

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

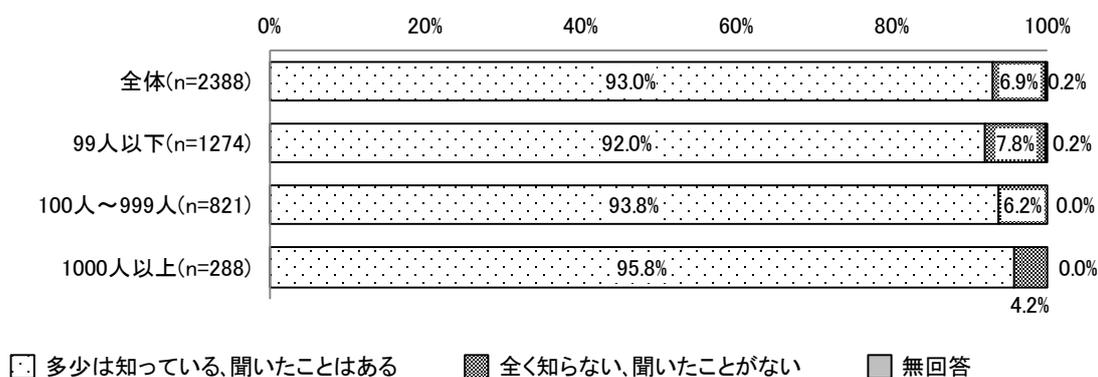
V. 調査結果のまとめ

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

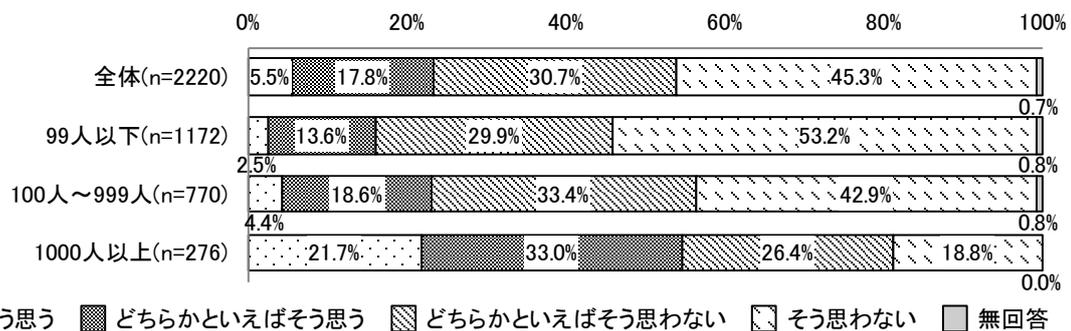
企業アンケート調査において、「同性愛者や両性愛者、トランスジェンダーなど、性的マイノリティやいわゆる LGBT と呼ばれる人が社会にいること」を知っているかどうかを聞いたところ、従業員規模によらず、およそ9割の回答企業が、「多少は知っている、聞いたことはある」と回答した（図表V-1）。

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）



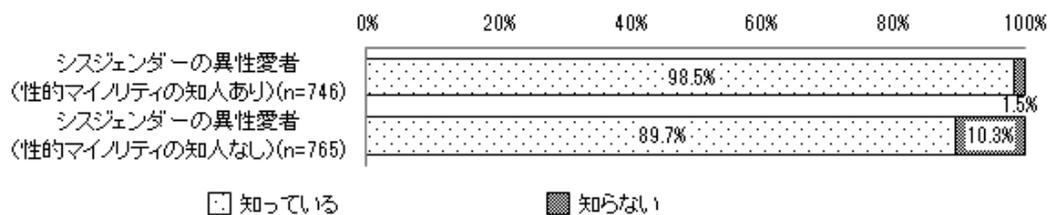
しかし、性的指向・性自認に関して、回答企業の周囲の環境に変化があるかどうかについてみると、例えば、同業他社において性的マイノリティに関する取組を行う企業が増えていると思う企業は、全体で2割程度であった。従業員規模による傾向の違いが大きく、1,000人以上の企業では周囲の変化があると思う企業は5割程度あったのに対し、従業員規模が99人以下の企業では1割強のみであった（図表V-2）。性的マイノリティに関する認知は企業規模問わず広まっている一方で、自社の周囲の状況として変化を実感しているかどうかは企業規模によって大きく違う状況がうかがえる。

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）



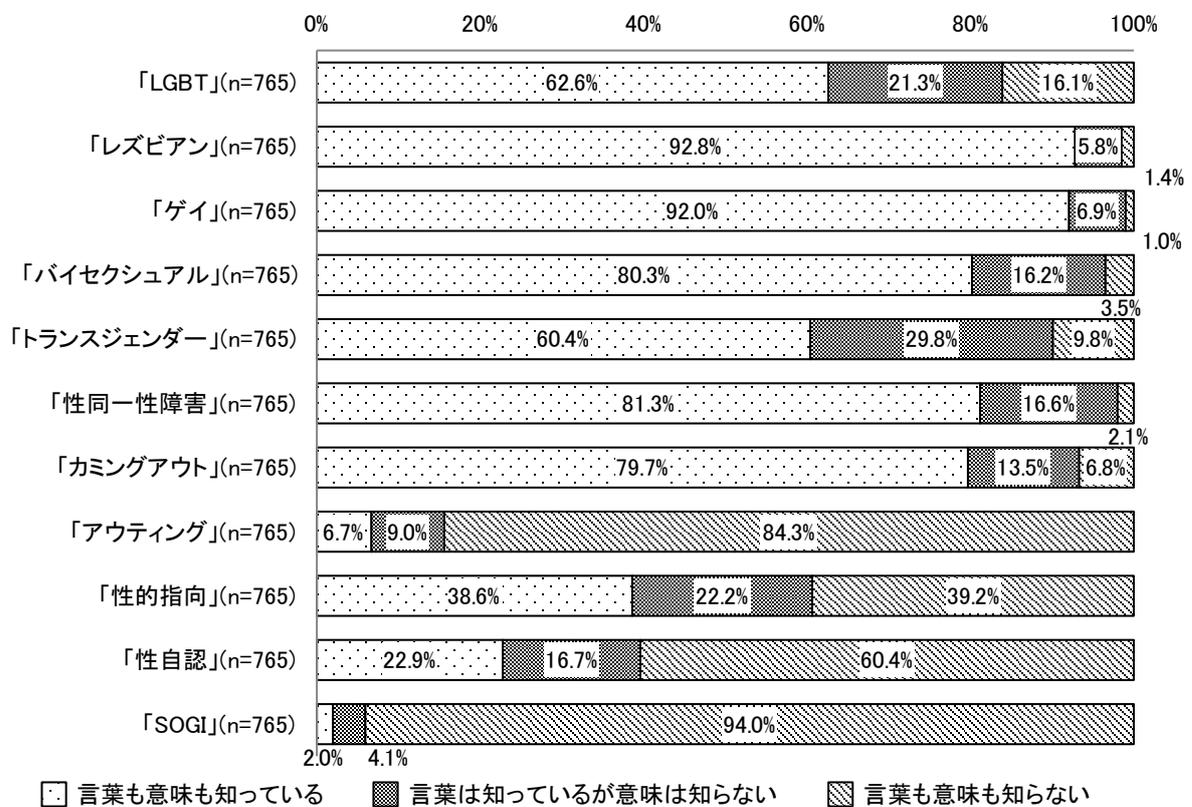
労働者アンケート調査において、シスジェンダーの同性愛者の回答者における性的マイノリティの存在の認知をみると、「同じ性別の人が好きな人」や、「自分の性別に違和感があったり、性別を変えた、または変えたいと思っている人」がいることを知っているか」という設問に対して、9割の回答者が「知っている」と回答した（図表V-3）。ほとんどの人が性的マイノリティが社会にいることの認知をしていることがうかがえる。

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）

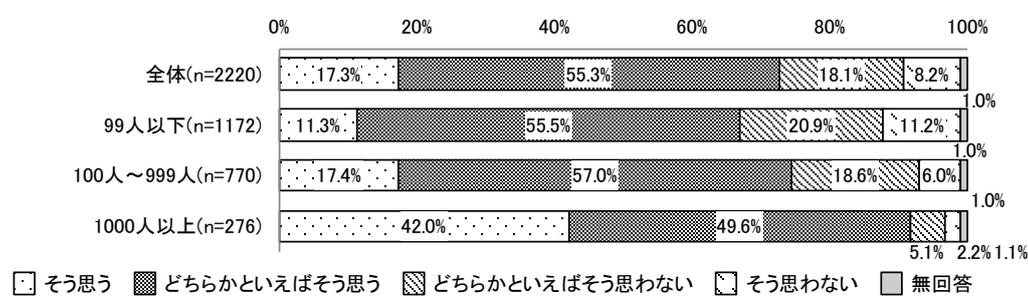


注) グラフ内の左の項目名は、括弧内で表記している言葉に対する認知状況であることを示す。

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。

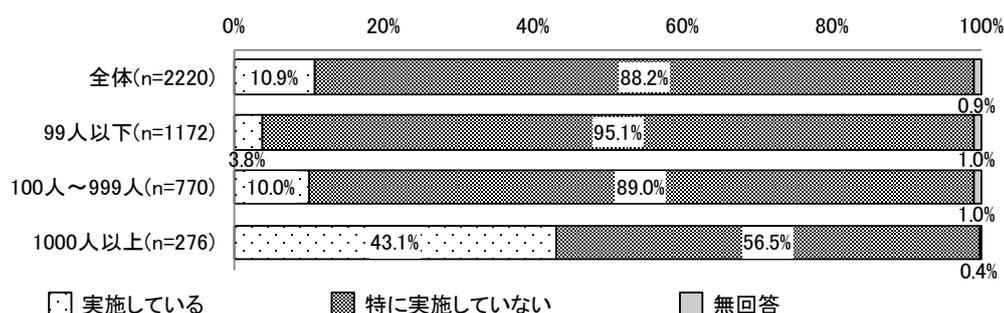
図表V-5 社内において、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきだと思うか：企業アンケート調査（Q14②、単数回答）（再掲）



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）。

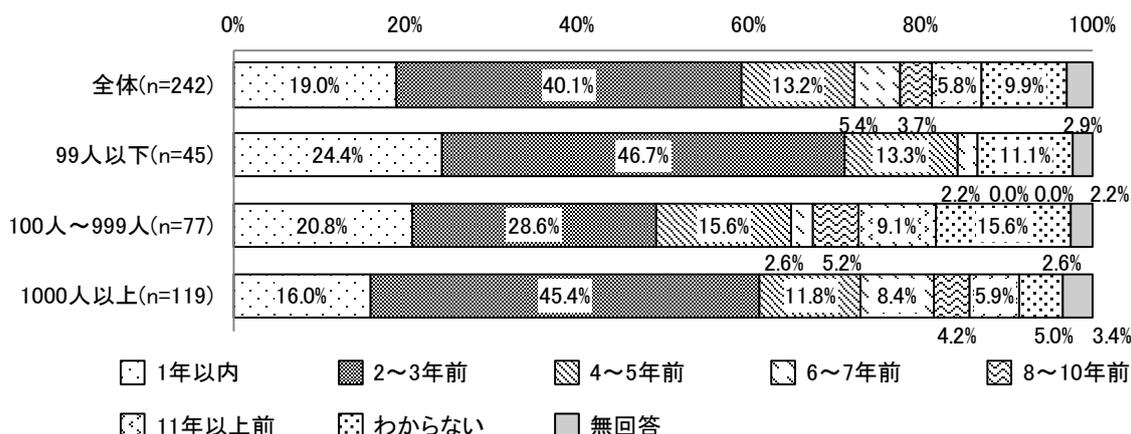
いずれの従業員規模においても、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきだと思う企業の割合（図表V-5にて「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合）に比べて、性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した何らかの取組を行っている割合が低く、職場環境整備の必要性を認識しつつも、実際には何らかの取組を実施するまでに至っていない企業が一定割合あることがうかがえる。

