

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
報告書

令和2年3月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

目 次

I. 事業の概要	1
1. 事業の目的	1
2. 事業内容	1
II. 職場と性的指向・性自認をめぐる現状	5
1. 性的指向・性自認について	5
2. 性的指向・性自認に関わる困りごと	8
3. 職場における性的指向・性自認に関する裁判例	11
4. 行政における取組	13
5. 企業・職場における取組	20
6. 既存調査	29
III. 企業アンケート調査結果	35
1. 調査概要	35
2. 調査結果	37
IV. 労働者アンケート調査結果	94
1. 調査概要	94
2. 調査結果	102
V. 調査結果のまとめ	216

(参考資料)

1. 企業アンケート調査票	-参-1-
2. 労働者アンケート調査票	-参-12-
3. 団体ヒアリングメモ・団体提出資料	-参-31-
4. 企業ヒアリングメモ	-参-165-

I. 事業の概要

I 事業の概要

1 事業の目的

性的指向・性自認に関する社会の関心の高まりを背景として、誰もが働きやすい職場環境を実現していくことが重要な課題となっている。

現に性的指向・性自認に関する従業員研修やトランスジェンダーの従業員に対するトイレや更衣室の利用に関する配慮を行うなどの取組を進める企業も現れている。

一方、いわゆる性的マイノリティ当事者の中でも職場環境に対するニーズは多様であり、企業の取組の在り方についても知見はまだ乏しく、相場観も形成されていない状況にある。

このため、性的指向・性自認に関する企業の取組事例等を調査し、企業での取組や政策の検討に役立てることを目的とする。

2 事業内容

2.1 検討委員会の開催

本事業を実施するにあたり、委員会を設置し、調査の企画検討・実施・報告書および事例集のとりまとめ等のため、企画委員会を全4回開催した。また、委員会と同じ委員構成にて、各種アンケート調査の細部に関する議論を行うためのワーキンググループを、1回開催した。

(1) 委員構成

委員構成は以下の通りである。

(五十音順、敬称略)

氏名	現職
釜野 さおり	国立社会保障・人口問題研究所 人口動向研究部 第2室長
郡司 正人	独立行政法人労働政策研究・研修機構 調査部長
◎佐藤 博樹	中央大学大学院 戦略経営研究科 教授
島田 裕子	京都大学法学部・法学研究科 准教授
東 由紀	コカ・コーラ ボトラーズジャパン株式会社 人事／総務本部人材開発部 部長

◎座長

(2) 委員会等の開催状況

委員会およびワーキング・グループの開催状況は以下の通りである。

会議	開催日	議題
第1回 委員会	令和元年8月22日	○事業実施概要について ○事例集および企業ヒアリングについて ○企業アンケート実施概要について ○労働者アンケート実施概要について
ワーキング・ グループ	令和元年10月3日	○企業アンケート調査票について ○労働者アンケート調査票について
第2回	令和元年10月18日	○各種アンケート調査票について ○企業ヒアリングの実施報告 ○事例集および報告書の構成について
第3回	令和元年12月18日	○事例集の構成案について ○企業アンケート調査結果について ○労働者アンケート調査結果について ○企業ヒアリングの実施報告
第4回	令和2年1月22日	○事例集原稿案について ○労働者アンケート結果について（集計方法について）

(3) 関係団体へのヒアリング実施

性的指向・性自認に関する調査を実施するにあたり、関連団体や労使団体に対するヒアリングを実施した。ヒアリングの場には、可能な限り、本事業委員会の委員が参加した。ヒアリングの実施状況は下表の通りである。

なお、ヒアリングを実施した団体等のうち、許可をいただいた団体については、ヒアリングメモまたはヒアリング時の資料を参考資料に掲載している。

(ヒアリング実施順)

ヒアリング実施日	ヒアリング対象
令和元年9月19日	GID（性同一性障害）学会
令和元年9月19日	日本労働組合総連合会
令和元年9月24日	性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会（通称、LGBT法連合会）
令和元年9月24日	認定特定非営利活動法人 ReBit
令和元年9月24日	特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ
令和元年9月25日	石橋達成弁護士（東京経済総合法律事務所）
令和元年9月25日	一般社団法人 LGBT 理解増進会
令和元年10月17日	一般社団法人日本経済団体連合会
令和元年10月31日	gid.jp 日本性同一性障害・性別違和と共に生きる人々の会

2.2 本課題をめぐる現状の整理

文献調査や関係団体からのヒアリングを通じて、①当事者の困りごとの把握、②企業における施策メニューの整理、③既存調査結果の整理、④職場における性的指向・性自認に関する法令や裁判例の整理、⑤行政における取組等の整理を行う。

整理した内容は、本事業にて実施する企業ヒアリング調査及びアンケート調査の設計や事例集の参考とする。また、整理した内容は本事業の報告書へとりまとめる。

2.3 企業へのヒアリング調査

(1) 目的

職場における性的指向・性自認に関する取組事例集の作成を通じて、企業における性的指向・性自認に関する取組を促進するため、取組事例を収集することを目的に、企業等を対象にヒアリング調査を実施する。

(2) 取組対象の選定

調査対象企業数は20社以上とする。なお、選定の際には、地域、業種や企業規模が偏ることのないよう留意し、中小企業を一定数確保するよう努める。

(3) 調査方法

対象企業への訪問による調査を行う。

(4) 実施状況

のべ27社にヒアリング調査の依頼を行い、そのうち協力を得られた計19社に対するヒアリング調査を実施した。なお、ヒアリングを実施した企業のうち、掲載許可をいただいた企業については、本報告書巻末にヒアリングメモを掲載している。同じく、掲載許可をいただいた企業については、本ヒアリング調査にて作成した事例集に、原稿を掲載している。

2.4 企業を対象としたアンケート調査の実施

本事業では、企業（人事担当者）を対象としたアンケート調査を行った。調査の概要は下記の通りである。詳細については「Ⅲ. 企業アンケート調査結果」の章を参照されたい。

【企業調査概要】

- 対象：従業員 50 人以上かつ、農林水産業、公務（他に分類されないもの）を除く企業計 10,000 社
- 調査の方法：郵送による配布・回収
- 有効回答数：2,388 件（回収率 23.9%）
- 主な調査テーマ：
 - ・多様な人材の活躍に関する状況
 - ・性的指向・性自認に関する認知・課題認識
 - ・性的マイノリティの当事者の認知、相談対応の状況
 - ・性的指向・性自認に関する取組の実施有無、取組内容
 - ・性的指向・性自認に関する取組の実施状況（目的、経緯、実施していない理由、課題等）

2.5 労働者を対象としたアンケート調査の実施

本事業では、性的マイノリティの当事者および非当事者を対象としたアンケート調査を行った。調査の概要は下記の通りである。詳細については「Ⅳ. 労働者アンケート調査結果」の章を参照されたい。

【労働者調査概要】

- 対象：計 3,000 名の回答の回収を目標とし、うち 1,000 名は性的マイノリティの当事者の回答を得ることを目標とする。なお、性的マイノリティの当事者については、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの各区分で一定数の回収を目標とする。
- 有効回答数：計 4,884 名の回答を有効回答とし、集計を行った。なお、性的マイノリティの当事者の内訳は、レズビアン 419 名、ゲイ 464 名、バイセクシュアル 463 名、トランスジェンダー 301 名、その他の当事者 463 名であった。
- 調査の方法：インターネットによるモニター調査
- 主な調査テーマ：
 - ・性的指向・性自認に関する認知
 - ・職場におけるカミングアウトの状況
 - ・職場における性的指向・性自認に関する理解の状況
 - ・職場における性的指向・性自認に関する困りごと、取組状況、希望する施策
 - ・就職活動における困りごと、転職の状況

Ⅱ．職場と性的指向・性自認をめぐる現状

Ⅱ. 職場と性的指向・性自認をめぐる現状 目次

1. 性的指向・性自認について	5
1.1 性的指向とは	5
1.2 性自認とは	5
1.3 LGBT・SOGI について	6
1.4 性的指向・性自認に関する昨今の状況	6
2. 性的指向・性自認に関わる困りごと	8
3. 職場における性的指向・性自認に関する裁判例	11
3.1 裁判例	11
3.2 職場における性的指向・性自認に関する企業法務における考え方	12
4. 行政における取組	13
4.1 自治体における取組	13
4.2 学校等における取組	14
4.3 労働分野における取組	14
4.4 政府におけるその他の取組	19
5. 企業・職場における取組	20
5.1 経済団体における取組	20
5.2 労働団体における取組	20
5.3 企業・職場において考えられる施策	21
5.4 その他、関係団体等からの企業・職場における取組の提案や意見等	25
6. 既存調査	29
6.1 企業を対象にしたアンケート調査	29
6.2 個人を対象にしたアンケート調査	30
参考文献	33

Ⅱ． 職場と性的指向・性自認をめぐる現状

「LGBT」という言葉の広まりとともに、性的指向や性自認に関する社会的な認知が高まり、職場での対応が求められるようになってきている。本章では、公開資料や本事業において実施した関係団体へのヒアリングをもとに、職場と性的指向・性自認をめぐる現状を整理する。

1. 性的指向・性自認について

1.1 性的指向とは

性的指向とは、恋愛又は性愛がいずれの性別を対象とするか、をいう。

人によって、性的指向のあり方は様々である。自身と異なる性別の人を好きになる人（男性が女性を好きになること、女性が男性を好きになること）、自分と同じ性別の人を好きになる人（男性が男性を好きになること、女性が女性を好きになること）、相手の性別を意識せずにその人を好きになる人などがある。また、誰にも恋愛感情や性的な感情をもたない人もいる。

1.2 性自認とは

性自認とは、自己の性別についての認識のことをいう。

生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と、性自認が一致しない人をトランスジェンダーという。生物学的な性が男性で性自認が女性、生物学的な性が女性で性自認が男性といった場合がある。また、身体的な性に違和感を持つ人もいる。このように、身体的な性と性自認が一致せず、困難を抱える場合に対して、医学的な診断の結果、性同一性障害と診断されることがある。

日本では、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（平成 15 年法律第 111 号）により、性同一性障害者であって一定の条件を満たす者については、性別の取扱いの変更の審判を受けることができるようになっている。

この法律では、性同一性障害者とは「生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別であるとの持続的な確信を持ち、かつ、自己を身体的及び社会的に他の性別に適合させようとする意思を有する者であって、そのことについてその診断を的確に行うために必要な知識及び経験を有する 2 人以上の医師の一般に認められている医学的知見に基づき行う診断が一致しているもの」と定義している。法律の施行から 2018 年までの間に、同法による性別の取扱いの変更に係る 8,918 件の申立てが受理され、そのうち 8,676 件が認容されている¹。

トランスジェンダーの人の自身の性別や身体との向き合い方は様々であり、医療機関を受診するか、性別適合について外科手術を希望するか、戸籍の変更を希望するかも様々である。また、こうした医学的な方法や戸籍変更を希望していても、周囲の理解が得られなかったり、健康状態や経済的な理由から、希望を叶えられなかったりする人もいる。

なお、身体的な性が男性で、性自認が女性という人を「MtF」（Male to Female の略）、身体的な性が女性で、性自認が男性という人を「FtM」（Female to Male の略）と呼ぶことがある（Male は男性、Female は女性の意）。

¹ 2004 年～2018 年の各年の司法統計に基づき、値を合計したもの。

1.3 LGBT・SOGI について

「LGBT」とは、レズビアン（同性を好きになる女性）、ゲイ（同性を好きになる男性）、バイセクシュアル（両性を好きになる人）、トランスジェンダー（生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない人）の頭文字をとったものである。「LGBT」という言葉を、上記4つのあり方に限らない性的マイノリティの総称として用いるのが一般的である。

「SOGI」（ソジ）は、性的指向（sexual orientation）と性自認（gender identity）の頭文字をとった略称である。この表現は、特定の性的指向や性自認の人のみを対象とする表現ではない。

1.4 性的指向・性自認に関する昨今の状況

性的指向・性自認に関する認知は、特に近年において広まったと考えられる。どのような社会の変化があるのか、関係団体の認識を伺った。

【LGBT 理解増進会】

- LGBT への配慮に関わる話題はリベラルな人達からの話で進んでいることが多いが、当事者の中にも保守層がいる。当会が推進しているのは、理解増進であり、差別禁止ではない。トップダウンで行うとハレーションが起きる。行け行けドンドンの活動に声をあげられない人も世の中にはいる。人権文化を育むというボトムアップが求められている。
- マジョリティがサイレント、クローゼット（カミングアウトをしていない状態）である。目に見えない当事者が圧倒的に多いなかで、アライは何を理解すべきかを整理しない限り、クローゼットの当事者を傷つけることになるのではないかと。また、認知の広まりには、地域格差もある。地方に行けば行くほど、行政担当者や企業の理解がない可能性がある。

【LGBT 法連合会】

- 長期にわたる当事者団体等の活動があったことは背景にありつつも、日本では2020年の東京オリンピック・パラリンピックが契機となり、性的指向・性自認に関する取組が進展しつつある。また、SOGIは当事者だけでなく誰もが持つものであるため、SOGIに由来する差別があることは多くの人にとっての不利益につながる、という気付きが生じつつある。
- LGBT 法連合会の活動は1970年代から活動を始めている人や団体もある。社会的な経緯としては、1980年代にHIVの問題が発生したことで、ゲイの存在が可視化された。当時は「医療の問題」としての可視化であったが、その後は2000年代、2010年代以降、徐々に「生活の問題」と変化していった。また、1990年代以降には、L・G・B・T横断的、またはそうしたカテゴリ化が困難な当事者による団体も増えている。当会の賛同団体には、L・G・B・Tそれぞれを代表する当事者団体も「LGBT 団体」として活動する団体もいずれも存在する。大々的な啓発イベントを実施するような団体など、後者にあたるものが徐々に増えてきている。様々な団体があるが、「ジェンダー規範」を共通の壁として捉えている。

【gid.jp 日本性同一性障害・性別違和と共に生きる人々の会】

- 当会の母体となる団体が結成された2003年当時と比べれば、状況は変わってきている。性同一性障害を抱える人がいることが世の中に存在することや性同一性障害について聞いたこ

とがあるという人は増えている。理解や認知が広がっていることは事実ではないか。一方、最近では LGBT という形で広がっており、LGBT と性同一性障害とが混同され、誤った理解がされている節がある。

- LGBT という言葉で政策を語ることも好ましくはない。セクシュアリティは多様であって、LGBT だけではない。また、それぞれの問題と解決策は違うのに、一部が解決すれば全体がよくなったように誤解されかねない。性的指向と性自認の問題を混在させないでほしい。両者は問題の所在や解決方法が基本的に違う。
- トランスジェンダーと言った際に、どこまで指すか定まっていない。性同一性障害は WHO でも認められた疾患の名称であり、定義が固まっている。トランスジェンダーという言葉は多義的で、行政で用いるには適切な言葉ではないと考えている。
- 性同一性障害を抱える人のなかでも、いわゆる中核の人は、自分たちはトランスジェンダーではないと考えている。自分たちは男性、または、女性だと考えており、そもそもトランスではない。間違っ生まれてしまったものを直そうとする過程であるため、「移行」というのも違うと考えている。もちろん、そういった考えではない人もいて、トランスジェンダーであると自認している人もいる。

【特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ】

- 職場における性的指向・性自認に関して、企業向けのコンサルティングなどを行っている経験からすると、かつては、性的指向・性自認に関する事項について「良く分からないから教えてほしい」というケースが多かった。近年はそうしたケースは減り、予備知識があるうえでの相談が増えてきた。一般的な知識を求められるのではなく、企業で取組を進めていくうえでの、個別のアドバイスを求められるケースが多い。

2. 性的指向・性自認に関わる困りごと

就労や職場に関わる困りごとや困難は多岐に渡る。性的マイノリティ当事者の困りごとのうち、特に就労や職場に関連した困りごとについて、関係団体へのヒアリングをもとに整理を行った。なお、当事者の困りごとについては、LGBT 法連合会から当事者が抱える困難リストが公開されている。²また、ヒアリングに際し、gid.jp より当事者から収集した困難の事例をいただいた（本報告書参考資料に掲載）。

(1) 性的マイノリティ当事者が抱える困難

本章第1節「性的指向・性自認について」でみたように、性的マイノリティと総称していても、性的指向が異性愛ではないことでマイノリティになっている場合と、性自認がシスジェンダー（生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致すること）ではないことでマイノリティになっている場合があり（あるいは両方が同時に起きている場合もある）、当事者が抱える困難、あるいは、その困難が発生している所以は大きく異なると言われている³。

ただし、性的マイノリティ当事者の抱える困難について、一般的に特徴として言えることとして、目に見えにくいこと、（多くの当事者は家族などにカミングアウトをしていないことから）地縁・血縁など周囲の人に頼れないこと、男女の区分に基づいたジェンダー規範と密接であること、という特徴があるとの指摘がある⁴。

なお、性的マイノリティの当事者は地縁・血縁などの周囲の人に頼れないだけでなく、職場内外で相談先がないこと、あるいは相談窓口や機関が存在していても、担当者の無理解やアウティング（本人の同意なく、その人の性的指向や性自認に関する情報を第三者に暴露すること）されることを恐れて、相談に赴くことの心理的な障壁があることも、性的マイノリティの当事者が抱える困難といえる。

(2) カミングアウトの難しさと日常的なストレス

多くの性的マイノリティ当事者は、自身の性的指向や性自認を他人に知られてしまい差別やハラスメントを受ける可能性から、性的指向や性自認を他人に伝えないでいる。職場では、異動や退職勧奨など不利益を被ることにつながる恐れから、カミングアウトをしないことが多い⁴。そのため、性的指向や性自認を偽るあるいは隠すように振る舞わなければならない場面が日常的に発生している。

例えば、職場においては、結婚しているか、子供がいるか等、プライベートの話をする機会が多い。そうした場面では、性的マイノリティ当事者は、自身の性的指向・性自認を偽って会話をしなければならず、常に緊張を強いられるため、ストレスにつながる。また、プライベートの話をする事ができないことで人間関係を築きにくくなり、職場での孤立や転職につながりやすい

² LGBT 法連合会，2019，「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト（第3版）」．（参照先：<http://lgbtetc.jp/wp/wp-content/uploads/2019/03/%E5%9B%B0%E9%9B%A3%E3%83%AA%E3%82%B9%E3%83%88%E7%AC%AC%E7%89%88%E7%BC%8820190304%E7%BC%89.pdf>）

³ ヒアリングを実施した多くの団体において、性的指向と性自認では問題の所存が違うこと、求められる対応が違うことが指摘された。

⁴ LGBT 法連合会へのヒアリングによる。

4。

戸籍上の性別を変更していないトランスジェンダーにおいては、カミングアウトしないことは、性自認に沿って過ごすことができないということになり、生きづらさにつながる。トランスジェンダーについては、トイレや服装など目に見えやすい困難を想像されがちであるが、何よりも自分の性自認と異なる性別で生活をしなければならないことが困難だと考えられる⁵。カミングアウトすることで偏見の目で見られたり、昇進できなくなったりするという声も挙がっている⁶。

また、カミングアウトは本来であれば、個人の意思や判断のもと行われるべきであるが、意に反したカミングアウトの強制やアウティングなどは、当事者の心理的安全を大きく損なうものであるといえる。

(3) ハラスメント

性的マイノリティであるというだけで、ハラスメントの被害に遭いやすく、本人の意思に反した配置転換や退職勧奨を受けるなど、弱い立場に置かれてしまうという指摘がされた。gid.jpが収集した事例では、在職中に性別移行を機に、ひどいハラスメントを受けた結果、適応障害や離職につながったという事例が見られる（参考資料に掲載）。

(4) トランスジェンダーが抱える困難

性的マイノリティのなかでも、トランスジェンダーが抱える困難に直面する場面は多い。職場では自認する性別として振る舞い、仕事をしたいと考えているにも関わらず、それを阻むような慣行や環境があることが大きな要因と考えられる。

本名から連想される性別や見た目の性別が一致しないこと、書類上の性別と見た目の性別が一致しないことなどから、差別につながるということがある。また、（戸籍上の性別とは異なる）性別として振る舞っている場合でも、戸籍上の性別が知れ渡ると、トランスジェンダーであることが暴露されてしまう。また、戸籍上の性別を変更している場合は、戸籍変更前の性別が知れ渡ることも、トランスジェンダーであることの暴露につながる⁷。本人の意思に反して、性別情報や心身の健康に関わる情報などトランスジェンダーであることが分かってしまうような情報が流布してしまうことは、アウティングにつながり、心理的安全性が大きく脅かされる。もちろん、トランスジェンダーであることが分かってしまったとしても、差別はされるべきではない。

物理的な職場環境に関わる困難もある。例えば、トイレについては、自認する性別のトイレを使えないことがストレスにつながってしまうだけでなく、トイレを使わないような生活をするため、身体的な不調をきたすことがある⁷。健康診断の受診は、更衣をとまなうこと、検査項目が男女で分かれる場合があることから、男女の区分に直面しやすい機会となる。

職場の制度上の問題としては、性別適合等手術やホルモン療法にあたって休暇を取得しづらく、働き方の幅が狭くなったり、手術のタイミングで退職しなければならなくなったりすることが挙げられる⁵。仮に休暇を取得して性別適合等手術を受けられたとしても、働きながら性別移行する

⁵ 認定特定非営利活動法人 ReBit へのヒアリングによる。

⁶ GID 学会へのヒアリングによる。

⁷ gid.jp 日本性同一性障害・性別違和と共に生きる人々の会へのヒアリングによる。

ためには、職場のサポートが無ければ就業継続が困難である。

(5) 求職時の困難

性的マイノリティの場合、求職に至るまでの過程において様々な困難に直面する。例えば、いじめを受けた経験や希死念慮、不登校になった経験が多い傾向にあるという指摘もあり、そうしたことが背景となって、アルバイトや無業が多いといった雇用形態上の特徴に影響している可能性がある⁵。また、ロールモデルがないことや当事者が職業観を養う機会がないことで、「自分は働くことができないのではないかと自己否定的な考えを持ちやすく、キャリア展望を描けない状況もある、との指摘があった⁵。

トランスジェンダーの場合、求職活動をする前に性別移行を終えてしまいたいという希望を持つ人も多いが、学生の場合は性別移行に係る費用を捻出することが難しい状況にある。そのため、一度就職をして、ある程度の金銭的な余裕が生まれてから性別適合を行うことになるが、そうした場合、すでに身体的な成長が進んでしまった年齢になっており、男性らしく、または、女性らしくなることが難しいタイミングとなってしまう⁷。

実際の就職活動では、男女分けされる場面や性別を問われる機会が多い。当事者は、戸籍上の性別にもとづいて応答したり、振る舞わなければならないのか、あるいは、性自認にもとづいて行動しても良いのか迷うことになるという。また、本名や書類に記載した性別と見た目の性別が違う場合、カミングアウトをせざるを得ない場面にも直面しやすく、その結果として、面接官の対応が差別的であると感じたり、選考過程での困難を感じる場合もあるという⁵。また、カミングアウトをすることが選考においてマイナスの影響を与えるのではという不安から、就職活動時にはカミングアウトをしないことも少なくない。しかし、内定取得後にカミングアウトを行い、内定を取り消されたケースや、入社後にカミングアウトをし、ハラスメントやトラブルにつながるケースも少なくないという⁵。

3. 職場における性的指向・性自認に関する裁判例

3.1 裁判例

性自認が関連した裁判例として、次のような裁判があったことが確認された。また、紹介する裁判例のほかに、性自認に関わる事件に関連する資料を gid.jp よりいただいた（参考資料に掲載）。

S社事件（性同一性障害者解雇）（東京地裁決定平14（ヨ）21038号）

性同一性障害である労働者に対し、女性の服装、容姿で出社しないよう命じた業務命令に従わなかったこと等を理由としてなされた懲戒解雇が権利濫用により無効とされた例

【概要】

Xは1997年にY社に採用され、本社調査部に勤務していたが、2002年に制作部への配置転換を内示された。Xは配転承諾の条件として「自分を女性として認めて欲しい。具体的には、女性の服装で勤務したい。女性トイレを使用したい。女性更衣室を使いたい」旨申し出た。Y社はこれを認めず配転を命じたところ、Xは女性の服装、化粧等をして出勤したが、Y社はこれを禁止する業務命令を発し、業務命令（女装で出勤しないこと等）違反等を理由としてXを懲戒解雇した。Xはこれを不服として、懲戒解雇無効の仮処分を求めた。

なお、XはY社に入社する直前に結婚して、妻との間で子供をもうけたが、2000年5月に性同一性障害と診断され、それ以来精神療法等の治療を受けており、同年10月には妻とも離婚し、2001年7月には家裁で戸籍名を女性名に変更している。

【裁判所の判断】

裁判所は、Xが本件申出をした当時には、性同一性障害として精神的、肉体的に女性として行動することを強く求めており、他者から男性としての行動を要求され女性としての行動を抑制されると多大な精神的苦痛を被る状態にあったことに照らせば、XがY社に配慮を求めることは相応の理由があるものといえるとした。また、Y社の社員がXに対し抱いた違和感及び嫌悪感は、Xの上記事情を認識し、理解するよう図ることにより、時間の経過も相まって緩和する余地が十分あり、Y社の取引先や顧客がXに抱き又は抱くおそれのある違和感及び嫌悪感については、Y社の業務遂行上、著しい支障を来すおそれがあるとまで認めるに足りる的確な疎明はないこと、Y社はXに対し性同一性障害に関する事情を理解し、本件申出に関するXの意向を反映しようとする姿勢を有していたとも認められないこと、Xの業務内容、就労環境等について、X、Y双方の事情を踏まえた適切な配慮をした場合においてもなお、女性の容姿をしたXを就労させることが企業秩序又は業務遂行において著しい支障を来すと認めるに足りる疎明はないことなどから、懲戒解雇に相当するまでの重大かつ悪質な企業秩序違反と認めることはできないと判断した。

（出所）労働判例830号13頁

3.2 職場における性的指向・性自認に関する企業法務における考え方

職場における性的指向・性自認に関する労使の紛争の状況について、東京経済綜合法律事務所の石橋達成弁護士に企業法務の状況をご紹介いただいた。

昨今の労働紛争の状況については、職場でカミングアウトしている人が非常に少ないこともあろうが、法律的に問題になって企業が法務に関する実務家を必要とするような案件は少なく、労使の関係で調整がされる限り、訴訟に至らないのが一般的である、ということであった。

労働分野における性的指向・性自認の扱いについては、トランスジェンダー対応、同性パートナーの取扱、ハラスメントなど、職場における性的指向・性自認の問題は基本的には既存の法律や判例などの法理論で対応できるものがほとんどである、という見解が示された。そもそも、性的指向・性自認の違いによって人の権利が異なることや、人に不利益を与えることが正当化されるかといえばそれは極めて難しいのではないかと、ということであった。

同性パートナーへの対応については、福利厚生へのデザインは企業のポリシーの問題であるが、事実婚への福利厚生を認めるのであれば、同性パートナーに対しても同様に認めないと一貫性がないという見解が一般的ではなかろうか、これは就業規則における配偶者の解釈問題であろう、という見解が示された。

一方、トランスジェンダーへの対応については裁判例が見られるところ、裁判所は合理的配慮提供義務に近い見地をとっているのではないかとと思われる、という見解が示された。

4. 行政における取組

4.1 自治体における取組

(1) 自治体の条例および計画に基づいた施策

国内では、性的指向や性自認に関する理解の増進に努めることを事業者の責務とする条例を設けている自治体がある。大阪府が2019年10月に制定した「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」(令和元年大阪府条例第18号)では、事業者の責務として、「事業者は、基本理念にのっとり、性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深め、その事業活動を行うに当たっては、性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進の取組に努める(中略)こととする。」ことが明記されている⁸。

性的指向や性自認に関する啓発等の推進だけでなく、性的指向や性自認を理由とする不当な差別の解消を図ることを条例に規定する自治体もある。東京都が2018年10月に制定した「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」(平成30年東京都条例第93号)では、第2章「多様な性の理解の推進」において、性自認及び性的指向を理由とする不当な差別の解消並びに啓発等の推進を図ることが明記されている。同条例第7条では、事業者の責務として、「事業者は、その事業活動に関し、差別解消の取組を推進するとともに、都がこの条例に基づき実施する差別解消の取組の推進に協力するよう努めるものとする。」と記載されている。また、同条例に基づき、2019年12月には、「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」が策定され、事業者等を対象とした取組として、啓発冊子を配布することや企業の人事・採用担当者等を対象とした無料の研修を都が実施することなどが示された⁹。

(2) 企業の取組を可視化する施策

企業による取組を可視化する施策として、札幌市の「札幌市LGBTフレンドリー指標制度」¹⁰や大阪市の「大阪市LGBTリーディングカンパニー認証制度」¹¹などがある。これらは、性的マイノリティの当事者が働きやすい職場環境に資する取組を行っている企業を認証して、企業名を公表する制度であり、企業に対して職場環境の整備を促す効果が期待される。

(3) パートナーシップ制度

2015年以降、パートナーシップ制度を導入する自治体が増えている。全国34の自治体¹²において、それぞれ独自の制度が整備されている。自治体におけるパートナーシップ制度の導入状況を踏まえて、自社内における独自の施策として、同性パートナーを対象とする福利厚生を整備する企業の事例もみられる。

⁸ 大阪府, 2019, 「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」.

⁹ 東京都, 2019, 「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」.

¹⁰ 札幌市, 「札幌市LGBTフレンドリー指標制度」.

¹¹ 大阪市, 「「大阪市LGBTリーディングカンパニー」認証の申請を受け付けています」.

¹² 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社確認(令和2年3月時点)。なお、令和2年4月1日より、新たに10以上の自治体において、パートナーシップ制度が導入されることも確認された。

4.2 学校等における取組

文部科学省では、平成 27 年に「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」通知を発出し¹³、平成 28 年には、教職員の理解促進のためのパンフレットである「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」を作成して、全ての小中高等学校等へ配布し、学校における適切な対応を促している¹⁴。通知やパンフレットでは、性的指向・性自認に係る児童生徒への対応として、

- ① 教職員は悩みや不安を抱える児童生徒の良き理解者となるよう努め、学校においては、日頃より児童生徒が相談しやすい環境を整えておくことが重要であること、
 - ② 支援の際には管理職、学級担任、養護教諭、スクールカウンセラー、教育委員会、医療機関など学校内外の関係者が組織的に取り組むことが重要であること、
 - ③ 学校生活を送る上で服装やトイレ等について特有の支援が必要な場合があること、
- などについて周知しており、性的指向・性自認に係る教職員の理解促進を通じて、悩みや不安を抱える児童生徒が相談しやすい環境づくりを推進している。

また、大学等における性的指向・性自認の多様な在り方に対する理解の増進や、学生個人の心情等に配慮したきめ細やかな対応の充実に資するよう、独立行政法人日本学生支援機構において、教職員向けの理解・啓発資料として、平成 30 年 12 月に「大学等における性的指向・性自認の多様な在り方の理解増進に向けて」を作成し、全ての大学等へ配布しており、大学等における適切な対応を促している。

4.3 労働分野における取組

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）に基づき、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように必要な労働施策を定める労働施策基本方針（平成 30 年 12 月 28 日閣議決定）においては、「多様性を受け入れる職場環境の整備を進めるため、職場における性的指向・性自認に関する正しい理解を促進する。」と明記している。

また、厚生労働省においては、職場における性的指向や性自認に関する対応として、以下のような各種取組を実施している。

(1) 公正な採用選考

厚生労働省では、「公正な採用選考」が実施されるよう、事業主に対して様々な周知・啓発を行っている。性的指向・性自認に関しては、性的マイノリティの方など特定の人を排除しないよう、適性・能力のみによる採用基準や採用方法に基づいた採用活動を事業主に求めている。また、ハローワークにおいては、採用面接などで不適切な質問などを受けた場合の相談を受けている。

厚生労働省が事業主向けに作成しているパンフレット「公正な採用選考をめざして」には、企業の取組事例として、「人権に対する考え方をまとめた方針で LGBT の差別を禁止し公表」、「性別

¹³ 文部科学省、2015、「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」。

¹⁴ 文部科学省、2016、「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」。

記入欄を設けないエントリーシートを設定」などの例が記載されているほか、「LGBT という理由だけで嫌悪感を示すのではなく、「人を人としてみる」人権尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重することが重要です。」という記載がある。

図表 I-1 採用選考における採用基準・方法の決定に関するチェックリスト

採用基準(選考基準)・方法の決定
<p>ここをチェック!</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> 応募者の適性・能力を見極めるためにどういった選考方法にするか決定したか?<input type="checkbox"/> あらかじめ選考方法ごとに選考基準を明確化(点数化)しているか?<input type="checkbox"/> 適性・能力のみを採用基準(選考基準)としているか?<input type="checkbox"/> 特定の国や地域の出身者、難病のある方、LGBT等の性的マイノリティの方など特定の人を排除していないか?

(出所) 厚生労働省「採用選考自主点検資料」

(2) モデル就業規則

常時 10 人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法第 89 条の規定により、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署に届け出なければならない(変更の場合も同様)。厚生労働省では、使用者が各事業場の実情に応じた就業規則を作成・届出するための参考として、「モデル就業規則」が示されているが、モデル就業規則では、従業員の服務規律として、性的指向や性自認に関するハラスメントを禁止する規程例を掲載している。

<p>(その他あらゆるハラスメントの禁止)</p> <p>第 15 条 第 12 条から前条までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。</p>
<p>【第 15 条 その他あらゆるハラスメントの禁止】</p> <p>恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向のことを「性的指向」、自己の性別についての認識のことを「性自認」といいます。性的指向や性自認への理解を深め、差別的言動や嫌がらせ(ハラスメント)が起こらないようにすることが重要です。</p>

(出所) 厚生労働省「モデル就業規則(平成 31 年 3 月)」

(3) セクシュアルハラスメントの防止について

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)第11条において、事業主は、職場にけるセクシュアルハラスメントが生じないように、雇用管理上措置を講じなければならないこととされている。具体的には、以下のような措置を講じることが必要となっている。

- ・事業主によるセクシュアルハラスメント防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ・相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備
- ・事後の迅速かつ適切な対応（事実関係の確認、被害者・行為者に対する措置、再発防止）
- ・プライバシー保護等併せて講ずべき措置 等

また、令和元年5月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号。以下「改正法」という。）」により、労働者が相談を行ったこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いを行うことも禁止された。（令和2年6月1日施行。）

この措置義務等を事業主が適切に実施できるよう、必要な事項を定めた「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についての指針」（令和2年1月15日厚生労働省告示第6号）では、職場におけるセクシュアルハラスメントの対象範囲を以下のように示し、その中で、性的指向・性自認にかかわらず、指針の対象になる旨が記載されている。また、この措置義務等に関し、都道府県労働局長は、事業主に対して報告徴収や助言・指導・勧告をすることができる。さらに、労働者と事業主との間の紛争については、都道府県労働局長による紛争解決援助や紛争調整委員会による調停の対象となる。事業主が、労働者が紛争解決援助を求め、又は調停を申請したことを理由として、労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをすることは法律で禁止されている。

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者（以下「被害者」という。）の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。

(出所)「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」

(平成18年10月11日厚生労働省告示第615号)

(4) パワーハラスメントの防止について

さらに改正法では、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務が創設された¹⁵。この法では、パワーハラスメントを「①優越的な関係を背景とした言動であつて」「②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより」「③労働者の就業環境が害されること」の3つの要素を全て満たすものと定義している。

パワーハラスメント防止のため、事業主は雇用管理上の措置義務として、以下のような措置を講じることが必要とされている。

- ・事業主によるパワーハラスメント防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ・相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備
- ・事後の迅速かつ適切な対応（事実関係の確認、被害者・行為者に対する措置、再発防止）
- ・プライバシー保護等併せて講ずべき措置等

この措置義務等を事業主が適切に実施できるよう、労働施策総合推進法及び同法に基づき必要な事項を定めた「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（令和2年厚生労働省告示第5号）」では、パワーハラスメントに該当すると考えられる例及び該当しないと考えられる例等として、性的指向・性自認に係る事例が掲げられている。なお、これらの例示は限定列举ではないこと、また個別の事案の状況等によって判断が異なる場合があることに十分留意して、広く相談に応じるなど適切な対応を行うようにすることが求められている。

さらに、性的指向・性自認等の機微な個人情報を労働者の了解を得ずに暴露すること（アウトテイング）はパワーハラスメントに該当する場合があります、パワーハラスメントについては、指針により防止措置を講ずる義務があるとしている。

この措置義務等に関して都道府県労働局長は、事業主に対して報告徴収や助言・指導・勧告をすることができる。また、労働者と事業主との間の紛争については、都道府県労働局長による紛争解決援助や紛争調整委員会による調停の対象となる。

なお、事業主が、労働者が紛争解決援助を求め、又は調停を申請したことを理由として、労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをすることは法律で禁止されている。

¹⁵ 令和2年6月1日施行。ただし中小事業主は令和4年4月1日から義務化となりそれまでの間は努力義務となる。詳細は https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/ind ex.html 参照。

2 職場におけるパワーハラスメントの内容

(7) (略)

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様であるが、代表的な言動の類型としては、以下のイからへまでのものがあり、当該言動の類型ごとに、典型的に職場におけるパワーハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。

(略)

ロ 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）

(イ) 該当すると考えられる例

① 人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。

(略)

へ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

(イ) 該当すると考えられる例

(略)

② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。

(ロ) 該当しないと考えられる例

(略)

② 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。

この点、プライバシー保護の観点から、へ(イ)②のように機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知啓発する等の措置を講じることが必要であること。

(出所)「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」(令和2年厚生労働省告示第5号)

(5) 個別労働紛争解決制度

厚生労働省では、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）に基づき、都道府県労働局及び労働基準監督署等に設置された総合労働相談コーナーにおいて、解雇やいじめ・嫌がらせ等、労働問題に関するあらゆる分野について、労働者、事業主どちらからの相談も受け付けている。総合労働相談コーナーでは、性的指向・性自認に関連する労働問題についても相談を受け付けている。

また、総合労働相談コーナーでは、都道府県労働局長による助言・指導や紛争調整委員会によるあっせんといった紛争解決援助制度もある。なお、事業主が、労働者が紛争解決援助を求め、又はあっせんを申請したことを理由として、労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをすることは法律で禁止されている。

なお、総合労働相談コーナーにおけるこれまでの相談では、性的指向・性自認に関わる労働問題についての相談事例があった。

○性同一性障害を有する労働者からの相談事例

相談内容：男性として入社したが、勤務開始後しばらくして後に、性同一性障害であることを申し出て、女性として扱ってもらえるよう事業主に要請したところ、一部の職員から無視や暴言等が行われるようになり、職場の雰囲気が悪くなった。さらに、管理者から「職場の雰囲気が悪くなったのはあなたの責任だ」等と指摘された。

総合労働相談コーナーの対応内容：精神的な攻撃、人間関係からの切り離しに該当する可能性のある行為であることを説明し、個別労働紛争解決制度における助言・指導又はあっせんにより解決を図ることが可能であることを教示した。

(出所) 総合労働相談コーナーにおける相談の記録(厚生労働省提供)から作成

4.4 政府におけるその他の取組

(1) 男女共同参画における取組

第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月25日閣議決定)では、「第8分野 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備」の「高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備」において、「性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている場合(中略)について、人権尊重の観点から人権教育・啓発等を進める」とされている¹⁶。

(2) 自殺防止における取組

「自殺総合対策大綱」(平成29年7月25日閣議決定)における「第4 自殺総合対策における当面の重点施策」「2 国民一人ひとりの気づきと見守りを促す」において、「自殺念慮の割合等が高いことが指摘されている性的マイノリティについて、無理解の「(3)自殺や自殺関連事象等に関する正しい知識の普及」や偏見等がその背景にある社会的要因のひとつであると捉えて、理解促進の取組を推進する。」と記載するとともに、「7 社会全体の自殺リスクを低下させる」において、「(16)性的マイノリティへの支援の充実」が掲げられている¹⁷。

(3) 人権擁護の取組

法務省では、人権啓発冊子「人権の擁護 みんなで築こう人権の世紀」(令和元年度版)で「主な人権課題」として性的指向、性自認について取り上げるとともに、法務省の人権擁護機関において、性的指向や性自認を理由とする偏見や差別の解消を目指して、啓発活動や相談、調査救済活動に取り組んでいる旨明記している¹⁸。

¹⁶ 内閣府, 2015, 「第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月25日決定)」。

¹⁷ 厚生労働省, 2017, 「自殺総合対策大綱～誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指して～」。

¹⁸ 法務省, 2019, 「人権の擁護 みんなで築こう人権の世紀」。

5. 企業・職場における取組

5.1 経済団体における取組

日本経済団体連合会は、平成 29 年に「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」を発表し、「本提言を受けて、今後、各社の取り組みが加速することを期待したい」としている¹⁹。

一般社団法人日本経済団体連合会「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」 (平成 29 年 5 月 16 日) (抜粋)

I ダイバーシティ・インクルージョンの重要性

2. 「ダイバーシティ・インクルージョン」についての基本的考え方

「ダイバーシティ・インクルージョン」とは、多様性を受け入れ企業の活力とする考え方である。企業の組織活性化、イノベーションの促進、競争力の向上に向けて、まずは女性、若者や高齢者、LGBT、外国人、障がい者等、あらゆる人材を組織に迎え入れる「ダイバーシティ」が求められる。その上で、あらゆる人材がその能力を最大限発揮でき、やりがいを感じられるようにする包摂、「インクルージョン」が求められる。ダイバーシティとインクルージョンの双方があいまって、企業活動の活力向上を図ることができる。また、ダイバーシティ・インクルージョンの実現は、全ての従業員が自己実現に向けて精力的に働くことのできる環境を生み、従業員一人ひとりの QOL の向上にもつながっていく。

5.2 労働団体における取組

また、日本労働組合総連合会（連合）も、同年、「性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を発表している²⁰。

日本労働組合総連合会「性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」 (平成 29 年 11 月) (抜粋)

IV 性的指向及び性自認に関する労働組合の取り組み

すべての労働者が性的指向・性自認に関する差別を受けることなく、安心して働ける環境の整備に向けて、労働組合は、それぞれの職場で下記の取り組みが行われるように事業主に働きかけていくことが重要です。

また、これらの取り組みは事業主に求めるだけでなく、労働組合としても組合活動の中で積極的に取り組み、多様な仲間を結集し活力ある組織にしていく必要があります。

- 1 差別禁止の方針の策定と周知（略）
- 2 ハラスメント対策（略）
- 3 相談体制の整備（略）
- 4 雇用管理のステージごとの取り組み（略）
- 5 安全衛生関係（略）

¹⁹ 一般社団法人日本経済団体連合会，2017，「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」。

²⁰ 日本労働組合総連合会，2017，「性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン～すべての人の対等・平等、人権の尊重のために～」。

5.3 企業・職場において考えられる施策

性的指向・性自認に関して、企業や職場においてどのような施策がありうるのか、日本経済団体連合会「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」（2017年5月）（経団連と略称）、および、日本労働組合総連合会「性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」（2017年11月）（連合と略称）を参照して、整理を行った。なお、施策区分の分類は事務局によるものである。また、表内の記載は、基本的には参照した資料の文言を用いている。

(1) 性的指向・性自認に関する方針の策定、規定や行動規範への明文化

経団連	<p>性的指向・性的自認等にもとづくハラスメントや差別の禁止を、社内規定等に具体的に明記</p> <p>※まずは社内でのLGBTに対する理解増進の取り組みを充分進めた上で実行に移すことが肝要</p>
連合	<ul style="list-style-type: none"> ・差別禁止に関する事業主の方針の策定、就業規則への明記 ・管理監督者を含む労働者への周知・啓発 <p>※カミングアウトしていない当事者や憶測による差別等を受ける労働者も対象となるように、性的指向・性自認に関する差別を禁止する。</p> <p>※直接的な不利益取り扱いだけでなく、差別的な言動や嫌がらせなどのハラスメントも含める。</p> <p>※職場における当事者等の把握が困難な場合においても、12～13人に1人は「LGBT」当事者であると言われており、また、それ以外の人たちも差別やハラスメントを受ける可能性があるという前提で職場全体の課題として取り組む。</p>

(2) 相談窓口

経団連	<p>LGBTの社員がカミングアウトの有無にかかわらず利用できるような、相談窓口・ホットラインを設置。なお、相談窓口の設置にあたっては、相談者のプライバシー確保に配慮することが必須。</p>
連合	<p>すべての労働者が安心して働ける環境の整備には、既存のハラスメント防止措置における相談窓口はもとより、職場における様々な課題について、安心して相談できる体制を整備する必要があります。</p> <p>相談対応者を対象に、具体的な事例や対応について研修を行うとともに、場合によっては、専門的な知見を持った第三者機関に相談できる体制の整備も重要です。</p>

(3) 人事・雇用管理上の取組

連合	<ul style="list-style-type: none">・ 戸籍性と外見や服装、言動が異なることにより、「対外業務をさせない」、「配置転換などの不利益な取り扱いをする」などの差別がないように徹底する必要があります。・ 特に配置転換に際しては、育児・介護休業法第 26 条*の趣旨に鑑みた配慮が必要です。・ 育児や介護に関する両立支援制度の利用、および配置転換における承認など、制度上異性カップルにのみ適用されている制度について、同性カップルにも同様の規定の適用や配慮がなされるよう改訂する必要があります。・ 普段は「男性」として働ける環境があったとしても、身体が「女性」であるため、母性健康管理や生理休暇などが必要となる場合があります。そのため、これらの制度の付与はいわゆる（職場での扱いが）「女性」である場合に限らない旨を就業規則などに明記し、周知する必要があります。・ 健康診断の受診にあたっては、職場ですべて指定するのではなく、任意で本人が希望する医療機関（かかりつけ医など）を選択できるようにしておけるよう、企業・当局と交渉することが望まれます。・ 性的指向・性自認に関する差別やハラスメントにより、メンタルヘルス不調を来した場合などには、安全衛生委員会で対応することも考えられます。特にこの課題に関連して高い自殺念慮率や自殺未遂経験率が報告されていることを念頭に、専門機関や医療機関などと連携した対応が求められます。
----	--

(4) 教育・啓発

経団連	<ul style="list-style-type: none">・ 社内セミナー等の開催・ 社員が自主的に情報発信や啓発イベントを企画・運営・ LGBT の当事者を招いたスピーカー・イベント・ パンフレットの作成・ LGBT 関連資料の展示・ 啓蒙ポスターの提示・ 「LGBT ウィーク」の開催・ 役員会議、マネージャー研修、新入社員・中途採用社員の導入研修、ダイバーシティ研修において、LGBT に関するコンテンツを提供・ 全社員向けの人権啓発研修において、差別的な言動やカミングアウトされた時の注意事項等を伝達
-----	---

(5) トランスジェンダー対応

経団連	<p>性別を問わないトイレの設置等、LGBT が働きやすい職場設備を整備。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本人が希望する性で会社生活ができるよう環境を整備 ・ 性別の扱いを変更した際には、健康診断の個別実施、ユニバーサルトイレの利用推奨等の対応を実施
連合	<p>服装に関する課題</p> <p>性別移行に関する課題</p> <p>各種文書の書式の点検等</p> <p>各種施設利用等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 可能な限り「共用個室」とする ・ 既存の施設利用に関するルール変更を行う ・ 一部を共用個室とする <p>宿泊行事における対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場の宿泊行事でも同様の取り組みが考えられるほか、入浴の場合などには個室での入浴も考えられます。 <p>性別適合に関する課題</p>

(6) 採用における配慮・取組

経団連	<p>採用時に性別を確認しないなど、LGBT の学生等に配慮した採用活動を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒採用活動におけるエントリーシートから性別記入欄を廃止。 ・ 新卒採用面接担当者向けのガイダンスに、LGBT の差別を禁止する内容を盛り込み、応募者が LGBT 当事者の場合でも差別せず、本人の能力や人となりで評価することを指導。
連合	<ul style="list-style-type: none"> ・ 採用方針等において、性的指向・性自認に関する差別を行わないことを明記し、担当者への周知徹底と具体的な事例や対応に関する研修を行う ・ 戸籍性と外見や履歴書等の性別が異なる場合について、不利益な評価を行わないように徹底する必要がある。合理的な理由がなければ、エントリーシートや履歴書等の性別欄を削除すべきである。 ・ 求職者に対して、ホームページや募集要項等を通じて、性的指向・性自認に関する差別を行わないことを周知する。

(7) 福利厚生

経団連	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者に適用される福利厚生を同性パートナーにも適用する等、LGBT に配慮した社内制度を整備 ・性別にかかわらず使用できる「パートナーシップ制度」を設け、パートナーの情報とともに会社に申請し会社の承認を得れば、慶弔休暇、育児・介護関連の休暇制度や、「海外異動の際に同性パートナーの移転に関わる費用の補助」等一部の福利厚生制度が利用可能。申請方法と条件、利用可能な制度を説明するガイドを、社員の誰もが閲覧可能な人事イントラネットに掲示
連合	<p>福利厚生や休暇については、主に同性カップル、もしくは性自認に困難があり異性愛カップルではあるものの戸籍上の性別が同性カップルなどの場合、制度上の問題点が指摘されています。例えば、両立支援制度や慶弔休暇、各種手当などの取得・受給要件として、対象が「親族」「養育」「女性」等とされている場合があります。性的指向や性自認の多様性については必ずしも想定されておらず、取得や受給の対象から排除される事態が生じています。既存の福利厚生制度を性別、性的指向、性自認にかかわらず、中立な制度としていく必要があります。</p>

(8) ネットワーク支援

経団連	<p>企業やNPO 法人が実施する、LGBT への理解促進等を目指すためのイベントへ参画。また、LGBT に関する取り組みを進めるにあたり、先進的な取り組みを行うNPO 法人等と連携して取り組みを推進。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・先進的な取り組みを行う企業を訪問し、LGBT に関する取り組みについてヒアリング。また、アライイベントに人事部社員が参加し、アライや当事者と意見交換。 ・LGBT の業界任意団体に加盟する。 ・NPO 法人と協賛し、就活支援セミナーを開催する。
連合	<p>国内の先進的な企業や労働組合で当事者グループやAllly（アライ）と呼ばれる支援者のグループをつくる動きが見られはじめています。このようなグループの発足は、既存の男女平等課題における女性委員会と同様の意義を持ち、「課題の把握やニーズの意見集約と議論」「知識の蓄積や経験交流」「ネットワークづくり」などが見込まれ、新たな課題の発見や、担い手づくりに資するものと期待されます。</p>

5.4 その他、関係団体等からの企業・職場における取組の提案や意見等

企業や職場における性的指向・性自認に関する取組について、関係団体の提案や意見を伺った。

【一般社団法人 LGBT 理解増進会】

- ・ 多数の当事者は、早急な差別禁止、同性婚やパートナーシップ条例等の制定を望んでいない。多くの当事者がクローゼットである。
- ・ 制度や設備を整備しても、制度や設備があること自体が理解を阻むことになるのではないか。
- ・ 差別禁止を強いるなどして、溝を深めてしまうのであれば、理解増進をしていくべきではないか。
- ・ ダイバーシティ&インクルージョンという考え方は経営管理の概念であり、往々にしてトップダウンで行われるものである。一方、我々が求めているのは、人権文化を育むというボトムアップである。
- ・ 否定的な考えがある人に対して訴求する際のポイントとしては、そうした否定的な考えを持っている人たちの仲間のなかにも、当事者がいる可能性があることを伝えるようにすることが挙げられる。
- ・ 職場のなかでの理解増進を進めるためには、研修などを通じて、まずは理解をしてもらうように努めるべきではないか。

【LGBT 法連合会】

- ・ 差別禁止規定を設ける企業も増えているように、労務管理上の対応としては、まず就業規則や倫理綱領に差別禁止の規定を作ることが重要と考えられる。
- ・ 「誰でもトイレ」があっても、その施設を利用することで当事者だと思われてしまうというケースもあり、「誰でもトイレ」だけ利用するよう強制することは問題。原則として性自認に基づく利用を可能にする。もしくは、全てのトイレを性別に限定しない施設としてしまうと労働基準法施行規則に抵触する懸念もあることから、一部の施設を男女共用にするという案等が考えられる。
- ・ 「休暇・手当制度」に関して、使途が明確な休暇・手当制度を整備してしまうと、仮に申請フローでは上長を介さなくても、休暇・手当取得の目的（ホルモン治療や性別適合手術、同性パートナー関連の慶弔や育児・介護等）が分かってしまうことがあると考えられる。そこで、一つの方法として、複数の取得目的を想定した失効年次有給休暇の積立制度などを適用対象にするのも良いのではないか。
- ・ 優先的に取り組むべきは、企業としてこの問題に取り組むという姿勢を示すことではないか。担当者レベルでの取組の場合、人事異動などによって、継続的な取組ができなくなる場合があるため、制度・規則を制定することが優先と考える。次いで、ハラスメント・アウティング対策を行うべきである。福利厚生制度などを整備しても、ハラスメントやアウティングがある限り、制度の利用が当事者の不利益や被害につながってしまうおそれがあるため、実際には利用されないことが懸念されるためである。

【認定特定非営利活動法人 ReBit】

- ・ トランスジェンダー対応ガイド（トランスジェンダーが望む性別で働きたいとの要望があった場合の対応についてまとめた社内ガイドライン）があることで、支社などでも対応しやすくなる、対応が迅速に進むといった効果があると考えられる。
- ・ 医療的な措置等への休暇付与について、制度を作ってもすぐに多くの従業員が利用するというわけではないが、トランスジェンダーに配慮しているというメッセージを発することにつながる点でも意義がある。
- ・ すでに個室更衣室がある企業では、手術痕のある人や、妊娠をまだ周囲に伝えていない人等、多様な人たちが個室更衣室を活用しているという。トランスジェンダー以外の人たちもニーズがあり、インクルーシブデザインであると考えている。
- ・ 誰でもトイレについて、自社ビルだけではなくグループ企業も含めて、トイレがどこにあるかをマッピングしている事例もある。
- ・ 当事者の働きやすい職場環境をつくる際、時間とお金をかけて制度設計や設備設置をしなければ整備できないと考えられることも多いが、例えば、規模が比較的小さな職場であれば、特別な制度はなくても、柔軟な運用でカバーできるという点もあり、中小企業ならではの良い面もあると考えられる。
- ・ 採用の場面では、面接官の理解促進が重要である。また、カミングアウトをしていなくても、LGBT の就活生らがいるという前提を持つ（ハラスメントとなり得る質問をしない）などが求められる。その他に、エントリーシートや服装などについて柔軟な対応ができるかを、採用サイトや説明会で伝えることが、ひとつの対応策になるだろう。

【特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ】

- ・ 当事者への対応だけでなく、アライに向けた施策を行うことや、性的指向・性自認以外に関する施策とも並行して進めることが重要である。意識改革を行わない限り、当事者の心理的安全性は高まらない。これは研修を一度行っただけでは現場が変わらないだろう。どれだけ本気で取り組んでいるかや、どれだけ長期的に、または多様な取組をしているかが重要である。
- ・ eラーニングのみを行っても、差別的言動を訂正するまでには至らない。情報提供などについても同様である。研修の効果を把握することが重要。
- ・ 心理的安全性の高低に影響する要因を検討する必要がある。社内や社外で、非当事者と同様に、ちょっとした愚痴を言えるような仲間がいることも重要ではないか。また、相談や対応を求めるにあたって、カミングアウトが必須になってしまい、カミングアウトできずにいる状況もある。カミングアウトできている方が心理的安全性は高まるだろう。
- ・ 企業にとっても取り組みやすい施策としては、研修の実施や、差別禁止規定の制定、経営層の支援宣言が考えられる。
- ・ 実際にコンサルタントとして、企業で取組を進めていく支援を行う際には、役員や上長の支援姿勢を確認してから進めている。上長等の意向により、社外の表彰機関から表彰されることを目標設定とするケースもあるが、それもひとつのきっかけとしてよいだろう。
- ・ 制度ができて活用されない問題は、申請のハードルによる。制度の活用状況を把握する必要がある。子どもがいる同性パートナー間の場合、親権のない親（産んでいない親）の問題もあ

るだろう。

- ・ 企業で取組が検討されるケースとして、社内で当事者から相談があったという場合と、上長から指示を受けたという場合がある。社内で当事者から相談があったという場合、社内の当事者の安全を確保するため、性別移行の支援策を作ったり、相談窓口を作ったりすることが最優先になる。トップから指示があった場合は、差別禁止規定や福利厚生制度の整備が取り組みやすい。その後の取組がどれほど進むかは、担当者のモチベーションによるところが大きい。たとえば、熱心に取り組んでいた担当者が異動になってしまうといった課題もある。
- ・ また、取組を行うに当たっての年間計画を立てることも重要である。研修で知識を得ただけではアライとして行動できない、といった声も聞かれる。当事者を身近に感じられることが重要であるため、ゲストスピーカーとして登壇する取組を行うこともある。ただし、企業が自律的に取り組めるようになることも重要である。また、企業への研修は平日の昼間に実施することが多いが、登壇者はアクティビストとしての活動に専従というわけではない。当事者団体のサポートをすることも、今後重要になるだろう。
- ・ 取組の目標設定をする場合、ハラスメントの発生率などを指標とするのがよいのではないか。差別的言動を定期的にモニタリングしていくなどの取組があると良い。カミングアウトしている当事者の数やアライの割合を指標とするのは避けた方が良い。また、従業員アンケートを通じて、当事者がどれだけ人間関係が良くなったと感じられるか、居心地が良くなったと感じられるかが把握できることも重要である。
- ・ 取組を推進する人事労務担当者は当事者ではないことが多い。当事者が取組に対して共感できるかどうかで、当事者からの評価が分かれる。重要なのは、当事者を巻き込み、取組を有用だと認識してもらうことである。そのためには、会社がどれほど本気で取り組むかを示すのが重要である。

【GID（性同一性障害）学会】

- ・ トランスジェンダーにおいては就労環境についても困難を抱えている割合が高く、それについて「相談しなかった」という割合が高いことが分かっている。カミングアウトすることで偏見の目で見られたり昇進できなくなったりという声があがっている。
- ・ 企業で必要となる支援も学校での対応と同様の配慮は重要であり、服装や髪型の規定緩和、更衣室やトイレの配慮、呼称の工夫等が必要になる。また、就労特有の課題もある。
- ・ トランスジェンダーの中には自認する性のトイレを使いたいという方も多くおり、「誰でもトイレ」をつくるのが全ての解決策になるとは限らないことに留意。
- ・ 「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」で定められている条件と問題を企業側もしっかり知っておいていただきたい。そのためには企業における適切な研修が必要である。
- ・ ホルモン療法については、治療を始めた当初は体調に気を付けなければならないが、通常は近隣の病院で投与を受けた後に短時間で仕事に戻るといった両立の仕方をしている人が多い。ただし、ホルモン治療を受けている従業員は、血栓が起きやすいため長時間暑い中で水を飲まずに身体を使う仕事を行うような職場に勤務している人に職場を変えていただいたケースがある。

【gid.jp 日本性同一性障害・性別違和と共に生きる人々の会】

- ・ 配慮は求めているが、自分が望む性別で扱ってほしいという、それだけである。それがきちんとされれば問題はない。
- ・ 名前を変えることは、家族の理解が得られないなどの理由から変えられない人もいる。性別適合が終わっていても様々な理由から変えられないこともある。通称名が使えるとよい。
- ・ 性別移行に応じて、本人が望む性別での就業上の取扱いを受けられるようにしてもらいたい。
- ・ アウティングに関して、性同一性障害を抱える人にとっては、性別に関する情報を暴露されることもアウティングにあたる。社会保険の手続き上、必要な場面はあるものの、そうした情報は秘匿されるべきである。性別情報はセンシティブな個人情報であるという認識を徹底しなければならない。
- ・ 採用応募書類からは性別欄を無くしてもらいたい。1人だけ回答がない、ということではあやしまれるので、すべての人が性別を答えないというほうがよい。
- ・ 性自認に基づいて全てを決定するのであれば、それは望んでいることである。性自認を把握された上で、性自認を暴露されなければよい。

6. 既存調査

本調査事業では、企業アンケート調査および労働者アンケート調査を実施するにあたり、関連する既存調査を確認した。

6.1 企業を対象にしたアンケート調査

企業対象のアンケートは、女性活躍や外国籍人材等、その他ダイバーシティに関する施策と併わせて、性的指向・性自認に関する取組状況を把握している調査がある。確認した企業アンケート調査は下表の通りである。

調査名	ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて ¹⁹	ダイバーシティと働き方に関するアンケート調査結果 ²¹	企業におけるダイバーシティ推進に関するアンケート調査 ²²
公表時期	2017年5月	2018年4月	2017年6月
実施主体	一般社団法人日本経済団体連合会	公益社団法人経済同友会	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
調査対象	経団連会員企業1,385社 156団体	経済同友会会員企業894社	上場企業3,693社
抽出方法	悉皆調査	悉皆調査	悉皆調査
調査方法	－	メール・FAXによる配布回収	郵送調査（電子メール併用）
調査時期	2017年3月1日～31日	2017年10月～11月	2016年12月15日～2017年2月15日
配布数	1,541社	894社	3,693社
回収数	233社（回収率15.1%）	有効回答数136社（有効回収率15.2%）	有効回答数168社（有効回収率4.5%）

²¹ 公益財団法人経済同友会，2018，「ダイバーシティと働き方に関するアンケート調査結果」。

²² 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社，2018，「企業におけるダイバーシティ推進に関するアンケート調査」。

6.2 個人を対象にしたアンケート調査

個人対象のアンケートは、主に労働者を対象としたもの（労働者アンケート）と、住民を対象としたもの（住民アンケート）、その他にインターネットモニターを用いた大規模な調査がある。住民アンケートやインターネットモニター調査では、職場に限らず、広く LGBT に関する意識等を把握することを主目的としている。それぞれの調査概要は下記の通りである。

(1) 労働者アンケート

調査名	niji VOICE 2018 ²³	LGBT に関する職場の意識調査 ²⁴
公表時期	2018 年	2016 年
実施主体	特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ (国際基督教大学ジェンダー研究センターと共同実施)	日本労働組合総連合会
調査地域	(ウェブ)	(ウェブ)
調査対象	日本での就業経験がある人	20 歳～59 歳の有職男女
抽出方法	公開 URL より任意回答	インターネットリサーチ会社の登録モニター
調査方法	オープン型ウェブ調査	クローズド型ウェブ調査
調査時期	2018 年 6 月 1 日～7 月 16 日	2016 年 6 月 30 日～7 月 4 日
回収数	2,348 人 (有効回答数: 2,262 人)	1,000 人 ※出生時の性別×年齢の構成比が均等になるように割付

²³ 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター、2018、「niji VOICE 2018～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～」。なお、令和 2 年 1 月には、「niji VOICE 2019」が発表されている（参照先：https://nijiiversity.jp/wp1/wp-content/uploads/2020/01/20200125nijiVOICE_web.pdf）。

²⁴ 日本労働組合総連合会、2016、「LGBT に関する職場の意識調査～日本初となる非当事者を中心に実施した LGBT 関連の職場意識調査～」

(2) 住民アンケート調査

調査名	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 ²⁵	性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）など性別にかかわる市民意識調査 ²⁶	性的マイノリティについての意識 2015年全国調査 ²⁷
公表時期	2019年11月	2018年12月	2016年6月
実施主体	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	名古屋市 総務局 総合調整部 男女平等参画推進室	釜野さおり・石田仁・風間孝・吉仲崇・河口和也
調査地域	大阪市	名古屋市全域	全国（130地点）
調査対象	18歳から59歳までの（戸籍上の）男女	名古屋市内に在住する満18歳以上の者	20歳から79歳までの（戸籍上の）男女
抽出方法	住民基本台帳による無作為抽出法	住民基本台帳による無作為抽出法	住民基本台帳による層化二段無作為抽出法
調査方法	郵送調査（ウェブ回答併用）	郵送配布・郵送回収	留置調査（訪問留置訪問回収法） ※一部郵送による返却
調査時期	2019年1月16日～28日 （3月7日着分まで集計）	2018年7月17日～31日	2015年3月
配布数	15,000件	10,000件	2,600件
回収数	4,294件（回収率28.6%） うち、有効回答数4,285件 （有効回収率28.6%）	4,767件（回収率47.7%） うち、有効回答数4,655件 （有効回収率46.6%）	1,259件（回収率48.4%）

²⁵ 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 結果速報」．調査概要は結果速報に基づいて記載．なお、令和元年11月には、『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』が発表されている（参照先：http://www.ipss.go.jp/projects/j/SOGI/*20200129 大阪市民調査報告書.pdf）。

²⁶ 名古屋市，2018，「性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）など性別にかかわる市民意識調査（調査結果報告書）」．

²⁷ 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」．

(3) その他の個人を対象としたアンケート調査

調査名	LGBT 調査 2018 ²⁸	LGBT に関する意識調査 ²⁹	LGBT 調査 2015 ³⁰
公表時期	2019年1月	2016年6月	2015年4月
実施主体	株式会社電通 電通ダイバーシティ・ラボ	株式会社 LGBT 総合研究所	株式会社電通 電通ダイバーシティ・ラボ
調査地域	(ウェブ)	(ウェブ)	(ウェブ)
調査対象	20歳から59歳の個人	20歳から59歳の個人	20歳から59歳の個人
抽出方法	モニター調査によるスクリーニング	モニター調査によるスクリーニング	モニター調査によるスクリーニング
調査方法	ウェブ調査	ウェブ調査	ウェブ調査
調査時期	2018年10月26日～29日	2016年5月19日～21日	2015年4月9日～13日
配布数	<事前スクリーニング調査> 20～59歳の個人 60,000人 (うち有効回答数不明)	<事前スクリーニング調査> 20～59歳の個人 100,000人 (有効回答者数 89,366人)	<事前スクリーニング調査> 20～59歳の個人 69,989人 (うち有効回答数不明)
回収数	<本調査回答者数> 6,229人	<本調査回答者数> 1,036人	<本調査回答者数> 900人
参考数値	事前スクリーニングの結果、当事者に該当する者の割合は、8.9%とされている。 ³¹	事前スクリーニングの結果、当事者に該当する者の割合は、8.0%とされている。 ³²	事前スクリーニングの結果、当事者に該当する者の割合は、7.6%とされている。 ³¹

²⁸ 電通, 2019, 「電通ダイバーシティ・ラボが「LGBT 調査 2018」を実施」.

²⁹ 博報堂 DY ホールディングス, 2016, 「博報堂 DY グループの株式会社 LGBT 総合研究所、6月1日からのサービス開始にあたる LGBT をはじめとするセクシュアルマイノリティの意識調査を実施」. なお、令和元年11月には、LGBT 総合研究所から、「LGBT 意識行動調査 2019」の調査結果が発表されている。

³⁰ 電通, 2015, 「電通ダイバーシティ・ラボが「LGBT 調査 2015」を実施」.

³¹ 「LGBT 調査 2018」「LGBT 調査 2015」では、「ストレート（異性愛者であり、生まれた時に割り当てられた性と性自認が一致する人）と答えた人以外」を LGBT 層として定義。

³² LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー）に該当する人が約 5.9%、その他のセクシュアルマイノリティに該当する人が約 2.1%とされている。

参考文献

- LGBT 法連合会, 2019, 「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難のリスト (第3版)」. LGBT 法連合会ウェブサイト, <http://lgbtetc.jp/wp/wp-content/uploads/2019/03/%E5%9B%B0%E9%9B%A3%E3%83%AA%E3%82%B9%E3%83%88%E7%AC%AC%E7%89%88%EF%BC%8820190304%EF%BC%89.pdf>.
- 一般社団法人日本経済団体連合会, 2017, 「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」. 一般社団法人日本経済団体連合会ウェブサイト, https://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039_honbun.pdf.
- 大阪市, 「「大阪市 LGBT リーディングカンパニー」認証の申請を受け付けています」. 大阪市ウェブサイト, <https://www.city.osaka.lg.jp/shimin/page/0000457206.html>.
- 大阪府, 2019, 「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例 (令和元年 10 月 30 日大阪府条例第 18 号)」. 大阪府ウェブサイト, <http://www.pref.osaka.lg.jp/jinken/sogijorei/index.html>.
- 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結果速報」. 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高知」・「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. 国立社会保障・人口問題研究所ウェブサイト, http://www.ipss.go.jp/projects/j/SOGI/*20200129_大阪市民調査報告書.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. 広島修道大学ウェブサイト, <http://alpha.shudo-u.ac.jp/~kawaguch/chousa2015.pdf>.
- 公益財団法人経済同友会, 2018, 「ダイバーシティと働き方に関するアンケート調査結果」. 経済同友会ウェブサイト, <https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/uploads/docs/9799add570c0cdfbb97624fc9c9cb8978f5b23f2.pdf>.
- 電通, 2015, 「電通ダイバーシティ・ラボが「LGBT 調査 2015」を実施」. 電通ウェブサイト, <https://www.dentsu.co.jp/news/release/2015/0423-004032.html>.
- 電通, 2019, 「電通ダイバーシティ・ラボが「LGBT 調査 2018」を実施」. 電通ウェブサイト, <https://www.dentsu.co.jp/news/sp/release/2019/0110-009728.html>.
- 東京都, 2018, 「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」. 東京都ウェブサイト, <https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/tobira/pdf/regulations2.pdf>.
- 東京都, 2019, 「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」. 東京都ウェブサイト, https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2019/12/25/documents/19_02a.pdf.
- 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター, 2018, 「ni ji VOICE 2018 ~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~」. 定非営利活動法人虹色ダイバーシティウェブサイト, <https://nijiirodiversity.jp>

[p/wpl/wp-content/uploads/2019/01/nijivoICE2018_web.pdf](http://wpl/wp-content/uploads/2019/01/nijivoICE2018_web.pdf).

札幌市、「札幌市 LGBT フレンドリー指標制度」．札幌市ウェブサイト，<https://www.city.sapporo.jp/shimin/danjo/lgbt/sihyo.html>.

内閣府，2015，「第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日決定）」．内閣府ウェブサイト，http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/index.html.

名古屋市，2018，「性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）など性別にかかわる市民意識調査（調査結果報告書）」．名古屋市ウェブサイト，<http://www.city.nagoya.jp/somu/cmsfiles/contents/0000112/112536/30hokokusho.pdf>.

日本労働組合総連合会，2016，「LGBTに関する職場の意識調査～日本初となる非当事者を中心に実施した LGBT 関連の職場意識調査～」．日本労働組合総連合会ウェブサイト，<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20160825.pdf>.

日本労働組合総連合会，2017，「性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン～すべての人の対等・平等、人権の尊重のために～」(Ver.3 2018年7月23日改訂)．日本労働組合総連合会ウェブサイト，https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/lgbtsogi/data/SOGI_guideline20190805.pdf?1131.

博報堂 DY ホールディングス，2016，「博報堂 DY グループの株式会社 LGBT 総合研究所、6月1日からのサービス開始にあたる LGBT をはじめとするセクシュアルマイノリティの意識調査を実施」．博報堂 DY ホールディングスウェブサイト，<https://www.hakuhodody-holdings.co.jp/news/corporate/2016/06/325.html>.

法務省，2019，「人権の擁護 みんなで築こう人権の世紀」．法務省ウェブサイト，http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/print.pdf.

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社，2018，「企業におけるダイバーシティ推進に関するアンケート調査」．三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社ウェブサイト，https://www.murc.jp/uploads/2015/03/diversity_180531.pdf.

文部科学省，2015，「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」．文部科学省ウェブサイト，https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/04/1357468.htm.

文部科学省，2016，「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」．文部科学省ウェブサイト，https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/_icsFiles/afieldfile/2016/04/01/1369211_01.pdf.

「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」．e-Gov ウェブサイト，https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=415AC1000000111.

※ウェブサイトの参照はいずれも、2020年3月26日を最終アクセス日とする。

Ⅲ. 企業アンケート調査結果

企業アンケート調査結果 目次

1.	調査の概要	35
1.1	調査の目的	35
1.2	調査の実施概要	35
(1)	調査対象	35
(2)	調査方法	36
(3)	調査期間	36
1.3	回収状況	36
1.4	集計方法	36
1.5	自由回答の掲載方法	36
2.	集計結果	37
2.1	回答企業の概要	37
(1)	本社所在地（7区分）	37
(2)	主な業種	38
(3)	正社員数	39
(4)	正社員構成	39
2.2	職場や制度の状況	41
(1)	旧姓などの通称名の使用	41
(2)	制服又は服装規定の有無	42
(3)	制服又は服装規定における男女区分の有無	42
(4)	男女とも利用可能なトイレの有無	43
(5)	入居しているビルや施設のトイレの利用の有無	43
(6)	従業員が使う更衣室の有無	44
(7)	集団受診による健康診断の実施有無	44
(8)	家族手当の有無	45
(9)	家族手当の事実婚のカップルへの適用の有無	45
(10)	慶弔休暇制度の有無	46
(11)	慶弔休暇制度の事実婚のカップルへの適用の有無	46
2.3	多様な人材の活躍（ダイバーシティ推進）に関する取組	47
(1)	多様な人材の活躍に関する認定の取得状況	47
(2)	多様性の推進の重視度	48
(3)	経営方針等への「多様な人材の活躍」の位置付けの有無	50
(4)	経営方針等に「多様な人材の活躍」を位置付け始めた時期	51
(5)	多様な人材の活躍の重視度	51
(6)	多様な人材の活躍推進に係る担当者や担当部署の状況	54
(7)	ハラスメントに関する取組状況	54
2.4	性的マイノリティに関する認識	55

(1)	性的マイノリティやいわゆる LGBT と呼ばれる人が社会にいることの認知	55
(2)	自社をとりまく環境の変化	56
(3)	性的マイノリティを取り巻く社会環境への自社としての関わり方	58
2.5	性的マイノリティに関する社内の状況	59
(1)	社内に性的マイノリティ当事者がいることの認知	59
(2)	性的マイノリティ当事者の存在を認知するようになったきっかけ	60
(3)	性的マイノリティ当事者または当事者の上司や同僚から受けた相談	61
(4)	性的マイノリティ当事者または上司や同僚からの相談に対する対応	62
(5)	性的マイノリティ当事者や理解者・支援者のコミュニティの有無	63
2.6	性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組	64
(1)	(従業員規模別) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無	64
(2)	(業種別) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無	65
(3)	(経営方針等への「多様な人材の活躍」の位置付けの有無別) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無	66
(4)	(多様な人材の活躍の重視度別) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無	68
(5)	性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の内容	70
(6)	各取組の実施状況	72
(7)	性的マイノリティに関する取組に着手したきっかけ	79
(8)	一番初めに着手した取組	81
(9)	一番初めに着手した取組の着手時期	82
(10)	性的マイノリティに関する取組を実施している目的や期待する効果	83
(11)	取組に対する反応	84
(12)	「社内の理解促進」に関する取組で扱った内容	87
(13)	性的マイノリティ当事者が休暇制度等を利用する際の特段の配慮	88
2.7	性的マイノリティに関する取組について、今後の意向や課題	89
(1)	性的マイノリティに関する取組について、今後の意向	89
(2)	性的マイノリティに関する取組を進める上での課題	90
(3)	性的マイノリティに関する取組の実施予定がない理由	91
(4)	国や自治体に期待すること	93

Ⅲ. 企業アンケート調査結果

1. 調査の概要

1.1 調査の目的

本調査では、企業におけるダイバーシティ推進および性的指向・性自認に関する取り組み状況や検討状況に関して、実態および課題を把握することを目的とした。

1.2 調査の実施概要

(1) 調査対象

従業員 50 人以上の企業 1,000 社を対象とし、民間信用調査会社のデータベースより、従業員規模・業種別に調査対象企業の無作為抽出を行った。業種については農林漁業、公務を除く。

抽出にあたっては、以下の従業員規模別に送付数を割り付けた後、「平成 28 年度経済センサス活動調査」を用いて、業種の分布が全国的な分布と一致するように抽出数を設定したうえで、無作為抽出を行った。なお、対象企業抽出の過程において、抽出元のデータベースにおいて不足する区分があった場合、同じ従業員規模の企業において不足を補うよう抽出を行った。

なお、調査対象を抽出する際用いた従業員数は、原則、正社員数（常勤役員は含む）である。

〈従業員規模および業種別、調査対象数〉

業種（大分類）	従業員数（人）		
	50-99	100-999	1,000 以上
鉱業、採石業、砂利採取業	2	1	1
建設業	283	102	64
製造業	1,056	629	442
電気・ガス・熱供給・水道業	7	4	12
情報通信業	167	115	100
運輸業、郵便業	380	218	128
卸売業、小売業	900	502	412
金融業、保険業	37	44	100
不動産業、物品賃貸業	96	57	41
学術研究、専門・技術サービス業	130	70	58
宿泊業、飲食サービス業	299	172	50
生活関連サービス業、娯楽業	236	113	54
教育、学習支援業	149	94	113
医療、福祉	841	574	196
複合サービス事業	12	30	18
サービス業（他に分類されない）	405	275	211
計	5,000	3,000	2,000

(2) 調査方法

郵送による配布・回収を行った。なお、回答企業が希望する場合は電子メールでの調査票の送付・回収を受け付けた。

(3) 調査期間

令和元年 11 月 8 日（金）～令和元年 12 月 3 日（火）

※調査票に記載の回答締切日は令和元年 11 月 25 日（月）であった。

※回答の御礼を兼ねた督促ハガキを 11 月 20 日（水）に全調査対象企業宛てに投函した。督促ハガキ記載の回答締め切り日は 12 月 3 日（火）であった。

1.3 回収状況

有効回答数と有効回答率は以下の通りである。

なお、民間信用調査会社のデータベースから従業員規模 50 人以上の企業を抽出のうえ、調査を実施したが、回収した回答の中には、従業員規模が 49 人以下であると回答した企業が一定数含まれていた。これらの回答は有効回答とみなし、集計対象に含めている。また、正社員数（Q3）にて無回答であった企業が一定数含まれていたが、これらの回答企業も有効回答とみなし、集計対象に含めている。

有効回答数	2,388 件
回収率	23.9%

1.4 集計方法

本調査報告書における調査結果は、本アンケート調査へ回答した企業における回答割合である。集計結果が日本国内全体の従業員規模および業種の分布とみなした際の結果となるようなウェイトバック（復元）は行っていない。また、クロス集計に用いた従業員規模は、正社員数（Q3）に基づく。Q3 にて正社員数が無回答であった企業については、回答企業全体の集計には含めているが、従業員規模別の集計には含めていない。

本調査においては、「Q12. 同性愛者や両性愛者、トランスジェンダーなど、性的マイノリティやいわゆる LGBT と呼ばれる人が社会にいることを知っているかどうか」について、「多少は知っている、聞いたことはある」と回答した企業のみが Q13 以降の設問へ進むこととし、Q12 にておいて「全く知らない、聞いたことがない」と回答した場合、その時点で調査への回答が完了となる旨を案内している（以降の設問は非該当扱いとなる）。また、Q12 について無回答であった企業については、同様に、以降の設問について非該当扱いとしている。なお、上記の有効回答数には、Q12 への回答によって調査が完了した場合や Q12 について無回答である企業も含まれる。

1.5 自由回答の掲載方法

自由記述回答について、類似の回答があった場合は、いずれか 1 つを代表的な意見として掲載している。また設問の趣旨と一致しない回答については掲載していない。なお、掲載にあたっては、誤字脱字等の修正を行い、文意が変わらない範囲で文章を整えている。

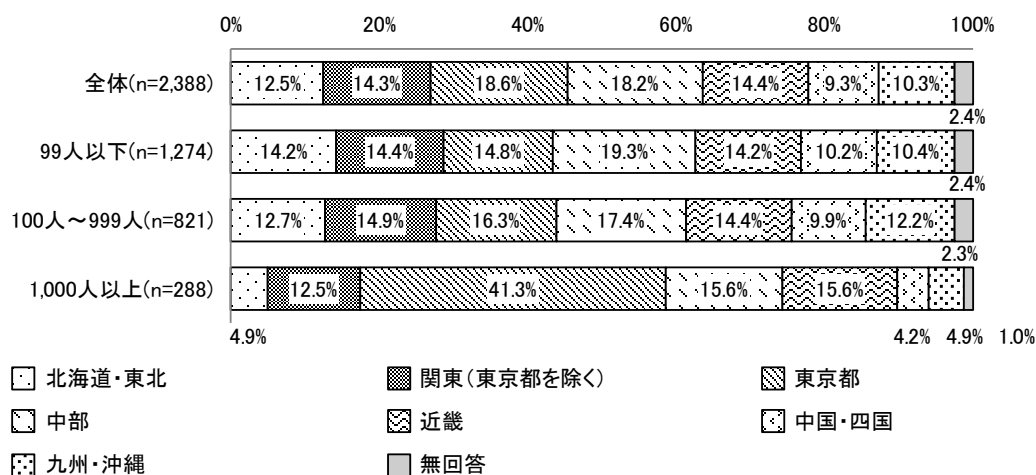
2. 集計結果

2.1 回答企業の概要

(1) 本社所在地（7区分）

「全体」では、「東京都」が18.6%、「中部」が18.2%であった。「99人以下」では、「中部」が19.3%、「東京都」が14.8%であった。「100人～999人」では、「中部」が17.4%、「東京都」が14.4%であった。「1,000人以上」では、「東京都」が41.3%、「中部」「近畿」が15.6%であった。

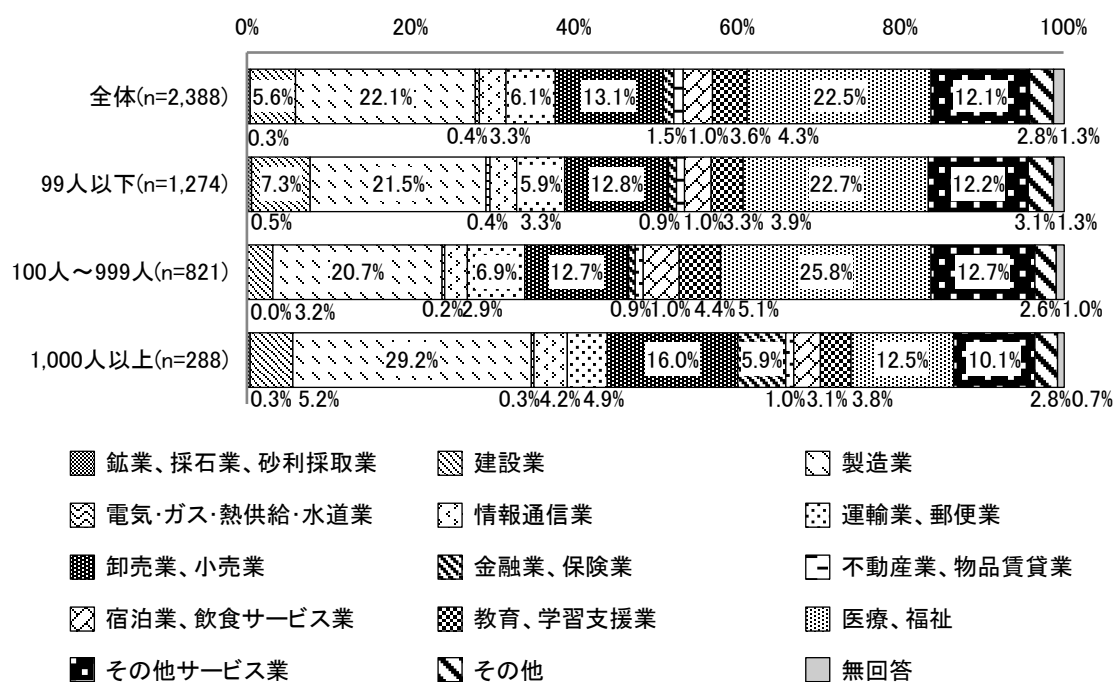
図表Ⅲ-1 本社所在地（7区分）：単数回答（Q1）



(2) 主な業種

「全体」では、「医療、福祉」が22.5%、「製造業」が22.1%であった。「99人以下」では、「医療、福祉」が22.7%、「製造業」が21.5%であった。「100人～999人」では、「医療、福祉」が25.8%、「製造業」が20.7%であった。「1,000人以上」では、「製造業」が29.2%、「卸売業、小売業」が16.0%であった。

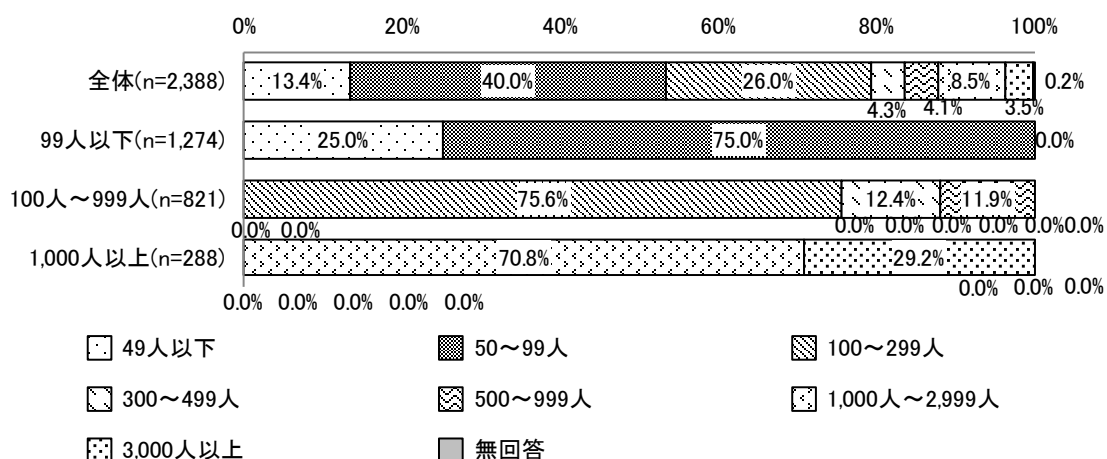
図表Ⅲ-2 主な業種：単数回答（Q2）



(3) 正社員数

「全体」では、「50～99人」が40.0%、「100～299人」が26.0%であった。「99人以下」では、「50～99人」が75.0%、「49人以下」が25.0%であった。「100人～999人」では、「100～299人」が75.6%、「300～499人」が12.4%であった。「1,000人以上」では、「1,000人～2,999人」が70.8%、「3,000人以上」が29.2%であった。

図表Ⅲ-3 正社員数：単数回答 (Q3)

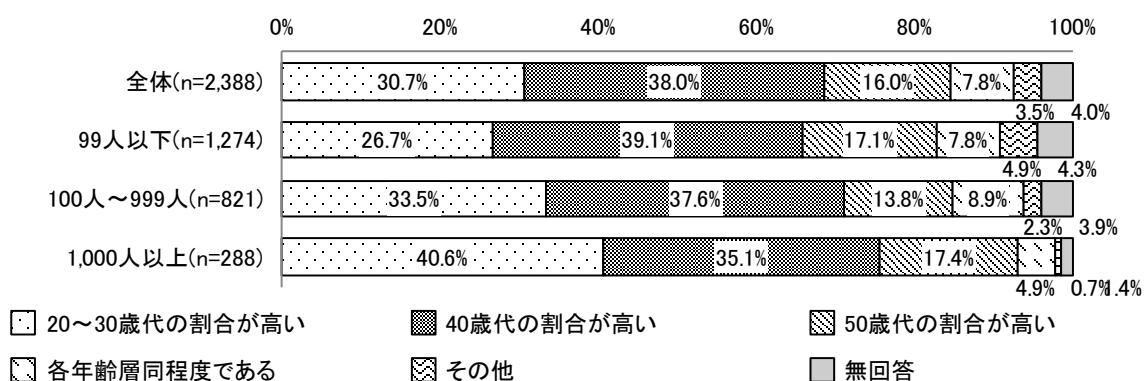


(4) 正社員構成

① 正社員の年齢構成の特徴（男性）

男性正社員の年齢構成の特徴をみると、「全体」では、「40歳代の割合が高い」が38.0%、「20～30歳代の割合が高い」が30.7%であった。「99人以下」では、「40歳代の割合が高い」が39.1%、「20～30歳代の割合が高い」が26.7%であった。「100人～999人」では、「40歳代の割合が高い」が37.6%、「20～30歳代の割合が高い」が33.5%であった。「1,000人以上」では、「20～30歳代の割合が高い」が40.6%、「40歳代の割合が高い」が35.1%であった。

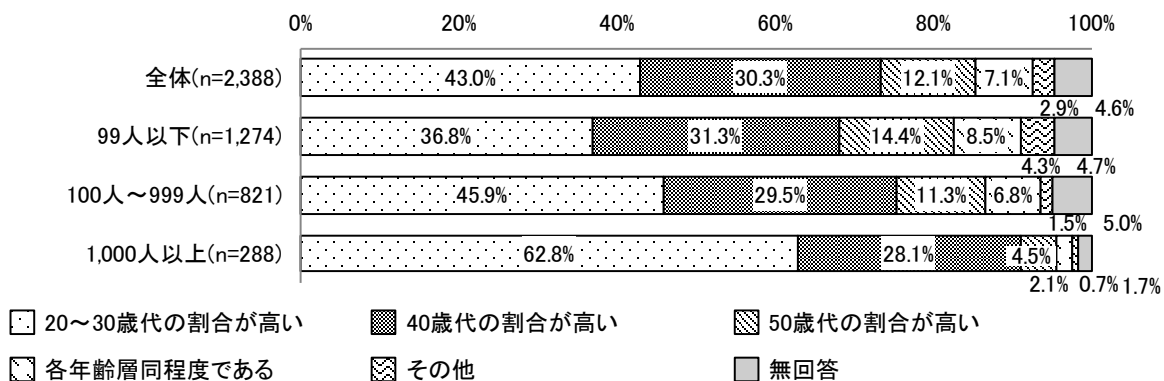
図表Ⅲ-4 正社員の年齢構成の特徴（男性）：単数回答 (Q4-1①)



② 正社員の年齢構成の特徴（女性）

女性正社員の年齢構成の特徴をみると、「全体」では、「20～30歳代の割合が高い」が43.0%、「40歳代の割合が高い」が30.3%であった。「99人以下」では、「20～30歳代の割合が高い」が36.8%、「40歳代の割合が高い」が31.3%であった。「100人～999人」では、「20～30歳代の割合が高い」が45.9%、「40歳代の割合が高い」が29.5%であった。「1,000人以上」では、「20～30歳代の割合が高い」が62.8%、「40歳代の割合が高い」が28.1%であった。

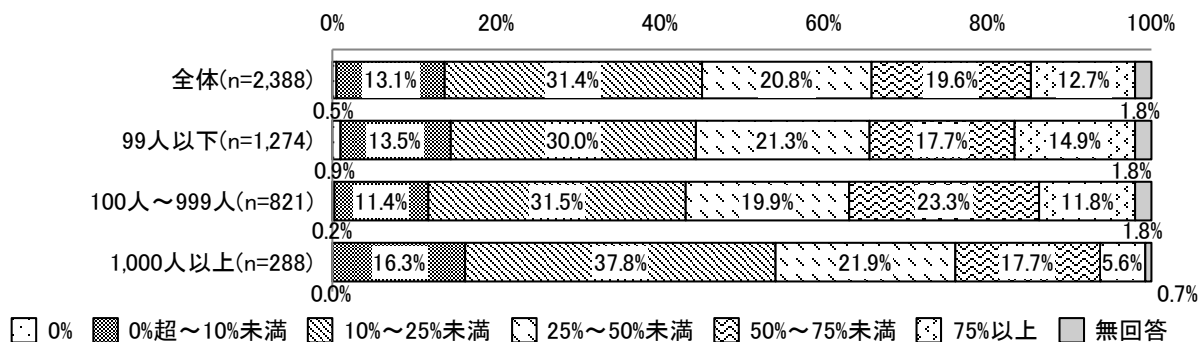
図表Ⅲ-5 正社員の年齢構成の特徴（女性）：単数回答（Q4-1②）



③ 正社員に占める女性比率

「全体」では、「10%～25%未満」が31.4%、「25%～50%未満」が20.8%であった。「99人以下」では、「10%～25%未満」が30.0%、「25%～50%未満」が21.3%であった。「100人～999人」では、「10%～25%未満」が31.5%、「50%～75%未満」が23.3%であった。「1,000人以上」では、「10%～25%未満」が37.8%、「25%～50%未満」が21.9%であった。

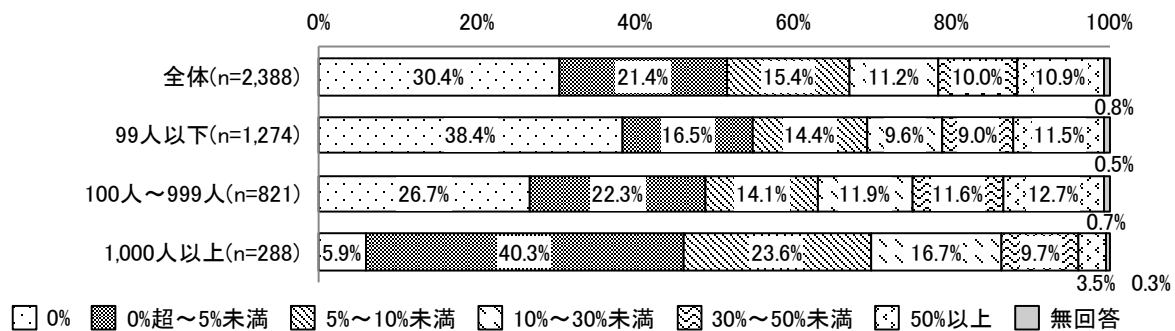
図表Ⅲ-6 正社員に占める女性比率：単数回答（Q4-2）



④ 管理職に占める女性比率

「全体」では、「0%」が30.4%、「0%超～5%未満」が21.4%であった。「99人以下」では、「0%」が38.4%、「0%超～5%未満」が16.5%であった。「100人～999人」では、「0%」が26.7%、「0%超～5%未満」が22.3%であった。「1,000人以上」では、「0%超～5%未満」が40.3%、「5%～10%未満」が23.6%であった。

図表Ⅲ-7 管理職に占める女性比率：単数回答（Q4-3）



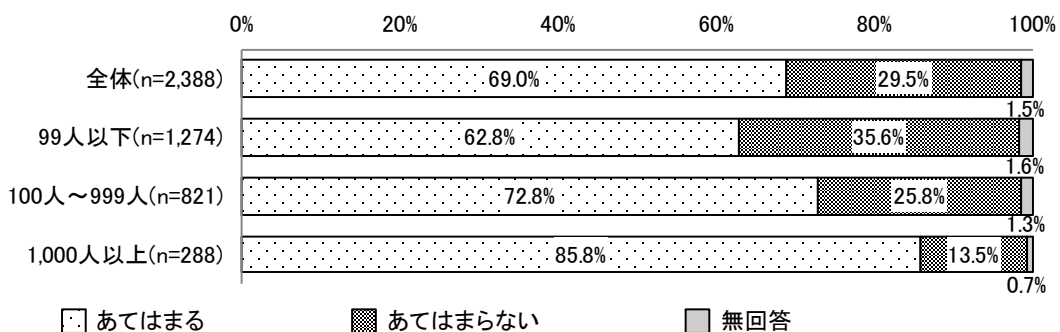
2.2 職場や制度の状況

性的指向・性自認に関する取組の実施有無を把握する前に、性的マイノリティが困難を感じる可能性があるいくつかの職場環境について状況を把握する設問を設けた。なお、性的指向・性自認に関する取組の実施状況はQ20（p.64）以降に掲載している。

(1) 旧姓などの通称名の使用

旧姓などの通称名の使用が認められているかどうかをみると、「全体」では、「あてはまる」が69.0%であった。「あてはまる」の割合は、「99人以下」では62.8%、「100人～999人」では72.8%、「1,000人以上」では85.8%であった。

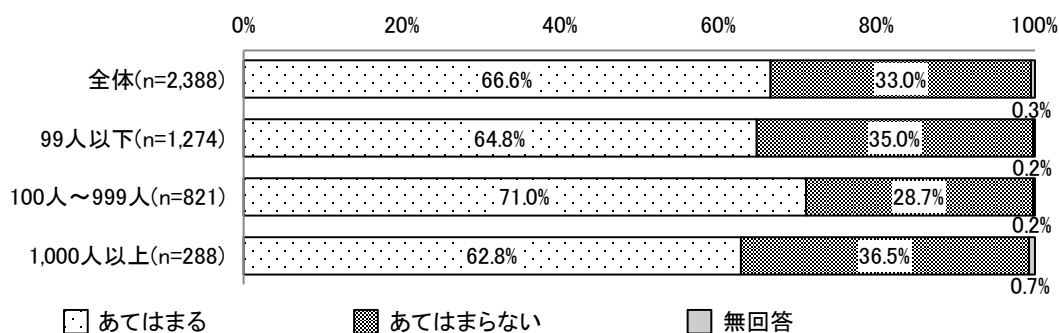
図表Ⅲ-8 職場で旧姓など通称名の使用が認められているか：単数回答（Q5①）



(2) 制服又は服装規定の有無

制服又は服装規定があるかどうかをみると、「全体」では、「あてはまる」が 66.6%であった。「あてはまる」の割合は「99 人以下」では 64.8%、「100 人～999 人」では 71.0%、「1,000 人以上」では 62.8%であった。

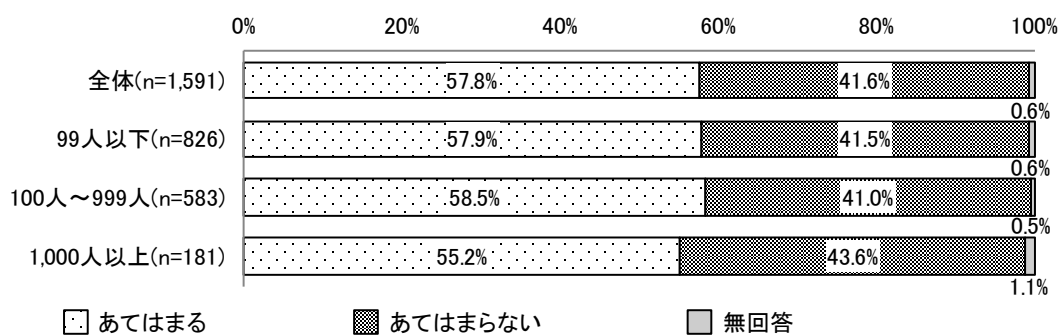
図表Ⅲ-9 制服又は服装規定があるか：単数回答（Q5②）



(3) 制服又は服装規定における男女区分の有無

職場に制服又は服装規定がある企業（Q5②）のうち、制服又は服装規定が男女で分かれているかどうかをみると、「全体」では、「あてはまる」が 57.8%であった。「あてはまる」の割合は、「99 人以下」では 57.9%、「100 人～999 人」では 58.5%、「1,000 人以上」では 55.2%であった。

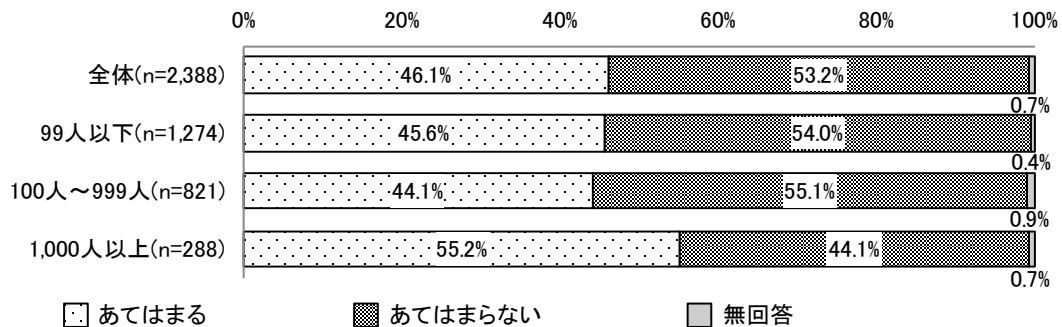
図表Ⅲ-10 制服又は服装規定が男女で分かれているか：単数回答（Q5②1）



(4) 男女とも利用可能なトイレの有無

男女ともに利用可能なトイレがあるかどうかをみると、「全体」では、「あてはまる」が46.1%であった。「あてはまる」の割合は、「99人以下」では45.6%、「100人～999人」では44.1%、「1,000人以上」では55.2%であった。

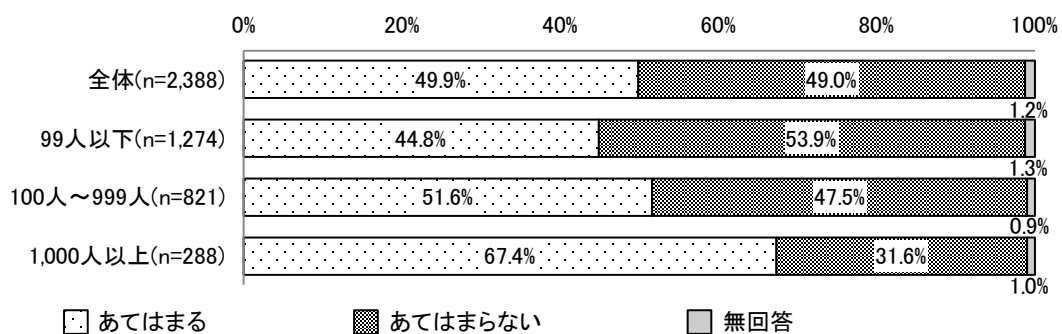
図表Ⅲ-11 職場に男女とも利用可能なトイレがあるか：単数回答（Q5③）



(5) 入居しているビルや施設のトイレの利用の有無

テナントの場合など、自社の裁量で物理的な環境を変えられないと考える企業が一定数あると考えられる。入居しているビルや施設のトイレを利用しているかどうかをみると、「全体」では、「あてはまる」が49.9%であった。「あてはまる」の割合は、「99人以下」では44.8%、「100人～999人」では51.6%、「1,000人以上」では67.4%であった。

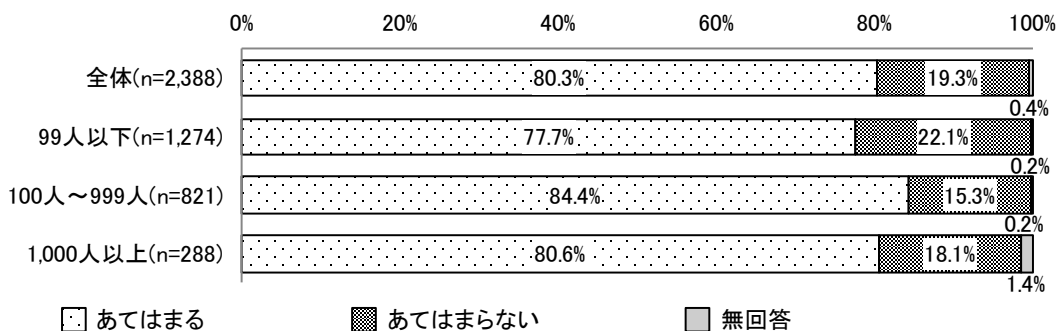
図表Ⅲ-12 入居しているビルや施設のトイレを利用しているか：単数回答（Q5④）



(6) 従業員が使う更衣室の有無

従業員が使う更衣室があるかどうかをみると、「全体」では、「あてはまる」が80.3%であった。「あてはまる」の割合は、「99人以下」では77.7%、「100人～999人」では84.4%、「1,000人以上」では80.6%であった。

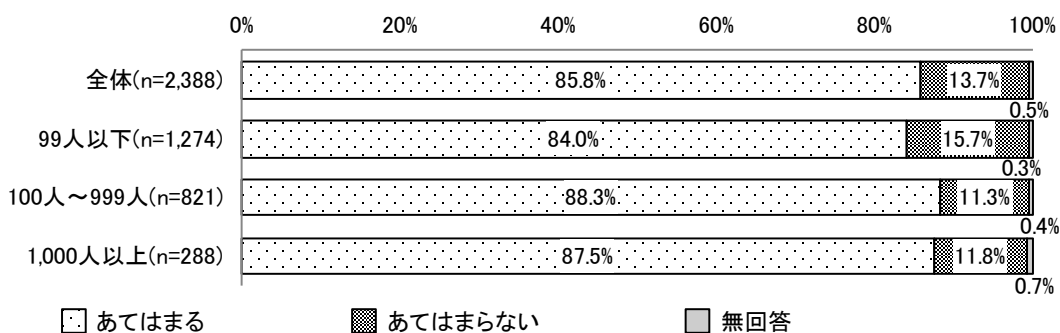
図表Ⅲ-13 従業員が使う更衣室を設置しているか：単数回答（Q5⑤）



(7) 集団受診による健康診断の実施有無

健康診断を集団受診で実施しているかどうかをみると、「全体」では、「あてはまる」が85.8%であった。「あてはまる」の割合は、「99人以下」では84.0%、「100人～999人」では88.3%、「1,000人以上」では87.5%であった。

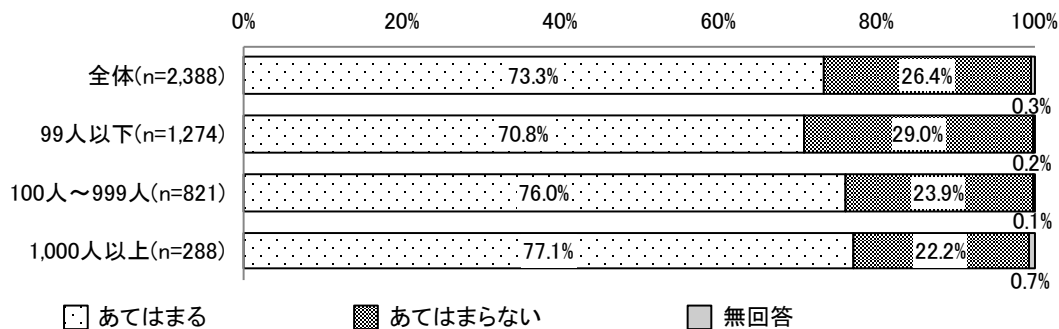
図表Ⅲ-14 集団受診による健康診断を実施しているか：単数回答（Q5⑥）



(8) 家族手当の有無

家族手当があるかどうかをみると、「全体」では、「あてはまる」が73.3%であった。「あてはまる」の割合は、「99人以下」では70.8%、「100人～999人」では76.0%、「1,000人以上」では77.1%であった。

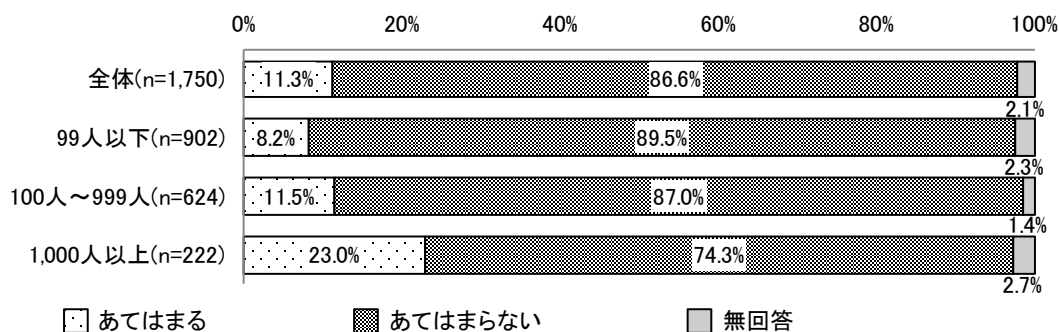
図表Ⅲ-15 家族手当があるか：単数回答（Q5⑦）



(9) 家族手当の事実婚のカップルへの適用の有無

家族手当を設けている企業（Q5⑦）のうち、その家族手当が事実婚のカップルに対しても適用されるかどうかをみると、「全体」では、「あてはまる」が11.3%であった。「あてはまる」の割合は、「99人以下」では8.2%、「100人～999人」では11.5%、「1,000人以上」では23.0%であった。

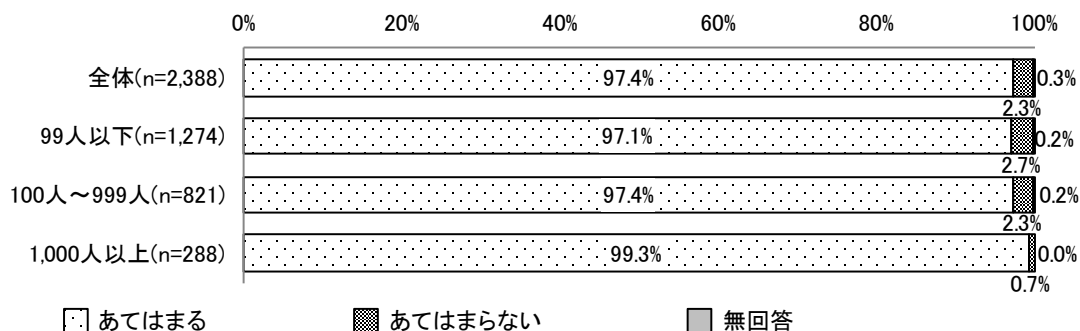
図表Ⅲ-16 事実婚のカップルに対しても家族手当があるか：単数回答（Q5⑦1）



(10) 慶弔休暇制度の有無

慶弔休暇制度があるかどうかをみると、「全体」では、「あてはまる」が97.4%であった。「あてはまる」の割合は、「99人以下」では、97.1%、「100人～999人」では97.4%、「1,000人以上」では99.3%であった。

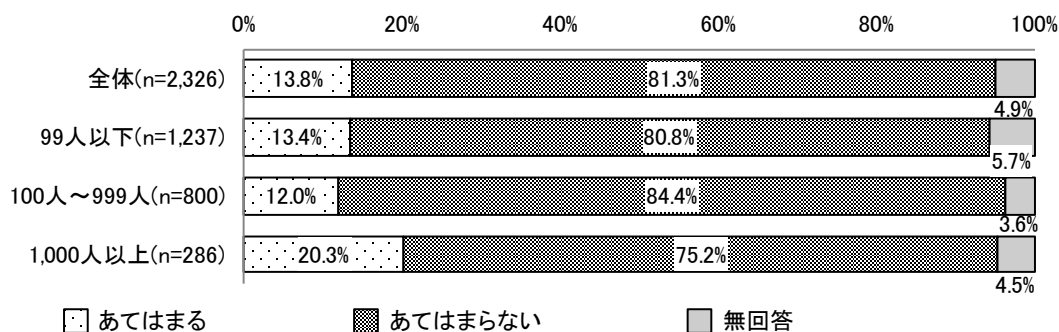
図表Ⅲ-17 慶弔休暇制度があるか：単数回答（Q5⑧）



(11) 慶弔休暇制度の事実婚のカップルへの適用の有無

慶弔休暇を設けている企業（Q5⑧）のうち、事実婚カップルにも慶弔休暇が適用されているかどうかをみると、「全体」では、「あてはまる」が13.8%であった。「あてはまる」の割合は、「99人以下」では13.4%、「100人～999人」では12.0%、「1,000人以上」では20.3%であった。

図表Ⅲ-18 事実婚のカップルに対しても慶弔休暇制度があるか：単数回答（Q5⑧1）

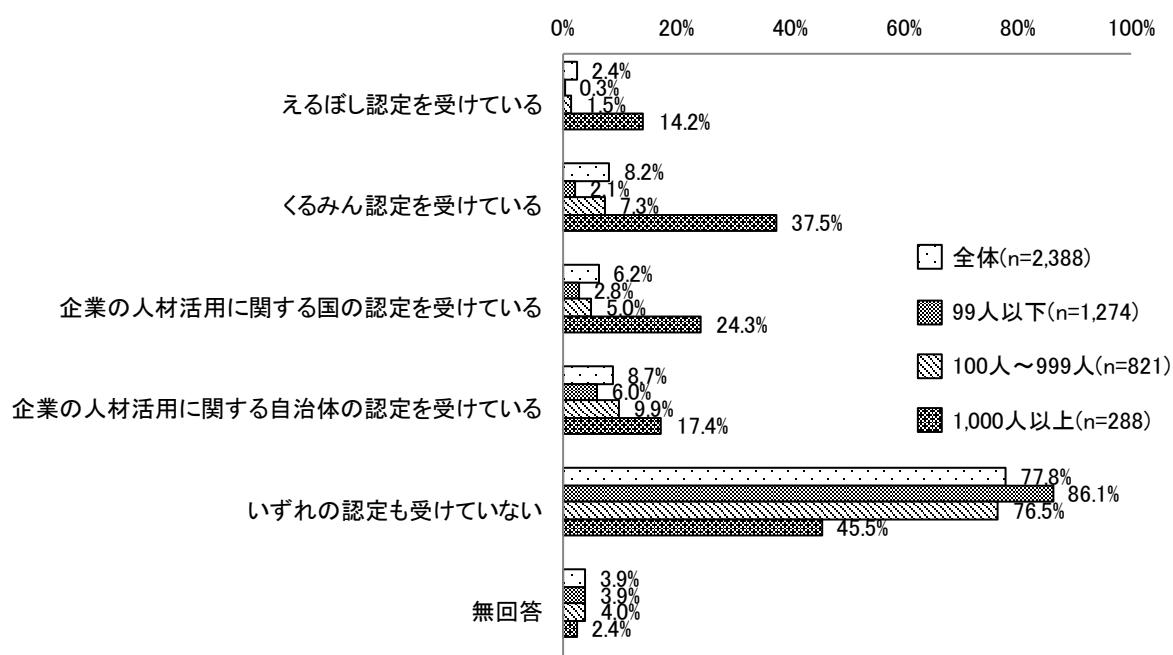


2.3 多様な人材の活躍（ダイバーシティ推進）に関する取組

(1) 多様な人材の活躍に関する認定の取得状況

多様な人材の活躍の状況として、関連する認定の取得状況をみると、「全体」では、「いずれの認定も受けていない」が77.8%、「企業の人材活用に関する自治体の認定を受けている」が8.7%であった。従業員が大きいほど、なんらかの認定を受けている割合が高く、「1,000人以上」では、「くるみん認定を受けている」が37.5%、「企業の人材活用に関する国の認定を受けている」が24.3%となっている。

図表Ⅲ-19 多様な人材の活躍に関する認定の取得状況：複数回答（Q6）

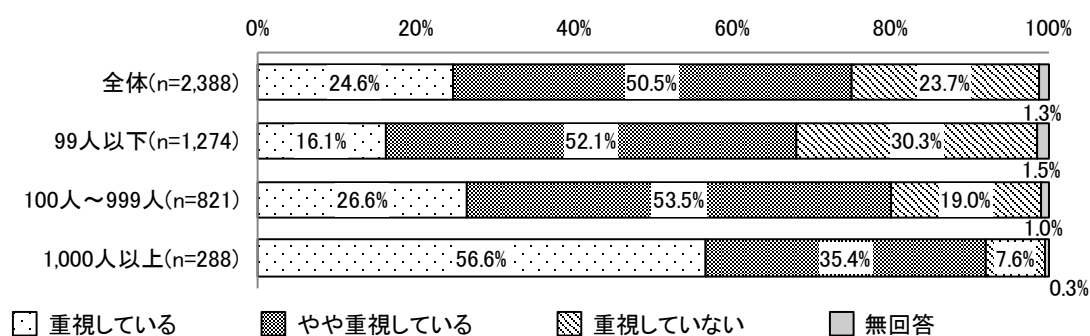


(2) 多様性の推進の重視度

① 属性の多様性の重視度

年齢、性別、国籍、障がいの有無等の属性の多様性の重視度をみると、「全体」では、「やや重視している」が50.5%、「重視している」が24.6%であった。「重視している」の割合は、「99人以下」では16.1%、「100人～999人」では26.6%、「1,000人以上」では56.6%であった。

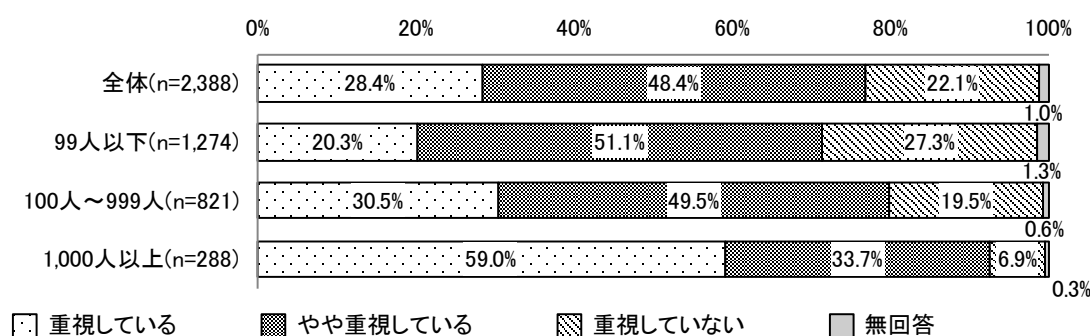
図表Ⅲ-20 属性の多様性の重視度：単数回答（Q7①）



② 働き方の多様性の重視度

時短勤務、フレックスタイム、リモートワーク、雇用形態等の働き方の多様性の重視度をみると、「全体」では、「やや重視している」が48.4%、「重視している」が28.4%であった。「重視している」の割合は、「99人以下」では20.3%、「100人～999人」では30.5%、「1,000人以上」では59.0%であった。

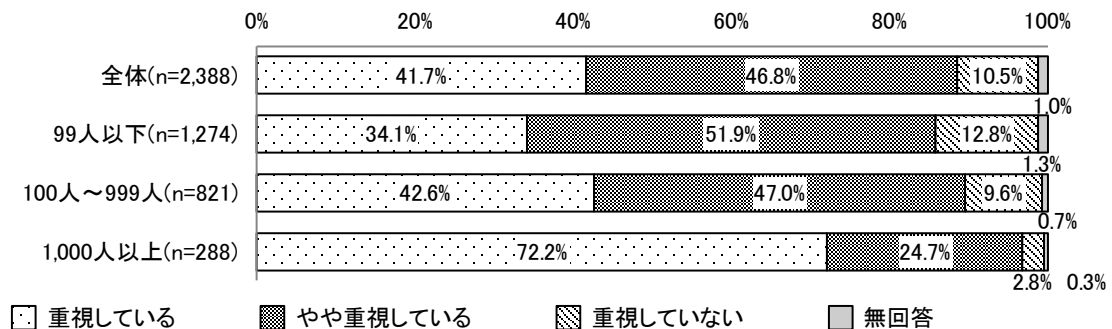
図表Ⅲ-21 働き方の多様性の重視度：単数回答（Q7②）



③ ライフスタイルの多様性の重視度

子育てや介護といったライフスタイルの多様性の重視度をみると、「全体」では、「やや重視している」が46.8%、「重視している」が41.7%であった。「重視している」の割合は、「99人以下」では34.1%、「100人～999人」では42.6%、「1,000人以上」では72.2%であった。

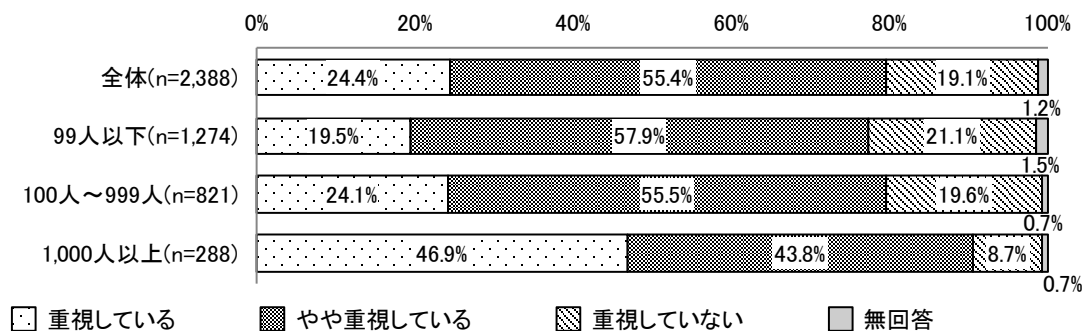
図表Ⅲ-22 ライフスタイルの多様性の重視度：単数回答（Q7③）



④ 個人の価値観や考え方の多様性の重視度

個人の価値観や考え方の多様性の重視度をみると、「全体」では、「やや重視している」が55.4%、「重視している」が24.4%であった。「重視している」の割合は、「99人以下」では19.5%、「100人～999人」では24.1%、「1,000人以上」では46.9%であった。

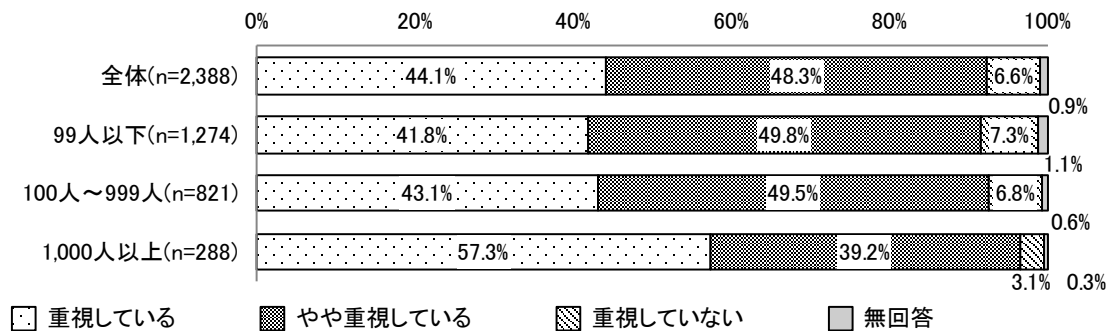
図表Ⅲ-23 個人の価値観や考え方の多様性の重視度：単数回答（Q7④）



⑤ 能力や経験、専門性の多様性の重視度

能力や経験、専門性の多様性の重視度をみると、「全体」では、「やや重視している」が48.3%、「重視している」が44.1%であった。「重視している」の割合は、「99人以下」では41.8%、「100人～999人」では43.1%、「1,000人以上」では57.3%であった。

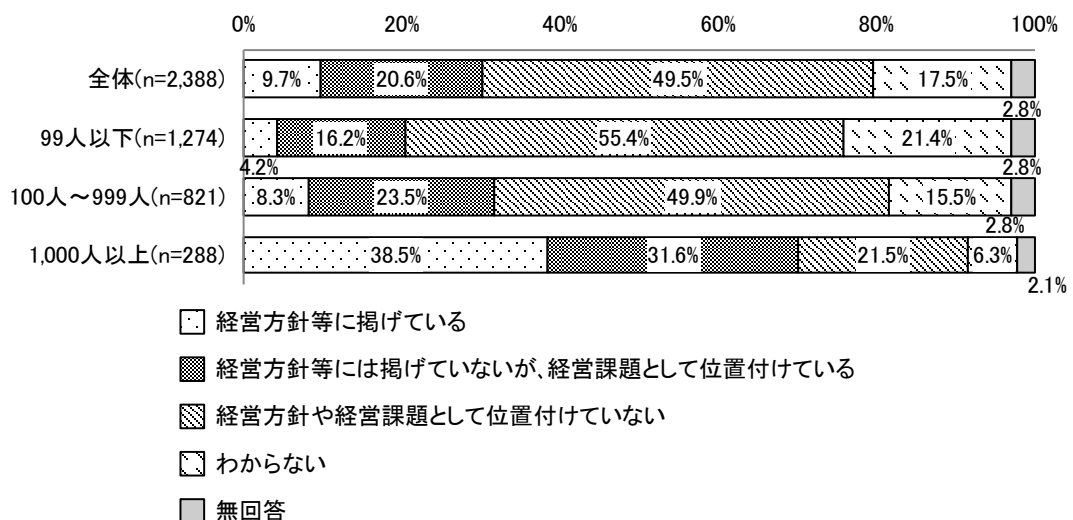
図表Ⅲ-24 能力や経験、専門性の多様性の重視度：単数回答（Q7⑤）



(3) 経営方針等への「多様な人材の活躍」の位置付けの有無

「全体」では、「経営方針や経営課題として位置付けていない」が49.5%、「経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置付けている」が20.6%であった。「99人以下」では、「経営方針や経営課題として位置付けていない」が55.4%、「わからない」が21.4%であった。「100人～999人」では、「経営方針や経営課題として位置付けていない」が49.9%、「経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置付けている」が23.5%であった。「1,000人以上」では、「経営方針等に掲げている」が38.5%、「経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置付けている」が31.6%であった。

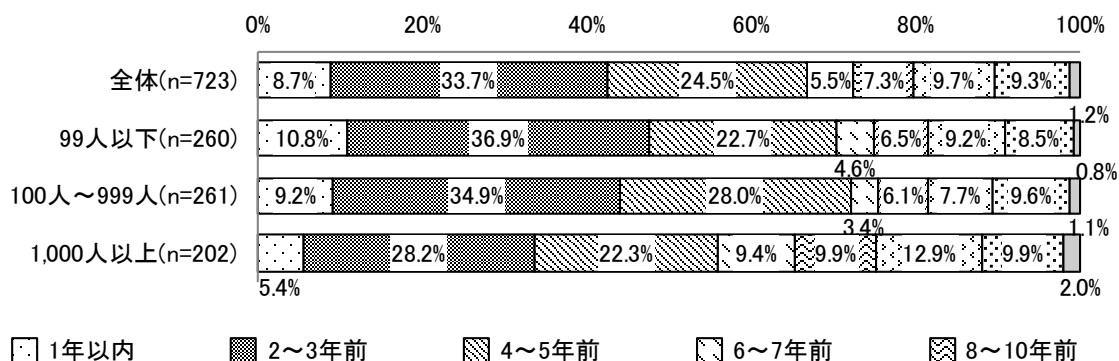
図表Ⅲ-25 経営方針等への「多様な人材の活躍」の位置づけの有無：単数回答（Q8-1）



(4) 経営方針等に「多様な人材の活躍」を位置付け始めた時期

「多様な人材の活躍」を経営方針等に位置付けている企業（Q8-1）について、位置付け始めた時期をみると、「全体」では、「2～3年前」が33.7%、「4～5年前」が24.5%であった。従業員規模が大きいほど、「1年前」および「2～3年前」を合わせた割合が低くなっており、4年以上前から多様な人材の活躍を位置付け始めた企業の割合が大きい傾向がうかがえる。（本調査の調査年は2019年である。）

図表Ⅲ-26 経営方針等に「多様な人材の活躍」を位置付け始めた時期：単数回答（Q8-2）

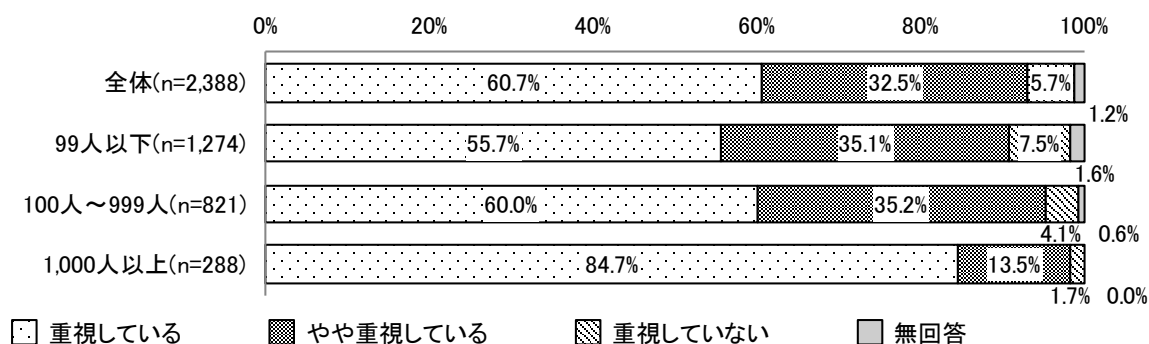


(5) 多様な人材の活躍の重視度

① 女性の活躍の重視度

「全体」では、「重視している」が60.7%、「やや重視している」が32.5%であった。「重視している」の割合は、「99人以下」では55.7%、「100人～999人」では60.0%、「1,000人以上」では84.7%であった。

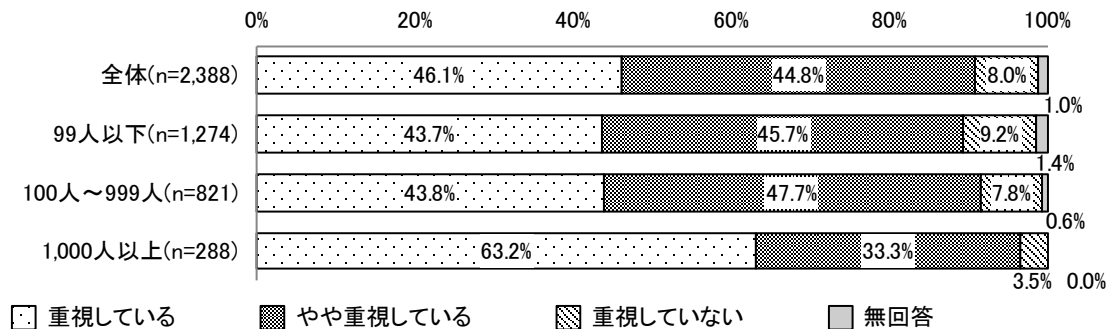
図表Ⅲ-27 女性の活躍の重視度：単数回答（Q9①）



② 高齢人材の活躍の重視度

「全体」では、「重視している」が46.1%、「やや重視している」が44.8%であった。「重視している」の割合は、「99人以下」では43.7%、「100人～999人」では43.8%、「1,000人以上」では「重視している」が63.2%であった。

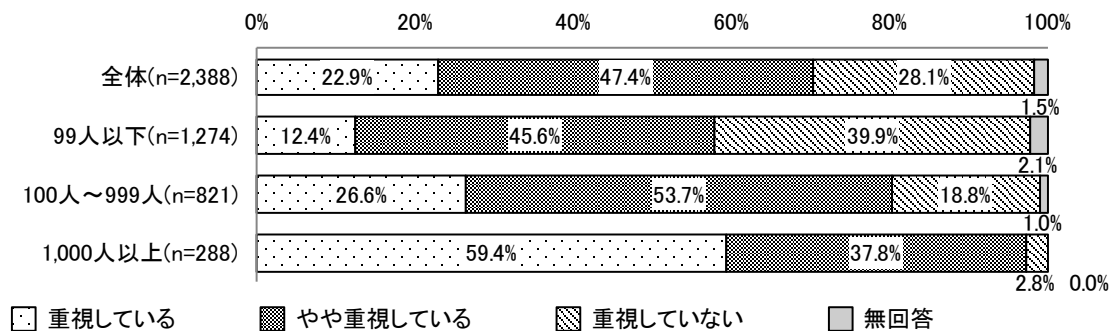
図表Ⅲ-28 高齢人材の活躍の重視度：単数回答（Q9②）



③ 障がい者の活躍の重視度

「全体」では、「やや重視している」が47.4%、「重視していない」が28.1%であった。「重視している」の割合は、「99人以下」では12.4%、「100人～999人」では26.6%、「1,000人以上」では59.4%であった。

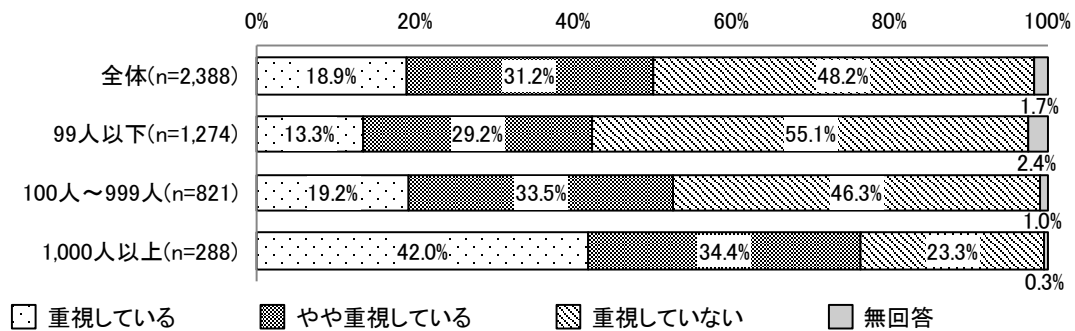
図表Ⅲ-29 障がい者の活躍の重視度：単数回答（Q9③）



④ 外国人材の活躍の重視度

「全体」では、「重視していない」が48.2%、「やや重視している」が31.2%であった。「重視している」の割合は、「99人以下」では13.3%、「100人～999人」では19.2%、「1,000人以上」では42.0%であった。

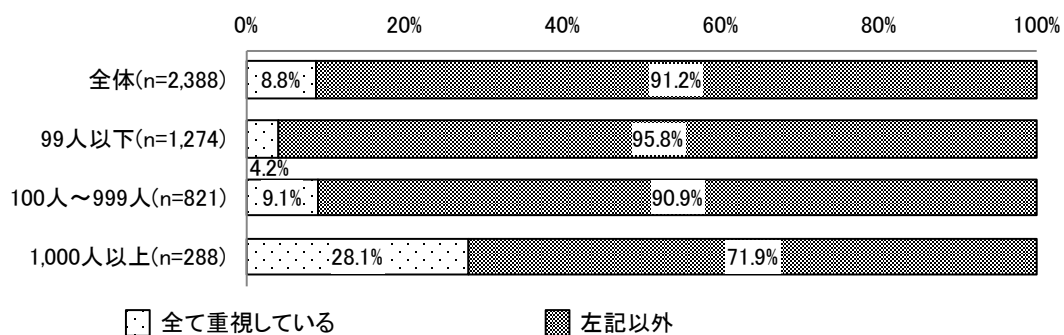
図表Ⅲ-30 外国人材の活躍の重視度：単数回答（Q9④）



⑤ 多様な人材の活躍に関する重視度

「女性」「高齢人材」「障がい者」「外国人材」のいずれについても、当該人材の活躍を「重視している」と回答した企業（Q9①～Q9④）の割合をみると、「全体」では、「全て重視している」が8.8%であった。「全て重視している」の割合は、「99人以下」では、4.2%、「100人～999人」では9.1%、「1,000人以上」では28.1%であった。

図表Ⅲ 31 多様な人材の活躍に関する重視度：単数回答（Q9）

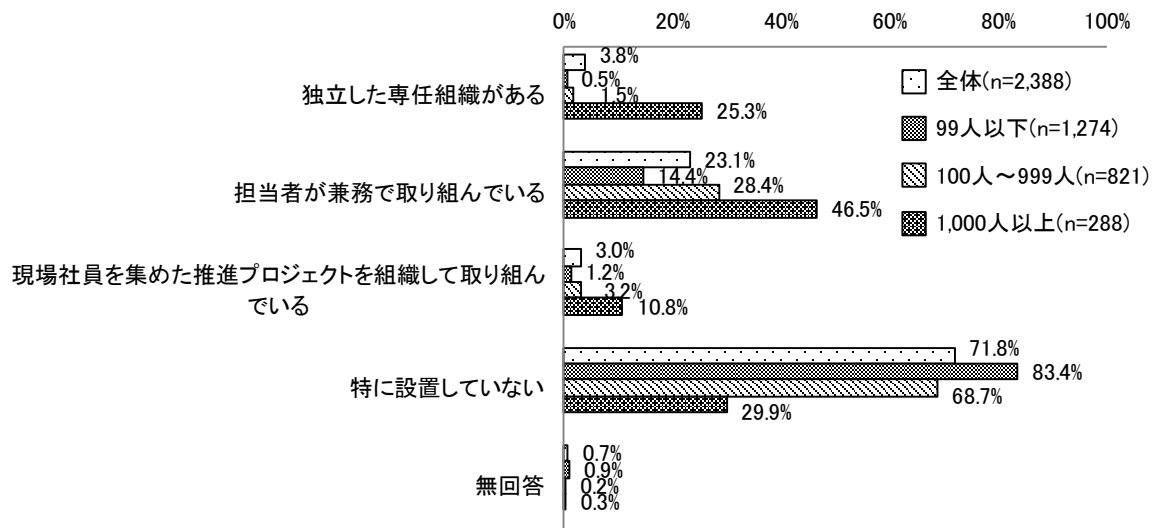


注) 「女性」「高齢人材」「障がい者」「外国人材」のいずれについても、当該人材の活躍を「重視している」と回答した場合を「全て重視している」と表示。

(6) 多様な人材の活躍推進に係る担当者や担当部署の状況

「全体」では、「特に設置していない」が71.8%、「担当者が兼務で取り組んでいる」が23.1%であった。従業員規模が大きいほど、担当者や担当部署がある割合が高く、「1,000人以上」では、「担当者が兼務で取り組んでいる」が46.5%、「独立した専任組織がある」が25.3%であった。

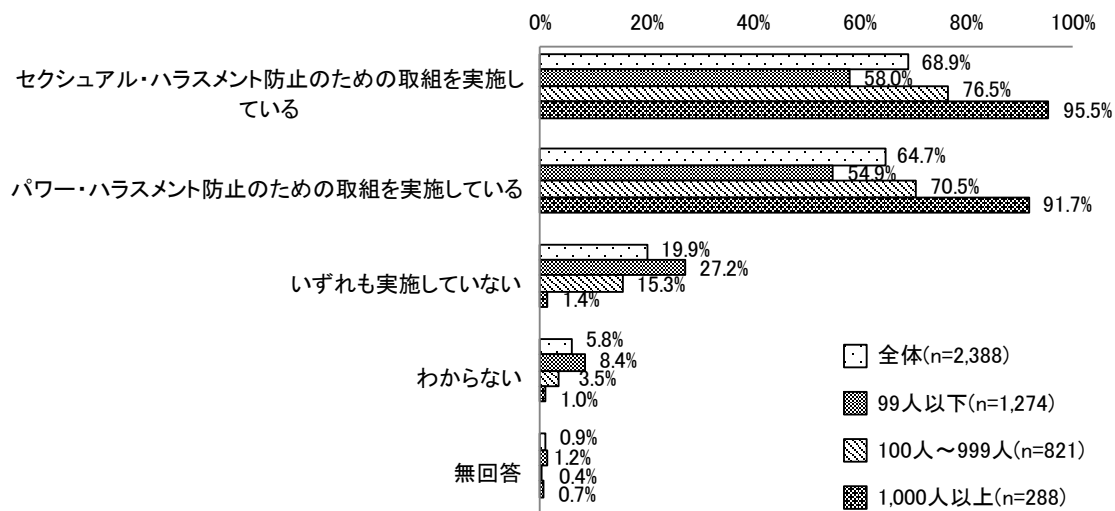
図表Ⅲ-32 多様な人材の活躍推進に係る担当者や担当部署の状況：複数回答（Q10）



(7) ハラスメントに関する取組状況

「全体」では、「セクシュアル・ハラスメント防止のための取組を実施している」が68.9%、「パワー・ハラスメント防止のための取組を実施している」が64.7%であった。企業規模別にみると、99人以下で「いずれも実施していない」の割合が比較的高く、27.2%となっている。従業員規模が大きいほど、何らかの取組を行っている割合が高い傾向がみられ、「1,000人以上」の企業では「セクシュアル・ハラスメント防止のための取組を実施している」が95.5%、「パワー・ハラスメント防止のための取組を実施している」が91.7%であった。

図表Ⅲ-33 ハラスメントに関する取組状況：複数回答（Q11）

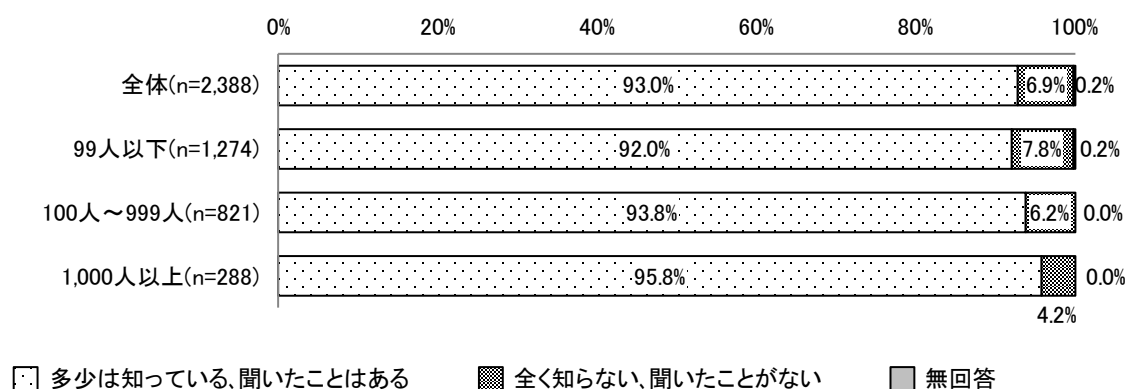


2.4 性的マイノリティに関する認識

(1) 性的マイノリティやいわゆる LGBT と呼ばれる人が社会にいることの認知

「同性愛者や両性愛者、トランスジェンダーなど、性的マイノリティやいわゆる LGBT と呼ばれる人が社会にいること」を知っているかどうかを聞いたところ、「全体」では、「多少は知っている、聞いたことはある」が 93.0%であった。「多少は知っている、聞いたことはある」の割合は、「99 人以下」では 92.0%、「100 人～999 人」では 93.8%、「1,000 人以上」では 95.8%であった。

図表Ⅲ-34 性的マイノリティやいわゆる LGBT と呼ばれる人が社会にいることの認知：単数回答 (Q12)



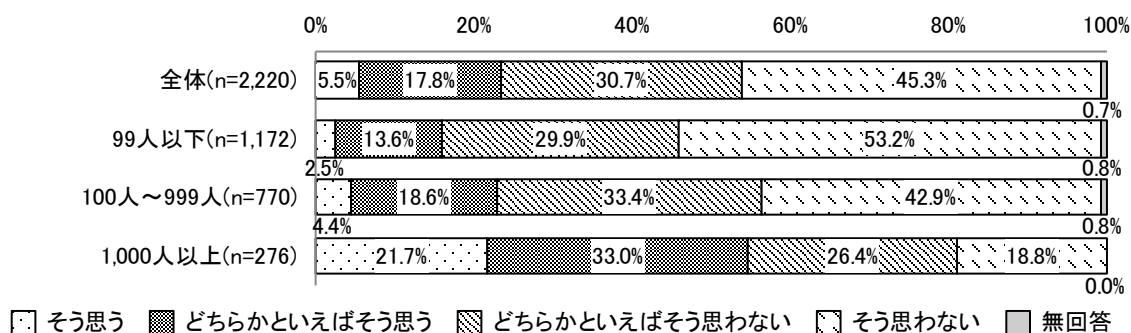
なお、本調査においては、Q12にて「多少は知っている、聞いたことはある」と回答した企業のみが Q13以降の設問へ進むこととし、Q12において「全く知らない、聞いたことがない」と回答した場合は、その時点で回答完了となる旨を案内している。また、Q12について無回答の企業については、以降の設問の集計対象から除外している。

(2) 自社をとりまく環境の変化

① 同業他社における性的指向・性自認に関する取組の状況

同業他社において性的マイノリティに関する取組を行う企業が増加しているかどうか聞いたところ、「全体」では、「そう思わない」が45.3%、「どちらかといえばそう思わない」が30.7%であった。「そう思う」の割合は、「99人以下」では2.5%、「100人～999人」では4.4%、「1,000人以上」では21.7%であった。

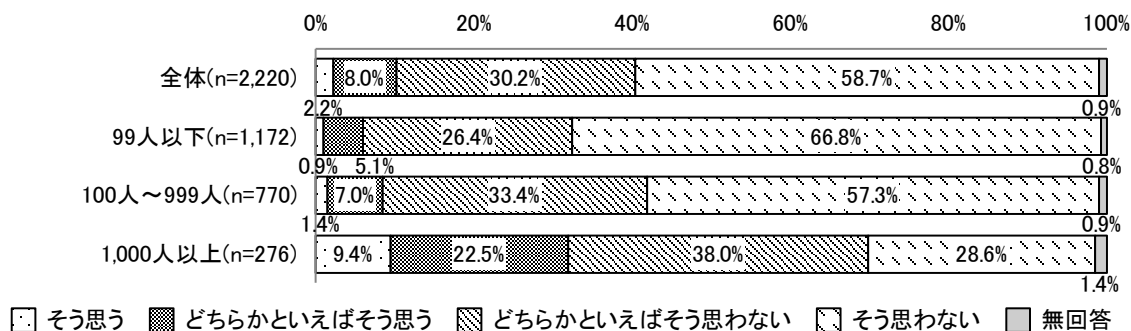
図表Ⅲ-35 同業他社において性的指向・性自認に関する取組を行う企業が増加しているか：単数回答（Q13①）



② 性的マイノリティについて関心を持つ求職者の状況

自社において、性的マイノリティについて関心を持つ求職者が増加しているかどうか聞いたところ、「全体」では、「そう思わない」が58.7%、「どちらかといえばそう思わない」が30.2%であった。「そう思う」の割合は、「99人以下」では0.9%、「100人～999人」では1.4%、「1,000人以上」では9.4%であった。

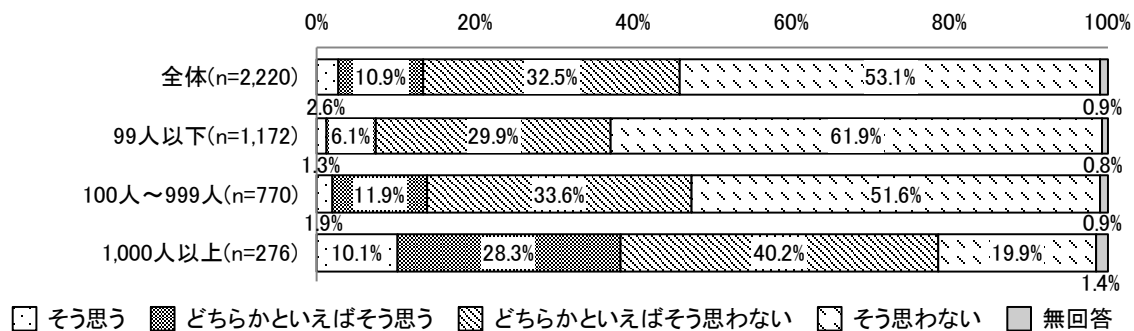
図表Ⅲ-36 性的マイノリティについて関心を持つ求職者が増加しているか：単数回答（Q13②）



③ 性的マイノリティについて関心を持つ社員の状況

自社において、性的マイノリティについて関心を持つ社員が増加しているかどうか聞いたところ、「全体」では、「そう思わない」が53.1%、「どちらかといえばそう思わない」が32.5%であった。「そう思う」の割合は、「99人以下」では1.3%、「100人～999人」では1.9%、「1,000人以上」では10.1%であった。

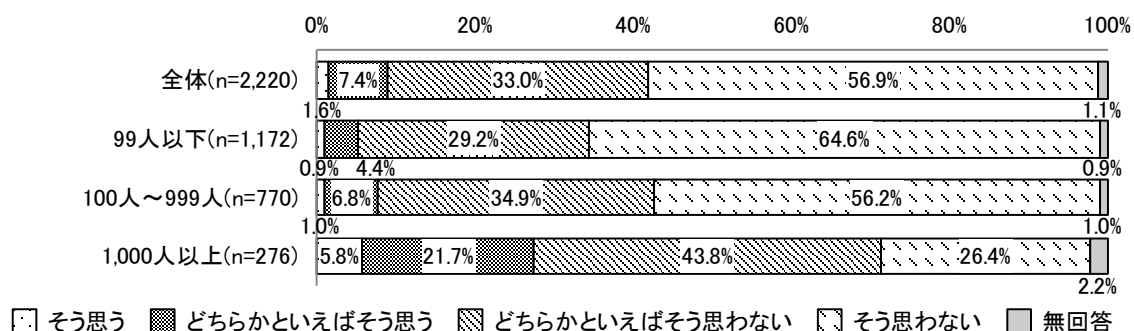
図表Ⅲ-37 性的マイノリティについて関心を持つ社員が増加しているか：単数回答（Q13③）



④ 性的マイノリティについて関心を持つ顧客や取引先の状況

自社において、性的マイノリティについて関心を持つ顧客や取引先が増加しているかどうか聞いたところ、「全体」では、「そう思わない」が56.9%、「どちらかといえばそう思わない」が33.0%であった。「そう思う」の割合は、「99人以下」では0.9%、「100人～999人」では1.0%、「1,000人以上」では5.8%であった。

図表Ⅲ-38 性的マイノリティについて関心を持つ顧客や取引先が増加しているか：単数回答（Q13④）

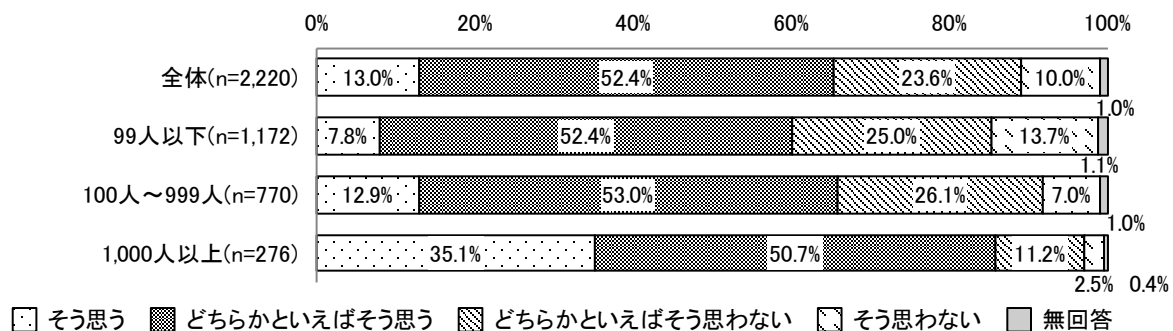


(3) 性的マイノリティを取り巻く社会環境への自社としての関わり方

① 性的マイノリティをとりまく社会課題の解決への貢献

企業として、性的マイノリティをとりまく社会課題の解決に貢献すべきと思うかどうか聞いたところ、「全体」では、「どちらかといえばそう思う」が52.4%、「どちらかといえばそう思わない」が23.6%であった。「そう思う」の割合は、「99人以下」では7.8%、「100人～999人」では12.9%、「1,000人以上」では35.1%であった。

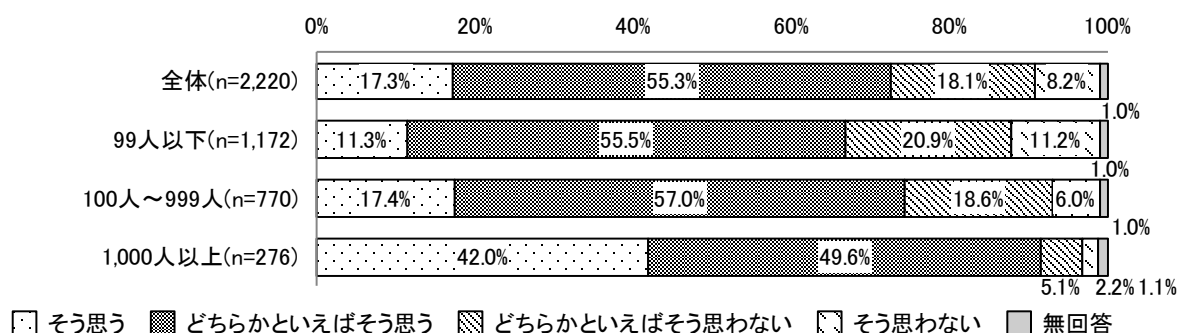
図表Ⅲ-39 企業として、性的マイノリティをとりまく社会課題の解決に貢献すべきだと思うか：単数回答 (Q14①)



② 性的マイノリティが働きやすい職場環境の整備

社内において、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきと思うかどうか聞いたところ、「全体」では、「どちらかといえばそう思う」が55.3%、「どちらかといえばそう思わない」が18.1%であった。「そう思う」の割合は、「99人以下」では11.3%、「100人～999人」では17.4%、「1,000人以上」では42.0%であった。

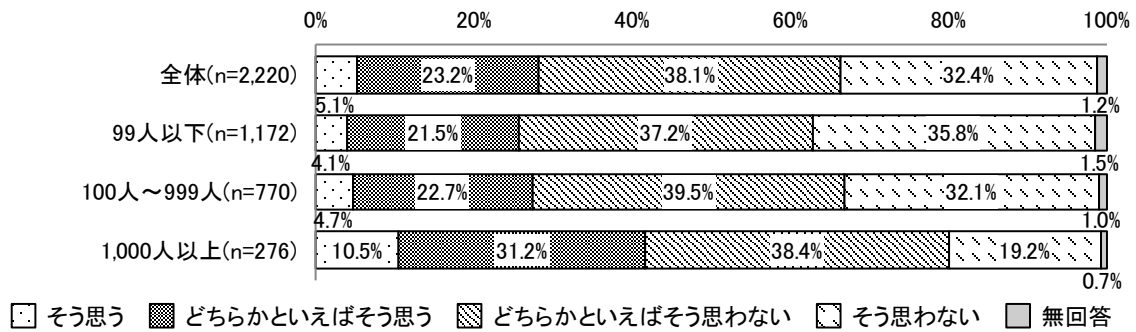
図表Ⅲ-40 社内において、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきだと思うか：単数回答 (Q14②)



③ ビジネスチャンスとしての活用

性的マイノリティをとりまく社会環境について、ビジネスチャンスとして活用すべきと思うかどうか聞いたところ、「全体」では、「どちらかといえばそう思わない」が38.1%、「そう思わない」が32.4%であった。「そう思う」の割合は、「99人以下」では4.1%、「100人～999人」では4.7%、「1,000人以上」では10.5%であった。

図表Ⅲ-41 ビジネスチャンスとして活用すべきだと思うか：単数回答（Q14③）



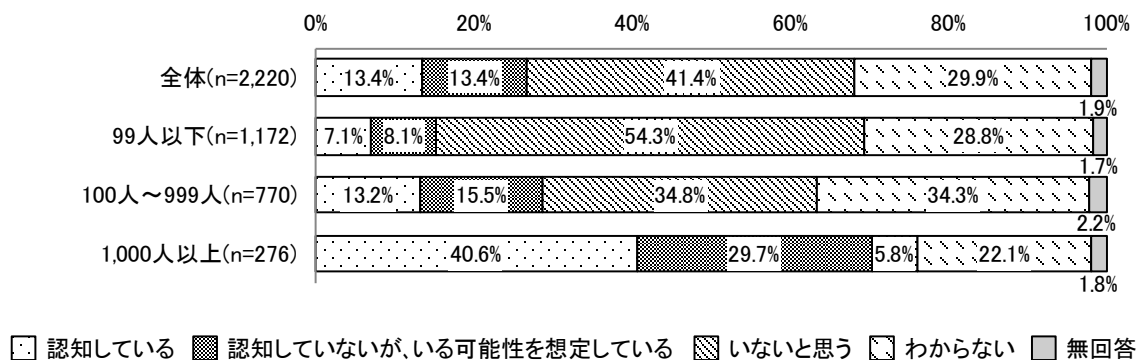
2.5 性的マイノリティに関する社内の状況

(1) 社内に性的マイノリティ当事者がいることの認知

「全体」では、「いないと思う」が41.4%、「わからない」が29.9%であった。

当事者がいることを「認知している」という割合は、「99人以下」では7.1%、「100人～999人」では13.2%、「1,000人以上」では40.6%であった。「認知していないが、いる可能性を想定している」という割合も、従業員規模が大きいほど高い傾向がうかがえる。

図表Ⅲ-42 社内に性的マイノリティ当事者がいることの認知：単数回答（Q15）

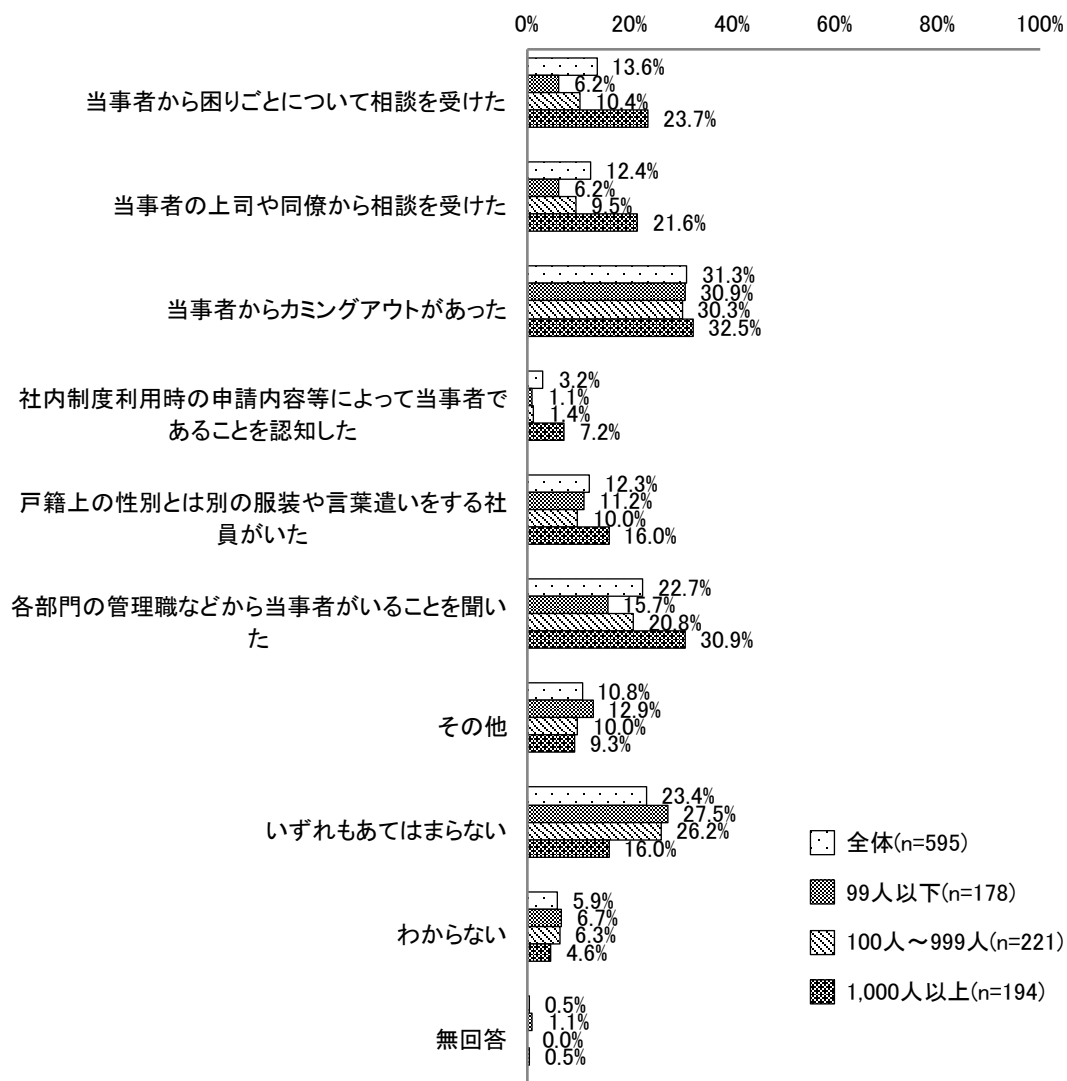


(2) 性的マイノリティ当事者の存在を認知するようになったきっかけ

社内に性的マイノリティ当事者がいる（いた）ことを「認知している」または「認知していないが、いる可能性を想定している」企業（Q15）について、認知するようになったきっかけをみると、「全体」では、「当事者からカミングアウトがあった」が31.3%、「いずれもあてはまらない」が23.4%であった。

