

LGBTに関する職場環境アンケート2016

特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ
共同研究：国際基督教大学 ジェンダー研究センター（略称：CGS）



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

- 性的マイノリティがいきいきと働ける職場環境づくりをめざすNPO法人
- 2012年から活動、スタッフ 4名＋会員、賛助会員

＜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）
- LGBTに関する企業向けコンサルティング事業
- LGBTと職場に関する調査・研究事業
- 受託事業：淀川区LGBT支援事業
- 助成金：Googleインパクトチャレンジ賞、LUSHチャリティバンク
- 共著：「職場のLGBT読本」
- 受賞歴：日経WOMAN ウーマン・オブ・ザ・イヤー2016 チェンジメーカー賞、
第4回 日経ソーシャル・イニシアチブ大賞 新人賞



NIJIIRO
DIVERSITY
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)



- 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、所員23名、常勤職員1名、特別職員1名、非常勤助手8名、有志学生
- 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
- ＜主な実績＞
- ニューズレター、ジャーナルを各年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(2016年度より「R-Weeks」)
- 2013年R-Weekでは虹色ダイバーシティ第1回web調査の報告講演会を開催
- 2008年「日英LGBTユース・エクスチェンジ・プロジェクト」日本側コーディネーター
- 2012年「LGBT学生生活ガイド:GID/TG編」発行、2016年「ジェンダー・セクシュアリティとキャンパスライフ」シリーズに改定、取材多数(他大学、中学、高校、メディア)
- 2012年「ICU授乳室」開設・運用をサポート
- 2013年「ジェンダー・セクシュアリティ特別相談窓口」を開設(週1回、全学構成員対象)
- 学内他部署と連携、学生寮向け研修
- 所在地:東京都三鷹市(JR中央線「武蔵境」駅から徒歩15分+学内徒歩) 平日11-17時開室

共同研究者リスト

- 村木 真紀(虹色ダイバーシティ代表)
 - 田中 かず子(CGS研究員)
 - 平森 大規(ワシントン大学大学院社会学研究科)
 - 加藤 悠二(CGS事務局長)
-
- 協力: 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、企業や行政などで、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
- ・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が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

アンケート調査概要

ご協力をお願いします!

LGBTに関する 職場環境アンケート 2016

このアンケートは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が働きやすい職場づくり、及び、性的マイノリティも含む職場のダイバーシティ施策推進のための調査です。日本の職場で働いた経験のある方でしたらどなたでも回答できますので、是非ご協力をお願いいたします。

■回答期間 2月14日(日)～3月31日(木)
■URL https://jp.surveymonkey.com/r/LGBT_WORK2016
■必要端末 パソコン、スマートフォン、タブレットから回答可能
※右下のQRをご利用ください
■設問数 全33問(標準回答時間 15分～20分)
自由記載欄は3カ所(任意)



アンケートの結果は、統計処理の上、虹色ダイバーシティのホームページ等で公開予定です。
(分析担当:国際基督教大学ジェンダー研究センター)

ご注意
・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まれます。
・会社名やメールアドレスなど、個人が特定可能な情報を記入する箇所はありません。
・性的マイノリティの当事者も、当事者以外の方も回答する事が出来ます。
・複数の方が同じ端末から回答する事はできません。

 NIJIIRŌ DIVERSITY
特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ
http://www.nijiroidiversity.jp/

[問合せ先] 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ
<http://www.nijiroidiversity.jp/>

- ウェブ上のアンケートフォーム(SurveyMonkey 有料版)
- 2016/2/14-3/31(45日間)
- 参加者 2,298人(2014年 1,815人、2015年 2,154 人)
※途中までの回答者も含む
- Twitter、Facebook、Instagram、左記チラシ、既存の虹色ダイバーシティのクライアントへの協力依頼等で周知
- 国際基督教大学ジェンダー研究センターとの共同研究

アンケート冒頭のただし書き

このアンケートは、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)等などの性的マイノリティが働きやすい職場づくり、及び、性的マイノリティも含む職場のダイバーシティ施策推進のための調査です。日本の職場で働いた経験のある方でしたらどなたでも回答できますので、是非ご協力をお願いいたします。アンケートの結果は、統計処理の上、虹色ダイバーシティのホームページ等で公開予定です。

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

【事前に必ずお読みください】

- ・回答項目は全部で33問あり、標準的な回答時間は15分～20分です。
- ・あなたの名前、会社名、メールアドレスなど、個人が特定可能な情報を記入する箇所はありません。
- ・自由記載欄は3カ所で回答は任意となっております。それ以外の項目は選択式です。
- ・選択式の設問で「その他」を選択した場合は、具体的な内容の記載が必須となります。
- ・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)。日本の職場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。
- ・性的マイノリティの当事者も、当事者以外の方も回答する事が出来ます。
- ・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。
- ・パソコン端末、スマートフォン、タブレット端末から回答可能です。
- ・複数の方が同じ端末から回答する事はできません。

設問(全33問)

変数、切り口として

【年齢】【性自認】【出生時の性別】【職場での性別】【性的指向】【都道府県】【**居住地域**】
【就業状況】【雇用形態】【労働時間】【勤続年数】【業種】【職業】【年収】【最終学歴】

職場環境として

【求職時の困難】【**ハラスメントの多寡**】【**相談先の有無**】【**健康診断**】【勤続意欲】
【LGBT施策・実際】【LGBT施策・希望】【差別的言動の有無】【アライの有無】
【カミングアウト】【**自分以外の当事者の有無**】

その他

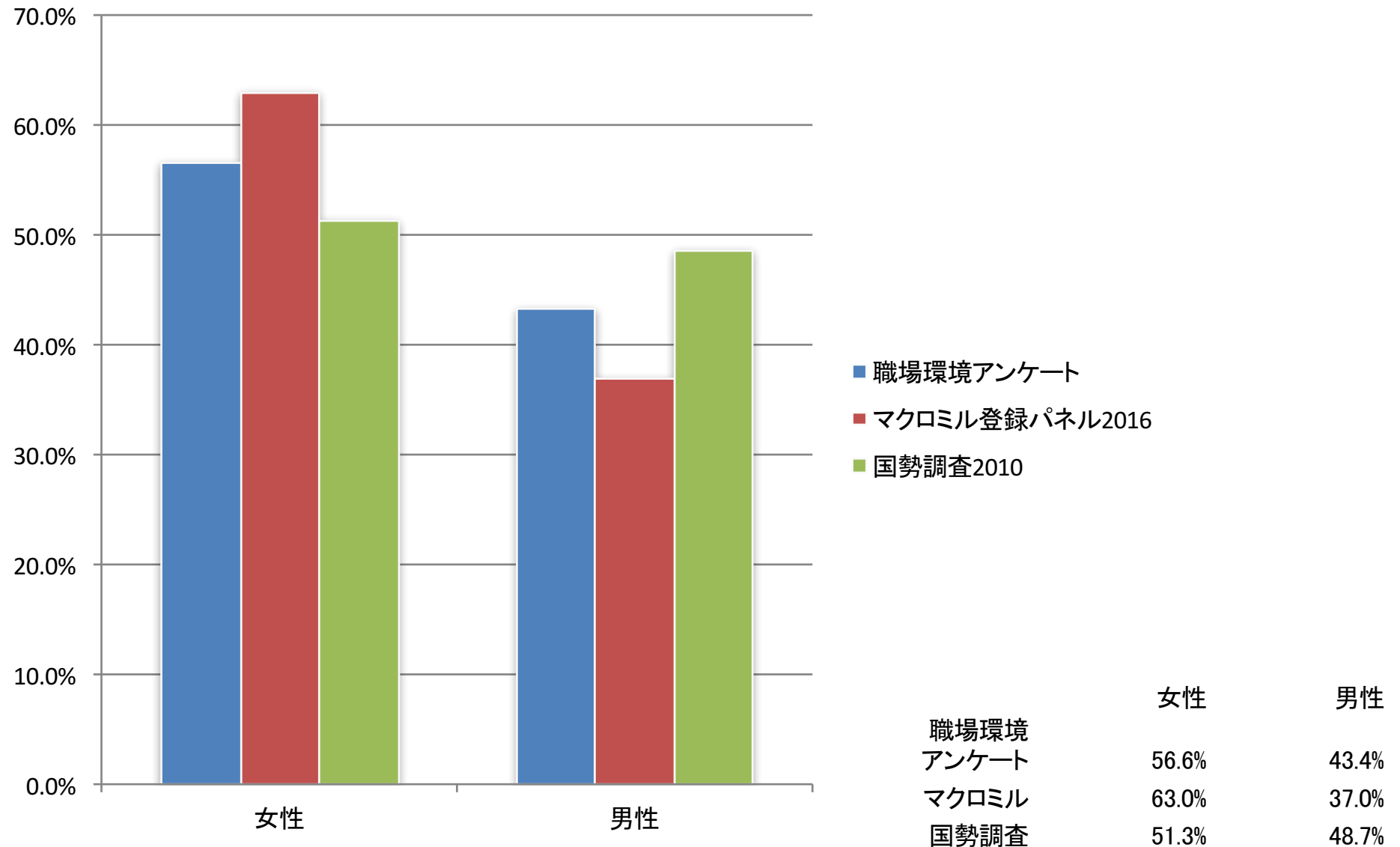
【差別的言動の具体例】【**理解があると感じたエピソード**】【消費者としての興味】
【**家族構成**】【**アンケート回答歴**】【**アンケートを知った経緯**】【**感想**】

(赤字:新しい設問)

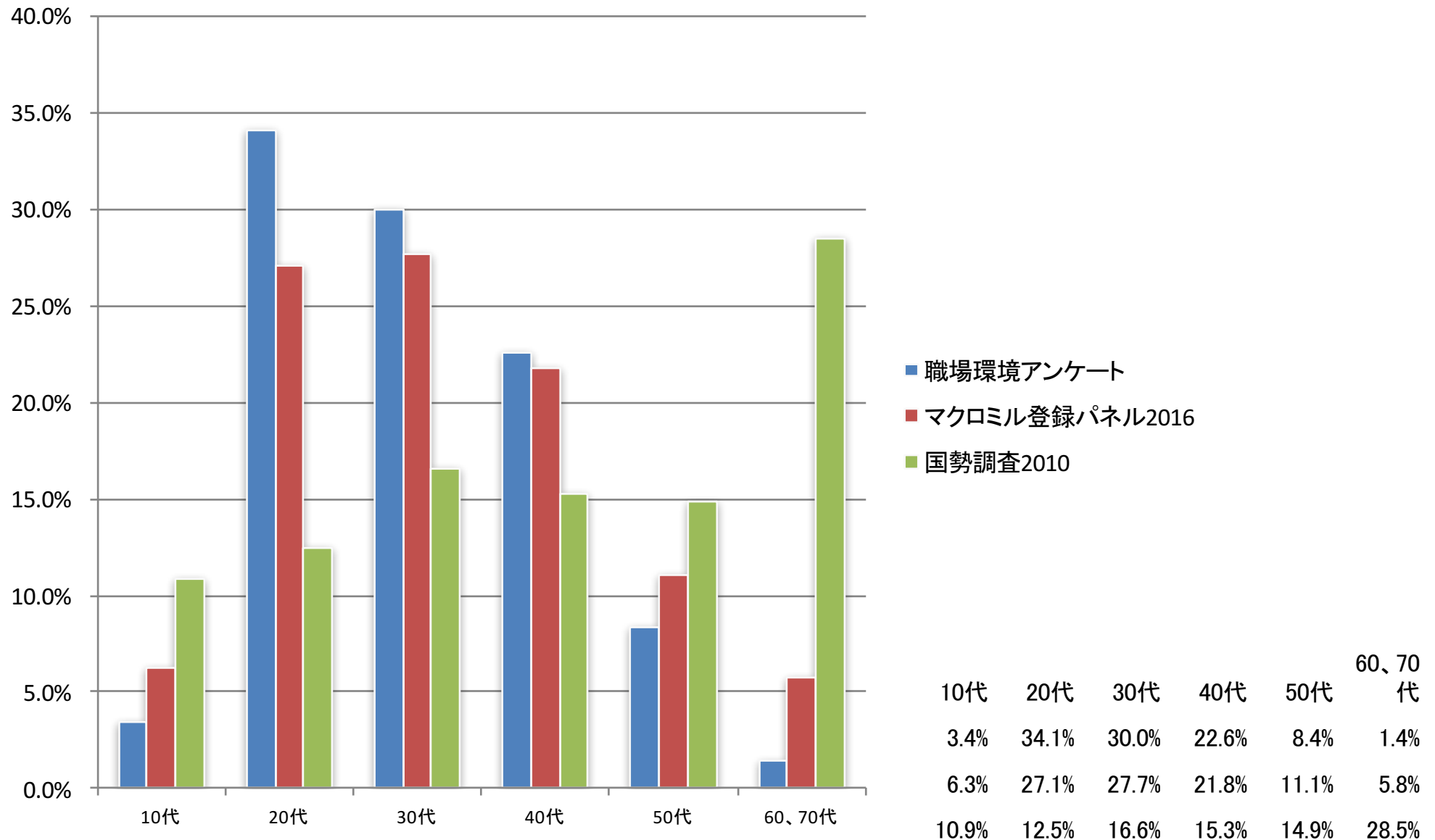
標本の代表性



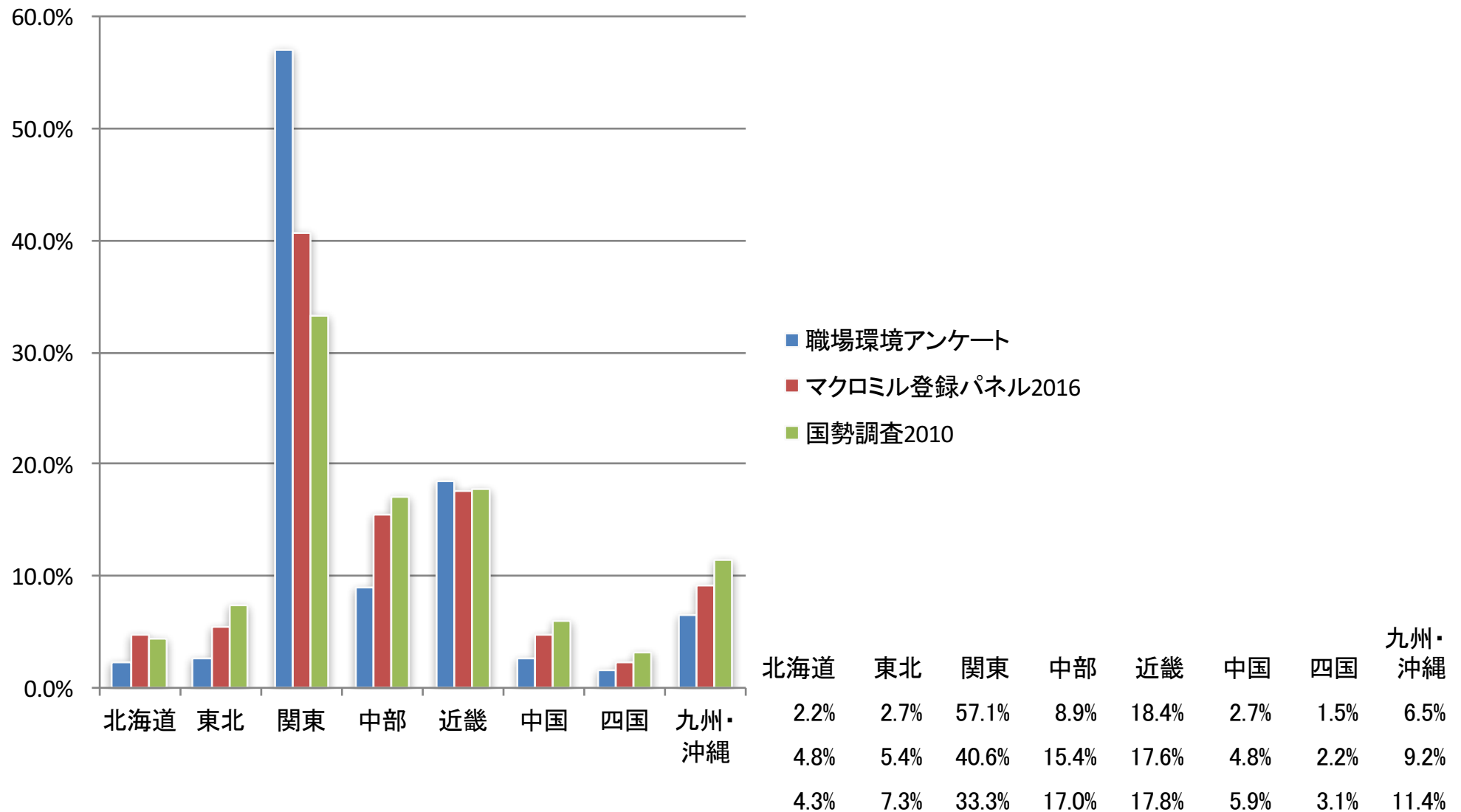
代表性の検討(出生時の性別)



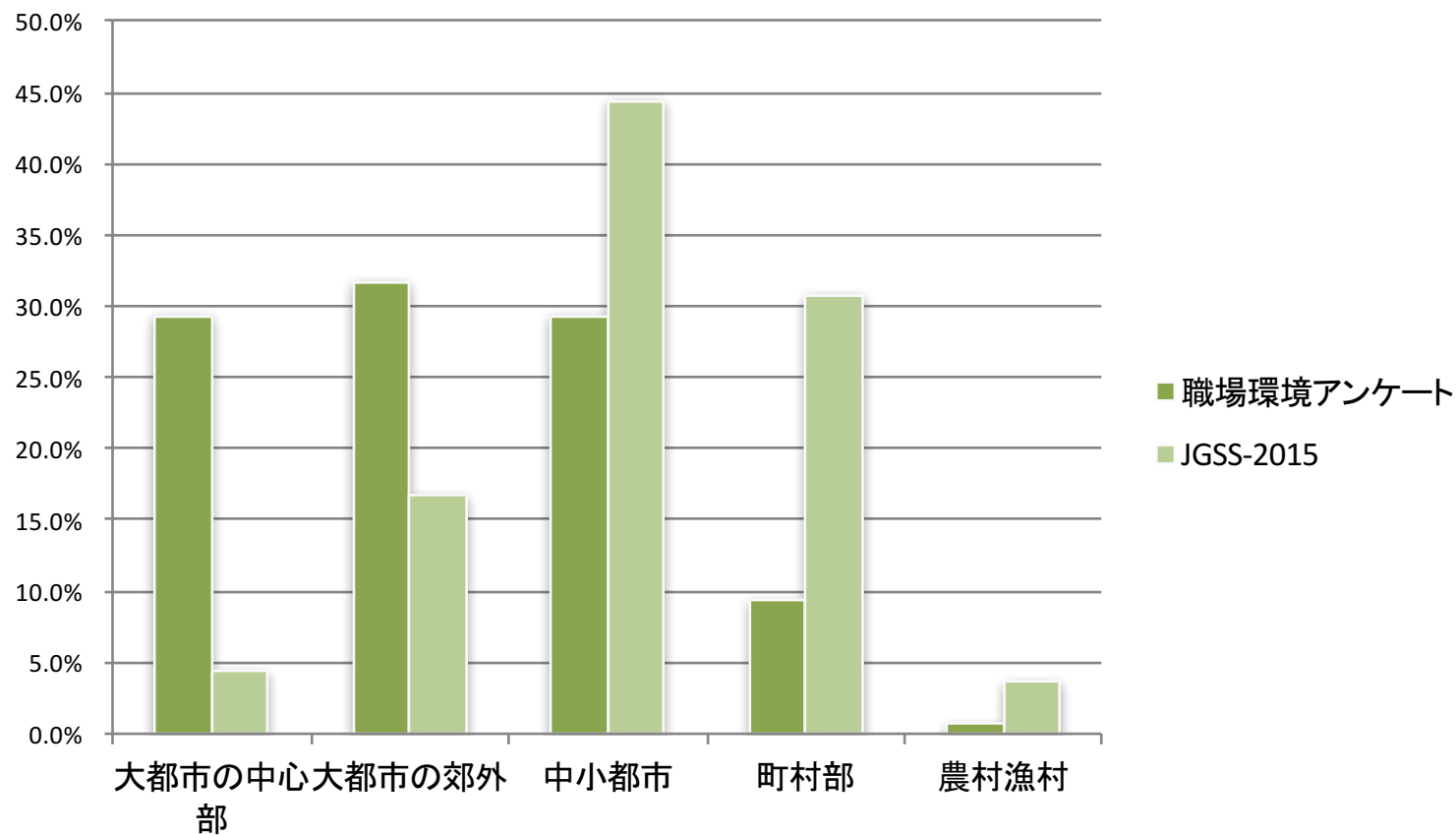
代表性の検討(年代)



代表性の検討(地域)



代表性の検討(地域規模)



	大都市の 中心部	大都市の郊外部	中小都市	町村部	農村漁村
職場環境 アンケート	29.2%	31.6%	29.2%	9.3%	0.7%
JGSS-2015	4.5%	16.8%	44.4%	30.7%	3.7%

