

自由記載欄の分析

差別的言動に関する分析

現在までの1年間で、周囲（学校や職場など）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、内容やその時の気持ちについて具体的に記載してください。

SOGI別の記述件数

	具体的記述あり	具体的記述なし	特になし	記述なし	合計
シスLGB他	194 (18.1%)	14 (1.3%)	1 (0.1%)	863 (80.5%)	1,072
トランスジェンダー	187 (23.4%)	8 (1.0%)	3 (0.4%)	601 (75.2%)	799
シス異性愛	46 (12.8%)	3 (0.8%)	1 (0.3%)	310 (86.1%)	360
合計	427 (19.1%)	25 (1.1%)	5 (0.2%)	1,774 (79.5%)	2,231

- ✓ 何らかの記述があった457名のうち、427名の具体的な記述内容を対象として、詳細な分析を実施した
- ✓ 差別的言動の「内容」と、それを見聞きしたときの「気持ち」に分けて分析した

分析方法

1. 427名の記述の趣旨の読み取り

- ✓ 306名が「内容」に関する記述を、347名が「気持ち」に関する記述をしていたことを確認

2. 「内容」に関する分析

- ✓ どのような差別的言動が行われているかを確認するため、記述内容のカテゴリー化を行い、結果として、12のカテゴリーが生成された

3. 「気持ち」に関する分析

- ✓ 差別的言動が行われた際に抱かれていた感情を確認するため、記述内容のカテゴリー化を行い、結果として、11のカテゴリーが生成された

※分析の方法上、1名の記述が複数のカテゴリーに分類されている場合がある

※回答者が、思いつく限りすべての「差別的言動」を記述しているわけではないため、単純に件数を比較するだけではなく、件数の少ない記述にも注目する

内容：各カテゴリーの定義・記述例と件数（1/3）

カテゴリー	上段：定義、下段：記述例	件数
①流説に基づく差別	<p>根拠のない情報に基づいたLGBTへの嫌悪感の表明や、LGBTであることを他の事象と結びつける（病理化、犯罪者扱い、社会問題の原因とするなど）ような言動。</p> <p>同性カップルに育てられた子どもは精神障害になる。パートナーシップ宣誓制度を導入すると、人以外が性の対象になる。同性愛者はキチガイだ。性的マイノリティの権利を守ると、大勢の女性たちが安心して暮らせなくなる。など（生まれ女性X/40代）</p>	49
②単語の差別的な使用	<p>「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。</p> <p>第三者に対しておかま、おねえっぽいと言うのを聞いたことがある。（シス異性愛女性/30代）</p>	80
③カミングアウトの強要とアウティング	<p>パートナーの有無や性的経験といったプライベート内容や、セクシュアリティに関する情報を聞き出そうとする言動。また、聞き得た情報を本人の同意なく他者に暴露するような言動。</p> <p>個人的には男らしくないのでよく同性愛者なのか聞かれるが、聞かれる度に「早くここから逃げなければ」と感じる。会社はこのため辞めて独立した。（生まれ男性X/30代）</p>	39
④ジェンダー規範の強制/逸脱と見なす言動	<p>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。</p> <p>男とはいえ、注射の力を借りているからそれらしさが保てているから女性と変わらない。注射をやめて女性に戻ったらどうか。（トランス男性/30代）</p>	121

内容：各カテゴリーの定義・記述例と件数（2/3）

カテゴリー	上段：定義、下段：記述例	件数
⑤異性愛規範の強制／逸脱と見なす言動	<p>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。</p> <p>同性愛の先には何もないだろう。恋愛だけして結婚も出産もないのに上手く行くはずがない。恋愛ごっこだろう。と言われました。（シスL／20代）</p>	125
⑥職場・学校の制度・仕組み・設備上の差別	<p>就職面接の際に個人の性に関してなされる言動。あるいは名簿や制服、トイレなどのハード面や、福利厚生などの仕組みが男女二分法と異性愛を基盤としているために生じる差別。また、そうした状況の改善を避けるような言動。</p> <p>同性パートナーのいる者はすぐ別れると聞いたことあるし、県内にいたとしても、東京に近いからパートナーシップ制度もある東京に行った方がいいor行ってしまってもいいかもしれないから、あまり考えなくてもいいのではないかという主旨の発言が職場であった。（生まれ女性X／30代）</p>	16
⑦間接的な攻撃・いじめ・いじり	<p>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。</p> <p>ある特定の人物の性的指向に関して勝手な推測をして楽しんでいる人を見て、不快に思った。（シス異性愛男性／40代）</p>	40
⑧直接的な攻撃・いじめ・いじり	<p>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。</p> <p>友人に初めてカミングアウトしようとして、軽く「同性も好きなんだ」と伝えたところ、はっきりと気持ち悪いと言われた。（生まれ女性X／20代）</p>	57

内容：各カテゴリーの定義・記述例と件数（3/3）

カテゴリー	上段：定義、下段：記述例	件数
⑨存在の否認と差別の正当化	<p>LGBTの存在を否認あるいは問題化する言動。また、LGBTの権利を保証することを拒否・否定したり、差別する「権利」を主張することで、積極的な差別を正当化するような言動。</p> <p>ゲイは社会に認められていないので、差別されても当然だと言われた。（シスG/30代）</p>	59
⑩性的客体化・性暴力	<p>女性的な身体を客体化する言動や、すべての望まない性的な行為に関する記述。</p> <p>自分がトランスジェンダー男性だと知っている人から「どうせ手術で切るんだったらおっばい見せろ」と言われた。（トランス男性/30代）</p>	6
⑪自分自身の不十分な対応/差別性	<p>差別的言動に加担することを拒否するような言動（差別的言動を聞き流さない、反論をするなど）ができなかったことに関する記述。</p> <p>内心ドン引きしつつも、どう軌道修正していいか分からず、愛想笑いで聞き流してしまう。（シス異性愛女性/40代）</p>	27
⑫LGBT主流化への反応	<p>LGBTの存在や、LGBTに関する話題が社会的に認知されている現状に対する否定的な言動。</p> <p>最近気になるのは「LGBTのことは理解しないといけないんでしょ」というような発言を聞くこと。（シスB女性/50代）</p>	11

内容：SOGI別各カテゴリーの記述件数および割合

カテゴリー	シスLGB他	トランスジェンダー	シス異性愛	合計
①流説に基づく差別	21(15.0%)	23 (17.3%)	5(15.2%)	49(16.0%)
②単語の差別的な使用	40 (28.6%)	32 (24.1%)	8(24.2%)	80(26.1%)
③カミングアウトの強要とアウティング	19 (13.6%)	18 (13.5%)	2 (6.1%)	39(12.7%)
④ジェンダー規範の強制／逸脱と見なす言動	35(25.0%)	75 (56.4%)	11 (33.3%)	121(39.5%)
⑤異性愛規範の強制／逸脱と見なす言動	64 (45.7%)	55 (41.4%)	6 (18.2%)	125(40.8%)
⑥職場・学校の制度・仕組み・設備上の差別	7 (5.0%)	8 (6.0%)	1 (3.0%)	16 (5.2%)
⑦間接的な攻撃・いじめ・いじり	18 (12.9%)	17 (12.8%)	5 (15.2%)	40(13.1%)
⑧直接的な攻撃・いじめ・いじり	27(19.3%)	30 (22.6%)	0 (0.0%)	57(18.6%)
⑨存在の否認と差別の正当化	23(16.4%)	28 (21.1%)	8 (24.2%)	59(19.3%)
⑩性的客体化・性暴力	3(2.1%)	3 (2.3%)	0 (0.0%)	6(2.0%)
⑪自分自身の不十分な対応／差別性	15(10.7%)	6 (4.5%)	6 (18.2%)	27 (8.8%)
⑫LGBT主流化への反応	6 (4.3%)	5 (3.8%)	0(0.0%)	11 (3.6%)
具体的記述の件数	194	187	46	427

