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

就労する性的マイノリティ調査結果
報告書

令和７年３月

MUFG
三菱UFJリサーチ&コンサルティング

目次

１．　調査実施概要 1
　１-１．　調査目的 1
　１-２．　調査対象 1
　１-３．　調査方法 1
　１-４．　調査期間 1
　１-５．　調査内容 1
　１-６．　回収状況 1
　１－７．　留意事項 3
　１-８．　利用上の注意 4
２．　調査結果の概要 5
３．　調査結果 17
　３-１．　回答者の属性 17
　３-２．　性的指向・性自認について 35
　３-３．　現在の仕事について 41
　３-４．　職場と多様な人材について 50
　３-５．　これまでの求職活動について 92
　３-６．　心身の健康について 108
４．　参考資料（調査票） 112

１．　調査実施概要

１−１．調査目的

性的マイノリティ当事者が職場や求職の場面で経験する困難や、必要な配慮、ニーズ等を把握する。

なお、令和元年度事業では正規雇用労働者のみを調査対象としたが、本調査では非正規雇用労働者も調査対象に含めて実態を把握するよう調査設計を行う。

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、雇用されている性的マイノリティ

※雇用形態は問わない。

※本事業において実施した労働者一般向けアンケートへの回答を完了した者を除く。労働者一般向けアンケートについては、「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」（厚生労働省委託）を参照のこと。

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 12 日（木）～令和６年 12 月 18 日（水）

１−５．調査内容

・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

１−６．回収状況

有効回答数：941 件

※有効回答の定義及び主な区分別有効回答数は図表 1 のとおり。

図表 1　就労する性的マイノリティ調査における有効回答の定義及び主な区分別有効回答数

<table>
<tr><th></th><th>問 3. 出生時の性別</th><th>問 4. 今の自分の性別と出生時の性別が同じかどうか</th><th>問 5. 今の認識にもっとも近い性別</th><th>問 7. 性的指向
※図表 2 を参照</th><th>有効回答数</th></tr>
<tr><td>①性的マイノリティ全体</td><td colspan="4">下記②又は⑦のいずれかに該当する者</td><td>941 件</td></tr>
<tr><td>②性的指向に関するマイノリティ全体</td><td>-</td><td>-</td><td>-</td><td>選択肢 2～4</td><td>857 件</td></tr>
<tr><td>③シスジェンダー・ゲイ</td><td>「1. 男性」</td><td rowspan="4">「1. 出生時の性別と同じ」</td><td>*</td><td>選択肢 2</td><td>247 件</td></tr>
<tr><td>④シスジェンダー・レズビアン</td><td>「2. 女性」</td><td>*</td><td>選択肢 2</td><td>46 件</td></tr>
<tr><td>⑤シスジェンダー男性・バイセクシャル</td><td>「1. 男性」</td><td>*</td><td>選択肢 3</td><td>151 件</td></tr>
<tr><td>⑥シスジェンダー女性・バイセクシャル</td><td>「2. 女性」</td><td>*</td><td>選択肢 3</td><td>166 件</td></tr>
<tr><td rowspan="2">⑦性自認に関するマイノリティ全体</td><td>「1. 男性」</td><td rowspan="4">「2. 別の性別だととらえている」　又は「3. 違和感がある」</td><td>「2. 女性」又は「3. 男性・女性にあてはまらない」</td><td>-</td><td rowspan="2">237 件</td></tr>
<tr><td>「2. 女性」</td><td>「1. 男性」又は「3. 男性・女性にあてはまらない」</td><td>-</td></tr>
<tr><td>⑧トランスジェンダー女性</td><td>「1. 男性」</td><td>「2. 女性」</td><td>-</td><td>117 件</td></tr>
<tr><td>⑨トランスジェンダー男性</td><td>「2. 女性」</td><td>「1. 男性」</td><td>-</td><td>73 件</td></tr>
</table>

注）表内の「-」は区分にあたり、当該設問の回答内容を問わないことを指す。表内の「*」は当該設問の対象外であることを指す。

注）「①性的マイノリティ全体」は「②性的指向に関するマイノリティ全体」及び「⑦性自認に関するマイノリティ全体」の両方に該当する者も含まれるため、①の有効回答数は②と⑦の有効回答数の和と必ずしも一致しない。

注）「②性的指向に関するマイノリティ全体」には、③～⑥以外の性のあり方をする回答者も含まれるため、②の有効回答数は③～⑥の有効回答数の和と一致しない。同様に「⑦性自認に関するマイノリティ全体」には、⑧～⑨以外の性のあり方をする回答者も含まれるため、⑦の有効回答数は⑧～⑨の有効回答数の和と一致しない。

図表 2　性的指向を把握する設問及び選択肢

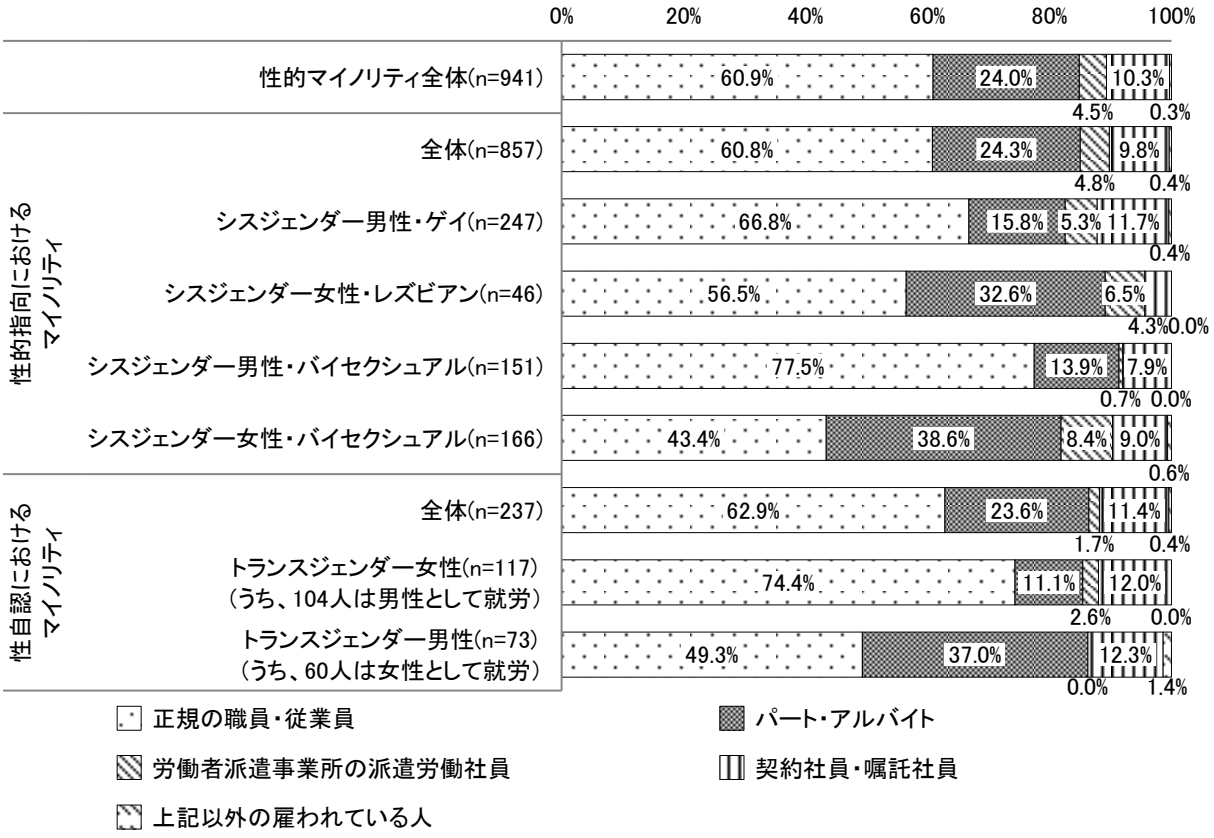
Q7
次の中で、あなたにもっとも近いものを選んでください。

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

1－7． 留意事項

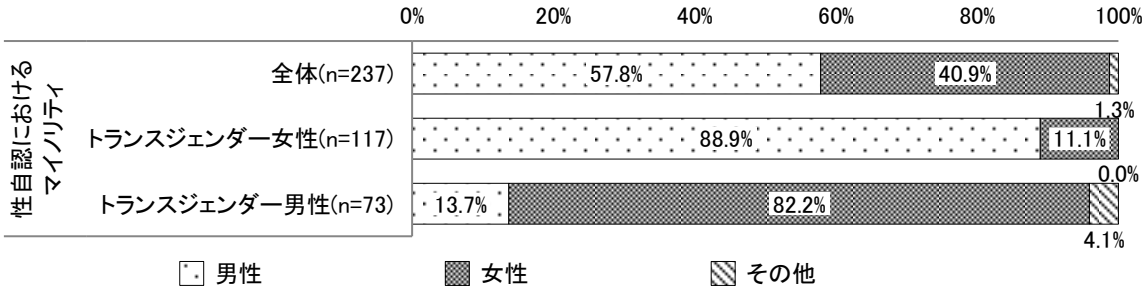
- 本アンケート調査の回答者は以下のすべての要件に該当する者であり、性的マイノリティ全体の実態を示すものではない。
  - 調査を実施した調査会社にモニター登録している者
  - 図表 1 に示す区分及び定義に該当する者
  - 雇用されている者
- 回答者全体のうち、60.9%が正規の職員・従業員として就労をしている（図表 3）。また、本アンケート調査では、主に現在の主な勤務先の状況について把握しているが、回答者の約半数において、現在の主な勤務先での勤続年数が５年以上となっている。こうしたことから、就労がしやすい環境にいる回答者や就労における困難経験の少ない回答者の回答結果が反映されている可能性が考えられる。なお、本アンケート調査は、全国の性的マイノリティにおける正規雇用者及び非正規雇用者の割合を把握することを目的とした調査ではない。

図表 3　就労形態：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 11）（図表 25 の再掲）



・　回答者が、図表 1 に示した性的マイノリティの区分及び性のあり方に沿って、就労又は生活をしているとは限らない。本アンケート調査の回答者のうち、「トランスジェンダー女性」の 88.9%（117 人中 104 人）は男性として、「トランスジェンダー男性」の 82.2%（73 人中 60 人）が女性として働いていると回答をしている（図表 4）。このことから、性的マイノリティであることを明かしつつ就労する際の困難等を経験していない可能性が考えられる。

図表 4　いまの職場でどの性別として働いているか：
単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 28）（図表 48 の再掲）



1－8．　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。
・　集計結果における構成比の数値のうち、グラフ内に表示できない数値をグラフ内から省略している場合がある。
・　自由記述回答については、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。

２．　調査結果の概要

３．　調査結果

３−１．　回答者の属性

（１）　居住する都道府県

居住する都道府県をみると、「性的マイノリティ全体」では、「東京都」が 19.8%でもっとも割合が高く、次いで「神奈川県」が 8.4%、「大阪府」が 8.0%となっている。

図表 15　居住する都道府県：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問１）

		合計	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県
性的マイノリティ全体		941	4.4	0.4	1.1	1.5	0.4	0.9	1.2	1.3	1.4	0.6
性的指向におけるマイノリティ	全体	857	4.1	0.2	0.9	1.4	0.5	0.8	1.3	1.4	1.2	0.6
	シスジェンダー男性・ゲイ	247	4.5	0.4	0.8	1.2	0.4	0.4	1.2	1.2	0.4	0.8
	シスジェンダー女性・レズビアン	46	6.5	0.0	0.0	2.2	0.0	2.2	0.0	0.0	2.2	2.2
	シスジェンダー男性・バイセクシュアル	151	2.6	0.0	0.7	1.3	0.0	1.3	2.0	1.3	1.3	0.0
	シスジェンダー女性・バイセクシュアル	166	6.6	0.6	0.6	1.2	0.6	1.2	0.6	1.8	2.4	1.2
性自認におけるマイノリティ	全体	237	3.8	0.8	1.3	1.7	0.4	0.4	0.4	1.3	2.1	0.4
	トランスジェンダー女性	117	4.3	0.0	1.7	1.7	0.9	0.0	0.0	0.9	0.9	0.9
	トランスジェンダー男性	73	2.7	0.0	1.4	2.7	0.0	1.4	1.4	0.0	4.1	0.0

		合計	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
性的マイノリティ全体		941	6.9	4.6	19.8	8.4	2.1	1.3	0.7	0.4	0.2	0.7
性的指向におけるマイノリティ	全体	857	6.8	4.2	19.8	8.6	2.1	1.3	0.8	0.5	0.2	0.7
	シスジェンダー男性・ゲイ	247	6.5	4.0	24.3	8.9	2.0	0.8	0.4	0.0	0.4	0.0
	シスジェンダー女性・レズビアン	46	4.3	4.3	21.7	2.2	4.3	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0
	シスジェンダー男性・バイセクシュアル	151	8.6	5.3	13.2	8.6	3.3	3.3	1.3	0.0	0.0	1.3
	シスジェンダー女性・バイセクシュアル	166	9.6	4.8	15.7	9.6	1.8	0.6	0.0	0.6	0.6	1.2
性自認におけるマイノリティ	全体	237	6.8	5.5	23.2	5.5	1.3	1.3	0.8	0.4	0.0	1.3
	トランスジェンダー女性	117	6.0	2.6	28.2	6.8	0.0	1.7	0.0	0.9	0.0	0.9
	トランスジェンダー男性	73	9.6	8.2	12.3	2.7	4.1	1.4	2.7	0.0	0.0	2.7

		合計	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
性的マイノリティ全体		941	1.7	2.0	6.7	0.9	1.3	2.8	8.0	4.1	1.3	0.7
性的指向におけるマイノリティ	全体	857	1.8	2.1	6.3	0.8	1.4	2.8	8.3	4.3	1.2	0.7
	シスジェンダー男性・ゲイ	247	1.6	1.2	5.3	0.4	0.4	3.6	10.1	4.5	2.4	0.4
	シスジェンダー女性・レズビアン	46	0.0	0.0	15.2	0.0	2.2	0.0	8.7	8.7	0.0	0.0
	シスジェンダー男性・バイセクシュアル	151	0.7	3.3	6.0	0.7	2.0	2.6	9.9	3.3	0.0	1.3
	シスジェンダー女性・バイセクシュアル	166	0.6	1.2	3.0	1.2	0.6	2.4	6.6	4.2	1.2	1.2
性自認におけるマイノリティ	全体	237	2.1	3.0	9.7	1.3	1.3	3.0	6.3	2.5	1.3	0.4
	トランスジェンダー女性	117	3.4	4.3	11.1	2.6	0.9	0.9	6.0	1.7	1.7	0.0
	トランスジェンダー男性	73	1.4	1.4	2.7	0.0	0.0	4.1	11.0	2.7	1.4	1.4

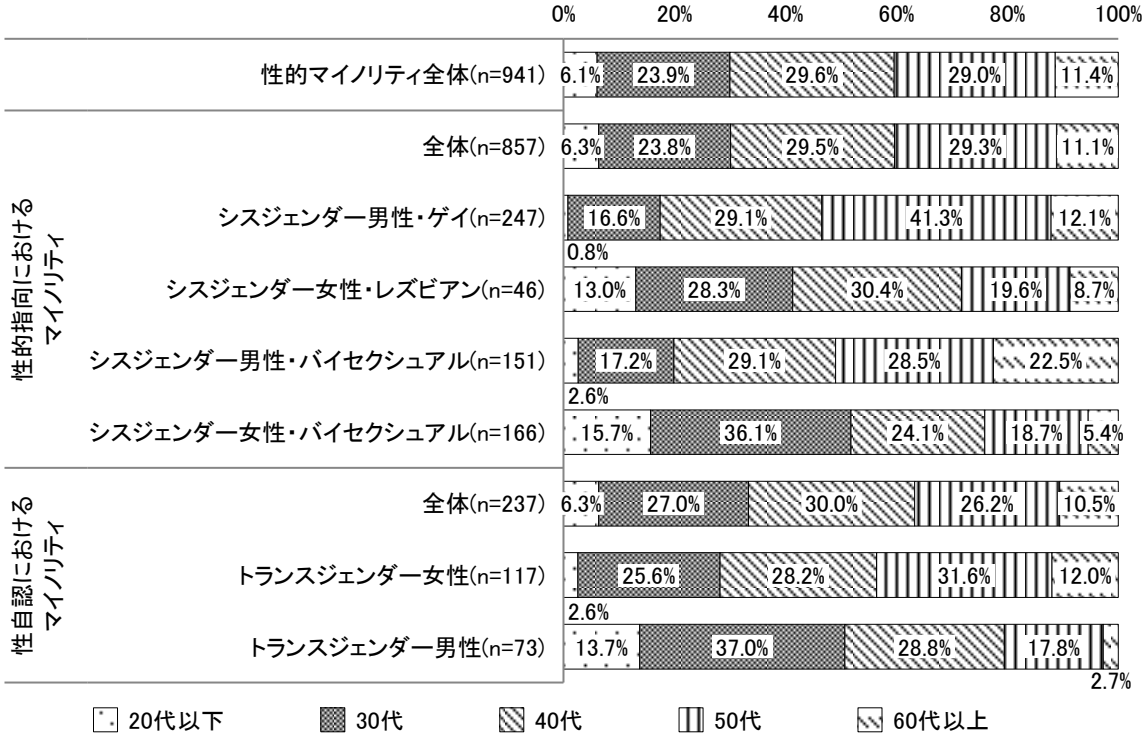
		合計	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県
性的マイノリティ全体		941	0.2	0.9	1.0	2.0	0.3	0.7	0.3	0.7	0.1	2.8
性的指向におけるマイノリティ	全体	857	0.2	0.9	1.1	2.1	0.4	0.8	0.2	0.8	0.1	2.9
	シスジェンダー男性・ゲイ	247	0.0	1.2	0.4	1.2	0.0	1.2	0.4	0.4	0.0	2.8
	シスジェンダー女性・レズビアン	46	0.0	0.0	2.2	2.2	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	2.2
	シスジェンダー男性・バイセクシュアル	151	0.0	0.7	2.0	2.0	0.0	1.3	0.0	0.7	0.0	4.0
	シスジェンダー女性・バイセクシュアル	166	0.6	1.2	2.4	3.0	1.2	0.0	0.0	1.2	0.0	3.0
性自認におけるマイノリティ	全体	237	0.4	0.4	0.0	2.1	0.0	0.8	0.8	0.4	0.4	2.1
	トランスジェンダー女性	117	0.9	0.0	0.0	1.7	0.0	0.9	0.0	0.9	0.9	2.6
	トランスジェンダー男性	73	0.0	1.4	0.0	2.7	0.0	1.4	1.4	0.0	0.0	2.7

		合計	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	不明
性的マイノリティ全体		941	0.3	0.6	0.3	0.5	0.4	0.0	1.1	0.0
性的指向におけるマイノリティ	全体	857	0.4	0.6	0.4	0.5	0.5	0.0	1.2	0.0
	シスジェンダー男性・ゲイ	247	0.4	0.4	0.4	0.8	0.4	0.0	1.2	0.0
	シスジェンダー女性・レズビアン	46	0.0	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	シスジェンダー男性・バイセクシュアル	151	0.0	0.0	0.7	0.7	0.7	0.0	2.0	0.0
	シスジェンダー女性・バイセクシュアル	166	0.0	0.6	0.0	0.6	0.6	0.0	1.8	0.0
性自認におけるマイノリティ	全体	237	0.8	0.8	0.4	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0
	トランスジェンダー女性	117	0.9	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	トランスジェンダー男性	73	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4	0.0	0.0	0.0

（２）　年齢

年齢をみると、「性的マイノリティ全体」では、「40 代」が 29.6%でもっとも割合が高く、次いで「50 代」が 29.0%となっている。

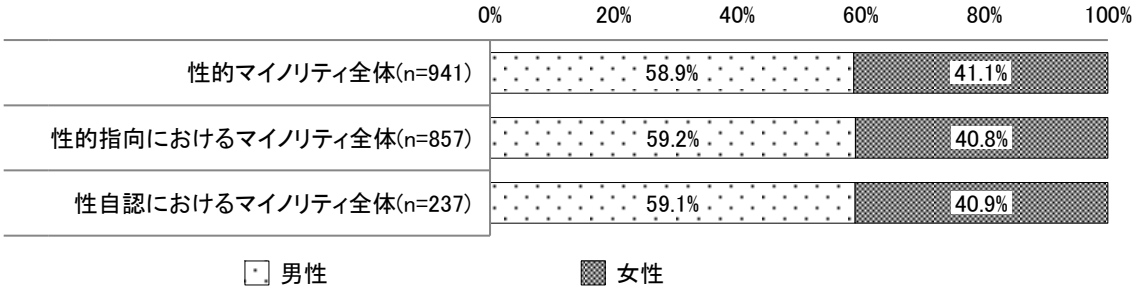
図表 16　年齢：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問２）



（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、「性的マイノリティ全体」では、「男性」が 58.9%、「女性」が 41.1%となっている。

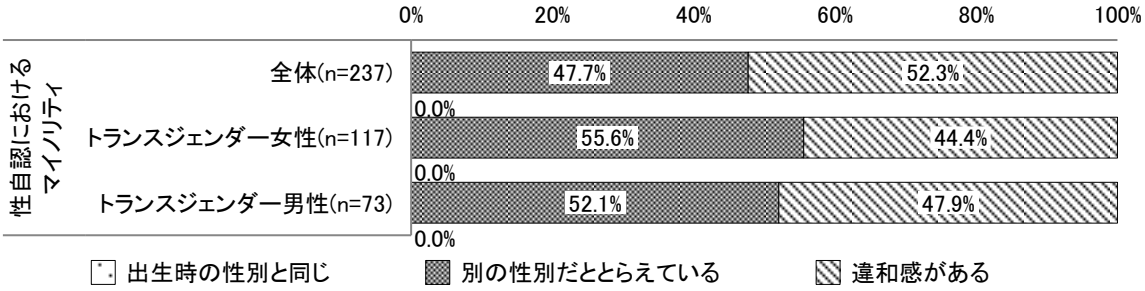
図表 17　出生届に記載された性別：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問３）



（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

性自認におけるマイノリティについて、今の自分の性別を出生時の性別（問３）と同じだととらえているかをみると、「性自認におけるマイノリティ全体」では、「別の性別だととらえている」が 47.7%、「違和感がある」が 52.3%となっている。

図表 18　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（就労する性的マイノリティ調査 問４）

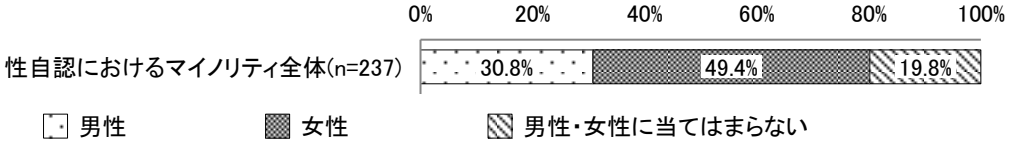


注）図表 1 に従い、性自認におけるマイノリティと判定された回答者についてのみ表示。

（５）　今の認識にもっとも近い性別

性自認におけるマイノリティについて、今の認識にもっとも近い性別をみると、「性自認におけるマイノリティ全体」では、「男性・女性に当てはまらない」が 19.8%となっている。

図表 19　今の認識にもっとも近い性別：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問５）

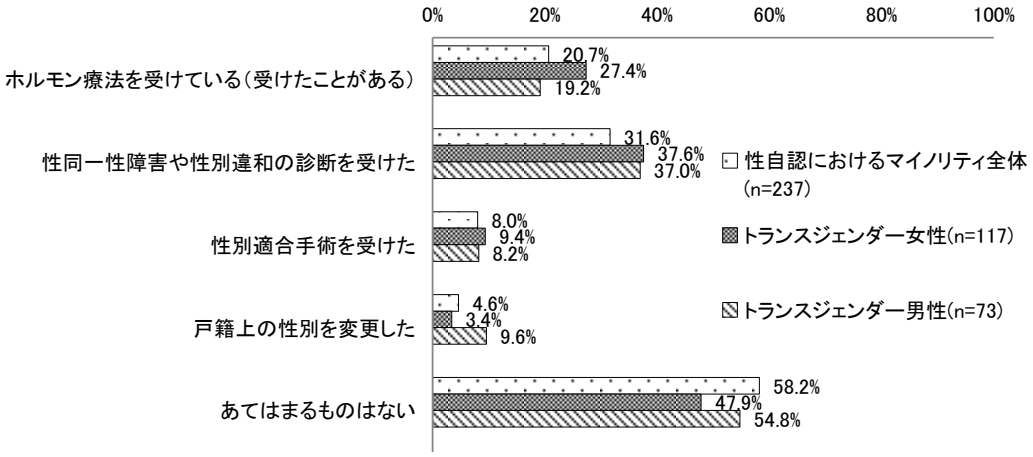


注）「性自認におけるマイノリティ」のうち、「トランスジェンダー・女性」の今の認識にもっとも近い性別は、その定義上、「女性」が 100%である。同様に「トランスジェンダー・男性」の今の認識にもっとも近い性別は、その定義上、「男性」が 100%である。図表 19 は、「性自認におけるマイノリティ」のうち、「トランスジェンダー・女性」及び「トランスジェンダー・男性」のいずれにも区分されない「男性・女性に当てはまらない」という選択肢を選んだ回答者の割合が 19.8%であったことを示している。

（６）　性別移行状況

性自認におけるマイノリティについて、性別移行状況をみると、「性自認におけるマイノリティ全体」では、「性同一性障害や性別違和の診断を受けた」が 31.6%、「ホルモン療法を受けている（受けたことがある）」が 20.7%となっている。

図表 20　性別移行状況：複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問６）



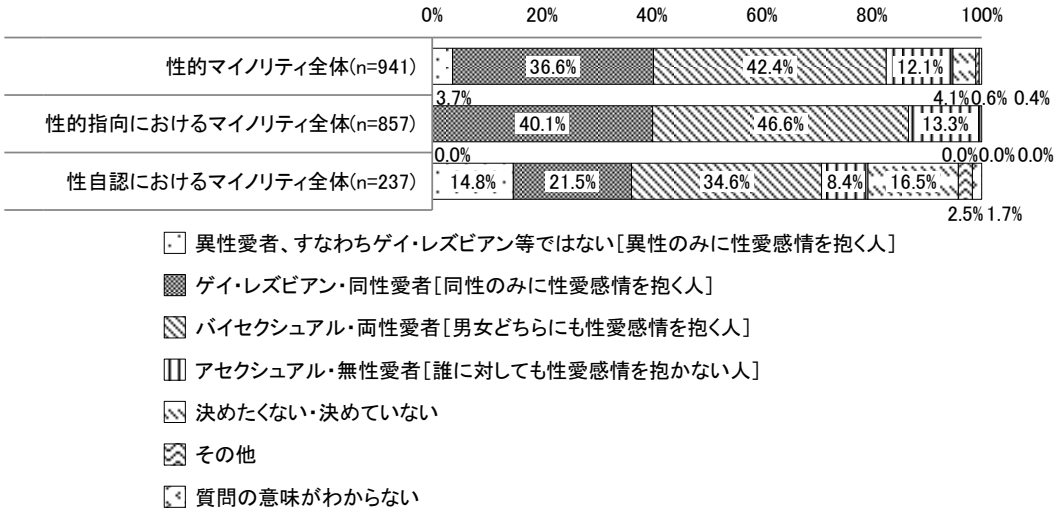
（７）　性的指向

性的指向をみると、「性的マイノリティ全体」では、「バイセクシュアル・両性愛者」が 42.4%でもっとも割合が高く、次いで「ゲイ・レズビアン・同性愛者」が 36.6%となっている。

「性的指向におけるマイノリティ全体」では、「バイセクシュアル・両性愛者」が 46.6%でもっとも割合が高く、次いで「ゲイ・レズビアン・同性愛者」が 40.1%となっている。

「性自認におけるマイノリティ全体」では、「バイセクシュアル・両性愛者」が 34.6%でもっとも割合が高く、次いで「ゲイ・レズビアン・同性愛者」が 21.5%となっている。

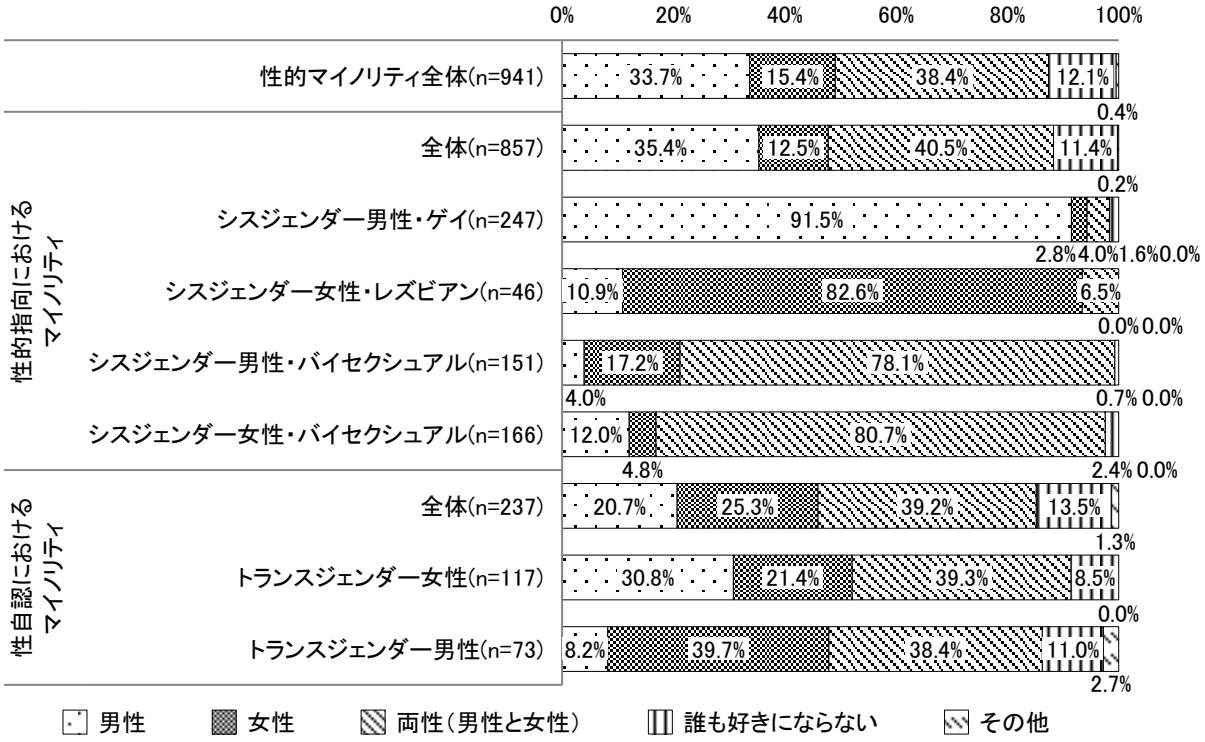
図表 21　性的指向：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問７）



（８）　恋愛対象となる性別

恋愛対象となる性別をみると、「性的マイノリティ全体」では、「両性（男性と女性）」が 38.4%でもっとも割合が高く、次いで「男性」が 33.7%となっている。

図表 22　恋愛対象となる性別：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問８）



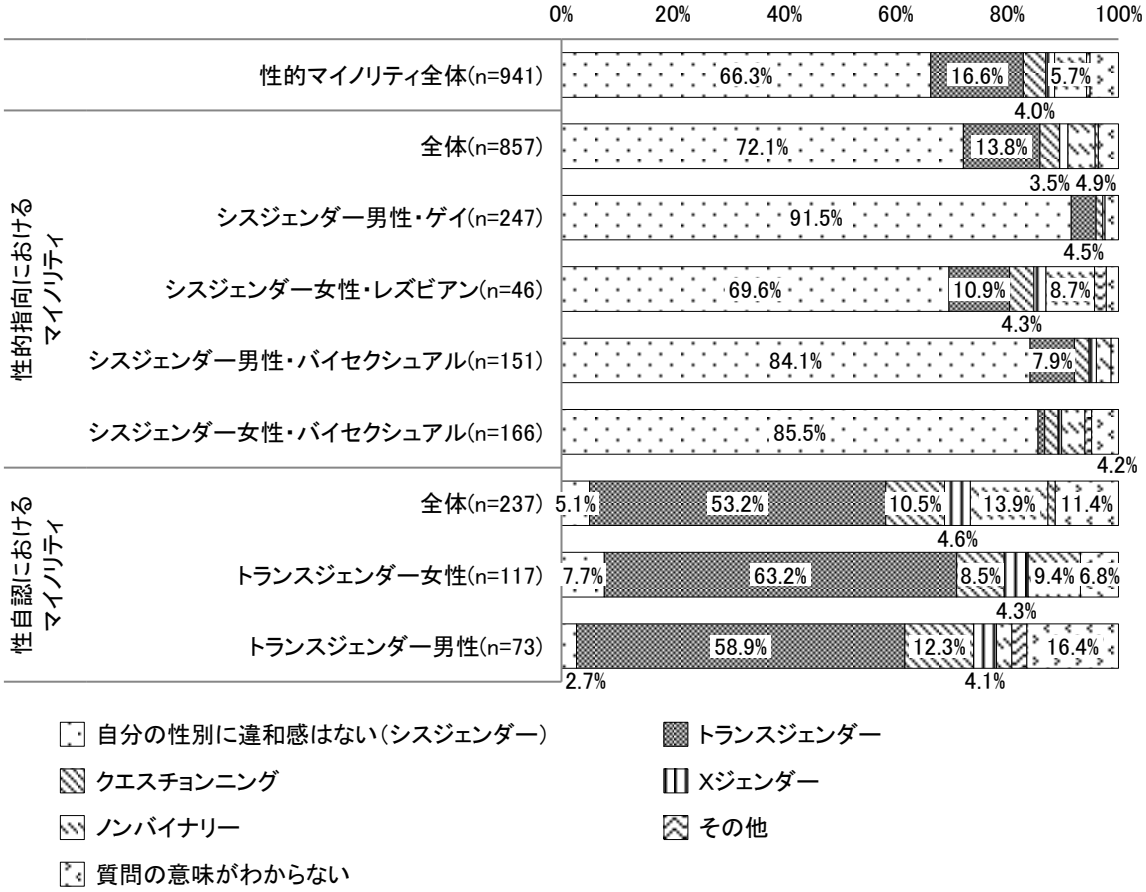
注）問８及び問９の情報は、「性的指向におけるマイノリティ」や「性自認におけるマイノリティ」などの区分の定義に用いていない。

（９）　性自認のあり方

性自認のあり方をみると、「性的マイノリティ全体」では、「自分の性別に違和感はない（シスジェンダー)」が 66.3%でもっとも割合が高く、次いで「トランスジェンダー」が 16.6%となっている。

「性自認におけるマイノリティ全体」では、「トランスジェンダー」が 53.2%でもっとも割合が高く、次いで「ノンバイナリー」が 13.9%となっている。

図表 23　性自認のあり方：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問９）



＜数値表＞

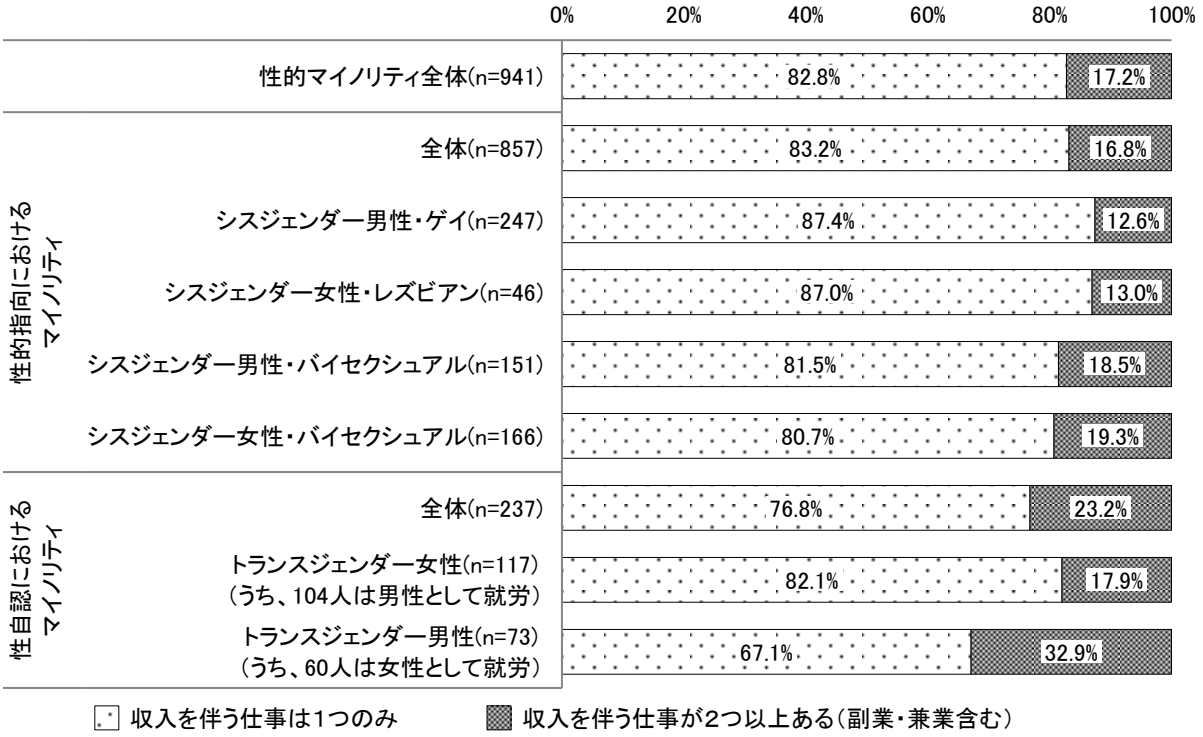
	合計	問9.性自認のあり方						
		自分の性別に違和感はない（シスジェンダー）	トランスジェンダー	クエスチョンニング	Xジェンダー	ノンバイナリー	その他	質問の意味がわからない
性的マイノリティ全体	941	66.3	16.6	4.0	1.6	5.7	0.6	5.1
性的指向におけるマイノリティ全体	857	72.1	13.8	3.5	1.5	4.9	0.6	3.6
シスジェンダー男性・ゲイ	247	91.5	4.5	1.2	0.0	0.4	0.0	2.4
シスジェンダー女性・レズビアン	46	69.6	10.9	4.3	2.2	8.7	2.2	2.2
シスジェンダー男性・バイセクシュアル	151	84.1	7.9	2.6	1.3	2.6	0.0	1.3
シスジェンダー女性・バイセクシュアル	166	85.5	1.2	2.4	0.6	4.2	1.2	4.8
性自認におけるマイノリティ全体	237	5.1	53.2	10.5	4.6	13.9	1.3	11.4
トランスジェンダー女性	117	7.7	63.2	8.5	4.3	9.4	0.0	6.8
トランスジェンダー男性	73	2.7	58.9	12.3	4.1	2.7	2.7	16.4

注）問８及び問９の情報は、「性的指向におけるマイノリティ」や「性自認におけるマイノリティ」などの区分の定義に用いていない。

（１０）就業の状況

就業の状況をみると、「性的マイノリティ全体」では、「収入を伴う仕事は１つのみ」が 82.8%、「収入を伴う仕事が２つ以上ある（副業・兼業含む）」が 17.2%となっている。「トランスジェンダー男性」では、「収入を伴う仕事が２つ以上ある（副業・兼業含む）」が 32.9%と高くなっている。

図表 24　就業の状況：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 10）

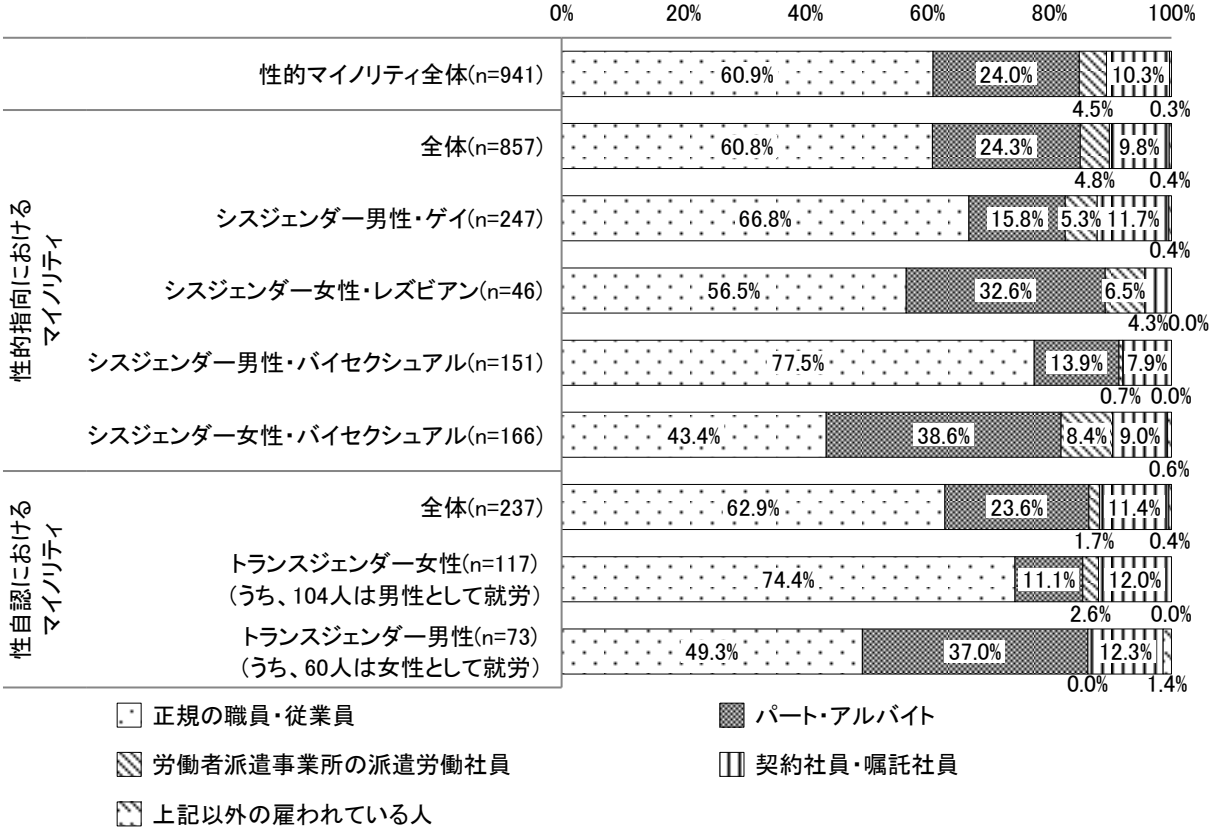


（１１）就労形態

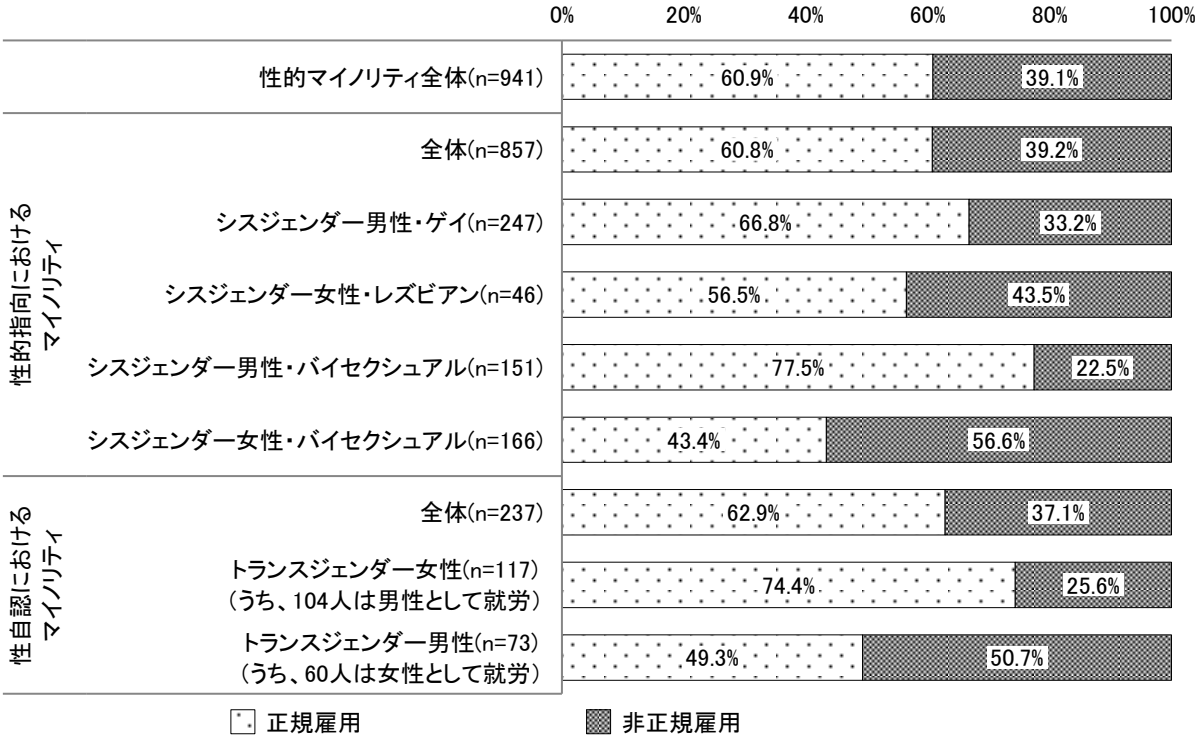
就労形態をみると、「性的マイノリティ全体」では、「正規の職員・従業員」が 60.9%でもっとも割合が高く、次いで「パート・アルバイト」が 24.0%となっている。「トランスジェンダー男性」では、「パート・アルバイト」が 37.0%と高くなっている。