調査結果の報告



NIJIIRO
DIVERSITY
虹色ダイバーシティ



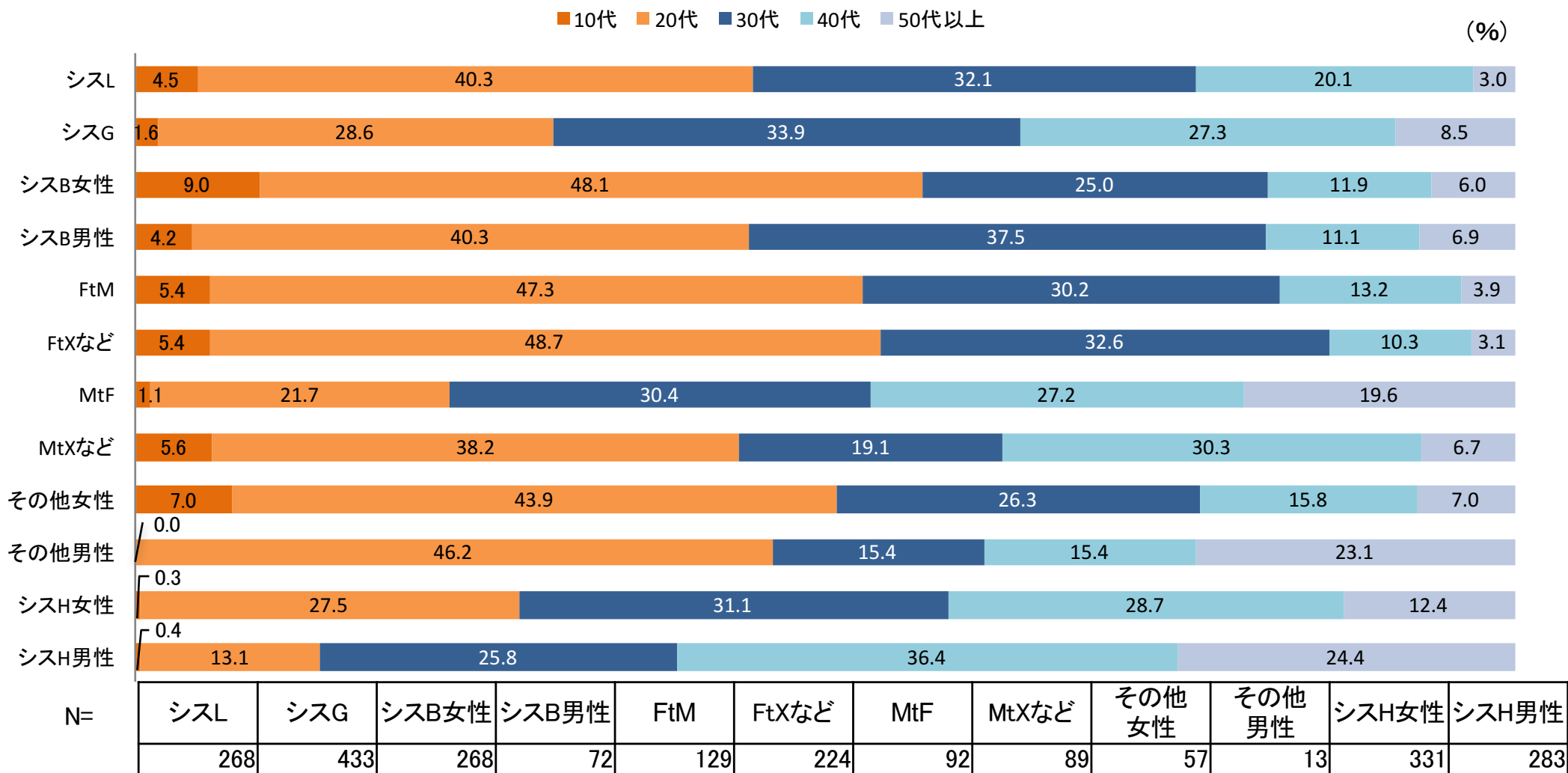
セクシュアリティ分類

生まれの性	性自認	性的指向	セクシュアリティ分類	当事者/非当事者	LGB他/T/非当事者
女性	女性	女性	シスL	当事者	LGB他
		男性	シスH女性	非当事者	非当事者
		両性+問わない	シスB女性	当事者	LGB他
		該当なし	その他女性	当事者	LGB他
		その他	その他女性	当事者	LGB他
	男性	全部	FtM	当事者	T
	X	全部	FtXなど	当事者	T
	その他	全部	FtXなど	当事者	T
男性	女性	全部	MtF	当事者	T
	男性	女性	シスH男性	非当事者	非当事者
		男性	シスG	当事者	LGB他
		両性+問わない	シスB男性	当事者	LGB他
		該当なし	その他男性	当事者	LGB他
		その他	その他男性	当事者	LGB他
	X	全部	MtXなど	当事者	T
	その他	全部	MtXなど	当事者	T
			12分類	2分類	3分類

※トランスジェンダーには同性愛者、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。

1.年齢

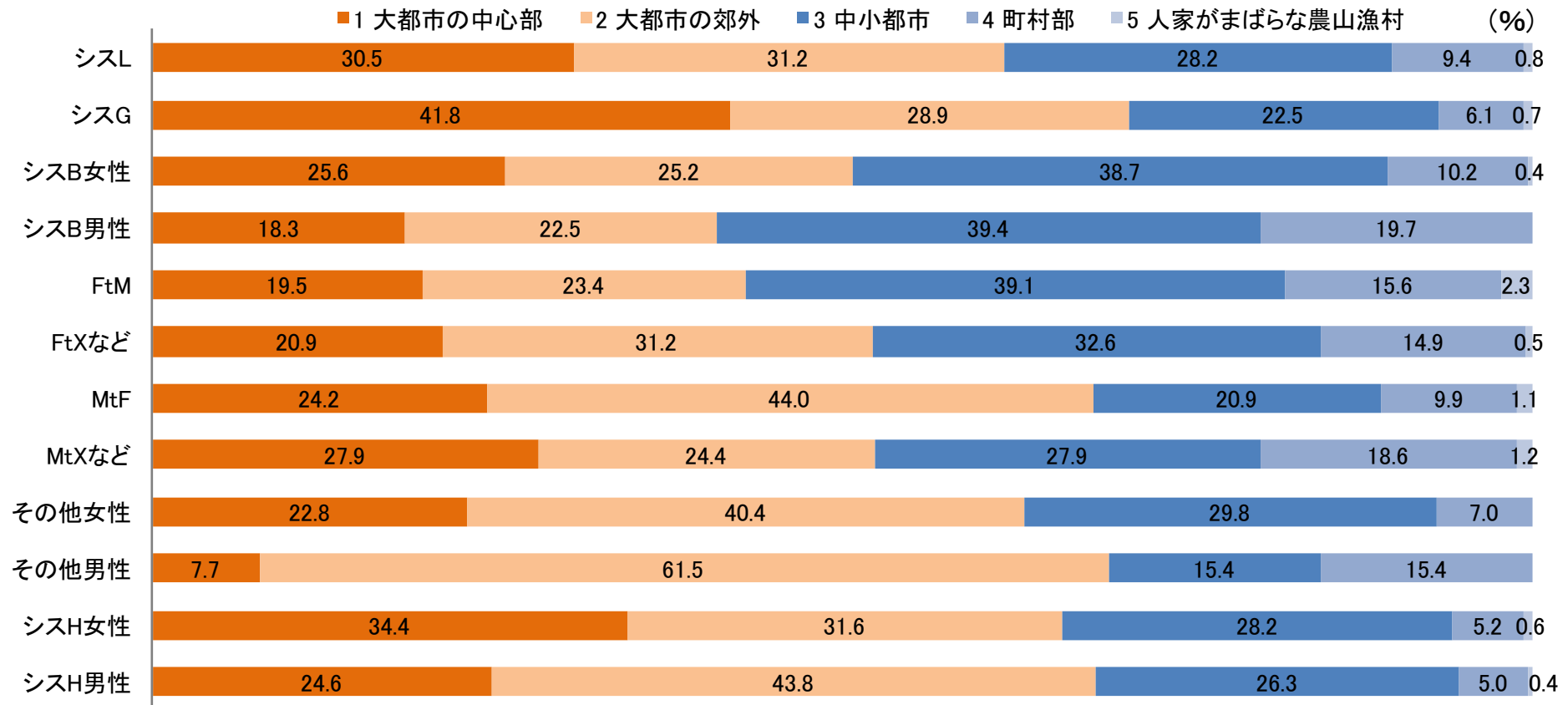


計 2,259人

- ✓ SNSでの広報したため、若年層が多い
- ✓ 非当事者は、虹色ダイバーシティの企業向け研修で回答を呼びかけているので、大手企業の人事担当者が多いと思われる

2.居住地域

あなたが現在、お住いの地域は、どのような地域だと思いますか？



N=	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	その他女性	その他男性	シスH女性	シスH男性
	266	426	266	71	128	215	91	86	57	13	326	281

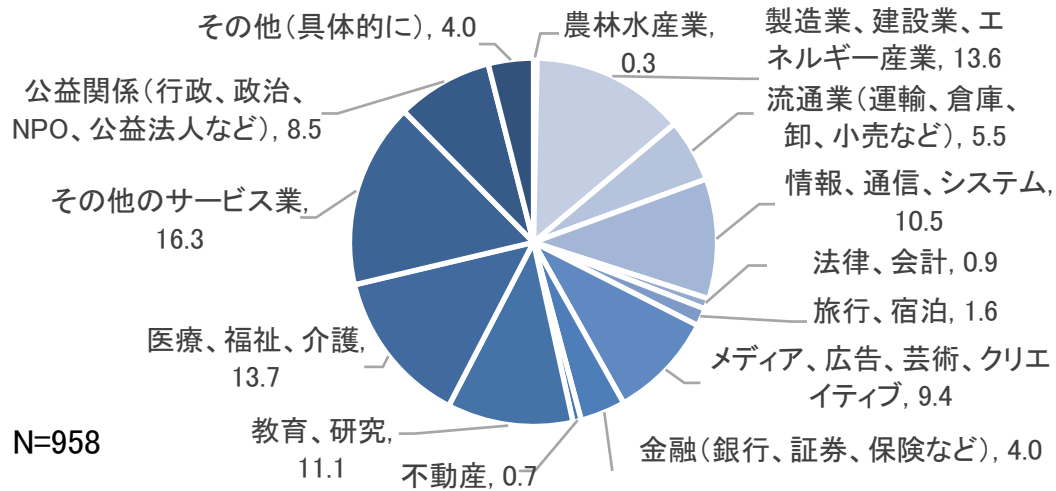
計 2,226人

✓ 生まれの性別が男性の方が、都市部に住んでいる傾向あり(シスBを除く)

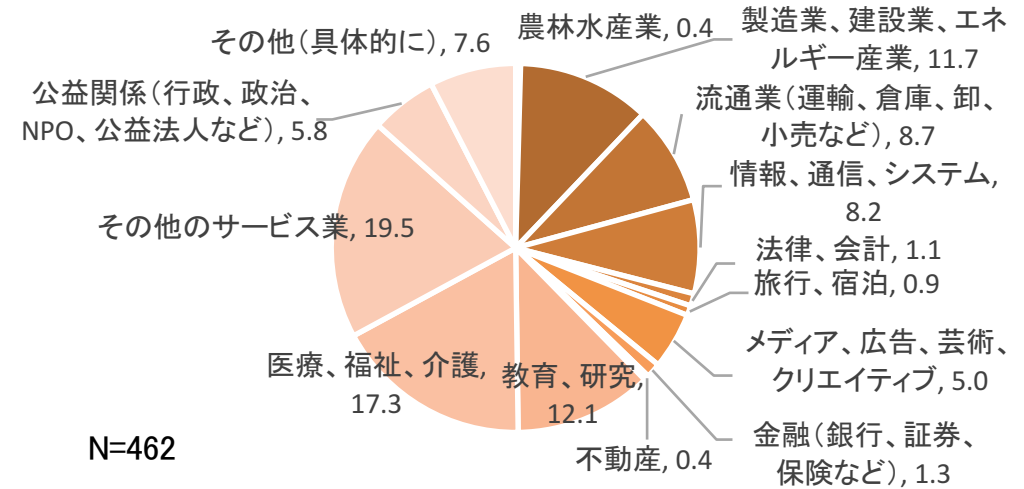
3.業界

(%)

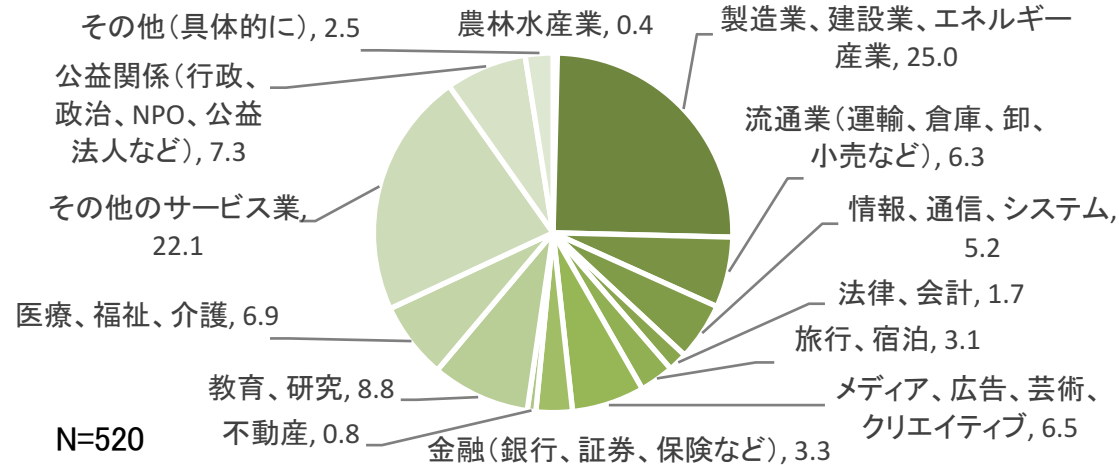
LGBその他



T

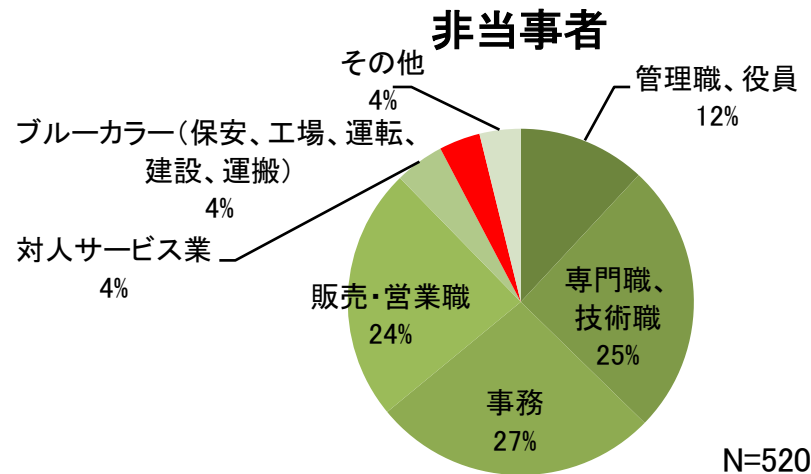
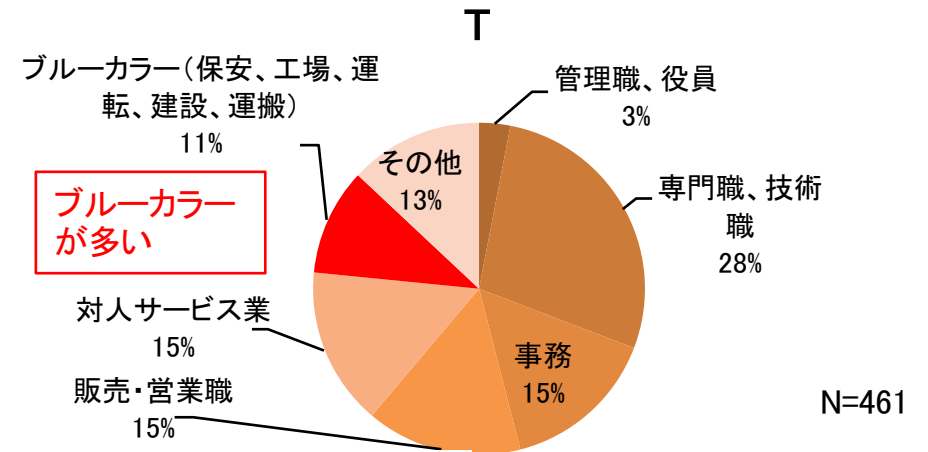
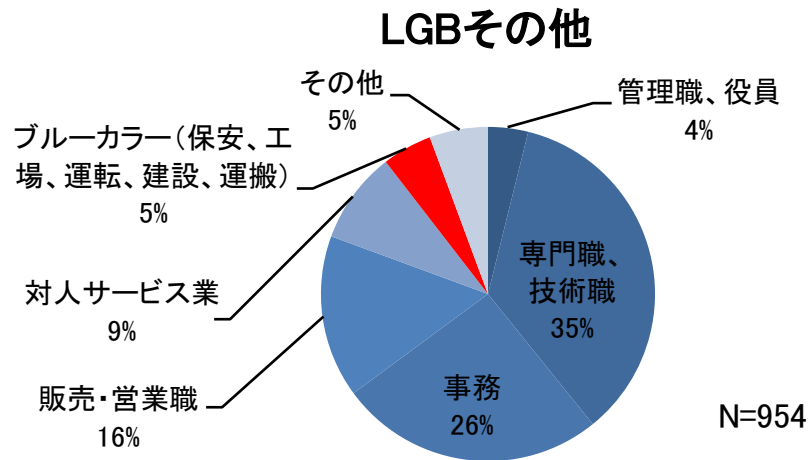


非当事者



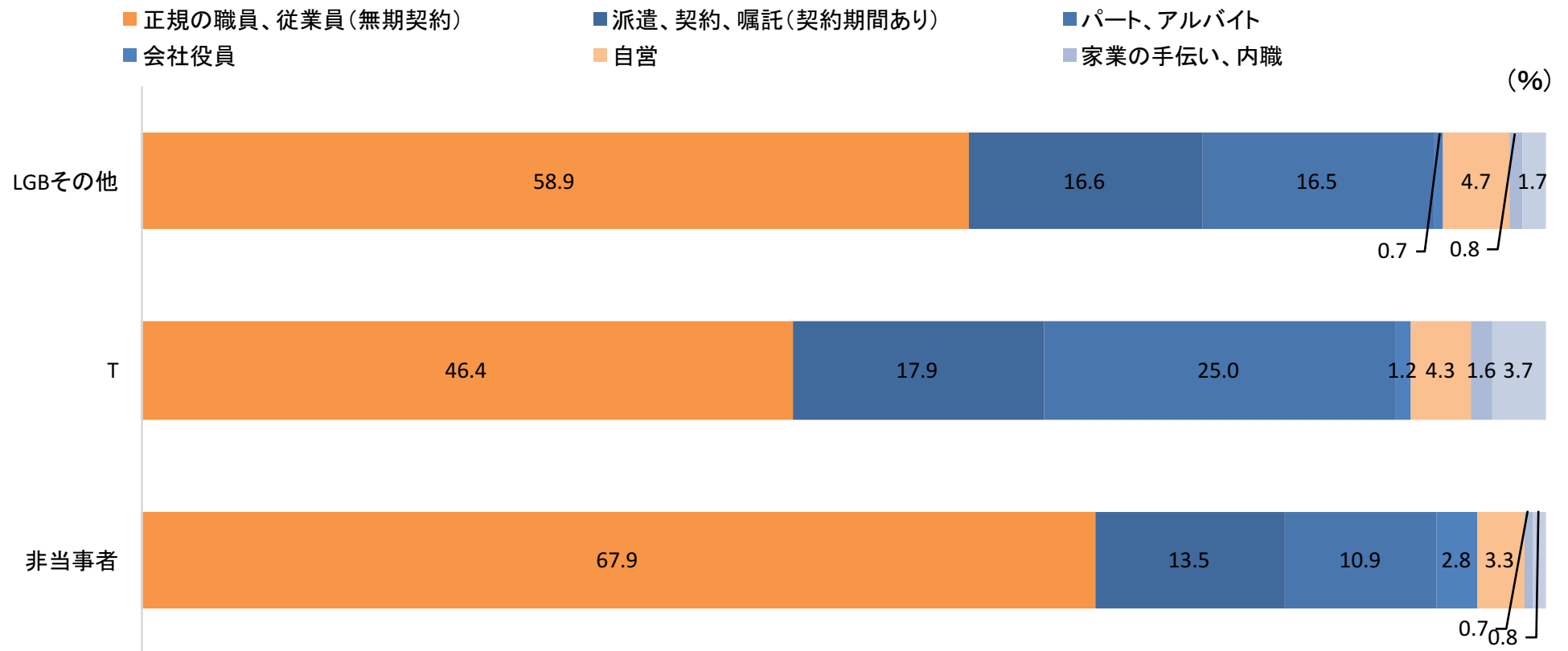
✓ 当事者の方が医療、福祉、介護に従事している人の割合が高い。様々な業界に当事者がおり、今後さらなる調査が必要。

4.職業



✓ トランスジェンダーでいわゆるブルーカラーの職業についている人が多い

5.雇用形態

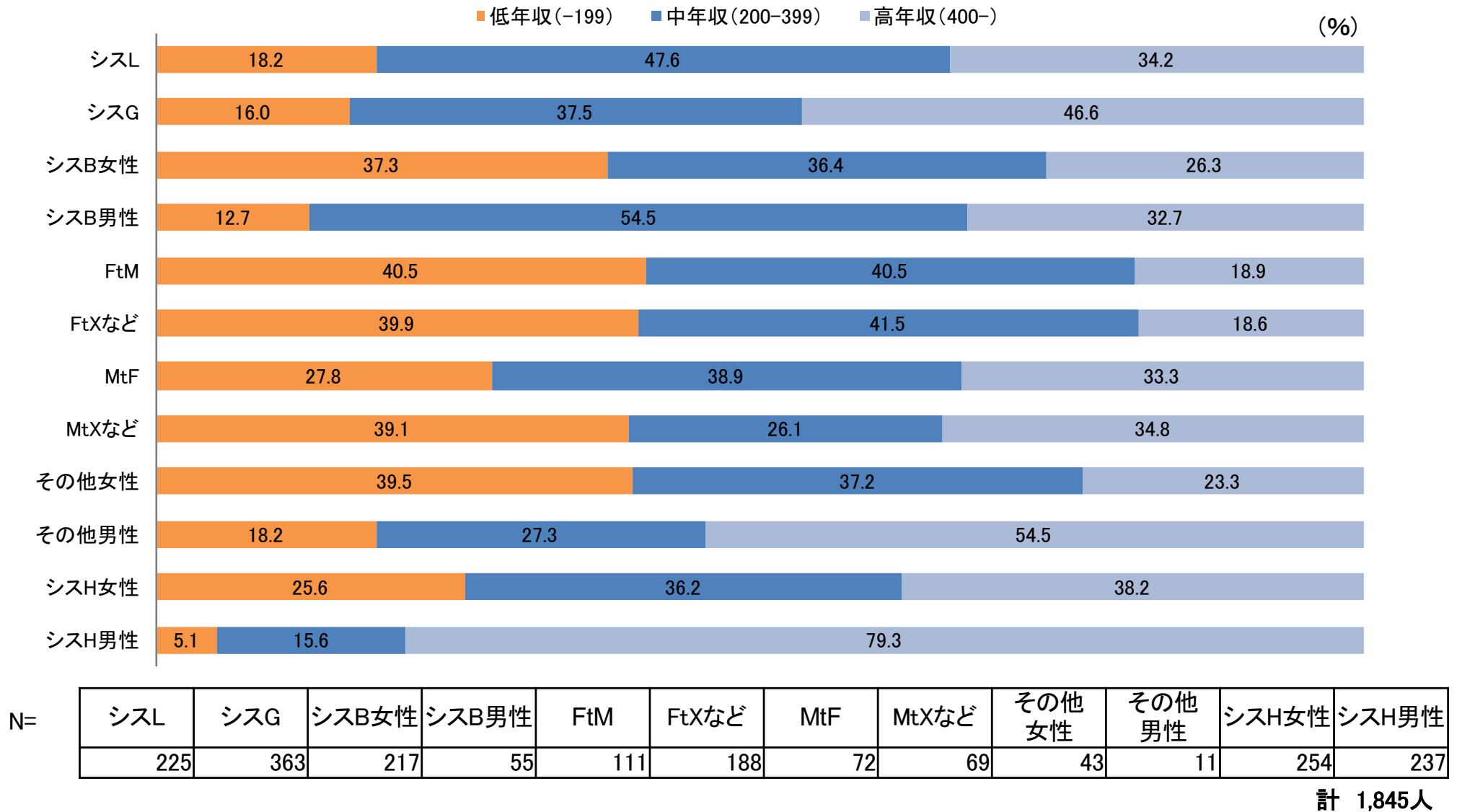


N=

LGBその他	1,084
T	515
非当事者	599

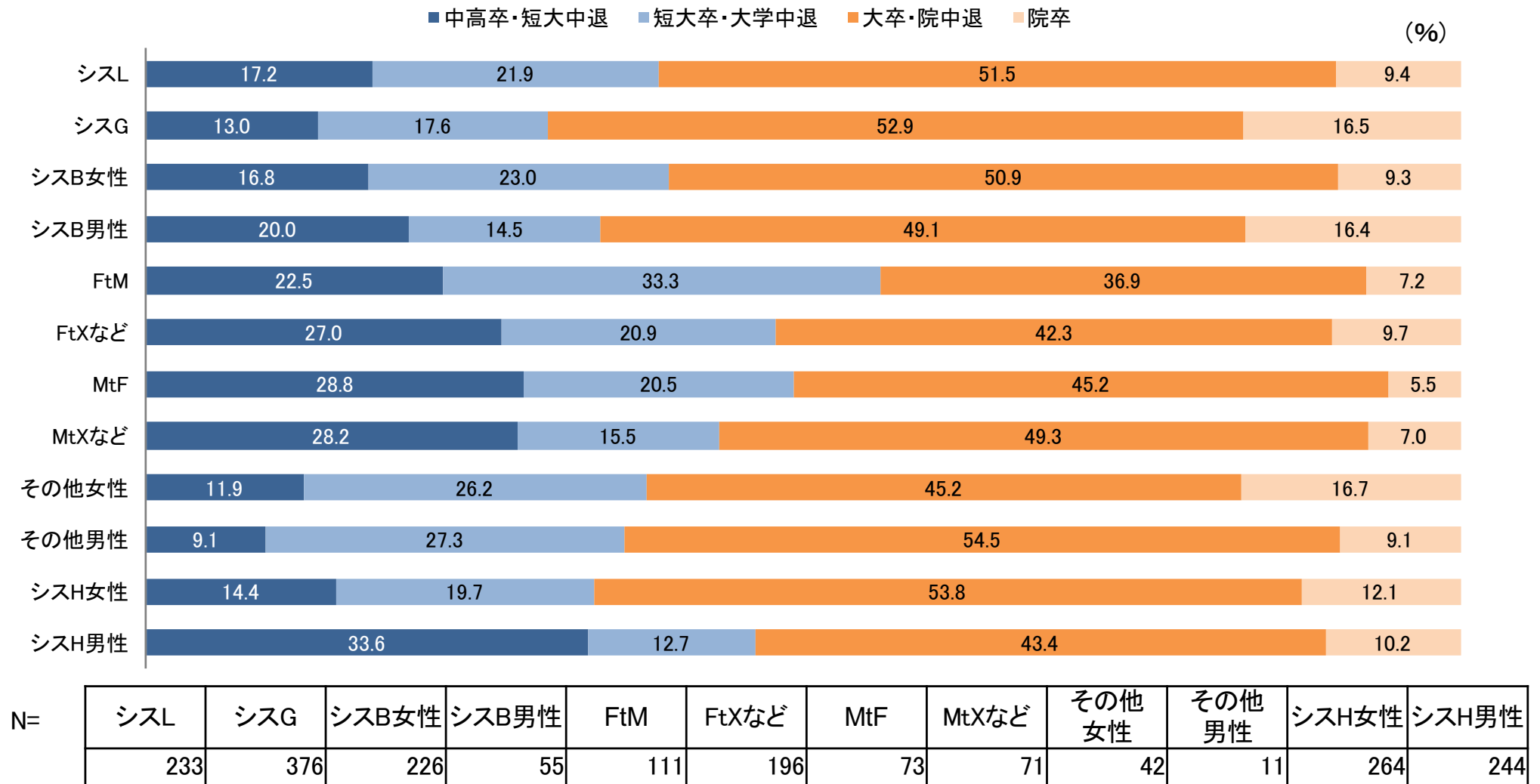
✓ パート・アルバイトの割合はトランスジェンダーが一番大きく、4人に1人の割合である