黄色：割合が高いセル グレー：割合が低いセル

- ✓ 「差別的言動」について尋ねられたとき、トランスジェンダーではジェンダー規範が強制された経験が想起されやすいと考えられる。
- ✓ 一方、シス異性愛の場合、差別的言動を見聞きしたときに自分が取るべき行動がわからず、十分な対応ができなかった経験が想起されやすいと思われる。

気持ち：各カテゴリーの定義・記述例と件数（1/3）

カテゴリー	上段：定義、下段：記述例	件数
A. 問題のありか	差別的言動が生じる背景や原因を思考する記述。	109
①マジョリティの前提・マイノリティへの軽蔑	マジョリティであることが前提とされる社会や、それゆえに生じるマイノリティへの軽蔑・偏見が、差別的言動の背景にあると考える記述。 ----- どうして自分の近くにもいてその発言で傷つけていると思わないのか。どうして理解しようとしずに偏見でものを言うのか。（生まれ女性X/10代）	56
②無知・無理解・無意識	差別的言動が、マイノリティに関する無知・無理解やそれに基づく無意識によって生じていると考える記述。 ----- 明らかに悪意のある人は勿論だが、無関心で学びもせずに勝手な思い込みで無意識に差別発言をする人どちらにもイライラさせられる。（生まれ女性X/30代）	49
③世代間・地域間の隔たり	差別的言動が、若年/老年という世代間の隔たりや、都市/地方という地域的な隔たりによって生じていると考える記述。 ----- 母親が、トランスジェンダーについてまだ偏見があるというようなことを言っていてジェネレーションギャップを感じた。（シスその他女性/10代）	21

気持ち：各カテゴリーの定義・記述例と件数（2/3）

カテゴリー	上段：定義、下段：記述例	件数
B. 心の状態	差別的言動を見たり聞いたりしたときの心の状態。	301
①嫌悪感・蔑み・ショック	差別的言動やその発言者・行為者に対して感じる衝撃や、嫌悪感、不快感。 ゲイのことを気持ち悪いと発言しているのを職場のミーティングで聞いた、とても落ち込みしばらく何も考えられなかった。（トランス男性／30代）	121
②怒り・悔しさ	差別的言動やその発言者・行為者に対する怒りや、そこから生じる悔しさ。 怒りでそう言った差別的な発言をする人が消えてしまえばいいのにと考えた。（生まれ女性X／20代）	35
③悲愴感	差別的言動に直面した際に感じる悲しさや辛さなどの感情。 内容については色々あり、何と云えばいいかわからないが、すごく悲しく、疎外感を受けたことは事実である。（生まれ男性X／20代）	67
④不安感・恐怖感・疎外感	差別的言動が行われたことに対する恐怖心や、不安感や疎外感。また、それによって生じるカミングアウトができないという感情。 男性同士の会話で、同性愛を揶揄する内容。このコミュニティではカミングアウトできないと感じ、悲しく、少し孤独を感じた。（シスG／20代）	75

気持ち：各カテゴリーの定義・記述例と件数（3/3）

カテゴリー	上段：定義、下段：記述例	件数
B. 心の状態	差別的言動を見たり聞いたりしたときの心の状態。	301
⑤疑問・違和感	差別的言動やその発言者・行為者に対して感じる疑問や違和感。 ----- これだけ報道されているのに、興味が無い人や、自分に影響の無い人たちには「存在しない人たち」として扱われていることにモヤモヤする。（シス異性愛女性／40代）	37
⑥無関心・諦め・呆れ・慣れ	差別的言動が行われることに対する慣れや、それゆえの無関心、あるいはその発言者・行為者に対する呆れや諦めといった感情。 ----- 怒りや悲しさや呆れよりも、もういいや、つかれた、と感じるようになった。（生まれ女性X／20代）	42
⑦自己省察／罪悪感	差別的言動を制止したり、その言動を咎めたりすることができなかったことに対する反省や罪悪感。 ----- その場で訂正しようとしても言葉が出てこない、変な笑いで誤魔化してしまう、後で落ち込む、を繰り返しています。（生まれ女性X／20代）	31
⑧自分の性への否定的感情／自殺念慮	差別的言動に直面した際に感じる、自分の性のあり方に対する否定的感情やそれに基づく自殺念慮。 ----- 知人や仕事上の関係者がトランスジェンダーを差別、侮蔑する内容の投稿をSNSや出版物上に書いているのを目撃した。自分が強く否定されている、存在すべきでないと言われているようで、生きる気力を失うような感覚に襲われている。（生まれ女性X／30代）	10

気持ち：SOGI別各カテゴリーの記述件数および割合

カテゴリー	シスLGB他	トランスジェンダー	シス異性愛	合計
A. 問題のありか	49(32.2%)	43(27.7%)	17(42.5%)	109(31.4%)
①マジョリティの前提・マイノリティへの軽蔑	27(17.8%)	25(16.1%)	4(10.0%)	56(16.1%)
②無知・無理解・無意識	22(14.5%)	16(10.3%)	11(27.5%)	49(14.1%)
③世代間・地域間の隔たり	10(6.6%)	8(5.2%)	3(7.5%)	21(6.1%)
B. 心の状態	132(86.8%)	141(91.0%)	28(70.0%)	301(86.7%)
①嫌悪感・蔑み・ショック	58(38.2%)	48(31.0%)	15(37.5%)	121(34.9%)
②怒り・悔しさ	17(11.2%)	16(10.3%)	2(5.0%)	35(10.1%)
③悲愴感	32(21.1%)	34(21.9%)	1(2.5%)	67(19.3%)
④不安感・恐怖感・疎外感	31(20.4%)	41(26.5%)	3(7.5%)	75(21.6%)
⑤疑問・違和感	11(7.2%)	18(11.6%)	8(20.0%)	37(10.7%)
⑥無関心・諦め・呆れ・慣れ	23(15.1%)	18(11.6%)	1(2.5%)	42(12.1%)
⑦自己省察／罪悪感	16(10.5%)	7(4.5%)	8(20.0%)	31(8.9%)
⑧自分の性への否定的感情／自殺念慮	4(2.6%)	6(3.9%)	0(0.0%)	10(2.9%)
具体的記述の件数	152	155	40	347

黄色：割合が高いセル グレー：割合が低いセル

- ✓ 「差別的言動」に直面したときの気持ちとして、トランスジェンダーは不安感・恐怖感・疎外感について記述する人が多く、その場に存在することや、カミングアウトの不可能性を感じ取っていると考えられる。
- ✓ 一方、シス異性愛の場合、悲愴感や不安感に関する記述が少なく、自己省察や罪悪感について記述する人が多い。「差別的言動」が生じているときの感情には、SOGIによる差があると考えられる。