また、正規雇用・非正規雇用の別をみると、「性的マイノリティ全体」では、「正規雇用」が 60.9%、「非正規雇用」が 39.1%となっている。

図表 25　就労形態：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 11）



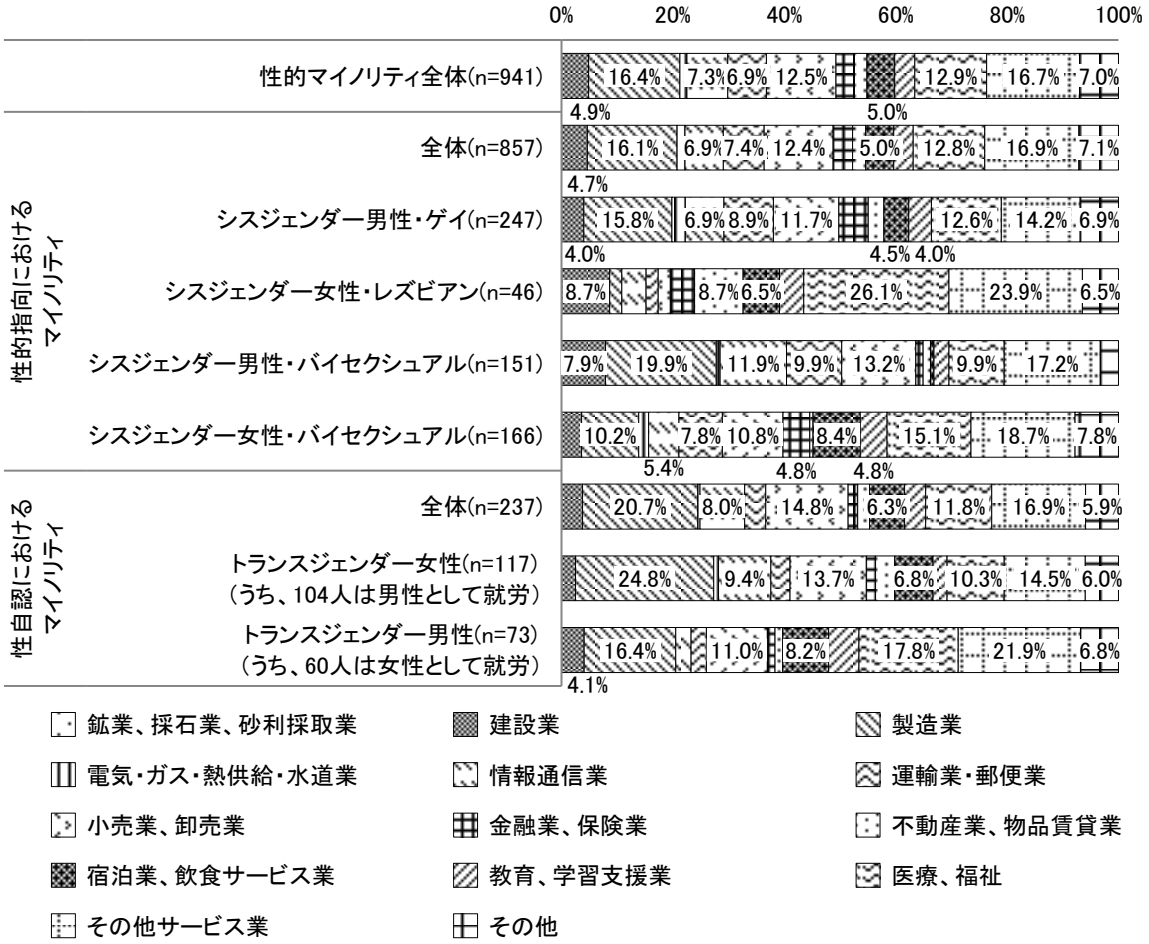
図表 26　正規雇用・非正規雇用の別：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 11）



（１２）勤務先の業種

勤務先の職種は、「性的マイノリティ全体」では、「その他サービス業」が 16.7%でもっとも割合が高く、次いで「製造業」が 16.4%となっている。

図表 27　勤務先の業種：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 12）



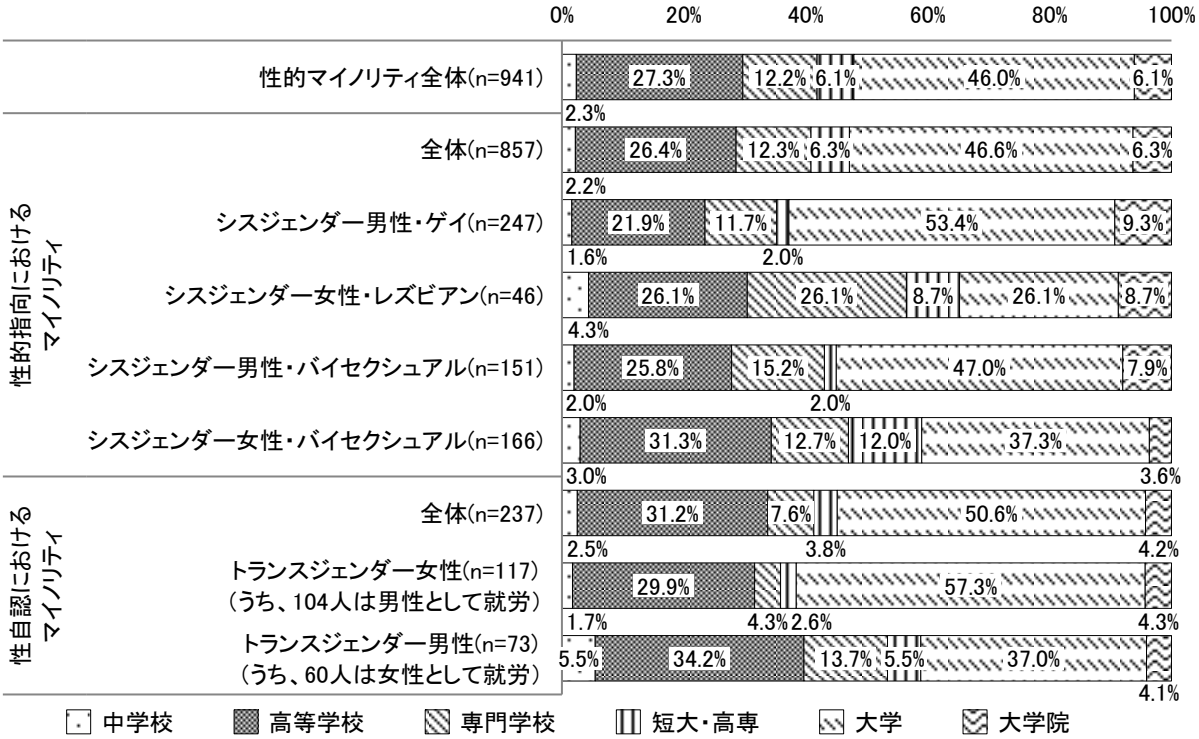
＜数値表＞

	合計	問12. 勤務先の業種													
		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	小売業、卸売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	その他サービス業	その他
性的マイノリティ全体	941	0.0	4.9	16.4	1.3	7.3	6.9	12.5	3.3	2.2	5.0	3.6	12.9	16.7	7.0
性的指向におけるマイノリティ全体	857	0.0	4.7	16.1	1.4	6.9	7.4	12.4	3.5	2.3	5.0	3.5	12.8	16.9	7.1
シスジェンダー男性・ゲイ	247	0.0	4.0	15.8	2.4	6.9	8.9	11.7	5.3	2.8	4.5	4.0	12.6	14.2	6.9
シスジェンダー女性・レズビアン	46	0.0	8.7	2.2	0.0	4.3	2.2	2.2	4.3	8.7	6.5	4.3	26.1	23.9	6.5
シスジェンダー男性・バイセクシュアル	151	0.0	7.9	19.9	0.7	11.9	9.9	13.2	1.3	1.3	0.7	2.6	9.9	17.2	3.3
シスジェンダー女性・バイセクシュアル	166	0.0	3.6	10.2	1.8	5.4	7.8	10.8	4.8	0.6	8.4	4.8	15.1	18.7	7.8
性自認におけるマイノリティ全体	237	0.0	3.8	20.7	0.4	8.0	3.8	14.8	1.7	2.1	6.3	3.8	11.8	16.9	5.9
トランスジェンダー女性	117	0.0	2.6	24.8	0.9	9.4	3.4	13.7	1.7	3.4	6.8	2.6	10.3	14.5	6.0
トランスジェンダー男性	73	0.0	4.1	16.4	0.0	2.7	2.7	11.0	1.4	1.4	8.2	5.5	17.8	21.9	6.8

（１３）最終学歴

最終学歴は、「性的マイノリティ全体」では、「大学」が 46.0%でもっとも割合が高く、次いで「高等学校」が 27.3%となっている。

図表 28　最終学歴：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 13）

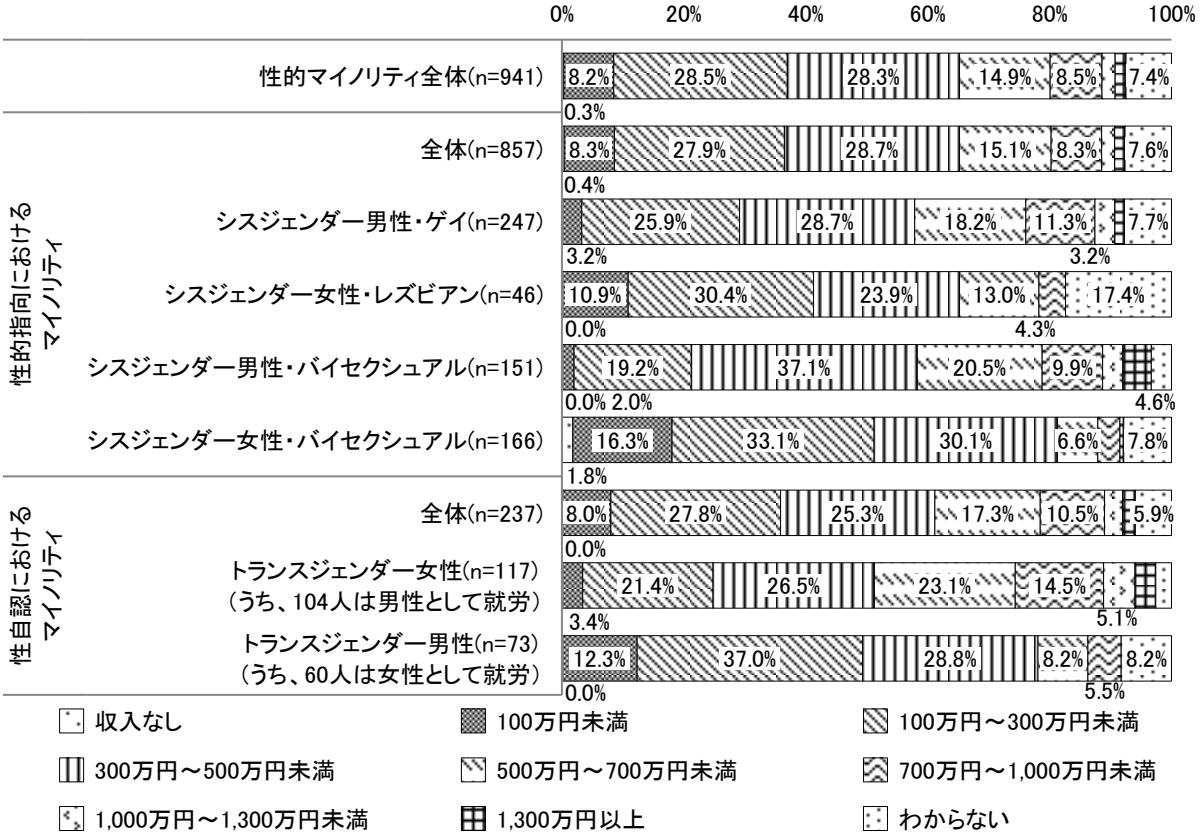


（１４）年収

１）もっとも収入の多い仕事の年収

もっとも収入の多い仕事の年収をみると、「性的マイノリティ全体」では、「100 万円～300 万円未満」が 28.5%でもっとも割合が高く、次いで「300 万円～500 万円未満」が 28.3%となっている。

図表 29　もっとも収入の多い仕事の年収
：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 14-1）



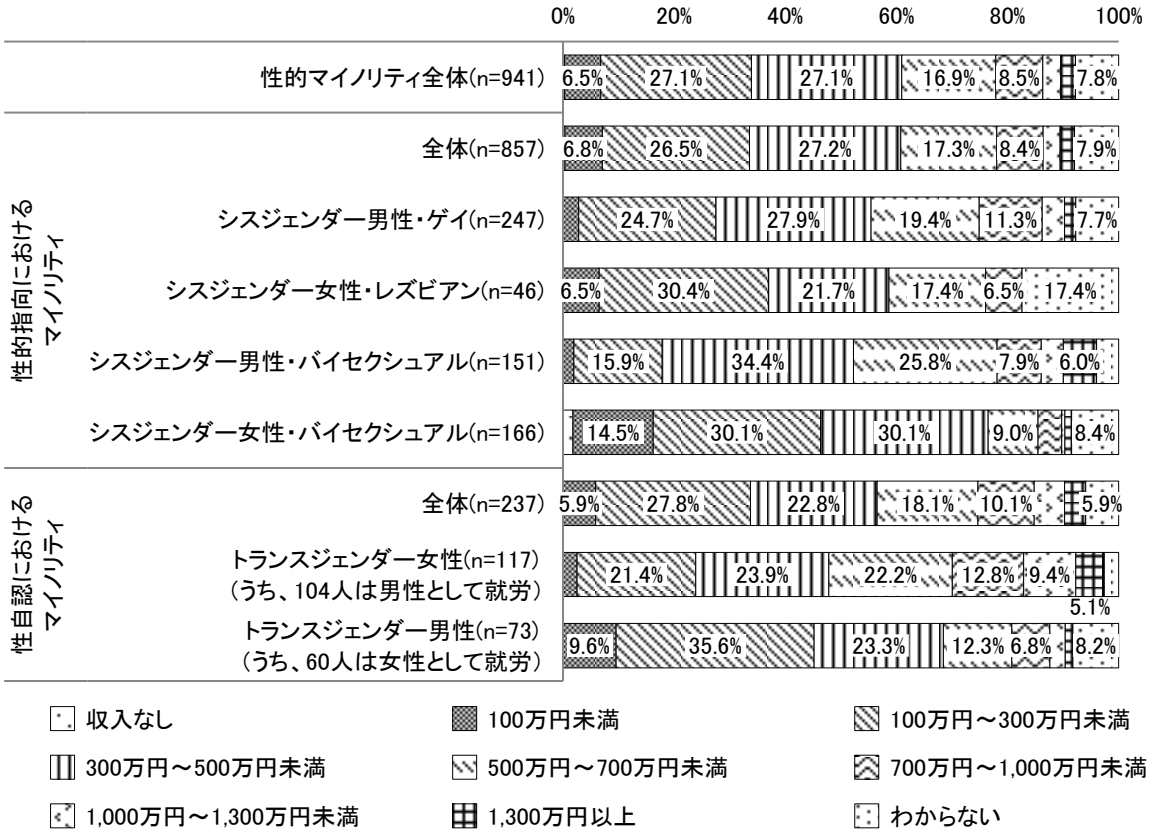
＜数値表＞

	合計	問14-1. 最も収入の多い仕事の年収								
		収入なし	100万円未満	100万円～300万円未満	300万円～500万円未満	500万円～700万円未満	700万円～1,000万円未満	1,000万円～1,300万円未満	1,300万円以上	わからない
性的マイノリティ全体	941	0.3	8.2	28.5	28.3	14.9	8.5	2.1	1.8	7.4
性的指向におけるマイノリティ全体	857	0.4	8.3	27.9	28.7	15.1	8.3	2.1	1.8	7.6
シスジェンダー男性・ゲイ	247	0.0	3.2	25.9	28.7	18.2	11.3	3.2	1.6	7.7
シスジェンダー女性・レズビアン	46	0.0	10.9	30.4	23.9	13.0	4.3	0.0	0.0	17.4
シスジェンダー男性・バイセクシュアル	151	0.0	2.0	19.2	37.1	20.5	9.9	3.3	4.6	3.3
シスジェンダー女性・バイセクシュアル	166	1.8	16.3	33.1	30.1	6.6	3.6	0.0	0.6	7.8
性自認におけるマイノリティ全体	237	0.0	8.0	27.8	25.3	17.3	10.5	3.0	2.1	5.9
トランスジェンダー女性	117	0.0	3.4	21.4	26.5	23.1	14.5	5.1	3.4	2.6
トランスジェンダー男性	73	0.0	12.3	37.0	28.8	8.2	5.5	0.0	0.0	8.2

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、「性的マイノリティ全体」では、「100 万円～300 万円未満」「300 万円～500 万円未満」が 27.1%でもっとも割合が高くなっている。

図表 30　すべての収入を合計した総収入
：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 14-2）



＜数値表＞

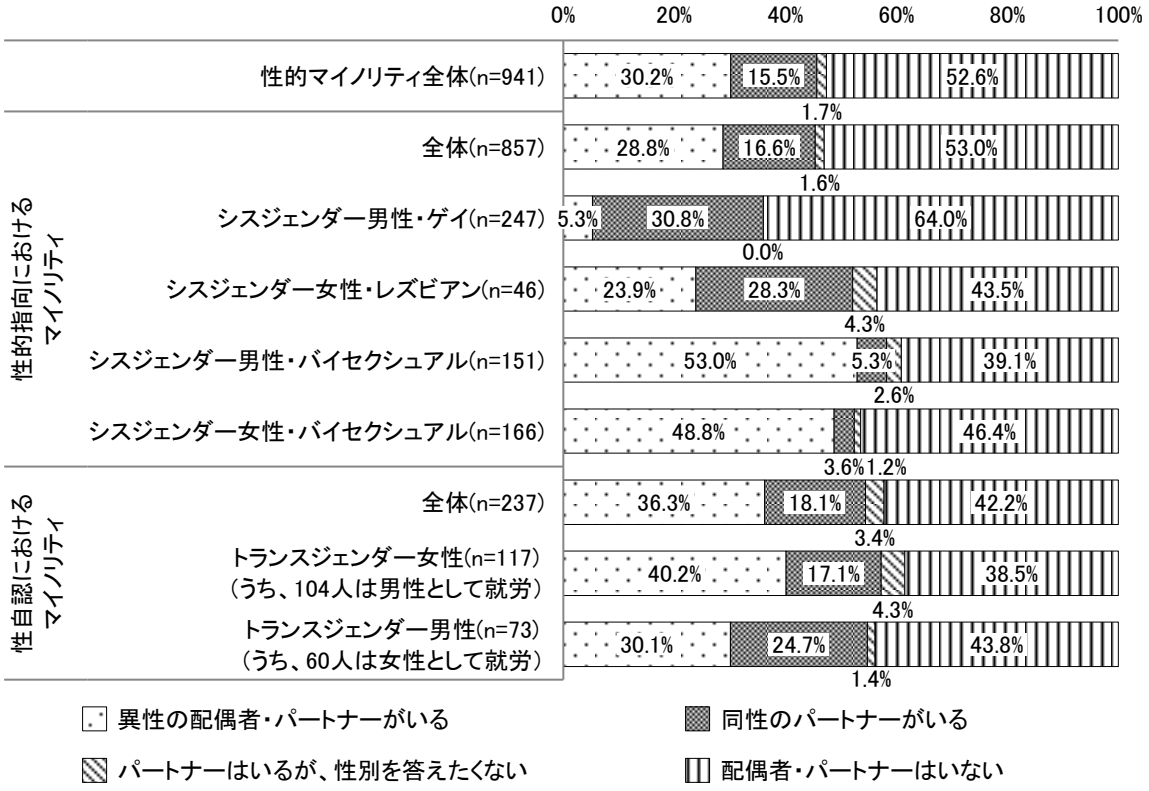
	合計	問14-2. すべての収入を合計した総収入								
		収入なし	100万円未満	100万円～300万円未満	300万円～500万円未満	500万円～700万円未満	700万円～1,000万円未満	1,000万円～1,300万円未満	1,300万円以上	わからない
性的マイノリティ全体	941	0.3	6.5	27.1	27.1	16.9	8.5	3.2	2.7	7.8
性的指向におけるマイノリティ全体	857	0.4	6.8	26.5	27.2	17.3	8.4	3.0	2.6	7.9
シスジェンダー男性・ゲイ	247	0.0	2.8	24.7	27.9	19.4	11.3	4.0	2.0	7.7
シスジェンダー女性・レズビアン	46	0.0	6.5	30.4	21.7	17.4	6.5	0.0	0.0	17.4
シスジェンダー男性・バイセクシュアル	151	0.0	2.0	15.9	34.4	25.8	7.9	4.0	6.0	4.0
シスジェンダー女性・バイセクシュアル	166	1.8	14.5	30.1	30.1	9.0	4.2	0.6	1.2	8.4
性自認におけるマイノリティ全体	237	0.0	5.9	27.8	22.8	18.1	10.1	5.5	3.8	5.9
トランスジェンダー女性	117	0.0	2.6	21.4	23.9	22.2	12.8	9.4	5.1	2.6
トランスジェンダー男性	73	0.0	9.6	35.6	23.3	12.3	6.8	2.7	1.4	8.2

（１５）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、「性的マイノリティ全体」では、「配偶者・パートナーはいない」が 52.6%でもっとも割合が高く、次いで「異性の配偶者・パートナーがいる」が 30.2%となっている。

「同性のパートナーがいる」の割合は、「シスジェンダー男性・ゲイ」で 30.8%、「シスジェンダー女性・レズビアン」で 28.3%となっている。

図表 31　配偶者・パートナーの有無：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 15）

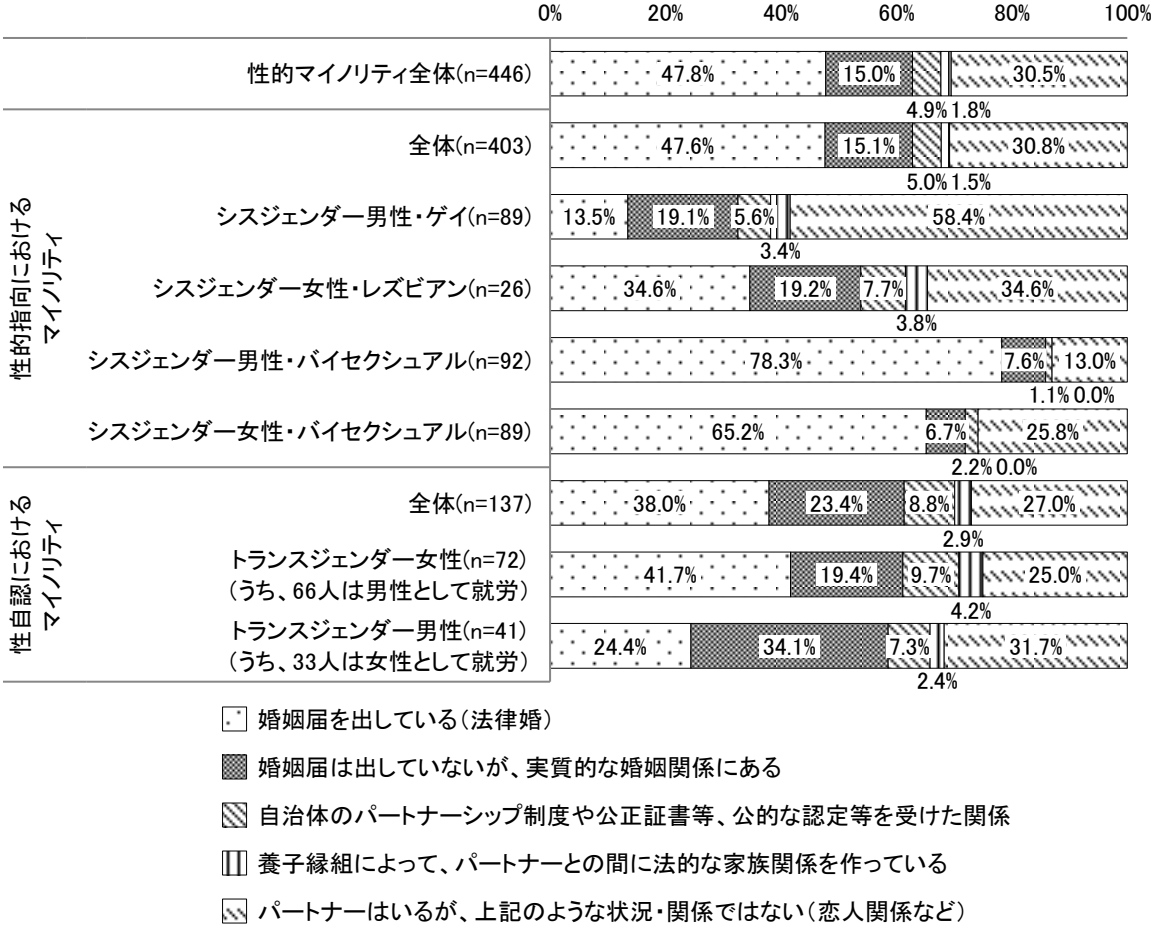


（１６）配偶者・パートナーとの関係性

問 15 で「異性の配偶者・パートナーがいる」「同性のパートナーがいる」「パートナーはいるが、性別を答えたくない」と回答した者について、配偶者・パートナーとの関係性をみると、「性的マイノリティ全体」では、「婚姻届を出している（法律婚）」が 47.8%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 30.5%となっている。

「婚姻届は出していないが、実質的な婚姻関係にある」は「性的マイノリティ全体」で 15.0%、「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」は「性的マイノリティ全体」で 4.9%となっている。

図表 32　配偶者・パートナーとの関係性
：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 16）

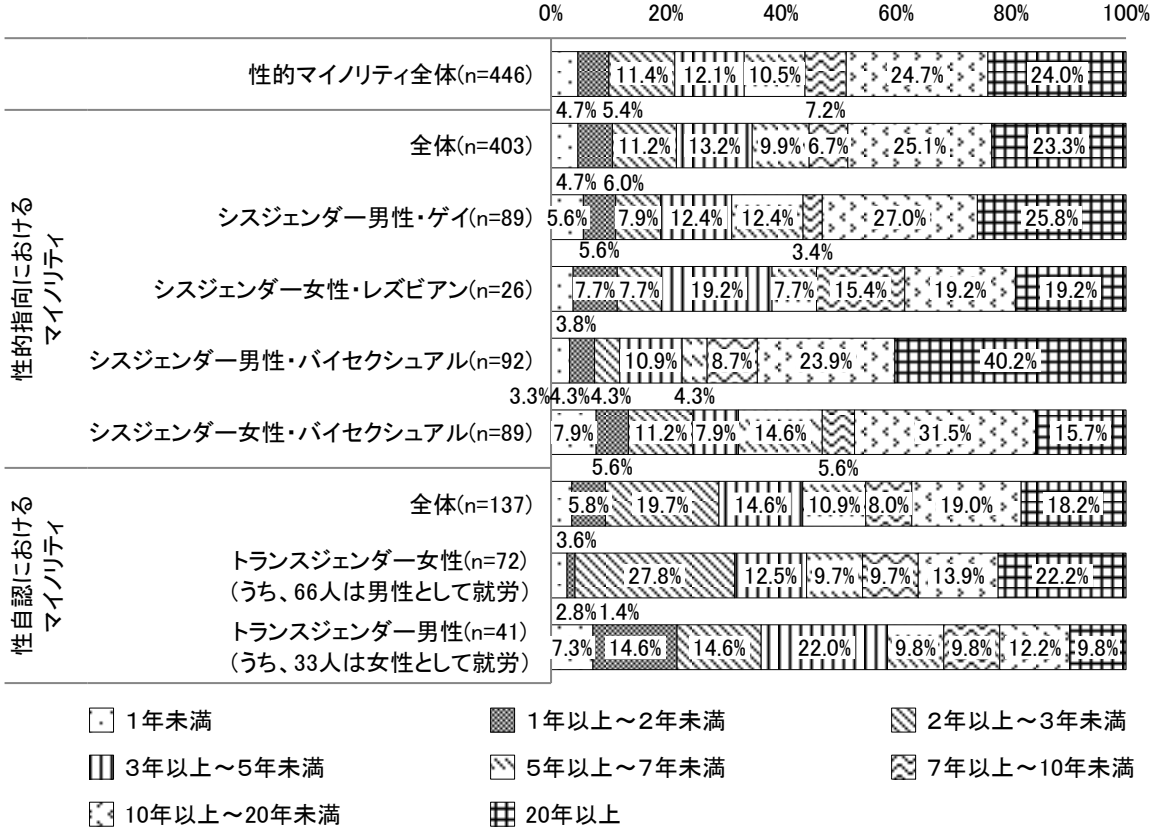


注）「シスジェンダー女性・レズビアン」はサンプルサイズが小さいため参考値。

（１７）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

問 15 で「異性の配偶者・パートナーがいる」「同性のパートナーがいる」「パートナーはいるが、性別を答えたくない」と回答した者について、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、「性的マイノリティ全体」では、「10 年以上～20 年未満」が 24.7%でもっとも割合が高く、次いで「20 年以上」が 24.0%となっている。

図表 33　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（就労する性的マイノリティ調査 問 17）

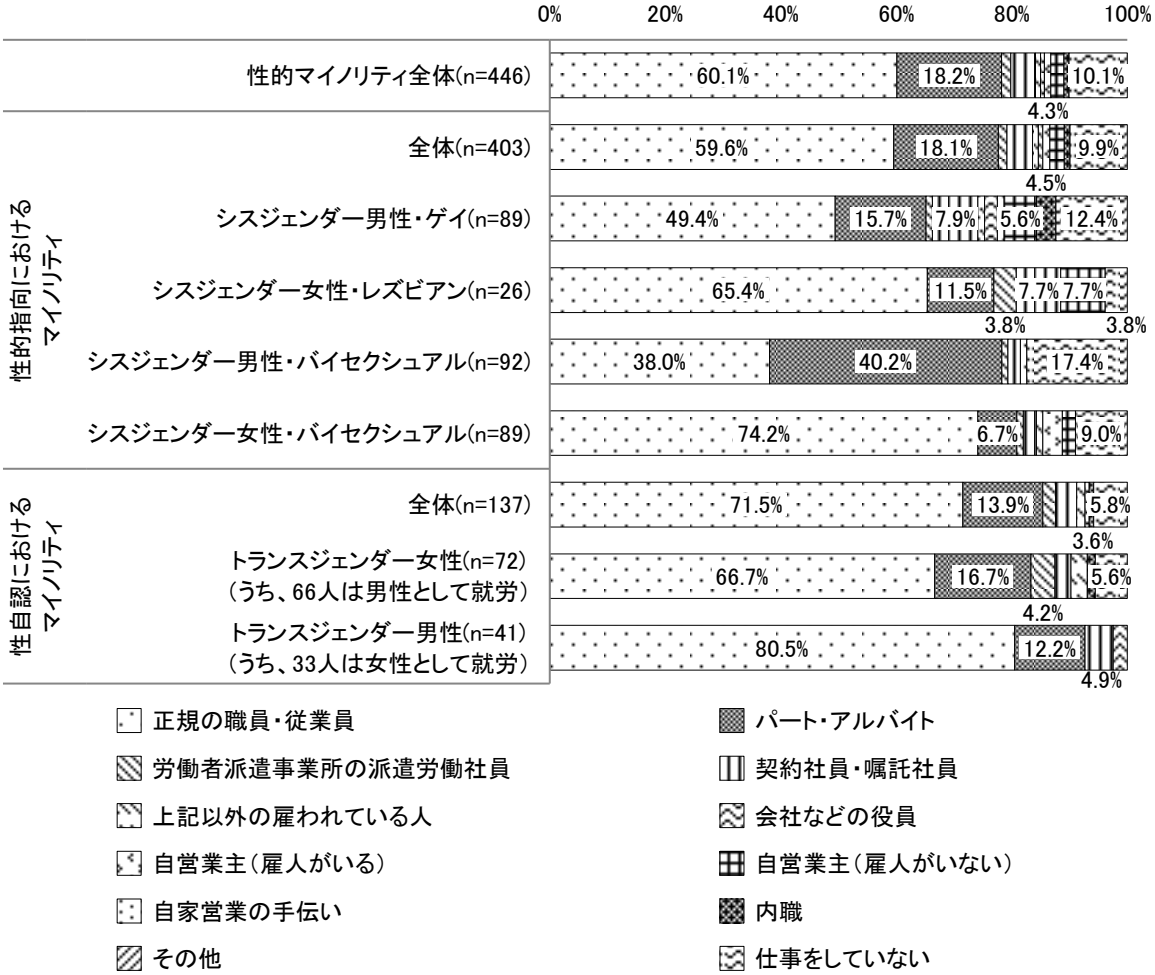


注）「シスジェンダー女性・レズビアン」はサンプルサイズが小さいため参考値。

（１８）配偶者・パートナーの就業形態

問 15 で「異性の配偶者・パートナーがいる」「同性のパートナーがいる」「パートナーはいるが、性別を答えたくない」と回答した者について、配偶者・パートナーの就業形態をみると、「性的マイノリティ全体」では、「正規の職員・従業員」が 60.1%でもっとも割合が高く、次いで「パート・アルバイト」が 18.2%となっている。

図表 34　配偶者・パートナーの就業形態：
単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 18）



注）「シスジェンダー女性・レズビアン」はサンプルサイズが小さいため参考値。

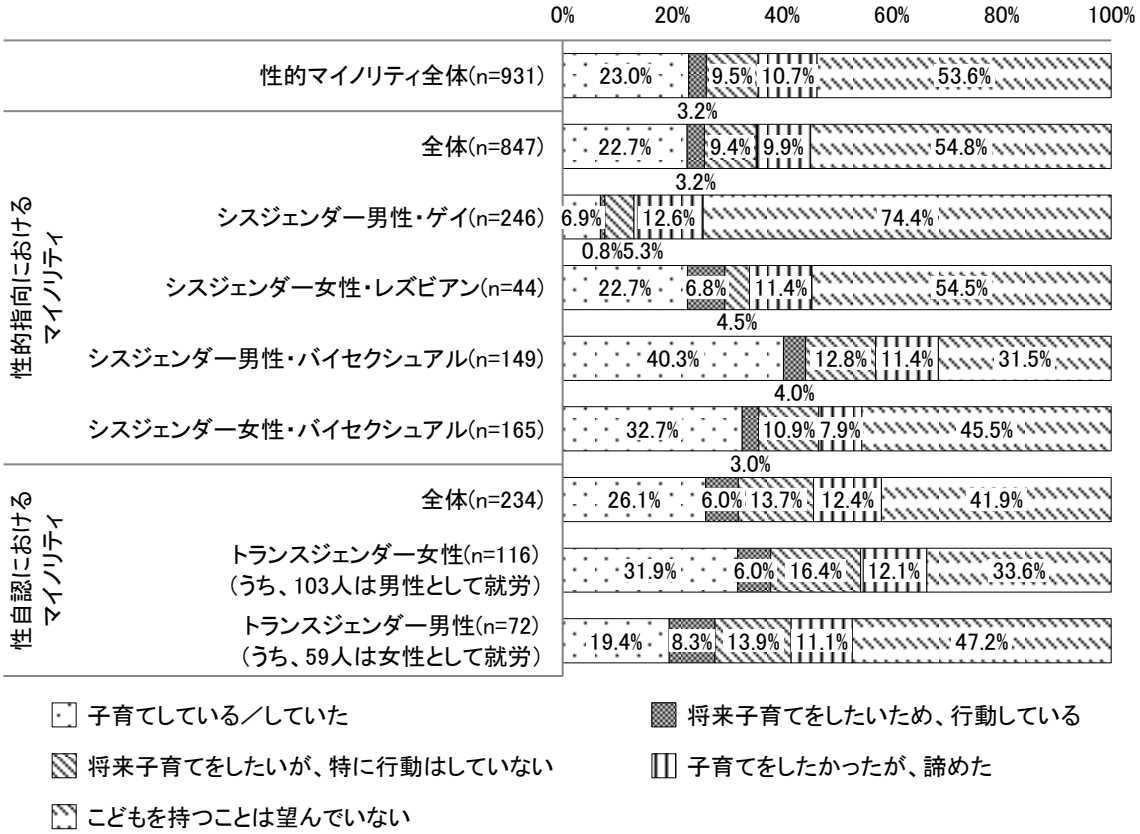
＜数値表＞

	合計	問18. 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	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
性的マイノリティ全体	446	60.1	18.2	1.6	4.3	0.9	0.7	1.1	2.2	0.0	0.9	0.0	10.1
性的指向におけるマイノリティ全体	403	59.6	18.1	1.5	4.5	1.0	0.7	1.2	2.5	0.0	1.0	0.0	9.9
シスジェンダー男性・ゲイ	89	49.4	15.7	1.1	7.9	1.1	2.2	1.1	5.6	0.0	3.4	0.0	12.4
シスジェンダー女性・レズビアン	26	65.4	11.5	3.8	7.7	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0	3.8
シスジェンダー男性・バイセクシュアル	92	38.0	40.2	1.1	2.2	0.0	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	17.4
シスジェンダー女性・バイセクシュアル	89	74.2	6.7	1.1	2.2	1.1	0.0	3.4	2.2	0.0	0.0	0.0	9.0
性自認におけるマイノリティ全体	137	71.5	13.9	2.2	3.6	1.5	0.7	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0	5.8
トランスジェンダー女性	72	66.7	16.7	4.2	2.8	2.8	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4	0.0	5.6
トランスジェンダー男性	41	80.5	12.2	0.0	4.9	0.0	2.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

（１９）子育ての状況

子育ての状況をみると、「性的マイノリティ全体」では、「こどもを持つことは望んでいない」が 53.6%でもっとも割合が高く、次いで「子育てしている／していた」が 23.0%となっている。

