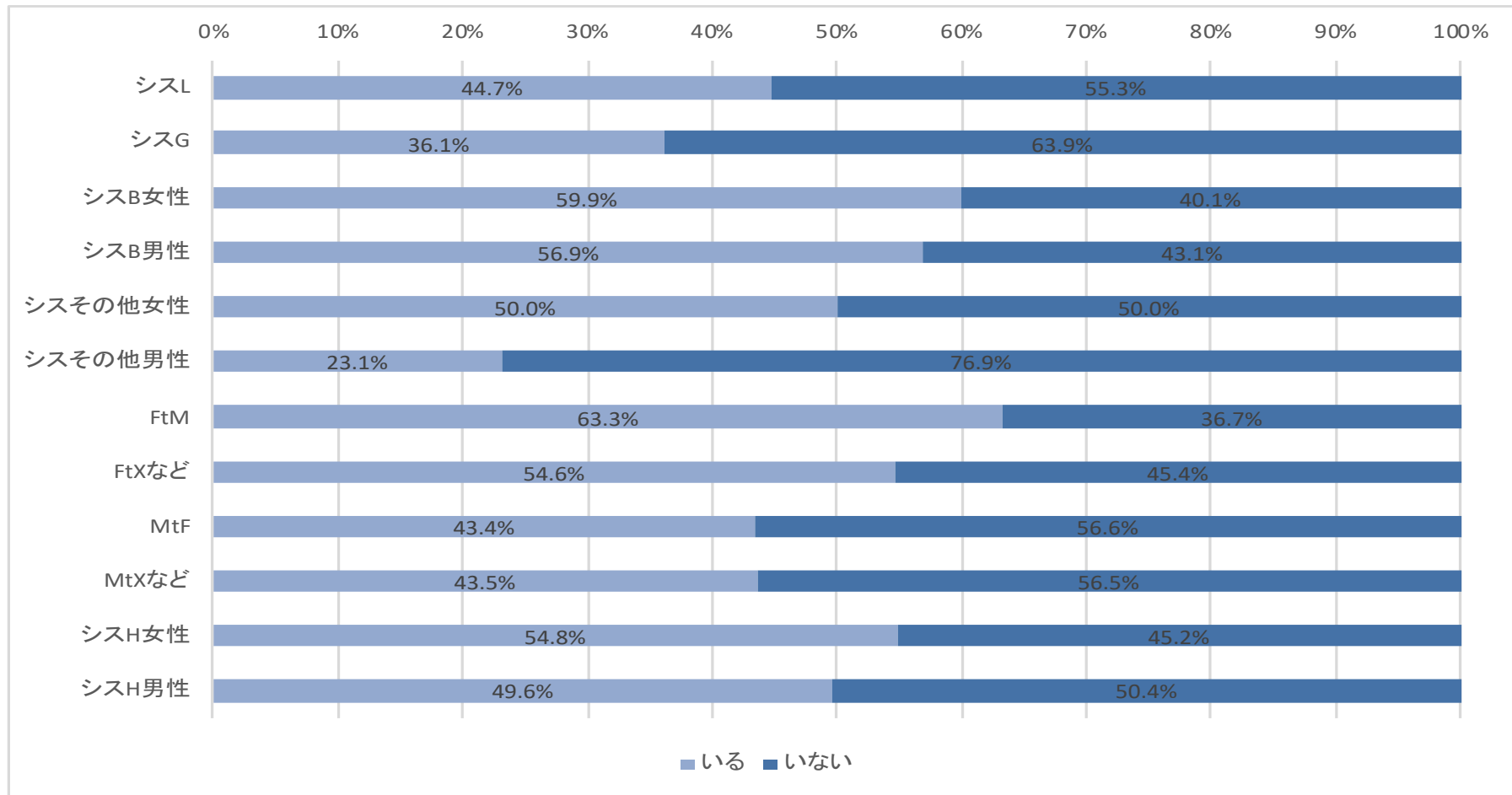
✓ LGBT施策の数が多い職場の方が、心理的安全性が高い

ALLY x 心理的安全性(LGBT)



✓ ALLYがいる方が、心理的安全性が高い

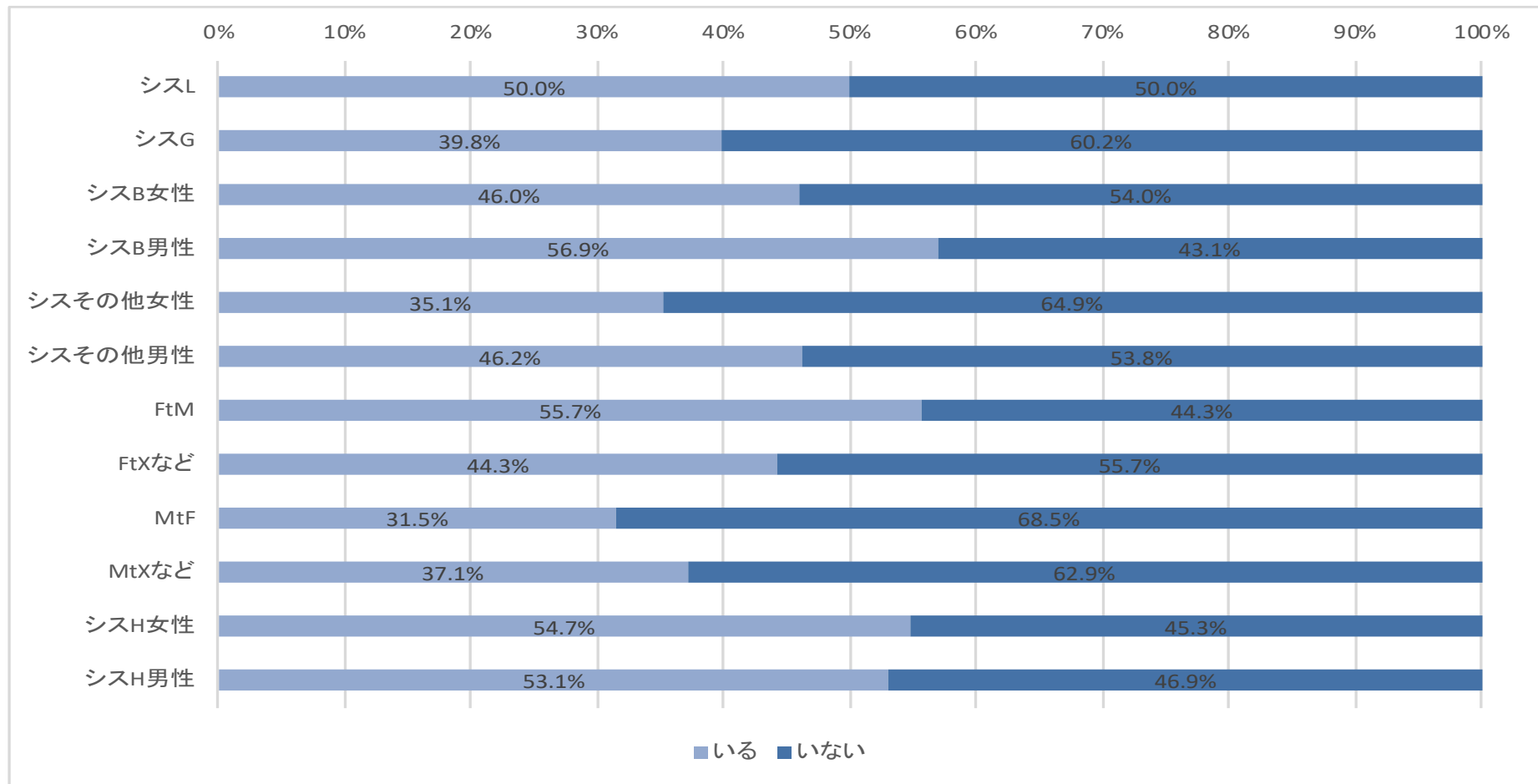
ロールモデル(人生)



	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	シスその他女性	シスその他男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	シスH女性	シスH男性
N=	132	559	152	72	38	13	79	194	53	62	374	264

✓ トランスジェンダーの方が人生のロールモデルがいる人が少ない傾向

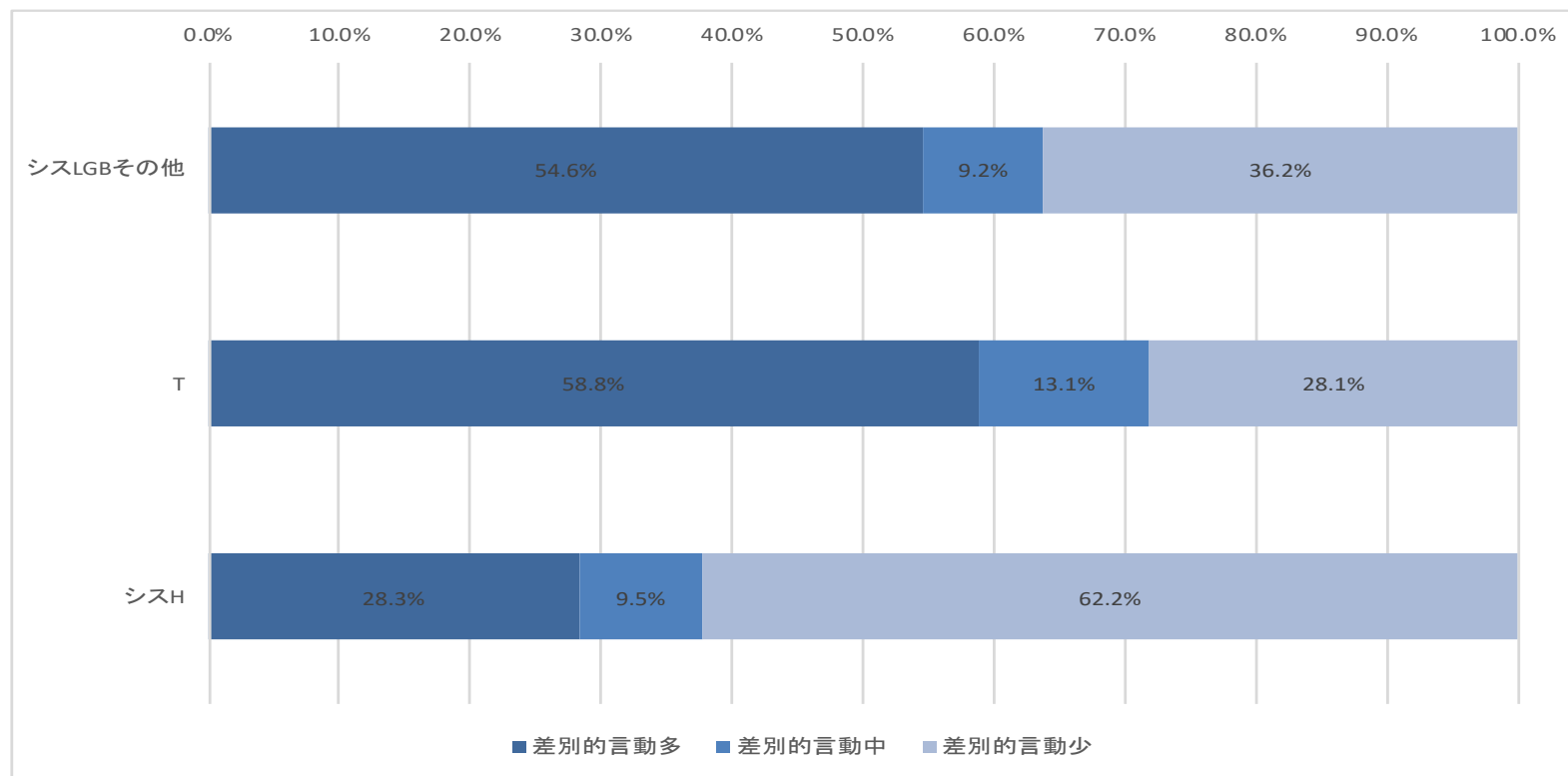
ロールモデル(仕事)



	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	シスその他女性	シスその他男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	シスH女性	シスH男性
N=	130	561	150	72	37	13	79	192	54	62	369	256