考察：差別的言動の分析から

- ✓ 差別的言動の「内容」をカテゴライズすると、社会に存在している規範が見えてくる。それは主に、人間を2つの性別に振り分け、振り分けられた性別にふさわしい行動を要求するジェンダー規範（=④）と、性愛がその2つの性別の間でのみ成立すると考える異性愛規範（=⑤）である。
- ✓ それらの規範から逸脱した存在を念頭におかない社会では、そうした規範が制度・仕組み・設備といったレベルで浸透している（=⑥）。その事実、LGBTの存在を否認したり、差別を正当化する根拠を与えたり（=⑨）、その存在が可視化されても、否定的な反応を呼び起こしたり（=⑫）する。
- ✓ また、そこから逸脱する人を監視するための方法は、流説に基づく差別（=①）、単語の差別的な使用（=②）、カミングアウトの強要とアウティング（=③）、性的客体化・性暴力（=⑩）など多様である。また、それらは、間接的（⑦）にも、直接的（⑧）にも行われる。
- ✓ しかし、特にシス異性愛の中で自分自身の不十分な対応（=⑪）を「差別的言動」として報告する人が目立つことは、この差別的な現実を変えていくことができる一つの可能性を示していると思われる。
- ✓ 気持ちに着目した分析では、差別的言動に直面した時に生じる負の感情が可視化された。しかし、その内実はSOGIによって異なっている。
- ✓ 特に、シス異性愛において、悲愴感（=B-③）や不安感等（=B-④）よりも自己省察や罪悪感（=B-⑦）の記述が目立つ。「内容」の分析と合わせて考えると、シス異性愛者こそ差別的言動を直視し、具体的な行動を起こしていく必要があると考えられる。

配慮を感じたエピソード に関する分析

現在までの1年間で、周囲（学校や職場など）で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、内容やその時の気持ちを具体的に記載してください。

SOGI別の記述件数

	具体的記述あり	具体的記述なし	特になし	記述なし	合計
シスLGB他	152 (14.2%)	7 (0.7%)	20 (1.9%)	893 (83.3%)	1,072
トランスジェンダー	171 (21.4%)	5 (0.6%)	18 (2.3%)	605 (75.7%)	799
シス異性愛	39 (10.8%)	2 (0.6%)	2 (0.6%)	317 (88.1%)	360
合計	362 (16.2%)	14 (0.6%)	40 (1.8%)	1,815 (81.4%)	2,231

- ✓ 何らかの記述があった416名のうち、362名の具体的な記述内容を対象として、詳細な分析を実施した
- ✓ 配慮を感じたエピソードの「内容」と、それを見聞きしたときの「気持ち」に分けて分析した

分析方法

1. 362名の記述の趣旨の読み取り

- ✓ 353名が「内容」に関する記述を、181名が「気持ち」に関する記述をしていたことを確認

2. 「内容」に関する分析

- ✓ 分析の視点として〈組織・団体〉と〈個人・集団〉に分けた上で、記述内容のカテゴリー化を行った結果、〈組織・団体〉に関する記述は169件で14カテゴリーが生成され、〈個人・集団〉に関する記述207件で14カテゴリーが生成された

3. 「気持ち」に関する分析

- ✓ 配慮がなされた際に抱かれていた感情を確認するため、記述内容のカテゴリー化を行った結果、8カテゴリーが生成された。

※分析の方法上、1名の記述が複数のカテゴリーに分類されている場合がある。

※回答者が、思いつく限りすべての「配慮を感じたエピソード」を記述しているわけではないため、SOGIによる件数の偏りがあっても、件数の少ない配慮が重要ではないことを意味するわけではないことに注意が必要である。

内容〈組織・団体〉

各カテゴリーの定義・記述例と件数（1/5）

カテゴリー	上段：定義、下段：記述例	件数
A. ハード面の整備	組織・団体の基盤となる制度や設備などにおける配慮や、その改善に関する記述。	74
①書類上の配慮	書類記入時、性別欄の任意記入や欄自体の削除、あるいは履歴書への写真の添付を不要とするなどの取り組み。	24
	就職先の性別欄にはその他の欄があり、「自認している性をお書きください。それによって面接に差が出ることはありません。」と明言されていた。また、送付する履歴書も写真、性別の欄がなく、徹底されていて本当に安心できた。ここで働きたいと思った。（生まれ女性X/20代）	
②制服	女子用のスラックスの導入、男女別制服の任意選択、そもそも制服がないなど、着用する衣服に関する選択の幅を広げるような取り組み。	18
	学校の制服が変わった女子でもネクタイやズボンが選べるようになった。（生まれ女性X/10代）	

内容〈組織・団体〉

各カテゴリーの定義・記述例と件数 (2/5)

カテゴリー	上段：定義、下段：記述例	件数
A. ハード面の整備	組織・団体の基盤となる制度や設備などにおける配慮や、その改善に関する記述。	74
③更衣室	<p>多目的室や簡易フィッティングルームの設置、性自認に基づいた更衣室の使用を可能にするなどの取り組み。</p> <p>職場の男性更衣室に、アパレルのフィッティングルームのような簡易個室が設置されました。私は容姿が男性ですがXジェンダーで人前で着替えることが苦手です。フィッティングルーム設置により周囲を気にせず着替えができるようになり少し安心しました。しかし、フィッティングルームは男性更衣室内に設置されている為、そもそも男性更衣室に入ることに抵抗があり、利用できていません。Xジェンダーに対する職場の理解がまだ少なく感じました。(生まれ男性X/30代)</p>	24
④トイレ	<p>多目的トイレやオールジェンダートイレの設置、トイレにレインボーフラッグを掲げる、トイレの壁の個室化、性自認に基づくトイレの使用を可能にするなどの取り組み。</p> <p>市役所のだれでもトイレが大体空いていて、各階にあり、性別で分かれていないのでとても使いやすい。それから入口が往来のないところにあるので人目を気にせず入れるので気が楽である。(トランス男性/30代)</p>	20
⑤名札・名前	<p>名札の表記を姓のみにする、呼ばれたい・使用したい名前の確認をする、すべての人を「さん付け」で呼ぶなどの取り組み。</p> <p>アルバイトで通名で働きたいと申告したところ、会社が許可を出したことや女性として勤務させてもらったことは、うれしかった。(トランス女性/20代)</p>	19

内容〈組織・団体〉

各カテゴリーの定義・記述例と件数（3/5）

カテゴリー	上段：定義、下段：記述例	件数
B. ポジティブな環境づくりの取り組み	LGBTに理解のあるような組織・団体の環境をつくるための取り組み。	58
①研修・講習	LGBTに関する研修や講習、講演会の実施などの取り組み。 ----- 職場の昼休み時間にLGBTQに関する講演やなどが継続して開催されて、多くの社員が関心を持って参加していた。（シス異性愛男性／50代）	19
②情報提供・開示	LGBTへの理解増進などを図るためのリーフレットの配布やハラスメントに関する相談先の提示など、情報提供の取り組み。 ----- オンライン上でハラスメントの相談窓口が明記されていた。（トランス男性／30代）	12
③イベント等への関与／スタンス発信（組織外）	レインボーフラッグを付けたスタッフや従業員がいることや、プライド・パレードへの組織・団体としての参加など、組織・団体のスタンスを外部に示すような取り組み。 ----- 東京プライドウィークに会社のロゴがレインボーになり、多様性尊重のメッセージが内外に出された。（シスG／50代）	17
④イベント等の実施／スタンス発信（組織内）	組織・団体内の人に向けたLGBTフレンドリーなメッセージの発信や、イベント等の開催といった取り組み。 ----- 会社の人事担当役員が、社内のLGBTアライ組織との対談を行い、その内容をまとめた特集記事が社内報に掲載されたこと。会社がLGBT当事者の社員を受け入れる姿勢を明確にしていると感じて、うれしかった。（シスB女性／30代）	14

