

### 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。

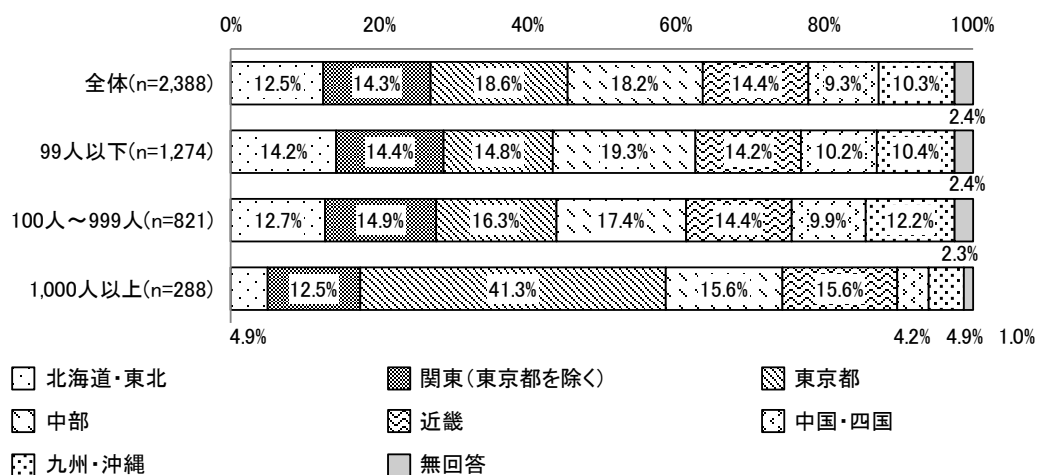
## 2. 集計結果

### 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。

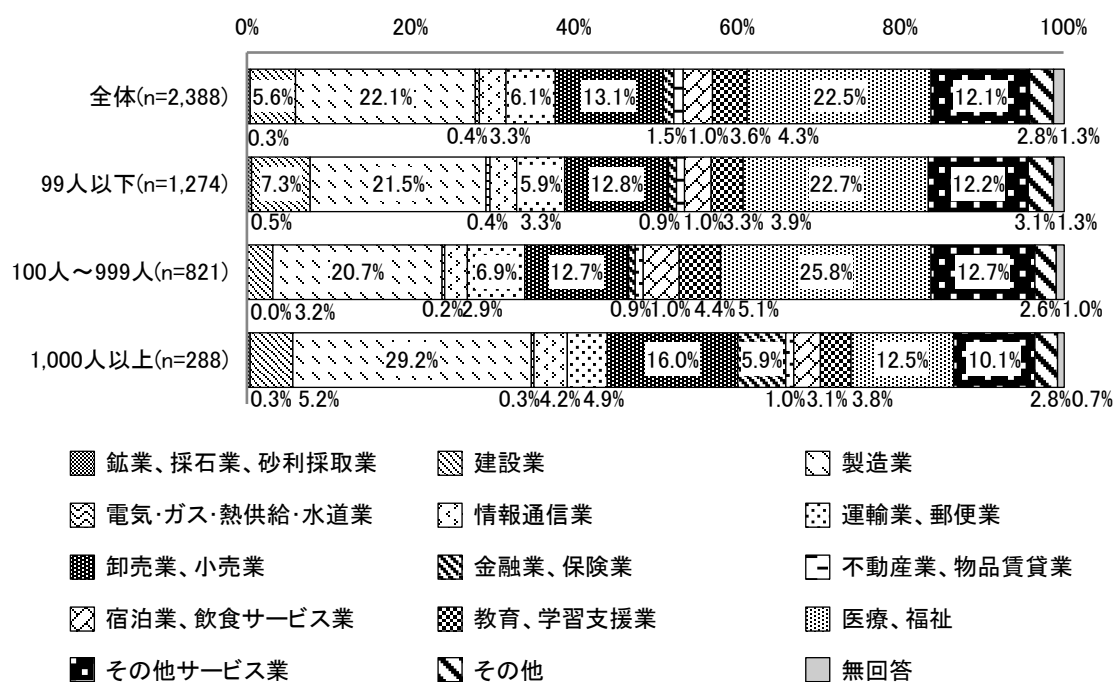
図表Ⅲ-1 本社所在地（7区分）：単数回答（Q1）



## (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）

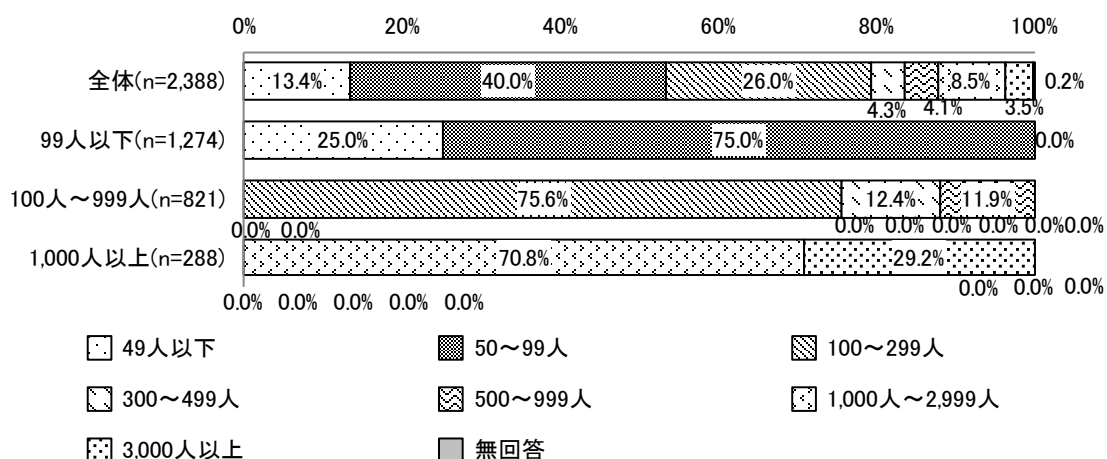




### (3) 正社員数

「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)

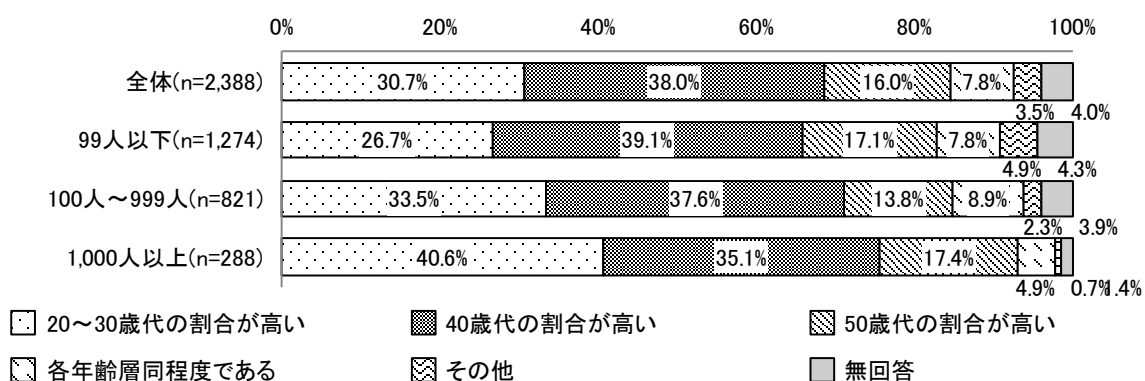


### (4) 正社員構成

#### 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。

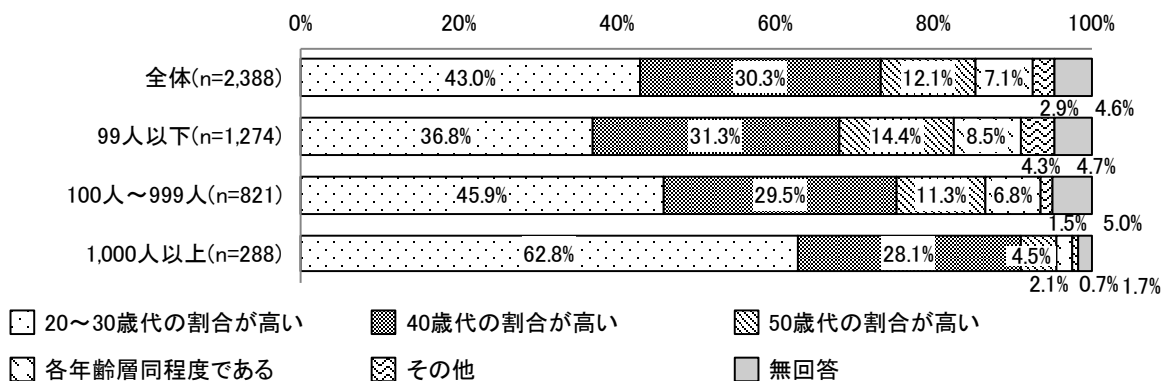
図表Ⅲ-4 正社員の年齢構成の特徴（男性）：単数回答 (Q4-1①)



## 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。

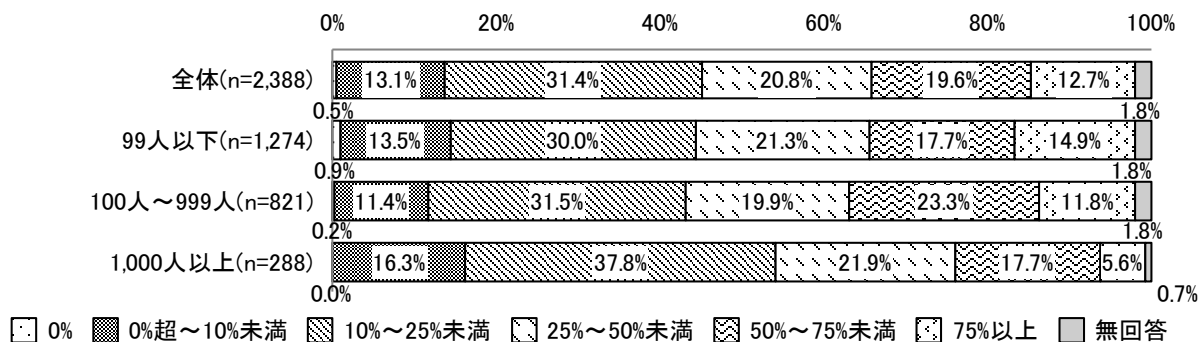
図表Ⅲ-5 正社員の年齢構成の特徴（女性）：単数回答（Q4-1②）



## 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。

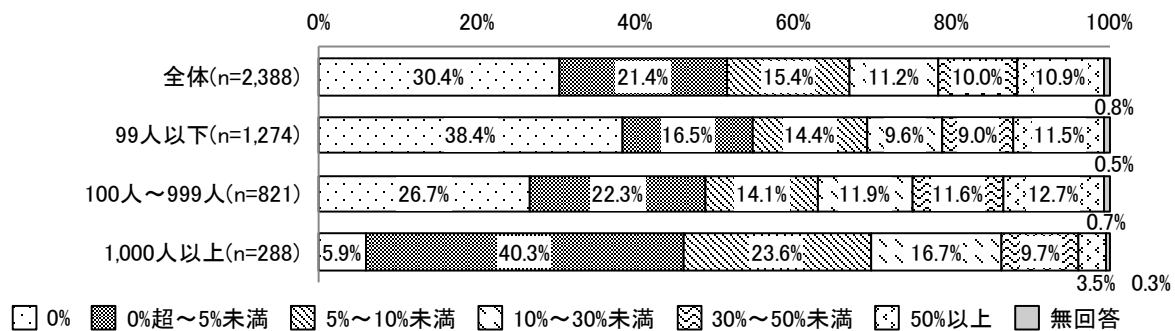
図表Ⅲ-6 正社員に占める女性比率：単数回答（Q4-2）



#### 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）



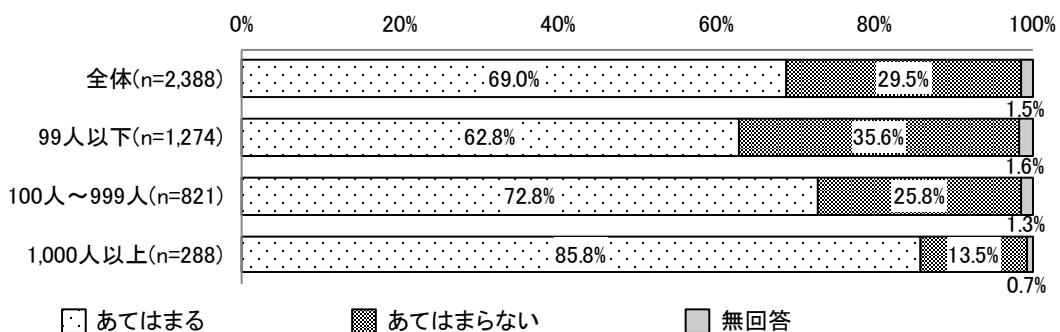
## 2.2 職場や制度の状況

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。

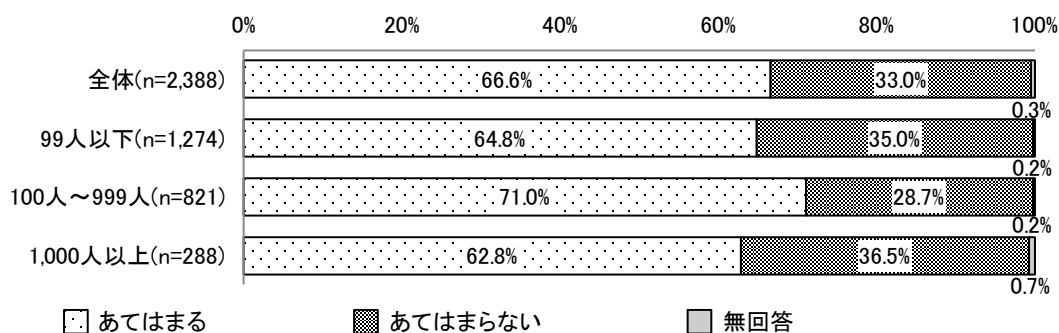
図表Ⅲ-8 職場で旧姓など通称名の使用が認められているか：単数回答（Q5①）



## (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。

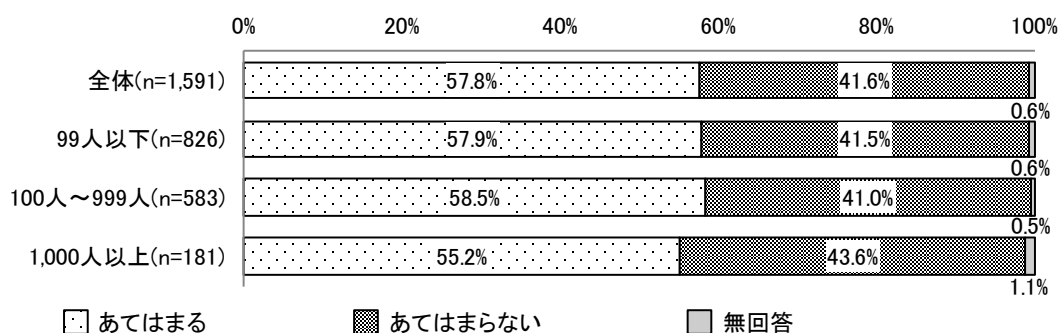
図表Ⅲ-9 制服又は服装規定があるか：単数回答（Q5②）



## (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。

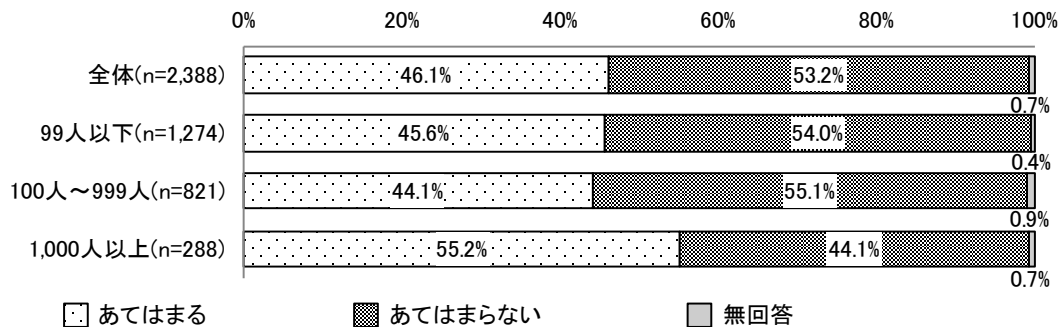
図表Ⅲ-10 制服又は服装規定が男女で分かれているか：単数回答（Q5②1）



#### (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。

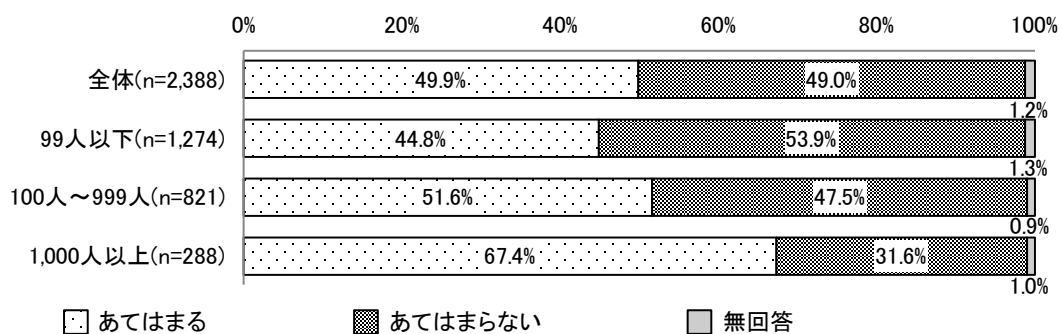
図表Ⅲ-11 職場に男女とも利用可能なトイレがあるか：単数回答（Q5③）



#### (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。

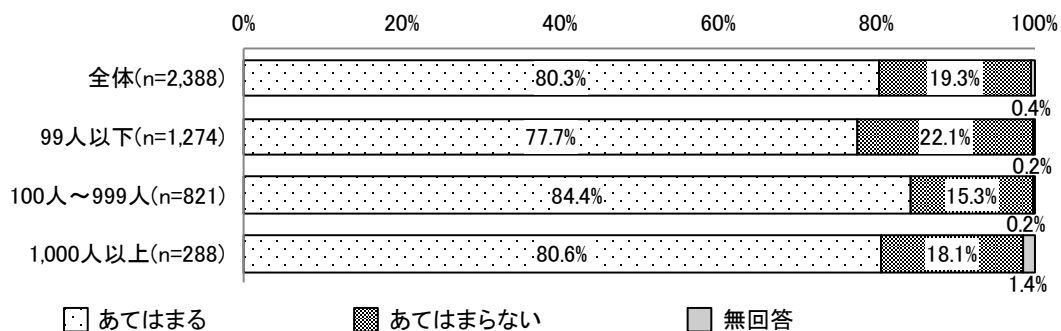
図表Ⅲ-12 入居しているビルや施設のトイレを利用しているか：単数回答（Q5④）