従業員規模別にみると、「99人以下」では、「当事者からカミングアウトがあった」が30.9%、「いずれもあてはまらない」が27.5%であった。「100人～999人」では、「当事者からカミングアウトがあった」が30.3%、「いずれもあてはまらない」が26.2%であった。「1,000人以上」では、「当事者からカミングアウトがあった」が32.5%、「各部門の管理職などから当事者がいることを聞いた」が30.9%であった。

図表Ⅲ-43 性的マイノリティ当事者の存在を認知するようになったきっかけ：複数回答（Q16）

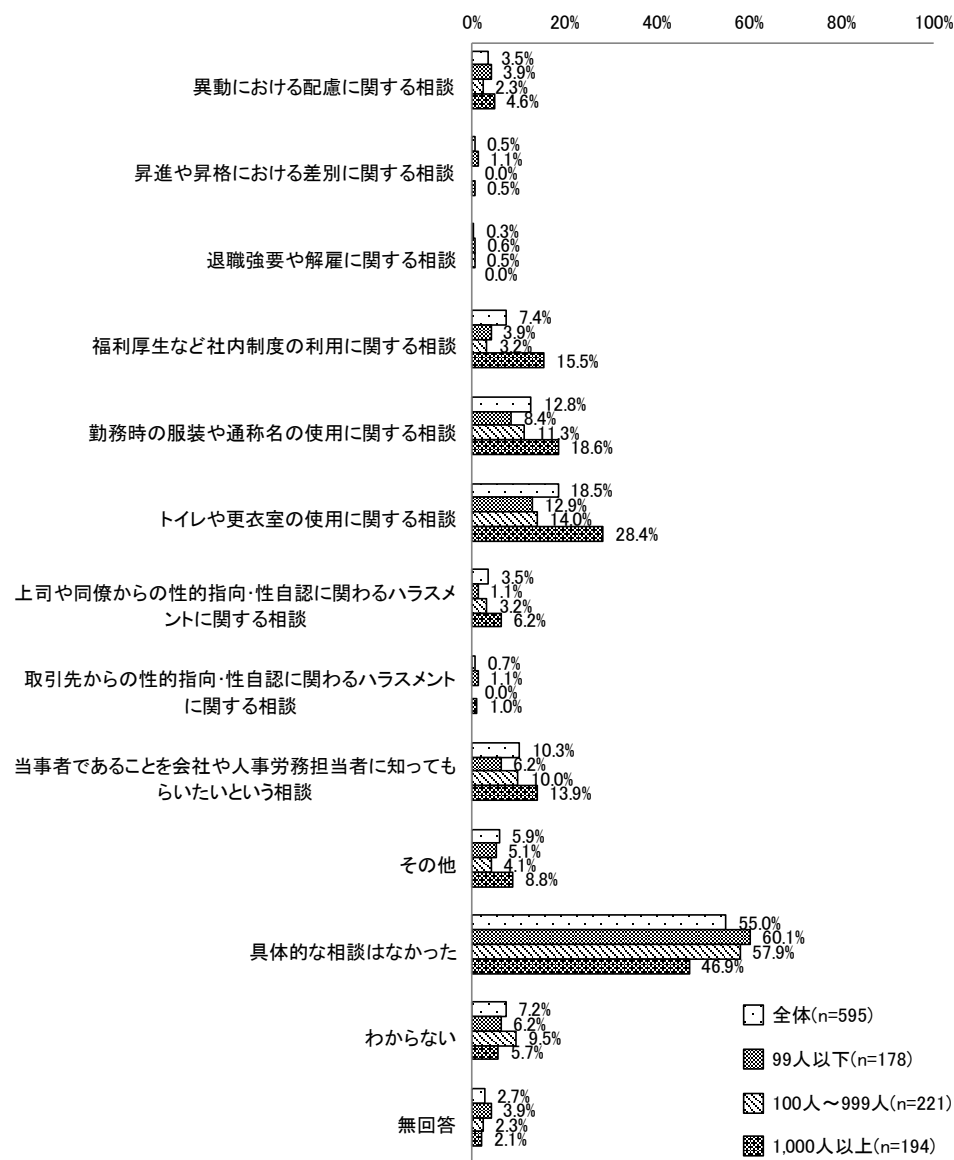


(3) 性的マイノリティ当事者または当事者の上司や同僚から受けた相談

社内に性的マイノリティ当事者がいる（いた）ことを「認知している」、「認知していないが、いる可能性を想定している」企業（Q15）について、性的マイノリティ当事者または当事者の上司や同僚から受けた相談の内容についてみると、「全体」では、「具体的な相談はなかった」が55.0%、「トイレや更衣室の使用に関する相談」が18.5%であった。

従業員規模別にみると、「99人以下」では、「具体的な相談はなかった」が60.1%、「トイレや更衣室の使用に関する相談」が12.9%であった。「100人～999人」では、「具体的な相談はなかった」が57.9%、「トイレや更衣室の使用に関する相談」が14.0%であった。「1,000人以上」では、「具体的な相談はなかった」が46.9%、「トイレや更衣室の使用に関する相談」が28.4%であった。

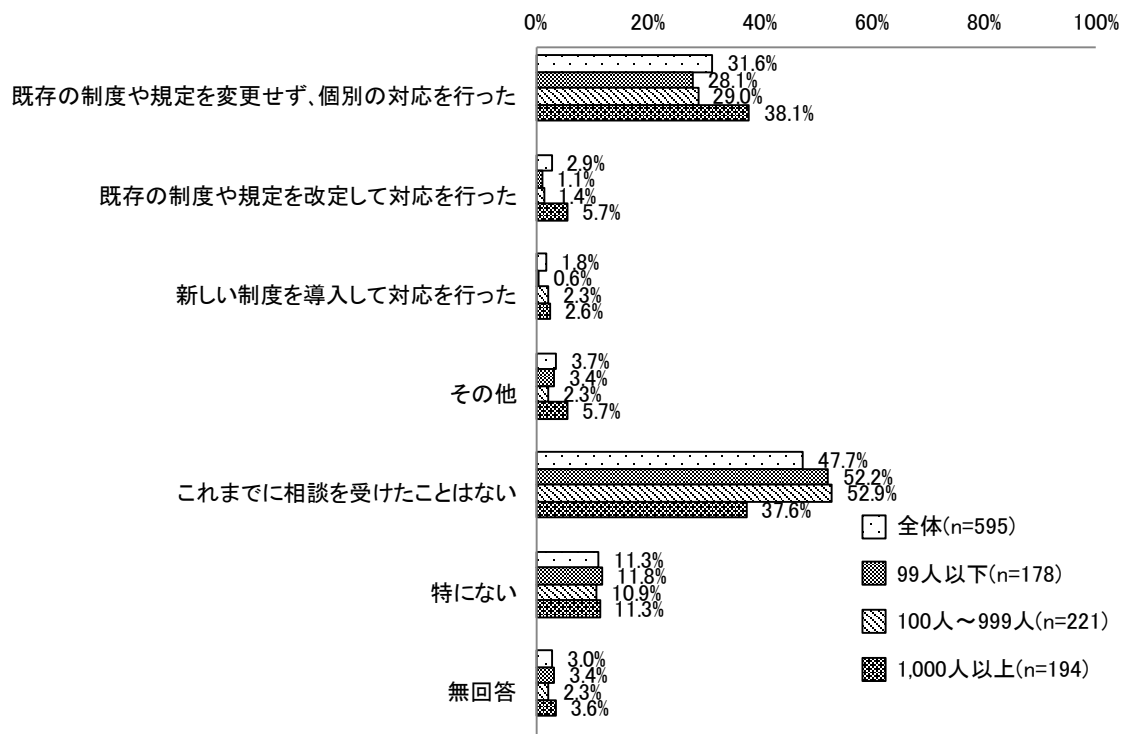
図表Ⅲ-44 性的マイノリティ当事者または当事者の上司や同僚から受けた相談：複数回答
(Q17)



(4) 性的マイノリティ当事者または上司や同僚からの相談に対する対応

社内に性的マイノリティ当事者がいる（いた）ことを「認知している」、「認知していないが、いる可能性を想定している」企業（Q15）について、当事者または上司や同僚からの相談に対する対応をみると、「全体」では、「これまでに相談を受けたことはない」が47.7%、「既存の制度や規定を変更せず、個別の対応を行った」が31.6%であった。

図表Ⅲ-45 性的マイノリティ当事者または上司や同僚からの相談に対する対応
：複数回答（Q18）



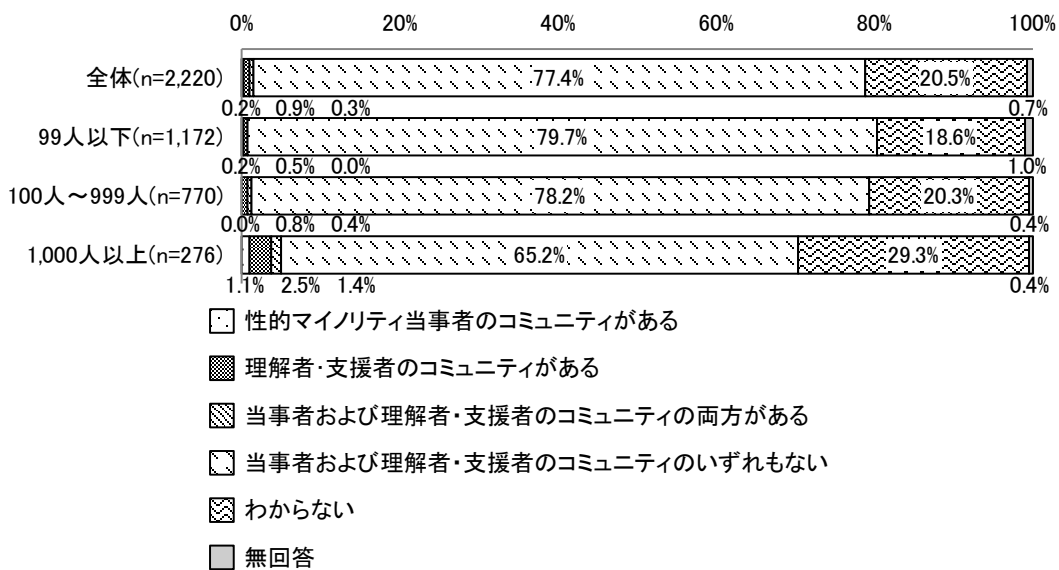
Q18 の回答が「その他」の場合の自由回答の内容

- 直接当事者に確認した。
- 人事異動を行った。
- 対策を取ろうと検討していた矢先に、本人自身何かを察知されたのか自ら退職を表明された。
- 内規として情報取扱のガイドラインを設けた。
- トイレや更衣室の整備を進めた。
- 相談以前に、性的マイノリティにかかわる制度を導入済みだった。必要に応じて個別対応も実施した。

(5) 性的マイノリティ当事者や理解者・支援者のコミュニティの有無

「全体」では、「当事者および理解者・支援者のコミュニティのいずれもない」が77.4%、「わからない」が20.5%であった。「99人以下」では、「当事者および理解者・支援者のコミュニティのいずれもない」が79.7%、「わからない」が18.6%であった。「100人～999人」では、「当事者および理解者・支援者のコミュニティのいずれもない」が78.2%、「わからない」が20.3%であった。「1,000人以上」では、「当事者および理解者・支援者のコミュニティのいずれもない」が65.2%、「わからない」が29.3%であった。

図表Ⅲ-46 性的マイノリティ当事者や理解者・支援者のコミュニティの有無：単数回答（Q19）

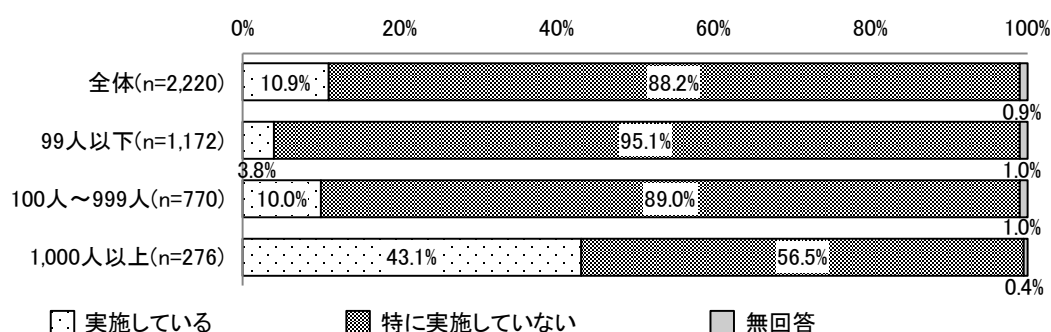


2.6 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組

(1) (従業員規模別) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無

性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の有無をみると、「全体」では、「実施している」が10.9%であった。従業員規模別にみると、「実施している」の割合は、「99人以下」では3.8%、「100人～999人」では10.0%、「1,000人以上」では43.1%であった。

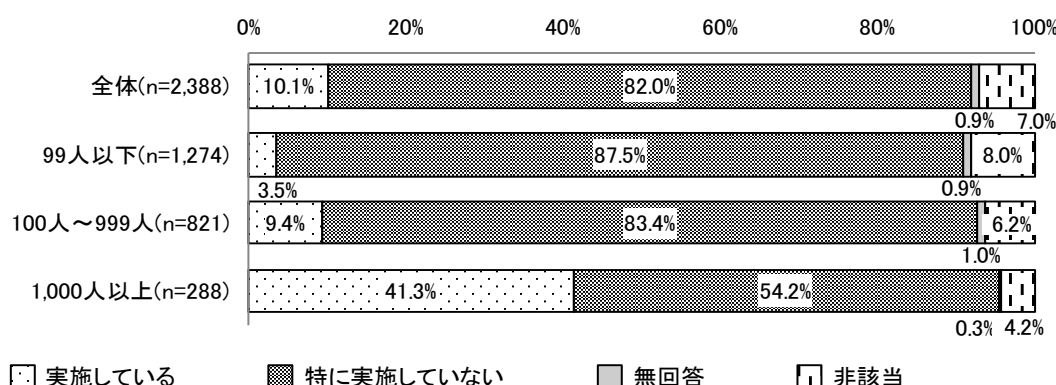
図表Ⅲ-47 (従業員規模別) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無：Q20から作成



注) Q20は、実施している取組を複数回答にて選ぶ設問であるが、本集計においては、1つ以上取組を実施している企業を「実施している」、いずれの取組も実施していない企業を「特に実施していない」と分類した。以下同様。

なお、Q12への回答の結果、Q13以降の設問が非該当となった企業を含めて、本調査で有効回答となった企業全体(n=2,388)における、性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の有無をみると、「全体」では、「実施している」が10.1%であった。「実施している」の割合は、「99人以下」では3.5%、「100人～999人」では9.4%、「1,000人以上」では41.3%であった。

図表Ⅲ-48 (参考) 有効回答数全体における性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無：Q20から作成

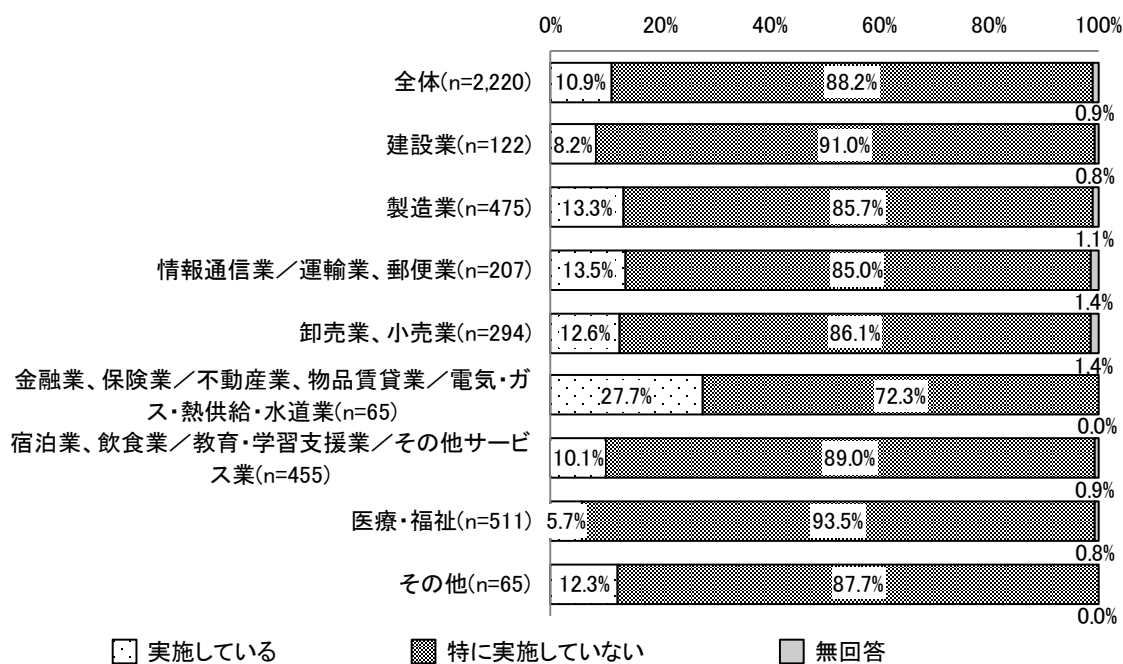


注) グラフ内、「非該当」は、Q12への回答内容によってQ13以降の設問が非該当になった企業およびQ12に無回答であった企業を指す。

(2) (業種別) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無

業種8区分別に性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の有無をみると、「金融業、保険業／不動産業、物品賃貸業／電気・ガス・熱供給・水道業」が27.7%と実施割合が高い。次いで、「情報通信業／運輸業、郵便業」が13.5%、「製造業」は13.3%であった。

図表Ⅲ 49 (業種別) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無：単数回答 (Q2×Q20)



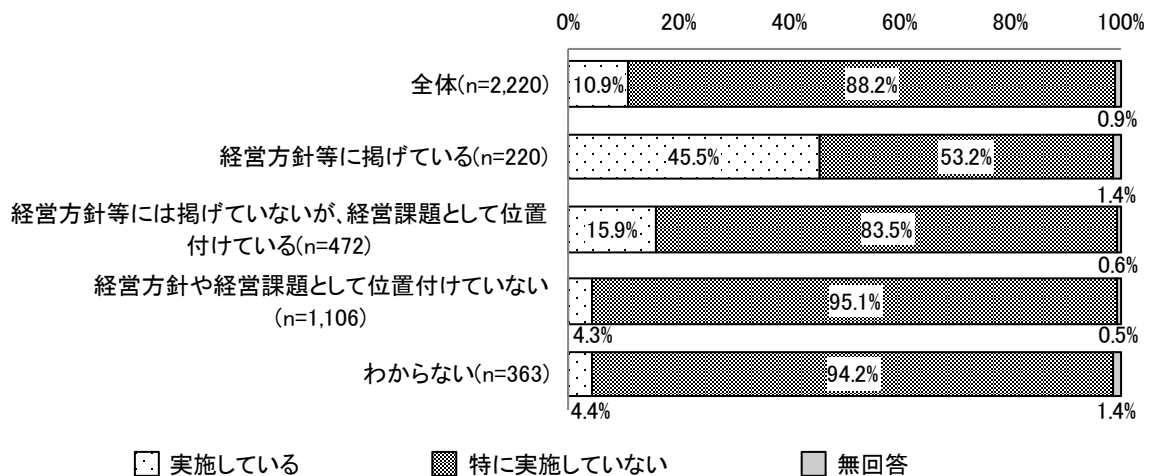
(3) (経営方針等への「多様な人材の活躍」の位置付けの有無別) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無

経営方針等への「多様な人材の活躍」の位置づけの有無別に、性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無をみると、「実施している」の割合は、「経営方針等に掲げている」企業で45.5%、「経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置付けている」企業では15.9%、「経営方針や経営課題として位置付けていない」企業では4.3%であった。

また従業員規模ごとにもみると、全ての従業員規模において、「多様な人材の活躍」を経営方針等に位置付けている企業では取組を実施している割合が高い傾向がうかがえる。

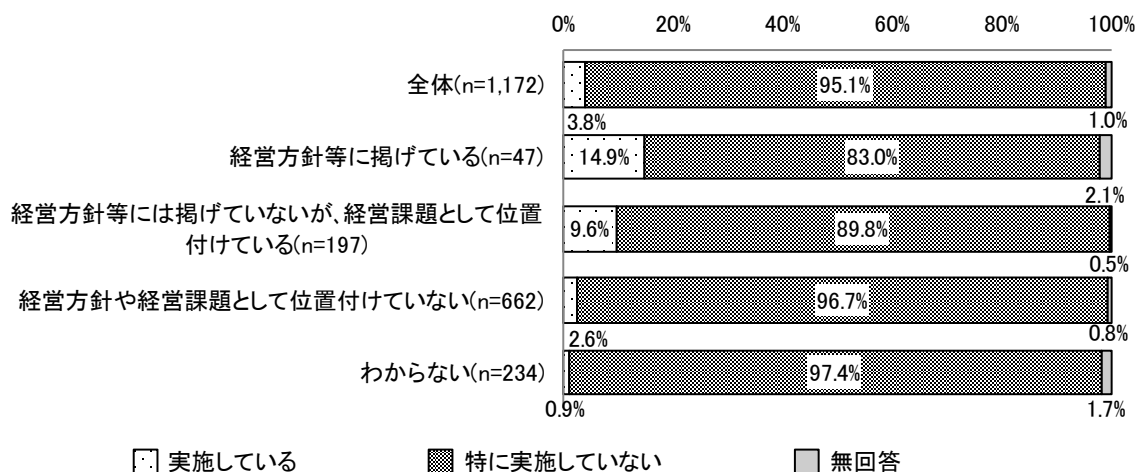
<従業員規模：全体>

図表Ⅲ-50 (経営方針等への「多様な人材の活躍」の位置付けの有無別) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無 (Q8-1×Q20)



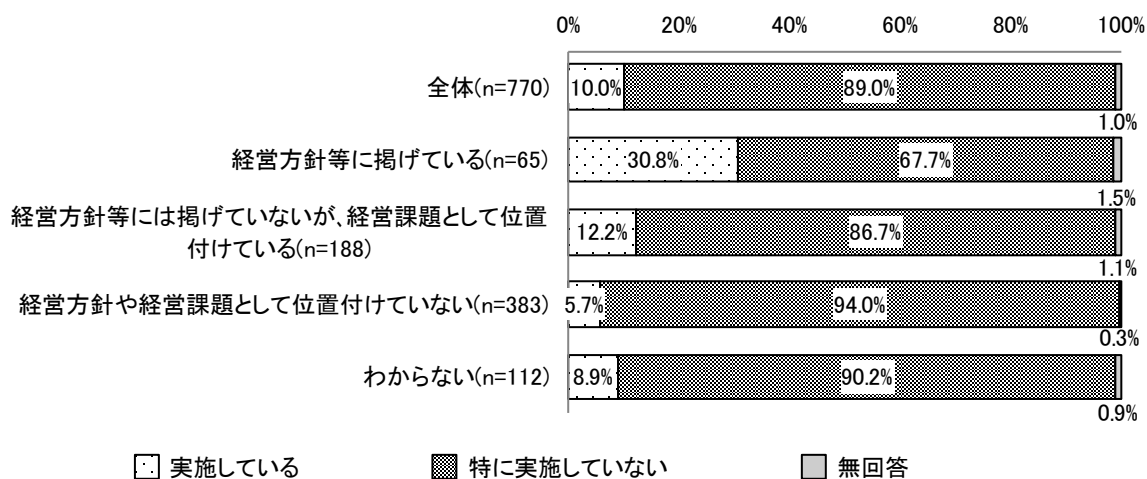
<従業員規模：99人以下>

図表Ⅲ-51 【99人以下】(経営方針等への「多様な人材の活躍」の位置付けの有無別) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無 (Q8-1×Q20)



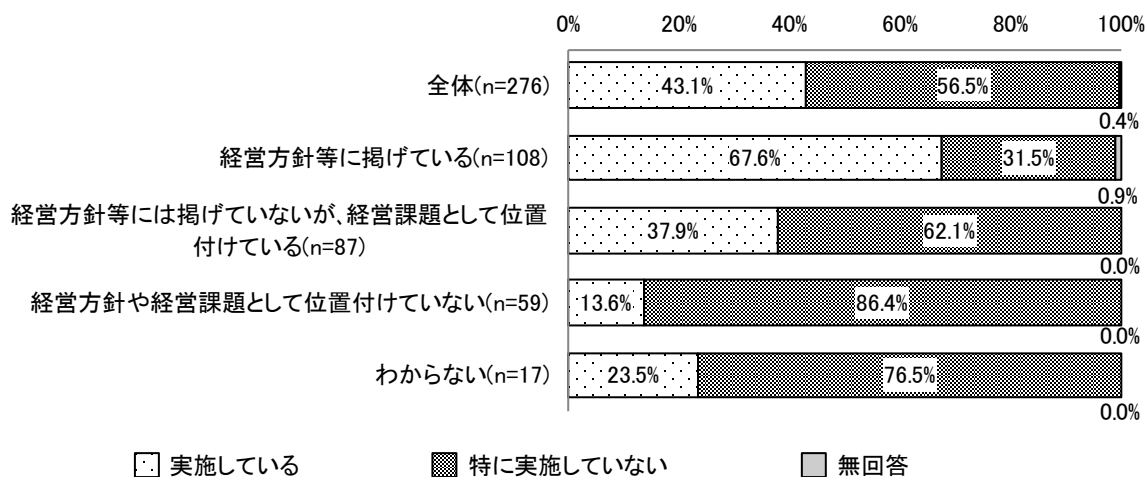
<従業員規模：100～999人>

図表Ⅲ-52 【100人～999人】（経営方針等への「多様な人材の活躍」の位置付けの有無別）性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無（Q8-1×Q20）



<従業員規模：1,000人以上>

図表Ⅲ-53 【1,000人以上】（経営方針等への「多様な人材の活躍」の位置付けの有無別）性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無（Q8-1×Q20）



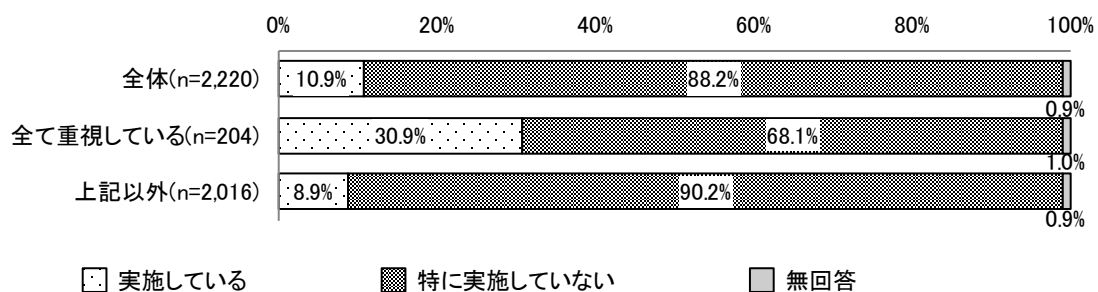
(4) (多様な人材の活躍の重視度別) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無

「女性」「高齢人材」「障がい者」「外国人材」のいずれの人材についても、当該人材の活躍を「重視している」と回答した企業 (Q9) とそれ以外の企業について、性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無をみると、「全て重視している」企業では、「実施している」が30.9%、「上記以外」では、「実施している」が8.9%であった。

また従業員規模別にみると、いずれの従業員規模においても「全て重視している」企業の方が取組の実施割合が高い。

<従業員規模：全体>

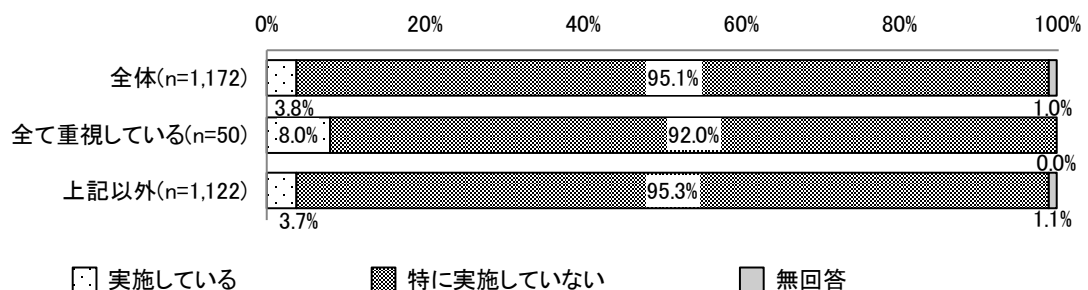
図表Ⅲ-54 (多様な人材の活躍の重視度別) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無：単数回答 (Q9×Q20)



注) 「女性」「高齢人材」「障がい者」「外国人材」のいずれについても、当該人材の活躍を「重視している」と回答した場合は「全て重視している」と表示。以下同様。

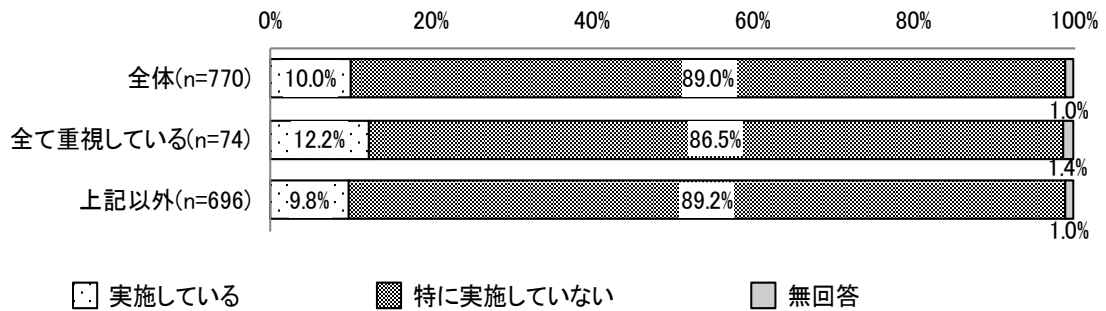
<従業員規模：99人以下>

図表Ⅲ-55 【99人以下】(多様な人材の活躍の重視度別) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無：単数回答 (Q9×Q20)



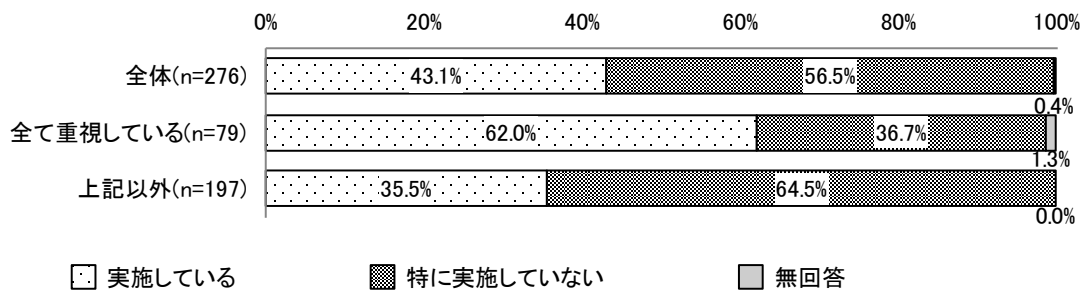
<従業員規模：100人～999人>

図表Ⅲ-56 【100人～999人】（多様な人材の活躍の重視度別）性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無：単数回答（Q9×Q20）



<従業員規模：1,000人以上>

図表Ⅲ-57 【1,000人以上】（多様な人材の活躍の重視度別）性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無：単数回答（Q9×Q20）



(5) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の内容

Q20 において性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組を1つ以上実施している企業 (n=242) について、その取組の内容をみると、「全体」では、「社員に向けた研修や勉強会等の開催」が41.3%、「社内に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある」が38.8%であった。

従業員規模別にみると、「99人以下」では、「採用担当者への教育や研修」が37.8%、「性的指向・性自認にかかわるハラスメントに関する社内規定の策定」「配置、昇進、昇格に関する公正な評価の徹底」「トランスジェンダーへの配慮を意図した誰でも利用できるトイレの設置」が26.7%であった。「100人～999人」では、「社員に向けた研修や勉強会等の開催」が35.1%、「社内に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある」が29.9%であった。「1,000人以上」では、「社内に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある」「社員に向けた研修や勉強会等の開催」が52.9%、「経営層や管理職に向けた研修や勉強会の開催」が42.9%であった。

図表Ⅲ-58 【取組を1つ以上実施している企業】性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の内容：複数回答 (Q20)

実施している取組		全体 (n=242)	99人以下 (n=45)	100人 ～999人 (n=77)	1,000人以上 (n=119)
方針 体制	性的指向・性自認に関する倫理規定や行動規範の策定	24.4%	11.1%	15.6%	35.3%
	性的指向・性自認にかかわるハラスメントに関する社内規定の策定	31.8%	26.7%	18.2%	42.0%
	性的マイノリティに対する施策の担当者・担当部署がある	26.4%	11.1%	14.3%	40.3%
	社内アンケートなどによる実態把握	8.3%	0.0%	9.1%	10.9%
相談 対応	社内に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある	38.8%	17.8%	29.9%	52.9%
	社外に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある	25.6%	22.2%	20.8%	30.3%
	性的マイノリティに関する相談対応ガイドラインの策定	4.5%	0.0%	0.0%	9.2%
理解 促進	経営層や管理職に向けた研修や勉強会の開催	30.6%	20.0%	18.2%	42.9%
	人事労務担当者に向けた研修や勉強会の開催	28.9%	17.8%	16.9%	41.2%
	社員に向けた研修や勉強会等の開催	41.3%	22.2%	35.1%	52.9%
	ポスター・リーフレット等の配布や掲示	14.5%	20.0%	6.5%	17.6%
採用・ 人事 管理	性的マイノリティに関する採用に係る配慮方針の策定	9.5%	4.4%	7.8%	12.6%
	採用担当者への教育や研修	33.5%	37.8%	26.0%	37.0%
	性的マイノリティ向けの採用説明会の開催や採用セミナーへの参加	7.0%	4.4%	7.8%	7.6%
	配置における配慮	7.9%	6.7%	6.5%	9.2%
トランス ジェン ダー への 対応	配置、昇進、昇格に関する公正な評価の徹底	26.4%	26.7%	26.0%	26.1%
	性表現に関する倫理規定や行動規範の策定	7.0%	2.2%	3.9%	10.9%
	採用時の応募書類における性別欄への配慮	18.6%	11.1%	11.7%	25.2%
	社内書類における性別欄への配慮	7.9%	11.1%	5.2%	8.4%
	制服や服装規定におけるトランスジェンダーへの配慮	17.4%	17.8%	10.4%	21.0%
	トランスジェンダーへの配慮を意図した通称名の使用を認める	11.6%	6.7%	6.5%	16.8%
	トランスジェンダーへの配慮を意図した誰でも利用できるトイレの設置	24.8%	26.7%	15.6%	30.3%
	自認する性別のトイレの利用を認める	13.6%	8.9%	6.5%	20.2%
	トランスジェンダーへの配慮を意図した更衣室の環境整備	7.0%	6.7%	6.5%	7.6%
	健康診断時のトランスジェンダー当事者への配慮	15.3%	13.3%	3.9%	23.5%
福利 厚生	性別移行のための治療や手術に関する休暇制度	2.1%	2.2%	0.0%	3.4%
	柔軟な労働時間を可能にする制度や傷病休暇制度等を、性別移行のための治療や手術に利用できることを明示している	2.5%	0.0%	0.0%	5.0%
	慶弔休暇の同性パートナーへの適用	16.1%	8.9%	11.7%	21.8%
	家族手当の同性パートナーへの適用	8.7%	2.2%	5.2%	13.4%
ネット ワーク 支援	社内の当事者コミュニティを支援する取組	4.1%	4.4%	3.9%	4.2%
	社内の理解者・支援者を増やす取組	14.9%	8.9%	6.5%	22.7%
	社外の性的マイノリティに関する活動やイベントへの協賛・出展	7.9%	0.0%	3.9%	13.4%
	無回答	8.7%	13.3%	7.8%	7.6%

注)「ネットワーク支援」は、調査票では「コミュニティ支援」と記載。

なお、Q12 への回答の結果、Q13 以降の設問が非該当となった企業、および、性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組をいずれも実施していない企業を含めた、本調査で有効回答となった企業全体（n=2,388）における取組の実施状況は以下の通りであった。

図表Ⅲ-59 （参考）有効回答数全体における性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施状況：Q20 から作成

実施している取組	全体 (n=2,388)	99人以下 (n=1,274)	100人 ~999人 (n=821)	1,000人以上 (n=288)
特に実施していない	82.0%	87.5%	83.4%	54.2%
方針・体制				
性的指向・性自認に関する倫理規定や行動規範の策定	2.5%	0.4%	1.5%	14.6%
性的指向・性自認にかかわるハラスメントに関する社内規定の策定	3.2%	0.9%	1.7%	17.4%
性的マイノリティに対する施策の担当者・担当部署がある	2.7%	0.4%	1.3%	16.7%
社内アンケートなどによる実態把握	0.8%	0.0%	0.9%	4.5%
相談・対応				
社内に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある	3.9%	0.6%	2.8%	21.9%
社外に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある	2.6%	0.8%	1.9%	12.5%
性的マイノリティに関する相談対応ガイドラインの策定	0.5%	0.0%	0.0%	3.8%
理解・促進				
経営層や管理職に向けた研修や勉強会の開催	3.1%	0.7%	1.7%	17.7%
人事労務担当者に向けた研修や勉強会の開催	2.9%	0.6%	1.6%	17.0%
社員に向けた研修や勉強会等の開催	4.2%	0.8%	3.3%	21.9%
ポスター・リーフレット等の配布や掲示	1.5%	0.7%	0.6%	7.3%
採用・人事管理				
性的マイノリティに関する採用に係る配慮方針の策定	1.0%	0.2%	0.7%	5.2%
採用担当者への教育や研修	3.4%	1.3%	2.4%	15.3%
性的マイノリティ向けの採用説明会の開催や採用セミナーへの参加	0.7%	0.2%	0.7%	3.1%
配置における配慮	0.8%	0.2%	0.6%	3.8%
配置、昇進、昇格に関する公正な評価の徹底	2.7%	0.9%	2.4%	10.8%
トランスジェンダーへの対応				
性表現に関する倫理規定や行動規範の策定	0.7%	0.1%	0.4%	4.5%
採用時の応募書類における性別欄への配慮	1.9%	0.4%	1.1%	10.4%
社内書類における性別欄への配慮	0.8%	0.4%	0.5%	3.5%
制服や服装規定におけるトランスジェンダーへの配慮	1.8%	0.6%	1.0%	8.7%
トランスジェンダーへの配慮を意図した通称名の使用を認める	1.2%	0.2%	0.6%	6.9%
トランスジェンダーへの配慮を意図した誰でも利用できるトイレの設置	2.5%	0.9%	1.5%	12.5%
自認する性別のトイレの利用を認める	1.4%	0.3%	0.6%	8.3%
トランスジェンダーへの配慮を意図した更衣室の環境整備	0.7%	0.2%	0.6%	3.1%
健康診断時のトランスジェンダー当事者への配慮	1.5%	0.5%	0.4%	9.7%
性別移行のための治療や手術に関する休暇制度	0.2%	0.1%	0.0%	1.4%
柔軟な労働時間を可能にする制度や傷病休暇制度等を、性別移行のための治療や手術に利用できることを明示している	0.3%	0.0%	0.0%	2.1%
福利厚生				
慶弔休暇の同性パートナーへの適用	1.6%	0.3%	1.1%	9.0%
家族手当の同性パートナーへの適用	0.9%	0.1%	0.5%	5.6%
ネット・ワーク支援				
社内の当事者コミュニティを支援する取組	0.4%	0.2%	0.4%	1.7%
社内の理解者・支援者を増やす取組	1.5%	0.3%	0.6%	9.4%
社外の性的マイノリティに関する活動やイベントへの協賛・出展	0.8%	0.0%	0.4%	5.6%
無回答	0.9%	0.9%	1.0%	0.3%
非該当	7.0%	8.0%	6.2%	4.2%

注) 表内「非該当」は、Q12 への回答内容によって Q13 以降の設問が非該当になった企業および Q12 に無回答であった企業を指す。

注) 「ネットワーク支援」は、調査票では「コミュニティ支援」と記載。

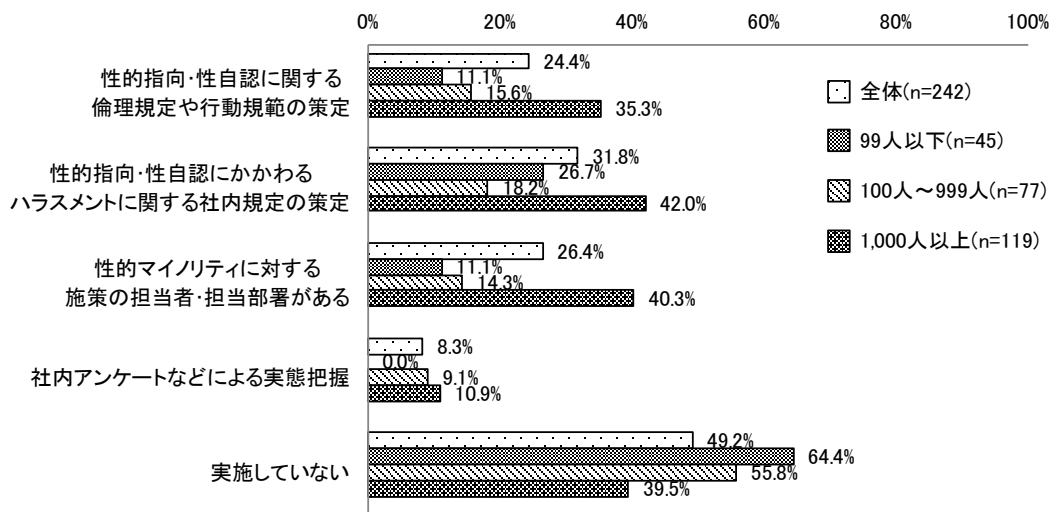
(6) 各取組の実施状況

性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組を1つ以上実施している企業（Q20）について、その取組内容を「方針・体制」「相談対応」「社内の理解促進」「採用・人事管理」「トランスジェンダーへの対応」「福利厚生」「ネットワーク支援」（調査票では「コミュニティ支援」と記載）の7分野ごとに把握した。

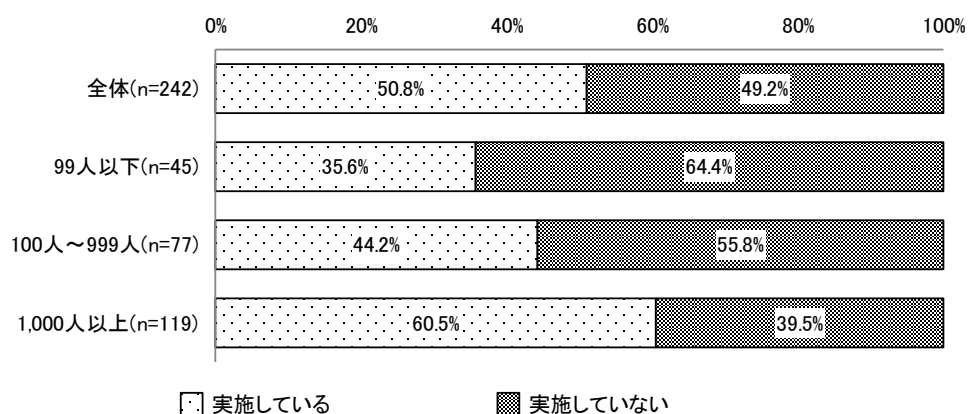
① 方針・体制に関する取組の実施状況

方針・体制に関する取組の実施状況を見ると、「全体」では、「性的指向・性自認にかかわるハラスメントに関する社内規定の策定」が31.8%、「性的マイノリティに対する施策の担当者・担当部署がある」が26.4%であった。また、「方針・体制」に関する取組について、1つ以上の取組を実施している企業の割合をみると、「全体」では50.8%であった。

図表Ⅲ-60 「方針・体制」に関する個別の取組の実施状況：複数回答（Q20）



図表Ⅲ-61 「方針・体制」に関する取組を1つでも実施している割合：Q20から作成

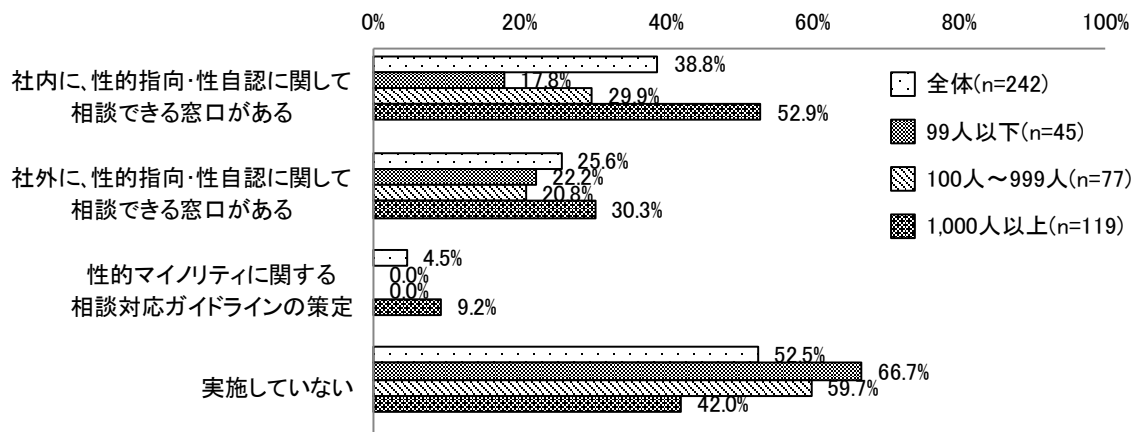


注) 「方針・体制」に関わる取組について、1つ以上実施している企業を「実施している」、いずれも実施していない企業を「実施していない」として集計。

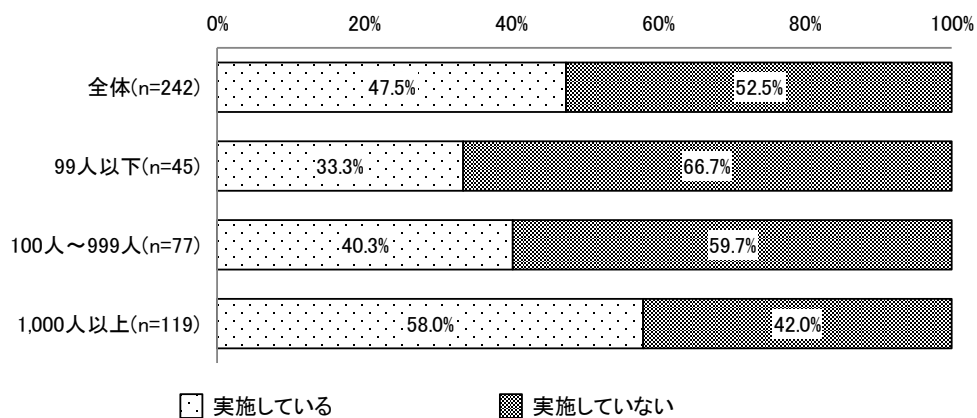
② 相談対応に関する取組の実施状況

「相談対応」に関する取組の実施状況をみると、「全体」では、「社内に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある」が38.8%、「社外に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある」が25.6%であった。また、「相談対応」に関する取組について、1つ以上の取組を実施している企業の割合をみると、「全体」では47.5%であった。

図表Ⅲ-62 「相談対応」に関する個別の取組の実施状況：複数回答（Q20）



図表Ⅲ-63 「相談対応」に関する取組を1つでも実施している割合：Q20から作成

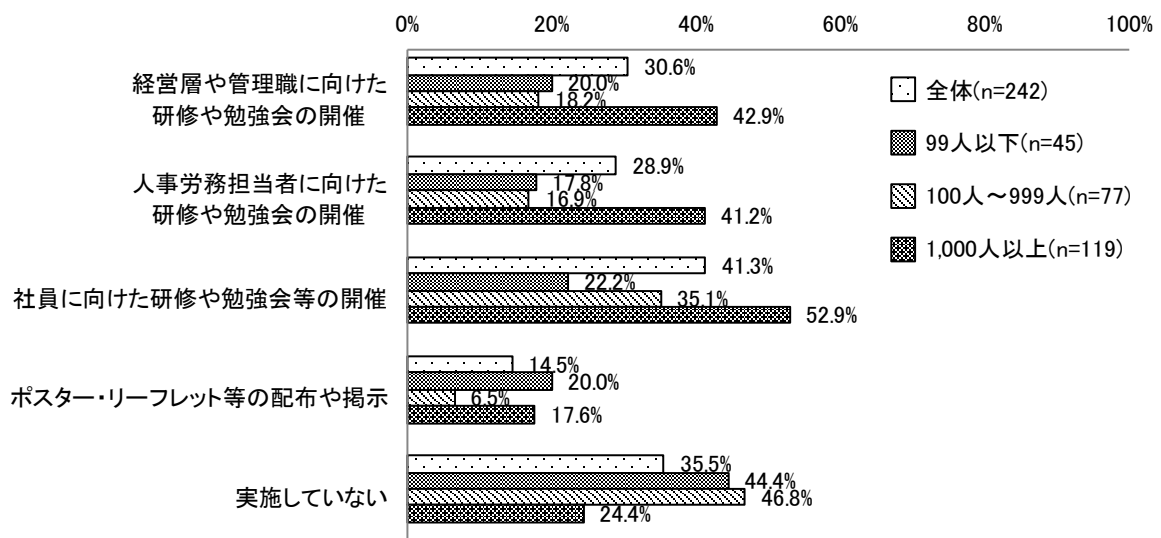


注) 「相談体制」に関わる取組について、1つ以上実施している企業を「実施している」、いずれも実施していない企業を「実施していない」として集計。

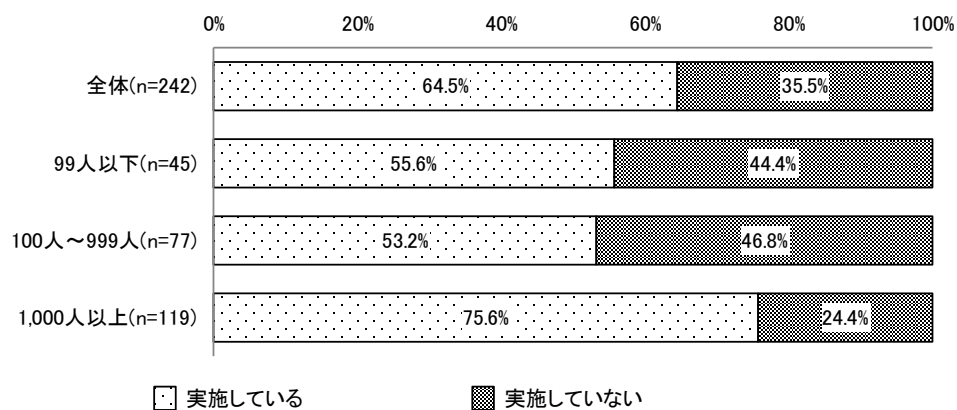
③ 社内の理解促進に関する取組の実施状況

「社内の理解促進」に関する取組の実施状況をみると、「全体」では、「社員に向けた研修や勉強会等の開催」が41.3%、「経営層や管理職に向けた研修や勉強会の開催」が30.6%であった。また、「社内の理解促進」に関する取組について、1つ以上の取組を実施している企業の割合をみると、「全体」では64.5%であった。

図表Ⅲ-64 「社内の理解促進」に関する個別の取組の実施状況：複数回答（Q20）



図表Ⅲ-65 「社内の理解促進」に関する取組を1つでも実施している割合：Q20から作成

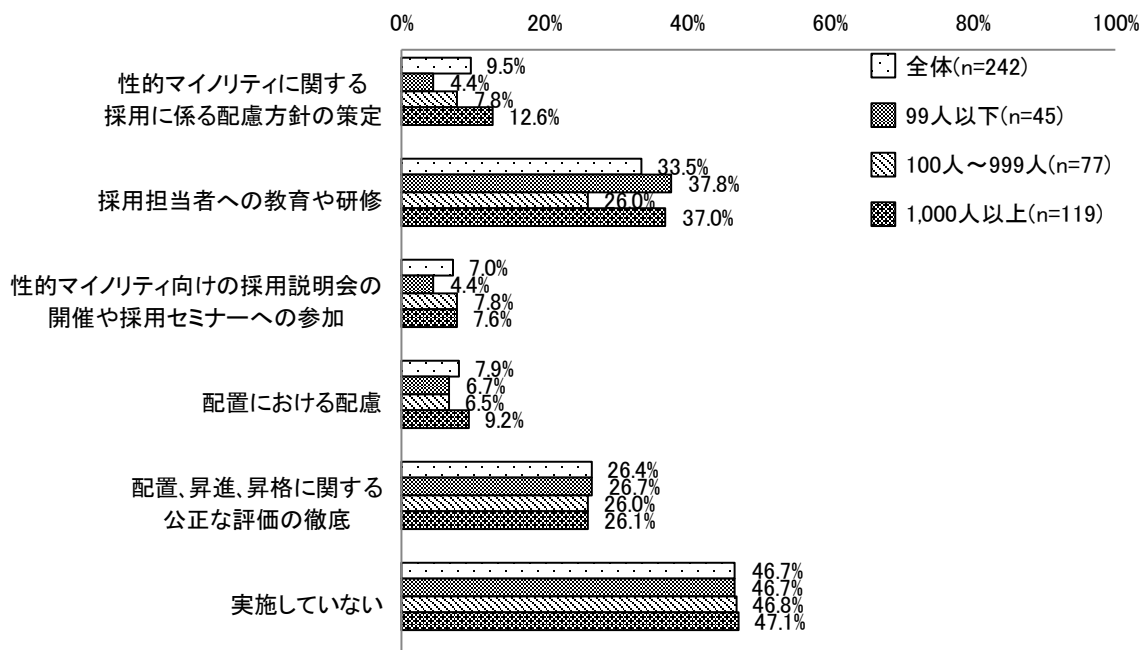


注) 「社内の理解促進」に関わる取組について、1つ以上実施している企業を「実施している」、いずれも実施していない企業を「実施していない」として集計。

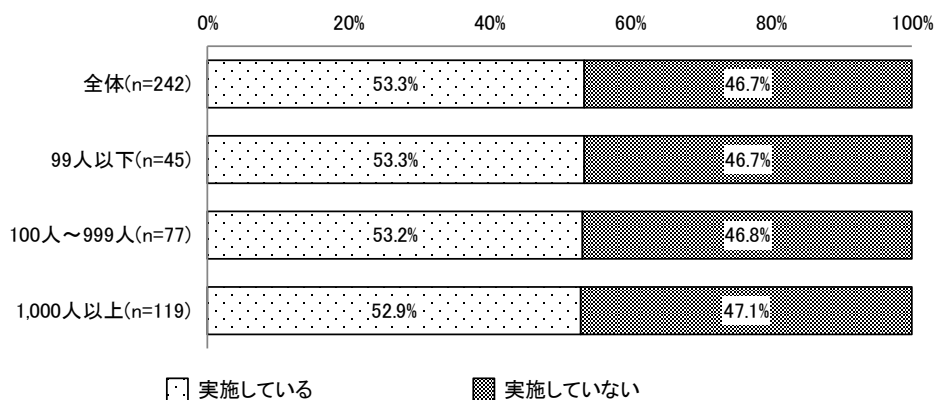
④ 採用・人事管理に関する取組の実施状況

「採用・人事管理」に関する取組の実施状況をみると、「全体」では、「採用担当者への教育や研修」が33.5%、「配置、昇進、昇格に関する公正な評価の徹底」が26.4%であった。また、「採用・人事管理」に関する取組について、1つ以上の取組を実施している企業の割合をみると、「全体」では53.3%であった。

図表Ⅲ-66 「採用・人事管理」に関する個別の取組の実施状況：複数回答（Q20）



図表Ⅲ-67 「採用・人事管理」に関する取組を1つでも実施している割合：Q20から作成

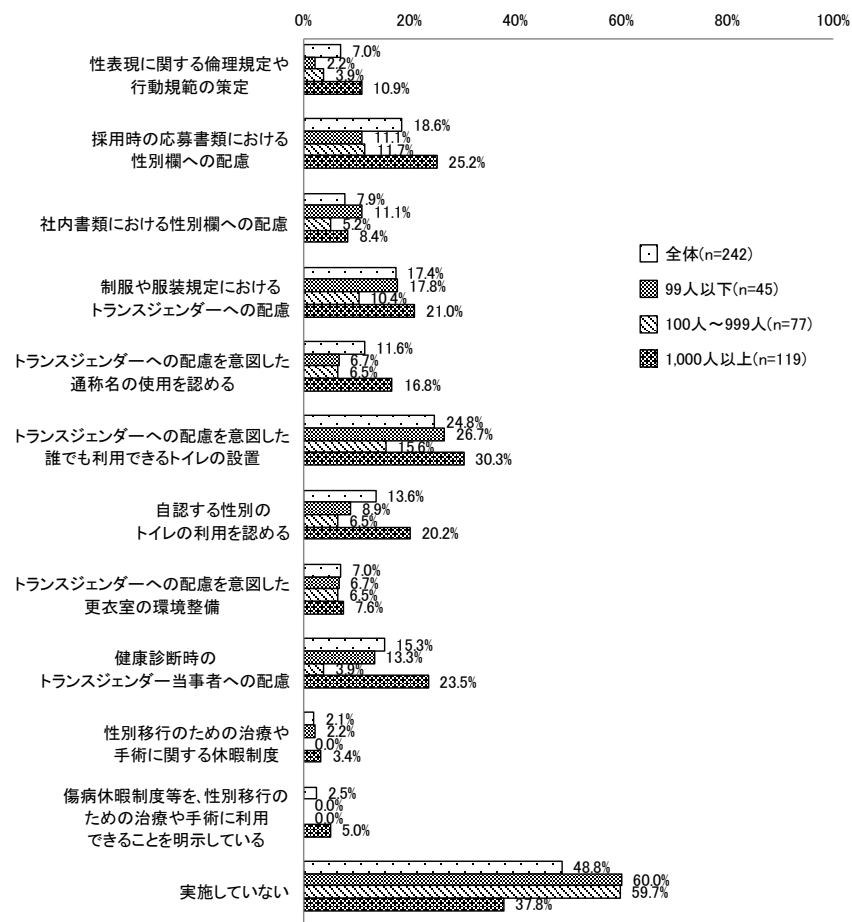


注) 「採用・人事管理」に関わる取組について、1つ以上実施している企業を「実施している」、いずれも実施していない企業を「実施していない」として集計。

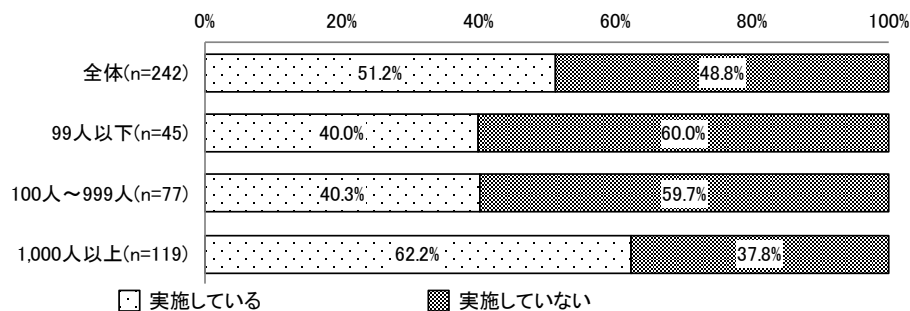
⑤ トランスジェンダーへの対応に関する取組の実施状況

「トランスジェンダーへの対応」に関する取組の実施状況をみると、「全体」では、「トランスジェンダーへの配慮を意図した誰でも利用できるトイレの設置」が24.8%、「採用時の応募書類における性別欄への配慮」が18.6%であった。また、「トランスジェンダーへの対応」に関する取組について、1つ以上の取組を実施している企業の割合をみると、「全体」では51.2%であった。

図表Ⅲ-68 「トランスジェンダーへの対応」に関する個別の取組の実施状況：複数回答（Q20）



図表Ⅲ-69 「トランスジェンダーへの対応」に関する取組を1つでも実施している割合：Q20から作成

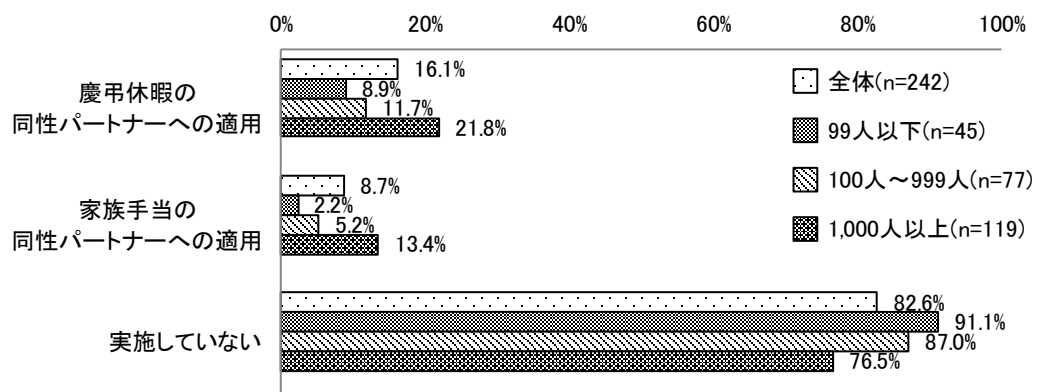


注) 「トランスジェンダーへの対応」に関わる取組について、1つ以上実施している企業を「実施している」、いずれも実施していない企業を「実施していない」として集計。

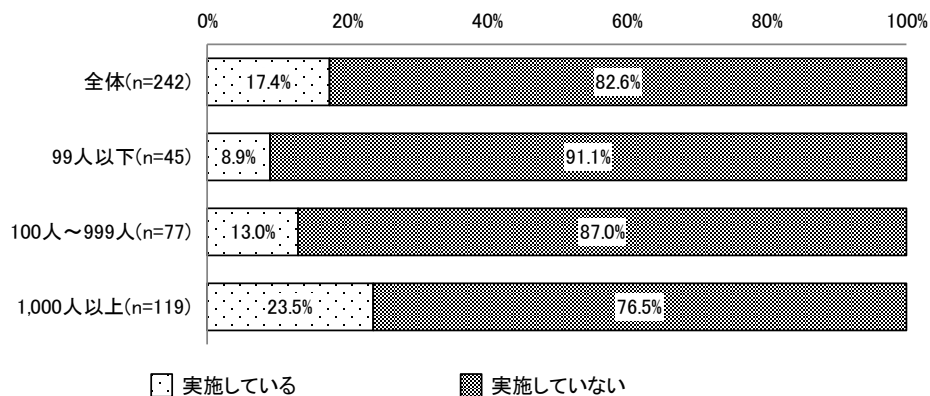
⑥ 福利厚生に関する取組の実施状況

「福利厚生」に関する取組の実施状況をみると、「全体」では、「慶弔休暇の同性パートナーへの適用」が16.1%、「家族手当の同性パートナーへの適用」が8.7%であった。また、「福利厚生」に関する取組について、1つ以上の取組を実施している企業の割合をみると、「全体」では17.4%であった。

図表Ⅲ-70 「福利厚生」に関する個別の取組の実施状況：複数回答（Q20）



図表Ⅲ-71 「福利厚生」に関する取組を1つでも実施している割合：Q20から作成

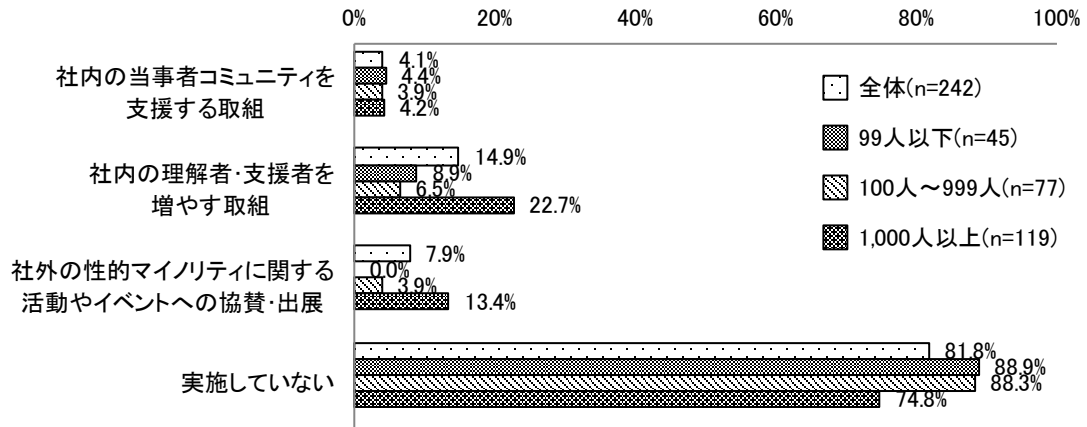


注)「福利厚生」に関わる取組について、1つ以上実施している企業を「実施している」、いずれも実施していない企業を「実施していない」として集計。

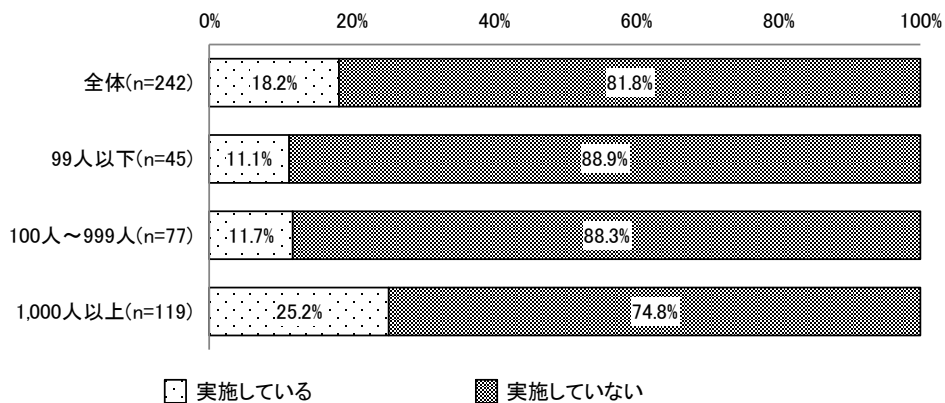
⑦ ネットワーク支援に関する取組の実施状況

当事者や理解者・支援者などの「ネットワーク支援」（調査票ではコミュニティ支援と表記）に関する取組の実施状況を見ると、「全体」では、「社内の理解者・支援者を増やす取組」が14.9%、「社外の性的マイノリティに関する活動やイベントへの協賛・出展」が7.9%であった。また、「コミュニティ支援」に関する取組について、1つ以上の取組を実施している企業の割合をみると、「全体」では18.2%であった。

図表Ⅲ-72 「ネットワーク支援」に関する個別の取組の実施状況：複数回答（Q20）



図表Ⅲ-73 「ネットワーク支援」に関する取組を1つでも実施している割合：Q20から作成

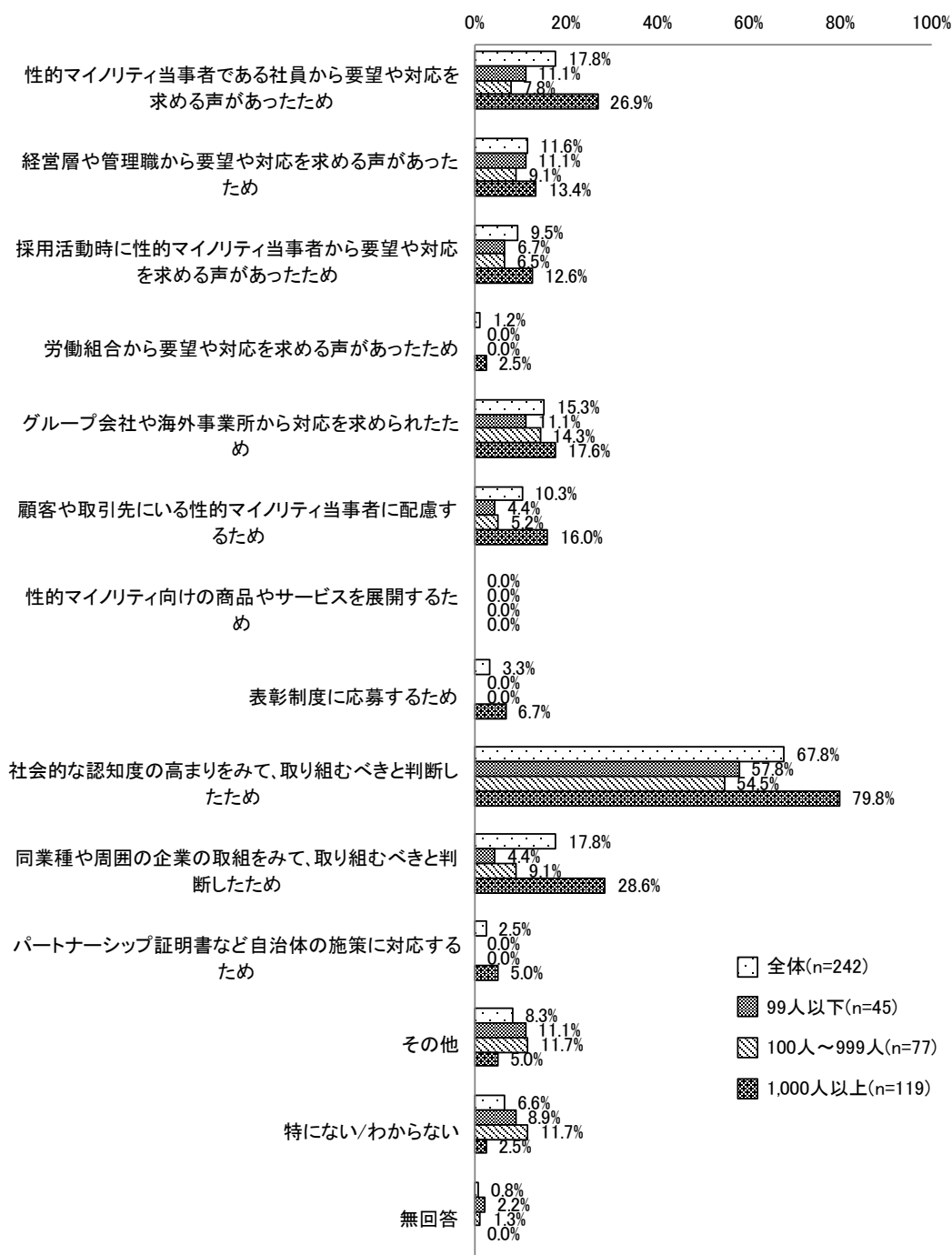


注) 「ネットワーク支援」に関わる取組について、1つ以上実施している企業を「実施している」、いずれも実施していない企業を「実施していない」として集計。

(7) 性的マイノリティに関する取組に着手したきっかけ

性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組を1つ以上実施している企業（Q20）について、取組に着手したきっかけをみると、「全体」では、「社会的な認知度の高まりをみて、取り組むべきと判断したため」が67.8%、「性的マイノリティ当事者である社員から要望や対応を求める声があったため」が17.8%、「同業種や周囲の企業の取組をみて、取り組むべきと判断したため」が17.8%であった。

図表Ⅲ-74 性的マイノリティに関する取組に着手したきっかけ：複数回答（Q21）



（「その他」の場合の自由回答の内容は次ページに記載）

Q21 の回答が「その他」の場合の自由回答の内容

- 多様性の推進、人権への配慮
- すべての方が利用できるように
- 人権啓発の一環
- グループ会社が取組んでいるため
- 親会社からの通達など
- 世の流れに合わせて情報収集するため
- 最初からそうになっていた。
- メンタルヘルス等の側面から、多様に気軽な相談ができる窓口を用意した。
- ダイバーシティ推進の取り組みのひとつとして
- 従業員が能力を発揮し成果をあげるには安全で安心して働ける職場環境を整備する事が必要と考えるため

(8) 一番初めに着手した取組

性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組を1つ以上実施している企業(Q20)について、一番初めに着手した取組をみると、「全体」では、「社員に向けた研修や勉強会等の開催」が15.7%、「経営層や管理職に向けた研修や勉強会の開催」が12.0%であった。

従業員規模別にみると、「99人以下」では、「採用担当者への教育や研修」が15.6%、「性的指向・性自認にかかわるハラスメントに関する社内規定の策定」が13.3%であった。「100人～999人」では、「社員に向けた研修や勉強会等の開催」が18.2%、「社内に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある」「社外に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある」「採用担当者への教育や研修」が10.4%であった。「1,000人以上」では、「経営層や管理職に向けた研修や勉強会の開催」が17.6%、「人事労務担当者に向けた研修や勉強会の開催」「社員に向けた研修や勉強会等の開催」が16.0%であった。

図表Ⅲ-75 一番初めに着手した性的マイノリティに関する取組：複数回答(Q22)

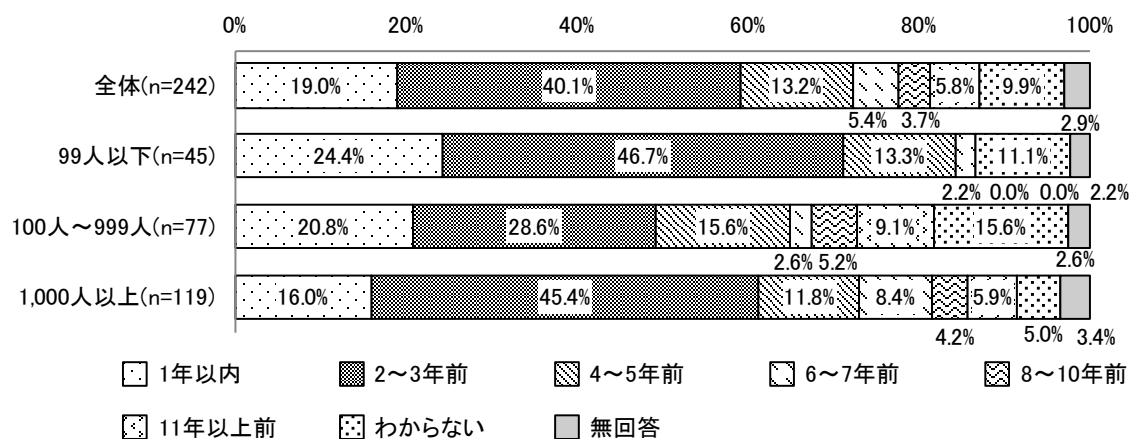
一番初めに着手した取組		全体 (n=242)	99人以下 (n=45)	100人 ～999人 (n=77)	1,000人以上 (n=119)
方針 体制	性的指向・性自認に関する倫理規定や行動規範の策定	9.5%	2.2%	5.2%	15.1%
	性的指向・性自認にかかわるハラスメントに関する社内規定の策定	10.3%	13.3%	6.5%	11.8%
	性的マイノリティに対する施策の担当者・担当部署がある	7.4%	0.0%	6.5%	10.9%
相談 対応	社内アンケートなどによる実態把握	2.5%	0.0%	6.5%	0.8%
	社内に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある	8.3%	2.2%	10.4%	9.2%
	社外に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある	5.4%	2.2%	10.4%	3.4%
	性的マイノリティに関する相談対応ガイドラインの策定	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
理解 促進	経営層や管理職に向けた研修や勉強会の開催	12.0%	8.9%	5.2%	17.6%
	人事労務担当者に向けた研修や勉強会の開催	11.2%	4.4%	7.8%	16.0%
	社員に向けた研修や勉強会等の開催	15.7%	11.1%	18.2%	16.0%
	ポスター・リーフレット等の配布や掲示	5.0%	11.1%	2.6%	4.2%
採用 ・ 人事 管理	性的マイノリティに関する採用に係る配慮方針の策定	1.2%	0.0%	1.3%	1.7%
	採用担当者への教育や研修	8.7%	15.6%	10.4%	5.0%
	性的マイノリティ向けの採用説明会の開催や採用セミナーへの参加	1.7%	0.0%	2.6%	1.7%
	配置における配慮	0.8%	0.0%	2.6%	0.0%
トランス ジェン ダー への 対応	配置・昇進・昇格に関する公正な評価の徹底	4.5%	4.4%	6.5%	3.4%
	性表現に関する倫理規定や行動規範の策定	0.4%	0.0%	1.3%	0.0%
	採用時の応募書類における性別欄への配慮	4.5%	8.9%	2.6%	3.4%
	社内書類における性別欄への配慮	0.4%	0.0%	1.3%	0.0%
	制服や服装規定におけるトランスジェンダーへの配慮	2.5%	0.0%	5.2%	1.7%
	トランスジェンダーへの配慮を意図した通称名の使用を認める	2.5%	2.2%	1.3%	3.4%
	トランスジェンダーへの配慮を意図した誰でも利用できるトイレの設置	5.8%	11.1%	9.1%	1.7%
	自認する性別のトイレの利用を認める	3.7%	4.4%	1.3%	5.0%
	トランスジェンダーへの配慮を意図した更衣室の環境整備	1.2%	0.0%	1.3%	1.7%
	健康診断時のトランスジェンダー当事者への配慮	2.5%	2.2%	1.3%	3.4%
福利 厚生	性別移行のための治療や手術に関する休暇制度	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	柔軟な労働時間を可能にする制度や傷病休暇制度等を、 性別移行のための治療や手術に利用できることを明示している	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	慶弔休暇の同性パートナーへの適用	2.5%	0.0%	2.6%	3.4%
	家族手当の同性パートナーへの適用	1.2%	0.0%	0.0%	2.5%
ネット ワーク 支援	社内の当事者コミュニティを支援する取組	0.8%	2.2%	0.0%	0.8%
	社内の理解者・支援者を増やす取組	0.4%	0.0%	0.0%	0.8%
	社外の性的マイノリティに関する活動やイベントへの協賛・出展	0.4%	0.0%	1.3%	0.0%
	無回答	8.7%	13.3%	7.8%	7.6%

注)「ネットワーク支援」は、調査票では「コミュニティ支援」と記載。

(9) 一番初めに着手した取組の着手時期

性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組を1つ以上実施している企業（Q20）について、一番初めに取組に着手した時期をみると、「全体」では、「2～3年前」が40.1%、「1年以内」が19.0%であった。（本調査の調査年は2019年である。）

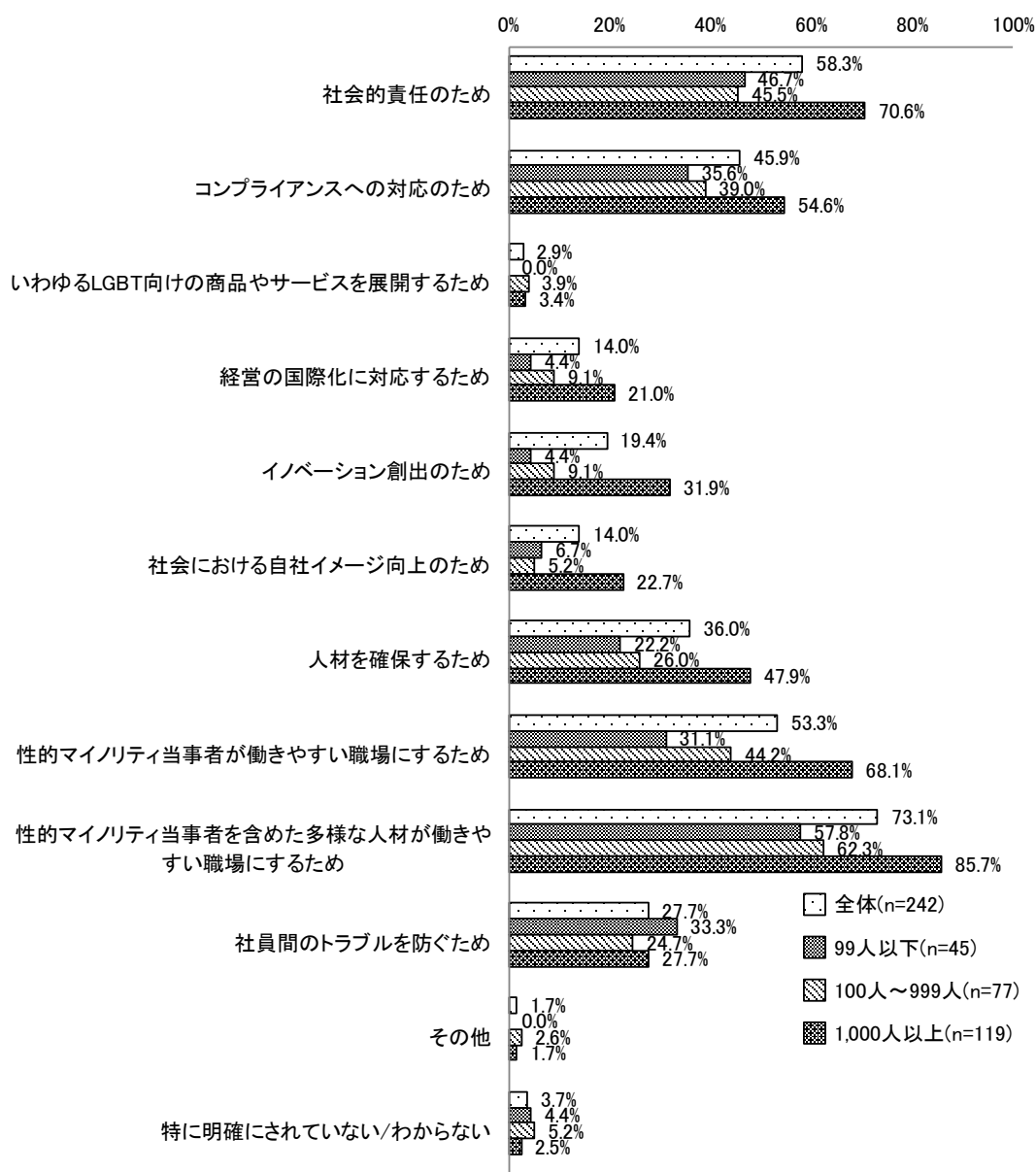
図表Ⅲ-76 一番初めに着手した取組の着手時期：単数回答（Q23）



(10) 性的マイノリティに関する取組を実施している目的や期待する効果

性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組を1つ以上実施している企業(Q20)について、その目的や期待する効果をみると、「全体」では、「性的マイノリティ当事者を含めた多様な人材が働きやすい職場にするため」が73.1%、「社会的責任のため」が58.3%であった。「99人以下」では、「性的マイノリティ当事者を含めた多様な人材が働きやすい職場にするため」が57.8%、「社会的責任のため」が46.7%であった。「100人～999人」では、「性的マイノリティ当事者を含めた多様な人材が働きやすい職場にするため」が62.3%、「社会的責任のため」が45.5%であった。「1,000人以上」では、「性的マイノリティ当事者を含めた多様な人材が働きやすい職場にするため」が85.7%、「社会的責任のため」が70.6%であった。

図表Ⅲ-77 性的マイノリティに関する取組を実施している目的や期待する効果：複数回答
(Q24)



(「その他」の場合の自由回答の内容は次ページに記載)

Q24 の回答が「その他」の場合の自由回答の内容

- 顧客のため
- 当事者の生産性の向上のため
- 職場及び社会の Equality 実現のため
- ダイバーシティ

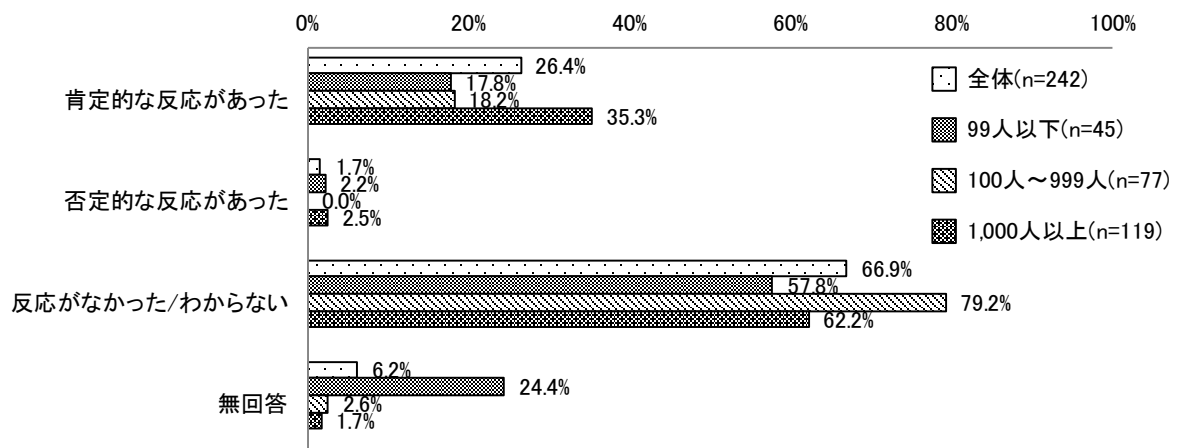
(11) 取組に対する反応

性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組を1つ以上実施している企業(Q20)について、実施している取組に対する「社内の性的マイノリティ当事者からの反応」「経営層・管理職からの反応」「一般職社員からの反応」「顧客や取引先からの反応」「その他社外からの反応」を把握した。

① 社内の性的マイノリティ当事者からの反応

「全体」では、「反応がなかった／わからない」が66.9%、「肯定的な反応があった」が26.4%であった。「99人以下」では、「反応がなかった／わからない」が57.8%、「肯定的な反応があった」が17.8%であった。「100人～999人」では、「反応がなかった／わからない」が79.2%、「肯定的な反応があった」が18.2%であった。「1,000人以上」では、「反応がなかった／わからない」が62.2%、「肯定的な反応があった」が35.3%であった。

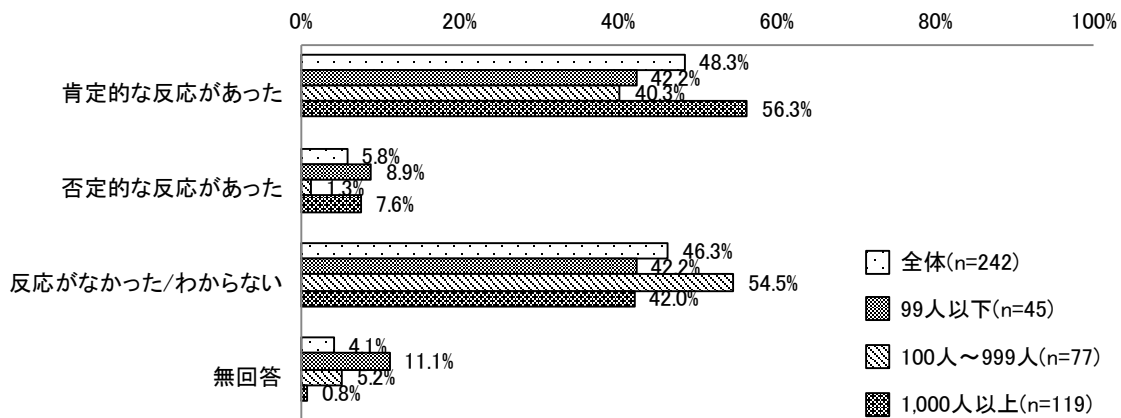
図表Ⅲ-78 社内の性的マイノリティ当事者からの反応：複数回答(Q25①)



② 経営層・管理職からの反応

「全体」では、「肯定的な反応があった」が48.3%、「反応がなかった／わからない」が46.3%であった。「99人以下」では、「肯定的な反応があった」、「反応がなかった／わからない」が42.2%であった。「100人～999人」では、「反応がなかった／わからない」が54.5%、「肯定的な反応があった」が40.3%であった。「1,000人以上」では、「肯定的な反応があった」が56.3%、「反応がなかった／わからない」が42.0%であった。

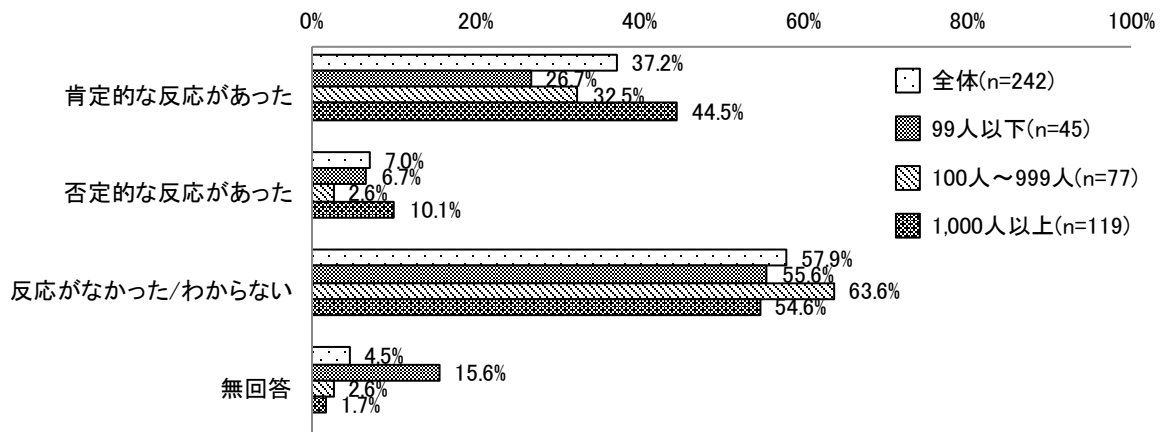
図表Ⅲ-79 経営層・管理職からの反応：複数回答（Q25②）



③ 一般職社員からの反応

「全体」では、「反応がなかった／わからない」が57.9%、「肯定的な反応があった」が37.2%であった。「99人以下」では、「反応がなかった／わからない」が55.6%、「肯定的な反応があった」が26.7%であった。「100人～999人」では、「反応がなかった／わからない」が63.6%、「肯定的な反応があった」が32.5%であった。「1,000人以上」では、「反応がなかった／わからない」が54.6%、「肯定的な反応があった」が44.5%であった。

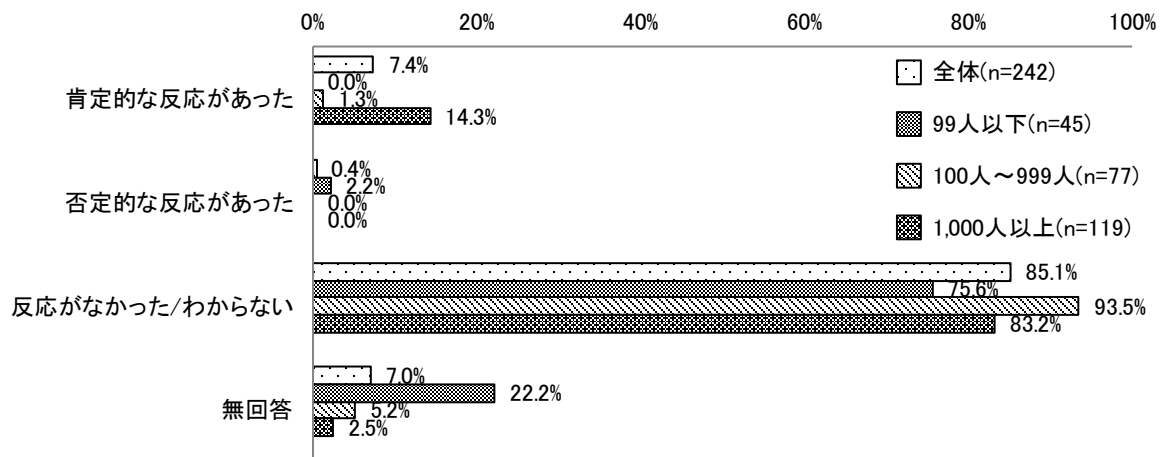
図表Ⅲ-80 一般職社員からの反応：複数回答（Q25③）



④ 顧客や取引先からの反応

「全体」では、「反応がなかった／わからない」が 85.1%、「肯定的な反応があった」が 7.4%であった。「99 人以下」では、「反応がなかった／わからない」が 75.6%、「肯定的な反応があった」が 14.3%であった。「100 人～999 人」では、「反応がなかった／わからない」が 93.5%、「肯定的な反応があった」が 1.3%であった。「1,000 人以上」では、「反応がなかった／わからない」が 83.2%、「肯定的な反応があった」が 0.4%であった。

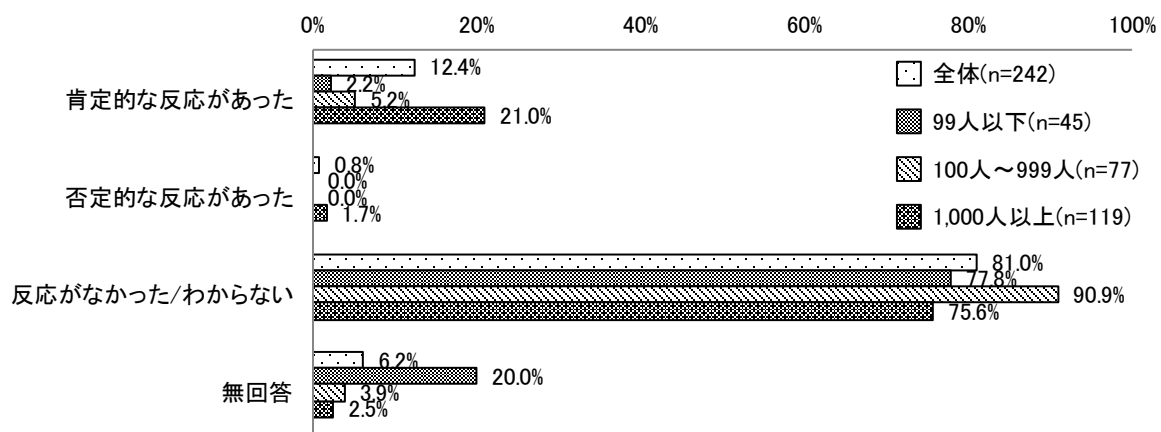
図表Ⅲ-81 顧客や取引先からの反応：複数回答（Q25④）



⑤ その他社外からの反応

「全体」では、「反応がなかった／わからない」が 81.0%、「肯定的な反応があった」が 12.4%であった。「99 人以下」では、「反応がなかった／わからない」が 77.8%、「肯定的な反応があった」が 2.2%であった。「100 人～999 人」では、「反応がなかった／わからない」が 90.9%、「肯定的な反応があった」が 5.2%であった。「1,000 人以上」では、「反応がなかった／わからない」が 75.6%、「肯定的な反応があった」が 21.0%であった。

図表Ⅲ-82 その他社外からの反応：複数回答（Q25⑤）

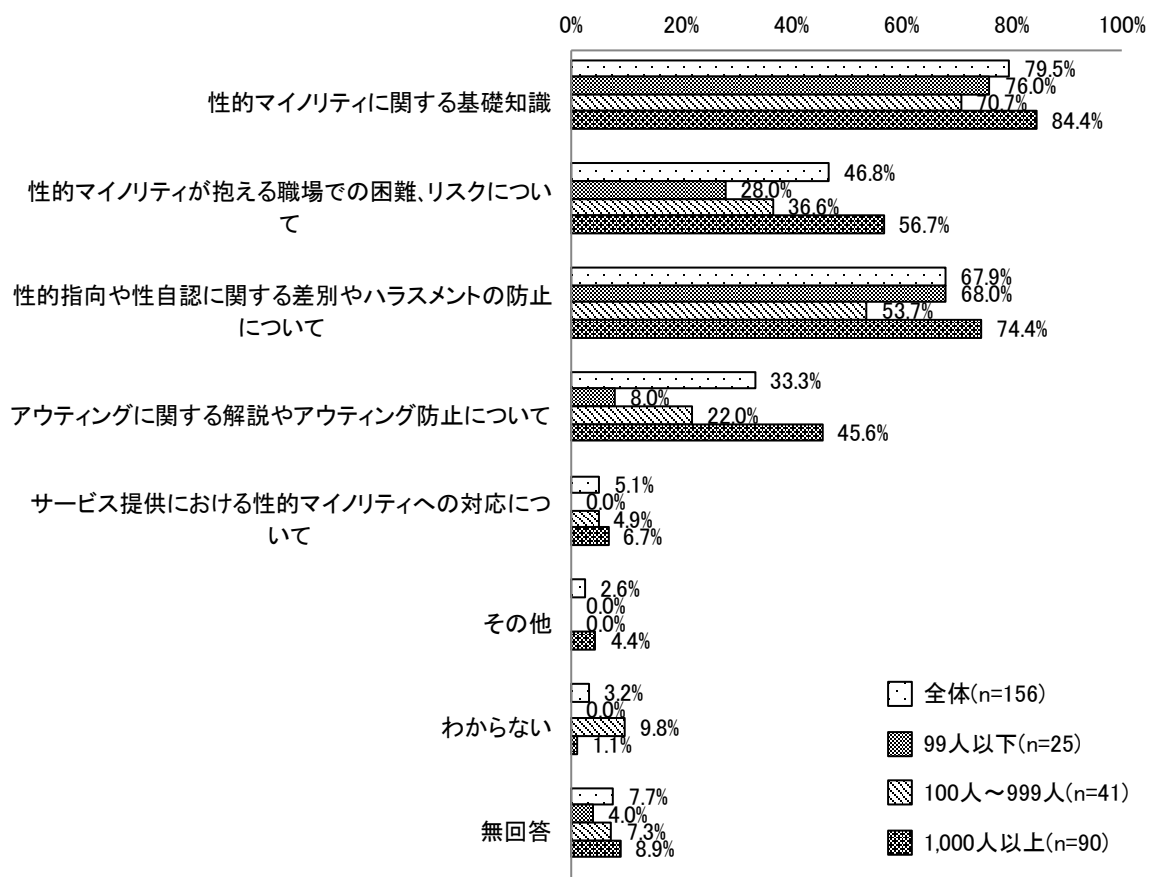


(12) 「社内の理解促進」に関する取組で扱った内容

研修や勉強会、ポスター等による情報提供など、「社内の理解促進」に関する取組を行った企業（Q20）について、実施した研修や勉強会、あるいは掲示・配布したポスター、リーフレットで扱った内容をみると、「全体」では、「性的マイノリティに関する基礎知識」が79.5%、「性的指向や性自認に関する差別やハラスメントの防止について」が67.9%であった。

従業員規模別にみると、「99人以下」では、「性的マイノリティに関する基礎知識」が76.0%、「性的指向や性自認に関する差別やハラスメントの防止について」が68.0%であった。「100人～999人」では、「性的マイノリティに関する基礎知識」が70.7%、「性的指向や性自認に関する差別やハラスメントの防止について」が53.7%であった。「1,000人以上」では、「性的マイノリティに関する基礎知識」が84.4%、「性的指向や性自認に関する差別やハラスメントの防止について」が74.4%であった。

図表Ⅲ-83 「社内の理解促進」に関する取組で扱った内容：複数回答（Q26）



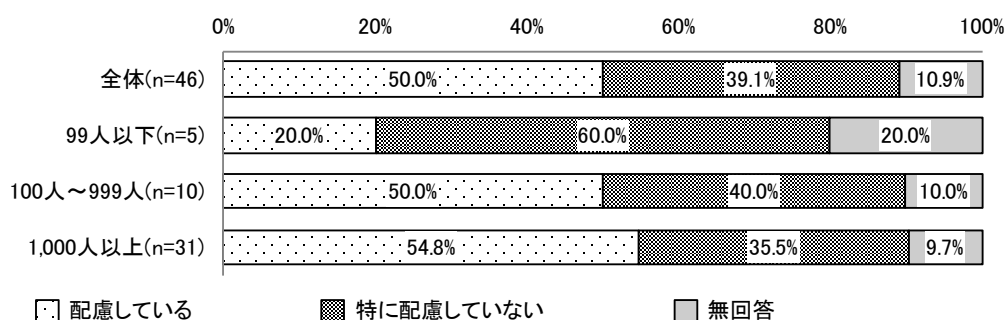
Q26 の回答が「その他」の場合の自由回答の内容

- パワハラ、セクハラ
- アライとして出来ること、アライの浸透
- アライ活動、コミュニティ作りに関するお話
- LGBT (SOGI) もダイバーシティの対象であること

(13) 性的マイノリティ当事者が休暇制度等を利用する際の特段の配慮

「性別移行のための治療や手術に関する休暇制度」、「柔軟な労働時間を可能にする制度や傷病休暇制度等を、性別移行のための治療や手術に利用できることの明示」、「慶弔休暇の同性パートナーへの適用」、「家族手当の同性パートナーへの適用」を行っている企業（Q20）について、当事者が制度を利用する際の配慮について把握した。「全体」では、「配慮している」が50.0%、「特に配慮していない」が39.1%であった。「配慮している」の割合は、「1,000人以上」では54.8%であった。

図表Ⅲ-84 性的マイノリティ当事者が休暇制度等を利用する際の特段の配慮：単数回答（Q27）



注) 「99人以下」「100人～999人」はn数が少ないため、参考値。

Q27の回答が「配慮している」の場合の具体的な内容

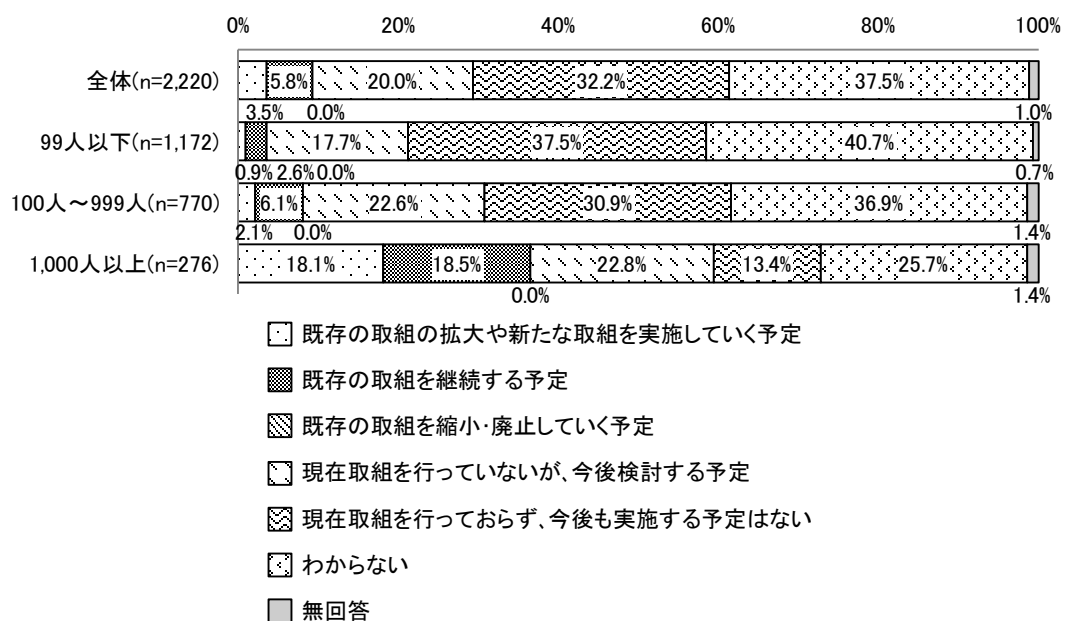
- もともと全職員に対して「知られない仕組み」としている。
- 当事者情報を把握する者を限定し、リスト管理→当事者、人事担当で確認・保管。人事申請など、web上で実施せず、個別申請
- 全て親会社の人事に依頼している。
- 当事者から直接、本社窓口にご相談して対応している。本人同意が得られない場合は、制度利用を知られないように配慮している。
- 電子システム化によりペーパーの申請書廃止
- 個人情報厳重に管理し、当事者が了解した場合や、当事者の生命の危機が予測される場合を除き、本人の同意なく情報を第三者に提供しない。
- 社内システムで自身がパートナー登録をすれば、周囲にむやみに知られず休暇等の申請が可能
- 通常の申請ルートとは別に、相談窓口から直接手続きに進めるフローを用意しました。システム上の表示を希望しない場合にも、対応できるよう準備しました。
- 相談部署、担当者を、決め個別に対応している（担当者は教育を受けた者とする）。
- 従業員が会社の人事制度に関して問い合わせできるチャットボット（AIを使用した自動問い合わせツール）では、性的マイノリティに関する制度に対応しており、従業員は人事に問い合わせることによりカミングアウトせざるを得ない状況を回避できるように配慮している。また、同性パートナー制度利用や戸籍情報変更の際の申請時には、上司や人事担当者への理由説明は不要であり、書類提出を直接社内サイト上で行えるようにすることで、必要最小限の担当者のみが情報にアクセスできるように配慮している。

2.7 性的マイノリティに関する取組について、今後の意向や課題

(1) 性的マイノリティに関する取組について、今後の意向

「全体」では、「わからない」が37.5%、「現在取組を行っておらず、今後も実施する予定はない」が32.2%であった。「99人以下」では、「わからない」が40.7%、「現在取組を行っておらず、今後も実施する予定はない」が37.5%であった。「100人～999人」では、「わからない」が36.9%、「現在取組を行っておらず、今後も実施する予定はない」が30.9%であった。「1,000人以上」では、「わからない」が25.7%、「現在取組を行っていないが、今後検討する予定」が22.8%であった。

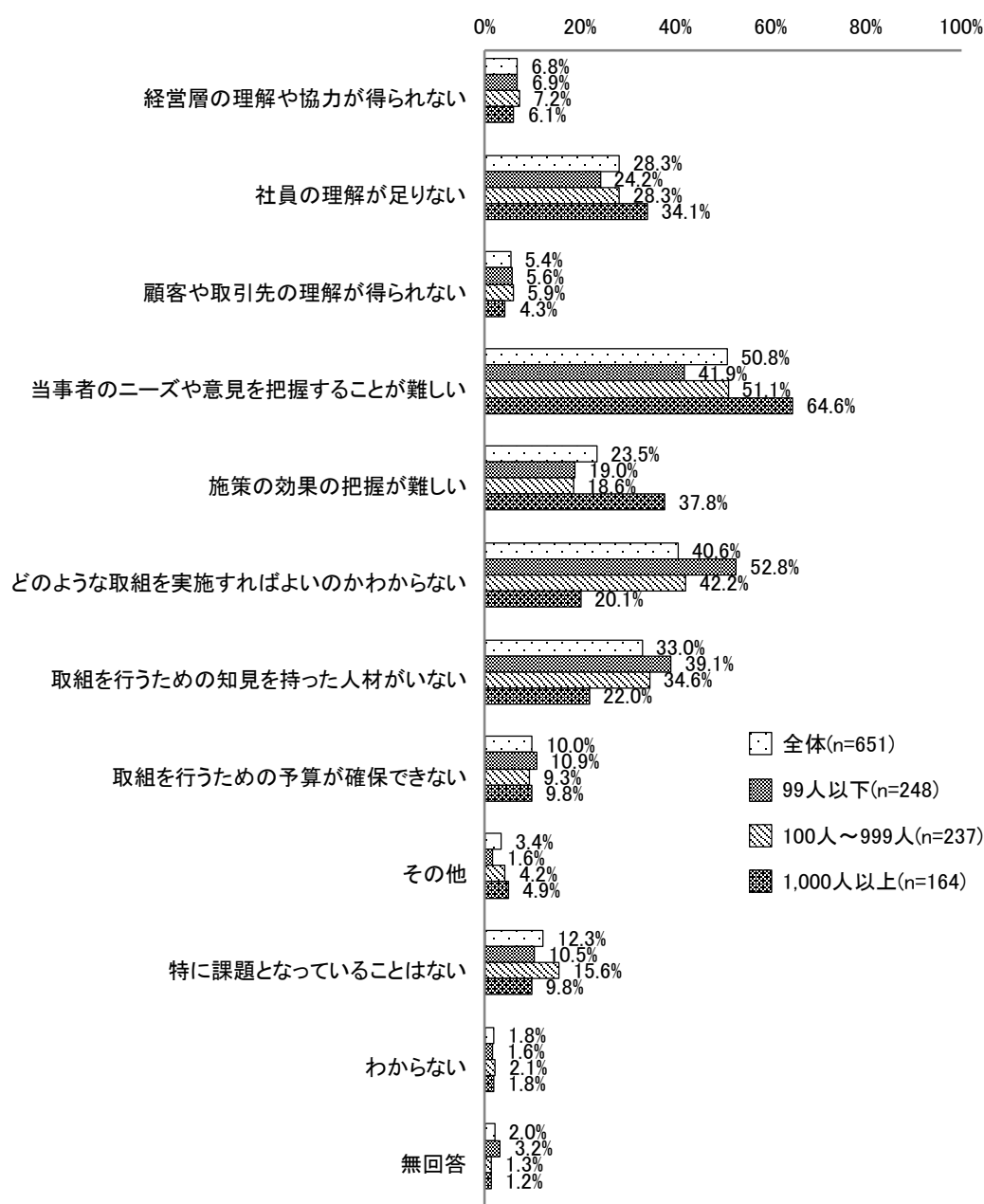
図表Ⅲ-85 性的マイノリティに関する取組について、今後の意向：単数回答（Q28）



(2) 性的マイノリティに関する取組を進める上での課題

現在取組を行っている、または、現在取組を行っていないが今後検討する予定の企業（Q28）について、取組を進める上での課題をみると、「全体」では、「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」が50.8%、「どのような取組を実施すればよいかわからない」が40.6%であった。従業員規模が「99人以下」の企業では「どのような取組を実施すればよいかわからない」という割合が高い一方、「1,000人」以上の企業では、「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」や「施策の効果の把握が難しい」という割合が比較的高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-86 性的マイノリティに関する取組を進める上での課題：複数回答（Q29）



（「その他」の場合の自由回答の内容は次ページに記載）

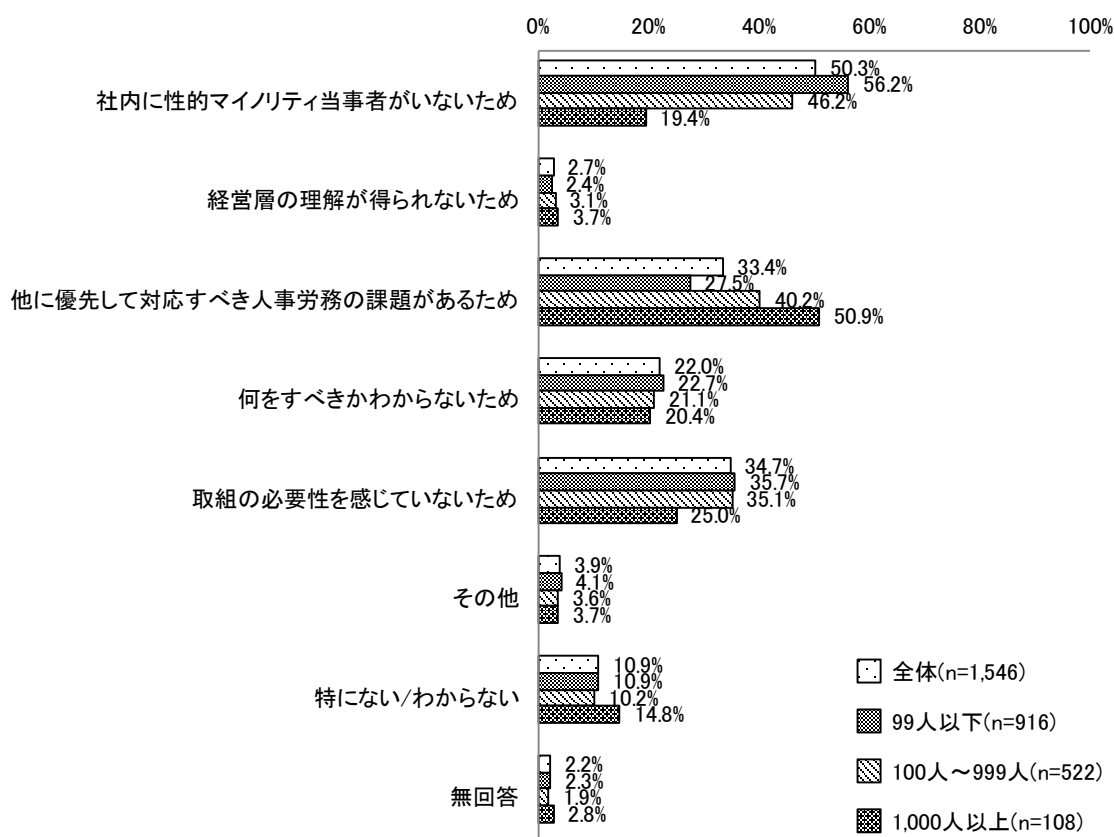
Q29 の回答が「その他」の場合の自由回答の内容

- 賃貸オフィスであるため、ハード面の改善が進まない。
- お客様の理解
- ダイバーシティで様々な課題がある（女性活躍、シニア、…）の中で、対象者が比較的少なく、優先的に進めにくい。課題が表面化していないことも一因
- 取組を行う人材の余裕がない。
- 中小企業の担当者として時間が不足している。
- 具体的にはこれからだが、制度面の整備は一気には困難と感じる。
- システム改修を伴う取組みのため、影響が大きくなり、社内調整に時間がかかっている。

(3) 性的マイノリティに関する取組の実施予定がない理由

現在取組を行っておらず、今後も取組を実施する予定がない企業（Q28）について、実施予定がない理由をみると、「全体」では、「社内に性的マイノリティ当事者がいないため」が50.3%、「取組の必要性を感じていないため」が34.7%であった。従業員規模別にみると、「99人以下」や「100人～999人」では、「社内に性的マイノリティ当事者がいないため」の割合が高い一方、「1,000人」以上では、「他に優先して対応すべき人事労務の課題があるため」の割合が高い傾向がみられる。

図表Ⅲ-87 性的マイノリティに関する取組の実施予定がない理由：複数回答（Q30）



（「その他」の場合の自由回答の内容は次ページに記載）

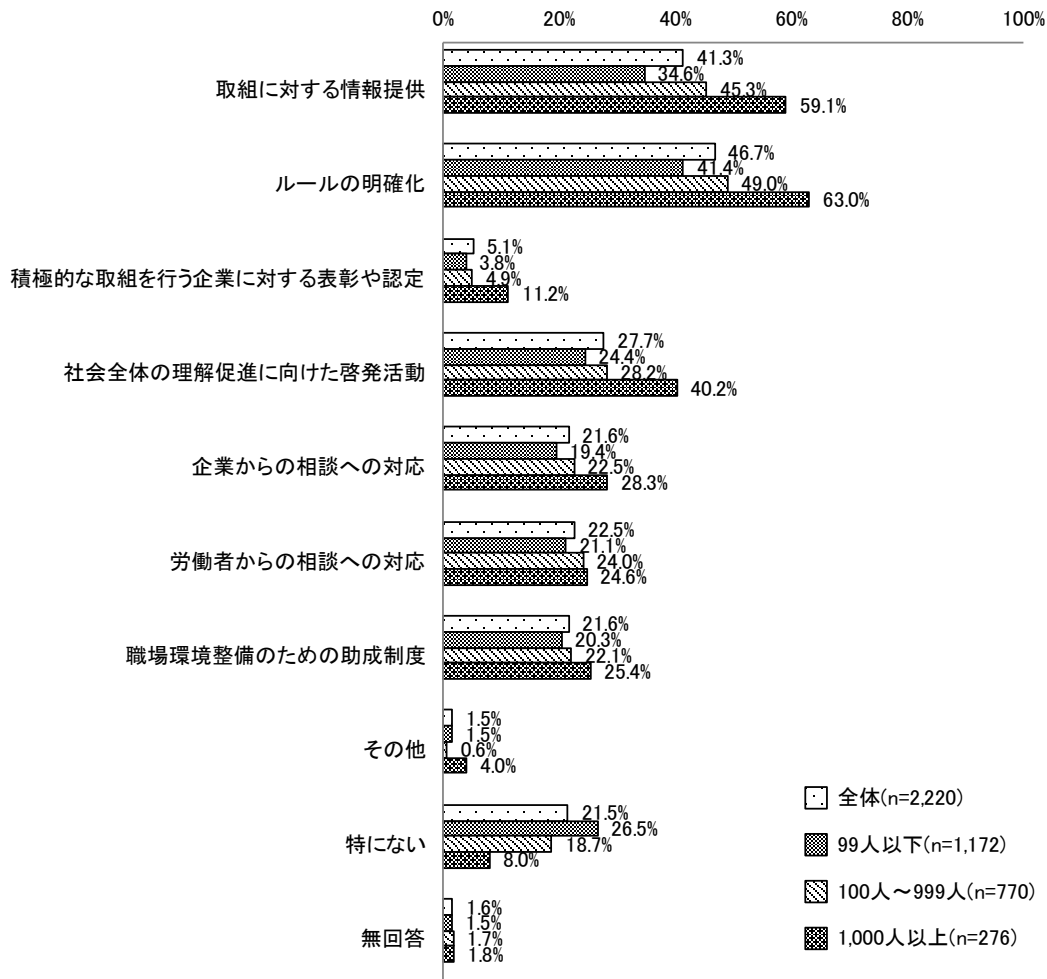
Q30 の回答が「その他」の場合の自由回答の内容

- 弊社単体では行かず、グループ会社として、親会社の方針に従う。
- とりたてて「取組む」ことはなくとも必要であればどんな人材でも受入れ、個々と相談していけることだから
- うわさ程度しか把握していないため、どのようにすればよいかわからない。
- 業務上性別を重視していない。
- 業種的に自然に受け入れやすくとってもプライベートなことだから
- 社員は全社で 101 名なので実際に存在しても本当にマイノリティ
- 必要性があれば取組みたい。
- 企業が行うものでなく、個人の問題である。差別を企業内で問題視するなら性的マイノリティをことさらとりあげる必要はない。
- 社長の方針・社長が理解する気がないため
- 判明している当事者は現在のところ望んでいない。
- 緊急性がないと思っているため
- 当然あるべきことであり、特段取組むべきことではない、と思う。“取組”自体が差別を促すのではないか。当社は介護サービスを営むため、女性職員が多数であり、性別を意識するのは会社ではなく、一般社会の方である、思う。
- 行政・法律などに合わせる。
- 取り組むことにより差別を助長する可能性があるため
- 本問題性が社内で顕在化しておらず、具体性を持たないため
- 必要性が生じた時の対応で十分、という会社規模である。
- 社内に性的マイノリティ当事者がいるかいないかわからないので実感がない。

(4) 国や自治体に期待すること

企業で性的マイノリティに関する取組を進めるにあたって、国や自治体に期待することをみると、「全体」では、「ルールの特明確化」が46.7%、「取組に対する情報提供」が41.3%であった。

図表Ⅲ-88 国や自治体に期待すること：複数回答（Q31）



Q31 の回答が「その他」の場合の自由回答の内容

- 国や自治体で定める制度をLGBTの方にも適用できるように推進してほしい。
- 性的マイノリティの過度の対応主張による差別意識の助長抑制、自然に受け入れられる環境整備
- 教育へ組み込む。メディアで取り上げる機会を増やすこと
- 国や自治体で積極的に雇用する。
- LGBT差別禁止法等の法制備、取り組みに対する助成金など
- 公的機関の対応の遅れの是正
- 法律や条例の整備。法対応となると企業として取り組みの優先順位があがるので
- 市区町村毎に対応が異なること
- 同性婚合法化への対応

IV. 労働者アンケート調査結果

労働者アンケート調査結果 目次

1. 調査の概要	94
1.1 調査の目的	94
1.2 調査の実施概要	95
(1) 調査対象	95
(2) 調査方法	97
(3) 調査期間	97
1.3 回収状況	98
(1) スクリーニング調査の回収状況	98
(2) 本調査の回収状況	99
1.4 集計方法	100
1.5 自由回答の掲載方法	101
2. 集計結果	102
2.1 回答者の属性	102
(1) 出生届に記載された性別	102
(2) 性自認	103
(3) 性的指向	104
(4) 性別移行の状況	105
(5) 性的指向のあり方	106
(6) 性自認のあり方	107
(7) 性的マイノリティの知人の有無	108
(8) 正社員として勤務しているか	109
(9) 勤務先の業種	110
(10) 居住する都道府県	112
(11) 年齢	114
(12) 最終学歴	115
(13) 年収	116
(14) 配偶者・パートナーとの関係性	117
2.2 性的指向・性自認に関する認知や経験	118
(1) 「同じ性別の人が好きな人」や、「自分の性別に違和感があったり、性別を変えた、または変えたいと思っている人」がいることを知っているか	118
(2) 性的指向・性自認に関する言葉の認知	118
(3) これまでにあった、性的マイノリティについて知る機会	124
(4) 偏見や差別等の有無に関する認識	125
(5) 自身が性的マイノリティであることを伝えているか	134
2.3 現在の仕事や職場について	137
(1) 勤務先での仕事の内容	137

(2)	勤務先の企業全体の従業員規模	138
(3)	現在の勤務先での勤続年数	139
(4)	いまの職場でどの性別として働いているか	140
(5)	いまの職場で働くことに関する意識	141
(6)	多様な属性の人々といっしょに働くことに関する意識	143
(7)	いまの職場の性的マイノリティに関する認知	148
(8)	性的マイノリティといっしょに働くことに関する意識	152
(9)	職場の人から「性的マイノリティである」と伝えられたとき、どのように接すればよいか不安に思うか	156
(10)	職場の人から「性的マイノリティである」と伝えられたとき、その事実や内容を第三者に伝えることについてどのように考えるか	157
(11)	いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えているか	158
(12)	いまの職場におけるアライについて	163
(13)	職場の風土	165
(14)	性的マイノリティが働きやすい職場とは、どのような職場だと思うか	171
(15)	職場におけるハラスメントの状況	173
(16)	就業上の困難	177
(17)	職場での性的マイノリティに関する取組の状況	184
2.4	これまでの求職時の状況	191
(1)	これまでの就職活動において、応募する企業の性的マイノリティに関する取組状況について、情報を得た経験	191
(2)	これまでの就職活動において、就職活動をしていたときに重視していた点	193
(3)	これまでの就職活動における困難	195
(4)	これまでの就職活動において、性的マイノリティであることを伝えていたか	202
(5)	就職活動時から配属後までの経験	203
(6)	転職の状況	204
(7)	職場で不快な思いをしたことや働きづらくなったことがきっかけで、心身に重大な不調が生じたり、通院したり仕事を長期間休んだ経験	206
2.5	現在の心身の状況や仕事に対する意欲	207
(1)	メンタルヘルスの状況	207
(2)	仕事に対する意欲	212
2.6	行政への要望	214

IV. 労働者アンケート調査結果

1. 調査の概要

1.1 調査の目的

労働者アンケート調査は、性的指向・性自認に関わらず誰もが働きやすい職場環境を整備することが求められていることを背景に、労働者の実態を把握することを目的として実施した。

性的マイノリティの労働者については、職場において固有の困難を抱えていることや、企業の取組に関するニーズがあると考えられる。また、職場で多数を占めると想定される性的マイノリティ以外の労働者については、性的指向・性自認の多様性に関する受容度が様々であり、そのことが職場風土の醸成に大きく影響していると考えられる。そこで本調査では、職場環境の整備に資する基礎的知見を提供すべく、性的マイノリティの労働者、性的マイノリティ以外の労働者それぞれを対象に、職場に関する意識・職場の状況等について調査した。

1.2 調査の実施概要

(1) 調査対象

「官公庁・公務員」、「農林水産業」以外の業種に「正社員」として従事している 20～69 歳の者を調査対象とした。

また、性的指向・性自認の多様性に応じた実態の違いを明らかにするため、出生届に記載された性別 (Q1)、性自認 (Q2)、性的指向 (Q3) への回答をもとに対象者を区分し、割付を行った。

対象者の区分に用いた具体的な設問文・選択肢は、以下の通りである。

<出生届に記載された性別 (Q1)・性自認 (Q2)・性的指向 (Q3) の設問文・選択肢>

Q1

あなたの出生届に記載された性別は次のうちどれですか。

- 1 男性
- 2 女性

Q2

あなたの自認する性別は次のうちどれですか。

- 1 男性
- 2 女性
- 3 どちらでもない
- 4 決めたくない・決められない
- 5 状況などによって変わる・揺れ動く
- 6 その他 (具体的に)

Q3

あなたの恋愛対象となる相手の性別は次のうちどれですか。

- 1 男性
- 2 女性
- 3 両性(男性と女性)
- 4 誰も好きにならない
- 5 その他 (具体的に)

注) 調査実施時には、各設問が別ページで表示された。

対象者の区分について、出生届に記載された性別 (Q1) と性自認 (Q2) が同じ性別であり、性的指向 (Q3) が異性である者を「シスジェンダーの異性愛者」と定義した。また、出生届に記載された性別 (Q1) と性自認 (Q2)、性的指向 (Q3) がいずれも女性である者を「シスジェンダーのレズビアン」、いずれも男性である者を「シスジェンダーのゲイ」と定義した。さらに、出生届に記載された性別 (Q1) と性自認 (Q2) が同じ性別であり、性的指向 (Q3) が両性である者は、「シスジェンダーのバイセクシュアル」と定義した。

出生届に記載された性別 (Q1) と性自認 (Q2) が異なる性別である者は、性的指向 (Q3) に関わらず「トランスジェンダー」と定義した。性的指向と性自認は異なるため、本調査において「トランスジェンダー」と定義される者についても、性的指向が異性の場合、同性の場合など、様々な可能性があり得る。しかし、出生届に記載された性別と性自認が異なる性別である労働者の実態を把握するという目的のもと、当該労働者のサンプルを確保するために、本調査では「トランスジェンダー」について、性的指向 (Q3) による細分化は行わないものとした。

さらに、性自認 (Q2) が男性・女性以外の者（「どちらでもない」「決めたくない・決められない」「状況などによって変わる・揺れ動く」「その他」のいずれかを選んだ者）、または、出生届に記載された性別 (Q1) と性自認 (Q2) が同じ性別であり、性的指向 (Q3) が男性・女性・両性以外の者（「誰も好きにならない」「その他」のいずれかを選んだ者）を、「その他」と定義した。

以上について、下表の通り割付を行った。なお、「シスジェンダーの異性愛者」については、性的指向・性自認に関する理解の程度の違いをとらえるため、性的マイノリティの知人等の有無 (Q7) への回答を指標として、さらに細分化した。

＜本調査における回答者区分と回収目標数＞

回答者の区分	出生届に記載された性別 (Q1)	性自認 (Q2)	性的指向 (Q3)	性的マイノリティの知人等の有無 (Q7)	回収目標数および割付
シスジェンダーの異性愛者 (性的マイノリティの知人あり)	男性	男性	女性	有	500
	女性	女性	男性	有	500
シスジェンダーの異性愛者 (性的マイノリティの知人なし)	男性	男性	女性	無	500
	女性	女性	男性	無	500
シスジェンダーのレズビアン	女性	女性	女性	—	200
シスジェンダーのゲイ	男性	男性	男性	—	200
シスジェンダーのバイセクシュアル	男性	男性	両性	—	200
	女性	女性	両性	—	
トランスジェンダー	男性	女性	—	—	100
	女性	男性	—	—	100
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・性自認 (Q2) が男性・女性以外の者 ・出生届に記載された性別 (Q1) と性自認 (Q2) が同じ性別で、性的指向 (Q3) が男性・女性・両性以外の者 				200
合計					3,000

注) 「—」は当該設問における回答内容を問わないことを意味する。

(2) 調査方法

インターネットによるモニター調査を行った。

① 配信方法

A社のモニター及びA社提携先のモニターに配信を行った。配信数は下表の通りである。いずれの配信先においても、雇用形態に関する登録情報が「パート・アルバイト」及び「無職」以外のモニターを対象とした。

なお、調査の配信時には、「あなたに関する調査」という名称で配信した。

＜スクリーニング調査の配信数＞

	モニターへの登録上の性別		合計
	男性	女性	
A社モニター	440,862	368,426	809,288
A社提携先モニター	125,000	125,000	250,000

② 対象者であることの判定方法及び回答者の区分方法

モニターに対して、Q14までの設問をスクリーニング調査として配信した。

調査対象であるかを判定するため、正社員として勤務しているか(Q8)、勤務先の業種(Q9)を用いた。

また、回答者の区分のため、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)を用いた。

Q14までの設問のうち、上記以外の設問は、調査対象者であるかどうかの判定及び回答者の区分には用いなかった。

③ 回収方法

Q14までのスクリーニング調査において、調査対象の条件に合致した場合、スクリーニング調査に続いて本調査への回答に進んだ。スクリーニング調査を含む全設問への回答を終了したサンプルについて、集計対象とした。

なお、スクリーニング調査への回答によって判定された調査対象区分について、すでに回収サンプル数が回収目標数を上回っていた場合は、当該回答者は本調査に進まず、スクリーニング調査のみで回答終了とした。したがって、スクリーニング調査において調査対象の条件に合致したモニターのすべてが、本調査へ進んだわけではない。

(3) 調査期間

調査は以下の期間に実施した。

■配信開始日：令和元年11月22日（金）

■回収締切日：令和元年12月9日（月）

1.3 回収状況

(1) スクリーニング調査の回収状況

スクリーニング調査の全設問に回答したのは、合計で 117,192 人であった。このうち 97,227 人は A 社のモニター、19,965 人は A 社提携先のモニターであった。

スクリーニング調査の全設問への回答をした人のうち、各区分に該当する回答者の数(出現数)およびその割合は下表の通りである。

＜スクリーニング調査における調査対象区分ごとの出現数および出現率＞

回答者の区分	出生届に記載された性別 (Q1)	性自認 (Q2)	性的指向 (Q3)	性的マイノリティの知人等の有無 (Q7)	スクリーニング調査での出現数	出現数全体に占める割合	
シスジェンダーの異性愛者 (性的マイノリティの知人あり)	男性	男性	女性	有	6,162	5.26%	92.0%
	女性	女性	男性	有	5,647	4.82%	
シスジェンダーの異性愛者 (性的マイノリティの知人なし)	男性	男性	女性	無	70,657	60.29%	
	女性	女性	男性	無	25,353	21.63%	
シスジェンダーのレズビアン	女性	女性	女性	—	1,607	1.37%	8.0%
シスジェンダーのゲイ	男性	男性	男性	—	3,254	2.78%	
シスジェンダーの バイセクシュアル	男性	男性	両性	—	1,379	1.18%	
	女性	女性	両性	—			
トランスジェンダー	男性	女性	—	—	336	0.29%	
	女性	男性	—	—	151	0.13%	
その他	<ul style="list-style-type: none"> 性自認 (Q2) が男性・女性以外の者 出生届に記載された性別 (Q1) と性自認 (Q2) が同じ性別で、性的指向 (Q3) が男性・女性・両性以外の者 				2,646	2.26%	
合計					117,192	100.0%	100.0%

注) 「—」は当該設問における回答内容を問わないことを意味する。

(2) 本調査の回収状況

本調査の全設問に回答したのは、合計で 4,884 人であった。各区分における本調査の回収数は下表の通りである。

＜本調査における回答者区分ごとの回収数＞

回答者の区分	出生届に記載された性別(Q1)	性自認(Q2)	性的指向(Q3)	性的マイノリティの知人等の有無(Q7)	スクリーニング調査での出現数	回収目標数	回収数
シスジェンダーの異性愛者 (性的マイノリティの知人あり)	男性	男性	女性	有	6,162	500	665
	女性	女性	男性	有	5,647	500	668
シスジェンダーの異性愛者 (性的マイノリティの知人なし)	男性	男性	女性	無	70,657	500	733
	女性	女性	男性	無	25,353	500	708
シスジェンダーのレズビアン	女性	女性	女性	—	1,607	200	419
シスジェンダーのゲイ	男性	男性	男性	—	3,254	200	464
シスジェンダーの バイセクシュアル	男性	男性	両性	—	1,379	200	463
	女性	女性	両性	—			
トランスジェンダー	男性	女性	—	—	336	100	213
	女性	男性	—	—	151	100	88
その他	<ul style="list-style-type: none"> 性自認(Q2)が男性・女性以外の者 出生届に記載された性別(Q1)と性自認(Q2)が同じ性別で、性的指向(Q3)が男性・女性・両性以外の者 				2,646	200	463
合計					117,192	3,000	4,884

注)「—」は当該設問における回答内容を問わないことを意味する。

1.4 集計方法

インターネットによるモニター調査によって回収したサンプルに対してデータクリーニング※を行った。

※多重回答（アンケート画面へのアクセス情報により確認）や回答者年齢と学齢の不整合回答、自由記述欄の不適切回答（記号の羅列等）を除いた。

さらに、回答者が設問を十分に読んでいるかを確認する設問※を設け、指示通りの回答を行ったサンプルを有効回答として、集計対象とした。

※インターネットによるモニター調査では、回答者が設問を十分に読まずに回答する場合があるとされる。そこで、「この設問では〇〇を選んでください」と指示する設問を、本調査の中で2問設けた（Q18_10及びQ37_4）。

以上の手続きの結果残った2,405サンプルを集計対象とした。

集計にあたっては、回答者の年齢や性別等が国内全体の分布のそれと同じになるようなウェイトバック（復元）は行っていない。以降のページに示す調査結果は、有効回答サンプルにおける集計結果である。

また、スクリーニング調査においては、「出生届に記載された性別」（Q1）、「性自認」（Q2）、「性的指向」（Q3）の内容のほかに、「性的指向のあり方」（Q5）や「性自認のあり方」（Q6）を聴取した。Q1～Q3による区分とQ5やQ6における回答内容が、必ずしも一致しないケースが見られたが、本調査結果の報告にあたっては、下表に示す通り、Q1～Q3への回答内容の組み合わせに基づく区分をもとに集計を行っている。

<集計対象>

回答者の区分	出生届に記載された性別(Q1)	性自認(Q2)	性的指向(Q3)	性的マイノリティの知人等の有無(Q7)	回収数	データクリーニングにより除いた件数	指示設問不正解者	集計対象
シスジェンダーの異性愛者 (性的マイノリティの知人あり)	男性	男性	女性	有	665	37	288	340
	女性	女性	男性	有	668	25	237	406
シスジェンダーの異性愛者 (性的マイノリティの知人なし)	男性	男性	女性	無	733	28	315	390
	女性	女性	男性	無	708	15	318	375
シスジェンダーのレズビアン	女性	女性	女性	—	419	36	231	152
シスジェンダーのゲイ	男性	男性	男性	—	464	46	283	135
シスジェンダーの バイセクシュアル	男性	男性	両性	—	463	31	145	287
	女性	女性	両性	—				
トランスジェンダー	男性	女性	—	—	213	26	118	69
	女性	男性	—	—	88	9	47	32
その他	・性自認(Q2)が男性・女性以外の者 ・出生届に記載された性別(Q1)と性自認(Q2)が同じ性別で、性的指向(Q3)が男性・女性・両性以外の者				463	61	183	219
合計					4,884	314	2,165	2,405

注)「—」は当該設問における回答内容を問わないことを意味する。

1.5 自由回答の掲載方法

自由回答の項目について、類似の回答があった場合は、代表的な回答例を掲載している。また、設問の趣旨と一致しない回答については掲載していない。なお、掲載にあたっては、誤字脱字等の修正を行い、文意が変わらない範囲で文章を整えている。

2. 集計結果

集計結果の解釈においては、「正社員」を調査対象としている点に留意が必要である。性的マイノリティの労働者の中には、性的指向・性自認に関連する就業上の困難から、正社員として就業することができずにいる者がいる可能性も考えられるが、正社員ではない者は調査対象となっていない。正社員として就業している性的マイノリティの労働者は、正社員として就業していない性的マイノリティの労働者と比較し、いまの職場に満足しており、困難を感じていない可能性があるため、集計結果はその点を踏まえて解釈する必要がある。

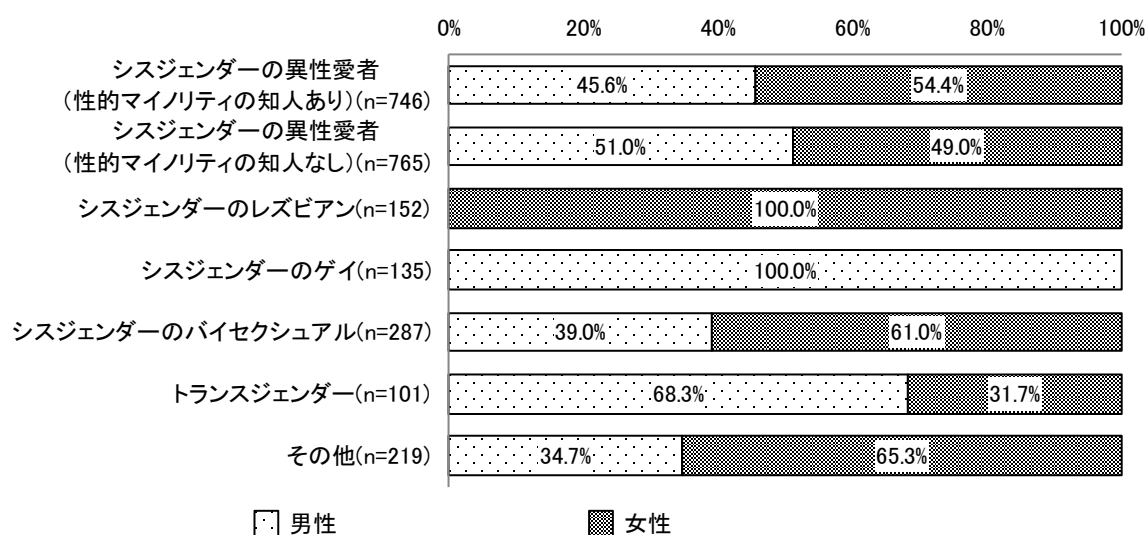
2.1 回答者の属性

(1) 出生届に記載された性別

「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では、「男性」が45.6%、「女性」が54.4%であった。「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では、「男性」が51.0%、「女性」が49.0%であった。

スクリーニング調査での区分通り、「シスジェンダーのレズビアン」では「女性」が100.0%、「シスジェンダーのゲイ」では「男性」が100.0%であった。「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「男性」が39.0%、「女性」が61.0%であった。「トランスジェンダー」では、「男性」が68.3%、「女性」が31.7%であった。「その他」では、「男性」が34.7%、「女性」が65.3%であった。

図表IV- 1 出生届に記載された性別：単数回答（Q1）



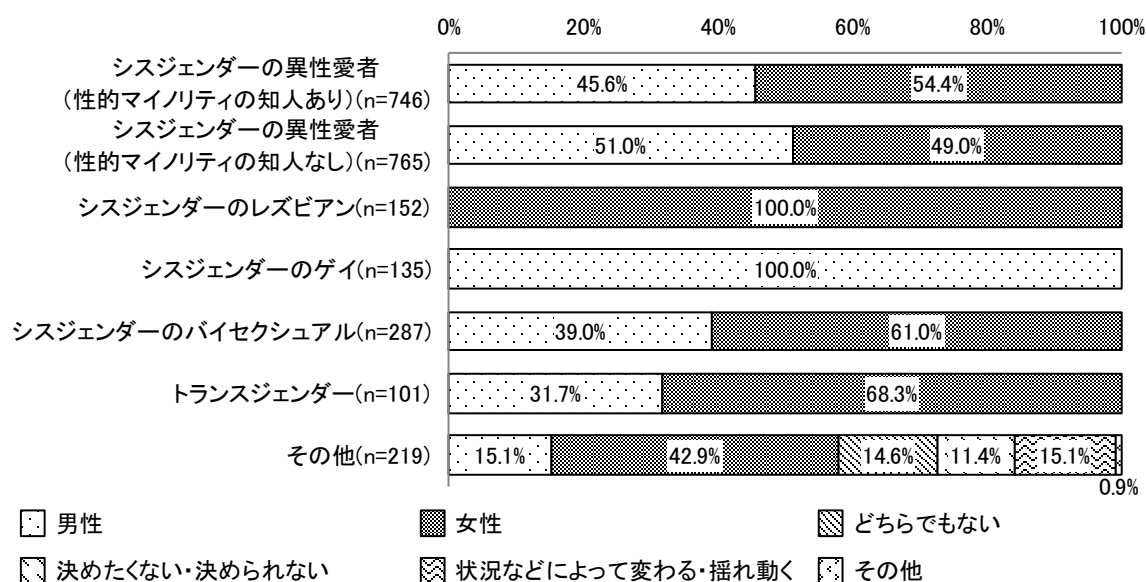
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

(2) 性自認

「あなたの自認する性別は次のうちどれですか。」という設問文にて、回答者の性自認を把握したところ、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では、「男性」が45.6%、「女性」が54.4%であった。「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では、「男性」が51.0%、「女性」が49.0%であった。

スクリーニング調査での区分通り、「シスジェンダーのレズビアン」では「女性」が100.0%、「シスジェンダーのゲイ」では「男性」が100.0%であった。「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「男性」が39.0%、「女性」が61.0%であった。「トランスジェンダー」では、「男性」が31.7%、「女性」が68.3%であった。「その他」では、「男性」が15.1%、「女性」が42.9%、「状況などによって変わる・揺れ動く」が15.1%であった。

図表IV-2 性自認：単数回答（Q2）



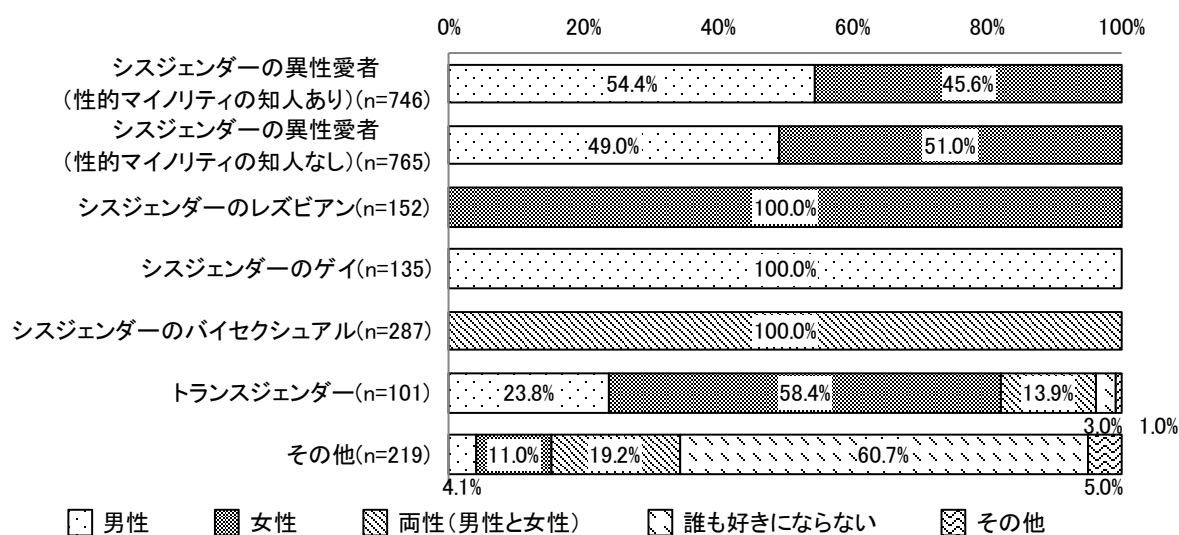
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

(3) 性的指向

「あなたの恋愛対象となる相手の性別は次のうちどれですか。」という設問文にて、回答者の性的指向を把握したところ、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では、「男性」が54.4%、「女性」が45.6%であった。「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では、「男性」が49.0%、「女性」が51.0%であった。

スクリーニング調査での区分通り、「シスジェンダーのレズビアン」では「女性」が100.0%、「シスジェンダーのゲイ」では「男性」が100.0%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では「両性（男性と女性）」が100.0%であった。「トランスジェンダー」では、「男性」が23.8%、「女性」が58.4%であった。「その他」では、「誰も好きにならない」が60.7%、「両性（男性と女性）」が19.2%であった。

図表IV-3 性的指向：単数回答（Q3）

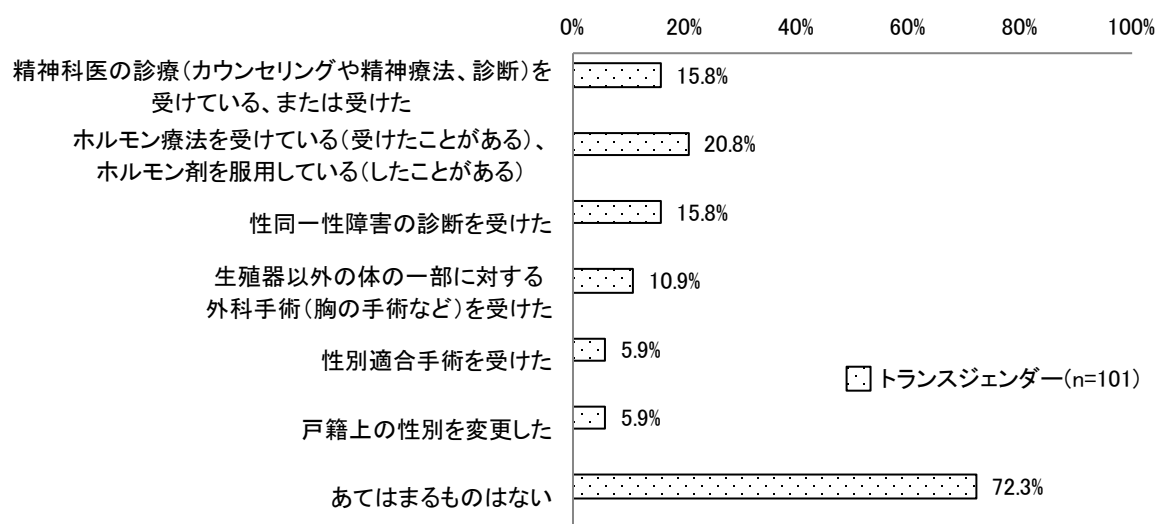


注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

(4) 性別移行の状況

性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)への回答の結果、「トランスジェンダー」に区分される回答者について、性別移行の状況に関する質問についての回答をみると、「ホルモン療法を受けている(受けたことがある)、ホルモン剤を服用している(したことがある)」が20.8%、「精神科医の診療(カウンセリングや精神療法、診断)を受けている、または受けた」、「性同一性障害の診断を受けた」がそれぞれ15.8%であり、「あてはまるものはない」は72.3%であった。

図表IV- 4 性別移行の状況：複数回答(Q4)



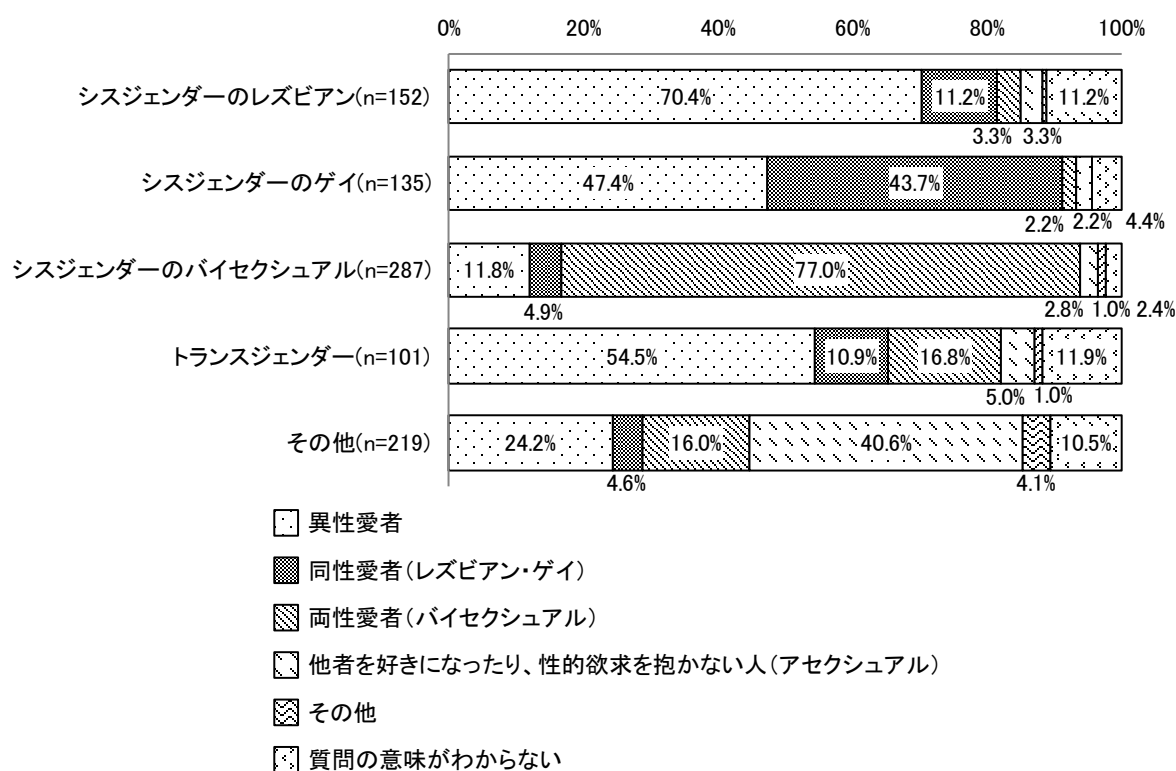
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

(5) 性的指向のあり方

「シスジェンダーの異性愛者」以外に区分される回答者について、性的指向のあり方に関する質問についての回答をみると、「シスジェンダーのレズビアン」では、「異性愛者」が70.4%、「同性愛者（レズビアン・ゲイ）」、「質問の意味がわからない」がそれぞれ11.2%であった。「シスジェンダーのゲイ」では、「異性愛者」が47.4%、「同性愛者（レズビアン・ゲイ）」が43.7%であった。「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「両性愛者（バイセクシュアル）」が77.0%、「異性愛者」が11.8%であった。「トランスジェンダー」では、「異性愛者」が54.5%、「両性愛者（バイセクシュアル）」が16.8%であった。「その他」では、「他者を好きになったり、性的欲求を抱かない人（アセクシュアル）」が40.6%、「異性愛者」が24.2%であった。

上記の通り、本調査における回答者の区分（注1）と、回答者が自身の性的指向をどのようにとらえているかは必ずしも一致していない（注2）。

図表IV- 5 性的指向のあり方：単数回答（Q5）



注1) 回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

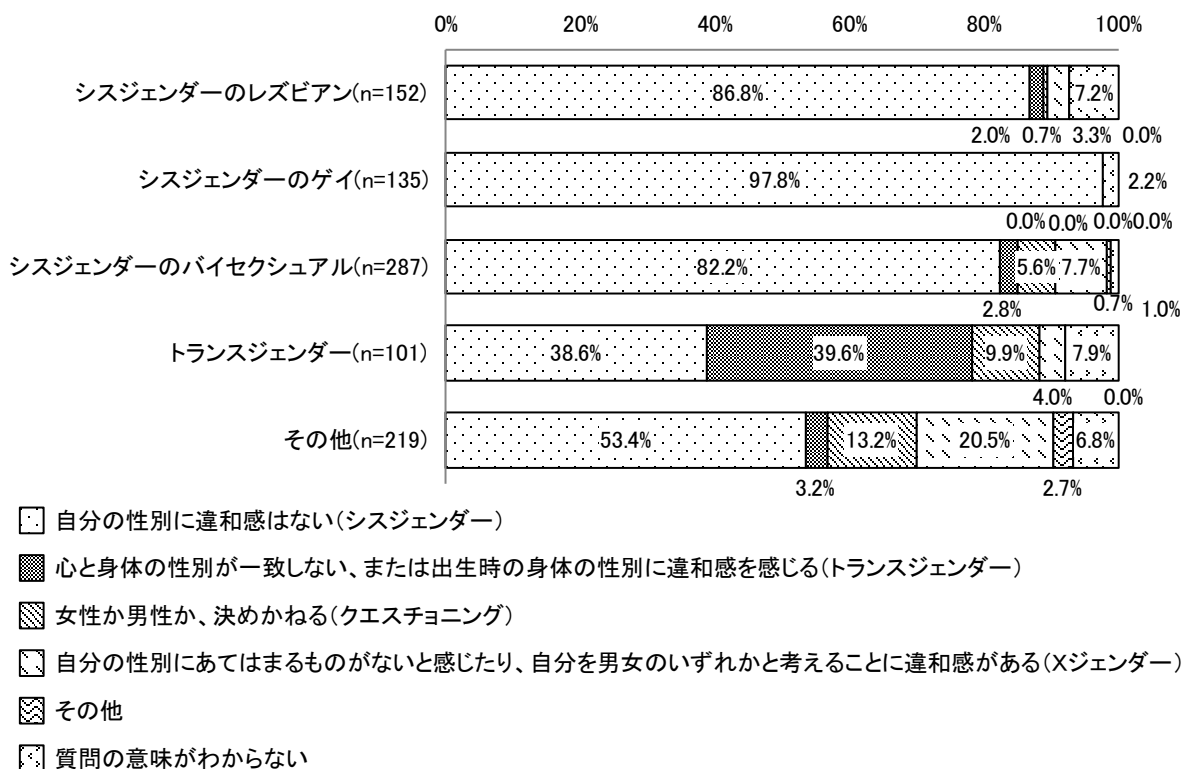
注2) こうした不一致は、既存の調査（特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター、2018、『niji voice 2018～2LGBTも働きやすい職場づくり、生きやすい社会づくりのための「声」集め』。）でも見られることがある。

(6) 性自認のあり方

「シスジェンダーの異性愛者」以外に区分される回答者について、性自認のあり方に関する質問についての回答をみると、「シスジェンダーのレズビアン」では、「自分の性別に違和感はない（シスジェンダー）」が 86.8%、「質問の意味がわからない」が 7.2%であった。「シスジェンダーのゲイ」では、「自分の性別に違和感はない（シスジェンダー）」が 97.8%、「質問の意味がわからない」が 2.2%であった。「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「自分の性別に違和感はない（シスジェンダー）」が 82.2%、「自分の性別にあてはまるものがないと感じたり、自分を男女のいずれかと考えることに違和感がある（Xジェンダー）」が 7.7%であった。「トランスジェンダー」では、「心と身体の性別が一致しない、または出生時の身体の性別に違和感を感じる（トランスジェンダー）」が 39.6%、「自分の性別に違和感はない（シスジェンダー）」が 38.6%であった。「その他」では、「自分の性別に違和感はない（シスジェンダー）」が 53.4%、「自分の性別にあてはまるものがないと感じたり、自分を男女のいずれかと考えることに違和感がある（Xジェンダー）」が 20.5%であった。

性的指向のあり方(Q5)と同様、本調査における回答者の区分（注1）と、回答者の性自認に関する質問についての回答は必ずしも一致していない（注2）。

図表IV- 6 性自認のあり方：単数回答（Q6）



注1）回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

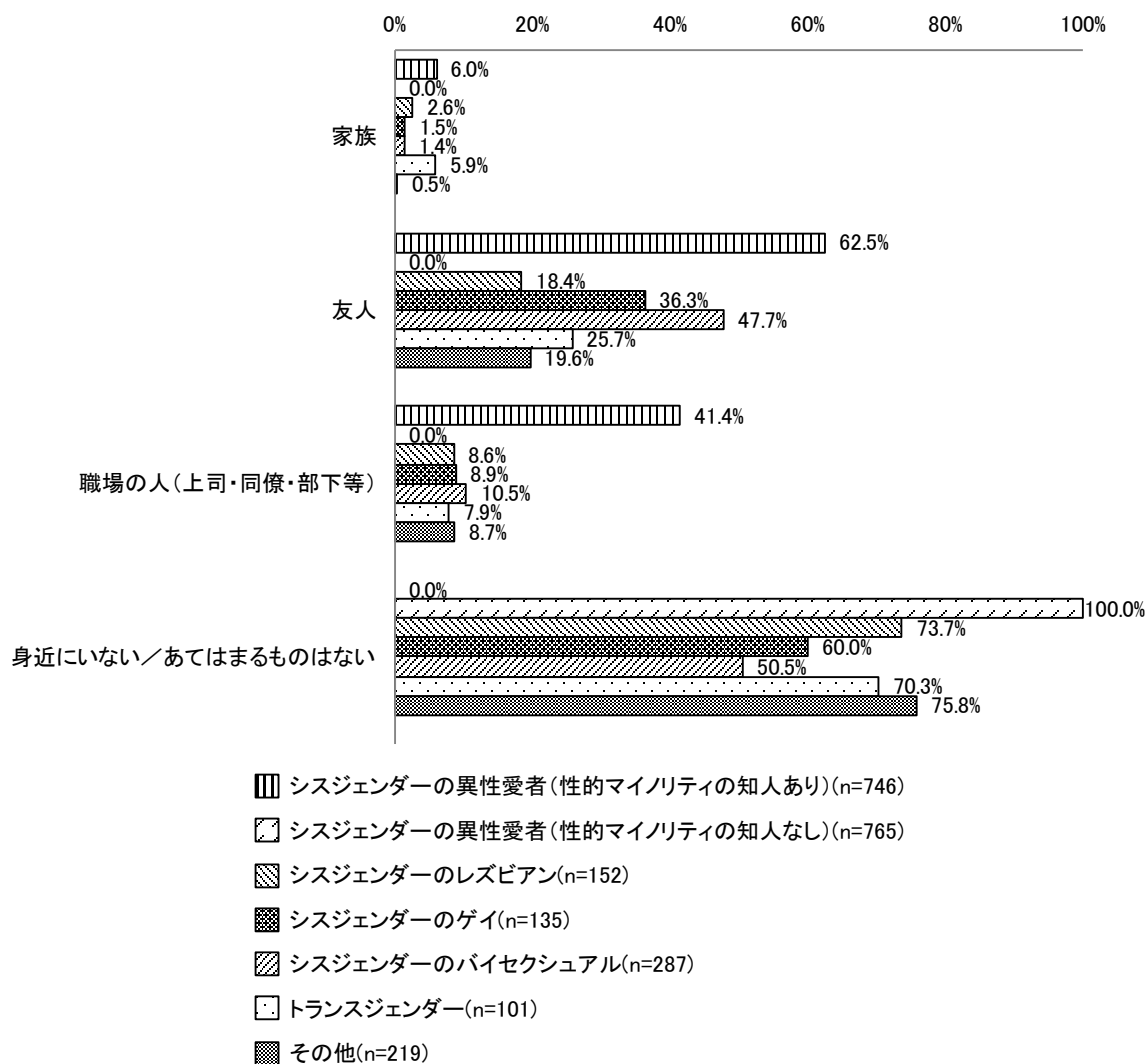
注2）こうした不一致は、既存の調査（特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター、2018、『niji voice 2018～2LGBT も働きやすい職場づくり、生きやすい社会づくりのための「声」集め』）でもみられることがある。