内容〈組織・団体〉

各カテゴリーの定義・記述例と件数（4/5）

カテゴリー	上段：定義、下段：記述例	件数
C. LGBTにフォーカスした取り組み	LGBTも利用可能な制度・体制の整備や直接的な支援といった取り組み。	52
①多様なパートナーシップへの対応	<p>パートナーシップ制度の導入や非異性愛カップルを視野に入れた福利厚生充実、病院での同性パートナーの面会の許可、同性カップルを対象とした商品の発案など、多様なパートナーシップを視野に入れた取り組み。</p> <p>社内で同性パートナーの方を婚姻者と同等に扱うよう制度を整備するプロジェクトが発足され、施行されました。（生まれ男性X/30代）</p>	29
②望む性別での対応	<p>施設・サービスの利用や、会社等での雇用における、望む性別での対応。</p> <p>戸籍も身体も女性。男として働いている。男性名で社員証をつくってくれた。（生まれ女性X/40代）</p>	6

内容〈組織・団体〉

各カテゴリーの定義・記述例と件数（4/4）

カテゴリー	上段：定義、下段：記述例	件数
C. LGBTにフォーカスした取り組み	LGBTも利用可能な制度・体制の整備や直接的な支援といった取り組み。	52
③個別対応	<p>宿泊行事や定期検診、更衣室の利用などにおける個別対応。</p> <p>学校に更衣室を利用したくない旨を伝えると別室を用意してくれた。迅速に対応していただいたことが素直に嬉しかったです。（生まれ女性X/10代）</p>	5
④支援体制の整備	<p>相談窓口の設置や、LGBTに配慮のあるスタッフの配置等、相談がしやすい体制や、実質的な支援を可能にするような体制の整備。また、その体制に基づいた支援。</p> <p>健康診断などで病院との連携の仕方や周りの同僚に対する扱いについてその都度相談しやすい空間を作ってください。（トランス男性/30代）</p>	8
⑤組織内グループ	<p>LGBTとアライのためのサークルや社内グループを発足させるなどの取り組み。</p> <p>職場ではLGBTQ+とアライのためのグループやLGBTQ+理解のためのイベントの開催があり、社内SNSではLGBTQ+へ対する批判的な発言は見たことがない。いつカミングアウトしても大丈夫だと安心感を覚える。（生まれ女性X/20代）</p>	5

内容＜組織・団体＞

SOGI別各カテゴリーの記述件数および割合（1/3）

カテゴリー	シスLGB他	トランスジェンダー	シス異性愛	合計
A. ハード面の整備	16(25.4%)	48(57.8%)	10(43.5%)	74(43.8%)
①書類上の配慮	4(6.3%)	15(18.1%)	5(21.7%)	24(14.2%)
②制服	7(11.7%)	9(10.8%)	2(8.7%)	18(10.7%)
③更衣室	0(0.0%)	3(3.6%)	1(4.3%)	4(2.4%)
④トイレ	3(4.8%)	16(19.3%)	1(4.3%)	20(11.8)
⑤名札・名前	2(3.2%)	16(19.3%)	1(4.3%)	19(11.2%)
具体的記述の件数	63	83	23	169

黄色：割合が高いセル グレー：割合が低いセル

- ✓ 配慮を感じたエピソードを尋ねたときに、トランスジェンダーにおいては「A. ハード面の整備」に関する記述をする人の割合が高い。
- ✓ 特に、トランスジェンダーにおいて④⑤の記述をする人の割合が高いことから、仕事や日常生活から切り離すことができず、性別を否応なく感じる場面における配慮が想起されやすいことが考えられる。

内容＜組織・団体＞

SOGI別各カテゴリーの記述件数および割合（2/3）

カテゴリー	シスLGB他	トランスジェンダー	シス異性愛	合計
B. ポジティブな環境づくりの取り組み	28(44.4%)	20(24.1%)	10(43.5%)	58(34.3%)
①研修・講習	5(7.9%)	6(7.2%)	8(34.8%)	19(11.2%)
②情報提供・開示	5(7.9%)	5(6.0%)	2(8.7%)	12(7.1%)
③イベント等への関与／スタンス発信（組織外）	11(17.5%)	5(6.0%)	1(4.3%)	17(10.1%)
④イベント等の実施／スタンス発信（組織内）	9(14.3%)	5(6.0%)	0(0.0%)	14(8.3%)
具体的記述の件数	63	83	23	169

黄色：割合が高いセル グレー：割合が低いセル

- ✓ 配慮を感じたエピソードを尋ねたとき、シスLGB他は「B. ポジティブな環境づくりの取り組み」に関する記述をする人の割合が高く、特に③の割合が高い。また、シス異性愛では、①に関する記述をする人の割合が高い。
- ✓ ③には「レインボーパレードへの参加・協賛」や「組織のトップによるアライ宣言」など、組織・団体としてのスタンスを表明する取り組みが含まれている。これは、①②④に比べて、その組織・団体が全体として配慮を行う姿勢を示すものとして捉えられるため、シスLGB他にとって安心を感じられる、印象的な配慮であると考えられる。
- ✓ シス異性愛において①に関する記述をする人の割合が高いことは、研修・講習が配慮として認識されやすいことがわかる。なお、具体的な記述では「継続的・積極的な実施である」ことを強調するものも多く、学ぶことから環境づくりを始めることができる可能性が伝えられている。

内容<組織・団体>

SOGI別各カテゴリーの記述件数および割合 (3/3)

カテゴリー	シスLGB他	トランスジェンダー	シス異性愛	合計
C. LGBTにフォーカスした取り組み	23(36.5%)	24(28.9%)	5(21.7%)	52(30.8%)
①多様なパートナーへの対応	19(30.2%)	6(7.2%)	4(17.4%)	29(17.2%)
②望む性別への対応	0(0.0%)	6(7.2%)	0(0.0%)	6(3.6%)
③個別対応	0(0.0%)	5(6.0%)	0(0.0%)	5(3.0%)
④支援体制の整備	4(6.3%)	4(4.8%)	0(0.0%)	8(4.7%)
⑤組織内グループ	1(1.6%)	3(3.6%)	1(4.3%)	5(3.0%)
具体的記述の件数	63	83	23	169

黄色：割合が高いセル グレー：割合が低いセル

- ✓ シスLGB他において①に関する記述をする人の割合が高い。これは、異性愛が前提される社会だからこそ、異性愛ではない人々が、多様なパートナーを想定した取り組みを配慮として認識しやすいと考えられる。
- ✓ ただし、具体的に記述されている取り組みにおいて想定されているのは「同性パートナー」であり、非異性かつ非同性のパートナーを想定したものは見られなかった。また、特定のパートナーをもたない人への配慮に言及する記述も見られなかったことには留意する必要があるだろう。