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）



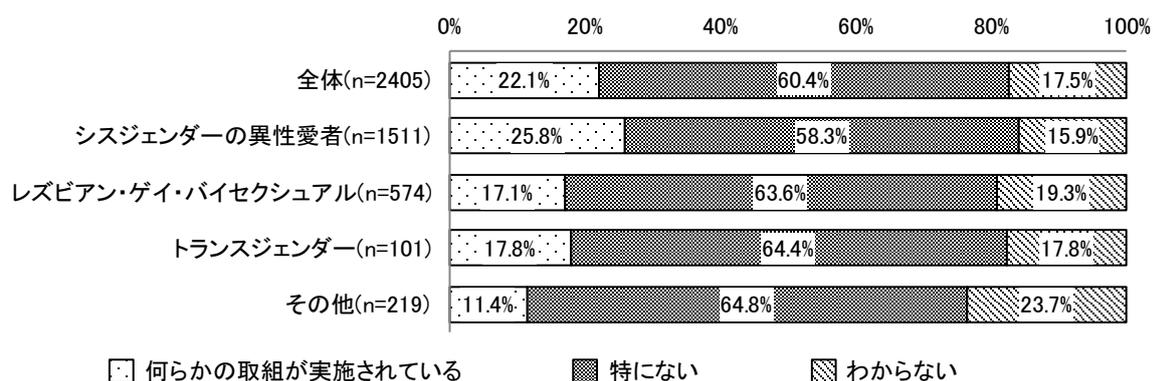
性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組を1つ以上実施している企業（Q20）について、一番初めに取組に着手した時期をみると、「全体」では、「2～3年前」が40.1%、「1年以内」が19.0%であった。約6割の企業においては、2016年以降に取組が始まったということになる。また、従業員規模「100人～999人」の企業において、着手した時期が比較的早いという傾向がみられた。（図表V-7。本調査の調査年は2019年である。）

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)。

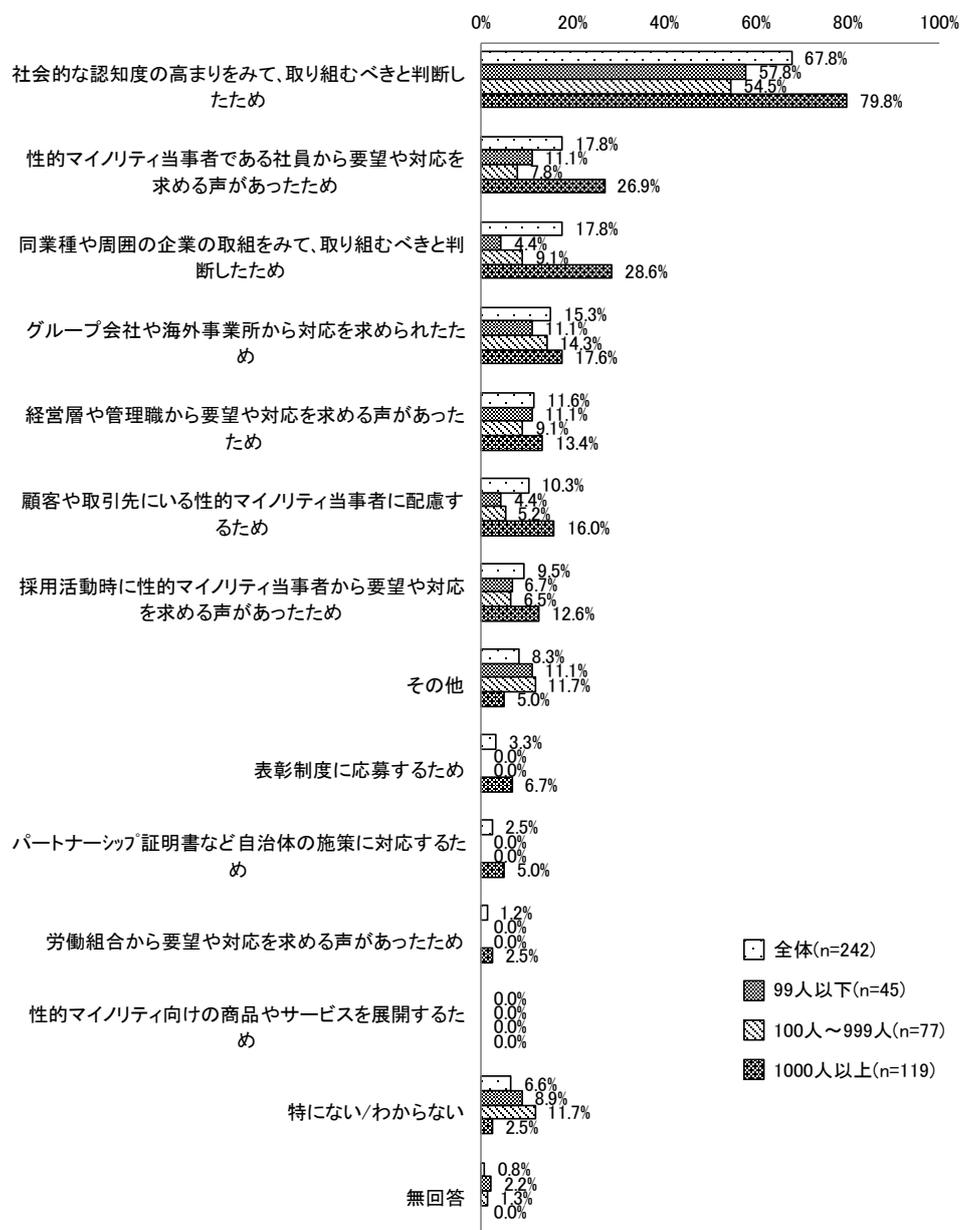
図表V-9 【取組を1つ以上実施している企業】性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の内容：企業アンケート調査(Q20、複数回答)(再掲)

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対する配慮や対応を意図した取組：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。

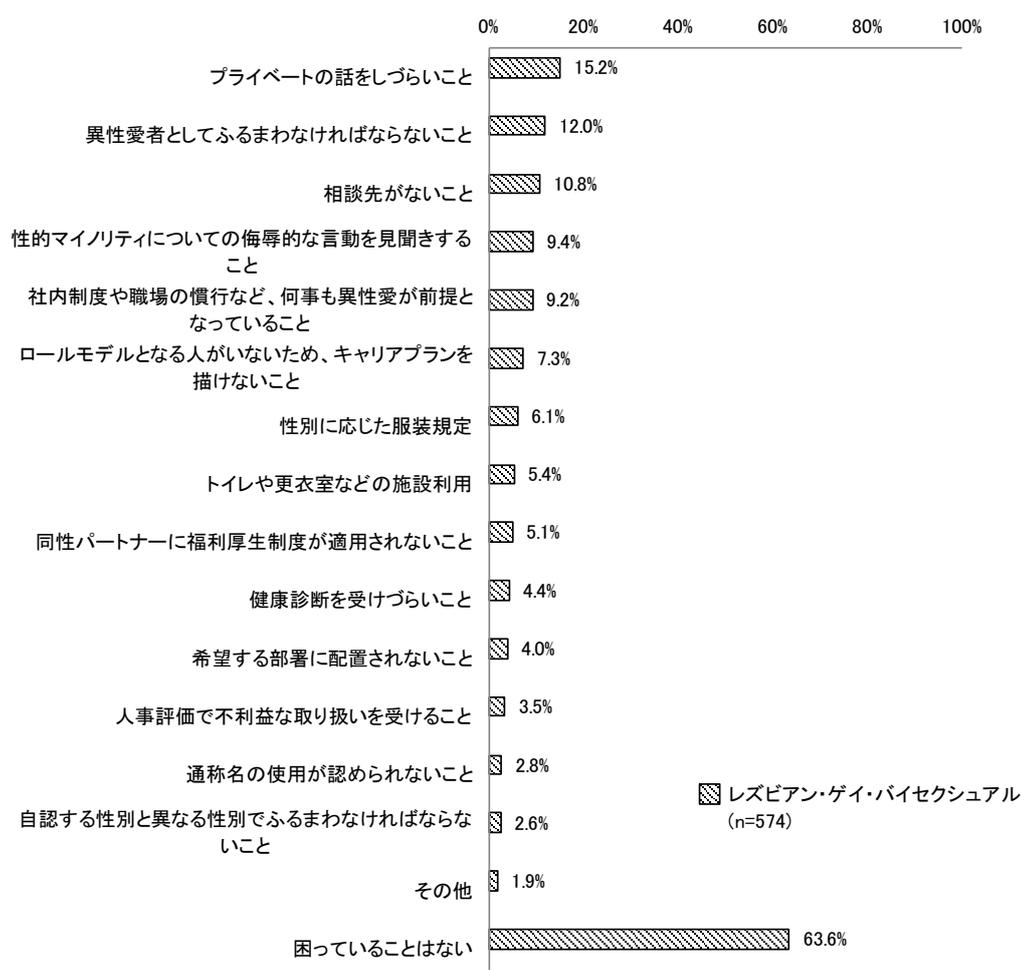
4. 当事者のニーズと企業の施策

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

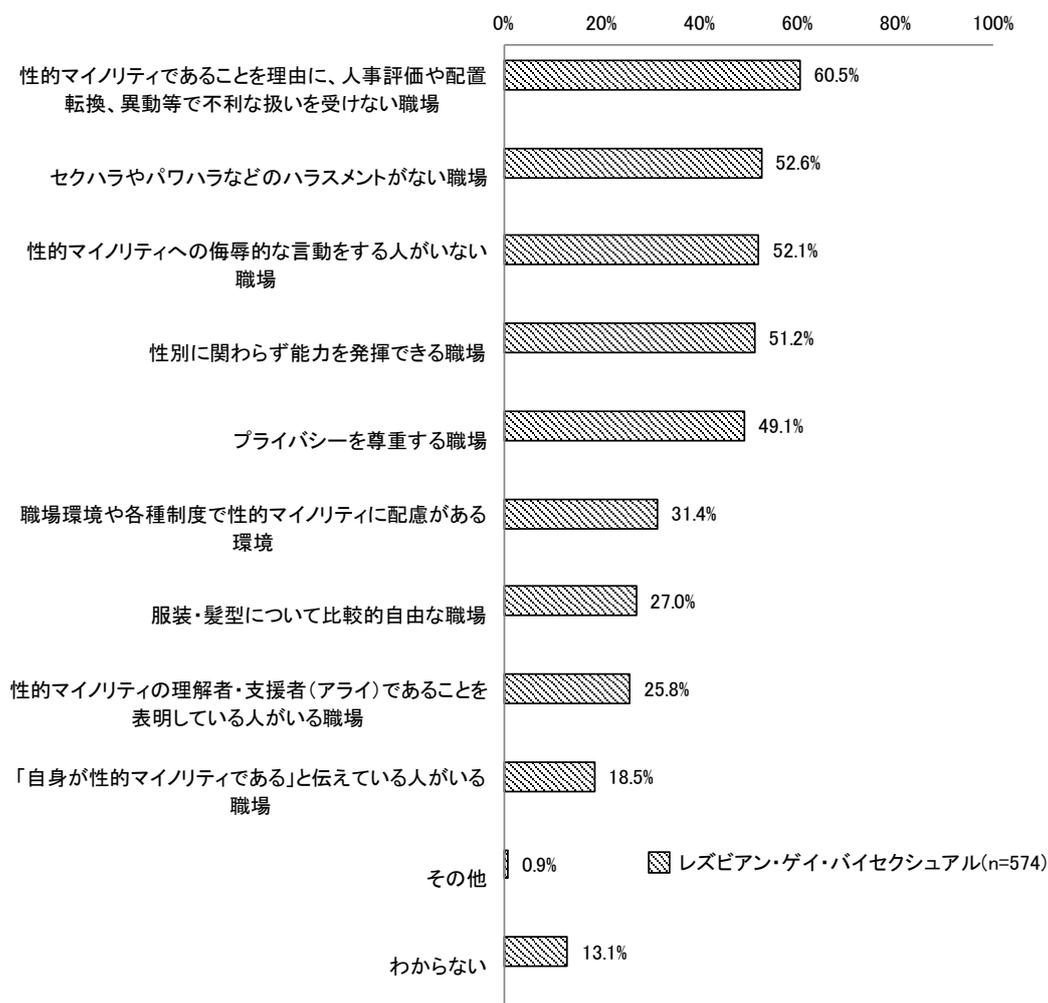
シスジェンダーの「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」に該当する回答者について、働く上で困っていることをみると、6割程度の回答者は「困っていることはない」と回答した。困りごとがある場合、その内容をみると、「プライベートの話をしづらいこと」「異性愛者としてふるまわなければならないこと」「相談先がないこと」などの割合が比較的高い傾向がみられた（図表V-12）。