図表 35　子育ての状況：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 19）



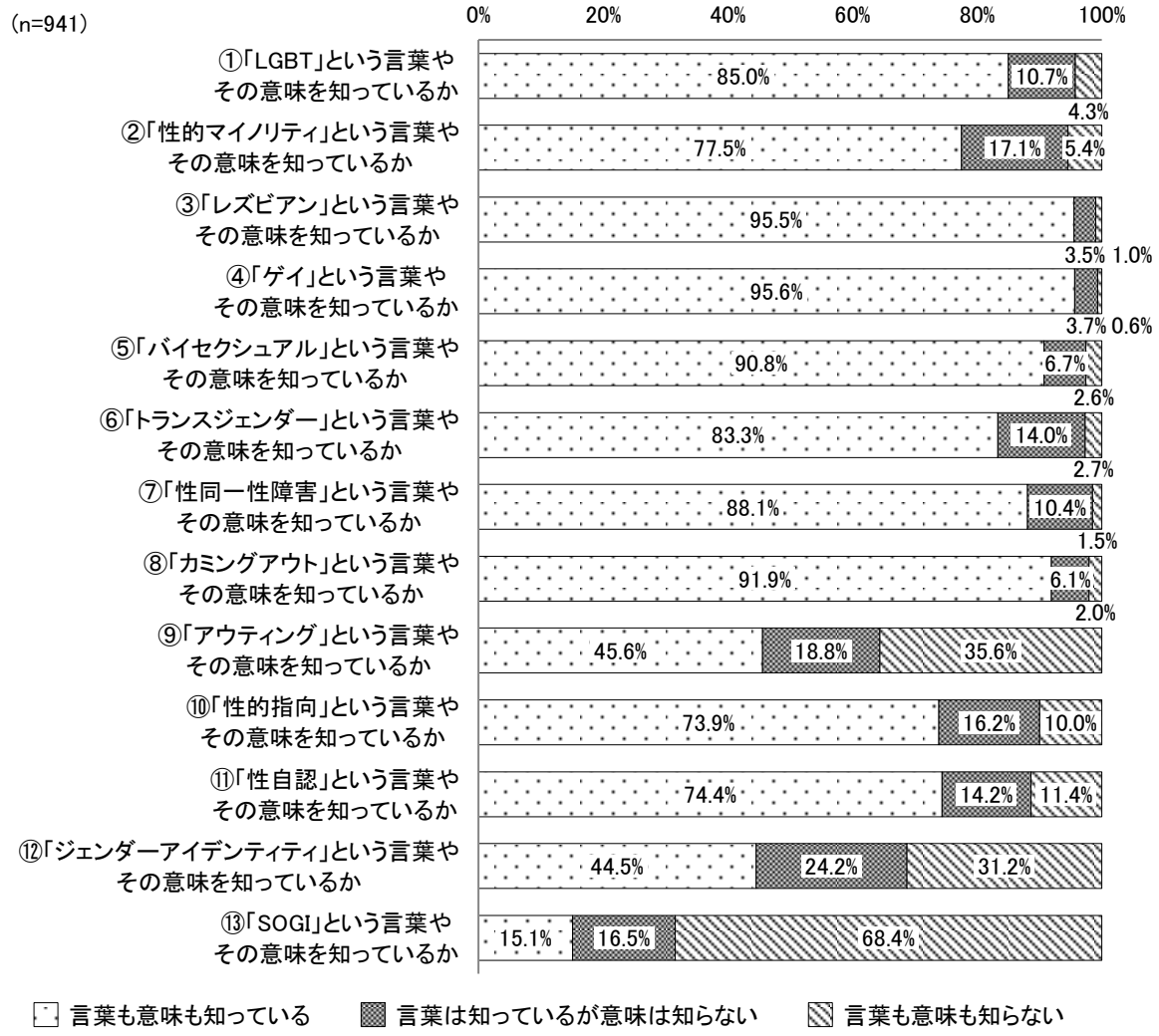
注）無回答の者を集計対象から除いている。

３－２．　性的指向・性自認について

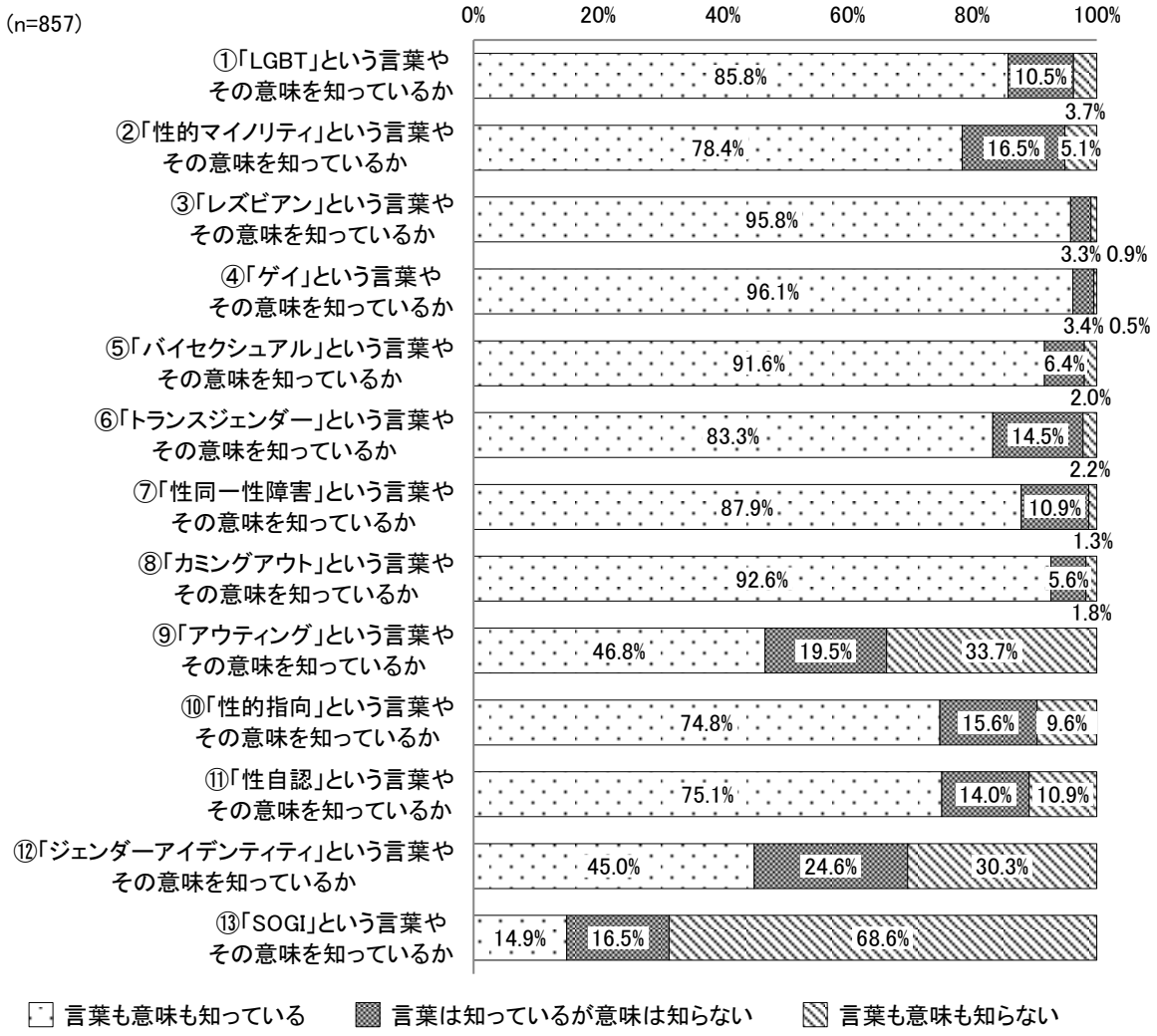
（１）　性的指向・性自認に関する言葉の認知

性的指向・性自認の言葉の認知状況をみると、「言葉も意味も知っている」と回答した者の割合は、「性的マイノリティ全体」では、「①LGBT」については 85.0%、「②性的マイノリティ」については 77.5%、「③レズビアン」については 95.5%、「④ゲイ」については 95.6%、「⑤バイセクシュアル」については 90.8%、「⑥トランスジェンダー」については 83.3%などとなっている。

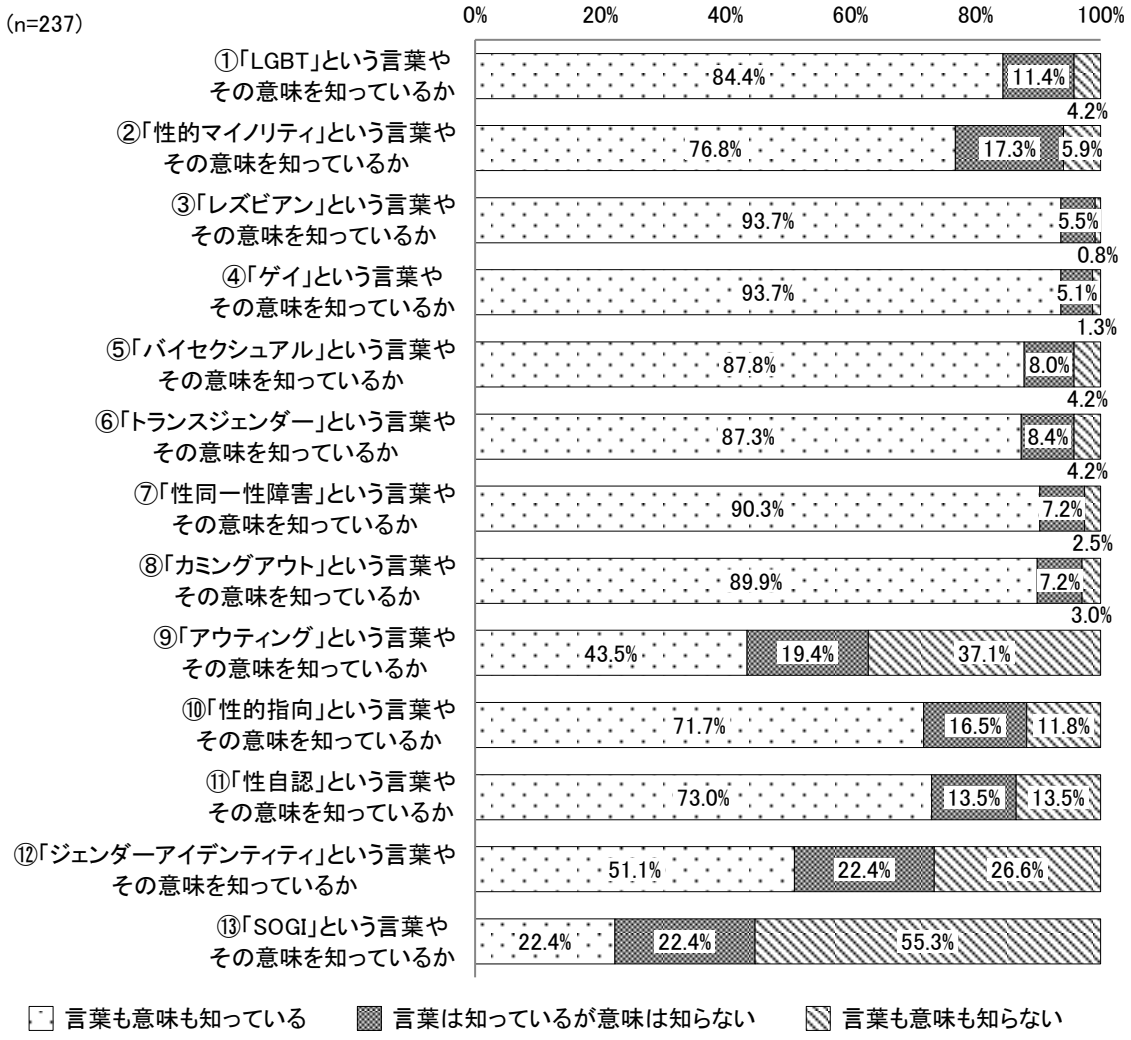
図表 36　【性的マイノリティ全体】性的指向・性自認に関する言葉の認知
：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 21）



図表 37　【性的指向におけるマイノリティ】性的指向・性自認に関する言葉の認知
：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 21）



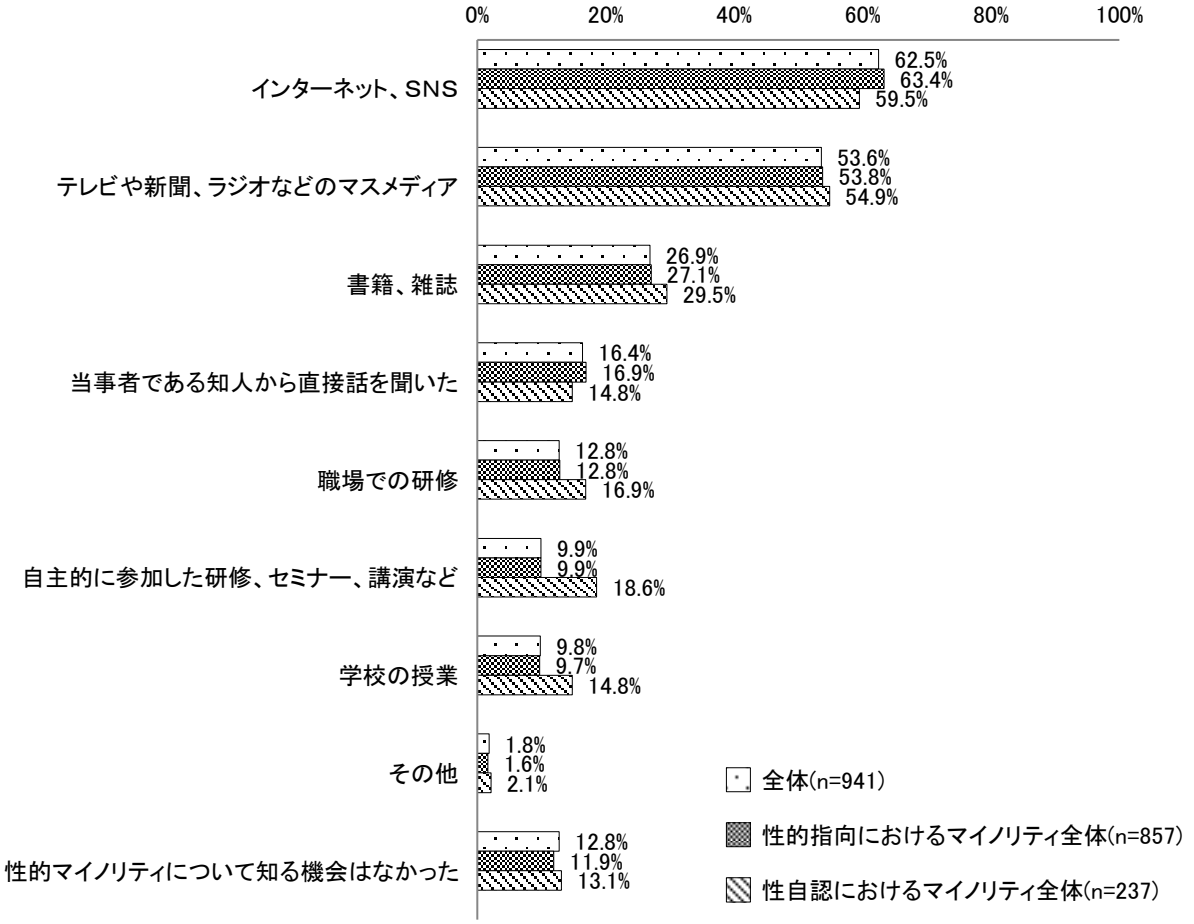
図表 38　【性自認におけるマイノリティ】性的指向・性自認に関する言葉の認知
：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 21）



（２）　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、「性的マイノリティ全体」では、「インターネット、SNS」が 62.5%でもっとも割合が高く、次いで「テレビや新聞、ラジオなどのマスメディア」が 53.6%となっている。

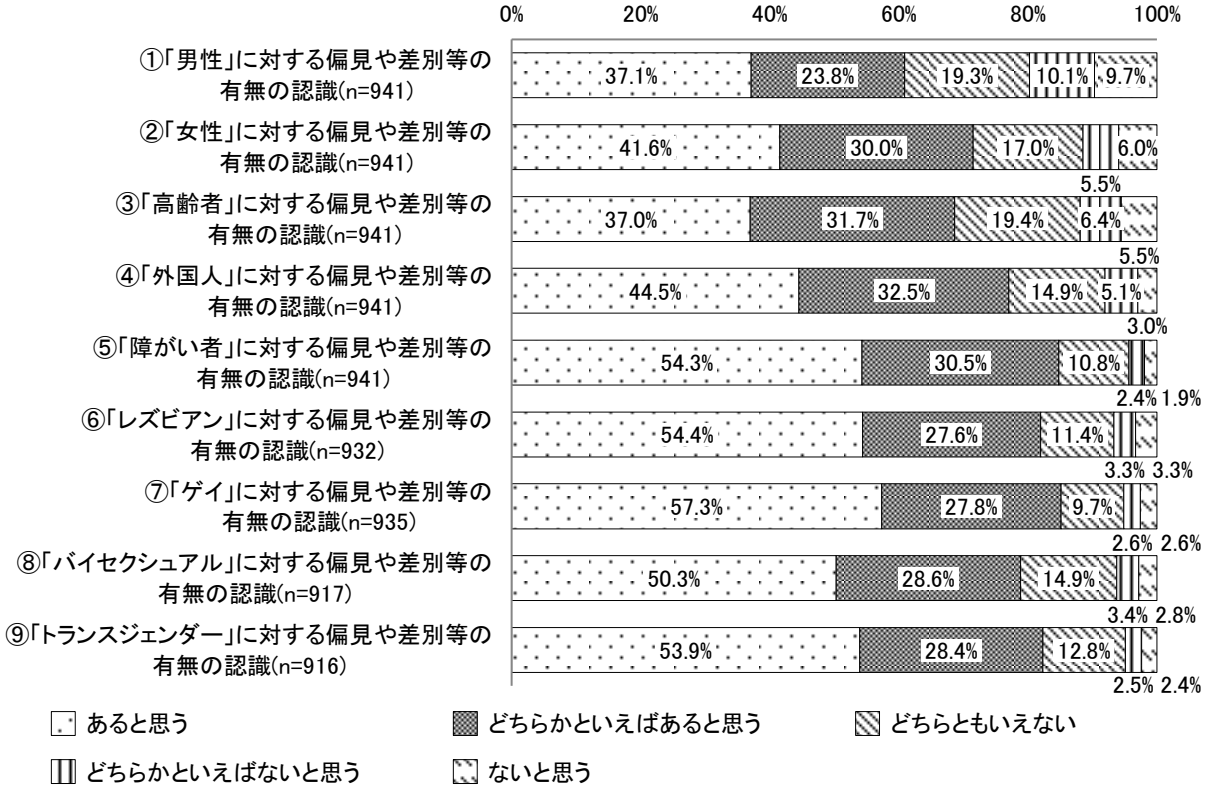
図表 39　性的マイノリティについて知る機会：
複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 22）



（３）　偏見や差別等の有無に関する認識

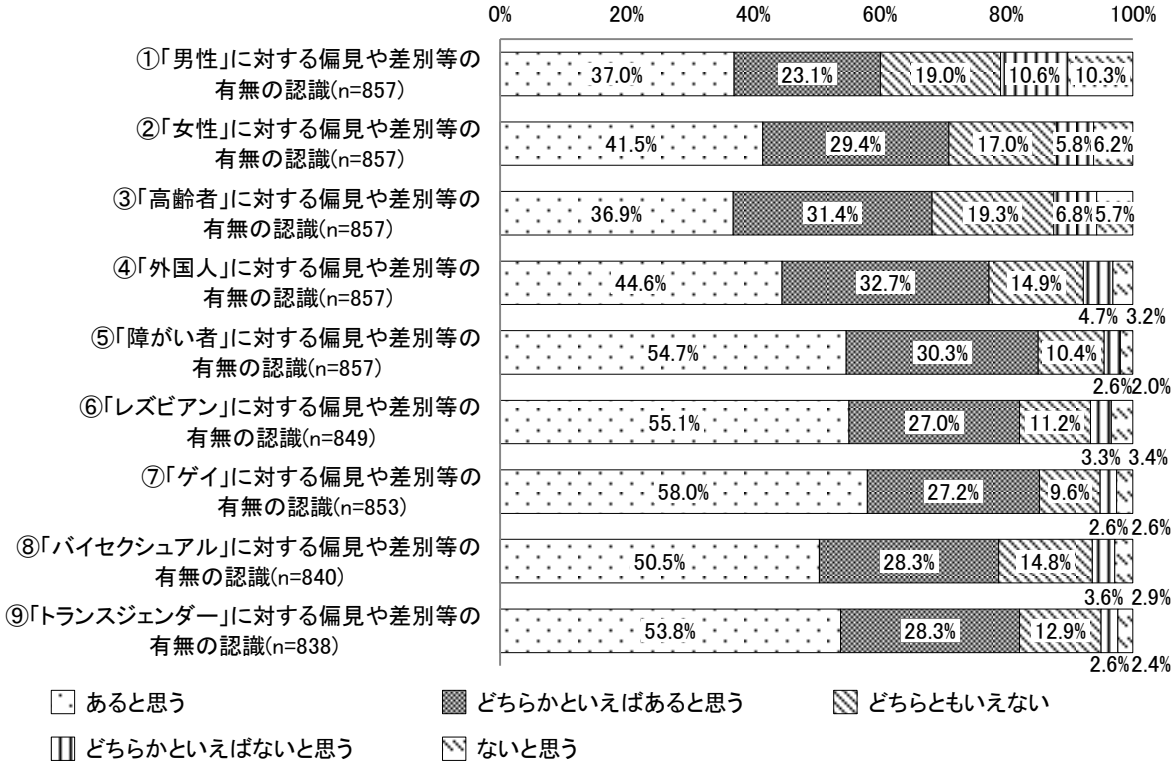
偏見や差別等の有無に関する認識をみると、偏見や差別等が「あると思う」「どちらかといえばあると思う」と回答した者の割合は、「性的マイノリティ全体」では、「①男性」については 60.9%、「②女性」については 71.5%、「③高齢者」については 68.7%、「④外国人」については 77.0%、「⑤障がい者」については 84.8%、「⑥レズビアン」については 82.0%、「⑦ゲイ」については 85.1%、「⑧バイセクシュアル」については 78.8%、「⑨トランスジェンダー」については 82.3%となっている。

図表 40　【性的マイノリティ全体】偏見や差別等の有無の認識
：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 23）

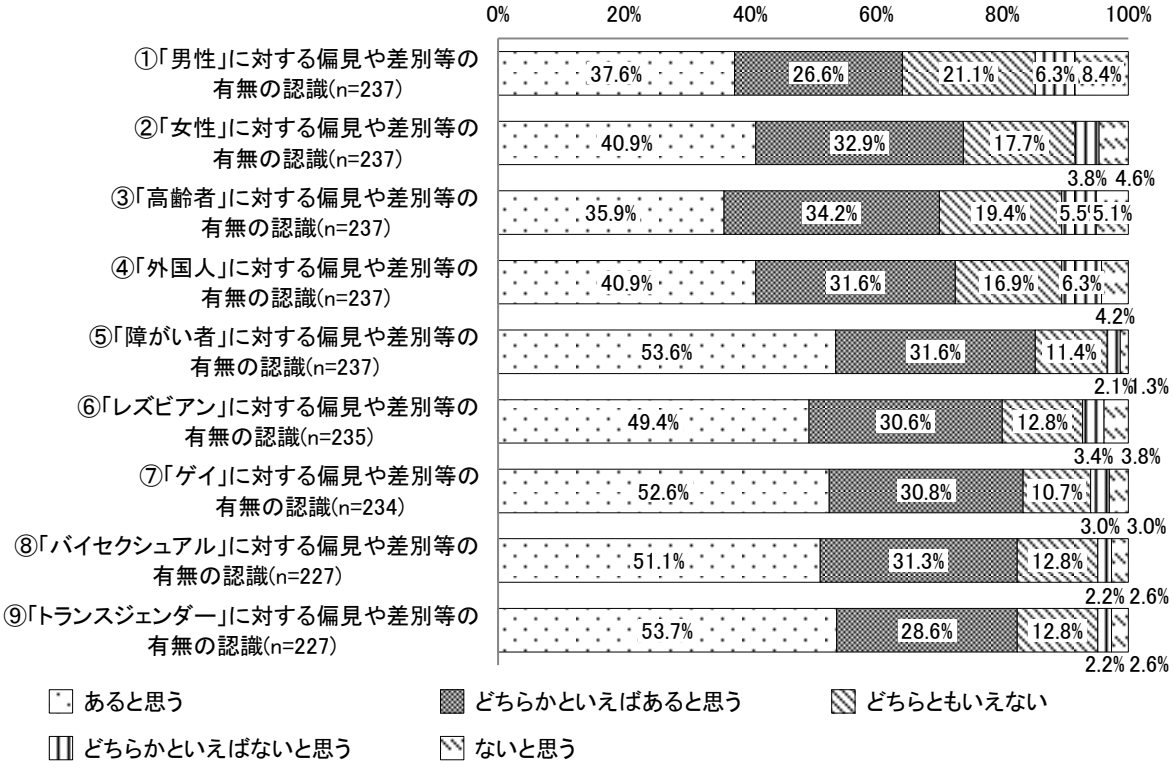


注）⑥～⑨は問 21 で「言葉も意味も知っている」又は「言葉は知っているが意味は知らない」と回答した者を集計対象とする。
問 23 の集計結果について以降同様。

図表 41　【性的指向におけるマイノリティ全体】偏見や差別等の有無の認識
：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 23）



図表 42　【性自認におけるマイノリティ全体】偏見や差別等の有無の認識
：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 23）

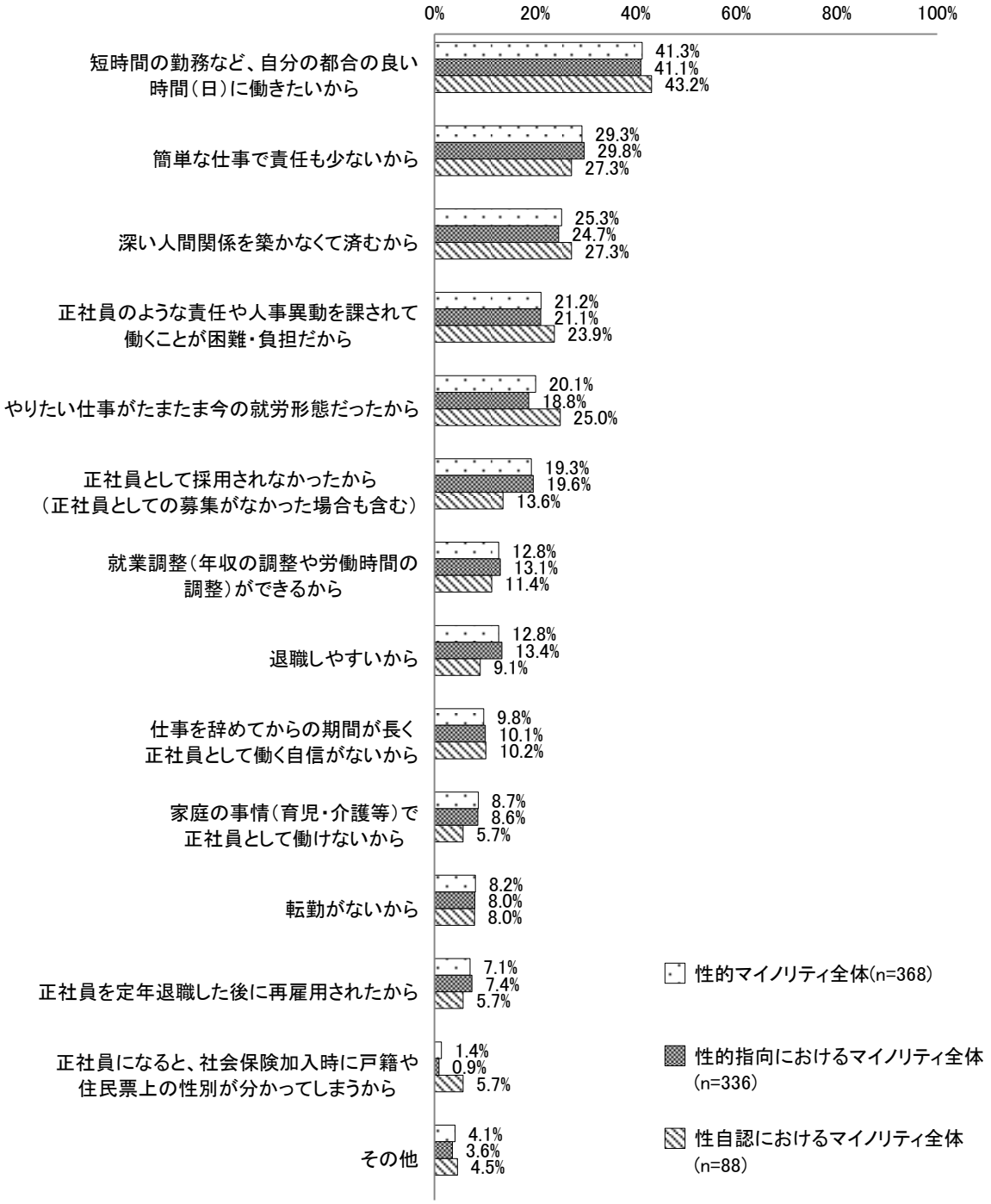


３−３．　現在の仕事について

（１）　（非正規雇用者）現在の就労形態で仕事に就いている理由

非正規雇用者について、現在の就労形態で仕事に就いている理由をみると、「性的マイノリティ全体」では、「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 41.3%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 29.3%となっている。

図表 43　（非正規雇用者）現在の就労形態で仕事に就いている理由：
複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 24）



図表 44　【詳細】（非正規雇用者）現在の就労形態で仕事に就いている理由：複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 24）

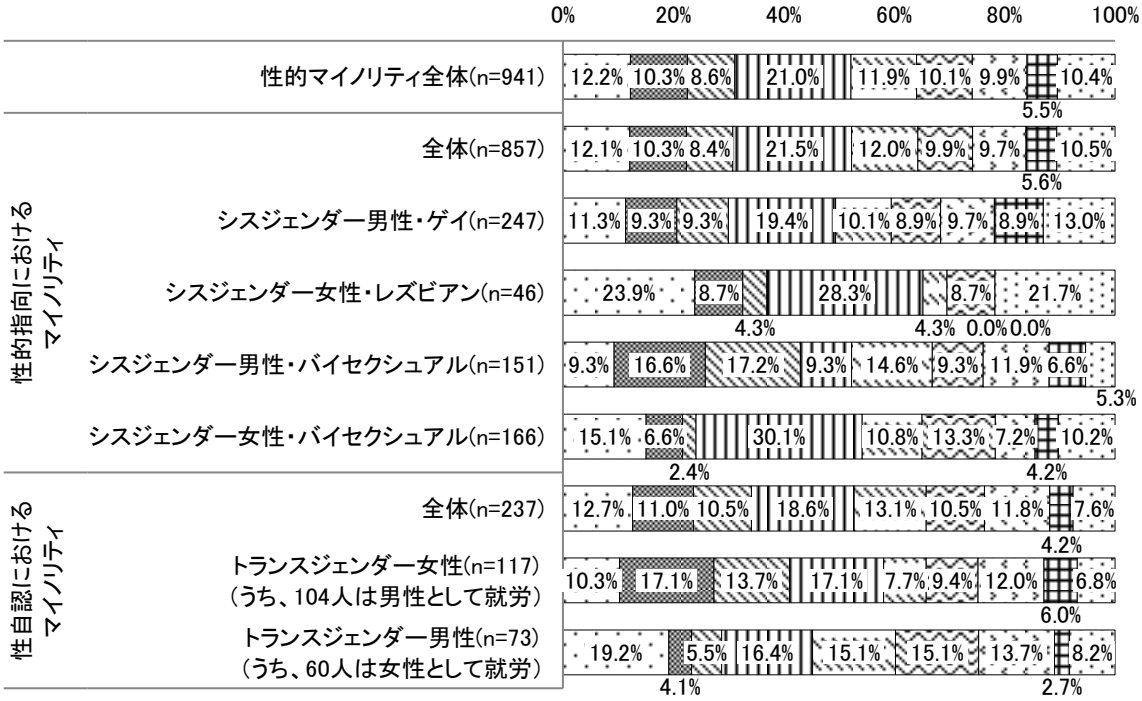
問24. 現在の就労形態で仕事に就いている理由	性的マイノリティ全体 (n=368)	性的指向におけるマイノリティ全体 (n=336)	シスジェンダー男性・ゲイ (n=82)	シスジェンダー女性・レズビアン (n=20)	シスジェンダー男性・バイセクシュアル (n=34)	シスジェンダー女性・バイセクシュアル (n=94)	性自認におけるマイノリティ全体 (n=88)	トランスジェンダー女性 (n=30)（うち、26人は男性として就労）	トランスジェンダー男性 (n=37)（うち、33人は女性として就労）
短時間の勤務など、自分の都合の良い時間（日）に働きたいから	41.3%	41.1%	25.6%	55.0%	41.2%	50.0%	43.2%	33.3%	51.4%
簡単な仕事で責任も少ないから	29.3%	29.8%	29.3%	20.0%	23.5%	28.7%	27.3%	33.3%	21.6%
深い人間関係を築かなくて済むから	25.3%	24.7%	20.7%	20.0%	20.6%	24.5%	27.3%	33.3%	21.6%
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	21.2%	21.1%	24.4%	10.0%	14.7%	20.2%	23.9%	20.0%	21.6%
やりたい仕事がたまたま今の就労形態だったから	20.1%	18.8%	17.1%	35.0%	26.5%	13.8%	25.0%	30.0%	16.2%
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）	19.3%	19.6%	20.7%	25.0%	23.5%	17.0%	13.6%	20.0%	10.8%
就業調整（年収の調整や労働時間の調整）ができるから	12.8%	13.1%	9.8%	5.0%	8.8%	21.3%	11.4%	10.0%	8.1%
退職しやすいから	12.8%	13.4%	11.0%	5.0%	20.6%	17.0%	9.1%	10.0%	8.1%
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	9.8%	10.1%	7.3%	15.0%	0.0%	13.8%	10.2%	16.7%	8.1%
家庭の事情（育児・介護等）で正社員として働けないから	8.7%	8.6%	6.1%	15.0%	2.9%	14.9%	5.7%	0.0%	8.1%
転勤がないから	8.2%	8.0%	11.0%	0.0%	2.9%	7.4%	8.0%	10.0%	5.4%
正社員を定年退職した後に再雇用されたから	7.1%	7.4%	11.0%	5.0%	17.6%	5.3%	5.7%	6.7%	2.7%
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	1.4%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.7%	3.3%	8.1%
その他	4.1%	3.6%	6.1%	0.0%	2.9%	3.2%	4.5%	0.0%	8.1%

注)「シスジェンダー女性・レズビアン」はサンプルサイズが小さいため参考値。

（２）　主な勤務先での仕事内容

主な勤務先での仕事内容をみると、「性的マイノリティ全体」では、「事務職（一般事務、企画、広報、経理など）」が 21.0％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 12.2％となっている。

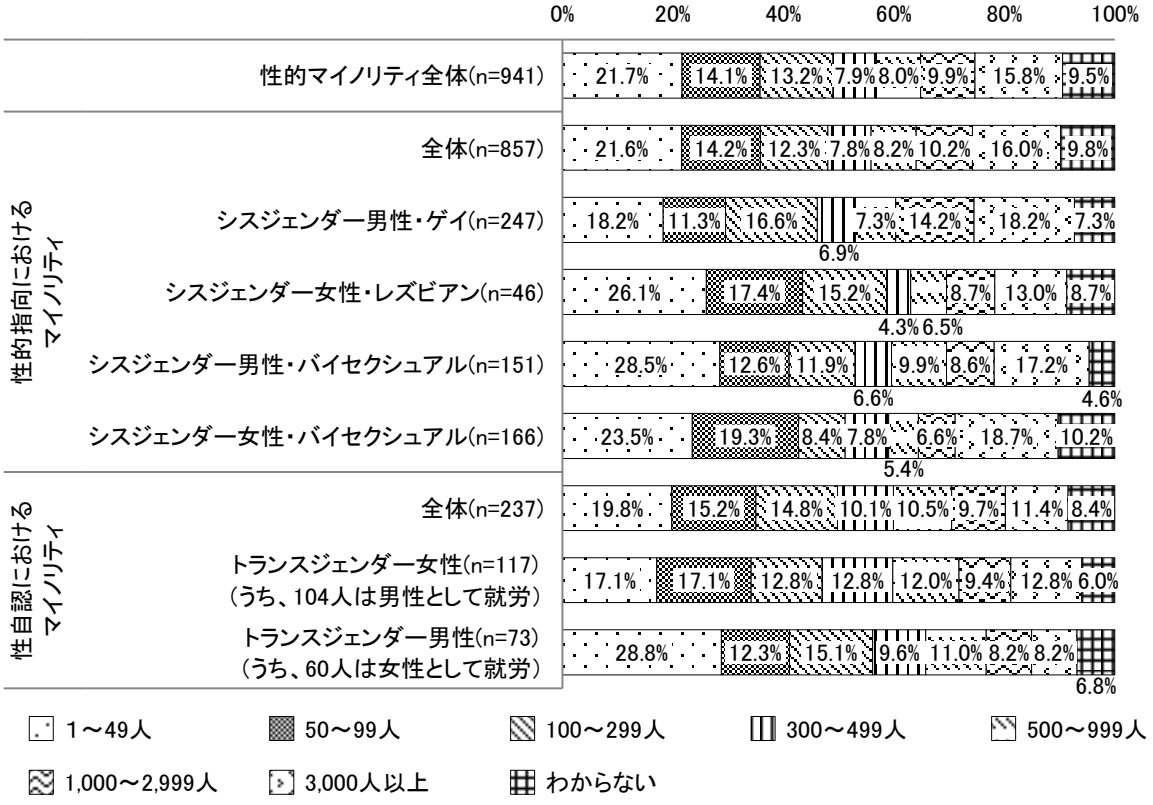
図表 45　主な勤務先での仕事内容：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 25）



（３）　主な勤務先の従業員規模

主な勤務先の従業員規模をみると、「性的マイノリティ全体」では、「１～49 人」が 21.7%でもっとも割合が高く、次いで「3,000 人以上」が 15.8%となっている。

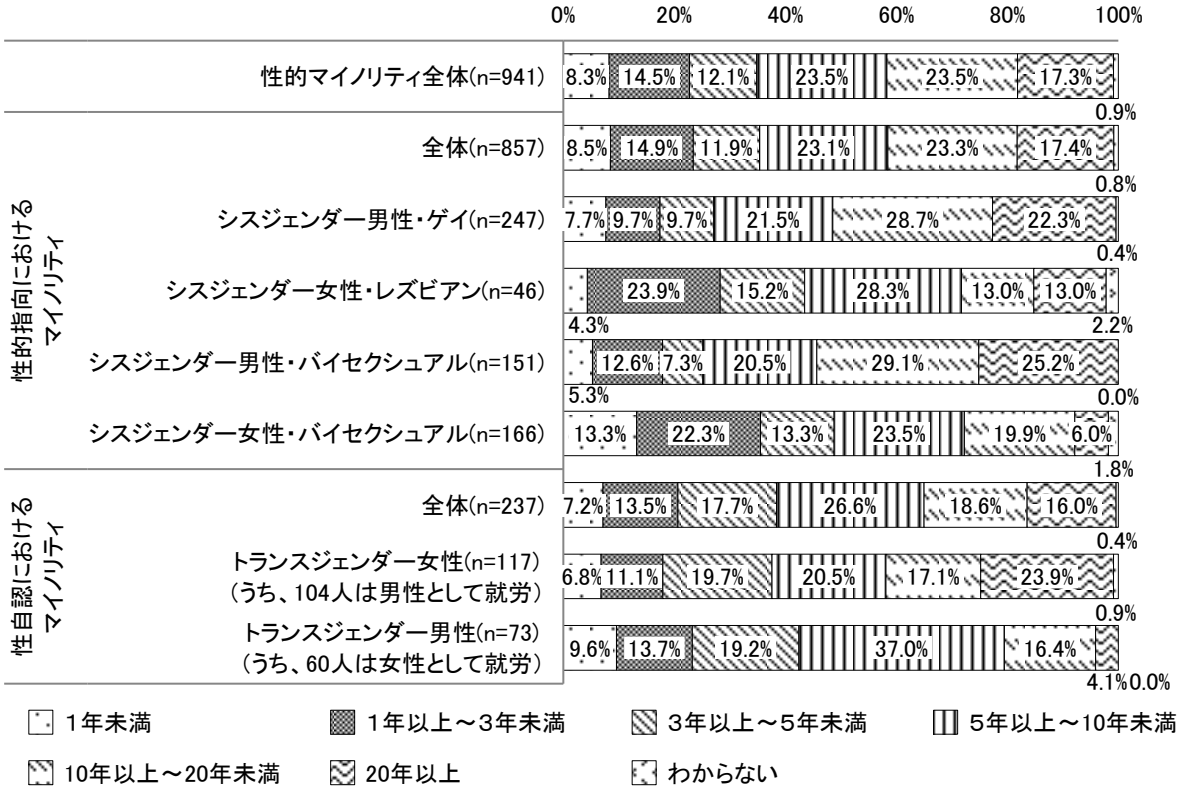
図表 46　主な勤務先の企業全体の従業員規模：
単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 26）



（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、「性的マイノリティ全体」では、「５年以上～10 年未満」「10 年以上～20 年未満」が 23.5%でもっとも割合が高くなっている。

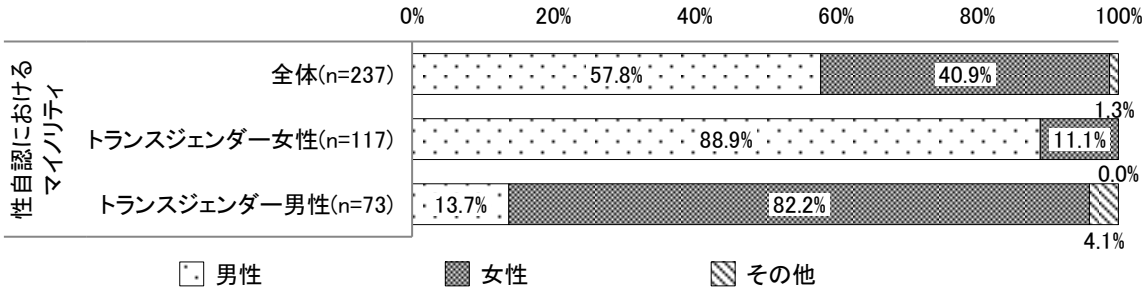
図表 47　主な勤務先での勤続年数：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 27）



（５）　現在の職場でどの性別として働いているか

性自認におけるマイノリティについて、現在の職場でどの性別として働いているかをみると、「性自認におけるマイノリティ全体」では、「男性」が 57.8%、「女性」が 40.9%、「その他」が 1.3%となっている。「トランスジェンダー女性」では、「男性」が 88.9%、「女性」が 11.1%となっている。「トランスジェンダー男性」では、「男性」が 13.7%、「女性」が 82.2%となっている。

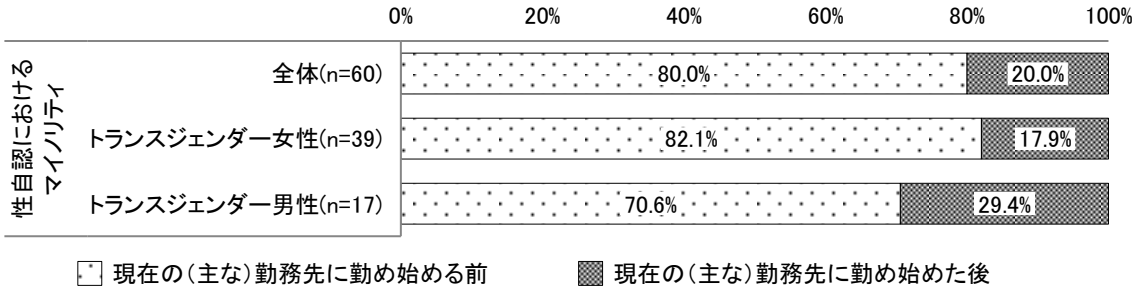
図表 48　現在の職場でどの性別として働いているか：
単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 28）



（６）　性別移行時期

性別移行を行った者について、性別移行を行った時期が現在の主な勤務先に勤め始める前であったか後であったかをみると、「性自認におけるマイノリティ全体」では、「現在の（主な）勤務先に勤め始める前」が 80.0%、「現在の（主な）勤務先に勤め始めた後」が 20.0%となっている。

図表 49　性別移行時期：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 29）



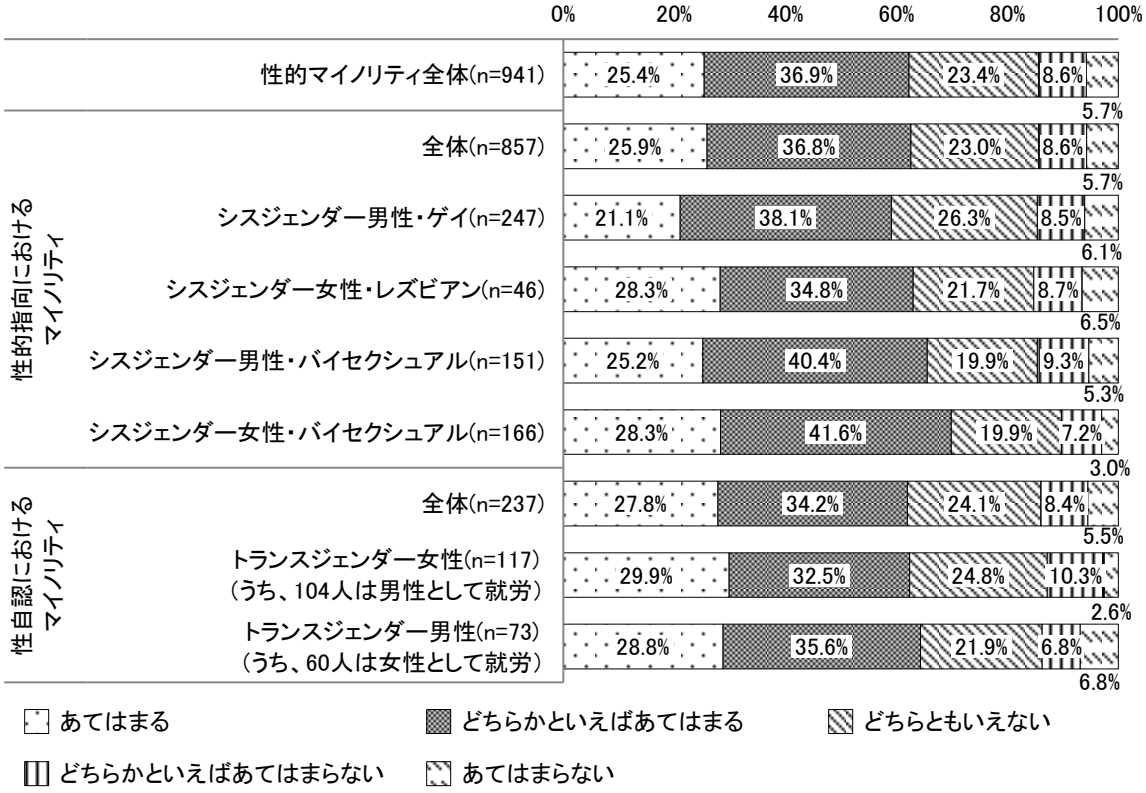
注）問６で「ホルモン療法を受けている（受けたことがある）」、「性別適合手術を受けた」、「戸籍上の性別を変更した」と回答した者を集計対象とする。
注）「トランスジェンダー男性」はサンプルサイズが小さいため参考値。