✓ トランスジェンダーの方が仕事においてもロールモデルがいる人が少ない傾向

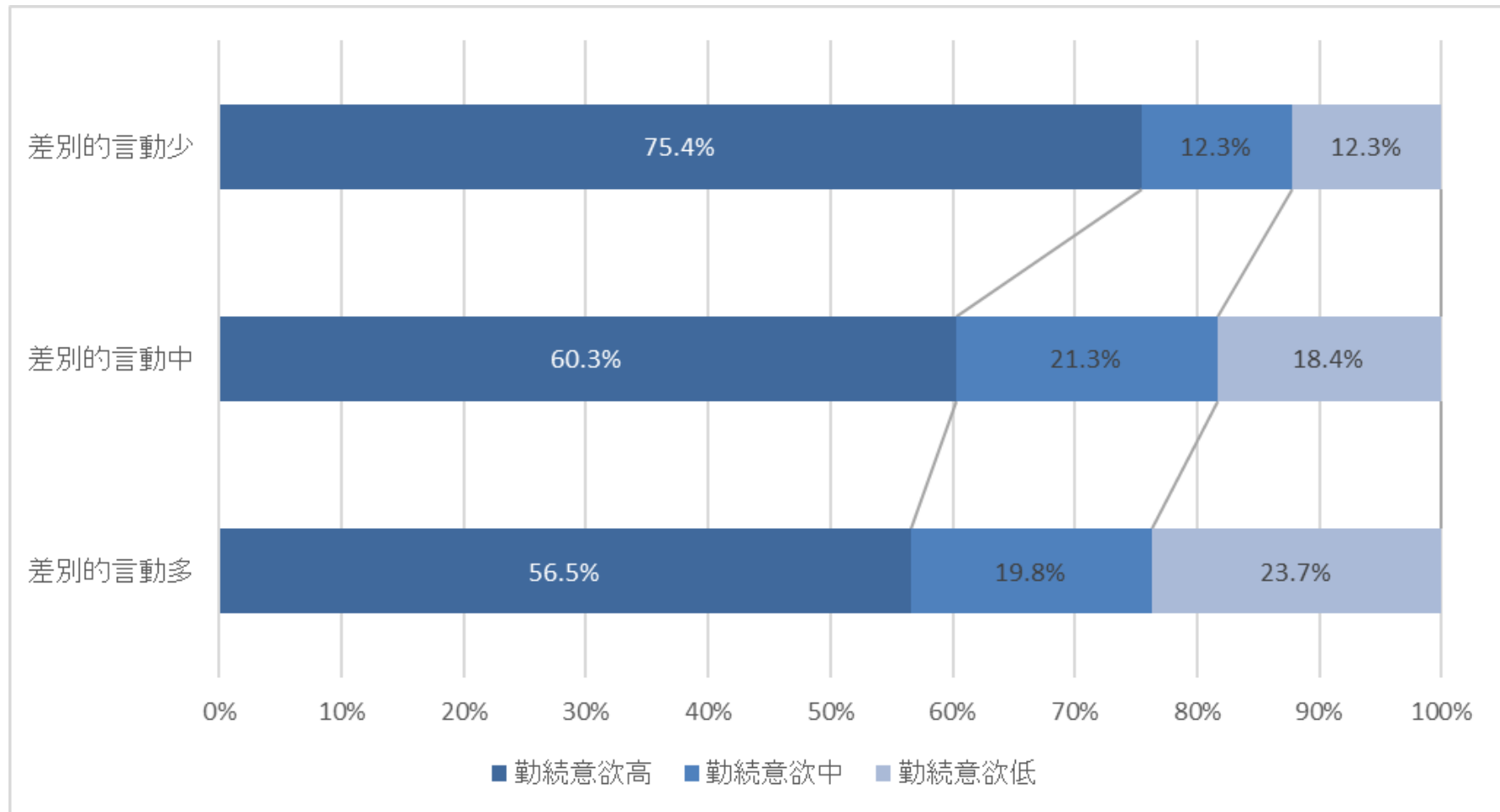
職場での差別的言動



	シスLGB その他	T	シスH
N=	947	381	633

✓ LGBTの方が差別的言動の頻度が高いと回答している

差別的言動 × 勤続意欲



	差別的言動多	差別的言動中	差別的言動少
N =	734	136	448

✓ 差別的言動が少ない職場の方が、勤続意欲が高い

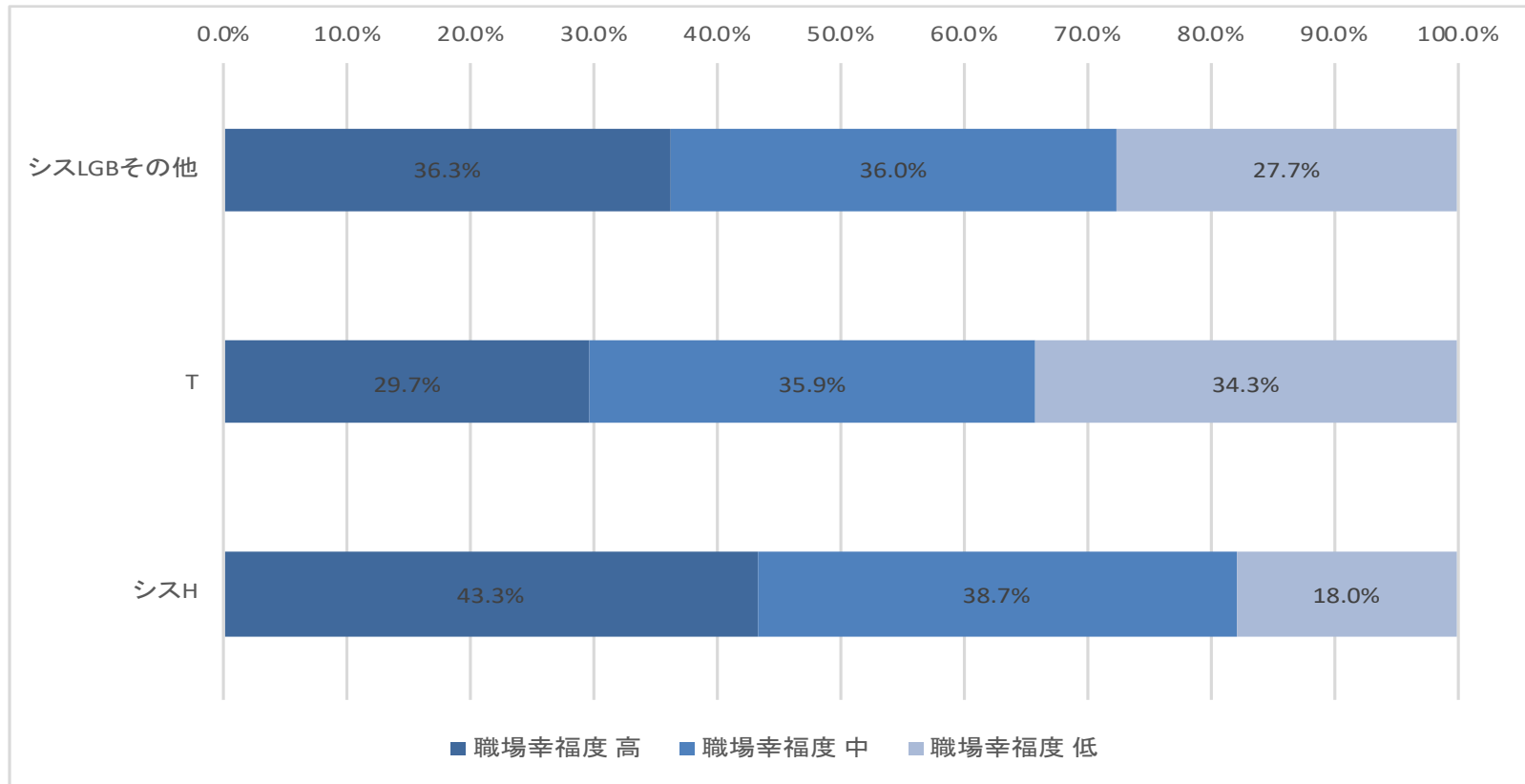
職場幸福度（新設問）

Q.職場での状況をうかがいます。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0～8点＝職場幸福度低、合計9～11点＝職場幸福度中、合計12～15点＝職場幸福度高）

- ✓ 自分は職場で期待される役割をこなしている
- ✓ 自分の仕事は社会の中で意味のある仕事である
- ✓ 仕事の中で自分の強みや特技をいかす機会がある
- ✓ 周囲からよい仕事をしたと認められ、ほめられる機会がある
- ✓ 一緒に仕事をする人たちは尊敬できる人たちである

幸福であると感じている従業員の方が、クリエイティブで生産性も高いという説があるため、設問を新設した。

職場幸福度



	シスLGB その他	T	シスH
N=	924	370	617

✓ LGBTの方が、職場での幸福度が低い(特にトランスジェンダーで低い)

孤立感(新設問)

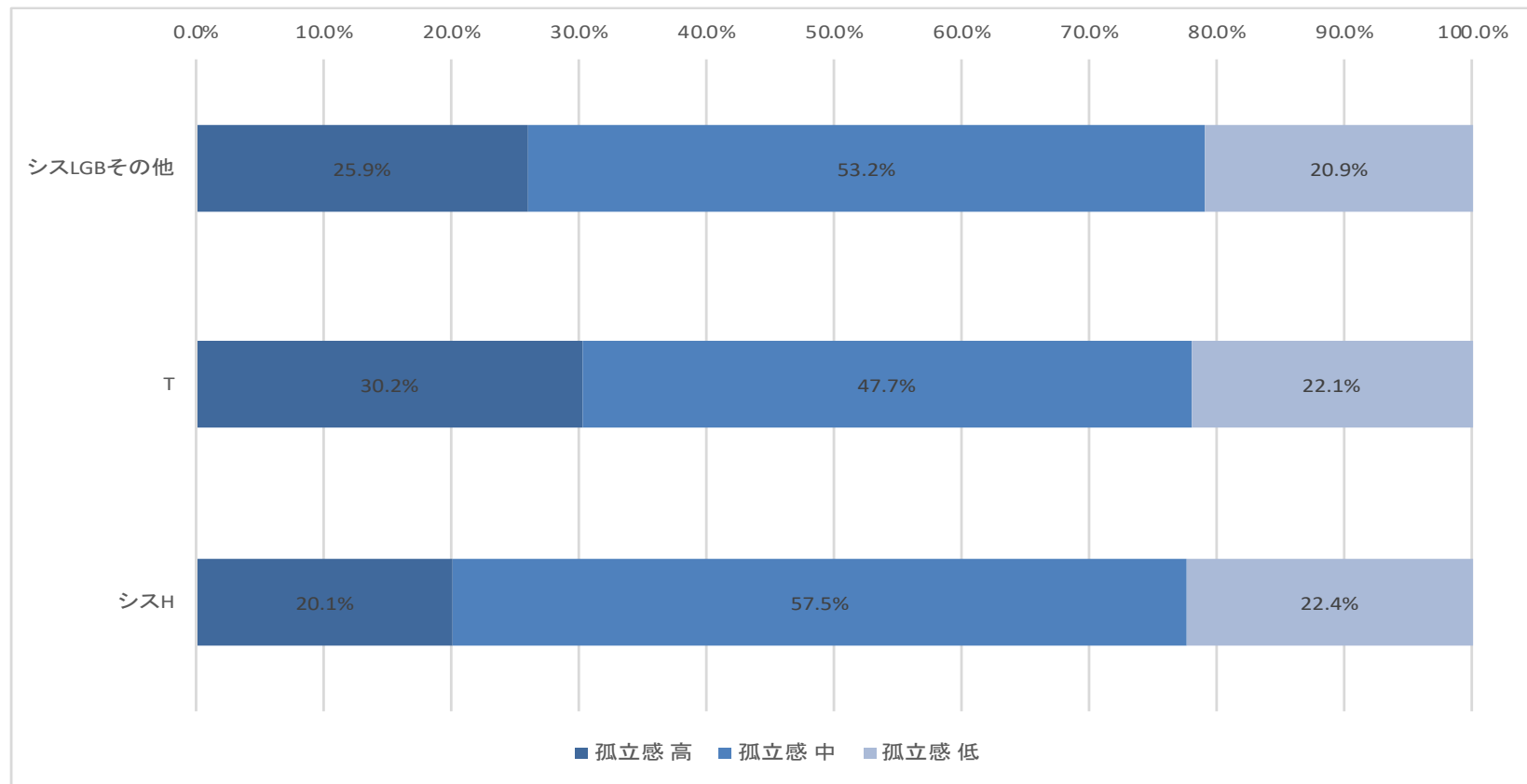
Q.日頃の状況についてうかがいます。次の意見について、あなたはどのように思いますか。もっともあてはまる選択肢を選んでください。(5項目構成、そう思う(3点)～そう思わない(0点)の4択、合計0～5点=孤立感低、合計6～7点=孤立感中、合計8～15点=孤立感高)