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）



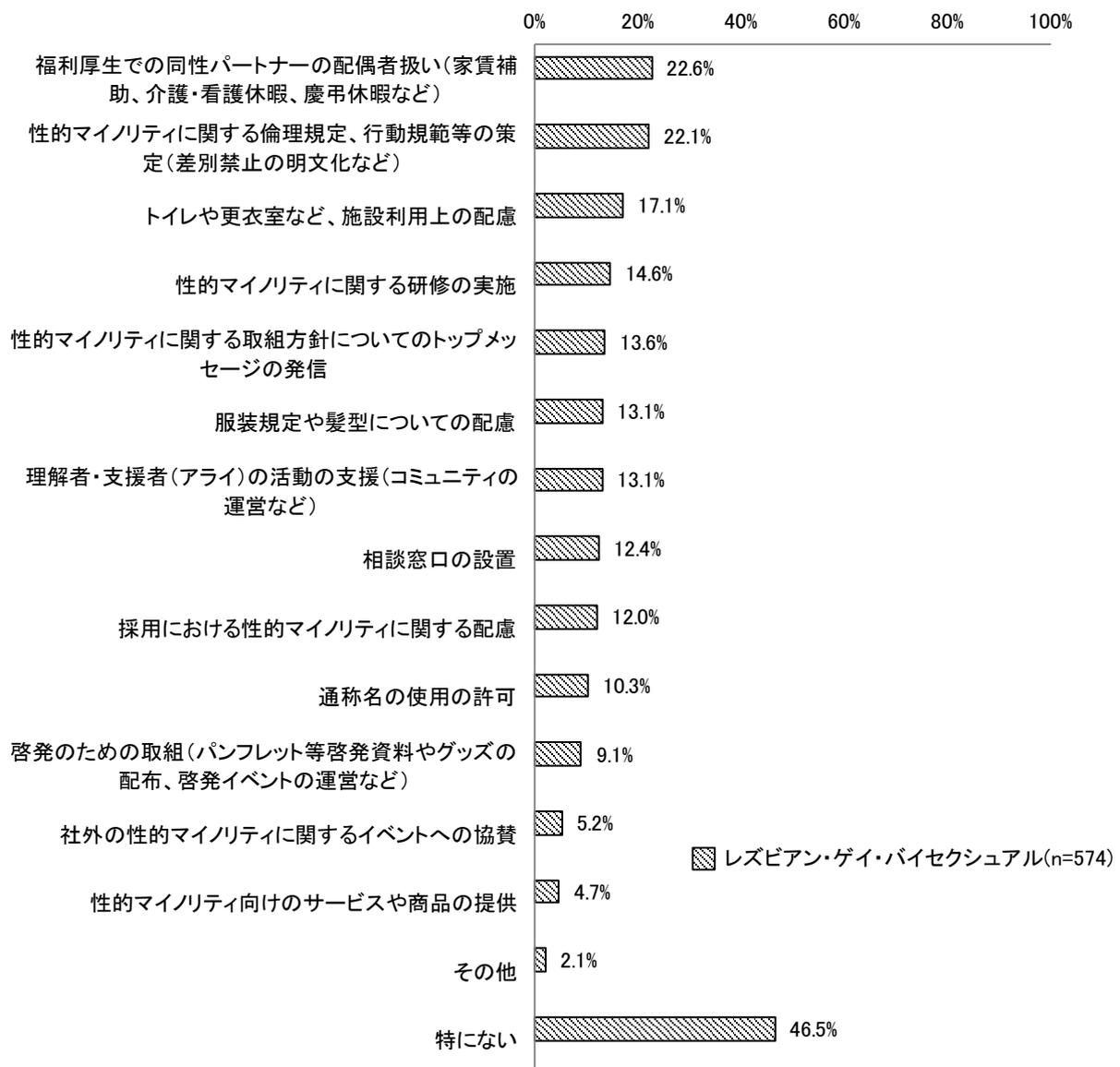
次に、シスジェンダーの「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」に該当する回答者について、性的マイノリティが働きやすい職場とは、どのような職場だと思うかをみると、「性的マイノリティであることを理由に、人事評価や配置転換、異動等で不利な扱いを受けない職場」が6割程度、「セクハラやパワハラなどのハラスメントがない職場」「性的マイノリティへの侮辱的な言動をする人がいない職場」「性別に関わらず能力を発揮できる職場」が5割程度であった（図表V-13）。

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）



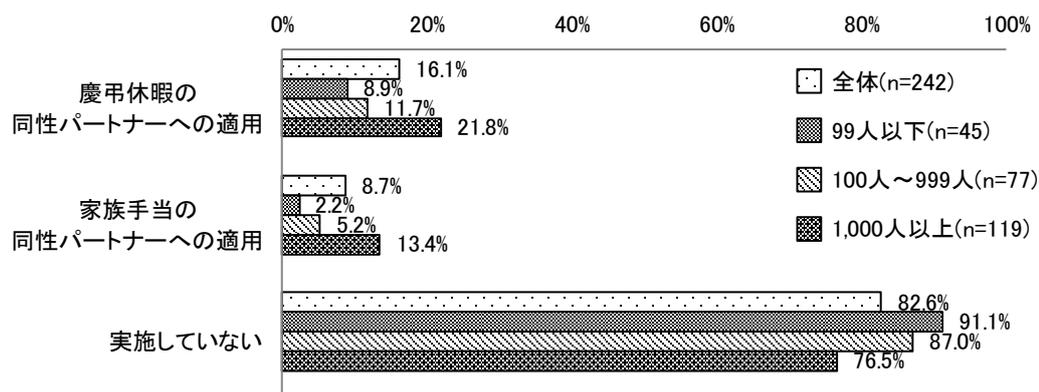
同じく、シスジェンダーの「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」に該当する回答者について、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるために行われたら良いと思う取組への回答をみると、「特にない」が5割弱程度であった。行われたら良いと思う取組についてその内容をみると、「福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い(家賃補助、介護・看護休暇、慶弔休暇など)」「性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定(差別禁止の明文化など)」などの割合が比較的高い傾向がみられた(図表V-14)。

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)

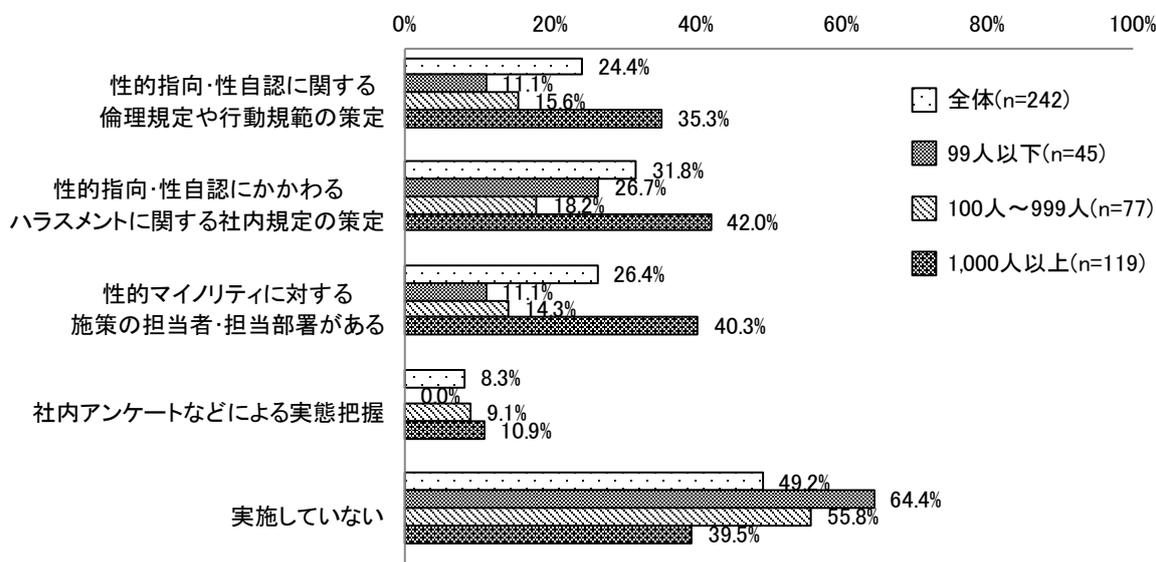


こうした労働者のニーズに対して、企業における取組の状況をみると、同性パートナーへの福利厚生に関する施策を実施している企業は全体の2割程度であった。なお、家族手当の同性パートナーへの適用よりも慶弔休暇の同性パートナーへの適用の方が実施割合が高い傾向がみられる（図表V-15）。また、倫理規定や行動規範等に関連した取組を実施している割合は、2～3割程度であった（図表V-16）。

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）



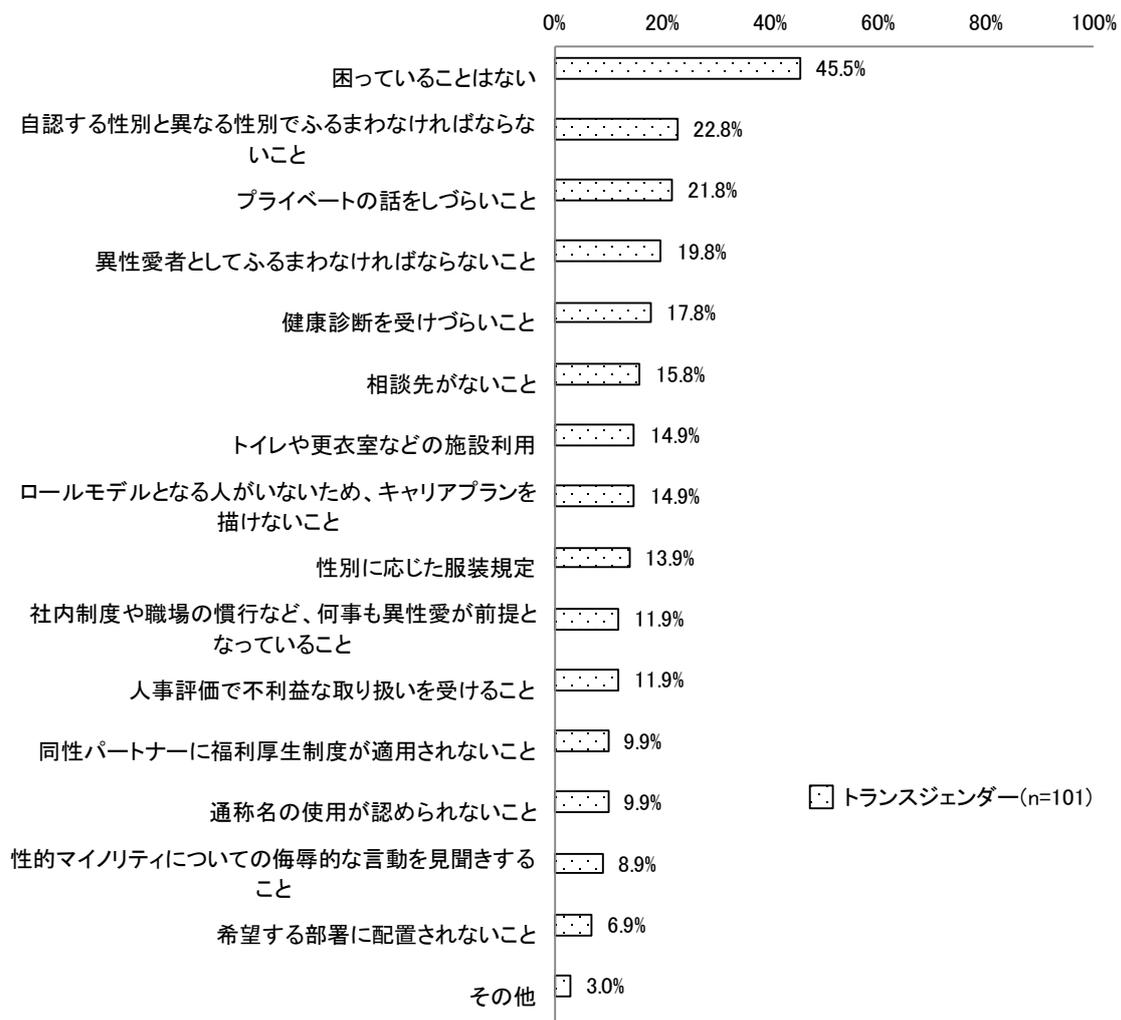
図表V-16 「方針・体制」に関する個別の取組の実施状況：企業アンケート調査（Q20、複数回答）（再掲）