(7) 性的マイノリティの知人の有無

身近な人の中に、性的マイノリティの人がいるかどうか、また、いた場合の間柄をたずねたところ、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では、「友人」が62.5%、「職場の人（上司・同僚・部下等）」が41.4%であった。「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では、スクリーニング調査での区分通り、「身近にいない／あてはまるものはない」が100.0%であった。

「シスジェンダーのレズビアン」では、「友人」が18.4%、「職場の人（上司・同僚・部下等）」が8.6%であった。「シスジェンダーのゲイ」では、「友人」が36.3%、「職場の人（上司・同僚・部下等）」が8.9%であった。「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「友人」が47.7%、「職場の人（上司・同僚・部下等）」が10.5%であった。「トランスジェンダー」では、「友人」が25.7%、「職場の人（上司・同僚・部下等）」が7.9%であった。「その他」では、「友人」が19.6%、「職場の人（上司・同僚・部下等）」が8.7%であった。

図表IV- 7 性的マイノリティの知人等の有無：複数回答（Q7）



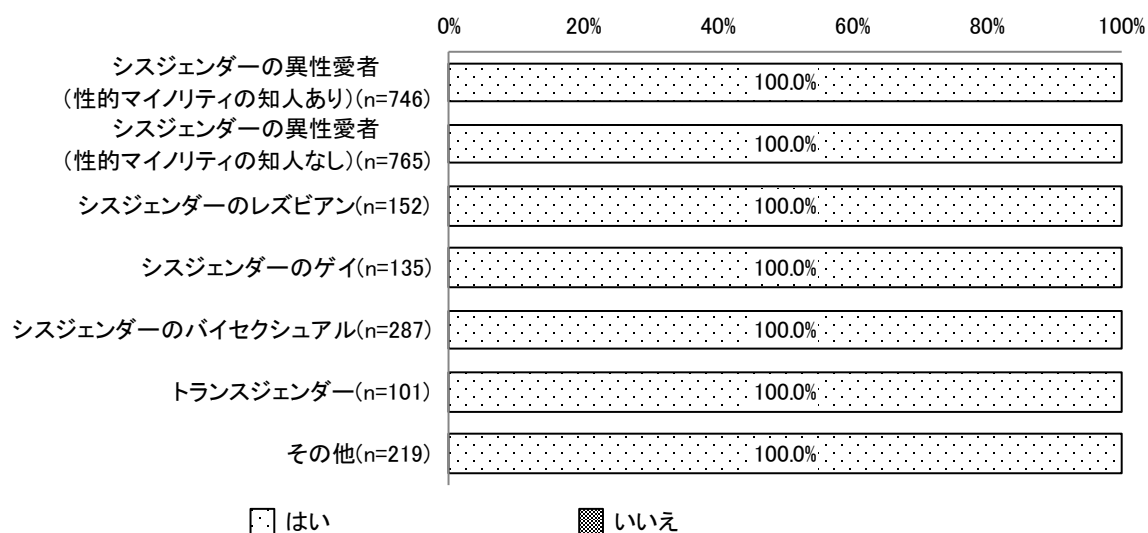
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

(8) 正社員として勤務しているか

調査対象として設定した通り、回答者はすべて「正社員」である。

なお、本設問以外の設問の自由回答において、「自営業」「個人事業である」「自分一人だけの職場」等の回答をしているサンプルが約 10 件みられたが、これらのサンプルを含めて集計対象としている。

図表IV- 8 正社員として勤務しているか：単数回答 (Q8)



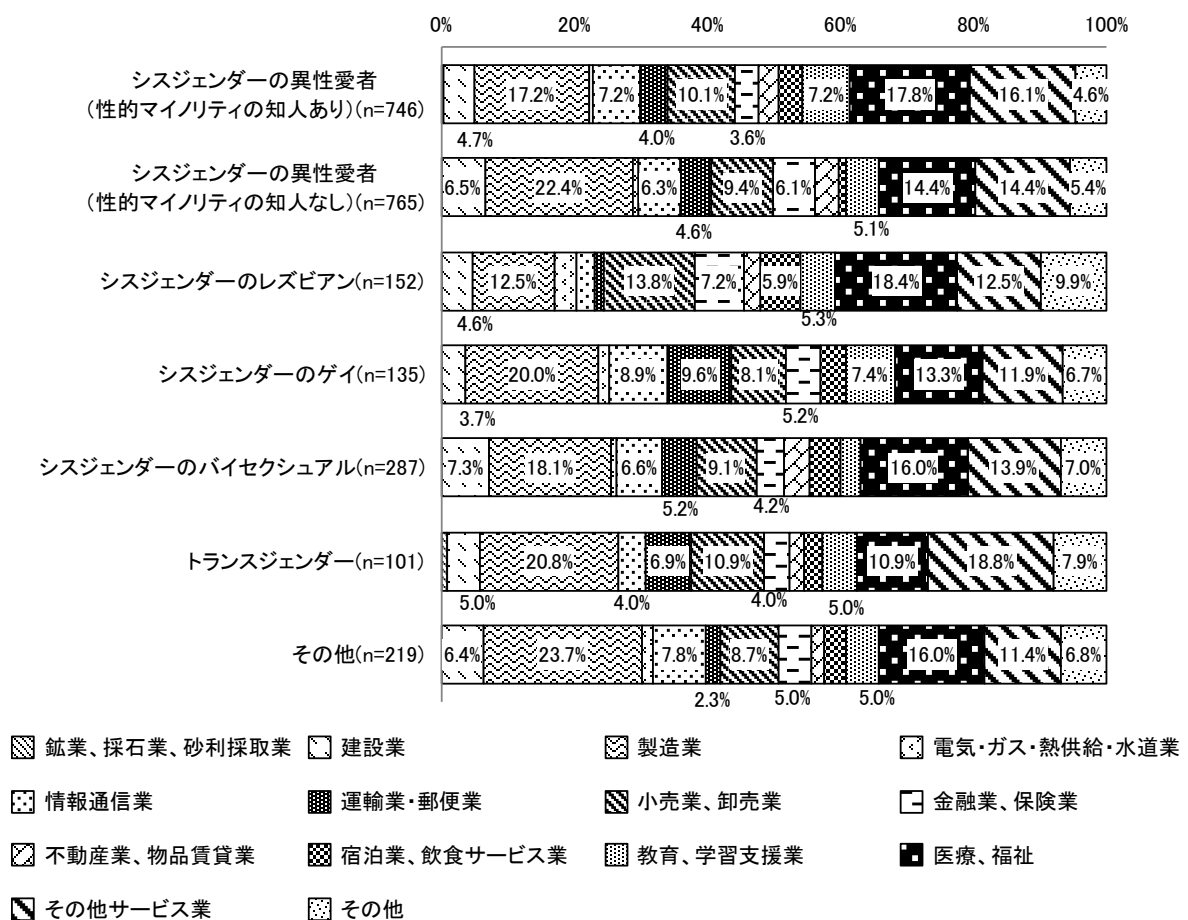
注) 回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

(9) 勤務先の業種

「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では、「医療、福祉」が17.8%、「製造業」が17.2%であった。「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では、「製造業」が22.4%、「医療、福祉」、「その他サービス業」がそれぞれ14.4%であった。

「シスジェンダーのレズビアン」では、「医療、福祉」が18.4%、「小売業、卸売業」が13.8%であった。「シスジェンダーのゲイ」では、「製造業」が20.0%、「医療、福祉」が13.3%であった。「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「製造業」が18.1%、「医療、福祉」が16.0%であった。「トランスジェンダー」では、「製造業」が20.8%、「その他サービス業」が18.8%であった。「その他」では、「製造業」が23.7%、「医療、福祉」が16.0%であった。

図表IV-9 勤務先の業種：単数回答（Q9）



(数値表は次ページに掲載)

<数値表>

	合計	Q9. 勤務先						
		鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業・郵便業	小売業、卸売業
シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）	746	0.3	4.7	17.2	0.7	7.2	4.0	10.1
シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）	765	0.0	6.5	22.4	0.8	6.3	4.6	9.4
シスジェンダーのレズビアン	152	0.0	4.6	12.5	3.3	2.6	1.3	13.8
シスジェンダーのゲイ	135	0.0	3.7	20.0	1.5	8.9	9.6	8.1
シスジェンダーのバイセクシュアル	287	0.0	7.3	18.1	1.0	6.6	5.2	9.1
トランスジェンダー	101	1.0	5.0	20.8	0.0	4.0	6.9	10.9
その他	219	0.0	6.4	23.7	1.8	7.8	2.3	8.7

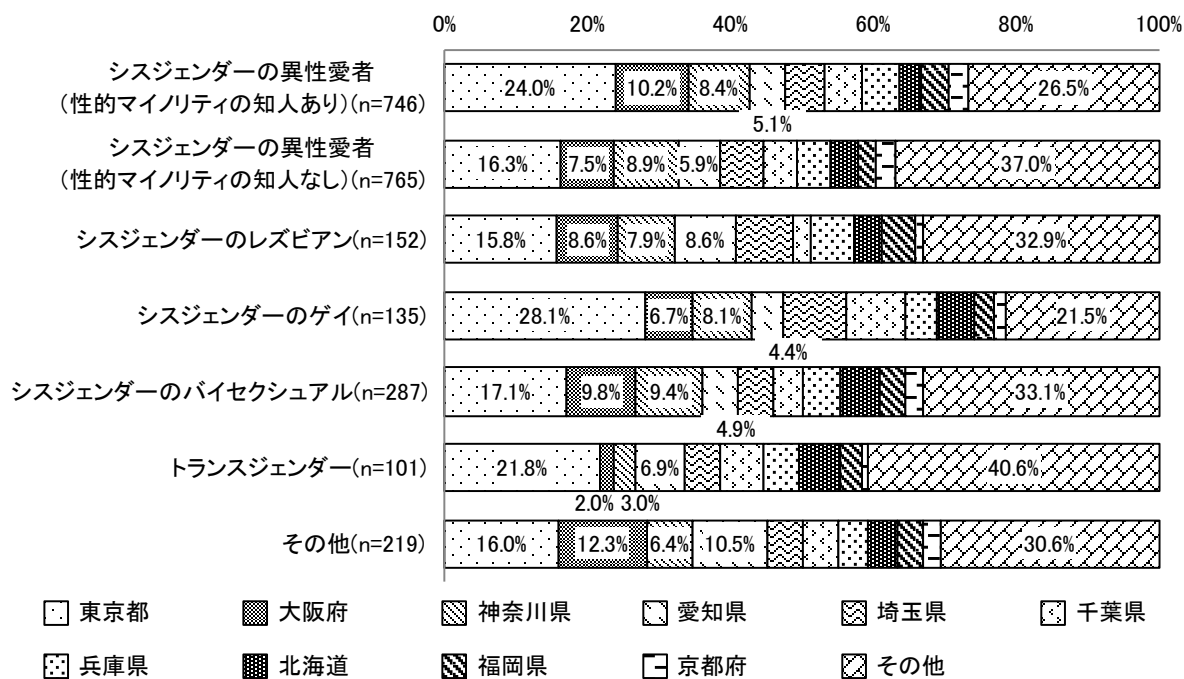
	合計	Q9. 勤務先						
		金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	その他サービス業	その他
シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）	746	3.6	2.9	3.6	7.2	17.8	16.1	4.6
シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）	765	6.1	3.8	0.9	5.1	14.4	14.4	5.4
シスジェンダーのレズビアン	152	7.2	2.6	5.9	5.3	18.4	12.5	9.9
シスジェンダーのゲイ	135	5.2	0.0	3.7	7.4	13.3	11.9	6.7
シスジェンダーのバイセクシュアル	287	4.2	3.8	4.5	3.1	16.0	13.9	7.0
トランスジェンダー	101	4.0	2.0	3.0	5.0	10.9	18.8	7.9
その他	219	5.0	1.8	3.2	5.0	16.0	11.4	6.8

注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

(10) 居住する都道府県

回答者の居住する都道府県は以下の通りであった。

図表Ⅳ- 10 居住する都道府県：単数回答（Q10）



注) 回答者全体において割合の高い上位 10 都道府県とその他にて集計したもの。全都道府県について、数値表を次ページに掲載。

<数値表>

	Q10. 居住都道府県								
	合計	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県
シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）	746	3.1	1.1	0.7	1.9	0.0	0.1	0.3	2.3
シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）	765	3.9	0.8	0.8	1.8	0.4	0.4	1.3	1.7
シスジェンダーのレズビアン	152	3.9	1.3	1.3	1.3	0.0	0.7	0.7	2.0
シスジェンダーのゲイ	135	5.2	0.7	0.7	1.5	0.0	0.0	0.0	2.2
シスジェンダーのバイセクシュアル	287	5.6	0.7	0.7	1.7	0.3	0.0	1.4	1.4
トランスジェンダー	101	5.9	1.0	2.0	1.0	1.0	0.0	3.0	2.0
その他	219	4.1	1.4	0.5	1.8	0.5	0.0	0.0	1.4

	Q10. 居住都道府県								
	合計	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川	新潟県	富山県
シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）	746	0.9	0.5	5.5	5.2	24.0	8.4	1.3	0.7
シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）	765	0.9	0.7	6.0	4.8	16.3	8.9	1.0	0.9
シスジェンダーのレズビアン	152	2.0	0.0	7.9	2.6	15.8	7.9	0.7	0.0
シスジェンダーのゲイ	135	1.5	1.5	8.9	8.1	28.1	8.1	1.5	0.0
シスジェンダーのバイセクシュアル	287	1.7	0.3	4.9	4.2	17.1	9.4	0.3	0.0
トランスジェンダー	101	1.0	1.0	5.0	5.9	21.8	3.0	1.0	1.0
その他	219	0.9	0.5	5.0	5.0	16.0	6.4	1.4	0.9

	Q10. 居住都道府県								
	合計	石川県	福井県	山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県
シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）	746	0.4	0.1	0.3	0.8	0.8	2.0	5.1	0.7
シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）	765	0.9	1.2	0.1	1.8	2.1	3.3	5.9	1.7
シスジェンダーのレズビアン	152	3.3	0.7	0.0	0.7	1.3	3.3	8.6	2.6
シスジェンダーのゲイ	135	0.7	0.0	0.7	0.7	0.0	0.7	4.4	1.5
シスジェンダーのバイセクシュアル	287	0.7	1.7	1.4	0.3	1.0	3.1	4.9	1.0
トランスジェンダー	101	1.0	0.0	2.0	0.0	1.0	1.0	6.9	0.0
その他	219	1.4	0.0	0.5	1.8	2.7	0.9	10.5	1.8

	Q10. 居住都道府県								
	合計	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山	鳥取県	島根県
シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）	746	0.3	2.9	10.2	5.2	1.1	0.5	0.5	0.4
シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）	765	1.0	2.6	7.5	4.6	1.3	0.3	0.3	0.8
シスジェンダーのレズビアン	152	0.7	1.3	8.6	5.9	0.7	0.0	0.0	1.3
シスジェンダーのゲイ	135	0.0	1.5	6.7	4.4	1.5	0.0	0.0	0.0
シスジェンダーのバイセクシュアル	287	0.7	2.4	9.8	5.2	0.7	1.4	0.0	0.3
トランスジェンダー	101	0.0	1.0	2.0	5.0	1.0	2.0	0.0	0.0
その他	219	0.5	2.3	12.3	4.1	0.9	0.0	0.5	0.9

	Q10. 居住都道府県								
	合計	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県
シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）	746	1.5	1.2	0.8	0.3	0.7	0.7	0.5	3.8
シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）	765	2.2	2.6	1.0	0.3	1.2	0.7	0.1	2.5
シスジェンダーのレズビアン	152	2.0	3.3	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0	4.6
シスジェンダーのゲイ	135	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.7	0.7	3.0
シスジェンダーのバイセクシュアル	287	2.4	3.1	0.7	0.3	0.7	0.0	0.3	3.5
トランスジェンダー	101	2.0	5.9	2.0	1.0	1.0	2.0	1.0	3.0
その他	219	0.9	1.8	1.4	0.9	0.9	0.9	0.0	3.7

	Q10. 居住都道府県								
	合計	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島	沖縄県	海外
シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）	746	0.1	0.7	0.4	0.5	0.1	0.3	0.9	0.1
シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）	765	0.3	0.8	1.0	0.4	0.1	0.5	0.3	0.0
シスジェンダーのレズビアン	152	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0
シスジェンダーのゲイ	135	0.0	0.0	2.2	0.0	0.0	0.0	0.7	0.7
シスジェンダーのバイセクシュアル	287	0.7	0.0	1.4	0.3	0.7	0.0	1.0	0.0
トランスジェンダー	101	0.0	1.0	0.0	1.0	2.0	0.0	0.0	0.0
その他	219	0.5	0.5	0.5	0.0	0.5	0.5	0.5	0.0

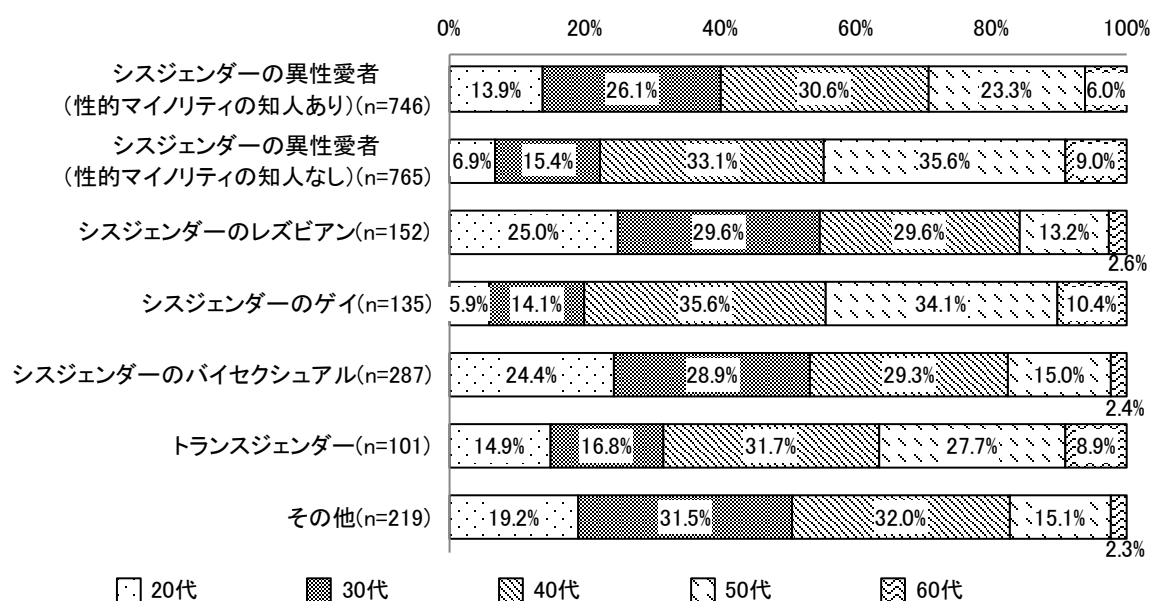
注) 回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

(11) 年齢

「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では、「40代」が30.6%、「30代」が26.1%であった。「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では、「50代」が35.6%、「40代」が33.1%であった。

「シスジェンダーのレズビアン」では、「30代」、「40代」がそれぞれ29.6%であった。「シスジェンダーのゲイ」では、「40代」が35.6%、「50代」が34.1%であった。「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「40代」が29.3%、「30代」が28.9%であった。「トランスジェンダー」では、「40代」が31.7%、「50代」が27.7%であった。「その他」は、「40代」が32.0%、「30代」が31.5%であった。

表IV- 11 年齢：数値回答（Q11）



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

図表IV- 12 年齢に関する基本統計量：数値回答（Q11）

単位：歳

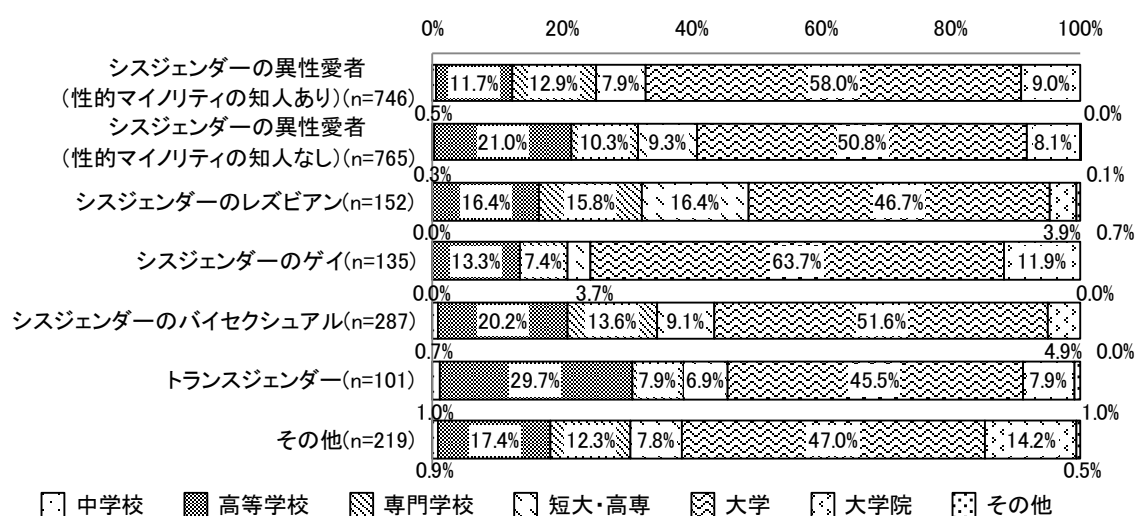
	n	平均	標準偏差	最大値	最小値	中央値
シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）	746	42.7	10.9	69	21	43
シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）	765	47.0	10.2	69	20	48
シスジェンダーのレズビアン	152	38.5	10.3	68	21	37
シスジェンダーのゲイ	135	47.1	9.8	67	24	47
シスジェンダーのバイセクシュアル	287	38.8	10.9	69	20	39
トランスジェンダー	101	44.1	11.1	66	23	45
その他	219	39.9	9.9	68	22	39

(12) 最終学歴

「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では、「大学」が58.0%、「専門学校」が12.9%であった。「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では、「大学」が50.8%、「高等学校」が21.0%であった。

「シスジェンダーのレズビアン」では、「大学」が46.7%、「高等学校」、「短大・高専」がそれぞれ16.4%であった。「シスジェンダーのゲイ」では、「大学」が63.7%、「高等学校」が13.3%であった。「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「大学」が51.6%、「高等学校」が20.2%であった。「トランスジェンダー」では、「大学」が45.5%、「高等学校」が29.7%であった。「その他」では、「大学」が47.0%、「高等学校」が17.4%であった。

図表IV- 13 最終学歴：単数回答（Q12）



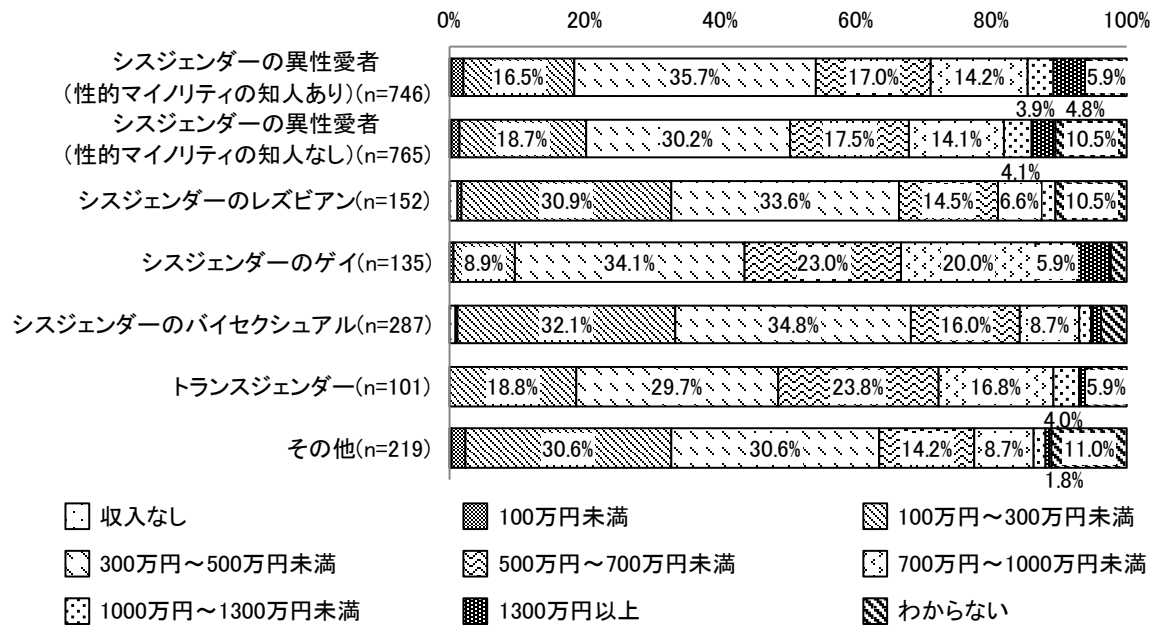
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

(13) 年収

「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では、「300～500万円未満」が35.7%、「500万円～700万円」が17.0%であった。「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では、「300万円～500万円未満」が30.2%、「100万円～300万円未満」が18.7%であった。

「シスジェンダーのレズビアン」では、「300万円～500万円未満」が33.6%、「100万円～300万円未満」が30.9%であった。「シスジェンダーのゲイ」では、「300万円～500万円未満」が34.1%、「500万円～700万円未満」が23.0%であった。「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「300万円～500万円未満」が34.8%、「100万円～300万円未満」が32.1%であった。「トランスジェンダー」では、「300万円～500万円未満」が29.7%、「500万円～700万円未満」が23.8%であった。「その他」では、「100万円～300万円未満」、「300万円～500万円未満」がそれぞれ30.6%であった。

図表IV- 14 年収：単数回答（Q13）



<数値表>

	合計	Q13. 昨年度の年収								
		収入なし	100万円未満	100万円～300万円未満	300万円～500万円未満	500万円～700万円未満	700万円～1000万円未満	1000万円～1300万円未満	1300万円以上	わからない
シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）	746	0.4	16.5	35.7	17.0	14.2	3.9	4.8	5.9	
シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）	765	0.3	18.7	30.2	17.5	14.1	4.1	3.5	10.5	
シスジェンダーのレズビアン	152	1.3	30.9	33.6	14.5	6.6	2.0	0.0	10.5	
シスジェンダーのゲイ	135	0.0	8.9	34.1	23.0	20.0	5.9	5.2	2.2	
シスジェンダーのバイセクシュアル	287	1.0	32.1	34.8	16.0	8.7	1.7	1.4	3.8	
トランスジェンダー	101	0.0	18.8	29.7	23.8	16.8	4.0	1.0	5.9	
その他	219	0.5	30.6	30.6	14.2	8.7	1.8	0.9	11.0	

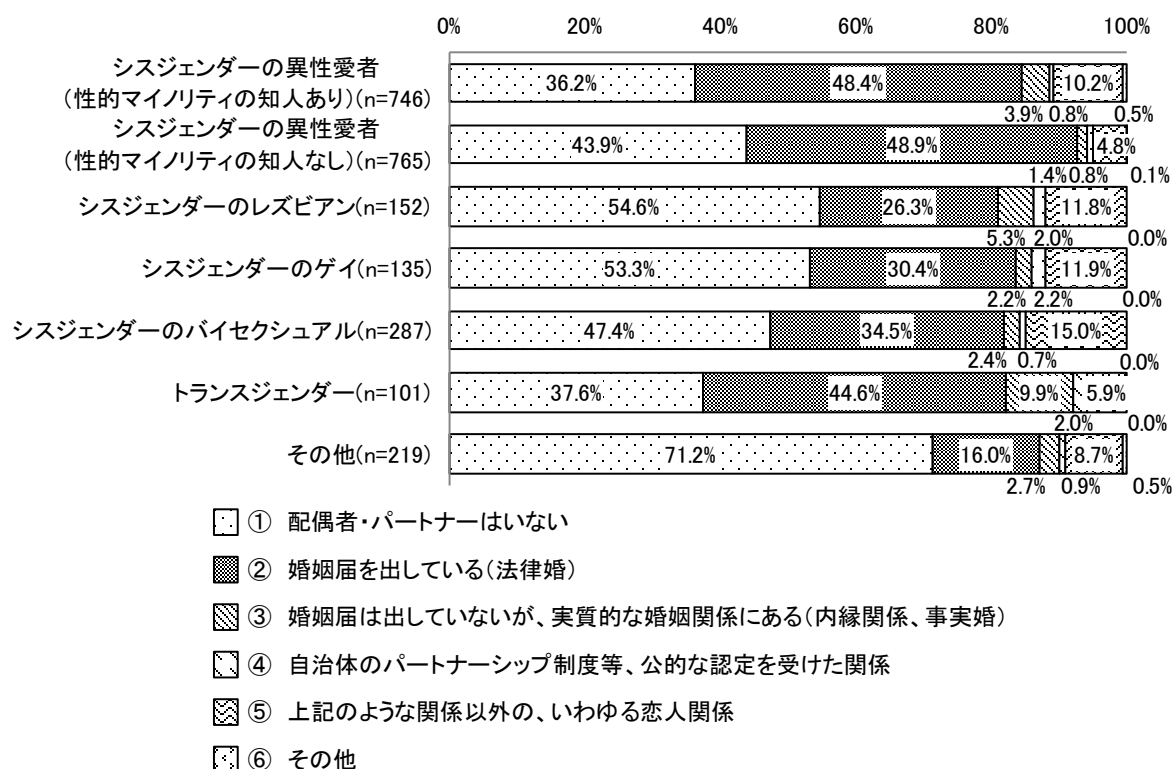
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

(14) 配偶者・パートナーとの関係性

「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では、「婚姻届を出している（法律婚）」が48.4%、「配偶者・パートナーはいない」が36.2%であった。「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では、「婚姻届を出している（法律婚）」が48.9%、「配偶者・パートナーはいない」が43.9%であった。

「シスジェンダーのレズビアン」では、「配偶者・パートナーはいない」が54.6%、「婚姻届を出している（法律婚）」が26.3%であった。「シスジェンダーのゲイ」では、「配偶者・パートナーはいない」が53.3%、「婚姻届を出している（法律婚）」が30.4%であった。「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「配偶者・パートナーはいない」が47.4%、「婚姻届を出している（法律婚）」が34.5%であった。「トランスジェンダー」では、「婚姻届を出している（法律婚）」が44.6%、「配偶者・パートナーはいない」が37.6%であった。「その他」では、「配偶者・パートナーはいない」が71.2%、「婚姻届を出している（法律婚）」が16.0%であった。

図表IV- 15 配偶者・パートナーとの関係性：単数回答（Q14）



注)同性のパートナーがいる場合は、選択肢③～⑥のいずれかで回答するように求めた。

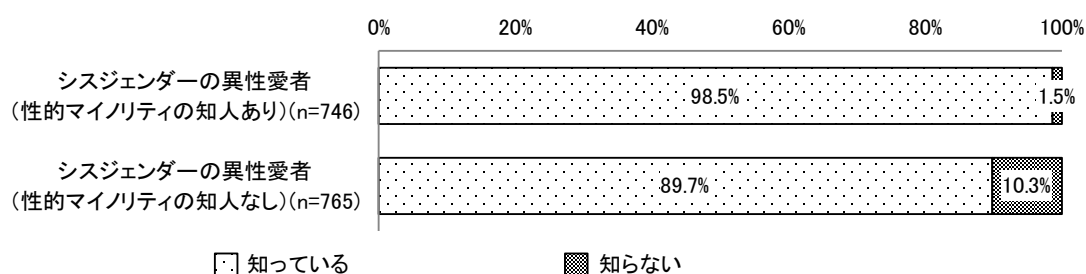
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

2.2 性的指向・性自認に関する認知や経験

(1) 「同じ性別の人が好きな人」や、「自分の性別に違和感があったり、性別を変えた、または変えたいと思っている人」がいることを知っているか

「シスジェンダーの異性愛者」に区分される回答者について、「同じ性別の人が好きな人」や、「自分の性別に違和感があったり、性別を変えた、または変えたいと思っている人」がいることを知っているかをみると、「知っている」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では98.5%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では89.7%であった。

図表IV- 16 「同じ性別の人が好きな人」や、「自分の性別に違和感があったり、性別を変えた、または変えたいと思っている人」がいることを知っているか：単数回答（Q15）



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

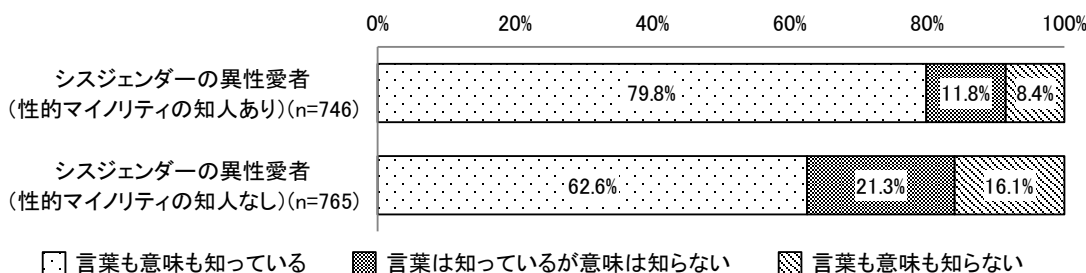
(2) 性的指向・性自認に関する言葉の認知

「シスジェンダーの異性愛者」に区分される回答者について、性的指向・性自認に関する言葉や言葉の意味を知っているかをたずねた。

① 「LGBT」という言葉やその意味を知っているか

「言葉も意味も知っている」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では79.8%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では62.6%であった。

図表IV- 17 「LGBT」という言葉やその意味を知っているか：単数回答（Q16_1）

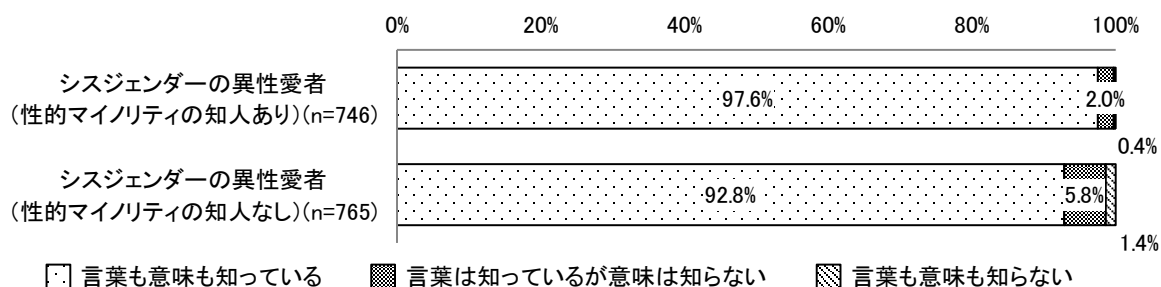


注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

② 「レズビアン」という言葉やその意味を知っているか

「言葉も意味も知っている」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では97.6%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では92.8%であった。

図表IV- 18 「レズビアン」という言葉やその意味を知っているか：単数回答（Q16_2）

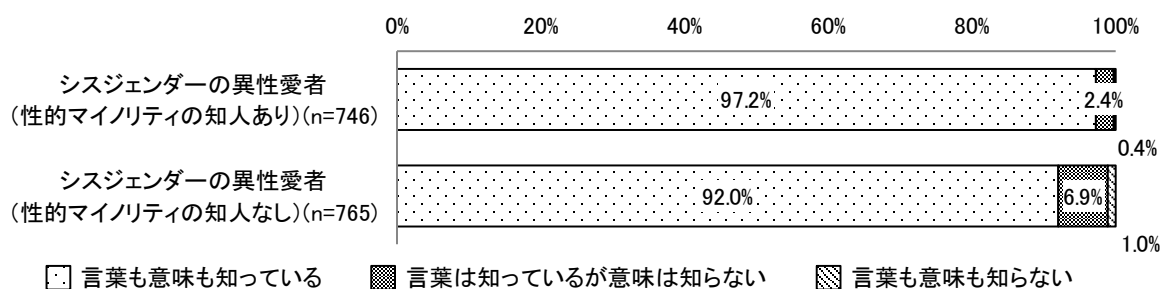


注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

③ 「ゲイ」という言葉やその意味を知っているか

「言葉も意味も知っている」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では97.2%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では92.0%であった。

図表IV- 19 「ゲイ」という言葉やその意味を知っているか：単数回答（Q16_3）

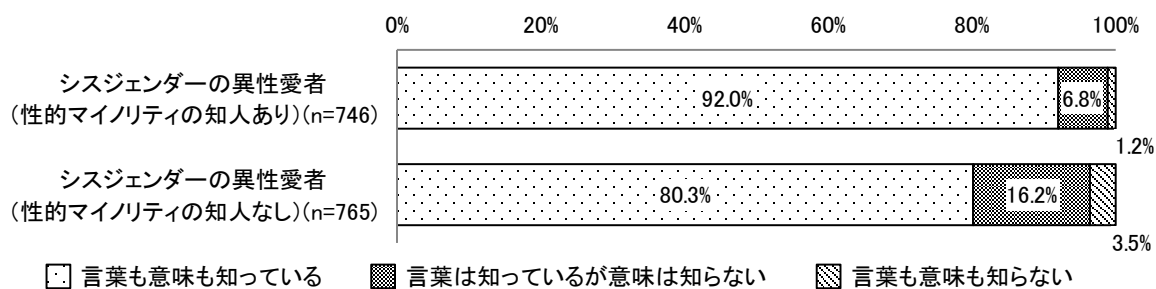


注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

④ 「バイセクシュアル」という言葉やその意味を知っているか

「言葉も意味も知っている」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では92.0%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では80.3%であった。

図表IV- 20 「バイセクシュアル」という言葉やその意味を知っているか：単数回答（Q16_4）

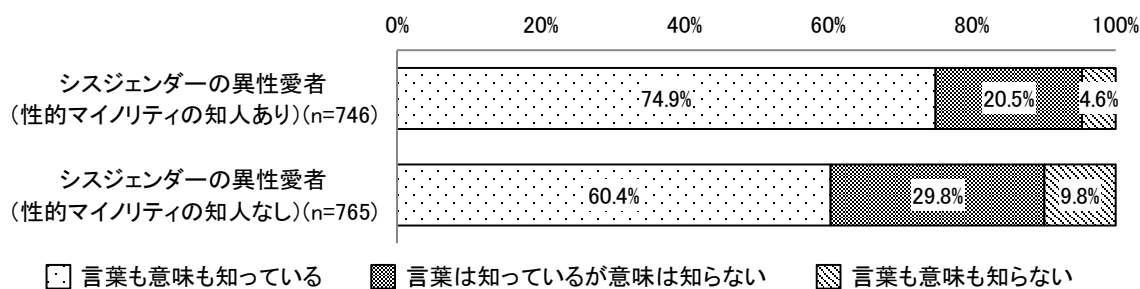


注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

⑤ 「トランスジェンダー」という言葉やその意味を知っているか

「言葉も意味も知っている」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では74.9%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では60.4%であった。

図表IV- 21 「トランスジェンダー」という言葉やその意味を知っているか：単数回答（Q16_5）

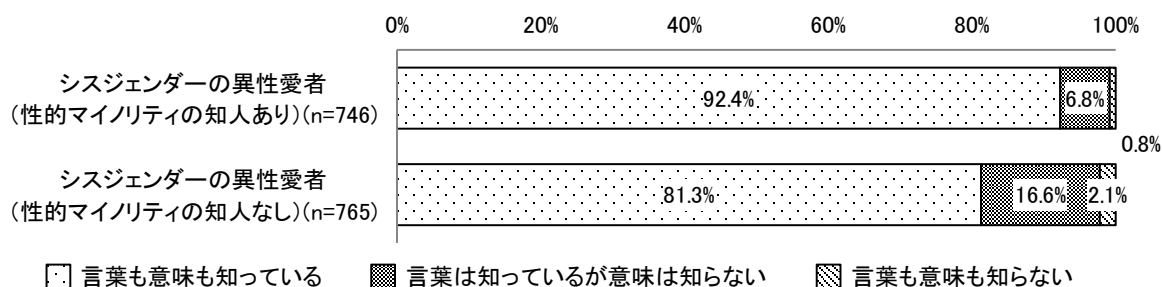


注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

⑥ 「性同一性障害」という言葉やその意味を知っているか

「言葉も意味も知っている」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では92.4%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では81.3%であった。

図表IV- 22 「性同一性障害」という言葉やその意味を知っているか：単数回答（Q16_6）

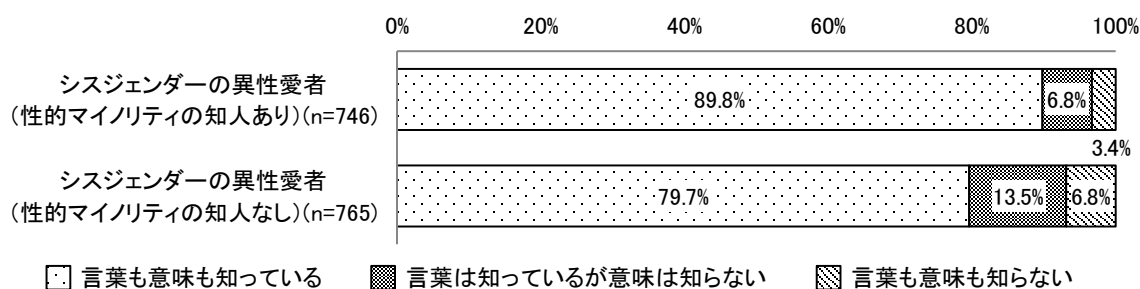


注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

⑦ 「カミングアウト」という言葉やその意味を知っているか

「言葉も意味も知っている」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では89.8%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では79.7%であった。

図表IV- 23 「カミングアウト」という言葉やその意味を知っているか：単数回答（Q16_7）

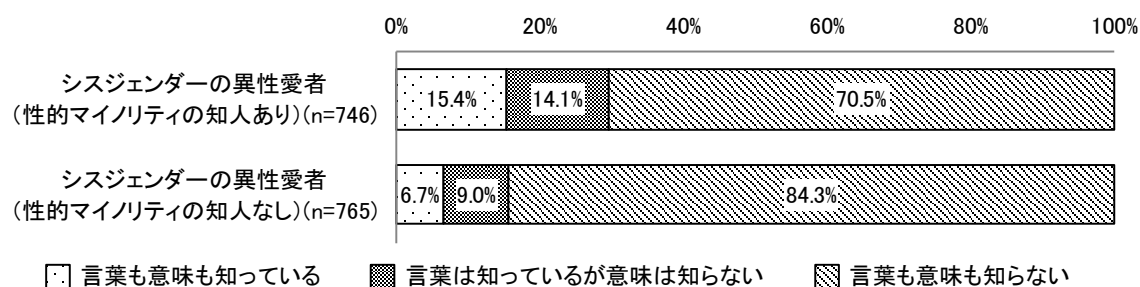


注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

⑧ 「アウトティング」という言葉やその意味を知っているか

「言葉も意味も知っている」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では15.4%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では6.7%であった。

図表IV- 24 「アウトティング」という言葉やその意味を知っているか：単数回答（Q16_8）

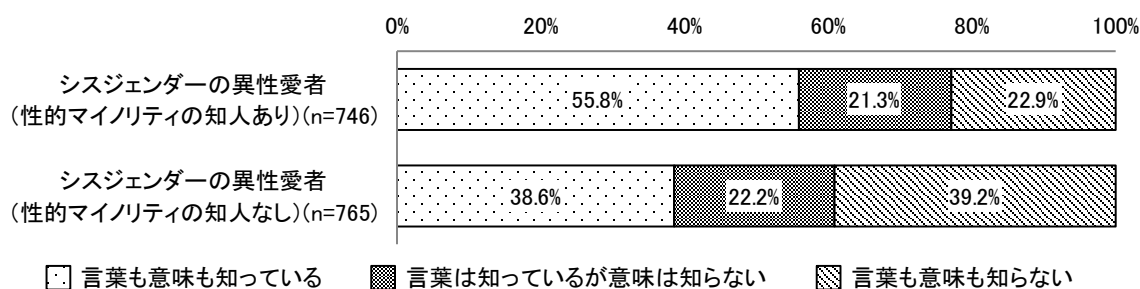


注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

⑨ 「性的指向」という言葉やその意味を知っているか

「言葉も意味も知っている」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では55.8%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では38.6%であった。

図表IV- 25 「性的指向」という言葉やその意味を知っているか：単数回答（Q16_9）

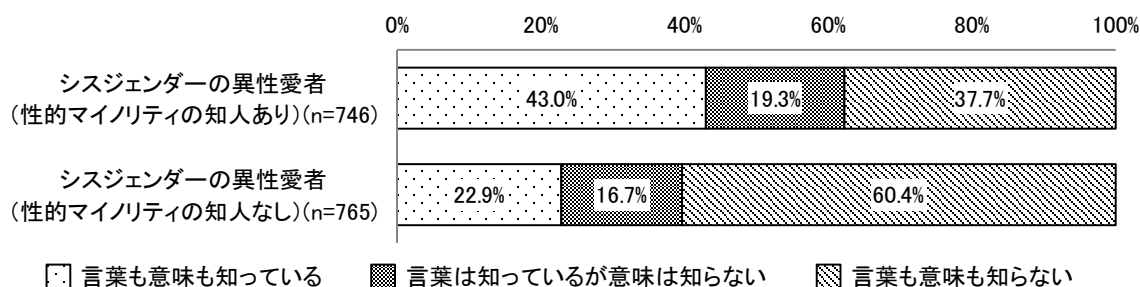


注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

⑩ 「性自認」という言葉やその意味を知っているか

「言葉も意味も知っている」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では43.0%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では22.9%であった。

図表IV- 26 「性自認」という言葉やその意味を知っているか：単数回答（Q16_10）

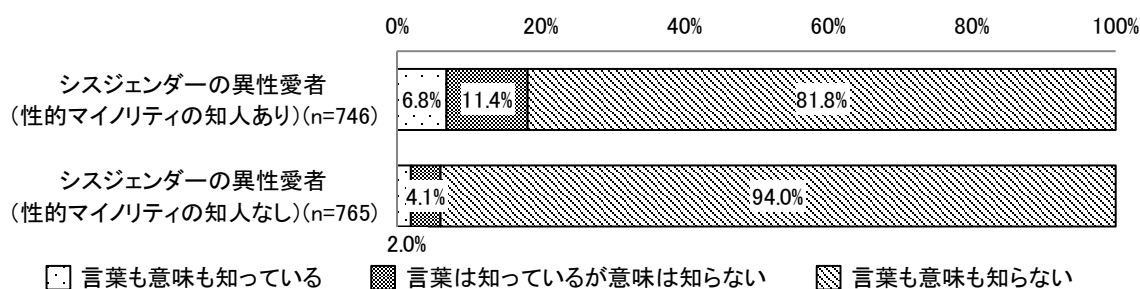


注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

⑪ 「SOGI」という言葉やその意味を知っているか

「言葉も意味も知っている」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では6.8%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では2.0%であった。

図表IV- 27 「SOGI」という言葉やその意味を知っているか：単数回答（Q16_11）

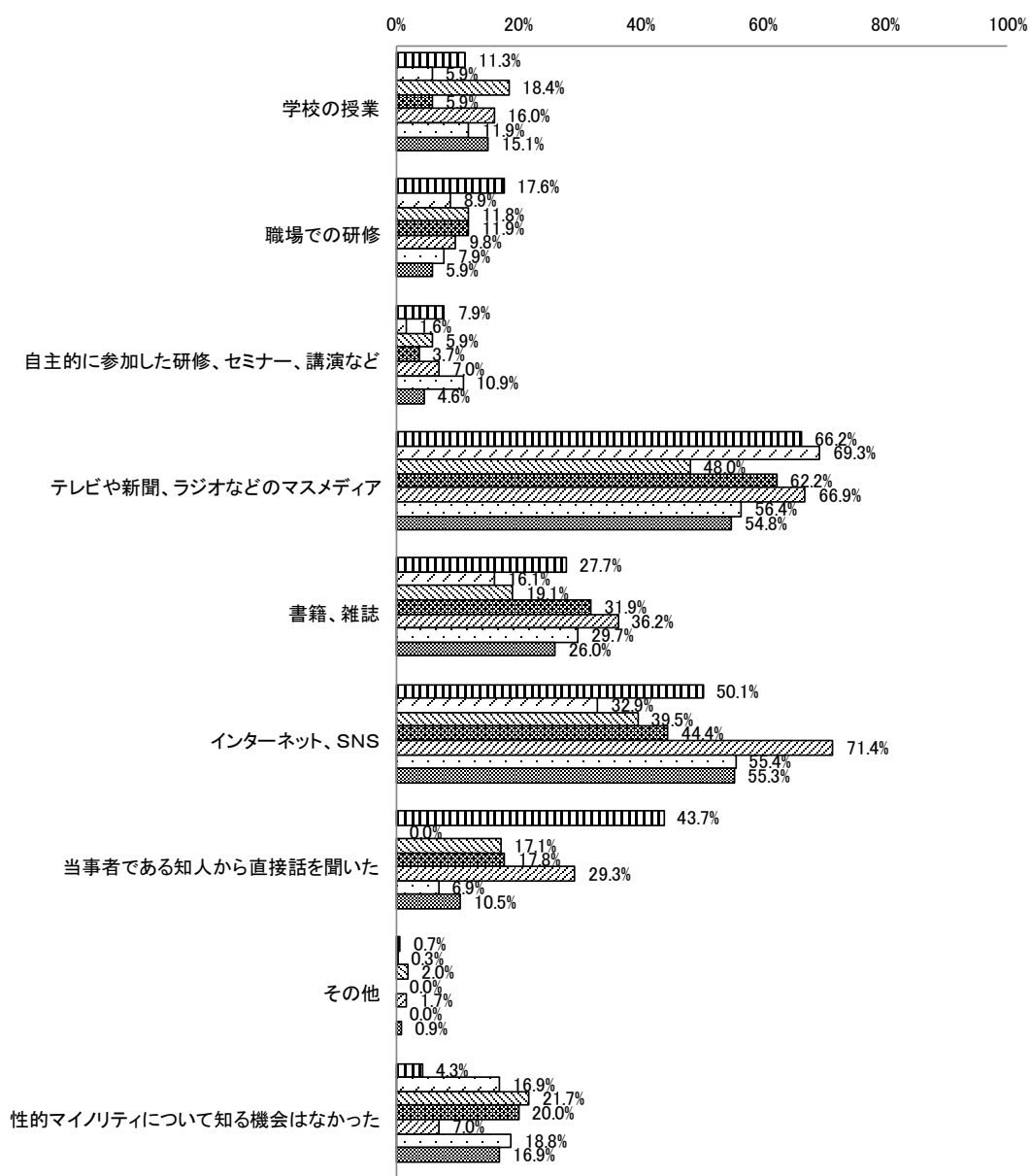


注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

(3) これまでにあった、性的マイノリティについて知る機会

「シスジェンダーの同性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では、「テレビや新聞、ラジオなどのマスメディア」が66.2%、「インターネット、SNS」が50.1%であった。「シスジェンダーの同性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では、「テレビや新聞、ラジオなどのマスメディア」が69.3%、「インターネット、SNS」が32.9%であった。

図表IV- 28 これまでにあった、性的マイノリティについて知る機会：複数回答（Q17）



- シスジェンダーの同性愛者(性的マイノリティの知人あり)(n=746)
- シスジェンダーの同性愛者(性的マイノリティの知人なし)(n=765)
- ▨ シスジェンダーのレズビアン(n=152)
- ▨ シスジェンダーのゲイ(n=135)
- ▨ シスジェンダーのバイセクシュアル(n=287)
- トランスジェンダー(n=101)
- ▨ その他(n=219)

注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

Q17の回答が「その他」の場合の自由回答
(文末の【】内は、回答者区分を示す。)

- ・ 留学中の研修にて【シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）】
- ・ 演劇【シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）】
- ・ 海外【シスジェンダーのバイセクシュアル】

(4) 偏見や差別等の有無に関する認識

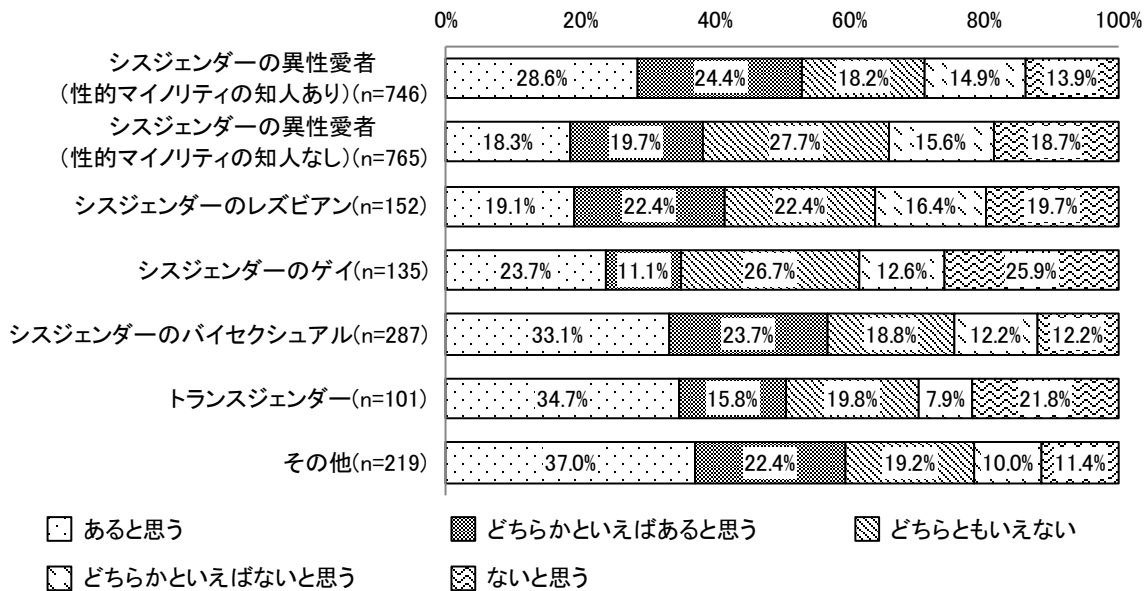
社会一般におけるダイバーシティに関する認識を問うために、様々な属性の者に対する認識をたずねた。

① 「男性」に対する偏見や差別等の有無の認識

「あると思う」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では 28.6%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では 18.3%であった。

同様に、「あると思う」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では 19.1%、「シスジェンダーのゲイ」では 23.7%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 33.1%、「トランスジェンダー」では 34.7%、「その他」では 37.0%であった。

図表IV- 29 「男性」に対する偏見や差別等があると思うか：単数回答 (Q18_1)



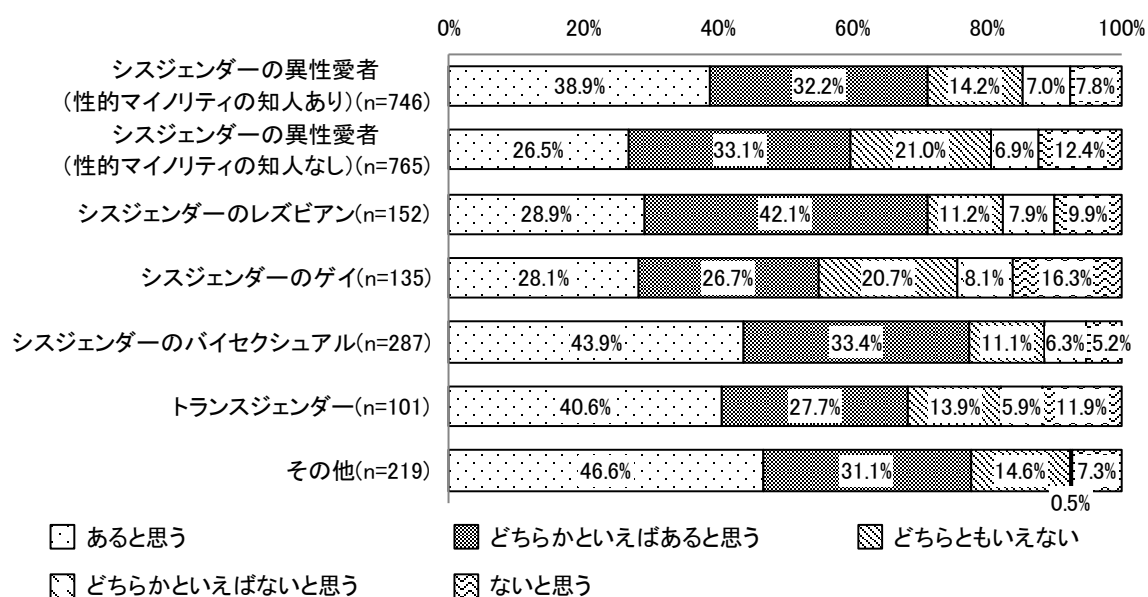
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

② 「女性」に対する偏見や差別等の有無の認識

「あると思う」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では 38.9%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では 26.5%であった。

同様に、「あると思う」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では 28.9%、「シスジェンダーのゲイ」では 28.1%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 43.9%、「トランスジェンダー」では 40.6%、「その他」では 46.6%であった。

図表IV- 30 「女性」に対する偏見や差別等があると思うか：単数回答（Q18_2）



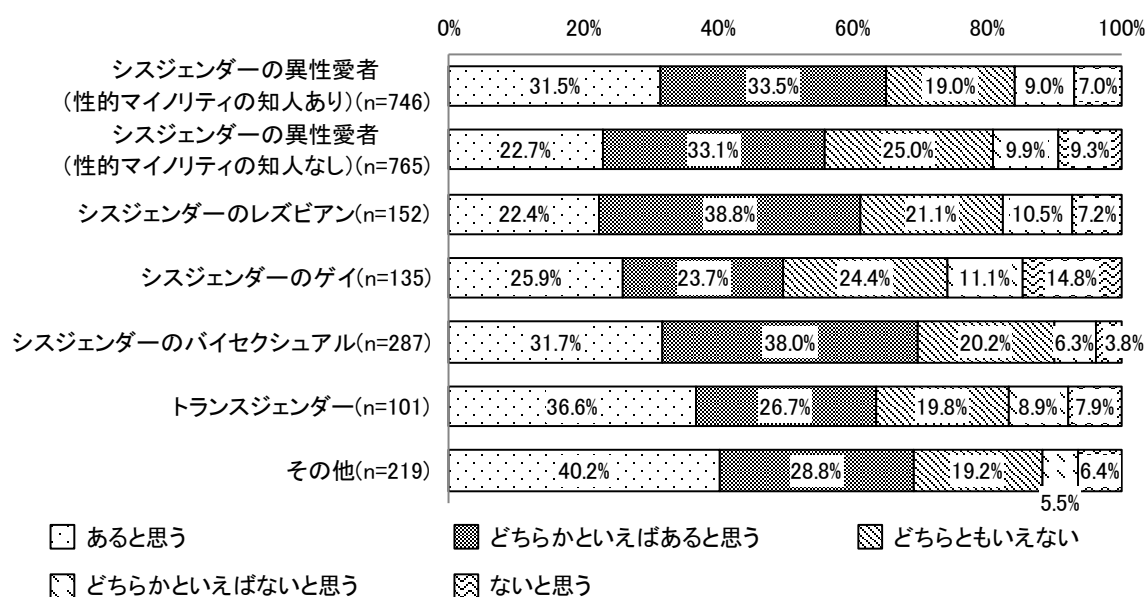
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p.100 を参照のこと。

③ 「高齢者」に対する偏見や差別等の有無の認識

「あると思う」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では 31.5%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では 22.7%であった。

同様に、「あると思う」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では 22.4%、「シスジェンダーのゲイ」では 25.9%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 31.7%、「トランスジェンダー」では 36.6%、「その他」では 40.2%であった。

図表IV- 31 「高齢者」に対する偏見や差別等があると思うか：単数回答（Q18_3）



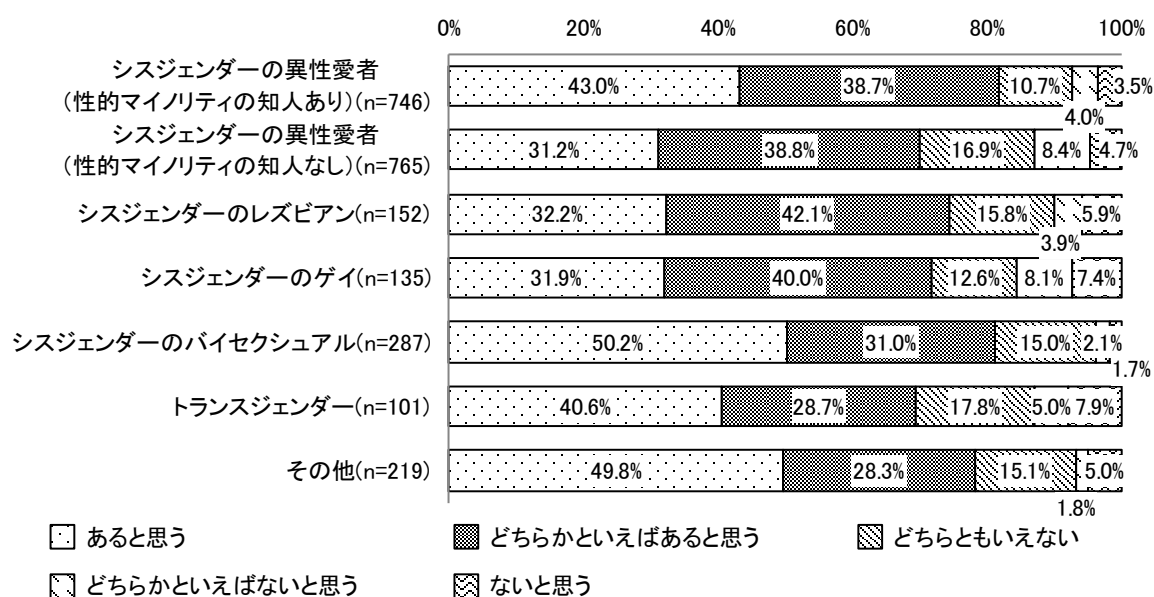
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

④ 「外国人」に対する偏見や差別等の有無の認識

「あると思う」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では 43.0%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では 31.2%であった。

同様に、「あると思う」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では 32.2%、「シスジェンダーのゲイ」では 31.9%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 50.2%、「トランスジェンダー」では 40.6%、「その他」では 49.8%であった。

図表IV- 32 「外国人」に対する偏見や差別等があると思うか：単数回答（Q18_4）



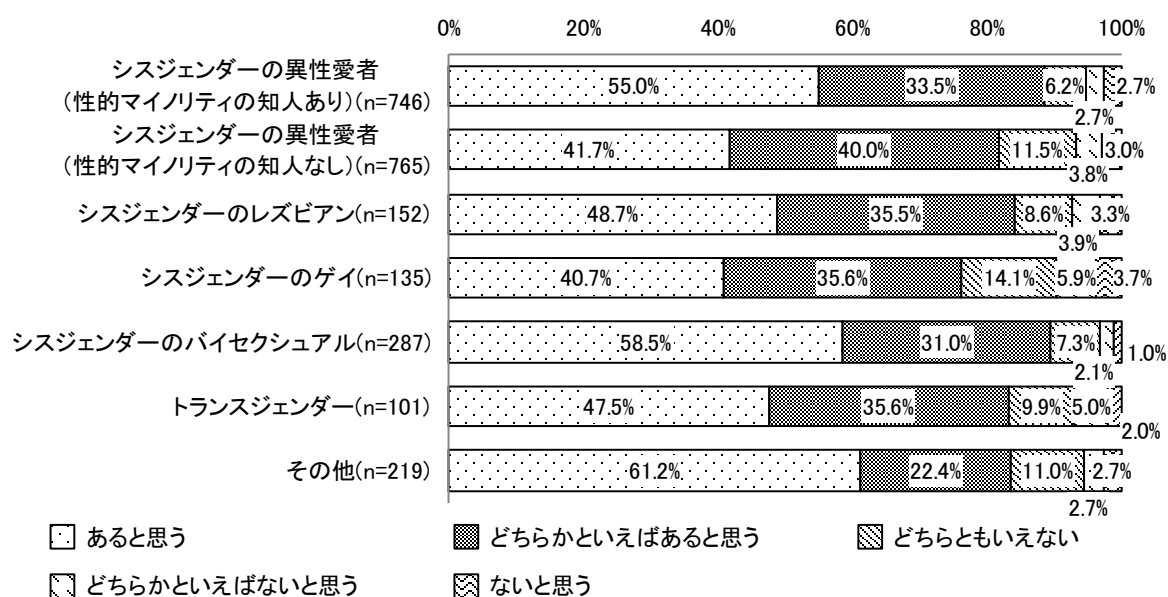
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p.100 を参照のこと。

⑤ 「障がい者」に対する偏見や差別等の有無の認識

「あると思う」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では 55.0%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では 41.7%であった。

同様に、「あると思う」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では 48.7%、「シスジェンダーのゲイ」では 40.7%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 58.5%、「トランスジェンダー」では 47.5%、「その他」では 61.2%であった。

図表IV- 33 「障がい者」に対する偏見や差別等があると思うか：単数回答（Q18_5）



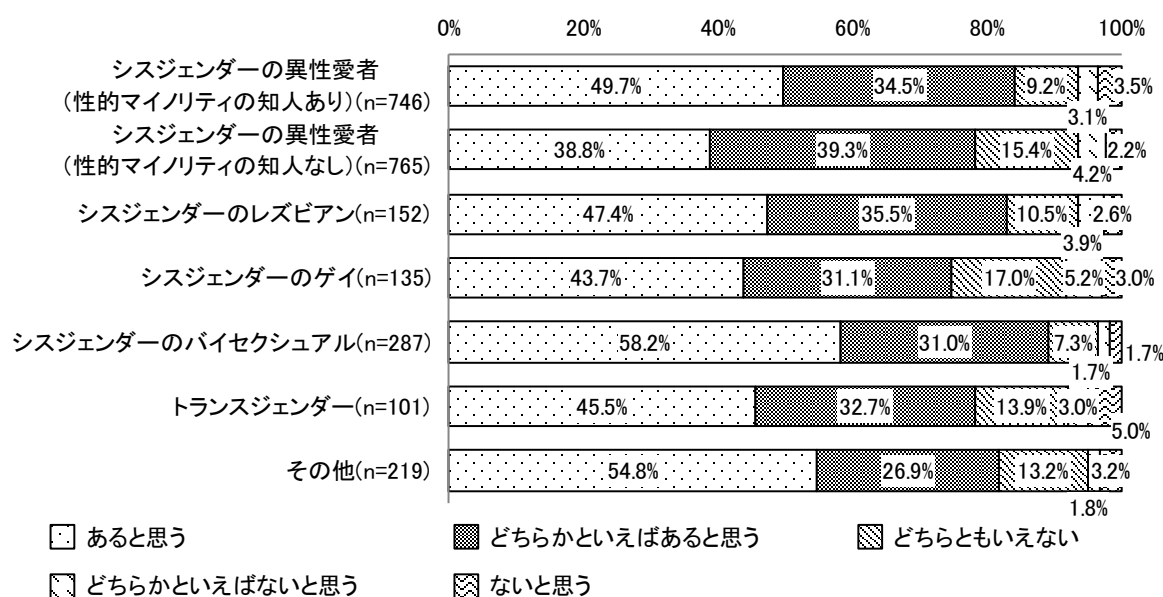
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

⑥ 「レズビアン」に対する偏見や差別等の有無の認識

「あると思う」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では 49.7%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では 38.8%であった。

同様に、「あると思う」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では 47.4%、「シスジェンダーのゲイ」では 43.7%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 58.2%、「トランスジェンダー」では 45.5%、「その他」では 54.8%であった。

図表IV- 34 「レズビアン」に対する偏見や差別等があると思うか：単数回答（Q18_6）



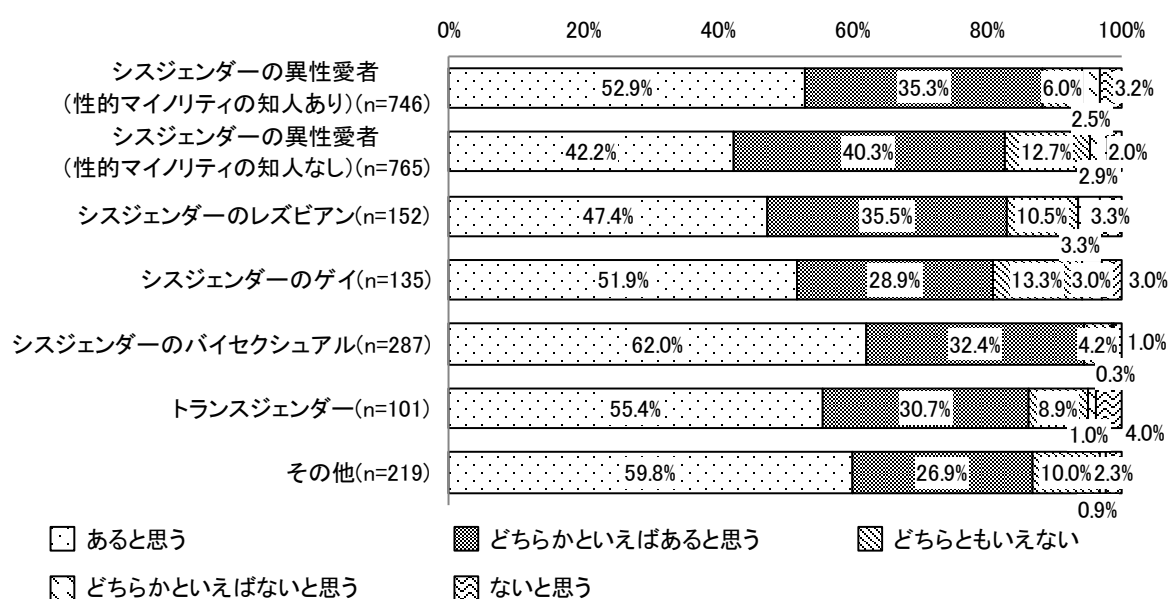
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p.100 を参照のこと。

⑦ 「ゲイ」に対する偏見や差別等の有無の認識

「あると思う」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では 52.9%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では 42.2%であった。

同様に、「あると思う」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では 47.4%、「シスジェンダーのゲイ」では 51.9%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 62.0%、「トランスジェンダー」では 55.4%、「その他」では 59.8%であった。

図表IV- 35 「ゲイ」に対する偏見や差別等があると思うか：単数回答（Q18_7）



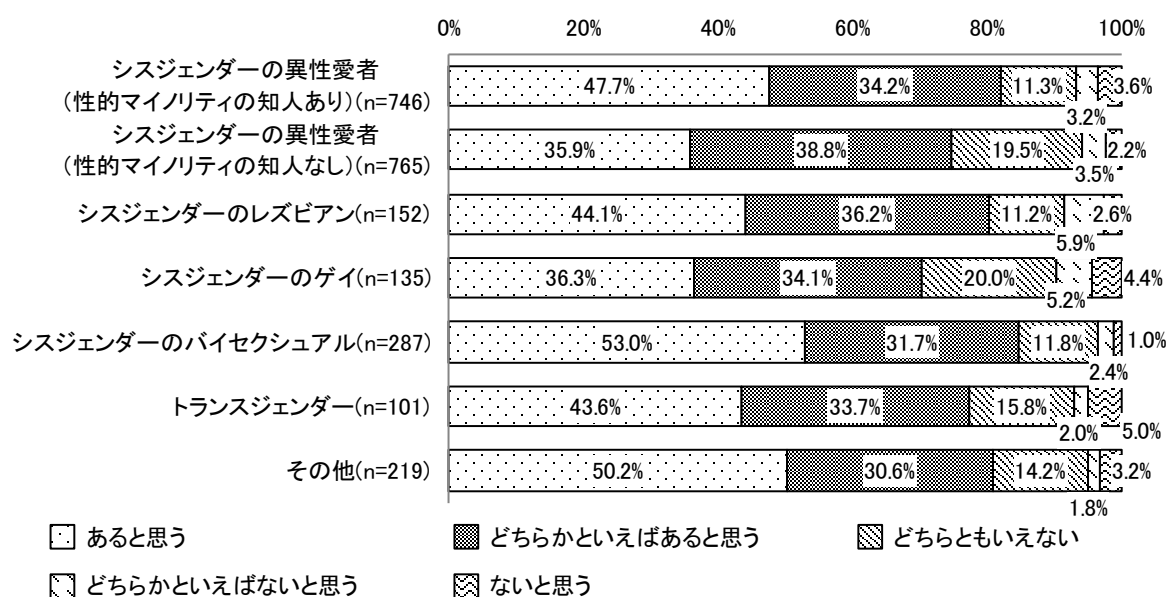
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

⑧ 「バイセクシュアル」に対する偏見や差別等の有無の認識

「あると思う」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では 47.7%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では 35.9%であった。

同様に、「あると思う」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では 44.1%、「シスジェンダーのゲイ」では 36.3%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 53.0%、「トランスジェンダー」では 43.6%、「その他」では 50.2%であった。

図表IV- 36 「バイセクシュアル」に対する偏見や差別等があると思うか：単数回答（Q18_8）



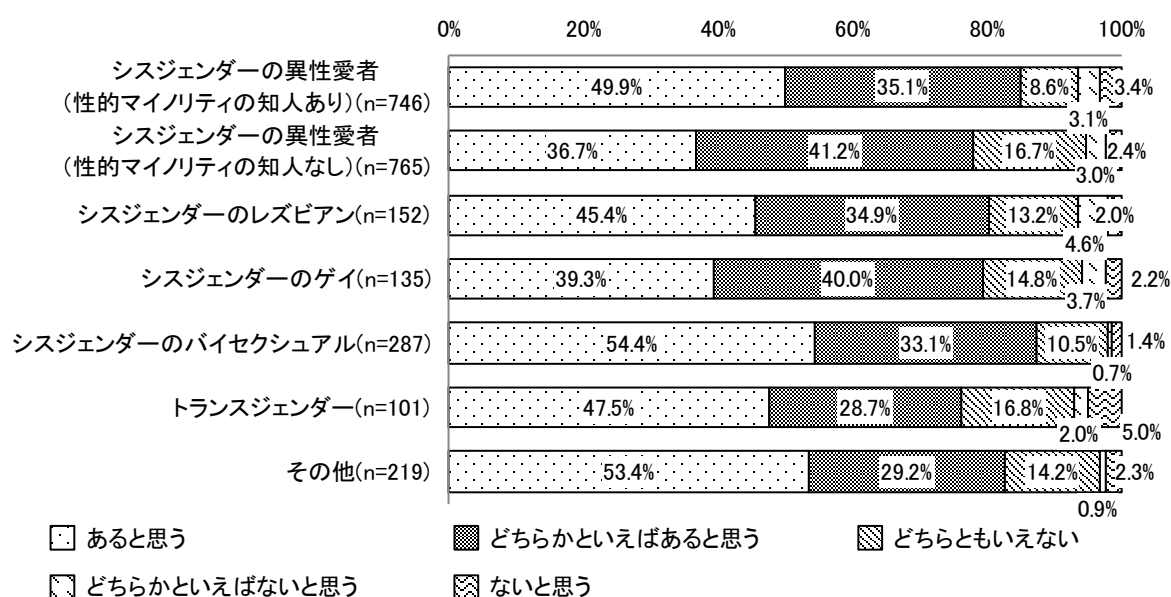
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p.100 を参照のこと。

⑨ 「トランスジェンダー」に対する偏見や差別等の有無の認識

「あると思う」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では 49.9%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では 36.7%であった。

同様に、「あると思う」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では 45.4%、「シスジェンダーのゲイ」では 39.3%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 54.4%、「トランスジェンダー」では 47.5%、「その他」では 53.4%であった。

図表IV- 37 「トランスジェンダー」に対する偏見や差別等があると思うか：単数回答 (Q18_9)



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無 (Q7) への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

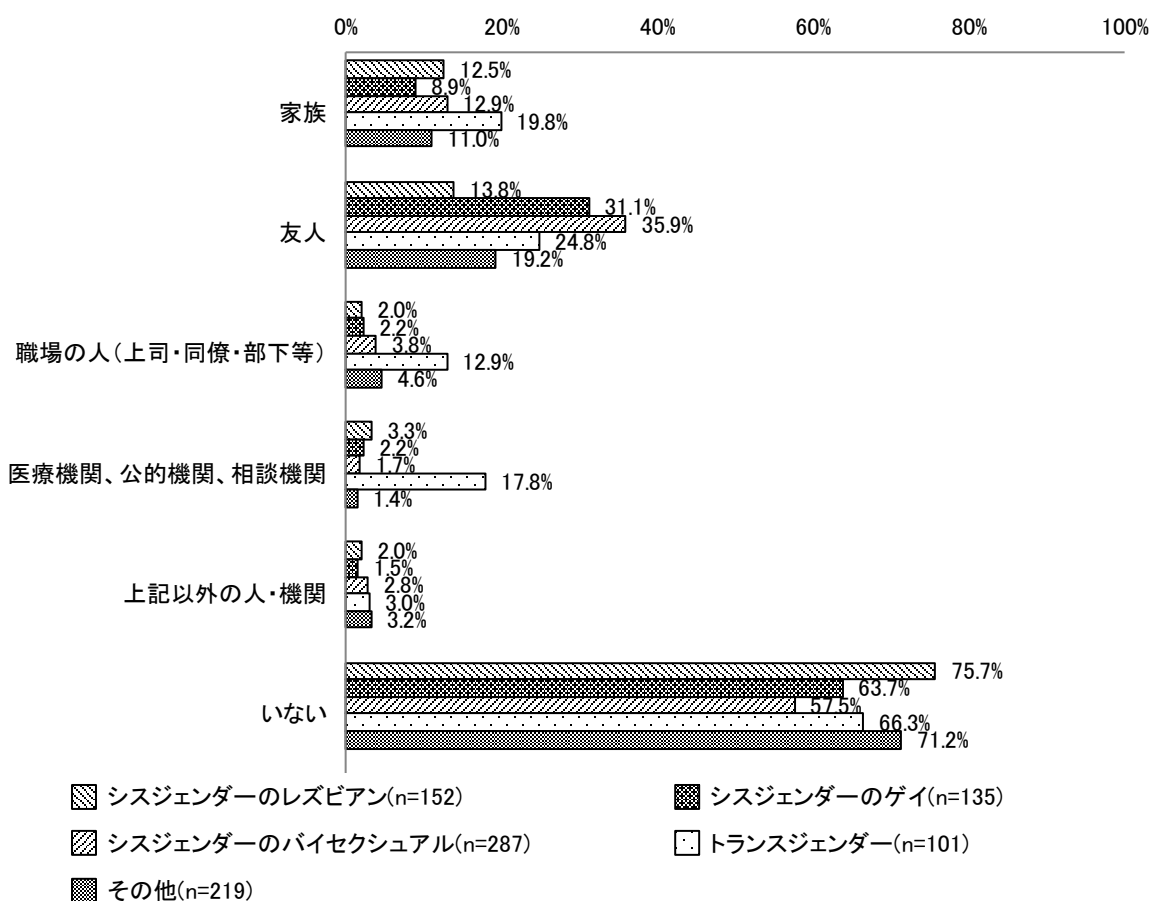
(5) 自身が性的マイノリティであることを伝えているか

「シスジェンダーの異性愛者」以外に区分される回答者について、自身が性的マイノリティであることを伝えているかをたずねた。

① 伝えている相手

「シスジェンダーのレズビアン」では、「友人」が13.8%、「家族」が12.5%、「いない」が75.7%であった。「シスジェンダーのゲイ」では、「友人」が31.1%、「家族」が8.9%、「いない」が63.7%であった。「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「友人」が35.9%、「家族」が12.9%、「いない」が57.5%であった。「トランスジェンダー」では、「友人」が24.8%、「家族」が19.8%、「いない」が66.3%であった。「その他」では、「友人」が19.2%、「家族」が11.0%、「いない」が71.2%であった。

図表IV- 38 自身が性的マイノリティであることを伝えている相手：複数回答 (Q19_1)

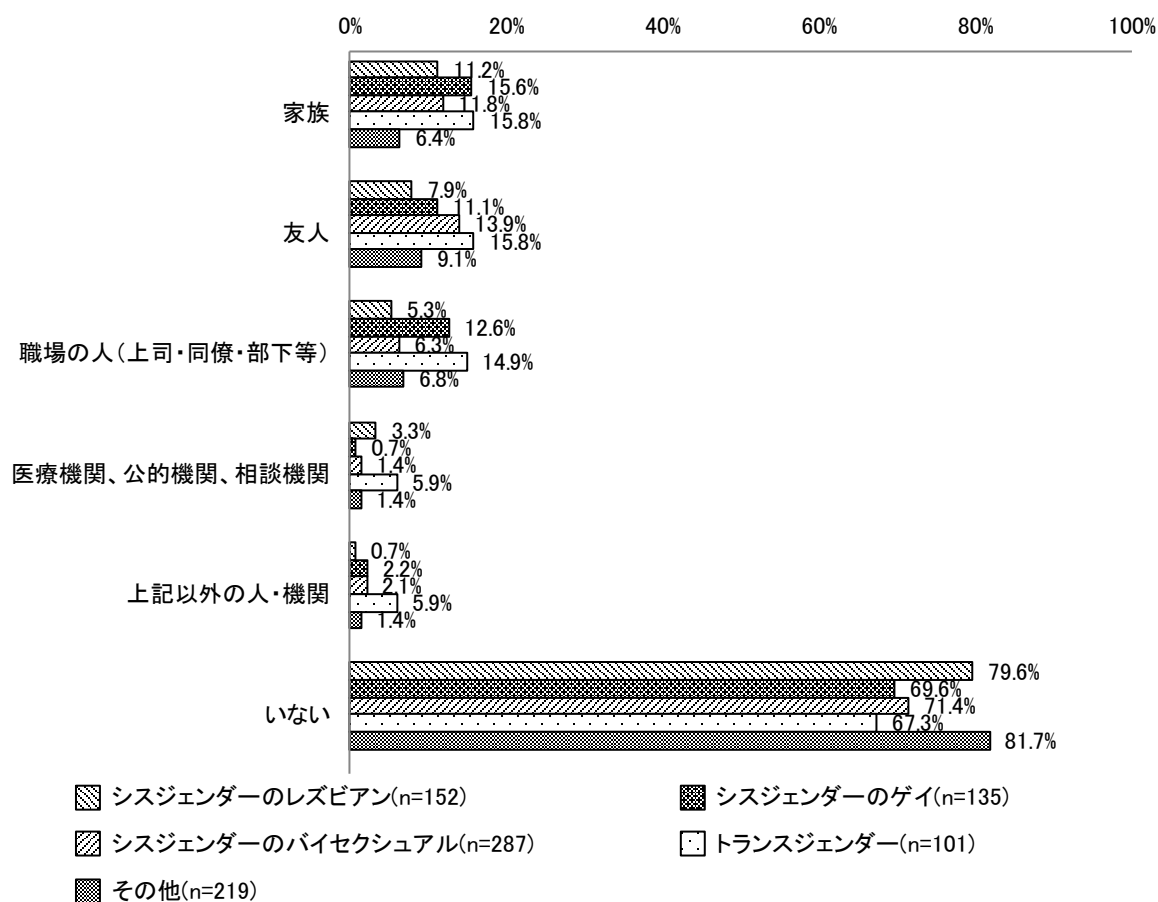


注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

② 伝えていないが、知られていると思う相手

「シスジェンダーのレズビアン」では、「家族」が11.2%、「友人」が7.9%、「いない」が79.6%であった。「シスジェンダーのゲイ」では、「家族」が15.6%、「職場の人（上司・同僚・部下等）」が12.6%、「いない」が69.6%であった。「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「友人」が13.9%、「家族」が11.8%、「いない」が71.4%であった。「トランスジェンダー」では、「家族」、「友人」がそれぞれ15.8%、「いない」が67.3%であった。「その他」では、「友人」が9.1%、「職場の人（上司・同僚・部下等）」が6.8%、「いない」が81.7%であった。

図表IV- 39 自身が性的マイノリティであることを伝えていないが、自身が性的マイノリティであることを知られていると思う相手：複数回答（Q19_2）



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

③ 理解を得られている相手

自身が性的マイノリティであることを伝えている、または伝えていないが、知られていると思う相手がいる場合に、理解を得られているかをみたところ、「シスジェンダーのレズビアン」では、「友人」が50.0%、「家族」が45.2%であった。

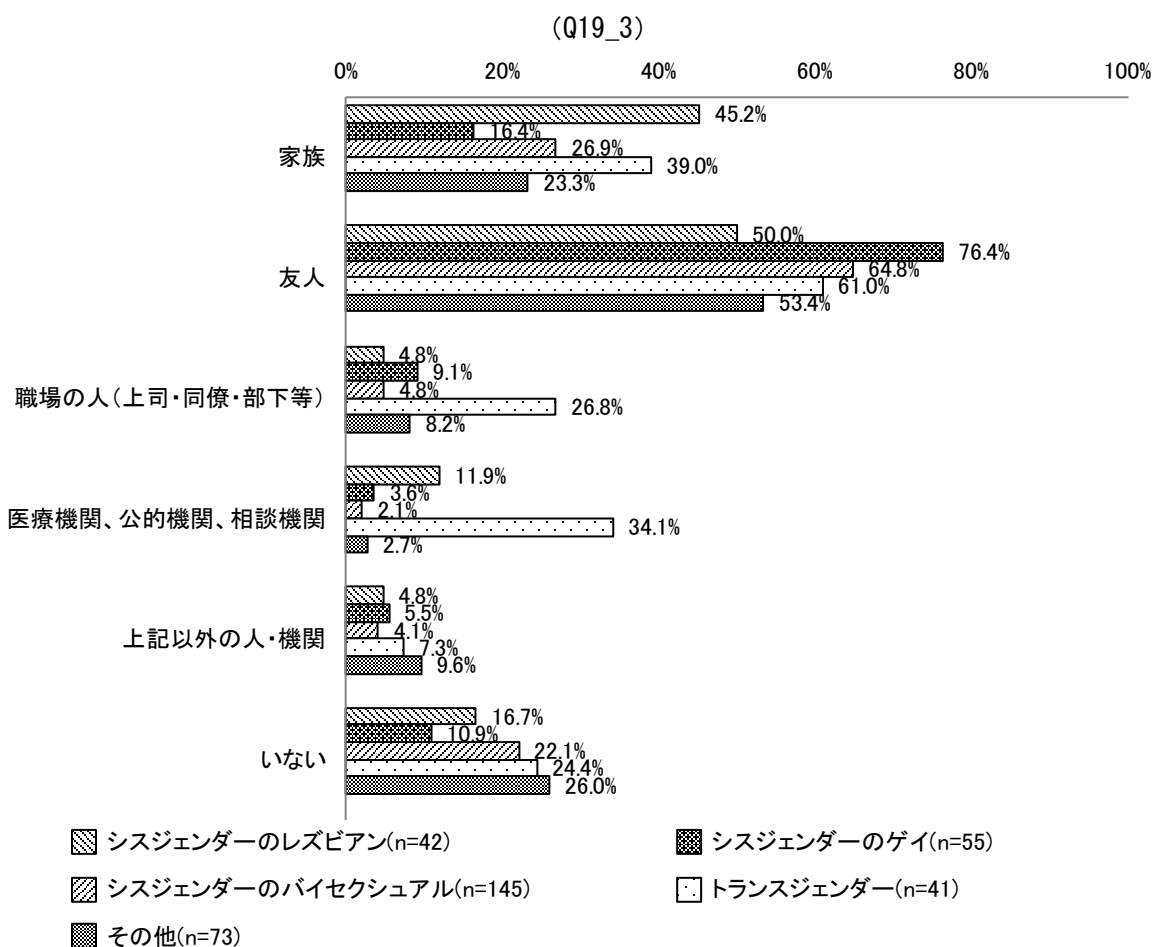
「シスジェンダーのゲイ」では、「友人」が76.4%、「家族」が16.4%であった。

「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「友人」が64.8%、「家族」が26.9%であった。

「トランスジェンダー」では、「友人」が61.0%、「家族」が39.0%であった。

「その他」では、「友人」が53.4%、「家族」が23.3%であった。

図表IV- 40 自身が性的マイノリティであることについて理解を得られている相手：複数回答



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

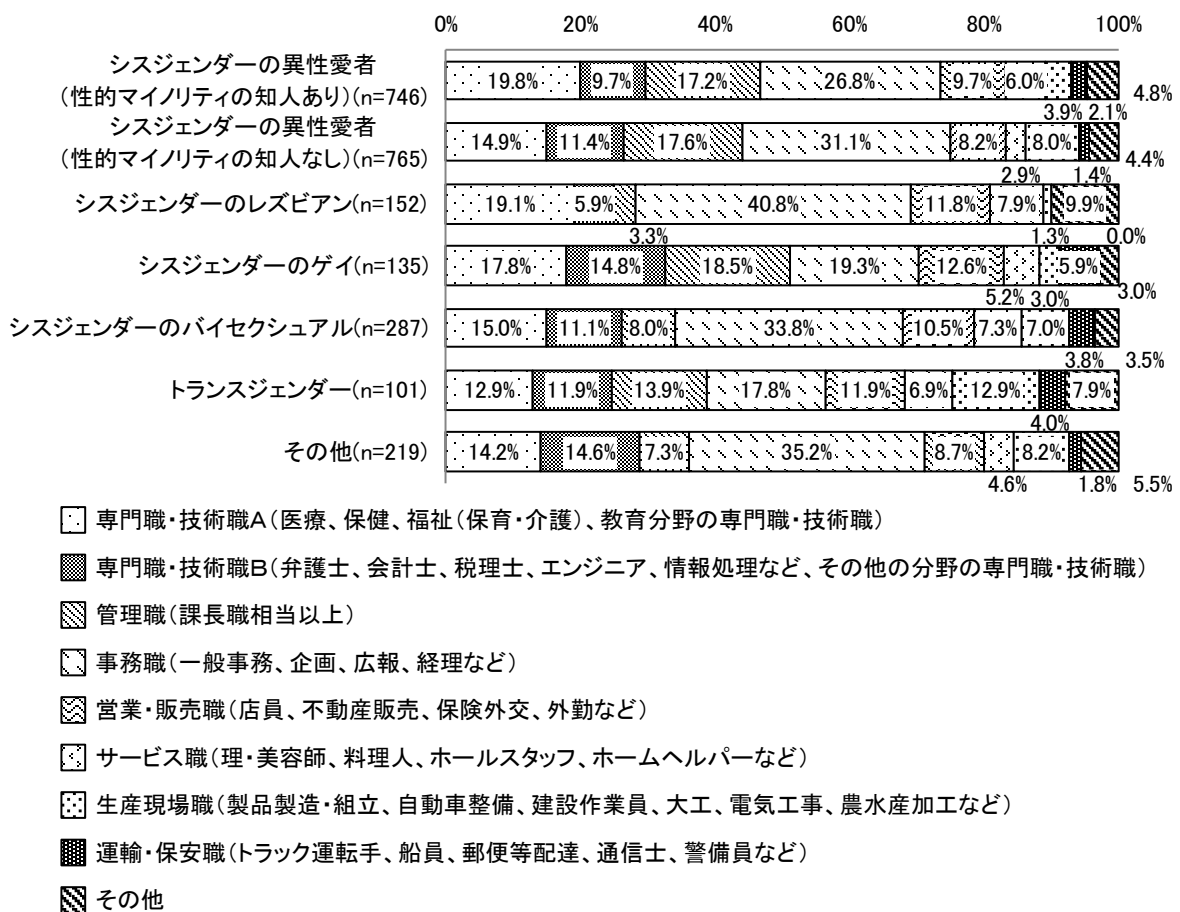
2.3 現在の仕事や職場について

(1) 勤務先での仕事の内容

「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では、「事務職」が26.8%、「専門職・技術職A」が19.8%であった。「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では、「事務職」が31.1%、「管理職（課長職相当以上）」が17.6%であった。

「シスジェンダーのレズビアン」では、「事務職」が40.8%、「専門職・技術職A」が19.1%であった。「シスジェンダーのゲイ」では、「事務職」が19.3%、「管理職（課長職相当以上）」が18.5%であった。「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「事務職」が33.8%、「専門職・技術職A」が15.0%であった。「トランスジェンダー」では、「事務職」が17.8%、「管理職」が13.9%であった。「その他」では、「事務職」が35.2%、「専門職・技術職B」が14.6%であった。

図表IV- 41 勤務先での仕事の内容：単数回答（Q20）



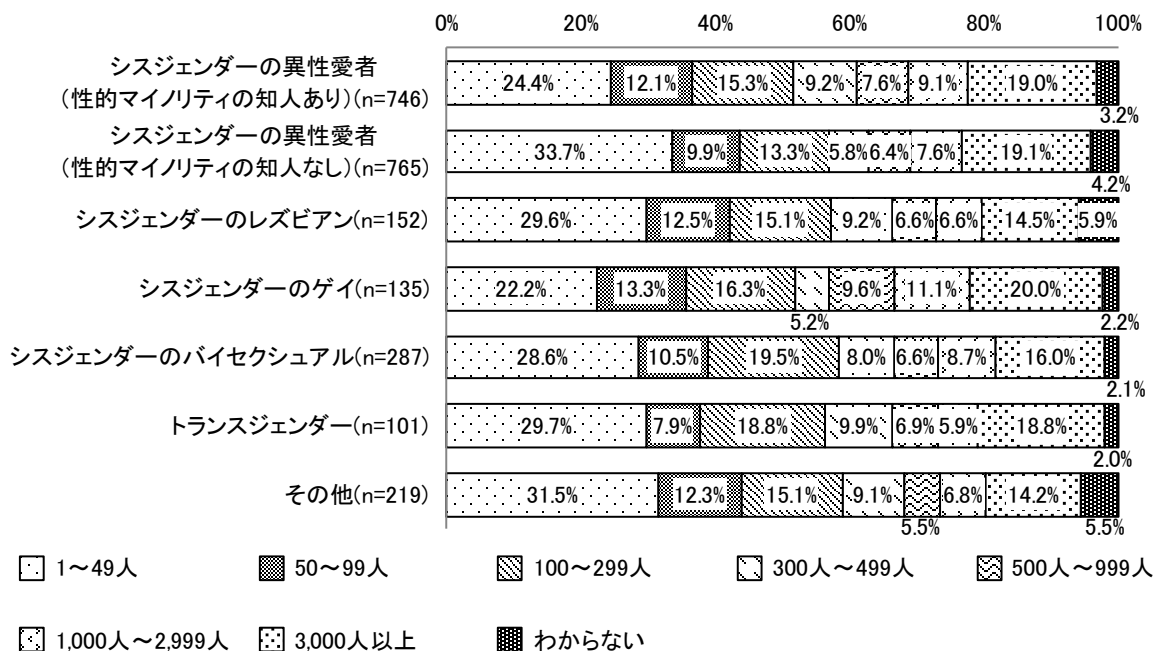
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

(2) 勤務先の企業全体の従業員規模

「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では、「1～49人」が24.4%、「3,000人以上」が19.0%であった。「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では、「1～49人」が33.7%、「3,000人以上」が19.1%であった。

「シスジェンダーのレズビアン」では、「1～49人」が29.6%、「100～299人」が15.1%であった。「シスジェンダーのゲイ」では、「1～49人」が22.2%、「3,000人以上」が20.0%であった。「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「1～49人」が28.6%、「100～299人」が19.5%であった。「トランスジェンダー」では、「1～49人」が29.7%、「100～299人」、「3,000人以上」がそれぞれ18.8%であった。「その他」では、「1～49人」が31.5%、「100～299人」が15.1%であった。

図表IV- 42 勤務先の企業全体の従業員規模：単数回答（Q21）



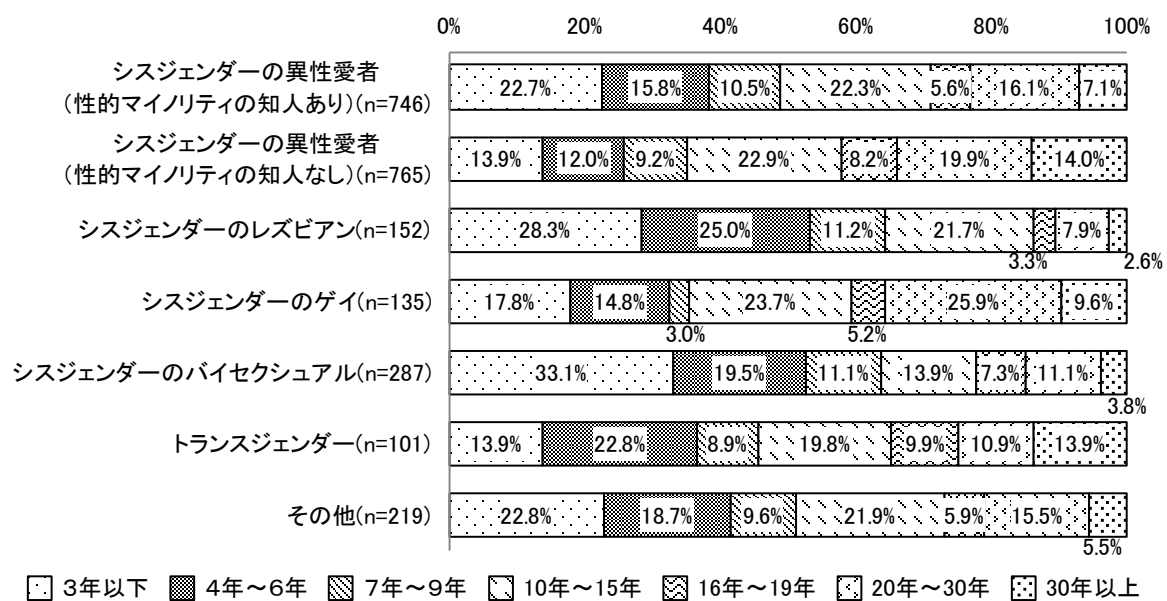
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

(3) 現在の勤務先での勤続年数

「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では、「3年以下」が22.7%、「10年～15年」が22.3%であった。「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では、「10年～15年」が22.9%、「20年～30年」が19.9%であった。

「シスジェンダーのレズビアン」では、「3年以下」が28.3%、「4年～6年」が25.0%であった。「シスジェンダーのゲイ」では、「20年～30年」が25.9%、「10年～15年」が23.7%であった。「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「3年以下」が33.1%、「4年～6年」が19.5%であった。「トランスジェンダー」では、「4年～6年」が22.8%、「10年～15年」が19.8%であった。「その他」では、「3年以下」が22.8%、「10年～15年」が21.9%であった。

表IV- 43 現在の勤務先での勤続年数：数値回答（Q22）



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

図表IV- 44 現在の勤務先での勤続年数に関する基本統計量：数値回答（Q22）

単位：年

	n	平均	標準偏差	最大値	最小値	中央値
シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）	746	12.0	9.7	42	0	10
シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）	765	15.4	10.8	46	0	14
シスジェンダーのレズビアン	152	8.6	7.6	37	0	6
シスジェンダーのゲイ	135	14.3	10.2	42	0	13
シスジェンダーのバイセクシュアル	287	9.3	8.6	45	0	6
トランスジェンダー	101	13.3	10.1	38	1	10
その他	219	11.1	9.3	47	0	9

(4) いまの職場でどの性別として働いているか

「シスジェンダーの異性愛者」以外に区分される回答者について、いまの職場でどの性別として働いているかをたずねたところ、「シスジェンダーのレズビアン」では、「女性」が98.0%、「男性」が1.3%であった。

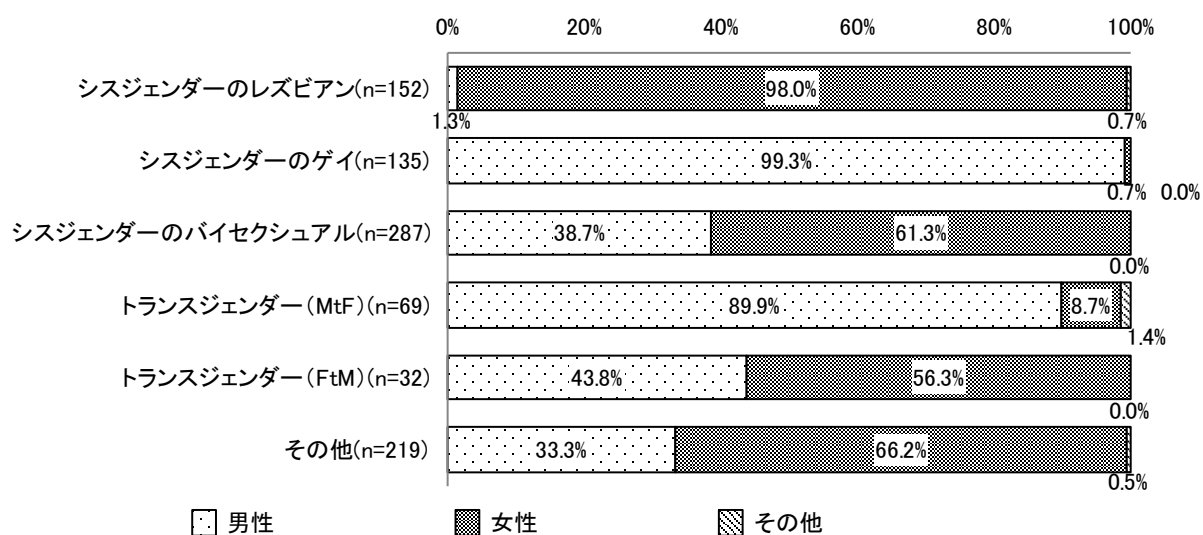
「シスジェンダーのゲイ」では、「男性」が99.3%、「女性」が0.7%であった。

「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「男性」が38.7%、「女性」が61.3%であった。

「トランスジェンダー (MtF)」では「男性」が89.9%、「女性」が8.7%であり、「トランスジェンダー (FtM)」では「男性」が43.8%、「女性」が56.3%であった。

「その他」では、「男性」が33.3%、「女性」が66.2%であった。

図表IV- 45 いまの職場でどの性別として働いているか：単数回答 (Q23)



注) 回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無 (Q7) への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

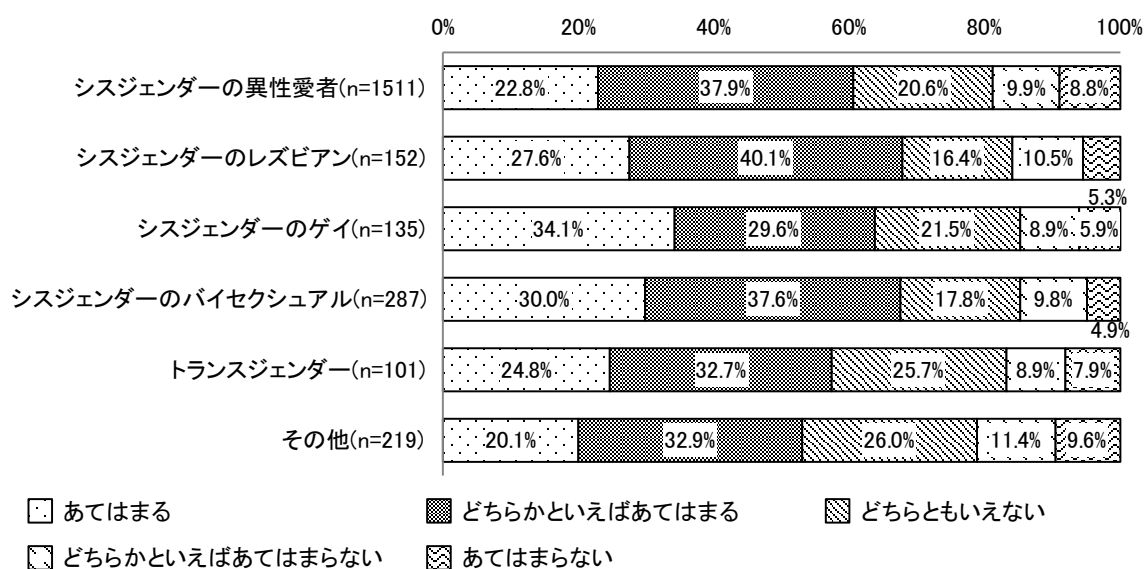
注) 「トランスジェンダー (MtF)」は、出生届に記載された性別(Q1)が「男性」で、性自認(Q2)が「女性」の回答者を表す。また、「トランスジェンダー (FtM)」は、出生届に記載された性別(Q1)が「女性」で、性自認(Q2)が「男性」の回答者を表す。

(5) いまの職場で働くことに関する意識

① いまの職場が働きやすいと感じているか

「あてはまる」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者」では22.8%であった。同様に、「あてはまる」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では27.6%、「シスジェンダーのゲイ」では34.1%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では30.0%、「トランスジェンダー」では24.8%、「その他」では20.1%であった。

図表IV- 46 いまの職場が働きやすいと感じている：単数回答（Q24_1）

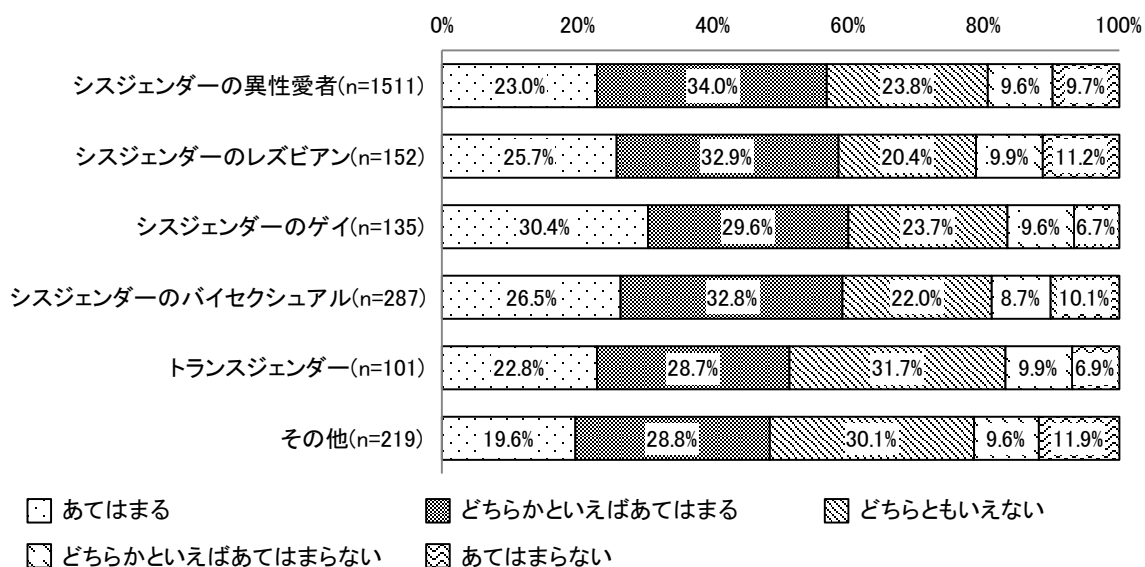


注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

② これからもいまの職場で働き続けたいと思うか

「あてはまる」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者」では23.0%であった。同様に、「あてはまる」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では25.7%、「シスジェンダーのゲイ」では30.4%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では26.5%、「トランスジェンダー」では22.8%、「その他」では19.6%であった。

図表IV- 47 これからもいまの職場で働き続けたいと思う：単数回答（Q24_2）



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

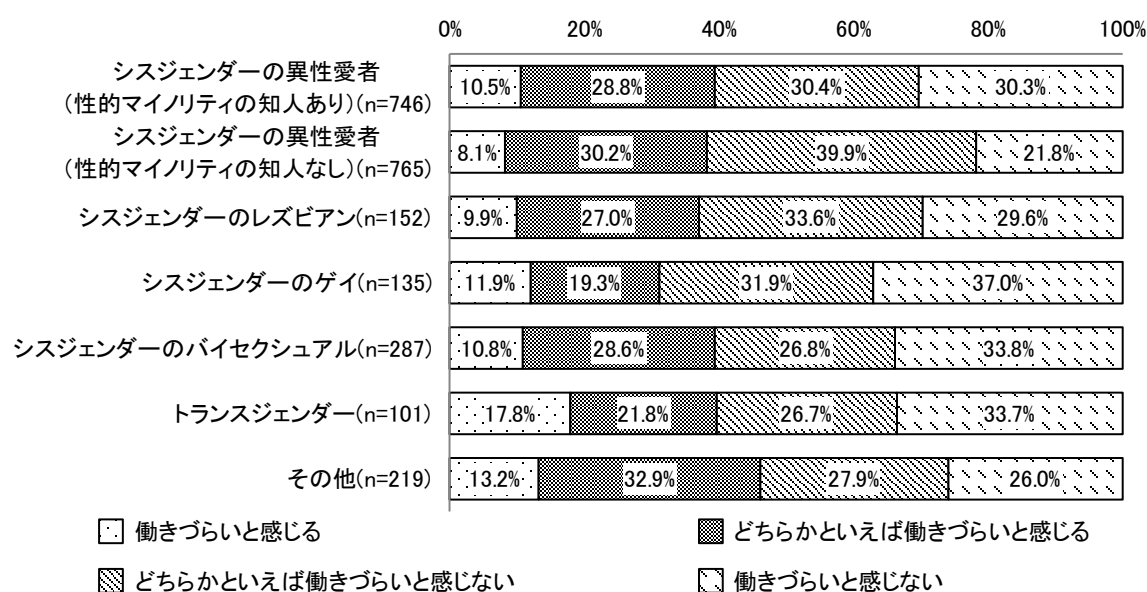
(6) 多様な属性の人々といっしょに働くことに関する意識

① 高齢者と働くことに関する意識

「働きづらいと感じない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では30.3%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では21.8%であった。

同様に、「働きづらいと感じない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では29.6%、「シスジェンダーのゲイ」では37.0%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では33.8%、「トランスジェンダー」では33.7%、「その他」では26.0%であった。

図表IV- 48 高齢者といっしょに働くことが働きづらいと感じるか：単数回答（Q25_1）



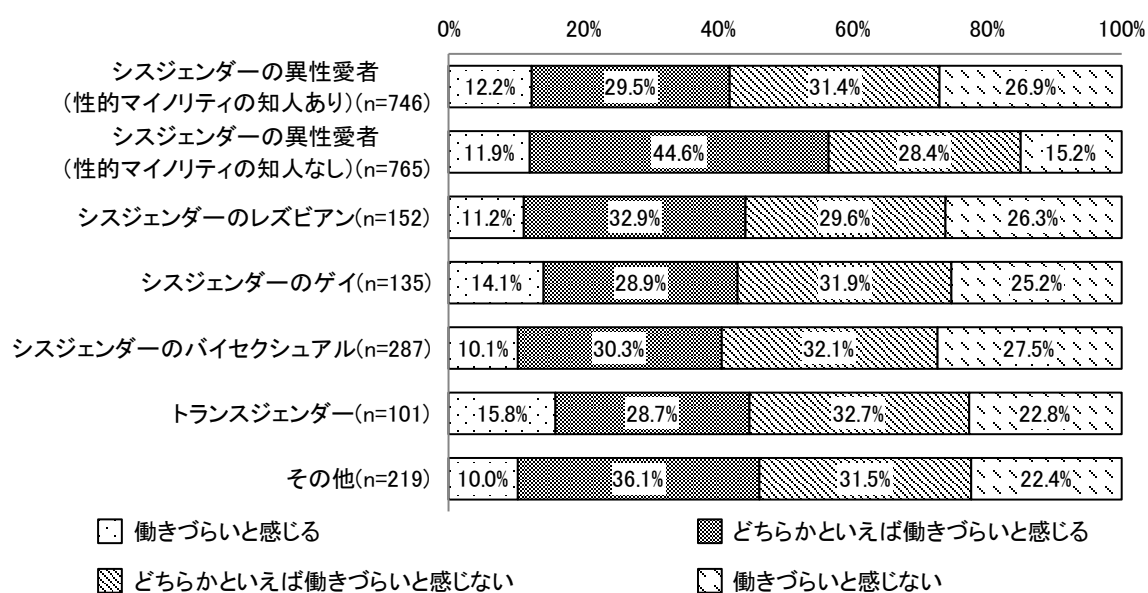
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

② 外国人と働くことに関する意識

「働きづらいと感ぜない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では26.9%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では15.2%であった。

同様に、「働きづらいと感ぜない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では26.3%、「シスジェンダーのゲイ」では25.2%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では27.5%、「トランスジェンダー」では22.8%、「その他」では22.4%であった。

図表IV- 49 外国人といっしょに働くことが働きづらいと感ぜるか：単数回答（Q25_2）



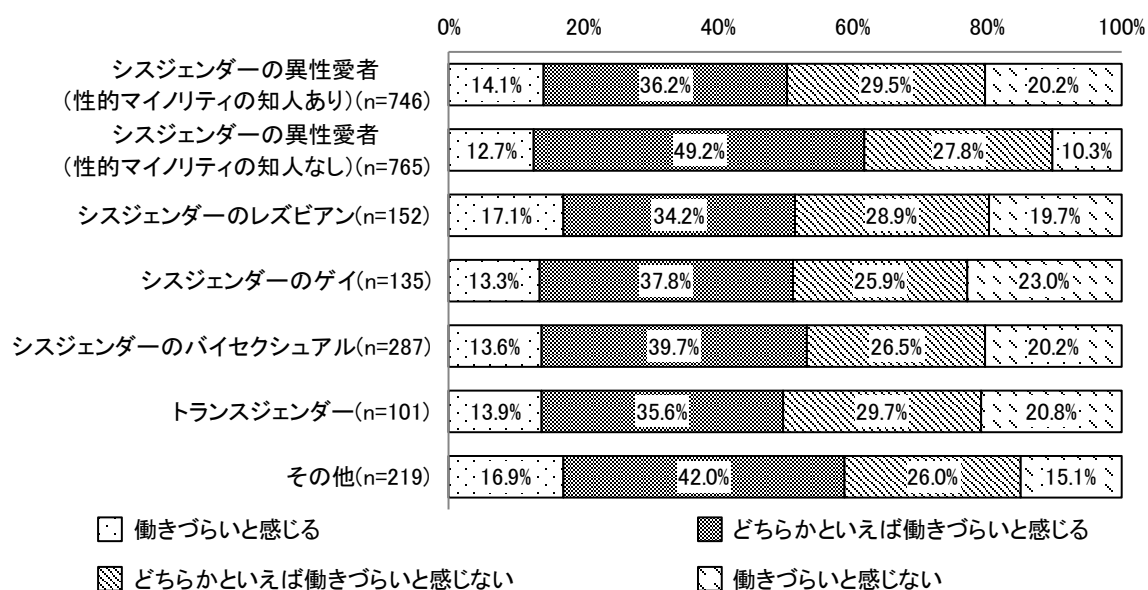
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

③ 障がいを持った人と働くことに関する意識

「働きづらいと感じない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では20.2%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では10.3%であった。

同様に、「働きづらいと感じない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では19.7%、「シスジェンダーのゲイ」では23.0%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では20.2%、「トランスジェンダー」では20.8%、「その他」では15.1%であった。

図表IV- 50 障がいを持った人といっしょに働くことが働きづらいと感じるか：単数回答 (Q25_3)



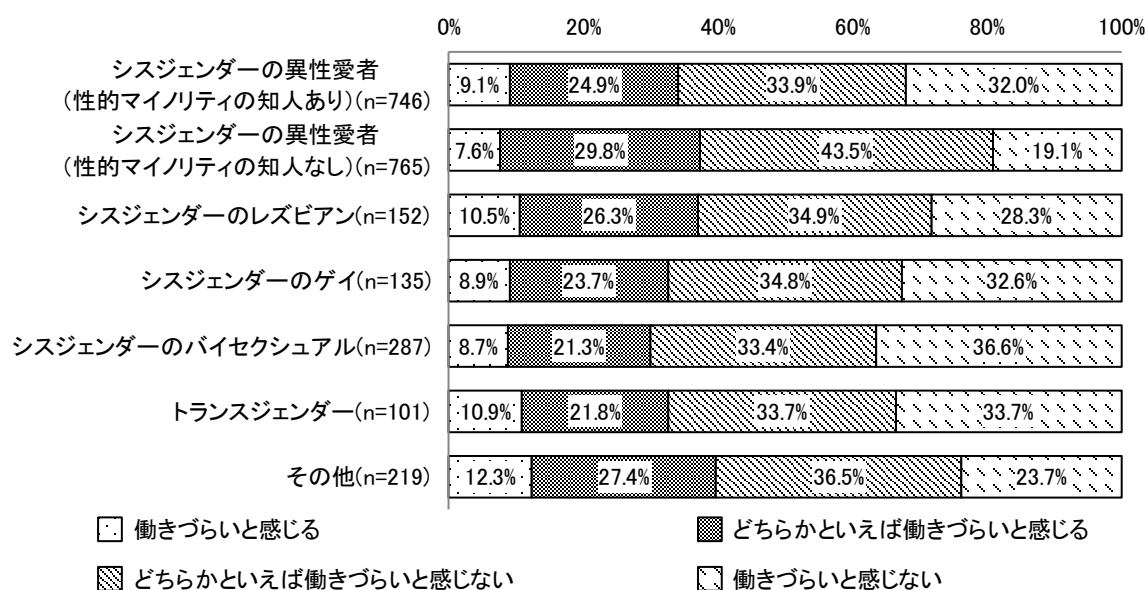
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

④ 育児をしながら働いている人と働くことに関する意識

「働きづらいと感じない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では32.0%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では19.1%であった。

同様に、「働きづらいと感じない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では28.3%、「シスジェンダーのゲイ」では32.6%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では36.6%、「トランスジェンダー」では33.7%、「その他」では23.7%であった。

図表IV- 51 育児をしながら働いている人といっしょに働くことが働きづらいと感じるか：単数回答 (Q25_4)



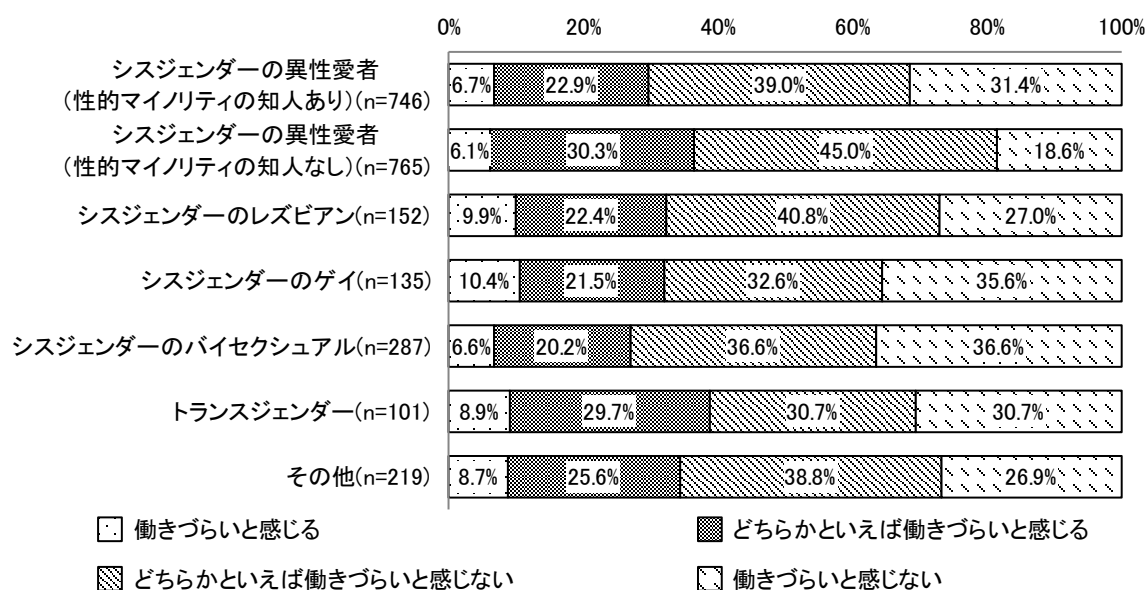
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

⑤ 介護をしながら働いている人と働くことに関する意識

「働きづらいと感じない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では31.4%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では18.6%であった。

同様に、「働きづらいと感じない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では27.0%、「シスジェンダーのゲイ」では35.6%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では36.6%、「トランスジェンダー」では30.7%、「その他」では26.9%であった。

図表IV- 52 介護をしながら働いている人といっしょに働くことが働きづらいと感じるか：単数回答 (Q25_5)



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

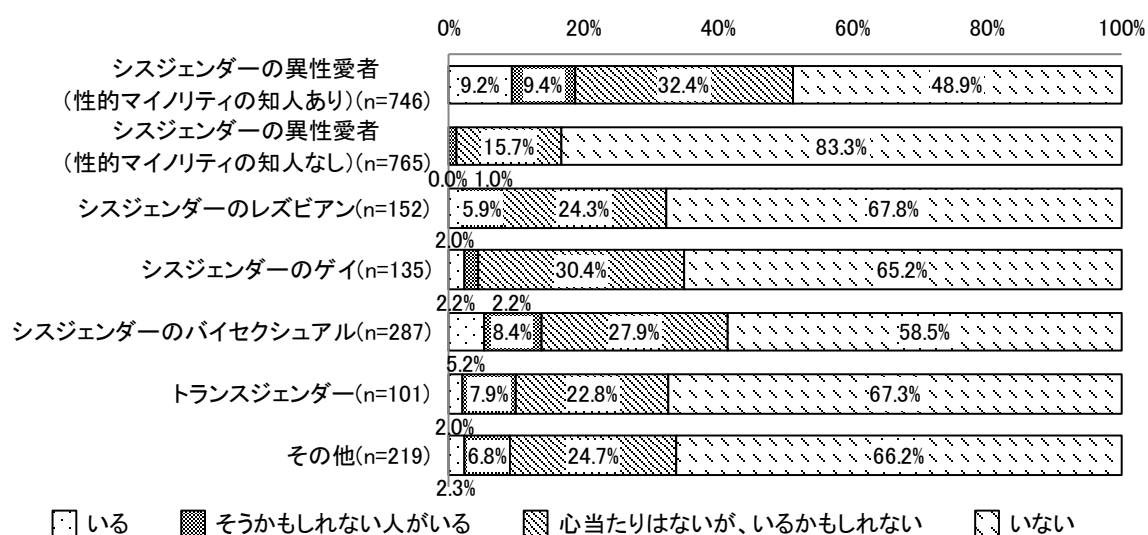
(7) いまの職場の性的マイノリティに関する認知

① いまの職場に「レズビアン」がいるか

「いる」、「そうかもしれない人がいる」、「心当たりはないが、いるかもしれない」のいずれかと回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者(性的マイノリティの知人あり)」では51.0%、「シスジェンダーの異性愛者(性的マイノリティの知人なし)」では16.7%であった。

同様に、「いる」、「そうかもしれない人がいる」、「心当たりはないが、いるかもしれない」のいずれかを選んだ人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では32.2%、「シスジェンダーのゲイ」では34.8%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では41.5%、「トランスジェンダー」では32.7%、「その他」では33.8%であった。

図表IV- 53 いまの職場に「レズビアン」がいるか：単数回答 (Q26_1)



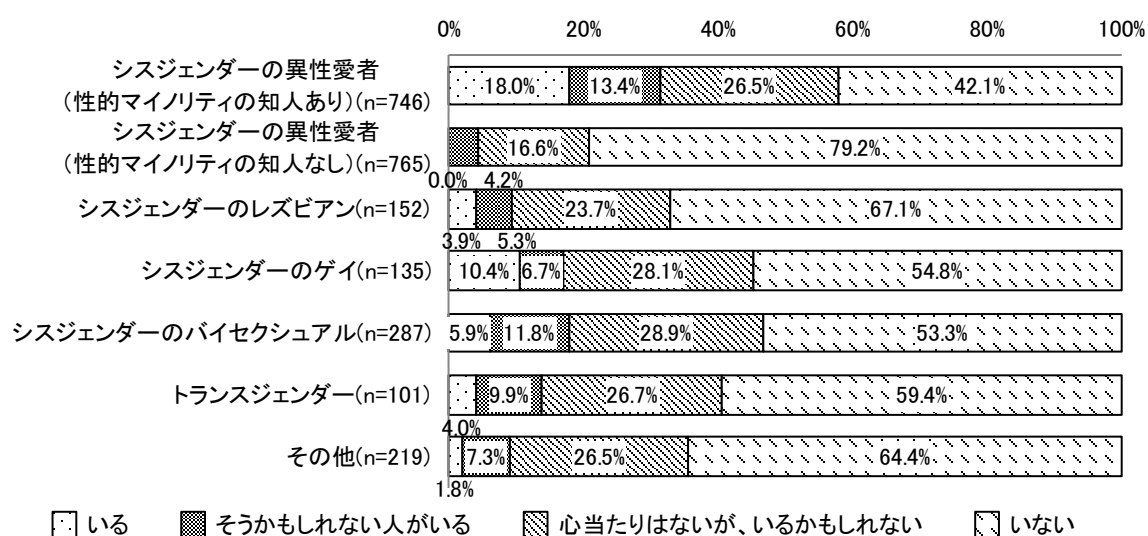
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

② いまの職場に「ゲイ」がいるか

「いる」、「そうかもしれない人がある」、「心当たりはないが、いるかもしれない」のいずれかと回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者(性的マイノリティの知人あり)」では57.9%、「シスジェンダーの異性愛者(性的マイノリティの知人なし)」では20.8%であった。

同様に、「いる」、「そうかもしれない人がある」、「心当たりはないが、いるかもしれない」のいずれかを選んだ人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では32.9%、「シスジェンダーのゲイ」では45.2%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では46.6%、「トランスジェンダー」では40.6%、「その他」では35.6%であった。

図表IV- 54 いまの職場に「ゲイ」がいるか：単数回答 (Q26_2)



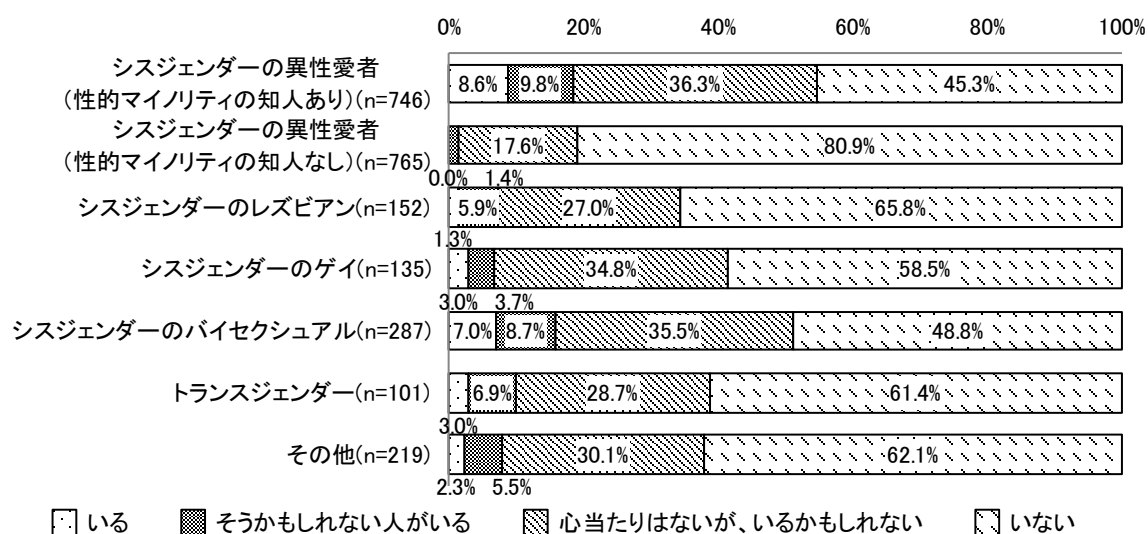
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

③ いまの職場に「バイセクシュアル」がいるか

「いる」、「そうかもしれない人がいる」、「心当たりはないが、いるかもしれない」のいずれかと回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者(性的マイノリティの知人あり)」では54.7%、「シスジェンダーの異性愛者(性的マイノリティの知人なし)」では19.0%であった。

同様に、「いる」、「そうかもしれない人がいる」、「心当たりはないが、いるかもしれない」のいずれかを選んだ人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では34.2%、「シスジェンダーのゲイ」では41.5%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では51.2%、「トランスジェンダー」では38.6%、「その他」では37.9%であった。

図表IV- 55 いまの職場に「バイセクシュアル」がいるか：単数回答 (Q26_3)



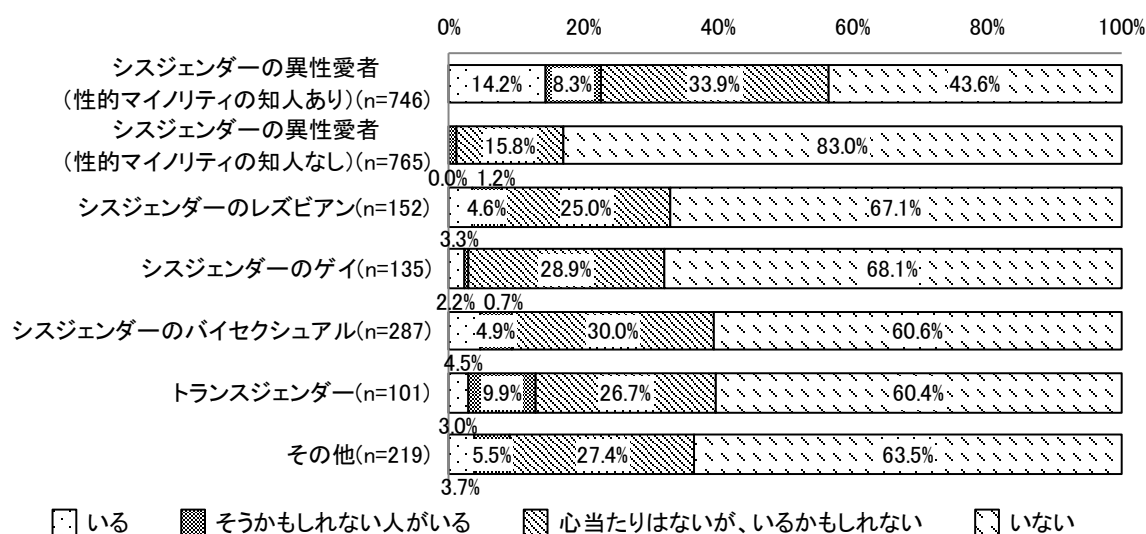
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p.100 を参照のこと。

④ いまの職場に「トランスジェンダー」がいるか

「いる」、「そうかもしれない人がいる」、「心当たりはないが、いるかもしれない」のいずれかと回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者(性的マイノリティの知人あり)」では56.4%、「シスジェンダーの異性愛者(性的マイノリティの知人なし)」では17.0%であった。

同様に、「いる」、「そうかもしれない人がいる」、「心当たりはないが、いるかもしれない」のいずれかを選んだ人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では32.9%、「シスジェンダーのゲイ」では31.8%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では39.4%、「トランスジェンダー」では39.6%、「その他」では36.6%であった。

図表IV- 56 いまの職場に「トランスジェンダー」がいるか：単数回答 (Q26_4)



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

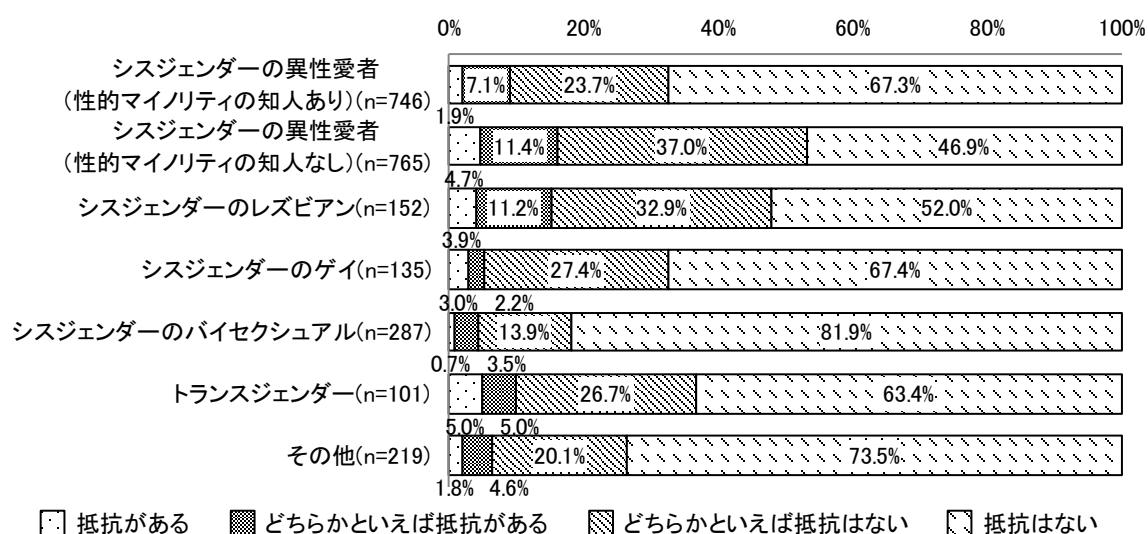
(8) 性的マイノリティといっしょに働くことに関する意識

① レズビアンと働くことに関する意識

「抵抗はない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では 67.3%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では 46.9%であった。

同様に、「抵抗はない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では 52.0%、「シスジェンダーのゲイ」では 67.4%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 81.9%、「トランスジェンダー」では 63.4%、「その他」では 73.5%であった。

図表IV- 57 レズビアンといっしょに働くことに抵抗があるか：単数回答（Q27_1）



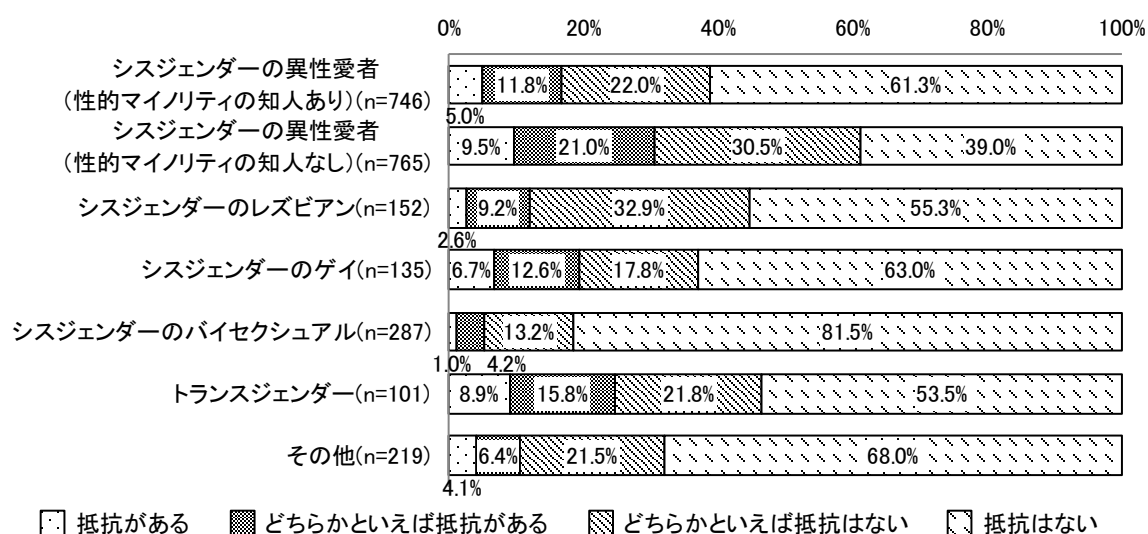
注) 回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

② ゲイと働くことに関する意識

「抵抗はない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では 61.3%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では 39.0%であった。

同様に、「抵抗はない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では 55.3%、「シスジェンダーのゲイ」では 63.0%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 81.5%、「トランスジェンダー」では 53.5%、「その他」では 68.0%であった。

図表IV- 58 ゲイといっしょに働くことに抵抗があるか：単数回答（Q27_2）



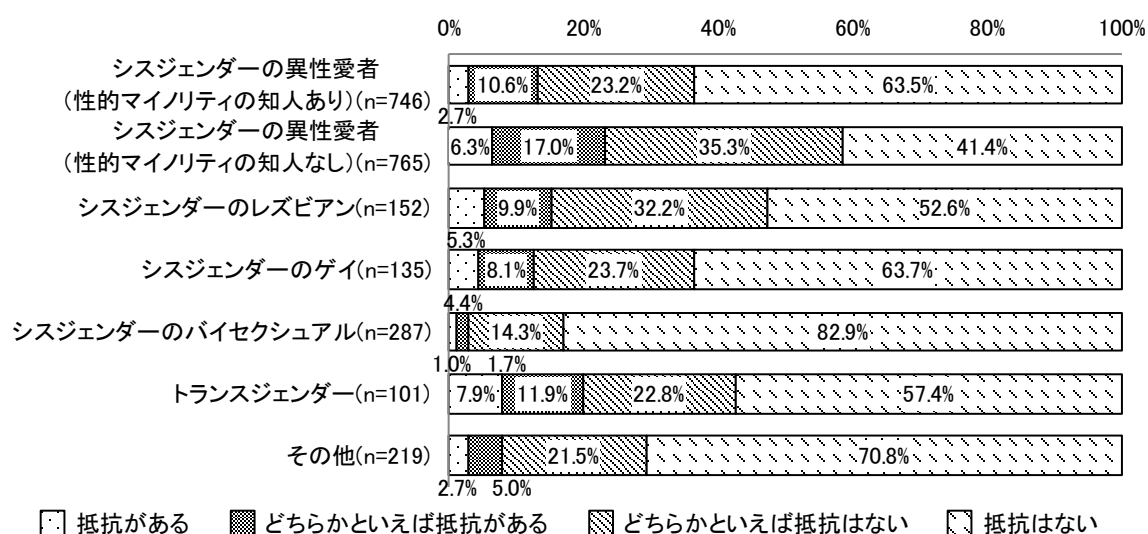
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p.100 を参照のこと。

③ バイセクシュアルと働くことに関する意識

「抵抗はない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では 63.5%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では 41.4%であった。

同様に、「抵抗はない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では 52.6%、「シスジェンダーのゲイ」では 63.7%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 82.9%、「トランスジェンダー」では 57.4%、「その他」では 70.8%であった。

図表IV- 59 バイセクシュアルといっしょに働くことに抵抗があるか：単数回答（Q27_3）



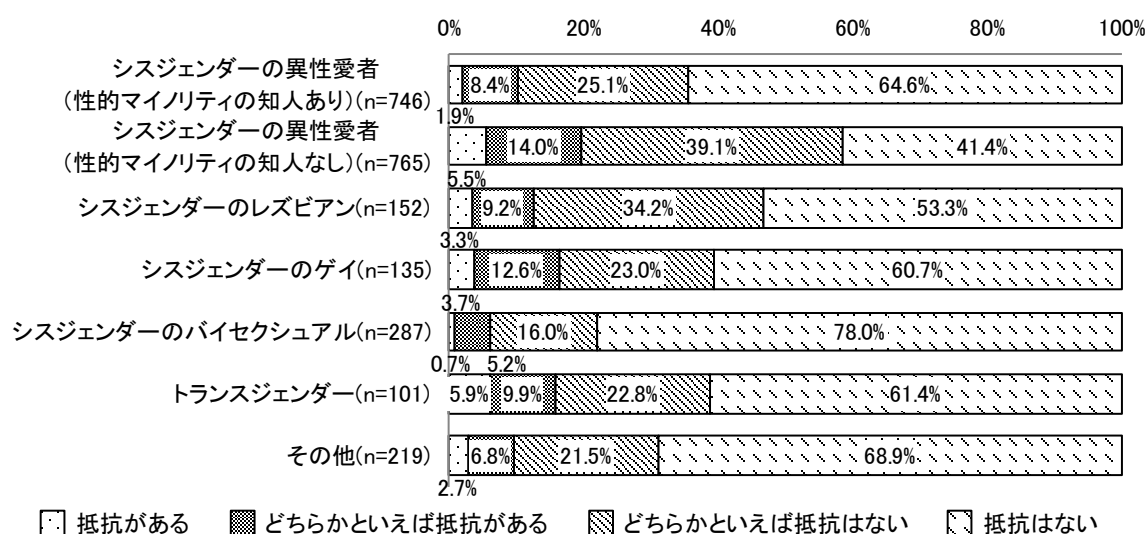
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

④ トランスジェンダーと働くことに関する意識

「抵抗はない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では 64.6%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では 41.4%であった。

同様に、「抵抗はない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では 53.3%、「シスジェンダーのゲイ」では 60.7%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 78.0%、「トランスジェンダー」では 61.4%、「その他」では 68.9%であった。

図表IV- 60 トランスジェンダーといっしょに働くことに抵抗があるか：単数回答（Q27_4）



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

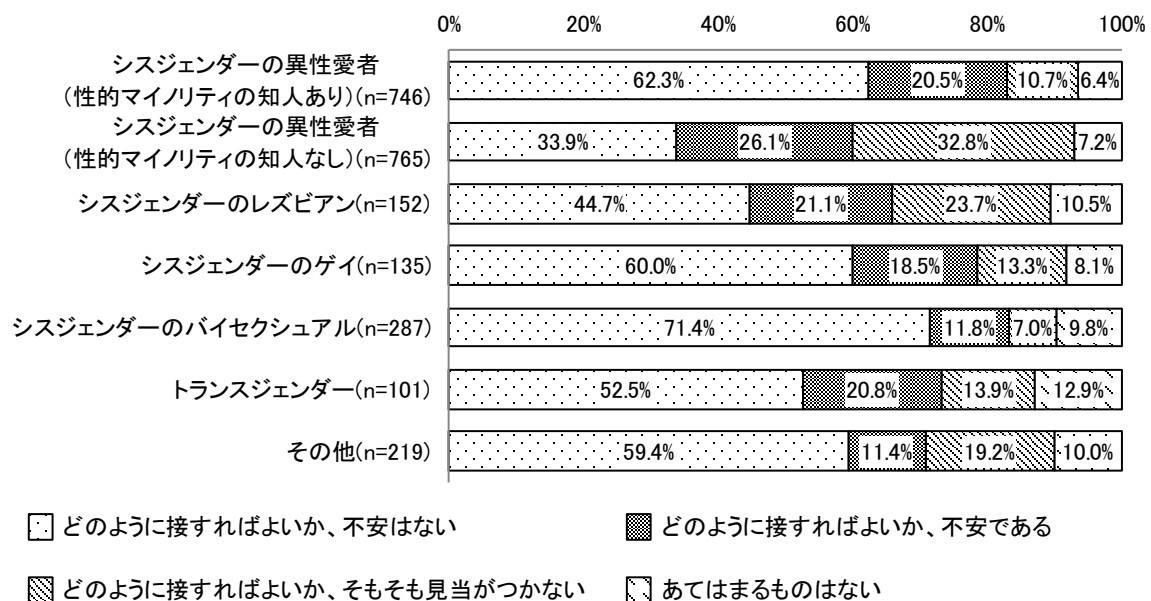
(9) 職場の人から「性的マイノリティである」と伝えられたとき、どのように接すればよいか不安に思うか

「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では、「どのように接すればよいか、不安はない」が 62.3%、「どのように接すればよいか、不安である」が 20.5%であった。

「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では、「どのように接すればよいか、不安はない」が 33.9%、「どのように接すればよいか、そもそも見当がつかない」が 32.8%であった。

「シスジェンダーのレズビアン」では、「どのように接すればよいか、不安はない」が 44.7%、「どのように接すればよいか、そもそも見当がつかない」が 23.7%であった。「シスジェンダーのゲイ」では、「どのように接すればよいか、不安はない」が 60.0%、「どのように接すればよいか、不安である」が 18.5%であった。「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「どのように接すればよいか、不安はない」が 71.4%、「どのように接すればよいか、不安である」が 11.8%であった。「トランスジェンダー」では、「どのように接すればよいか、不安はない」が 52.5%、「どのように接すればよいか、不安である」が 20.8%であった。「その他」では、「どのように接すればよいか、不安はない」が 59.4%、「どのように接すればよいか、そもそも見当がつかない」が 19.2%であった。

図表IV- 61 職場の人から「性的マイノリティである」と伝えられたとき、どのように接すればよいか不安に思うか：単数回答（Q28）



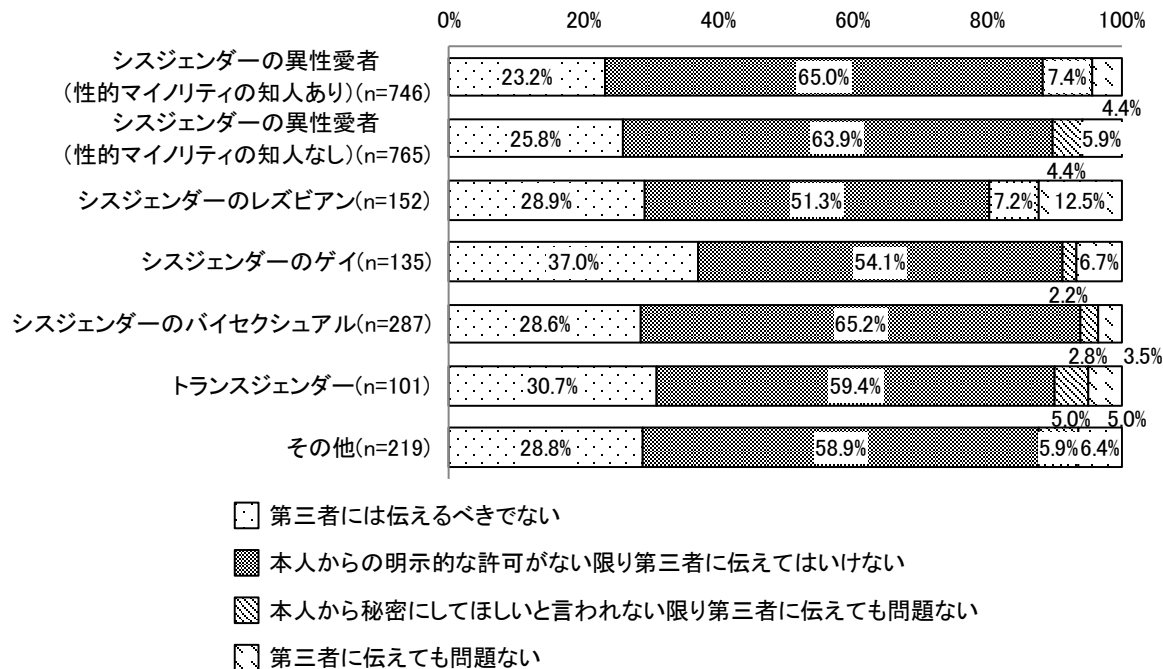
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

(10) 職場の人から「性的マイノリティである」と伝えられたとき、その事実や内容を第三者に伝えることについてどのように考えるか

「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では、「本人からの明示的な許可がない限り第三者に伝えてはいけない」が 65.0%、「第三者には伝えるべきでない」が 23.2%であった。「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では、「本人からの明示的な許可がない限り第三者に伝えてはいけない」が 63.9%、「第三者には伝えるべきでない」が 25.8%であった。

「シスジェンダーのレズビアン」では、「本人からの明示的な許可がない限り第三者に伝えてはいけない」が 51.3%、「第三者には伝えるべきでない」が 28.9%であった。「シスジェンダーのゲイ」では、「本人からの明示的な許可がない限り第三者に伝えてはいけない」が 54.1%、「第三者には伝えるべきでない」が 37.0%であった。「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「本人からの明示的な許可がない限り第三者に伝えてはいけない」が 65.2%、「第三者には伝えるべきでない」が 28.6%であった。「トランスジェンダー」では、「本人からの明示的な許可がない限り第三者に伝えてはいけない」が 59.4%、「第三者には伝えるべきでない」が 30.7%であった。「その他」では、「本人からの明示的な許可がない限り第三者に伝えてはいけない」が 58.9%、「第三者には伝えるべきでない」が 28.8%であった。

図表Ⅳ- 62 職場の人から「性的マイノリティである」と伝えられたとき、その事実や内容を第三者に伝えることについてどのように考えるか：単数回答（Q29）



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

(11) いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えているか

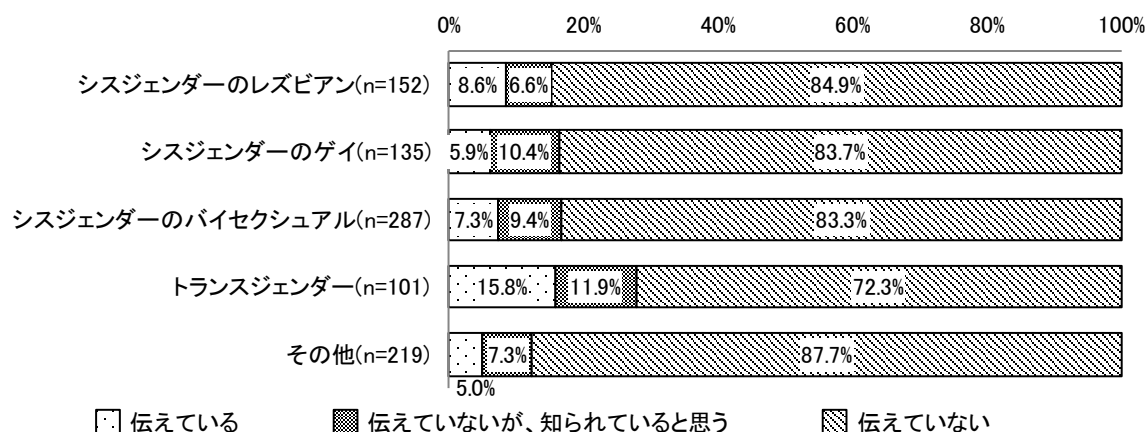
「シスジェンダーの異性愛者」以外に区分される回答者について、自身が性的マイノリティであることをいまの職場の人に伝えているかをたずねた。

① いまの職場の誰か一人にでも、自身が性的マイノリティであることを伝えているか

「伝えている」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」で8.6%、「シスジェンダーのゲイ」では5.9%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では7.3%、「トランスジェンダー」では15.8%、「その他」では5.0%であった。

また、「伝えていないが、知られていると思う」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では6.6%、「シスジェンダーのゲイ」では10.4%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では9.4%、「トランスジェンダー」では11.9%、「その他」では7.3%であった。

図表IV- 63 いまの職場の誰か一人にでも、自身が性的マイノリティであることを伝えているか：単数回答（Q30）

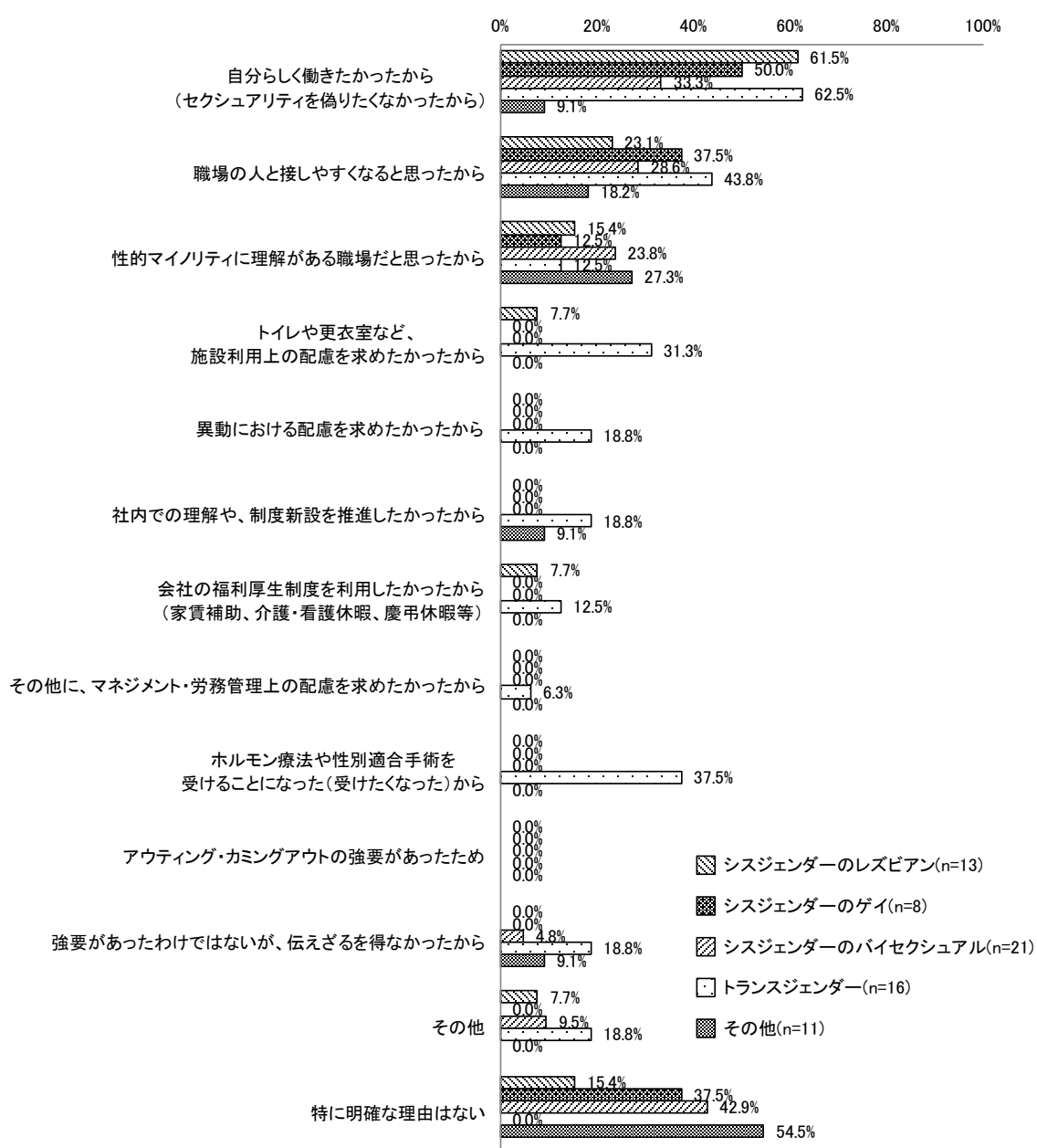


注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

② いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えた理由やきっかけ

いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えている回答者（Q30で「伝えている」と回答した人）について、自身が性的マイノリティであることを伝えた理由やきっかけをみると、「自分らしく働きたかったから（セクシュアリティを偽りたくなかったから）」や「特に明確な理由はない」の回答割合が高くみられた。ただし、自身が性的マイノリティであると伝えている回答者数が少ないことから、いずれの区分においても参考値である。

図表IV- 64 いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えた理由やきっかけ：複数回答（Q31）



