

厚生労働省委託

令和6年度

職場におけるダイバーシティ調査・推進事業
報告書

令和7年3月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

目次

I. 事業概要	1
1. 事業目的	1
2. 事業内容	1
3. 利用上の注意	5
II. 職場と性的指向・性自認をめぐる現状	6
1. 雇用分野における動向	6
2. 「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」について	8
3. 職場における性的指向・性自認に関する裁判例	9
4. 企業・職場に関する現状認識	12
5. 自治体における事業主・労働者向けの取組	17
III. アンケート調査結果	21
III-1. アンケート調査結果の概要	23
III-2. 企業調査結果	39
1. 調査実施概要	39
2. 調査結果	41
2-1. 回答企業の属性	41
2-2. 職場や制度の状況	44
2-3. 経営方針等への「多様な人材の活躍」の位置付けの有無	48
2-4. 性的マイノリティに関する認識	49
2-5. 性的マイノリティに関する社内の状況	53
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	57
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	99
III-3. 労働者一般調査結果	106
1. 調査実施概要	106
2. 調査結果	108
2-1. 回答者の属性	108
2-2. 性的指向・性自認に関する認知や経験	121
2-3. 現在の仕事や職場について	123
2-4. これまでの求職時の状況	143
2-5. 現在の心身の状況や仕事に対する意欲	149
IV. 参考資料	151
1. 企業調査 調査票	152
2. 労働者一般調査 調査票	167
3. 団体ヒアリングメモ・提供資料	196

I. 事業概要

1. 事業目的

性的マイノリティに関する社会的な関心が高まっており、企業においても、こうした多様性を積極的に受容し、性的マイノリティの方々を含め、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。

このような状況を踏まえ、職場における性的マイノリティに関する理解増進に向けた企業の取組を更に促進させるため、今後の企業が職場において活用可能な周知啓発資料を見据え、性的マイノリティの方々を含め、多様な人材が働きやすい職場環境整備に関するアンケート調査やヒアリング調査を実施する。

また、各種調査の実施にあたっては、厚生労働省委託「令和元年度 職場におけるダイバーシティ推進事業」（以下「令和元年度事業」という。）の内容や知見を踏まえることとする。

2. 事業内容

2-1. 事業運営委員会の開催

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、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（令和7年3月）
小田 瑠依	小田瑠依社会保険労務士事務所 オフィス R 特定社会保険労務士 SR LGBT&Allies
釜野 さおり	早稲田大学 社会科学総合学院 教授
◎佐藤 博樹	東京大学 名誉教授
関根 和子	ライフネット生命保険株式会社 人事総務部 部長
原 昌登	成蹊大学 法学部 教授

◎座長

(2) 委員会開催状況

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	令和6年9月11日	○事業実施概要について ○現状の整理及び団体ヒアリングについて ○企業ヒアリング調査について ○企業アンケート調査について ○労働者アンケート調査について
ワーキング・グループ	令和6年10月1日	○アンケート調査設計のための論点整理について ○企業アンケート調査について ○労働者アンケート調査について
第2回	令和6年10月24日	○企業アンケート調査について ○労働者アンケート調査について ○現状の整理について（追加情報） ○今後の周知啓発に関する意見収集
第3回	令和6年12月10日	○団体ヒアリング調査の報告 ○企業ヒアリング調査の報告 ○報告書構成案の検討 ○今後の周知啓発に関する意見収集
第4回	令和7年2月19日	○企業ヒアリング調査の報告 ○報告書案について ○企業調査の結果報告 ○労働者一般調査の結果報告 ○性的マイノリティ当事者調査の結果報告 ○調査結果の概要について

2-2. 関係団体等へのヒアリング

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、地方公共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、ヒアリングメモ及び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6年10月15日	特定非営利活動法人 ReBit
令和6年10月18日	一般社団法人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6年10月28日	一般社団法人性的指向および性同一性に関する理解増進会
令和6年11月5日	特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ（認定 NPO 法人）
令和6年11月7日	日本労働組合総連合会
令和6年11月11日	函館市
令和6年11月27日	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
令和6年11月28日	埼玉県
令和6年12月2日	一般社団法人 work with Pride
書面回答	一般社団法人日本経済団体連合会

2-3. 本課題をめぐる現状の整理

職場における性的マイノリティの方々をめぐる現状を整理するため、労働行政における動向、性的指向・性自認に関する関連動向、雇用分野における裁判例、地方公共団体における取組状況等について文献調査を実施した。

2-4. 企業ヒアリング調査

(1) 目的

職場における性的指向・性自認に関する取組の推進に向けて、企業の取組事例を収集することを目的に企業等を対象とした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

オンライン実施

(4) 実施状況

のべ46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18社に対するヒアリング調査を実施した。

(5) 収集した企業事例の公表方法

ヒアリング調査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、厚生労働省ウェブサイトにて企業事例公開をしている（本報告書とは別媒体で掲載）。

2-5. アンケート調査

(1) 企業アンケート調査

本事業では、企業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。詳細は「企業調査結果」(p.39)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、農林水産業および公務（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。回答は郵送またはウェブ回答。
- 有効回答数：2,442件（回収率24.4%）
- 主な調査テーマ：
 - ・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にあたっての課題 など

(2) 労働者アンケート調査

本事業では、労働者個人を対象とした調査（モニター調査）として、①労働者一般調査および②就労する性的マイノリティ調査を実施した。

① 労働者一般調査

【労働者一般調査概要】

- 対象：雇用されている者 3,000 人を対象とする（正規および非正規を含む。性的マイノリティかどうかを問わない。）。サンプルの回収にあたっては、回答者の性別・年齢・雇用形態の構成比が、令和 4 年度就業構造基本調査（総務省）の「正規の職員・従業員」、「非正規の職員・従業員」における構成比と一致するように割付を行う。
- 有効回答数：3,000 件の回収を得た。
- 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・性自認に関する相談の状況 など

② 就労する性的マイノリティ調査

【就労する性的マイノリティ調査概要】

- 対象：性的マイノリティ 2,000 名の回答を得ることを目標とした。
- 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：
 - ・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 / など

※労働者アンケート調査のうち、「②就労する性的マイノリティ調査」の調査結果は、本報告書の別冊として厚生労働省ウェブサイトに掲載し、公表。

3. 利用上の注意

- ・アンケート調査結果の報告にあたり、集計結果における構成比の数値は、小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも 100% とならない場合がある。
- ・統計表中に使用されている記号等は、次のとおりである。
 - 「-」は、調査又は集計したが、該当数字がないもの、又は数字が得られないものを示す。
 - 「0」、「0.0」は、調査又は集計したが、該当数字が表章単位に満たないものを示す。
- ・自由記述回答について主な意見を掲載している。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。

II. 職場と性的指向・性自認をめぐる現状

1. 雇用分野における動向

1-1. 労働施策基本方針

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）に基づき策定された労働施策基本方針の第2章の1（8）職場のハラスメント対策及び多様性を受け入れる環境整備において「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」ことが明記されている。

1-2. ハラスメントの防止

（1） セクシュアルハラスメントの防止

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条及び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年厚生労働省告示第615号。いわゆるセクハラ防止指針）において、

- ・ 事業主は職場におけるセクシュアルハラスメントが生じないよう雇用管理上の措置を講じなければならないこと
- ・ 職場のセクシュアルハラスメントとは、「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることとされている。こうした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、また、「被害を受けた者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」も同指針の対象となるとされている。さらに、こうした職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のために、事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化と周知・啓発、相談体制の整備、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応などの雇用管理上の措置を講じなければならないことが示されている。

（2） パワーハラスメントの防止

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第30条の2及び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。いわゆるパワハラ防止指針）において、

- ・ 事業主は、職場におけるパワーハラスメントに関する方針の明確化と周知・啓発、相談体制の整備、職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応などの雇用管理上の措置を講じなければならないこと
- ・ 職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる言動の例として、相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動や、性的指向・性自認等の機微な個人情報をも本人の了解を得ず

に他人に暴露することが示されており、このような性的指向・性自認に関する言動も、職場におけるパワーハラスメントの3つの要素を満たす場合には、パワーハラスメントに該当すること

とされている。また、相談者・行為者等のプライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれるとされている。

(3) 取引先や顧客等に係るハラスメント

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6月1日適用。いわゆるパワハラ防止指針）において、

- ・ 事業主は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、相談体制の整備、被害者への配慮のための取組、被害を防止するための取組などの雇用管理上の配慮を行うことが望ましいとされている。

1-3. 個別労働紛争解決制度・総合労働相談コーナー

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。

性的マイノリティ当事者の労働者からの相談事例

相談内容：上司がアウトティングを行い、自身が性的マイノリティ当事者であることが同僚に知られた。人事労務担当者に相談したが、上司に対する指導等、何も対応が行われなかった。同僚との人間関係の変化により職場環境が害されており、会社には職場環境の改善を求めたい。

総合労働相談コーナーの対応内容：双方の話を聞いてからでないと判断が難しいが、相談内容は、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

1-4. モデル就業規則

労働基準法第89条の規定により、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、行政官庁に届け出ることとなっている。厚生労働省が示すモデル就業規則（令和5年7月版）においては、「その他あらゆるハラスメントの禁止」の規定について、「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。」との解説を付している。

1-5. 労災認定基準における言及

令和5年の「心理的負荷による精神障害の認定基準」の改正において、心理的負荷評価表の「雇用形態や国籍、性別等を理由に、不利益な処遇等を受けた」「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」「同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた」の具体例に、それぞれ性的指向・性自認に関する差別・精神的攻撃・いじめ等を含むことが明記された。

1-6. 公正な採用選考

厚生労働省の事業主向けパンフレット「公正な採用選考をめざして」において、平成28年度版から性的マイノリティに関して記載がなされている。選考の基準として「出自、障害、難病の有無及び性的マイノリティなど特定の人を排除しない」ことや、コラムで性的マイノリティをめぐる考え方を紹介し、採用選考における具体的な留意すべきポイントが示されている。

また、公正な採用選考のためのツールである「採用選考自主点検資料（令和3年度版から）」においても、性的マイノリティに関する不適切な質問事例が掲載され、留意すべきポイントが示されている。

1-7. 履歴書の様式

令和3年には厚生労働省から新たな履歴書の様式例が公表された。新たな様式においては、従来の履歴書様式例で男又は女を選択する形式だった性別欄が任意の記述式となっている。

2. 「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」について

令和5年に性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律が公布・施行された。この法律の目的は、「(前略) …性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解が必ずしも十分でない現状に鑑み、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、もって性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資すること… (後略)」(第一条)とされている。

事業主の役割については、「(前略) …普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うにより性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する当該労働者の理解の増進に自ら努める」こと、および、「国又は地方自治体が実施する… (中略) …施策に協力するよう努める」こととされている(第六条)。また、「その雇用する労働者に対し、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する理解を深めるための情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努める」(第十条)こととされている。

3. 職場における性的指向・性自認に関する裁判例

性的指向・性自認に係る職場環境等に関する裁判例として、次のような裁判があったことが確認された。

3-1. 「国・人事院（経産省職員）事件」

生物学的な性別が男性であり性同一性障害である旨の医師の診断を受けている一般職の国家公務員である上告人Xがした職場の女性トイレの使用に係る国家公務員法 86 条の規定による行政措置の要求は認められない旨の人事院の判定が、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したものであるとして違法となるとされた事例

【概要】

Xは、平成 21 年 7 月、上司に対し、自らの性同一性障害について伝え、同年 10 月、経済産業省の担当職員に対し、女性の服装での勤務や女性トイレの使用等についての要望を伝えた。これらを受け、平成 22 年 7 月、経済産業省において、X の了承を得て、X が執務する部署の職員に対し、X の性同一性障害について説明する会が開かれた。担当職員は、X が退席した後、X が本件庁舎の女性トイレを使用することについて意見を求めたところ、執務階の女性トイレを使用することについて、数名の女性職員が違和感を抱いているように見えた。そこで、担当職員は、X が執務階の一つ上の階の女性トイレを使用することについて意見を求めたところ、女性職員 1 名が日常的に当該女性トイレも使用している旨を述べた。

説明会におけるやり取りを踏まえ、経済産業省において、X に対し、執務階とその上下の階の女性トイレの使用を認めず、それ以外の階の女性トイレの使用を認める旨の処遇を実施することとされた。X は、本件説明会の翌週から女性の服装等で勤務し、主に執務階から 2 階離れた階の女性トイレを使用するようになったが、それにより他の職員との間でトラブルが生じたことはない。

X は、平成 25 年 12 月、国家公務員法 86 条の規定により、職場の女性トイレを自由に使用させることを含め、原則として女性職員と同等の処遇を行うこと等を内容とする行政措置の要求をしたところ、人事院は、同 27 年 5 月、いずれの要求も認められない旨の判定をした。

【裁判所の判断】

裁判所は、次の(1)～(4)など判示の事情の下においては、X がした職場の女性トイレの使用に係る国家公務員法 86 条の規定による行政措置の要求は認められない旨の人事院の判定は、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したものであるとして違法となると判断した。

- (1) X は、上記処遇の下において、自認する性別と異なる男性用のトイレを使用するか、上記執務室がある階から離れた階の女性トイレ等を使用せざるを得ない。
- (2) X が所属する省において開かれた説明会においては、X が執務室がある階の女性トイレを使用することについて、担当職員から数名の女性職員が違和感を抱いているように見えたにとどまり、明確に異を唱える職員がいたことはうかがわれない。
- (3) X は、女性ホルモンの投与を受けるなどしているほか、性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の医師の診断も受けており、説明会の後、女性の服装等で勤務し、執務室があ

る階から2階以上離れた階の女性トイレを使用するようになったことでトラブルが生じたことはない。

- (4) 説明会から上記判定に至るまでの約4年10か月の間に、Xによる庁舎内の女性トイレの使用につき、特段の配慮をすべき他の職員が存在するか否かについての調査が改めて行われ、上記処遇の見直しが検討されたことはいかなるわけでもない。

(出所) 裁判所「最高裁判所判例集」https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=92191 より作成。

3-2. 「淀川交通（仮処分）事件」

債権者Xは、医師から性同一性障害であるとの診断を受け、生物学的な性別は男性で、性自認が女性という人格であるところ、そうした人格にとっては、外見を可能な限り性自認上の性別である女性に近づけ、女性として社会生活を送るということは、自然かつ当然の欲求であるというべきであり、個性や価値観を過度に押し通そうとするものであると評価すべきものではないことから、性同一性障害者であるXに対しても、女性乗務員と同等に化粧を施すことを認める必要があるといえたとされた例

【概要】

Xは、平成30年以来、Y社でタクシー乗務員として勤務してきた。Xは、医師により性同一性障害との診断を受けていて、生物学的性別は男性であるものの、性自認は女性である。Xは、ホルモン療法の施行を受けつつ、眉を描き、口紅を塗るなどの化粧を施し、女性的な衣類を着用するなどして、社会生活全般を女性として過ごしており、タクシー乗務員として勤務中も、顔に化粧を施していた。

Y社は、令和2年2月7日の4時ごろ、男性の乗客からXに男性器をなめられそうになったとの苦情を受けた。Y社を含むグループ会社の渉外担当者、同グループ会社の顧問およびY社の営業所長の3名との間で、面談を行い、本件苦情の内容について問いただしたところ、Xは、本件苦情の内容は事実ではないと否定した。渉外担当らは、苦情の内容が真実であるか否かは問題ではなく、Xが上記内容の苦情を受けることが問題であること、加えて性的な趣旨の苦情が二度目のものとなる以上は、Xを「乗せるわけにはいかない」と考えていることを伝えた。

また、面談において、渉外担当らは、Xが男性である以上、身だしなみを整える意味で化粧をすることはできない、Xが業務の終了後に化粧をすることについては特に構わないものの、Xの化粧に違和感のある乗客が不快感を覚える結果、Y社に対して苦情が寄せられることとなる以上、Xが化粧をして乗務に従事しようとする限り、Xを乗務させることができないのは当たり前の話である、という趣旨の発言などを行った。

Xは、令和2年2月7日以降、Y社において業務に従事していない。

【裁判所の判断】

裁判所は、渉外担当らは、Xが化粧をして乗務すること自体をもって、Xに対する就労拒否の理由としていたと認めることができ、Xに対する乗務の禁止及び就労拒否については、それらの必要性や合理性が慎重に検討されなければならないとした。

また、一般論として、サービス業において、客に不快感を与えないとの観点から、男性のみに対し、業務中に化粧を禁止すること自体、直ちに必要性や合理性が否定されるものとはいえ

ない。しかし、Xは、医師から性同一性障害であるとの診断を受けており、外見を可能な限り性自認上の性別である女性に近づけ、女性として社会生活を送ることは、自然かつ当然の欲求であるというべきであるため、性同一性障害者であるXに対しても、女性乗務員と同等に化粧を施すことを認める必要性があるといえるとした。

加えて、今日の社会において、乗客の多くが、性同一性障害を抱える者に対して不寛容であるとは限らず、Y社が性の多様性を尊重しようとする姿勢を取った場合に、その結果として、乗客から苦情が多く寄せられ、乗客が減少し、経済的損失などの不利益を被るとも限らないとした。

以上から、化粧を施した上での乗務を禁止したこと及び禁止に対する違反を理由として就労を拒否したことについては、必要性も合理性も認めることはできず、Y社は、Xの化粧を理由として、正当にXの就労を拒否することができるとの主張を採用することはできないとした。

(出所) 労働判例 1236 号 79 頁より作成

3-3. 「S社事件（性同一性障害者解雇）」

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 頁より作成 (厚生労働省「令和元年度職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書」より再掲)

4. 企業・職場に関する現状認識

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、労使団体、自治体に現状認識を伺った。

総じて、企業における取組は広がっているが、都心と地方、大企業と中小企業の取組の差が拡大していると認識されており、パワハラ防止指針や理解増進法をきっかけとして取組が推進されているのは都心や大企業での動向であるとみられる。また、取組をしている企業でも、年1回の研修のみであるなど、理解・知識が不十分な様子も課題として指摘されている。性的マイノリティ当事者のなかには社会や企業の変化を感じている人もいるが、当事者が経験する困難等の解決には、職場環境の改善だけでなく、企業が障害・福祉サービス、教育、医療など多様な分野の支援を推進する必要があるとの見解もみられた。

各団体の現状認識に関する主な意見等は下記の通りであった (団体名の五十音順に掲載)。

4-1. 関係団体

【一般社団法人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】

- ・ 様々な機会でも SOGI 研修を行っているが、基礎知識が浸透していないように感じる。福利厚生制度を導入したり、多目的トイレなどの設備を整えたりしていても、元々のハラスメント対策が進んでいないところが多い印象である。
- ・ トランスジェンダー女性の動画を見て、偏見への気づきにつながる方も多く、こうした現状からやはり先入観や偏見が根強く残っていると思われる。
- ・ SOGI ハラスメントに関連する労災認定はこれまでに 3 件ある。SOGI に関するハラスメントについて、職場でカミングアウトする覚悟がなければ会社に対して声を上げにくいという状況がある。SOGI ハラスメントでメンタル不調になったが、職場でカミングアウトしたくないので労災認定は求めず、(職場でのカミングアウトが不要な) 障害認定を取るというケースもある。
- ・ 新たな課題として、社会保険の適用拡大の影響がある。現在、社会保険の性別欄の問題に起因してやむを得ず社会保険に加入しない働き方を選んでいる人が、社会保険の適用拡大によって仕事の選択範囲が狭まり困難に直面する可能性がある。

【一般社団法人性的指向および性同一性に関する理解増進会】

- ・ 理解増進法の理念には涵養という文言がある。これは雨が降って大地に染み込む様子から来ている言葉である。一方、本厚生労働省事業の目的にある「多様性を積極的に受容する」と

の表現は早く進めるという意味合いが込められており、場合によっては強制力のあるようなものと読める。また、本事業の事業名にある「ダイバーシティ」または「ダイバーシティアンドインクルージョン」という表現が広まっているが、企業においてトップダウンで実施されるものであり、強制的なものとして解釈される。これらは涵養という言葉で表現される理解増進法の理念にそぐわず、より分断を生んでしまうのではないかと懸念する。

- ・ 企業での取組は二極化しているようにみている。進んでいる企業がある一方で、特に地方や中小企業において取組が進んでいない。そうした差がますます広がっているようにみている。

【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】

- ・ 従来からの話であるが、GI 当事者の多くは何らかの性別移行をすることによって生きていくことができるようになる。社会の中で自立して生活していくことを考えると、在職中の性別移行をどう実現するかは課題になりやすい。
- ・ 在職中の性別移行については、現実的には、その人の人柄や仕事上の業績への信頼が、性別に関する課題や問題に周囲が対応を変えるなどする大変さを上回るかどうかによるところが大きいと感じる。交流会では、先輩がどのように在職中に性別移行を成功させたのかを学びたいというニーズがある。
- ・ どちらかといえば、昔に比べて在職中でも性別移行はしやすくなったと考える。制服、トイレなど、企業における男女のはっきりした区別自体が、性の多様性の中で曖昧になってきた。男・女という垣根が低くなるという緩やかな変化がある。性自認についての中傷やアウティングは人権侵害だということが企業内の研修で教えられるようになり、管理職が持つべき視点としても、頭の理解は進んできている。
- ・ 難しいのは、知識として分かっている、考え（価値観）自体が多様で柔軟になっていなければ、ふとした言動が差別的な表現やハラスメントと受け止められるものになってしまうということ。表面的には何も言わないが、本心では嫌だと思い、周囲の目がないところで中傷する人もいる。
- ・ 依然としてある個別の課題は、在職中の性別移行ではなく、就職時にもある。学生時代に戸籍の性別を希望のものに変更していない場合、採用試験などで自分をどのように説明するのか、入社時に自分の性別の扱われ方をどのように求めていけるかという問題がある。総務部と人事担当だけが知っていればよいような企業形態や職種もあるが、すぐに周囲にばれてしまったり現実的な対応が難しかったりすることがある。
- ・ 近年、自分たちには人権があり、同じように働く権利がある、自己卑下する必要がないという認識が高まっており、GI 当事者であっても社会のなかで他者と対等に暮らしていくことを求められる社会環境になってきたからではないかと考えられる。社会の側においても、性別移行のための海外渡航について休暇の取り方を配慮していることを公表する企業もある。これまで諦めて希望もしていなかったような場合でも、世の中に対応している企業があるのであればうちの企業でもやってほしい、という要望が出てくるかもしれない。企業にとっては、これが新たな課題と認識されていく可能性がある。

【一般社団法人 work with Pride】

- ・ 企業の取組はものすごく広がっている実感がある。ただし、企業といっても東京中心、大企業中心であることは否めない。都市部と地方、大企業と中小企業の差が広がっていると感じている。
- ・ パワーハラスメント防止指針で性的指向・性自認が含まれたのはよいことであり、中小企業でも取り組むべき理由になると思われるが、地方ではパワハラ指針の認知自体がまだまだ低いのではないか。
- ・ 企業においてLGBTQ+について取組を推進するためには、その取組に集中して従事できる人が企業の中に必要である。企業規模が小さいほど、そうした条件を整えることが難しい。
- ・ 企業内の推進担当者や一部の経営者には理解や取組が広がっていても、管理職や職場の隅々まで広がっているかといえば、そうではない場合も多い。
- ・ 取組が広がっているからこそ、取組が進んでいることの期待感と当事者社員が実際に経験したり感じたりしていることとはギャップが大きくなっているかもしれない。
- ・ 風土や社員一人ひとりの意識は企業だけの取組で何とかするのは難しいと感じている。企業の担当者からは、企業でできることの限界を聞くことが多くなっている。同性パートナーや性別の取扱いについて、会社の範囲であれば対応できるが、法律や社会の制度に関わる部分はどうすることもできない。企業で同性パートナーに対応したということで、社員から申請があったものの、実際には大きなメリットがないということで落胆される方もいる。また、異性間の法律婚であれば控除が発生するところを、同性間の場合でも対応するため、企業が負担をしていることもある。
- ・ PRIDE 指標を開始した当時はLGBTQ+のことを知らないという方も多く、普及啓発に取り組んでいた最初の数年間は変化を感じていたが、ここ数年は企業側でできる限界に近づいてきているように感じている。企業が頑張っても頭打ちしているという印象がある。

【特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ（認定NPO法人）】

- ・ 職場における研修で、ネガティブな意図で質問されることが増えている。悪気のない質問であっても、当事者性の高い講師や研修参加者が居心地の悪い思いをすることもある。インターネット上のトランスジェンダー嫌悪が、企業研修の現場にもにじみ出ており、質問やコメントという形で差別的言説が拡散されていると感じる。
- ・ 国内において、性的マイノリティ当事者であることを公表している経営者が少ないことは課題である。日本では女性の経営層も少ない。海外から来た経営者の同性パートナーが配偶者ビザを得られず、帰国した例もある。性的マイノリティのリーダー層の可視化のため、女性管理職と同様に性的マイノリティのリーダーを支える施策が必要と考える。
- ・ 性的マイノリティ当事者のメンタルヘルスの状況は悪い状態にある。性的マイノリティ当事者のメンタルヘルスの改善のためには、多角的な課題に対応しなければならない。例えば、病気・障がい・加齢について医療にアクセスできない、アクセスできても差別される、学校の部活がトラウマとなり集団での運動に参加できない、金銭的に苦しく野菜を買えず健康的な食生活ができない、同性同士で家を購入できないといったことがある。現在、企業が社会貢献などの形で取り組んでいるのはそのうちの一部でしかない。

- ・ 相談窓口は、社内にも社外にも用意し、労働者が使いやすいところを選べるようになるよ
いが、社内の人事スタッフや保健衛生のスタッフは、性的マイノリティに関する知識が少な
いことが気付きである。相談者が、職場の環境改善を期待できるのであれば、相談窓口を
利用するかもしれないが、年に1度研修するのみで、差別的言動が減っていなければ、改善
への期待を持ちにくい。相談窓口を作っても相談が来ない、相談実績がないので施策を取り
やめるといふ企業も出てきている。性的マイノリティが職場で可視化しにくいところこそ改
善が必要なのに、目に見える成果が出るまでに時間がかかるため、予算の余裕がなくなると
真っ先に削られてしまうことを懸念している。

【特定非営利活動法人 ReBit】

- ・ 理解増進法が成立したことで事業者の取組が努力義務化されたことは一定の意義がある。一
方で、具体的な計画が示されておらず、事業者としては何に取り組みればよいか分からない現
状にあるのも事実である。
- ・ 大企業では LGBTQ に関わる取組が進んできたが、それでも研修を実施しているのみという場
合が多い。女性活躍推進や障害者雇用などダイバーシティ推進の中心で、LGBTQ に関する施
策は後手に回っている印象がある。企業の担当者から、KPI や取組を推進する意義や効果を
示しづらいと、経営層の理解が得られないという声を聞く。また、ダイバーシティ推進に関
する予算がないことや、日系企業など担当者が2～3年で異動する職場では、専門性が蓄積
されづらく、担当者の育成に関する課題も挙がっている。
- ・ LGBTQ 施策に関する推進状況を示す指標が必要である。現状も、PRIDE 指標を取得する企業は
年々増え、取組推進における一つの誘引となっているが、これはあくまでも民間の認定であ
り、公的な認定がないことは大きな課題である。認定を取得することで、助成金や公共調達
における加点が得られるような仕組みがあるとなお有効で、中小企業に取組を促すことにも
つながる。なお、企業を横断したダイバーシティ担当者の育成体制構築も求められている。
- ・ 就労支援にも取り組むことが重要である。当団体では、就労移行支援事業（障害福祉サービ
ス）を行っている。精神障害や生活困窮を経験した LGBTQ 当事者は数多い一方で、行政・福
祉サービスの利用や求職時においても困難やハラスメントを経験することが多いため、精神
障害等の障害がある LGBTQ への支援や、福祉課・福祉従事者の啓発等を進めている。2021 年
の事業開始以降、年間約 4000 件の相談があり、相談できる場所の不足が顕著であり課題と認
識している。
- ・ 今後多様なトランスジェンダーが働くことを想定し、職場の体制を整える必要がある。例え
ば、入社前に性別を変えている場合、会社に報告する必要がないが、健康診断の結果等から
会社に過去に性別を変えた事実が勝手に伝わってしまうことも考えられる。
- ・ 社会保険制度における性別の記載は大きな論点の一つである。マイナンバーとの紐づけによ
り、アルバイトなど社会保険に未加入の働き方であっても、職場に法律上の性別が知られて
しまうケースが増えている。本来、それ自体が望ましい状況ではないが、就活や就労におけ
るハラスメントを避けるため、性別情報の秘匿を優先して社会保険に加入しない働き方を選
択する（もしくは選択せざるをえない）トランスジェンダーは一定数いる。しかし、現在で
はその選択肢すら取りづらくなっている。

4-2. 労使団体

【一般社団法人日本経済団体連合会】

- ・ 理解増進法は、日本社会全体でLGBTQに対する理解を進める端緒となるものであり、一歩前進したものと評価している。
- ・ パワハラ防止指針以降、ハラスメントに対する事業主・労働者の理解は高まっていると認識している。

【日本労働組合総連合会】

- ・ 加盟組合から講演依頼を受けることがある。依頼者が「性的マイノリティ当事者が10%程度いるといった調査結果があるのに対し、身の回りでは該当する方がいないということは、カミングアウトできない環境だからなのではないか」といった問題意識を持っているなど、加盟組合が敏感に社会の動きを感じ取っていると受け止めている。
- ・ インターネットの情報ではあるが、企業から「当事者がいない、あるいはいるかどうかわからないため、どのように取組を進めてよいか分からない」という声も上がっていると承知している。先進的な企業からもそういった声が上がっている点は課題だろう。当事者がいないのではなく、カミングアウトできないだけであることを理解し周知する必要である。
- ・ 理解増進法が成立・施行したにもかかわらず、国としての動きが進んでいないようにみえており、法律が定めている基本方針および指針の策定や、施策の実施状況の公表といった事項が実現していないのは、大きな課題と考えている。
- ・ ハラスメント防止指針に関しては、「アウティング」だけでは不十分と考えており、「カミングアウトの強制」もハラスメントに当たることや禁止すべきことを明記してほしいと考えている。カミングアウトの強制が不適切であることは、すでに令和元年度厚生労働省委託事業にて作成された企業の取組事例集では示されている事項であるため、それに合わせて指針を見直す形になると捉えている。

4-3. 自治体

【埼玉県】

- ・ 企業として取組を実施しなければならないという意識が高まっていると感じている。
- ・ 今後も「埼玉県アライチャレンジ企業登録制度」を通してこれまで興味がなかった企業、人にも関心が広がることを期待している。

【函館市】

- ・ 理解増進法の成立やパワハラ防止指針の公表があったが、当市としても、市内においても、大きな動きは生じていないように感じる。ハラスメント対策についても同様の状況である。
- ・ 函館市内には中小企業が多く、ワーク・ライフ・バランス推進のための取組等と同様、直接的に業績につながらない取組との認識があり、着手されづらいことが背景となっているのではないかと。
- ・ ただし、市職員向けの相談窓口では、ハラスメントに関する相談が徐々に増えてきている印象があると担当部署から聞いている。

5. 自治体における事業主・労働者向けの取組

5-1. 企業を対象とする研修・セミナー等

令和6年7月末時点において、企業向けに性的指向・性自認に関する研修・セミナー等を開催していることがウェブサイトに記載されている都道府県は、図表1の通りである。なお、講師派遣の取組は収集整理の対象外としている。

図表1 都道府県における企業向け研修・セミナー

都道府県名	研修・セミナーの名称	概要
宮城県	LGBT理解増進セミナー	企業の人事・労務担当者、自治体職員、支援員等を対象に、支援団体の事例を通して基礎知識や適切な対応を解説する。
埼玉県	にじいろ企業研修	企業の人事担当者を対象に、基礎知識や性的マイノリティ当事者が抱える困難、取組の進め方について解説する。
東京都	性自認及び性的指向に関する企業等研修	企業職員を対象に、性的マイノリティ当事者も働きやすい職場づくりやハラスメント等について講演する。
神奈川県	企業及び団体の経営者・人事担当者等向け研修会「職場とLGBT～すべての人が自分らしく働ける職場づくり～」	企業経営者・人事担当者を対象に、基礎知識や企業の対応の解説、ケーススタディを行う。
山梨県	性の多様性について考える～統計データから考える性的マイノリティの現状～	企業経営者・人事担当者等を対象に、理解促進に取り組む必要性和取組内容について講演する。
静岡県	性の多様性を考える講座	企業担当者等を対象に、性の多様性が尊重される医療・福祉のあり方について講演する。
三重県	企業向けLGBTQ研修「企業における性の多様性に関する取組のヒント～誰もが働きやすい職場づくりをめざして～」	企業経営者・人事担当者等を対象に、基礎知識や理解増進法に関する企業の取組・社内施策について説明する。
大阪府	性の多様性を考えるセミナー「性的マイノリティに寄り添う取組について、事業者としてできることを考える」	府民等を対象に、性の多様性に関する取組の重要性や企業の取組事例を紹介する。
広島県	LGBT研修会	企業経営者・人事担当者・労務担当者等を対象に、企業の社会的責任や取組事例について説明する。
愛媛県	働く人のための性的マイノリティ理解促進セミナー	企業職員を対象に、性的マイノリティ当事者の声や社会の動向を紹介し、職場環境の向上に資することを目的とする。
福岡県	性の多様性に係る事業者向けセミナー	民間事業者を対象に、職場における対応や取組事例を紹介する。
沖縄県	LGBTQ・性の多様性 企業向け研修	企業経営者・管理者・職員を対象に、基礎知識や取組のメリット、取組事例を紹介する。

5-2. 企業向け啓発資料

令和6年7月末時点（一部除く）において、8都道府県がウェブサイトにて企業向けの啓発資料を公表している。啓発資料の名称及び公表年は図表2の通りである。

図表2 都道府県による企業向けの啓発資料

都道府県名	啓発資料名	初版公表年月
北海道	にじいろガイドブック ～性のあり方の多様性を理解し認め合う職場づくりのために～ (https://www.pref.hokkaido.lg.jp/fs/9/7/7/1/3/4/3/_/nijiiro_guidebook.pdf)	令和4年3月
青森県	性の多様なあり方に関するパンフレット「多様性を尊重した職場環境づくりのために」 (https://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/kodomo/kenmin/files/aomori_panfuretto.pdf)	令和6年2月
埼玉県	性的マイノリティが働きやすい環境づくりガイドブック (https://www.pref.saitama.lg.jp/documents/223558/r6hatarakiyasui_guidebook.pdf)	令和7年1月
山梨県	多様性が尊重される職場環境を目指して (https://www.pref.yamanashi.jp/documents/107338/yamanashi_workplace_2403syuse.pdf)	令和6年3月
愛知県	SOGIガイドブック～性的指向・性自認に関わらず誰もが働きやすい職場をつくろう～ (https://www.pref.aichi.jp/soshiki/jinken/sogibook.html)	令和4年1月
	職場における多様な性への理解と対応 (https://www.pref.aichi.jp/uploaded/attachment/444107.pdf)	令和4年10月
三重県	性の多様性を認めあい、誰もが働きやすい職場づくりのために (https://www.pref.mie.lg.jp/common/content/001006399.pdf)	令和4年3月
大阪府	知る・学ぶ・考える DIVERSITY (https://www.pref.osaka.lg.jp/documents/1523/guidebook_1.pdf)	令和2年3月
愛媛県	みんなちがっていいんだよね（職場編） (https://www.pref.ehime.jp/uploaded/attachment/103689.pdf)	令和6年1月

5-3. 労働者・企業向け相談窓口

(1) 広く性的指向・性自認に関する相談に対応する窓口

令和6年10月末時点において、各都道府県の性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進施策の担当課が設置している、広く性的マイノリティ当事者や周囲の人々からの相談を受け付ける窓口のうち、職場に関する相談や、職場で性的マイノリティ当事者と関わりのある人からの相談も対象であることを明示していることがウェブ上で確認された相談窓口は下表のとおりである。

図表 3 職場について相談できることが明示されている都道府県の相談窓口

都道府県名	施策等	職場に関する言及
茨城県	茨城県性的マイノリティに関する相談室	対象者に職場で性的マイノリティ当事者に接する人が含まれることを明記。
千葉県	千葉県 LGBTQ 相談	対象者に職場で性的マイノリティ当事者に接する人が含まれることを明記。
神奈川県	かながわ性的マイノリティ相談 LINE	職場での対人関係や対応等の悩みも受け付けると明記。
静岡県	ふじのくに LGBT 電話相談	対象者に職場の関係者が含まれることを明記したうえ、悩みの例として「職場や学校で困っている」と記載している。
愛知県	愛知県にじいろ電話相談	対象者に職場で性的マイノリティ当事者と関わりのある人が含まれることを明記。
兵庫県	兵庫県 LGBT 電話相談窓口	悩みの例として職場におけるアウティングへの言及がある。
和歌山県	LGBTQ 相談	対象者に性的マイノリティ当事者の職場の関係者が含まれることを明記。
島根県	LGBT 等専門電話相談島根にじいろダイヤル	対象者に性的マイノリティ当事者の職場の上司が含まれることを明記。
広島県	エソール広島 LGBT 電話相談	職場についての相談も受け付けると明記。
山口県	性の多様性に関する法律相談窓口	職場についての相談も受け付けると明記。
香川県	性的少数者 (LGBT) メール・SNS 相談 性的少数者 (LGBT) 電話相談	悩みの例として、職場の人からカミングアウトを受けた場合を例示している。
福岡県	LGBT 電話相談	「自認する性に沿った扱いをしてほしいと会社に申し出たら退職してほしいと言われた」というケースを例示している。
長崎県	LGBT 相談デー	対象者に性的マイノリティ当事者の職場の同僚等が含まれることを明記。

(2) 企業からの相談に特化した窓口

下記の2都県では、性的指向・性自認に関する企業からの相談に特化した窓口を設置している。

1) 埼玉県「にじいろ企業相談（埼玉県性的マイノリティが働きやすい職場づくり相談窓口）」

性の多様性に配慮した取組を進めようとする県内企業からの相談に対応するため、令和4年9月に設置された。県内企業の管理職や人事担当者等を対象として、オンライン又は電話で相談を受け付けている。相談対応は性的マイノリティ当事者に委託している。

利用実績は令和4年度が21件、令和5年度が48件程度であった。取組がある程度進んでいる大企業の利用が多く見られる。

(埼玉県へのヒアリング調査結果に基づく。)

2) 東京都「企業向けTokyo LGBT相談 専門電話相談」

東京都パートナーシップ宣誓制度の導入を契機として、社内福利厚生制度の見直しや、性的マイノリティ当事者が働きやすい職場の環境づくり等の取組を支援するため、令和5年4月より開始した。

(公開情報に基づく。)

III. アンケート調査結果

厚生労働省委託
令和6年度職場におけるダイバーシティ調査・推進事業
報告書

Ⅲ-1. アンケート調査結果の概要

調査結果の概要に関する留意事項

【調査結果の読み方について】

- アンケート調査結果の報告にあたり、集計結果における構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100%とならない場合がある。
- 統計表中に使用されている記号等は、次のとおりである。
 - 「-」は、調査又は集計したが、該当数字がないもの、又は数字が得られないものを示す。
 - 「0」、「0.0」は、調査又は集計したが、該当数字が表章単位に満たないものを示す。

【令和元年度調査との比較について】

- 本事業における調査結果の概要の報告にあたり、令和元年度調査との比較を行っている。
 - 掲載データのうち、「令和元年度調査」は令和元年度厚生労働省委託「職場におけるダイバーシティ推進事業」において実施された企業調査又は労働者調査の結果を指す。令和元年度調査に関する詳細は同事業に関するウェブサイトを参照のこと。
 - ▷ 令和元年度厚生労働省委託「職場におけるダイバーシティ推進事業」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/0000088194_00001.html
 - 「令和元年度調査」に対して「令和6年度調査」は本事業において実施した調査を指す。また、特に調査年度の記載がない場合は本事業において実施した調査の結果である。
- 令和元年度調査との比較にあたり、令和元年度調査のデータと比較ができるよう、本事業における調査の集計対象を令和元年度調査の集計対象と近似するようにしている。また、「Ⅲ-1.アンケート調査結果の概要」に掲載した集計結果のうち、上述のように令和元年度調査との比較のために集計対象を調整している場合、「Ⅲ-2.企業調査結果」「Ⅲ-3.労働者一般調査結果」において報告している同じ設問の集計結果と異なる場合がある。詳細は、p.25及びp.26の備考欄を参照のこと。

企業調査 実施概要

	令和6年度 企業調査	(参考)令和元年度 企業調査
調査目的	<ul style="list-style-type: none"> 性的マイノリティに係る雇用環境の整備に関する取組状況の実態を把握する。 令和元年度に実施された調査から5年が経過していることを踏まえ、動向の変化を確認する。 	<ul style="list-style-type: none"> 企業におけるダイバーシティ推進及び性的指向・性自認に関する取組状況や検討状況について、実態及び課題を把握する。
調査対象	<ul style="list-style-type: none"> 全国の従業員数30人以上 の企業10,000社 令和5年「経済センサスー活動調査」(総務省)における業種および従業員数の分布に近似するよう割付 	<ul style="list-style-type: none"> 全国の従業員数(正社員数)50人以上 の企業10,000社 業種は平成28年「経済センサスー活動調査」(総務省)における分布に近似するよう割付 従業員規模は正社員数に基づき調査対象数を任意に割付 50-99人:5,000件、100-999人:3,000件、1,000人以上:2,000件
調査方法	<ul style="list-style-type: none"> 郵送配布 回答は原則ウェブでの回答を依頼 	<ul style="list-style-type: none"> 郵送配布 回答は郵送回収を基本とする
調査期間	<ul style="list-style-type: none"> 令和6年11月29日(金)～令和7年1月8日(水) 	<ul style="list-style-type: none"> 令和元年11月8日(金)～令和元年12月3日(火)
回収状況	<ul style="list-style-type: none"> 有効回収数:2,442件 有効回収率:24.4% 	<ul style="list-style-type: none"> 有効回収数:2,388件 有効回収率:23.9%
備考	<ul style="list-style-type: none"> 令和元年度調査では業種については平成28年「経済センサスー活動調査」(総務省)における分布に近似するよう割付を行ったが、従業員規模別については1,000人以上の企業を多く含むように調査対象が任意の件数で割付されている。一方、令和6年度調査においては、今後実施されるであろう類似調査との経年比較を念頭に、令和3年「経済センサスー活動調査」(総務省)における業種及び従業員規模の分布に近似するよう割付をしている。令和元年度調査と令和6年度調査において調査対象が異なるため、「Ⅲ-1.アンケート調査結果の概要」において2つの調査を比較する際には、従業員規模別の比較のみを行っている。 令和元年度調査では、従業員規模に関わる項目として、正社員数のみを把握し、正社員数に基づいて従業員規模別の集計が行われている。一方、令和6年度企業調査において、従業員規模に関わる項目として、従業員数及び正社員数を把握している。「Ⅲ-1.アンケート調査結果の概要」において2つの調査を比較する際には、正社員数別の比較を行っている。ただし、「Ⅲ-2.企業調査結果」において報告する調査結果は、正社員数別ではなく従業員数別の結果を報告している。 	

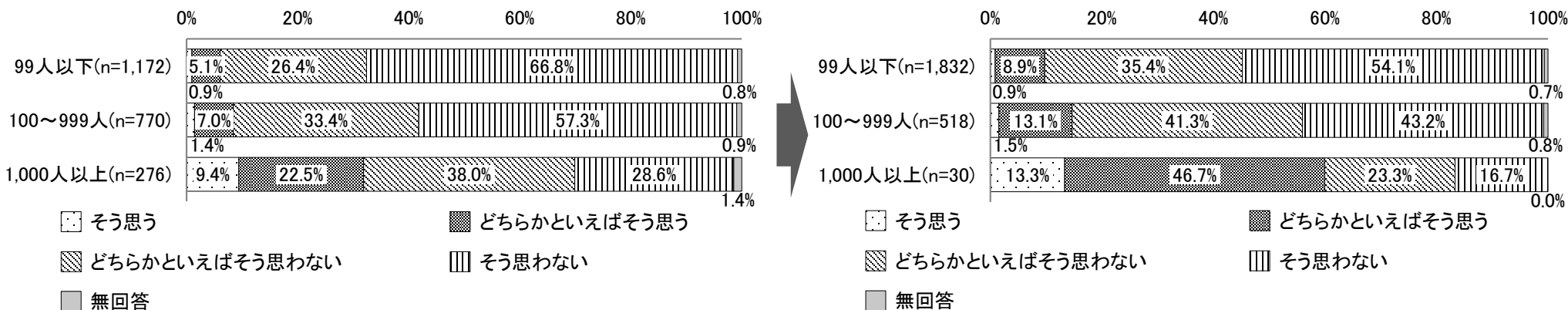
労働者一般調査 実施概要

	令和6年度調査 労働者一般調査	(参考) 令和元年度 労働者調査 (非当事者調査)
調査目的	<ul style="list-style-type: none"> 労働者一般における性的指向・性自認に関する理解の状況や職場での取組状況等を把握する。 就労する性的マイノリティの実態把握をするための比較対象となるデータを得る。 	<ul style="list-style-type: none"> 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実態を把握する。
調査対象	<ul style="list-style-type: none"> 雇業者3,000人 <ul style="list-style-type: none"> 正規雇用・非正規雇用を含む。 性的マイノリティかどうかを問わない。 性別及び年齢の構成比が、令和4年就業構造基本調査の「正規の職員・従業員」及び「非正規の職員・従業員」における構成比と等しくなるよう割付。 	<ul style="list-style-type: none"> 正社員(正規雇用)の性的マイノリティ当事者及び性的マイノリティ非当事者を調査対象とする。 性的マイノリティ非当事者については、性別及び性的マイノリティの知人等の有無別に割付をした上で回答を収集する。
調査方法	<ul style="list-style-type: none"> 調査会社の登録モニターを対象としたインターネット調査 	<ul style="list-style-type: none"> 調査会社の登録モニターを対象としたインターネット調査
調査期間	<ul style="list-style-type: none"> 令和6年12月5日(木)～令和6年12月11日(水) 	<ul style="list-style-type: none"> 令和元年11月22日(金)～令和元年12月9日(月)
回収状況	<ul style="list-style-type: none"> 3,000件 ※シスジェンダーの異性愛者ではない回答者をごく少数含む。 	<ul style="list-style-type: none"> 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件 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件
備考	<ul style="list-style-type: none"> 令和元年度調査では正社員(正規雇用)のみを調査対象としており、また、性的マイノリティの知人の有無別に割付をした上で回答を得ている。「Ⅲ-1.アンケート調査結果の概要」において2つの調査を比較する際には、令和6年度調査の集計対象を正規雇用かつ性的マイノリティの知人がいる回答者に限定をしている。ただし、「Ⅲ-3.労働者一般調査結果」において報告する調査結果は、これらの集計対象に限定した結果ではなく、3,000件の回答全体の集計結果を報告している。 令和元年度労働者調査の詳細については、令和元年度事業の報告書を参照。 	

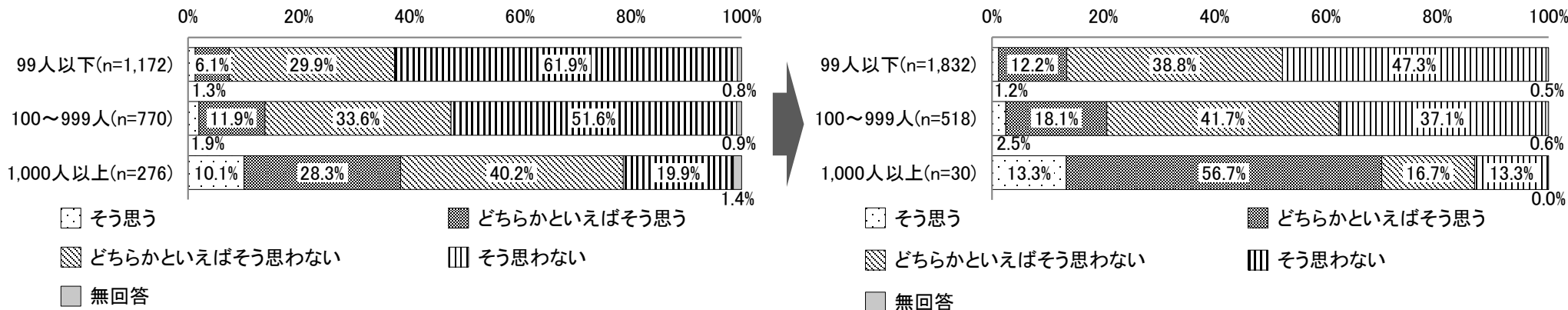
企業における性的マイノリティに関する認識①

■ 企業における性的マイノリティに関する認識をみると、「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」「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」について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した企業の割合が令和元年度調査に比べてやや高くなっている。例えば、「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」という「100～999人以下」企業の割合は8.4%から14.6%へ高まっている。

図表4 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
(左: 令和元年度調査問13①、右: 令和6年度調査問6②)



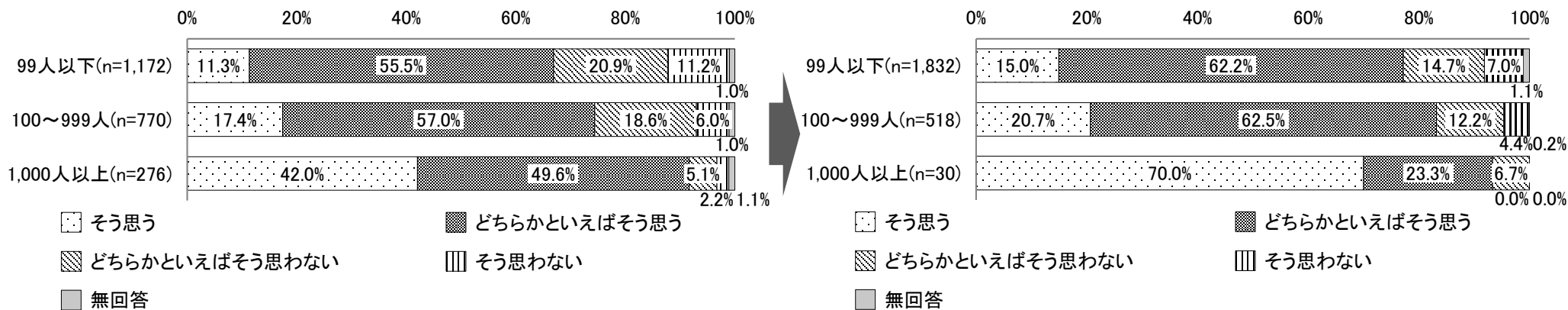
図表5 自社において、性的マイノリティについて関心を持つ社員が増加している
(左: 令和元年度調査問13③、右: 令和6年度調査問6③)



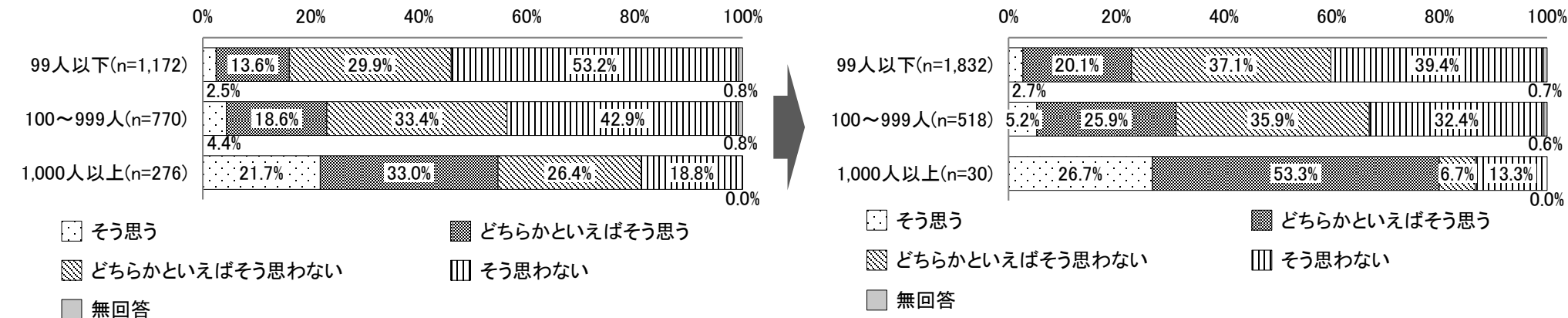
企業における性的マイノリティに関する認識②

- 「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」について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した企業の割合が令和元年度調査に比べて高くなっている。例えば、「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」という「99人以下」の企業の割合は66.8%から77.2%に高まっている。
- 「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」と思う企業の割合もやや高まっている。

図表6 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
(左: 令和元年度調査問14②、右: 令和6年度調査問7②)



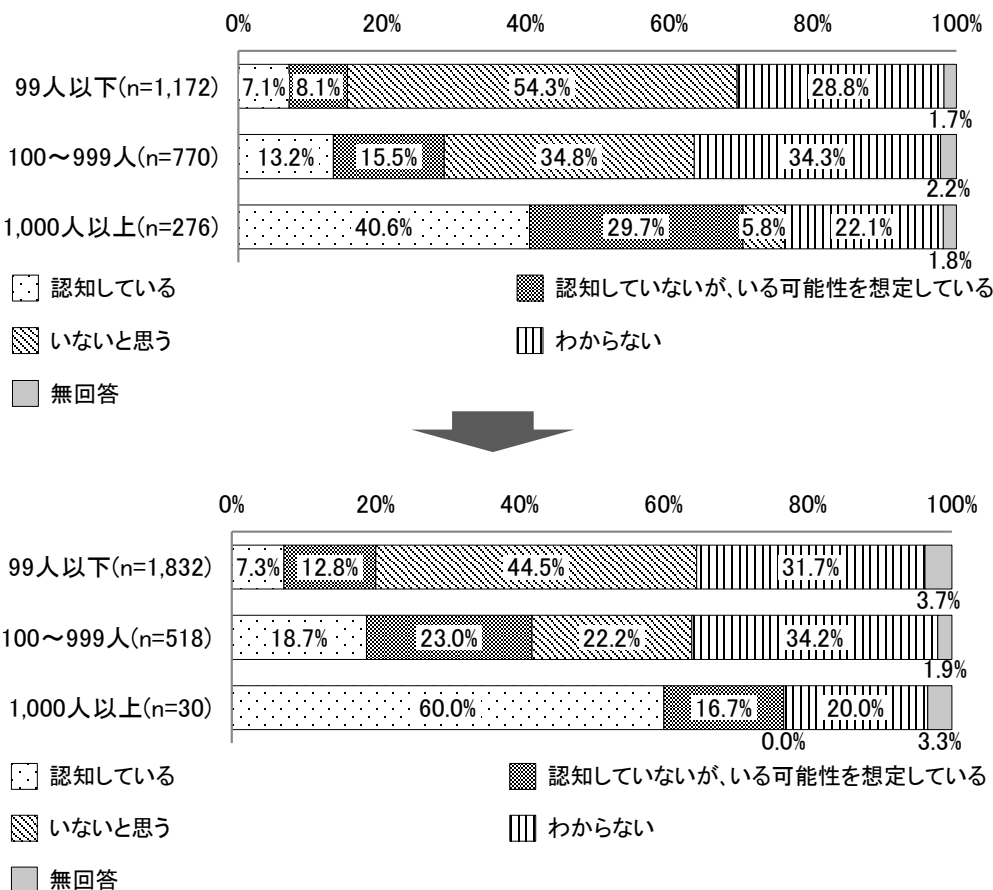
図表7 同業他社において、性的マイノリティに関する取組を行う企業が増加している
(左: 令和元年度調査問13①、右: 令和6年度調査問6①)



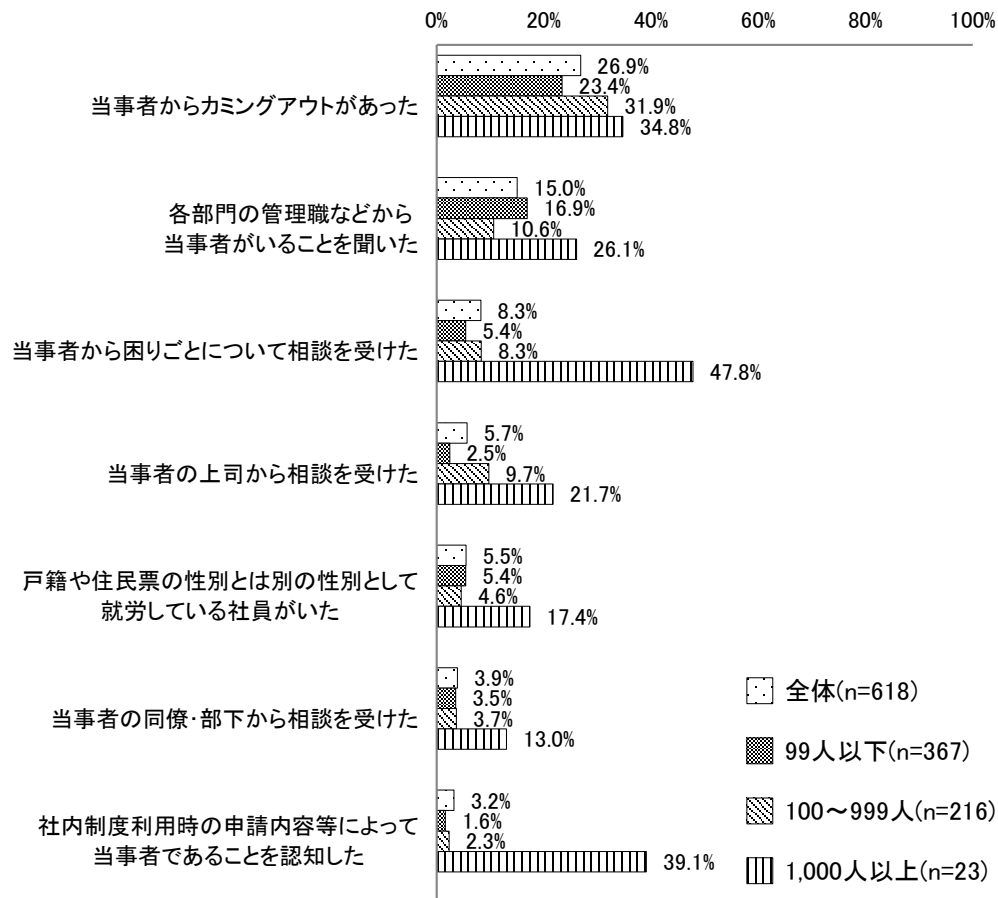
社内の性的マイノリティ当事者の存在の認知

- 社内に性的マイノリティ当事者がいることを「認知している」「いる可能性を想定している」割合は令和元年度調査から増加。
- 「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」は、「全体」では「当事者からカミングアウトがあった」が26.9%、「各部門の管理職などから当事者がいることを聞いた」が15.0%などとなっている。「1,000人以上」の企業では、「当事者から困りごとについて相談を受けた」「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」の割合が高い。

図表8 社内に性的マイノリティ当事者がいることの認知
(上: 令和元年度調査Q15、下: 令和6年度調査Q8)



図表9 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 (Q9)

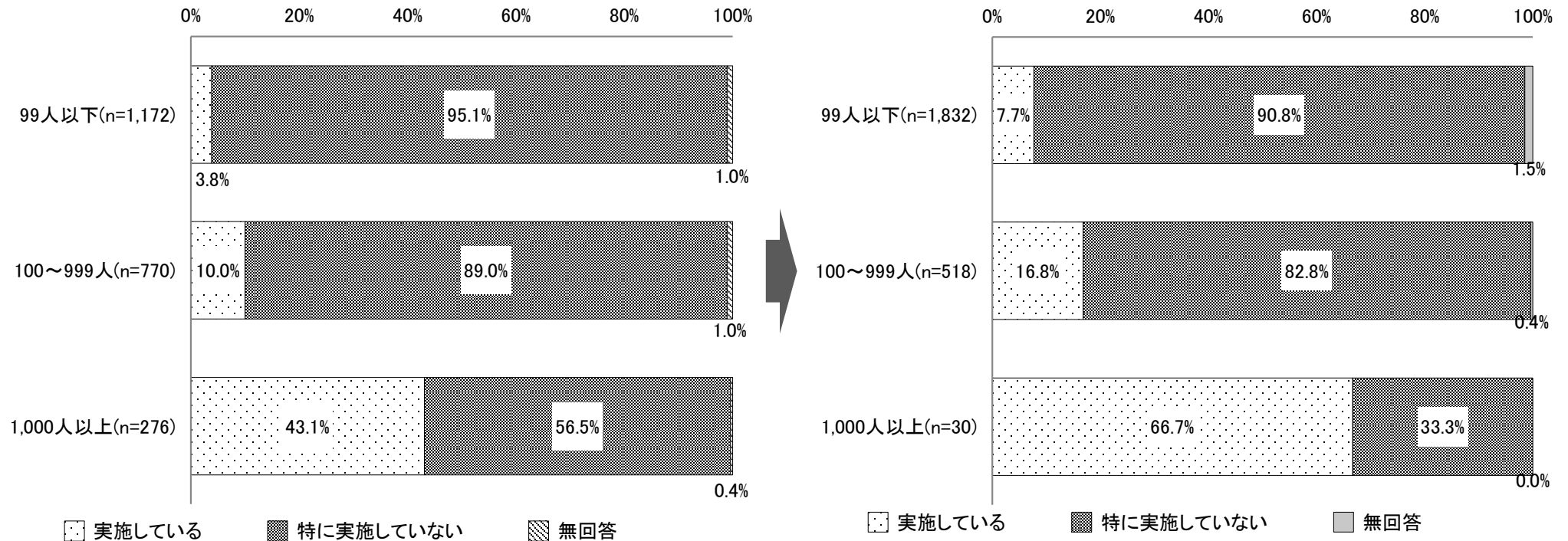


※「その他」などを除く選択肢のうち、「全体」において回答割合が高い7つの選択肢を降順で掲載。

性的指向・性自認の多様性に関する職場環境整備の取組状況

- 性的マイノリティに対する配慮を意図した取組や雇用環境の整備に関する取組として、何らかの取組を実施している割合は令和元年度調査と比べて、「99人以下」では3.8%から7.7%へ微増、「100～999人」では10.0%から16.8%へ、1,000人以上では43.1%から66.7%へ高まっている。

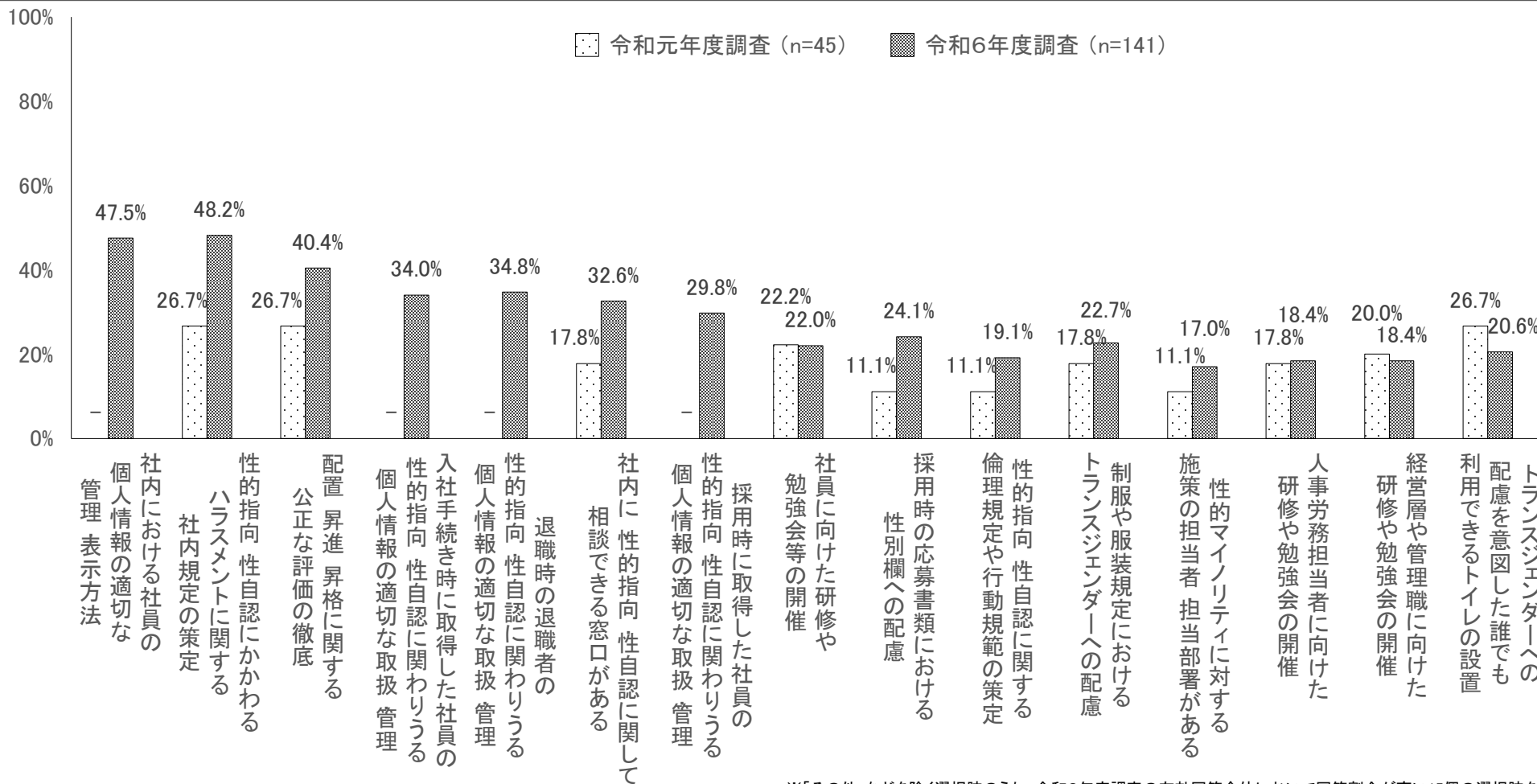
図表10 性的マイノリティに対する配慮を意図した取組や雇用環境の整備に関する取組の実施
(左:令和元年度調査Q20 右:令和6年度調査Q11)



性的指向・性自認の多様性に関する職場環境整備の取組内容①

- 99人以下の企業における性的マイノリティに対する配慮を意図した取組内容は、「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48.2%、「社内における社員の個人情報の適切な管理・表示方法」が47.5%などとなっている。
- 令和元年度調査に比べて、「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」「社内に性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある」の割合が高くなっている。

図表11【正社員数：99人以下】性的マイノリティに対する配慮を意図した取組や雇用環境の整備に関する取組の実施状況（令和元年度調査Q20 令和6年度調査Q11）

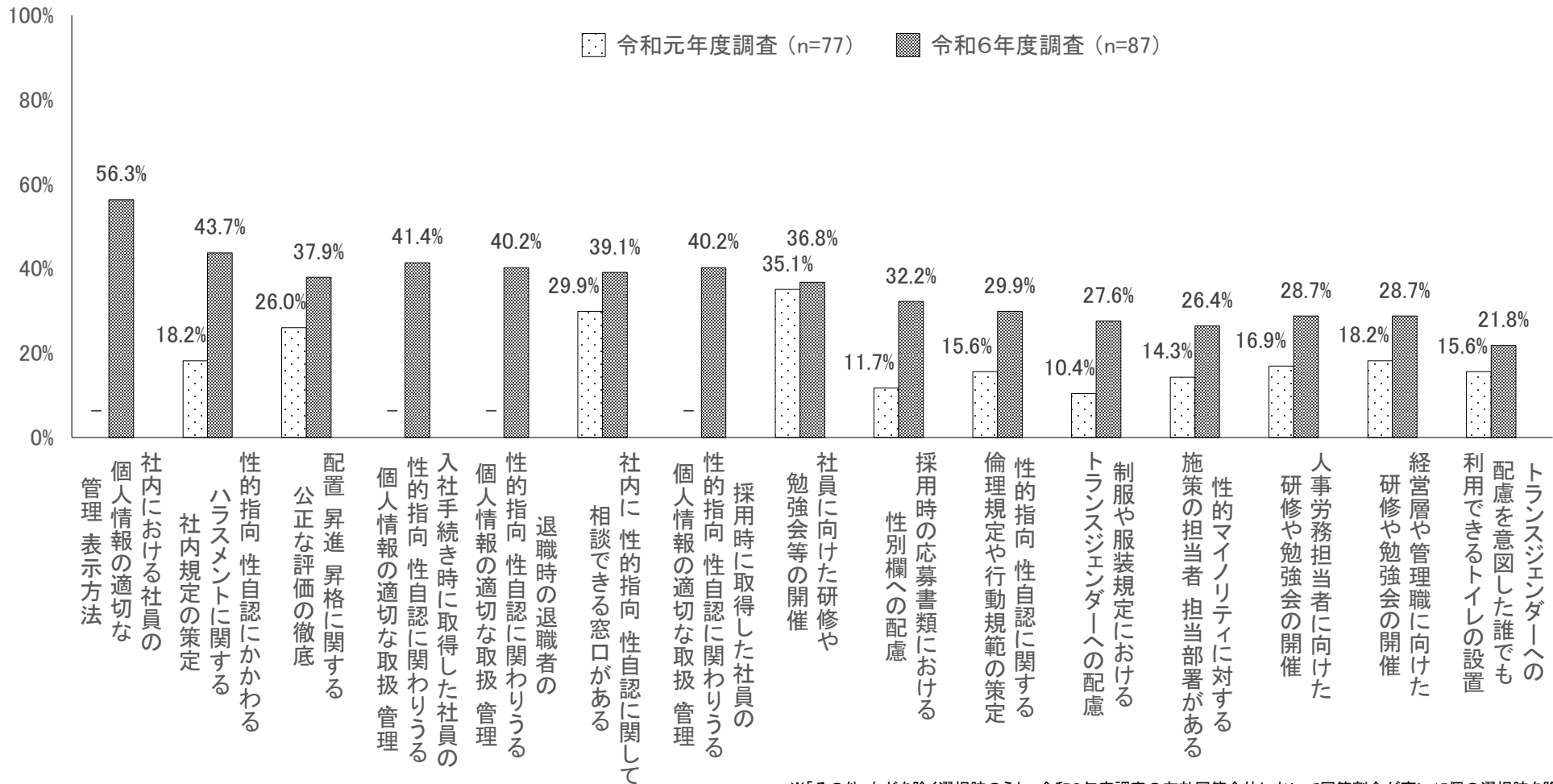


※「その他」などを除く選択肢のうち、令和6年度調査の有効回答全体において回答割合が高い15個の選択肢を降順で掲載。

性的指向・性自認の多様性に関する職場環境整備の取組内容②

- 100～999人以下の企業における性的マイノリティに対する配慮を意図した取組内容は、「社内における社員の個人情報適切な管理・表示方法」が56.3%、「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」が43.7%などとなっている。
- 令和元年度調査に比べて、「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」「採用時の応募書類における性別欄への配慮」「制服や服装規定におけるトランスジェンダーへの配慮」などの割合が高くなっている。

図表12【正社員数：100～999人】性的マイノリティに対する配慮を意図した取組や雇用環境の整備に関する取組の実施状況
(令和元年度調査Q20 令和6年度調査Q11)

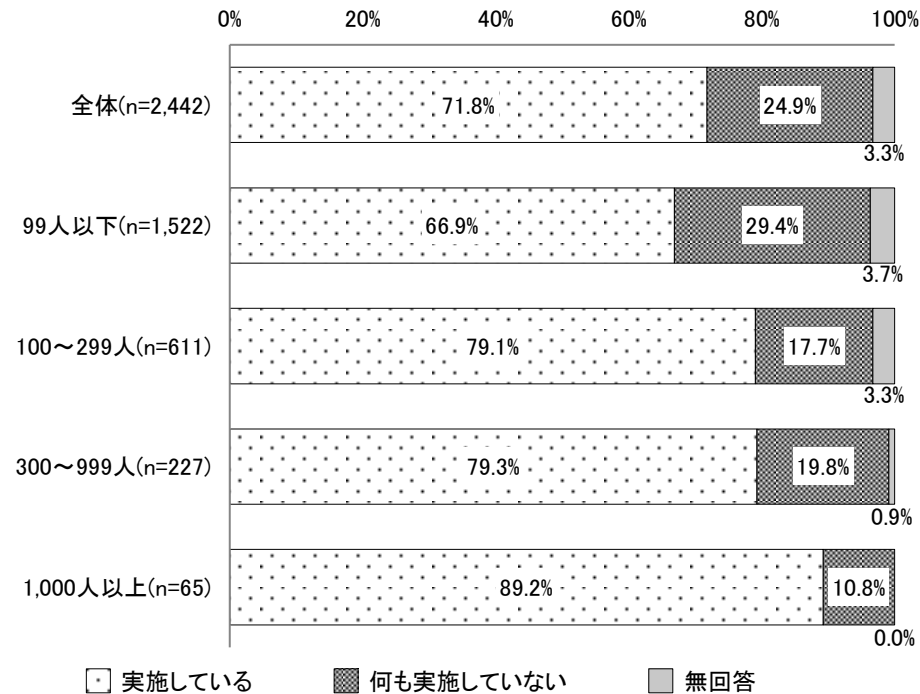


※「その他」などを除く選択肢のうち、令和6年度調査の有効回答全体において回答割合が高い15個の選択肢を降順で掲載。

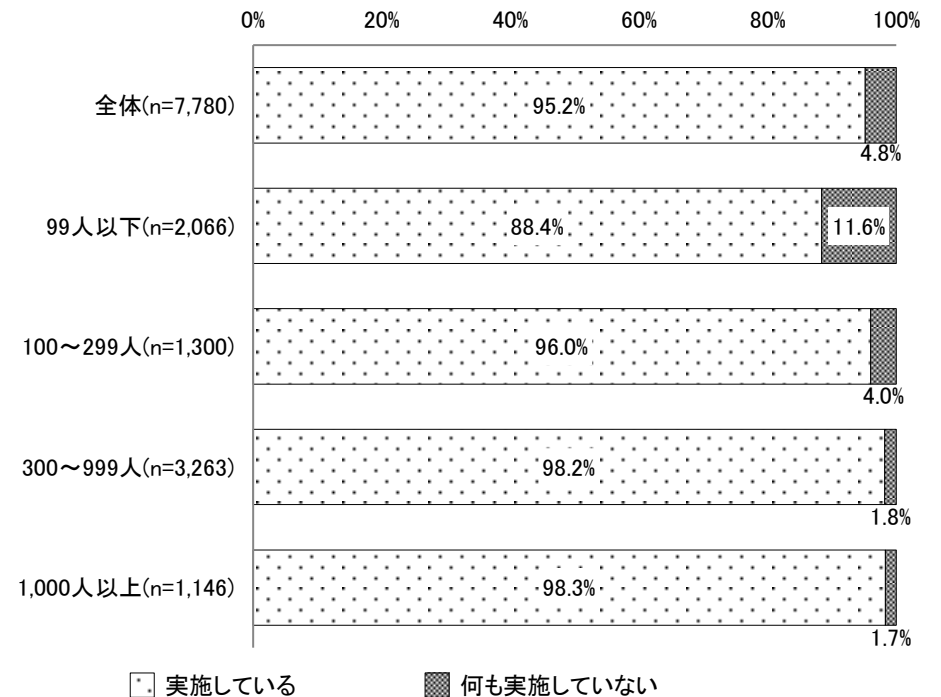
性的指向・性自認に関わるハラスメント防止の取組状況

- 性的指向・性自認に係るハラスメント防止のための取組状況をみると、何らかの取組を実施している割合は、「全体」では71.8%、「99人以下」では66.9%、「100～299人」では79.1%、「300～999人」では79.3%、「1,000人以上」では89.2%となっている。
- パワーハラスメントの予防・解決のための取組状況を把握した厚生労働省調査と比べると、性的指向・性自認に係るハラスメント防止のための取組を実施している割合は低いといえる。