6.年収



✓ 男性より女性のほうが、シスジェンダーよりトランスジェンダーの方が年収が低い傾向

7.学歴

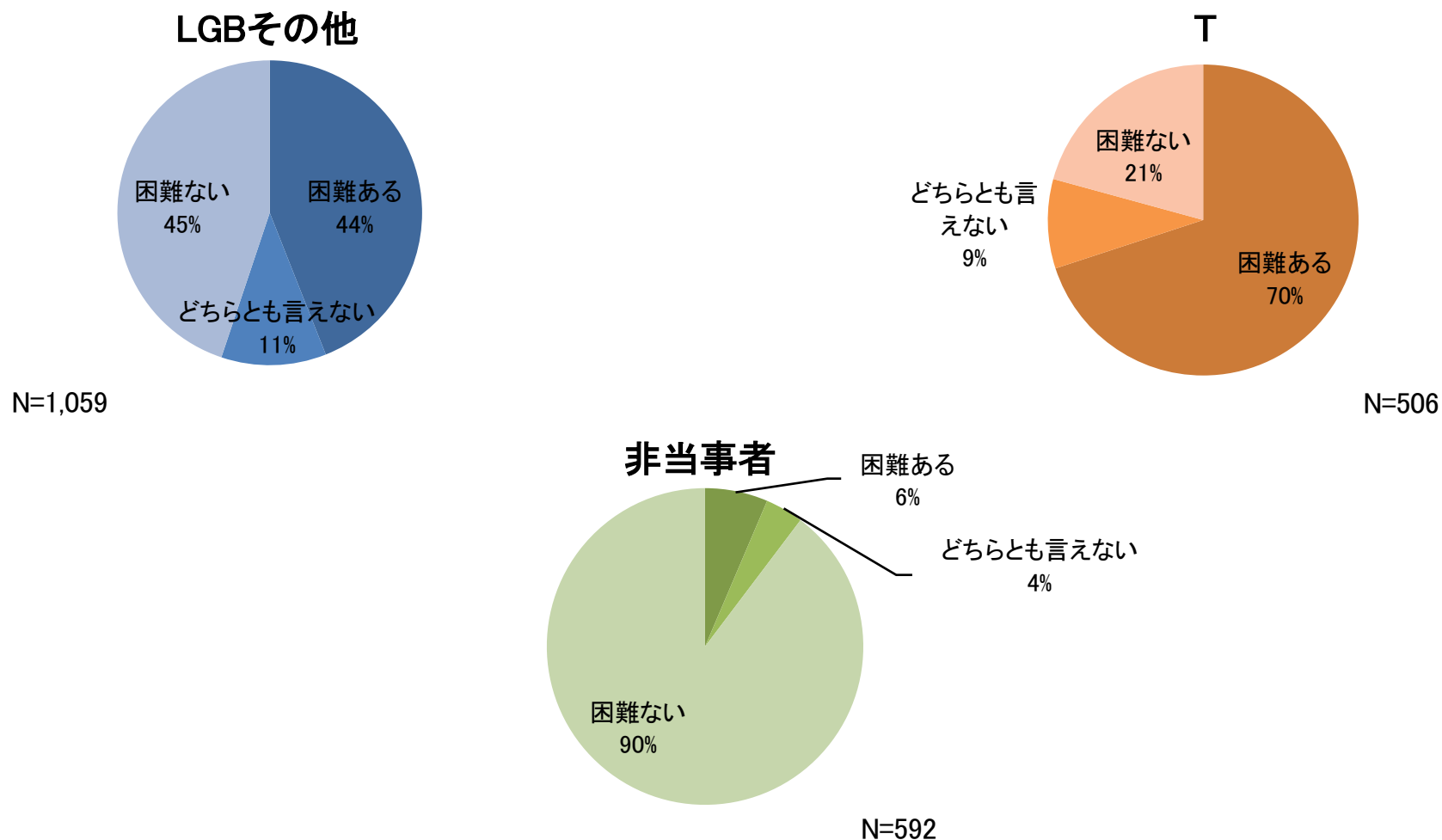


計 1,902人

- ✓ 当事者の中では、シスジェンダーのほうがトランスジェンダーより、またシスジェンダーでは女性より男性のほうが学歴が高い傾向にある

8.求職時の困難

就職、転職活動において、セクシュアリティなどに関連して困難を感じたことはありますか？

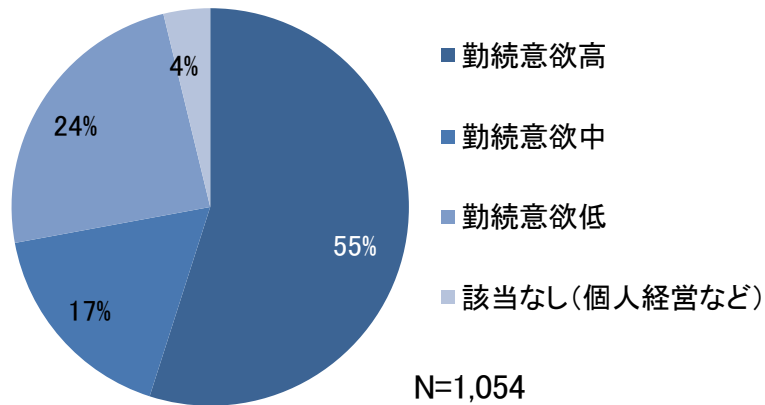


✓ 昨年は LGB 40%、T 69% が困難があると回答しているので、ほぼ同じ結果になっている

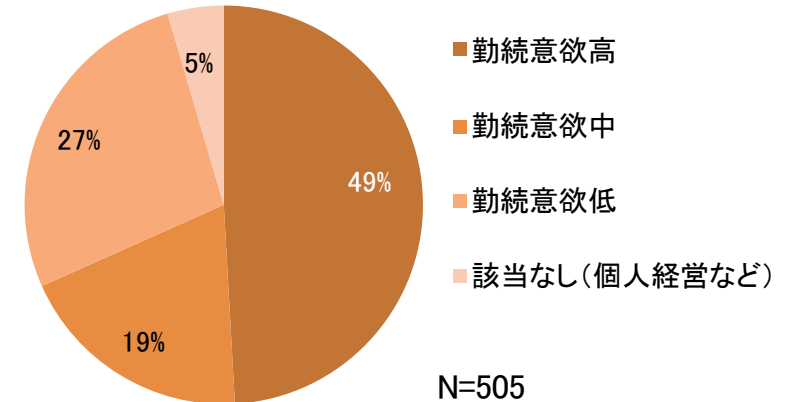
9.勤続意欲

あなたは現在の職場で今後も働きたいと思うか？

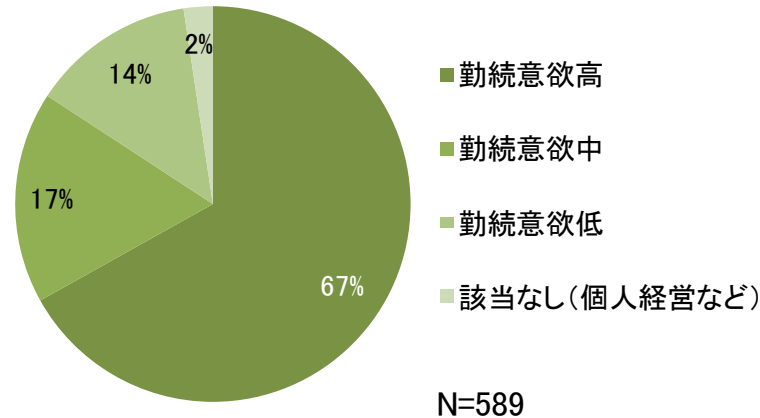
LGBその他



T



非当事者

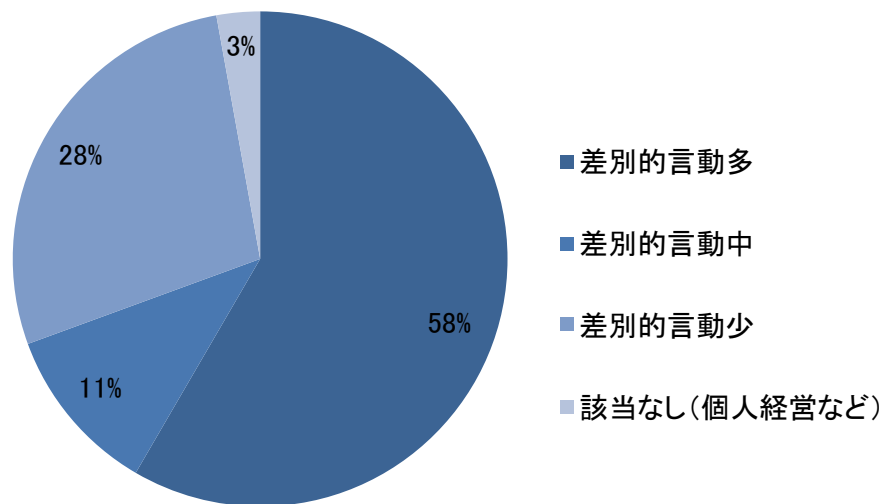


✓ 非当事者と比べ当事者の方が勤続意欲が低い傾向がある

10.差別的言動

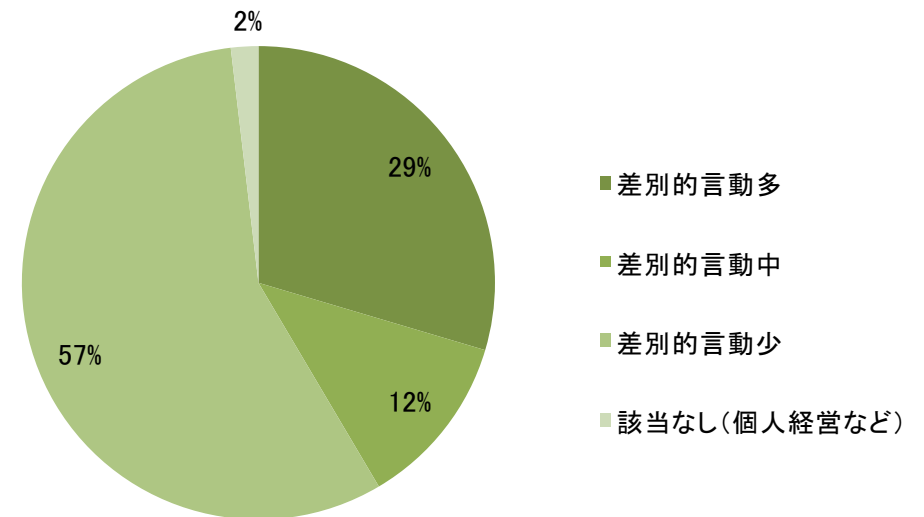
あなたの現在の職場で性的マイノリティに関する差別的な言動を見聞きしたことがありますか？

当事者



N=1,550

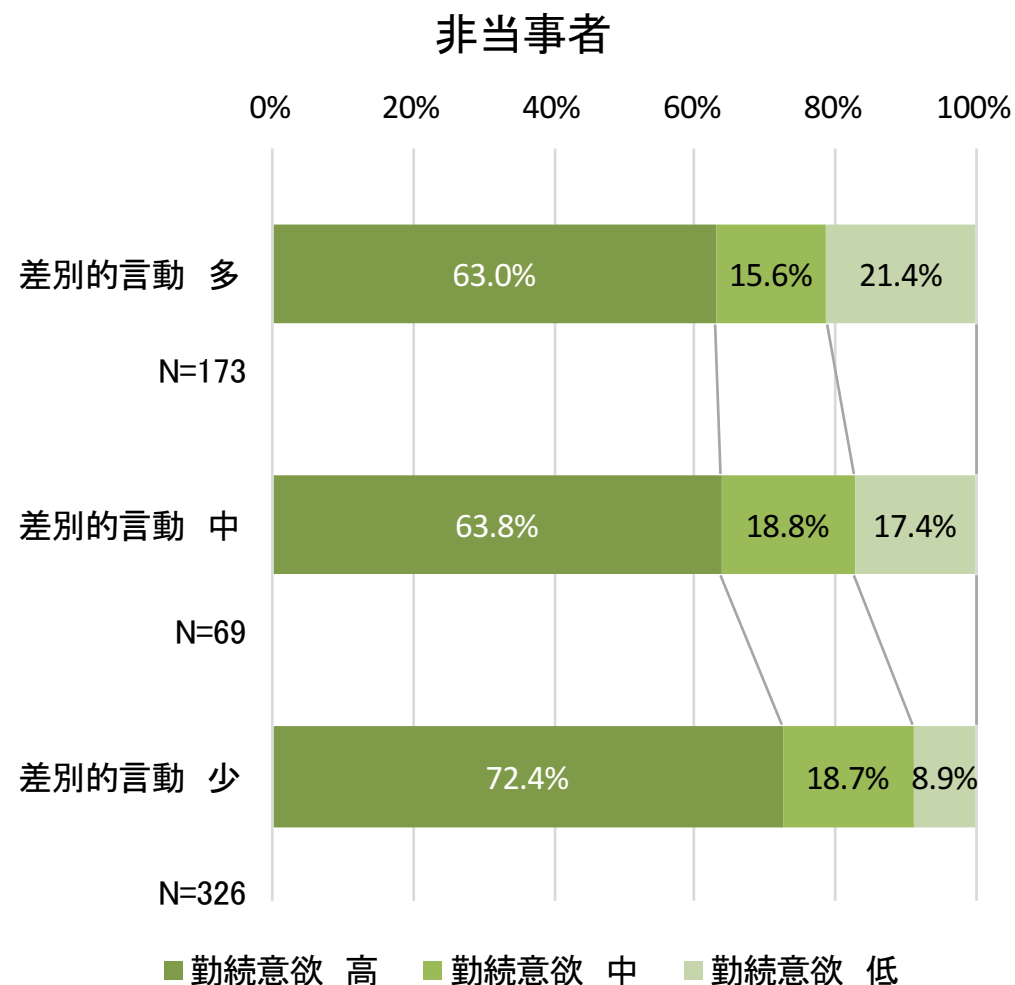
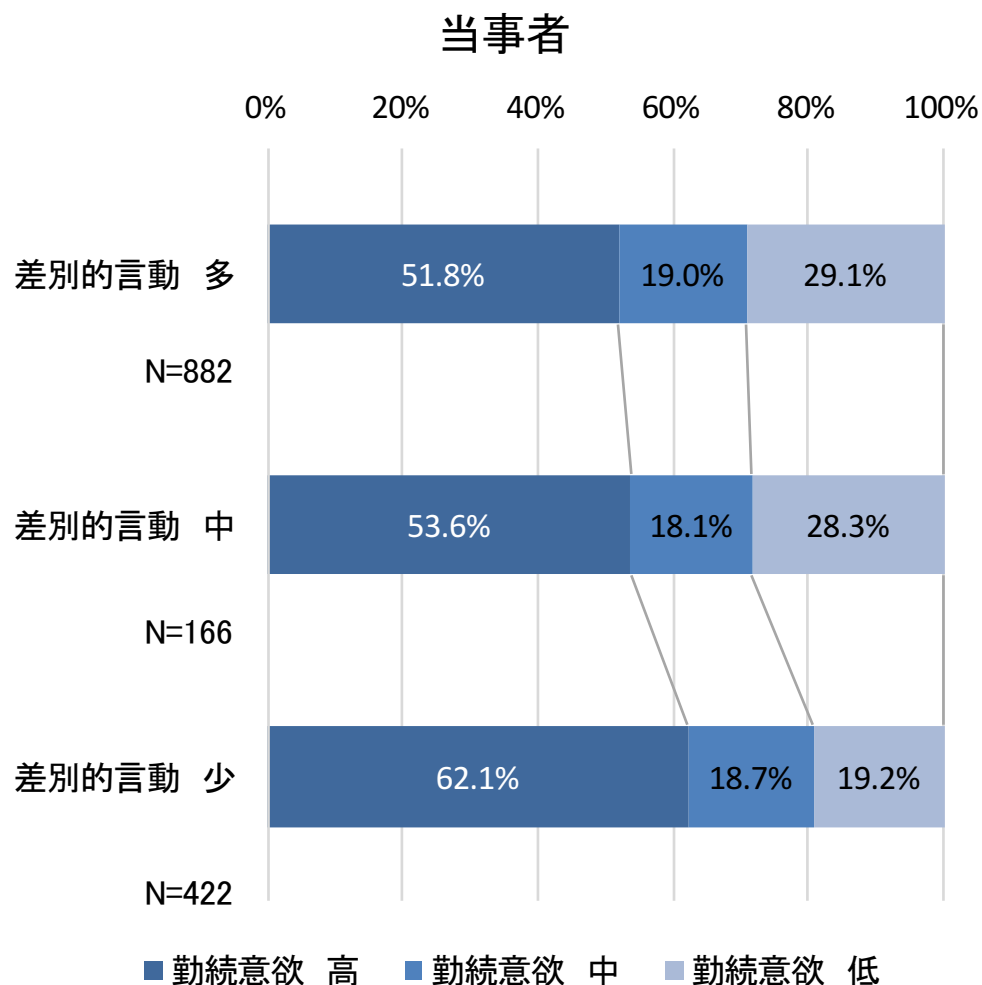
非当事者



N=588

✓ 昨年は 差別的言動が多いという回答は 当事者 57%、非当事者 40% であり、当事者はほぼ同じ結果になっている

11. 勤続意欲と差別的言動の関係



✓ 職場で差別的言動が少ないと感じている人のほうが、勤続意欲が高い人の割合が高い

12.差別的言動の具体例

採用撤回	MTX	性別を記載しない履歴書で採用され、採用後カミングアウトした際「うちでは受け入れられない」と撤回された
噂話	ゲイ	「〇〇部の〇〇は50で独身、絶対ホモ」と噂する上司。他の面ではいい上司だが、自分がゲイだとばれたら、会社にいられなくなると不安。
面接	ゲイ	学生時代に彼氏と暮らしていたので、面接時に男性とルームシェアをしていたと話したら、役員に気持ち悪いと言われた。
笑いのネタ	レズビアン	会議の途中で、あいつゲイっぽいよな、と笑いのネタにしている人がいた。私がビアンだと言って相談した人も一緒に笑っていたので、裏切られた気持ちで涙が出そうになった。
笑いのネタ	バイセクシュアル女性	福祉施設のケース検討会で、男性利用者が他の男性に対して身体接触があるという話になり、職員が「そっちの趣味もあるんか」と言うと笑いの渦になった。
飲み会	ゲイ	入社後、飲み会で、過去の交際経験について先輩からしつこく聞かれ、女性との交際経験がなく回答に困った。女性経験がなければ風俗に行け、と言われた。
SNS	FTX	私が性同一性障害で性別移行したと知りながら付き合いをしてくださっている同業者が、SNSで「性同一性障害は異常」と書いていた。コメントしたら電話で怒鳴られた。
報道への反応	バイセクシュアル女性	同僚がLGBTの報道に「なぜ取り上げなくてはならないのか分からない」と批判的。当事者としては萎縮してしまうし、カミングアウトしていないことで罪悪感を感じる。
昇進差別	FTM	「そういう普通じゃない人はなかなか正社員には出来ない」と上司から言われた。
降格、減給	MTF	公表してから役職から平になった。女性として働けるようになったが、給料が減った。腑に落ちない。

