7,162
VOICES

職場のLGBT白書

深刻なハラスメントと変化の兆し

アンケート調査 nijiVOICE 2018,2019,2020 に寄せられた7,162名の声から

Workplace Equality in Japan [White Paper]

There is still a long way to workplace equality.
Voices of 7,162 LGBTQ and allies.

NIJI BRIDGE

やるべき事は、まだまだある

NIJIIRO DIVERSITY
認定NPO法人 虹色ダイバーシティ

目次

はじめに	ページ　3
研究参加者	4
参考：日本の LGBT に関する法整備の状況	5
本書で使用する用語	6
Executive Summary	8
調査の概要	10
本書での分析に用いる分類	13
回答者の属性と標本の代表性（主執筆者：平森）	15
データ分析（主執筆者：村木）	24
雇用形態	24
雇用形態	26
労働時間	29
職場の規模	30
職種	31
年収	33
職場の LGBT 施策	36
差別的言動、ハラスメント	44
カミングアウト	46
アライ	49
勤続意欲	50
心理的安全性	53
メンタルヘルス	56
心身の健康	58
パートナーシップ制度の影響	65
暮らしの状況	68
新型コロナウイルス感染拡大の影響	74
差別的言動の経験（自由記載欄）（主執筆者：三上）	78
配慮を感じた経験（自由記載欄）（主執筆者：山脇）	114
Appendix（各年の報告書へのリンク）	146

はじめに

2015 年の渋谷区・世田谷区でのパートナーシップ登録制度開始の前後から、行政や企業での LGBT 等の性的マイノリティ（以下、LGBT と表記）に関する取り組みが進み、メディアでの報道が飛躍的に増えました。では、実際に一人ひとりの LGBT のおかれた環境には変化があったのでしょうか。

私たちは 2018 年、2019 年、2020 年と 3 年連続で、累計 7,162 名規模のアンケート調査を行なっています。このデータを用いて、3 年間の「経年変化」を捉える分析と、3 年分の「統合データ」を利用したこれまでよりも詳細な SOGI 別の分析を行い、LGBT の職場環境や生活の現状をまとめたのがこの白書です。後半では、差別的言動と配慮を感じた言動に関する自由記載欄のテキスト分析も行なっています。

3 年という短い期間で劇的に改善が見られるデータもありますが、職場のハラスメントの状況や心身の健康に関しては、残念ながら、LGBT は変わらず厳しい状況にあることが分かりました。また、LGBT 内でも性のあり方による格差があることが改めて確認されました。

2021 年 10 月現在、新型コロナウイルスの感染拡大は続いており、日本の景気や雇用は厳しい状況が続いています。世界的には、このパンデミックが、普段から脆弱な状況におかれている女性や難民、そして LGBT に、より深刻な影響を与えていると懸念されています(例：国連 https://www.un.org/en/coronavirus/un-supports-lgbti-community-during-covid-19-pandemic)。私たちは、日本でも同様の状況にあるのではないかと考えており、このままでは、LGBT の経済状況、心身の健康がさらに悪化する恐れがあります。

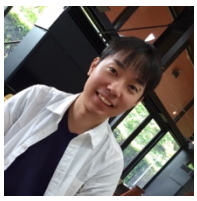
LGBT の命と健康は、後回しにして良いものではありません。私たちの調査に協力してくださった 7,162 名の声は、より実効性の高い法整備などを含め、行政や企業の更なる LGBT 施策の必要性を強く訴えかけています。

アンケート調査にご協力いただいた皆さま、分析にご協力いただいた研究者の皆さま、この白書の制作にご協力いただいた皆さまに深く感謝いたします。

認定 NPO 法人 虹色ダイバーシティ
理事長　村木 真紀

研究参加者（白書執筆者）

村木 真紀
（認定 NPO 法人 虹色ダイバーシティ 理事長）



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）

三上 純
（大阪大学大学院 人間科学研究科 博士後期課程）

山脇 佳
（大阪大学大学院 人間科学研究科 博士前期課程）

協力者

・高松 香奈（国際基督教大学 教養学部 上級准教授、
国際基督教大学ジェンダー研究センター）
・吉田　絵理子（一般社団法人にじいろドクターズ 理事）

本報告書からの引用にあたっては、以下の情報を含めていただきますようお願いいたします。
村木真紀・平森大規・三上純・山脇佳，2021，『職場の LGBT 白書――「やるべき事は、まだまだある～深刻なハラスメントと変化の兆し～」アンケート調査 niji VOICE 2018, 2019, 2020 に寄せられた 7,162 名の声から』認定 NPO 法人虹色ダイバーシティ編

参考：日本の LGBT に関する法整備の状況

日本は LGBT に関する法整備が遅れている国の一つです。2021 年 10 月現在、LGBT であることは違法ではありませんが、LGBT に関する基本法はなく、婚姻の平等（同性婚）も実現していません。トランスジェンダーが戸籍に登録された性別を変更するには「生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること」という実質的に外科的手術を求めるような厳しい要件があります。

職場に関しては、限定的な保護規定があります。男女雇用機会均等法による「セクハラ防止指針（事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針）」に性的指向、性自認という文言が明記され、労働施策総合推進法（パワハラ防止法）では、職場のパワーハラスメント防止措置が義務化されました（大企業では 2020 年 6 月施行、中小企業では 2022 年 4 月に義務化）。「パワハラ防止指針（事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針）」には、SOGI（性的指向や性自認）に関する侮辱やアウティング（性のあり方を第 3 者に暴露すること）もパワハラの 1 類型として明記されています。

本白書で使用する用語

LGBT	Lesbian（女性同性愛者）、Gay（男性同性愛者）、Bisexual（両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー）の頭文字。本白書では LGBT を SOGI に関するマイノリティ全般を指す言葉としても用いる。（LGBT ではない人は、本書ではシスジェンダー異性愛者として分析している。）
レズビアン（略号：L）	本白書では、自認する性別が「女性」で、好きになる相手の性別も「女性」と回答した人をレズビアンとして分析している。
ゲイ（略号：G）	本白書では、自認する性別が「男性」で、好きになる相手の性別も「男性」と回答した人をゲイとして分析している。
バイセクシュアル（略号：B）	本白書では、好きになる相手の性別が「両性（女性、男性）」と回答した人をバイセクシュアルとして分析している。
パンセクシュアル（略号：P）	本白書では、好きになる相手の性別に関して「相手の性別は問わない」と回答した人をパンセクシュアルとして分析している。パンセクシュアルとは、男性や女性、X ジェンダーなど、どのような性の人に対しても性愛感情を抱く人のこと。
トランスジェンダー（略号：トランス、T）	本白書では、出生時に割り当てられた性別（以下、出生時の性別と表記）と自認する性別を別にたずね、それが一致していない人をトランスジェンダーとして分析している。
シスジェンダー（略号：シス、Cis）	本白書では、出生時の性別と自認する性別を別にたずね、それが一致している人をシスジェンダーとして分析している。
ヘテロセクシュアル（異性愛者）（略号：異性愛）	本白書では、自認する性別が「女性」で、好きになる相手の性別が「男性」と回答した人、及び、自認する性別が「男性」で、好きになる相手の性別が「女性」と回答した人、をヘテロセクシュアル（異性愛者）として分析している。
無性愛者（アセクシュアル）（略号：A）	本白書では、好きになる相手の性別をたずねた設問で、「該当なし（特定の人を好きにならない）」と回答した人を無性愛者（アセクシュアル）として分析している。（本調査では恋愛的な意味で好きになるかを聞いているので、厳密にはアセクシュアルではなくアロマンティック。詳細は三宅・平森（2021）を参照のこと）
SOGI	Sexual Orientation and Gender Identity の頭文字。性愛感情をどの性別の相手に抱くか、および自認する性別のこと。SOGI に関連する侮辱的言動はパワハラの 1 類型とされており、SOGI ハラ（ソジハラ）と表現することもある。

	本白書では、出生時の性別、好きになる相手の性別、自認する性別をそれぞれ別の設問でたずねており、その組み合わせを使って分析を行なっている。
アウティング	SOGI に関連する情報を、本人の承諾なく、第 3 者が暴露すること。パワハラの 1 類型とされている。
アライ	英語で同盟者の意味。本調査では LGBT について理解し、支援する人として、職場に存在しているかどうかをたずねている。
ジェンダー	女らしさ、男らしさなど、社会的・文化的につくられる性別のこと。
X ジェンダー（略号：X）	自認する性別が女性、男性のどちらかではない人。本白書では、自認する性別を「X ジェンダー、中性、両性、無性、不定性」と回答した人を X ジェンダーとして分析している。英語圏ではノンバイナリーと呼ばれる。

職場の LGBT 白書 <Executive Summary>

2018 年、2019 年、2020 年に、累計 7,162 人の LGBT とその周囲の人たちにオンラインで任意のアンケート調査を実施（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研究）し、その 3 年分のデータを用いて、量的分析と自由記載欄のテキスト分析を行ない、以下のような結果を得た。

□ 職場において、出生時の性別、性的指向、性自認のあり方によって、大きな格差がある。

(例)トランスジェンダーは有職者の割合が少なく、非正規雇用が多い。また、生まれ女性のトランスジェンダーやバイセクシュアル等で、年収 200 万円以下の割合が高い。

→ 参照：有職者の割合、雇用形態、職場の規模、職種、年収

□ 職場でのハラスメントや差別的言動は少しずつ減っているが、今なお多くの LGBT が経験しており、中には性犯罪にあたるようなケースもある。

(例)2020 年でも同性愛者等の 39.3%、トランスジェンダーの 38.8%が職場での差別的言動が多いと回答している。自由記載欄には多種多様なハラスメントや差別的言動があった。

→ 参照：差別的言動、ハラスメント、カミングアウト、差別的言動の経験(自由記載欄)

□ 職場の LGBT 施策は、2018 年から 2020 年にかけて、大企業・官公庁中心に増えており、職場で配慮を感じた経験も多くの具体的記述があった。しかし、施策の数やアライ（同盟者）の存在などにおいて、中小企業が取り残されており、2022 年 4 月のパワハラ防止対策の義務化もあり、中小企業での取り組み強化が必要である。

(例)2020 年において LGBT 施策が「ない」という回答は、大企業・官公庁で 36.3%、中企業で 72.8%、小企業で 83.8%。職場でよく行われている LGBT に関する施策は、研修、差別禁止の明文化、相談窓口の設置である。2020 年において職場にアライが「いる」という回答は、大企業・官公庁で 58.2%、中企業で 45.7%、小企業で 43.7%。

→ 参照：職場の施策、アライ、配慮を感じた経験(自由記載欄)

□ 地方自治体のパートナーシップ制度は、2018 年から 2020 年にかけて急速に広がった。パートナーシップ制度のある自治体に居住している同性愛者等は、職場でのカミングアウト率が比較的高かった。

(例)パートナーシップ制度のある自治体に居住する同性愛者等 2018 年 10.6%→2020 年 40.4%。（2021 年 10 月 11 日時点の人口カバー率は 41.1%）

→ 参照：パートナーシップ制度の影響

□ 職場や行政の施策は進んでいるが、職場の心理的安全性や LGBT のメンタルヘルスの改善には至っておらず、まだまだ不十分である。

(例)職場の心理的安全性は LGBT の方が低く、同性愛者等ではむしろやや下がっている。トップダウン、ボトムアップ、両面からの施策を進めてほしい。自治体のパートナーシップ制度の利用者は増えているが、メンタルヘルスの改善にまでは繋がっていない。職場でも行政でも、さらなる施策の積み上げが必要と考える。

→ 参照：勤続意欲、心理的安全性、メンタルヘルス

□ 心身の健康や暮らしの状況も、出生時の性別、性的指向、性自認のあり方によって、特徴がある。

(例)うつにチェックをしたトランス女性は 36.5%で非常に高率。様々な要因が複合的に作用して、LGBT の健康に悪影響を及ぼしている。LGBT も多様な家族を営んでいるが、一般より一人暮らしの割合が高いのは、トランス女性、ゲイ、バイセクシュアル男性であり、孤独・孤立のリスクに目を向ける必要がある。

→ 参照：心身の健康、暮らしの状況

□ 2020 年の新型コロナウイルスの感染拡大の状況下で、多くの LGBT が貧困に関する経験をしているが、困窮しても相談しにくいとの声も多く、今後、継続的な調査とともに、癒しと回復への支援が必要と考えられる。

(例)非正規雇用や元々メンタルヘルスの状況が良くないトランスジェンダーで、在宅勤務の比率が低く、預金残高が 1 万円以下になったという方が 31.3%にも上った。家賃の滞納等も起きているが、経済的に困窮しても行政に相談しにくいという回答も多く、安心して相談してもらえるよう働きかけが必要である。

→ 参照：新型コロナウイルス感染拡大の影響

以上

調査の概要

「niji VOICE」は 2018 年から 2020 年まで、３年連続で行われた、インターネット経由で誰でも参加可能なオープン型のアンケート調査である。

正式名称は「LGBT と職場環境に関する Web アンケート調査 niji VOICE (調査実施年: 2018, 2019, 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～」である。調査主体は特定非営利活動法人虹色ダイバーシティであり、国際基督教大学ジェンダー研究センターに協力を得て実施した。

「niji VOICE」は、以下の問題意識の下、企画された。

(1)日本では政府統計で SOGI が項目として入っておらず、LGBT に関するデータが蓄積されていない。

(2)差別的言動は日常的にあり、職場や社会でカミングアウトする LGBT が少ないため、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。

(3)虹色ダイバーシティは職場の LGBT 施策を推進する事業を行なっていることから、職場の LGBT 施策の効果を確認したいという思いもあった。

各年の「niji VOICE」の報告書は虹色ダイバーシティの運営するウェブサイト（NIJI BRIDGE https://nijibridge.jp/）に公開しており、毎回報告会を実施している。

また、個人情報を削除したデータを東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターの SSJ データアーカイブ（https://csrda.iss.u-tokyo.ac.jp/）に寄託して公開しており、学術目的の二次分析を可能にしている。これは、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ことを意図している。

調査の概要	2018 年	2019 年	2020 年
回収期間	2018/6/1-7/16 (46 日間)	2019/6/1-7/16 (46 日間)	2020/6/1-7/16 (46 日間)
参加者	2,348 人	2,583 人	2,231 人
（本白書での量的分析の有効回答数）	2,252 人	2,442 人	2,017 人
設問数	全 50 問 （すべて任意回答）	全 45 問 （すべて任意回答）	全 45 問 （すべて任意回答）
使用したアンケートシステム	SurveyMonkey 有料版	SurveyMonkey 有料版	SurveyMonkey 有料版

案内先	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	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、2018 年の回答者へのメール	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、2018 年・2019 年の回答者へのメール、LinkedIn
広告掲載	Twitter、Facebook	Twitter、Facebook	Twitter、Instagram、Facebook
特記事項			・パワハラ指針が大企業で義務化 ・COVID-19 感染拡大下に実施（1 回目の緊急事態宣言が 2020/4/7～5/25）
参考：地方自治体の同性パートナー登録制度(調査開始時点)	7 自治体	20 自治体	51 自治体

アンケート冒頭の但し書き

・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。

・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ことはできません。

・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。（注：この記載は 2020 年のみ）

なお、先行する調査として、2014 年 1,815 人、2015 年 2,154 人、2016 年 2,298 人にアンケート調査を実施している。これらはそれぞれ単年度のプロジェクトである。

本書での分析に用いた分類

出生時の性別	性自認	性的指向	本白書での分類(1)	本白書での分類(2)	本白書での分類(3)
女性	女性	女性	シス L	シス LGBPA 他	LGBT
男性	男性	男性	シス G	シス LGBPA 他	LGBT
女性	女性	両性	シス B 女性	シス LGBPA 他	LGBT
男性	男性	両性	シス B 男性	シス LGBPA 他	LGBT
女性	女性	相手の性別は問わない	シス P 女性	シス LGBPA 他	LGBT
男性	男性	相手の性別は問わない	シス P 男性	シス LGBPA 他	LGBT
女性	女性	特定の人を好きにならない	シス A 女性	シス LGBPA 他	LGBT
男性	男性	特定の人を好きにならない	シス A 男性	シス LGBPA 他	LGBT
女性	女性	その他	シスその他女性	シス LGBPA 他	LGBT
男性	男性	その他	シスその他男性	シス LGBPA 他	LGBT
女性	男性	様々	トランス男性	トランスジェンダー	LGBT
女性	X ジェンダー等	様々	生まれ女性 X	トランスジェンダー	LGBT
男性	女性	様々	トランス女性	トランスジェンダー	LGBT
男性	X ジェンダー等	様々	生まれ男性 X	トランスジェンダー	LGBT
女性	女性	男性	シス異性愛女性	シスジェンダー異性愛者	シスジェンダー異性愛者
男性	男性	女性	シス異性愛男性	シスジェンダー異性愛者	シスジェンダー異性愛者

（注）単年度ごとの報告書では、バイセクシュアルとパンセクシュアル、アセクシュアルとその他の性的指向を合わせて分析していたが、今回の統合データでは区分して分析を行なった。

本調査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った。

回答者の属性と標本の代表性

（主執筆者：平森）

【LGBT をテーマとする量的調査の様々な手法】

現在、LGBT に関わるテーマを扱う量的調査としては大きく分けて 3 つの手法がよく用いられている（釜野ほか 2016:33-5）。1 つ目の手法は全国無作為抽出調査である。この調査は調査対象者を住民基本台帳などからランダムにくじびきやサイコロのような形で決めるというのが最大の特徴で、日本に住むすべての個人が同じ確率で選ばれる仕組みになっている。そのため、日本に住んでいる人の実態や世論の正確な縮図になる調査設計になっている。その一方で、LGBT から集められる回答は少ないため、LGBT の複雑な実態を調べることは困難である。この手法が使われている調査として、例えば「性的マイノリティについての意識：2015 年全国調査」（釜野ほか 2016）などがある。また、全国調査ではないものの、大阪市民を対象とした「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」（釜野ほか 2019; Hiramori and Kamano 2020）なども無作為抽出調査である。

2 つ目の手法はオープン型ウェブ調査、またはセルフアンケートと呼ばれる調査である。この調査手法の特徴としては、調査実施者が SNS などで調査対象となる層に広く依頼し、協力者を集める点が挙げられる。したがって、無作為抽出調査の場合と異なり、集まった回答は社会全体の正確な縮図にはならない。例えば、調査を行った結果、LGBT 回答者の貧困割合は X%であるということが分かっても、これをそのまま日本の LGBT 全体に当てはめることはできない。調査対象者がランダムに選ばれていないため、たまたま経済的に困難な状況にある LGBT が調査により関心を示し回答したという可能性もあるためである。しかしながら、調査テーマに強い関心を持つ層が自発的に回答するため、無作為抽出調査では把握困難な人口層の実態を捉えることができるという利点がある。加えて、ウェブ調査という特性を活かし、実査に時間のかかる無作為抽出調査と比べて比較的スピーディーに行うことができるため、時事的な問題にも素早く対応できるという利点もある。「niji VOICE 2018-2020」はこの手法を用いた調査である。この手法が使われている調査として、他にも「REACH Online」（日高 2016）や「アセクシュアル／アロマンティック・スペクトラム調査 2020」（Aro/Ace 調査実行委員会 2021; 三宅・平森 2021）などがある。

3 つ目の手法はクローズド型ウェブ調査、またはモニタ調査とよばれる調査である。この手法では、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。モニタ調査では一般的に謝礼が付与されるため、オープン型ウェブ調査と異なり、いわゆる無関心層や LGBT でない人からの回答も多く集めることができる。また、無作為抽出調査に比べて調査規模を拡大することへのコストが小さいため、大規模調査を行いやすく、その場合は LGBT からの回答も多く集めることができる。その一方で、調査会社に登録している調査会社モニタの

性別（女性が多い）や年齢（若年層が多い）など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。例えば、調査を行った結果、LGBT 回答者の割合は Y%であるということが分かっても、日本において LGBT が Y%いると、日本の LGBT 人口割合として一般化できるものではない。この手法が使われている調査として、例えば「LGBTQ+調査 2020」（電通ダイバーシティ・ラボ 2021）、「LGBT 意識行動調査 2019」（LGBT 総合研究所 2019）や、「LGBT に関する職場の意識調査」（連合 2016）などがある。

以上見てきたように、LGBT の分野では主にこれら 3 つの調査手法が使われることが多い。もちろん、どの手法を使った調査研究も意義のあるものであり、手法にかかわらず今後もさらなる調査研究がなされるべきというのは大前提である。しかしながら同時に、そういった調査研究に関する報道を見たり、その結果をもとに実際に政策提言を行ったりする際などには、上記で検討したような、どの調査手法を使うと何を言えるのか、何については言えないのかなどについて留意することが求められる。元々の調査研究が実際に明らかにしていること以上のことを明らかにしているかのように解釈してしまうと、それは統計データを施策に活かしているのではなく、ただ単に自らに都合のいい数字を、自説を補強するために利用しているだけになってしまう。しばしば、数字で表されるデータは「中立的・客観的」であると思われがちであるが、「調査対象者やその抽出方法」「調査票における質問文の言い回し」「質問の選択肢は適切か」「分析結果の解釈は妥当か」など、調査結果を批判的な観点から考察する必要性がある（平森 2016）。

そこで以下では、2018 年から 2020 年までの「niji VOICE」に答えた回答者がどのような人たちなのかについて取り上げた上で、回答者の性別、年代、地域区分、居住地域規模の分布が日本全体と比較してどのような特徴を持っているかについて検討する。性別、年代、地域区分については悉皆調査である「平成 27 年国勢調査」（総務省統計局 2015）、居住地域規模については全国無作為抽出調査である「日本版総合的社会調査」（JGSS）の 2018 年調査「JGSS-2018」（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）と比較する。なお、2015 年国勢調査の結果については「平成 27 年国勢調査人口等基本集計結果」（総務省統計局 2015）を加工して作成した。また、居住地域規模の設問は JGSS-2018 面接調査票の問 49 を参照して作成した（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 2019）。

【回答者の属性】

本白書では、2018 年～2020 年の 3 年分の niji VOICE データのうち、15 歳以上で、（1）現在の性自認と出生時の性別が異なる人についてはこれら 2 つの項目、（2）これらが同じ人についてはこれら 2 つの項目に加えて性的指向（好きになる性別）の 3 つの項目すべてに回答し

ている人を有効回答とし、累計 6,711 名分のデータを有効回答として分析に用いる。なお、全問任意回答のため、設問によって数が減る場合がある。

2019 年、2020 年の調査では、過去の調査への参加歴（複数回答）をたずねているが、調査の最後の方にある設問であり回答していない人も多いこと（無回答割合 24.7%（2019 年）、22.4%（2020 年））、また明確に 2018 年、2019 年の調査に参加したと回答している人の割合も少なく、それぞれの年でこの設問に回答した 7 割以上が「今回が初めて」、15%が「覚えていない」と答えている。したがって、統合データでは、同じ人が 2018 年、2019 年、2020 年と回答していたとしても、特にメールアドレス等を利用した複数年回答経験ありの回答者の同定作業は行わず、それぞれの回答を集計に含んでいる。

【有効回答者の SOGI】

2018 年、2020 年の調査では LGBT の中で「生まれ女性 X」の割合が最も高いが、2019 年のみ「シス G」の割合が最も高くなっている。特に広報のやり方を変えたわけではないので原因は不明であるが、インターネット上のゲイ参加者の多いコミュニティでこのアンケートの情報が拡散された可能性がある。このため、2019 年のデータには他の年と比較してやや特異な傾向が見られる。

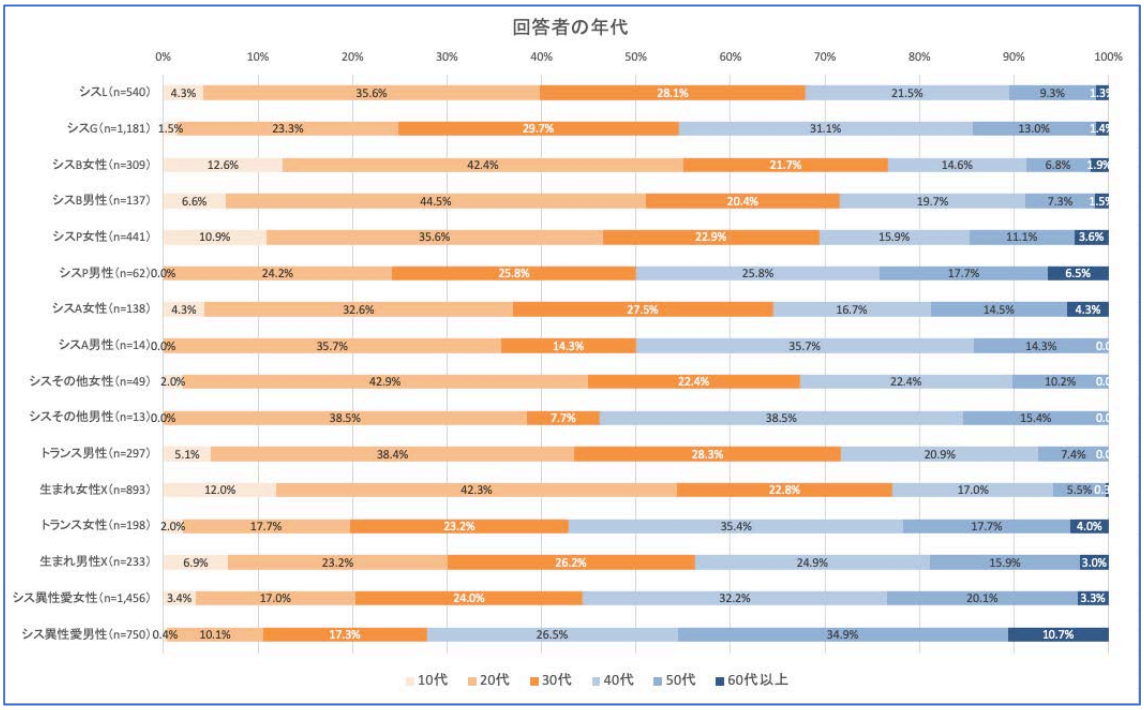
本白書での分類(1)	2018 年	2019 年	2020 年	計(人)	割合
シス L	10.1%	6.2%	8.0%	540	8.0%
シス G	13.8%	25.3%	12.5%	1,181	17.6%
シス B 女性	6.0%	2.9%	5.2%	309	4.6%
シス B 男性	2.1%	2.5%	1.4%	137	2.0%
シス P 女性	7.6%	4.6%	7.7%	441	6.6%
シス P 男性	0.9%	1.0%	0.9%	62	0.9%
シス A 女性	2.2%	1.5%	2.5%	138	2.1%
シス A 男性	0.1%	0.4%	0.1%	14	0.2%
シスその他女性	0.9%	0.4%	0.9%	49	0.7%
シスその他男性	0.2%	0.2%	0.2%	13	0.2%
トランス男性	5.2%	3.6%	4.5%	297	4.4%
生まれ女性 X	14.8%	9.4%	16.4%	893	13.3%
トランス女性	3.4%	2.4%	3.1%	198	3.0%
生まれ男性 X	4.2%	2.9%	3.4%	233	3.5%
シス異性愛女性	20.1%	22.2%	22.9%	1,456	21.7%
シス異性愛男性	8.5%	14.5%	10.2%	750	11.2%
（合計）	2,252	2,442	2,017	6,711	100.0%

本白書での分類(2)	2018 年	2019 年	2020 年	計(人)	割合
シス LGBPA 他	43.9%	45.0%	39.5%	2,884	43.0%
トランスジェンダー	27.5%	18.3%	27.4%	1,621	24.2%
シスジェンダー異性愛者	28.6%	36.7%	33.1%	2,206	32.9%
（合計）	2,252	2,442	2,017	6,711	100.0%

本白書での分類(3)	2018 年	2019 年	2020 年	計(人)	割合
LGBT	71.4%	63.3%	66.9%	4,505	67.1%
シスジェンダー異性愛者	28.6%	36.7%	33.1%	2,206	32.9%
（合計）	2,252	2,442	2,017	6,711	100.0%

【SOGI 別にみた回答者の年代】

全体として、シスジェンダー異性愛者（特にシス異性愛男性）では LGBT に比べて年齢の高い回答者が多い。また、LGBT の中でも差が見られる。例えば、シス L やシス B 女性、シス B 男性に比べるとシス G では年齢の高い回答者が多い。加えて、シス P 女性とシス P 男性、シス A 女性とシス A 男性、シスその他女性とシスその他男性を比べると、一部カテゴリについては該当する人数が少ないものの、それぞれ女性の方が男性よりも年齢の若い回答者が多い。さらに、トランス男性や生まれ女性 X はトランス女性や生まれ男性 X に比べて年齢の若い回答者が多い。



【SOGI 別にみた回答者の地域区分】

本調査には日本全国さまざまな地方からの回答者がいることがわかる。関東地方からの回答者が約半数を占めている。また、トランスジェンダーの回答者はシス LGBPA 他およびシスジェンダー異性愛者の回答者に比べて、関東地方や近畿地方に居住している割合が低い。

地域区分	シス LGBPA 他	トランスジェンダー	シスジェンダー異性愛者	計(人)	割合
北海道地方	2.7%	4.1%	2.4%	165	3.0%
東北地方	3.0%	3.7%	2.2%	164	3.0%
関東地方	49.7%	45.4%	48.2%	2,678	48.2%
中部地方	10.4%	12.4%	11.1%	617	11.1%
近畿地方	23.4%	22.1%	28.4%	1,365	24.6%
中国地方	2.4%	2.8%	1.5%	124	2.2%
四国地方	1.7%	2.7%	1.3%	103	1.9%
九州・沖縄地方	6.7%	6.7%	4.9%	342	6.2%
（合計）	2,496	1,388	1,674	5,558	100.0%

【SOGI 別にみた回答者の居住地域規模】

半数以上の回答者が居住地域の規模は大都市であると回答している。中小都市に在住している回答者は 3 割、町村部・農林漁村に在住している回答者は 1 割である。また、トランスジェンダーの回答者はシス LGBPA 他およびシスジェンダー異性愛者の回答者に比べて、大都市に居住している割合が低い。

居住地域規模	シス LGBPA 他	トランスジェンダー	シスジェンダー異性愛者	計(人)	割合
大都市	60.4%	49.2%	64.0%	3,287	58.6%
中小都市	29.8%	36.1%	28.5%	1,737	31.0%
町村部・農林漁村	9.8%	14.8%	7.5%	581	10.4%
（合計）	2,520	1,403	1,682	5,605	100.0%

【標本の代表性】

回答者の性別（性自認）からみた標本の代表性

niji VOICE 2019 では、男性からの回答割合が 2015 年国勢調査とほとんど変わらない一方で、niji VOICE 2018 および 2020 では男性からの回答割合が 2015 年国勢調査と比べて低く、2018 年および 2020 年のデータにおいて回答者の性別分布に大きな偏りがあることがわかる。

	niji VOICE 2018	niji VOICE 2019	niji VOICE 2020	2015 年国勢調査（男女の別）
女性	50.3%	40.2%	50.4%	51.3%
男性	30.7%	47.5%	29.8%	48.7%
X ジェンダー	16.9%	11.0%	17.9%	0.0%
その他	2.1%	1.3%	1.8%	0.0%

回答者の性別（出生時の性別）からみた標本の代表性

出生時の性別の分布をみると、性自認の場合と異なり、niji VOICE 2018 および 2020 では、女性からの回答割合が 2015 年国勢調査と比べてかなり高いことがわかる。一方、niji VOICE 2019 は、女性からの回答割合が 2015 年国勢調査とそれほど変わらないことがわかる。

	niji VOICE 2018	niji VOICE 2019	niji VOICE 2020	2015 年国勢調査（男女の別）
女性	66.9%	50.8%	68.2%	51.3%
男性	33.1%	49.2%	31.8%	48.7%

回答者の年代からみた標本の代表性

niji VOICE 2018-2020 では一貫して 20 代や 30 代、40 代からの回答割合が 2015 年国勢調査と比べて高い一方で、10 代や 60 代以上からの回答割合が 2015 年国勢調査と比べて高く、niji VOICE の回答者の年代分布には偏りがあることがわかる。特に、60 代以上からの回答が少なく、本調査がウェブ調査であることがその背景要因の 1 つとして考えられる。

	niji VOICE 2018	niji VOICE 2019	niji VOICE 2020	2015 年国勢調査
10 代	4.8%	4.5%	6.0%	10.1%
20 代	30.6%	21.4%	29.7%	10.7%
30 代	25.9%	24.0%	23.4%	13.5%
40 代	24.4%	27.6%	23.5%	15.9%
50 代	12.1%	18.6%	14.7%	13.4%
60 代以上	2.3%	4.0%	2.7%	36.3%

回答者の地域区分からみた標本の代表性

niji VOICE 2018-2020 では一貫して関東地方および近畿地方からの回答割合が 2015 年国勢調査と比べて高い一方で、それ以外の地方在住者からの回答割合が 2015 年国勢調査と比べて低く、niji VOICE の回答者の地域区分の分布には偏りがあることがわかる。特に、関東地方からの回答の高さについては本調査がウェブ調査であること、近畿地方からの回答の高さについては虹色ダイバーシティが大阪の団体であることがその背景要因の 1 つとして考えられる。

	niji VOICE 2018	niji VOICE 2019	niji VOICE 2020	2015 年国勢調査
北海道地方	4.2%	2.2%	2.5%	4.2%
東北地方	3.4%	2.3%	3.2%	7.1%
関東地方	48.3%	47.1%	49.4%	33.8%
中部地方	9.8%	14.2%	9.0%	16.9%
近畿地方	22.7%	24.0%	27.3%	17.7%
中国地方	2.2%	2.2%	2.2%	5.9%
四国地方	2.1%	1.9%	1.5%	3.0%
九州・沖縄地方	7.4%	6.0%	4.9%	11.4%

回答者の居住地域規模からみた標本の代表性

niji VOICE 2018-2020 では一貫して大都市からの回答割合が JGSS-2018 と比べて高い一方で、中小都市や町村部・農山漁村からの回答割合が JGSS-2018 と比べて低く、niji VOICE の回答者の居住地域規模の分布には偏りがあることがわかる。

	niji VOICE 2018	niji VOICE 2019	niji VOICE 2020	JGSS-2018
大都市	58.6%	57.4%	60.2%	19.1%
中小都市	31.2%	31.4%	30.2%	47.5%
町村部・農山漁村	10.2%	11.2%	9.6%	33.4%

【考察】

本調査はインターネットを通じて、無償・任意でアンケートに回答するものであり、回答者の性別、年代、地域区分、居住地域規模の分布から標本の代表性を検討した結果、これらの分布に偏りがあることがわかった。そのため、本調査の結果を日本全体における結果とみなすなど、結果を過度に一般化することはできない。しかしながら同時に、無作為抽出調査では把握

しにくい LGBT からの回答を多く集められるオープン型ウェブ調査の手法を用い、毎年 2,000 人以上からの「声」を集めていることから、本調査の結果は社会の動向を把握するヒントになると考えている。

また、45 問以上の調査に無償で参加していただいていることから、この調査には LGBT の中でも職場の課題に対して関心の高い層が多く回答している可能性がある。シスジェンダー異性愛者と回答した人は、全体の 32.9%である。この層は他と比べて年代が高めで、大手企業勤務の人が多く、虹色ダイバーシティで研修を行なった大手企業の人事部の担当者や従業員グループに参加するアライが回答している可能性があり、シスジェンダー異性愛者一般よりも LGBT やハラスメントに関する意識の高い層と考えられる。さらなる標本の代表性の詳細な検討については、今後の課題としたい。

【文献】

Aro/Ace 調査実行委員会，2021，『アロマンティック／アセクシュアル・スペクトラム調査 2020 単純集計結果報告書』．（https://ace-community-survey.jimdosite.com/）

LGBT 総合研究所，2019，「LGBT 総合研究所『LGBT 意識行動調査 2019』最新結果を速報」．（https://www.daiko.co.jp/dwp/wp-content/uploads/2019/11/191126_Release.pdf）

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）

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/＊20191108 大阪市民調査報告書（修正２）.pdf）

総務省統計局，2015，「平成 27 年国勢調査人口等基本集計結果」．（http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2015/kekka.html）

電通ダイバーシティ・ラボ，2021，「電通、『LGBTQ+調査 2020』を実施」．（https://www.dentsu.co.jp/news/release/pdf-cms/2021023-0408.pdf）

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』．（https://jgss.daishodai.ac.jp/research/codebook/JGSS-2018_Codebook_Published.pdf）

日高康晴，2016，「LGBT 当事者の意識調査――いじめ問題と職場環境等の課題」．（https://health-issue.jp/reach_online2016_report.pdf）

平森大規，2016，「数字は嘘をつかない? ――性的マイノリティに関する統計データの読み方・考え方」『CGS Newsletter』（国際基督教大学ジェンダー研究センター発行）19 号.（http://web.icu.ac.jp/cgs/2017/03/nl019-06.html）

三宅大二郎・平森大規，2021，「日本におけるアロマンティック／アセクシュアル・スペクトラムの人口学的多様性――『Aro/Ace 調査 2020』の分析結果から」『人口問題研究』77(2): 206-32.（http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/21770208.pdf）

連合，2016，「LGBT に関する職場の意識調査」.（https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20160825.pdf）

Erikson, Robert, and John H. Goldthorpe. 1992. *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. New York: Clarendon Press.

Hiramori, Daiki, and Saori Kamano. 2020. “Asking about Sexual Orientation and Gender Identity in Social Surveys in Japan: Findings from the Osaka City Residents’ Survey and Related Preparatory Studies.” *Journal of Population Problems* 76(4):443-66.（http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/20760402.pdf）

※『人口問題研究』77 巻 1 号に、「資料」として日本語訳（郭水林・小西優実 訳）が掲載されています（http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/21770104.pdf）

Kerbo, Harold R. 2012. *Social Stratification and Inequality: Class Conflict in Historical, Comparative, and Global Perspective*. 8th ed. New York: McGraw-Hill.

