

## I 事業の概要

### 1 事業の目的

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

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

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

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

### 2 事業内容

#### 2.1 検討委員会の開催

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

#### (1) 委員構成

委員構成は以下の通りである。

(五十音順、敬称略)

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

◎座長

## (2) 委員会等の開催状況

委員会およびワーキング・グループの開催状況は以下の通りである。

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

## (3) 関係団体へのヒアリング実施

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

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

(ヒアリング実施順)

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

## 2.2 本課題をめぐる現状の整理

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

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

## 2.3 企業へのヒアリング調査

### (1) 目的

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

### (2) 取組対象の選定

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

### (3) 調査方法

対象企業への訪問による調査を行う。

### (4) 実施状況

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

## 2.4 企業を対象としたアンケート調査の実施

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

### 【企業調査概要】

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

## 2.5 労働者を対象としたアンケート調査の実施

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

### 【労働者調査概要】

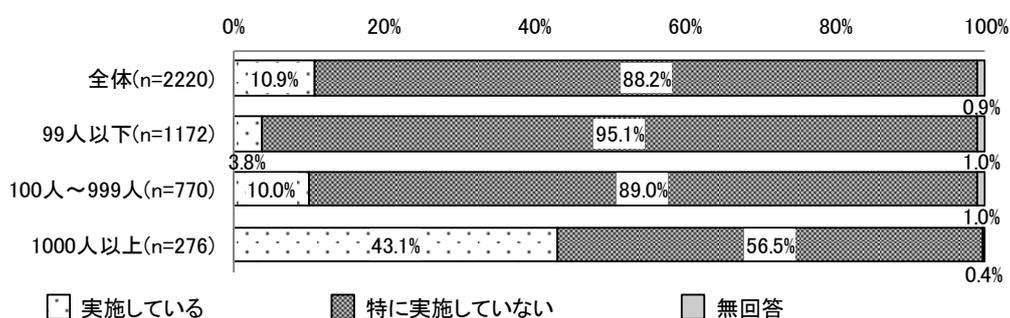
- 対象：計 3,000 名の回答の回収を目標とし、うち 1,000 名は性的マイノリティの当事者の回答を得ることを目標とする。なお、性的マイノリティの当事者については、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの各区分で一定数の回収を目標とする。
- 有効回答数：計 4,884 名の回答を有効回答とし、集計を行った。なお、性的マイノリティの当事者の内訳は、レズビアン 419 名、ゲイ 464 名、バイセクシュアル 463 名、トランスジェンダー 301 名、その他の当事者 463 名であった。
- 調査の方法：インターネットによるモニター調査
- 主な調査テーマ：
  - ・性的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

## V. 調査結果のまとめ（抜粋）

### 2. 職場における性的指向・性自認に関する取組の広がり

企業における性的指向・性自認に関する取組の実施状況をみると、性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した何らかの取組を行っている割合は「全体」で10.9%であった。従業員規模による差が大きく、「1,000人以上」の企業においては、何らかの取組を行っている割合は43.1%であった（図表V-6）。

図表V-6 性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組の実施状況：企業アンケート調査（Q20、単数回答）（再掲）



性的指向・性自認について何らかの取組を行っているという企業について、その取組の内容をみると、全体では、「社員に向けた研修や勉強会の開催」が41.3%、「社内に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある」が38.8%となっている。従業員規模「1,000人以上」の企業においては、「社内に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口がある」「社員に向けた研修や勉強会等の開催」が52.9%、「経営層や管理職に向けた研修や勉強会の開催」が52.9%となっている。「99人以下」「100人～999人」では、「採用担当者への教育や研修」「社員に向けた研修や勉強会の開催」など理解促進に関する取組の実施率が高い傾向がみられる。(図表V-9)。