- ✓ 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: 本アンケートの問27(孤立感)はJGSS-2012 留置調査票A票の問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

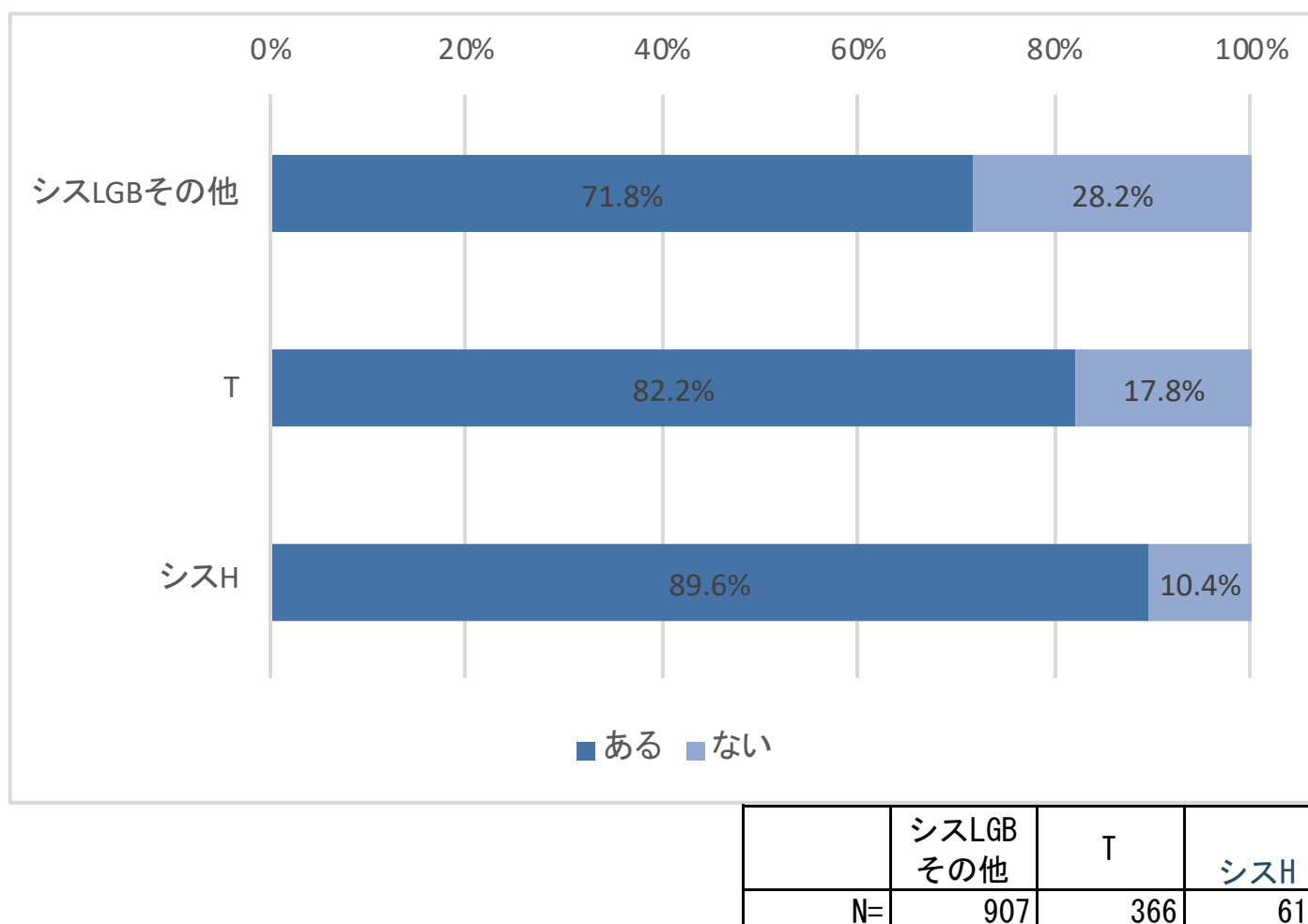


	シスLGB その他	T	シスH
N=	914	367	612

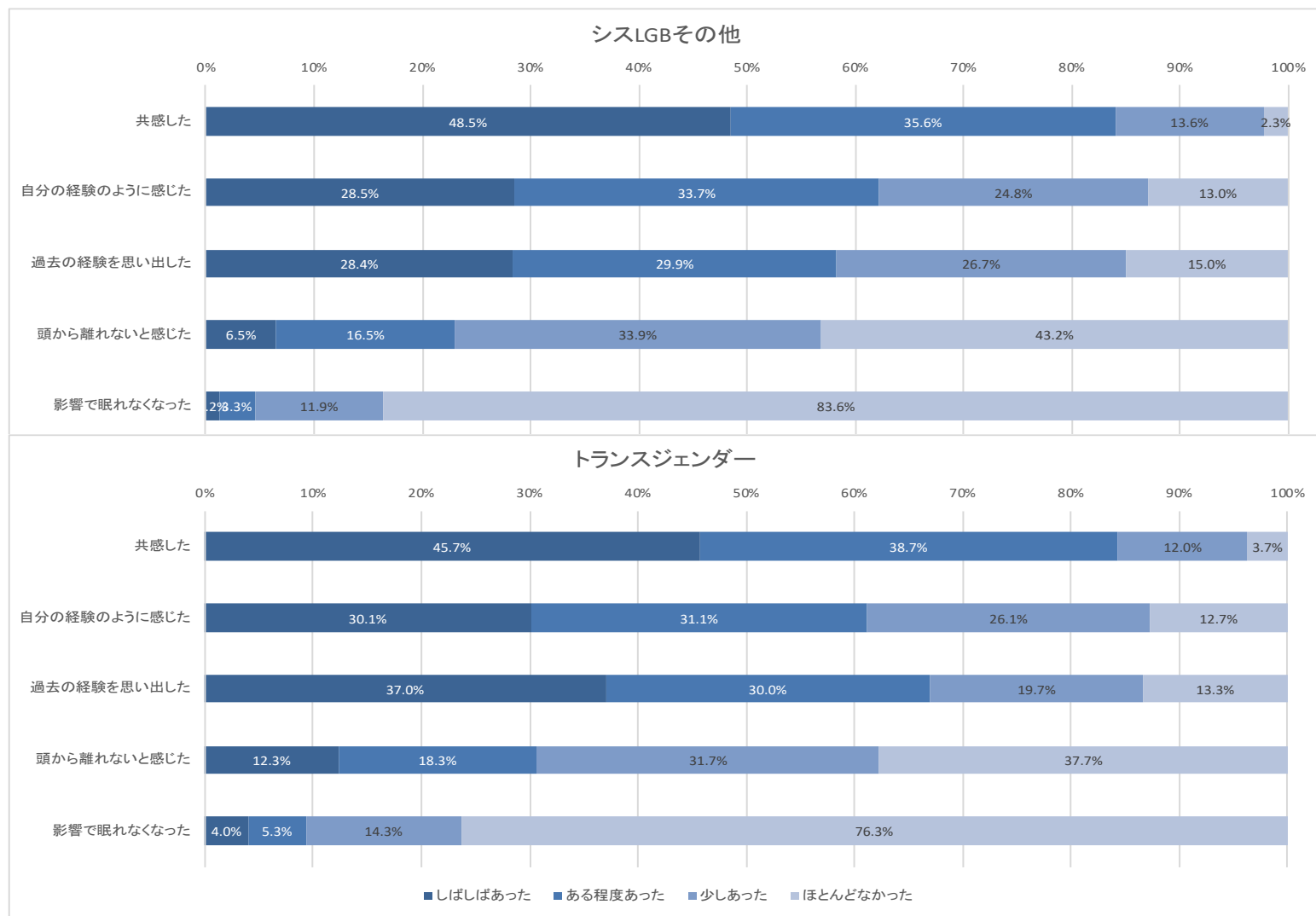
✓ LGBTの方が、孤立感が高い人が多い(特にトランスジェンダーで高い)