図表13 性的指向や性自認に関わるハラスメント防止のための取組状況(Q13)



図表14 (参考)パワーハラスメントの予防・解決のための取組状況

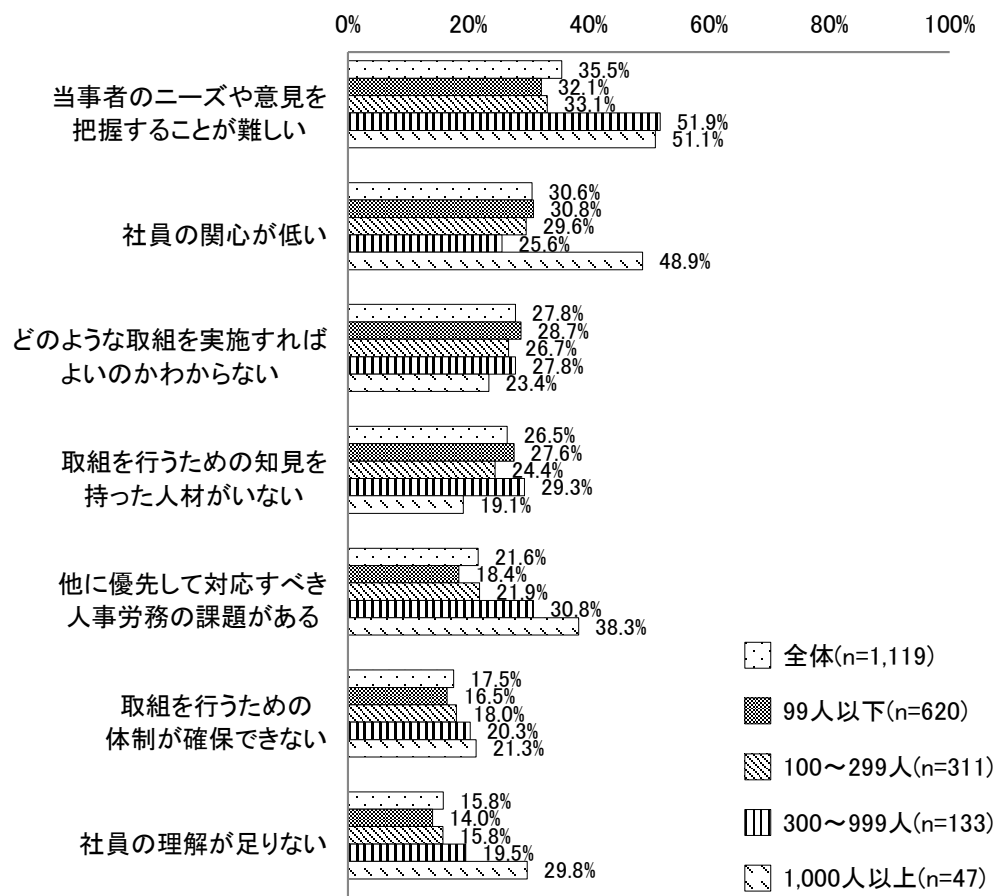


(出所)厚生労働省「令和5年度 職場のハラスメントに関する実態調査報告書」より作成

性的指向・性自認の多様性に関する取組を推進する上での課題

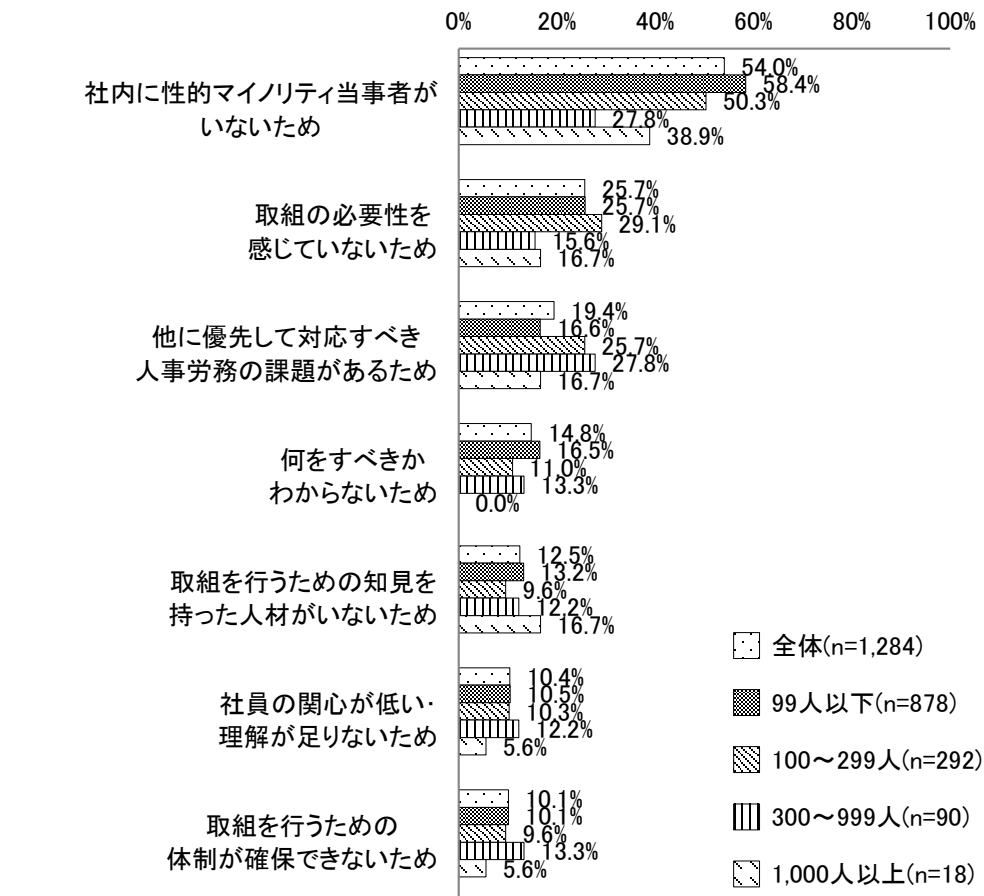
- 性的指向・性自認の多様性に関する取組を推進する上での課題は、「全体」では「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」が35.5%、「社員の関心が低い」が30.6%、「どのような取組を実施すればよいかわからない」が27.8%などとなっている。
- 取組を実施する予定がないという企業についてその理由をみると、「社内に性的マイノリティ当事者がいないため」が54.0%、「取組の必要性を感じていないため」が25.7%、「他に優先して対応すべき人事労務の課題があるため」が19.4%などとなっている。

図表15 性的指向・性自認の多様性に関する取組を進める上での課題 (Q30)



※「その他」などを除く選択肢のうち、「全体」において回答割合が高い7つの選択肢を降順で掲載。

図表16 性的指向・性自認の多様性に関する取組の実施予定がない理由 (Q31)

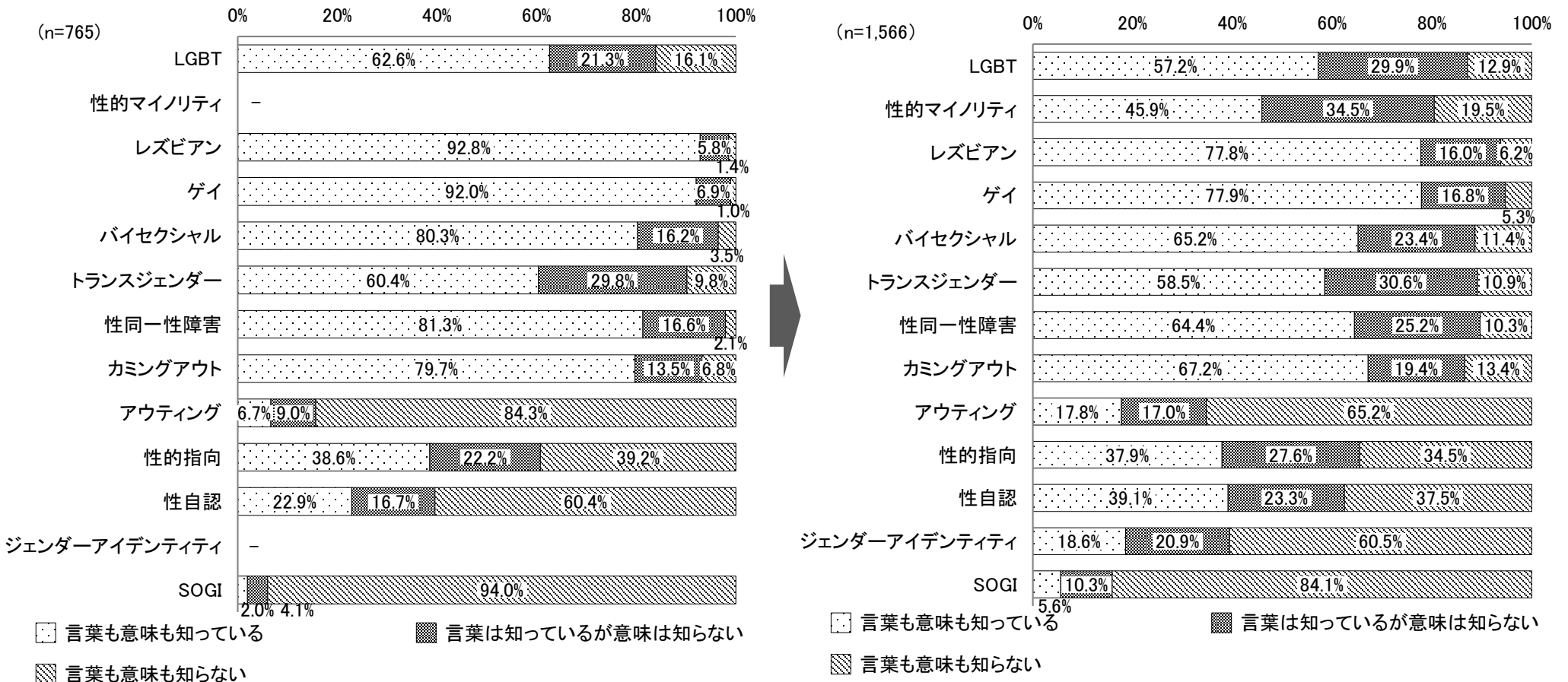


※「その他」などを除く選択肢のうち、「全体」において回答割合が高い7つの選択肢を降順で掲載。

性的指向・性自認に関する言葉の認知

- 労働者一般における性的指向・性自認に関する言葉の認知をみると、「言葉も意味も知っている」という割合は、「ゲイ」については77.9%、「レズビアン」で77.8%、「バイセクシャル」で65.2%、「トランスジェンダー」で58.5%などとなっている。
- 令和元年度調査に比べると、「性自認」「SOGI」について少なくとも言葉を知っている割合が高まっている。一方、「LGBT」「ゲイ」「レズビアン」などでは、「言葉も意味も知っている」の割合が低くなり、「言葉は知っているが意味は知らない」の割合が高まっている。こうした変化には、令和元年頃までに「LGBT」等の言葉の認知が広まった際、多くの人が意味も知っていると認識していたものの、性的指向・性自認の多様性に関する情報を見聞きするなかで理解が深まり、「実際にはあまり知らなかったのだ」と認識が改められつつある可能性がうかがえる。

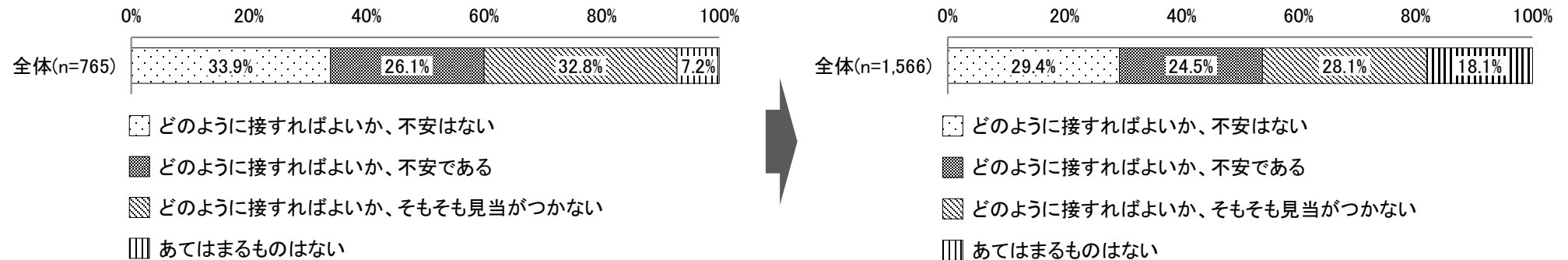
図表17 性的指向・性自認に関する言葉の認知 (左: 令和元年度調査Q16 右: 令和6年度調査Q20)



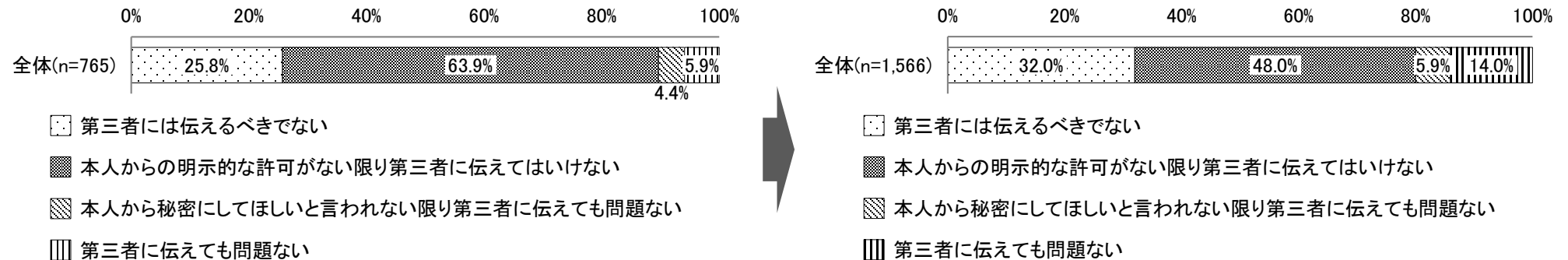
職場の人からカミングアウトを受けたときの対応

- 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どうかをみると、「不安はない」が29.4%、「不安である」が24.5%、「そもそも見当がつかない」が28.1%となっている。令和元年度調査から大きな変化はうかがえない。
- 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をみると、令和元年度調査から「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」の割合が63.9%から48.0%へ下がり、「第三者に伝えても問題ない」が5.9%から14.0%へ高まっている。こうした変化の背景として、特に若年層において性的マイノリティを特別視しない態度の人が多く、そうした人において(本人の許可を得ずに)第三者に伝えることをアウティングとして捉えていない可能性があることなどが考えられる。(年齢別集計結果を「Ⅲ-3.労働者一般調査結果」内に掲載)

図表18 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
 (左:令和元年度調査Q28 右:令和6年度調査Q32)



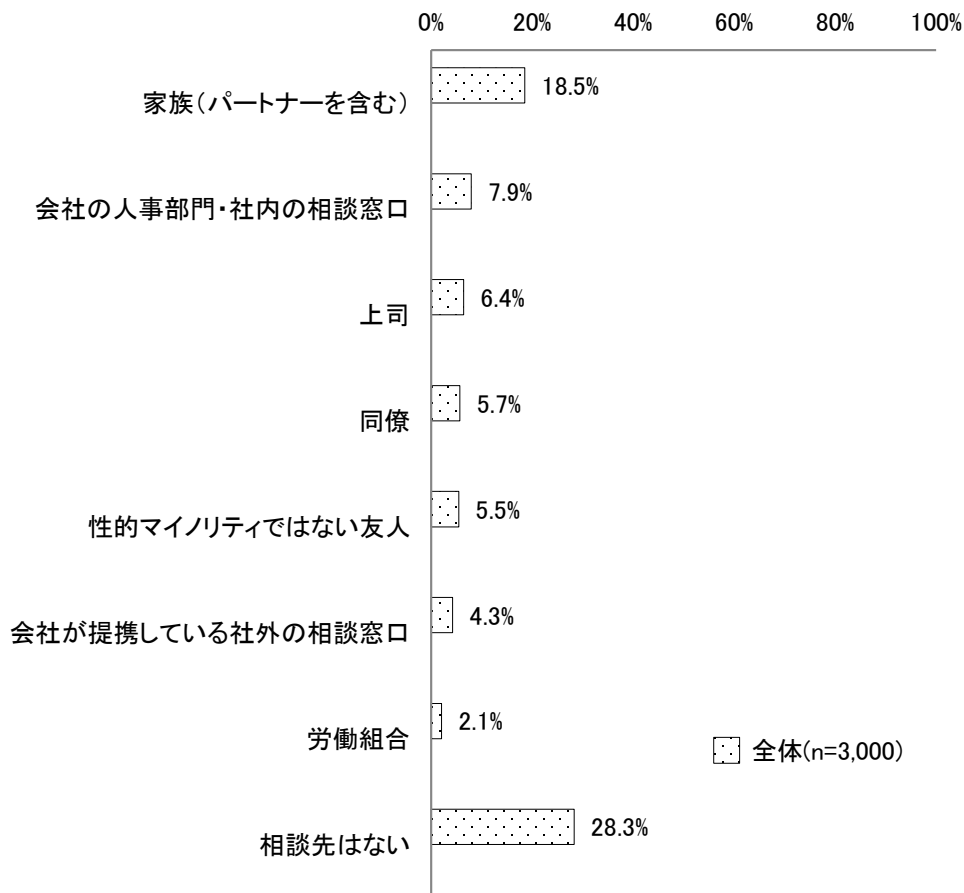
図表19 職場の人から「性的マイノリティである」と伝えられたとき、その事実や内容を第三者に伝えることについてどのように考えるか
 (左:令和元年度調査Q29 右:令和6年度調査Q33)



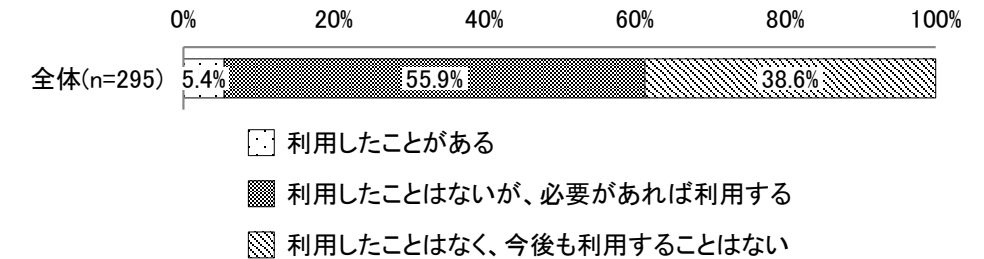
部下や同僚の性的指向や性自認に関連した相談

- 部下や同僚の性的指向や性自認に関連した相談について、相談先をみると、「相談先はない」が28.3%、「家族(パートナーを含む)」が18.5%、「会社の人事部門・社内の相談窓口」が7.9%、「上司」が6.4%などとなっている。
- 社内の相談窓口や会社が提携している相談窓口の利用状況・意向をみると「今後も利用することはない」の割合が38.6%となっており、その理由をみると「相談を必要とする状況や場面が想像できないから」が61.4%などとなっている。

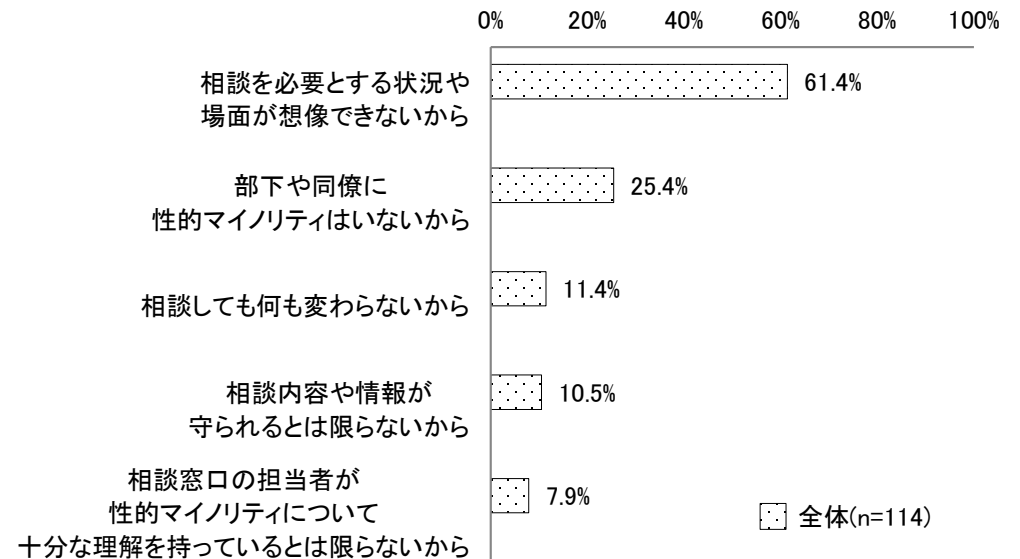
図表20 部下や同僚の性的指向や性自認に関連した、職場環境や雇用管理についての相談ができる相手や相談先(Q39)



図表21 部下や同僚の性的指向や性自認に関連した、職場環境や雇用管理についての相談窓口の利用状況・意向(Q40)



図表22 部下や同僚の性的指向や性自認に関連して、今後も相談窓口を利用する意向がない理由(Q42)



※「その他」などを除く選択肢のうち、「全体」において回答割合が高い5つの選択肢を降順で掲載。

III-2. 企業調査結果

1. 調査実施概要

1-1. 調査目的

性的マイノリティについて、雇用環境の整備に関する取組状況の実態を把握し、課題を明らかにすることを目的に実施する。その際、令和元年度に実施された調査から5年が経過していることを踏まえ、動向の変化を確認できるような調査設計や時勢の変化を考慮した調査設計を行う。

1-2. 調査対象

全国の従業員数30人以上の企業10,000社

※「農業、林業」「漁業」「公務」「分類不能の産業」を除く企業等について、令和3年「経済センサスー活動調査」（総務省）における業種及び従業員規模の分布に近似するよう割付をしたうえで、都道府県の分布も考慮して民間信用調査会社のデータベースから抽出した。

1-3. 調査方法

調査票については郵送配布したうえで、ウェブアンケート画面を構築し、原則ウェブでの回答を依頼。ウェブ回答が困難な企業については、郵送回答もしくは電子ファイルでの回答を受け付けた。

1-4. 調査期間

令和6年11月29日（金）～令和7年1月8日（水）

1-5. 調査内容

- ・企業概要
- ・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にあたっての課題 など

1-6. 回収状況

有効回収数：2,442件

有効回収率：24.4%

従業員規模別の回収数は下表のとおりであった。

	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上	合計
発送数	6,925件	2,136件	714件	225件	10,000件
回収数	1,522件	611件	227件	65件	2,442件
回収率	22.0%	28.6%	31.8%	28.9%	24.4%

注) 「30～99人」の回収数には、「1～29人」と回答した企業(131件)を含めている。

注) 従業員規模について無回答だった企業が17件あるため、回収数の合計は2,442件となっている。

(参考：令和元年度事業の回収数(回収率))

	50～99人	100～999人	1,000人以上	合計
発送数	5,000件	3,000件	2,000件	10,000件
回収数	1,274件	821件	288件	2,388件
回収率	25.5%	27.4%	14.4%	23.9%

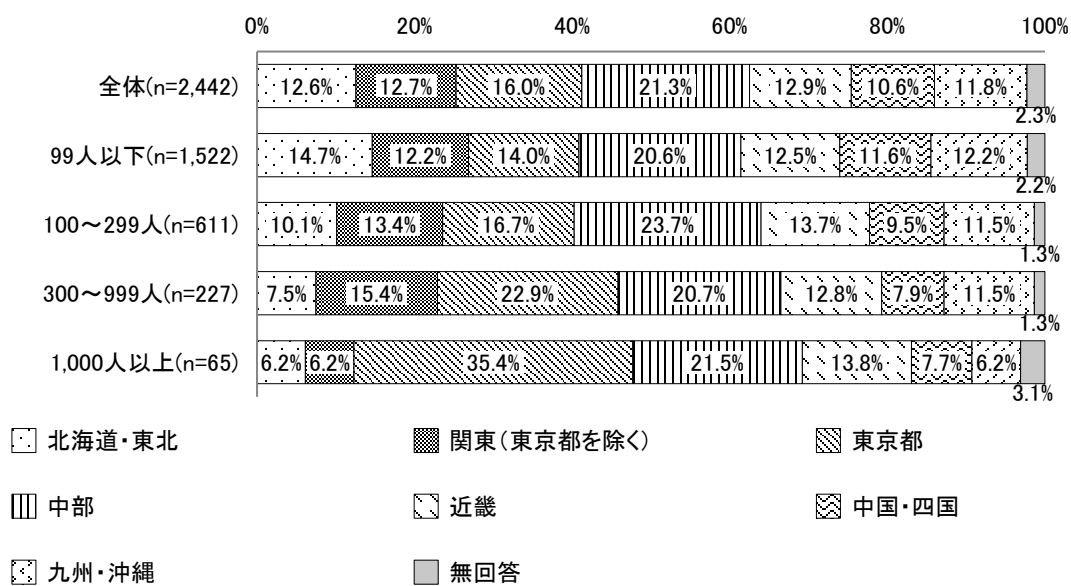
2. 調査結果

2-1. 回答企業の属性

(1) 本社所在地（7区分）

回答企業の本社所在地についてみると、「全体」では、「中部」が21.3%でもっとも割合が高く、次いで「東京都」が16.0%となっている。

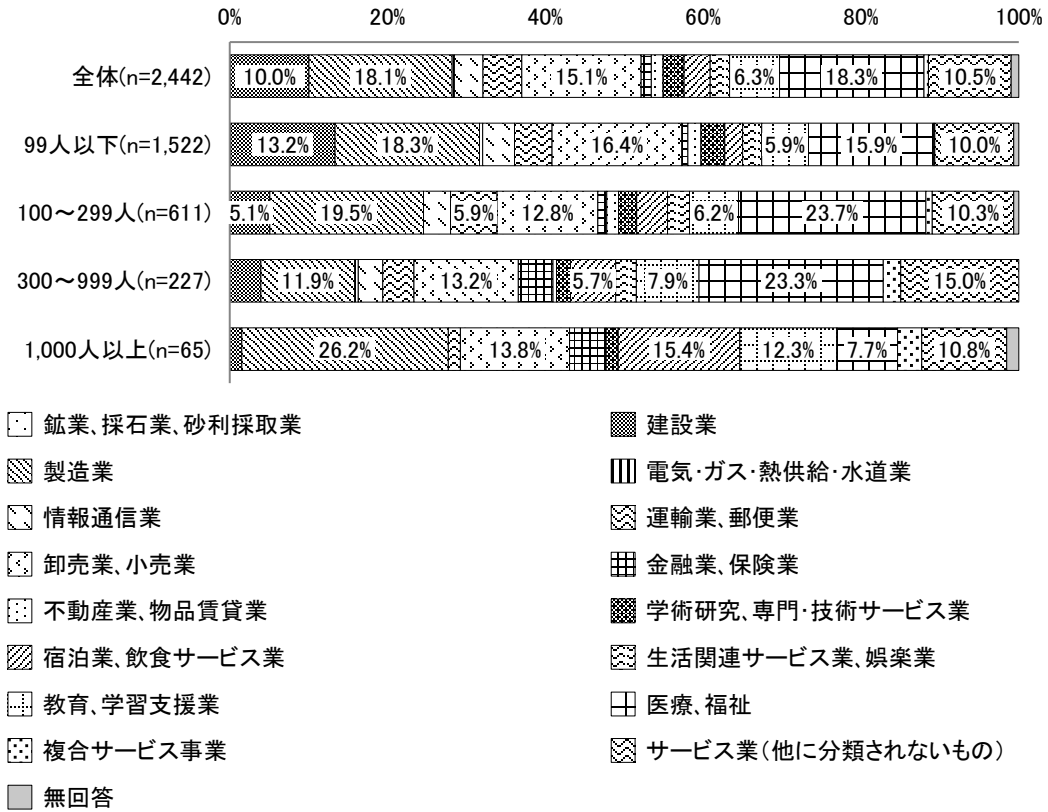
図表 23 本社所在地（7区分）：単数回答（問1）



(2) 主な業種

回答企業の主な業種についてみると、「全体」では、「医療、福祉」が18.3%でもっとも割合が高く、次いで「製造業」が18.1%となっている。

図表 24 主な業種：単数回答（問2）



<数表>

	合計	問2 主な業種								
		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	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業
全体	2,442	0.1	10.0	18.1	0.3	3.6	4.9	15.1	1.3	1.5
99人以下	1,522	0.1	13.2	18.3	0.4	4.0	4.8	16.4	0.8	1.6
100~299人	611	0.0	5.1	19.5	0.0	3.4	5.9	12.8	1.1	1.5
300~999人	227	0.0	4.0	11.9	0.4	3.1	4.0	13.2	4.4	0.4
1,000人以上	65	0.0	1.5	26.2	0.0	0.0	1.5	13.8	4.6	0.0

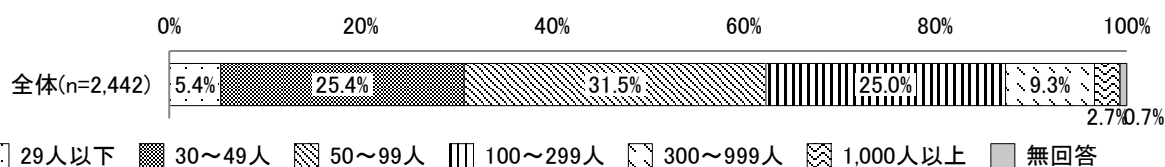
	合計	問2 主な業種							無回答
		学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業(他に分類されないもの)	
全体	2,442	2.7	3.3	2.5	6.3	18.3	0.6	10.5	1.0
99人以下	1,522	3.0	2.2	2.4	5.9	15.9	0.1	10.0	0.7
100~299人	611	2.3	3.9	2.8	6.2	23.7	0.8	10.3	0.7
300~999人	227	1.8	5.7	2.6	7.9	23.3	2.2	15.0	0.0
1,000人以上	65	1.5	15.4	0.0	12.3	7.7	3.1	10.8	1.5

(3) 従業員規模

1) 正社員及び非正社員を含む全社員数

回答企業の正社員及び非正社員を含む全社員数をみると、「全体」では、「50～99人」が31.5%でもっとも割合が高く、次いで「30～49人」が25.4%となっている。

図表 25 正社員及び非正社員を含む全社員数：単数回答（問3①）

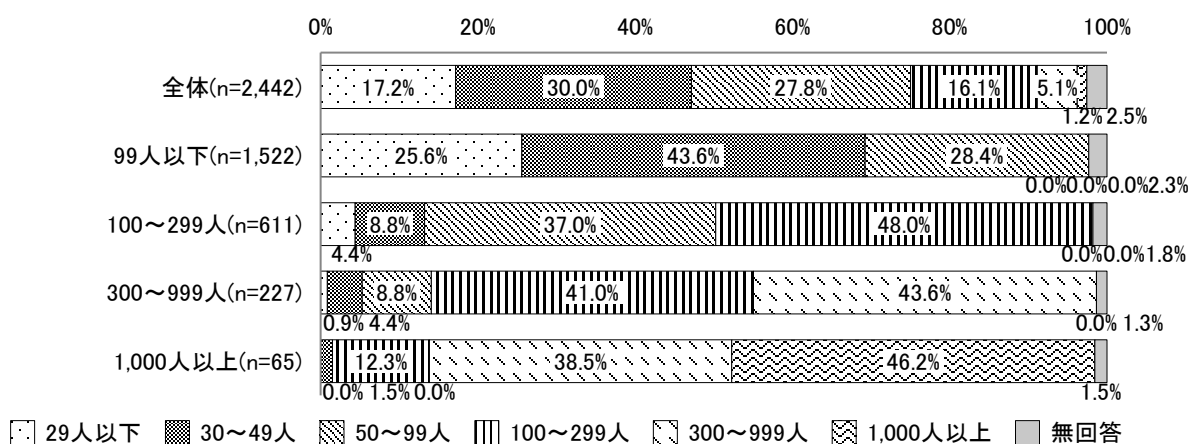


注) 従業員規模別クロス集計は、正社員及び非正社員を含む全社員数を従業員規模として集計を行っている。

2) 正社員数

回答企業の正社員数をみると、「全体」では、「30～49人」が30.0%でもっとも割合が高く、次いで「50～99人」が27.8%となっている。

図表 26 正社員数：単数回答（問3②）



2-2. 職場や制度の状況

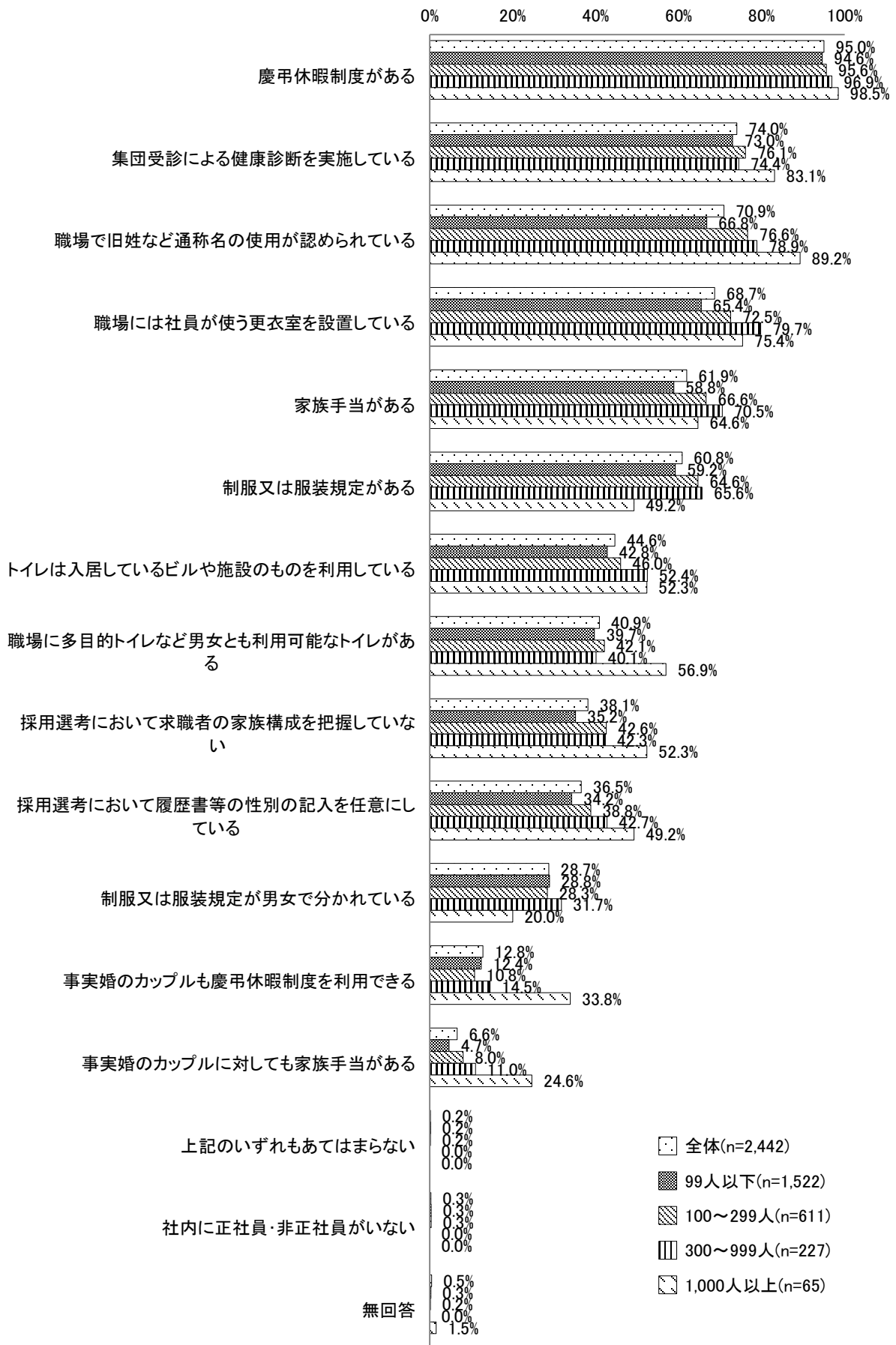
性的指向・性自認に関する取組の実施有無を把握する前に、性的マイノリティが困難を感じる可能性があるいくつかの職場環境について状況を把握する設問を設けた。なお、性的指向・性自認に関する取組の実施状況は問 11 (p. 57) 以降に掲載している。

(1) 正社員に適用される職場環境や制度の状況

正社員に適用される職場環境や制度の状況についてみると、「全体」では、「慶弔休暇制度がある」が 95.0%でもっとも割合が高く、次いで「集団受診による健康診断を実施している」が 74.0%となっている。

従業員規模別にみると、「1,000人以上」では他に比べて「職場で旧姓など通称名の使用が認められている」「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」「事実婚のカップルも慶弔休暇制度を利用できる」「事実婚のカップルに対しても家族手当がある」の割合が高い傾向がみられる。

図表 27 正社員に適用される職場環境や制度の状況：複数回答（問 4①）

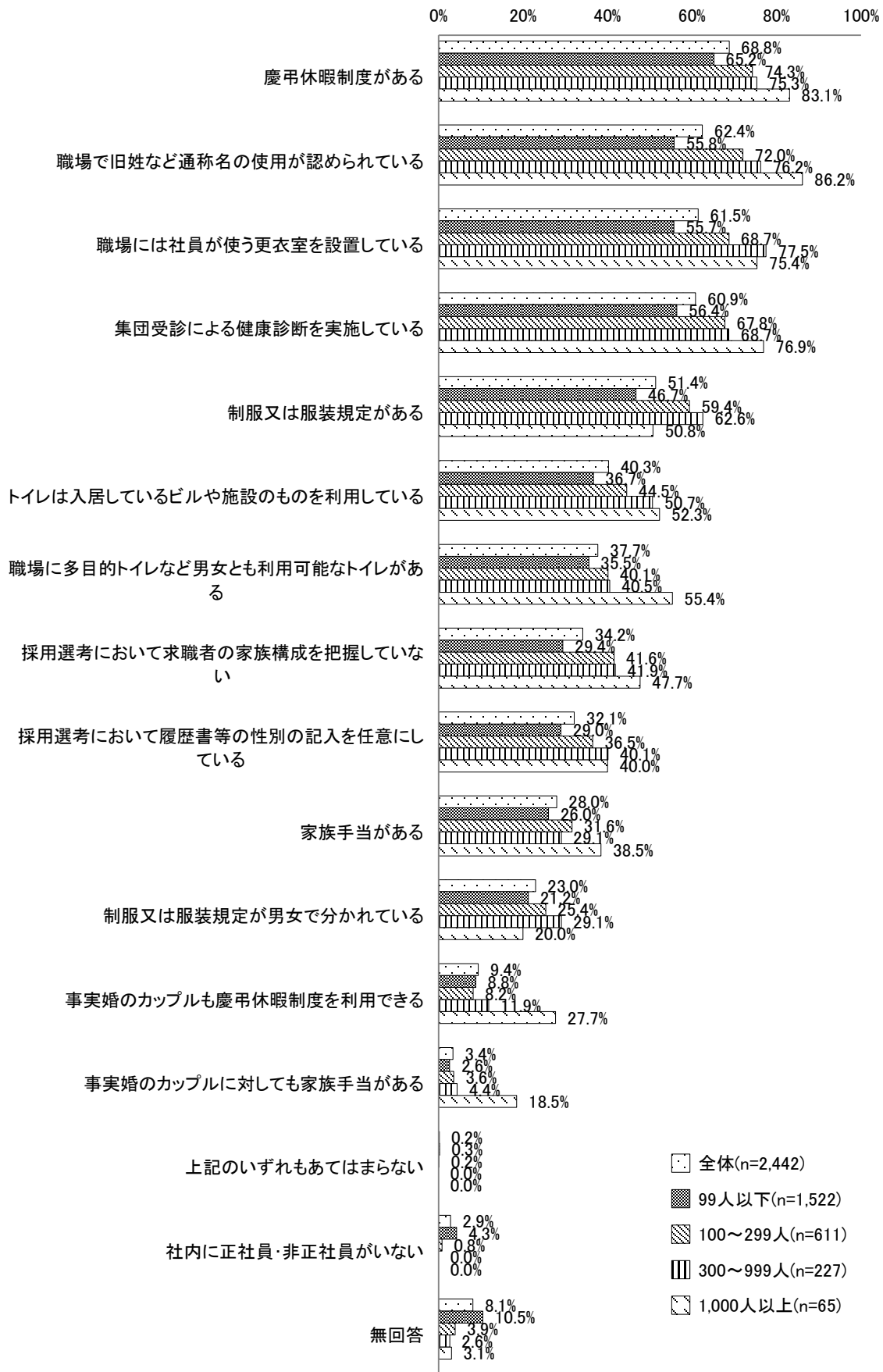


(2) 非正社員に適用される職場環境や制度の状況

非正社員に適用される職場環境や制度の状況についてみると、「全体」では、「慶弔休暇制度がある」が68.8%でもっとも割合が高く、次いで「職場で旧姓など通称名の使用が認められている」が62.4%となっている。

従業員規模別にみると、「300～999人」では他に比べて「職場には社員が使う更衣室を設置している」の割合が高い傾向がみられる。また、「1,000人以上」では他に比べて「職場で旧姓など通称名の使用が認められている」「集団受診による健康診断を実施している」「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」「事実婚のカップルも慶弔休暇制度を利用できる」「事実婚のカップルに対しても家族手当がある」の割合が高い傾向がみられる。

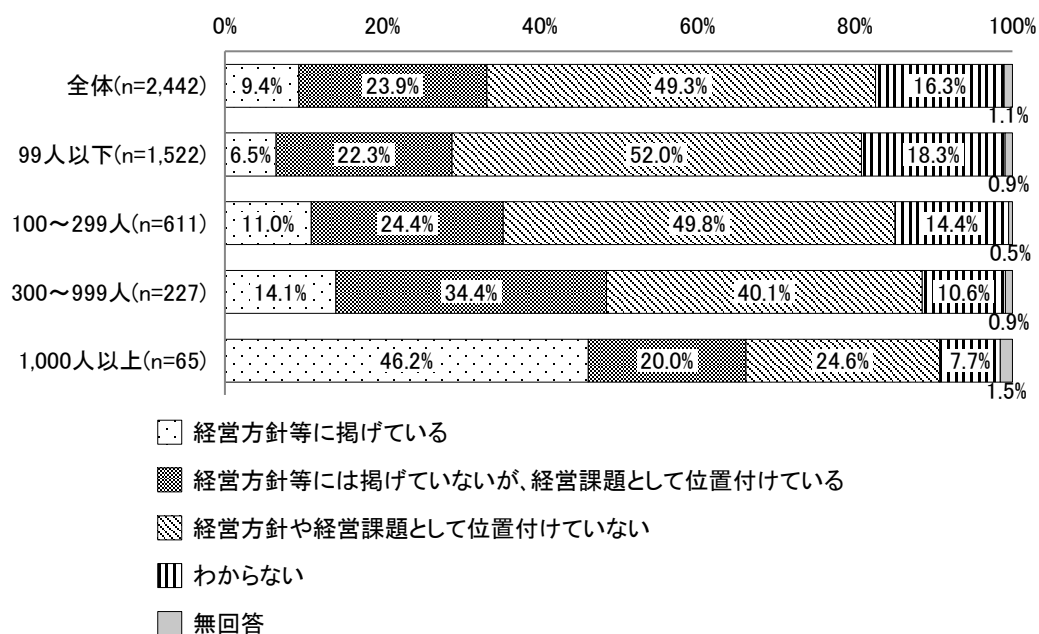
図表 28 非正社員に適用される職場環境や制度の状況：複数回答（問 4②）



2-3. 経営方針等への「多様な人材の活躍」の位置付けの有無

「多様な人材の活躍」を経営方針等に位置付けているかをみると、「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49.3%でもっとも割合が高く、次いで「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23.9%となっている。従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「経営方針等に掲げている」の割合が高い傾向がみられる。

図表 29 経営方針等への「多様な人材の活躍」の位置付けの有無：単数回答（問5）



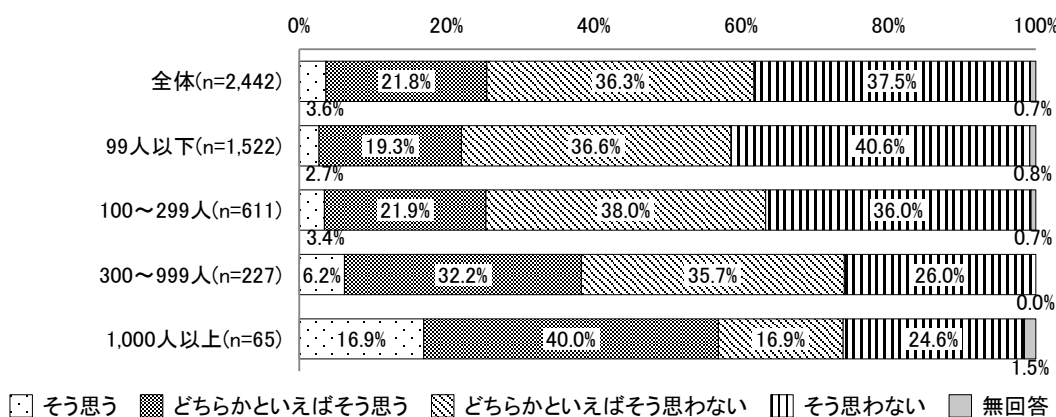
2-4. 性的マイノリティに関する認識

(1) 自社を取りまく環境の変化

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把握したところ、「全体」では、「そう思わない」が37.5%でもっとも割合が高く、次いで「どちらかといえばそう思わない」が36.3%となっている。従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の割合が高い傾向がみられる。

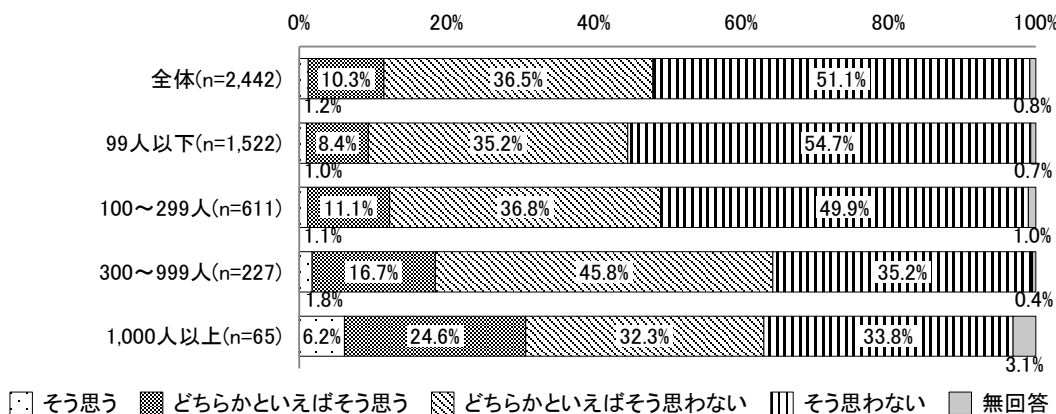
図表 30 同業他社において、性的マイノリティに関する取組を行う企業が増加しているか：単数回答（問6①）



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把握したところ、「全体」では、「そう思わない」が51.1%でもっとも割合が高く、次いで「どちらかといえばそう思わない」が36.5%となっている。従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の割合が高い傾向がみられる。

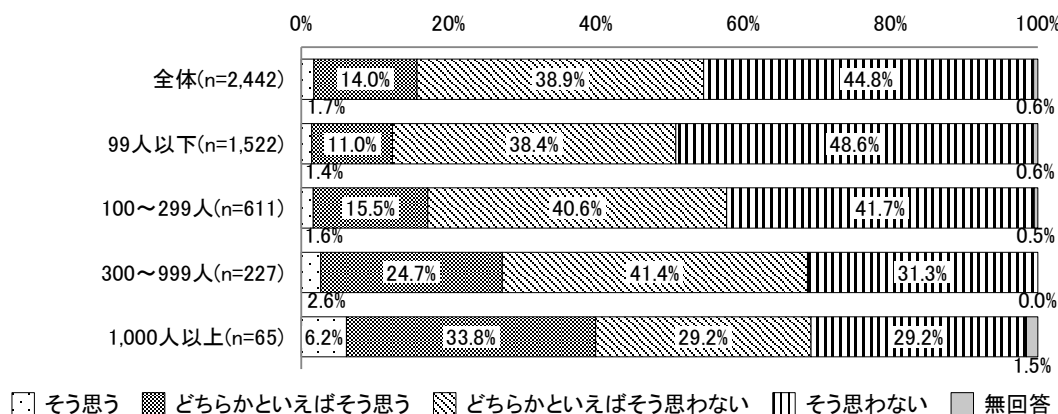
図表 31 性的マイノリティについて関心を持つ求職者が増加しているか：単数回答（問6②）



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把握したところ、「全体」では、「そう思わない」が44.8%でもっとも割合が高く、次いで「どちらかといえばそう思わない」が38.9%となっている。従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の割合が高い傾向がみられる。

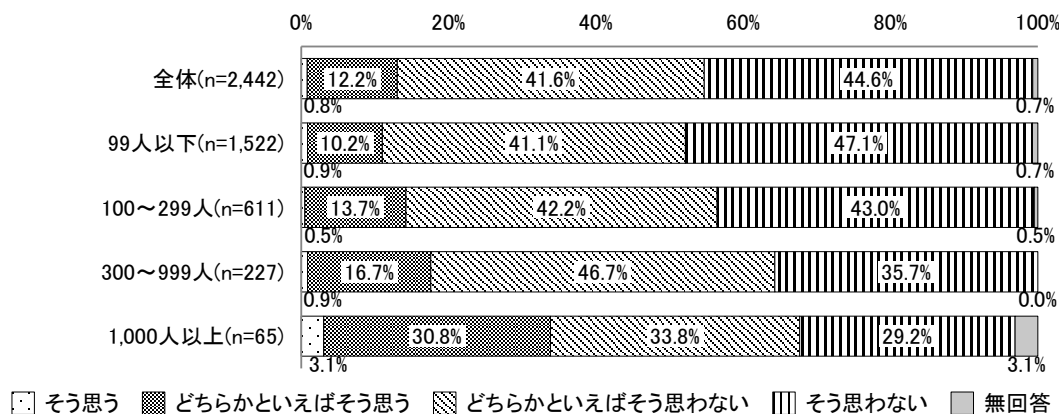
図表 32 性的マイノリティについて関心を持つ社員が増加しているか：単数回答（問6③）



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把握したところ、「全体」では、「そう思わない」が44.6%でもっとも割合が高く、次いで「どちらかといえばそう思わない」が41.6%となっている。従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の割合が高い傾向がみられる。

図表 33 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（問6④）

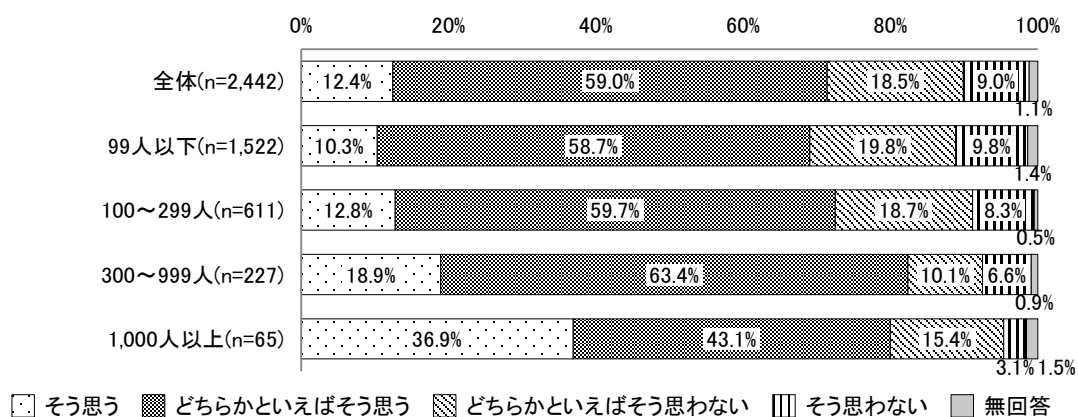


(2) 性的マイノリティを取りまく社会環境への自社としての関わり方

1) 性的マイノリティを取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取りまく社会課題の解決に貢献すべきだと思うかどうか把握したところ、「全体」では、「どちらかといえばそう思う」が59.0%でもっとも割合が高く、次いで「どちらかといえばそう思わない」が18.5%となっている。従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「そう思う」の割合が高い傾向がみられる。

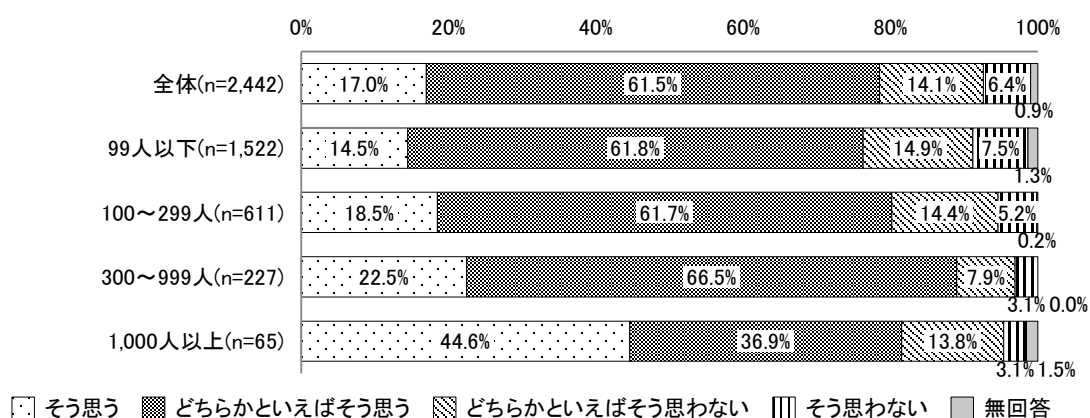
図表 34 企業として、性的マイノリティを取りまく社会課題の解決に貢献すべきだと思うか：
単数回答（問7①）



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だと思うかどうか把握したところ、「全体」では、「どちらかといえばそう思う」が61.5%でもっとも割合が高く、次いで「そう思う」が17.0%となっている。従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「そう思う」の割合が高い傾向がみられる。

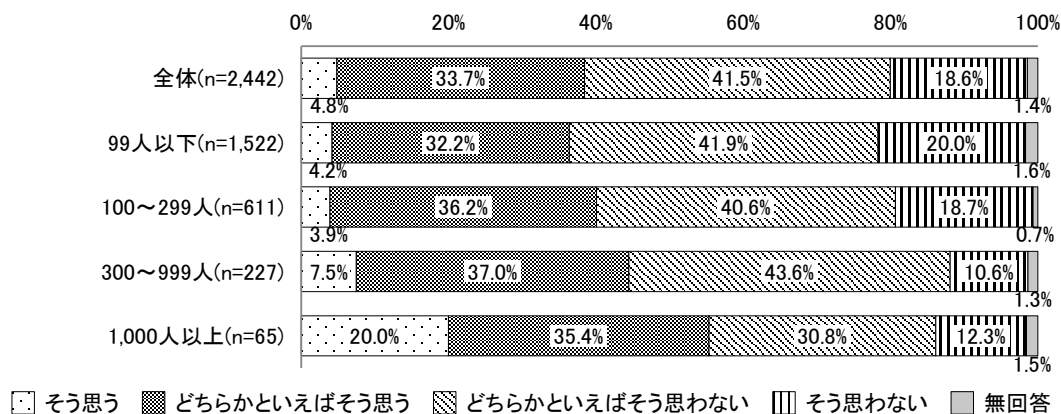
図表 35 社内において、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきだと思うか：
単数回答（問7②）



3) 性的マイノリティへの対応の経営戦略における位置づけ

性的マイノリティへの対応を経営戦略の一つに位置づけるべきだと思うかどうか把握したところ、「全体」では、「どちらかといえばそう思わない」が41.5%でもっとも割合が高く、次いで「どちらかといえばそう思う」が33.7%となっている。従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「そう思う」の割合が高い傾向がみられる。

図表 36 性的マイノリティへの対応を経営戦略の一つに位置づけるべきだと思うか：
単数回答（問7③）



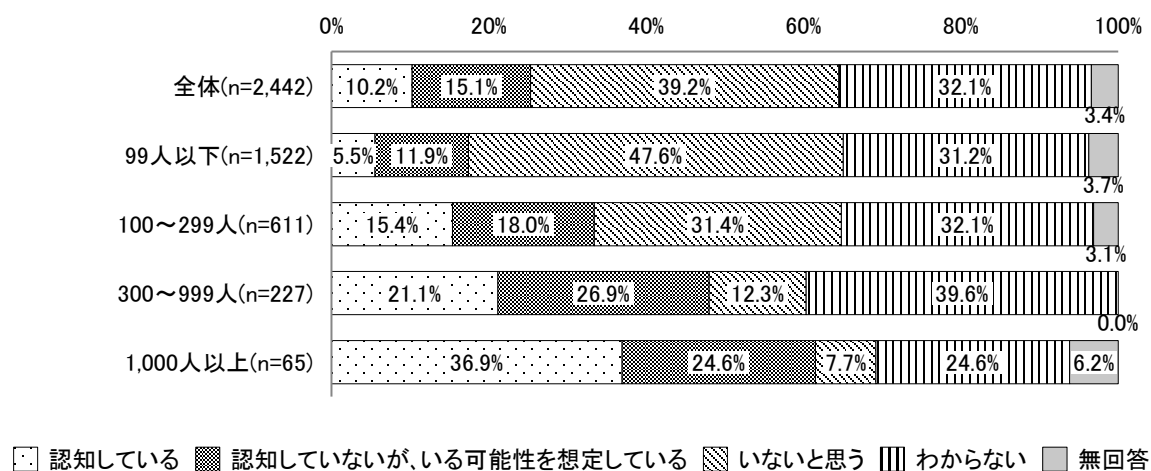
2-5. 性的マイノリティに関する社内の状況

(1) 社内に性的マイノリティ当事者がいることの認知

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るかどうか把握したところ、「全体」では、「いないと思う」が39.2%でもっとも割合が高く、次いで「わからない」が32.1%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「認知している」の割合が高い傾向がみられる。

図表 37 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（問 8）

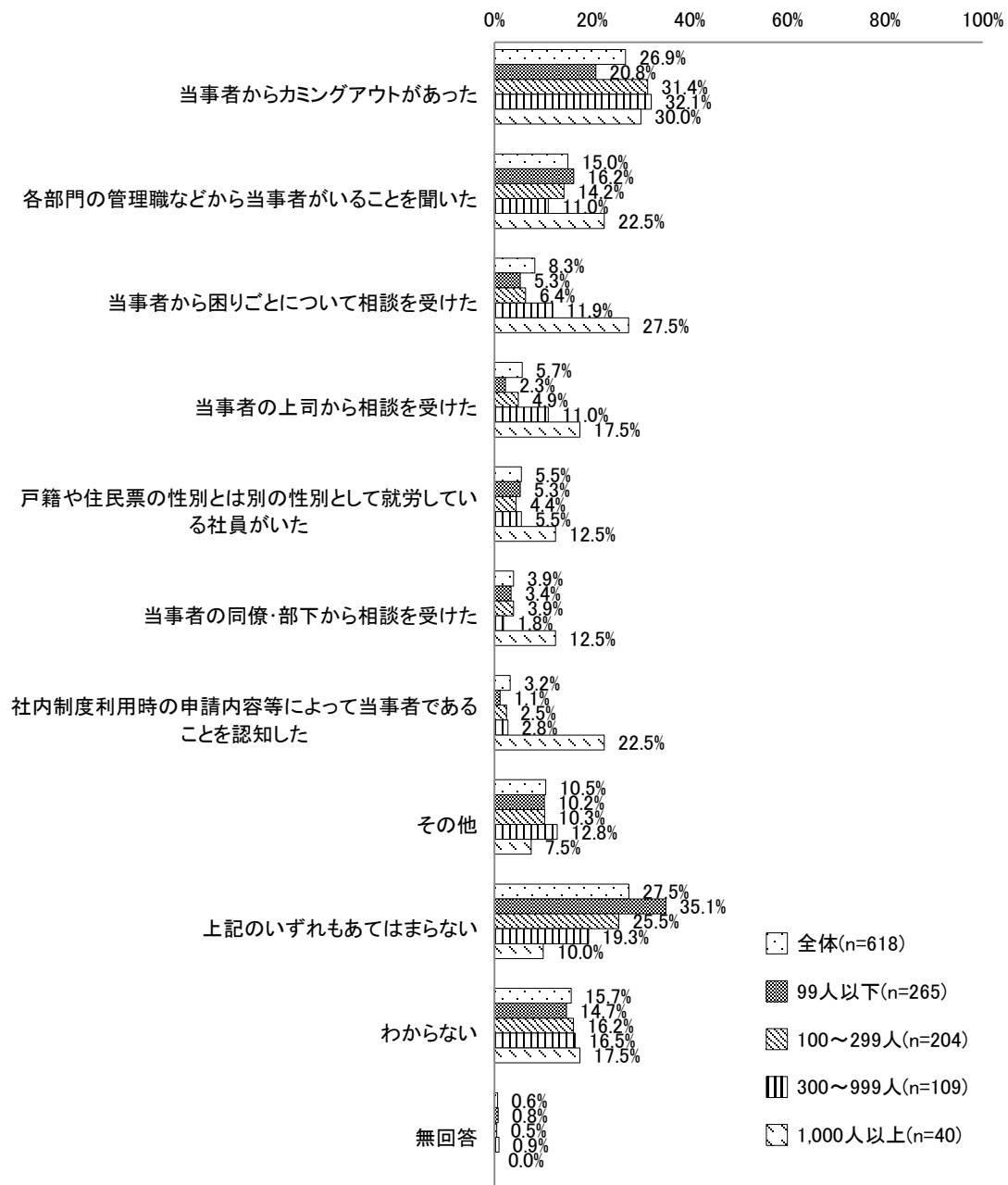


(2) 性的マイノリティ当事者の存在を認知するようになったきっかけ

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(問8)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、「上記のいずれもあてはまらない」が27.5%でもっとも割合が高く、次いで「当事者からカミングアウトがあった」が26.9%となっている。

従業員規模別にみると、「1,000人以上」では他に比べて「当事者から困りごとについて相談を受けた」「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」の割合が高い傾向がみられる。

図表 38 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(問9)



(「その他」の場合の自由回答の内容は次ページに記載)

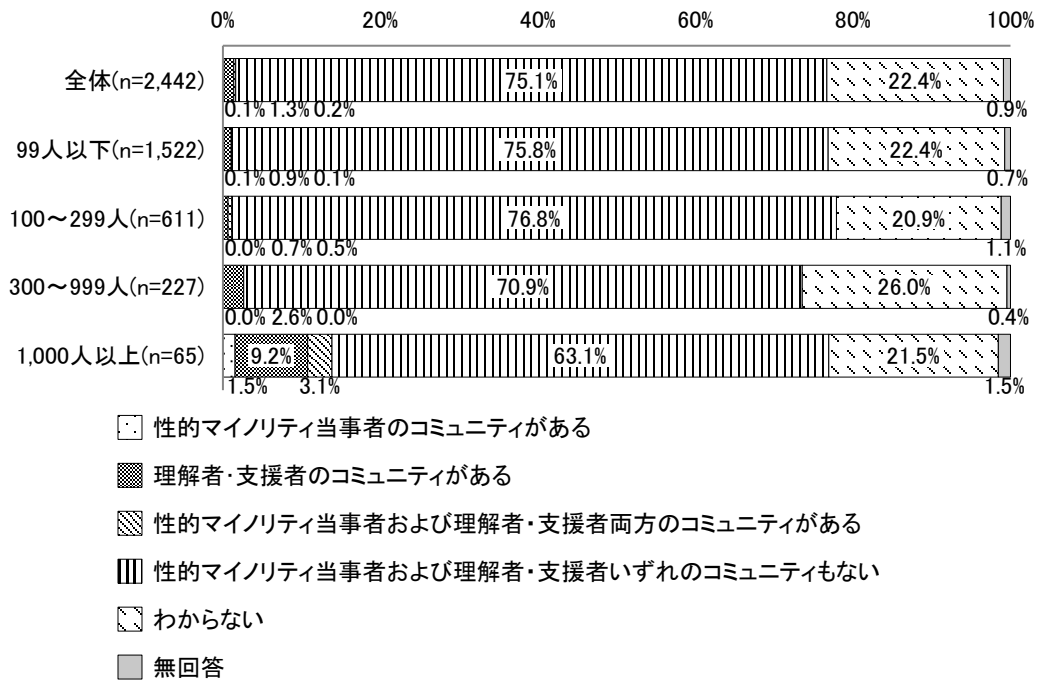
問9の回答が「その他」の場合の自由回答の内容

- 採用面接時に当事者から申出があった。
- 履歴書に記載があった。
- 入社時に申告を受けた。
- 委託業者から告知をうけた。
- 人材紹介会社より性的マイノリティ当事者の応募は可能かと問い合わせがあった。
- 戸籍上の性別変更に伴う氏名変更申請があった。
- 健康保険証の手続きの際に知った。
- 当事者からの税法上の問い合わせや、LGBTQ+に関する活動協力の問い合わせなどがあった。
- 社内アンケートの回答から把握した。
- 休日の服装やネット上の写真を見て思った。
- 直接カミングアウトや相談は受けてはいないが、日常会話から可能性を感じた。
- 社員数が多いので該当者がいてもおかしくはない。
- お客さま対応でお客さまが性的マイノリティ当事者だった。

(3) 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

社内に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があるかどうか把握したところ、「性的マイノリティ当事者のコミュニティがある」の割合は、「全体」では 0.1%、「1,000 人以上」では 1.5%となっている。

図表 39 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（問 10）

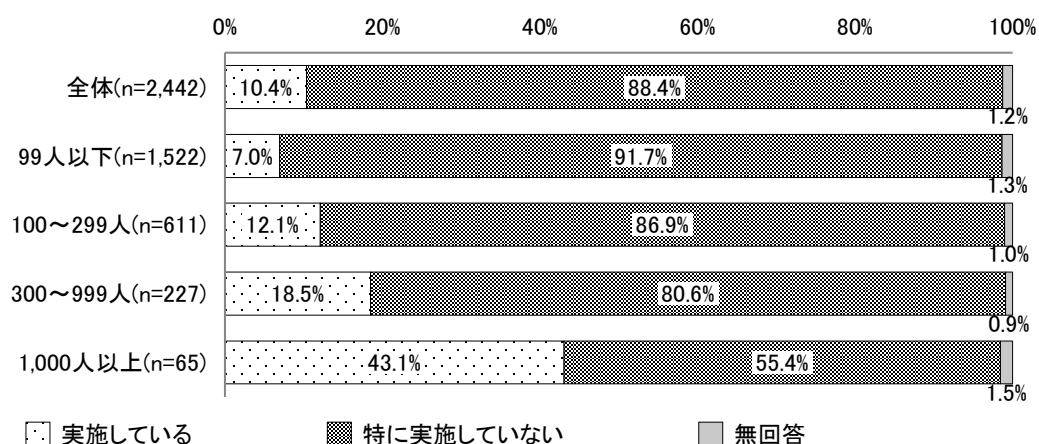


2-6. 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組

(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10.4%となっている。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7.0%、「100～299人」では12.1%、「300～999人」では18.5%、「1,000人以上」では43.1%となっており、従業員規模が大きいほど「実施している」の割合が高い傾向がみられる。

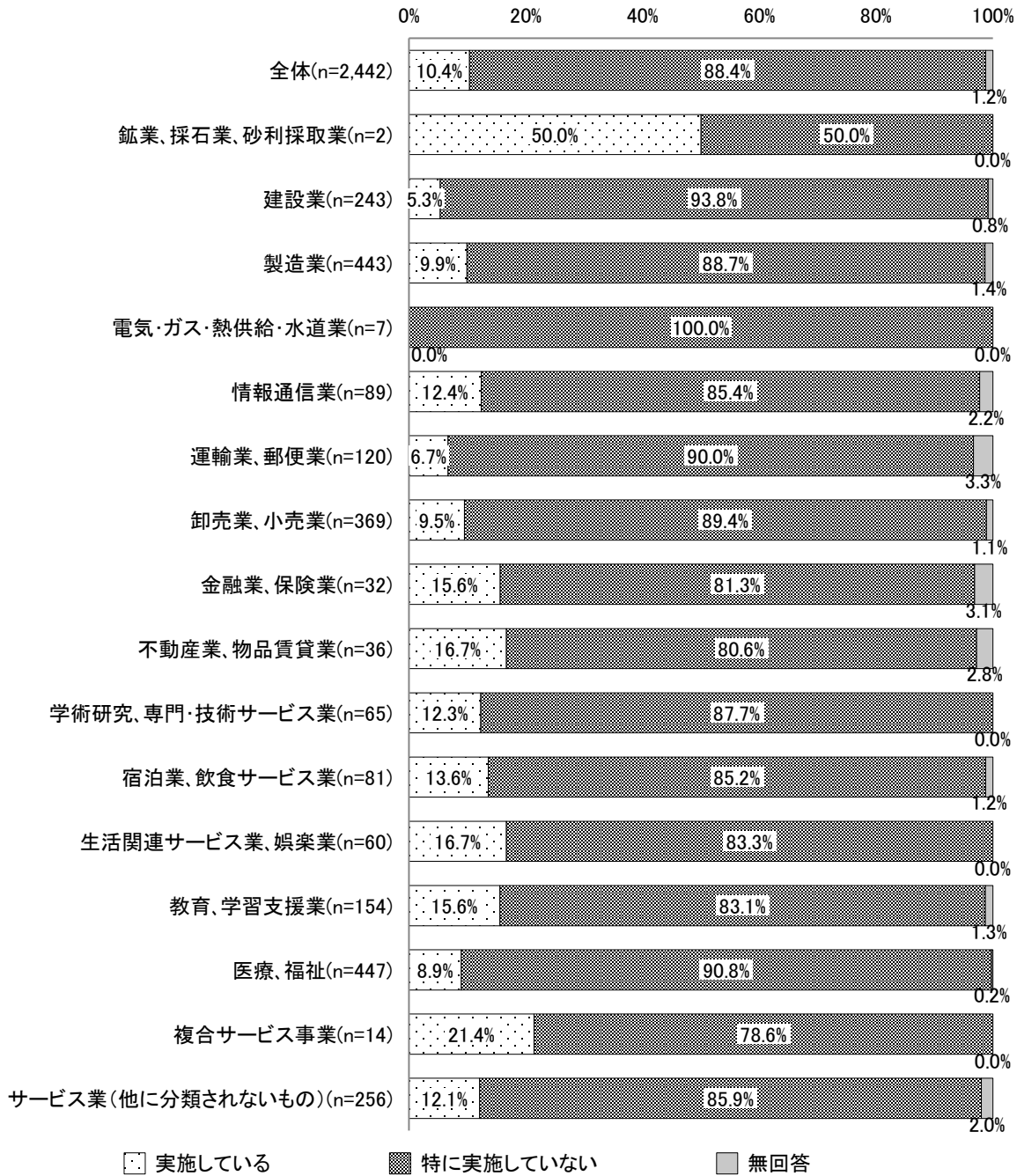
図表 40 (従業員規模別) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無：
単数回答（問11）



(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、「不動産業、物品賃貸業」「生活関連サービス業、娯楽業」が16.7%、「金融業、保険業」「教育、学習支援業」が15.6%、「宿泊業、飲食サービス業」が13.6%となっている。

図表 41 (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 (問 2×問 11)



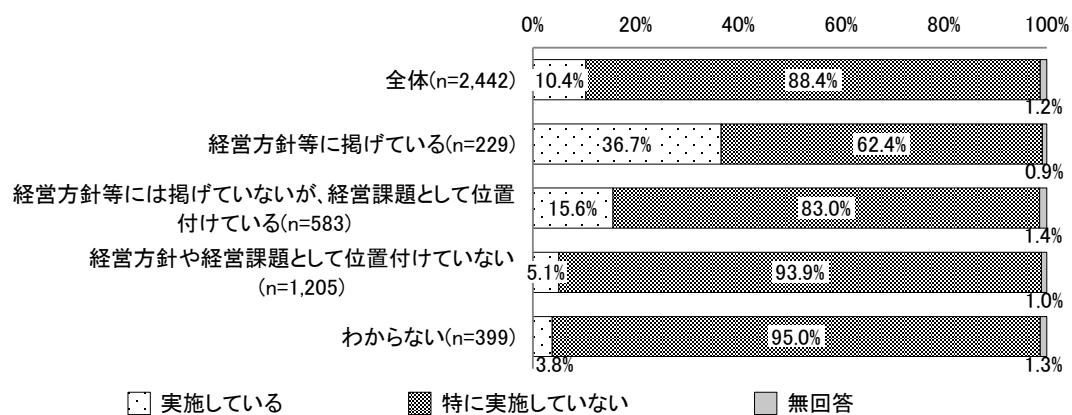
注) 「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス事業」はサンプルサイズが小さいため参考値。

(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

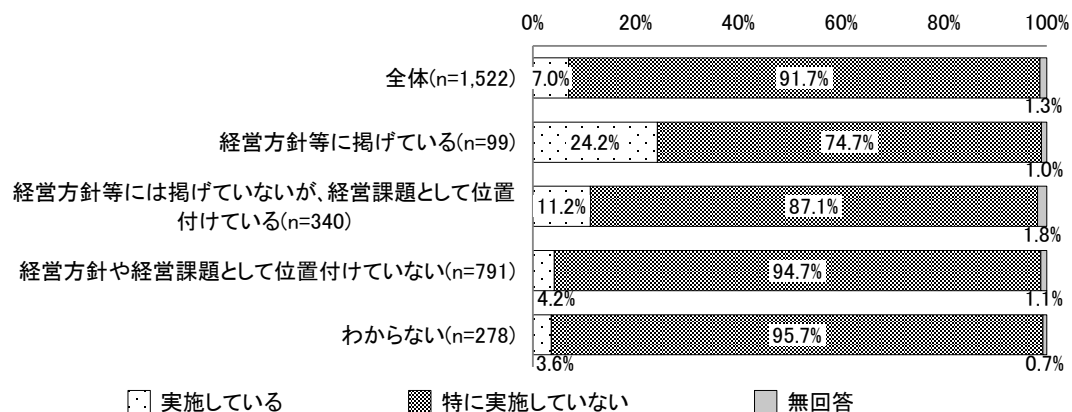
経営方針等への「多様な人材の活躍」の位置付けの有無別に、性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の有無をみると、「実施している」の割合は、「経営方針等に掲げている」企業で36.7%、「経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置付けている」企業で15.6%、「経営方針や経営課題として位置付けていない」企業で5.1%となっている。

また、従業員規模別にみると、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みられる。

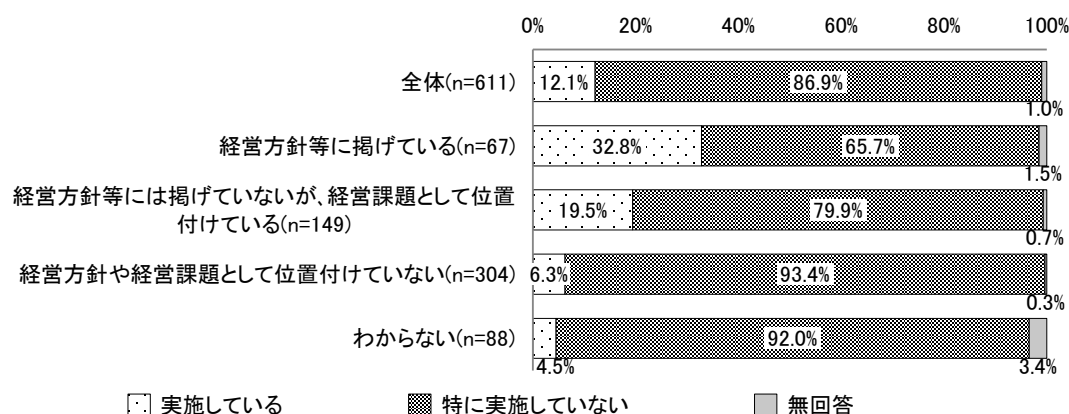
図表 42 【従業員規模：全体】(経営方針等への「多様な人材の活躍」の位置付けの有無別) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無：単数回答（問5×問11）