(注)プライバシー保護のため、大意を変えずに、表現を少し変更しています

13.配慮を感じたエピソード

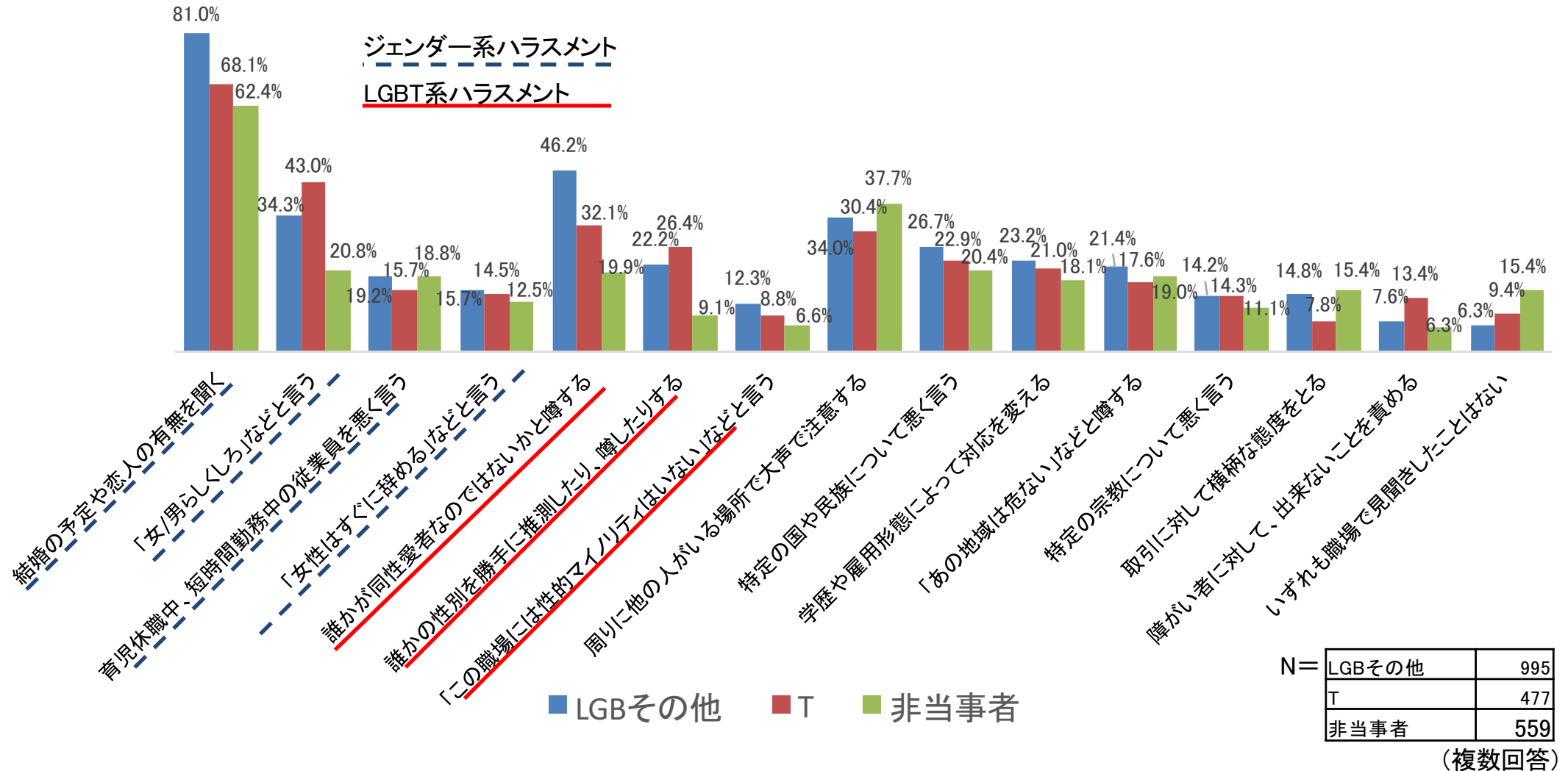
社員旅行	FTM	社員旅行で、誰と同じ部屋なら大丈夫かと尋ねられ、希望の通りに対応してくれた。
社員旅行	レズビアン	社員旅行に家族を連れていける場合、パートナーと言われ、彼氏でも彼女でもよい。
結婚祝い金	FTX	戸籍上同性のパートナーと結婚式をしたあとに、会社から「祝い金」が出た。
派遣業務	MTX	男子更衣室でブラを着けたまま着替えていたため、上司が派遣先の企業に対して女子更衣室の準備をお願いしてくれました。
トイレ	シスH女性	多目的トイレにジェンダーフリーのマークが表示された。気付く人は気付く配慮が嬉しかった。
トイレ	FTM	職人のため、現場に立ちション用のトイレしかないこともあるが、入社したての頃、一緒に現場に向かう従業員に「トイレに気を遣ってやってね」という社長の一言があった。
性別記載欄	FTM	就職活動の際、履歴書の性別欄は「男」、最後の自由記入欄に「戸籍上女性ですが、男性として生活しています」と書いて提出し、採用となった。
性別記載欄	MTF	戸籍上は男性の時に、講師の打診がきた。大学に相談したら、「履歴書の性別欄は無視しても構わない。教員に多様性があるほうが教育の場として有意義である」と返事をもらった。
報道への反応	シス女性その他	カミングアウト後に、セクシュアルマイノリティに関する新聞記事を切り抜いて持ってきてくれた。職場だけでなく、プライベートの繋がりが生まれて、信頼関係が高まり、やりがいが出た。

(注)プライバシー保護のため、大意を変えずに、表現を少し変更しています

✓トランスジェンダーの職場での性別移行に関して、配慮があり、嬉しかったという声が多かった

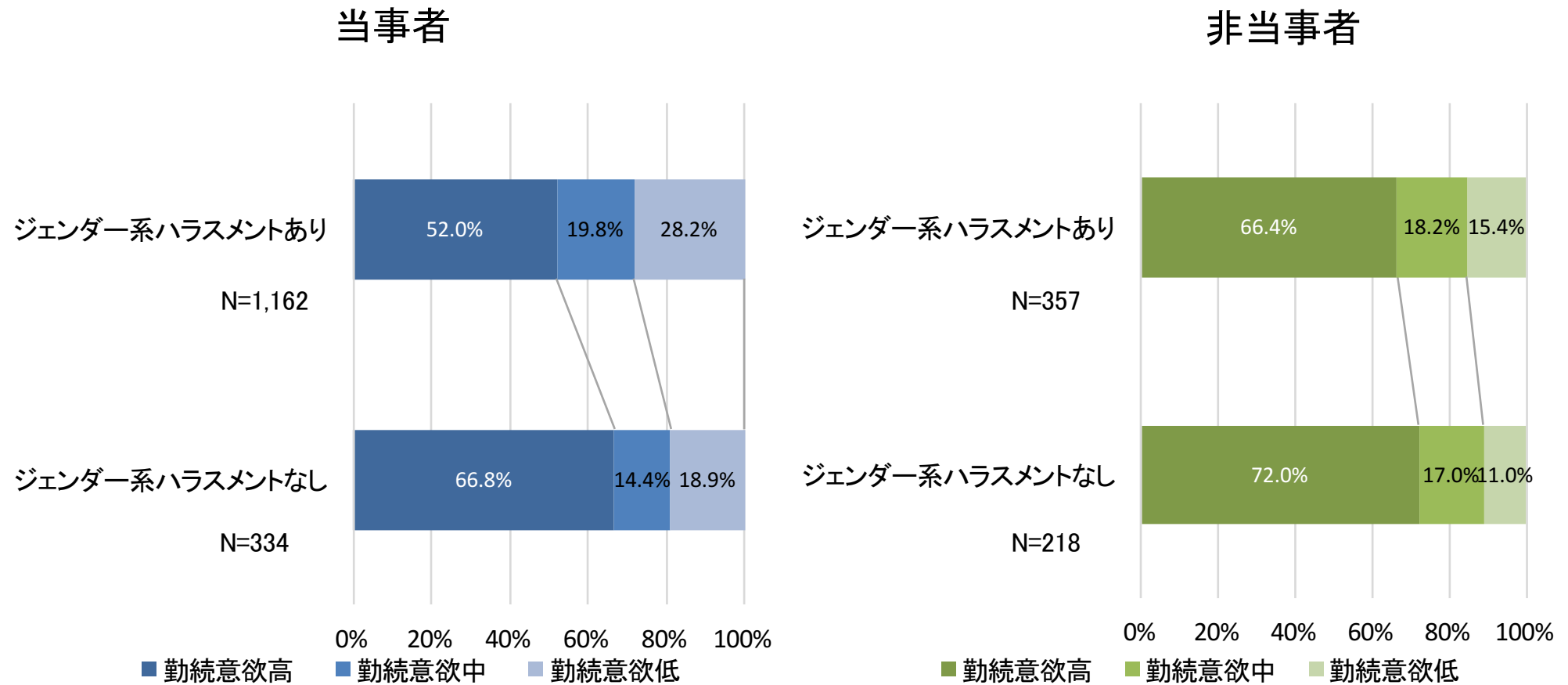
14.職場のハラスメント

あなたの現在の職場で、以下のような言動を見聞きしたことがありますか？



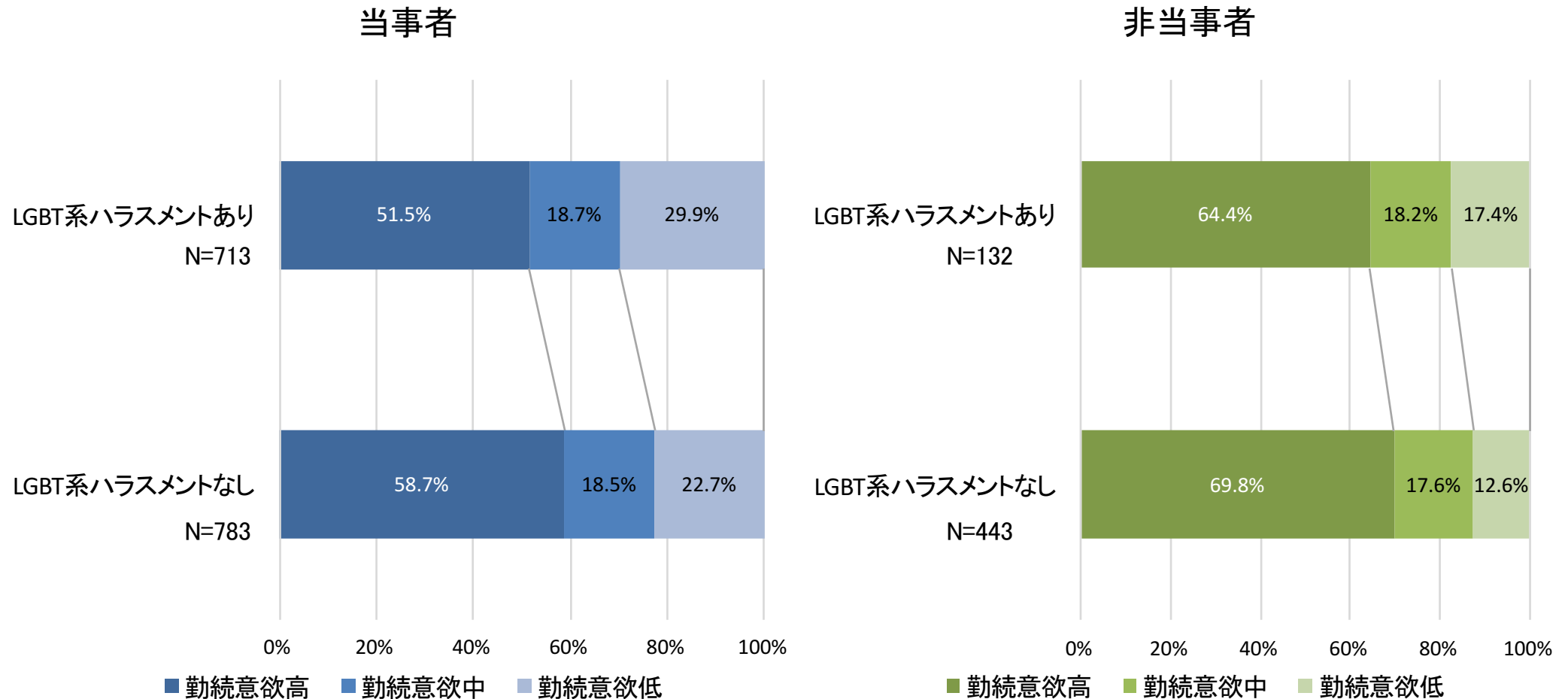
✓ ジェンダー系、LGBT系のハラスメントの一部は、当事者と非当事者で感度の違いが大きい

15.勤続意欲と職場のハラスメントの関係 1/2



✓ ジェンダー系ハラスメントがない職場の方が、当事者、非当事者ともに、勤続意欲が高い傾向にある

15.勤続意欲と職場のハラスメントの関係 2/2



✓ LGBT系ハラスメントがない職場の方が、当事者、非当事者ともに、勤続意欲が高い傾向にある

16.カミングアウトの範囲

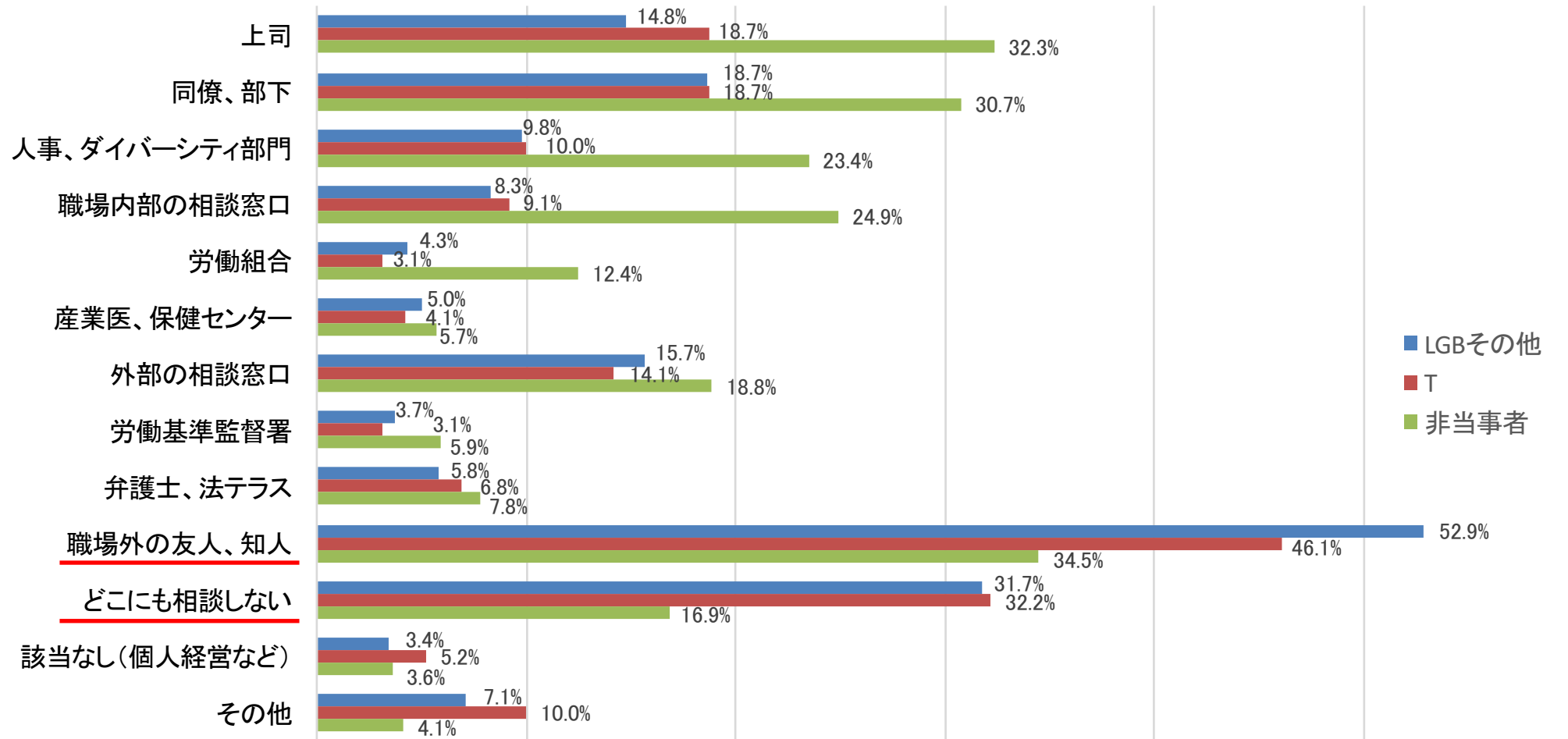
	シスL	シスG	シスB 女性	シスB 男性	FtM	FtX	MtF	MtX	その他 女性	その他 男性	全体
誰にも していない	1.3%	6.5%	8.6%	8.9%	0.9%	8.1%	0.0%	5.4%	15.2%	18.2%	5.8%
友達	90.3%	86.1%	73.3%	69.6%	89.6%	81.3%	84.2%	75.7%	41.3%	36.4%	81.2%
家族	56.8%	51.3%	40.5%	69.6%	82.6%	49.5%	78.9%	56.8%	15.2%	9.1%	51.8%
職場	31.4%	38.2%	25.4%	21.4%	60.9%	42.9%	63.2%	37.8%	10.9%	0.0%	37.0%
その他	16.5%	14.4%	11.6%	10.7%	20.0%	18.2%	36.8%	39.2%	15.2%	18.2%	17.7%

N=	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	FtM	FtX	MtF	MtX	その他女性	その他男性	当事者計
	236	382	232	56	115	198	76	74	46	11	1,426

- ✓ カミングアウトしている人の割合は、友達が最も大きく、次いで家族、職場、その他である (複数回答)
- ✓ アンケートに回答しているのは職場に関する意識が高い層であり、高めのカミングアウト率になっていると思われる

17.相談先

現在の職場で、性的マイノリティに関する差別的な言動を見聞きした場合、どこに相談できますか？

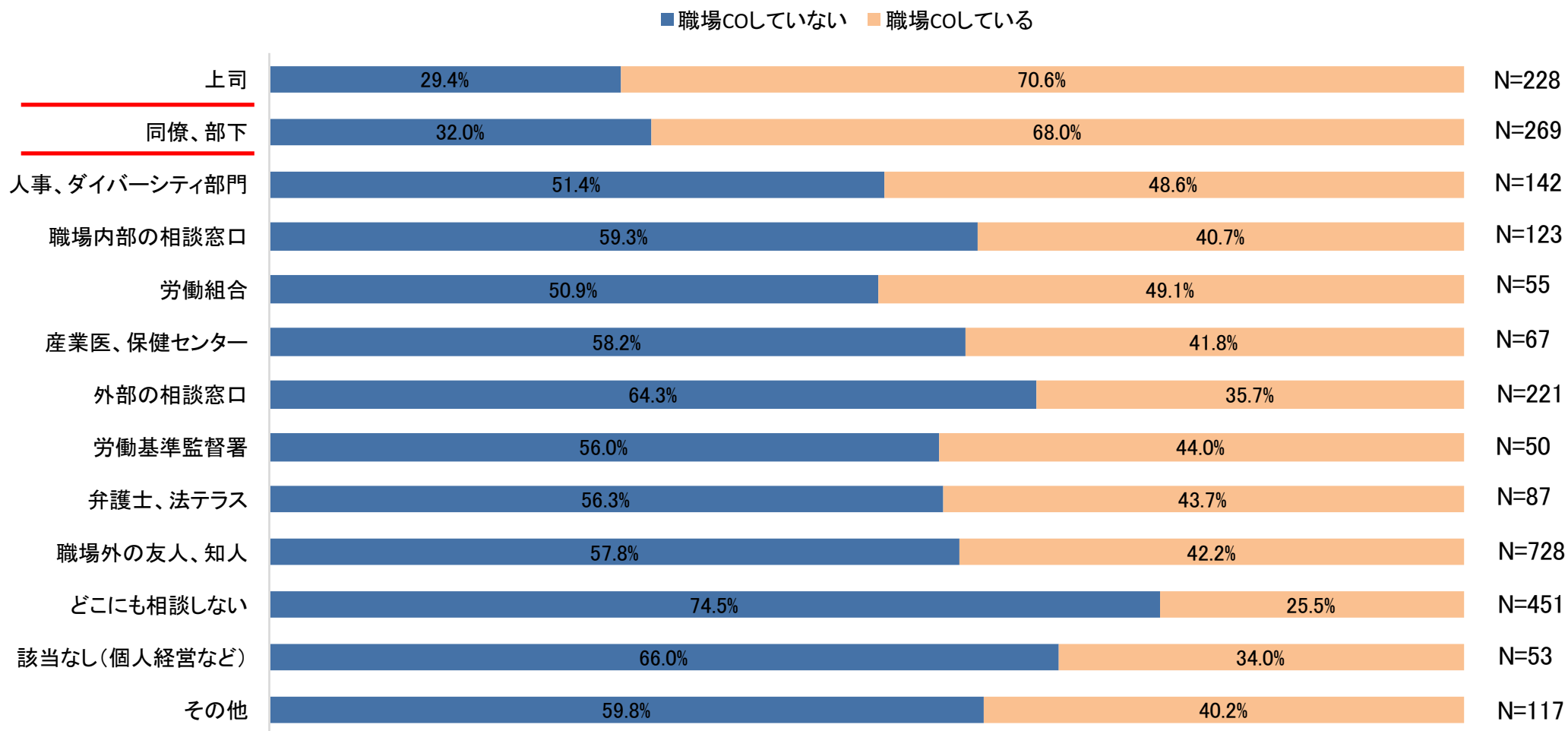


✓ 職場内で誰かに相談できる当事者は少数派であり、カミングアウトの難しさが背景にあると考えられる

N=	LGBその他	1,002
	T	482
	非当事者	563
(複数回答)		