内容〈個人・集団〉

各カテゴリーの定義・記述例と件数（1/5）

カテゴリー	上段：定義、下段：記述例	件数
A. 用語	日常的な用語の使用方法に関する配慮。	36
①「パートナー」など	「パートナー」や「恋人」など、異性愛カップルを前提としない用語を使用することによる配慮。 ----- 彼氏や彼女ではなくパートナーという言葉を使ってくれた。（シスL/20代）	26
②呼称・性別欄	望む性別にもとづいた呼び方や、「さん付け」での呼び方を徹底することなどによる配慮。 ----- 中学校で、最初の頃は男女で「さん」「くん」呼び分けしていた先生が、呼び分けをしなくなったこと。うれしかった。（生まれ女性X/10代）	11

内容〈個人・集団〉

各カテゴリーの定義・記述例と件数（2/5）

カテゴリー	上段：定義、下段：記述例	件数
B. 行動・対応	LGBTへの配慮を示すような具体的な行動や対応。	62
①多様な性のあり方や関係性を考慮した対応	<p>シスジェンダー・異性愛という性のあり方だけを前提としないような発言や、多様な性のあり方・パートナーシップ・家族関係を考慮した対応や言動。</p> <hr/> <p>自分の所属する部署の階だけ、男子トイレにサンタリーボックスを設置させてもらっているのだが、それについて清掃業者からたずねられた際に、上司が、「男性にも生理がある人もいるし、生理以外の理由でサンタリーボックスを必要とする人もいる」と説明してくれて、よく理解してくれていると感じてうれしかった。（トランス男性／30代）</p>	34
②特権性への気づき	<p>LGBTを「認める」という考え方に対する疑問を表明することによる配慮。</p> <hr/> <p>授業で同性婚の議論になった際「認める…というのも変な言い方だけど」と言った子がいて、嬉しかった。（シスL／20代）</p>	1
③情報／知識の収集・共有	<p>LGBTに関わる、学校・大学の授業内容の工夫、同僚や上司などが示す学習・知識獲得の意欲、ニュースなどの情報共有などによる配慮。</p> <hr/> <p>LGBTQの相談電話の番号を書いたチラシを課で作成した。トランスジェンダーの冊子を職場で回覧したら、個人的に欲しいという人がいた。（シス異性愛女性／60代）</p>	19

内容〈個人・集団〉

各カテゴリーの定義・記述例と件数（3/5）

カテゴリー	上段：定義、下段：記述例	件数
B. 行動・対応	LGBTへの配慮を示すような具体的な行動や対応。	62
④現状改善に向けた取り組み	LGBTが直面する困難などを認識した上で、その状況を改善するための行動を示したり、提案したりするような配慮。	7
	看護学校の入学前に、「白衣は男子がいいです」と伝えたら、「うちは配慮できないので、辛いなら別の学校を検討してください」と言われたが、そこしか受からなかったので入学し、白衣を購入する日にもう一度担任に相談したら、男性用でもいいと言われ、尚且つ、実習など病院と更衣室や、男性用白衣着用について掛け合っている。何か問題や対応について疑問があったらいつでも相談してと言われている。今年の一年生から制服がユニセックスになった。（生まれ女性X/20代）	
⑤反差別的な態度・対応	差別的な言動が表出した際に、その言動を制止したり、注意を促したりするような配慮。	6
	トランスジェンダー差別に腹を立てて、一緒に怒ってくれる、抗議の行動を起こしてくれるのを見て、自分は1人でない、まだ生きられるかもしれないと感じた。（生まれ女性X/30代）	

内容〈個人・集団〉

各カテゴリーの定義・記述例と件数 (4/5)

カテゴリー	上段：定義、下段：記述例	件数
C. 人間関係・環境	多様な性や関係性を前提とした環境。また、自分の性について話題にされない、差別がないなど、自分の性にポジティブでいられる環境。	49
①多様な性や関係性を前提とした環境	多様な性のあり方・パートナーシップ・家族関係を前提としている、あるいは認識しているために差別的言動が表出しないような人間関係・環境。 ----- 会社としてはなんの理解もないですが、上司が理解のあるひとなので、配られたお菓子をパートナーの分もくれたりします。ありがたいです。(シスL/30代)	10
②自分の性にポジティブでいられる	自分の性のあり方が受容されているために、気兼ねなく会話をすることができるなどポジティブな状態でいられるような人間関係・環境。 ----- 唯一カミングアウトしている友人(ストレート)が、特別扱いせずに恋愛相談に乗ってくれること。共感してくれることもあり、心の底から嬉しかった。(シスB女性/10代)	31
③自分の性について話題にされない	自分の性のあり方・パートナーシップなどについて問われることがないような人間関係・環境。 ----- 結婚しない理由など聞かれることが無くなったこと。(シスG/30代)	8
④差別がない環境	差別を許さない雰囲気が共有されているために、差別的言動が表出しないような人間関係・環境。 ----- ダイバーシティ研修に対してあからさまな不快感や、揶揄するようなことを話す人間がいなかった。(シス異性愛男性/50代)	6

内容〈個人・集団〉

各カテゴリーの定義・記述例と件数（5/5）

カテゴリー	上段：定義、下段：記述例	件数
D. カミングアウト関連	カミングアウトをしている当事者や、オープンな支援者の存在、実際のカミングアウトへの肯定的な反応。	72
①カミングアウトへの肯定的反応	<p>カミングアウトをした人に対してネガティブな反応をせず受け入れたり、必要な支援を行うなどの肯定的な反応。</p> <p>一番信頼している同僚にカミングアウトをした時、相手は当事者ではないけれど、会社に対し、性的マイノリティへの配慮が不十分だと思われた点を社内アンケートなどで指摘したと教えてくれた。また、自分のジェンダーアイデンティティゆえにモヤモヤしていることを伝えると、積極的に学ぼうとしてくれた。自分は、職場に味方がいるのだととても安心できた。（生まれ女性X/20代）</p>	60
②ジェンダー表現の尊重	<p>生まれたときに割り当てられた性別とは異なるようなジェンダー表現の尊重。</p> <p>自分はシス女性でホモロマンティックアセクシュアルで、ここ一年ほど頭を丸刈りにしていません。初めてその髪型で出勤してから今まで職場の人たちから否定的な意見を聞いたことがなく、みんなが似合うと言ってくれました。何かから解放された気持ちになりました。（シスその他女性/20代）</p>	4
③オープンな当事者／支援者の存在	<p>カミングアウトをしている当事者や、アライであることを公表している人がいること。</p> <p>大学にトランスジェンダーの教員がいること。カムアウトしやすい雰囲気になったように感じる。（シス異性愛女性/20代）</p>	9

内容<個人・集団>

SOGI別各カテゴリーの記述件数および割合 (1/2)

カテゴリー	シスLGB他	トランスジェンダー	シス異性愛	合計
A. 用語	18(18.8%)	15(15.6%)	3(20.0%)	36(17.4%)
①「パートナー」など	16(16.8%)	7(7.3%)	3(20.0%)	26(12.6%)
②呼称・性別欄	2(2.1%)	9(9.4%)	0(0.0%)	11(5.3%)
B. 行動・対応	24(25.0%)	32(33.3%)	6(40.0%)	62(30.0%)
①多様な性のあり方や関係性を考慮した対応	13(13.5%)	15(15.6%)	6(40.0%)	34(16.4%)
②特権性への気づき	1(1.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(0.5%)
③情報／知識の収集・共有	10(10.4%)	8(8.3%)	1(6.7%)	19(9.2)
④現状改善に向けた取り組み	1(1.0%)	6(6.3%)	0(0%)	7(3.4%)
⑤反差別的な態度・対応	1(1.0%)	5(5.2%)	0(0.0%)	6(2.9%)
具体的記述の件数	96	96	15	207