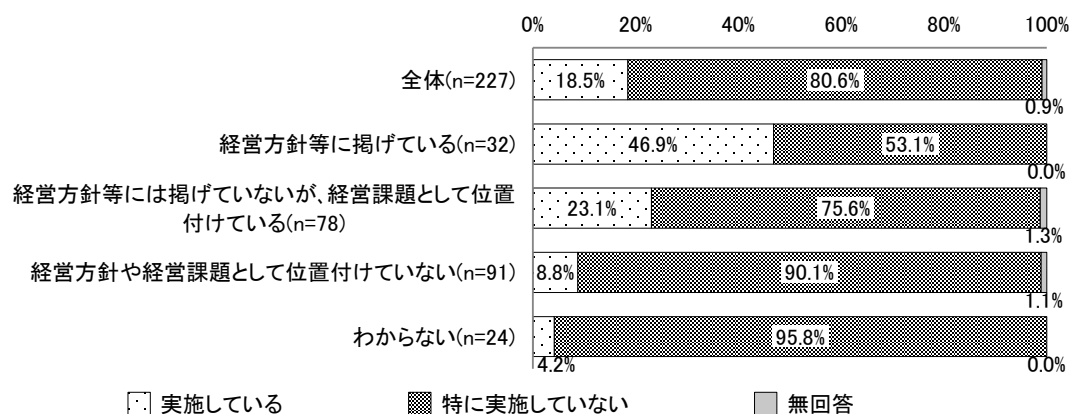
図表 43 【従業員規模：99人以下】(経営方針等への「多様な人材の活躍」の位置付けの有無別) 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無：単数回答（問5×問11）



図表 44 【従業員規模：100～299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：単数回答（問5×問11）

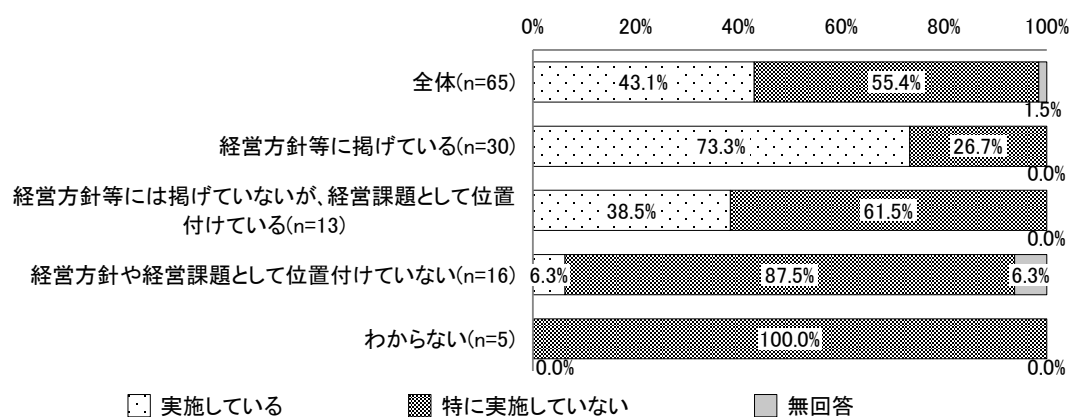


図表 45 【従業員規模：300～999人】（経営方針等への「多様な人材の活躍」の位置付けの有無別）性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施有無：単数回答（問5×問11）



注) 「わからない」はサンプルサイズが小さいため参考値。

図表 46 【従業員規模：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：単数回答（問5×問11）



注) 「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」「経営方針や経営課題として位置付けていない」「わからない」はサンプルサイズが小さいため参考値。

(4) 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

1) 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

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る企業（問 11）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内容をみると、「全体」では、「社内における社員の個人情報適切な管理・表示方法」が 52.2%でもっとも割合が高く、次いで「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 47.4%となっている（図表 47）。

なお、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特に実施していない企業も含めた、本調査で有効回答となった企業全体（n=2,442）における取組の実施状況は図表 48 の通りであった。

2) 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（正社員のみを対象にしている・利用できる取組）

性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組（問 12）について、実施している取組（問 12①）が正社員のみを対象にしている・利用できる取組かどうか把握した。問 12①の取組別に、実施していると回答した企業を集計対象にし、そのうち、正社員のみを対象にしている・利用できる回答した企業の割合を集計した。

正社員のみを対象にしている・利用できる取組をみると、「全体」では、「家族手当の同性パートナーへの適用」が 20.6%でもっとも割合が高く、次いで「経営層や管理職に向けた研修や勉強会の開催」が 17.7%となっている（図表 49）。

図表 47 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（問 12①）

実施している取組		全体 (n=253)	99人以下 (n=106)	100～299人 (n=74)	300～999人 (n=42)	1,000人以上 (n=28)
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	27.7%	20.8%	25.7%	21.4%	67.9%
	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	47.4%	45.3%	45.9%	45.2%	64.3%
	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	24.9%	17.0%	24.3%	21.4%	64.3%
	性的マイノリティに対する施策の担当者・担当部署と関連部門との社内連携	21.7%	16.0%	23.0%	23.8%	39.3%
	社内アンケートなどによる実態把握	4.0%	2.8%	0.0%	7.1%	14.3%
	性的マイノリティ当事者である社員から意見を聴取する	11.1%	12.3%	8.1%	14.3%	10.7%
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	37.2%	32.1%	31.1%	47.6%	60.7%
	社外に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある	20.2%	18.9%	18.9%	26.2%	21.4%
	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	9.9%	7.5%	5.4%	11.9%	28.6%
理解 促進	経営層や管理職に向けた研修や勉強会の開催	24.5%	19.8%	23.0%	26.2%	42.9%
	人事労務担当者に向けた研修や勉強会の開催	24.9%	18.9%	21.6%	26.2%	53.6%
	社員に向けた研修や勉強会等の開催	30.8%	25.5%	18.9%	42.9%	64.3%
	研修や勉強会等の継続的な実施	20.6%	18.9%	9.5%	28.6%	42.9%
	ポスター・リーフレット等の配布や掲示	20.6%	16.0%	14.9%	21.4%	46.4%
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	9.9%	7.5%	8.1%	7.1%	28.6%
	採用担当者への教育や研修	22.1%	18.9%	17.6%	23.8%	42.9%
	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	9.9%	8.5%	8.1%	11.9%	14.3%
	採用時に取得した社員の性的指向・性自認に関わりうる個人情報の適切な取扱・管理	37.2%	29.2%	35.1%	40.5%	67.9%
	入社手続き時に取得した社員の性的指向・性自認に関わりうる個人情報の適切な取扱・管理	39.9%	33.0%	40.5%	38.1%	67.9%
	社内における社員の個人情報の適切な管理・表示方法	52.2%	47.2%	50.0%	59.5%	67.9%
	配置における配慮	17.8%	17.0%	12.2%	16.7%	39.3%
	配置、昇進、昇格に関する公正な評価の徹底	41.5%	38.7%	36.5%	42.9%	67.9%
退職時の退職者の性的指向・性自認に関わりうる個人情報の適切な取扱・管理	38.3%	34.9%	33.8%	45.2%	57.1%	
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	9.1%	6.6%	9.5%	7.1%	21.4%
	採用時の応募書類における性別欄への配慮	30.0%	26.4%	25.7%	28.6%	57.1%
	社内書類における性別欄への配慮	15.8%	17.0%	12.2%	14.3%	25.0%
	制服や服装規定におけるトランスジェンダーへの配慮	26.1%	25.5%	25.7%	23.8%	35.7%
	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	20.9%	15.1%	12.2%	31.0%	50.0%
	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	24.5%	22.6%	16.2%	23.8%	50.0%
	自認する性別のトイレの利用を認める	9.1%	8.5%	6.8%	7.1%	17.9%
	トランスジェンダーへの配慮を意図した施設の環境整備	8.3%	6.6%	5.4%	9.5%	21.4%
	健康診断時のトランスジェンダー当事者への配慮	15.0%	9.4%	12.2%	14.3%	42.9%
	性別移行のための治療や手術に関する休暇制度	5.1%	2.8%	4.1%	2.4%	21.4%
	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	3.2%	2.8%	2.7%	2.4%	7.1%
福利 厚生	慶弔休暇の同性パートナーへの適用	18.6%	11.3%	17.6%	16.7%	53.6%
	家族手当の同性パートナーへの適用	13.4%	7.5%	10.8%	11.9%	46.4%
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	4.3%	4.7%	4.1%	0.0%	10.7%
	社内の理解者・支援者を増やす取組	10.3%	3.8%	8.1%	11.9%	39.3%
	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	8.7%	5.7%	5.4%	2.4%	39.3%
無回答		6.7%	12.3%	4.1%	0.0%	0.0%

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。

注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

図表 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

取組の内容：複数回答(問12①)

実施している取組		全体 (n=2,442)	99人以下 (n=1,522)	100~299人 (n=611)	300~999人 (n=227)	1,000人以上 (n=65)
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	2.9%	1.4%	3.1%	4.0%	29.2%
	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	4.9%	3.2%	5.6%	8.4%	27.7%
	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	2.6%	1.2%	2.9%	4.0%	27.7%
	性的マイノリティに対する施策の担当者・担当部署と関連部門との社内連携	2.3%	1.1%	2.8%	4.4%	16.9%
	社内アンケートなどによる実態把握	0.4%	0.2%	0.0%	1.3%	6.2%
	性的マイノリティ当事者である社員から意見を聴取する	1.1%	0.9%	1.0%	2.6%	4.6%
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	3.8%	2.2%	3.8%	8.8%	26.2%
	社外に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある	2.1%	1.3%	2.3%	4.8%	9.2%
	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	1.0%	0.5%	0.7%	2.2%	12.3%
理解 促進	経営層や管理職に向けた研修や勉強会の開催	2.5%	1.4%	2.8%	4.8%	18.5%
	人事労務担当者に向けた研修や勉強会の開催	2.6%	1.3%	2.6%	4.8%	23.1%
	社員に向けた研修や勉強会等の開催	3.2%	1.8%	2.3%	7.9%	27.7%
	研修や勉強会等の継続的な実施	2.1%	1.3%	1.1%	5.3%	18.5%
	ポスター・リーフレット等の配布や掲示	2.1%	1.1%	1.8%	4.0%	20.0%
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%	0.5%	1.0%	1.3%	12.3%
	採用担当者への教育や研修	2.3%	1.3%	2.1%	4.4%	18.5%
	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	1.0%	0.6%	1.0%	2.2%	6.2%
	採用時に取得した社員の性的指向・性自認に関わりうる個人情報の適切な取扱・管理	3.8%	2.0%	4.3%	7.5%	29.2%
	入社手続き時に取得した社員の性的指向・性自認に関わりうる個人情報の適切な取扱・管理	4.1%	2.3%	4.9%	7.0%	29.2%
	社内における社員の個人情報の適切な管理・表示方法	5.4%	3.3%	6.1%	11.0%	29.2%
	配置における配慮	1.8%	1.2%	1.5%	3.1%	16.9%
	配置、昇進、昇格に関する公正な評価の徹底	4.3%	2.7%	4.4%	7.9%	29.2%
トランス ジェン ダー への 対応	退職時の退職者の性的指向・性自認に関わりうる個人情報の適切な取扱・管理	4.0%	2.4%	4.1%	8.4%	24.6%
	性表現に関する倫理規定や行動規範の策定	0.9%	0.5%	1.1%	1.3%	9.2%
	採用時の応募書類における性別欄への配慮	3.1%	1.8%	3.1%	5.3%	24.6%
	社内書類における性別欄への配慮	1.6%	1.2%	1.5%	2.6%	10.8%
	制服や服装規定におけるトランスジェンダーへの配慮	2.7%	1.8%	3.1%	4.4%	15.4%
	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	2.2%	1.1%	1.5%	5.7%	21.5%
	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%	1.6%	2.0%	4.4%	21.5%
	自認する性別のトイレの利用を認める	0.9%	0.6%	0.8%	1.3%	7.7%
	トランスジェンダーへの配慮を意図した施設の環境整備	0.9%	0.5%	0.7%	1.8%	9.2%
	健康診断時のトランスジェンダー当事者への配慮	1.6%	0.7%	1.5%	2.6%	18.5%
	性別移行のための治療や手術に関する休暇制度	0.5%	0.2%	0.5%	0.4%	9.2%
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%	0.2%	0.3%	0.4%	3.1%	
福利 厚生	慶弔休暇の同性パートナーへの適用	1.9%	0.8%	2.1%	3.1%	23.1%
	家族手当の同性パートナーへの適用	1.4%	0.5%	1.3%	2.2%	20.0%
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	0.5%	0.3%	0.5%	0.0%	4.6%
	社内の理解者・支援者を増やす取組	1.1%	0.3%	1.0%	2.2%	16.9%
	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	0.9%	0.4%	0.7%	0.4%	16.9%
無回答		0.7%	0.9%	0.5%	0.0%	0.0%
特に実施していない (Q11)		89.6%	93.0%	87.9%	81.5%	56.9%

注) 表内の「特に実施していない」は、問11が無回答であった企業を含む。

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。

図表 49 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
 (実施している取組のうち、正社員のみを対象にしている・利用できる取組) :
 複数回答 (問 12②)

実施している取組	全体		99人以下		100~299人		300~999人		1,000人以上		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
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	70	1.4%	22	0.0%	19	0.0%	9	11.1%	19	0.0%
	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	120	4.2%	48	8.3%	34	2.9%	19	0.0%	18	0.0%
	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	63	1.6%	18	5.6%	18	0.0%	9	0.0%	18	0.0%
	性的マイノリティに対する施策の担当者・担当部署と関連部門との社内連携	55	3.6%	17	5.9%	17	5.9%	10	0.0%	11	0.0%
	社内アンケートなどによる実態把握	10	10.0%	3	0.0%	0	0.0%	3	33.3%	4	0.0%
	性的マイノリティ当事者である社員から意見を聴取する	28	10.7%	13	15.4%	6	16.7%	6	0.0%	3	0.0%
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	94	7.4%	34	11.8%	23	8.7%	20	0.0%	17	5.9%
	社外に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある	51	7.8%	20	15.0%	14	0.0%	11	0.0%	6	16.7%
	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	25	0.0%	8	0.0%	4	0.0%	5	0.0%	8	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	62	17.7%	21	33.3%	17	5.9%	11	9.1%	12	16.7%
	人事労務担当者に向けた研修や勉強会の開催	63	12.7%	20	30.0%	16	6.3%	11	9.1%	15	0.0%
	社員に向けた研修や勉強会等の開催	78	9.0%	27	18.5%	14	0.0%	18	11.1%	18	0.0%
	研修や勉強会等の継続的な実施	52	5.8%	20	10.0%	7	0.0%	12	8.3%	12	0.0%
	ポスター・リーフレット等の配布や掲示	52	5.8%	17	5.9%	11	9.1%	9	0.0%	13	7.7%
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	25	8.0%	8	12.5%	6	0.0%	3	0.0%	8	12.5%
	採用担当者への教育や研修	56	8.9%	20	15.0%	13	0.0%	10	10.0%	12	8.3%
	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	25	12.0%	9	22.2%	6	0.0%	5	20.0%	4	0.0%
	採用時に取得した社員の性的指向・性自認に関わりうる個人情報の適切な取扱・管理	94	8.5%	31	16.1%	26	11.5%	17	0.0%	19	0.0%
	入社手続き時に取得した社員の性的指向・性自認に関わりうる個人情報の適切な取扱・管理	101	8.9%	35	14.3%	30	13.3%	16	0.0%	19	0.0%
	社内における社員の個人情報の適切な管理・表示方法	132	9.8%	50	16.0%	37	10.8%	25	0.0%	19	5.3%
	配置における配慮	45	8.9%	18	5.6%	9	22.2%	7	0.0%	11	9.1%
	配置、昇進、昇格に関する公正な評価の徹底	105	7.6%	41	14.6%	27	0.0%	18	5.6%	19	5.3%
	退職時の退職者の性的指向・性自認に関わりうる個人情報の適切な取扱・管理	97	4.1%	37	8.1%	25	4.0%	19	0.0%	16	0.0%
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	23	0.0%	7	0.0%	7	0.0%	3	0.0%	6	0.0%
	採用時の応募書類における性別欄への配慮	76	13.2%	28	14.3%	19	15.8%	12	16.7%	16	6.3%
	社内書類における性別欄への配慮	40	0.0%	18	0.0%	9	0.0%	6	0.0%	7	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	66	10.6%	27	7.4%	19	15.8%	10	20.0%	10	0.0%
	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	53	9.4%	16	6.3%	9	33.3%	13	7.7%	14	0.0%
	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	62	8.1%	24	8.3%	12	16.7%	10	10.0%	14	0.0%
	自認する性別のトイレの利用を認める	23	13.0%	9	0.0%	5	40.0%	3	33.3%	5	0.0%
	トランスジェンダーへの配慮を意図した施設の環境整備	21	9.5%	7	0.0%	4	50.0%	4	0.0%	6	0.0%
	健康診断時のトランスジェンダー当事者への配慮	38	10.5%	10	0.0%	9	33.3%	6	16.7%	12	0.0%
	性別移行のための治療や手術に関する休暇制度	13	7.7%	3	33.3%	3	0.0%	1	0.0%	6	0.0%
福利 厚生	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ように明示している	8	12.5%	3	33.3%	2	0.0%	1	0.0%	2	0.0%
	慶弔休暇の同性パートナーへの適用	47	10.6%	12	33.3%	13	0.0%	7	0.0%	15	6.7%
ネット ワーク 支援	家族手当の同性パートナーへの適用	34	20.6%	8	25.0%	8	25.0%	5	20.0%	13	15.4%
	社内の当事者コミュニティを支援する取組	11	0.0%	5	0.0%	3	0.0%	0	0.0%	3	0.0%
	社内の理解者・支援者を増やす取組	26	0.0%	4	0.0%	6	0.0%	5	0.0%	11	0.0%
	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	22	0.0%	6	0.0%	4	0.0%	1	0.0%	11	0.0%

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。

注) サンプルサイズが小さい項目 (n=30 未満) は参考値。

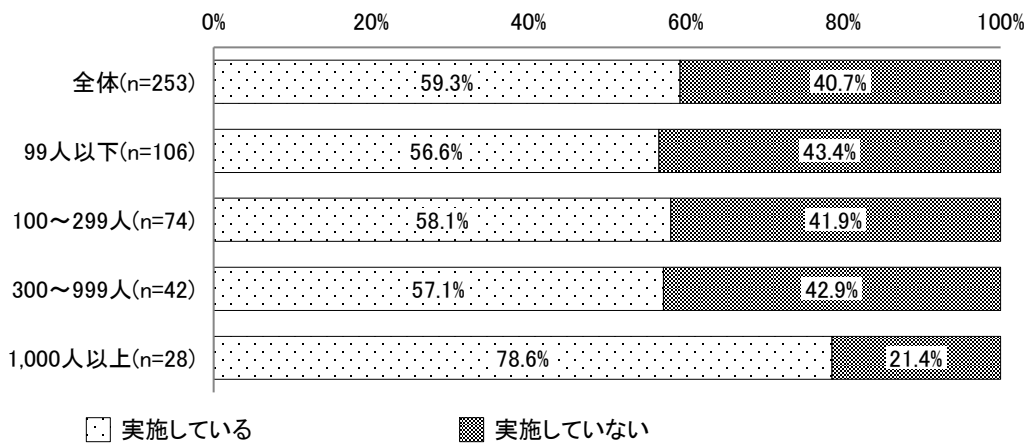
(5) 各取組の実施状況

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実施している企業（問 12）について、その取組状況を「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分野ごとに集計した。

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 59.3%であった。また、「方針・体制」に関する取組の実施状況をみると、「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 47.4%でもっとも割合が高く、次いで「性的指向・性自認に関する倫理規定や行動規範の策定」が 27.7%となっている。

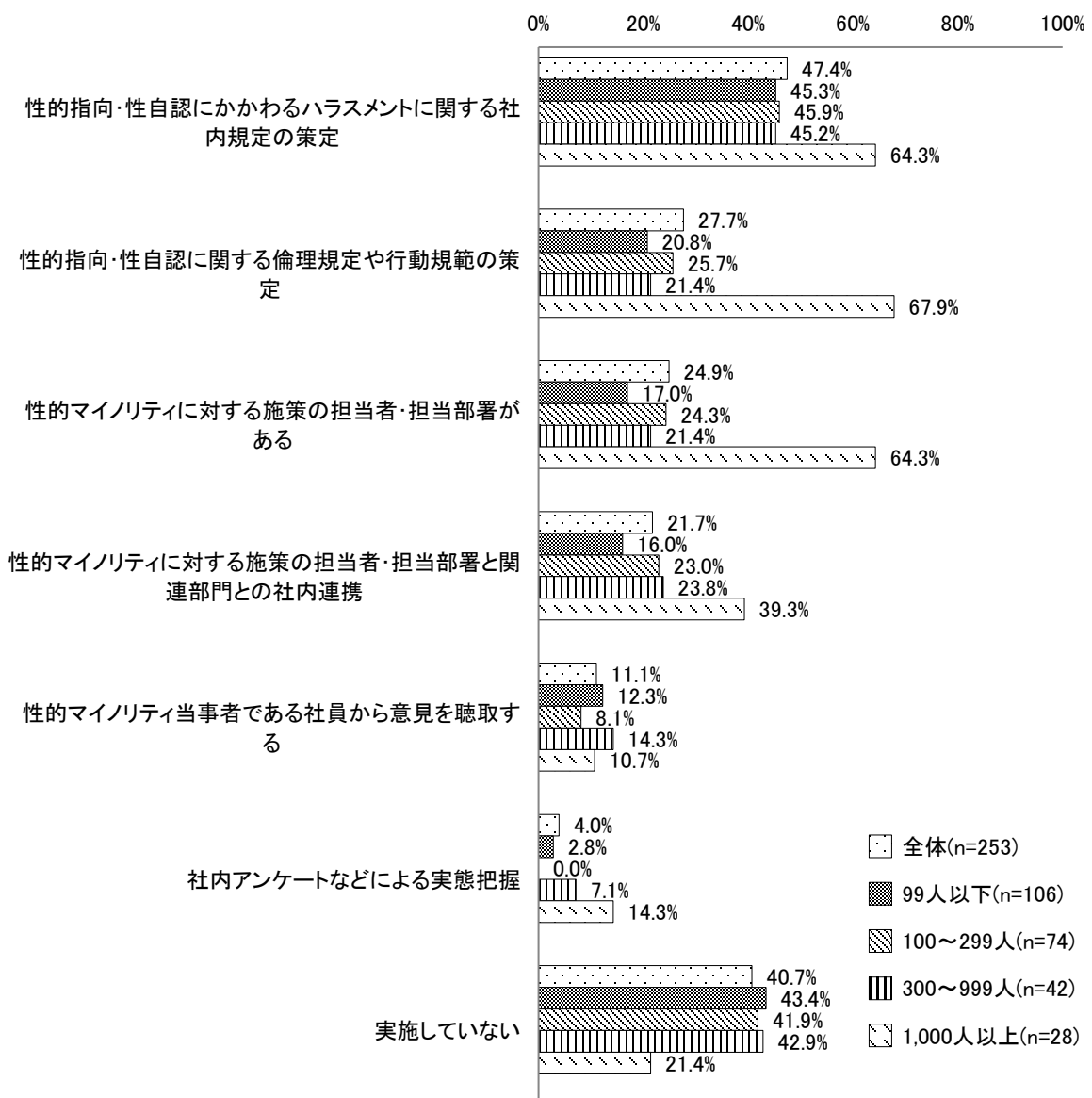
図表 50 「方針・体制」に関する取組を1つでも実施している割合：問 12 から作成



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。

注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

図表 51 「方針・体制」に関する個別の取組の実施状況：複数回答（問 12①）

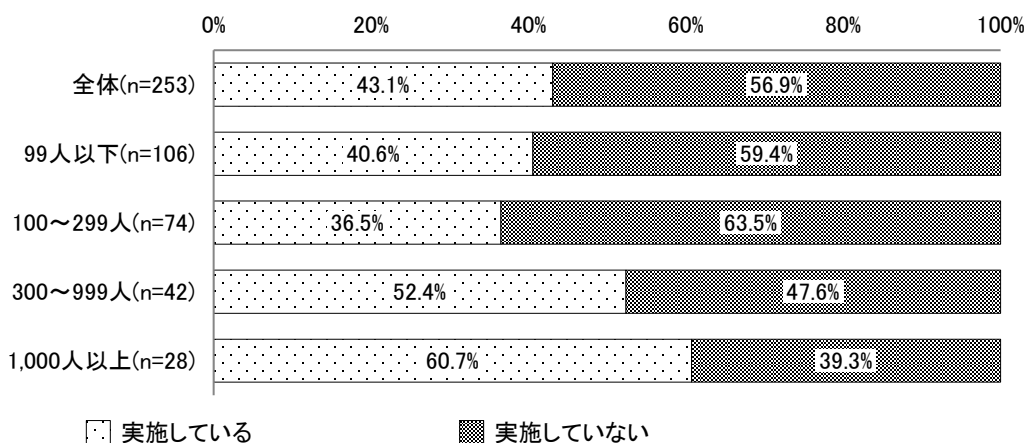


注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

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43.1%であった。また、「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37.2%でもっとも割合が高く、次いで「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20.2%となっている。

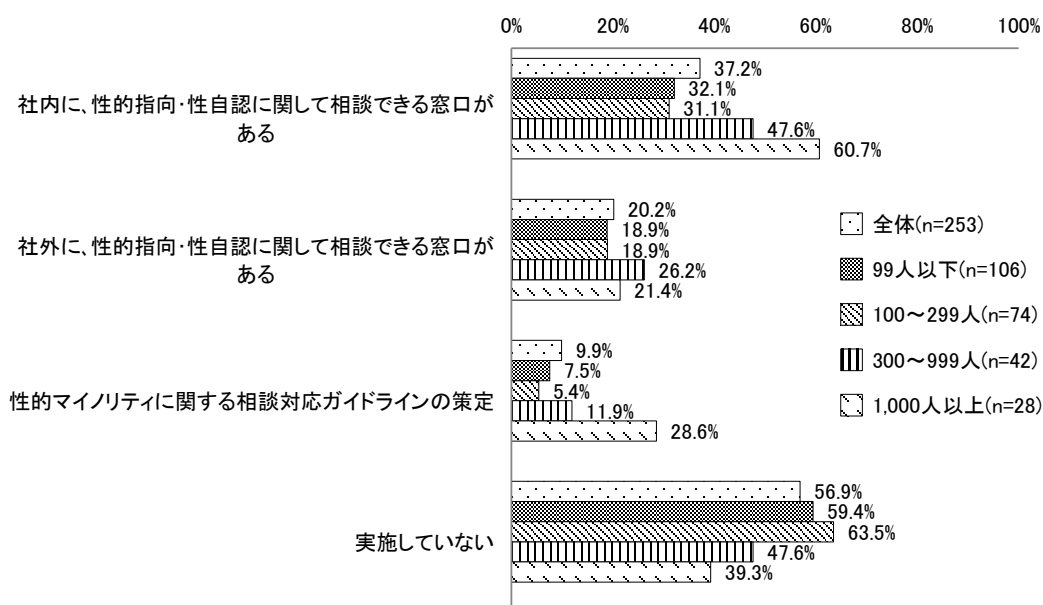
図表 52 「相談対応」に関する取組を1つでも実施している割合：問12から作成



注) 「相談対応」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。

注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

図表 53 「相談対応」に関する個別の取組の実施状況：複数回答（問12①）

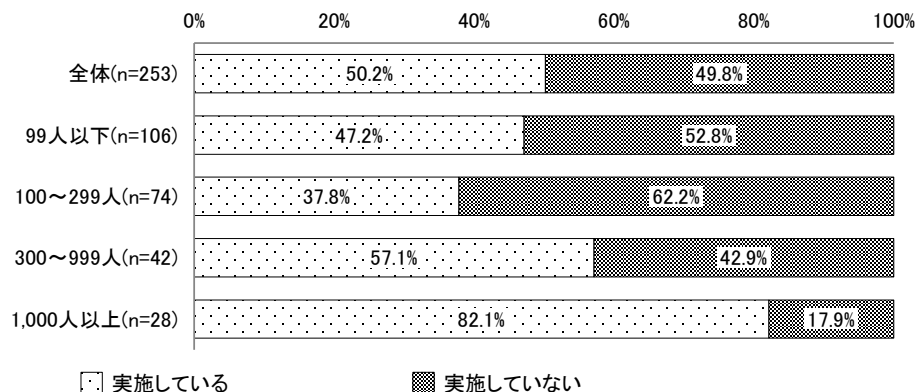


注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

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50.2%であった。また、「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30.8%でもっとも割合が高く、次いで「人事労務担当者に向けた研修や勉強会の開催」が24.9%となっている。

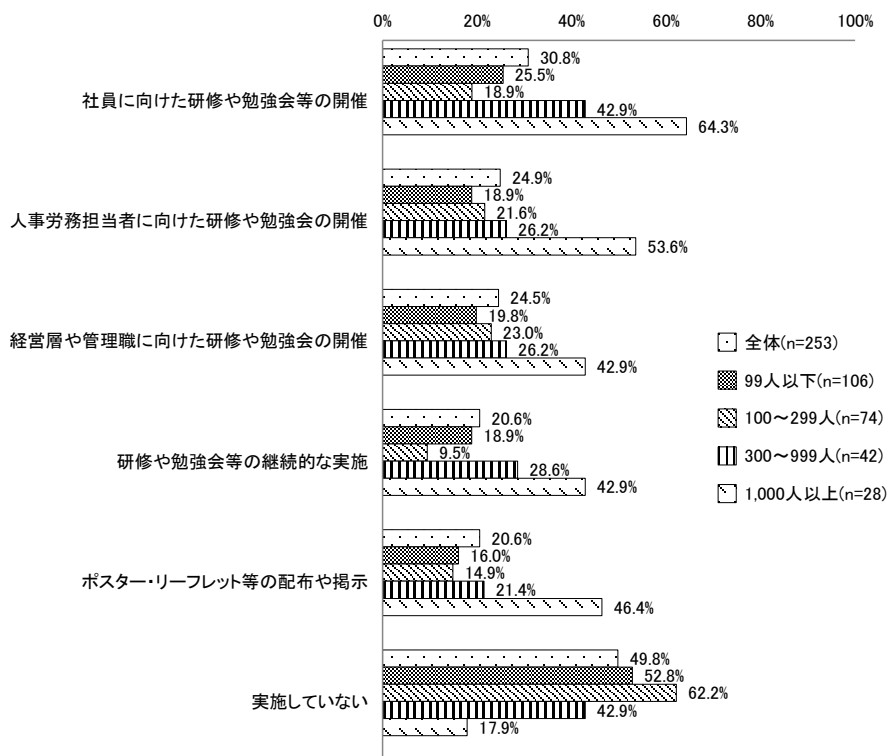
図表 54 「社内の理解促進」に関する取組を1つでも実施している割合：問12から作成



注) 「相談対応」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。

注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

図表 55 「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（問12①）

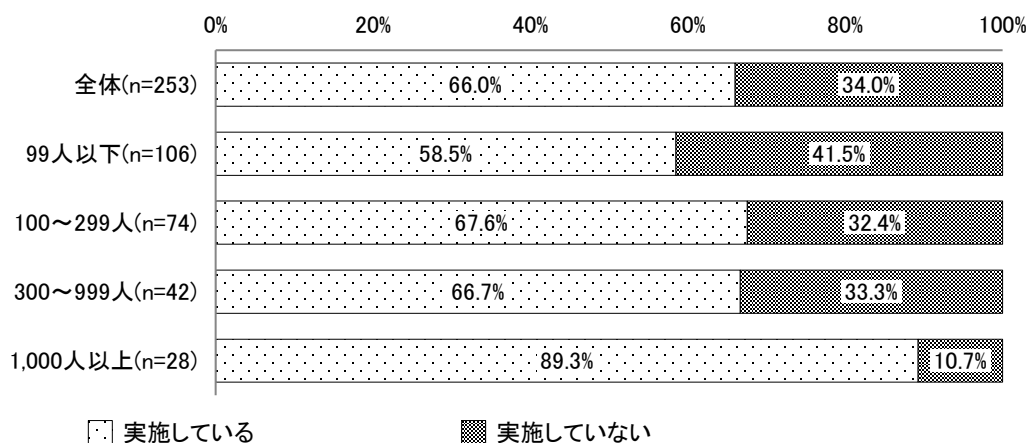


注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

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66.0%であった。また、「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、「社内における社員の個人情報の適切な管理・表示方法」が52.2%でもっとも割合が高く、次いで「配置、昇進、昇格に関する公正な評価の徹底」が41.5%となっている。

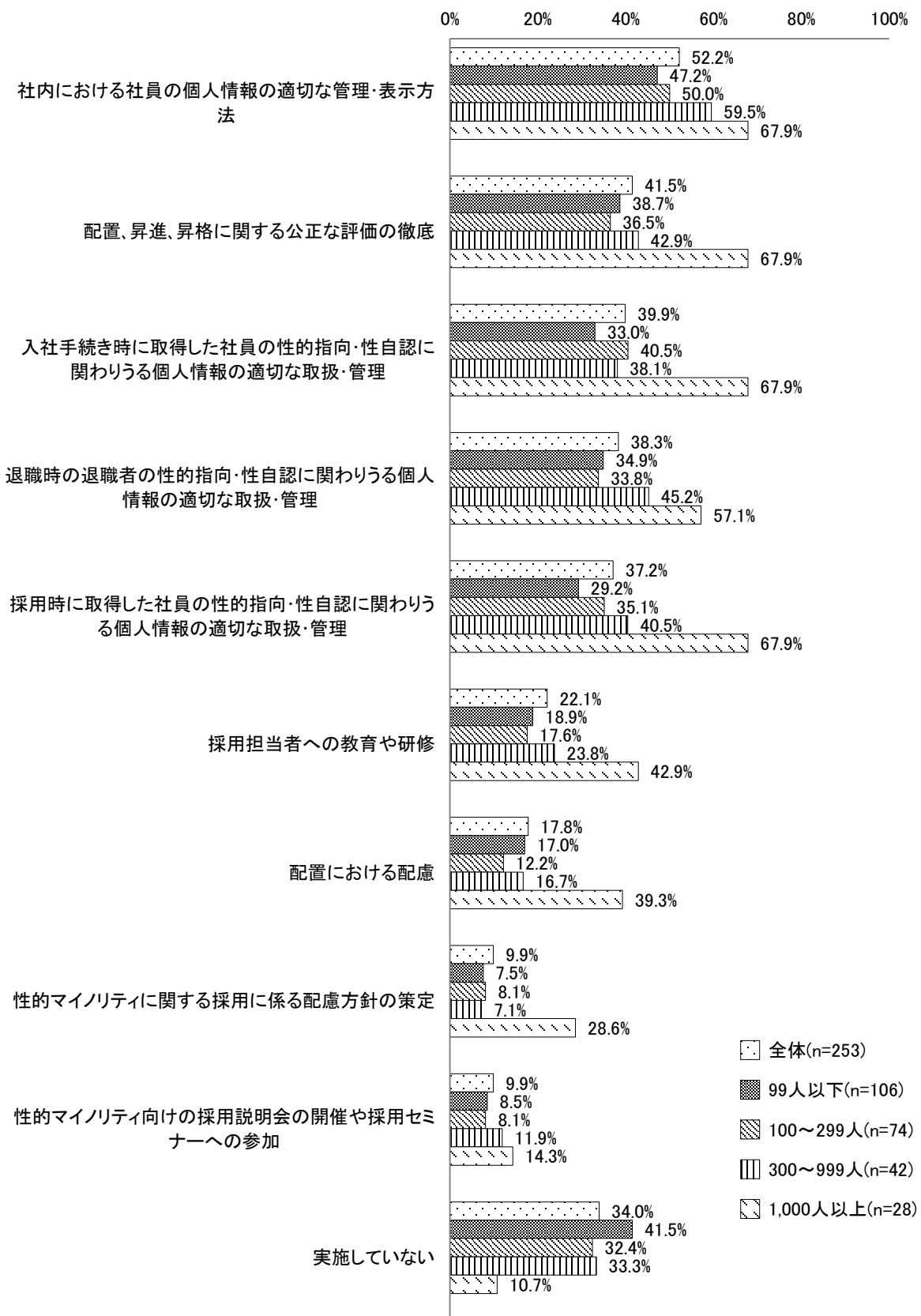
図表 56 「採用・人事管理」に関する取組を1つでも実施している割合：問12から作成



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。

注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

図表 57 「採用・人事管理」に関する個別の取組の実施状況：複数回答（問 12①）

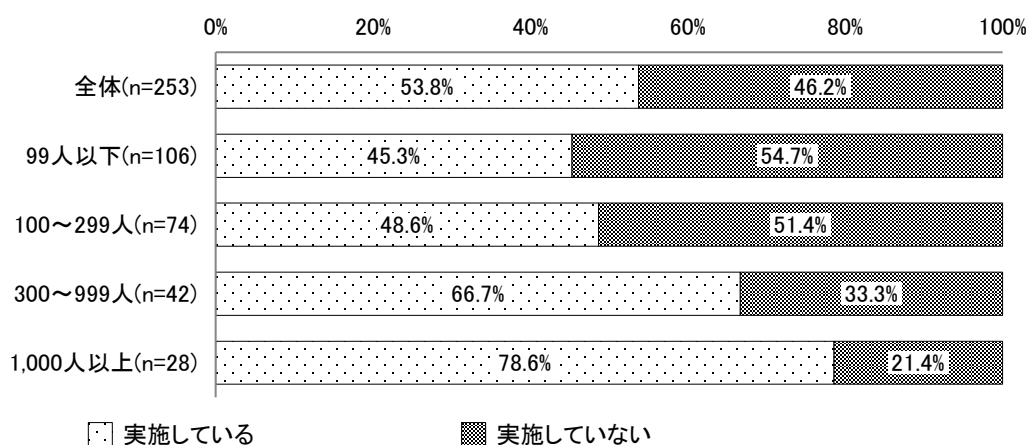


注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

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53.8%であった。また、「トランスジェンダーへの対応」に関する取組の実施状況をみると、「全体」では、「採用時の応募書類における性別欄への配慮」が30.0%でもっとも割合が高く、次いで「制服や服装規定におけるトランスジェンダーへの配慮」が26.1%となっている。

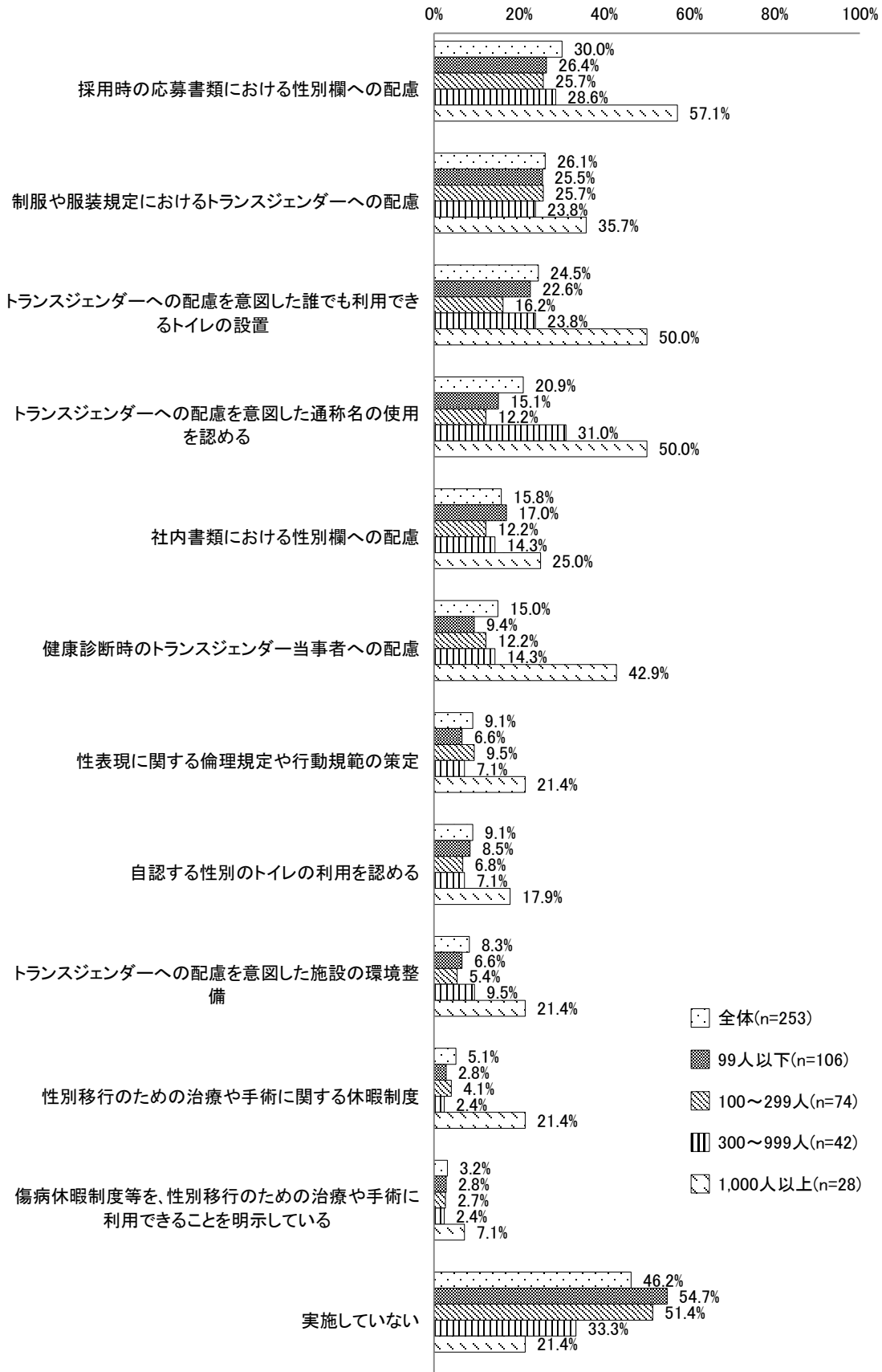
図表 58 「トランスジェンダーへの対応」に関する取組を1つでも実施している割合：問12から作成



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。

注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

図表 59 「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（問 12①）

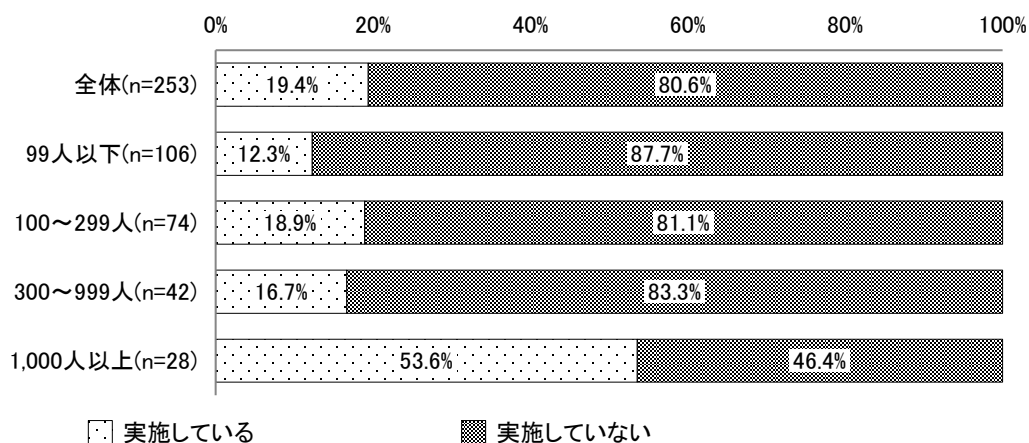


注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

6) 「福利厚生」に関する個別の取組の実施状況

「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19.4%であった。また、「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18.6%、「家族手当の同性パートナーへの適用」が13.4%となっている。

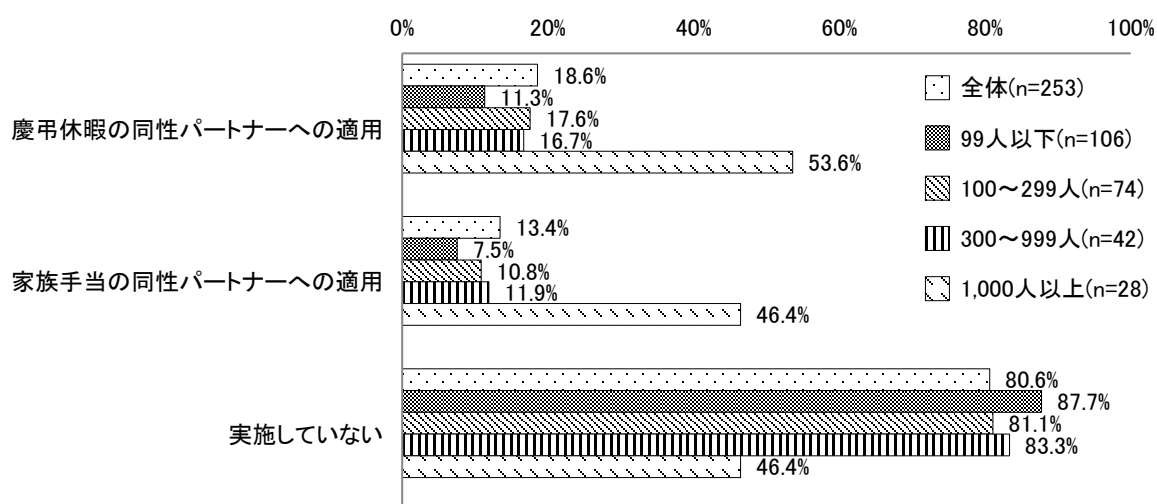
図表 60 「福利厚生」に関する取組を1つでも実施している割合：問12から作成



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。

注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

図表 61 「福利厚生」に関する個別の取組の実施状況：複数回答（問12①）

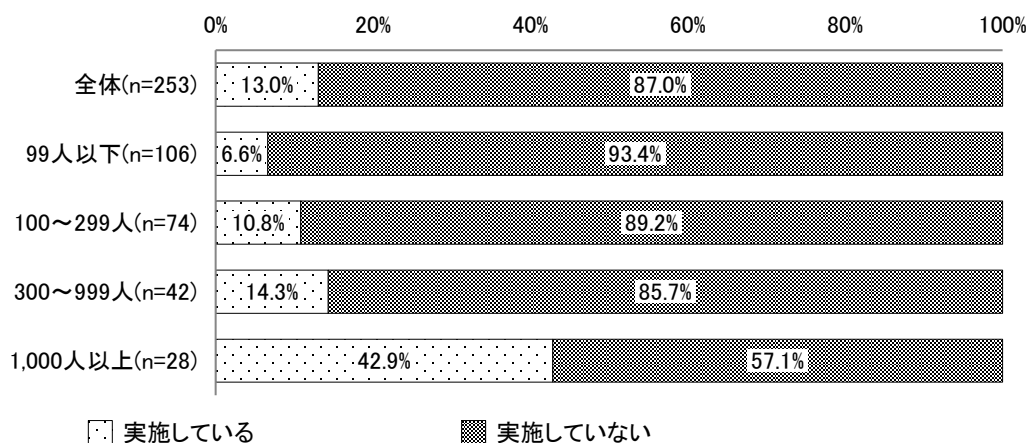


注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

7) 「ネットワーク支援」に関する個別の取組の実施状況

「ネットワーク支援」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13.0%であった。また、「ネットワーク支援」に関する取組の実施状況をみると、「全体」では、「社内の理解者・支援者を増やす取組」が10.3%でもっとも割合が高く、次いで「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8.7%となっている。

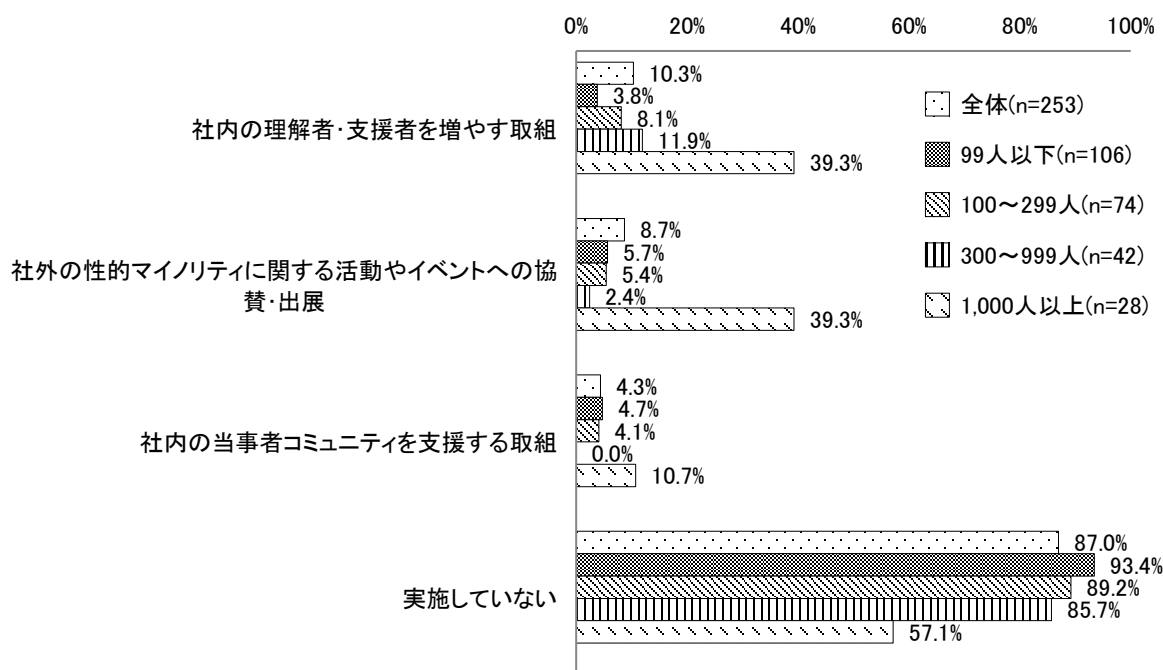
図表 62 「ネットワーク支援」に関する取組を1つでも実施している割合：問12から作成



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。

注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

図表 63 「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（問12①）

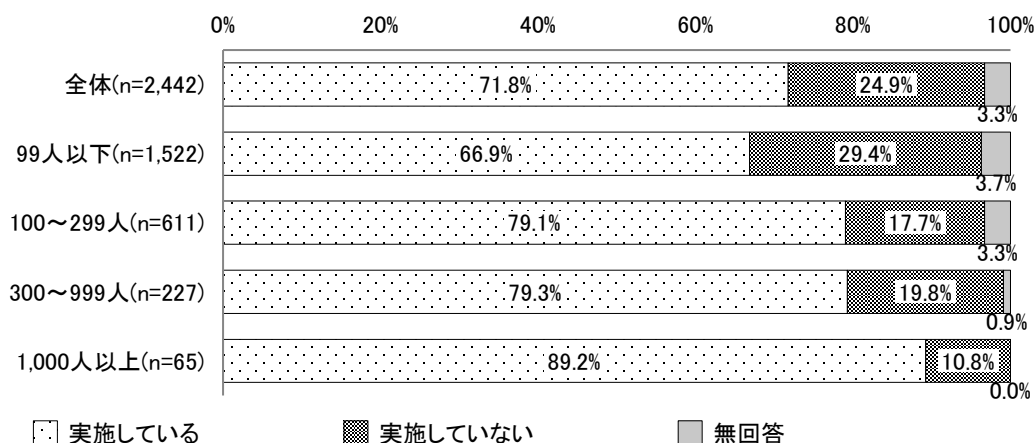


注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

(6) 性的指向や性自認に関わるハラスメントの防止のために実施している取組

性的指向や性自認に関わるハラスメントの防止のために実施している取組の有無をみると、「全体」では、「実施している」が 71.8%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 66.9%、「100 人～299 人」では 79.1%、「300 人～999 人」では 79.3%、「1,000 人以上」では 89.2%となっており、従業員規模が大きいほど「実施している」の割合が高い傾向がみられる。

図表 64 性的指向や性自認に関わるハラスメントの防止のための取組の実施の有無：
問 13 から作成



注) 問 13 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」、「いずれも実施していない」と回答した企業を「実施していない」と分類した。

性的指向や性自認に関わるハラスメントの防止のために実施している取組の内容をみると、「全体」では、「事実関係の迅速かつ正確な確認」が 55.3%でもっとも割合が高く、次いで「ハラスメントの内容、職場におけるハラスメントをなくす旨の方針の明確化と周知・啓発」が 47.0%となっている。従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど多くの項目で回答割合が高い傾向がみられる。

図表 65 性的指向や性自認に関わるハラスメントの防止のために実施している取組：

複数回答（問 13）

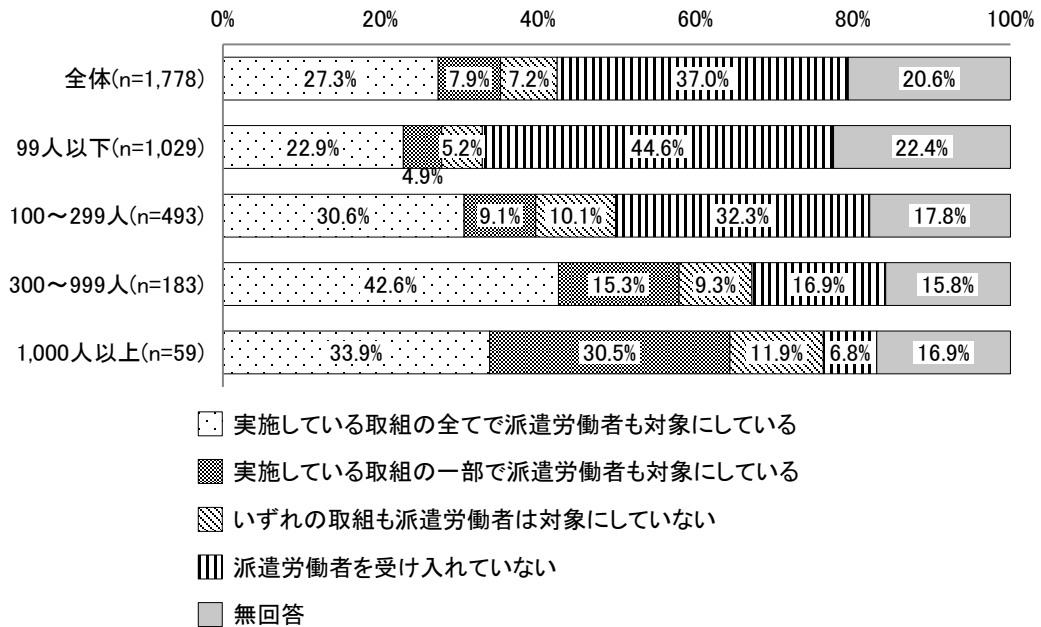
実施している取組		全体 (n=2442)	99人以下 (n=1552)	100～299人 (n=611)	300～999人 (n=227)	1,000人以上 (n=65)
事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	事業主によるハラスメント対策への取組姿勢を明確に示す発信	33.2%	28.4%	40.1%	41.4%	52.3%
	経営幹部がハラスメントに対する関心と理解を深め、労働者等に対する言動に必要な注意を払うための周知・啓発	29.6%	27.2%	32.6%	35.7%	32.3%
	ハラスメントの内容、職場におけるハラスメントをなくす旨の方針の明確化と周知・啓発	47.0%	41.3%	54.2%	59.9%	66.2%
	アウティングがハラスメントであることの周知・啓発	7.0%	5.4%	6.4%	11.5%	35.4%
	カミングアウトを強制してはならない旨の明示化と周知・啓発	4.5%	3.4%	3.9%	8.8%	21.5%
	カミングアウトを禁止してはならない旨の明示化と周知・啓発	3.6%	2.8%	2.8%	8.4%	15.4%
	行為者に厳正に対処する旨の方針・対処の内容の就業規則等への規定と周知・啓発	17.1%	14.3%	19.5%	24.2%	35.4%
	相談に 応じ、適切 に対応する ために必要 な体制の 整備	相談窓口の設置と周知	43.0%	36.2%	52.0%	59.0%
相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるようにするための対応	17.9%	15.2%	20.6%	25.1%	30.8%	
職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応	事実関係の迅速かつ正確な確認	55.3%	49.5%	62.5%	69.6%	78.5%
	再発防止に向けた措置	44.4%	38.6%	50.1%	60.8%	72.3%
	被害者に対する適正な配慮の措置	42.3%	36.3%	49.8%	55.5%	69.2%
	行為者に対する適正な措置	41.0%	33.8%	49.9%	54.6%	73.8%
併せて講ずべき措置	相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知	29.4%	24.6%	33.1%	44.9%	58.5%
	相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益取扱いをされない旨の定めと周知・啓発	35.1%	29.2%	39.0%	57.3%	64.6%
その他	顧客や取引先から受けるハラスメントに対して、適切に対応するための体制整備や被害者への配慮の取組	15.6%	14.7%	14.4%	21.1%	27.7%
いずれも実施していない		24.9%	29.4%	17.7%	19.8%	10.8%
無回答		3.3%	3.7%	3.3%	0.9%	0.0%

(7) 実施している取組は派遣労働者も対象にしているか

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る企業(問11)、または、性的指向や性自認に関わるハラスメントの防止のために取組を実施している企業(問13)について、実施している取組は派遣労働者も対象にしているか把握したところ、「全体」では、「派遣労働者を受け入れていない」が37.0%でもっとも割合が高く、次いで「実施している取組の全てで派遣労働者も対象にしている」が27.3%となっている。

従業員規模別にみると、「300～999人」では他に比べて「実施している取組の全てで派遣労働者も対象にしている」の割合が高い傾向がみられる。また、「1,000人以上」では他に比べて「実施している取組の一部で派遣労働者も対象にしている」の割合が高い傾向がみられる。

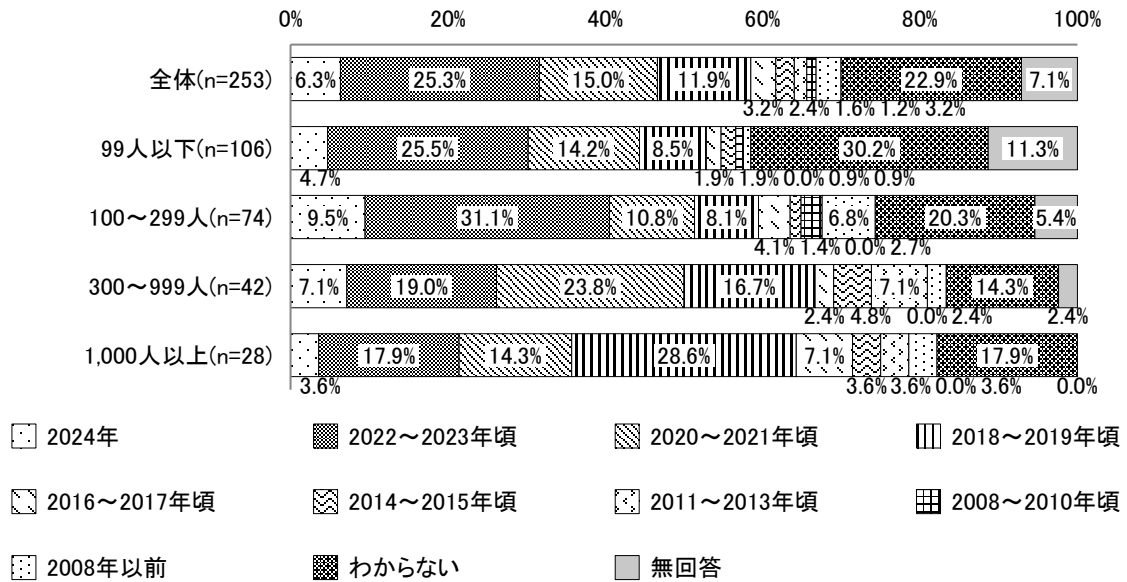
図表 66 実施している取組は派遣労働者も対象にしているか：単数回答（問14）



(8) 最初に始めた取組に着手した時期

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実施している企業（問 11）について、最初に始めた取組に着手した時期をみると、「全体」では、「2022～2023年頃」が25.3%でもっとも割合が高く、次いで「2020～2021年頃」が15.0%となっている。

図表 67 最初に始めた取組に着手した時期：単数回答（問 15）



注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

(9) 性的マイノリティに関する取組に着手したきっかけ

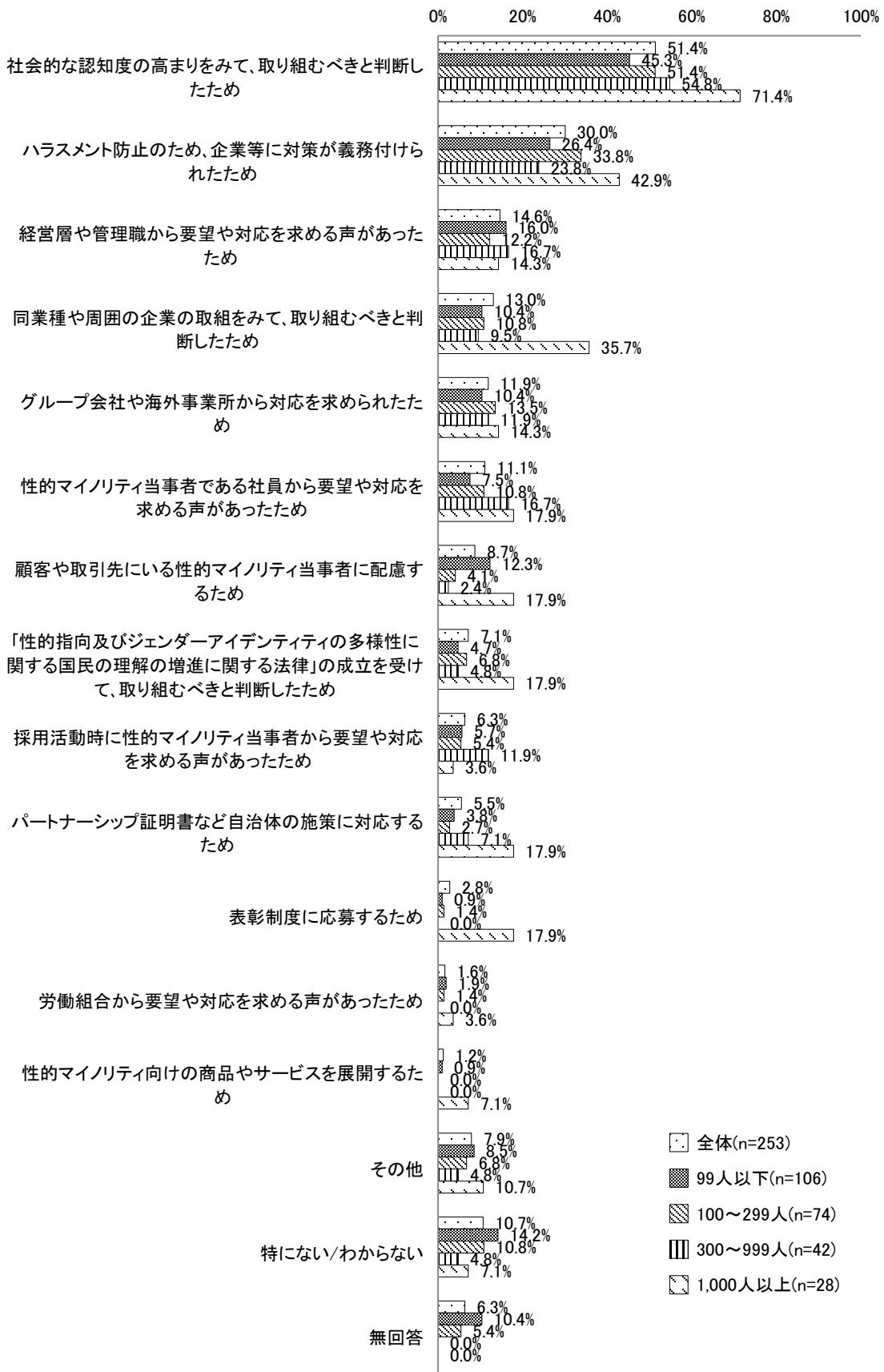
性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組を実施している企業（問 11）について、取組に着手したきっかけをみると、「全体」では、「社会的な認知度の高まりをみて、取り組むべきと判断したため」が 51.4%でもっとも割合が高く、次いで「ハラスメント防止のため、企業等に対策が義務付けられたため」が 30.0%となっている。

なお、「その他」の場合の自由回答の主な内容は以下の通りであった。

問 16 の回答が「その他」の場合の自由回答の内容

- 人権にかかわる問題だから。
- 一般常識であるため。
- 社内担当者が発案したため。
- グループ会社全体の取組であるため。
- 社員のメンタルヘルスに関する様々な問題を解決するため。
- 事業合併の際に相手先企業にトランスジェンダーの方が在籍していたため。
- すでにトランスジェンダーの方や性別適合手術を行い名前を変更した方がいたため。
- 性的マイノリティ当事者が入社試験を受けに来たため。
- 労働基準監督署から指導があった。
- 就業規則等の見直し、整備にあわせて、社会保険労務士から指導を受けた。
- 県から取組依頼があったため。

図表 68 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（問 16）



注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

(10) 性的マイノリティに関する取組を進めるにあたって参考にしているもの

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る企業（問 11）について、取組を進めるにあたって参考にしている（した）ものをみると、「全体」では、「社外セミナーやイベント等で得られた情報」が 34.4%でもっとも割合が高く、次いで「書籍、論文、メディア等で得られた情報」が 26.1%となっている。

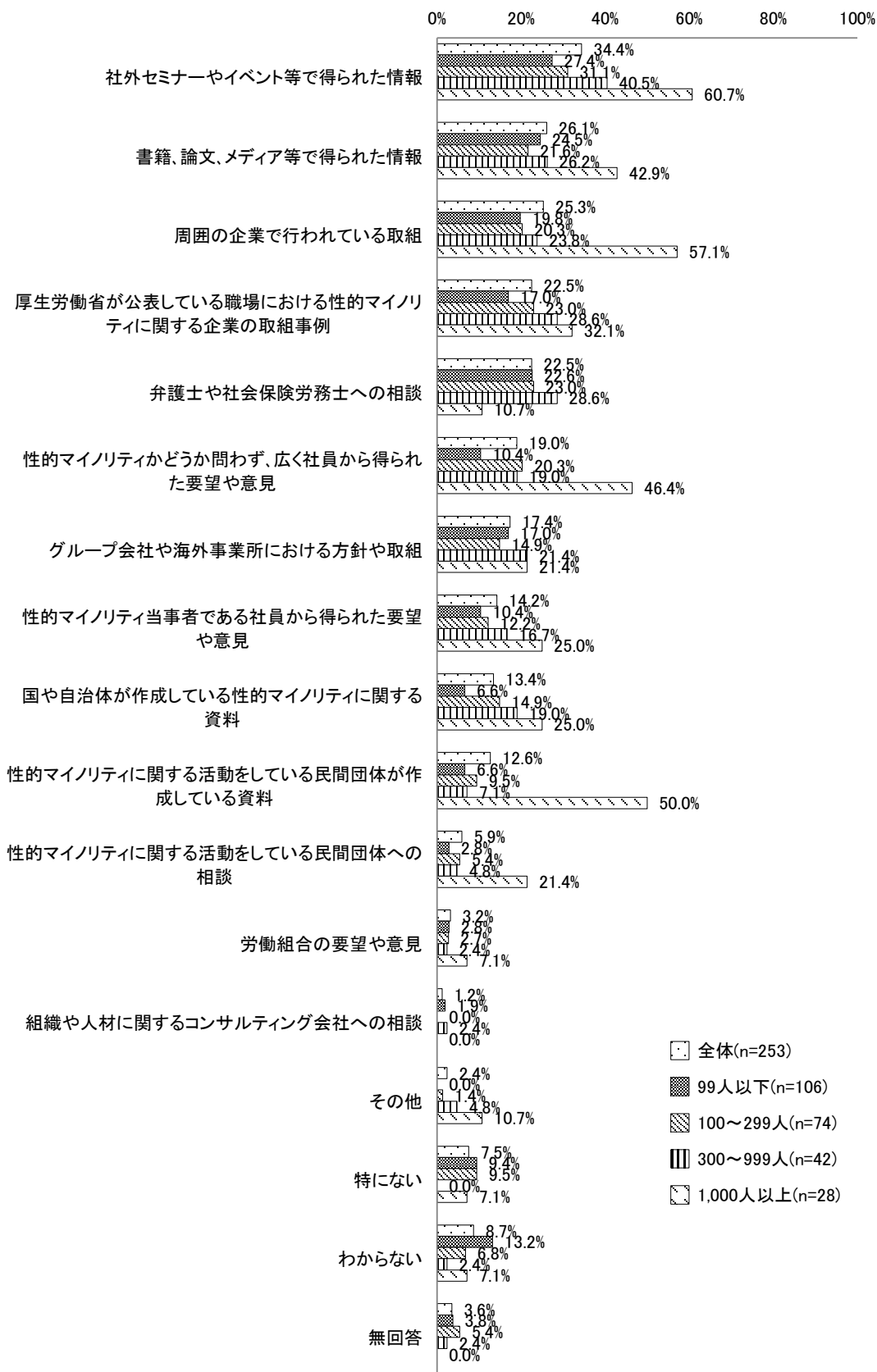
なお、「その他」の場合の自由回答の主な内容は以下の通りであった。

問 17 の回答が「その他」の場合の自由回答の内容

- 各種調査結果や論文。
- インターネット上の情報。
- 親会社が作成したハンドブック。
- 自治体が運営する情報交換会への参加。

図表 69 性的マイノリティに関する取組を進めるにあたって参考になっているもの：複数回答

(問 17)



注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

(11) 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実施している企業（問 11）について、その目的や期待する効果を見ると、「全体」では、「ハラスメント防止のため」が 73.1%でもっとも割合が高く、次いで「社会的責任のため」が 58.5%となっている。

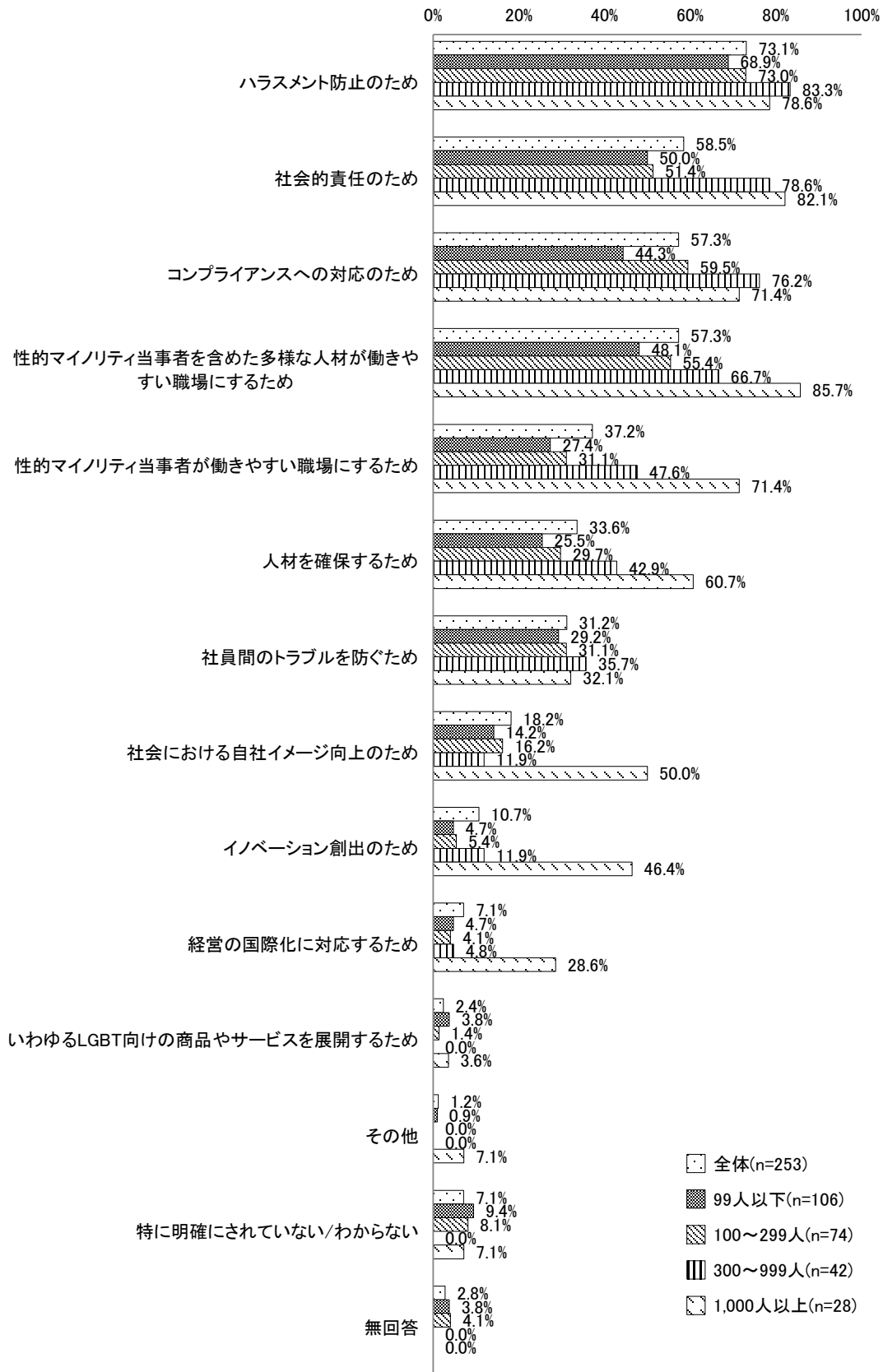
従業員規模別にみると、「300～999 人」では他に比べて「社会的責任のため」「コンプライアンスへの対応のため」の割合が高い傾向がみられる。

なお、「その他」の場合の自由回答の主な内容は以下の通りであった。

問 18 の回答が「その他」の場合の自由回答の内容

- 人権への配慮のため。
- 退職防止のため。
- 施設を安心して利用してもらうため。

図表 70 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（問 18）



注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

(「その他」の場合の自由回答の内容は次ページに記載)