4.2 性自認に関連した当事者のニーズと企業の施策

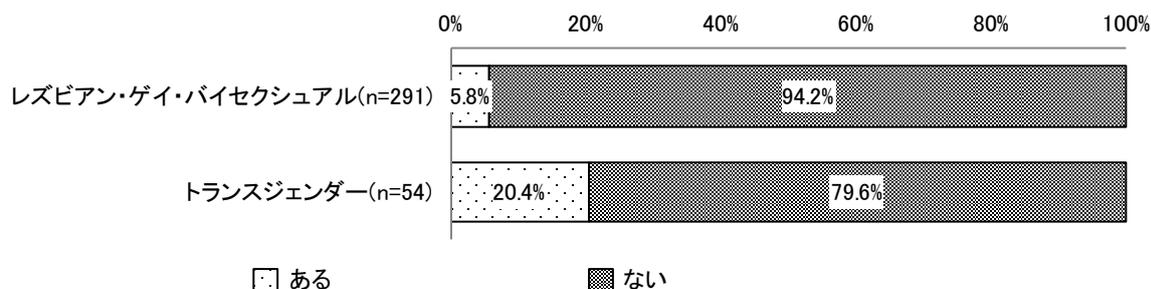
「トランスジェンダー」に該当する回答者について、働く上で困っていることをみると、4割強の回答者は「困っていることはない」と回答した。困りごとがある場合、その内容をみると、「自認する性別と異なる性別でふるまわなければならないこと」「プライベートな話をしづらいこと」「異性愛者としてふるまわなければならないこと」などの割合が比較的高い傾向がみられた(図表V-17)。

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)



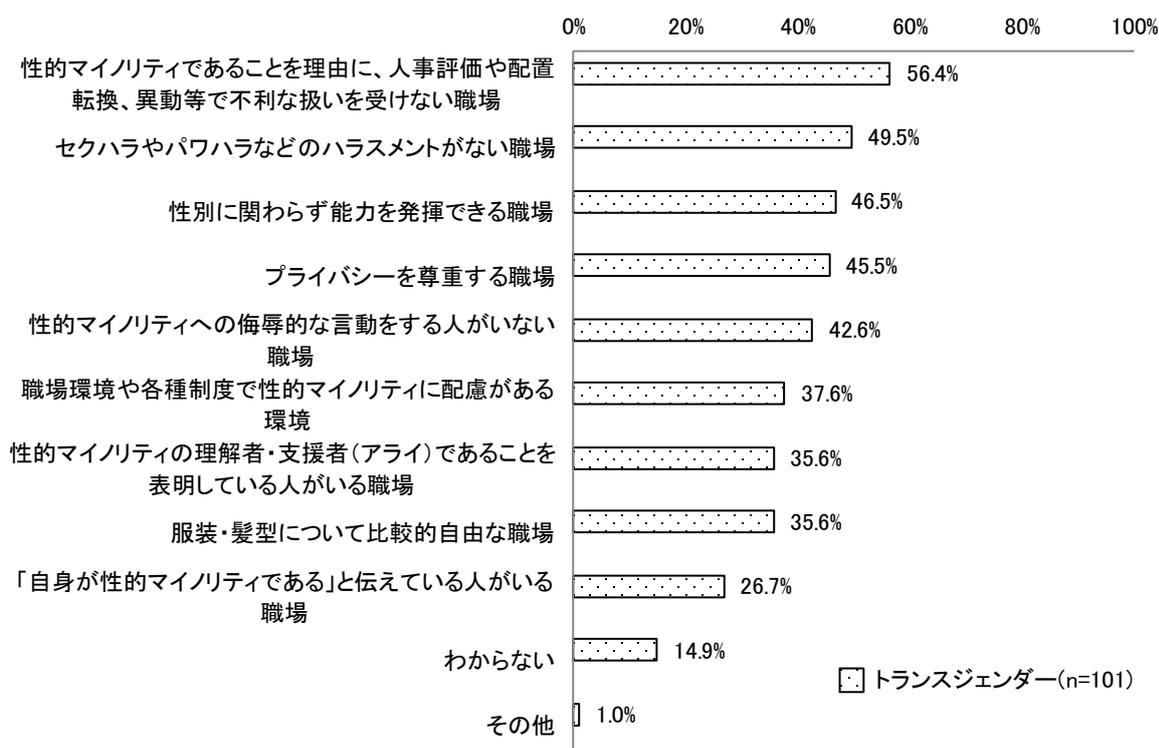
また、トランスジェンダーの場合、性的マイノリティであることを理由に、職場で不快な思いをしたことや働きづらくなったことがきっかけで転職したという割合が、性的マイノリティ当事者の中でも高いという傾向がみられた（図表V-18）。

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）



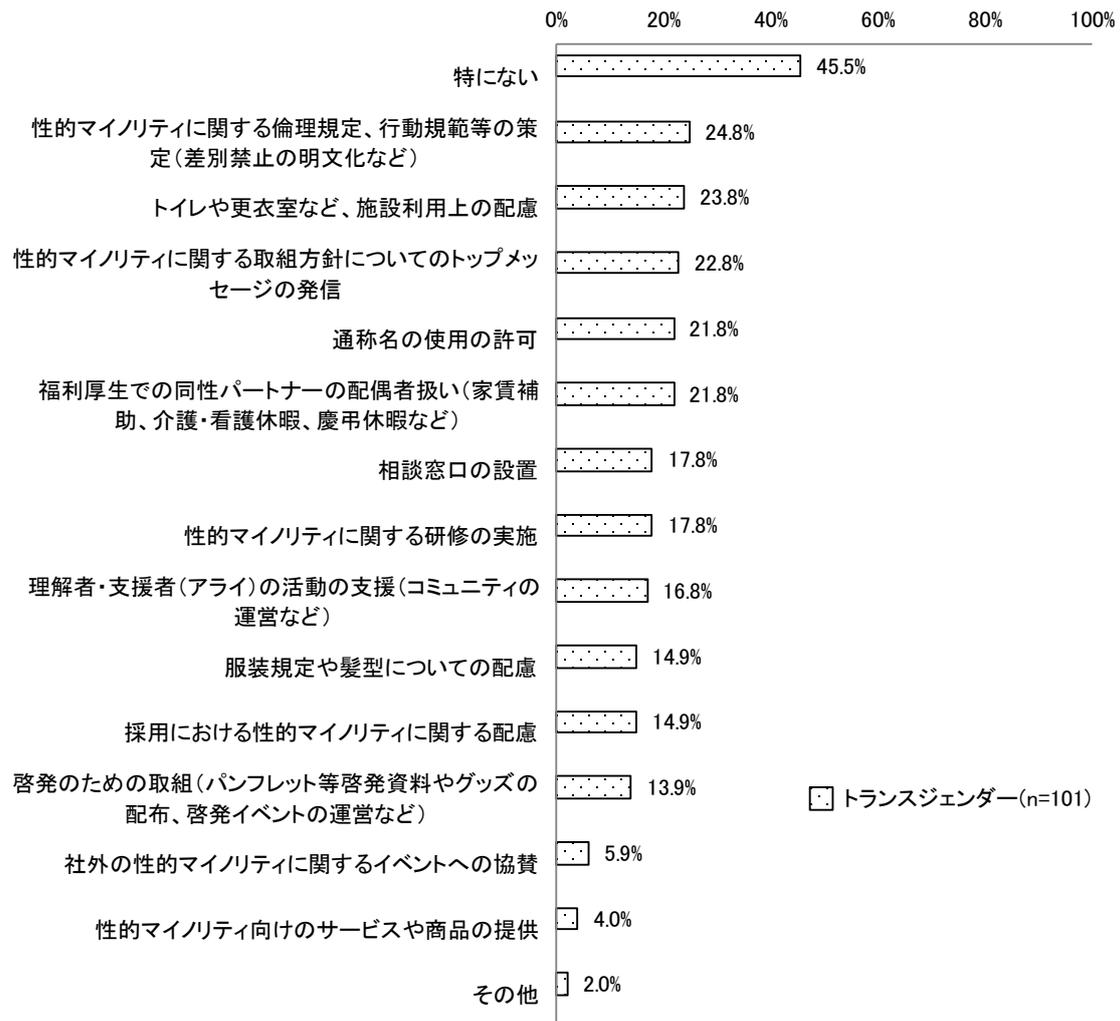
次に、「トランスジェンダー」に該当する回答者について、性的マイノリティが働きやすい職場とは、どのような職場だと思うかをみると、「性的マイノリティであることを理由に、人事評価や配置転換、異動等で不利な扱いを受けない職場」が6割弱、「セクハラやパワハラなどのハラスメントがない職場」「性的マイノリティへの侮辱的な言動をする人がいない職場」「性別に関わらず能力を發揮できる職場」などが4～5割程度であった（図表V-19）。

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）。

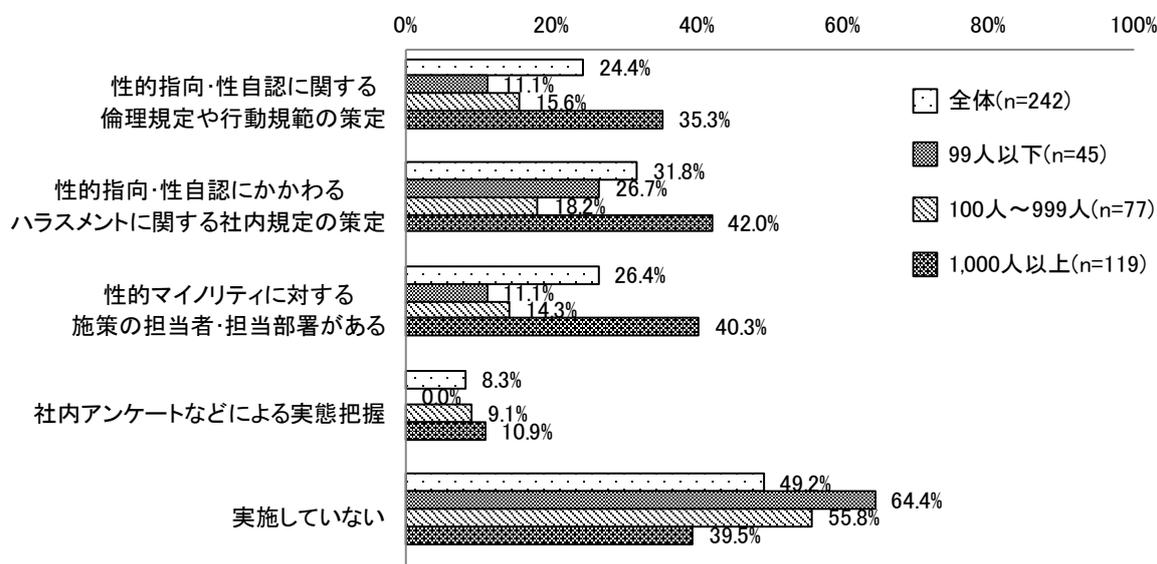
性自認に伴う多くの事柄は性表現を伴うことが考えられるが、「性表現に関する倫理規定や行動規範の策定」を実施している割合は従業員規模「1,000人以上」の企業であっても1割にとどまった（図表V-22）。