## (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。

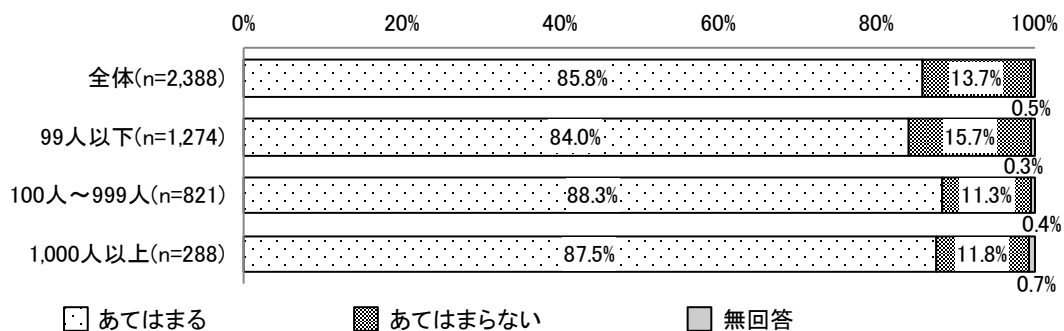
図表Ⅲ-13 従業員が使う更衣室を設置しているか：単数回答（Q5⑤）



## (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。

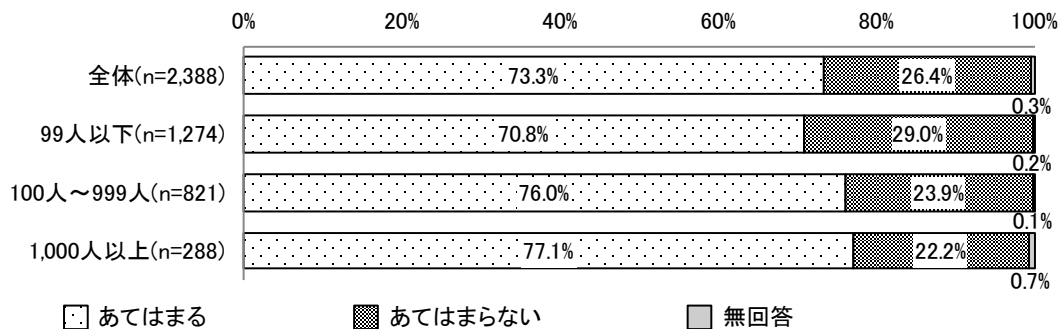
図表Ⅲ-14 集団受診による健康診断を実施しているか：単数回答（Q5⑥）



### (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。

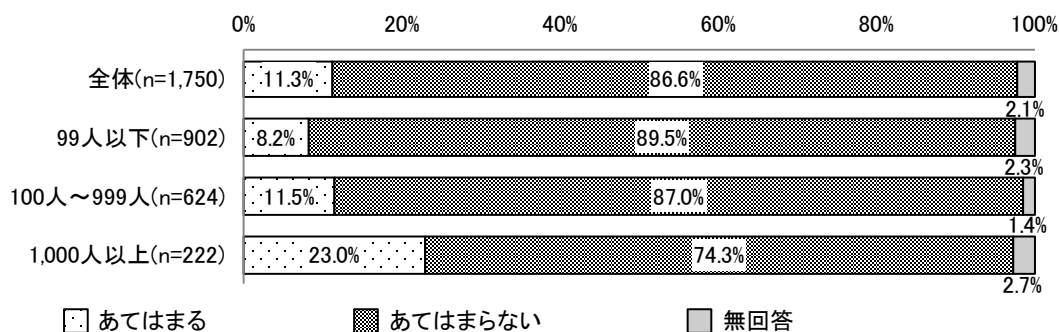
図表Ⅲ-15 家族手当があるか：単数回答（Q5⑦）



### (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。

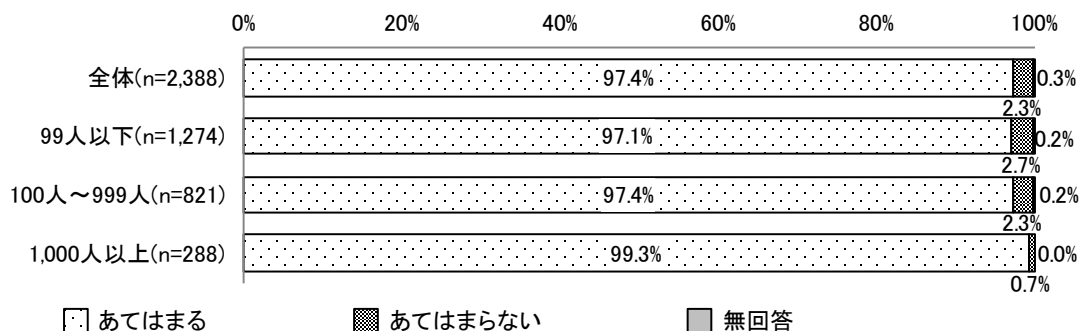
図表Ⅲ-16 事実婚のカップルに対しても家族手当があるか：単数回答（Q5⑦1）



### (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。

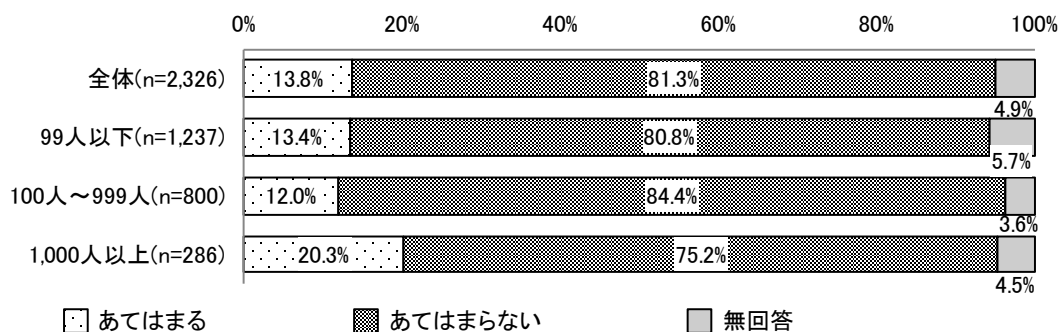
図表Ⅲ-17 慶弔休暇制度があるか：単数回答（Q5⑧）



### (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）



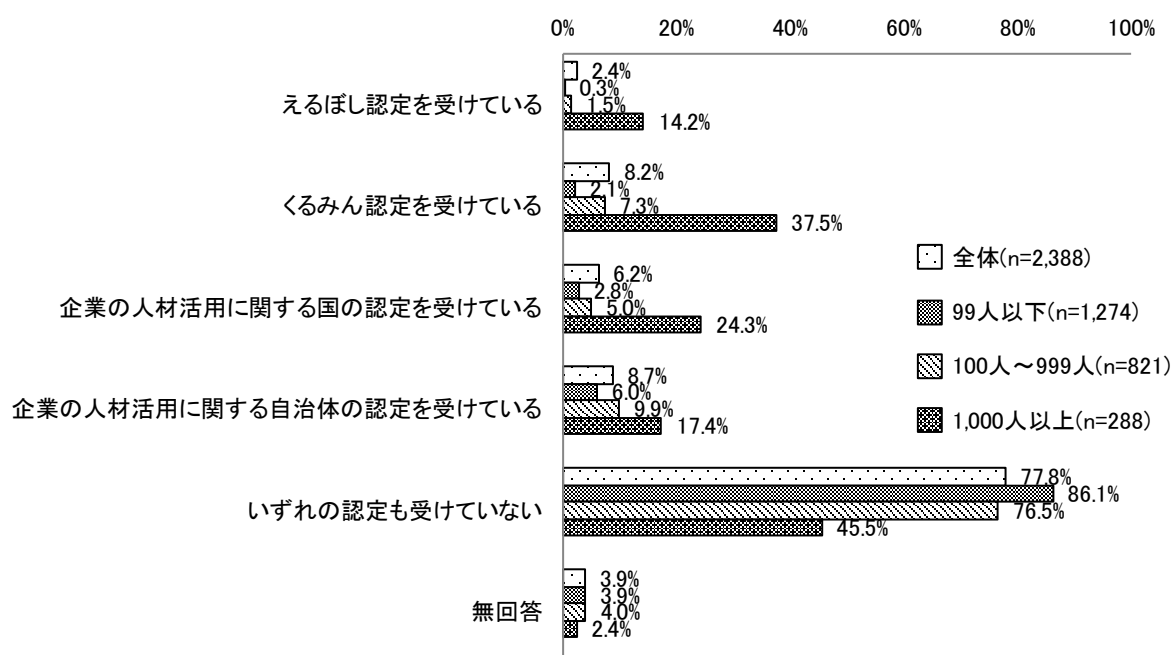


## 2.3 多様な人材の活躍（ダイバーシティ推進）に関する取組

### (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）

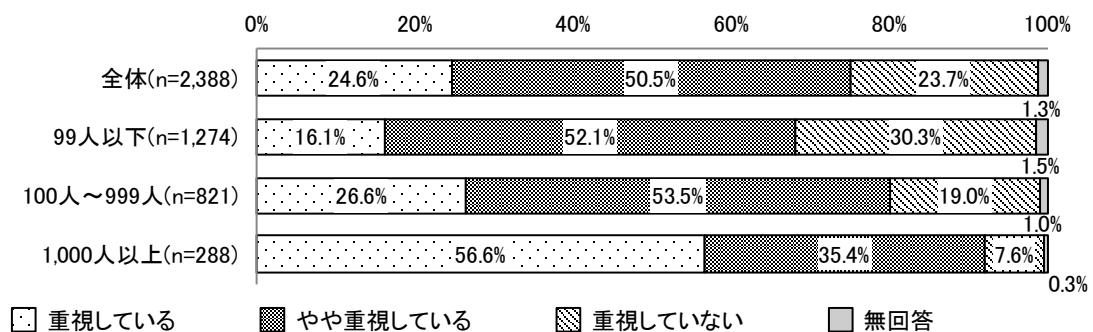


## (2) 多様性の推進の重視度

### 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。

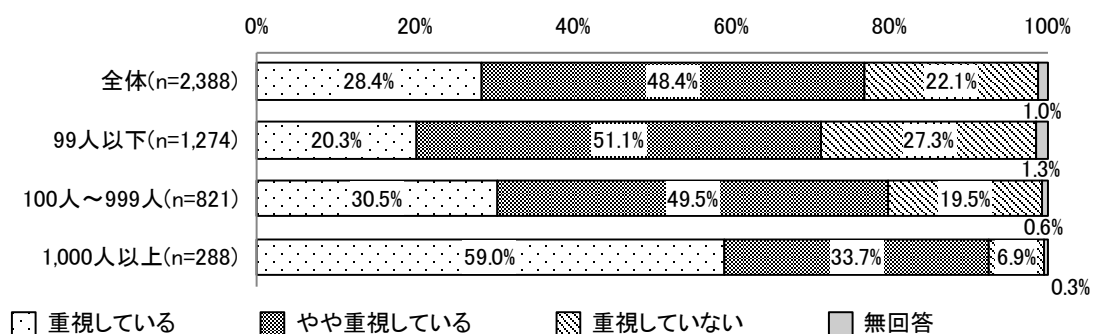
図表Ⅲ-20 属性の多様性の重視度：単数回答（Q7①）



### 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。

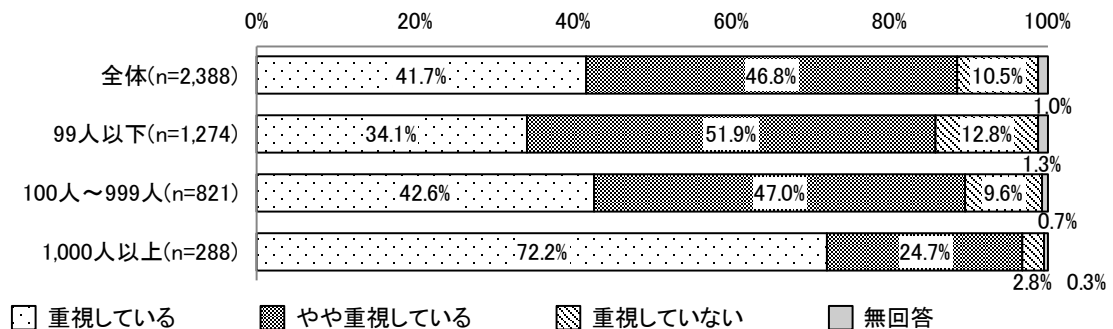
図表Ⅲ-21 働き方の多様性の重視度：単数回答（Q7②）



### 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。

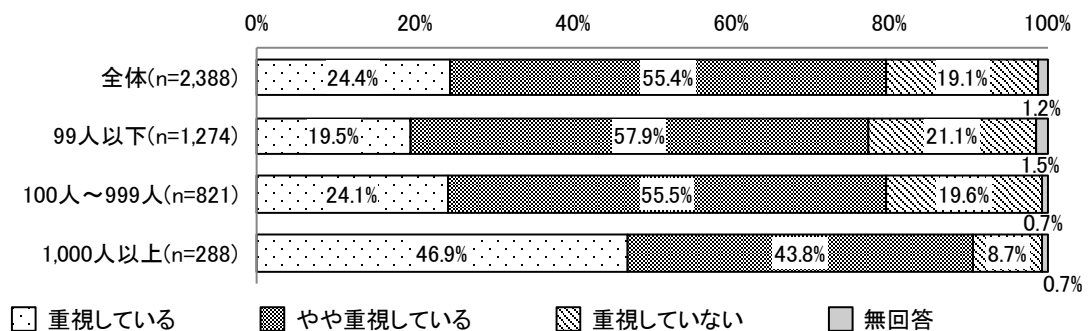
図表Ⅲ-22 ライフスタイルの多様性の重視度：単数回答（Q7③）



### 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。

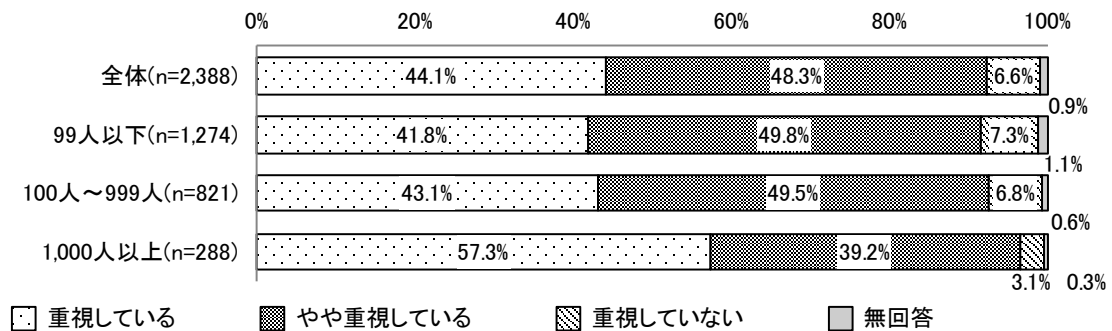
図表Ⅲ-23 個人の価値観や考え方の多様性の重視度：単数回答（Q7④）



### 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。

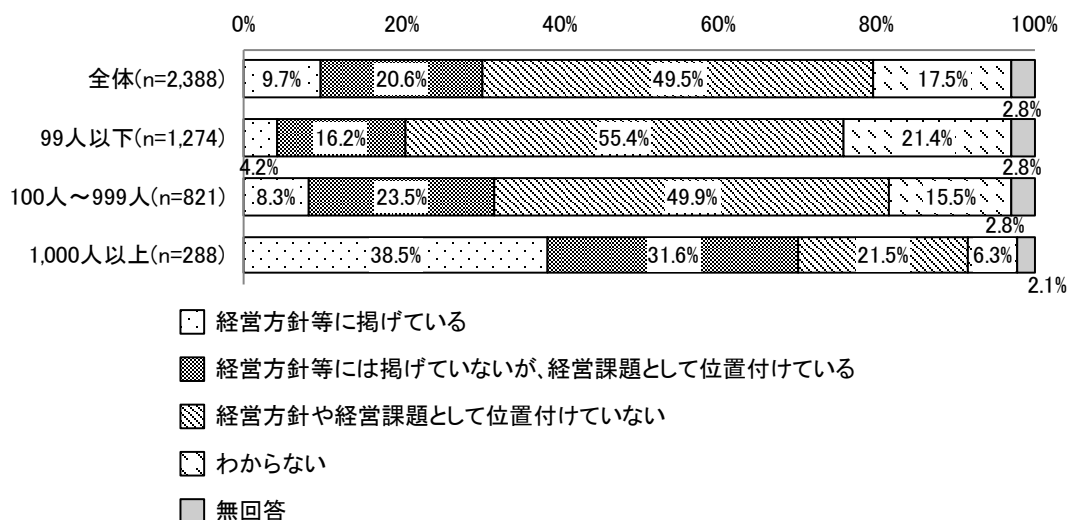
図表Ⅲ-24 能力や経験、専門性の多様性の重視度：単数回答（Q7⑤）



### (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。

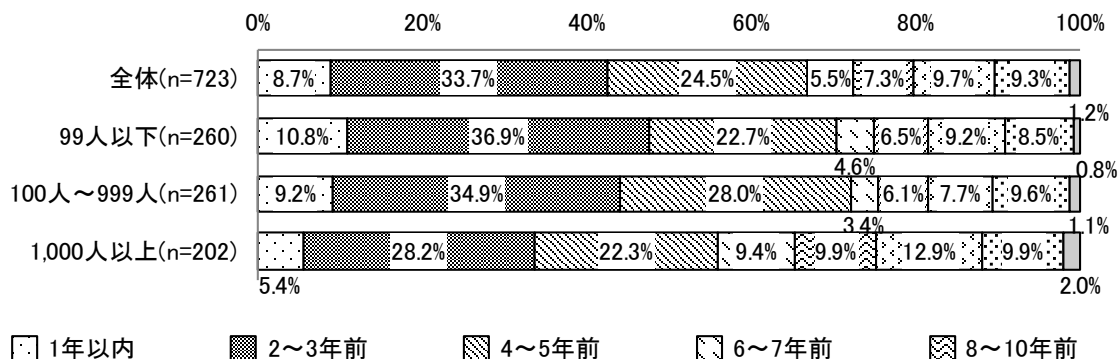
図表Ⅲ-25 経営方針等への「多様な人材の活躍」の位置づけの有無：単数回答（Q8-1）