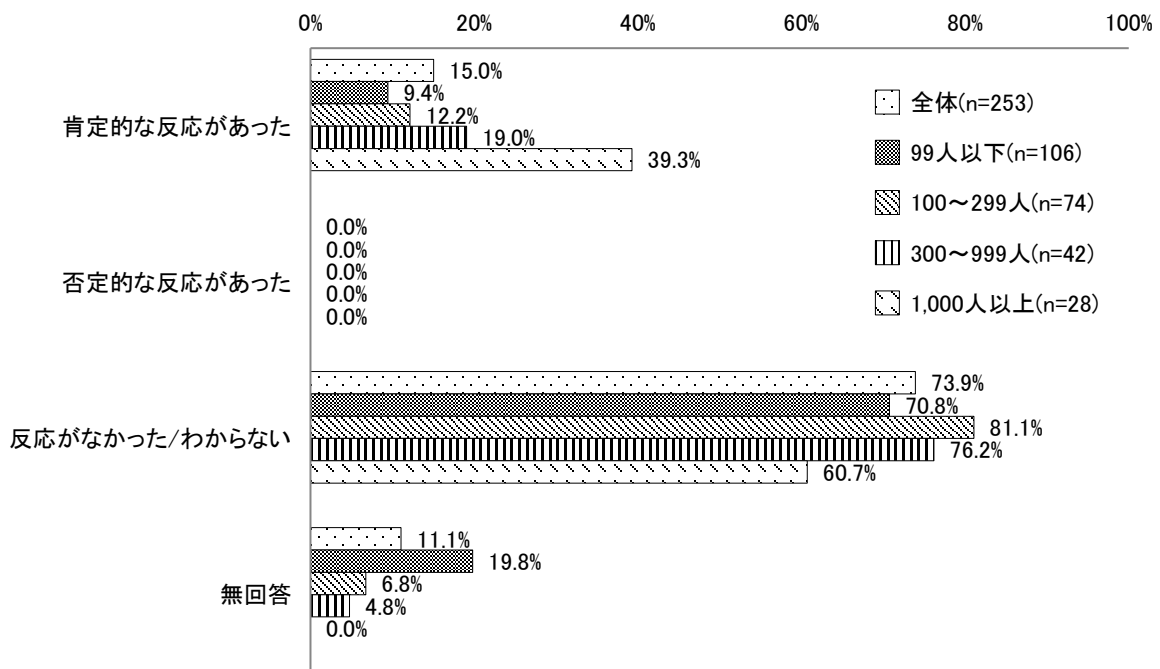
(12) 取組に対する反応

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実施している企業（問 11）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」「性的マイノリティ当事者、経営層・管理職以外の社員からの反応」「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

社内の性的マイノリティ当事者からの反応についてみると、「全体」では、「反応がなかった／わからない」が73.9%でもっとも割合が高く、次いで「肯定的な反応があった」が15.0%となっている。従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「肯定的な反応があった」の割合が高い傾向がみられる。

図表 71 社内の性的マイノリティ当事者から：複数回答（問 19①）

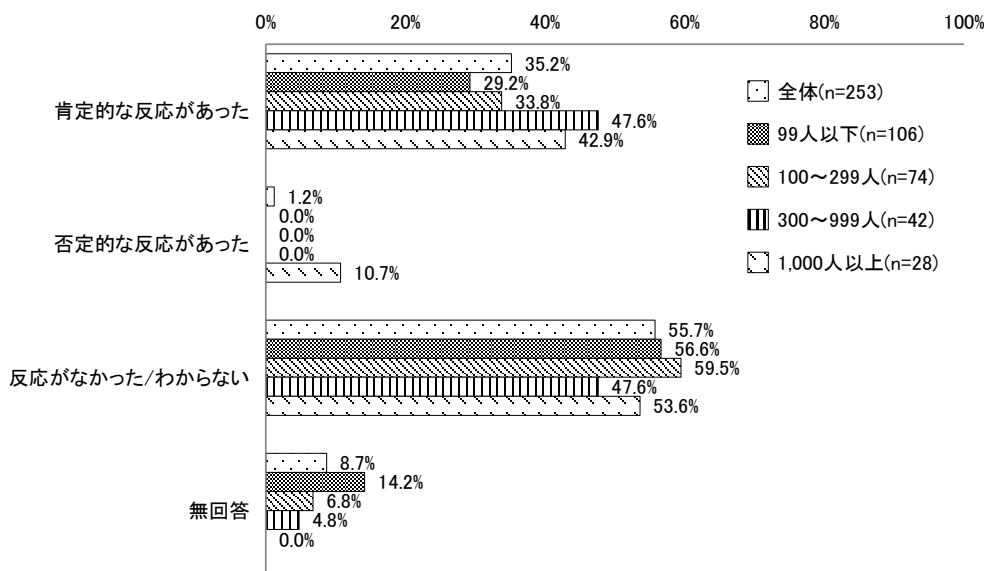


注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

2) 経営層・管理職から

経営層・管理職からの反応についてみると、「全体」では、「反応がなかった／わからない」が55.7%でもっとも割合が高く、次いで「肯定的な反応があった」が35.2%となっている。

図表 72 経営層・管理職から：複数回答（問 19②）

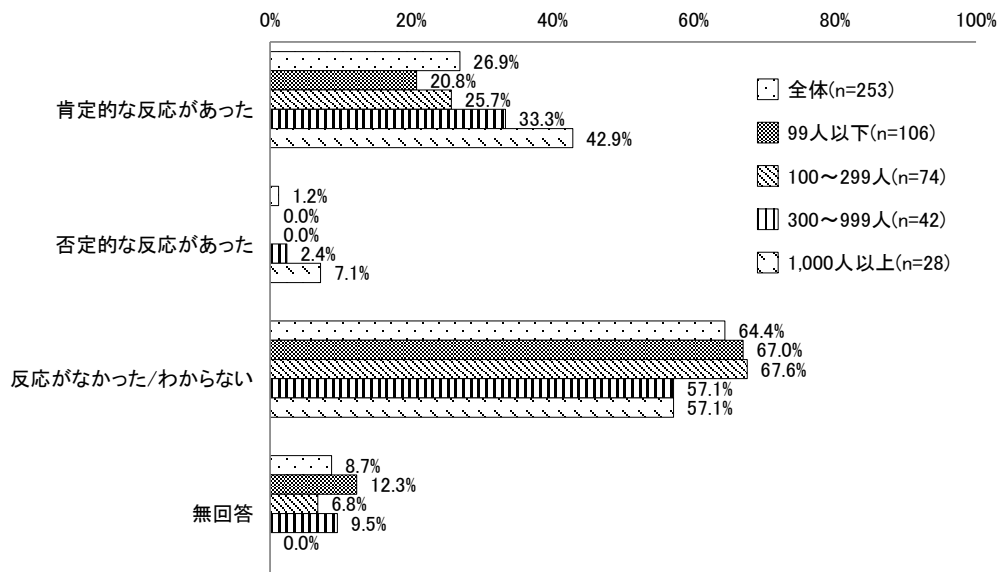


注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

3) 性的マイノリティ当事者、経営層・管理職以外の社員から

性的マイノリティ当事者、経営層・管理職以外の社員からの反応についてみると、「全体」では、「反応がなかった／わからない」が64.4%でもっとも割合が高く、次いで「肯定的な反応があった」が26.9%となっている。

図表 73 性的マイノリティ当事者、経営層・管理職以外の社員から：複数回答（問 19③）

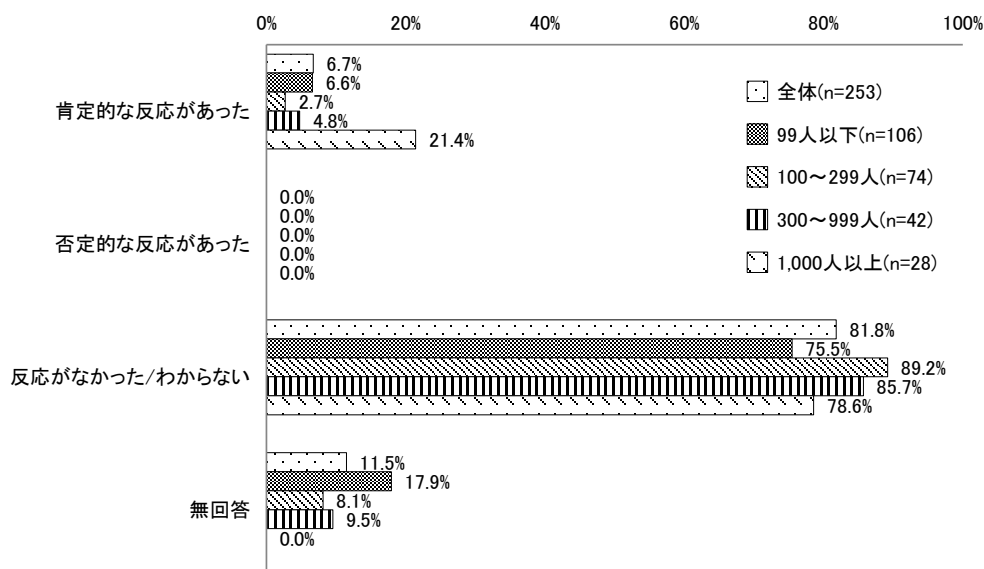


注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

4) 顧客や取引先から

顧客や取引先からの反応についてみると、「全体」では、「反応がなかった／わからない」が81.8%でもっとも割合が高く、次いで「肯定的な反応があった」が6.7%となっている。

図表 74 顧客や取引先から：複数回答（問 19④）

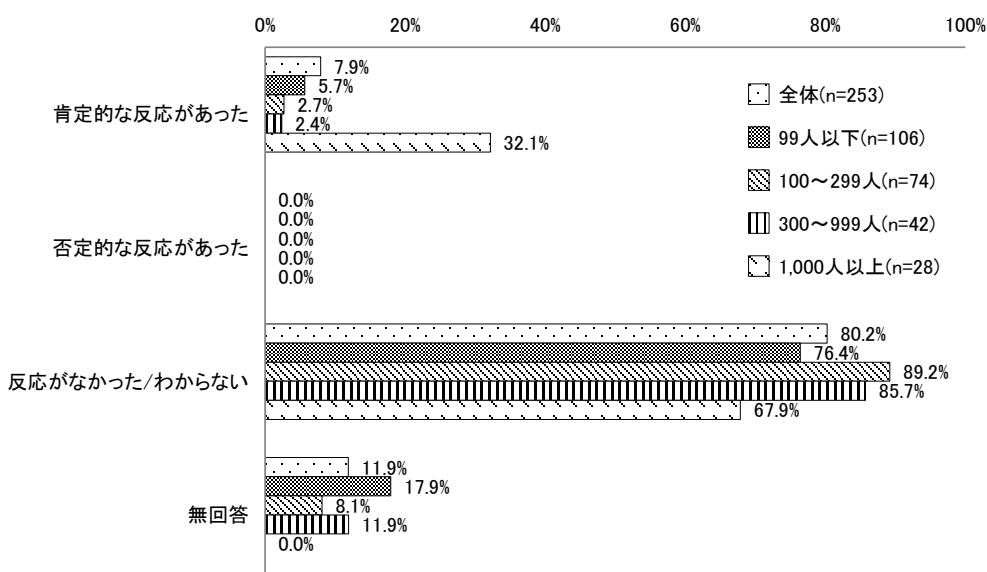


注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

5) その他社外から

その他社外からの反応についてみると、「全体」では、「反応がなかった／わからない」が80.2%でもっとも割合が高く、次いで「肯定的な反応があった」が7.9%となっている。

図表 75 その他社外から：複数回答（問 19⑤）

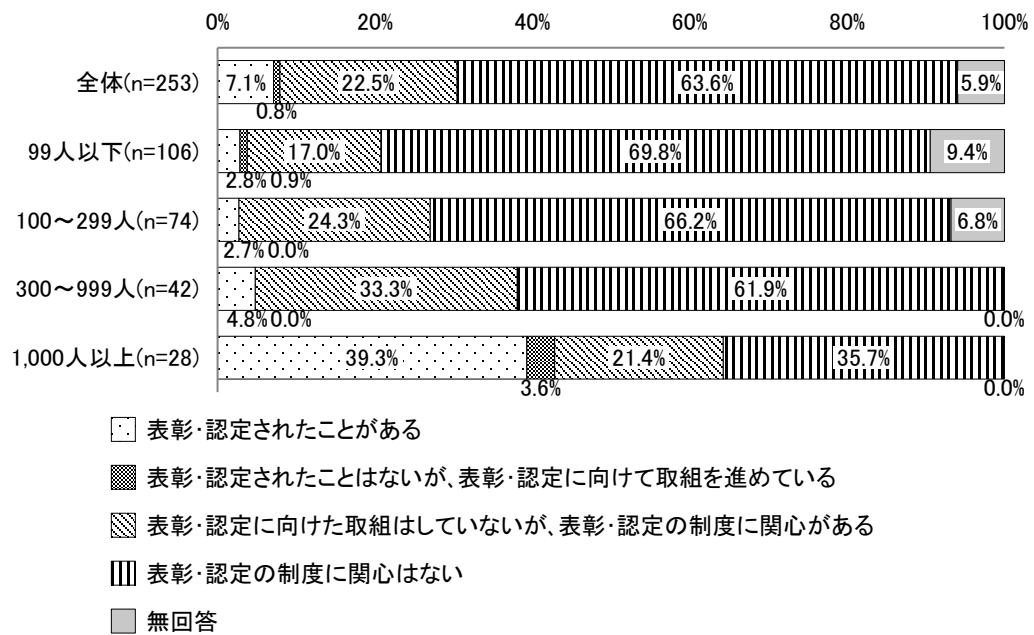


注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

(13) 性的マイノリティに関する取組について自治体や民間団体から表彰・認定されたこと

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る企業（問 11）について、自治体や民間団体から表彰・認定されたことがあるかどうか把握したところ、「全体」では、「表彰・認定の制度に関心はない」が 63.6%でもっとも割合が高く、次いで「表彰・認定に向けた取組はしていないが、表彰・認定の制度に関心がある」が 22.5%となっている。

図表 76 性的マイノリティに関する取組について自治体や民間団体から表彰・認定されたこと：単数回答（問 20）

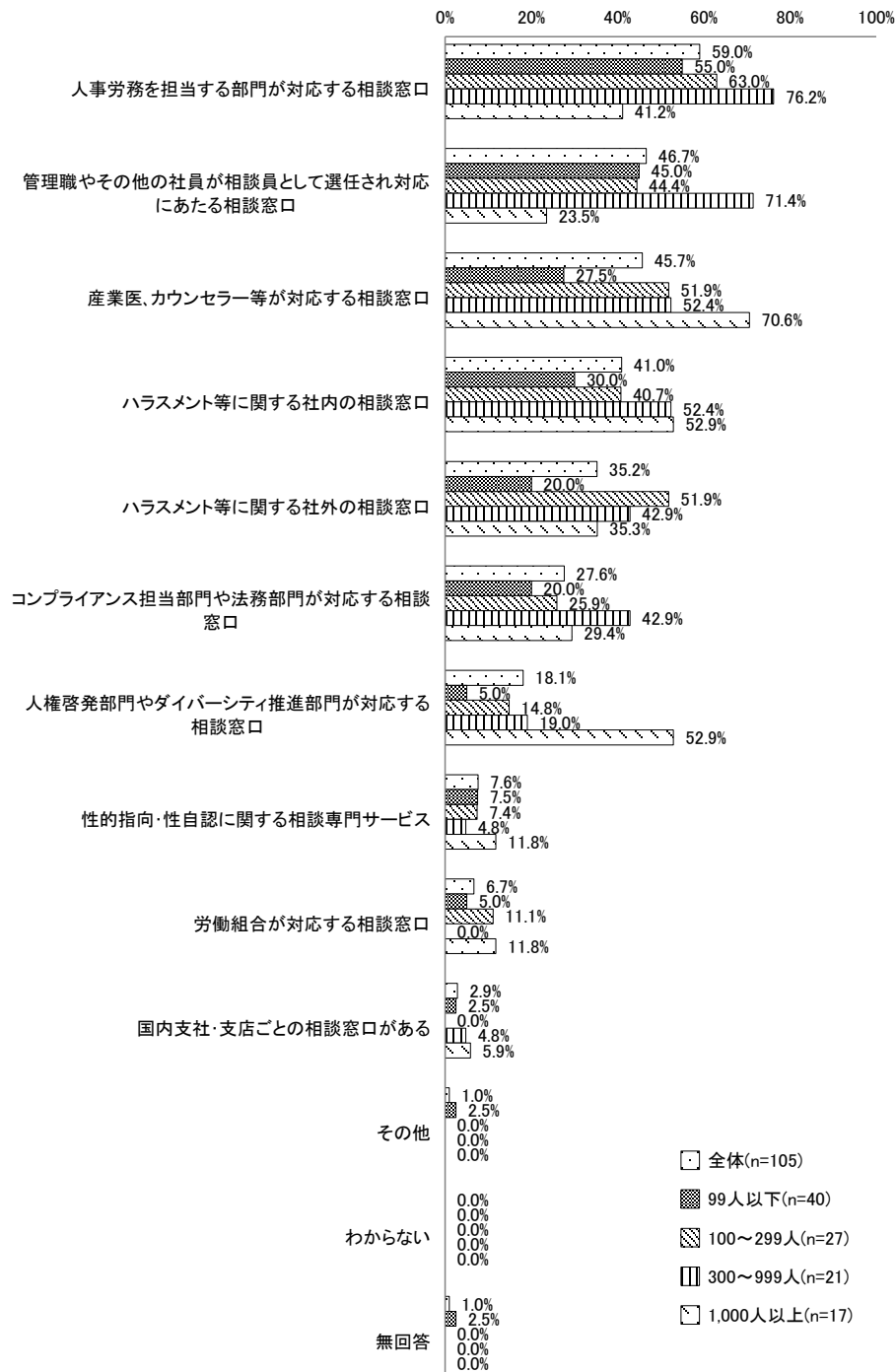


注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

(14) 性的指向・性自認に関して相談できる窓口の種類

「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」企業（問 11）について、性的指向・性自認に関して相談できる窓口の種類を把握した。「全体」では、「人事労務を担当する部門が対応する相談窓口」が 59.0%でもっとも割合が高く、次いで「管理職やその他の社員が相談員として選任され対応にあたる相談窓口」が 46.7%となっている。

図表 77 性的指向・性自認に関して相談できる窓口の種類：複数回答（問 21）

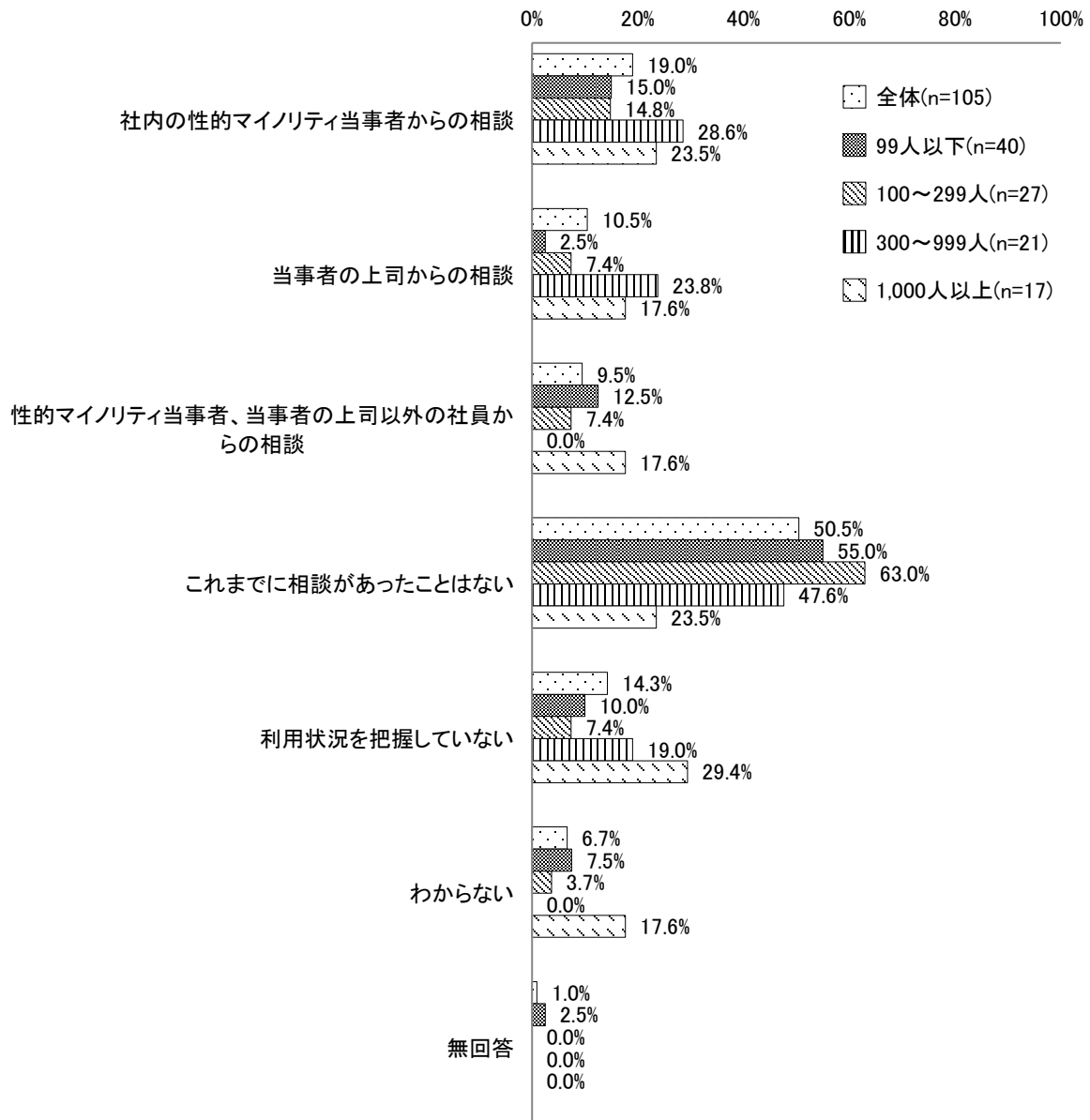


注) 「100~299人」「300~999人」「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

(15) 性的指向・性自認に関する相談窓口の利用状況

「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」企業（問 11）について、性的指向・性自認に関する相談窓口の利用状況を把握した。「全体」では、「これまでに相談があったことはない」が 50.5%でもっとも割合が高く、次いで「社内の性的マイノリティ当事者からの相談」が 19.0%となっている。

図表 78 性的指向・性自認に関する相談窓口の利用状況：複数回答（問 22）



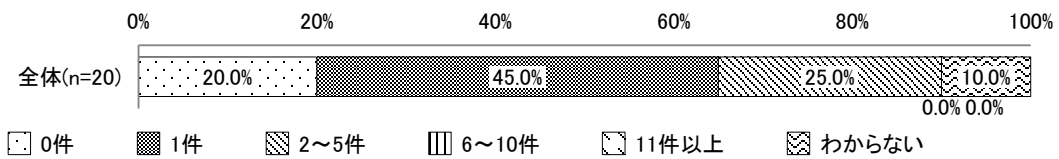
注) 「100～299人」「300～999人」「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

(16) 性的指向・性自認に関する相談窓口の延べ利用件数

1) 社内の性的マイノリティ当事者から

「社内の性的マイノリティ当事者からの相談」があった企業（問 22）について、直近 1 年間の延べ利用件数を把握した。「全体」では、「1 件」が 45.0%でもっとも割合が高く、次いで「2～5 件」が 25.0%となっている。

図表 79 社内の性的マイノリティ当事者からの性的指向・性自認に関する相談件数：単数回答（問 23①）

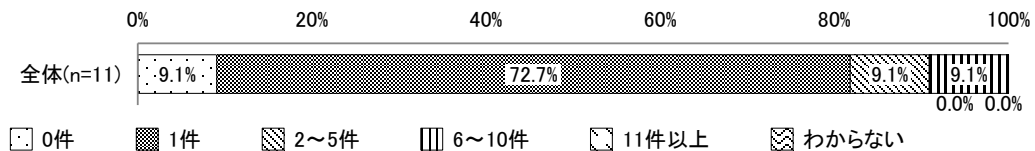


注) サンプルサイズが小さいため、「全体」の結果のみを掲載している。また、参考値。

2) 当事者の上司から

「当事者の上司からの相談」があった企業（問 22）について、直近 1 年間の延べ利用件数を把握した。「全体」では、「1 件」が 72.7%でもっとも割合が高く、次いで「0 件」「2～5 件」「6～10 件」が 9.1%となっている。

図表 80 当事者の上司からの性的指向・性自認に関する相談件数：単数回答（問 23②）

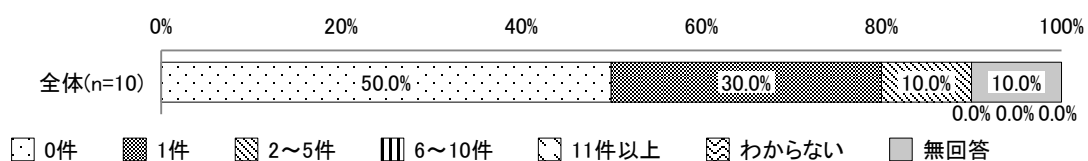


注) サンプルサイズが小さいため、「全体」の結果のみを掲載している。また、参考値。

3) 性的マイノリティ当事者及び当事者の上司以外の社員から

「性的マイノリティ当事者、当事者の上司以外の社員からの相談」があった企業（問 22）について、直近 1 年間の延べ利用件数を把握した。「全体」では、「0 件」が 50.0%でもっとも割合が高く、次いで「1 件」が 30.0%となっている。

図表 81 性的マイノリティ当事者及び当事者の上司以外の社員からの性的指向・性自認に関する相談件数：単数回答（問 23③）

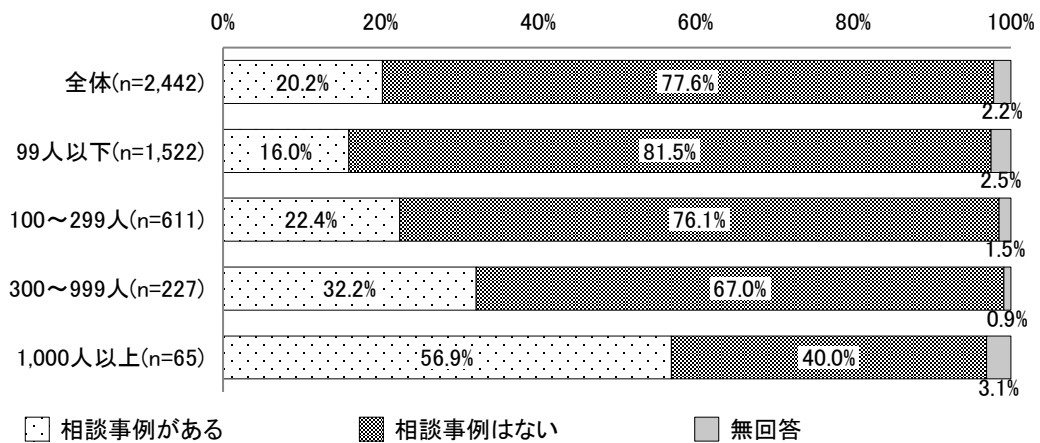


注) サンプルサイズが小さいため、「全体」の結果のみを掲載している。また、参考値。

(17) 性的マイノリティ当事者または当事者の上司・同僚・部下から受けた相談

性的マイノリティ当事者または当事者の上司・同僚・部下から受けた相談の有無をみると、「全体」では、「相談事例がある」が20.2%であった。従業員規模別にみると、「相談事例がある」の割合は、「99人以下」では16.0%、「100人～299人」では22.4%、「300人～999人」では32.2%、「1,000人以上」では56.9%となっており、従業員規模が大きいほど「相談事例がある」の割合が高い傾向がみられる。

図表 82 相談事例の有無：問 24 から作成



注) 問 24 は、相談内容を複数回答にて選ぶ設問であるが、本集計においては、相談内容を1つ以上選択した企業を「相談事例がある」、「相談事例はない」を選択した企業を「相談事例はない」と分類した。

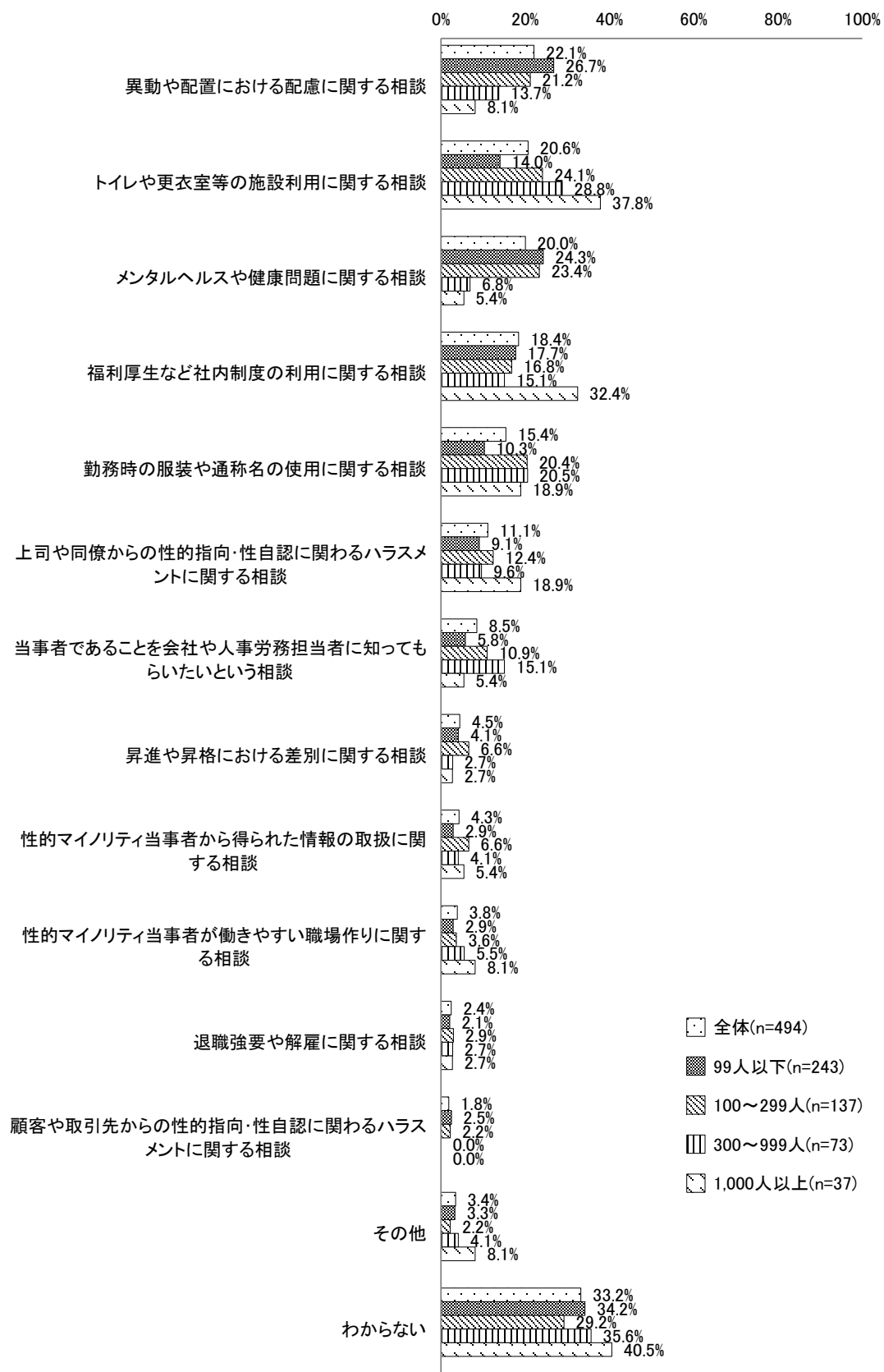
相談事例がある企業（問 24）について、性的マイノリティ当事者または当事者の上司・同僚・部下から受けた相談の内容をみると、「全体」では、「わからない」が33.2%でもっとも割合が高く、次いで「異動や配置における配慮に関する相談」が22.1%となっている。従業員規模別にみると、「1,000人以上」では他に比べて「トイレや更衣室等の施設利用に関する相談」の割合が高い傾向がみられる。

なお、「その他」の場合の自由回答の主な内容は以下の通りであった。

問 24 の回答が「その他」の場合の自由回答の内容

- 就業規則を変えてほしい、自分の会社は性的マイノリティに対する配慮や対応をしているとトランスジェンダーに伝えたいと訴えがあった。
- メイクなど容姿について。
- 職場内のカミングアウトについて。
- 健康診断に関する相談。
- 手術にかかる期間等の相談。
- 学生からの性的指向・性自認に関わるハラスメントに関する相談。
- 性的マイノリティ当事者の入社試験対応について。
- パートナー情報の秘匿について。

図表 83 性的マイノリティ当事者または当事者の上司・同僚・部下から受けた相談：
複数回答（問 24）

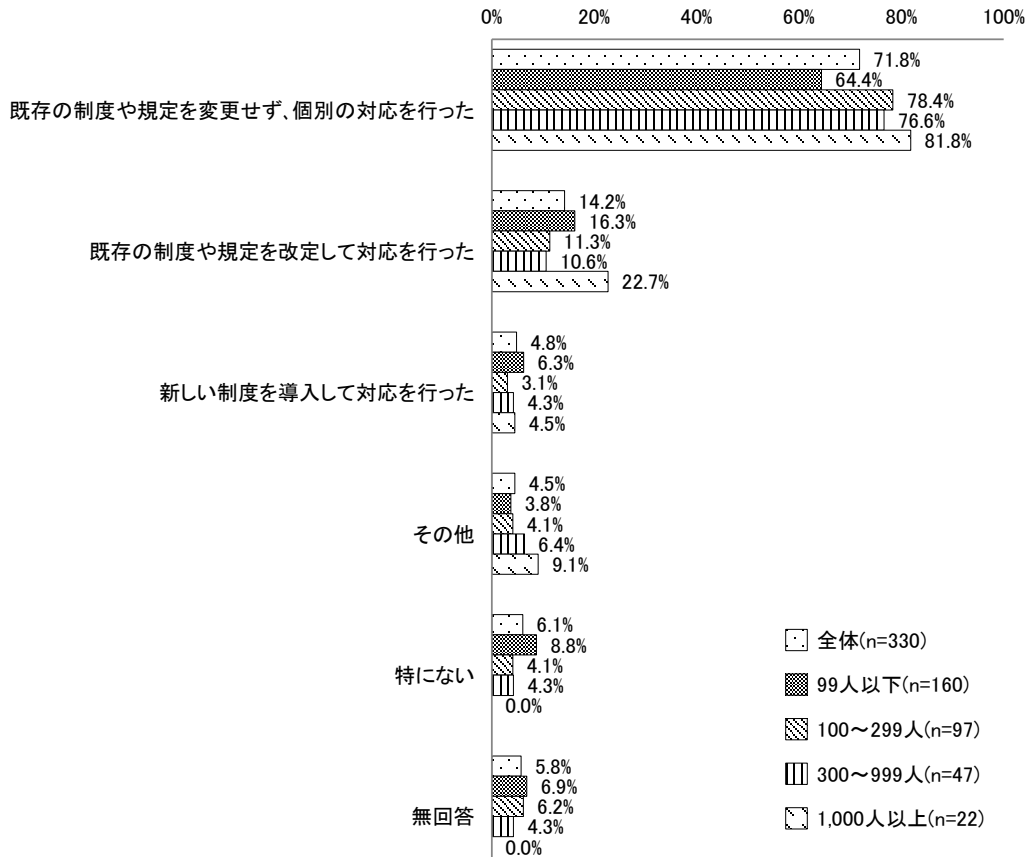


注) 問 24 において「相談事例はない」と回答した企業及び問 24 が無回答の企業を除いている。

(18) 性的マイノリティ当事者または当事者の上司・同僚・部下から受けた相談に対する対応

問24において、相談事例がある企業のうち、相談の内容が「わからない」を除いた企業について、性的マイノリティ当事者または当事者の上司・同僚・部下から受けた相談に対する対応の内容をみると、「全体」では、「既存の制度や規定を変更せず、個別の対応を行った」が71.8%でもっとも割合が高く、次いで「既存の制度や規定を改定して対応を行った」が14.2%となっている。

図表 84 性的マイノリティ当事者または当事者の上司・同僚・部下から受けた相談に対する対応：複数回答（問25）



注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

問25の回答が「その他」の場合の自由回答の内容

- トイレの改修工事を行った。
- セミナー等を開催した。
- 社内の健康に関するアンケート等を個別回収とし、担当者限定で処理している。
- 既存の制度の説明を行った。
- 改定する際に見直すと伝えた。
- 個別対応後、制度や規定を見直した。
- 制度改定を要する内容ではなく、個別に対応した。
- 相談者の上司に対しての指導。

(19) 性的指向・性自認に関する具体的な相談内容

性的指向・性自認に関する相談内容を具体的に把握した。以下に主な意見を掲載している。なお、相談内容には、「性的マイノリティ当事者からの相談」と思われる内容と「当事者の上司・同僚・部下からの相談」と思われる内容が含まれる。

図表 85 性的指向・性自認に関する具体的な相談内容：自由記述回答（問 25）

相談内容	
異動や配置における配慮に関する相談	<ul style="list-style-type: none"> 男性向けの作業の職場に配置してほしい。 自認する性別で同性介助をさせてもらいたい（福祉業界）。
トイレや更衣室などの施設利用に関する相談	<ul style="list-style-type: none"> 自認する性別のトイレ、更衣室を利用したい。 誰でもトイレの改修に関する相談があった。 社宅入居に関する相談があった。 集団健診が男女別に分かれており、受診できない。 他の社員とは別に単独で健康診断を受診したい。 健康診断等の他の社員に性別が知られるものは個別にしてほしい。
福利厚生など社内制度の利用に関する相談	<ul style="list-style-type: none"> 同性パートナーを家族扱いしてほしい。 慶弔金は受け取ることができるか。 特別休暇「本人が結婚する時」を取得したい。 同性パートナーを緊急連絡先として登録したい。 性別適合手術を行うことの申出があった。 戸籍変更に必要な手順と職場に関する相談があった。 性別適合手術を行うため、長期休暇（2週間程度）を取得したい。
勤務時の服装、容姿や通称名に関する相談	<ul style="list-style-type: none"> 服装に関する相談（スーツ、スカート、制服の色等）があった。 メイクをして働いてもよいかと相談があった。 髪型に関する相談があった。 通称名（健康保険証の対応含む）を利用したい。
ハラスメントに関する相談	<ul style="list-style-type: none"> 体形や性格に関してハラスメントを受けた。 メイクをしていることに上司・先輩からからかいを受けた。 女性のようにふるまう言動をからかう発言をされて不快だった。 SOGI ハラスメントのセミナーを実施してほしい。
カミングアウト	<ul style="list-style-type: none"> 戸籍は女性だが、男性として過ごしたい。 男性として採用してほしい。 採用時に性的マイノリティであると相談があった。 入社時に女性であると相談があった。
性的マイノリティ当事者以外からの相談	<ul style="list-style-type: none"> 採用担当者が求職者の戸籍上の性別と求職者本人の自認している性別の相違を確認し、採用担当者から「本人から要望や申出は特に無いが、配属先の上司に報告すべきか」と相談があった。 当事者に対して上司、同僚から違和感があると相談があった。 接し方がわからないと相談があった。
その他	<ul style="list-style-type: none"> 体調に関する相談、メンタルヘルスの不調に関する相談があった。 HIV に感染している職員の個人情報保護に関する相談があった。 自分はLGBTだと発信し、個人の活動で会社規定を他社や他団体に持ち込み理解増進に使用したいため、内容を変えてほしいと相談があった。

(20) 「社内の理解促進」に関する取組で扱った内容

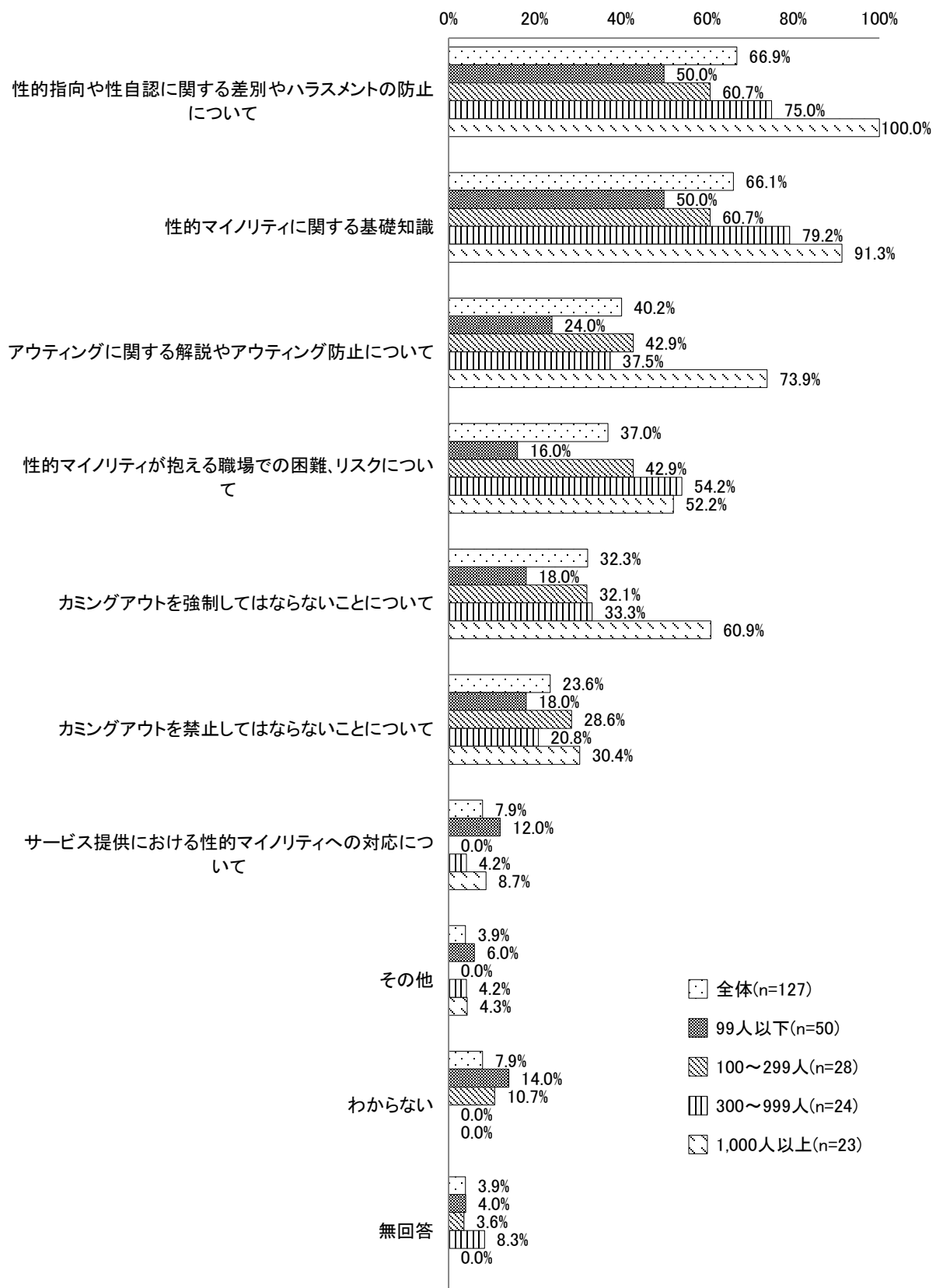
研修や勉強会、ポスター等による情報提供など、「社内の理解促進」に関する取組を行った企業（問12）について、実施した研修や勉強会、あるいは掲示・配布したポスター、リーフレットで扱った内容をみると、「全体」では、「性的指向や性自認に関する差別やハラスメントの防止について」が66.9%でもっとも割合が高く、次いで「性的マイノリティに関する基礎知識」が66.1%となっている。

なお、「その他」の場合の自由回答の主な内容は以下の通りであった。

問27の回答が「その他」の場合の自由回答の内容

- ハラスメント。
- アライでありたいという意識を持つこと、アライを表明することが当事者にとって安心安全な環境をつくること。
- 多様性を尊重し差別を認めない方針。
- 医療におけるLGBTQへの配慮。
- 性的マイノリティではなくSDGs全体のうちの一つとして研修を実施。

図表 86 「社内の理解促進」に関する取組で扱った内容：複数回答（問 27）

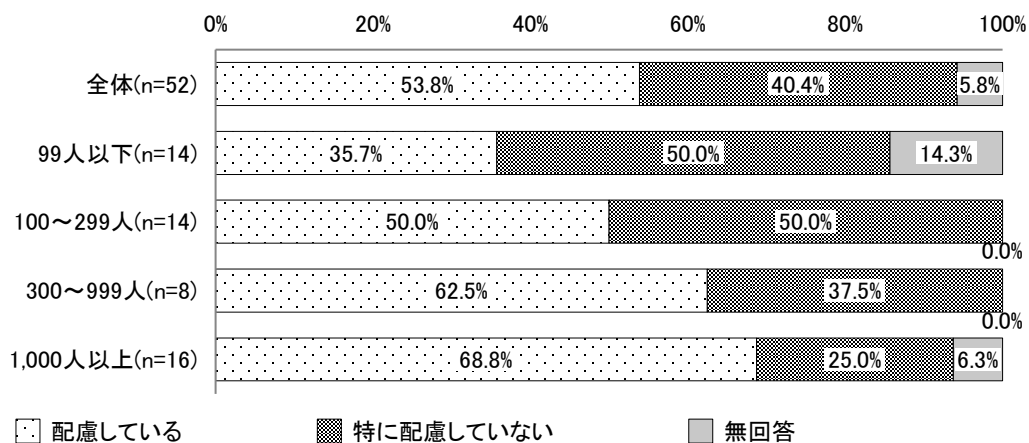


注) 「100~299人」「300~999人」「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

(21) 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（問12）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53.8%、「特に配慮していない」が40.4%となっている。

図表 87 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（問28）



注) 「99人以下」「100～299人」「300～999人」「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

問28の回答が「配慮している」の場合の具体的な内容

- 限られた担当者のみしか申請を知ることがないようにしている。
- 必要最小限の承認者にしか情報が開示されない。
- 関係者を絞った提出ルートを複数用意し、提出者が選べるようにしている。
- 通常使用している人事システムを通さずに、個別に対応を行い、開示範囲を限定的にしている。
- 同性パートナーシップの申請を人事部へ直接できる仕組みを用意しており、個別の意向聴取を行っている。
- 人事担当者へ直接相談できる体制を取っている。
- 本人、人事関係者、上長にて面談し、明らかにする範囲を決定する。
- 休暇取得の申請に関するフローを明確化している。
- ガイドラインを制定し、人事担当への開示が必要になる箇所を個別に事前説明し、本人の意思を確認する。
- 制度利用に際して、事務手続きのために最低限知る必要のある担当者がいることを伝え、了承してもらったうえで制度利用してもらう。
- ダイバーシティの相談窓口を活用している。

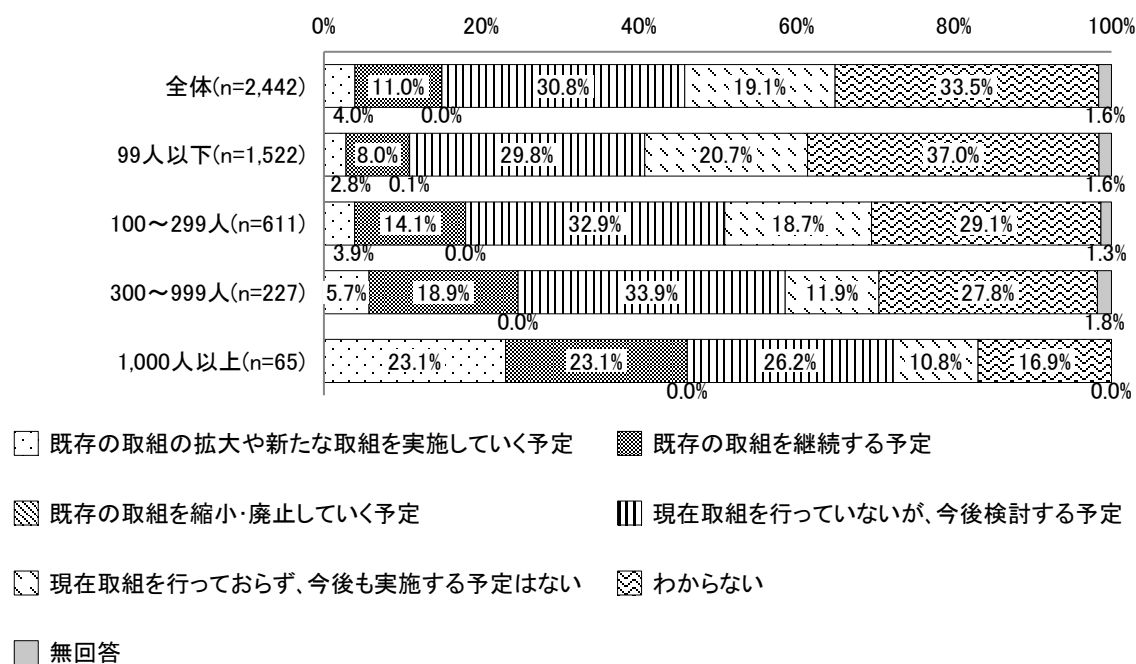
2-7. 性的マイノリティに関する取組について、今後の意向や課題

(1) 性的マイノリティに関する取組について今後の意向

性的マイノリティに関する取組について、今後の意向を把握したところ、「全体」では、「わからない」が 33.5%でもっとも割合が高く、次いで「現在取組を行っていないが、今後検討する予定」が 30.8%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「既存の取組の拡大や新たな取組を実施していく予定」「既存の取組を継続する予定」の割合が高い傾向がみられる。

図表 88 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（問 29）



(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（問 29）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 35.5%でもっとも割合が高く、次いで「社員の関心が低い」が 30.6%となっている。

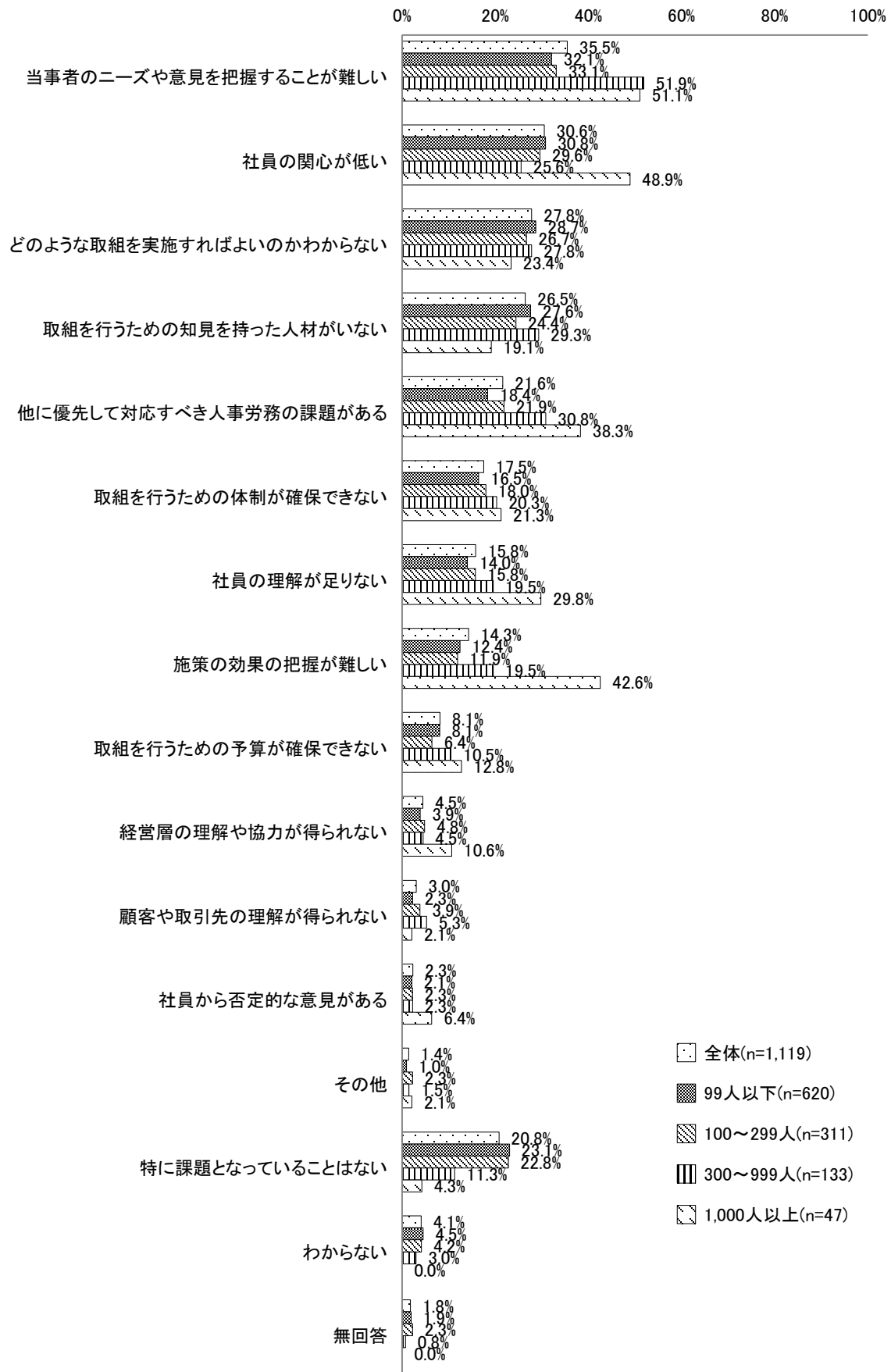
従業員規模別にみると、「300～999 人」「1,000 人以上」では他に比べて「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」の割合が高い傾向がみられる。その他にも、「1,000 人以上」では他に比べて「社員の関心が低い」「他に優先して対応すべき人事労務の課題がある」「施策の効果の把握が難しい」の割合も高い傾向がみられる。

なお、「その他」の場合の自由回答の主な内容は以下の通りであった。

問 30 の回答が「その他」の場合の自由回答の内容

- 対象者が不在である。
- 不在であるため、全体として関心が低い。
- 人数の割合で考えると、優先順位が低くなってしまう。
- 性的マイノリティではないかと思われる職員はいるが、本人から相談や要望がない。
- 個別性が強いいため、状況を把握するのが難しい。
- 建物構造上の問題。
- 日本の法律上の関係で、対応できないことがある。
- 制度整備に関し、社内で過敏な反応が見られた場合、逆に本人が居辛くなったりしないかと心配。全従業員の理解には時間を要す。
- 地方都市においてはパートナー探しなどが難しく、そのため離職して大都市に移住することも多い。
- 保育所という性格上、性的マイノリティについて、園児・保護者の理解を得ることが困難。

図表 89 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（問 30）



(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

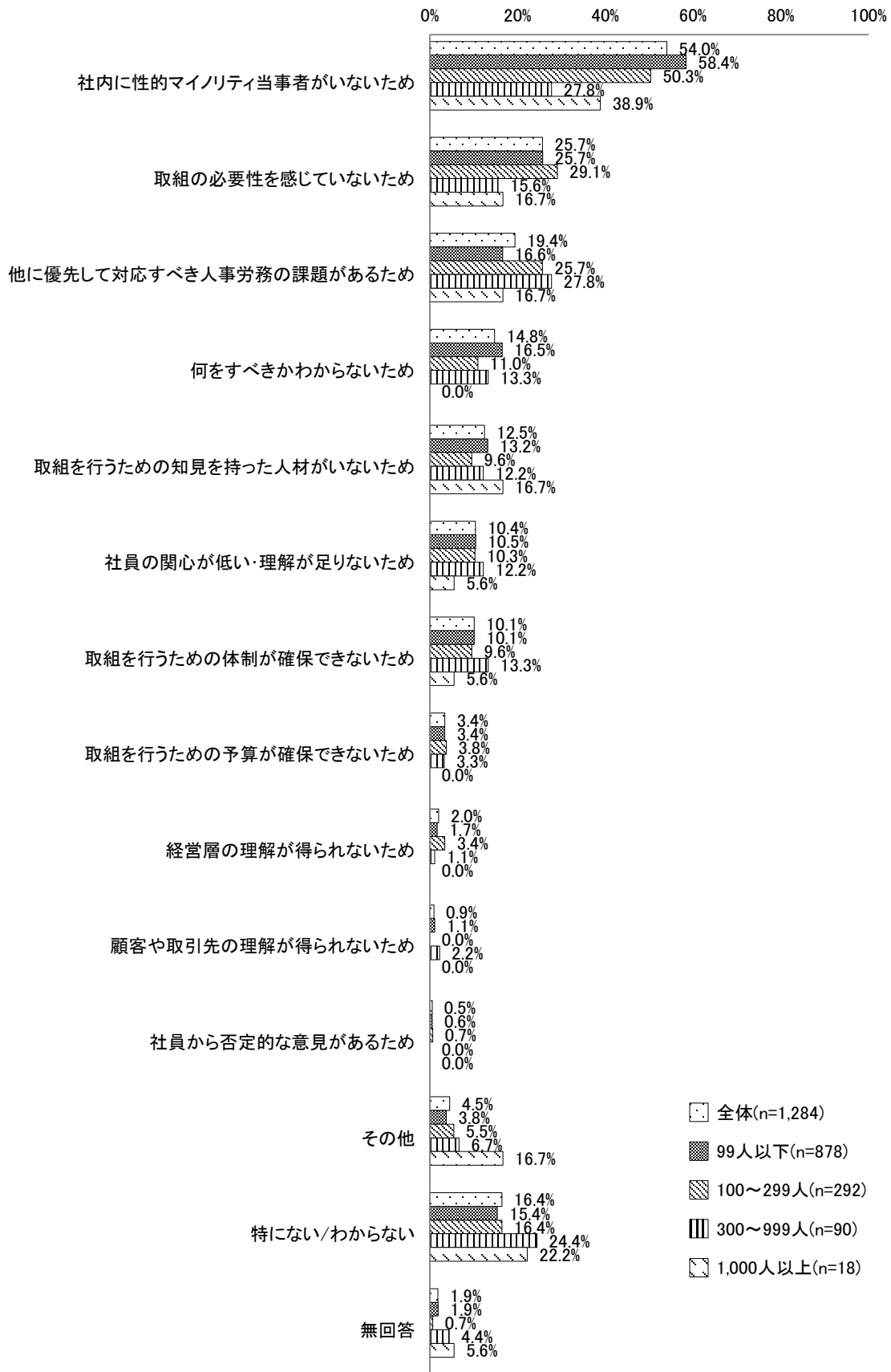
現在取組を行っておらず、今後も取組を実施する予定がない企業（問 29）について、実施予定がない理由をみると、「全体」では、「社内に性的マイノリティ当事者がいないため」が 54.0%でもっとも割合が高く、次いで「取組の必要性を感じていないため」が 25.7%となっている。従業員規模別にみると、「300～999 人」では他に比べて「社内に性的マイノリティ当事者がいないため」の割合が低い傾向がみられる。

なお、「その他」の場合の自由回答の主な内容は以下の通りであった。

問 31 の回答が「その他」の場合の自由回答の内容

- 相談がないため。相談があれば必要に応じて対応する。
- 対象者が現在いない。対象者が出てきたら検討する。
- 対象人数が少ない。
- 性的マイノリティ当事者はいるが、何ら問題が生じていないため。
- 周りの人から理解されているため、職場全体がまったく気にしていない。
- セクシュアルハラスメント対策で対応可能なため。
- 当たり前のことのひとつのため、あえて取組をする必要はない。
- 多国籍、性別マイノリティを含め、差別的雰囲気のある職場ではないため、改めて何かを設定する必要を感じていない。
- 社員に差別的に思う人は 1 人もおらず、性別関係なく働く環境のため。
- 個別要望の対応で問題ない。個別柔軟に対応している。
- 今後の検討課題ではあると思うが、時期尚早と考えるため。
- 会社としてのコンセンサス等がない。
- 親会社方針に従う。
- 当事者が望んでいない。
- 大きさにしないため。
- 取組を表立って行うことも差別のようなものになる気がするため、一部に何でも相談できる環境を作っている。
- 創業以来、個人の属性による差別や区別は行っておらず、特別扱いすることがかえって差別と考えている。何か相談を受けたら、他の社員から受ける相談と同じように配慮を行っている。
- 個々で問題が異なるため、マニュアル通りにというのは難しい。
- 性的マイノリティと一括りにすることに無理がある。例えば、トイレひとつを取り上げてみても、解決方法が未だ国からも示されていない。

図表 90 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（問 31）



注) 「1,000人以上」はサンプルサイズが小さいため参考値。

(4) 国や自治体に期待すること

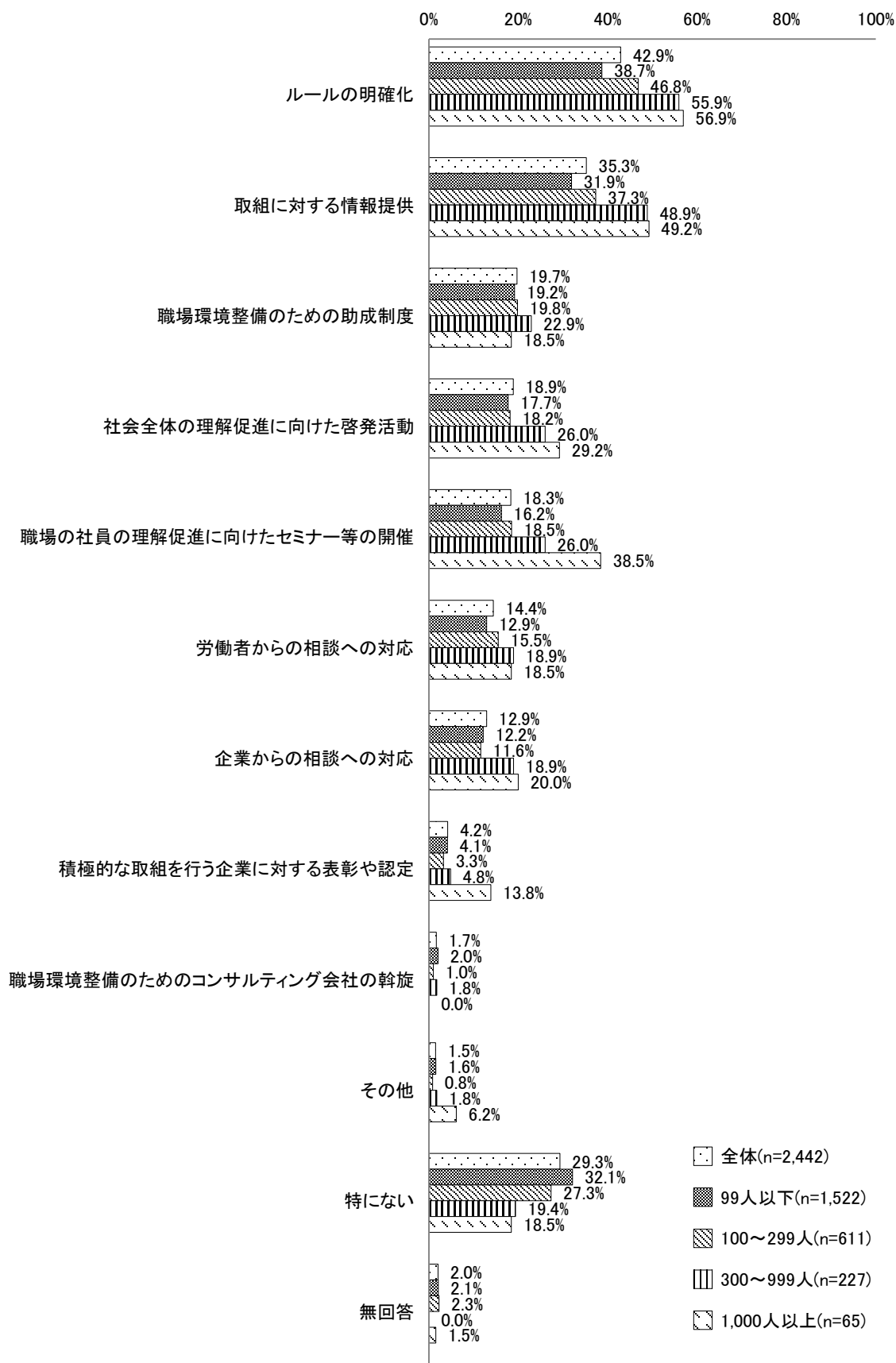
企業で性的マイノリティに関する取組を進めるにあたって、国や自治体に期待することをみると、「全体」では、「ルールの明確化」が42.9%でもっとも割合が高く、次いで「取組に対する情報提供」が35.3%となっている。従業員規模別にみると、「1,000人以上」では他に比べて「職場の社員の理解促進に向けたセミナー等の開催」の割合が高い傾向がみられる。

なお、「その他」の場合の自由回答の主な内容は以下の通りであった。

問32の回答が「その他」の場合の自由回答の内容

- チラシや冊子などの配布。
- 事業所等への出張セミナーや講師派遣。
- 社会的な理解の進展。
- 同性婚などの法整備。
- 罰則規定の強化。
- 社内規定などの雛形の提供。
- 経営者、役員、株主などの会社の方針を決める者への周知。
- 「えるぼし」のような制度。
- 自治体と企業が一体となって取り組める活動の実施。
- 性的マイノリティに関する課題に取り組んだ結果を教えてほしい。
- 何が問題、障壁になるかを教えてほしい。
- 特に乳幼児を預かる施設の事例を紹介してほしい。
- 表彰などされていなくとも取り組んでいる企業があることを忘れないでほしい。大企業が作る基準によって中小企業にしわ寄せがないようにしてほしい。
- 差別禁止の発信の中で、性的指向に基づく差別を取り上げるべき。

図表 91 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：複数回答（問 32）



III-3. 労働者一般調査結果

1. 調査実施概要

1-1. 調査目的

労働者一般における性的指向・性自認に関する理解の状況や職場での取組状況等を把握する。また、「就労する性的マイノリティアンケート調査」と同じ調査項目を用いた調査を実施することで、就労する性的マイノリティの実態把握をするための比較対象となるデータを得る。

1-2. 調査対象

インターネット調査会社のモニターのうち、雇用者 3,000 人

※調査の実施にあたっては、性別および年齢の構成比が、令和 4 年就業構造基本調査の「正規の職員・従業員」および「非正規の職員・従業員」における構成比と等しくなるよう割付のうえ、回収を行った。具体的な割付数は図表 92 のとおりである。

※性的マイノリティかどうかを問わず回収を行った（回収サンプルに性的マイノリティが含まれる）。

1-3. 調査方法

インターネット調査会社のモニターを対象としたインターネット調査。

1-4. 調査期間

令和 6 年 12 月 5 日（木）～令和 6 年 12 月 11 日（水）

1-5. 調査内容

- ・性的指向・性自認に関する認知
- ・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・性自認に関する相談の状況 など

1-6. 回収状況

有効回収数：3,000 件

※図表 92 で示した割付のとおり回収した。

図表 92 労働者一般調査における調査対象区分及び調査対象数

区分	正規／ 非正規	性別	年齢	令和4年度就業構造基本調査（総務省）の「正規/非正規の職員・従業員」における構成比（%）	3,000人を回収総数とした場合の割付数（件）
①	正規雇用	男性	20代以下	6.42	192
②			30代	8.86	266
③			40代	10.90	327
④			50代	10.14	304
⑤			60代以上	3.59	108
-			男性全体	39.91	1,197
⑥		女性	20代以下	5.60	168
⑦			30代	5.21	156
⑧			40代	5.35	161
⑨			50代	4.48	135
⑩	60代以上		1.67	50	
-	女性全体		22.32	670	
⑪	非正規雇用	男性	20代以下	2.88	87
⑫			30代	1.12	34
⑬			40代	1.13	34
⑭			50代	1.17	35
⑮			60代以上	5.60	168
-			男性全体	11.91	357
⑯		女性	20代以下	3.62	109
⑰			30代	3.65	109
⑱			40代	5.97	179
⑲			50代	6.22	187
⑳	60代以上		6.41	192	
-	女性全体		25.87	776	

2. 調査結果

2-1. 回答者の属性

(1) 居住する都道府県

回答者の居住する都道府県をみると、「東京都」が14.7%でもっとも割合が高く、次いで「神奈川県」が8.3%となっている。

図表 93 居住する都道府県：単数回答（問1）

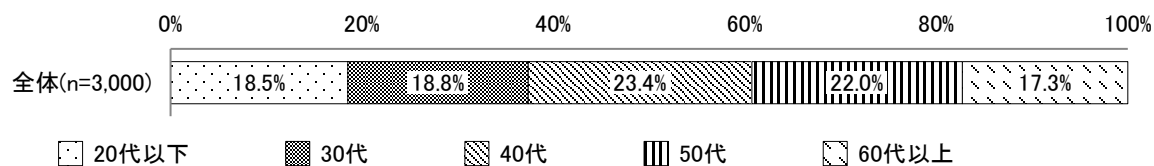
(n=3,000)

北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県
5.0	0.7	0.7	1.9	0.7	0.4	1.1	1.8	1.6	0.9
埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県
6.5	5.6	14.7	8.3	1.4	0.7	0.9	0.4	0.5	1.8
岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県
1.5	2.5	7.1	1.6	1.2	2.7	7.1	4.7	0.9	0.6
鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県
0.3	0.4	1.2	2.2	0.6	0.7	1.1	0.8	0.3	3.2
佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県			
0.3	0.4	0.7	0.7	0.3	0.6	0.8			

(2) 年齢

回答者の年齢は、「40代」が23.4%でもっとも割合が高く、次いで「50代」が22.0%、「30代」が18.8%となっている。

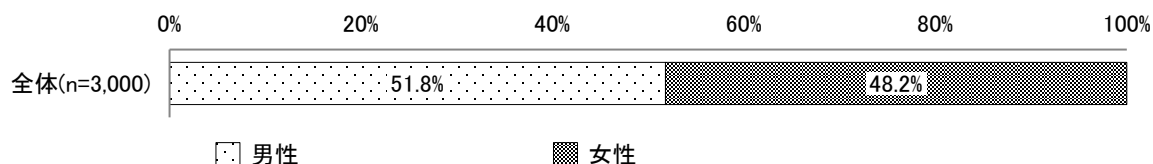
図表 94 年齢：単数回答（労働者一般調査 問2）



(3) 出生届に記載された性別

出生届に記載された性別をみると、「男性」が51.8%、「女性」が48.2%となっている。

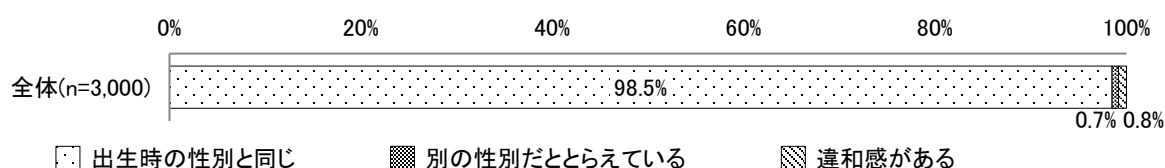
図表 95 出生届に記載された性別：単数回答（労働者一般調査 問3）



(4) 今の自分の性別を、出生時の性別と同じだととらえているか

今の自分の性別を、出生時の性別と同じだととらえているかをみると、「出生時の性別と同じ」が98.5%でもっとも割合が高く、次いで「違和感がある」が0.8%、「別の性別だととらえている」が0.7%となっている。

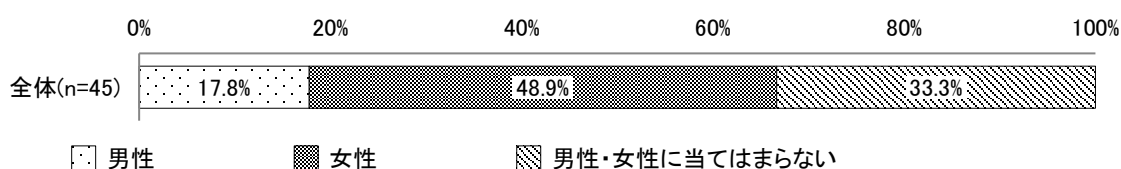
図表 96 今の自分の性別を、出生時の性別と同じだととらえているか：
単数回答（労働者一般調査 問4）



(5) 性自認

今の自分の性別を、出生時の性別とは別の性別だととらえている、あるいは違和感がある回答者について、性自認をみると、「女性」が48.9%でもっとも割合が高く、次いで「男性・女性に当てはまらない」が33.3%、「男性」が17.8%となっている。

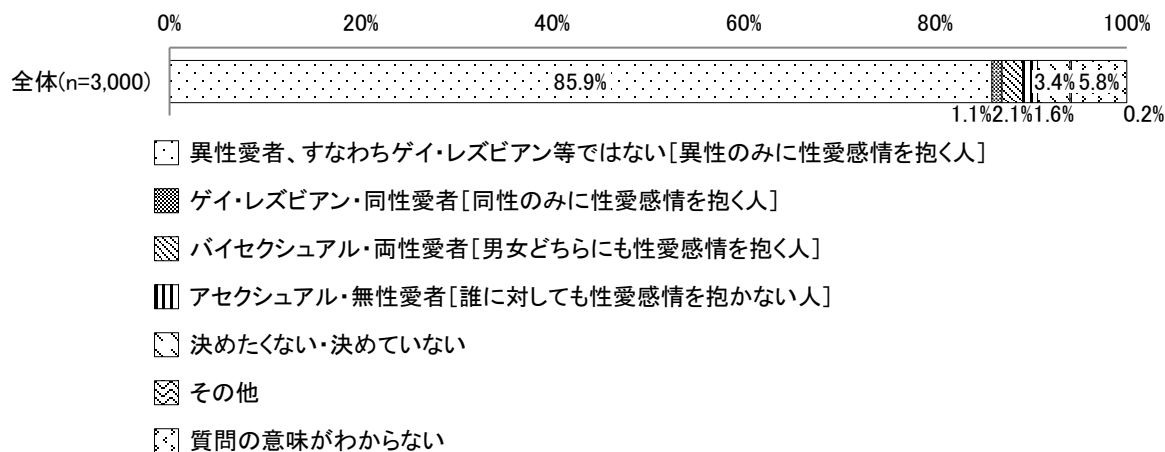
図表 97 性自認：単数回答（労働者一般調査 問5）



(6) 性的指向

性的指向をみると、「異性愛者、すなわちゲイ・レズビアン等ではない[異性のみに性愛感情を抱く人]」が85.9%でもっとも割合が高く、次いで「質問の意味がわからない」が5.8%、「決めたくない・決めていない」が3.4%となっている。

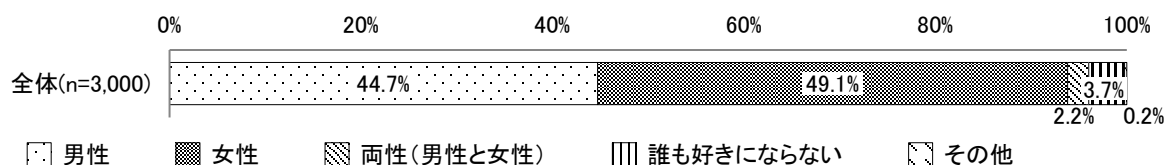
図表 98 性的指向：単数回答（労働者一般調査 問6）



(7) 恋愛対象となる性別

恋愛対象となる性別をみると、「女性」が49.1%でもっとも割合が高く、次いで「男性」が44.7%、「誰も好きにならない」が3.7%となっている。

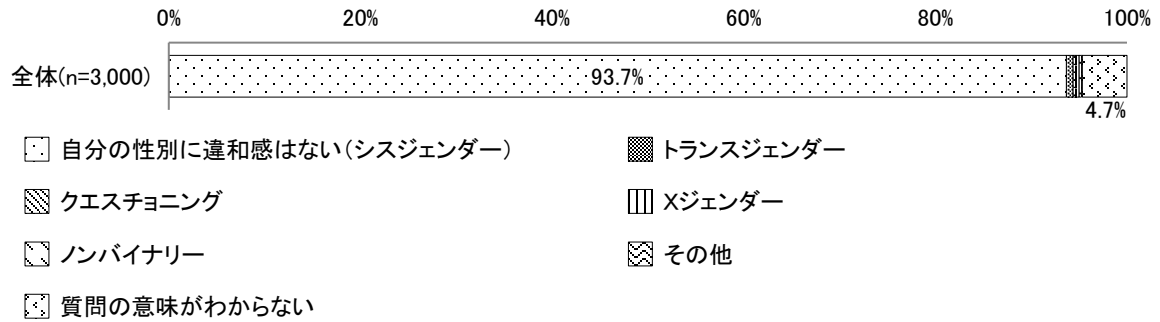
図表 99 恋愛対象となる性別：単数回答（労働者一般調査 問7）



(8) 性自認のあり方

性自認のあり方をみると、「自分の性別に違和感はない（シスジェンダー）」が93.7%でもっとも割合が高く、次いで「質問の意味がわからない」が4.7%、「トランスジェンダー」が0.7%となっている。