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）。

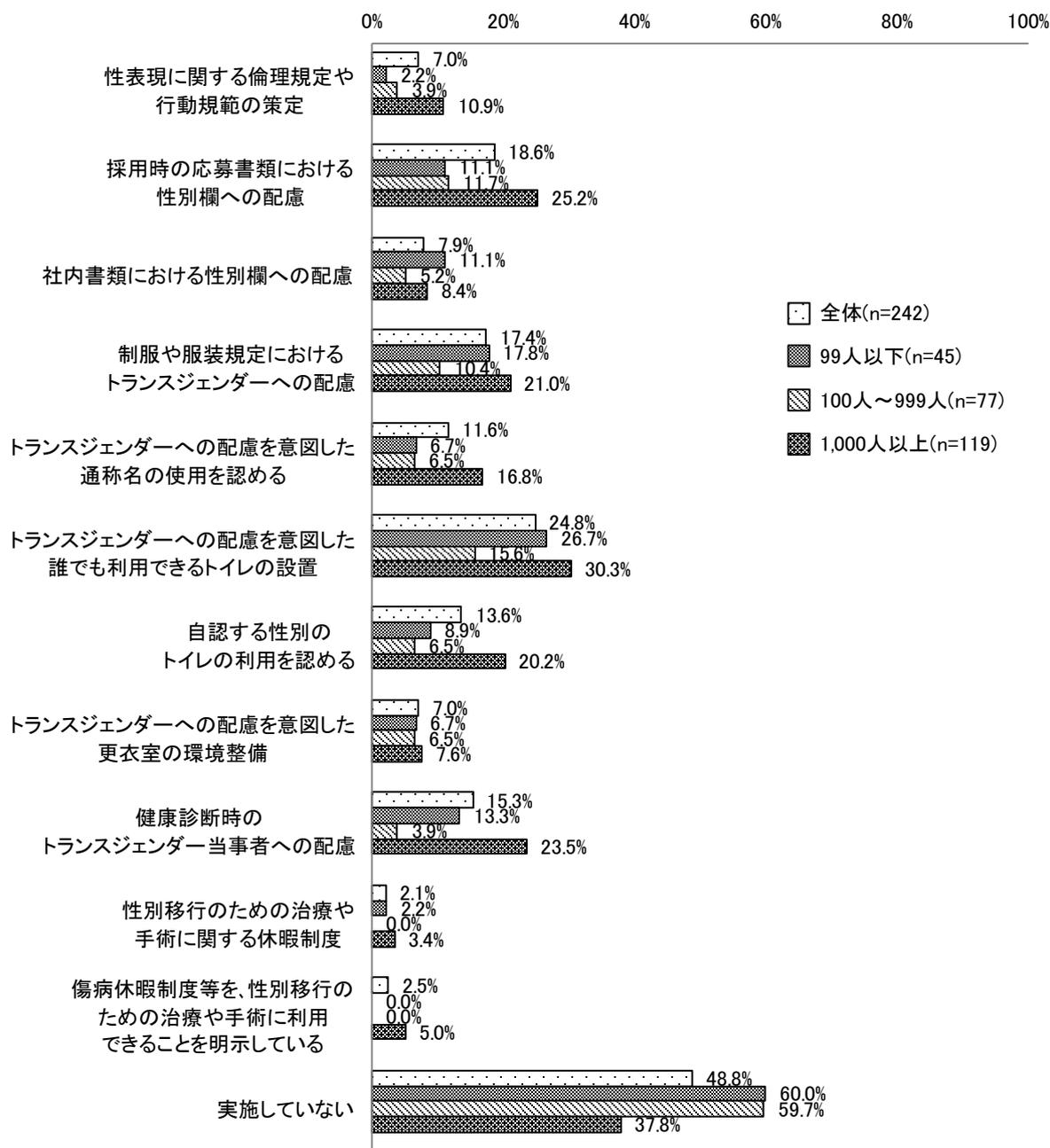
通称名の使用については、「トランスジェンダーへの配慮を意図した通称名の使用を認める」が「1,000人以上」の企業において1割強、「99人以下」「100人～999人」では1割に満たない程度であった（図表V-22）。

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）

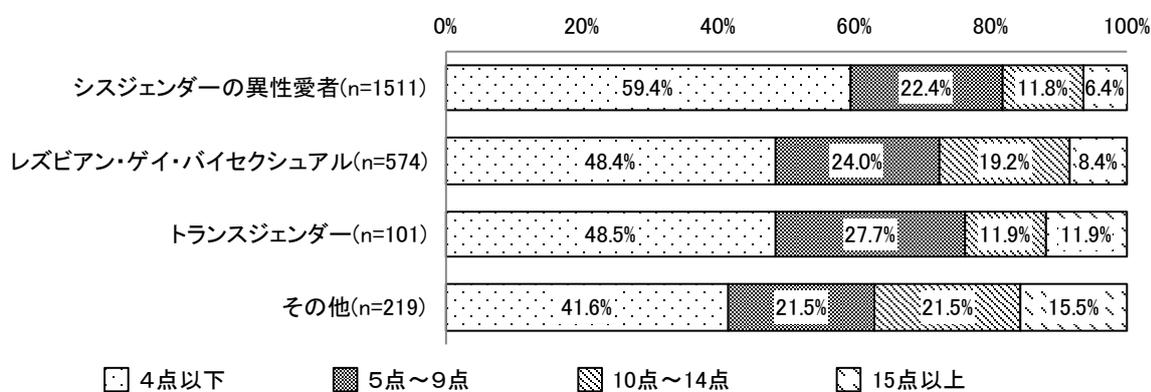


4.3 性的マイノリティ当事者とシスジェンダーの異性愛者の比較

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みると、「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

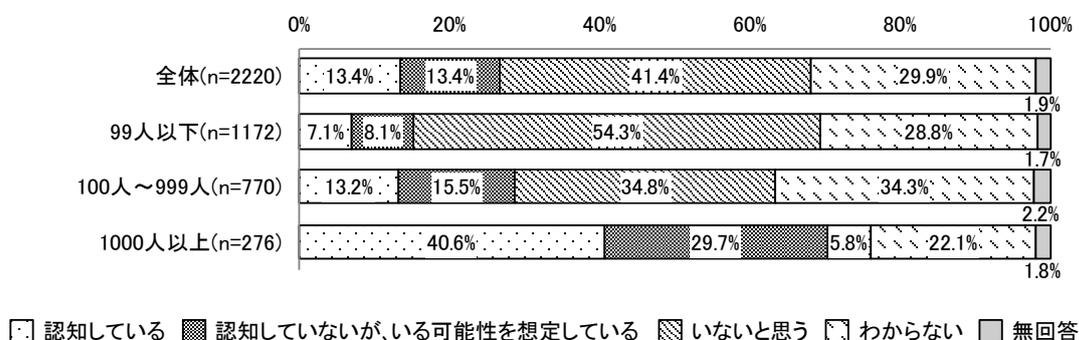
5.1 職場におけるカミングアウトの実態

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。

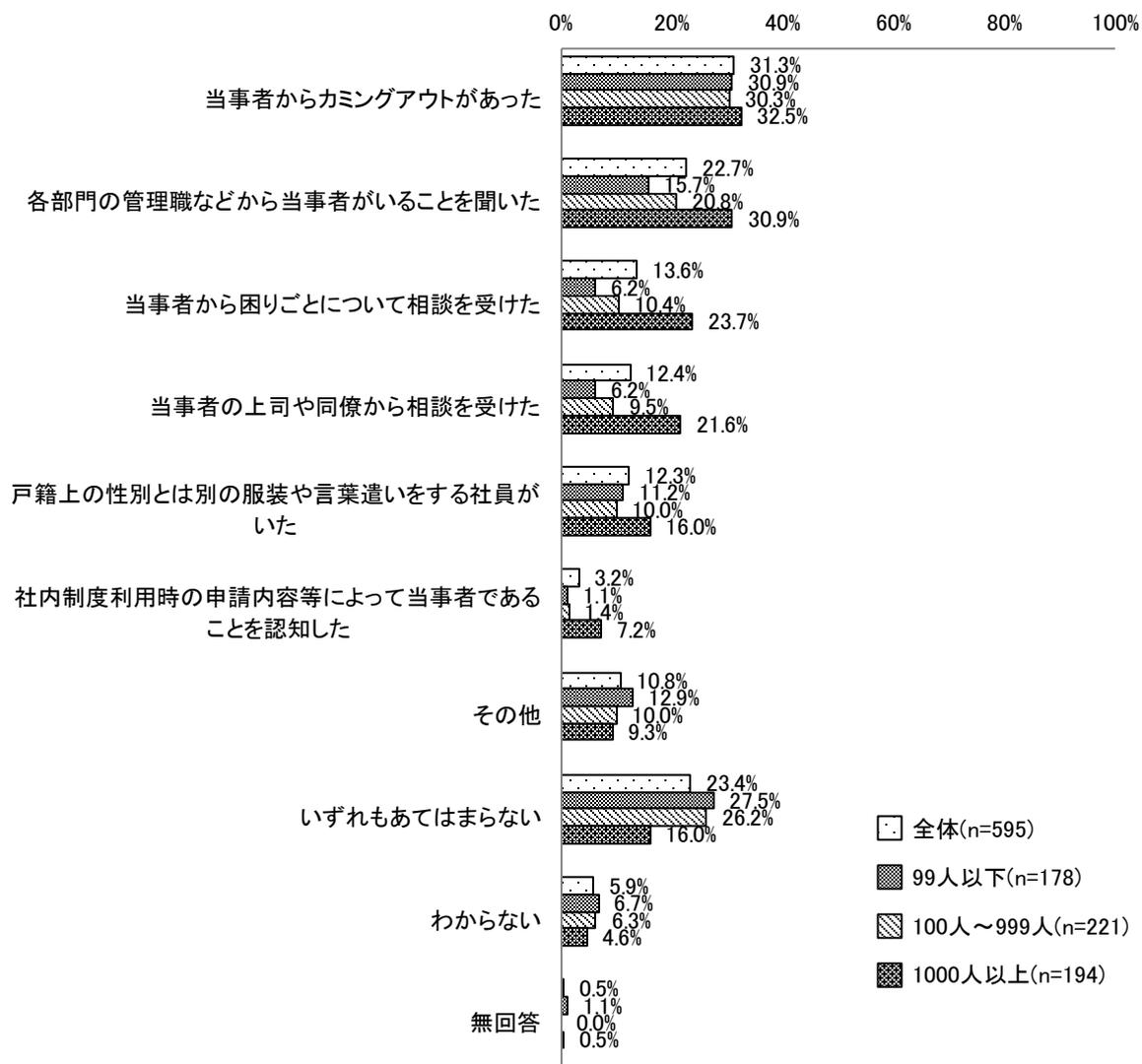
まず、企業が社内に当事者がいることを認知しているかどうかをみると、「全体」では、「いないと思う」が41.4%、「わからない」が29.9%であった。「1,000人以上」では、「認知している」が40.6%、「認知していないが、いる可能性を想定している」が29.7%であった（図表V-25）。明確なカミングアウトがない場合でも、いる可能性を想定している企業が大企業を中心に一定割合あることがうかがえる。