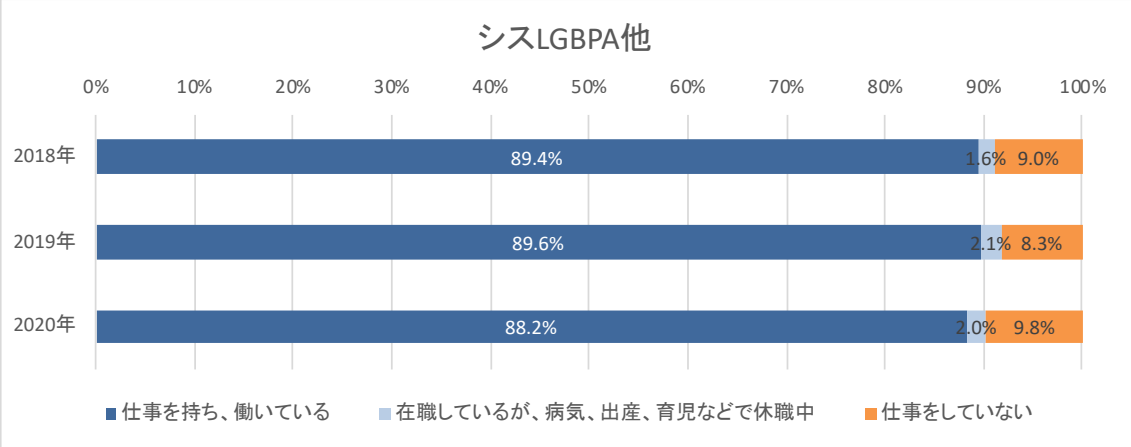
データ分析

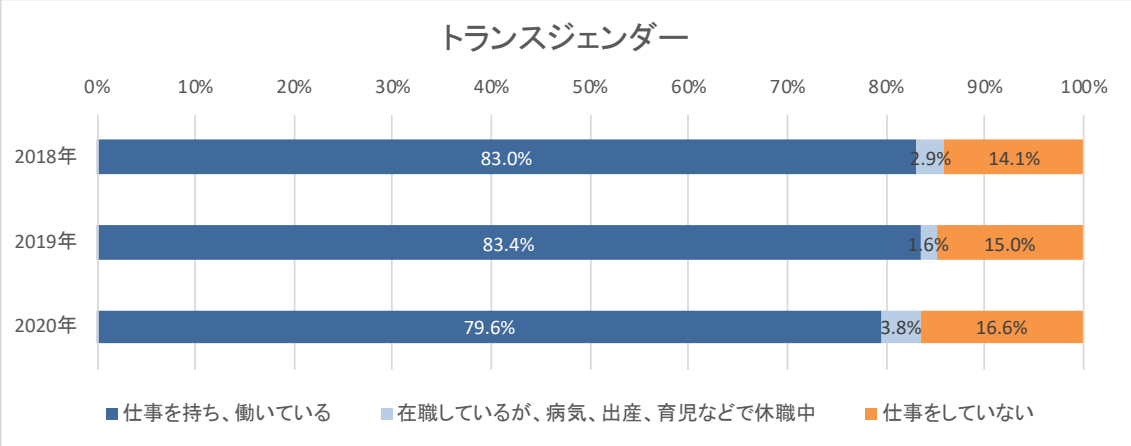
（主執筆者：村木）

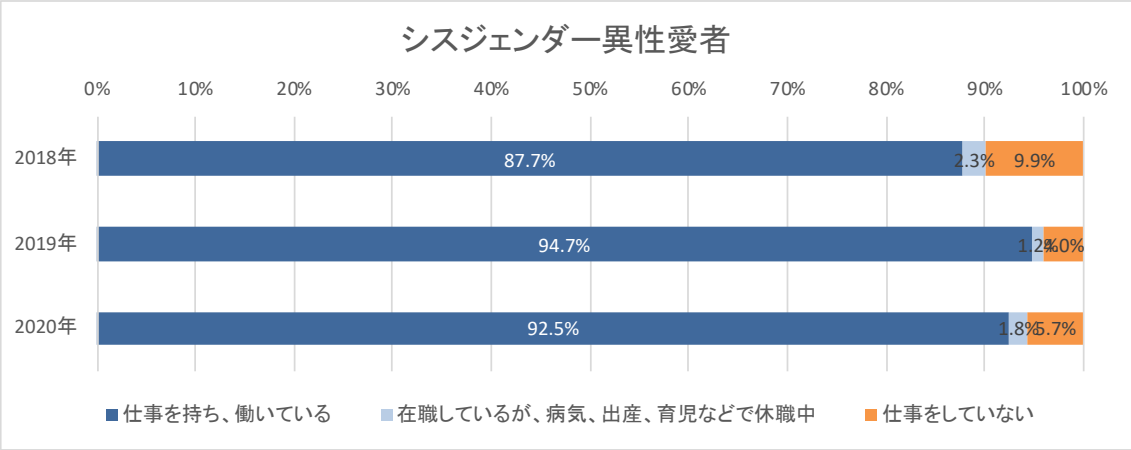
有職者の割合

【データ】有職者の割合（経年変化）

有職者の割合は 3 年間で大きな変化はなかった。ただし、一貫して、シスジェンダーよりトランスジェンダーの方が「仕事をしていない」と回答する人の比率は高い。







【考察】

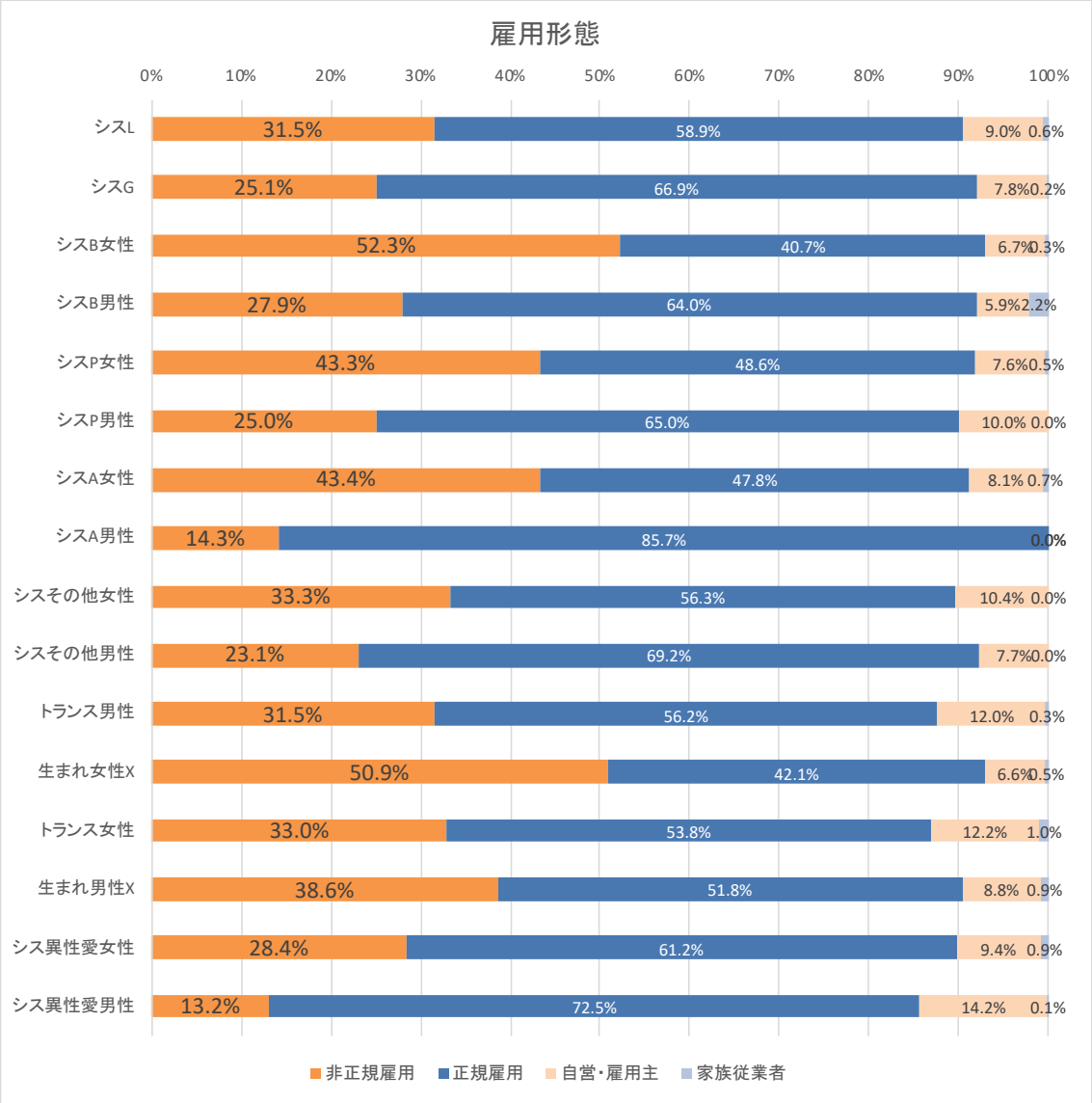
過去の調査においても、就職活動や転職活動において困難を感じる人の比率はトランスジェンダーの方が高く、履歴書の性別欄（注：2020 年から厚生労働省の履歴書のひな型において性別欄は任意記載に変更になった）や男女別の服装規定がハードルに感じられること、面接で差別を受けやすいこと、適切な就業支援が受けられていない恐れがあることが影響していると考えられる。

海外では新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、2020 年に LGBT の雇用状況が急激に悪化したというデータもあったが（https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/covid-surge-lgbt/）、日本では雇用慣行の違いなどから、調査時点（2020 年 6 月～7 月）では大きな違いは見られない。しかし、それ以降に多くの職場でリストラや配置転換が行われており（https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/covid-19/c21.html）、特に飲食や宿泊などのサービス業に従事する方、非正規雇用の方が影響を受けた恐れがある。

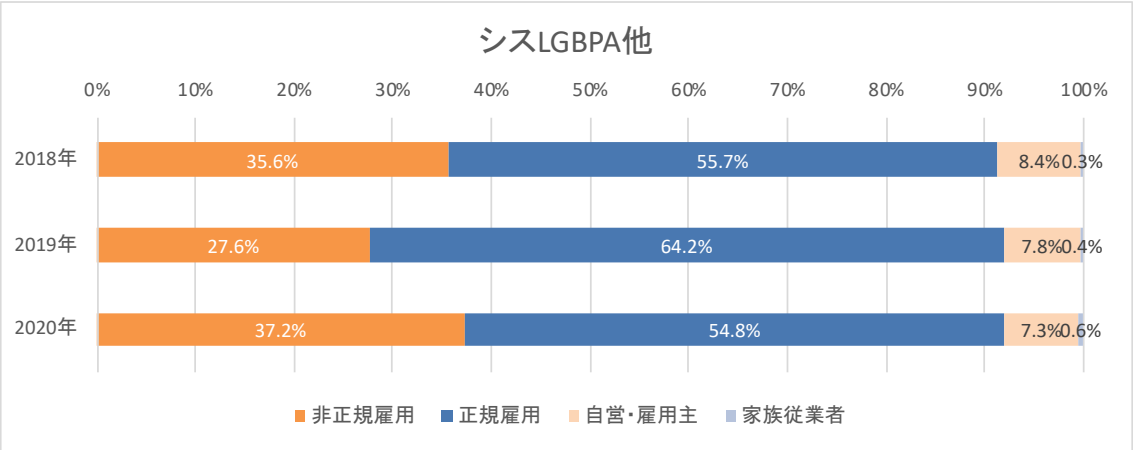
雇用形態

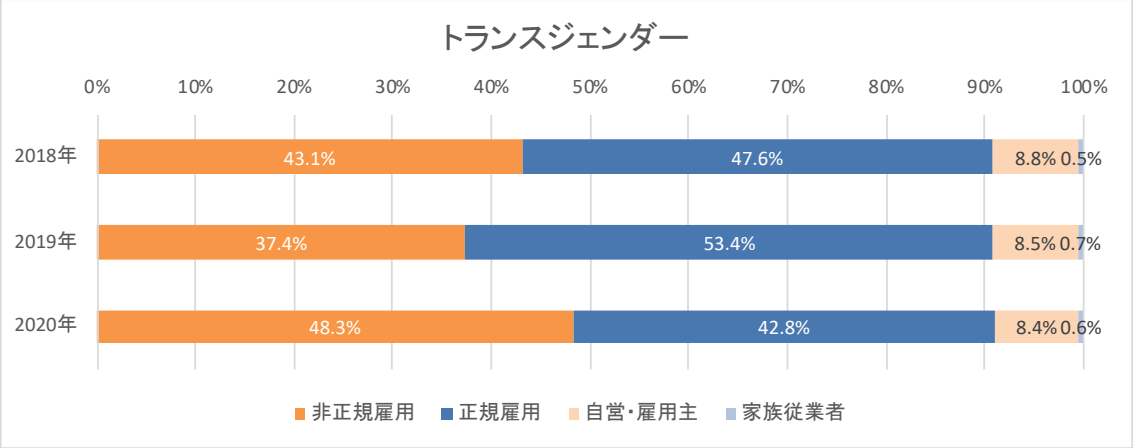
【データ】雇用形態（統合データ）

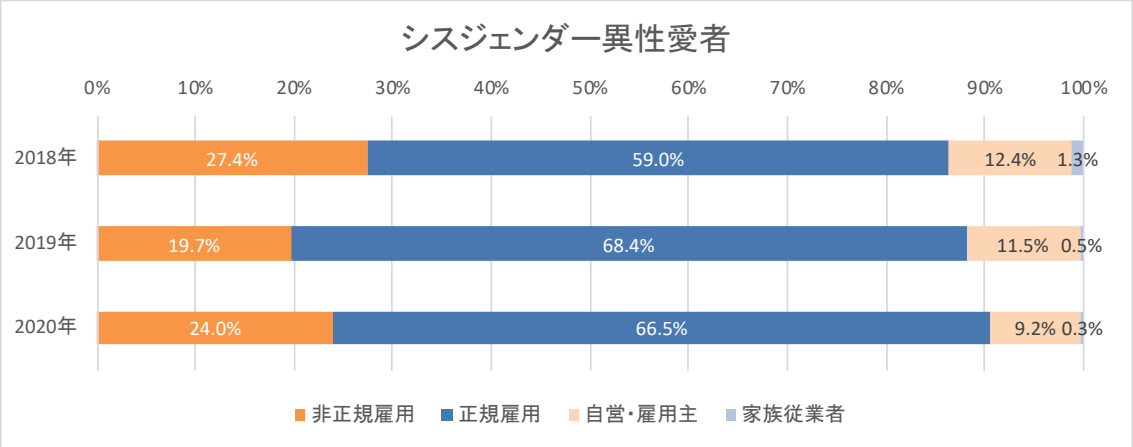
出生時の性別が男性よりも女性の方が、シスジェンダーよりトランスジェンダーの方が非正規雇用の割合が高い。調査を行なった３年間で大きな変化は見られない。



【データ】雇用形態（経年変化）







【考察】

日本は男女の賃金格差が大きい国であり、就職当時に男性である場合と女性である場合で差が出ている可能性がある。

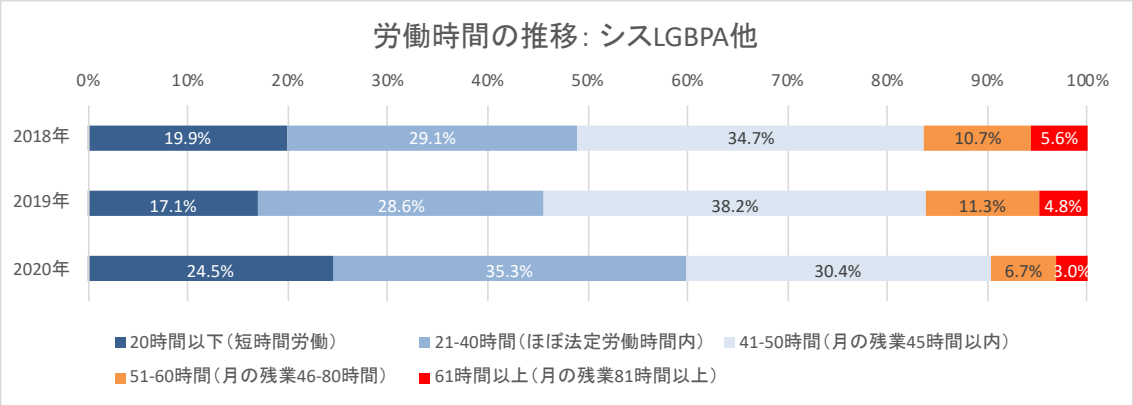
2019 年に非正規雇用の割合がやや低いのは、景気が良かった（2019 年度の名目国内総生産（ＧＤＰ）（支出側）は前年度比 0.5%増）ことが影響していると考えられる。

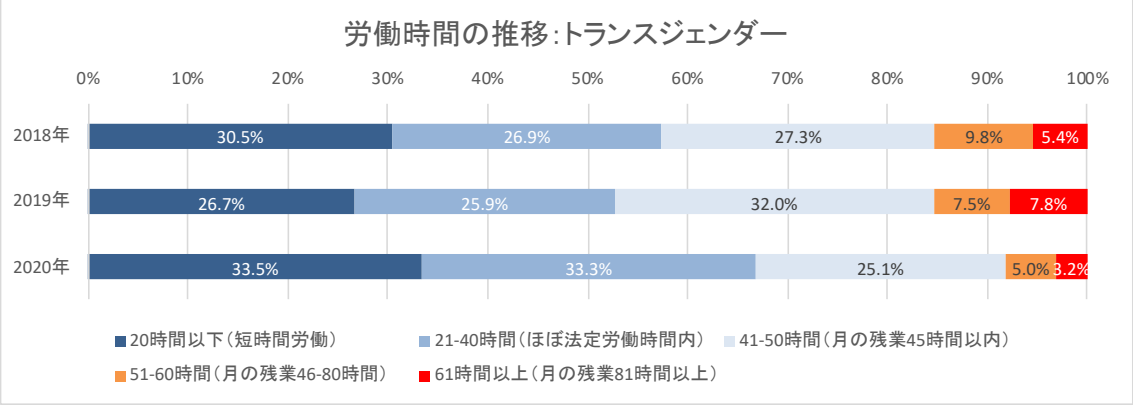
新型コロナウイルスの感染拡大で失業や収入減などの影響を強く受けるのは非正規雇用の方であり、今後もデータを注視する必要がある。

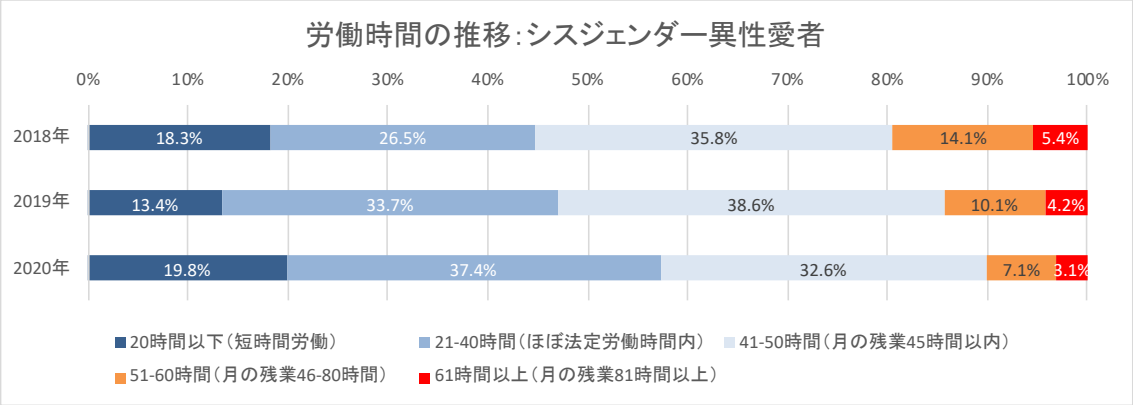
労働時間

【データ】労働時間（経年変化）

トランスジェンダーで非正規雇用の割合が高いこともあり、週に 20 時間以下の短時間労働の割合はトランスジェンダーで高い。



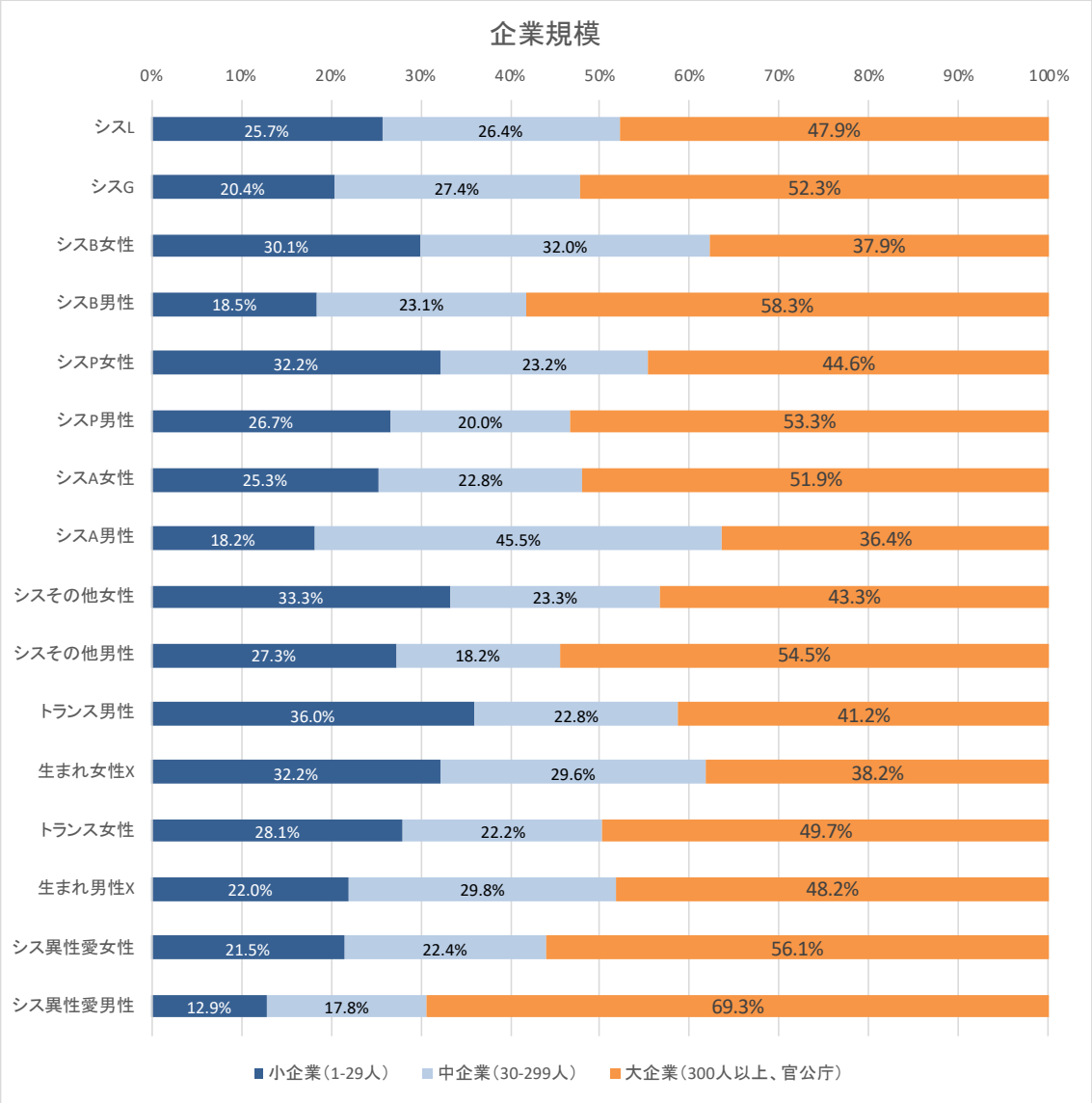




職場の規模

【データ】職場の規模（統合データ）

シス B 女性、トランス男性、生まれ女性 X で、中小規模の企業に勤めている人の比率が高い。（シス A 男性は回答者の人数が少ない）



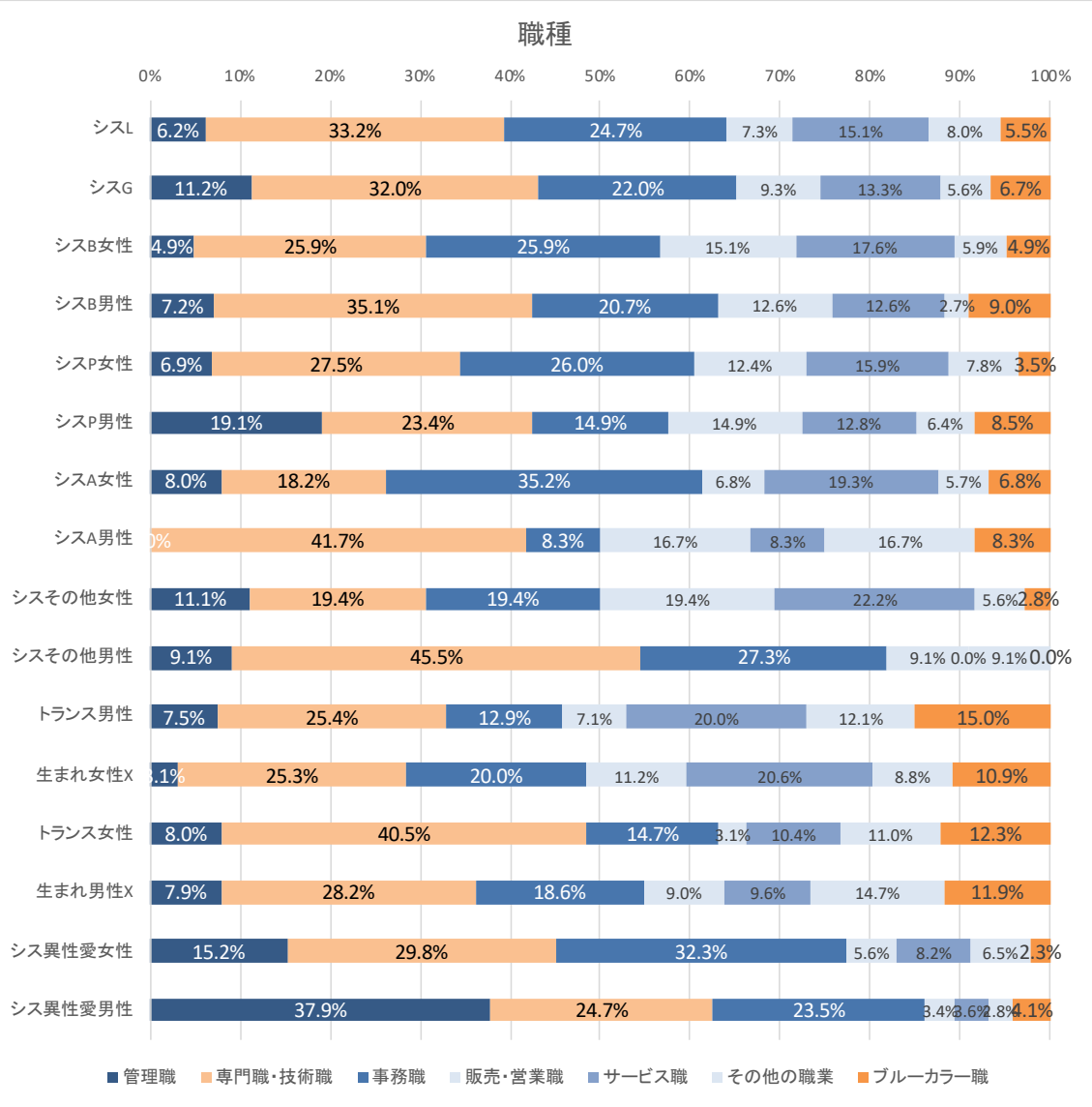
【考察】

生まれ女性の中ではシスジェンダー異性愛女性が、生まれ男性の中ではシスジェンダー異性愛男性が、もっとも大企業・官公庁勤務の割合が高い。これは虹色ダイバーシティの既存のクライアントにこのアンケートへの協力呼びかけのメールをしているためと考えられる。

職種

【データ】職種（統合データ）

性のあり方によって、職種に違いがあった。保安職、農林漁業、製造加工、運転、建築・採掘、運搬・清掃・包装の仕事を「ブルーカラー職」（本報告書では、マニュアル労働に従事する労働者を広くブルーカラー労働者として扱う。詳細は Erikson and Goldthorpe（1992: 35-44）や Kerbo（2012: 206-7）等を参照のこと）として集計したところ、その割合はトランスジェンダーで高い傾向にあり、最も比率が高いのはトランスジェンダー男性であった。



【考察】

トランスジェンダー男性の場合、出生時に女性で、かつ、トランスジェンダーであることで、就職時に２重に困難を抱えがちであることから、職種の選択肢が少なくなってしまう可能性が

ある。また、性別によって服装に違いがない「現場」の職場を、あえて選んでいる可能性も考えられる。

生まれ女性の中ではシスジェンダー異性愛女性が、生まれ男性の中ではシスジェンダー異性愛男性が、もっとも管理職の割合が高い。これは虹色ダイバーシティの既存のクライアント（多くが大企業）の人事やダイバーシティ施策の担当者にこのアンケートへの協力呼びかけのメールをしているためと考えられる。

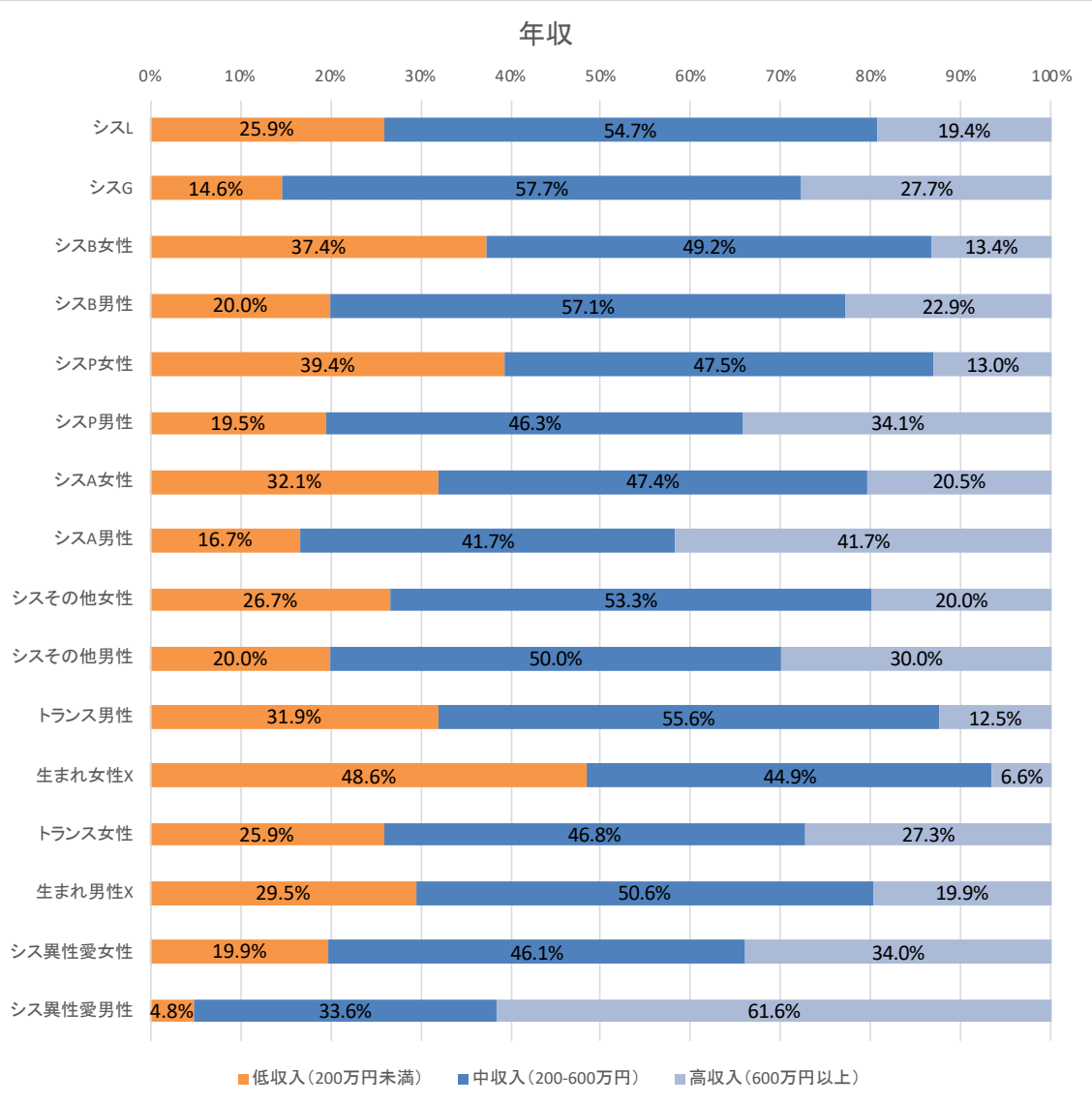
年収

【データ】年収（統合データ）

生まれ女性 X、シス P 女性、シス B 女性、シス A 女性、トランス男性の順で、年収 200 万円以下の割合が高い。出生時の性別が年収に大きく影響していると思われる。

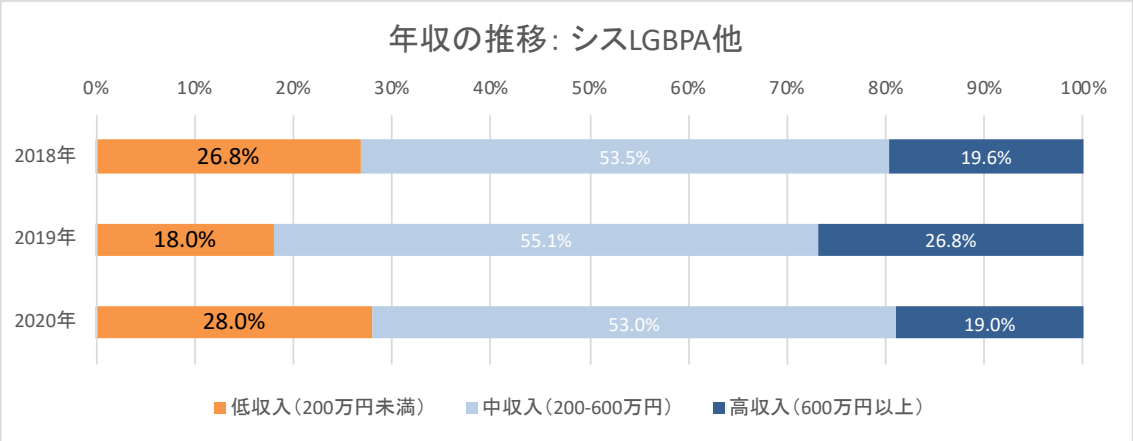
一方、生まれ男性でも、シス G とトランス女性を比較すると、高年収の人の割合はさほど変わらないが、低年収の割合はそれぞれ 14.6%と 25.9%であり、トランスジェンダーであることも年収に大きく影響していると考えられる。

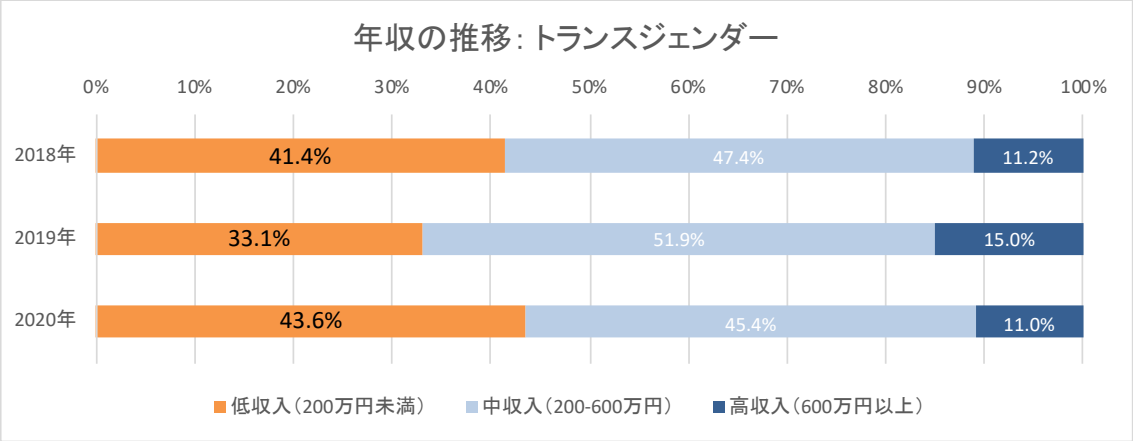
なお、収入については、「niji VOICE 2018」を用いて世帯構成や学歴、職業等の要因を考慮に入れた上での SOGI 別の収入格差を検討する多変量解析を行った研究がある（https://doi.org/10.31235/osf.io/u2rh3）。

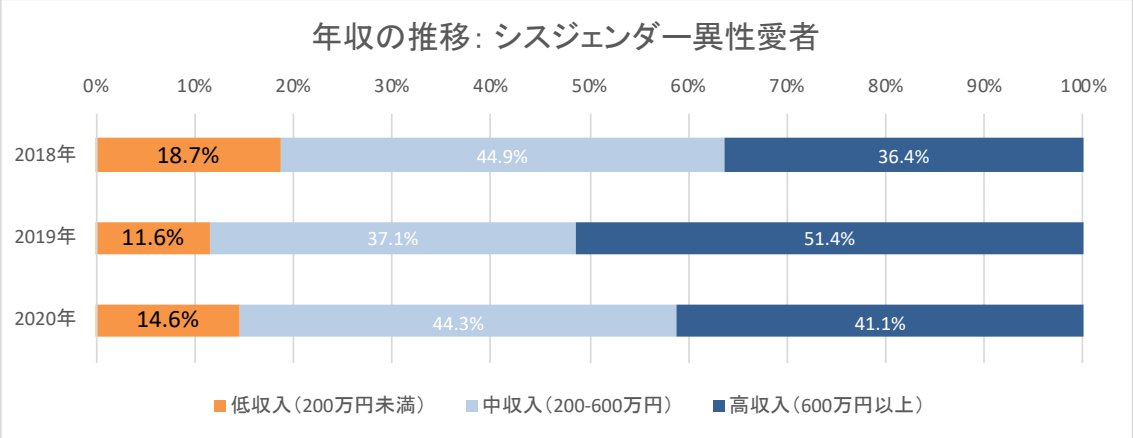


【データ】年収（経年変化）

3年間の年収の推移を見ると、2019年に低年収の人の割合がやや低くなるが、大きな変動はない。また、一貫してトランスジェンダーで低年収の人の割合が高い。







【考察】

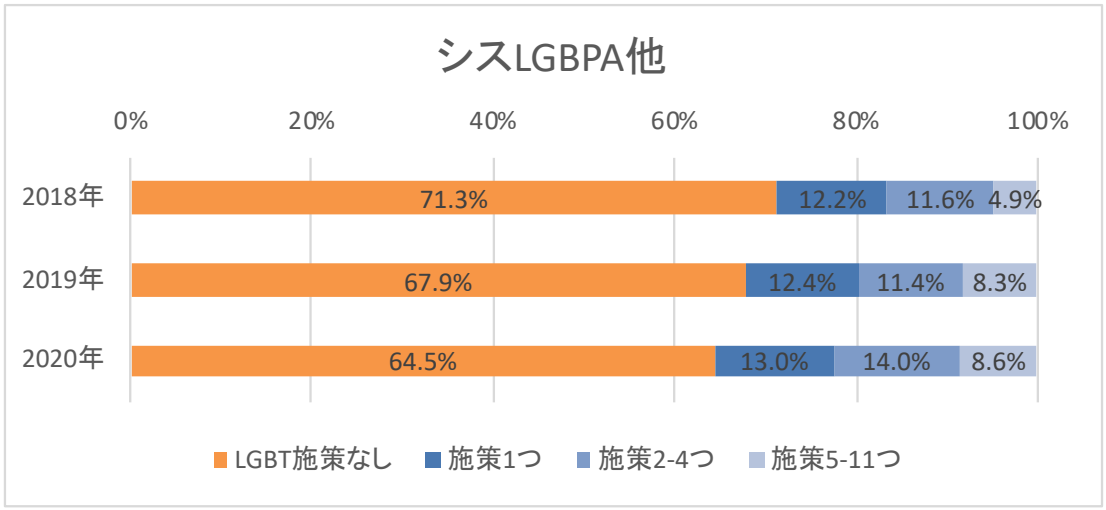
ここまでのデータで見てきたように、特にトランスジェンダーで、有職者が少なく、非正規雇用の割合が高く、大企業勤務の割合が低く、ブルーカラー職の比率が高いこと等が、複合的に影響して、結果として、トランスジェンダーで低年収の人が多くなっていると考えられる。

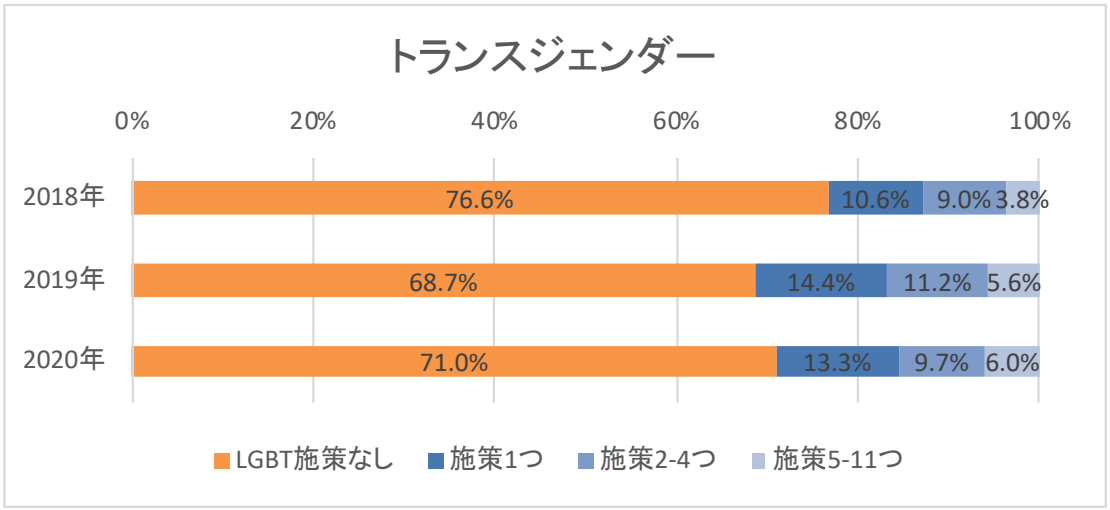
また、単年度のデータ分析では、特に生まれ女性のトランスジェンダーで学歴が低い人の割合が高かったが、職場だけでなく、日本の教育現場での男女分けの多さがトランスジェンダーの教育からの排除に繋がり、それも低年収の要因になっている可能性がある。

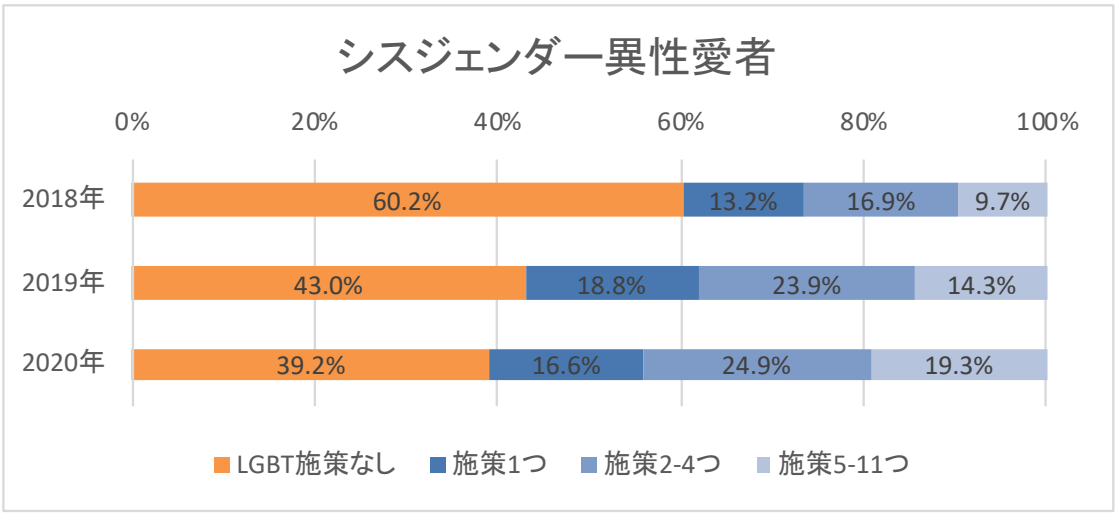
職場の LGBT 施策

【データ】職場の LGBT 施策（経年変化）

3 年間を通して、職場の LGBT 施策が「ない」という回答は減っている傾向にあり、職場の LGBT 施策は増えていると言える。また、実施している施策の数も増えている。

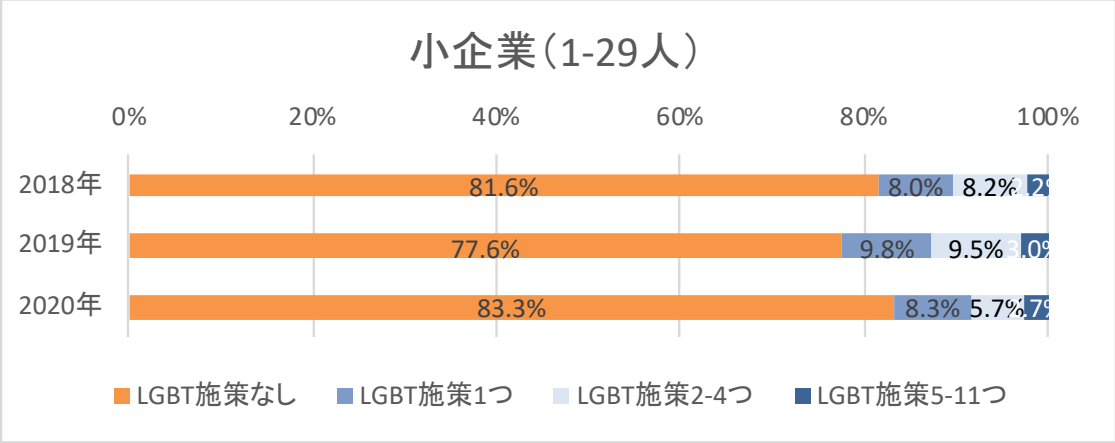


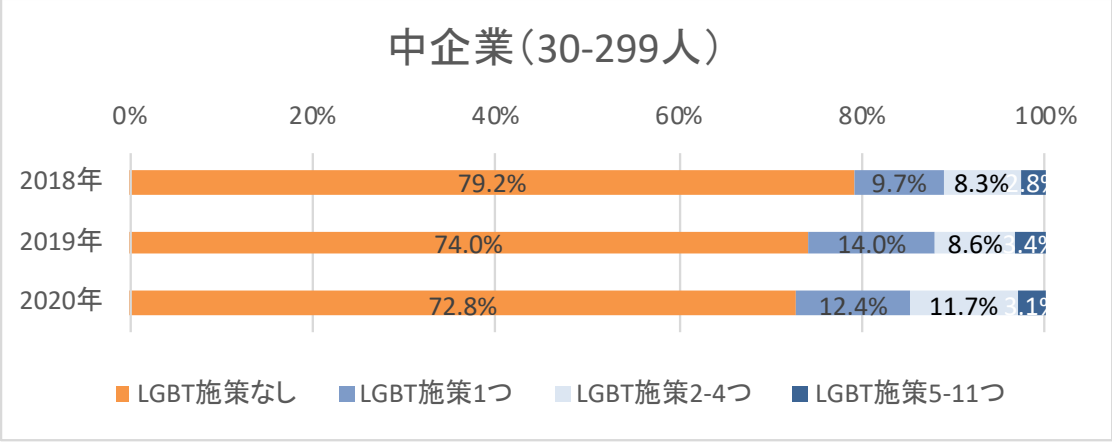


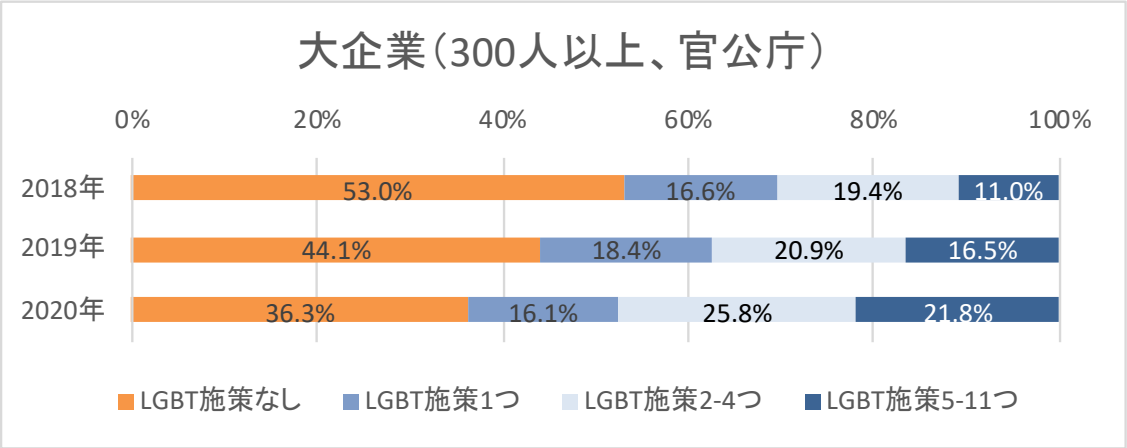


【データ】職場規模別の LGBT 施策（経年変化）

経年変化を見ると、小企業ではほとんど変化がないが、中規模の企業で LGBT 施策がやや増えており、大企業・官公庁では LGBT 施策が着実に積み上げられている。







【考察】

全体の傾向として職場の LGBT 施策は増えているが、シスジェンダー異性愛者、シス LGBPA 他、トランスジェンダーの順で施策が多い職場に勤めており、回答者の属性によって職場の状況に違いが見られる。