黄色：割合が高いセル

- ✓ シス異性愛において「B-①多様な性のあり方や関係性を考慮した対応」に関する記述をする人の割合が高いことは、シスジェンダーかつ異性愛であることを前提としない行動や対応が、シス異性愛に認識されやすいことを示唆しており、それが今回の調査では配慮として記述されたものと考えられる。

内容＜個人・集団＞

SOGI別各カテゴリーの記述件数および割合（2/2）

カテゴリー	シスLGB他	トランスジェンダー	シス異性愛	合計
C. 人間関係・環境	22(22.9%)	23(24.0%)	4(26.7%)	49(23.7%)
①多様な性や関係性を前提とした環境	5(5.2%)	4(4.2%)	1(6.7%)	10(4.8%)
②自分の性にポジティブでいられる	15(15.6%)	15(15.6%)	1(6.7%)	31(15.0%)
③自分の性について話題にされない	2(2.1%)	6(6.3%)	0(0.0%)	8(3.9%)
④差別がない環境	1(1.0%)	3(3.1%)	2(13.3%)	6(2.9%)
D. カミングアウト関連	37(38.5%)	32(33.3%)	3(20.0%)	72(34.8%)
①カミングアウトへの肯定的反応	32(33.3%)	27(28.1%)	1(6.7%)	60(29.0%)
②ジェンダー表現の尊重	1(1.0%)	3(3.1%)	0(0.0%)	4(1.9%)
③オープンな当事者／支援者の存在	4(4.2%)	3(3.1%)	2(13.3%)	9(4.3%)
具体的記述の件数	96	96	15	207

- ✓ 記述の割合に、SOGIによる大きな偏りは見られない。
- ✓ 「D.カミングアウト関連」における「①カミングアウトへの肯定的反応」に関する記述が多い。差別的言動の「内容」に関する分析で「カミングアウトの強要とアウティング」がカテゴリーとして生成されたことを考えると、カミングアウトを行うタイミングを当事者が決定し、それに対して肯定的な反応がなされることがいかに重要かが理解できる。

気持ち：各カテゴリーの定義・記述例と件数（1/2）

カテゴリー	上段：定義、下段：記述例	件数
A. 心の状態	配慮を感じた際に生じた心の状態。	161
①受容感・自己肯定感	自分の性のあり方がその環境で受け入れられている、あるいは受け入れられるかもしれないという感情。また、自分が生きていても良いという自信を回復し、カミングアウトの可能性につながるような感情。 ----- 変に身構えたり、腫れ物に触るような雰囲気がないことで、話しても大丈夫なんだという安心感があった。自分らしくいていいんだという肯定感もあった。（生まれ女性X/20代）	8
②安心感・包摂感	配慮のある環境にすることで感じる安心感や居心地の良さ。 ----- 付き合っている人について、「付き合ってる相手」「パートナー」と呼ぶ人がほとんどだったり、親しい人にはカミングアウトしているので、話をするときには安心感や解放感がある。（シスB女性/20代）	53
③即時的な肯定的感情	喜びや嬉しさなど、配慮のある言動を受けた際に即時的に生じる肯定的感情。 ----- 内容：上司にカミングアウトした時、「うちの会社は普通の結婚と同じ扱いをしてるよ。他の部署にも、同じようなご夫婦がいらっしゃるよ」と教えていただいた。その時の気持ち：仲間がいると分かって安心した。上司に応援されているのが嬉しかった。（シスL/20代）	81
④配慮（取組・他者）への高い価値づけ	感謝や好感など、なされた配慮を高く評価するような感情。 ----- 名古屋レインボープライドに企業として協賛をし、当日パレードを社員全員で歩いた。私自身への理解を示すだけではなく、社会に対して具体的な行動をとってくれたのはすごくうれしかったし、誇らしく思った。（シスB女性/30代）	35
⑤複雑な感情	配慮があると思う一方で感じる、LGBTに関する話題が出されたことへの一瞬の緊張や、本当に理解されているのかという疑念などの感情。 ----- 授業で、先生が性的マイノリティの話をしていて、性的マイノリティの話題が出ると少しドキッとしたけど、嬉しかった。（生まれ女性X/10代）	18

気持ち：各カテゴリーの定義・記述例と件数（2/2）

カテゴリー	上段：定義、下段：記述例	件数
B. 分析・展望	配慮のある行動が生じた要因や、そこから感じる希望・期待に関する記述。	24
①配慮の要因	<p>身近にいる人がLGBTに関して深く理解していることや、多様な性のあり方が認識されてきているなど、配慮が生じた要因に言及する記述。</p> <p>職場環境に関するアンケートで男女以外にその他のような選択肢があった。部長が女性の部署は違うなあと思った。（シス異性愛男性／30代）</p>	14
②変化への期待	<p>配慮のある行動から感じられた、LGBTをとりまく差別的な現状が変革される未来への期待や希望。</p> <p>在学する学内で、当事者を迎え性的マイノリティに関するセミナーが開かれた。その時の企画者、参加者、特に多くの学生は寛容で、差別が自然消滅するのではないかと希望が持てた（シス異性愛女性／40代）</p>	7
③積極的取り組みの必要性	<p>知識を積極的に得ることなど、自分にできる取り組みの可能性を積極的に展望するような思い。</p> <p>若い世代の多様な性の在り方の尊重という意識が高くなっていることを感じる。大人世代の未来責任が問われており、自分に何ができるのか考えさせられる。（生まれ女性X／50代）</p>	6

気持ち：SOGI別各カテゴリーの記述件数および割合

カテゴリー	シスLGB他	トランスジェンダー	シス異性愛	合計
A. 心の状態	59(89.4%)	88(92.6%)	14(70.0%)	161(90.0%)
①受容感・自己肯定感	2(3.0%)	5(5.3%)	1(5.0%)	8(4.4%)
②安心感・包摂感	16(24.2%)	34(35.8%)	2(15.0%)	153(29.3%)
③即時的な肯定的感情	29(43.9%)	46(48.4%)	6(30.0%)	81(44.8%)
④配慮（取組・他者）への高い価値づけ	17(25.8%)	15(15.8%)	3(15.0%)	35(19.3%)
⑤複雑な感情	4(6.1%)	10(10.5%)	4(20.0%)	18(9.9%)
B. 分析・展望	8(12.1%)	10(10.5%)	6(30.0%)	24(13.3%)
①配慮の要因	5(7.6%)	8(8.4%)	1(5.0%)	14(7.7%)
②変化への期待	1(1.5%)	3(3.2%)	3(15.0%)	7(3.9%)
③積極的取り組みの必要性	2(3.0%)	2(2.1%)	2(10.0%)	6(3.3%)
具体的記述の件数	66	95	20	181