#### (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）

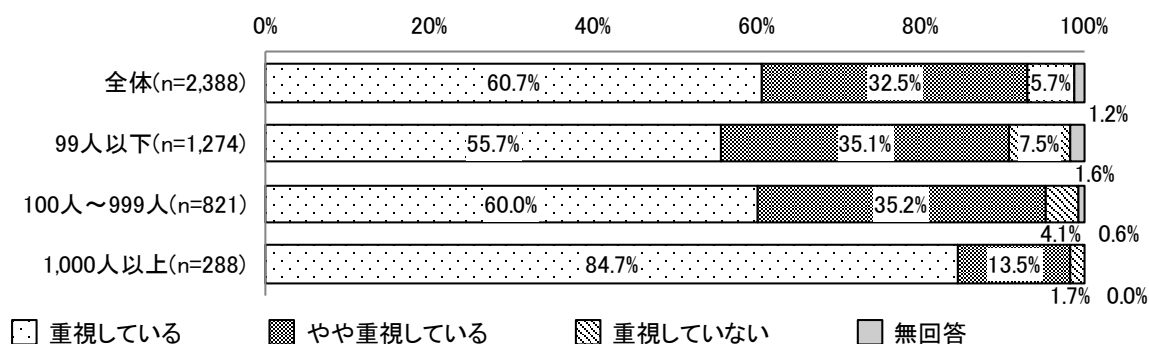


#### (5) 多様な人材の活躍の重視度

##### 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。

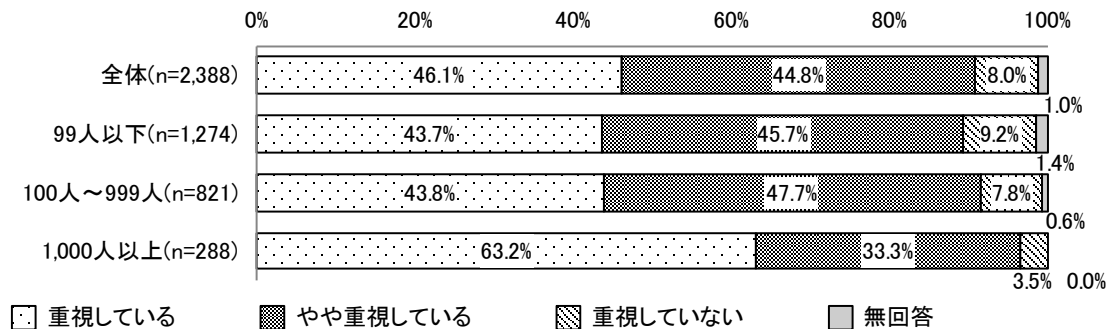
図表Ⅲ-27 女性の活躍の重視度：単数回答（Q9①）



## 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。

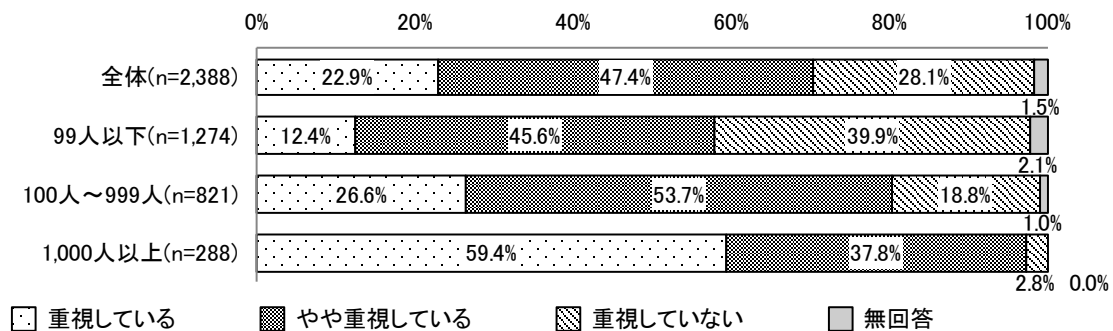
図表Ⅲ-28 高齢人材の活躍の重視度：単数回答（Q9②）



## 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。

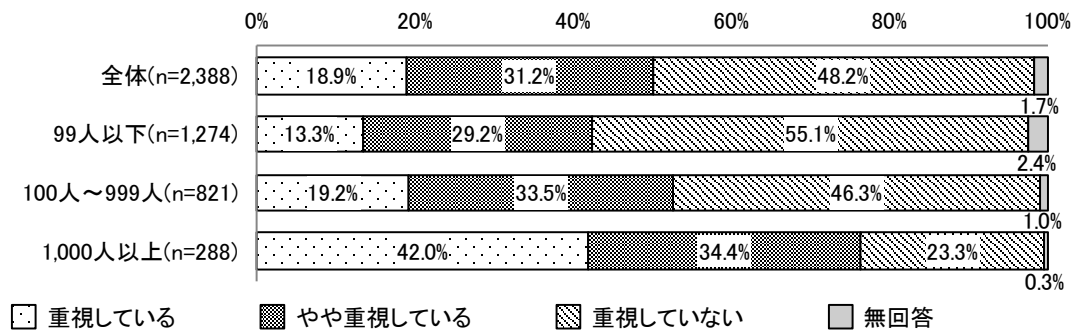
図表Ⅲ-29 障がい者の活躍の重視度：単数回答（Q9③）



#### 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。

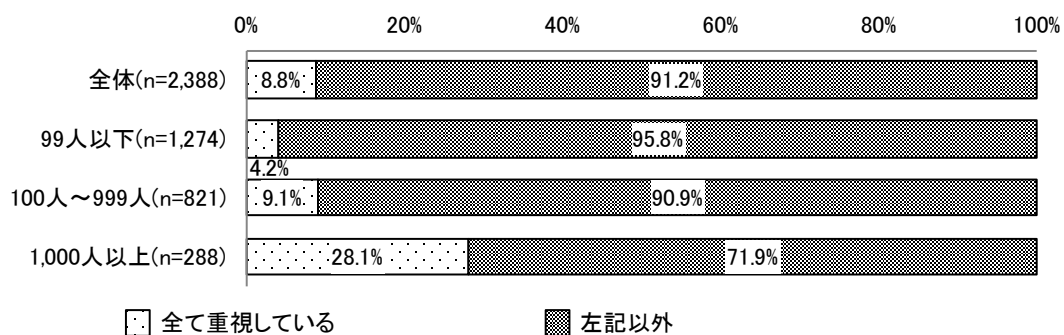
図表Ⅲ-30 外国人材の活躍の重視度：単数回答（Q9④）



#### 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）

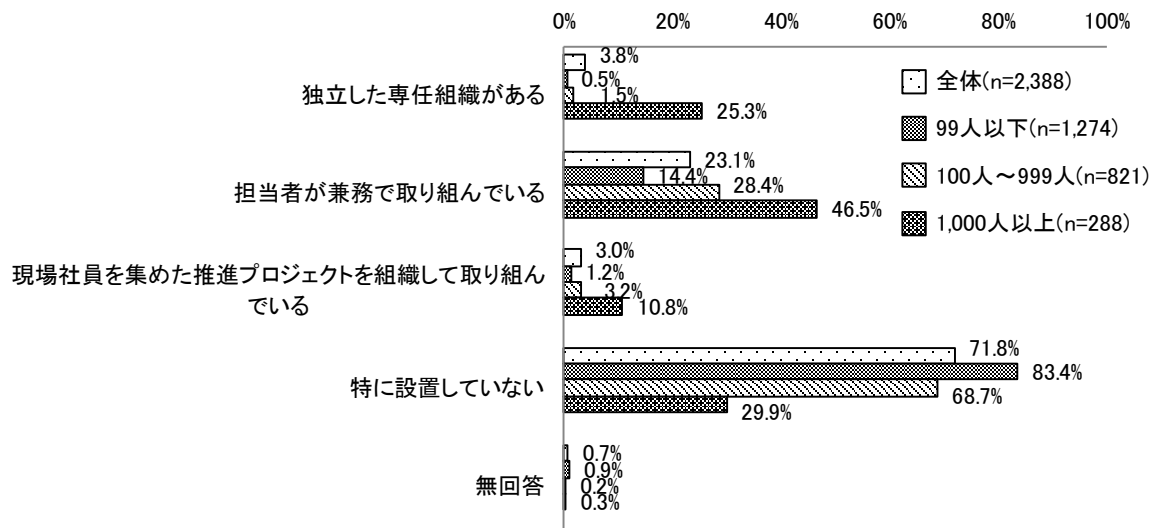


注) 「女性」「高齢人材」「障がい者」「外国人材」のいずれについても、当該人材の活躍を「重視している」と回答した場合を「全て重視している」と表示。

## (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。

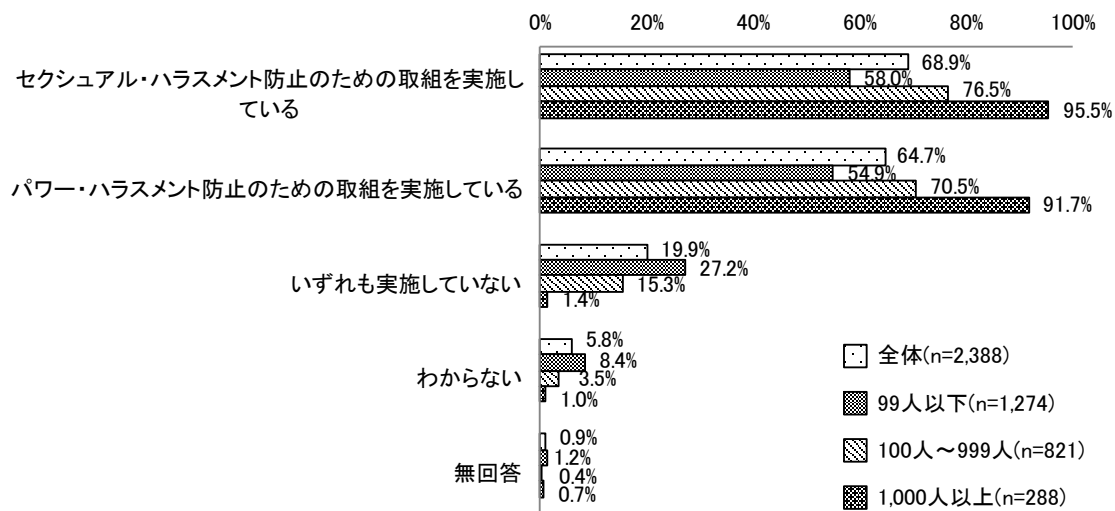
図表Ⅲ-32 多様な人材の活躍推進に係る担当者や担当部署の状況：複数回答（Q10）



## (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）



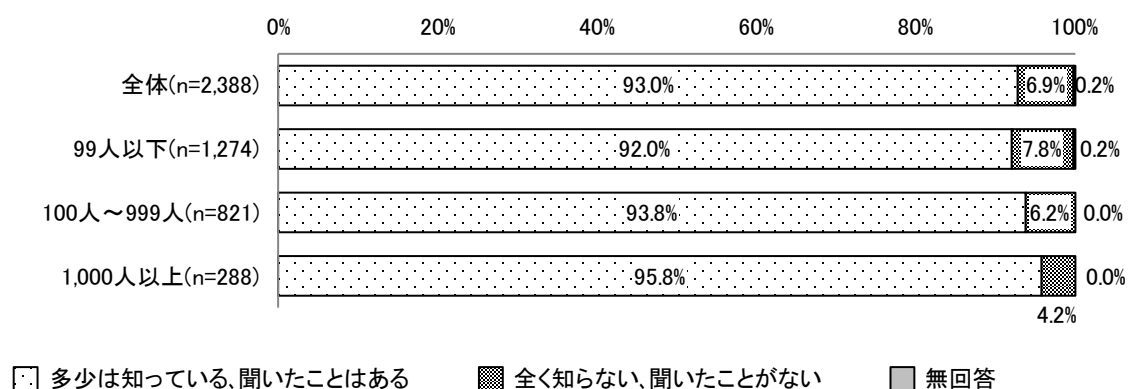


## 2.4 性的マイノリティに関する認識

### (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)



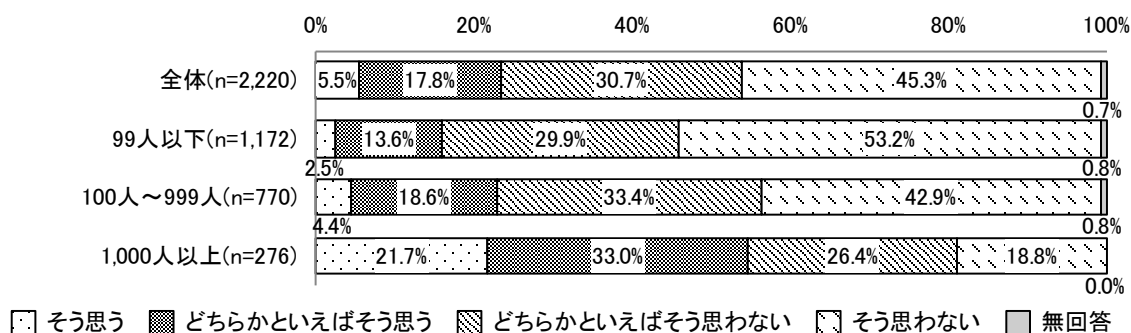
なお、本調査においては、Q12にて「多少は知っている、聞いたことはある」と回答した企業のみがQ13以降の設問へ進むこととし、Q12において「全く知らない、聞いたことがない」と回答した場合は、その時点で回答完了となる旨を案内している。また、Q12について無回答の企業については、以降の設問の集計対象から除外している。

## (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。

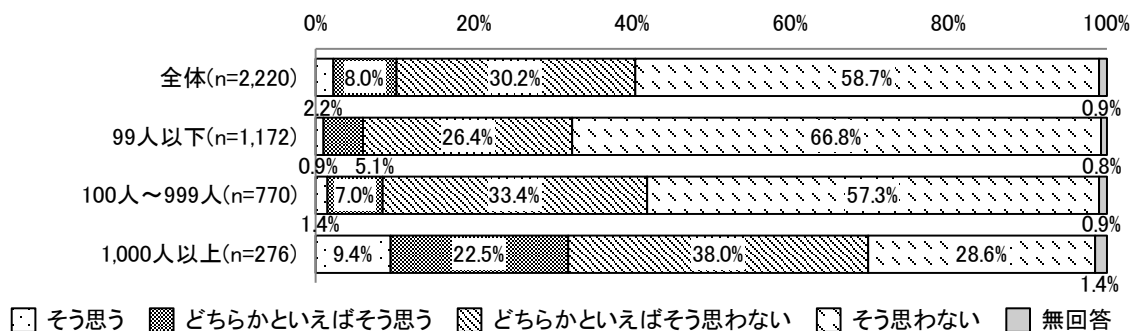
図表Ⅲ-35 同業他社において性的指向・性自認に関する取組を行う企業が増加しているか：単数回答（Q13①）



### 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。

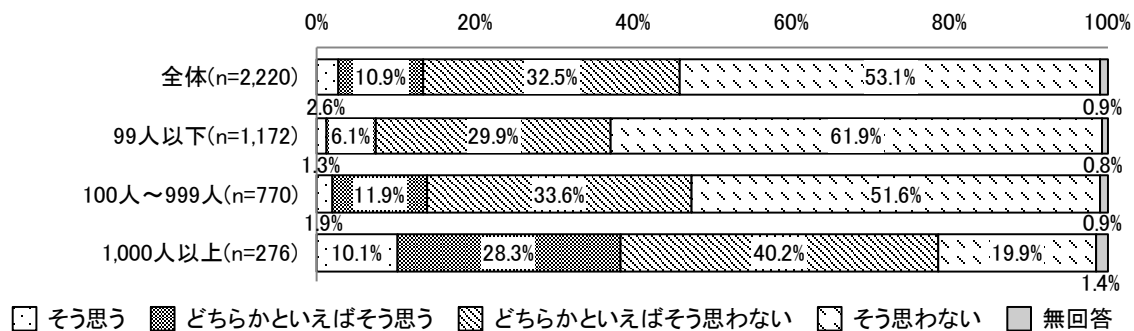
図表Ⅲ-36 性的マイノリティについて関心を持つ求職者が増加しているか：単数回答（Q13②）



### 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。

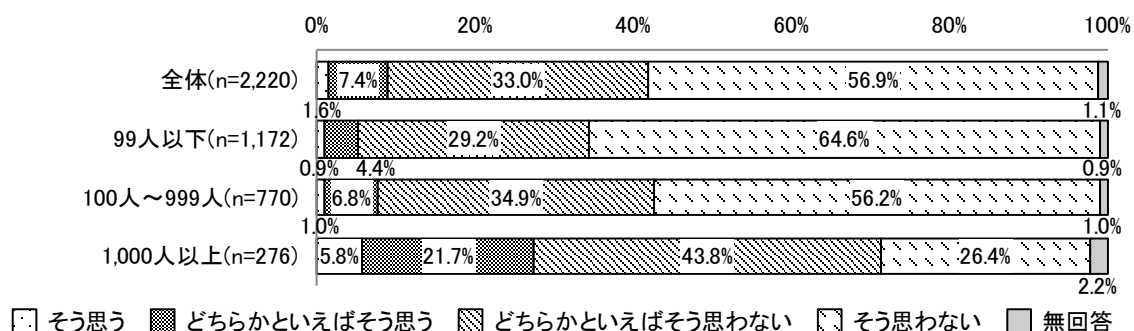
図表Ⅲ-37 性的マイノリティについて関心を持つ社員が増加しているか：単数回答（Q13③）