個人的経験の見聞きの有無

Q. 今までに、メディアや研修等で、LGBTの個人的な経験を見聞きしたことがありますか

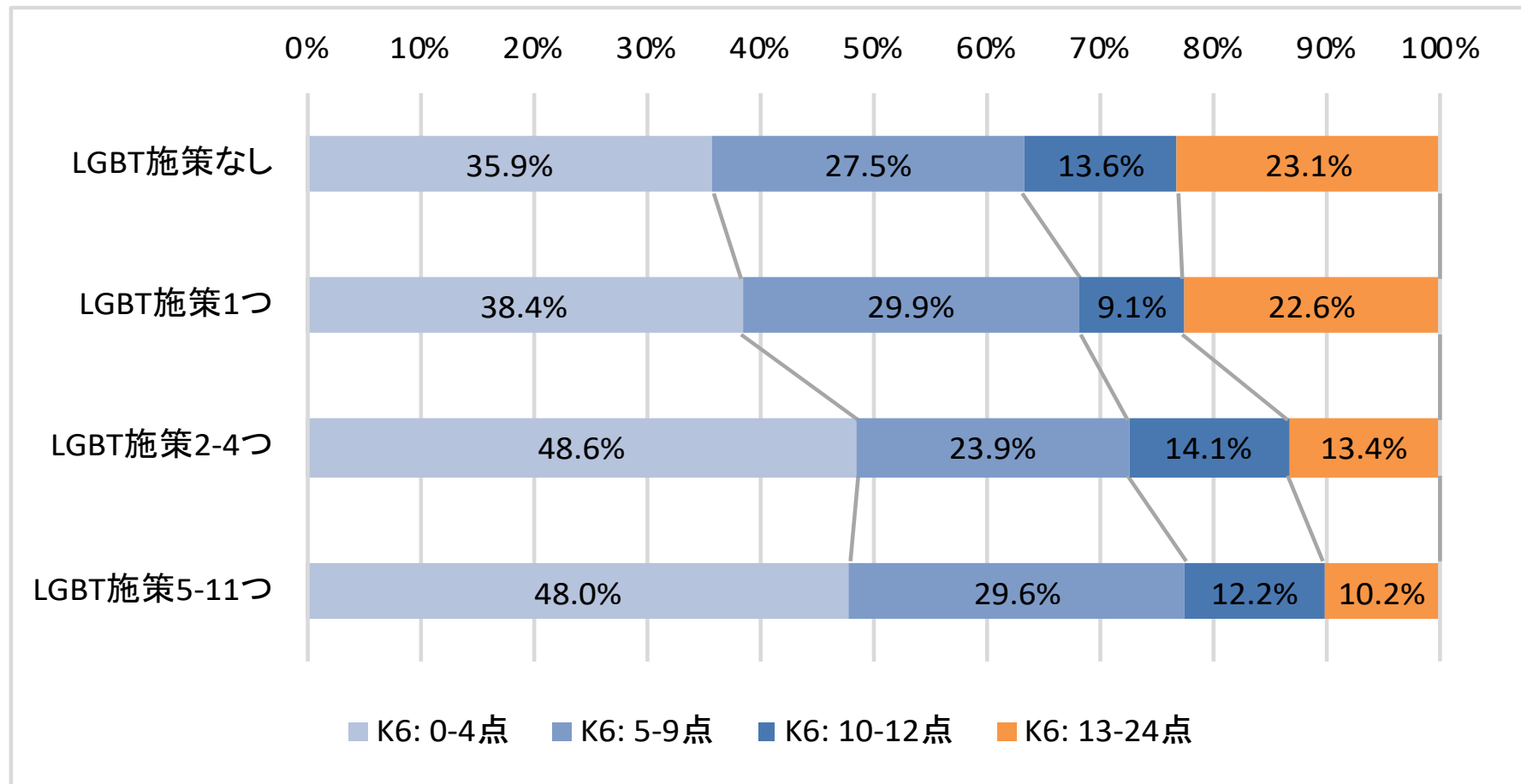


個人的経験を見聞きした際の反応



✓ メディア等で個人的経験を見聞きした際に、共感により影響を受ける人がいる

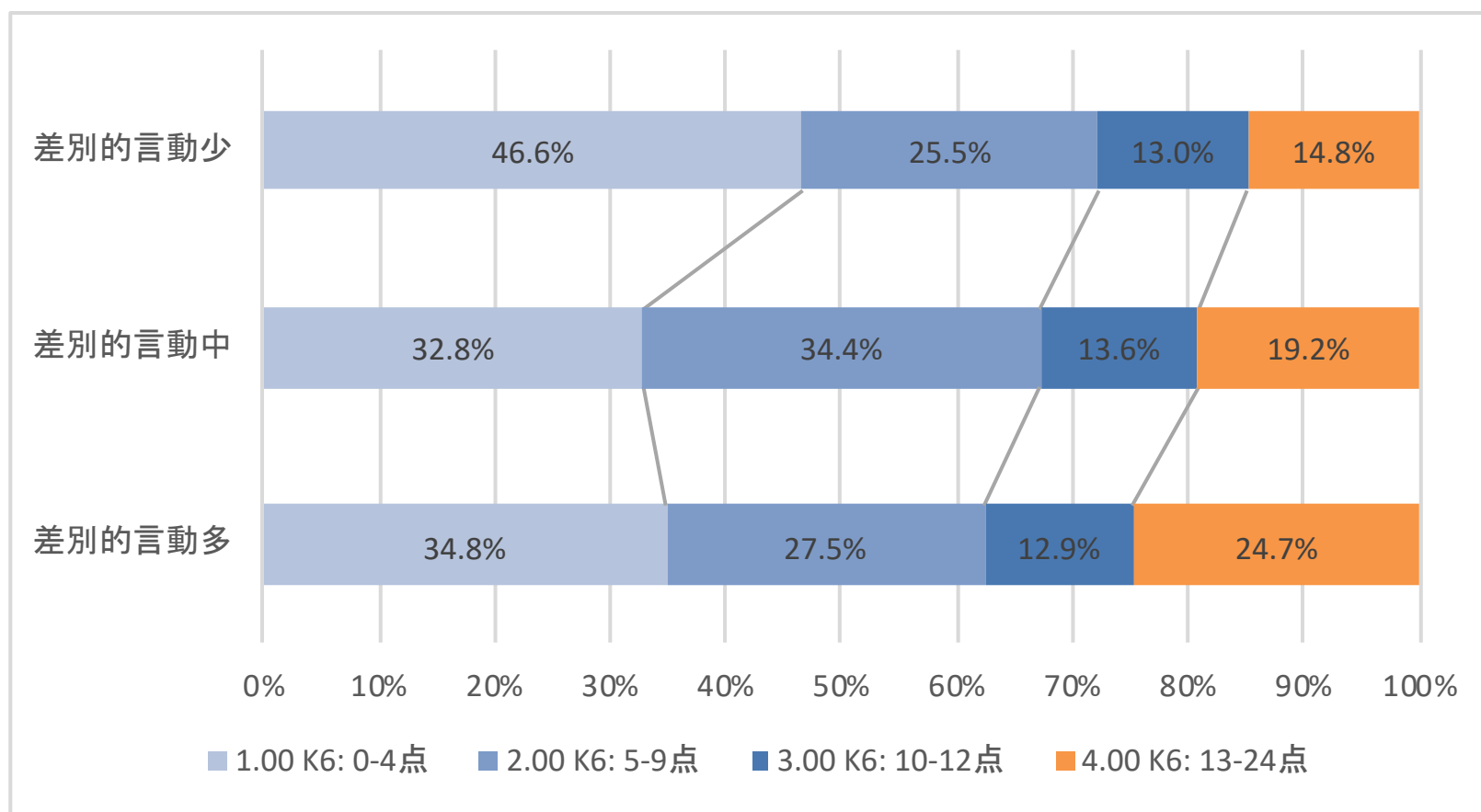
LGBT施策の数 x メンタルヘルス(K6) (LGBT)



	LGBT施策なし	LGBT施策1つ	LGBT施策2-4つ	LGBT施策5-11つ
N=	867	164	142	98

✓ LGBT施策の数が多い職場の方が、LGBTのメンタルヘルスの状況が良い

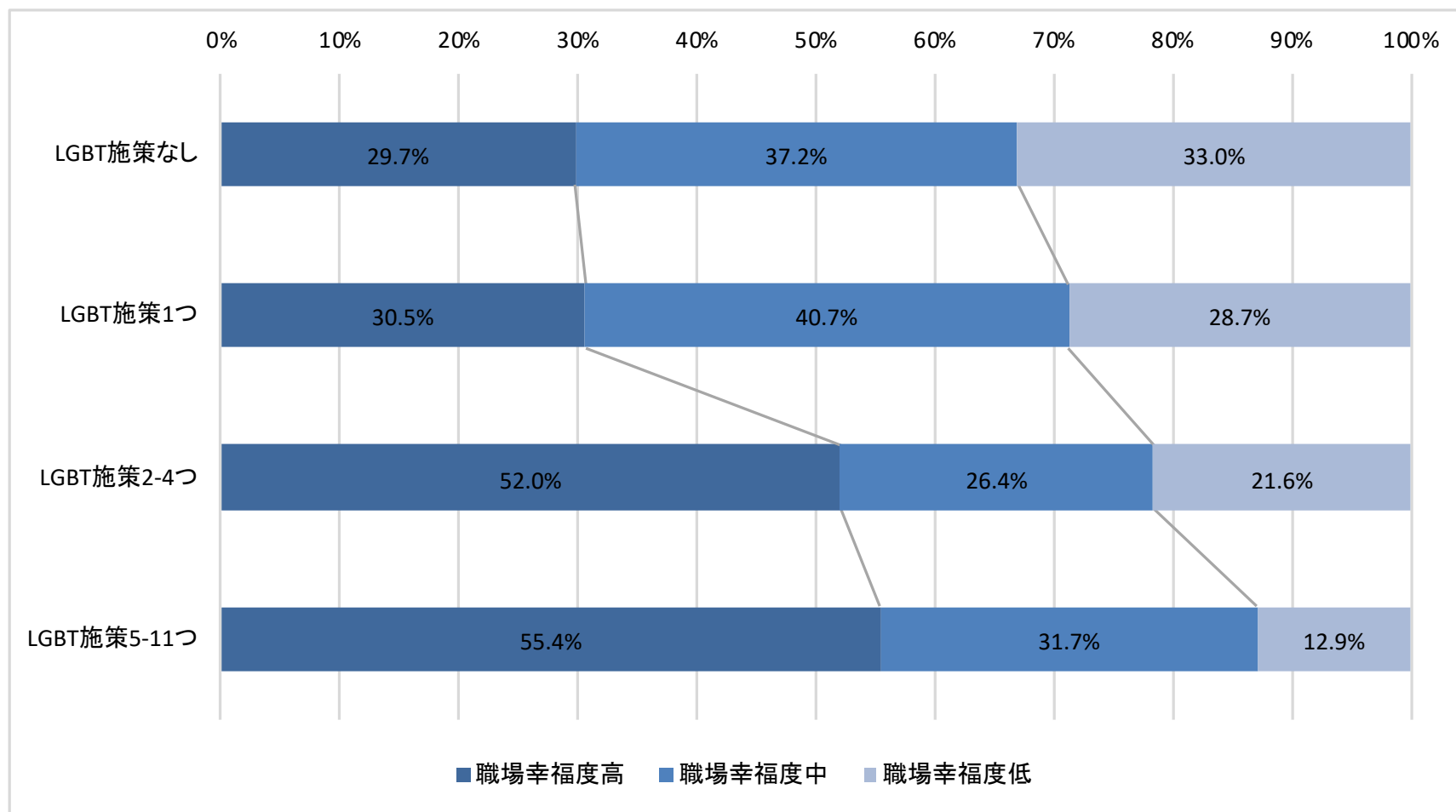
差別的言動 x メンタルヘルス(K6) (LGBT)