グレー：割合が低いセル

- ✓ シス異性愛において「A.心の状態」に関する記述をした人の割合が低く、エピソードの記述にとどまっているものが多かった。
- ✓ 「A.心の状態」を見ると、配慮を感じた際に生じる感情のありようは多様であることがわかる。特に、すべてが単純に肯定的ということではなく、「A-⑤.複雑な感情」が記述されていることは重要だろう。
- ✓ 補足的に、配慮を感じたエピソードの「内容」の大カテゴリーと、「気持ち」の「A.心の状態」の下位カテゴリーの関連を分析したところ、＜組織・団体＞の「A.ハード面の整備」の記述をする人は「安心感・包摂感」の記述をする傾向があり、＜個人・集団＞の「A.用語」の記述をする人は「即時的な肯定的感情」の記述をする傾向があった。

考察：配慮を感じたエピソードの分析から

- ✓ 「内容」〈組織・団体〉に関して、トランスジェンダーでは「A.ハード面の整備」の記述が多く、シスLGB他は「B.ポジティブな環境づくりの取り組み」の記述が多い。このことから、トランスジェンダーが自身の性別を日常的に問われる経験が緩和されることに配慮を感じやすく、シスLGB他はその空間を共有する人々の意識や理解を改善するような取り組みを配慮として認識しやすいと考えられる。しかし、数量的分析の「職場のLGBT施策」のスライドを思い出すと、Bに対応する施策は比較的多く行われている一方で、「トランスジェンダーの従業員へのサポート」は多くは行われていないことが示されており、トランスジェンダーを包摂するための制度や設備の整備が急務だろう。
- ✓ 「内容」〈個人・集団〉において、今回の分析では1件のみの記述を、他のカテゴリーにまとめることができないという判断から「B-②特権性への気づき」としてカテゴリー化した。その記述内容から読み取ることができる「配慮する」「配慮される」という関係を疑問視することは、「配慮される」のが常にマイノリティであるという固定化された権力関係によって成り立つ社会のあり方を根本的に問い直す可能性を秘めていると考えられる。
- ✓ 「気持ち」の分析では、単に肯定的な感情だけではなく、配慮を感じながらも「一瞬ドキッと」緊張を覚えるような感情を含めた「複雑な感情」というカテゴリーが生成された。このカテゴリーは、「配慮をされる」場面において、マイノリティが、自身のマイノリティ性を自覚させられてしまうことがあることを示唆している。
- ✓ マイノリティを「配慮される」存在に留め置かないためには、マイノリティをマイノリティとして位置付ける社会自体の変革が必要だろう。差別的言動や配慮を感じたエピソードに関する記述は、どこに権力関係があるのかを如実に照らし出す。したがって、一つひとつの経験や声を聞き取り、それに向き合った上でなされる、「配慮」を超えた取り組みが必要だと考えられる。

子育てへの関心・悩みに 関する分析

ご自身が子どもを持つこと、育てることに関心はありますか。また、具体的な悩みや不安はありますか。自由に記載してください。

SOGI別の記述件数と分析方法

	関心あり (あった)	経験あり	関心なし	そのほか	記述なし	合計
シスLGB他	128(11.9%)	18(1.7%)	115(10.7%)	90(8.4%)	721(67.3%)	1,072
トランスジェンダー	120(15.0%)	13(1.6%)	99(12.4%)	82(10.3%)	485(60.7%)	799
シス異性愛	29(8.1%)	14(3.9%)	26(7.2%)	29(8.1%)	262(72.8%)	360
合計	277(12.4%)	45(2.0%)	240(10.8%)	201(9.0%)	1,468(65.8%)	2,231

- ✓ 何らかの記述があったのは763名うち、「悩みや不安」について具体的な記述があった381名の記述内容を対象として、詳細な分析を実施
- ✓ 381名の記述の趣旨を読み取り、記述内容のカテゴリー化を行った結果、13カテゴリーが生成された。

各カテゴリーの定義・記述例と件数（1/4）

カテゴリー	上段：定義、下段：記述例	件数
A. 制度的な不安	妊娠・出産・育児に関わる制度の有無や、利用する際に感じる悩みや不安。	97
①不妊治療・生殖補助医療	生殖に関する医療制度が異性愛カップルだけを前提としているがゆえに生じる悩みや不安。 ----- 子供を持つのに医療行為のサポートが受けられない、また子供が産まれても法律婚ができずシングルマザーになることが不安。（生まれ女性X/20代）	20
②法的な家族関係	子どもを持つ・育てる基盤となる法的な家族関係が保障されていないことによって生じる悩みや不安。 ----- 子どもを持つことに関心があります。パートナーが妊娠出産を望んでいます。しかし、現在の日本では同性婚が認められていないため、パートナーが産んだ子は私と親子関係が認められません。その為に、万が一パートナーに何かあった時に私とパートナーが産んだ子が親子関係を続けていくのは難しいのではないかという悩みがあります。（シスL/30代）	26
③出産・育児の公的な支援基盤	出産・育児を支援する公的な制度的保障の現状が不明瞭であるがゆえに生じる悩みや不安。 ----- 子どもが持てたとして、職場での支援が十分に受けられるかわからない。特に、もしパートナーが妊娠出産した際にいわゆる男性産休、育休のようにパートナーの出産を理由として休職ができないことが不安。（シスL/20代） 親子教室やプレママの会などに母二人で参加できるのかなど不安ばかりです。（シスB女性/30代）	19
④里親・養子縁組	里親や養子縁組を利用する上での前提条件（パートナーの有無、経済状況など）を満たすことができないがゆえに生じる悩みや不安。 ----- 子どもは欲しい。パートナーと養子を迎えられたらという夢はあるが、日本では現実的に諦めかけている。里親制度も考えている。（シスG/30代）	33

各カテゴリーの定義・記述例と件数（2/4）

カテゴリー	上段：定義、下段：記述例	件数
B. 他者との関係	子どもを持つ・育てることによって生じる他者との関係における悩みや不安。	154
①家族や周囲との関係	<p>家族、職場、世間など自身と関係のある他者から向けられる、子どもを持つ・育てることに関する視線や価値観から生じる悩みや不安。</p> <p>トランス男性でゲイ男性と婚姻関係があり、子供ももちたいと思うが、マイノリティなゆえに周囲と友好的な関係性を築ける自信がない。（トランス男性／30代）</p>	50
②子どもの幸せ	<p>生きること自体が困難な社会で、子どもを幸せにすることができないという否定的な感情。</p> <p>仮に同性婚をしたとして、子供は欲しいが日本では育てられないと思う。制度的にも養子縁組・里親になるのが難しいと聞き、社会的にも子供が偏見に晒されそうで怖い。両親が同性婚であることが原因でいじめに遭うことや、子供が家族について隠さなければならないと感じるようになることは容易に想像できる。（生まれ男性X／30代）</p>	75
③パートナーに関する不安	<p>共に子どもを持つ・育てるパートナーが不在であることや、そのパートナーとの考え方の違いなどに関して生じる悩みや不安。</p> <p>自分の遺伝子は既に残せない状況にあるし、現実難しいが、子どもを育てたいとは思う。パートナーが現在いないこと、もし子どもを育てる状況にパートナー含め理解が得られるか不安である。（トランス女性／20代）</p>	38

各カテゴリーの定義・記述例と件数 (3/4)