（７）　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どうかについて、「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」を合わせた割合は、「性的マイノリティ全体」では 62.3%、「性的指向におけるマイノリティ全体」では 62.7%、「性自認におけるマイノリティ全体」では 62.0%となっている。

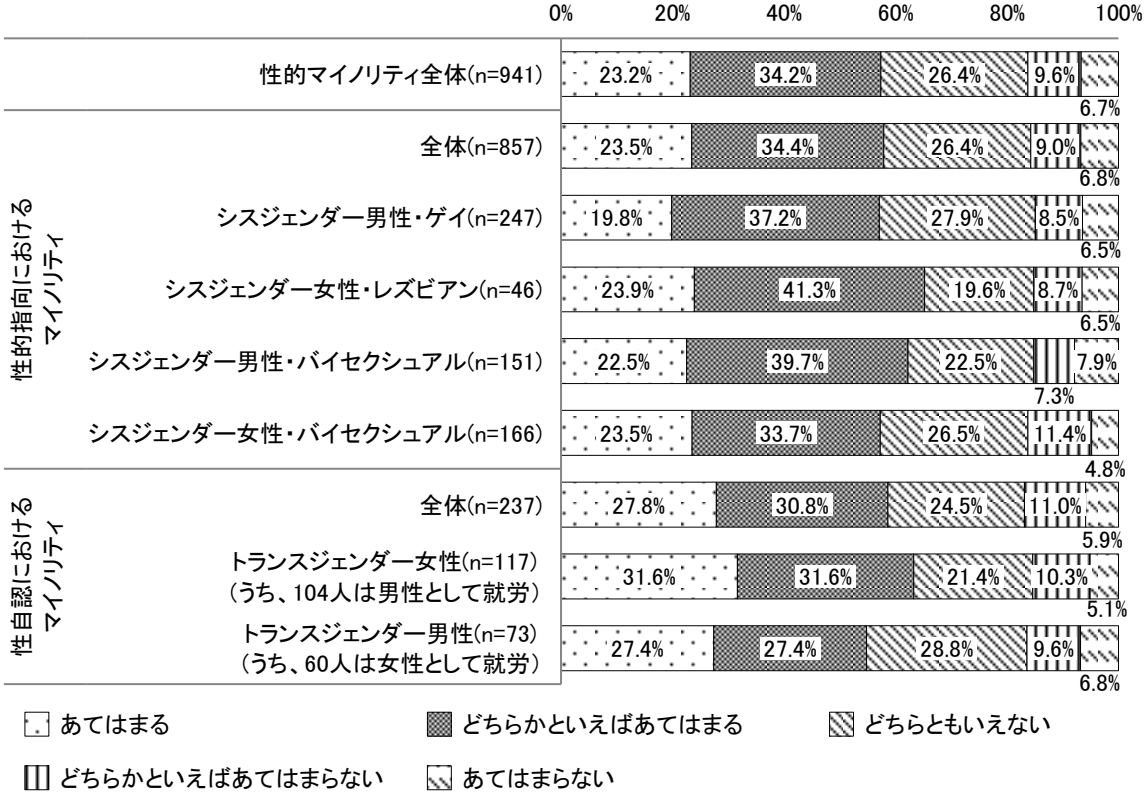
図表 50　いまの職場が働きやすいと感じているか：
単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 30-1）



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について、「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」を合わせた割合は、「性的マイノリティ全体」では 57.4%、「性的指向におけるマイノリティ全体」では 57.9%、「性自認におけるマイノリティ全体」では 58.6%となっている。

図表 51　いまの職場で働き続けたいと思うか：
単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 30-2）



３）正規雇用者・非正規雇用者の比較

問 30-1 及び問 30-2 の項目について、否定的な回答の割合（「どちらかといえばあてはまらない」「あてはまらない」を合わせた割合）を正規雇用者と非正規雇用者で比較すると、例えば、「①いまの職場が働きやすいと感じているか」の項目について、「トランスジェンダー男性」では、非正規雇用者に比べて正規雇用者における否定的な回答の割合が 16.8%ポイント高くなっている。また、「②いまの職場で働き続けたいと思うか」の項目について、「シスジェンダー女性・バイセクシュアル」では、非正規雇用者に比べて正規雇用者における否定的な回答の割合が 17.9%ポイント高くなっている。

一方、「①いまの職場が働きやすいと感じているか」の項目について、「トランスジェンダー女性」では、正規雇用者に比べて非正規雇用者における否定的な回答の割合が 9.7%ポイント高くなっている。

図表 52　いまの職場で働くことに関する意識の正規雇用者・非正規雇用者の比較

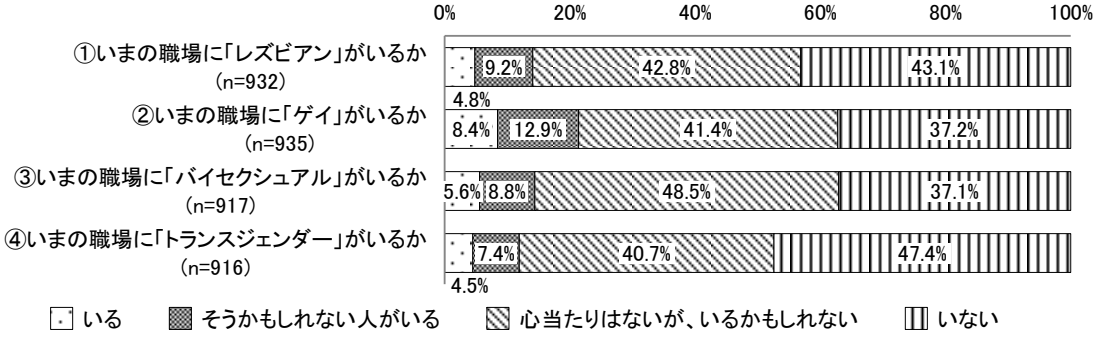
「どちらかといえばあてはまらない」「あてはまらない」を合わせた割合		性的マイノリティ全体	性的指向におけるマイノリティ全体	シスジェンダー男性・ゲイ	シスジェンダー女性・レズビアン	シスジェンダー男性・バイセクシュアル	シスジェンダー女性・バイセクシュアル	性自認におけるマイノリティ全体	トランスジェンダー女性	トランスジェンダー男性
n	正規雇用者	573	521	165	26	117	72	149	87	36
	非正規雇用者	368	336	82	20	34	94	88	30	37
①いまの職場が働きやすいと感じているか	正規雇用者	16.9%	16.9%	17.0%	19.2%	15.4%	15.3%	14.8%	10.3%	22.2%
	非正規雇用者	10.3%	10.4%	9.8%	10.0%	11.8%	6.4%	12.5%	20.0%	5.4%
	非正規-正規	-6.6%	-6.5%	-7.2%	-9.2%	-3.6%	-8.9%	-2.3%	9.7%	-16.8%
②いまの職場で働き続けたいと思うか	正規雇用者	18.3%	17.7%	16.4%	15.4%	15.4%	26.4%	16.8%	13.8%	19.4%
	非正規雇用者	13.0%	12.8%	12.2%	15.0%	14.7%	8.5%	17.0%	20.0%	13.5%
	非正規-正規	-5.3%	-4.9%	-4.2%	-0.4%	-0.7%	-17.9%	0.3%	6.2%	-5.9%

３−４．　職場と多様な人材について

（１）　いまの職場における性的マイノリティの有無

いまの職場に（回答者本人のほかに）性的マイノリティがいるかどうかについて、「いる」と回答した者の割合は、「性的マイノリティ全体」では、「①レズビアン」については 4.8%、「②ゲイ」については 8.4%、「③バイセクシュアル」については 5.6%、「④トランスジェンダー」については 4.5%となっている。

図表 53　【性的マイノリティ全体】いまの職場における性的マイノリティの有無（回答者本人を除く）：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 31）

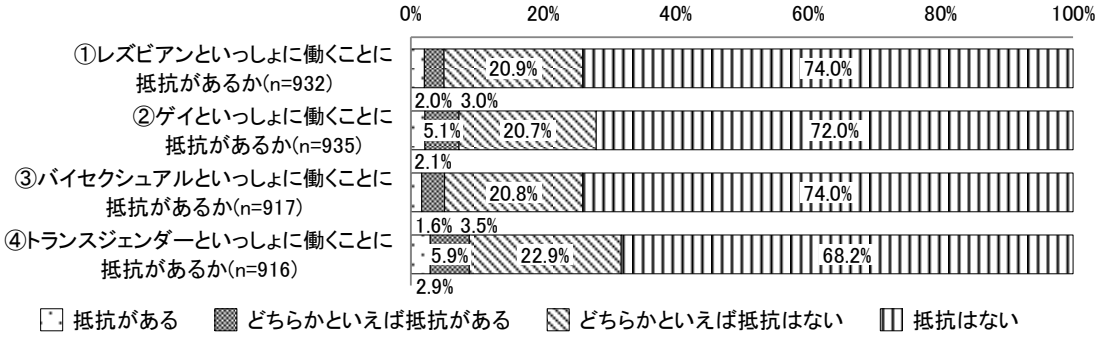


注）各項目について問 21 で「言葉も意味も知っている」、「言葉は知っているが意味は知らない」と回答した者を集計対象とする。

（２）　性的マイノリティと一緒に働くことに関する意識

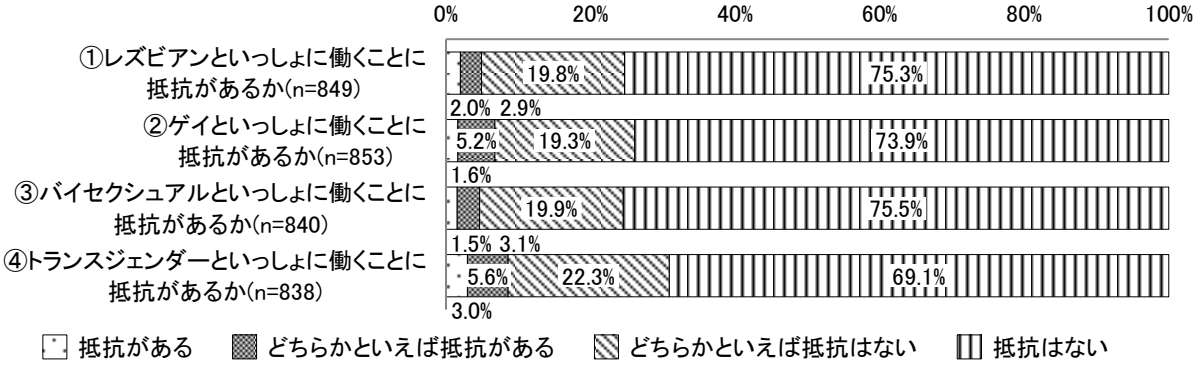
性的マイノリティと一緒に働くことに抵抗があるかどうかをみると、「抵抗がある」「どちらかといえば抵抗がある」を合わせた割合は、「性的マイノリティ全体」では、「①レズビアン」については 5.0%、「②ゲイ」については 7.3%、「③バイセクシュアル」については 5.1%、「④トランスジェンダー」については 8.8%となっている。

図表 54　【性的マイノリティ全体】性的マイノリティと一緒に働くことに抵抗があるか：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 32）

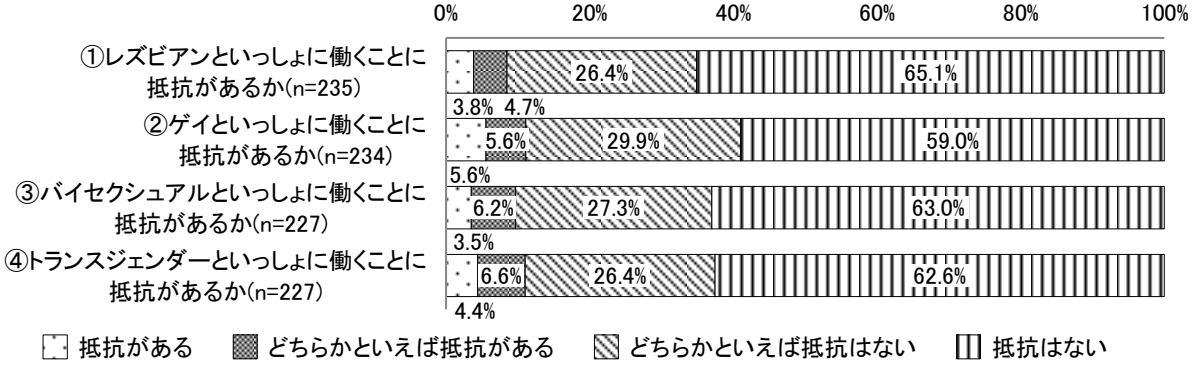


注）各項目について問 21 で「言葉も意味も知っている」、「言葉は知っているが意味は知らない」と回答した者を集計対象とする。問 32 に関する集計について以降同様。

図表 55　【性的指向におけるマイノリティ全体】性的マイノリティと一緒に働くことに抵抗があるか：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 32）



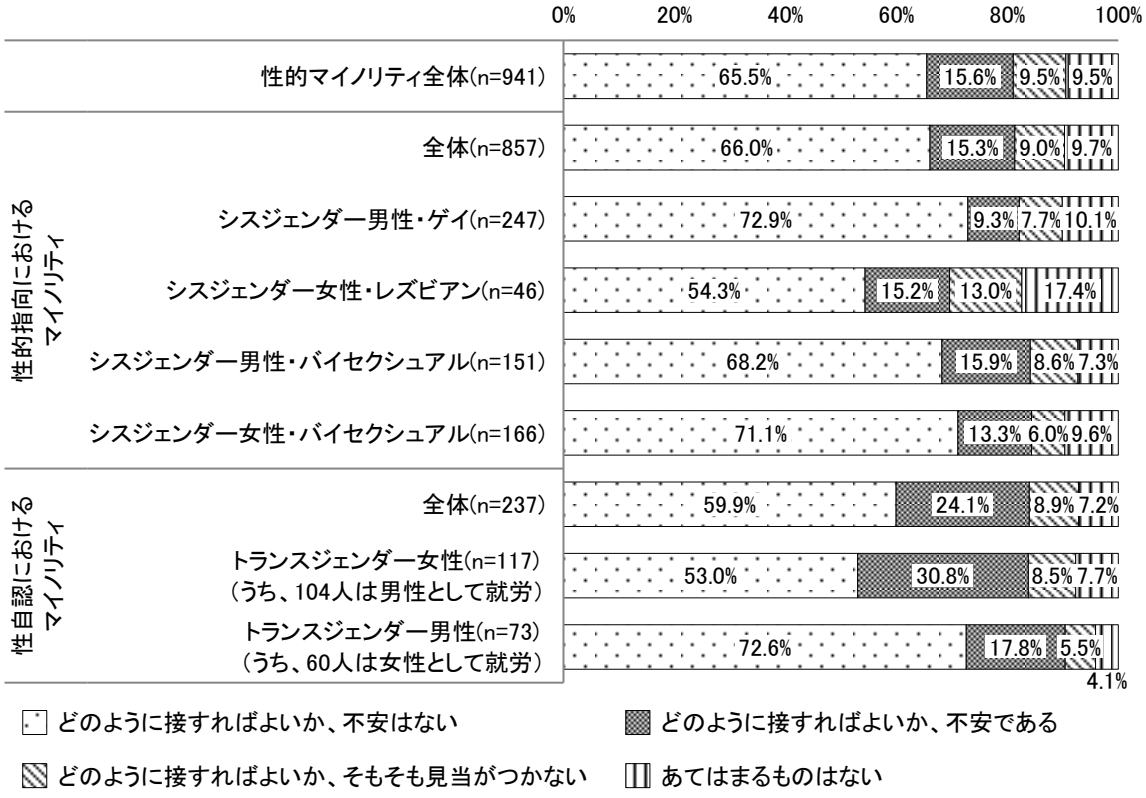
図表 56　【性自認におけるマイノリティ全体】性的マイノリティと一緒に働くことに抵抗があるか：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 32）



（３） 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どうかをみると、「性的マイノリティ全体」では、「どのように接すればよいか、不安はない」が 65.5%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、不安である」が 15.6%となっている。

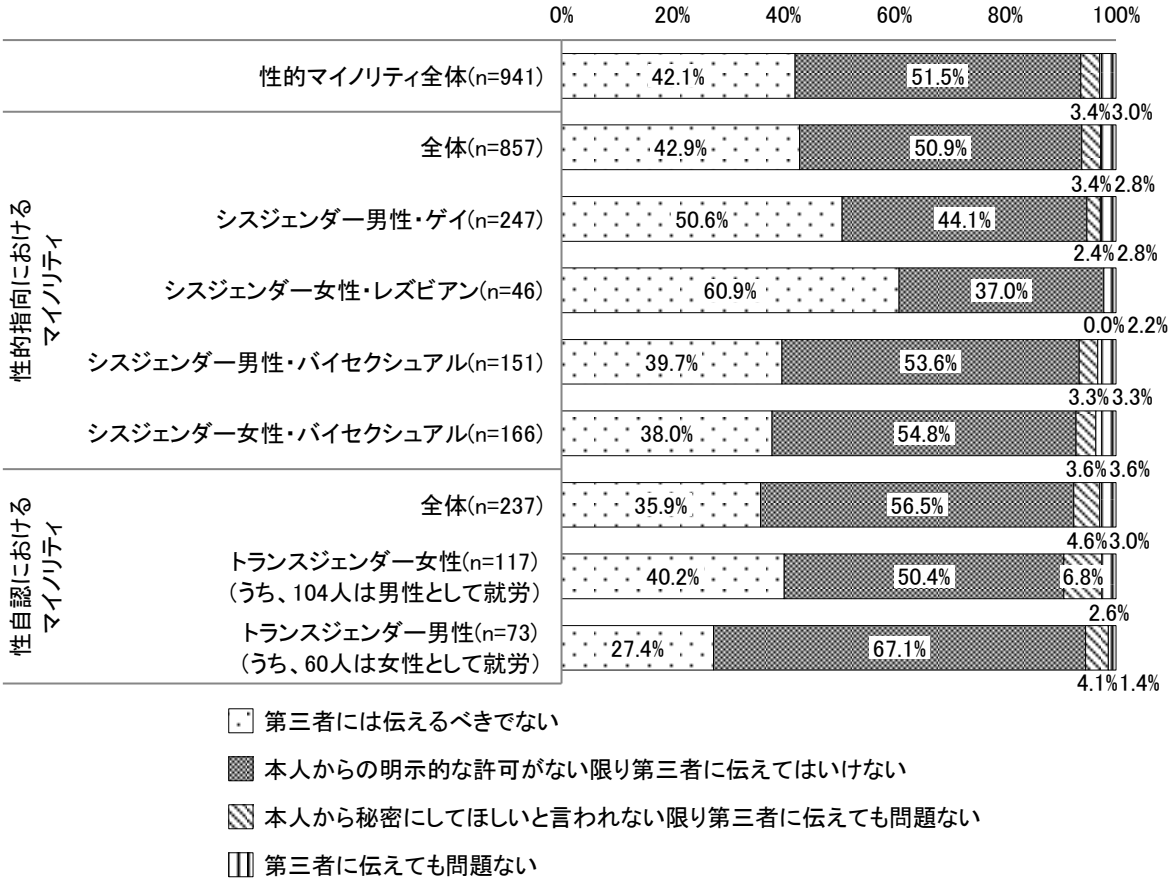
図表 57　職場の人から「性的マイノリティである」と伝えられたとき、どのように接すればよいか不安に思うか：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 33）



（４）　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、「第三者には伝えるべきでない」が 42.1%、「本人からの明示的な許可がない限り第三者に伝えてはいけない」が 51.5%となっている。

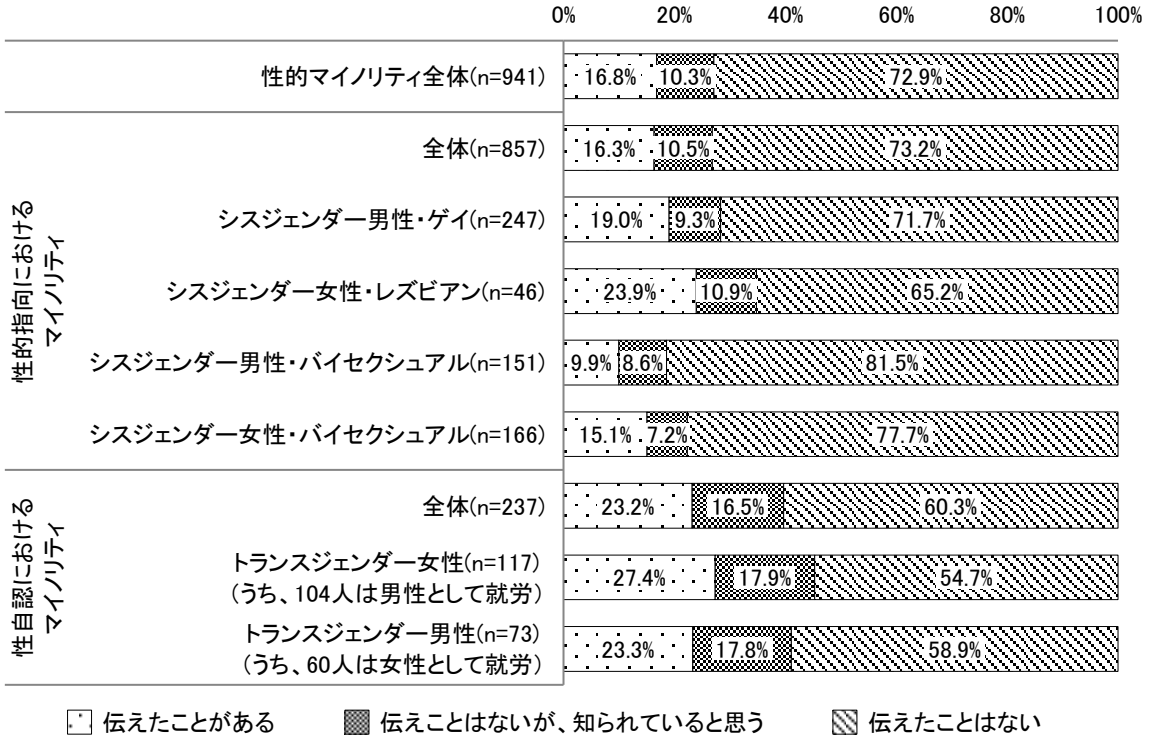
図表 58　職場の人から「性的マイノリティである」と伝えられたとき、その事実や内容を第三者に伝えることについてどのように考えるか：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 34）



（５）　いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えているか

いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えているかをみると、「性的マイノリティ全体」では、「伝えたことがある」が 16.8%、「伝えたことはないが、知られていると思う」が 10.3%、「伝えたことはない」が 72.9%となっている。「伝えたことがある」という割合は、「トランスジェンダー女性」で 27.4%、「シスジェンダー女性・レズビアン」で 23.9%などとなっている。

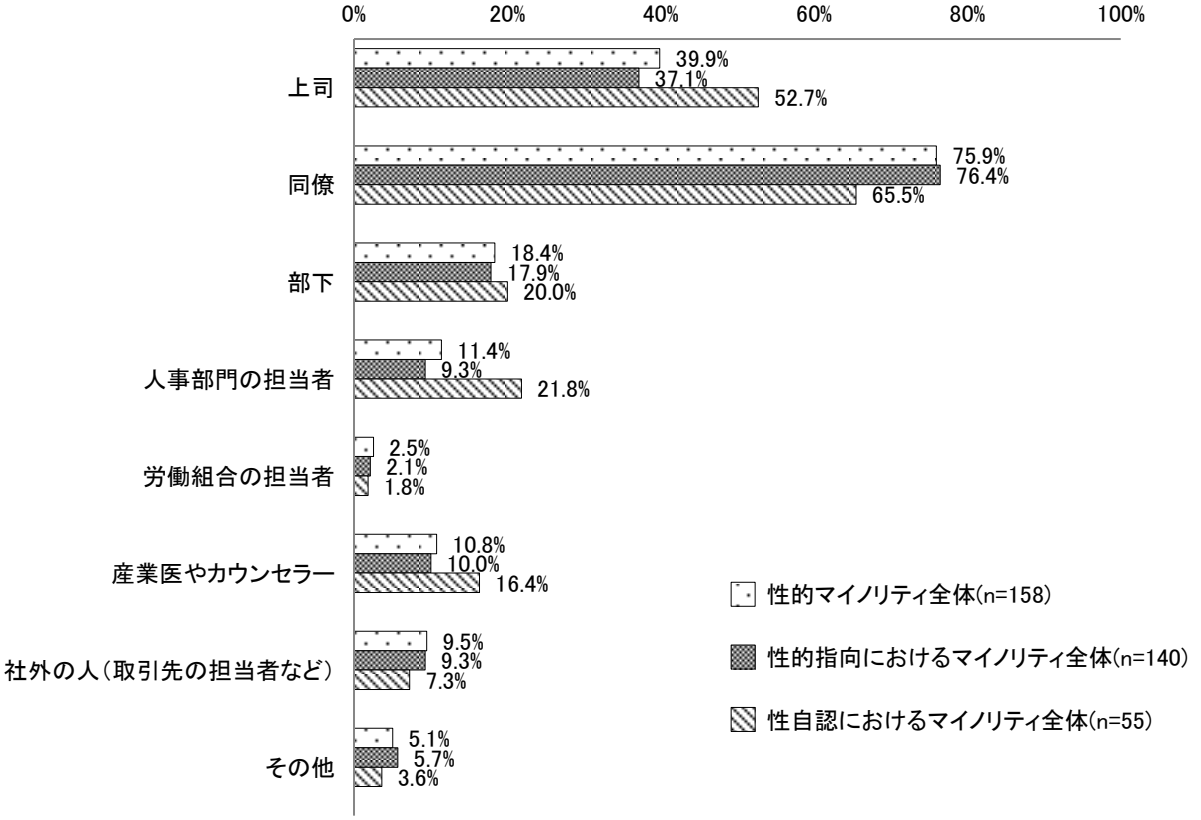
図表 59　いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えているか：
単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 35）



（６）　いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えている相手

いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えたことがある回答者について、その相手をみると、「性的マイノリティ全体」では、「同僚」が 75.9%でもっとも割合が高く、次いで「上司」が 39.9%となっている。

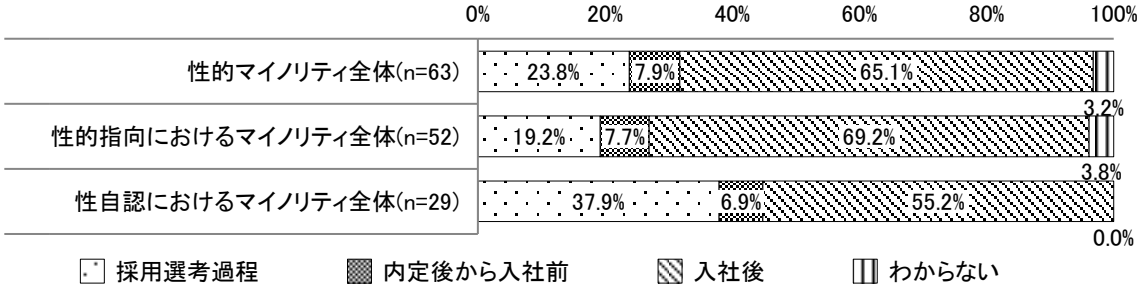
図表 60　いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えている相手：
複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 36）



（７）　いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えた時期

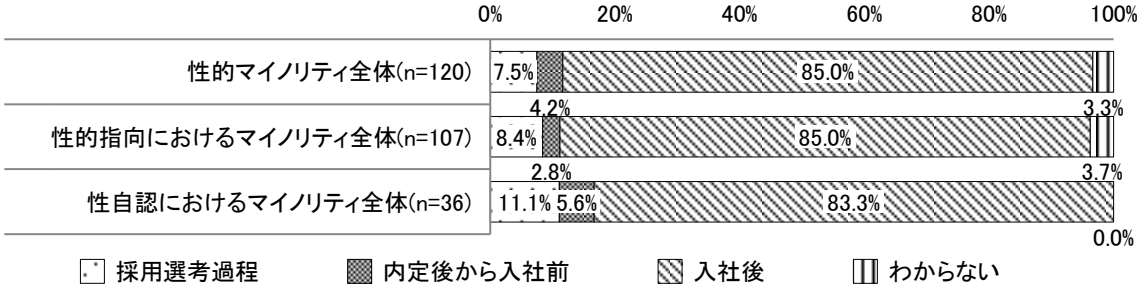
いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えた時期について、上司に対して伝えた時期をみると、「性的マイノリティ全体」では、「入社後」が 65.1%、「採用選考過程」が 23.8%となっている。同僚に対して伝えた時期をみると、「性的マイノリティ全体」では、「入社後」が 85.0%、「採用選考過程」が 7.5%となっている。人事部門の担当者に対して伝えた時期をみると、「性的マイノリティ全体」では、「入社後」が 55.6%、「採用選考過程」が 38.9%となっている。

図表 61　いまの職場で上司に対して自身が性的マイノリティであることを伝えた時期
：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 37-1）

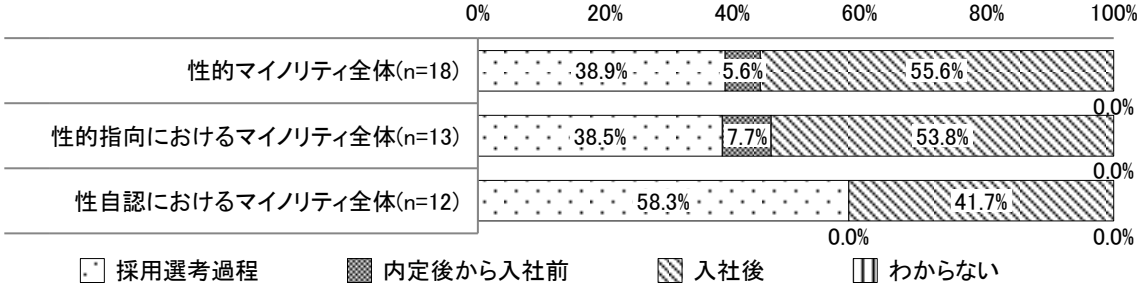


注）「性自認におけるマイノリティ全体」はサンプルサイズが小さいため参考値。

図表 62　いまの職場で同僚に対して自身が性的マイノリティであることを伝えた時期
：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 37-2）



図表 63　いまの職場で人事部門の担当者に対して自身が性的マイノリティであることを伝えた時期：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 37-3）

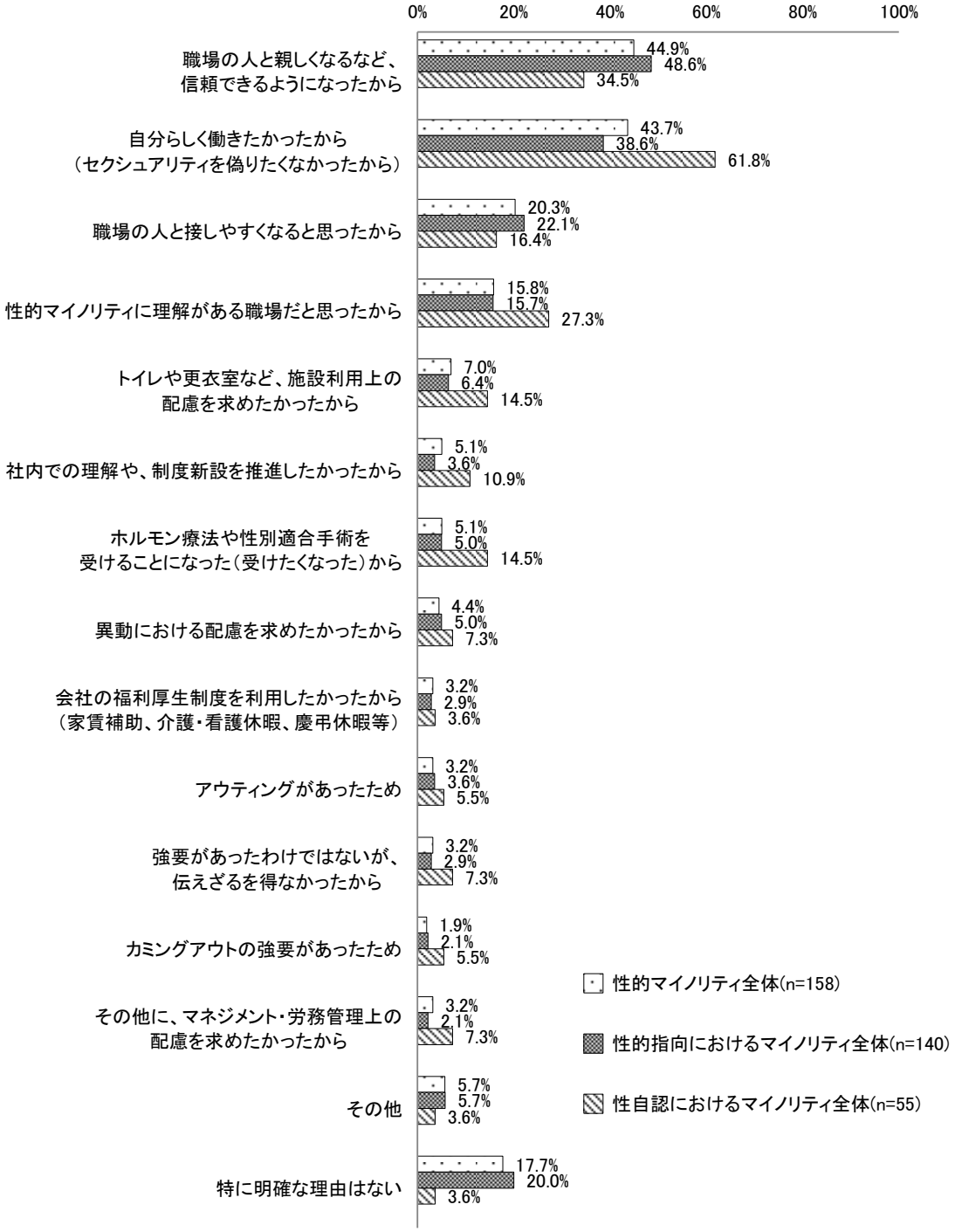


注）サンプルサイズが小さいため参考値。

（８）　いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えた理由やきっかけ

いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えたことがある回答者について、その理由やきっかけをみると、「性的マイノリティ全体」では、「職場の人と親しくなるなど、信頼できるようになったから」が 44.9%でもっとも割合が高く、次いで「自分らしく働きたかったから（セクシュアリティを偽りたくなかったから）」が 43.7%となっている。

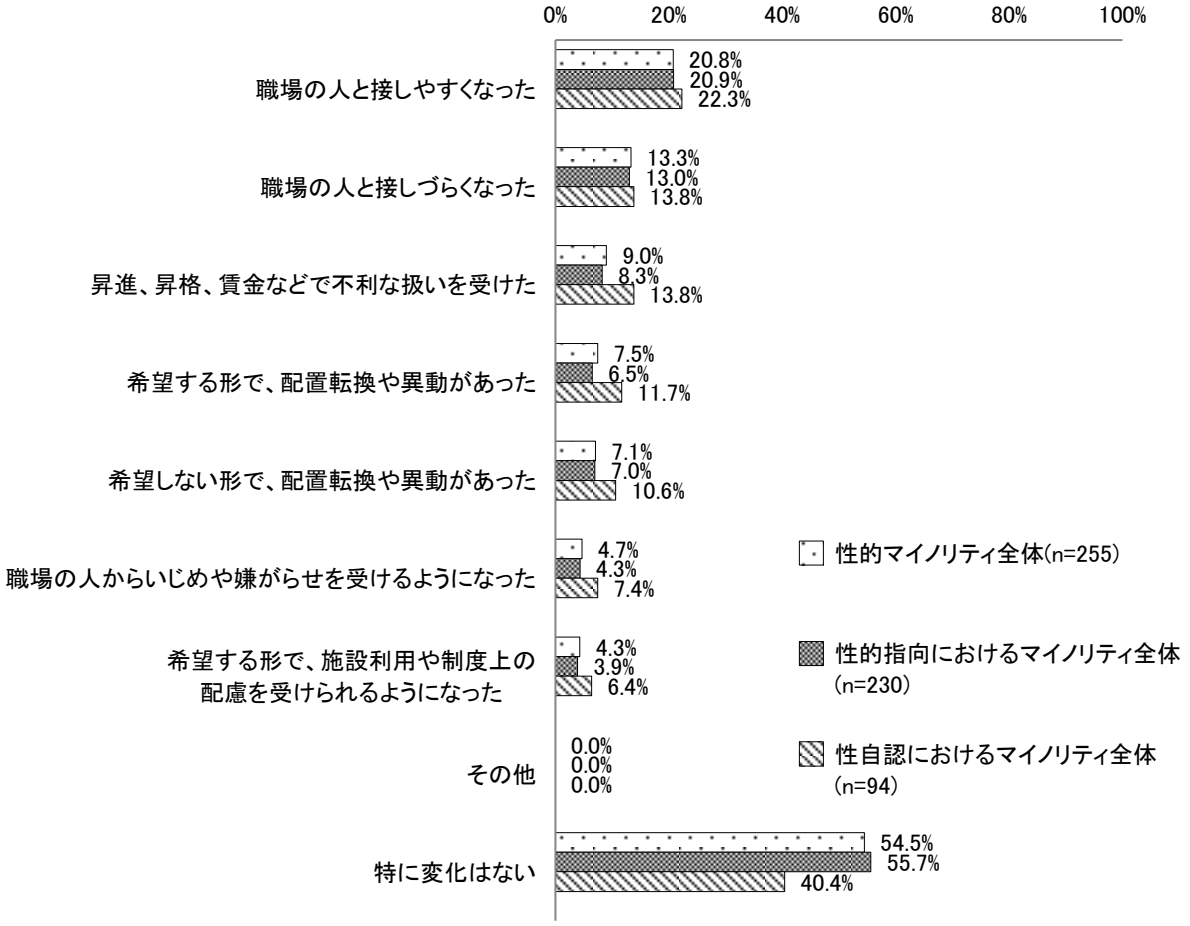
図表 64　いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えた理由やきっかけ：複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 38）



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

いまの職場で自身が性的マイノリティであることを「伝えたことがある」及び「伝えてはいないが、知られていると思う」という回答者について、自身が性的マイノリティであることを伝えたり、知られたことがきっかけで生じた変化を見ると、「職場の人と接しやすくなった」が 20.8%、「職場の人と接しづらくなった」が 13.3%、「昇進、昇格、賃金などで不利な扱いを受けた」が 9.0%などとなっている。

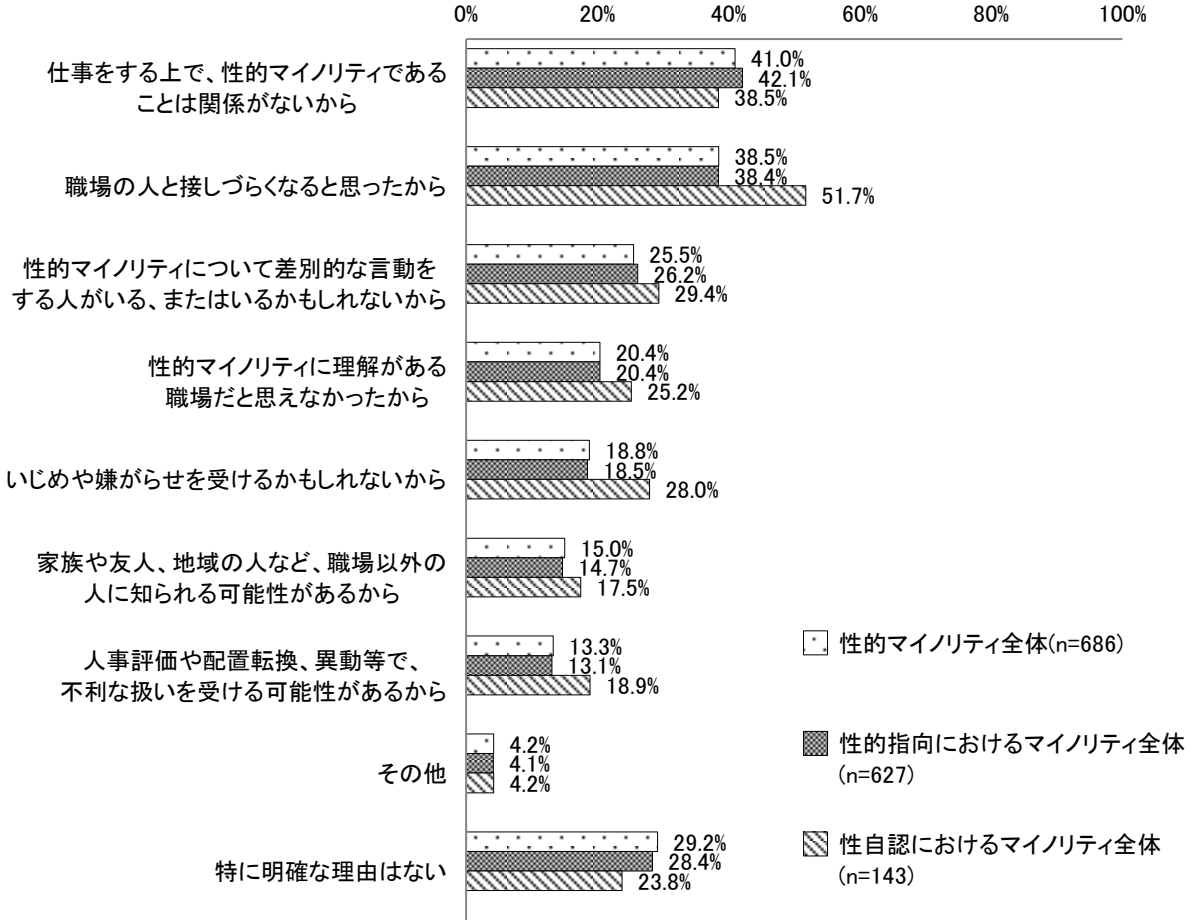
図表 65　いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えたり、知られたことがきっかけで生じた変化：複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 39）