### 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）

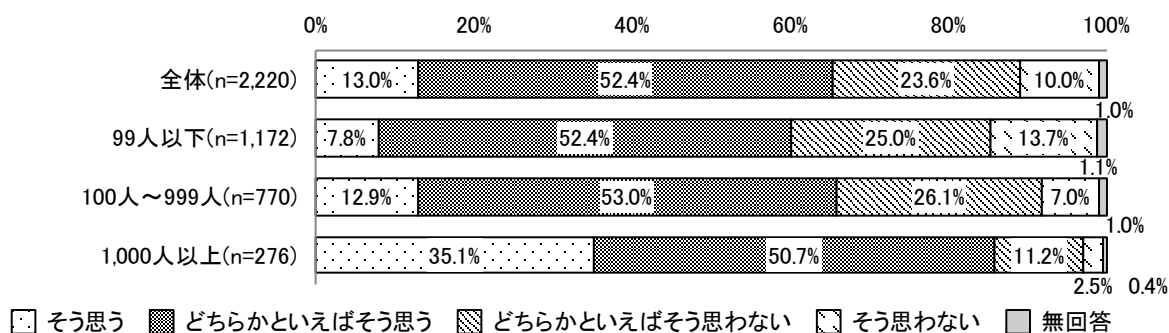


### (3) 性的マイノリティを取り巻く社会環境への自社としての関わり方

#### 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。

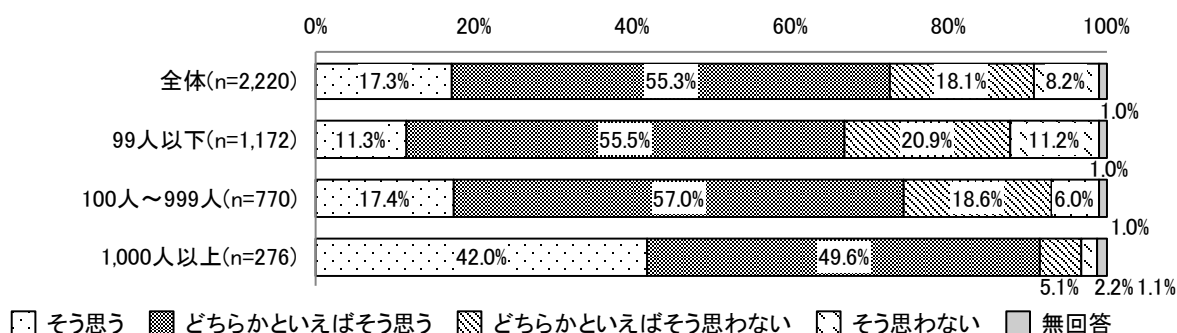
図表Ⅲ-39 企業として、性的マイノリティをとりまく社会課題の解決に貢献すべきだと思うか：単数回答 (Q14①)



#### 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。

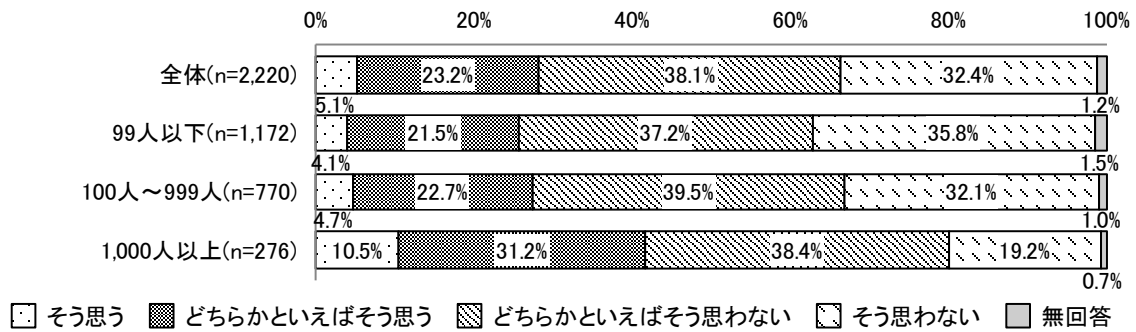
図表Ⅲ-40 社内において、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきだと思うか：単数回答 (Q14②)



### 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）



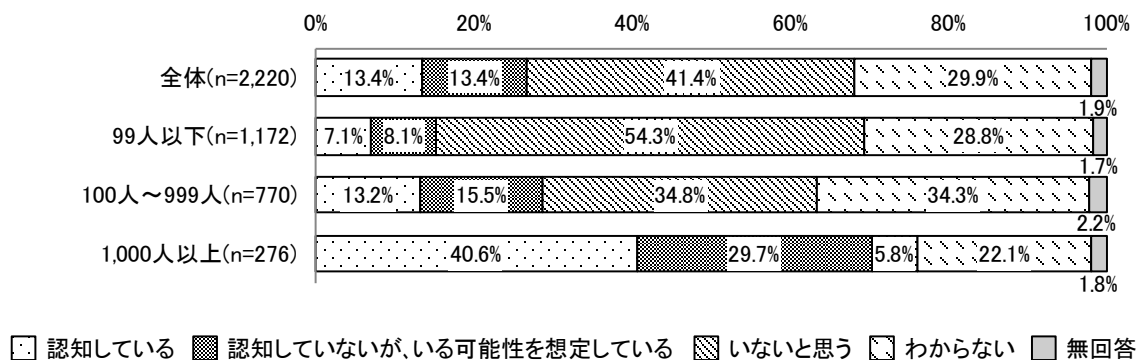
## 2.5 性的マイノリティに関する社内の状況

### (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）

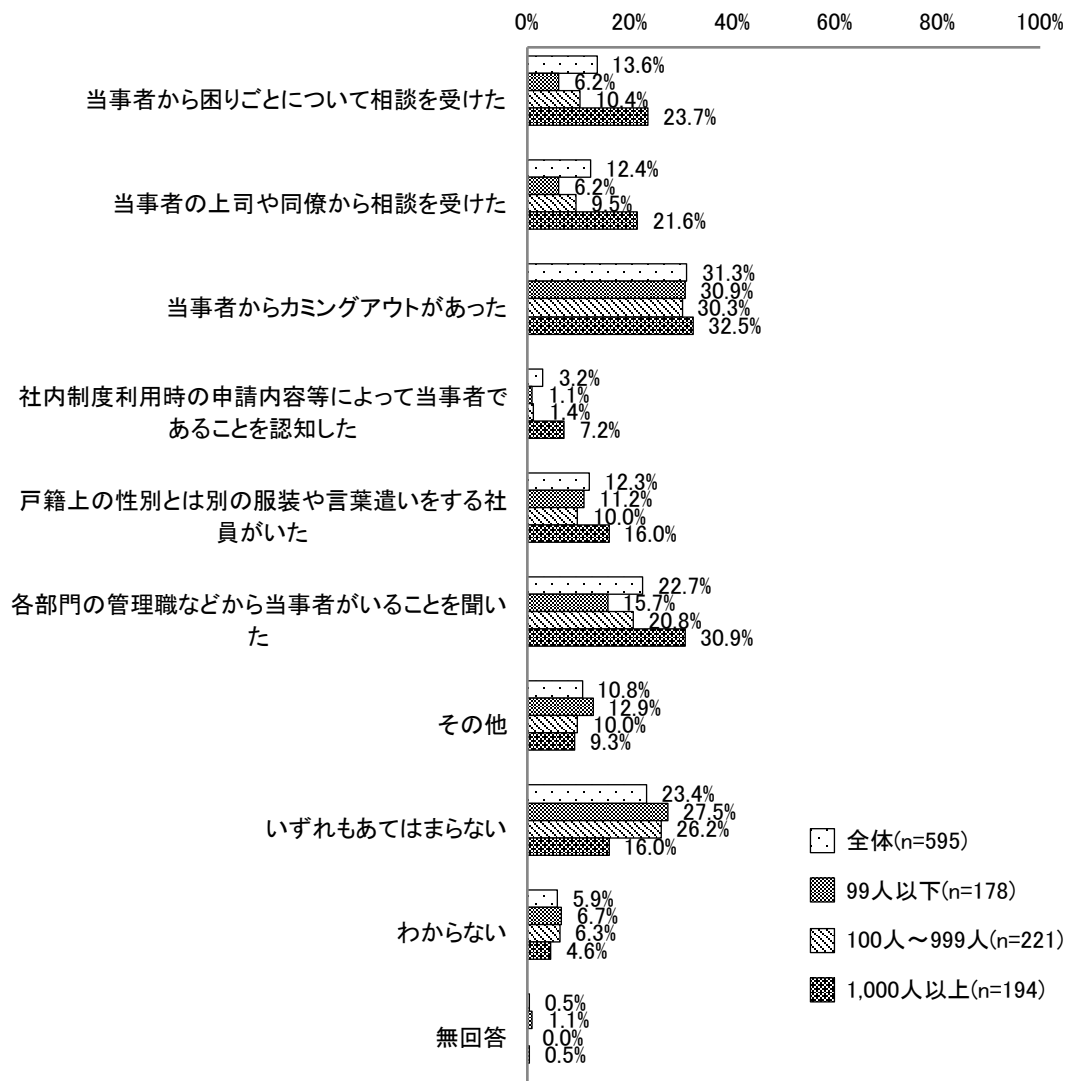


## (2) 性的マイノリティ当事者の存在を認知するようになったきっかけ

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）

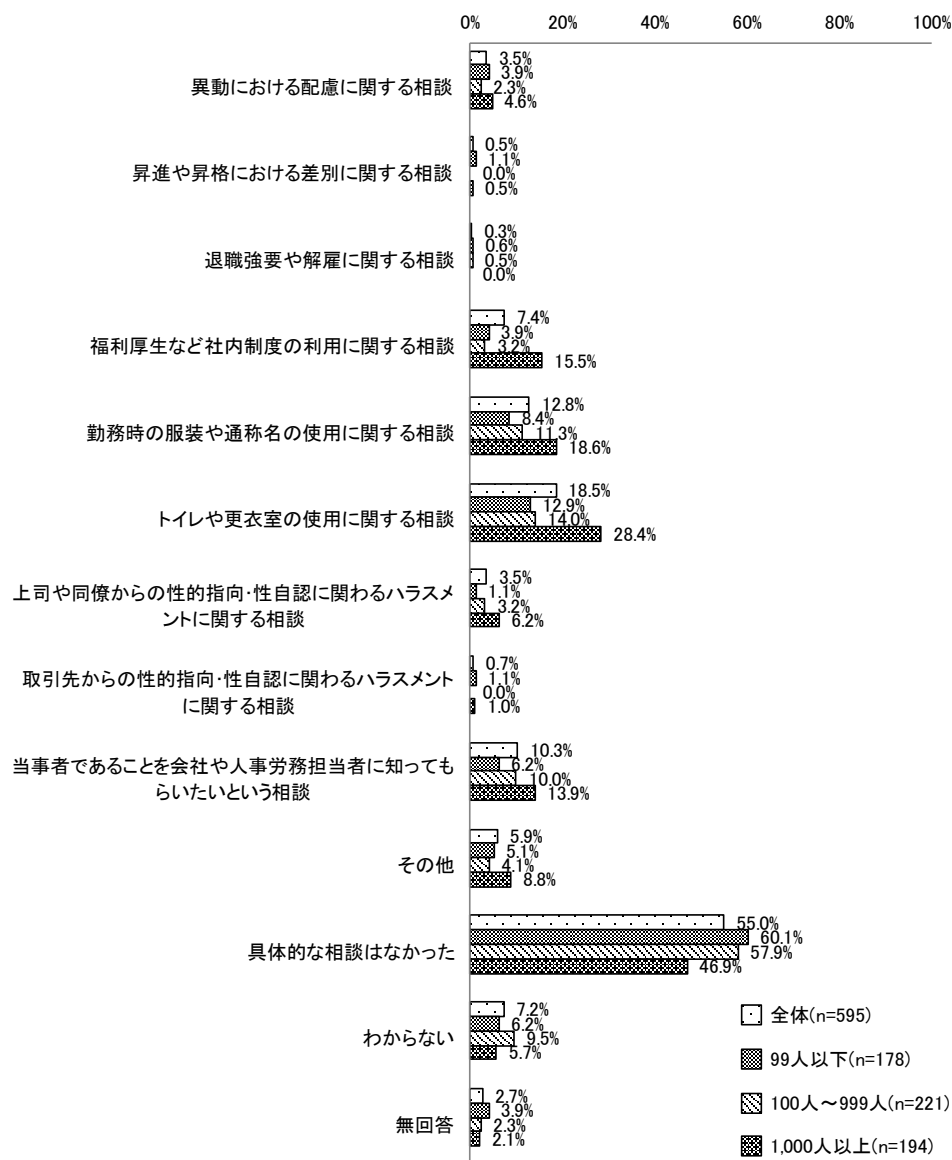


### (3) 性的マイノリティ当事者または当事者の上司や同僚から受けた相談

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。

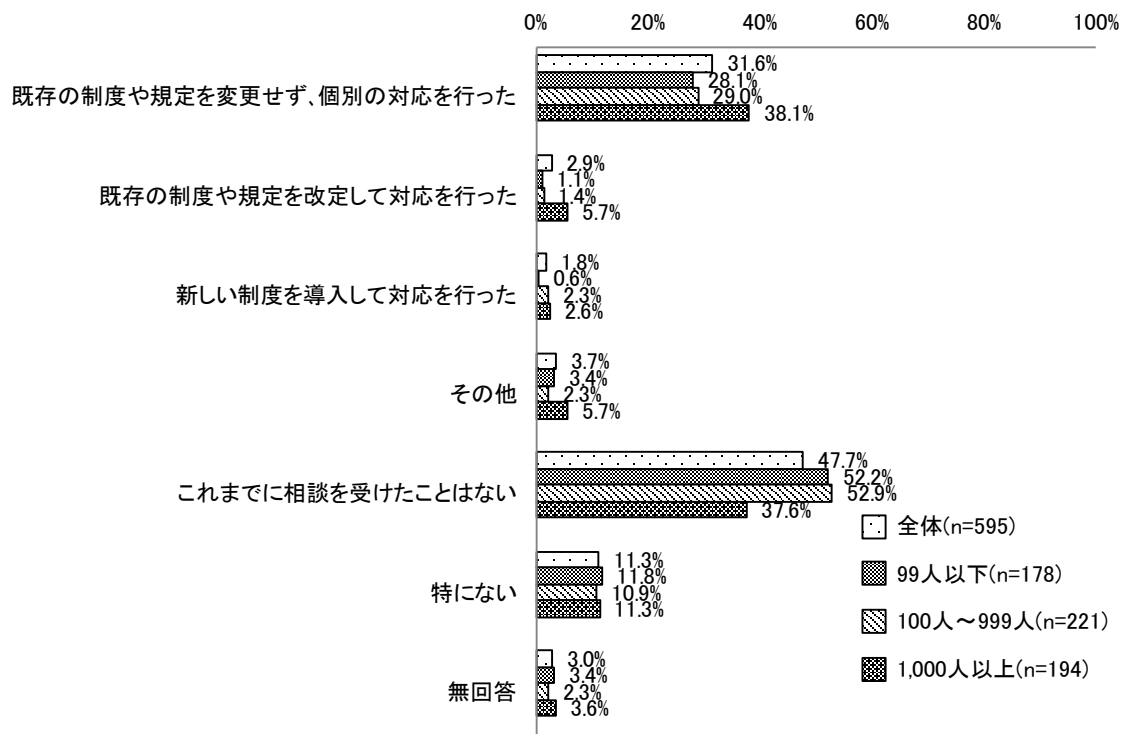
図表Ⅲ-44 性的マイノリティ当事者または当事者の上司や同僚から受けた相談：複数回答  
(Q17)



#### (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

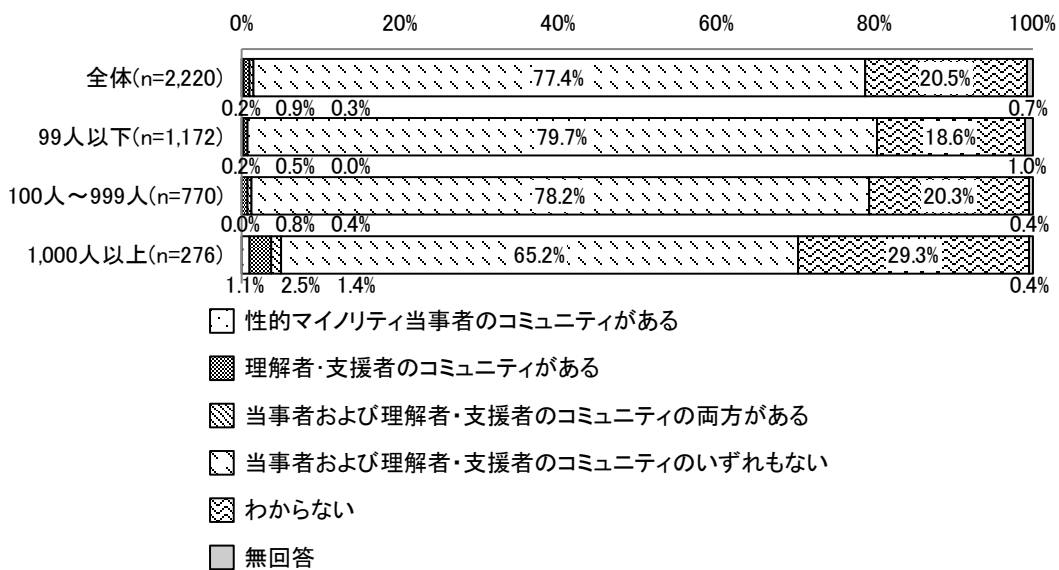
- 直接当事者に確認した。
- 人事異動を行った。
- 対策を取ろうと検討していた矢先に、本人自身何かを察知されたのか自ら退職を表明された。
- 内規として情報取扱のガイドラインを設けた。
- トイレや更衣室の整備を進めた。
- 相談以前に、性的マイノリティにかかわる制度を導入済みだった。必要に応じて個別対応も実施した。



(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）

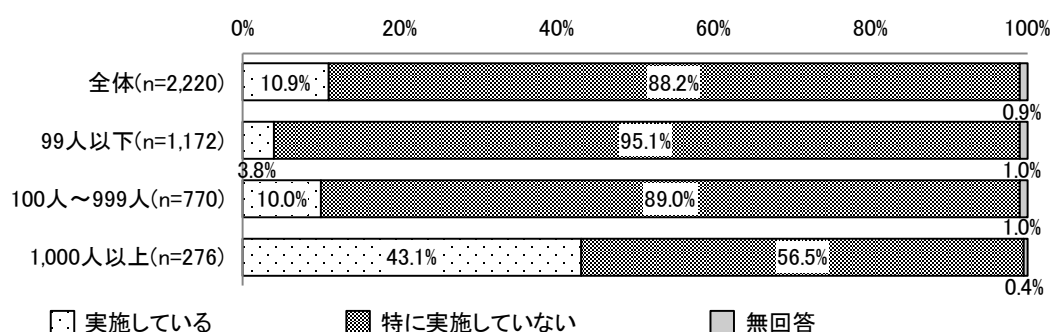


## 2.6 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組

### (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。

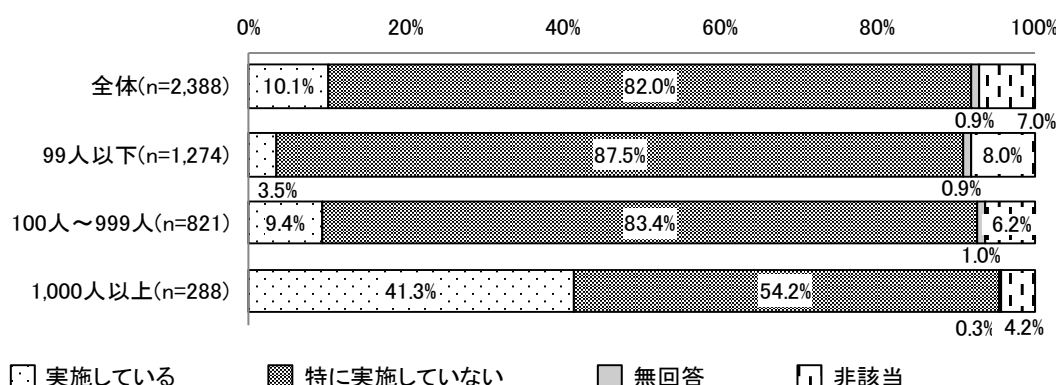
図表Ⅲ-47 (従業員規模別) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無：Q20から作成