特にトランスジェンダーで職場の LGBT 施策の実施割合が低いのは、研修や福利厚生制度等の施策の適用対象外になりがちな非正規雇用が多いこと、中小企業勤務が多いことが影響している可能性がある。

シスジェンダー異性愛者に関しては、虹色ダイバーシティのクライアント企業に回答依頼をしているため、回答者が大企業勤務の人事部門の割合が高いと思われるので、他の設問でも同様であるが、一般化はできない。

【提案】

中小企業でのパワハラ指針適用の義務化が 2022 年であり、その際に LGBT 施策も導入されるよう、中小企業に向けた働きかけが必要である。しかし、中小企業では LGBT 施策に費用をかけることが困難なところも多く、都道府県・労基署・ハローワークなど、行政機関が企業への情報提供や啓発・指導を行うことも重要である。

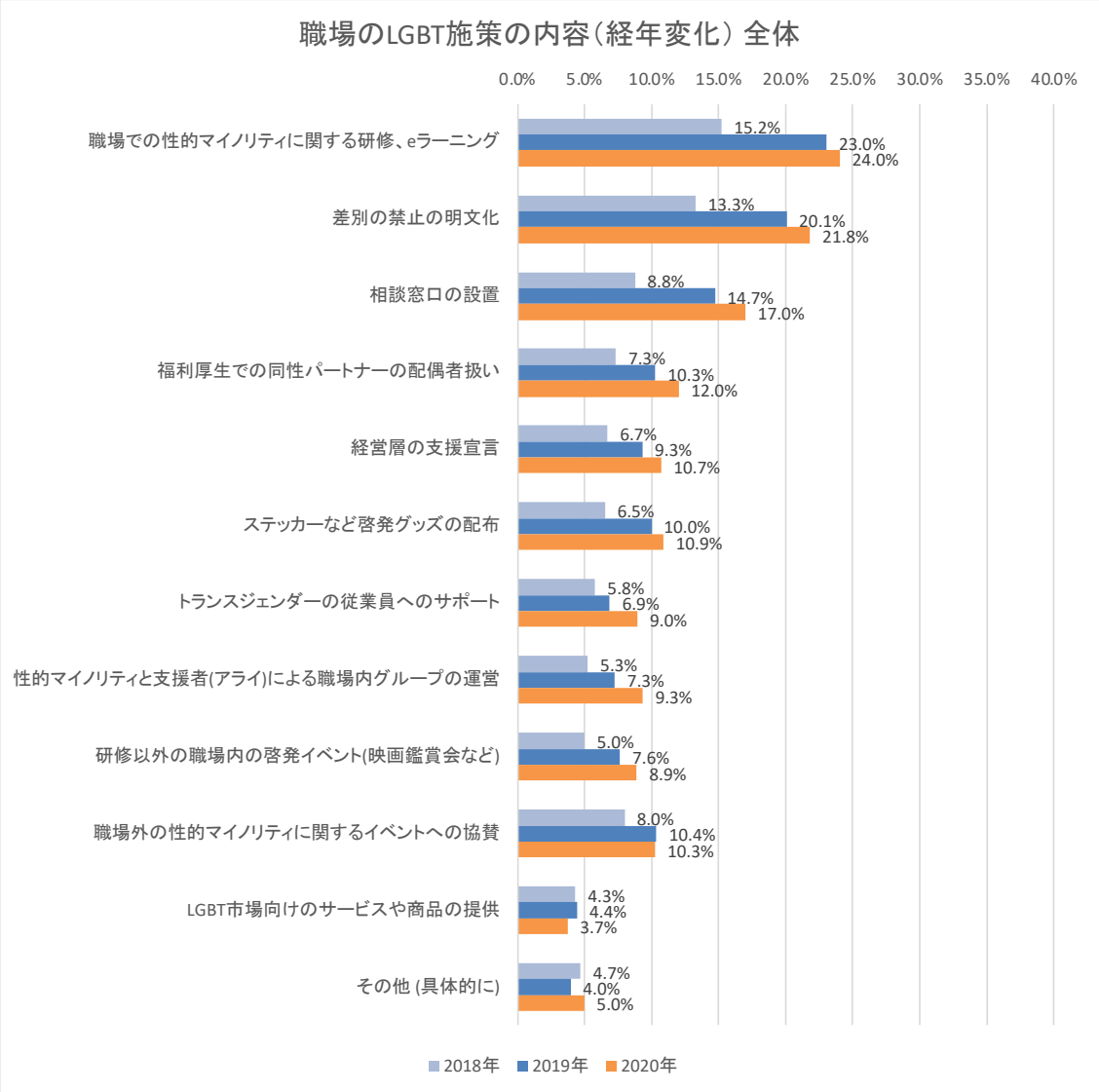
虹色ダイバーシティでも、中小企業向けの動画教材を YouTube で無償公開しているので、是非活用してほしい。

https://youtu.be/Mcpg0XBJY8I

【データ】職場の LGBT 施策の内容（経年変化）全体

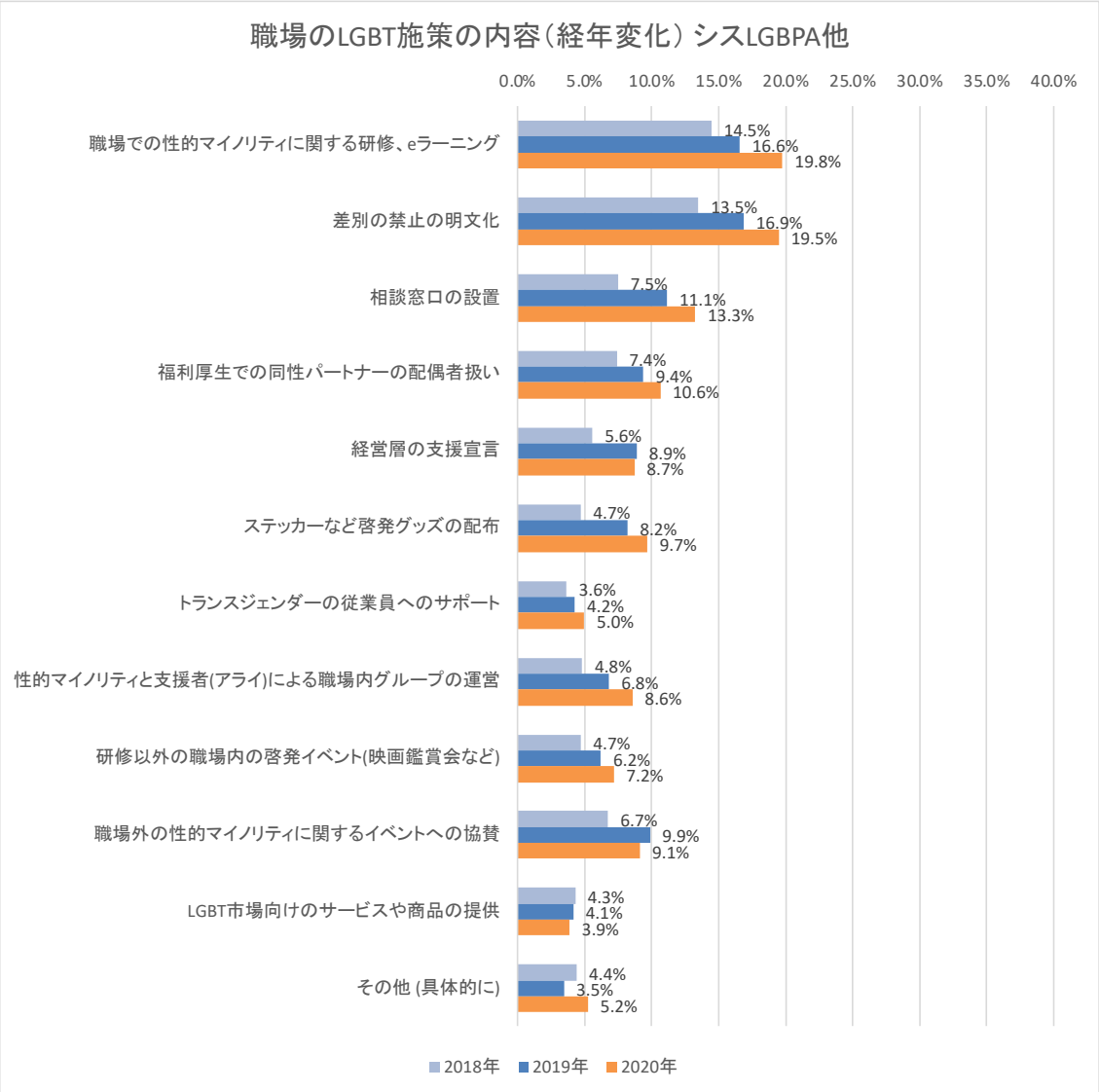
職場で行われている施策の内容を複数選択で選んでもらったところ、全体としてよく行われているのは研修、差別禁止の明文化、相談窓口の設置であった。その他の施策は概ね同じくらいである。サービスや商品の提供は BtoC のビジネスに限られるためか、比較的少ない。LGBT にとって実利のある施策である、福利厚生での同性パートナーの配偶者扱いやトランスジェンダーの従業員へのサポートは、研修等と比較するとまだ少ない。

経年変化はほとんどの施策で順調に増えているように思える。



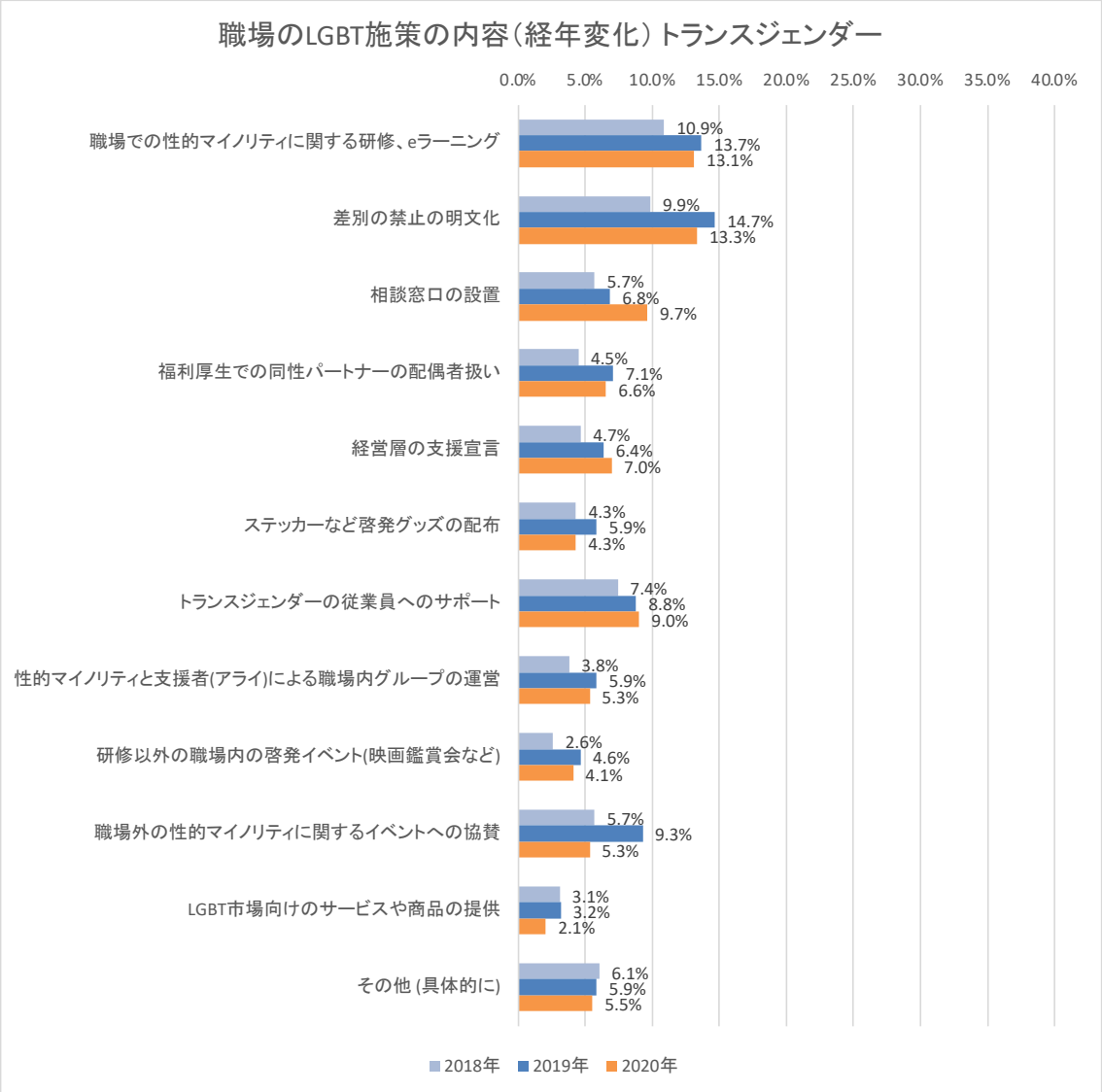
【データ】職場の LGBT 施策の内容（経年変化）シス LGBPA 他

職場で行われている施策の内容をシス LGBPA 他に限って見ると、全体と同様に、研修、差別禁止の明文化、相談窓口の設置の順で実施されている。トランスジェンダーの従業員へのサポートに関してはやや回答者が少ないが、トランスジェンダーへの個別対応になっている場合にはシス LGBPA 他は気づいていない場合もあると思われる。経年変化はほとんどの施策で順調に増えているように思える。



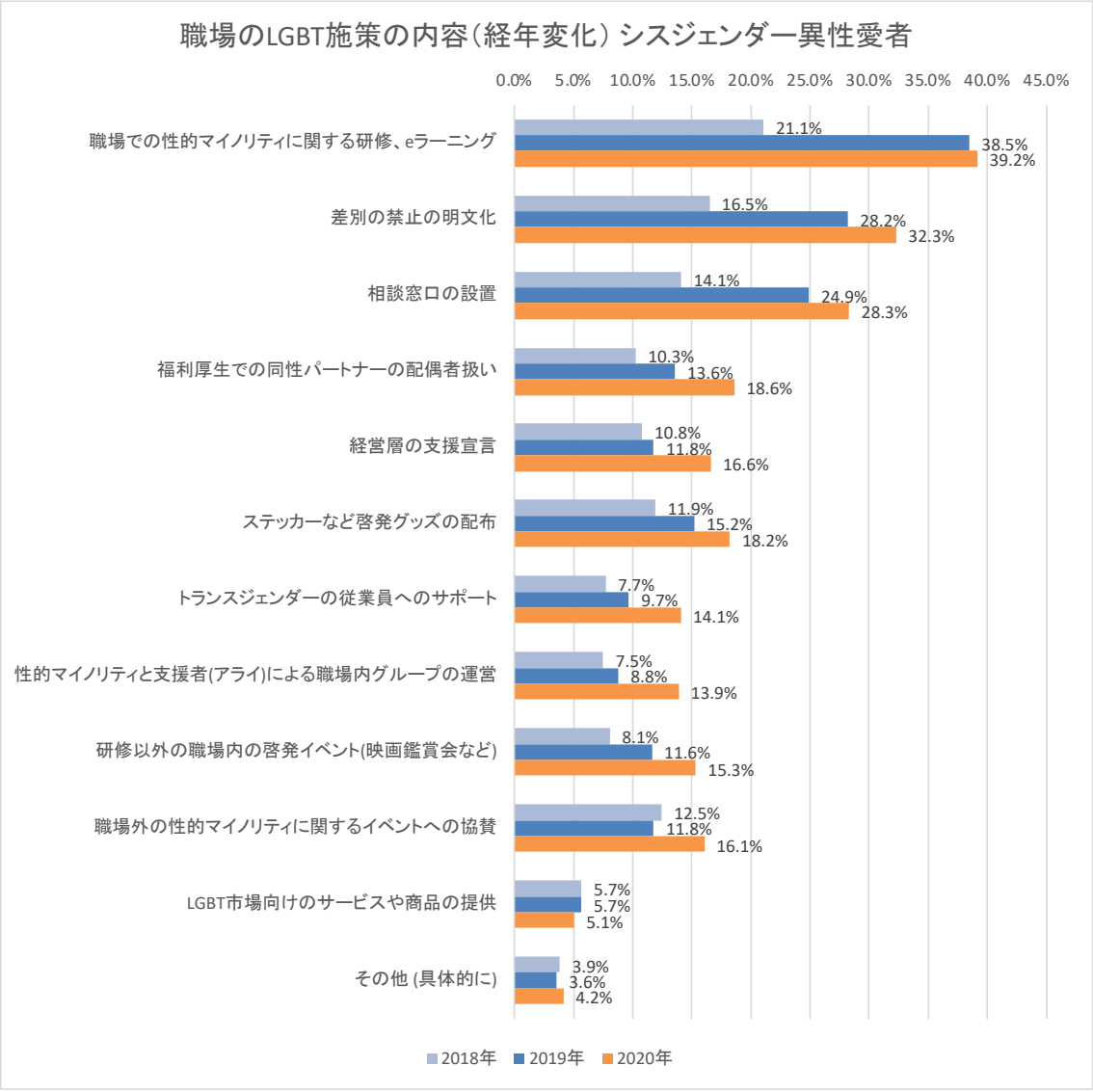
【データ】職場の LGBT 施策の内容（経年変化）トランスジェンダー

職場で行われている施策の内容をトランスジェンダーに限って見ると、先の施策の数の分析と同じく、全体より顕著に少なくなる。トランスジェンダーの従業員へのサポートに関してはシス LGBPA 他よりやや回答者が多いものの、多い年でも 10%未満であり、90%以上のトランスジェンダー回答者は職場としてのサポートがない状況で働いている。経年変化を見ると、全体としては増えているものの、全体より伸びが少ない。



【データ】職場の LGBT 施策の内容（経年変化）シスジェンダー異性愛者

シスジェンダー異性愛者に関しては、虹色ダイバーシティのクライアント企業に回答依頼をしているため、回答者が大企業勤務の人事部門の割合が高いと思われ、各施策とも LGBT の職場より実施されており、経年変化も順調に伸びているが、研修に関しては 2019 年と 2020 年でほとんど変わらず、頭打ち感がある。



【考察】

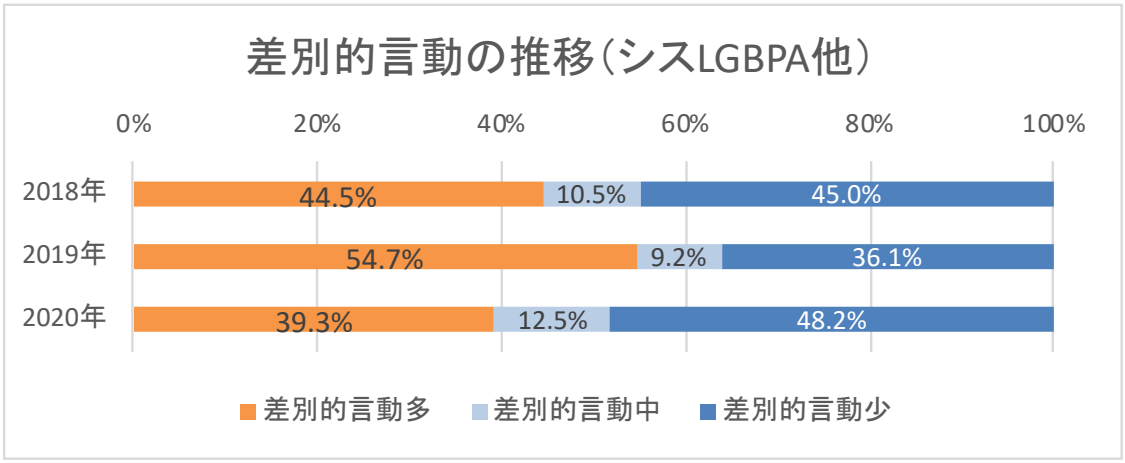
研修や e ラーニングを直近で 39.2%の職場で実施しているというのは、厚生労働省の調査（令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業 企業アンケート調査）で従業員 1,000 人以上の職場で 41.3%が何らかの施策を実施しているという回答と概ね一致する。この厚生労働省の調査における従業員 1,000 人以上、かつ、取り組みを 1 つ以上

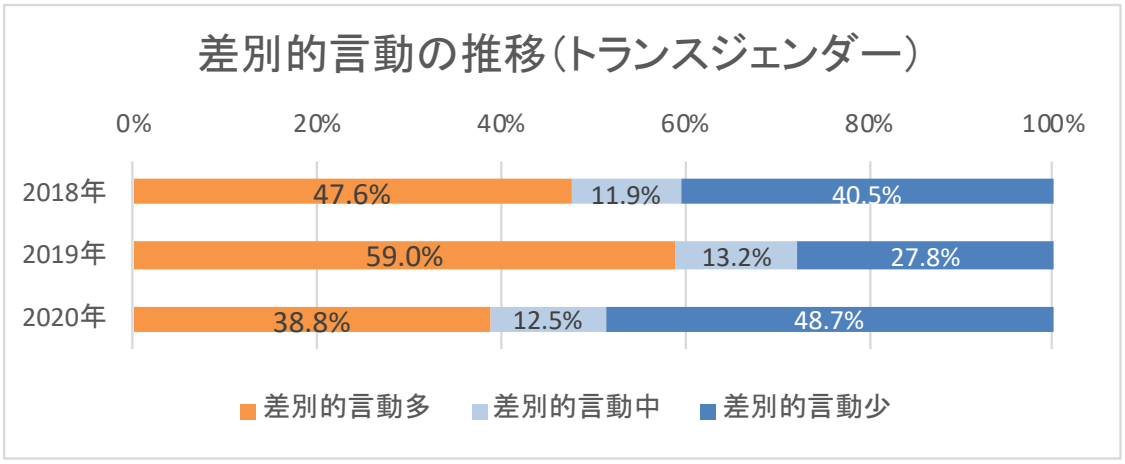
実施している職場での施策の内訳は、社員研修等が 52.9%、相談窓口が 52.9%、ハラスメントに関する社内規定の作成が 42.0%であり、よく行われている施策の内容も概ね一致する。

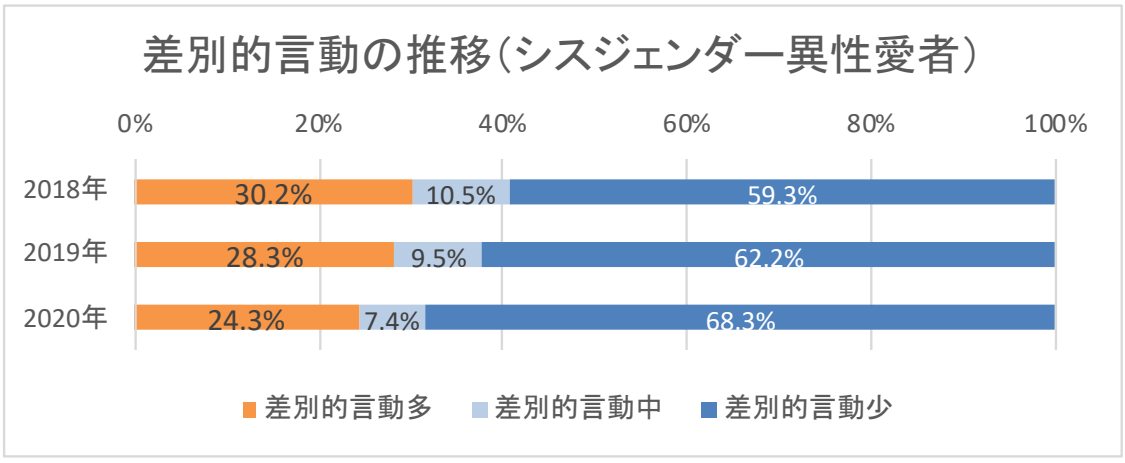
差別的言動、ハラスメント

【データ】差別的言動（経年変化）

３年間の経年変化を見ると、差別的言動は少しずつ減ってきている。しかし、シスジェンダー異性愛者と比較すると LGBT の方がより差別的言動が多いと回答しているのは一貫している。







【考察】

LGBT に関するニュースが増え基礎知識を持つ人が増えてきていること、ハラスメント全般に世論が敏感になってきていること、職場の LGBT 施策が特に大企業で増えてきていること等が、差別的言動の抑止につながっている可能性がある。

シスジェンダー異性愛者に関しては、虹色ダイバーシティのクライアント企業に回答依頼をしているため、回答者が大企業勤務の人事部門の割合が高いと思われるので、他の設問と同様、一般化はできない。また、職場の状況が同じであっても、シスジェンダー異性愛者の方が LGBT より差別的言動への感度が低い（気づきにくい）可能性はある。

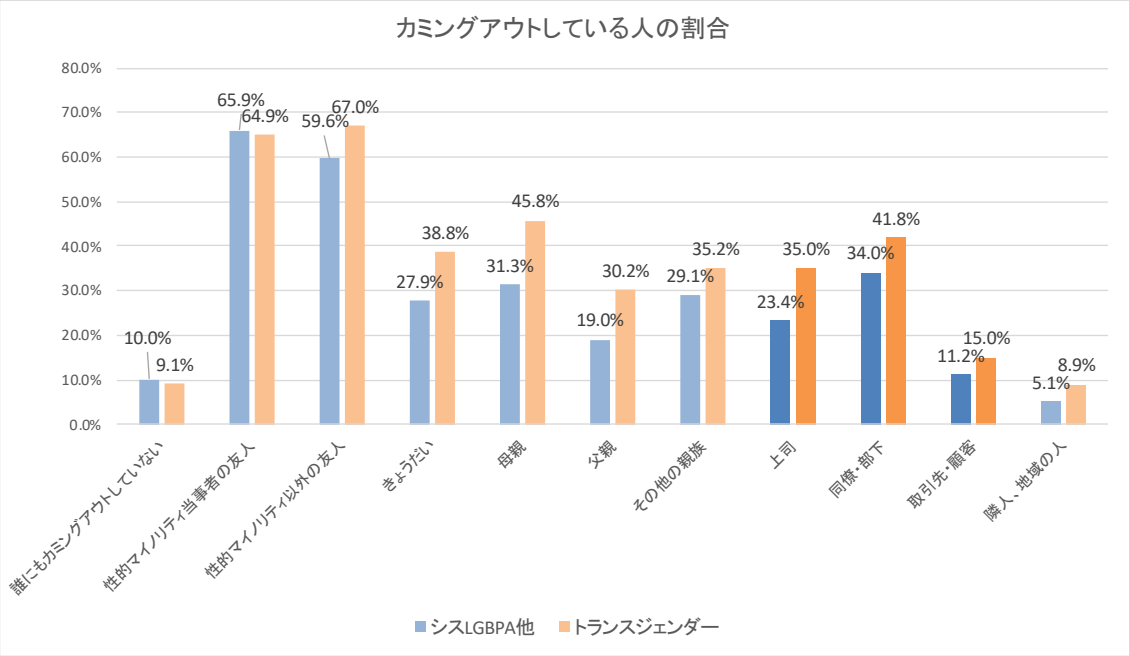
カミングアウト

【データ】カミングアウト（統合データ）

職場では、同僚・部下の方が上司よりカミングアウトしている人が多い。職場外の取引先や顧客にもカミングアウトしている人は非常に少ない。

職場以外では、友人へのカミングアウト率が最も多く、家庭では父親より母親へのカミングアウト率が高い。隣人や地域でのカミングアウト率は非常に低い。

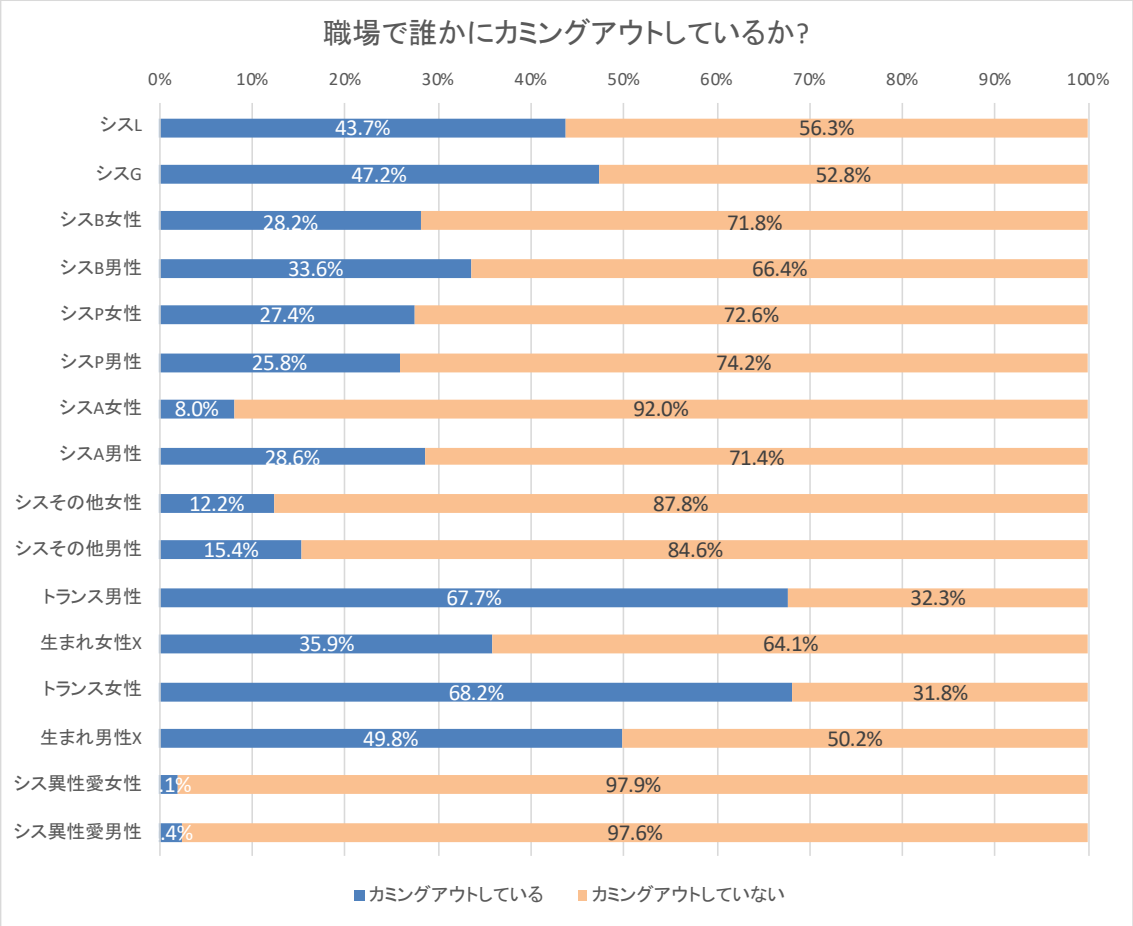
すべての場で、シス LGBPA 他より、トランスジェンダーの方がカミングアウトしている率が高い。



【データ】職場でのカミングアウトの有無（統合データ）

職場で上司・同僚・部下などの誰か 1 人にでもカミングアウトしている人の割合を見ると、性のあり方で大きな違いが見られる。

シス L、シス G は概ね 50%以上、シス B、シス P の概ね 70%以上が職場で誰にもカミングアウトしていない。一方、トランス男性、トランス女性については、65%以上が職場の誰かに伝えている。X に分類される人は出生時の性別で違いが見られ、生まれ女性 X の方が生まれ男性 X より職場でのカミングアウト率が低い。



【考察】

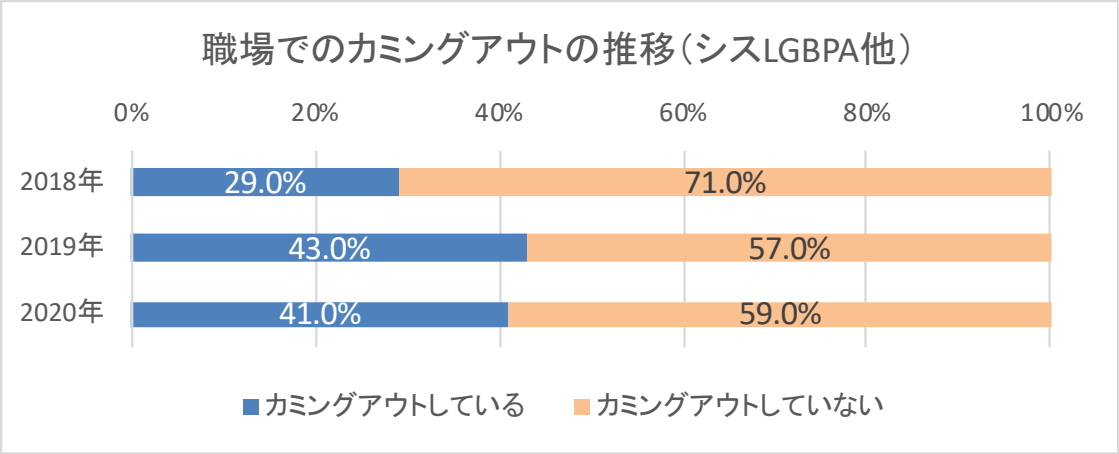
トランス男性、トランス女性は、証明書上の性別と見た目の性別の違い、見た目の変化、名刺やトイレ・更衣室の利用など職場での生活上の必要性から、カミングアウトせざるを得ない状況もあると考えられる。

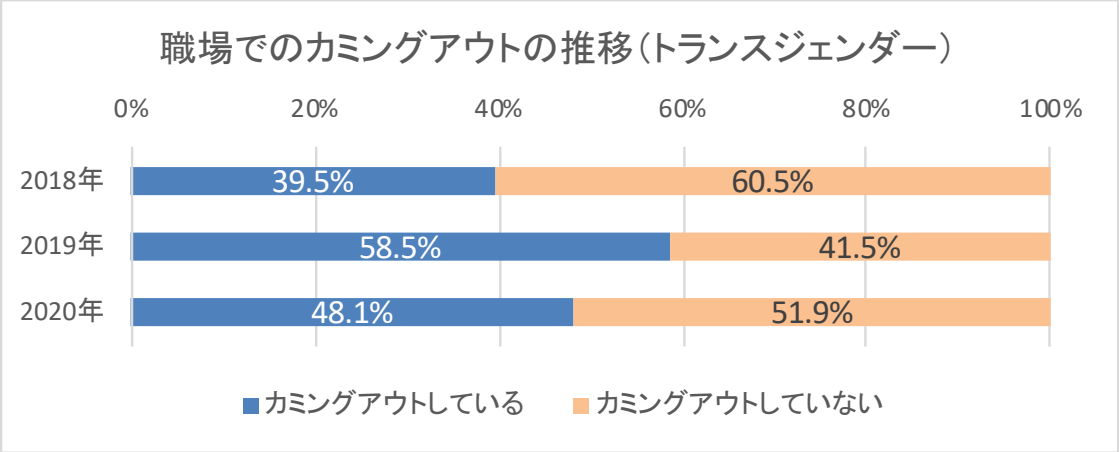
生まれ女性 X の方が生まれ男性 X より職場でのカミングアウト率が低いのは、生まれ男性の人の方が正規の仕事についている割合が高く、カミングアウトしても排除されにくいという背景が影響している可能性がある。

このアンケートに回答する人は職場での問題に関心が高い層と思われ、他の調査よりカミングアウトしている人がかなり多い（例えば、「厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書（令和元年度）」では、トランスジェンダーで 15.8%というカミングアウト率）ことには注意が必要である。

【データ】職場でのカミングアウトの有無（経年変化）

経年変化を見ると、職場で誰かにカミングアウトしている人は、この 3 年間で増えている傾向にある。





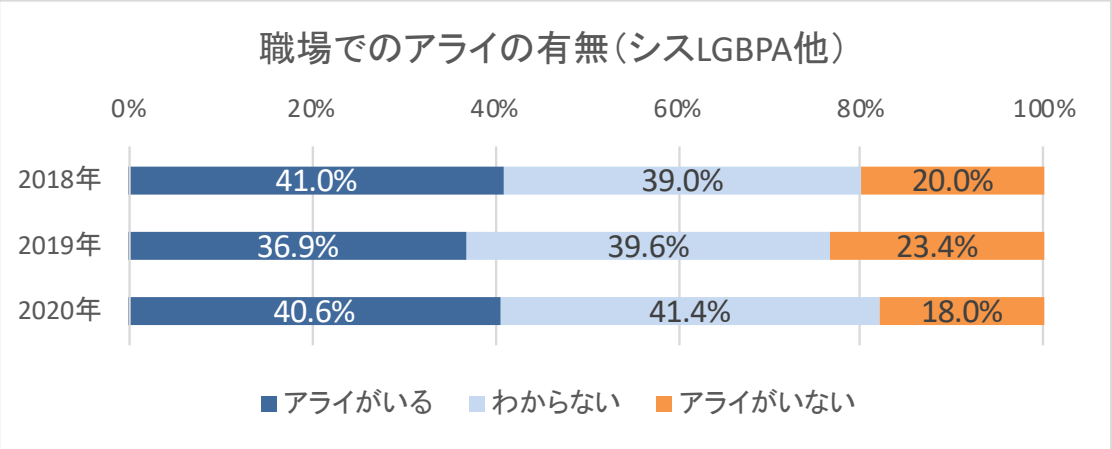
【考察】

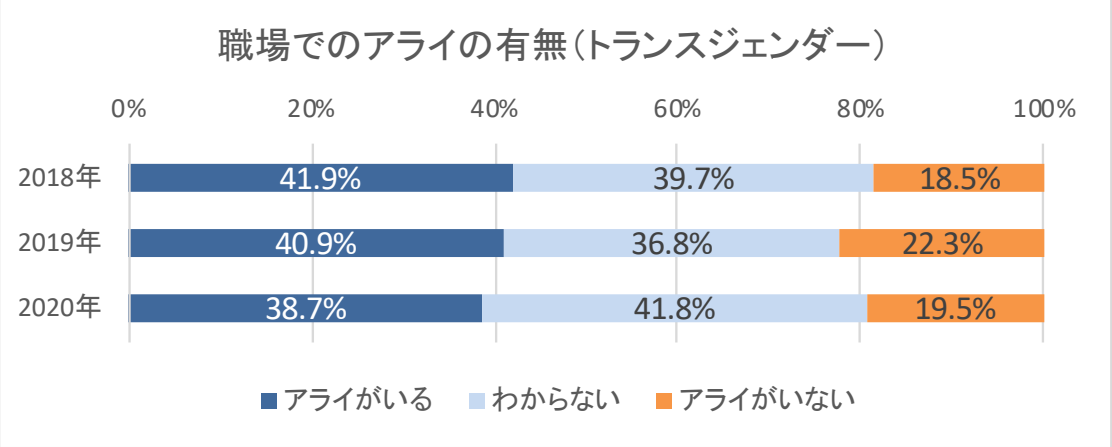
職場での差別的言動の減少、福利厚生など実利のある LGBT 施策の増加、パワハラ指針への明記、行政や司法による救済手段の広がり、ポジティブな報道が増え、社会の雰囲気が変わってきたと感じられることなどが複合的に影響して、職場でのカミングアウトを後押ししている可能性がある。

アライ

【データ】アライの有無（経年変化）

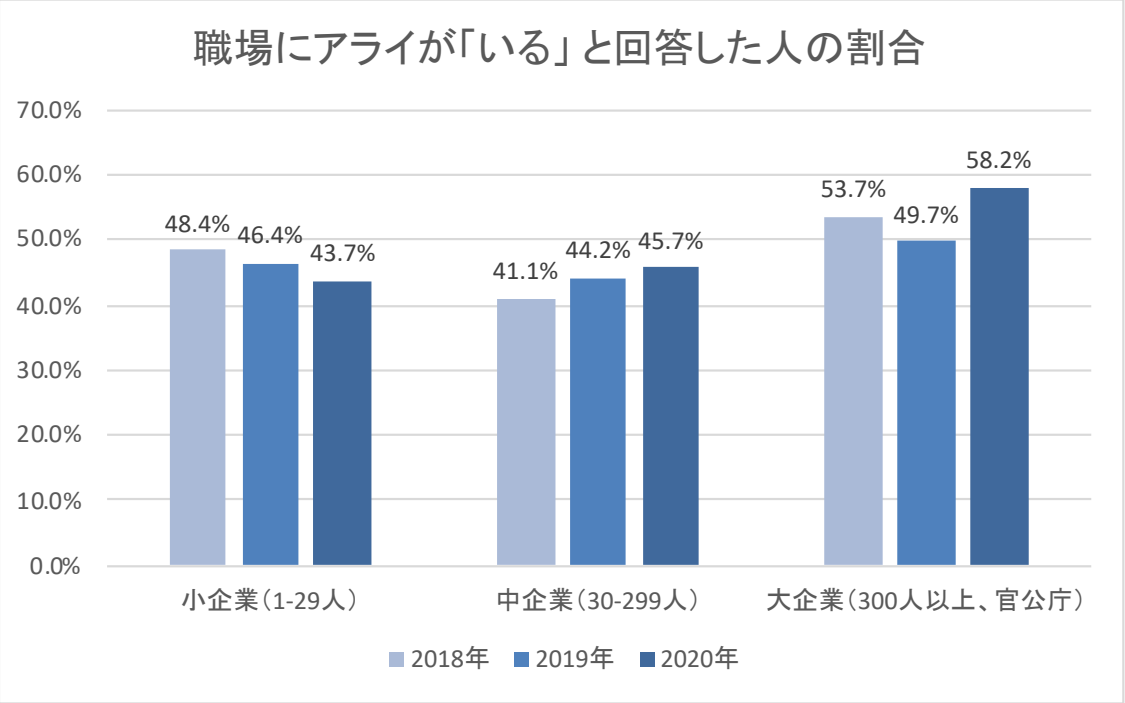
職場の LGBT 施策が増え、差別的言動が減り、職場で誰かにカミングアウトしている人も増えている、という状況であるが、職場でのアライの有無に関しては、この 3 年では変化が見られなかった。