（１０）いまの職場で性的マイノリティであることを伝えていない理由

いまの職場で性的マイノリティであることを伝えていない回答者について、その理由をみると、「性的マイノリティ全体」では、「仕事をする上で、性的マイノリティであることは関係がないから」が 41.0%でもっとも割合が高く、次いで「職場の人と接しづらくなると思ったから」が 38.5%となっている。「性自認におけるマイノリティ全体」では、「職場の人と接しづらくなると思ったから」が 51.7%と高くなっている。

図表 66　いまの職場で性的マイノリティであることを伝えていない理由：
複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 40）



注）問 35（いまの職場で自身が性的マイノリティであることを伝えているか）において、「伝えていない」と回答した者を集計対象とする。

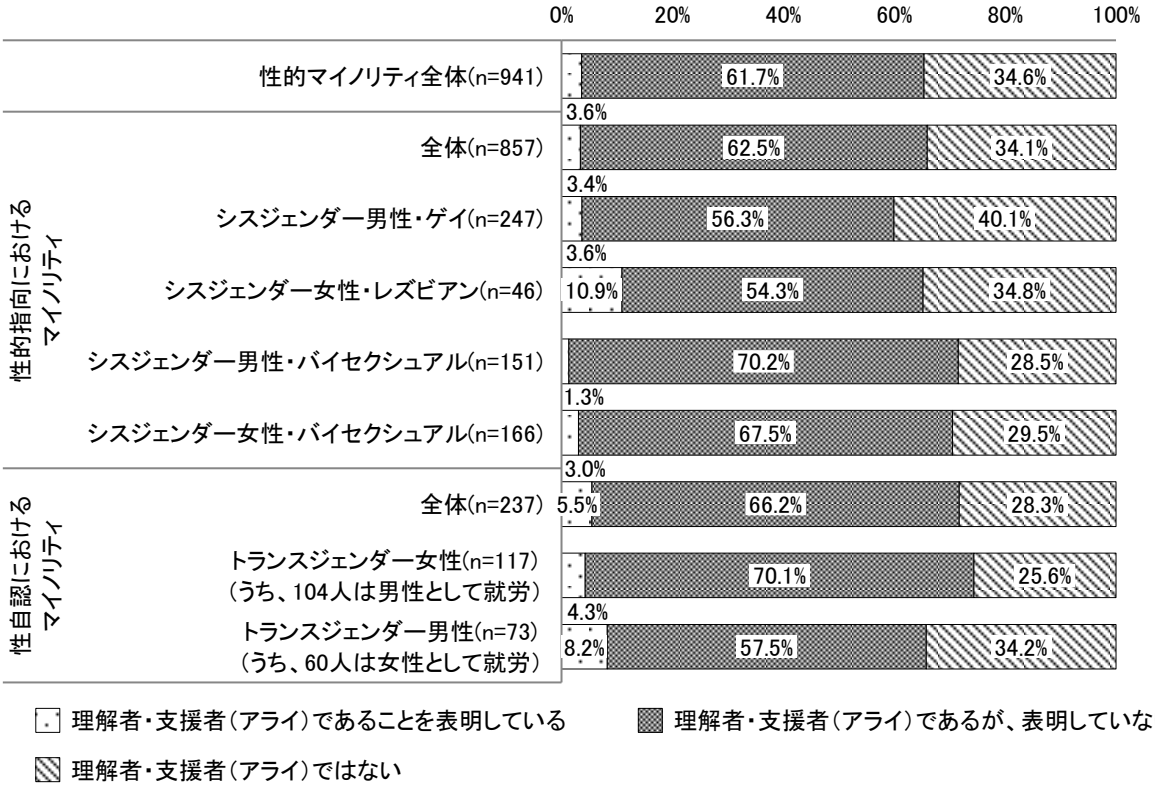
図表 67　【詳細】いまの職場で性的マイノリティであることを伝えていない理由
：複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 40）

問40.いまの職場で性的マイノリティであることを伝えていない理由	性的マイノリティ全体 (n=686)	性的指向におけるマイノリティ全体 (n=627)	シスジェンダー男性・ゲイ (n=177)	シスジェンダー女性・レズビアン (n=30)	シスジェンダー男性・バイセクシュアル (n=123)	シスジェンダー女性・バイセクシュアル (n=129)	性自認におけるマイノリティ全体 (n=143)	トランスジェンダー女性 (n=64)（うち、63人は男性として就労）	トランスジェンダー男性 (n=43)（うち、36人は女性として就労）
仕事をする上で、性的マイノリティであることは関係がないから	41.0%	42.1%	49.7%	46.7%	38.2%	37.2%	38.5%	31.3%	48.8%
職場の人と接しづらくなると思ったから	38.5%	38.4%	52.0%	40.0%	39.8%	23.3%	51.7%	53.1%	60.5%
特に明確な理由はない	29.2%	28.4%	16.4%	23.3%	30.1%	41.9%	23.8%	21.9%	20.9%
性的マイノリティについて差別的な言動をする人がいる、またはいるかもしれないから	25.5%	26.2%	37.9%	30.0%	22.0%	17.1%	29.4%	29.7%	32.6%
性的マイノリティに理解がある職場だと思えなかったから	20.4%	20.4%	28.8%	26.7%	17.1%	13.2%	25.2%	25.0%	27.9%
いじめや嫌がらせを受けるかもしれないから	18.8%	18.5%	23.7%	13.3%	17.9%	13.2%	28.0%	34.4%	25.6%
家族や友人、地域の人など、職場以外の人に知られる可能性があるから	15.0%	14.7%	22.0%	20.0%	16.3%	4.7%	17.5%	18.8%	14.0%
人事評価や配置転換、異動等で、不利な扱いを受ける可能性があるから	13.3%	13.1%	17.5%	16.7%	14.6%	5.4%	18.9%	18.8%	14.0%
その他	4.2%	4.1%	2.8%	3.3%	3.3%	3.1%	4.2%	1.6%	7.0%

（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）であることを回答者自身が表明しているかどうかをみると、「性的マイノリティ全体」では「理解者・支援者（アライ）であることを表明している」が 3.6%、「理解者・支援者（アライ）であるが、表明していない」が 61.7%、「理解者・支援者（アライ）ではない」が 34.6%となっている。

図表 68　いまの職場で、性的マイノリティの理解者・支援者（アライ）であることを表明しているか：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 41）



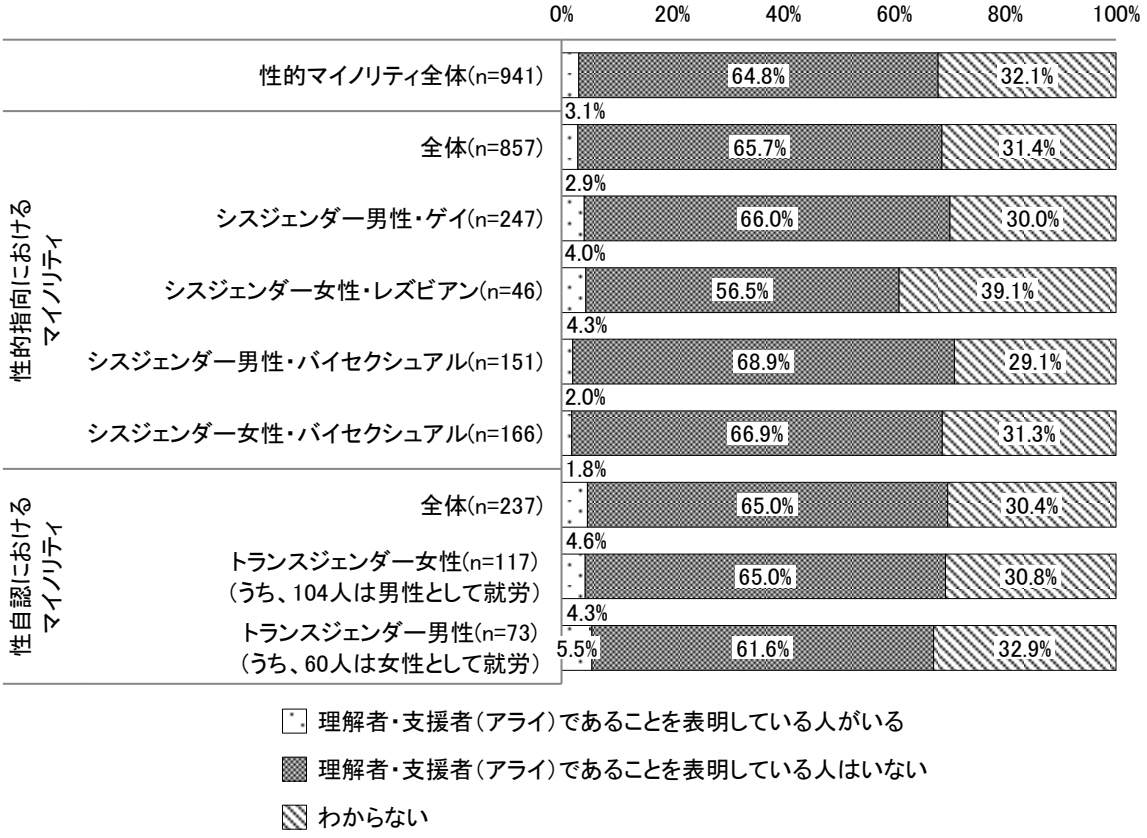
問 41 の回答が「理解者・支援者（アライ）であることを表明している」の場合の表明方法

- 名札にレインボーシールを貼っている
- パソコンにレインボーシールを貼っている
- 自分が当事者であることを隠さない

（１２）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がいるかどうかをみると、「性的マイノリティ全体」では「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 3.1%、「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 64.8%、「わからない」が 32.1%となっている。

図表 69　いまの職場で、性的マイノリティの理解者・支援者（アライ）であることを表明している人はいるか：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 42）



問 42 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人がいる」の場合の表明方法

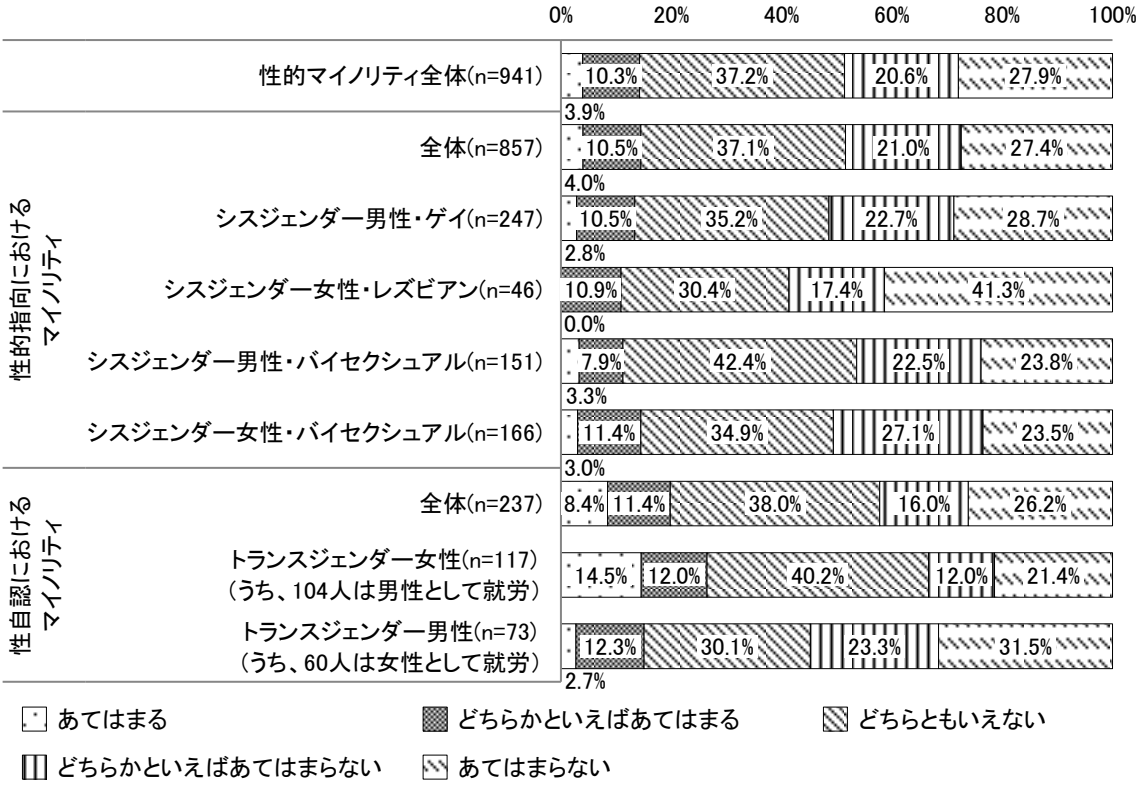
・　レインボーシールを貼っている
・　レインボーフラッグを置いている
・　社内の関連イベントに参加している

（１３）職場の風土

１）性的マイノリティに関する知識がある人が多い

職場の風土として、性的マイノリティに関する知識がある人が多いかどうかについて「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」を合わせた割合をみると、「性的マイノリティ全体」では14.2%、「性的指向におけるマイノリティ全体」では14.5%、「性自認におけるマイノリティ全体」では19.9%となっている。

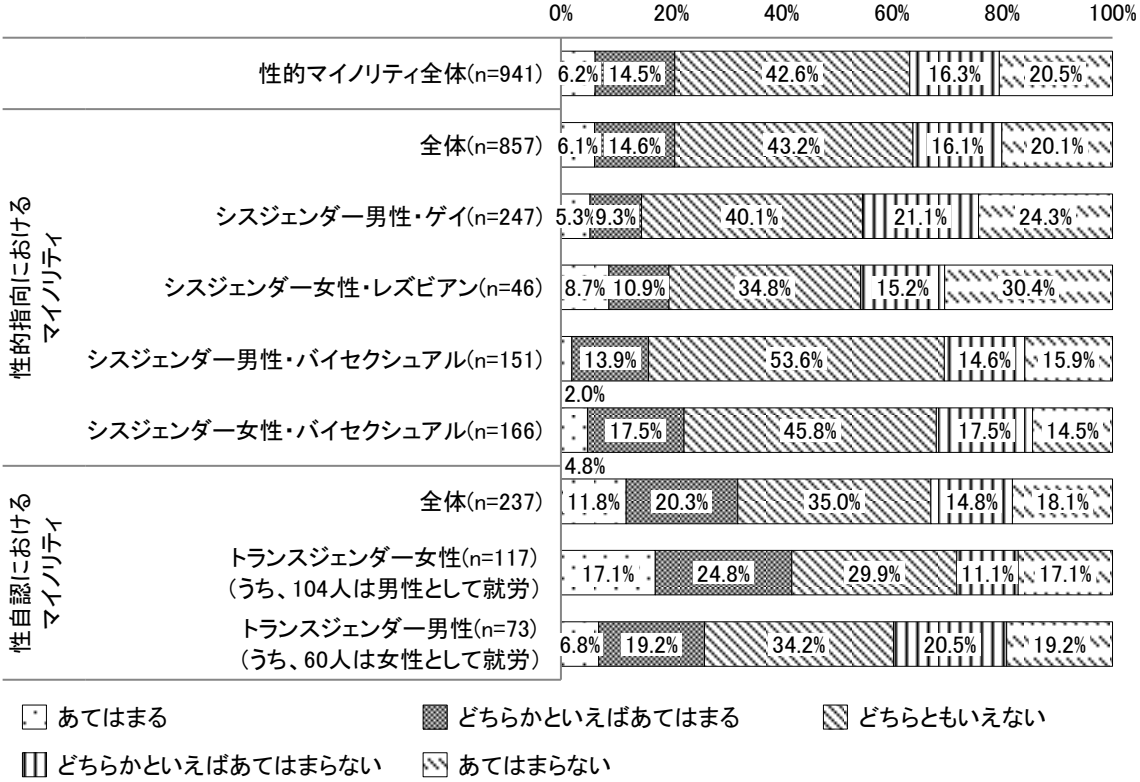
図表 70　性的マイノリティに関する知識がある人が多い：
単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問43-1）



２）性的マイノリティが自分らしくいられる

職場の風土として、性的マイノリティが自分らしくいられるかどうかについて「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」を合わせた割合をみると、「性的マイノリティ全体」では20.6%、「性的指向におけるマイノリティ全体」では 20.7%、「性自認におけるマイノリティ全体」では32.1%となっている。

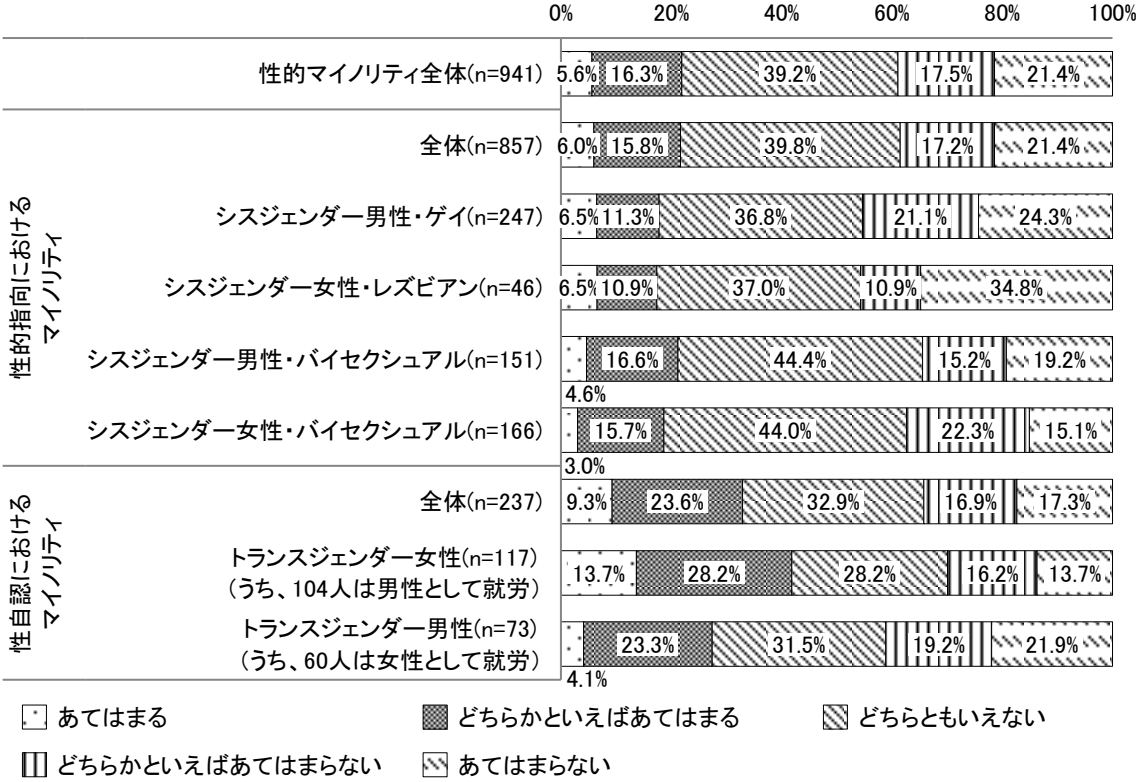
図表 71　性的マイノリティが自分らしくいられる：
単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問43-2）



３）ジェンダー平等が進んでいる

職場の風土として、ジェンター平等が進んでいるかどうかについて「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」を合わせた割合をみると、「性的マイノリティ全体」では 21.9%、「性的指向におけるマイノリティ全体」では 21.7%、「性自認におけるマイノリティ全体」では 32.9%となっている。

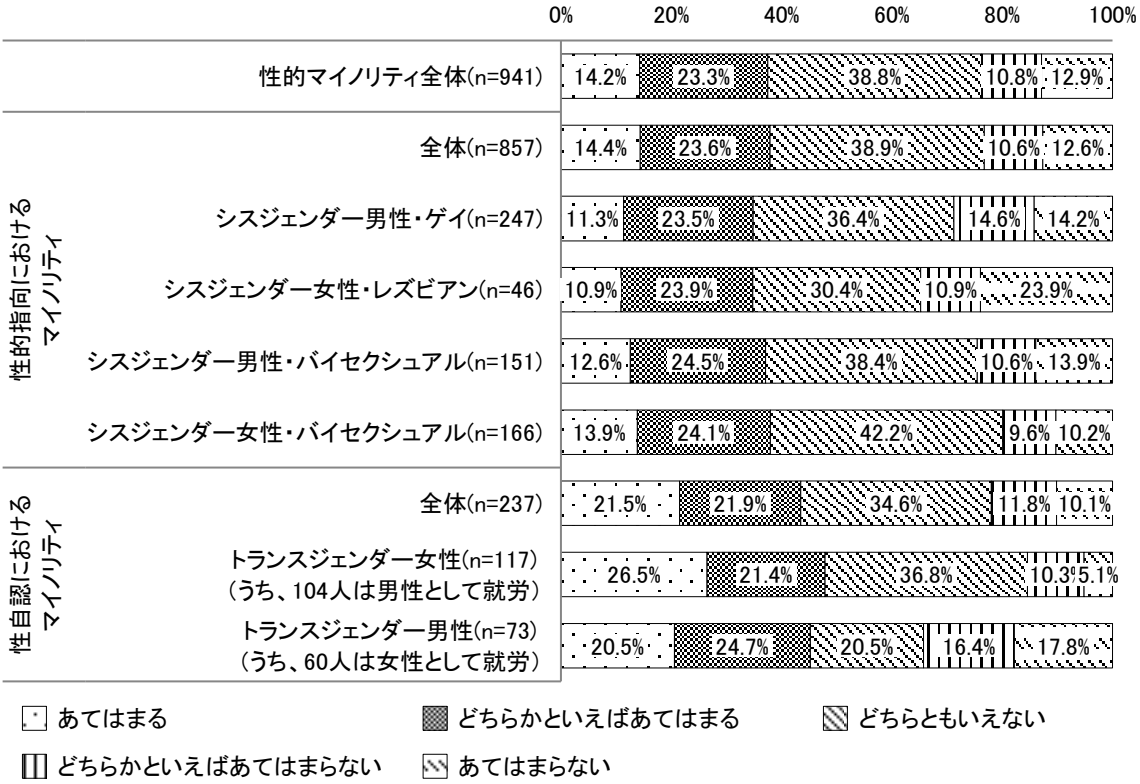
図表 72　ジェンダー平等が進んでいる：
単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 43-3）



４）ハラスメント防止に積極的である

職場の風土として、ハラスメント防止に積極的であるかどうかについて「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」を合わせた割合をみると、「性的マイノリティ全体」では 37.5%、「性的指向におけるマイノリティ全体」では 37.9%、「性自認におけるマイノリティ全体」では 43.5%となっている。

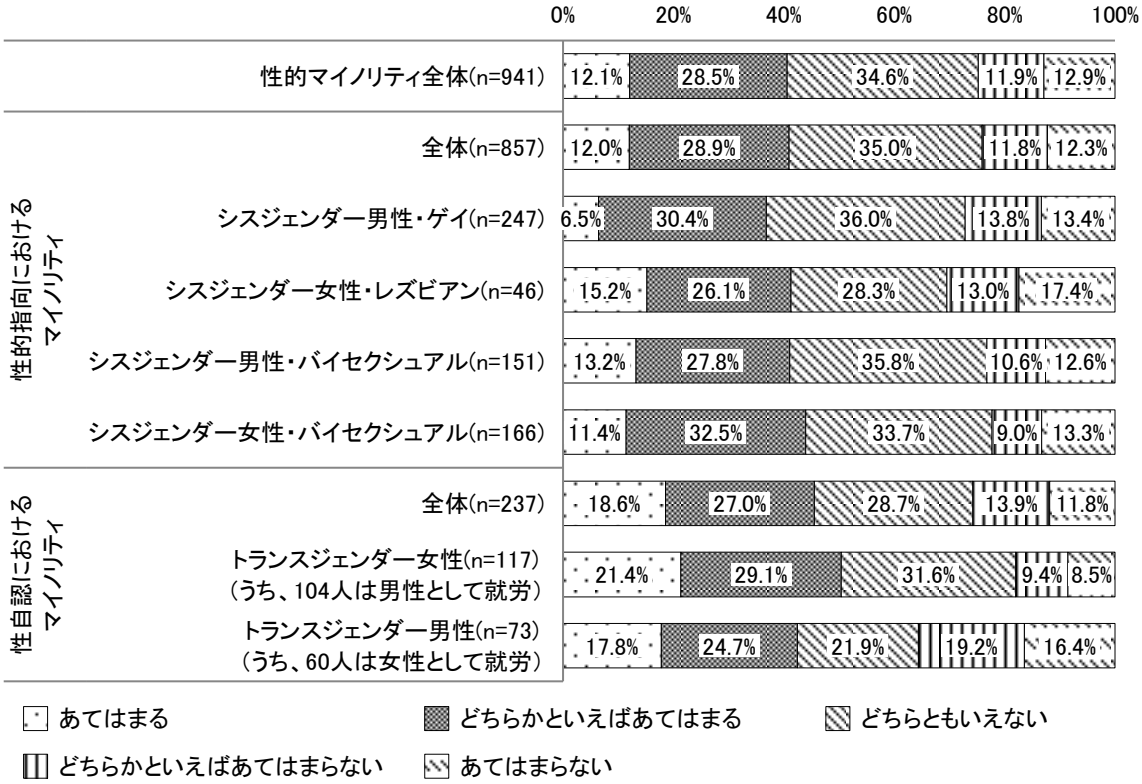
図表 73　ハラスメント防止に積極的である：
単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 43-4）



５）プライバシーを尊重する風土がある

職場の風土として、プライバシーを尊重する風土があるかどうかについて「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」を合わせた割合をみると、「性的マイノリティ全体」では 40.6%、「性的指向におけるマイノリティ全体」では 41.0%、「性自認におけるマイノリティ全体」では 45.6%となっている。

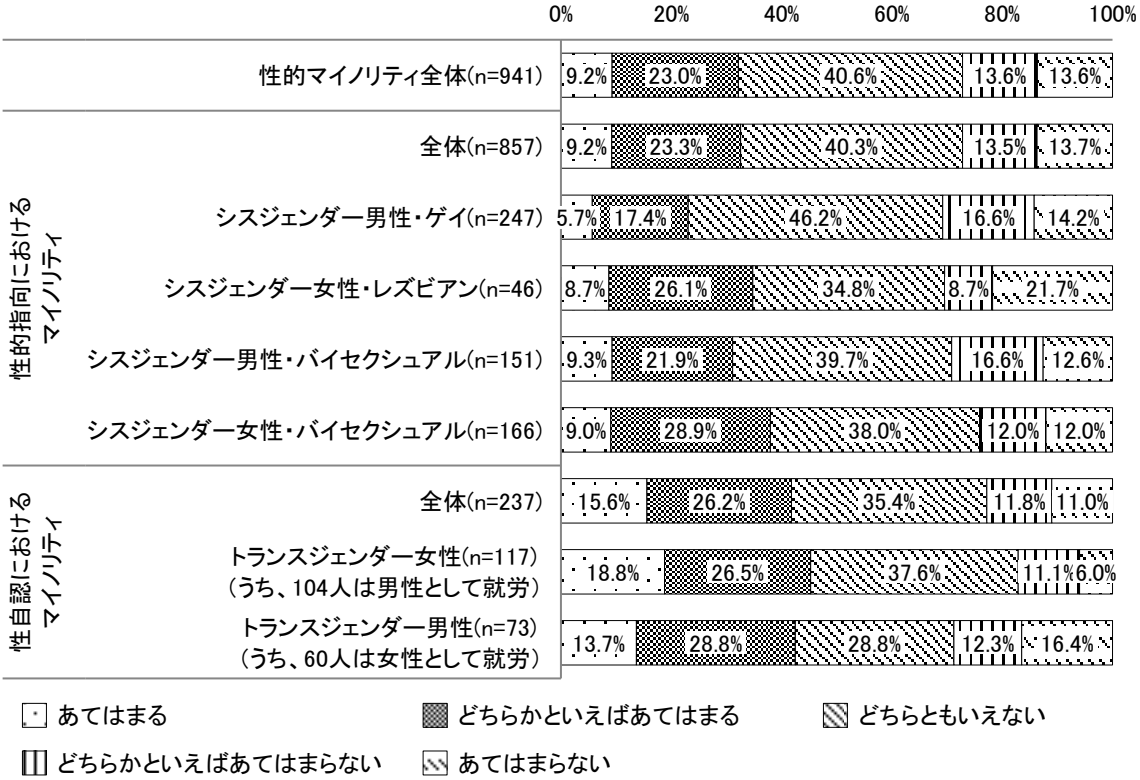
図表 74　プライバシーを尊重する風土がある：
単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 43-5）



６）多様性を尊重する風土がある

職場の風土として、多様性を尊重する風土があるかどうかについて「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」を合わせた割合をみると、「性的マイノリティ全体」では 32.2%、「性的指向におけるマイノリティ全体」では 32.6%、「性自認におけるマイノリティ全体」では 41.8%となっている。

図表 75　多様性を尊重する風土がある：
単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 43-6）



７）正規雇用と非正規雇用の差

問 43-1 から問 43-6 までの項目について、否定的な回答の割合（「どちらかといえばあてはまらない」「あてはまらない」を合わせた割合）を正規雇用者と非正規雇用者で比較すると、例えば、「③ジェンダー平等が進んでいる」の項目について、「シスジェンダー女性・バイセクシュアル」では、非正規雇用者に比べて正規雇用者における否定的な回答の割合が 19.9%ポイント高くなっている。

一方、「③ジェンダー平等が進んでいる」の項目について、「トランスジェンダー男性」では、正規雇用者に比べて非正規雇用者における否定的な回答の割合が 20.8%ポイント高くなっている。総じて、性自認におけるマイノリティでは、正規雇用者に比べて非正規雇用者における否定的な回答の割合が高い傾向がみられる。

図表 76　職場の風土に関する正規雇用者・非正規雇用者の比較

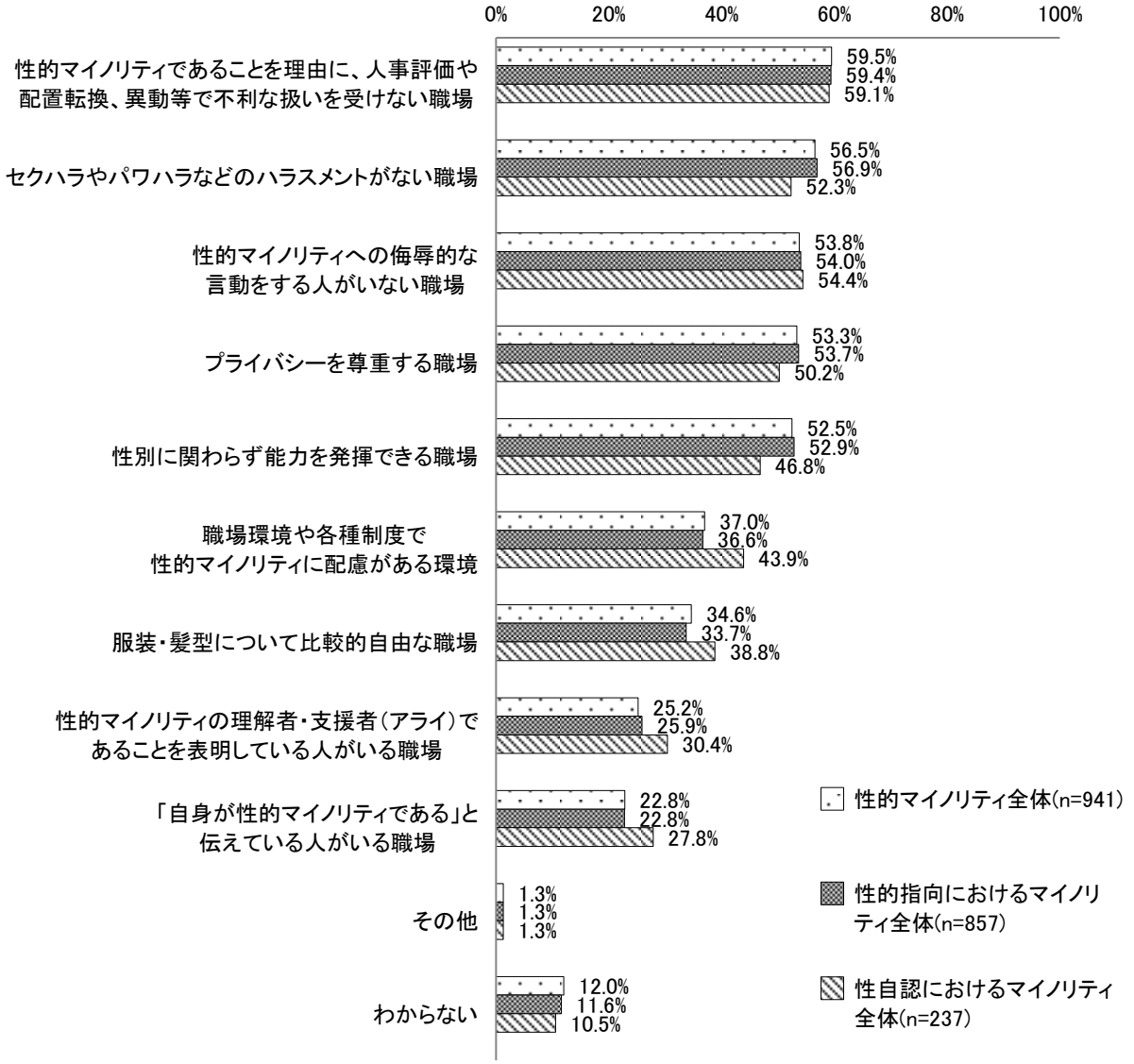
「どちらかといえばあてはまらない」「あてはまらない」を合わせた割合		性的マイノリティ全体	性的指向におけるマイノリティ全体	シスジェンダー男性・ゲイ	シスジェンダー女性・レズビアン	シスジェンダー男性・バイセクシュアル	シスジェンダー女性・バイセクシュアル	性自認におけるマイノリティ全体	トランスジェンダー女性	トランスジェンダー男性
n	正規雇用者	573	521	165	26	117	72	149	87	36
	非正規雇用者	368	336	82	20	34	94	88	30	37
①性的マイノリティに関する知識がある人が多い	正規雇用者	47.8%	48.2%	51.5%	50.0%	48.7%	56.9%	36.2%	29.9%	50.0%
	非正規雇用者	49.7%	48.8%	51.2%	70.0%	38.2%	45.7%	52.3%	43.3%	59.5%
	非正規-正規	1.9%	0.6%	-0.3%	20.0%	-10.5%	-11.2%	16.0%	13.4%	9.5%
②性的マイノリティが自分らしくいられる	正規雇用者	38.0%	38.2%	47.3%	42.3%	29.9%	43.1%	29.5%	26.4%	33.3%
	非正規雇用者	34.8%	33.0%	41.5%	50.0%	32.4%	23.4%	38.6%	33.3%	45.9%
	非正規-正規	-3.3%	-5.2%	-5.8%	7.7%	2.4%	-19.7%	9.1%	6.9%	12.6%
③ジェンダー平等が進んでいる	正規雇用者	39.6%	39.5%	46.1%	42.3%	34.2%	48.6%	28.2%	27.6%	30.6%
	非正規雇用者	37.8%	36.9%	43.9%	50.0%	35.3%	28.7%	44.3%	36.7%	51.4%
	非正規-正規	-1.8%	-2.6%	-2.2%	7.7%	1.1%	-19.9%	16.1%	9.1%	20.8%
④ハラスメント防止に積極的である	正規雇用者	26.4%	26.3%	32.7%	34.6%	26.5%	27.8%	20.1%	14.9%	30.6%
	非正規雇用者	19.6%	18.5%	20.7%	35.0%	17.6%	13.8%	25.0%	16.7%	37.8%
	非正規-正規	-6.8%	-7.8%	-12.0%	0.4%	-8.8%	-13.9%	4.9%	1.7%	7.3%
⑤プライバシーを尊重する風土がある	正規雇用者	26.9%	27.3%	32.1%	30.8%	23.9%	31.9%	22.1%	13.8%	36.1%
	非正規雇用者	21.5%	19.0%	17.1%	30.0%	20.6%	14.9%	31.8%	30.0%	35.1%
	非正規-正規	-5.4%	-8.2%	-15.0%	-0.8%	-3.3%	-17.1%	9.7%	16.2%	-1.0%

注)「シスジェンダー女性・レズビアン」の「正規雇用者」及び「非正規雇用者」はサンプルサイズが小さいため参考値。

（１４）性的マイノリティが働きやすい職場とは、どのような職場だと思うか

性的マイノリティが働きやすい職場とは、どのような職場だと思うかをみると、「性的マイノリティ全体」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 59.5%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 56.5%、「性的マイノリティへの侮辱的な言動をする人がいない職場」が 53.8%などとなっている。

図表 77　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（就労する性的マイノリティ調査 問 44）



図表 78　【詳細】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（就労する性的マイノリティ調査 問 44）

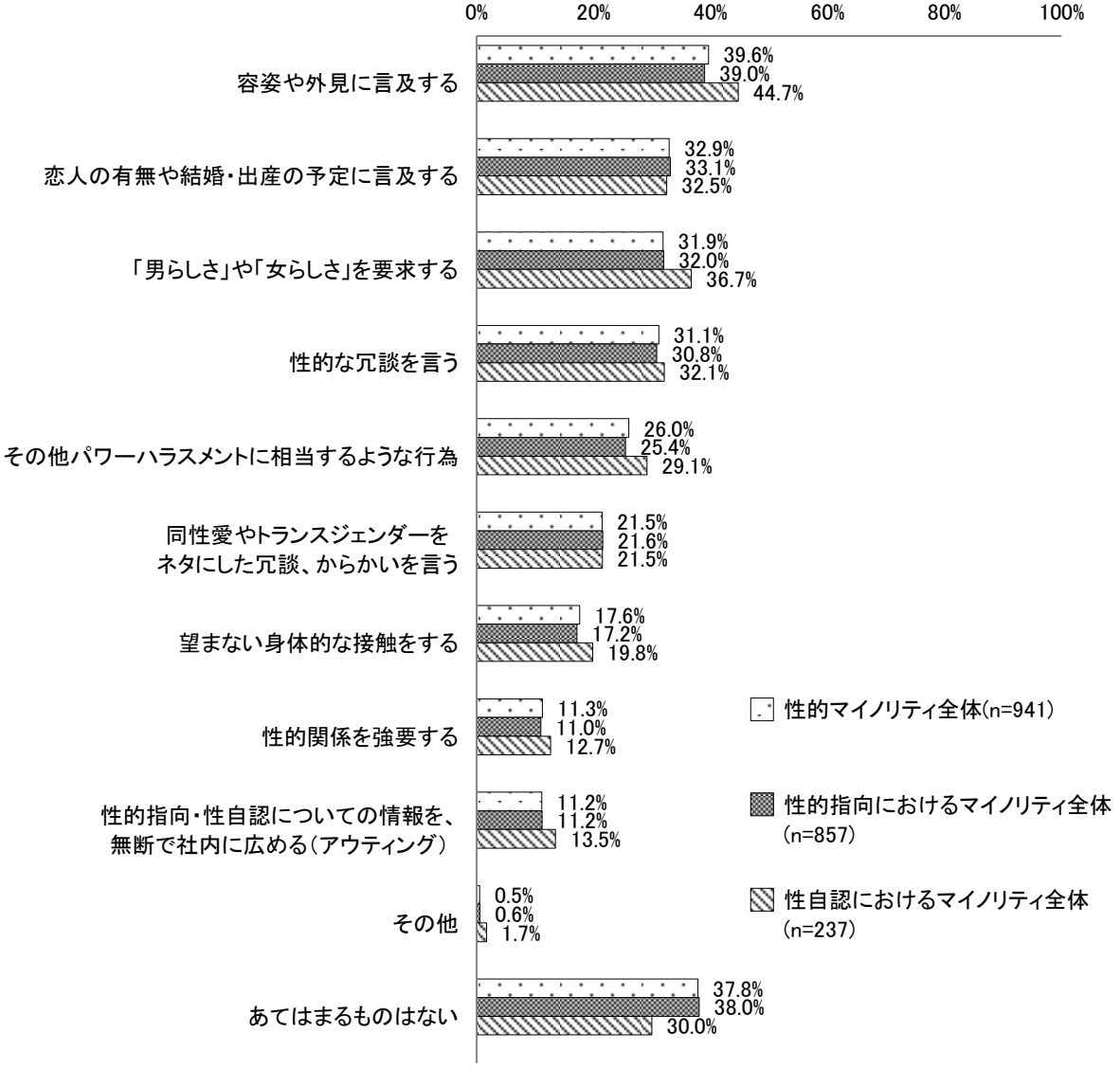
問44.性的マイノリティが働きやすい職場とは、どのような職場だと思うか	性的マイノリティ全体 (n=941)	性的指向におけるマイノリティ全体 (n=857)	シスジェンダー男性・ゲイ (n=247)	シスジェンダー女性・レズビアン (n=46)	シスジェンダー男性・バイセクシュアル (n=151)	シスジェンダー女性・バイセクシュアル (n=166)	性自認におけるマイノリティ全体 (n=237)	トランスジェンダー女性 (n=117)（うち、104人は男性として就労）	トランスジェンダー男性 (n=73)（うち、60人は女性として就労）
性的マイノリティであることを理由に、人事評価や配置転換、異動等で不利な扱いを受けない職場	59.5%	59.4%	57.9%	56.5%	61.6%	63.3%	59.1%	56.4%	58.9%
セクハラやパワハラなどのハラスメントがない職場	56.5%	56.9%	54.3%	56.5%	55.0%	62.7%	52.3%	47.9%	56.2%
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	53.8%	54.0%	55.9%	54.3%	50.3%	56.0%	54.4%	51.3%	53.4%
プライバシーを尊重する職場	53.3%	53.7%	54.3%	54.3%	49.7%	56.0%	50.2%	41.9%	52.1%
性別に関わらず能力を発揮できる職場	52.5%	52.9%	50.6%	47.8%	53.6%	57.8%	46.8%	40.2%	50.7%
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	37.0%	36.6%	35.6%	28.3%	35.8%	36.7%	43.9%	43.6%	43.8%
服装・髪型について比較的自由な職場	34.6%	33.7%	25.5%	41.3%	30.5%	39.8%	38.8%	29.1%	45.2%
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	25.2%	25.9%	25.1%	21.7%	28.5%	24.1%	30.4%	28.2%	35.6%
「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	22.8%	22.8%	23.5%	26.1%	21.9%	24.1%	27.8%	29.9%	28.8%
その他	1.3%	1.3%	1.2%	0.0%	2.0%	1.2%	1.3%	1.7%	1.4%
わからない	12.0%	11.6%	15.8%	8.7%	12.6%	10.8%	10.5%	8.5%	12.3%

（１５）職場におけるハラスメントの状況

１）いまの職場で見聞きした経験があるハラスメント

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、「性的マイノリティ全体」では、「容姿や外見に言及する」が 39.6%でもっとも割合が高く、次いで「あてはまるものはない」が 37.8%、「恋人の有無や結婚・出産の予定に言及する」が 32.9%となっている。

図表 79　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（就労する性的マイノリティ調査 問 45-1）