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

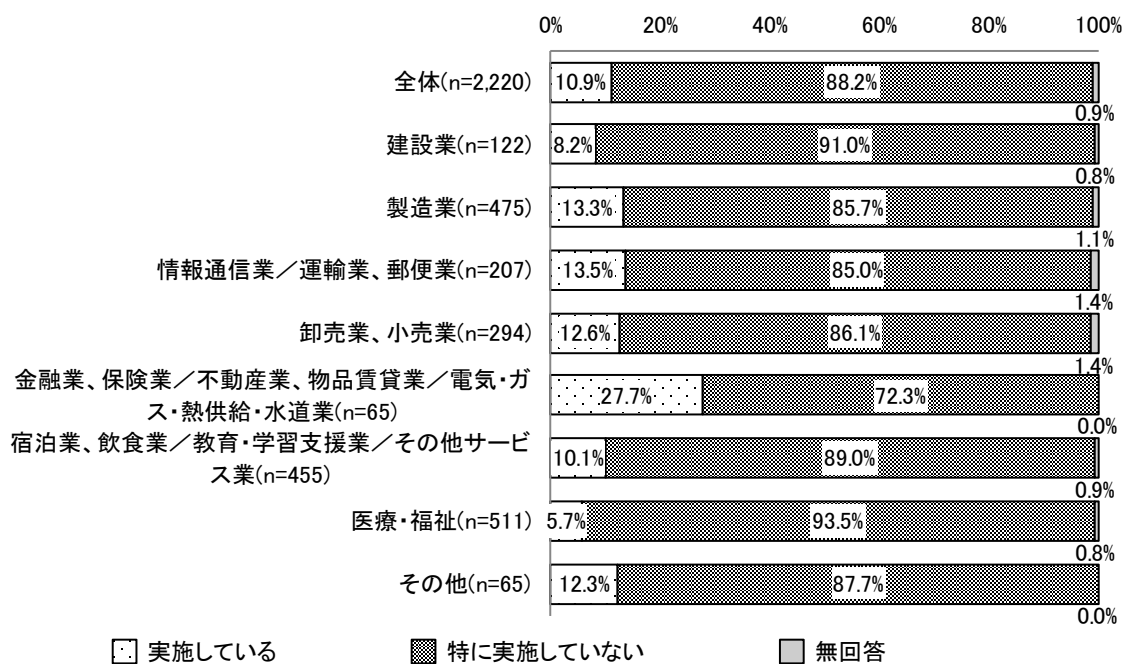


注) グラフ内、「非該当」は、Q12への回答内容によってQ13以降の設問が非該当になった企業およびQ12に無回答であった企業を指す。

(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)



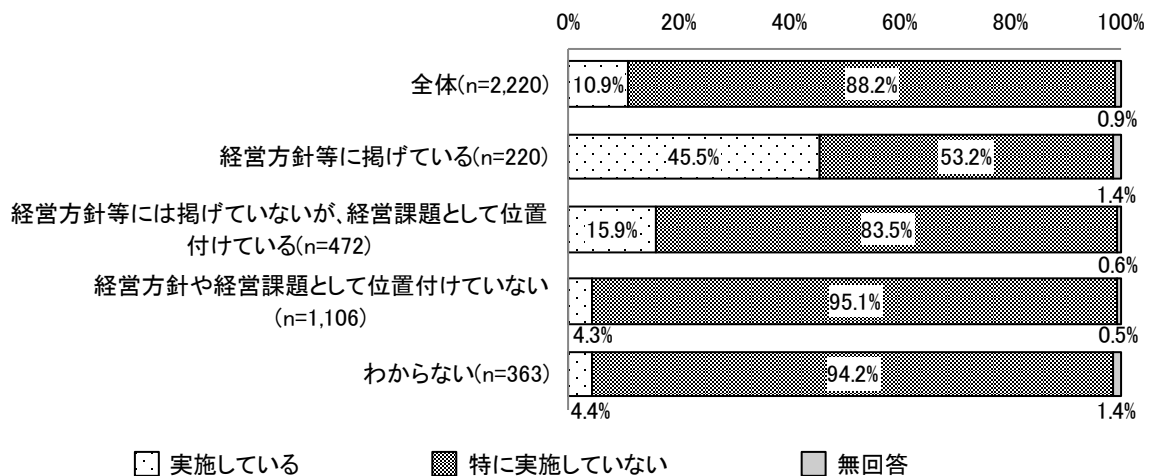
(3) (経営方針等への「多様な人材の活躍」の位置付けの有無別) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無

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。

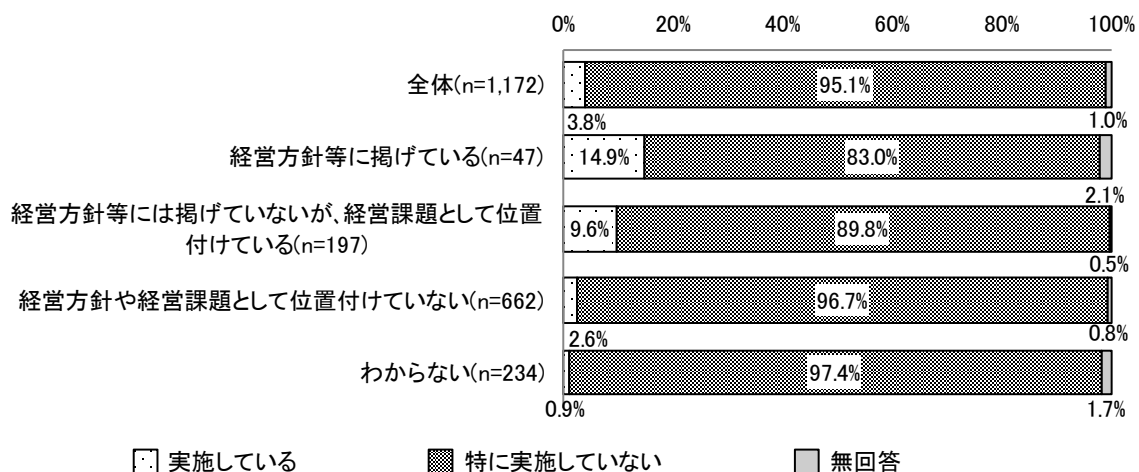
<従業員規模：全体>

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)



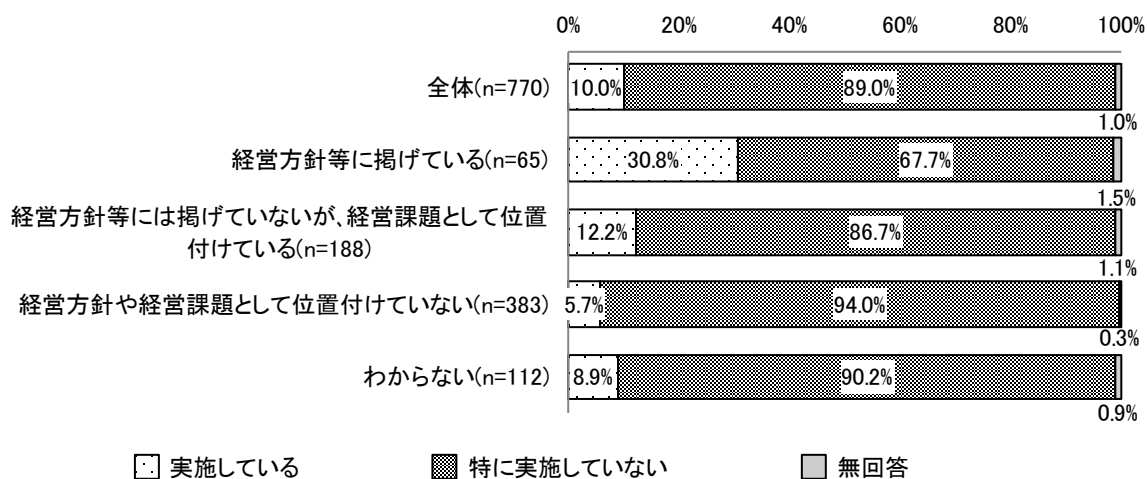
<従業員規模：99人以下>

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)



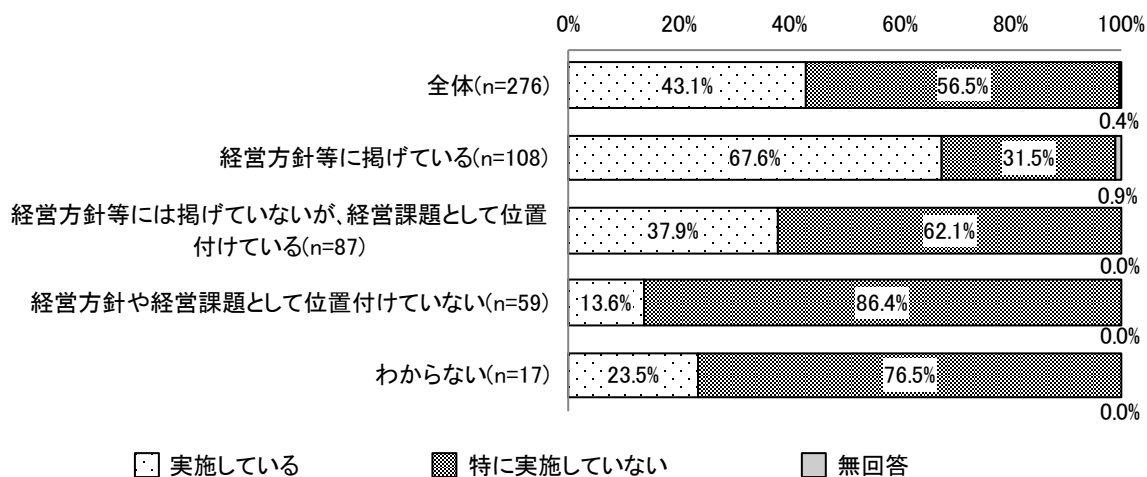
<従業員規模：100～999人>

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）



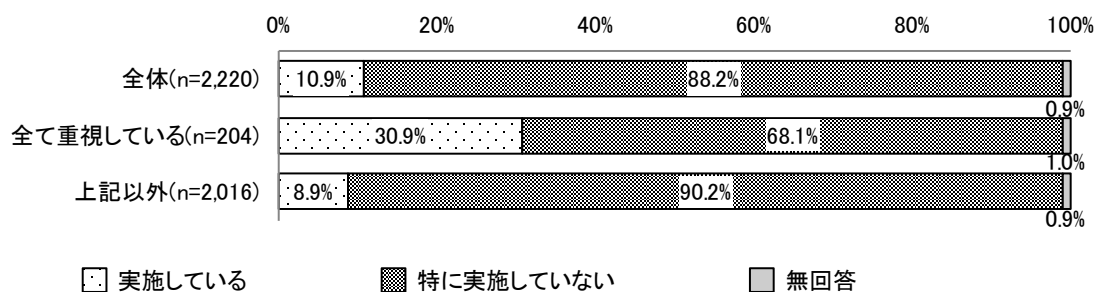
(4) (多様な人材の活躍の重視度別) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無

「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>

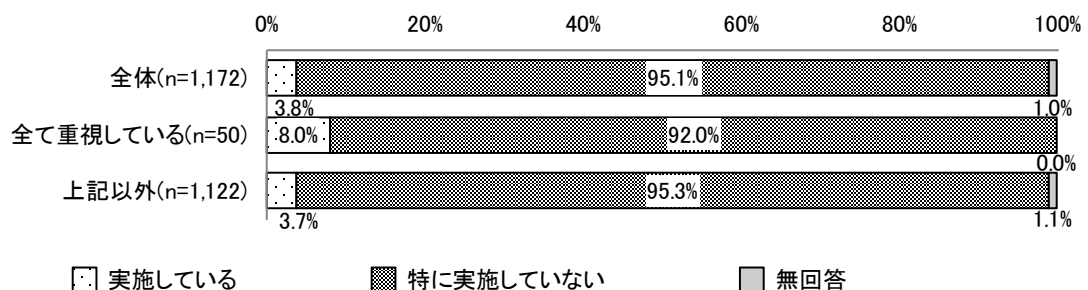
図表Ⅲ-54 (多様な人材の活躍の重視度別) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無：単数回答 (Q9×Q20)



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。

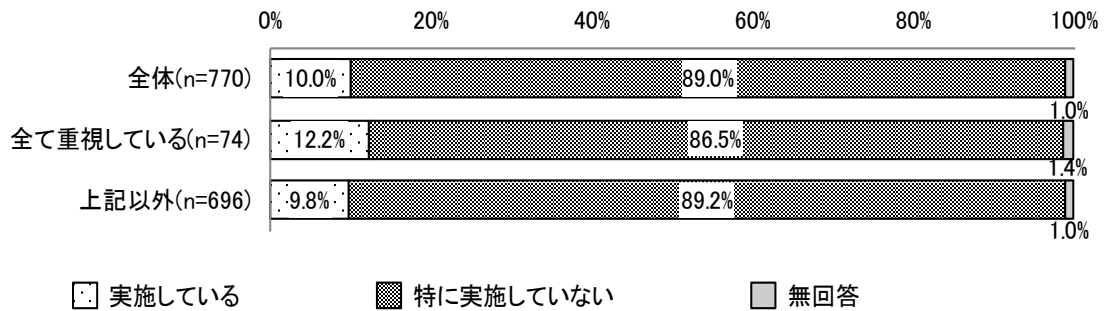
<従業員規模：99人以下>

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)