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp. 100を参照のこと。

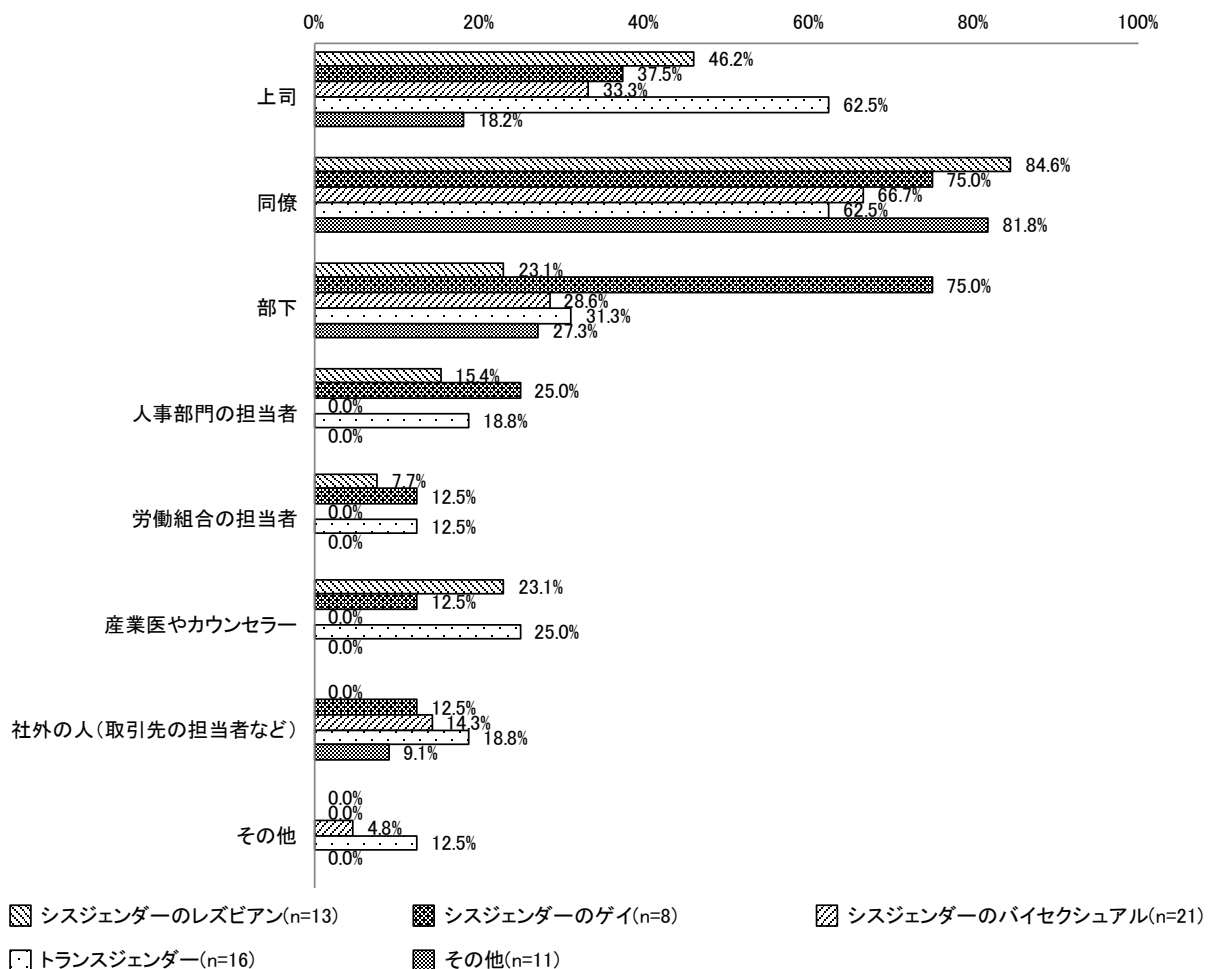
Q31 の回答が「その他」の場合の自由回答
(文末の【】内は、回答者区分を示す。)

- ・ 性別を移行することで外見が大きく変化したため、正しく理解してもらうのが必要不可欠だった【トランスジェンダー】
- ・ ホルモン治療をして、見た目は男性なので男性として働かないと逆に違和感があるし、周りも戸惑う【トランスジェンダー】

③ いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えている相手

いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えている回答者(Q30で「伝えている」と回答した人)について、自身が性的マイノリティであることを伝えている相手を見ると、「同僚」「上司」「部下」の回答割合が高くみられた。ただし、自身が性的マイノリティであることを伝えている回答者数が少ないことから、いずれの区分においても参考値である。

図表IV- 65 いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えている相手：複数回答(Q32)

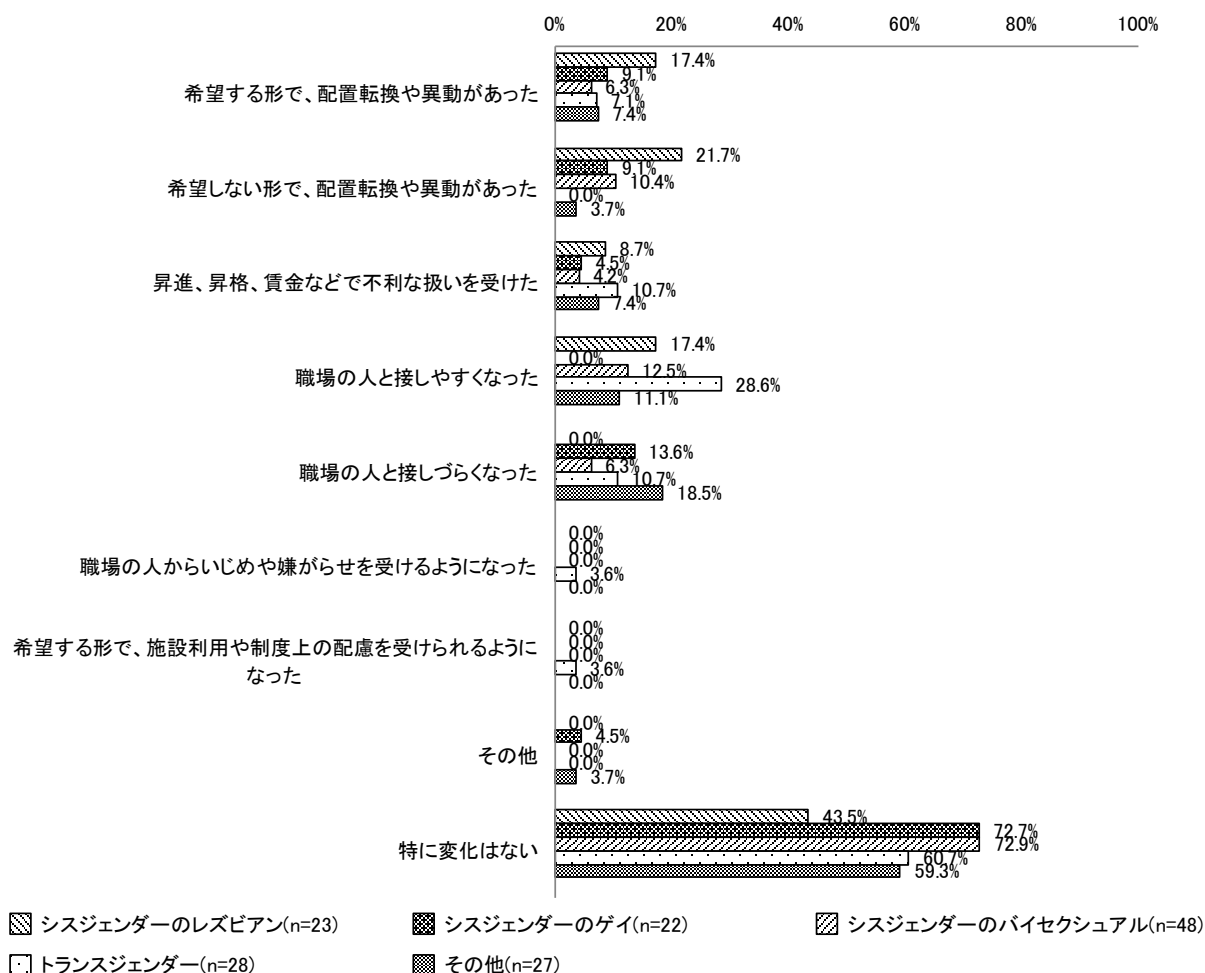


注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

④ いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えたり、知られたことがきっかけで生じた変化

いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えている、または伝えていないが、知られていると考えている回答者（Q30で「伝えている」、または「伝えていないが、知られていると思う」と回答した人）について、自身が性的マイノリティであることを伝えたり、知られたことがきっかけで生じた変化をみたところ、「特に変化はない」という回答割合が高くみられた。また、「希望する形で、配置転換や異動があった」「職場の人と接しやすくなった」というポジティブな変化と「希望しない形で、配置転換や異動があった」「職場の人と接しづらくなった」というネガティブな変化の両方について、一定の回答がみられた。ただし、自身が性的マイノリティであることを伝えている、または伝えていないが、知られていると考えている回答者数が少ないことから、いずれの区分についても参考値である。

図表IV- 66 いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えたり、知られたことがきっかけで生じた変化：複数回答（Q33）

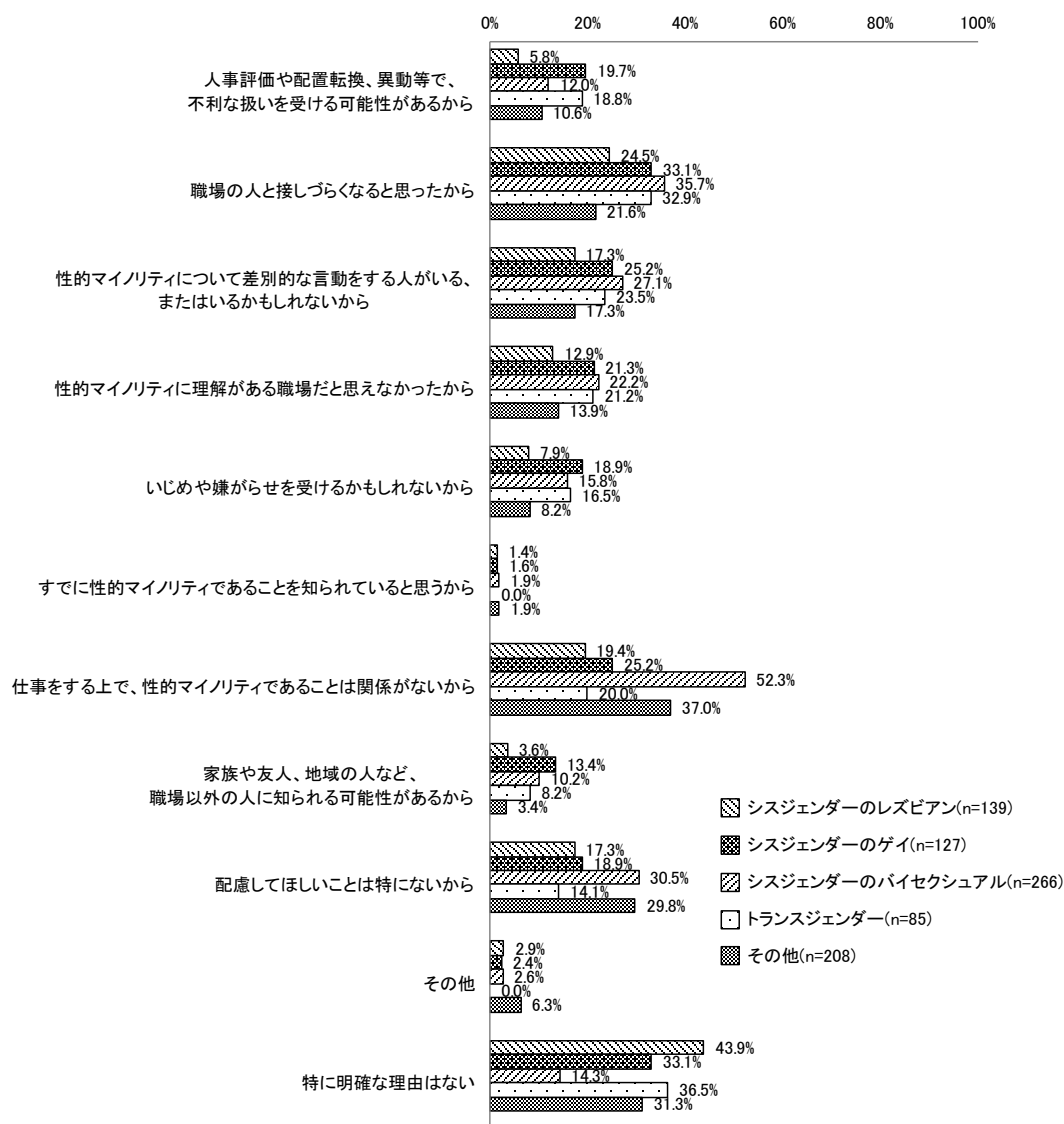


注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

⑤ いまの職場で性的マイノリティであることを伝えていない理由

いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えていない回答者(Q30で「伝えていないが、知られていると思う」、または「伝えていない」と回答した人)について、性的マイノリティであることを伝えていない理由をみたところ、「シスジェンダーのレズビアン」では、「特に明確な理由はない」が43.9%、「職場の人と接しづらくなると思ったから」が24.5%であった。「シスジェンダーのゲイ」では、「職場の人と接しづらくなると思ったから」、「特に明確な理由はない」がそれぞれ33.1%であった。「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「仕事をする上で、性的マイノリティであることは関係がないから」が52.3%、「職場の人と接しづらくなると思ったから」が35.7%であった。「トランスジェンダー」では、「特に明確な理由はない」が36.5%、「職場の人と接しづらくなると思ったから」が32.9%であった。「その他」では、「仕事をする上で、性的マイノリティであることは関係がないから」が37.0%、「特に明確な理由はない」が31.3%であった。

図表IV- 67 いまの職場で性的マイノリティであることを伝えていない理由：複数回答(Q34)



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の

有無（Q7）への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p.100 を参照のこと。

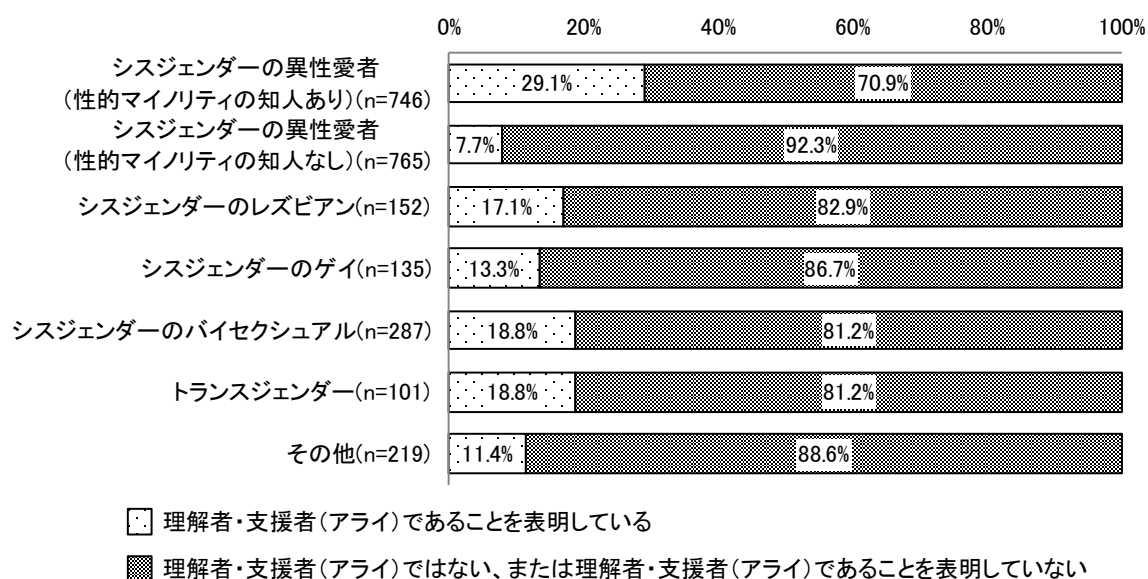
(12) いまの職場におけるアライについて

① いまの職場で、性的マイノリティの理解者・支援者（アライ）であることを表明しているか

回答者自身について、「理解者・支援者（アライ）であることを表明している」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では 29.1%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では 7.7%であった。

同様に、「理解者・支援者（アライ）であることを表明している」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では 17.1%、「シスジェンダーのゲイ」では 13.3%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 18.8%、「トランスジェンダー」では 18.8%、「その他」では 11.4%であった。

図表IV- 68 いまの職場で、性的マイノリティの理解者・支援者（アライ）であることを表明しているか：単数回答（Q35）



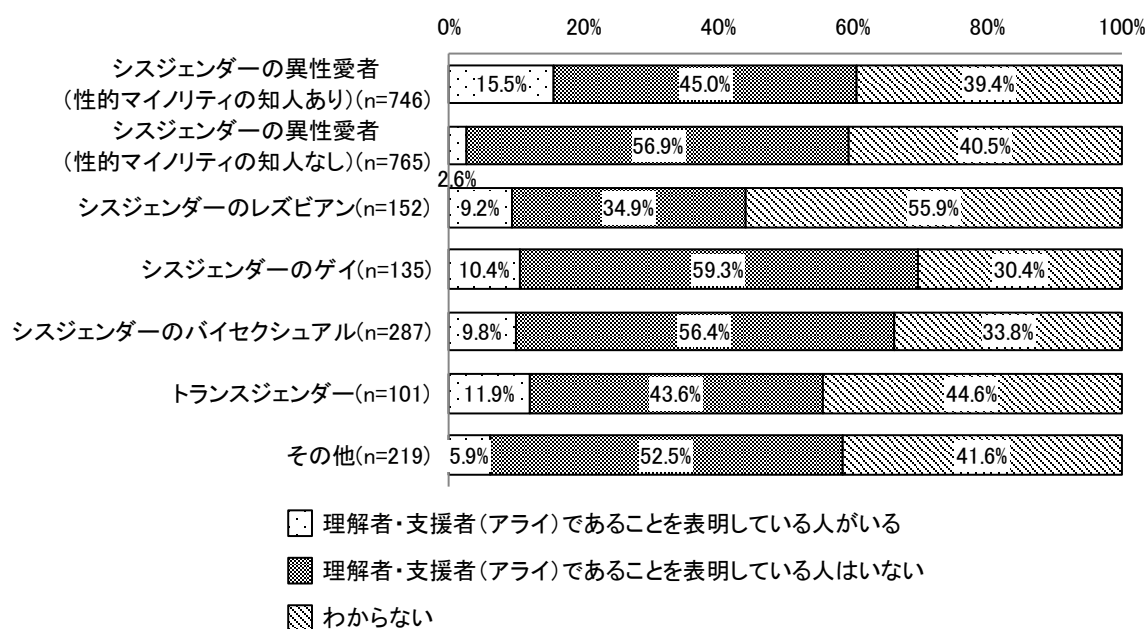
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無（Q7）への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p.100 を参照のこと。

② いまの職場で、性的マイノリティの理解者・支援者（アライ）であることを表明している人はいるか

回答者自身を除いて、「理解者・支援者（アライ）であることを表明している人がいる」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では15.5%、「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では2.6%であった。

同様に、「理解者・支援者（アライ）であることを表明している人がいる」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では9.2%、「シスジェンダーのゲイ」では10.4%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では9.8%、「トランスジェンダー」では11.9%、「その他」では5.9%であった。

図表IV- 69 いまの職場で、性的マイノリティの理解者・支援者（アライ）であることを表明している人はいるか：単数回答（Q36）



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

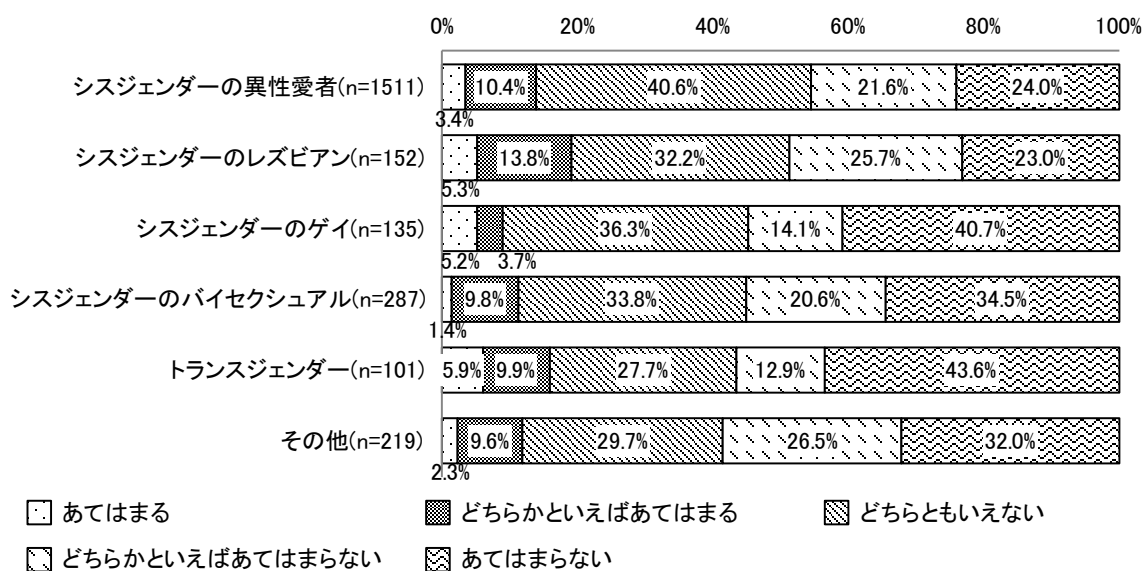
(13) 職場の風土

① 性的マイノリティに関する知識がある人が多い

「あてはまる」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者」では3.4%であった。

同様に、「あてはまる」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では5.3%、「シスジェンダーのゲイ」では5.2%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では1.4%、「トランスジェンダー」では5.9%、「その他」では2.3%であった。

図表IV- 70 性的マイノリティに関する知識がある人が多い：単数回答（Q37_1）



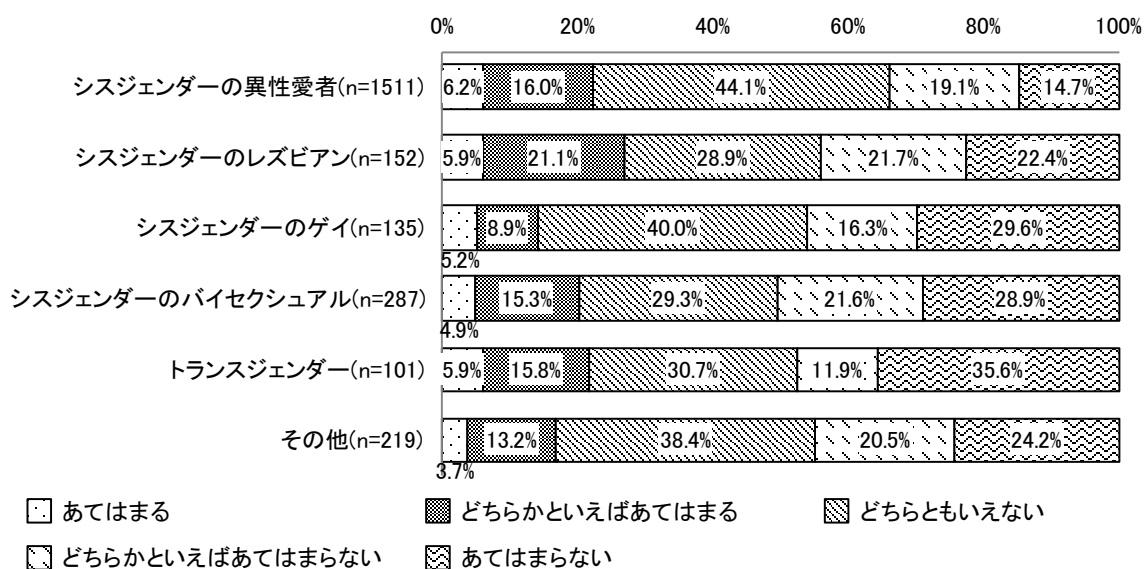
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

② 性的マイノリティを受け入れる雰囲気がある

「あてはまる」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者」では6.2%であった。

同様に、「あてはまる」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では5.9%、「シスジェンダーのゲイ」では5.2%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では4.9%、「トランスジェンダー」では5.9%、「その他」では3.7%であった。

図表IV- 71 性的マイノリティを受け入れる雰囲気がある：単数回答 (Q37_2)

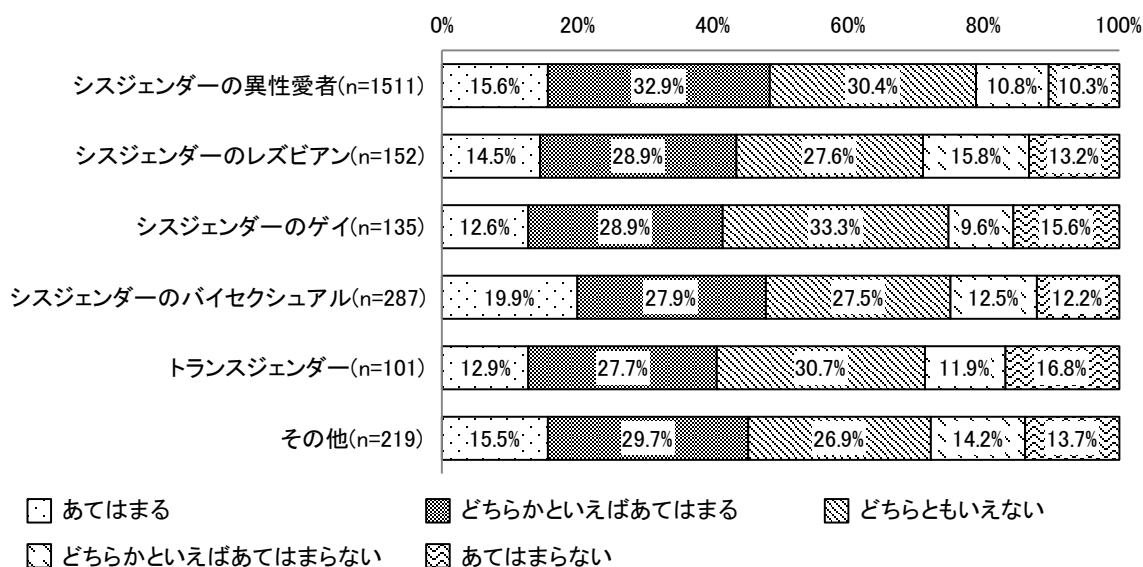


注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

③ 女性の活躍を支援する雰囲気がある

「あてはまる」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者」では15.6%であった。同様に、「あてはまる」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では14.5%、「シスジェンダーのゲイ」では12.6%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では19.9%、「トランスジェンダー」では12.9%、「その他」では15.5%であった。

図表IV- 72 女性の活躍を支援する雰囲気がある：単数回答 (Q37_3)

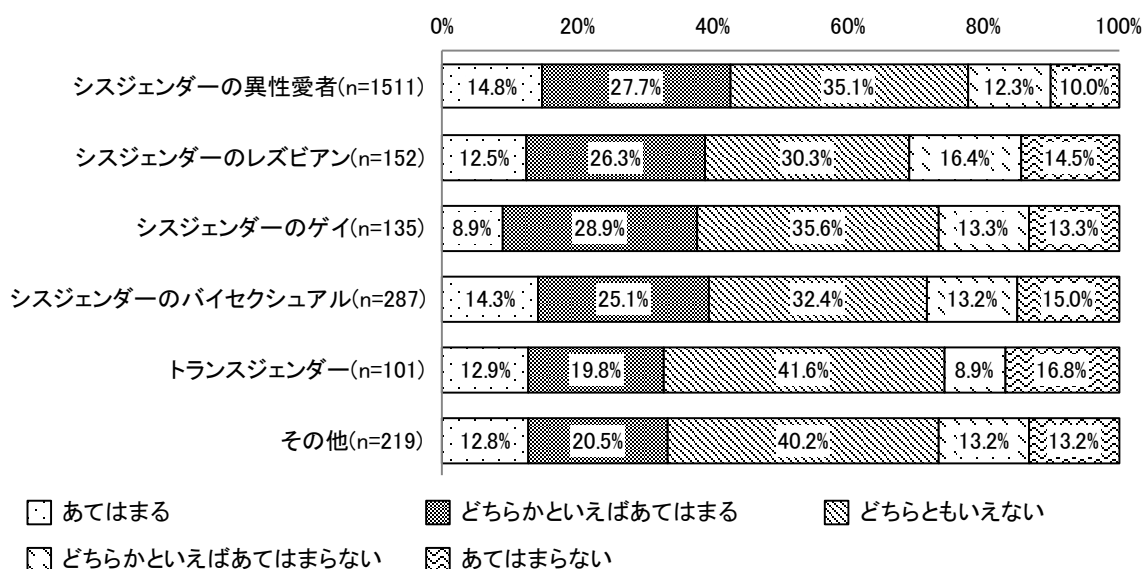


注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

④ ハラスメント防止に積極的である

「あてはまる」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者」では14.8%であった。同様に、「あてはまる」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では12.5%、「シスジェンダーのゲイ」では8.9%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では14.3%、「トランスジェンダー」では12.9%、「その他」では12.8%であった。

図表IV-73 ハラスメント防止に積極的である：単数回答 (Q37_5)

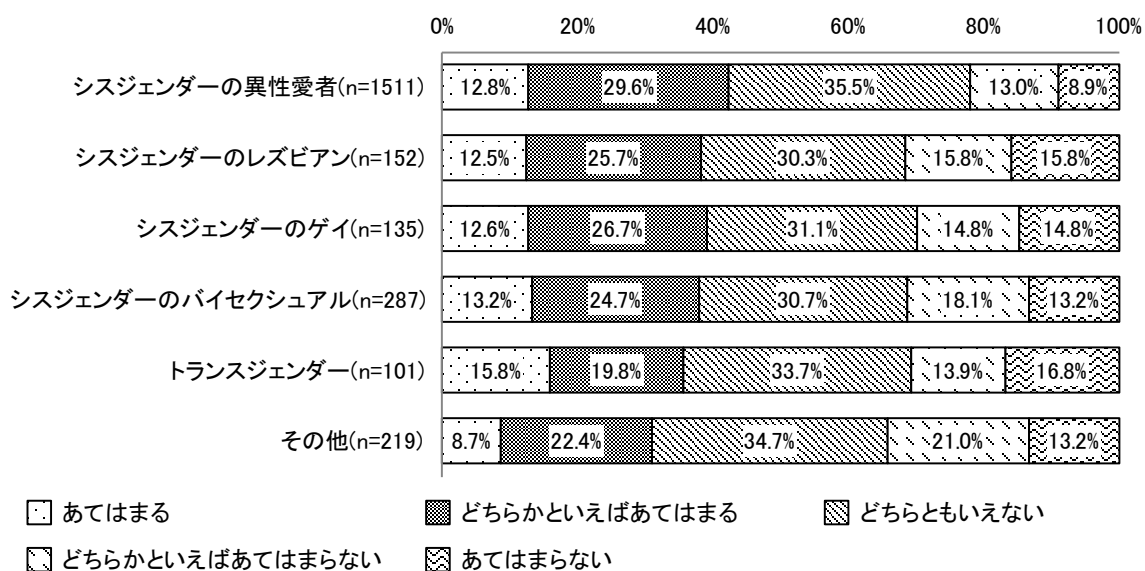


注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

⑤ プライバシーを尊重する風土がある

「あてはまる」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者」では12.8%であった。同様に、「あてはまる」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では12.5%、「シスジェンダーのゲイ」では12.6%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では13.2%、「トランスジェンダー」では15.8%、「その他」では8.7%であった。

図表IV- 74 プライバシーを尊重する風土がある：単数回答 (Q37_6)



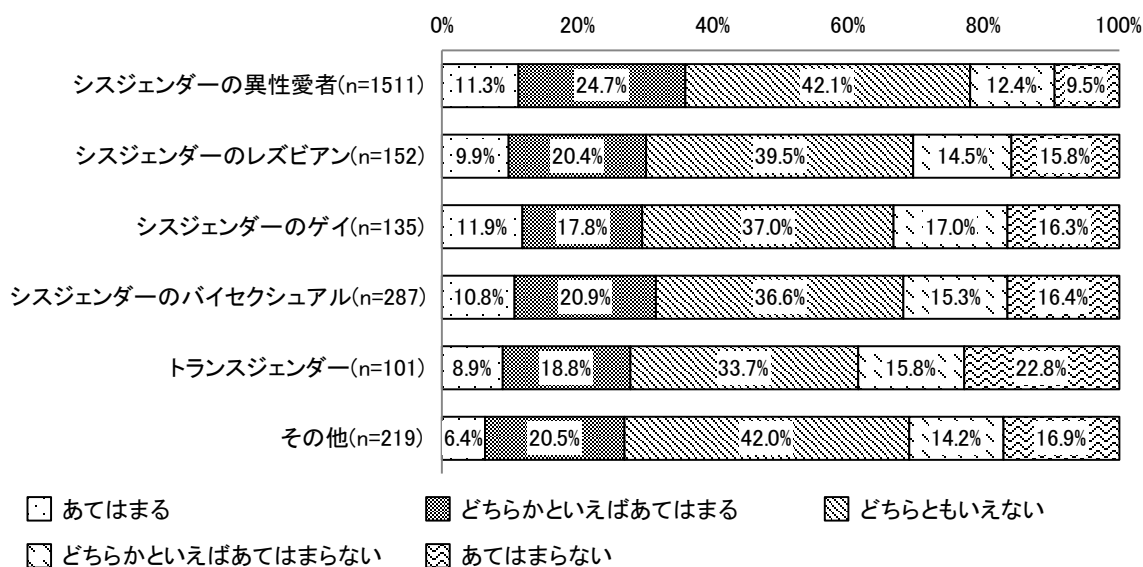
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

⑥ 多様性を尊重する風土がある

「あてはまる」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者」では11.3%であった。

同様に、「あてはまる」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では9.9%、「シスジェンダーのゲイ」では11.9%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では10.8%、「トランスジェンダー」では8.9%、「その他」では6.4%であった。

図表IV- 75 多様性を尊重する風土がある：単数回答 (Q37_7)



注) 回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

(14) 性的マイノリティが働きやすい職場とは、どのような職場だと思うか

「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では、「性的マイノリティであることを理由に、人事評価や配置転換、異動等で不利な扱いを受けない職場」が75.6%、「セクハラやパワハラなどのハラスメントがない職場」が60.7%であった。「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では、「性的マイノリティであることを理由に、人事評価や配置転換、異動等で不利な扱いを受けない職場」が61.3%、「セクハラやパワハラなどのハラスメントがない職場」が48.2%であった。

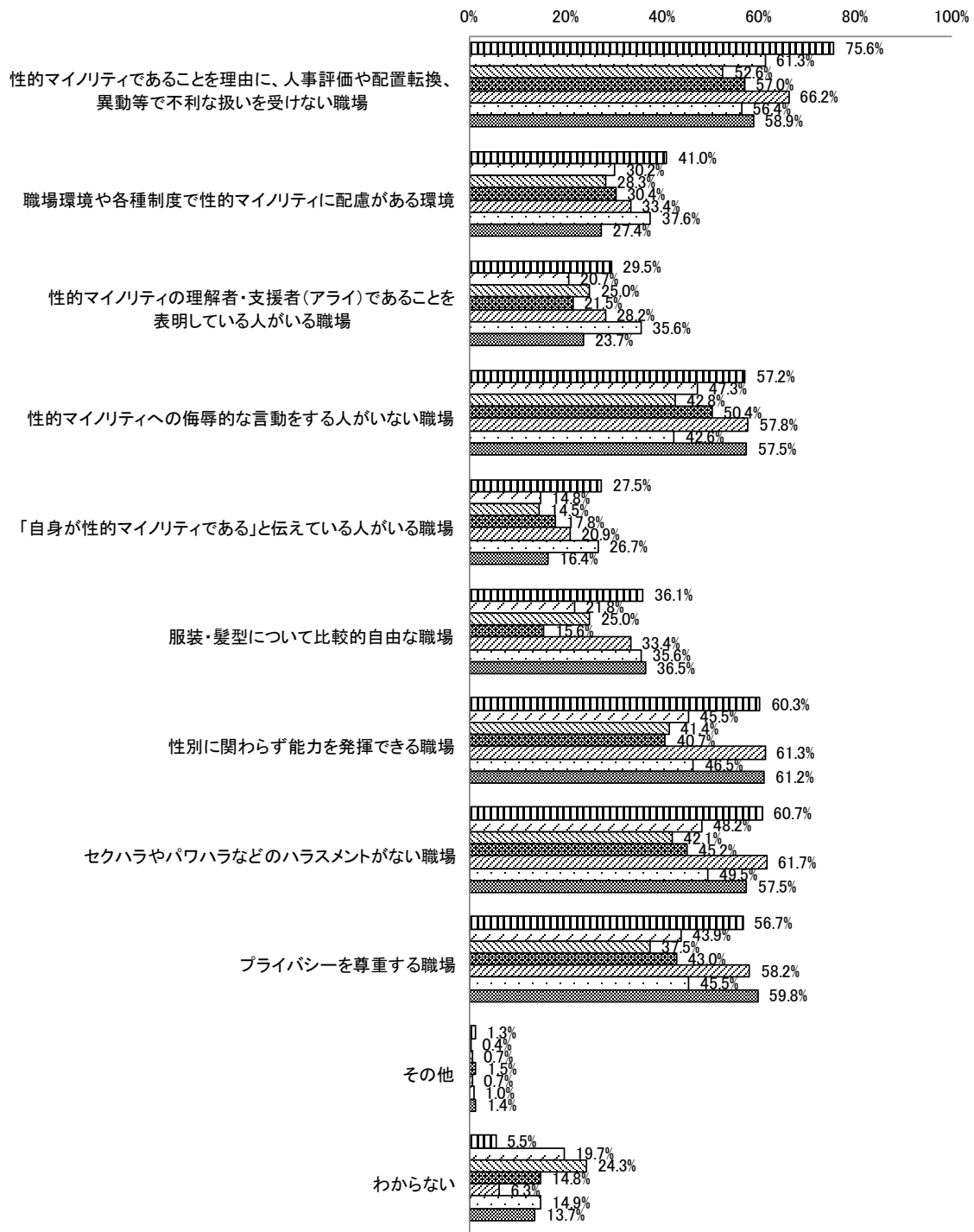
「シスジェンダーのレズビアン」では、「性的マイノリティであることを理由に、人事評価や配置転換、異動等で不利な扱いを受けない職場」が52.6%、「性的マイノリティへの侮辱的な言動をする人がいない職場」が42.8%であった。「シスジェンダーのゲイ」では、「性的マイノリティであることを理由に、人事評価や配置転換、異動等で不利な扱いを受けない職場」が57.0%、「性的マイノリティへの侮辱的な言動をする人がいない職場」が50.4%であった。「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「性的マイノリティであることを理由に、人事評価や配置転換、異動等で不利な扱いを受けない職場」が66.2%、「セクハラやパワハラなどのハラスメントがない職場」が61.7%であった。「トランスジェンダー」では、「性的マイノリティであることを理由に、人事評価や配置転換、異動等で不利な扱いを受けない職場」が56.4%、「セクハラやパワハラなどのハラスメントがない職場」が49.5%であった。「その他」では、「性別に関わらず能力を発揮できる職場」が61.2%、「プライバシーを尊重する職場」が59.8%であった。

Q38 の回答が「その他」の場合の自由記述

- | |
|---|
| <p>■ 「性的指向・性自認に関わらず、個々人への配慮がある職場」を挙げている例</p> <ul style="list-style-type: none">・ 性的マイノリティだけではなく、全てにおいて偏見や先入観、差別やマウンティングのない環境の職場と人間関係がある職場が理想です。（シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり））・ すべての人から意見を聞ける職場（シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）） <p>■ 「個人の能力を重視する職場」を挙げている例</p> <ul style="list-style-type: none">・ 能力重視、資格重視の職場（シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり））・ 技術や能力で評価される職場（シスジェンダーのレズビアン） |
|---|

（集計結果の図表は次ページに掲載）

図表IV- 76 性的マイノリティが働きやすい職場とは、どのような職場だと思うか：複数回答
(Q38)



■ シスジェンダーの異性愛者(性的マイノリティの知人あり)(n=746) □ シスジェンダーの異性愛者(性的マイノリティの知人なし)(n=765)
 ▨ シスジェンダーのレズビアン(n=152) ▩ シスジェンダーのゲイ(n=135)
 ▤ シスジェンダーのバイセクシュアル(n=287) □ トランスジェンダー(n=101)
 ■ その他(n=219)

注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

(15) 職場におけるハラスメントの状況

① いまの職場で見聞きした経験があるハラスメント

「シスジェンダーの異性愛者」では、「パワーハラスメントに相当するような行為」が 39.1%、「容姿や外見に言及する」が 35.7%であった。

「シスジェンダーのレズビアン」では、「容姿や外見に言及する」が 37.5%、「男らしさ」や「女らしさ」を要求する」が 30.3%であった。

「シスジェンダーのゲイ」では、「容姿や外見に言及する」が 33.3%、「パワーハラスメントに相当するような行為」が 31.9%であった。

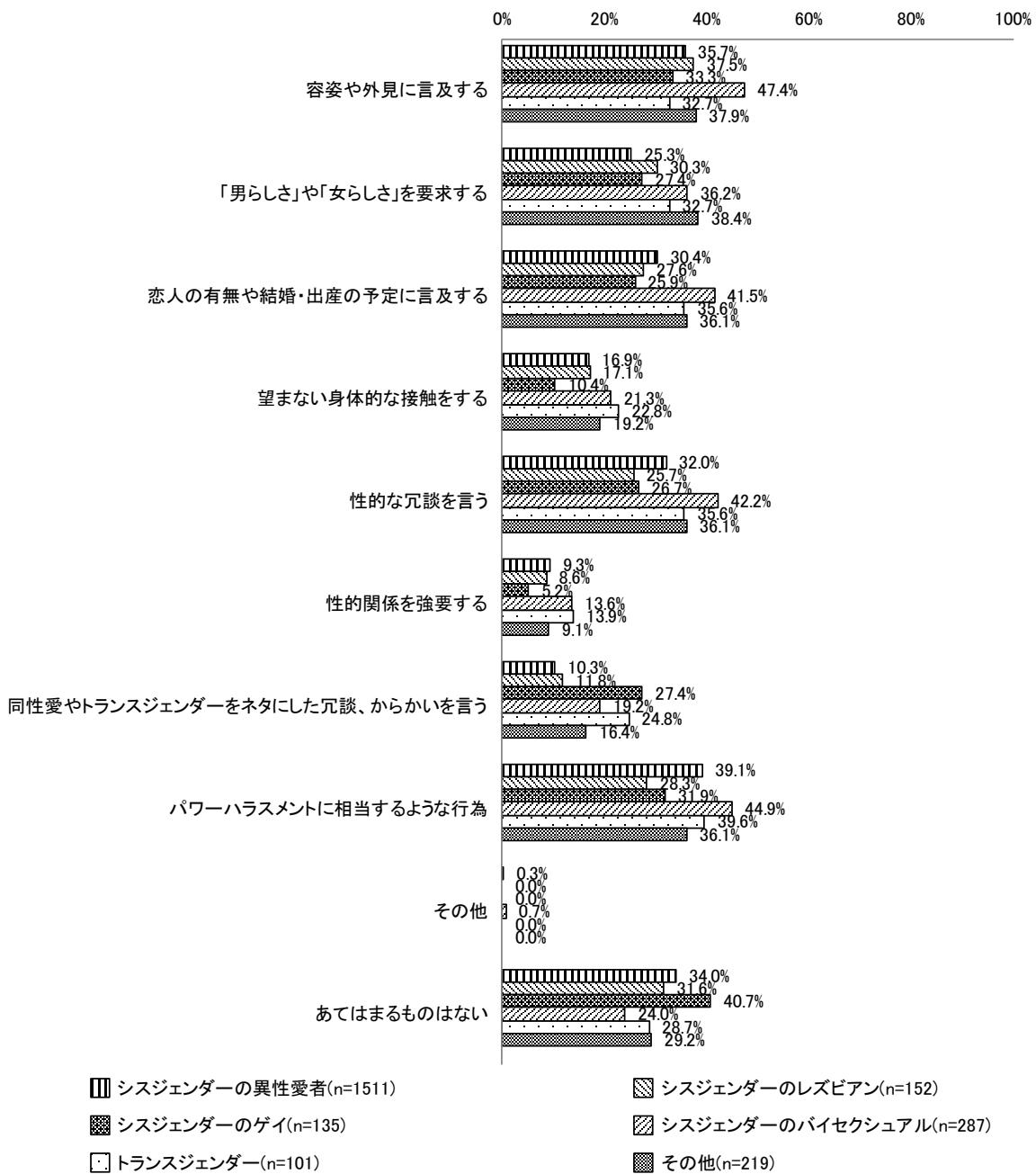
「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「容姿や外見に言及する」が 47.4%、「パワーハラスメントに相当するような行為」が 44.9%であった。

「トランスジェンダー」では、「パワーハラスメントに相当するような行為」が 39.6%、「恋人の有無や結婚・出産の予定に言及する」、「性的な冗談を言う」がそれぞれ 35.6%であった。

「その他」では、「男らしさ」や「女らしさ」を要求する」が 38.4%、「容姿や外見に言及する」が 37.9%であった。

(集計結果の図表は次ページに掲載)

図表IV- 77 いまの職場で見聞きした経験があるハラスメント：複数回答（Q39_1）



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

② いまの職場で自身が受けた経験があるハラスメント

「シスジェンダーの異性愛者」では、「パワーハラスメントに相当するような行為」が24.3%、「容姿や外見に言及する」が17.2%であった。

「シスジェンダーのレズビアン」では、「容姿や外見に言及する」が23.7%、「男らしさ」や「女らしさ」を要求する」が21.1%であった。

「シスジェンダーのゲイ」では、「恋人の有無や結婚・出産の予定に言及する」が20.7%、「容姿や外見に言及する」、「パワーハラスメントに相当するような行為」がそれぞれ17.8%であった。

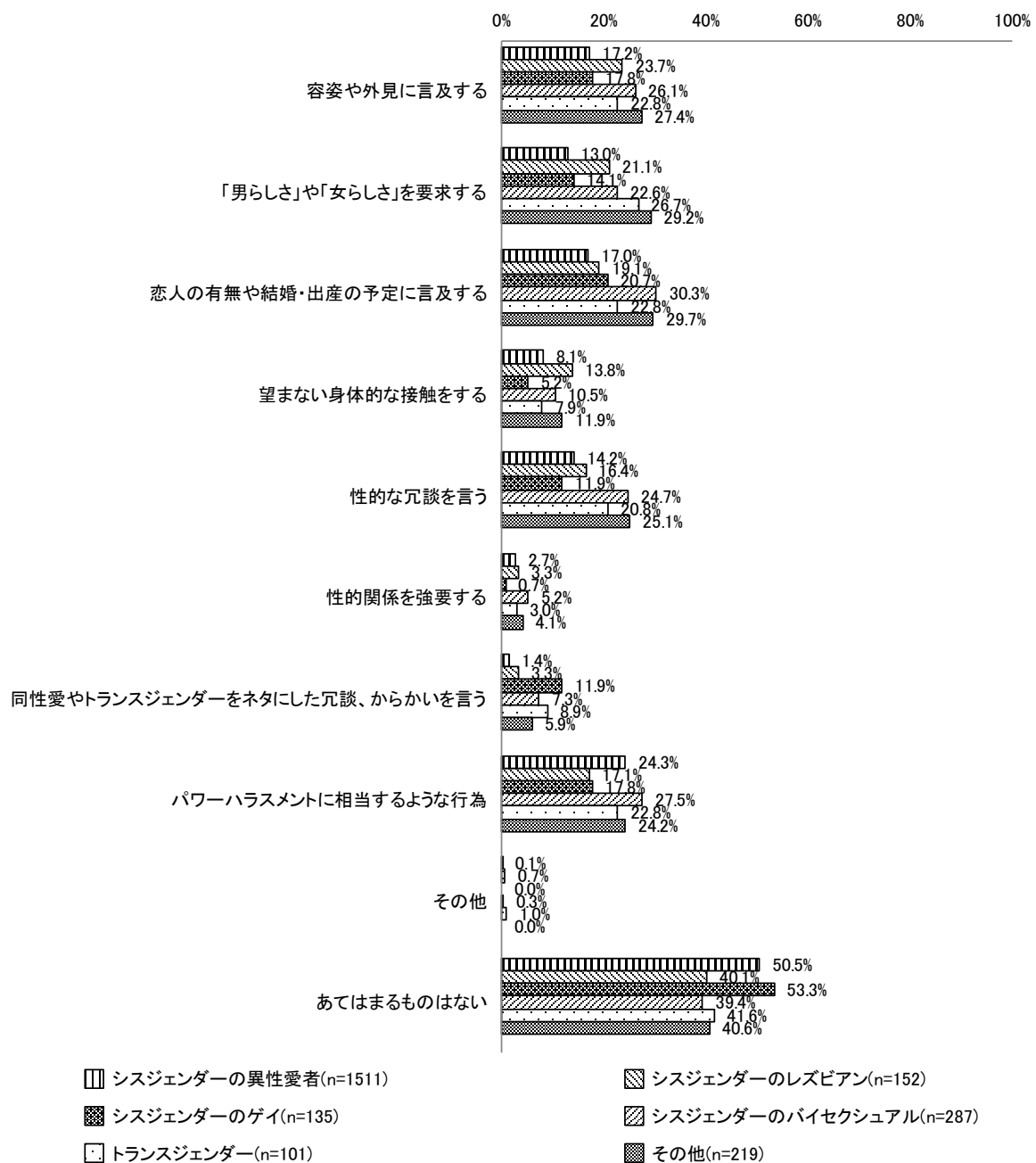
「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「恋人の有無や結婚・出産の予定に言及する」が30.3%、「パワーハラスメントに相当するような行為」が27.5%であった。

「トランスジェンダー」では、「男らしさ」や「女らしさ」を要求する」が26.7%、「容姿や外見に言及する」、「恋人の有無や結婚・出産の予定に言及する」、「パワーハラスメントに相当するような行為」がそれぞれ22.8%であった。

「その他」では、「恋人の有無や結婚・出産の予定に言及する」が29.7%、「男らしさ」や「女らしさ」を要求する」が29.2%であった。

(集計結果の図表は次ページに掲載)

図表IV- 78 いまの職場で自身が受けた経験があるハラスメント：複数回答（Q39_2）



注) 回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

(16) 就業上の困難

「シスジェンダーの異性愛者」以外に区分される回答者について、就業上の困難をたずねた。

① 性的マイノリティであることを理由に、働く上で困っていること

「シスジェンダーのレズビアン」では、「プライベートの話をしづらいこと」が11.2%、「異性愛者としてふるまわなければならないこと」が9.2%であった。

「シスジェンダーのゲイ」では、「プライベートの話をしづらいこと」が21.5%、「異性愛者としてふるまわなければならないこと」が17.0%であった。

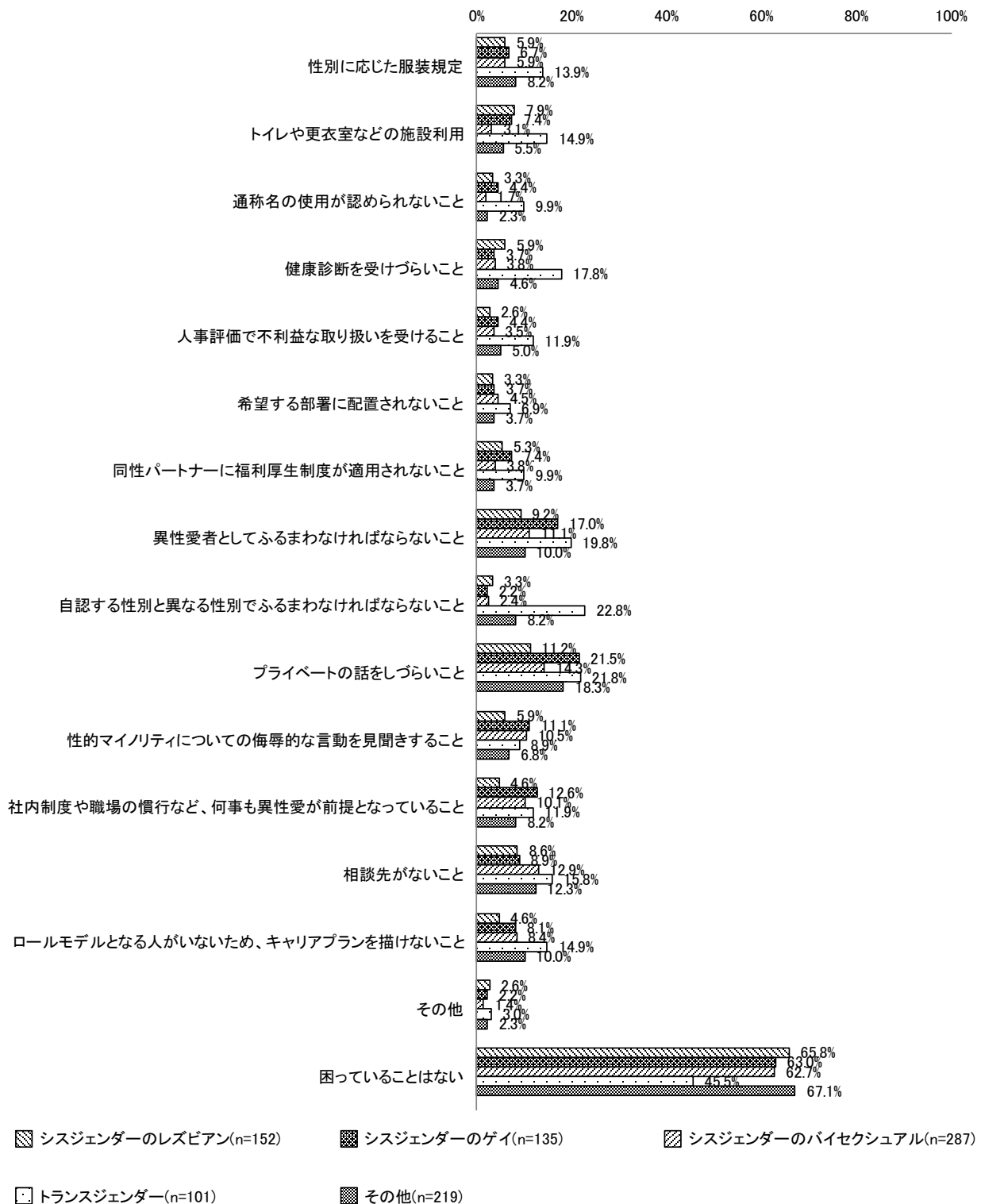
「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「プライベートの話をしづらいこと」が14.3%、「相談先がないこと」が12.9%であった。

「トランスジェンダー」では、「自認する性別と異なる性別でふるまわなければならないこと」が22.8%、「プライベートの話をしづらいこと」が21.8%であった。

「その他」では、「プライベートの話をしづらいこと」が18.3%、「相談先がないこと」が12.3%であった。

(集計結果の図表は次ページに掲載)

図表IV- 79 性的マイノリティであることを理由に、働く上で困っていること：複数回答
(Q40_1)



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

② 性的マイノリティであることを理由に、働く上で困っていることのうち、最も困っていること

「シスジェンダーの異性愛者」以外に区分される回答者のうち、就業上の困難を抱えている人（Q40_1において困っていることが1つでもあると回答した人）について、最も困っていることをみたところ、「シスジェンダーのレズビアン」では、「トイレや更衣室などの施設利用」、「異性愛者としてふるまわなければならないこと」、「プライベートの話をしづらいこと」がそれぞれ13.5%であった。

「シスジェンダーのゲイ」では、「異性愛者としてふるまわなければならないこと」が30.0%、「プライベートの話をしづらいこと」が18.0%であった。

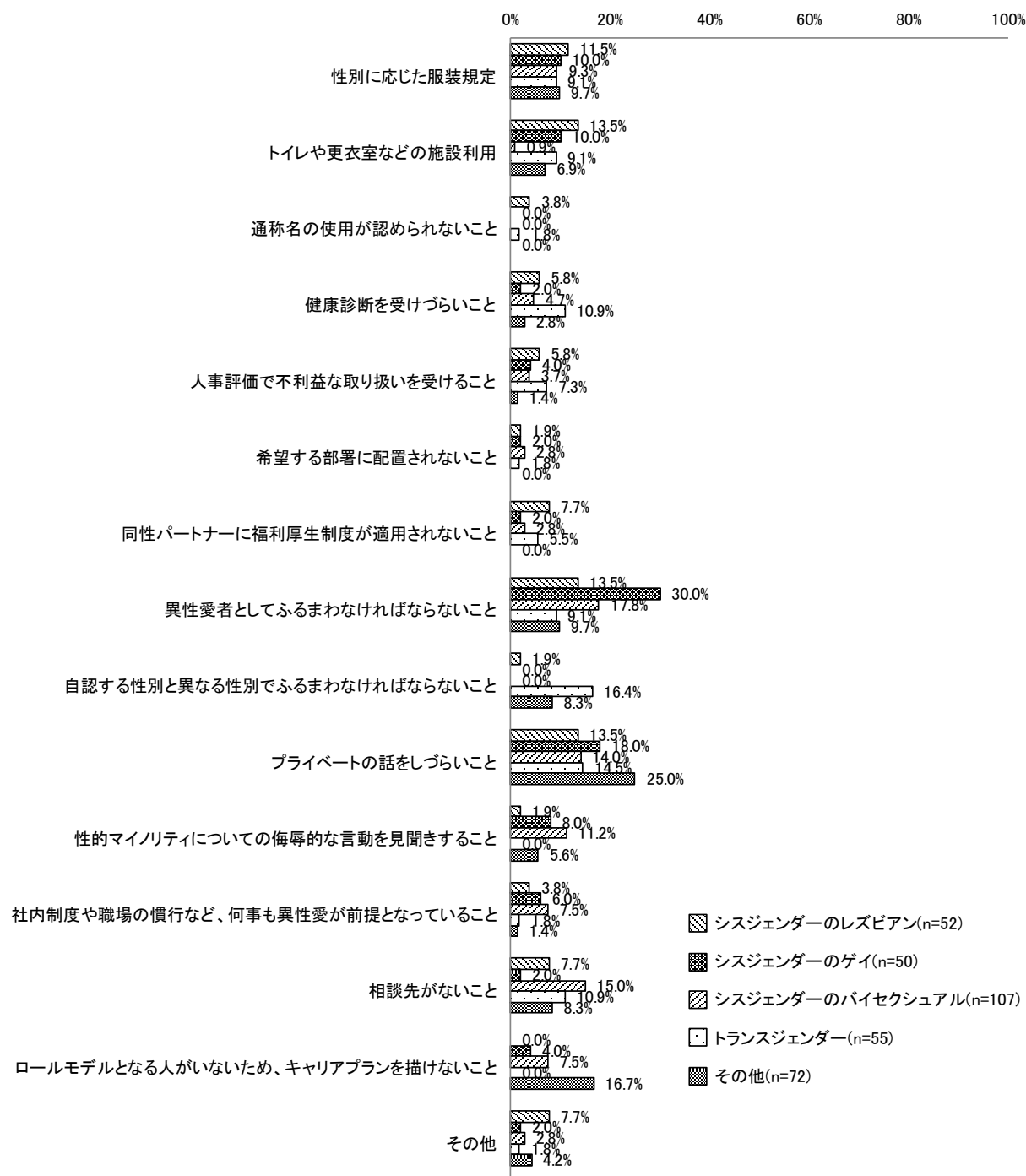
「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「異性愛者としてふるまわなければならないこと」が17.8%、「相談先がないこと」が15.0%であった。

「トランスジェンダー」では、「自認する性別と異なる性別でふるまわなければならないこと」が16.4%、「プライベートの話をしづらいこと」が14.5%であった。

「その他」では、「プライベートの話をしづらいこと」が25.0%、「ロールモデルとなる人がいないため、キャリアプランを描けないこと」が16.7%であった。

（集計結果の図表は次ページに掲載）

図表IV- 80 性的マイノリティであることを理由に、働く上で困っていることのうち、最も困っていること：単数回答 (Q40_2)



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p.100 を参照のこと。

③ 性的マイノリティであることを理由に、働く上で困っていること（自由回答）

「シスジェンダーの異性愛者」以外に区分される回答者に対して、性的マイノリティであることを理由に働く上で困っていることについて、自由記述で回答を求めたところ、以下のような回答があった。

性的マイノリティであることを理由に働く上で困っていることへの回答：自由回答（Q41）

（文末の【】内は、回答者区分を示す。）

- | |
|--|
| <p>■昇進・昇格・異動等に係る困難を感じている例</p> <ul style="list-style-type: none">・ かつては独身者に対して結婚を強く勧めていた。今は無くなったが、独身者は管理職になれなかった。【シスジェンダーのバイセクシュアル】・ 恋人に関して、異性を前提に話をされるのみならず、キャリアも異性恋愛や結婚を前提とされること。【シスジェンダーのバイセクシュアル】 <p>■異性愛が前提となっていることに係る困難を感じている例</p> <ul style="list-style-type: none">・ 結婚しないことを根掘り葉掘り聞かれる。風俗店に連れていかれることがある。【シスジェンダーのゲイ】・ 雑談時に恋愛の話題になると、異性間の恋愛が前提で話が進むので、「どんな異性がタイプか」などと聞かれたときの返答に困る。【シスジェンダーのバイセクシュアル】・ 未だ男尊女卑の考え方を持つ人が多い。さりげない日常会話で傷つくことがある。【シスジェンダーのバイセクシュアル】・ 仕事そのものではなく、同僚との会話で気を抜くことができない。【シスジェンダーのバイセクシュアル】・ 恋人に関して、異性を前提に話をされる点やキャリアも異性恋愛や結婚を前提とされること。【シスジェンダーのバイセクシュアル】・ 業務そのものは困っていないのですが、休憩時などの雑談や飲み会の時に恋愛の話になると付いていけないので、気まずい思いをしたり、なかなか仲良くなれなかったりします。【その他】 <p>■出生届に記載された性別と性自認が一致しないことに係る困難を感じている例</p> <ul style="list-style-type: none">・ 手術を検討しているが、どのようなタイミングでどのようにカミングアウトするのがいいか悩んでいる。また、カミングアウトした後に、トイレ等（今は多目的トイレが別の建物にしかない）の利用についてどうしたらいいか悩んでいる。【トランスジェンダー】・ 面接の際に男性として働きたいと伝え働いているが、通称名で働きたいと伝えるのを忘れていた為、名前が平仮名になっている。【トランスジェンダー】・ mtfのカミングアウトができていないので、男性のスーツを着て仕事をするのが辛い。【シスジェンダーのレズビアン】 |
|--|

④ 働く上で困ることがあった場合の相談先

「シスジェンダーのレズビアン」では、「家族」が17.1%、「性的マイノリティの友人」が9.2%であり、「相談先はない」が30.9%であった。

「シスジェンダーのゲイ」では、「性的マイノリティの友人」が21.5%、「家族」が9.6%であり、「相談先はない」が40.7%であった。

「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「性的マイノリティの友人」が23.0%、「性的マイノリティではない友人」が13.9%であり、「相談先はない」が41.5%であった。

「トランスジェンダー」では、「性的マイノリティの友人」が15.8%、「性的マイノリティではない友人」が12.9%であり、「相談先はない」が37.6%であった。「その他」では、「性的マイノリティの友人」が9.1%、「性的マイノリティではない友人」が8.7%であり、「相談先はない」が44.7%であった。

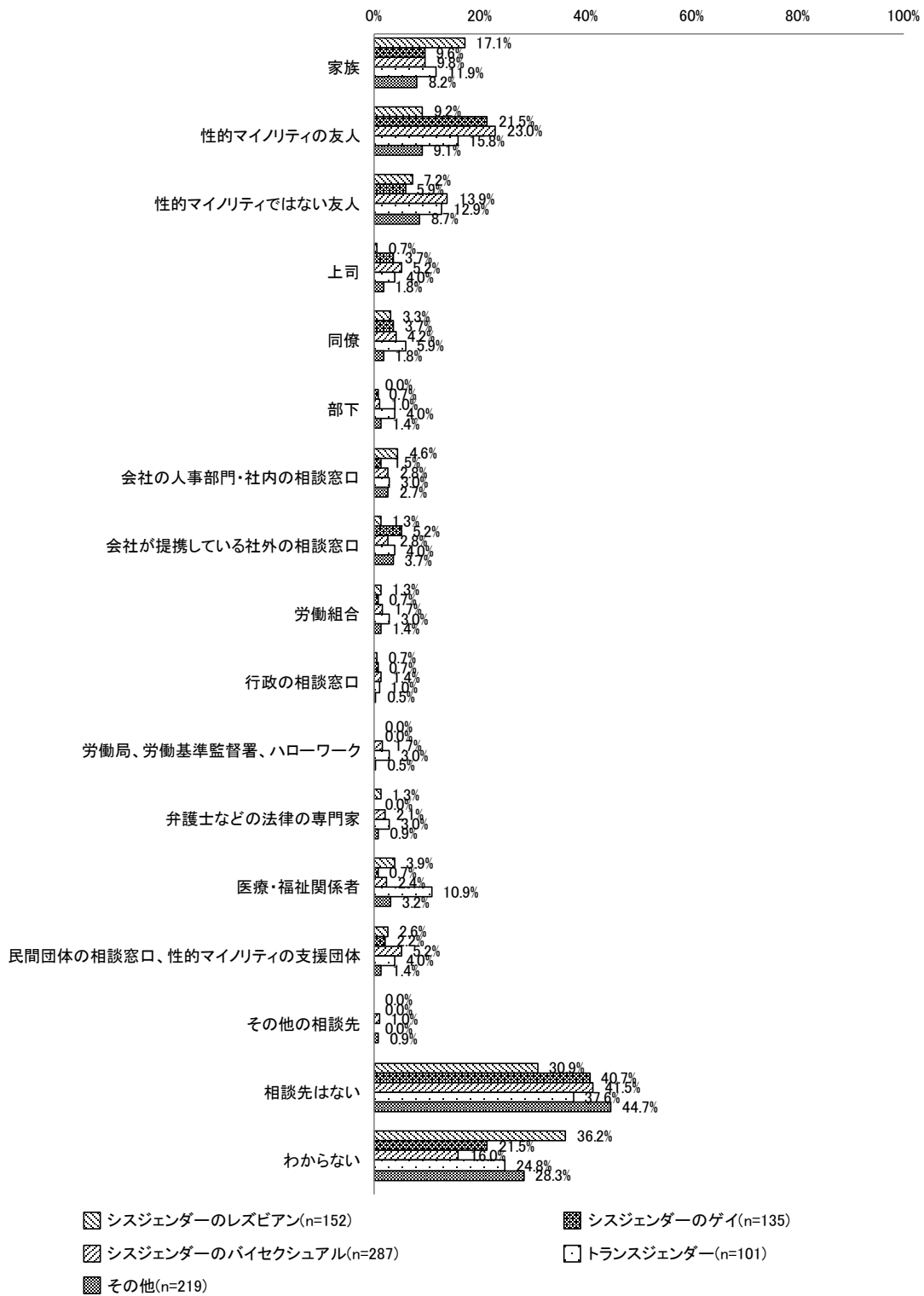
(集計結果の図表は次ページに掲載)

Q42 の回答が「その他」の場合の自由回答

(文末の【】内は、回答者区分を示す。)

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">・ ネット【シスジェンダーのバイセクシュアル】・ おそらくカウンセリングセンター【その他】 |
|--|

図表IV- 81 働く上で困ることがあった場合の相談先：複数回答（Q42）



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

(17) 職場での性的マイノリティに関する取組の状況

① 勤務先で行われている性的マイノリティに関する取組

「シスジェンダーの異性愛者」では、「性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定（差別禁止の明文化など）」が9.7%、「相談窓口の設置」が8.5%であった。

「シスジェンダーのレズビアン」では、「性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定（差別禁止の明文化など）」が9.9%、「性的マイノリティに関する研修の実施」、「啓発のための取組（パンフレット等啓発資料やグッズの配布、啓発イベントの運営など）」がそれぞれ5.3%であった。

「シスジェンダーのゲイ」では、「性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定（差別禁止の明文化など）」が9.6%、「性的マイノリティに関する取組方針についてのトップメッセージの発信」が5.2%であった。

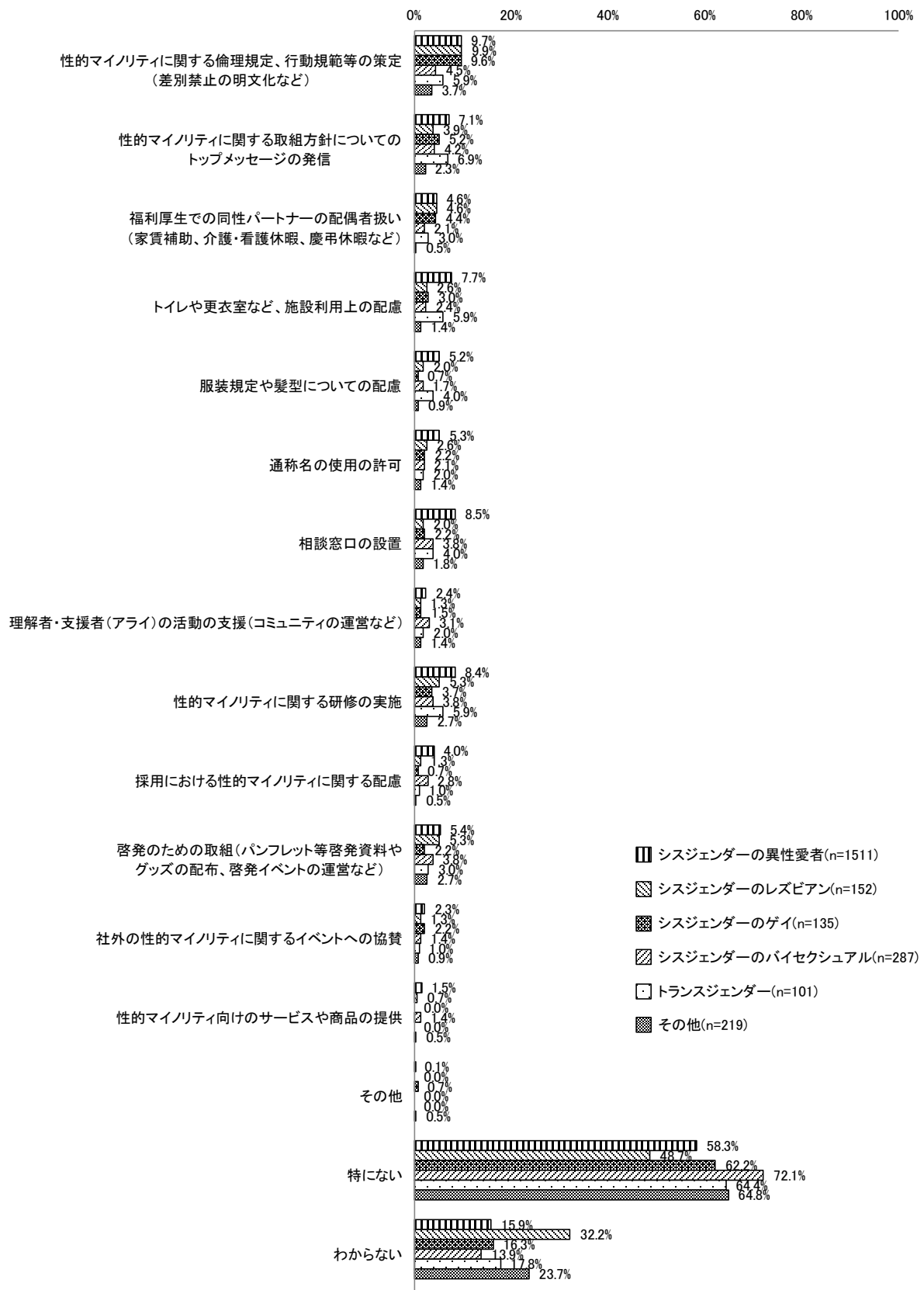
「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定（差別禁止の明文化など）」が4.5%、「性的マイノリティに関する取組方針についてのトップメッセージの発信」が4.2%であった。

「トランスジェンダー」では、「性的マイノリティに関する取組方針についてのトップメッセージの発信」が6.9%、「性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定（差別禁止の明文化など）」、「トイレや更衣室など、施設利用上の配慮」、「性的マイノリティに関する研修の実施」がそれぞれ5.9%であった。

「その他」では「性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定（差別禁止の明文化など）」が3.7%、「性的マイノリティに関する研修の実施」、「啓発のための取組（パンフレット等啓発資料やグッズの配布、啓発イベントの運営など）」がそれぞれ2.7%であった。

（集計結果の図表は次ページに掲載）

図表IV- 82 勤務先で行われている性的マイノリティに関する取組：複数回答（Q43）



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

② 勤務先で行われている性的マイノリティに関する取組のうち、自身の働きやすさにつながっていると感じる取組

「シスジェンダーの異性愛者」以外に区分される回答者について、勤務先で性的指向・性自認に関する取組が行われている場合(Q43で1つ以上の取組が実施されていると回答があった場合)、自身の働きやすさにつながっていると感じる取組をみたところ、「シスジェンダーのレズビアン」では、「性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定(差別禁止の明文化など)」が24.1%、「性的マイノリティに関する研修の実施」が10.3%であった。

「シスジェンダーのゲイ」では、「性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定(差別禁止の明文化など)」が27.6%、「トイレや更衣室など、施設利用上の配慮」が10.3%であった。

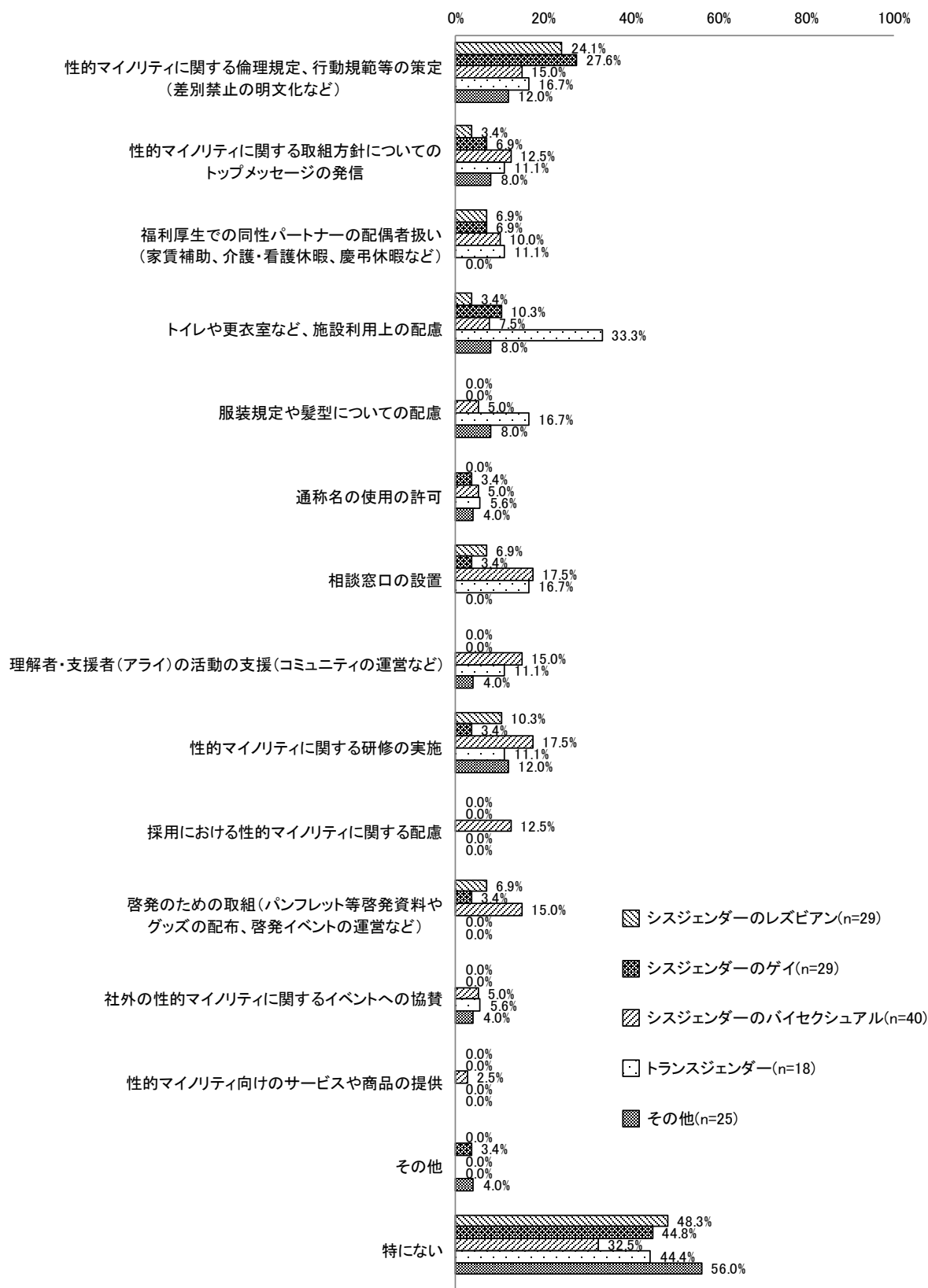
「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「相談窓口の設置」、「性的マイノリティに関する研修の実施」がそれぞれ17.5%であった。

「トランスジェンダー」では、「トイレや更衣室など、施設利用上の配慮」が33.3%、「性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定(差別禁止の明文化など)」、「服装規定や髪型についての配慮」、「相談窓口の設置」がそれぞれ16.7%であった。

「その他」では、「性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定(差別禁止の明文化など)」、「性的マイノリティに関する研修の実施」がそれぞれ12.0%であった。

(集計結果の図表は次ページに掲載)

図表IV- 83 勤務先で行われている性的マイノリティに関する取組のうち、自身の働きやすさにつながっていると感じる取組：複数回答（Q44）



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

③ 性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるために、行われたら良いと思う取組

実際に実施されているかどうかに関わらず、いまの勤務先で行われたらよいと思うと取組をたずねた。

「シスジェンダーの異性愛者」では、「トイレや更衣室など、施設利用上の配慮」が31.2%、「福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い（家賃補助、介護・看護休暇、慶弔休暇など）」が24.5%であった。

「シスジェンダーのレズビアン」では、「福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い（家賃補助、介護・看護休暇、慶弔休暇など）」が21.1%、「性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定（差別禁止の明文化など）」が19.7%であった。

「シスジェンダーのゲイ」では、「性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定（差別禁止の明文化など）」が21.5%、「福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い（家賃補助、介護・看護休暇、慶弔休暇など）」が20.7%であった。

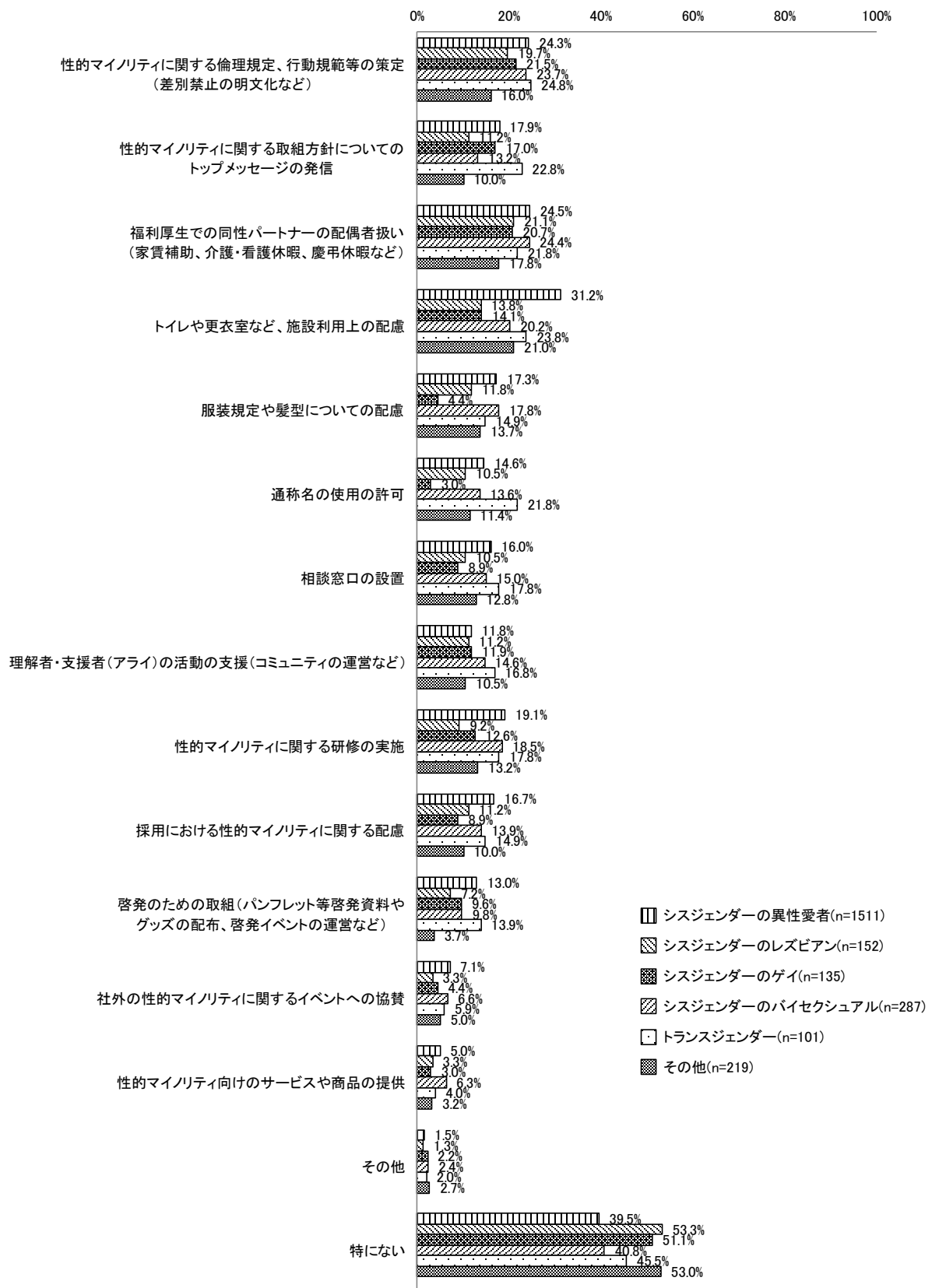
「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い（家賃補助、介護・看護休暇、慶弔休暇など）」が24.4%、「性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定（差別禁止の明文化など）」が23.7%であった。

「トランスジェンダー」では、「性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定（差別禁止の明文化など）」が24.8%、「トイレや更衣室など、施設利用上の配慮」が23.8%であった。

「その他」では、「トイレや更衣室など、施設利用上の配慮」が21.0%、「福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い（家賃補助、介護・看護休暇、慶弔休暇など）」が17.8%であった。

（集計結果の図表は次ページに掲載）

図表IV- 84 性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるために、行われたら良いと思う取組：複数回答（Q45）



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

④ 性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるために、行われたら良いと思う取組
(自由回答)

性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるために、行われたら良いと思う取組について、自由記述で回答を求めたところ、以下のような回答があった。

性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるために行われたら良いと思う取組への回答：自由回答 (Q46)

(文末の【】内は、回答者区分を示す。)

■上司や経営層の意識変革が必要とする例

- ・ 社長からのメッセージとして発信する。【シスジェンダーの異性愛者 (性的マイノリティの知人あり)】
- ・ トップ自らが社内外に対し、性的マイノリティを差別しない会社であるべきという表明を行うこと。【シスジェンダーの異性愛者 (性的マイノリティの知人あり)】
- ・ 経営者が高齢でそもそも理解しようとしめない。マイノリティを異常者だと思っている認識を変えることはなかなか難しい。【シスジェンダーの異性愛者 (性的マイノリティの知人なし)】
- ・ 上司が、寛容で臨機応変な態度で接するべき。一番理解を深めないといけないと思う。【トランスジェンダー】

■ジェンダー規範やジェンダーによる差別をなくすことが必要とする例

- ・ 現在の職場が男中心の職場のためなかなか難しい。女性への差別の方が深刻と思う。(そのような中で) LGBT (の話題) は表に出ない。【シスジェンダーの異性愛者 (性的マイノリティの知人あり)】
- ・ 制服を男女で区別しない。もしくは制服を選択できるようにする。例えパンツスタイルの制服を女性が選択できたとしても、パンツの下にストッキングを履くことを強制してはいけないと思う。【シスジェンダーの異性愛者 (性的マイノリティの知人あり)】
- ・ 男女の区別をしない。【シスジェンダーのレズビアン】

■かえって、特別な対応をしない方が良いとする例

- ・ 性的マイノリティは、特別なことではないので、大々的に研修だ、勉強だなどせず、至って普通で良いと思う。要望は人事と話し合っけて決めて欲しい。同じ人間であること、騒ぎ立てないのが相手のためにもいちばんよい。【シスジェンダーの異性愛者 (性的マイノリティの知人あり)】
- ・ 環境整備以外に取り立てて何かをする必要はないと思う。むしろ「性的マイノリティだから」というおせっかい的な、過剰な配慮をしないで欲しい。【シスジェンダーの異性愛者 (性的マイノリティの知人あり)】
- ・ 特別なことをする限り差別は続くので、何もしないのが一番。【シスジェンダーの異性愛者 (性的マイノリティの知人なし)】

2.4 これまでの求職時の状況

(1) これまでの就職活動において、応募する企業の性的マイノリティに関する取組状況について、情報を得た経験

「シスジェンダーのレズビアン」では、「企業のホームページやパンフレット」が5.3%、「家族・友人」、「書籍、雑誌」などがそれぞれ4.6%であった。

「シスジェンダーのゲイ」では、「テレビや新聞、ラジオなどのマスメディア」が6.7%、「企業のホームページやパンフレット」が5.2%であった。

「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「テレビや新聞、ラジオなどのマスメディア」が7.0%、「LGBTに関する取組を行っている企業への表彰・認定制度」が6.3%であった。

「トランスジェンダー」では、「テレビや新聞、ラジオなどのマスメディア」が9.9%、「LGBTに関する取組を行っている企業への表彰・認定制度」が8.9%であった。

「その他」では、「テレビや新聞、ラジオなどのマスメディア」が5.9%、「書籍・雑誌」が3.2%であった。

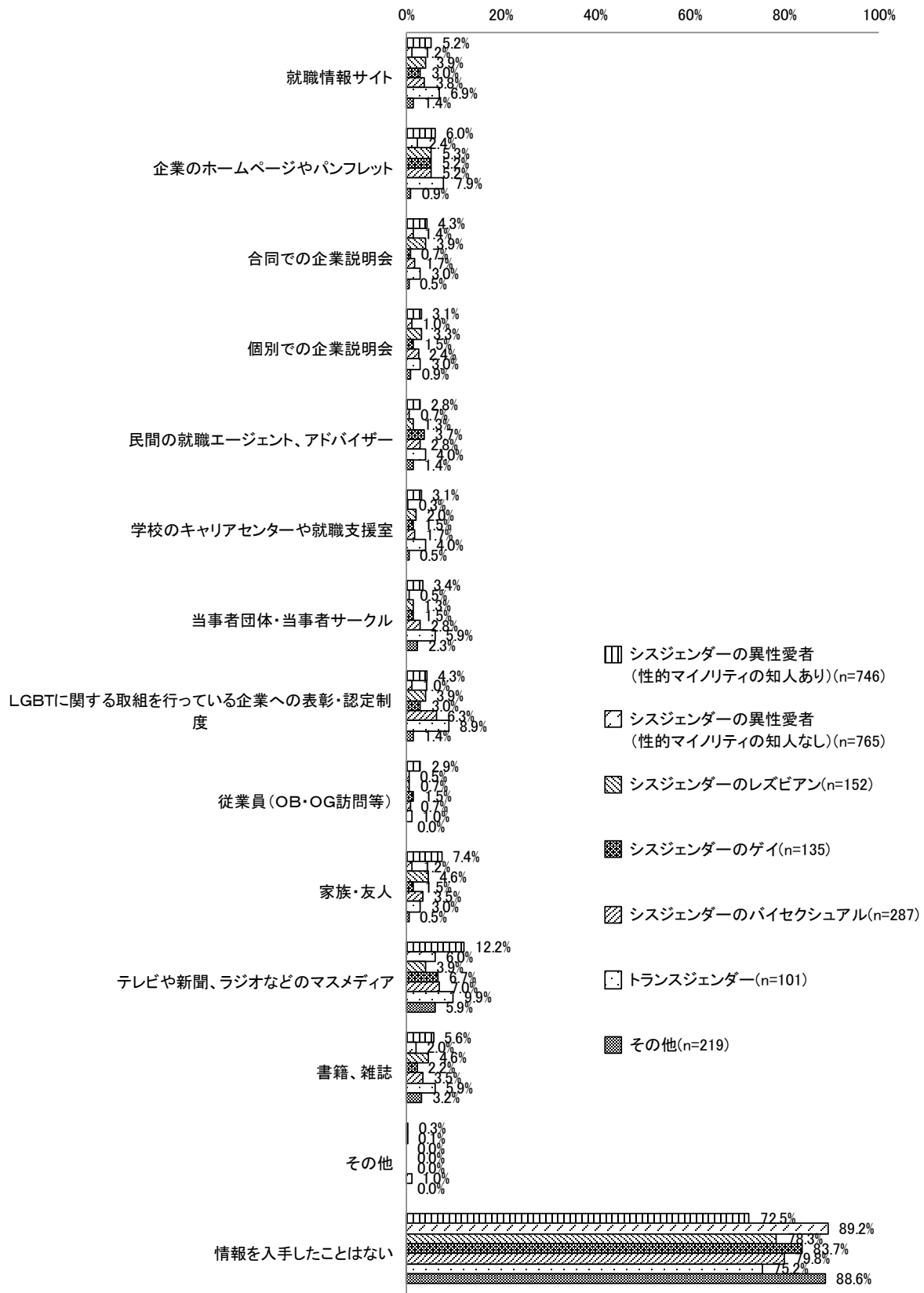
Q47の回答が「その他」の場合の自由回答

(文末の【】内は、回答者区分を示す。)

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">・ 同業者【シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）】・ 面接で質問した。【シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）】・ SNS【トランスジェンダー】 |
|---|

(集計結果の図表は次ページに掲載)

図表IV- 85 これまでの就職活動において、応募する企業の性的マイノリティに関する取組状況について、情報を得た経路：複数回答（Q47）



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

(2) これまでの就職活動において、就職活動をしていたときに重視していた点

「シスジェンダーのレズビアン」では、「仕事の内容」が 57.9%、「給与」が 55.9%であった。

「シスジェンダーのゲイ」では、「仕事の内容」が 62.2%、「給与」が 54.1%であった。

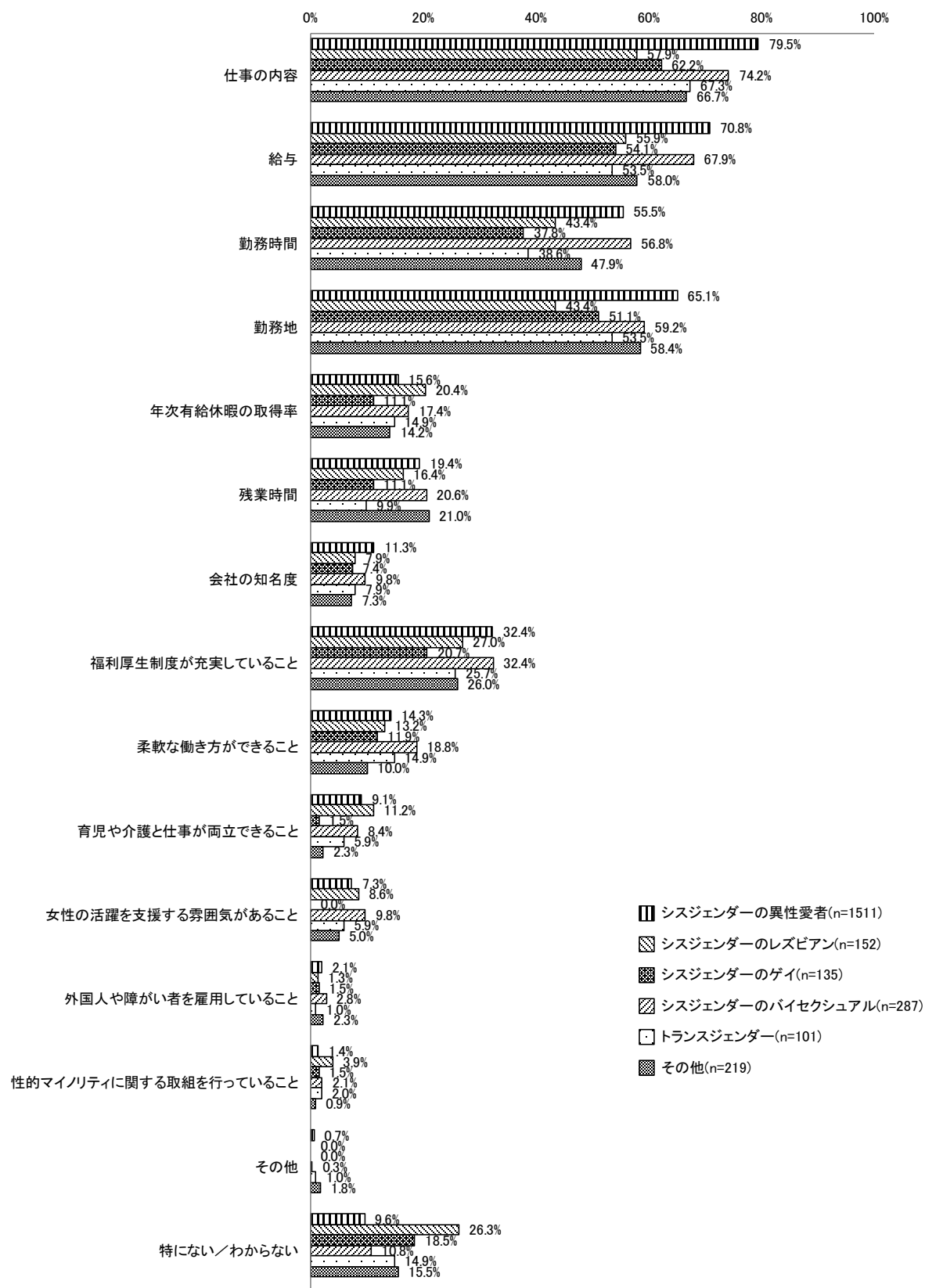
「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「仕事の内容」が 74.2%、「給与」が 67.9%であった。

「トランスジェンダー」では、「仕事の内容」が 67.3%、「給与」、「勤務地」がそれぞれ 53.5%であった。

「その他」では、「仕事の内容」が 66.7%、「勤務地」が 58.4%であった。

(集計結果の図表は次ページに掲載)

図表IV- 86 これまでの就職活動において、就職活動をしていたときに重視していた点：複数回答 (Q48)



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

(3) これまでの就職活動における困難

「シスジェンダーの異性愛者」以外に区分される回答者について、求職時の困難をたずねた。

① これまでの就職活動において、性的マイノリティであることを理由に困ったこと

「シスジェンダーのレズビアン」では、「男性募集」「女性募集」など、性別に関する記載があったこと、「スーツの着用など、選考に臨む際の外見に関すること」がそれぞれ7.9%、「自分自身のことをアピールしづらいこと」が6.6%であった。

「シスジェンダーのゲイ」では、「異性愛者であることを前提とした対応や質問をされたこと」が11.9%、「男性募集」「女性募集」など、性別に関する記載があったこと」が8.1%であった。

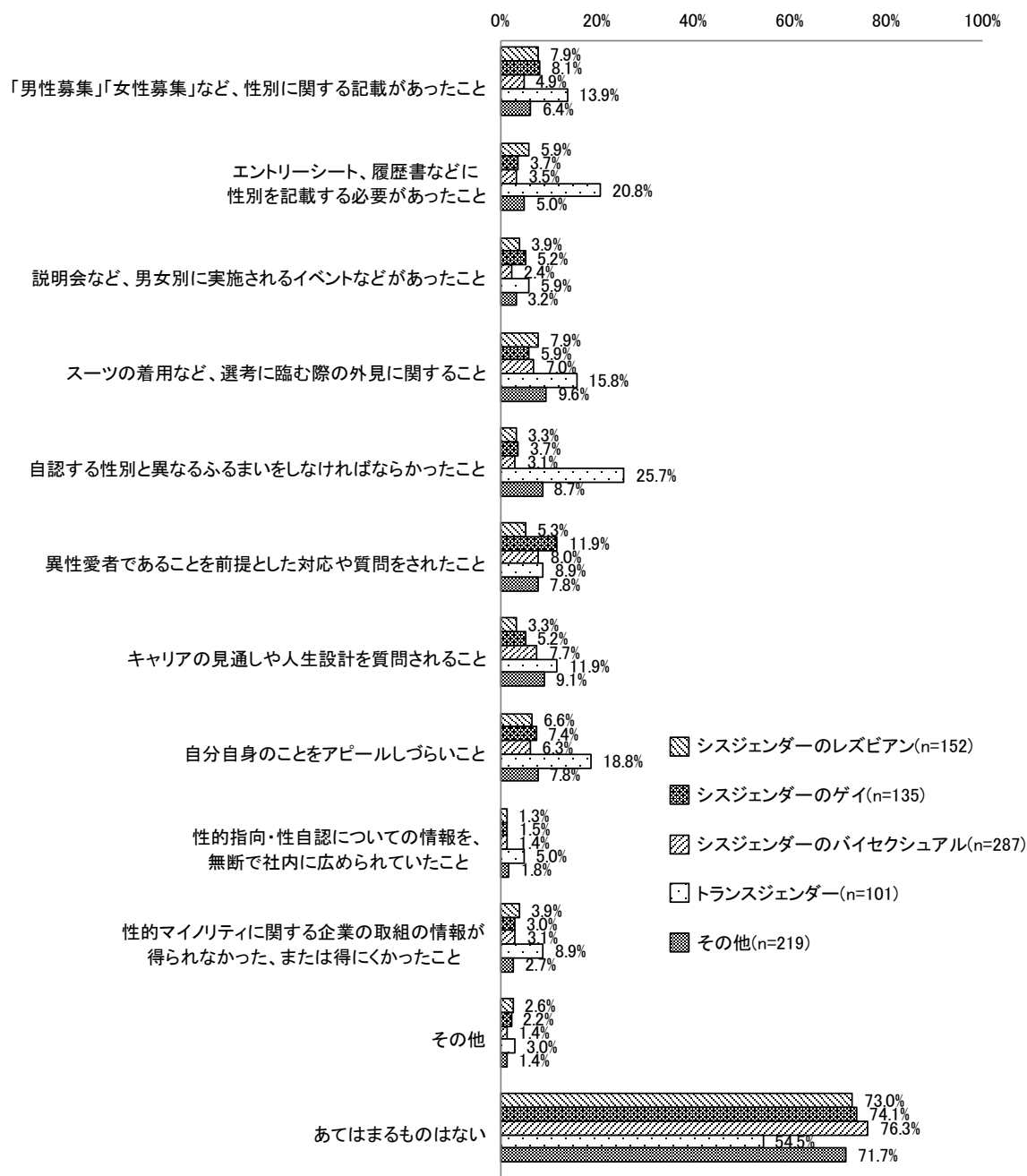
「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「異性愛者であることを前提とした対応や質問をされたこと」が8.0%、「キャリアの見通しや人生設計を質問されること」が7.7%であった。

「トランスジェンダー」では、「自認する性別と異なるふるまいをしなければならなかったこと」が25.7%、「エントリーシート、履歴書などに性別を記載する必要があったこと」が20.8%であった。

「その他」では、「スーツの着用など、選考に臨む際の外見に関すること」が9.6%、「キャリアの見通しや人生設計を質問されること」が9.1%であった。

(集計結果の図表は次ページに掲載)

図表IV- 87 これまでの就職活動において、性的マイノリティであることを理由に困ったこと：
複数回答（Q49_1）



注) 回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

② これまでの就職活動において、性的マイノリティであることを理由に困ったことのうち、最も困ったこと

「シスジェンダーの異性愛者」以外に区分される回答者のうち、求職時の困難があった人(Q49_1で1つ以上の困ったことがあると回答があった人)について、最も困ったことをみたところ、「シスジェンダーのレズビアン」では、「男性募集」「女性募集」など、性別に関する記載があったこと」が19.5%、「スーツの着用など、選考に臨む際の外見に関すること」が14.6%であった。

「シスジェンダーのゲイ」では、「異性愛者であることを前提とした対応や質問をされたこと」が31.4%、「男性募集」「女性募集」など、性別に関する記載があったこと」が17.1%であった。

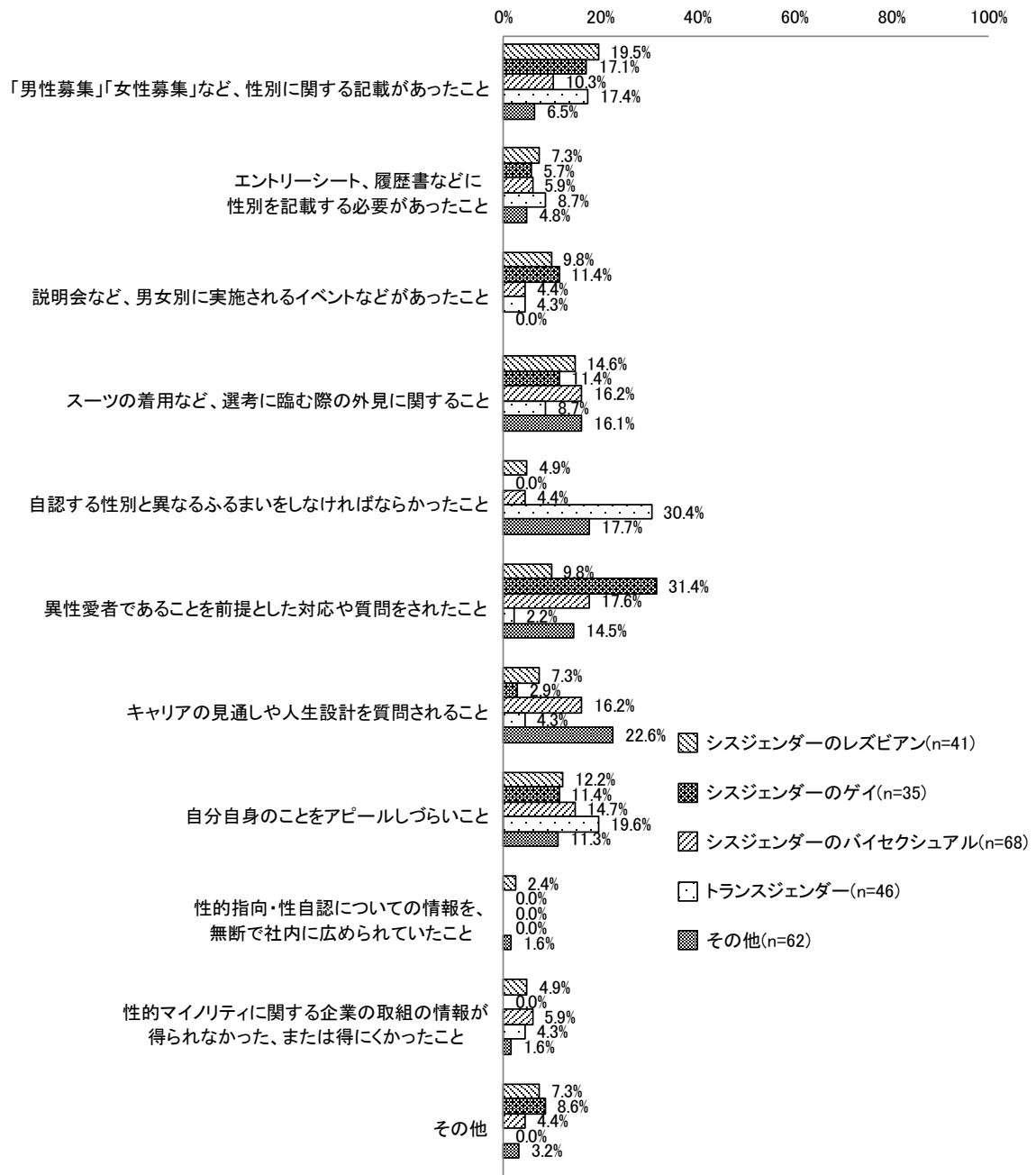
「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「異性愛者であることを前提とした対応や質問をされたこと」が17.6%、「スーツの着用など、選考に臨む際の外見に関すること」、「キャリアの見通しや人生設計を質問されること」がそれぞれ16.2%であった。

「トランスジェンダー」では、「自認する性別と異なるふるまいをしなければならなかったこと」が30.4%、「自分自身のことをアピールしづらいこと」が19.6%であった。

「その他」では、「キャリアの見通しや人生設計を質問されること」が22.6%、「自認する性別と異なるふるまいをしなければならなかったこと」が17.7%であった。

(集計結果の図表は次ページに掲載)

図表IV- 88 これまでの就職活動において、性的マイノリティであることを理由に困ったことのうち、最も困ったこと：単数回答（Q49_2）



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

③ これまでの就職活動において、性的マイノリティであることを理由に困ったこと（自由回答）

就職活動をしていたときに、性的マイノリティであることを理由に困ったことについて、自由記述で回答を求めたところ、以下のような回答があった。

就職活動をしていたときに、性的マイノリティであることを理由に、困ったことへの回答：自由回答（Q50）

（文末の【】内は、回答者区分を示す。）

■ 異性愛者であることを前提とした対応をされたことで困難を感じた例

- ・ 結婚の意思をきかれたこと。【シスジェンダーのゲイ】
- ・ 結婚についてきかれた。【その他】

■ 自身のキャリア選択に係る困難を感じた例

- ・ いつ結婚するの？彼女はいるの？などと言った質問をされる時。同性と付き合っているけど、付き合っていると断言できないので、独身なら転職問題ないよね？などと言われる。【シスジェンダーのゲイ】
- ・ 就職活動時に、まだ将来の展望を描けていなかったこと、家族へのカミングアウトができていなかったこと、実際に治療を始めたらかかる費用や時間についての知識がなかったため、キャリアプランニングができていなかった。【トランスジェンダー】
- ・ 女性だから長くは続かない。長く勤めなくてもよい。と言われた。会社としては、常に新卒位の人間が欲しく、女性が長く勤めることを望まない。【その他】

④ これまでの就職活動において、性的マイノリティであることを理由に困ったことがあった際の相談先

「シスジェンダーのレズビアン」では、「家族」が13.2%、「性的マイノリティの友人」が7.2%であり、「困りごとがあったが、相談したことはなかった」が5.9%であった。

「シスジェンダーのゲイ」では、「性的マイノリティの友人」が5.9%、「家族」が5.2%であり、「困りごとがあったが、相談したことはなかった」が8.1%であった。

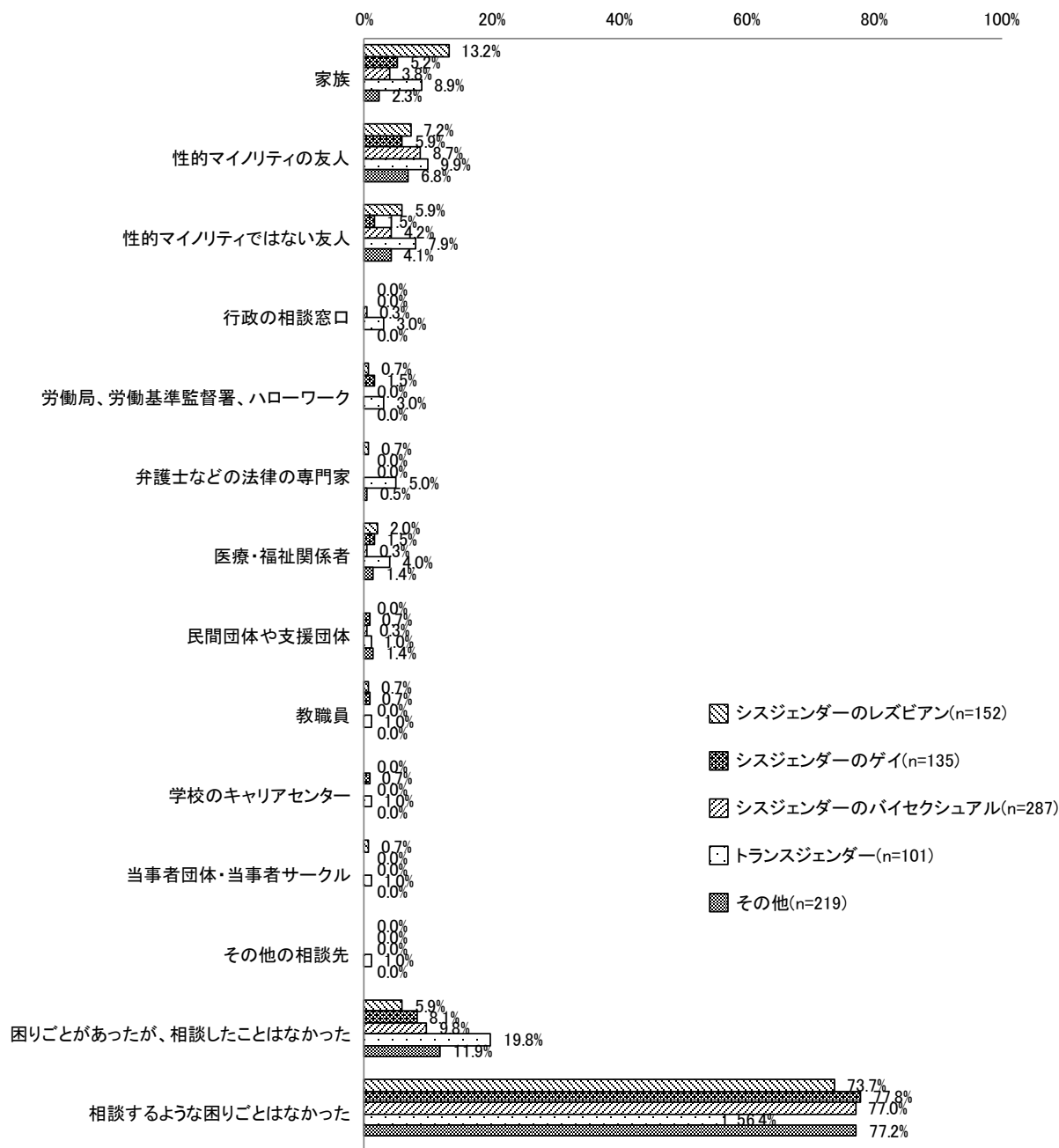
「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「性的マイノリティの友人」が8.7%、「性的マイノリティではない友人」が4.2%であり、「困りごとがあったが、相談したことはなかった」が9.8%であった。

「トランスジェンダー」では、「性的マイノリティの友人」が9.9%、「家族」が8.9%であり、「困りごとがあったが、相談したことはなかった」が19.8%であった。

「その他」では、「性的マイノリティの友人」が6.8%、「性的マイノリティではない友人」が4.1%であり、「困りごとがあったが、相談したことはなかった」が11.9%であった。

(集計結果の図表は次ページに掲載)

図表IV- 89 これまでの就職活動において、性的マイノリティであることを理由に困ったことがあった際の相談先：複数回答（Q51）



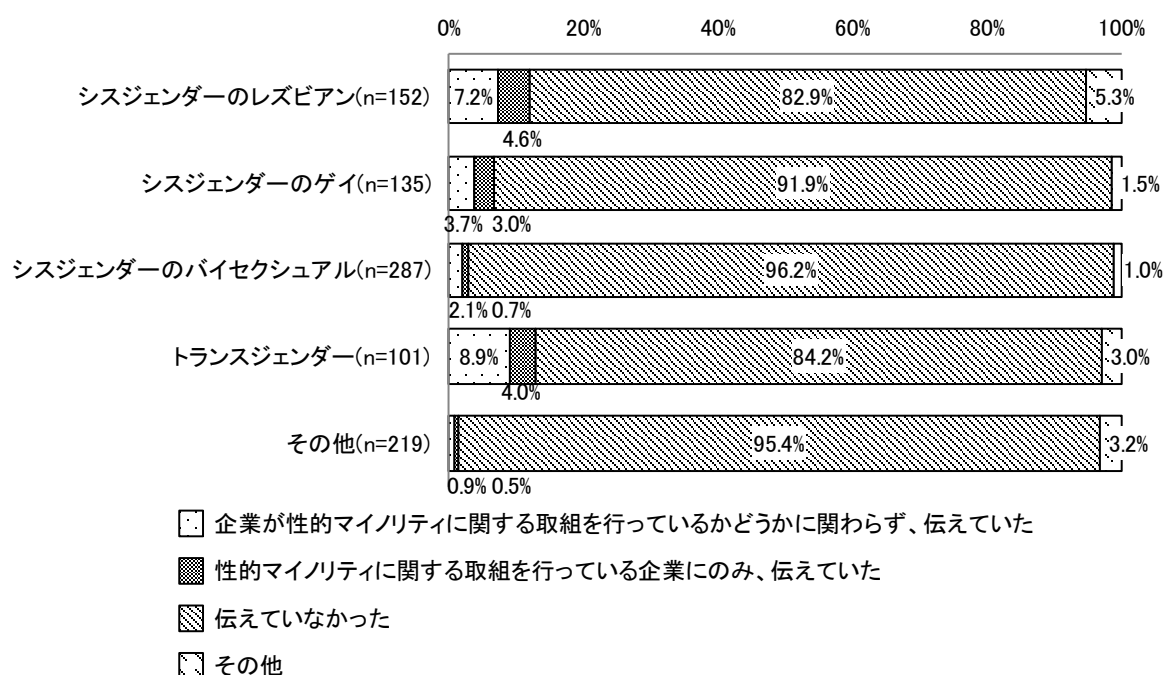
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

(4) これまでの就職活動において、性的マイノリティであることを伝えていたか

「シスジェンダーの異性愛者」以外に区分される回答者について、就職活動をしていたときに、性的マイノリティであることを伝えていたかをみた。

「企業が性的マイノリティに関する取組を行っているかどうかに関わらず、伝えていた」、「性的マイノリティに関する取組を行っている企業にのみ、伝えていた」のいずれかと回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では11.8%、「シスジェンダーのゲイ」では6.7%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では2.8%、「トランスジェンダー」では12.9%、「その他」では1.4%であった。

図表IV- 90 就職活動をしていたときに、性的マイノリティであることを伝えていたか：単数回答 (Q52)



注) 回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

Q52の回答が「その他」の場合の自由回答 (文末の【】内は、回答者区分を示す。)

- 「当時、性的マイノリティであると自認していなかった」という回答
 - ・ 数年前まで意識していなかった。【その他】
 - ・ 現職入社時には性的マイノリティではなかった。【その他】

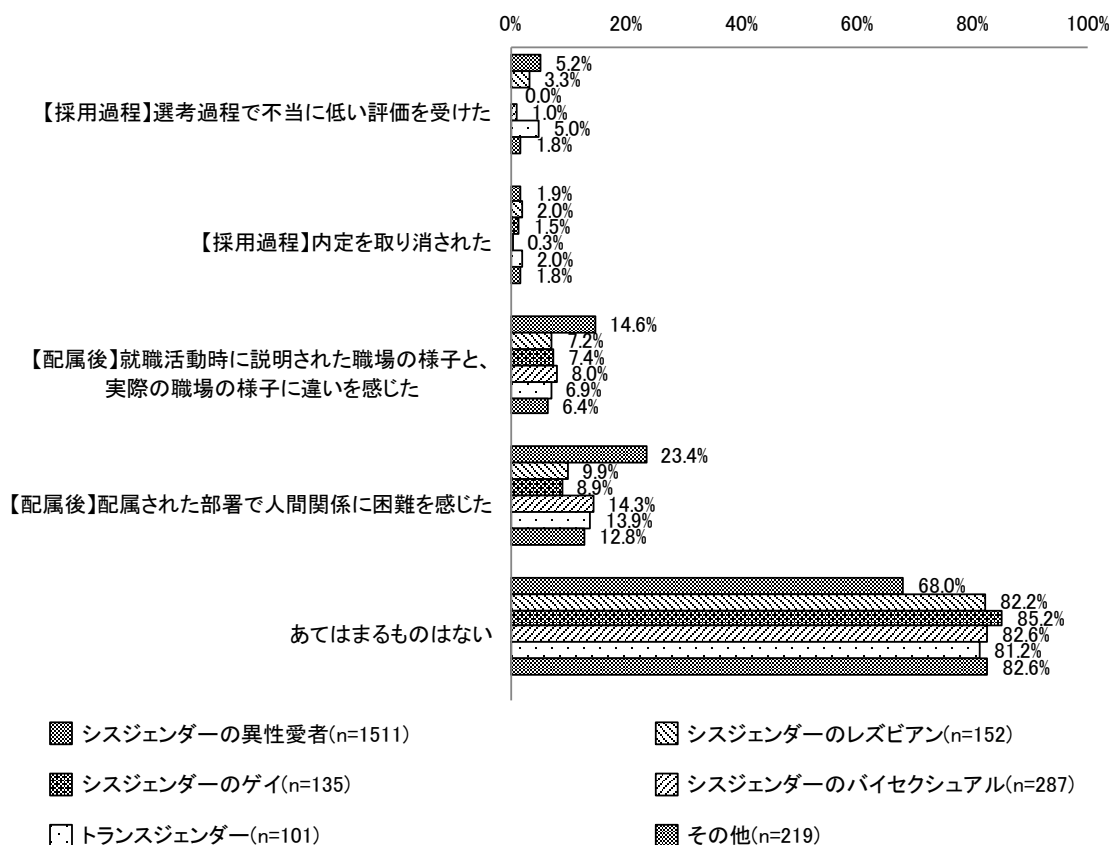
(5) 就職活動時から配属後までの経験

「シスジェンダーの異性愛者」では、「配属された部署で人間関係に困難を感じた」が 23.4%、「就職活動時に説明された職場の様子と、実際の職場の様子に違いを感じた」が 14.6%であった。

「シスジェンダーのレズビアン」では、「配属された部署で人間関係に困難を感じた」が 9.9%、「就職活動時に説明された職場の様子と、実際の職場の様子に違いを感じた」が 7.2%であった。

「シスジェンダーのゲイ」では、「配属された部署で人間関係に困難を感じた」が 8.9%、「就職活動時に説明された職場の様子と、実際の職場の様子に違いを感じた」が 7.4%であった。「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「配属された部署で人間関係に困難を感じた」が 14.3%、「就職活動時に説明された職場の様子と、実際の職場の様子に違いを感じた」が 8.0%であった。「トランスジェンダー」では、「配属された部署で人間関係に困難を感じた」が 13.9%、「就職活動時に説明された職場の様子と、実際の職場の様子に違いを感じた」が 6.9%であった。「その他」では、「配属された部署で人間関係に困難を感じた」が 12.8%、「就職活動時に説明された職場の様子と、実際の職場の様子に違いを感じた」が 6.4%であった。

図表IV- 91 就職活動時から配属後までの経験：複数回答（Q53）



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

(6) 転職の状況

① これまでに転職した経験

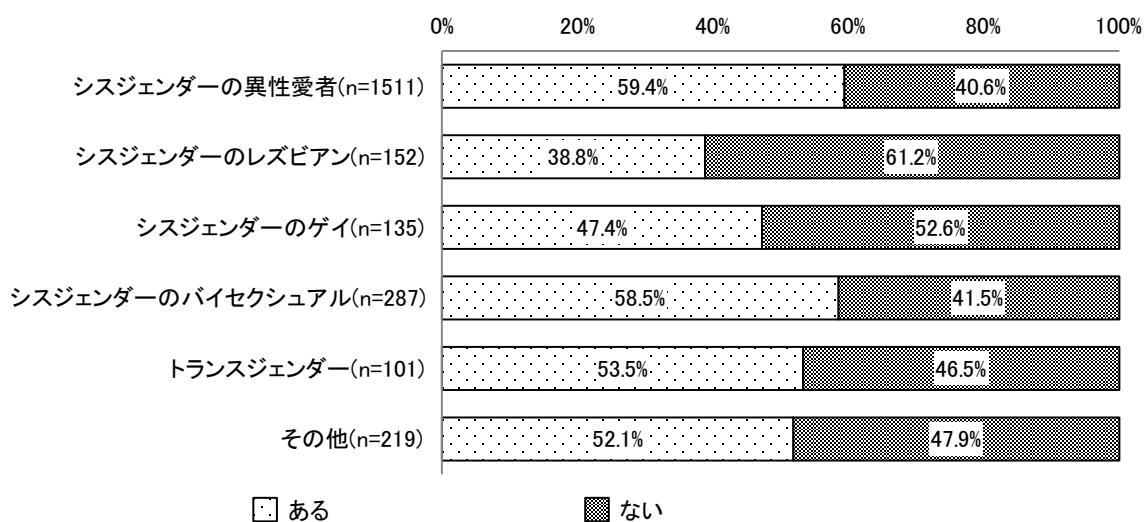
転職した経験が「ある」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者」では59.4%であった。

同様に、転職した経験が「ある」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では38.8%、「シスジェンダーのゲイ」では47.4%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では58.5%、「トランスジェンダー」では53.5%、「その他」では52.1%であった。

また、転職した経験が「ある」と回答した人に対して、転職回数をたずねたところ、「シスジェンダーの異性愛者」では平均2.8回であった。

「シスジェンダーのレズビアン」では平均3.8回、「シスジェンダーのゲイ」では平均3.0回、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では平均3.0回、「トランスジェンダー」では平均3.3回であった。「その他」では平均3.0回であった。

図表IV- 92 これまでに転職した経験の有無：単数回答（Q54）



図表IV- 93 これまでの転職回数に関する基本統計量：数値回答（Q54）

単位：回

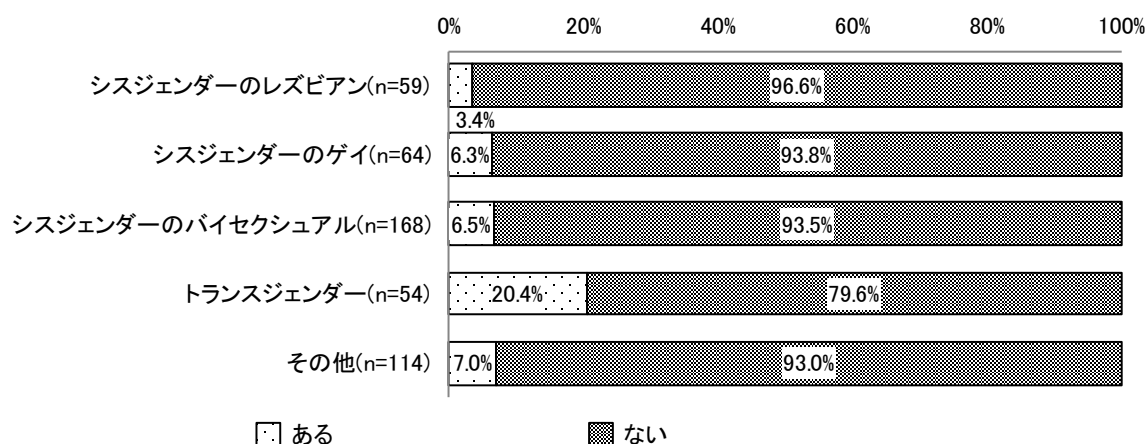
	件数	平均	標準偏差	最大値	最小値	中央値
シスジェンダーの異性愛者	898	2.8	2.2	30	1	2
シスジェンダーのレズビアン	59	3.8	3.0	15	1	3
シスジェンダーのゲイ	64	3.0	2.1	10	1	2.5
シスジェンダーのバイセクシュアル	168	3.0	2.8	20	1	2
トランスジェンダー	54	3.3	2.2	12	1	3
その他	114	3.0	3.1	30	1	2

注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

② 性的マイノリティであることを理由に、職場で不快な思いをしたことや働きづらくなったことがきっかけで、転職した経験

「シスジェンダーの異性愛者」以外に区分される回答者について、性的マイノリティであることを理由に、職場で不快な思いをしたことや働きづらくなったことがきっかけで、転職した経験があるかをみた。「ある」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では3.4%、「シスジェンダーのゲイ」では6.3%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では6.5%、「トランスジェンダー」では20.4%、「その他」では7.0%であった。

図表IV- 94 性的マイノリティであることを理由に、職場で不快な思いをしたことや働きづらくなったことがきっかけで、転職した経験：単数回答（Q55）



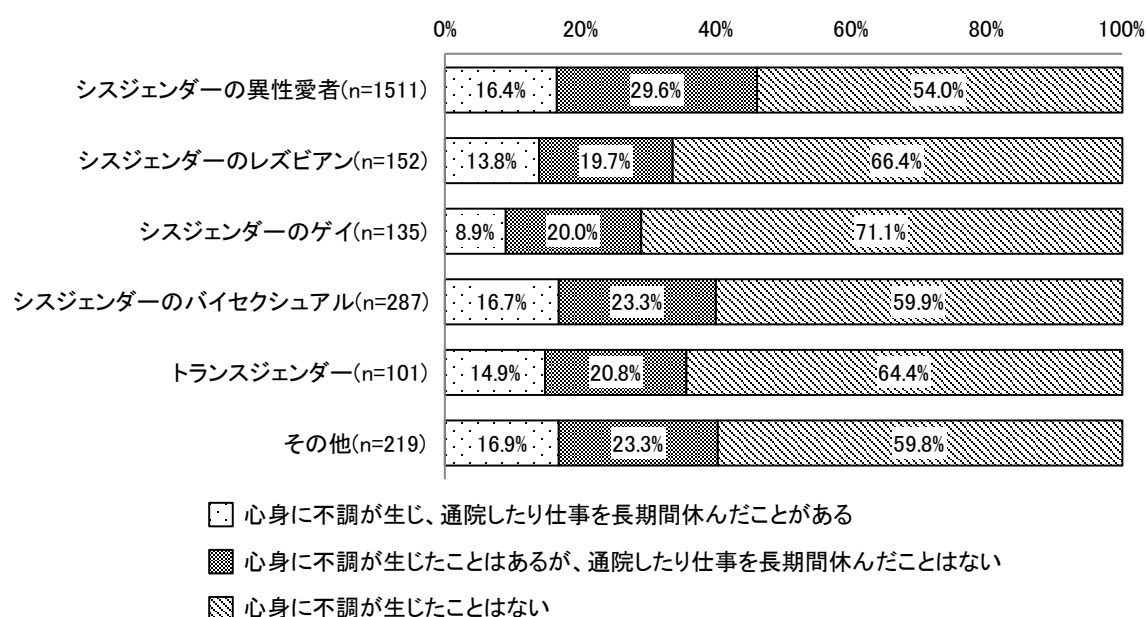
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

(7) 職場で不快な思いをしたことや働きづらくなることがきっかけで、心身に重大な不調が生じたり、通院したり仕事を長期間休んだ経験

「心身に不調が生じ、通院したり仕事を長期間休んだことがある」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者」では16.4%であった。

同様に、「心身に不調が生じ、通院したり仕事を長期間休んだことがある」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では13.8%、「シスジェンダーのゲイ」では8.9%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では16.7%、「トランスジェンダー」では14.9%、「その他」では16.9%であった。

図表IV- 95 職場で不快な思いをしたことや働きづらくなることがきっかけで、心身に重大な不調が生じたり、通院したり仕事を長期間休んだ経験：単数回答（Q56）



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくはp.100を参照のこと。

2.5 現在の心身の状況や仕事に対する意欲

(1) メンタルヘルスの状況

メンタルヘルスの状況は、K6 を使用して測定した。K6 とは、うつ病等の精神疾患のスクリーニングを目的として、Kessler ら (2003) によって開発された尺度であり、全 6 項目から構成される。

¹ 国内では厚生労働省の国民生活基礎調査などにおいても広く用いられている。

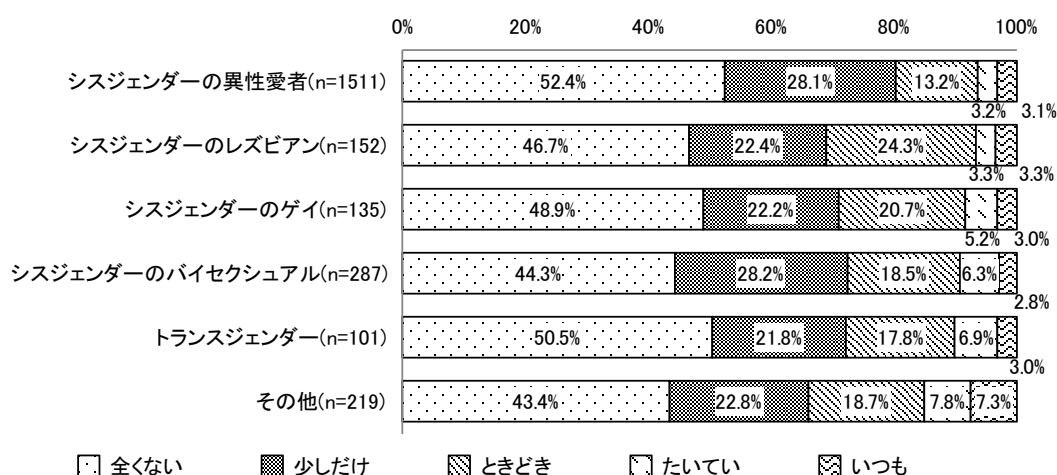
本調査では、Furukawa ら (2008) によって開発された K6 日本語版を用いている。² 以下では、K6 の各項目の集計結果と、6 項目を元に算出した K6 得点に関する集計結果を掲載している。

① 過去 30 日間で、「神経過敏に感じた」経験

「全くない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者」では 52.4%であった。

同様に、「全くない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では 46.7%、「シスジェンダーのゲイ」では 48.9%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 44.3%、「トランスジェンダー」では 50.5%、「その他」では 43.4%であった。

図表IV- 96 過去 30 日間で、「神経過敏に感じた」経験：単数回答 (Q57_1)



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p.100 を参照のこと。

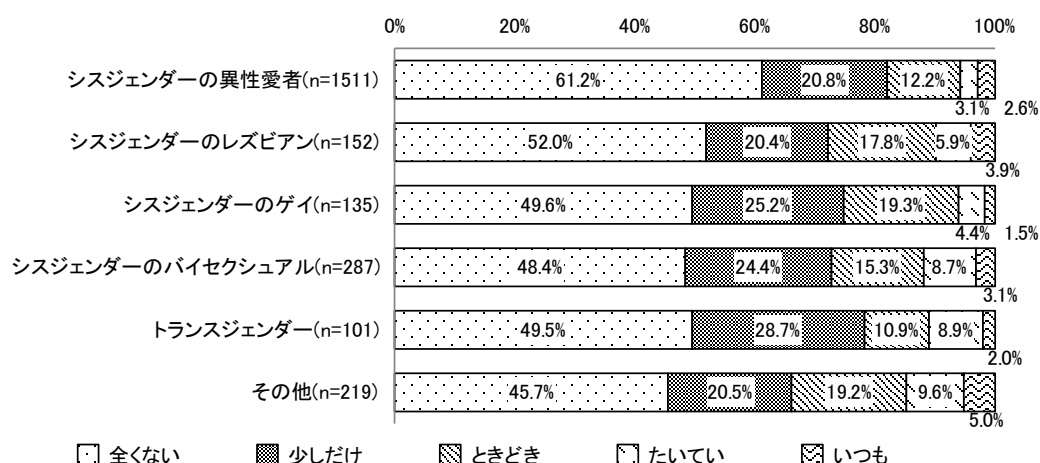
¹ Kessler, R.C., Barker, P.R., Colpe, L.J., Epstein, J.F., Gfroerer, J.C., Hiripi, E., Howes, M.J., Normand, S-L.T., Manderscheid, R.W., Walters, E.E., Zaslavsky, A.M. (2003) Screening for serious mental illness in the general population Archives of General Psychiatry. 60(2), 184-189.

² Furukawa TA, Kawakami N, Saitoh M, Ono Y, Nakane Y, Nakamura Y, Tachimori H, Iwata N, Uda H, Nakane H, Watanabe M, Naganuma Y, Hata Y, Kobayashi M, Miyake Y, Takeshima T & Kikkawa T (2008) The performance of the Japanese version of the K6 and K10 in the World Mental Health Survey Japan. Int J Methods Psychiatr Res, 17, 152-158.

② 過去 30 日間で、「絶望的に感じた」経験

「全くない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者」では 61.2%であった。同様に、「全くない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では 52.0%、「シスジェンダーのゲイ」では 49.6%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 48.4%、「トランスジェンダー」では 49.5%、「その他」では 45.7%であった。

図表IV- 97 過去 30 日間で、「絶望的に感じた」経験：単数回答 (Q57_2)

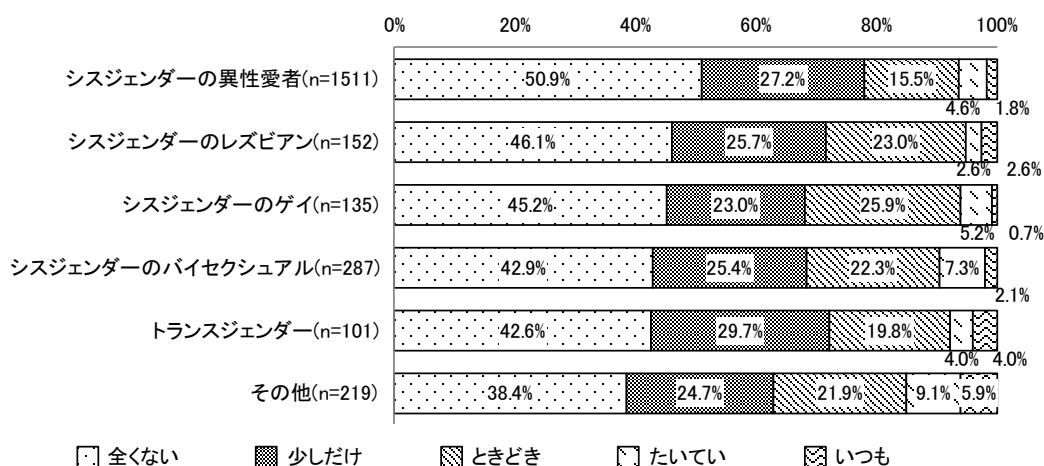


注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

③ 過去 30 日間で、「そろそろ、落ち着かなく感じた」経験

「全くない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者」では 50.9%であった。同様に、「全くない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では 46.1%、「シスジェンダーのゲイ」では 45.2%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 42.9%、「トランスジェンダー」では 42.6%、「その他」では 38.4%であった。

図表IV- 98 過去 30 日間で、「そろそろ、落ち着かなく感じた」経験：単数回答 (Q57_3)



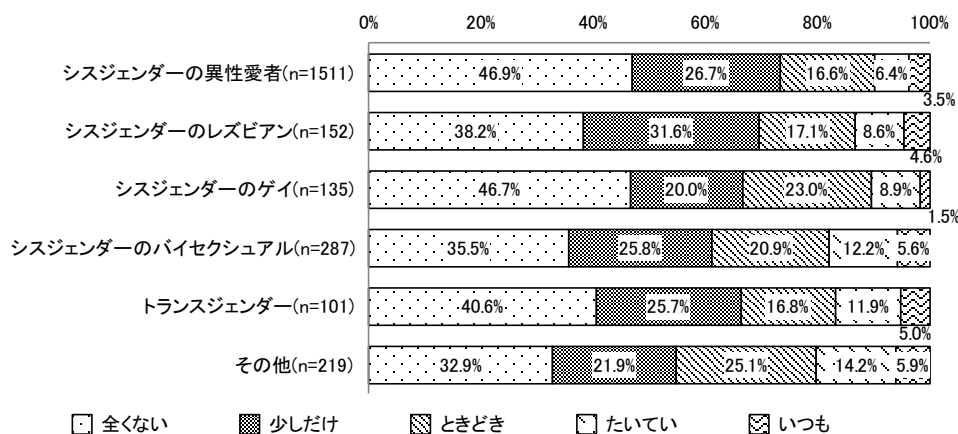
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

④ 過去 30 日間で、「気分が沈み込んで、何が起ころても気が晴れないように感じた」経験

「全くない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者」では 46.9%であった。

同様に、「全くない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では 38.2%、「シスジェンダーのゲイ」では 46.7%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 35.5%、「トランスジェンダー」では 40.6%、「その他」では 32.9%であった。

図表IV- 99 過去 30 日間で、「気分が沈み込んで、何が起ころても気が晴れないように感じた」経験：単数回答 (Q57_4)



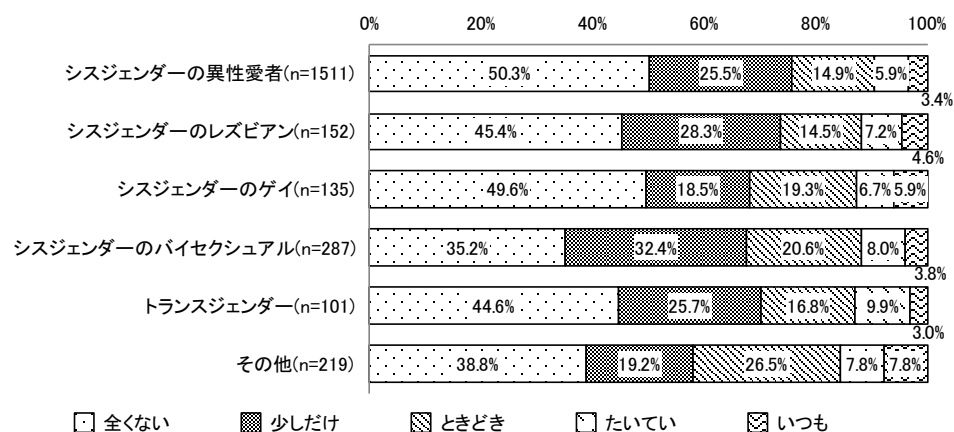
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p.100 を参照のこと。

⑤ 過去 30 日間で、「何をするのも骨折りだと感じた」経験

「全くない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者」では 50.3%であった。

同様に、「全くない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では 45.4%、「シスジェンダーのゲイ」では 49.6%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 35.2%、「トランスジェンダー」では 44.6%、「その他」では 38.8%であった。

図表IV- 100 過去 30 日間で、「何をするのも骨折りだと感じた」経験：単数回答 (Q57_5)



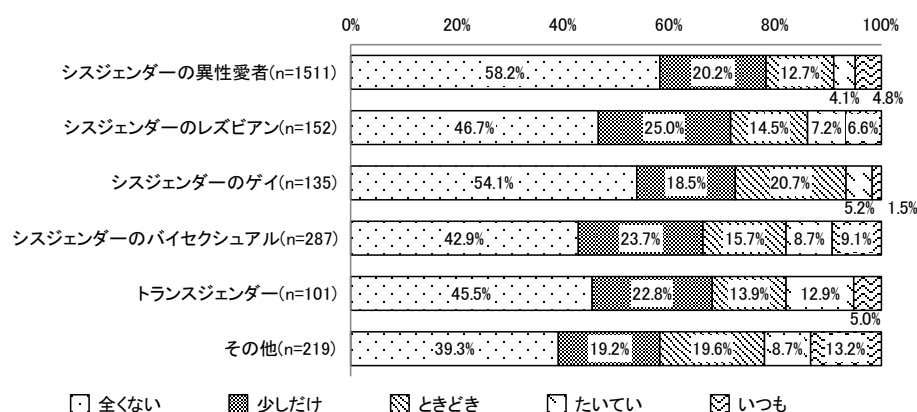
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p.100 を参照のこと。

⑥ 過去 30 日間で、「自分は価値のない人間だと感じた」経験

「全くない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者」では 58.2%であった。

同様に、「全くない」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では 46.7%、「シスジェンダーのゲイ」では 54.1%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 42.9%、「トランスジェンダー」では 45.5%、「その他」では 39.3%であった。

図表IV- 101 過去 30 日間で、「自分は価値のない人間だと感じた」経験：単数回答 (Q57_6)



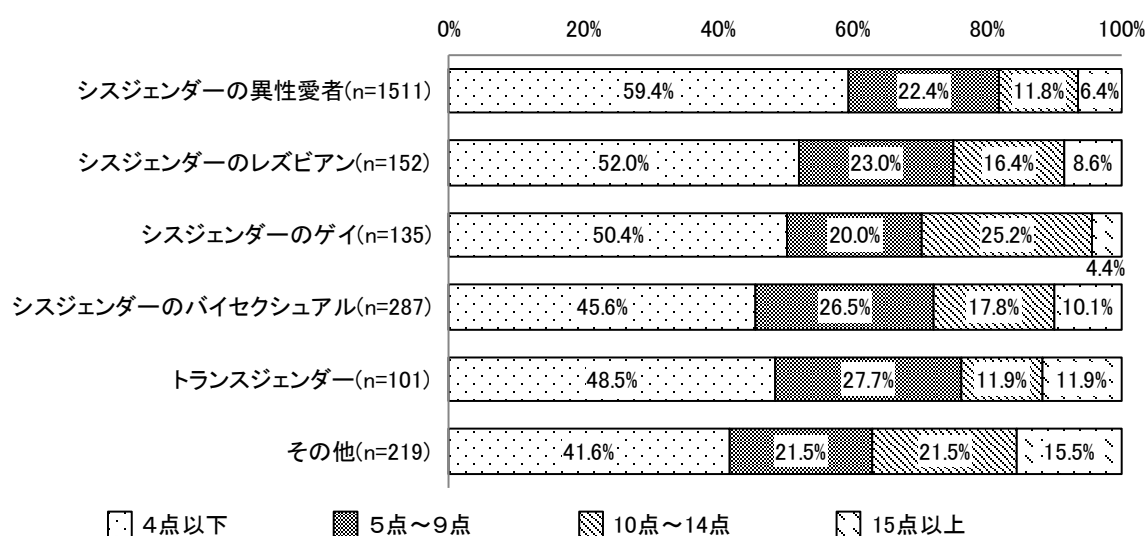
注) 回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無 (Q7) への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

⑦ K6 得点

K6 の6項目 (Q57_1 から Q57_6) への回答について、選択肢を「全くない」(0点)、「少しだけ」(1点)、「ときどき」(2点)、「たいてい」(3点)、「いつも」(4点) と点数化し、合計点を算出して K6 得点とした。したがって、点数が高いほど、メンタルヘルスの状況が悪いことを意味する。集計にあたっては、「平成 28 年 国民生活基礎調査」(厚生労働省) と同様に、「0～4点」、「5～9点」、「10～14点」、「15点以上」にカテゴリ化している。

「4点以下」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者」では 59.4%、「シスジェンダーのレズビアン」では 52.0%、「シスジェンダーのゲイ」では 50.4%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 45.6%、「トランスジェンダー」では 48.5%、「その他」では 41.6%であった。

図表IV- 102 K6 得点



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

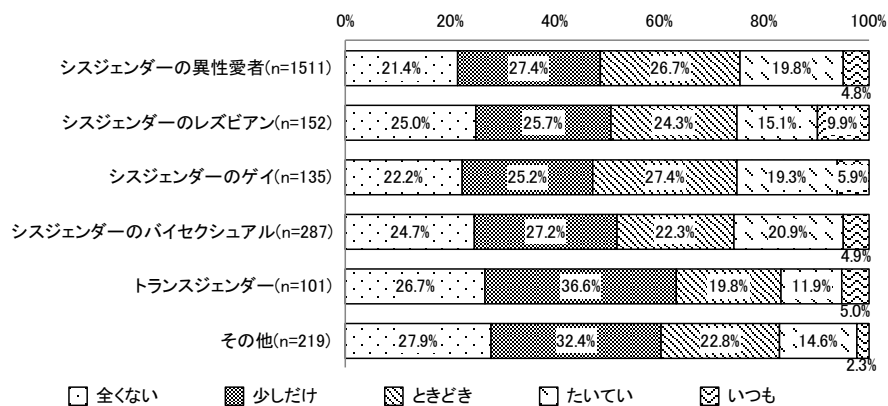
(2) 仕事に対する意欲

① 過去 30 日間で、「いまの仕事が楽しい」と感じた経験

「いつも」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者」では 4.8%であった。

同様に、「いつも」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では 9.9%、「シスジェンダーのゲイ」では 5.9%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 4.9%、「トランスジェンダー」では 5.0%、「その他」では 2.3%であった。

図表IV- 103 過去 30 日間で、「いまの仕事が楽しい」と感じた経験：単数回答 (Q58_1)



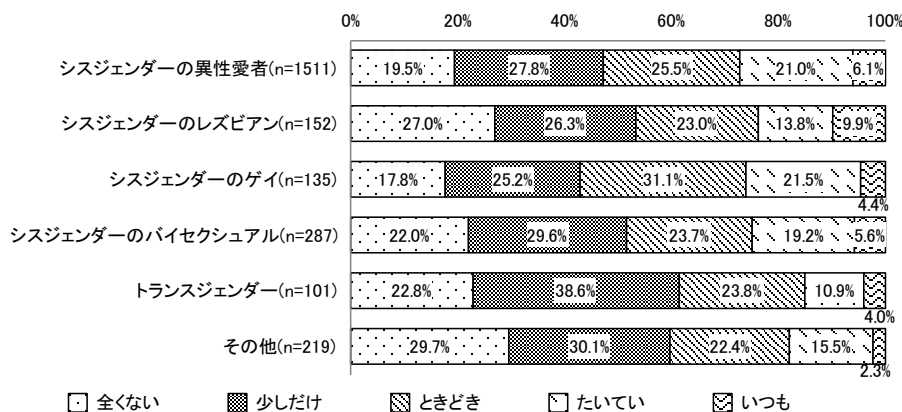
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

② 過去 30 日間で、「いまの仕事に対して意欲的だ」と感じた経験

「いつも」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者」では 6.1%であった。

同様に、「いつも」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では 9.9%、「シスジェンダーのゲイ」では 4.4%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 5.6%、「トランスジェンダー」では 4.0%、「その他」では 2.3%であった。

図表IV- 104 過去 30 日間で、「いまの仕事に対して意欲的だ」と感じた経験：単数回答 (Q58_2)



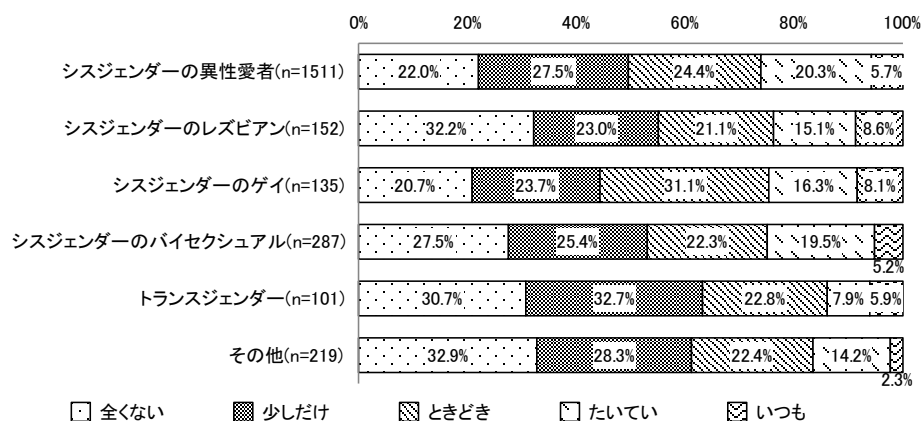
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

③ 過去 30 日間で、「いきいきと仕事することができる」経験

「いつも」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者」では 5.7%であった。

同様に、「いつも」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では 8.6%、「シスジェンダーのゲイ」では 8.1%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 5.2%、「トランスジェンダー」では 5.9%、「その他」では 2.3%であった。

図表IV- 105 過去 30 日間で、「いきいきと仕事することができる」経験：単数回答 (Q58_3)



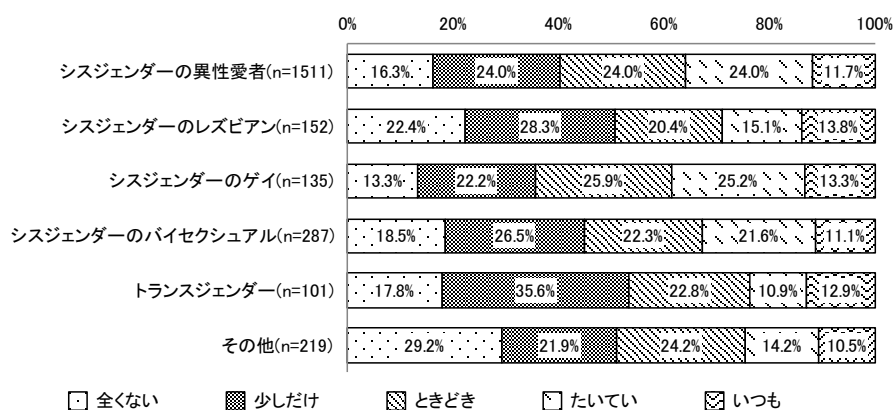
注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

④ 過去 30 日間で、「仕事を通じて能力を発揮したいと思う」経験

「いつも」と回答した人の割合は、「シスジェンダーの異性愛者」では 11.7%であった。

同様に、「いつも」と回答した人の割合は、「シスジェンダーのレズビアン」では 13.8%、「シスジェンダーのゲイ」では 13.3%、「シスジェンダーのバイセクシュアル」では 11.1%、「トランスジェンダー」では 12.9%、「その他」では 10.5%であった。

図表IV- 106 過去 30 日間で、「仕事を通じて能力を発揮したいと思う」経験：単数回答 (Q58_4)



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

2.6 行政への要望

「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）」では、「職場における性的マイノリティに関するルールの明確化（ガイドライン等）」が38.6%、「職場における性的マイノリティに関する取組に対する情報提供（事例の紹介等）」が34.9%であった。

「シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人なし）」では、「職場における性的マイノリティに関するルールの明確化（ガイドライン等）」が22.5%、「職場における性的マイノリティに関する取組に対する情報提供（事例の紹介等）」が19.7%であった。

「シスジェンダーのレズビアン」では、「職場における性的マイノリティに関するルールの明確化（ガイドライン等）」が21.1%、「職場における性的マイノリティに関する取組に対する情報提供（事例の紹介等）」が18.4%であった。

「シスジェンダーのゲイ」では、「職場における性的マイノリティに関するルールの明確化（ガイドライン等）」が26.7%、「職場における性的マイノリティに関する取組に対する情報提供（事例の紹介等）」が20.0%であった。

「シスジェンダーのバイセクシュアル」では、「性的マイノリティに関する学校教育」が31.7%、「職場における性的マイノリティに関するルールの明確化（ガイドライン等）」が25.8%であった。

「トランスジェンダー」では、「職場における性的マイノリティに関する取組に対する情報提供（事例の紹介等）」が28.7%、「職場における性的マイノリティに関するルールの明確化（ガイドライン等）」、「性的マイノリティに関する労働者からの相談への対応」がそれぞれ27.7%であった。

「その他」では、「性的マイノリティに関する学校教育」が21.0%、「職場における性的マイノリティに関するルールの明確化（ガイドライン等）」が20.1%であった。

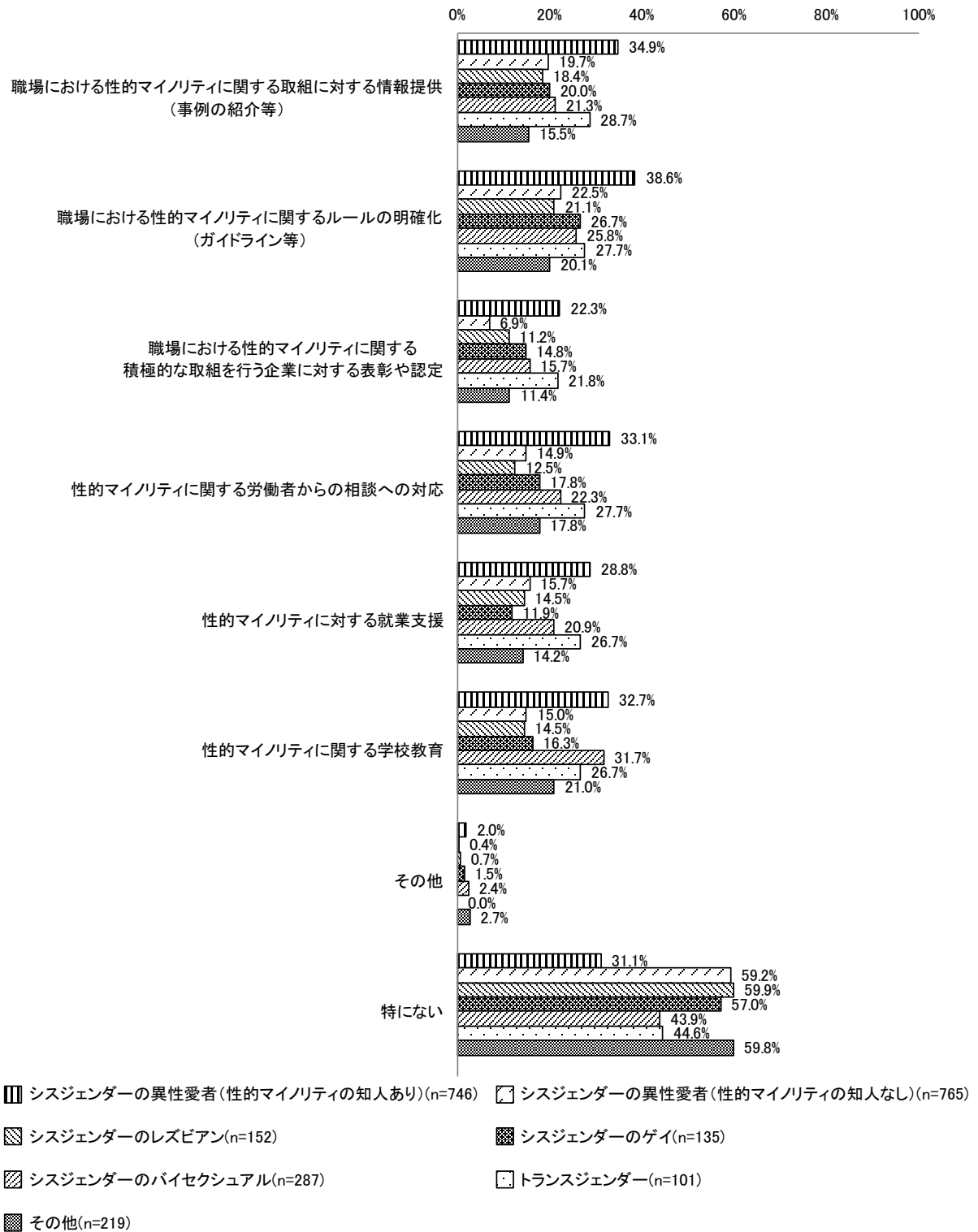
Q59の回答が「その他」の自由回答

（文末の【】内は、回答者区分を示す。）

- | |
|--|
| <p>■性的指向・性自認に基づく差別的な取り扱い等に関する規定を設けることを求める例</p> <ul style="list-style-type: none">・ 差別しない取り決め【シスジェンダーの異性愛者（性的マイノリティの知人あり）】・ 性的マイノリティに対する差別的取り扱いへの罰則制定【その他】・ 法令による差別禁止と実質的平等の保障【その他】 |
|--|

（集計結果の図表は次ページに掲載）

図表IV- 107 職場における性的マイノリティに関する取組として、行政に期待すること：複数回答 (Q59)



注)回答者の区分は、出生届に記載された性別(Q1)、性自認(Q2)、性的指向(Q3)、性的マイノリティの知人等の有無(Q7)への回答に基づくものである。集計対象について詳しくは p. 100 を参照のこと。

V. 調査結果のまとめ

V. 調査結果のまとめ 目次

1. 性的指向・性自認に関する認知の状況	216
2. 職場における性的指向・性自認に関する取組の広がり	219
3. 職場における性的指向・性自認に関する取組の経緯	222
4. 当事者のニーズと企業の施策	224
4.1 性的指向に関連した当事者のニーズと企業の施策	224
4.2 性自認に関連した当事者のニーズと企業の施策	228
4.3 性的マイノリティ当事者とシスジェンダーの異性愛者の比較	233
5. 職場におけるカミングアウト	234
5.1 職場におけるカミングアウトの実態	234
5.2 性的指向・性自認に関する情報の扱いとアウトィング対策	239
6. 求職や採用について	244

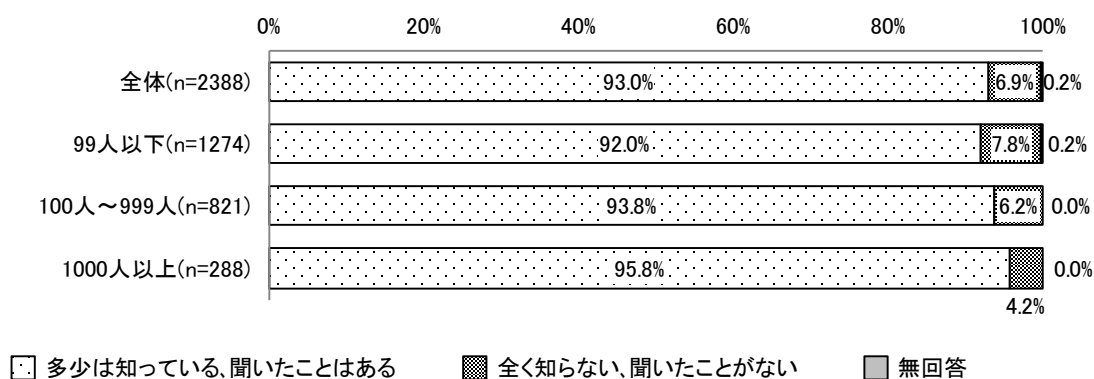
V. 調査結果のまとめ

本章では、企業アンケート調査結果および労働者アンケート調査結果を踏まえ、職場と性的指向・性自認に関するいくつかの点について整理を行い、本調査のまとめとする。

1. 性的指向・性自認に関する認知の状況

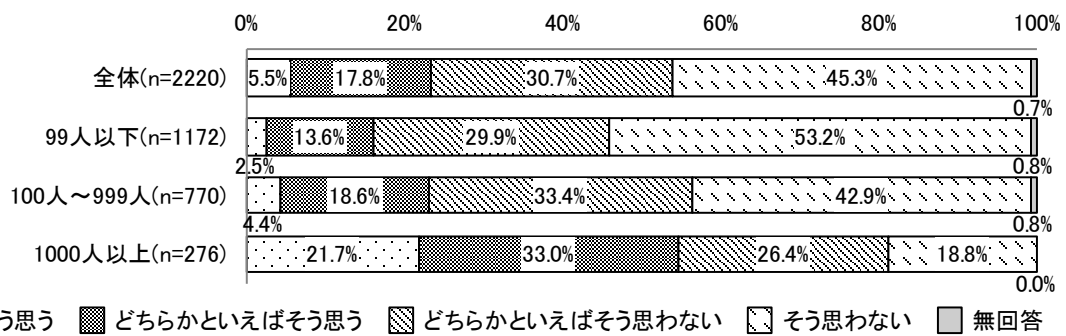
企業アンケート調査において、「同性愛者や両性愛者、トランスジェンダーなど、性的マイノリティやいわゆる LGBT と呼ばれる人が社会にいること」を知っているかどうかを聞いたところ、従業員規模によらず、およそ9割の回答企業が、「多少は知っている、聞いたことはある」と回答した（図表V-1）。