【データ】職場規模別のアライの有無（経年変化）

職場の規模別で経年変化を見ると、中規模以上の企業でアライが「いる」と回答する人が増えている。



【考察】

中規模以上の企業で LGBT 施策が増えていることから、研修への参加者の増加などにより、アライの可視化が進んでいると考えられる。しかし、小企業では施策が進んでおらず、むしろ、アライがいると回答する人が少なくなってしまっており、職場規模による格差が生じている現状が見えてくる。これにより、全体として見るとアライが増えていないという状況になっている。

niji VOICE の単年度データをクロス集計した結果では、アライの存在は LGBT の心理的安全性や勤続意欲にプラスの影響があると考えられる。アライとして行動できる人をどの職場においても増やしていく必要がある。

【提案】

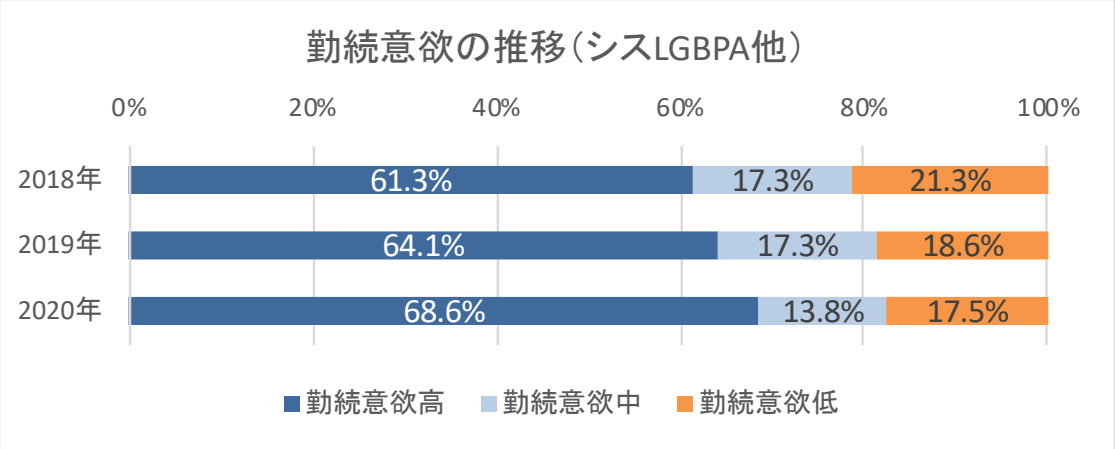
LGBT 施策の推進と、職場でのアライの可視化において、特に小企業が取り残されている状況が見えてきた。都道府県、労基署、ハローワークなどによる中小企業向けの情報提供・啓発・指導の強化が望まれる。同時に、行政施策の根拠として、法律や条例などの法整備も重要である。

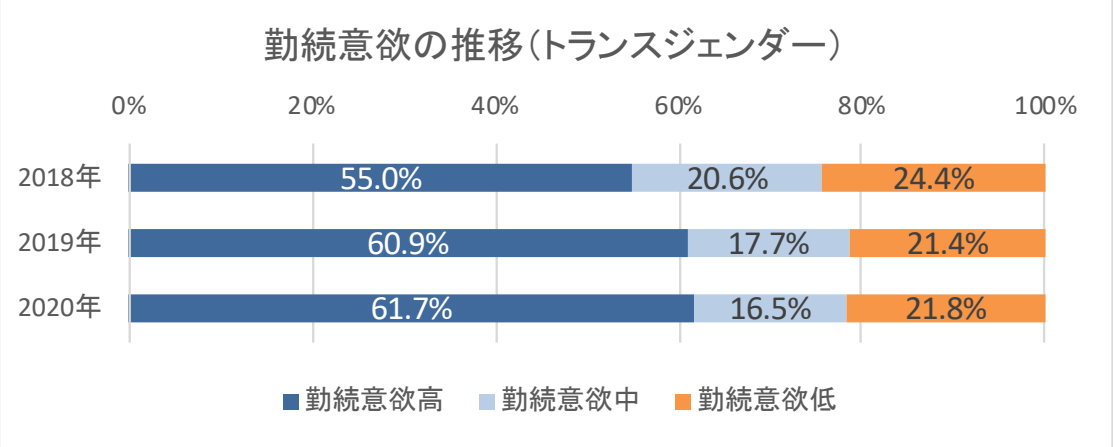
中企業、大企業においても、本社での LGBT 施策の進捗と現場への浸透にタイムラグがあるというのはよく聞くところであり、アライとしての行動、それによる可視化をより後押しするための工夫が必要である。例えば、e ラーニングで全従業員が LGBT の基礎知識を学ぶだけで終わらせず、研修終了後に LGBT の権利擁護を意味する虹色のステッカーやオンライン会議背景画像を配布するなど、一人ひとりの行動のきっかけをつくることが大事である。

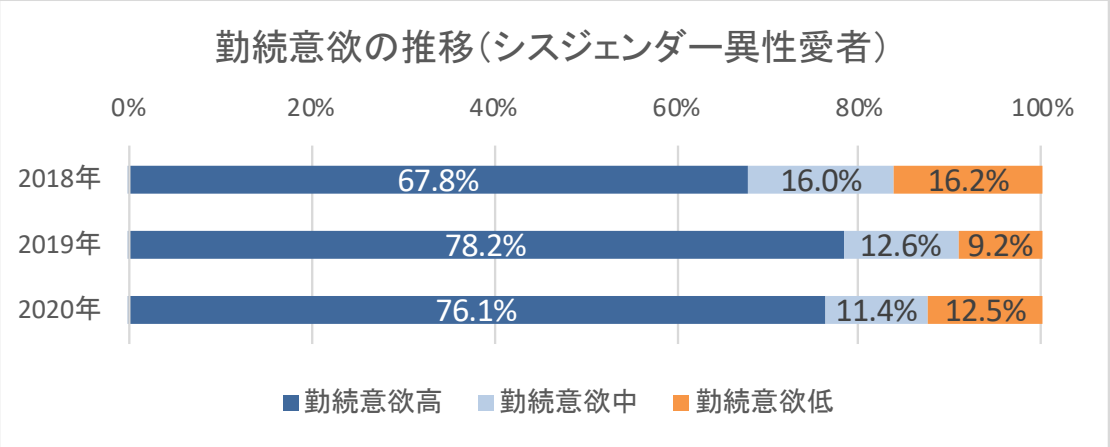
勤続意欲

【データ】勤続意欲（経年変化）

LGBT の方がシスジェンダー異性愛者より一貫して勤続意欲（この職場で働き続けたいという意思）が低い。経年変化を見ると、勤続意欲は、シス LGBPA 他とシスジェンダー異性愛者で上がっているが、トランスジェンダーでは変化が見られない。







【考察】

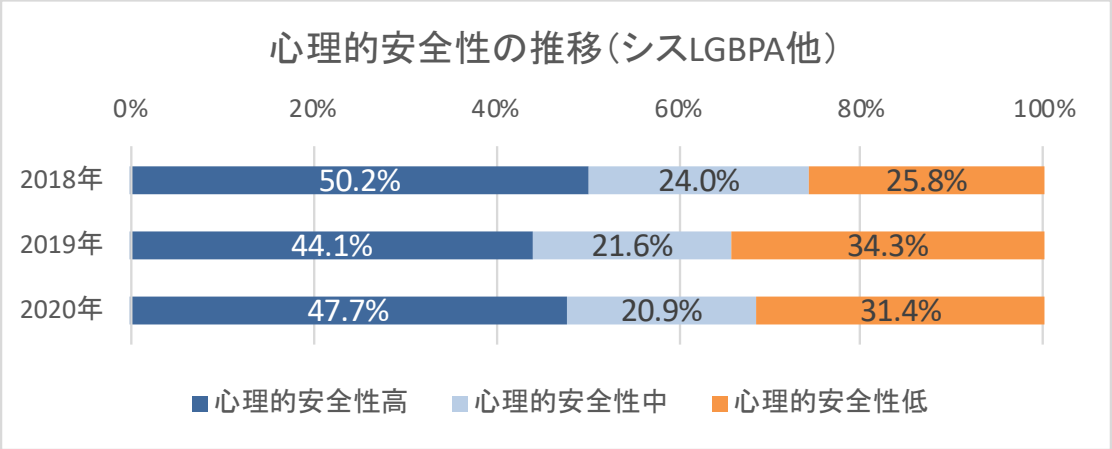
本調査に先行して単年度のプロジェクトとして実施された「LGBT に関する職場環境アンケート 2014」を用いて多変量解析を行った研究では、LGBT に関する差別的言動が多い職場に勤めている人はそうでない職場に勤めている人に比べて勤続意欲が低いことが明らかになっている（https://nijibridge.jp/data/1027/）。シスジェンダーで勤続意欲が上がっているのは、LGBT 施策の推進とともに、2020 年に関しては、新型コロナウイルスの感染拡大による社会不安が影響している可能性がある。トランスジェンダーで変化が見られなかったのは、そもそも非正規雇用が多く、勤め続ける想定がないことが関連していると考えられる。

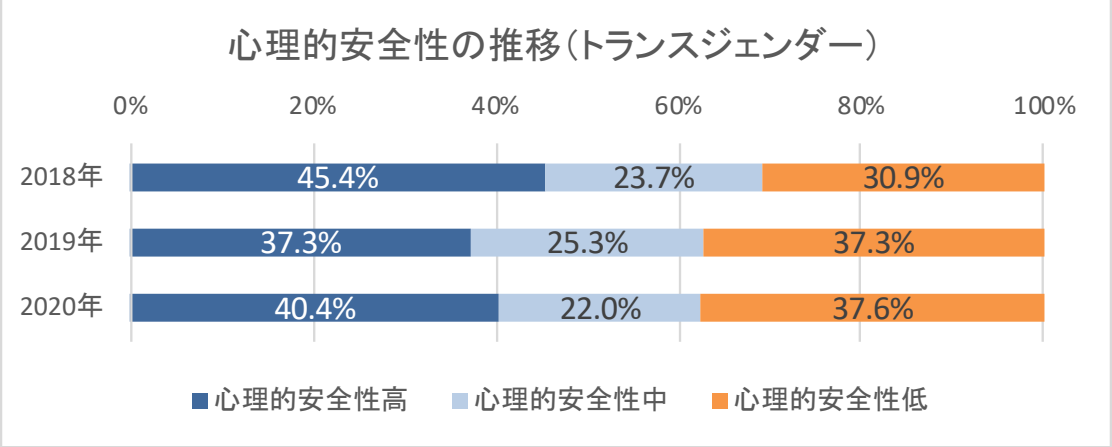
シスジェンダー異性愛者に関しては、虹色ダイバーシティのクライアント企業に回答依頼をしているため、回答者が大企業勤務の人事部門の割合が高いと思われるので、他の設問と同様、一般化はできない。

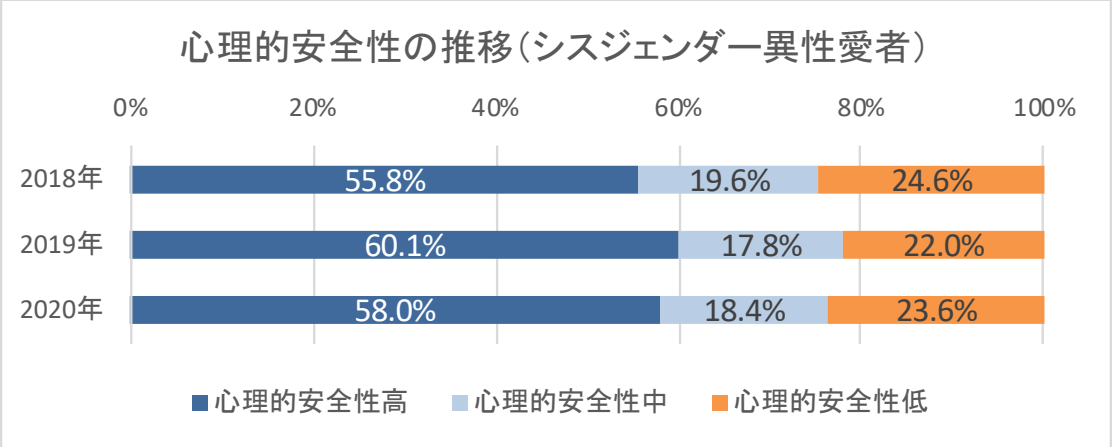
心理的安全性

【データ】心理的安全性（経年変化）

職場で、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かどうかを心理的安全性の指標として聞いたところ、LGBT の方がシスジェンダー異性愛者より一貫して低かった。特にトランスジェンダーで心理的安全性が低く、シス LGBPA 他では 3 年でやや下がっている。







【考察】

職場の LGBT 施策が増え、差別的言動がやや減り、職場で誰かにカミングアウトしている人も増えているが、自分の周囲での職場でのアライがいると確信している人は増えていない、という状況下で、シス LGBPA 他で心理的安全性が下がっているというのは興味深い。

LGBT がニュースや職場の施策で話題に登ることで、カミングアウトしていない人で自分がそうだと疑われるのではないかという恐れ、また、一部の人にだけカミングアウトしている人でアウティングの恐れが増大している可能性がある。また、職場で LGBT 施策を行なっていてもなお無理解や差別的言動がある場合に、逆に職場への失望に繋がってしまった事例も自由記載欄で散見された。

また、社会情勢として、特にインターネット上で、LGBT やジェンダー問題に関する反動や憎悪発言が出てきているが、おそらくそれと連動して、職場で急速に進んだ LGBT 施策への反発や疑問の声が自由記載欄で目につくようになっている。

シスジェンダー異性愛者に関しては、虹色ダイバーシティのクライアント企業に回答依頼をしているため、回答者が大企業勤務の人事部門の割合が高いと思われるので、他の設問と同様、一般化はできない。

【提案】

職場で反発や疑問の声が出て、LGBT が不安を感じるときにこそ、LGBT とシスジェンダー異性愛者で職場における状況に大きな格差があること、それを職場として是正していかなければいけないことを、しっかり説明できる人の存在は重要である。LGBT に関する知識があるだけではなく、それを元に周囲を説得できる力量を持つ、リーダー的な立場のアライの育成、見える化が次のステップとして重要なのではないだろうか。

アメリカのジャスダックでは経営層の中に一定割合以上の女性と人種的マイノリティか性的マイノリティを入れることを上場企業に要請する新規則を設けた。意思決定層に何からのマイノリティ属性を持つ当事者を入れることは意味があると思うが、日本ではそもそもカミングアウトしている経営層レベルの役職の LGBT は非常に少ない。そこで、まずは経営層の中にダイバーシティ推進の担当役員を置くことを提案したい。

LGBT 施策の先進企業では、LGBT に関する課題に取り組む従業員グループが組織化されつつある。従業員グループは、LGBT とアライとの出会いの機会になり、当事者の恐れや不安を共有し、緩和する場としての機能が期待される。また、アライが LGBT の思いを直接聞き、理解を深めることができ、リーダー育成の場としても有効ではないかと思われる。

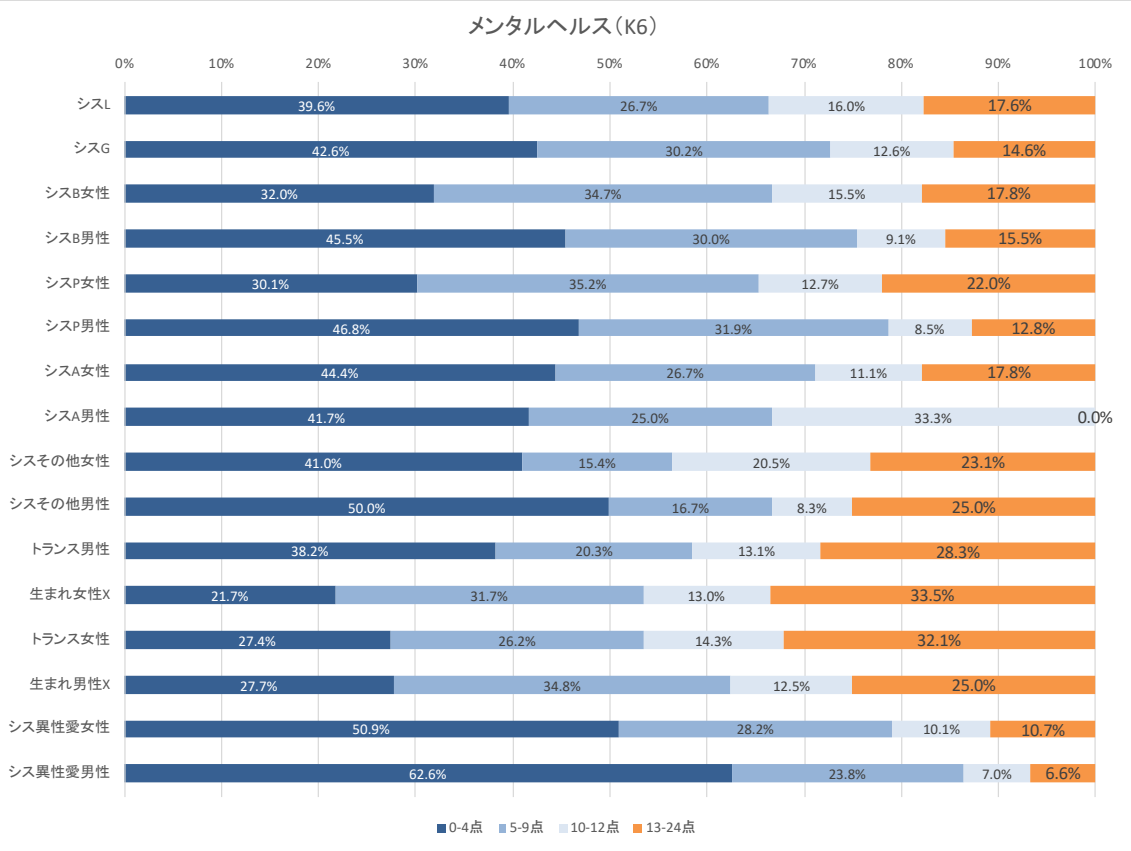
虹色ダイバーシティのクライアント企業においても、従業員グループは大切な役割を担っている。2018 年、2019 年、多くの従業員グループは、企業として予算をとり、パレードや映画祭等にボランティアで参加する活動をしていたが、2020 年はリアルでの大規模イベントが中止されたことを受け、オンラインでのイベント実施やランチ会で活動の維持に努めていた。2021 年

になるとオンラインでの活動にも幅が生まれ、自社内の研修を従業員グループが企画したり、コロナ禍で危機に陥ったNPO等に寄付する活動を行なったりしている状況である。今後、各社の従業員グループの運営の工夫や成果を、広く共有していければと考えている。

メンタルヘルス

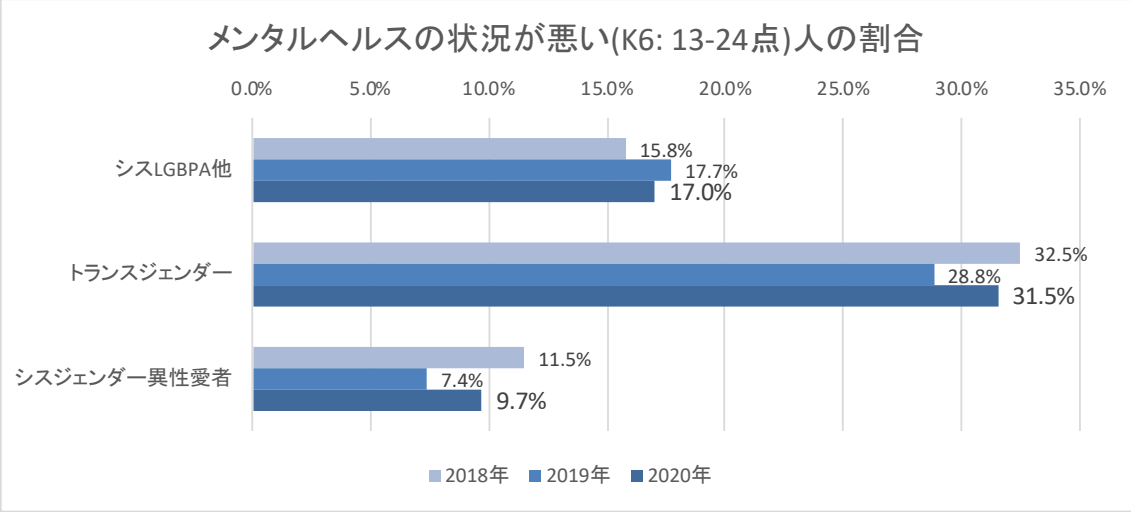
【データ】メンタルヘルス（統合データ）

LGBT のメンタルヘルスは一般より 2 ～ 3 倍悪いという大阪市における無作為抽出調査の結果（釜野ほか 2019）があるが、今回の統合データにおいても同様の傾向が見られた。特に生まれ女性 X、トランス女性でメンタルヘルスの状況が悪い傾向にある。



【データ】メンタルヘルス(経年変化)

経年変化を見ると、この 3 年で、メンタルヘルスの状況が悪い人の割合は変化がない。企業や行政の取り組みは前進しているが、LGBT のメンタルヘルスの改善には至っていない。



【考察】

うつ病などの回復過程を考えると、多くの場合、そもそも短期的に改善されるものではない。また、社会の変化と自分自身の周囲の状況を比較して取り残され感を抱く人もいること、社会的に注目を浴びることで LGBT に反発し、攻撃する人の存在もインターネット上などで可視化されるようになっていることなど、LGBT 内の格差やヘイトが新たなストレスになっている可能性がある。

心身の健康

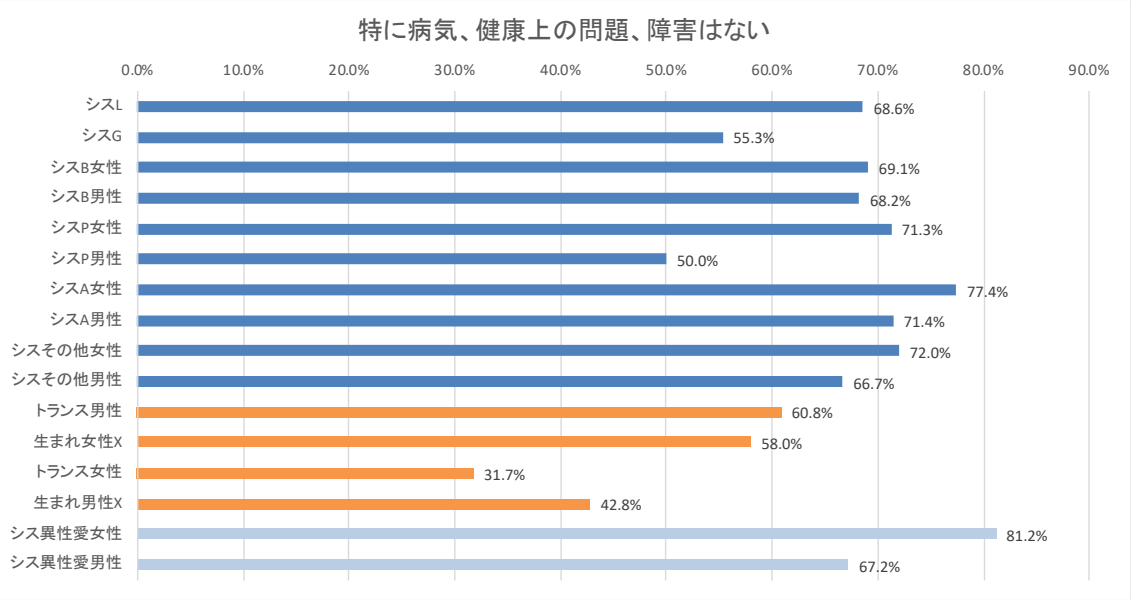
【データ】心身の健康（統合データ）

心身の健康について、複数回答でチェックしてもらった結果は、以下の通りである。

	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	シスP女性	シスP男性	シスA女性	シスA男性	シスその他女性	シスその他男性	トランス男性	生まれ女性X	トランス女性	生まれ男性X	シス異性愛女性	シス異性愛男性	合計
特に病気、健康上の問題、障害はない	227	436	105	58	171	17	48	5	18	8	115	284	40	59	620	275	2,486
高血圧、動脈硬化、心疾患	18	106	7	7	15	6	3	0	1	1	15	25	29	23	42	87	385
糖尿病	2	51	4	3	4	3	1	0	1	1	6	12	8	9	15	23	143
悪性腫瘍（がん）	7	8	3	1	0	0	0	0	0	0	2	7	0	1	10	7	46
うつ病	44	112	15	10	29	6	7	1	3	1	39	100	46	39	52	21	525
双極性障害	16	15	10	3	12	1	1	0	1	1	8	28	7	9	13	2	127
HIV/AIDS（エイズ）	0	131	0	5	0	2	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	143
膀胱炎などの排泄（はいせつ）障害	3	6	1	1	2	0	0	0	0	0	6	11	3	1	13	2	49
発達障害（自閉症スペクトラム、ADHD、学習障害など）	26	44	18	4	28	4	5	1	3	2	21	97	28	23	22	16	342
アルコールなどの依存症	9	18	2	0	3	2	0	0	0	0	2	9	2	3	4	6	60
回答者の人数	331	788	152	85	240	34	62	7	25	12	189	490	126	138	764	409	3,852

【データ】病気、健康上の問題、障害はない割合（統合データ）

「特に病気、健康上の問題、障害はない」という人の割合は、性のあり方で大きく差がある。特にトランスジェンダーで「特に病気、健康上の問題、障害はない」という人の割合が少なく、これは何かしらの健康上の課題を認識している人が多いということである。



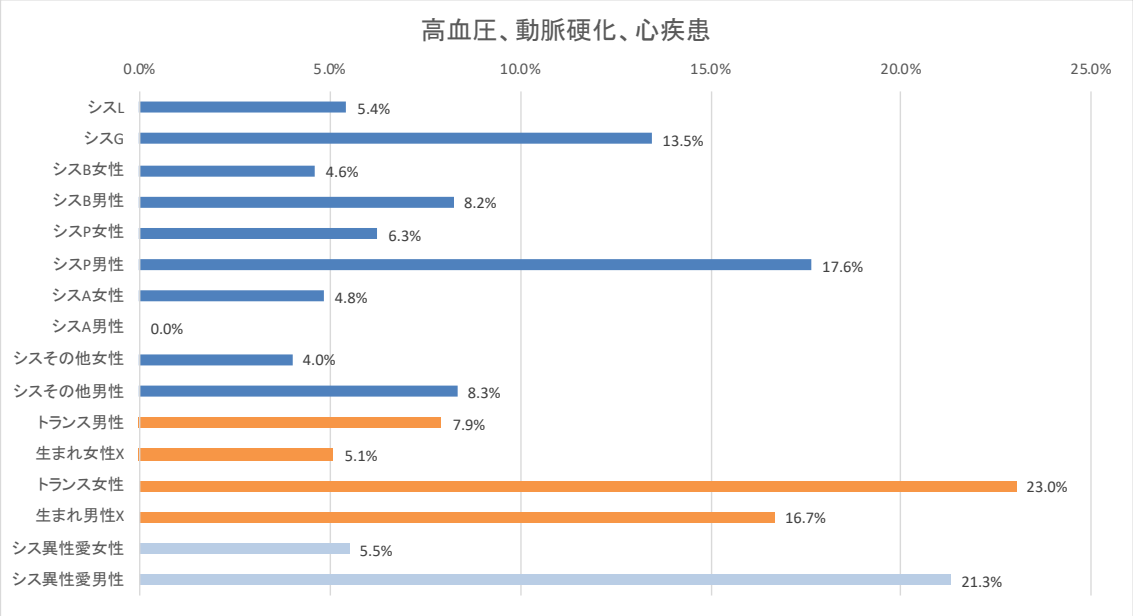
【考察】

「性同一性障害」は国際的には WHO の精神疾患の項目から外され、「性別不合」という分類になったが、日本では「障害」と名前のついた言葉が流通していた時期が長く、自治体や教

育現場での啓発事業も 90 年代～2010 年代頃まで「性同一性障害」という言葉で行われており、トランスジェンダーであること自体を疾患と認識している人もいる可能性がある。また、ホルモン治療で通院が必要な場合も、特にアンケートの設問に注記していなかったので、健康上の問題等と認識している人がいる可能性がある。

【データ】高血圧、動脈硬化、心疾患（統合データ）

高血圧、動脈硬化、心疾患にチェックをつけた人の割合は、トランス女性とシス異性愛男性で高い。

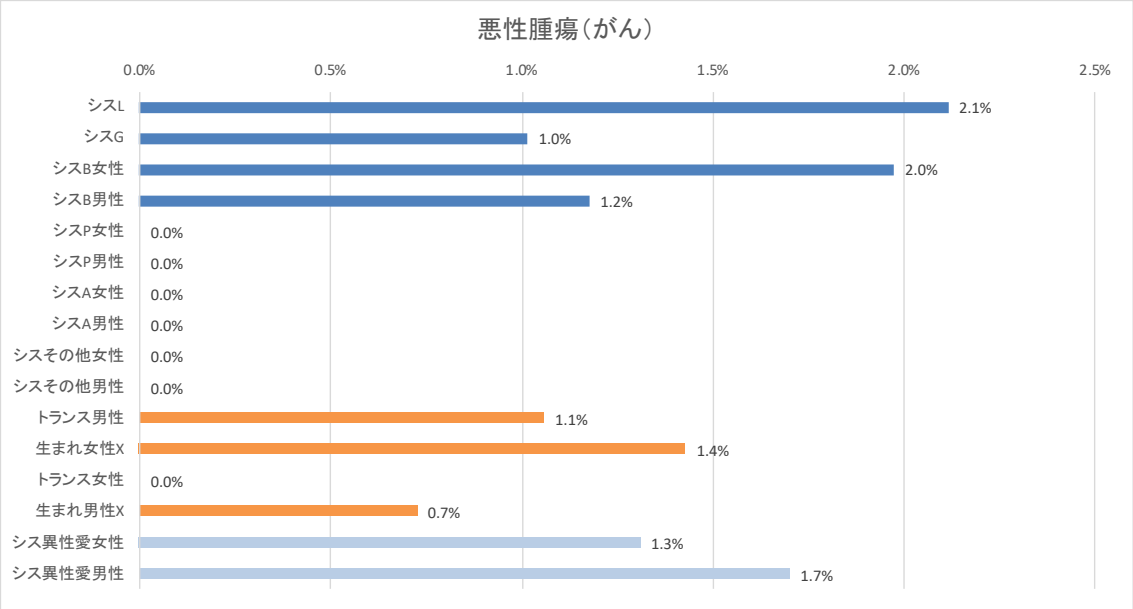


【考察】

シス異性愛男性に関しては、回答者の年代が高めであることが主な要因と考えられる。トランス女性については、女性ホルモンの副作用として血栓ができやすくなることがあり、ホルモン投与をしている方についてはそれが要因になっている可能性もある。

【データ】悪性腫瘍（がん）（統合データ）

がんに関しては、シス L、シス B 女性が最も比率が高かった。



【考察】

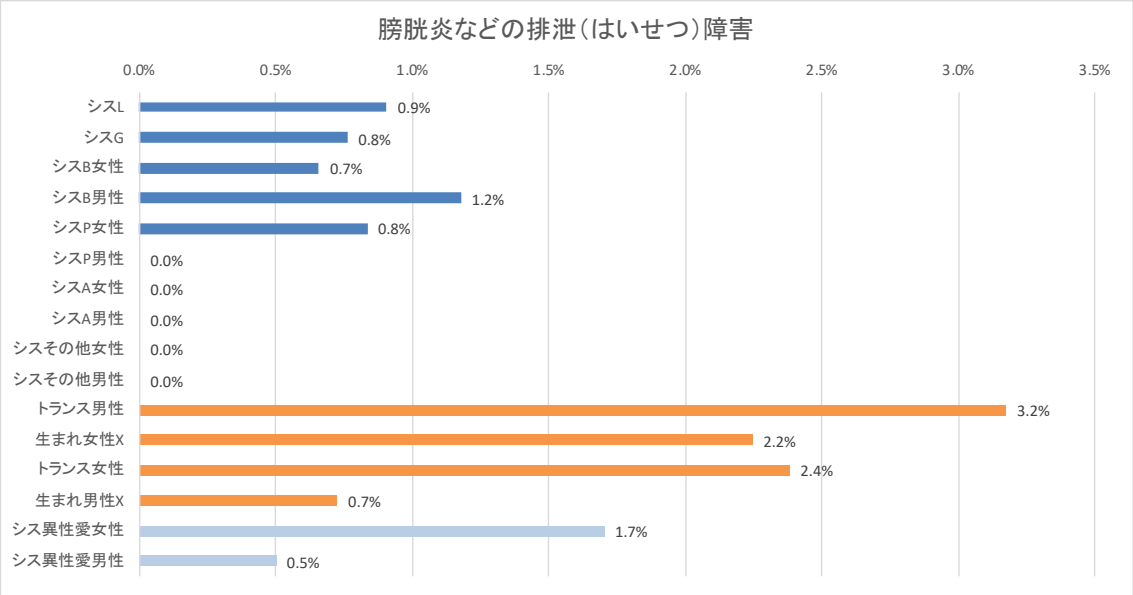
この調査への参加者は若い年代が多いため、がんを経験している人数は少ないものの、生まれ女性で比較すると、シス異性愛女性の方が回答者の年代が高いにもかかわらず、シス L、シス B 女性の方が、がんを経験している人の比率が高いのは興味深い。

出産経験のない人は、エストロゲンの影響を長期間受けるため、乳がんや子宮体がんの発症リクスが高くなること、また、生活習慣として、喫煙、動物性脂肪のとりすぎや野菜・果物不足、多量の飲酒、運動不足などががんの危険因子になると言われており（参考：協会けんぽ https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g4/cat450/sb4502/p025/）、LGBT であることの社会的ストレスが発がんリスクを増やしている可能性がある。レズビアンやバイセクシュアル女性に的を絞った注意喚起、がん健診の促進が必要かもしれない。

次いで比率が高いのはシス異性愛男性であるが、これは回答者の年代が高いことが主要因と考えられる。

【データ】排泄障害（統合データ）

排泄障害に関しては、トランス男性、トランス女性、生まれ女性 X の順で比率が高かった。



【考察】

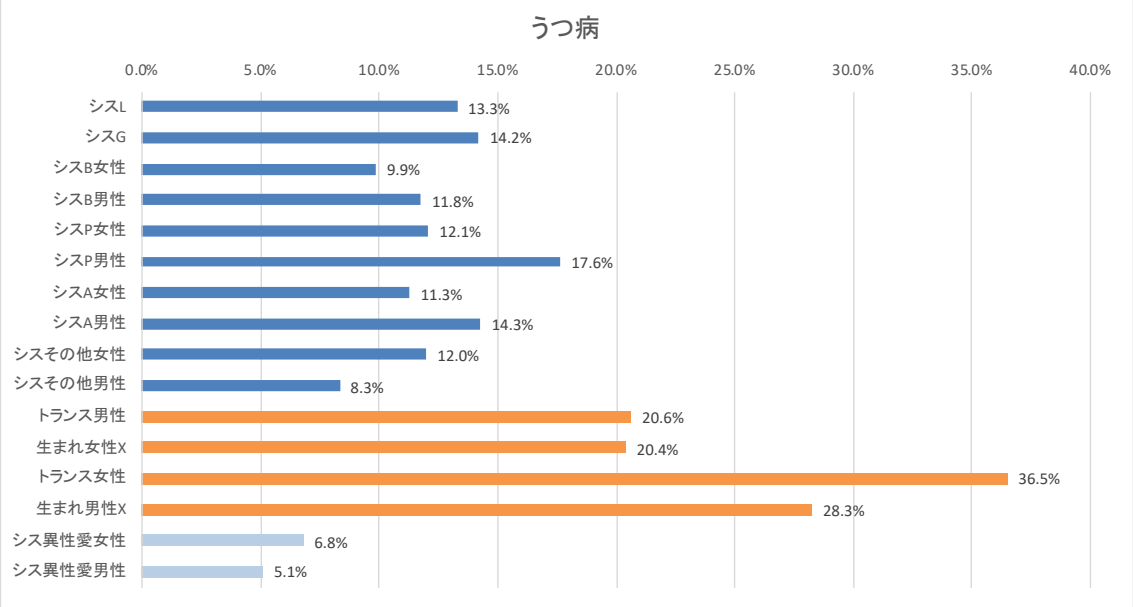
職場で望む性別で働けていないトランスジェンダーは多く、その場合、希望する性別のトイレを使用しにくく、排泄を我慢したり、水分を控えていたりする。それが排泄障害の要因になる可能性がある。また、何か不調を感じても下半身の診察が必要になる泌尿器科などの受診にハードルを感じる人もいると思われる。性別変更のための性別適合手術により、尿漏れなどの後遺症が残ってしまうケースもある。こうした背景もあり、トランスジェンダーで排泄障害の割合が高くなってしまうと考えられる。

排泄は人としての尊厳に関わるため、安心して働き続けるためには、誰もがストレスなく排泄できる環境を整える必要がある。自由記載欄にもトイレに関する言及は多い。トランスジェンダーが職場で希望する性別で扱われること、それに準じて、トイレなど希望する職場の設備を使えるようにすることは人権の面からも必須であると強く訴えていきたい。

また、X ジェンダーの、男性にも女性にも扱われたくないという気持ちを尊重するには、性別分けされていない共用トイレを増やすことも一つの手段になりえる。

【データ】うつ病（統合データ）

メンタルヘルスに関する設問で、LGBT の方が K6 の値が高い（ストレスを感じている人が多い）ことが出ていたが、うつ病とはっきり答える人も多かった。特にトランスジェンダーで割合が高く、トランス女性では 36.5%がうつ病にチェックしており、実に 3 人に 1 人以上という高率である。



【考察】

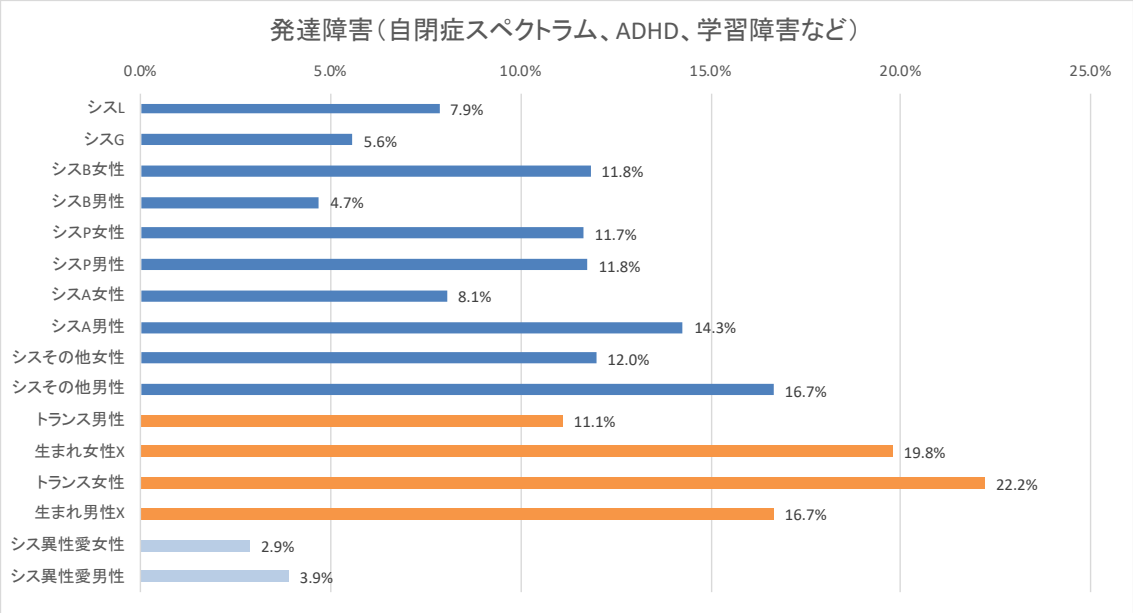
3 人に 1 人以上がうつ病というのは、まず非常に恐ろしいデータだという認識が必要である。トランスジェンダーの自由記載欄の記述には、深刻なセクハラ、パワハラが目立ち、それだけで強い心理的負荷と評価されるのではないかという事例もあった。

また、学校でのいじめに関する調査でも、特に「女性的な男性」がいじめのターゲットになりがちだと言われているが、それが本人のトラウマになっていたり、職場でも同様の状況が続いていたりする可能性もある。

トランスジェンダーの直面するストレスやハラスメントの背景には、日本社会の根強い性別役割分担や家父長制、女性差別の影があり、これは LGBT だけでなく、多くの人の健康と命を脅かしている。現にうつ病を抱える LGBT への個別対応も急務であるが、それだけでは問題は解決しない。法整備、教育環境整備、職場環境整備、就業支援、医療現場対応、各種相談対応、ピアサポートと、社会全体がありとあらゆる手段を使ってジェンダー平等を本気で推進することが求められている、と見るべきデータだと考える。

【データ】発達障害（統合データ）

発達障害にチェックをしたのは、トランス女性、生まれ女性 X の順で多かった。



【考察】

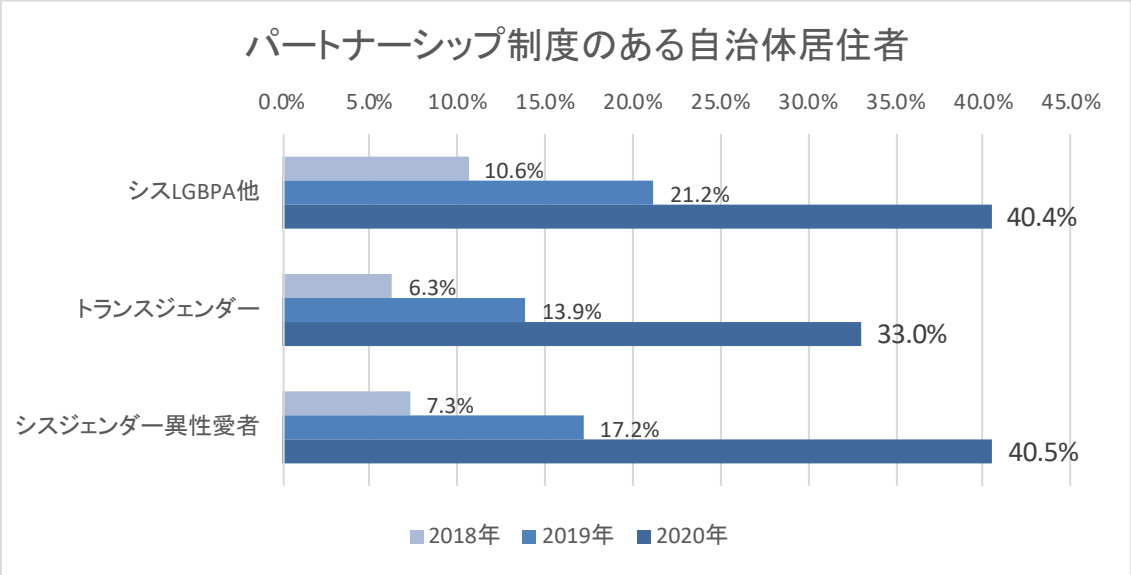
性に関する自己認識に発達の特性が影響を及ぼしている可能性はあるのかもしれないが、前述の通り、この調査結果は人口全体に一般化できるものではない。本白書で指摘すべきなのは、発達障害かつ LGBT であることで、重複したマイノリティになっている人の存在である。この場合、教育現場や職場で必要な支援を受けられていない可能性があり、その影響でうつ病などを抱えるリスクも高いと思われる。