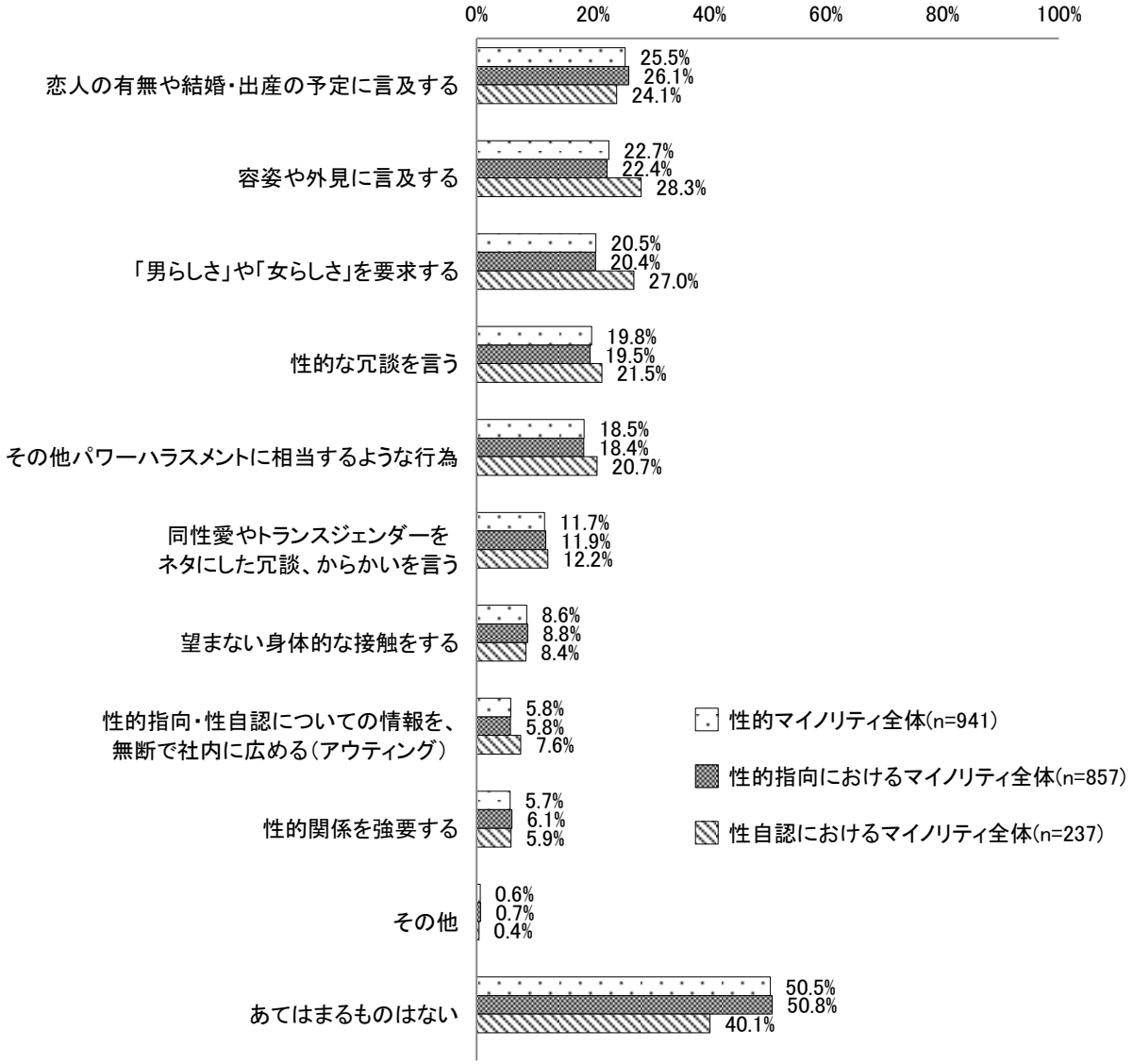
図表 80　【詳細】いまの職場で見聞きした経験があるハラスメント
：複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 45-1）

問45-1.いまの職場で見聞きした経験があるハラスメント	性的マイノリティ全体 (n=941)	性的指向におけるマイノリティ全体 (n=857)	シスジェンダー男性・ゲイ (n=247)	シスジェンダー女性・レズビアン (n=46)	シスジェンダー男性・バイセクシュアル (n=151)	シスジェンダー女性・バイセクシュアル (n=166)	性自認におけるマイノリティ全体 (n=237)	トランスジェンダー女性 (n=117)（うち、104人は男性として就労）	トランスジェンダー男性 (n=73)（うち、60人は女性として就労）
容姿や外見に言及する	39.6%	39.0%	36.8%	43.5%	37.1%	39.8%	44.7%	46.2%	41.1%
恋人の有無や結婚・出産の予定に言及する	32.9%	33.1%	31.6%	41.3%	35.1%	36.7%	32.5%	23.9%	43.8%
「男らしさ」や「女らしさ」を要求する	31.9%	32.0%	29.6%	41.3%	31.8%	31.3%	36.7%	38.5%	37.0%
性的な冗談を言う	31.1%	30.8%	34.8%	30.4%	39.1%	21.7%	32.1%	32.5%	34.2%
その他パワーハラスメントに相当するような行為	26.0%	25.4%	23.5%	19.6%	29.1%	24.7%	29.1%	29.9%	31.5%
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	21.5%	21.6%	29.6%	32.6%	19.2%	14.5%	21.5%	23.1%	26.0%
望まない身体的な接触をする	17.6%	17.2%	15.4%	23.9%	18.5%	19.9%	19.8%	18.8%	30.1%
性的関係を強要する	11.3%	11.0%	7.7%	13.0%	15.9%	10.2%	12.7%	14.5%	15.1%
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）	11.2%	11.2%	10.1%	8.7%	15.2%	9.0%	13.5%	12.8%	19.2%
その他	0.5%	0.6%	0.0%	2.2%	0.0%	0.0%	1.7%	1.7%	2.7%
あてはまるものはない	37.8%	38.0%	42.5%	34.8%	35.8%	39.2%	30.0%	29.9%	26.0%

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、「性的マイノリティ全体」では、「恋人の有無や結婚・出産の予定に言及する」が 25.5%、「容姿や外見に言及する」が 22.7%、「「男らしさ」や「女らしさ」を要求する」が 20.5%などとなっている。

図表 81　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（就労する性的マイノリティ調査 問 45-2）



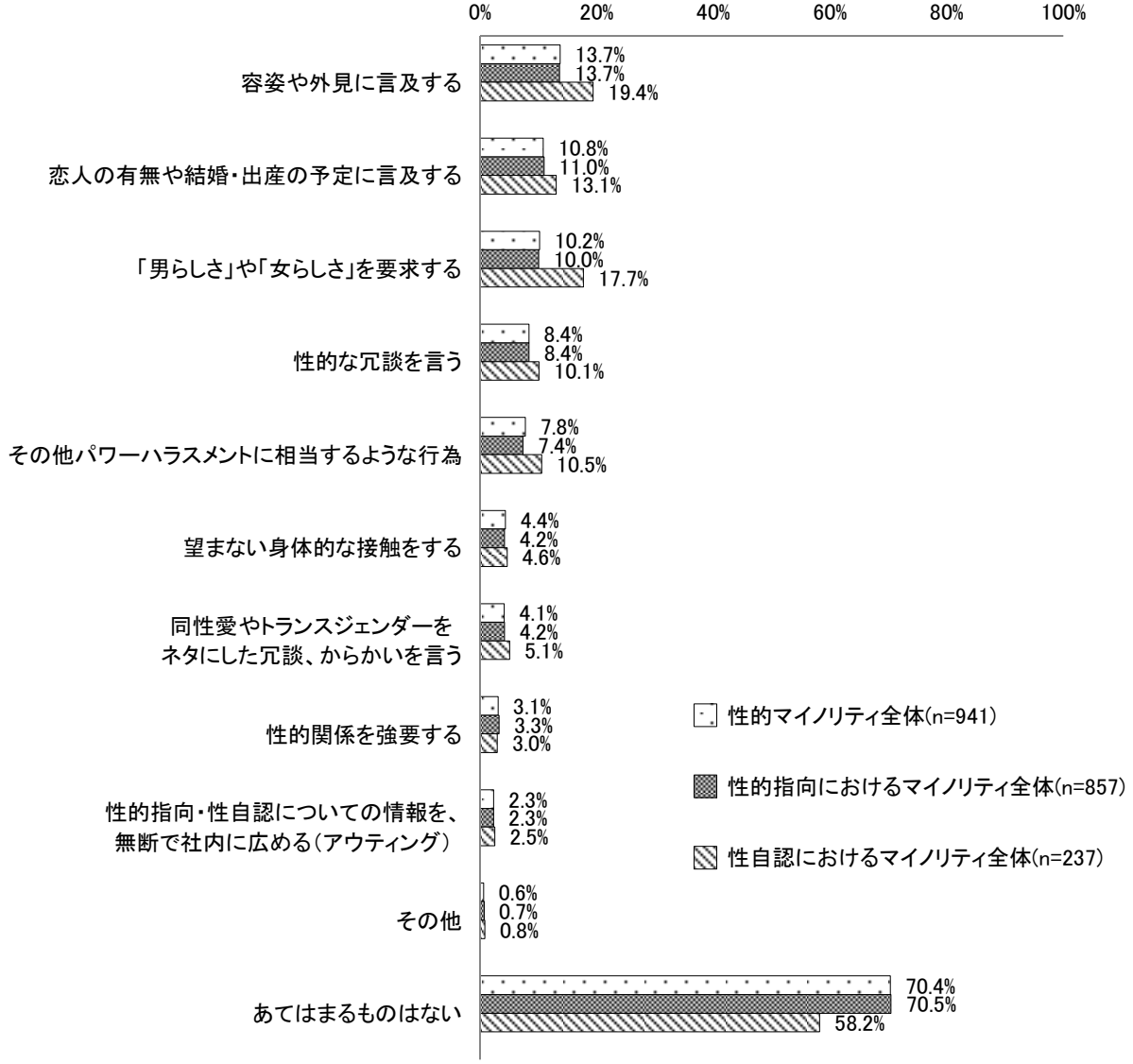
図表 82　【詳細】いまの職場で、自身が上司や同僚など、社内の人から受けた経験があるハラスメント：複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 45-2）

問45-2.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	性的マイノリティ全体 (n=941)	性的指向におけるマイノリティ全体 (n=857)	シスジェンダー男性・ゲイ (n=247)	シスジェンダー女性・レズビアン (n=46)	シスジェンダー男性・バイセクシュアル (n=151)	シスジェンダー女性・バイセクシュアル (n=166)	性自認におけるマイノリティ全体 (n=237)	トランスジェンダー女性 (n=117)（うち、104人は男性として就労）	トランスジェンダー男性 (n=73)（うち、60人は女性として就労）
恋人の有無や結婚・出産の予定に言及する	25.5%	26.1%	23.9%	28.3%	23.8%	31.9%	24.1%	16.2%	31.5%
容姿や外見に言及する	22.7%	22.4%	16.2%	37.0%	14.6%	26.5%	28.3%	27.4%	28.8%
「男らしさ」や「女らしさ」を要求する	20.5%	20.4%	16.2%	21.7%	17.9%	22.3%	27.0%	25.6%	30.1%
性的な冗談を言う	19.8%	19.5%	21.1%	23.9%	13.9%	21.7%	21.5%	19.7%	26.0%
その他パワーハラスメントに相当するような行為	18.5%	18.4%	15.4%	23.9%	16.6%	21.1%	20.7%	19.7%	24.7%
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	11.7%	11.9%	18.2%	17.4%	6.6%	9.6%	12.2%	12.0%	15.1%
望まない身体的な接触をする	8.6%	8.8%	4.9%	17.4%	9.3%	11.4%	8.4%	8.5%	12.3%
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）	5.8%	5.8%	4.5%	17.4%	6.0%	3.6%	7.6%	8.5%	11.0%
性的関係を強要する	5.7%	6.1%	2.8%	10.9%	7.9%	7.2%	5.9%	7.7%	5.5%
その他	0.6%	0.7%	0.0%	2.2%	0.7%	1.2%	0.4%	0.9%	0.0%
あてはまるものはない	50.5%	50.8%	54.7%	39.1%	57.0%	50.6%	40.1%	38.5%	37.0%

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、「性的マイノリティ全体」では、「容姿や外見に言及する」が 13.7%、「恋人の有無や結婚・出産の予定に言及する」が 10.8%などとなっている。

図表 83　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（就労する性的マイノリティ調査 問 45-3）



図表 84　【詳細】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（就労する性的マイノリティ調査 問 45-3）

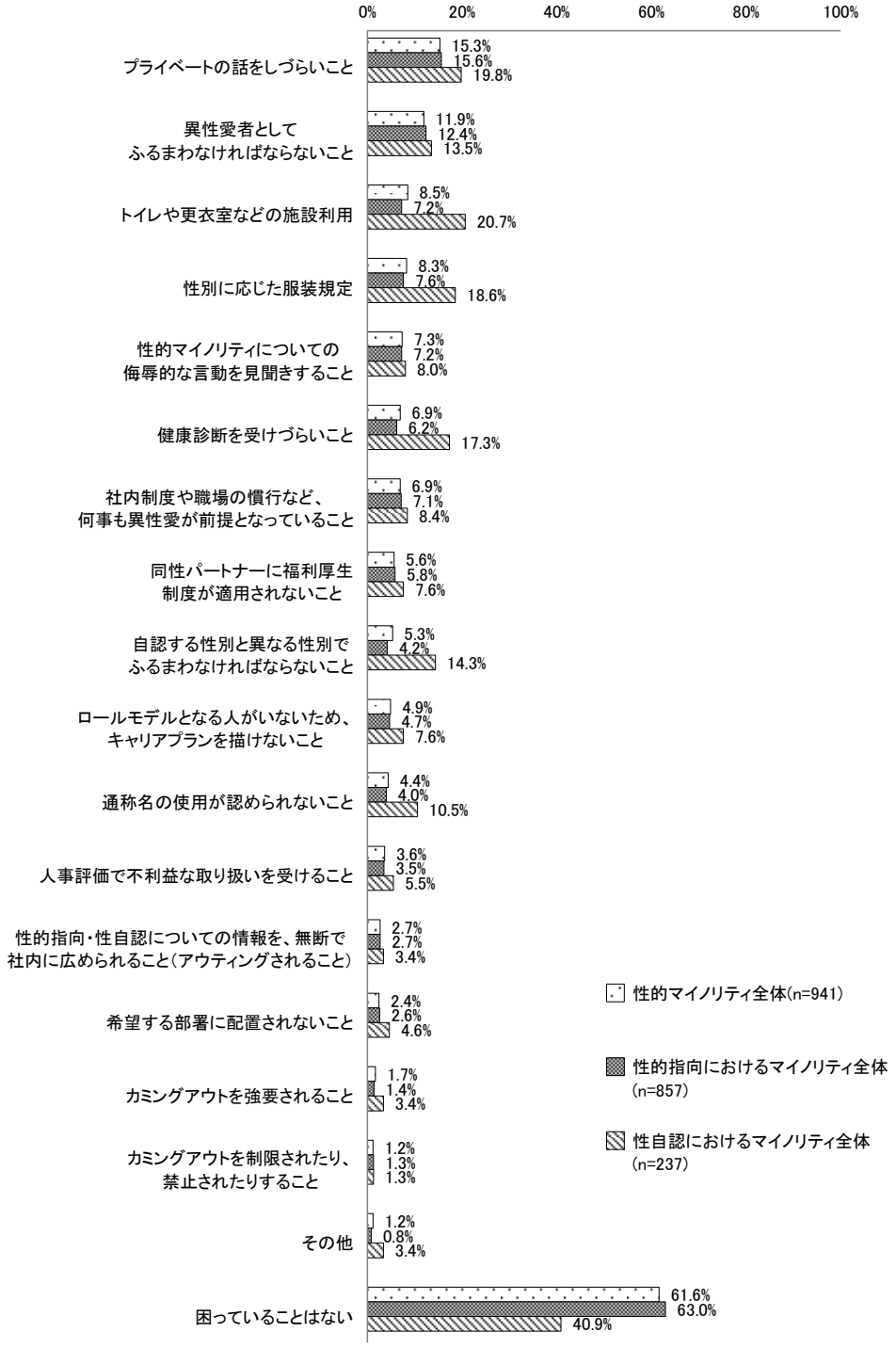
問45-3.いまの職場で自身が顧客や取引先など社外の人から受けた経験があるハラスメント	性的マイノリティ全体 (n=941)	性的指向におけるマイノリティ全体 (n=857)	シスジェンダー男性・ゲイ (n=247)	シスジェンダー女性・レズビアン (n=46)	シスジェンダー男性・バイセクシュアル (n=151)	シスジェンダー女性・バイセクシュアル (n=166)	性自認におけるマイノリティ全体 (n=237)	トランスジェンダー女性 (n=117)（うち、104人は男性として就労）	トランスジェンダー男性 (n=73)（うち、60人は女性として就労）
容姿や外見に言及する	13.7%	13.7%	8.9%	26.1%	6.6%	15.7%	19.4%	21.4%	16.4%
恋人の有無や結婚・出産の予定に言及する	10.8%	11.0%	10.1%	19.6%	8.6%	10.8%	13.1%	10.3%	17.8%
「男らしさ」や「女らしさ」を要求する	10.2%	10.0%	6.9%	10.9%	7.9%	9.0%	17.7%	17.1%	17.8%
性的な冗談を言う	8.4%	8.4%	7.3%	8.7%	9.9%	7.2%	10.1%	9.4%	9.6%
その他パワーハラスメントに相当するような行為	7.8%	7.4%	4.9%	10.9%	8.6%	6.0%	10.5%	12.8%	9.6%
望まない身体的な接触をする	4.4%	4.2%	1.6%	10.9%	4.6%	6.6%	4.6%	5.1%	6.8%
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	4.1%	4.2%	5.7%	4.3%	4.0%	2.4%	5.1%	5.1%	4.1%
性的関係を強要する	3.1%	3.3%	2.0%	4.3%	4.6%	3.6%	3.0%	3.4%	4.1%
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）	2.3%	2.3%	1.2%	4.3%	4.0%	2.4%	2.5%	3.4%	2.7%
その他	0.6%	0.7%	0.4%	2.2%	0.7%	0.6%	0.8%	0.0%	2.7%
あてはまるものはない	70.4%	70.5%	78.9%	63.0%	73.5%	71.1%	58.2%	54.7%	60.3%

（１６）就業上の困難

１）性的マイノリティであることを理由に、働く上で困っていること

性的マイノリティであることを理由に、働く上で困っていることをみると、「性的マイノリティ全体」では、「プライベートの話をしづらいこと」が 15.3%、「異性愛者としてふるまわなければならないこと」が 11.9%、「トイレや更衣室などの施設利用」が 8.5%などとなっている。

図表 85　性的マイノリティであることを理由に、働く上で困っていること：
複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 46-1）



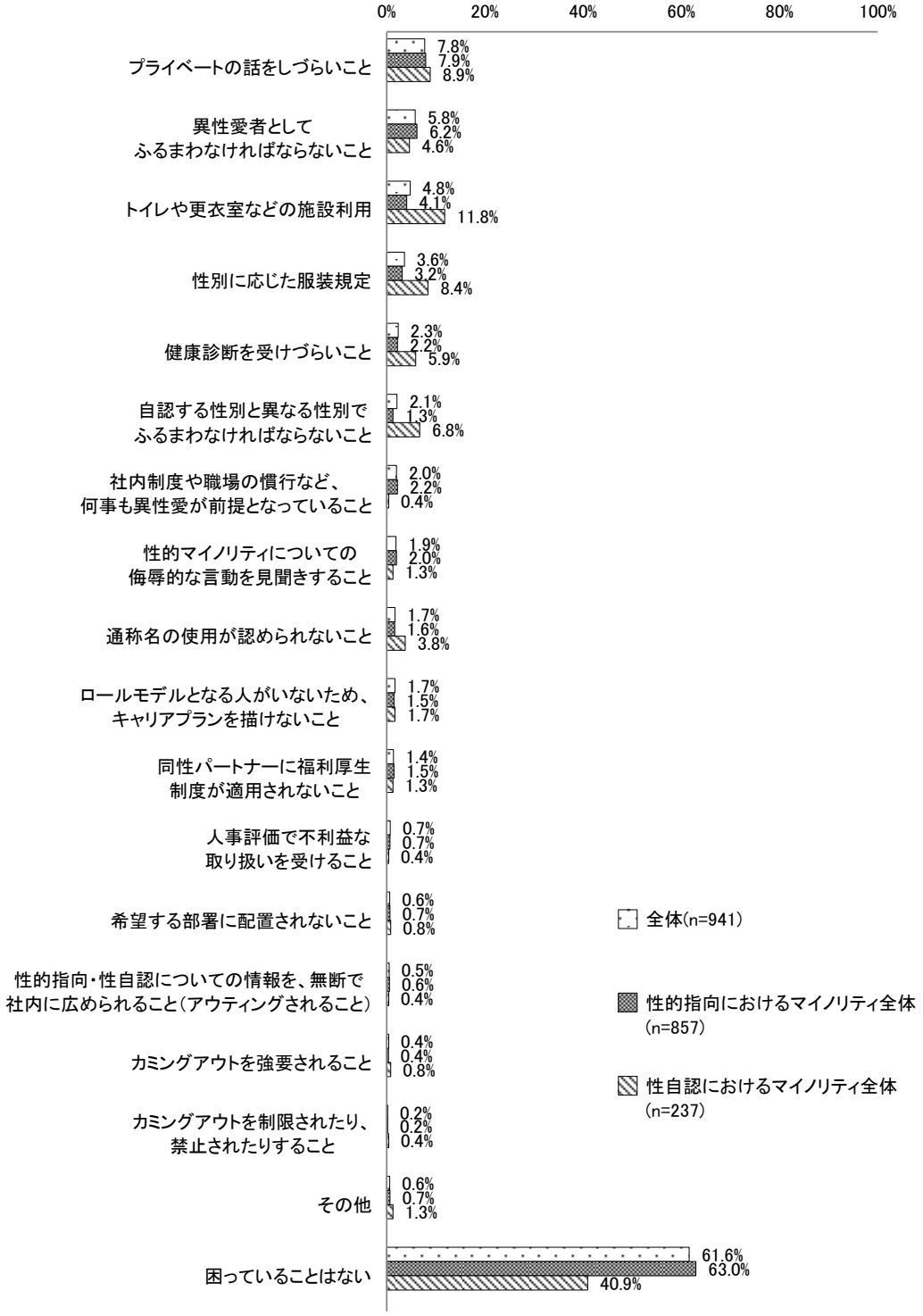
図表 86　【詳細】性的マイノリティであることを理由に、働く上で困っていること：複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 46-1）

問46-1.性的マイノリティであることを理由に、働く上で困っていること	性的マイノリティ全体 (n=941)	性的指向におけるマイノリティ全体 (n=857)	シスジェンダー男性・ゲイ (n=247)	シスジェンダー女性・レズビアン (n=46)	シスジェンダー男性・バイセクシュアル (n=151)	シスジェンダー女性・バイセクシュアル (n=166)	性自認におけるマイノリティ全体 (n=237)	トランスジェンダー女性 (n=117)（うち、104人は男性として就労）	トランスジェンダー男性 (n=73)（うち、60人は女性として就労）
プライベートの話をしづらいこと	15.3%	15.6%	19.8%	17.4%	9.9%	10.2%	19.8%	24.8%	9.6%
異性愛者としてふるまわなければならないこと	11.9%	12.4%	21.1%	10.9%	7.3%	6.6%	13.5%	14.5%	9.6%
トイレや更衣室などの施設利用	8.5%	7.2%	2.0%	4.3%	7.3%	6.6%	20.7%	23.9%	21.9%
性別に応じた服装規定	8.3%	7.6%	2.8%	10.9%	5.3%	7.8%	18.6%	24.8%	17.8%
性的マイノリティについての侮辱的な言動を見聞きすること	7.3%	7.2%	12.1%	10.9%	4.0%	3.6%	8.0%	8.5%	6.8%
健康診断を受けづらいこと	6.9%	6.2%	2.0%	6.5%	6.0%	3.0%	17.3%	20.5%	20.5%
社内制度や職場の慣行など、何事も異性愛が前提となっていること	6.9%	7.1%	10.9%	6.5%	4.0%	3.6%	8.4%	8.5%	8.2%
同性パートナーに福利厚生制度が適用されないこと	5.6%	5.8%	8.1%	10.9%	2.6%	2.4%	7.6%	4.3%	12.3%
自認する性別と異なる性別でふるまわなければならないこと	5.3%	4.2%	1.2%	2.2%	6.0%	1.2%	14.3%	14.5%	16.4%
ロールモデルとなる人がいないため、キャリアプランを描けないこと	4.9%	4.7%	5.3%	6.5%	2.0%	3.0%	7.6%	6.0%	6.8%
通称名の使用が認められないこと	4.4%	4.0%	1.2%	4.3%	4.6%	1.8%	10.5%	11.1%	12.3%
人事評価で不利益な取り扱いを受けること	3.6%	3.5%	2.8%	4.3%	3.3%	2.4%	5.5%	7.7%	4.1%
性的指向・性自認についての情報を、無断で社内に広められること（アウティングされること）	2.7%	2.7%	2.4%	2.2%	3.3%	1.8%	3.4%	3.4%	4.1%
希望する部署に配置されないこと	2.4%	2.6%	0.4%	6.5%	2.0%	0.6%	4.6%	6.8%	2.7%
カミングアウトを強要されること	1.7%	1.4%	1.2%	0.0%	1.3%	0.6%	3.4%	3.4%	4.1%
カミングアウトを制限されたり、禁止されたりすること	1.2%	1.3%	0.8%	0.0%	2.0%	1.2%	1.3%	0.9%	1.4%
その他	1.2%	0.8%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	3.4%	4.3%	2.7%
困っていることはない	61.6%	63.0%	60.3%	50.0%	74.2%	75.3%	40.9%	35.0%	43.8%

２）性的マイノリティであることを理由に、働く上でもっとも困っていること

性的マイノリティであることを理由に、働く上でもっとも困っていることをみると、「性的マイノリティ全体」では、「プライベートの話をしづらいこと」が 7.8%、「異性愛者としてふるまわなければならないこと」が 5.8%、「トイレや更衣室などの施設利用」が 4.8%などとなっている。

図表 87　性的マイノリティであることを理由に、働く上でもっとも困っていること：
単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 46-2）



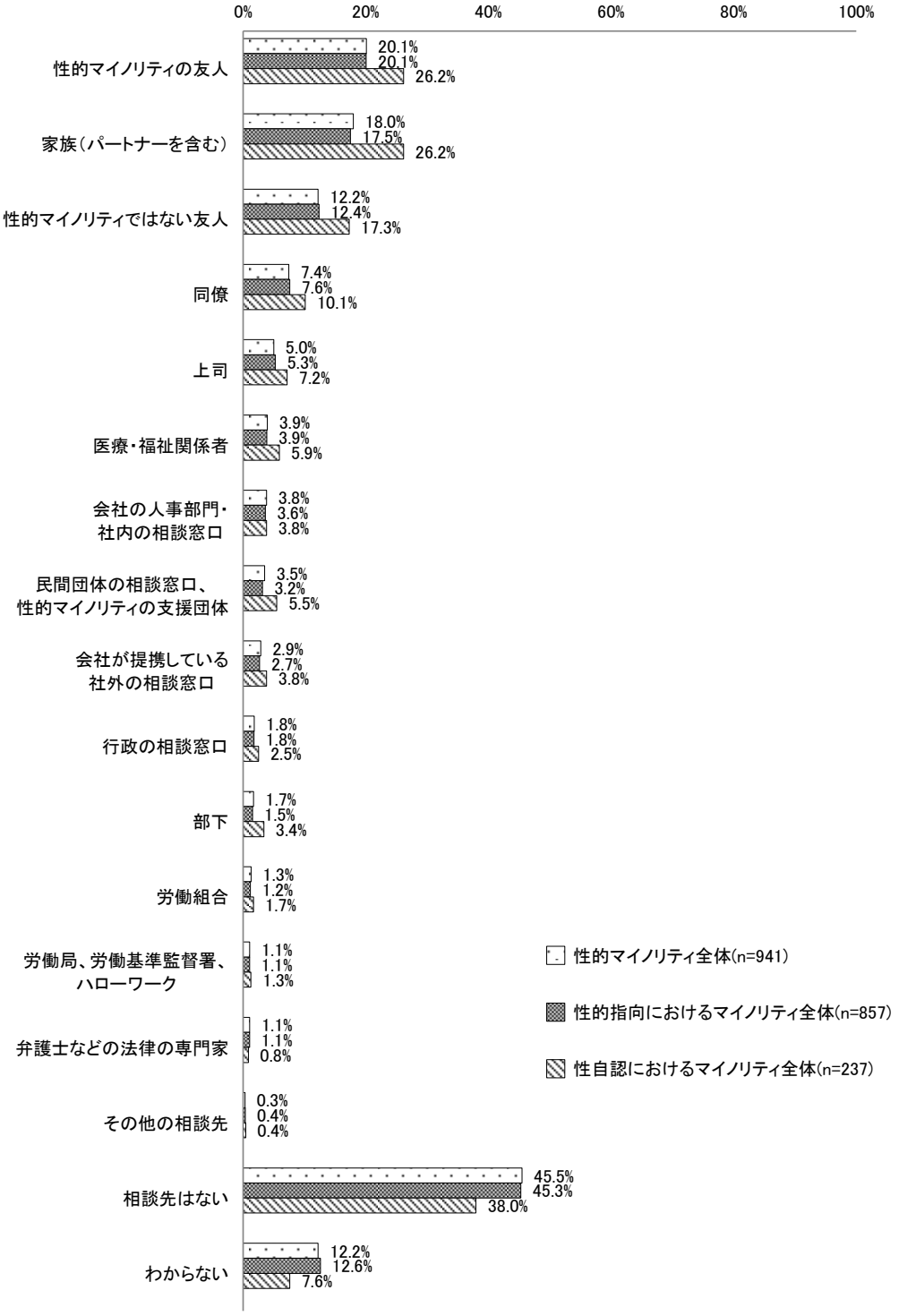
図表 88　【詳細】性的マイノリティであることを理由に、働く上でもっとも困っていること：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問46-2）

問46-2.性的マイノリティであることを理由に、働く上で困っていることのうち、最も困っていること	性的マイノリティ全体 (n=941)	性的指向におけるマイノリティ全体 (n=857)	シスジェンダー男性・ゲイ (n=247)	シスジェンダー女性・レズビアン (n=46)	シスジェンダー男性・バイセクシュアル (n=151)	シスジェンダー女性・バイセクシュアル (n=166)	性自認におけるマイノリティ全体 (n=237)	トランスジェンダー女性 (n=117)（うち、104人は男性として就労）	トランスジェンダー男性 (n=73)（うち、60人は女性として就労）
プライベートの話をしづらいこと	7.8%	7.9%	9.7%	2.2%	6.6%	6.6%	8.9%	11.1%	5.5%
異性愛者としてふるまわなければならないこと	5.8%	6.2%	12.6%	6.5%	4.0%	2.4%	4.6%	4.3%	2.7%
トイレや更衣室などの施設利用	4.8%	4.1%	0.4%	4.3%	4.6%	4.2%	11.8%	12.0%	16.4%
性別に応じた服装規定	3.6%	3.2%	0.8%	8.7%	1.3%	3.0%	8.4%	12.8%	5.5%
健康診断を受けづらいこと	2.3%	2.2%	0.4%	4.3%	2.0%	1.2%	5.9%	6.0%	9.6%
自認する性別と異なる性別でふるまわなければならないこと	2.1%	1.3%	0.4%	2.2%	1.3%	0.0%	6.8%	8.5%	4.1%
社内制度や職場の慣行など、何事も異性愛が前提となっていること	2.0%	2.2%	4.5%	0.0%	1.3%	1.8%	0.4%	0.0%	0.0%
性的マイノリティについての侮辱的な言動を見聞きすること	1.9%	2.0%	4.9%	0.0%	0.0%	1.2%	1.3%	1.7%	0.0%
通称名の使用が認められないこと	1.7%	1.6%	1.2%	2.2%	1.3%	0.6%	3.8%	3.4%	5.5%
ロールモデルとなる人がいないため、キャリアプランを描けないこと	1.7%	1.5%	1.2%	6.5%	0.7%	1.2%	1.7%	0.9%	1.4%
同性パートナーに福利厚生制度が適用されないこと	1.4%	1.5%	2.4%	4.3%	0.7%	0.0%	1.3%	0.0%	2.7%
人事評価で不利益な取り扱いを受けること	0.7%	0.7%	0.4%	2.2%	0.0%	1.8%	0.4%	0.9%	0.0%
希望する部署に配置されないこと	0.6%	0.7%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%	0.8%	0.9%	0.0%
性的指向・性自認についての情報を、無断で社内に広められること（アウティングされること）	0.5%	0.6%	0.0%	2.2%	0.7%	0.6%	0.4%	0.0%	1.4%
カミングアウトを強要されること	0.4%	0.4%	0.4%	0.0%	0.7%	0.0%	0.8%	0.9%	1.4%
カミングアウトを制限されたり、禁止されたりすること	0.2%	0.2%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%
その他	0.6%	0.7%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	1.7%	0.0%
困っていることはない	61.6%	63.0%	60.3%	50.0%	74.2%	75.3%	40.9%	35.0%	43.8%

（１７）働く上で困ることがあった場合の相談先

働く上で困ることがあった場合の相談先をみると、「性的マイノリティ全体」では「相談先はない」が 45.5%でもっとも割合が高く、次いで「性的マイノリティの友人」が 20.1%、「家族（パートナーを含む)」が 18.0%などとなっている。

図表 89　働く上で困ることがあった場合の相談先：
複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 48）



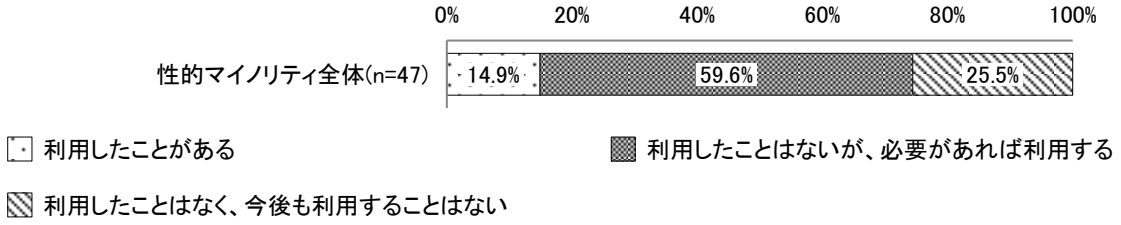
図表 90　【詳細】働く上で困ることがあった場合の相談先：複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 48）

問48.働く上で困ることがあった場合の相談先	性的マイノリティ全体 (n=941)	性的指向におけるマイノリティ全体 (n=857)	シスジェンダー男性・ゲイ (n=247)	シスジェンダー女性・レズビアン (n=46)	シスジェンダー男性・バイセクシュアル (n=151)	シスジェンダー女性・バイセクシュアル (n=166)	性自認におけるマイノリティ全体 (n=237)	トランスジェンダー女性 (n=117)（うち、104人は男性として就労）	トランスジェンダー男性 (n=73)（うち、60人は女性として就労）
性的マイノリティの友人	20.1%	20.1%	26.3%	26.1%	15.9%	13.9%	26.2%	26.5%	28.8%
家族（パートナーを含む）	18.0%	17.5%	13.8%	23.9%	15.2%	18.7%	26.2%	26.5%	26.0%
性的マイノリティではない友人	12.2%	12.4%	10.1%	17.4%	9.9%	13.9%	17.3%	17.9%	16.4%
同僚	7.4%	7.6%	6.5%	4.3%	6.6%	9.0%	10.1%	10.3%	12.3%
上司	5.0%	5.3%	4.9%	10.9%	5.3%	1.2%	7.2%	12.0%	1.4%
医療・福祉関係者	3.9%	3.9%	4.0%	0.0%	3.3%	3.0%	5.9%	6.0%	5.5%
会社の人事部門・社内の相談窓口	3.8%	3.6%	3.6%	4.3%	7.3%	2.4%	3.8%	5.1%	2.7%
民間団体の相談窓口、性的マイノリティの支援団体	3.5%	3.2%	2.8%	6.5%	3.3%	2.4%	5.5%	4.3%	6.8%
会社が提携している社外の相談窓口	2.9%	2.7%	3.2%	2.2%	4.0%	1.2%	3.8%	6.8%	1.4%
行政の相談窓口	1.8%	1.8%	1.2%	4.3%	2.0%	1.2%	2.5%	1.7%	5.5%
部下	1.7%	1.5%	0.8%	2.2%	3.3%	0.0%	3.4%	6.8%	0.0%
労働組合	1.3%	1.2%	1.6%	2.2%	0.7%	0.6%	1.7%	0.9%	2.7%
労働局、労働基準監督署、ハローワーク	1.1%	1.1%	0.8%	0.0%	1.3%	1.8%	1.3%	0.9%	2.7%
弁護士などの法律の専門家	1.1%	1.1%	0.8%	2.2%	2.0%	0.6%	0.8%	0.9%	1.4%
その他の相談先	0.3%	0.4%	0.4%	0.0%	0.0%	0.6%	0.4%	0.0%	1.4%
相談先はない	45.5%	45.3%	49.8%	41.3%	47.0%	42.8%	38.0%	35.9%	34.2%
わからない	12.2%	12.6%	6.9%	8.7%	15.9%	18.1%	7.6%	5.1%	11.0%

（１８）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か

社内や会社が提携している社外の相談窓口があるという回答者について、これらの相談窓口を利用したことがあるかをみると、「性的マイノリティ全体」では、「利用したことがある」が 14.9%、「利用したことはないが、必要があれば利用する」が 59.6%、「利用したことはなく、今後も利用することはない」が 25.5%となっている。

図表 91　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か：
単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 49）



（１９）社内や会社が提携している社外の相談窓口を利用した際の相談内容

相談窓口を利用した際の相談内容について把握したものの、回答件数が少なく参考値である。

図表 92　相談窓口を利用した際の相談内容（該当件数）: 複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 50）

	合計	問50.社内や会社が提携している社外の相談窓口を利用した際の相談内容														
		異動や配置における配慮に関する相談	昇進や昇格における差別に関する相談	退職強要や解雇に関する相談	福利厚生など社内制度の利用に関する相談	勤務時の服装や通称名の使用に関する相談	トイレや更衣室の使用に関する相談	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	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	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	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	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	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	その他	不明	累計
性的マイノリティ全体	7	3	5	0	5	4	5	2	3	0	3	1	1	0	0	32
性的指向におけるマイノリティ全体	6	3	4	0	5	4	4	2	2	0	3	1	1	0	0	29
シスジェンダー男性・ゲイ	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3
シスジェンダー女性・レズビアン	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
シスジェンダー男性・バイセクシュアル	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	10
シスジェンダー女性・バイセクシュアル	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3
性自認におけるマイノリティ全体	4	2	2	0	3	2	3	0	2	0	2	0	0	0	0	16
トランスジェンダー女性	3	2	1	0	2	1	2	0	2	0	1	0	0	0	0	11
トランスジェンダー男性	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	5

注）表内の数値は当該選択肢に該当する件数を示す。サンプルサイズが小さいため参考値。

（２０）社内や会社が提携している社外の相談窓口を利用することはないと思う理由

社内や会社が提携している社外の相談窓口を利用することはないと思う理由を把握したものの、回答件数が少なく参考値である。

図表 93　社内や会社が提携している社外の相談窓口を利用することはないと思う理由（該当件数）: 複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 51）

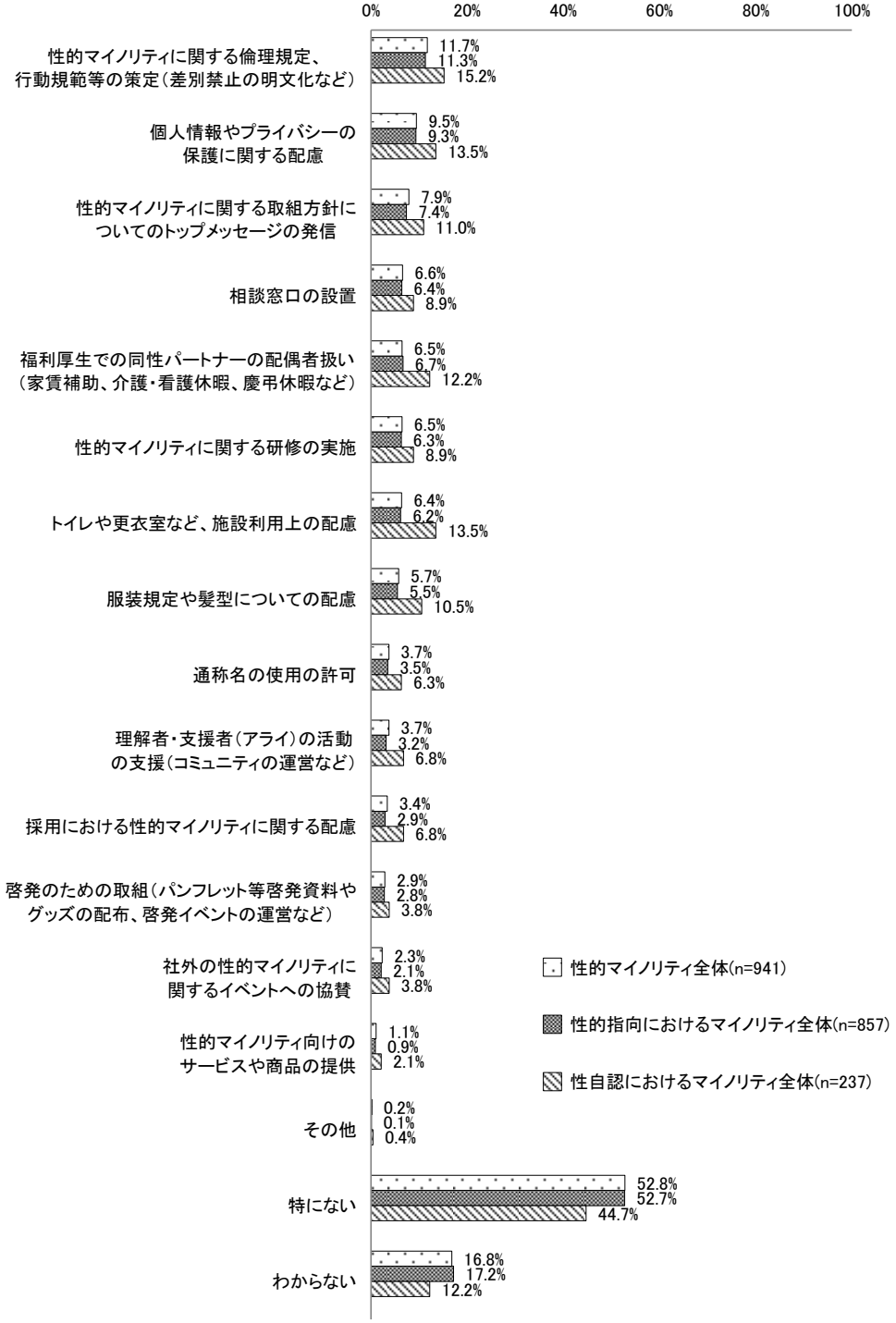
	合計	問51.社内や会社が提携している社外の相談窓口を利用することはないと思う理由										
		相談する必要がないから	利用可能な時間が短いなど、タイミングが合わないから	相談窓口の担当者が性的マイノリティについて十分な理解を持っているとは限らないから	相談したいことが相談窓口で受け付けられるか分からなかったから	相談しても何も変わらないから	相談窓口を利用していることを誰かに知られ、事情を勘繰られることに不安を感じるから	相談内容や情報が守られるとは限らないから（アウティングも含む）	カミングアウトすることになるから	その他	不明	累計
性的マイノリティ全体	12	10	1	2	1	1	2	3	0	1	0	21
性的指向におけるマイノリティ全体	11	9	0	1	1	1	2	3	0	1	0	18
シスジェンダー男性・ゲイ	4	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4
シスジェンダー女性・レズビアン	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	3
シスジェンダー男性・バイセクシュアル	3	3	0	0	0	0	0	1	0	1	0	5
シスジェンダー女性・バイセクシュアル	3	3	0	0	0	1	1	1	0	0	0	6
性自認におけるマイノリティ全体	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3
トランスジェンダー女性	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3
トランスジェンダー男性	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