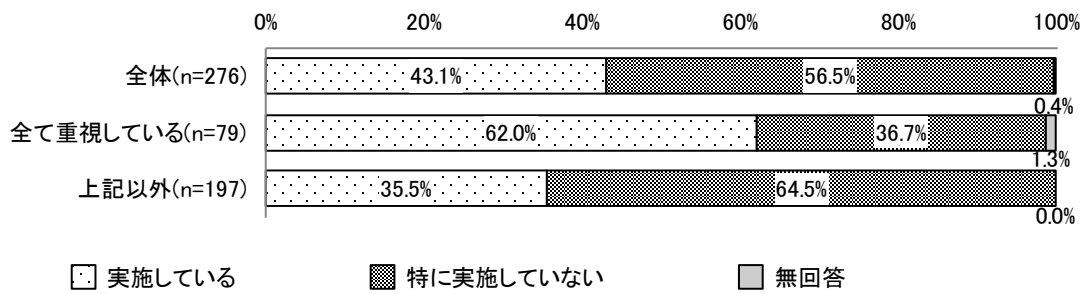
<従業員規模：100人～999人>

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。

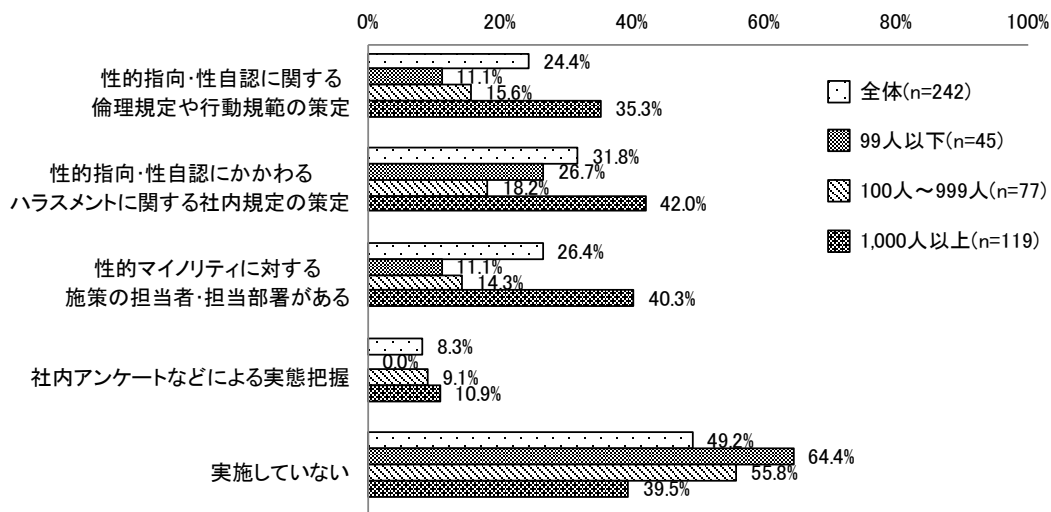
## (6) 各取組の実施状況

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。

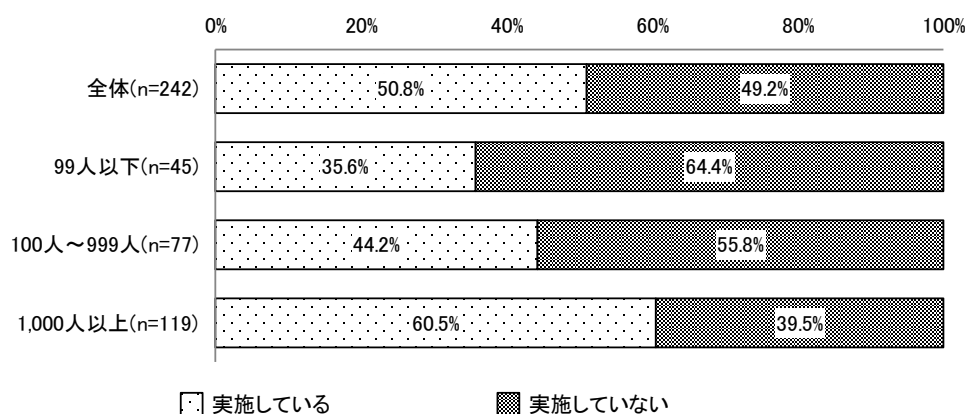
### ① 方針・体制に関する取組の実施状況

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

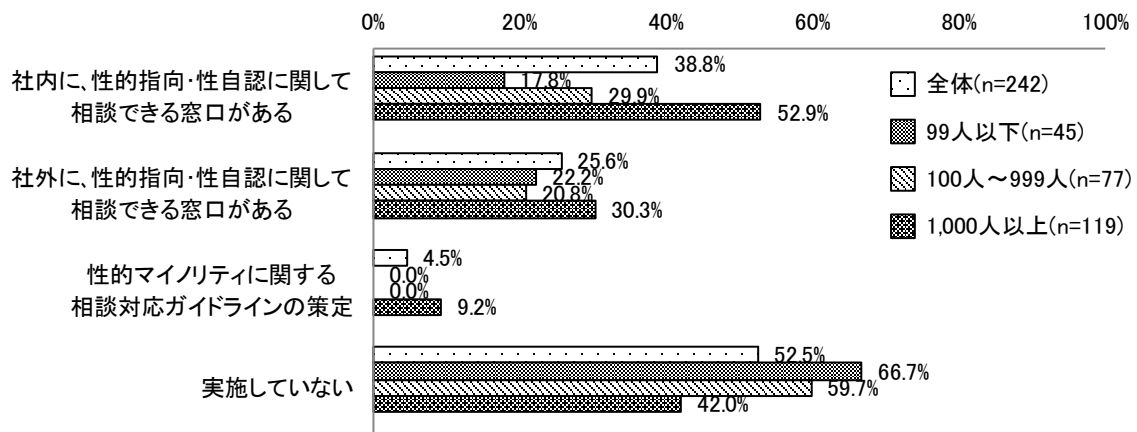


注) 「方針・体制」に関わる取組について、1つ以上実施している企業を「実施している」、いずれも実施していない企業を「実施していない」として集計。

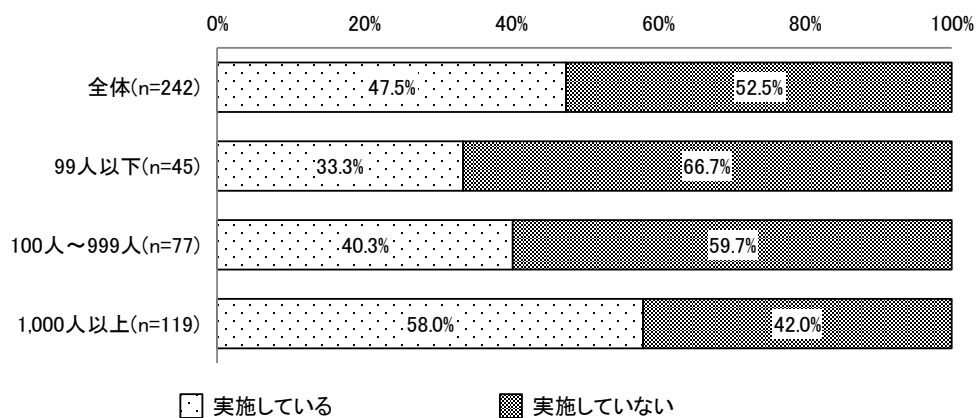
## ② 相談対応に関する取組の実施状況

「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

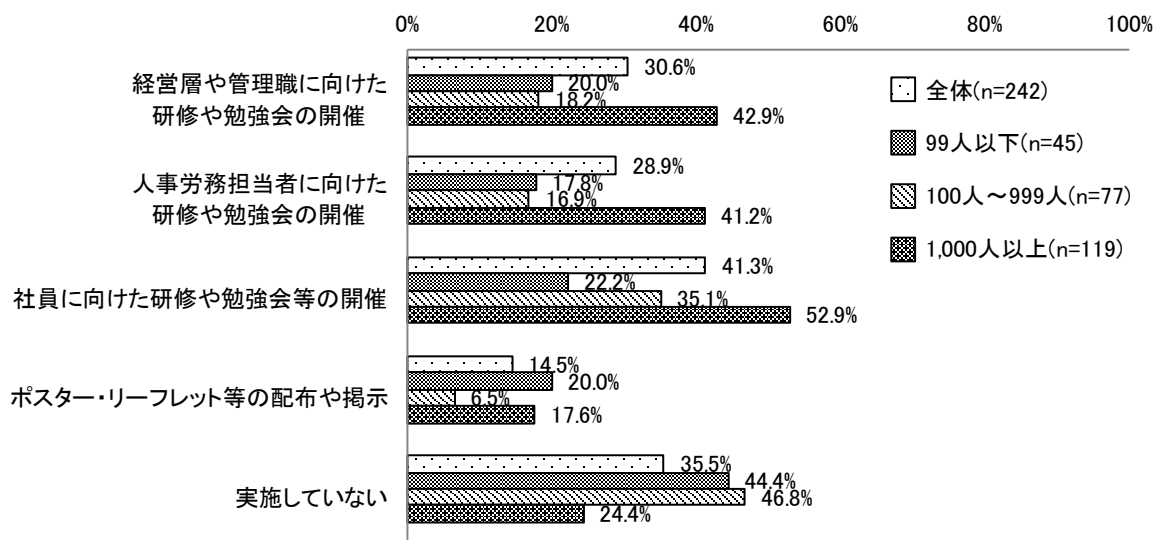


注) 「相談体制」に関わる取組について、1つ以上実施している企業を「実施している」、いずれも実施していない企業を「実施していない」として集計。

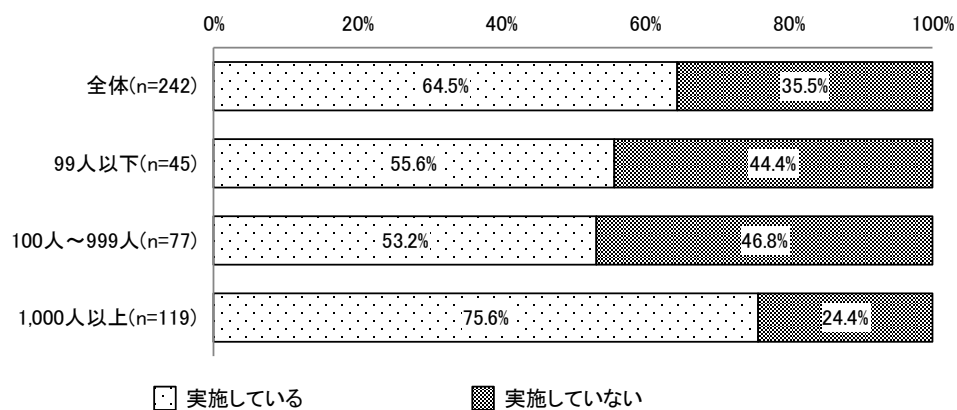
### ③ 社内の理解促進に関する取組の実施状況

「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

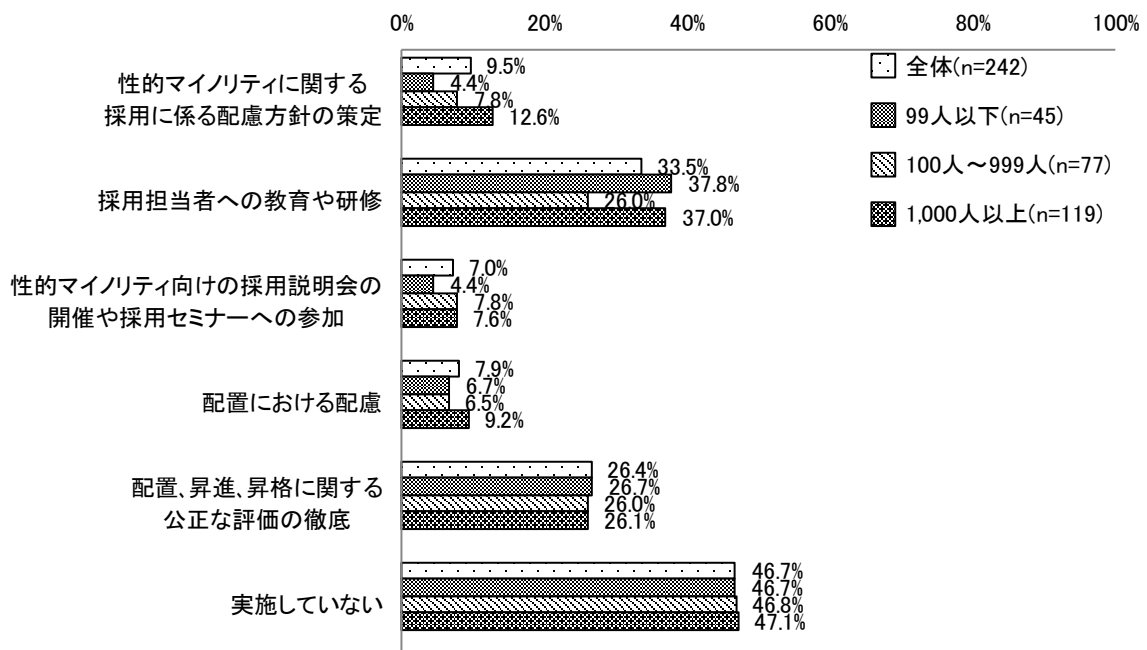


注) 「社内の理解促進」に関わる取組について、1つ以上実施している企業を「実施している」、いずれも実施していない企業を「実施していない」として集計。

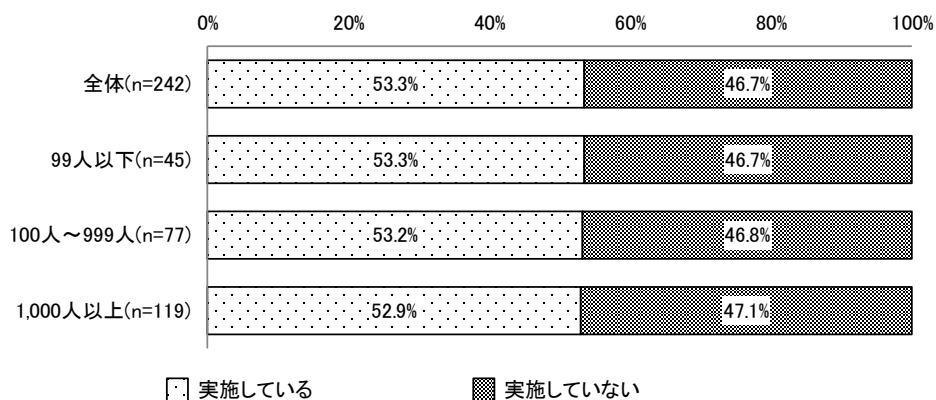
#### ④ 採用・人事管理に関する取組の実施状況

「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

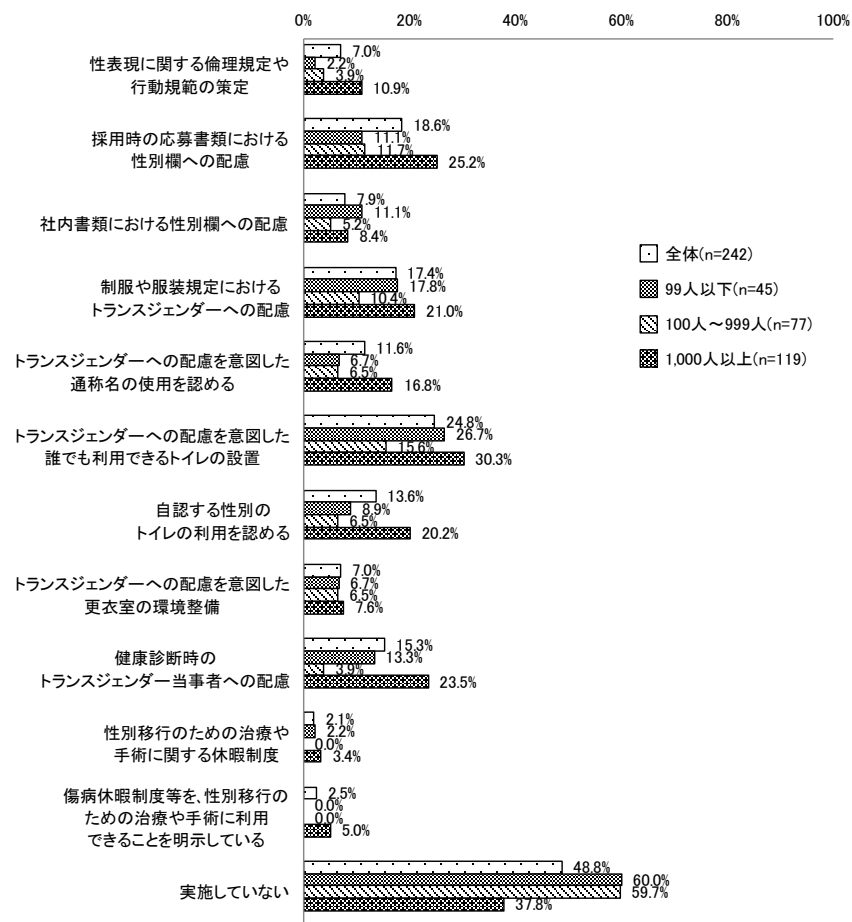


注) 「採用・人事管理」に関わる取組について、1つ以上実施している企業を「実施している」、いずれも実施していない企業を「実施していない」として集計。

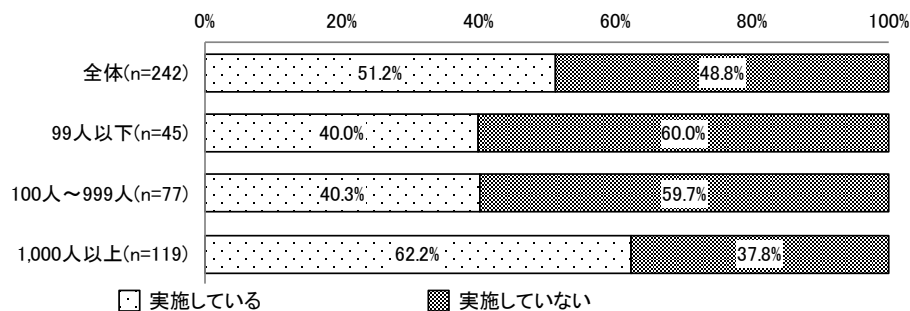
### ⑤ トランスジェンダーへの対応に関する取組の実施状況

「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

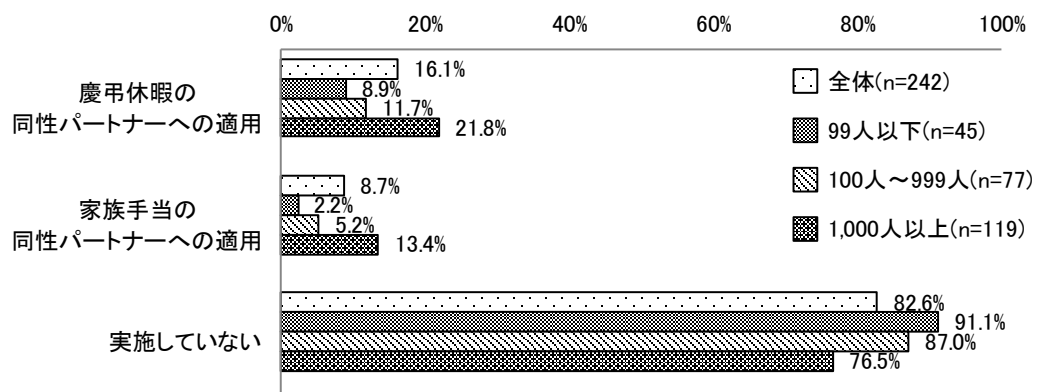


注) 「トランスジェンダーへの対応」に関わる取組について、1つ以上実施している企業を「実施している」、いずれも実施していない企業を「実施していない」として集計。

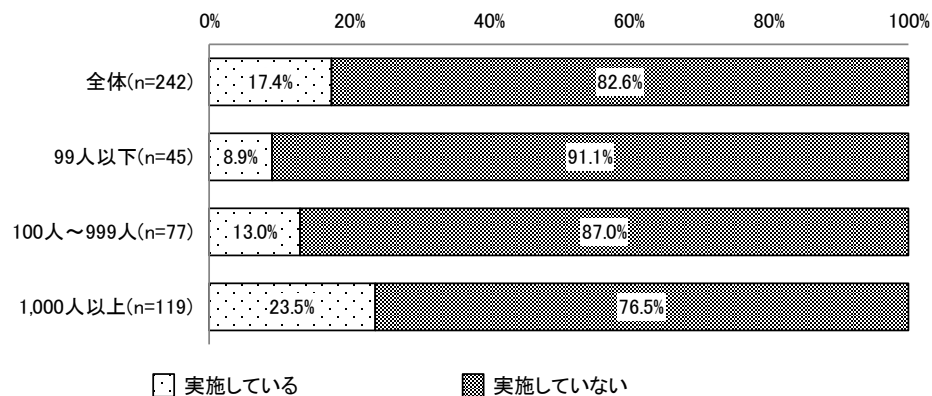
## ⑥ 福利厚生に関する取組の実施状況

「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

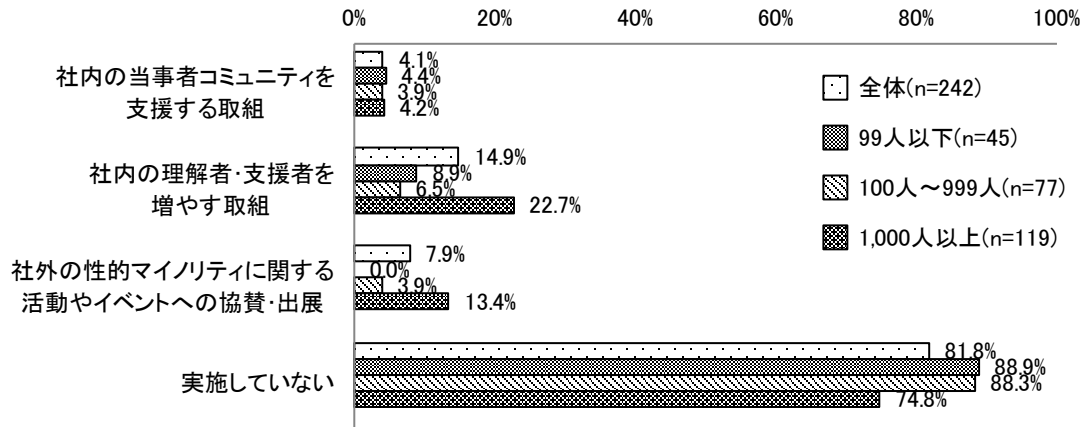