カテゴリー	上段：定義、下段：記述例	件数
C. 社会と個人	子どもを持つ・育てることによって生じる個人的な悩みや不安。あるいは、それを単に個人的なものではなく、現在の社会状況と個人の関係から生じていると捉える記述。	219
①出産・育児による（精神的・身体的）負担の増大	<p>妊娠・出産・育児によって生じる精神的・身体的負担の増大。</p> <p>自分が生きてくだけで頑張っているから、子どもを育てる余裕（精神的、体力的、金銭的）がないと感じる。（シスその他女性／20代）</p>	38
②異性愛家族の再生産とジェンダー	<p>妊娠・出産が女性によって行われ、異性愛カップルのもとで育てられるという家族観に適合することができないがゆえに生じる悩みや不安。</p> <p>関心はあります。自分と将来のパートナーとの子を持ちたいとは思いますが、自分の恋愛対象は男性なので、妊娠、出産は自分にしかできません。それをするという事は、自分が女であると嫌でも思い知らされてしまいます。自分の子は欲しいけれど、その精神的苦痛に自分が耐えられるか分かりません。（トランス男性／10代）</p> <p>関心はあるが社会的に「父親」扱いされるのは苦痛だと思う。（トランス女性／30代）</p>	34
③性的な行為に関わる不安	<p>性的指向やトラウマなどによって、生殖のための性的な行為に対して感じる悩みや不安。</p> <p>子供を持つこと、育てることに関心はあるが、アロマンティック・アセクシャルを自認しており、性嫌悪もあるため実際に子供を持ちたいと思った時に性行為が自分にできるのか、不安がある。（シスその他女性／20代）</p>	11

各カテゴリーの定義・記述例と件数 (4/4)

カテゴリー	上段：定義、下段：記述例	件数
C. 社会と個人	子どもを持つ・育てることによって生じる個人的な悩みや不安。あるいは、それを単に個人的なものではなく、現在の社会状況と個人の関係から生じていると捉える記述。	219
④金銭的不安	子どもを持つ・育てる上で生じる金銭的な悩みや不安。 ----- 関心はあるが、安定した収入がないし、セクマイに対する理解も得られないから、無理だと思う。(シスB男性/30代)	98
⑤育児不安	適切な育児の実行や、親としてではない自身の生活の維持に関する不安。 ----- 父子家庭かつ虐待のある家庭だったため子どもに対し適切に接することができるか不安。(生まれ女性X/20代) 関心あり。子供の人数によっては仕事を続けいくことができるか、生活水準を保ったまま経済的にやっていくことは可能か。(育児支援が手薄) (シスその他女性/20代)	77
⑥遺伝子・血縁	遺伝子や血縁関係の継承に関する悩みや不安。 ----- FTMなので、完全に自分と同じ遺伝子を持った子供じゃない事に違和感を覚えそう。でも、子供は欲しいと思っている。(トランス男性/20代) 自分が性的マイノリティであるということ以外に、自分の遺伝子を残したくないという思いが強く、また幼少期にあまり良い家庭環境ではなかったため、自分が子育てをできる自信もなく、子どもを持つことは望んでいない。(シスL/30代)	17

SOGI別各カテゴリーの記述件数および割合（1/2）

カテゴリー	シスLGB他	トランスジェンダー	シス異性愛	合計
A. 制度的な不安	48(28.4%)	43(27.4%)	6(10.9%)	97(25.5%)
①不妊治療・生殖補助医療	21(12.4%)	17(10.8%)	2(3.6%)	20(10.5%)
②法的な家族関係	13(7.7%)	10(6.4%)	3(5.5%)	26(6.8%)
③出産・育児の公的な支援基盤	9(5.3%)	9(5.7%)	1(1.8%)	19(5.0%)
④里親・養子縁組	18(10.7%)	15(9.6%)	0(0.0%)	33(8.7%)
B. 他者との関係	66(39.1%)	66(42.0%)	22(40.0%)	154(40.4%)
①家族や周囲との関係	23(13.6%)	23(14.6%)	4(7.3%)	50(13.1%)
②子どもの幸せ	29(17.2%)	37(23.6%)	9(16.4%)	75(19.7%)
③パートナーに関する不安	15(8.9%)	12(7.6%)	11(20.0%)	38(10.0%)
具体的記述の件数	169	157	55	381

黄色：割合が高いセル グレー：割合が低いセル

- ✓ シス異性愛では「A.制度的な不安」に関する記述をした人の割合が低い（特に里親・養子縁組についての記述は0）。これは、制度自体がシス異性愛者を前提としていることを反映したものと考えられる。
- ✓ 一方、シス異性愛は「B-③パートナーに関する不安」について記述した人の割合が高い。パートナーがいないことや、パートナーとの間にある考え方の違いなどはマジョリティにもマイノリティにもありうる悩みかもしれないが、シス異性愛の場合はそれが「具体的な悩みや不安」として浮かびやすいと考えられる。

SOGI別各カテゴリーの記述件数および割合（2/2）

カテゴリー	シスLGB他	トランスジェンダー	シス異性愛	合計
C. 社会と個人	97(57.4%)	82(52.2%)	40(72.7%)	219(57.5%)
①出産・育児による（精神的・身体的）負担の増大	19(11.2%)	11(7.0%)	8(14.5%)	38(10.0%)
②異性愛家族の再生産とジェンダー	12(7.1%)	16(10.2%)	6(10.9%)	34(8.9%)
③性的な行為に関わる不安	4(2.4%)	6(3.8%)	1(1.8%)	11(2.9%)
④金銭的不安	46(27.2%)	32(20.4%)	20(36.4%)	98(25.7%)
⑤育児不安	37(20.7%)	30(19.1%)	12(21.8%)	77(20.2%)
⑥遺伝子・血縁	6(3.6%)	7(4.5%)	4(7.3%)	17(4.5%)
具体的記述の件数	169	157	55	381

黄色：割合が高いセル

- ✓ シス異性愛では「C.社会と個人」に関する記述をした人の割合が高い。
- ✓ Cには特に②や③など個人の性のあり方と強く関連する不安がある一方で、①④⑤など、マジョリティかマイノリティかに関わらず生じる不安も含まれている。後者の記述の件数と割合から、シス異性愛ではそうした一般的に生じうる不安について記述がなされていると考えられる。

考察：子育てへの関心・悩みの分析から

- ✓ 子どもを持つことや、子育てをすることに対する関心のある・なしは、明確にすることができない人も含めて、セクシュアリティに関わらず多様である。
- ✓ 「A. 制度的な不安」「B. 他者との関係」「C. 社会と個人」というカテゴリーが導き出されたことから、子どもを持つことや子育てをすることに対する不安や悩みについては、少なくとも3つの側面を考えることができると思われる。そして、その不安や悩みがどの側面で生じるのか、というところに、SOGIによる差があることが推測される。
- ✓ 特に、シス異性愛において「A. 制度的な不安」に関する記述をする人の割合が低く、「C. 社会と個人」に関する記述をする人の割合が高いことから、制度自体がシス異性愛であることを前提につくられていること、それゆえ制度的な不安を抱えることが比較的少ない人は、金銭面や身体的・精神的負担など、より一般的な不安が想起されることが考えられる。
- ✓ LGBTQが家族を形成することを現実的な未来として考えるためには、特に制度的な側面での改革が急務である。しかし、それだけにとどまらず、3つのそれぞれの側面に焦点を当てた現状の改善が必要だろう。