発達障害と診断される人も増え、社会の理解と支援は広がっているが、発達障害かつ LGBT という重複したマイノリティに関する支援体制は十分とは言えず、就業支援などの現場で LGBT に関する無理解や差別的言動を経験する事例も聞く。まずは、発達障害支援、医療や福祉に関わる人への啓発が必要と考える。

パートナーシップ制度の影響

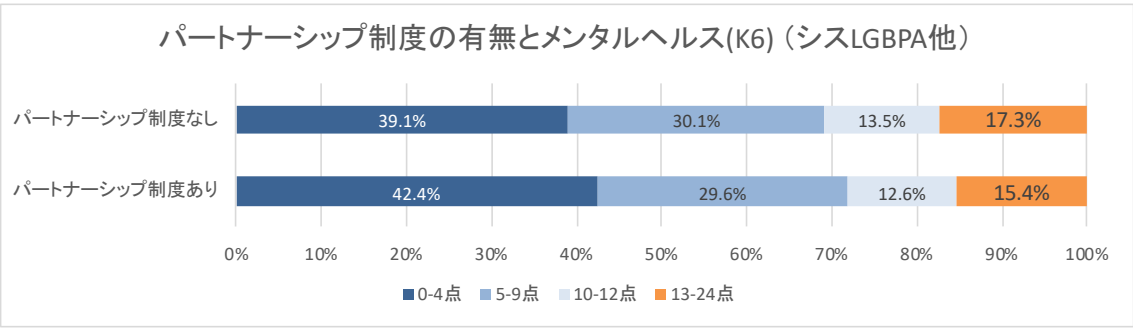
【データ】パートナーシップ制度の広がり（経年変化）

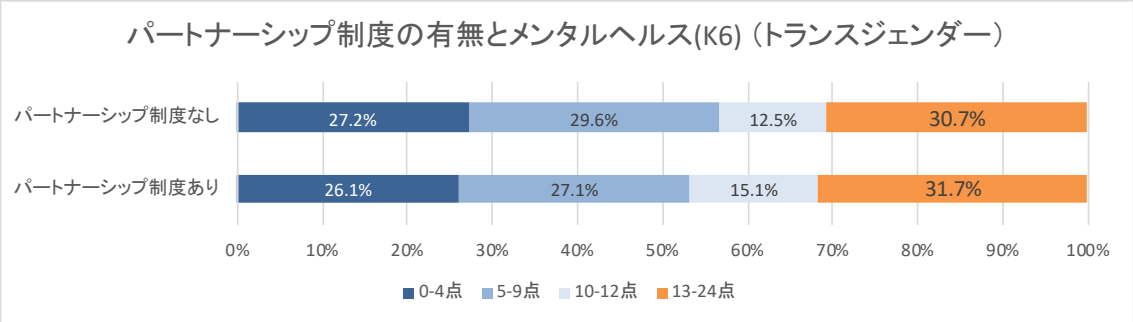
日本全国で自治体による LGBT 施策が広がっており、その象徴的な施策として、パートナーシップ制度を導入する自治体が増えている。パートナーシップ制度の広がりに連動して、制度のある自治体に居住している人も増えている。

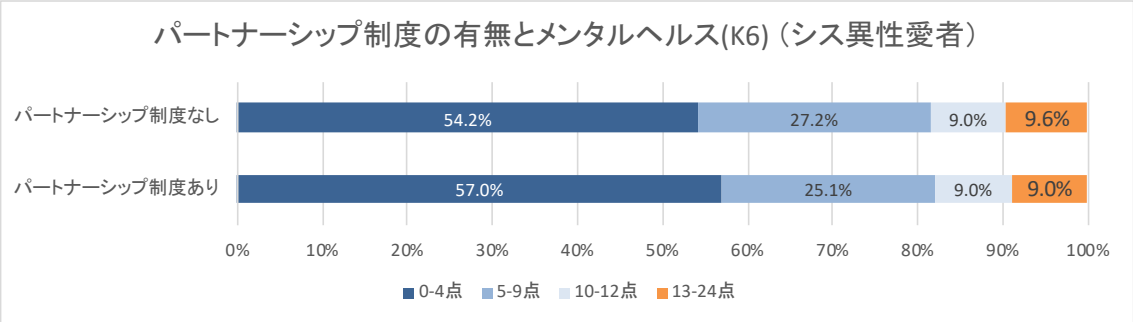


【データ】パートナーシップ制度の有無とメンタルヘルス（結合データ）

メンタルヘルスの状態をみる指標 K6（点数が高いほど精神的な問題がより重い可能性があるとされている）は、一貫して、LGBT、特にトランスジェンダーで数値が高い。自治体による LGBT 施策の目的として、こうしたメンタルヘルスの問題の解決が挙げられているが、現時点では、パートナーシップ制度の有無で K6 に差は見られなかった。







【考察】

今回の調査ではパートナーシップ制度の有無で K6 に差が出ていなかったが、これには様々な要因が考えられる。パートナーシップ制度は異性間の婚姻と比較すると法的効力が弱いこと、そのため婚姻と比較してむしろ「劣っている」と感じてしまう恐れもあること、制度が始まったばかりの自治体も多く効果が現れるまでには至っていないこと、そもそもパートナーがいて行政担当者にカミングアウトできる状況の人しか利用できないこと、などが考えられる。2019 年 2 月には「結婚の自由をすべての人に」訴訟が始まり、同性同士の婚姻を求める全国キャンペーンが行われていることから、自治体のパートナーシップ制度では不十分だと考える人も一層増えているのではないかと思われる。最近では、パートナーシップ制度の検討の際にパブリックコメントが行われることもあるが、その際のネガティブな意見を目にして傷つく人もいる。この設問に回答することで自分の自治体に制度があることを知ったというコメントもあり、自治体の広報が不十分で、住民に情報が届いていないという可能性もある。

今回の結果のみで、パートナーシップ制度にメンタルヘルスに関するポジティブな効果がない、だから不要である、と決めつけるのも公平ではないと考える。制度を利用する人は実際にどんどん増えており、2021 年 9 月末で 2,277 組が利用している。同性同士では婚姻できない日本の現状で、遺言や個人間の契約書より手軽にパートナーとの関係を公証する手段として、今、必要としている人がいることは明記しておきたい。

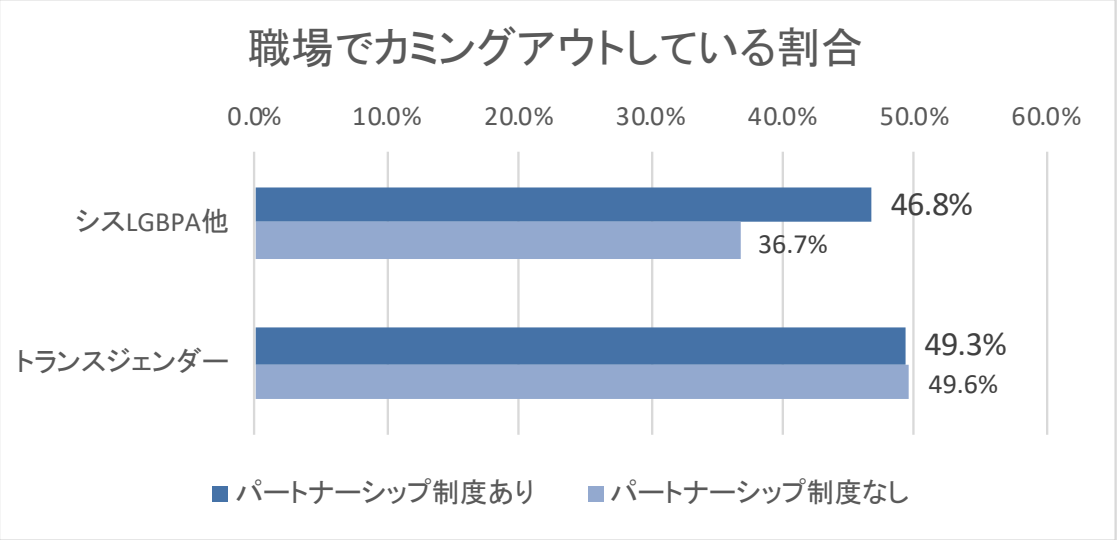
パートナーシップ制度の利用者の中には、社会からの承認としての安心感とともに、職場への福利厚生申請に活用した、住宅ローンを共同で組むことができたという声もある。また 2020

年には新型コロナウイルス感染拡大下で、もしもの時に家族として扱われるのか不安があり、登録することで少し安心できたという声も聞いている。

パートナーシップ制度には、登録する・しないに関わらず、行政が住民として LGBT の存在を認めている、というメッセージとしての機能があり、他の施策を充実させる呼び水として活用してこそ、LGBT のメンタルヘルスの改善に繋がるのではないだろうか。パートナーシップ制度はあっても、相談事業、居場所づくり事業、就業支援事業、教育現場での取り組みなど、個人の生活の支援に必要な事業が未整備である自治体も多い。LGBT のメンタルヘルスを本気で改善させようと思うのであれば、パートナーシップ制度だけではなく、他の施策と一体的に推進する必要があると考える。ちなみに職場では、LGBT 施策の数が多い職場に勤めている人の方がそうでない人に比べて心理的安全性が高いという関係が見られている（https://nijibridge.jp/data/736/）。自治体においても、施策の積み上げが求められている。

【データ】職場でのカミングアウトの有無とパートナーシップ制度（統合データ）

パートナーシップ制度がある自治体に居住しているシス LGBPA 他の方が、職場でカミングアウトしている割合が高い。トランスジェンダーの場合は差がない。



【考察】

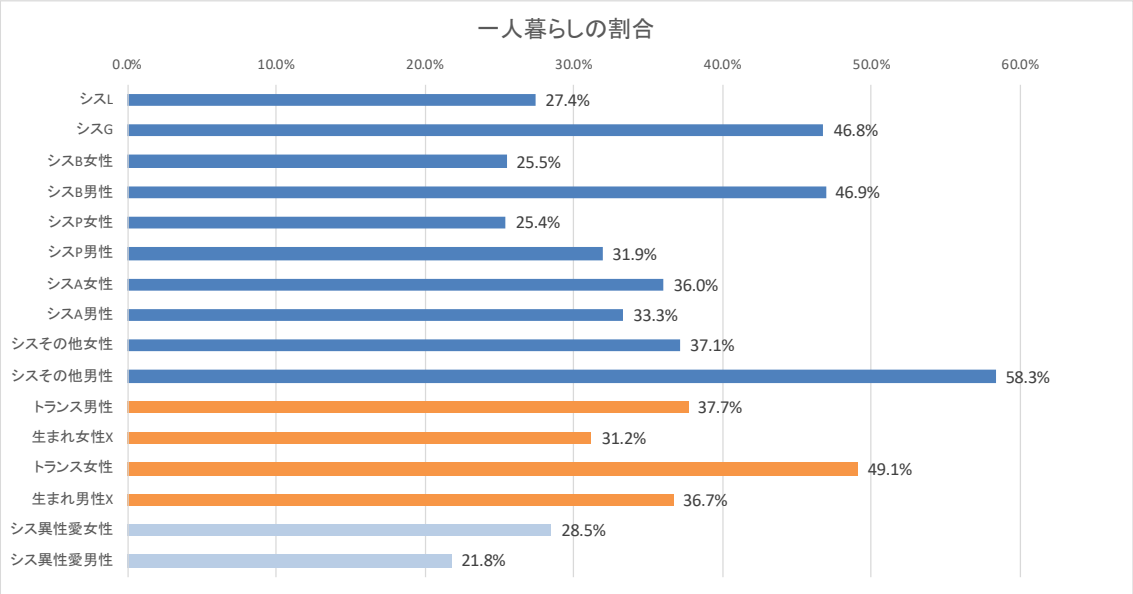
特に大企業において、職場の福利厚生を同性パートナーに適用する際の証票として、自治体の発行するパートナーシップ登録証等が活用されている事例がある。シス LGBPA 他の場合に、パートナーシップ制度による実利のある事が差異の出た要因かもしれない。

暮らしの状況

【データ】一人暮らしの割合（統合データ）

2015 年の国勢調査によると、平均世帯人数は 2.33 人、単独世帯の割合は増加傾向で 34.5%であった。主に高齢化（死別）、未婚化、少子化、離婚増などが要因と言われている。こうした一般のデータと本調査での LGBT の状況を比較すると、性のあり方によって違いが見られる。

一般より一人暮らしの割合が高いのは、トランス女性、シス B 男性、シス G であった（シスその他男性については、ケース数が不十分）。逆に、一般より一人暮らしの割合が低いのは、シス P 女性、シス B 女性、シス L である。



【考察】

本調査では一人暮らしの理由は聞いていないが、性のあり方で違いが見られることから、いくつかの考察ができる。

トランス女性、シス B 男性、シス G で一人暮らしの率が高いのは、出生時の性別が男性であり、独居をする経済力がある可能性、親族にカミングアウトしていない可能性、親族との不和の可能性、同居するだけの関係性が続くパートナーが見つけにくい可能性、ライフスタイルとして独居を選んでいる可能性、男性同士の同居は住宅探しの際に差別にあう恐れ等が考えられる。

逆に、シス P 女性、シス B 女性、シス L で一人暮らしの割合が低いのは、出生時の性別が女性であり、独居をする経済力がない可能性、若い世代で実家暮らしの可能性、パートナーとの関係の安定性、女性同士の同居の方が男性同士より周囲からルームシェア等として理解されやすい可能性、女性であることで家事・介護・子育ての役割を担っている可能性等が考えられる。

シス異性愛女性、男性に関しては、大企業の人事部門の方の割合が高いと思われ、一般のデータより一人暮らしの率は低い。

単独世帯が増えているのは世界的な潮流であり、それ自体は悪いことではないが、孤独・孤立のリスクが高まることは意識すべきである。特に LGBT は身近にロールモデルを探しにくく、カミングアウトの壁から地縁や血縁に頼りにくい特性があると言われている。また、パートナーや子どものいる未来を想像できず、若い時から老後の不安を抱えがちであるという話も聞く。海外の LGBT センターでは、若者向けのプログラムの他、高齢者向けのプログラムも実施されている。どんなくらしを選んでも、孤独・孤立を防ぎつつ、未来への希望が持てるような社会をつくる施策が求められる。

LGBT のパートナーとの関係性や子どもの状況に関しては、パートナーシップ制度の広がりや同性同士の婚姻の法制化によって、今後変化する可能性がある。

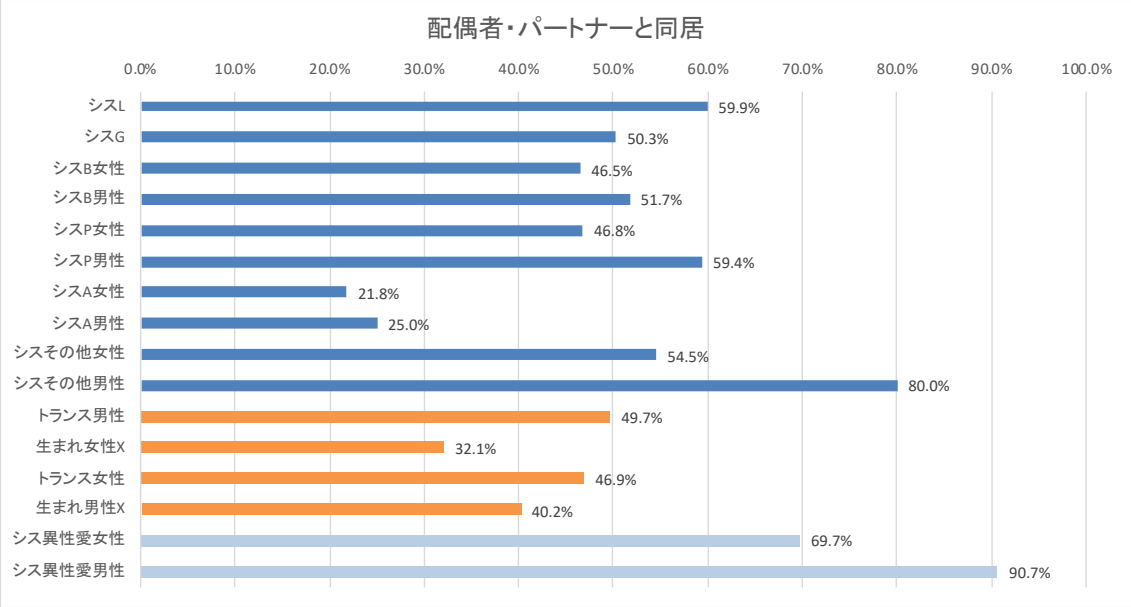
【データ】同居人の状況（統合データ）

一人暮らしではない、と回答した人に、同居人の状況を回答してもらったのが以下の表である。LGBT も様々な家庭の状況で暮らしていることがわかる。

	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	シスP女性	シスP男性	シスA女性	シスA男性	シスその他女性	シスその他男性	トランス男性	生まれ女性X	トランス女性	生まれ男性X	シス異性愛女性	シス異性愛男性	合計
配偶者・パートナー	193	260	73	30	123	19	12	2	12	4	76	154	38	45	495	379	1,915
子ども（法律上の子でない場合も含む）	32	17	27	13	42	12	12	1	4	2	8	46	19	22	288	267	812
父（義理を含む）	84	153	62	22	91	8	25	2	6	2	52	212	28	41	133	46	967
母（義理を含む）	111	218	78	27	123	14	33	3	8	2	72	297	40	52	194	67	1,339
きょうだい（義理を含む）	58	97	42	13	67	4	20	1	7	2	35	158	17	33	76	13	643
孫（法律上の孫でない場合も含む）	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	4	0	7
その他の親族	13	21	10	4	15	1	6	0	2	2	13	52	6	9	18	6	178
その他	16	35	6	3	17	1	3	3	0	0	9	26	5	11	11	4	150
回答者の人数	322	517	157	58	263	32	55	8	22	5	153	480	81	112	710	418	3,393

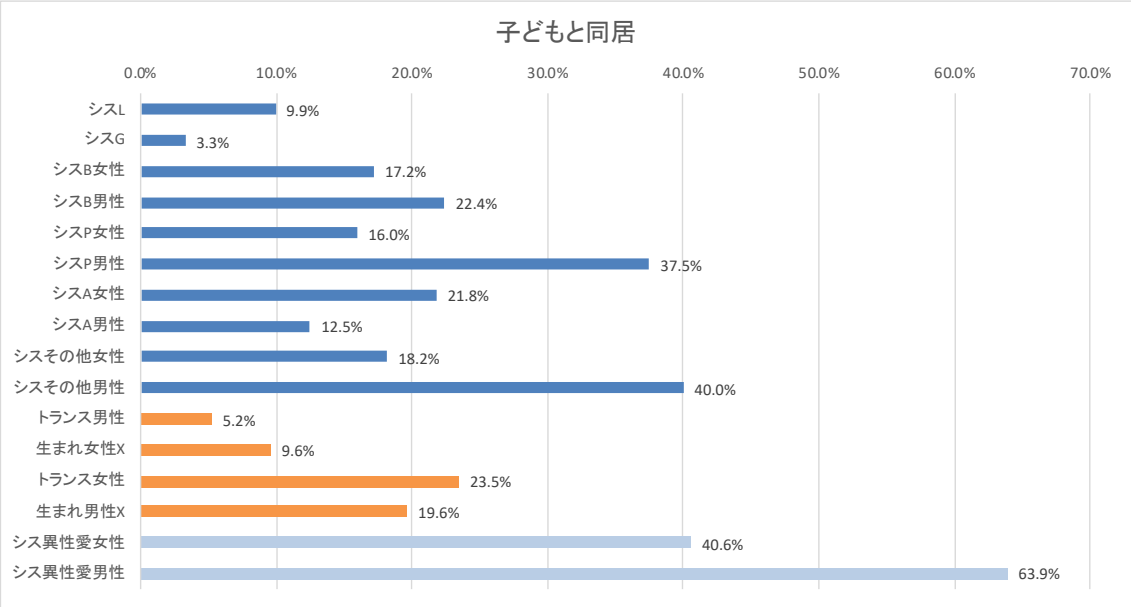
【データ】配偶者・パートナーと同居している人の割合（統合データ）

一人暮らしではない人の中で、配偶者やパートナーと同居している人の割合は、例えばシス L 59.9%、シス G 50.3%であり、性のあり方で違いが見られる。



【データ】子どもと同居している人の割合（統合データ）

一人暮らしではない人の中で、子どもと同居している人の割合は、シス L、シス G より、バイセクシュアル、パンセクシュアルの方が高い。また、トランスジェンダーの中ではトランス女性が 23.5%と高い。



【考察】

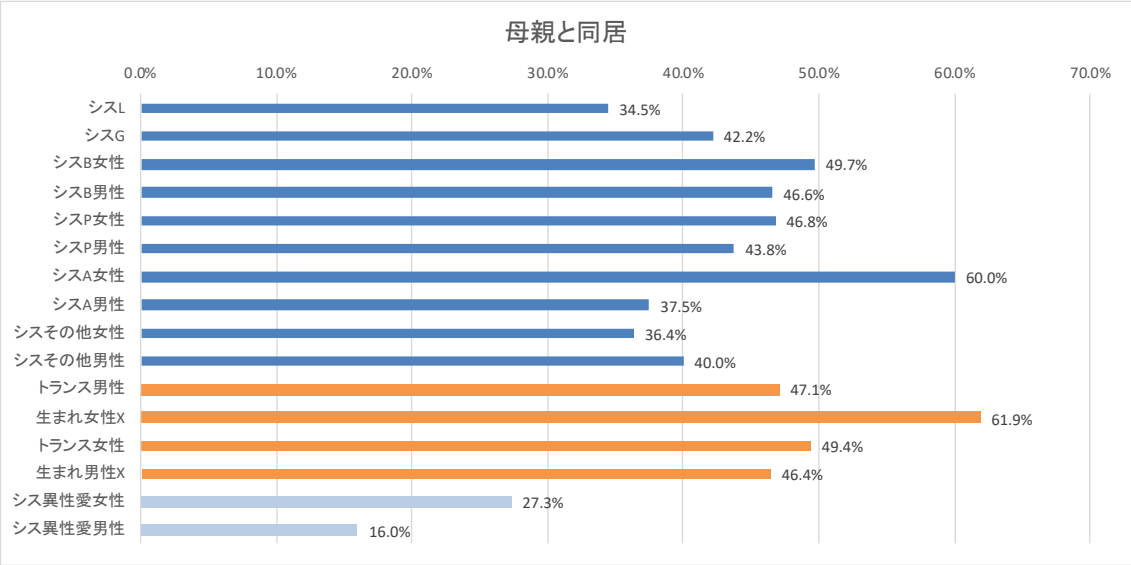
シスジェンダーで、レズビアン、ゲイより、バイセクシュアル、パンセクシュアルの方が子どもと暮らしている人が多いというのは、生物学的に異性と付き合う際に子どものできる可能性があるからと思われる。

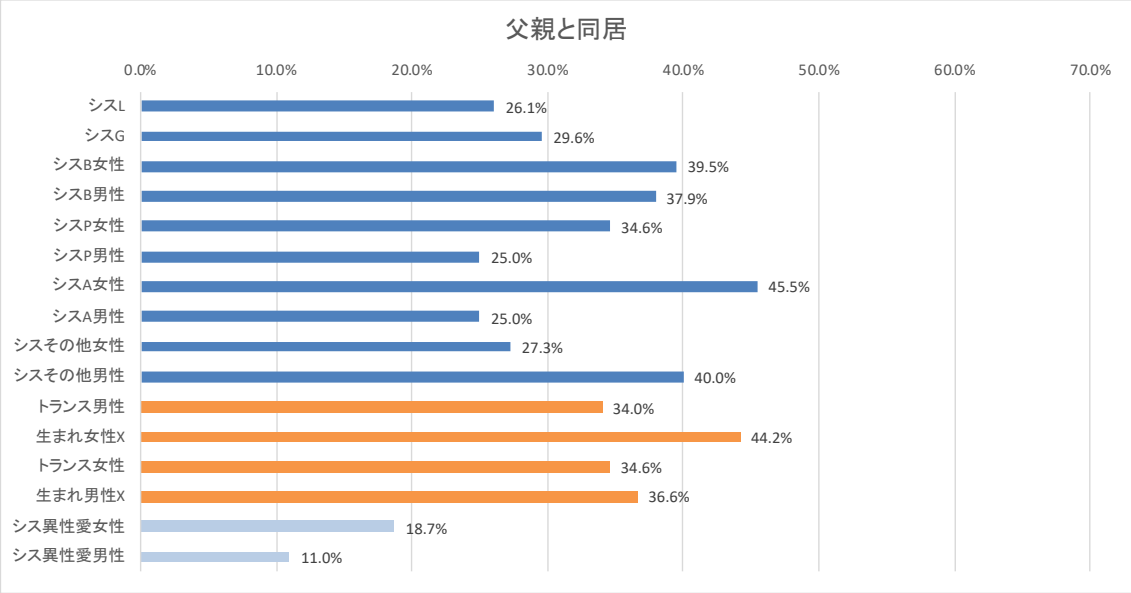
シス L も約 10%に子どもがおり、それは過去に異性と付き合っていた際の子どもや、精子提供等の手段でもうけた子ども、パートナーの子ども、そして里親制度を利用した可能性などが考えられる。いずれにせよ、同性婚のできない現状では、産んでいない方の女性が親権を得るのは難しく、子どもの法的立場が不安定になっている恐れがある。

トランスジェンダーの中ではトランス女性で子どもと住んでいる人が多いが、これは回答者の年代が高いことから、男性として女性と結婚し子どもをもうけた可能性がある。戸籍の性別変更の要件に 20 歳以上の子どもがいないこと（2022 年以降は 18 歳に引き下げ）があるが、これは子どもが若く、性別変更を望む人たちにとって、非常に残酷な要件になっていると思われる。

【データ】母親・父親と同居している人の割合（統合データ）

親との同居に関するデータを見ると、全般的に、父親と同居している人より母親と同居している人が多い。





【考察】

まず、シス異性愛女性・男性の方が LGBT より父親・母親との同居率が低い。回答者に大企業の人事部門担当者が多いことから考えると、別居できるだけの知識と経済力がある可能性がある。男女で違いがあるのは、シス異性愛男性に関しては、回答者の年代が高く、すでに父親・母親と死別している可能性があること、女性の方が実家暮らしや、介護を担う可能性が高いことが考えられる。

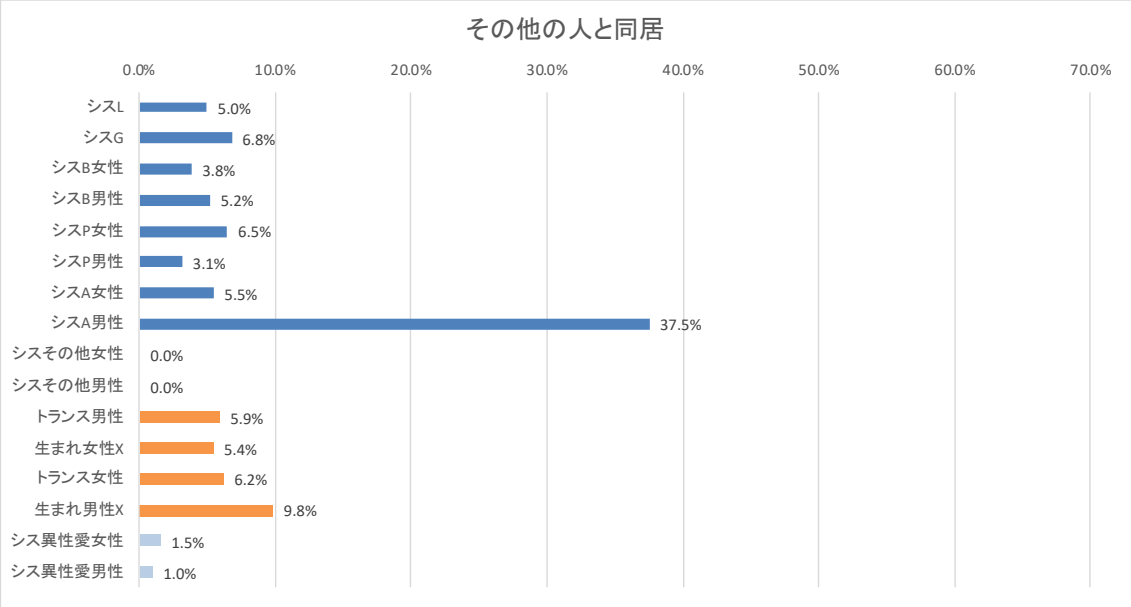
LGBT の回答者の方が父親・母親との同居率が高い。回答者が若いことから実家暮らしの可能性もあるが、経済的問題で同居している可能性もある。また、親が高齢の場合に、結婚していない娘・息子として、家庭での介護を担っている可能性もある。

一方で、先のデータにあったように、母親・父親にカミングアウトしている人よりカミングアウトしていない人の方がまだ多い。カミングアウトしていない状況や、カミングアウトしても受容されていない状況での親との同居は、LGBT のストレスが高くなる恐れがある。特に、2020 年はコロナ禍でステイホームが推奨される時期が続き、同居者との関係性は心身の健康に大きく影響したのではないかと予想される。

また、母親の方が同居率もカミングアウトしている率も父親よりは高い。女性の平均寿命が男性より長いこと、一般に女性の方が LGBT に関する受容度が男性より高いこと（釜野ほか 2016）から、母親の方が受け入れてもらえるという期待値が高い可能性が要因として考えられる。

【データ】その他の人と同居している人の割合（統合データ）

一人暮らしではない LGBT の 5%超が、血縁や婚姻・パートナー関係にない人と同居している。



【考察】

人数的には少ないが、興味深いデータである。この調査では詳細を聞いておらず、一人ひとりに様々な事情があると思うが、孤独・孤立が社会問題になっている今、友人とのルームシェアや元パートナーなど、血縁や婚姻ではない「家族」のあり方は、注目すべき現象かもしれない。

新型コロナウイルス感染拡大の影響

2020 年の調査で、新型コロナウイルス感染拡大の影響をたずねた。（この章は 2020 年のデータのみでケース数が少ないため、分析上の分類もバイセクシュアルとパンセクシュアルを統合、「シス他」には「A」と「その他」を含む等、やや大きめの分類をしている。）

【データ】新型コロナウイルス感染拡大の生活への影響

新型コロナウイルス感染拡大の影響で、生活に影響があったかどうかをたずねた。人との会話が減った、近しい人との関係が悪化したという回答は、思ったよりは少なかった。

	シスL	シスG	シスBP女性	シスBP男性	シス他女性	シス他男性	トランス男性	生まれ女性X	トランス女性	生まれ男性X	シス異性愛女性	シス異性愛男性
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%
家族や近し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%

【考察】

この設問では生活の変化を聞いたため、LGBT に関しては、元々人とのコミュニケーションが少ない、近しい人との関係が悪い傾向もあったのではないかと考えられる。

【データ】新型コロナウイルス感染拡大の仕事への影響

本調査は 6 月-7 月時点の調査であり、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している中、トランスジェンダーでは在宅勤務の比率が低かった。「仕事が減った」という回答は、シス BP 女性、生まれ女性 X の順で多い。

	シスL	シスG	シスBP女性	シスBP男性	シス他女性	シス他男性	トランス男性	生まれ女性X	トランス女性	生まれ男性X	シス異性愛女性	シス異性愛男性
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%

【考察】

トランスジェンダーで在宅勤務の比率が低いのは、いわゆる「ブルーカラー職」など、現場にいく必要のある仕事についている比率が高いことが要因として考えられる。

新型コロナウイルスの感染拡大の影響が（生まれ）女性と非正規雇用の人に特にあらわれていることから、その両方に該当する割合が高いシス BP 女性、生まれ女性 X で「仕事が減った」という回答が多かったと思われる。仕事減の割合より収入源の割合が低いのは、各種の助成金による一時的なものかもしれず、これ以降の状況を注視する必要がある。

【データ】経済的困窮に関する経験

個人として、この 1 年で経済的に困窮するような経験があったかをたずねた。預金残高が 1 万円以下になったというシス LGBP 他を集計すると 22.3%、T を集計すると 31.3%であり、家賃や通信費の滞納も起きている。借金を経験しているトランス女性は 21.4%、トランス男性は 16.2%である。

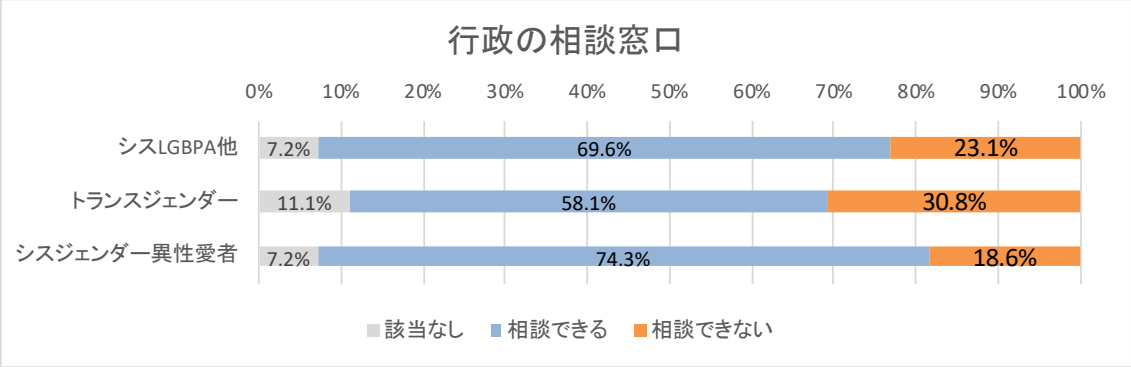
	シスL	シスG	シスBP女性	シスBP男性	シス他女性	シス他男性	トランス男性	生まれ女性X	トランス女性	生まれ男性X	シス異性愛女性	シス異性愛男性
お金がないために食事やイベントの誘いを断った	27.4%	26.1%	44.1%	48.6%	28.8%	40.0%	27.0%	41.4%	51.8%	39.6%	19.5%	16.8%
預金残高が1万円以下になった	17.8%	21.8%	25.5%	37.1%	13.5%	20.0%	28.4%	29.1%	44.6%	32.1%	10.8%	14.9%
通信費（テレビ受信料、携帯電話代等）を滞納した	3.0%	6.2%	7.8%	14.3%	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%

【考察】

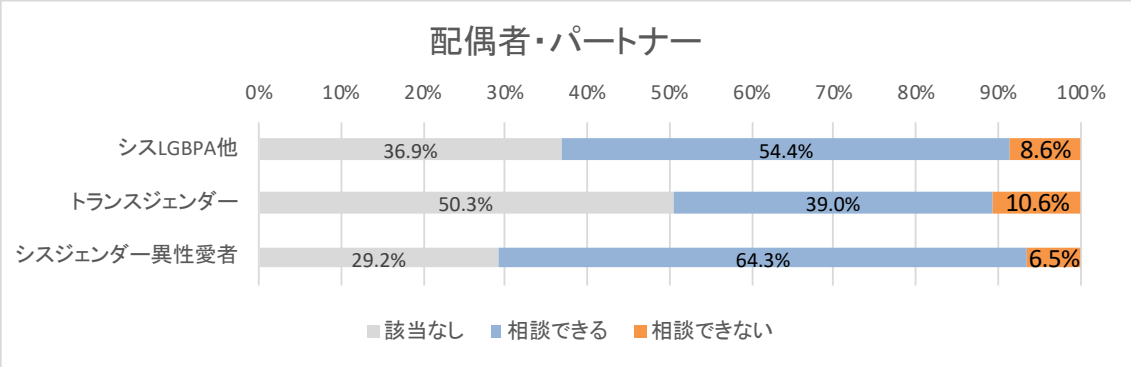
新型コロナウイルス感染拡大の影響は現時点でも続いており、企業のリストラや配置転換が進んでいることから、今後さらに経済的な困窮の度合いが高まる懸念がある。住まいの安心や、人との繋がりの手段が絶たれてしまうのは、そもそもメンタルヘルスの状況の悪い LGBT にとって、より深刻であると考えられる。借金を経験している人もいるが、LGBT はカミングアウトの壁のため、様々な社会資源が使いにくいと言われており、今後、生活の立て直しがどう進むのかにも注目していく必要がある。

【データ】困窮した際の相談先

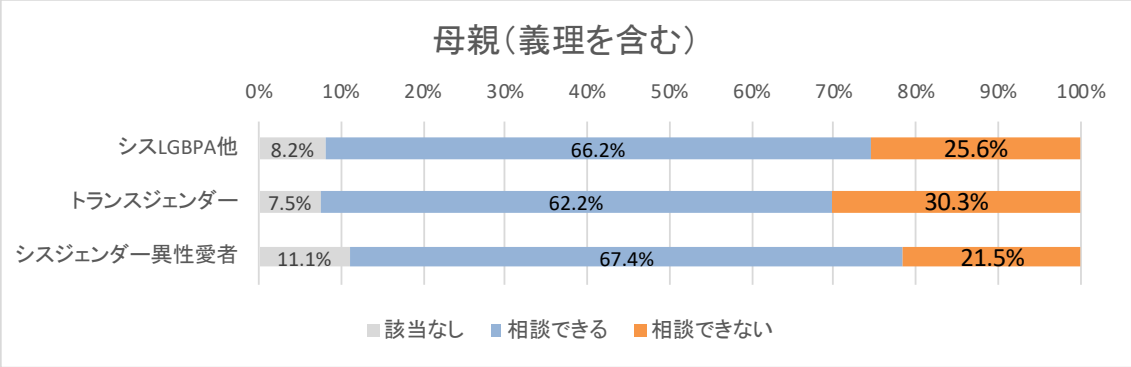
もし自分が経済的に困窮したら、それぞれの相談先に相談できると思うかをたずねた。

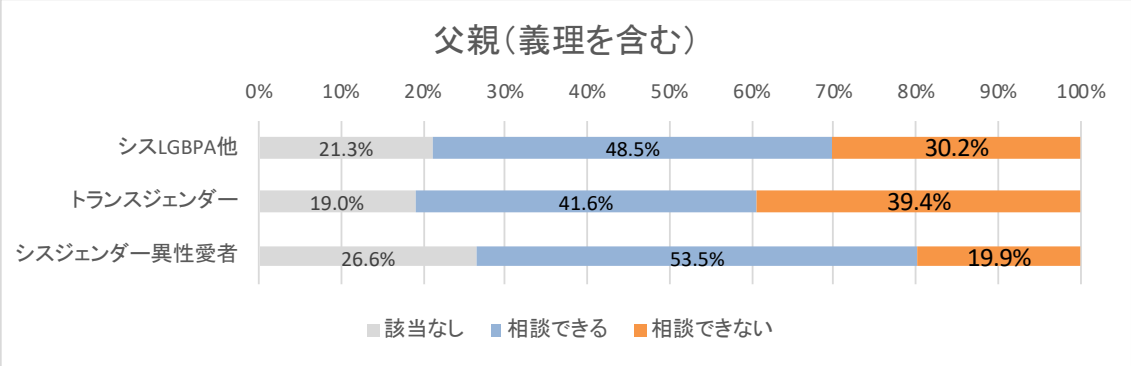


行政に相談できないと回答したLGBT、特にトランスジェンダーが多かった。LGBTはカミングアウトの壁のため、社会資源が使いにくいと言われているが、それがデータにも現れている。



配偶者・パートナーに関しても、LGBT、特にトランスジェンダーで相談できないという回答が多かった。LGBTはそもそも配偶者・パートナーがいない（該当なし）という回答も多かった。





LGBT の方が、母親、父親に相談できないという回答が多く、特に父親の方が相談できない割合が高い。これにはカミングアウトの壁も影響していると考えられる。

差別的言動の経験(自由記載欄)

(主執筆者:三上)

【使用するデータ・分析方法】

本章では、「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。」という自由記載欄への回答を対象に分析を行った結果を報告する。

分析は以下の手順で行った。まず自由記載欄への回答を、何も記述がされていない「記述なし」、職場での具体的エピソードが記述されている「具体的記述あり」、記述はされているものの職場での具体的エピソードではない「具体的記述なし」、特に見聞きした経験がないことを明記している「特になし」の 4 つに分類した。

分析枠組みを作成するため、niji VOICE 2020 の自由記載欄の分析から生成された 27 のカテゴリーを再検討し、17 のカテゴリーへとまとめ直した[i]。次に、「具体的記述あり」の記述内容を、17 のカテゴリーによって分類した。その際、うまく分類できない記述が見られたため、カテゴリーの再検討を行った。その結果、最終的に 16 のカテゴリーにまとめられた。この 16 のカテゴリーによって再度分析を実施し、各カテゴリーの件数を確認するとともに、具体的記述に立ち返りその内容を確認した。なお、一件の記述が複数のカテゴリーに該当する場合がある。分析はすべて三上・山脇の 2 名で行った。

【データ】SOGI 別・回答年別の記述件数

		記述なし	具体的記述あり	具体的記述なし	特になし	合計
SOGI別	シス LGBPA 他	1,982 (68.4%)	700 (24.1%)	187 (6.5%)	30 (1.0%)	2,899
	トランスジェンダー	1,061 (65.5%)	442 (27.3%)	91 (5.6%)	26 (1.6%)	1,620
	シス異性愛女性	1,139 (77.7%)	249 (17.0%)	69 (4.7%)	9 (0.6%)	1,466
	シス異性愛男性	636 (84.5%)	58 (7.7%)	42 (5.6%)	17 (2.3%)	753
	合計	4,818 (71.5%)	1,449 (21.5%)	389 (5.8%)	82 (1.2%)	6,738
回答年別	2018	1,639 (69.8%)	570 (24.3%)	109 (4.6%)	30 (1.3%)	2,348
	2019	1,908 (73.9%)	473 (18.3%)	174 (6.7%)	28 (1.1%)	2,583
	2020	1,688 (75.7%)	411 (18.4%)	108 (4.8%)	24 (1.1%)	2,231