図表 100 性自認のあり方：単数回答（労働者一般調査 問8）



<数表>

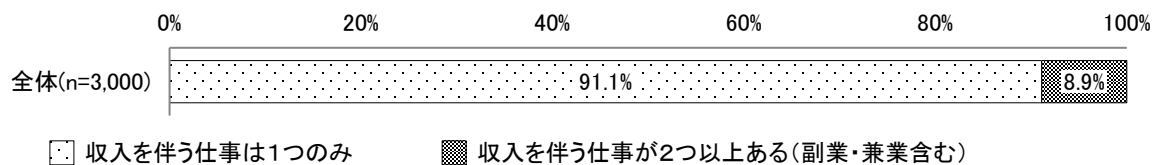
(n=3,000)

問8. 性自認のあり方	自分の性別に違和感はない(シスジェンダー)	トランスジェンダー	クエスチョニング	Xジェンダー	ノンバイナリー	その他	質問の意味がわからない
全体	93.7	0.7	0.3	0.3	0.3	0.1	4.7

(9) 就業の状況

就業の状況をみると、「収入を伴う仕事は1つのみ」が91.1%、「収入を伴う仕事は2つ以上ある（副業・兼業含む）」が8.9%となっている。

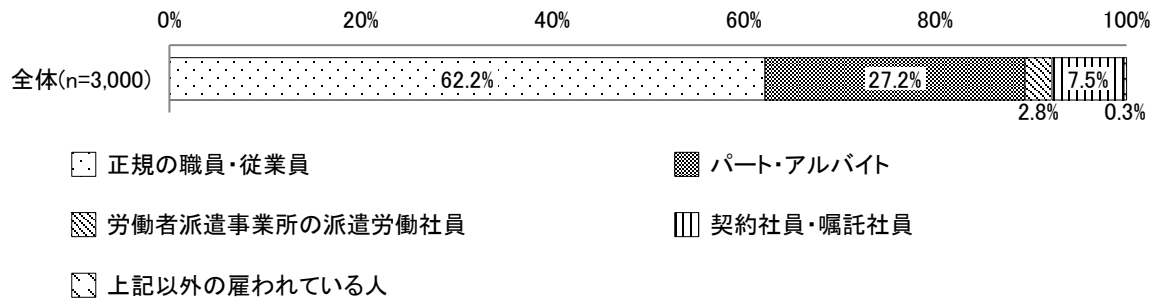
図表 101 就業の状況：単数回答（労働者一般調査 問9）



(10) 就労形態

就労形態をみると、「正規の職員・従業員」が62.2%でもっとも割合が高く、次いで「パート・アルバイト」が27.2%、「契約社員・嘱託社員」が7.5%となっている。

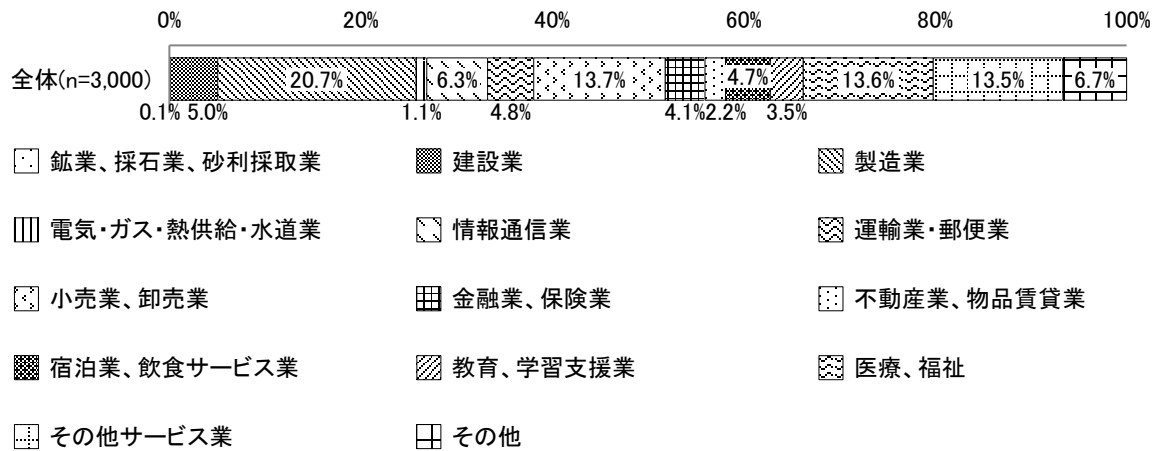
図表 102 就労形態：単数回答（労働者一般調査 問10）



(11) 勤務先の業種

勤務先の業種をみると、「製造業」が20.7%でもっとも割合が高く、次いで「小売業、卸売業」が13.7%、「医療、福祉」が13.6%となっている。

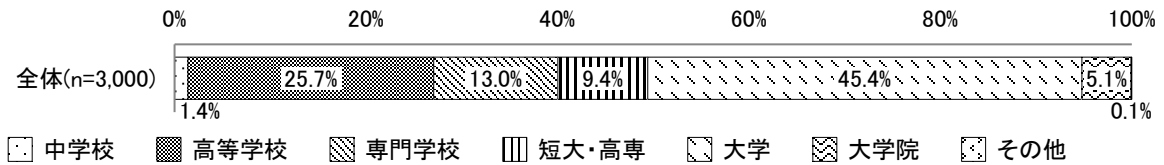
図表 103 勤務先の業種：単数回答（労働者一般調査 問11）



(12) 最終学歴

最終学歴をみると、「大学」が45.4%でもっとも割合が高く、次いで「高等学校」が25.7%、「専門学校」が13.0%となっている。

図表 104 最終学歴：単数回答（労働者一般調査 問12）

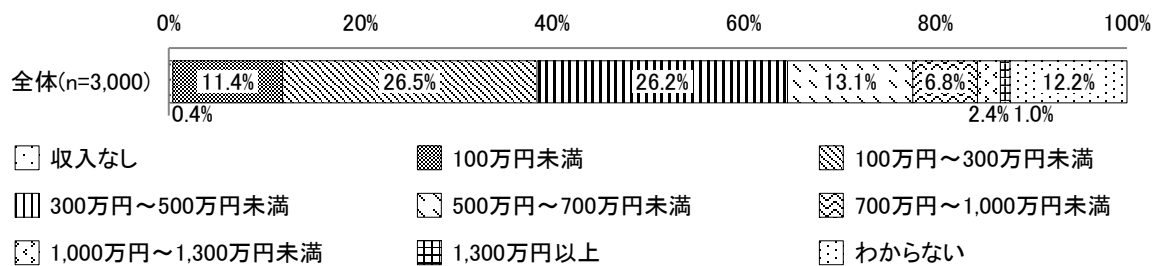


(13) 年収

1) 最も収入の多い仕事の年収

最も収入の多い仕事の年収をみると、「100万円～300万円未満」が26.5%でもっとも割合が高く、次いで「300万円～500万円未満」が26.2%、「500万円～700万円未満」が13.1%となっている。

図表 105 最も収入の多い仕事の年収：単数回答（労働者一般調査 問13-1）

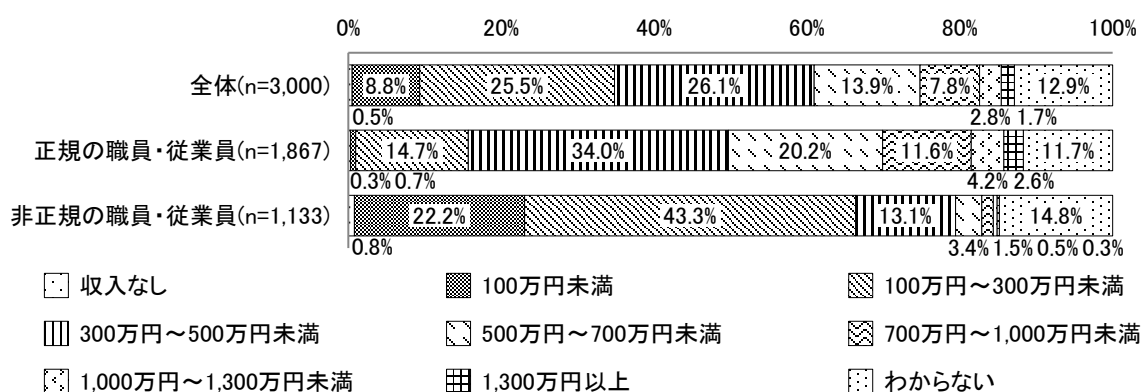


2) すべての収入を合計した総収入

すべての収入を合計した総収入をみると、「全体」では、「300万円～500万円未満」が26.1%でもっとも割合が高く、次いで「100万円～300万円未満」が25.5%、「500万円～700万円未満」が13.9%となっている。

「正規の職員・従業員」では、「300万円～500万円未満」が34.0%でもっとも割合が高く、次いで「500万円～700万円未満」が20.2%となっている。「非正規の職員・従業員」では、「100万円～300万円未満」が43.3%でもっとも割合が高く、次いで「100万円未満」が22.2%となっている。

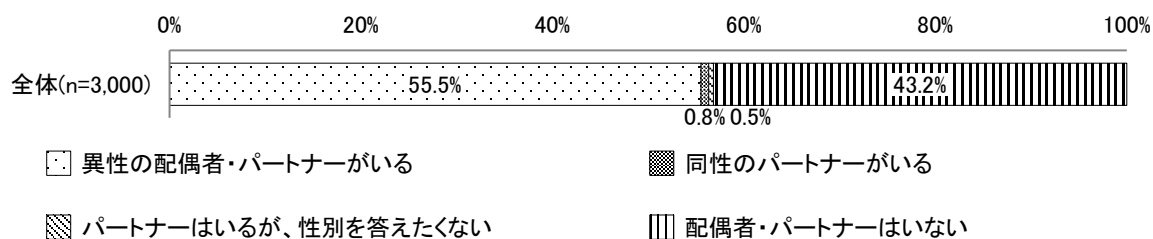
図表 106 すべての収入を合計した総収入：単数回答（労働者一般調査 問13-2）



(14) 配偶者・パートナーの有無

配偶者・パートナーの有無をみると、「異性の配偶者・パートナーがいる」が55.5%でもっとも割合が高く、次いで「配偶者・パートナーはいない」が43.2%、「同性のパートナーがいる」が0.8%となっている。

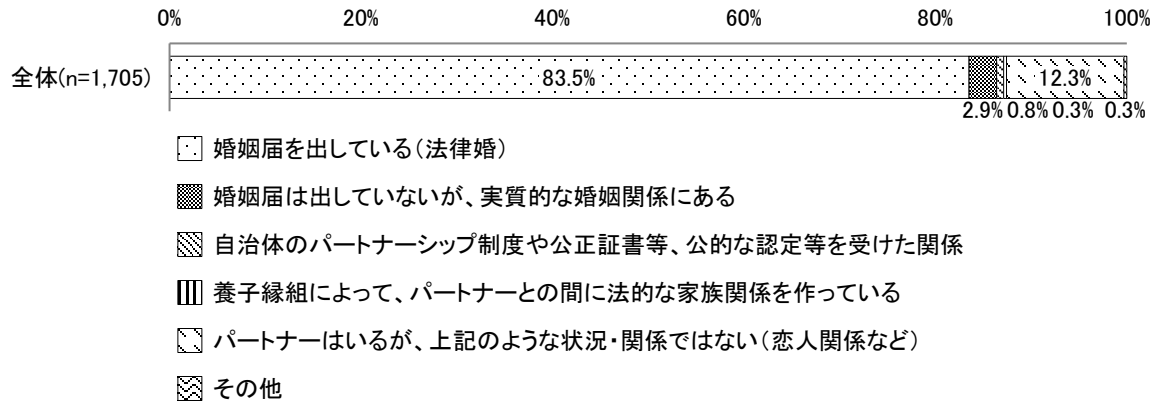
図表 107 配偶者・パートナーの有無：単数回答（労働者一般調査 問14）



(15) 配偶者・パートナーとの関係性

配偶者・パートナーがいる回答者について、配偶者・パートナーとの関係性をみると、「婚姻届を出している（法律婚）」が83.5%でもっとも割合が高く、次いで「パートナーはいるが、上記のような状況・関係ではない（恋人関係など）」が12.3%、「婚姻届は出していないが、実質的な婚姻関係にある」が2.9%となっている。

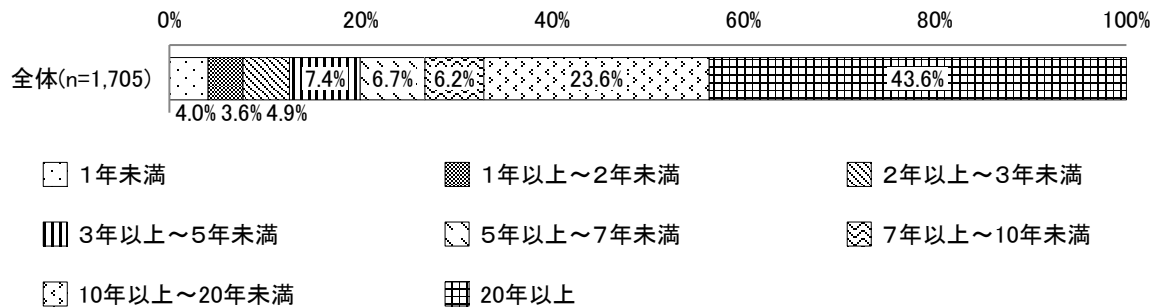
図表 108 配偶者・パートナーとの関係性：単数回答（労働者一般調査 問 15）



(16) 配偶者・パートナーと結婚している期間やパートナー関係にある期間

配偶者・パートナーがいる回答者について、配偶者・パートナーと結婚している期間やパートナー関係にある期間をみると、「20年以上」が43.6%でもっとも割合が高く、次いで「10年以上～20年未満」が23.6%、「3年以上～5年未満」が7.4%となっている。

図表 109 配偶者・パートナーと結婚している期間やパートナー関係にある期間：単数回答（労働者一般調査 問 16）

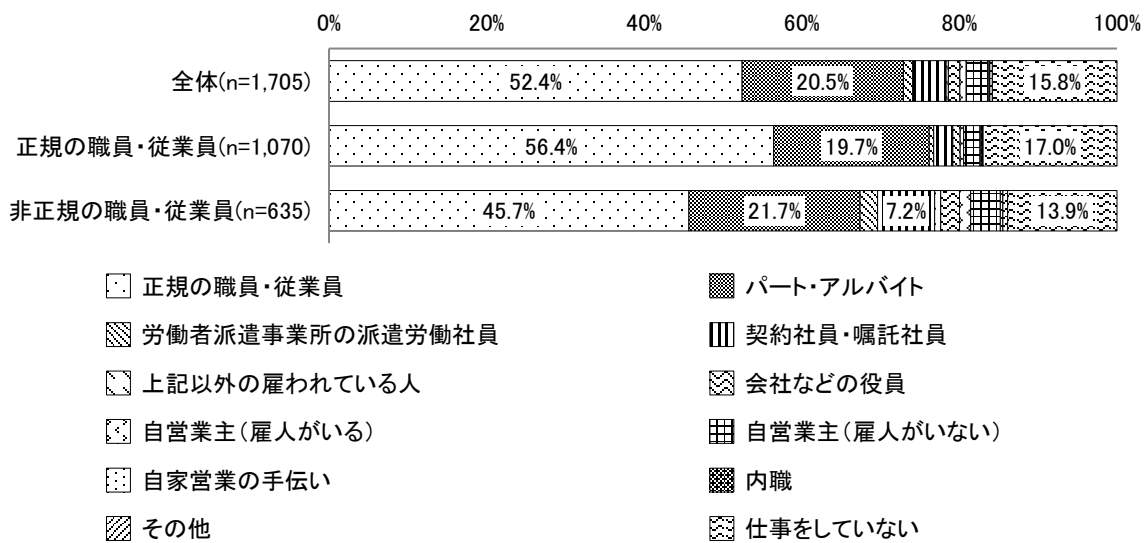


(17) 配偶者・パートナーの就業形態

配偶者・パートナーがいる回答者について、配偶者・パートナーの就業形態をみると、「全体」では、「正規の職員・従業員」が52.4%でもっとも割合が高く、次いで「パート・アルバイト」が20.5%、「仕事をしていない」が15.8%となっている。

回答者の就労形態別にみると、「正規の職員・従業員」の回答者では、「正規の職員・従業員」が56.4%でもっとも割合が高く、次いで「パート・アルバイト」が19.7%となっている。「非正規の職員・従業員」の回答者では、「正規の職員・従業員」が45.7%でもっとも割合が高く、次いで「パート・アルバイト」が21.7%となっている。

図表 110 配偶者・パートナーの就業形態：単数回答（労働者一般調査 問17）



<数表>

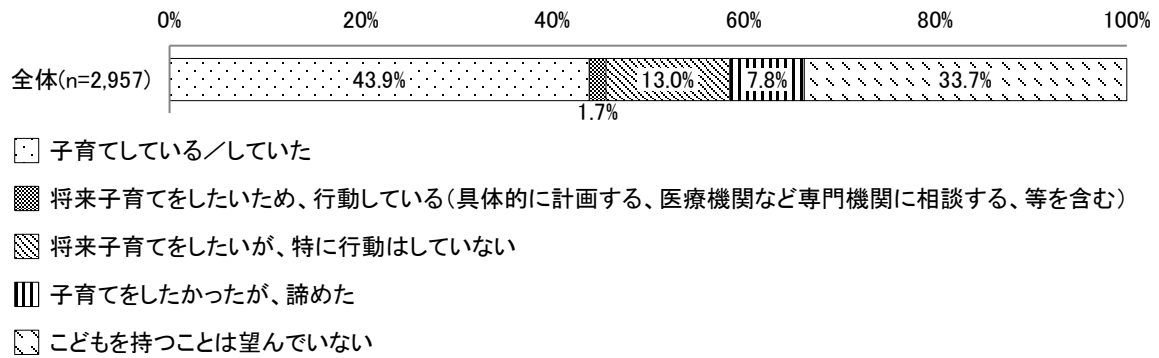
	合計	問17. 配偶者・パートナーの就業形態					
		正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣労働社員	契約社員・嘱託社員	上記以外の雇われている人	会社などの役員
全体	1,705	52.4	20.5	1.2	4.2	0.3	1.5
正規の職員・従業員	1,070	56.4	19.7	0.6	2.4	0.0	0.9
非正規の職員・従業員	635	45.7	21.7	2.2	7.2	0.8	2.4

	合計	問17. 配偶者・パートナーの就業形態					
		自営業主(雇人がいる)	自営業主(雇人がいない)	自家営業の手伝い	内職	その他	仕事をしていない
全体	1,705	0.8	2.7	0.2	0.1	0.3	15.8
正規の職員・従業員	1,070	0.5	2.1	0.1	0.2	0.1	17.0
非正規の職員・従業員	635	1.4	3.8	0.3	0.0	0.6	13.9

(18) 子育ての状況

子育ての状況をみると、「子育てしている／していた」が43.9%でもっとも割合が高く、次いで「こどもを持つことは望んでいない」が33.7%、「将来子育てをしたいが、特に行動はしていない」が13.0%となっている。

図表 111 子育ての状況：単数回答（労働者一般調査 問18）

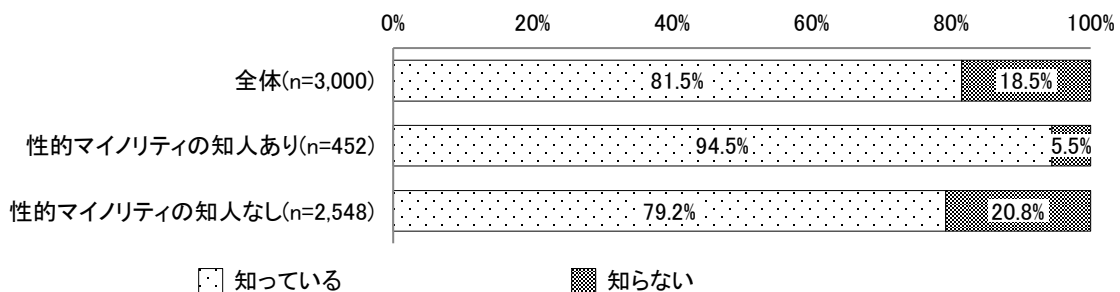


(19) 「同じ性別の人が好きな人」や、「自分の性別に違和感があったり、性別を変えた、または変えたいと思っている人」がいることを知っているか

「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、「全体」では、「知っている」が81.5%、「知らない」が18.5%となっている。

「性的マイノリティの知人あり」では、「知っている」が94.5%、「知らない」が5.5%となっている。「性的マイノリティの知人なし」では、「知っている」が79.2%、「知らない」が20.8%となっている。

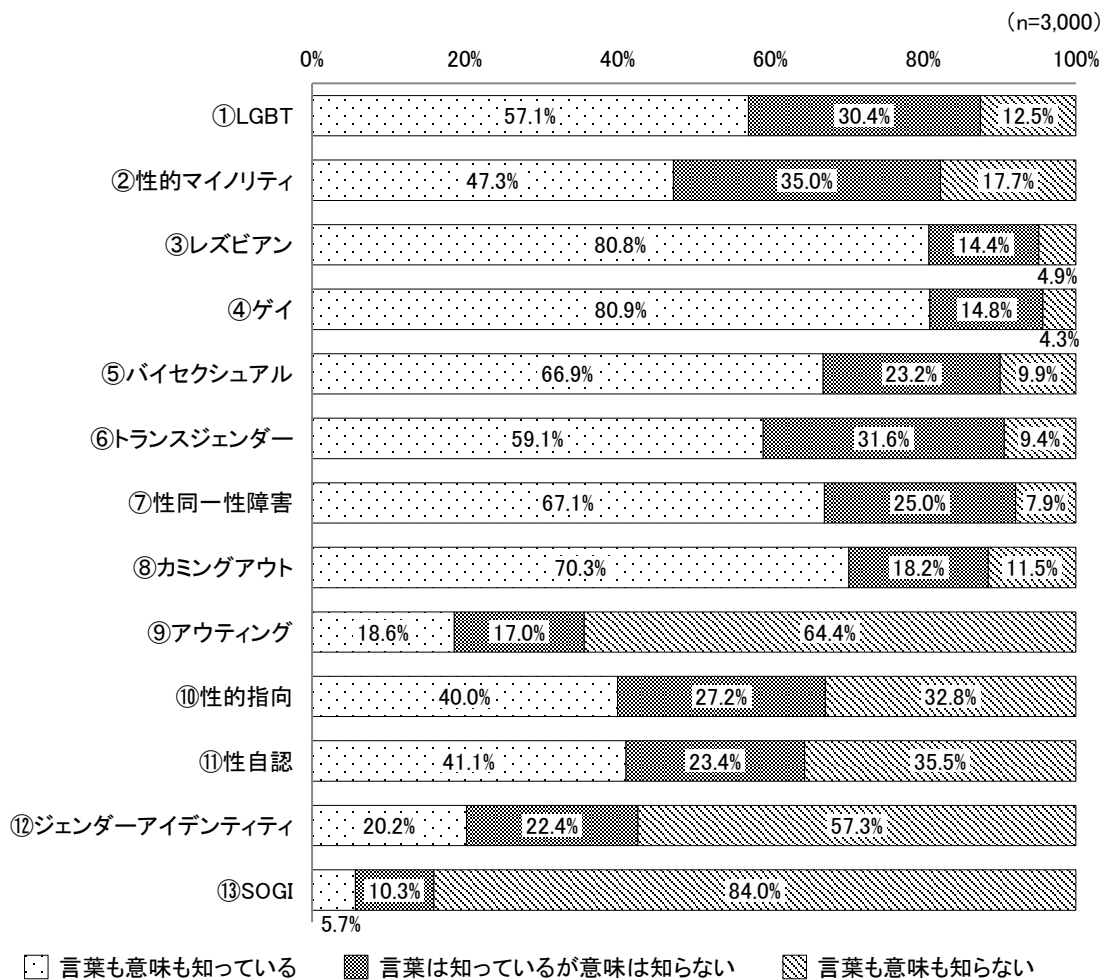
図表 112 「同じ性別の人が好きな人」や、「自分の性別に違和感があったり、性別を変えた、または変えたいと思っている人」がいることを知っているか：単数回答（労働者一般調査 問19）



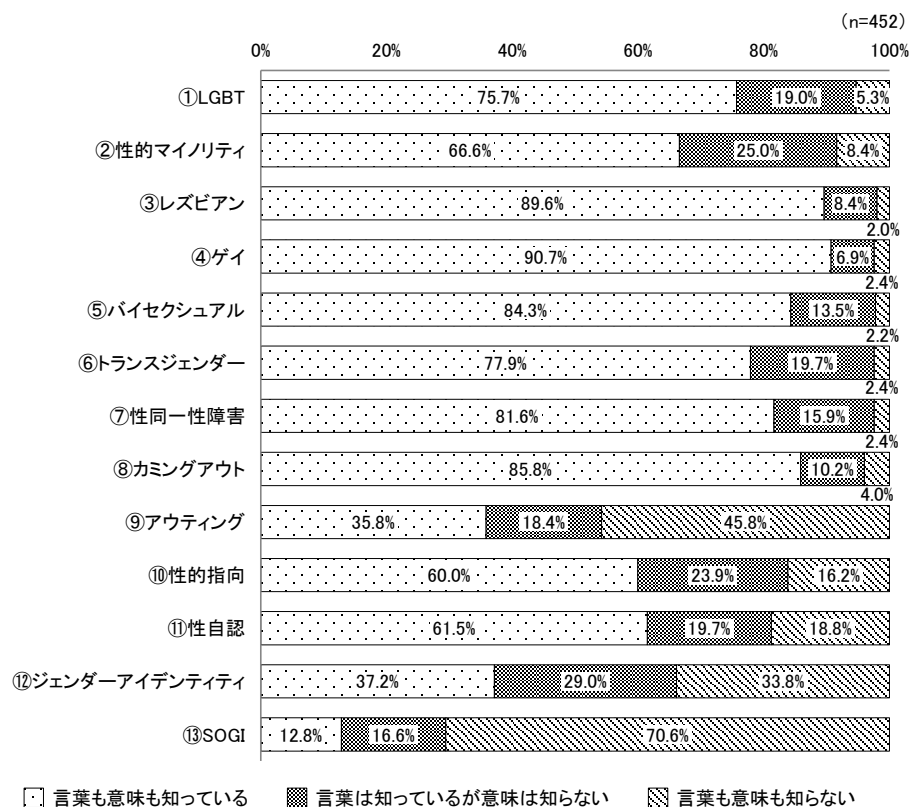
(20) 性的指向・性自認に関する言葉の認知

性的指向・性自認に関する言葉の認知をみると、「全体」で、「言葉も意味も知っている」の割合は、「①LGBT」が57.1%、「②性的マイノリティ」が47.3%、「③レズビアン」が80.8%、「④ゲイ」が80.9%、「⑤バイセクシュアル」が66.9%、「⑥トランスジェンダー」が59.1%、「⑦性同一性障害」が67.1%、「⑧カミングアウト」が70.3%、「⑨アウティング」が18.6%、「⑩性的指向」が40.0%、「⑪性自認」が41.1%、「⑫ジェンダーアイデンティティ」が20.2%、「⑬SOGI」が5.7%となっている。

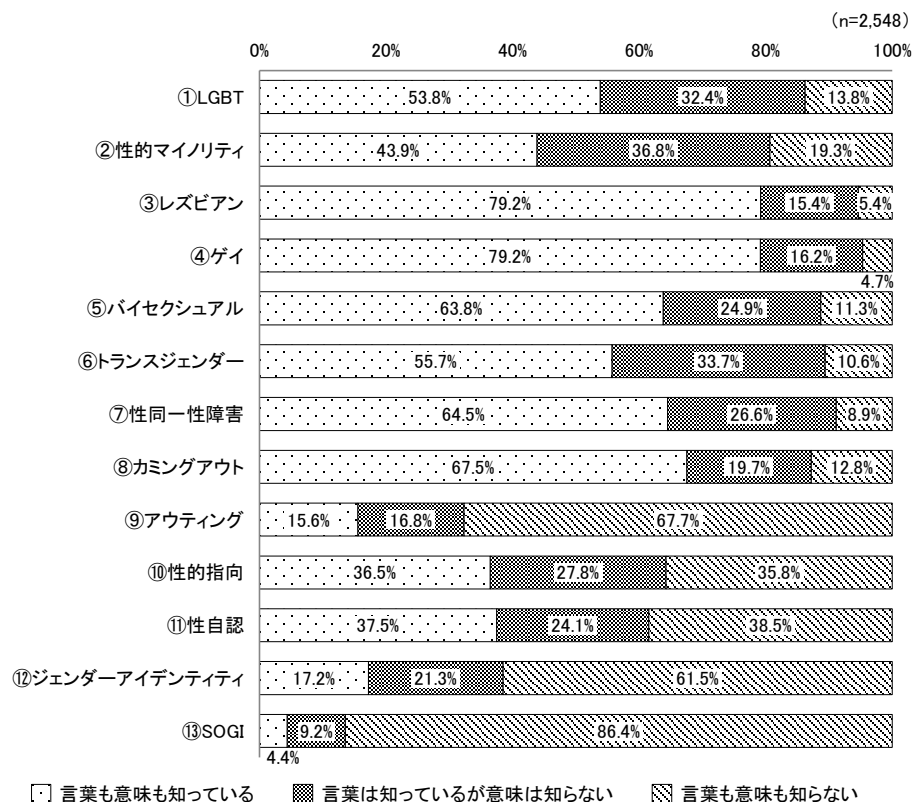
図表 113 【全体】 性的指向・性自認に関する言葉の認知：
単数回答（労働者一般調査 問20）



図表 114 【性的マイノリティの知人あり】性的指向・性自認に関する言葉の認知：
単数回答（労働者一般調査 問 20）



図表 115 【性的マイノリティの知人なし】性的指向・性自認に関する言葉の認知：
単数回答（労働者一般調査 問 20）

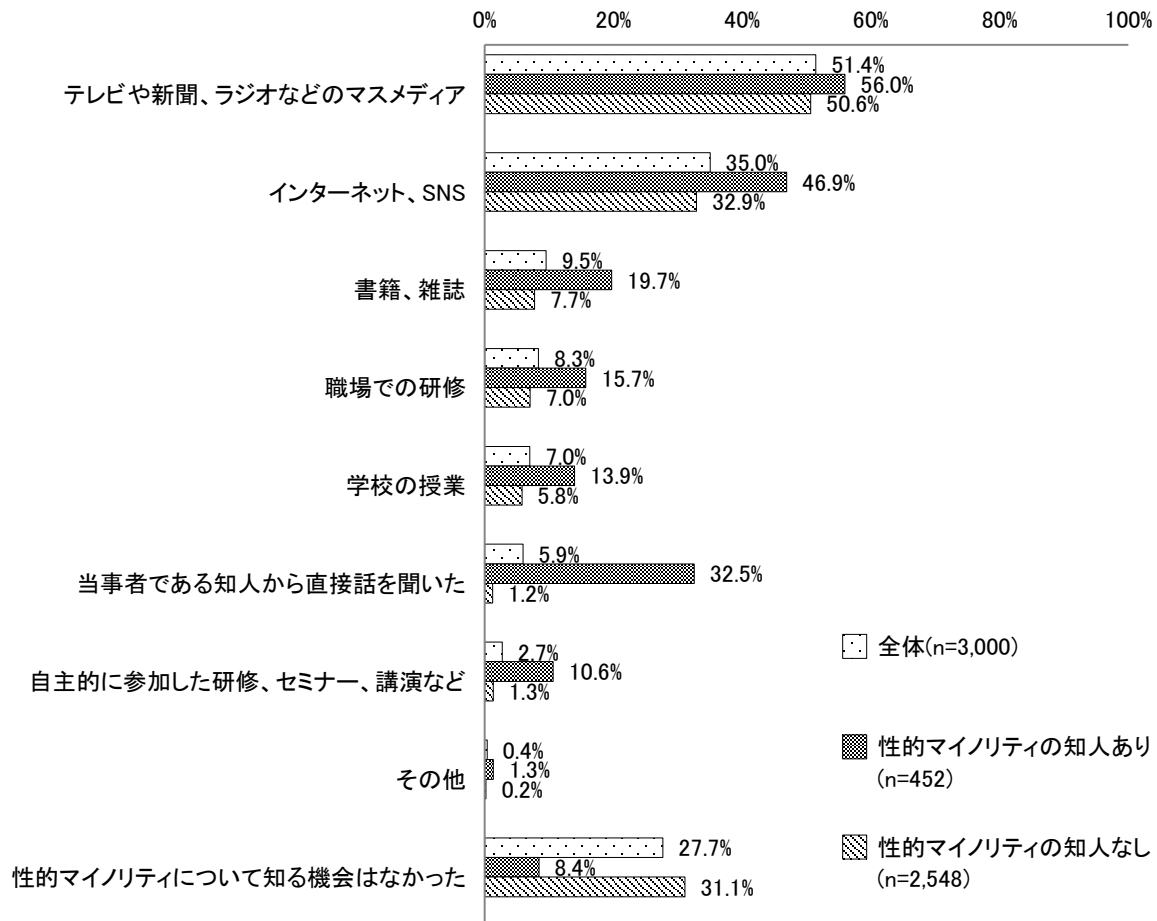


(21) これまでにあった、性的マイノリティについて知る機会

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みると、「全体」では、「テレビや新聞、ラジオなどのマスメディア」が51.4%でもっとも割合が高く、次いで「インターネット、SNS」が35.0%、「性的マイノリティについて知る機会はなかった」が27.7%となっている。

「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56.0%でもっとも割合が高く、次いで「インターネット、SNS」が46.9%となっている。「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50.6%でもっとも割合が高く、次いで「インターネット、SNS」が32.9%となっている。

図表 116 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（労働者一般調査 問 21）

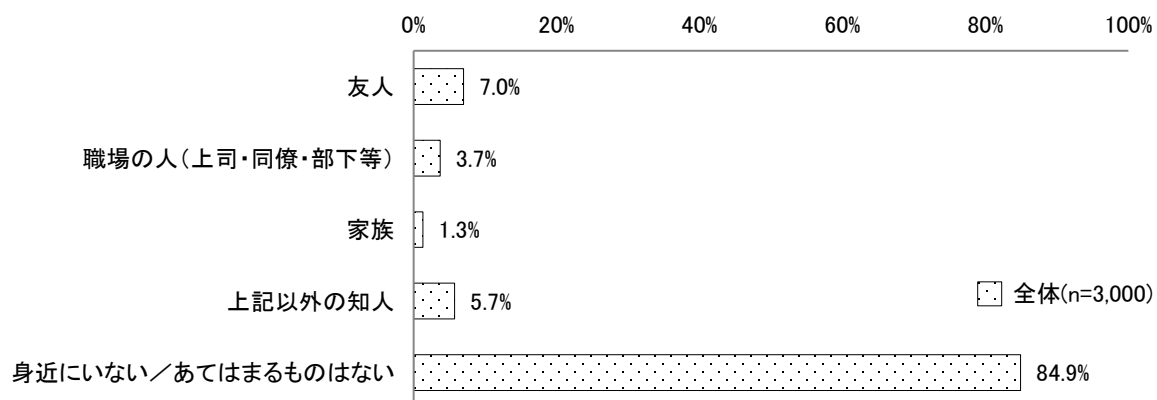


2-2. 性的指向・性自認に関する認知や経験

(1) 性的マイノリティの知人等の有無

性的マイノリティの知人等の有無をみると、「身近にいない／あてはまるものはない」が84.9%でもっとも割合が高く、次いで「友人」が7.0%、「上記以外の知人」が5.7%となっている。

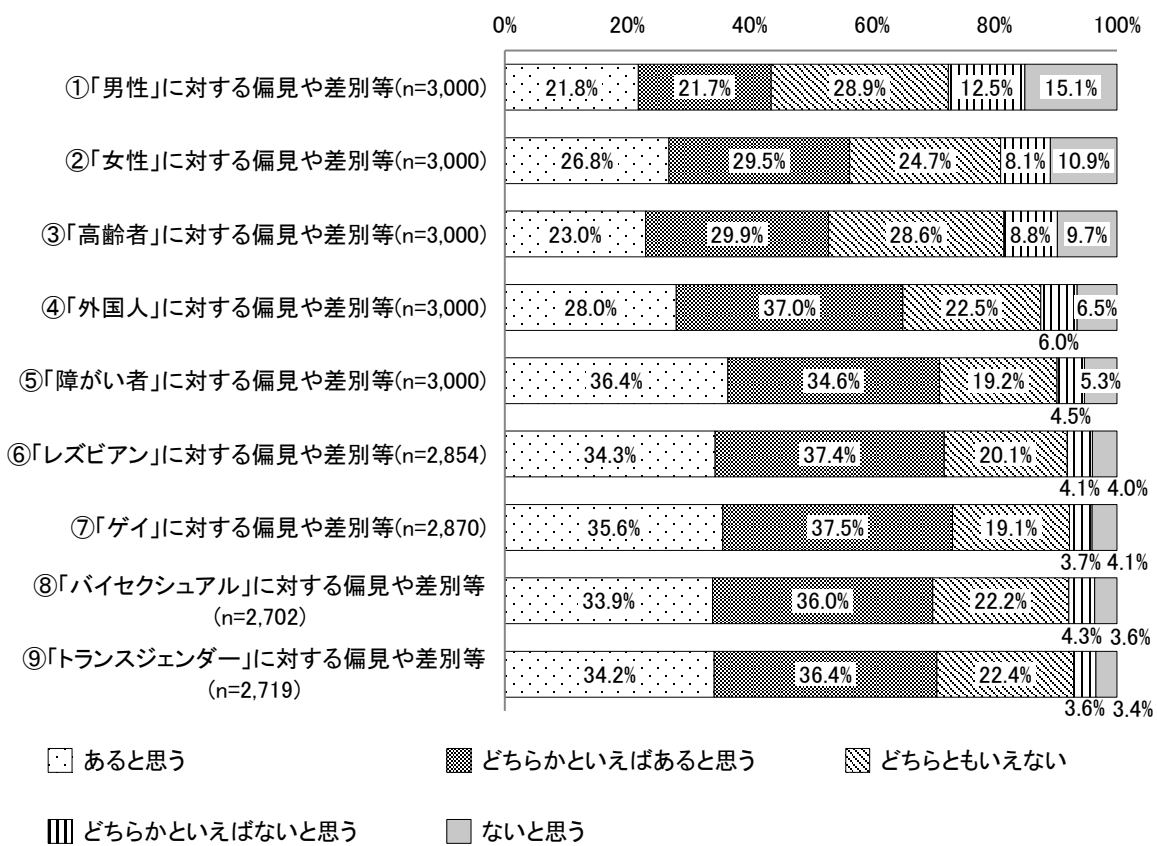
図表 117 性的マイノリティの知人等の有無：複数回答（労働者一般調査 問 22）



(2) 偏見や差別等の有無に関する認識

偏見や差別等の有無に関する認識をみると、「あると思う」「どちらかといえばあると思う」を合わせた割合は、「①『男性』に対する偏見や差別等」で43.5%、「②『女性』に対する偏見や差別等」で56.3%、「③『高齢者』に対する偏見や差別等」で52.9%、「④『外国人』に対する偏見や差別等」で65.0%、「⑤『障がい者』に対する偏見や差別等」で71.0%、「⑥『レズビアン』に対する偏見や差別等」で71.8%、「⑦『ゲイ』に対する偏見や差別等」で73.1%、「⑧『バイセクシュアル』に対する偏見や差別等」で69.9%、「⑨『トランスジェンダー』に対する偏見や差別等」で70.6%となっている。

図表 118 偏見や差別等の有無に関する認識：単数回答（労働者一般調査 問23）



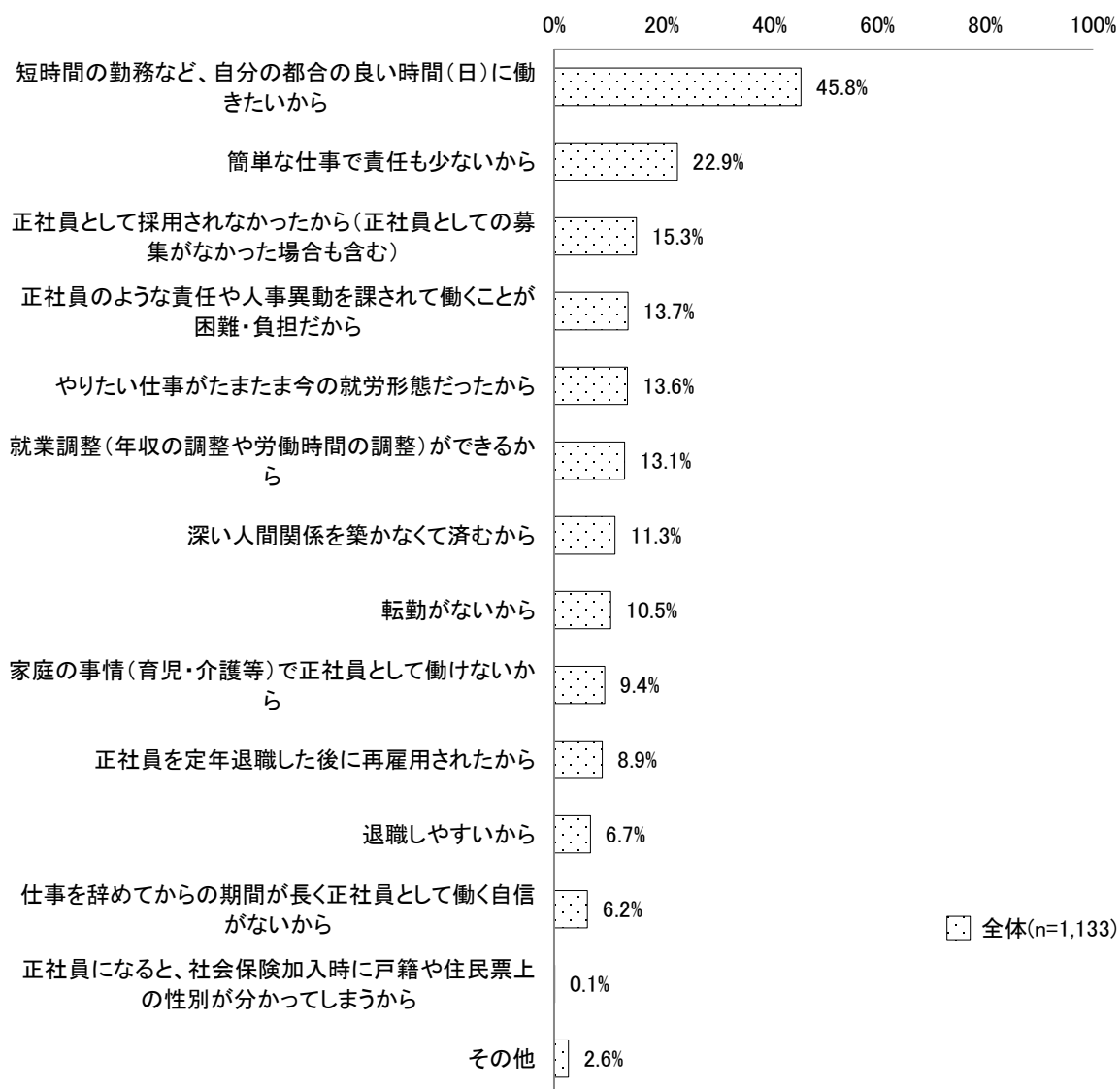
注) ⑥～⑨はそれぞれ、問20で「言葉も意味も知っている」または「言葉は知っているが意味は知らない」と回答した者を集計対象とする。

2-3. 現在の仕事や職場について

(1) 現在の就労形態で仕事に就いている理由

正規の職員・従業員でない回答者について、現在の就労形態で仕事に就いている理由をみると、「短時間の勤務など、自分の都合の良い時間(日)に働きたいから」が45.8%でもっとも割合が高く、次いで「簡単な仕事で責任も少ないから」が22.9%、「正社員として採用されなかったから(正社員としての募集がなかった場合も含む)」が15.3%となっている。

図表 119 現在の就労形態で仕事に就いている理由：複数回答（労働者一般調査 問 24）



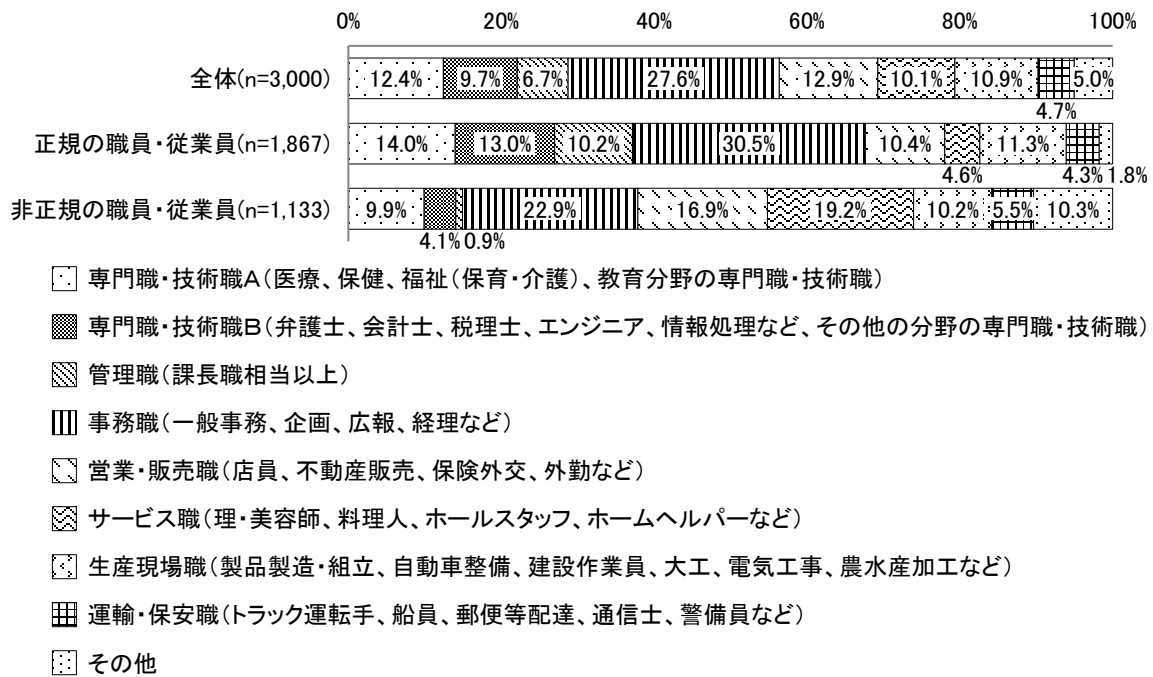
(2) 主な勤務先での仕事の内容

主な勤務先での仕事の内容をみると、「全体」では、「事務職（一般事務、企画、広報、経理など）」が27.6%でもっとも割合が高く、次いで「営業・販売職（店員、不動産販売、保険外交、外勤など）」が12.9%、「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）」が12.4%となっている。

「正規の職員・従業員」では、「事務職（一般事務、企画、広報、経理など）」が30.5%でもっとも割合が高く、次いで「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）」が14.0%となっている。

「非正規の職員・従業員」では、「事務職（一般事務、企画、広報、経理など）」が22.9%でもっとも割合が高く、次いで「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）」が19.2%となっている。

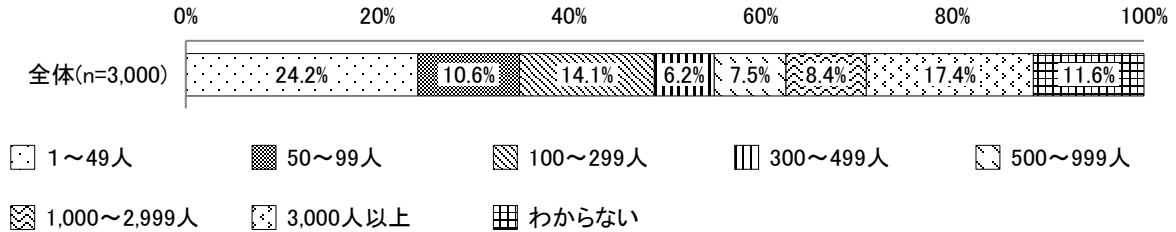
図表 120 主な勤務先での仕事の内容：単数回答（労働者一般調査 問 25）



(3) 主な勤務先の企業全体の従業員規模

主な勤務先の企業全体の従業員規模をみると、「1～49人」が24.2%でもっとも割合が高く、次いで「3,000人以上」が17.4%、「100～299人」が14.1%となっている。

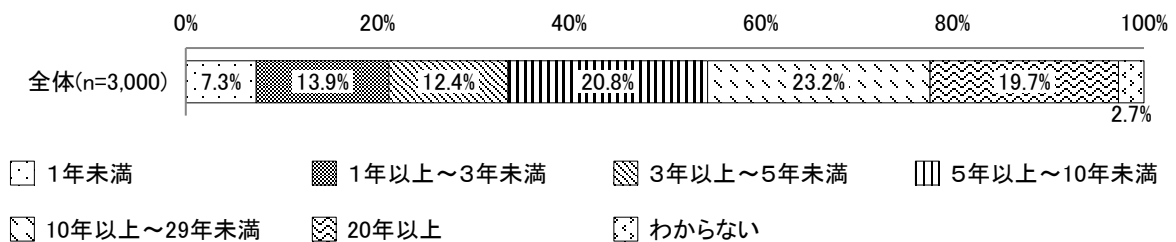
図表 121 主な勤務先の企業全体の従業員規模：単数回答（労働者一般調査 問 26）



(4) 主な勤務先での勤続年数

主な勤務先での勤続年数をみると、「10年以上～29年未満」が23.2%でもっとも割合が高く、次いで「5年以上～10年未満」が20.8%、「20年以上」が19.7%となっている。

図表 122 主な勤務先での勤続年数：単数回答（労働者一般調査 問 27）

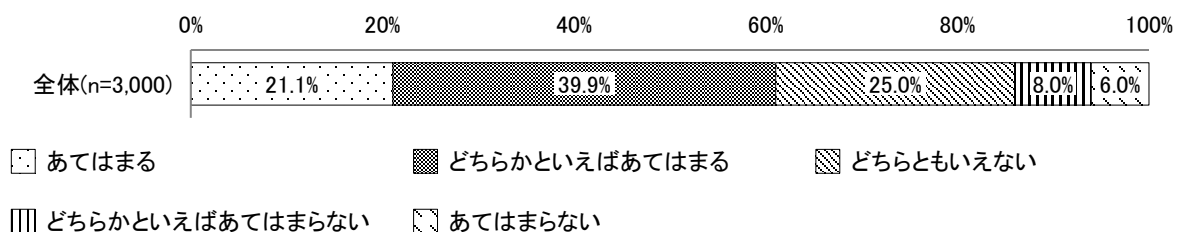


(5) いまの職場で働くことに関する意識

1) いまの職場が働きやすいと感じているか

いまの職場が働きやすいと感じているかをみると、「どちらかといえばあてはまる」が39.9%でもっとも割合が高く、次いで「どちらともいえない」が25.0%、「あてはまる」が21.1%となっている。

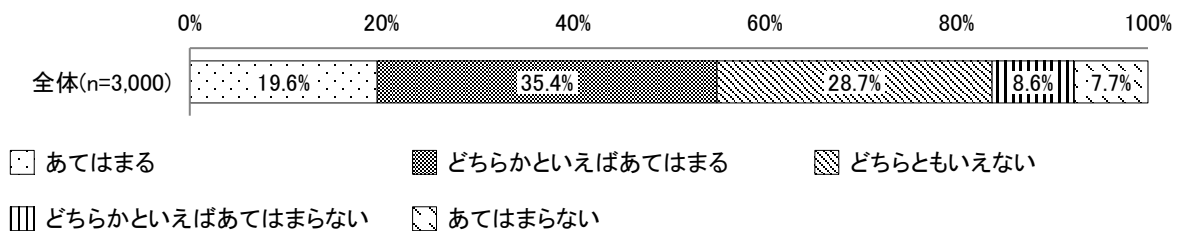
図表 123 いまの職場が働きやすいと感じているか：単数回答（労働者一般調査 問 29-1）



2) いまの職場で働き続けたいと思うか

いまの職場で働き続けたいと思うかをみると、「どちらかといえばあてはまる」が35.4%でもっとも割合が高く、次いで「どちらともいえない」が28.7%、「あてはまる」が19.6%となっている。

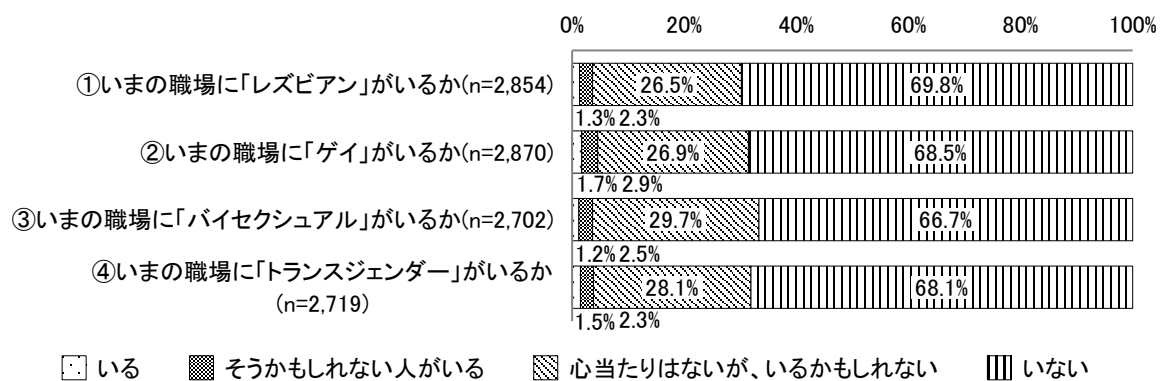
図表 124 いまの職場で働き続けたいと思うか：単数回答（労働者一般調査 問 29-2）



(6) いまの職場の性的マイノリティに関する認知

性的指向・性自認に関する言葉を知っている回答者について、いまの職場の性的マイノリティに関する認知をみると、「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」を合わせた割合は、「①いまの職場に『レズビアン』がいるか」で30.2%、「②いまの職場に『ゲイ』がいるか」で31.5%、「③いまの職場に『バイセクシュアル』がいるか」で33.3%、「④いまの職場に『トランスジェンダー』がいるか」で31.9%となっている。

図表 125 いまの職場の性的マイノリティに関する認知：単数回答（労働者一般調査 問 30）

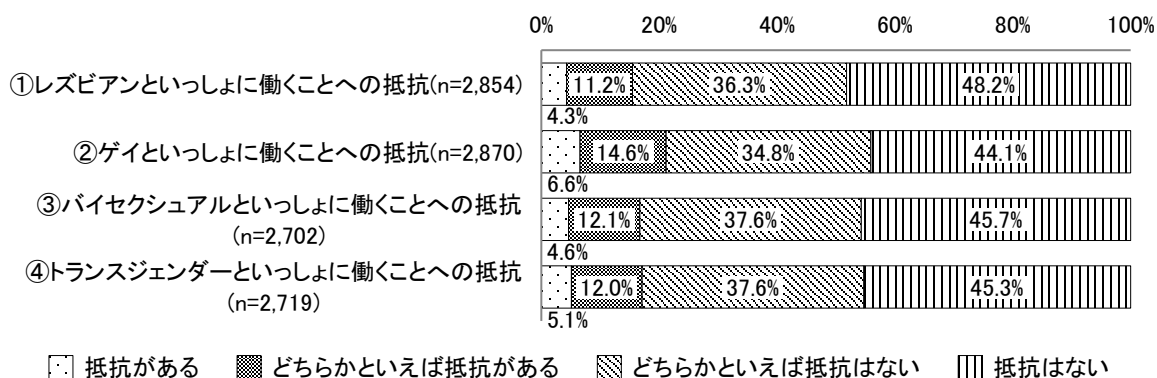


注) ①～④についてそれぞれ、問 20 で「言葉も意味も知っている」または「言葉は知っているが意味は知らない」と回答した者を集計対象とする。

(7) 性的マイノリティといっしょに働くことに関する意識

性的指向・性自認に関する言葉を知っている回答者について、性的マイノリティといっしょに働くことに関する意識をみると、「全体」で、「抵抗がある」「どちらかといえば抵抗がある」を合わせた割合は、「①レズビアンといっしょに働くことへの抵抗」で15.5%、「②ゲイといっしょに働くことへの抵抗」で21.1%、「③バイセクシュアルといっしょに働くことへの抵抗」で16.7%、「④トランスジェンダーといっしょに働くことへの抵抗」で17.1%となっている。

図表 126 性的マイノリティといっしょに働くことに関する意識：
単数回答（労働者一般調査 問31）



注) ①～④についてそれぞれ、問20で「言葉も意味も知っている」または「言葉は知っているが意味は知らない」と回答した者を集計対象とする。

図表 127 【職場における性的マイノリティ当事者の有無別】

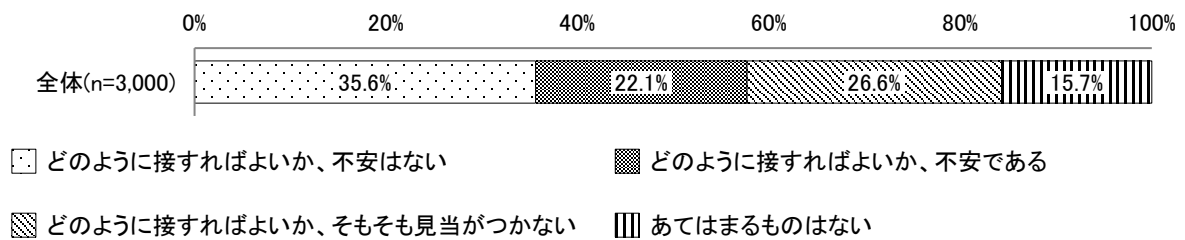
性的マイノリティといっしょに働くことに関する意識：単数回答（労働者一般調査 問31）

問31. 性的マイノリティといっしょに働くことに関する意識 （「抵抗がある」「どちらかと言えば抵抗がある」を合わせた割合）	全体		職場に性的マイノリティ当事者がいる		職場に性的マイノリティ当事者がいるかもしれない		職場に性的マイノリティ当事者がいない	
	n	%	n	%	n	%	n	%
①レズビアンといっしょに働くことへの抵抗	2,854	15.5%	96	17.7%	905	10.4%	1,853	17.8%
②ゲイといっしょに働くことへの抵抗	2,870	21.1%	98	27.6%	907	16.8%	1,865	22.9%
③バイセクシュアルといっしょに働くことへの抵抗	2,702	16.7%	98	20.4%	898	13.0%	1,706	18.5%
④トランスジェンダーといっしょに働くことへの抵抗	2,719	17.1%	97	18.6%	893	13.1%	1,729	19.1%

(8) 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

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をみると、「どのように接すればよいか、不安はない」が35.6%でもっとも割合が高く、次いで「どのように接すればよいか、そもそも見当がつかない」が26.6%、「どのように接すればよいか、不安である」が22.1%となっている。

図表 128 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（労働者一般調査 問32）

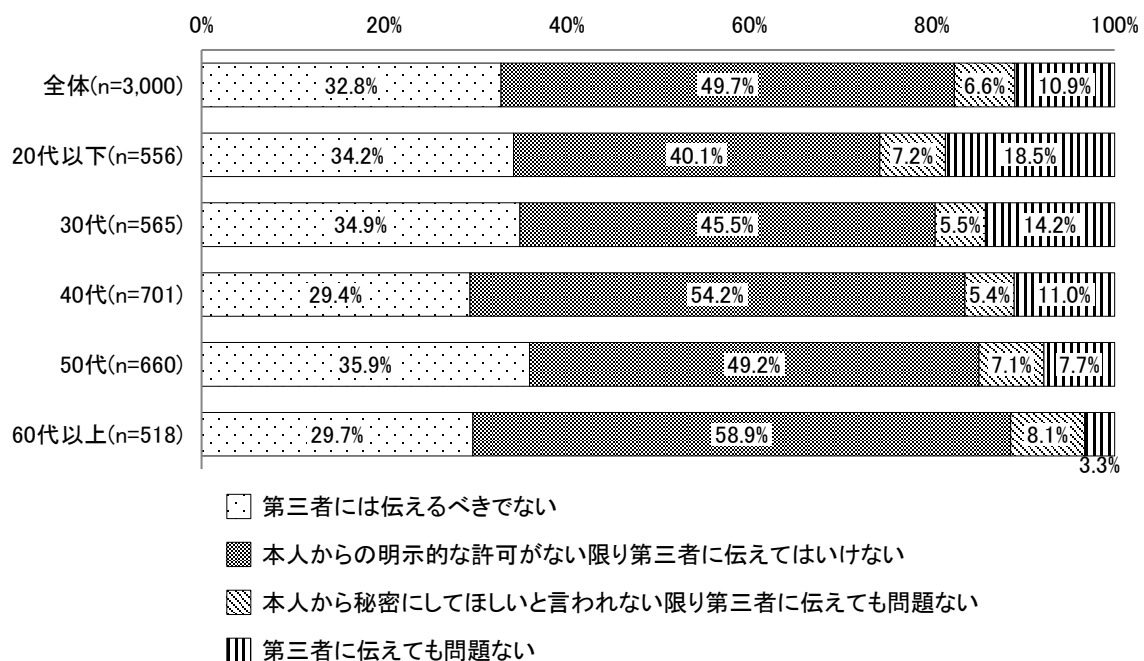


(9) 職場の人から「性的マイノリティである」と伝えられたとき、その事実や内容を第三者に伝えることについてどのように考えるか

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をみると、「全体」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49.7%でもっとも割合が高く、次いで「第三者には伝えるべきでない」が32.8%、「第三者に伝えても問題ない」が10.9%となっている。

また、年齢別にみると、20代以下において「第三者に伝えても問題ない」の割合が18.5%となっているなど、年代が低いほど「第三者に伝えても問題ない」の回答割合が高い傾向がみられる。

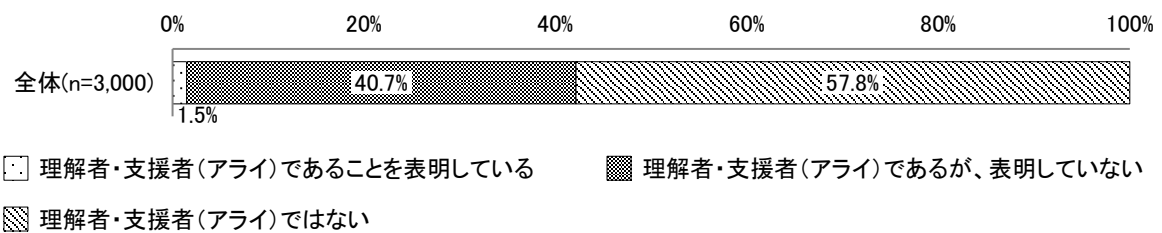
図表 129 職場の人から「性的マイノリティである」と伝えられたとき、その事実や内容を第三者に伝えることについてどのように考えるか：単数回答（労働者一般調査 問33）



(10) 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

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をみると、「理解者・支援者（アライ）ではない」が57.8%でもっとも割合が高く、次いで「理解者・支援者（アライ）であるが、表明していない」が40.7%、「理解者・支援者（アライ）であることを表明している」が1.5%となっている。

図表 130 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（労働者一般調査 問 34）



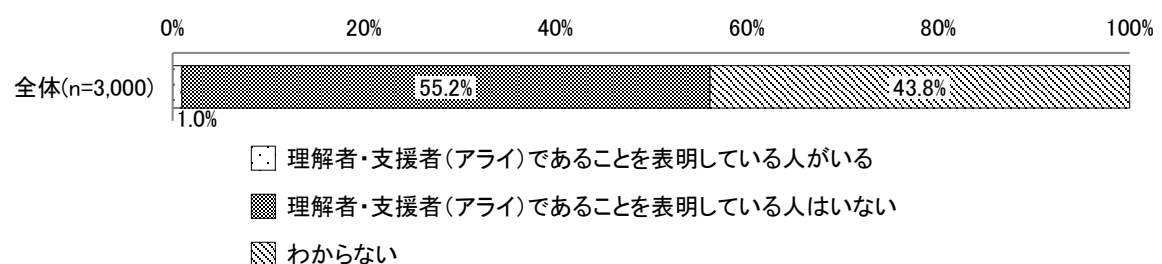
問 34 の回答が「理解者・支援者（アライ）であることを表明している」の場合の表明方法

- ・ レインボーフラグを置いている
- ・ レインボーバッジ
- ・ レインボーシールを社員証と PC に貼付している
- ・ 名刺
- ・ 職場に説明している
- ・ 日々の会話の中で発言している

(11) 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

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をみると、「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」が55.2%でもっとも割合が高く、次いで「わからない」が43.8%、「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」が1.0%となっている。

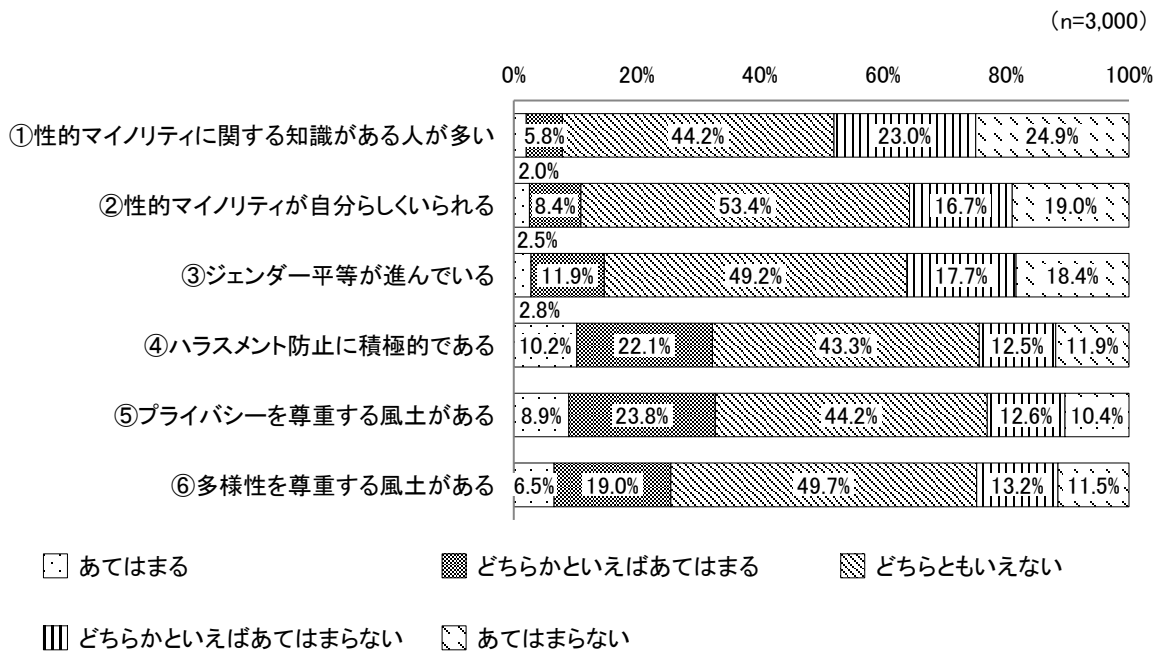
図表 131 いまの職場で、性的マイノリティの理解者・支援者（アライ）であることを表明している人はいるか：単数回答（労働者一般調査 問 35）



(12) 職場の風土

職場の風土をみると、「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」を合わせた割合は、「①性的マイノリティに関する知識がある人が多い」で7.9%、「②性的マイノリティが自分らしくいられる」で10.9%、「③ジェンダー平等が進んでいる」で14.7%、「④ハラスメント防止に積極的である」で32.3%、「⑤プライバシーを尊重する風土がある」で32.8%、「⑥多様性を尊重する風土がある」で25.5%となっている。

図表 132 職場の風土：単数回答（労働者一般調査 問 36）



(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

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、「全体」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49.0%でもっとも割合が高く、次いで「セクハラやパワハラなどのハラスメントがない職場」が40.6%、「プライバシーを尊重する職場」が37.4%となっている。

「職場に性的マイノリティ当事者がいる」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61.6%でもっとも割合が高く、次いで「セクハラやパワハラなどのハラスメントがない職場」が48.5%となっている。

「職場に性的マイノリティ当事者がいるかもしれない」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58.1%でもっとも割合が高く、次いで「セクハラやパワハラなどのハラスメントがない職場」が48.8%となっている。

「職場に性的マイノリティ当事者はいない」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46.2%でもっとも割合が高く、次いで「セクハラやパワハラなどのハラスメントがない職場」が38.2%となっている。「性的指向・性自認に関する言葉を知らない」では、「わからない」が81.4%でもっとも割合が高く、次いで「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5.9%となっている。

図表 133 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（労働者一般調査 問37）

問37. 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	全体 (n=3,000)	職場に性的マイノリティ当事者がいる (n=99)	職場に性的マイノリティ当事者がいるかもしれない (n=916)	職場に性的マイノリティ当事者はいない (n=1,883)	性的指向・性自認に関する言葉を知らない (n=102)
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	49.0%	61.6%	58.1%	46.2%	5.9%
セクハラやパワハラなどのハラスメントがない職場	40.6%	48.5%	48.8%	38.2%	3.9%
プライバシーを尊重する職場	37.4%	44.4%	46.6%	34.3%	4.9%
性別に関わらず能力を発揮できる職場	37.2%	44.4%	47.1%	33.9%	2.9%
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	35.1%	47.5%	43.9%	31.9%	2.9%
服装・髪型について比較的自由的な職場	25.7%	37.4%	33.4%	22.5%	4.9%
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	24.8%	43.4%	32.4%	21.3%	3.9%
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	15.2%	36.4%	19.0%	13.0%	1.0%
「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	14.0%	22.2%	18.4%	12.2%	1.0%
その他	0.5%	1.0%	1.0%	0.3%	0.0%
わからない	28.4%	7.1%	18.7%	31.4%	81.4%

(14) 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

いまの職場で見聞きした経験があるハラスメントをみると、「全体」では、「あてはまるものはない」が56.3%でもっとも割合が高く、次いで「容姿や外見に言及する」が26.3%、「恋人の有無や結婚・出産の予定に言及する」が21.1%となっている。

「職場に性的マイノリティ当事者がいる」では、「容姿や外見に言及する」が50.5%でもっとも割合が高く、次いで「男らしさ」や「女らしさ」を要求する」が34.3%となっている。

「職場に性的マイノリティ当事者がいるかもしれない」では、「あてはまるものはない」が42.9%でもっとも割合が高く、次いで「容姿や外見に言及する」が35.9%となっている。

「職場に性的マイノリティ当事者はいない」では、「あてはまるものはない」が62.4%でもっとも割合が高く、次いで「容姿や外見に言及する」が21.7%となっている。「性的指向・性自認に関する言葉を知らない」では、「あてはまるものはない」が94.1%でもっとも割合が高く、次いで「容姿や外見に言及する」が2.9%となっている。

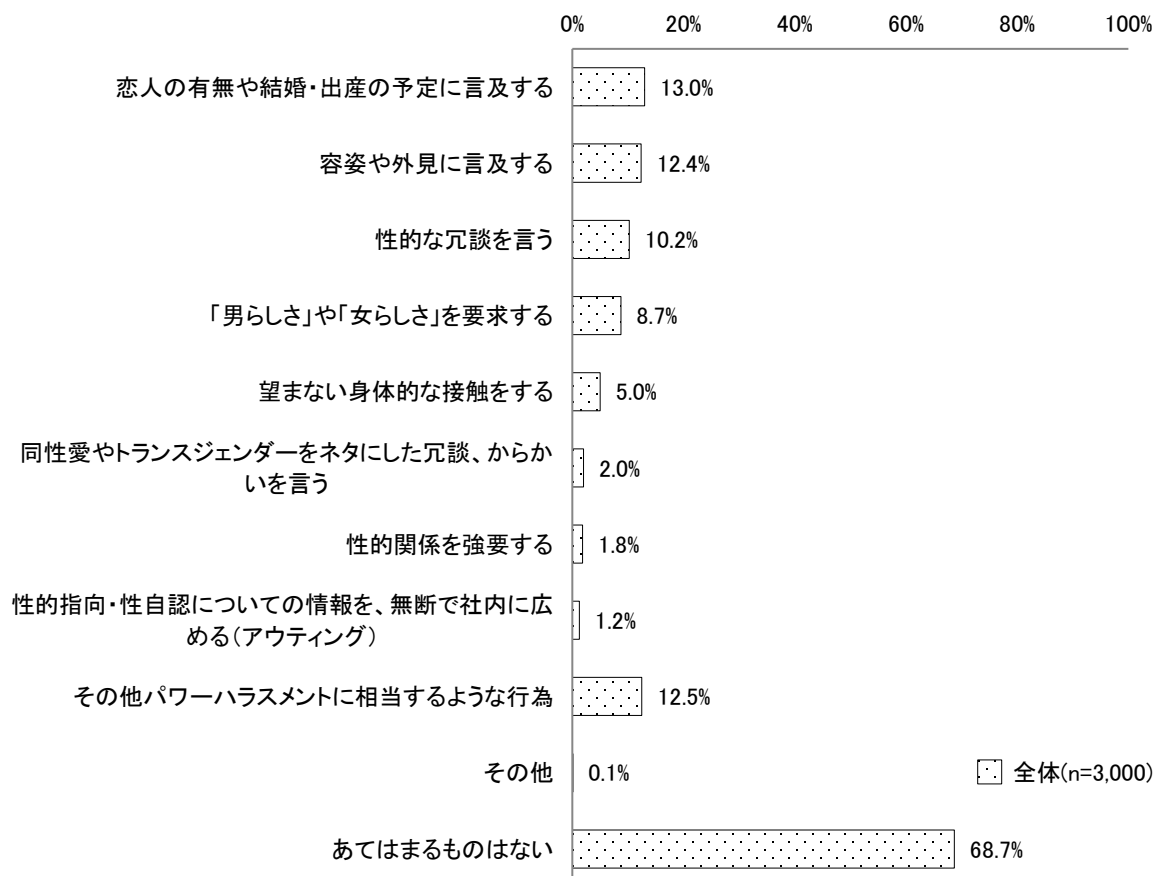
図表 134 いまの職場で見聞きした経験があるハラスメント：複数回答（労働者一般調査 問38-1）

問38-1. いまの職場で見聞きした経験があるハラスメント	全体	職場に性的マイノリティ当事者がいる	職場に性的マイノリティ当事者がいるかもしれない	職場に性的マイノリティ当事者はいない	性的指向・性自認に関する言葉を知らない
	(n=3,000)	(n=99)	(n=916)	(n=1,883)	(n=102)
容姿や外見に言及する	26.3%	50.5%	35.9%	21.7%	2.9%
恋人の有無や結婚・出産の予定に言及する	21.1%	30.3%	32.1%	16.4%	1.0%
性的な冗談を言う	20.1%	30.3%	27.8%	16.9%	0.0%
「男らしさ」や「女らしさ」を要求する	19.1%	34.3%	26.9%	15.5%	2.0%
望まない身体的な接触をする	10.3%	26.3%	14.7%	7.9%	1.0%
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	7.6%	25.3%	10.8%	5.5%	1.0%
性的関係を強要する	6.1%	15.2%	9.1%	4.5%	1.0%
性的指向・性自認についての情報を、無断で社内に広める（アウトティング）	4.6%	13.1%	6.9%	3.3%	0.0%
その他パワーハラスメントに相当するような行為	19.7%	30.3%	28.1%	16.2%	0.0%
その他	0.4%	0.0%	0.8%	0.2%	0.0%
あてはまるものはない	56.3%	24.2%	42.9%	62.4%	94.1%