	差別的言動多	差別的言動中	差別的言動少
N=	712	125	431

✓ 差別的言動が多い職場の方が、LGBTのメンタルヘルスの状況が悪い

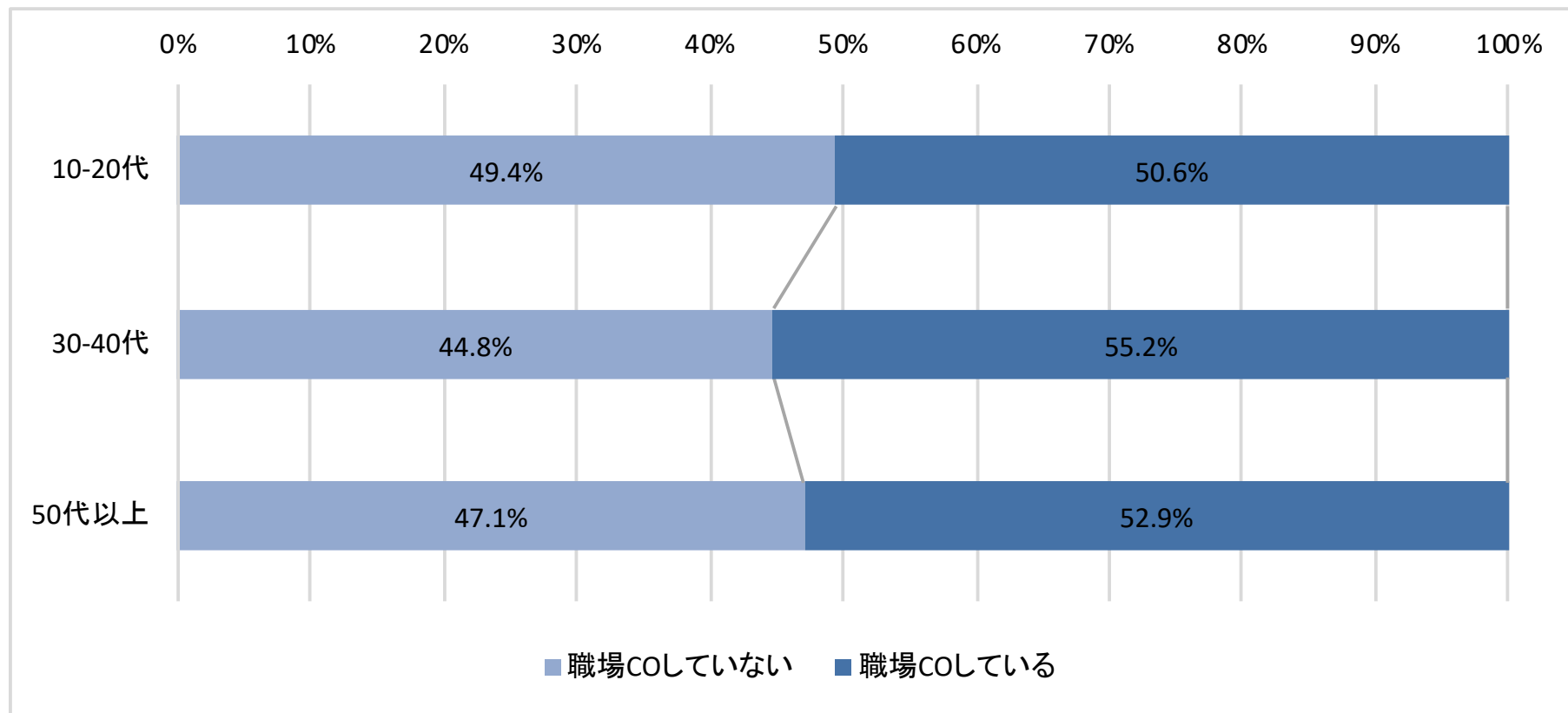
LGBT施策の数 × 職場幸福度（LGBT）



	LGBT施策なし	LGBT施策1つ	LGBT施策2-4つ	LGBT施策5-11つ
N=	878	167	148	101

✓ LGBT施策の数が多い職場の方が、LGBTの職場幸福度が高い

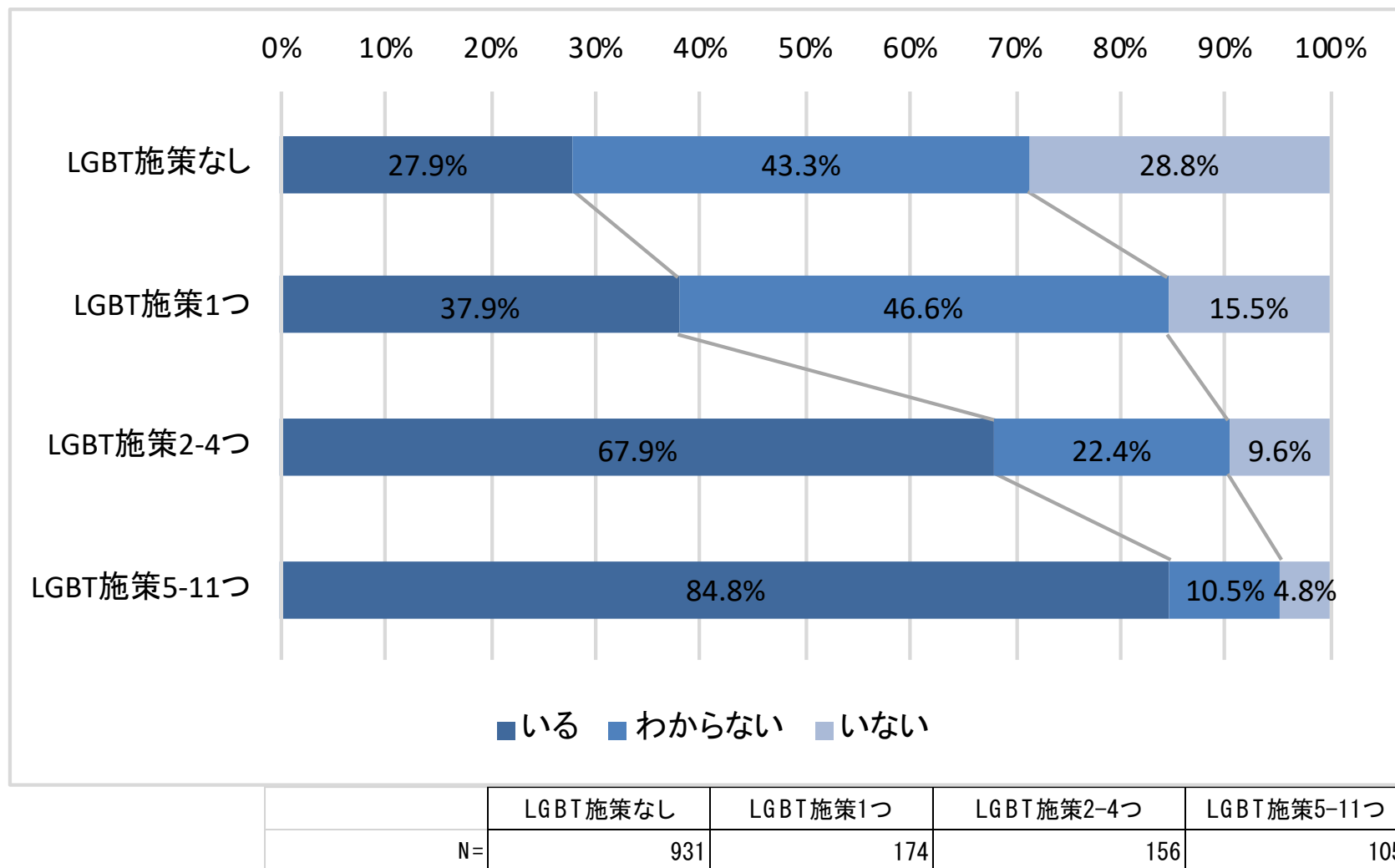
年代 × 職場でのカミングアウト (LGBT)



	10-20代	30-40代	50代以上
N=	486	784	206

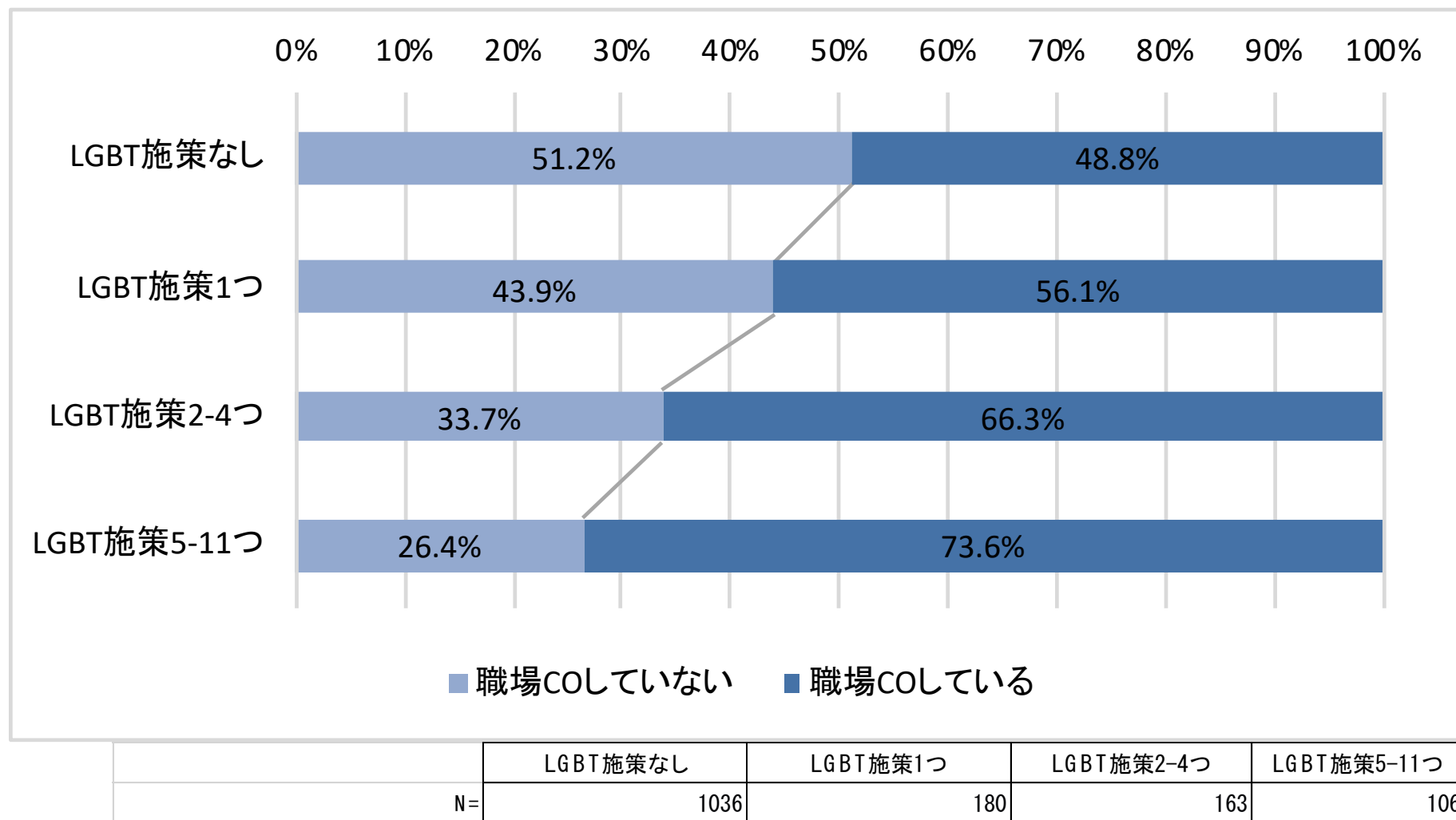
✓ 年代が下がるほどカミングアウトが増えるわけではない

LGBT施策の数 × ALLY (LGBT)



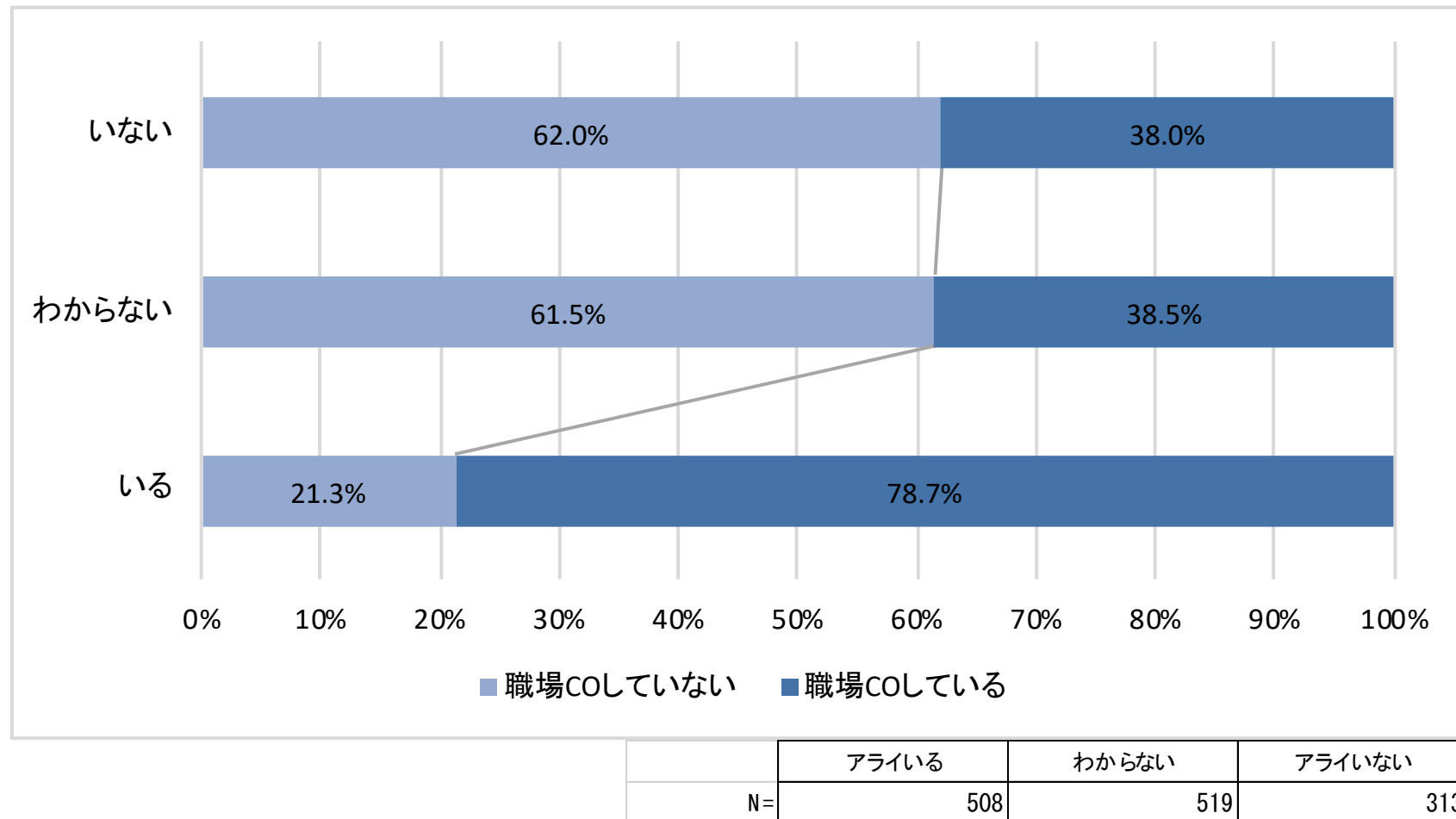
✓ LGBT施策の数が多い職場の方が、職場にALLYがいると回答する人が多い

LGBT施策の数 × 職場カミングアウト（LGBT）



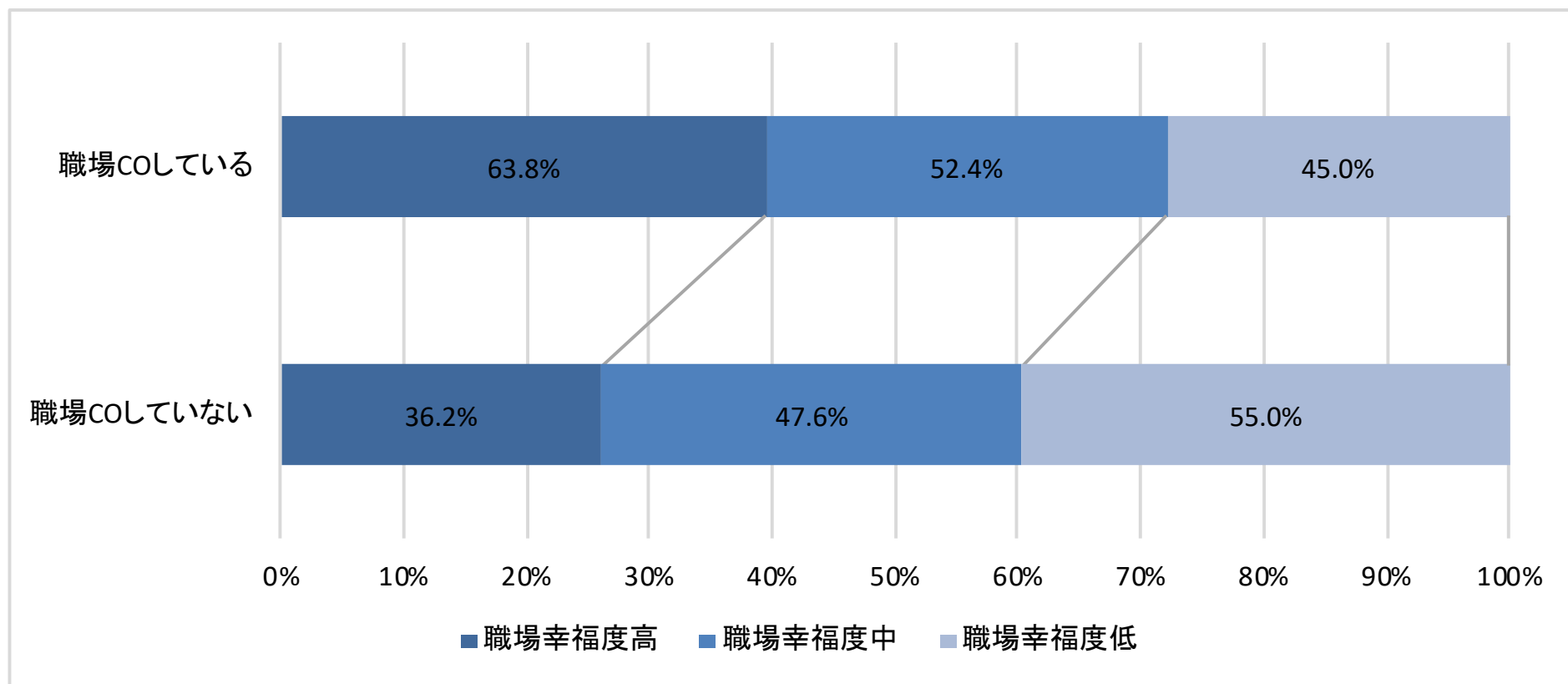
✓ LGBT施策の多い職場の方が、カミングアウトしている人が多い

ALLY × 職場カミングアウト (LGBT)