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。

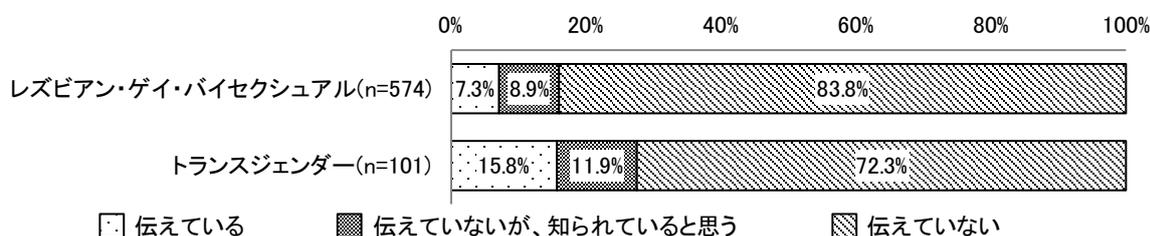
図表V-26 性的マイノリティ当事者の存在を認知するようになったきっかけ：企業アンケート調査（Q16、複数回答）（再掲）



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）。

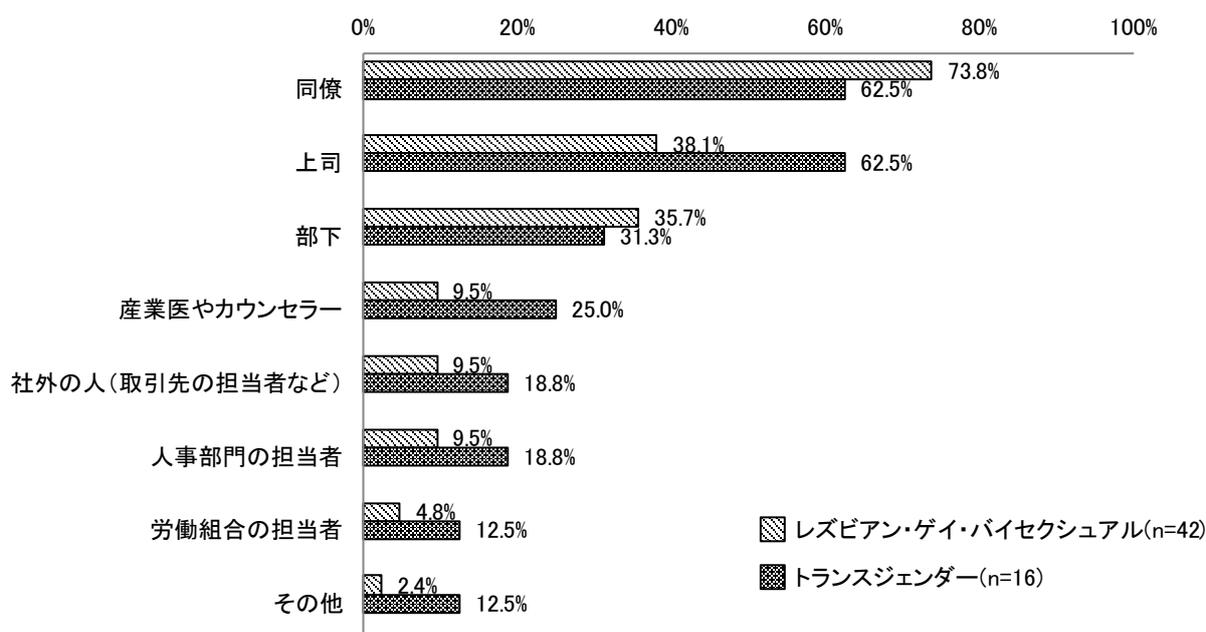
企業アンケート調査においては、いないと思っている企業の割合が全体で4割程度であった（図表V-25）が、性的マイノリティ当事者の回答内容（図表V-27）からは、性的マイノリティ当事者が職場に存在していても、性的マイノリティであることを自ら伝えていない状況がうかがえる。

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）



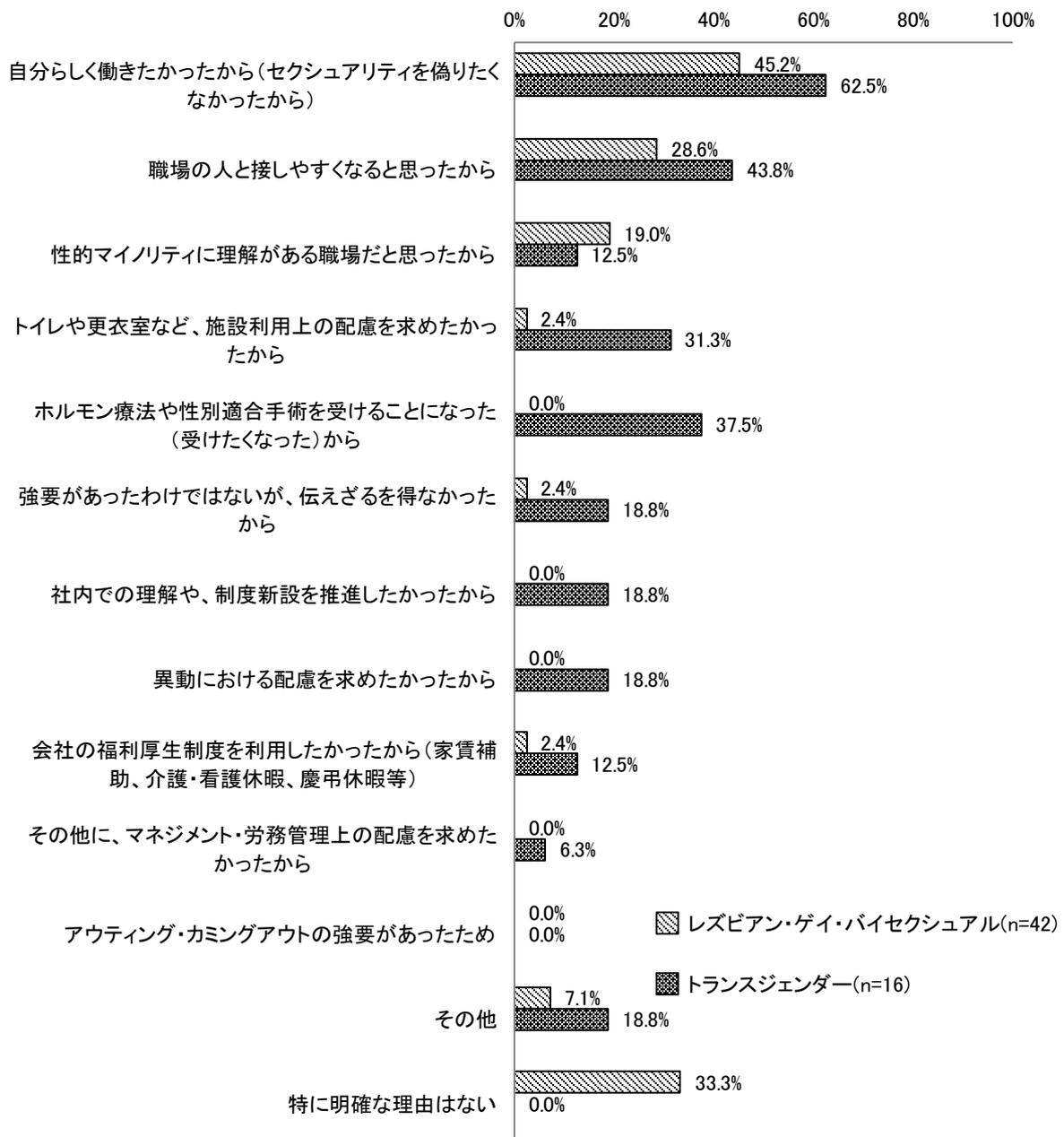
性的マイノリティであることを伝えている相手を見ると、「上司」「同僚」「部下」の割合が高く、これらに比べて人事部門の担当者という割合は低い（ただし、サンプル数が少なく、参考値であることには留意が必要）（図表V-28）。職場においては、会社に対して就業上の配慮や困りごとの相談を行うことのためにカミングアウトすることが考えられるが、カミングアウトの実態としては、同僚など身近な人が多いことがうかがえる。

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）



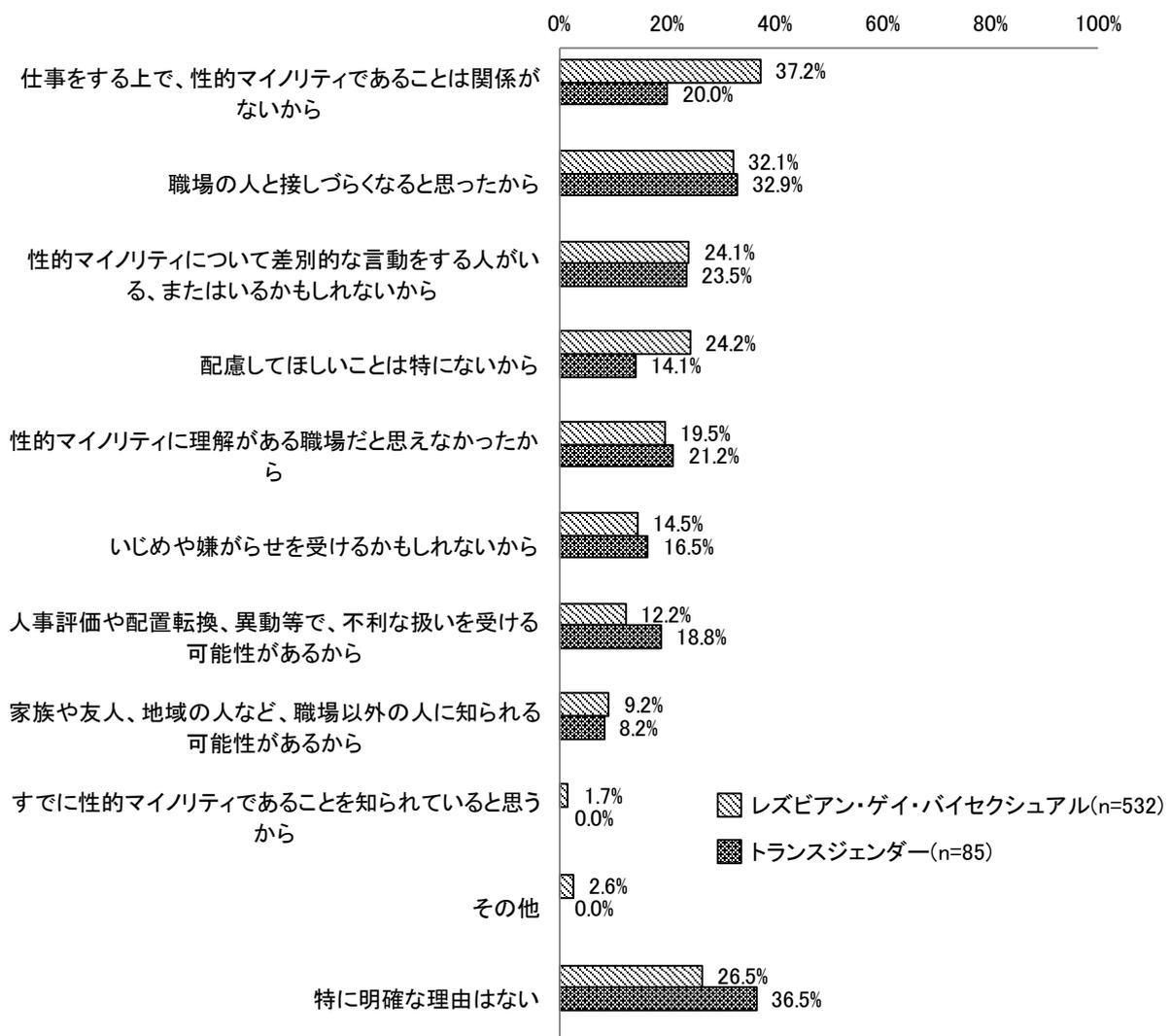
自身が性的マイノリティであることを伝えている理由をみると、「自分らしく働きたかったから」「職場の人と接しやすくなると思ったから」「特に明確な理由ない」などの割合が比較的高い。一方、「トイレや更衣室など、施設利用上の配慮を求めたかったから」「ホルモン療法や性別適合手術を受けることになったから」「異動における配慮を求めたかったから」「会社の福利厚生制度を利用したかったから」など、労務管理上の配慮のために、カミングアウトした割合は、トランスジェンダーを中心に一定程度みられる（ただし、サンプル数が少なく、参考値であることには留意が必要）（図表V-29）。