2) いまの職場で自身が上司や同僚など社内の人から受けた経験があるハラスメント

いまの職場で自身が上司や同僚など社内の人から受けた経験があるハラスメントをみると、「あてはまるものはない」が68.7%でもっとも割合が高く、次いで「恋人の有無や結婚・出産の予定に言及する」が13.0%、「その他パワーハラスメントに相当するような行為」が12.5%となっている。

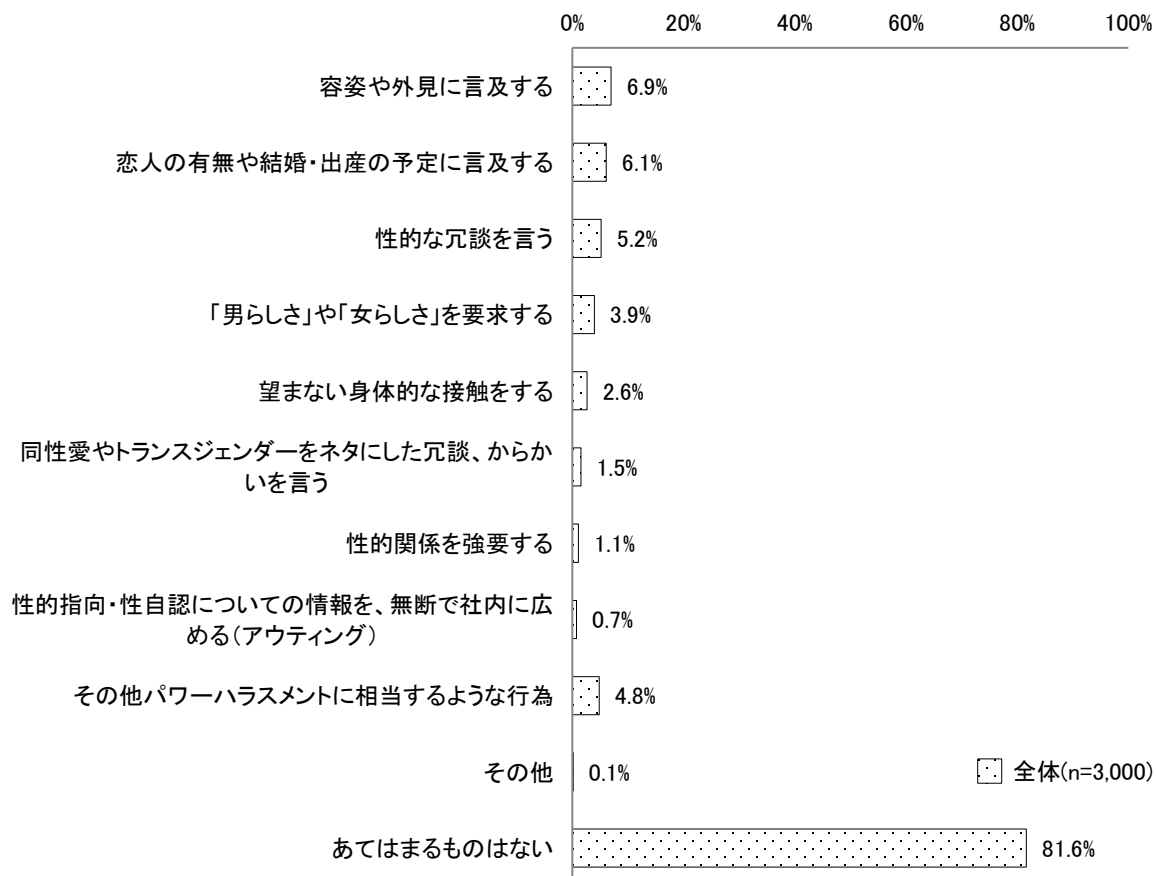
図表 135 いまの職場で自身が上司や同僚など社内の人から受けた経験があるハラスメント：複数回答（労働者一般調査 問 38-2）



3) いまの職場で自身が顧客や取引先など社外の人から受けた経験があるハラスメント

いまの職場で自身が顧客や取引先など社外の人から受けた経験があるハラスメントをみると、「あてはまるものはない」が81.6%でもっとも割合が高く、次いで「容姿や外見に言及する」が6.9%、「恋人の有無や結婚・出産の予定に言及する」が6.1%、「性的な冗談を言う」が5.2%、「男らしさ」や「女らしさ」を要求するが3.9%、「望まない身体的な接触をする」が2.6%、「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」が1.5%、「性的関係を強要する」が1.1%、「性的指向・性自認についての情報を、無断で社内に広める(アウティング)」が0.7%、「その他パワーハラスメントに相当するような行為」が4.8%、「その他」が0.1%となっている。

図表 136 いまの職場で自身が顧客や取引先など社外の人から受けた経験があるハラスメント：複数回答（労働者一般調査 問 38-3）



4) 部下や同僚の性的指向や性自認に関連した、職場環境や雇用管理についての相談ができる相手や相談先

部下や同僚の性的指向や性自認に関連した、職場環境や雇用管理についての相談ができる相手や相談先をみると、「全体」では、「わからない」が38.1%でもっとも割合が高く、次いで「相談先はない」が28.3%、「家族（パートナーを含む）」が18.5%となっている。

「職場に性的マイノリティ当事者がいる」では、「家族（パートナーを含む）」が31.3%でもっとも割合が高く、次いで「会社の人事部門・社内の相談窓口」が22.2%となっている。

「職場に性的マイノリティ当事者がいるかもしれない」では、「わからない」が35.2%でもっとも割合が高く、次いで「相談先はない」が22.2%となっている。

「職場に性的マイノリティ当事者はいない」では、「わからない」が38.8%でもっとも割合が高く、次いで「相談先はない」が32.6%となっている。「性的指向・性自認に関する言葉を知らない」では、「わからない」が71.6%でもっとも割合が高く、次いで「相談先はない」が19.6%となっている。

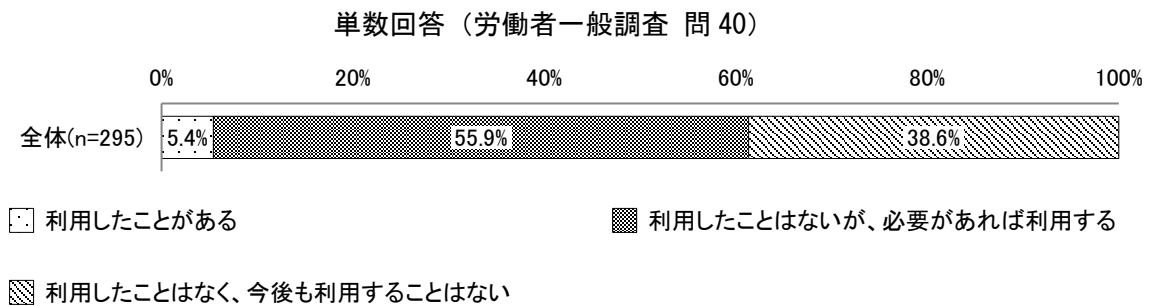
図表 137 【全体】 部下や同僚の性的指向や性自認に関連した、職場環境や雇用管理についての相談ができる相手や相談先：複数回答（労働者一般調査 問39）

問39. 部下や同僚の性的指向や性自認に関連した、職場環境や雇用管理についての相談ができる相手や相談先	全体 (n=3,000)	職場に性的マイノリティ当事者がいる (n=99)	職場に性的マイノリティ当事者がいるかもしれない (n=916)	職場に性的マイノリティ当事者はいない (n=1,883)	性的指向・性自認に関する言葉を知らない (n=102)
家族（パートナーを含む）	18.5%	31.3%	20.5%	17.6%	4.9%
性的マイノリティの友人	1.2%	13.1%	1.6%	0.5%	0.0%
性的マイノリティではない友人	5.5%	20.2%	6.8%	4.2%	2.0%
上司	6.4%	17.2%	8.6%	5.1%	1.0%
同僚	5.7%	12.1%	7.5%	4.8%	0.0%
部下	1.0%	7.1%	1.4%	0.4%	1.0%
会社の人事部門・社内の相談窓口	7.9%	22.2%	12.9%	5.2%	0.0%
会社が提携している社外の相談窓口	4.3%	11.1%	8.0%	2.3%	0.0%
労働組合	2.1%	13.1%	3.2%	1.1%	0.0%
行政の相談窓口	1.9%	7.1%	3.4%	1.0%	1.0%
労働局、労働基準監督署、ハローワーク	1.5%	9.1%	2.0%	1.0%	0.0%
弁護士などの法律の専門家	1.6%	6.1%	2.4%	1.0%	0.0%
医療・福祉関係者	2.0%	6.1%	2.7%	1.4%	1.0%
民間団体の相談窓口、性的マイノリティの支援団体	1.6%	6.1%	2.2%	1.1%	1.0%
その他の相談先	0.1%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%
相談先はない	28.3%	12.1%	22.2%	32.6%	19.6%
わからない	38.1%	18.2%	35.2%	38.8%	71.6%

(15) 部下や同僚の性的指向や性自認に関連した、職場環境や雇用管理についての相談のために、社内や会社が提携している社外の相談窓口の利用の意向

社内や会社が提携している社外の相談窓口で、部下や同僚の性的指向や性自認に関連した、職場環境や雇用管理についての相談ができるとした回答者について、相談窓口の利用の意向をみると、「利用したことはないが、必要があれば利用する」が55.9%でもっとも割合が高く、次いで「利用したことはなく、今後も利用することはない」が38.6%、「利用したことがある」が5.4%となっている。

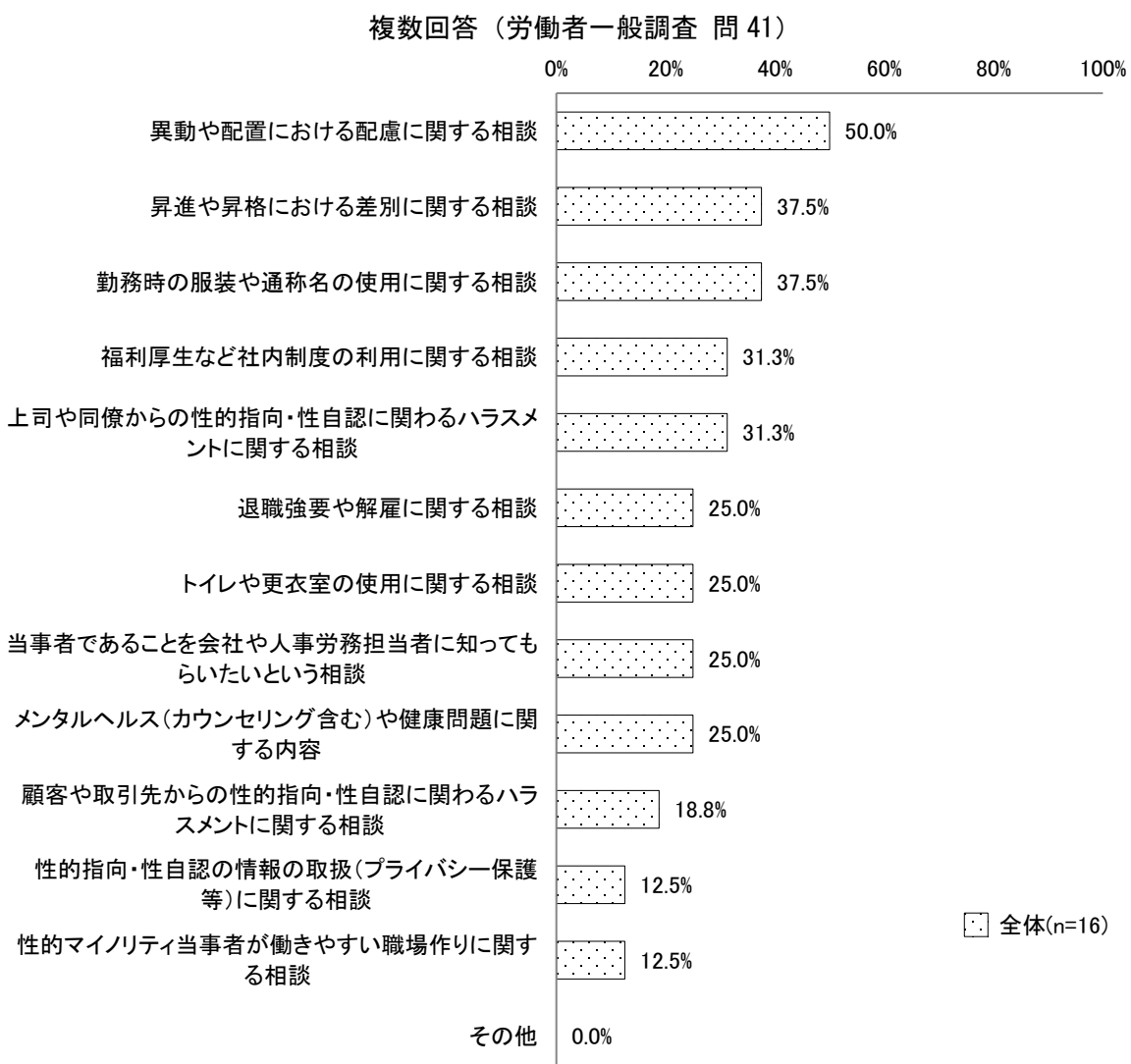
図表 138 部下や同僚の性的指向や性自認に関連した、職場環境や雇用管理についての相談のために、社内や会社が提携している社外の相談窓口の利用の意向：



(16) 性的指向や性自認に関連した職場環境や雇用管理についての相談として、社内や会社が提携している社外の相談窓口を利用したときの、具体的な相談内容

性的指向や性自認に関連した職場環境や雇用管理についての相談のために、社内や会社が提携している社外の相談窓口を利用したことがある回答者について、相談窓口を利用したときの、具体的な相談内容をみると、「異動や配置における配慮に関する相談」が50.0%でもっとも割合が高く、次いで「昇進や昇格における差別に関する相談」「勤務時の服装や通称名の使用に関する相談」が37.5%、「福利厚生など社内制度の利用に関する相談」「上司や同僚からの性的指向・性自認に関わるハラスメントに関する相談」が31.3%となっている。

図表 139 性的指向や性自認に関連した職場環境や雇用管理についての相談として、社内や会社が提携している社外の相談窓口を利用したときの、具体的な相談内容：

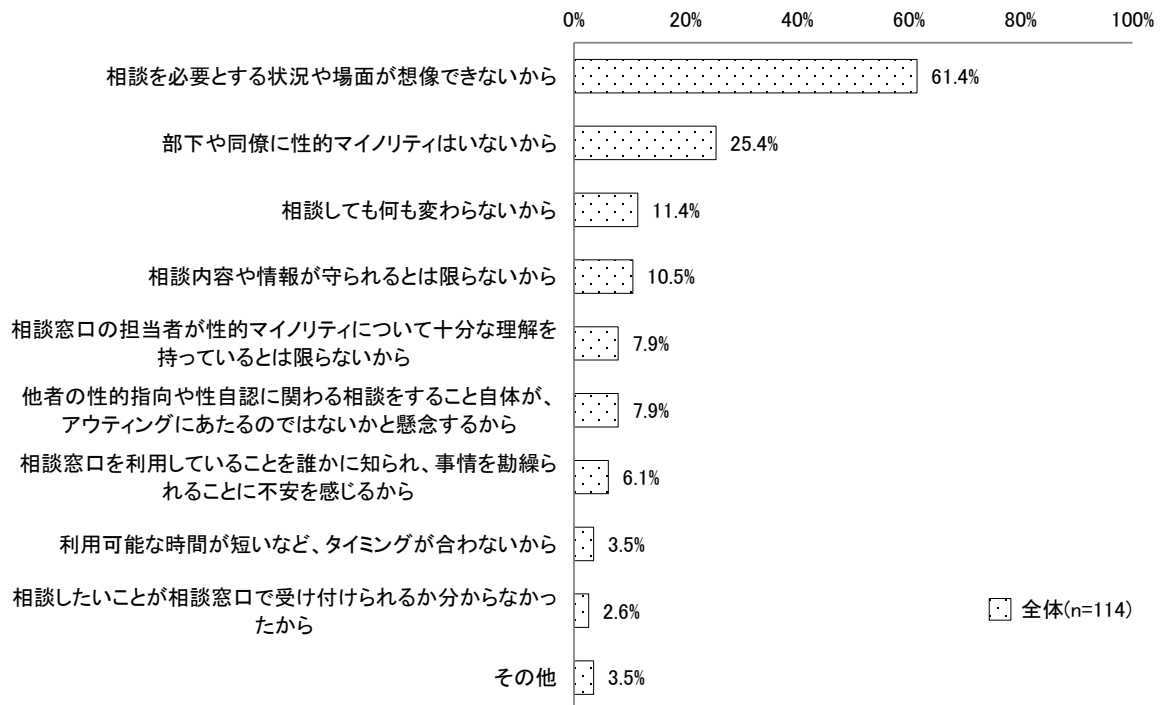


注) サンプルサイズが小さいため参考値。

(17) 今後も、部下や同僚の性的指向や性自認に関連した、職場環境や雇用管理についての相談のために、相談窓口を利用することはないと思う理由

部下や同僚の性的指向や性自認に関連した、職場環境や雇用管理についての相談のために、相談窓口を利用したことはなく、今後も利用することはないとした回答者について、今後も利用することはないと思う理由をみると、「相談を必要とする状況や場面が想像できないから」が61.4%でもっとも割合が高く、次いで「部下や同僚に性的マイノリティはいないから」が25.4%、「相談しても何も変わらないから」が11.4%となっている。

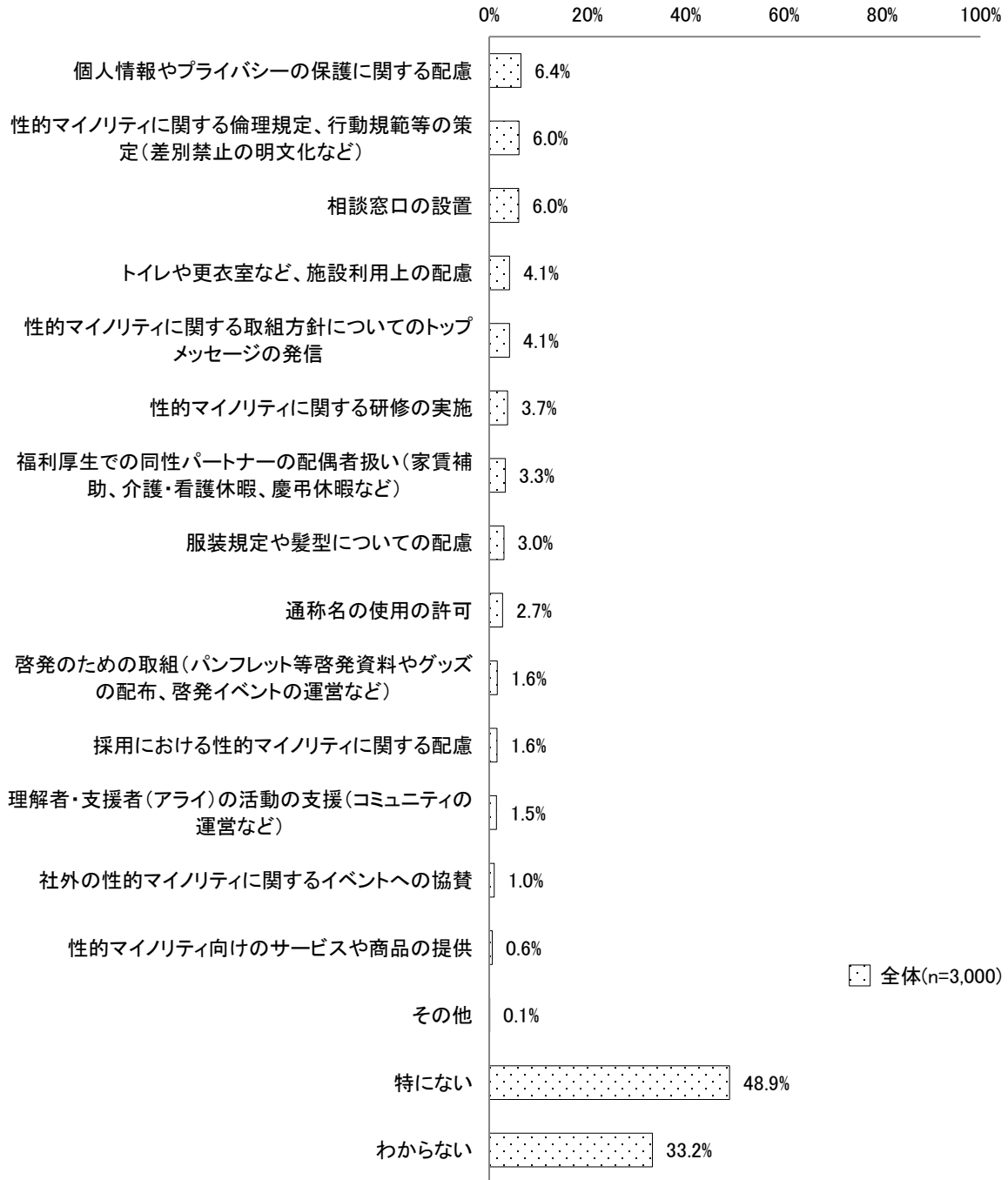
図表 140 今後も、部下や同僚の性的指向や性自認に関連した、職場環境や雇用管理についての相談のために、相談窓口を利用することはないと思う理由：
複数回答（労働者一般調査 問42）



(18) 勤務先で行われている性的マイノリティに関する取組

勤務先で行われている性的マイノリティに関する取組をみると、「特にない」が48.9%でもっとも割合が高く、次いで「わからない」が33.2%、「個人情報やプライバシーの保護に関する配慮」が6.4%となっている。

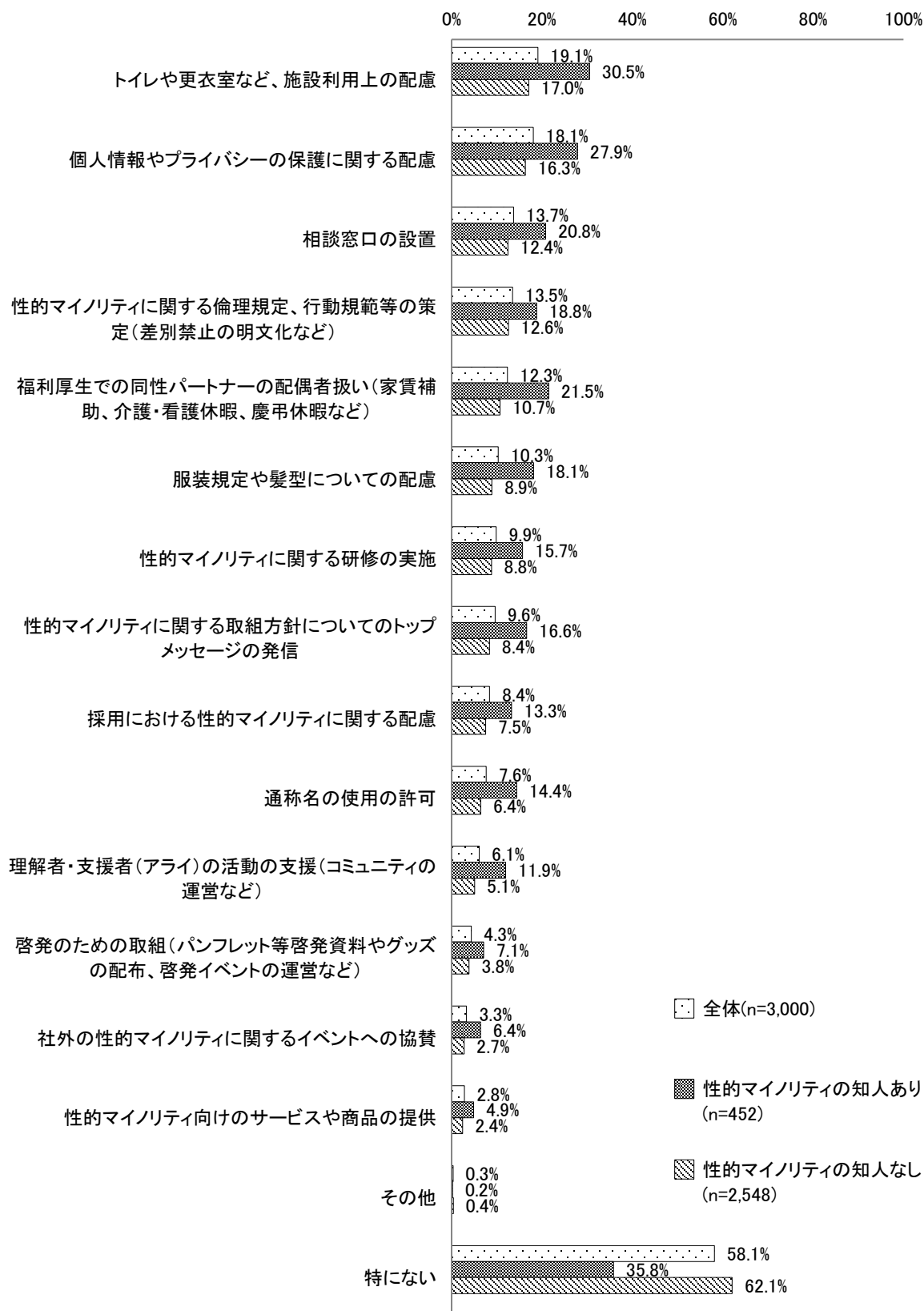
図表 141 勤務先で行われている性的マイノリティに関する取組：
複数回答（労働者一般調査 問 43）



(19) 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

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をみると、「全体」では、「特にない」が58.1%でもっとも割合が高く、次いで「トイレや更衣室など、施設利用上の配慮」が19.1%、「個人情報やプライバシーの保護に関する配慮」が18.1%となっている。「性的マイノリティの知人あり」では、「特にない」が35.8%でもっとも割合が高く、次いで「トイレや更衣室など、施設利用上の配慮」が30.5%となっている。「性的マイノリティの知人なし」では、「特にない」が62.1%でもっとも割合が高く、次いで「トイレや更衣室など、施設利用上の配慮」が17.0%となっている。

図表 142 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：複数回答（労働者一般調査 問 44）



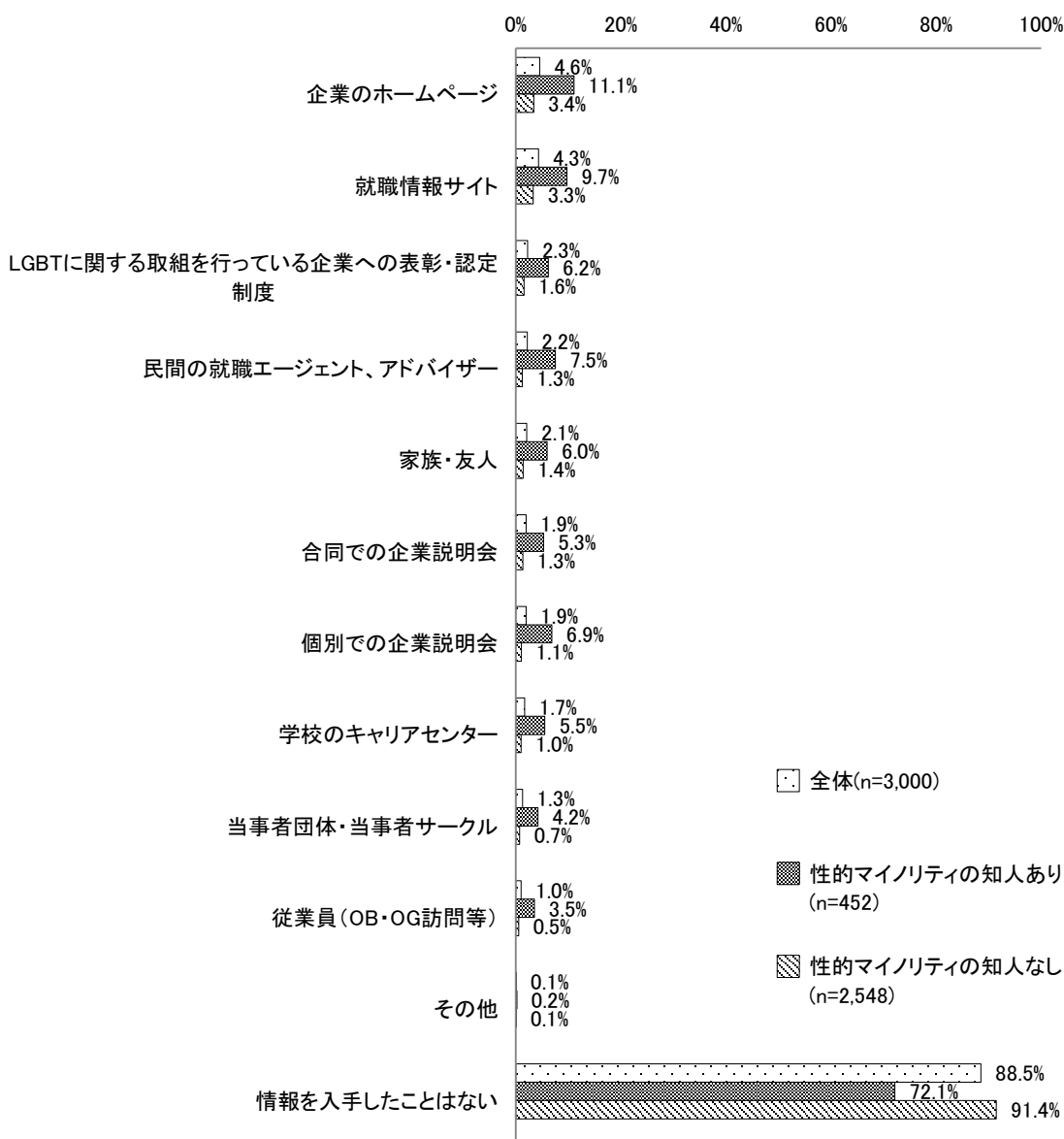
2-4. これまでの求職時の状況

(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

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、情報を得た経験をみると、「全体」では、「情報を入手したことはない」が88.5%でもっとも割合が高く、次いで「企業のホームページ」が4.6%、「就職情報サイト」が4.3%となっている。

「性的マイノリティの知人あり」では、「情報を入手したことはない」が72.1%でもっとも割合が高く、次いで「企業のホームページ」が11.1%となっている。「性的マイノリティの知人なし」では、「情報を入手したことはない」が91.4%でもっとも割合が高く、次いで「企業のホームページ」が3.4%となっている。

図表 143 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：複数回答（労働者一般調査 問45）

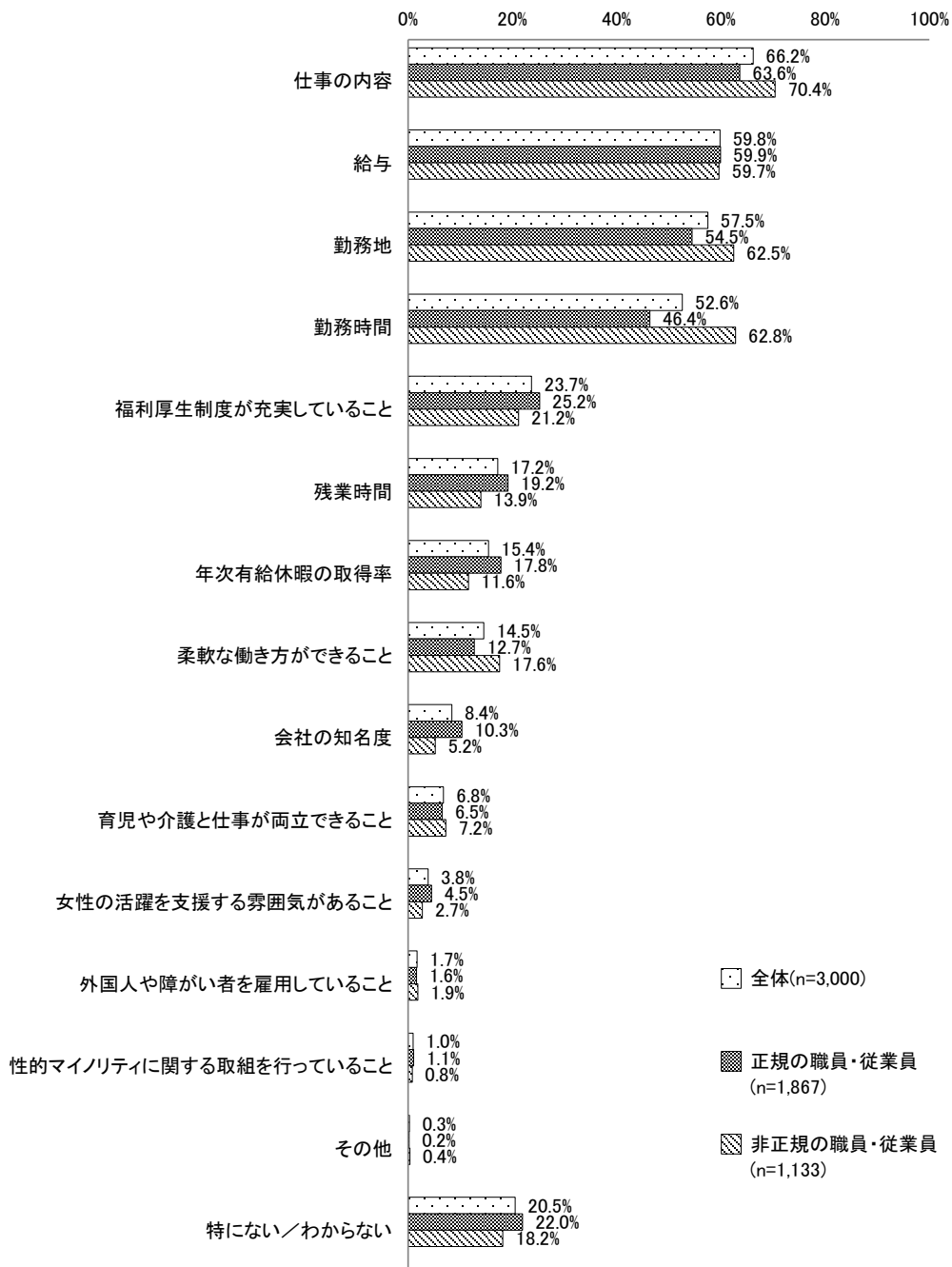


(2) これまで就職活動をしていたときに重視していた点

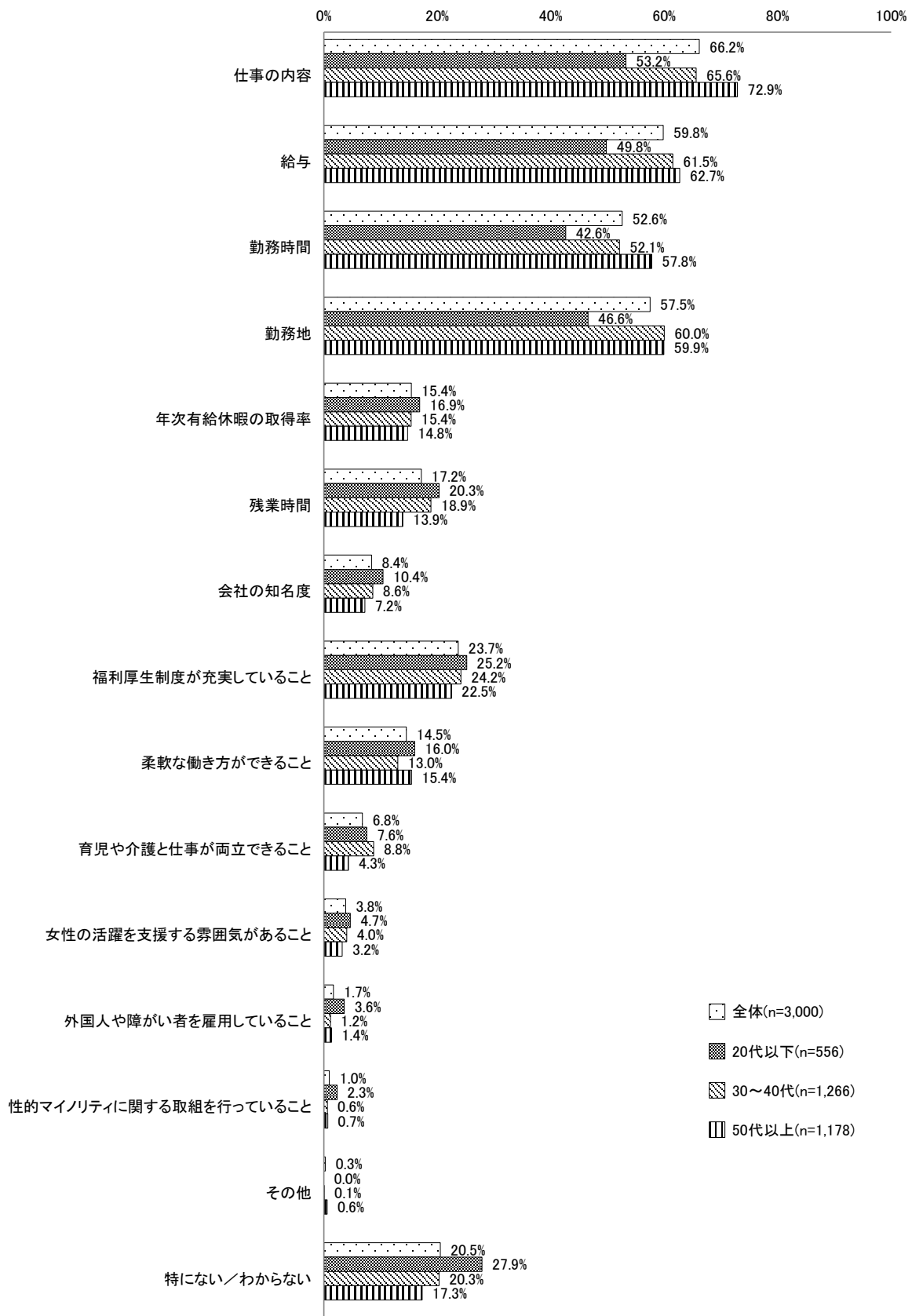
これまで就職活動をしていたときに重視していた点をみると、「全体」では、「仕事の内容」が66.2%でもっとも割合が高く、次いで「給与」が59.8%、「勤務地」が57.5%となっている。

「正規の職員・従業員」では、「仕事の内容」が63.6%でもっとも割合が高く、次いで「給与」が59.9%となっている。「非正規の職員・従業員」では、「仕事の内容」が70.4%でもっとも割合が高く、次いで「勤務時間」が62.8%となっている。

図表 144 これまで就職活動をしていたときに重視していた点：
複数回答（労働者一般調査 問46）



図表 145 【年齢別】これまで就職活動をしていたときに重視していた点：
複数回答（労働者一般調査 問 46）

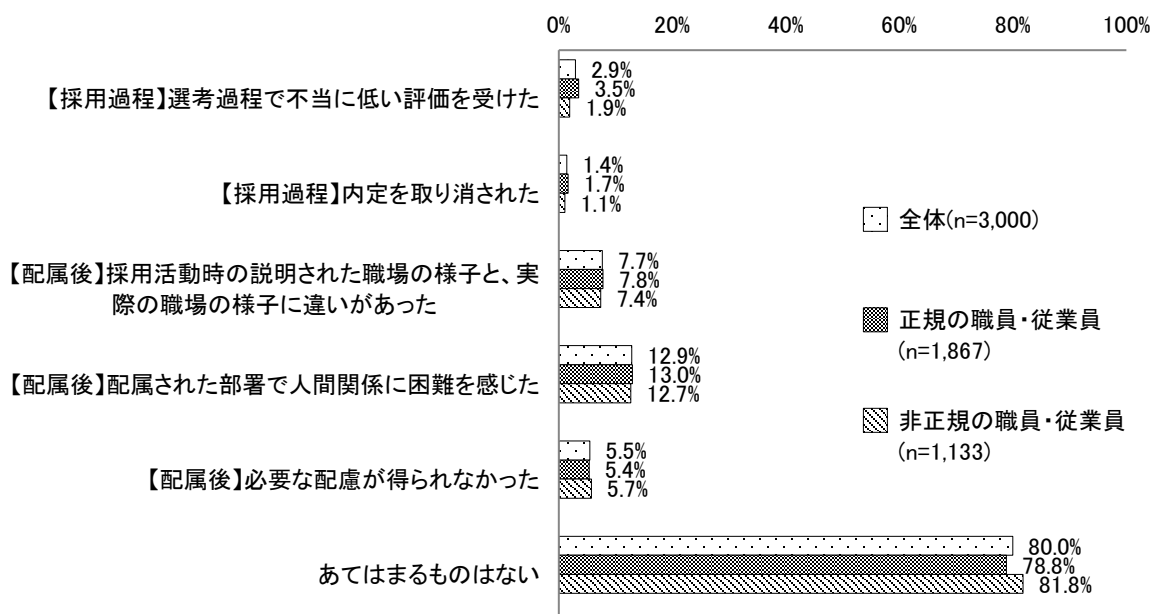


(3) 就職活動時から配属後までの経験

就職活動時から配属後までの経験をみると、「全体」では、「あてはまるものはない」が80.0%でもっとも割合が高く、次いで「【配属後】配属された部署で人間関係に困難を感じた」が12.9%、「【配属後】採用活動時の説明された職場の様子と、実際の職場の様子に違いがあった」が7.7%となっている。

「正規の職員・従業員」では、「あてはまるものはない」が78.8%でもっとも割合が高く、次いで「【配属後】配属された部署で人間関係に困難を感じた」が13.0%となっている。「非正規の職員・従業員」では、「あてはまるものはない」が81.8%でもっとも割合が高く、次いで「【配属後】配属された部署で人間関係に困難を感じた」が12.7%となっている。

図表 146 就職活動時から配属後までの経験：複数回答（労働者一般調査 問47）

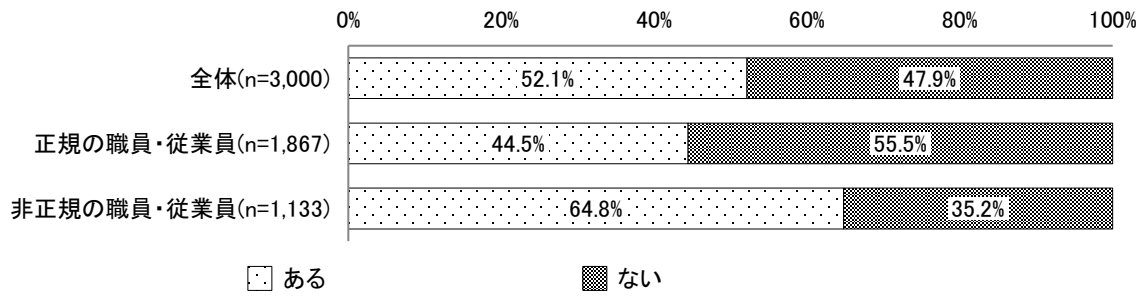


(4) これまでに転職した経験

これまでに転職した経験を見ると、「全体」では、「ある」が 52.1%、「ない」が 47.9%となっている。

「正規の職員・従業員」では、「ある」が 44.5%、「ない」が 55.5%となっている。「非正規の職員・従業員」では、「ある」が 64.8%、「ない」が 35.2%となっている。

図表 147 これまでに転職した経験：単数回答（労働者一般調査 問 48-1）

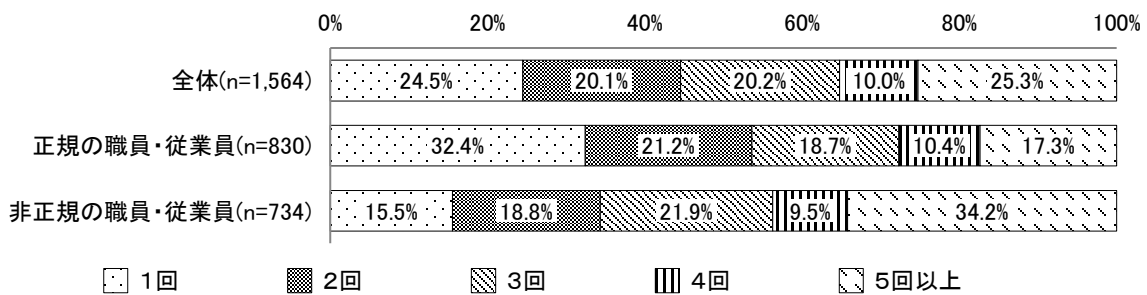


(5) これまでに転職した回数

これまでに転職した経験がある回答者について、転職した回数をみると、「全体」では、「5回以上」が 25.3%でもっとも割合が高く、次いで「1回」が 24.5%、「3回」が 20.2%となっている。

「正規の職員・従業員」では、「1回」が 32.4%でもっとも割合が高く、次いで「2回」が 21.2%となっている。「非正規の職員・従業員」では、「5回以上」が 34.2%でもっとも割合が高く、次いで「3回」が 21.9%となっている。

図表 148 これまでに転職した回数：単数回答（労働者一般調査 問 48-2）

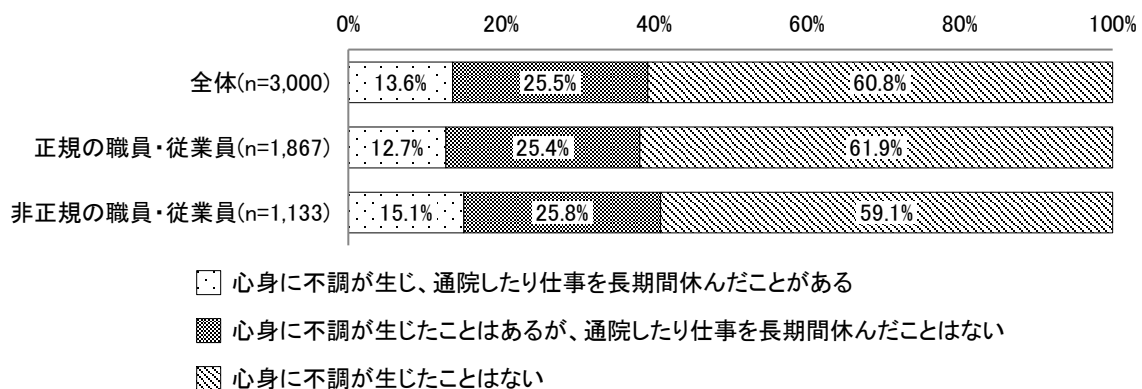


(6) 職場で不快な思いをしたことや働きづらくなったことがきっかけで、心身に重大な不調が生じたり、通院したり仕事を長期間休んだ経験

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をみると、「全体」では、「心身に不調が生じたことはない」が60.8%でもっとも割合が高く、次いで「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」が25.5%、「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」が13.6%となっている。

「正規の職員・従業員」では、「心身に不調が生じたことはない」が61.9%でもっとも割合が高く、次いで「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」が25.4%となっている。「非正規の職員・従業員」では、「心身に不調が生じたことはない」が59.1%でもっとも割合が高く、次いで「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」が25.8%となっている。

図表 149 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：単数回答（労働者一般調査 問 49）



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。

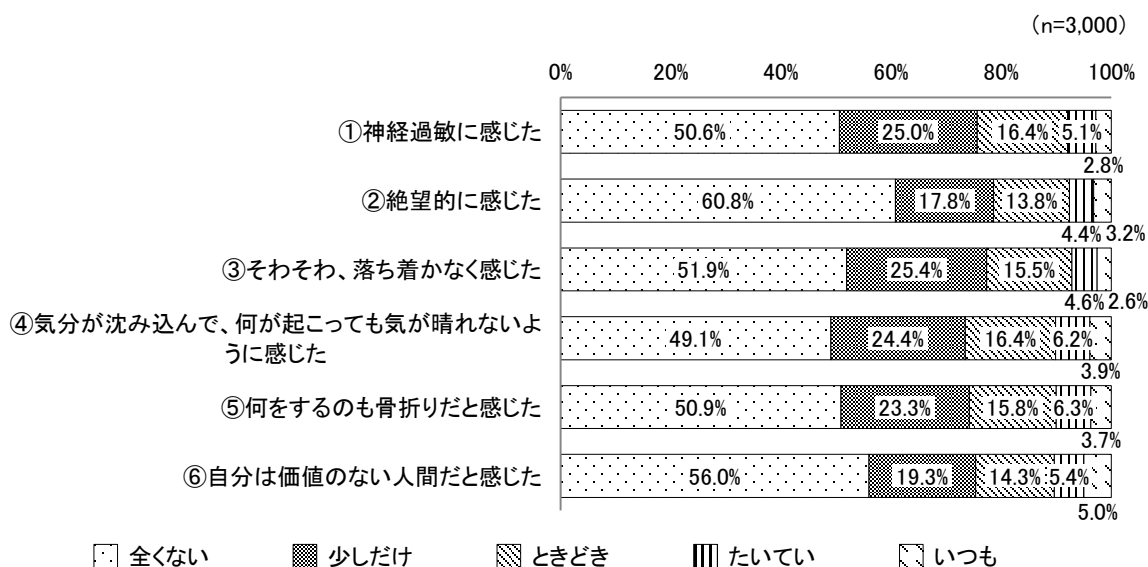
¹ 国内では厚生労働省の国民生活基礎調査などにおいても広く用いられている。

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) メンタルヘルスの状況

過去 30 日間のメンタルヘルスの状況をみると、「①神経過敏に感じた」では、「全くない」が 50.6%でもっとも割合が高く、次いで「少しだけ」が 25.0%となっている。「②絶望的に感じた」では、「全くない」が 60.8%でもっとも割合が高く、次いで「少しだけ」が 17.8%となっている。「③そわそわ、落ち着かなく感じた」では、「全くない」が 51.9%でもっとも割合が高く、次いで「少しだけ」が 25.4%となっている。「④気分が沈み込んで、何が起ころしても気が晴れないように感じた」では、「全くない」が 49.1%でもっとも割合が高く、次いで「少しだけ」が 24.4%となっている。「⑤何をしても骨折れだと感じた」では、「全くない」が 50.9%でもっとも割合が高く、次いで「少しだけ」が 23.3%となっている。「⑥自分は価値のない人間だと感じた」では、「全くない」が 56.0%でもっとも割合が高く、次いで「少しだけ」が 19.3%となっている。

図表 150 メンタルヘルスの状況：単数回答（労働者一般調査 問 50）



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 T.A., 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.

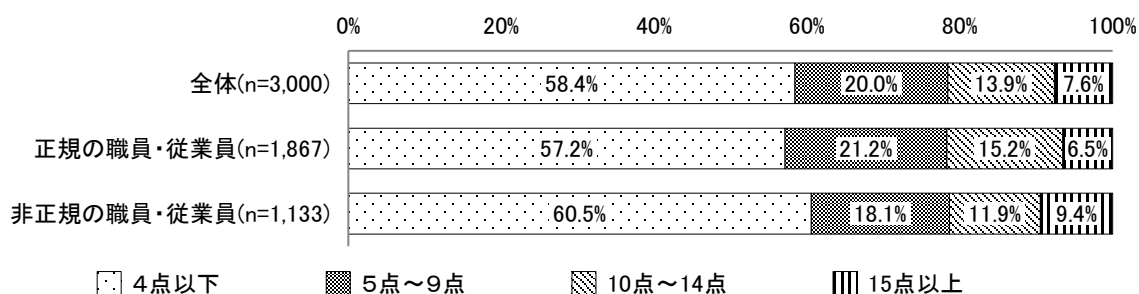
2) K6 得点

K6 の6項目（問 50）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、「令和4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。

K6得点を見ると、「全体」では、「4点以下」が58.4%でもっとも割合が高く、次いで「5点～9点」が20.0%、「10点～14点」が13.9%となっている。

「正規の職員・従業員」では、「4点以下」が57.2%でもっとも割合が高く、次いで「5点～9点」が21.2%となっている。「非正規の職員・従業員」では、「4点以下」が60.5%でもっとも割合が高く、次いで「5点～9点」が18.1%となっている。

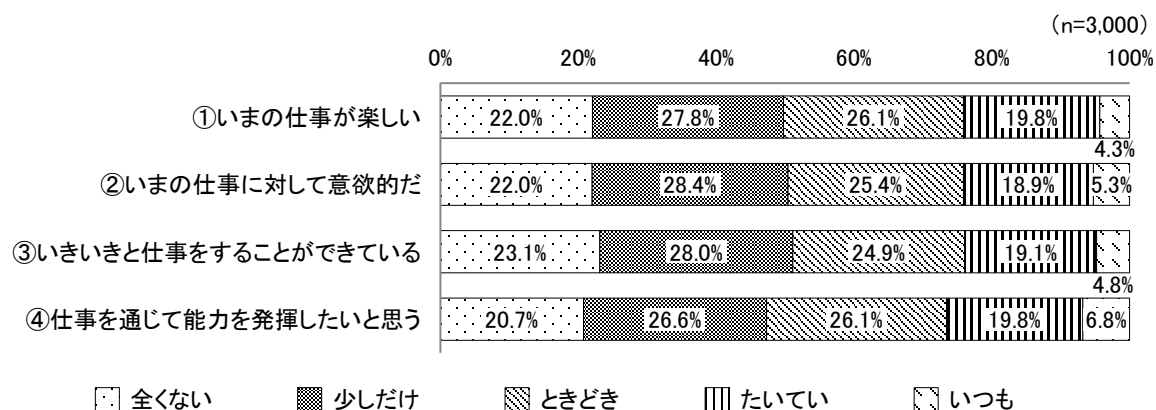
図表 151 K6 得点：単数回答



(2) 仕事に対する意欲

仕事に対する意欲をみると、過去30日間の経験について、「全くない」と「少しだけ」を合わせた割合は、「①いまの仕事が楽しい」で49.8%、「②いまの仕事に対して意欲的だ」で50.4%、「③いきいきと仕事をしていることができる」で51.1%、「④仕事を通じて能力を発揮したいと思う」で47.3%となっている。

図表 152 仕事に対する意欲：単数回答（労働者一般調査 問51）



IV. 參考資料

1. 企業調査 調査票

令和6年11月

人事労務ご担当者様

厚生労働省委託事業「令和6年度職場におけるダイバーシティ調査・推進事業」 性的マイノリティを取りまく職場環境に関する調査

拝啓 時下ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。本調査は、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。本調査は、性的マイノリティを含む多様な人材が活躍できる職場環境の整備に向けた施策の検討に活用するため、性的マイノリティを取りまく職場の実態や性的マイノリティが働きやすい環境づくりの取組状況などを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、**令和6年12月27日(金)までに**、ご回答いただき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(企業名・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、人事労務部門のご担当者様にご記入ください。人事労務部門の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6年11月1日**現在の状況でお答え下さい。
- ・「○は1つ」「○はいくつでも」など回答数が指定されている設問では、あてはまる項目にその数だけ○印をおつけ下さい。
- ・本調査は、以下のインターネット上のアンケートサイトより、ご回答いただけます。
アンケートサイトへログインするための企業ID・パスワードは、同封の「依頼状」をご確認ください。

https://***** (回答期限：12月27日(金))

【アンケートサイトからのご回答が難しい場合】

- ①紙面の調査票での回答：本紙にご記入のうえ、同封の返信用封筒でご返送ください(投函期限：12月27日(金))。
- ②電子ファイルでの回答：下記の「問い合わせ先」まで、電子ファイルでの回答を希望される旨、ご連絡ください。Wordファイルの調査票をお送りいたしますので、ご回答のうえメールでご返送ください。

◆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。なお、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律において、「ジェンダーアイデンティティ」とは「自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識」と定義されていることを踏まえ、本調査における「性自認」は「ジェンダーアイデンティティ」と読み替えることができるものとします。
- ・「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。
- ・「正社員」：直接雇用かつ無期労働契約の労働者(役員や他企業からの出向者は除く)。
- ・「非正社員」：正社員を除く直接雇用の労働者。派遣労働者や請負労働者(フリーランス含む)などの間接雇用の労働者は含めない。

◆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 政策研究事業本部 社会政策部
性的マイノリティを取りまく職場環境に関する調査事務局 担当：北川、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
Eメール：*****@murc.jp/TEL：*****
(受付時間：平日10時～12時、13時～17時 ※土日祝日、年末年始(12/28～1/5)は除きます。)

I. 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	8. 卸売業、小売業	14. 教育、学習支援業
2. 鉱業、採石業、砂利採取業	9. 金融業、保険業	15. 医療、福祉
3. 建設業	10. 不動産業、物品賃貸業	16. 複合サービス事業
4. 製造業	11. 学術研究、専門・技術サービス業	17. サービス業（他に分類されないもの）
5. 電気・ガス・熱供給・水道業	12. 宿泊業、飲食サービス業	18. 公務（他に分類されるものを除く）
6. 情報通信業	13. 生活関連サービス業、娯楽業	
7. 運輸業、郵便業		

問3. 貴社の①正社員及び非正社員（パート・アルバイト・契約社員・嘱託社員など）を含む全社員数（国内支社・支店を含めた単体の社員数） ②うち、正社員数をお答えください。（①②それぞれ1つに○）

	29人以下	30～49人	50～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上
①正社員及び非正社員を含む全社員数	1	2	3	4	5	6
②うち、正社員数	1	2	3	4	5	6

問4. 貴社の正社員・非正社員全体に適用される職場環境や制度の状況として、①正社員と②非正社員のそれぞれについて下記の状況があてはまるかどうかお答えください。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。（①②それぞれ〇はいくつでも。「3」「9」「11」は、それぞれ前問となる「2」「8」「10」で〇をつけた場合のみ回答ください。）

	回答の方向↓	① あてはまる (正社員)	② あてはまる (非正社員)
1	職場で旧姓など通称名の使用が認められている	1	1
2	制服又は服装規定がある	2	2
3	(2に〇をつけた場合) 制服又は服装規定が男女で分かれている	3	3
4	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	4	4
5	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	5	5
6	職場には社員が使う更衣室を設置している	6	6
7	集団受診による健康診断を実施している	7	7
8	家族手当がある	8	8
9	(8に〇をつけた場合) 事実婚のカップルに対しても家族手当がある	9	9
10	慶弔休暇制度がある	10	10
11	(10に〇をつけた場合) 事実婚のカップルも慶弔休暇制度を利用できる	11	11
12	採用選考において履歴書等で性別の記入を任意にしている	12	12
13	採用選考において求職者の家族構成を把握していない (扶養家族数、配偶者の有無・扶養義務を含む)	13	13
14	上記のいずれもあてはまらない	14	14
15	社内に正社員・非正社員がいない	15	15

問5. 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ます。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。（〇は1つ）

<ol style="list-style-type: none"> 1. 経営方針等に掲げている 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 4. わからない

II. 性的マイノリティに関する取組について

問6. 貴社を取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7. 性的マイノリティを取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取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 性的マイノリティへの対応を経営戦略の一つに位置づけるべきである	1	2	3	4

問8. 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、人事労務部門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9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10へ
4. わからない	

- 問9 は、問8 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10にお進みください。

問9. 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)

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 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. 当事者の上司から相談を受けた 3. 当事者の同僚・部下から相談を受けた 4. 性的マイノリティ当事者からカミングアウトがあった 5. 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 6. 戸籍や住民票の性別とは別の性別として就労している社員がいた(服装や言葉遣いなど) 7. 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) 8. その他() 9. 上記のいずれもあてはまらない 10. 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。

- 全ての企業にお聞きします。

問10. 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)

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 性的マイノリティ当事者のコミュニティがある 2. 理解者・支援者(アライ)のコミュニティがある 3. 左記1および2の両方がある 4. 左記1および2のいずれもない 5. わからない |
|--|

問11. 貴社では、問 12 に示すような、性的マイノリティに対する配慮を意図した取組や雇用環境の整備に関する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、「1. 実施している」に○をつけ、問 12にお進みください。いずれも実施していない場合は、「2. 特に実施していない」に○をつけ、問 13にお進みください。

1. 実施している → 問 12 へ	2. 特に実施していない → 問 13 (p.8) へ
--------------------	-----------------------------

● 問 11 で「1. 実施している」を選んだ企業にお聞きします。

問12. 次のような性的マイノリティに対する配慮を意図した取組や雇用環境の整備に関する取組のうち、

①実施している取組をすべてお答えください。(取組の対象となる雇用形態は問いません)

②①のうち、正社員のみ対象にしている・利用できる取組はありますか。

	回答の方向 ↓	① 実施 して いる 取組	② ①のうち、 <u>正社員のみ</u> 対象に して いる 利 用 で き る 取組
方針・体制	1. 性的指向・性自認に関する倫理規定や行動規範の策定	1	1
	2. 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	2	2
	3. 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	3	3
	4. 性的マイノリティに対する施策の担当者・担当部署と関連部門との社内連携（相談窓口や産業医・カウンセラーとの連携等）	4	4
	5. 社内アンケートなどによる実態把握	5	5
	6. 性的マイノリティ当事者である社員から意見を聴取する（面談等）	6	6
相談対応	7. 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	7
	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	8	8
	9. 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	9	9
社内の 理解促進	10. 経営層や管理職に向けた研修や勉強会の開催	10	10
	11. 人事労務担当者に向けた研修や勉強会の開催	11	11
	12. 社員に向けた研修や勉強会等の開催	12	12
	13. 研修や勉強会等の継続的な実施	13	13
	14. ポスター・リーフレット等の配布や掲示	14	14
採用・人事管理	15. 性的マイノリティに関する採用に係る配慮方針の策定	15	15
	16. 採用担当者への教育や研修	16	16
	17. 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	17	17
	18. 採用時に取得した社員の性的指向・性自認に関わりうる個人情報（氏名・性別・家族に関する情報等）の適切な取扱・管理	18	18
	19. 入社手続き時に取得した社員の性的指向・性自認に関わりうる個人情報（氏名・性別・家族に関する情報等）の適切な取扱・管理	19	19
	20. 社内における社員の個人情報（氏名・性別・家族に関する情報等）の適切な管理・表示方法	20	20
	21. 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）	21	21

次ページへ続く

	回答の方向 ↓	①実施している取組	②①のうち、正社員のみ対象にしている・利用できる取組	
	22. 配置、昇進、昇格に関する公正な評価の徹底	22	22	
	23. 退職時の退職者の性的指向・性自認に関わりうる個人情報（氏名・性別情報等）の適切な取扱・管理	23	23	
トランスジェンダーへの対応	24. 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。）	24	24	
	25. 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等）	25	25	
	26. 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等）	26	26	
	27. 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）	27	27	
	28. 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	28	28	
	29. 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	29	29	
	30. 自認する性別のトイレの利用を認める	30	30	
	31. トランスジェンダーへの配慮を意図した施設（更衣室・シャワー室・休憩室等）の環境整備	31	31	
	32. 健康診断時のトランスジェンダー当事者への配慮	32	32	
	33. 性別移行のための治療や手術に関する休暇制度	33	33	
	34. 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	34	34	
	厚生 福利	35. 慶弔休暇の同性パートナーへの適用	35	35
		36. 家族手当の同性パートナーへの適用	36	36
	ティ コ ミ ュ ニ 支 援	37. 社内の当事者コミュニティを支援する取組	37	37
38. 社内の理解者・支援者（アライ）を増やす取組		38	38	
39. 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		39	39	

- 全ての企業にお聞きします。

問13. 性的指向や性自認に関わるハラスメントの防止のために実施しているものをすべて選んでください。
(〇はいくつでも)

<p>【事業主の方針の明確化及びその周知・啓発】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 事業主によるハラスメント対策への取組姿勢を明確に示す発信（トップメッセージの発信等） 2. 経営幹部がハラスメントに対する関心と理解を深め、労働者等に対する言動に必要な注意を払うための周知・啓発（役員向け研修の実施等） 3. ハラスメントの内容、職場におけるハラスメントをなくす旨の方針の明確化と周知・啓発（就業規則等への規定、社内広報誌等への記載・配布、社員向け研修等） 4. アウティングがハラスメントであることの周知・啓発 5. カミングアウトを強制してはならない旨の明示化と周知・啓発 6. カミングアウトを禁止してはならない旨の明示化と周知・啓発 7. 行為者に厳正に対処する旨の方針・対処の内容の就業規則等への規定と周知・啓発 <p>【相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備】</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. 相談窓口の設置と周知（既存のハラスメント相談窓口が性的指向や性自認に関わるハラスメントの相談に対応していることを改めて周知する場合も含む） 9. 相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるようにするための対応（マニュアルの作成、研修等） <p>【職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応】</p> <ol style="list-style-type: none"> 10. 事実関係の迅速かつ正確な確認（相談者及び行為者、又は第三者からの事実関係の確認） 11. 再発防止に向けた措置（ハラスメントに関する方針の再度の周知・啓発等） 12. 被害者に対する適正な配慮の措置（被害者と行為者の間の関係改善に向けた援助、配置転換、被害者の不利益の回復、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等） 13. 行為者に対する適正な措置（被害者と行為者の間の関係改善に向けた援助、配置転換、就業規則等に基づく懲戒、行為者に対する出入り禁止等） <p>【併せて講ずべき措置】</p> <ol style="list-style-type: none"> 14. 相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置の実施と周知（マニュアルの作成、相談窓口担当者への研修、社内広報資料等への記載・配布等） 15. 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益取扱いをされない旨の定めと周知・啓発（就業規則等への文書への規定・周知、社内広報資料への記載・配布等） <p>【ほか】</p> <ol style="list-style-type: none"> 16. 顧客や取引先から受けるハラスメント（性的指向・性自認に関する侮辱的な言動等）に対して、適切に対応するための体制整備や被害者への配慮の取組 17. いずれも実施していない
--

※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。
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11で「1. 実施している」を選んだ場合、または、問13で「17. いずれも実施していない」以外を選んだ場合にお聞きします。

問14. 問12や問13でお答えいただいた取組は、派遣労働者も対象にしていますか。(○は1つ)

1. 実施している取組の全てで派遣労働者も対象にしている
2. 実施している取組の一部で派遣労働者も対象にしている
3. いずれの取組も派遣労働者は対象にしていない
4. 派遣労働者を受け入れていない

- 問15～問20は、問11で「1. 実施している」を選んだ企業にお聞きします。

問11で「2. 特に実施していない」を選んだ企業は、問24 (p. 12) にお進みください。

問15. 問12でお答えいただいた取組のうち、最初に始め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. 2024年 | 4. 2018～2019年頃 | 7. 2011～2013年頃 | 10. わからない |
| 2. 2022～2023年頃 | 5. 2016～2017年頃 | 8. 2008～2010年頃 | |
| 3. 2020～2021年頃 | 6. 2014～2015年頃 | 9. 2008年以前 | |

問16. 問12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)

【社内からの要望などを受けて】

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

【社外に向けた対応として】

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

【社会変化の影響を受けて】

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
12. ハラスメント防止のため、企業等に対策が義務付けられたため
13. 「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」の成立を受けて、取り組むべきと判断したため

【ほか】

14. その他 ()
15. 特にない/わからない

問17. 性的マイノリティに関する取組を進めるにあたって参考にしているもの／参考にしたものをお答えください。(〇はいくつでも)

【社員等から得られた要望や意見】	
1. 性的マイノリティ当事者である社員から得られた要望や意見	
2. 性的マイノリティかどうか問わず、広く社員から得られた要望や意見	
3. 労働組合の要望や意見	
4. グループ会社や海外事業所における方針や取組	
【一般向けに公開されている情報（有償・無償は問わない）】	
5. 周囲の企業で行われている取組	
6. 書籍、論文、メディア等で得られた情報	
7. 社外セミナーやイベント等で得られた情報	
8. 厚生労働省が公表している職場における性的マイノリティに関する企業の取組事例 (掲載 URL : https://www.mhlw.go.jp/content/000630004.pdf)	
9. (上記8を除く) 国や自治体が作成している性的マイノリティに関する資料(指針・ガイドブック等)	
10. 性的マイノリティに関する活動をしている民間団体(株式会社・NPO 法人含む)が作成している資料	
【相談・コンサルティング】	
11. 弁護士や社会保険労務士への相談	
12. 組織や人材に関するコンサルティング会社への相談	
13. 性的マイノリティに関する活動をしている民間団体(株式会社・NPO 法人含む)への相談	
【ほか】	
14. その他 ()	
15. 特にない	
16. わからない	

問18. 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. 人材を確保するため
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が働きやすい職場にするため
3. ハラスメント防止のため	10. 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
4. いわゆる LGBT 向けの商品やサービスを展開するため	11. 社員間のトラブルを防ぐため
5. 経営の国際化に対応するため	12. その他 ()
6. イノベーション創出のため	13. 特に明確にされていない／わからない
7. 社会における自社イメージ向上のため	

問19. 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 ①②以外の社員から	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20. 貴社は性的マイノリティに関する取組について自治体や民間団体から表彰・認定されたことがありますか。(〇は1つ)

1. 表彰・認定されたことがある
2. 表彰・認定されたことはないが、表彰・認定に向けて取組を進めている
3. 表彰・認定に向けた取組はしていないが、表彰・認定の制度に関心がある
4. 表彰・認定の制度に関心はない

- 問21～問22は、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある(問12の選択肢7,8について〇を1つ以上つけた)企業にお聞きします。

問21. 性的指向・性自認に関して相談できる窓口の種類について、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)

<p>【社内相談窓口】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 管理職やその他の社員が相談員として選任され対応にあたる相談窓口 2. 人事労務を担当する部門が対応する相談窓口 3. コンプライアンス担当部門や法務部門が対応する相談窓口 4. 人権啓発部門やダイバーシティ推進部門が対応する相談窓口 5. 産業医、カウンセラー等が対応する相談窓口 6. 労働組合が対応する相談窓口 7. (性的指向・性自認に限らない) ハラスメント等に関する社内の相談窓口 8. (国内支社・支店がある場合) 国内支社・支店ごとの相談窓口がある <p>【社外相談窓口】</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. (性的指向・性自認に限らない) ハラスメント等に関する社外の相談窓口 10. 性的指向・性自認に関する相談専門サービス(株式会社・NPO法人含む) <p>【ほか】</p> <ol style="list-style-type: none"> 11. その他 () 12. わからない

問22. 問 21 でお答えいただいたような性的指向・性自認に関する相談窓口の利用状況についてお聞きします。これまでにあった相談や相談の利用状況としてあてはまるものを選んでください。（〇はいくつでも）

- | |
|------------------------|
| 1. 社内の性的マイノリティ当事者からの相談 |
| 2. 当事者の上司からの相談 |
| 3. 上記以外の社員からの相談 |
| 4. これまでに相談があったことはない |
| 5. 利用状況を把握していない |
| 6. わからない |

● 問23 は、性的指向・性自認に関して相談できる窓口の利用があった（問22の選択肢1～3について〇をつけた）企業にお聞きします。

問23. 直近1年間の性的指向・性自認に関する相談窓口の延べ利用件数について、あてはまるものを選んでください。なお、前問で実際に相談があったとご回答いただいた対象についてのみお答えください。
（①～③それぞれ〇は1つずつ）

	1. 0件	2. 1件	3. 2～ 5件	4. 6～ 10件	5. 11～ 20件	6. 21～ 50件	7. 51件 以上	8. 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	4	5	6	7	8
② 当事者の上司から	1	2	3	4	5	6	7	8
③ ①②以外の社員から	1	2	3	4	5	6	7	8

● 全ての企業にお聞きします。

問24. 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・同僚・部下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）
※相談窓口を設けていない場合でも、会社として受けたことがある相談があればあてはまるものを選んでください。

- | |
|---|
| 1. 異動や配置における配慮に関する相談 |
| 2. 昇進や昇格における差別に関する相談 |
| 3. 退職強要や解雇に関する相談 |
| 4. 福利厚生など社内制度の利用に関する相談 |
| 5. 勤務時の服装や通称名の使用に関する相談 |
| 6. トイレや更衣室等の施設利用に関する相談 |
| 7. 上司や同僚からの性的指向・性自認に関わるハラスメントに関する相談 |
| 8. 顧客や取引先からの性的指向・性自認に関わるハラスメントに関する相談 |
| 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 |
| 10. メンタルヘルス（カウンセリング含む）や健康問題に関する相談 |
| 11. 性的マイノリティ当事者から得られた情報の取扱（プライバシー保護等）に関する相談 |
| 12. 性的マイノリティ当事者が働きやすい職場作りに関する相談 |
| 13. その他（ ） |
| 14. わからない |
| 15. 相談事例はない |

問25. これまでにあった当事者、または、当事者の上司・同僚・部下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 |

問26. 差し支えなければ、相談窓口などに寄せられた性的指向・性自認に関する相談内容と行った対応を具体的に記入ください。

※個人が特定できない形で記載いただくようお願い申し上げます。

※本設問の集計・報告書への掲載にあたっては、企業に関する情報の一切を伏します。

相談内容
行った対応

- 問27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12の選択肢10~14について〇を1つ以上つけた)企業にお聞きします。

問27. 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. カミングアウトを強制してはならないことについて |
| 6. カミングアウトを禁止してはならないことについて |
| 7. 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) |
| 8. その他 () |
| 9. 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。

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 28 は、問 12 の選択肢 33～36 について○を 1 つ以上つけた企業にお聞きします。

問28. 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	}
【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29. 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 30 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 31 へ
6. わからない		

- 問 30 は、問 29 で選択肢 1～4 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. 取組を推進することについて、社員から否定的な意見がある	
3. 性的マイノリティに関する社員の関心が低い	
4. 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	
5. 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	
6. 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	
7. 施策の効果の把握が難しい	
8. どのような取組を実施すればよいのかわからない	
9. 取組を行うための知見を持った人材がいない	
10. 取組を行うための予算が確保できない	
11. 取組を行うための体制が確保できない	
12. 他に優先して対応すべき人事労務の課題がある	
13. その他 ()	
14. 特に課題となっていることはない	
15. わからない	

- 問31は、問29で選択肢5～6を選んだ企業にお聞きします。

問31. 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。(〇はいくつでも)

<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. 社員から否定的な意見があるため 4. 社員の関心が低い・理解が足りないため 5. 顧客や取引先の理解が得られないため 6. 取組を行うための知見を持った人材がいないため 7. 取組を行うための予算が確保できないため 8. 取組を行うための体制が確保できないため 9. 他に優先して対応すべき人事労務の課題があるため 10. 何をすべきかわからないため 11. 取組の必要性を感じていないため 12. その他 () 13. 特になし／わからない

- 全ての企業にお聞きします。

問32. 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。(〇はいくつでも)

<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. 職場の社員の理解促進に向けたセミナー等の開催 5. 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 6. 性的マイノリティに関する企業からの相談への対応 7. 性的マイノリティに関する労働者からの相談への対応 8. 職場環境整備のための助成制度 9. 職場環境整備のためのコンサルティング会社の斡旋 10. その他 () 11. 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。

差し支えなければ、回答いただいた内容の確認のため、ご連絡先の企業名、部署名、ご担当者様の電話番号をご記入ください。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、回答確認のため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	
部署名	
電話番号	

2. 労働者一般調査 調査票

Q1

あなたがお住まいの都道府県をお答えください。

 ▼

Q2

あなたの年齢をご記入ください。

 歳

Q3

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

Q4

あなたは今のご自分の性別を、出生時の性別と同じだととらえていますか。

- 1 出生時の性別と同じ
- 2 別の性別だととらえている
- 3 違和感がある

▶ Q4で「別の性別だととらえている」、「違和感がある」と回答した方に伺います。
▶ Q4で「出生時の性別と同じ」と回答した方は本設問は回答いただく必要はありません。次へお進みください。

Q5

あなたの今の認識にもっとも近い性別はどれですか。

※本設問は任意回答です。

- 1 男性
- 2 女性
- 3 男性・女性に当てはまらない

Q6

次の中で、あなたにもっとも近いものを選んでください。

- 1 異性愛者、すなわちゲイ・レズビアン等ではない
[異性のみに性愛感情を抱く人]
- 2 ゲイ・レズビアン・同性愛者
[同性のみに性愛感情を抱く人]
- 3 バイセクシュアル・両性愛者
[男女どちらにも性愛感情を抱く人]
- 4 アセクシュアル・無性愛者
[誰に対しても性愛感情を抱かない人]
- 5 決めたくない・決めていない
- 6 その他
- 7 質問の意味がわからない