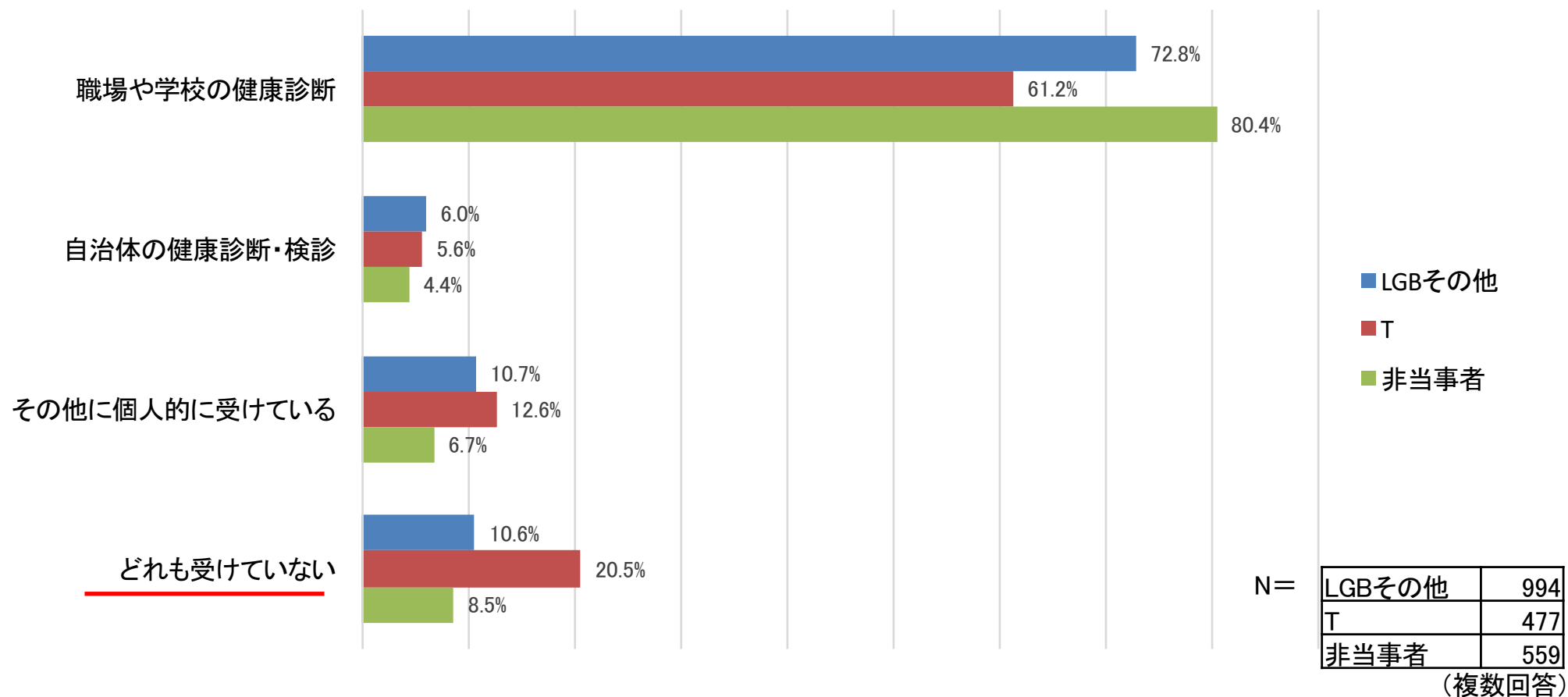
18.カミングアウトと相談先の関係

それぞれの相談先を選んだ人が、職場で誰かにカミングアウトしているか



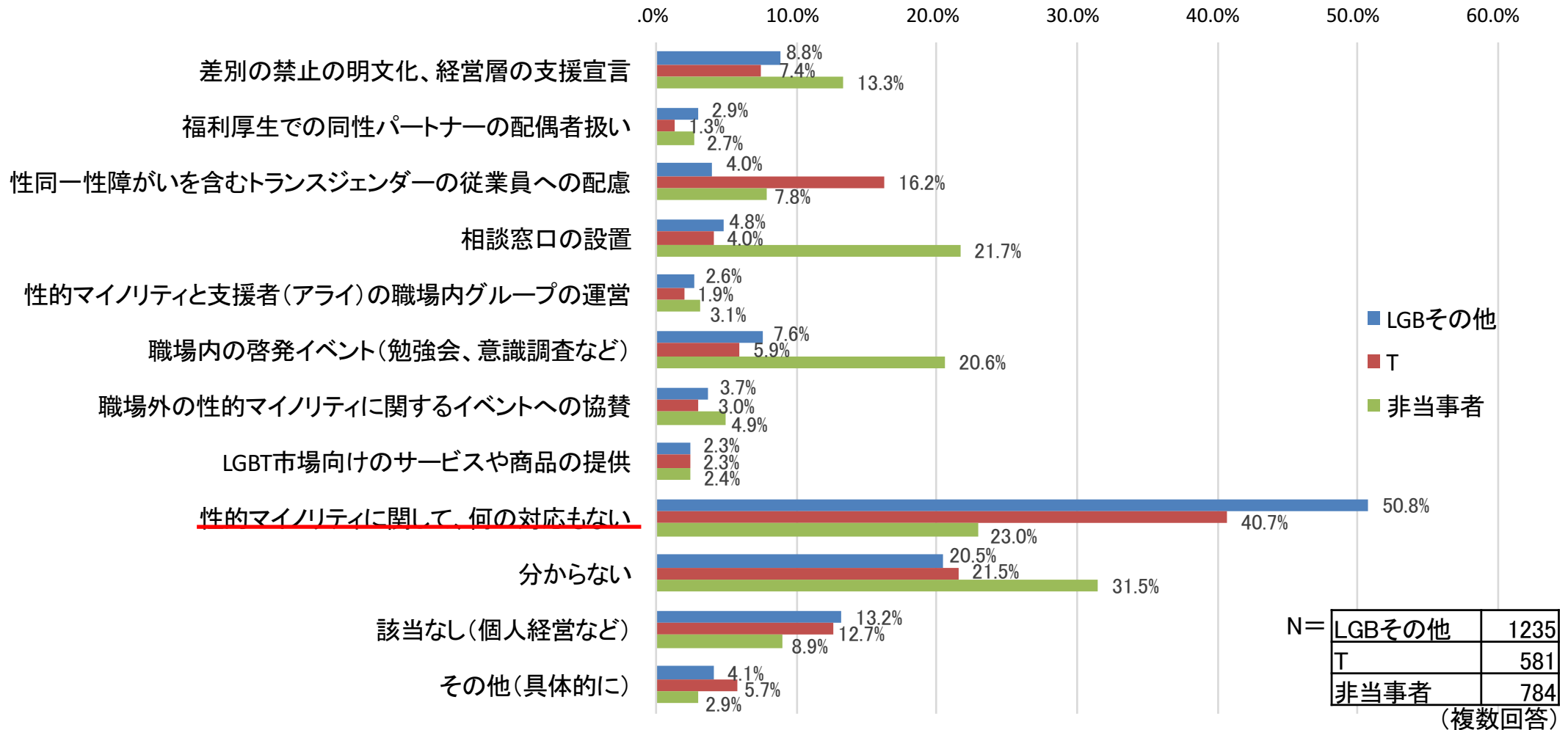
✓ 上司、同僚・部下に相談できると回答した人は、職場内でカミングアウトしている率が高い

19.健康診断



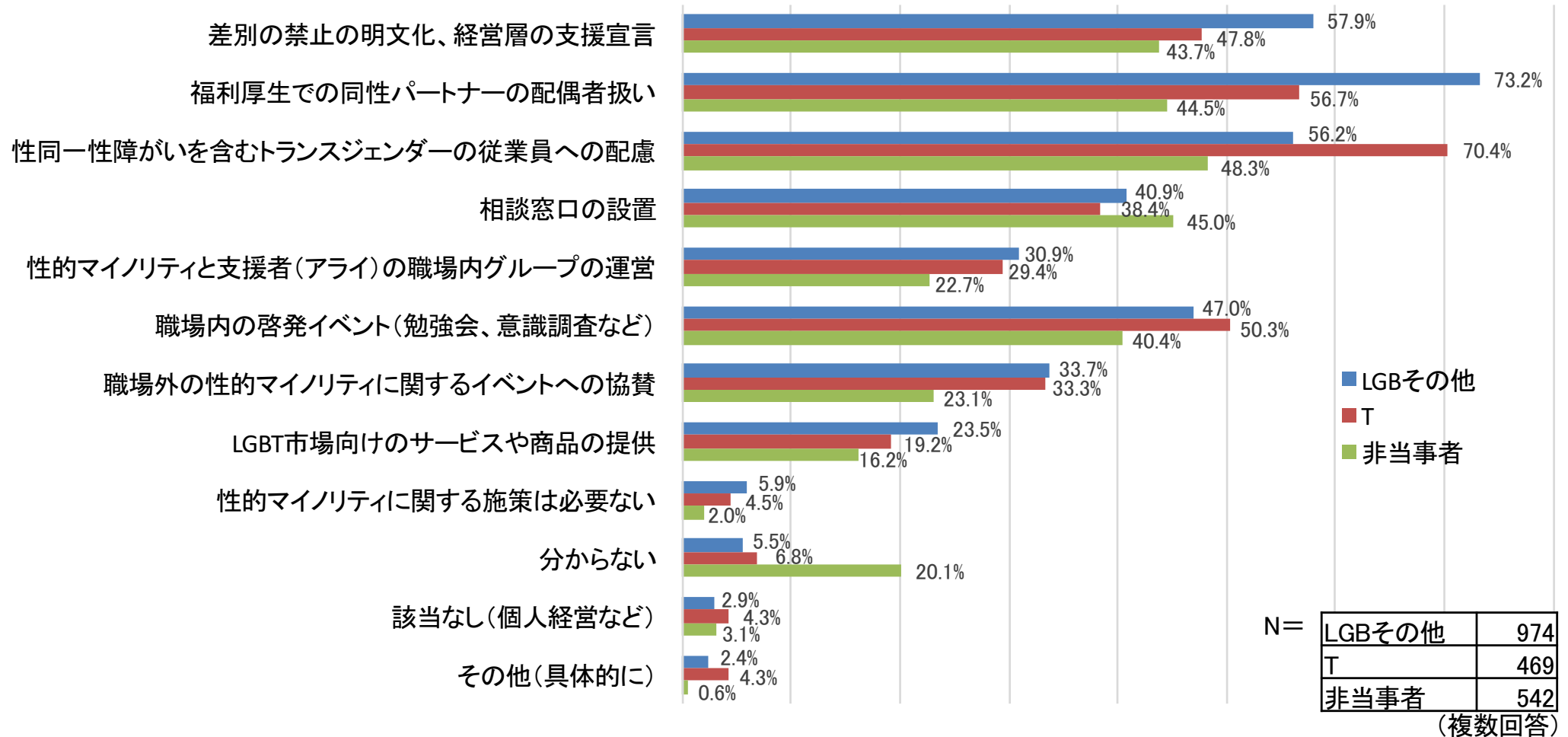
- ✓ トランスジェンダーの約2割が健康診断を受診していない(医療機関へのアクセスの困難さ、集団健診を避ける傾向、検診メニューの男女差、非正規雇用の多さなどが背景にあると思われる)

20.LGBT施策・現実



✓ LGBTに取り組む企業は増えているにも関わらず、現場での実感は低いままになっている

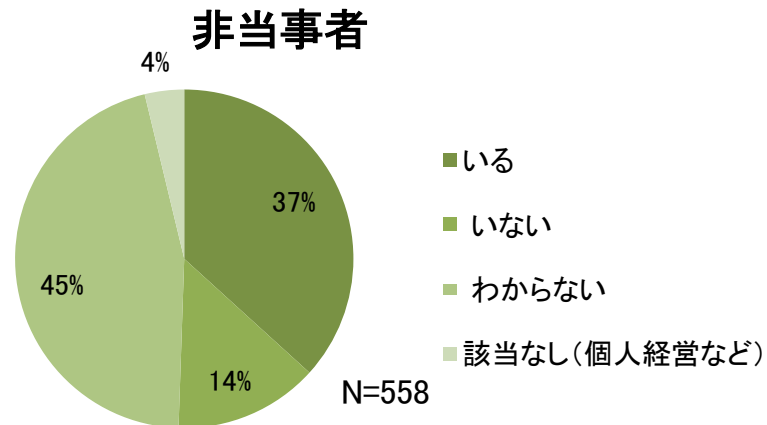
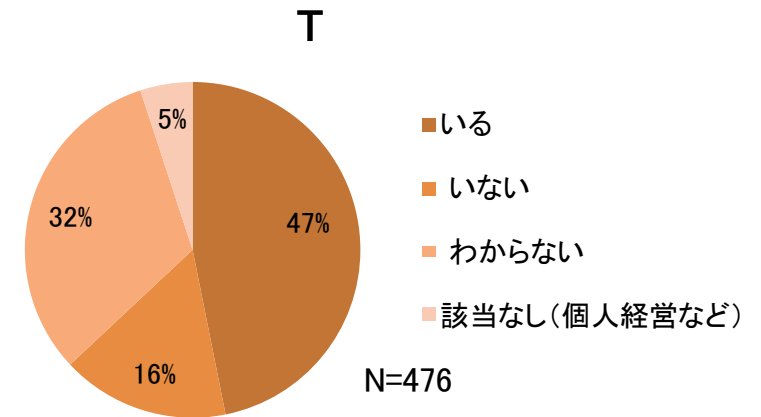
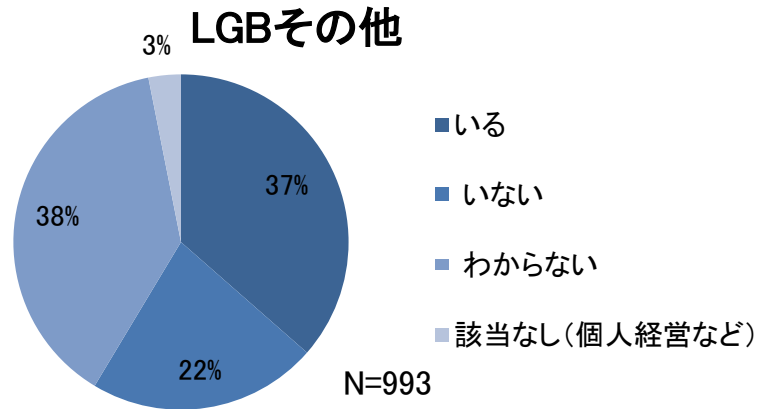
21.LGBT施策・希望



✓ 希望するLGBT施策に関しては、セクシュアリティによって違いがある

22.アライ

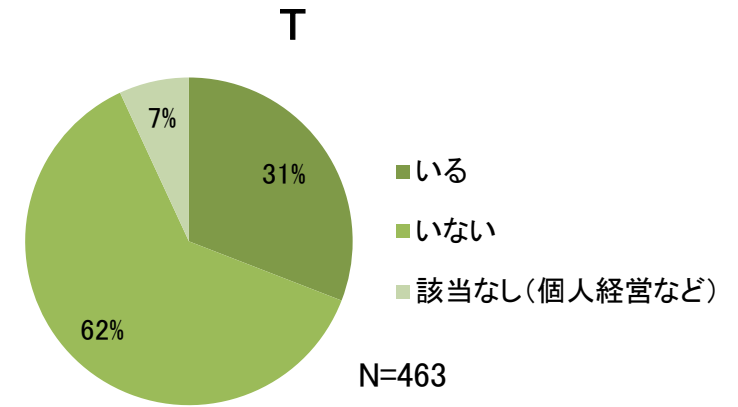
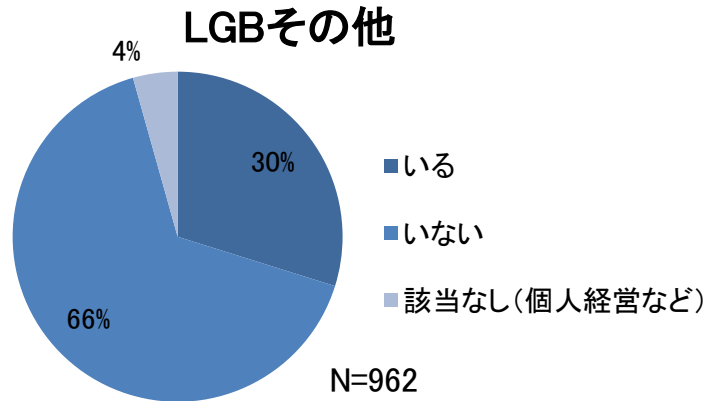
あなたの現在の職場には、性的マイノリティについて理解し、支援する人(アライ)がいるかお答えください。



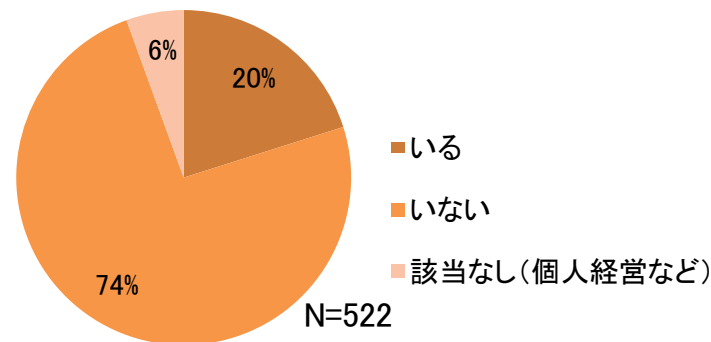
✓ LGBよりトランスジェンダーで、アライがいるという回答が多い(カミングアウトしている率も高め)

23.職場の当事者

現在の職場において、性的マイノリティである、または、
性的マイノリティだと思われる同僚、上司、部下を知っていますか？

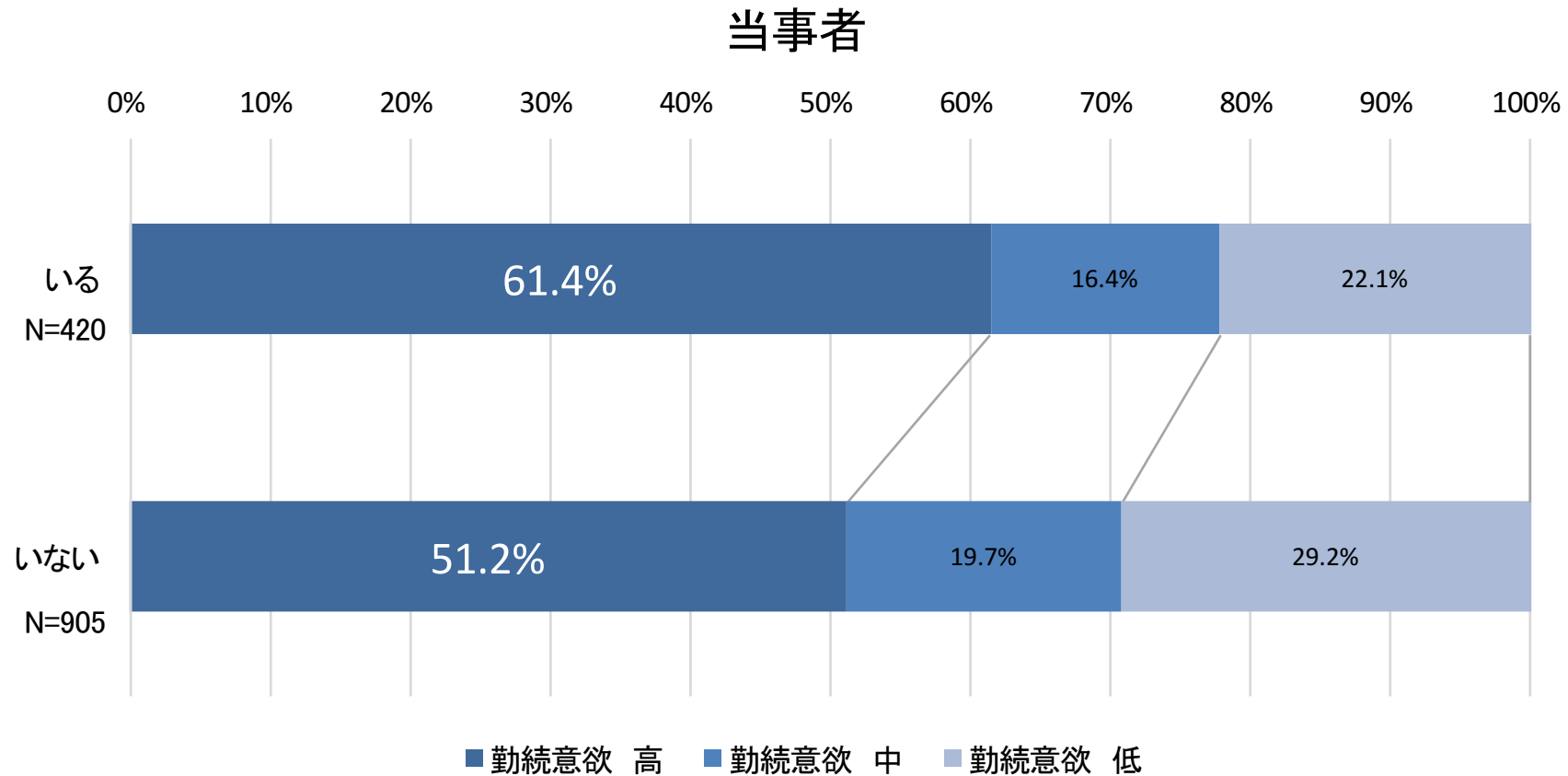


非当事者



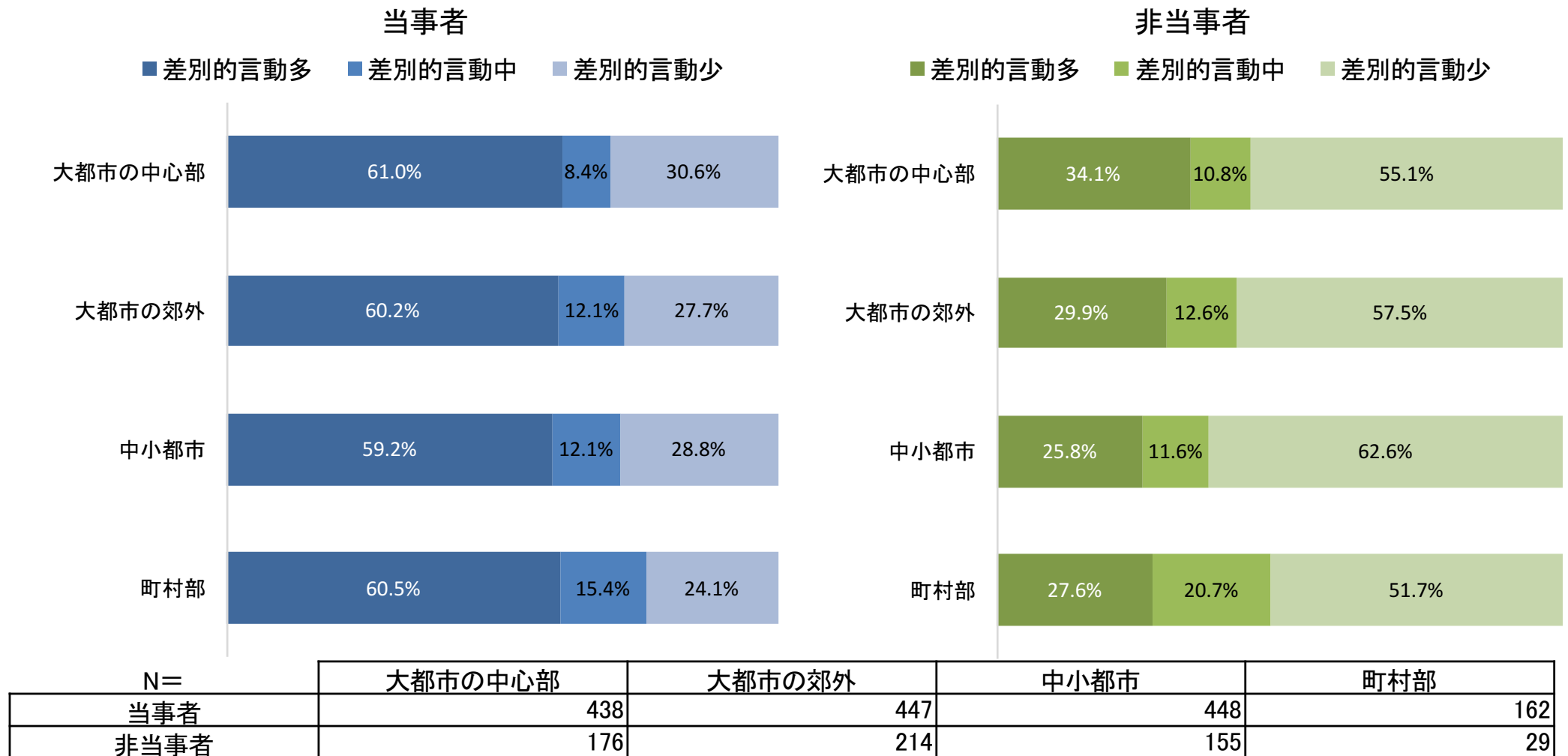
✓ 職場で自分以外の当事者を知っている人は約3割であり、孤立している当事者が多い