図表V-1 性的マイノリティやいわゆる LGBT と呼ばれる人が社会にいることの認知：企業アンケート調査（Q12、単数回答）（再掲）



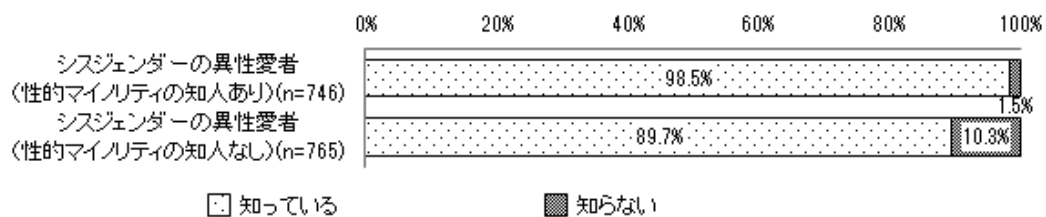
しかし、性的指向・性自認に関して、回答企業の周囲の環境に変化があるかどうかについてみると、例えば、同業他社において性的マイノリティに関する取組を行う企業が増えていると思う企業は、全体で2割程度であった。従業員規模による傾向の違いが大きく、1,000人以上の企業では周囲の変化があると思う企業は5割程度あったのに対し、従業員規模が99人以下の企業では1割強のみであった（図表V-2）。性的マイノリティに関する認知は企業規模問わず広まっている一方で、自社の周囲の状況として変化を実感しているかどうかは企業規模によって大きく違う状況がうかがえる。

図表V-2 同業他社において、性的マイノリティに関する取組を行う企業が増加しているか：企業アンケート調査（Q13①、単数回答）（再掲）



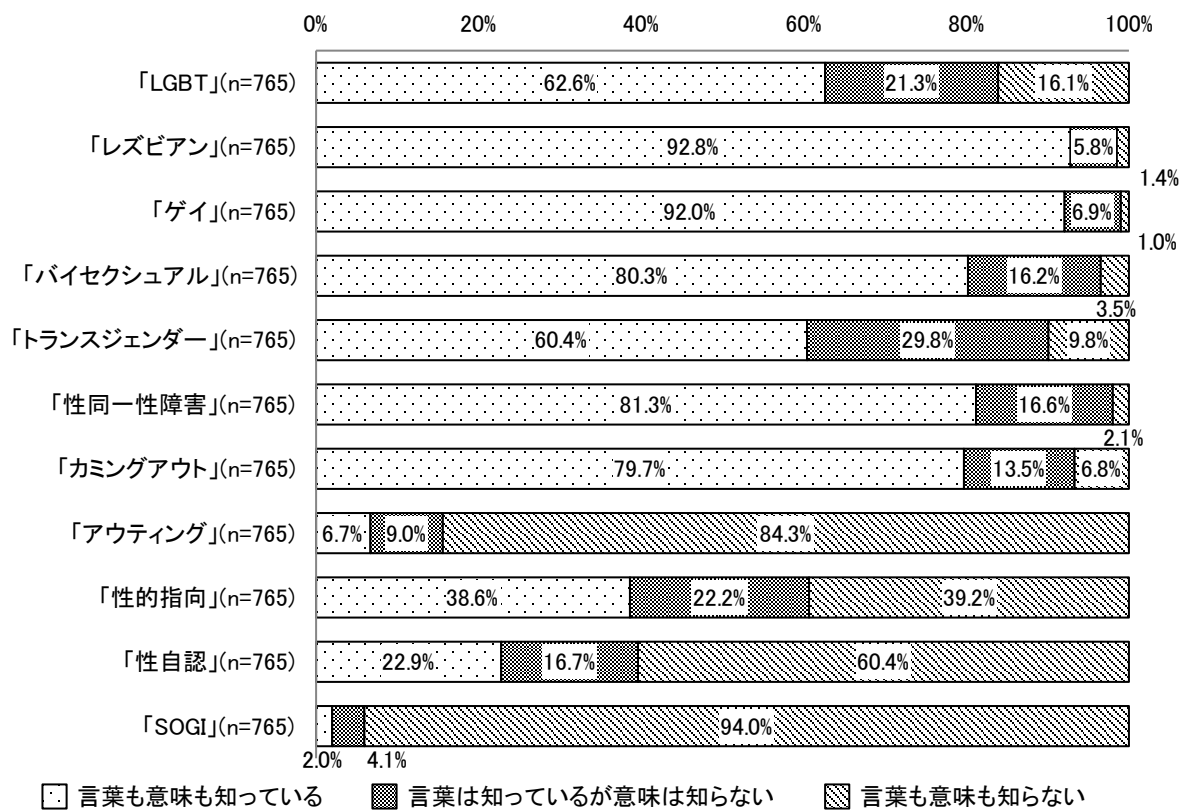
労働者アンケート調査において、シスジェンダーの異性愛者の回答者における性的マイノリティの存在の認知をみると、「同じ性別の人が好きな人」や、「自分の性別に違和感があったり、性別を変えた、または変えたいと思っている人」がいることを知っているか」という設問に対して、9割の回答者が「知っている」と回答した（図表V-3）。ほとんどの人が性的マイノリティが社会にいることの認知をしていることがうかがえる。

図表V-3 「同じ性別の人が好きな人」や、「自分の性別に違和感があったり、性別を変えた、または変えたいと思っている人」がいることを知っているか：労働者アンケート調査（Q15、単数回答）



また、性的マイノリティの知人がいないという回答者について、性的指向・性自認に関する言葉の認知の状況をみると、「言葉も意味も知っている」という割合は、「レズビアン」「ゲイ」については9割以上、「バイセクシュアル」「性同一性障害」「カミングアウト」については8割となっている。「LGBT」や「トランスジェンダー」については、「言葉も意味も知っている」が6割、「言葉は知っているが意味は知らない」が2割または3割となっている。これらの言葉に比べ、「性的指向」「性自認」「アウティング」については、認知している割合が比較的低い傾向がみられ、「アウティング」や「SOGI」について、「言葉も意味も知っている」割合は、1割にも満たなかった（図表V-4）。

図表V-4 性的指向・性自認に関連する言葉の認知（性的マイノリティの知人がいないシスジェンダーの異性愛者の回答）：労働者アンケート調査（Q16_1～Q16_11から作成、各項目について単数回答）

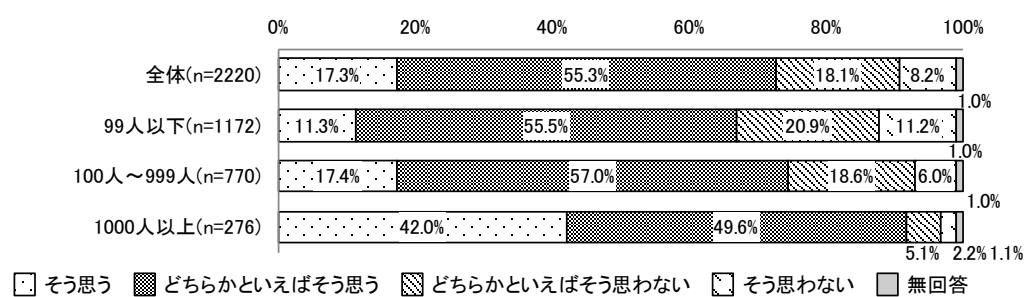


注) グラフ内の左の項目名は、括弧内で表記している言葉に対する認知状況であることを示す。

2. 職場における性的指向・性自認に関する取組の広がり

企業アンケートにおいて、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきと思うかどうか聞いたところ、「全体」では、「そう思う」が17.3%、「どちらかといえばそう思う」が55.3%であった。従業員規模「1,000人以上の企業」では、「そう思う」が42.0%、「どちらかといえばそう思う」が49.6%となっており、合わせて9割以上の企業が性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきという認識であることが分かった。従業員規模が「1,000人以上」の企業と比べると割合は小さいものの、従業員規模「99人以下」や「100人～999人」の企業でも約6～7割の企業が性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきと思うと回答した（図表V-5）。職場において性的指向・性自認に関する取組の必要性の認識は一定の広がりがあることがうかがえる。

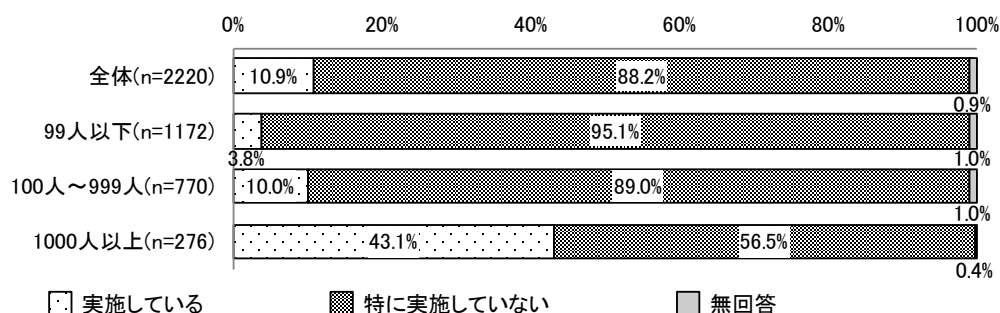
図表V-5 社内において、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきだと思うか：企業アンケート調査（Q14②、単数回答）（再掲）



企業における性的指向・性自認に関する取組の実施状況をみると、性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した何らかの取組を行っている割合は「全体」で10.9%であった。従業員規模による差が大きく、「1,000人以上」の企業においては、何らかの取組を行っている割合は43.1%であった（図表V-6）。

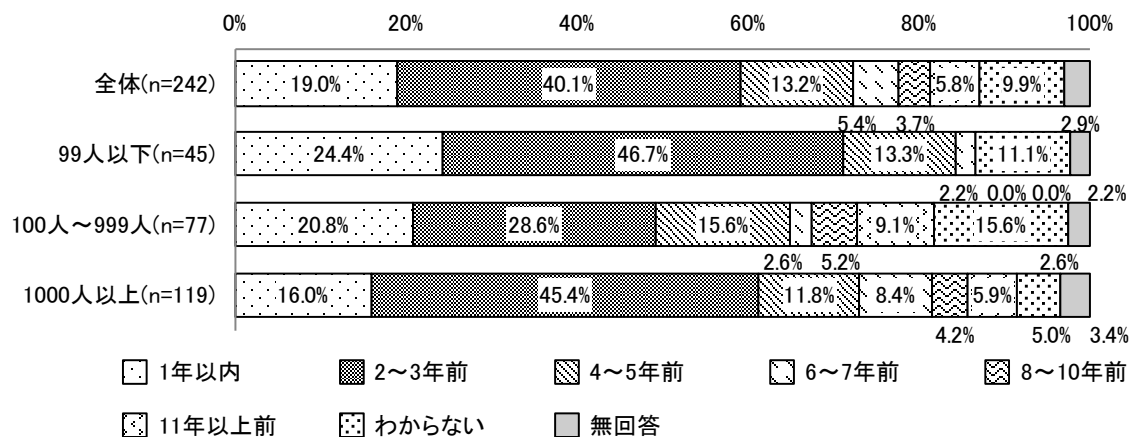
いずれの従業員規模においても、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきだと思う企業の割合（図表V-5にて「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合）に比べて、性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した何らかの取組を行っている割合が低く、職場環境整備の必要性を認識しつつも、実際には何らかの取組を実施するまでに至っていない企業が一定割合あることがうかがえる。

図表V-6 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施状況：企業アンケート調査（Q20、単数回答）（再掲）



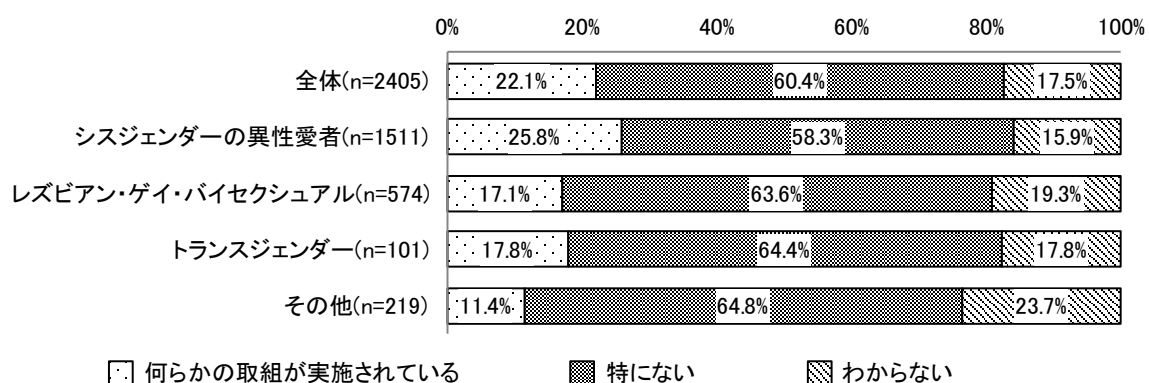
性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組を1つ以上実施している企業（Q20）について、一番初めに取組に着手した時期をみると、「全体」では、「2～3年前」が40.1%、「1年以内」が19.0%であった。約6割の企業においては、2016年以降に取組が始まったということになる。また、従業員規模「100人～999人」の企業において、着手した時期が比較的早いという傾向がみられた。（図表V-7。本調査の調査年は2019年である。）

図表V-7 一番初めに着手した取組の着手時期：企業アンケート調査（Q23、単数回答）（再掲）



なお、労働者アンケートにおいて、勤務先で行われている性的マイノリティに関する取組の有無をみると、回答者全体の22.1%の職場において何らかの取組が実施されているという結果であった（図表V-8）。

図表V-8 勤務先で行われている性的マイノリティに関する取組の有無：労働者アンケート調査（Q43をもとに作成、単数回答）



性的指向・性自認について何らかの取組を行っているという企業について、その取組の内容をみると、全体では、「社員に向けた研修や勉強会等の開催」が41.3%、「社内に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある」が38.8%となっている。従業員規模「1,000人以上」の企業においては、「社内に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある」「社員に向けた研修や勉強会等の開催」が52.9%、「経営層や管理職に向けた研修や勉強会の開催」が42.9%となっている。「99人以下」「100人～999人」では、「採用担当者への教育や研修」「社員に向けた研修や勉強会等の開催」など理解促進に関する取組の実施率が高い傾向がみられる。(図表V-9)。

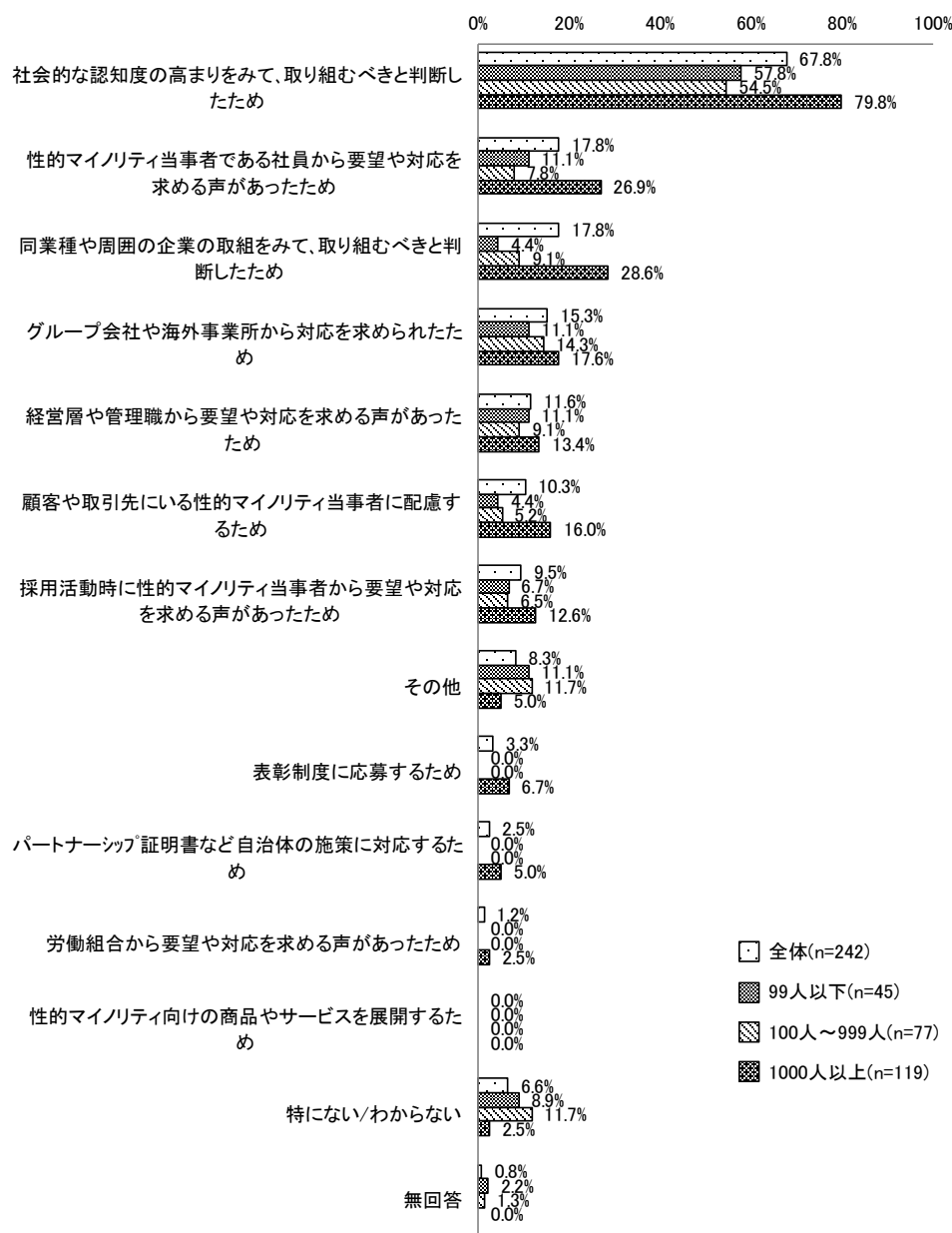
図表V-9 【取組を1つ以上実施している企業】性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の内容：企業アンケート調査(Q20、複数回答)(再掲)

実施している取組		全体 (n=242)	99人以下 (n=45)	100人 ～999人 (n=77)	1,000人以上 (n=119)
方針 体制	性的指向・性自認に関する倫理規定や行動規範の策定	24.4%	11.1%	15.6%	35.3%
	性的指向・性自認にかかわるハラスメントに関する社内規定の策定	31.8%	26.7%	18.2%	42.0%
	性的マイノリティに対する施策の担当者・担当部署がある	26.4%	11.1%	14.3%	40.3%
	社内アンケートなどによる実態把握	8.3%	0.0%	9.1%	10.9%
相談 対応	社内に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある	38.8%	17.8%	29.9%	52.9%
	社外に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある	25.6%	22.2%	20.8%	30.3%
	性的マイノリティに関する相談対応ガイドラインの策定	4.5%	0.0%	0.0%	9.2%
理解 促進	経営層や管理職に向けた研修や勉強会の開催	30.6%	20.0%	18.2%	42.9%
	人事労務担当者に向けた研修や勉強会の開催	28.9%	17.8%	16.9%	41.2%
	社員に向けた研修や勉強会等の開催	41.3%	22.2%	35.1%	52.9%
	ポスター・リーフレット等の配布や掲示	14.5%	20.0%	6.5%	17.6%
採用 ・ 人事 管理	性的マイノリティに関する採用に係る配慮方針の策定	9.5%	4.4%	7.8%	12.6%
	採用担当者への教育や研修	33.5%	37.8%	26.0%	37.0%
	性的マイノリティ向けの採用説明会の開催や採用セミナーへの参加	7.0%	4.4%	7.8%	7.6%
	配置における配慮	7.9%	6.7%	6.5%	9.2%
トランス ジェン ダー への 対応	配置、昇進、昇格に関する公正な評価の徹底	26.4%	26.7%	26.0%	26.1%
	性表現に関する倫理規定や行動規範の策定	7.0%	2.2%	3.9%	10.9%
	採用時の応募書類における性別欄への配慮	18.6%	11.1%	11.7%	25.2%
	社内書類における性別欄への配慮	7.9%	11.1%	5.2%	8.4%
	制服や服装規定におけるトランスジェンダーへの配慮	17.4%	17.8%	10.4%	21.0%
	トランスジェンダーへの配慮を意図した通称名の使用を認める	11.6%	6.7%	6.5%	16.8%
	トランスジェンダーへの配慮を意図した誰でも利用できるトイレの設置	24.8%	26.7%	15.6%	30.3%
	自認する性別のトイレの利用を認める	13.6%	8.9%	6.5%	20.2%
	トランスジェンダーへの配慮を意図した更衣室の環境整備	7.0%	6.7%	6.5%	7.6%
	健康診断時のトランスジェンダー当事者への配慮	15.3%	13.3%	3.9%	23.5%
	性別移行のための治療や手術に関する休暇制度	2.1%	2.2%	0.0%	3.4%
福利 厚生	柔軟な労働時間を可能にする制度や傷病休暇制度等を、性別移行のための治療や手術に利用できることを明示している	2.5%	0.0%	0.0%	5.0%
	慶弔休暇の同性パートナーへの適用	16.1%	8.9%	11.7%	21.8%
ネット ワーク 支援	家族手当の同性パートナーへの適用	8.7%	2.2%	5.2%	13.4%
	社内の当事者コミュニティを支援する取組	4.1%	4.4%	3.9%	4.2%
	社内の理解者・支援者を増やす取組	14.9%	8.9%	6.5%	22.7%
	社外の性的マイノリティに関する活動やイベントへの協賛・出展	7.9%	0.0%	3.9%	13.4%
	無回答	8.7%	13.3%	7.8%	7.6%

3. 職場における性的指向・性自認に関する取組の経緯

職場における性的指向・性自認に関する取組がどのような経緯から行われているか、関連する項目をみると、まず、取り組みのきっかけとして挙げられたのは、「社会的な認知度の高まりをみて、取り組むべきと判断したため」という割合が最も高く、「全体」で7割程度となっており、社会的な動向をみて取組を始めたという企業が多いことがうかがえる。一方、「性的マイノリティ当事者である社員から要望や対応を求めたため」という割合は「全体」で17.8%となっており、性的マイノリティ当事者の存在が取組のきっかけとなる例が一定割合あることがうかがえる（図表V-10）。

図表V-10 性的マイノリティに関する取組に着手したきっかけ：企業アンケート調査（Q21、複数回答）（再掲）



注) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組を1つ以上実施している企業（Q20）を集計対象とする。

性的マイノリティへの配慮や対応を意図して、初めに着手した取組として挙げられたのは、「99人以下」では「採用担当者への教育や研修」が15.6%、「1,000人以上」では「経営層や管理職に向けた研修や勉強会の開催」が17.6%であった（図表V-11）。

従業員規模が小さい企業では、採用担当者向けに研修を実施することから着手している企業が比較的多く、一方、従業員規模が大きい企業では、経営層や一般の社員を含め広く研修等を実施したり、性的指向・性自認に関する倫理規定や行動規範を策定している企業が多いことがうかがえる（図表V-11）。

図表V-11 一番初めに着手した性的マイノリティに関する取組：企業アンケート調査（Q22、複数回答）（再掲）

一番初めに着手した取組		全体 (n=242)	99人以下 (n=45)	100人 ~999人 (n=77)	1,000人以上 (n=119)
方針 体制	性的指向・性自認に関する倫理規定や行動規範の策定	9.5%	2.2%	5.2%	15.1%
	性的指向・性自認にかかわるハラスメントに関する社内規定の策定	10.3%	13.3%	6.5%	11.8%
	性的マイノリティに対する施策の担当者・担当部署がある	7.4%	0.0%	6.5%	10.9%
	社内アンケートなどによる実態把握	2.5%	0.0%	6.5%	0.8%
相談 対応	社内に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある	8.3%	2.2%	10.4%	9.2%
	社外に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある	5.4%	2.2%	10.4%	3.4%
	性的マイノリティに関する相談対応ガイドラインの策定	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
理解 促進	経営層や管理職に向けた研修や勉強会の開催	12.0%	8.9%	5.2%	17.6%
	人事労務担当者に向けた研修や勉強会の開催	11.2%	4.4%	7.8%	16.0%
	社員に向けた研修や勉強会等の開催	15.7%	11.1%	18.2%	16.0%
	ポスター・リーフレット等の配布や掲示	5.0%	11.1%	2.6%	4.2%
採用 ・ 人事 管理	性的マイノリティに関する採用に係る配慮方針の策定	1.2%	0.0%	1.3%	1.7%
	採用担当者への教育や研修	8.7%	15.6%	10.4%	5.0%
	性的マイノリティ向けの採用説明会の開催や採用セミナーへの参加	1.7%	0.0%	2.6%	1.7%
	配置における配慮	0.8%	0.0%	2.6%	0.0%
トランス ジェン ダー への 対応	配置、昇進、昇格に関する公正な評価の徹底	4.5%	4.4%	6.5%	3.4%
	性表現に関する倫理規定や行動規範の策定	0.4%	0.0%	1.3%	0.0%
	採用時の応募書類における性別欄への配慮	4.5%	8.9%	2.6%	3.4%
	社内書類における性別欄への配慮	0.4%	0.0%	1.3%	0.0%
	制服や服装規定におけるトランスジェンダーへの配慮	2.5%	0.0%	5.2%	1.7%
	トランスジェンダーへの配慮を意図した通称名の使用を認める	2.5%	2.2%	1.3%	3.4%
	トランスジェンダーへの配慮を意図した誰でも利用できるトイレの設置	5.8%	11.1%	9.1%	1.7%
	自認する性別のトイレの利用を認める	3.7%	4.4%	1.3%	5.0%
	トランスジェンダーへの配慮を意図した更衣室の環境整備	1.2%	0.0%	1.3%	1.7%
	健康診断時のトランスジェンダー当事者への配慮	2.5%	2.2%	1.3%	3.4%
福利 厚生	性別移行のための治療や手術に関する休暇制度	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	柔軟な労働時間を可能にする制度や傷病休暇制度等を、性別移行のための治療や手術に利用できることを明示している	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	慶弔休暇の同性パートナーへの適用	2.5%	0.0%	2.6%	3.4%
ネット ワーク 支援	家族手当の同性パートナーへの適用	1.2%	0.0%	0.0%	2.5%
	社内の当事者コミュニティを支援する取組	0.8%	2.2%	0.0%	0.8%
	社内の理解者・支援者を増やす取組	0.4%	0.0%	0.0%	0.8%
	社外の性的マイノリティに関する活動やイベントへの協賛・出展	0.4%	0.0%	1.3%	0.0%
	無回答	8.7%	13.3%	7.8%	7.6%

注)「ネットワーク支援」は、調査票では「コミュニティ支援」と記載。

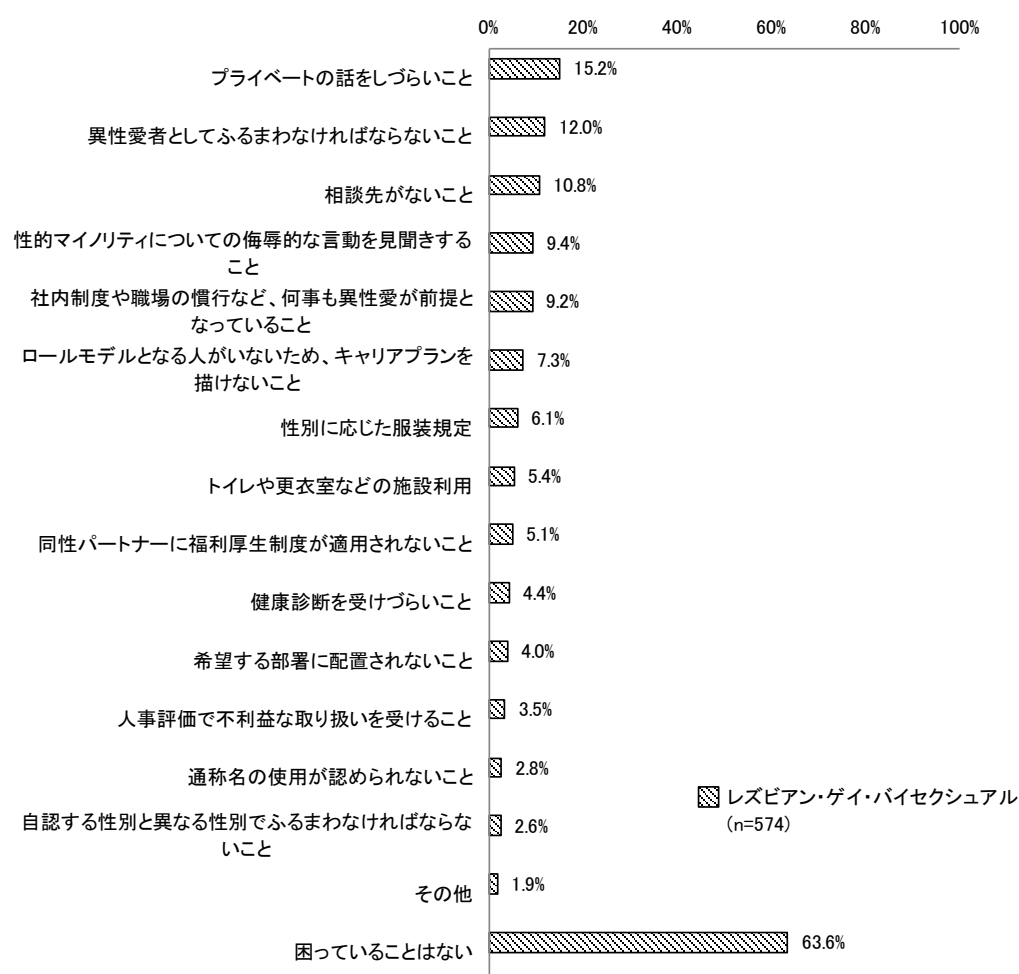
4. 当事者のニーズと企業の施策

関係団体等へのヒアリングにおいて、性的指向が異性愛ではないことでマイノリティになっている場合と、出生時に届け出された性別と性自認が一致することではないことでマイノリティになっている場合があるが、当事者が抱える困難、あるいは、その困難が発生している所以は大きく異なると言われている。そこで、性的指向および性自認それぞれに着目して、当事者の困りごとやニーズ、および当事者のニーズに対する企業での施策の実施状況について整理を行う。

4.1 性的指向に関連した当事者のニーズと企業の施策

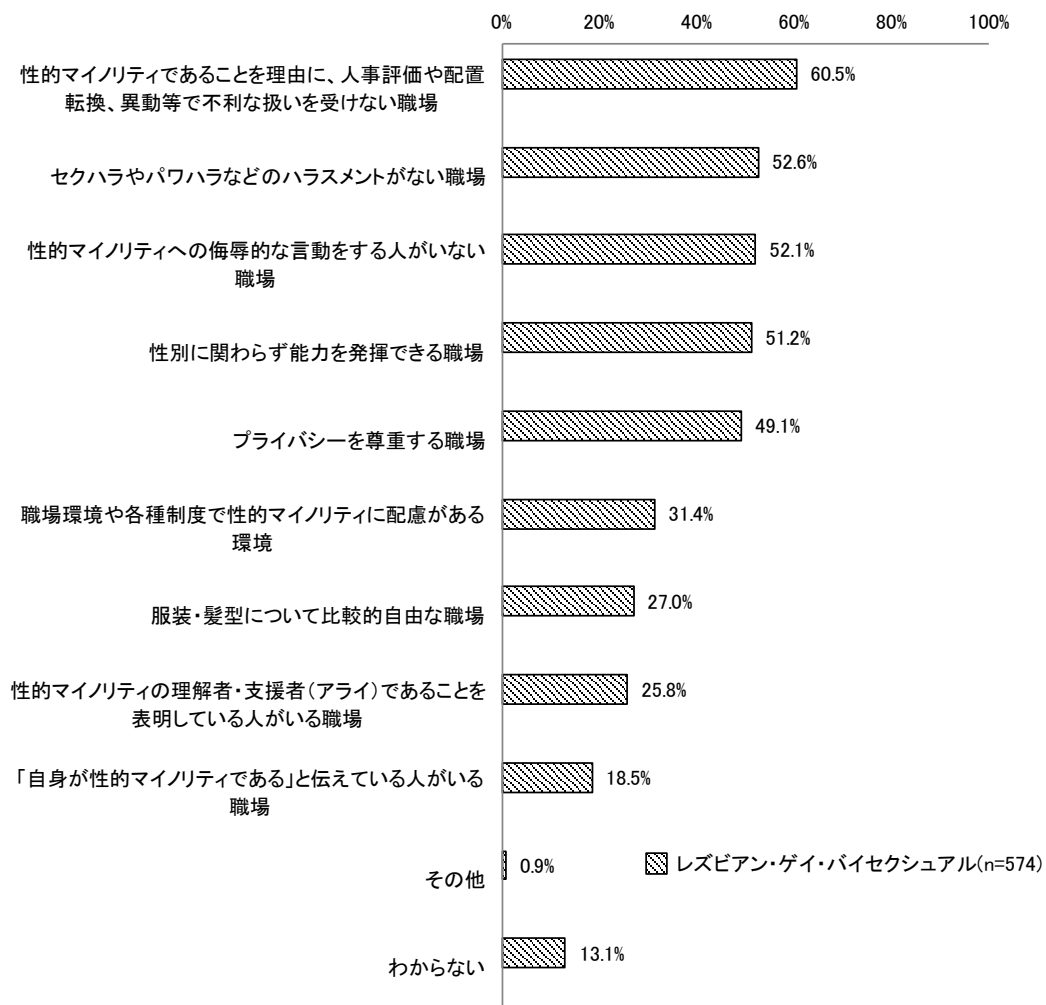
シスジェンダーの「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」に該当する回答者について、働く上で困っていることをみると、6割程度の回答者は「困っていることはない」と回答した。困りごとがある場合、その内容をみると、「プライベートの話をしづらいこと」「異性愛者としてふるまわなければならないこと」「相談先がないこと」などの割合が比較的高い傾向がみられた（図表V-12）。

図表V-12 性的マイノリティであることを理由に、働く上で困っていること（「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」の回答）：労働者アンケート調査（Q40_1をもとに作成、複数回答）



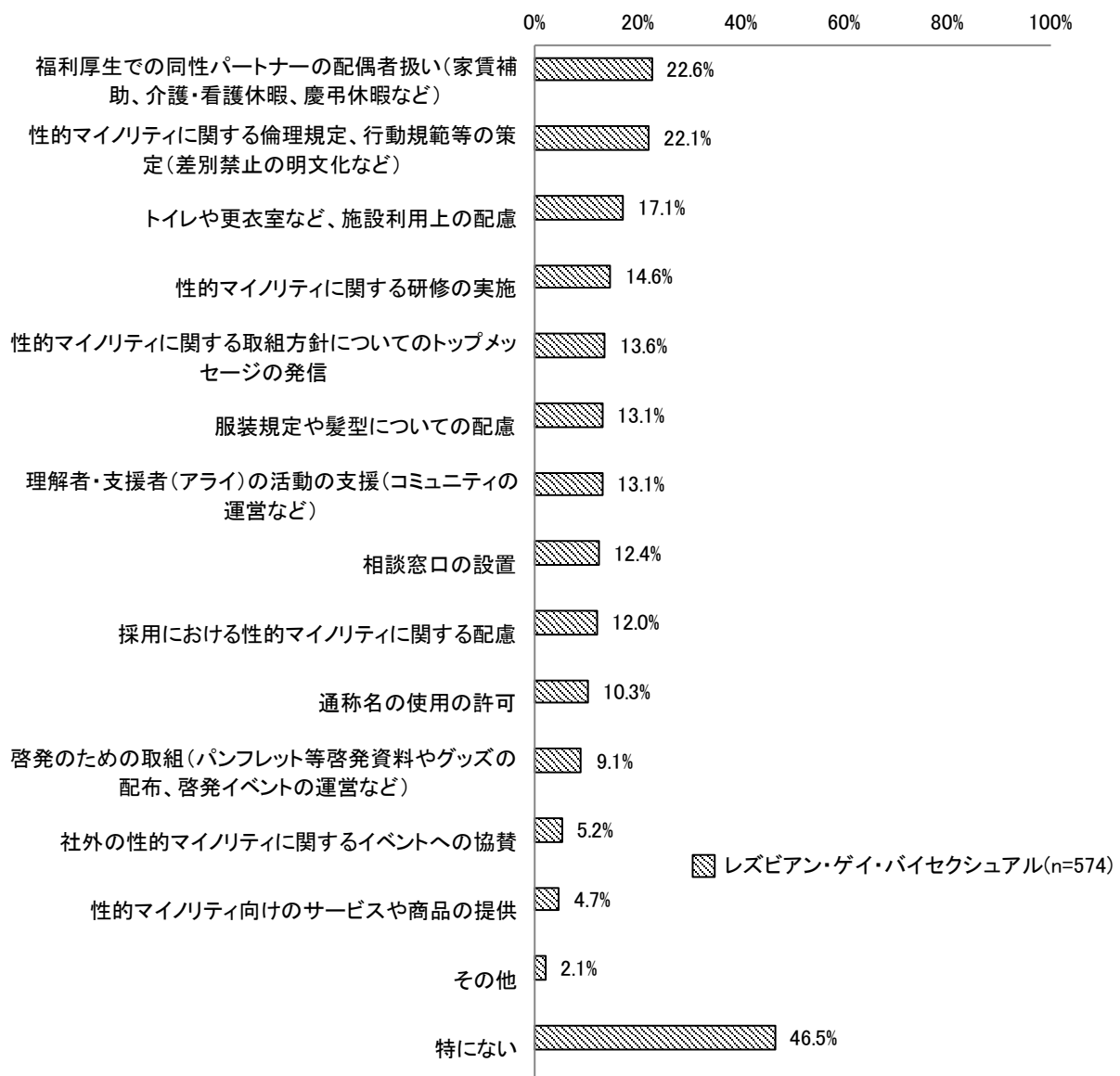
次に、シスジェンダーの「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」に該当する回答者について、性的マイノリティが働きやすい職場とは、どのような職場だと思うかをみると、「性的マイノリティであることを理由に、人事評価や配置転換、異動等で不利な扱いを受けない職場」が6割程度、「セクハラやパワハラなどのハラスメントがない職場」「性的マイノリティへの侮辱的な言動をする人がいない職場」「性別に関わらず能力を発揮できる職場」が5割程度であった（図表V-13）。

図表V-13 性的マイノリティが働きやすい職場とは、どのような職場だと思うか（「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」の回答）：労働者アンケート調査（Q38をもとに作成、複数回答）



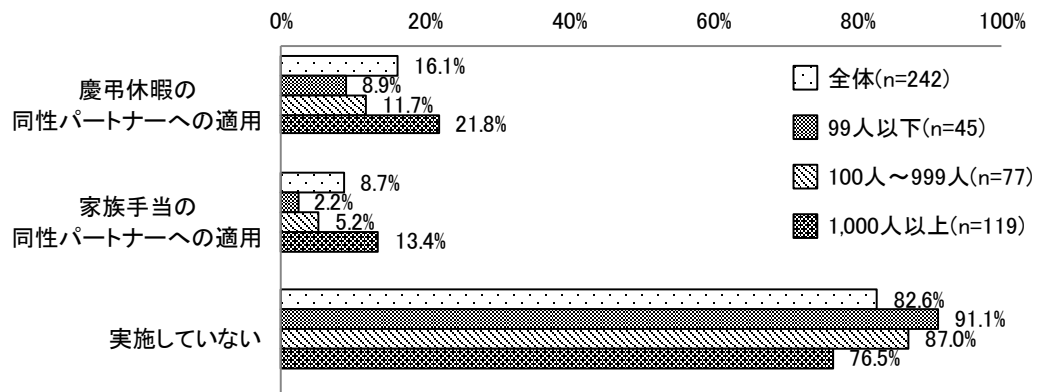
同じく、シスジェンダーの「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」に該当する回答者について、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるために行われたら良いと思う取組への回答をみると、「特にない」が5割弱程度であった。行われたら良いと思う取組についてその内容をみると、「福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い(家賃補助、介護・看護休暇、慶弔休暇など)」「性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定(差別禁止の明文化など)」などの割合が比較的高い傾向がみられた(図表V-14)。

図表V-14 性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるために、行われたら良いと思う取組(「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」の回答):労働者アンケート調査(Q45をもとに作成、複数回答)

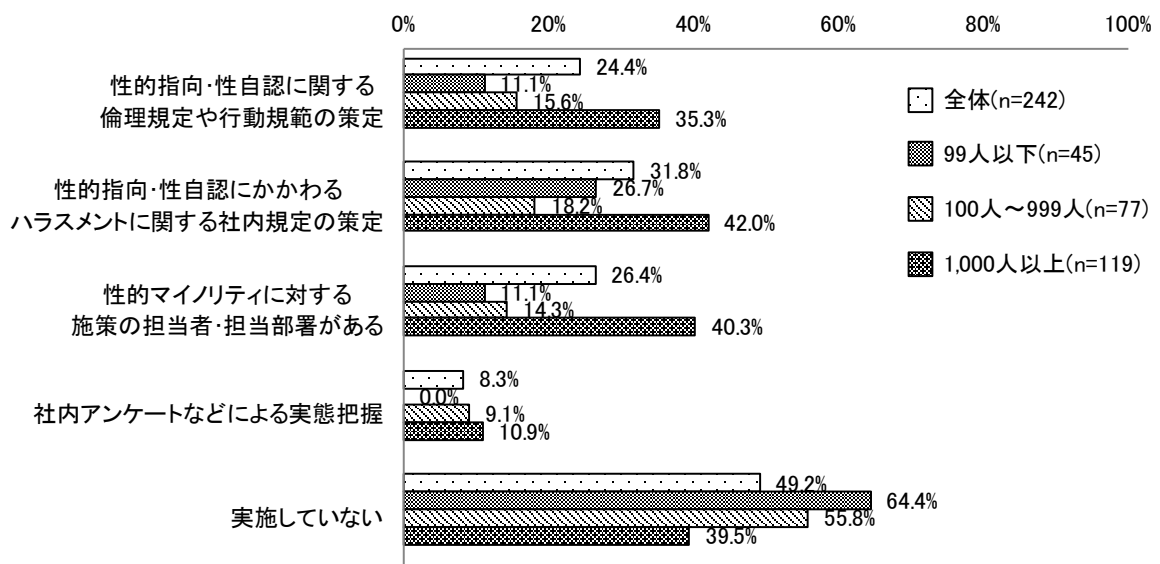


こうした労働者のニーズに対して、企業における取組の状況をみると、同性パートナーへの福利厚生に関する施策を実施している企業は全体の2割程度であった。なお、家族手当の同性パートナーへの適用よりも慶弔休暇の同性パートナーへの適用の方が実施割合が高い傾向がみられる（図表V-15）。また、倫理規定や行動規範等に関連した取組を実施している割合は、2～3割程度であった（図表V-16）。

図表V-15 「福利厚生」に関する個別の取組の実施状況：企業アンケート調査（Q20、複数回答）（再掲）



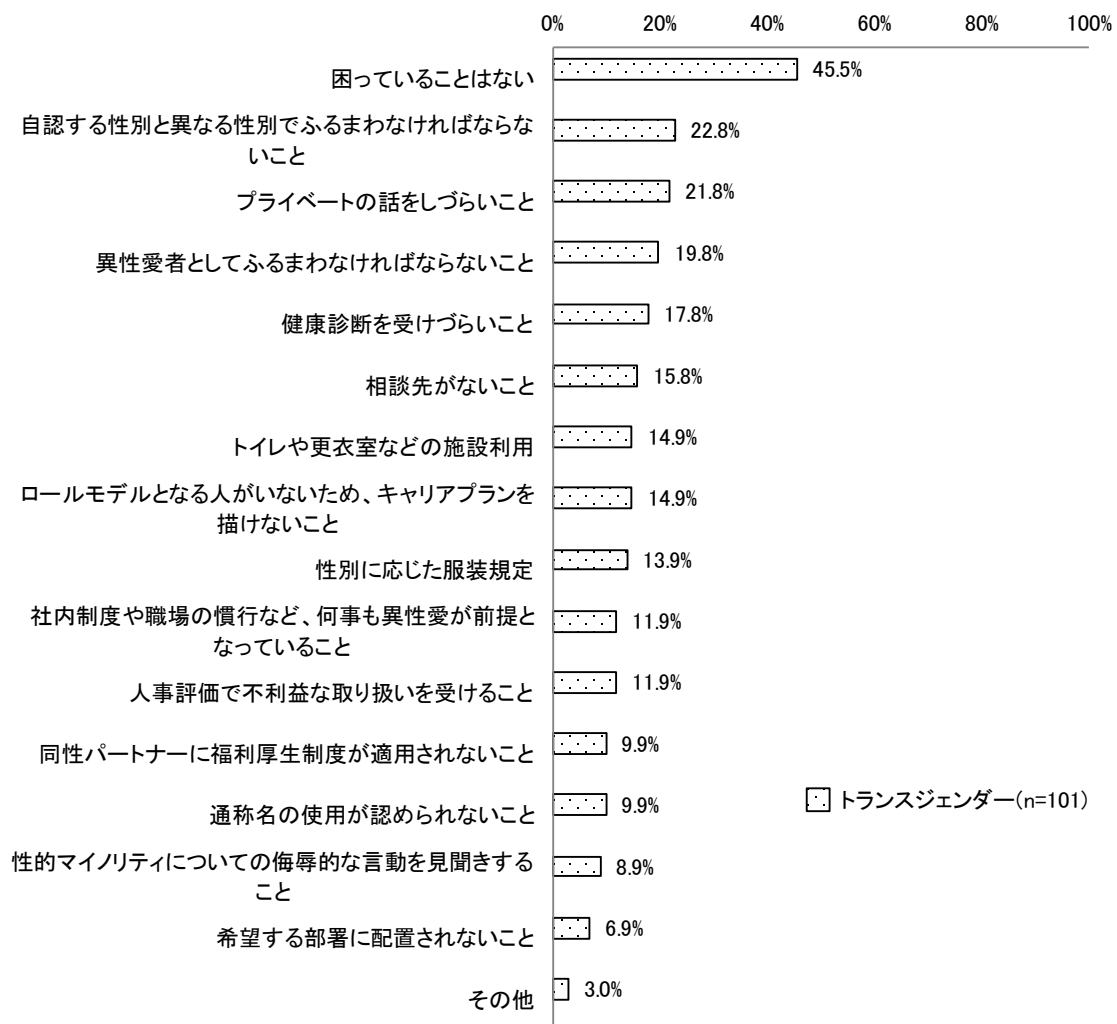
図表V-16 「方針・体制」に関する個別の取組の実施状況：企業アンケート調査（Q20、複数回答）（再掲）



4.2 性自認に関連した当事者のニーズと企業の施策

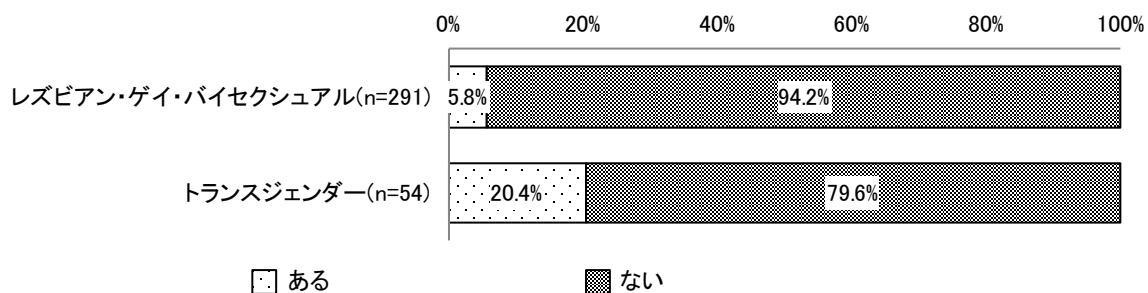
「トランスジェンダー」に該当する回答者について、働く上で困っていることをみると、4割強の回答者は「困っていることはない」と回答した。困りごとがある場合、その内容をみると、「自認する性別と異なる性別でふるまわなければならないこと」「プライベートな話をしづらいこと」「異性愛者としてふるまわなければならないこと」などの割合が比較的高い傾向がみられた(図表V-17)。

図表V-17 性的マイノリティであることを理由に、働く上で困っていること(トランスジェンダーの回答): 労働者アンケート調査(Q40_1をもとに作成、複数回答)



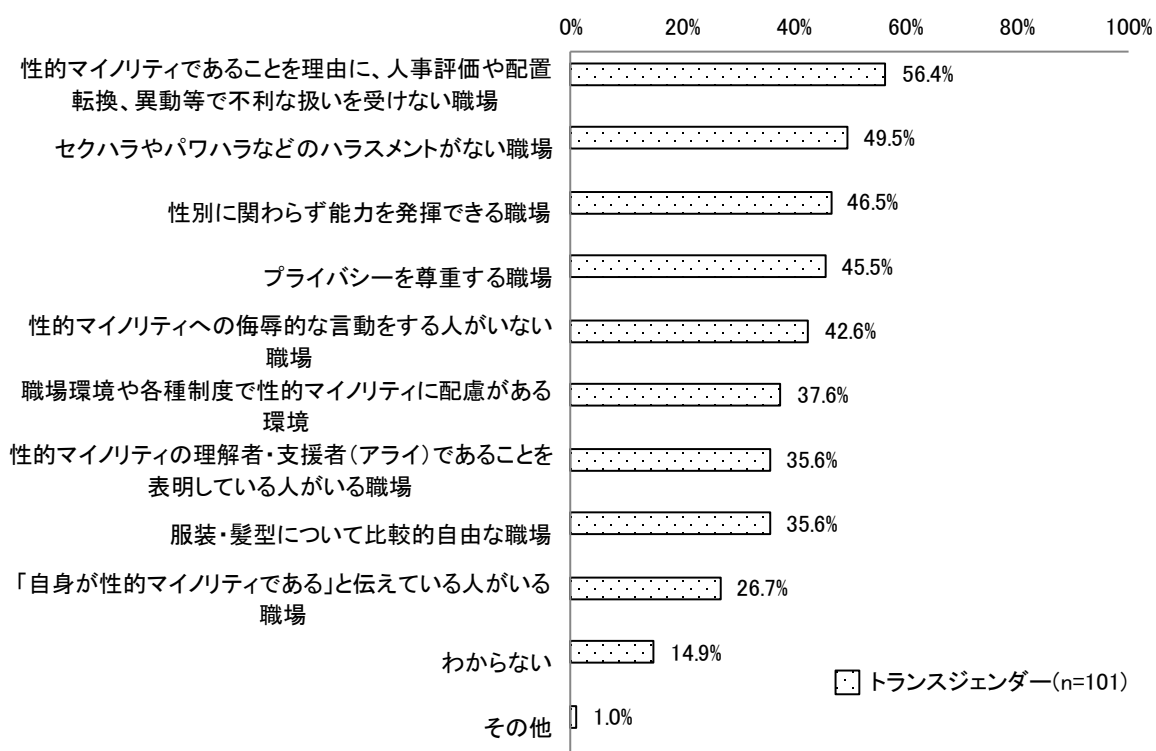
また、トランスジェンダーの場合、性的マイノリティであることを理由に、職場で不快な思いをしたことや働きづらくなったことがきっかけで転職したという割合が、性的マイノリティ当事者の中でも高いという傾向がみられた（図表V-18）。

図表V-18 性的マイノリティであることを理由に、職場で不快な思いをしたことや働きづらくなったことがきっかけで、転職した経験：労働者アンケート調査（Q55をもとに作成、単数回答）



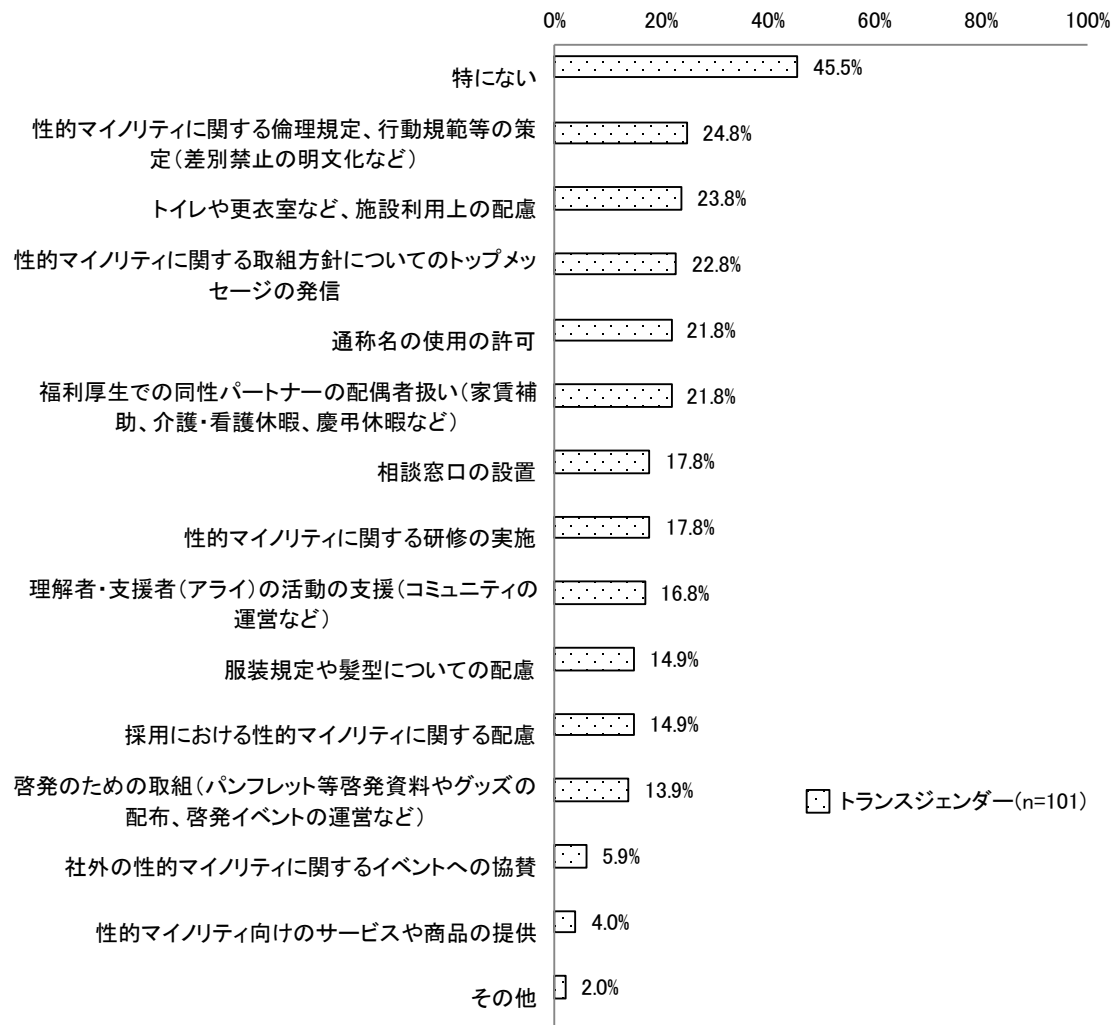
次に、「トランスジェンダー」に該当する回答者について、性的マイノリティが働きやすい職場とは、どのような職場だと思うかをみると、「性的マイノリティであることを理由に、人事評価や配置転換、異動等で不利な扱いを受けない職場」が6割弱、「セクハラやパワハラなどのハラスメントがない職場」「性的マイノリティへの侮辱的な言動をする人がいない職場」「性別に関わらず能力を發揮できる職場」などが4～5割程度であった（図表V-19）。

図表V-19 性的マイノリティが働きやすい職場とは、どのような職場だと思うか（「トランスジェンダー」の回答）：労働者アンケート調査（Q38をもとに作成、複数回答）



同じく、「トランスジェンダー」に該当する回答者について、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるために行われたら良いと思う取組への回答をみると、「特にない」が4割強であった。行われたら良いと思う取組についてその内容をみると、「性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定」「トイレや更衣室など、施設利用上の配慮」「性的マイノリティに関する取組方針についてのトップメッセージの発信」「通称名の使用の許可」「福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い」などの割合が比較的高い傾向がみられた（図表V-20）。

図表V-20 性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるために、行われたら良いと思う取組（トランスジェンダーの回答）：労働者アンケート調査（Q45をもとに作成、複数回答）



こうした労働者のニーズに対して、企業における取組の状況を見ると、性的指向・性自認に関する倫理規定や行動規範等に関連した取組を実施している割合は、2～3割程度であった（図表V-21）。

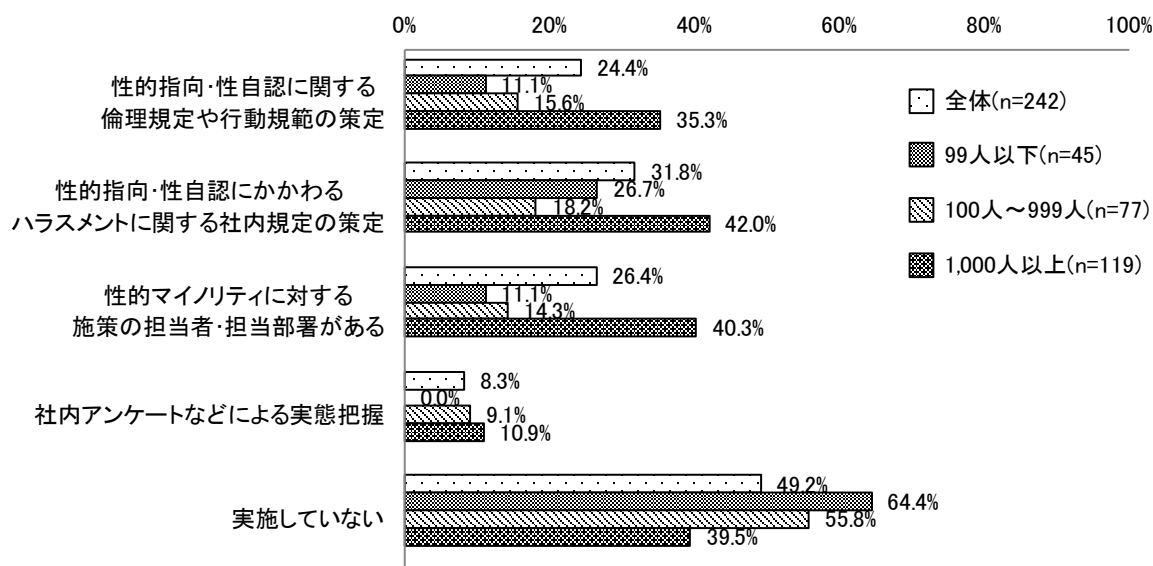
性自認に伴う多くの事柄は性表現を伴うことが考えられるが、「性表現に関する倫理規定や行動規範の策定」を実施している割合は従業員規模「1,000人以上」の企業であっても1割にとどまった（図表V-22）。

トイレの利用に関する取組として「トランスジェンダーへの配慮を意図した誰でも利用できるトイレの設置」を行っている割合は1割強～3割程度、「自認にする性別のトイレの利用を認める」は「1,000人以上」において2割程度、「99人以下」「100人～999人」では1割に満たない程度であった。更衣室に関連して、「トランスジェンダーへの配慮を意図した更衣室の環境整備」はいずれの企業規模においても1割に満たない程度であった（図表V-22）。

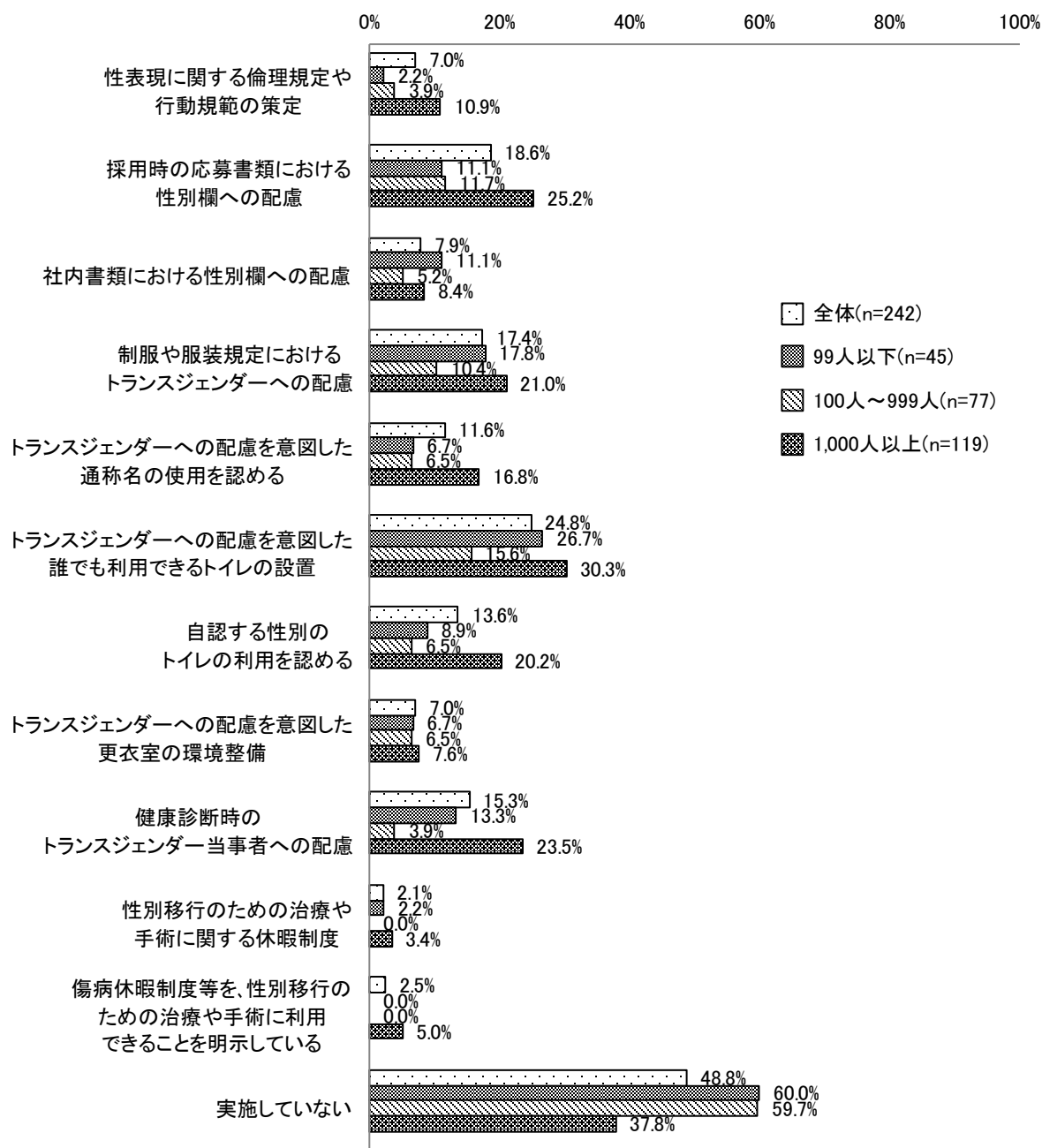
通称名の使用については、「トランスジェンダーへの配慮を意図した通称名の使用を認める」が「1,000人以上」の企業において1割強、「99人以下」「100人～999人」では1割に満たない程度であった（図表V-22）。

健康診断の受診については、「健康診断時のトランスジェンダー当事者への配慮」を行っている割合は「1,000人以上」で23.5%、「99人以下」で13.3%、「100人～999人」で3.9%であった（図表V-22）。

図表V-21 「方針・体制」に関する個別の取組の実施状況：企業アンケート調査（Q20、複数回答）（再掲）



図表 V- 22 「トランスジェンダーへの対応」に関する個別の取組の実施状況：企業アンケート調査（Q20、複数回答）（再掲）

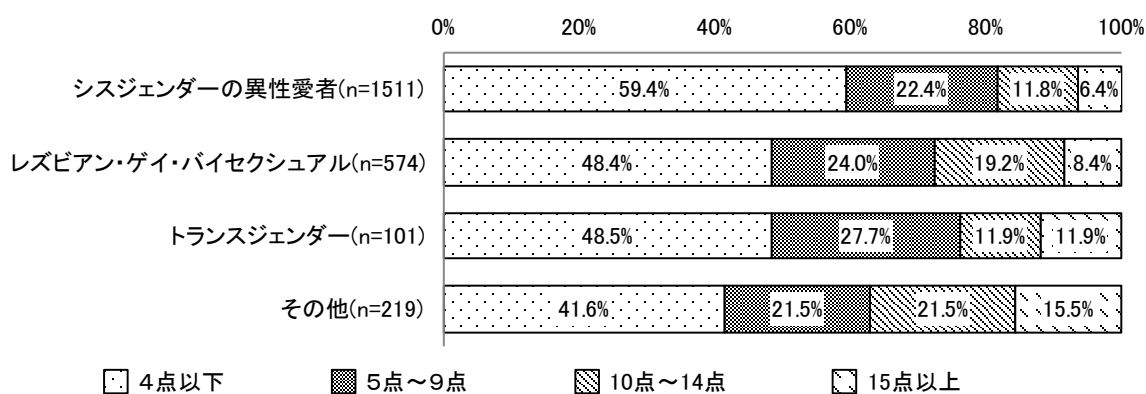


4.3 性的マイノリティ当事者とシスジェンダーの異性愛者の比較

性的指向が異性愛ではないことでマイノリティになっている場合と、出生届に記載された性別と性自認が一致せずにマイノリティになっている場合があるものの、性的マイノリティであるということで困難な状況に置かれることが考えられる。そこで、限られたデータではあるが、性的マイノリティ当事者とシスジェンダーの異性愛者と比較した場合の状況について整理を行う。

K6 を用いて測定したメンタルヘルスの状況を見ると、「シスジェンダーの異性愛者」に比べて、性的マイノリティにおいて、「10～14 点」や「15 点以上」の割合が高く、メンタルが不調である傾向がうかがえる（K6 は得点が高いほど、メンタルが不調であることを示す）（図表 V-23）。¹

図表 V-23 K6 得点：労働者アンケート調査（Q57_1～Q57_6 をもとに作成）



また、性的マイノリティ当事者はシスジェンダーの異性愛者に比べて転職回数が多い傾向がみられた（図表 V-24）。

図表 V-24 これまでの転職回数に関する基本統計量：労働者アンケート調査（Q54 をもとに作成、数値回答）

単位：回

	件数	平均	分散	標準偏差	最大値	最小値	中央値
全体	1357	2.9	5.8	2.4	30.0	1.0	2
シスジェンダーの異性愛者	898	2.8	4.8	2.2	30.0	1.0	2
レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル	291	3.2	7.5	2.7	20.0	1.0	2
トランスジェンダー	54	3.3	5.0	2.2	12.0	1.0	3
その他	114	3.0	9.6	3.1	30.0	1.0	2

¹ K6 について詳しくは、IV. 労働者アンケート調査結果 p. 207 を参照のこと。

5. 職場におけるカミングアウト

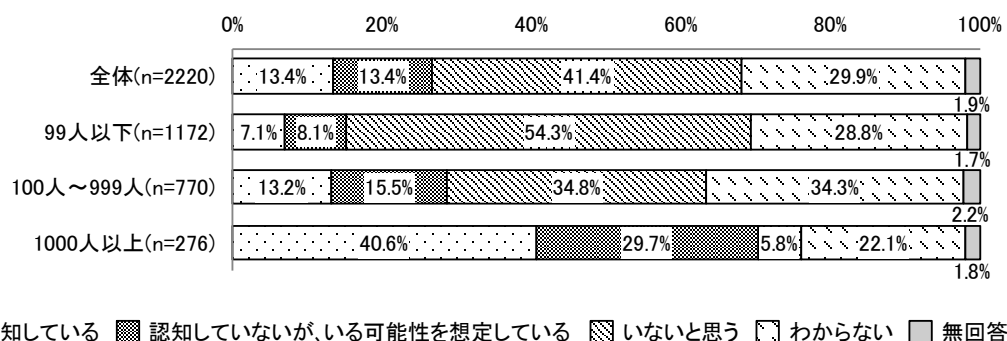
5.1 職場におけるカミングアウトの実態

多くの場合、性的マイノリティの当事者は自身の性的指向や性自認について周囲の人に伝えていないとされており、職場でカミングアウトをするかしないかは個人の意思・判断に基づいて行われるべきであり、カミングアウトの推奨や強制はするべきではないとされる。そうした状況においては、企業が当事者の従業員のニーズを把握することは困難であると考えられる。個人が性的マイノリティであるかどうかの情報が少ない、もしくは無い中で、どのように性的マイノリティの当事者のニーズを汲み取り、問題に対応するかが課題となる。

また、職場における制度整備や安全配慮のために、個人が性的マイノリティであるかどうかの情報が労務管理上必要となる場合があることが考えられるが、そうした場合、アウティングに配慮した情報管理が必要となる。

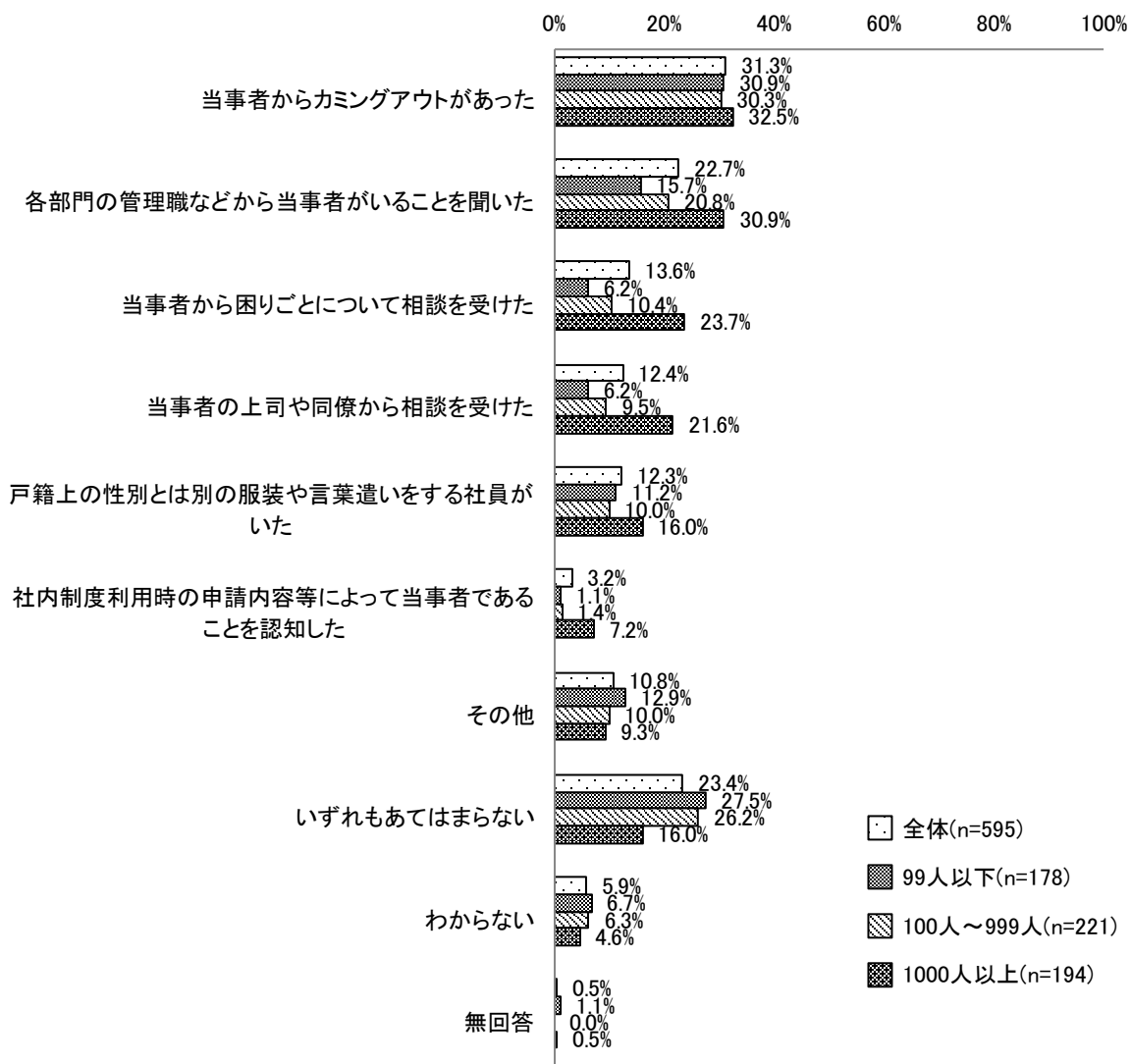
まず、企業が社内に当事者がいることを認知しているかどうかをみると、「全体」では、「いないと思う」が41.4%、「わからない」が29.9%であった。「1,000人以上」では、「認知している」が40.6%、「認知していないが、いる可能性を想定している」が29.7%であった（図表V-25）。明確なカミングアウトがない場合でも、いる可能性を想定している企業が大企業を中心に一定割合あることがうかがえる。

図表V-25 社内に性的マイノリティ当事者がいることの認知：企業アンケート調査（Q15、単数回答）（再掲）



また、社内の性的マイノリティの存在を認知している、または、いる可能性を想定している企業について、そのきっかけをみると、「当事者からカミングアウトがあった」がいずれの従業員規模においても3割程度となっている。「1,000人以上」では、「各部門の管理職などから当事者がいることを聞いた」が3割、他に「当事者から困りごとについて相談を受けた」「当事者の上司や同僚から相談を受けた」がそれぞれ2割程度となっている（図表V-26）。当事者本人だけでなく、周囲の社員からの話を通じて認知をするようになる割合が高いことがうかがえる。

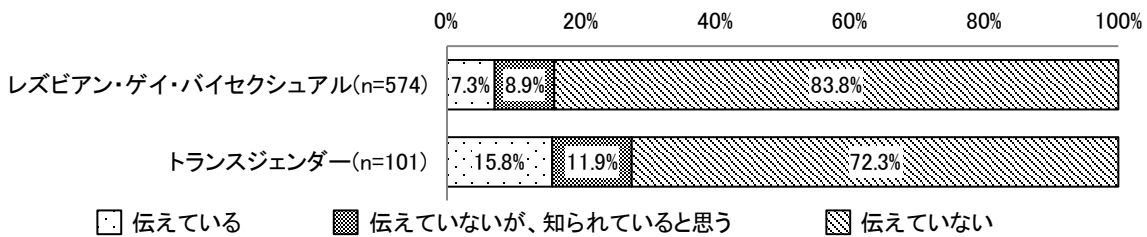
図表V-26 性的マイノリティ当事者の存在を認知するようになったきっかけ：企業アンケート調査（Q16、複数回答）（再掲）



次に、性的マイノリティ当事者について、職場でのカミングアウトの状況として、いまの職場の誰か一人にでも、自身が性的マイノリティであることを伝えている割合は、「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」を合わせて、7.3%であった。「トランスジェンダー」は、誰かに伝えている割合が比較的高く、15.8%となっている（図表V-27）。

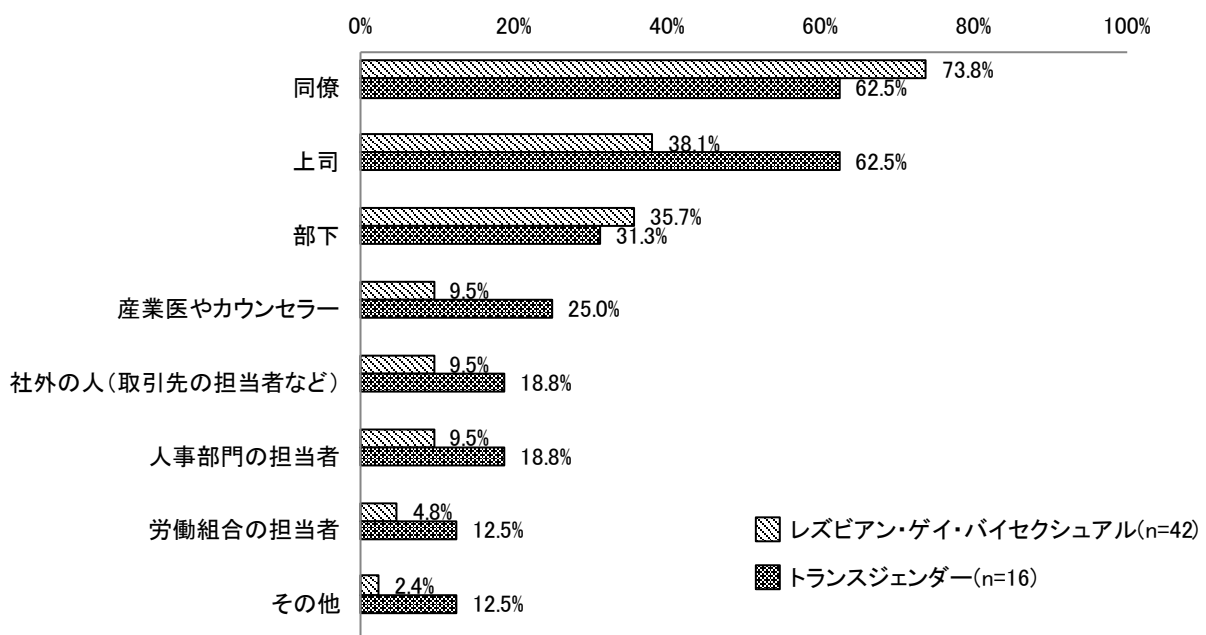
企業アンケート調査においては、いないと思っている企業の割合が全体で4割程度であった（図表V-25）が、性的マイノリティ当事者の回答内容（図表V-27）からは、性的マイノリティ当事者が職場に存在していても、性的マイノリティであることを自ら伝えていない状況がうかがえる。

図表V-27 いまの職場の誰か一人にでも、自身が性的マイノリティであることを伝えているか：労働者アンケート調査（Q30をもとに作成、単数回答）



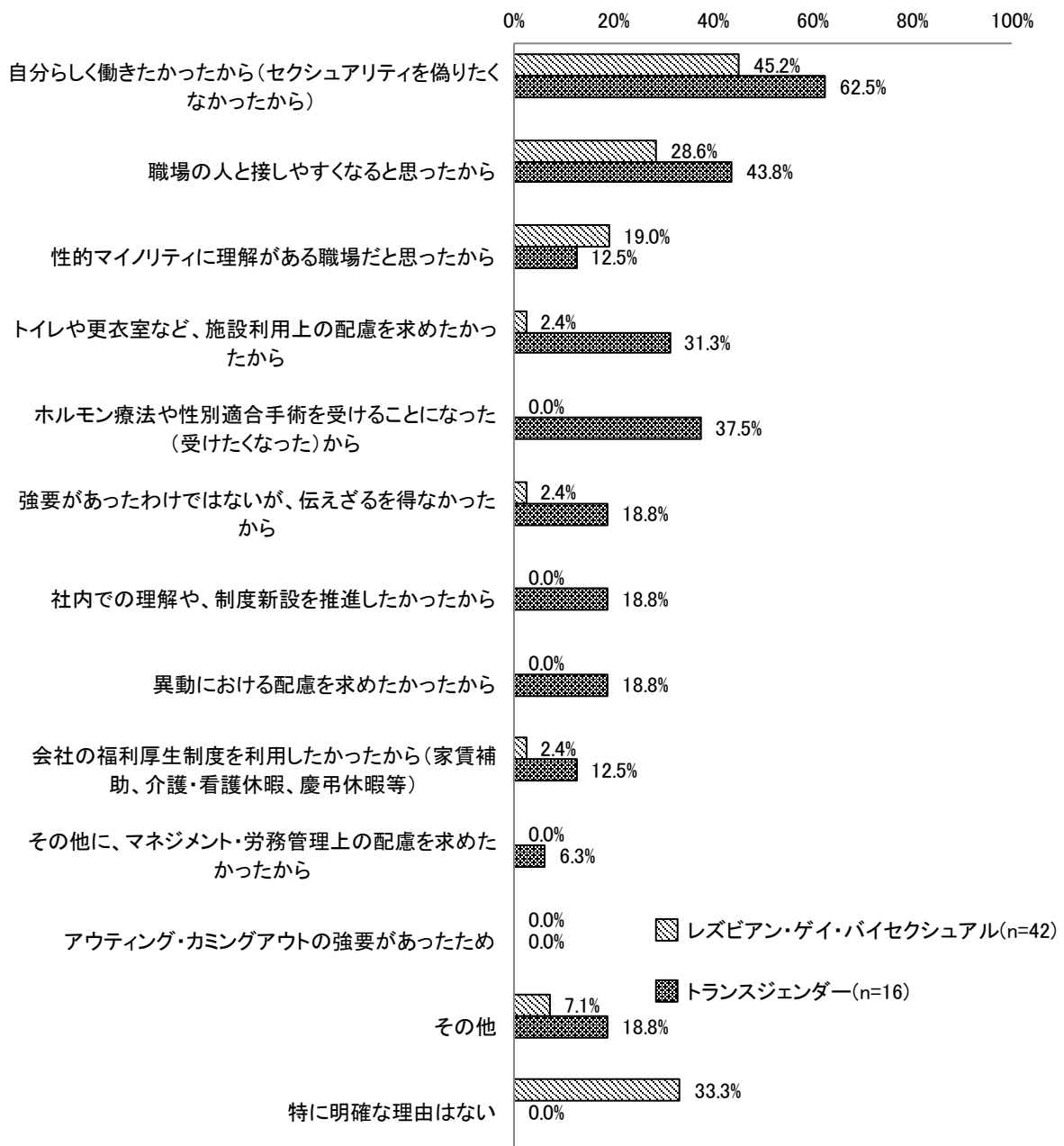
性的マイノリティであることを伝えている相手を見ると、「上司」「同僚」「部下」の割合が高く、これらに比べて人事部門の担当者という割合は低い（ただし、サンプル数が少なく、参考値であることには留意が必要）（図表V-28）。職場においては、会社に対して就業上の配慮や困りごとの相談を行うことのためにカミングアウトすることが考えられるが、カミングアウトの実態としては、同僚など身近な人が多いことがうかがえる。

図表V-28 いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えている相手：労働者アンケート調査（Q32をもとに作成、複数回答）



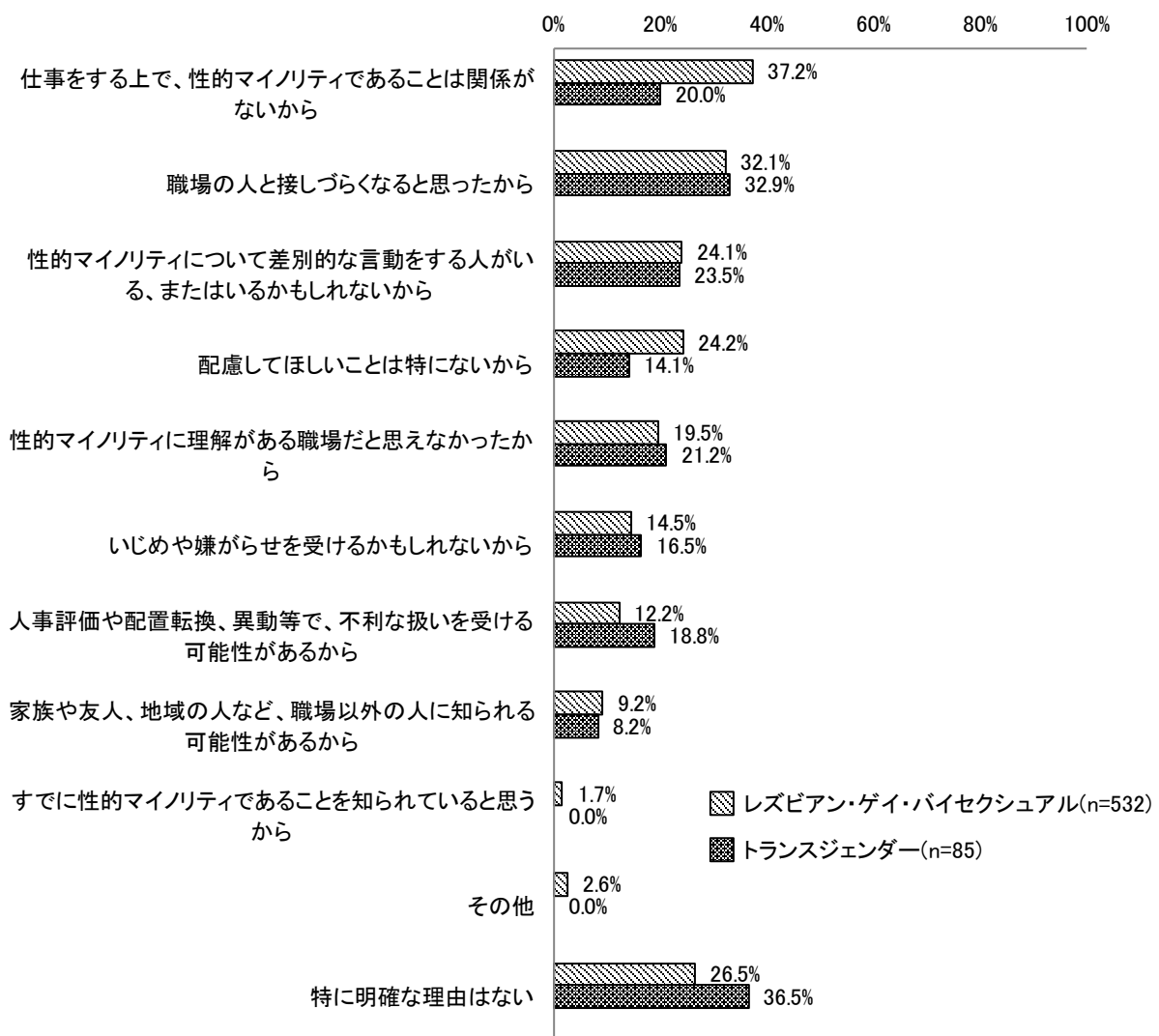
自身が性的マイノリティであることを伝えている理由をみると、「自分らしく働きたかったから」「職場の人と接しやすくなると思ったから」「特に明確な理由ない」などの割合が比較的高い。一方、「トイレや更衣室など、施設利用上の配慮を求めたかったから」「ホルモン療法や性別適合手術を受けることになったから」「異動における配慮を求めたかったから」「会社の福利厚生制度を利用したかったから」など、労務管理上の配慮のために、カミングアウトした割合は、トランスジェンダーを中心に一定程度みられる（ただし、サンプル数が少なく、参考値であることには留意が必要）（図表V-29）。

図表V-29 自身が性的マイノリティであることを伝えた理由やきっかけ：労働者アンケート調査（Q31をもとに作成、複数回答）



一方、自身が性的マイノリティであることを職場の誰にも伝えていない理由をみると、「職場の人と接しづらくなると思ったから」「人事評価や配置転換、異動等で不利な扱いを受ける可能性があるから」「性的マイノリティについて差別的な言動をする人がいる、またはいるかもしれないから」など、ネガティブな影響を恐れてカミングアウトをしないという回答の割合が高い。一方、「仕事をする上で、性的マイノリティであることは関係がないから」「配慮してほしいことは特にないから」など、カミングアウトの必要性を感じないという回答も一定割合みられた(図表V-30)。

図表V-30 性的マイノリティであることを伝えていない理由：労働者アンケート調査（Q34をもとに作成、複数回答）

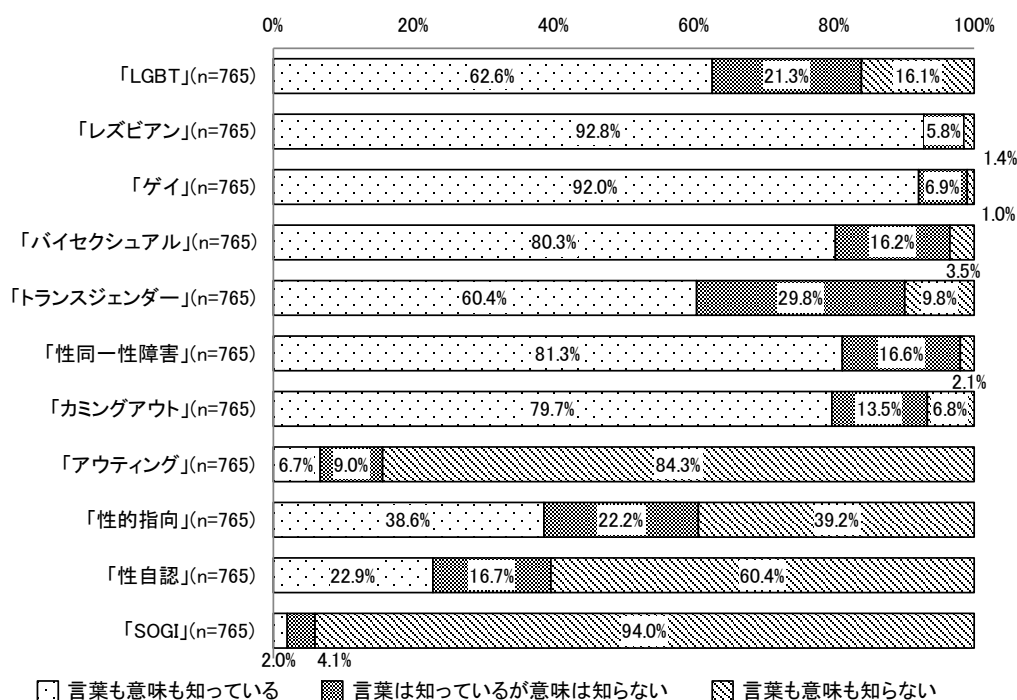


5.2 性的指向・性自認に関する情報の扱いとアウトティング対策

前節でみた通り、職場でカミングアウトを受ける人は、人事部門の担当者だけではなく、同僚など周囲の社員であることもある。カミングアウトを受けた者が、アウトティング（本人の同意なく、その人の性的指向や性自認に関する情報を第三者に暴露すること）をしないように企業としてどのように働きかけるかが1つの課題となる。ここでは、職場における性的指向・性自認に関する情報の扱いとアウトティングに関する実態を整理する。

性的マイノリティの知人がいないというシスジェンダーの異性愛者における、「アウトティング」という言葉の認知度をみると、「言葉も意味も知っている」という割合は6.7%、「言葉を知っているが意味は知らない」が9.0%となっており、8割以上が「言葉も意味も知らない」と回答している（図表V-31）。なお、「アウトティング」という言葉について認知が低い傾向は、性的マイノリティの知人がいる場合も同様で、性的マイノリティの知人がいるシスジェンダーの異性愛者における「アウトティング」の認知状況は、「言葉も意味も知っている」が15.4%、「言葉は知っているが意味は知らない」が14.1%であった。

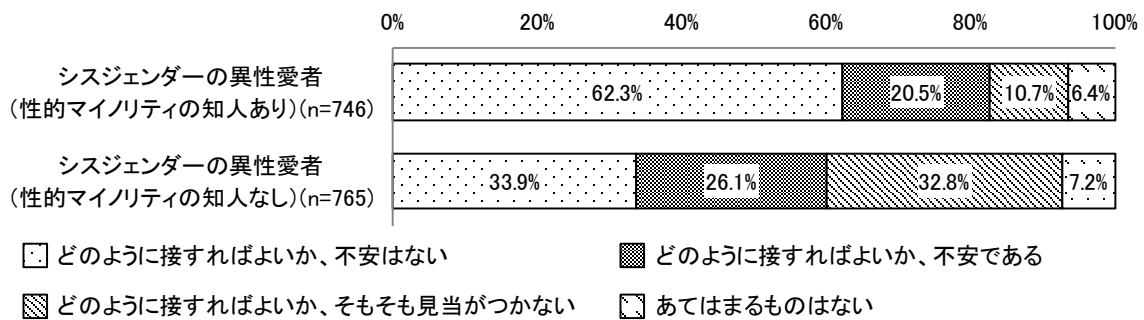
図表V-31 性的指向・性自認に関連する言葉の認知（性的マイノリティの知人がいないシスジェンダーの異性愛者の回答）：労働者アンケート調査（Q16_1～Q16_11から作成、各項目について単数回答）（再掲）



注) グラフ内の左の項目名は、括弧内で表記している言葉に対する認知状況であることを示す。

また、カミングアウトを受けた際の対応についてみると、「性的マイノリティの知人がいないシスジェンダーの異性愛者」では「どのように接すればよいか、そもそも見当がつかない」が3割程度、「どのように接すればよいか、不安である」が2割強となっている。「性的マイノリティの知人がいるシスジェンダーの異性愛者」であっても、「どのように接すればよいか、そもそも見当がつかない」「どのように接すればよいか、不安である」の割合が一定程度みられる(図表V-32)。

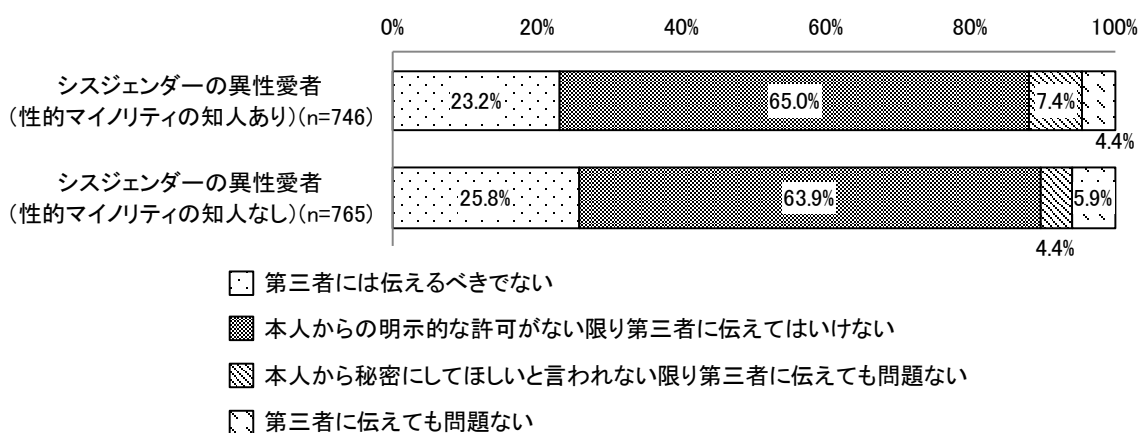
図表V-32 職場の人から「性的マイノリティ」と伝えられたとき、どのように接すればよいか不安に思うか：労働者アンケート調査(Q28、単数回答)(再掲)



一方で、カミングアウトを受けた際の情報の取り扱いに関する認識をみると、「第三者には伝えるべきではない」「本人からの明示的な許可がない限り第三者に伝えてはいけない」を合わせた割合が、いずれの回答者区分においても、8～9割程度となっている(図表V-33)。

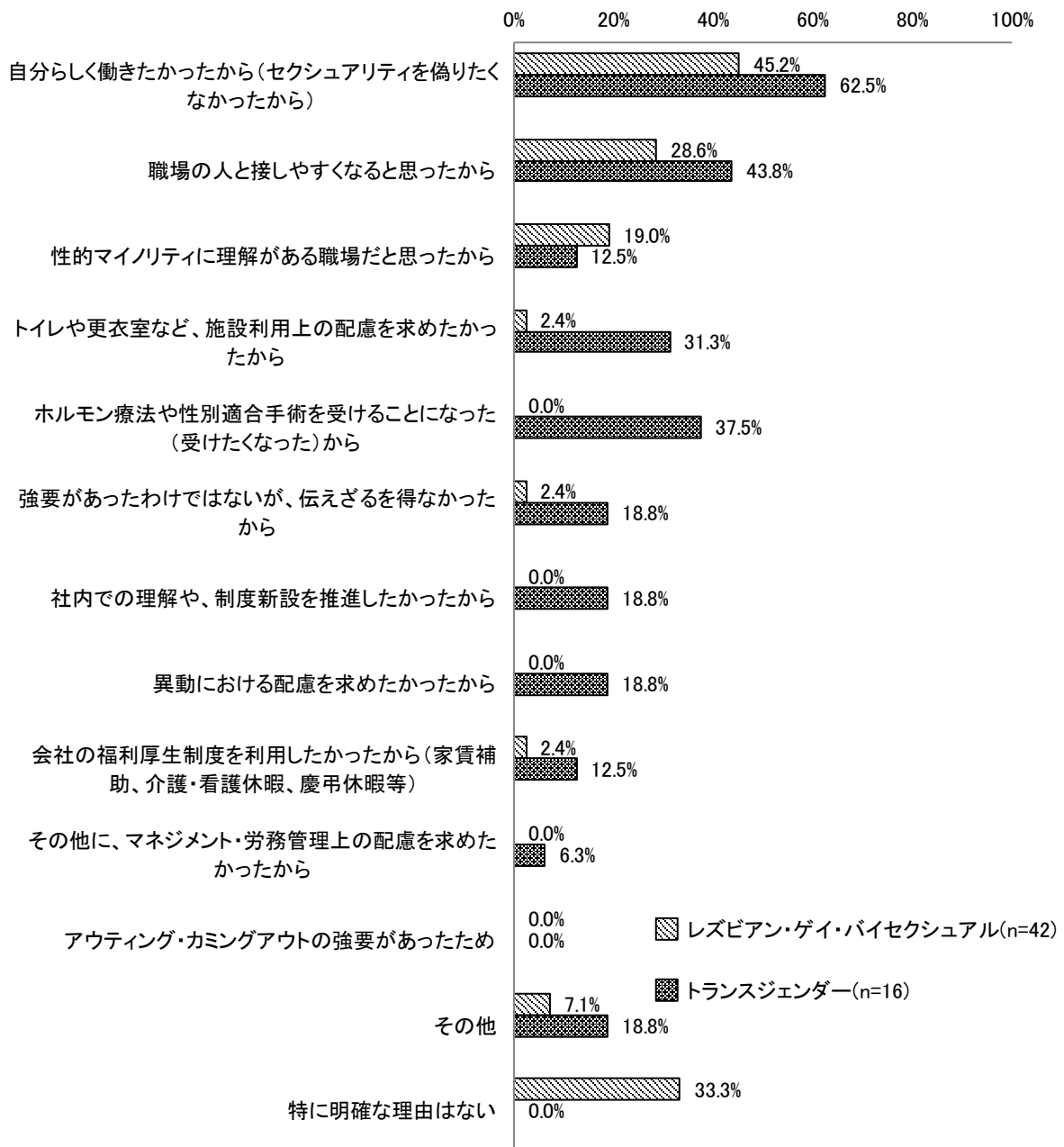
これらの結果から、「アウティング」という言葉を認知している割合は低く、また、カミングアウトを受けることに対して不安を感じたり、見当もつかないという割合が高いが、一方で、性的指向・性自認に関する情報は機微な情報であるということが多くの人に認識されていることがうかがえる。

図表V-33 職場の人から「性的マイノリティである」と伝えられたとき、その事実や内容を第三者に伝えることについてどのように考えるか：労働者アンケート調査(Q29、単数回答)(再掲)



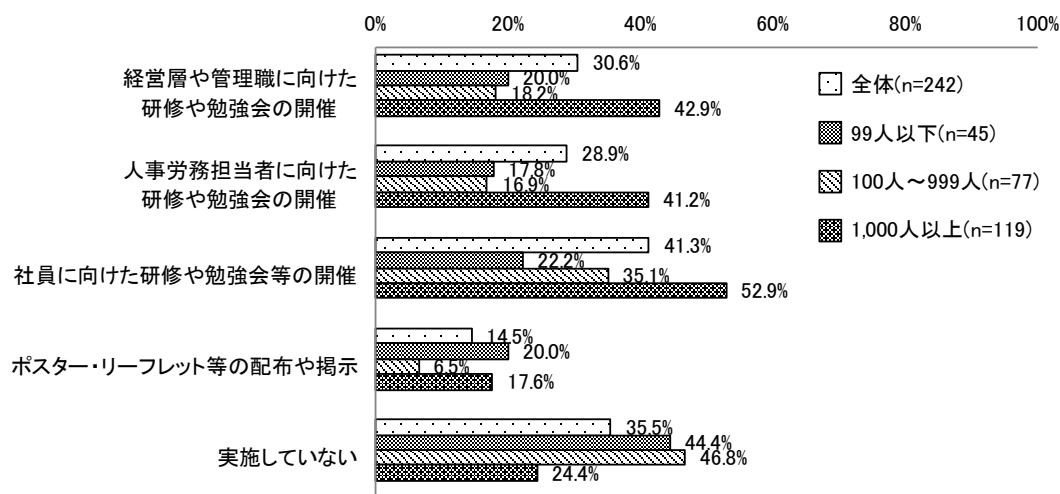
性的マイノリティの当事者について、職場において、「自身が性的マイノリティであることを伝えた理由やきっかけ」としては、アウティングやカミングアウトの強要があったというケースは見られなかったが、伝えざるを得なかったという割合は一定数みられた（ただし、サンプル数が少なく、参考値であることには留意が必要）（図表V-34）。

図表V-34 自身が性的マイノリティであることを伝えた理由やきっかけ：労働者アンケート調査（Q31をもとに作成、複数回答）（再掲）

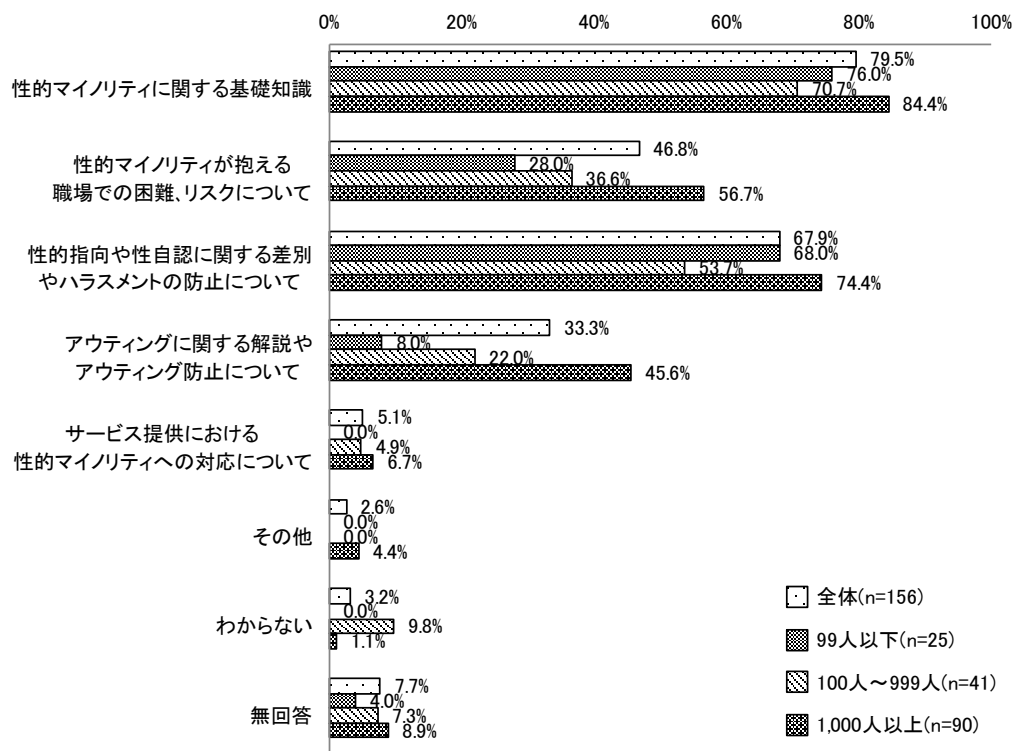


性的指向・性自認に関する情報の取り扱いに関する企業の状況を見ると、社内の理解促進のために行う施策（各施策の実施状況は図表V-35）において、「アウトティングに関する解説やアウトティング防止について」の内容を扱っている割合は、「全体」で3割程度であった。従業員規模によって傾向に差があるものの、「1,000人以上」の企業においてもアウトティング防止の内容を扱っている割合は5割弱に留まる（図表V-36）。

図表V-35 「社内の理解促進」に関する個別の取組の実施状況：企業アンケート調査（Q20、複数回答）



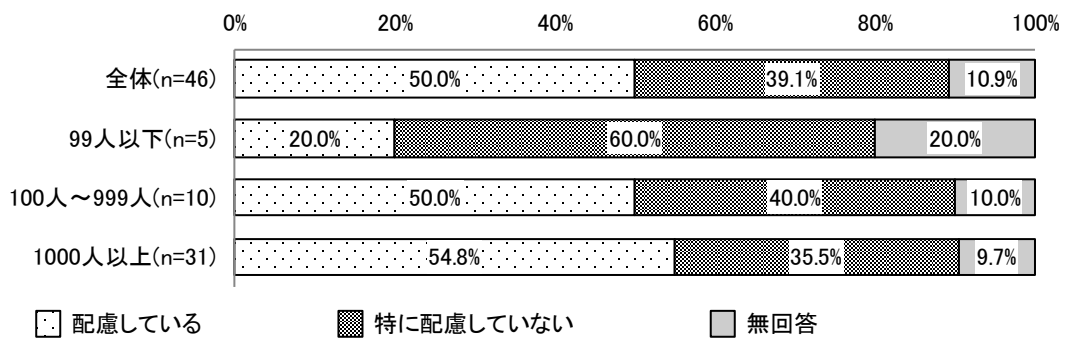
図表V-36 「社内の理解促進」に関する取組で扱った内容：企業アンケート調査（Q26、複数回答）



注) 研修や勉強会、ポスターなどによる情報提供など、「社内の理解促進」に関する取組を1つでも行った企業を集計対象とする。

また、性的マイノリティ当事者が休暇制度等を利用する際には、申請する過程でカミングアウトが発生する可能性が考えられる。こうした際に、「当事者であること」を含めたプライバシーの保護として、特段の配慮をしているかどうかをみると、「1,000人以上」の企業であっても、「配慮している」という割合は5割程度にとどまった（図表V-37）。

図表V-37 性的マイノリティ当事者が休暇制度等を利用する際の特段の配慮：企業アンケート調査（Q27、単数回答）（再掲）



注) 「99人以下」「100人～999人」はn数が少ないため、参考値。

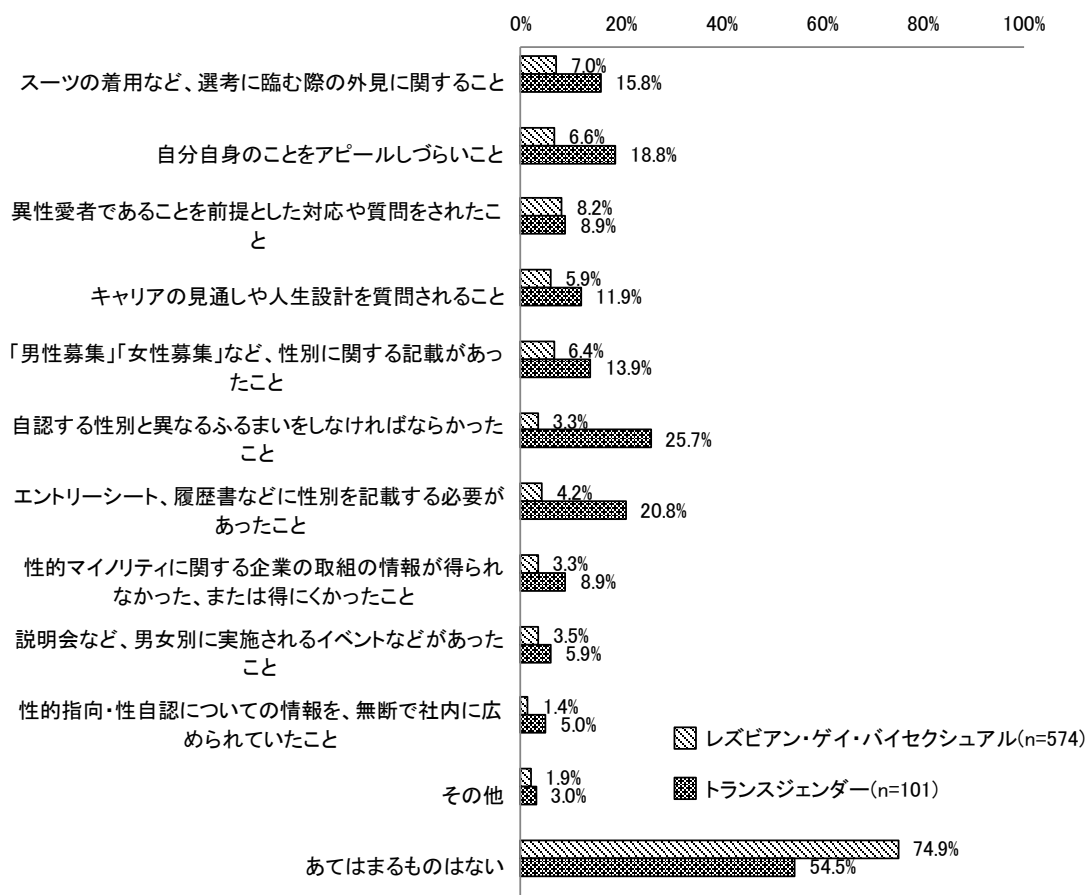
6. 求職や採用について

性的指向・性自認に関連する求職時の困難や企業における採用時の取り組みについて整理を行った。

性的マイノリティの当事者が求職活動時に困ったことをみると、「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」では「あてはまるものはない」が7割以上となっている。一方、困りごとの内容をみると、「異性愛者であることを前提とした対応や質問をされたこと」「選考に臨む際の外見に関すること」「自分自身のことをアピールしづらいこと」「性別に関する記載があったこと」などが挙げられる（図表V-38）。

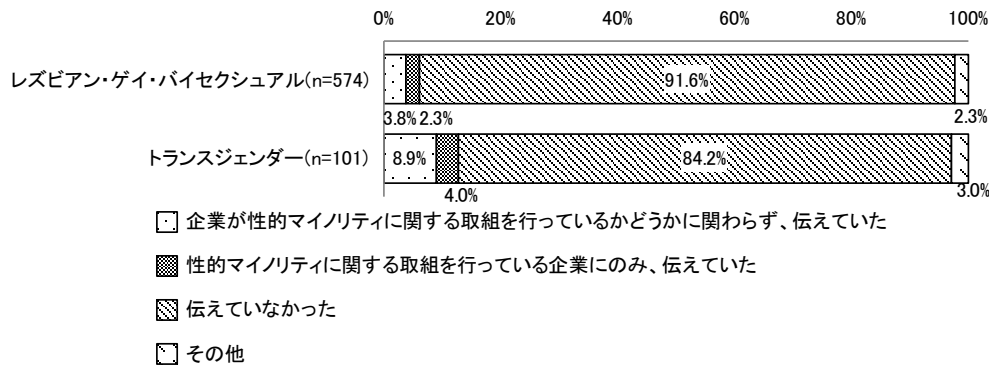
「トランスジェンダー」は、「あてはまるものはない」が5割程度となっており、比較的困りごとの多いことがうかがえる。困りごとの内容として、「自認する性別と異なるふるまいをしなければならなかったこと」「エントリーシート、履歴書などに性別を記載する必要があったこと」「自分自身のことをアピールしづらいこと」「選考に臨む際の外見に関すること」などが挙げられる（図表V-38）。

図表V-38 就職活動をしていたときに、性的マイノリティであることを理由に、困ったこと：
労働者アンケート調査（Q49_1をもとに作成、複数回答）



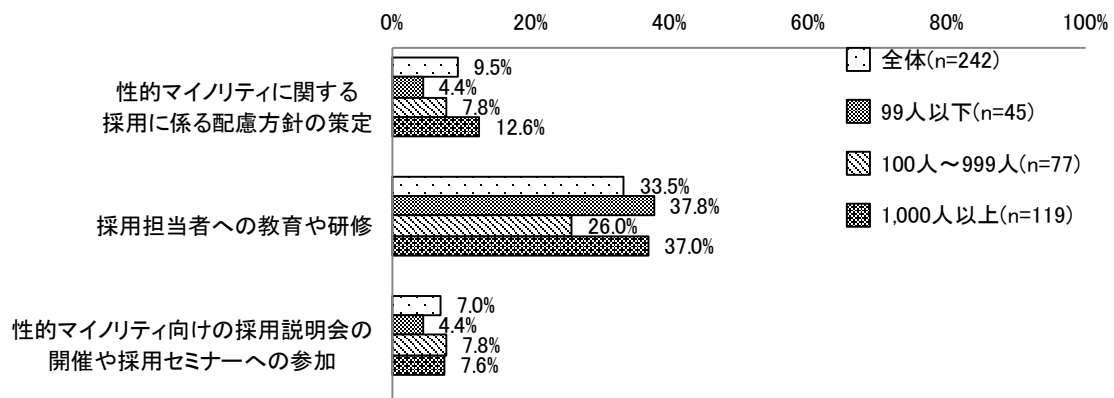
求職時のカミングアウトの状況を見ると、これまでの就職活動においてカミングアウトしていた割合は、高くても1割強という傾向がみられた。また、カミングアウトしている場合には、「性的マイノリティに関する取組を行っている企業にのみ、伝えていた」という割合よりも、「企業が性的マイノリティに関する取組を行っているかどうかに関わらず、伝えていた」の割合のほうが高い傾向にある（図表V-39）。

図表V-39 就職活動をしていたときに、性的マイノリティであることを伝えていたか：労働者アンケート調査（Q52をもとに作成、単数回答）

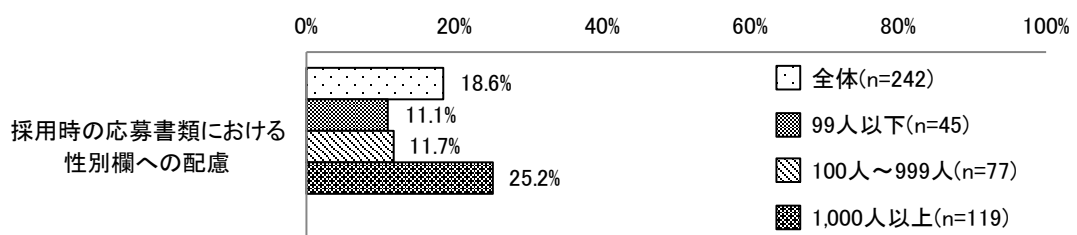


一方で、企業における採用に関する取組の実施状況を見ると、「採用担当者への教育や研修」を実施している割合は「全体」で3割程度、「性的マイノリティに関する採用に係る配慮方針の策定」を実施している割合は「全体」で1割弱であった（図表V-40）。また、「採用時の応募書類における性別欄への配慮」を実施している割合は「全体」で2割弱であった（図表V-41）。

図表V-40 採用に関する個別の取組の実施状況：企業アンケート調査（Q20、複数回答）



図表V-41 「トランスジェンダーへの対応」に関する個別の取組のうち、「採用時の応募書類における性別欄への配慮」の実施状況：企業アンケート調査（Q20より作成、複数回答）



参考資料 1. 企業アンケート調査票

人事労務ご担当者様

厚生労働省委託事業「令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業」

多様な人材が活躍できる職場環境に関する調査

このたびの台風や続く大雨などで被災された方々には心からお見舞い申し上げます。一日も早く通常営業ができますことを切にお祈りいたします。

本アンケートは、厚生労働省の委託事業として、弊社（三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社）が企画し実施するものです。本アンケートは、企業において多様な人材が活躍できる環境整備を進めるための方針や取組（ダイバーシティ推進）、特に性的マイノリティに関する取組状況について把握することを目的としています。誠に恐縮ではございますが、アンケートにご回答のうえ**令和元年 11 月 25 日(月)までに**、同封の返信用封筒にてご返送賜りますようお願い申し上げます。

ご多忙中とは存じますが、調査の趣旨をご理解頂き、回答にご協力賜りますようお願い申し上げます。

敬具

◆利用目的

ご回答頂いた内容は、施策検討や関連分野研究の基礎資料としてのみ利用致します。又、全て統計的に処理されますので、個々の調査票のご回答や結果が、調査実施者以外に知られることはございません。

◆発送先情報(団体名・住所)の収集方法

民間信用調査会社のデータベースより無作為に抽出致しました。

◆回答方法等について

- ・本調査は、企業としてのお立場で、人事部門のご担当者様をご記入ください。人事ご担当者様がお答えになれない場合は、回答できる他の部門の方にお答えいただいてもけっこうです。
- ・特段の指定がない限り、ご回答は**令和元年 10 月 1 日**現在の状況でお答え下さい。
- ・お答えは、あてはまる番号を○印でかこんで下さい。「○は1つ」「○はいくつでも」など回答数が指定されています。あてはまる項目にその数だけ○印をおつけ下さい。
- ・回答後、同封の返信用封筒にてご返送ください。

◆用語について

- ・「性的指向」：恋愛や性愛がどのような対象に向かうのかを示す概念
- ・「性自認」：自身の性をどのように認識しているのかを示す概念
- ・「性的マイノリティ」：同性愛者や両性愛者、トランスジェンダー（心と身体の性別が一致しない人や身体の性別に違和感を感じる人）やその他の多様な性自認や性的指向を持つ人。「LGBT」と呼ばれることがある。
- ・「ダイバーシティ推進」：多様な人材の受け入れや活躍促進が可能となる環境整備を行う方針・取組
- ・「管理職」：課長相当職以上で、労働基準法上の労働時間等の規定が適用されない管理・監督者
- ・「正社員」：有期契約労働者が無期契約へ移行し、処遇が通常の正社員とは異なる者は除く。また、役員や他企業からの出向者は除く。

◆電子ファイルでの調査票記入・返送を希望される方へ

- ・電子ファイルでの回答をご希望の方は、下記問い合わせ先メールアドレスまでご連絡ください。
- ・その他、本調査に関するご質問等はメールでも受け付けております。

◆問い合わせ先

三菱UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 共生社会部 横幕、尾島、服部

〒105-8501 東京都港区虎ノ門5-11-2 オランダヒルズ森タワー20F

Eメール：diversity-survey@murc.jp

TEL：03-6733-1664 ※お問い合わせ電話の受付時間は、月曜日～金曜日の10：00～17：00です。

1. 貴社の概要について

問1. 本社が所在する都道府県名をご記入ください。

	都・道・府・県
--	---------

問2. 貴社の主な業種をお答えください。(○は1つ。複数該当する場合、もっとも売上高の大きいもの1つ)

1. 農業, 林業, 漁業	6. 情報通信業	11. 宿泊業, 飲食サービス業
2. 鉱業, 採石業, 砂利採取業	7. 運輸業, 郵便業	12. 教育, 学習支援業
3. 建設業	8. 卸売業, 小売業	13. 医療, 福祉
4. 製造業	9. 金融業, 保険業	14. その他サービス業
5. 電気・ガス・熱供給・水道業	10. 不動産業, 物品賃貸業	15. その他 ()

問3. 貴社の正社員数をお答えください。(国内支社・支店を含めた単体の正社員数。)(○は1つ)

1. 49人以下	3. 100~299人	5. 500~999人	7. 3,000人以上
2. 50~99人	4. 300~499人	6. 1,000人~2,999人	

問4. 正社員の状況についてお聞きます。以下(1)~(3)について、あてはまるものをお答えください。

(1) 正社員の年齢構成の特徴 (①②それぞれ、もっとも近いものに○)

	1. 20~30歳代の 割合が高い	2. 40歳代の 割合が高い	3. 50歳代の 割合が高い	4. 各年齢層 同程度である	5. その他
①男性	1	2	3	4	5
②女性	1	2	3	4	5

(2) 正社員に占める女性の割合 (○は1つ)

1. 0% (いない)	3. 10%~25%未満	5. 50%~75%未満
2. 0%超~10%未満	4. 25%~50%未満	6. 75%以上

(3) 管理職(課長職相当以上)に占める女性比率 (○は1つ)

1. 0% (いない)	3. 5%~10%未満	5. 30%~50%未満
2. 0%超~5%未満	4. 10%~30%未満	6. 50%以上

問5. 職場環境や制度の状況として、下記の状況があてはまるかどうかお答えください。なお、事業所によって異なる場合は、本社の状況についてお答えください。（〇はそれぞれ1つずつ。「②-1」「⑦-1」「⑧-1」は、それぞれ前問となる「②」「⑦」「⑧」で「1」と回答した場合のみ回答ください。）

	1. あてはまる	2. あてはまらない
① 職場で旧姓など通称名の使用が認められている	1	2
② 制服又は服装規定がある	1	2
②-1 (②が「1」の場合) 制服又は服装規定が男女で分かれている	1	2
③ 職場に多目的トイレなど男女とも利用可能なトイレがある	1	2
④ トイレは入居しているビルや施設のものを利用している	1	2
⑤ 職場には従業員が使う更衣室を設置している	1	2
⑥ 集団受診による健康診断を実施している	1	2
⑦ 家族手当がある	1	2
⑦-1 (⑦が「1」の場合) 事実婚のカップルに対しても家族手当がある	1	2
⑧ 慶弔休暇制度がある	1	2
⑧-1 (⑧が「1」の場合) 事実婚のカップルも慶弔休暇を利用できる	1	2

II. 多様な人材の活躍(ダイバーシティ推進)に関する取組について

問6. 貴社における、多様な人材の活躍(ダイバーシティの推進)に関する認定の取得状況をお答えください。（〇はいくつでも）

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. えるぼし認定を受けている 2. くるみん認定を受けている 3. その他、企業の人材活用に関する国の認定を受けている（健康経営優良法人認定など） 4. その他、企業の人材活用に関する自治体の認定を受けている（ワークライフバランス認定など） 5. 上記のいずれの認定も受けていない |
|---|

問7. 以下のような多様性を推進することについて、貴社ではどの程度重視していますか。（①～⑤それぞれ〇は1つずつ）

	1. 重視している	2. やや重視している	3. 重視していない
①属性の多様性 (年齢、性別、国籍、障がいの有無 等)	1	2	3
②働き方の多様性 (時短勤務、フレックスタイム、リモートワーク、雇用形態 等)	1	2	3
③ライフスタイルの多様性 (子育て中、介護中など)	1	2	3
④個人の価値観や考え方の多様性	1	2	3
⑤能力や経験、専門性の多様性	1	2	3

問8. 多様な人材の活躍（ダイバーシティの推進）に関わる経営方針についてお聞きします。

(1) 経営方針、行動宣言等（これらの解説や解釈を含む）に「多様な人材の活躍（ダイバーシティの推進）」を掲げていますか。（○は1つ）

1. 経営方針等に掲げている	} 問8(2)へ
2. 経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置付けている	
3. 経営方針や経営課題として位置付けていない	} 問9へ
4. わからない	

(2) 「多様な人材の活躍（ダイバーシティの推進）」を経営方針に掲げたり、あるいは、経営課題として位置付け始めたのは、回答時現在からみていつごろですか。（○は1つ）

1. 1年以内	3. 4～5年前	5. 8～10年前	7. わからない
2. 2～3年前	4. 6～7年前	6. 11年以上前	

問9. 以下のような人材の活躍について、貴社ではどの程度重視していますか。（①～④それぞれ○は1つずつ）

	1. 重視している	2. やや重視している	3. 重視していない
①女性の活躍	1	2	3
②高齢人材の活躍	1	2	3
③障がい者の活躍	1	2	3
④外国人材の活躍	1	2	3

問10. 多様な人材の活躍（ダイバーシティ推進）に係る担当者や担当部署の状況として、あてはまるものをお答えください。（○はいくつでも）

1. 独立した専任組織がある
2. 担当者が兼務で取り組んでいる
3. 現場社員を集めた推進プロジェクトを組織して取り組んでいる
4. 特に設置していない

問11. ハラスメントに関する取組状況としてあてはまるものを選んでください。（○はいくつでも）

1. セクシュアル・ハラスメント防止のための取組を実施している
2. パワー・ハラスメント防止のための取組を実施している
3. いずれも実施していない
4. わからない

Ⅲ. 性的マイノリティに関する取組について

問12. 同性愛者や両性愛者、トランスジェンダーなど、性的マイノリティやいわゆる LGBT と呼ばれる人が社会にいることをご存知ですか。(○は1つ)

- | | |
|----------------------|--|
| 1. 多少は知っている、聞いたことはある | → 問13へ |
| 2. 全く知らない、聞いたことがない | → お答えいただきたい設問は以上です。同封の返信用封筒にて、回答いただいた調査票をご返送ください。
ご協力ありがとうございました。 |

問13. 貴社をとりまくここ数年の環境の変化についてお聞きします。次の①～④の変化があると思うかどうかお答えください。(①～④それぞれ、もっとも近いものに○を1つずつ)

	1. そう思う	2. どちらかといえばそう思う	3. どちらかといえばそう思わない	4. そう思わない
① 同業他社において、性的マイノリティに関する取組を行う企業が増加している	1	2	3	4
② 自社において、性的マイノリティについて関心を持つ求職者(就職活動中の学生等)が増加している	1	2	3	4
③ 自社において、性的マイノリティについて関心を持つ社員が増加している	1	2	3	4
④ 自社において、性的マイノリティについて関心を持つ顧客や取引先が増加している	1	2	3	4

問14. 性的マイノリティをとりまく社会環境に対して、貴社としてどのように関わるべきだと思いますか。次の①～③について、そうすべきと思うかどうかお答えください。(①～③それぞれ、もっとも近いものに○を1つずつ)

	1. そう思う	2. どちらかといえばそう思う	3. どちらかといえばそう思わない	4. そう思わない
① 企業として、性的マイノリティをとりまく社会課題の解決に貢献すべきである	1	2	3	4
② 社内において、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきである	1	2	3	4
③ ビジネスチャンスとして活用すべきである	1	2	3	4

問15. 貴社では、社内に性的マイノリティ当事者がいることを認知していますか。次の中から、あてはまるものを選んでください(○は1つ)。なお、人事労務管理として当事者がいることを把握していない場合でも、各部門において管理職などが当事者の存在を認知している場合は「1」をお選びください。

1. 性的マイノリティ当事者である社員がいる(いた)ことを認知している	} 問16へ
2. 性的マイノリティ当事者である社員がいることは認知していないが、いる可能性を想定している	
3. 性的マイノリティ当事者はいないと思う	} 問19へ
4. わからない	

- 問16～問18は、問15で「1」または「2」を選んだ企業にお聞きします。それ以外の方は問19にお進みください。

問16. 人事労務担当者として、性的マイノリティ当事者の存在を認知するようになったきっかけとしてあてはまるものをお答えください。(〇はいくつでも)

- | |
|--|
| 1. 性的マイノリティ当事者から困りごとについて相談を受けた |
| 2. 性的マイノリティ当事者の上司や同僚から相談を受けた |
| 3. 性的マイノリティ当事者からカミングアウト※があった |
| 4. 社内制度利用時の申請内容等によって当事者であることを認知した |
| 5. 戸籍上の性別とは別の性にもとづいた服装や言葉遣いをする社員がいた |
| 6. 人事労務担当者が直接相談を受けたわけではないが、各部門の管理職などから当事者がいることを聞いた(社内のうわさ等も含む) |
| 7. その他() |
| 8. 上記のいずれもあてはまらない |
| 9. わからない |

※カミングアウトとは、本人が自身の性的指向や性自認を他者に打ち明けることをいいます。

問17. これまでに性的マイノリティ当事者、または、当事者の上司や同僚から受けた相談の内容として、あてはまるものをお答えください。(〇はいくつでも)

- | | |
|---------------------------|--------------------------------------|
| 1. 異動における配慮に関する相談 | 8. 取引先からの性的指向・性自認に関わるハラ |
| 2. 昇進や昇格における差別に関する相談 | スメントに関する相談 |
| 3. 退職強要や解雇に関する相談 | 9. 当事者であることを会社や人事労務担当者に知ってもらいたいという相談 |
| 4. 福利厚生など社内制度の利用に関する相談 | 10. その他 |
| 5. 勤務時の服装や通称名の使用に関する相談 | 11. 具体的な相談はなかった |
| 6. トイレや更衣室の使用に関する相談 | 12. わからない |
| 7. 上司や同僚からの性的指向・性自認に関わるハラ | |

問18. これまでにあった当事者、または、当事者の上司や同僚からの相談に対して、どのように対応しましたか。これまでにとった対応方法として、あてはまるものをお答えください。(〇はいくつでも)

- | |
|----------------------------|
| 1. 既存の制度や規定を変更せず、個別の対応を行った |
| 2. 既存の制度や規定を改定して対応を行った |
| 3. 新しい制度を導入して対応を行った |
| 4. その他() |
| 5. これまでに相談を受けたことはない |
| 6. 特になし |

- 全ての企業にお聞きします。

問19. 貴社には、性的マイノリティ当事者のコミュニティや、理解者・支援者(アライ)のコミュニティがありますか。(〇は1つ)

- | | |
|---------------------------|-------------------|
| 1. 性的マイノリティ当事者のコミュニティがある | 3. 左記1および2の両方がある |
| 2. 理解者・支援者(アライ)のコミュニティがある | 4. 左記1および2のいずれもない |
| | 5. わからない |

問20. 貴社では、次のような性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組を実施していますか。実施している取組がある場合は、実施している取組をすべてお答えください。いずれも実施していない場合は、「1. 特に実施していない」に○をつけてください。

	1. 特に実施していない → 問28(p.10)へ
方針・体制	2. 性的指向・性自認に関する倫理規定や行動規範の策定
	3. 性的指向・性自認にかかわるハラスメントに関する社内規定の策定
	4. 性的マイノリティに対する施策の担当者・担当部署がある
	5. 社内アンケートなどによる実態把握
相談対応	6. 社内に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある
	7. 社外に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある
	8. 性的マイノリティに関する相談対応ガイドラインの策定
理解促進 社内の	9. 経営層や管理職に向けた研修や勉強会の開催
	10. 人事労務担当者に向けた研修や勉強会の開催
	11. 社員に向けた研修や勉強会等の開催
	12. ポスター・リーフレット等の配布や掲示
採用・人事管理	13. 性的マイノリティに関する採用に係る配慮方針の策定
	14. 採用担当者への教育や研修
	15. 性的マイノリティ向けの採用説明会の開催や採用セミナーへの参加
	16. 配置における配慮（性的マイノリティが極めて働きにくい国への転勤などへの配慮等）
	17. 配置、昇進、昇格に関する公正な評価の徹底
トランスジェンダーへの対応	18. 性表現に関する倫理規定や行動規範の策定 (※性表現とは、「自分がありたい性をどのように表現するか」を表す概念です。)
	19. 採用時の応募書類における性別欄への配慮（性別欄の廃止や任意項目化や「その他」の設定等）
	20. 社内書類における性別欄への配慮（性別欄の廃止や任意項目化や「その他」の設定等）
	21. 制服や服装規定におけるトランスジェンダーへの配慮 (性自認に合わせた服装を選べる、性別にもとづいた服装規定を廃止した等)
	22. トランスジェンダーへの配慮を意図した通称名の使用を認める
	23. トランスジェンダーへの配慮を意図した誰でも利用できるトイレの設置
	24. 自認する性別（自分が思う性別）のトイレの利用を認める
	25. トランスジェンダーへの配慮を意図した更衣室の環境整備
	26. 健康診断時のトランスジェンダー当事者への配慮
	27. 性別移行のための治療や手術に関する休暇制度
	28. 柔軟な労働時間を可能にする制度や傷病休暇制度等を、性別移行のための治療や手術に利用できることを明示している
厚生 福利	29. 慶弔休暇の同性パートナーへの適用
	30. 家族手当の同性パートナーへの適用
ティ コミュニ 支援	31. 社内の当事者コミュニティを支援する取組
	32. 社内の理解者・支援者（アライ）を増やす取組
	33. 社外の性的マイノリティに関する活動やイベントへの協賛・出展

- 問21～問25は、問20の選択肢2～33について○を1つ以上つけた企業にお聞きします。問20にて「1. 特に実施していない」を選んだ場合は問28にお進みください。

問21. 問20でお答えいただいた取組に着手したきっかけをお答えください。(○はいくつでも)

<p>【社内からの要望などを受けて】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 性的マイノリティ当事者である社員から要望や対応を求める声があったため 2. 経営層や管理職から要望や対応を求める声があったため 3. 採用活動時に性的マイノリティ当事者から要望や対応を求める声があったため 4. 労働組合から要望や対応を求める声があったため 5. グループ会社や海外事業所から対応を求められたため <p>【社外に向けた対応として】</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. 顧客や取引先にいる性的マイノリティ当事者に配慮するため 7. 性的マイノリティ向けの商品やサービスを展開するため 8. 表彰制度に応募するため <p>【社会変化の影響を受けて】</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. 社会的な認知度の高まりをみて、取り組むべきと判断したため 10. 同業種や周囲の企業の取組をみて、取り組むべきと判断したため 11. パートナーシップ証明書など自治体の施策に対応するため <p>【ほか】</p> <ol style="list-style-type: none"> 12. その他 () 13. 特にない／わからない
--

問22. 問20でお答えいただいた性的マイノリティに関する取組について、一番初めに着手した取組は、問20の選択肢2～33のうちどれですか。該当する番号を下欄にご記入ください。一番初めに着手した取組が複数ある場合は、全てお書きください。

--

問23. 問20でお答えいただいた、一番初めに着手した取組について、着手した時期をお聞きします。回答時現在からみて、一番初めに着手した取組に着手した時期（検討期間を含む）としてあてはまるものをお答えください。(○は1つ)

1. 1年以内	3. 4～5年前	5. 8～10年前	7. わからない
2. 2～3年前	4. 6～7年前	6. 11年以上前	

問24. 性的マイノリティに関する取組を実施している目的や期待する効果として、あてはまるものをお答えください。(〇はいくつでも)

1. 社会的責任 (CSR) のため	8. 性的マイノリティ当事者が働きやすい職場にするため
2. コンプライアンスへの対応のため	9. 性的マイノリティ当事者を含めた多様な人材が働きやすい職場にするため
3. いわゆる LGBT 向けの商品やサービスを展開するため	10. 社員間のトラブルを防ぐため
4. 経営の国際化に対応するため	11. その他 ()
5. イノベーション創出のため	12. 特に明確にされていない／わからない
6. 社会における自社イメージ向上のため	
7. 人材を確保するため	

問25. 性的マイノリティに関する取組全体について、どのような反応がありましたか。(①～⑤それぞれ〇はいくつでも)

	1. 肯定的な反応があった	2. 否定的な反応があった	3. 反応がなかった／わからない
①社内の性的マイノリティ当事者から	1	2	3
②経営層・管理職から	1	2	3
③一般職社員から	1	2	3
④顧客や取引先から	1	2	3
⑤その他社外から	1	2	3

● 問26は、研修や勉強会の開催あるいはポスターやリーフレットによる周知を行っている(問20の選択肢9～12について〇を1つ以上つけた)企業にお聞きします。

問26. 実施した研修や勉強会で扱った内容や、ポスターやリーフレットで周知した内容として、あてはまるものをすべて選んでください。(〇はいくつでも)

1. 性的マイノリティに関する基礎知識
2. 性的マイノリティが抱える職場での困難、リスクについて
3. 性的指向や性自認に関する差別やハラスメントの防止について
4. アウティングに関する解説やアウティング防止について
5. サービス提供における性的マイノリティへの対応について(顧客対応、マーケティング等)
6. その他 ()
7. わからない

※アウティングとは、本人の同意なく性的指向や性自認に関することを第三者に暴露することをいいます。

- 問27は、問20の選択肢27～30について○を1つ以上つけた企業にお聞きします。

問27. 性的マイノリティ当事者が休暇制度や福利厚生制度の利用を申請する際、または、実際に利用する際に、「当事者であること」を含めたプライバシーの保護として、特段の配慮をしていますか。あてはまるものを選んでください。配慮している場合は、具体的な配慮の方法や工夫をご記入ください。

1. 本人が希望しない相手には制度の利用を知られないように配慮している	}	問29へ
【1の場合、具体的な配慮の方法や工夫について下記にご記入ください。】		
[
2. 特に配慮していない		

- 全ての企業にお聞きします。

問28. 性的マイノリティに関する取組について、今後の意向をお答えください。(○は1つ)

1. 既存の取組の拡大や新たな取組を実施していく予定	}	問29へ
2. 既存の取組を継続する予定		
3. 既存の取組を縮小・廃止していく予定		
4. 現在取組を行っていないが、今後検討する予定		
5. 現在取組を行っておらず、今後も実施する予定はない	}	問30へ
6. わからない		

- 問29は、問28で選択肢1～4を選んだ企業にお聞きします。

問29. 性的マイノリティに関する取組を進める上で課題となっていることとして、あてはまるものをお答えください。(○はいくつでも)

1. 取組を推進することについて、経営層の理解や協力が得られない)
2. 性的マイノリティに関する知識や当事者の困りごとについて社員の理解が足りない	
3. 性的マイノリティに関する知識や当事者の困りごとについて顧客や取引先の理解が得られない	
4. 性的マイノリティ当事者のニーズや意見を把握することが難しい	
5. 施策の効果の把握が難しい	
6. どのような取組を実施すればよいのかわからない	
7. 取組を行うための知見を持った人材がいない	
8. 取組を行うための予算が確保できない	
9. その他 (
10. 特に課題となっていることはない	
11. わからない	

- 問30は、問28で選択肢5～6を選んだ企業にお聞きします。

問30. 性的マイノリティに関する取組を「現在行っておらず、今後も実施する予定はない」、または、今後の取組の実施について「わからない」と回答した理由として、あてはまるものをお答えください。(○はいくつでも)

<ol style="list-style-type: none"> 1. 社内に性的マイノリティ当事者がいないため 2. 経営層の理解が得られないため 3. 他に優先して対応すべき人事労務の課題があるため 4. 何をすべきかわからないため 5. 取組の必要性を感じていないため 6. その他 () 7. 特になし/わからない

- 全ての企業にお聞きします。

問31. 企業で性的マイノリティに関する取組を進めるにあたって、国や自治体に期待することとして、あてはまるものをお答えください。(○はいくつでも)

<ol style="list-style-type: none"> 1. 職場における性的マイノリティに関する取組に対する情報提供（事例の紹介等） 2. 職場における性的マイノリティに関するルールの明確化（ガイドライン等） 3. 職場における性的マイノリティに関する積極的な取組を行う企業に対する表彰や認定 4. 性的マイノリティに対する社会全体の理解促進に向けた啓発活動 5. 性的マイノリティに関する企業からの相談への対応 6. 性的マイノリティに関する労働者からの相談への対応 7. 職場環境整備のための助成制度 8. その他 () 9. 特になし
--

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

ただいま、本事業の一環で、性的マイノリティに関する取組を実施している企業へのヒアリング調査を実施しております。ヒアリング調査にご協力をいただけるようでしたら、企業名、電話番号、ご担当者様のメールアドレスをご記入ください。弊社担当よりご連絡をさせていただく場合がございます。

なお、記載いただいた情報は、ヒアリング調査の際の連絡先としてのみ用います。本調査の集計や結果の公表にあたり、個別の企業名を用いることはいたしません。

企業名	
電話番号	
メールアドレス	

参考資料 2. 労働者アンケート調査票

参考資料2 労働者アンケート調査票

Q1

あなたの出生届に記載された性別は次のうちどれですか。

- 1 男性
- 2 女性

次へ

Q2

あなたの自認する性別は次のうちどれですか。

- 1 男性
- 2 女性
- 3 どちらでもない
- 4 決めたくない・決められない
- 5 状況などによって変わる・揺れ動く
- 6 その他(具体的に)

次へ

Q3

あなたの恋愛対象となる相手の性別は次のうちどれですか。

- 1 男性
- 2 女性
- 3 両性(男性と女性)
- 4 誰も好きにならない
- 5 その他(具体的に)

次へ

Q4

出生届に記載された性別と、自認する性別が一致しない方におうかがいします。
性別移行の状況をお答えください。(いくつでも)

- 1 精神科医の診療(カウンセリングや精神療法、診断を受けている、または受けた)
- 2 ホルモン療法を受けている(受けたことがある)、ホルモン剤を服用している(したことがある)
- 3 性同一性障害の診断を受けた
- 4 生殖器以外の体の一部に対する外科手術(胸の手術など)を受けた
- 5 性別適合手術を受けた
- 6 戸籍上の性別を変更した
- 7 あてはまるものはない

次へ

Q5

あなたの性的指向のあり方は次のうちどれですか。

- 1 異性愛者
- 2 同性愛者(レズビアン・ゲイ)
- 3 両性愛者(バイセクシュアル)
- 4 他者を好きになったり、性的欲求を抱かない人(アセクシュアル)
- 5 その他(具体的に)
- 6 質問の意味がわからない

次へ

Q6

あなたの性自認のあり方は次のうちどれですか。

- 1 自分の性別に違和感はない(シスジェンダー)
- 2 心と身体の性別が一致しない、
または出生時の身体の性別に違和感を感じる(トランスジェンダー)
- 3 女性か男性か、決めかねる(クエスチョニング)
- 4 自分の性別にあてはまるものがないと感じたり、
自分を男女のいずれかと考えることに違和感がある(Xジェンダー)
- 5 その他(具体的に)
- 6 質問の意味がわからない

次へ

Q7

あなたの身近な人の中に、性的マイノリティ(同性愛者・両性愛者・トランスジェンダーなど)の方はいますか。そうした方との間柄を選んでください。(いくつでも)

- 1 家族
- 2 友人
- 3 職場の人(上司・同僚・部下等)
- 4 身近にいない/あてはまるものはない

次へ

Q8

あなたは現在、正社員として働いていますか。
複数の勤務先がある場合は、主な勤務先についてお答えください。

- 1 はい
- 2 いいえ

次へ

Q9

あなたの主な勤務先の業種は次のうちどれですか。

- 1 官公庁・公務員
- 2 農林水産業
- 3 鉱業、採石業、砂利採取業
- 4 建設業
- 5 製造業
- 6 電気・ガス・熱供給・水道業
- 7 情報通信業
- 8 運輸業・郵便業
- 9 小売業、卸売業
- 10 金融業、保険業
- 11 不動産業、物品賃貸業
- 12 宿泊業、飲食サービス業
- 13 教育、学習支援業
- 14 医療、福祉
- 15 その他サービス業
- 16 その他

次へ

Q10

あなたがお住まいの都道府県をお答えください。

次へ

Q11

あなたの年齢をご記入ください。

 歳

次へ

Q12

あなたの最終学歴(中退を含む)は次のうちどれですか。

- 1 中学校
- 2 高等学校
- 3 専門学校
- 4 短大・高専
- 5 大学
- 6 大学院
- 7 その他

次へ

Q13

あなたの昨年度の年収は次のうちどれですか。

- 1 収入なし
- 2 100万円未満
- 3 100万円～200万円未満
- 4 200万円～300万円未満
- 5 300万円～400万円未満
- 6 400万円～500万円未満
- 7 500万円～600万円未満
- 8 600万円～700万円未満
- 9 700万円～800万円未満
- 10 800万円～900万円未満
- 11 900万円～1000万円未満
- 12 1000万円～1100万円未満
- 13 1100万円～1200万円未満
- 14 1200万円～1300万円未満
- 15 1300万円～1400万円未満
- 16 1400万円～1500万円未満
- 17 1500万円～1600万円未満
- 18 1600万円～1700万円未満
- 19 1700万円～1800万円未満
- 20 1800万円以上
- 21 わからない

次へ

Q14

配偶者・パートナー(事実婚や同性パートナーを含む)の状況や関係性は、次のうちどれですか。

※同性パートナーがいる場合は、選択肢③～⑥から選んでください。

- 1 ① 配偶者・パートナーはいない
- 2 ② 婚姻届を出している(法律婚)
- 3 ③ 婚姻届は出していないが、実質的な婚姻関係にある(内縁関係、事実婚)
- 4 ④ 自治体のパートナーシップ制度等、公的な認定を受けた関係
- 5 ⑤ 上記のような関係以外の、いわゆる恋人関係
- 6 ⑥ その他(具体的に)

次へ

Q15
 世の中には、「同じ性別の人が好きな人」や、「自分の性別に違和感があったり、性別を変えた、または変えたいと思っている人」がいることを知っていますか。
 ※あなた自身のお知り合いがいなくても構いません。

- 1 知っている
- 2 知らない

次へ

Q16
 あなたは、次の言葉とその意味を知っていますか。(それぞれひとつずつ)

		言葉も意味も知っている	言葉は知っているが	言葉も意味も知らない
		1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
1	LGBT	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
2	レスビアン	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
3	ゲイ	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
4	バイセクシュアル	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
5	トランスジェンダー	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
6	性同一性障害	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
7	カミングアウト	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
8	アウトティング	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
9	性的指向	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
10	性自認	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
11	SOGI	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
		言葉も意味も知っている	言葉は知っているが	言葉も意味も知らない
		1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>

次へ

Q17

あなたは、これまでに性的マイノリティについて知る機会がありましたか。
これまでにあった、性的マイノリティについて知る機会をお答えください。(いくつでも)

- 1 学校の授業
- 2 職場での研修
- 3 自主的に参加した研修、セミナー、講演など
- 4 テレビや新聞、ラジオなどのマスメディア
- 5 書籍、雑誌
- 6 インターネット、SNS
- 7 当事者である知人から直接話を聞いた
- 8 その他(具体的に)
- 9 性的マイノリティについて知る機会はなかった

次へ

Q18

あなたは、いまの日本社会において、以下のような人々に対する偏見や差別等があると思いますか。(それぞれひとつずつ)

		あると思う	どちらかといえばあると思う	どちらともいえない	どちらかといえばないと思う	ないと思う
 回答方向						
1	男性	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
2	女性	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
3	高齢者	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
4	外国人	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
5	障がい者	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
6	レズビアン(女性で、女性が好きな人)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
7	ゲイ(男性で、男性が好きな人)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
8	バイセクシュアル(女性も男性も好きな人)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
9	トランスジェンダー (心と身体の性別が一致しない人や、出生時の身体の性別に違和感を感じる人)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
10	この設問では「どちらかといえばないと思う」を選んでください	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
 回答方向						

次へ

Q19

あなたは、ご自身が性的マイノリティであることを周りの人に伝えていきますか。
また、理解を得られていますか。

- ① 伝えている相手
② 伝えていないが、知られていると思う相手
③ 理解を得られている相手について、それぞれお答えください。(それぞれいくつでも)

		回答方向					
		家族	友人	職場の人(上司・同僚・部下等)	医療機関、公的機関、相談機関	左記以外の人・機関	いない
1	伝えている相手	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
2	伝えていないが、知られていると思う相手	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
3	理解を得られている相手	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

次へ

Q20

主な勤務先での仕事の内容は次のうちどれですか。

- 1 専門職・技術職A(医療、保健、福祉(保育・介護)、教育分野の専門職・技術職)
- 2 専門職・技術職B(弁護士、会計士、税理士、エンジニア、情報処理など、その他の分野の専門職・技術職)
- 3 管理職(課長職相当以上)
- 4 事務職(一般事務、企画、広報、経理など)
- 5 営業・販売職(店員、不動産販売、保険外交、外勤など)
- 6 サービス職(理・美容師、料理人、ホールスタッフ、ホームヘルパーなど)
- 7 生産現場職(製品製造・組立、自動車整備、建設作業員、大工、電気工事、農水産加工など)
- 8 運輸・保安職(トラック運転手、船員、郵便等配達、通信士、警備員など)
- 9 その他

次へ

Q21

あなたの主な勤務先の企業全体の従業員規模は次のうちどれですか。

- 1 1~49人
- 2 50~99人
- 3 100~299人
- 4 300人~499人
- 5 500人~999人
- 6 1,000人~2,999人
- 7 3,000人以上
- 8 わからない

次へ

Q22

現在の勤務先での勤続年数をご記入ください。

年

次へ

Q23
あなたは現在の職場でどの性別として働いていますか。

- 1 男性
- 2 女性
- 3 その他(具体的に)

次へ

Q24
あなたの仕事や職場について、どのように感じていますか。(それぞれひとつずつ)

		回答方向				
		あてはまる	どちらかといえばあてはまる	どちらともいえない	どちらかといえばあてはまらない	あてはまらない
1	いまの職場が働きやすいと感じている	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
2	これからもいまの職場で働き続けたいと思う	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>

次へ

Q25
あなたは、次のような人といっしょに働く場合、働きづらと感じますか。
職場に次のような人がいない場合は、いた場合のことを想定して、働きづらと感じると思うかどうかお答えください。(それぞれひとつずつ)

		回答方向			
		働きづらと感じる	どちらかといえど感じる	どちらかといえど感じない	働きづらと感じない
1	高齢者と働くこと	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>
2	外国人と働くこと	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>
3	障害を持った人と働くこと	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>
4	育児をしながら働いている人と働くこと	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>
5	介護をしながら働いている人と働くこと	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>

次へ

Q26

あなたのいまの職場には、以下のような人々はいますか。(それぞれひとつずつ)
 ※あなた以外の人についてお答えください。

		回答方向			
		いる	そうかもしれない人がいる	心当たりはないが、いるかもしれない	いない
1	レズビアン(女性で、女性が好きな人)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>
2	ゲイ(男性で、男性が好きな人)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>
3	バイセクシュアル(女性も男性も好きな人)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>
4	トランスジェンダー (心と身体の性別が一致しない人や、出生時の身体の性別に違和感を感じる人)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>

次へ

Q27

あなたは、次のような人といっしょに働くことについて、抵抗はありますか。
 職場に次のような人がいない場合は、いた場合のことを想定して、抵抗があると思うかどうか
 お答えください。(それぞれひとつずつ)

		回答方向			
		抵抗がある	どちらかといえば抵抗がある	どちらかといえば抵抗はない	抵抗はない
1	レズビアン(女性で、女性が好きな人)と働くこと	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>
2	ゲイ(男性で、男性が好きな人)と働くこと	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>
3	バイセクシュアル(女性も男性も好きな人)と働くこと	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>
4	トランスジェンダー (心と身体の性別が一致しない人や、出生時の身体の性別に違和感を感じる人)と働くこと	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>

次へ

Q28

あなたは、職場の人から「性的マイノリティである」と伝えられたときに、その人とどのように接すればよいか不安に思いますか。

- 1 どのように接すればよいか、不安はない
- 2 どのように接すればよいか、不安である
- 3 どのように接すればよいか、そもそも見当がつかない
- 4 あてはまるものはない

次へ

Q29

あなたは、職場の人から「性的マイノリティである」と伝えられたときに、その事実や内容を第三者に伝えることについてどう考えますか。

- 1 第三者には伝えるべきでない
- 2 本人からの明示的な許可がない限り第三者に伝えてはいけない
- 3 本人から秘密にしてほしいと言われない限り第三者に伝えても問題ない
- 4 第三者に伝えても問題ない

次へ

Q30

あなたは、いまの職場の誰か一人にでも、ご自身が性的マイノリティであることを伝えていますか。

- 1 伝えている
- 2 伝えていないが、知られていると思う
- 3 伝えていない

次へ

Q31

いまの職場で、ご自身が性的マイノリティであることを伝えた理由やきっかけをお答えください。(いくつでも)

- 1 自分らしく働きたかったから(セクシュアリティを偽りたくなかったから)
- 2 職場の人と接しやすくなったと思ったから
- 3 性的マイノリティに理解がある職場だと思ったから
- 4 トイレや更衣室など、施設利用上の配慮を求めたかったから
- 5 異動における配慮を求めたかったから
- 6 社内での理解や、制度新設を推進したかったから
- 7 会社の福利厚生制度を利用したかったから
(家賃補助、介護・看護休暇、慶弔休暇等)
- 8 その他に、マネジメント・労務管理上の配慮を求めたかったから
- 9 ホルモン療法や性別適合手術を受けることになった(受けたくなかった)から
- 10 アウティング・カムフラウトの強要があったため
- 11 強要があったわけではないが、伝えざるを得なかったから
- 12 その他(具体的に)
- 13 特に明確な理由はない

次へ

Q32

ご自身が性的マイノリティであることを伝えている相手は、どのような関係の人ですか。(いくつでも)

- 1 上司
- 2 同僚
- 3 部下
- 4 人事部門の担当者
- 5 労働組合の担当者
- 6 産業医やカウンセラー
- 7 社外の人(取引先の担当者など)
- 8 その他(具体的に)

次へ

Q33

いまの職場において、ご自身が性的マイノリティであることを伝えたり、知られたことがきっかけで、どのような変化がありましたか。(いくつでも)

- 1 希望する形で、配置転換や異動があった
- 2 希望しない形で、配置転換や異動があった
- 3 昇進、昇格、賃金などで不利な扱いを受けた
- 4 職場の人と接しやすくなった
- 5 職場の人と接しづらくなった
- 6 職場の人からいじめや嫌がらせを受けるようになった
- 7 希望する形で、施設利用や制度上の配慮を受けられるようになった
- 8 その他(具体的に)
- 9 特に変化はない

次へ

Q34

いまの職場で、ご自身が性的マイノリティであることを伝えていない理由をお答えください。(いくつでも)

- 1 人事評価や配置転換、異動等で、不利な扱いを受ける可能性があるから
- 2 職場の人と接しづらくなると思ったから
- 3 性的マイノリティについて差別的な言動をする人がいる、またはいるかもしれないから
- 4 性的マイノリティに理解がある職場だと思えなかったから
- 5 いじめや嫌がらせを受けるかもしれないから
- 6 すでに性的マイノリティであることを知られていると思うから
- 7 仕事をすすんで、性的マイノリティであることは関係がないから
- 8 家族や友人、地域の人など、職場以外の人に知られる可能性があるから
- 9 配慮してほしいことは特になしから
- 10 その他(具体的に)
- 11 特に明確な理由はない

次へ

Q35

あなた自身は、いまの職場において、性的マイノリティの理解者・支援者(アライ)であることを表明していますか。

- 1 理解者・支援者(アライ)であることを表明している
- 2 理解者・支援者(アライ)ではない、または理解者・支援者(アライ)であることを表明していない

次へ

Q36

いまの職場には、性的マイノリティの理解者・支援者(アライ)であることを表明している人はいますか。

※あなた以外の人についてお答えください。

- 1 理解者・支援者(アライ)であることを表明している人がいる
- 2 理解者・支援者(アライ)であることを表明している人はいない
- 3 わからない

次へ

Q37
あなたのいまの職場の様子や雰囲気についてお答えください。(それぞれひとつずつ)

		あてはまる	どちらかといえばあてはまる	どちらともいえない	どちらかといえばあてはまらない	あてはまらない
 回答方向						
1	性的マイノリティに関する知識がある人が多い	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	性的マイノリティを受け入れる雰囲気がある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	女性の活躍を支援する雰囲気がある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	この設問では「どちらかといえばあてはまる」を選んでください	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	ハラスメント防止に積極的である	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	プライバシーを尊重する風土がある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	多様性を尊重する風土がある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

次へ

Q38
性的マイノリティが働きやすい職場とは、どのような職場だと思いますか。(いくつでも)

- 1 性的マイノリティであることを理由に、人事評価や配置転換、異動等で不利な扱いを受けない職場
- 2 職場環境や各種制度で性的マイノリティに配慮がある環境
- 3 性的マイノリティの理解者・支援者(アライ)であることを表明している人がいる職場
- 4 性的マイノリティへの侮辱的な言動をする人がいない職場
- 5 「自身が性的マイノリティである」と伝えている人がいる職場
- 6 服装・髪型について比較的自由的な職場
- 7 性別に関わらず能力を発揮できる職場
- 8 セクハラやパワハラなどのハラスメントがない職場
- 9 プライバシーを尊重する職場
- 10 その他(具体的に [])
- 11 わからない

次へ

Q39

いまの職場における、ハラスメントについてお聞きします。
 ①あなたが見聞きした経験があるハラスメントをお答えください。
 ②あなたが自身が受けた経験があるハラスメントをお答えください。(それぞれいくつでも)

 回答方向	容姿や外見に言及する	「男らしさ」や「女らしさ」を要求する	恋人の有無や結婚・出産の予定に言及する	望まない身体的な接触をする	性的な冗談を言う	性的関係を強要する	同性愛やトランスジェンダーをネタにした冗談、からかいを言う	同僚やハラスメントに相当するような行為	その他	あてはまるものはない
	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>
	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>

次へ

Q40

いまの職場で、性的マイノリティであることを理由に、働く上で困っていることはありませんか。
 (いくつでも)
 また、そのうち最も困っていることは何ですか。(ひとつだけ)

 回答方向	1	2
	困っていること	最も困っていること
性別に応じた服装規定	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
トイレや更衣室などの施設利用	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
通称名の使用が認められないこと	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
健康診断を受けないこと	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
人事評価で不利益な取り扱いを受けること	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
希望する部署に配置されないこと	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
同性パートナーに福利厚生制度が適用されないこと	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
異性愛者としてふるまわなければならないこと	8 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>
自認する性別と異なる性別でふるまわなければならないこと	9 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
プライベートの話をしづらいこと	10 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>
性的マイノリティについての侮蔑的な言動を見聞きすること	11 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>
社内制度や職場の慣行など、何事も異性愛が前提となっていること	12 <input type="checkbox"/>	12 <input type="checkbox"/>
相談先がないこと	13 <input type="checkbox"/>	13 <input type="checkbox"/>
ロールモデルとなる人がいないため、キャリアプランを描けないこと	14 <input type="checkbox"/>	14 <input type="checkbox"/>
その他	15 <input type="checkbox"/>	15 <input type="checkbox"/>
困っていることはない	16 <input type="checkbox"/>	16 <input type="checkbox"/>
	困っていること	最も困っていること
	1	2

次へ

Q41

性的マイノリティであることを理由に、働く上で困っていることについて、ご自由にお書きください。

次へ

Q42

いまの職場で、性的マイノリティであることを理由に、働く上で困ることがあった場合、相談先はありますか。相談先となる相手や機関をお答えください。(いくつでも)

- 1 家族
- 2 性的マイノリティの友人
- 3 性的マイノリティではない友人
- 4 上司
- 5 同僚
- 6 部下
- 7 会社の人事部門・社内の相談窓口
- 8 会社が提携している社外の相談窓口
- 9 労働組合
- 10 行政の相談窓口
- 11 労働局、労働基準監督署、ハローワーク
- 12 弁護士などの法律の専門家
- 13 医療・福祉関係者
- 14 民間団体の相談窓口、性的マイノリティの支援団体
- 15 その他の相談先 (具体的に)
- 16 相談先はない
- 17 わからない