	合計	5,235 (73.1%)	1,454 (20.3%)	391 (5.5%)	82 (1.1%)	7,162

注：前章までの分析で有効回答としたのは、15 歳以上で、（1）現在の性自認と出生時の性別が異なる人についてはこれら 2 つの項目、（2）これらが同じ人についてはこれら 2 つの項目に加えて性的指向（好きになる性別）の 3 つの項目すべてに回答している人であったが、自由記載欄の分析においてはすべてのアンケート参加者を対象にしている。

【データ】差別的言動の分析によって作成されたカテゴリーの定義と件数

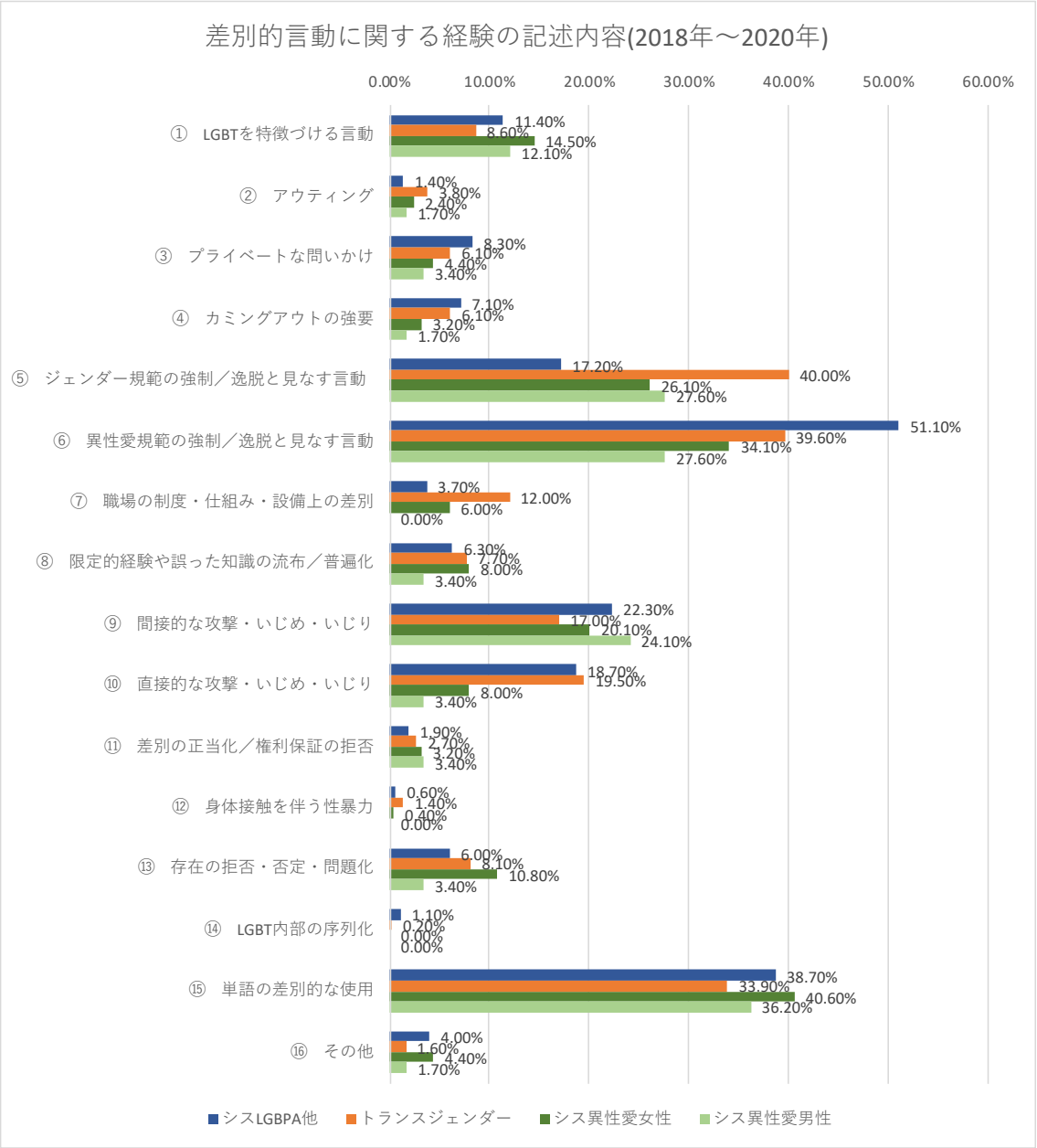
カテゴリー名	定義	件数
① LGBT を特徴づける言動	言語的または身体的な表現を通じて、LGBT を特徴づけようとする言動。	161
② アウティング	本人の同意なく、第三者が性的指向や性自認などを暴露すること。	34
③ プライベートな問いかけ	パートナーの有無、性的経験や性的好みなど、プライベートな内容を聞くこと。	99
④ カミングアウトの強要	実際にカミングアウトに追い込まれたかどうかにかかわらず、まだ自身のセクシュアリティを明かしていない人に対して、セクシュアリティを語るように迫ろうとする言動。	86
⑤ ジェンダー規範の強制／逸脱と見なす言動	規範的な男性／女性像に基づいた行動・ふるまいを要求したり、笑い、からかい、ネタ、叱責、攻撃、嫌がらせなどを通じて、逸脱を指摘するような言動。	379
⑥ 異性愛規範の強制／逸脱と見なす言動	異性愛の恋愛・結婚や、それに準ずる妊娠・出産を理想とする言動。また、異性愛以外の性的指向を思わせる言動を、笑い、からかい、ネタ、叱責、攻撃、嫌がらせなどを通じて、逸脱を指摘するような言動。	635
⑦ 職場の制度・仕組み・設備上の差別	性のあり方を理由とした不採用や解雇。あるいは職場の働き方や施策、ハード面での設計が男女二分法に基づくために生じる差別。また、そうした状況の改善を避けるような対応。	95
⑧ 限定的経験や誤った知識の流布／普遍化	限られた経験に基づいた LGBT への嫌悪感や、LGBT であることを他の事象（「性的に活発である」「病気である」「犯罪者である」など）に結び付けた誤った知識などを広める言動。	100
⑨ 間接的な攻撃・いじめ・いじり	一定の人間関係にある、あるいは互いの存在を認識している人の間で、一方から一方に対して、噂や陰口など本人に気づかれないことを意図した形で行われる差別的な言動。	297
⑩ 直接的な攻撃・いじめ・いじり	一定の人間関係にある、あるいは互いの存在を認識している人の間で、一方から一方に対して、本人に認識されることを意図した形で行われる差別的な言動。	239
⑪ 差別の正当化／権利保証の拒否	LGBT の権利を保証すること拒否・否定したり、差別をする権利を正当化するなど、積極的に差別を行う言動。	35
⑫ 身体接触を伴う性暴力	すべての望まない性的な行為のうち、身体への接触を伴うもの。	11
⑬ 存在の拒否・否定・問題化	LGBT の存在を受け入れることができない、あるいは受け入れるつもりがない、存在そのものが問題であるという趣旨の言動。	107

⑭ LGBT 内部の序列化	LGBT 内部における序列を生み出すような言動。	9
⑮ 単語の差別的な使用	「ホモ」「レズ」「オネエ」「おなべ」「おかま」などの単語を、LGBT を揶揄・侮辱する文脈で使用する言動。	544
⑯ その他	上記カテゴリーに当てはまらないもの。	47

【データ】SOGI 別・各カテゴリーの記述件数および割合

	シス LGBPA 他	トランスジェンダー	シス異性愛女性	シス異性愛男性	合計
① LGBT を特徴づける言動	80 (11.4%)	38 (8.6%)	36 (14.5%)	7 (12.1%)	161 (11.1%)
② アウティング	10 (1.4%)	17 (3.8%)	6 (2.4%)	1 (1.7%)	34 (2.3%)
③ プライベートな問いかけ	58 (8.3%)	27 (6.1%)	11 (4.4%)	2 (3.4%)	98 (6.8%)
④ カミングアウトの強要	50 (7.1%)	27 (6.1%)	8 (3.2%)	1 (1.7%)	86 (5.9%)
⑤ ジェンダー規範の強制／逸脱と見なす言動	120 (17.2%)	177 (40.0%)	65 (26.1%)	16 (27.6%)	378 (26.1%)
⑥ 異性愛規範の強制／逸脱と見なす言動	358 (51.1%)	175 (39.6%)	85 (34.1%)	16 (27.6%)	634 (43.8%)
⑦ 職場の制度・仕組み・設備上の差別	26 (3.7%)	53 (12.0%)	15 (6.0%)	0 (0.0%)	94 (6.5%)
⑧ 限定的経験や誤った知識の流布／普遍化	44 (6.3%)	34 (7.7%)	20 (8.0%)	2 (3.4%)	100 (6.9%)
⑨ 間接的な攻撃・いじめ・いじり	156 (22.3%)	75 (17.0%)	50 (20.1%)	14 (24.1%)	295 (20.4%)
⑩ 直接的な攻撃・いじめ・いじり	131 (18.7%)	86 (19.5%)	20 (8.0%)	2 (3.4%)	239 (16.5%)
⑪ 差別の正当化／権利保証の拒否	13 (1.9%)	12 (2.7%)	8 (3.2%)	2 (3.4%)	35 (2.4%)
⑫ 身体接触を伴う性暴力	4 (0.6%)	6 (1.4%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)	11 (0.8%)
⑬ 存在の拒否・否定・問題化	42 (6.0%)	36 (8.1%)	27 (10.8%)	2 (3.4%)	107 (7.4%)
⑭ LGBT 内部の序列化	8 (1.1%)	1 (0.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	9 (0.6%)
⑮ 単語の差別的な使用	271 (38.7%)	150 (33.9%)	101 (40.6%)	21 (36.2%)	543 (37.5%)
⑯ その他	28 (4.0%)	7 (1.6%)	11 (4.4%)	1 (1.7%)	47 (3.2%)
具体的記述	700	442	249	58	1,449

※本章では⑮⑯を除く 14 のカテゴリーについて詳細な分析を実施する。



【考察】

「具体的記述あり」の割合はシス LGBPA 他とトランスジェンダーが高く、シス異性愛男性が低い結果となった。LGBT は職場での差別的な言動を敏感に感じ取っている、あるいは直接被害を受けている状況があると思われる。一方で、日本の職場における働き方は男性を基準としていることも多く、特にシス異性愛男性は差別的な言動に気づかずにいられるような状況があることを示唆しているのかもしれない。

分析から作成されたカテゴリーのうち、SOGI 別の記述件数の差が大きかったものとして、⑤ジェンダー規範の強制／逸脱とみなす言動、⑥異性愛規範の強制／逸脱と見なす言動、⑦職場の制度・仕組み・設備上の差別、⑩直接的な攻撃・いじめ・いじり、があげられる。

⑤ジェンダー規範の強制／逸脱と見なす言動と⑦職場の制度・仕組み・設備上の差別はトランスジェンダーに多く見られた。これは出生時に割り当てられた性別とは異なる性を生きるトランスジェンダーの場合に、女／男それぞれに求められる職場の規範に対して違和感を抱きやすいことを示唆している。また、そういった性のあり方が就職差別や雇用上の差別を受けることと関連していると考えられる。

一方、シス LGBPA 他の記述件数が多かったのが、⑥異性愛規範の強制／逸脱と見なす言動である。異性愛が当然であるという規範の中で、非異性愛的な性的指向を生きる人たちはこの種の差別的言動に直面することが多いと考えられる。

最後に、シス LGBPA 他、トランスジェンダーともに多く見られたのが⑩直接的な攻撃・いじめ・いじりである。このカテゴリーには冗談まじりの「いじり」から、凄惨な「いじめ」や「攻撃」まで幅広く含まれているが、そうした直接的に行われる攻撃に LGBT はさらされやすいと考えられる。

【注意喚起】

次ページ以降の具体的記述は、フラッシュバック（過去の出来事の鮮明な想起）を引き起こす可能性があります。ご不安な方は【データ】部分を読み飛ばしていただき【考察】と【提案】のみをお読みいただく、あるいは本章をすべて飛ばしていただければと思います。決してご無理をなさらないようにお願いします。

【データ】の加工について

本白書で紹介している自由記載欄に記入された内容は、個人情報保護のためと、長文の記述を短く紹介するため、大意の変わらない範囲で加工している。使用している用語や表記は揺れがあるが、できる限り原文を尊重している。記載された内容が上記のようなフラッシュバックを引き起こす可能性がある場合に、表現をやわらげる加工もしている。

①LGBT を特徴づける言動

「言語的または身体的な表現を通じて、LGBT を特徴づけようとする言動。」

【データ】

＜声＞

・風邪で声がかれている同僚を「オネエみたい」と揶揄する。（2018・シス異性愛女性・40 代）

・風邪をひいて声がハスキーになった女性が「オカマみたいになった」とおどけていた。（2020・シス L・40 代）

＜おしゃれ・好み＞

・細身でおしゃれに気を遣っていると、ゲイと言われる。（2018・シス異性愛男性・30 代）

・私服で仕事しているのですがショートヘアの人がボーイッシュな格好をすると「おなべみたい」と言われた。（2020・生まれ女性 X・20 代）

・ピンク色の筆記用具を使っているだけで、オカマと言われた。（2019・トランス女性・30 代）

・職場で虹色の模様が好きだと言ったら、「でもそれってゲイだと思われるんだよ」と否定的な感じで言われた。（2018・生まれ女性 X・10 代）

＜しぐさ・男らしさ＞

・業務中に重い書類の束を階段からおろすことをとまどっていたさいに、「お前オカマかよ、さっさとやれよ」という発言。（2019・シス G・30 代）

・飲み会の席で役職者が、仲の良い男性社員や食の細い男性社員に「ホモ」「おかま」という発言をしていた。（2019・トランス男性・30 代）

・カミングアウトはしていないものの、仕草や話し方に特徴的なマイノリティの雰囲気があることから「オネエ」「お姉さま」などと揶揄されることが度々あります。（2020・シス G・40 代）

・いわゆる女性っぽい仕草をする男児に対して、「あの子オカマやわ」と言っているのを聞いた。（2020・シス異性愛男性・30 代）

＜ジェスチャー＞

・男性の見た目を表現する際に「ちょっとこれっぽい人」と、手の甲を反らせて頬に添わせるジェスチャーをする。（2018・シス異性愛女性・50 代）

【考察】

LGBT を特徴づける言動は声、おしゃれ、物の好みなどに対して行われている。その中には、「おなべ」という女性をからかう意図で行われる言動がある一方で、記述されたものの多くが男性をターゲットとしたものであった。それは「女っぽい仕草」や「重い書類の束を階段からおろすことをとまどう」など、「男らしくない」男性に向けられている。つまり、LGBT を特徴づける言動は、「男らしさ」や「女らしさ」という規範から逸脱している人への警告として行われている側面がある。なお、その対象は LGBT かどうかを問わず行われている。また、「手の甲を反らせて頬に添わせるジェスチャー」についての記述は多くなされており、それだけで LGBT を意味する身体動作としていまだに多く行われていると思われる。

【提案】

LGBT を特徴づける言動の多くは、規範的な「男らしさ」や「女らしさ」に沿わないと判断された人に向けて行われていることから、性別による「らしさ」を見直すことから始める必要がある。また、そのような言動は他者を揶揄するような形で行われており、その際に「おかま」や「おなべ」、「オネエ」といった差別的な用語が使われている。そのような言動が他者とのコミュニケーションを意図するものであったとしても、差別的な用語を使用することが他者を傷つけている可能性について職場内で共有される必要がある。

②アウティング

「本人の同意なく、第三者が性的指向や性自認などを暴露すること。」

【データ】

＜アウティングによる影響＞

・同性パートナーと一緒に暮らしているのをバラされたり、陰口やイヤがらせを受けた。（2020・生まれ女性 X・30 代）

・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。（2019・トランス男性・20 代）

・面接時に自分自身の事をカミングアウトし、担当した方だけ知っている事を条件に就業の契約を交わした。しかし、2 ヶ月後には周りの職員皆に知られており、とても嫌な思いをしたので、そのまま退職しました。（2018・トランス男性・20 代）

＜咄嗟の対応の難しさ＞

・職場の飲み会で、A さん、B さん（ともに男性）と飲んでいた時に、B さんが A さんのことを指して「こいつイケメンでしょー！？でも残念！ゲイだから！！」と言われ、（それはアウティングでは？）と思ってもやもやし、咄嗟に「はぁ」としか返せませんでした。（2019・シス異性愛女性・30 代）

・ある方が、おそらく信頼して打ち明けたのだろう相手に「こいつ昔変なこと言ってたんだよね、同性が好きとか」と笑い混じりにアウティングされる場面に居合わせました。咄嗟に何も言えなかったことを今も悔いています。（2018・生まれ女性 X・30 代）

＜監視の目にさらされている＞

・会社の忘年会で、酔っ払った同僚がアウティングした。しかも、前職の情報をどこで仕入れたのか不明。わざわざ調べて探し当てたらしく、酔っ払った状態で、話された。（2020・生まれ女性 X・30 代）

【考察】

アウティングは被害者が働きにくい状況を作り、退職に追い込むこともある。また、アウティングの場面に居合わせた人が咄嗟の異議申立てができないという状況も見られる。そのような状況は、アウティングであるかどうかを判断しにくい場合があることや、アウティングをした人よりもアウティングをされた人がより厳しい立場に追いやられる現実があることなどが影響して生じていると考えられる。また、過去の職場の情報から LGBT であることを特定し、アウティングする事例が見られ、カミングアウトをしていなくても「女性か男性か」あるいは「異性愛者かどうか」という非常に厳しい監視の目にさらされていると思われる。

【提案】

飲み会において、酔っ払った状態で笑いをとるためなどに行われるアウティングに関する記述が多数見られた。これは、個人の性のあり方についての情報が人権に関わるものとして理解されていない状況を表している。何よりもまず、アウティングをすることが人権侵害であることを周知する必要がある。アウティングについては 2020 年 6 月に施行された「パワハラ防止法」（改正労働施策総合推進法）の指針において個を侵害するパワーハラスメントに該当する行為の 1 類型とされている。このような状況も周知していく必要があるだろう。

③プライベートな問いかけ

「パートナーの有無、性的経験や性的好みなど、プライベートな内容を聞くこと。」

【データ】

＜カミングアウトをしていない人に対して＞

・結婚をいつするのか、としつこく聞かれたり、結婚しないと話すと「ゲイかよ」と茶化すように言われたり。（2019・シス G・40 代）

・公衆の面前にての結婚の相手の有無、結婚の時期についての質問。（2019・シス B 男性・30 代）

・仕事中にクライアントから結婚出産について尋ねられたりすすめられたりする時に嫌な気分になる。（2018・シス L・40 代）

・彼女の有無や結婚の予定を聞いてくることがしばしばあり、困ることがある。（2018・シス G・20 代）

・恋人は居るのか？どうして結婚しているのか？一緒に暮らしているのか？夫婦上手くいっている秘訣は何？いずれも、それって仕事に関係ありますか？と思いました。（2018・シス異性愛女性・40 代）

＜カミングアウトをしている人に対して＞

・カミングアウトしたらどうやって(セックスを)やるの？と聞かれた。（2019・生まれ女性 X・30 代）

・当事者に「いつから自分がそうだとわかったか」「どんなタイプでも好きか」「新宿 2 丁目によく行くのか」等、好奇心丸出しで当事者にずけずけと聞いているのをみた。（2020・シス異性愛女性・50 代）

・MtF でカミングアウトして勤務していますが、カミングアウトしてからのほうがずけずけと質問してきます。『男好きなんですか？』『奥さんと離婚するんですか？』『下、ついてるの？』『好きな性別選べてよかったなぁ～』など、心無い質問をたくさん受けるようになりました。（2020・トランス男性・50 代）

【考察】

カミングアウトをしていない人に対しては、パートナーの有無や結婚の時期、出産などについて問われることが多い。また、シス異性愛女性の記述から、そういった問いかけを差別的であると捉えるのは LGBT だけではないことがわかる。一方、カミングアウトをしている人に対しては、より露骨な質問がなされている。職場の人間関係の中で性行為の方法や生殖器の状態などに関する質問がシス異性愛に対してなされることはほとんどないと思われるが、LGBT に対しては「ずけずけと」行われている状況がある。LGBT の性的経験などについては好奇心に基づいて尋ねてもよい、語らせてもよいという権力関係が垣間見える。

【提案】

カミングアウトの有無にかかわらず、信頼関係の築けていない相手にパートナーの有無や結婚・出産の予定について尋ねることは差別的言動として捉えられ得る。また、カミングアウトをしている LGBT に対しては露骨な質問が繰り広げられている。LGBT かどうかにかかわらず、性や恋愛・結婚などに関する質問は、誰にでもしていいものではないことを周知する必要があるだろう。特に職場においては、このような情報は職務と関係のないことがほとんどであり、不適切なコミュニケーションの取り方であることを共通認識にしておく必要がある。また、性行為の方法などについて尋ねることは一般的に考えても失礼に当たる行為であり、それは LGBT に対しても当然同じであるという理解を広めていく必要がある。

④カミングアウトの強要

「実際にカミングアウトに追い込まれたかどうかにかかわらず、まだ自身のセクシュアリティを明かしていない人に対して、セクシュアリティを語るように迫ろうとする言動。」

【データ】

・「お前好きなタイプはどんな人だ」と上司に聞かれ「うーん好きになった人が好きなタイプって感じなのでなんとも……」と濁すと「お前ホモなんじゃねぇのか??」事務所内で他の社員と大笑いされた。（2018・シス B 男性・20 代）

・彼氏はいません、興味ありません、と答えた時に「レズなの？」と言われて嫌な気持ちになった。（2018・シス B 女性・20 代）

・飲み会で上司が「もしかして LGBT？」と別の同僚に冗談めかして言っていたのを聞いて、差別的かつ当事者がいるとは思ってない、と感じた。（2019・生まれ女性 X・20 代）

・ホンマは男なんちゃうん？という質問を受けても　相手に知識がある訳でもなく、ただの興味本位の場合、そこでカミングアウトすることはあり得ない。いつもごまかして生きていかなければならない。（2019・トランス男性・40 代）

・以前の職場の飲み会で、人前で君は男が好きだろうとか、配慮のない発言を同僚にされるなど。個人の性的指向について、土足で踏み込まれた感じがし、憤りを覚えた。（2020・シス G・40 代）

・セクシャリティに関する研究の話をしてるときに、私のセクシャリティを教えて欲しいということを言われたことが複数回ある。（2018・シス L・40 代）

・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。（2020・トランス男性・40 代）

【考察】

セクシュアリティを語るように迫る言動は、「彼氏がいない」などの情報をもとに行われる例が多く見られた。また、そのような問いかけは「冗談」や「興味本位」など、個人の性のあり方を理解しようとする姿勢で行われているわけではない場合が多い。それは、大勢の人がいる飲み会などの場で尋ねられているという事例からも読み取ることができる。

また、最後に示した事例では入社時に自身がトランスジェンダーであることを明かすことを要求されている。こうした対応は、会社側がなんらかの配慮として行っている可能性もあるが、セクシュアリティを明かすことが身の危険につながることも推測される。

【提案】

「プライベートな問いかけ」でも見たように、そもそも他者の性的な情報を聞き出そうとする言動は、差別的であると捉えられることが多い。そして、そのような問いかけから発展して、カミングアウトを強要するような言動が行われることがある。したがって、性に関する情

報は気軽に尋ねていいものではないこと、カミングアウトは個人の意志とタイミングでなされるべきであることを周知する必要がある。

また、そういった言動が、飲み会など職務とは離れた場で行われていたとしても、性について語ることを迫られた経験は働きやすさに大きな影響を及ぼすだろう。親睦を深めるために性に関する情報を聞き出すのではなく、カミングアウトを可能にするような信頼関係の構築が、まずは必要である。また、カミングアウトが本人の意志で行われるべきものである以上、職場においてセクシュアリティを明かすかどうかについても本人の納得が最優先である。職場としては、いつでもカミングアウトに対する適切な対応ができるような体制を整えておくことが必要である。

⑤ジェンダー規範の強制／逸脱と見なす言動

「規範的な男性／女性像に基づいた行動・ふるまいを要求したり、笑い、からかい、ネタ、叱責、攻撃、嫌がらせなどを通じて、逸脱を指摘するような言動。」

【データ】

＜ジェンダー規範の強制＞

・以前の職場での宴会の席で、会社での職位が上の人の横には女性が着席するように言われる。横で笑って話しを聞いて、お酌や料理の取り分けなどをするために呼ばれている感じがして、終わるまでの時間が苦痛だった。（2020・シス異性愛女性・40 代）

・過去の職場で「女らしくしろ」「色気を出せ」「高い女になれ」「スカート以外禁止」「アクセサリーをつけろ」と言われ続けていた頃、性別違和がある自分にとっては、毎日、死にたいほど苦しかった。（2018・生まれ女性 X・30 代）

・上司との会話の中で性別は男か女かの 2 つしかないとの発言。上司の、女は○○していれば良いなどの性差別発言。（2019・生まれ女性 X・20 代）

＜ジェンダー規範からの逸脱と見なす言動＞

・男なのに女みたいなしぐさをしている、気持ちが悪い。（2019・シス G・20 代）

・「あの人、（見た目や声が）男か女かわからないよね」「持ち物がブランド物ばっかりで女みたい」「爪の手入れがぴかぴか」「ピンクのマスクしかなかったのかな？」100%が「男性」社員に対する「女性的に見える」ことへの茶化した表現です。（2020・生まれ女性 X・40 代）

・職場が男性性を重要視するところなので、一般的に男性らしくないと言われてしまう言動（声が小さい、積極的に行動しない、体育会系ではないなど等々）が見られると、半分冗談半分本気で「お前は男か‼」と叱責されることもあった。（2018・シス異性愛男性・40 代）

・顧客から「男か女かはっきりしろ」と言われた。（2018・トランス女性・30 代）

・「男のくせに、女のくせに」という発言。そもそも男性女性で分ける必要がないと考えているため、少し苛ついてしまう。（2019・シス異性愛男性・20 代）

・「そんな見た目ではご主人かわいそうやな」「女らしくしたら？」「なんでそんなに、髪短いん？」他にも多数。（2020・生まれ女性 X・40 代）

【考察】

ジェンダー規範の強制については、職位の高い人の近くに女性が座り機嫌をとる、「色気を出せ」などの女らしさの強調を要求するなど、特に女性に対する性差別的な職場環境に関する記述が多く見られた。また、そのようなジェンダー規範に適応できない場合、つまり、しぐさや外見、持ち物や働きぶりなどが監視され、「女らしさ」や「男らしさ」といった基準に合致しない場合、からかいや叱責といった形で「逸脱している」ことが指摘される。なお、ジェン

ダー規範から影響を受けるのは、当然、LGBT だけではない。シス異性愛であっても性別によって割り振られる業務に苦痛を感じたり、そのような職務をうまくこなせないときには攻撃されることがある。

【提案】

性別によって職務を割り当てたり、「女らしさ」や「男らしさ」を求めたりすること、あるいはそこから逸脱していないかどうかを監視されることは、十分に能力を発揮して働くことにはつながらない。そのような環境では、常に自身が攻撃される可能性にさらされた状態で働くことになるからである。まずは性別による職務分担や、職場内の慣行について見直す必要があるだろう。LGBT の場合は「異性のようなふるまいをしている」ことへのからかいなどを通じて直接的に「逸脱」を指摘されることが多々あるが、ジェンダー規範の見直しは LGBT だけではなく、マジョリティの働き方を改善することにもつながる。

⑥異性愛規範の強制／逸脱と見なす言動

「異性愛の恋愛・結婚や、それに準ずる妊娠・出産を理想とする言動。また、異性愛以外の性的指向を思わせる言動を、笑い、からかい、ネタ、叱責、攻撃、嫌がらせなどを通じて、逸脱を指摘するような言動。」

【データ】

＜結婚・妊娠・出産＞

・結婚する事が前提に話が進むので、「それは違うのでは」と言ったら、人は家族を持って一人前と言われた。（2018・生まれ男性 X・20 代）

・結婚して子供を育てないと人間として成熟しない。結婚出来ないのはなにかしら問題、欠点があるからだ。（2018・シス B 女性・30 代）

・子連れのお客様をご案内した後に、上司から「昔はみんなああだったのよね。今度は、あなたが産む番だよ。」と言われ、気分が悪かった。（2020・生まれ女性 X・20 代）

＜独身の人・パートナーがいない人への視線＞

・独身なので結婚は？とか聞かれた際に男性が好きなのかと冗談半分で言われ内心はっとしたが冷静を装うのに必死だった。（2019・シス G・40 代）

・職場の先輩が、「あの人って少し変わってるよね。彼氏もずっといないみたいだし。レズなんじゃない？！」と言っていた。（2020・シス B 女性・20 代）

＜同性同士の親密さについて＞

・若手社員が男性同士で旅行に行くことについて、おまえらホモだと言われるぞ、と目の前で話された。（2019・シス G・40 代）

・小売業ですが、女性のお客様 2 人が一本のジュースだけを買っていかれた後、一緒に入っているスタッフが、「女 2 人で 1 本のジュース買う意味がわからんわ」と言いました。（2018・トランス男性・20 代）

【考察】

「結婚・妊娠・出産を通じて家族を持つことで、人は成熟し、初めて一人前になれる」といった内容の記述は非常に多くみられた。そのような一連のライフイベントを経験することが人間としての理想である、という考え方があるように思われる。そうした考え方は、一定の年齢まで独身である人、あるいは長らく異性のパートナーがいない人に対して「非異性愛者なのではないか」という視線を生み出している。

また、同性同士で旅行に行く際に「同性愛者なのか」と言われるという記述も複数あり、同性同士が「過剰」な親密さを見せる場合には攻撃の対象とされることがわかる。当然そのよう

な言葉は異性愛者に対して向けられることもあり、実際の性的指向に関わらず職場の人間関係においては「異性愛者か否か」という監視にさらされていることが推測される。

【提案】

世界的に見ると同性同士で結婚をし、同性カップルが子育てをしている事例はそれほど珍しいものではない。同性同士の法律婚は認められていないものの、日本においてもそのような家族は実際に存在する。しかし、そのような家族のあり方は広くは認識されていない。それは記述からもわかるように、異性愛結婚によって成立する家族が理想であるという価値観が一般的に共有されていること、しかもそれが「人間としての成熟」や人格、あるいは業務上の能力とあわせて語られるために、それ以外の家族のあり方を「例外」や「劣ったもの」とみる風潮があるからだろう。多様な家族があることを共有し、どのような家族のあり方も認めていけるような職場環境づくりが必要である。そのためには、会社として同性パートナーへの福利厚生を認めるなどの取り組みによってメッセージを発することなどができるだろう。

⑦職場の制度・仕組み・設備上の排除

「性のあり方を理由とした不採用や解雇。あるいは職場の働き方や施策、ハード面での設計が男女二分法に基づくために生じる差別。また、そうした状況の改善を避けるような対応。」

【データ】

＜不採用・解雇＞

・トランスジェンダーであることを伝え求人に応募すると、受け入れ態勢にないと言われ、書類選考で落とされた。（2018・トランス男性・30 代）

・LGBT に対する理解を広報で PR していた某大学の、教員採用選考の最終面接で、LGBT 当事者であることを打ち明けたら、理事長他の態度が急変し、その後不採用になった。（2018・トランス男性・40 代）

・トランスジェンダーの方が求人応募してきたとき、決定権のある人が「こういう人は絶対に無理」と言った。（2020・生まれ女性 X・20 代）

・採用面接の際に、あの候補者の言動はおねえっぽいけれど、そこ以外は問題ないがどう思うか、という発言を自分の上司がしていた。（2018・シス異性愛女性・40 代）

・上司に自分が当事者であることを打ち明けた。戸籍謄本が必要な職だったので。3 ヶ月後、クビになった。当社では前例がないのであなたをどう扱えばいいかわからない。という回答で。（2020・トランス男性・40 代）

＜男女二分法に基づく体制＞

・制服の色が男（青）女（ピンク）で分かれている。上司に進言したが、却下させられた。（2020・生まれ女性 X・50 代）

・人事と話し合いをして私と人事の間で話し合いが決まって女性用の更衣室を使えるって話をしたけど、実際は隔離された女性更衣室で、人事が最初に提案した内容と話が違うって上司に言ったら『言った言ってないなんて関係ない』って言われた。（2019・トランス女性・40 代）

＜差別的状況の改善の拒否＞

・理解がある様に見えても、結局は他人事なので、実際に何かを変えようとすると、そんな必要はない、という意見が殆ど。（2020・シス異性愛女性・40 代）

・当事者は都会に多い、またはパートナーシップ制度もある都会が距離的には遠くないので都会に出てしまうだろうから、要望が出てこない限り特に配慮は必要ないのではないか、と言った発言があったこと。（2020・生まれ女性 X・30 代）

・マイノリティに対する施策をするつもりはないという役員の話に悲しくなった。（2019・シス G・30 代）

【考察】

不採用や解雇といった形で差別を受けている事例については、トランスジェンダーやXジェンダーの人からの記述が多かった。ジェンダー規範にもとづいた社会の中で、出生時に割り当てられた性別とは異なる性を生きようとする人々にとってはカミングアウトが必須となることもある。しかし、「受け入れ態勢にない」というようなもっともらしい理由によって雇用されない、あるいは雇用をされても出生時の性別に基づいた対応によって働きにくい状況に追い込まれていることがわかる。そのような差別的な状況を改善することについては、何らかの理由をつけて（あるいは理由を示さずに）拒否されることも多く、LGBTはジェンダー規範や異性愛規範に則った職場環境での従事を強いられていると考えられる。

【提案】

まず、どのような形であっても個人の属性を理由として不採用や解雇となるような差別はあってはならない。LGBTの場合は履歴書の性別欄・証明写真や戸籍謄本の提出によって就職差別が生じており、個人の資質や能力とは関係のない事柄によって採用・不採用の判断がされている。履歴書から性別欄を削除する動きは広まってきており、このような配慮をすることがまずは必要だろう。しかしながら、面接を経たのちに、決定権のある人が性のあり方によって採用・不採用の判断を下そうとする場合もある。会社として、このような就職差別が生じることのないような変革をしていく必要もある。厚生労働省から発行されている『令和3年度版 公正な採用選考をめざして』では、採用選考の担当者のうち一人でも『公正な採用選考』の考え方を理解せず、就職差別につながるような対応があってはならないこと、LGBTであることを理由とした不採用があってはならないことが明記されており、この考えに基づいた選考方法が取られるべきである。また、日本においては本籍地を尋ねることで生じる被差別部落出身者への就職差別が重大な人権問題として扱われてきており、その歴史から学ぶことも多くあるだろう。

⑧限定的経験や誤った知識の流布／普遍化

「限られた経験に基づいた LGBT への嫌悪感や、LGBT であることを他の事象（「性的に活発である」「病気である」「犯罪者である」など）に結び付けた誤った知識などを広める言動。」

【データ】

＜「褒め言葉」的な偏見＞

・役員面接でオカマって面白いよなと言われて、カミングアウトして働く時は面白おかしくしないといけないのかと思い志望度が下がった。（2018・シス G・20 代）

・『ゲイの人は繊細なのでゲイの人の作った歌や本が好き』、『ゲイの人は女の気持ちも男の気持ちもわかるからね』←どちらも褒め言葉でよく聞くけど、どちらも決めつけや勝手な妄想、幻想だなぁと思う。（2019・シスその他女性・20 代）

＜病理化＞

・セクマイの話が出た時に、脳の障害と言っている人がいた。（2018・シス異性愛女性・30 代）

・同性愛は病気で治らないという旨を聞いてショックを受けた。（2020・シス B 女性・20 代）

・レズビアンは男性不信なだけ。信頼出来る男性と出会えば、レズビアンは治る。（2018・生まれ女性 X・20 代）

＜性暴力加害者というレッテル＞

・ゲイはすぐ触ってくるからゲイバーには行きたくない。（2018・シス L・30 代）

・男性の発言でゲイがいると襲われる、等の発言があり不愉快だった。（2020・シス G・30 代）

＜人格・と結びつける＞

・「あいつ同性愛者ちゃうか。同性愛者やから、なに言っても聞かない」という発言。（2020・シスその他男性・40 代）

・部長・役員クラスの人が、あいつはゲイだから仕事が出来なくても仕方ないなどと言ったりしていた。（2019・シス G・20 代）

＜限定的な経験による嫌悪感＞

・過去に同性の同僚や先輩から関係を迫られた、性的な写真などを見せられたことがあるので、LGBT への理解は示せないとの発言があった。（2020・シス異性愛女性・50 代）

・ゲイにナンパされた話。そんなにゲイを否定せんでも…と思いました。（2018・シス異性愛女性・40 代）

【考察】

LGBT が特別な能力を持った存在である（面白い、芸術的才能がある、など）という偏見はしばしば聞かれるが、これはメディアなどで取り上げられる一面的な LGBT のイメージを普遍化した見方だろう。異性愛者のなかにも同性愛者のなかにも、芸術的才能がある人や、性別に関わらず多くの人に人気のある歌や本を作り出す人はいる。セクシュアリティとそのような特別な能力とは必ずしも関連するものではない（セクシュアリティに関連する経験をもとに芸術作品を生み出す人ももちろんいるだろう）。

一方、こうしたある意味ポジティブな偏見ではなく、病気、性暴力、ネガティブな人格とセクシュアリティを結びつけるような言動もある。実際に、同性愛や性同一性障害は長らく精神的な病として扱われてきたが、1990 年代以降、医学的にもこれらを「脱病理化」する（病気という扱いをしない）方向が目指されてきており、病気としてネガティブに扱うことは学問的潮流とは逆方向の言説である。そのほか、同性愛者を性暴力加害と結びつけたり、同性愛者が人格的に劣っているとする言動は、根拠のないレッテルを貼る行為にほかならない。そのような言動は、非常に限られた経験に基づいて嫌悪感をもって広められるような側面もある。

【提案】

もっとも重要なことは、性のあり方と他の事象とを切り離して考えるということだろう。性のあり方と個人の能力とは直接的に結びつくものではないと理解することが重要である。ただし、私たちは「女らしさ」や「男らしさ」など、そもそも性別と「らしさ」を結びつけるような考え方を一般的に有してしまっており、性のあり方を他の事象と切り離すことは、決して LGBT だけに関連する問題ではない。だが、LGBT の場合、シス異性愛ではない=「普通ではない」という視線で見られることが多々あり、それが「突出した能力を持っている」とか、「病気である」「性暴力加害者である」などのレッテルと結びつきやすいことも考えられる。「普通」の側を問い直すことも、性とほかの事象を切り離して考えることの第一歩になるだろう。

⑨間接的な攻撃・いじめ・いじり

「一定の人間関係にある、あるいは互いの存在を認識している人の間で、一方から一方に対して、噂や陰口など本人に気づかれないことを意図した形で行われる差別的な言動。」

【データ】

＜噂＞

・特定の人について、「〇歳で結婚していないということはそっち系なんじゃないか」と噂話していた。（2018・生まれ女性 X・20 代）

・結婚していない男性社員は、陰で、大体ゲイではないかと言われています。（2018・シス異性愛女性・40 代）

・女性の派遣社員の独身の方に後輩が「あの人レズらしいですよ」と噂していた。（2019・シス異性愛男性・50 代）

・ある同僚の男女 2 人が、他部署のやや物腰の柔らかい 40 代の男性職員がまだ独身であることを話題にし、「こっちの人（ゲイ）なんじゃない？」と笑って話していた。（2020・生まれ男性 X・40 代）

・男性スタッフが男性の友人と近しい関係というのを耳にして、ある人が「そっち系なのかしら？」とその人がいない場で話していた。（2020・生まれ女性 X・30 代）

＜陰口＞

・「男が好きなくせしてなまいきなこといってんな」と女性社員がゲイとカミングアウトしている男性社員のことを影で言っていた。（2018・シス G・20 代）

・身体が男性で、多分中性の方が、「おかまちゃん」とあだ名を付けられて、影でからかわれてる。発言内容は、「二人でいると襲われる」「親切にしたら気があると思われる」「酔っ払っても掘れない(SEX できない)」「男なんかオカマなんかハッキリしろ」「汚い、気持ち悪い」など。（2018・生まれ女性 X・40 代）

・百貨店でレディースアパレルの販売をしていました。同フロアのショップの常連客はトランスジェンダーもしくは女装家と思われる方だったのですが、その様子を見た私の上司が「また来てるよ。オカマちゃん」と馬鹿にしており、非常に不快な気持ちになりました。（2020・シス B 女性・30 代）

・社内で LGBT に関する活動をしている方への陰口。（2019・シス L・40 代）

【考察】

LGBT に対する攻撃は必ずしも表立って行われるわけではなく、噂や陰口など本人に気づかれないような形で行われることがある。＜噂＞としては、カミングアウトをしていない人のセクシュアリティを推測し、それを広めるようなものが多く記述されていた。先述のように、結婚をしていない、パートナーがいないということを根拠として生み出される噂も多い。

一方で＜陰口＞は、カミングアウトをしていない人だけでなく、している人に対しても行われている。その多くは、LGBT であれば貶めても構わないという考えのもとに行われているようであるが、あくまで直接的には行われないことから、本人に聞かれてはまずいという考えもあるように見える。また、LGBT だけではなく、アライとして活動している人に対する陰口も行われている。

【提案】

＜噂＞によって個人の性のあり方を推測に基づいて広めたり、LGBT を貶めたりするような＜陰口＞は、多様な背景を持つ人々が働く職場環境を明らかに悪くしている。このような間接的な攻撃は内密に行われているために介入することが難しいが、職場としては、このような言動を見かけた際には注意し合える、また、適切な相談先に報告できるような環境づくりが必要だろう。個人に関する＜噂＞や＜陰口＞であっても、特定の属性を持つ人を貶めるような考えが背景にあれば、それは職場として許容していいことではない。職場としてあらゆるハラスメントを許さないという厳格なメッセージが必要である。そのためには、差別的言動に対して注意・介入した人を守ることができる体制を会社として整える必要もあるだろう。

⑩直接的な攻撃・いじめ・いじり

「一定の人間関係にある、あるいは互いの存在を認識している人の間で、一方から一方に対して、本人に認識されることを意図した形で行われる差別的な言動。」

【データ】

＜からかい・いじり＞

・飲み会の席で、男性同士で酔ってスキンシップがちょっと過激になった時に「お前らホモかよー」みたいな発言はよく聞く。（2019・シス G・20 代）

・飲み会でスキンシップが激しい後輩が他の若手の男性職員とスキンシップを取っていたのを見て、先輩職員が「気持ち悪いからやめとけ！」（2019・シス G・20 代）

・未婚の男性をゲイと決めつけて揶揄した。（2020・シス G・50 代）

・「女好きならなんで私を好きにならないの？笑」「私はまだあなたの性別を疑っているから！笑」「おっぱいないよね？さらしかなんかで潰してるの？」「え？ひとりぐらし？ふたり？相手はどっち？」日常的によく上司や先輩にいじられています。キャラクター的に笑いで返していますが、本当はすごく嫌です。（2018・シス L・20 代）