24.勤続意欲と職場の当事者の有無との関係



- ✓ 自分以外の当事者を知っている方が勤続意欲が高い傾向がある（職場内で従業員グループをつくるという施策が、当事者の支えになる可能性がある）

25.居住地域と差別的言動の関係

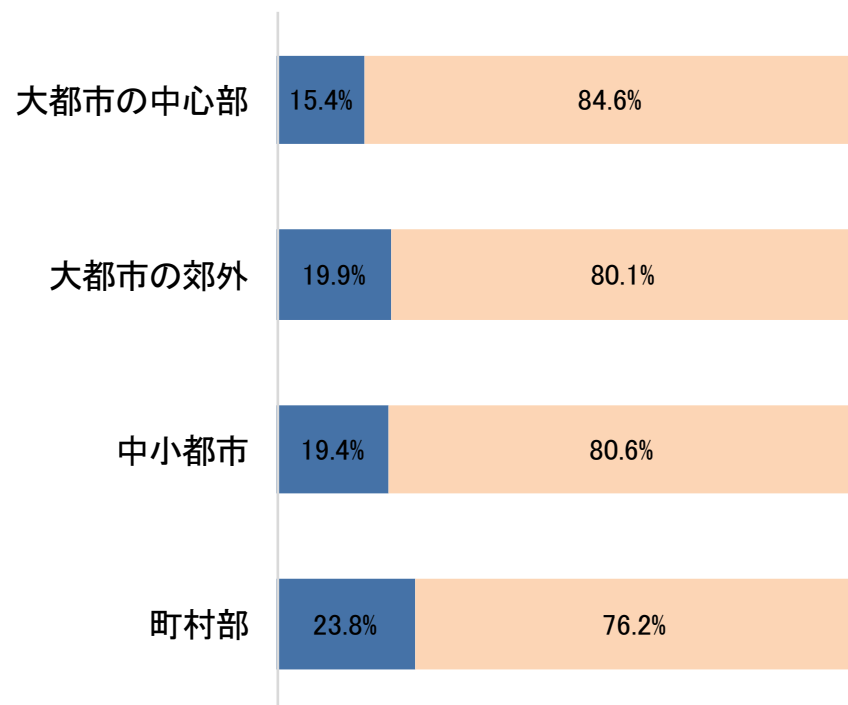


✓ 差別的言動の有無は、居住地域で変わらない(大きな差はない)

26.居住地域とカミングアウトの関係1/2

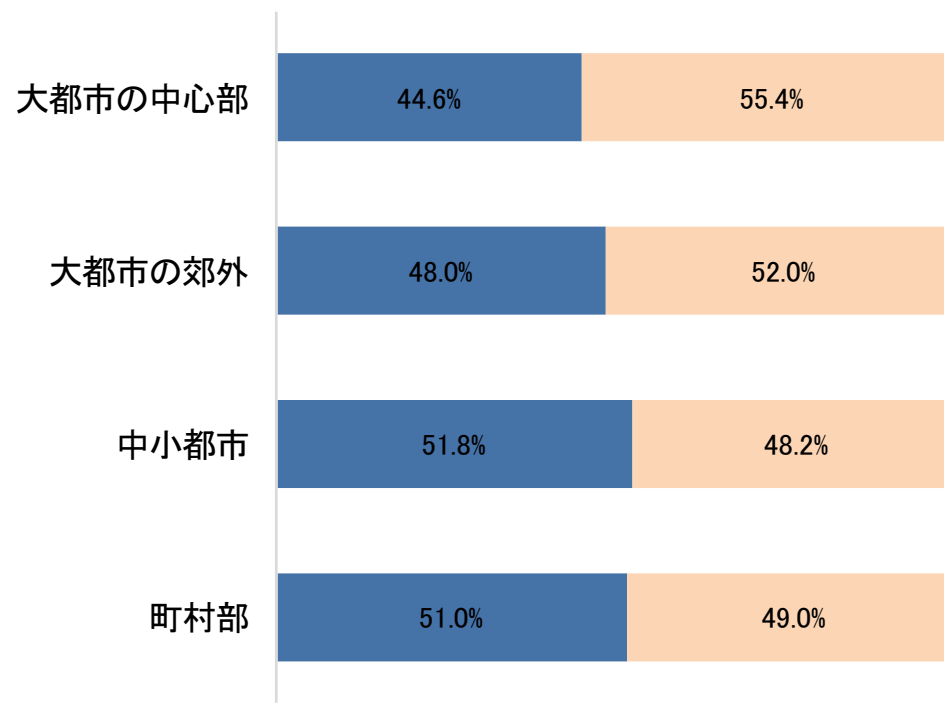
友達へのカミングアウト

■ 友達COしていない ■ 友達COしている



家族へのカミングアウト

■ 家族COしていない ■ 家族COしている



N=
(当事者のみ)

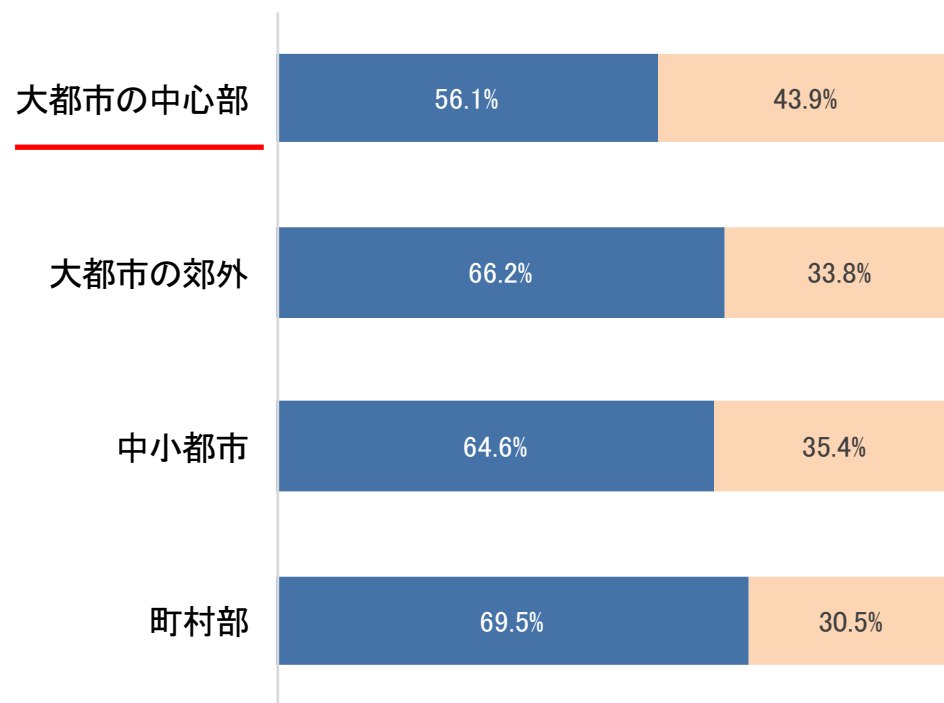
大都市の中心部	大都市の郊外	中小都市	町村部
415	423	427	151

✓ 友達、家族へのカミングアウト率は、居住地域で変わらない(大きな差はない)

26.居住地域とカミングアウトの関係2/2

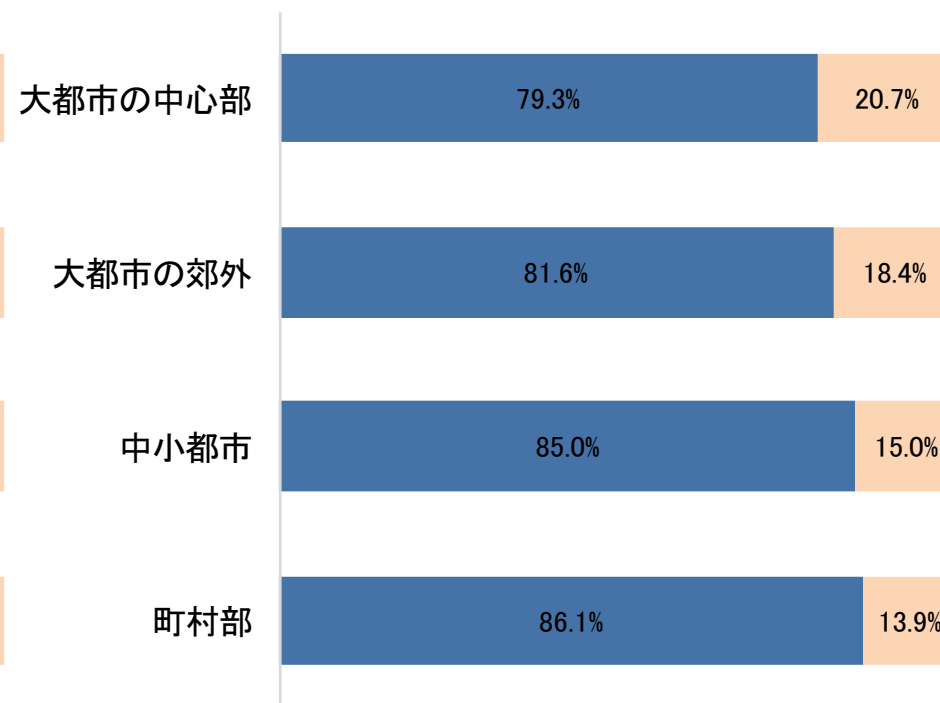
職場へのカミングアウト

■ 職場COしていない ■ 職場COしている



その他へのカミングアウト

■ その他COしていない ■ その他COしている



N=
(当事者のみ)

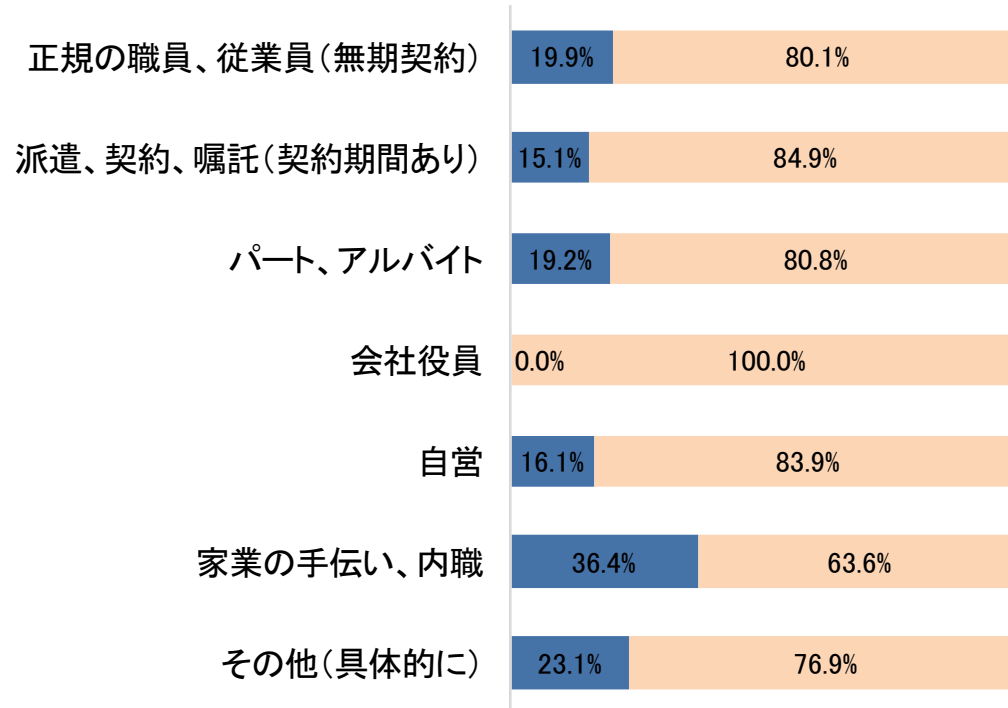
大都市の中心部	大都市の郊外	中小都市	町村部
415	423	427	151

✓ 職場でのカミングアウト率は、都市部の方が高い傾向がある

27.雇用形態とカミングアウトの関係1/2

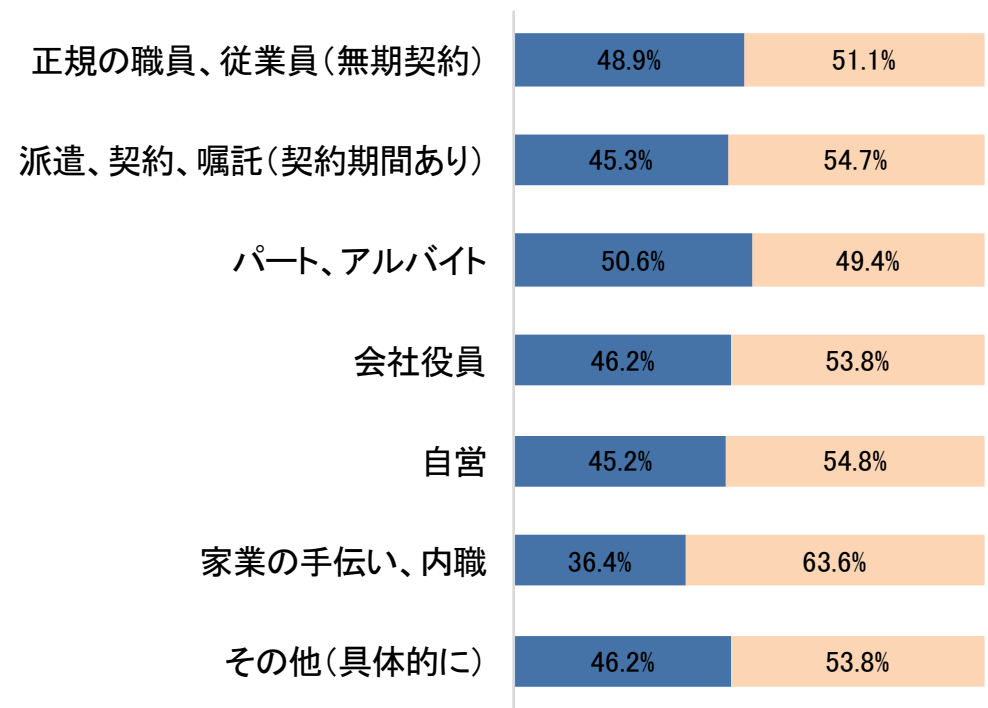
友達へのカミングアウト

■ 友達COしていない ■ 友達COしている



家族へのカミングアウト

■ 家族COしていない ■ 家族COしている



N=
(当事者のみ)

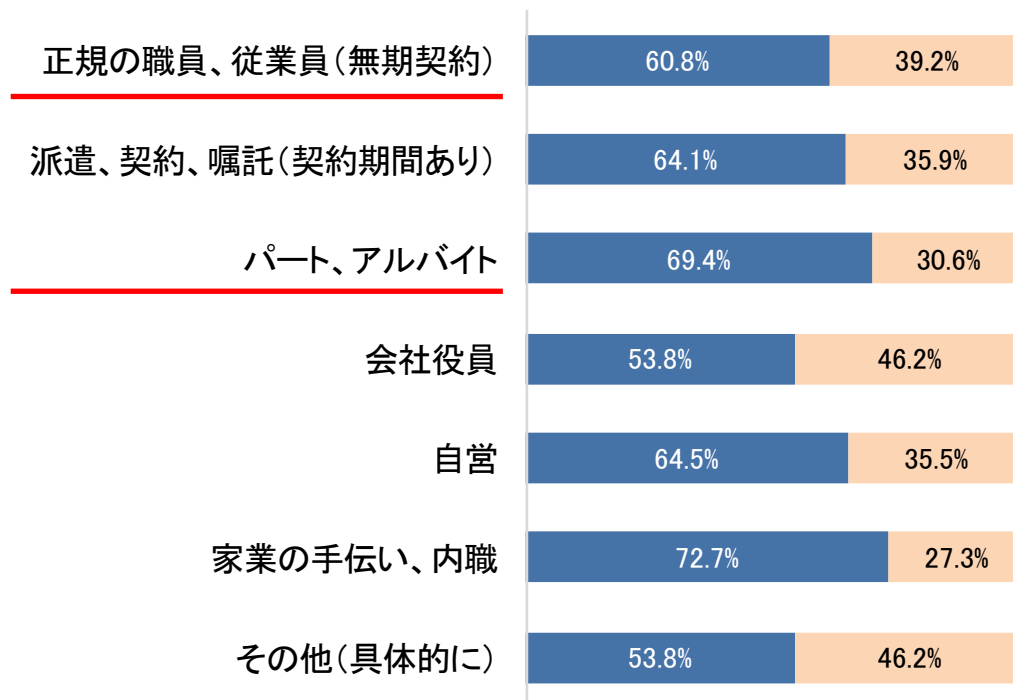
正規の職員、従業員 （無期契約）	派遣、契約、嘱託 （契約期間あり）	パート、アルバイト	会社役員	自営	家業の手伝い、 内職	その他（具体的に）
804	245	265	13	62	11	26

✓ 友達、家族へのカミングアウト率は、雇用形態で変わらない（大きな差はない）

27.雇用形態とカミングアウトの関係2/2

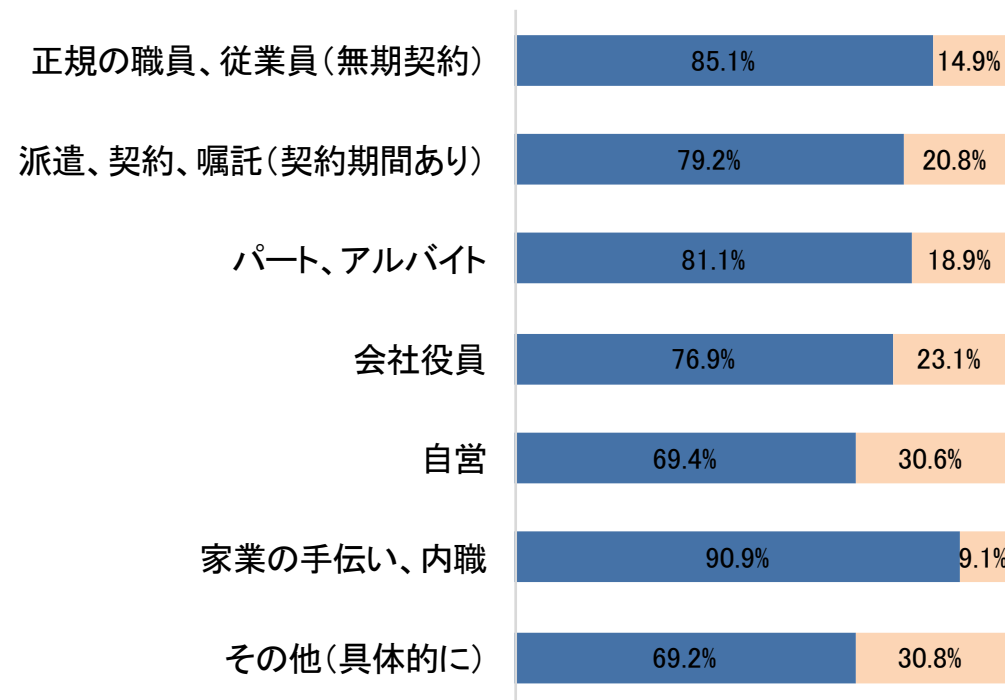
職場へのカミングアウト

■ 職場COしていない ■ 職場COしている



その他へのカミングアウト

■ その他COしていない ■ その他COしている



N=
(当事者のみ)

正規の職員、従業員 (無期契約)	派遣、契約、嘱託 (契約期間あり)	パート、アルバイト	会社役員	自営	家業の手伝い、 内職	その他(具体的に)
804	245	265	13	62	11	26

✓ 職場でのカミングアウト率は、非正規より正規雇用の方が高い傾向がある

28.LGBT市場

性的マイノリティに配慮している商品やサービスに興味がありますか？

	シスL	シスG	シスB 女性	シスB 男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	その他 女性	その他 男性	シスH 女性	シスH 男性
特に興味はない	4.7%	11.3%	6.0%	12.3%	9.5%	9.0%	14.5%	5.4%	19.1%	27.3%	18.2%	31.5%
日常(食品、ファッション、美容、書籍など)	46.6%	49.2%	47.4%	43.9%	43.1%	57.5%	50.0%	67.6%	42.6%	18.2%	38.9%	16.5%
レジャー(旅行、ホテル、スポーツなど)	55.5%	64.9%	51.3%	52.6%	43.1%	54.5%	44.7%	50.0%	27.7%	27.3%	32.1%	16.1%
車、バイク	11.0%	10.7%	8.5%	8.8%	11.2%	11.5%	7.9%	9.5%	6.4%	0.0%	2.5%	3.9%
冠婚葬祭(結婚式、葬儀など)	60.6%	52.1%	59.8%	54.4%	45.7%	59.5%	44.7%	44.6%	40.4%	27.3%	41.8%	18.1%
金融商品(生命保険、自動車保険など)	69.1%	55.2%	55.1%	38.6%	42.2%	46.5%	38.2%	47.3%	38.3%	27.3%	26.8%	11.8%
医療、福祉、介護	72.5%	58.6%	66.2%	57.9%	69.0%	69.5%	67.1%	68.9%	57.4%	27.3%	44.6%	21.3%
住宅、不動産	67.4%	58.6%	56.4%	52.6%	41.4%	54.0%	30.3%	33.8%	46.8%	27.3%	26.4%	13.0%
通信、インターネットサービス	30.9%	25.7%	28.6%	21.1%	18.1%	21.0%	14.5%	25.7%	19.1%	18.2%	8.9%	9.1%
法律サービス(公正証書作成など)	65.3%	52.6%	63.7%	47.4%	39.7%	53.5%	47.4%	50.0%	51.1%	27.3%	31.8%	17.7%
上記で興味のある分野はない	1.7%	2.6%	3.8%	3.5%	6.0%	2.5%	6.6%	4.1%	4.3%	18.2%	11.1%	25.6%
その他(具体的に)	1.7%	1.6%	2.1%	1.8%	0.9%	4.0%	6.6%	14.9%	8.5%	9.1%	1.8%	2.8%
N=	シスL	シスG	シスB 女性	シスB 男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	その他 女性	その他 男性	シスH 女性	シスH 男性
	236	382	234	57	116	200	76	74	47	11	280	254

(複数回答)