注)「福利厚生」に関わる取組について、1つ以上実施している企業を「実施している」、いずれも実施していない企業を「実施していない」として集計。

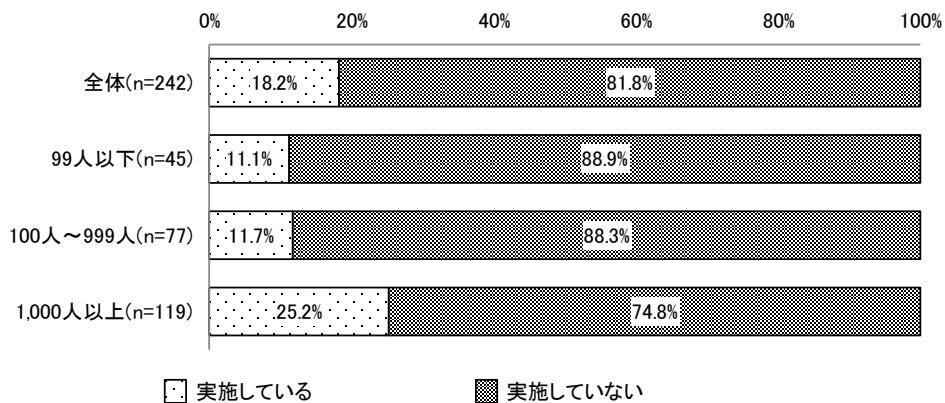
⑦ ネットワーク支援に関する取組の実施状況

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



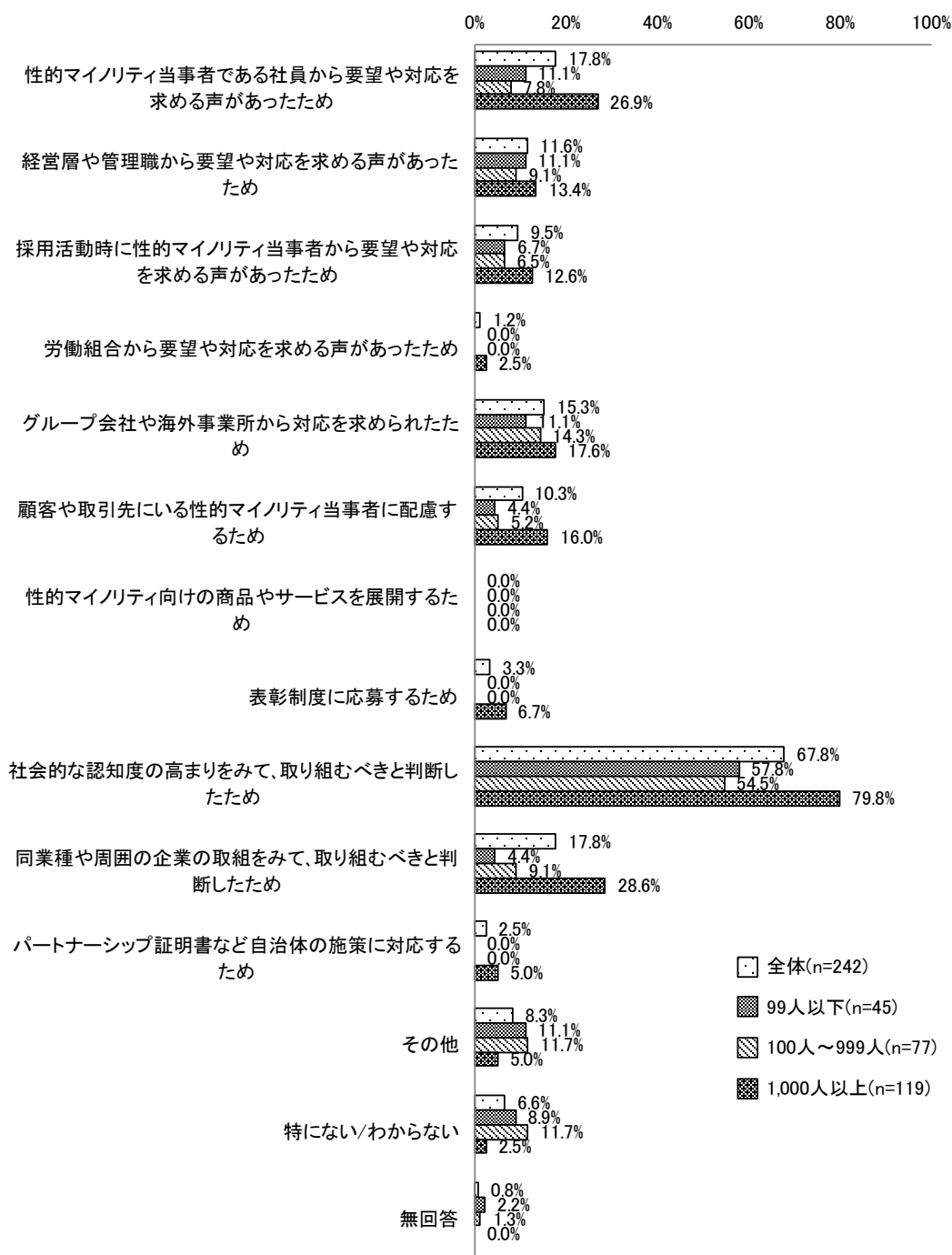
注) 「ネットワーク支援」に関わる取組について、1つ以上実施している企業を「実施している」、いずれも実施していない企業を「実施していない」として集計。



## (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）

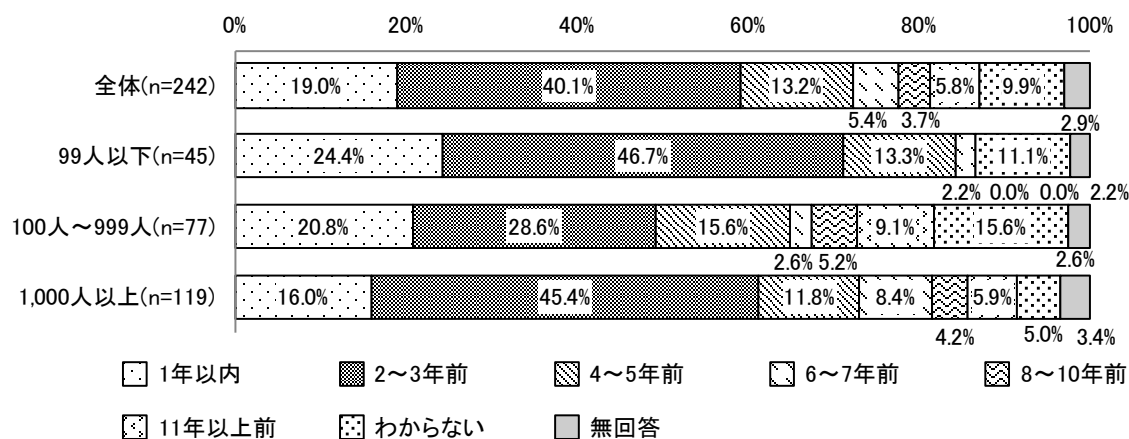
一番初めに着手した取組		全体 (n=242)	99人以下 (n=45)	100人 ～999人 (n=77)	1,000人以上 (n=119)
方針 体制	性的指向・性自認に関する倫理規定や行動規範の策定	9.5%	2.2%	5.2%	15.1%
	性的指向・性自認にかかわるハラスメントに関する社内規定の策定	10.3%	13.3%	6.5%	11.8%
	性的マイノリティに対する施策の担当者・担当部署がある	7.4%	0.0%	6.5%	10.9%
相談 対応	社内アンケートなどによる実態把握	2.5%	0.0%	6.5%	0.8%
	社内に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある	8.3%	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。）

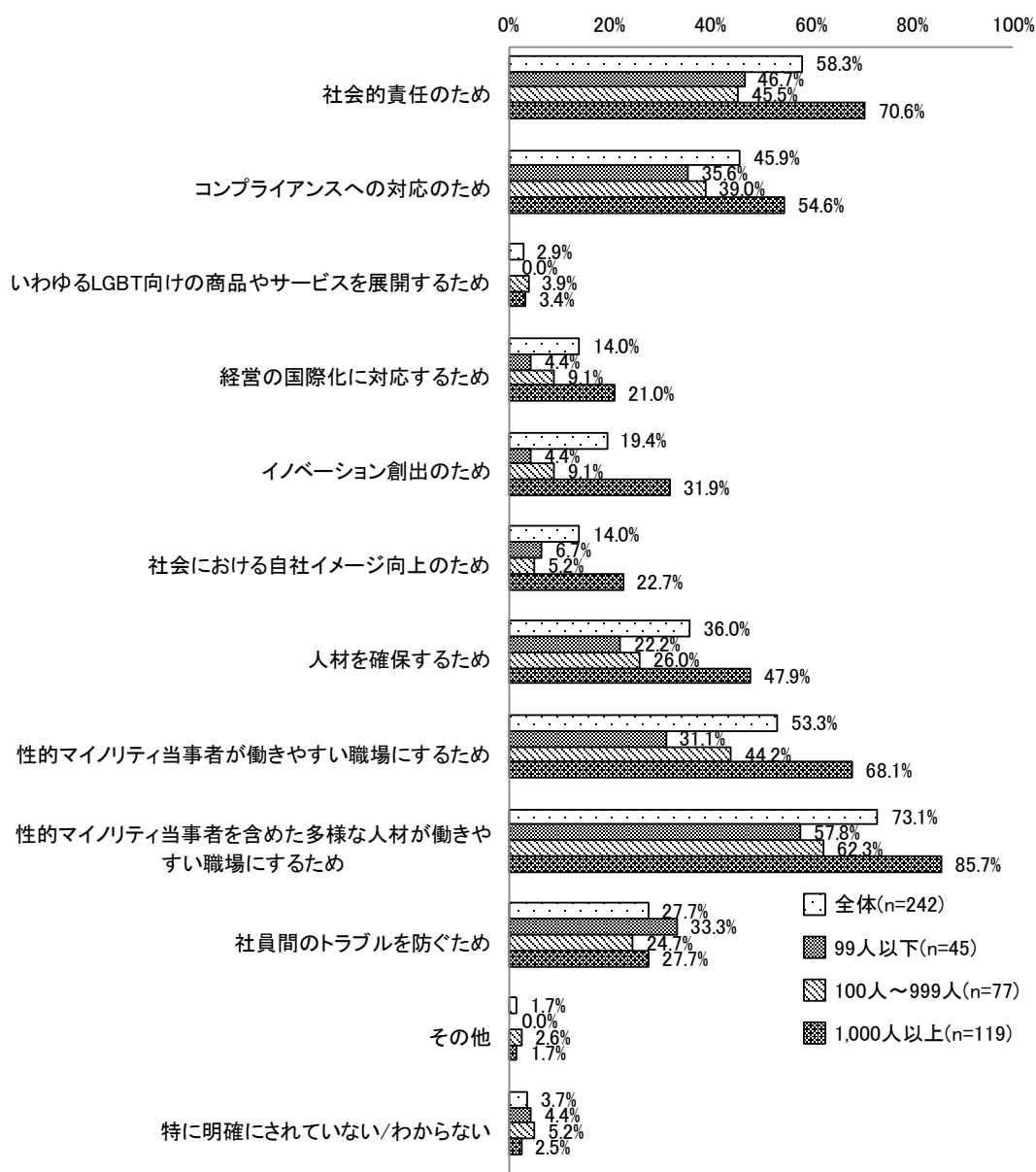
図表Ⅲ-76 一番初めに着手した取組の着手時期：単数回答（Q23）



## (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

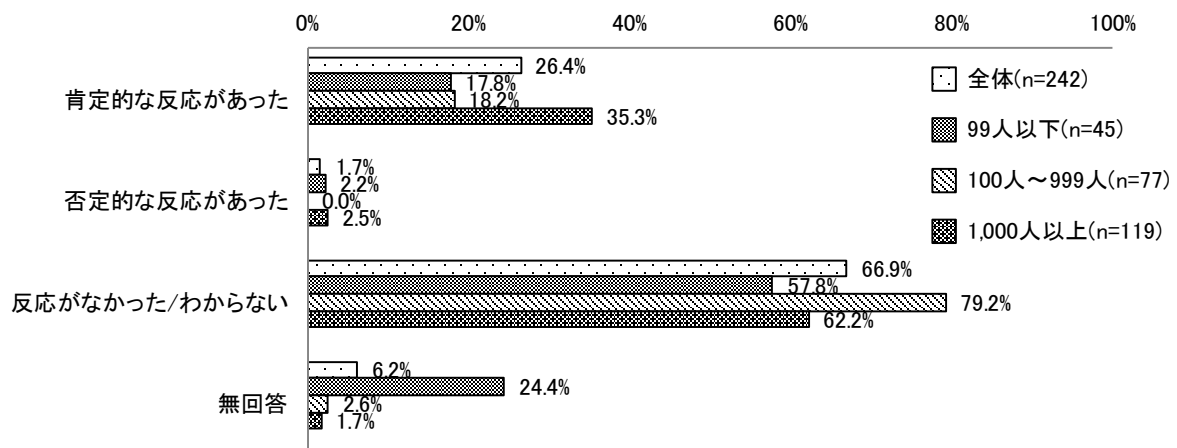
### (11) 取組に対する反応

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。

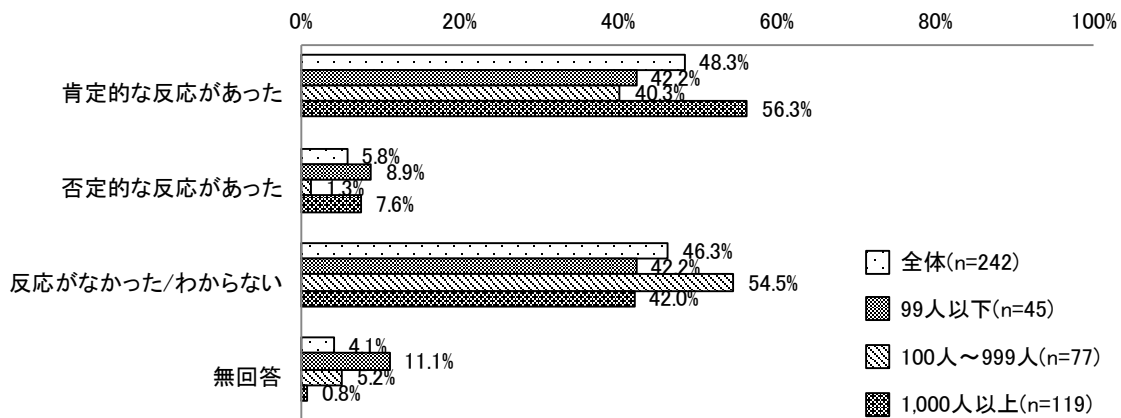
図表Ⅲ-78 社内の性的マイノリティ当事者からの反応：複数回答（Q25①）



## 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。

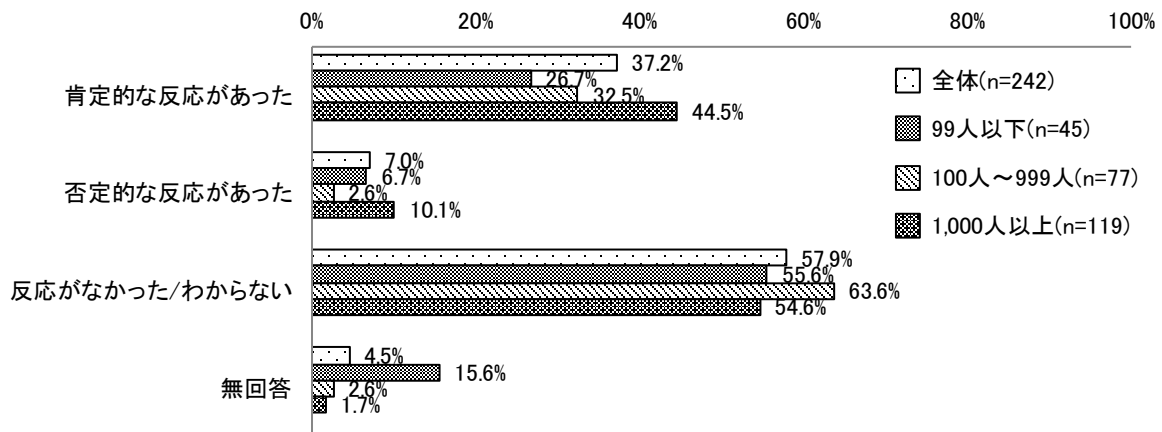
図表Ⅲ-79 経営層・管理職からの反応：複数回答（Q25②）



## 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。

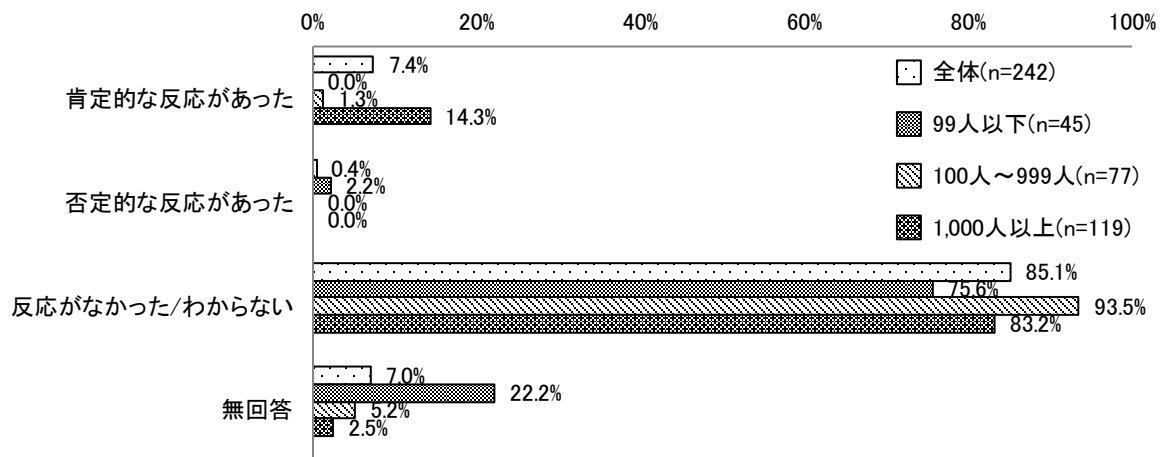
図表Ⅲ-80 一般職社員からの反応：複数回答（Q25③）



#### 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 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 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 14.3%であった。