注）表内の数値は当該選択肢に該当する件数を示す。サンプルサイズが小さいため参考値。

（２１）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、「性的マイノリティ全体」では、「特にない」が 52.8%でもっとも割合が高く、次いで「わからない」が 16.8%、「性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定（差別禁止の明文化など）」が 11.7%、「個人情報やプライバシーの保護に関する配慮」が 9.5%などとなっている。

図表 94　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（就労する性的マイノリティ調査 問 52）



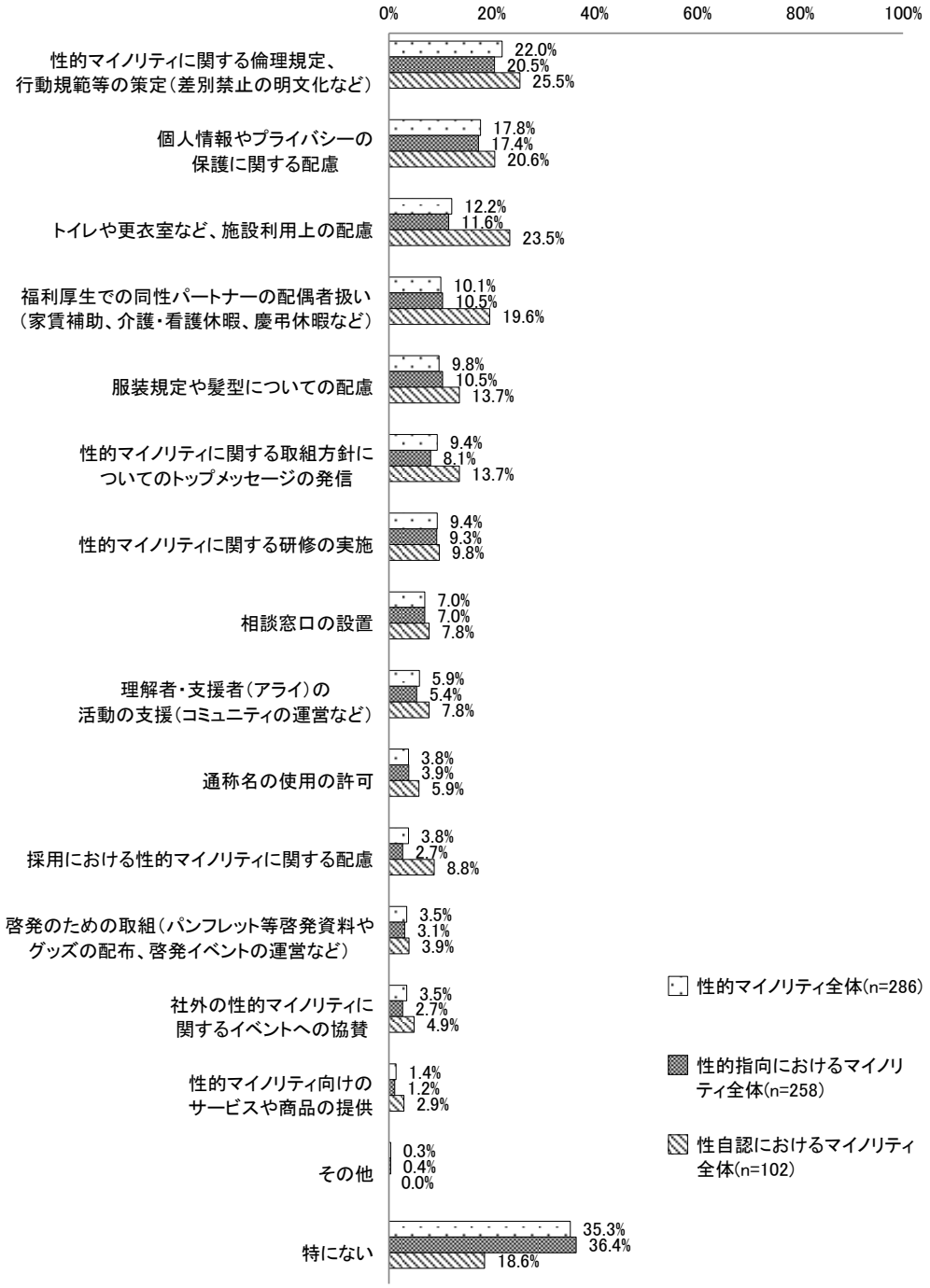
図表 95　【詳細】勤務先で行われている性的マイノリティに関する取組
：複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問52）

問52.勤務先で行われている性的マイノリティに関する取組	性的マイノリティ全体 (n=941)	性的指向におけるマイノリティ全体 (n=857)	シスジェンダー男性・ゲイ (n=247)	シスジェンダー女性・レズビアン (n=46)	シスジェンダー男性・バイセクシュアル (n=151)	シスジェンダー女性・バイセクシュアル (n=166)	性自認におけるマイノリティ全体 (n=237)	トランスジェンダー女性 (n=117)（うち、104人は男性として就労）	トランスジェンダー男性 (n=73)（うち、60人は女性として就労）
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）	11.7%	11.3%	9.7%	6.5%	15.2%	12.7%	15.2%	18.8%	8.2%
個人情報やプライバシーの保護に関する配慮	9.5%	9.3%	6.5%	6.5%	14.6%	8.4%	13.5%	10.3%	13.7%
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	7.9%	7.4%	5.3%	13.0%	7.9%	7.8%	11.0%	14.5%	4.1%
相談窓口の設置	6.6%	6.4%	5.7%	2.2%	7.9%	5.4%	8.9%	8.5%	6.8%
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）	6.5%	6.7%	3.6%	6.5%	6.6%	6.0%	12.2%	17.9%	5.5%
性的マイノリティに関する研修の実施	6.5%	6.3%	8.1%	2.2%	6.0%	3.6%	8.9%	7.7%	8.2%
トイレや更衣室など、施設利用上の配慮	6.4%	6.2%	2.8%	6.5%	6.6%	3.6%	13.5%	17.1%	11.0%
服装規定や髪型についての配慮	5.7%	5.5%	2.8%	2.2%	6.6%	5.4%	10.5%	12.0%	11.0%
通称名の使用の許可	3.7%	3.5%	1.6%	4.3%	6.0%	3.0%	6.3%	6.8%	5.5%
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）	3.7%	3.2%	2.4%	0.0%	6.0%	1.8%	6.8%	6.8%	5.5%
採用における性的マイノリティに関する配慮	3.4%	2.9%	2.8%	0.0%	5.3%	0.0%	6.8%	6.0%	5.5%
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）	2.9%	2.8%	2.8%	0.0%	3.3%	3.6%	3.8%	3.4%	1.4%
社外の性的マイノリティに関するイベントへの協賛	2.3%	2.1%	2.4%	4.3%	2.0%	1.2%	3.8%	2.6%	4.1%
性的マイノリティ向けのサービスや商品の提供	1.1%	0.9%	0.8%	0.0%	1.3%	0.6%	2.1%	0.9%	4.1%
その他	0.2%	0.1%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.9%	0.0%
特にない	52.8%	52.7%	59.1%	63.0%	52.3%	51.2%	44.7%	37.6%	49.3%
わからない	16.8%	17.2%	16.2%	8.7%	15.9%	19.9%	12.2%	9.4%	17.8%

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

勤務先で行われている性的マイノリティに関する取組のうち、自身の働きやすさにつながっていると感じる取組をみると、「性的マイノリティ全体」では、「性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定（差別禁止の明文化など）」が 22.0%、「個人情報やプライバシーの保護に関する配慮」が 17.8%などとなっている。

図表 96　勤務先で行われている性的マイノリティに関する取組のうち、自身の働きやすさにつながっていると感じる取組：複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 53）



図表 97　【詳細】勤務先で行われている性的マイノリティに関する取組のうち、自身の働きやすさにつながっていると感じる取組
：複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 53）

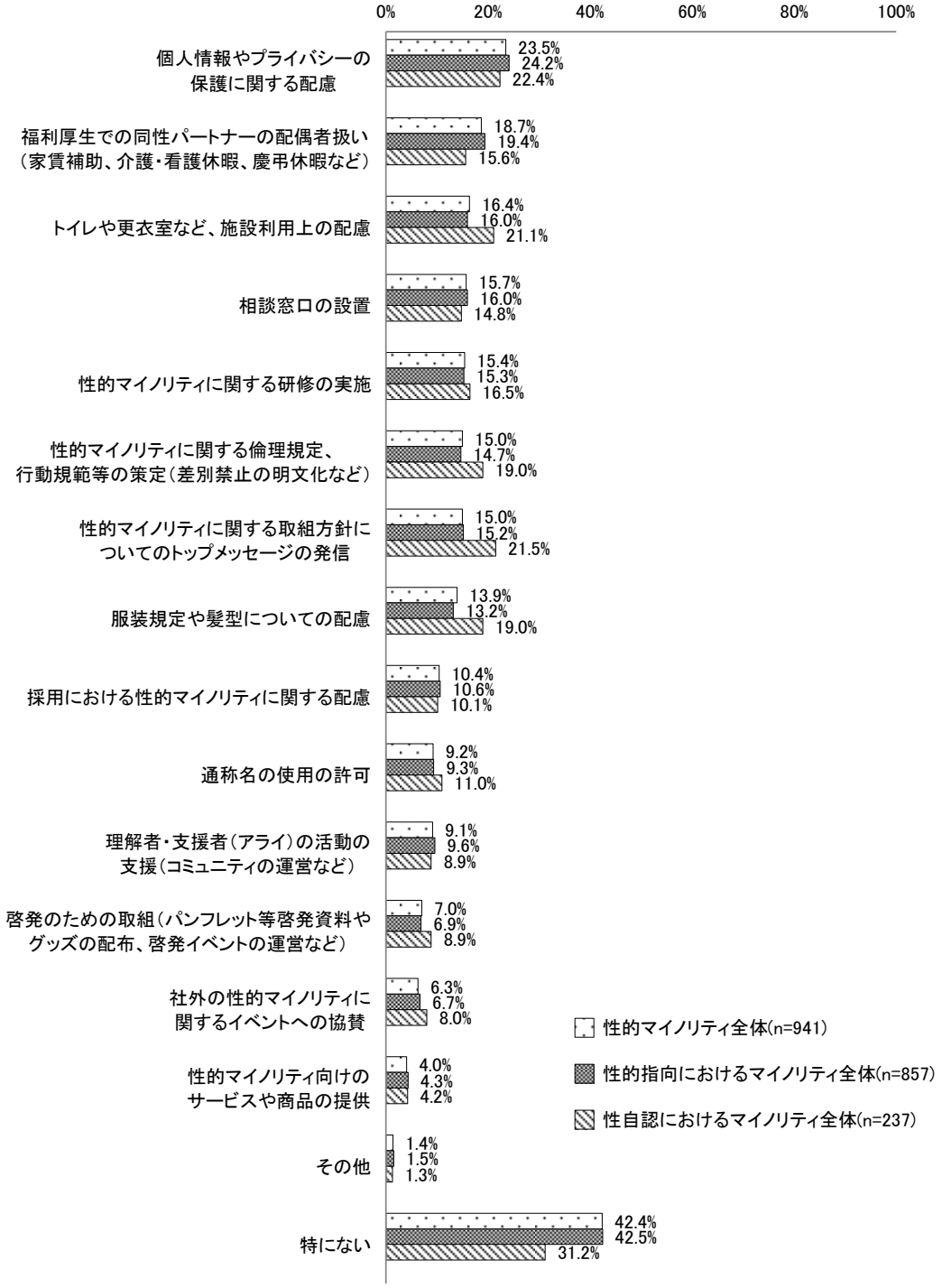
問53.勤務先で行われている性的マイノリティに関する取組のうち、自身の働きやすさにつながっていると感じる取組	性的マイノリティ全体 (n=286)	性的指向におけるマイノリティ全体 (n=258)	シスジェンダー男性・ゲイ (n=61)	シスジェンダー女性・レズビアン (n=13)	シスジェンダー男性・バイセクシュアル (n=48)	シスジェンダー女性・バイセクシュアル (n=48)	性自認におけるマイノリティ全体 (n=102)	トランスジェンダー女性 (n=62)（うち、50人は男性として就労）	トランスジェンダー男性 (n=24)（うち、19人は女性として就労）
性的マイノリティに関する倫理規定、行動規範等の策定（差別禁止の明文化など）	22.0%	20.5%	21.3%	15.4%	22.9%	20.8%	25.5%	29.0%	12.5%
個人情報やプライバシーの保護に関する配慮	17.8%	17.4%	11.5%	23.1%	25.0%	16.7%	20.6%	11.3%	25.0%
トイレや更衣室など、施設利用上の配慮	12.2%	11.6%	4.9%	15.4%	8.3%	2.1%	23.5%	24.2%	25.0%
福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い（家賃補助、介護・看護休暇、慶弔休暇など）	10.1%	10.5%	3.3%	0.0%	8.3%	6.3%	19.6%	25.8%	12.5%
服装規定や髪型についての配慮	9.8%	10.5%	1.6%	0.0%	12.5%	12.5%	13.7%	11.3%	16.7%
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	9.4%	8.1%	3.3%	15.4%	10.4%	8.3%	13.7%	14.5%	0.0%
性的マイノリティに関する研修の実施	9.4%	9.3%	13.1%	7.7%	8.3%	2.1%	9.8%	4.8%	16.7%
相談窓口の設置	7.0%	7.0%	6.6%	0.0%	8.3%	4.2%	7.8%	8.1%	4.2%
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）	5.9%	5.4%	8.2%	0.0%	4.2%	2.1%	7.8%	4.8%	12.5%
通称名の使用の許可	3.8%	3.9%	1.6%	0.0%	4.2%	4.2%	5.9%	6.5%	8.3%
採用における性的マイノリティに関する配慮	3.8%	2.7%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	8.8%	6.5%	12.5%
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）	3.5%	3.1%	4.9%	0.0%	2.1%	4.2%	3.9%	1.6%	4.2%
社外の性的マイノリティに関するイベントへの協賛	3.5%	2.7%	3.3%	7.7%	0.0%	4.2%	4.9%	3.2%	4.2%
性的マイノリティ向けのサービスや商品の提供	1.4%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%	2.9%	0.0%	8.3%
その他	0.3%	0.4%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
特にない	35.3%	36.4%	49.2%	38.5%	37.5%	47.9%	18.6%	16.1%	25.0%

注)「シスジェンダー女性・レズビアン」「トランスジェンダー男性」はサンプルサイズが小さいため参考値。

（２３）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、「性的マイノリティ全体」では、「個人情報やプライバシーの保護に関する配慮」が 23.5%、「福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い（家賃補助、介護・看護休暇、慶弔休暇など）」が 18.7%などとなっている。

図表 98　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（就労する性的マイノリティ調査 問 54）



図表 99　【詳細】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（就労する性的マイノリティ調査 問 54）

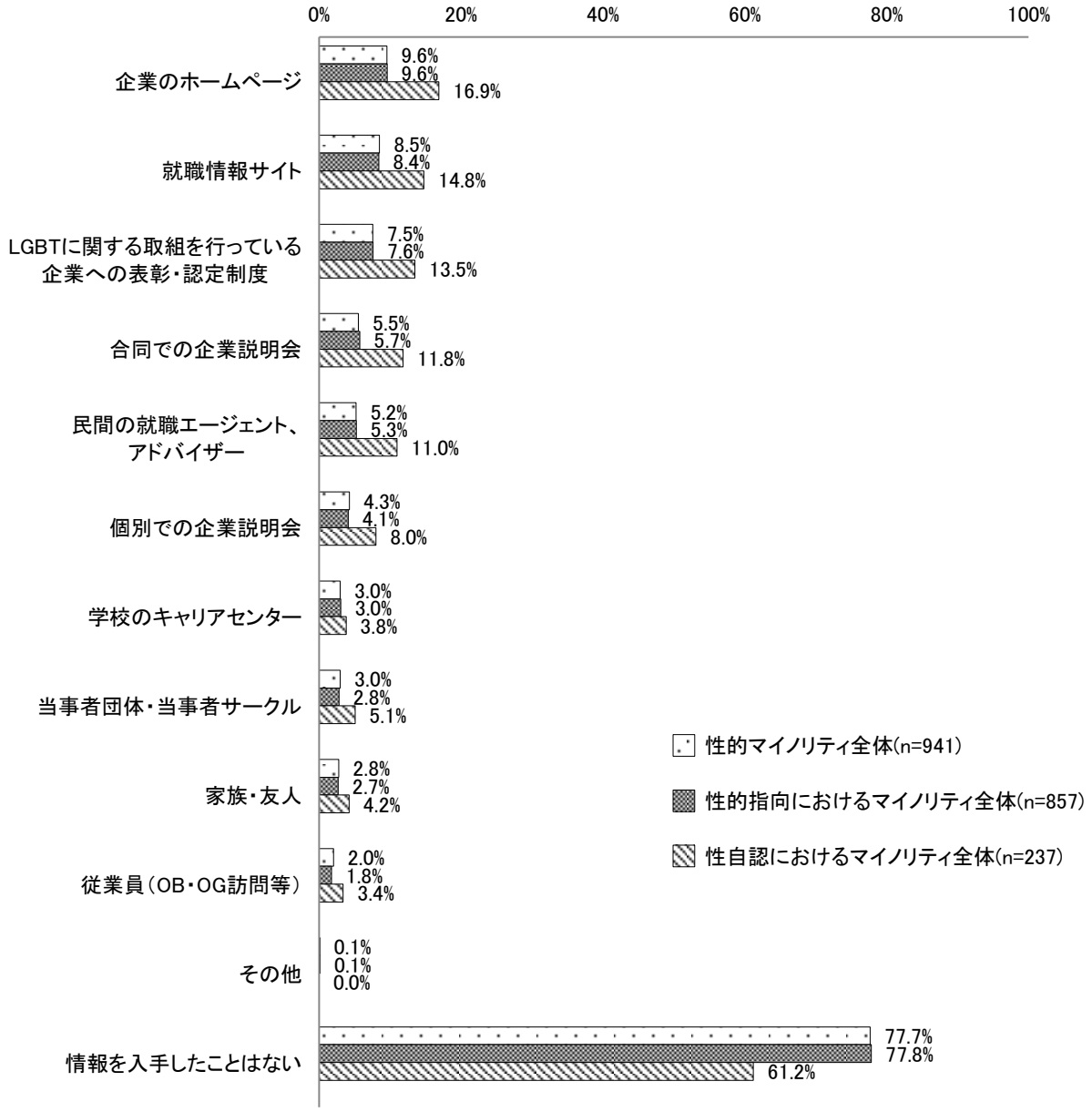
問54.性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるために、行われたらよいと思う取組	性的マイノリティ全体 (n=941)	性的指向におけるマイノリティ全体 (n=857)	シスジェンダー男性・ゲイ (n=247)	シスジェンダー女性・レズビアン (n=46)	シスジェンダー男性・バイセクシュアル (n=151)	シスジェンダー女性・バイセクシュアル (n=166)	性自認におけるマイノリティ全体 (n=237)	トランスジェンダー女性 (n=117)（うち、104人は男性として就労）	トランスジェンダー男性 (n=73)（うち、60人は女性として就労）
個人情報やプライバシーの保護に関する配慮	23.5%	24.2%	23.5%	21.7%	23.2%	26.5%	22.4%	22.2%	23.3%
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）	18.7%	19.4%	18.2%	37.0%	18.5%	24.1%	15.6%	12.8%	19.2%
トイレや更衣室など、施設利用上の配慮	16.4%	16.0%	6.9%	8.7%	17.9%	24.7%	21.1%	18.8%	28.8%
相談窓口の設置	15.7%	16.0%	14.6%	8.7%	19.9%	20.5%	14.8%	12.8%	16.4%
性的マイノリティに関する研修の実施	15.4%	15.3%	12.6%	17.4%	18.5%	16.3%	16.5%	17.1%	11.0%
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）	15.0%	14.7%	15.4%	10.9%	14.6%	13.3%	19.0%	18.8%	20.5%
性的マイノリティに関する取組方針についてのトップメッセージの発信	15.0%	15.2%	14.6%	10.9%	16.6%	11.4%	21.5%	23.1%	21.9%
服装規定や髪型についての配慮	13.9%	13.2%	6.5%	8.7%	12.6%	20.5%	19.0%	19.7%	16.4%
採用における性的マイノリティに関する配慮	10.4%	10.6%	6.9%	13.0%	11.3%	12.7%	10.1%	11.1%	4.1%
通称名の使用の許可	9.2%	9.3%	4.5%	6.5%	11.9%	13.9%	11.0%	8.5%	12.3%
理解者・支援者（アライ）の活動の支援（コミュニティの運営など）	9.1%	9.6%	8.5%	6.5%	11.9%	13.3%	8.9%	8.5%	8.2%
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）	7.0%	6.9%	5.7%	10.9%	8.6%	7.2%	8.9%	8.5%	4.1%
社外の性的マイノリティに関するイベントへの協賛	6.3%	6.7%	4.5%	4.3%	7.3%	8.4%	8.0%	4.3%	9.6%
性的マイノリティ向けのサービスや商品の提供	4.0%	4.3%	2.4%	2.2%	6.0%	6.6%	4.2%	2.6%	4.1%
その他	1.4%	1.5%	2.0%	0.0%	2.6%	0.0%	1.3%	1.7%	0.0%
特にない	42.4%	42.5%	53.4%	41.3%	42.4%	36.7%	31.2%	27.4%	34.2%

３−５．　これまでの求職活動について

（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で、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の情報を得たかどうかをみると、「性的マイノリティ全体」では、「情報を入手したことはない」が 77.7%でもっとも割合が高く、次いで「企業のホームページ」が 9.6%、「就職情報サイト」が 8.5%などとなっている。

図表 100　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（就労する性的マイノリティ調査 問 55）



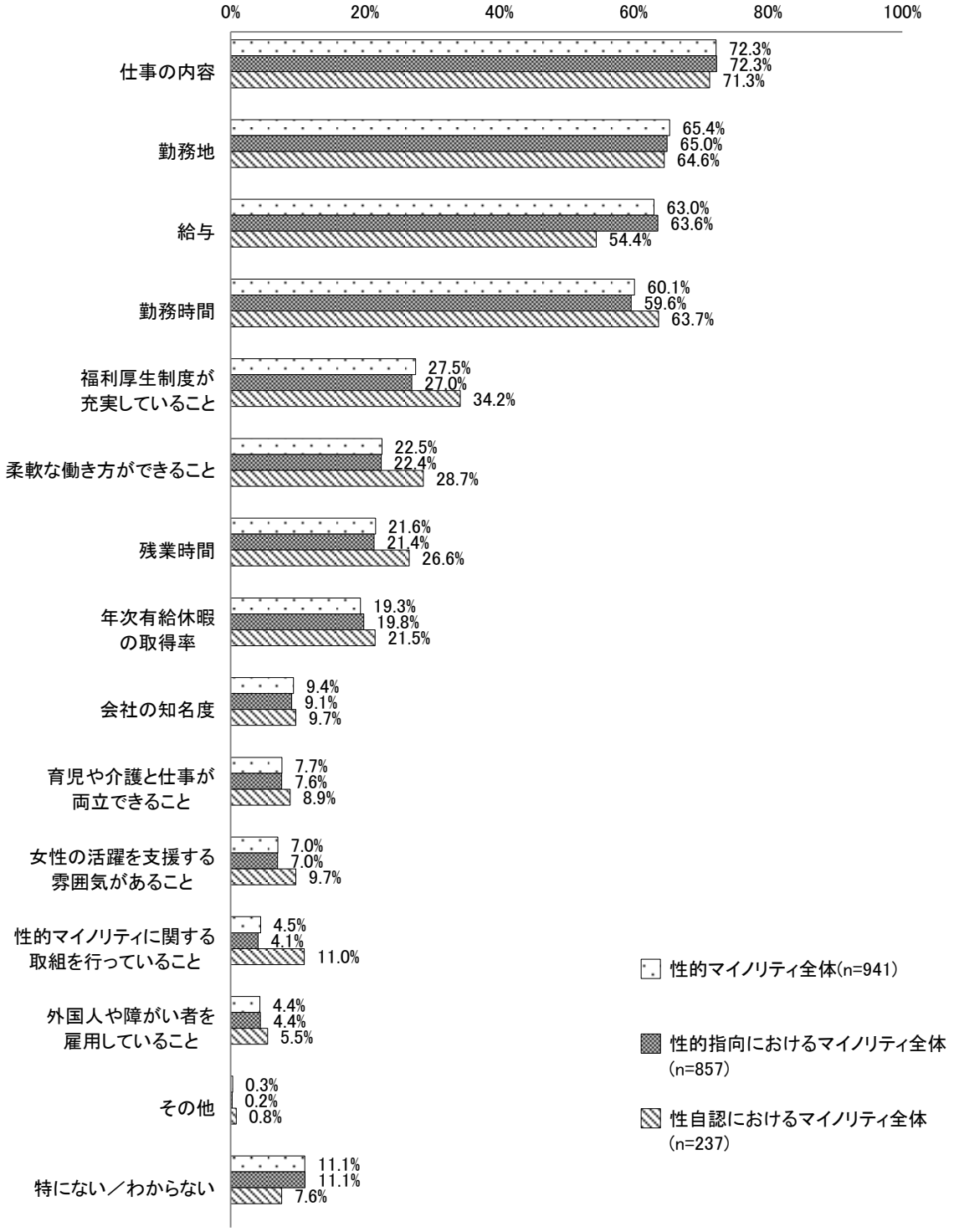
図表 101　【詳細】これまでの就職活動において、応募する企業の性的マイノリティに関する取組状況について、情報を得た経験：複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 55）

問55.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	性的マイノリティ全体 (n=941)	性的指向におけるマイノリティ全体 (n=857)	シスジェンダー男性・ゲイ (n=247)	シスジェンダー女性・レズビアン (n=46)	シスジェンダー男性・バイセクシュアル (n=151)	シスジェンダー女性・バイセクシュアル (n=166)	性自認におけるマイノリティ全体 (n=237)	トランスジェンダー女性 (n=117)（うち、104人は男性として就労）	トランスジェンダー男性 (n=73)（うち、60人は女性として就労）
企業のホームページ	9.6%	9.6%	4.9%	6.5%	14.6%	4.8%	16.9%	20.5%	9.6%
就職情報サイト	8.5%	8.4%	4.9%	13.0%	7.9%	7.2%	14.8%	17.1%	12.3%
ＬＧＢＴに関する取組を行っている企業への表彰・認定制度	7.5%	7.6%	3.2%	10.9%	11.3%	4.8%	13.5%	15.4%	11.0%
合同での企業説明会	5.5%	5.7%	2.8%	10.9%	4.6%	3.0%	11.8%	17.1%	6.8%
民間の就職エージェント、アドバイザー	5.2%	5.3%	2.8%	6.5%	4.6%	2.4%	11.0%	12.8%	6.8%
個別での企業説明会	4.3%	4.1%	2.0%	6.5%	5.3%	3.0%	8.0%	9.4%	6.8%
学校のキャリアセンター	3.0%	3.0%	2.4%	4.3%	3.3%	2.4%	3.8%	4.3%	4.1%
当事者団体・当事者サークル	3.0%	2.8%	3.2%	6.5%	2.6%	0.6%	5.1%	6.8%	2.7%
家族・友人	2.8%	2.7%	2.4%	2.2%	2.0%	3.0%	4.2%	2.6%	4.1%
従業員（ＯＢ・ＯＧ訪問等）	2.0%	1.8%	0.8%	2.2%	3.3%	1.2%	3.4%	4.3%	2.7%
その他	0.1%	0.1%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
情報を入手したことはない	77.7%	77.8%	87.0%	69.6%	73.5%	85.5%	61.2%	51.3%	68.5%

（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、「性的マイノリティ全体」では、「仕事の内容」が 72.3%でもっとも割合が高く、次いで「勤務地」が 65.4%、「給与」が 63.0%となっている。

図表 102　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（就労する性的マイノリティ調査 問 56）



図表 103　【詳細】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（就労する性的マイノリティ調査 問 56）

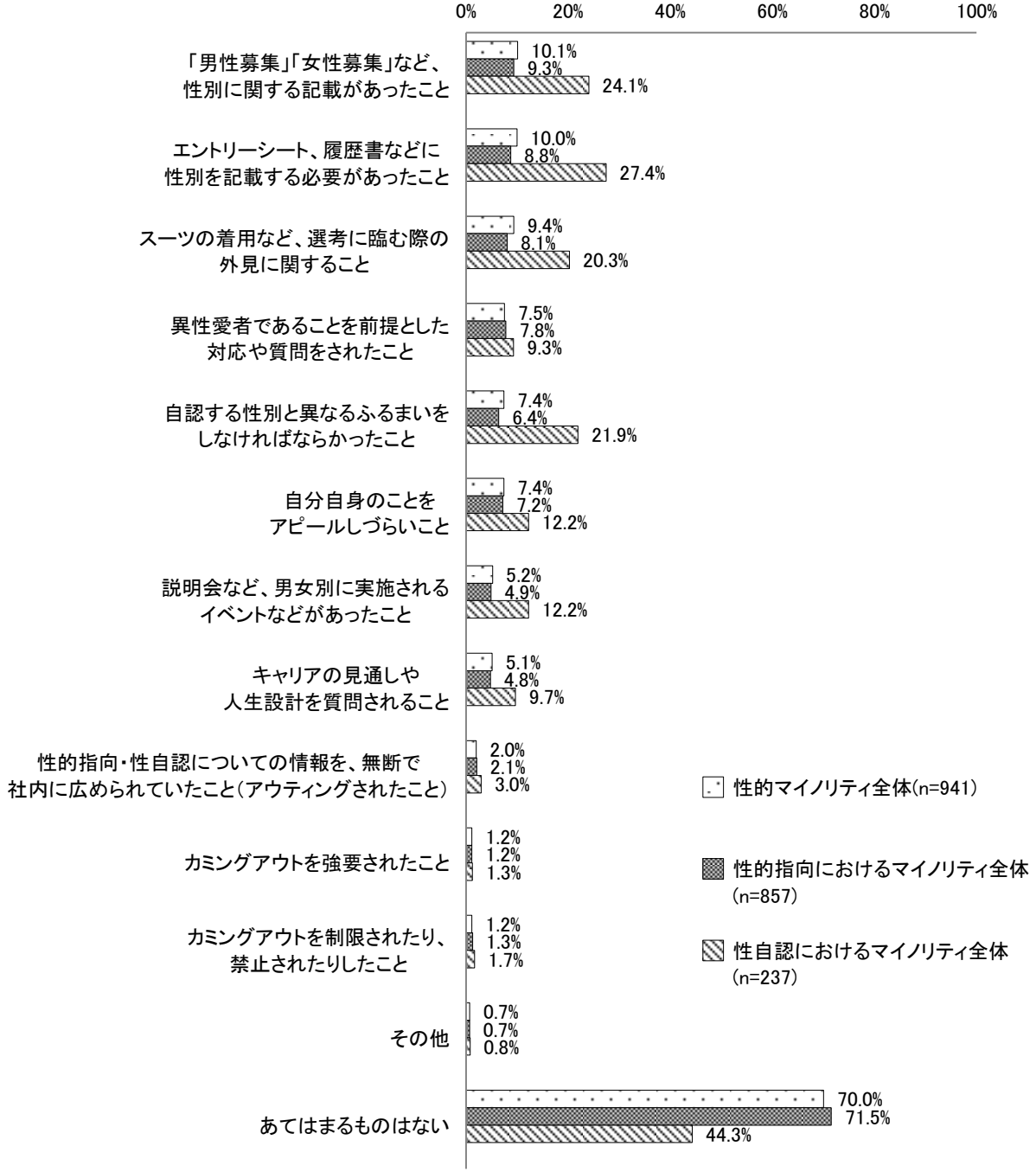
問56.これまで就職活動をしていたときに重視していた点	性的マイノリティ全体 (n=941)	性的指向におけるマイノリティ全体 (n=857)	シスジェンダー男性・ゲイ (n=247)	シスジェンダー女性・レズビアン (n=46)	シスジェンダー男性・バイセクシュアル (n=151)	シスジェンダー女性・バイセクシュアル (n=166)	性自認におけるマイノリティ全体 (n=237)	トランスジェンダー女性 (n=117)（うち、104人は男性として就労）	トランスジェンダー男性 (n=73)（うち、60人は女性として就労）
仕事の内容	72.3%	72.3%	72.1%	69.6%	76.2%	70.5%	71.3%	65.8%	71.2%
勤務地	65.4%	65.0%	64.0%	50.0%	66.2%	71.7%	64.6%	54.7%	64.4%
給与	63.0%	63.6%	62.8%	65.2%	68.9%	71.7%	54.4%	50.4%	57.5%
勤務時間	60.1%	59.6%	54.7%	47.8%	56.3%	70.5%	63.7%	57.3%	61.6%
福利厚生制度が充実していること	27.5%	27.0%	21.5%	26.1%	30.5%	25.9%	34.2%	31.6%	35.6%
柔軟な働き方ができること	22.5%	22.4%	15.8%	26.1%	18.5%	28.3%	28.7%	23.1%	32.9%
残業時間	21.6%	21.4%	15.4%	21.7%	19.2%	24.7%	26.6%	26.5%	27.4%
年次有給休暇の取得率	19.3%	19.8%	17.4%	23.9%	17.2%	22.9%	21.5%	17.9%	27.4%
会社の知名度	9.4%	9.1%	10.9%	8.7%	10.6%	6.6%	9.7%	9.4%	11.0%
育児や介護と仕事が両立できること	7.7%	7.6%	2.8%	8.7%	7.9%	14.5%	8.9%	4.3%	16.4%
女性の活躍を支援する雰囲気があること	7.0%	7.0%	1.6%	13.0%	3.3%	11.4%	9.7%	5.1%	15.1%
性的マイノリティに関する取組を行っていること	4.5%	4.1%	2.4%	4.3%	4.0%	0.6%	11.0%	12.0%	13.7%
外国人や障がい者を雇用していること	4.4%	4.4%	4.0%	4.3%	4.6%	4.2%	5.5%	4.3%	5.5%
その他	0.3%	0.2%	0.0%	2.2%	0.0%	0.0%	0.8%	1.7%	0.0%
特にない／わからない	11.1%	11.1%	12.1%	6.5%	12.6%	11.4%	7.6%	8.5%	8.2%

（３）　就職活動時の困難

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

これまでの就職活動において、性的マイノリティであることを理由に困ったことをみると、「性的マイノリティ全体」では、「「男性募集」「女性募集」など、性別に関する記載があったこと」が10.1%、「エントリーシート、履歴書などに性別を記載する必要があったこと」が10.0%、「スーツの着用など、選考に臨む際の外見に関すること」が9.4%などとなっている。

図表 104　これまでの就職活動において、性的マイノリティであることを理由に困ったこと：複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問57-1）



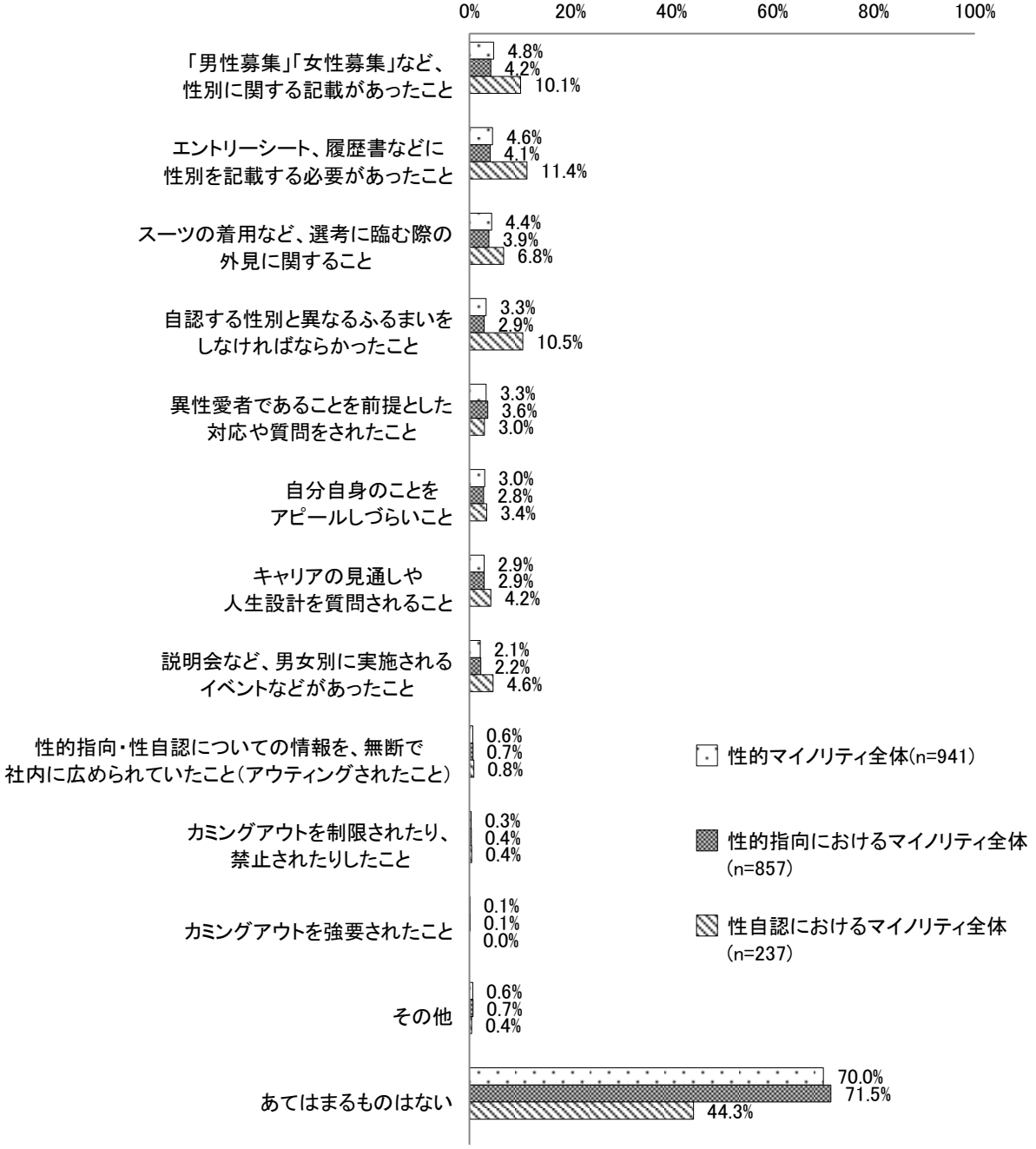
図表 105　【詳細】これまでの就職活動において、性的マイノリティであることを理由に困ったこと：複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 57-1）

問57-1.これまでの就職活動において、性的マイノリティであることを理由に困ったこと	性的マイノリティ全体 (n=941)	性的指向におけるマイノリティ全体 (n=857)	シスジェンダー男性・ゲイ (n=247)	シスジェンダー女性・レズビアン (n=46)	シスジェンダー男性・バイセクシュアル (n=151)	シスジェンダー女性・バイセクシュアル (n=166)	性自認におけるマイノリティ全体 (n=237)	トランスジェンダー女性 (n=117)（うち、104人は男性として就労）	トランスジェンダー男性 (n=73)（うち、60人は女性として就労）
「男性募集」「女性募集」など、性別に関する記載があったこと	10.1%	9.3%	3.6%	8.7%	9.9%	4.8%	24.1%	23.9%	27.4%
エントリーシート、履歴書などに性別を記載する必要があったこと	10.0%	8.8%	2.0%	10.9%	7.9%	4.2%	27.4%	23.9%	38.4%
スーツの着用など、選考に臨む際の外見に関すること	9.4%	8.1%	1.2%	10.9%	6.6%	10.2%	20.3%	17.9%	23.3%
異性愛者であることを前提とした対応や質問をされたこと	7.5%	7.8%	9.3%	8.7%	6.0%	7.2%	9.3%	7.7%	8.2%
自認する性別と異なるふるまいをしなければならかったこと	7.4%	6.4%	2.4%	2.2%	4.0%	3.0%	21.9%	22.2%	26.0%
自分自身のことをアピールしづらいこと	7.4%	7.2%	6.5%	8.7%	6.6%	5.4%	12.2%	13.7%	11.0%
説明会など、男女別に実施されるイベントなどがあったこと	5.2%	4.9%	2.0%	4.3%	5.3%	3.0%	12.2%	18.8%	6.8%
キャリアの見通しや人生設計を質問されること	5.1%	4.8%	2.8%	2.2%	4.0%	4.8%	9.7%	8.5%	8.2%
性的指向・性自認についての情報を、無断で社内に広められていたこと（アウティングされたこと）	2.0%	2.1%	1.6%	4.3%	2.0%	1.8%	3.0%	3.4%	1.4%
カミングアウトを強要されたこと	1.2%	1.2%	0.4%	2.2%	2.0%	1.8%	1.3%	0.9%	1.4%
カミングアウトを制限されたり、禁止されたりしたこと	1.2%	1.3%	0.0%	2.2%	2.6%	0.6%	1.7%	1.7%	0.0%
その他	0.7%	0.7%	0.8%	0.0%	0.7%	0.0%	0.8%	1.7%	0.0%
あてはまるものはない	70.0%	71.5%	81.0%	69.6%	78.1%	74.1%	44.3%	42.7%	42.5%

２）これまでの就職活動において、性的マイノリティであることを理由にもっとも困ったこと

これまでの就職活動において、性的マイノリティであることを理由にもっとも困ったことをみると、「性的マイノリティ全体」では、「「男性募集」「女性募集」など、性別に関する記載があったこと」が 4.8%、「エントリーシート、履歴書などに性別を記載する必要があったこと」が 4.6%などとなっている。

図表 106　これまでの就職活動において、性的マイノリティであることを理由にもっとも困ったこと：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 57-2）