- ✓ セクシュアリティによって興味のある分野に違いがある
- ✓ もっとも関心が高いのは医療、福祉、介護の領域で、当事者の切実感が高いためだと思われる

29.同居家族

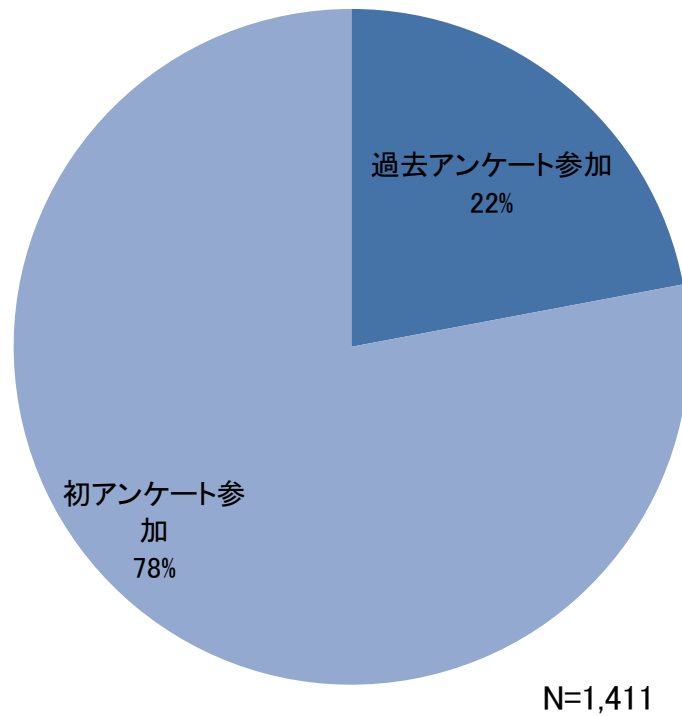
現在の家族構成について、同居している人すべてにチェックしてください。

	シスL	シスG	シスB 女性	シスB 男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	その他 女性	その他 男性	シスH 女性	シスH 男性
単身(ひとり暮らし)	30.5%	46.1%	27.3%	35.7%	36.5%	35.9%	38.7%	41.9%	47.8%	45.5%	26.0%	22.5%
母親、父親	30.5%	28.4%	32.0%	32.1%	40.9%	43.9%	22.7%	27.0%	28.3%	27.3%	21.2%	16.5%
祖父母	4.2%	2.1%	5.2%	10.7%	7.0%	7.6%	4.0%	4.1%	2.2%	0.0%	2.9%	0.8%
子ども	3.0%	0.8%	10.4%	5.4%	0.9%	4.5%	18.7%	5.4%	10.9%	0.0%	25.6%	34.5%
兄弟姉妹	12.3%	12.6%	20.8%	14.3%	18.3%	18.7%	6.7%	12.2%	15.2%	18.2%	9.5%	8.4%
配偶者・パートナー	34.3%	22.4%	34.2%	26.8%	19.1%	15.7%	26.7%	20.3%	15.2%	18.2%	42.1%	53.8%
配偶者・パートナーの 母親、父親	1.7%	0.3%	1.3%	1.8%	0.0%	0.5%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	2.0%
配偶者・パートナーの 祖父母	0.0%	0.3%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
配偶者・パートナーの 子ども	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	1.7%	0.0%	2.7%	4.1%	0.0%	0.0%	3.7%	12.0%
配偶者・パートナーの 兄弟姉妹	0.4%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他の親族、姻族	0.0%	0.3%	1.3%	0.0%	1.7%	1.0%	1.3%	2.7%	6.5%	0.0%	0.7%	0.8%
友人、知人(シェアハ ウス含む)	2.5%	3.2%	2.2%	1.8%	0.9%	3.5%	10.7%	9.5%	2.2%	0.0%	1.8%	0.8%
その他(具体的に)	0.8%	1.3%	1.3%	0.0%	1.7%	1.5%	1.3%	1.4%	2.2%	0.0%	0.7%	0.4%
N= (複数回答)	シスL	シスG	シスB 女性	シスB 男性	FtM	FtXなど	MtF	MtXなど	その他 女性	その他 男性	シスH 女性	シスH 男性
	236	380	231	56	115	198	75	74	46	11	273	249

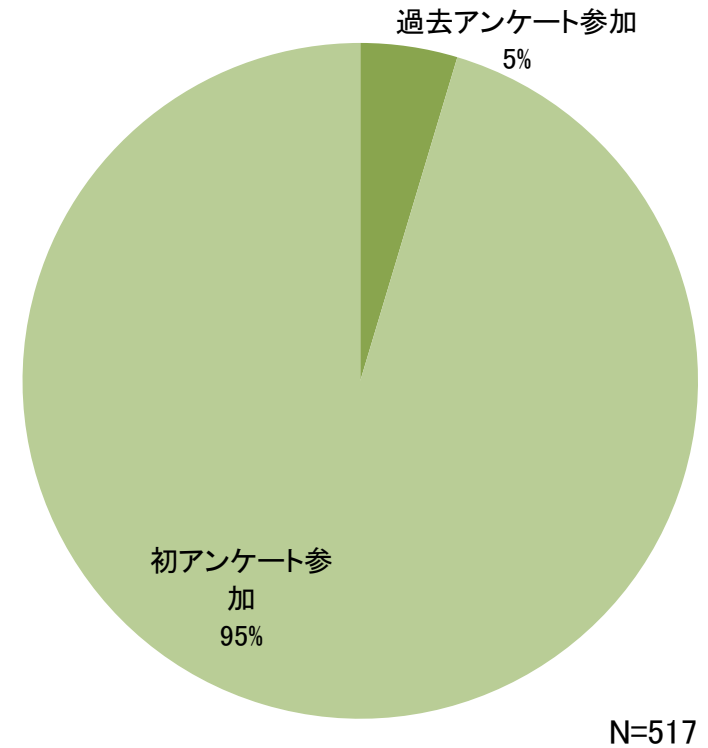
- ✓ 当事者の方が単身者の割合が高い(当事者間では、シスジェンダーのほうがトランスジェンダーよりも配偶者・パートナーと同居している割合が高い)
- ✓ 子どもと暮らす当事者は1,422人中80人で、全体の5.6%になる

30.アンケート回答

当事者



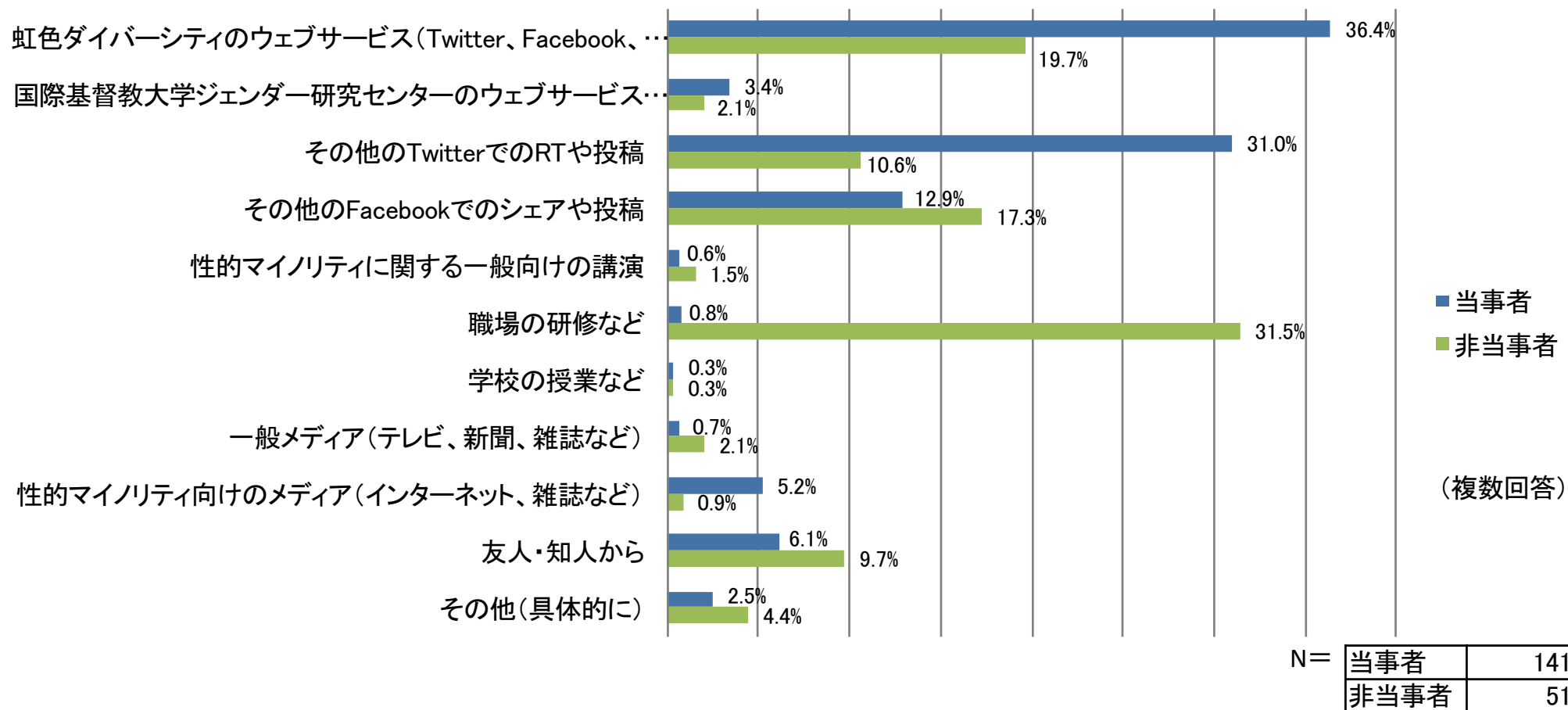
非当事者



✓ アンケートに初参加の当事者が約8割で、実施者としては意外な結果であった

31.知った経緯

このアンケートを知った経緯として、当てはまる項目すべてにチェックしてください。



✓ 当事者のほとんどはインターネット上の情報からアクセスしている

32.感想

地方	FTX	LGBTに対する配慮が行われているニュースを目にするようになりましたが、都市部や大企業が主であり、地方都市の中小企業ではいまだに存在しないものとして扱われている。
推進担当者	シスH女性	ダイバーシティと言いながら、LGBTを理解出来ない人を敵視するような人事担当者がある。LGBTを推進する彼女が暴走していて、周りは結構引き気味。
グループ会社	ゲイ	人事部長と飲む機会があり、カミングアウトしたが、誰にも話さない方がいいと言われた。大手企業のグループ会社だから親会社が動かないと、子会社は動きにくいと言っていた。
職場の認識	シスH女性	社長が職場懇談会でLGBTに言及したとき、知らないと回答した人がほとんどだった。
職場の認識	シスH女性	大型スーパー勤務ですが、LGBTフレンドリーな店だと発信すると、オカマや変態がこぞってくるのでは？とか、ストレートのお客様が離れるのでは？とか、不安な人がいそう。
研修の効果	レズビアン	行政に勤めているが、まだLGBTに対する差別的な言動は聞かれ、その度に辛くなる。人権研修を行っているが、形ばかりに感じる。
ワークライフバランス	レズビアン	性別違和症候群で、女性性を求められる仕事には就けません。仕事を転々としながら、生活しています。ワークライフバランスの取れる仕事に就くのは夢のまた夢です。
気付き	シスH男性	回答しながら、LGBTへの差別について、相談できるような窓口がないことに気づきました
データの活用	レズビアン	アンケート結果がどのような形で活かされているのか、知りたい。
データの活用	FTM	社内アンケートの性別欄に、その他が増えました。嬉しいです。虹色ダイバーシティの活動の恩恵を受けています。感謝しています。

(注)プライバシー保護のため、大意を変えずに、表現を少し変更しています

まとめ



KEY FINDINGS

- ・ハラスメントが少ない職場の方が勤続意欲が高い
- ・ハラスメントがある場合に、カミングアウトしていないと社内で相談しにくい
- ・トランスジェンダーの5人に1人が健康診断を受けていない
- ・何らかのLGBT施策をしている職場は、さほど増えていない(周知されていない?)
- ・都会も地方も、差別的言動があることは変わらないが、地方の方が職場でのカミングアウトが少ない(地方の方がアライが少ない/認識できないことが影響?)
- ・仕事で安定した地位にある人の方がカミングアウトしやすい
- ・初参加の人が多くにもかかわらず、昨年と同じ設問に関しては、ほぼ同様の傾向
 - LGBTに対する差別的言動は、当事者の勤続意欲にマイナスの影響
 - 就職や転職に困難を感じる当事者が多い(特にトランスジェンダー)

Thank you ;)

- ❖ 回答者の皆さま、広報に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について、社会的な関心の喚起にご協力下さい。
- ❖ 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。



添付資料



設問 1/2

1	あなたの年齢をお答えください。
2	あなたが現在自認している性別をお答えください。
3	あなたが出生時に戸籍や出生届に記載された性別をお答えください。
4	あなたは現在の職場でどの性別として働いているか、お答えください。
5	あなたが好きになる相手の性別について、お答えください。
6	あなたが現在、お住まいの都道府県をお答えください。職場ではなく居住地で選択してください。
7	あなたが現在、お住まいの地域は、どのような地域だと思いますか。最も近いものをお答えください。
8	あなたの現在の就業状況として、もっともあてはまるものをお答えください。
9	あなたの現在の仕事について、雇用形態をお答えください。（現在働いていない方は、直前の仕事についてお答えください。複数の仕事をしている方は、主な仕事についてお答えください。）
10	あなたの1週間の平均的な労働時間をお答えください。（残業時間含む）
11	現在の会社・組織で何年間働いてきたか、お答えください。（自営業の方は、自営で働き始めてからの年数でお答えください。）
12	あなたの就職・転職活動において、自分のセクシュアリティ（性自認、性的指向など）やパートナーに関連して、何か困難を感じたことがあるか、お答えください。
13	あなたは現在の職場で今後も働きたいと思うか、お答えください。
14	あなたの現在の職場で、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どの程度あるか、お答えください。就業時間、休憩時間、就業時間後を含みます。
15	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）
16	あなたの現在の職場で性的マイノリティに関する差別的言動を見聞きした場合に、あなたはどこに相談できると思いますか。当てはまるものすべてにチェックしてください。（複数回答）
17	あなたの現在の職場で、以下のような言動を見聞きしたことがありますか。見聞きしたことがある項目すべてにチェックしてください。（複数回答）

設問 2/2

18	あなたは定期的に次のような健康診断(人間ドック含む)を受けていますか。当てはまるものすべてにチェックしてください。(複数回答)
19	あなたの現在の職場には、性的マイノリティについて理解し、支援する人(アライ)がいるか、お答えください。自分自身がアライである場合も含みます。
20	あなたの現在の職場では、何らかの性的マイノリティに関する施策をしていますか。当てはまる項目すべてにチェックしてください。外資系の会社の場合は、日本で適用されている施策をお答えください。(複数回答)
21	職場でどのような性的マイノリティに関する施策があればいいと思いますか。当てはまる項目すべてにチェックしてください。すでに施策としてある場合は、今後も継続して欲しいと思うものをお答えください。(複数回答)
22	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)
23	性的マイノリティに配慮している商品やサービスに興味がありますか。興味がある分野すべてにチェックしてください。(複数回答)
24	現時点で、自分が性的マイノリティであることを伝えている(カミングアウトしている)範囲を教えてください。(複数回答)
25	あなたの現在の職場において、性的マイノリティである、または、性的マイノリティであると思われる同僚、上司、部下を知っていますか。当事者の方は、ご自身以外でご存じの方がいるかどうかをお答えください。
26	現在の家族構成について、同居している人すべてにチェックしてください。(複数回答)
27	あなたの現在の仕事について、もっとも当てはまる業種をお答えください。
28	あなたの現在の仕事について、もっとも当てはまる職業をお答えください。
29	あなたの現在の年収をお答えください。家賃収入、株の配当金など、仕事以外からの収入も含めてください。就業1年未満の方は見込みでお答えください。
30	あなたの最終学歴をお答えください。
31	これまでに虹色ダイバーシティによる「LGBTに関する職場環境アンケート」に回答した経験はありますか。(2013年～2015年に実施)
32	このアンケートを知った経緯として、当てはまる項目すべてにチェックしてください。(複数回答)
33	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)

基礎集計表



「LGBT に関する職場環境アンケート 2016」調査票・基礎集計表¹

2016 年 7 月 7 日

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

はじめに

このアンケートは、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）などの性的マイノリティが働きやすい職場づくり、及び、性的マイノリティも含む職場のダイバーシティ施策推進のための調査です。日本の職場で働いた経験のある方でしたらどなたでも回答できますので、是非ご協力をお願いいたします。アンケートの結果は、統計処理の上、虹色ダイバーシティのホームページなどで公開予定です。

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

【事前に必ずお読みください】

- ・回答項目は全部で 33 問あり、標準的な回答時間は 15 分～25 分です。
- ・あなたの名前やメールアドレス、会社名など、個人が特定可能な情報を記入する箇所はありません。
- ・自由記載欄は 3 カ所で回答は任意となっております。それ以外の項目は選択式です。
- ・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。
- ・性的マイノリティの当事者も、当事者以外の方も回答する事が出来ます。
- ・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。

¹ 回答者のセクシュアリティ分類については報告会資料に掲載してある。また、セクシュアリティ別に集計した調査結果についても一部、報告会資料に掲載してある。

- ・過去の職場、副業的な職場に関するエピソード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。
- ・パソコン端末、スマートフォン、タブレット端末から回答可能です。
- ・複数の方が同じ端末から回答する事はできません。

1. あなたの年齢をお答えください。(実数記入)

10代 [78人、3.4%]

20代 [784人、34.1%]

30代 [690人、30.0%]

40代 [521人、22.7%]

50代以上 [225人、9.8%]

欠損値 [0人]

2. あなたが現在自認している性別をお答えください。

女性 [1,032人、45.2%]

男性 [939人、41.1%]

Xジェンダー・無性別・両性 [266人、11.6%]

その他(具体的に) [47人、2.0%]

欠損値 [14人]

3. あなたが出生時に戸籍や出生届に記載された性別をお答えください。

女性 [1,291人、56.6%]

男性 [991人、43.4%]

欠損値 [16人]

4. あなたは現在の職場でどの性別として働いているか、お答えください。

女性 [1,200人、53.0%]

男性 [981人、43.3%]

Xジェンダー・無性別・両性 [43人、1.9%]

その他(具体的に) [42人、1.9%]

欠損値 [32人]

5. あなたが好きになる相手の性別について、お答えください。

女性 [754 人、33.5%]

男性 [840 人、37.3%]

両性（女性、男性） [213 人、9.5%]

相手の性別は問わない [305 人、13.6%]

該当なし（特定の人を好きにならない） [80 人、3.6%]

その他（具体的に） [58 人、2.5%]

6. あなたが現在、お住まいの都道府県をお答えください。職場ではなく居住地で選択してください。

北海道 [49 人、2.2%]

青森県 [12 人、0.5%]

岩手県 [12 人、0.5%]

宮城県 [13 人、0.6%]

秋田県 [10 人、0.4%]

山形県 [6 人、0.3%]

福島県 [7 人、0.3%]

茨城県 [29 人、1.3%]

栃木県 [14 人、0.6%]

群馬県 [5 人、0.2%]

埼玉県 [131 人、5.9%]

千葉県 [99 人、4.4%]

東京都 [752 人、33.7%]

神奈川県 [245 人、11.0%]

新潟県 [26 人、1.2%]

富山県 [7 人、0.3%]

石川県 [15 人、0.7%]

福井県 [4 人、0.2%]

山梨県 [11 人、0.5%]

長野県 [9 人、0.4%]

岐阜県 [16 人、0.7%]

静岡県 [33 人、1.5%]

愛知県 [78 人、3.5%]

三重県 [19 人、0.9%]
滋賀県 [13 人、0.6%]
京都府 [68 人、3.0%]
大阪府 [212 人、9.5%]
兵庫県 [67 人、3.0%]
奈良県 [20 人、0.9%]
和歌山県 [12 人、0.5%]
鳥取県 [4 人、0.2%]
島根県 [6 人、0.3%]
岡山県 [19 人、0.9%]
広島県 [25 人、1.1%]
山口県 [6 人、0.3%]
徳島県 [5 人、0.2%]
香川県 [13 人、0.6%]
愛媛県 [9 人、0.4%]
高知県 [6 人、0.3%]
福岡県 [60 人、2.7%]
佐賀県 [9 人、0.4%]
長崎県 [10 人、0.4%]
熊本県 [9 人、0.4%]
大分県 [12 人、0.5%]
宮崎県 [7 人、0.3%]
鹿児島県 [8 人、0.4%]
沖縄県 [31 人、1.4%]
欠損値 [65 人]

7. あなたが現在、お住まいの地域は、どのような地域だと思いますか。最も近いものをお答えください。

大都市の中心部 [651 人、29.2%]
大都市の郊外 [704 人、31.6%]
中小都市 [650 人、29.2%]
町村部 [206 人、9.3%]
人家がまばらな農山漁村 [15 人、0.7%]

欠損値 [72 人]

8. あなたの現在の就業状況として、最もあてはまるものをお答えください。

仕事をしている [1,797 人、80.9%]

失業中、求職中 [120 人、5.4%]

主に通学をしている（就職活動中含む） [198 人、8.9%]

主に家事をしている [41 人、1.8%]

その他（具体的に） [66 人、3.0%]

欠損値 [76 人]

9. あなたの現在の仕事について、雇用形態をお答えください。（現在働いていない方は、直前の仕事についてお答えください。複数の仕事をしている方は、主な仕事についてお答えください。）

正規の職員、従業員（無期契約） [1,285 人、58.5%]

派遣、契約、嘱託（契約期間あり） [353 人、16.1%]

パート、アルバイト [373 人、17.0%]

会社役員 [31 人、1.4%]

自営 [93 人、4.2%]

家業の手伝い、内職 [21 人、1.0%]

その他（具体的に） [42 人、1.9%]

欠損値 [100 人]

10. あなたの1週間の平均的な労働時間をお答えください。（残業時間含む）

20 時間未満（短時間労働） [269 人、12.3%]

21～40 時間（ほぼ法定労働時間内） [760 人、34.7%]

41～50 時間（月の残業 45 時間以内） [717 人、32.7%]

51～55 時間（月の残業 46～60 時間程度） [209 人、9.5%]

56～60 時間（月の残業 61～80 時間程度） [116 人、5.3%]

61～65 時間（月の残業 81～100 時間程度） [59 人、2.7%]

65 時間以上（月の残業 100 時間以上） [60 人、2.7%]

欠損値 [108 人]

11. 現在の会社・組織で何年間働いてきたか、お答えください。（自営業の方は、自営で

働き始めてからの年数でお答えください。)(実数記入)

0～4年 [1,274人、58.7%]

5～9年 [384人、17.7%]

10～19年 [315人、14.5%]

20～29年 [136人、6.3%]

30年以上 [62人、2.9%]

欠損値 [127人]

12. あなたの就職・転職活動において、自分のセクシュアリティ（性自認、性的指向など）やパートナーに関連して、何か困難を感じたことがあるか、お答えください。

ある [485人、22.5%]

どちらかと言えばある [373人、17.3%]

どちらとも言えない [188人、8.7%]

どちらかと言えない [298人、13.8%]

ない [813人、37.7%]

欠損値 [141人]

13. あなたは現在の職場で今後も働きたいと思うか、お答えください。

そう思う [697人、32.4%]

ややそう思う [524人、24.4%]

どちらとも言えない [380人、17.7%]

ややそう思わない [160人、7.4%]

そう思わない [310人、14.4%]

該当なし（個人経営など） [77人、3.6%]

欠損値 [150人]

14. あなたの現在の職場で、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どの程度あるか、お答えください。就業時間、休憩時間、就業時間後を含みます。

よくある [201人、9.4%]

ときどきある [878人、41.1%]

どちらとも言えない [241人、11.3%]

あまりない [425人、19.9%]

まったくない [338人、15.8%]

該当なし（個人経営など） [55 人、2.6%]

欠損値 [160 人]

15. 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）

16. あなたの現在の職場で性的マイノリティに関する差別的言動を見聞きした場合に、あなたはどこに相談できると思いますか。当てはまるものすべてにチェックしてください。（複数回答）

上司 [420 人、20.2%]