＜攻撃・いじめ＞

・私の事を知っていた同僚が「男が男を好きとかありえねぇよなぁ」と聞こえよがしに言った。（2018・シス G・40 代）

・LGBT と分かった時点で、挨拶をされない、睨まれるなどの差別を受けた。（2018・トランス男性・40 代）

・職場の飲み会の席で、仕切りに彼氏がいる事を聞かれて素直に彼女がいると答えたら、翌日から職場内いじめが始まりました。無視をしたり、仕事の邪魔をされたり、社員全員の写真撮影から外されたり、挙句、職場の空気を乱した上に能力が無いと評価されボーナスが同僚の百分の一の額になりました。社長は、こんなに低評価の社員は初めてだよ！と笑っていました。（2020・シス B 女性・30 代）

＜アライへの攻撃＞

・公的な場で性的マイノリティについて理解をすべきと発言をしたら、ホモ、レズが大切なのかと匿名の手紙が届いた。（2018・シス異性愛女性・50 代）

・LGBT 支援を宣言した時、「おまえ、そっちだったのか」と言われた。（2019・シス異性愛男性・50 代）

【考察】

直接的な攻撃・いじり・いじめは、主に＜からかい・いじり＞として行われているものと、明確な＜攻撃・いじめ＞として行われているものが見られた。まず、＜からかい・いじり＞と

して行われているものは、同性同士のスキンシップが過激になったときに「ホモかよ」という言葉で行われるものや、LGBT に対して行われる「いじり」などがある。それらの多くは笑いを伴って行われることが多いために、注意がしづらいことも推測される。

一方、明確な意図を持った＜攻撃・いじめ＞もある。セクシュアリティを理由とした無視や社員全員の写真から外すといったあからさまな嫌がらせは会社として対応すべき人権問題であるが、会社のトップがそのいじめに加担するような状況もある。また、アライ的な活動をしている人が「そっちだったのか」と言われるような事例も見られ、LGBT に「加担」する者として認識されていることが推測できる。

【提案】

まず、笑いを伴って行われる＜からかい・いじり＞については、間接的な攻撃と同様に、注意や報告をした人が守られるような体制を整える必要がある。そのためには、セクシュアリティを「冗談」や「ネタ」に用いることを許さない姿勢を、職場内で日頃から共有しておく必要があるだろう。一方、明確な意図を持って行われる＜攻撃・いじめ＞については、そのような行為が発見された時点で、それが人権侵害であることを指摘し、適切に対応する必要がある。それでも改善されない場合、攻撃されている人が守られなければならない。

職場で求められる一般的なセクハラ、パワハラなどのハラスメント防止体制、ハラスメントが起きた際の相談・支援体制は、LGBT に関することにも同じように適用しなければいけない、ということを現場にも周知する必要がある。

⑪差別の正当化／権利保障の拒否

「LGBT の権利を保証すること拒否・否定したり、差別をする権利を正当化するなど、積極的に差別を行う言動。」

【データ】

＜差別される側に問題がある＞

・上司に「(性的マイノリティであることで)差別的な発言を受けることを分かった上でこの仕事を選んだと思ってたけど」と、差別を受け止める強さがないのであれば辞めるべきだとも取れる指導を受けた。（2020・トランス女性・20 代）

・男性用のスーツで就職活動をしている時、某大手電気機器メーカーの面接官に「そういう姿や立ち居振る舞いだと差別されるということを分かってやっているんですか？」と聞かれた。（2018・生まれ女性 X・30 代）

・バッシングに対し、カムアウトしたのだから自分で対処しろと上司に言われた。（2018・シス L・50 代）

・性的マイノリティは少数なのだから、理解されなくても仕方がない、マイノリティの方からもっと努力するべきだという発言を聞いて、心底がっかりした。（2019・シス異性愛女性・40 代）

＜会社は変わる必要がない＞

・ダイバーシティへの投資は会社としてコスパが悪い。ダイバーシティ云々言ってる人たちは気にしすぎ。（2019・シス L・20 代）

・差別禁止規定など罰則のない法律は守る必要がない、会社は別な理由を付けて解雇することは可能だと。（2018・トランス女性・50 代）

・性的マイノリティの研修を受講した方が「全く理解できない。こっちだって忙しいのに研修は時間の無駄。ホモに配慮する必要があるのか？」と言っていた。（2019・シス異性愛女性・40 代）

＜マジョリティの「権利」の主張＞

・性的マイノリティを受け入れない自由もあるという主旨の発言。（2019・シス異性愛男性・30 代）

・過去の職場では e ラーニングの実施がありましたが、「同性愛者を気持ち悪いと思うこと自体は自由」という趣旨の発言を耳にしました。（2019・シス L・20 代）

【考察】

「LGBT が差別されることは仕方がない」という言動や、「LGBT の権利保証は、義務がないからしなくてもよい」という理解、果ては「LGBT を差別する『権利』がある」という主

張。これらすべてに共通しているのは、マジョリティがすでに有しているさまざまな特権を棚上げにしている点にある。ここでいう特権とは、性を理由に差別されることなく働くことができる権利を労せず得ており、会社における規範を決定する権利をも有している、ということである。このような視点で見ると、差別の正当化や権利保証を拒否するような言動は、マジョリティとしての特権を振りかざす暴力であると言わざるを得ないだろう。

【提案】

まず、マジョリティが性を理由とした差別を受けることなく働くことができているという特権に気づくことができるような取り組みが必要である。例えば、LGBT が労働のどのような場面で困難を感じているのかを共有し、マジョリティが自身の経験と比べてみるようなことも可能だろう。また、多様な人が働きやすい環境にすることが会社に与えるメリットを共有することもできるかもしれない。人によって行動を変えるきっかけは異なるため、さまざまなアプローチを取ることが必要である。また、SDGs やダイバーシティ＆インクルージョンの重要性も叫ばれる中で企業が果たすべき役割が大きいこと、CSR 活動として推進していかなければならないという理解も共有することができるだろう。

また、しばしば「LGBT を受け入れない自由」や「同性愛者を気持ち悪いと思う自由」が主張されることがある。しかし、もっとも基本的な国際人権基準とされる世界人権宣言に照らせば、他者の自由を否定する自由は認められない。労働の権利も含め、人権が「すべての人」の権利である以上、その人権は社会に生きる他の人との人権との調和を視野に入れて行使される必要があるからだ。LGBT について学ぶことも必要だが、より根本的な国際人権基準に立ち返って現状を見直すことも必要ではないだろうか[ii]。

【注意喚起】
以下に記述されている具体的事例は、フラッシュバックを引き起こす危険が特に高いと思われます。ご不安な方は【データ】部分を読み飛ばしていただき【考察】と【提案】のみをお読みいただく、あるいは本章をすべて飛ばしていただければと思います。決してご無理をなさらないようにお願いします。

⑫身体接触を伴う性暴力

「すべての望まない性的な行為のうち、身体への接触を伴うもの。」

【データ】

・入職時、人事対応の幅が広がるように願いを込めてカミングアウトをしたが、性的な話をされたと思われたのか、ホテルに誘われた。その後も飲み会の度に二人で別の会場で３次会をしようとしつこく誘われ、カラオケ店にて性的マイノリティとしての悩みを聞かれながら抱き着かれた。とても不愉快だったが、人事担当でかつ口止めもされたため、誰にも相談できず、とても悔しかった。直属の上司に相談し、二人きりにならない様、間に入ってもらえたので、その後は関わらずに済んだが、カミングアウトをきっかけに性的にみられたことが非常にショックだった。（2018・シスその他女性・20 代）

・私はレズビアンですが、カミングアウトしていた同僚(男性)に優しくしたらレイプされた。（2020・シス L・20 代）

・腕を触られたとき、嫌な気持ちがした。（2018・シス G・20 代）

・私のことを知ってる上司が冗談でお尻を触ったりしてくる。（2019・シス G・20 代）

・トランスジェンダー男性であるが、胸オペをしていなかった頃、「男なんだからいいだろう」と取引先の方との飲み会で取引先の方に胸を揉まれた。（2020・トランス男性・30 代）

・私自身がシス男性ホストクラブで唯一の「おなべ」として働いていたとき、酔客は私の体をよく触りました。「生き抜く術」として「上手にあしらっていました」が、店が終わった後、同僚のシス男性ホストから、「君は、武器があっていいなあ。おっぱいもませたり。」と言われたことは非常に腹が立ちました。（2019・生まれ女性 X・40 代）

・以前の職場では、私自身戸籍上の性別とかなり違う見た目をしていることもありそのことを悪くではなくとも言われたり、取締役に体を触られるといったことがありました。（2018・生まれ男性 X・20 代）

・私自身事務所で、人前で胸を揉まれた。（2019・トランス女性・40 代）

【考察】

ここに記述されているのは、LGBT が受ける性暴力の事例である。その加害者は取引先や上司、人事担当者、取締役、顧客などであり、被害者よりも優位な立場を利用して暴力を振るっており、一般的に女性に対する性暴力が行われることと同様の構図である。ただし、LGBT で

あることにつけ込んだ性暴力が行われている現実に目を向ける必要があるだろう。シス L による記述の場合、その経緯は明らかではないものの、カミングアウトをしていたこととの関連から生じた性暴力であることが推測される。トランス男性の場合、男性として働いていたり、性自認が男性であれば身体に触れても問題ないという加害者の論理によって性暴力を受けている。また、トランス女性の場合、記述からどのような論理で性暴力が行われているのかは明らかではないが、「事務所で、人前で」行われているという内容からは、トランス女性に対する性暴力は大きな問題とならないという加害者の認識がうかがえる。また、シス G に対する「冗談でお尻を触る」という行為も、男性身体であれば触れても構わないという考え方が背後にあることは間違いないだろう。

【提案】

まず、ここに記されている性暴力の事例はいずれも強制性交等罪、強制わいせつ罪、迷惑防止条例などに抵触する可能性があるものである。しかし、性暴力被害にあった人がそれを訴え出ることには高いハードルがあり、明るみに出ない性暴力が数多く存在するという現実がある。さらに LGBT の場合、LGBT であるという理由で被害を訴え出ることのできないことも多いと思われる。LGBT に対する性暴力に特化した団体である Broken Rainbow-Japan によるワンストップセンター(31 組織)を対象とした調査では、「性的マイノリティの相談に対応可能」と回答したのは 9 組織であり、LGBT を視野に入れた相談体制が十分に整っていない状況がうかがえる[iii]。しかし、その背景には『男女間における暴力に関する実態調査』[iv]などの性暴力に関する実態調査においても LGBT が受ける被害の実態を明らかにする努力がなされていない現状がある。相談体制が整えられるためには、その実態を明らかにする努力が不可欠だろう。

また、性暴力被害者がシス異性愛であるという前提は、LGBT から相談を受ける際に二次被害を引き起こす恐れがある。一般的には、性行為の前歴を聞かれたり、その場での抵抗の経緯を詳細に聞かれたりなどの二次被害が想定されるが、LGBT の場合はその文脈とは関係のないことを聞かれたり、相談がそのままカミングアウトにつながってしまうということなどが起こりうるだろう。相談を受ける側が留意すべき一般的な原則を、被害者が LGBT であることも想定した上で、徹底される必要がある。

⑬存在の拒否・否定・問題化

「LGBT の存在を受け入れることができない、あるいは受け入れるつもりがない、存在そのものが問題であるという趣旨の言動。」

【データ】

＜身近には存在しない＞

・LGBT はわが社にはいない。10 人に 1 人くらいの割合でいると言うが、自分は会ったこともないし、考えられない。という会話を総務部長と総務係長がしているのを聞いた。（2018・シス L・40 代）

・事業所内で常時ついているテレビで LGBT について触れる番組が流れた際、「自分の身の周りにいない。この職場にもいないよね？あなたは男(女)でしょう？」とその場にいた同僚に ひとりずつ聞いて回った人がいた。（2019・生まれ女性 X・40 代）

＜性的マイノリティへの敵意＞

・入社した翌日に、上司が「ゲイとか死ねばいい」と会議で言ってるのを聞いてここでカムアウトはできないと感じた。（2020・シス L・30 代）

・セクシュアリティを隠して就職した某大手 IT メーカーで、関わりのある部署の部長と夕食をしたとき LGBT の話題になり、「俺の部下にホモがいたら殺す」と言われた。（2018・生まれ女性 X・30 代）

＜子どもが性的マイノリティだったら＞

・上司との会話の中で自分の息子がゲイだとしたら認めない等の発言。（2019・生まれ女性 X・20 代）

・自分の子どもが同性愛者とか考えたくもないと話しているのを聞いた。（2018・シス異性愛女性・40 代）

＜沈黙の要求＞

・Gay coworkers were told "Do not tell students you're gay". I was told "Do not tell students you're transgender. We have to keep it secret.”（ゲイの同僚たちは「あなたがゲイだということは生徒たちには言わないでください」と言われていた。私は「あなたがトランスジェンダーだということを生徒たちに言わないでください。それは秘密にしておかなければなりません。」と言われた。）（2019・トランス男性・30 代）

・職場の飲み会でカミングアウトした時に「あまりそういう事は言わない方が良い」と諭された。（2020・シス B 女性・30 代）

【考察】

LGBT とは出会ったことがないため、身近には存在しないだろうという会話に関する記述が多く見られた。身近にいないことを前提として、生死にまで言及するような LGBT に対するあからさまな敵意や、自身の子どもが同性愛者だった場合には「認めない」というような言動も行われている。そして、いざカミングアウトをしたとしても、「秘密にしておかなければならない」「言わないほうがいい」と沈黙するように要求され、結局はその場に当事者がいないことにされてしまう。これらはいずれも LGBT はいない、いたら困る、というような存在そのものを否定する考え方である。

【提案】

さまざまな調査において LGBT の割合がおおよそ 3〜8%と示されている。「身近に LGBT はいない」という人には、まずはこのような数値を提示することで、その誤解をとく必要がある。しかし、記述にもあるようにそのような割合を示してもなお、「身近にはいない」と主張する人はいるだろう。その場合は、本章で示しているような現実にある差別的な状況や、あからさまに示される敵意によってカミングアウトが困難にさせられている状況を丁寧に伝える必要がある。また、カミングアウトをした人に対して沈黙を要求することは、「あなたの存在を（少なくとも職場として）認めない」と言っていることと同義であり、もし「良心」でそのような発言が行われているとしても、暴力的な言動と捉えられる恐れがあることが周知されねばならない。

⑭LGBT 内部の序列化

「LGBT 内部における序列を生み出すような言動。」

【データ】

・カムアウトの際、LGBT に理解あるとしながら「女同士はいいと思う。男同士は気持ち悪い」という差別的な発言をされた。（2018・シス L・30 代）

・ゲイは怖いけどレズは癒し(男性の声)。（2019・生まれ女性 X・20 代）

・男性から「オンナ同士はきれいな感じがしていいけど、男同士は気持ち悪い」（2020・シス L・40 代）

・「女性同士は良いが、男性同士は気持ち悪い。ありえない。」と言う人がいて、同じ同性愛者でも男性の方が共感や理解を得るのが大変なんだろうなと思った。（2020・シス L・30 代）

・私がレズビアンであることを知っている職場の人から、「レズビアンはいいけどゲイはちょっと受け入れがたい」というような、ゲイに対する嫌悪のような発言を直接言われることが少なくないです。（2020・シス L・40 代）

・何人かにカミングアウトした際、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、何故他人の恋愛を自分の快不快でジャッジするんだろうとモヤモヤしました。（2020・シス B 女性・20 代）

・同僚から「LGBT の G だけは受け入れられない」という発言がある。（2018・シス B 女性・20 代）

・技能実習生が自らをゲイであると公表した後、社員がたむろする場で「気持ち悪い」といった直接的な不快感の表明・差別的発言があった。「バイかもしれない」といった現実を否定する発言もあり、その『まだマシ』な方へ捻じ曲げようとする発言には、「ゲイ」より「バイ」の方がマシという差別意識・ランク付けが垣間見えた。（2020・シス G・20 代）

【考察】

LGBT を序列化するような言動の中でしばしば見られるのは、レズビアンとゲイを比較して「ゲイは受け入れ難い」というものである。その理由は、レズビアンは「きれいな感じ」がする一方で、ゲイは「気持ち悪い」からであるという。これは、男性を「見る性」とする一方で、女性を「見られる性」、つまり性的な対象として認識するというジェンダー問題に基づいていると考えられる。すなわち、「レズビアンはいいが、ゲイはだめだ」という序列化は、男女間の非対称な性的関係性に支えられた考え方だと言えるのではないだろうか。また、「LGBT の G だけは受け入れられない」という発言や、ゲイであると公表した人に対する「バイかもしれない」という応答は、ゲイという性的指向が受け入れられにくい状況を示唆している。

【提案】

本調査の記述内容から、LGBT の序列化の理由を解き明かすことは難しいが、少なくともゲイとレズビアンの比較においては、女性が性的に見られる対象とされるジェンダー問題が根本にあると推測される。したがって、LGBT 内部の序列化を崩していくためには、男女間にある権力関係の見直し、すなわちジェンダー問題の解決を志向する必要があるだろう。

社会問題に関する記述

作成されたカテゴリーとは別に、社会問題として扱われているトピックに関するものを特に抜粋した。

【データ】

＜HIV・エイズ＞

・デイサービスで看護師をしていた。HIV ポジティブの方の利用申し込みがあり、所内学習会を上司からの依頼で行った。学習会開始前や休憩中に「ホモがやるから広まったんだろ、なんで面倒みなくちゃいけないんだ」との私語が聞こえたときは、心底ガッカリした。（2020・シス B 女性・40 代）

・血友病で HIV 感染した人は OK だけど、同性愛ならいやだ。おれ、ホモじゃないから。（2020・シス異性愛女性・50 代）

＜同性婚・少子化＞

・上司が、パートナーシップのことを話していて、同性で結婚なんてどうかしてる。頭がおかしい。異性で結婚し子供を育てるべき。それが当たり前だろう。子供が減ると年金が減る。と周りと話していた。（2018・シス L・20 代）

・同性婚が広く認められたら、将来人口に影響が出る。（2018・シス B 女性・50 代）

・顧客対応の研修を主催したのですが、同僚から、性的マイノリティが増えると、人類が滅亡するだろうと言われました。（2018・シス異性愛女性・40 代）

・子持ち・既婚女性が「同性愛の人ばかりだと（生殖できないので）人間は増えない、自然の摂理に反する」的なことを言った。（2018・シス異性愛女性・30 代）

・入社したころ、職場の先輩に、同性愛者は子供を作れないから生産性がないという趣旨のことを言われた。（2020・シス G・40 代）

・「そういうやつら(LGBT)がいるから少子化が進んでる。それらを保護するような取り組みをすると少子化がさらに進む。」というような 50 代の上司の発言を聞いて、なんて誤解をしているのだろう、悲しい人だと思いました。（2020・シス異性愛女性・20 代）

【考察】

＜HIV／エイズ＞については、HIV／エイズと同性愛とを安易に結びつける言動が記述されている。HIV の感染が拡大した初期に「ゲイの病」という誤った理解が流布したことが、今でも尾を引いていると考えられる。確かに、とりわけ男性同性間の性行為における HIV 感染率は高いものの、それは男性同士での性行為においてコンドームの使用率が低いこと、肛門性交の際に直腸が傷つき、血液との接触が起こりやすいことによる。当然、男女間での性行為や、挿入を伴わないオーラルセックスでも感染する可能性がある。HIV／エイズをとりわけ男性同性

愛と安易に結びつける言動は差別を助長するだけでなく、男女間の性行為は安全であるという誤解を生む可能性もある。

＜同性婚・少子化＞で記述されている内容は、同性愛者は生殖をしないため生産性がないこと、同性婚や支援制度を整備すると同性愛者が増え、少子化が進み、人類は滅亡すること等である。2018 年に「LGBT は生産性がない」という国会議員の主張が物議を醸し、社会問題となったが、その後も同様の言説が職場において堂々と主張されていることが分かった。

「LGBT は生産性がない」という主張には、すでに多くの反論が寄せられているので、参考までにいくつか論点を紹介しておきたい。

まず、「生産性」という概念で人間を評価すること自体に問題がある。また、「生殖できない人は生産性がない」という考え方は、性的指向にかかわらず、子どもが持てない体質の人や、妊娠・出産が可能な時期を過ぎた人も「生産性がない」と貶める物言いである。そもそも、子どもをもたなくても社会に貢献することは可能であるし、生殖補助医療や里親制度により、身体的に同性同士でも子どもを産み育てる担い手になることは可能である。同性同士のパートナーシップがすでに法的に保証されている海外諸国を見ても、少子化や同性愛者の人口増、ましてや国の存亡には繋がっていない。

【提案】

＜HIV／エイズ＞については、本来なら性教育のなかで正しい知識を身につけるべきところである。しかしながら、日本の学習指導要領においては「妊娠の経過は取り扱わない」こととされており、義務教育段階の性教育では原則として性行為について学ぶことがない。コンドームについては避妊具としての有効性のみが取り上げられることが多く、性感染症を予防する効果については触れられないことが多い。つまり、＜HIV／エイズ＞と男性同性愛とを結びつける考え方を修正するための場が確保されていないのである。したがって、職場内での研修等においては、このような偏見を取り除き、HIV／エイズに関する知識をアップデートするための取り組みも必要である。

一方、＜同性婚・少子化＞については、単に知識レベルの誤りであるならば、どこが誤りであるのかを丁寧に説明する必要があるだろう。事実として誤りであることが分かっていながら、こうした物言いが繰り返されるのであれば、明確に誰かを傷つけることを意図して行われていることも推測される。つまり、ある件では誤解が解けたとしても、また別のロジックで攻撃が行われる恐れがある。職場の LGBT 施策として、基礎知識の啓発だけではなく、身近にいると実感してもらうこと（共感を育てること）、LGBT やアライが孤立しないよう仲間づくりをすることも必要である。

＜コラム：差別的言動に関する自由記載欄の分析を終えて＞

差別的言動を見聞きした経験について、何らかの記述をしてくださった方は 1,927 名でした。そのすべてに目を通し分析を行うことには長い時間を要しました。それは、単に記述の数が多かったからというだけではありません。記述された内容の凄惨さと、それを伝えようとしてくださる人たちの叫びが、一つ一つの記述に真正面から向き合わなければならないと私に感じさせてくれたこと、そのためにはかなりの精神的体力が必要であったことによります。

記述内容には、これまで筆者自身が見聞きしてきた類のものも多くありましたが、そうした差別的言動が LGBT を社会的に弱い立場に押しとどめている現実を改めて認識しました。他方で、筆者がこれまで認識できていなかった差別的な状況を知る機会ともなりました。LGBT の置かれている社会的状況についてあまり詳しくないという方には、【考察】【提案】は読み飛ばしても、具体的記述にはぜひ向き合っていただきたいと思います。

この分析を通じて、これから同様の調査を実施される方々には、LGBT に対して向けられている敵意と、それを向けられている当事者の思いに直面することに対して、覚悟をもって臨んでいただきたいと感じました。それは調査者の精神的健康を守るためでもあり、協力をしてくださる人たちの声に真摯に向き合うためでもあります。ただ、このような調査は差別的な現実を可視化するために必要であり、できるなら多くの方々に取り組んでいただきたいと思っています。今後、多くの調査研究が行われ、性差別との戦いが前進することを心から望んでいます。

（三上 純）

配慮を感じた経験（自由記載欄）

（主執筆者：山脇）

【使用するデータ・分析方法】

本章では、「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。」という自由記載欄への回答を対象に分析を行った結果を報告する。

分析の手順を説明する。まず、各記述を何も記述がされていない「記述なし」、職場での具体的エピソードが記述されている「具体的記述あり」、記述はされているものの職場での具体的エピソードではない「具体的記述なし」、エピソードではないが LGBT に関する肯定的な記述を「エピソードはないが肯定的意見」、特に見聞きした経験がないことを明記している「特になし」の 4 つに分類した。本章では、「具体的記述あり」について詳細に検討する。

分析の枠組みは niji VOICE 2020 の配慮を感じたエピソードの分析から生成されたカテゴリーを採用した。具体的な分析方法は以下の通りである。まず、「具体的記述あり」を「誰による配慮か」という視点から、「①会社・制度・設備」「②職場・同僚」「③経営層」「④上司」に分類した。niji VOICE 2020 で示されている各分類のカテゴリー数は、①が 19、②が 24、③が 6、④が 13 である。このカテゴリーを用いて各記述の分類を行った。続けて、各カテゴリーの件数を確認するとともに、具体的記述に立ち返りその内容を確認した。

なお、本白書の執筆にあたっては、①のカテゴリーを 3 つの上位カテゴリーに、②のカテゴリーを 8 つの上位カテゴリーにまとめ、③④については上位カテゴリーを作成せずに記述した。また、一件の記述が複数のカテゴリーに該当する場合がある。分析はすべて山脇・三上の 2 名で行った。

【データ】SOGI 別・回答年別の記述件数

		記述なし	具体的記述あり	具体的記述なし	エピソードはないが肯定的意見	特になし	合計
SOGI 別	LGBPA 他	2,190 (75.5%)	385 (13.3%)	22 (0.8%)	17 (0.6%)	285 (9.8%)	2,899
	トランスジェンダー	1,128 (69.6%)	299 (18.5%)	16 (1.0%)	12 (0.7%)	165 (10.2%)	1,620
	シス異性愛女性	1,184 (80.8%)	189 (12.9%)	19 (1.3%)	10 (0.7%)	64 (4.4%)	1,466
	シス異性愛男	609 (80.9%)	83 (11.0%)	6 (0.8%)	11 (1.5%)	44 (5.8%)	753

	性						
	合計	5,111 (75.9%)	956 (14.2%)	63 (0.9%)	50 (0.7%)	558 (8.3%)	6,738
回答年別	2018	1,709 (72.8%)	346 (14.7%)	32 (1.4%)	20 (0.9%)	241 (10.3%)	2,348
	2019	2,072 (80.2%)	296 (11.5%)	24 (0.9%)	10 (0.4%)	181 (7.0%)	2,583
	2020	1,750 (78.4%)	316 (14.2%)	7 (0.3%)	20 (0.9%)	138 (6.2%)	2,231
	合計	5,531 (77.2%)	958 (13.4%)	63 (0.9%)	50 (0.7%)	560 (7.8%)	7,162

【データ】配慮を感じた経験の分析によって作成されたカテゴリーの定義と件数

カテゴリー名	定義	件数
①会社・制度・設備		510
A. 研修・イベントなど	LGBT に関する研修やイベント、アライグッズなどに関する記述。また、LGBT に関連する活動の情報共有に関する記述。	213
B. 個別的対応	カミングアウトをした LGBT の社員に対する個別的対応に関する記述。	150
C. 制度・設備の設計	LGBT の存在を前提とした制度や設備が設計されていることに関する記述。	255
②職場・同僚		387
A. カミングアウトに関すること	カミングアウトをしている人の存在や、カミングアウトに対する肯定的反応に関する記述	111
B. 性を話題・問題にすること	性に関わる話題に対する職場の雰囲気や、多様な性のあり方を問題としない言動に関する記述	117
C. 同性愛・同性パートナーシップ	同性間のパートナーシップを前提とした言動や、同性パートナーシップに対する肯定的な言動	42
D. 差別に関すること	差別をされない職場の雰囲気や、差別的言動に対する制止についての記述	33
E. 受入れ・理解の姿勢	LGBT に対する理解を示し、当人のセクシュアリティや職場での状況に応じた対応をしようとする言動	64
F. アライ的な行動	レインボーグッズの所持・着用や、自主的なイベント・研修への参加などアライとして行動する人に関する記述	44
G. ジェンダーに関すること	男女二分法やジェンダー規範にとらわれない言動や対応に関する記述	16
H. 取り組み・活動に関すること	LGBT に関する研修やイベントに対する肯定的反応や、既存の差別的な活動の見直しに関する記述	19
③経営層	LGBT に配慮した経営層の言動	46
④上司	LGBT に配慮した上司の言動	104

① 会社・制度・設備に関する記述
510 件（LGBPA 他：169 件、トランスジェンダー：175 件、シス異性愛女性：109 件、シス異性愛男性：57 件）

【データ】
SOGI 別の記述件数及び割合

カテゴリー	LGBPA 他	トランスジェンダー	シス異性愛女性	シス異性愛男性	合計
A.研修・イベントなど					
1. 研修・学習	45(26.6%)	15(8.6%)	32(29.4%)	23(40.4%)	115(22.5%)
2. 独自のグループや活動	13(7.7%)	7(4.0%)	1(0.9%)	3(5.3%)	24(4.7%)
3. アライグッズ	6(3.6%)	1(0.6%)	3(2.8%)	0(0.0%)	10(2.0%)
4. 商品・サービス	1(0.6%)	0(0.0%)	1(0.9%)	1(1.8%)	3(0.6%)
5. 協賛・出展	7(4.1%)	2(1.1%)	4(3.7%)	3(5.3%)	16(3.1%)
6. 情報発信・提供（社内外）	13(7.7%)	4(2.3%)	4(3.7%)	4(7.0%)	25(4.9%)
7. 当事者としての場	2(1.2%)	1(0.6%)	0(0.0%)	1(1.8%)	4(0.8%)
B.個別的対応					
8. 望む性・名前での扱い	13(7.7%)	61(34.9%)	12(11.0%)	2(3.5%)	88(17.3%)
9. 面接・採用前後の配慮	8(4.7%)	27(15.4%)	7(6.4%)	2(3.5%)	44(8.6%)
10. 非異性愛カップル・家族の多様性の認識	9(5.3%)	2(1.1%)	3(2.8%)	0(0.0%)	14(2.7%)
11. 健康診断	1(0.6%)	18(10.3%)	1(0.9%)	0(0.0%)	20(3.9%)
C.制度・設備の設計					
12. 個人情報の保護	2(1.2%)	4(2.3%)	2(1.8%)	0(0.0%)	8(1.6%)
13. 福利厚生など	30(17.8%)	22(12.6%)	14(12.8%)	6(10.5%)	72(14.1%)
14. 差別禁止の宣言・明文化	6(3.6%)	6(3.4%)	1(0.9%)	2(3.5%)	15(2.9%)
15. 非男女二分法	17(10.1%)	20(11.4%)	18(16.5%)	6(10.5%)	61(12.0%)
16. 性別表記	8(4.7%)	9(5.1%)	13(11.9%)	4(7.0%)	34(6.7%)

に関すること					
17. 男女スペースに関すること	13(7.7%)	42(24.0%)	20(18.3%)	8(14.0%)	84(16.3%)
18. 相談・サポート体制	9(5.3%)	31(17.7%)	8(7.3%)	4(7.0%)	52(10.2%)
19. その他	11(6.5%)	4(2.3%)	4(3.7%)	4(7.0%)	23(4.5%)
具体的記述	169	175	109	57	510

※本章では「19. その他」を除く 18 のカテゴリーについて詳細な分析を実施する。

A. 研修・イベントなど(カテゴリー1～7)

LGBT に関する研修やイベント、アライグッズなどに関する記述。また、LGBT に関連する活動の情報共有に関する記述。

【データ】

<研修・活動の実施>

・社内研修で性的マイノリティ（LGBT）についても講義し、受講者アンケートの自由記入欄の一部に、「私は当事者です」「取り上げてくれたことが嬉しいです」「この会社の姿勢が分かり、安心しました」等の意見・記載があったこと。(2018・シス異性愛男性・50 代)

・沢山の理解促進ワークショップやカンファレンスの開催がされている。アライを表明している人も多くいる。自身の理解が深まり同僚との絆も深まり考え方の幅が広がった。(2018・シス異性愛女性・30 代)

<レインボーグッズ>

・Ally のキーホルダーが配られ、受け入れてくれる会社なんだなと感じた。（2020・生まれ女性 X・20 代）

・研修を行って、アライのステッカー等のグッズを周囲がつけ始めた。(2018・シス異性愛女性・30 代)

＜協賛・出展＞

・今の職場では、支援のためのグループ（Pride Team）があり、各種イベントへの参加、社内での啓蒙活動が行われている。研修や経営者の支援する発言もなされている。（2019・シス A 男性・40 代）

・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。(2020・生まれ女性 X・30 代)

＜活動等の情報共有＞

・業務回覧板にて LGBT について、LGBT のセミナー紹介、当事者への対応、などの紹介がされていた。（2018・トランス男性・20 代）

【考察】

社内研修に関してポジティブな記述が多かった。また、研修を通じた理解の深まりや、それに合わせたレインボーグッズの配布に言及しているものもあった。アライに関する活動や、レインボーパレードなどの社外イベントへの参加も、配慮を感じた経験として記載されている。社内向けの広報によって、上記のような活動を知ったという声もあった。

【提案】

職場の LGBT 施策として比較的多く行われている「研修・学習」であるが、配慮を感じた経験としても多く記載されていた。研修は、既存のハラスメント研修の中で LGBT に関して触れる、管理職向けの研修などの階層別研修のメニューにする、人権啓発研修で触れる、e ラーニングのメニューにする、動画を見るなど、様々な方法があり、企業の LGBT 施策のはじめの一歩として取り組みやすいため、是非さらに広がって欲しいと思う。

レインボーグッズの配布などによるアライの「見える化」に関してのポジティブな記載もあったが、グッズを身に着ける人が必ずしも LGBT に関する知識を十分有しているわけではなく、危うさも感じる。レインボーグッズの配布は、研修による LGBT に関する基礎知識の普及と組み合わせて行う必要があるだろう。

B. 個別的対応（カテゴリー8〜11）

カミングアウトをしたLGBTの社員に対する個別的対応に関する記述。

【データ】

＜面接・採用前後の配慮＞

・入社面接でカミングアウトした際、人事担当者の方が「アライとしてサポートできることがあれば何でも言ってください」と冷静に反応してくれたこと。（2019・トランス男性・20代）

・カミングアウトして応募した際、面接後にもう一度呼び出しがあり、トイレや事務手続きのことなど雇用者側ができることとできないことを提示してくれた。（2018・生まれ女性X・40代）

＜望む性・名前での扱い＞

・職場では制服着用だったけど、望みの性別の制服を貸して貰ったこと。望みの性別で仕事出来て嬉しかった。（2018・トランス男性・30代）

・現場で、通称名を使って欲しいと伝えたところ、シフト表の名前、タイムカードの記載の名前を通称名にしてもらった。（2018・トランス女性・10代）

＜非異性愛カップル・家族の多様性の認識＞

・社員の配偶者や子供も参加可能な社内イベントで、性的マイノリティに配慮して開催案内には配偶者ではなく、「パートナーも参加可能」と記載があった。（2018・シスG・20代）

・働くときの契約書で緊急連絡先をパートナーに指定できたこと。（2020・シスL・30代）

<健康診断>

・トランスセクシュアルで、戸籍上の性別変更前に健康診断を受けた際に単純な男女別更衣室を利用する一斉診断にはうまく適合しなかったため、個別検診の受診で代用することを提案してくれた。（2018・トランス男性・30代）

・会社の健康診断の際には検査機関に配慮を求めてくれて、当該機関も実行してくれた（2018・トランス女性・50代）

＜個人情報の保護＞

・トランスをして18年、戸籍を変えてないけど、職場では戸籍上の性別は最小限の人数にしか表向きは知られないように、人事は配慮しています。（2019・トランス男性・50代）

・事務担当者が、個人が特定されないように法人本部に連絡をとってくれたり、他者にどう話したらよいか事前に相談してくれて助かった。（2019・シスL・30代）

【考察】

個別的対応に分類されたものの中で、特に多かったのはトランスジェンダーによる記述である。差別的言動の分析においては、出生時の性に基づく攻撃やトランスジェンダーであることを理由とした就職差別・解雇に関する記述が散見されたが、こうした状況下にあって、望む性や名前で扱われることなど、トランスジェンダーの性のあり方を尊重した対応が配慮を感じた経験として、驚きや感謝とともに記載されている事例が目立った。また、健康診断において、他の従業員と異なる時間や場所で受診できるような配慮も記載されていた。

量的分析においては、トランスジェンダーの勤続意欲がシスジェンダーと比べて低いことが示されているが、ここに記述された内容は、一人ひとりの性のあり方を尊重する対応によって、この結果を変えられる可能性を示唆しているだろう。

【提案】

トランスジェンダーに対する配慮がその人、個人への対応になっているように見受けられる事例があったが、個人によって対応が変わるようでは企業として問題がある。例えば、A さんの要望には対応したが、B さんは対応されなかった、ということは職場として公平ではない。たまたま上司や事業所の設備に恵まれた人が気持ちよく働くことができるのではなく、すべての従業員が望む性別で扱われるようにすべきだ。一部の大企業では、トランスジェンダーの職場での性別の取り扱いに関するガイドライン（名刺の名前や、トイレ、更衣室、制服など、対応の範囲を事例集にしたもの）を整備している。トランスジェンダーも人によってニーズが違うので、具体的な対応は個別対応になるとしても、こうしたガイドラインがあることで、より公平な対応ができ、当事者の申し出もしやすくなるのではないかと考える。

採用における排除があることは差別的言動として多数記載されていたが、採用においてしっかり対応された場合はこちらの配慮を感じた言動に記載されている。厚生労働省の発行する『公正な採用選考をめざして（令和 3 年度版）』では LGBT に関して 4 ページにわたって記述があるため、是非多くの企業で参考にしてほしい。公正な採用選考を意識することは、採用後の適切な対応にも繋がるはずである。面接等の場でカミングアウトしない場合もあることから、カミングアウトの有無に関わらず、採用の場では常に一定割合の LGBT の存在を意識しておく必要がある。

健康診断については、労働安全衛生法に基づき、事業者は、労働者に対して、医師による健康診断を実施する義務があり、また、労働者は、事業者が行う健康診断を受ける義務がある。しかし、LGBT、特にトランスジェンダーで、集団健診を忌避する事例があるため、企業側としては、カミングアウトの有無に関わらず、すべての人が気持ちよく健診を受けられるよう、配慮する必要がある。具体的には、集団健診だけでない選択肢を設けておくこと、集団健診もよりプライバシーに配慮した方法にすることなどが考えられる。

C. 制度・設備の設計(カテゴリー12～18)

LGBT の存在を前提とした制度や設備が設計されていることに関する記述。

【データ】

＜福利厚生など＞

・同性パートナーの配偶者扱いが施行され、福利厚生を受けられるようになった（2018・シス L ・20 代）

・性別適合手術休暇制度が発表されたこと（2018・シス異性愛女性・30 代）

＜差別禁止の宣言・明文化＞

・明確に属性差別禁止が明文化されていて、差別を見たらレポートする義務があって、匿名でもレポートできて、さらに報復禁止になっている。（2018・シス異性愛男性・60 代）

＜非男女二分法＞

・制服が男女共通。（2020・生まれ女性 X・20 代）

・イベントに際して、開催者側のスタッフが前泊するのですが、その際に以前は同性同士の雑魚寝だったのを、性的マイノリティがいる可能性もあるし、ということで一人一部屋に変えました。（2019・シス異性愛女性・30 代）

・男女色分けされていた出勤簿、あるとき全員統一されていた。（2019・トランス女性・40 代）

＜性別表記に関すること＞

・お客様との契約申し込み用紙の性別欄が、男・女・回答しないの 3 択になった。（2020・シス異性愛女性・50 代）

・施設の利用について（利用カードが必要だったがその際に）身分証を提示させない。本人が記入したものを信じてそのまま登録する。見た目等にかかわらず記入された性別で利用者カードを発行できる。（2019・トランス男性・40 代）

＜男女スペースに関すること＞

・トランスジェンダーの顧客のために、新たに更衣室を設置した。（2019・生まれ男性 X・30 代）

・多目的トイレがだれでもトイレになって、ロゴがレインボーマークになった。（2020・シス G・50 代）

＜相談・サポート体制＞

・以前の大きな会社（業界は違う）では、オープンな雰囲気だったのでカミングアウトしやすく受け入れる体制も整っていた。個別面談も毎月あったり、面接時にも聞かれたりしたので安心できた。（2020・生まれ女性 X・30 代）

【考察】

LGBT の存在を前提とした制度や設備に関する記述、具体的には、福利厚生の適用範囲の拡大や差別禁止の明文化、性別二原論によらない制度や設備の充実などを抽出した。実際に施策を利用しているかどうかは定かではないが、施策の存在自体が配慮を感じた経験として記載されている。

量的分析においては、選択肢（複数回答）で回答してもらっており、研修、差別禁止の明文化、相談窓口の設置といった回答が多かったが、自由記載欄では、男女別の色分けの廃止や、性別欄の見直し、トイレの表示など、きめ細かい記述も目立った。ちょっとした対応でも、気付く人はちゃんと気付いている様子が窺えた。

【提案】

男女での性別分けは、本当に何気なく行われてしまうことから、不要な性別記載欄や性別分けがないか、一度見直しを行った職場でも、業務の一環として定期的に見直す必要がある。

また、同性パートナーやその子どもの家族扱いといった福利厚生制度は、休暇や手当を使える人が増えるという意味では一歩前進であるが、例えば、そもそも特定の人に恋愛感情を抱かない人の場合はアンフェアに感じるかもしれない。あるベンチャー企業では、家族に関する休暇や手当を作らず、その代わりに、初年度から有給が法定より多く、使途の報告なく自由に使えるという制度があった。特に労働組合が強い職場では、家族に関する休暇や手当を見直すのは容易ではないと思うが、よりフェアで、多くの従業員が納得できる制度づくりに向けて、LGBT の視点を入れて検討するのは意味のあることだと考える。ボトムアップで声をあげていく仕組みの一つとして、是非、LGBT の従業員グループを活用してほしい。

② 職場・同僚に関する記述

388 件(LGBPA 他：184 件、トランスジェンダー：100 件、シス異性愛女性：76 件、シス異性愛男性：28 件)

【データ】

SOGI 別の記述件数及び割合

カテゴリー	LGBPA 他	トランスジェンダー	シス異性愛女性	シス異性愛男性	合計
A. カミングアウトに関すること	61 (33.2%)	30 (30.0%)	16 (21.1%)	5 (17.9%)	112 (28.9%)
1. オープンな当事者がいる	14 (7.6%)	2 (2.0%)	10 (13.2%)	5 (17.9%)	31 (8.0%)
2. カミングアウトへの肯定反応	48 (26.1%)	28 (28.0%)	7 (9.2%)	0 (0.0%)	83 (21.4%)
B. 性を話題・問題にすること	53 (28.8%)	35 (35.0%)	27 (35.5%)	2 (7.1%)	117 (30.2%)
3. タブー視しない	10 (5.4%)	7 (7.0%)	2 (2.6%)	0 (0.0%)	19 (4.9%)
4. 情報の共有	6 (3.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (1.5%)
5. プライベートな話をしない	10 (5.4%)	1 (1.0%)	1 (1.3%)	0 (0.0%)	12 (3.1%)
6. 詳しく聞かない・特に何も言わない	5 (2.7%)	4 (4.0%)	3 (3.9%)	1 (3.6%)	13 (3.4%)
7. 性のあり方を問題視・特別視しない	23 (12.5%)	23 (23.0%)	21 (27.6%)	1 (3.6%)	68 (17.5%)
C. 同性愛・同性パートナーシップ	25 (13.6%)	5 (5.0%)	8 (10.5%)	4 (14.3%)	42 (10.8%)
8. 同性パートナーの同伴	3 (1.6%)	1 (1.0%)	2 (2.6%)	0 (0.0%)	6 (1.5%)
9. 同性パートナーへの理解	7 (3.8%)	3 (3.0%)	2 (2.6%)	1 (3.6%)	13 (3.4%)
10. 同性パートナーを異性同士と同様に扱う	5 2.7%)	2 (2.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (1.8%)
11. 「パートナー」扱い	11 (6.0%)	0 (0.0%)	4 (5.3%)	3 (10.7%)	18 (4.6%)
D. 差別に関すること	18 (9.8%)	7 (7.0%)	8 (10.5%)	0 (0.0%)	33 (8.5%)
12. アウティングしない	3 (1.6%)	2 (2.0%)	2 (2.6%)	0 (0.0%)	7 (1.8%)
13. 差別がない／許されない環境	11 (6.0%)	2 (2.0%)	5 (6.6%)	0 (0.0%)	18 (4.6%)
14. 差別的発言の制止	4 (2.2%)	3 (3.0%)	1 (1.3%)	0 (0.0%)	8 (2.1%)
E. 受入れ・理解の姿勢	27 (14.7%)	19 (19.0%)	11 (14.5%)	3 (10.7%)	60 (15.5%)
15. 望む性での扱い	4	14	2	1	21