Q7

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)

Q8

あなたご自身に対する認識として、もっとも近い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 トランスジェンダー
- 3 クエスチョニング
- 4 Xジェンダー
- 5 ノンバイナリー
- 6 その他(具体的に)
- 7 質問の意味がわからない

Q9

現在、あなたは収入を伴う仕事をいくつしていますか。
あてはまるものを1つ選んでください。

- 1 収入を伴う仕事は1つのみ
- 2 収入を伴う仕事は2つ以上ある(副業・兼業含む)
- 3 収入を伴う仕事をしていない

Q10

あなたの現在の就労形態は次のうちどれですか。

※収入を伴う仕事は複数ある場合は、最も収入の多い仕事についてお答えください。

- 1 正規の職員・従業員
- 2 パート・アルバイト
- 3 労働者派遣事業所の派遣労働社員
- 4 契約社員・嘱託社員
- 5 上記以外の雇われている人
- 6 会社などの役員
- 7 自営業主(雇人がいる)
- 8 自営業主(雇人がいない)
- 9 自家営業の手伝い
- 10 内職
- 11 その他

以降の設問において主な仕事や主な勤務先は、それぞれ次の仕事や勤務先を指します。

●現在、収入を伴う仕事が1つの方
現在の仕事や勤務先についてお答えください。

●現在、収入を伴う仕事が2つ以上ある方
最も収入の多い仕事(以下、主な仕事)やその勤務先(以下、主な勤務先)についてお答えください。

●現在の主な仕事が労働者派遣事業所の派遣労働社員の方
派遣先の会社におけるお仕事や職場の様子についてお答えください。

Q11

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

II.基本情報

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

Q13

昨年度のあなたの収入についてご回答ください。(それぞれひとつずつ)

※仕事の一つの場合は、「最も収入の多い仕事の年収」と「すべての収入を合計した総収入」で同じ選択肢を回答してください。

	1	2
	最も収入の多い仕事の年収	すべての収入を合計した総収入
収入なし	1○	1○
100万円未満	2○	2○
100万円～300万円未満	3○	3○
300万円～500万円未満	4○	4○
500万円～700万円未満	5○	5○
700万円～1,000万円未満	6○	6○
1,000万円～1,300万円未満	7○	7○
1,300万円以上	8○	8○
わからない	9○	9○

Q14

現在、配偶者・パートナー(事実婚・同性パートナーを含む)はいますか。

※あなたやパートナーの性別については、戸籍や住民票に記載されている性別に基づいてお答えください。

- 1 ○ 異性の配偶者・パートナーがいる
- 2 ○ 同性のパートナーがいる
- 3 ○ パートナーはいるが、性別を答えたくない
- 4 ○ 配偶者・パートナーはいない

Q15

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。

- 1 婚姻届を出している(法律婚)
- 2 婚姻届は出していないが、実質的な婚姻関係にある
- 3 自治体のパートナーシップ制度や公正証書等、公的な認定等を受けた関係
- 4 養子縁組によって、パートナーとの間に法的な家族関係を作っている
- 5 パートナーはいるが、上記のような状況・関係ではない(恋人関係など)
- 6 その他(具体的に)

Q16

現在の配偶者・パートナーと結婚している期間やパートナー関係にある期間(事実婚や同性パートナーを含む)をお答えください。

- 1 1年未満
- 2 1年以上～2年未満
- 3 2年以上～3年未満
- 4 3年以上～5年未満
- 5 5年以上～7年未満
- 6 7年以上～10年未満
- 7 10年以上～20年未満
- 8 20年以上

Q17

配偶者・パートナー(事実婚や同性パートナーを含む)の就業形態をお答えください。
※収入を伴う仕事複数ある場合は、最も収入の多い仕事についてお答えください。

- 1 正規の職員・従業員
- 2 パート・アルバイト
- 3 労働者派遣事業所の派遣労働社員
- 4 契約社員・嘱託社員
- 5 上記以外の雇われている人
- 6 会社などの役員
- 7 自営業主(雇人がいる)
- 8 自営業主(雇人がいない)
- 9 自家営業の手伝い
- 10 内職
- 11 その他
- 12 仕事をしていない

Q18

子育ての状況について伺います。

※本設問は任意回答です。回答したくない場合には次の設問に進んでください。

- 1 子育てしている/していた
- 2 将来子育てをしたいため、行動している
(具体的に計画する、医療機関など専門機関に相談する、等を含む)
- 3 将来子育てをしたいが、特に行動はしていない
- 4 子育てをしたかったが、諦めた
- 5 こどもを持つことは望んでいない

III.性的指向・性自認について

Q19

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にいらなくても構いません)。

- 1 知っている
- 2 知らない

Q20

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意味は知らない	言葉も意味も知らない
-------------	------------------	------------

1 LGBT	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
2 性的マイノリティ	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
3 レズビアン	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
4 ゲイ	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
5 バイセクシュアル	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
6 トランスジェンダー	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
7 性同一性障害	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
8 カミングアウト	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
9 アウティング	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
10 性的指向	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
11 性自認	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
12 ジェンダーアイデンティティ	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
13 SOGI	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>

Q21

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)

※性的マイノリティ: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

- 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

Q22

あなたの身近な人や知人の中に、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)の方がいる場合、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 上記以外の知人
- 5 身近にいない/あてはまるものはない

Q23

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 思 う	ど ち ら か と い え ば	ど ち ら か と 思 う	ど ち ら か と い え ば	な い と 思 う
-----------------------	---------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------	-----------------------

1	男性	1	2	3	4	5
2	女性	1	2	3	4	5
3	高齢者	1	2	3	4	5
4	外国人	1	2	3	4	5
5	障がい者	1	2	3	4	5
6	レズビアン	1	2	3	4	5
7	ゲイ	1	2	3	4	5
8	バイセクシュアル	1	2	3	4	5
9	トランスジェンダー	1	2	3	4	5
10	この設問では「どちらかといえはないと思う」を選んでください	1	2	3	4	5

IV.現在の仕事について

Q24

あなたは現在、主な仕事は【○○○(Q10回答テキスト再掲)】として就労しているとお答えになりました。

現在の就労形態で仕事に就いている理由として、当てはまるものをお選びください。

(いくつでも)

- 1 短時間の勤務など、自分の都合の良い時間(日)に働きたいから
- 2 就業調整(年収の調整や労働時間の調整)ができるから
- 3 正社員を定年退職した後に再雇用されたから
- 4 簡単な仕事で責任も少ないから
- 5 退職しやすいから
- 6 深い人間関係を築かなくて済むから
- 7 正社員として採用されなかったから(正社員としての募集がなかった場合も含む)
- 8 家庭の事情(育児・介護等)で正社員として働けないから
- 9 仕事を辞めてからの期間が長く正社員として働く自信がないから
- 10 正社員になると、社会保険加入時に戸籍や住民票上の性別が分かってしまうから
- 11 正社員のような責任や人事異動を課されて働くことが困難・負担だから
- 12 やりたい仕事が多分今現在の就労形態だったから
- 13 転職がないから
- 14 その他

Q25

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

Q26

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
- 4 300～499人
- 5 500～999人
- 6 1,000～2,999人
- 7 3,000人以上
- 8 わからない

Q27

主な勤務先での勤続年数をご記入ください。

- 1 1年未満
- 2 1年以上～3年未満
- 3 3年以上～5年未満
- 4 5年以上～10年未満
- 5 10年以上～20年未満
- 6 20年以上
- 7 わからない

Q29

主な勤務先における仕事や職場の様子について、どのように感じていますか。
(それぞれひとつずつ)

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"/> |

V.職場と多様な人材について

Q30

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。)

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	1○	2○	3○	4○
2 ゲイ	1○	2○	3○	4○
3 バイセクシュアル	1○	2○	3○	4○
4 トランスジェンダー	1○	2○	3○	4○

Q31

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)

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	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>
2 ゲイ	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	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	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>

Q32

あなたは、職場で、ある人から「性的マイノリティである」ことを伝えられたとしたら、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

Q33

あなたは、職場で、ある人から「性的マイノリティである」ことを伝えられたときに、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た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

Q34

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
➡具体的にどのような表明をしていますか。
(自由回答 例:レインボーフラグを机上に置いている)
- 2 理解者・支援者(アライ)であるが、表明していない
- 3 理解者・支援者(アライ)ではない

Q35

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
➡具体的にどのような表明をしていますか。
(自由回答 例:レインボーフラグを机上に置いている)
- 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

Q36

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
-------	---------------	-----------	-----------------	---------

- | | | | | | |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1 性的マイノリティに関する知識がある人が多い | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 性的マイノリティが自分らしくいられる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 ジェンダー平等が進んでいる | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 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 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 ハラスメント防止に積極的である | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 プライバシーを尊重する風土がある | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 多様性を尊重する風土がある | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Q37

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

Q38

いまの職場で、①あなたの同僚が経験したことがあることや、②あなたご自身が経験したことについてお答えください。(それぞれいくつでも)



	1		2		3	
	見聞 きした 経験 がある もの		あ なた 自 身 が、 上 司 や 同 僚 な ど 社 内 の 人 か ら 受 け た 経 験 が あ る も の		あ なた 自 身 が、 顧 客 や 取 引 先 な ど 社 外 の 人 か ら 受 け た 経 験 が あ る も の	
容姿や外見に言及する	1	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>	1	<input type="checkbox"/>
「男らしさ」や「女らしさ」を要求する	2	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>
恋人の有無や結婚・出産の予定に言及する	3	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>
望まない身体的な接触をする	4	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>
性的な冗談を言う	5	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>
性的関係を強要する	6	<input type="checkbox"/>	6	<input type="checkbox"/>	6	<input type="checkbox"/>
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	7	<input type="checkbox"/>	7	<input type="checkbox"/>	7	<input type="checkbox"/>
性的指向・性自認についての情報を、無断で社内に広める(アウトティング)	8	<input type="checkbox"/>	8	<input type="checkbox"/>	8	<input type="checkbox"/>
その他 パワーハラスメントに相当するような行為	9	<input type="checkbox"/>	9	<input type="checkbox"/>	9	<input type="checkbox"/>
その他	10	<input type="checkbox"/>	10	<input type="checkbox"/>	10	<input type="checkbox"/>
	(具体的に <input type="text"/>)		(具体的に <input type="text"/>)		(具体的に <input type="text"/>)	
あてはまるものはない	11	<input type="checkbox"/>	11	<input type="checkbox"/>	11	<input type="checkbox"/>

Q39

部下や同僚の性的指向や性自認に関連した、職場環境や雇用管理についての相談ができる相手や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。

相談の例)性的指向や性自認に関わるハラスメントの相談、勤務時の服装や通称名の私用に関する相談、等 (いくつでも)

※性的指向:恋愛や性愛の対象が、どの性別であるか

※性自認:自身の性別をどのように認識しているか

- 1 家族(パートナーを含む)
- 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

Q40

あなたは、部下や同僚の性的指向や性自認に関連した、職場環境や雇用管理についての相談のために、社内や会社が提携している社外の相談窓口を利用したことがありますか。

利用したことはない場合、今後利用すると思いますか。

- 1 利用したことがある
- 2 利用したことはないが、必要があれば利用する
- 3 利用したことはなく、今後も利用することはない

Q41

性的指向や性自認に関連した職場環境や雇用管理についての相談として、社内や会社が提携している社外の相談窓口を利用したときの、具体的な相談内容を教えてください。

(いくつでも)

- 1 異動や配置における配慮に関する相談
- 2 昇進や昇格における差別に関する相談
- 3 退職強要や解雇に関する相談
- 4 福利厚生など社内制度の利用に関する相談
- 5 勤務時の服装や通称名の使用に関する相談
- 6 トイレや更衣室の使用に関する相談
- 7 上司や同僚からの性的指向・性自認に関わるハラスメントに関する相談
- 8 顧客や取引先からの性的指向・性自認に関わるハラスメントに関する相談
- 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
- 10 メンタルヘルス(カウンセリング含む)や健康問題に関する内容
- 11 性的指向・性自認の情報の取扱(プライバシー保護等)に関する相談
- 12 性的マイノリティ当事者が働きやすい職場作りに関する相談
- 13 その他

Q42

今後も、部下や同僚の部下や同僚の性的指向や性自認に関連した、職場環境や雇用管理についての相談のために、相談窓口を利用することはないと思う理由をお答えください。(いくつでも)

※アウトティングとは、当事者の性的指向や性自認等の情報を、本人に無断で第三者に話したり、広めたりすることを指します。

※カミングアウトとは、自らの性的指向や性自認等の性のあり方を、他者に表明することを指します。

- 1 相談を必要とする状況や場面が想像できないから
- 2 部下や同僚に性的マイノリティはいないから
- 3 利用可能な時間が短いなど、タイミングが合わないから
- 4 相談窓口の担当者が性的マイノリティについて十分な理解を持っているとは限らないから
- 5 相談したいことが相談窓口で受け付けられるか分からなかったから
- 6 相談しても何も変わらないから
- 7 相談窓口を利用していることを誰かに知られ、事情を勘繰られることに不安を感じるから
- 8 相談内容や情報が守られるとは限らないから
- 9 他者の性的指向や性自認に関わる相談をすること自体が、アウトティングにあたるのではないかと懸念するから
- 10 その他

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 個人情報やプライバシーの保護に関する配慮
- 8 相談窓口の設置
- 9 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)
- 10 性的マイノリティに関する研修の実施
- 11 採用における性的マイノリティに関する配慮
- 12 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)
- 13 社外の性的マイノリティに関するイベントへの協賛
- 14 性的マイノリティ向けのサービスや商品の提供
- 15 その他(具体的に)
- 16 特にない
- 17 わからない

Q44

いまの勤務先において、性的マイノリティの方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 個人情報やプライバシーの保護に関する配慮
- 8 相談窓口の設置
- 9 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)
- 10 性的マイノリティに関する研修の実施
- 11 採用における性的マイノリティに関する配慮
- 12 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)
- 13 社外の性的マイノリティに関するイベントへの協賛
- 14 性的マイノリティ向けのサービスや商品の提供
- 15 その他(具体的に)
- 16 特にない

VI.これまでの求職活動について

Q45

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、どのように情報を得ましたか。(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 就職情報サイト
- 2 企業のホームページ
- 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
- 7 当事者団体・当事者サークル
- 8 LGBT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 その他(具体的に)
- 12 情報を入手したことはない

Q46

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

Q47

これまでに、採用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】採用活動時の説明された職場の様子と、実際の職場の様子に違いがあった
- 4 【配属後】配属された部署で人間関係に困難を感じた
- 5 【配属後】必要な配慮が得られなかった
- 6 あてはまるものはない

Q48

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

VII.心身の健康について**Q49**

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

Q50

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 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、何が起ころうと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 何をやるのも骨折れだと感じた	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"/>

Q51

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 少 と た い
く し き たい っ
ない だけ どき て も

1	いまの仕事が楽しい	1	2	3	4	5
2	いまの仕事に対して意欲的だ	1	2	3	4	5
3	いきいきと仕事をする事ができている	1	2	3	4	5
4	仕事を通じて能力を発揮したいと思う	1	2	3	4	5

3. 団体ヒアリングメモ・提供資料

3-1.	一般社団法人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	197
3-2.	一般社団法人性的指向および性同一性に関する理解増進会	211
3-3.	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	213
3-4.	一般社団法人 work with Pride	219
3-5.	特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ（認定 NPO 法人）	222
3-6.	特定非営利活動法人 ReBit	228
3-7.	一般社団法人日本経済団体連合会	234
3-8.	日本労働組合総連合会	237
3-9.	埼玉県	242
3-10.	函館市	248

●用語について

- ・ 令和元年度厚生労働省事業：厚生労働省委託「令和元年度 職場におけるダイバーシティ推進事業」を指す。
- ・ 理解増進法：「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」を指す。
- ・ PRIDE 指標：一般社団法人 work with Pride が策定する企業の取組を評価する指標。

3-1. 一般社団法人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

(1) 主なヒアリング内容

※詳細は「(3) 提供資料」(p. 202)」を参照。以下のページ番号は提供資料のページ番号を指す。

① 団体の概要

- ・ P. 3 : 政策提言のための連合会である。賛同団体は 110 団体である (ヒアリング時現在)。理事は、地域や L・G・B・T のバランスを考慮しながら選任している。
- ・ P. 4 : 「わたしたちが社会で直面する困難のリスト」(以下、困難リスト) などを作成し、参議院での配布等が行われた。困難リストはまもなく改定予定である。そのほかに、「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」を始め、各種書籍・資料を公表・出版している。
- ・ P. 5 : 超党派の「LGBT に関する課題を考える議員連盟」と連携している。

② 職場と性的指向及びジェンダーアイデンティティに関わる取組や活動

- ・ P. 7 : パワハラ指針に関しては、通達の記載も重視している。性的指向・性自認に関する侮蔑的な言動を行うことがハラスメントであり、「LGBT 当事者」のみが対象となるわけではない。「LGBT 当事者がいるから」対策をするのではなく、当事者の有無に関わらず対策を進める必要がある。当団体として、「SOGI ハラスメントおよびアウティング対策ガイドライン」を作成した。2020 年の出版後、企業や社労士等からも注文が寄せられている。措置義務から直ちに取り組むべきといえないことは「(発展)」という形で取りまとめている。アウティングをしないためには、性別欄の取扱いも重要である。同ガイドラインでは、入職前・入職時・入職後・退職時それぞれの段階において、性別欄を中心として何がアウティングにつながりやすいかを整理している。本来であればここまで踏み込まないとアウティング対策ができないが、対応できている企業は少ない。
- ・ P. 8 : 措置義務の SOGI に関わる特記事項について認識が進んでいない印象を受ける。措置義務のすべてに SOGI ハラスメント・アウティングが関連するが、企業等で研修を行うとその認識が浸透しておらず、未だ新鮮に受け止められてしまうことがあるのが実状である。
- ・ P. 9 ~ : 報道機関に取り上げられた SOGI ハラスメントに関連する労災認定はこれまでに 3 件ある。このうち豊島区の事例では、事案とは別に事後対応として男女共同参画苦情処理委員が「意見表明書」を公表している。「アウティングやカミングアウトのあり様やその特徴」について詳細に記載しており、アウティング発生時の事後対応として、「本人の同意を得ない情報が広まった範囲を確認して本人と共有すること」「さらなるアウティングが起こらないよう広まった範囲内の情報管理の徹底」等を示している。
- ・ P. 13 ~ : 尼崎市の労災認定では、カスタマー SOGI ハラスメント・カミングアウトの抑止の事例が発生している。アウティング・カミングアウトの抑止・カミングアウトの強要の 3 点をセットで、大きな課題として捉える必要がある。中には「配慮をするから」という理由の元に、カミングアウトを強要する例もある。

- ・ P. 16 : 当団体の 2020 年からの事業として「ビジネスによる LGBT 平等サポート宣言」を実施している。賛同企業は約 130 社に上る。2024 年に入って 37 社増と、注目が高まっている。
- ・ P. 17～ : 直近では新たに国際事業として「Pride 7」を実施している。G7 各国の団体と集まり、Pride サミットを実施した。労使の後押しのほか、政府関係者や各国の大使、各党議員などにも出席いただいた。G7 ジェンダー平等大臣コミュニケの中では、「女性と女兒、そして LGBTQIA + の人々の権利の後退に対する懸念」等が表明されており、当会の方向と合致している。また、2024 年 10 月にイタリアでも同様の大臣声明が発表されている。その際に、Pride7 の名前を挙げ、活動への期待が表明された。次年度以降も活動を進めたい。
- ・ P. 21 : 「地方公共団体のための性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解増進に関する法律を活用するための手引き～すべての個人が住民として尊重されるために～」を頒布している。既存の政策を取りまとめて紹介している。福祉関係の取組は進んでいない印象である。また、一部の自治体の議会では、フェイクニュースに基づくような質問も見られる。
- ・ P. 22～ : 総理答弁において、「もとより自己のジェンダーアイデンティティを否定されるようなこともあってはならない」「合理的な理由なく、ジェンダーアイデンティティを理由に特定の方々の行動を一律に制限する、こういったことはあってはならない」などの発言があったことにも注目している。こうした答弁の周知も必要と考えている。

③ 職場と性的指向及びジェンダーアイデンティティを取り巻く近年の変化や現状認識

- ・ P. 25 : トランスジェンダーに関して、企業内での差別・ハラスメントが発生している。
- ・ P. 26～ : 全日本自治団体労働組合の調査結果などからも、LGBT 当事者がハラスメント被害を受けやすく、職場でも見聞きした経験が多いという結果が出ている。当事者が直接的に被害の対象になる場合だけではなく、職場におけるいわゆる「ホモネタ」などで苦しむ当事者も少なくない。
- ・ P. 28～ : (関連書籍の内容を踏まえると) 都合よく周囲からジェンダーの扱いを変えられてしまうこともトランスジェンダーの苦慮につながっている。また、ジェンダー規範を解消していくことが必要であると指摘されている。
- ・ P. 30 : 社会保険制度における性別欄の問題は大きい。性別を含む書類を提出せずに済むよう非正規雇用を選ぶ場合もあり、トランスジェンダーが正社員になることを極めて困難にしているのではないかと。
- ・ P. 32 : 性別欄について、「ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ」(令和 4 年度 内閣府) を経て性別情報の取得について検討する際のフローチャートを公表した。
- ・ P. 34～ : 性別欄の削除が少しずつ進んでいる。通学証明書や定期券、鉄道の運転免許等に関して見直しの動きが出てきている。性別欄の課題が残るものとして、大卒者向けの履歴書、全国高等学校統一用紙などがある。
- ・ P. 41 : 品川区では、カスタマーハラスメント対策として職員の名札を見直し、苗字のみ掲載し、顔写真の掲載を取りやめた。トランスジェンダーの職員のアウトティング防止にも有効である。
- ・ P. 42～ : 企業の好事例について。好事例共通で、自社やグループ企業における方針・ガイドライン等において、性的指向・性自認による差別禁止を明記していることが挙げられる。個別事

例では、自社の強みを生かした取組を行う、制度名を工夫する、ALLY コミュニティーが主体となって啓発活動を行うなどがある。日本生活協同組合連合会では、性別を限定した制度の見直しをしている。ハード（制度設計）面、ソフト面の両輪で取り組んでいることが好事例共通でみられる特徴である。

- ・ P. 48：日本GI学会より、性別不適合に関する診断と治療のガイドライン 第5版」が2024年8月に公表された。
- ・ P. 49：JICA事業において、SOGIESCに関する情報収集・確認調査を実施している。

④ 令和元年度厚生労働省事業および今後の施策について

- ・ 令和元年度の厚生労働省事業における調査結果について、「性的マイノリティの割合」「性同一性障害」と診断を受けた人の割合」「カミングアウトしている人の割合」「カミングアウトしている理由」「性的マイノリティ当事者の業種」等のデータをしばしば活用している。
- ・ 同性パートナーについての社会保障制度・企業の制度について。偽って制度を利用するのではないかという目を向けられることはあるが、異性の事実婚を偽るよりも同性パートナーを偽る方が、差別などの被害を受ける可能性が高くリスクが大きい。先入観と偏見に満ちた見方である。社会保障制度に関しては、例えば育児をしている同性カップルがパートナーシップやファミリーシップを取得した場合に、「単身ではない」とみなされて保育園の入所待ちを後回しにされるが、各給付は同性カップルは「事実婚」ではないから受けられないといった実態がある。負担は求められるが給付はされない、という不公平性がある。
- ・ 労働局について、アウティング被害を総合労働相談コーナーに問い合わせたが、労働局担当者が問題を理解していない状況だったという。基礎知識が不足しており、課題である。また、不妊治療や病歴などの情報と同様に機微な個人情報であり、相談の場所は職員が出入りする環境ではない方がよい。

(2) Q & A

(事務局) 雇用労働分野において残る課題・新たな課題について、意見を伺いたい。

(団体) 様々な機会でも SOGI 研修を行っているが、基礎知識が浸透していないように感じる。福利厚生制度を導入したり、多目的トイレなどの設備を整えたりしていても、元々のハラスメント対策が進んでいないところが多い印象である。地方議会などでも、基礎知識の部分で理解が足りない印象を受ける。また、トイレやお風呂の問題がよく取り沙汰されるが、現実のトランスジェンダー女性の動画を見て、偏見への気づきにつながる方も多く、こうした現状からやはり先入観や偏見が根強く残っていると思われる。自治体等のイラストで偏見が含まれているケースなどもある。元々の偏見が残っていることが、施設利用のバックラッシュなどに直結している。

(団体) 依然として課題である点について、SOGI に関するハラスメントについて、職場でカミングアウトする覚悟がなければ会社に対して声を上げにくいという状況がある。SOGI ハラスメントでメンタル不調になったが、職場でカミングアウトしたくないので労災認定は求めず、（職場でのカミングアウトが不要な）障害認定を取るというケースもある。

(団体) 新たな課題として、社会保険の適用拡大の影響がある。現在、社会保険の性別欄の問題

に起因してやむを得ず社会保険に加入しない働き方を選んでいる人が、社会保険の適用拡大によって仕事の選択範囲が狭まり困難に直面する可能性がある。

(団体) 性別欄については、企業によっては改善されてきているが、広く見ればまだまだ対応が必要であると感じる。また、職場の中では、「SOGI に関する差別をしてはいけない」という認識があっても、「具体的に何をしてはいけないか」まで結びついていないこともある。固定的性別役割分業など、ジェンダーに関する課題と共通の枠組みで捉えていくことが必要ではないか。

(団体) ハラスメント対策は措置義務であり、義務化されている中で必要十分な対応が進んでいない状況をどうするか、という課題が大きいだろう。

(事務局) トランスジェンダーへのバックラッシュは、職場の課題としても顕在しているか。

(団体) 経済産業省の事案に係る最高裁判所判決を広く周知させることが重要である。SNS 等によって、トランス女性のトイレ利用の問題という点だけが強調され、判決の趣旨が矮小化されている。当該判決では性自認に基づき生活することが法的利益であることや、研修等により当事者への嫌悪感が払しょくできること、アウトティング対策・プライバシー保護が必要であること等が示されており、これらの点は、企業が適切に理解し、対応を進める上で非常に重要な内容となっている。最高裁判所の判決を基礎として、企業にとって分かりやすい形で情報発信し、適切な対応を促すことが求められる。個別意見の中には、経済産業省の対応が合理性を欠くとの意見も出ており、こうした指摘も含めて慎重に対応することが必要である。

(事務局) 貴団体作成の「SOGI ハラスメントおよびアウトティング対策ガイドライン」において、性別欄の取り扱いに関する細かな場面が提示しているという説明であったが、性別欄の取り扱いが職場において特に重要であるとみるのがよいか、取組の一例としてみるのがよいか。

(団体) 「企業が取り扱う情報に、性別を含む情報が多数ある」ということを明文化しないと、担当者などに伝わらない。研修等を行う際も、具体的な事例として示さないと茫漠とした内容になってしまう。性別情報が社内システムなどに直結していることを見える化するため、場面ごとに具体的な内容を取りまとめた。「なんとなく当事者のことが分からない」という状況でも、具体的な情報を提供することで、理解が進むことがある。逆に言えば、それが徹底されないといけないということでもあり、社会保険労務士などにも知っておいていただく必要があるだろう。「ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ」(令和4年度 内閣府)を経て、性別欄の取扱いは各省庁で検討することになっているため、厚生労働省でも指針や好事例などについて検討してほしい。

(事務局) 「アウトティング・カミングアウトの抑止・カミングアウトの強要」の禁止の3点をセットと考える見方は、世間でまだ十分に広まっていない印象がある。この5年ぐらいの変化のように感じるが、いかがか。

(団体) 2018年頃から国立市などで動きはあったが、県レベルの条例などで取り上げられるようになったのは近年ではないか。

(事務局) 日本GI学会から第5版のガイドラインが公表されたとの説明であった。この中に企業の人事労務担当者などが知っておくべき内容はあるか。

(団体) 基本的には医療従事者向けが中心となっている。また、学校や保護者等に対する支援なども書いている。医療費の請求などに関わる内容もあるので、人事労務担当者に大まかな流れを確認いただくことは考えられるだろう。

日本GI学会のガイドラインでは、学校での対応について、本人の性的指向・ジェンダーアイデンティティを他の教員など関係者で共有する場合、本人の了解を得る必要があるとしている。なお、文部科学省において、教員間で情報共有することを推奨するような内容が公表されているが、本来であれば児童生徒への対応において必要でない限り、本人の了解なく情報共有することは避けるべきである。こうした情勢の中で、今回ガイドラインが公表された意義は大きい。

(事務局) 企業内における継続的な研修が少ないという課題が挙げられた。関連して、企業内での研修に関して他に感じている点はあるか。

(団体) 企業がLGBTに配慮した雇用環境整備をするうえで、継続的に研修を行うハードルは高く、自治体の支援は有用だろう。企業としては、そもそも誰を対象にしたらよいか分からないという状況から出発する。そのため、まずどういった研修に取り組むべきか、誰を対象にするか、などの方向性が示されていると取り組みやすいのではないかと感じる。ただ、企業によってベストな方法が違うとは思われる。

(事務局) 今後の周知啓発のアプローチについて意見があれば伺いたい。

(団体) 動画素材などがあるとよいだろう。また、偏見が解消されるような内容となっているとよい。例えば、トランスジェンダー女性について、「男性の見た目と心が女性」というピクトグラムが用いられたりすることがあるが、実際はそうとは限らない。トランスジェンダーのあり方は多様であり、外見や自己認識も一様ではない。また、ホルモン療法を行うかどうかに関わらず、性別適合手術を受けたとしても、その変化は個人の身体的な一部分に限られる場合があり、他者から見た外見や日常生活が直ちに変わることも限らない。同性カップルであることを偽って制度利用される可能性がある、といった偏見についても同様である。センシティブな内容を孕む部分もあるが、そのような主張には根拠がなく、実際の制度利用の実態とは異なる。こうした点が周知され、偏見が解消されていくとよい。「受け入れる」という方向の内容よりも、「偏見を払拭する」という方向の内容に重点を置き、具体的な事例を取り上げたうえで、それを論理的に否定していくような内容にするとよいのではないかと感じる。

(団体) 大多数を占める中小企業に対して、どのように対応を浸透させるかが重要である。取り組みを進める中小企業の多くは経営層からのトップダウンであることから、まずは企業経営層に向けた研修があるとよいのではないかと感じる。また、各都道府県などでガイドラインを作っているが、その内容は企業にも重なる部分がある。県内の企業に活用してもらえようようにしていくこともできるだろう。

(団体) 取り組むべき具体的な内容を示すような内容にしないと、茫漠とした研修になり、実際の対応が進まない点は強調したい。

(3) 提供資料

※著作権等のため一部黒塗り



(一社) LGBT法連合会 とは

(一社) 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任意連合会 (通称: LGBT 法連合会)

英語名: Japan Alliance for Legislation to Remove Social Barriers based on Sexual Orientation and Gender Identity (Japan Alliance for LGBT Legislation, J-ALL)

創設 2015年4月5日 設立 2020年9月1日 正社員 (賛同団体) 110団体

役員 (1期2年、社員総会の決議によって選出)

代表理事 藤井 ひろみ (ダイバーシティ明家)	理事 安間 昭希 (NPO法人PROUD LIFE)
代表理事 崎枝 穂 (Rainbow Tokyo 北区)	理事 西本 梓 (SR LGBT & Allies)
	理事 神谷 悠一 (LGBT法連合会事務局ネットワーク)

これまでの主な活動と成果

1. 性的指向や性自認に関する困難の整理、周知啓発・情報発信

▷性的指向および性自認を理由として、わたしたちが社会で直面する困難のリスト第3版 (通称: 困難リスト) を発表しています。

【出版書籍等】



その他、調査活動 (厚生労働省の委託事業の調査に協力など)

これまでの主な活動と成果

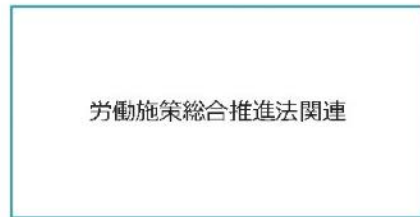
2. 政策提言 (主に国政に対して)

▷超党派の「LGBTに関する課題を考える議員連盟」と連携して活動しています



LGBT議連における当会の2024年度政府予算・政策要望の様子

当会は第37回東京弁護士会人権賞を受賞しています



「パワハラ防止法」とSOGI

SOGIに関するパワハラ指針の内容

【パワハラに該当する行為（指針より）】

・精神的な攻撃：人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮蔑的な言動を行うことを含む

（「相手の性的指向・性自認の如何は問わないものであること」by厚労省通達）

・個人の慢言：労働者の性的指向・性自認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

なお、国会答弁では、

・「性的指向・性自認を理由に仕事から排除」も該当とした。

他にも交際相手を執拗に聞くなども該当すると考えられるなど、上記はあくまで例示でこの他にも当てはまり得る点に注意

職場に義務付けられた措置義務

措置義務の主な内容 ※派遣先も派遣労働者に対して義務を負う

①ハラスメントの内容・禁止方針・懲戒規定の策定および周知・啓発

②相談窓口の設置、適切な相談対応の確保

③事後の事実確認、相談者・行為者への対応、再発防止

④プライバシー保護の措置、報復の禁止

①～④すべてにSOGIハラやアウトティングが入るが、指針は中でも①の周知と④のプライバシー保護をSOGIで特記

労働政策研究・研修機構

SOGIハラの労災認定 1

労基署が労災認定

茨木労働基準監督署（人販営茨木市）がSOGIハラで労災認定。



SOGIハラの労災認定 2

労基署が労災認定

神奈川県内の労基署がSOGIハラで労災認定（2022年6月30日付）



SOGIハラ・アウトティングを起こさないために

豊島区では、会社の管理職のガイ男性に対するアウトティングについて、**会社側が解雇、解決金を支払うことと和解しました（その後労災が認定されました）。**これを受けて、会社側と当事者をあつせんしていた豊島区の委員会は下記の意見書を区に表明し、区は受け入れました。

◆豊島区男女共同参画推進部「意見表明書」概要（2020年12月10日）

- ・再発防止等のために広く区内に向けた周知資料を作成すべき内容として、
 - 1) 性自認又は性的指向に関する基礎知識
 - 2) アウトティングやカミングアウトのあり様やその特徴
 - 3) 条例違反となる性自認又は性的指向に関する人権侵害
*注：豊島区内における条例違反
 - 4) 改正労働施策総合推進法の施行により性的指向・性自認に関するハラスメント（「アウトティング」含む。）は雇用管理上の措置義務の対象であることそれぞれについて相談することが必要

SOGIハラ・アウトティングを起こさないために

◆豊島区男女共同参画推進部「意見表明書」概要（2020年12月10日）②

特に前掲2）「アウトティングやカミングアウトのあり様やその特徴」について下記を盛り込むことが適当

- ①カミングアウトは、あくまで一人ひとりに対して行われるものであり、集団に行われることは稀である。また、アウトティング行為は行われる意図を問わない。
- ②カミングアウトが被害につながる前提として、公表した場合に及ぶリスクや困難があり、カミングアウト公表しにくい/できない場合の日常的な困難（例えば日常会話に困難を抱える等）があること
- ③性自認又は性的指向は、機微な個人情報と位置付けられ、プライバシー保護措置の対象であること。
- ④「アウトティング」が起こった場合の適切な事後対応には、一時的なハラスメント被害に対する事後対応に加え、本人の同意を得ない情報が広まった範囲を性自認・本人と共有すること、更なるアウトティングが起こらないよう広まった範囲内の情報管理の徹底などが含まれる。

尼崎市の事案

カスタマー-SOGIハラとカミングアウトの抑止



愛知ヤクルト工場事件（2016年）

カミングアウトの強要



新たな事業
ビジネスによる平等サポート宣言

ビジネスによるLGBT平等サポート宣言



私たち貴同企業は、日本におけるLGBT平等法の導入を支持し、性的指向や性自認に基づく差別を禁止し、誰もが平等に扱われるインクルーシブな職場・社会づくりを目指すことを宣言します。



ビジネスによるLGBT平等サポート宣言

Business Support for LGBT Equality in Japan

新たな事業
Pride7

G7 ジェンダー平等大臣コミュニケ（2023年）

我々は、ジェンダー平等に対する組織的なバックラッシュと、あらゆる多様性を持つ女性と女児、そしてLGBTQIA+の人々の権利の増進に対する懸念を繰り返し表明する。固定観念や偏見に対処・排除し、ジェンダーに基づく暴力を存続させる社会の態度や行動を積極的に変えていくことによって、バックラッシュや後退と戦うことへのコミットメントを表明する。

（中略）

女性やLGBTQIA+の活動家、政治家、人権擁護者、フェミニストや女性の権利のための主体や組織に対する攻撃の増加は、民主主義のプロセスに深刻な影響を与え、制度の正統性を損なう。

（中略）

我々は、全ての女性、女児、LGBTQIA+の人々の人権と尊厳が完全に尊重され、促進され、保護される社会の実現に向けた努力を継続する。我々は、ジェンダー平等に対するバックラッシュと戦うことにコミットする。

出典：「G7 ジェンダー平等大臣コミュニケ」、内閣府男女共同参画局Web サイト（2023年6月6日取得、https://www.gender.go.jp/interational/int_kagrint_g7/g7.pdf/g7_202306_02.pdf）

“私たち”の取り組みはG7の示す方向と重なるものです

G7 ジェンダー平等大臣コミュニケ（2024年）
についての法連合会声明

G7ジェンダー平等・女性活躍担当大臣会合の大臣声明について

2024年10月4日～6日、イタリア・マテラでG7ジェンダー平等・女性活躍担当大臣会合が開催され、5日に大臣声明が公開された。G7が性的指向・性自認に関連した権利の後退への強い懸念を表明し、暴力や差別からの保護へのG7のコミットメントや、当会のような市民社会の関与や協力が不可欠であること等を表明したことを、当会は評価する。また、本声明が、昨年のG7広島サミットに向けて当会などの呼びかけによって創設された、G7各国の性的マイノリティ関連団体による新たなエンゲージメントグループ「Pride7」を歓迎し、今後の期待を表明したことを当会は評価する。

出典 <https://lgbtc.jp/news/3117/>

地方公共団体のための「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解増進に関する法律」を活用するための手引き

いわゆる「理解増進法」手引きの策定

地方公共団体のための
性的指向及びジェンダー
アイデンティティの多様性
に関する国民の理解増進
に関する法律
を活用するための手引き
すべての個人が
住民として尊重されるために

一般社団法人 性少数者による差別をなくす国民連帯会
（代表理事）平野 洋子 代表理事）山本 浩二 代表理事）山本 浩二
2024年3月

2024.3.15参議院予算委員会
総理答弁（抜粋）

・いわゆるトランスジェンダーの方に対する誤解に基づく誹謗中傷など、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別や偏見は許されないものであり、もとより自己のジェンダーアイデンティティを否定されるようなこともあってはならない。このように認識をいたします。

・トランスジェンダーであると自称し、トイレに侵入して盗撮を行うなどの犯罪行為においては、捜査機関などが現行法令に従い適切に対応するものと承知をしています。その上で、合理的な理由なく、ジェンダーアイデンティティを理由に特定の方々の行動を一律に制限する、こういったことはあってはならないと認識いたします。

2024.3.15参議院予算委員会
総理答弁（抜粋）

・こども大綱においても、子ども若者が性的指向及びジェンダーアイデンティティによって差別的取り扱いを受けることがないようにする、この旨記載したところです。いわゆるトランスジェンダーの方に対する誤解に基づく誹謗中傷など、性的指向及びジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別や偏見、これはあってはならず、関係省庁においてしっかりと対応していかなければならないものであると認識をいたします。

トランスジェンダーへの
差別や偏見から生ずる
困難について

理解増進法（特に3条）に照らして当然の答弁とも言えますが、これらの答弁を周知していくことも必要となります

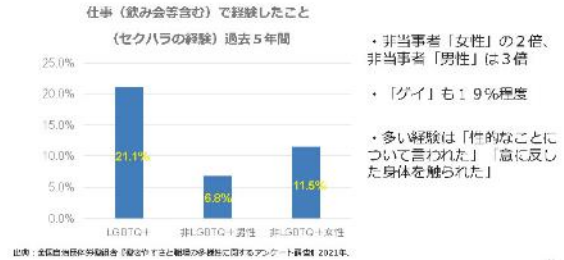
「男なのか」「女なのか」と問われる1

・「男だから平気だと思った」セクハラを受けたトランス女性、会社と上司を提訴 (弁護士ドットコムニュース, 2022年5月27日, https://www.bengo4.com/c_18/n_14525/)
より以下抜粋



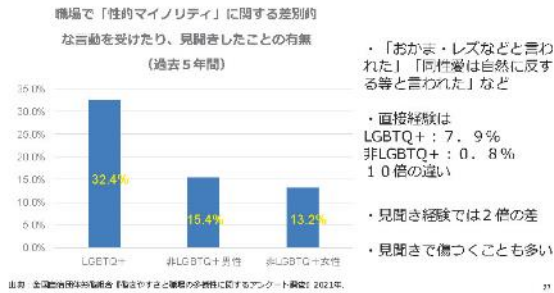
31

参考) セクハラ被害



32

参考) SOGIハラ被害



33

「男なのか」「女なのか」と問われる2

鈴木みのり, 2020, 「わたしの声の複数—トランスジェンダー女性の性/性の可能性を探って」『新潮』新潮社, pp202-211.
より以下抜粋



34

ジェンダー規範とトランスジェンダー

【弁論】中野麻美氏の発言抜粋
女性やトランスジェンダーがヘイトの対象になりやすい構造を変革するというテーマを設定したとき、本当の意味での自由と平等が問われているのだということを感じさせられます。ジェンダー規範は、この規範からの逸脱に対して自らの感情を引き起こして攻撃的排除の対象にしたり、明示的な差別的不利益やハラスメントの対象に、また黙示的には仲間外れや無視といった不利益を課すことで自発的制約を加えます。そうした体制が男らしさを促進し、性別による異なる基準のあてはめや無意識の偏見に基づく差別に対する異議申立を封印してしまいます。こうして、私たちの社会は、政治や経済における実権が男性によって担われています。性差別撤廃の取り組みは、こうした状況を転換することを中心にしているわけですから、性的マイノリティに対する差別や暴力の根絶を求める取り組みとともに、力を入れていかなければいけないのだと思います。

出典: 全国労働組合連合会, 2021年「VU」第39号「労働組合の働きやすさと多様性」トランスジェンダーによる差別と LGBTQ+ SOGI に関する調査 Ver.1.1 (2022.01.17) : p.32

35

ジェンダー規範とトランスジェンダー

「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, 2019, 「性的指向および性自認を理由とするわたしたちが直面する困難のリスト」より以下抜粋

152.b-74, 「戸籍等の性別が現在生活している性別と異なることを理由に知られてしまうことに抵抗がある。雇用保険や社会保険の資格を取得する場合には戸籍等の性別が記載された書類を会社に提出しなくてはならないので、それを避けるために雇用保険や社会保険の適用としない期間の労働を複数掛け持ちして、体力的にも経済的にも余裕がない。

トランスジェンダーが正社員になることは極めて困難
社会保険制度における性別欄の問題も大きいのではないかと

36

性別欄について

ワーキングの結論

男女共同参画会議「計画策定・監視専門調査会」の下で、専門家（統計、社会調査）、当事者団体、地方公共団体、民間企業から構成員を迎え、ジェンダー統計の観点からの性別欄統計ワーキング・グループを開催（令和4年8月～、計7回）

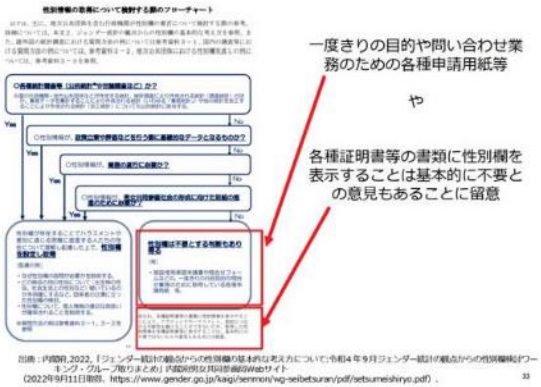
2. ジェンダー統計の観点からの性別欄の基本的な考え方のポイント

① 性別の男女間性差が依然として大きい現状を踏まえれば、その解消に向けて、EOPを実施する観点からも、**男女別のデータを確保することが重要**。したがって、性別欄の消滅に関する決断は方向性について慎重に考える。性別欄を削除する際には、性別欄が存在することでハラスメントや差別に遭うリスクに直面する人たちの存在を認識し、**配慮することも必要**。

② 目的によっては、統計的には性別統計家において性的指向・性自認（性別一性）に関する質問項目を採用している国も存在することから、多様な性への配慮に限らず、性的マイノリティの実態や課題の把握について実態を把握するべきだという意見があった。一方で、どのような質問項目や選択方法を設定するかについては、性別欄を削除する目的が調査によって異なり、それぞれ明確な目的を十分に踏査する必要があることなどから、丁寧に検討を行うべきであるなどといった意見もあった。こうした議論を経て、本ワーキング・グループとして、**男女以外のデータを取得する場合の適切な質問項目や選択方法を示すまでには至らなかった**。

※この点、ワーキング・グループの議論を整理するとともに、統計局の統計調査、国内の調査、自治体・民間の取組にも参考資料として提供し、現場での実践の参考とする。*

出典：内閣府 2022、「ジェンダー統計の観点からの性別欄の基本的な考え方について」令和4年9月ジェンダー統計の観点からの性別欄統計ワーキング・グループ取りまとめ）内閣府男女共同参画局Webサイト
 (2022年9月11日取組。 <https://www.gender.go.jp/hq/kenkou/kyou/sei-betubun/pdf/setsuimeshiyo.pdf>)



性別欄関係

- 通学証明書（道学定期購入に必要な）の性別欄削除（2024.3末：JR6社・東京メトロ）
- 定期券の性別欄削除（2025.3末予定：阪急電鉄・能勢電鉄；なお西武鉄道、北陸鉄道は昭和の時代から性別欄なし）
- 鉄道の運転免許証からの性別欄削除
 動力車操縦者運転免許に関する省令の一部を改正する省令（令和6年国土交通省令第76号）2024年7月1日
 「性的少数者へ配慮することの社会的な要請の観点から、運転免許証等の記載事項のうち「性別」を削除しました。これに伴い、第1号様式の「男女」欄及び第1号の2様式の「性別」欄を削除するほか、第1号様式、第1号の2様式、第2号様式及び第3号様式において、申請者の負担軽減等の観点から、地方運輸局長の氏名を記載することを不要とする改正を行いました。」
https://www.mlit.go.jp/report/press/tetsudo08_hh_000109.html

(通学証明書の性別欄削除に関する参考資料等)

・文科科学省から各教育委員会、各学校の担当課長あて「旅客営業規則等に定める通学証明書等の様式変更及び通学定期乗車券の継続発券方法の見直しについて（通知）」（5通学検第2-1号、令和5年8月7日）

・「J」R通学定期 購入時の通学証明書 一度提示で卒業まで不要に」
 2023年8月28日 NHK 首都圏 news web
<https://www.nhk.or.jp/shutoken/newsup/20230828d.html>

通学メトロ（「学校乗降関係各様へ」、「通学証明書」の様式変更と「通学定期乗車券購入乗用の証明書」への記載内容の変更について）」（下のpdf4枚目）
<https://www.tokyo-metro.in/ticket/types/nass/computer/pdf/zenmai.pdf>

「通学定期券の新様式
 ①通学定期券から「性別」欄が削除されました。（以下略）」

残された課題：履歴書1 大学生等「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」（厚生労働省）

性別欄が従来のJIS履歴書様式で残ったまま。
 →厚労省の新様式例と同様にし、注記も同様に「※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。」と記載しては？

「厚生労働省履歴書様式例」(左側半分)

「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」(左側半分)

残された課題：履歴書2 高校生等
「全国高等学校統一用紙」

対象：高等学校・特別支援学校高等部の新規卒業生
文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により平成17年度改定
近畿地区は全国統一用紙の制度発足前から、独自に様式を制定。2020年、近畿統一高校応募用紙、中学校就職用応募書類について性別欄が削除（各学校が作成する、応募者一覧表には、学科名・性別・氏名が記載）、2021年、大阪府立職業技術専門学校等統一応募様式でも性別欄が削除。
全国統一用紙は性別欄が従来のJIS履歴書様式で残ったまま。
三重県は
→(a)近畿地区統一用紙と同様に性別欄を削除するか、(b)厚生省の新様式例と同様に長い欄とし、注記も同様に「※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。」と明記するか、いずれかに改番が必要。

「全国高等学校統一応募用紙」

「近畿地区高等学校統一応募用紙」

三重県は、近畿地区同様に性別欄のない様式の使用を文科省等と協議したが、「望ましくない」とされ、「未記載(空欄)でかまいません」との説明を添付することとなった。

中日新聞 2024.6.27.
<https://www.chunichi.co.jp/article/918916>



企業の好事例

(好事例)
職場の名札の名前を苗字のみに
(カスハラ対策ですが、トランスの職員のアウトティング防止にも有効)

企業における好事例 1



企業における好事例 2



企業における好事例 3



企業における好事例 4



その他

性別不合に関する診断と治療のガイドライン 第5版 (2024年8月)

編集：日本精神神経学会 性別不合に関する委員会・日本GI（性別不合）学会

第5版の主な改訂点

- ① 診断基準の改訂（DSM-5(アメリカ精神医学会)、ICD-11(WHO)）への対応
- ② 小児期における割り当てられた性への違和感に対する評価と対応
- ③ 精神科医療の関わりに関する改訂
- ④ ホルモン療法および二次性徴抑制療法における使用薬剤と用量用法の追加
- ⑤ 二次性徴抑制療法に関する改訂

（旧版は、「性同一性障害に関する診断と治療のガイドライン（第4版）」
https://www.ispn.or.jp/modules/advocacy/index.php?content_id=23

全世界（広域）開発における性的指向・性自認・ジェンダー表現・
性の身体的特徴（SOGIESC）に係る情報収集・確認調査
（JICA：7月～2025年3月公募による業務委託）

調査対象国：パキスタン、タイ、ブラジル、ネパール
調査目的：(1)国別に指定する分野（人身取引を含む
ジェンダーに基づく暴力（Sexual and Gender Based
Violence。以下、「SGBV」とする）、金融包摂、ノ
ンフォーマル教育、難民支援）を中心に、LGBTQIA+
の人々の状況や課題の情報収集・整備を行う。(2)
SOGIESCの視点に立った調査・分析手法および取組
内容を、今後のJICAの事業に広く取り入れるための
検討・提案を行う。

https://www2.jica.go.jp/ja/announce/pdf/20240522_245257_1_02.pdf

以上

3-2. 一般社団法人性的指向および性同一性に関する理解増進会

(1) 主なヒアリング内容

① 団体の概要

- ・ 令和5年に当団体が推進してきた理解増進法が成立したが、自民党の特命委員会の政策アドバイザーを務めてきたなかで、政策提言を受けて働きかけてきたものであり、当団体は理解増進法の成立を目指して設立した団体といえる。アドボカシーを主な活動としている。

② 職場と性的指向及びジェンダーアイデンティティに関わる取組や活動

- ・ 理解増進法に関わる活動は①団体の概要の通り。
- ・ 理解増進法の成立を受けて、地方自治体からの相談が増えている。

③ 職場と性的指向及びジェンダーアイデンティティを取り巻く近年の変化や現状認識

- ・ 理解増進法の理念には涵養という言葉がある。これは雨が降って大地に染み込む様子から来ている言葉である。一方、本厚生労働省事業の目的にある「多様性を積極的に受容する」との表現は早く進めるという意味合いが込められており、場合によっては強制力のあるようなものと読める。また、本事業の事業名にある「ダイバーシティ」または「ダイバーシティアンドインクルージョン」という表現が広まっているが、企業においてトップダウンで実施されるものであり、強制的なものと解釈される。これらは涵養という言葉で表現される理解増進法の理念にそぐわず、より分断を生んでしまうのではないかと懸念する。
- ・ 職場の課題として、新型コロナウイルスの流行を機にリモートワークが増えたことで、自社ビルを売却してテナントビルに移行する企業が増えたことを背景に、それまでは自社ビルであったことからトイレや更衣室など施設利用を柔軟にできていたところ、ビルの管理会社や他のテナント企業との調整が必要になったという話がある。具体的にそうした相談事例が数件あった。
- ・ 企業での取組は二極化しているようにみている。進んでいる企業がある一方で、特に地方や中小企業において取組が進んでいない。そうした差がますます広がっているようにみている。
- ・ 性的マイノリティの当事者にとって働きやすい職場が増えてきているかどうかについては、全体で見ればそうした職場が増えている一方、全く進んでいない職場もあり二極化が進んでいる。さらには、地方や中小企業では取組をしていないどころか、例えば、交代した経営者が無理解であったために取組が逆行している事例もみかける。理解増進法に基づき、ボトムアップで地方や中小企業の理解を増進することが大事だと考えている。
- ・ 企業の取組は玉石混交であると認識している。ポイントは拙速ではないこと、ゆっくり着実に実施すること、強制的ではないことなどである。なかには、拙速すぎるのではないかと、より分断を生んでしまうのではないかと思える事例もある。特に中小企業に対して拙速な対応を求めた結果、企業側が否定的な姿勢をとってしまい、全く対応をしてもらえなくなる可能性もある。さらには、その結果として性的マイノリティ当事者が働きやすい職場が限られてしまうことになる。

④ 令和元年度厚生労働省事業および今後の施策について

- ・ 令和元年度事業の報告書は引用するなど活用している。企業での取組に関する相談があった際には報告書や事例集を案内するようにしている。
- ・ 今後の周知啓発の在り方や周知啓発の内容の検討に当たっては、理解増進法の主旨を踏まえてもらいたい。

以上

3-3. 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

(1) 主なヒアリング内容

① 団体の概要

- ・ 主に性同一性障害、性別違和、性別不合などの出生時身体的性別と異なる性自認を持つ状態にある当事者（以下「GI 当事者」という。）の全般的な支援をしている。主に GI 当事者同士がつながりを持ち不安を解消してもらうための交流会の開催、GI 当事者にとって有益になるような法改正に向けた議員への要望活動を行っている。調査研究もしている。
- ・ 性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律に関連した活動も行っている。同法については、司法での動きがみられるところであるが、例えば未成年者の子がいる人の性別変更についても認められるよう、議員への働きかけなどを行っている。
- ・ 参加者の構成としては出生時の身体的性別の特徴が男性である GI 当事者が多い。なお、交流会などは出生時の身体的性別の特徴により GI 当事者を区別することはない。

② 職場と性的指向及びジェンダーアイデンティティに関わる取組や活動

- ・ 職場に関わる取組を中心にはしていないが、2024 年 2 月に産業保健師向けの講演会依頼（専門職で構成されている団体からの依頼）があった。こういう場合どのような対応をしたらよいかという依頼であった。講演では、まず性的マイノリティとは何か説明したうえで、性別移行などで自身の性別に対する認識や対応の変化を求めることになる点で社会との摩擦の多い GI 当事者がいた場合、どう支援したらよいかという話をした。
- ・ ほかに、地方公共団体の職員向けの講演依頼や経済界の団体からの講演依頼があった。企業単位のことであれば、県内の企業団体の集まりのこともある。経済産業省職員のトイレ利用に関する訴訟事件のこともあり、企業はどこまで本人の要望を取り入れ、どこまで周囲の人の要望を取り入れるか、悩んでいる。GI 当事者を含んだ客観的な視点から、どこまでがアウトィングや不当な差別に含まれるのかといった観点を知りたいという要望が増えている。
- ・ 講演では、性別移行の段階により合理的配慮のあり方は異なるという説明を、3 段階に分けてしている。①性別移行前は、本人がカミングアウトなどしていないときに勝手に想像するのではなく、本人の希望を聞くまで待ったり、本人が話しやすい環境を作ったりするのが大事。言葉でカミングアウトする人もいれば服装などによるカミングアウトもあるが、それぞれ必要性があってカミングアウトするのであるから配慮が必要である。②性別移行の最中（特に本人は訴えているが外見が追いついていない時期）には、周囲との関係調整が重要となる。出生時の身体的性別に沿った人称代名詞を使われやすい。本人の思いが先走ることもあるので、折衝することも必要。③性別移行後は他者からは生まれたときの性別は分からないので、決してアウトィングしない・させない。その人が当事者性を隠したいのか隠したくないのか、本人の希望に沿って対応する必要がある。これらは個別的なものであり、当事者の状態に応じて考え方を変えないと難しい。加えて、アウトィングが許されないということ、どのように系統立てて必要最小限の人に伝えるかということを話すことが多い。

③ 職場と性的指向及びジェンダーアイデンティティを取り巻く近年の変化や現状認識

- ・ 従来からの話であるが、GI 当事者の多くは何らかの性別移行をすることによって生きていくことができるようになる。社会の中で自立して生活していくことを考えると、在職中の性別移行をどう実現するかは課題になりやすい。
- ・ 以前はGI 当事者への配慮についての研修依頼があったが、近年はLGBT という言葉が広がり、GI 当事者にスポットライトが当たりにくくなっていった。直近で経済産業省の件や性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律の話題が出てきたことで、関心を寄せてもらうことが増えた。ただ、関心があり取り組んでいるのは自治体や大企業が多い。当事者の体験ベースでは、大企業では好事例を聞くことが増え、差別的言動が表面化することは稀になってきた。ただ、差別や偏見が完全になくなったわけではない。一方、中小企業では、まだまだ「当事者なら雇えない」というあからさまな差別を受ける事例がある。広くみればここ10年くらいで社会の理解は広がってきたが、職員の採用や人事権を持つ人の年代は、若い人とは違い、偏見や先入観、生まれたときの性別で生きるべきと考えている人が多い傾向にある。同僚とうまくいくが、上司との関係がうまくいかなかったり、性別やGI 当事者であることを理由に採用してもらえなかったという話も未だある。
- ・ また、GI 当事者といえば、男から女へ、女から男へと、性別の所属を変えるという世間のイメージが強かったが、LGBT として言葉が広がるなかで、多様性が理解されるようになり、男女のどちらにあてはまるかではなくその人自身と捉えてもらえるようになってきた。研修の感想でも、性別移行ができるかどうかはもとより、その人自身として社会で生きていくことができるようになるのが大事、という感想をもらうことが増え、前進を感じている。

■言葉・アイデンティティについて

- ・ (性同一性障害＝トランスジェンダーと括られることがあることについて) 性別移行をする時点でT (トランスジェンダー) に当てはまる認識である。そうした整理のほうが話が理解されやすいのではないかと。それを嫌がる当事者もいるかもしれないことも承知しているが、GI 当事者とTを区別したい人が多いわけではない。
- ・ T (トランスジェンダー) やGI 当事者と括られる者の多くが、LGB と一緒にされると自分達の特徴的困難が伝わりにくくなってしまうと懸念している。LGBT という言葉の理解が広がってきたことで、T とLGB では共通する困難もあるが異なる困難もあるという認識も広まりつつある。

■在職中の性別移行について

- ・ 在職中の性別移行については、現実的には、その人の人柄や仕事上の業績への信頼が、性別に関する課題や問題に周囲が対応を変えるなどする大変さを上回るかどうかによるところが大きいと感じる。交流会では、先輩がどのように在職中に性別移行を成功させたのかを学びたいというニーズがある。在職中に性別移行をしてきた人の多くが、仕事をきちんと行い、周囲に認めてもらえるように努力をすることが、他者や会社に合理的配慮や要望を訴えるための基盤固めになると考えている。
- ・ どちらかといえば、昔に比べて在職中でも性別移行はしやすくなったと考える。制服、トイレ

など、企業における男女のはっきりした区別自体が、性の多様性の中で曖昧になってきた。男・女という垣根が低くなるという緩やかな変化がある。性自認についての中傷やアウトティングは人権侵害だということが企業内の研修で教えられるようになり、管理職が持つべき視点としても、頭理解は進んできている。今までは中傷に同調していた人が、「あの人の考え方よくないんじゃない」と思ってくれるようになった。難しいのは、知識として分かっている、考え（価値観）自体が多様で柔軟になっていなければ、ふとした言動が差別的な表現やハラスメントと受け止められるものになってしまうということ。表面的には何も言わないが、本心では嫌だと思ひ、周囲の目がないところで中傷する人もいる。

- ・ 悩んでいる人は社会が変わっていないと感じやすいだろうが、大きな流れは変わっている。個別の事例に落とし込まれるまではまだ数年かかるかと思う。

■課題

- ・ 大きな課題は変わっていない。理解されない、不当な差別が解消されてはいない。
- ・ GI 当事者でありながら就労を継続できている人は、職場での人間関係をしっかり構築していることが多く、GI 当事者であることだけを理由にバッシングを受けたという話は聞かない。トイレについては本人が周りに気を使って配慮していることもあり、大きなトラブルにまで発展した事例はここ数年聞かない。
- ・ パワーハラスメント防止指針が出たことは大きい。ルールとして中傷すべきでないということが広がれば、味方になってくれる人が増えるきっかけになる。ただ、管理職にあたる年齢層において、そこまで若い人ほど柔軟な考えを持っていないようにも感じられている。
- ・ 依然としてある個別の課題は、在職中の性別移行ではなく、就職時にもある。学生時代に戸籍の性別を希望のものに変更していない場合、採用試験などで自分をどのように説明するのか、入社時に自分の性別の扱われ方をどのように求めているかという問題がある。総務部と人事担当だけが知っていればよいような企業形態や職種もあるが、すぐに周囲にばれてしまったり現実的な対応が難しかったりすることがある。
- ・ GI 当事者に対する社会的理解が広がる以前に在職中の性別移行を実現してきた人からすれば、自分の性別を受け入れてくれるだけですべてに感謝という状況だった。その背景には、GI 当事者が多くを求めてはいけないという、一種の自己卑下もある。近年、自分たちには人権があり、同じように働く権利がある、自己卑下する必要がないという認識が高まっており、GI 当事者であっても社会のなかで他者と対等に暮らしていくことを求められる社会環境になってきたからではないかと考えられる。社会の側においても、性別移行のための海外渡航について休暇の取り方を配慮していることを公表する企業もある。これまで諦めて希望もしていなかったような場合でも、世の中に対応している企業があるのであればうちの企業でもやってほしい、という要望が出てくるかもしれない。企業にとっては、これが新たな課題と認識されていく可能性がある。
- ・ 在職中の性別移行のしやすさという点について、いわゆるトランスジェンダーバッシングは大きな問題にはなっていない。SNS 上の考え方に影響されて職場で意地悪を言う人もいないわけではないが、現実的なムーブメントとして表面化まではしていないのではないかと。

④ 令和元年度厚生労働省事業および今後の施策について

- ・ 令和元年度厚生労働省事業の事例集は広がっているようには思えない。GI 当事者それぞれに考え方の違いがあり、一面的と感じるような記載があると言う GI 当事者もいる。GI 当事者の抱える困難や必要な配慮、求める対応には個別性があるため、すべての GI 当事者が納得できるものを作成することは難しいとも思う。国がこういうものを出しているということ自体に意義があり、企業に事例集があることを紹介することはある。
- ・ 合理的配慮の在り方について、当事者の人権擁護も大事だが、ただ受け入れて、というのではなく、個別の事例に応じて、現実的な折衝点を見つけるための話し合いの在り方を考えるのが大事。どう企業が説明責任を果たして妥協点を見つけるか。結果でなくプロセスの記載がほしい。
- ・ 当事者が傷つきやすい性別移行のタイミング（カミングアウトしていても外見が変わっておらず希望しない性別を示唆する人称代名詞を用いられたりする）に、どのように配慮するか。それまで男性／女性と認識して接してきた人に対し、カミングアウトされた瞬間から希望する性別として完全に認識し直すことは難しく、現実的ではない。研修では、「あなたのことを分かったから配慮するよ」と約束すると間違った時に大変なので、「あなたの気持ちはわかるし応援したいが、間違えることもあるかもしれないから教えてね」という言い方を推奨している。理想論でなく現実的な話があるとよい。
- ・ X ジェンダーのように、男から女にという単純な配置換えのように理解することが適切ではない GI 当事者がいる。そのような多様な GI 当事者像が考慮されるようになるるとよい。
- ・ 経済産業省のトイレ事件は、周囲の人の不安に配慮しすぎた結果であると捉えている。周囲の人の不安をどう和らげるか。本人の社会適合の状況にあわせて段階的に合理的配慮を進めるなど、細やかなところから進めるとよい。
- ・ 車いすの人が職場に入ってきたらどうするか。少し観点は違うが、車いすの人が働くならどう配慮するかというのと同じことだと思う。
- ・ 見かけが変わっていない状態で強引にトイレや更衣室を変えても、結果的に GI 当事者が周囲に見とがめられて傷つくことになるかもしれない。企業の事情の押し付けでなく、当事者の要望をそのまま飲み込むのではなく、周囲との不要な軋轢を避けるため、何ができるのか何が起こりえるのかという観点から、一緒に妥協点や可能性を探ってもらいたい。ここまでは事情を共有してほしいけどここは話してもらわなくても大丈夫、など。社会の中で生きるために性別移行するので、当事者がまだ考えられていない観点や視点から意見や提案、懸念を教えてください、話し合いの中で折衝点を見つけることが必要と考える。
- ・ 以上の点は、GI 当事者とトランスジェンダーの方との間で違いはない。

(2) Q & A

(委員) ①団体名に性同一性障害、GID と入っている。性別不合や性別違和という言葉が使われるようになるという変化はどう捉えているか。②全国団体と拝見しているが、在職中の性別移行に当たり、地域による課題の違いはあるのか。

(団体) ①今後、用いる言葉を変える方針で検討している。②在職中の性別移行について、地域によって大きな違いがあるという認識はない。あくまでも周囲がどの程度性の多様性につい

て柔軟さを持ち合わせているかだと感じている。身体的治療の受けやすさ、医療資源へのアクセスについては、関東圏よりほかの地方の方が難しい。

(団体) 地方のほうがコミュニティが密着している傾向にある。どこかで話したことが知られてしまう。都会では自分の会社の人にカミングアウトしても居住地域にまでは伝わらないことが多いが、小さなコミュニティではどこからかうわさが広がりやすく、会社の話が居住地域にまで伝わって不本意なアウトティングがおきやすい。実際に起きないとしてもGI当事者が不安を抱きやすい。性別移行に踏み出せるかと考えるときの心情がだいぶ違う。地方というより人とのつながりの濃さ、職場と生活の場の近さ。近いほど不安や悩みが強くなる傾向はあるだろう。

(団体) 身体的な治療や変化が伴わないと周囲の理解を得にくいという現実もある。そういった見かけの変化を起こせる資源へのアクセスは重要である。出生時の身体的性別が女性のGI当事者であれば体をはがっちりさせる、出生時の身体的性別が男性のGI当事者であれば脱毛など。そうした資源へのアクセスしやすさは、性別移行の弾みになる。近くにないと行き来の費用や時間などの負担も増える。

(団体) 医療資源と在職中の性別移行のしやすさには一定の関連がある。性別移行をするGI当事者の大多数が定期的にホルモン治療で定期的な通院を必要とする。週末にも対応する医療機関が開いているところに住んでいる人（仕事に影響がない人）と比べ、休みを取って頻繁に通院しないといけない人では、仕事の影響に違いがある。希望通りに休暇を取得できる企業ばかりではないため、影響は無視できない。

(事務局) 医療のアクセスのために都市部に移る人もいるか。

(団体) そのためだけに移住というのはあまり聞かない。生活することは家族や学校、仕事と分けては考えられないからだと思われる。ひとりで自立生活が難しく実家にいる、都会以外の地域で自立生活が安定的に成立していて移住や転居により不安定になることを懸念する人もいる。そもそも都市部であれば対応できる医療機関が必ずあるというわけでもない。首都圏であっても病院に行くのが不便な場所に住んでいる人もいる。転居を考える際に、医療アクセスの良さを考慮するということはあるかもしれない。

(事務局) 医療アクセスが良いところで暮らしたいということか。

(団体) そういう希望もあるかもしれないが、医療資源が少なすぎて、それを最優先にして移住や転居を考えると、選択肢が少なすぎる。医療資源があっても自立的な社会生活が難しくれば意味がない。ホルモン療法については、転居先で自ら医療資源を開発するGI当事者もいる。たとえば、これまで通院していた病院の紹介状をもっていき、これまでGI当事者のホルモン療法をしたことがない移住・転居先近辺の医療機関に説明に赴き、対応をお願いする、という話はよく聞く。必ず対応してもらえるわけではなく、うまくいかないこともあるが、数をあたることで開拓できたという話はある。

(団体) 地方と都会ということで、GI当事者が他の性的マイノリティとは少し違う点として、性別移行時には隠せない変化が伴うことともう1つ、ある程度どちらかの性別にみられる生活ができるようになるという点がある。他の性的マイノリティ、たとえば、同性愛当事者の方々の場合、地方では思うように認められないということで都会に出る人は多いと思う。男性同

士、女性同士が暮らしていることを見とがめられたくないということで都会に出るという話も聞く。一方、GI 当事者の場合は自分が生まれたときの性別などの希望しない性別として生きていた自分を知っている人がいる地域から離れて新たな人生を、ということで他の地域に行くことがある。比較的他者からの干渉が小さいと思われる都会を選ぶ人がいるが、すでに外見的に希望の性になっていれば、他者から見ればあたかも生まれながらも希望の性別であったかのように“埋没”して生きることができるため、都会か地方かで大きな違いを感じなくなる傾向にあると感じる。

以上

3-4. 一般社団法人 work with Pride

(1) 主なヒアリング内容

① 団体の概要

- ・ 当団体の代表が、同じく代表を務める認定 NPO 法人グッド・エイジング・エールズにおいて、2012 年より、当事者が働きやすい職場づくりを目指す「work with Pride」というプロジェクトを立ち上げた。当時は、認定 NPO 法人グッド・エイジング・エールズと日本アイ・ビー・エム株式会社、国際 NGO である Human Rights Watch, Inc. の 3 者で勉強会という形式で、人事労務担当者や経営者など 50 名くらいが集まるものであった。その後、参加者から継続的な活動を求める声もあったことから、各社で持ち回りで会場を借りながらカンファレンスを開くようになった。5 年後には参加者が 400~500 人程度になっていた。事務局体制が必要となったことから、過去に参加した企業などによる実行委員会形式にて運営をすることになった。
- ・ 実行委員会としてできることを検討するなか、2016 年に PRIDE 指標の策定・発表に至った。この間に関わった企業の担当者からは「実際に何したらよいのだろう」という声がたくさん聞かれたことがその背景にある。既に取組をしている企業や海外の事例を見ながら、職場で実施できることをリストアップし、指標化していった。
- ・ その後、活動規模が大きくなり、持続的な活動も期待されるようになったことを踏まえ、一般社団法人として事務局を構えるようになった。PRIDE 指標の運営は事務局である一般社団法人が行い、年に 1 回開催するカンファレンスは有志企業で構成される実行委員会と一般社団法人にて行っている。

② 職場と性的指向及びジェンダーアイデンティティに関わる取組や活動

- ・ 2016 年に PRIDE 指標を策定して以降、毎年 1 度、PRIDE 指標に基づく企業の表彰を行っている。PRIDE 指標に基づき、ゴールド、シルバー、ブロンズと 3 段階の評価がされる。2024 年はグループ会社を含めて、1,000 社弱の企業が表彰を受けている。なお、PRIDE 指標に基づく企業の評価は実行委員会ではなく、事務局である一般社団法人が担っている。
- ・ PRIDE 指標は、5 つの取組のカテゴリーから構成されている。海外を含めて、企業の取組を評価する指標を調べたところ、日本企業がそのまま導入できるものはなかったが、検討の過程において、やはり体系化されていたほうがよいという議論がされた。そこで、わかりやすいように PRIDE (プライド) という言葉になぞらえてグルーピングを行った。
- ・ PRIDE 指標の検討は、それまでに関わってくれた企業有志や NPO などが参加し、1 年くらいかけて作成をした。指標の取りまとめに苦労をしたということはない。海外では 100 点満点で点数づけをしている例があったが、明確な点数を付けられると企業が参加しにくいのではないかということから、ゴールド・シルバー・ブロンズという段階評価にした。なお、指標は更新することを前提に策定しており、実際に 2 年おきに指標の改訂を行っており、年々ハードルが高くなるようになっている。
- ・ 2021 年からはレインボー認定を行っている。以前から PRIDE 指標への応募企業からベストプラクティスを選定することを行っていたところ、ベストプラクティスにはセクターを越えて社会を変えるような取組の選定が多くあったこと、また、社会が変わるためには企業の力が重

要だということを NPO や自治体の実感していることなどから、セクターを超えた協働を表彰するようになった。

- ・ 2023 年には、「Pride1000」という経営者のネットワークを立ち上げている。

③ 職場と性的指向及びジェンダーアイデンティティを取り巻く近年の変化や現状認識

- ・ 企業の取組はものすごく広がっている実感がある。ただし、企業といっても東京中心、大企業中心であることは否めない。都市部と地方、大企業と中小企業の差が広がっていると感じている。LGBTQ+という概念や考え方、様々な取組が広がっていること自体は、全国のニュースを通して、地方の方々も触れてはいるように思うが、例えば、地方では身近な企業で取組がされていないなど、東京など大都市と状況が大きく異なる。
- ・ 企業において LGBTQ+について取組を推進するためには、その取組に集中して従事できる人が企業の中に必要である。企業規模が小さいほど、そうした条件を整えることが難しい。
- ・ また、企業内の推進担当者や一部の経営者には理解や取組が広がっていても、管理職や職場の隅々まで広がっているかといえば、そうではない場合も多い。PRIDE 指標は取組の実施状況を評価はできるが、職場の風土やカルチャー、社員一人ひとりの意識までは評価することができないところが難しいと考えている。取組が広がっているからこそ、取組が進んでいることの期待感と当事者社員が実際に経験したり感じたりしていることとはギャップが大きくなっているかもしれない。なお、海外の事例などを見る限り、風土などを評価する指標は確立していないようである。
- ・ こうした風土や社員一人ひとりの意識は企業だけの取組で何とかするのは難しいと感じている。企業の担当者からは、企業でできることの限界を聞くことが多くなっている。同性パートナーや性別の取扱いについて、会社の範囲であれば対応できるが、法律や社会の制度に関わる部分はどうすることもできない。企業で同性パートナーに対応したということで、社員から申請があったものの、実際には大きなメリットがないということで落胆される方もいる。また、異性間の法律婚であれば控除が発生するところを、同性間の場合でも対応するため、企業が負担をしていることもある。会社の範囲でできることとして LGBTQ+を意図して設けられた会社制度を利用するにも、承認ルートにある上司にカミングアウトをする形になり、利用が進まない。
- ・ PRIDE 指標を開始した当時は LGBTQ+のことを知らないという方も多く、普及啓発に取り組んでいた最初の数年間は変化を感じていたが、ここ数年は企業側でできる限界に近づいてきているように感じている。企業が頑張っても頭打ちしているという印象がある。
- ・ パワーハラスメント防止指針で性的指向・性自認が含まれたのはよいことであり、中小企業でも取り組むべき理由になると思われるが、地方ではパワハラ指針の認知自体がまだまだ低いのではないかと。

④ 令和元年度厚生労働省事業および今後の施策について

- ・ 令和元年度厚生労働省事業の報告書などは確認している。地方の企業や中小企業に情報を届けるために国が発信することは重要だと考えるが、令和元年度厚生労働省事業の情報がそうした企業にも届いているのかは不確かである。

- ・ 地方の企業や中小企業において、推進担当者になる人は様々な業務を兼任しており、能動的に情報を収集することが難しいと考えられる。半ば強制的に情報を得てもらう仕掛けが必要で、地方では例えば、地域の経済団体やロータリークラブなど地域団体を通じて周知することが考えられる。
- ・ オンラインによる情報発信は、能動的に情報を収集しようとしなければ見ることがないため、地方の企業や中小企業への周知としては効果が薄いのではないか。