次へ

Q43

現在、あなたの勤務先では、性的マイノリティに関する取組が行われていますか。行われている取組をお答えください。(いくつでも)

- 1 性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定(差別禁止の明文化など)
- 2 性的マイノリティに関する取組方針についてのトップメッセージの発信
- 3 福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い(家賃補助、介護・看護休暇、慶弔休暇など)
- 4 トイレや更衣室など、施設利用上の配慮
- 5 服装規定や髪型についての配慮
- 6 通称名の使用の許可
- 7 相談窓口の設置
- 8 理解者・支援者(アライ)の活動の支援(コミュニティの運営など)
- 9 性的マイノリティに関する研修の実施
- 10 採用における性的マイノリティに関する配慮
- 11 啓発のための取組(パンフレット等啓発資料やグッズの配布、啓発イベントの運営など)
- 12 社外の性的マイノリティに関するイベントへの協賛
- 13 性的マイノリティ向けのサービスや商品の提供
- 14 その他(具体的に)
- 15 特になし
- 16 わからない

次へ

Q44

前問でお答えいただいた、あなたの勤務先で行われている性的マイノリティに関する取組のうち、あなたが利用したり、あなたの働きやすさにつながっていると感じる取組はありますか。(いくつでも)

- 1 性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定(差別禁止の明文化など)
- 2 性的マイノリティに関する取組方針についてのトップメッセージの発信
- 3 福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い(家賃補助、介護・看護休暇、慶弔休暇など)
- 4 トイレや更衣室など、施設利用上の配慮
- 5 服装規定や髪型についての配慮
- 6 通称名の使用の許可
- 7 相談窓口の設置
- 8 理解者・支援者(アライ)の活動の支援(コミュニティの運営など)
- 9 性的マイノリティに関する研修の実施
- 10 採用における性的マイノリティに関する配慮
- 11 啓発のための取組(パンフレット等啓発資料やグッズの配布、啓発イベントの運営など)
- 12 社外の性的マイノリティに関するイベントへの協賛
- 13 性的マイノリティ向けのサービスや商品の提供
- 14 その他【○○(Q43_SNT14_1回答再掲)】
- 15 特になし

次へ

Q45

いまの勤務先において、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるために、行われたらよいと思う取組はありますか。(いくつかでも)
 ※現在行われているかどうかに関わらず、お答えください

- 1 性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定(差別禁止の明文化など)
- 2 性的マイノリティに関する取組方針についてのトップメッセージの発信
- 3 福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い(家賃補助、介護・看護休暇、慶弔休暇など)
- 4 トイレや更衣室など、施設利用上の配慮
- 5 服装規定や髪型についての配慮
- 6 通称名の使用の許可
- 7 相談窓口の設置
- 8 理解者・支援者(アライ)の活動の支援(コミュニティの運営など)
- 9 性的マイノリティに関する研修の実施
- 10 採用における性的マイノリティに関する配慮
- 11 啓発のための取組(パンフレット等啓発資料やグッズの配布、啓発イベントの運営など)
- 12 社外の性的マイノリティに関するイベントへの協賛
- 13 性的マイノリティ向けのサービスや商品の提供
- 14 その他
- 15 特になし

次へ

Q46

いまの勤務先において、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるために、行われたらよいと思う取組がありましたら、ご自由にお書きください。

次へ

Q47

これまで就職活動をしていたときに、応募する企業の性的マイノリティに関する取組状況について、情報を得たことはありましたか。
 情報を得たことがある場合、どのような情報を得ましたか。(いくつかでも)
 ※いまの勤務先以外への就職活動も含めてお答えください。

- 1 就職情報サイト
- 2 企業のホームページやパンフレット
- 3 合同での企業説明会
- 4 個別での企業説明会
- 5 民間の就職エージェント、アドバイザー
- 6 学校のキャリアセンターや就職支援室
- 7 当事者団体・当事者サークル
- 8 LGBTIに関する取組を行っている企業への表彰・認定制度
- 9 従業員(OB・OG訪問等)
- 10 家族・友人
- 11 テレビや新聞、ラジオなどのマスメディア
- 12 書籍、雑誌
- 13 その他(具体的に)
- 14 情報を入手したことはない

次へ

Q48

これまで就職活動をしていたときに、どのような点を重視していましたか。(いくつかでも)
 ※いまの勤務先以外への就職活動も含めてお答えください。

- 1 仕事の内容
- 2 給与
- 3 勤務時間
- 4 勤務地
- 5 年次有給休暇の取得率
- 6 残業時間
- 7 会社の知名度
- 8 福利厚生制度が充実していること
- 9 柔軟な働き方ができること
- 10 育児や介護と仕事が両立できること
- 11 女性の活躍を支援する雰囲気があること
- 12 外国人や障がい者を雇用していること
- 13 性的マイノリティに関する取組を行っていること
- 14 その他(具体的に)
- 15 特になし/わからない

次へ

Q49
 これまで就職活動をしていたときに、性的マイノリティであることを理由に、困ったことはありましたか。(いくつでも)
 また、そのうち最も困ったことは何ですか。(ひとつだけ)
 ※いまの勤務先以外への就職活動も含めてお答えください。

 回答方向	1	2
	困ったこと	最も困ったこと
「男性募集」「女性募集」など、性別に関する記載があったこと	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
エントリーシート、履歴書などに性別を記載する必要があったこと	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
説明会など、男女別に実施されるイベントなどがあったこと	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
スーツの着用など、選考に臨む際の外見に関すること	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
自認する性別と異なるふりまをしなければならなかったこと	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
異性愛者であることを前提とした対応や質問をされたこと	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
キャリアの見通しや人生設計を質問されること	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
自分自身のことをアピールしづらいこと	8 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>
性的指向・性自認についての情報を、無断で社内に広められていたこと	9 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
性的マイノリティに関する企業の取組の情報が得られなかった、または得にくかったこと	10 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>
その他	11 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>
あてはまるものはない	12 <input type="checkbox"/>	12 <input type="checkbox"/>
	困ったこと	最も困ったこと
	1	2

次へ

Q50
 これまで就職活動をしていたときに、性的マイノリティであることが理由で困ったことや不快な思いをしたことはありましたか。ご自由にお書きください。
 ※いまの勤務先以外への就職活動も含めてお答えください。

次へ

Q51
 これまで就職活動をしていたときに、性的マイノリティであることを理由に困ったことがあった際、相談したことはありましたか。
 相談先となった相手や機関をお答えください。(いくつでも)
 ※いまの勤務先以外への就職活動も含めてお答えください。

- 1 家族
- 2 性的マイノリティの友人
- 3 性的マイノリティではない友人
- 4 行政の相談窓口
- 5 労働局、労働基準監督署、ハローワーク
- 6 弁護士などの法律の専門家
- 7 医療・福祉関係者
- 8 民間団体や支援団体
- 9 教職員
- 10 学校のキャリアセンター
- 11 当事者団体・当事者サークル
- 12 その他の相談先(具体的に)
- 13 困りごとがあったが、相談したことはなかった
- 14 相談するような困りごとにはなかった

次へ

Q52
 あなたは、これまで就職活動をしていたときに、性的マイノリティであることを伝えていましたか。あてはまるものを1つ選んでください。
 ※いまの勤務先以外への就職活動も含めてお答えください。

- 1 企業が性的マイノリティに関する取組を行っているかどうかに関わらず、伝えていた
- 2 性的マイノリティに関する取組を行っている企業にのみ、伝えていた
- 3 伝えていなかった
- 4 その他 (具体的に)

次へ

Q53
 これまでに、就職活動から入社後に配属されてしばらくの間に、次のような経験をしたことはありますか。(いくつでも)
 ※いまの勤務先以外への就職活動も含めてお答えください。

- 1 【採用過程】選考過程で不当に低い評価を受けた
- 2 【採用過程】内定を取り消された
- 3 【配属後】就職活動時に説明された職場の様子と、実際の職場の様子に違いを感じた
- 4 【配属後】配属された部署で人間関係に困難を感じた
- 5 あてはまるものはない

次へ

Q54
 あなたは、学校などを卒業して就職したときから現在までの間に、転職したことはありますか。

- 1 ある(具体的に: 回)
- 2 ない

次へ

Q55
 これまでに転職したことがある方にお聞きします。
 性的マイノリティであることを理由に、職場で不快な思いをしたことや働きづらくなったことがきっかけで、転職したことはありますか。

- 1 ある
- 2 ない

次へ

Q56
 学校などを卒業して就職したときから現在までの間に、職場で不快な思いをしたことや働きづらくなったことがきっかけで、心身に重大な不調が生じたことはありますか。
 また、心身の重大な不調が原因で、通院したり仕事を長期間休んだことはありますか。

- 1 心身に不調が生じ、通院したり仕事を長期間休んだことがある
- 2 心身に不調が生じたことはあるが、通院したり仕事を長期間休んだことはない
- 3 心身に不調が生じたことはない

次へ

Q57
 過去30日間で、あなたは以下のようなことをどの程度の頻度で感じましたか。
 (それぞれひとつずつ)

		回答方向				
		全くない	少しだけ	ときどき	たいてい	いつも
1	神経過敏に感じた	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
2	絶望的に感じた	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
3	そわそわ、落ち着かなく感じた	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
4	気分が沈み込んで、何が起っても気が晴れないように感じた	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
5	何をしても骨折りだと感じた	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
6	自分は価値のない人間だと感じた	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>

次へ

Q58

過去30日間で、あなたは以下のようなことをどの程度の頻度で感じましたか。
(それぞれひとつずつ)

						
		全くない	少しだけ	ときどき	たいてい	いつも
1	いまの仕事が楽しい	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
2	いまの仕事に対して意欲的だ	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
3	いざいざと仕事することができる	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
4	仕事を通じて能力を発揮したいと思う	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>

次へ

Q59

職場における性的マイノリティに関する取組として、行政に期待することはありますか。
(いくつでも)

- 1 職場における性的マイノリティに関する取組に対する情報提供(事例の紹介等)
- 2 職場における性的マイノリティに関するルールの明確化(ガイドライン等)
- 3 職場における性的マイノリティに関する積極的な取組を行う企業に対する表彰や認定
- 4 性的マイノリティに関する労働者からの相談への対応
- 5 性的マイノリティに対する就業支援
- 6 性的マイノリティに関する学校教育
- 7 その他(具体的に)
- 8 特にない

送信

参考資料 3. 団体ヒアリングメモ・団体提出資料

参考資料3. 団体ヒアリングメモ・団体提出資料 目次

3-1. GID 学会	-参-31-
3-2. 日本労働組合総連合会	-参-76-
3-3. LGBT 法連合会	-参-93-
3-4. 認定特定非営利活動法人 ReBit	-参-97-
3-5. 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ	-参-102-
3-6. 石橋達成弁護士（東京経済総合法律事務所）	-参-118-
3-7. 一般社団法人 LGBT 理解増進会	-参-122-
3-8. gid.jp 日本性同一性障害・性別違和と共に生きる人々の会	-参-124-

※本事業にて行った関係団体へのヒアリングのうち、本報告書への掲載許可をいただいたヒアリングメモおよび資料を掲載している。

※なお、掲載可能な内容のみ掲載しており、掲載できない内容については黒塗りや削除を行っているため、ヒアリング時の資料と同一の内容ではない。

3-1. GID（性同一性障害）学会 ヒアリングメモ

1. 主なヒアリング内容

① 団体の活動について

- ・（報告者である岡山大学・中塚教授は）岡山大学ジェンダークリニックにて性別適合手術（SRS）を行っている。性別適合手術を行うクリニックとしては、日本で一番大きな拠点である。診療の流れとしては、精神科医・産婦人科医・泌尿器科医による診察の後に、「ジェンダークリニック適応判定会議」を行い、性同一性障害であることが「間違いない」という判断を複数医師によって行った上でホルモン療法や手術療法が行われる流れとなる。
- ・ GID 学会の活動としては、学会誌の発行や臨床雑誌への投稿等によって、医療者に向けた性的マイノリティや SOGI に関する基礎知識を医療者にも普及させている。
- ・ 2015 年に性同一性障害の専門医認定制度を創設し、2016 年には認定医を 9 名認定した。2019 年時点では全国で 27 人の専門医がいる。合わせて、認定施設について基準を設けた。
- ・ こうした取組を背景に 2018 年 4 月から性別適合手術が保険適用となった。ただし、ホルモン療法については自費となっており、日本では「混合診療」が認められていないことから、ホルモン療法の後に性別適合手術を行う場合は全て自費での治療になってしまう。そのため、保険適用で行われる手術は、ホルモン療法の前に胸を先にとるという場合が多い。
- ・ 学校での子どもへの対応を支援する取組としては、文部科学省の通知（2015 年）、教職員向けの手引きの作成（2016 年）に協力を行っている。具体的には、2014 年に行った調査への協力や、学校における支援の事例を提示するなどしている。当事者にとっては、就職する段階でいきなりキャリアを考えるのは困難な場合が多い。学校教育の過程のうちからキャリア支援を行う必要がある。子どもへの医療的対応としては、2012 年性同一性障害に関する診断治療のガイドライン第 4 版改定の際に、二次性徴を抑える薬を投与した後、ホルモン療法を行うという内容を含めた。このことは、学校や企業への望む性での受け入れ促進につながる。

② 職場における当事者の困りごとや企業で実施すべき施策について

- ・ 性同一性障害における問題としては、今までの社会の中での種々の摩擦から自殺念慮、自傷・自殺未遂、不登校、精神科合併症等の割合が高いことがある。
- ・ トランスジェンダーにおいては就労環境についても困難を抱えている割合が高く、それについて「相談しなかった」という割合も高いことが分かっている。カミングアウトすることで偏見の目でみられたり昇進できなくなったりという声も上がっている。
- ・ 収入に関しては、非当事者と比べてトランスジェンダーは低所得が多い（資料 2）。MtF については、身体の性で働いている場合は高所得者も出てくるが、心の性に合わせて働いている場合は低所得層に集中してしまう。FtM に関しては身体の性・心の性どちらにに合わせて働いている場合でも低所得に集中している。
- ・ 企業で必要となる支援も学校での対応と同様の配慮は重要であり、服装や髪型の規定緩和、更衣室やトイレの配慮、呼称の工夫等が必要になる。また、就労特有の課題もある（資料 3）。
- ・ トランスジェンダーの中には自認する性のトイレを使いたいという方も多くおり、「誰でもトイレ」をつくるのが全ての解決策になるとは限らない。

- ・ 例えば、「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」（以下、特例法）で定められている条件と問題なども企業側にしっかり知らせるべきではないか。そのためには企業における適切な研修が必要である（資料3）。

③ 職場と性的指向・性自認に関して、行政に望むこと

- ・ 行政についても企業同様に、庁内研修や条例やダイバーシティ宣言の策定等の取組を進めることが必要であるが、特に市民への働きかけや企業への働きかけ、市民・企業両方に向けた相談窓口の設置が行うべき取組として考えられる。

2. Q & A

(事務局) 治療と就労の両立について、一般的な費用や治療期間等の概略を教示いただきたい。

(GID 学会) トランスジェンダーも多様であり、あくまで岡山大学病院ジェンダークリニックに来院する性同一性障害と診断される方に限定した話になるが、女性ホルモンに関しては、飲み薬の一度に3ヶ月分までの処方、あるいは2週間～4週間に1回の注射のために来院が必要になる。男性ホルモンの場合は、注射が多い。ホルモンの投与は患者の居住地近隣の病院を紹介することができるが、半年～1年に1回程度は岡山大学病院ジェンダークリニックまで来ていただき、副作用の有無等を確認する必要がある。遠方からくる方もおり、その場合は仕事を休まなければいけない。手術については、数日～1週間程度の入院が必要になる。しかしすぐに復帰できるわけではなく、身体を使う仕事の場合は退院後数週間の回復期間が必要になる。ホルモン療法は毎月数千円の出費となる。手術については、乳房切除は60～80万円、子宮卵巣切除は80～100万円、ペニスをつくる場合は100万円程度かかる。

(事務局) 来院する年齢層を教えてください。

(GID 学会) 現在は未就学児や小学生が増えてきているが、今までのデータでは、未成年が2割程度である。初診の方の年齢については、FtM当事者で多いのは20代前半で、40代・50代の方はほとんどいない。MtF当事者については、若い世代が増えてきているが、20代後半～30代が中心。一番高齢だったのは87歳の方であった。

(事務局) 企業では健康診断や産業医が設置されているものの、性別違和を抱えている社員はそれらを利用できないという実態を伺っている。

(GID 学会) 学校での健康診断を受ける時に配慮が必要であるのと同様である。産業医に知識がない方が多く、配慮を指示することができない場合が多く、ホルモン療法を受けている社員が健康上どのような点に配慮しなければいけないのかについて知識もない。また、ストレスチェックの基準値を男性とするか女性とするか、問い合わせがくることがある。その場合はストレスのある社員が広く見つけられる方の基準の方に設定して気にかけていただいた方がよいと考えている。

(委員) ホルモン療法にともなって仕事を休まなければいけないという話が出たが、投与後に身体の不調によって、通院する必要は出てくるか。

(GID 学会) 治療を始めた当初は体調に気を付けなければいけないが、通常は近隣の病院で投与を受けた後に短時間ですぐに仕事に戻るといった両立の仕方を取っている方が多い。あくまで

遠方から岡山大学病院ジェンダークリニックに来る場合に仕事を休む必要が出てくるという話である。ただし血栓が起きやすくなるため、例えば、長時間暑い中で水を飲まずに身体を使う仕事を行うような職場に勤務していた人に職場を変えていただいたケースはある。

(委員) 性同一性障害であることが「間違いない」と判断された後にホルモン療法や手術療法を行うというのは、手術をすると「後戻りができないから」という意味合いか。

(GID 学会) そうである。手術後はその性別で生きていくということであり、また、生殖機能をなくすことでもあるため、今後子どもが欲しいかどうかという点においても当事者が後悔のないようにするという意味である。

(委員) その判断には基準を設けているのか。

(GID 学会) 岡山大学ジェンダークリニックでは、岡山大学病院と、別の施設に所属する精神科医 2 名が心の性を判断した後、身体の性を産婦人科医と泌尿器科医が判断する。それが一時的なものではないかを確認するが、揺れている場合は診断を付けないケースもある。ただし、揺れているからといって当事者が困難を抱えていないとは限らないため、会社に対して要望書・意見書を出すことはある。当事者が子どもの場合は家庭環境等のヒアリングを行う。性別変更後に悩みを抱える人もいるため、それをできるだけ少なくしたいという思いがある。

(委員) 性別欄廃止によって、シスジェンダー間の格差等の統計が取れなくなる等の弊害があるとされるが、どのように折り合いをつければよいと考えているか。

(GID 学会) 例えば見た目は心の性に合わせているが戸籍は心の性に一致していない場合、当事者が心の性と戸籍の性のどちらで回答するのかという問題はあり、性別欄の有無よりもさらに深いレベルで考えていく必要がある。ただ企業の方には、企業として「性別欄を取る」という態度を見せることがダイバーシティに配慮ができていない企業であるというアピールになるということは伝えている。

(委員) 性別欄廃止よりは自由に書けるようにするということか。

(GID 学会) 学問的な調査を行う場合には、廃止することばかりがよいとは考えていない。当事者に相談したところ、性別欄に「その他」があるとよいという声を聞いたことはある。

(委員) 若い世代では、医療的処置を望まない X ジェンダー、ジェンダーフルイドなどが増えていくと聞く。そうした人々に対して対応できることはあるか。合わせて、学校や教職員に向けたガイドラインを発行したのと同様に、企業に対して同様のガイドラインを発行する予定はあるか。

(GID 学会) 1 点目については、学校の中にも X ジェンダー等はある。X ジェンダー自体が多様であるため、「このように対応すべき」という一律の指針を作ることができない。本人がどのような対応を望むかにあわせて対応をすべきということになるのではないかと。

(GID 学会) 2 点目について、学校に向けたガイドラインは文部科学省の事業であり、GID 学会は委員として参画した形であるが、意見はかなり反映していただいた。企業に向けたガイドラインについては、GID 学会独自で作成するよりも政府が作成した方が企業の方の目に触れる機会が多いだろう。GID 学会の役割としては、ガイドライン作成に協力することはもちろんのこと、産業医や産業看護師・保健師への啓発であると考えている。

(委員) 企業や学校で必要な支援を受ける際に診断書を求められるケースは多いか。

(GID学会) 以前は多かったが、文部科学省の2015年の通知以降、未成年については診断書は必要ないと伝えることも増えてきた。

(委員) 企業の場合は必要になることもあるだろう。その場合、近くの病院等で申し出があれば診断書を出してくれるものなのか。

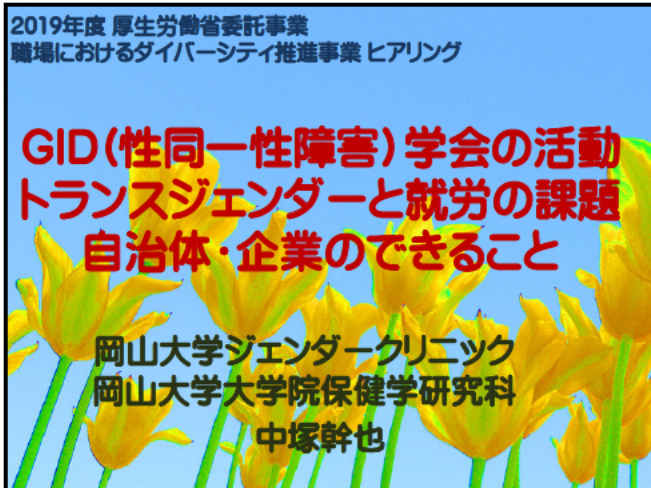
(GID学会) 簡単に診断書を出す診療所については問題視している。1, 2回の受診で判断することはできないため、診断書をもらう場合は総合的・長期的に判断いただける病院の方が望ましい。ただ、例えば見た目が女性で女子トイレも使用しているMtF当事者が、万が一痴漢等と間違えられたときに備えて診断書を持っておきたいという場合もある。診断書発行の基準は、医師の判断による。

(事務局) 企業で取組を進めていく上で、トランスジェンダー当事者の中での多様性をどのように取り扱えばよいか。企業に標準的な対応を示していく際に、診断の有無やパス度(望む性別の見た目に近いかどうか)によって対応を分けた方がよいのか。

(GID学会) LGB(性的指向)とT(性自認)の問題はかなり違うことは確かで、「性的指向に関する対応」「性自認に関する対応」を分けることは重要である。しかし、トランスジェンダーでゲイの方もいるなど単純ではない。また、診断やパス度で一律に対応すればよいということではない。文章に示すと抽象的になってしまうため、個別事例を示し、「こういう場合はこうした対応がある」という形でも示せるとよい。

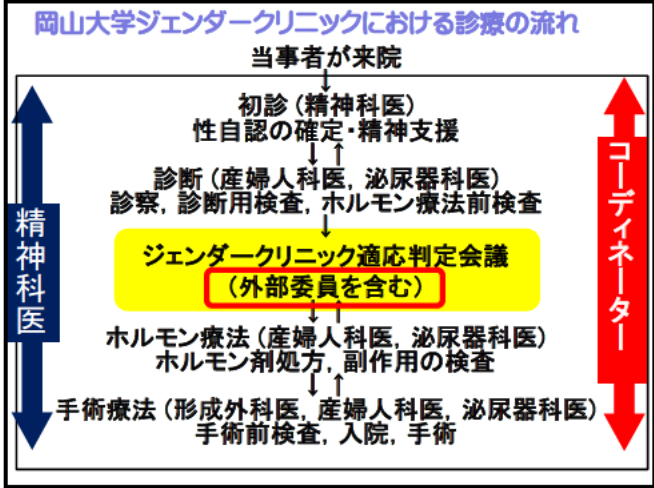
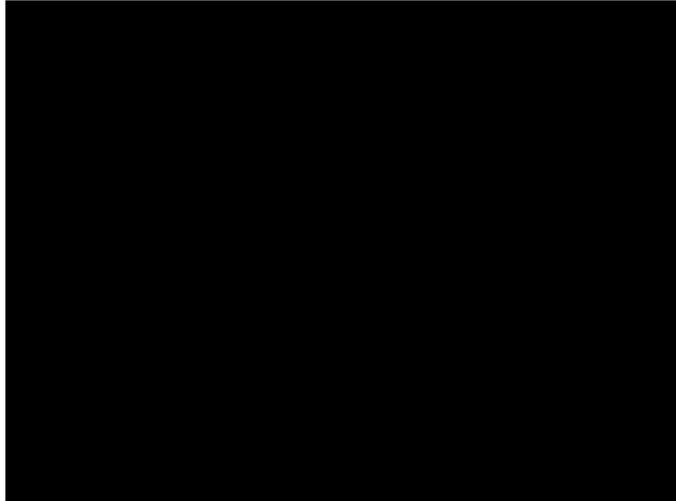
以上

3-1. GID (性同一性障害) 学会 資料 1



医療の現状

性同一性障害 性別違和 性別不合



性同一性障害における種々の問題

	全体 (n=1452)	MTF (n=506)	FTM (n=946)	p値
自殺念慮	58.0% (834/1438)	63.9% (319/499)	54.8% (515/939)	n.s
自傷・自殺未遂	30.0% (431/1437)	33.1% (165/498)	28.3% (266/936)	n.s
不登校	29.5% (425/1439)	31.6% (157/497)	28.5% (268/942)	n.s
精神科合併症	16.9% (242/1433)	25.9% (123/498)	12.1% (113/935)	<0.0001

n.s.: 有意差なし.

2012年3月

LGBT当事者だって 風邪をひく

モダンフィジシャン
2019年5月号

医療者のための LGBT/SOGIの 基礎知識



手術療法および ホルモン療法 の保険適用

	医学系(認定医)	社会学系
医学系科目		
1 性同一性障害の診断		1単位
2 性同一性障害と多様女性	1単位	1単位
3 性同一性障害診療のガイドライン	1単位	1単位
4 性同一性障害の診療体制とチーム医療		
5 性同一性障害診療における精神的支援、診断書・意見書	1単位	1単位
6 性同一性障害診療における臨床心理士の役割		
7 MTF当事者におけるホルモン療法の実際と副作用	1単位	
8 FTM当事者におけるホルモン療法の実際と副作用	1単位	
9 MTF当事者における手術療法の実際と後遺症	1単位	
10 FTM当事者における手術療法の実際と後遺症	1単位	
11 性同一性障害診療における看護師の役割・生活支援	1単位	1単位
12 性同一性障害診療におけるボイストレーニング		
13 性別違和感を持つ子どもの診療	1単位	1単位
14 皮膚科の二次性征形成療法と性ホルモン療法	1単位	1単位
15 性同一性障害の診療拠点とメディカル・ツーリズム	1単位	1単位
16 性同一性障害診療の費用・健康保険の課題	1単位	1単位
17 性同一性障害における若年医療	1単位	1単位
18 性同一性障害における家族形成		
社会学系科目		
1 性同一性障害を取り巻く社会の実態、世界と日本	1単位	1単位
2 性同一性障害に関する法律、特例法を中心に	1単位	1単位
3 ジェンダーの概念とトランスジェンダー	1単位	1単位
4 WPATH、SOGI		
5 トランスジェンダーの子どもとその家族	1単位	1単位
6 トランスジェンダーの子どもと学校生活		
7 多様な性を知る授業		1単位
8 健康教育・性教育・人権教育		1単位
9 文部科学省の動向		1単位
10 学校での取り組み、養護教諭・スクールカウンセラー・学校医の役割	1単位	1単位
11 性同一性障害当事者グループ・委員会	1単位	1単位
12 地域の中での連携		
13 性同一性障害とキャリア支援	1単位	1単位
14 性同一性障害と格差		
	14単位	14単位

GID (性同一性障害) 学会 認定医 認定医

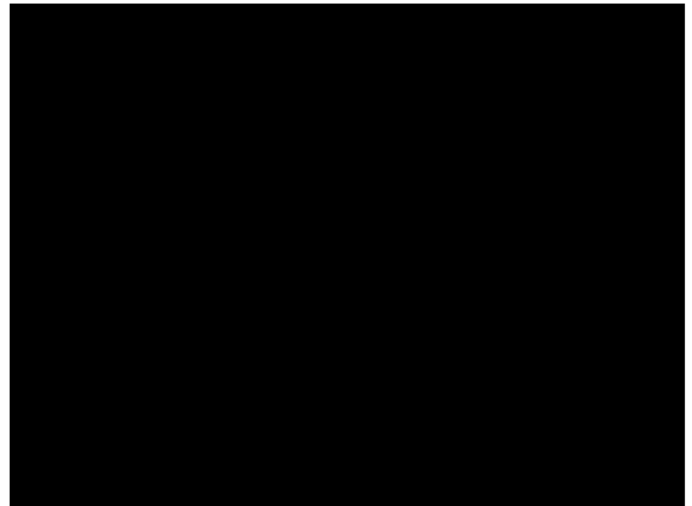
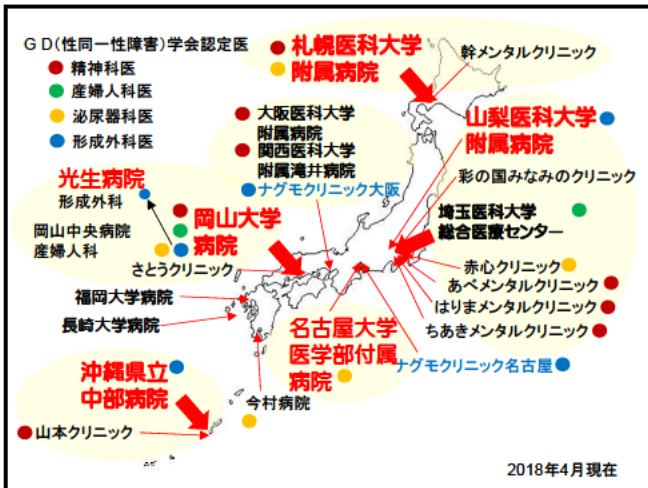
1. 受験資格要件

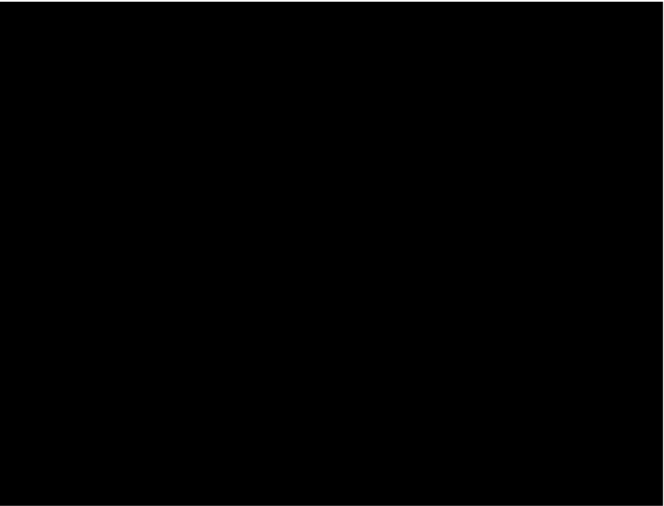
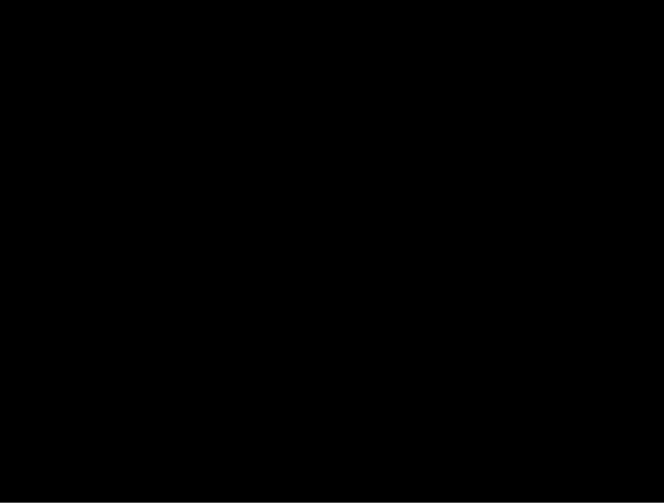
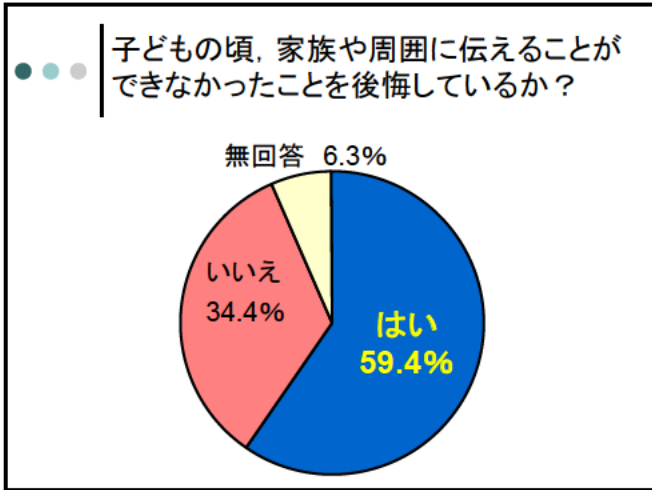
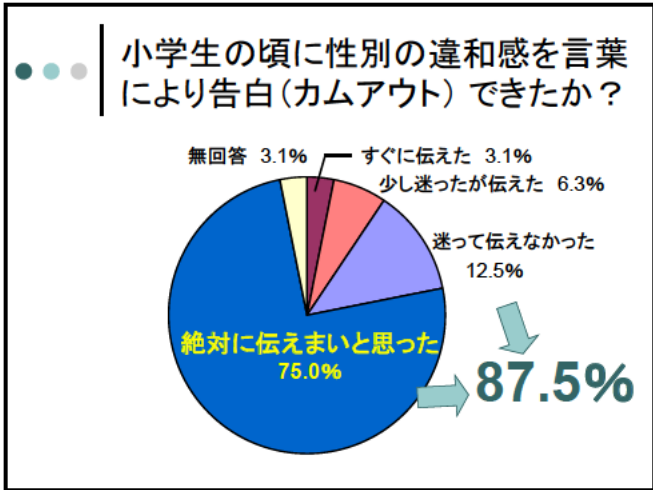
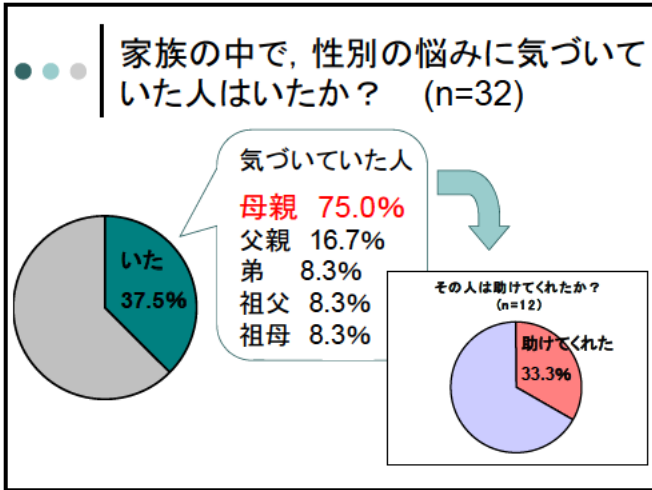
- ① 認定医研修 (GID学会エキスパート研修会) の受講・修了
医学系指定14単位以上 (医療系項目指定9単位および社会学系項目指定5単位以上) 別表参照
- ② 20名以上の性同一性障害当事者の診療または判定会議での検討に参加
- ③ 性同一性障害に関連する著作 (総説, 著書, 論文など)
総説: 単著または筆頭著者1編以上, 又は,
著書 (単著, 分担): 1冊以上, 又は,
論文: 5編以上 (うち, 筆頭著者3編以上)
- ④ 性同一性障害に関連する学会報告・講演会の演者2回以上
学会報告: 筆頭演者 又は, 講演・シンポジスト: 演者
- ⑤ GID (性同一性障害) 学会の研究大会への参加
過去5年間に3回以上の参加
- ⑥ 主な診療科に関する所属学会 (日本精神神経学会, 日本産科婦人科学会, 日本泌尿器科学会, 日本形成外科学会等) の専門医であること。ただし, 精神科医は精神保健指定医であることをもって専門医資格の代用とすることができる。

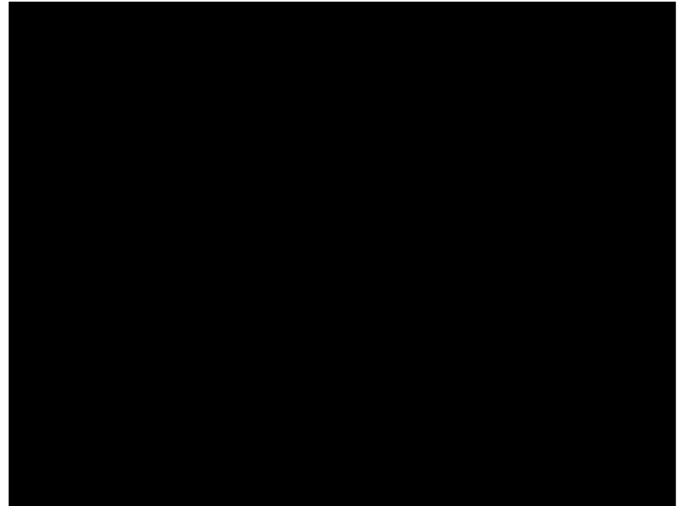
GID (性同一性障害) 学会 手術に係わる認定施設 認定施設

認定施設基準

- (1) 形成外科, 泌尿器科又は産婦人科を標榜する一般病床20床以上を有する病院であること。
- (2) 常勤又は非常勤のGID (性同一性障害) 学会認定医 (形成外科, 泌尿器科又は産婦人科について5年以上の経験を有する医師) が1名以上配置されていること。
- (3) 性同一性障害当事者に対する乳房手術, 性別適合手術を合わせて20例以上実施していること。ただし, 当該施設において, 形成外科, 泌尿器科又は産婦人科について5年以上の経験を有し当該手術を合わせて20例以上実施した経験を有するGID (性同一性障害) 学会認定医の常勤医が1名以上配置されている場合は, この限りではない。
- (4) 日本精神神経学会の性同一性障害診療ガイドラインを遵守して手術が実施されていること。
- (5) 当該手術が安全かつ有効に手術が行われていることを明らかにするため, 手術を実施する性同一性障害当事者について, GID (性同一性障害) 学会の登録システムに登録を行うこと。







文部科学省

性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について

平成27年4月30日

27文科1別開生第9号

2015年通知

各都道府県教育委員会担当部長 各指定都市教育委員会担当部長 各都府県私立学校長等担当部長 各都府県立学校長等担当部長 特別支援学校等担当部長 小中学校等特別設置する学校設置委員会 関係する構造特設特別支援施設第14種の認定を受けた地方公立学校の学校長等担当部長

文部科学省初等中等教育局長 所田 知志

性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について

性同一性障害に關しては生活上・社会的な課題を抱えている状態にあり、その活発な解決を目的、社会的な不利益を解消するため、平成18年、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法案(以下「法」とし、)が議員立法により制定されました。また、学校における性同一性障害に係る取

性同一性障害に係る児童生徒に対する学校における支援の事例

項目	学校における支援の事例
服装	・自認する性別の制服・衣服や、体操着の着用を認める。
髪型	・標準より長い髪型を一定の範囲で認める(戸籍上男性)。
更衣室	・保健室・多目的トイレ等の利用を認める。
トイレ	・職員トイレ・多目的トイレの利用を認める。
呼称の工夫	・校内文書(通知表を含む。)を児童生徒が希望する呼称で記す。
授業	・自認する性別として名簿上扱う。
水泳	・体育又は保健体育において別メニューを設定する。
運動部の活動	・上半身が隠れる水着の着用を認める(戸籍上男性)。
修学旅行等	・補習として別日に実施、又はレポート提出で代替する
	・自認する性別に係る活動への参加を認める。
	・1人部屋の使用を認める。入浴時間をずらす。

2016年

性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応の実施について (教職員向け)

文部科学省

封じ込められた子ども、その心を聴く

性同一性障害の子どもに向き合う

ふくろう出版

2017年8月出版

新書版260ページ

600円

中塚 幹也

かつては子どもだった すべての親と先生に知ってほしい

性同一性障害、性別マイノリティ、LGBTの基礎知識 家族、学校での子どもへの対応は？ 文部科学省の現場は？

日本母性衛生学会
Japan Society of Maternal Health

2018年度 市民公開講座
多様性を認める社会、
LGBTの基礎知識

多様性を認める社会、LGBTの基礎知識 (2018年度 市民公開講座 一部抜粋)

先生に知ってほしい
**LGBT
セクシャルマイノリティ
SOGI**

先生に知ってほしい
**LGBT
セクシャルマイノリティ
SOGI**

先生に知ってほしい
**LGBT
セクシャルマイノリティ
SOGI**

法務省
Ministry of Justice

人権教育実践資料3

性の多様性を認め合う
児童生徒の育成Ⅱ

平成30年度人権啓発資料法務大臣表彰
【最優秀賞 出版物】

■受賞理由
指導者用補助教材として、児童生徒が性の多様性について学習する上での配慮がよく行き届いた構成になっている。指導する立場にとって参考となる丁寧かつ豊富な語り口で、さまざまな切り口の例示を掲載するなど内容も充実しており、イラストや図表を多く入れることにより、実際の授業をイメージしやすい作りとなっている。授業の組み立ての手がかりとなる優れた啓発冊子である。

平成30年3月
倉敷市教育委員会

JASE
現代性教育
研究ジャーナル

2013年
No.29
300円(税別)発行

日本性教育協会
THE JAPANESE
ASSOCIATION
FOR SEX EDUCATION

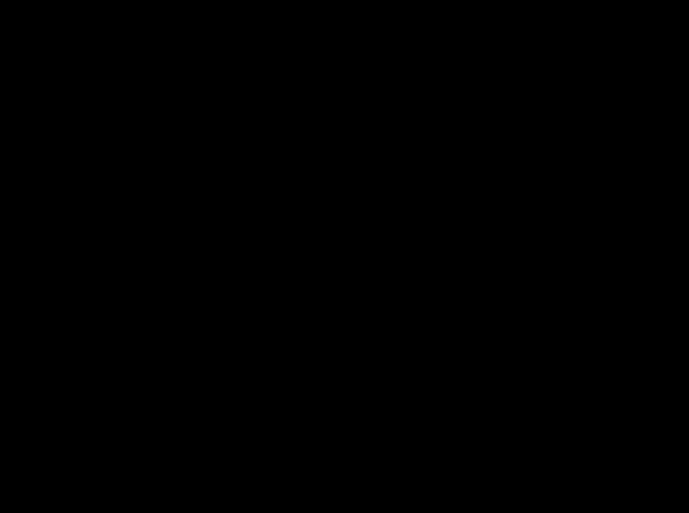
「性同一性障害」を性教育で取りあげる

岡山大学大学院教育学研究科教授、岡山大学大学院ジェンダー・リサーチ院 中塚 幹也
GID(性同一性障害) 学芸員専攻

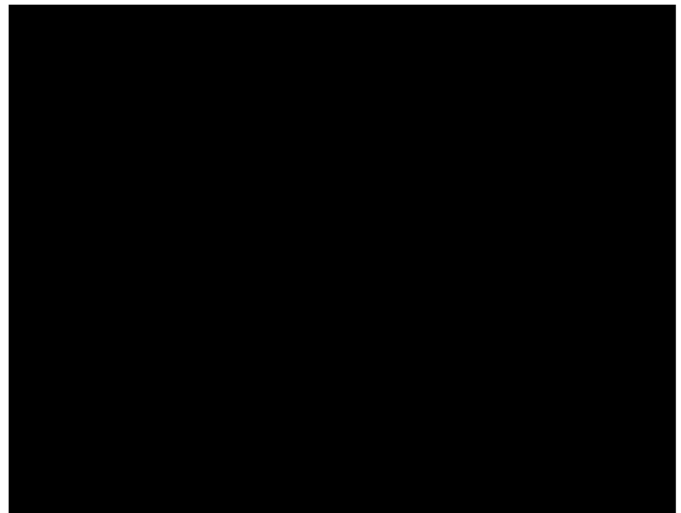
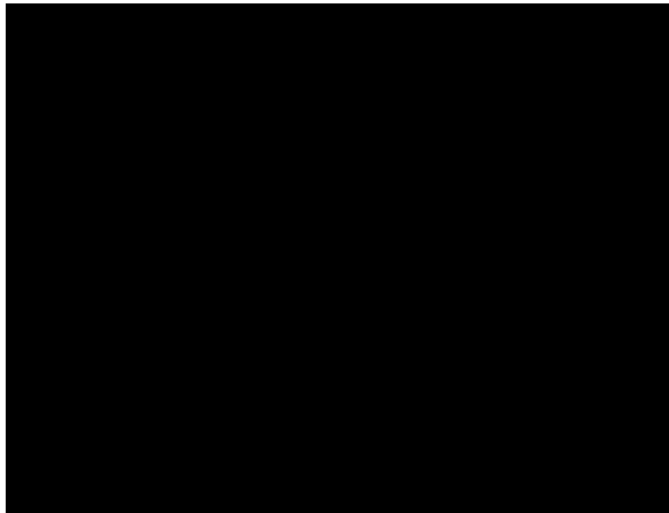
はじめに
性同一性障害 (Gender Identity Disorder: GID) とは、「生物学的性(身体の性)と「性の自己認識: 性自認」(心の性)とが一致しない状態であり、心の不安定としての学校を認められたと後述されました”。

これらの報道を受けて、2010年4月には文部科学省から部道庁等の教育委員会等へ「性同一性障害の生徒に対する教育相談の徹底と本人の心情に配慮した対応を」の通知もありました。

さらに、2012年1月に、性同一性障害の認識のた



学校での
子どもへの対応
医療的にも



日本精神神経学会のガイドライン
第4版への改訂(2012年)

日本精神神経学会のガイドライン第4版(2012年)

社団法人 日本精神神経学会
The Japanese Society of Psychiatry and Neurology

Home お知らせ 学会案内 総合・学術委員会 イベント情報 専門医制度 学術誌 見解・書状・声明 提議・届出 よくある質問 リンク集 会員専用

見解・提議/情報/資料

▼ 見解・提議

▼ 学会決議

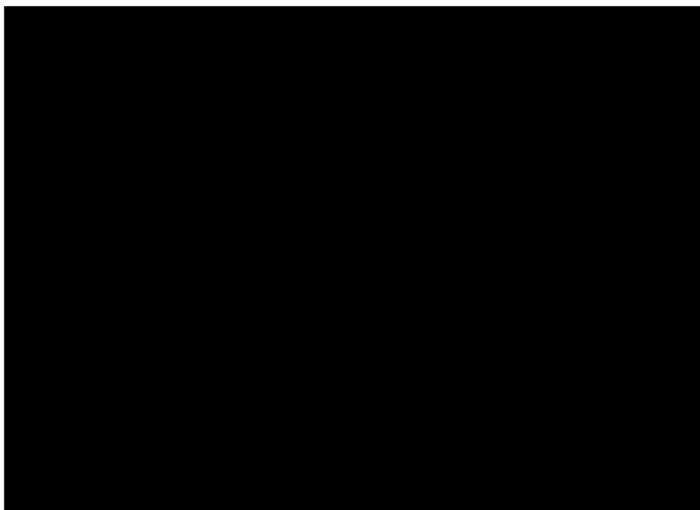
▼ 本会専門誌 寄附資料

ホーム > 見解・提議/情報/資料 > 見解・提議 > 性同一性障害に関する診療のガイドライン 第4版(12/29改訂)

性同一性障害に関する委員会からのお知らせ
性同一性障害に関する診療のガイドラインは第4版となりました—
第4版(主な改正点)

性同一性障害に関する診療のガイドライン第4版の主な改正点は、思春期前からの性同一性障害の定例に対する身体的治療(ホルモン療法)をガイドラインに含めたことにあります。主な改正点は以下の通りです。

- ① 性ホルモン療法を開始年齢の引き下げ(性ホルモン療法開始年齢を年齢を帯付して18歳に引き下げる。18歳未満で開始する場合には相応の慎重さが求められるため、開始を判断する医師の要件、観察期間などについてガイドラインを設けた)
- ② 二次性徴抑制治療をガイドラインに追加することとなった。GnRH拮抗薬による二次性徴抑制治療は、Tanner2期以上の二次性徴を呈しており、二次性徴の発現に顕しい違和感を有する者に適応を種別する。二次性徴発現以前には適用しない。本人が18歳未満の場合には特に慎重に適応を種別する。Tanner4期以降の若くは、二次性徴がすでに進行しているため、GnRH拮抗薬は二次性徴抑制の目的で使用で多量(月経停止などの目的で使うこと除外)。
- ③ 18歳未満の若くは性ホルモン療法を開始する場合、2年以上エンダーグ・ニコックで経過を観察し、特に必要を認められたものに限定する。
- ④ 若年者に対する身体的治療の適応に際しては、法定代理人の承認を得たとしても、本人の意思能力に本人とは違った一定の制限が存在することから、その適否を決める医療関係者の適切な判断がこれまで以上に求められる。二次性徴抑制、あるいは18歳未満でのホルモン療法開始を判断する2名の意見書作成等は、医療チームに所属して継続的に性同一性障害の診療を実施し、複数の身体的治療に関する意見書を作成した。



性別の現状

職場で戸籍の性別だけで
対応しては・・・だめ
家族のカチもいろいろ

2008年の改正から11年・・・

特例法の問題

戸籍の性別変更

結婚・家族の形成

特例法による性別変更

年	新受	既済					未済
		総数	認容	却下	取下げ	その他	
2004年	130	101	97	0	4	0	29
2005年	243	241	229	4	8	0	31
2006年	257	263	247	4	11	1	25
2007年	284	281	268	5	8	0	28
2008年	440	429	422	2	5	0	39
2009年	466	463	448	3	10	2	42
2010年	537	540	527	1	12	0	39
2011年	639	618	609	1	8	0	60
2012年	742	753	737	5	10	1	49
2013年	786	780	769	2	8	1	55
2014年	831	828	813	6	7	2	58
2015年	877	867	855	2	8	2	68
2016年	902	903	885	4	12	2	67
2017年	924	991	903	2	9	2	75
2018年	860	877	867	0	7	3	58
合計	8918	8935	8676	41	127	16	58

「一般社団法人 gid.jp 日本性同一性障害と共に生きる人々の会」HPより

2018年末までに総数8676名が戸籍上の性別変更

「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」
(平成15年法律第111号)

2003年7月

2004年7月16日から一部の性同一性障害の当事者が、性別の取扱いの変更の審判を請求できるようになった。

2人以上の専門医による性同一性障害の診断が必要

- (1) 20歳以上
- (2) 現在、結婚していない
- (3) 子どもがいない
- (4) 生殖腺がない、生殖腺の機能を永続的に欠く
- (5) 他の性別の性器に近似する外観

「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」
(平成15年法律第111号)

2008年6月

2004年7月16日から一部の性同一性障害の当事者が、性別の取扱いの変更の審判を請求できるようになった。

2人以上の専門医による性同一性障害の診断が必要

- (1) 20歳以上
- (2) 現在、結婚していない
- (3) 未成年の子どもがいない
- (4) 生殖腺がない、生殖腺の機能を永続的に欠く
- (5) 他の性別の性器に近似する外観

「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」
(平成15年法律第111号)

2008年6月

2004年7月16日から一部の性同一性障害の当事者が、性別の取扱いの変更の審判を請求できるようになった。

2人以上の専門医による性同一性障害の診断が必要

- (1) 20歳以上
- (2) 現在、結婚していない
- (3) 未成年の子どもがいない
- (4) 生殖腺がない、生殖腺の機能を永続的に欠く
- (5) 他の性別の性器に近似する外観

「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」
(平成15年法律第111号)

2008年6月

2004年7月16日から一部の性同一性障害の当事者が、性別の取扱いの変更の審判を請求できるようになった。

2人以上の専門医による性同一性障害の診断が必要

- (1) 20歳以上
- (2) 現在、結婚していない
- (3) 未成年の子どもがいない
- (4) 生殖腺がない、生殖腺の機能を永続的に欠く
- (5) 他の性別の性器に近似する外観

「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」
(平成15年法律第111号)

2008年6月

2004年7月16日から一部の性同一性障害の当事者が、性別の取扱いの変更の審判を請求できるようになった。

2人以上の専門医による性同一性障害の診断が必要

- (1) 20歳以上
- (2) 現在、結婚していない
- (3) 未成年の子どもがいない
- (4) 生殖腺がない、生殖腺の機能を永続的に欠く
- (5) 他の性別の性器に近似する外観

「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」
(平成15年法律第111号)

2008年6月

2004年7月16日から一部の性同一性障害の当事者が、性別の取扱いの変更の審判を請求できるようになった。

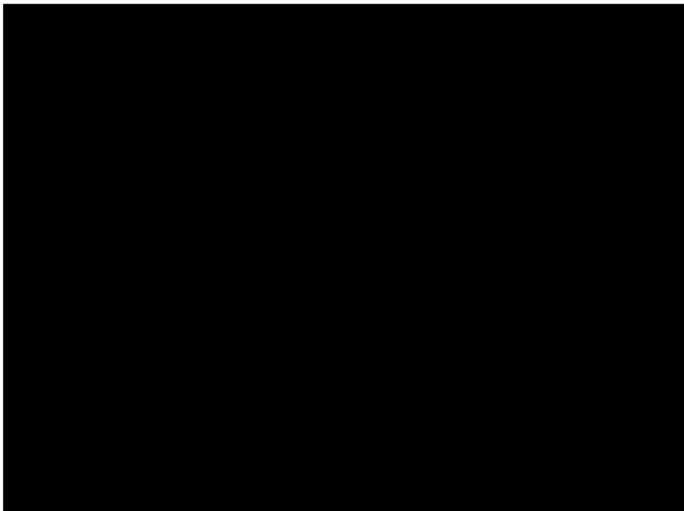
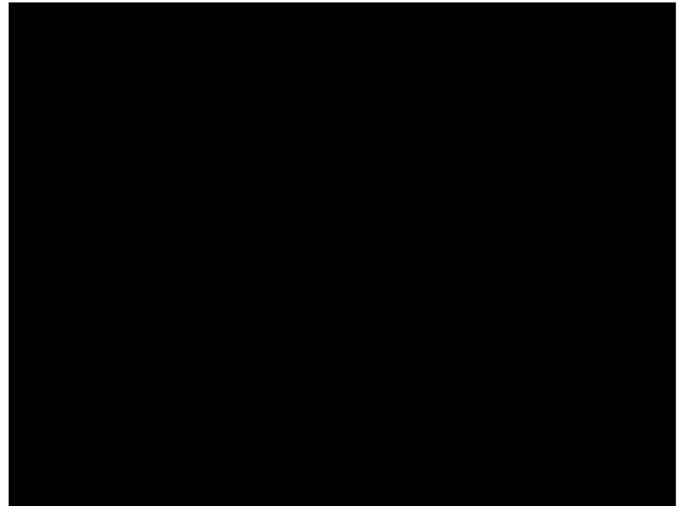
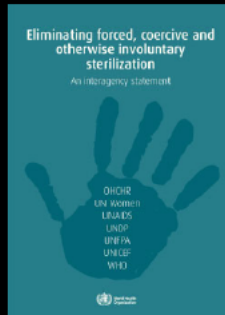
2人以上の専門医による性同一性障害の診断が必要

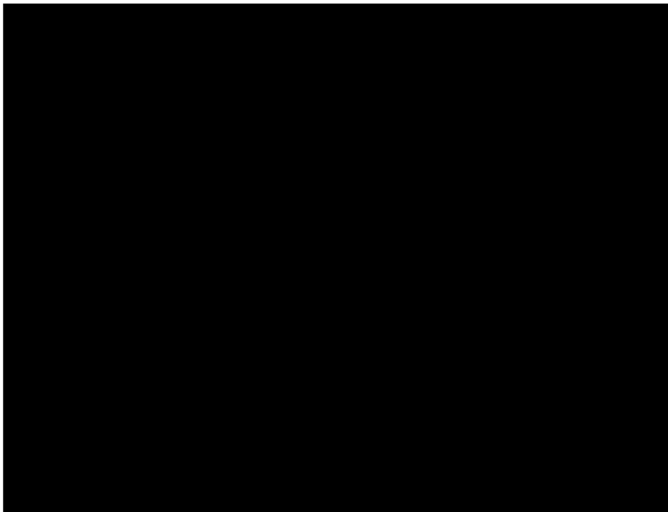
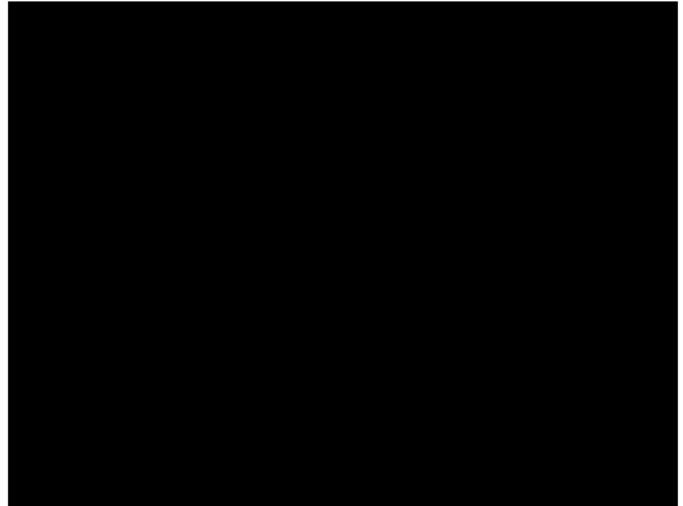
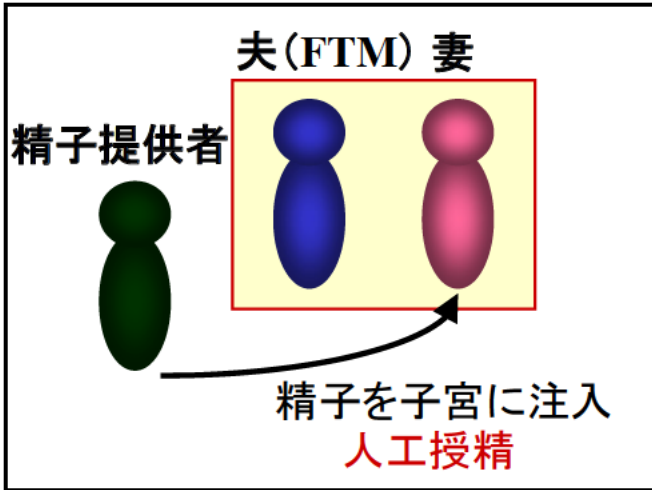
- (1) 20歳以上
- (2) 現在、結婚していない
- (3) 未成年の子どもがいない
- (4) 生殖腺がない、生殖腺の機能を永続的に欠く
- (5) 他の性別の性器に近似する外観

世界保健機関 (WHO)をはじめとする国連諸機関

2014年5月30日
「強制・強要された、または不本意な断種の廃絶を求める共同声明」を発表

「生殖腺切除を性別変更の要件として強制することはできない」として、心と体の性が一致しないトランスジェンダーの性別変更に関わる強制的な生殖腺切除に反対した。





性同一性障害当事者が、生殖医療技術、特別養子縁組で子どもを持つことへの肯定感

村上優子¹⁾、田澤和宏²⁾、酒本あい³⁾、志田美和⁴⁾、清次恵子⁵⁾、藤田嘉彦⁶⁾、新井富士美⁷⁾、平松祐司⁸⁾、中塚幹也⁹⁾

¹⁾岡山大学病院産婦人科、²⁾岡山大学大学院医歯薬学総合研究科、³⁾岡山大学大学院医歯薬学研究科

要旨

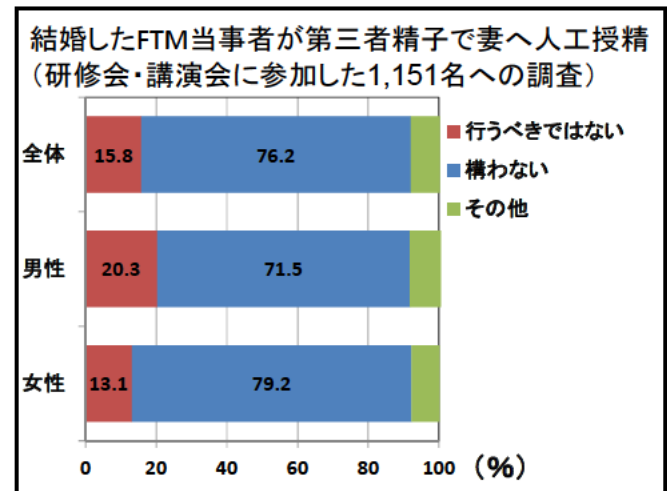
第三者の精子を使った人工授精 (AID) により、FTM 当事者と妻 (民法上の夫婦) との間に生まれた子どもを法所得者は「届出」とは認めない」としている。

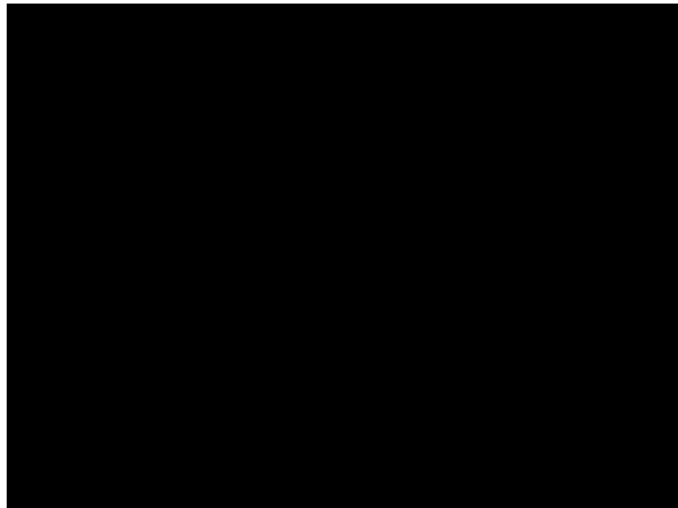
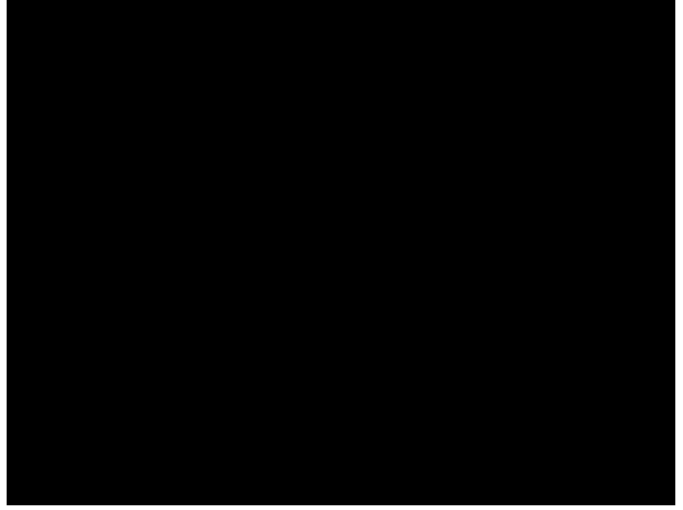
性同一性障害に関する研究会・講演会に参加者 1,169 名を対象に無記名の自己記入式質問紙調査を行ったところ、「届出した FTM 当事者が第三者精子による妻への人工授精で子どもを持つこと」に対して 76.2%が「構わない」と、また、79.8%が生まれてきた子どもは「届出とすべき」と回答した。「届出した MTF 当事者が夫の精子と代理母で子どもを持つこと」に対しては 75.0%が「構わない」、79.4%が生まれてきた子どもは「届出とすべき」と回答した。「届出した FTM 当事者が特別養子縁組で子どもを持つこと」に対しては 88.2%が、「届出した MTF 当事者が特別養子縁組で子どもを持つこと」に対して 87.3%が「構わない」と回答した。

性同一性障害など性の多様性を認めることは、家庭の在り方の多様性も認めることである。今後、性同一性障害当事者が子どもを持つ時は増加すると考えられ、生まれた子どもも地位を確保する法整備が必要である。

キーワード：生殖医療技術、性同一性障害、第三者精子、届出、特別養子縁組。

村上優子, 他: 性同一性障害当事者が、生殖医療技術、特別養子縁組で子どもを持つことへの肯定感. GID (性同一性障害) 学会雑誌 5 (1): 31-37, 2012.





公開シンポジウム
LGBTと家族形成
 2018年12月22日(土)
 岡山大学医学部
 鹿田キャンパス
 臨床第1講義室

公開セミナー
 生と死の倫理
 第10回 since 2009

2018年12月22日(土)
 13:30~16:30
 岡山大学鹿田キャンパス
 医学部臨床第1講義室

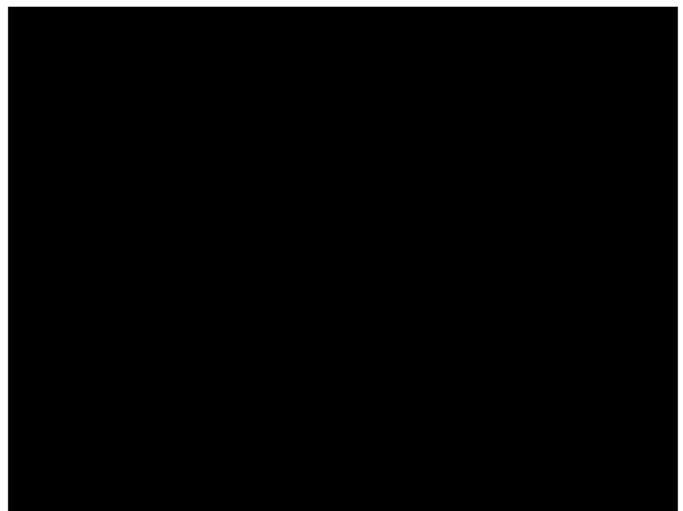
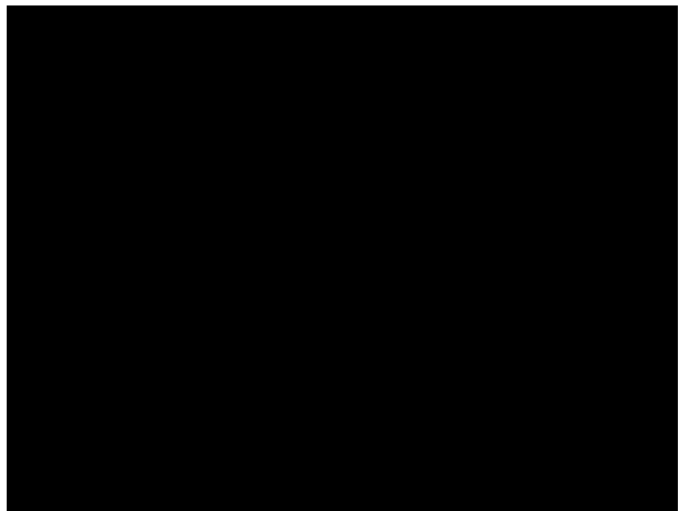
様々な家族のカタチ
LGBTと家族形成

多様な性傾向があることは、家族の形成にどのような影響を及ぼすのか。本シンポジウムでは、1種々な家族形成のカタチを取り、他と、結婚のカタチ

シンポジウムプログラム

13:30~13:35 あいさつ 岡山大学大学院医学研究科 中塚雅也	13:35~14:10 親子、パートナー、家族の多様性 養子、養育、認知症、親子の絆、 養育と人文学社会科学部 社会学科 副部長 藤田 隆雄 代表理事 白井千恵
14:10~14:30 LGBT当事者(性傾向)で子どもを持つこと 岡山大学大学院医学研究科 中塚雅也	14:30~15:00 私と、私の親(家族)の条件！ 妻と同性の子と家族3年連続・ランス・ランスタッド 白井 由美子 (LGBT)
15:40~16:10 LGBTと家族形成をめぐる社会課題 自己決定の権利 岡山大学大学院医学研究科 社会学科 専任助教授 (兼学務部長) 宇野 浩	16:10~16:30 総合討論 【経験者からの電子会議】経験者から質問プログラム 岡山大学大学院医学研究科 社会学科 専任助教授 宇野 浩 E-mail: ueno@med.ouka.ac.jp TEL: 086-865-7111

中塚雅也 医学部臨床第1講義室 中塚雅也 医学部臨床第1講義室 中塚雅也 医学部臨床第1講義室
 白井千恵 社会学科 社会学科 社会学科



LGBTの子どもたちには？

ライフプランを考える
あなたへ
未来への選択肢
拡大版 第2版増補

LGBTの子どもたちの未来への選択肢

個「性」ってなんだろう？
LGBTの本

あかね書房
2019年1月出版
大型書 112ページ
4000円

岡山県不妊専門相談センター
不妊・不育とこころの相談室

お電話での予約・ご相談：086-235-6542
メールでの予約・ご相談：funin@okayma-u.ac.jp
〒700-8558 岡山県岡山県北北地区藤井町2-1-1
岡山大学病院で6階診療棟4階

トッパータ | 不妊・不育とこころの相談室について | 不妊について | 不育について | 産後について

子宮内環境について | ご予約・お問い合わせ | アクセス | リンク

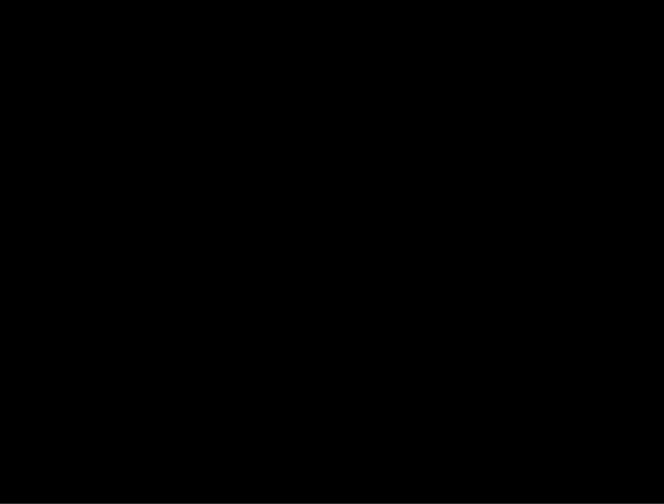
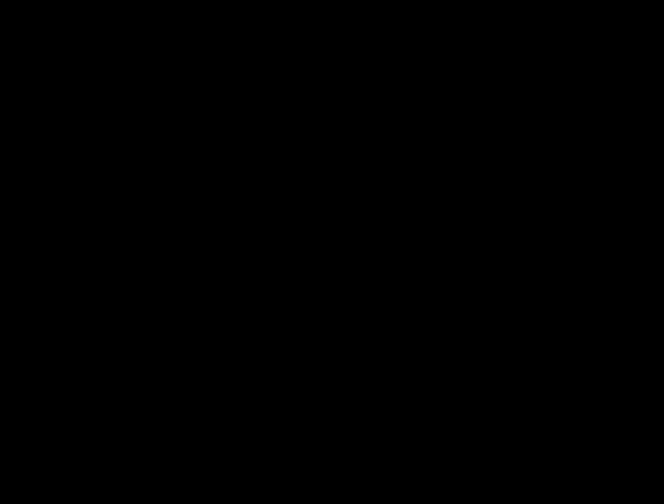
不育症をあきらめない
不育症の原因はさまざまあり、必ずしも原因が特定できず、治療も難しい場合があります。

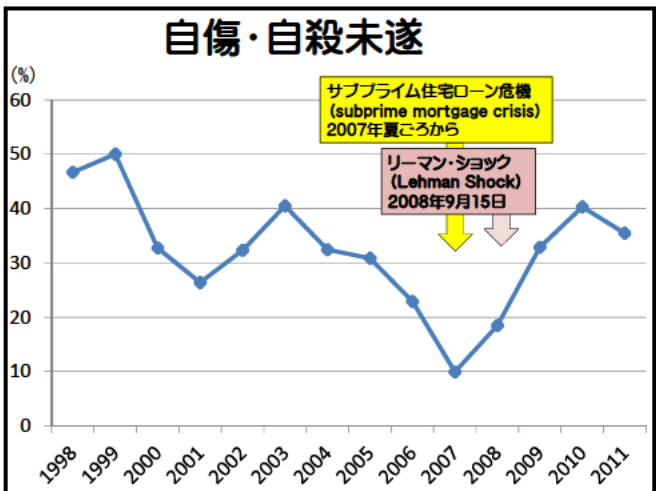
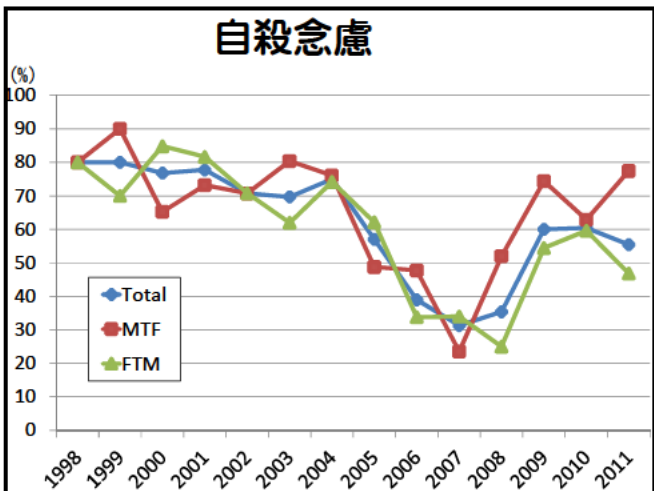
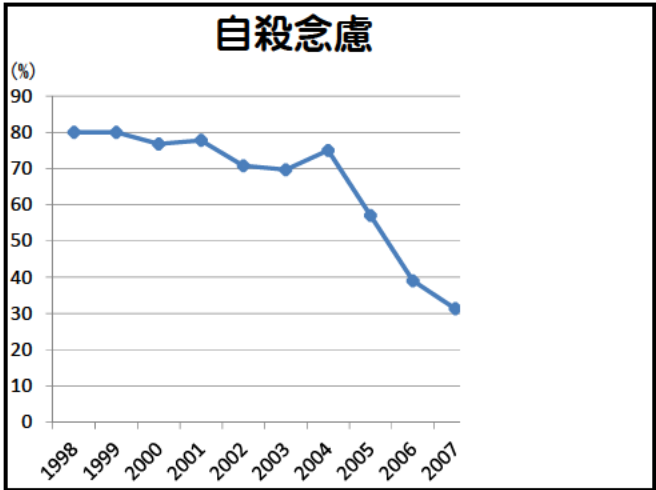
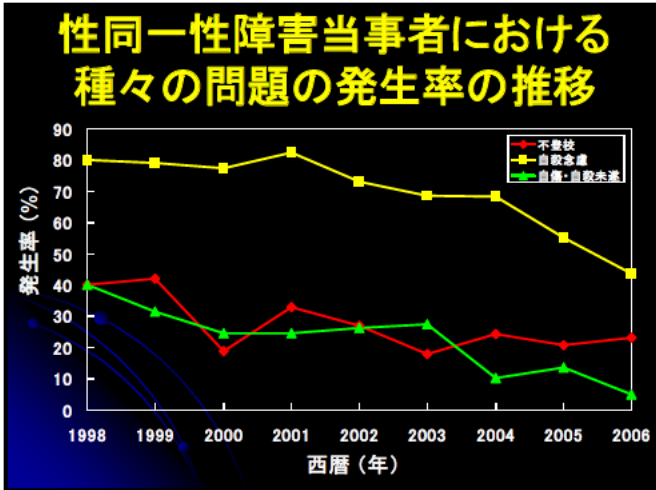
『家族にも、友人にも話さない、話せない。』
『治療している病院の先生に話しかけられない。』
『夫婦でなかなか少量しか産まない。』
『自分でも自分の気持ちや態度で変えない。』...

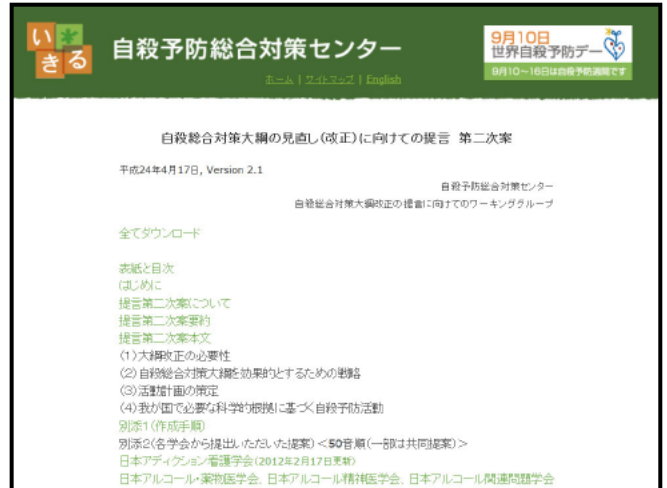
このようにとき、ひとりで抱え込まないでください。男女問わずあなたでもご利用いただけます。

ご予約・お問い合わせ

自治体への働きかけ







2011年9月 GID学会 要望書

自殺総合対策大綱改正に向けての要望書


平成23年9月30日
GID (性同一性障害) 学会
理事長 中塚幹也
岡山大学大学院保健学研究科 教授
岡山大学病院ジェンダークリニック医師

はじめに
平成24年に見込まれる自殺総合対策大綱の改定において、ぜひ、ジェンダー、セクシュアリティの視点で、自殺を考え、対応していく内容を盛り込んで頂きたいと思い、要望書を提出させていただきます。
現在、医師として性同一性障害の診療に当たるとともに、GID (性同一性障害) 学会の理事長として学会の運営をさせて頂いております。このような立場で、

自殺総合対策大綱の見直しのポイント ①

- 目指すべき社会を提示: **誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指す**
- 見直し案の前提と冒頭において、国、地方公共団体、関係団体、民間団体等が緊密な連携を取りつつ、国を挙げて自殺対策に取り組み、**一人ひとりがかけがえのない個人として尊重され、「誰も自殺に追い込まれることのない社会」の実現を目指す**ことを明記。
- 第1 はじめに
 - ・現行の自殺総合対策大綱の下での取組について総括、地域レベルの実践的な取組を中心とする自殺対策への転換を図る必要性や、自殺未遂者向けの対策、国、地方公共団体、関係団体、民間団体等の取組の連携・協力の必要性を指摘。
 - ・「自殺総合対策における基本認識」は、正確性を高め、断定的でない表現に修正。
- 第2 自殺総合対策の基本的考え方
 - ・自殺や精神疾患に対する偏見をなくす取組として、「自殺や多重債務、うつ病等の自殺関連事象は不名誉で恥ずかしいものである」という間違った社会通念からの脱却や、自殺に追い込まれるという危機は「誰にでも起こり得る危機」であって、その場合には誰かに援助を求めることが適当であるということを普及することの重要性を指摘。【1】
 - ・自殺に追い込まれようとしている人が安心して生きられるようにして自殺を防ぐためには、社会・経済的な視点を含む包括的な取組が重要であること、そのためには、**自殺対策の現場**の活動だけでなく、自殺の要因となり得る生活困難、児童虐待、性暴力被害、ひきこもり、**性的マイノリティ等** 関連の分野においても連携の取組が展開されていることから、今後、これら関連する分野のネットワークとの連携体制を確立して、より多くの関係者による包括的な生きたる支援を展開していくことが重要であることを指摘。【4】
 - ・政策対象毎の対策の推進について記述し、特に若年層への取組の必要性・重要性について大きく記述したほか、新たに自殺未遂者について記述。【7】
 - ・国、地方公共団体、関係団体、民間団体、企業及び国民について、それぞれが果たすべきと考えられる役割について新たに記載。【8】

誰が相談を受ける？



医療？ 学校？
心理？ 経済？ 家族？



山口県 YAMAGUCHI PREFECTURE

本文へ 携帯サイト Other Languages 背景色を変更 白 文字サイズ 拡大 標準 縮小

結婚から探す サイトマップ 情報検索 問い合わせ 検索 検索の仕方

トップページへ くらし・環境 医療・福祉 観光文化スポーツ しごと・産業 魅力・観光 県政情報

トップページ > 結婚から探す > 健康増進課 > 精神保健福祉・性同一性障害に関する相談窓口

© 平成27年(2015年)7月2日 © 健康増進課

「性同一性障害」についてお悩みの方へ

○からだの性とこころの性が一致しない「性同一性障害 (gender identity disorder, GID)」にお悩みの方、また、家族など身近な人のことで相談を希望される方へ、県では、以下の窓口で相談をお受けしています。

○これらの窓口は、性同一性障害の専用窓口ではありませんが、お話を伺いし、専門機関等、必要な情報に結びつくように努めております。一人で悩まずご相談ください。

(※相談は、原則として山口県内に住所・勤務先・通学先のある方を対象としています。)

1 相談窓口

精神保健福祉センター

精神保健福祉センターでは、こころの健康全般に関する相談を精神保健福祉士等が受け付けています。

【こころの健康電話相談】

自治体ができること

市内研修
人事担当に研修を義務付け

条例・ダイバーシティ宣言
就業規則や行動基準などの規定

市内文書の性別欄の見直し
エントリーシートの性別欄を廃止
性別欄の選択肢として「その他」の欄

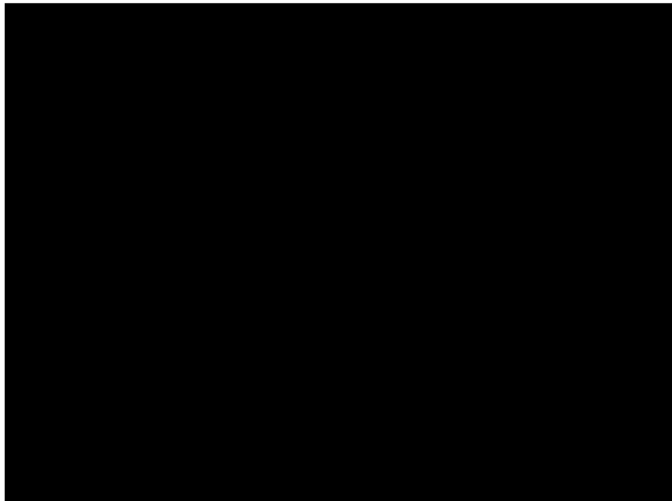
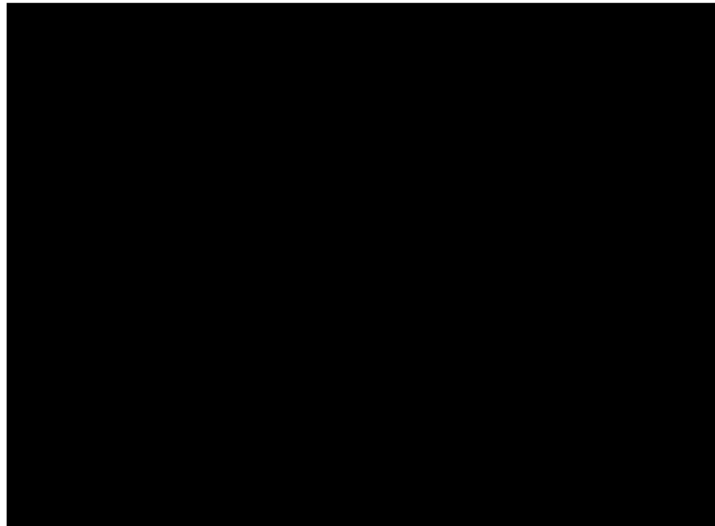
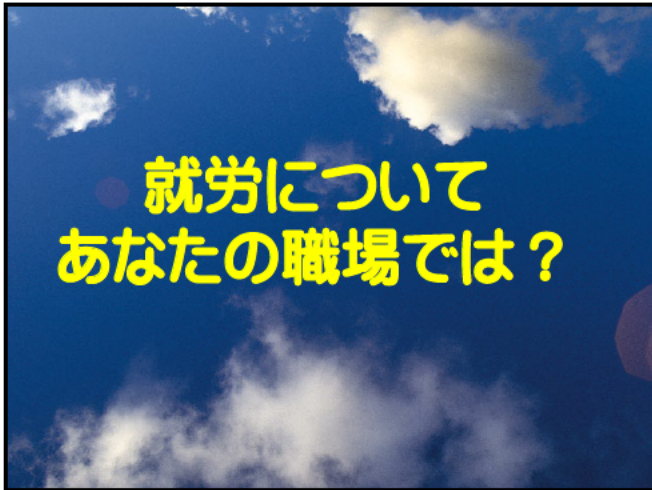
トイレ・更衣室・制服
個別対応
心の性のトイレ・更衣室・制服

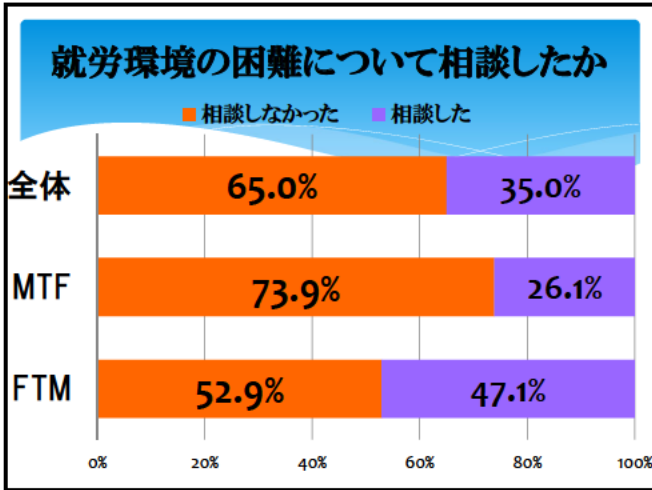
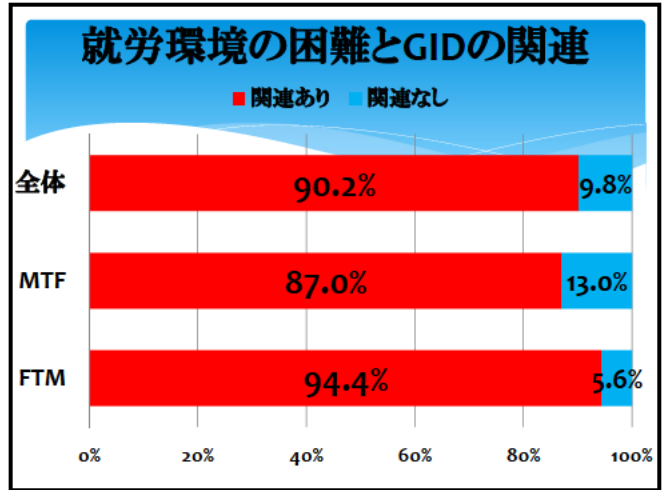
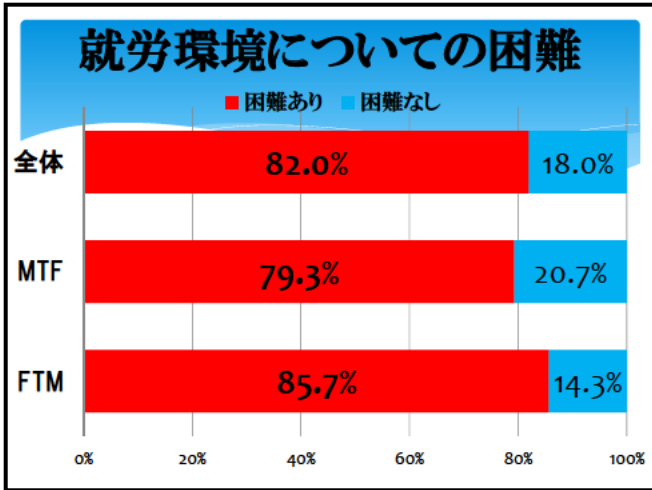
福利厚生
同性パートナーを配偶者とみなして住宅手当
同性パートナーとの結婚の際に結婚祝い金
同性パートナーについて慶弔休暇の取得

同性証明

**市民への働きかけ
+ 相談窓口**

**企業への働きかけ
+ 相談窓口**

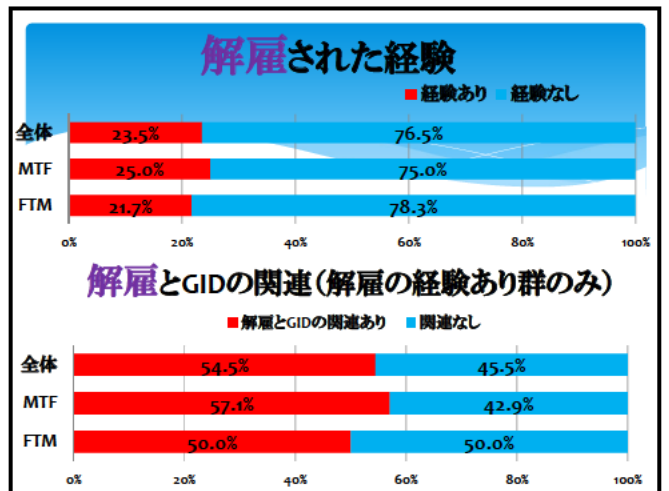
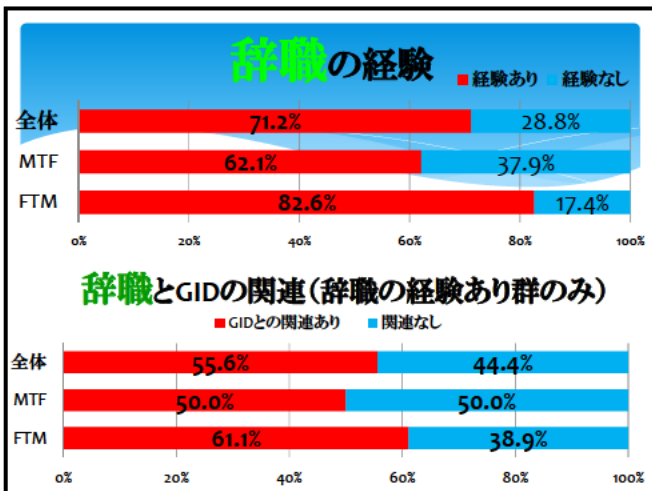




職場でのGIDに対する配慮

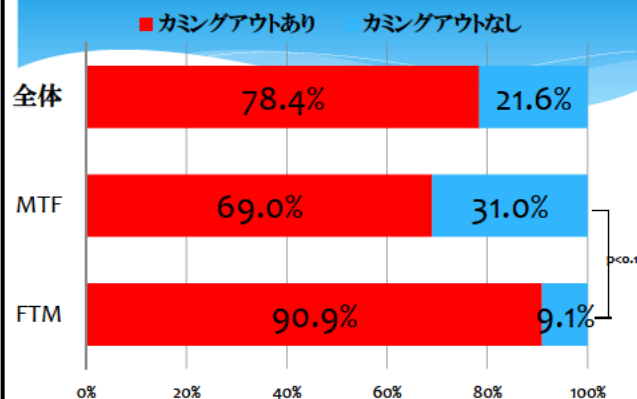
	全体 n=49	MTF n=27	FTM n=22	p値
配慮なし	44.9%(22/49)	48.1%(13/27)	40.9%(9/22)	n.s.
配慮あり	55.1%(27/49)	51.9%(14/27)	59.1%(13/22)	n.s.
制服	57.7%(11/26)	53.8%(7/13)	61.5%(8/13)	n.s.
トイレ	53.8%(11/26)	46.2%(6/13)	61.5%(8/13)	n.s.
通勤の服装	46.2%(11/26)	69.2%(9/13)	23.1%(3/13)	p<0.05
更衣室	42.3%(11/26)	23.1%(3/13)	61.5%(8/13)	p<0.05
通称名の使用	30.8%(11/26)	23.1%(3/13)	38.5%(5/13)	n.s.
保険証の性別	7.7%(11/26)	7.7%(1/13)	7.7%(1/13)	n.s.
その他	19.2%(11/26)	15.4%(2/13)	23.1%(3/13)	n.s.

n.s.:有意差なし



カミングアウトの影響

職場でのカミングアウト



カミングアウトありの対象者について 職場でのカミングアウトによる影響

	全体 n=40	MTF n=24	FTM n=16	p値
変化なし	37.5%(15/40)	45.8%(11/24)	25.0%(4/16)	n.s.
良くなった	22.5%(9/40)	20.8%(5/24)	25.0%(4/16)	n.s.
悪くなった	5.0%(2/40)	8.3%(2/24)	0.0%(0/16)	n.s.
どちらもある	35.0%(14/40)	25.0%(6/24)	50.0%(8/16)	n.s.

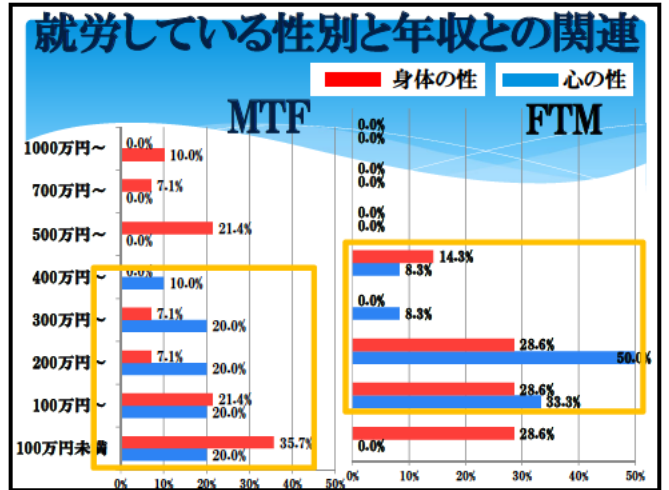
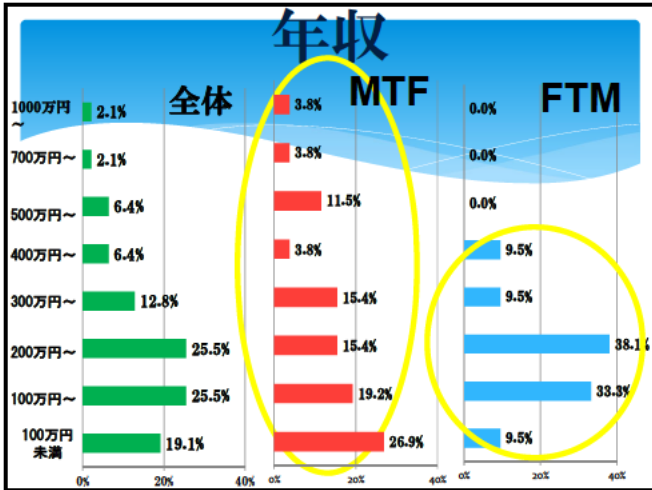
良くなったこと

- * 仕事がしやすくなった。
- * 支援者との絆が深まった。
- * 性別ではなく個人としてとらえてもらえる。
- * GIDであると知っている人が職場にいることで安心できる。
- * 相談相手ができた。
- * カミングアウトしてからの採用ではGIDを理由に解雇されない。
- * 『変な人』という認識が『GID』という認識に変わった。
- * 長髪を認めてもらった。
- * 心の性での友達が増えた。

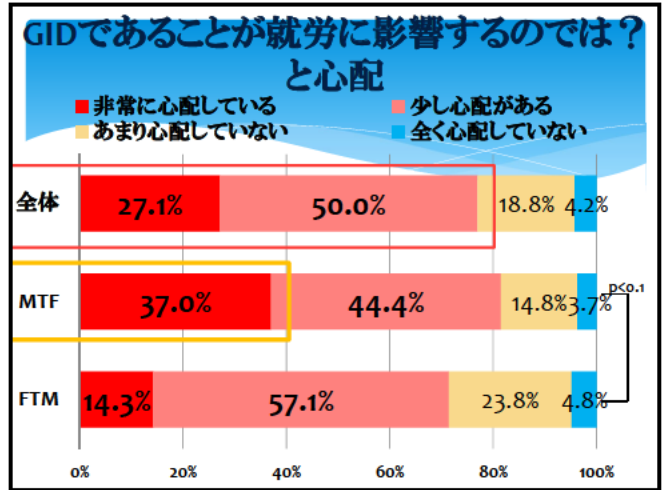
悪くなったこと

- * かって、身体の性での就労を求められた (FTM)。
- * 周囲に過剰に気をつかわれ、逆に距離を感じる。
- * かって偏見の目で見られる。
- * いじめ・陰での中傷。
- * 周囲の関心が自分の家族やパートナーにまで及んだ。
- * 面接でカミングアウトしたため、面接官の態度や言葉遣いが変わった。
- * 昇進できなくなった。

収入に関して



GIDであることが 就労に影響する と思うか



就労について 改善してほしい課題、 要望

- ### 就労についての実態
- * 世間にもGIDが広く知られ、以前のようないじめが減少した
 - * 不安定な非常勤でしか就労できず、困っている人が多い
 - * 地域、職種などに就労状況で差がある
 - * 保育士を目指していたが、教育の場のため自分で断念した
 - * GIDのため就けない職種があると思う
 - * セクハラが多い
 - * 『男なのでセクハラにはならない』と言って触ってくる (FTM)
 - * カミングアウトした上での就職試験の結果について不採用だった
 - * 不採用の理由を知りたい etc...

要望

- * 履歴書上の性別欄の撤廃
- * 企業に対しGIDのセミナーを開いてほしい
- * 学校でのGIDに関する教育の充実
- * 正式に診断を受けた当事者は希望の性で就労させてほしい
- * GID当事者向けの就職説明会を行ってほしい
- * 会社で希望の性でのロッカー、トイレ等使用の配慮
- * 通称名の使用を認めてほしい
- * 職場におけるカミングアウトの工夫を知りたい
- * GID当事者自身の起業支援
- * 資格取得の支援

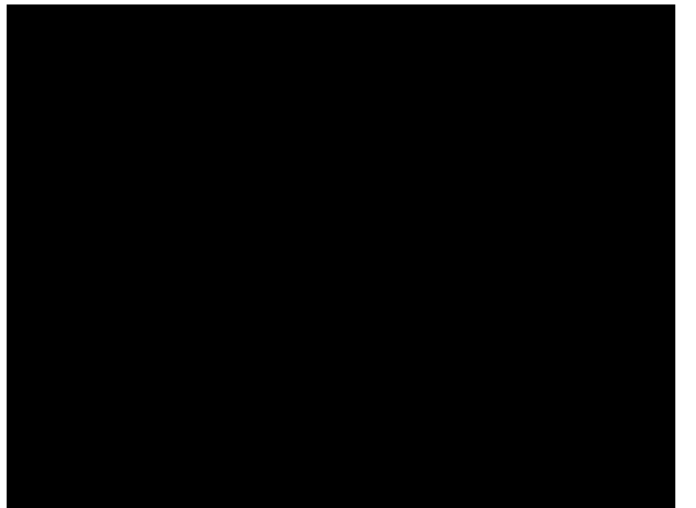
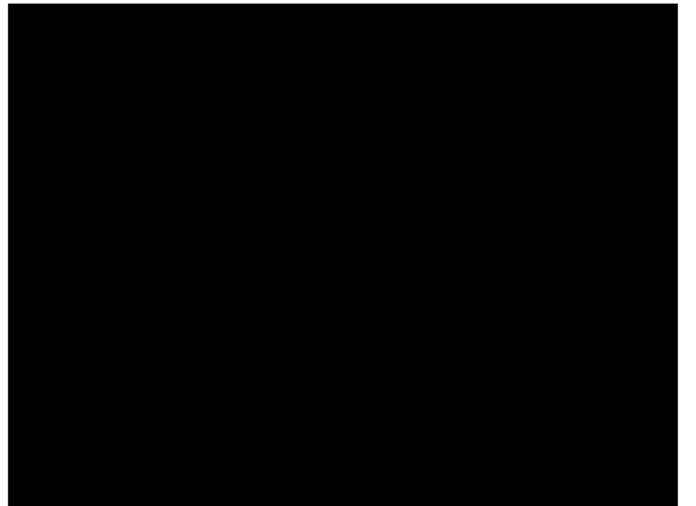
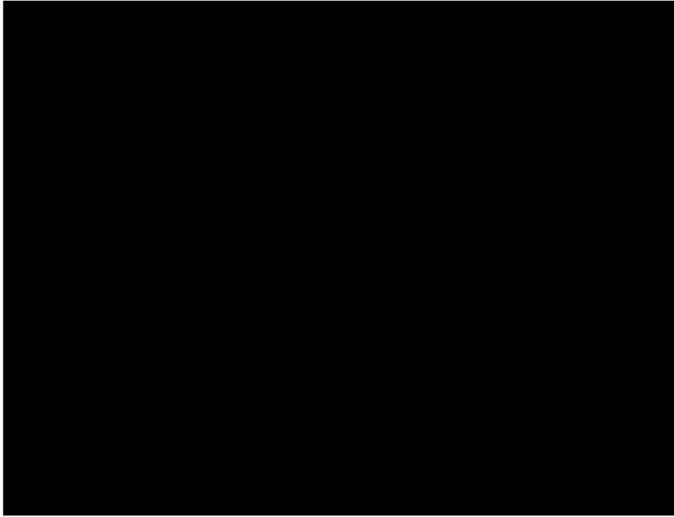
etc...

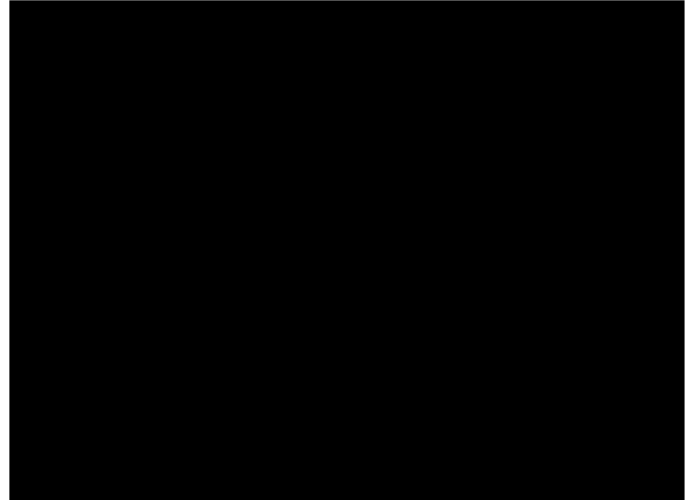
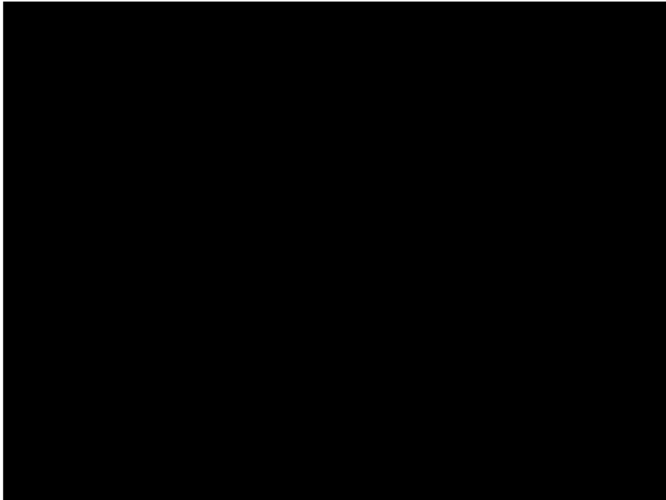
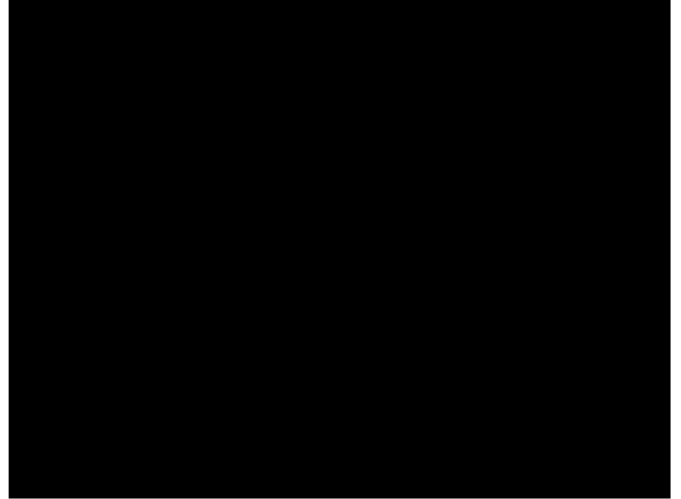
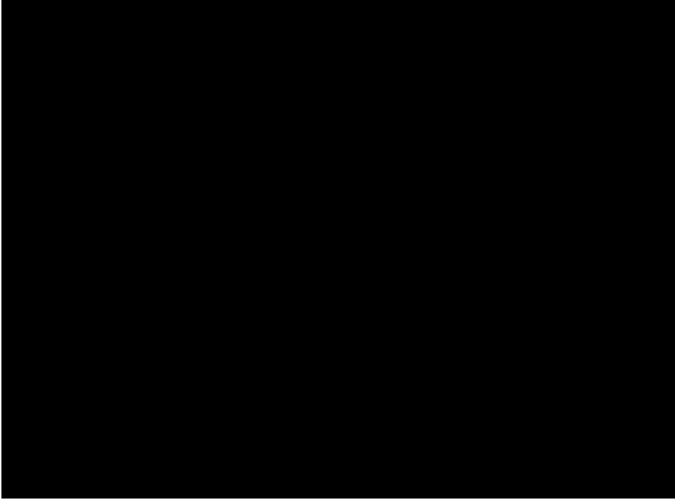
企業ができること

性同一性障害に係る児童生徒に対する 学校における支援の事例

項目	学校における支援の事例
服装	・自認する性別の制服・衣服や、体操着の着用を認める。
髪型	・標準より長い髪型を一定の範囲で認める(戸籍上男性)。
更衣室	・保健室・多目的トイレ等の利用を認める。
トイレ	・職員トイレ・多目的トイレの利用を認める。
呼称の工夫	・校内文書(通知表を含む。)を児童生徒が希望する呼称で記す。 ・自認する性別として名簿上扱う。
授業	・体育又は保健体育において別メニューを設定する。
水泳	・上半身が隠れる水着の着用を認める(戸籍上男性)。 ・補習として別日に実施、又はレポート提出で代替する
運動部の活動	・自認する性別に係る活動への参加を認める。
修学旅行等	・1人部屋の使用を認める。入浴時間をずらす。

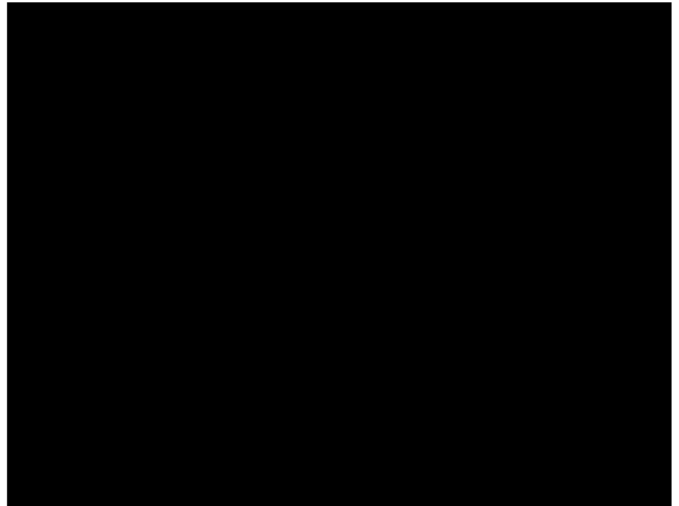
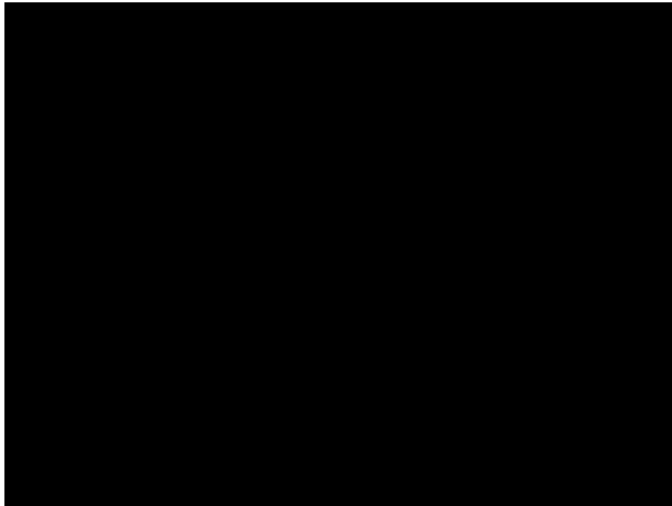
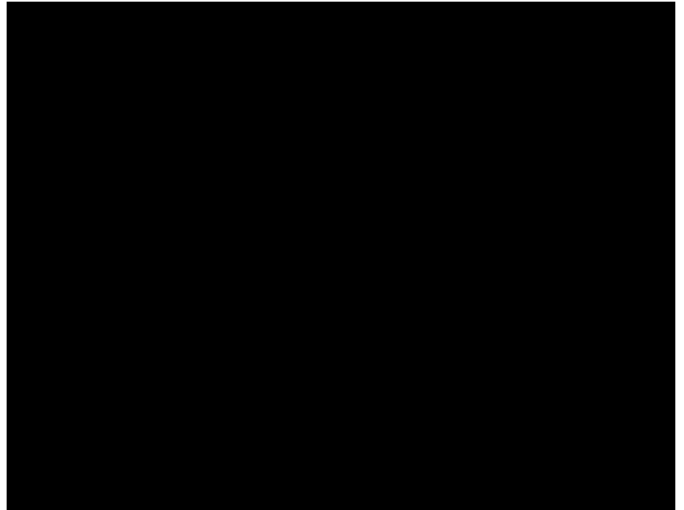
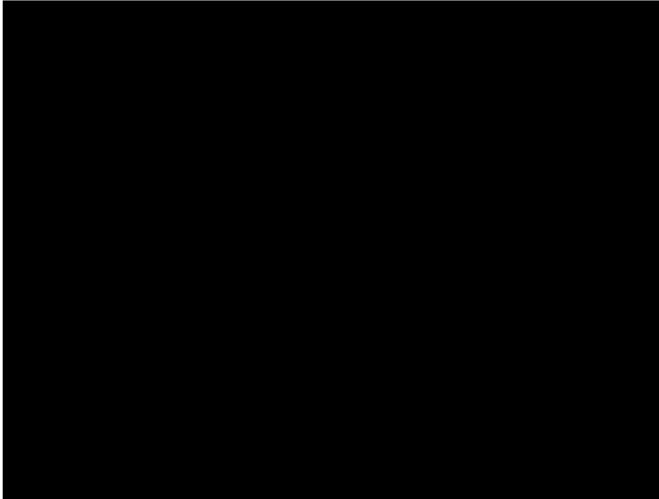
トイレ





企業向け講演会では・・・
産業医・産業保健師・産業看護師
人事担当・相談窓口など

**企業が対応を
迫られる事態**



ワーク
企業としてできることは？



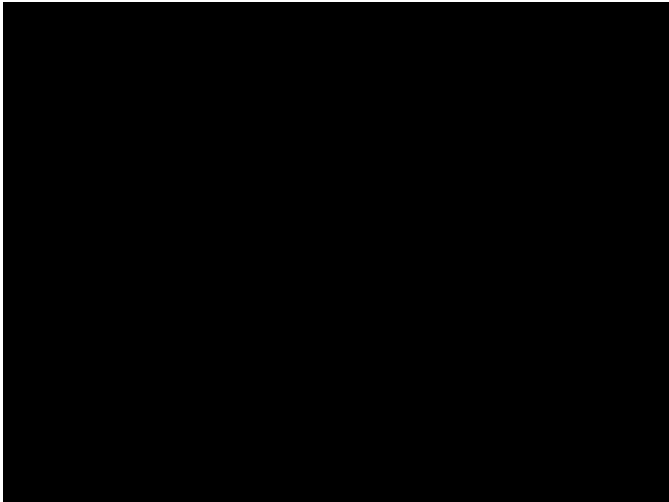
企業ができること

- 社内（庁内）研修**
 人事を行う社員に研修を義務付
- ダイバーシティ宣言**
 就業規則や行動基準などの社内規定への開示
- 福利厚生**
 同性パートナーを配偶者とみなして住宅手当を支給
 同性パートナーとの結婚の際に結婚祝い金や結婚休暇を支給
 同性パートナーについて慶弔休暇の取得対象
- 社内文書**
 エントリーシートの性別
 性別欄の選択肢として
- トイレ・更衣室・制服**
 別対応
 心の性のトイレ・更衣室

**同性パートナーシップ
 証明などを尊重する**

職員へ発信

**消費者・利用者へ
 発信**



2019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 ヒアリング

**GID(性同一性障害)学会の活動
トランスジェンダーと就労の課題
自治体・企業のできること**

岡山大学ジェンダークリニック
岡山大学大学院保健学研究科
中塚幹也

3-1. GID (性同一性障害) 学会 資料 2

GID (性同一性障害) 学会雑誌 4, 6-15, 2011 より転載

原 著

性同一性障害当事者の就労の現状と課題

久井礼子^{a)}, 日阪奈生^{a)}, 富岡美佳^{b,c)}, 中塚幹也^{a,c)}

^{a)}岡山大学医学部保健学科, ^{b)}山陽学園大学, ^{c)}岡山大学大学院保健学研究科

要旨

2010年6~9月に、岡山大学病院ジェンダークリニックを受診したGID当事者65名(MTF34名,FTM31名)に無記名の自記式質問紙調査を施行した。70.4%が就労中であり、身体の性での就労が23.8%、心の性での就労は66.7%であったが、初めての就労時は、身体の性での就労が81.5%、心の性での就労は11.1%であった。

90.2%が、職場でGIDと関連した困難な経験をしていたが、相談できた者は35.0%であった。71.2%が辞職を経験(GIDと関連した理由が55.6%)、23.5%が解雇を経験(GIDと関連した理由が54.5%)していた。78.4%が職場でカミングアウトをし、22.5%が「良くなった」、5.0%が「悪くなった」、35.0%が「どちらも起こった」とした。MTF,FTM当事者とも身体の性で就労している方が高収入の範囲に分布、男性として働いている場合、MTF当事者の方がFTM当事者よりも高収入の範囲に分布していた。依然として、GID当事者の就労環境改善のためには職場での啓発が必要である。

キーワード：解雇、カミングアウト、就労、収入、性同一性障害

緒言

2003年には「性同一性障害の性別の取り扱いの特例に関する法律(平成15年7月16日法律第111号)」(特例法)が成立し、2004年より性同一性障害(Gender identity disorder: GID)当事者の戸籍上の性別変更が可能となった^{1,2)}。2010年末までに2,238名のGID当事者の戸籍の性別変更が認められており³⁾、性別の取り扱いなど社会生活における支障の一部は改善されてきているが、現実の生活の基礎となる就労に関しては依然として多くの課題が残されている。実際に、性同一性障害当事者の解雇事例⁴⁾、内定取り消し事例⁵⁾なども報道されているが、このような個別の事例は知られているものの日本におけるGID当事者の就労についての調査は少ない^{6,7)}。私達は、GID当事者の就労の状況を調査するとともにその課題を検討した。

方法

2010年6~9月に、岡山大学病院ジェンダークリニック産婦人科を受診し、同意を得られたGID当事者65名を対象とし、無記名の自己記入式質問紙調査を行った。GIDとの判定が困難な当事者、就学中の学生の当事者は対象から除外して解析した。統計学的解析には χ^2 検定、t検定を用い、p値が0.05未満を有意、0.1未満を傾向とした。項目ごとに無回答の項目については除外して解析した。尚、本研究は、岡山大学大学院保健学研究科倫理委員会の承認のもと施行した。

結果

対象の背景

年齢は 32.5 ± 12.6 (mean \pm S.D.) [20-63]歳であり、MTF当事者では 37.7 ± 14.0 [20-63]歳、FTM当事者では 26.9 ± 7.8 [20-43]歳で、MTF当事者の方が有意に高年齢であった($p < 0.05$) (表1)。調査時の既往治療や望む性での生活(Real Life Experience: RLE)などの状況を見てみると、全体の8割以上がホルモン療法を行っていた。プラ

プライベートでの RLE は約 65%，公的場面での RLE は約 45%が施行していた。

現在の就労

現在、「就労中」と回答した当事者は 70.4%であった(表 2)。雇用形態では、全体の約 6 割が正規雇用であった。正規雇用の比率は、FTM 当事者の方が MTF 当事者に比較して高率であったが有意差は見られなかった。

表 1. 対象の背景

	全体 (n=65)	MTF (n=34)	FTM (n=31)
年齢	32.5±12.6	37.7±14.0	28.3±7.1
性別違和感の発生前年齢	9.0±6.3	9.8±7.4	8.2±4.7
性同一性障害と思った年齢	20.9±10.2	23.9±12.8	17.6±4.4
医療施設初診時の年齢	28.4±10.7	32.1±12.2	24.1±6.8
岡山大学病院初診時の年齢	29.3±10.8	33.5±12.2	24.7±6.7
既往治療			
ホルモン療法	82.8%(48/58)	96.8%(30/31)	66.7%(18/27)
乳房手術	25.9%(15/58)	3.2%(1/31)	51.9%(14/27)
性器手術	19.0%(11/58)	19.4%(6/31)	18.5%(5/27)
脱毛	22.4%(13/58)	41.9%(13/31)	0%(0/27)
美容整形	1.7%(1/58)	3.2%(1/31)	0%(0/27)
調査の状況			
戸籍上の改名	55.2%(32/58)	54.8%(17/31)	55.6%(15/27)
戸籍上の性別変更	13.8%(8/58)	19.4%(6/31)	7.4%(2/27)
プライベートでの望む性での生活	65.5%(38/58)	64.5%(20/31)	66.7%(18/27)
公的な場での望む性での生活	44.8%(26/58)	38.7%(12/31)	51.9%(14/27)

表 2. 現在の就労

	全体 n=55	MTF n=30	FTM n=25	p 値
無職	29.6%(16/54)	33.3%(10/30)	25.0%(6/24)	n.s.
就労中	70.4%(38/54)	66.7%(20/30)	75.0%(18/24)	
民間社員・職員	38.9%(21/54)	30.0%(9/30)	50.0%(12/24)] n.s.
自営業	11.1%(6/54)	10.0%(3/30)	12.5%(3/24)	
公務員	1.9%(1/54)	3.3%(1/30)	0%(0/24)	
その他	18.5%(10/54)	23.3%(7/30)	12.5%(3/24)	
雇用形態				
正規雇用	61.3%(19/31)	50.0%(8/16)	73.3%(11/15)	n.s.
非正規雇用	38.7%(12/31)	50.0%(8/16)	26.7%(4/15)	
派遣社員	9.7%(3/31)	18.8%(3/16)	0%(0/15)] <0.1
アルバイト	25.8%(8/31)	25.0%(4/16)	26.7%(4/15)	
その他	3.2%(1/31)	6.3%(1/16)	0%(0/15)	
就労の性別				
身体の性での就労	23.8%(5/21)	36.4%(4/11)	10.0%(1/10)] n.s.
心の性での就労	66.7%(14/21)	54.5%(6/11)	80.0%(8/10)	
その他	9.5%(2/21)	9.1%(1/11)	10.0%(1/10)	

n.s. : 有意差なし

た。就労時の性別については、「身体の性での就労」が全体で約2割であり、「心の性での就労」と比較して低率であった。身体の性で就労している当事者における正規雇用の比率は80.0%であったが、心の性で就労している当事者では57.1%と低率であったが有意差は見られなかった。

初めての就労

雇用形態では、正規雇用は全体の約45%であった(表3)。就労の性別は身体の性での就労が約8割を占めており、現在の就労と比較して、心の性での就労は有意に低率であった。自由記述には「家族が外に働きに出ることに反対したため、家業の手伝いをしていた」という回答もみられた。

表3. 初めての就労

	全体 n=55	MTF n=30	FTM n=25	p 値
就労開始年齢	19.5±3.2	20.1±3.6	18.7±2.6	n.s.
職種				
民間社員・職員	57.9%(11/19)	66.7%(8/12)	42.9%(3/7)	n.s.
公務員	15.8%(3/19)	8.3%(1/12)	28.6%(2/7)	
自営業	15.8%(3/19)	16.7%(2/12)	14.3%(1/7)	
その他	10.5%(2/19)	8.3%(1/12)	14.3%(1/7)	
雇用形態				
正規雇用	45.2%(19/42)	45.5%(10/22)	45.0%(9/20)	n.s.
非正規雇用	54.8%(23/42)	54.5%(12/22)	55.0%(11/20)	n.s.
派遣社員	9.5%(4/42)	9.1%(2/22)	10.0%(2/20)	
アルバイト	42.9%(18/42)	40.9%(9/22)	45.0%(9/20)	
その他	2.4%(1/42)	4.5%(1/22)	0%(0/20)	
就労の性別				
身体の性で就 労	81.5%(22/27)	84.6%(11/13)	78.6%(11/14)	n.s.
心の性で就 労	11.1%(3/27)	7.7%(1/13)	14.3%(2/14)	
その他	7.4%(2/27)	7.7%(1/13)	7.1%(1/14)	

n.s.:有意差なし

辞職・解雇の経験

約7割の当事者に辞職の経験があり、そのうち約半数が「GIDと関連がある」辞職であったと回答した(表4)。理由としては「希望する性で生活したいため」という回答も見られたが、「会社でのいじめ」「うつ状態になり、就労できなくなった」「GIDを隠すことに疲れた」「ホルモン治療による変化を周囲に気づかれたいくなかった」「手術のために、長期休暇が必要となり辞職した」などの回答が見られた。

23.5%の当事者に解雇の経験があり、そのうち約半数が「GIDと関連がある」解雇であったと回答した。理由としては「『GIDのような変な人を雇った覚えはない』と言われた」など差別や偏見によるもの、「手術により長期欠勤となったため」などの回答が見られた。

職場での困難

約8割が職場で困難なことを経験したことがあり、そのうち、「GIDと関連がある」困難であったとの回答

は約9割であった(表5)。「困難なことについて誰かに相談したか」という問いについて、6割以上は相談しなかったと回答した。

表4. 辞職と解雇の経験

	全体 n=55	MTF n=30	FTM n=25	p 値
辞職の経験あり	71.2%(37/52)	62.1%(18/29)	82.6%(19/23)	n.s.
辞職とGIDの関連あり	55.6%(20/36)	55.6%(9/18)	61.1%(11/18)	n.s.
解雇された経験あり	23.5%(12/51)	25.0%(7/28)	21.7%(5/23)	n.s.
解雇とGIDの関連あり	54.5%(6/11)	57.1%(4/7)	50.0%(2/4)	n.s.
経験した職場数	4.5±3.5	4.5±4.0	4.4±3.0	n.s.

n.s.: 有意差なし

表5. 職場での困難

	全体 n=55	MTF n=30	FTM n=25	p 値
困難あり	82.0%(41/50)	79.3%(23/29)	85.7%(18/21)	n.s.
困難とGIDの関連あり	90.2%(37/41)	87.0%(20/23)	94.4%(17/18)	n.s.
困難について相談した	35.0%(14/40)	26.1%(6/23)	47.1%(8/17)	n.s.

n.s.: 有意差なし

職場での配慮

職場においてGIDへの配慮があったと回答した当事者は全体の半数強であった(表6)。配慮の内容は多いものから「制服」「トイレ」「通勤の服装」「更衣室」「通称名の使用」「保険証の性別」の順であった。通勤時の服装についての配慮はMTF当事者では約7割であり、FTM当事者の約2割に比較して有意に高率であった。反対に、更衣室についてはFTM当事者では約6割であり、MTF当事者の約2割に比較して有意に高率であった。制服に関する配慮はいずれも5-6割であった。その他の記述には、「ジェンダークリニックへの通院を考慮してもらっている」などがあった。

表6. 職場での配慮

	全体 n=55	MTF n=30	FTM n=25	p 値
配慮なし	44.9%(22/49)	48.1%(13/27)	40.9%(9/22)	n.s.
配慮あり	55.1%(27/49)	51.9%(14/27)	59.1%(13/22)	
制服	57.7%(11/26)	53.8%(7/13)	61.5%(8/13)	n.s.
トイレ	53.8%(11/26)	46.2%(6/13)	61.5%(8/13)	n.s.
通勤時の服装	46.2%(11/26)	69.2%(9/13)	23.1%(3/13)	<0.05
更衣室	42.3%(11/26)	23.1%(3/13)	61.5%(8/13)	<0.05
通称名の使用	30.8%(11/26)	23.1%(3/13)	38.5%(5/13)	n.s.
保険証の性別	7.7%(11/26)	7.7%(1/13)	7.7%(1/13)	n.s.
その他	19.2%(11/26)	15.4%(2/13)	23.1%(3/13)	n.s.

n.s.: 有意差なし

職場でのカミングアウト

約 8 割の当事者が職場でのカミングアウトをしており、MTF 当事者では 7 割、FTM 当事者では 9 割と、FTM 当事者の方が高率の傾向があった(表 7)。カミングアウトの対象は、上司や職場の親しい友人のみの場合が多く、職場全体にカミングアウトしていた当事者は MTF 当事者では 2 割、FTM 当事者で 3 割であった。

調査時点で、職場でカミングアウトしていない当事者のうち、カミングアウトの希望を持つ当事者は 44.4% であった。カミングアウトの必要はないと考えていた当事者は 55.6% であり、理由としては「周囲の目を気にしなくてもよい環境である」という回答が見られた。また、希望しているがカミングアウトできていない当事者の中には「カミングアウトするのが怖い」「周囲も困ると思う」という回答が見られた。

表 7. 職場でのカミングアウト

	全体 n=55	MTF n=30	FTM n=25	p 値
あり	78.4%(40/51)	69.0%(20/29)	90.9%(20/22)	<0.1
上司	37.3%(19/51)	34.5%(10/29)	40.9%(9/22)	n.s.
職場の親しい友人	27.5%(14/51)	24.1%(7/29)	31.8%(7/22)	n.s.
職場全体	23.5%(12/51)	17.2%(5/29)	31.8%(7/22)	n.s.
その他	5.9%(3/51)	3.4%(1/29)	9.1%(2/22)	n.s.

n.s. : 有意差なし

「カミングアウトの影響」としては、「良くなった」との回答は 22.5%、「悪くなった」との回答は 5.0%、「どちらもある」が 35.0% であった(表 8)。良くなったこととしては、「性別を超えて個人として接してもらえる」「GID であると知っている人が職場にいて安心」「相談ができる」「GID を理由に解雇されない」「『変な人』という認識が変化した」「長髪を認めてもらえた」「心の性と同性の友達が増えた」「支援者との絆が深まった」「仕事がしやすくなった」などの回答であった。

悪くなったこととしては、「逆に身体の性での就労を求められた」「周囲に過剰に気をつかわれ、逆に距離を感じる」「カミングアウトした上司に秘密を押しつけてしまった」「かえって偏見の目で見られる」「いじめ」「陰での中傷」「周囲の関心が自分の家族やパートナーにまで及んだ」「面接でカミングアウトしたため、面接官の態度や言葉遣いがかわった」「昇進できなくなった」という回答があった。

表 8. 職場でのカミングアウトの影響 (カミングアウト例のみ)

	全体 n=40	MTF n=20	FTM n=20	p 値
変化なし	37.5%(15/40)	45.0%(9/20)	25.0%(4/16)	n.s.
良くなった	22.5%(9/40)	20.0%(4/20)	25.0%(4/16)	
悪くなった	5.0%(2/40)	10.0%(2/20)	0%(0/16)	
どちらもある	35.0%(14/40)	25.0%(5/20)	50.0%(8/16)	

n.s. : 有意差なし

収入

世帯の主な収入源が「自分自身」との回答は約6割であり、「親などの家族」との回答は約2割に見られた(表9)。その他には生活保護、失業給付などがあつた。

表9. 収入

	全体 n=55	MTF n=30	FTM n=25	p 値
世帯の主な収入源				
自身	59.2%(29/49)	55.6%(15/27)	63.6%(14/22)	n.s.
親などの家族	20.4%(10/49)	22.2%(6/27)	18.2%(4/22)	
パートナー	6.1%(3/49)	7.4%(2/27)	4.5%(1/22)	
その他	14.3%(7/49)	14.8%(4/27)	13.6%(3/22)	
年収				
100万円未満	19.1%(9/47)	26.9%(7/26)	9.5%(2/21)	n.s.
100～200万円未満	25.5%(12/47)	19.2%(5/26)	33.3%(7/21)	
200～300万円未満	25.5%(12/47)	15.4%(4/26)	38.1%(8/21)	
300～400万円未満	12.8%(6/47)	15.4%(4/26)	9.5%(2/21)	
400～500万円未満	6.4%(3/47)	3.8%(1/26)	9.5%(2/21)	
500～700万円未満	6.4%(3/47)	11.5%(3/26)	0.0%(0/21)	
700～1000万円未満	2.1%(1/47)	3.8%(1/26)	0.0%(0/21)	
1000～1200万円未満	2.1%(1/47)	3.8%(1/26)	0.0%(0/21)	
1200万円以上	0.0%(0/47)	0.0%(0/26)	0.0%(0/21)	
収入は十分であると思う	24.4%(10/41)	21.7%(5/23)	27.8%(5/18)	n.s.

n.s. : 有意差なし

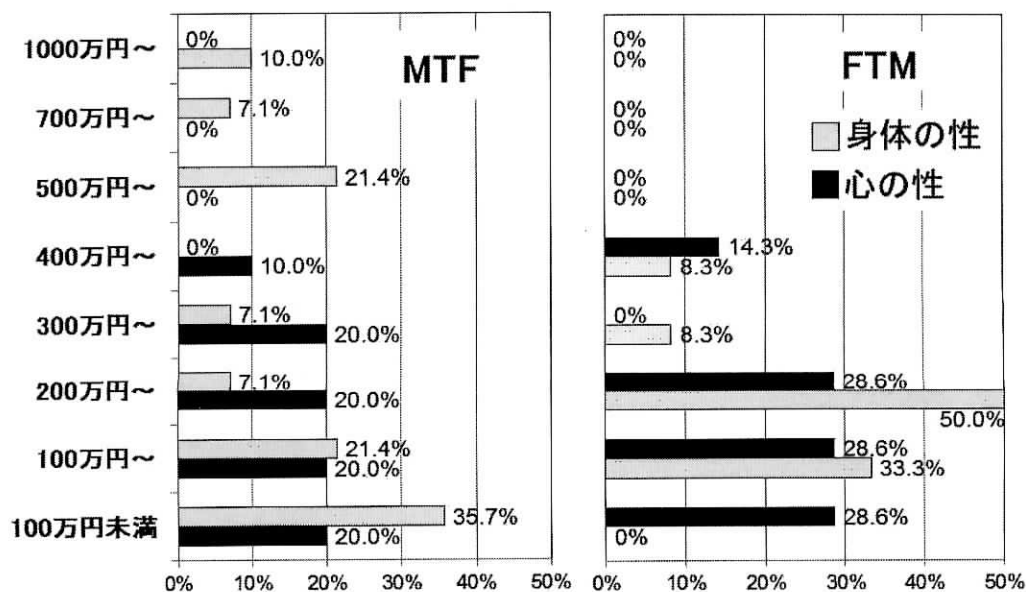


図1. 就労している性別と年収

MTF 当事者では年収 100 万円未満が最も高率であったが、年収 1000～1200 万円との回答もみられ、広く分布していた。FTM 当事者では年収 200～300 万円が最も高率であり、500 万円未満に分布していた。自身の収入が十分であるとの回答は約 1/4 であった。

就労している性別と年収との関連をみると、MTF 当事者、FTM 当事者ともに、身体の性で就労している当事者の方が心の性で就労している当事者より高い収入の範囲に分布していた(図 1)。

就労に関しての不安

就労に関して将来への不安は約 9 割に見られた(表 10)。現在の就職難に GID であることが影響すると思っている当事者は約 8 割、自分自身の就労に GID であることが影響すると心配している当事者も約 8 割であった。MTF 当事者の方が、FTM 当事者よりも、就職難などの問題に GID であることが影響すると考えている率が有意に高く、心配している率も高い傾向が見られた。

表 10. 就労に関しての不安

	全体 n=65	MTF n=34	FTM n=31	p 値
就労に関して将来が不安である	86.7%(52/60)	87.1%(27/31)	86.2%(25/29)	n.s.
現在の就職難に GID であることが影響すると思うか				
全く影響ない	6.7%(4/60)	6.1%(2/33)	7.4%(2/27)] <0.01
あまり影響しない	13.3%(8/60)	9.1%(3/33)	18.5%(5/27)	
少し影響がある	46.7%(28/60)	36.4%(12/33)	59.3%(16/27)	
非常に影響がある	33.3%(20/60)	48.5%(16/33)	14.8%(4/27)	
自分自身の就労に GID であることが影響するのではと心配か				
全く心配していない	4.2%(2/48)	3.7%(1/27)	4.8%(1/21)] <0.1
あまり心配していない	18.8%(9/48)	14.8%(4/27)	23.8%(5/21)	
少し心配している	50.0%(24/48)	44.4%(12/27)	57.1%(12/21)	
非常に心配している	27.1%(13/48)	37.0%(10/27)	14.3%(3/21)	

n.s. : 有意差なし

就労に関しての要望

当事者の自由記述をしてみると、就労の実態について、「世間にも GID が広く知られ、以前よりいじめが減少した」「就労状況には地域、職種などによって温度差がある」「不安定な非常勤でしか就労できず、困っている人が多い」「保育士を目指していたが、子どもを教育する場のため自分で断念した」「GID のため就けない職種があると思う」「セクハラが多い」「『男なのでセクハラにはならない』と言って触ってくる(FTM 当事者)」「カミングアウトした上での就職試験のため不採用だったと思われる」「不採用の理由を教えてください」等の記述があった。

就労に関する要望としては、「履歴書上の性別欄の撤廃」「企業に対し GID のセミナーを開いてほしい」「学校での GID に関する教育を充実してほしい」「正式に診断を受けた当事者は希望の性で就労させてほしい」「GID 当事者向けの就職説明会を行ってほしい」「職場におけるカミングアウトの工夫を知りたい」「GID 当

事者への起業を支援してほしい」「資格取得の支援をしてほしい」などがあった。

考察

今回の調査では、医療施設を受診し GID と診断された当事者に対象を限定したが、就労中が約 7 割、そのうち正規雇用が約 6 割であり、正規雇用の比率は全体の約 4 割となり、松嶋らによる GID 診療へつながっていない性別違和感をもつ方々も含めた対象への調査⁷⁾に比較して大きな差異は見られなかった。

今回の結果から、就労環境について困難を感じている当事者は高率であったが、約 6 割は相談できていないことが明らかになった。職場においては、GID に関連した困難を経験しても、言い出しにくい環境や人間関係があると考えられ、実際、約 4 割が職場でのカミングアウトをすることで就労環境がかえって悪くなった経験をしていた。

カミングアウトをしていないことにより職場で困難な事態が生じ、辞職や解雇につながる可能性があるが、カミングアウトによっても期待したような周囲の配慮や受け入れが得られないことも多く、カミングアウトの有無に関わらず、GID を理由とした辞職や解雇の経験が高率であった。治療と就労の両立も困難な現状もあると考えられ、特に、治療のための通院や手術のための入院での欠勤などは、自ら辞職したり、解雇されたりする原因となると考えられる。治療と就労の両立が困難なための辞職も見られ、また、性別適合手術を行い戸籍の性別変更した後に、希望する性別での就労の場を求めてという理由の、言わば「発展的」な辞職も見られたが、必ずしも発展的な展開とはならない場合も多く存在していると考えられる。

職場環境の整備としては、更衣室やトイレなどに関して、FTM 当事者の方が男性用の設備を使用するような配慮がなされる傾向にあった。これに対して、MTF 当事者では女性としての配慮がされている場合は少なかった。これは、MTF 当事者を男性として扱った方が他の職員との間に問題が起こりにくいとする職場も多いかもしれない。

今回の調査から、初めての就労において心の性で就労した者は約 1 割と低率であり、ほとんどが身体の性で就労していることが明らかになった。学生時代に専門機関での支援につながらないまま就職に至ることは、初めから心の性で就労することを困難にしていると考えられる。特例法による戸籍上の性別変更の条件では、当事者の年齢が 20 歳になるまで待たなくてはならず、就労を始める時点では、戸籍上の性別は心の性に変更されていない場合が多い。今回の結果を考慮すると、GID の子どもからのアラームサインを発見し、適切に対応して各種のネットワークにつなげるという、総合的支援における学校の役割は重要である^{8,9,10)}。また、ガイドラインの改正とともに、法的にも性別変更の可能な年齢を一般的な高等学校卒業年齢である 18 歳頃に緩和することも検討されるべきであろう。

年収を見てみると、全体では、身体の性で就労している当事者の方が心の性で就労している当事者より、高年収であった。心の性で就労するための過程で、治療を進めるために一度退職し再就職をすることや、心の性での就労を望むことで辞職や解雇を経験することで、収入の良い職場への就職が困難となっていることも関連していると考えられる。

MTF 当事者では男性として就業している場合は、職種によっては高収入の当事者も見られたが、反対にうつや引きこもりなどにより就労が困難な場合も多く、低収入から高収入まで広い範囲に分布していた。しかし、心の性である女性として就労している場合は、高収入の当事者は少なかった。これに比較して、FTM 当事者では、女性として就労している場合も、男性として就労している場合も比較的高収入の当事者は少なかった。

特に FTM 当事者が心の性、すなわち、男性として就労する場合は、MTF 当事者が公的な RLE なしで身体の性である男性として就労する場合と比較して低収入であった。MTF 当事者の方が高年齢であることなど

種々の要因が考えられるが、就労している職種の影響が大きいことが推測される。MTF 当事者と FTM 当事者とでは学歴に差があることが報告されており⁶⁾、同じ男性として働いている場合のこの収入格差に、学歴の差も影響している可能性がある。不登校などによる学業の中断は学歴に関連していると考えられ、不登校や進学放棄を予防し学歴を確保することは、就労などの社会への適応を向上させることにつながる。今回の調査では、対象からは除外したが、まだ就労経験のない学生の感想として、「スーツはどちらを着たらよいか分からない」「職場における人間関係の中にうまく受け入れてもらえるか心配」「教育者や医療者になるにあたり、仕事の対象になる人に与える影響が心配」などが見られた。資格取得も含めて、希望する職業に就くためのキャリア支援は必要であろう。

現時点では、身体の性で働いている当事者の方が、安定した収入が得られる可能性の高い正職員の比率が高かった。収入を優先するため、身体の性で正職員として安定した雇用形態で就労することを希望する当事者も存在している可能性もあるが、経済的な余裕ができ、ホルモン療法や手術を行い、性別を変更したとしても、そのままの職場で心の性での就労に移行できる職場は多くはないと考えられる。

職場での配慮に関する自由記述の中には、「医療系の職場なので通院を考慮した出勤シフトにしてもらっている」などの回答が見られており、医療関係の職場では、GID に関する比較的正確な情報が得られていることで理解や配慮が進んでいる可能性がある。設備の使用や治療と就労の両立などの課題に対する配慮にも、職種や職場により差異があると考えられ、広く種々の職場での正しい理解に向けた啓発が必要である。

結論

当事者にとっては、依然として就労環境は良好とは言えず、治療と就労との両立も困難である場合も多いと考えられる。就労の場において、GID への正しい情報を広め、職場での偏見や誤解を解消することは GID 当事者への快適な職場環境の提供につながる。そのためにも専門施設のスタッフなどによる企業への啓発が必要である。

また、GID 当事者の学歴確保や資格取得のためにも、学校における啓発も重要であると考えられ、学校と専門施設の連携が必要である。また、当事者の現状の把握と医療界や教育界などからの正確な情報の発信、行政などとも連携した継続的な体制づくりが必要であろう。

文献

- 1) 南野知恵子監修. 解説：性同一性障害者性別取扱特例法. 東京, 日本加除出版, 2004.
- 2) 中塚幹也：産婦人科に関わる法と倫理の現状：性同一性障害. 産婦実際 59：2177-2183, 2010.
- 3) gid.jp 日本性同一性障害と共に生きる人々の会：性同一性障害特例法による性別変更数の推移. http://gid.jp/html/GID_law/index.html (2011年9月現在)
- 4) 解く迫う「性同一性障害は今」演技限界 退職迫られる. 愛媛新聞, 2010年3月21日.
- 5) 「性同一性障害で内定解消」男性が提訴, 会社は反論/静岡県. 朝日新聞(静岡地方版), 2008年2月15日.
- 6) 中塚幹也, 小西秀樹, 工藤尚文, 永井 敦, 公文裕巳, 光嶋 勲, 佐藤俊樹, 山本文子, 黒田重利：岡山大学ジェンダークリニックにおける性同一性障害 121 症例の検討. 産科と婦人科. 2003, 70(3), 368-373.
- 7) 松嶋淑恵, 関井友子：性別違和をもつ人々の雇用と収入に関する実態分析. GID(性同一性障害)学会雑誌 3：13-19, 2010.
- 8) 中塚幹也：性同一性障害の生徒の問題に向き合う. 体と心 保健総合大百科<中・高校編> pp.140-142, 少年新聞社, 東京, 2011年.
- 9) 中塚幹也：学校保健における性同一性障害：学校と医療との連携. 日本医事新報 No.4521：60-64, 2010.

10) 中塚幹也, 安達美和, 松尾環, 佐々木愛子, 鎌田泰彦, 野口聡一, 平松祐司: 性同一性障害の説明と治療を希望する年齢に関する調査. 母性衛生 46: 543-549, 2006.