✓ ALLYがいる職場の方が、カミングアウトしている人が多い

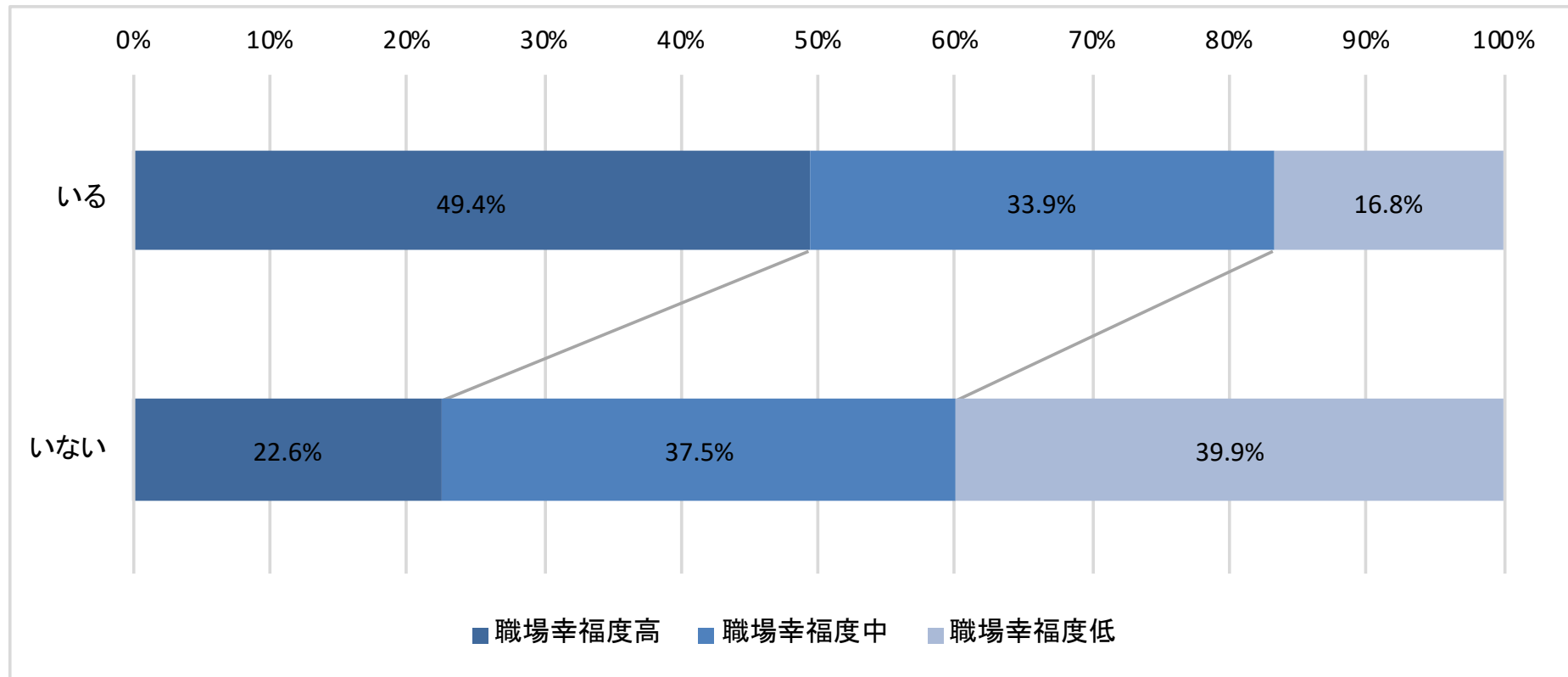
職場カミングアウト×職場幸福度（LGBT）



	職場幸福度高	職場幸福度中	職場幸福度低
N =	436	456	380

✓ 職場でカミングアウトしている方が、職場における幸福度が高い

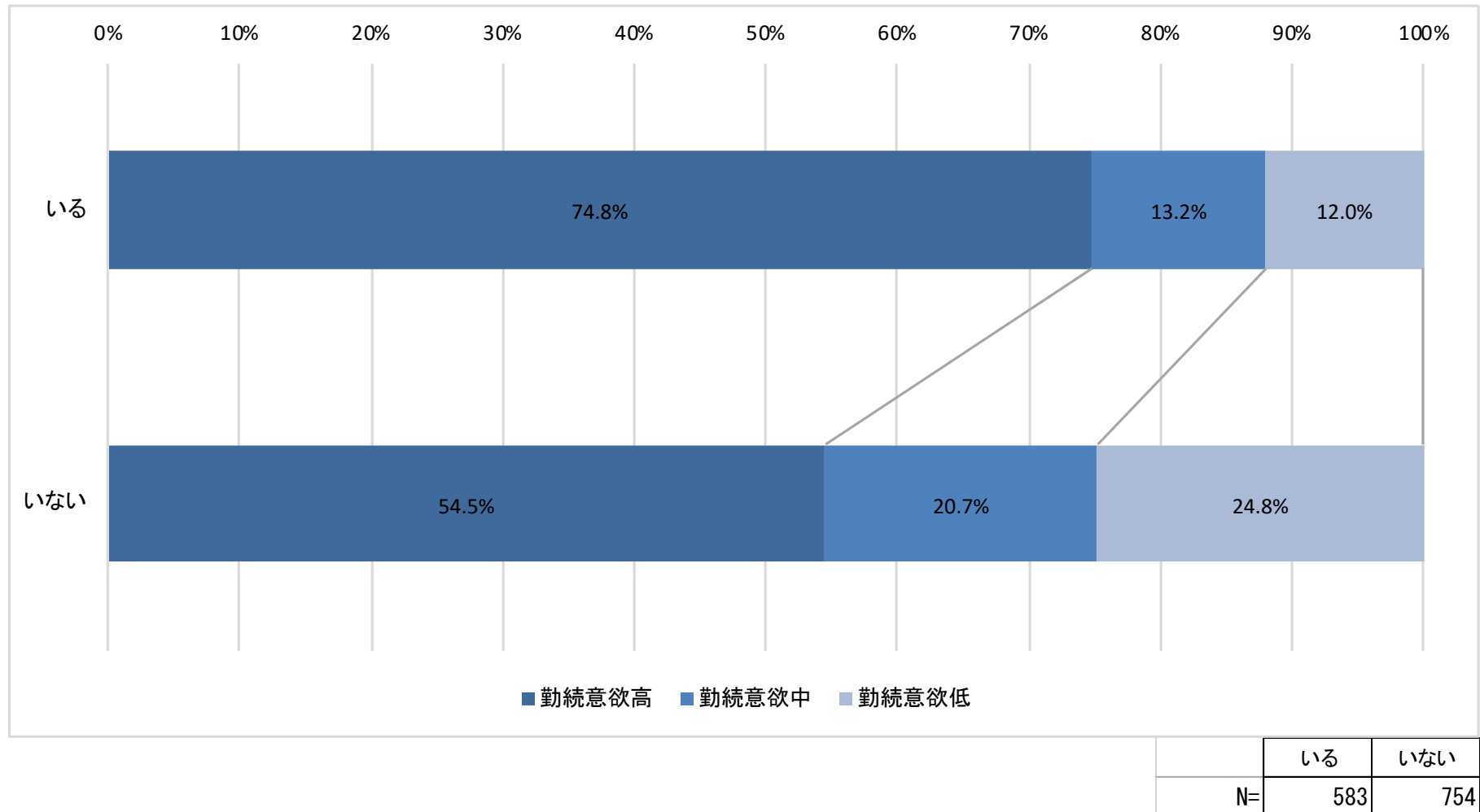
ロールモデル(仕事) × 職場幸福度 (LGBT)



	いる	いない
N=	561	722

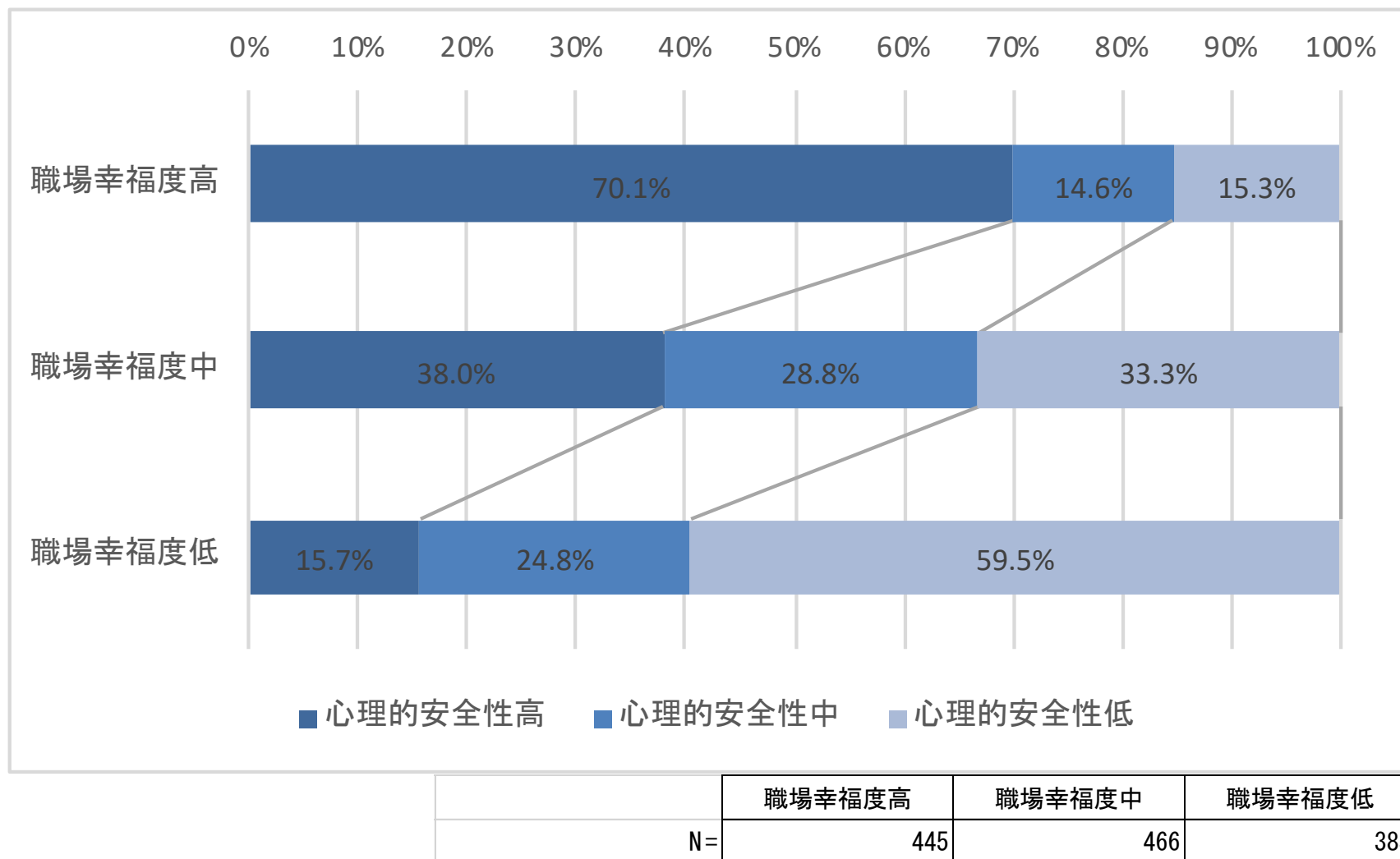
✓ 仕事におけるロールモデルがいる人の方が、職場における幸福度が高い

ロールモデル(仕事) × 勤続意欲 (LGBT)