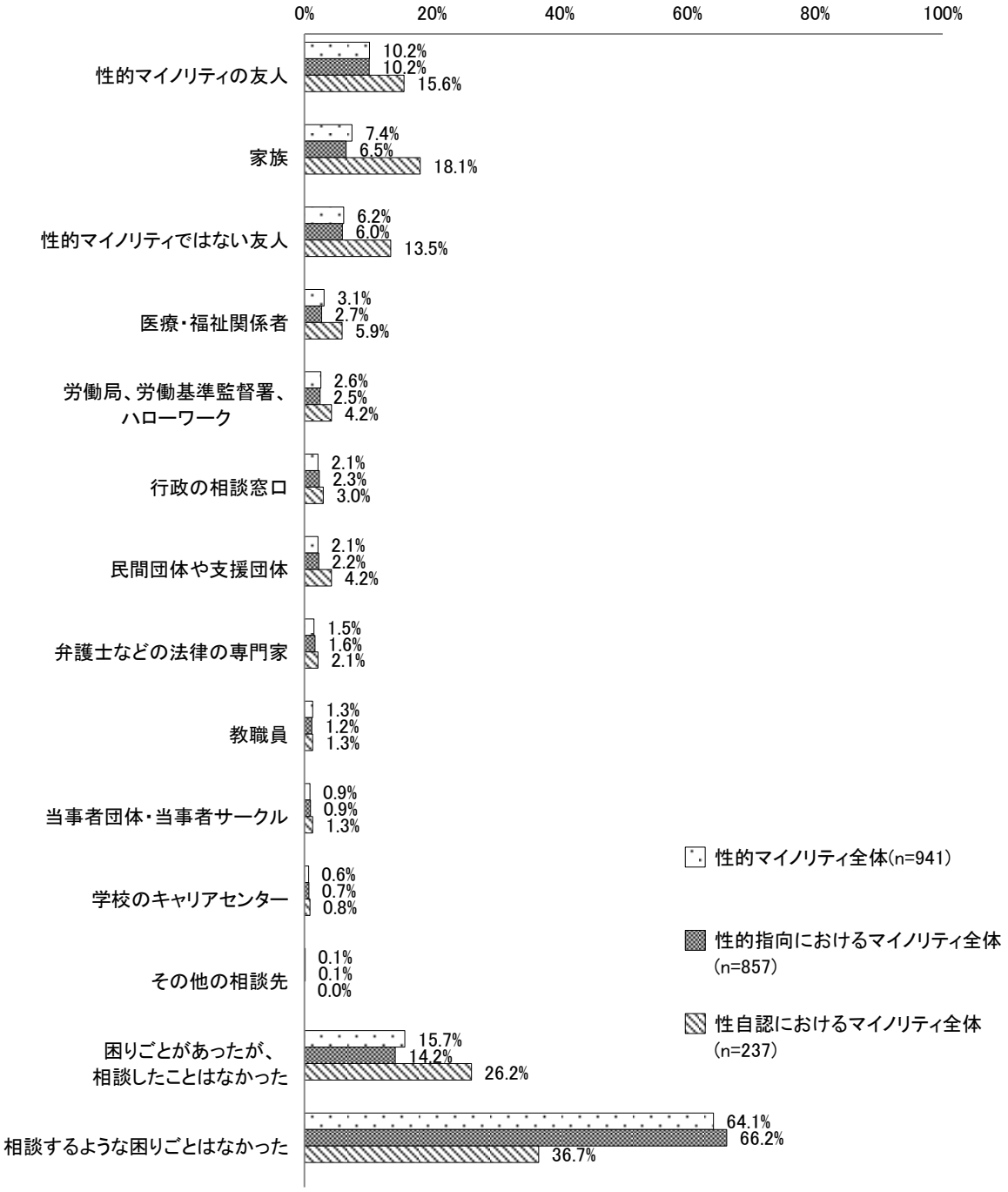
図表 107　【詳細】これまでの就職活動において、性的マイノリティであることを理由にもっとも困ったもの：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 57-2）

問57-2.これまでの就職活動において、性的マイノリティであることを理由に困ったことのうち、最も困ったもの	性的マイノリティ全体 (n=941)	性的指向におけるマイノリティ全体 (n=857)	シスジェンダー男性・ゲイ (n=247)	シスジェンダー女性・レズビアン (n=46)	シスジェンダー男性・バイセクシュアル (n=151)	シスジェンダー女性・バイセクシュアル (n=166)	性自認におけるマイノリティ全体 (n=237)	トランスジェンダー女性 (n=117)（うち、104人は男性として就労）	トランスジェンダー男性 (n=73)（うち、60人は女性として就労）
「男性募集」「女性募集」など、性別に関する記載があったこと	4.8%	4.2%	2.0%	6.5%	4.6%	2.4%	10.1%	12.0%	9.6%
エントリーシート、履歴書などに性別を記載する必要があったこと	4.6%	4.1%	1.6%	6.5%	2.6%	3.0%	11.4%	7.7%	17.8%
スーツの着用など、選考に臨む際の外見に関すること	4.4%	3.9%	0.8%	4.3%	2.0%	8.4%	6.8%	5.1%	9.6%
自認する性別と異なるふるまいをしなければならかったこと	3.3%	2.9%	0.8%	0.0%	1.3%	1.2%	10.5%	10.3%	13.7%
異性愛者であることを前提とした対応や質問をされたこと	3.3%	3.6%	6.1%	6.5%	1.3%	1.8%	3.0%	0.9%	2.7%
自分自身のことをアピールしづらいこと	3.0%	2.8%	3.6%	4.3%	2.6%	3.0%	3.4%	6.8%	0.0%
キャリアの見通しや人生設計を質問されること	2.9%	2.9%	2.0%	0.0%	2.6%	3.0%	4.2%	3.4%	2.7%
説明会など、男女別に実施されるイベントなどがあったこと	2.1%	2.2%	0.4%	2.2%	3.3%	1.2%	4.6%	8.5%	1.4%
性的指向・性自認についての情報を、無断で社内に広められていたこと（アウティングされたこと）	0.6%	0.7%	0.8%	0.0%	0.7%	0.6%	0.8%	1.7%	0.0%
カミングアウトを制限されたり、禁止されたりしたこと	0.3%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.4%	0.0%	0.0%
カミングアウトを強要されたこと	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	0.6%	0.7%	0.8%	0.0%	0.7%	0.0%	0.4%	0.9%	0.0%
あてはまるものはない	70.0%	71.5%	81.0%	69.6%	78.1%	74.1%	44.3%	42.7%	42.5%

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

これまでの就職活動において、性的マイノリティであることを理由に困ったことがあった際の相談先をみると、「性的マイノリティ全体」では、「相談するような困りごとはなかった」が 64.1%でもっとも割合が高く、次いで「困りごとがあったが、相談したことはなかった」が 15.7%、「性的マイノリティの友人」が 10.2%、「家族」が 7.4%などとなっている。

図表 108　これまでの就職活動において、性的マイノリティであることを理由に困ったことがあった際の相談先：複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 59）



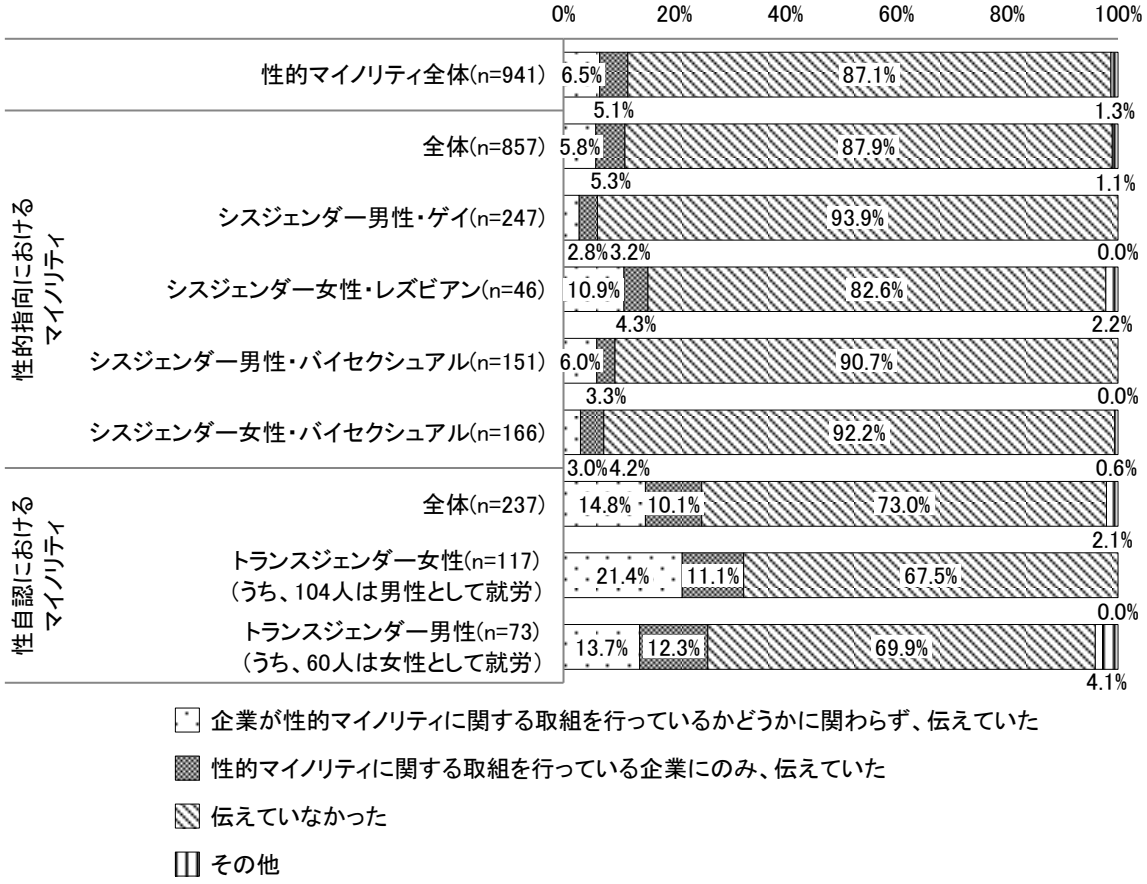
図表 109　【詳細】これまでの就職活動において、性的マイノリティであることを理由に困ったことがあった際の相談先：複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 59）

問59.これまでの就職活動において、性的マイノリティであることを理由に困ったことがあった際の相談先	性的マイノリティ全体 (n=941)	性的指向におけるマイノリティ全体 (n=857)	シスジェンダー男性・ゲイ (n=247)	シスジェンダー女性・レズビアン (n=46)	シスジェンダー男性・バイセクシュアル (n=151)	シスジェンダー女性・バイセクシュアル (n=166)	性自認におけるマイノリティ全体 (n=237)	トランスジェンダー女性 (n=117)（うち、104人は男性として就労）	トランスジェンダー男性 (n=73)（うち、60人は女性として就労）
性的マイノリティの友人	10.2%	10.2%	10.1%	19.6%	9.9%	5.4%	15.6%	17.1%	13.7%
家族	7.4%	6.5%	2.4%	6.5%	4.6%	6.0%	18.1%	20.5%	17.8%
性的マイノリティではない友人	6.2%	6.0%	3.6%	4.3%	6.0%	3.6%	13.5%	17.9%	6.8%
医療・福祉関係者	3.1%	2.7%	1.6%	4.3%	3.3%	1.8%	5.9%	7.7%	4.1%
労働局、労働基準監督署、ハローワーク	2.6%	2.5%	1.2%	6.5%	4.0%	1.2%	4.2%	7.7%	1.4%
行政の相談窓口	2.1%	2.3%	2.4%	4.3%	2.6%	0.6%	3.0%	4.3%	2.7%
民間団体や支援団体	2.1%	2.2%	0.4%	4.3%	3.3%	1.2%	4.2%	5.1%	4.1%
弁護士などの法律の専門家	1.5%	1.6%	0.8%	4.3%	2.0%	1.2%	2.1%	2.6%	2.7%
教職員	1.3%	1.2%	0.4%	8.7%	2.0%	0.0%	1.3%	0.9%	1.4%
当事者団体・当事者サークル	0.9%	0.9%	1.2%	0.0%	0.7%	0.6%	1.3%	0.0%	2.7%
学校のキャリアセンター	0.6%	0.7%	0.4%	0.0%	2.0%	0.0%	0.8%	0.9%	1.4%
その他の相談先	0.1%	0.1%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
困りごとがあったが、相談したことはなかった	15.7%	14.2%	13.0%	13.0%	10.6%	13.3%	26.2%	25.6%	30.1%
相談するような困りごとはなかった	64.1%	66.2%	72.1%	56.5%	72.2%	74.1%	36.7%	29.9%	37.0%

（５）　就職活動をしていたときに、性的マイノリティであることを伝えていたか

就職活動をしていたときに、性的マイノリティであることを伝えていたかどうかをみると、「性的マイノリティ全体」では、「企業が性的マイノリティに関する取組を行っているかどうかに関わらず、伝えていた」が 6.5%、「性的マイノリティに関する取組を行っている企業にのみ、伝えていた」が 5.1%、「伝えていなかった」が 87.1%となっている。「トランスジェンダー女性」において、「企業が性的マイノリティに関する取組を行っているかどうかに関わらず、伝えていた」の割合が高く 21.4%となっている。

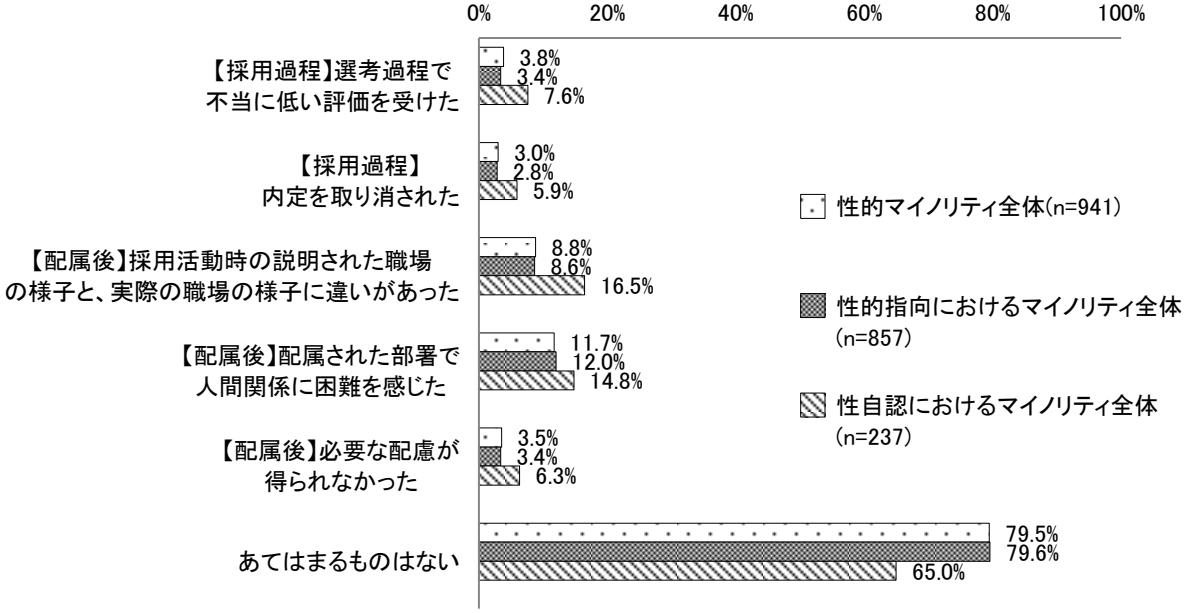
図表 110　就職活動をしていたときに、性的マイノリティであることを伝えていたか：
単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 60）



（６）　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に経験したことをみると、「性的マイノリティ全体」では、「【配属後】配属された部署で人間関係に困難を感じた」が 11.7%、「【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 8.8%などとなっている。

図表 111　就職活動時から配属後までの経験：
複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 61）



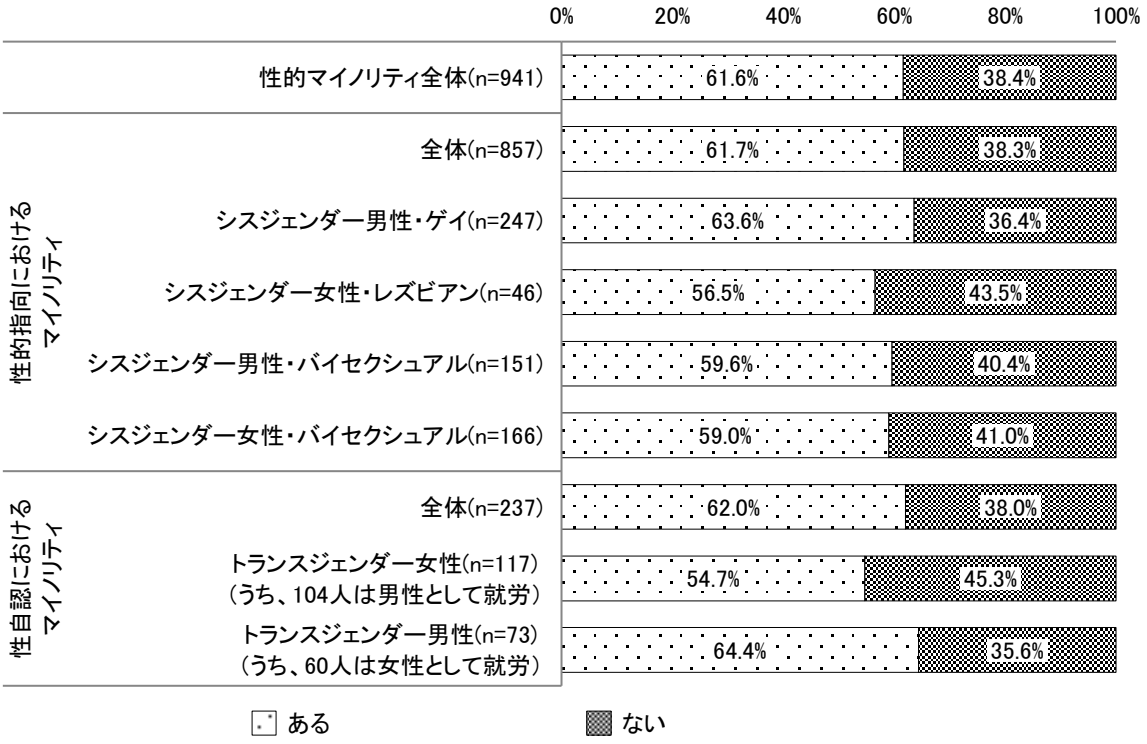
図表 112　【詳細】就職活動時から配属後までの経験：
複数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 61）

問61.就職活動時から配属後までの経験	性的マイノリティ全体 (n=941)	性的指向におけるマイノリティ全体 (n=857)	シスジェンダー男性・ゲイ (n=247)	シスジェンダー女性・レズビアン (n=46)	シスジェンダー男性・バイセクシュアル (n=151)	シスジェンダー女性・バイセクシュアル (n=166)	性自認におけるマイノリティ全体 (n=237)	トランスジェンダー女性 (n=117)（うち、104人は男性として就労）	トランスジェンダー男性 (n=73)（うち、60人は女性として就労）
【採用過程】選考過程で不当に低い評価を受けた	3.8%	3.4%	2.4%	6.5%	2.6%	1.2%	7.6%	11.1%	6.8%
【採用過程】内定を取り消された	3.0%	2.8%	2.0%	2.2%	4.0%	0.6%	5.9%	8.5%	4.1%
【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	8.8%	8.6%	5.3%	8.7%	7.9%	5.4%	16.5%	21.4%	13.7%
【配属後】配属された部署で人間関係に困難を感じた	11.7%	12.0%	10.5%	6.5%	11.3%	10.8%	14.8%	16.2%	13.7%
【配属後】必要な配慮が得られなかった	3.5%	3.4%	1.6%	0.0%	2.0%	3.0%	6.3%	8.5%	6.8%
あてはまるものはない	79.5%	79.6%	84.6%	82.6%	83.4%	83.7%	65.0%	57.3%	65.8%

（７）　これまでに転職した経験の有無

これまでに転職した経験の有無をみると、「性的マイノリティ全体」では「ある」が 61.6%、「ない」が 38.4%となっている。

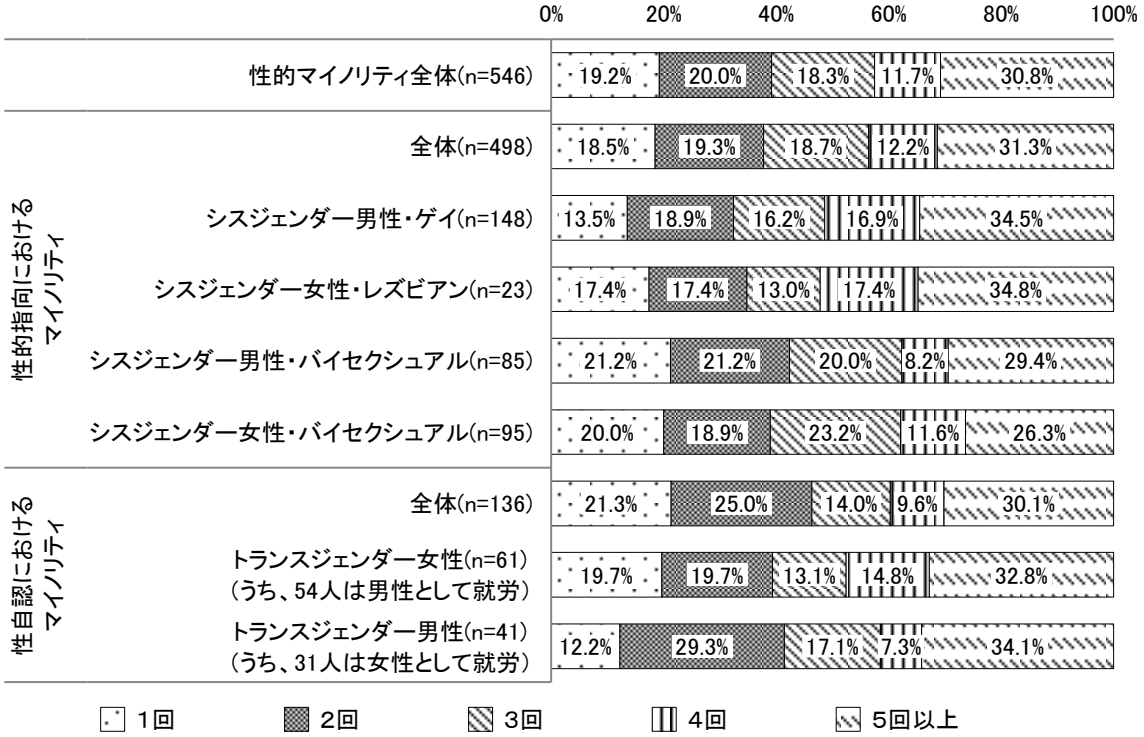
図表 113　これまでに転職した経験の有無：
単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 62-1）



（８）　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（問 62-1）について、転職した回数をみると、「性的マイノリティ全体」では、「５回以上」が 30.8%、次いで「２回」が 20.0%となっている。

図表 114　これまでに転職した回数：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 62-2）

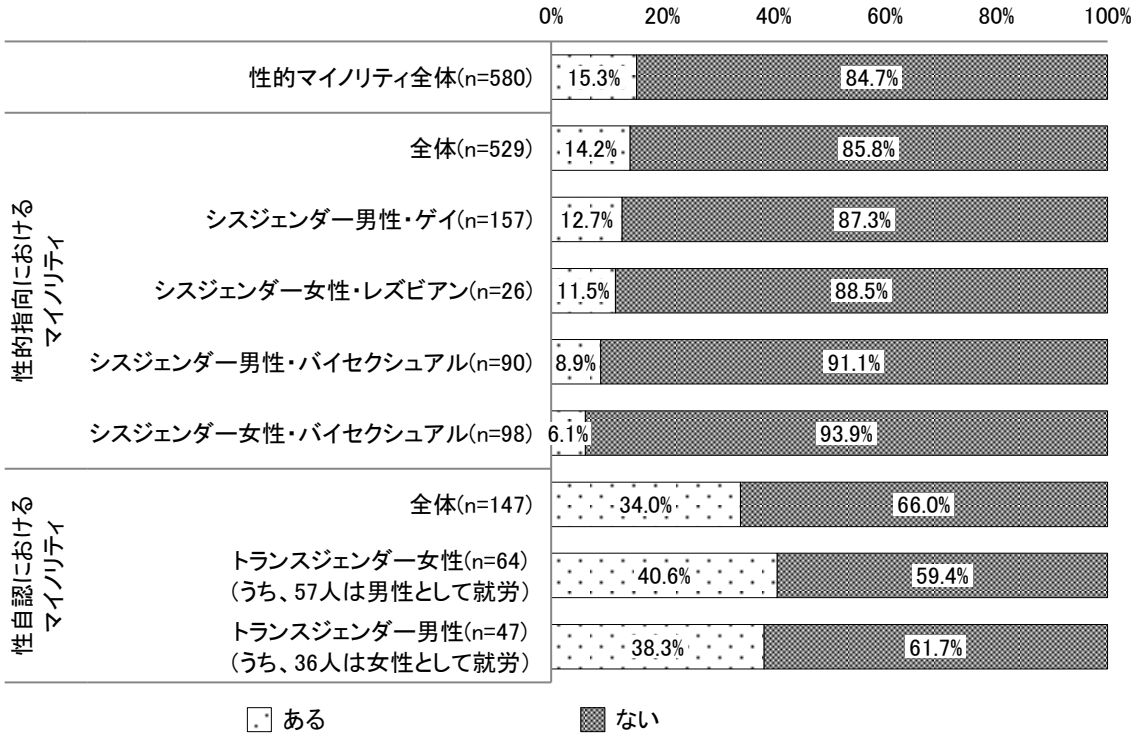


注）「シスジェンダー女性・レズビアン」はサンプルサイズが小さいため参考値。

（９）　性的マイノリティであることを理由に、職場で不快な思いをしたことや働きづらくなったことがきっかけで、転職した経験

転職をしたことがある回答者について、これまでに性的マイノリティであることを理由に、職場で不快な思いをしたことや働きづらくなったことがきっかけで、転職した経験の有無をみると、「性的マイノリティ全体」では「ある」が 15.3%、「ない」が 84.7%となっている。

図表 115　性的マイノリティであることを理由に、職場で不快な思いをしたことや働きづらくなったことがきっかけで、転職した経験：単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 63）

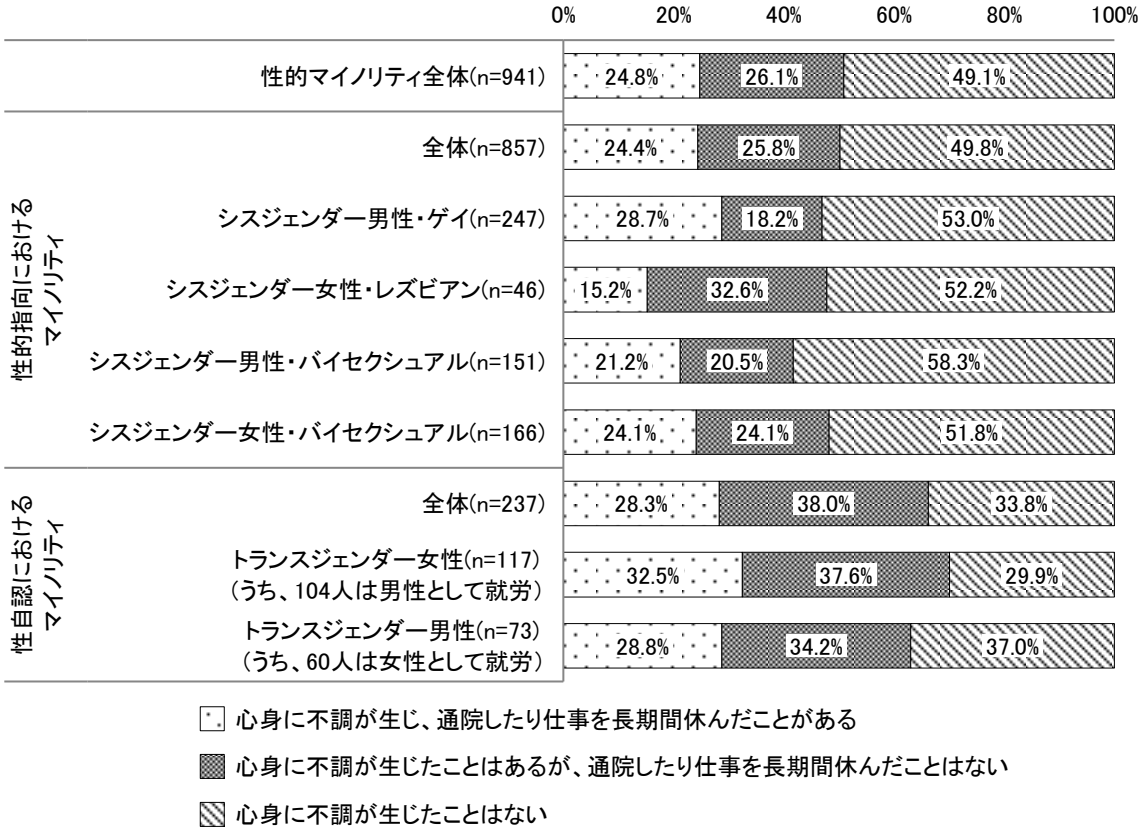


注）「シスジェンダー女性・レズビアン」はサンプルサイズが小さいため参考値。

（１０）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

これまで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り、通院したり仕事を長期間休んだ経験の有無をみると、「性的マイノリティ全体」では「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 24.8%、「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 26.1%となっている。

図表 116　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（就労する性的マイノリティ調査 問 64）



３-６． 心身の健康について

（１） メンタルヘルスの状況

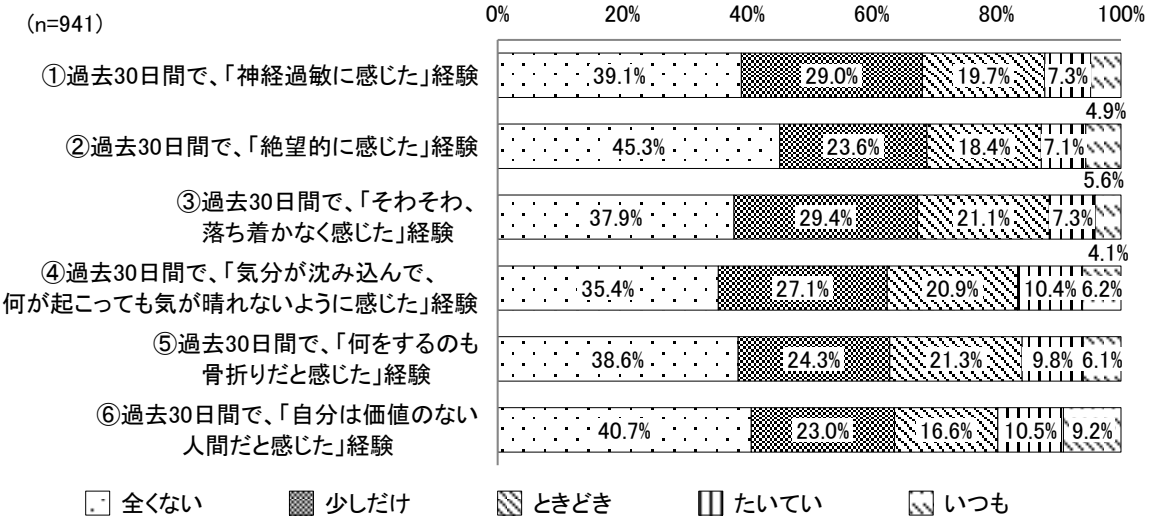
メンタルヘルスの状況は、K6 を使用して測定した。K6 とは、うつ病等の精神疾患のスクリーニングを目的として、Kessler ら(2003)によって開発された尺度であり、全６項目から構成される。[1] 国内では厚生労働省の国民生活基礎調査などにおいても広く用いられている。

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、「たいてい」「いつも」を合わせた割合は、「性的マイノリティ全体」では、「①神経過敏に感じた」については 12.2%、「②絶望的に感じた」については 12.8%、「③そわそわ、落ち着かなく感じた」については 11.5%、「④気分が沈み込んで、何が起こっても気が晴れないように感じた」については 16.6%、「⑤何をするのも骨折りだと感じた」については 15.8%、「⑥自分は価値のない人間だと感じた」については 19.8%となっている。

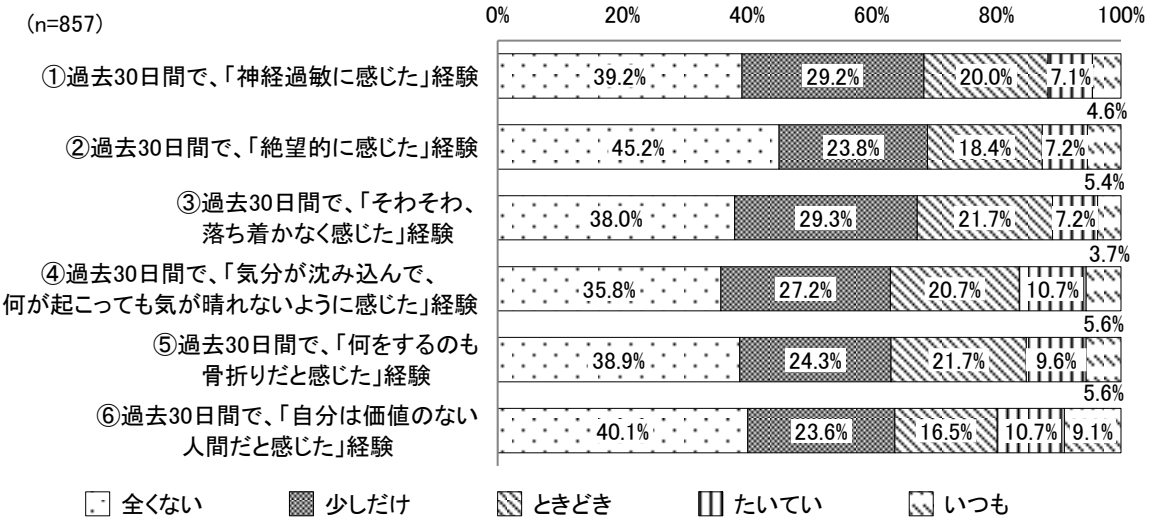
図表 117 【性的マイノリティ全体】メンタルヘルスの状況：
単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 65）



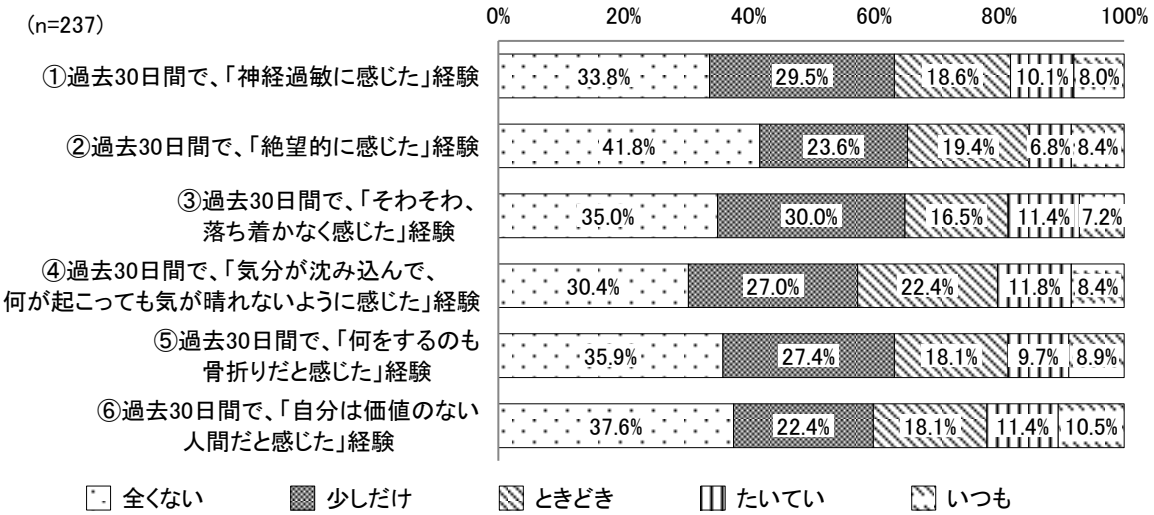
[1] Kessler, R.C., Barker, P.R., Colpe, L.J., Epstein, J.F., Gfroerer, J.C., Hiripi, E., Howes, M.J., Normand, S-L.T., Manderscheid, R.W., Walters,E.E., Zaslavsky, A.M. (2003) Screening for serious mental illness in the general population. Archives of General Psychiatry. 60(2),184-189.

[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.

図表 118　【性的指向におけるマイノリティ全体】メンタルヘルスの状況：
単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 65）



図表 119　【性自認におけるマイノリティ全体】メンタルヘルスの状況：
単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 65）

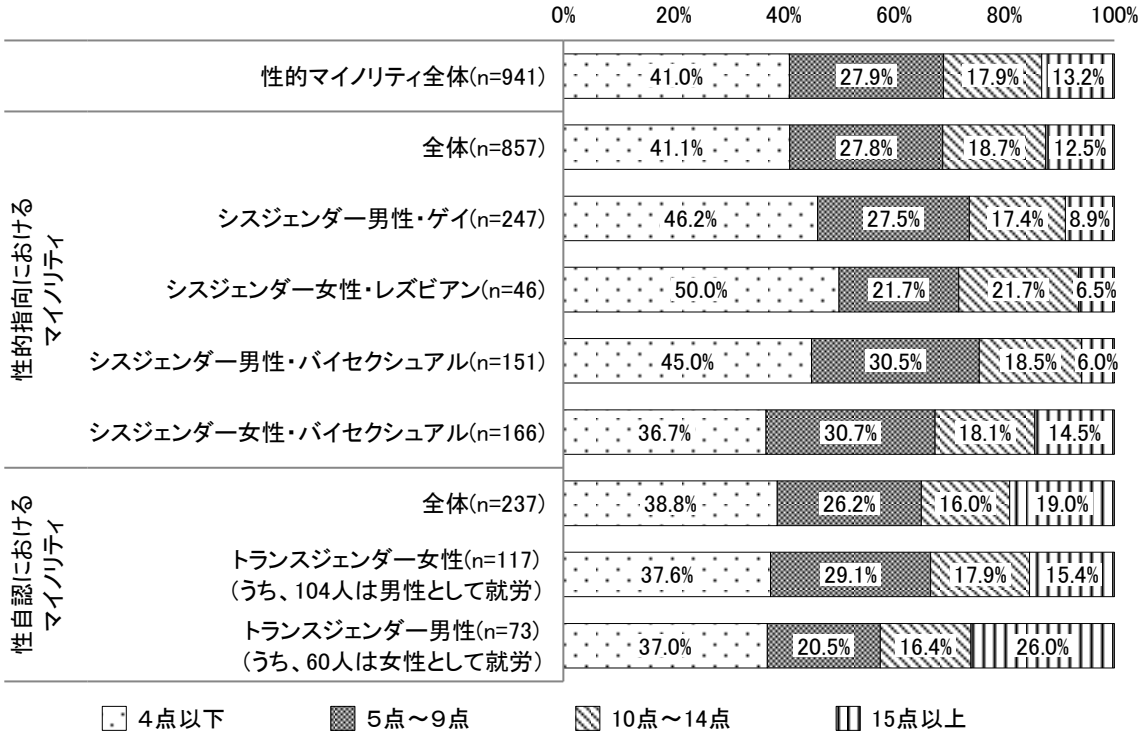


２）K6 得点

K6 の６項目（問 65_1 から問 65_6）への回答について、選択肢を「全くない」（０点）、「少しだけ」（１点）、「ときどき」（２点）、「たいてい」（３点）、「いつも」（４点）と点数化し、合計点を算出して K6 得点とした。したがって、点数が高いほど、メンタルヘルスの状況が悪いことを意味する。集計にあたっては、「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。

「性的マイノリティ全体」についてみると、「４点以下」が 41.0%、「５点～９点」が 27.9%、「10 点～14 点」が 17.9%、「15 点以上」が 13.2%となっている。

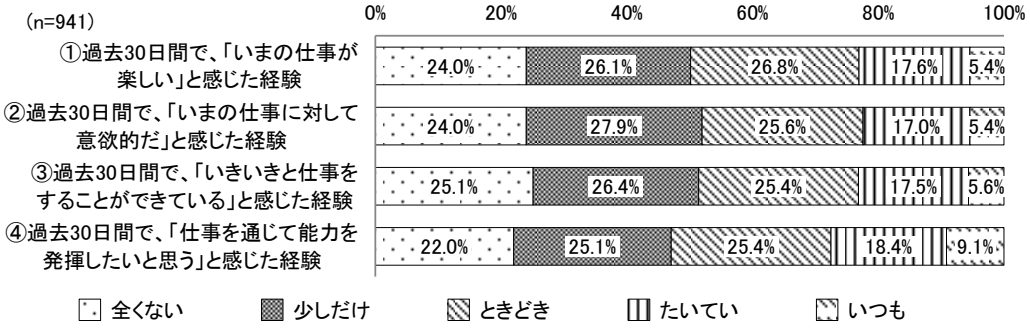
図表 120　【性的マイノリティ全体】K6 得点



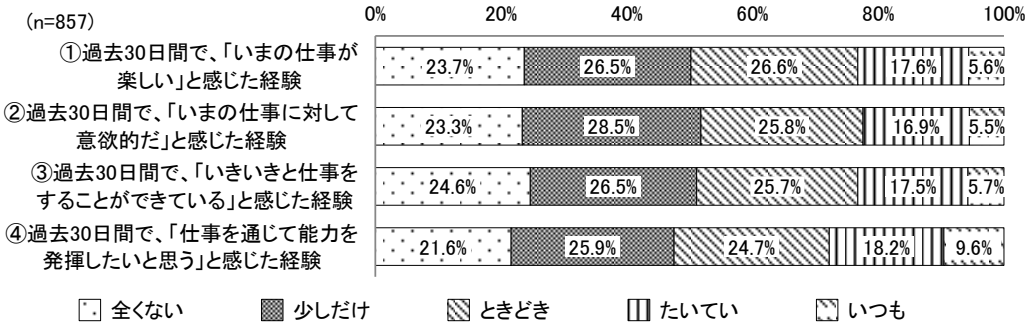
（２） 仕事に対する意欲

過去 30 日間の仕事に対する意欲みると、「全くない」「少しだけ」を合わせた割合は、「性的マイノリティ全体」では、「①いまの仕事が楽しいと感じた経験」については 50.2%、「②いまの仕事に対して意欲的だと感じた経験」については 52.0%、「③いきいきと仕事をすることができていると感じた経験」については 51.4%、「④仕事を通じて能力を発揮したいと思うと感じた経験」については 47.1%となっている。

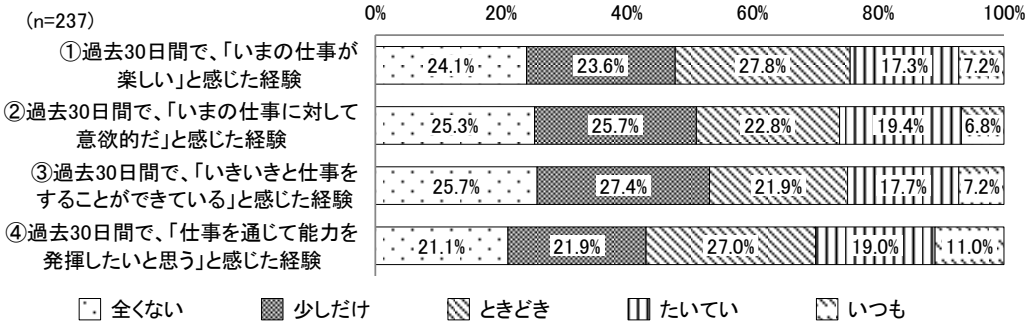
図表 121 【性的マイノリティ全体】仕事に対する意欲：
単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 66）



図表 122 【性的指向におけるマイノリティ全体】仕事に対する意欲：
単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 66）



図表 123 【性自認におけるマイノリティ全体】仕事に対する意欲：
単数回答（就労する性的マイノリティ調査 問 66）



４．　参考資料（調査票）

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

就労する性的マイノリティ調査結果

報告書

令和７年３月