*著者連絡先: 〒700-8558 岡山市北区鹿田町2-5-1
岡山大学大学院保健学研究科 中塚幹也
<http://www.cc.okayama-u.ac.jp/~mikiya/index.html>

産業医に役立つ最新の研究報告

トランスジェンダーの就労と職域における対応

中塚 幹也

要 約

産業医は、LGBT 当事者のメンタルヘルスケアを行うとともに、ホルモン療法や手術療法を受けているトランスジェンダー（性同一性障害）当事者の健康に影響する作業環境に留意する必要がある。健康診断においては、更衣や身体への露出についての配慮が必要であり、ホルモン剤の影響を考慮した検査データの判断、生活習慣病防止への指導が求められる。当事者にとっても、周囲の人々にとっても、LGBT に関する情報提供や健康教育は重要である。

I. 産業医の持つておくべきLGBT/SOGIの基礎知識

1. 多様な性のあり方

性を決定する要素は多様である。生物学的性

(Sex) には、身体性の性があり、性染色体、内・外性器の状態、性ホルモンのレベルなどから決定される(表1)^{1,2)}。また、社会的性(Gender)には、指定された性(Assigned Gender: 戸籍や保険証の性別などの社会から割り当てられた

表1 多様な性のあり方

	生物学的性 (セックス)			性自認	性的指向	社会的性 (ジェンダー)		
	遺伝子・染色体	身体性の性				指定された性	性役割	性別表現
		性器の形態	性ホルモン					
トランスジェンダー (「性同一性障害」を含む)								
トランスウーマン(MTF)	男性	男性	男性	女性	問わない(男)	男性 (一部変更可)	問わない (男性→女性)	問わない (男性→女性)
トランスマン(FTM)	女性	女性	女性	男性	問わない(女)	女性 (一部変更可)	問わない (女性→男性)	問わない (女性→男性)
Xジェンダー								
MTX	男性	男性	男性	不定・変動	問わない	男性	男性～女性	男性～女性
FTX	女性	女性	女性	不定・変動	問わない	女性	男性～女性	男性～女性
シスジェンダー	男性	男性	男性	男性	問わない(女)	男性	問わない(男)	問わない(男)
	女性	女性	女性	女性	問わない(男)	女性	問わない(女)	問わない(女)
ホモセクシュアル (同性愛)								
ゲイ	男性	男性	男性	男性	男性	男性	問わない(男)	問わない(男)
レズビアン	女性	女性	女性	女性	女性	女性	問わない(女)	問わない(女)
バイセクシュアル (両性愛)	男性	男性	男性	男性	男性～女性	男性	問わない(男)	問わない(男)
	女性	女性	女性	女性	女性～男性	女性	問わない(女)	問わない(女)
エイセクシュアル, アセクシュアル (無性愛)	男性	男性	男性	男性	ほとんどない	男性	問わない(男)	問わない(男)
	女性	女性	女性	女性	ほとんどない	女性	問わない(女)	問わない(女)
ヘテロセクシュアル (異性愛)	男性	男性	男性	男性	女性	男性	問わない(男)	問わない(男)
	女性	女性	女性	女性	男性	女性	問わない(女)	問わない(女)
性分化疾患 (DSD)	特定されない (疾患・個人により異なる)			問わない (疾患・個人により異なる)	問わない (疾患・個人により異なる)	問わない (疾患・個人により異なる)	問わない (疾患・個人により異なる)	問わない (疾患・個人により異なる)

性同一性障害の診断では性的指向がどうかを問わないが、典型例では()内の性の方へ向かう。性自認は揺れることもあり、特に、子どもの場合は慎重な観察が必要である。また、Xジェンダー(MTX, FTX)と呼ばれ、成人になっても性自認が揺れたり特定できなかったりする例も見られる。多くのシスジェンダーの性的指向や性役割は()内の性である。多くのヘテロセクシュアルの性役割は()内の性である。性的マイノリティに対して、「マジョリティ(多数派)」と呼ばれているのは、概ね、シスジェンダーかつヘテロセクシュアルで、身体性の性に一致した性役割で生活している人々である。ホモセクシュアル(同性愛)は、性自認と性指向が同じ状態であり、身体性の性の状況は問わない(トランスジェンダーでホモセクシュアルの場合もありうる)。インターセックスや半陰陽という言葉は適切ではないとされ、性分化疾患(DSD: disorders of sex development,あるいは、Differences of sex development)という言葉が推奨される。上記以外の多様な形をとり得ることに留意する必要がある。

性別)、性役割 (Gender Role: 男性として、女性として果たしている役割)、性別表現 (Gender Expression: 服装や髪形などの表現) などがある。さらに、性自認 (Gender Identity: 「心の性」とも呼ばれ、物心ついた頃から表れる「自分は男 (または女)」という認識)、性的指向 (Sexual Orientation: 「好きになる性」とも呼ばれ、恋愛や性交の対象となる性別) などの要素もあり、これらは、社会的性の側面もある一方で、関連遺伝子などの生物学的側面も想定されている。

2. LGBT と SOGI

性的指向の視点から見た少数派である L (レズビアン)、G (ゲイ)、B (バイセクシュアル)、さらに、性自認の視点から見た少数派である T (トランスジェンダー) を加えた「LGBT」という言葉も広く使用されている。また、LGBT に Questioning (不確定)、Queer (個性的) を加えた LGBTQ という言葉もあり、性的マイノリティ全体を表現することもある。インターネット調査ではあるが、2018年、電通ダイバーシティ・ラボは、LGBT 当事者は日本人の8.9%としている³⁾。

SOGIとは、性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字を合わせた言葉である。SOGIを性的マイノリティ、LGBTと同じ文脈で使う誤用も見られるが、本来は、性的指向が異性愛の人々 (ヘテロセクシャル)、性自認が身体の性と一致している人々 (シスジェンダー) も含めたすべてのグラデーションを表す概念である。

3. トランスジェンダーと性同一性障害

トランスジェンダーとは、性自認 (その性別であることを確信し、そのように生きていきたいと感じている性別) が、身体の性、あるいは、それにより社会に割り当てられた性別と一致せず、自分の身体の性を強く嫌い、その反対の性に強く惹かれた心理状態である「性別違和感」を持ち、悩みや苦痛を感じている状態である。どのような性役割で暮らしているか、性的指向が男性に向いているか、女性に向いているかは問わない。

トランスジェンダー当事者のうちには、医療とつながることができれば、ホルモン療法や手術療法を行うことができ、生活の質 (QOL) が非常に向上する例が存在する。このように、医療を希望した人々に対して用いる診断名として「性同一性障害 (Gender Identity Disorder: GID)」がある。心の性は男性、身体の性は女性である female to male (FTM, トランスマン) と、心の性は女性、身体の性は男性である male to female (MTF, トランスウーマン) とに分類される。

4. 性同一性障害の脱病理化

2013年に公開されたアメリカ精神医学会の精神障害/疾患の診断・統計マニュアル第5版 (DSM-5) では、「GID」を「Gender Dysphoria」に変更し、日本精神神経学会は、これを「性別違和」と訳した⁴⁾。また、性分化疾患当事者が、身体的性により割り当てられた性別と性自認とが一致せず苦痛を感じている場合は「性同一性障害」と診断するようになった。2019年に承認された世界保健機関 (WHO) の死因や疾病の国際的な統計基準 ICD-11 では、「GID」は「Gender Incongruence」に改称されるとともに、精神疾患から外れて「性の健康に関連した状態」に分類された。日本語訳としては「性別不合」が想定されている。

II. LGBT/SOGI と企業

1. LGBT/SOGI と企業イメージ

2017年より施行されている改正セクハラ指針に基づく「職場におけるハラスメント対策マニュアル」では「被害を受ける者の性的指向や性自認に関わらず、性的な言動であれば該当する」「同性に対するものも含まれる」とされ、LGBTに関連する差別や嫌がらせもセクハラ指針の対象となる旨が明確化された⁵⁾。セクシュアルハラスメント防止措置は、以前から事業主に義務付けられていることから、企業としても LGBTに関連したセクハラが起こらないような環境づくりが求められている。

また、企業としては「LGBTフレンドリーでない」ということは人材確保には不利な状況に

なりつつあり、LGBTに関する理解の進んでいない企業が従来の感覚のまま発信するメッセージ（広告、ホームページ、SNS等での発信）は炎上し、企業イメージの低下につながる例も散見される。プライド・パレード（セクシュアル・マイノリティのパレード）などに参加することなどにより、外部に積極的にLGBTに対する態度を発信したり、従来のシスジェンダーかつヘテロセクシュアル当事者の視点のみではなく、LGBT当事者の視点で多様な価値を持つ商品の開発などにつなげたりしている企業もある。

2. 企業と評価指標

2002年、米国の人権 NGO 団体ヒューマン・ライツ・キャンペーン（HRC）は、企業の平等指数（Corporate Equality Index：CEI）を設定しており、2019年は全米で572企業が満点の100%で、Best Place to Work for LGBTQ Equalityと評価されたとしている⁶⁾。

2016年、日本でも work with Pride（wwP：日本アイ・ビー・エム、ヒューマン・ライツ・ウォッチ、グッド・エイジング・エールズ、虹色ダイバーシティからなる任意団体）は、企業・団体等のLGBTに関する施策への取組みの指標（PRIDE 指標）を策定した。

高スコアの企業では、ハラスメントや差別の禁止を社内規定に明記、社内の人事・福利厚生制度の改定、トイレや更衣室、制服のデザインや名札の表記等などのハード面での職場環境の整備がなされている。LGBTの学生に向けた会社説明会を開催し、LGBTへの支援の発信とともに、優秀な人材の確保を試みている企業もある。LGBTの就労に関する企業等の取組事例⁹⁾や差別禁止に向けたガイドライン¹⁰⁾なども参考になる。

3. LGBT 当事者と就労

岡山大学ジェンダークリニックを受診した性同一性障害当事者55名（MTF当事者30名、FTM当事者25名）への調査（2010年）では「辞職経験あり」は71.2%（37/52）で、そのうち、性同一性障害と関連のある辞職は55.6%（20/36）であった（無回答者を除いた比率）。「解雇の経験あり」は23.5%（12/51）で、そのうち、性同一

性障害と関連のある解雇は54.5%（6/11）であった⁷⁾。「職場で困難あり」は82.0%（41/50）で、そのうち、性同一性障害と関連のある困難は90.2%（37/41）であったが、「困難について相談した」のは35.0%（14/40）にとどまっていた。職場でのカミングアウトは78.4%（40/51）が行っており、そのうち、職場での「配慮があった」のは67.5%（27/40）であった。配慮としては「制服」37.5%（15/40）、「トイレ」35.0%（14/40）、「更衣室」27.5%（11/40）、「通称名の使用」20.0%（8/40）、「保険証の性別」5.0%（2/40）などであった。その他として「ジェンダークリニックへの通院や手術などの休暇を認めもらった」などが挙げられた。

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によるインターネットリサーチ「LGBTと職場環境に関するアンケート調査2016」（1,125名）でも、求職時の困難感に関しては、非当事者が6%であったのに対して、LGB当事者は44%、トランスジェンダー当事者は70%と高率に持っていた。また、MTF当事者の転職率は68.3%と高率、3回以上の転職も41.3%と高率であった。自由記述として、トランスジェンダーであることで「職場でいじめを受けた」「解雇された」などが挙げられたとされる。

4. 職場での LGBT 当事者への意識

日本労働組合総連合会（連合）によるインターネットリサーチ「LGBTに関する職場の意識調査」（民間企業労働者1,000名、2016年）では、上司・同僚・部下がLGBであった場合に「嫌だ」7.5%、「どちらかといえば嫌だ」27.5%であり、合わせると35.0%（男性46.8%、女性23.2%）に上っている。

「日本におけるクィア・スタディーズの構築」研究グループによる「性的マイノリティについての意識—2015年全国調査報告書（留置調査、1,259名）では、同僚が性別を変えた人だったら「嫌だ」または「どちらかといえば嫌だ」との回答は37%であった。また、同僚が同性愛者の場合は42%で、男性51%、女性34%と男性の方が拒否的であり、20代27%、30代20%、40代30%、50代41%、60代56%、70代69%と高齢者の方が拒否的であった。また、性的マイノリティ

当事者への否定的回答は「周囲にはLGBT当事者はいない」とした人の方が高率、「結婚後は、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」と考える人の方が高率、外国人（特にアジア人）や障害を持つ人に対して否定的な人の方が高率であった。

5. 企業の体質改善には

これらの結果からは、LGBTに関する基礎知識や現実感を持ってもらうこと、LGBTにとどまらないダイバーシティ、インクルージョンの感覚を持ってもらうことが重要であると考えられる。LGBT当事者への差別は人権問題であり、企業のリスク管理上も必要であるとともに、企業の成長という意味でも重要である。ホモフォビア、トランスフォビアなどと呼ばれる嫌悪感を持つ従業員、管理監督者、高齢男性が多い企業トップ陣への働きかけも必要であり、専門知識を持つ産業医はアドバイスをする立場にある。

LGB当事者に比較して、トランスジェンダー当事者への対応は、医療的な知識が求められ、産業医の役割は大きい。以下はトランスジェンダーに関連した対応を中心に述べる。

Ⅲ. トランスジェンダーと産業医

1. 労働衛生の基本方針策定への関与

産業医の職務として、労働衛生に関する基本方針や計画、体制づくりの中にLGBT関連の課題が反映されているかどうかを確認する必要がある¹²⁾。例えば、ホルモン療法では定期的な通院が、性別適合手術を受ける際には入院が必要となる。この時に休暇制度が適切に運用されているかは重要である。また、施設整備の例として、トイレや更衣室の問題は重要である。

トランスジェンダー当事者のトイレの使用については、本来は、性自認に沿ったトイレを利用でき、周囲の理解も得られることが理想的である。しかし、労働安全衛生法に基づく女性用施設などの設置基準を踏まえた上で、「多目的トイレ」「誰でもトイレ」「All gender」などの表示をしたトイレが設置されている。また、性別にかかわらず使用することのできるトイレ（複数の個室のトイレを男女問わず使用できるよう

にするもの）を設置するなどの対応も見られる。

2. トランスジェンダーと戸籍上の性別

2003年、「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」（いわゆる特例法）が成立し、精神科医2名による性自認とそれに沿った生活をj確認する診断書、および、産婦人科医や泌尿器科医など1名による身体性の診断書が提出され、①成年、②結婚していない、③未成年の子がいない、④性別適合手術（性腺の摘出など）が行われている、⑤外陰部の外観が望む性の特徴を備えているという条件が整えば、戸籍の性別を変更することが可能になった¹¹⁾。

しかし、結婚している、子どもがいる、あるいは、医学的・経済的理由で手術を受けられないなどの理由で、性別変更をしたくても困難な例も多い。また、手術までは希望しないトランスジェンダー（性同一性障害）当事者も多い。このため、例えば、トイレ、更衣室、制服などに関する本人の希望を実現するための条件として、性別変更を強要すべきではない。また、このような対応をする目的で「性同一性障害の診断書」を求めることは、基本的に不要である。

3. 作業環境への留意

「職場巡視を含む事業場の状況把握」では、職場環境としてのストレスの状況、LGBT当事者自身のメンタルヘルスの状況などを把握する必要がある。また、ホルモン療法や手術療法を受けているトランスジェンダー（性同一性障害）当事者の健康に影響する作業環境に留意し、必要であれば職場の転換などを助言する必要がある。例えば、MTF当事者では、エストロゲン製剤の使用によりアンドロゲンの低下が起こり、筋肉量は減少し筋力は低下する。また、副作用として血栓症があり、脱水のリスクがある高温の場所での労務やエコノミークラス症候群のリスクとなる長時間の座位などは回避してもらう必要がある。また、このような事例が発生した場合には、健康障害の原因および業務起因性の調査、改善の助言・指導が求められる。

4. 健康診断

健康診断の実施においては、トランスジェンダー当事者への更衣や胸部X線撮影や心電図検

査などにおける身体の露出についての配慮が必要である。また、検査データへのホルモン剤の影響を考慮した判断、生活習慣病防止に配慮した指導が求められる。具体的には、FTM 当事者へのアンドロゲン投与によるヘマトクリットの上昇、インスリン抵抗性の亢進、血管硬化度の上昇など、また、MTF 当事者へのエストロゲン投与によるヘマトクリット値の低下、経口剤による肝機能への影響などへの注意が必要である¹³⁻¹⁵⁾。

5. ストレスチェック

メンタルヘルスケアに関しても、ストレス対策およびストレス関連疾患のケアに関する助言・指導が求められている。労働者のメンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）を主な目的として、常時50人以上の労働者を使用する事業場で実施義務のあるストレスチェックであるが、例えば、職業性ストレス簡易調査票57項目の素点換算表は、基準値が男女別になっており、戸籍上の性別により集積されたデータから設定されたものと考えられる。このため、LGBT 当事者、特に、トランスジェンダー当事者に使用可能という検証自体がないと考えられる。

カミングアウトしている LGBT 当事者の場合には、男性、女性の基準の両者で評価してみよう判断することになるが、カミングアウトをしていない場合には、戸籍上の性別の基準により判断されることになり信頼性の観点で不安が残る。

6. うつや自殺念慮

岡山大学ジェンダークリニックを受診した性同一性障害当事者における受診前の経験を見てみると、自殺念慮は約60%、自傷・自殺未遂は約30%、不登校は約25%と、いずれも高率である（表2）¹¹⁾。自殺念慮の原因を見ると、中学校

時代には、二次性徴で変化していく身体への嫌悪感、また、制服に対する悩み、恋愛に関する悩みが見られる。このため、これらの悩みが重なる中学生の時期は自殺念慮が高率となる。また、成人になっても、就労、恋愛や結婚などの課題で自殺念慮を持ちやすい。

精神科合併症の既往は高率であり、特にMTF 当事者では4人に1人の割合で見られる。その内容は対人恐怖などの不安症やうつなどであり、子どもの頃から続く、周囲の人間関係や社会制度との摩擦が契機になることが多いと推測される。職場において、大人のトランスジェンダー当事者に対応する産業医・看護師・保健師も、トランスジェンダーの子どもの頃の思いや経験を、知識として持っておくことが望まれる。また、自殺企図などで緊急の対応が必要な場合もあり、性同一性障害の専門医との連携が重要になることもある。GID（性同一性障害）学会のホームページ上で認定医が公表されている。

7. 健康教育

産業医の業務として、「健康に配慮する職場の風土づくりに関する啓発」「職場におけるメンタルヘルス、自殺予防の教育・研修に関する職務」がある。LGBT 当事者では、高ストレスと判断される例も多いと考えられる。反対に、高ストレス事例においては、その背景に性的指向や性自認に関連する悩みやそれを助長する職場環境がないかという視点も持っておく必要がある。しかし、そのことを問い詰めること自体が、場合によっては、更なるストレスの原因となってしまうたり、ハラスメントとなってしまうたりすることもある。

カミングアウトしてくれた時の体制づくりをしたうえで、悩みがあれば言い出しやすい環境を整えることが求められる。健康教育の中で、LGBT に関する適切な情報提供や啓発を行うこ

表2 性同一性障害当事者のジェンダークリニック受診までの経験

	全体	MTF	FTM
自殺念慮	58.6% (676/1,154)	63.2% (268/424)	55.9% (408/730)
自傷・自殺未遂	28.4% (327/1,153)	31.4% (133/423)	26.6% (194/730)
不登校	29.4% (341/1,158)	30.8% (131/425)	28.6% (210/733)
精神科合併症	16.5% (189/1,148)	25.1% (106/422)	11.4% (83/726)

とは、LGBT 当事者にとっては相談の契機に、周囲の人々にとっても職場環境を見直す契機になるため重要である。文部科学省の通知以降、学校における教職員への研修が進んでおり、基礎知識という点では共有できる教材もある。

8. 相談業務とアウトティング

LGBT当事者は、職や職位、今までの人間関係を失うのではという不安からカミングアウトできないことが多い。このため、プライバシーが守られる場所で、理解があると信じる相手でなければカミングアウトしてくれることはない。ダイバーシティ宣言やポリシーなどが無い、あるいは、浸透していない企業においても、学校保健の中でも行われているようなレインボーマークやレインボーフラッグなどを、社内、特に相談室に表示することは容易であり、また、重要である。

LGBT への理解や性の多様性への受け入れが不十分な企業においては、産業医・看護師・保健師が相談を受けた場合に、本人の了承なく、人事担当者に知らせること（アウトティング）により、当事者のリスクが高まる可能性があるため注意が必要である。

先行事例としては、LGBT の新人社員の業務などをサポートするメンターとして、LGBT の先輩社員を配置するメンタリング制度を導入している企業もある⁹⁾。そのような段階に至っていない企業においても、社内外の当事者支援グループなどにつなげることができると重層的な支援につながる。

文 献

- 1) 中塚幹也：封じ込められた子ども、その心を聴く：性同一性障害の生徒に向き合う。ふくろう出版、岡山、2017。
- 2) 中塚幹也：特集＜医療者のためのLGBT/SOGIの基礎知識＞LGBT, SOGIの中の「性同一性障害」とは。Modern Physician 39:430-433, 2019。
- 3) 電通：LGBT 調査2018 (2019年5月28日)。http://www.dentsu.co.jp/news/release/2019/0110-009728.html (2019年6月現在)。
- 4) 中塚幹也：性同一性障害の現状と治療：性同一性障害診療を取り巻く課題と今後の展望。医学のあゆみ 256：312-316, 2016。
- 5) 厚生労働省：職場におけるハラスメント対策マニュアル。2017。https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000181888.pdf#search=%27E8%81%B7%E5%A0%B4%E3%81%AB%E3%81%8A%E3%81%91%E3%82%8B%E3%83%8F%E3%83%A9%E3%82%B9%E3%83%A1%E3%83%B3%E3%83%88%E5%AF%BE%E7%AD%96%E3%83%9E%E3%83%8B%E3%83%A5%E3%82%A2%E3%83%AB%27 (2019年6月現在)。
- 6) Human Rights Campaign Foundation: CORPORATE EQUALITY INDEX 2019: Rating Workplaces on Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer Equality. https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/CEI-2019-FullReport.pdf (2019年6月現在)。
- 7) 久井礼子, 日阪奈生, 富岡美佳, 中塚幹也：性同一性障害当事者の就労の現状と課題。GID (性同一性障害) 学会雑誌 4：6-15, 2011。
- 8) 虹色ダイバーシティ。国際基督教大学ジェンダー研究センター：LGBTと職場環境に関するアンケート調査2016。http://www.nijiirodiversity.jp/wp3/wp-content/uploads/2016/08/932f2cc746298a4e76f02e3ed849dd88.pdf (2019年6月現在)。
- 9) 労働政策研究・研修機構：LGBTの就労に関する企業等の取組事例 (2017) https://www.jil.go.jp/kokunai/other/whitepaper/documents/20170331-lgbt.pdf (2019年6月現在)。
- 10) 日本労働組合総連合会：性的指向及び性自認(SOGI)に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン～すべての人の対等・平等、人権の尊重のために～(2017年)。https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/lgbtsogi/data/SOGI_guideline20180723.pdf?v0723 (2019年6月現在)。
- 11) 「日本におけるクィア・スタディーズの構築」研究グループ (河口和也代表)：性的マイノリティについての意識—2015年全国調査報告書, 2016。http://alpha.shudo-u.ac.jp/~kawaguch/chousa2015.pdf (2019年6月現在)。
- 12) 産業医学振興財団 産業医活動推進委員会「産業医の職務—産業医活動のためのガイドライン—」, 2005。https://www.zsisz.or.jp/images/pdf/syokumu.pdf (2019年6月現在)。
- 13) Nakatsuka M: Endocrine treatment of transsexuals: assessment of cardiovascular risk factors. Expert Rev Endocrinol Metab 5:319-322, 2010。
- 14) 中塚幹也：特集 新時代のホルモン療法マニュアル：性同一性障害 (GID)。産科と婦人科86 (増刊号)：190-195, 2019。
- 15) 中塚幹也：性分化疾患と性同一性障害。今日の治療指針 私はこう治療している 2019年版, 福井次矢, 高木誠, 小室一成編, 医学書院 (東京都), pp.1310-1312, 2019。

なかつか みきや	岡山大学大学院保健学研究科 教授 岡山大学ジェンダークリニック 医師 GID (性同一性障害) 学会 理事長
----------	--

3-2. 日本労働組合総連合会 ヒアリングメモ

1. 主なヒアリング内容

① 団体の方針について

- ・ 国際労働組合総連合（ITUC）が 2010 年の世界大会で性的少数者に対するあらゆる形態の差別・暴力を否定する決議を採択した。その他、オリンピック憲章において性的指向を理由とする差別の禁止が明文化されたこと、2015 年 3 月に超党派の「LGBT に関する議題を考える議員連盟」が発足したこと等を受けて、2016 年 3 月に対応方針を定めた。
- ・ 基本的な考え方としては、すべての人が性的指向や性自認に関する不当な暴力・差別を受けることのないよう、就業環境の改善や法整備に向けた取組を行うことを主としている。

② 企業現場の実態等について把握していること（労働者の困りごとや要望について）

- ・ 2016 年 8 月に「LGBT に関する職場の意識調査」を公表した。本調査では、職場の上司・同僚・部下が L・G・B であった場合に「嫌だ」と感じる割合は 3 割半ば、LGBT 関連のハラスメントを受けたり見聞きしたりした人は 2 割強であった。「職場にあるとよいと思う LGBT 関連の施策」で 1 番多かったのは「ハラスメント防止対策」であった。

③ 団体の活動について

- ・ 上記の調査を踏まえて『性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン』（以下、『取り組みガイドライン』）を 2017 年に作成した。また、「『LGBT』『SOGI』ってなに？」というチラシを作成し、職場や学習会等で配布している。
- ・ 労働組合内にとどまらず、様々な団体との連携を進めている。

④ 対応を行う背景、きっかけ

- ・ 日本労働組合総連合会（以下、連合）としては、ILO 第 190 号条約「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約の採択を受けて、特にハラスメントを受けやすい労働者等に関しては、現行法の改正も含め、対策を強化していく必要があると考えている。

⑤ 加盟組合の取組状況について

- ・ 性的指向・性自認に関する施策に取り組んでいる加盟組合がある。各企業では、当事者である顧客向けのサービス提供、従業員に向けたメッセージの発信、相談窓口の設置や、コンプライアンスガイドラインへの性的指向・性自認に関する差別禁止の明記、などの取組が行われている。

⑥ 今後の展望について

- ・ 性的指向・性自認に関する差別禁止法の制定を目指し、継続して政策提言等を行っている。2020～2021 年度の運動方針にも、重点分野として「男女平等をはじめとして、一人ひとりが尊重された『真の多様性』が根付く職場・社会の実現」と掲げ、性的指向・性自認も含めて様々な属性にもとづく多様性の尊重を推進している。

2. Q & A

(事務局) LGBT と SOGI の用語の使い分けや、取組のきっかけを教えてください。

(連合) 最初は「LGBT」の取組から始めたが、すべての人たちの課題として広げる形で「SOGI」の概念を前面に出すようにした。『取り組みガイドライン』の3ページに記載の通り、LGBTだけではなく、性的指向・性自認として広く対応する必要があるという趣旨である。現在は、「性的指向・性自認 (SOGI)」という用語を広く使用している。

(事務局) 『取り組みガイドライン』内の相談体制の整備という記載があるが、個別の労働組合のものということか。

(連合) 個別の労働組合に対して取り組みを求めている。なお、連合本部としては SOGI に関する個別の相談窓口を設けているわけではないが、「労働相談ダイヤル」という電話相談窓口を設けており、SOGI に関する相談を受けることが増えてきた。地方連合会でもハラスメントに関する相談窓口を整備しなければならないと考えている。2019 春季生活闘争方針の中に性的指向・性自認に関する取組を入れており、その方針に基づいて各構成組織・単組がそれぞれ労使交渉に取り組んでいる。

(事務局) 全国でどの程度の労働組合が取り組んでいるか。

(連合) 正確な割合は把握できていない。ただ、春季生活闘争の際に、各取組がどの程度の割合で行われているか登録組合等を対象に調査しており、それを見ると年々性的指向・性自認に関する取組は広がっている。

(事務局) 同様に、『取り組みガイドライン』内の「支援グループ等の体制整備」についても、労働組合によって取組の有無に差があるということか。

(連合) そうである。例えば、女性委員会の枠を広げて LGBT 当事者に委員会に参画してもらうようにしているところもあれば、支援のシンボルマークやグッズを作成して職場で配るといったような取組を行っているところもある。

(事務局) ハラスメント対策や特にアウティング対策について具体的な取組はあるか。

(連合) 連合としてもアウティング対策が一番の課題だと認識している。アウティングについても、『取り組みガイドライン』の中に説明資料を入れている。職場の中で良かれと思ってアウティングしてしまうケースが多くある。アウティングがどれほど影響を及ぼすものであるか周知啓発しているが、理解がまだ足りない状況にある。法律にもとづく防止措置によって制限をかけられるようになると良いが、現時点では労働協約の範囲で制度を整備していくことが必要であろう。

(委員) 社員が、海外駐在期間内に現地で同性婚をし、日本に戻るタイミングで「日本に戻れない」と申し出る場合や、駐在先の国が性的マイノリティに差別的であるために人事異動が難しい場合がある。こうした人事配置について、外資系企業では異動に際して事由を問わず本人の希望が確認されるが、日系企業の場合は人事異動を断るハードルが高いために問題が生じる場合が多いと認識している。こうした事例は連合の中で挙がってきているか。

(連合) そこまでの事例はまだ挙がってきていない。連合傘下の労働組合はドメスティックな企業が多い。

(連合) 連合としては、研修の中で、当事者がいるという意識を持たせる取組を行っている。日系企業の中にはカミングアウトを受けて初めて取組を考えるという企業もあるが、労働組合としては「カミングアウトしている人がいなくても当事者がいる」ことを前提にしなければいけないことを伝えている。

(委員) 連合の取組について、傘下の組合の受け止め方はどのような状況か。

(連合) LGBT に関する課題を方針の中に入れた当初は、「なぜ取り組む必要があるのか」という反応があった。自分の周りには当事者がいないと考えている場合が多く、依然としてネガティブな印象を持っている組合は一部に存在する。とはいえ、取組事例が出てきたり、国際的な流れから労働組合が取り組む必要性等は理解されるようになってきた。

(事務局) 産業別組合の中で取組が進んでいる状況はあるか。

(連合) フード連合、航空連合、情報労連、全国ユニオン等は先進的に取組を行っている。

(事務局) 『取り組みガイドライン』に対する反応はどうか。

(連合) 『取り組みガイドライン』は実際に活用されている。また、ガイドラインに関する学習会の依頼は地方連合会からも含めて多くなっている。

(事務局) 男女間の格差解消に取り組む中で性的マイノリティに関しても取り組むべきことはあるか。

(連合) 女性と性的マイノリティに関しては、「マイノリティ」という点で共通点があると考えている。ハラスメントや賃金格差の課題について、男女平等に関する取組と性的指向・性自認に関する取組は同様に重要だと考えている。そうした観点からも部局名の変更を予定している。

(事務局) 職場の制度を利用する際に、実質的にカミングアウトを伴うものについて対策は考えられるか。

(連合) カミングアウトを伴う場合であっても情報管理をしっかりと行うように『取り組みガイドライン』で定めているが、良かれと思ってアウトティングしてしまう事例が生じている。その点は、改めて防止対策に努めていかなければいけない。

(事務局) 社宅利用等で他の居住者等との間で軋轢が生じた事例はあるか。

(連合) 現時点で相談は上がってきていない。同性パートナーに対する就業規則を変更する企業も増えてきたため、その点は今後も着目していかなければいけない。

(事務局) 男女平等の話と SOGI の話を合わせて、「ジェンダーの問題」として考えていくという方向性は、ILO 等国際的にも同様の方向性か。

(連合) ITUC でも「男女平等局」ではなく、「ジェンダー平等局」という名称になっている。

(事務局) 連合内において、性別欄や性別情報の把握についてはどのようにしているか。

(連合) 労働組合の場合は女性の参画が少ないため、男女の参加割合の算出が必要になってくる。

その場合は、注意書きで「方針上、男女の割合の把握が必要です」と断った上で聞いている。その上で、例えば、集会の参加者を把握する際は、男性／女性／その他を項目として設けている。また、実態調査の際は、必要に応じて出生時の性別と性自認を把握するようにしている。性別欄をなくすべきだという議論もあるが、男女別のデータを見る必要もあるため、このような対応を行っている。

(事務局) 今後の展望を教えてください。

(連合) 連合として、大学と提携して寄付講座を実施している。学校教育の中ではまだ人権や SOGI が十分に扱われていないため、寄付講座の中で取り上げていきたい。中高生への出前講座でも盛り込めるのではないかと考えている。合わせて、労働相談を受ける側が性的指向・性自認に関する課題を認識できていないため、研修を行う必要性を感じている。

(事務局) 人事配置上の問題（配置、昇進、降格）について、LGBTであることを理由にした差別の事例はあるか。

(連合) 連合の中では挙がってきていない。関係団体の方からは話を聞くことはあるが、連合の中で事例が出ているわけではない。

以上

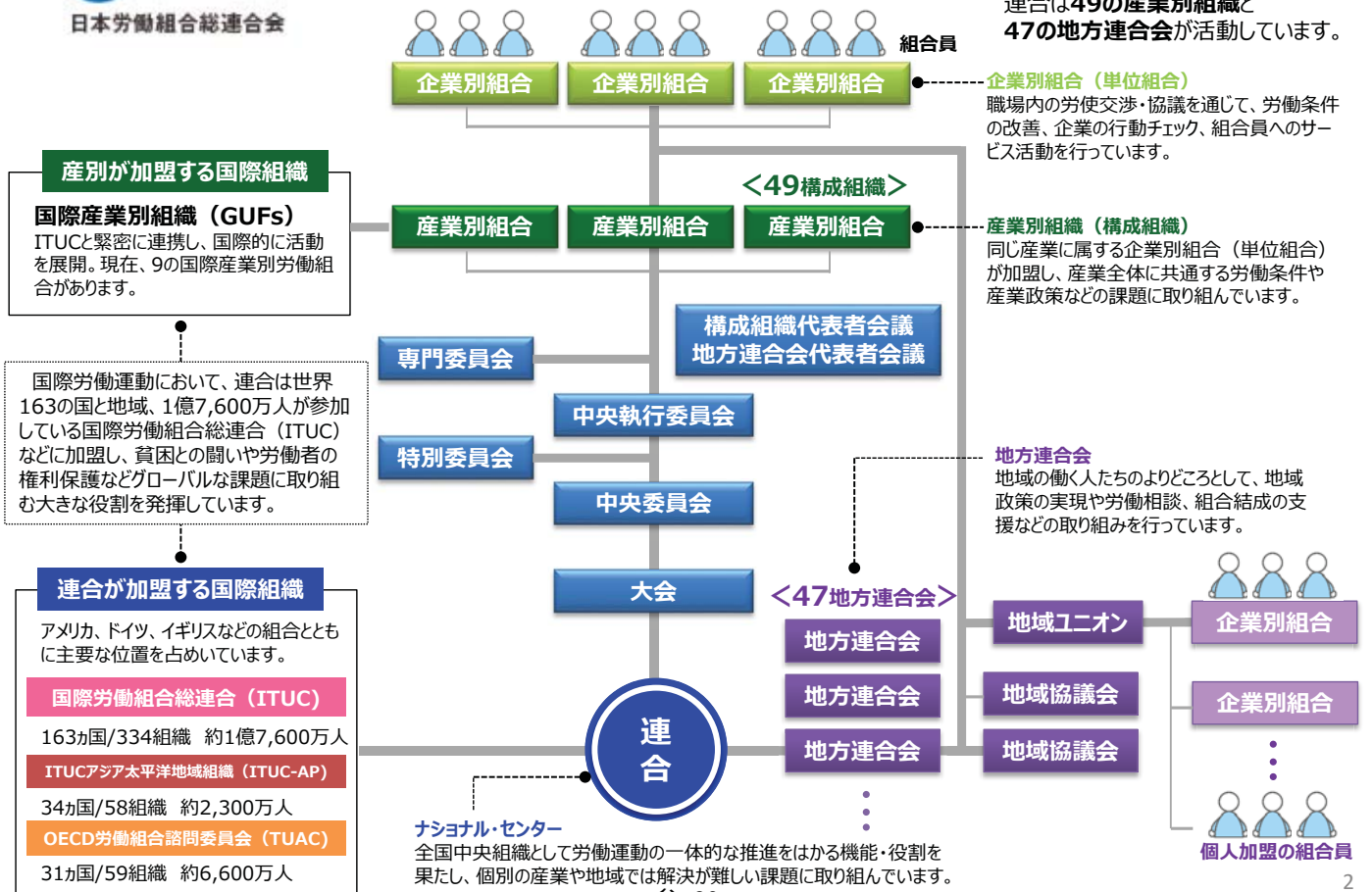
性的指向・性自認に関する 連合の取り組み



日本労働組合総連合会（連合）
総合男女・雇用平等局



日本の労働組合は、主に企業別組合、産業別組合、ナショナルセンターという3層構造になっています。
連合は**49の産業別組織**と**47の地方連合会**が活動しています。



本日お話しする内容

1. 性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた連合の当面の対応について（第6回中央執行委員会／2016.3.3確認）
2. L G B Tに関する職場の意識調査結果（2016.8.25公表）
 - （1）認知・イメージ
 - （2）職場におけるL G B T
 - （3）ハラスメント
 - （4）職場における配慮と関連施策
3. これまでの取り組み
 - （1）性的指向及び性自認（S O G I）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン（2017.11作成、2018.7改訂）
 - （2）「L G B T」「S O G I」ってなに？ チラシ
 - （3）ハラスメント関連
 - （4）関係団体との連携
4. 取り組みの背景など
5. 加盟組合の取り組み状況
6. 今後の取り組み



3

1. 性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた連合の当面の対応について

背景（当時）

- 性的指向・性自認に関する差別の禁止が1990年代より国連や関係機関で国際的な人権問題やジェンダー課題として議題に。EU加盟国、オーストラリア、カナダなどが差別禁止法制の制定。
- 2011年、国連人権理事会は、性的指向と性同一性に関するものとしては初の国連決議を採択（日本は賛成）。
- 国際労働組合総連合（I T U C）が2010年の世界大会で性的少数者に対するあらゆる形態の差別・暴力を否定する決議を採択。
- 国際労働機関（I L O）は、2013年度以降、毎年5月の「反同性愛嫌悪の日」（I D A H Oの日）に職場の性的指向や性自認に関する差別禁止に関する声明を発表。
- 国連は、差別禁止法制はもとより、性自認に困難を抱える当事者の戸籍変更要件の緩和や同性パートナーの権利擁護など、労働分野にも影響のある広範な権利保障の取り組みを求めており、特に同性パートナーの権利擁護については日本に対しても繰り返し勧告。
- 2015年初頭以降、渋谷区や世田谷区で同性パートナーシップを認める動き。
- 2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を見据え、オリンピック憲章に性的指向を理由とする差別の禁止。
- 2015年3月に超党派の「L G B Tに関する課題を考える議員連盟」が発足。



1. 性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた連合の当面の対応について

性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた 連合の当面の対応について

(第6回中央執行委員会／2016.3.3確認)



基本的な考え方

- すべての人が性的指向や性自認に関する不当な暴力・差別を受けることのないよう、就業環境改善等を中心とした取り組みを進める。
- 人事管理における性別の取り扱いや同性パートナーの権利保障等の諸課題については、社会保障制度や職場の福利厚生制度など広範な範囲への影響が想定されるため、国際社会からの要請を踏まえ整理・検討していく。

議員立法への対応

- 連合は、民主党と連携し、下記の内容に沿う方向での議員立法の早期成立を求めていくとともに、当事者団体等と連携し法整備に向けた取り組みを行う。

(1) 法の対象範囲について／(2) 差別の禁止について／(3) ハラスメント防止について／(4) 合理的配慮について／(5) 労働者等の意見反映について／(6) 学校等における相談体制の整備と支援について／(7) 地方自治体における相談窓口等の設置について／(8) 周知、情報収集の収集等／(9) 同性パートナーの権利保障

5

1. 性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた連合の当面の対応について



性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた 連合の当面の対応について

(第6回中央執行委員会／2016.3.3確認)

議員立法以外の制度および環境整備を求める取り組み

- 性的指向や性自認に関する偏見や誤解の払拭のため、正確な知識や困難の実態の普及啓発を図るとともに、国内外の法整備に関する課題整理を行い、議員立法以外の必要な制度および環境整備を求めていく。
- (1) 性的指向や性自認に関する課題をテーマとした学習会の開催、機材の作成・配布などを通じた周知啓発を行う。
- (2) 性的指向や性自認の課題に関する調査を行う。
- (3) 同性パートナーの権利保障について、家族手当や慶弔休暇などの労働条件に広範な影響を及ぼすことから、職場における課題把握を進める。同様に社会保障制度の在り方についても個別法等の課題把握を進め、それぞれ制度整備に向けた検討を進める。また、性自認で困難を抱える人についての公文書の取り扱いや人事管理など戸籍変更要件に関して課題整理を進め法整備に向けた検討を進める。
- (4) 性的指向や性自認に関する児童虐待や高齢者虐待、同性間DVへのDV法の適用等既存法の課題、および性的指向や性自認に対する嫌悪による暴力や犯罪の抑止など諸外国が整備している法制や取り組みの課題について、それぞれ法整備に向けた論点整理を進める。

6

2. L G B Tに関する職場の意識調査結果（2016. 8. 25公表）

日本初となる非当事者を中心に実施した L G B T関連の職場意識調査

- 職場における性的マイノリティに対する意識を把握するため、2016年6月30日～7月4日の5日間、「L G B Tに関する職場の意識調査」をインターネットリサーチにより実施。
- 全国の20歳～59歳の有職男女1,000名＜民間企業等の職場における意識を把握することが目的のため、自営業者（家族従業者含む）、家内労働者は除いた＞の有効サンプルを集計。

- ・「LGBT等(性的マイノリティ)当事者」は8%
- ・職場における「LGBT」に関する差別を「なくすべき」8割強
- ・職場におけるLGBT関連のハラスメントを受けたり見聞きしたりした人は2割強
「LGBT」が身近にいる人では約6割に
- ・ハラスメントの原因 約6割が「差別や偏見」と回答
- ・管理職では認知度や受容度が高い反面、抵抗感等もやや高い傾向に



8%というのは、「佐藤」「鈴木」「高橋」「田中」の名字の人を足した数よりも多い。

7

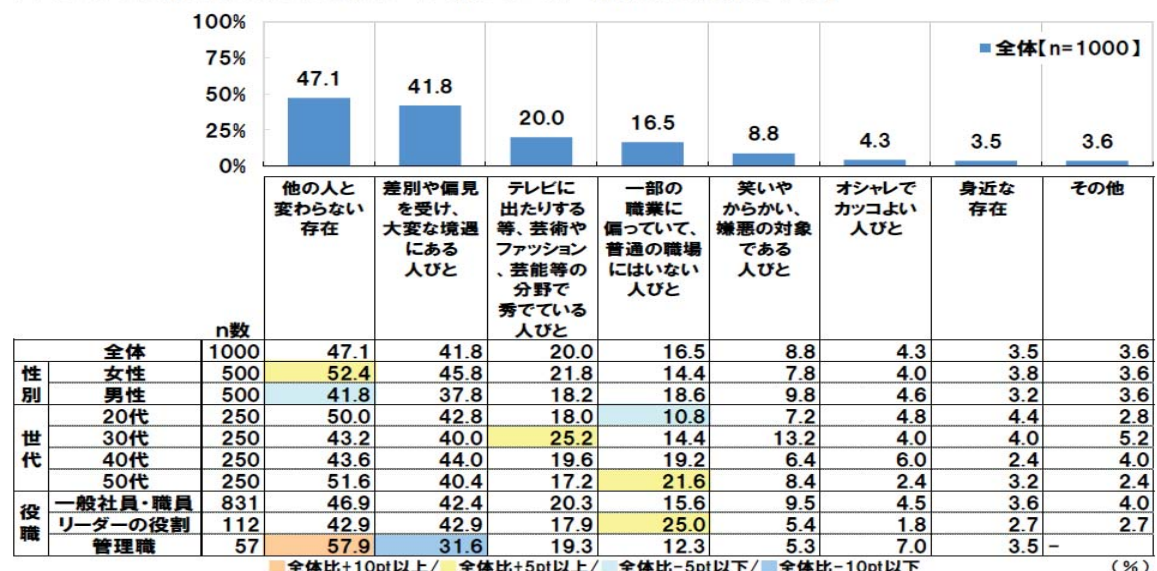
2. L G B Tに関する職場の意識調査結果（2016. 8. 25公表）

(1) 認知・イメージ

- ◆LGBTの認知率47%。若い世代ほど認知率が高い傾向
- ◆管理職におけるLGBTの認知率56%
- ◆LGBTのイメージ…最多は「他の人と変わらない存在」。世代が上がるほど「普通の職場にはいない人びと」が高い傾向、50代では5人に1人
- ◆管理職では「差別・偏見により大変な境遇にある人びと」が一般社員等より低い結果に



◆いわゆる「LGBT」に対して、どのようなイメージを持っているか【複数回答形式(3つまで)】

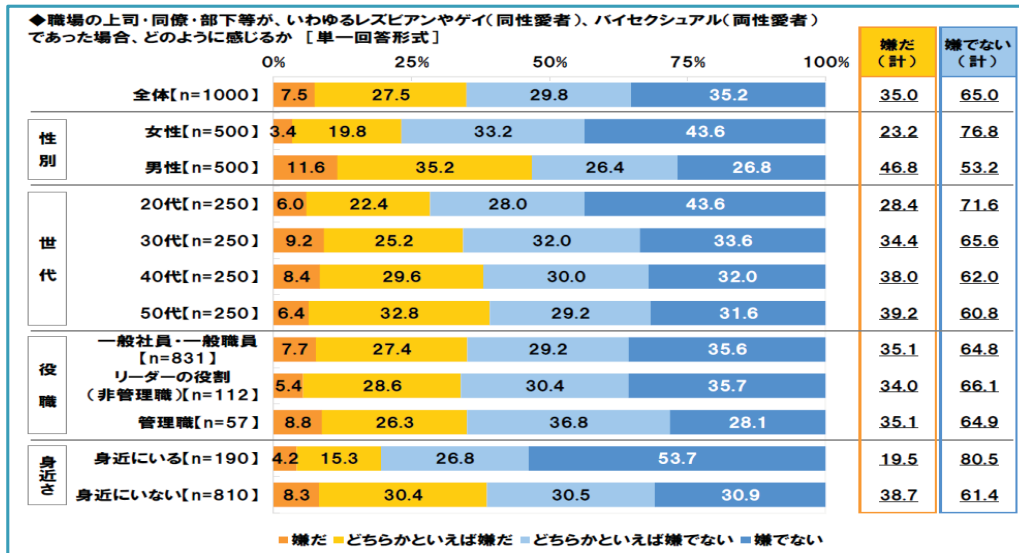


2. LGBTに関する職場の意識調査結果（2016. 8. 25公表）

（2）職場におけるLGBT

※LGBTとTを分けて質問

- ◆職場の人からLGBTをカミングアウトされた・カミングアウトしていると聞いた…7%が経験
- ◆上司・同僚・部下がLGBT※だったとしたら…6割半ばが「嫌でない」と回答するも、3割半ばは「嫌だ」。抵抗を感じるのは女性より男性。世代では若い世代より上の世代。抵抗を感じる人の割合は、身近にLGBTがいない人では身近にいる人の約2倍
- ◆上司・同僚・部下がトランスジェンダーだったとしたら…「嫌でない」が7割半ばも、「嫌だ」が2割半ばに。LGBT※同様、女性より男性、若い世代より上の世代に抵抗感
- ◆一般社員より管理職の方が職場のトランスジェンダーに抵抗を感じる傾向

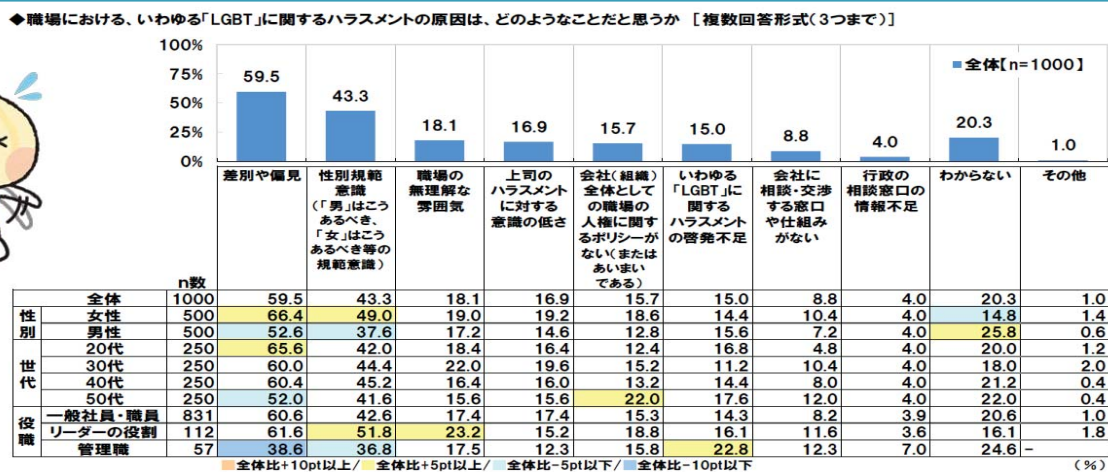


9

2. LGBTに関する職場の意識調査結果（2016. 8. 25公表）

（3）ハラスメント

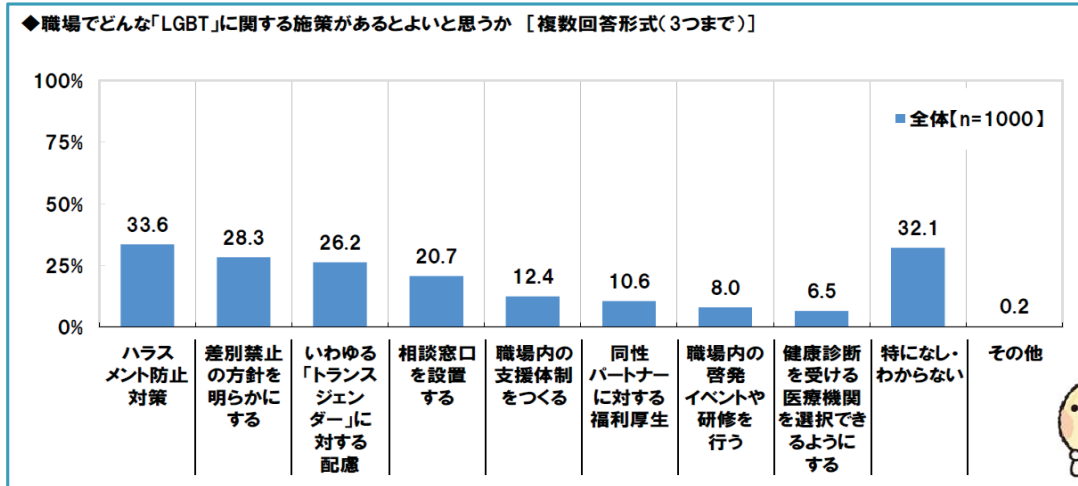
- ◆職場におけるLGBT関連のハラスメント…受けたり見聞きしたりした人は2割強。管理職では3人に1人以上。LGBTが身近にいる人ではLGBT関連のハラスメントを受けたり見聞きしたりした人は約6割
- ◆職場におけるLGBT関連の差別的な取り扱い…受けたり見聞きしたりした人は1割強。LGBTが身近にいる人では3人に1人が受けたり見聞きしたりしたと回答
- ◆職場におけるLGBT関連のハラスメントの原因…「差別や偏見」「性別規範意識」
- ◆職場におけるLGBT関連のハラスメント…「防止・禁止すべき」5割半ば
- ◆職場におけるLGBT関連の差別…「なくすべき」8割強。男性では「なくすべき」が多数派も、約4人に1人が「なくさなくてもいい」と回答



2. LGBTに関する職場の意識調査結果（2016. 8. 25公表）

（4）職場における配慮と関連施策

- ◆職場でトランスジェンダーへの配慮が課題になった・課題になったと聞いた…1割。管理職では4人に1人
- ◆トランスジェンダーの髪型や服装…約4割が「性自認に基づいて自由な装いを」
- ◆トランスジェンダーのトイレ等の施設利用…半数近くが「性自認に基づいて利用できるよう話し合いや調整を」
- ◆職場で同性カップルが異性カップルと同等に使える制度の有無…「わからない」が半数以上。管理職でも4割が「わからない」と回答
- ◆職場にあると思うLGBT関連の施策…トップは「ハラスメント防止対策」
- ◆LGBTの差別をなくすための法整備をすべき…4割半ば



11

3. これまでの取り組み

（1）性的指向及び性自認（SOGI）に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン

I. はじめに

なぜ労働組合が取り組むか

II. 基礎知識

1. 性的指向・性自認に関する基礎知識
2. 「SOGI」といわゆる「LGBT」に関する本ガイドラインにおける整理

III. 性的指向・性自認を巡る職場における課題と背景

1. どのような職場でも性的指向・性自認の視点が必要
2. いわゆる「LGBT」だけが性的指向・性自認に関する当事者ではない
3. 性的指向・性自認に関する差別やハラスメントの実態
4. その他留意が求められるポイント

IV. 性的指向及び性自認に関する労働組合の取り組み

1. 差別禁止の方針の策定と周知
2. ハラスメント対策
3. 相談体制の整備
4. 雇用管理のステージごとの取り組み
5. 安全衛生関係

V. 具体的な環境整備と当事者支援のあり方

1. 支援グループ等の体制整備
2. 福利厚生や休暇に関する課題
3. 男女別取り扱いにより生じる困難
4. 影響調査

3. これまでの取り組み

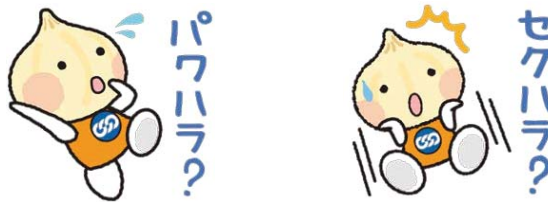
IV. 性的指向及び性自認に関する労働組合の取り組み

1. 差別禁止の方針の策定と周知

- 差別を禁止する事業主の方針を策定し、就業規則などに明記するとともに、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発を行う。
- 差別の具体的な内容には、性的指向・性自認に関する直接的な不利益取り扱いだけでなく、差別的な言動や嫌がらせなどのハラスメントも含める。
- 募集・採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇などの雇用管理のすべてのステージや賃金・安全衛生を含めた労働条件などにおいて差別を行わないことを明らかにする。

2. ハラスメント対策

- 既存のセクシュアル・ハラスメントなどの防止措置を参考に、性的指向・性自認に関するハラスメントの防止措置を講じる。



13

3. これまでの取り組み

IV. 性的指向及び性自認に関する労働組合の取り組み

3. 相談体制の整備



- 安心して相談できる体制を整備する。
- 二次被害を生じさせないように、秘密厳守などプライバシーの問題に特に留意する。
- 相談対応者を対象に具体的な事例や対応について研修を行う。また、場合によっては、専門的な知見を持った第三者機関に相談できる体制の整備も重要。
 - 当事者からカミングアウトされた場合に適切に対応する。
 - 複合的な困難に関する支援として、他にも問題を抱えていないか注意を払い、必要な対応をはかる。

4. 雇用管理のステージごとの取り組み／5. 安全衛生関係

- 募集・採用において、戸籍性と外見や履歴書等の性別が異なる場合に不利益な評価を行わないよう、担当者を対象に周知徹底と具体的な事例や対応について研修を行う。
- 合理的な理由がなければ、エントリーシートや履歴書等の性別欄は削除する。
- 人事処遇や福利厚生などにおいて、同性パートナーを配偶者と同等に扱う。特に配置転換などに際しては、育児・介護休業法第26条の趣旨に鑑みた配慮を行う。
- 当事者がメンタルヘルス不調を来した場合には、専門機関や医療機関などと連携して対応する。

3. これまでの取り組み

V. 具体的な環境整備と当事者支援のあり方



1. 支援グループ等の体制整備

- 当事者グループやAlly(アライ)など支援者グループの結成
→ 既存の男女平等課題における「女性委員会」と同様の意義を持つ。

2. 福利厚生や休暇に関する課題

- 各種手当や休暇、両立支援制度、共済制度などの運用
→ ただし、制度の利用申請にあたって、「望まぬカミングアウトが事実上の要件となること」・「アウティングの危険性を伴うこと」などに十分に留意する。
- 母性健康管理制度・生理休暇等の付与
→ 「女性」である場合に限らない旨を就業規則などに明記し、周知する。

3. 男女別取り扱いによる生じる困難

- お手洗いや更衣室などの各種施設、各種記録文書、制服や作業服、宿泊を伴う研修や社員旅行等での入浴や部屋割りなど

4. 影響調査

- 取り組みの進捗状況の確認と評価
→ PDCAを回しながら進める。
→ カミングアウトなどがハードルとなり、「全く相談されない」、「制度が利用されない」などの場合には、専門機関からヒアリングを行い、アドバイスを得る。



15

3. これまでの取り組み

男女別取り扱いによる生じる困難

(1) 日常的な困難

1) 外見に関する諸課題

例) 服装、特に性別移行期の外見

→ 基本的には人権を尊重し、本人の望む装いで従事を認める。

2) 各種文書の書式の点検等

→ 労使で関係書類を洗い出し、性別欄があれば見直しを行い、合理的な理由のない場合は削除する。

→ 通称名の使用については、異性カップルの婚姻後の旧姓使用に準じた扱いが考えられるが、旧姓使用が認められていない場合は労使交渉の課題とする。

3) 各種施設利用等

→ 可能な限り「共用個室」とする。

→ 既存の施設利用に関するルール変更を行う。

→ 一部を共用個室とする。

4) 宿泊行事における対応

→ 大部屋や大浴場などの使用にあたって一定の支援を行う。

→ 文部科学省は、修学旅行等における支援として、「一人部屋の使用を認める」・「入浴時間をずらす」などの事例を挙げている。



「だれでもトイレ」や「オールジェンダートイレ」なども広まっているが、施設利用自体が偏見を招く場合もあるため、利用しづらくなならない取り組みも必要

3. これまでの取り組み

男女別取り扱いによる生じる困難

5) 健康診断の受診

- 職場ですべて指定するのではなく、本人が希望する医療機関を選択できるようにする。
- ジェンダークリニックなど、専門の医療機関を紹介できる体制を整備する。

(2) 性別適合に関する課題

1) 周囲への説明や情報提供ならびにプライバシーの確保

- 性別適合手術(SRS)を受ける場合に、各段階において本人の同意を得ながら人事部門等とのやりとりについて慎重に対応する。
- SRSに対する周囲への説明や研修により、安心して職場復帰できる環境を整備する。

2) SRSに伴う休業や休暇に関する対応

- 少なくとも傷病休暇と同等の期間を確保する。
- 私傷病による休職にSRSの治療が含まれることを明記する。
- 休職規定や休職期間の給付金も私傷病と同様の対応とする。

3) SRS前後の各種書類の変更

- 特にSRSを通じて戸籍の変更を行う場合は、関係する一切の書類が書き換えの対象となるため、事前に職場のどのような書類が該当するのか把握しておく。



17

3. これまでの取り組み

(2) 「LGBT」「SOGI」ってなに？ チラシ

気がついてる？ 「LGBT」「SOGI」っアなに？

「LGBT」とは、性的指向(好きになる性^{※1})、性自認(心の性^{※2})、それぞれの英訳のアルファベットの頭文字を取った、人の属性を表す略称です。異性愛の人なども含めすべての人が持っている属性です。

これに対してLGBTは、レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(性別-性別がいちむ、心と出生時の性別が一致しない人)のそれぞれのアルファベットの頭文字を取った言葉で、人そのものを表す言葉です。

性的指向や性自認に 関係するハラスメントを SOGIハラって言うの

「性的指向(好きになる性)」と 「性自認(心の性)」という意味よ

Sexual Orientation and Gender Identity

性的指向
Sexual Orientation
性自認
Gender Identity

それってLGBTの話でしょ？ この職場にはないしなあ

最近よく聞くけどピンとこないよ

知らないうちに人を傷つけないよう SOGIハラをなくしていきたい

SOGIについてもっと詳しく教えてください

そうかしら？ 日本における「LGBT」等の人口割合は **約8%**[※]といわれているのよ

自分の友達や同僚にいても 当たり前のよ

それ「LGBT」でなくても SOGIハラは受けるのよ

あなたたちのさっさの会話も 不快に感じている人がいるかもね

そういえば友達に「LGBT」当事者がいるって話聞いたことある...

そうさ

詳しくは書面へ

※ 出典: 「LGBT」に関する略称の意義調査

「LGBT」「SOGI」ってなに？

「SOGI」とは？「LGBT」と何が違うの？

SOGIとは、性的指向(好きになる性^{※1})、性自認(心の性^{※2})、それぞれの英訳のアルファベットの頭文字を取った、人の属性を表す略称です。異性愛の人なども含めすべての人が持っている属性です。

これに対してLGBTは、レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(性別-性別がいちむ、心と出生時の性別が一致しない人)のそれぞれのアルファベットの頭文字を取った言葉で、人そのものを表す言葉です。

SOGIに関する差別やハラスメントの対象は、いわゆる「LGBT」というだけではなく、「LGBTではないか」という推測や推測による差別・ハラスメント(推測差別)や、「家族や友人にLGBTがいる」という人に対する差別・ハラスメント(関係差別)も該当します。

連合は、SOGI(性的指向・性自認)の課題を特定のひとびとにのみ配慮が必要な課題ではなく、すべての人の人権の問題として捉えています。

LGBT **LGBTとSOGIの違い** **SOGI**

※1 異性には「人の恋愛感情や性に関心がないか性別に向かうかの傾向」
※2 異性には「自分の性別がどの性別か」という問い

カミングアウトって何？

カミングアウトとは、自らのSOGI(場合によってはそれによって受ける被害)を明らかにすることです。日常的には見えにくいSOGIを明らかにすることは、現状では差別や偏見を受けることにつながりやすく、カミングアウトには困難が伴います。カミングアウトするかどうかは本人が選択すべきものです。学校や職場でカミングアウトをしている人は約15%というデータもあります。

※ 「2016年10月」平成27年度調査

アウティングって何？

他人が、本人の同意なくSOGIを暴露する行為をアウティングといいます。SOGI差別が激しい現状では、「プライバシー」侵害であると同時に生命に関わるほどのハラスメントであるとも指摘され、アウティングによる転落死事件などが起こっています。被害でも、もしくは意図せず暴露してしまう場合もあり、十分な注意が求められます。

チェックリスト

- SOGIに関する差別禁止の方針を空疎で確認していますか？
- SOGIに関する研修や学習会を実施していますか？
- 職場の男女別取り扱いを点検し、合理性のないものは見直していますか？
- SOGIに関するハラスメント対策を実施していますか？

男女雇用機会均等法にもとづくセクシュアル・ハラスメント防止対策が徹底され、セクハラ・パワハラ等の被害からSOGIは差別されない職場環境が実現し、これに伴い、厚生労働省はSOGIに関する差別の防止や職場での安全確保を図ることを目指しています。

日本労働組合総連合会(連合) 性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン
https://www.juc-rengo.or.jp/activity/gender/dala/guideline_no-discrimination201711.pdf

連合ホームページ
<https://www.juc-rengo.or.jp>

Facebook
<https://facebook.com/juc-rengo/>

Twitter
<https://twitter.com/junionism>

2018年7月

3. これまでの取り組み

(3) ハラスメント関連

「仕事の世界における暴力とハラスメント」対策に関する連合の考え方 (第14回中央執行委員会/2018.9.21確認)

基本的な考え方

- セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産、育児・介護に関するハラスメント、性的指向・性自認に関するハラスメント、ジェンダー・ハラスメント、障がいに関するハラスメントなど、特にハラスメントを受けやすい労働者等については、現行法の改正も含め、対策を強化していく必要がある。



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

令和元年五月二十八日
参議院厚生労働委員会

3 職場におけるあらゆる差別をなくすため、性的指向・性自認に関するハラスメント及び性的指向・性自認の望まぬ暴露であるいわゆるアウトティングも雇用管理上の措置の対象になり得ること、そのためアウトティングを念頭においたプライバシー保護を講ずること。

性的指向・性自認に関するハラスメントがパワーハラスメントの防止措置義務の対象になることも含めて、連合が求めてきた内容が数多く附帯決議に盛り込まれた。

⇒今後の省令・指針の策定が重要

19

3. これまでの取り組み

(4) 関係団体との連携



- L G B T法連合会が作成したツールを加盟組合の担当者に配布
- R e B i tからの要請を受けて、「RAINBOW CROSSING TOKYO」を2016年より後援
- グッド・エイジング・エールズからの要請を受けて、「work with Pride」を2018年より後援

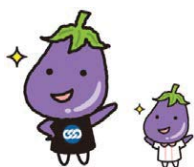


ハラスメントに特化した初の国際条約



ILO条約190号 CONVENTION 190
仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約
 CONVENTION CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK

- 暴力とハラスメントの定義
- 対象者の範囲
- 具体的な対策
- 脆弱なグループ
- 禁止規定
- 使用者が講じる措置
- ドメスティック・バイオレンスなど



採択後、加盟国は1年以内に自国の国会などに提出し、承認があれば、批准をILO事務局長に通知する。条約は、2カ国の批准1年後に発効。

ILO勧告206号 RECOMMENDATION 206
仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約
 RECOMMENDATION CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK

- 条約を補完するものとして、具体的な解釈や措置など

ポイント脆弱なグループ



ILO条約<第6条>

各加盟国は、女性労働者のほか、仕事の世界における暴力とハラスメントにより過大な影響を受ける1つまたは複数の脆弱なグループ、あるいは脆弱な状況に置かれているグループに属する労働者とその他の者のために、雇用と職業における平等および非差別の権利を確保するための法令および政策を採択する。

日本（憲法第14条、ほか）

すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

脆弱なグループ例示	関係法令
妊娠中および授乳中の女性	男女雇用機会均等法
家族的責任を負う個人	育児・介護休業法
障がいをもつ個人	障害者差別解消法、障害者雇用促進法、障害者虐待防止法
部落	部落差別解消推進法
性的指向・性自認	労働施策総合推進法



- 脆弱なグループの解釈は加盟国に任されているが、日本は対応不十分。

5. 加盟組合の取り組み状況

【参考】SOGIに関する企業の取り組み（ANA）



<お客様への取り組み>

- 同性パートナーも「ANAカードファミリーマイル」の「ファミリー会員」へ登録可能。
- マイレージサービスの特典を利用する際に同性パートナーの利用者登録が可能。
- 羽田・成田・大阪伊丹空港のANAラウンジの多目的トイレのサインを変更。LGBTのお客様も含めてどなたにでも使いやすいユニバーサルな施設へ。

<従業員への取り組み>

- グループ従業員に向けたメッセージの発信
- 社内向けLGBT相談窓口の設置
- マネジメント層を対象としたLGBTに関する理解促進に向けた啓発プログラムの実施
- 「同性パートナーを配偶者とみなす」ことを前提として、祝い金や弔慰金の支給、休暇などの各種福利厚生制度の対応を図る

ANAのLGBTフレンドリー
のシンボルマーク



LGBTに関する取り組み



2013年2月	■ 社員から相談対応
2013年度	■ LGBTに関するセミナーを開催 ■ 個別対応
2014年度	■ 職場啓発 ■ 全社員向けeラーニング実施
2015年度	■ 全社員向けeラーニング第2弾実施
2016年度	■ LGBTを含めたダイバーシティ全般のeラーニングを実施 ■ 新任ライン長研修、新入社員研修で継続的に啓発
2017年度	■ 社内規程上、同性パートナーを配偶者として取り扱うよう、配偶者の定義を変更
2018年度	■ KDDI ALLYロゴの制作 ■ 東京レインボープライドのパレードに社員の有志で参加



Copyright © 2018 KDDI Corporation. All Rights Reserved

6

KIRIN

フード連合キリン労働組合連合会

- 傘下の各労働組合は、キリン社、キリンビール社、キリンビバレッジ社、メルシャン社とともに、ホルモン治療やSR Sに最大60日の休暇が取得できることを労使で合意。
- 同性婚や事実婚カップルについても、法律婚カップルと同等に、慶弔休暇、手当、社宅制度など各種社内制度を受けられるよう労使で合意。
- コンプライアンスガイドラインに、性的指向・性自認についての不当な差別や個人の尊厳を傷つけない旨を盛り込んで改訂。

資料出所：2018連合中央女性集会「第3分科会」航空連合 KDDI労働組合 プレゼン資料

23

6. 今後の取り組み

性的指向・性自認に関する差別禁止法の制定



- ・あらゆる人の性的指向・性自認に関する差別を禁止。憶測による差別等にも対応。
- ・雇用の全ステージや学校をはじめとするあらゆる分野における差別的取り扱いを禁止。憶測による差別や、家族が性的指向や性自認に関して困難を抱える者であることに対する差別も禁止。
- ・雇用の分野をはじめとするあらゆる分野において、性的指向・性自認に関するハラスメントの防止を措置義務に。プライバシー保護を徹底する等、性的指向や性自認の課題の特徴を踏まえた措置に。
- ・性的指向・性自認に関する合理的配慮を各事業主に義務づけ。対応要領や指針には、労働者の施設利用や服装に関する扱い、性別欄の見直し、プライバシー保護や教育訓練等をはじめ、詳細な事例とともに記載。
- ・対応要領や指針を作成する際には、労働者代表や性的指向・性自認で困難を抱える当事者等を構成員とする審議会を内閣府に設置。雇用の分野は労働政策審議会。
- ・学校におけるいじめやハラスメント等の対応については、性的指向・性自認にかかわらず広く相談支援に応じることのできる体制整備。外部の専門機関や地方自治体の相談窓口との連携を強め、子どもからの相談に応じることができるよう。
- ・プライバシー保護や孤立等を防止する観点から、各都道府県に相談センター等の設置を義務づけ。相談者のプライバシーを相談センターが厳守するよう、相談対応のガイドライン作成や、秘密厳守の義務、および秘密漏洩に対する罰則。
- ・行政は広範な性的指向・性自認に関する差別等の実態や、国内外の差別禁止や権利保障の取り組みに関する情報収集。特に合理的配慮の事例について積極的に収集。

2020～2021年度運動方針（案）

（第26回中央執行委員会／2019.9.12提案）
※第16回定期大会（2019.10.10～11）に向けて討議中



重点分野－3：男女平等をはじめとして、一人ひとりが尊重された「真の多様性」が根付く職場・社会の実現

性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが多様性を認め、互いに支え合うことのできる職場・社会の実現をめざす。その実現に向けて、男女平等参画をはじめとして、「真の多様性」に向けた法整備や職場環境の改善などの取り組みを推進していく。

また、「フェアワーク」の実現に向けて、働くうえでの困難さが多様化している現状の対応として、すべての働く者の拠り所となるべく体制を整備する。

●性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、やりがいをもって働くことのできる職場・社会の実現

(2) 多様性が尊重される社会の実現に向けて、ジェンダー・バイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や、固定的性別役割分担意識を払拭するため、周知・啓発のためのガイドラインを策定し、社会全体への波及や職場環境の改善をはかる。

(3) 多様な家族のあり方やライフスタイルを認め合う社会、相応しい制度改正に向けて、選択的夫婦別氏制度や、同性パートナーの権利の確保など、民法改正の整備を推進し、職場環境の改善に取り組む。

ご清聴ありがとうございました！



3-3. LGBT 法連合会 ヒアリングメモ

1. 主なヒアリング内容

① 国際的・国内的な動向

- ・ 長期にわたる当事者団体等の活動があったことは背景にありつつも、日本では2020年の東京オリンピック・パラリンピックが契機となり、性的指向・性自認に関する取組が進展しつつある。また、SOGIは当事者だけでなく誰もが持つものであるため、SOGIに由来する差別があることは多くの人にとっての不利益につながる、という気付きが生じつつある。
- ・ 差別禁止法の整備や同性婚の法制化を行っている国がある。日本では法制化が進んではいないが、法制化の前であっても、関連調査を行っていくことは重要である。

② 職場における性的指向・性自認に関する、団体の活動内容

- ・ 当会は複数の団体が参加し、代表団体が幹事を務めている。事務局の専従者以外は、他の仕事に従事しながら活動にあたっている。
- ・ 『日本と世界のLGBTの現状と課題』を2019年5月に出版した。2018年に、明治大学・国際基督教大学・津田塾大学の学長が、大学やアカデミアにおいて性的指向・性自認に関する取組を行うという共同宣言や、シンポジウムを行った。その内容を集約したものである。
- ・ 『性的指向および性自認を理由とするわたしたちが社会で直面する困難リスト』（以下、『困難リスト』）や『性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン』（以下、『支援マニュアルガイドライン』）を発表している。『支援マニュアルガイドライン』は、近年焦点化しているカミングアウトやアウティング、施設利用関係の内容についても整理して掲載している。
- ・ LGBT法連合会の活動として、医療・福祉、民間・雇用、公務・教育の委員会を設けている。民間・雇用労働委員会は3カ月に1回開催している。『困難リスト』や『支援マニュアルガイドライン』は、同委員会での議論を踏まえたものである。また、事務局に対する予算要望も、委員会の議論を踏まえている。
- ・ 「なくそう！SOGIハラ」キャンペーンを2017年から実施している。アウティングは悪意によるものもあり、実際には当事者ではない人が対象になる場合もある。また、アウティングに悪意が伴うとは限らず、善意で、人事担当者等に情報共有してしまうような場合もある。

③ 職場における性的指向・性自認に関して、企業や行政に望むこと

- ・ 人的支援の核となる出生家族を頼れない当事者が多い。人種や国籍と異なり、親が同様にセクシュアル・マイノリティであるというケースでなければカミング・アウトするまで親からも理解されず、葛藤が生じるなどし関係が良好に保たれずに、親を頼れないという現状がある。
- ・ 職場での人間関係を築いていく際に、プライベートの話をする場合も多いが、職場でカミング・アウトしていない当事者は「非当事者として」会話をしなければならない緊張感を強いられるため、ストレスを感じやすい。また、プライベートの話をできないことで人間関係を築きにくくなり、職場での孤立や転職につながりやすい。
- ・ セクシュアル・マイノリティであることが異動や退職勧奨につながった事例があること、また

はそうしたことにつながるのではないかと考えることで、職場ではカミングアウトできない当事者が多いというのが現状である。

- ・ 『支援マニュアルガイドライン』では、職場における取組メニューとして、「労務管理上の各種制度・規則」「ハラスメント」「採用」「人事」「服務規律」「福利厚生・休暇等・手当」「安全衛生」「影響調査」について記載している。この「労務管理上の各種制度・規則」の取組には、就業規則や倫理綱領に差別禁止の規定を作る、といったことも含まれる。差別禁止の方針を明文化する企業は増えている。
- ・ 例えば、トイレの利用については、「誰でもトイレ」があっても、施設を利用することで当事者だと思われてしまうというケースもあり、「誰でもトイレ」だけ利用するよう強制することは問題である。施設は原則として性自認に基づく利用とすることも考えられる。他に、労働基準法施行規則に則りながら性別の限定がある施設の一部でも性別を限定しない施設とする対応などがあれば、当事者にとり利用利便性は向上するのではないか。
- ・ 「同性パートナー関連休暇」や、ホルモン療法の通院や性別適当手術のための休暇などに用いることが可能な「トランスジェンダーの治療休暇」に関して、使途が明確な休暇制度を整備してしまうと、仮に申請フローでは上長を介さなくても、休暇取得の目的が分かってしまうことがあると考えられる。そこで、一つの方法として複数の取得目的を想定した失効年次有給休暇の積立制度などの適用対象にするのも良いのではないか。

④ その他、性的指向・性自認に関する調査について

- ・ 性的指向・性自認についての取り組みを行っている中小企業は大企業に比べて少ないため、中小企業の取組は重点的に把握していただきたい。中小企業が取組を進めるにあたって、同規模・同業種の他社の好事例を参照できるようになると良い。
- ・ 国際労働機関（ILO）なども指摘している、セクシュアリティと賃金格差の関係を把握していただきたい。また、管理職の嫌悪感が強い要因を把握していただきたい。先行調査では、管理職の性別役割意識が保守的であることや、社内の当事者に関する情報が管理職に集まってくるなどが挙げられているが、断片的であって直接的な要因と限らない。また、雇用保険や社会保険の加入手続きの中で戸籍や住民票の性別を雇用主に開示する必要が生じてしまう。それが壁となり、社会保険に加入するような働き方をしたくないという声が、トランスジェンダーなどから聞かれる。
- ・ 内心を変えることは難しいが、行動を変えることはできるという観点から、LGBT 差別禁止法の制定を目指している。

2. Q & A

（事務局）2015年の団体設立以前の経緯についてご説明いただきたい。

（LGBT 法連合会）前身となる運動時代は30年以上にわたる。かつてはL・G・B・Tそれぞれの当事者団体が個別に活動していたが、性的マイノリティに関する事項について、国勢調査に反映するよう総務省に対して申し入れを行ったことを契機に、政府・各省庁から窓口を一本化するよう要請があり、政策提言を目的としてLGBT法連合会を設立した。

(事務局) 現在、L・G・B・Tそれぞれを代表する当事者団体が存在するのか。あるいはそれぞれの当事者団体ではなく、「LGBTの団体」という趣旨の団体が増えているのか。

(LGBT法連合会) いずれも存在し、プライドパレードを実施するような団体など、後者にあたるものが徐々に増えてきている。「ジェンダー規範」を共通の壁として捉えており、近い目的を持つ団体がLGBT法連合会を形成している。

(LGBT法連合会) LGBT法連合会の顧問が1970年代から活動を行っている。社会的な経緯としては、1980年代にHIVの問題が発生したことで、ゲイの存在が可視化された。当時は「医療の問題」としての可視化であったが、その後は運動の成果もあり、2000年代、2010年代以降、徐々に「生活の問題」と変化していった。また、1990年代以降には、L・G・B・T横断的、またはそうしたカテゴリ化が困難な当事者による団体も多くなってきている。

(事務局) LGBT法連合会として、相談窓口を設けているか。また、自治体の相談窓口（ホットライン、ハローワーク等）との連携はあるか。

(LGBT法連合会) LGBT法連合会としては、個別の相談対応は行っていない。ただし、自治体の相談窓口の委託を受けている団体はある。各地のハローワークについては、講演や研修等で、LGBT法連合会の関係団体や事務局が関わっている場合もある。

(事務局) 『支援マニュアルガイドライン』における職場での取組メニューの中で、優先的に取り組むべき事項や、最低限取り組むべき事項はあるか。

(LGBT法連合会) 優先的に取り組むべきは、企業としてこの問題に取り組むという姿勢を示すことではないか。担当者レベルでの取組の場合、人事異動などによって、継続的な取組ができなくなる場合があるため、制度・規則を制定することが優先と考える。次いで、ハラスメント・アウトィング対策を行うべきである。制度などを整備しても、ハラスメントやアウトィングがある限り、利用されないと想定されるためである。

(委員) LGBT法連合会におけるトランスジェンダーの定義について、性別情報を「戸籍」を基準としているのはなぜか。

(LGBT法連合会) 団体内での議論を重ねたうえで要件を示している。経緯としては、性分化疾患の団体からの意見を受けて、戸籍の性という表現にした。しかし、外国籍の人が定義から漏れてしまうという問題があると認識している。今後の対応は検討している。

(事務局) 当事者の中での、年代などによる意識の差について、考慮すべき点はあるか。

(LGBT法連合会) 世代間での意識の差もあるが、世代間の差を表しているというよりは労働の課題に関して分析的に取り組めるようになってきたのは近年であり、それ以前は理念的な問題として取り扱われてきた側面もある。なお、政策的な観点では、当事者であることと各政策に明るいかは別問題と考えている。

(LGBT法連合会) そのほか、男性としての生き方、女性としての生き方によって経験する困難が違ふなど、他のマイノリティ要素との関連も考慮する必要がある。

(LGBT法連合会) 総じて、現在は過渡期にある。年代によって性的指向・性自認に関する事項で

も表現の方法が異なることはあるが、考え方で共通項を見出していただけると良い。ただし、その共通項は最大公約数的であるべきであると考えている。

(LGBT 法連合会) なお、近年の特徴として、男女協同参画において女性の社会進出やリーダーシップが重要なものと同様に、LGBT の中でレズビアンからの発信が増えてきたが、このことは当事者コミュニティが一丸となるうえで不可欠なものであったと考えている。

(事務局) X ジェンダーや性分化疾患についてはどのように考えるか。

(LGBT 法連合会) X ジェンダーについては、ジェンダー規範によって困難を抱えているという点では、他の当事者と同じであると考えられる。「SOGI+男女間格差」という観点で対応していくことが最初のステップになるのではないかと。

(LGBT 法連合会) 性分化疾患は、「性同一性障害者特例法」によって、トランスジェンダーと性分化疾患のコミュニティが分断されたとの指摘もある。相談件数も増えてきているため、対応していく必要があると考えている。

(LGBT 法連合会) 調査にあたって、アイデンティティは個人のライフステージ上で変化することがありえるため、調査する際にはどの時点でのことかがわかるような問い方が良いのではないかと。

(委員) 労働組合との協働は検討しているか。

(LGBT 法連合会) 連合には、連合としてのガイドライン作成にあたって、LGBT 法連合会のガイドラインを参照していただいている。また、使用者団体とも適宜、意見交換する機会を持つようにしている。

以上

3-4. 認定特定非営利活動法人 ReBit ヒアリングメモ

1. 主なヒアリング内容

① 団体の活動について

- ・ 2009年に学生団体として発足、2014年に特定非営利活動法人化、2018年に認定 NPO 法人格を取得した。職員は10名である。大学生・20代を中心に600名ほどが団体の活動に参加している。LGBTの子ども・若者の課題に取り組んでおり、2013年からキャリア事業を開始。LGBT就活生らのキャリア支援、企業啓発、就労支援者育成等を行う。

② 職場における当事者の困りごとや企業で実施すべき施策について

- ・ ReBitの調査によると、新卒就活時にLGBの42.5%、トランスジェンダーの87.5%がSOGIに由来した困難やハラスメント等を経験している。しかし、LGBTの96%が就活時にSOGIに関する困りごとを就労支援機関（学校の就活課やキャリアセンター、新卒ハローワーク等公共の相談窓口、等）に相談していないという。その背景には「どこに相談したらいいかわからなかった」（32%）、「相談しても解決してもらえない」（32%）が理由として挙げられた。
- ・ ReBitの調査によると、入社後3年でLGB、トランスジェンダーがともにSOGIに由来した困難やハラスメント等の経験が9割を超える。これらの経験により、16%が「心身に不調をきたした」、11%が「職場を辞めた」と回答。SOGIハラ防止は心身不調や人財流出を防ぐことにもつながると考えられる。
- ・ ある民間の調査では、「職場においてLGBTに理解や配慮があることが、職場選択に重要な要素」と回答したのは、非当事者でも7割にのぼる。採用の観点からも、性的指向・性自認に関する取組を進めていく意義があると考えられる。
- ・ LGBTの困難のうち、就労に至るまでの困難は、いじめを受けた経験や希死念慮、不登校率の高さなどが挙げられる。必ずしも直接的に結びつくわけではないかもしれないが、そうした背景のために、アルバイトや無業が多いといった就業状況の特徴に影響している可能性がある。また、ロールモデルがないことやキャリア教育の中で見過ごされること¹で、「自分は働けないのではないか」と考えたり、自分のキャリアを描けなくなったりするといった状況もある。
- ・ 就職活動の場面は、男女で分かれる機会が多い。したがって、戸籍上の性別に基づく必要があるのか、性自認に基づいて行動したら採用にマイナスに影響するか、トランスジェンダーの求職者は不安に思うことがある。また、相談先がないことで、そうした困難が解消されづらいという面もある。そのほか、LGBTの求職者らは、面接官の対応が差別的であると感じたり、選考過程での困難を感じたり場合もある。
- ・ 職場での困難について、アウティングが挙げられる。「カミングアウトしなければいい」という声もあるが、とりわけ戸籍上の性別と性自認が異なるトランスジェンダーについては、カミングアウトをしないことは、性自認と異なる性別で生活をしなければならないことにつながり、生きづらさにつながる。トランスジェンダーは、トイレや服装規定に困難を感じてい

¹ 本報告書Ⅱ章では、「当事者が職業観を養う機会がないこと」と記載。

ると考えられがちだが、何よりも性の自認と異なる性別で生活をしなければならないことが困難ではないか。

- ・ 職場の制度に関して抱える困難は、性別適合手術やホルモン療法にあたって休暇を取得しづらく、働き方の幅が狭くなったり、手術のタイミングで退職しなければならなくなったりすることが挙げられる。仮に休暇を取得して性別適合手術を受けられたとしても、復帰時にそれまで働いていた性別とこれから働くことを希望する性別が変わっている場合、職場のサポートが無ければ就業継続が困難である。
- ・ トランスジェンダーと職場に関する好事例として、トランスジェンダー対応ガイド（トランスジェンダーが望む性別で働きたいとの要望があった場合の対応についてまとめた社内ガイドライン）を作成した企業事例がある。トランスジェンダー対応ガイドがあることで、支社などでも同一の対応がしやすくなる、対応が迅速に進むといった効果がある。
- ・ また、医療的な措置等への休暇付与について、制度を作ってもすぐに多くの従業員が利用するというわけではないが、トランスジェンダーに配慮しているというメッセージを発することにつながる点でも意義がある。
- ・ ハード面について、個室更衣室は、手術痕のある人や、妊娠をまだ周囲に伝えていない人にも対応したインクルーシブデザインと考えている。誰でもトイレについて、自社ビルだけではなくグループ企業も含めて、誰でもトイレがどこにあるかをマッピングしている事例もある。
- ・ 当事者から相談が来る前から取組を進められているかが非常に重要である。当事者の入社や相談がある前から、会社として可能な対応を確認しておく、実際に相談があった段階で速やかに対応ができるのではないかな。

③ 職場と性的指向・性自認に関して、行政に望むこと

- ・ トランスジェンダーは、性自認が女性であるトランスジェンダー女性・性自認が男性であるトランスジェンダー男性のみでなく、性自認が男女どちらでもない X ジェンダーなど、性自認はさまざまである。しかしながら、トランスジェンダー女性もしくはトランスジェンダー男性しか「性同一性障害」の診断書を受けることはできない。「診断書がないと職場で対応しない」とすると、必要な対応ができない場合がある。また、性自認が男女どちらかであると決めつけてしまうと、同様に必要な対応ができない場合がある。本人の要望に沿って柔軟な対応をすることが働きやすさにつながるのではないかな。

【A氏（トランスジェンダー男性）の経験談】

- ・ 戸籍上女性であるが、性自認に沿って男性スーツで就活をしていたため、トランスジェンダーであるということを言わざるを得なかった。国内では性別適合手術をしなければ戸籍上の性別を変えることができないが、健康上の理由等からそれを受けられない/望まない人もいる。その場合、戸籍上の性別と生活上の性別が異なることから、カミングアウトせざるを得ないという状況がある。実際に面接を受けると、「性同一性障害の人は帰ってください」と面接開始すぐに帰されたり、「子どもは産めるのか」と面接官に尋ねられたりした。面接官の無理解によりハラスメントが起きたり、性自認による排除が起きたりしていて、公正な選考が行わ

れないということを感じた。

- また、就職後は同期や部署内にはトランスジェンダーであることをカミングアウトしていた。周囲の人からの理解は得られていたものの、異なる部署の人たちには業務上も必要ないため、トランスジェンダーであることを伝えておらず男性社員として勤務していた。「女の子みたいな名前だけオネエなの？」など、まさかトランスジェンダーが職場にいると思わないからこそ冗談として言われることがあり、ハラスメントを受けることもあった。そうしたときに、周囲の人が良かれと思って、トランスジェンダーであることをアウティングするケースもあった。取引先からもハラスメントを受けることがあった。しかし、相談窓口もなく、上司に相談するも特段サポートを受けることはできず、入社半年で自律神経失調症になって休職した。就業中のハラスメント、それに伴うストレスは日々蓄積するものであり、対応が必須だと考えている。

【B氏（トランスジェンダーで、自身を男女のどちらかとは自認していない X ジェンダー）の経験談】

- 小学校のころ、不登校を経験している。当時は理由は分からなかったが、集団になじめないと認識していた。そうした背景がある中で就職活動に臨んだ際、「自分が組織に所属することができるのか」という不安も感じた。男女で分けられている場面で、自分はどちらを選べばよいのか分からず、例えば履歴書の写真を撮るための写真の予約すらできないということもあった。大学のキャリアセンターにも、セクシュアリティを開示できないと感じていたため、相談することができなかった。実際に入社してみないと安心して働けるかどうか分からない、という不安感もあった。職場の取組が可視化されていると、当事者も入社前の不安を感じずに済むのではないか。
- 新卒で就活をしていた際は、メンズのスーツを着て、性別欄を空欄にしていた。入社した企業は、社員数は60名程度であり、トランスジェンダーであることを明らかにしていた社員や、LGBTであることを開示して働いている社員は他にいなかった。人事労務担当者にも知識はなかったが、働きやすい職場であった。健康診断の受診や業務での更衣、他の社員へのセクシュアリティの伝え方など様々な場面において、自身の希望を確認してくれた。また、顧客から性別について問われたときの対応方法も、社内で対応方針を検討してもらえたため、不安を感じずに働ける環境につながった。いわゆる大企業で、時間とお金をかけて制度設計しなければ当事者の働きやすい職場環境を整備できないと考えられてしまいがちだが、運用でカバーできるという、中小企業ならではの良い面もあるのではないか。
- ただし、当時を振り返ると、人事労務担当者が参照できるマニュアルやガイドラインのようなものがあればよかったと思う。個別対応を求めるにあたって、自分自身で人事労務担当者に説明をせざるを得なかったためである。もしマニュアルやガイドラインのようなものがあれば、人事労務担当者にとっても、当事者にとっても、ひとりで対応しなければならない、ひとりで抱え込まなければならないといった事態を避けられるのではないか。
- また、顧客への対応方法を検討した際に、社内で「トランスジェンダーであることを社外の人に伝えることが、会社にとって不利益につながるのではないか」といった議論も出た。しかし、もし「従業員の人權に配慮し、それぞれの個人を尊重している方が、社会的にもよい

企業とみなされる」という社会的なコンセンサスがあれば、企業側も経営判断上の不安を抱えずに、対外的な説明を行えたのではないかと。

2. Q & A

(事務局) とりわけトランスジェンダーに関して、求職者は、企業の性的指向・性自認に関する取組をどのように入手しているか。また、企業として可能な対応や、求職者に発信すべき情報は何か。

(ReBit) 企業対応は、面接官の理解増進が重要である。また、カミングアウトをしていなくても、LGBTの就活生がいるという前提を持つ（ハラスメントとなり得る質問をしない）などが求められる。その他に、エントリーシートや服装などについて柔軟な対応ができるかを、採用サイトや説明会で伝えることが、ひとつの対応策になるだろう。

(ReBit) 求職者の情報入手に関して、当事者に情報が届いていない割合が高い。民間の企業表彰の指標や報告書、ReBitが開催するイベントが一つの手段だが、子育て支援や女性活躍推進の「くるみん」「えるぼし」のような、公的な認定制度があることも重要ではないか。

(ReBit) そもそも企業に施策があることを想定できない、という課題もある。また、入社した後、自分にとってどのような施策があると働きやすいかが分からない、という課題もある。解消のためには、相談支援機関の中で情報が体系化されていると良いのではないかと。当事者がキャリアパスを描くことにもつながるであろう。地域に根差した中小企業では、ハローワークでの情報集約や、適切な支援が行える体制構築も重要だと考えられる。

(事務局) 当事者が求職時に困難を感じた際、相談したことで、良い結果に結びついた例や、かえって悪い結果に結びついた例はあるか。

(ReBit) ReBitが行った調査では、96%が新卒就活時にSOGIに関する困りごとを就労支援機関（学校の就活課やキャリアセンター、新卒ハローワーク等公共の相談窓口、等）に相談していないという。その背景には「どこに相談したらいいかわからなかった」（32%）、「相談しても解決してもらえない」（32%）が理由として挙げられた。また、相談した結果、就労支援者の無理解によりハラスメント等二次被害に結びついたケースも少なくない。一方で、相談支援を受けた後どのような変化があったかという定量調査はないと認識している。

(ReBit) 相談できないという課題の解消には、相談機関が、性的指向・性自認に関する事項の相談を受けられるという旨を示すことが重要だと考えられる。また、適切な相談支援を提供できていないという課題については、支援者の理解促進が必要であり、研修やガイドラインで周知啓発を図ることが有効だろう。

(ReBit) 良い結果に結びついた例は、やはり、良い支援者に出会えたケースになる。しかし、それは個別事例になってしまうため、支援者の理解度について、全体的な底上げを図ることが必要である。

(ReBit) 当事者の就労相談は、家族へのカミングアウトや貧困などの問題とも関わってくるため、包括的な支援体制を整備することが重要だと考えられる。キャリアカウンセラーだけで対応できないことはあり、支援者が福祉や医療機関とつなぐ必要があることもある。良い結果に結びついた例は、支援者が多数の連携先を持っていたことがポイントだったのではないかと。

(ReBit) また、世田谷区のセクシュアル・マイノリティ支援者養成研修も良い例である。研修受講者が可視化されることも大事であり、地域の相談資源が一覧化されていないことも、相談するうえでの困難に関わっているかもしれない。

(委員) 中小企業について、性的指向・性自認に関する取組を行うメリットがあると、より取組が進むと考えられる。B 氏の体験談では、当事者対応が、高齢者や障がい者など他の属性への対応に拡大したか。

(ReBit) そもそも会社自体が人事制度の可視化や、相談窓口の整備などの取組を積極的に考えている状態にあったので、LGBT への対応も進んだのではないかと。中小企業にとっては、LGBT に特化した取り組みを進めるというよりは、多様な人の働きやすさを実現していく中で、「LGBT 当事者への対応も進める」という形をとると、取組を進めやすいだろう。

(ReBit) 中小企業の場合、既存の制度を変更せず、運用面で対応できるため、迅速な対応を行えたという事例もある。ただし、大企業のように事例が可視化していないため、他の企業の取組を参照しやすいわけではないことは推進のネックになりやすい。特に中小企業については、労働環境工場の一環として助成金や支援金があると対応を進めやすいと考える。

(事務局) トランスジェンダーの中でも、トランスジェンダー女性は就労上の困難が多いと考えられるが、支援・対応策はあるか。

(ReBit) 就労だけではなく、「男らしくしなさい」などと言われがちであるなど、学齢期における困難も多い。また、職場ではハード面での困難もある。「他の女性社員が嫌がるのではないかと」、人事が懸念する事例もある。

(ReBit) 複合的な困難が見られやすいことも特徴だと考えている。30 代後半、40 代などに性別違和を認識した場合、いったん仕事を辞めて性別移行したときに、再就職することができないこともある。これは、そもそもの男女間格差の問題にも由来するだろう。

(ReBit) また、ロールモデルの不足からも「働けないのでは」という不安を持っており、エンパワメントや就労支援におけるサポートが必要なこともある。トランスジェンダー女性や MtX の場合、「周りの人がどう思うか分からない」と職場担当者の不安から雇用につながらないケースもある。本人が望む性別で働く上でのサポートをまとめたガイドラインがあることは、トランスジェンダー本人のみでなく、職場担当者の不安を軽減することにもつながりやすい。また、職場の人や、取引先への啓発もあわせて重要であると考えうる。

(ReBit) そのほかに、就労場面だけではなく、セーフティネットからこぼれ落ちるケースも多く、包括的な支援との連携もあるのではないかと。当事者の属性などに応じて対応方法を示すのではなく、人権尊重、ダイバーシティ推進の土台があったうえで、個別対応ができる流れがあると良い。

以上

3-5. 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ ヒアリングメモ

1. 主なヒアリング内容

① 団体の活動について

- ・ LGBT に関する調査研究、企業・行政向けの研修、居場所づくり・相談など当事者支援を行っている。
- ・ 淀川区 LGBT 支援事業では、個別相談などを実施しているが、とりわけ複合的な課題を抱えた当事者からの相談が多い。そうした当事者支援の現場を持っているからこそ、当事者の実感に基づいた調査や研修を行えると考えている。

② 職場における当事者の困りごとや企業で実施すべき施策について

- ・ 当事者が職場で抱える困難を解決するためには、職場以外の学齢期や就職活動時など、生涯を見渡したうえで支援を行う必要がある。
- ・ 当団体では、企業のコンサルティングも行っている。その経験を踏まえると、先進的な企業は意識醸成に取り組んでいるといえる。当事者ではなく、アライに向けた施策を行うことや、性的指向・性自認以外に関する施策とも平行して進めることが重要である。
- ・ 企業の LGBT 対応に関する民間の指標などは最低限行うべきことを示したものである。意識改革を行わない限り、当事者の心理的安全性は高まらない。研修を一度行っただけでは、現場は変わらないだろう。どれだけ本気で取り組むか、どれだけ長期的に、または多様な取組をしているかが重要である。
- ・ e ラーニングのみを行っても、差別的言動を訂正するまでには至らない。情報提供などについても同様である。研修の効果を把握することが重要ではないか。
- ・ 心理的安全性の高低に影響する要因を検討する必要がある。社内や社外で、非当事者と同様に、ちょっとした愚痴を言えるような仲間がいることも重要ではないか。カミングアウトできていない方が心理的安全性は高まるだろう。また、職場での対応を求めるにあたって、カミングアウトが必須になってしまい、対応を求められずにいる状況もある。

③ 職場と性的指向・性自認に関する、行政への要望

- ・ 自治体のパートナーシップ制度の整備状況を調査している。制度が整備されている自治体に事業所がある企業では、取組も進んでいる。また、政令市での取組も活発化している。人口の多い自治体で制度が整備されると、取組も急速に広まっていくのではないか。
- ・ 性的指向に関する権利保障の状況を示した「性的指向に関する世界地図」がある。先進的な国の仲間入りを目指すのが良いのではないか。
- ・ データ上は、トランスジェンダーが最も就労上の困難を抱えていると思われる。しかし、NPO 法人だけで支援を行うことには限界があると考えている。すべての行政の担当者が LGBT に関してもしっかりとサポートできる事が望ましい。また、就職支援者が当事者と出会った際に、支援の仕方が分からないという問題が起きている。中小企業に対する情報提供とも合わせ、全都道府県で対応が必要だと考える。そのほか、発達障害や疾病を抱える LGBT もおり、両方のマイノリティ性を理解した上での支援が必要ではないか。

- ・ 職場での性別の取り扱いについて、診断書や治療の有無を要件とすることは、人権侵害にあたる。また、職場で独自のガイドラインを策定している事例を収集し、行政として取りまとめ、中小企業に情報提供していただきたい。X ジェンダーの人等については、望む性別で働いている率が低く、メンタルヘルスの状況も悪いと考えている。
- ・ 制度ができて活用されない問題は、申請のハードルに起因する。まずは制度の活用状況を把握する必要があるだろう。子どもがいる同性パートナー間の場合、親権のない親（産んでいない親）の問題もあるだろう。

④ その他

- ・ 性的指向・性自認に関する国際的な指標として、「LGBTI Inclusion Index」がある。同インデックスは、アジア的な視点が入っていない。特に、就職時の差別に重点が置かれているが、日本のレズビアン・ゲイについては、就職してからの就業継続が大きな問題であると考えている。トランスジェンダーは、日本でも就職時の差別が問題である。
- ・ たとえば失業率や貧困率、平均年収などについては、虹色ダイバーシティの独自調査では把握しているものの、行政として調査されていないのではないか。
- ・ そのほか、インターネット上での当事者に対するヘイトスピーチが激化しているようにも感じており、課題ととらえている。

2. Q & A

(事務局) 企業における性的指向・性自認に関する取組として、優先度が高いものや、最低限行うべきものは何か。

(虹色ダイバーシティ) 研修の実施や、差別禁止規定の制定、経営賞の支援宣言が、企業にとっても取り組みやすいものではないか。また、LGBT 向けの商品・サービスを提供したことが、社内へのメッセージになった例もある。

(事務局) 貴団体に対しての相談がどのようなケースが多いか。

(虹色ダイバーシティ) かつては、性的指向・性自認に関する事項について「良く分からないから教えてほしい」というケースが多かったが、近年はそうしたケースは減り、予備知識があるうえでの相談が増えてきた。その企業で取組を進めていくうえでの、個別のアドバイスを求められるケースが多い。

(虹色ダイバーシティ) 企業で取組を進めていく支援を行う際には、役員や上長の支援姿勢を確認してから進めている。上長等の意向により、プライド指標の受賞などを目標設定とするケースもある。ひとつのきっかけとなるだろう。

(虹色ダイバーシティ) 人事労務担当者が相談に来るきっかけは、社内で当事者から相談があったという場合と、上長から指示を受けたという場合に大別される。その後の取組がそれほど進むかは、担当者のモチベーション次第である。たとえば、熱心に取り組んでいた担当者が異動になってしまうといった課題もある。

(事務局) 相談に来るきっかけによって、対応が異なる点はあるか。

(虹色ダイバーシティ) 社内で当事者から相談があって、人事労務担当者が相談に来るケースの場合、社内の当事者の安全を確保するため、性別移行の支援策を作ったり、相談窓口を作ったりすることが最優先になる。トップから指示があった場合は、差別禁止規定や福利厚生制度の整備が取り組みやすい。また、取組を行うにあたっての年間計画を立てることも重要である。

(虹色ダイバーシティ) 研修で知識を得ただけではアライとして行動できない、といった声も聞かれる。当事者を身近に感じられることが重要であるため、ゲストスピーカーとして登壇する取組を行うこともある。ただし、企業が自律的に取り組めるようになることも重要である。

(虹色ダイバーシティ) また、企業への研修は平日の昼間に実施することが多いが、登壇者はアクティビストとしての活動に専従というわけではない。当事者団体のサポートをすることも、今後重要になるだろう。

(事務局) 取組を推進するための計画を立てる際、何を目標とすることになるか。

(虹色ダイバーシティ) 年間計画を立てる前に、役員・広報への研修を通じて意欲を持ってもらう必要がある。他社事例集などのファクトシートがあると、稟議を通しやすい。目標はすぐには立てられていない場合も多いが、ハラスメントの発生率などを指標とするのがよいのではないか。差別的言動を定期的にモニタリングしていくなどの取組があると良い。カミングアウトしている当事者の数やアライの割合を指標とするのは避けた方が良い。また、従業員アンケートを通じて、当事者がどれだけ人間関係が良くなったと感じられるか、居心地が良くなったと感じられるかが把握できることも重要である。

(事務局) アライがいることの効果はどのような点にあるか。

(虹色ダイバーシティ) 「他の人がアライである」というある種の同調圧力になり、意識醸成につながる。アライの存在が可視化されることで、問題を身近なものとして捉えてもらえる。アライの数の多さに驚くといった事例もある。そのことが良い方向に転ぶか、悪い方向に転ぶかは、職場の元々の雰囲気次第だろう。

(事務局) 非当事者の人事労務担当者が旗振り役となることについて、どのような状況にあるか。

(虹色ダイバーシティ) 現在、人事労務担当者へのインタビュー調査を実施している。当初は、担当者になったから始めたに過ぎなくとも、当事者に出会うことで意識が変わっていく、ライフワークとなっていくといった様子が見られる。当事者からの反応は、当事者が共感できるかどうかで、評価が分かれる。厳しく評価するようなケースもある。重要なのは、当事者を巻き込み、取組を有用だと認識してもらうことが重要である。そのためには、会社がどれほど本気で取り組むかを示すのが重要である。

(委員) 性的指向・性自認に関する取組が、他のダイバーシティの取組に影響するケースはあるか。

(虹色ダイバーシティ) ある。アライという考え方は、性的指向・性自認に関すること以外にも適用できるのではないか。

(委員) LGBTI Inclusion index について、必ずしもアジアで活用しやすいものではないという話だったが、どのような点か。

(虹色ダイバーシティ) 指標そのものは、欧米と発展途上国の委員によって作成された。カミングアウトした個人を称えることや、在職中の差別の状況などは、日本の状況には即していない項目のように思われる。

(事務局) 意識醸成を進めていくうえで最も重要なことは何か。

(虹色ダイバーシティ) 好事例としては、海外でのアライづくりのプロジェクトで、各職場の各職位にアライを作るというものがあつた。また、日本では、経営層がカミングアウトしていることで、当事者・アライグループの要望が経営層に届きやすいといった事例もある。また、職場としての取組が進んでいるわけではないが、アンオフィシャルなグループができている事例もある。

(事務局) 研修等が行われることで、カミングアウトをしたくないのに掘り起こされてしまう、という当事者もいるが、どのように対応すべきか。

(虹色ダイバーシティ) 会社が取組を進めることに対する反対意見は、実は、当事者からのものが多い。人事労務担当者に対しては、反対の声が出るのは仕方がないことであると伝えている。

(虹色ダイバーシティ) ただし、年代によっても抵抗感は大きく異なる。若い世代では、性的指向・性自認に関しても教育を受けてきているため、カミングアウトもしやすい状況になってきているのではないかと感じる。総じて、「カミングアウトしていない時期が長い」と、よりカミングアウトへのハードルも高くなる傾向があるのではと感じる。ただし、中高年以上になると、会社での地位に目処が立ってくることで、カミングアウトできるケースもある。

(事務局) 労働局の対応について、要望や、課題と考えていることはあるか。

(虹色ダイバーシティ) 相談を受けられるということを当事者に伝えていただきたい。なお、労働局の中でも、元々人権課題に取り組んできたところはこの問題についても理解が早いようである。他の人権課題に置き換える発想ができれば、理解が早まるのではないかと感じる。

(事務局) 長期的に、性的指向・性自認に関する公的なデータをとっている例はあるか。

(虹色ダイバーシティ) イギリスの保健局、アメリカ、カナダ、ニュージーランドなどで政府による調査があると認識している。

以上



- ・ **LGBTに関する調査研究**
- ・ **企業・行政向けの研修**
- ・ **当事者支援（居場所づくり、相談）**

(c) Nijiir Diversity 2019

LGBTの社会的困難



職場の問題は、職場だけでは解決しない

(c) Nijiir Diversity 2019

職場のLGBT施策

支援体制

- 相談窓口の整備
既存の窓口での対応
または専用窓口の設置
+ 相談可能と明示
- 担当者向け研修
人事、産業医、採用担当など
- 性別移行の支援
- 職場内ネットワーク

社内制度

- 規定等で差別禁止を明記
- 福利厚生の見直し
家族・配偶者に関する規定
性別移行に伴う休暇など
- 各種ハラスメント、メンタルヘルス施策に盛り込む
- 商品やサービスを見直す

意識変革

- 経営層の支援宣言
- 全職員向け研修／eラーニング
- 啓発キャンペーン
- 外部イベント参加
- LGBT団体への支援
- 従業員の意識調査

【LGBT対応の土台】 男女共同参画、ダイバーシティ教育の推進

LGBT施策と言いつつ、特に意識変革はALLYに関する施策

(c) Nijiir Diversity 2019

自治体のパートナーシップ制度



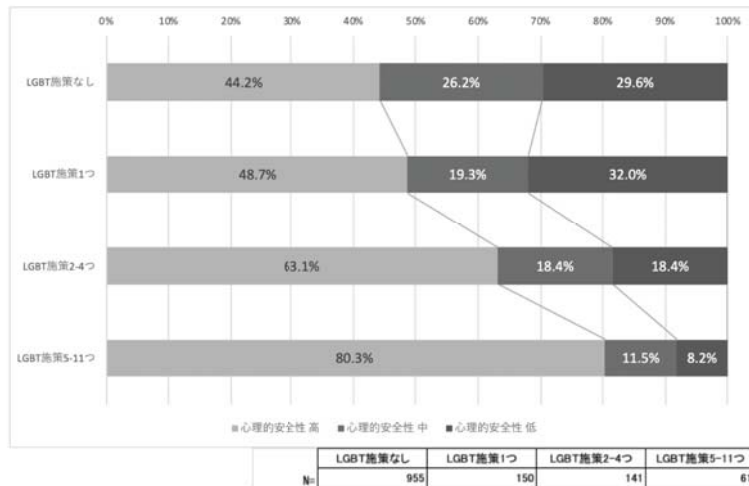
自治体の施策と企業の施策が、影響しあっている



緑色の国の水準で、企業の取り組みをはかるべき (ref. 世界銀行の指標)

(c) Nijiuro Diversity 2019

LGBT施策の数 x 心理的安全性



✓ LGBT施策を実施している数が多い職場の方が、心理的安全性が高い。

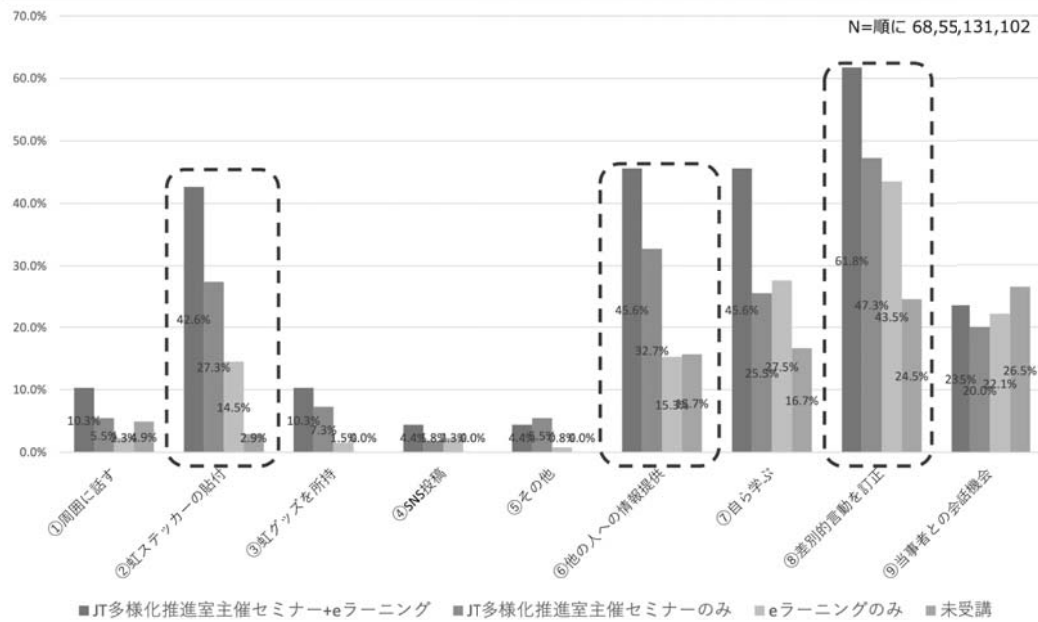
© 特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター 2018



様々な施策に本気で取り組むことで、心理的安全性が上がる

(c) Nijiuro Diversity 2019

ALLYとしての行動に関する研修受講歴ごとの回答率



21

研修はその効果をはかるべき (eラーニングだけでは不足)

(c) Nijiuro Diversity 2019

基礎データの充実

- ・ 既存の統計にSOGIに関する項目を入れられないか？

就労

- ・ 海外より見えにくい分、LGBに関する就職差別は少ないのでは？
- ・ 就労困難層は、学歴の問題、家族の問題、精神疾患や発達障害など、重複する困難を抱えている割合が高い
- ・ 就職支援者向けの調査、情報提供が重要
- ・ 中小企業に情報が入っていない
- ・ 自営業、フリーランスとして働く人の状況がよく分かっていない
- ・ HIV陽性者の就労はいまだに差別される
- ・ LGBTでがんや慢性疾患を抱える人の状況がよく分かっていない
- ・ LGBT施策で人材獲得に効果があったか？

職場での性別の取扱い

- ・ トラブルが非常に多い
- ・ 希望の性別で扱われないとメンタルが悪い
- ・ 診断書や治療の有無を職場での申出要件にしているところも
- ・ ガイドライン（事例集）の策定をしてほしい
- ・ 男女どちらでもない、というあり方が日本の職場は困難

(c) Nijiuro Diversity 2019

差別的言動

- ・ 勤続意欲にマイナス
- ・ コンプライアンス上のリスク
- ・ 医療や教育の現場では、受容的でない職場の雰囲気、利用者にも脅威を与えている

心理的安全性

- ・ 社内、社外に仲間がいることの効果（社内グループ等）
- ・ カミングアウトの度合いは変わるのか

メンタルヘルス

- ・ 職場の取り組みだけでなく、家族や自治体の状況も勘案すべき

制度ができて活用されない問題

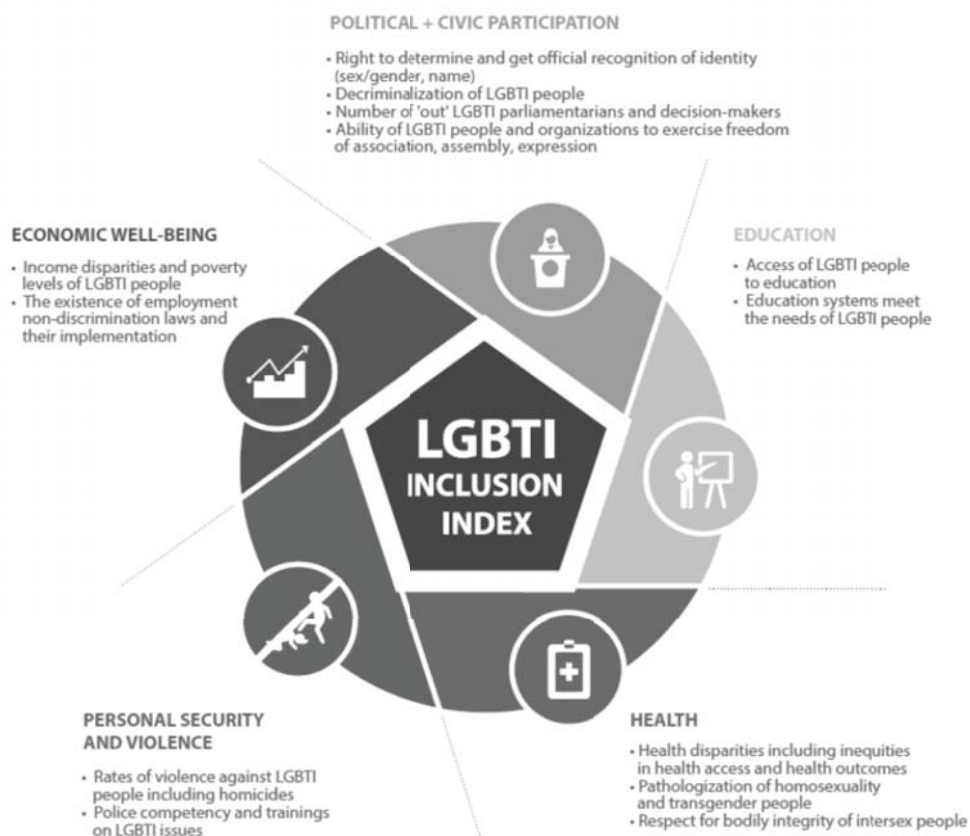
- ・ 自治体の証明書や公正証書など、申請のハードルが高いケースあり

グローバルな視点から

- ・ 隠れた難民問題（LGBTが留学生や外国語教師として来日）
- ・ パートナーの福利厚生やビザ問題、企業の協力が必要になることも

(c) Nijiuro Diversity 2019

MEASURING INCLUSION OF LGBTI PEOPLE



LGBTI Inclusion Index

- ✓ 国連開発計画と世界銀行のプロジェクト
- ✓ 2030年までの国連の“持続可能な開発目標”の一環（各指標がSDGsと紐付けされている）
- ✓ 世界各国のLGBTIの包括度合いを指標にすることで、各国の施策の進捗度をはかり、また、どこにリソースが必要なのかを明らかにする
- ✓ 2015年から構想され、2017年に指標の作成が始まる（2018年現在は第4版）
- ✓ LGBTIに関するCSO(RFSL, OutRight, ILGA等)や専門家にヒアリングを実施済

(c) Nijiirō Diversity 2018

LGBTI Inclusion Index 教育

分類	指標
安全な教育環境	LGBTIの生徒が過去12ヶ月以内に経験したいじめの割合 いじめ防止の国の法律等があるか いじめ防止ポリシーのある学校の割合
教育機会	SOGIESCに基づく生徒への差別を禁止する国の法律があるか SOGIESCに基づく差別等を報告するしくみがあるか 中等教育を修了したLGBTIの割合（全人口での割合と比較して） 初等教育を修了したLGBTIの割合（全人口での割合と比較して）
知識	SOGIESCを含む教育カリキュラムがあるか

(c) 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ 2018 (日本語訳)

LGBTI Inclusion Index

政治・市民参加

分類	指標
認識	同意ある成人同性間の行為を犯罪化する法律がないか ジェンダー表現を犯罪化する法律がないか 法的な性別変更（ジェンダーの自己決定）ができるか 公的書類で性別やジェンダーを更新する手続きがあるか 統計調査でSOGIESCを包括しているか
表現と結社の自由	SOGIESCに関する表現や市民参加を制限する法律がないか LGBTIに関するNGOを設立することができるか 最低でも一つ以上の全国的なLGBTIに関する団体があるか
政治参加	オープンなLGBTIの国会議員の割合
世論	同性愛、両性愛、トランスジェンダー、性的特徴の多様性を社会的に受容すべきと考える人の割合

(c) 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ 2018 (日本語訳)

LGBTI Inclusion Index

経済的福祉

分類	指標
仕事の機会	職場でのSOGIESCに基づく差別を禁止する国レベルの法律等があるか SOGIESCに関する雇用差別に取り組む機関があるか 過去12ヶ月以内に雇用差別を経験したと報告したLGBTIの割合 LGBTIの失業率（全人口と比較して） 女性の自立（既存の指標で、女性の富の所有、資産へのアクセス、移動の自由をみる）
十分な収入	LGBTIの貧困率（全人口と比較して） LGBTIの平均年収（全人口と比較して）
社会保障	公務員の年金制度において、同性パートナーに異性配偶者と同じ給付があること
起業	LGBTIが所有/経営する事業の数（人口10,000人中で）

(c) 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ 2018 (日本語訳)

LGBTI Inclusion Index

健康 1/2

分類	指標
健康施策	医療の提供者にSOGIESCに言及した差別禁止の法律等があるか 医療記録の保護がされているか 患者は、医療検査（特にHIVと肛門検査）において、事前に告知され、自由意思で同意することが可能か
適切なヘルスケアを受ける機会	医療機関にて、SOGIESCに関連して差別されたと感じた人の割合 SOGIESCの多様性は、医療的ガイドラインや診断基準等にて、健康だとされているか 現状の治療に主治医がいる人の割合 必要な人、希望する人に対してジェンダー適合のための治療があるか

(c) 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ 2018 (日本語訳)

LGBTI Inclusion Index

健康 2/2

分類	指標
適切なヘルスケアを受ける機会	子宮頸部を持つLBTIの人で、最新のガイドラインにしたがって、子宮頸がん検診を受けた人の割合
性的健康、生殖医療	HIV陽性のLGBTIの割合 SOGIESCに敏感な生殖医療があるか LGBTIの人に対して卵巣摘出・精管切除等が強制されていないか
健康状態	うつの有病率 自己診断で、あなたの健康状態は 申し分ない・とても良い・良い・そこそこ・悪い のどれか

(c) 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ 2018 (日本語訳)

LGBTI Inclusion Index

安心・安全 1/2

分類	指標
身体的・心理的統合性	多様な性的特徴を持つ子どもに対して、同意のない「通常化」医療から守る法律、規則、司法判断があるか SOGIに関する「転向療法」を禁止し、そこから守る法律、規則、司法判断があるか
憎悪犯罪	憎悪犯罪や暴力の扇動に関する法律、規則、司法判断、ポリシーに、LGBTIであることやそう見なされることが、憎悪犯罪や暴力の扇動を悪化される要因として想定されているか
SOGIESCに関する暴力	過去12ヶ月以内に、実際のまたは見なされたSOGIESCに関して、身体的暴力、心理的暴力、性暴力の対象になった人の割合 過去12ヶ月以内に、SOGIESCに関するアクティビストや人権擁護者が暴力の標的になったか

(c) 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ 2018 (日本語訳)

LGBTI Inclusion Index

安心・安全 2/2

分類	指標
難民	実際のまたは見なされたSOGIESCに関して、罰せられたり危険が迫っている人に、亡命が認められるか
司法へのアクセス	司法関係者や執行機関に対して、LGBTIやSOGIESCに関する必修の研修プログラムがある 実際のまたは見なされたSOGIESCが要因になっている暴力に対して、司法機関が適切な対応をすると信頼するLGBTIの割合 多様なSOGIESCの人に対する暴力を監視する機関があるか 多様なSOGIESCの人に対する留置施設での暴力を監視する機関があるか 留置施設でのSOGIESCに関する保護ポリシーがあるか（特にトランスの人が自分で決めた性自認とジェンダー表現を尊重するポリシーを含む）

(c) 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ 2018 (日本語訳)

LGBTのメンタルヘルスが 悪くなる要因は何か？

(c) Nijiuro Diversity 2019

スティグマ

スティグマ = 社会からの負の烙印 → 内面化

- ✓ 罪、悪いこと
 - ✓ 病気、治さなくてはいけないもの
 - ✓ 変態、異常、隠さなくてはいけないもの
 - ✓ 法の不備 → 自分は社会に認められていない
 - ✓ “子どもがいない = 生産性がない”等の言説
- 理解されない、知られてはいけない

(c) Nijiuro Diversity 2019

トラウマ経験

トラウマ=心理的に大きな負荷になる出来事

- ✓ 子どもの頃のいじめ
- ✓ 親や近い人からの拒否反応
- ✓ アウティング
- ✓ 解雇、内定取り消し
- ✓ 結婚式、葬儀、医療など大事な場面での否定
- ✓ LGBTであることを知っている人の自死
- ✓ 他人の体験を聞いて共感疲れを起こすことも

(c) Nijiirō Diversity 2019

日常的な傷つき体験

誰が差別する人なのか分からない→ 予期不安、緊張

- ✓ 親や親類、教師、友人など、身近な人からの悪気ない一言にダメージを受ける
- ✓ インターネットの掲示板、コメント欄、SNS
- ✓ LGBT当事者同士でも理解されないことも
- ✓ 男性・女性で区別されることが日常に多すぎて、すべてが気になってしまう

(c) Nijiirō Diversity 2019

心の葛藤

急速な社会の変化の中で、内面の葛藤に苦しむ

- ✓ 理解してほしい/理解してもらえない
- ✓ カミングアウトしたい/とても無理
- ✓ 社会の変化/自分の周囲の状況
- ✓ キラキラLGBT/取り残されている感
- ✓ 他の人と同じ/簡単に理解してると言わないで
- ✓ 世界中で起きるひどい事件/理性的であらねば

(c) Nijiro Diversity 2019

セルフケアが困難

ストレスに適切に対応する手段を選ぶのが困難

- ✓ そもそも自己肯定感が低い
- ✓ パートナーや子どもがいない、独居の人も多い
- ✓ 健康・幸福に人生を歩むロールモデルが見えない
- ✓ アルコール、薬物等の依存症リスク
- ✓ 医療・福祉関係者への不信感
- ✓ 相談できる人が少ない

(c) Nijiro Diversity 2019

3-6. 石橋達成弁護士（東京経済総合事務所） ヒアリングメモ

1. 主なヒアリング内容

① 職場における当事者の困りごとについて

- ・ 自身が担当している大小様々な企業のほぼすべての企業において、当事者への対応が行われていないというのが実情と認識している。海外企業の要請を受けて倫理規定に入れている企業は目にしたことがあるが、そうでない限りは、ほぼ対応が行われていない。
- ・ 当事者への対応として何をしたらよいか分からない場合だけではなく、当事者の存在を知っていても、対応する必要があると認識していない場合も多い。地方の中小企業等では、社内で「当事者探し」が始まってしまうのではないかと懸念を抱いてしまうこともあるようである。
- ・ 制度として対応を進めていない場合でも、個別対応をしている実態はあるようである。ただし、こうしたアドホック対応は担当者の理解に依存しており、別の担当者であった場合には好ましくない対応がとられる、ハラスメントが起きる可能性があるため、制度は整備が必要である。

② 性的指向・性自認に関して、企業で実施すべき施策について

- ・ 企業として、ダイバーシティポリシーを策定し、トップ自らが発信することが必要である。多様性を重んじるだけでなく、LGBTを差別しない、不利益取扱いしないことを明確に示すことが重要ではないか。トップ自らが発信することが肝要であり、トップの発信なく施策を実施しても、社員には「口先だけの対応」と受け止められてしまうと考えられる。
- ・ トランスジェンダーへの対応について、就業規則で対応している企業はまずないが、先進企業ではガイドライン対応をしており、担当者によってぶれない対応ができる。
- ・ 厚生労働省のモデル就業規則はまだ十分に活用されていないという実感がある。SOGI ハラの防止に係る対応は、「やらなければいけないこと」ではなく、「やった方がいいこと」と認識されがちである。まだ、「やらなければいけない」という理解が浸透していない。
- ・ トランスジェンダー対応、同性パートナーの取扱、SOGI ハラなど、職場におけるLGBTの問題は、基本的には既存の法律や判例などの法理論で対応ができるものがほとんどである。
- ・ L・G・BとTは問題の現れ方が異なる。L・G・Bは、例えカミングアウトしていたとしても、外見上は当事者であることが「見えない」。トランスジェンダーの場合、性表現が伴うため、外見からも当事者であることが「見える」場合があり、特有の難しさがある。例えば、男性として生まれた人は、若い時からホルモン治療をすれば女性らしい体つきになるが、ある程度の年齢になってから性別移行をすることもある。その場合、性別移行していることが見抜かれる、いわゆるパス度が低い状態となるために、見た目の違和感が生まれ、不利益が生まれやすい。平成14年のS社事件の決定例においても、職場の周りの人が感じる違和感についてたびたび言及されている。見た目で法的な権利が左右されることは、理不尽な話である。
- ・ 服装など個別の問題は、既存の法の枠組みで解決可能である。パス度が高いかどうかは、紛争を取扱う際の背景となるだけの話である。法律論としてはパス度を取り入れるのはおかしいと考えている。

- ・ 企業と労働者は対立しやすい構造にあり、一般的には企業の法実務者と労働者の法実務者の立場が明確に分かれているが、LGBT 対応に関しては意見が一致しているとみている。経団連のレポートをみても、連合のガイドラインをみても、全く対立点がみられない。
- ・ LGBT だからこのように対応すべき、という議論は間違っている。SOGI によって人の権利が異なることや、SOGI によって人に不利益を与えることが正当化されることは望ましくない。SOGI は、異性愛者含めて誰にもあてはまる話であるため、今後は SOGI という言葉が広まってほしい。
- ・ 国際的には、北アフリカや中近東では同性愛者に対する死刑制度が残っている。そうした地域への赴任が決まった当事者は、「この会社でカミングアウトすることができない」と考えて転職するか、「死刑制度がある国でも、ばれなければよい」と考えて赴任するか、選択を迫られることになる。企業側としても、人材流出や、優秀な人材を赴任させられないという課題に直面することになる。当事者かどうかは、本人のカミングアウトがないと分からないことなので、カミングアウトをしなくていい、という社会ではなく、カミングアウトしても大丈夫な社会を目指していくべきではないか。
- ・ 相談窓口があった方がよい、と主張する人はそれほど多くないようである。ハラスメント窓口を設置する場合、窓口担当者に LGBT に対する知識・理解があるのか懸念される。高度な秘匿情報であるため、情報管理も重要である。
- ・ トランスジェンダーについては、合理的配慮提供義務に準じる考え方をとるべきではないか。移行状況に合わせて困りごとが違うことに配慮が必要であるし、職場の人にも理解をしてもらう必要がある。

③ 職場と性的指向・性自認に関して、必要な政策や法整備について

- ・ 包括的な差別的取扱いを禁止する法律があってほしい。個別の紛争を解決するうえでは、既存の法律で対応が可能ではある。しかし、法規に基づかなければ包括的な対応は進まない。セクハラが法律で定められれば、セクハラが認知され対応が進むようになったように、法制化・名づけは重要であり、法律で SOGI ハラが名付けられれば、対応が進むのではないか。
- ・ SOGI ハラを、パワハラ的一种として扱い、「あてはめの問題」とするのではなく、個別の問題と扱ってほしい。
- ・ 政策とは異なる文脈になるが、服装については、女性らしさ・男性らしさのジェンダー規範がある。女性は女性らしい恰好をすべきという規範があるゆえに、そこから逸脱すると、規定違反と考えられてしまう。しかしそもそも、懲戒処分までに至るほどの「らしさ」というのはあるか、問われるべきであり、女性らしさ・男性らしさへのこだわりについては社会として検討すべきではないか。LGBT 対応がされている企業は、女性も大切にしている企業だと思われるという副次的な効果はある。

2. Q & A

(事務局) 法律の専門家の間では、LGBT の問題に関する関心は高まっているか。

(石橋弁護士) 過去に比べれば、関心は圧倒的に高まっているが、正確には関心のある層が熱心に取り組んでいる状況が目に見えるようになった、という状況である。法律家の中でも、理解度が高くない人は見られる。

(事務局) 企業法務家の実感として、LGBT に関する相談の状況について教えてもらいたい。

(石橋弁護士) 自身の業務としては増えていない。企業法務ではなく、当事者がアクセスしやすいところへの相談が増えているのではないかと。統計上、当事者は7～8%と言われるが、そのうち企業の中でカミングアウトできている人は非常に少ない。法的に問題になって企業が相談を必要にするような案件となると、さらに少ないと感じる。

(事務局) 同性パートナーの取り扱いについて、一般的に言えることはあるか。

(石橋弁護士) 福利厚生へのデザインは企業のポリシーの問題である。法的にそれを認めるかどうかという問題で言えば、宇都宮市で同性パートナーに関する裁判例があったところである。

(石橋弁護士) 事実婚を保護している場合、同性パートナーも保護の対象にしないと、法的な問題が出てくるのではないかとすることは多くの人が主張している。事実婚を認めるのであれば、同性パートナーも認めないと一貫性がないという見解が一般的であろう。訴えられた場合には、企業としては立証に苦勞するのではないかと。そのようなケースでは就業規則における配偶者の解釈が争点になるだろう。また、国の制度や仕組みの話になると同性婚の話に直結してしまい、議論が難しいが、企業での紛争解決という中では国レベルで同性婚が認められているのか否かは直接の決め手にならないのではないかと。

(事務局) 同性パートナーに関する訴訟はあるか。

(石橋弁護士) あるが、判決に至っていない。

(事務局) トランスジェンダーの対応に関連する裁判がみられるが、訴訟に至らないケースについては、会社内でどのような対応がされているのか。

(石橋弁護士) 労使の関係で調整がされる限り、LGBT 対応について、訴訟には至らないのが一般的である。現在表に出てきている訴訟は、労使の間で衝突があったということではないかと。当事者自身も訴訟を望んでいない。企業として、性的指向・性自認の多様性を理解できるかどうか重要である。「趣味嗜好ではない」という理解は進んでいるようではあるが、都市部の企業、大規模な企業が中心という印象である。LGBT への理解がなさそうな人に対して、当事者はカミングアウトせず我慢をしているのだろう。

(事務局) 合理的配慮提供義務、ということだが、裁判でこの考え方が示されたことはあるか。

(石橋弁護士) 平成14年のS社事件では、これに近いことが判旨に示されている。男性社員が突然女性の恰好をしてきたことで、同僚や顧客に違和感が生まれたことを理由に、服務命令を出したが、従わなかったところ懲戒処分された。裁判所は解雇権濫用とした。企業が周りの

理解を求めるような対応をしていけば、周囲の違和感が消えたかもしれないが、そうした対応をしたという立証ができないという判断であった。これは、合理的配慮提供義務の考えに近い。また、スポーツクラブで生じた紛争に係る裁判では、裁判所が合理的提供義務の考えに沿った見地を示唆したということである。

(委員) フェミニストの中でも、トランスジェンダーを女性として認めないという見解もある。ジェンダー規範についてはどう考えるか。

(石橋弁護士) 法的に女性となるためには戸籍変更が必要であるが、企業における対応においては必須ではない。ジェンダーの見地ではなく、法的な話で言えば、就業時の性表現を企業が規定することはできないのではないかと。ただ、更衣室や寮の話となると話は異なる。線引きの問題はあるだろう。

(事務局) 海外赴任ではない、単なる配置転換において、不都合が生じているような実態はあるか。企業としては、そのようなことを理由に人材が流出していることに対してどのように考えているか。

(石橋弁護士) 人材の流出は企業にとって非常に痛手であり、優秀な人材が辞めることは、他の社員にも負の影響があると考えている。

(石橋弁護士) 海外異動ではなくても、例えばトランスジェンダーの場合、ジェンダークリニックがない地域に赴任させるのはどうかという議論はある。また、育児・介護休業法に関連して、パートナーが同性であることを言えずに、会社を辞めてしまっている実態はあるのではないかと。

以上

3-7. 一般社団法人 LGBT 理解増進会 ヒアリングメモ

1. 主なヒアリング内容

① 団体の活動について

- ・ 当事者を含む貧困問題の解決として、神戸で別団体としてシェルターを5年前に開設し支援している。
- ・ これまでに関わってきた官公庁における動きとして、以下のようなものがある。
 - ・ 人事院規則 10-10（セクハラ防止）に関連して LGBT の概要と対策について話をした。
 - ・ 男女雇用機会均等法セクハラ規定に関連して、旅館業法の一部改正について関わった。
 - ・ 文科省の大臣通知の監修、大学等の人権担当者向けの職員研修での基調講演を行った。
 - ・ 警察庁での講演を行った。
- ・ 東京都の人権条例の公開にあたっては、理解増進法の趣旨を説明のうえ、助言をしたところである。東京都の条例には差別禁止という言葉は使われていない。
- ・ 政策として推進しているのは、理解増進であり、差別禁止ではない。トップダウンで行うとハレーションが起きる。差別禁止の考え方に沿った活動に声をあげられない人も、我々に声を寄せてくれている。LGBT への配慮という議論は、いわゆるリベラル層の考え方を反映しているが、当事者の中にもいわゆる保守層はいる。当事者の考え方の多様性にも留意が必要である。
- ・ 当事者の多くは、カミングアウトしていない、クローゼットの人である。地方ほど、行政担当者であっても知識が不足している様子である。
- ・ LGBT に関する調査の多くは、60 歳以上を対象としておらず、声をきちんと拾えていないのではないかと懸念がある。国会理事の LGBT 総合研究所による調査は、60 代も含めて調査を行っている。
- ・ 差別禁止法の法制化の動きがあるが、差別禁止を示すことで、イエスかノーかという構造を作ることは、日本には馴染まないのではないかと懸念がある。差別禁止によって、溝を深めてしまう。理解増進をしていくべき。
- ・ ダイバーシティ&インクルージョンということについても違和感がある。これは管理の話であって、トップダウンで行うものである。一方、我々が求めているのは、人権文化を育むというボトムアップである。国民のなかで培ってきた文化である。
- ・ 権利を主張すること、平等を求めることは理解できるが、他の人から見れば権利闘争として映ってしまう。そうした働きかけでは、当事者への理解は得られないのではないかと懸念がある。そして、理解が得られないことでより不遇になるのは子どもである。親の理解がない場合に、差別であると断定し、罰したところで、親からの理解は一向に得られず、結果として子どもがさらに苦しむことになる。差別禁止を求めるなら LGBT に理解のない親から子供をどう守るか考えることが必要。

② 職場における当事者の困りごとや企業で実施すべき施策について

- ・ 社内で LGBT の勉強を押し付けるといったことが起きていると、当事者から聞いたことがある。入社したての人間は仕事を覚えることが先決である中、当事者であるにも関わらず、LGBT に関する教材を読むことを強要されている。隠れた当事者はどこにでもいるという話

について、きちんと理解されていないのではないかと。隠れた当事者の声なき声を聴くのが大事。目に見えない当事者が圧倒的に多いなかで、アライが何を理解すべきかを整理しない限り、クローゼットの当事者を傷つけることになるのではないかと。

- ・ 就業支援研修会では、研修を終えた時点で、参加者が「難しくて手をつけられない」という反応を示しているようである。アライになるための勉強をしているホテルであるにも関わらず、当事者の結婚式を断る例がある。
- ・ 同性パートナーが内縁関係同等とみなされたために、生活保護を認めないという例があった。当事者の関係性を都合よく解釈された例である。

③ 職場と性的指向・性自認に関して、行政に望むこと

- ・ 多数の当事者は、早急な差別禁止、同性婚やパートナーシップ条例等の制定を望んでいない。多くの当事者がクローゼットであるにも関わらず、現在、「当事者の声」とされているものはカミングアウトしている当事者の声のみである。
- ・ 制度や設備を整備しても、制度や設備があること自体が理解を阻むことになるのではないかと。制度で理解も進むという考え方はアクセルとブレーキを同時に踏むようなもの。
- ・ 欧米においてLGBT対応が進んでいるのは、差別禁止の文化が強いという背景がある。しかし、日本はそうした文化に馴染まない。
- ・ 東京で活動している、差別禁止を推奨する当事者の声は強い。地方の当事者は今も息苦しいが、さらに息苦しくなってしまう。
- ・ 例えば何年後に同性婚を法制化する等、タイムテーブルを立てて施策を進めていくべきではない。10年先の社会を見据えていけばよい。

2. Q & A

(委員) タイムテーブルを立てるべきではない一方で、10年先を見据えてという話があったが、これは10年くらいかかる見込みということか。

(LGBT理解増進会) タイムテーブルを立てて早急に進めるべきではないが、一定のゴールは必要と考えている。10年先という目標値であれば、誰もが納得しながら進められるのではないかと。

(事務局) 貴団体として活動される際、当事者に対する否定的な考えがある人に対して、訴求する際にどのような点がポイントになるか。

(LGBT理解増進会) そうした考えを持っている人たちが協働している相手にも、当事者がいることを話すことが重要である。

(事務局) 職場の中での理解増進をどのように進めていくべきか。

(LGBT理解増進会) まずは理解をしてもらうことが大事であり、研修を行うのが良いだろう。

以上

3-8. gid.jp 日本性同一性障害・性別違和と共に生きる人々の会 ヒアリングメモ

1. 主なヒアリング内容

① 団体の活動について

- ・ 2003年に「性同一性障害をかかえる人々が普通にくらせる社会を目指す会」として創立。2011年に一般社団法人化、2018年に分会した。本会ではない、社団法人は今も残っている。ケアや交流会を行っており、本会は社会啓発や政策提言を行っている。
- ・ 社団法人として活動していたころは全国で1,500名、10都市で活動していた。
- ・ 2003年の戸籍変更に関する特例法や2015年の文部科学省の指針などの政策に関わってきた。労働環境の整備についても長年訴えていたところであり、厚生労働省に要望書を提出していたところである。

② 就業に関する当事者の困りごと（資料2）

- ・ 本ヒアリングのために、全国の当事者へ呼びかけを行い、職場で困った事例を収集した。
- ・ 得られた事例の中では、FtMとMtFで困りごとが違えることが見られた。MtFの場合、在職中の性別移行に伴うトラブルが多く寄せられている。FtMの場合、カミングアウトを強制させるような事例がみられた。
- ・ 事例1は、在職中に性別移行をしたが、ひどいパワハラ・セクハラを受けたということであった。人権侵害にあたると思われる。結果として、適応障害となり離職を迫られ、再就職もできないという傾向が共通してみられる。
- ・ 事例2は、薬剤師の管理職として働いていて現場でもカミングアウトしていたが、病院側と衝突があり、結果離職をせざるを得ないような嫌がらせを受けた。大都市であっても移行に伴うホルモン治療や精神科の受診の調整をつけにくいという問題点も指摘されていた。
- ・ 事例3は、性的暴行や嫌がらせを防ぐという配慮からカミングアウトを迫られた。戸籍を変更していたとしても、カミングアウトを強制させられてしまい、何のために性別移行をしたのかと悩み、精神疾患から引きこもりになったということである。一度離職すると、再就職が厳しく引きこもりになるという事例が多くある。
- ・ 事例6は、FtMの方が性別移行途中であっても、戸籍の性別を優先されてしまい、配慮がなかったという事例である。男性の体から女性の体に移行しているため、筋肉量が少なくなっており、男性と同じ重量の荷物を運ばされた。また、アウトィングへの恐怖からどこにも相談ができないということであった。
- ・ 事例7は内定取り消しの例である。違法であるとはっきりしていても、相談窓口がない中では、法的に争うまでにいたらない。
- ・ 事例8は移行の途中において、裁判所との調整が間に合わず、職場にカミングアウトをせざるをえなかったという事例である。
- ・ 事例9は、手術まで終えているが未成年者の子どもがいるために戸籍変更できないという例である。
- ・ 事例12はタクシードライバーの例で、乗務員証に本名しか使うことができなくて困っているという例である。

- ・ 事例 13 は、多くの当事者は戸籍変更をしてから入社することを希望しているものの、実際にはお金の問題などの理由から 30 代で移行を始めることが多く、30 代になってから初めて正社員を目指すことは難しい。それを示す事例である。それまでの経歴がずっとアルバイトだった場合になぜアルバイトだったのかと聞かれてしまう。戸籍変更が早くできるよう保険適用を望んでいるが、さしあたっては障がい者枠での採用が認められるようにならないか、ということである。
- ・ 事例 14 は、10 代の方の例である。セクシュアルハラスメントを受けていても相談先がないという問題がある。
- ・ 事例 16 は学生の就職活動に関する事例である。LGBT フレンドリーといわれる企業を中心に就職活動をしていたが、GID の受け入れについて希望が持てなかったようである。そこで休学をして戸籍変更をしてから就職活動をするということに決めたということである。
- ・ 事例 17 は、乳腺摘出をしているにもかかわらず、女性のユニフォームしか認められていないということである。
- ・ 事例 18 は、大企業での経験で、採用から配属までの間に全職員へのカミングアウトを条件にされたということである。
- ・ 事例 20 は、通称名で生きていると、給与振り込み口座の情報や年金手帳、健康保険証の提出が要らない職場を選んでいたということである。安定した収入を得られず、そのために性別移行もできないという悪循環になっている。

【事例 22】 ※ヒアリングの場において本人（以下、A 氏と表記）から話をいただいた。

- ・ （事例内容は資料の通り。）
- ・ 子どもの頃から自分は女性だと思っていた。男子更衣室や男子トイレを使うことが嫌だった。男子トイレが使えないため、トイレに行かなくてもよい短時間のアルバイトを始めた。それでも出勤してから帰宅するまでの 7～8 時間程度、トイレに行かない生活を送っていた。結果、膀胱炎になってしまった。更衣室についても、たとえ誰も人がいなかったとしても、男子更衣室を使うことには抵抗があり、使うことができなかった。
- ・ MtF の場合、早いうちに性別移行しないと容姿が女性らしくならない。
- ・ 今現在は求職活動を行っているが、性同一性障害というだけで門前払いを受けている。

【事例 23】 ※ヒアリングの場において本人（以下、B 氏と表記）から話をいただいた。

- ・ （事例内容は資料の通り。）
- ・ 困っていることは、性同一性障害という病名と戸籍上の性別が知られていることである。これによって如何に女性らしい容姿をしていても、戸籍上の性別を優先して考えられてしまう。こうしたことが起きないでほしい。具体的には通称名を使えるようにする、名字だけにしてもらうなどの配慮をしてもらいたい。戸籍上の名前と性別が知れ渡っていなければ、元男性ということを知られることなく、女性だと認識してもらえる。それ以上の配慮は要らない。
- ・ 会社側は社内規定に従っているという主張をしている。女性の施設は女性が使うと書かれているが、その女性とは戸籍上女性と認識されている。社内規定には、性別による差別取扱い

は明記してあるが、性同一性障害に関する記載はない。

- ・ せめて通称名だけでも使わせてもらいたいと会社に申し出ている。行政からの通達があれば会社として対応する、と主張している。あるいは障がい者雇用ということであれば対応すると言われている。障がい者雇用の契約は1年更新で、更新の権限は会社にあるため、意図的に解雇されかねない。カミングアウト以降、会社から排除するような対応を受けている。

③ 望まれる対応（資料3）

- ・ 名前を変えることについて、家族の理解が得られないなどの理由から変えられない人もいる。性別適合が終わっていても様々な理由から変えられないこともある。通称名使用ができることを国の制度として確保してもらいたい。
- ・ 性別移行に応じて、本人が望む性別での就業上の取扱いを受けられるように、国のガイドライン等で示してもらいたい。健康保険の通称名使用は当事者に歓迎されている。
- ・ アウティングについては、LGBTについても言われているが、GIDにとっては、性別に関する情報もアウティングになる。社会保険の関係上必要な場面はあるが、そうした情報が秘匿されるよう行政として取り組んでももらいたい。
- ・ 入社後に性別移行する場合に不利益や不当な扱いを受けずに済むように、行政からガイドラインを示してもらいたい。長期休暇や傷病手当があてられるようにしてもらいたい。
- ・ 採用応募書類からは性別欄を無くしてもらいたい。1人だけ回答がない、ということでは、当事者ではないかとあやしまれてしまう。すべての人が性別を答えないというほうがよい。
- ・ 「当事者を雇った経験がない」という理由で採用に至らないケースや就労環境を改善してもらえないケースが多々ある。企業でこのような対応を行えば問題は起きない、ということを開発してもらいたい。
- ・ 戸籍変更できないために、非正規で働き、非正規として働くがために、性別移行のための費用が工面できないという負のスパイラルが起きている。費用の負担軽減を検討してもらいたい。あるいは、障がい者雇用枠での受け入れを検討してもらいたい。
- ・ 様々なパワハラ・セクハラがあるなかで、相談窓口がない。窓口があっても、窓口において性別情報が個人情報として扱われていない状況や相談しても門前払いされてしまうような状況がある。

④ 性同一性障害当事者の就業に関する裁判例（資料4）

- ・ 性同一性障害を理由に解雇できないということが知れ渡っているのか、現在は、解雇事件は起きていない一方、能力適正を問うなどより陰湿な形での解雇や不利益取扱いがみられる。

⑤ まとめ（資料5）

- ・ 配慮は求めているものの、自分が望む性別で扱ってほしいという、それだけである。望む性別として扱われれば、それ以上の問題はない。そのためにどうするかを考えていかなければならない。
- ・ 国ができることはすぐにやってほしい。性別欄の廃止。そもそも、男女共同参画の趣旨からして性別欄は不要ではないか。

- ・ 人権侵害が多発している。発生した際にどう迅速に救済するか。労働基準監督署など行政が積極的に仲裁や指導などの介入を行ってもらいたい。介入以外に残された手段は裁判しかないが、それはハードルが高い。
- ・ 対応の悪い企業は実名公開を行うなど厳正に対処してもらいたい。
- ・ 性別情報はセンシティブな個人情報であるという認識を徹底しなければならない。死に直結する問題である。
- ・ 性的指向と性自認の問題を混在させないでほしい。両者は問題の所在や解決方法が基本的に違う。「同性愛だから就職できない」ということはない一方、「性同一性障害だから就職できない」ということが多々ある。LGBT フレンドリーと言っても、性同一性障害にちゃんと対応しているか分からない。
- ・ LGBT という言葉で政策を語ることも好ましくはない。セクシュアリティは多様であって、LGBT だけではない。また、それぞれの問題と解決策は違うのに、一部が解決すれば全体がよくなったように誤解されかねない。今後指針等を出すのであれば、性的指向の指針と性自認の指針を分けてもらいたい。

2. Q & A

(事務局) gid.jp は当事者・非当事者を含めて活動を展開されているか。

(gid.jp) 一般社団法人から分会してからは、スタッフ 30 名という組織となっている。一般社団法人の頃は、1,500 名規模おり、性別移行を済んだ人からそうでない人まで様々な方が活動していた。

(事務局) 世間で LGBT という言葉が広まるずっと以前から活動をしてきたと考えるが、社会的な認知についてどう認識されているか。LGBT という言葉についてはどうか。

(gid.jp) 2003 年当時に比べれば変わってきている。性同一性障害を抱える人がいることが世の中に存在することや性同一障害について聞いたことがあるという人は増えている。理解や認知が広がっていることは事実ではないか。一方、最近では LGBT という形で広がっており、両者を混同して誤った理解がされている節がある。

(gid.jp) 同じトランスジェンダーの中にも、医療を必要とし、戸籍変更までしたい人もいれば、社会生活上女性として扱われればそれでよいという人もおり、温度差が広がっている。女性、または男性としてではないと生きられない人がいるため、そうした人に対する医療は必要であるし、政策的な検討も必要だと考えている。

(gid.jp) 性的マイノリティの運動として、四つ葉のクローバーという話がある。一般的には三つ葉がふつうとされている中で、四つ葉にも価値があることを主張する運動ということである。しかし、私たちは、四つ葉になりたいとは考えていない。手術を通じて三つ葉になりたいと思っている。四つ葉として扱ってもらいたい人たちと三つ葉として扱ってもらいたい人たちへの求められる対応は違うはずである。三つ葉として生きていきたいと考えているからこそ、そうではないということをアウティングされてしまうことが苦痛になる。

(事務局) 自身の中で、男女いずれかの性別のうち、この性別で生きていきたいという希望があるということか。

(gid.jp) そういった人たちが GID という疾患の枠にはまる、ということである。

(事務局) X ジェンダーについてはどのように考えるか。

(gid.jp) X ジェンダーは解釈が難しい。自分は「X ジェンダー」というセクシュアリティだと主張する人もいれば、どちらかに決めていないという意味で、決めていないことを X ジェンダーと考えている人もいる。まだ定義が定まっていないのではないか。海外では、Third Gender や Non-Binary という概念がある。例えば、トイレに関しては、男女のどちらのトイレも使いたくないから誰でもトイレを使いたいという人もいる。広義には、性同一性障害の疾患として扱われる。ホルモン治療で楽になったという方もいる。

(事務局) X ジェンダーの方も医療を必要とされる方はいるか。

(gid.jp) 人によっては、生理があると女性であることを突き付けられるため、ホルモン治療をして生理を止めている人もいる。他に、胸だけは切除したい、性器だけは切除したいということもある。医療を必要としない人もいる。パスポートや保険証に「男」「女」の記載があること自体が苦痛になることもあり、望む性で生きたいという要求とは異質なのではないか。

(gid.jp) X ジェンダーは性別違和であるため、性同一性障害に関する診断基準を満たす。手術はするが、戸籍変更を望まない人もいる。

(事務局) 若い人の中には、X ジェンダーであると自認する人が多いようである。

(gid.jp) 自分の性別が、体とは逆の性別だと言い切ることが怖いのが、性別違和を感じることは否定できないということだろう。自認する性がいまいな時期に X ジェンダーを使っている人もいるようである。

(gid.jp) X ジェンダーに限った場合、就労についてどのような困りごとがあるかは分かっていない。性同一性障害という枠の中では、トランスジェンダーの方も、X ジェンダーの方も該当する可能性がある。

(gid.jp) 概念が広がることで、自身のジェンダーやセクシュアリティをあてはめる選択肢が増えてといえるのではないか。

(事務局) 性同一性障害を抱える方は、自分自身はトランスジェンダーであるという認識をしているか。

(gid.jp) 性同一性障害を抱える人のなかでも、いわゆる中核の人は、自分たちはトランスジェンダーではないと考えている。自分たちは男性、または、女性だと考えおり、そもそもトランスではない。間違っ生まれてしまったものを直そうとする過程であるため、「移行」というのも違うと考えている。そういった考えではない人ももちろんいて、トランスジェンダーと自認している人もいる。

(gid.jp) トランスジェンダーと言った際に、どこまで指すかが分からないため、あまり使いたくない。性同一性障害は WHO でも認められた疾患の名称であり、定義が固まっている。トランスジェンダーという言葉は多義的で、行政で用いるには適切な言葉ではないという考えをしている。

(gid.jp) トランスジェンダーという言葉の使いやすさはあるのかもしれないが、トランスセクシュアルということであればまだ分かる。MtF、FtM、トランス男性、トランス女性という言葉

葉も、そもそもトランスではないので、適切ではないと考えている。

(事務局) 制度的な対応を求める際に、こういった概念整理を行うか検討している。性自認に関する言葉や定義についてどこをベースにするとよいか。

(gid.jp) 概念整理は非常に難しい。LGBT という言葉の方が広まっている中で、トランスジェンダーのアイデンティティとは何か。「事例3」の方についていえば、トランスジェンダーであることを差別をしないで下さい、ということを手帳する様な事例ではない。むしろトランスジェンダーであること自体が知れわたってほしくない事例である。「事例13」も同様。カミングアウトして、カミングアウトされた側が受け入れる、差別をしないというダイバーシティの発想では扱いきれないのではないかと。こういったことが死に至らないような社会を目指してほしい。

(gid.jp) 性別それ自体がセンシティブな個人情報だという認識が徹底されるべき。

(gid.jp) 性別違和の度合いが様々ということであれば、中核にいる人たちを拾えるように進めていけば、みなを拾えるのではないかと。最初から全部ということが難しいのであれば、一番分かりやすいところをやって、それを起点に広げていくことはできるのではないかと。例えば、通称名使用や戸籍上の性別情報を秘匿するということは、X ジェンダーであっても、医療を必要としない人であっても要望されることではないかと。

(事務局) 啓発すること、または、啓発されることを、嫌がる人がいるのではないかと。

(gid.jp) あるテレビ番組では、当事者の方が手術痕を見せながら温泉に入る、という内容が放送された。それによって、他の当事者から「もうお風呂に行けなくなった」という声が出た。

(gid.jp) いきなり周知や情報提供されることで、逆にいじめや嫌がらせに繋がってしまう可能性を否定できないということであれば、相談窓口をはじめとした、きちんと対応してもらえらるセーフティネットがあるべきではないかと。

(事務局) 履歴書の性別欄をなくすことについてはどうか。

(gid.jp) 性自認に基づいて全てを決定するのであれば、それは望んでいることである。

(事務局) 性自認については、企業に知ってもらわなければならないか。

(gid.jp) 必要最低限の目的のために性自認を把握された上で、性自認を暴露されなければよい。

(事務局) 制服は性自認に合わせたものを望むか。

(gid.jp) 中性になりたいわけではなく、男女兼用を望んでいるわけでもない。自認する性の服装を望む。戸籍の性別と性自認・性表現が異なることが勝手に暴露されないようにする必要がある。

(事務局) 性的指向・性自認について分けるということについて、冊子を分けるということまでは難しいと考えている。1つの冊子の中であっても分けて説明されていることが望ましいか。

(gid.jp) そう考える。

(事務局) 「プライバシーマーク」(資料5記載) はこういったものを想定しているか。

(gid. jp) 企業のハラスメントの指標として見えるものがあるとよい。往々にして、当事者に対するハラスメントはパワハラとセットであることが多い。「ハラスメントマーク」ということが考えられる。

(gid. jp) 紹介した事例の中に、LGBT フレンドリーとうたう企業を中心に就活をした学生の事例がある。LGBT について配慮をしているということであれば、LGBT それぞれについて何をしているかを明示してもらいたい。手術のための休暇がとれるということであれば、性別移行後も就業が継続できるということになる。制度として保証しているということが外から分かるというのではないか。

(事務局) 休暇について、どのくらいの期間が望まれるか。

(gid. jp) 胸の切除は、入院 5 日間、その後安静期間が 1 週間程度必要。事務仕事であれば 2 週間で復帰、肉体労働であれば 1 ヶ月以上必要である。移行手術にかかる期間は、1 ヶ月程度である。

(gid. jp) 保険でできる方はほぼいない。ホルモン治療は保険適用になっておらず、多くの場合混合診療となるからである。

(事務局) 仮に保険適用として、傷病という扱いにすることについてはどうか。

(gid. jp) 正社員であればまだしも、非正規で働いている人が多い。

(事務局) 大学等を卒業し、就職をするタイミングで性別移行を望む人が多いか。

(gid. jp) 多いが、150 万程度の費用を学生が出すことができない。就職時に適合手術が終わっている人は、親の助けがあって可能になっているのではないか。

(事務局) 学生のときには手術が難しいため、ある程度働き、貯金が出来てから手術をするとなると 30 代での移行になっていくということか。

(gid. jp) そうである。

(事務局) 戸籍変更をした人数について、戸籍変更をした方の数は 8,700 名ということだが、その手前では、手術を終えて戸籍変更していない方、まだ手術をしていない方がいるという整理でよいか。

(gid. jp) そうである。日本精神心理学会の統計では、医療機関にかかった人のうち、戸籍変更にいたる人は、全体の 2 割程度と言われている。

(事務局) 企業が対応する際には、自身の状態を示す証拠になるものを求められると考えている。

(gid. jp) 診断書が使えるのではないか。診断書の発行に 3,000 円程度かかる。診断書を出すことで通称名が使えるということであれば、ありがたいのではないか。

(事務局) 医療機関にかからないという人もいるか。

(gid. jp) そうした人もいるが、中核の人にとっては、性同一性障害は福祉の問題である。公共の対応を求める基準をどこにするかという考え方をすべきで、まずは福祉として配慮が必要な人への対応を行ってほしい。

(gid. jp) 診断書を対応の基準にするかどうかは、学校での対応を参照してみてもどうか。

(事務局) 診断書を会社や人事の方に提出することは抵抗があるか。

(gid.jp) その結果、処遇が改善され、診断書や診断書を出したことが秘匿されるのであればよい。ただ、B氏のように診断書を出しても全く処遇が改善されないということがある。

(B氏) 好きで診断書を提出しているわけではない。どうすることもできないから苦肉の策として診断書を提出している。これ以外となると裁判しかないが、それでは仕事を続けられず、カドも立つ。一般の女性従業員と同じ扱いをしてほしい。

(gid.jp) 診断書があるのに、なぜ企業が対応できないか。どうすれば企業に改善をしてもらえるか。徹底的な啓発しか思いつかない。

(gid.jp) 全て性自認で扱うということであればそれでよいが、いきなり企業は納得しないのではないか。まずは、診断書を出した人には適切な対応をするということを、可能であればある程度の強制力を持って、対応を求めたり指導したりしてもらいたい。

(事務局) 採用については、性自認を理由に差別をしてはいけないことを周知している。ただし、採用の自由があるなかで、どこまで対応ができるか。

(gid.jp) 当事者からはなんとか内定できたという話をよく聞く。内定を早い段階で確率高くもらおうと思うと、就職の際にはカミングアウトしないという判断をする。入社後にカミングアウトすることになり、さらに入社後のさらなるトラブルにつながる。

(事務局) 内定切りは分かりやすい差別だと考えられる。

(gid.jp) そうであれば、内定を取り消された場合の相談先を明示してもらいたい。

(事務局) 総合労働相談コーナーでは相談を受け付けており、企業への指導を行っている。

(gid.jp) 当事者たちには知られていない。また、相談した先で差別を受けるのではないかとという恐怖がある。

(gid.jp) 企業名の公表などにより、2度とそうしたことが起きないようにしてもらいたい。

(事務局) 4～5年前からハローワークなどの職員に対して研修を行っているが、当事者を受け入れられる職場を紹介することはできていない。

(gid.jp) 受け入れられないと言うが、当人たちの要望は男性として、あるいは、女性として働きたい以上のものはない。何をもって受け入れられないということなのか。

(事務局) 知識がない、何をすればよいか分からない、偏見があるということかもしれない。

(事務局) トイレについてはどのように考えているか。

(gid.jp) 例えば、LGBT トイレのように、そこに入れば当事者であることが分かるようなトイレが欲しいわけではない。中核の人は、自分の本来の性別で扱ってほしいと思っている。戸籍を変えていても自認する性のトイレを使えないのは、人権侵害にあたる。

(gid.jp) 細かい話では、MtFの場合、男性専用トイレには小便器しかなくて困ることはある。

(事務局) 多目的トイレは次善の策にもなりえないか。あれば少しは助かるか。

(gid.jp) 少しは助かるとは思われる。しかし、健常者が使うことに対して叱責されることがある。健常者は使わないで下さい、という案内があることもある。そもそも数が少ない。多目的トイレでは解決されないのではないか。

(gid.jp) 多目的トイレではなく、男女兼用トイレはあったほうがよいという話はある。例えば、

男子トイレ・女子トイレとは離れて男女兼用トイレがあるような状況は望まれるのではない
か。

(gid.jp) 当事者が自認する性を使うことに対して周囲が抵抗感を持つという話があるが、それ
はどこまで元の性別を暴露されているか、ということに関わるのではないか。

(事務局) 長期雇用が前提となっている職場では、在職中の性別移行が知られてしまっているの
ではないか。

(gid.jp) 抵抗を持つ人はいるのかもしれないが、啓発しかない。企業の人には説明をしてもら
い、従業員に納得してもらおうしかない。その時に診断書が必要ということであれば、喜んで
提出する。

(事務局) 会社に対応を求める際、どの範囲に性別情報が知られているべきかという点について
は、どのように考えるか。

(A氏) 最近応募した企業では、採用担当者は歓迎の意を示してくれたが、経営者には拒否をされ
た。部門の担当者から認められても、経営者に断れることはよくある。

(gid.jp) 企業に対応を行う際に、人事の範疇を超えるような話であって、経営者の判断が必要
ということであれば、経営者に情報が伝わることは仕方ないと思う。

(事務局) 日本の人事の場合、人事だけで完結することは難しいと考えられる。

(gid.jp) 対応を検討してもらおううえで、必要最低限であってもらえればよいのではないか。

(事務局) 当事者間のなかで、当事者が働きやすい、働きにくい職場に関する情報は交換されて
いるか。

(gid.jp) ある。

(A氏) 障害者手帳をもらうようになり、ハローワークの障害担当者が親身になって話を聞いて
くれている。見た目に関わることから、FtMよりは、MtFが厳しい状況にある。

(gid.jp) MtFの方に対するいじめなどが悪質であることが多いように思われる。

(gid.jp) 性同一性障害の当事者への対応をきちんとしていた企業の人事からは、「この方から
対応ができたが、他の方に同じ対応ができるかは保証できない。」という話を聞いたことがあ
る。

(事務局) 今現在、トランスジェンダーの課題がトイレの問題だという短絡的な理解がされてい
る節がある。誤解を解いていきたい。

(gid.jp) そのために、通称名や性自認の扱いなど書類上で簡単に済むものに手をつけてもら
いたい。

(gid.jp) 公的な資格についても、戸籍名と通称名の紐づけさえできるようになれば、通称名を
使用しても問題ないのではないか。名前の扱い方の対応は費用をかけずに取り組める。それ
をまずルール化してもらいたい。

(gid.jp) その先に、トイレなどの調整になっていくのではないか。多目的トイレを作るとなる
とハードルが高いが、性自認のトイレを使ってもらえれば費用はかからない。多くの性同一

性障害の方はすでに、パブリックなところでは、自認する性のトイレを使っている。

(事務局) (B氏に対して) 会社で配慮を受けた時期があるということだが、本人としては働きやすい時期があったということか。

(B氏) そうである。性別情報が暴露されていない職場であったため、周囲の方も自分を女性とと思って接していた。働きやすかった。

(B氏) 会社側との調整で難しさとしてあるのは、諸事情により戸籍上の性別変更をできないなかで、自分の性別を保証する公的な書類がない、ということである。職場の周りの女性従業員から苦情があった際にそうした書類があれば、会社側としても説明をすることができるのではないか。免許証や保険証のレベルで自認する性を証明する書類があるとよい。

(gid.jp) ただ、移行途中の当事者に対する嫌がらせも起きている。性別変更が済めば解決されるわけでもない。また、事例であるように、精神科では、1年間違う性で生きたことの証明が求められ、一方では、社会生活や職業生活において戸籍の性別として生きることを強いられてしまうという堂々巡りとなっている。

(事務局) 次善の策として、当事者らの中では、中性的な名前に変えておこうとする人はいるか。

(gid.jp) 女子校の学生が、男性に近い名前に変えようとした際、名前を変えるか、退学をするかを迫られたという話がある。名前の変更は、医師の診断書が要件になるが、家庭裁判所の裁判官の裁量によって決まることが多い。ある家裁では認めてもらえないが、別の家裁では認められた、ということがある。

(B氏) 配慮もそうだが、公的書類において、自認する性を使用できるようにしてもらいたい。自分が女性であるということの証明ができない。

(gid.jp) パートナーシップ証明が可能なら、通称性も可能ではないか。

(事務局) 会社としては、自認する性であってもよいが、性自認が一貫するということを証明してもらいたいのではないか。

(B氏) 会社からは戸籍の性別を変更してくれたら対応する、と言われている。

(gid.jp) 性別をどこで判断するかという判断基準という話になるが、診断書があれば、性自認を認めるというようにしてもらえるとよいのではないか。会社は性同一性障害という病名を理解はしてくれているが、対応は戸籍に基づくということになっている。行政からの通達があれば、会社も性自認に基づいて対応してくれるのではないか。

以上

日本性同一性障害・性別違和と共に生きる人々の会 案内

名称	日本性同一性障害・性別違和と共に生きる人々の会
英語表記	Japan organization for people with GID or Gender Dysphoria
略称	gid.jp
本部所在地	東京都
連絡先	contact2020@gid.jp
代表	山本 蘭
設立	2003年1月 性同一性障害をかかえる人々が普通にくらせる社会を目指す会として創立 2011年2月 一般社団法人gid.jp日本性同一性障害と共に生きる人々の会に改組 2018年9月 日本性同一性障害・性別違和と共に生きる人々の会として独立
理念	性同一性障害（およびその後継概念）の当事者の方や出生時に割り当てられた性別に違和感を持つ人、そのご家族やパートナーの方などの関係者などが、心配なく笑顔で暮らせるように様々な支援活動を行う。また、当事者が差別や偏見を受けることなく、ひとりひとりがかけがえのない個人として尊重される社会環境や法制度の整備をめざす。
主な事業	政策提言・要望事業 政府、省庁、国会、地方自治体、関連学会、諸団体への要望書提出や政策提言。 普及啓発事業 講師の派遣、講演会・シンポジウムの開催。HPや冊子等で情報発信。 調査研究事業 当事者の状況調査、特例法性別の取扱いの変更数調査などの各種調査。
主な活動の成果	2003年～ 地方自治体における不要な性別欄削除が全国200以上の自治体で実現 2003年7月 性同一性障害者の性別の取り扱いに関する特例の法律成立に尽力 2008年6月 性同一性障害者の性別の取り扱いに関する特例の法律の改正に尽力 2015年4月 文科省より発出された「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」の実現に尽力 2018年3月 性同一性障害の手術療法に対する健康保険適用に尽力

資料 2

就業に関する当事者レポート

gid.jp

日本性同一性障害・性別違和と共に生きる人々の会

事例 1

セクシュアリティ	MTF
当時の年代	
場所	
トラブル時	在職で男性→女性に移行
その時の治療状況	ホルモン療法
要約	20代で戸籍上の性別である男性として入職。性別違和に気づき女性的な服装、ホルモン治療を開始、女性としての扱いを求めたが、認められず、セクハラ・パワハラ、嫌がらせを繰り返され、精神的に追い詰められうつ病を発症、退職。現在は多様性に理解のある企業で就業中。

事例 2

セクシュアリティ	MTF
当時の年代	
場所	
トラブル時	管理職常勤在職時
その時の治療状況	未治療→ホルモン療法
要約	戸籍上の性別で新卒入職。10年以上勤務し、管理職。在職でトランスすることについて、現場の理解は得られていたが経営側から嫌がらせがあり、退職。現在無職。在職でトランスするにあたり、治療に通う時間を調整するなどハードルが高く課題が多いと感じる。

事例 3

セクシュアリティ	FTM
当時の年代	30代
場所	
トラブル時	
その時の治療状況	戸籍変更済
要約	就職活動で人事の方に戸籍変更をしたことを話したうえで内定、入職。入職日に人事から社員全員に「性同一性障害であることを話す」と強要され、不本意なカミングアウトとなり、精神的に追い詰められ半年で退職。

事例 4

セクシュアリティ	FTM
当時の年代	
場所	
トラブル時	在職時
その時の治療状況	改名、ホルモン療法中、手術はしていない
要約	外見は男性、働き方も男性に振り分けをしてもらえたが、「性的な暴力や嫌がらせがあっては困るからカミングアウトするように」と言われ、直属の上司にだけカミングアウトしていたが、結果アウトティングが行われ、本人の同意なく当事者であることが流布された。

事例 5

セクシュアリティ	FTM
当時の年代	
場所	
トラブル時	在職時
その時の治療状況	ホルモン療法のみ
要約	性同一性障害の認知度が低かったときなので、理解されず、就活をしても就職できないことが続き、就職をあきらめ、数年間自宅に引きこもり生活となった。

事例 6

セクシュアリティ	MTF
当時の年代	
場所	
トラブル時	在職時
その時の治療状況	未治療→ホルモン療法
要約	在職で治療を行い、フルネームはなるべく使わない、髪型、服装、保険証の通称名手続きはしてもらえたが、社内での通称名使用はなく、自認する性別でトイレ・更衣室の使用は認められたが社内での性的マイノリティに関する研修はなく、性別移行途中での使用をあきらめている。そういったストレスから精神科への通院も余儀なくされている。 アウトティングの恐怖から労働組合など相談窓口にも行けない。 また、ホルモン療法で筋肉量は低下しているが、荷物の重さなど男性社員扱いで身体への負担が大きい。

事例 7

セクシュアリティ	FTM
当時の年代	
場所	
トラブル時	採用時
その時の治療状況	ホルモン療法、乳腺摘出手術
要約	内定を得たがホルモン療法を行っていることから内定取り消し。

事例 8

セクシュアリティ	FTM
当時の年代	
場所	
トラブル時	転職時
その時の治療状況	戸籍変更手続き中
要約	戸籍変更のタイミングで転職を行った結果入職時に裁判所の戸籍変更許可が間に合わず、一部の幹部にカミングアウトをせざるを得なかった。転職が戸籍変更のタイミングになったのは、手術などの長期休暇が取らなかったため転職のタイミングに手術をせざるを得なかったため。

事例 9

セクシュアリティ	MTF
当時の年代	
場所	
トラブル時	就労に関して
その時の治療状況	SRS 済だが、未成年の子供がいるため戸籍変更はできず
要約	パートナーと死別し、ひとり親世帯。未成年の子供がいるため性別変更はできず、安定した職に就けない。特にマイナンバーが導入され派遣社員登録も難しい。学費捻出のためローン利用と水商売でやりくりをしている

事例 10

セクシュアリティ	FTM
当時の年代	
場所	
トラブル時	採用時、在職時
その時の治療状況	未治療、その後ホルモン療法のみ(オペ予定あり)
要約	不採用に怯え身体の性別で面接、採用。女性扱いとなっているが、カミングアウトしてどうなるのが不安でクローゼット。化粧の強要などあり。現在ホルモン療法を実施、手術予定だが会社へのカミングアウトについてどのように行うか、行った後の処遇に不安がある。

事例 11

セクシュアリティ	MTF(MTX)
当時の年代	
場所	
トラブル時	在職時
その時の治療状況	まだ治療はしていない
要約	男女同じ作業時のため、採用時問題がなかった。周りの会話などからマイノリティ差別はあるように感じるため、自分のことがばれないように気を付けている。

事例 12

セクシュアリティ	不明
当時の年代	
場所	
トラブル時	不明
その時の治療状況	不明
要約	仕事に必要な資格の証明が本名(免許証に記載名)しか使用できない。

事例 13

セクシュアリティ	FTM
当時の年代	
場所	
トラブル時	採用時
その時の治療状況	その時の治療状況
要約	大学卒業以来アルバイト。30代半ばで SRS し戸籍変更し正規雇用を目指す。長年の GID の苦しみからうつ病を発症することもあり採用に至らず。精神障害者の手帳 3級を取得し障害者採用枠で雇用されている。

事例 14

セクシュアリティ	FTM
当時の年代	
場所	
トラブル時	在職時
その時の治療状況	未治療
要約	性自認について言及せずに女性アルバイトとして採用。当面性別移行ができない環境下だったためクローゼットで就労していたが、他の従業員から詮索され、仕方なくカミングアウトしたところ、従業員全員にアウティングされ、さらに詮索がエスカレート、セクハラを受けるようになり、心身の不調から 3 カ月で退職。

事例 15

セクシュアリティ	MTF
当時の年代	
場所	
トラブル時	在職時
その時の治療状況	診断書あり、改名準備、SRS 予定
要約	カミングアウトを行い、職場でも理解を得られる。トイレは多目的トイレを使用。多目的トイレがない職場ではどうすべきか、また SRS、戸籍変更後のタイミングで転職をするべきか、転職をする際の費用など助成が必要ではないか。検診や職場設備など国の後押しが必要と感じる。

【本人記載】

【現状】

- ・去年秋にカミングアウト(友人→職場→家族の順)
- ・職場については管理職クラスには一通り説明済み。理解を示してもらってはいる。
- ・服装は男性はスーツ着用のところ、女性と同様のオフィスカジュアル的なものの使用を認めて頂いている。髪型も伸ばして良いことになっている。茶髪も可能に。
- ・トイレは多機能トイレ(男女共用)があるので、それを使っている。更衣室は元々ない。
- ・診断書有り。改名は今年度末予定。SRS の予定がある。

【カミングアウトに至るまで】

・4年前、勤続間もない頃からトランスを決意するが、職場内でもまだ信用も実績もない頃からの実行は無理と判断。2~3年掛けて少しずつ変えようとする、少しずつ髪をのぼし、段々髪色を明るくしたりしていく段階でクレームが来なかったので思い切って上司にカミングアウトした。

【現状自分自身が感じている不満】

1. 転職をしないといけないのか。

男時代の自分を知っている人がいる以上は SRS・戸籍変更の前後で転職して誰も知らないところに転職しなければならない。QOL は確かに向上する。でも、それに係る手間や費用負担が重すぎる。何も悪いことはしていないのに。転職他環境を切り替える為の補助金でもないと健常者との差が埋められない。

2. トイレ・更衣室問題

今の職場は多機能トイレの設置があるので何とかなっている。そうでない職場で在職中にトイレを自認に合わせようとする利権関係者全ての合意を取り付ける必要があり、会社の規模によってはほぼ不可能。