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）

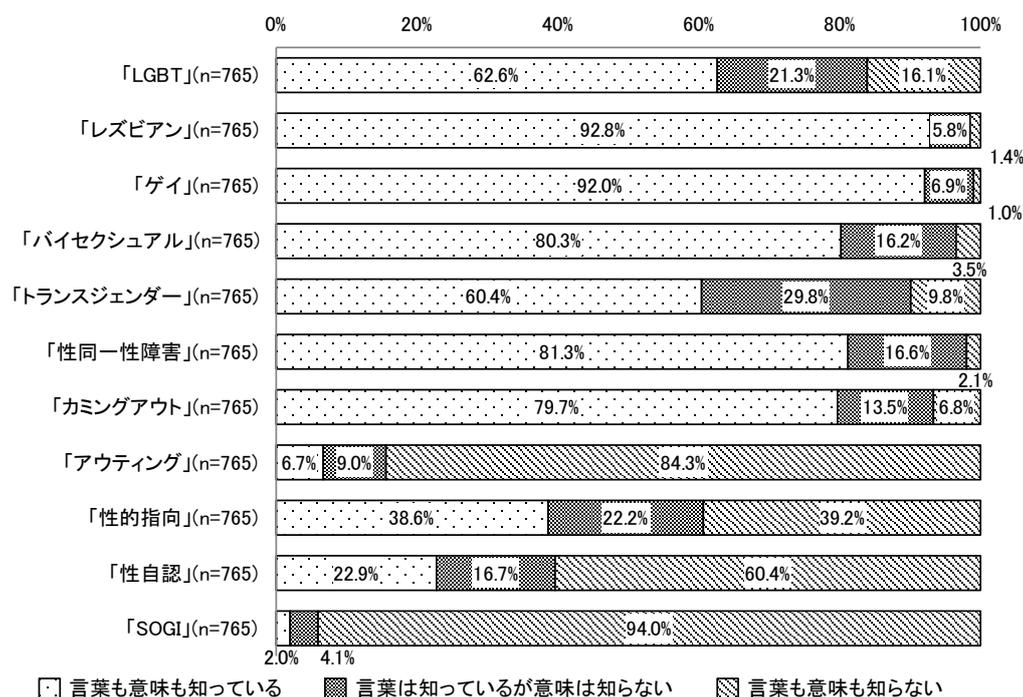


5.2 性的指向・性自認に関する情報の扱いとアウトティング対策

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。

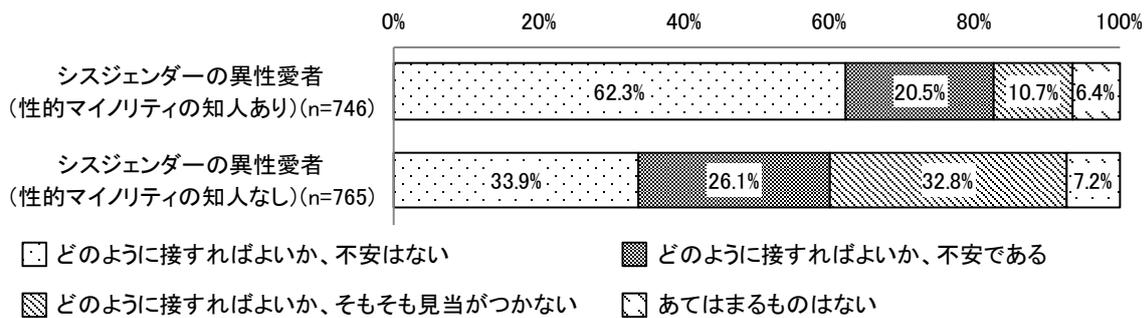
図表V-31 性的指向・性自認に関連する言葉の認知（性的マイノリティの知人がいないシスジェンダーの異性愛者の回答）：労働者アンケート調査（Q16_1～Q16_11から作成、各項目について単数回答）（再掲）



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)。

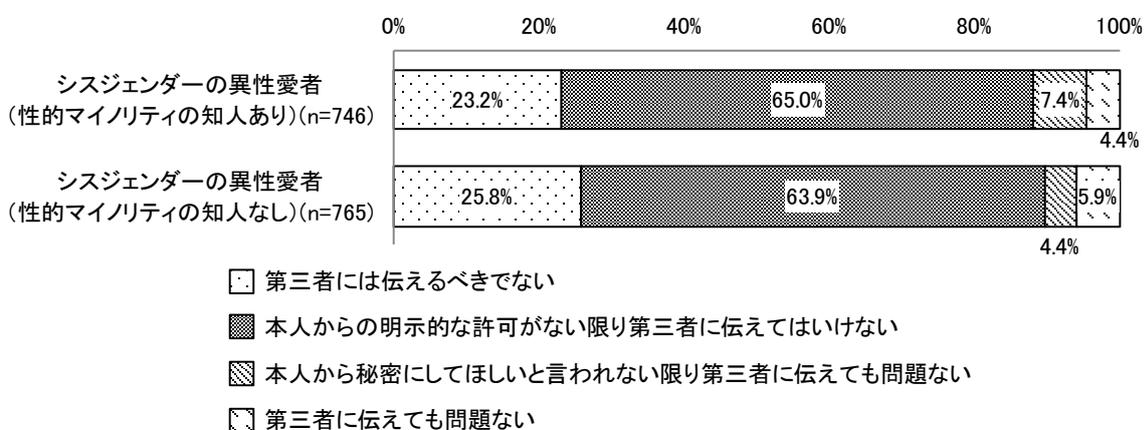
図表V-32 職場の人から「性的マイノリティ」と伝えられたとき、どのように接すればよいか不安に思うか：労働者アンケート調査(Q28、単数回答)(再掲)



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)。

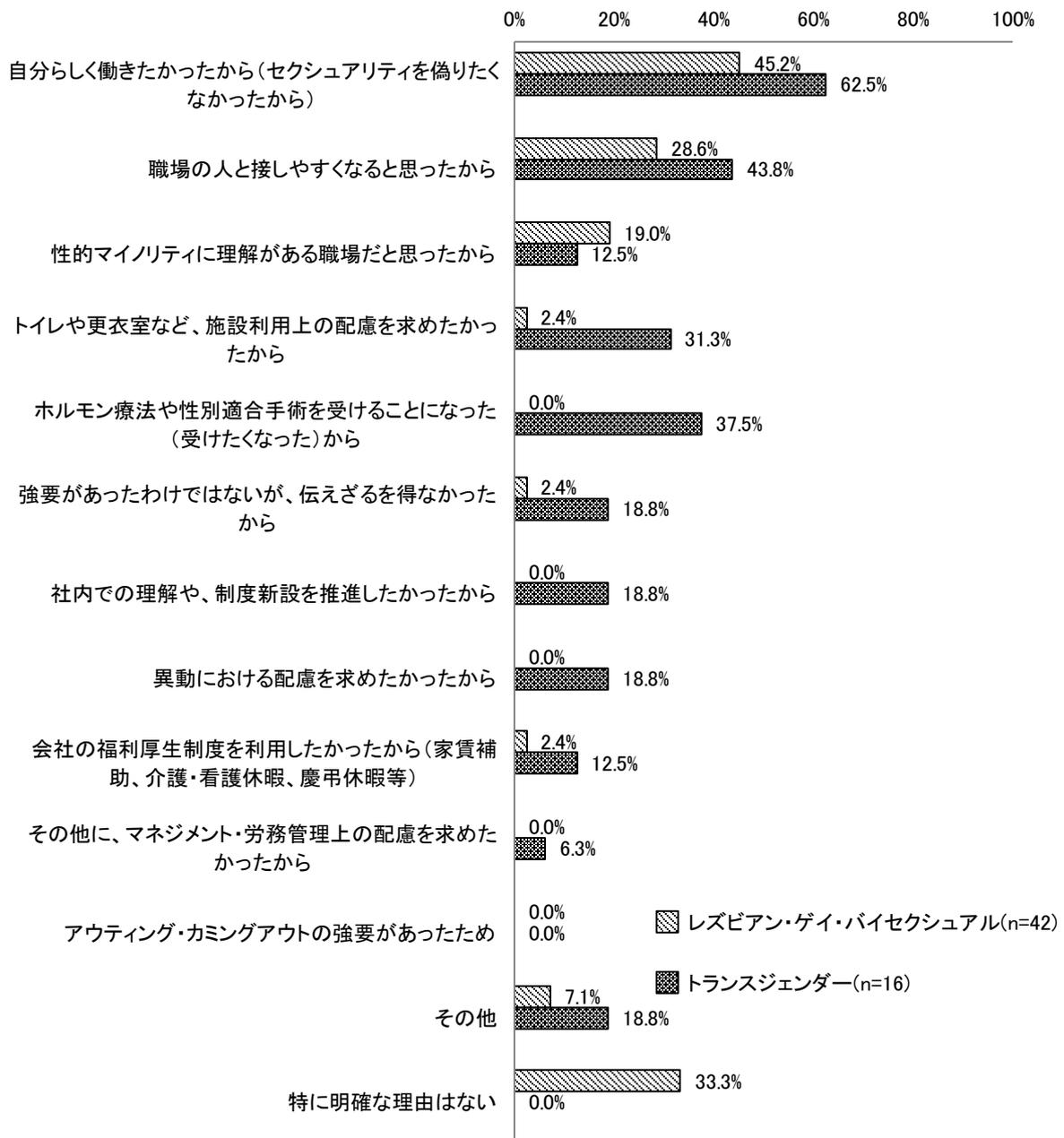
これらの結果から、「アウティング」という言葉を認知している割合は低く、また、カミングアウトを受けることに対して不安を感じたり、見当もつかないという割合が高いが、一方で、性的指向・性自認に関する情報は機微な情報であるということが多くの人に認識されていることがうかがえる。

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)



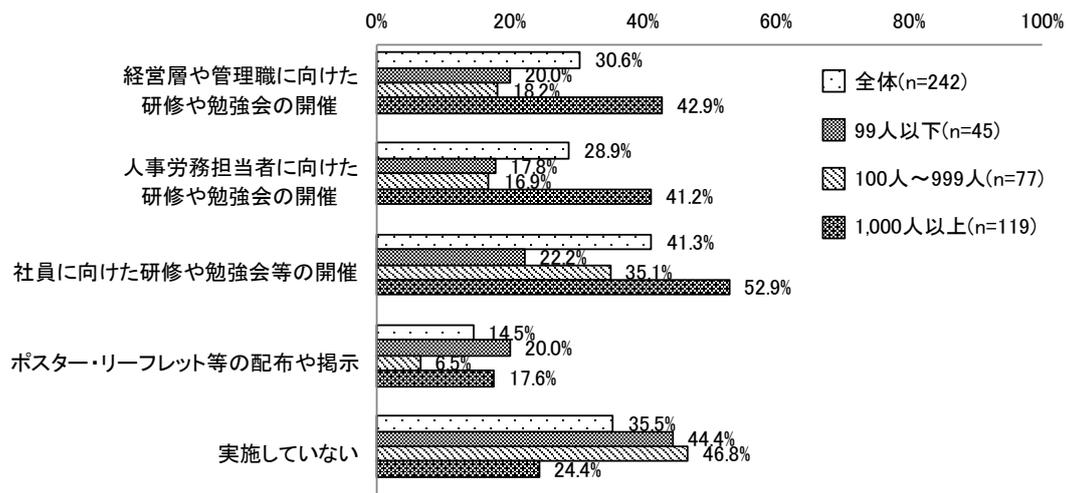
性的マイノリティの当事者について、職場において、「自身が性的マイノリティであることを伝えた理由やきっかけ」としては、アウティングやカミングアウトの強要があったというケースは見られなかったが、伝えざるを得なかったという割合は一定数みられた（ただし、サンプル数が少なく、参考値であることには留意が必要）（図表V-34）。