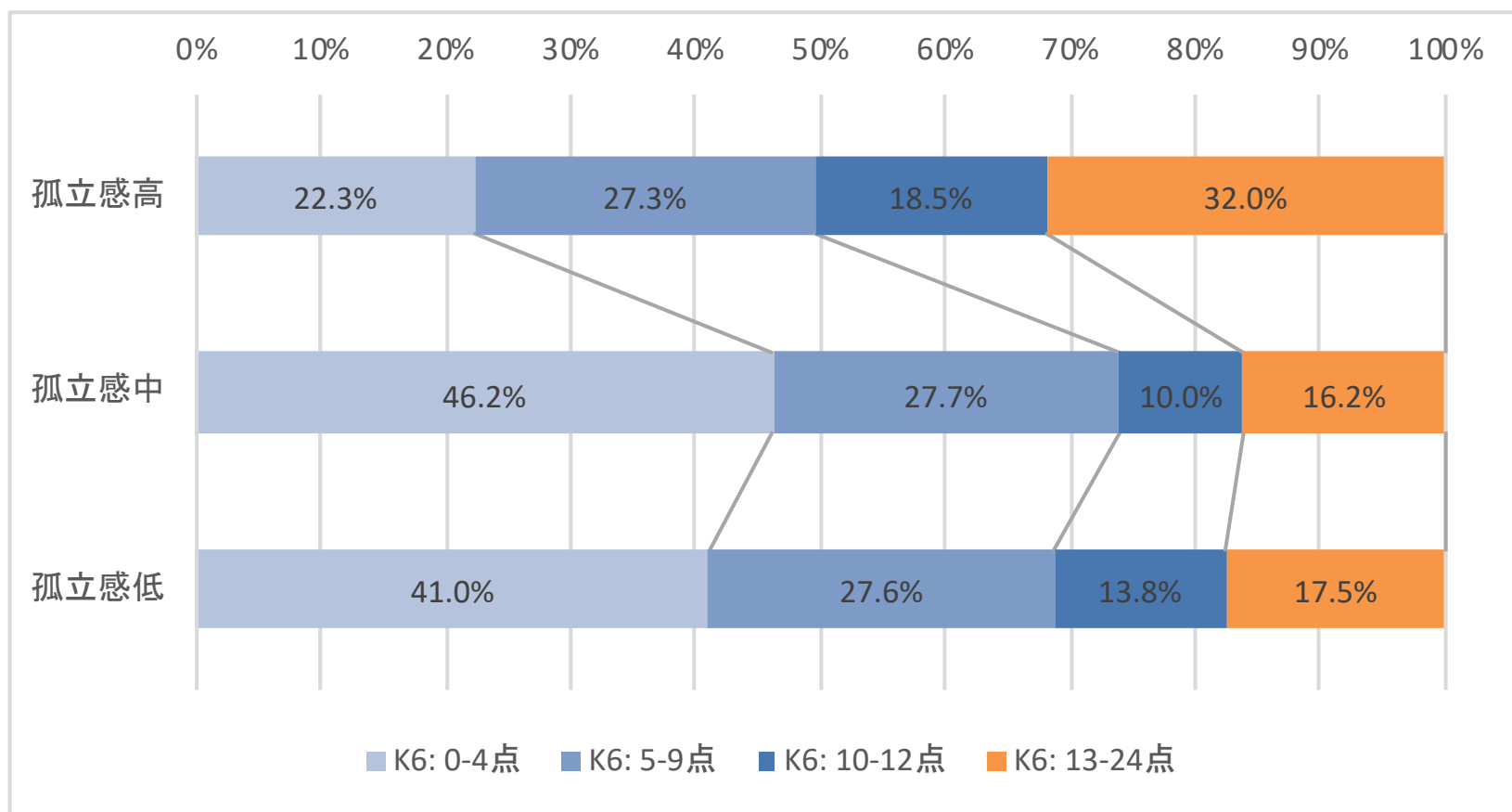
✓ 仕事におけるロールモデルがいる人の方が、勤続意欲が高い

職場幸福度 × 心理的安全性 (LGBT)



✓ 職場における幸福度が高い方が、心理的安全性が高い

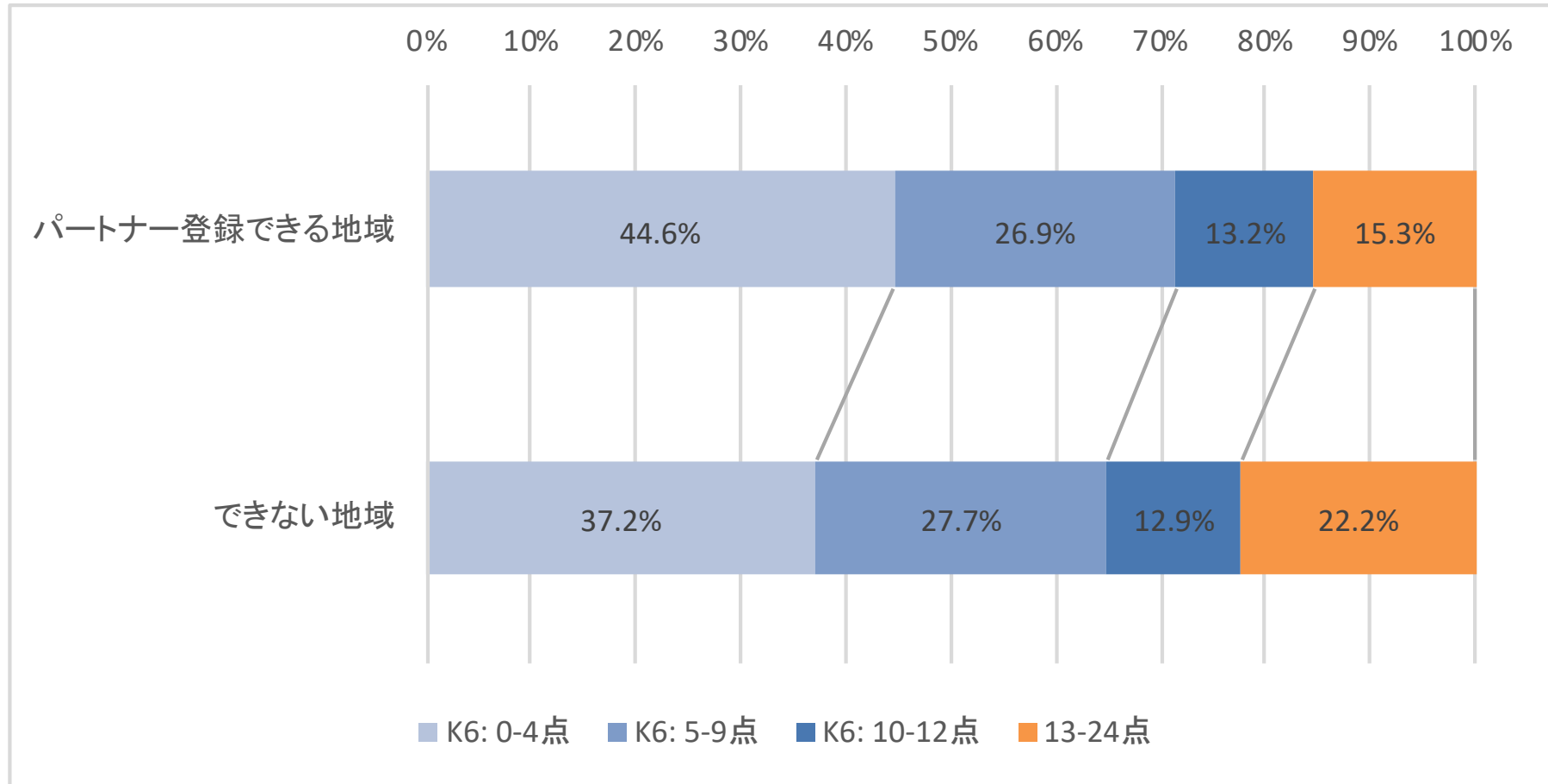
孤立感 × メンタルヘルス (K6) (LGBT)



	孤立感高	孤立感中	孤立感低
N=	341	650	268

✓ 孤立感を感じている方が、メンタルヘルスが悪い

パートナー制度の有無 x メンタルヘルス(LGBT)



N=パートナー登録できる地域 242、できない地域1,025

- ✓ パートナー制度の有無とメンタルヘルスには現時点で統計的に有意な関連性はない
- ✓ 今後、制度の拡大・継続につれ、変化があるのでは、と考えている

同居人

	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	シスその他女性	シスその他男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	シスH女性	シスH男性
配偶者・パートナー	59.6%	49.0%	48.6%	55.3%	35.0%	42.9%	53.5%	36.8%	37.0%	46.2%	70.0%	94.6%
子ども	7.9%	2.7%	14.3%	26.3%	20.0%	28.6%	7.0%	8.0%	33.3%	23.1%	43.7%	67.6%
父	30.3%	28.1%	33.3%	31.6%	35.0%	28.6%	34.9%	38.4%	25.9%	28.2%	18.2%	7.4%
母	33.7%	41.8%	47.6%	36.8%	60.0%	28.6%	39.5%	58.4%	48.1%	33.3%	28.3%	9.8%
きょうだい	14.6%	21.3%	21.9%	13.2%	35.0%	28.6%	18.6%	28.0%	22.2%	28.2%	7.3%	1.0%
孫	4.5%	4.2%	4.8%	5.3%	0.0%	14.3%	11.6%	9.6%	3.7%	5.1%	1.6%	0.5%
その他親族	3.4%	3.0%	1.9%	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%	5.1%	0.0%	0.5%
友人	0.0%	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.4%	2.6%	0.0%	0.0%
過去の配偶者・パートナー	2.2%	3.4%	3.8%	0.0%	5.0%	28.6%	4.7%	4.8%	0.0%	5.1%	1.2%	0.5%
	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	シスその他女性	シスその他男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	シスH女性	シスH男性
N=	89	263	105	38	20	7	43	125	27	39	247	204

✓ LGBTも非常に多様な家族構成で暮らしている

自由記載欄について

1. 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)
2. 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)
3. このアンケートの感想、職場に関する思いなど、自由に記載してください。(自由記載)

職場で、理解・配慮があったと感じたエピソード

- 「パートナーシップ証明書の提出で、結婚休暇の取得を承諾された ・セクシャルマイノリティに関する理解を促進する為の会社公認の従業員グループがあり、活発に活動している 」というような記載。
- 一方で、根強い課題も明らかになった。例えば、企業が何かしらの対応をしている様子であるが、本気度が伝わらないという内容の指摘。
 - － 例）企業の取り組みとして「e-learning等のコンテンツが英語しかないので、参加者が増加しない状況。」

職場での差別的な言動に関するエピソード

- 職場において、セクシュアリティが「笑い話のネタ」として消費される問題について多くの回答があった。
- 企業として、ダイバーシティ研修などを実施しているものの、職場で差別的な言動が見られる現状（イメージと現状との乖離）について複数指摘があった。
- 特別な人という認識があったり、好奇の目で見られていると感じる経験（次ページに具体例）

差別的言動の具体例

- 「LGBTフレンドリー企業に勤務する人から性的マイノリティに対して「そういうひとたち」と発言され、余計に傷ついた。」
- 「社内で全社員向けのDiversity研修(必修)があったにもかかわらず、「やはりこんなものか」とがっかりした。その人達にとっては当事者はテレビの中の人だったり空想上の生き物のような認識なんだと思います。」
- 「アウティングや好意的でない噂話が広がり、好奇の目でみられて働きにくくなった」