同僚、部下 [450 人、22.0%]

人事、ダイバーシティ部門 [278 人、13.6%]

職場内部の相談窓口 [267 人、6.3%]

労働組合 [128 人、6.3%]

産業医、保健センター [102 人、5.0%]

外部の相談窓口 [331 人、16.2%]

労働基準監督署 [85 人、4.2%]

弁護士、法テラス [135 人、6.6%]

職場外の友人、知人 [946 人、46.2%]

どこにも相談しない [568 人、27.7%]

該当なし（個人経営など） [79 人、3.9%]

その他（具体的に） [142 人、6.9%]

欠損値 [251 人]

17. あなたの現在の職場で、以下のような言動を見聞きしたことがありますか。見聞きしたことがある項目すべてにチェックしてください。（複数回答）

結婚の予定や恋人の有無を聞く [1,480 人、72.9%]

「女性はすぐに辞める」などと言う [295 人、14.5%]

「女/男らしくしろ」などと言う [662 人、32.6%]

育児休職中、短時間勤務中の従業員を悪く言う [371 人、18.3%]

周りに他の人がいる場所で大声で注意する [694 人、34.2%]

誰かが同性愛者なのではないかと噂する [724 人、35.6%]

誰かの性別を勝手に推測したり、噂したりする [398 人、19.6%]
「この職場には性的マイノリティはいない」などと言う [201 人、9.9%]
学歴や雇用形態によって対応を変える [432 人、21.3%]
取引先に対して横柄な態度をとる [270 人、13.3%]
特定の国や民族について悪く言う [489 人、24.1%]
特定の宗教について悪く言う [271 人、13.3%]
障がい者に対して、出来ないことを責める [175 人、8.6%]
「あの地域は危ない」などと噂する [403 人、19.8%]
いずれも職場で見聞きしたことはない [194 人、9.6%]
該当なし（個人経営など） [85 人、4.2%]
欠損値 [267 人]

18. あなたは定期的に次のような健康診断（人間ドック含む）を受けていますか。当てはまるものすべてにチェックしてください。（複数回答）

職場や学校の健康診断 [1,575 人、77.6%]
自治体の健康診断・検診 [119 人、5.9%]
その他に個人的に受けている [219 人、10.8%]
どれも受けていない [270 人、13.3%]
欠損値 [268 人]

19. あなたの現在の職場には、性的マイノリティについて理解し、支援する人（アライ）がいるか、お答えください。自分自身がアライである場合も含みます。

いる [790 人、39.0%]
いない [374 人、18.5%]
わからない [787 人、38.8%]
該当なし（個人経営など） [76 人、3.7%]
欠損値 [271 人]

20. あなたの現在の職場では、何らかの性的マイノリティに関する施策をしていますか。当てはまる項目すべてにチェックしてください。外資系の会社の場合は、日本で適用されている施策をお答えください。（複数回答）

差別の禁止の明文化、経営層の支援宣言 [195 人、9.7%]
福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い [50 人、2.5%]

性同一性障がいを含むトランスジェンダーの従業員への配慮 [159 人、7.9%]
相談窓口の設置 [185 人、9.2%]
性的マイノリティと支援者（アライ）の職場内グループの運営 [52 人、2.6%]
職場内の啓発イベント（勉強会、意識調査など） [216 人、10.8%]
職場外の性的マイノリティに関するイベントへの協賛 [77 人、3.8%]
LGBT 市場向けのサービスや商品の提供 [47 人、2.3%]
性的マイノリティに関して、何の対応もない [820 人、40.8%]
分からない [477 人、23.7%]
該当なし（個人経営など） [239 人、11.9%]
その他（具体的に） [83 人、4.1%]
欠損値 [289 人]

21. 職場でどのような性的マイノリティに関する施策があればいいと思いますか。当てはまる項目すべてにチェックしてください。すでに施策としてある場合は、今後も継続して欲しいと思うものをお答えください。（複数回答）

差別の禁止の明文化、経営層の支援宣言 [1,025 人、51.6%]
福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い [1,220 人、61.5%]
性同一性障がいを含むトランスジェンダーの従業員への配慮 [1,139 人、57.4%]
相談窓口の設置 [822 人、41.4%]
性的マイノリティと支援者（アライ）の職場内グループの運営 [562 人、41.4%]
職場内の啓発イベント（勉強会、意識調査など） [913 人、46.0%]
職場外の性的マイノリティに関するイベントへの協賛 [609 人、30.7%]
LGBT 市場向けのサービスや商品の提供 [407 人、20.5%]
性的マイノリティに関する施策は必要ない [89 人、4.5%]
分からない [195 人、9.8%]
該当なし（個人経営など） [65 人、3.3%]
その他（具体的に） [46 人、2.3%]
欠損値 [313 人]

22. 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）

23. 性的マイノリティに配慮している商品やサービスに興味がありますか。興味がある分野すべてにチェックしてください。(複数回答)

性的マイノリティに配慮している商品やサービスに特に興味はない [262 人、13.3%]

日常（食品、ファッション、美容、書籍など） [860 人、43.7%]

レジャー（旅行、ホテル、スポーツなど） [906 人、46.1%]

車、バイク [161 人、8.2%]

冠婚葬祭（結婚式、葬儀など） [937 人、47.6%]

金融商品（生命保険、自動車保険など） [857 人、43.6%]

医療、福祉、介護 [1,113 人、56.6%]

住宅、不動産 [881 人、44.8%]

通信、インターネットサービス [402 人、20.4%]

法律サービス（公正証書作成など） [918 人、46.7%]

上記で興味のある分野はない [145 人、7.4%]

その他（具体的に） [58 人、2.9%]

欠損値 [331 人]

24. 現時点で、自分が性的マイノリティであることを伝えている（カミングアウトしている）範囲を教えてください。(複数回答)

該当しない（性的マイノリティの当事者ではない） [587 人、30.1%]

誰にもカミングアウトしていない [86 人、4.4%]

性的マイノリティ当事者の友人 [1,035 人、53.1%]

性的マイノリティ以外の友人 [953 人、48.9%]

兄弟姉妹 [523 人、26.8%]

母親 [620 人、31.8%]

父親 [387 人、19.9%]

上司 [358 人、18.4%]

同僚、部下 [431 人、22.1%]

取引先、顧客 [102 人、5.2%]

隣人、地域の人 [88 人、4.5%]

その他（具体的に） [181 人、9.3%]

欠損値 [349 人]

25. あなたの現在の職場において、性的マイノリティである、または、性的マイノリテ

イであると思われる同僚、上司、部下を知っていますか。当事者の方は、ご自身以外で
ご存じの方がいるかどうかをお答えください。

いる [535 人、27.5%]

いない [1,309 人、67.2%]

該当なし（個人経営など） [103 人、5.3%]

欠損値 [351 人]

26. 現在の家族構成について、同居している人すべてにチェックしてください。（複数回
答）

単身（ひとり暮らし） [657 人、33.8%]

母親、父親 [558 人、28.7%]

祖父母 [76 人、3.9%]

子ども [226 人、11.6%]

兄弟姉妹 [261 人、13.4%]

配偶者・パートナー [606 人、31.2%]

配偶者・パートナーの母親、父親 [22 人、1.1%]

配偶者・パートナーの祖父母 [2 人、0.1%]

配偶者・パートナーの子ども [50 人、2.6%]

配偶者・パートナーの兄弟姉妹 [2 人、0.1%]

その他の親族、姻族 [18 人、0.9%]

友人、知人（シェアハウス含む） [55 人、2.8%]

その他（具体的に） [21 人、1.1%]

欠損値 [354 人]

27. あなたの現在の仕事について、もっともあてはまる業種をお答えください。

農林水産業 [7 人、0.4%]

製造業、建設業、エネルギー産業 [314 人、16.2%]

流通業（運輸、倉庫、卸、小売など） [126 人、6.5%]

情報、通信、システム [166 人、8.6%]

法律、会計 [23 人、1.2%]

旅行、宿泊 [35 人、1.8%]

メディア、広告、芸術、クリエイティブ [147 人、7.6%]

金融（銀行、証券、保険など） [61 人、3.1%]

不動産 [13 人、0.7%]
教育、研究 [208 人、10.7%]
医療、福祉、介護 [247 人、12.7%]
その他のサービス業 [361 人、18.6%]
公益関係（行政、政治、NPO、公益法人など） [146 人、7.5%]
その他（具体的に） [86 人、4.4%]
欠損値 [358 人]

28. あなたの現在の仕事について、もっとも当てはまる職業をお答えください。

管理職、役員（会社役員、団体役員、議員など） [113 人、5.8%]
専門職、技術職（医師、弁護士、税理士、研究者、エンジニア、デザイナー、記者、教員など） [597 人、30.9%]
事務（一般事務、経理、人事、オペレータなど） [454 人、23.5%]
販売・営業職（営業、店員など） [343 人、17.7%]
対人サービス職（介護士、美容師、調理人、アパート管理人など） [180 人、9.3%]
保安職（自衛官、警察官、消防官、警備員など） [9 人、0.5%]
農林水産従事者（農耕従事者、造園業など） [7 人、0.4%]
工場労働（機械制御・監視員、製造・加工・組立・検査従事者など） [58 人、3.0%]
運転（運転手、船員、車掌など） [14 人、0.7%]
建設・採掘労働（土木従事者、大工など） [17 人、0.9%]
運搬・清掃（郵便配達員、清掃員、ゴミ収集など） [16 人、0.8%]
その他（内容の記載は任意）（自由記載） [127 人、6.6%]
欠損値 [363 人]

29. あなたの現在の年収をお答えください。就業1年未満の方は見込みでお答えください。

0～99 万円 [198 人、10.3%]
100～199 万円 [252 人、13.1%]
200～299 万円 [377 人、19.5%]
300～399 万円 [292 人、15.1%]
400～599 万円 [398 人、20.6%]
600～999 万円 [234 人、12.1%]
1000 万円以上 [94 人、4.9%]

分からない [28 人、1.5%]
答えたくない [58 人、3.0%]
欠損値 [367 人]

30. あなたの最終学歴をお答えください。

中学 卒業 [14 人、0.7%]
高等学校 中退 [32 人、1.7%]
高等学校 在学中・卒業 [292 人、15.1%]
専門学校・短大・高専 中退 [45 人、2.3%]
専門学校・短大・高専 在学中・卒業 [304 人、15.8%]
大学 中退 [74 人、3.8%]
大学 在学中・卒業 [893 人、46.3%]
大学院 中退 [33 人、1.7%]
大学院 在学中・卒業 [215 人、11.1%]
答えたくない [18 人、0.9%]
その他（具体的に） [9 人、0.5%]
欠損値 [369 人]

31. これまでに虹色ダイバーシティによる「LGBT に関する職場環境アンケート」に回答した経験はありますか。（2013 年～2015 年に実施）

昨年以前のアンケート調査に回答した [335 人、17.4%]
回答したことはない（今回が初めて） [1,593 人、82.6%]
欠損値 [370 人]

32. このアンケートを知った経緯として、当てはまる項目すべてにチェックしてください。（複数回答）

虹色ダイバーシティのウェブサービス（Twitter、Facebook、ホームページ等） [741 人、38.5%]
国際基督教大学ジェンダー研究センターのウェブサービス（Twitter、Facebook、ホームページ等） [71 人、3.7%]
その他の Twitter での RT や投稿 [595 人、30.9%]
その他の Facebook でのシェアや投稿 [322 人、16.7%]
性的マイノリティに関する一般向けの講演 [20 人、1.0%]

職場の研修など [197 人、10.2%]

学校の授業など [8 人、0.4%]

一般メディア（テレビ、新聞、雑誌など） [24 人、1.2%]

性的マイノリティ向けのメディア（インターネット、雑誌など） [95 人、4.9%]

知人・友人から [162 人、8.4%]

その他（具体的に） [69 人、3.6%]

欠損値 [372 人]

33. 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）

以上

6/19 報告会における 石田 仁 さまの配布資料

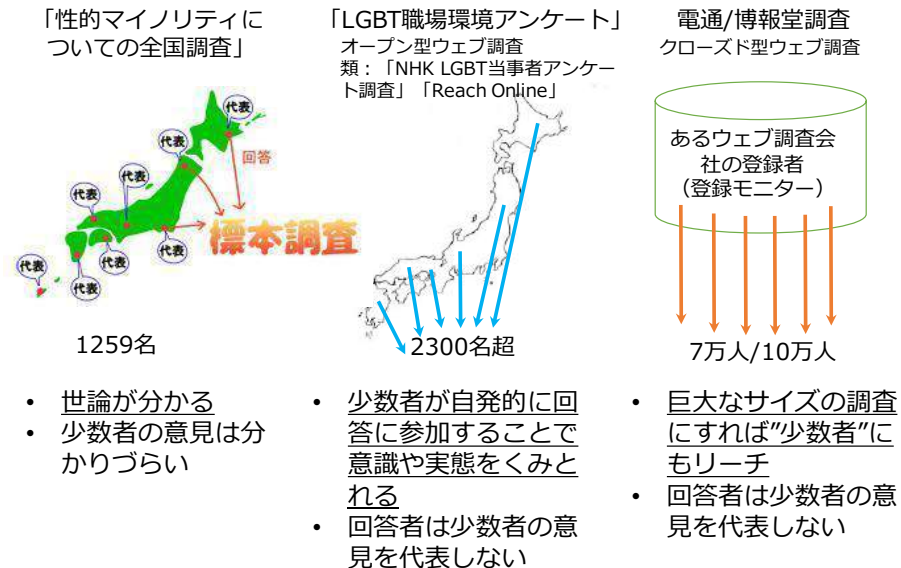


石田 コメント 配付資料

◆ 職場環境アンケートへのコメント まとめ

- Gは、大都市中心部に居住、一人暮らしをする者の割合が高い
- Tは、派遣やバイトなどの有期雇用にある割合が高い
- Tは、就職・転職時に困難に直面する者の割合が高い
- Tは、比較的親との同居率が高く、Gは低い
→Tの就業上の困難さをより調べる価値あり
- 年収は生まれの性別（女性）によっておおむね規定
→社会のジェンダー構造
- 差別的言動の見聞きは当事者と非当事者で大きな差がある
→さらなる啓発の必要性
- ジェンダーハラスメントの認知はGB男性とそれ以外とで分析を
- ウェブ調査の利点を活かし...
→ニーズ設問はランダム化
→スキップロジック機能を使って、論理矛盾の発生や、スナップ・ミスを防ぐ

◆ 3つの調査の性質のちがい



◆ 「職場の同僚」が性的マイノリティだったら…？

(1) 以下の人が同性愛者だったら、あなたはどのように思いますか。

(2) 以下の人が性別を変えた人だったら、あなたはどのように思いますか。

	1 嫌ではない	2 嫌ではない どちらかと	3 どちらか 嫌だと	4 嫌だ
同性愛者 だったら、				
近所の人	1	2	3	4
職場の同僚	1	2	3	4
きょうだい	1	2	3	4
自分の子ども	1	2	3	4

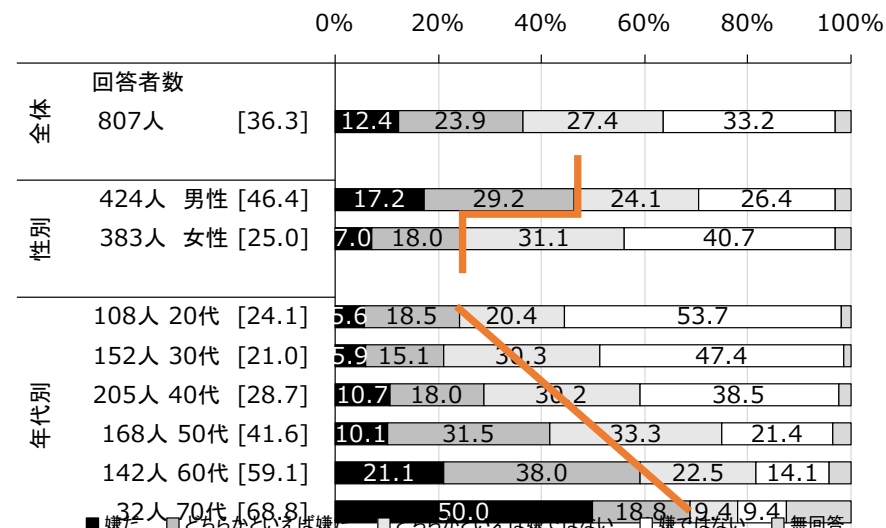
- 選択肢を“否定的”にした理由
- 先行研究と一致させるため
- “肯定的”選択肢の難しさ
(「よい(⇒よくない)」 「うれしい(⇒うれしくない)」 「構わない」…?)
- 否定と肯定を一次元に並べることが可能か？
- 一般論として、社会通念に沿わない質問を社会調査ですると、回答者の一部は質問のミス・誤字だと思い、回答しなかったり、逆を答えたりする。(そして逆を答えた人が何割いるのか分からない)
- とはいえ“ネガティブさを再生産する”という批判は論破できない。*

嫌だ ← → 構わない

* この他、肯定的な文や選択肢だと、いわゆる「社会的望ましさ」に一層交絡しやすい可能性がある

◆ Q 同僚が「同性愛者」だった場合 (嫌⇔嫌でない)

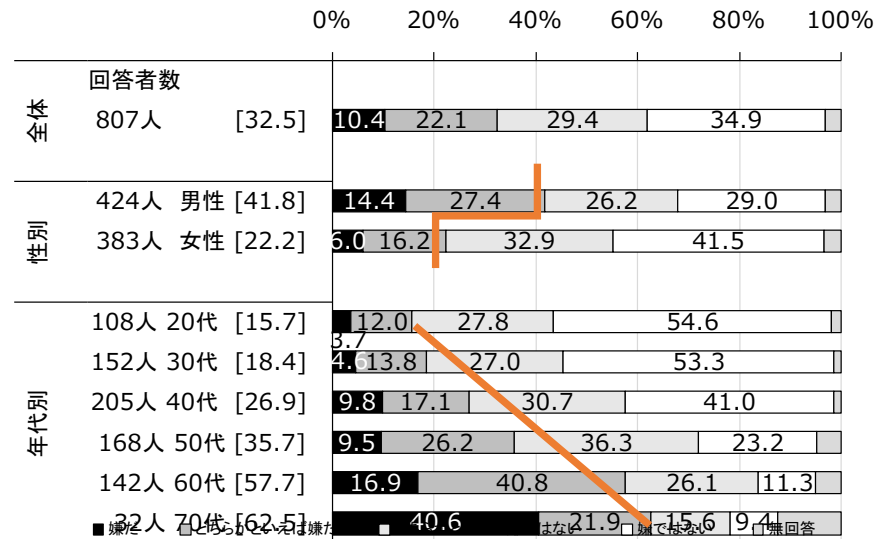
☑ 女性<男性、若者<高齢者 が「嫌だ」を選ぶ割合が多い



資料作成
釜野さおり

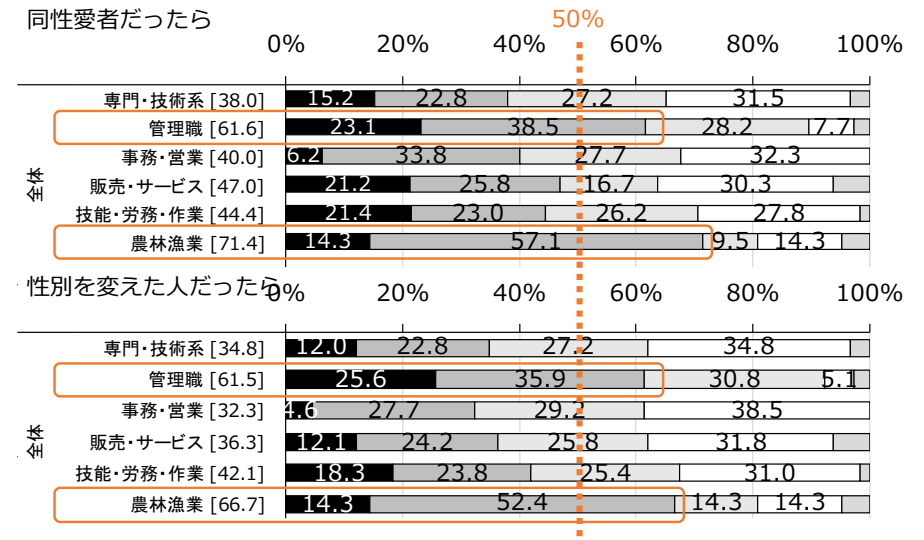
◆ Q 同僚が「性別を変えた人」だった場合 (嫌↔嫌でない)

☑ 女性<男性、若者<高齢者 が「嫌だ」を選ぶ割合が多い



◆ 仕事の種類別

☑ 同ノ性いづれも、管理職、農林漁業従事者 が「嫌だ」を選ぶ割合が多い

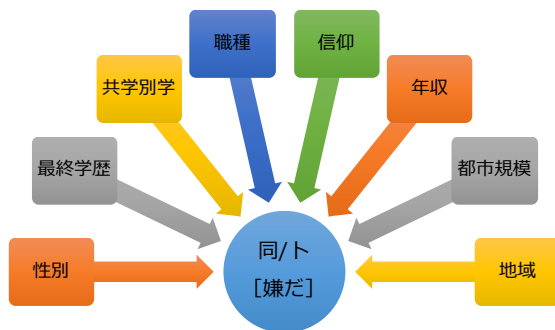


◆ 背景となっている (かもしれない) 各種要因を独立して見ることでできる分析をします

現在仕事についている40-69歳に限定しました

ロジスティック回帰分析

- 被説明変数
[嫌ではない] 0 → [嫌だ] 1
(4件法を2値化)
- 基準値の選択は…
- 該当者が最も多い
 - 学歴: 高卒
 - 共学別学: 共学
 - 職種: 販売・サービス
 - 地域: 関東
- クロスで寛容なカテゴリー
 - 性別(性自認): 女性
 - 信仰: なし
 - 都市規模: 政令市23区
- 上記を基準値とし、他をダミー化



強制投入法・変数増加法・変数減少法を用いた。以下、探索的分析のため、最も変数残りやすい変数減少法のための結果を掲げる。
ステップワイズをする際の確率の規準は投入が.05、除去が.10

◆ 結果

ロジスティック回帰分析 (変数減少法 (尤度比)) による

職場の同僚が同性愛者だったら

職場の同僚が性別を変えた人だったら

回答者が「嫌だ」を選ぶ確率を上げる要因

下げる要因

- 男性であること
- 男子高出身であること

- 男性であること
- 管理職についていること
- 北陸に住んでいること

- 専門学校卒業であること
- 事務・営業職についていること
- 専門・技術職についていること

- 年収800万円以上であること
- 近畿に住んでいること

職場での性的ダイバーシティを進ませない要因の可能性

まとめ

- ・様々な性自認や性的指向を持つ人々（内閣府第3次男女共同参画基本計画第8分野）を含んだ、誰もが就業しやすい職場環境をつくるためには、とりわけ男性への啓発が必要である（同第3分野）。
- ・職場における同性愛者に対する態度は、男性ジェンダーが密接に関わっている可能性がある。
- ・トランスの人々に関しては、管理職の無理解が、職場での性的ダイバーシティを遅めている可能性がある。
- ・また、「トランスジェンダーと職場環境」をテーマとした啓発は、とりわけ北陸地方が必要であるといえる。