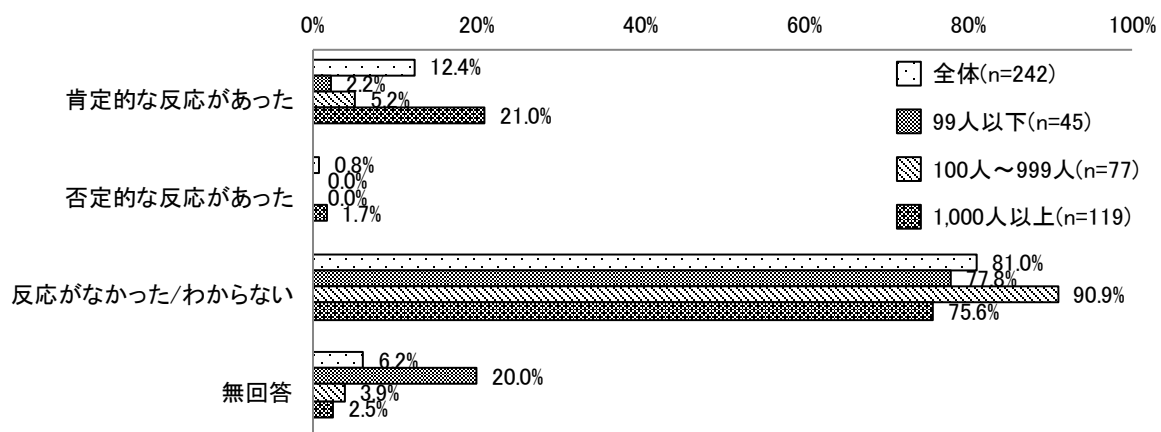
図表Ⅲ-81 顧客や取引先からの反応：複数回答（Q25④）



#### 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）



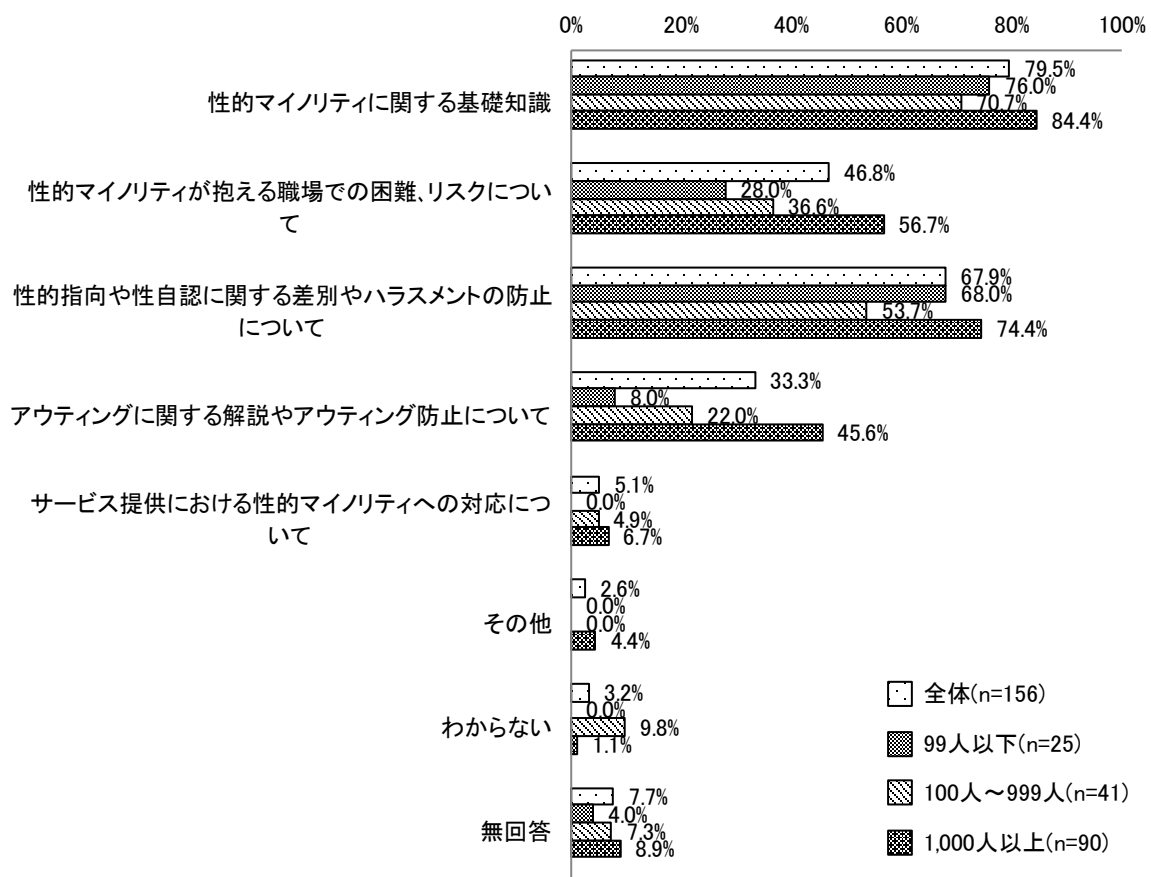


(12) 「社内の理解促進」に関する取組で扱った内容

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）



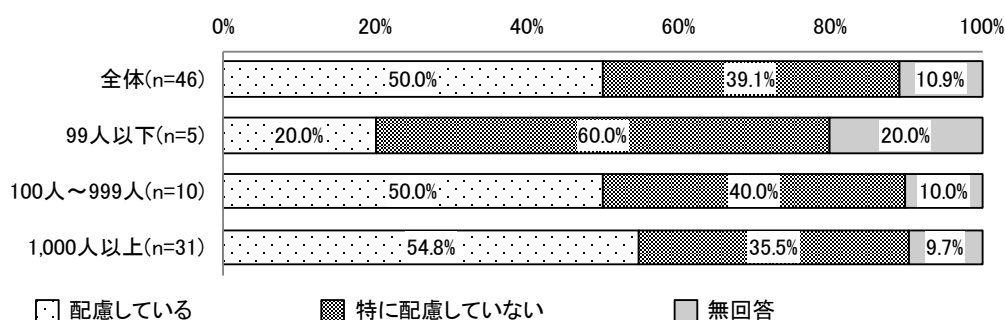
Q26 の回答が「その他」の場合の自由回答の内容

- 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

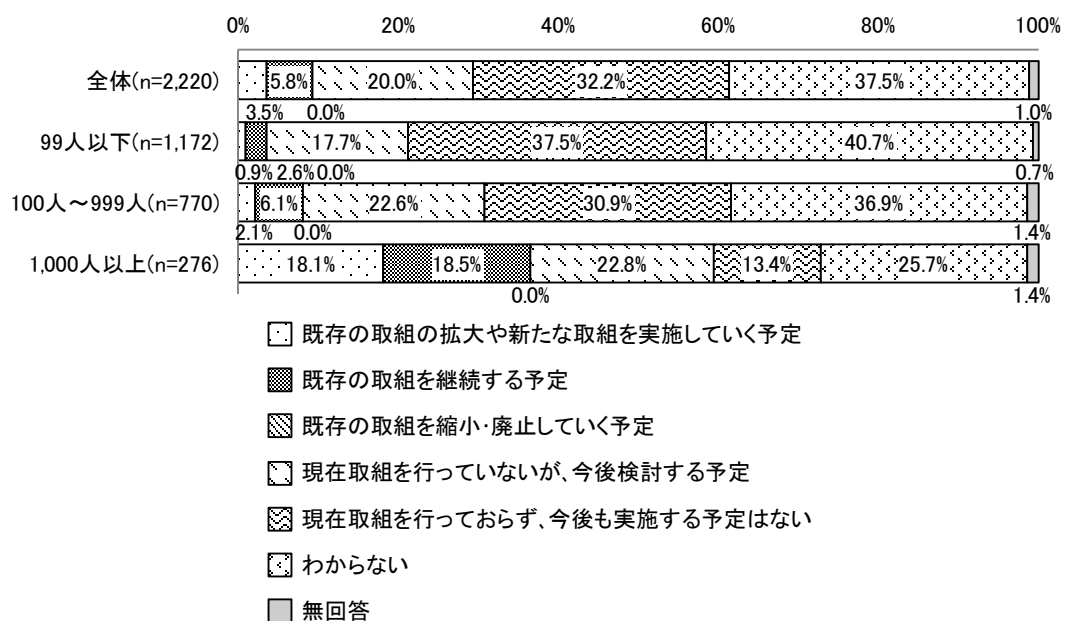
- もともと全職員に対して「知られない仕組み」としている。
- 当事者情報を把握する者を限定し、リスト管理→当事者、人事担当で確認・保管。人事申請など、web上で実施せず、個別申請
- 全て親会社の人事に依頼している。
- 当事者から直接、本社窓口にご相談して対応している。本人同意が得られない場合は、制度利用を知られないように配慮している。
- 電子システム化によりペーパーの申請書廃止
- 個人情報厳重に管理し、当事者が了解した場合や、当事者の生命の危機が予測される場合を除き、本人の同意なく情報を第三者に提供しない。
- 社内システムで自身がパートナー登録をすれば、周囲にむやみに知られず休暇等の申請が可能
- 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。

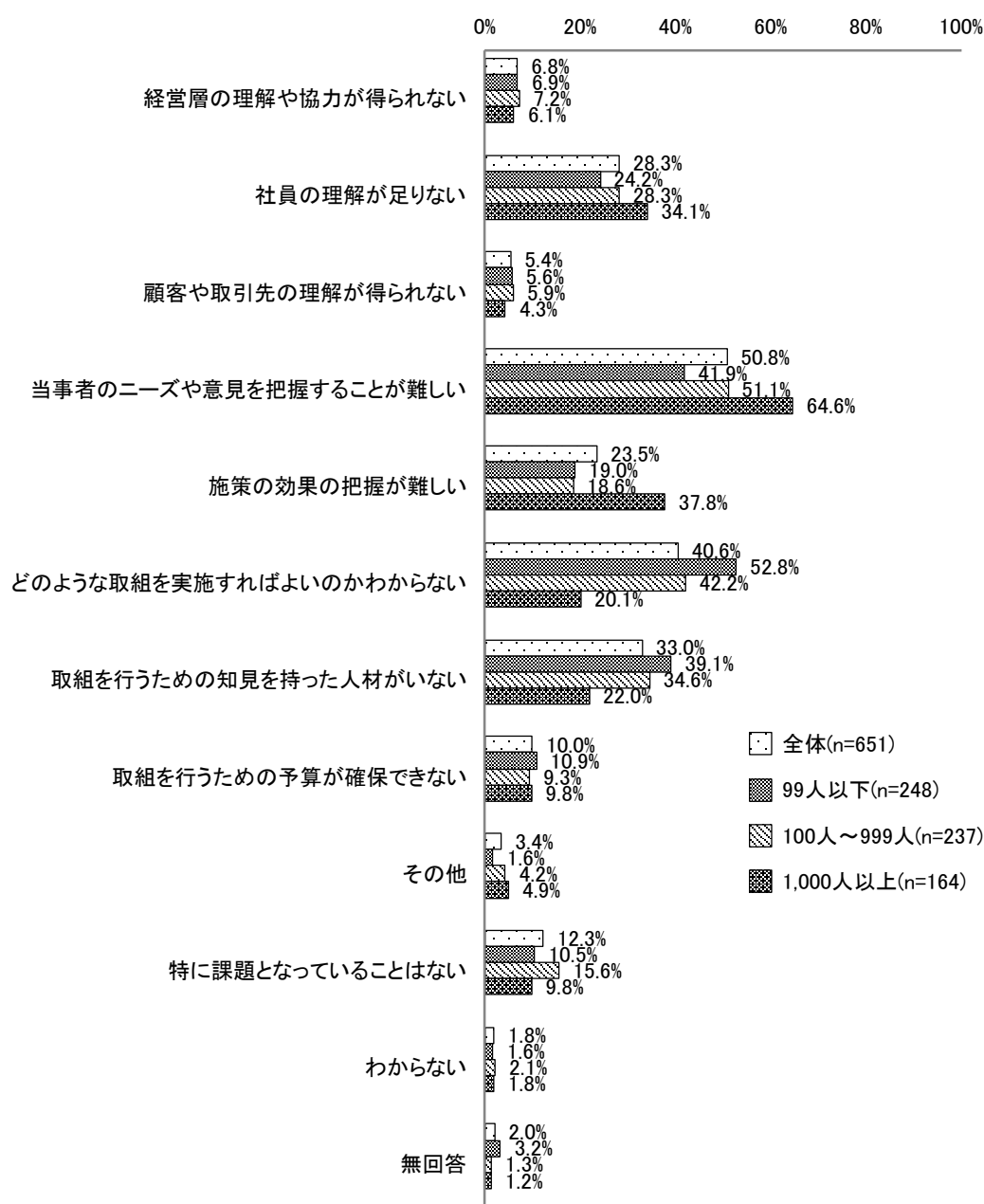
図表Ⅲ-85 性的マイノリティに関する取組について、今後の意向：単数回答（Q28）



## (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のかわからない」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のかわからない」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）

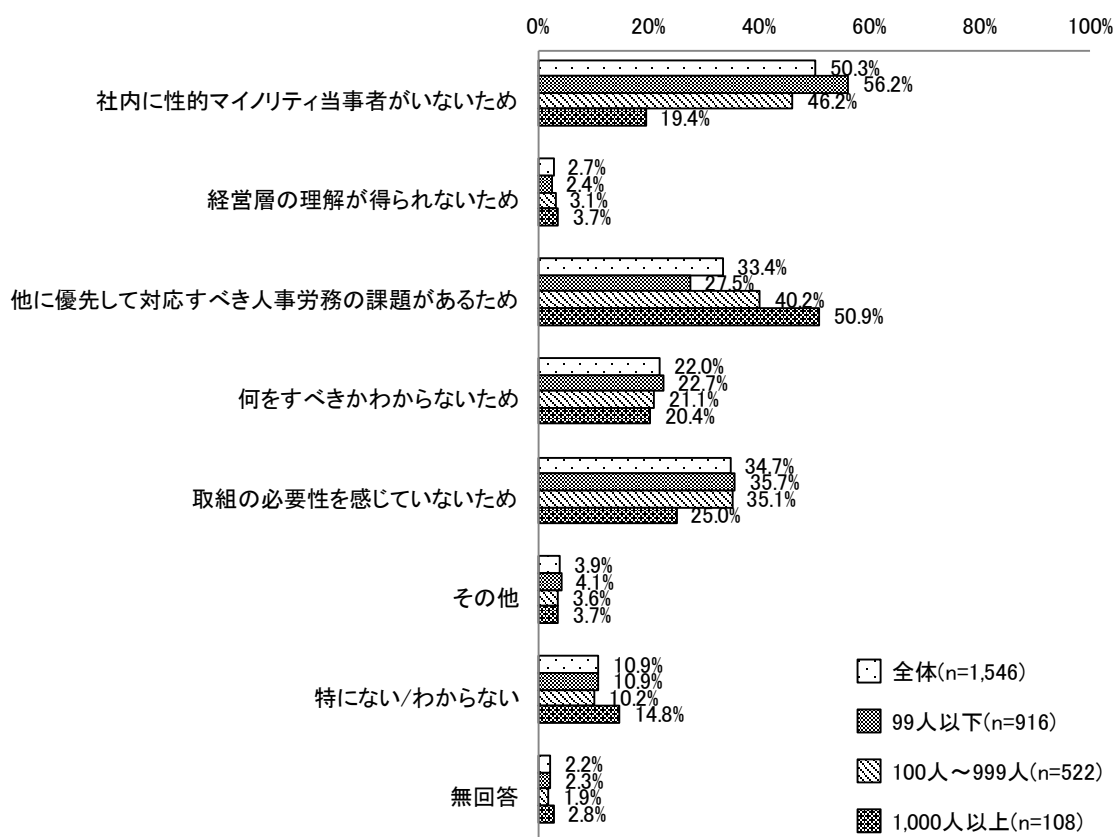
### Q29 の回答が「その他」の場合の自由回答の内容

- 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）

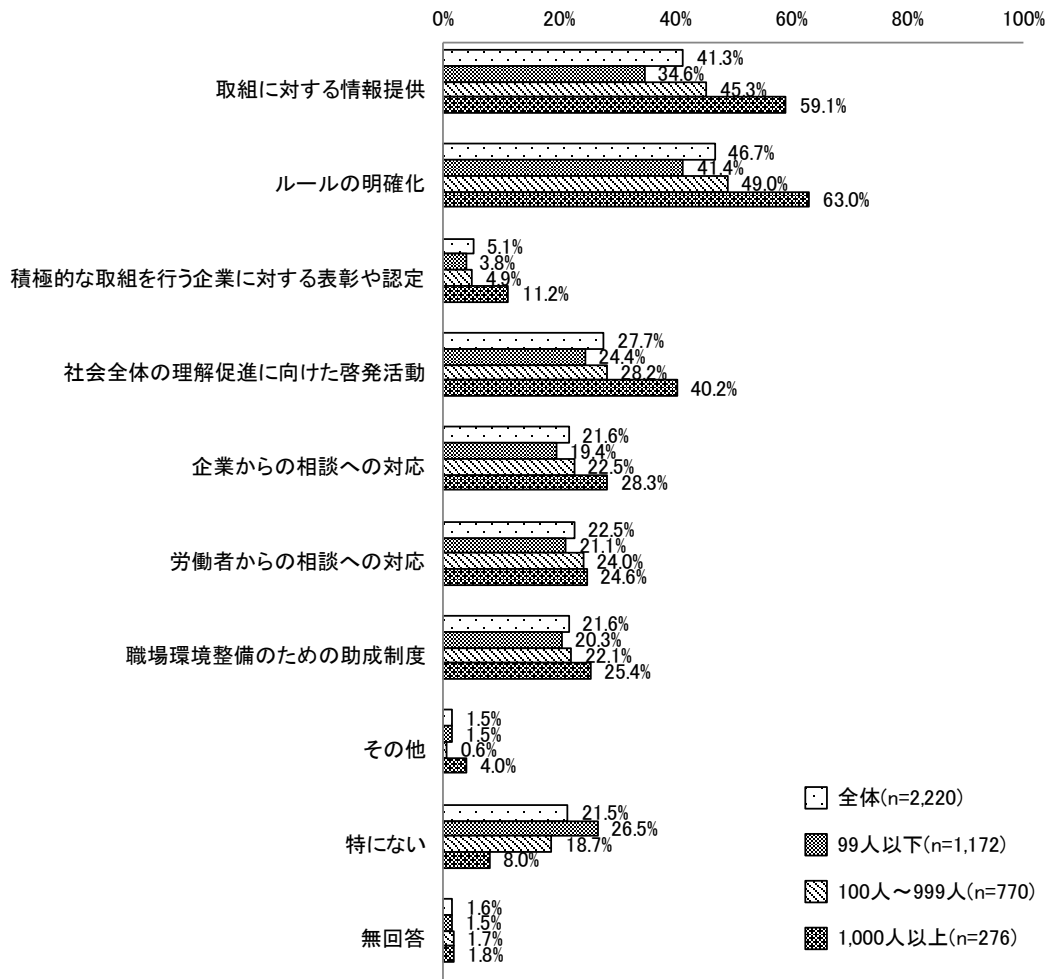
### Q30 の回答が「その他」の場合の自由回答の内容

- 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