アンケートの感想、職場に関する思い

依然として、多くの課題が指摘される。

- 「社会は、一見理解が進んでいるように見えるが、我がこと、つまり家族などとなると露骨なまでの嫌悪、差別、蔑視がまったくはがれていないと思われる。」
- 「シングルハラスメントを強く感じる。」
- 「妻子のある男性社員は、妻子のトラブルなどで会社を休んだり早退出来たりするけど、同居している、としか言っていないパートナーにトラブルがあってもなかなか休んだり早退しにくい。」
- 「様々な書類やアンケートから性別欄をなくしてほしい。特にマイナンバーカードや保険証、パスポート」
- 「性別変更の要件をゆるくしてほしい。」

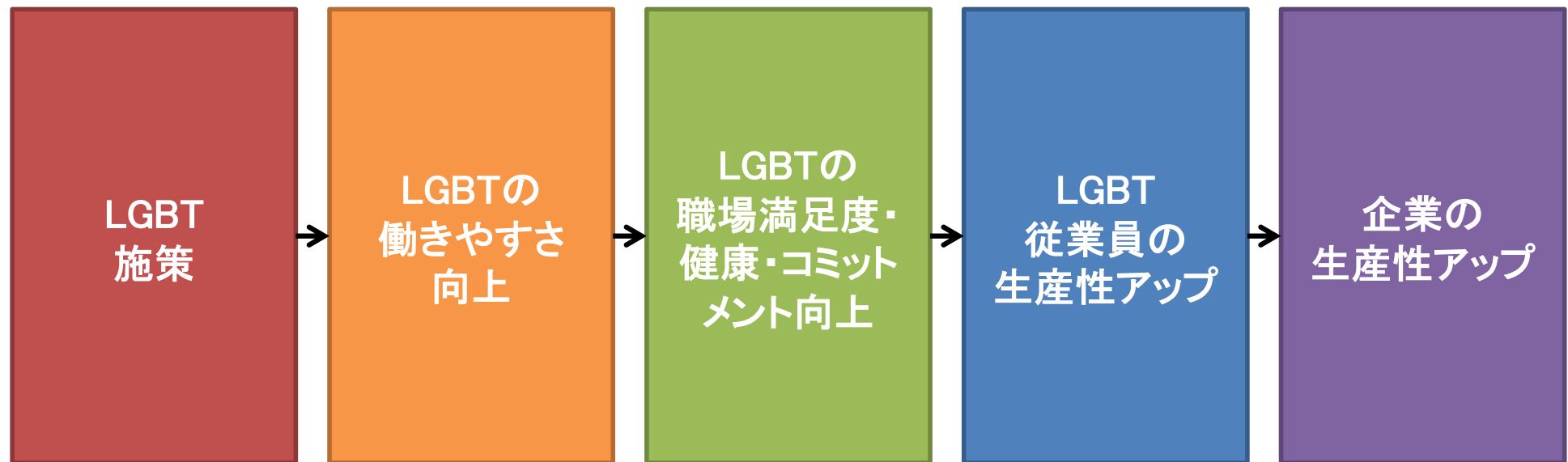
その他

- 当事者を意図的に攻撃していると思われる内容の回答が複数あった。
- アンケートに関するご意見や感想も多数あった。ありがとうございました。内容を議論し、改善をして参ります。

まとめ

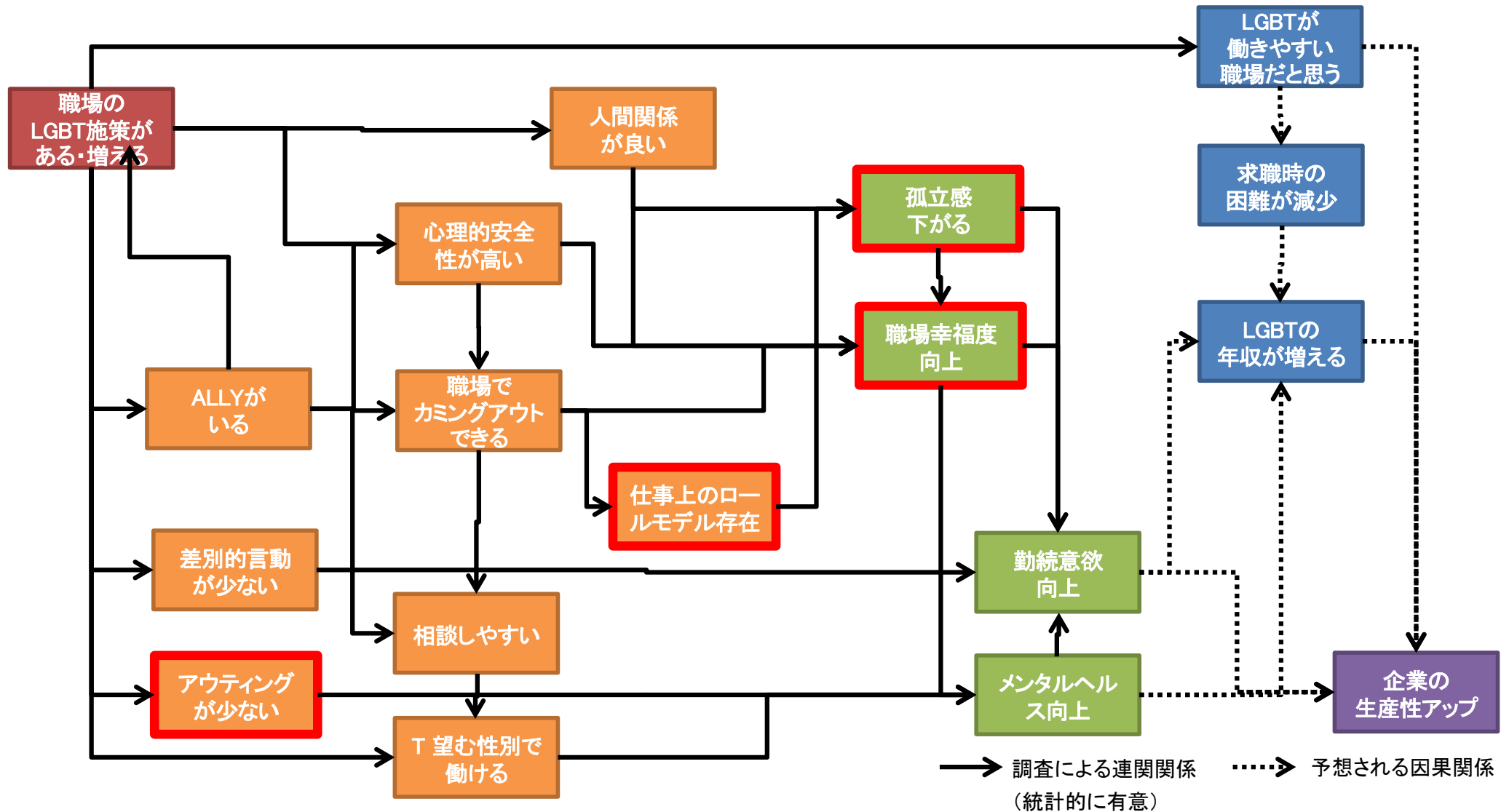


LGBTも働きやすい職場とは(全体像)



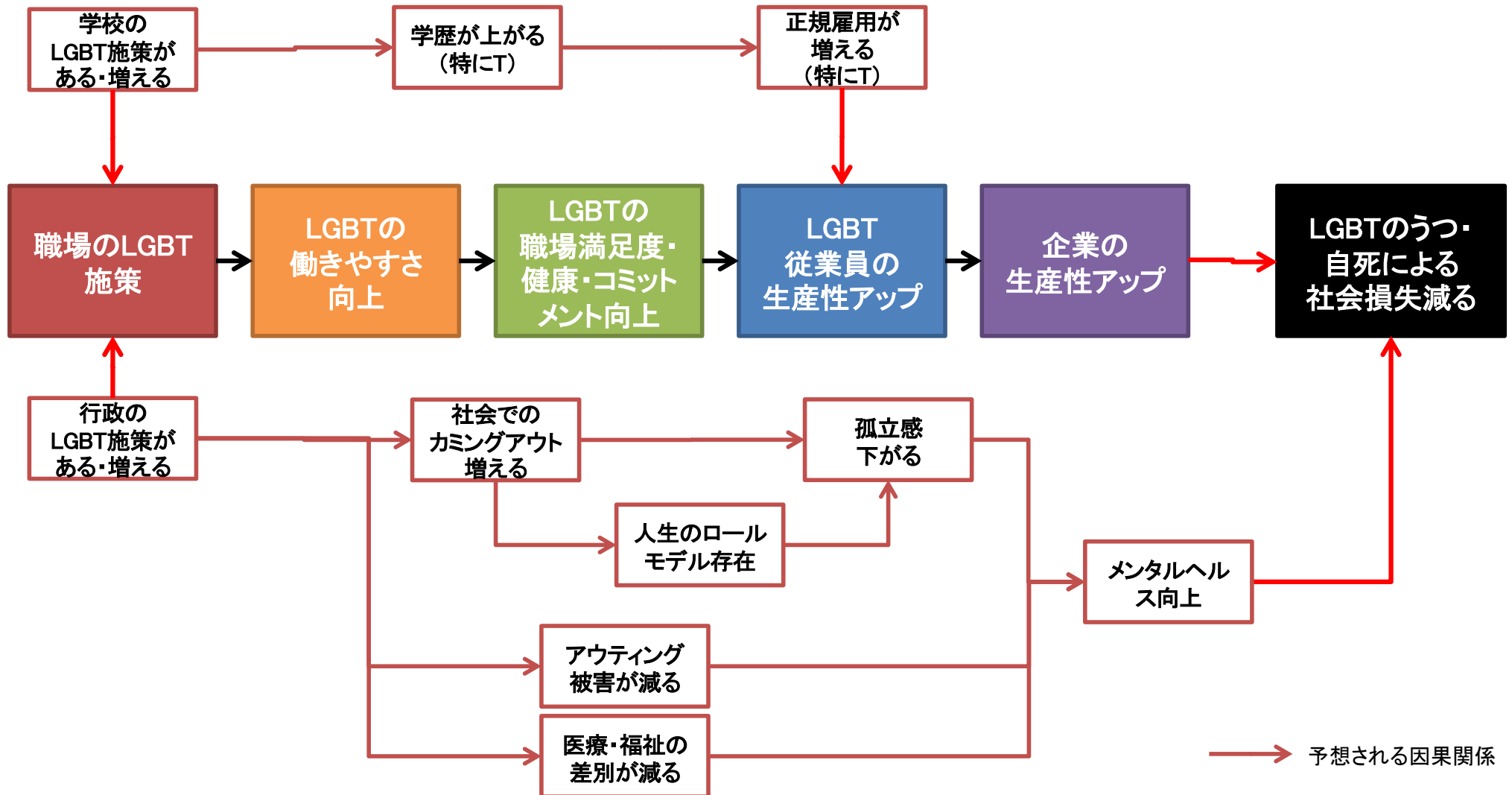
※ 2016年のwork with Prideセミナーにおける釜野さおり様の基調講演における資料を参考にしています。

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



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。LGB他 27.0%、トランスジェンダー 37.6%が職場でのアウティングを経験しており、アウティングを経験している頻度が高いとメンタルヘルスに悪影響。 → アウティングに関する注意喚起が必要である。
- ✓ 職場でLGBT施策がない、というLGBTは65%以上。昨年より施策のある職場は増えている。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。
- ✓ うつに関して、昨年同様、特にトランスジェンダーで健康上の問題を抱える人が多いが、医療機関での差別的対応も頻度が高く、医療機関での啓発が必要。
- ✓ LGBTのメンタルヘルスは、昨年同様、一般より顕著に悪い。LGBTは、職場における幸福度が低く、人生における孤立感が高い。

KEY FINDINGS 2/2

- ✓ 特にトランスジェンダーで、人生や仕事におけるロールモデルがいる人が少ない傾向。ロールモデルの有無は勤続意欲に影響する。
- ✓ 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、差別的言動の減少、カミングアウトする人が増えること、それによりLGBTのロールモデルも可視化されること、LGBTのメンタルヘルスの向上が期待される。
- ✓ 職場でのカミングアウトの有無は、このアンケートの回答者では、年代による差がない。
- ✓ 自治体のパートナー制度の有無とメンタルヘルスは、現時点では統計的に有意な関連性がなかったが、今後、変化があるのでは、と期待される。
- ✓ LGBTに関するニュースは増えているが、それに共感しすぎたり、トラウマ的経験を思い出したりすることで、眠れなくなるなどの健康への問題が生じている。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。

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く、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います。
- ❖ 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。