	(2.2%)	(14.0%)	(2.6%)	(3.6%)	(5.4%)
16. 話し合いの体制	3 (1.6%)	3 (3.0%)	1 (1.3%)	0 (0.0%)	7 (1.8%)
17. 理解を示す・受け入れる・認める	21 (11.4%)	7 (7.0%)	8 10.5%)	2 (7.1%)	38 (9.8%)
F. アライ的な行動	18 (9.8%)	9 (9.0%)	9 (11.8%)	8 (28.6%)	44 (11.3%)
18. イベント・研修への自主参加	9 (4.9%)	3 (3.0%)	3 (3.9%)	1 (3.6%)	16 (4.1%)
19. レインボーグッズ（ステッカーなど）	10 (5.4%)	5 (5.0%)	5 (6.6.%)	4 (14.3%)	24 (6.2%)
20. 学ぶ姿勢	1 (0.5%)	1 (1.0%)	2 (2.6%)	3 (10.7%)	7 (1.8%)
G. ジェンダーに関すること	4 (2.2%)	6 (6.0%)	4 (5.3%)	2 (7.1%)	16 (4.1%)
21. ジェンダー・ステレオタイプや男女分けに関すること	4 (2.2%)	6 (6.0%)	4 (5.3%)	2 (7.1%)	16 (4.1%)
H. 取り組み・活動に関すること	10 (5.4%)	2 (2.0%)	2 (2.6%)	5 (17.9%)	19 (4.9%)
22. 企画・提案への肯定反応	7 (3.8%)	2 (2.0%)	2 (2.6%)	4 (14.3%)	15 (3.9%)
23. 既存の活動の見直し	3 (1.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (3.6%)	4 (1.0%)
24. その他	4 (2.2%)	2 (2.0%)	1 (1.3%)	0 (0.0%)	7 (1.8%)
具体的記述	184	100	76	28	388

※本章では「24. その他」を除く 23 のカテゴリーについて詳細な分析を実施する。

A. カミングアウトに関すること

カミングアウトをしている人の存在や、カミングアウトに対する肯定的反応に関する記述

【データ】

＜オープンな当事者がいる＞

・普通にカミングアウトしている人が複数いるが、特にそれで差別されていることはない。（2019・シス異性愛女性・40 代）

・アライとしての活動を通じ、意外に LGBT の方がいるということがわかった。（2020・生まれ男性 X・60 代）

＜カミングアウトへの肯定反応＞

・とにかく寛容です。わたしは後からカムアウトしましたが、「今まで通りで」としか言われませんでした。（2019・トランス男性・40 代）

・気を許した先輩にカミングアウトした際、「伝えてくれてうれしい」と言っていただけた。「会社でもわかってくれる人がいる」ということがわかり、職場環境に非常に安心感を得た。(2018・シス G・20 代)

【考察】

職場でカミングアウトしている当事者の存在や、カミングアウトに対する肯定的な反応に関する記述が確認された。職場にカミングアウトしている当事者がいることは、LGBT にもシスジェンダー異性愛者にもポジティブに受け止められている。特に、LGBT にとっては、カミングアウトが受容されているロールモデルを目にすることで、自分もカミングアウトできるかもしれないと希望を感じる人もいるだろう。

また、LGBT からは、カミングアウトに対する肯定的な反応が職場への安心感につながったという記述が見られた。同じカミングアウトに関する経験でも、差別的言動の欄に書かれていたのは、否定的な言葉や、興味本位の問いかけであった。カミングアウトを受けたときに、その相手が当事者の思いに真摯に向き合うことができるかが重要な分かれ目だと考えられるだろう。

【提案】

「カミングアウトされたら、どう対応したらいいですか？」というのは LGBT に関する研修でよく聞かれる質問である。何が嬉しい対応なのかは LGBT も人によって異なるので、何が正解ということはないが、本白書の差別的言動に書かれたケースと配慮を感じた経験に書かれたケースを比較して読んでもらうこと、自分ならどう対応するかを考えてもらうことを、研修などに取り入れてみてほしい。

B. 性を話題・問題にすること

性に関わる話題に対する職場の雰囲気や、多様な性のあり方を問題としない言動に関する記述

【データ】

＜プライベートな話をしない＞

・好きになる対象のタイプを質問されない。結婚や子どもに関する話題が少ない。（2019・シス G・30 代）

・『彼氏いるの？』などと聞かれなかったこと。（2020・シス異性愛女性・20 代）

＜詳しく聞かない・何も言わない＞

・性別の「らしさ」から少し外れていても、特段指摘されないこと。（2018・トランス女性・30 代）

・自分がトランスジェンダーである事を知っているのか知らないのかこちらも分からないが、特に聞いてこない。普通に女性として扱ってくれている。（2020・トランス女性・30 代）

＜性のあり方を問題視・特別視しない＞

・現在の職場では自分が当事者であることをカミングアウトして働いており、それについて誰も偏見を持たずに接してくれる。普通に扱われることが嬉しく思う。（2018・シス G・20 代）

・私を常に私で居させてくれる素晴らしい職場です。特に改めて何か対策を練る訳でも無く、私のしたいようにさせてくれます。（2020・トランス女性・20 代）

＜タブー視しない＞

・ゲイであることを普通に受け取っているので、恋愛の話とか好きなタイプの話とかを普通にするとき、自然でいいと思う。（2018・シス G・40 代）

・ミーティングの際に、必ず性的マイノリティ分野の議題をあげて話し合う。（2020・生まれ女性 X・40 代）

＜情報の共有＞

・LGBT にまつわるニュースなどがあると、教えてくれる。（2020・シス B 女性・40 代）

・同僚へのカミングアウト後、性的マイノリティに関するコラムやニュースなどの切り抜きを提供してくれるようになった。（2018・シスその他女性・30 代）

【考察】

差別的言動分析の「プライベートな問いかけ」という分類においては、カミングアウトをしていない人に対するパートナーの有無などの質問が見られ、カミングアウトをしている人に対しては、より露骨な質問に関する記述がなされていた。そのことを念頭に置いて、＜プライベートな話をしない＞＜詳しく聞かない・何も言わない＞というカテゴリーに注目すると、この二つのカテゴリーは消極的な配慮であると思われるが、それすらも配慮と感じられる状況があると考えられる。

一方、＜性のあり方を問題視・特別視しない＞＜タブー視しない＞というカテゴリーには、より積極的に多様な性を受け入れようとする姿勢がうかがえる。また＜情報の共有＞はLGBT に関する問題に関心があることを能動的に示すという意味において、一層積極的であると考えられる。

【提案】

LGBT の存在を前提としていない日本社会の中では、プライベートな話を聞かないことでさえも配慮に感じられる人がいる。恐らく、プライベートな話をしないようにしている職場は、セクハラ、パワハラになりかねないという配慮があってのことだと思うが、最近はダイバーシティ＆インクルージョンに加えて、ビロンギングス（所属意識、職場を自分の居場所であると感じられること）も大事だという考えが出てきており、長い時間をともに過ごす職場で、プライベートな話をまったくしないのも不自然な感はある。まして、子育てや介護、病気や障害というような、仕事を続ける上で周囲の理解と支援が必要になるライフイベントがあれば、プライベートな状況を周囲に安心して開示できる状況を作っておくのは大事な備えでもある。プライベートな話に関しては、相手がシスジェンダーかつ異性愛者とは限らないという前提のもと、第 3 者がいる場所で、強制しないようにする、という配慮が自然にできる人を育成していく必要がある。

LGBT に関する情報の共有は、個人のアライでもできるが、組織でもできる。人事やダイバーシティ担当部門が、イントラネットや社内報、社内 SNS などで、LGBT に関する話題を提供していくことも、働きやすい職場環境づくりに資すると考える。

C. 同性愛・同性パートナーシップ

同性間のパートナーシップを前提とした言動や、同性パートナーシップに対する肯定的な言動

【データ】

＜同性パートナーの同伴＞

・同性パートナーを新年会などの食事会に同席させてくださる配慮は非常に嬉しい経験でした。（2018・シス L・40 代）

・元同僚の男性が彼氏を会社のパーティーに同伴してきました。周りは快く歓迎していました。（2020・シス異性愛女性・20 代）

＜同性パートナーへの理解＞

・自治体のパートナーシップ宣誓書を提出したら、職場でお祝いしてくれた。（2018・シス G・30 代）

・業務をよく共にする同僚や上司は私に同性のパートナーがいても普段通り接してくれ、パートナーについても話をしてくれる。（2020・シス P 女性・20 代）

＜同性パートナーを異性同様に扱う＞

・結婚式をしたと会社の人に告げたら、結婚祝い金を出してくれた。戸籍上夫婦ではないが、パートナーを「妻」として扱ってくれている。（2018・生まれ女性 X・50 代）

＜「パートナー」扱い＞

・パートナーがいると言っても、彼氏、彼女とは括らずに「パートナー」として性別は気にかけなかったこと。（2020・シス G・20 代）

【考察】

会社の集まりで家族として同性パートナーの同伴が可能であること、実際に同伴してきた従業員がいたことが配慮として記載されていた。家族の同伴が認められる会社の集まりは、家族の慰労や従業員同士の相互理解が目的になっていることが多いが、しかし LGBT にとっては、同性パートナーの同伴が認められなかったことにより、職場で疎外感を感じる機会になっていたはずだ。実際には、職場の多くの人にカミングアウトできる状況の人でないと利用できないと思うが、家族として同性パートナー等の同伴が可能であると案内に明記しておくのは疎外感を感じる人を減らすのに有効であると考える。

自治体のパートナーシップ登録制度の利用や結婚式というライフイベントを職場に報告し、それが祝福されたことへの喜びも綴られていた。こうしたライフイベントができるよう

になったこと自体も最近であり、子ども時代から諦めていた当事者も多くいると思われることから、それが職場で祝福される喜びは職場へのロイヤリティに繋がると考えられる。

【提案】

同性間のパートナーシップが認知され、職場でも受容されていくことはいい傾向であるが、日本においてパートナーシップ制度はまだ一部の自治体にしかなく、異性間の結婚とは法的保証のレベルがかなり違うこと、日本人と同性婚のできる国の人が、同性婚のできる国で結婚しても日本では認められないことなどを基礎知識として知っておかないと、不用意な質問で本人や周囲の人を傷つける恐れがある。職場として是非、定期的に情報のアップデートをしていってほしい。

また、異性愛を前提とせず、「パートナー」「お連れ合い」など性別に関わらない呼び方をするだけでも配慮を感じる人がいたことから、性別や関係性を決めつけない物言いをビジネスマナーとして広げていくことも有益だと考える。ここでは同僚に関する発言を取り上げたが、同じことは顧客に対しても言える。

D. 差別に関すること

差別をされない職場の雰囲気や、差別的言動に対する制止についての記述

【データ】

＜アウティングしない＞

・周囲が明らかにその人を性的マイノリティだと気づいていたけれど、アウティングしたり特別扱いしたりすることなく、仕事の仲間でありニーズがあればその人個人としてのニーズとして対応していたこと。(2019・シス異性愛女性・40 代)

＜差別がない／許されない環境＞

・（性的マイノリティに限ったことではないですが）普段から人をからかったりネタにするような発言をする人がいないので、カミングアウトしてもいいかもしれない、と思える環境です。（2019・シス P 女性・20 代）

・特に特別な施策はしていない(自分が経営者）のだが、日ごろからセクシャルマイノリティやジェンダーに関しては差別を容認しない姿勢を示している。感化された社員が結果として「差別のない会社の方が居心地がいい」と満足していると言っている。（2020・シス異性愛女性・50 代）

＜差別的発言の制止＞

・グループで話しているとき、私の同期の一人が他部署の特定の人の陰口を言っていた際、攻撃材料の一部として、「同性愛者であること」を使っていた。私はばれるのが怖くて黙っていることしかできなかったが、仲のいい（カミングアウトしていない）同期の一人が、「それは関係ない」と反論してくれた。本人は知らないが、私にとっては同期の中にも Ally がいるんだと安心できた。(2019・シス B 女性・20 代)

・トランスジェンダーだと伝えたら、異性愛前提で質問をされたとき、「心が男やからって好きになるのが女とは限らんやろ」と言ってもらえた。（2019・トランス男性・20 代）

【考察】

アウティングされないこと、差別的言動がないことが、配慮の経験として書かれていた。職場の人権擁護の観点からは、本来当然そうあるべきなのであるが、まだ日本の職場では徹底されていないことの裏返しであろう。また LGBT に関することだけでなく、あらゆる差別を許さない雰囲気の職場環境についても記載されており、LGBT 施策だけではなく包括的にダイバーシティ施策を進めることの重要性が読み取れる。

＜差別的発言の制止＞に書かれている記述の内容は、差別的言動の自由記載欄の分析でも多く見られた内容を含んでいる。しかし、それが放置されず、しっかり制止されることによ

って、配慮を感じたエピソードの欄に書かれている。職場として、差別的言動に気付き、それを制止することができる人を増やすことが必要である。

【提案】

アウティングのない職場環境をつくるためには、アウティングがどうして人権侵害になるのか研修等で周知することも必要であるが、リスクマネジメントの観点からの取り組みも必要である。特に、従業員や顧客の個人情報を扱う職場に対しては、業務フローの中で性別や本名の情報がどのように扱われているのか、意図せぬアウティングが起きる恐れがないか、定期的にチェックする必要があるだろう。

また差別的言動が起きた時に、それを制止することは非常に重要である一方で、差別的言動自体を減らしていく取り組みも必要である。差別的言動の分析にあったように、その場の笑いを引き起こすために差別的言動がされている状況もあり、突発的に起きる事象で、予期が難しく、制止するもの容易ではない。前述の＜差別禁止の宣言・明文化＞のように、職場として差別を容認しない厳格な姿勢を打ち出し、繰り返し周知していく必要がある。

E. 受入れ・理解の姿勢

LGBT に対する理解を示し、当人の性のあり方や職場での状況に応じた対応をしようとする言動

【データ】

＜望む性での扱い＞

・飲み会で女性の格好で参加しました。皆さん受け入れてくれ、その格好で働いてもいいよと言ってくれた。（2018・トランス女性・50 代）

・戸籍上は女性だが、自分を指すときに「彼」と言ってくれた。自分はその場にいなかったが、そのように認識してもらえて嬉しかった。（2018・トランス男性・20 代）

＜話し合いの体制＞

・自分のセクシュアリティについてカミングアウトしている為、セクシュアリティの面で困りごとはないか、働きやすくするためにできることはないか一緒に検討して頂いています。一人ひとりを大切にしている職場で、とても有り難く感じています。(2020・トランス女性・20 代)

・当事者が話しやすい環境。必要なことは当事者に聞き、合理的配慮の下、出来ることを考えている。（2019・シス異性愛女性・30 代）

＜理解を示す・受け入れる・認める＞

・過去の職場に同性愛の人はいたけど、特にそのことについてみんな受け入れていた。（2020・シス異性愛女性・40 代）

・教育機関であるが、LGBTS に関する学生サークルを立ち上げる際、皆さん、協力的であった。（2020・シス G・40 代）

【考察】

同僚に望む性での扱いをされることや、職場での相談・話し合いが気兼ねなくできること、LGBT の理解・受け入れに関する記述が見られた。

単年度の分析で、トランスジェンダーが職場で望む性別で扱われる場合に、メンタルヘルスが良い傾向があったが、直接接する機会の多い同僚の言動は非常に重要であることが読み取れる。

＜話し合いの体制＞の記述に見られるように、「必要なことを当事者に聞き、合理的配慮」ができる職場環境は、一人ひとりの LGBT の個別性に応じた対応を可能にする。望む性での扱いなど基本的な対応方針は当然必要であるが、当事者のニーズも時とともに変わることもあり、いつでも同僚と相談や話し合いができる柔軟さは重要であると考える。職場とし

ても、LGBT に限らず様々な事情を抱える従業員がいることから、同僚同士で話を聞き合い、サポートしあえるような、ある種の余裕のある職場環境づくりを推進する必要があるだろう。

【提案】

LGBT に関する施策に取り組む際に、周囲が賛同し、協力的だったことへの喜びも記載されていた。職場の LGBT 施策を推進する際に、職場の雰囲気を見つつ、多くの従業員が参画できるような工夫を検討してほしい。例えば、LGBT に関するグッズを作成する際に、単に外部にデザインを発注するのではなく、従業員からデザインを募る、いくつか案を作っておいて従業員の投票で選ぶ、等が考えられる。

F. アライ的な行動

レインボーグッズの所持・着用や、自主的なイベント・研修への参加などアライとして行動する人に関する記述

【データ】

＜イベント・研修への自主参加＞

・レインボーパレードに職場の同僚がアライグループとして歩いていた。（2019・シス G・40 代）

・昨年度 LGBT に関する職場研修を 4 回に分けて実施したところ、部長及び課の全員（30 数名）が参加した。（2019・シス異性愛男性・60 代）

＜レインボーグッズ＞

・Ally の方が率先してネックストラップやシールを携帯している。（2018・シス G・20 代）

・ステッカーが貼ってあるだけで、少しホッとするというか、人事のどなたかはアライなんだなと感じる。（2018・シス L・20 代）

＜学ぶ姿勢＞

・D&I セッションで LGBT の取り組みついて触れた後、自ら本を買い、理解を深めてくれた。(2019・シス異性愛女性・40 代)

・職場のリーダー的立場の同僚が、性的マイノリティについて理解を深めようとしていて、関連本を読みたい等の発言をしていた。（2020・シス異性愛女性・30 代）

【考察】

レインボーグッズの所持、イベント参加、LGBT に関する自主的な学習など、多岐にわたる同僚のアライとしての活動が記述されていた。ここで注目すべきは、こうしたアライとしての活動が、上司や職場からのイベントの通知で実現している事例である。つまり、上司や職場からの後押しが、同僚のアライとしての行動を引き出しており、それが LGBT にもしっかり届いている、ということである。

【提案】

量的分析において、特に中小企業で職場におけるアライの可視化が進んでいない状況であった。しかし、中小企業においては、会社と一人ひとりの距離が大企業より近いことから、小さなことであっても、何か施策をすれば、すぐに現場まで届く可能性が高い。特に中小企業において、上司や職場からのアライとしての行動の後押しになるような取り組みが求められる。

虹色ダイバーシティではデスクの上や食堂などに置ける、無料の POP（https://nijiirodiversity.jp/674/）をホームページで配布しているので、是非活用してほしい。

G. ジェンダーに関すること

男女二分法やジェンダー規範にとらわれない言動や対応に関する記述

【データ】

・上司や同僚にカミングアウトした際、全員が深く突っ込むことやネガティブな発言することなく「そうなんだ」とただ受容してくれました。その後は「男女で色分けされた制服はおかしい」と発言してくれる同僚も増え、少しずつ理解の拡がりを感じています。（2020・シス L・20 代）

・職場の先輩が、子供の名を呼ぶ時、君やちゃんではなく、ジェンダーの問題があるからどの性別であっても、さんと呼ぶ方が良いと話していたのを聞いた。（2020・シス P 女性・20 代）

・髪を伸ばしたり、パンツ姿であれば、レディースものを着ていても何も言われない。（2018・生まれ男性 X・40 代）

【考察】

同僚から、服装や呼称などでの性別分けへの疑問や、ジェンダー・ニュートラルな施策が提案されたことに関する記述が見られた。性別二元論やジェンダー規範に基づいた言動が行われている職場は、とりわけトランスジェンダーにとって抑圧的になりやすい。こうした同僚の声が職場としての施策に繋がれば、より良い職場環境になると考える。

【提案】

性別を気にすることなく働くことができる環境づくりも、LGBT が働きやすい職場づくりにつながる。根深い職場の性別役割分業やジェンダー規範を見直すためには、ちょっとした違和感に気づき、率直に指摘できる人、それを受容し変革できる人の更なる育成が必要である。一部の企業ではアンコンシャス・バイアスの研修なども行われているが、LGBT に関する研修と合わせて、職場としてジェンダーに関する話題提供と、組織としてより心理的安全性を高めるためのコミュニケーションの工夫が必要であると考える。

H. 取り組み・活動に関すること

LGBT に関する研修やイベントに対する肯定的反応や、既存の差別的な活動の見直しに関する記述

【データ】

＜企画・提案への肯定反応＞

・ハンドブック作成時にエピソードのボランティア募集をした際、友人の為に何かをしたいという社員が応募して来た。(2020・シス異性愛女性・50 代)

・組織内にある図書館の職員が、イベント協力に関して深い共感を示して協働してくれたこと。とてもうれしかったし、地道に探せば味方は見つかるんだなと思った。（2019・シス L・40 代）

＜既存の活動の見直し＞

・かつての職場で、飲み会での女装コンテストが中止になった（ほかの当事者の方が水面下で抗議したらしく、意見が通った形）。自分のほかにも当事者がいたこと、その方が声を上げたこと、会社が聞き入れたことは大変なエンパワーメントになった。当事者の方には感謝しかない。（2019・シス L・40 代）

・二次性徴に関わる保健指導で、現行の指導が良いのかどうか話し合ったことがあります。（2018・シス異性愛男性・50 代）

【考察】

LGBT に関する企画や提案に対する肯定的な反応から、職場にアライがいることを実感したという記述があった。しかし、「地道に探せば味方は見つかるんだな」という記述からは、残念ながら、このような経験が頻繁に起こるものでもないことが示唆されている。

また、LGBT 施策ではなく、既存の取り組みで問題があるものの見直しについての記述もあった。今ある職場の活動を LGBT の目線で見直すことの重要性に気付かされる指摘である。

【提案】

職場の LGBT 施策への同僚の反応を、LGBT がつぶさに見ている姿が浮かび上がる。職場の LGBT 施策に対して、肯定的な反応があるだけでも嬉しく感じる人がいるので、職場としては、是非積極的に施策へのフィードバックを集め、公開するようにして欲しい。

また、既存の職場の取り組みに、LGBT の目線で問題がないかを点検することも重要である。ここでも、職場内の LGBT とアライのグループがあれば、是非そこからの声を集めてほしい。

③ 経営層に関する記述：46 件

(LGBPA 他：19 件、トランスジェンダー：10 件、シス異性愛女性：14 件、シス異性愛男性：3 件)

【データ】
SOGI 別の記述件数及び割合

カテゴリー	LGBPA 他	トランスジェンダー	シス異性愛女性	シス異性愛男性	合計
1. 経営層（経営者）のスタンス・メッセージ	3	4	7	2	16
2. 当事者への肯定的言動	3	4	1	1	9
3. セクシュアリティの公表	3	0	1	0	4
4. 差別への対応	0	1	2	0	3
5. 理解・配慮の姿勢	8	2	3	0	13
6. 施策・設備	3	1	1	0	5
具体的記述	19	10	14	3	46

【データ】

＜経営層（経営者）のスタンス・メッセージ＞

・社長が東京レインボープライドパレードに率先して参加していたこと。社内でも広報されていたので会社としての姿勢を感じ取ることができたと思います。（2018・シス異性愛女性・40 代）

＜当事者への肯定的言動＞

・同性パートナーとフォトウェディングを行ったことを Instagram に載せたところ、翌日に取締役代表から祝福の言葉を頂き、婚姻休暇等の福利厚生を勧めてもらえた。（2020・生まれ男性 X・30 代）

＜セクシュアリティの公表＞

・社長がゲイであることを公表し、活動しているため、LGBT への理解が深まった。
（2018・シス異性愛女性・30 代）

＜差別への対応＞

・誰かからかったり、差別する者がいたら、社長自らが説得する。（2020・トランス女性・50 代）

＜理解・配慮の姿勢＞

・以前の職場の社長がカナダのトロントで働いていた方で LGBTQ に理解のある方でした。面接の際に社長から LGBTQ のお話をしてくださり、実は...と楽に打ち明けることができました。（2020・生まれ女性 X・20 代）

＜施策・設備＞
・同性においても、婚姻したのちには、異性間の婚姻と同様に結婚休暇を付与すると社長に言われた、嬉しかった。（2018・シス G・40 代）

【考察】
経営層のポジティブな姿勢に対して、LGBT もシス異性愛からも肯定的な記述が見られた。福利厚生の拡大が社長の決断ですぐに実現した記述もあり、経営層の鶴の一声の大きさへの驚きと喜びが読み取れた。同僚や管理職からの提案では、これほどのスピード感にはならないであろうし、経営層の決断であれば管理職の協力も得やすいだろうと思われる。経営層にアライを増やす重要性が読み取れる。
また、少数ではあるが、経営層が LGBT としてカミングアウトしている事例もあった。

【提案】
経営層が職場の LGBT 施策を後押しする職場もある一方で、差別的言動の分析では、社長自らが差別的言動を助長するような職場もあった。財界や経営者の集まりで、お互いの経験を共有し、理解を深め合い、アライを増やすような取り組みが必要かもしれない。
アメリカのジャスダックの新規則では、経営層の多様性を担保するために、経営層に一定割合の女性と非白人あるいは性的マイノリティを入れることを明記した（実現できない場合は説明が必要）が、日本では LGBT であるとカミングアウトしている経営層はまだ非常に少ない。経営層の多様性の推進は、企業の持続可能性を上げるものとして、今後日本でも求められていくと考えるが、まずは LGBT を含むダイバーシティ施策の担当役員を任命していくことを提案したい。担当役員がいれば、すべての経営の意思決定に LGBT の目線を入れることと、経営層からの差別的言動を抑止する効果が期待できるのではないだろうか。
また、カナダでの勤務経験がある社長の言葉が配慮を感じたエピソードとして記載されているが、欧米の勤務経験のある経営層が LGBT 施策の推進役になることはいくつかの大企業で事例がある。そこでは、経営層の個人的なストーリーが従業員の心を動かしている。ポジティブなエピソードがない場合でも、自らの過去の失言や失敗経験を率直に語ることによって、範を示すことができる。オーセンティック・リーダーシップ（自分らしさを基本にしたリーダーのあり方）は、最近のリーダー論で出てくる言葉であるが、経営層自らも自分らしくあることは LGBT 施策に関してポジティブな影響があると考える。

④ 上司に関する記述：104 件

(LGBPA 他：52 件、トランスジェンダー：42 件、シス異性愛女性：7 件、シス異性愛男性：3 件)

【データ】
SOGI 別の記述件数及び割合

カテゴリー	LGBPA 他	トランスジェンダー	シス異性愛女性	シス異性愛男性	合計
1. 上司からの相談	4	0	1	0	5
2. 相談体制	6	7	0	0	13
3. 過去の経験・事例の紹介	3	1	1	0	
4. 望む性・名前での就業の許可	1	14	0	0	15
5. 非シスジェンダーの部下への対応	0	5	0	0	5
6. 非異性愛の部下への対応	3	3	0	0	6
7. 情報・スタンスの発信	3	2	0	1	6
8. 差別的言動への対応	3	1	0	0	4
9. 当事者の存在を前提とした言動	8	2	1	0	11
10. カミングアウト	15	5	0	0	20
11. LGBT 施策への積極的姿勢	1	1	2	1	5
12. 寛容な態度	5	1	2	1	9
13. 反省・謝罪	2	2	0	0	4
具体的記述	52	42	7	3	104

＜上司からの相談＞

・病院で働いています。トランスだと思われる方が入院になる時には「どうしたらいい？」と私に連絡をくれる看護師長がほとんどです。（2018・シス G・40 代）

＜相談体制＞＜望む性・名前での就業の許可＞

・性別違和があると上司に相談したときに親身になって話を聞いてくれて、働きながらホルモン治療・手術を経て戸籍を男性にすることが出来た。着替えるタイミングを一人にしてくれたり健康診断やトイレも男性としての扱いをしてくれた。

＜過去の経験・事例の紹介＞

・塾のアルバイトで、教室長にトランスジェンダーをカミングアウトしたら、「過去にそういう生徒がいた」という話と、その子への当時の対応を教えてくれた。（2018・トランス男性・20 代）

＜非シスジェンダーの部下への対応＞

・某航空会社へコンサルに行った際にトイレが男女しかなかったが、シス女性の上司が一緒に女子トイレを使ってくれた。嬉しかった。(2018・生まれ男性 X・20 代)

<非異性愛の部下への対応><情報・スタンスの発信>
・以前勤務していた職場では、戸籍上同性のパートナーと結婚式を挙げた時、上司にゲストとして参列していただいた。その際、事務方に申請したらどうかと言ってくれて、特別休暇(式前後での休み)や、お祝金を申請でき、実際に頂いた。(2018・シス P 女性・40 代)

<差別的言動への対応>
・ホモネタを言う人を上司がしっかり叱っている場面を目撃した。(2019・シス G・20 代)

<当事者の存在を前提とした言動>
・好きな人の話になった時に上司が何気なく、好きな人は異性とは限らない、と添えてくれた。(2018・生まれ女性 X・20 代)

<カミングアウト>
・入社前にインターンがありその際に、指導役の先輩や上司にカミングアウト。「こちらを信用して話してくれてありがとう」「差別があったら必ず言って」と言われた。心強く思ったし、安心できる職場だと思った。(2019・シス G・40 代)

<LGBT 施策への積極的姿勢>
・医療機関で働いていますが、部長から、ゆくゆくはマイノリティのかたがたに配慮した病院にしたいと言われたとき。(2019・シス異性愛女性・30 代)

<寛容な態度>
・レズビアンの社員に対し、他の社員や上司が寛容な態度で接していた。(2018・シス異性愛女性・20 代)

<反省・謝罪>
・現在の職場での飲み会の際、上司と話す機会があり、「あなたへの対応について、反省している。」と言っていた。聞けば上司も自分なりに勉強されていて、もっとこうしておけば、と思うことがあったそう。(2019・トランス女性 P・20 代)

【考察】

上司に関して配慮を感じた経験は、とても具体的で、感謝の声が多く、分析していて勇気づけられるものであった。ここに記載された上司は、LGBT の部下が経験する困難を軽減し、より良い職場環境をつくるために、積極的な言動を行っている。また、上司自身のこれまでの言動に対する＜反省・謝罪＞や、LGBT の部下に対する＜上司からの相談＞などもあり、誠実な対応を模索する姿勢も、肯定的なメッセージと受け取られている。経営者のところでも記載した LGBT 施策におけるオーセンティック・リーダーシップ（自分らしさを基本にしたリーダーのあり方）の重要性は、上司においても当てはまると考えられる。

注目すべきは、「②職場・同僚」で見られた＜詳しく聞かない・何も言わない＞と同じようなカテゴリーが作成されなかったことである。つまり、上司の場合は「何も言わない」ことでは不十分で、多様な性への理解を示す言動を積極的に行うことが期待されていると考えられる。

【提案】

LGBT に関する管理職向けの研修を行うと、「カミングアウトされたら、どう対応したらいいのか分からない」「今まで意図せず差別的な発言をしていたかも知れず、怖くなった」という声があがる。部下を傷付けてしまわないかという不安や戸惑い、自分が間違ったことを言ってしまうこと、それで責められるのではないかという、ある種の恐れを感じる。上司自身が自信を持って対応できるよう、心理的安全性をあげる必要がある。そのためには、管理職が適切な知識を身につける機会（研修や e ラーニング）の提供（特に新任管理職研修や中途採用研修など）、差別的言動があった場合の咄嗟の一言の練習などを含めたケーススタディ、自分が間違えたと悟った時にしっかり認め、部下や若年層の声を聞き、自らを正していく姿勢の育成などが考えられる。

上司は部下と日常的に接している。朝礼やミーティング、1on1 など、様々な接点で、LGBT について「何も言わない」のではなく、肯定的なメッセージを積極的に発信していくことが求められる。職場としては、LGBT に関する最新のニュースを共有する、会社の取り組みを管理職に説明するなど、話題の提供ができる。また、どんな風に LGBT に関する話題を切り出し、どんな風に話すのかも重要であることから、上司としてのロールモデルになるような人を探し、積極的に発言機会をつくるのも効果的な取り組みである。管理職同士のミーティングで話してもらう、社内報に寄稿してもらう、などの取り組み事例がある。

【コラム】LGBT と能力主義

配慮を感じたエピソードのなかに、能力主義を肯定するような記述が見られたので、まとめて紹介する。能力主義とは、仕事に対する能力を基準として、その人の処遇を決定することである。能力主義は、一見フェアなようでいて、隠れたメッセージとして、「（学校でいじめや差別を経験することが LGBT より少ない）（妻が家事を担うことで長時間労働ができるシスジェンダー異性愛の）男性並みに」働くことが含まれていることから、特にマイノリティ集団にとってネガティブな影響を与える恐れがある。

【データ】

・会社の就職面接時に、「能力があれば、トランスジェンダーでも気にしない」と言われたこと。（2018・トランス女性・20 代）

・配慮ではなく、セクシュアリティに関係なく当たり前の同僚として、シンプルに業績をベースに評価されている点。（2018・シス G・40 代）

【考察】

これらの記述からは、SOGI に関わらず業績や能力だけで評価されることを本人が「配慮」と感じ、LGBT であることで不当な扱いを受けないことに安堵する様子が見える。それ自体はもちろん、責められることではない。

企業研修では、時に人事担当者からも「仕事と SOGI は関係ない」という物言いをしばしば耳にするが、学歴、採用、年収において、生まれの性別や SOGI による格差があると思われる状況を考えると、それだけでは違和感が拭えない。「仕事と SOGI は関係ない」という言説には、「採用や昇進を決定するときに、現にある、生まれの性別や SOGI による格差は考慮しない」ことを含意しているからである。

しかしながら、LGBT は学校教育などを通じていじめや差別を受けやすいと言われている。本白書内でもトランスジェンダーの非正規雇用やブルーカラー職の割合が高いことを示しているが、教育現場での困難が、就労形態や年収の格差につながっていると想像される。さらに、「今までの職務経験を重視する」と言われれば、非正規雇用しか経験していない人には不利であり、非正規雇用の人は生まれの性別が女性である人とトランスジェンダーに多くなっている。こうした背景から、採用や昇進を決定するときに、能力主義だけをそのまま導入することは、それまでに LGBT が経験してきた差別的状況を受け入れることになってしまう危険がある。

加えて、検討しなければいけなのは、能力を発揮するとされている条件がどのように成り立っているかという点である。日本の職場においては、家事育児などのケア役割を担わずに休まず働くことや、妊娠出産によるキャリアの中断がないことを前提とした企業文化の中で競争を生き残るための「能力」の発揮が求められている。つまり、「能力」が発揮される際の土台は、すでに男性優位である。

能力主義は、マイノリティが差別を受けやすい構造を維持する考えである。さらには、能力主義に基づいた競争原理は、みんなが同じスタートラインに立っていることを前提とするが、その前提すら疑わしいものである。その前提を批判的に見直し、ジェンダーや障害の有無、国籍などを問わず、それぞれの個人のニーズに応じた働き方が今後保証されていくべきだろう。

それだけでなく、「能力」そのものが男性の労働者が想定されており、加えて「健常者」であることが前提とされている。しかし、マジョリティ男性の中には急な病気や事故に遭う可能性はあるため、常に 100%労働に集中できるタイプの労働者とは異なる労働者モデルも今後作っていく必要があるのではないだろうか。そして、その労働者の中には LGBT・外国籍・障害者などさまざまな人がいるというモデルに基づいた「能力」の検討が求められるだろう。

ここで引用した 2 つの記述は性的指向・性自認による雇用・昇進機会の不平等がないことを配慮と感じている内容である。しかし、広く社会に観察される差別的状況が温存されていたり、企業が男性優位な構造を維持している状況においては、たとえ機会の平等が達成されたとしても、結果の平等（例えば、性による管理職割合の偏りがないことなど）はもたらされない。

そのようなマイノリティが置かれている状況を改善するための方策として、特に人種間の不平等が問題とされてきたブラジルやアメリカでは非白人に対して一定の比率で枠を割り当てるクォータ制が、政治・企業・教育などの社会的組織の中で制度化されてきた。また、女性を対象としたクォータ制も様々な国で広く実践されている。日本でクォータ制は十分に活用されているとは言えないが、LGBT であることで教育や雇用形態で格差がある状況を積極的に改善していくために、LGBT を積極的に採用することができるような取り組みが推進されるべきではないだろうか。

i. niji VOICE 2020 の分析カテゴリーの詳細は『LGBT と職場環境に関するアンケート調査 2020』報告書（https://nijibridge.jp/wp-content/uploads/2020/12/nijiVOICE2020.pdf）スライド 66-68 枚目を参照のこと。

ii. 「差別の正当化／権利保証の拒否」の【考察】及び【提案】の記述内容については、以下の文献を参考とした。ダイアン・J・グッドマン(2017)『真のダイバーシティをめざして』上智大学出版会. 申恵丰(2021)『国際人権入門』岩波書店.

iii. Broken Rainbow-Japan『性暴力被害相談・ワンストップセンターにおける性的マイノリティ対応状況調査』(https://sbf5c8e59bbb8b6cf.jimcontent.com/download/version/1626065529/module/7603168151/name/%E3%83%AF%E3%83%B3%E3%82%B9%E3%83%88%E3%83%83%E3%83%97%E3%82%BB%E3%83%B3%E3%82%BF%E3%83%BC%E8%AA%BF%E6%9F%BBBRJ2106.pdf)。なお、性暴力被害者支援センター・ふくおかなど、被害にあった LGBT に向けたメッセージを HP 上で発信している団体もある(http://fukuoka-vs.net/savs/lgbt.html)。

iv. 男女間における暴力に関する調査報告書(https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/chousa/pdf/r02/r02danjokan-12.pdf)

Appendix

niji VOICE2018 報告書
https://nijibridge.jp/wp-content/uploads/2020/11/nijiVOICE2018.pdf

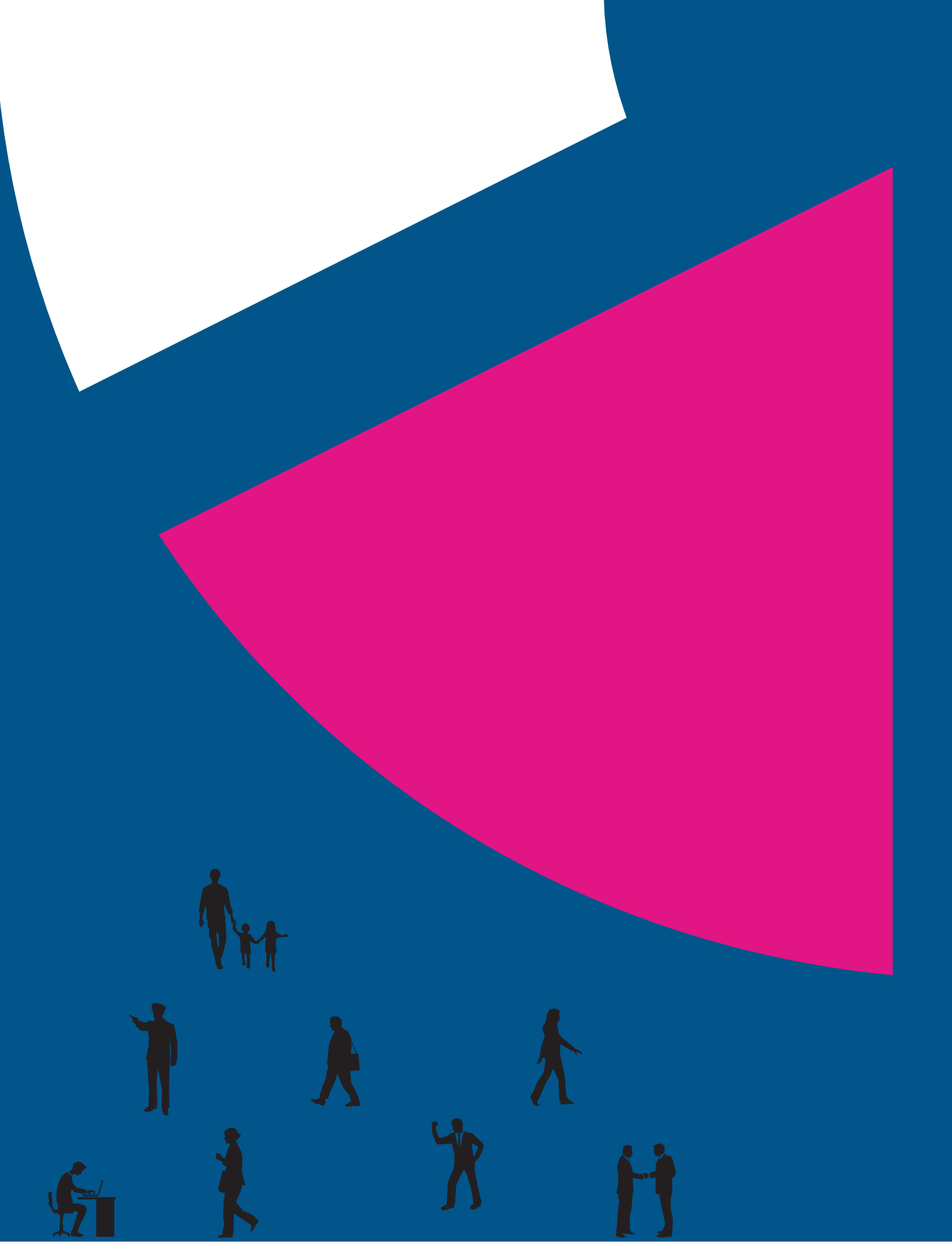
niji VOICE2019 報告書
https://nijibridge.jp/wp-content/uploads/2020/11/20200125nijiVOICE_web.pdf

niji VOICE2020 報告書
https://nijibridge.jp/wp-content/uploads/2020/12/nijiVOICE2020.pdf

奥付

発行日：2021 年 10 月 31 日
制作：認定 NPO 法人虹色ダイバーシティ
表紙デザイン：妹尾亜留美

本白書は「ファイザープログラム～心とからだのヘルスケアに関する市民活動支援」のプログラムとして助成を受けています。



2021年 10月 31日　認定 NPO 法人 虹色ダイバーシティ
Oct. 2021 NPO Nijiiro Diversity