【要望】

→自治体・国他から働き掛けが必要ではないか？

→事業所のトイレ設置基準に男女共用トイレを最低限取り付ける規則を設けて欲しい。

3. 「LGBT」という単語について

最近 LGBT フレンドリー企業をうたうところが増えているが、実態は T 以外しか想定していなかったり、その逆であったりする。一体何を配慮しているのか、どこまで配慮しているのかも不明確で、この種の企業はあえて外して就活すべきなのかとも思える程。LGBT 全てが水と油のような存在であると思うし、きちんと分けて考えるべき。配慮するにもう少し勉強すべきで、また啓発が必要。

4. 健康診断について

勤務先では自社に検診車を来させて行うシステムになっている。

これだと身体の変化が微妙な段階にある GID 者が受けるのは厳しいと感じる人も多いかと思う。集団検診ではなく、個別検診を受けやすくする為の制度もしくは指導があってもいいのではないか。

5. GID と職種

- ・ (MTF に限る) 男性の茶髪が許されている会社は比較的 GID に理解があるのかもしれない。
 - ・ 医療職、美容師、IT あたりは理解があると言われているが、IT 以外の技術職もそれなりに理解があるのかもしれない。
 - ・ 逆に営業職での在職中のトランスはほぼ難しいと思われる。
- 【解決案(実体験)】
- ・ 私は希望を出せば他の会社・業種への紹介をしてもらえる為、ある程度の RLE と改名を済ませればほぼ埋没での勤務も可能かもしれない。

6. 就労支援について

- ・ 高校中退者なども多く、就労支援、教育訓練なども必要だと思う。
- ・ 出来れば精神障害者として手帳を発行されるのが望ましい。(脱病理化の流れがあるとはいえ、障害者と定義しなければ支援を施すことが出来ないと思われるため)

【現状】

何もできていないので不安定で低賃金なアルバイトや、性風俗に流れる人が後を絶たない。

事例 16

セクシュアリティ	MTF
当時の年代	
場所	
トラブル時	就職活動
その時の治療状況	ホルモン療法、改名
要約	現在就職活動中。就職で不利にならないように在学中から性別移行を決意、休学期間を設ける。家族、大学では理解を得られた。休学中には資格取得もし、就職活動を行った。就職活動では LGBT への取組で表彰を受けている企業、および経済誌の調査で社内規定があると答えた企業だけを受けることとしたが、戸籍の性別と外見が違うことに理解があるように思えず、SRS、戸籍変更後の就職活動とすることを決意。両親からの理解を得られ、SRS 準備中。

事例 17

セクシュアリティ	FTM
当時の年代	
場所	
トラブル時	在職中
その時の治療状況	ホルモン療法、乳腺摘出
要約	ホルモン療法の効果で腕毛生えているが、女性として雇用されているので処理をするか長袖着用が求められる。女性名の名札は全職員苗字のみ表示だがユニフォーム、検診など是对応されず、解決されていない。

事例 18

セクシュアリティ	MTF
当時の年代	
場所	
トラブル時	在職中
その時の治療状況	ホルモン療法
要約	男性として生きていこうと結婚し、子供も持ったが性別違和が強くなり、専門医の診断を受け本格的に移行を開始。幸い職場での理解も得られたがその過程で全職員へのカミングアウトの条件が出されるなどがあった。

【本人記載】

<自身について>

私の場合、幼少期から性違和があり、恋愛対象もずっと男性でしたが、誰にも打ち明けることができず、理由の説明できない登校拒否等、社会不適合的な育ち方をしてきました。学校、職場等についても、違和はずっとありましたが、ずっと男性として振る舞ってきました。実は結婚もし、子供も二人おります。性違和はあれど、このままじゃいけない、男として生きていかねばならない、という思い込みで、結果的に家族を不幸にしています。ホルモン療法のみで SRS はしておりませんが、幸い、職場でのトランスは受け入れられているようです。

<治療と職場について>

性転換や、LGBT、GID については聞いたことはあれど、自分がそれに該当するとはなかなか気づかず、治療を開始したのが最近でした。すぐにホルモン療法を開始、髪型を変え始めましたが、職場にカムできたのは約一年後になります。職場は LGBT に関する取り組みは一切無い状態でどのように受け取られるか不安で仕方ありませんでした。とりあえず味方を作る必要性を感じたため、身近な同僚に個人的にカムを始めることにしました。最終的には十数名に直接カムしていたと思います。

治療開始から一年後、性同一性障害の診断書が出たのを機に職場に GID であることをカム、戸籍名変更のための実績作りに職場での名前を変えたいこと、近いうちに服(紳士物スーツ)を女性物に変えたいこと、いずれ正式に性別変更したいことを相談しました。結果、受け入れ可との返事をいただけただけなので、本当によかったと思っています。もしここで少しでも拒否反応や、難色を示されていたら、職場を辞めざるを得なかったかもしれません。

まもなくして通名での社員証、名刺、保険証も発行できたため、その後の QOL は相当上がりました。早期にカムしていた上司も理解があり、正式な相談から半年後には服装を切り替えることもできました。初日に事情を知らない人に驚かれた以外は、わりと受け入れられていたように思います。髪型をすでに女性っぽく変えていたのと、事前に多くの人にカムしていたのがよかったかもしれません。

服装切り替え後、お手洗いについては地下階を利用するよう言われていましたが、男女共用の1箇所しかありません。地下の喫煙所を利用する男性と鉢合わせることも多く、その後あらためてお手洗いの利用に関して相談を行いました。その結果、診断書があり、全社カムして女性社員にアンケートを行い、反対する人がひとりもいなければ女性用のお手洗いを使える、といったルール作りをしていただきました。

全社カムは、社内 LGBT セミナーの一環として、全社員がいる前で当事者としてカムするという形で行いました。その場で、これまでの体験、治療の経緯、将来的に SRS をすること、性別変更を想定していること、困っていること(お手洗い問題)等を話す、という、今思い出しても結構重いやりかたで行いました。皆さんには真剣に話を聞いていただけましたが、1 対他、しかも女性装で面識のある人達にこういったことを話すというのは精神的に相当来ますし、会社による強制アウトティングになるため、今後はそういうことはやらないようお願いしました。お手洗いの利用の条件としてカムが必要、というのはある程度理解はしますが、やっぱりつらいです。

また、アンケートについても、プライバシーに関する事項で、日常かつ生理的にどうしようもない問題(お手洗い)について判断を多数人に委ねるとい点が人権的な観点で問題が多く、これはこれで相当つらいです。このため、こちら相談の上でアンケートは無し、ただし反対意見や不安の表明があれば別途相談、という形に変えてもらいました。

幸か不幸か、事前の根回し(個人的なカム)のおかげか、全社カムの後も職場や同僚から従来通りの接し方をしてくださり、お手洗いも希望する方を公式に利用することができるようになりました。後は体と戸籍の変更を残すのみとなっていますが、SRS についてはまだ具体的な話を相談していませんので、どうなるかは不明です。

<在職トランスが上手くいっている理由の分析>

- ・元々あまり男性っぽくなく、仕事面、勤務態度、人付き合い等にも問題がなかったこと
- ・埋没を諦め、特に女性社員に向け事前にカムする方針にしたこと(口コミで GID やその治療をしていることが広まっていったこと)
- ・上長、その上の役員等に早期に相談し、味方に付けていたこと
- ・髪型の変更、一部へのカム、人事へのカム、名前の変更、服装の変更、全社カム、お手洗いの利用、と、時間を掛けて段階を踏んで理解を得ていったこと
- ・正式に相談するタイミングで GID の診断が降りていたこと(偉い人向けにはこれが一番効いた気がします)
- ・トランスジェンダー(社会運動)ではなく、GID の一人という形で話しを持って行ったこと
- ・社内のコンプライアンス重視の流れに乗って LGBT セミナーの開催に協力、かつ、全社カムしたこと(今まで男性として勤めてきた人が女性用のお手洗いの利用することを理解してもらうためには必要でした。でもこれが一番辛かったですね)

<職場のあり方についての個人的意見>

- ・GID に対する理解、差別排除のさらなる徹底(採用活動、人事、現場のいずれも)
- ・職場として多様な生き方、特に GID のような問題について理解や取り組む姿勢があることを表明して欲しい
- ・特に、GID 診断済みであれば希望する性で働ける、というような受け入れ体制を作って欲しい
- ・合理的な理由がある場合を除き、男性はスーツ、といったような性別に紐づく服装規定を設けなくて欲しい
- ・不必要にアウトティングされる心配が無く、安心して相談できる体制作りを義務づけて欲しい
- ・婚姻以外の原因で氏名を変更する場合や通名の使用について、一定のルールの下に受け入れて欲しい

<厚労省として働きかけて欲しいこと>

- ・国保だけでなく、保険組合等についても、本人の申告、少なくとも GID の診断がある場合に通名記載の保険証を発行できるよう、指針を出して欲しい
- ・戸籍変更前の人について、GID 診断等を条件として、望む性別での性表現、振る舞い、更衣室やお手洗いの利用等ができるよう何かの指針を出して欲しい(といっても、どうしても個別判断になる部分は出てくると思います)。こうした指針が広く受け入れられるためには、素行面や迷惑行為に対する厳しい評価、対応も許容すべきだと思います
- ・SRS 等、入院や長期療養が必要な GID 治療に関し、出産休暇や育児休暇等と同じ扱いにするよう通達を出して欲しい。単に休職となると、不利な評価を受けてしまう可能性があります。GID は当人の意思で治療の方針をある程度決められる性質があるために、こうした不利益が想定されると、本来必要な治療の躊躇や断念に繋がる可能性が高いです
- ・ホルモン療法 の保険適用、本当に早く実現して欲しいですね

事例 19

セクシュアリティ	MTF
当時の年代	
場所	
トラブル時	採用時・在職時
その時の治療状況	ホルモン療法、睾丸摘出
要約	常勤採用はされず、在職中のパワハラ、セクハラ。退職以外に解決方法が思いつかず退職。就労以外にも日常的に差別を受けている現状を解決したい。

事例 20

セクシュアリティ	MTF
当時の年代	
場所	
トラブル時	採用時・在職時
その時の治療状況	未治療
要約	通称名と戸籍名が違うので通帳、年金手帳、健康保険証の提出が必須でない職場を選択していた。

事例 21

セクシュアリティ	MTF
当時の年代	
場所	
トラブル時	採用時、在職時
その時の治療状況	診断あり
要約	男性として就職せざるを得ないため就活時は髪を切り、在職中も職場内で嫌味を入れるなどがあるため、短くせざるを得ない。特に地方では LGBT 全般が笑いの対象になっている。

事例 22

セクシュアリティ	MTF
当時の年代	
場所	
トラブル時	採用時、在職時
その時の治療状況	未治療→ホルモン療法→SRS、戸籍変更
要約	<p>職場での男子更衣室・トイレを使用するのが抵抗があり、自宅から徒歩で通勤できるアルバイト先を選択したが、トイレを何時間も我慢しているため頻繁に体調を崩す。20代前半に正社員として入社するが、性同一性障害という言葉は浸透しておらず、いじめに遭い、突如「解雇」されるが、自己都合と記載され、ハローワークに相談するも解決せず。</p> <p>その後、アルバイトしていた事業所に常勤職員として内定するがカミングアウトしたところ、内定取り消し。就職した別の職場で在職で徐々に性別移行するが、上司から誹謗中傷を受ける。ストレスから心疾患発症し手術。</p> <p>その後、SRSし戸籍も女性に変更するも、勤務先の上司が誹謗中傷、パワハラを繰り返したことから心疾患を発症し手術。また、戸籍変更をしており、戸籍の性別が女性であるにもかかわらず、同僚からの外見に対するクレームのため、女子トイレ使用を禁止される。結果うつ状態になり退職。現在精神障害者福祉手帳を受給し就職活動を行っているが「当事者を雇った経験がない」との理由で不採用が続く。</p>

【本人記載】

<10代>

職場では男子トイレで用が足せない。男子更衣室で、同僚と一緒に着替える事なんて出来ない。それ故、短時間の自宅から徒歩で通勤できるアルバイトを実施。自宅で作業着に着替え、作業着のまま帰宅。しかし、トイレを何時間も我慢している為、頻繁に体調を崩す。

<20代>

正社員として入社。当時はまだ性同一性障害という言葉は浸透しておらず、TVでは「オカマ」「ニューハーフ」「オトコ、オンナ」と偏見の対象として扱っていた為、カミングアウトはせず一般男性として入社。しかし、入社してから暫くすると、職場の同僚から「オカマっぽい」「気持ち悪い」と馬鹿にされ、人事部から突然「解雇」を言い渡される。しかも、離職票には「自己都合」と記載。ハローワーク（労働基準監督署）に職場から受けた嫌がらせや、解雇のことを相談するも相手にされず。

解雇されたのち、専門学校へ入学。無事卒業するも、資格試験に失敗。その為、約10ヶ月アルバイトをしながら、試験勉強を行う。アルバイト先から、資格取得後は、同社に就職するよう勧められ承諾。試験合格後、正社員として就職をする前に、経営者にカミングアウトするが、その結果、内定取り消し。

性同一性障害であることを秘匿し、別の会社に就職。制服着用したまま出勤し、トイレは昼休みに近隣のコンビニを利用して。採用後暫くしてから、上司からと頻りに馬鹿にされる。それでも一生懸命働いて、徐々に周囲に性同一性障害のことを理解して貰う。その後、少しずつ髪を伸ばし、化粧をし、ホルモン治療を行う。

<30代>

会社内で異動。しかし、上司が性同一性障害に理解が無く誹謗・中傷される。上司から悪口を言われ続け、ストレスが溜まり、心疾患発症（心房粗動）になる。その為、心臓の手術（アブレーション）を受ける。その後、性別適合手術実施。同年、戸籍も男性から女性に変更。容体も安定し復職を考えたが、パワハラ上司の下ではもう働けないと考え、退職を申し出る。すると、同社内で異動となる。これで暫く安心して療養できると思ったが、かつてのパワハラ上司からの誹謗・中傷が依然続いた。これらの事がストレスとなり、再度、心疾患（心房粗動）を発症し、手術（アブレーション）を受ける。

また、職場では容姿が元男性にしか見えないとのことで、性別適合手術を受け、戸籍上の性別を女性に変更したにも関わらず、複数の同僚からクレームがきているとのことで、管理職から女子トイレ使用禁止を言い渡される。男子トイレ使用に関しては、性自認が女性で、戸籍上の性別も女性の為、抵抗があり使用出来ず。その結果、多目的トイレ使用となる。

続く異動の際にも、パワハラ上司からのひどい誹謗・中傷や自身のキャリアを妨げる旨の脅迫を受ける。その結果、うつ状態になり休職。また虐めの日々が続き、心臓が壊されると考え、退職。

今現在も精神科の薬（眠剤）を服用しないと夜眠れない為、精神科の主治医に相談し、精神障害者福祉手帳を出して貰い、就職活動を行っている。しかし、面接では毎回人事担当者から「性同一性障害の方を雇った経験がなく、受け入れ態勢も整っていない」等の理由で、不採用が続いている。もっと容姿が女性的なら良かったのにと悔やんでいる。今迄9年間、どうにか勤務出来ていたが、性同一性障害に加え、軽度のうつ病も併発してしまっているので、将来がとても不安に思える。

事例 23

セクシュアリティ	MTF
当時の年代	
場所	
トラブル時	在職時
その時の治療状況	未治療から移行、ホルモン療法、SRS、音声・顔面女性化手術
要約	入職後、性同一性障害と診断され、ホルモン療法を開始、女性化するに伴い職場(1)内で男性従業員から性的暴行を受ける。人事課に相談するが、戸籍上の性別(男性)として扱われ問題化せず。配慮として職場異動になるが、職場(2)で女性従業員から差別的取り扱いがあり、人事課に相談後配置転換で職場(3)に移動。この異動に関して労働基準監督署、労働委員会に申し立てなど行うが処遇が解決せず職場で適応障害発症。第三者(労働センター)を入れた交渉をし、配置転換で職場(4)となり、処遇の改善(通称名使用、女性と同じ制服、業務内容など)されたが、その後配置転換命令があり、職場(1)に再度移動となり、戸籍上の性別・名前の取り扱いとなり、疾患名など暴露、男性トイレ・更衣室使用などが続く。

【本人記載】

<職場での苦悩>

- 1、性同一性障害と診断されホルモン療法を受けた始めのころ身体が徐々に女性化、それを職場の同僚が面白がってからかい胸・お尻を触り、更に性行為の体位を強制的に受ける、上司は私に股間を見せるなど、嫌がる私の反応を楽しむかのように再々性的暴行を受けたこと。
- 2、職場で性に関する迷惑行為が発生した際、人事課に相談しても男性(戸籍上の性別)からの訴えと対応され問題が無かったことにされたこと。
- 3、性同一性障害の治療(性別適合手術・声の女性化手術・顔面女性化手術)を受けている効果もあって私生活では戸籍上の性別を知らされない限り、本人を女性と周囲は認識している。一方、会社では本人の性別・病名を従業員によって暴露されている上、名簿・社員証等の個人情報からも本人の戸籍上の性別が知れ渡っているため、本人を男性扱いする、偏見・先入観で取扱われるなど私生活の性別取扱いと逆転していることが辛い。
 実際、女性施設から男性施設で働くように命じられたことがある。同時に、女子制服から男性時に着ていた作業着を給付させられたことが最も辛かった。更に、人事担当者から、他に行かせる部署がないと説明を受けているため、戸籍変更しない限り定年まで男性施設で働くことを余儀なくされている。
- 4、勤務先の性別取扱いは社内規定に従うことが基本で、性同一性障害のため性別適合手術を受け身体の性別が変更されていても戸籍上の性別で扱うことになっている。このため、戸籍変更しない限り性自認する性別で扱われないこと。
- 5、妥当な診療を受けているのにも関わらず性同一性障害は存在しないという認識の上司が存在し、身体的特徴を話題にされ侮辱されたこと。
- 6、精神的苦痛が積み重なり円形脱毛症や過呼吸が起こり職場で救急搬送されたこと。会社に産業医は常駐しているが性同一性障害の相談に対しては消極的な対応をとる。

【会社で受けた処遇】

ホルモン療法で身体の変化から職場で男性従業員から性的暴行を受ける。人事課相談後、女性従業員の居る職場へ異動と下記 1-1～1-2 の配慮を受けた。

- 1-1 女性の服装・髪型の許可
- 1-2 女子施設(トイレ・更衣室)の使用許可

その後、職場の女性従業員から性別の差別的取扱いを受けたため人事課に相談。かつて女性従業員が配置されたことのない場所へ異動。この異動は配置命令権の権利濫用の疑いがあったため下記 3-1～3-5 を実施した。

- 2-1 処遇について助言依頼(労働基準監督署)※処遇の改善なし
- 2-2 個別労働紛争あっせん(労働委員会)※処遇の改善なし
- 2-3 調停申し立て(労働委員会)※処遇の改善なし

処遇問題で解決されず精神的苦痛が積み重なり職場で適応障害発症。適応障害の労災申立を行おうとしたが会社側が配慮するとのことで労災申請取下げ。第三者(地元の労働相談センター)を会社に招き処遇の改善について交渉した。結果、女性中心の職場へ配置転換となりないとして 下記3-1～3-5の配慮を受けた。

- 3-1 通称名を使用し、戸籍上の名前・性別の保護
- 3-2 疾患名のプライバシー保護
- 3-3 事情を知っている者から他人に口外しない配慮
- 3-4 会社から女性に認められた女子制服着用の許可
- 3-5 女性と同じ業務内容

処遇が改善されたが、業務上のミスを理由に配転命令入社時の部署、男性中心の職場へ異動し下記4-1～4-7 の不利益扱いを受けた。

- 4-1 戸籍上の性別・名前の取扱いに戻される
- 4-2 疾患名などのプライバシー情報の暴露
- 4-3 「治療を受けている事情など知らない」などと上司から病名・性別の否定を受ける
- 4-4 男性時に着ていた作業着を再び給付する
- 4-5 男子トイレ・男子更衣室・男子休憩室しかない施設環境
- 4-6 ひとりの女性従業員として扱うことなく目の前で着替えをして裸または下着を見せる
- 4-7 会社から「あなたは能力がないため、現在の部署以外働ける場所がない」と受ける

これら人事課に相談すると社内規定で対応すると説明、現在戸籍上に従った対応しかない。処遇問題で解決されず、職場で状態が悪化し、下記 5-1～5-4 の精神的不利益扱いを受けた。

- 5-1 不利益の影響で通院を余儀なくされ、処遇改善のため会社宛てに再三診断書発行
- 5-2 周囲の扱いから身を守るため追加の治療(顔面女性化手術)を実施
- 5-3 精神的苦痛が積み重なりうつ病発症
- 5-4 性別の差別的取扱いが続き不安緩和のため、休日は訪問看護サービスを受ける

当事者の困り事と望まれる対応

政府・行政に求められる対応

	トラブル・困りごと内容	望まれる対応
1	入職後性別移行を始めるが周囲の理解を得られな	性同一性障害について、企業に研修義務付けを行う。セクハラ相談窓口の業務に性同一性障害に対するハラスメント対応の義務付けを行う。 健康診断受診をかかりつけの病院で受診可能なことを周知し、かかりつけの病院で受診費用を企業が持つようにする。また、情報の共有は本人の望む範囲としアウトテイングを禁止する。 望む性別での就労を保障し、通称名使用、ユニフォーム、就労形態は望む性の取り扱いにできるように企業に働きかけを行う。 就労後の性別移行についても対応することを保障する、性別移行を理由に不当な配置転換、退職に追い込まれることがないようにガイドラインを整備する。 手術のための長期休暇取得を保障するように。病気休暇、傷病手当の受給申請できるようにする。 通院・手続きのための病休制度など設置させる。 提出が必須書類（JIS履歴書・住民票・マイナンバー・就職前健診）からの性別欄をなくす。社会保障に加入するさいも性別が雇用主にわからないような制度にする。 性別移行を理由とした就労差別を禁止を明示し、相談窓口を設け、是正する。 就労支援・戸籍変更を学生のうちに行えるように保険適用など医療費負担軽減や年齢の引き下げ、採用時の差別をなくすようガイドラインなど作成する。 医療費の保険適用など本人負担の軽減。障害者雇用枠での採用を可能とする。 労働基準監督署や労政事務所などにおける相談体制の強化、対象の企業に対する仲裁・斡旋・指導の強化、継続的なフォローを行う。
2	在職で性別移行を始めたところいじめやからかいの対象となる。	
3	健康診断時、どのように受ければいいのか悩む。	
4	戸籍変更後の入職した職場での健康診断で、元の性別が気づかれないか不安になる。	
5	性別移行中だが、望む性別での取り扱いがされず、業務内容も男女差があり、身体的な負担が大きい。	
6	不採用を恐れて戸籍上の性別で入職したため、苦痛。	
7	手術を受けたいと思っているが、長期休みが取れず、非常勤・退職するしかない。	
8	ホルモン療法、精神科に受診・業績手続きを行うために勤務調整が難しい。	
9	書類上の性別が違うため、マイナンバーなど書類提出ができず、非常勤や限られた職種しか働けず、生活が苦しい。	
10	「当事者を雇った経験がない」との理由で採用に至らず。	
11	戸籍変更をしてから正規雇用を目指す30代になってしまい、正職員になるハードルが高くなってしま	
12	戸籍が変更できないため、非常勤での就業になり、性別移行のための費用が工面できない。	
13	セクハラ・パワハラ、いやがらせのような職場における不当な扱い。	

職場・企業に求められる対応

	トラブル・困りごとと内容	望まれる対応
1	入職後性別移行を始めるが周囲の理解を得られな	当事者の在籍有無にかかわらず、性別移行についての研修を実施する。性別及び性別移行に関して、当事者が望む範囲以上に共有を行わない。通称名を使用可能にし、本名は本人の望む範囲以上に共有を行わない。更衣室やトイレ等の性別で利用者が分かれる施設を望む性別の施設を使用可能なようにする。また、制服等で性別ごとに違う場合において、希望の性別の服を着用可能にする。「我が社は性別移行をサポートします」というメッセージを発信し、性別移行中、移行後も働き続けられることを表明する。
2	不採用を恐れて戸籍上の性別で入職したため、苦	
3	在職で性別移行を始めたところいじめやかからかいの対象となる。	
4	SRS手術を終えているが、事情があり戸籍変更をしていない。戸籍上の扱いしかでないと云われ	
5	健康診断時、どのように受ければいいのか、移行後であれば元の性別を気づかれることにならないか不安になる。	
6	着替えの部屋が希望の性別の更衣室ではなく戸籍上の性・もしくは特別な部屋を指定される。	
7	ホルモン療法（手術）をしてるが、健康診断の際に男女別で、戸籍上の性別での対応をされた。	
8	トイレが希望の性別を使えない。多目的トイレの使用を強要される。	
9	性別移行中だが、望む性別での取り扱いがされず、業務内容も男女差があり、身体的な負担が大	
10	戸籍の性別での就労しか認められずホルモン療法で髭が生えているがユニフォームは女性ものなどの状況になる。	
11	手術を受けたいと思っているが、長期休みが取れず、非常勤・退職するしかない。	手術のための長期休暇取得を保障。傷病手当を受給できるように制度を整備する。
12	ホルモン療法、精神科に受診・業績手続きを行うために勤務調整が難しい。	通院・手続きのための有給休暇取得を認める。
13	「当事者を雇った経験がない」との理由で採用に至らず。	性別移行を理由とした就労差別せず、能力にあった就労ができるように採用を進める。
14	入職後トラブルにならないようにと全職員（多数）へのカミングアウトを強いられた。または勝手に告げられた。	カミングアウトを強要しない。カミングアウトを採用、雇用継続の条件としない。カミングアウトをした場合も情報の共有範囲は当事者の望む範囲とする。
15	在職で性別移行を開始することを人事に相談したところ全職員に知られた。	情報の共有範囲を自身でコントロールできるように、性別に関する情報（戸籍名や過去の性別なども）は取り扱い、管理を行う。アウトティングを行わない。

上司・社員に求められる対応

	トラブル・困りごとと内容	望まれる対応
1	入職後性別移行を始めるが周囲の理解を得られない。	性別移行について研修を受ける。本人の希望にそって性別移行ができるように通称名使用、ユニフォームの変更、勤務調整などを理解する。
2	戸籍の性別での就労しか認められずホルモン療法で髭が生えているがユニフォームは女性ものなどの状況になる。	
3	着替えの部屋が希望の性別の更衣室ではなく戸籍上の性・もしくは特別な部屋を指定される。	
4	トイレが希望の性別を使えない。多目的トイレの使用を強要される。	
5	入職後トラブルにならないようにと全職員（多数）へのカミングアウトを強いられた。または勝手に告げられた。	カミングアウトを強要しない。カミングアウトを採用、雇用継続の条件としない。カミングアウトをした場合も情報の共有範囲は当事者の望む範囲とし、アウトティングは行わない。
6	在職で性別移行を開始することを人事に相談したところ全職員に知られた。	情報の共有範囲を自身でコントロールできるように、性別に関する情報（戸籍名や過去の性別なども）は取り扱い、管理を行う。アウトティングを行わない。
7	在職で性別移行を始めたところいじめやからかいの対象となる。	研修などを通じて性別移行について理解を深める。いじめ、からかいが起こった場合は加害側に対して指導など行い是正する。

資料 4

当事者の就業に関する過去の事件と裁判例

gid.jp

日本性同一性障害・性別違和と共に生きる人々の会

S社解雇事件

【日時】

2002年3月12日提訴

2002年6月20日東京地方裁判所（細川二郎裁判長）決定

労働判例 830号 13頁(2002/10/01)

【申立て】

- 1 債権者が債務者に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを仮に定める。
- 2 債務者は債権者に対し、平成14(2002)年4月24日から本案判決確定に至るまで毎月25日限り月額24万1000円、毎年7月10日に52万2600円、毎年12月10日に60万3000円を仮に支払え。

【決定内容（主文）】

- 1 債務者は、債権者に対し、22万円及び平成14(2002)年6月から平成15(2003)年4月まで毎月25日限り月額22万円を仮に支払え。
- 2 債権者のその余の申立てを却下する。
- 3 申立費用は債務者の負担とする。

【事案の概要】

男性社員 X（昭40(1965)年生）は平成1997年10月出版社 Y に採用されて、以来主として地図情報に関するデータベースの作成や現地調査等を担当していたところ、2002年1月21日、Y から、地図等の出版物の製作部門への配転の内示を受けた。X は、これに対し「自分を女性として認めて欲しい。具体的には、女性の服装で勤務したい。女性トイレを使用したい。女性更衣室を使いたい」旨申し出、上記申出を Y が承認しなければ配転を拒否する旨回答して、翌2月12日から3月1日迄欠勤した（欠勤日は後日有給とされた）。

Y は X の申出を拒否すると共に、2月14日、X に対し製作部製作課への配転命令書を書面で送付したところ、X は、公的機関（ハローワーク）に告発する旨の文書といっしょに上記通知文を破棄したものを同封して Y に返却してきた（その直後、X は Y に対しこれらの行為についての謝罪文を送付している）。

X は3月4日から4月17日までの間、女性の服装・化粧等をして入社し、配転先で在席したところ、Y は、「女性風の服装またはアクセサリを身につけたり、または女性風の化粧をしたりしないこと。服装を正して始業時間迄に出勤すること。本件命令に従わない場合、就業規則に基づき厳重な処分とします」等と記載した通知書を X に渡す等して、いずれの日も自宅待機を命じ、4月17日、業務命令（女装で出勤しないこと等）違反等を理由として X を懲戒解雇した。X はこれを不服として、懲戒解雇無効の仮処分を求めた。

なお、X は Y に入社する直前に結婚して、妻との間で子供をもうけたが、2000年5月に性同一性障害と診断され、それ以来精神療法等の治療を受けており、同年10月には妻とも離婚し、平成2001年7月には家裁で戸籍名を女性名に変更している。

【決定の概要】

裁判所は X の配転命令拒否等については、正当な理由がないものの、「懲戒解雇に相当するほど重大

かつ悪質な企業秩序違反」とは言えないとしてYの主張を斥けた。

次にXが女性の容姿で入社したことについて、裁判所はまず、Yの社員や取引先、顧客のうち相当数が、Xの容姿に嫌悪感を抱いたり抱くおそれがあり、そのためYがXの行動による社内外への影響を考慮して、当面の混乱を回避するため、Xが女性の容姿による就労の禁止を命じたことには一応の理由があると判断した。

そのうえで裁判所は、Xが性同一性障害により精神療法等の治療を受けて、女性としての性自認が確立しており、今後変化することもないとの診断がなされて、職場以外において女性装による生活状態に入っており、妻とも離婚し、戸籍名も女性名に変更され、男性の容姿をしてYで就労することが精神的・肉体的に困難になりつつあり、他者から男性としての行動を要求されたり、女性としての行動を抑制されると、多大な精神的苦痛を被る状態にあり、このような状態においては、XがYに対して、女性の容姿をした就労と配慮を求めることには相応の理由があると判断した。

更に裁判所は、「債務者（Y）社員が債権者（X）に抱いた違和感及び嫌悪感（中略）、債権者における上記事情を認識し理解するよう図ることにより、時間の経過も相まって緩和する余地が十分あるものといえる。また、債務者の取引先や顧客が債権者に抱き又は抱くおそれのある違和感及び嫌悪感については、債務者の業務遂行上著しい支障を来すおそれがあるとまで認めるに足りる的確な疎明はない。のみならず、債務者は、債権者に対し、本件申出を受けた1月22日からこれを承認しないと回答した2月14日までの間に、本件申出について何らかの対応をし、また、この回答をした際にその具体的理由を説明しようとしたとは認められない上、その後の経緯に照らすと、債権者の性同一性障害に関する事情を理解し、本件申出に関する債権者の意向を反映しようとする姿勢を有していたとも認められない。そして、債務者において、債権者の業務内容、就労環境等について、本件申出に基づき、債務者、債権者双方の事情を踏まえた適切な配慮をした場合においても、なお、女性の容姿をした債権者を就労させることが、債務者における企業秩序又は業務遂行において、著しい支障を来すと認めるに足りる疎明はない。以上によれば、債権者による本件サービス命令違反行為は、懲戒解雇事由である就業規則88条9号の「会社の指示・命令に背き改悛せず」に当たり、また、57条のサービス義務違反に反するものとして、懲戒解雇事由である88条13号の「その他就業規則に定めたことに故意に違反し」には当たり得るが（中略）、懲戒解雇に相当するまで重大かつ悪質な企業秩序違反であると認めることはできない。」旨判旨して、懲戒解雇は権利濫用により無効とし、Xの請求を認める仮処分決定をした（賃金仮払い）。

○社解雇事件

【日時】

2006年10月提訴

2007年12月 大阪地方裁判所（中山誠一裁判長）和解成立

【申立て】

1. 地位確認
2. 慰謝料 200 万円を支払え。

【和解内容】

- ・ 解決金 180 万円を支払う。
- ・ 男性が在職中に不快な思いをしたことに遺憾の意を大阪自彊館が表し、障害への理解を深めるよう取り組み。

【事案の概要】

K は 2004 年 9 月、野宿生活者の健康や就労相談を担う巡回相談員として、大阪市から事業委託を受けた○社に採用された。

巡回相談員は約 30 人。仕事内容は通常二人一組で、市内で割り当てられた地区の野宿生活者のテントを回る。勤務は週 5 日、一日 8 時間。契約期間は半年で、給与は手当込みで月 17 万円弱。解雇された 2007 年 3 月末までは自動的に契約が更新されていた。

K は長く性的違和感を覚えていたが、家族への遠慮から男性として暮らしてきた。しかし、2003 年から女性として生活を始め、やがて医療機関で GID の診断を受けた。採用の面接時に髪を伸ばしている理由を尋ねられ、GID であることも申告している。

職場での風当たりが強くなったのは、女性の服装で出勤するようになった昨年 4 月から。二カ月後、相談業務の責任者から「通報されるから女性トイレを使うな」「化粧をするな」と言われた。「（その姿では）野宿者にバカにされる」としかられたこともあった。

そのころ、福祉関係のシンポジウムに女性の服装で出席したことが伝わり、後になって法人内で「法人の名前を汚した」と問題視されていることを知った。

その後、上司が代わったものの、状況は一段と厳しくなった。区役所の施設で野宿生活者と相談することもあったが、ペアの相手から「区役所の面接室に入るな」となじられた。

「細かい嫌がらせだったけど、車で巡回していて、区役所でトイレに入っている間に置き去りにされたこともあった」（K 談）

K は事情を理解してもらおうと「性同一性障害について、周りの理解を深めるような学習会をしてほしい」と職場に申し入れたこともあった。だが、聞き入れてもらえなかった。

2007 年 2 月、新たな診断書を提出し、円滑に仕事をできるよう配慮してほしいと訴えたが「その必要はない」とはねつけられた。

翌月、契約更新の間際に上司から「退職の手続きをとってくれ」と一方的に解雇を告げられた。理由は一切、説明されなかった。

K は解雇された直後、非正規雇用者の問題に力を入れる個人加盟の労働組合に加入した。

2007年4月のユニオンとO社の団体交渉で、O社側は「面接（相談）件数が少ない」と解雇の理由を挙げた。巡回後には巡回者の名前が報告書に記録される。しかし、Kや元同僚によると、K報告書を書かせてもらえず、ペアの相手を書いた場合、Kの名前は記されなくなったという。

A社内定取消事件

【日時】

2008年2月提訴
静岡地裁 判決未詳

【申立て】

1. 地位確認
2. 慰謝料198万円を支払え。

【事案の概要】

性同一性障害（GID）による就職内定取り消しは違法として、静岡県で男性として暮らす女性（33）が、A社を相手に、慰謝料など約198万円の支払いを求めた損害賠償訴訟を起こした。

女性はGIDを告げずに社長らと面談。昨年9月10日、「21日から勤務が決まった」と連絡があり、東京から市内に引っ越して、同20日に入社承諾書や性別が女性と記載されている年金手帳などを会社に提出した。

同日中に、会社から性別の問い合わせがあり、女性がGIDについて説明すると、翌日に会社から電話があり、「身元保証書を代筆したり、性別詐称をする人は信頼できない」などとして、内定取り消しと引っ越し代などとして10万円の支払いを告げられた。

女性の弁護人は「GIDと明かして就職活動をしても、現状では採用はまず無理。今回のようなケースが認められれば、GIDの人は生きる権利を奪われる」と批判。一方、社長は「性同一性障害だから取り消したのではない。身元保証人の署名を自分で書くなど、重要書類を偽造する人は信用できないと判断した」と反論している。

I社社員自殺事件

【日時】

2014年4月提訴

2017年1月25日 広島地裁 請求棄却

2017年10月12日 広島高裁 請求棄却

2018年2月24日 最高裁 上告棄却

【申立て】

1. 労災に基づく遺族補償年金不支給の取消

【事案の概要】

原告は元社員の母親（66）。元社員は2008年11月、勤め先で同僚に性同一性障害であると告白。その後うつ病になり、解雇通知を受けた後の09年1月に自殺した。遺族側は告白により退職強要を受けたことが自殺の原因だったと主張したが、高裁判決は遺族側が主張したような職場での嫌がらせやいじめはなかったと認定。「自殺の原因は業務とは認められない」として請求を退けた。2018年1月の一審・広島地裁判決は、元社員にとってカミングアウトは大きな心理的負荷になったが「私的な内容で、業務上の出来事とは評価できない」と判断。退職強要の事実もなく「自殺は業務が原因とは認められない」と結論づけた。

K社処遇改善事件

【日時】

2015年11月13日 提訴

2019年12月 東京地裁にて判決（ヒアリング後、本資料掲載にあたり追記）

【申立て】

1. 処遇改善
2. 1600万円の損害賠償を求める。

【事案の概要】

職員は入社後の1998年に性同一性障害の診断を受けた。2009年に「女性として勤務したい」と申し出て、女性の服装での勤務や女性用トイレの使用を認められた。

しかし11年ごろ、上司や人事担当者が「性別適合手術を受けて戸籍上の性別を変更しなければ異動させられない。変更しない場合、同僚女性の同意がなければ女性用トイレの使用は認めない」と述べ、障害者用トイレを使うよう求めた。

また上司から「（戸籍変更に必要な）性転換手術を受けなければ男に戻るべきだ」などといわれ、鬱病になった。さらに（トラブルを防ぐため）異動した場合は新部署でカミングアウトするよう命じられ、実質的に異動ができなくなったなどとしている。

（ヒアリング後、本資料掲載にあたり追記）

裁判所は女性用トイレの使用の制限を「違法」とし、慰謝料など百三十二万円の支払いを命じた。裁判長は「自認する性別に即した社会生活を送ることは重要な法的利益で、制約は正当化できない」と判断し、上司が面談で「もう男に戻ってはどうか」と発言した点も「性自認を正面から否定する」として違法だとした。

原告、被告とも控訴。

Y社アウトティング事件

【日時】

2016年6月28日 提訴

名古屋地裁にて現在係争中

【申立て】

1. 330万円の損害賠償を求める

【事案の概要】

会社員は戸籍上男性だが平成26年1月に性同一性障害との診断を受けた。同5月に名古屋家裁が女性名への変更を認めたため、上司に健康保険証などの変更手続きを依頼した。職場では男性名で働きたいと要望する一方、更衣室は男性用を使わなくて済むように配慮を求めた。だが会社側は一方的に掲示物や名札を女性名に変えた上で、役員用更衣室などの使用を認める代わりに、同じ課の従業員の前でカミングアウトするよう強制した。会社員は6月中旬に朝礼で3回「性同一性障害で、治療には皆さまに迷惑がかかります。理解と協力をお願いします」との説明を強いられた。

S病院アウティング自殺未遂事件

【日時】

2019年8月30日提訴

【申立て】

1. 慰謝料 1200 万円を支払え

【事案の概要】

性同一性障害で性別を変えたことを勤務先の病院で同意なく明かされ、同僚らの言動で精神的な苦痛を受けた。

原告は男性として生きることに違和感を覚え、20代で性別適合手術を受けた。2004年に性同一性障害特例法に基づいて戸籍の性別を女性に改め、05年に家裁に申し立てて名前も変えた。13年10月、大阪府内の病院で看護助手として働き始めた。

原告は働き始めて約2週間後、看護部長から「元男性」と明かしていいかを聞かれ、「すでに戸籍も体も変わっているし、必要はないのでは」と伝えた。しかし、医療に携わる者同士だから問題ないとして、同僚たちの前で明かされた。

その後、同僚らから、原告が女性更衣室を使うことを「気持ち悪い」などと言われた、体を見せるよう求められた、結婚して夫の姓が変わった際、中傷された――などと主張。こうした行為による精神的苦痛が積み重なり、原告は今年2月、病院6階から飛び降り自殺を図り、肋骨（ろっこつ）やかかとを骨折した。

原告側は「本人の意に反して性別変更を明かすことは許されず、従業員への適切な指導も怠った」と訴えている。

資料5 まとめ

gid.jp

日本性同一性障害・性別違和と共に生きる人々の会

性同一性障害の当事者は、
就労に関してほとんどの人が苦痛・苦悩を味わっている

- ・簡単に就職できない（100社受けても決まらない人がざらにいる）
- ・就労中に性別移行を行うことへの困難さ。
- ・性自認と扱いへのギャップに常に苦しめられる。

当事者は、特別な配慮を求めているわけではない

自分の本来の性別（≡性自認）で扱って欲しい
ということ ただそれだけ

国のできる施策は、今すぐにやって欲しい

- ・JIS履歴書からの性別欄削除。
- ・人権侵害が発生した際に、その迅速な救済。
労働基準監督署や労政事務所の積極的な介入（仲裁・斡旋・指導など）
- ・望む人には障害者雇用枠での採用。
- ・ホワイト企業名、ブラック企業名の公表。

性別は、センシティブな個人情報であるという認識の徹底
アウトティングやカムアウトの強要は絶対にダメ！

- ・死に直結する。

地方は悲惨

- ・都市圏はともかく、地方の現状は悲惨。条件が悪くても、しがみつくしか無いのか。
- ・薄い理解（行政も含む）。遅れる対応。モデル地区とか特区のような施策がとれないか。

継続的な啓発活動が必要

- ・1回限りの講演会などではなく、全社員を対象としたセクハラ講習。
- ・厚労省のHPに解説とテストを掲載など。
- ・プライバシーマークのような認定制度の創設。

性指向の問題と性自認の問題を混在させない

- ・性指向と性自認では、問題の所在や困り事、その解決方法が全く異なる。
- ・両者を同列で扱うべきでは無い。指針や事例集を出す場合でも、冊子を分ける。
- ・LGBTという言葉は使わない。（LGBT以外のセクシュアリティの否定につながる）

参考資料4. 企業ヒアリングメモ

参考資料4. 企業ヒアリングメモ 目次

4-1. 早川工業株式会社	-参-165-
4-2. 大橋運輸株式会社	-参-168-
4-3. 株式会社キプラス	-参-172-
4-4. 株式会社ペンシル	-参-174-
4-5. 株式会社タカラレンタックスグループホールディングス	-参-177-
4-6. 社会福祉法人栄和会	-参-181-
4-7. 株式会社アドウェイズ	-参-184-
4-8. 株式会社三好不動産	-参-187-
4-9. 日の丸交通株式会社	-参-191-
4-10. 西日本電信電話株式会社	-参-196-
4-11. 株式会社プラップジャパン	-参-200-
4-12. 日本航空株式会社	-参-205-
4-13. 社会福祉法人白岡白寿会	-参-211-
4-14. イオン株式会社	-参-216-

※本事業にて実施した企業へのヒアリングのうち、本報告書への掲載許可をいただいたヒアリングメモを掲載している。

4-1. 早川工業株式会社

所在地	岐阜県
業種	製造業
従業員数	25名

1. 多様な人材の活躍の状況や多様な人材の活躍できる職場環境に資する取組の状況

- ・ 高齢職人が多い状況の中で、技術伝承がうまくいかず、新しく入社した人材の定着が難しかった部分があった。そこで、社内の雰囲気を変える方に舵を切った。早川工業という会社が面白そうだと思って入ってくれる人を増やしたいという思いが強かった。同時に、町工場に新たな感性や想像力をもたらしたいと考えていた。設備投資等は難しい中で、こうした思いを実現したいと考えた末、ダイバーシティ経営に取り組むことに決めた。2017年ごろのことである。
- ・ 以前は、社員の平均年齢が約 58 歳だった。現在は、若い人材を積極的に雇用するようになり、平均年齢は 42～43 歳になった。近年採用した若手社員は、東京都や富山県、静岡県等の出身が多い。元々は、地元出身者が多かったが、若い移住者が増えている。
- ・ 定年は 60 歳だが、再雇用等で 70 歳弱までいる者も多い。
- ・ 現在、障がい者 4 名、難治性疾患 1 名を雇っている。知的障がいのある者はプレス加工と出荷準備にそれぞれ 1 名、身体障がいのある者は金型加工、発達障害のある者はワイヤー放電加工機のオペレーター、難治性疾患者は中国の責任者を担っている。
- ・ 女性社員は 8 名である。これまで、女性社員は出荷準備の仕事が多かったが、近年は現場の仕事を行う者もいる。新卒 1 名、中途 1 名の 2 名は金型を行っている。

2. 性的マイノリティ当事者の社員の状況

- ・ 当事者であると認知している社員はいない。

3. 性的指向・性自認に関する取組を行う背景・きっかけ

- ・ 経営者が海外留学をしていた時に、LGBT の当事者と交流したことがあり、当事者がいることを理解していた。
- ・ また、重度知的障がいを抱える家族がいることから、人の在り方と長く向き合ってきた。LGBT 当事者の支援を行う「On the Ground Project」という民間の活動と出会った。同プロジェクトの代表の講話で、例えば、彼氏がいるかどうかを聞くのではなく、パートナーがいるかどうかと聞く方がよいという話を聞いた。そうした話が印象深く、社内での研修を実施することにした。
- ・ 就業規則の見直しを行っている時期に、「On the Ground Project」という活動に出会ったこともあり、LGBT の当事者が働きやすいように就業規則等を変更することになった。「On the Ground Project」による研修を受講することにした。

4. 性的指向・性自認に関する取組状況

① 方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・ 自社のエントリーシートには性別欄を設けていない。
- ・ 採用ポリシーにおいても、差別を行わないことを明記している。
- ・ 就業規則にも、LGBT に関する内容を盛り込んでいる。

② 研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・ 「On the Ground Project」による研修を役員を含めた社員全員が受講した。

③ 相談体制の整備

- ・ 特に設けてはいないが、個別に相談対応を行う用意がある。

④ 採用・雇用管理における取組

- ・ 採用については、LGBT 当事者も働くことができる場であることをアピールしている。しかし、受け入れる姿勢をアピールしていても、大手企業を選ぶ人が多い。ゆえに、町工場独自の魅力を伝えることを重要視している。反対に、早川工業に入りたいという思いが強い採用希望者もいる。しかし、ものづくりへの関心がないと採用することはできないと伝えている。全員が、LGBT に寛容で優しいわけではないため、ものづくりへの情熱や思いがなければ、つらい環境になってしまう可能性があることも伝えている。
- ・ ハラスメントやアウティングについては、理解ができていて、カミングアウトがあった場合もきちんと対応できる。LGBT に限らず、そもそもの人間としてどう認め合うか、どうそれを実現するかを考えるのが、組織づくりにおいて重要である。ただし、カミングアウトを無条件に是とする姿勢には、懐疑的である。

⑤ 福利厚生における取組

- ・ 当事者からの要望に応じて、対応を進める用意がある。福利厚生は、事実婚のカップルにも対応している。
- ・ その他の社内制度や設備等についても、要望に応じて柔軟に対応する予定である。

⑥ トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境

- ・ みんなのトイレを設置している。

⑦ 職場における支援ネットワークづくり

- ・ 社内では特に LGBT に関するネットワーク支援は行っていない。
- ・ これまでに当事者向けの採用イベントなど、「On the Ground Project」の活動に参加してきた。

以上

5. 取組に関する評価、課題、実施のポイントなど

① 取組の課題・困難だったこと

- ・ なし

② 取組の評価・取組に対する反応

- ・ なし

③ 実施にあたってポイント

- ・ LGBT や障がい者関係なく、採用時には、本人の内発的動機を大事にしている。内発的動機がある人、内発的動機にもとづいて行動できる人を採用したいと考えている。
- ・ 社内の人間関係づくり、相互理解に注力している。お互いの違いを知ろうと言葉にすることは簡単だが、実際に理解し合うことは難しい。LGBT や障がい者等に対して、嫌いという感情を持つ人が少なからずいても仕方がないが、社内において、当事者の存在をないものにするような振る舞いを許さないようにしている。
- ・ 大半の健常者は、LGBT や障がい者のことを、一生の中で自分が会う必要のない存在だと思うかもしれない。しかし、そのような人に出会った方が、人間性や感性が豊かになると思っている。また、その機会が若い時であればあるほどよいと考えている。

6. その他（当事者を取り巻く状況や関連する施策について）

- ・ LGBT 当事者向けの就活イベントに出展したことがあるが、その場で面談をした LGBT 当事者 4 名の全員が精神疾患を患っていた。性的少数者であること自体が原因なのではなく、様々な困難のために鬱状態になり、働けないでいることに気が付いた。LGBT 当事者かつ精神疾患のある者や発達障害者等の支援を行っている機関がないのではないか。
- ・ 企業と LGBT というテーマで議論する時、話題の対象は、就労が十分可能な心身の状態にある当事者のみになってしまっていないか。
- ・ ある LGBT 当事者から、「自分にも理解できない当事者がいる」と聞いたことがある。LGBT のように一括りにしない個別対応が必要だと考える。なかなか理解されないダブルマイノリティ・トリプルマイノリティ（性的マイノリティ+精神疾患・知的障がい・外国人など）当事者に対して、誰がどのように支援・対応するのか考える必要があるのではないか。

4-2. 大橋運輸株式会社

所在地	愛知県
業種	運輸業, 郵便業
従業員数	111名

1. 多様な人材の活躍の状況や多様な人材の活躍できる職場環境に資する取組の状況

- ・ ダイバーシティ推進に注力した背景には、規制緩和による価格競争激化の影響や 2020 年におとずれると予想されているドライバー不足に対する危機感があった。そうした危機感から、2006 年ごろより ES 向上の取組を開始した。取組は 4 つある。1 つ目は食事会開催や表彰などの福利厚生制度の充実、2 つ目は資格取得や図書購入支援などの成長支援、3 つ目が健康経営、4 つ目が働き甲斐を高めるための地域活動である。
- ・ 特に 2012 年ごろより、健康経営を強化した。健康経営には女性の視点が必要であると考え、まず、子育て期の従業員が働きやすいように、週 3 日勤務や 1 日 4 時間勤務、出社時間の午前・午後選択などを認めた。女性の職域も広げ、それまでは事務職のみであったが、営業・安全・企画・健康・運行なども募集し、働いてもらっている。女性が働きやすい職場は、すべての人の働きやすさに繋がると考えている。
- ・ 健康経営を強化したタイミングで、より多様な視点取り入れたいという思いで、外国人採用を毎年行うようになった。現在は、3ヶ国（フィリピン、台湾、ネパール）の外国籍の正社員がいる。
- ・ 障がい者雇用も行っており、全従業員の 5.4%が障害のある従業員である。以前は、9%を維持していた時期もあった。
- ・ 新卒の応募者が中小企業にも関わらず、去年、一昨年もそれなりにあり苦勞していない。性的少数者のみならず、ダイバーシティの取組に共感して入社する多様な人材が多い傾向にある。日本人だけでなく、外国人の応募もダイバーシティの取組に共感した人もいる。
- ・ 「平成 28 年度新・ダイバーシティ経営企業 100 選」（経済産業省）に選定された。

2. 性的マイノリティ当事者の社員の状況

- ・ 最初にあったカミングアウトは、約 15 年前の面接時に、FtM のドライバー希望者本人が申し出たことである。2 番目に入社した MtF の方は、履歴書の性別欄に男女両方丸を付けて提出していたため、当事者であることがわかった。当事者である社員の多くは FtM である。当事者であることを社長にのみ伝えている者と、入社時からカミングアウトしている者がいる。
- ・ 現在、LGBT 等性的少数者は複数名いる。全部署に 1 人はいる状況である。
- ・ 当事者として就業しているのみならず、複数名の社員がカミングアウトしていることは珍しいのではないかと考えている。
- ・ 雇用形態は全員が正社員。マネジメント層はいないが、サブリーダークラスはいる。年齢は、20～40 代である。

- ・ LGBT 等当事者の応募件数については、昨年国内より 9 件の応募があった。新潟県や東京都など県外出身者が多い。やはり地元では、そもそも性的指向・性自認に関することが言いにくい事情がある。
- ・ 当社のことを大学関係者が取り上げて紹介してくれていることから、全国の学生から当社のことを知られるようになったと感じている。
- ・ 2019 年春の採用活動で内定を出した者のなかにも、当事者がいる。

3. 性的指向・性自認に関する取組を行う背景・きっかけ

- ・ 取組を行う間接的な背景には、社長のバックグラウンドが関係している。男子校出身であり、当事者と思われる生徒がいじめられるところを目撃していた。被害を受ける側に非がなく、性的少数者というだけで加害されていることに、高校時代から納得がいかなかった。
- ・ アライなど当事者以外の人間のなかでも、特に企業側の立場で「性的指向や性自認が少数派でも問題ない」と言える人がいないことに、問題意識を持っていた。多くの企業の人間は、性的少数者について言及することで、自分が当事者と思われてしまうということ恐れているのではないかと。しかし、(自分が) 当事者と思われようが、困っている人がいることに変わりがないため、当社では対応している。
- ・ 性的少数者の自殺者が多いことも理解していた。身近な人が「そんなことは気にすることではないよ。」と言えれば、救える命も多くあるのではないかと考えている。
- ・ 直接のきっかけは、最初の FtM の社員が入社したことである。その FtM の社員が働きやすいように、社長自ら関連情報を調べたり、関連団体へ話を聞きに行ったり、当事者が集まる悩みの場へ話を聞きに行ったりした。社長自身が諸事情カフェ等に参加し、当事者へのインタビューを行ったり、直接コミュニケーションを取ったりして、自社の制度構築へ活用した。
- ・ まず始めたことは、社内研修や社内報でのアライという言葉の周知と、管理職向け研修である。次に、通称名の使用を認める、ホルモン治療の支援（勤務体制の調整）を行うなど、社内制度を整えた。こうした社内制度の整備に伴って、当事者の応募者が増加した。

4. 性的指向・性自認に関する取組状況

① 方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・ 多様性の尊重や、差別の禁止に関して、就業規則に文言が入っている。多様性の尊重を正式に明文化したのは 2017 年からであるが、社内では何年も前から意識が浸透していた。

② 研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・ LGBT 等の専門家を呼び、全社向けの社内セミナーを開催している。管理職向けの研修も行っている。
- ・ 採用面接の時点で、ダイバーシティ推進の方針について話している。また、入社した社員に対して、「当社は、差別やハラスメント行為が会社の秩序保持に違反する事項である。」ということを伝えている。会社独自のマナーブックを作成、配布している。
- ・ 社内報を毎月出している。管理栄養士がおり、健康ネタとともに LGBT 等についても不定

期で周知の内容について掲載している。

③ 相談体制の整備

- ・ 社内担当（総務）、第三者制度、社長の主に3つの相談窓口がある。
- ・ 社内担当として、総務部が窓口対応をしている。入社時面談、1ヶ月面談、3か月面談を行い、その後も定期的に面談を行っている。
- ・ 第三者制度としては、外部の24時間対応相談コールセンターと契約している。相談内容は、健康面のことを始め、労働面のことであればすべて対応している。
- ・ 社員から社長へ直接相談のメールが来ることも多い。中小企業だからこそできることである。LGBT対応も障がい者雇用も、最初は時間がかかるが、社長の距離が近い程良いと考えている。

④ 採用・雇用管理における取組

- ・ 履歴書については、性別欄を廃止し、配偶者の欄にはパートナーと併記した会社独自のフォームを作成した。これは、2番目に入社したMtFの方が、性別欄の「男・女：の両方に○を付けてきたことがきっかけとなった。
- ・ ハラスメント・アウティング対策として、管理者研修では、部下にカミングアウトされた時の対応について特に丁寧に教えている。始めのうちは、研修ではなく、定期的なミーティングでの周知を行っていた。

⑤ 福利厚生における取組

- ・ パートナー関係に対しては、配偶者に関するものと同様の休暇制度がある。

⑥ トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境

- ・ 性別については、本人が望む性別での取り扱いをしている。
- ・ 通称名の使用を認めているため、入社時に通称名の使用意向を聞き、当社入社後に初めて名前を考えた人もいる。
- ・ 制服と作業服については、当事者がどうにかに関わらず社員全員が、パンツとスカートなど自由に選べるようになっている。
- ・ 設備面では、誰でもトイレを設置した。誰でもトイレ（旧男性トイレ）にもボックスを設置するとともに、誰でもトイレには使用しているか否かの表示を付けることで、より活用しやすいように変更した。
- ・ 健康診断の更衣室については、特別な対応を取ることはしていない。女性従業員側が、MtFの方と同じ部屋で着替えることを受け入れていたためである。ただ、提携先の病院に対して通称名を使用、更衣室の使用等事前に連絡をして調整を行っている。
- ・ ホルモン治療に関しては、通院しやすいように勤務時間の変更で対応している。性別適合手術に関しては、今のところ事例は無いが、対応もできるようにしていきたい。

⑦ 職場における支援ネットワークづくり（社外のネットワークや社外への協賛など）

- ・ カミングアウトしている人も多く、アライが多いことから、特に関係者を絞った形でのコミュニティ形成、支援はしていない。社外イベントへの参加等に対しては支援している。
- ・ LGBT に関する社外イベントにも参加している。社長のみが参加や登壇をすることもあれば、会社で予算を組んで会社の活動として複数の社員でイベントに参加することもある。

5. 取組に関する課題、評価、実施のポイントなど

① 取組の課題・困難だったこと

- ・ 女性活躍や障がい者、外国人雇用と同様で、LGBT についても、取組を始めた頃が、最も困難であったと認識している。
- ・ まず、女性の雇用率を上げたことが重要であったと思う。女性はダイバーシティに対して理解があり寛容であるのではないか。LGBT 当事者の社員を周囲の社員が受け入れられた点に関しては、困難はなく、特別なことはしていないという認識である。

② 取組の評価・取組に対する反応

- ・ LGBT については、社内会議で「もう LGBT を特別視しなくてもよいのではないか。」という声が出る程度には、意識啓発が進んでいる。
- ・ 取組や制度が世間に知られるにつれ、取材が殺到するようになり、実際に社内でも「社長はゲイなのではないか」、「あまり取材を受けない方がよいのではないか」と言われたこともあった。

③ 実施にあたってポイント

- ・ LGBT 等の当事者への対応だけでなく、社内の啓発に力を入れて、社員が持つ偏見の是正に努めることが重要である。また、LGBT 等の取組を進めるうえでは、「社員 10 人がいて、10 人が別々の人間である。」という考えを持つことができているかが鍵になると思っている。
- ・ ダイバーシティへの取組については、中小企業が取り組みやすいと思っている。労働人口が減っている中で、どのような企業でも女性活躍推進や、障がい者や高齢者、LGBT 等の多様な人材の雇用を進めればよいと考えている。中小企業かつ運輸業の当社が取り組めることならば、他業種の中小企業にも普及して欲しいという思いがある。

6. その他（当事者を取り巻く状況や関連する施策について）

- ・ LGBT 等の当事者への対応は、ハード面を大きく変える必要がないと考えている。ハード面の投資はほとんどないので、どんな企業でも対応が可能だと勧めたい。

以上

4-3. 株式会社キプラス

所在地	北海道
業種	宿泊業, 飲食サービス業
従業員数	150名

1. 多様な人材の活躍の状況や多様な人材の活躍できる職場環境に資する取組の状況

- ・ ワーク・ライフ・バランスの充実や、働きやすい職場環境の整備を目指している。
- ・ 女性が責任者として活躍できるように推進している。また、外国人技能実習制度を活用して、外国人2名を受け入れている。
- ・ 育児等を事由にしたテレワークを認めており、事務職や栄養士が利用している。会社としては、最低限行うべき業務のラインを示しているのみで、どのように利用するかは社員に裁量を与えている。
- ・ 介護との両立に関しては、重篤な状況になったとき、退職してしまいがちな傾向がある。社として個人面談にて継続就業への働きかけ、短時間勤務制度などの利用を推奨している。

2. 性的マイノリティ当事者の社員の状況

- ・ 当事者であると認知している社員はいない。

3. 性的指向・性自認に関する取組を行う背景・きっかけ

- ・ 2018年夏ごろから取組を開始した。働きやすい職場環境の整備の一環として始めたもので、決定的な契機があったわけではなかった。
- ・ 同じ業界内で、性的指向・性自認に関する取組を行っている企業がみられなかった為、業界の中でも当事者が働きやすい職場になることを期待した。
- ・ 札幌市において認証制度が始まったことや、世の中には一定割合の当事者がいることを認識したこともきっかけの一部である。

4. 性的指向・性自認に関する取組状況

① 方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・ 今後、検討中。

② 研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・ 責任者会議において、性的指向・性自認に関する研修を実施している。各回20分程度。用語、どういうものかなどについて解説している。研修で学ぶ内容については、札幌市のパンフレットを参考にしている。責任者は、受けた研修の内容を朝礼や昼礼で展開している。
- ・ LGBよりもトランスジェンダーのことを知らないケースが多い。
- ・ 現場の社員向けの研修は未実施。今後、パート会議を開催し、会社の方針・取組等を説明する中で、LGBTに関する説明などもできればよいと考えている。

③ 相談体制の整備

- ・ 本社に性的指向・性自認に関する窓口を設置している。

④ 採用・雇用管理における取組

- ・ 社員従業員調書（名簿）管理において性別記載欄を削除した。

⑤ 福利厚生における取組

- ・ 同性のパートナー関係に対しても、結婚お祝い金を用意している。

⑥ トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境

- ・ トイレの施設面は施設や病院などに依存する。厨房のお手洗いは厨房職員専用（一般職員と接触しないようにするための配慮）で、男女共用。そのため、トランスジェンダー向けに特段の配慮が必要なわけではない。
- ・ 健康診断について当事者から相談があれば、指定の産業医や健診センターに対して配慮を要請したり対応を相談する予定。
- ・ 性別適合手術については、手術に伴う休暇の相談を受けたときに前向きに対応したい。

⑦ 職場における支援ネットワークづくり（社外のネットワークや社外への協賛など）

- ・ ステッカーを配布するなどの取組があることは知っているが、そうした取組が当事者をあえて特別扱いしてしまいかねないのではないかと考え、行っていない。
- ・ 今後、社外のイベントにも参加していきたい。

5. 取組に関する課題、評価、実施のポイントなど

① 取組の課題・困難だったこと

- ・ 特になし。

② 取組の評価・取組に対する反応

- ・ 特になし。

③ 実施にあたってポイント

- ・ 今後、検討中。

6. その他（当事者を取り巻く状況や関連する施策について）

- ・ パンフレット等、関連する情報を提供するためのツールが整備されるとよい。
- ・ 性別適合手術や同性婚の扱い、自治体におけるパートナーシップ制度の拡充など、社会保障が拡充されるとよい。

以上

4-4. 株式会社ペンシル

所在地	福岡県
業種	サービス業（他に分類されないもの）
従業員数	140名

1. 多様な人材の活躍の状況や多様な人材の活躍できる職場環境に資する取組の状況

- ・ 創業時から男女比は5:5で、もともとIT業界にしては女性の比率が高かった。配偶者の転勤で離職が必要となった社員の相談により、東京の拠点を作ったという経緯まであるくらい、女性の就業継続と活躍に取り組んできた。2011年には、メイト制度（業務の切り分けを行い、各業務を専門的に行う仕組み）を作り、子育てなど時間的制約がある社員が残業を必要としない業務に従事できるようにした。
- ・ 従来から多様な人材を活かす職場であったが、徐々に自社としてダイバーシティを推進しているということに自覚をするようになった。創業20周年となる2015年には、より社員の働きやすい環境にしたいということから、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)推進室を設立し、「ダイバーシティ経営推進方針」を策定した。同時に人事部を廃止し、人事部の業務をD&I推進室に移管した。多様性を組織成長につなげるため、採用後の育成に注力するようにもなった。
- ・ 多様性といったときには、働き方の多様性と人材の多様性の2つの多様性を考えている。人材については、従来から属性によらず能力で評価される会社であった。働き方についても、従来介護事由で在宅勤務をする者が個別にいたが、そういった対応が可能であることを制度化して発信していった。
- ・ 高度な顧客対応が求められるコンサルタント職は日本語を母国語としない外国籍には難しいが、エンジニアに外国籍の社員がいる。
- ・ シニア社員（60歳以上）が5名いる。

2. 性的マイノリティ当事者の社員の状況

- ・ 2015年以前には、カミングアウトしている人はいなかったと認識している。
- ・ 2018年以降、入社した社員が当事者であることをカミングアウトしたケースや、新卒採用においてカミングアウトしたうえで入社をするケースがあった。

3. 性的指向・性自認に関する取組を行う背景・きっかけ

- ・ 2015年D&I推進室の設立にあたって、LGBTへの対応も明確にした。
- ・ もともとは、D&I推進室において、LGBT対応を含めることは想定していなかった。多様性推進を図るために、何でも相談できる保健室の先生のような人がいるとよいのでは、という検討を行い、その役割を担ってもらったのが、社外の当事者団体の代表の方であった。
- ・ その後、当事者団体の代表者にダイバーシティ・モチベーターとして関わってもらうようになった。保健室の先生としてメンターになってもらったり、社内ラジオでお悩み相談を

してもらったりするなど、ダイバーシティに関する啓発活動をしてもらったといえる。

- ・ そうして当事者と関わりながら、福岡市内の LGBT に関するイベントの動向や電通調査における当事者人口の数字を知り、LGBT についても取り組まなければならないという認識をするようになった。当時 130 人の従業員がいたが、10 人程度は当事者がいるかもしれないと認識したことは取組を推進するうえでは大きいといえる。
- ・ 取り組みとしては、まずは、企業行動憲章の改定を行った。条文を追加して、性的指向・性自認にもとづく差別をしないということを示した。その後、当事者も働きやすい職場にするべく、制度を変更していったが、何か新しいことをするのではなく、既存の制度を当事者でも使えるようにという考えで整備を進めた。

4. 性的指向・性自認に関する取組状況

① 方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・ 「ダイバーシティ経営推進方針」において、「社員一人ひとりがその能力や個性を最大限に活かしていきいきと働くことができる環境整備を進め、多様で自由な発想を持って生産性を向上することで自社の競争力強化につながる価値創造を行うこと」を示している。
- ・ 採用や就業に際し性的指向、性自認を理由とする差別やハラスメントを一切行わない旨を企業行動憲章に明記している。

② 研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・ 新卒研修や中途採用者研修において、LGBT の内容を扱っている。
- ・ 一般社員向けにも研修を実施しており、全社員が年 1 回は研修を受けるようになっている。研修の内容は、例えば、当事者団体の代表の指導のもと、カミングアウトを受けた際の対応などについてロールプレイングを行うなどがある。

③ 相談体制の整備

- ・ D&I 推進室の窓口がある。また、社外窓口として、当事者団体の代表による窓口を設置している。社内のチャットシステムで、当事者団体の代表と直接チャットすることができる。また、当事者団体代表が 2 週間に 1 度は来社することになっている。

④ 採用・雇用管理における取組

- ・ 採用に関しては、エントリーシートから性別欄を廃止した。もともと能力を見て採用していたため、性別に関する情報は必要がなかった。女性の採用比率は採用後に計算をしている。
- ・ ハラスメント・アウトィング対策としては、研修において、アウトィングはしてはいけないものであることを教えている。

⑤ 福利厚生における取組

- ・ 同性カップルも法律婚と同様の権利を得られる。異性間の事実婚は制度上の記載はないが、運用上は可能。制度の適用については、現在のところ明確な基準や具体的手続き方法を決

めておらず、希望に応じて個別対応することを想定をしている。

⑥ トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境

- ・ 福岡本社はテナントビルに入っているが、ビルには多目的トイレがあるフロアがある。
- ・ 通称名を使用することができる。従来から旧姓の使用が認められていた。
- ・ 性別適合については特別な制度は設けていないが、必要に応じて休暇を認めるのではないかな。

⑦ 職場における支援ネットワークづくり（社外のネットワークや社外への協賛など）

- ・ 2020 年からダイバーシティウィークを設け、ダイバーシティ全般の啓発を行う企画をしている。LGBT だけでなく、様々な属性の当事者の講演や映画会を企画している。
- ・ 福岡市内のイベントに参加しており、社内から参加希望者を募って参加している。

5. 取組に関する課題、評価、実施のポイントなど

① 取組の課題・困難だったこと

- ・ 最初に社外イベントに協賛したいと経営に提案したところ、反対された。何も知識がない中で実施しても、ただただ社員に驚かれるのではないかという理由であった。LGBT 支援をしたいのではなく、ダイバーシティを推進したいという説明をして納得してもらった。

② 取組の評価・取組に対する反応

- ・ LGBT に関する取組について、抵抗感を示す人はおらず、文句を言う人はいなかった。ただ、無関心層はいたように思う。
- ・ 外部発信をしたことで当事者からの採用応募があることは、社内でも評価されているのではないかな。
- ・ 取組を始めてから、取引先にも当事者がいることを自覚するようになった。取引先の方からカミングアウトされる経験をしたこともある。BtoB ビジネスであっても、社外の関係者に当事者がいることを認識しないといけない。
- ・ サービス展開にもつながっている。LGBT 関連サービス（顧客のウェブサイト内に LGBT 特設ページをつくるなど）の仕事も入るようになった。クライアントがサービスを展開する前に、研修を受けてもらうようになっている。

③ 実施にあたってポイント

- ・ LGBT 当事者が働きやすい職場環境は重要だが、LGBT 当事者の支援のみを目的として施策を実施するのは難しい。ダイバーシティ推進の方針のもと進めるのがよいのではないかな。

6. その他（当事者を取り巻く状況や関連する施策について）

- ・ 特になし。

以上

4-5. 株式会社タカラレンタックスグループホールディングス

所在地	大阪府
業種	不動産業, 物品賃貸業
従業員数	188名

1. 多様な人材の活躍の状況や多様な人材の活躍できる職場環境に資する取組の状況

- ・ ダイバーシティ推進には4年ほど前から取り組んでおり、2015年には経営指針の中でダイバーシティを打ち出した。
- ・ ダイバーシティ推進の担当部署は総務人事部である。
- ・ 取組の当初は、高齢者と障がい者、子育て中の主婦（パートタイマー）を対象としていた。2020年の春には、留学生が1名、正社員として入社することが決まっている。また、初めての試みとして、高校求人も開始し、1名の採用が決まっている。
- ・ 障がい者の採用は、2009年に法定雇用率を満たすために採用したことがきっかけであった。
- ・ 子育て中の主婦は、勤務日を月・火・木・金とし、10時～16時の勤務とした。子育て期でも、スキルを持っていて働きたいと考えている人はいるが、16時で退社できる職場がなかなかないため、金融機関や証券会社での勤務経験がある人などが集まった。
- ・ 高齢者は、もともと務めていた宅建の資格を持っているパートタイマーが高齢になったことが最初だが、大手企業を定年退職した人を嘱託で採用し、現在も活躍している。
- ・ 女性活躍については、主に営業担当の女性社員が集まる「女性活躍ミーティング」を実施している。女性の視点で労働環境の改善について話し合い、実践することを目的としているが、まだ動き始めたばかりで、現時点では集まってコミュニケーションを深めることが主になっている。

2. 性的マイノリティ当事者の社員の状況

- ・ 新卒で入社した社員にトランスジェンダーがいたことがある。応募時に当事者であることを明らかにしていた。本人は、過去にアルバイトをした職場でトラブルがあったため、就職する際には事前に伝えてから入社したいと考えていたようである。
- ・ 周囲にはオープンにしており、人事部以外に、配属された店舗の従業員やエリア担当者も当事者であることを知っていた。就労にあたっては、当事者が店舗に配属されたため、人事部だけでなく仲介営業部も一緒に対応を検討した。

3. 性的指向・性自認に関する取組を行う背景・きっかけ

- ・ 上記の当事者の社員の採用は、選考時に本人から当事者であることが伝えられたが、会社としては特に問題ないと伝えて、通常通り採用選考を行った。当該社員を採用することが決まり、社長から「正しい知識を身に着けるために勉強会をしよう」という指示が出た。
- ・ 社長の人脈から、LGBT当事者が代表を務めるNPOと知り合うことができ、勉強会の講師を

お願いした。無意識の偏見がなくなることを目標に、その後も勉強会を重ねていった。2019年には自治体の認証制度にも応募するようになった。

- ・ 社長はアメリカでの居住経験があり、多様性を尊重する文化に触れている。そのため、当事者を雇用することにも何ら違和感がなかったようである。経営方針にも「多様性」という文言が入っており、LGBTの当事者の入社に伴い各種の対応を行うことは自然なことであった。
- ・ 当事者の新卒採用が決まり、勉強会をしようとしていた頃に、他社から当事者が部屋探しに困っているという話を聞くようになり、より多くの当事者が来店しやすくなるよう、「LGBTフレンドリーショップ」を設置するようになった。

4. 性的指向・性自認に関する取組状況

① 方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・ 就業に関わる規定の変更を行った。変更にあたっては、大阪市 LGBT リーディングカンパニー認証制度のチェックシートを参考にした。20項目あるチェックリストの中で、自社が対応できそうなものから順番に変えていこうということになった。もともと、性別や性自認によらない配置をしていたが、そうした方針も明文化することにした。

② 研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・ 当事者である社員が入社するのに備えて、2018年の2月に、店長以上の約50人を集めて、初めての勉強会を開催した。その後、制度設計等の検討を始めることになった。また、6月には、当事者が配属された店舗が含まれるエリアの副店長7～8人を集めて勉強会を行った。性的指向・性自認に関する知識や情報をほとんど持っていなかったため、とにかく勉強会の回数を重ねて、正しい知識を確実に身につけ、我々が持っている無意識の偏見がなくなることを目指した。
- ・ 2019年の7月には、全社員を対象とした1時間の研修を行った。例年、半期に1度、全社員が集まるキックオフミーティングを開催し、外部講師による講演を実施しているが、その回はLGBT当事者の外部講師に登壇してもらった。
- ・ 情報提供は、社内報で継続的に行っており、LGBTに対する意識を高く持つように呼び掛けている。

③ 相談体制の整備

- ・ 「相談窓口」という形態ではないが、総務人事部が対応しており、外部のNPO法人の代表にも相談対応をしてもらっている。
- ・ LGBT当事者向けの店舗を設置した際に、部屋探し対応のためのQ&Aを作成した。当初はLGBTの顧客対応用に作成したものだが、一般顧客向けにも使える内容であるため、顧客対応全般に関するマニュアル的に利用されている。

④ 採用・雇用管理における取組

- ・ 「LGBTフレンドリーショップ」では、LGBT当事者の採用活動も行っている。面接時のLGBT

対応マニュアルを紹介会社より提供いただき、その内容に沿って対応をしている。配慮、質問、言葉など丁寧な対応をしている。人事担当者の中では、LGBT 当事者以外の対象者も含めた面接時のマニュアルとなっている。

- ・ 配置には LGBT 当事者か否かは関係なく、適性と本人の希望とを考慮して判断する。就業規則にも、性自認による差別はしないという文言を入れている。
- ・ アウティング対策は研修の内容として少し触れている程度で、これからの対応になるが、課題解決の目標設定の一つとしている。

⑤ 福利厚生における取組

- ・ 同性パートナーや事実婚カップルへの対応は、まだ進んでいない。外部有識者からは、ケースが発生した時に対応するのではなく、先に制度を整えて、それをアピールしたほうがよいと言われている。制度の対象となる可能性があるのは、結婚祝い金と慶弔休暇である。
- ・ 性別適合手術への支援制度はまだ整っていない。年次有給休暇を使い、それを超える部分は傷病手当で対応できるのではないかと考えている。

⑥ トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境

- ・ エントリーシートや公式サイトのエントリーフォーマットには、性別の記入欄はない。女性の応募率や採用率を算出しなければならないことはあるが、今のところ不都合はない。ただし、入居申込書には、オーナーから性別を知りたいという要望があるため、まだ性別欄がある。
- ・ 当社には服装規定はあるが、露出が多い服や装飾品などを不可としている程度である。採用活動の中で「見た目は女性だがスカートははきたくない」という申し出をしてくる応募者がいたこともあるが、当社はスカートやパンプスでなくても全く問題ない。
- ・ トイレは、本社は男女が分かれているが、各店舗には1つしかない。その場合は性別に関わらず同じトイレを使うことになる。本社のトイレは基本的に社員しか使わないため、性自認にあったほうを使ってもらうことにしている。
- ・ 店舗には更衣室がないため、必要であれば女性もトイレで着替えている。社内からは更衣室の要望が出ているが、スペースが確保できない。本社には男女別の更衣室があるが、カーテンで仕切るなどの対応を検討中である。別の場所を提供することも、要望があれば検討するが、逆に本人が抵抗感を持つかもしれないと考えている。
- ・ 通称名の使用については、まだ検討できていないが、今後使用可能になるかもしれない。なお、入社したトランスジェンダー社員は、入社時には既に名前を変更しており、通称名を使用していなかった。
- ・ 健康診断は、本社に社員を集めて検診バスで受診する。基本的には男女を分けるが、当日受診できない社員やオプション検査を付けている社員は提携先の健診センターで受診することになっているため、当事者から要望があれば、同様の対応をすればよいのではないかと考えている。

⑦ 職場における支援ネットワークづくり（社外のネットワークや社外への協賛など）

- ・ 社内では、「アライ」という言葉が徐々に浸透し始めている。アライがどの程度いるかはわからないが、「LGBT フレンドリーショップ」を設置している店舗は、店舗そのものがアライであると言える。
- ・ 社外のイベントにも出展している。

5. 取組に関する課題、評価、実施のポイントなど

① 取組の課題・困難だったこと

- ・ 企業間で取り組みの差があることから、前職で整備されていたものに見合う制度がないと、中途採用は難しい。そのため、中途採用よりは、新卒採用のほうが当事者を受け入れやすいように思う。

② 取組の評価・取組に対する反応

- ・ 取組を進めることに対して、否定的な声は聞かれなかった。

③ 実施にあたってのポイント

- ・ 取組を進めるには、積極的に制度を変えていかなければならない。
- ・ 自治体が発行しているチェックシートが、自社の現状把握の参考になる。
- ・ 継続的な取組を進めるにあたってのポイントは、「LGBT フレンドリーショップ」の設置で、現場を巻き込んだことである。全従業員の半数以上を占める営業職の社員の理解を深めるためには、営業に関わる店舗での理解を深めていく必要があった。そのような意味でも、「LGBT フレンドリーショップ」の設置は社内向けに会社としての姿勢をアピールする機会になった。

6. その他（当事者を取り巻く状況や関連する施策について）

- ・ 受け入れ対応や取組を進める上でのポイントを知りたいため、行政主催のセミナーを開催してほしい。
- ・ 行政によるガイドラインをもう少し大きく打ち出してほしい。

以上

4-6. 社会福祉法人栄和会

所在地	北海道
業種	医療, 福祉
従業員数	409 名

1. 多様な人材の活躍の状況や多様な人材の活躍できる職場環境に資する取組の状況

- ・ 高齢者を雇用している。以前は、夜勤のある職種は健康状態を考慮し若い人を中心に雇用していたが、7～8年前から単純に年齢によって健康状態を判断するのではなく、年齢に関係なく配置するようにした。採用側の考え方が変わり、現在は個々人の健康状態などに基づいて判断している。
- ・ 高齢の職員は、再雇用者のみならず、一定数が新規採用者である。新規採用者の前職は、介護系の職種とそうでないものが半数ずつ程度である。第2の人生として、介護職員初任者研修を受講した人もいる。職員が60歳を迎えた場合、65歳までは再雇用で対応している。65歳を超えてからは、1年単位で契約している。
- ・ 法人内では、利用者への介助の在り方に関して、「同性介助」にこだわっている事業所もある。介護業界では、「同性介助が人権に配慮している」という考え方が一般的であるためである。今後の実施については、利用者の要望はもちろんのこと職員の性別など、体制に依存する部分も大きい。
- ・ 夜勤については、事業所に応じて状況が異なる。具体的には、有無の他、有る場合においては、回数などが異なる。事業所単位で、できるだけ個別のニーズに対応している。

2. 性的マイノリティ当事者の社員の状況

- ・ 当事者であると事業者が認知している社員はいない。

3. 性的指向・性自認に関する取組を行う背景・きっかけ

- ・ 平成30年4月から取組を開始した。法人の中期計画を検討していた時期であり、人手不足への対応策を迫られていた。そうした折に、性的指向・性自認に関する新聞記事を目にしたことが契機となり、様々な人が自分の気持ちを隠さずに働ける環境であれば、求職者が増えるのではないかと考えるようになった。
- ・ その後、経営者自身がセミナーに参加し、性的指向・性自認に関する取組の方法や、留意事項などを学んだ。組織として取組を始めるにあたっては、自治体の認定を取得することを目標にした。最初に職員向け研修を実施することとした。
- ・ 当初から現在まで、性的指向・性自認に関する多様性があることを認識しておくことを目標としている。

4. 性的指向・性自認に関する取組状況

① 方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・ 各事業所の役職者を中心に、ダイバーシティ推進の担当者（ダイバーシティプロペラーと呼称）を選出している。

② 研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・ 職員全体に向けて研修を実施した。実施にあたって、職員からの反応は様々であり、中には差別的な発言になることを恐れ余計なことを言えなくなるのではないかと懸念する職員もいた。しかし、そうした職員でも実際に研修に参加してみると前向きな反応があった。なお、研修では、使っている言葉・悪い言葉や、当事者の割合、海外に比べた際の日本の状況などの内容があった。
- ・ 新人職員研修の中でも、性的指向・性自認に関する周知を行っている。
- ・ 職員の定例会で、性的指向・性自認に関するセミナーの受講報告や、認定を受けたことなどを通知している。

③ 相談体制の整備

- ・ 法人全体で、「ハラスメントのない職場を作ろう！」という案内を作成し、掲示している。案内の中に、ダイバーシティプロペラーの氏名・メールアドレスを掲載し、相談できるようにしている。なお、相談先は別事業所のダイバーシティプロペラーでも構わないものとしている。性的指向・性自認に関する相談実績はないものの、ハラスメントに関する相談はあった。

④ 採用・雇用管理における取組

- ・ 「ハラスメントのない職場を作ろう！」という案内の中に、性的指向・性自認に係る内容も記載している。
- ・ LGBT に関する周知を行う際に、アウティングに関する事項も合わせて周知している。

⑤ 福利厚生における取組

- ・ 福利厚生制度は、利用の希望があった場合、現在の規定の文言でも対応できると考えている。例えば住宅手当は、「世帯主で住居の契約者」を対象に支給するため、パートナーの性別は問わない規定となっている。配偶者手当や結婚祝い金なども、事実婚に対応可能であるため、同性パートナーに適用することもできるのではないかと考えている。
- ・ ただし、そうした制度が同性パートナーに適用可能であることを周知していく必要があると考えている。また、内規に明記するかは検討中である。

⑥ トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境

- ・ 服装規定はない。
- ・ 施設を新設する際に、「誰でもトイレ」を設置した。更衣室も、個室を用意した。更衣室の名称は「A・B・C」としており、急いで着替える際などに誰でも使っても構わないと周知す

ることにより、カミングアウトしていない職員が使用しても違和感がないように工夫している。

⑦ 職場における支援ネットワークづくり（社外のネットワークや社外への協賛など）

- ・ アライシールやステッカーを配布・携行している。
- ・ 自治体の LGBT フレンドリー企業の認定を受けてからは、関係団体などから、性的指向・性自認に関するポスターやパンフレットが送られてくるようになった。情報を得やすくなり、その結果として、より身近に感じられるようになった。また、情報を得られることが、継続して取り組むきっかけにもなった。

5. 取組に関する課題、評価、実施のポイントなど

① 取組の課題・困難だったこと

- ・ 取組当初は職員からの反応が様々であった点が懸念された。「座談会などのように、本音で話をする場に当事者の方がいたらどうしよう」など、変な配慮になってしまうことを懸念している。

② 取組の評価・取組に対する反応

- ・ 研修実施前は、迂闊な発言ができなくなるのではないかと懸念する職員もいたが、研修後には肯定的な反応を得られている。
- ・ 「ノーマライゼーションと変わらない」という反応がある。性的指向・性自認に関する取組が自然に受け入れられていると考えられる一方で、ノーマライゼーションの問題に単純化されてしまうことが懸念される。また、そもそも性的指向・性自認は障がいの問題ではないため、ノーマライゼーションの枠組みでとらえることが適切か判断に迷うこともある。

③ 実施にあたってポイント

- ・ まずは性的指向・性自認に関する多様性があることを認識してもらうことが必要だと考えている。研修などでは「当事者の割合は左利きの方と同じくらいの割合」ということを周知し、当事者の方を身近に感じてもらうようにしている。
- ・ アウティングについての注意点も周知している。当事者の方本人の意向が大切であり、「他の職員が対応し易いように」などの理由で聞き出すことをしないなど、当事者ではない方と同様に考えるよう周知している。

6. その他（当事者を取り巻く状況や関連する施策について）

- ・ 施設などハード面の整備が必要な際に、補助を受けられると良い。
- ・ 「誰でもトイレ」を設置する際のピクトサインに悩んだ。現在は、男女のピクトサインをベースにするのではなく、法人のロゴをレインボーカラーにして対応している。車いすマークなどと同様に、行政が提示するスタンダードな表示があると、使いやすくなるのではないかと考えている。

以上

4-7. 株式会社アドウェイズ

所在地	東京都
業種	情報通信業
従業員数	891名（グループ全体/臨時雇用者含む）（2019年3月末日現在）

1. 多様な人材の活躍の状況や多様な人材の活躍できる職場環境に資する取組の状況

- ・ 人事・経営戦略グループが中心となってダイバーシティ推進を実施している。
- ・ 育児との両立支援策として、独自の制度を導入している。これは、在宅勤務、時短勤務、時差出勤、子ども特別休暇、ベビーシッター費用の一部負担、一時帰宅許可などの項目を組み合わせることができる制度である。男女問わず利用されている。
- ・ 中国籍を始め、様々な国籍の社員が在職している。社内公用語は日本語であり、外国籍の社員も、日本語が堪能なケースが多い。
- ・ 性別や国籍など、個々人の属性を気にしない職場風土である。代表取締役は、社員の個性を尊重している。

2. 性的マイノリティ当事者の社員の状況

- ・ （非開示）

3. 性的指向・性自認に関する取組を行う背景・きっかけ

- ・ 性的指向・性自認に関するセミナーを企画・開催したことがきっかけである。今後、当事者が入社した際に、管理職が適切に対応できるような環境を整備することが目的であった。
- ・ セミナーを開催したことにより、経営層の関心が高まった。経営層の発案もあり、「アドウェイズ婚姻届」が新設された。

4. 性的指向・性自認に関する取組状況

① 方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・ 経営方針や規程には性的指向・性自認の文言は明文化されていない。

② 研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・ マネジメント層向けのセミナーを実施した。これまで定期的な開催はなかったが、今後は継続的に開催できればと考えている。

③ 相談体制の整備

- ・ 総合相談窓口があり、性的指向・性自認に関する内容も受け付けている。

④ 採用・雇用管理における取組

- ・ 特段、明文化・制度化はされていないが、当事者であることが採用や配置等において不利

益になることは実態としてない。

- ・ 採用については、会社指定の履歴書の書式はなく、性別欄については応募者が使用する書類次第である。会社としては性別の記載がなくても問題ないと考えている。
- ・ ハラスメント一般に関して、防止のためのガイドブックを作成している。その中には、性的指向・性自認に関するハラスメントについても記載されている。ハラスメント全般については、管理職向けの研修も実施している。

⑤ 福利厚生における取組

- ・ 「アドウェイズ婚姻届」という会社独自の婚姻届を用意している。自治体のパートナーシップ制度などと異なり、居住地に関わらず利用できる社内の認定制度を作るという目的で、2017年に整備した。
- ・ 「アドウェイズ婚姻届」を提出すると、家族を対象とした各種福利厚生制度の適用対象となる。具体的には、結婚祝い金、出産祝い金、慶弔休暇、介護休暇・休業、育児休暇・休業などの制度の法定基準を超える内容の制度を利用できるようになる。
- ・ 同性パートナー間だけでなく、事実婚の場合でも利用することができる。現在のところ、同性パートナー間、事実婚ともに利用実績はない。

⑥ トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境

- ・ 服装や髪型に関する規定はない。
- ・ 旧姓の使用は可能である。通称名の使用について、決まったルールはないが、社員がお互いに愛称で呼び合うことも多い。

⑦ 職場における支援ネットワークづくり（社外のネットワークや社外への協賛など）

- ・ 社内 SNS 上でアライ（Ally）グループが作られていたことがある。会社として支援していたわけではなく、有志社員が参加していたようである。

5. 取組に関する課題、評価、実施のポイントなど

① 取組の課題・困難だったこと

- ・ 多様な社員を受け入れる社風がもともとあり、特に困難はなかった。

② 取組の評価・取組に対する反応

- ・ セミナーの場では、活発な意見交換が行われた。障がいなど、自身の状況と対照させて考える人や、自身の過去の言動について振り返る人が見られた。
- ・ 「アドウェイズ婚姻届」については、社内から肯定的な反応があった。また、他の会社にとって参考になる制度ではないかと考え、社外に対してもプレスリリースしたところ、反響が大きかった。

③ 実施にあたってポイント

- ・ セミナー開催や「アドウェイズ婚姻届」の整備について、迅速に実施することができたこ

とがポイントであった。

- ・ セミナー開催を企画した社員が、経営層と接点が多い業務を担当していたことで、セミナー実施まで円滑に進めることができた。

6. その他（当事者を取り巻く状況や関連する施策について）

- ・ 特にない。

以上

4-8. 株式会社三好不動産

所在地	福岡県
業種	不動産業、物品賃貸業
従業員数	460名

1. 多様な人材の活躍の状況や多様な人材の活躍できる職場環境に資する取組の状況

- ・ 不動産に関わるものとして「快適な住環境の提供」を基本姿勢としている。
- ・ 外国人採用を始めて 11 年目になる。外国人採用を始めたのは業界としても比較的早かった。福岡はアジアの玄関口ということもあり、当時、中国を中心とするアジアからの就学生の流入が増加。それに伴い賃貸住宅への入居を希望する中国人が増加した。その大半は、日本語を話せたが、共益費や町内会費などの不動産用語や、ゴミ出しのルール、日本の習慣についての理解は不十分だった。そのため、中国語で対応できるスタッフの必要性を感じ、外国人採用を本格的に始めた。
- ・ 当初はアルバイトを雇用していたが、週に 2、3 日の出勤では対応が追いつかず、2009 年（平成 21 年）4 月に初めて正社員として中国人 3 人を採用した。それ以降、毎年 2～3 人ずつ新卒で外国籍の社員を採用している。現在は、中国、ベトナム、韓国、ネパールの国籍をもつ社員が在籍。経験を積んだ外国人社員の中には、賃貸管理や売買仲介、家賃保証サービスを手掛ける部門へ配属されている。

2. 性的マイノリティ当事者の社員の状況

- ・ 中途入社した社員に当事者がいる。社内外で積極的な啓発活動をしている。

3. 性的指向・性自認に関する取組を行う背景・きっかけ

- ・ 会社代表が LGBT の啓発活動を行う NPO 団体の代表者と知り合い、当事者や同性カップルが賃貸住宅を借りる際、様々な壁がある実情を知ったことで、取組の必要性を認識した。
- ・ LGBT のお部屋探しの取り組みを開始したのは 2016 年から。まずは、LGBT を正しく理解するため、賃貸仲介を担当する部門（約 100 名）の社員に向けて、NPO 団体の代表者を講師に招き勉強会を行った。正しく理解をするために常に最新情報の更新が必要なため、その後も継続的に勉強会を開いている。まずは、福岡の中心である博多駅前の賃貸仲介店舗を対応窓口店舗とした。店舗入り口にレインボーマークのステッカーを掲示、また社員の名刺にレインボーマークを配置し LGBT フレンドリーである姿勢を明示した。その後、関連会社も含め全グループで LGBT の取組を行うことを宣言。全拠点にレインボーマークステッカーの掲示、店頭・応接室・会議室・社内のデスク等にレインボーフラッグを設置、更に全社員レインボーバッジを着装、全社員の名刺にレインボーマークを表示し LGBT フレンドリー企業という姿勢をひろく示した。

4. 性的指向・性自認に関する取組状況

① 方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・ 総務、社長室、広報の部門が担当。人材に関する部門は、総務部人材開発課で、社内外の啓発に関しては広報課が担っている。

② 研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・ 2016年より取り組みを開始した。2019年には、関連会社も含め全グループでLGBTの取り組みを行うことを宣言。全拠点にレインボーマークステッカーの掲示、店頭・応接室・会議室・社内のデスク等にレインボーフラッグを設置、更に全社員レインボーバッジを着装、全社員の名刺にレインボーマークを表示しLGBTフレンドリー企業という姿勢をひろく示した。
- ・ コーポレートサイトにレインボーマークを明示。
- ・ 新入社員研修においては、人権研修の中でLGBTに関する項目を入れ、LGBTを正しく理解する研修を行っている。
- ・ 社内イントラネットで、LGBTに関する情報、掲載メディア情報等配信し共有・啓発している。

③ 相談体制の整備

- ・ 総務部が担当している。

④ 採用・雇用管理における取組

- ・ 2017年から、会社指定の履歴書の性別欄を削除。
- ・ 2017年に就業規則に以下の変更追加。
(配置転換および出向) 人事異動に当たり、性的指向や性自認に起因した差別を行わない。
(懲戒理由) セクシャルハラスメント等により、他の従業員および会社に、不利益または不快感を与えたとき。なおセクシュアルハラスメントの中には、LGBTに対する不適切な言動を含むものとする。
- ・ 2019年に就業規則に以下の変更追加。
(ハラスメントの禁止) ハラスメント等により、他の従業員および会社に、不利益または不快感を与えたり、就業環境を害する行為を行ってはならない。なおハラスメントの中には、性的指向・性自認（いわゆるLGBTなどの性の多様性）に対する不適切な言動やカミングアウトの強要、アウティング（本人の了承を得ずに暴露すること）を含むものとする。
(懲戒事由) ハラスメント等により、他の従業員および会社に、不利益または不快感を与えたり、就業環境を害する行為を行ったとき。なお、ハラスメントの中には、性的指向・性自認（いわゆるLGBTなどの性の多様性）に対する不適切な言動やカミングアウトの強要、アウティング（本人の了承を得ずに暴露すること）を含むものとする。
- ・ 2008年よりプライバシーマークを取得。守秘義務や個人情報の取り扱い等に関して遵守。

⑤ 福利厚生における取組

- ・ 同性パートナーにも配偶者と同様の福利厚生制度（慶弔休暇や祝い金、見舞金、育児・介護休暇）を適用できるよう社内規定改定を2020年実施できるよう検討中。

⑥ トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境

- ・ 2019年竣工した新社屋にはみんなのトイレを設置。既存のトイレに関しては、順次整備していく予定。
- ・ 当社は制服はないが、当社規定の「みだしなみガイドライン」を基にビジネスシーンに合った服装を推奨している。
- ・ 健康診断は、全社員が個別に当社指定の総合病院や検診センターへ受診してもらっている。
- ・ 社会保険関係や、宅地建物取引士の資格証などの手続き等、日本の法律において、戸籍における氏名を記載する必要があるものに関しては、本名を用いる必要がある。
- ・ 宿泊を伴う社内外研修等については、一人部屋にするなどの対応を行っている。

⑦ 職場における支援ネットワークづくり（社外のネットワークや社外への協賛など）

- ・ 福利厚生において社員が会員の共済会があり、サークル活動等を支援する枠組みがあるため、要望に応じて対応可能。
- ・ 対外的には、関連会社も含め全グループでLGBTの取り組みを行うことを宣言。全店舗にレインボーマークステッカーの掲示、店頭・応接室・会議室・社内のデスクにレインボーフラッグを設置、更に全社員レインボーバッジを着装、全社員の名刺にレインボーマークを表示しLGBTフレンドリー企業という姿勢をひろく示している。
- ・ 当社のコーポレートサイトにレインボーマークを明示。
- ・ 2016年より九州レインボープライドに協賛。2017年からは、お部屋探し相談コーナーとしてブースを出展。多くのLGBT当事者から直接相談を受けるなどの対応ができた。2019年においてはパレードに当社社員130名が参加。
- ・ 2019年より、年に1～2回のペースで当社主催、後援福岡市で「LGBTライフプランセミナー」を開催。不動産を観点にしたLGBTの方対象のライフプランセミナーで、不動産購入や生命保険、財産分与、生命保険、公正証書などの手続きに関するポイントを各分野の専門家が紹介する内容。
- ・ 生活基盤となる「住」を扱う不動産業として大切なパートナーと安心して暮らせる未来について考えるきっかけづくりとなれるよう今後も継続して開催予定。

5. 取組に関する課題、評価、実施のポイントなど

① 取組の課題・困難だったこと

- ・ 正しく理解するために、社内勉強会を繰り返し実施することはとても重要である。新人研修の人権学習にも取り入れている。最新の情報は常に更新が必要であるため、社内イントラネットでの配信も定期的の実施していきたい。

② 取組の評価・取組に対する反応

- ・ この取り組みを通し、LGBTに配慮することで来店するお客様の意向をくみ取ろうとより

向き合うようになり、お客様目線での接客や、見えない部分があることを考えるようになった。このようにホスピタリティの向上に繋がっている。社内から自分の周りを見直す視点の幅が広がったという反応があった。

- ・ 社外においては、ステークホルダーの皆さまより、当社が取り組んでいることに対し「嬉しい」「安心」という声もいただいている。特に、レインボーバッジの着装や、名刺にレインボーマークを配置していることで、LGBT フレンドリーであることを知って頂くきっかけになっている。中にはカミングアウトされる方も多くおられる。

③ 実施にあたってポイント

- ・ 当事者である社員が率先して活動したこと、また、LGBT の啓発活動を行う NPO 団体の代表者の方からのアドバイスをいただいているおかげで、社内に浸透がしやすかった。
- ・ 代表自ら LGBT の取り組みについて社内はもちろんのこと、不動産業界に向けても啓発していることと共に、LGBT フレンドリーであることを社外へ示すこととの両輪で進めることができている。

6. その他（当事者を取り巻く状況や関連する施策について）

- ・ 当社は「すべての人に快適な住環境を提供したい」という基本姿勢があります。当社が取り組むことで、それが他の不動産会社も取り組むきっかけになればと思います。
- ・ 不動産業界全体が取り組めるように、課題も共有していきながら、今後も啓発していきたい。

以上

4-9. 日の丸交通株式会社

所在地	東京都
業種	運輸業, 郵便業
従業員数	1,656名

1. 多様な人材の活躍の状況や多様な人材の活躍できる職場環境に資する取組の状況

- ・ 雇用対策と企業イメージの向上のため、数年前より、女性ドライバーの積極採用を行ってきた。その後、さらなる雇用対策としてマイノリティの積極採用を打ち出している。
- ・ ダイバーシティの推進という枠組みで取組を始めたのは、外国籍ドライバーを採用し始めたのが最初である。2017年に性的マイノリティに関する取組を始めた際に、対外的にもダイバーシティを全面的に打ち出すことになった。その際、社長のメッセージとしてダイバーシティに関する方針を打ち出している。
- ・ 次の手としては、障害者雇用、ニートの採用、ADHD等の採用も検討している。また身体障害者については運転スキルの点で制限が出てきてしまうが、過去には採用実績がある。こうしたマイノリティについて、これまでは個別に採用を行ってきたが、方針として打ち出すかどうかを検討している最中である。

2. 性的マイノリティ当事者の社員の状況

- ・ 十数名の社員がカミングアウトのうえ就労している。いずれも採用時にカミングアウトがあった。面接時にどの範囲までカミングアウトをするかを話し合っており、中には誰にも言わないでほしいという要望があり、職場でオープンにしていない人もいる。

3. 性的指向・性自認に関する取組を行う背景・きっかけ

- ・ 最初にカミングアウトをした社員が入社したのは、ダイバーシティの枠組みで性的マイノリティに対する取組を始める1、2ヶ月程度前である。次に入社した当事者について、後述する更衣室の利用等について社内で問題となったため、社内制度の整備等を行うようになった。
- ・ 当初、取組を進める上で一番重要視していたのは、カミングアウトがあった社員に関する情報の取り扱いや共有方法についてのルール化である。担当者、配属先となる所長、教習センター長の三者で情報共有に関する定例会議を行っている。情報共有のルールについては秘密保持の文書等として明文化されているわけではないが、担当者間で共有されている。
- ・ 性的マイノリティが働く場合、外国籍の人材よりも特段の理解が必要となることが多い。そういった意味でも外国籍の人材に比べて、性的マイノリティの方が社会的には「マイノリティ」になっている。特にトランスジェンダーを受け入れて、性自認のまま幸せに生活してもらいたいという考えがある。

4. 性的指向・性自認に関する取組状況

① 方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・ 就業規則に性的指向・性自認に関する差別禁止を明記している。
- ・ 性的指向・性自認に関する施策を担当しているのは人事労務担当部署の1人のみだが、当該部署においては全体的に理解度が高く、当事者の採用面接には当該部署の者も携わっている。現在の担当者は取組の立ち上げから携わっていることと、当事者と一番コミュニケーションをとっていることから担当に決まっているが、属人的な支援とならないために後継を育てることが課題の一つになっている。

② 研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・ 取組開始当初に行った最初の研修は本社職員のみを対象としており、外部のコンサルティング会社に講師を依頼していた。取組当初は、最初にカミングアウトした社員が登壇し、自身の体験等について話してもらっていた。この当事者からの体験談が理解促進に一役買っていたが、理解のない社員から野次が飛んでくることもあった。
- ・ 現在も恒常的に研修を行っており、営業所向けの研修、中途採用者向けの教習内での研修等を行っている。それによって施策がやりやすくなったと感じている。
- ・ 研修の中では、性的マイノリティに関する基礎知識等を取り扱うほか、当事者へのハラスメントとなる言動を冊子としてまとめ研修時に配布している。

③ 相談体制の整備

- ・ ハラスメント窓口とは別に、2017年4月より性的指向・性自認に関する相談窓口を新設している。相談窓口の電話番号は担当者への直通番号となっており、女性に話を聞いてもらいたいという要望に備えて3名体制で対応している。
- ・ 上記の窓口については社内ポスター等で周知しており、現時点で20名強からを受けている。相談を受けたいずれのケースも、職場ではカミングアウトしておらず、担当者のみに知っていてほしいという要望が多い。相談者には、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアルが多く、社内の制度に関して要望は出ていない。
- ・ 対応ガイドラインについては、守秘義務等に関してはハラスメントに関するガイドラインに準じているが、性的マイノリティに特化して明文化されているわけではない。

④ 採用・雇用管理における取組

- ・ 配属にあたっては、まず居住地に一番近い営業所が検討されるが、当事者／非当事者にかかわらず、社員が希望する場合は営業所を異動するという制度があったため、それを性的マイノリティ当事者にも適用した形で運用している。例えば、本人が性的マイノリティが既にいる事業所を希望する場合も多いため、その場合は希望に合わせて配置を行っている。
- ・ また、採用時にカミングアウトした社員の中には、MtFであるものの見た目が戸籍上の性別のままであるため「男性」として入社している社員がおり、ホルモン療法を始める中で見た目が変化してきた場合に異動を希望している社員がいる。そうした場合は、当事者が多く配属されている営業所に打診を行っており、異動の調整を事前に済ませるようにして

いる。

- ・ 採用書類については性別欄を設けていない。労務管理書類については、戸籍上の性別を書く欄が残っている書類もあるが、社員の目に触れる書類については白塗りで対応している。
- ・ 当事者の採用についても、性的マイノリティの採用に特化したコンサルティング会社や就職サイトとの契約を行っており、そこからの入社も受け入れている。
- ・ ハラスメント対策としては、採用時にハラスメントをしないという誓約書を社員全員からとっている。そのハラスメントの中に性的指向・性自認に関する差別についても明文化している。

⑤ 福利厚生における取組

- ・ 2019年8月から、同性パートナーについて結婚祝い金を給付する制度を開始した。利用者はまだいない。
- ・ 同性パートナーであることを証明するためには住民票の提示と3名の承認署名が必要になる。当初は、親の署名を入れるという意見も出たが、当事者の中には親との関係を断っているケースがあるため、友人・知人等の署名でも認められるようにしている。
- ・ 性別適合手術に関する支援については、手術にかかる長期休業・休職を認めている。傷病手当が使えない手術については無給となるが、非当事者についても同様の扱いである。現時点での申請はないが、手術を検討している社員はいるようである。

⑥ トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境

- ・ 性的マイノリティ当事者として最初に入社した社員 (MtF) は、性別適合手術を終えていたため女性用更衣室を使っても問題が生じることはなかったが、次に入社した社員 (MtF) が性別適合手術をしていなかったこともあり、女性更衣室の使用について問題となった。他の更衣室利用者からの反対を受け、更衣室を使わないという条件で入社することとなった。未だに営業所では性別適合手術をしていない MtF は女性用の更衣室やシャワールームを使用できない状態が続いている。2020年2月に完成した社屋ではトランスジェンダー用のトイレやシャワールーム等を新設した。ただし、当事者の中には、自認する性に合わせた設備を使いたいと考えている人もおり、対応策を考えなければいけない。
- ・ MtF に比べて FtMの方が従業員から受け入れられやすいようで、更衣室の利用等で問題は生じていない。
- ・ 新設前の社屋にも誰でもトイレを設置しており、トランスジェンダーの方はそのトイレを利用している。
- ・ 制服については、女性の積極採用を進めていた時期は、「女性らしい」制服をアピールポイントとするため、あえて男女の制服を区別していた。現在は、女性の場合、スカーフのほかに、ネクタイを使用できるようにしている。
- ・ 社内では通称名の使用についても認めているが、運転者証は戸籍上の名前を提示しなければならない。
- ・ 健康診断については、本人が希望すれば産業医がいる病院で別日に受けられることになっている。病院側も配慮があり、当事者については、男性や女性とは別の受診時間を設けて

くれている。

- ・ 採用にあたっては、BtoCの接客を行う業態であることから、男性にも女性にも見えない中性的な見た目の人についてはこれまで採用しておらず、トランスジェンダーもどちらかの性に決めることがよいという考え方をしていたときもあった。しかし、現在は性自認がグラデーションであるという観点から、中性的な見た目であったり、自認する性と見た目の性が一致していなくても採用するように方針を転換している。

⑦ 職場における支援ネットワークづくり（社外のネットワークや社外への協賛など）

- ・ 自社ではドライバーのグループ制度がある。当事者のみのグループを作ろうとしたところ賛否両論があったため頓挫したことがある。また、ロッカーの使用をめぐる当事者たちが団体で交渉を行うようになったところ、周囲の社員から稀有な目で見られてしまうということがある、コミュニティをつくること・当事者同士の結束を深めることに難しさを感じている。
- ・ 現在は自発的にできた当事者の連絡グループがある。会社としては、今後、当事者の食事会など交流の機会を設けることを企画している。要望が出た場合は、当事者グループの支援をする用意はあるが、「性的マイノリティだから」という観点からコミュニティを作るのではなく、分け隔てなく非当事者とも関わりができる方がよいと考えている。
- ・ アライを宣言した社員に対してアライステッカーを配布している。

5. 取組に関する課題、評価、実施のポイントなど

① 取組の課題・困難だったこと

- ・ 取組を始めた当初は、高齢者世代に理解をしてもらうことについて、困難を感じていた。また、労働組合からの反発がある事業所もあり、労働組合との調整も困難を感じている
- ・ 同様に、ホルモン療法を行っていないトランスジェンダーについて、社内や社外（顧客）の理解を得られるようにすることが課題である。

② 取組の評価・取組に対する反応

- ・ 会社として当然のことをやっているという意識がある。個々の施策について、会社側から当事者の反応を確認するようなことはしていないが、当事者からも反応はあまりない。むしろ、反応がなくなり「当然のこと」として捉えられる方がよいと考えている。
- ・ 非当事者からの反応としては、若い世代からはネガティブな反応は出ていない印象がある。更衣室の利用について、女性社員から拒否反応が出ることについては慎重に調整をする必要がある。
- ・ 会社全体としては、マイノリティを受け入れることによって、対応力・判断力が上がったと感じている。

③ 実施にあたってポイント

- ・ 理解を広めていくことがポイントになった。全従業員に理解を深めてもらえれば、あとは自動操縦的に取組が進められる。その際、当事者が自身の話をしてくれたことで高齢者世

代も理解が進んだ。

6. その他（当事者を取り巻く状況や関連する施策について）

- ・ 業界や法律が変わってほしい。氏名変更の手続きに時間がかかることが業務上も課題になっている。運転者免許証は戸籍上の名前を提示しなければならないが、そのために、顧客から名前や性別について指摘されて傷つく当事者もいる。また、手術を伴わなくても戸籍上の性別が変更できることや、そもそも戸籍自体も男女二分法ではなく第三の性に対応できるようにしてほしい。
- ・ タクシー業界の様子として、外国籍人材の採用について他社から問い合わせが来ることがあるが、性的マイノリティについては問い合わせが来たことがなく、業界として対応が遅れていると感じる。

以上

4-10. 西日本電信電話株式会社

所在地	大阪府
業種	情報通信業
従業員数	約 60,000 名

1. 多様な人材の活躍の状況や多様な人材の活躍できる職場環境に資する取組の状況

- 本社では「人事部ダイバーシティ推進室」が LGBT 対応関連の取組を担当している。地域毎にもダイバーシティ推進部門を設置しており、地域特性や組織風土に応じた取組を実施している。
- 障がい者雇用に関しては、法定雇用率を大きく上回る水準で雇用している。
- 女性活躍に関しては、現状の女性社員比率は約 2 割だが、新卒採用における女性比率は年々高まっており、事務系採用では約半数が女性である。
- 外国人の採用はあまりない。

2. 性的マイノリティ当事者の社員の状況

- 社員にカミングアウトを求めているわけではない。人数は把握していない。

3. 性的指向・性自認に関する取組を行う背景・きっかけ

- 毎年、全従業員を対象に、当社のダイバーシティ推進度測定を目的とした無記名アンケートを実施しており、その回答の中に、当事者、または当事者から話を聞いたと思われる人のコメントがあったことが、取組のきっかけである。LGBT に限らず、ダイバーシティ全般についての意見を自由記述形式で記入する設問だったが、「各種手当が法定婚のみを対象にしているのは冷たい」や、「LGBT であることを言える風土がない」など、普段当事者が感じているであろう内容が記載されており、LGBT に関する課題が、他所事ではなく、自社において対処が必要である事を明確に認識する契機となった。
- オリンピック憲章にも「性的指向による差別を受けない」という文言が明確に位置付けられるなど、社会的な要請があることも、取組の背景の一つである。
- こうした状況をふまえ、取組が本格化したのは 2017 年、NTT グループ全体（約 20 万人）を対象とする方針を発表した。制度が整備されたのが 2018 年である。最初に着手したのは、法定婚と同性パートナーシップの差異を解消する制度整備であった。
- ここ 1～2 年の取組の中心は、理解醸成や風土づくりに力を入れている。ビル新築時に LGBT に配慮したトイレを設置するなど、ハード面での対応も行っているが、そもそもの理解がなければ働きやすくないと考えているためである。
- 社員アンケートの意見や外部指標を参考に、手探りではあるが、要望や意見をオープンに議論できる環境をめざして取組を行っている。

4. 性的指向・性自認に関する取組状況

① 方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・ 性的指向・性自認に関する方針はグループ全体で発信している。

② 研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・ 制度の運用をスタートする際、本社の管理職 360 名程度全員を集め、外部講師を招いた研修を実施した。当事者が制度を使う際には、まず管理職に相談に来る可能性が高いため、気を付けなければならない言動や、カミングアウトがあった際の対応などについての研修を実施した。部長級への昇格者を対象とした研修にも LGBT に関する内容を取り入れている。具体的な対応だけでなく、取組の社会的背景や経営的な影響についても説明している。
- ・ 外部講師は、社外の NPO 法人などに依頼している。基本的な知識の説明は社内の担当者でもできるが、経験談等のより具体的な内容については、外部講師からお話しいただいている。
- ・ 知識はあっても感情的には理解できないという人もまだまだ多いので、理解促進のための映画上映会も開催したことがある。
- ・ 面的展開として、昨年度から、全社員向け研修（E ラーニング）でも、LGBT に関する内容を取り入れている。
- ・ 地域の LGBT セミナー等にも積極的に登壇し、取組を発信している。

③ 相談体制の整備

- ・ 性的指向・性自認に関する専門の窓口はないが、社内外に匿名で相談できる窓口を設置している。
- ・ 本社のダイバーシティ推進室には、グループ会社のダイバーシティ推進担当から、宿泊研修時の部屋割り、更衣室に関する配慮などに関する相談が寄せられている。対応は個別のケースごとになるため、マニュアルやガイドラインは定めていない。

④ 採用・雇用管理における取組

- ・ 採用は、もともと性別等に関係なく実施していたため、何かを明確に見直したということはない。もし採用にあたって LGBT 対応関連の相談があれば、個別にダイバーシティ推進室に連絡が入るようになっているが、まだ事例はない。採用パンフレットにも LGBT 対応を推進していることを記載している。また、LGBT に関する採用イベントに出展したこともある。
- ・ 採用時のエントリーシートのほか、社内アンケートでも、必要がない限り、性別は尋ねていない。
- ・ 配属等には必要に応じて配慮を行うこととしているが、実際に配慮が必要になった事例はまだない。
- ・ ハラスメントやアウティングについては、研修において、最も重要な事項として扱っている。アウティングによる影響の強さや、言葉遣いへの配慮について説明している。

規定等で具体的に「SOGI ハラ」という文言を明記したものはないが、ハラスメント防止に関わる社長達にて、被害を受けた社員等の性的指向、性自認にかかわらず、セクシャル・ハラスメントを定義している。

⑤ 福利厚生における取組

- ・ 同性パートナーでも法定配偶者と同等に利用可能にした制度は、休暇制度（慶弔休暇）、扶養手当、単身赴任手当、転勤時の赴任旅費、育児・介護休暇、家族世帯用社宅の利用、住宅補助費などである。
- ・ 申請はシステムで行うため、ダイバーシティ推進室でも、申請の件数はわからない仕組みになっている。

⑥ トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境

- ・ 現時点では、全社的に強制力を持つような仕組みはなく、個別対応が多い。
- ・ 書類の性別欄に関する配慮以外には、全社的に通称名の使用を認める等の動きはない。今後絶対に認めないと言っているわけではないが、正式文書での通称名使用への対応はできていない。

⑦ 職場における支援ネットワークづくり（社外のネットワークや社外への協賛など）

- ・ 目に見える形での社内コミュニティはないが、アライであることを示すバッジやシールを作成しており、現場に配布している。ただし、配布対象者は、研修後に趣旨への賛同を表明した人や、理解の程度によらず、サポートをしようという意思がある人に限定している。また、配布の際には、「心がけ」を記載した文書も一緒に渡している。
- ・ 社外発信を通じて、社員にも情報提供をするという目的で、自治体の認証制度への応募や各種団体等が主催するイベントでのパネルトーク等にも積極的に参加している。

5. 取組に関する課題、評価、実施のポイントなど

① 取組の課題・困難だったこと

- ・ 取組の全てに関連するが、最も苦勞しているのは、取組に対する社内の反応が少ないことである。ほかのダイバーシティ施策は、良くも悪くも反応があって改善もしやすいが、反応が少ないことが、LGBT 関連の取組の特徴であり、難しさでもある。
- ・ 制度整備や理解醸成の取組についても、当事者から直接的に賛否の声があがることなく、ヒアリングをしようにも対象者が把握できないため、良い方向に進んでいるか否かの現状把握も難しい。そのため、取組にもまだ手探り感がある。

② 取組の評価・取組に対する反応

- ・ 無記名アンケートでの反応が若干あるが、6万人の自由記述のごく一部である。
- ・ 社内から直接的な賞賛を聞くことは少ないが、取組自体を否定する声はない。
- ・ 全社員を対象にしたアンケートでは、「基礎知識がある」「言動に関する留意点を理解している」社員の割合は年々上昇している。

③ 実施にあたってポイント

- ・ 取組としてわかりやすいのは制度の整備だが、ポイントはむしろ理解の醸成である。継続的に理解度や要望を把握しながら、研修やセミナーを実施していきたい。

6. その他（当事者を取り巻く状況や関連する施策について）

- ・ 他社と話をする、何かから着手すればよいかわからない、どうしているのだろうという話もよく出てくる。セミナー等、さまざまな会社からの情報発信が活発となる機会があると地域全体の理解が進むと思う。

以上

4-11. 株式会社プラップジャパン

所在地	東京都
業種	サービス業（他に分類されないもの）
従業員数	275名（2019年8月末・連結）

1. 多様な人材の活躍の状況や多様な人材の活躍できる職場環境に資する取組の状況

- ・ 2016年に様々な企業・団体が抱える、LGBTなど性的マイノリティ（以下、LGBT）に関するコミュニケーション上の課題を解決するため「虹色 PR パートナー」を立ち上げ、ダイバーシティ宣言を会社 HP トップに公表した。
- ・ ダイバーシティ宣言は、「虹色 PR パートナー」が提案し草案を作成した。社長は、ダイバーシティ宣言の作成に合意をただけでなく、草案の検討にも参画した。草案の策定では、性的指向・性自認に関する取組も進んでいる企業等、他社のダイバーシティ宣言も参照した。また、LGBT がいきいきと働ける職場づくりをめざす当事者団体にも確認を求めた。
- ・ 2016年以前は、多様性・ダイバーシティを重視する風土はあったものの、LGBT についての理解や配慮は十分ではなかった。ただし、顧客の中には LGBT 含めダイバーシティ推進に取り組んでいる企業もあり、PR 会社として LGBT に関して理解しておく必要性があるという認識は持っていた。
- ・ 女性活躍推進については、元々女性社員の比率が高く、性別による差別がない職場風土だったため、意識的に取り組まなくても女性管理職の割合は高かった。
- ・ 育児と仕事の両立については、2014年頃に育児による時短社員の比率が高まり、両立のための取組を進める必要があるという認識が強まった。社会的にも働くママ社員がクローズアップされていた背景もあり、育児中の PR コンサルタントを「PRAP MAMA's Eye Labo」として組織化し、育児中ならではの視点を、PR の業務に活かす取組を始めた。対外的なサービス向上の目的で設立したが、社内制度の整備にあたっての活動や、社内の子育て社員の交流の機能も果たしている。男性社員の育児休業取得も積極的で、取得率も高く取得期間も長い。
- ・ その他に、現在はダイバーシティ推進という観点から、外国籍の社員や体質上の困難、病気などを抱えている社員等、どんなバックグラウンドを持つ人材でも活躍できる環境整備を目指している。制度の整備は今後さらなる拡充を進めていく。

2. 性的マイノリティ当事者の社員の状況

- ・ 当事者である社員がいることを個別に認知している社員もいるが、人事労務管理上、当事者であるかどうかといった情報は取り扱っていない。

3. 性的指向・性自認に関する取組を行う背景・きっかけ

- ・ 「虹色 PR パートナー」の発起者である社員が、2015年2月にニューヨーク研修に参加した際、LGBT 当事者向けのサービスについて現地の PR 会社から紹介を受ける機会があった。

- ・ 帰国後、日本国内でも性的指向・性自認に関する議論が活発化してきていた。「虹色 PR パートナー」の発起者が営業職であったことも影響し、今後日本でも、コミュニケーションサービスを展開していくうえで、性的指向・性自認に関する正しい知識を持つことは重要であると認識した。そこで、有志での活動を開始した。
- ・ 活動開始時は、営業部の社員が中心になっていたため、新サービスとしての位置づけで検討していた。「LGBT 向けサービス」が不要になる社会となることを目指して、その第一歩として、企業・団体が抱える、LGBT に関するコミュニケーション上の課題を解決するためのサービス提供を行う」として稟議を通した。
- ・ サービス開発時に、まずは設立メンバーで LGBT について学習し、当事者の話を聞くなど知見を広める努力を始めたが、メンバーだけでは難しいと判断し、当事者団体とコラボレーションをすることにした。
- ・ 当該団体から、対外的な発信を行う前に、まず社内の環境整備をしていく必要があると指摘され、社内の職場環境に関する取組として、社員向けの研修やダイバーシティ宣言、規定変更などを数カ月の間で実施した。
- ・ また、本プロジェクトを通じて収益につながることを示していく必要があると考えていたが、結果的に会社のブランド価値を高め、採用における会社の魅力向上にも繋がった。
- ・ 発足当初は、社内に LGBT 当事者がいるかを把握していなかった。しかし、活動を開始すると、個別にカミングアウトを受けるようになった。特に要望や、会社での困りごとがあったわけではなく、知っておいてほしいという思いや、活動を応援するという趣旨であった。

4. 性的指向・性自認に関する取組状況

① 方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・ ダイバーシティ宣言を示している。性的指向・性自認に関する事項だけでなく、女性活躍推進、育児への支援、海外出身者登用などの内容が含まれている。また、今後さらなる拡充を図るものである。
- ・ 性的指向・性自認に関する施策は「虹色 PR パートナー」が中心となって提案し、管理本部の社員と連携して整備をしている。「虹色 PR パートナー」のメンバーは自主参加であるが、会社公認組織であり、経費の支出も可能である。
- ・ 「プラップ・コンプライアンス・マニュアル」の人権の尊重・差別の禁止の項目内に、LGBT に対する差別を行わないことを明記している。

② 研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・ 社員研修は、2016 年に外部講師を招いて新入社員研修期間中に実施したのが最初である。新入社員以外も、希望する社員は誰でも参加可能な講座として実施し、多くの社員が聴講した。その後も定期的に研修を実施している。
- ・ 年代ごとに関心の度合いが違うこともあるため、階層別研修や全社員必須の e ラーニングによる理解増進も図っている。

③ 相談体制の整備

- ・ 制定指向・性自認に関する問題に限定しない形で、ホットラインを設置、運営している。「ブラップグループホットライン」を通じて外部機関に実名で通報すると、匿名で社内の担当チームに連絡される形式である。
- ・ LGBT 当事者に対する社内規定等の適用ルールについての通知があり、社員であればその他の規定と同様にアクセスすることができる。細かなルールではなく、対応方針の基本的な大枠を示したものである。実際に相談対応や事案が発生した場合には、個別対応をすることとしている。

④ 採用・雇用管理における取組

- ・ エントリーシートの性別欄を廃止している。また、面接時の服装は自由としている。
- ・ 採用面接官用のガイドラインを用意し、当事者に対して配慮が必要な点を示している。
- ・ ハラスメント・アウティングについては、研修において取り扱っている。また、全社員必須の e ラーニングにおいても、アウティングに関する設問を用意している。当事者に対するハラスメントになり得る発言が見聞きされるような場合には、「虹色 PR パートナー」のメンバーが指摘するなど、草の根的に伝えていくようにしている。

⑤ 福利厚生における取組

- ・ 特別休暇・休業や慶弔手当などの規定において、「配偶者」であった部分を全て「配偶者またはパートナー」と改め性別による区分けを行わないものとした。婚姻関係と同程度となる二者間の社会生活を営む相手をパートナーの要件としており、それを証する住民票の提出を根拠としている。ただし、現状で利用実績はない。
- ・ 申請のルートは通常のルートと同様であり、基本的には管理部門に連絡することになる。
- ・ 福利厚生制度をパートナーに適用することになった際、性別による区分けを行わなかったため、事実婚についても制度の対象となった。

⑥ トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境

- ・ 服装規定はない。
- ・ トイレは、基本的には自認する性別の利用とするが、テナントビルのため、他社従業員の迷惑にならないよう注意することを前提に個別相談で対応している。入社前に当事者から相談があり、性自認に合わせたトイレを利用した実績がある。利用が不安な場合は、チームのメンバーと一緒にトイレに行くといった対応も考えられる。そのほか、オフィスがあるフロアからは遠いが、ビル内に誰でもトイレがある。
- ・ ビジネスネームの使用を認めており、旧姓で働く人も多い。
- ・ 健康診断は個別相談で対応することになる。相談があった場合は、健康保険組合と相談することになる。

⑦ 職場における支援ネットワークづくり（社外のネットワークや社外への協賛など）

- ・ 「虹色 PR パートナー」のメンバー以外も含めた、「ダイバーシティサークル」というサークルがある。サークル活動は会社公認であり、人数などの要件を満たせば資金面での支援対象となる。
- ・ 企業などの LGBT に関する取組の評価指標において、評価指標が始まって以来連続で最高位の指標を受賞している。また、当事者向けの就活イベントにも参加している。
- ・ 「虹色 PR パートナー」が主体となり、年に 1～2 回、情報発信する取組を行っている。これまで、メディア向けの勉強会や広報向けの勉強会、調査データの発表等を行った。2019 年度は、LGBT 当事者の子育てに関する課題を浮き彫りにするため、あらゆる人を対象に子育てに関する調査を実施し、また、その結果をもとに多様な子育てを伝える「にじいろ子育て手帳」を作成した。

5. 取組に関する課題、評価、実施のポイントなど

① 取組の課題・困難だったこと

- ・ 職場環境の整備のための取組について、社員に興味を失われないように周知し続けることが難しい。新卒・中途問わず社員の入れ替わりがあるため、常に研修を行わなければならないが、同じような内容だと、すでに受講した人もいるため温度感に差が出てきてしまう。
- ・ 社会的な動向を見ながら、制度の更新が必要になる。新しい知識を得て、取り入れていかなければならない大変さがある。
- ・ 「虹色 PR パートナー」の取組を始めるにあたり、他に取り組みすべき優先事項があるのではないかという声も聞かれた。この取り組みをすることは、ダイバーシティの考え方そのものを広めることに繋がり、全ての社員に通ずるものであることを説明し、取り組む必要性を訴えた。また、プロジェクトメンバーに子育て当事者がいたことで納得感を持ってもらえた。

② 取組の評価・取組に対する反応

- ・ 採用の場面において、新卒・中途ともに、応募者にとってこの取組が魅力になることが多々ある。面接で取組について言及されたり、取組を行っていることが決め手になったと伝えられたりするケースがあるため、採用広報としての効果もあると考えられる。
- ・ 知識として理解はしても、「自分事」と捉えられていない人は一定数いる。そうした人たちに対しては、人権課題としてではなく、ビジネスとしての文脈で伝えていくことが重要であると考えている。商品・サービスという面の他、社員定着率や生産性の向上などをきっかけにすることも考えられる。

③ 実施にあたってのポイント

- ・ ダイバーシティという観点のもと、あらゆる人々の働きやすさを大事にしていくという大きな方針の中で、性的指向・性自認に関する取組も行っていくという姿勢を「ダイバーシティ宣言」として明確化した。「虹色 PR パートナー」発足時には、他にも優先事項はあるのではないかという疑問の声はあったものの、取組に対して否定的な意見は出なかった。

- ・ 取組が進んでいる企業は、大手企業で当事者の社員数が多かったり、BtoC 向けのビジネス形態であることが多いと感じる。しかし、中堅規模で、LGBT 当事者がいるかいないかも分からない企業であっても、必要だと思った人が取り組める環境こそが重要である。また、中堅規模だからこそ、そのような進め方もしやすいのではないか。
- ・ 中堅規模の企業では、柔軟な対応ができることに加え、慶弔金や特別休暇などの範囲を広げても、急激に取得が増え大きな負担増にはなることなく取り組むハードルは高くはない。取り組み始めたからといって、劇的な変化があるわけではない。

6. その他（当事者を取り巻く状況や関連する施策について）

- ・ 企業としては、制度適用にあたって同居を要件としなければならないことに不都合を感じる。例えば異性愛者の夫婦であれば、転勤等で別居していても制度を適用できるが、同性での婚姻ができない現状では、同性パートナーに対してはそれができず不平等が生じてしまう。
- ・ 性的指向・性自認に関して検索した際、厚生労働省のホームページがヒットしないことも課題と考えている。各団体が様々な情報を発信しているものの、それは各団体の立場を反映したものであり、情報の精度が問われる。やはり、行政からの発信があると良い。
- ・ また、とりわけ子どもが読んでも分かりやすいような情報提供をすることが必要である。性的指向・性自認に関して知識がない子どもは、「ホモ」「レズ」などのワードで検索してしまいがちであるが、そうすると不適切なサイトへのアクセスにつながりかねない。

以上

4-12. 日本航空株式会社

所在地	東京都
業種	運輸業, 郵便業
従業員数	12,750名

1. 多様な人材の活躍の状況や多様な人材の活躍できる職場環境に資する取組の状況

- 2010年の経営破綻以降、社員がいきいきと活躍できる環境を作るため、就労に関する課題を解決しようという動きがあった。そこで、ダイバーシティに関するトップメッセージを出していくこととなり、2011年にはグループ会社の中で出身会社を超えて活躍できる「グループマネジメント制度」を導入、その後も年々発信を続けた。
- 2014年には女性活躍推進の取組について、2016年からは、性的指向・性自認に関する取組や障がい者雇用等、多様な人材の活躍に取り組むようになった。
- 2015年～2017年にかけては「ワークスタイル改革」としてICT環境の整備や労働時間管理の強化等、労働環境に関する取組も実施している。ダイバーシティに関する取組だけを実施していても効果が薄く、働き方や職場環境の整備等も含めた全ての取組が成立した上でダイバーシティ&インクルージョンの推進となり、社員一人一人が活躍できるようになっていくものだと考えている。

2. 性的マイノリティ当事者の社員の状況

- 当事者の社員がおり、ニーズの聞き取りや制度利用の際には人事関連部門がコンタクトを行うことがある。

3. 性的指向・性自認に関する取組を行う背景・きっかけ

- 2016年から本格的に性的指向・性自認について取り組み始めたきっかけは、役員間で、性的指向・性自認に関する他社の取組状況が共有され、自社でも取り組むべき必要があるという意見が出たことである。ベースには「人権」の観点があり、1人ひとりを尊重し、多様な社員が生き生きと活躍できるよう取り組んでいるものであり、社会の動向や社会的責任に企業として対応したものである。
- 社内に向けて最初に実施した取組は、役員向けの講演と人権啓発に関する方針表明である。その少し後に、全社員を対象にしたeラーニングによる研修（社外の教材を使用）を実施し始めたり、新入社員研修で性的指向・性自認に関する内容を扱うようになった。そして2017年に、同性パートナーシップ制度を導入した。
- 自社サービスにおいては、2016年度にマイレージプログラムにおいて、同性パートナーのマイル（ポイント）を合算する取組を実施しているが、社内の理解促進・啓発とは異なる経緯で検討・導入された。

4. 性的指向・性自認に関する取組状況

① 方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・ 2014年からトップコミットメントとして「ダイバーシティ宣言」を發表し、性的指向・性自認を含めた属性に関わらない多様な人財の活躍推進を掲げている。また、CSRの取組として人権の尊重を掲げ、その中に性的指向・性自認による差別の撤廃について明文化されている。
- ・ 推進体制としては、人事担当部局の中で性的指向・性自認に関する担当者、女性活躍推進に関する担当者、障がい者雇用に関する担当者、シニア社員の活用等の担当者という形で個々のテーマに対応している。

② 研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・ 最初に教育や制度整備について取り組み始めたところから、双方向のコミュニケーションや理解促進を進める必要があると考え、風土づくりにより力を入れた。
- ・ 理解増進に関する最初の取組として、外部講師を招いて、LGBTに関する基本的な知識に関する、役員向けの研修を行った。その後、全社員に向けたeラーニングによる研修を実施し、現在では新任管理職研修や階層別研修等を継続して行っている。部署によっては全管理職に研修を行っている場合もある。
- ・ 2017年からは、客室乗務員や空港スタッフ等、顧客と直接接する職種に向けて研修を実施し始めた。他にも商品サービスの企画部門等、間接的に顧客に関わる社員への研修も実施している。商品・サービスの企画において、必ずしも男女別のサービスを提供することが悪いわけではないものの、当事者を含めた顧客全体に不快感を与えていないかを考えた上で判断する必要があると考えている。
- ・ 2019年度には、東京エリアだけでなく地方エリアの社員に向けても啓発を行っている。
- ・ 研修全般については人事担当部局で企画している。当事者を講師として呼ぶ研修については社外に依頼し、知識理解の面で自社の事例を紹介した方がよい場合は社内担当者が研修を行う場合もあり、研修の目的によって社内外の人材を使い分けている。
- ・ 研修実施にあたっては、現場から実施の要望が出る場合もあれば、性的マイノリティ当事者から現場の風土について相談を受けたことがきっかけとなり、当該部署における研修を早めに行ったケースもある。

③ 相談体制の整備

- ・ ハラスメント対応に関する相談窓口、同性パートナー等の福利厚生制度に関する相談窓口を設けており、加えてイントラネットに掲載している担当者宛に当事者から直接の相談が来ることもある。前者2つの相談窓口については匿名での問い合わせも受け付けている。いずれも社内の窓口である。
- ・ 相談窓口への問い合わせ件数は、年に数件程度である。同性パートナーシップ制度の手続き面や、職場での困りごとに関する相談が多い。現時点では非当事者から相談を受けたことはない。

④ 採用・雇用管理における取組

- ・ 採用サイトにおける応募者の情報登録画面の性別欄には、男女の他に「その他」を設けており、実際に「その他」を選択している人も多数いる。女性活躍推進の観点での把握のため、エントリー時に性別欄を完全になくすことは難しいが、「その他」が一定数出たとしても実際の選考時に提出が必要となるエントリーシートには性別欄の記載がないため受験者本人が性別選択を意識する必要はない。また、面接官を担当する社員に対しては、性的指向・性自認に対する知識のリマインドの教育も実施しており、問題は出ていない。
- ・ ハラスメントの禁止について社内規定に明文化して、イントラネットから見られるようにしている。社員教育でもカミングアウトを受けた後に注意すべきこととしてアウティングについて触れている。

⑤ 福利厚生における取組

- ・ 会社の定める同性パートナー登録を行った社員（そのパートナーと家族）について、婚姻関係を有する配偶者と同等の福利厚生制度を整えている。パートナーの条件は、「生計を一にし、原則同居し共同生活を営んでいること」、「パートナーが20歳以上であること」、「社員・パートナーともに配偶者がいないこと」である。提出する証明書としては、パートナーシップ証明書や公正証書の他に、比較的取得が容易な住民票も認めている。パートナーであることを証明するエビデンスをどこまで求めるべきか時間をかけて検討したが、申請すること自体のハードルがあるため悪用されることは少ないだろうという前提に立って運用している。また、婚姻関係のある配偶者に対する手続きと同等になるよう制度設計時は意識している。
- ・ 適用される制度は、各種休暇、休職制度（特別休暇（結婚・忌引）、介護休業等）、寮・社宅、社員赴任への同行、結婚祝い金等の支給等である。ただし、保険については社内規程のみで完結することができないため、対象外となっている。
- ・ パートナーの登録自体は人事担当部局の特定の担当者にしか申請内容が届かないシステムとなっている。パートナーの登録後、証明書の提出を以て諸制度を利用することができるようになるが、諸制度の利用にあたっては、他の社員と同様の申請が必要で、上長の承認が必要になることもある。
- ・ 制度を周知する段階ではその詳細がわからないものもあることから、パートナーを登録する際、制度毎の利用時における承認者や必要な手続き等を説明している。併せて、可能な場合には制度や職場に関する現状の課題や風土に関するヒアリング・相談を行っている。また、制度の利用には、職場の上司や同僚へのカミングアウトを伴う制度もある（忌引きや介護休業等）ため、申請者本人と、どの範囲であればカミングアウトをしてもよいか、カミングアウトをするタイミングはどの時期がよいか等を相談し、本人が制度を利用しやすいようサポートを行っている。
- ・ こうした福利厚生制度については、社内の当事者の声を受けて導入を決めたものではなく、他社へのヒアリング等を通してこうした制度の必要性を認識し導入を決定した。
- ・ 現時点でパートナーを登録している社員は一定数おり、実際に休暇制度の利用実績もある。休暇制度の利用については所属上長の承認が伴うが、その事例では、人事担当部局はカミ

ングアウトのタイミングについて相談したのみで、申請者本人が自分でカミングアウトをしたという。社内の風土改革を通して、理解促進が進んでいると実感している。こうしたパートナー登録の申請者からは、「長年、同性パートナー登録の制度を望んでいた」「パートナー本人やその家族のために申請した」等の声を聞いている。

- ・ 一方で、同性カップルが寮・社宅を利用した事例は現時点ではない。

⑥ トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境

- ・ 当事者間、または段階によって求められる対応は全く変わってくるため、トランスジェンダーへの対応として「こうすべき」という定めを設けていない。基本的には本人に歩み寄って個別に対応することを前提としている。
- ・ 更衣室については、以前、カーテンを設置してほしいという要望があり、対応したことがある。更衣室やトイレ等の設備については、賃貸ビルである場合も多いため、すぐに改修工事をするのは難しいが、ユニバーサルデザインの観点からオフィスの環境整備において何が必要になるかを調査もしており、併せて対応できることから検討したいと考えている。
- ・ 顧客対応が発生する職種については男女別の服装規定があるものの、現在当事者から対応してほしいという要望は出ていない。今後要望が出た場合は、今後どうしていきたいかという点を聞き、歩み寄り対応していく方針である。
- ・ トランスジェンダーの社員が利用できる休暇制度としては、希望があれば療養目的に使える休暇制度を適用する前提であったが、至近の制度改定により規程への明文化も実施している。

⑦ 職場における支援ネットワークづくり（社外のネットワークや社外への協賛など）

- ・ 「制度を作っても使ってもらわないと意味がない」との考えから、社内の風土づくりに取り組んでいる。具体的には自分がアライであることを表明できるシールを、研修の受講等、性的指向・性自認に関する取組に何らかの形でかかわった社員に渡しており、これまでにグループ会社社員も含めて数万枚配布した実績がある。なお、「アライ」という言葉の定義については基準を設けていない。アライを広げるためにはハードルが低い方がよいと考えていることから、少しでも性的指向・性自認に関する取組に触れたことがある社員には配った方がよいのではないかと考えている。
- ・ 当事者の声としては、「何かあったときに相談できる方が多くいることを感じ、安心する」「理解のある社員がどのくらいいるのか不安もあったが、意外な人がシールをつけていてよかった」等の声が聞かれている。
- ・ 会社が主導するアライコミュニティはないが、社員が自発的につくったコミュニティが複数あると聞いている。
- ・ その他の取組として、2019年6月に「ダイバーシティ・デイ」を初めて開催した。これは属性ごとに捉えられ他人事になりがちなダイバーシティの問題を誰にでも該当するテーマとして大枠で捉え、長期的に見て働きやすい環境を考えることを目的としたイベントであり、トランスジェンダーの当事者の講演会やVR体験等のイベントを実施した。こう

したイベントは、一方的に知識を与える教育ではなく、社員参加型の双方向的な教育として位置づけている。

- ・ 社外イベントへの協賛やキャンペーン協力などを行っているが、間接的に社内外の理解の広がりに繋がることも多く企業が参加して得られるメリットが大きく、企業が社外のイベントに参加する意義はあると考えている。

5. 取組に関する課題、評価、実施のポイントなど

① 取組の課題・困難だったこと

- ・ 取組を始めた1年目には、当事者のニーズが把握できないことによる不安感もあったが、現在は風土づくりに力を入れていることもあり、当事者の声がだんだんと聞かれるようになった。
- ・ 性的指向・性自認に関する取組を行うという方向性について否定的な人はいないが、特にサービスに関わる取組などについては、BtoCのビジネスをしている以上、全ての顧客から理解が得られるとは限らない。万が一、こうした取組を理由に顧客離れが起きる懸念の声が聞こえたとしても、取組を続ける決断ができる社員を多くすることが必要と感じている。
- ・ 取組を進める上で社内で実際に衝突が起きたこともあるが、一度話し合いを経ると、二回目以降はスムーズにいくこともある。このようなことが起きる要因としては、「周りには当事者がいない」という認識があるなど、風土が醸成されていないことや、「リスク」と捉えてしまい自分たちの会社が取組を行うべきというビジョンが見えていないことが挙げられる。

② 取組の評価・取組に対する反応

- ・ 近年の特徴としては、社員個人からの問い合わせではなく、組織単位で「このようなサービスは性的マイノリティに関する配慮が足りないのではないか」等、サービスに関する相談が増えたことである。そうした相談に対しては、「本当に性別を聞くことが必要か、不要であれば聞かない方がよい」というアドバイスをしている。
- ・ 社内から否定的な意見を聞いたり反発を受けたりしたことも過去にはあるが、数年続けているうちにその声は少なくなっており、そうした声に対しては、風土づくりや社員教育を続けていく予定である。

③ 実施にあたってポイント

- ・ 取組を進める人事担当部局とそれ以外の社員、または人事担当者との性的マイノリティ当事者等の間で、双方向のコミュニケーションを取れる環境をつくっていくことが重要である。制度や教育を一方向的に進めることは好ましくない。合わせて、社内にはアライを増やすことがポイントだと考えている。
- ・ 企業によって取り組みやすいものや取り組むきっかけも異なるため、まずは自社でできることから取組を進めていく必要があるだろう。自社の場合、海外との接点も多く、「自分たちは理解できている」と考えてしまっている社員が多い。研修・教育においては、そうした誤解を解くという点を重視していた。

6. その他（当事者を取り巻く状況や関連する施策について）

- ・ 社会には、未だに異性愛ではないこと、シスジェンダーではないことが「病的なものである」という誤解が残っている。そうした誤解を解くような情報を行政が発信すれば一気に理解が進むのではないか。
- ・ 性的指向・性自認に関する取組が進むことは、他の属性も含めたダイバーシティ全体が進んでいくことにもつながる。自分と異なるバックグラウンドを持つ他者に対する寛容な態度にもつながるのではないか。

以上

4-13. 社会福祉法人白岡白寿会

所在地	埼玉県
業種	医療, 福祉
従業員数	80名

1. 多様な人材の活躍の状況や多様な人材の活躍できる職場環境に資する取組の状況

- ・ 「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を掲げ、「ダイバーシティ」という用語を使うようになったのはごく最近だが、多様な属性の社員の雇用について、子育て中やシニアのスタッフの雇用について、以前から取り組んできた。
- ・ もともと、子育て中のスタッフが働きづらい朝夕の人材を確保しようと募集をかけたところ、高齢者（シニア）の募集が多くあった。今では、「地域の介護予防」という形でアピールしているが、高齢者の方が役割を持つことは非常に重要と考える。現在、職員の最高齢は81歳である。働き出した当初は週1～2回の勤務を希望する人が多いが、慣れてくると徐々に増える傾向にあり、1日2時間×週6日働いている人もいる。高齢者は、タブレットやスマホが必要ない業務を担当してもらうことが多く、配膳・下膳等の補助的な作業が多い。
- ・ 子育て中のスタッフの雇用についても力を入れている。働く側のニーズとして、10～14時の希望が多いので、その時間帯にあわせた業務を用意するようにしている。
- ・ 県内の介護施設の人材不足は非常に深刻な状況である。採用、定着、育成の3段階で、法人がどういう魅力を提供できるかを考えている。「働き方改革」や「ダイバーシティ&インクルージョン」の最先端の取組を行っていれば、必ず全国から人材が集まってくるという思いで取り組んでいる。「最後は人」という思いがあり、人材の「数」「質」の双方を確保できるよう取り組むことが重要と考えている。

2. 性的マイノリティ当事者の社員の状況

- ・ トランスジェンダーの社員が過去にいたことがある。
- ・ 当事者がどうかに関わる情報は理事長および総務担当1名のみが把握している。

3. 性的指向・性自認に関する取組を行う背景・きっかけ

- ・ 法人として、明確にいつから取組を実施しているということはない。ただし、LGBTの方は転職回数が多く、働きにくい状況にあるということを見聞きする機会は以前からあり、もったいない、何かしたいという思いがあった。
- ・ 職場の生産性を上げようと思うと、人材が定着して長く働けることが不可欠である。LGBTの方は、職場に一番定着しづらいと感じている人であるといえるが、そうした人材が職場に定着できるようになると生産性向上につながると思う。
- ・ また、介護系の求人サイトで、「LGBT」というキーワードを試しに入れたところ、60万件中全国で36件（0.006%）しかヒットしなかった。LGBTの方は働きやすい職場を探してい

るので、そうした取組を行うことは、人材の獲得にも効果があると考えている。

- ・ 取組始めは、まず、理事長自身が書籍や勉強会に参加し、その後、法人としての取組として、「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を作成した。ダイバーシティに関する取組は、主に理事長のトップダウンで決めている。研修など、費用がかかる取組もあるが、基本は「人に投資することが最も大切」という考えで取組を進めている。

4. 性的指向・性自認に関する取組状況

① 方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・ 2019年6月28日付で、「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を作成した。作成日の「6月28日」は、LGBTの歴史的な日付に合わせた。
- ・ 「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」は、法人のウェブサイトに掲載しているほか、職員閲覧用各種規定集（理念・方針・ルール、人事労務に関する規定、コンプライアンス関連規定、業務にかかわる指針等をまとめたもの）に綴じて、職員がいつでも見られるようにしている。
- ・ 「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」では、「見える違い（外見など）」、「見えない違い（年齢、性別、人種、国籍、経験、育った環境、文化、宗教、学歴、所属する組織、障がいの有無など）」、「心理的違い（価値観、キャリア志向、組織感、職業観、ライフスタイル、性的指向・性自認など）」をお互い尊重する、としている。
- ・ その他、就業規則等には、性的な役割を連想させるような記載は一切記載していない。また、セクハラ防止規定には、性的指向・性自認の内容も含めている。

② 研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・ 社内で理解を深めるための取組として、昔から、「人はそれぞれ違う、様々な制約がある人も一緒に働けるように」ということを職員に伝え続けてきた。
- ・ 外部機関から講師を招聘し、性的指向・性自認に関する研修を実施してもらった。正規職員か非正規職員かに関わらず、参加する形で研修を開催した。
- ・ 外部講師に研修を依頼するとスケジュール調整は大変だが、そうすることで、職員にこの取組に対する法人の本気度を感じ取ってほしかった。
- ・ 研修は、A日程・B日程の2日間用意し、いずれか都合の良い方に参加してもらった。
- ・ 研修の案内には、工夫をした。研修の実施前に、職員全体に対し、「この研修は誰かのために実施するわけではない、当事者がいるから実施するわけではない」ということを予め伝えた。当事者がいることを前提として考え、その方が自分のことを言われているのかと気にしてしまう可能性も考え、研修を実施する際には、当事者の方がいるから実施するわけではないことを全体に周知することが大切だと考えた。
- ・ 当事者の方にもゲストスピーカーとして複数名来てもらい、当事者の話を直接聞ける機会とした。研修後、講師を派遣した会社より教材を買い取ったため、新人が入ってきたら研修の概要説明と動画（10分程度）は用意できている。その教材を選んだ理由として、当事者の方が社会に当たり前にいることや、周囲が変われば問題ないということ、多くの人が知っている身近な企業で取組が行われていることが紹介されていた点を評価した。

- ・ 次年度以降も研修は継続するが、具体的な計画については、現在検討中である。毎年、外部の方を招いた研修を実施するのは費用及び日程調整の面で負担が大きいため、隔年で外部講師を活用した研修を実施することも考えている。外部講師を呼ばない年は、動画を視聴するなど考えられる。職員には、毎年振り返りの研修を実施するなど、繰り返し意識付けしていくことが大事である。
- ・ また、研修の以外の啓発の方法として、職員向けに業務に関連する書籍を貸し出している書籍コーナーを活用している。同じ場所に社会的・時事的な書籍等も置いており、その中に LGBT に関連する書籍も置いている。少しずつ関心を持ってもらうような工夫を行っている。
- ・ 今後、このテーマで地域住民向けのイベントを開催し、職員も参加して話を聞くなど、地域への対外的発信を兼ねた形で理解を深める機会を設けることも考えられる。

③ 相談体制の整備

- ・ 広く、ハラスメント等も含めた相談窓口を設置している。施設長のほか、担当職員 2 名をおいている

④ 採用・雇用管理における取組

- ・ 採用時の書類は本人が持参するため、性別欄の有無は本人が持参する書類による。自社で対応できる範囲については、性別の記載は求めている。
- ・ ハラスメントに関する規定の中に、アウティング対策も明確に規定している。当事者の方が話したいと思えば、他の職員に話していると思うが、その職員が他に言いふらすということはない。

⑤ 福利厚生における取組

- ・ 2019 年 6 月に「パートナー制度」を創設し、その運用のため、「パートナー制度ガイドライン」を策定した。同性パートナーの定義として、12 ヶ月以上一緒に住んでいて生計を一にしていることなどを定めており、該当する場合は法律婚と同様に、各種手当を受けたり、特別休暇を取得することができる。同居しているかどうかは、住民票の提出で確認する。

⑥ トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境

- ・ 以前働いていたトランスジェンダーの方に対して、採用面接の場面で、職場で配慮してほしいことはあるか、ロッカーやトイレの使用方法、他の職員に伝えるかどうか等について相談した。相談の結果、ロッカーやトイレは、本人の希望に基づき、自身が自認する性の方を使うことになった。
- ・ 他の職員に伝えるかどうかについては、「言いたくなったら、自分で話します」ということだったため、法人から話をするということではなかった。周囲とのトラブルを聞くことはなかった。
- ・ 当事者の方は、トイレも更衣室も、自認する性に基づいて利用してよいこととしている。事業所の 1 階・2 階には、男女別トイレのほか、スタッフ用トイレ（男女兼用）がある。

3階は誰でもトイレになっている。

- ・ 更衣室は男女別のため課題があるが、建物の構造上改修が難しい。新築する事業所は、試着室スタイルの着替えのスペース、パウダールーム（身なりを整える場所・全身鏡）、誰でもトイレ（オストメイトにも対応）など、男女の関係なく使える設計とした。古い事業所では就労が難しい場合、新しい事業所で働いてもらうことで対応したい。
- ・ 通称使用について、以前、戸籍上の名前ではなく通称を使いたいという職員がいたため、「職員通称使用取扱要綱」を定めた。申請書に記載すれば、通称を使用することができる。
- ・ 職員の服装は男女同じで、性別の区別はない。今後も変更する予定はない。
- ・ 健康診断は、事業所の前に検診車が来て、手が空いている職員から順番に受診する方法のため、特に課題はないと認識している。
- ・ 従業員満足度調査の性別欄は、「男性」「女性」「その他」「無回答」としている。

⑦ 職場における支援ネットワークづくり（社外のネットワークや社外への協賛など）

- ・ 特にない。

5. 取組に関する課題、評価、実施のポイントなど

① 取組の課題・困難だったこと

- ・ LGBT の当事者には様々な人がいること、多様なグラデーションがあるということを職員が理解するのは、なかなか難しいことだと感じる。しかしながら、パターン化すること自体が無意味だと感じている。

② 取組の評価・取組に対する反応

- ・ 研修後の職員のレポートをみると、非常に反応が良かった。外部講師を活用したこと、ゲストスピーカーとして招いた当事者の方のうち2名が介護士の方だったこと、外見では全くわからないゲイの方と話す機会があったことなどから、「他の人と一緒である」という感想が多くみられた。そのほか、初めて LGBT という用語を知った、といった感想もあったが、全般的に後ろ向きな反応はみられなかった。予想以上に職員がスムーズに理解できたと感じる。
- ・ 「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」について、周知しても、職員からは反発を含め、特に反応はない。外部の当事者の方からは、こういう形で取り組んでくれたり、取り決めをしてくれる法人で働けるのは誇らしいことであると当事者は感じるとの声があった。
- ・ 利用者や利用者の家族から、何か言われるということも特段ない。仮に、こうした取組に対して難色を示されても、「他人の尊厳を守れない方に対して、サービスを提供するつもりはない」と毅然とした対応を行う。

③ 実施にあたってポイント

- ・ 法人の本気度を職員に伝えるために、外部講師を活用したり、当事者の話を聞く機会を設けることが重要である。

- ・ 研修の実施前に、職員全体に対して、「この研修は誰かのために実施するわけではない、当事者がいるから実施するわけではない」ということを予め伝えた。当事者がいることを前提として考え、その方が自分のことを言われているのかと気にしてしまう可能性も考え、研修を実施する際には、当事者の方がいるから実施するわけではないことを全体に周知することが大切だと考える。

6. その他（当事者を取り巻く状況や関連する施策について）

- ・ 小中高の教育課程の中で、LGBT について学ぶ機会を設ける必要があると思う。学校の先生も、理解が十分ではないと感じることがあった。学校教育に特化した取組を行っていくことも必要である。

以上

4-14. イオン株式会社

所在地	千葉県
業種	卸売業, 小売業
従業員数	58 万人 (グループ従業員数)

1. 多様な人材の活躍状況や多様な人材が活躍できる職場環境に資する取組の状況

- ・ イオンには国籍・年齢・性別・社員区分を排し、能力と成果に貫かれた人事、継続成長する人材が長期にわたり働き続ける企業環境の創造という人事の基本的な考え方がある。
- ・ 2013 年にダイバーシティ推進室を発足。女性活躍、LGBT 活躍、障がい者活躍、外国籍活躍と多様な人材が活躍し革新を生み出すダイバーシティ経営の推進に取り組んでいる。
- ・ ダイバーシティがうみだす「従業員・家族」「お客さま」「会社」の満足、最初と最後の文字をとり“ダイ満足”と名をつけダイバーシティ経営を推進している。
- ・ 1 年に 4 回、グループ各社のダイバーシティ推進責任者が参加し、情報共有、新しい知識をインプットする会議「“ダイ満足”サミット」を開催している。
- ・ グループ内のダイバーシティ推進企業を表彰する「“ダイ満足”アワード」を年に 1 回実施。各社の取り組みを発表、表彰していくことで、良い取り組みの共有や競争を推進している。

2. 性的マイノリティ当事者の社員の状況

- ・ 各社個々で当事者であることを公にしている、あるいは、当事者であることを人事部が把握している社員がいる。
- ・ グループ企業の中では、カミングアウトして就労している事例や LGBT の社員が商品開発に関わった事例がある。

3. 性的指向・性自認に関する取組を行う背景・きっかけ

- ・ 「お客さまを原点に平和を追求し、人間を尊重し、地域社会に貢献する」という基本理念のもと、人権を尊重し、国籍・人種・性別・学歴・宗教・心身に障がいのあることなどを理由とした差別を一切行わず、多様な人材が活躍できる企業を目指してきた。
- ・ 2015 年には人権基本方針に「性的指向と性自認などを理由とした差別を一切行わない」とする内容を盛り込み人権基本方針において「性的指向・性自認」の文言が明文化された。
- ・ 2017 年より LGBT に関する相談が増加しダイバーシティ推進室はグループ企業に LGBT に関するヒアリングを実施した。ヒアリング対象の中には当事者の方もいたので個社での対応を実施した。

4. 性的指向・性自認に関する取組状況

① 方針の策定・周知や推進体制づくり

- ・ グループ全社に対してアセスメントを実施している。アセスメント項目において、「採用・応募時に性別区分に対して配慮を行っているか?」「LGBT の従業員がキャリアや悩みなどを相談できる体制があるか?」といった LGBT 当事者が働きやすい職場環境であるかをチェックする内容を盛り

込んでいる。

② 研修・周知啓発などによる理解の増進

- ・ 2017年からグループ企業共通の管理職向けLGBT マナー研修を実施しており、カミングアウト時の対応、アウティングについて学ぶようにしている。2020年までに全管理職が受講を終えることを目標としている。パートやアルバイトを含む一般社員向けに法務省の人権啓発動画を案内している。

③ 相談体制の整備

- ・ 各企業からダイバーシティ推進室に対して、当事者対応に関する相談がある。本社から画一的な対応をするのではなく慎重に個別対応するようにしている。

④ 採用・雇用管理における取組

- ・ 採用に関する書類において、性別欄に「その他」を設ける。
性別欄に「その他」を設けることを本社としても推奨しており、グループ各社のダイバーシティ推進に関する取組の評価項目の1つとしている。
- ・ ハラスメント規定において、性的指向・性自認に関する内容を明記のうえ、周知している。

⑤ 福利厚生における取組

- ・ 共済会の結婚祝い金について、同性カップルへの適用を認めている。自治体のパートナーシップ証明書が必要になる。
- ・ 基本人権方針に性自認、性的思考を盛り込み同性カップルへの福利厚生制度の適用に取り組む判断をした。
- ・ 人事と共済会との調整には1年くらいかかった。当人らの関係性の確認をどのように行うかが検討された。
- ・ 結婚祝い金の申請書類は、会社ではなく、共済会の事務局に提出することになっており、今までに利用実績がある。

⑥ トランスジェンダーの社員が働きやすい職場環境

- ・ トランスジェンダーの就労について本人の要望やグループ企業の状況に応じて、グループ企業がそれぞれ個別に対応している。
- ・ 店舗によっては、お客さま用のトイレとしてだけでなく、従業員向けの多目的トイレをバックヤードに設置している。

⑦ 職場における支援ネットワークづくり（社外のネットワークや社外への協賛など）

- ・ 2020年に社外のLGBT イベントへの参加を予定しており、社内外に取り組みを周知していく。

5. 取組に関する課題、評価、実施のポイントなど

① 取組の課題・困難だったこと

- ・ 性的指向・性自認に関する取り組みは、足並みをそろえて標準的な取り組みを実施していくことが困難。事例や情報を受けた上で個別対応が求められている。

② 取組の評価・取組に対する反応

- ・ 研修を受けたことでカミングアウトがあったときに対応できる管理職が増えたことがアンケートで分かっている。
- ・ 会社の姿勢に対しては、研修受講者・当事者からありがたいという声があった。

③ 実施にあたってポイント

- ・ 個々の悩みに寄り添いながら対応を考えること。

6. その他（当事者を取り巻く状況や関連する施策について）

- ・ 特にない。

以上

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
報告書

令和2年3月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社