以上

3-5. 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ（認定 NPO 法人）

（1） 主なヒアリング内容

① 団体の概要

- ・ 当団体の特長は、学術研究者とともに独自の調査研究を行い、結果をもとに施策を広げていることである。近年は、社会企業や女性リーダーの団体、図書館に関する団体にも呼ばれている。また、国連ビジネスと人権調査団への協力を行い、外交や国際協力に関する分野にも携わっている。
- ・ 団体設立時と比べ、様々な属性・年齢の人が所属するようになった。

② 職場と性的指向及びジェンダーアイデンティティに関わる取組や活動

■直近5年間の取組

- ・ 2020年：Business for Marriage Equality（以下、BME）への賛同の呼びかけを開始。当初の200～300社から、5年間で600社以上へと倍増した。初期はコロナ禍であったため、オンラインのイベントを実施していた。
- ・ 2021年：独自調査 nijiVOICE の結果より、「職場の LGBT 白書」を発行した。2025年にも刊行予定である。
- ・ 2022年：プライドセンター大阪を開設。コロナ禍では、対面で集まる機会が減ったことに課題を感じていた。例えばゲイバーは感染経路追跡への懸念から、閉店や休業となった。これまで、プライバシーへの配慮から居場所事業に集まる当事者の連絡先を把握していなかったため、メンタルヘルスの状態が芳しくない人に支援の手を差し伸べるためのアウトリーチもできなかった。このような反省から、居場所の確保を目指してプライドセンター大阪の開設を進めた。プライドセンター大阪で集まった当事者の声が、企業における研修に活かされている。また、万博調達コードが発表され、サプライヤー企業における差別の禁止が明記された。強い指針であり、関連企業には影響があるだろう。
- ・ 2023年：理解増進法の成立により、関心を持って当団体に問い合わせる企業が増えている。今まで取組を行っていなかった大企業からの問合せが増加した。パワハラ指針に明記された際にも問合せはやや増えたが、コロナ禍であったためか目立つ動きではなかった。また、国連ビジネスと人権作業部会のメンバーがプライドセンター大阪を来訪した。ディスカッションを通して、国際的にも注目されている問題であることを認識した。各国大使の訪問もあり、ビジネス上・外交上でも、日本に法整備が求められている。
- ・ 2024年：企業と共同で作成した啓発ポスターをインターネット上で無償公開した。属性の説明に加え、身近に感じられるように工夫した文言を入れている。なお、英語圏出身者が働いている職場も増えたため、英語版作成のリクエストがある。

■プライドセンター大阪について

- ・ 40名ほどが入れる施設である。修学旅行生の見学受入や、移動図書館のように車で大学を訪問するといった活動を行っている。協賛企業のポスターを掲示すると、学生が関心を持って見ていることがある。

- ・ 新規の参加者が来館しやすいよう、様々な切り口（年代、就労支援、困りごとの種類、季節等）で小さなイベントを開催している。
- ・ 社会的な孤独・孤立はメンタルヘルスの面で大きな課題であるため、センターには来館してもらっただけでなく、来館者同士でつながってもらよう工夫している。また、LINE 公式アカウントによるイベント案内や、週1回のポッドキャスト配信、ポストカードの配布などにより、来館が叶わなくてもセンターのことを思い出してもらえるよう工夫している。
- ・ 企業との協働でイベントも開催している。化粧品メーカーのメイク講座を実施した際は、百貨店の化粧品売り場に行きにくいというゲイやトランスジェンダーの人も、センターでリラックスして参加してくれた。パレードの際にテントで実施したこともあるが、センターの方が他人の目がないため、安心して楽しむことができる。また、神戸製鋼所のラグビーの試合の応援に行ったこともある。虹色のフラッグを配布し、他の観客や子どもたちから関心を持ってもらえた。
- ・ 中高生向けのブックレット作成や、図書館におけるポスター展示も行っている。
- ・ 障がい者支援の施設（にじむすび）もセンター内にあり、当事者かつ障害を持っている人の社会生活の支援は需要が高いと感じている。
- ・ これまでプライドセンター大阪を2年間運営し、地域にとって包括的な支援を得られる場は必要不可欠なものだという確信を得た。無料で利用できるセンターがあるからこそ、相談できる、孤独感を軽減できる人たちがいる。当事者以外の、保護者や教職員も一緒に来館できる間口の広さも重要である。こうしたセンターの意義を理解し、政府の施策にも盛り込んでほしい。
- ・ コミュニティセンターの協議会を発足したが、どの地域でも持続的な運営は難しい。東京のセンターでさえ、常勤スタッフは雇っていない。オランダに視察に行ったら、行政や弁護士に相談しにくい人権侵害について、人権擁護機関がセンターを通じて通報を受けていた。センターの社会における位置付け、法的な位置付けを考えてほしい。
- ・ 職場におけるメンタルヘルスに関する施策は、先進企業では進んでいる一方、中小企業や地方においては依然として進んでいない。同じ企業でも、東京本社の研修では理解度が高くても、地方の工場長・製造部長は「この職場には性的マイノリティ当事者はいない」と言われることがある。各地方、少なくとも地方都市にセンターを設置し、そこが企業との協働の場になればよいと考えている。

③ 職場と性的指向及びジェンダーアイデンティティを取り巻く近年の変化や現状認識

■メンタルヘルスとヘイトに関する現状

- ・ 性的マイノリティ当事者のメンタルヘルスの状況は悪い状態にある。性的マイノリティ当事者のメンタルヘルスに悪影響を及ぼしているのが、アンチ・ジェンダー・ムーブメントである。国・人事院（経産省職員）事件についてのネットニュースには6,600件以上のコメントが付き、多くがネガティブな内容であった。また、東京都現代美術館で開催されたドラッグクイーンによる読み聞かせのイベントにも批判が殺到した。
- ・ 職場における研修でも、ネガティブな意図で質問されることが増えている。SNSなどでの真偽の怪しい情報によって、トランスジェンダーが女性の安全を脅かすかのような不安が煽られている。悪気のない質問であっても、当事者性の高い講師や研修参加者が居心地の悪い思いを

することもある。インターネット上のトランスジェンダー嫌悪が、企業研修の現場にもにじみ出ており、質問やコメントという形で差別的言説が拡散されていると感じる。

■パートナーシップ制度・同性婚と企業の現状

- ・ 渋谷区と実施した全国パートナーシップ制度共同調査によると、2024年5月時点の交付件数は全国で7,351件である。「#結婚の自由をすべての人に 訴訟」の状況を踏まえると、あと数年ほどで同性婚が可能になるだろうと考えている。同性婚が可能になるまでの数年間だけのためにパートナーシップ制度に関する取組を行うのは、企業にとっても自治体にとってもコストがかかることである。
- ・ 当団体としては、最高裁判決により同性婚の法制化の方向が定まるのではないかとみている。そのときを見据え、従業員向けにも顧客向けにも対応を始めなければいけないと考える。企業の労務管理など基幹システムの変更には時間がかかるため今から取り組み始める必要がある。
- ・ 当団体は、同性婚が可能になると最初の波で123,277組246,455人が結婚すると試算した。最初の波では多様な年代の人々が結婚し、その後は台湾のデータに近づくだらう。ウェディング業界、住宅業界、保険業界にとっては、第1波を捉えられるかどうか重要になり、企業としてもよりコミットを求められると考える。
- ・ 性的マイノリティ当事者の難民は、同じ国の出身者に頼れないという特性がある。母国のコミュニティに入れないことで、より一層孤立してしまう傾向がある。近年では、日本からカナダに行った同性カップルが難民認定されたという事例もある。日本では性的マイノリティの難民の存在があまり認識されていない。同性カップルは、同性婚が可能な国で子どもを育てるか、同性婚が認められるまで待つかという選択を強いられており、海外への人材の流出にもつながっている。
- ・ BME賛同企業の担当者からは、同性婚に賛成というメッセージを見た人の採用につながったという声がある。また、賛同についての役員の説明を聞き、感動したという当事者の声もあった。企業の取組を評価する認証制度への応募に向けて取り組んでいても、実際の現場はフレンドリーな雰囲気でないことがある。こうした雰囲気を変えるためには、企業で施策を進めるだけでなく、健康保険や年金など、重要な権利が公平になるよう、法整備への後押しに取り組む必要がある。

■国内の企業における課題

- ・ 国内において、性的マイノリティ当事者であることを公表している経営者が少ないことは課題である。日本では女性の経営層も少ない。海外から来た経営者の同性パートナーが配偶者ビザを得られず、帰国した例もある。性的マイノリティのリーダー層の可視化のため、女性管理職と同様に性的マイノリティのリーダーを支える施策が必要と考える。

■支援の拠点の重要性

- ・ 性的マイノリティ当事者のメンタルヘルスの改善のためには、多角的な課題に対応しなければならない。例えば、病気・障がい・加齢について医療にアクセスできない、アクセスできても差別される、学校の部活がトラウマとなり集団での運動に参加できない、金銭的に苦しく野

菜を買えず健康的な食生活ができない、同性同士で家を購入できないといったことがある。現在、企業が社会貢献などの形で取り組んでいるのは、そのうちの一部でしかない。

- ・ 氷河期世代で、パートナーがおらず、非正規雇用で、鬱も抱えているという人にとっては、今更同性婚が可能になっても希望は抱けないだろう。社会に居場所がないと強い孤独感を抱いている人がつながりを回復するためには、誰かという時間を増やし、相談できるようにすることが必要であるが、理解があるとは思えない行政や企業の窓口に行く人は少なく、有効に機能していない。一方で、LGBT センターには多くの相談が寄せられており、remedy（治療や救済の意。）を提供する場としてLGBTセンターのような支援の拠点が必要であると考え。センターから医療機関や行政支援に繋がるケースもある。
- ・ 当団体の調査 ni ji VOICE によると、学校や職場のイベントへの参加割合には、シスジェンダーのLGB、Tの間で10%ほど差がある。バーやクラブに行くのはお金がかかるので、一定の年収がある人が多くなるが、コミュニティセンターには年代や所得に関わらず様々な人が来ている。多様な年代・社会階層の人と交流できる点も、重要な支援の要素の1つだと考える。
- ・ 性的マイノリティ当事者は日々を生きている。プライドパレードのようなイベントも重要であるが、コミュニティセンターの運営などへの企業の協力も必要である。国際的なイベントや同性婚の裁判の進展の一方で、インターネット上や地方では差別的な発言がまだまだ見られるが、カミングアウトしていない人がひとりで耐えるのは難しい。なお、オンラインでの交流は家から出なくても参加できるというメリットはあるが、そのコミュニティに所属感を持ってもらうには対面で人と会う機会はやはり重要である。

■企業向け研修における変化

- ・ 最近では性的マイノリティに関する知識を深める目的でなく、パワーハラスメント防止の延長として、SOGI ハラやメンタルヘルスの視点で研修したいという企業も増えている。先進的な企業は性的指向・性自認以外のハラスメントにも関心を持っていたり、アンコンシャスバイアスについて性的マイノリティ目線ですべて話してほしいというリクエストもあったりする。改めて関心が寄せられている原因としては、司法判断が相次いでいる中で、コンプライアンスの視点で再確認したいということが考えられる。
- ・ 管理職研修では、咄嗟の判断ができるよう、参加型のケーススタディを行ってほしいというリクエストがある。

■企業における相談窓口の現状

- ・ 相談窓口は、社内にも社外にも用意し、労働者が使いやすいところを選べるようになることが、社内の人事スタッフや保健衛生のスタッフは、性的マイノリティに関する知識が少ないことが気がかりである。困りごととして性別移行について相談されても、専門職の養成課程でしっかり学んでおらず、また、そもそも性的マイノリティに関する地域の社会資源の有無も分からず、対応が難しいと聞いた。現在は各社の担当者が、相談を受けてから本を読んで調べ、対応している状況であるが、どの地域でも、継続的な支援ができる体制がつけられるとよい。
- ・ 相談者が、職場の環境改善を期待できるのであれば、相談窓口を利用するかもしれないが、年に1度研修するのみで、差別的言動が減っていなければ、改善への期待を持ちにくい。相談窓

口を作っても相談が来ない、相談実績がないので施策を取りやめるといった企業も出てきている。性的マイノリティが職場で可視化しにくいところこそ改善が必要なのに、目に見える成果が出るまでに時間がかかるため、予算の余裕がなくなると真っ先に削られてしまうことを懸念している。

- ・ 昇進の際にマイナスになるのであれば、絶対にカミングアウトしないと話す当事者もいる。会社自体がアライであることを発信していても、上司がアライであるとは限らず、カミングアウトのリスクはいまだに大きい。アウトィングがパワハラであり防止しないといけないことは人事部も意識しているが、アウトィングされても本人にとって実害のない環境づくりも同時に進める必要がある。

④ 令和元年度厚生労働省事業および今後の施策について

- ・ 国として周知を行う際、優先度が高いのは都道府県や各地の労働局である。中小企業にとっても、許認可業務の担当は都道府県であり、ハローワークとも接点があるため、都道府県を通じた企業への教育機会は重要である。都道府県で独自に教材を作成するよりも、国でモデルを作ってもよいと思う。
- ・ 県庁所在地レベルでは支援団体が性的マイノリティに関するイベントを実施していることもあるが、行政や地方企業の後援が入っていないケースもある。イベントなどでの協業に関する良い事例があれば、地方のモデルケースとしてもよいのではないかと。

(2) Q & A

(厚生労働省) 周知啓発資料は動画の方が中小企業に向けて効果があるか。

(団体) 短い動画が何本かあると視聴しやすいだろう。当団体ではポッドキャストを配信しており、音声だけでも伝わる形であればさらに良いと思う。途中で離脱する人がいないように短いものが良いだろう。また、中小企業ではサプライチェーンにおける人権尊重という観点もあるため、発注事業者に働きかけるという考え方もあるのではないかと。

(団体) 海外から日本に就労をしに来ている人からは、日本の性的マイノリティの状況を知るために英語教材が欲しいと言われることもある。

(団体) 熱心な企業は繰り返し研修を実施しており、研修スタッフが生身の人間として話すというリアルさに価値を見出してくれている。複数の当事者が出演することで、より効果が高まるだろう。

(団体) 動画に加えて、1人1つ端末を持っていない企業に向けて、資料をダウンロードして紙で共有できるようにしたほうがよいだろう。

(団体) LGBTQセンターなどの支援拠点は、新しくつくらずとも、市役所や図書館、男女共同参画センター、勤労者センター、青少年センターの一角などに確保できればよいと考えている。HIV の情報発信拠点は、立地や開館時間の特長から、青少年や女性には案内しづらいこともある。昼に開館しており、明るい場所に拠点を設けることが必要だろう。

(事務局) 同性パートナーに関する施策について、企業にはどのようにアプローチするとよいか。

(団体) 早々に同性婚を法制化することが一番の教育効果だと思う。企業としても、自治体のパートナーシップ制度だけのために社内制度を整備するのは負荷が高い。

(団体) 地方ごとに1社モデル事例を選び、周知するのはどうか。モデル就業規則のようにモデルLGBT施策推進企業の事例を詳しく紹介し、中小企業が活用できるようにすることも一案である。同性婚は数年で法制化されると考えられるが、一方で、海外赴任や住宅確保のため、今すぐに同性パートナーへの福利厚生などの適用を必要とする人もいる。

以上

3-6. 特定非営利活動法人 ReBit

(1) 主なヒアリング内容

① 団体の概要

- ・ 2009年に発足し、2024年で15周年を迎えた。これまでは「LGBTQもありのままで大人になれる社会」を掲げていたが、子ども・若者分野を超え事業が拡大してきたため、15周年（法人化10周年）を機に、「LGBTQもありのままで未来を選択できる社会」をビジョンとして掲げた。現在、教育事業・キャリア事業・福祉事業・まちづくり事業を中心に取組を進めている。
- ・ 教育事業では、約2000回の授業・研修を学校や行政等で実施してきた。直近では学習指導要領の改訂を見据え、教科書会社と資材制作・監修を進めている。また、理解増進法の成立を受け、教職員向けの資材開発や学校に対する伴走支援を行っている。
- ・ キャリア事業では、LGBTQへのキャリア形成支援や、企業に向けた研修・コンサルティング・アドバイザー業務などを行っている。また、東京都のLGBTフレンドリーを目指す事業者向け訪問支援事業をはじめ、行政と連携した企業啓発にも力を入れている。
- ・ 福祉事業では、東京・大阪の2拠点で就労移行支援事業所（障害福祉サービス）「ダイバーシティキャリアセンター」を設置・運営している。独自調査より、LGBTQの約4割が精神障害を経験したことがあるという結果が明らかになったことも踏まえ、障害福祉分野での取組を積極化している。
- ・ まちづくり事業では、理解増進法の成立を機に自治体担当者からの問い合わせが増えたことを受け、自治体向けの伴走支援も行っている。また、40自治体分のLGBTQに関連する取組を整理して、情報提供を図っている。年間約200自治体に、施策伴走・研修・資材等を提供。

② 職場と性的指向及びジェンダーアイデンティティ（SOGI）に関わる取組や活動

- ・ キャリア事業を2013年に開始した。LGBTQ当事者のキャリア支援、職場環境の整備、就労支援者の育成という3方向の取組を進めている。就労支援者の育成の一例として、キャリアコンサルタントの資格の更新講習として、LGBTQに関連する講習を実施している。
- ・ 企業からは同性パートナーの福利厚生制度や、トランスジェンダーへの対応について多くの相談が寄せられ、制度設計やガイドライン制作などの支援を行っている。また、相談窓口の設置について相談を受けることも多く、社内フローの整備支援や相談窓口担当者の育成、相談対応に苦慮する場合の伴走支援なども行っている。LGBTQの顧客の包摂や対応のために社外向けの相談窓口の伴走支援を行うこともある。そのほかにも、接客担当者向けのガイドライン作成・研修やLGBTQを対象とした新商品開発の支援等も行っている。
- ・ こうした個社支援の取組から派生し、EY Japan株式会社と共に「トランスアライになろう ガイドブック」を作成・公表するなど、情報提供に取り組んでいる。「トランスアライになろうガイドブック」は、同社の社内向けガイドラインから公表可能な情報を抜粋・編集したものであり、トランスジェンダーが経験する困難や、企業で取組を進める意義、「法律上の性別と異なる性での勤務」「法律上と異なる名前の使用」「トイレ、更衣室等の男女分けの設備」といった具体的に検討が必要なポイントなどについて紹介している。

③ 職場と性的指向及びジェンダーアイデンティティを取り巻く近年の変化や現状認識

■行政の取組について

- ・ 2023年度より、東京都が「LGBTフレンドリーを目指す事業者向け訪問支援事業」を開始した。都内企業へ無料で、東京都が専門家を派遣し、社内研修の企画・実施や社内施策に関する相談等の支援を行う事業である。当団体のスタッフが専門家として派遣されている。中小企業等は、自社資金でLGBTQ支援の取組を進めることが難しいことも多く、行政主導でこうした取組を行う意義は大きい。
- ・ 東京都のような取組は企業側の理解を促す取組であるが、就労支援にも取り組むことが重要で、大阪府が行う「OSAKA しごとフィールド」などの取組がこれに当たると言える。これらを両輪で取り組むことで、より大きな効果が得られるのではないかと。
- ・ ハローワークなどの就労支援機関にSOGIに関する就活の困りごとを相談できなかったと回答したLGBTQは9割を超える。既存の就労支援資源をLGBTQも安全に利用できるために、支援者の支援力の向上や、相談できることの周知、多様な性のあり方を前提とした支援環境の整備が求められている。
- ・ 就労支援に取り組む上で、精神障害や生活困窮等、複雑化・複合化した支援ニーズがあるLGBTQに対し重層的な支援ができる体制の整備が求められる。渋谷区においては、渋谷区重層的支援体制整備事業実施計画にLGBTQについて記載がされている。
- ・ 行政・教育・医療・福祉の各分野では、サービスの受け手である市民・生徒・患者・利用者がLGBTQである場合の対応に焦点が当たりやすい。一方で、そうした現場で働く職員がLGBTQである場合の取組は後回しになりがちである。サービスの質を高め、誰もが安心して働ける職場づくりを進めるためにも、受け手と担い手の双方への対応を並行して推進していくことが今後の課題である。

■理解増進法や企業の動向について

- ・ 理解増進法が成立したことで事業者の取組が努力義務化されたことは一定の意義がある。一方で、具体的な計画が示されておらず、事業者としては何に取り組めばよいか分からない現状にあるのも事実である。
- ・ 大企業ではLGBTQに関わる取組が進んできたが、それでも研修を実施しているのみという場合が多い。女性活躍推進や障害者雇用などダイバーシティ推進の中心で、LGBTQに関する施策は後手に回っている印象がある。企業の担当者から、KPIや取組を推進する意義や効果を示しづらいと、経営層の理解が得られないという声を聞く。また、ダイバーシティ推進に関する予算がないことや、日系企業など担当者が2～3年で異動する職場では、専門性が蓄積されづらく、担当者の育成に関する課題も挙がっている。
- ・ こうした点も考慮すると、LGBTQ施策に関する推進状況を示す指標が必要である。現状も、PRIDE指標を取得する企業は年々増え、取組推進における一つの誘引となっているが、これはあくまでも民間の認定であり、公的な認定がないことは大きな課題である。認定を取得することで、助成金や公共調達における加点が得られるような仕組みがあるとなお有効で、中小企業に取組を促すことにもつながる。なお、企業を横断したダイバーシティ担当者の育成体制構築

も求められている。

■障害福祉分野における支援について

- ・ 当団体では前述のとおり、就労移行支援事業（障害福祉サービス）を行っている。精神障害や生活困窮を経験した LGBTQ 当事者は数多い一方で、行政・福祉サービスの利用や求職時においても困難やハラスメントを経験することが多いため、精神障害等の障害がある LGBTQ への支援や、福祉課・福祉従事者の啓発等を進めている。2021 年の事業開始以降、年間約 4000 件の相談があり、相談できる場所の不足が顕著であり課題と認識している。
- ・ 2024 年に厚生労働省から、福祉現場での福祉現場における性的指向や性自認に基づく差別的な言動（SOGI ハラスメント）について、パワハラや虐待に該当しうること、またその防止に向けて周知啓発や研修等の必要な措置が講じられるべきとの見解が示されたことは意義が大きい。行政福祉課・福祉従事者への周知や防止のための措置が望まれる。
- ・ 精神障害等の障害がある LGBTQ が、障害者雇用で就職することがあるが、障害者雇用の担当者が LGBTQ など他のダイバーシティについて詳しくないことも多い。親会社ではダイバーシティ推進・LGBTQ への対応が進んでいても、特定子会社では取組を行っていないといったケースもある。

（２） 令和元年度厚生労働省事業および今後の施策について

- ・ （「③職場と性的指向及びジェンダーアイデンティティを取り巻く近年の変化や現状認識」および後述の「2. Q&A」参照）

（３） Q & A

（事務局）キャリアコンサルタント向けの研修について、詳細を伺いたい。

（団体）キャリアコンサルタントの資格更新のための任意研修である。近年の更新研修では、当団体が実施しているもの以外にも、LGBTQ について扱うものがいくつかある。ただし、キャリアコンサルタントの資格取得の過程において LGBTQ や他のマイノリティについて学ぶことが必須となっていない。それに対して、例えば社会福祉士や精神保健福祉士では、養成課程のカリキュラムに、「マイノリティ（LGBTQ 等）」という項目がある。キャリアコンサルタントにおいても、資格取得の中に位置づけられるとよい。

（事務局）東京都の取組について、派遣状況等を伺いたい。

（団体）東京都の事業に対して企業が申し込むと、当団体を含めた複数団体が講師として派遣されるというものであり、事業自体は東京都が実施している。2023 年度から開始し、企業の申請は年ごとに増えている。

（事務局）ダイバーシティキャリアセンターについての詳細を伺いたい。

（団体）ダイバーシティキャリアセンターは、2021 年より ReBit が東京・大阪で運営する就労移行支援事業所。なお、就労移行支援とは、障害者総合支援法に定められた「障害福祉サービス」のひとつで、障害のある方が就労に向けて必要な知識やスキルを習得し、就職後

も職場に定着できるよう支援を行う。ダイバーシティキャリアセンターは、LGBTQ に限定せず、障害や定期的通院が必要な方に対し就労支援を行っているが、LGBTQ フレンドリーを明確に謳っているのは、全国の就労移行支援事業所の中でも唯一であり、独自性がある部分である。定員は事業所ごとに 20 人であるが、年間で延べ 4,000 件以上の相談が寄せられる。就労移行支援事業の制度上、地域的な問題や就活以外の支援が重点的に必要等、ダイバーシティキャリアセンターによる支援を行えない場合も多い。そうした際は、障害福祉サービスの制度外で、個別のオンライン相談を継続的に実施したり、相談者の地域資源を紹介するといった対応を行っている。しかし、噴出するニーズに対して一団体では到底応えきれない。また、精神障害や生活困窮など喫緊な状況にある LGBTQ の支援における専門性をもつ支援者や支援機関は不足し、必要な支援が十分に届いていない状況だ。精神障害や生活困窮などの課題に直面している当事者は多く、どの地域でも福祉サービスを安心して利用できることが必要だが、支援者の理解や養成、支援機関の環境整備が足りていないのが現状である。

(事務局) 就労移行支援における LGBTQ フレンドリーとは具体的にどのような工夫をしているか。

(団体) 当事業所では、支援者が LGBTQ やダイバーシティに関する十分な理解と経験を持ち、支援方針や運営全体において LGBTQ やダイバーシティを包摂することで、心理的安全性の高い環境づくりを実践している。その結果、利用者がセクシュアリティや障害について安心して相談できる場となり、自尊心の回復や、多様な選択肢があることを実感できる機会を提供することにつながっている。具体的な取り組みとして、支援者が LGBTQ への支援に関する専門性を高める機会を定期的に設けている。また、誰もが性自認や希望する生活上の性に沿い利用できるように通称名の利用や希望する服装での利用を可能にしている。さらに、日常的な支援や講座においても、「男性・女性だから」などをなくしアンコンシャス・バイアスの軽減に努めている。また、LGBTQ やダイバーシティに取り組む企業やロールモデルの話聞く講座を定期的開催し、ダイバーシティやインターセクショナルリティ（交差性）について学ぶ機会を提供している。関連して、福祉現場における性的指向や性自認に基づく差別的な言動（SOGI ハラスメント）について、パワハラや虐待に該当すること、またその防止に向けて周知啓発や研修等の必要な措置が講じられるべきとの見解が厚生労働省から示されたことは意義が大きい。行政福祉課・福祉従事者への周知や防止のための措置が望まれる。

(事務局) 指標作成や企業認定といった施策に関連して、指標としてどのような項目があるとよいかなど、お考えを伺いたい。

(団体) 企業認定が法律に位置付けられることが、次の重要な取組だと考える。指標の具体的な項目に関しては、PRIDE 指標を参照するとよいだろう。PRIDE 指標は、海外指標等を分析しながら多岐にわたる専門家で検討し作成した指標であり、現在様々な行政機関が行っている認定・表彰も、PRIDE 指標の項目を参考にしていることが多い。

(事務局) パワハラ・セクハラ文脈では、性的指向や性自認に関するハラスメントが指針に位置付けられた。指針に関して意見はあるか。

(団体) パワハラ・セクハラにおいて指針で明確化された意義は非常に大きい。努力義務ではなく、義務化されたことが実際の取組につながっている。一方、研修実施やハラスメント防止に関する文章の回覧で終わってしまうなどの例もある。具体的な取組の内容・方向性を示すことが重要であり、そういった意味で公的な認証や指標を設ける意義は大きいと思う。認証を受けると、行政からの公共調達において加点される、助成を受けられるなどのメリットがあると、中小企業の取組も進むのではないかと。LGBTQに関連した事項だけでは難しい場合は、ダイバーシティ推進の文脈などで、LGBTQ対応が一分野になっているといった形でも取組が進むとよいだろう。

(事務局) 令和元年度事業の事例集で、企業に取り組んでほしいこととして、取組事例を整理した。作成から5年が経過する中、事例集で示されている取組内容の整理についてご意見を伺いたい。

(団体) 枠組みは十分効果的なものであると思う。令和元年度事業で調査が実施されたことは大きなインパクトがあり、経営者にLGBTQ対応の必要性を認識してもらった契機にもなった。5年が経過したため、アップデートをすることは重要である。強いて言うならば、全量に目を通さない場合もあるため、抜粋版があってもよいのではないかと。人事労務担当者は全量を読むが、経営層は抜粋版の方が読みやすいだろう。

(事務局) 取組メニューの項目について、見直しを図る必要はあるか。

(団体) 項目を変える必要はないと考える。LGBTQ施策を進める上で、人事やダイバーシティ等の担当者・部署のみでなく、労務・法務・障害者雇用・広報など多部署への社内連携や一貫した姿勢が必要であるため、社内連携をどう進めるかをテーマとして入れることも考えられるのではないかと。また、業界全体のネットワーク事例なども分かるとよいだろう。そのほか、必須ではないが、PRIDE指標におけるE(Engagement/Empowerment)は各企業が専門性を活かし注力している部分である。製薬会社が医療業界への啓発を進めたり、食品会社がLGBTQ啓発のパッケージで商品をつくるなど本業との掛け算の中で、取組を進めている事例が増えているため、これらが可視化されることは社会的な意義がある。

(事務局) 社内連携としてどのようなものが考えられるか。

(団体) 障害者雇用を担当している部門との連携や、ハラスメント相談窓口、産業医との連携などが考えられる。このほかにも法務・労務・総務や、マーケティング・広報、SNS担当者などとの連携などがあるだろう。ダイバーシティ担当者が部門間の真ん中になって推進するのが一つの方法である。いずれにせよ、社内連携を深めてDE&Iのスパイラルをより良いものへと高めていかなければならない。

(事務局) 連携がうまくいっている事例はあるか。

(団体) 親会社でダイバーシティ推進を担当する役員が特例子会社の役員も兼務しており、取組の推進につながっている例がある。またダイバーシティに関するイベント出展の際に関連部門を横断して参画し、社内連携を深めているケースもある。

(団体) 最高裁判決を受け、「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」の改正が議論される中、企業におけるトランスジェンダー社員の働きやすい環境整備の重要性が一層

高まっている。また、同性パートナーに関する社会動向として、最高裁が犯罪被害者の遺族に支払われる国の給付金について「同性パートナーも事実婚に該当し得る」と判断したことを受け、国や地方公共団体、企業などは、異性の事実婚を対象とする各種法令や制度の運用について、同性の事実婚パートナーを適用対象としていない場合、その取扱いの適正性を精査する必要が一層高まっている。

(団体) 企業として取組を進める中で、国の制度上の限界で苦慮する場面が増えている。特に育児・介護関係は大きい。異性の夫婦間であれば、夫が育児休業を取得すると国からの補償があるが、同性パートナーの場合はそれができない。そのことから企業としては同性パートナーの育児休暇を制度化していても経済的な観点からそれが選択できない現状をきく。同性パートナーに関する社会動向として、最高裁が犯罪被害者の遺族に支払われる国の給付金について「同性パートナーも事実婚に該当し得る」と判断したことを受け、育児・介護関係の法律がどうなっていくかは注視されている。民間企業がどうしても対応できない範囲が浮き彫りになりつつあり、民間と行政の連携の必要性を感じる。

(団体) 最高裁判決を受け、生殖腺せんがないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態でなくとも法律上の性別を変更できる状況である。今後多様なトランスジェンダーが働くことを想定し、職場の体制を整える必要がある。例えば、入社前に性別を変えている場合、会社に報告する必要がないが、健康診断の結果等から会社に過去に性別を変えた事実が勝手に伝わってしまうことも考えられる。制度運用上の配慮や企業の取り組み方針を定めたガイドラインを作成し、事前に対応について検討・明文化するとともに、アウティングを防ぐ取り組みを推進し、ハラスメントや解雇などにつながってしまうことは避けなければならない。

(事務局) 制度の限界という観点で、ほかに感じている点はあるか。

(団体) 社会保険制度における性別の記載は大きな論点の一つである。マイナンバーとの紐づけにより、アルバイトなど社会保険に未加入の働き方であっても、職場に法律上の性別が知られてしまうケースが増えている。本来、それ自体が望ましい状況ではないが、就活や就労におけるハラスメントを避けるため、性別情報の秘匿を優先して社会保険に加入しない働き方を選択する（もしくは選択せざるをえない）トランスジェンダーは一定数いる。しかし、現在ではその選択肢すら取りづらくなっている。また、法律上同性同士のカップルが婚姻できないことに由来した、税制上の不平等も大きな論点。異性も同性も税制優遇のために結婚を希望するわけではないが、公平性の観点で課題である。こうした課題は企業単体では対応が困難であり、国による制度的な取組への期待が寄せられている。

以上

3-7. 一般社団法人日本経済団体連合会

(1) 書面回答内容

① 団体の概要

- ・ 経団連では、政策テーマごとに会員企業・団体が参画する委員会を設置して活動を展開しています。
- ・ 性的指向およびジェンダーアイデンティティなど LGBTQ に関しては、DEI 推進の一環として、ダイバーシティ推進委員会において、提言・周知等の取組を推進しています。
- ・ 加えて、労働法規委員会では、ハラスメント防止（性的指向・性自認に関する侮辱的な言動等を含む）の観点から取組を行っています。

① 職場と性的指向及びジェンダーアイデンティティに関わる取組や活動

- ・ 経団連は、「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）を公表し、性的マイノリティに関する理解・知識の共有と、その受容に向けて経済界・企業等が取り組むべき事項を提示しました。さらに、企業が自主的に実践する行動規範として策定している「企業倫理憲章」に、性的マイノリティに関する項目を追加したうえ（2017 年 11 月）、企業に対する周知活動を継続して行っています。直近の活動は以下のとおりです。

1) ダイバーシティ推進委員会および企画部会での検討

- ・ ダイバーシティ推進委員会および企画部会において、有識者等からの説明を聴くとともに意見交換を行いました。

【参考】

LGBTQ+をめぐる課題から考える DE&I 推進の価値と意義（2023 年 8 月 10 日 No. 3602） | 週刊 経団連タイムス

https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2023/0810_06.html

LGBTQ+と同性婚をめぐる動向（2024 年 5 月 16 日 No. 3636） | 週刊 経団連タイムス

https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2024/0516_15.html

2) 「JOINnovator!」の公開

- ・ 経団連と UNIVERSITY of CREATIVITY は、DEI 推進によりイノベーション創出につなげることが重要であるとの観点に立ち、個々人の意識の変革を進めるため、DEI 啓発動画「JOINnovator!」シリーズを共同制作して YouTube で公開しました（2022 年 7 月開始）。性的マイノリティの当事者を含め、多様な分野の革新者のインタビュー動画を掲載しており、DEI を推進するうえでの課題やそれを乗り越えるために必要な視点・マインドについて広く発信しています。

【参考】 JOINnovator! —DE&I を楽しむイノベーターたち

https://www.keidanren.or.jp/journal/monthly/2023/03_JOINnovator.html

3) work with pride への協力

- ・ work with pride の立ち上げ当初から毎年協力しており、企業の取組を表彰するレインボー認定の審査員を経団連ソーシャルコミュニケーション本部・統括主幹が務めています。

4) Pride1000 への協力

- ・ 企業経営者アライネットワークである「Pride1000」をサポートするため、ダイバーシティ推進委員長らが賛同人となり、会員企業経営者へ働きかけを行っています。

5) 法務省「My じんけん宣言（性的マイノリティ編）」への協力

- ・ 企業による性的マイノリティに配慮した取組を広く共有することを通じ、多様性と包摂性のある社会の実現を目指す活動に賛同し、経団連も宣言を行っています。

6) 職場におけるハラスメント防止セミナーの開催（2023年2月）

- ・ 標記セミナーを開催し、性的指向・性自認に関するハラスメントを含むハラスメント防止に向けた取組事例を広く共有しました。

【参考】

「職場のハラスメント防止セミナー」を開催（2023年2月23日 No.3580） | 週刊 経団連タイムス

https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2023/0223_10.html

7) 「経営労働政策特別委員会報告」を通じた周知

- ・ 経団連が、毎年、春季労使交渉の経営側指針として取りまとめている「経営労働政策特別委員会報告」（2025年1月）において、LGBTQ+への理解とその取組の重要性について記述し、企業・団体等への周知を図りました。

【参考】「2025年版経営労働政策特別委員会報告」・抜粋（2025年1月）

○DEI 推進・浸透による効果と課題

DEI の推進・浸透は、企業が単に多様な人材の受入れを拡大することではない。E（エクイティ）の重要性を理解し、様々な人材の個性や能力等に着眼し、適切にサポートして個々の働き手のパフォーマンスを最大限に高めることで、生産性の改善・向上につなげる視点が不可欠である。

（中略）先進国で環境整備が進展している「LGBTQ+」といわれる性的マイノリティへの対応も忘れてはならない。このことは、国際的に通用する人材がどのような国や企業を選ぶかという視点においても重要である。企業においては、心理的安全性の確保に向けた社内外での理解促進とあわせて、事実婚を契機とした結婚祝い金の支給など、福利厚生拡大や性的マイノリティと同等の権利を認めることが効果的な対応と考えられる。こうした取組を通じて DEI が浸透することは、中小企業を含む多くの企業にとってプラスの効果をもたらす。例えば、多様な価値観を持つ人材をこれまで以上に雇用しやすくなり、その結果、斬新な視点で新たなソリュ

ーションが生まれ、新製品・サービスの開発が進み、競争力が強化される。さらに、DEI を推進している企業との認識が社会に広まることで、社外から見た企業価値・イメージが高まり、社員のエンゲージメント向上や新たな人材の確保にも資するなど、持続的な企業の成長が期待できる。

② 職場と性的指向及びジェンダーアイデンティティを取り巻く近年の変化や現状認識

- ・ 理解増進法は、わが国社会全体でLGBTQに対する理解を進める端緒となるものであり、一歩前進したものと評価しております。
- ・ また、改正労働施策総合推進法（2020年6月施行）に基づくパワーハラスメント防止対策指針には、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動や個人情報を他の者に暴露することがパワーハラスメントに該当しうることが明示されました。改正法の施行以降、ハラスメントに対する事業主・労働者の理解は高まっていると考えています。
- ・ 経団連・「企業行動憲章」では、人権や多様性を尊重するとの考え方のもと、マイノリティに配慮した就業環境・制度の整備や、ハラスメントの防止等の取組を会員企業に求めており、引き続き、周知活動を通じた理解促進に取り組んでまいります。

③ 令和元年度厚生労働省事業および今後の施策について

- ・ 令和元年度厚生労働省事業では、各種データや企業・団体ヒアリングに基づき、現状や課題を整理いただき、当会における活動の参考とさせていただきました。
- ・ 企業が働き手のエンゲージメント向上とイノベーション創出を促していくうえでは、DEI 推進が重要であり、とりわけ、「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）」を払拭することが大きな課題の一つと考えています。政府におかれましては、性別役割分担意識を含むアンコンシャス・バイアスの払拭に向けて、企業や労働者だけでなく、地方自治体や教育機関等とも連携しながら、広く理解が進むよう取り組んでいただきたいと思います。

以上

3-8. 日本労働組合総連合会

(1) 主なヒアリング内容

① 団体の概要

- ・ 令和元年度事業でのヒアリング時点より、日本労働組合総連合（以下、連合）内の組織体制は大きくは変わっていない。所管部署の組織名称については、2019年10月に「男女平等局」から「ジェンダー平等・多様性推進局」へと変更した。また、連合内の委員会名についても「男女平等委員会」から「ジェンダー平等・多様性推進委員会」に変更している。これまでの男女平等参画という取組から幅を広げ、SOGIの多様性に配慮した活動を行っている。
- ・ 男女という枠組みとSOGIという枠組みを分けて施策を推進している場合もあるが、ジェンダー平等に男女平等も含まれるため、広義には分ける必要がないと考えている。

② 職場と性的指向及びジェンダーアイデンティティに関わる取組や活動

- ・ 令和元年度時点より取組に大きな変化はないが、連合としての運動方針や、春季生活闘争（以下、春闘）の方針に記載し、取組を行っている。また、政党や省庁への要請活動、理解増進法成立に当たっての働きかけなども行っている。
- ・ 連合の運動方針では重点分野を定めており、そのうちの一つに「ジェンダー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」を掲げている。ここでは、「性的指向・性自認（SOGI）の尊重の観点から、差別を禁止する法律の制定、多様性を認め合う社会風土の醸成に向けて取り組む。」「多様な家族のあり方やライフスタイルを認め合う社会と、それに相応しい制度の構築に向けて、選択的夫婦別氏制度の導入や家族法制の見直し、同性パートナーの権利の確保など、民法などの整備を推進する。」など、性的指向及びジェンダーアイデンティティに関する事項も盛り込んでいる。
- ・ 春闘の方針においても、上述のような項目を含めている。さらに、今次春闘の方針ではカミングアウトの強制を防止するという内容も盛り込んだ。従来からアウトティング防止を掲げてきたが、当事者団体と意見交換する中で、カミングアウトの強制を防止する必要性について指摘があり、連合内での専門委員会や機関会議で検討のうえで方針に盛り込むこととなった。
- ・ ジェンダー平等・多様性推進に関する進捗について、各加盟組織から報告を受けている。近年では、「性的指向及びジェンダーアイデンティティに基づく不利益取扱いを禁止する旨を定めた」「SOGIの多様性に関する教育機会を設けた」「制服の着用ルールに関して、継続協議を図っている」「SOGIを含めたハラスメントについて、相談窓口を設置した」「同性パートナーについて、法律婚と同様の福利厚生制度を適用することとなった」などの事例があがっている。
- ・ 国際的な活動も継続的に行っている。厚生労働省によるILO懇談会において、ILO第190号条約（暴力およびハラスメント撤廃条約）をテーマに、批准に向けた取組を強く要望した。
- ・ 各自治体におけるパートナーシップ制度の拡大や、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律、同性婚等に関する司法判断など社会情勢の変化がある中、連合としても、SOGIの多様性に関するセミナーや学習会を開催している。

③ 職場と性的指向及びジェンダーアイデンティティを取り巻く近年の変化や現状認識

- ・ 加盟組合から講演依頼を受けることもある。「性的マイノリティ当事者が10%程度いるといった調査結果があるのに対し、身の回りでは該当する方がいないということは、カミングアウトできない環境だからなのではないか」といった問題意識を持っているなど、加盟組合が敏感に社会の動きを感じ取っていると受け止めている。
- ・ こうした社会動向に対し、理解増進法が成立・施行したにもかかわらず、国としての動きが進んでいないようにみえており、法律が定めている基本方針および指針の策定や、施策の実施状況の公表といった事項が実現していないのは、大きな課題と考えている。法施行後、実際の動きにつながっていないということは他の法の事例を見ても珍しく、法施行からすでに約1年が経過していることも踏まえ、取組を進めるべきである。
- ・ なお、連合としては例年、政策制度要請という形で、差別禁止のための法律制定を求めてきた。今年は理解増進法を踏まえた動きがない点について回答を求めたが、担当大臣からはゼロ回答であった。各自治体では取組が進んでいるが、国としての基本方針がない中であり、取組を進めづらい部分もあるのではないかと感じている。
- ・ 理解増進法の成立後、連合として、法律がない状況よりは多少なりとも状況は改善したと考えているが、最終的には差別のない社会にしていく必要があると考え、これまでと同様に、性的指向・性自認の多様性に関する差別を禁止する法律の成立を求めている。
- ・ ハラスメント防止指針に関しては、「アウティング」だけでは不十分と考えており、「カミングアウトの強制」もハラスメントに当たることや禁止すべきことを明記してほしいと考えている。カミングアウトの強制が不適切であることは、すでに令和元年度厚生労働省委託事業にて作成された企業の取組事例集では示されている事項であるため、それに合わせて指針を見直す形になると捉えている。
- ・ インターネットの情報ではあるが、企業から「当事者がいない、いるかどうかわからないため、どのように取組を進めてよいか分からない」という声も上がっていると承知している。先進的な企業からもそういった声が上がっている点は課題だろう。当事者がいないのではなく、カミングアウトできないだけであることを理解し周知する必要がある。

④ 令和元年度厚生労働省事業および今後の施策について

- ・ 令和元年度事業の成果物については、当団体のHPでもリンクを掲載し、周知している。様々な参考資料の一つとして、当団体としても参照している。
- ・ 今後の情報発信に当たっては、企業だけを対象にしたもの・労働者だけを対象にしたものといった形にはせず、幅広い対象者に向けたものとして作成していくとよいのではないかと。「関係ない人」が生じないようにしたほうがよいと思われる。
- ・ また、当事者がいたらどうするかといった目線で取組を紹介するのではなく、当事者がいる前提で取組を進められるような内容になっているとよい。
- ・ 自治体も先進的に取り組んでいるため、参考になるのではないかと。なお、自治体については、各種取組が各自治体のホームページの深いところで紹介されている点はやや勿体ないと感じている。他の取組との優先度の問題にはなるが、例えばパートナーシップの締結情報などが分かると、企業にとっては当事者の存在がイメージしやすくなる可能性があると思う。

- ・ 本事業のような形で国として調査を行うことは非常に重要だと感じている。

(2) 提供資料

構成組織の取り組み事例(2023年)



あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み

②あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組み(パワハラ、セクハラ、マタハラ、パタハラ、ケアハラ、SOGIハラ)

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
<ul style="list-style-type: none"> ジェンダー平等・多様性推進の観点より、性的指向・性自認(SOGI)に関する理解促進を行ない、あらゆるハラスメントの撲滅に向けた教育体制の整備並びに教育を継続する。 	<ul style="list-style-type: none"> 「ハラスメント窓口教育」を本年度も実施、総務部と人事部が連携し、ハラスメント撲滅に取り組む。また「LGBT」「SOGI(性的指向・性自認)」の理解促進のための教育を実施する。ジェンダー平等・多様性推進の観点に関する理解促進を行い、あらゆるハラスメントの撲滅に向けた教育体制の整備並びに教育を継続する。 	妥結

出所：2023春季生活闘争および通年(2022年9月～)における「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容(2023年4月末時点)

1

構成組織の取り組み事例(2023年)



③「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」を活用した理解促進、差別禁止、就業環境改善の取り組み

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
<ul style="list-style-type: none"> 雇用の全ステージで性別、性的指向、性自認を理由とした差別的取り扱い、不利益取り扱いの禁止の徹底を要求 	<ul style="list-style-type: none"> 要求通りの取り組みを実施 	前進あり
<ul style="list-style-type: none"> 多様な性自認に対応する就業環境整備を要求 	<ul style="list-style-type: none"> 制服着用ルールの改善を継続協議 	継続協議
<ul style="list-style-type: none"> 性的指向、および、性自認、性表現に関する対応に向けた協議の開始 	<ul style="list-style-type: none"> 春季生活闘争の要求課題として、必要な取り組みの展開に向けた協議の開始を要求し、要求通りの回答を得た。 	妥結
<ul style="list-style-type: none"> 社員に対して、SDGSやLGBTQなど社会的関心の高い内容についての勉強会を実施し、多様な人材への理解を深め働きやすい環境を整えるべく社内での取組みを促進すること。 	<ul style="list-style-type: none"> 実施できるよう努力する。 	前進あり

出所：2023春季生活闘争および通年(2022年9月～)における「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容(2023年4月末時点)

2

構成組織の取り組み事例(2024年)



あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み

②あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組み(パワハラ、セクハラ、マタハラ、パタハラ、ケアハラ、SOGIハラ)

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
・ジェンダー平等の実現に関する取り組み	・ SOGIに関するテーマを含むアンコンシャスバイアス研修 を全従業員対象に会社が実施する	妥結
・ あらゆるハラスメントへの雇用管理上講ずべき防止措置と厳正な対処 を行い、労使で情報共有すること。	・ あらゆるハラスメントへの防止措置を講じるとともに、発生事案には厳正な対処 を行い、労使で情報共有する	妥結
・ ハラスメント防止に向け、研修や各職場における勉強会 を一層充実させること。また、 ハラスメント相談窓口 に関して、相談者が安心して相談できる窓口であることの説明をつくし、継続的に利用方法などの 周知 を行うこと。	・全社を通じて正しい理解がされるよう、コンプライアンス推進期間の 研修内容の充実 を図っていききたい。 相談窓口の周知 についてもしっかり行っていきたい。	妥結
・従業員に対する ハラスメント防止教育 の徹底と継続	・ハラスメント撲滅に向け 各階層への教育 を行うことに加え、 外部相談窓口を設置 する	前進あり

出所：2024春季生活闘争および通年(2023年9月～)における「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容(2024年4月末時点)

3

構成組織の取り組み事例(2024年)



③「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」を活用した理解促進、差別禁止、就業環境改善の取り組み

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
・性自認・性的指向などの多様性を尊重し、LGBT当事者を含む全ての社員が自分らしく、安心して働けるように 人事諸制度を先行して変更 する。当社の達成度確認のため、社外指標(Pride指標)の獲得をめざす。	・戸籍上の同性パートナー、その子ならびにその家族に対し、各種人事制度(主に休暇・休職、支給金、赴任関係等)を適用対象とする制度見直しを実施。 同性パートナーシップ制度規程 の制定。	妥結
・ SOGIに関する差別を禁止 するむねの方針を策定し、就業規則や労働協約に明記することを求める。禁止する差別には直接的な不利益な取り扱いだけでなく、差別的な言動や嫌がらせなどの ハラスメントも含む 。	・ 就業規則・労働協約 に明記	妥結
・同性カップルでも地方自治体の発行するパートナーシップ証明制度および住民票を提出すれば、社規則上、 婚姻関係同等と扱い、社宅への入居や家賃補助等の受給 が可能となる。	・同性カップルでも地方自治体の発行するパートナーシップ証明制度および住民票を提出すれば、社規則上、 婚姻関係同等と扱い、社宅への入居や家賃補助等の受給 が可能となる。	妥結

出所：2024春季生活闘争および通年(2023年9月～)における「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容(2024年4月末時点)

4

構成組織の取り組み事例(2024年)



③「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」を活用した理解促進、差別禁止、就業環境改善の取り組み

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
<ul style="list-style-type: none"> 同性間でのパートナーシップを結んでいる社員へ配慮した各種制度に改善すること。 	<ul style="list-style-type: none"> 制度設計について課題整理を行い見直しを検討する。同性間のパートナーシップは、当事者にとって非常にセンシティブな情報であるため、制度の申請を受け、取り扱う側が十分な知識を持ち、的確に対応できるような事前の教育が必要であり、当事者の心情に配慮したしっかりした体制を組む必要がある。どのように対応をしていくのか、社会的に行われている取り組みなど研究し適切に準備をしていきたい。 	継続協議
<ul style="list-style-type: none"> 各種制度において、「同性のパートナー」及び「事実婚のパートナー」と「その家族」を法律婚同等に取り扱うこと。 	<ul style="list-style-type: none"> 国の動向を踏まえ、2024年度中を目途に整理することとなった。 	継続協議

出所：2024春季生活闘争および通年(2023年9月～)における「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容(2024年4月末時点)

3-9. 埼玉県

(1) 主なヒアリング内容

① 団体の概要

- ・ 令和4年4月に、人権・男女共同参画課内にLGBTQ担当が創設された。同年7月に「埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例」が制定され、令和5年に「埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり基本計画」が策定された。
- ・ 人権に関する全般的な議論は、県知事をトップとする埼玉県人権施策推進会議や、その一部が集まった幹事会で行っている。さらに専門委員会として、性の多様性の尊重委員会があり、県庁内の取組について議論している。昨年度からは、各所属総務担当の副課長級の職員により構成される性の多様性の尊重推進員が、各所属における施策の推進を行っている。
- ・ 市町村とは連携・情報共有のための会議を開催しており、民間企業とはアライチャレンジ企業登録制度により連携を図っている。県の施策に関する意見聴取の機会として、大学教授や当事者団体の方で構成される埼玉県性の多様性に関する施策推進会議を設けている。
- ・ 庁内の他部署とも連携しており、企業向けの取組については産業労働部と連携している。アライチャレンジ企業登録制度は、県の「多様な働き方実践企業認定制度」などを参考にして創設したものである。産業労働部のサイト「埼玉県企業ガイド」にも、当制度に登録された企業を掲載している。県知事の公約であったこともあり、知事がトップとなって、県職員向けの制度についても各部署と連携して進めている。
- ・ 埼玉県性の多様性に関する施策推進会議では、当事者団体や支援団体の代表、当事者であることをオープンにして活動している方などが委員として参画している。また、会議体以外の場でも、当事者団体から県の取組に対する意見をいただき、参考にしている。
- ・ 令和4年度には埼玉県立大学、令和5年度には埼玉大学と連携し、講演会や学園祭への出展などを行った。令和6年10月には埼玉ALLY大学ネットワークを立ち上げた。今後は、会議にて各大学での困り事や先進的な取組の共有を行っていく。参加校を県内56大学・短期大学に広げるため、現在の取組状況を照会中である。今年度実態把握を行ったうえで、次年度以降はイベントなども開催したい。

② 職場と性的指向及びジェンダーアイデンティティに関わる取組や活動

■埼玉県多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査（令和2年度）

- ・ 現職の知事が就任当初より男女共同参画や性の多様性に関する取組へ注力することを掲げていた。取組を始めるに当たり、現状把握が必要と考え、県民と企業それぞれを対象とする調査を行った。
- ・ 予算要求やハンドブックの作成などにおいて、現状や必要な取組を示すために調査結果を活用している。

■令和6年度埼玉県アライによる暮らしやすい環境づくり推進セミナー

- ・ 企業に限らず、多様な業種の方を一堂に集めて情報交換できる場を作った。参加者は、企業の方や、大学関係者、市町村の行政職員で取り組んでいる方などである。2部制であり、第1部

では、企業や当事者団体の代表の方などに登壇いただき、パネルディスカッションを行った。第2部では、企業、教育、行政の3テーマに分かれてワークショップを行った。

- ・ 会場参加とライブ配信で合計180名程度に参加いただいた。企業の方がやや多かった。来場者アンケートでも、好評の結果となった。
- ・ アンケートによると、参加目的は「他社・他団体の事例を知りたい」が約41%と最も多かった。自由記述では、性的マイノリティ当事者の声を聞くことができよかつたといった回答もある。トランスジェンダー、レズビアンカップル、ゲイという異なる属性の方々のお話を聞く機会になったため、参考になったという声があり、県の担当者も同感である。

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0309/news/page/news2024112201.html>

■LGBTQ（性的少数者）が働きやすい職場づくりに関するアンケート（令和2年度）

- ・ 個人対象の調査と同年に調査した。調査対象は、県内の公正採用選考人権啓発推進員設置事業所である。当時対象であった2,870社中1,112社から回答を得た。

■にじいろ企業相談（埼玉県性的マイノリティが働きやすい職場づくり相談窓口）（令和4年度～）

- ・ 令和4年度に、働きやすい環境づくりを促進するため、にじいろ企業研修、にじいろ企業相談、埼玉県アライチャレンジ企業登録制度を開始した。
- ・ にじいろ企業相談は、事前予約のうえ、事前に相談シートに記入いただき、オンライン会議か電話で対応している。1企業につき3回まで利用が可能である。
- ・ 企業向けの相談対応業務は、性的マイノリティ当事者が立ち上げた企業に委託をしている。
- ・ 利用実績は、令和4年度が21件、令和5年度が48件程度。本年度は現時点では3件だが、年明けに数字が増える傾向がある。
- ・ 昨年度の規模別企業数は、従業員5,000人以上が15社、1000～4,999人が13社、300～999人が5社、100～299人が3社、30～99人が5社、10～29人が7社、5～9人が0社、1～4人が1社。ある程度取組が進んでいる大企業の利用が多い。
- ・ 人事担当者が、自社の取組を進める上で課題を感じて申込む場合が多いようである。

■令和5年度LGBTQフレンドリーな職場づくりを考える企業情報交換会

- ・ 令和5年度に企業の情報交換会を実施した。企業同士がつながり、悩みを共有できれば、さらに取組が進むのではないかと考えて始めたものである。
- ・ 埼玉県アライチャレンジ企業登録制度に登録されている企業より選定した2社が事例発表を行った。
- ・ 参加企業へのアンケートによると、他社との交流によりネットワーク構築ができた、自社の至らない部分が見つかった、といった感想がある。

■企業向けハンドブック「LGBTQが働きやすい職場づくりのために」（令和3年度発行）

「性的マイノリティが働きやすい環境づくりガイドブック」（令和6年度発行）

- ・ 企業が取組を実施する際に参考になるものを作るという目的で作成した。実態調査や企業アンケートの結果を踏まえ、実際にどのような取組を進めればよいか、編集を委託した企業から

企業事例を紹介してもらった。人事担当者が手元に置き、各企業の取組促進に役立ててもらいたいと思った。

- ・ 累計 7,000 部ほど作成し、まず公正採用選考人権啓発推進員設置事業所約 3,000 社に配布した。公正採用選考人権啓発推進員設置事業所は取組に関する意欲が高い。その他には、県内のセンターや市町村の担当課に配布。県の HP 経由で希望のあった企業にも、個別に配布している。
- ・ 令和 6 年度に作成しているガイドブックでは、アンケート調査結果や基礎知識、企業向けの事例を充実化している。特に、アライチャレンジ企業登録制度は前回冊子作成後に開始した制度であるため、今回初めて紹介している。ページ数は 50 ページ弱にわたっており、現在は校正段階である。
- ・ 企業が取組を進める必要性の説明、基礎知識、アンケート調査結果、職場での困りごと、県の条例や国の法律の紹介、判例などの情勢、アライチャレンジ企業登録制度の紹介、登録企業の事例紹介のページを設けている。実際の事例を紹介することで、取り組めることから始めてもらうことを狙いとしている。
- ・ コラムでは誰もが使いやすいトイレを紹介している。性的マイノリティ当事者の方に監修いただいた。性的マイノリティ当事者が使いやすいトイレというよりも、誰もが使いやすいトイレはどのようなものかという視点で作成している。実際のトイレの写真も掲載している。
- ・ 企業事例については、県から企業に質問票を配布して収集した。

■にじいろ企業研修【基礎編・実践編】（令和 4 年度～）

- ・ 基礎編は研修動画、実践編は講師派遣の取組である。令和 4 年度から、動画による基礎編を始めた。令和 5 年度からは、対面の取組もよいということになり、実践編も開始した。企業の多様なニーズに合わせてそれぞれ活用されている。
- ・ 基礎編は、何から取組を始めればよいか分からないという企業、特に中小企業の利用が多い。
- ・ 実践編は、アライチャレンジ企業に登録済みまたは登録予定の企業を対象としているため、大企業の利用が多い傾向である。先着 16 社としており、令和 5 年度は定員に達した。令和 6 年度は現時点で 9 社の利用・利用予定があり、年度末までに定員に達すると想定している。
- ・ 実践編には今年度は「企業が取り組むべき具体的な施策をソフト・ハード面から学ぶ研修」と「自己理解から DE&I を自分ごととして取り組むための研修」の 2 テーマを設定しており、それぞれ同じ程度選択されている。県の担当者が立ち会うこともある。人事担当者だけが性の多様性について理解していても、組織全体では理解されていないこともあるが、各部署のリーダーにも参加いただくと、組織全体に理解が広がっていきやすい。
- ・ 今年度実施した企業のアンケートによると、性的マイノリティ当事者の体験談を聞いてよかったという声や、質疑応答の時間が十分にあり、講師に自社の施策について質問できるのがよかったという声がある。

■埼玉県アライチャレンジ企業登録制度（令和 4 年度～）

- ・ 有識者会議で検討し、指標を設定した。3 年ごとに更新を行う。
- ・ 指標を 1 以上達成していることが登録の要件となっているが、指標のうち、にじいろ企業研修

の受講は必須としているため、該当する企業が多い。また「アライ コバトン&さいたまっち マグネットステッカー」の掲示も始めやすい取組のため、実施している企業が多い。

- ・ 「同性愛や異性装が犯罪となる国等への赴任・出張時のリスク対応を行っている」という指標に該当する企業は少ないが、これは海外出張自体が無い企業が多いためだと考えられる。「性別に応じて提供している商品サービスについて、性別にとられないものも併せて提供している」についても同様に、商品サービスを提供している業種に限られた指標である。
- ・ 福利厚生について、同性パートナーを事実婚と同様の扱いとするなど、同性パートナーに関する取組が進んでいる企業は多い。一方で、性別適合手術を受ける際に休暇制度を利用できるようにするなど、トランスジェンダーの方向けの取組を進めている企業は少ない。
- ・ 新たな取組を始めた場合は指標の登録を追加することも可能であるが、まだ実績はない。3年目の更新の際に追加する企業は出てくるだろう。

■その他の相談対応

- ・ 企業から直接相談が来た場合、当課では相談対応を行わず、相談窓口を案内している。
- ・ 労働者から問い合わせが来ることはない。ただし、個人向けの窓口であるにじいる県民相談に労働分野に関する相談が寄せられた場合は、各種窓口を案内している。事業者に委託しているものであるが、ニーズに応じて相談先につないでいる。

③ 職場と性的指向及びジェンダーアイデンティティを取り巻く近年の変化や現状認識

- ・ 企業として取組を実施しなければならないという意識が高まっていると感じている。アライチャレンジ企業は、令和6年3月時点で63社であったが、11月末時点で188社まで急増した。庁内の建設関係の担当課と連携しており、令和7年度より、建設業界の入札の際に、アライチャレンジ企業の登録により評価を加点する制度となったため、建設業界の企業の登録が増えたとみられる。建設業界の中小企業では、性の多様性に関して興味を示さない傾向であったが、登録に必須となる研修を受講するようになり、今後も「埼玉県アライチャレンジ企業登録制度」を通してこれまで興味がなかった企業、人にも関心が広がることを期待している。
- ・ 他の業種についても、大企業が実施していると自社も取り組まなければいけないと考えるようである。性的マイノリティ当事者の労働者の声は当課までは届いていないが、性的マイノリティ当事者も働きやすい職場環境が整ってきていると考える。
- ・ 「埼玉県が実施する事務事業における性の多様性への合理的な配慮に関する指針」を定めたが、県有施設におけるオールジェンダートイレに関して、デマによるバッシングがあった。国土交通省のバリアフリートイレの方針について、機能分散のためという趣旨は承知しているが、誰もが使いやすいトイレは性的マイノリティの方にとっても重要であると考えている。トイレなどの話は個別に対応する話として慎重に扱っている。
- ・ 理解増進法は、令和4年施行の県の条例と重複している部分もあるため、成立による大きな影響はなかった。パワーハラスメント防止指針に関しては、県職員向けのパワハラ・セクハラ防止要綱にて、性的指向・性自認に関する内容の変更があった。
- ・ 今年埼玉県アライチャレンジ企業登録制度の登録が増えた建設業の中小企業では、研修の受講やステッカーの掲示のように、すぐにできる取組から始める場合が多い。県として、中小企

業に特化した取組は行っていないが、昨年度は、県の経営者団体などが主催する会議で、取組について説明する機会があった。

④ 令和元年度厚生労働省事業および今後の施策について

- ・ 令和元年度厚生労働省事業の取組事例集は閲覧したことがある。企業向けハンドブックにて、アンケート結果を引用している。企業への認知度は把握していない。
- ・ 企業向けの取組の周知は進んでいると思うが、まだ県の取組を知らなかったという声も聞くことがあるため、さらに周知する必要はあると感じている。SNSなどで広報することも考えられるが、まだ取り組んでいない。
- ・ 派遣研修は、センシティブな事柄や疑問点を双方向でやりとりできることがメリットである。
- ・ ガイドブックは手元に置いておくことができる。当課としても複数の手段は用意しておきたいと考えている。
- ・ パワハラ指針のように義務であれば、取り組むきっかけになるだろう。障害者雇用と異なり罰則もないため難しいかもしれないが、国として取り組まなければならないと強く示す必要がある。取組を進める必要性を認識していない企業では、ニーズが無いから進める必要がないと考えており、目に見えていないだけだということに気付いていない。

(2) Q&A

(委員) ハンドブックのほかに、県職員向け、医療機関向け、不動産事業者向けのリーフレットを作成している。後者2つ向けを発行した経緯を知りたい。

(団体) 不動産業界については、同性カップルの方が夫婦としてみなされず、同居する際に部屋を借りることができないという声、医療機関については、病状説明や入院手術の手続が困難という声があった。性的マイノリティの抱える困難の代表的な事例として県としても啓発する必要があるとの経緯から、昨年度リーフレットを作成した。

(委員) 医療機関向けや不動産事業者向けのリーフレットは、それぞれの関係者に配布したのか。

(団体) その通り。医療機関は、県の医師会や看護協会、保健所経由で病院に配布した。不動産業界は、宅地建物取引業協会や、全日本不動産協会埼玉県本部に配布した。市町村の人権担当課にはいずれも送付した。

(委員) トランスジェンダーのホルモン治療の支援制度を社内で作る場合、病気治療の支援と似た分野で策定することが多いと考えられるが、産業労働部との連携はあるか。

(団体) そのような面では産業労働部との連携は実施していない。

(事務局) 自治体としての取組方に関連して、体制の詳細を伺いたい。

(団体) 性の多様性に関する施策は今年度は4人で担当している。総括、企業向け取組の担当者、市町村向け取組の担当者、県民向け取組の担当者がいる。それぞれ情報共有して施策を進めている。

(事務局) 他の都道府県を参考にしたことはあるか。

(団体) あまりない。当県が先駆けで、他県が埼玉県を参考にしている印象である。

(事務局) 男女共同参画分野におけるこれまでの施策が、性的マイノリティの施策を考えるうえで参考になっているということはあるか。

(団体) 施策推進会議や計画の策定時には、男女共同参画分野で実施してきた施策を参考に、条文に盛り込む内容などを検討した。課内の男女共同参画担当ではジェンダー（男性・女性の問題）を扱っており、LGBTQ 担当は単独で性的マイノリティの分野を担当している。両担当において各組織に1名配置する推進員制度がある点は共通しているため、同時に通知を出して研修を実施することはあるが、常に協働しているわけではない。

(委員) 県職員向けの施策の利用や効果については把握しているか。

(団体) 昨年度、初めて性の多様性の尊重推進員（県職員）向けにオンライン研修を実施した。それにより、ある程度は施策の認知度が上がったかもしれないが、まだ不足している。今年に加えて、県民向けの動画を作成しており、県の職員全員にも視聴してもらっている。アンケートでは勉強になったという声もあり、県庁内の理解も少しずつ広がっていると感じる。

以上

3-10. 函館市

(1) 主なヒアリング内容

① 団体の概要

- ・ 市民部市民・男女共同参画課の男女担当が、女性活躍推進や男女共同参画などとあわせて、性的少数者に関する施策を担当している。課長1名、主査1名、担当者2名の4名体制である。
- ・ 当市では、令和4年度より函館市パートナーシップ宣誓制度を導入した。パートナーシップ制度の導入に向け、性の多様性に関する周知啓発など、他の施策も推進してきた。
- ・ 函館市では、第3次函館市男女共同参画基本計画「はこだて輝きプラン」の中で、「性の多様性の尊重と理解の促進」を掲げている。
- ・ 施策の推進に当たっては、庁外の当事者支援団体等と連携している。例えばレインボーはこだてプロジェクトが主催する「虹をはいて歩こう」の連携事業において、函館市が講演会およびトークセッションを開催し、トランスジェンダー当事者に登壇いただき基本的な知識や体験談、生きづらさなどについて話していただいた。また、一般社団法人にじいろほっかいどうなどとも連携し、各種施策を実施するうえで助言等を受けている。

② 職場と性的指向及びジェンダーアイデンティティに関わる取組や活動

■企業向けLGBT等対応ハンドブック

- ・ 性的少数者を含む多様な人材が活躍できる職場環境を整えるための取組を促進することを目的として、企業向けLGBT等対応ハンドブックを作成・公表している。
- ・ 性的少数者に関する施策を開始した当初は、市民向けの啓発資料を作成・配布していた。その中で、性的少数者が日常生活を送るうえでの困難を解消するという観点に立つと、雇用の場面において理解が深まる必要があると考え、ハンドブックの作成に至った。ハンドブックでは、性の多様性に関する基本的な知識や当事者の声、企業の取組事例などを紹介しており、厚生労働省による令和元年度事業で取り上げられた企業事例も紹介している。
- ・ ハンドブックは各種公開資料を参考にしつつ、当市が主体となって作成した。ただし、専門家の確認も得るため、当事者団体に内容の監修をしていただいた。また、パートナーシップ制度の導入に当たり当事者団体などと意見交換したことがあり、その際にいただいた意見も、ハンドブックの内容の検討に当たって参考にした。パートナーシップ制度の導入に当たり伺った当事者団体からの意見は各種施策にも活かしている。
- ・ ハンドブックについては、市内の商工会議所や法人会、中小企業家同友会や、業種別の組合・協会、弁護士会や税理士会などを通じて配布している。また、直近では医師会を通じて加盟病院への配布も行った。企業からの直接の反響は聞けていないが、様々な団体経由で配布しており、一定程度啓発できているのではないかと。

■LGBTフレンドリー企業推進アドバイザー派遣事業

- ・ LGBTフレンドリー企業推進アドバイザー（社会保険労務士）を派遣し、性的少数者に関する取組を進める市内企業に向けて支援を行っている。アドバイザー派遣については市内の社会保険労務士会に委嘱し、1事業所につき年度内に3回まで・1回2時間を上限とし、費用につ

いては無料としている。令和3年度に事業を開始し、令和3年度は8事業所に対し、延べ11回派遣した。令和4年度は4事業所に延べ7回、令和5年度は2事業所に延べ4回であり、同じ事業所に対して異なる年度で複数回派遣したこともあった。利用企業の多くは、従業員数10～50人程度の中小企業であった。

- ・ 派遣先の企業では、職員の理解度向上のための研修開催や社内規定の整備、社内の施設環境（事務所等）の整備等に取り組んでいた。研修については派遣されたアドバイザーが講師となった。
- ・ 企業からは、費用負担がない点が好評である。また、「知識不足による偏見が存在するため、会社全体あるいは社会全体として取組が必要」「社員の理解度を高めることができた」「参加者が身近な話題として考えることができた」といった感想もいただいている。また、「自分たちの周りに性的少数者がいないと思いついでいる人も多いが、本人がカミングアウトしていないだけであるという認識で対応する必要がある」といった声もあった。
- ・ 理解増進法が施行されたため、本市としては派遣ニーズが増えるのではないかと予想していたが、上述のとおり、令和5年度の派遣回数は2事業所に延べ4回であり、令和4年度から横ばいとなっている。また、令和6年11月現在も派遣回数が大幅に増えていることはなく、予想とは異なる利用状況である。

■職場におけるセクシュアルハラスメント相談等、相談窓口の周知

- ・ 北海道労働局環境・均等部指導課では、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談を受け付けている。相談窓口では性的指向や性自認にかかわらず、性的な言動により就業環境が害されるなどの場合の相談に応じ、問題解決を支援している。
- ・ 労働局の相談窓口については、函館市の性の多様性に関する施策をまとめたホームページ (<https://www.city.hakodate.hokkaido.jp/docs/2020092300084/>) で掲載している。そのほか、法務省や北海道立精神保健センター、NPO法人などが設置する相談窓口もあわせて掲載しており、困りごとを抱える人が相談窓口にアクセスできるように周知している。

③ 職場と性的指向及びジェンダーアイデンティティを取り巻く近年の変化や現状認識

- ・ 理解増進法の成立やパワーハラスメント防止指針の公表があったが、本市としても、市内においても、大きな動きは生じていないように感じる。前述したとおり、アドバイザー派遣についても利用件数は横ばいで推移している状況である。商工会議所より約2,500社に会報誌を送る際、折り込みチラシを同封してもらい広報するといった取組も行っているが、なかなか利用増にはつながっていない。
- ・ 函館市内には中小企業が多く、ワーク・ライフ・バランス推進のための取組等と同様、直接的に業績につながらない取組との認識があり、着手されづらいことが背景となっているのではないかと考えている。
- ・ ハラスメント対策についても同様の状況である。男女共同参画に関する苦情処理委員で職場でのパワーハラスメントなどの相談に対応しているが、あまり大きな変化は見られない。ただし、市職員向けの相談窓口では、ハラスメントに関する相談が徐々に増えてきている印象があ

ると担当部署から聞いている。

④ 令和元年度厚生労働省事業および今後の施策について

- ・ 前述のとおり、ハンドブックに令和元年度厚生労働省事業で掲載されていた企業事例を載せている。また、当課でも報告書や事例集を確認しており、施策推進に当たって参考にしている。今後は市内の当事者団体との連携をさらに深めつつ、取組を進められればと考えている。
- ・ 当課では企業と直接的に関わる機会が少なく、アドバイザー派遣事業以外の機会で企業のニーズや実態を知ったり、情報提供したりする機会が少ない点は課題である。厚生労働省では労働関係部局に対して、様々な形で情報発信をしているが、当課としてはぜひ継続していただきたい。
- ・ 周知媒体については、冊子配布の希望があるものの、データであればより多くの方に手に取っていただけるだろう。
- ・ 当事者からの意見を聞くと、新たな発見や学びがある。当市では性の多様性に関する様々な施策を実施してきたが、今後も当事者の声を聞きつつ、着実に取り組んでいきたいと考えている。

(2) Q & A

(委員) 社会保険労務士の派遣事業は全国的に見ても珍しい。性的少数者について十分な知識がない社会保険労務士も少なくないと思われるが、アドバイザー派遣に当たり、アドバイザーの知識はどのように担保したのか。

(団体) 当事者の支援団体の方が社会保険労務士だった。そのため、社会保険労務士会を通じ、その方をアドバイザーとして派遣している。施策推進に当たり、性的少数者について知識のある社会保険労務士とネットワークがあったことは大きい。

(委員) 札幌高等裁判所で、同性婚を認めない規定が違憲だという判決が出たが、何か影響はあったか。

(団体) 報道等を確認しつつ動向を注視しているが、現時点では、当市として何か動きがあるというわけではない。当事者の方からは、ぜひ同性婚が認められてほしいという意見も伺っている。

(事務局) 男女共同参画基本計画において、性的少数者についての施策が記載されているとのことであった。令和5年3月に中間見直しがあり、具体的な施策が追記されたという経緯でよいか。

(団体) そうである。令和5年の中間見直しで、既に行っていた施策を明文化した。

(事務局) 男女共同参画基本計画に盛り込む段階では、当事者団体との意見交換があったか。

(団体) 経緯としては、男女共同参画基本計画の策定に当たってというよりも、パートナーシップ制度の導入の中でいただいた意見を男女共同参画審議会で議論したという経緯である。

(事務局) 男女共同参画の施策においても、雇用・労働分野の取組が求められている。男女共同参画推進における経験が、性的マイノリティについての施策を推進するうえで活かされたか。

(団体) 女性活躍推進もなかなか進んでいない状況にあるが、社会の中でマイノリティ的な立場であるという点では、共通する部分もあると捉えている。具体的な手法自体は異なる部分もあるが、類似の考え方、アプローチ方法は過去の経験を活かしている部分もあると思う。

(事務局) ハンドブックの作成やアドバイザー派遣は、男女共同参画の施策でも実施していたのか。

(団体) ワーク・ライフ・バランスアドバイザーという形で専門家を派遣する施策は行っていた。そのため、LGBTフレンドリー企業推進アドバイザーもその枠組みを参照している。

(厚生労働省) 市内には中小企業が多いとのことだったが、市内企業への周知に当たり業種の特
性や違いを考慮して工夫している点はあるか。

(団体) 業種によって対応を変えているわけではないが、函館市内に多い観光業では、非正規雇用が多い。非正規雇用については、正規雇用に比べると、企業側の人材確保・定着への意欲が
高くない可能性がある。性的少数者についての取組は人材確保・定着に寄与する部分がある
と思うが、非正規雇用が多いがゆえに、こうした取組に対してさほど積極的に取り組ま
れない可能性はある。

以上

厚生労働省委託

令和6年度

職場におけるダイバーシティ調査・推進事業

報告書

令和7年3月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社