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）

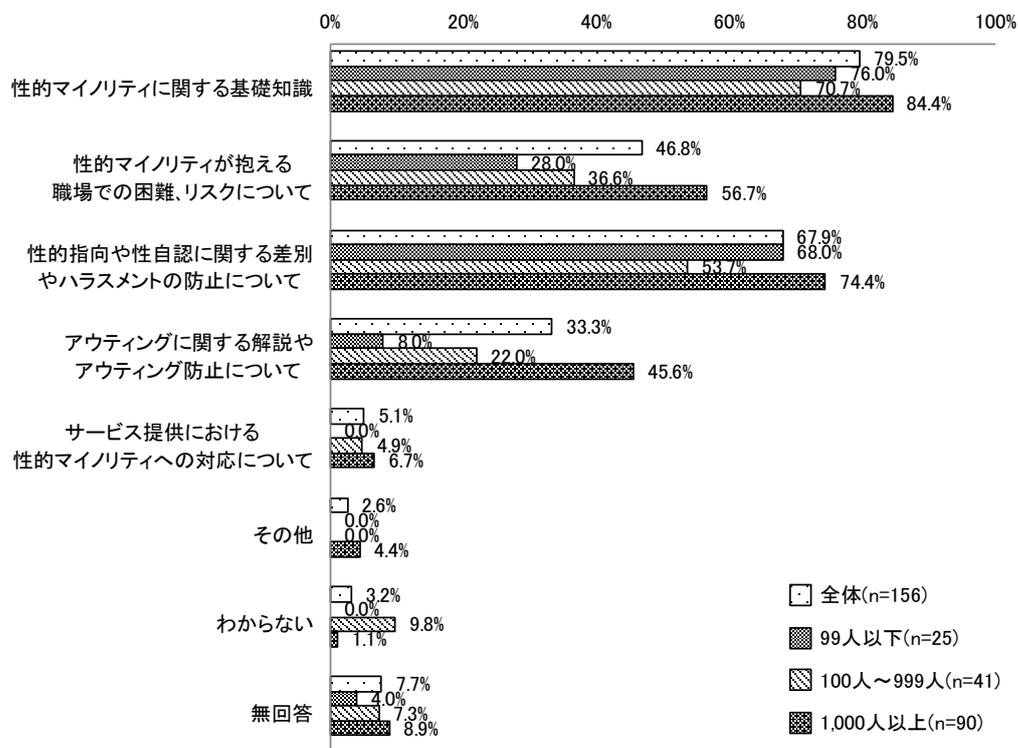


性的指向・性自認に関する情報の取り扱いに関する企業の状況を見ると、社内の理解促進のために行う施策（各施策の実施状況は図表V-35）において、「アウトティングに関する解説やアウトティング防止について」の内容を扱っている割合は、「全体」で3割程度であった。従業員規模によって傾向に差があるものの、「1,000人以上」の企業においてもアウトティング防止の内容を扱っている割合は5割弱に留まる（図表V-36）。

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）



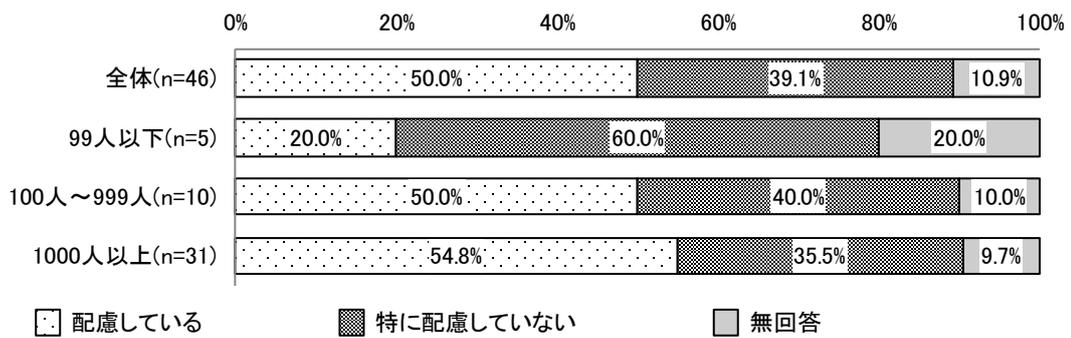
図表V-36 「社内の理解促進」に関する取組で扱った内容：企業アンケート調査（Q26、複数回答）



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。

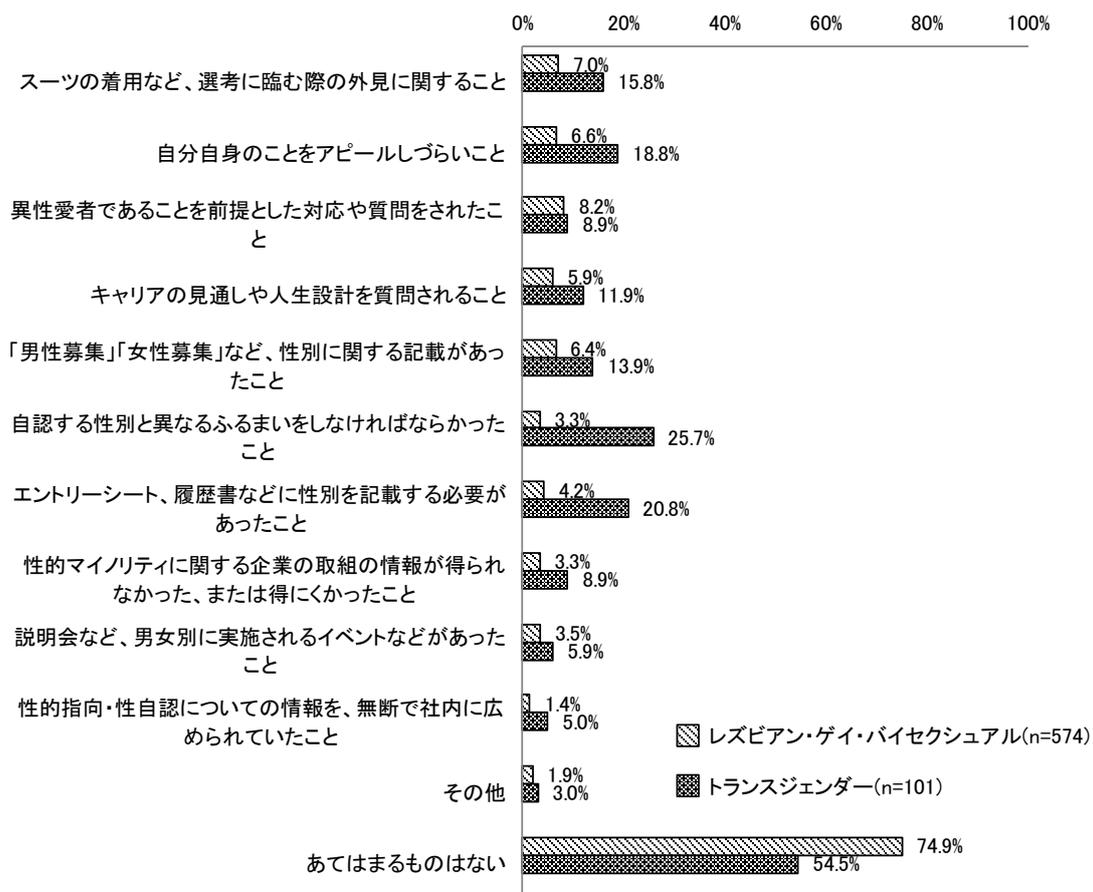
6. 求職や採用について

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、困りごとの内容を見ると、「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）。

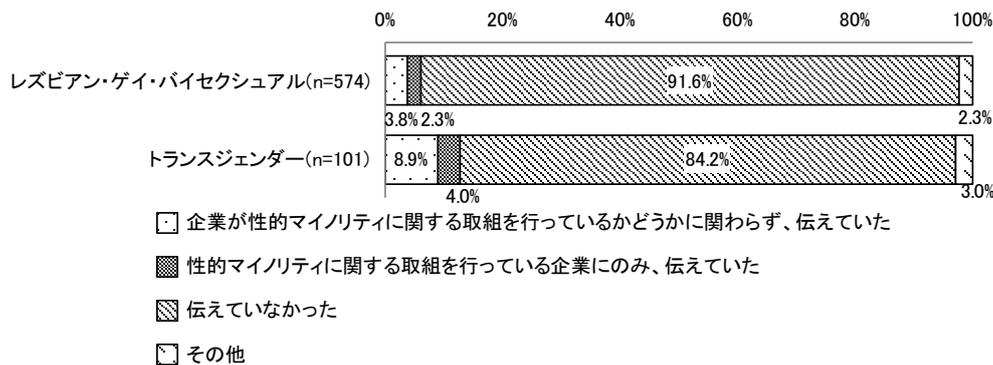
「トランスジェンダー」は、「あてはまるものはない」が5割程度となっており、比較的困りごとの多いことがうかがえる。困りごとの内容として、「自認する性別と異なるふるまいをしなければならなかったこと」「エントリーシート、履歴書などに性別を記載する必要があったこと」「自分自身のことをアピールしづらいこと」「選考に臨む際の外見に関すること」などが挙げられる（図表V-38）。

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）



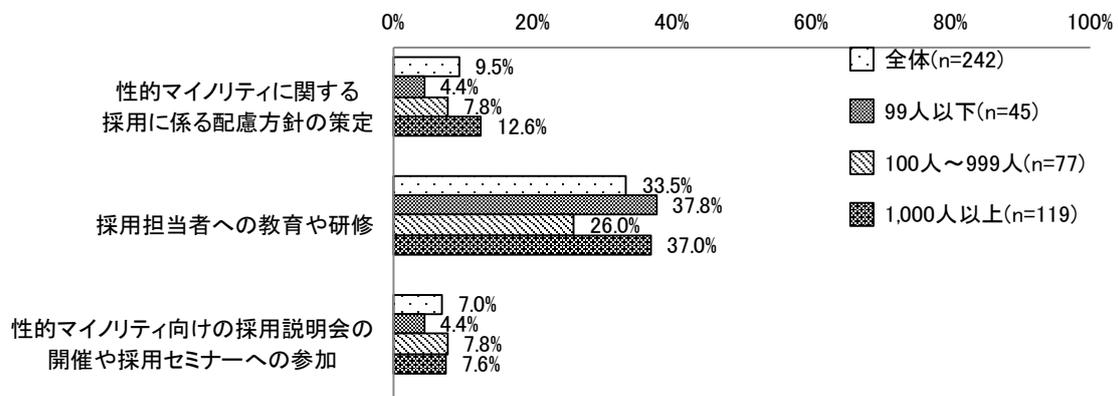
求職時のカミングアウトの状況を見ると、これまでの就職活動においてカミングアウトしていた割合は、高くても1割強という傾向がみられた。また、カミングアウトしている場合には、「性的マイノリティに関する取組を行っている企業にのみ、伝えていた」という割合よりも、「企業が性的マイノリティに関する取組を行っているかどうかに関わらず、伝えていた」の割合のほうが高い傾向にある（図表V-39）。

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）