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

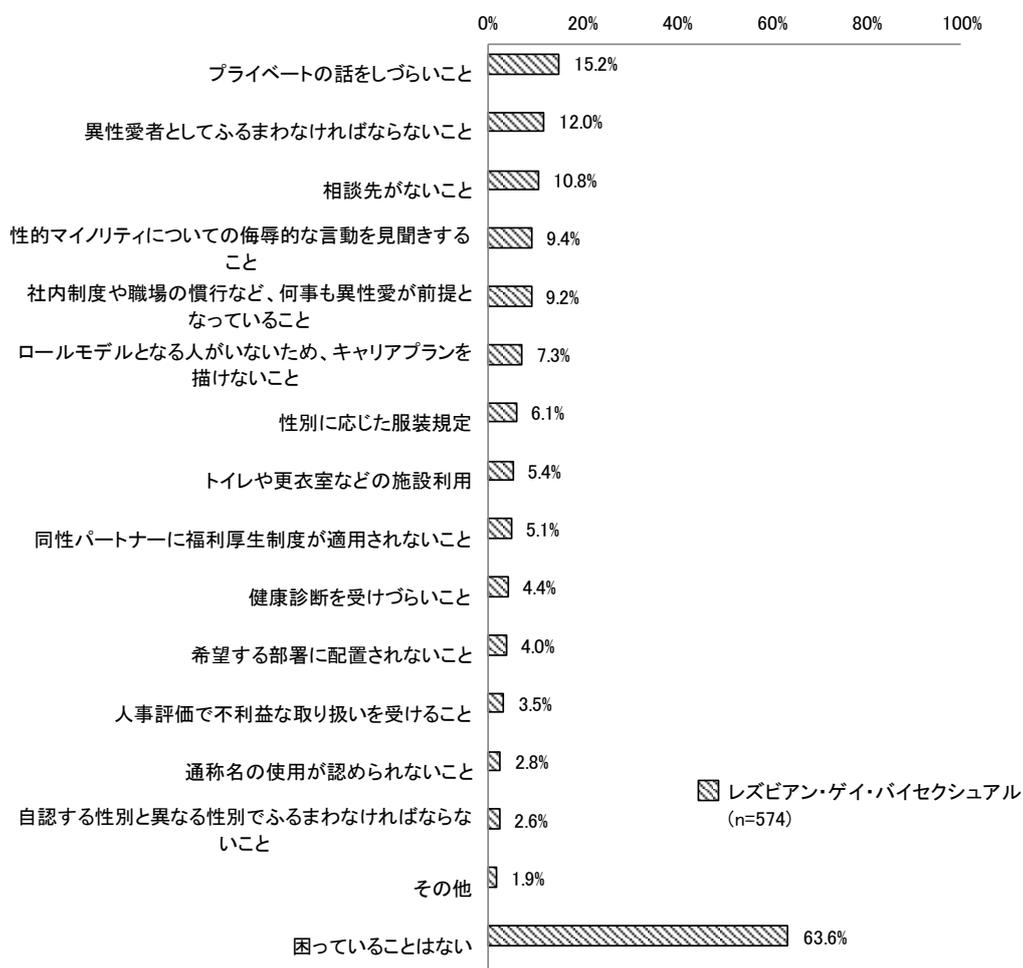
実施している取組		全体 (n=242)	99人以下 (n=45)	100人 ～999人 (n=77)	1,000人以上 (n=119)
方針 体制	性的指向・性自認に関する倫理規定や行動規範の策定	24.4%	11.1%	15.6%	35.3%
	性的指向・性自認にかかわるハラスメントに関する社内規定の策定	31.8%	26.7%	18.2%	42.0%
	性的マイノリティに対する施策の担当・担当部署がある	26.4%	11.1%	14.3%	40.3%
相談 対応	社内アンケートなどによる実態把握	8.3%	0.0%	9.1%	10.9%
	社内に、性的指向・性自認に関して相談できる窓口が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

## 4. 当事者のニーズと企業の施策

### 4.1 性的指向に関連した当事者のニーズと企業の施策

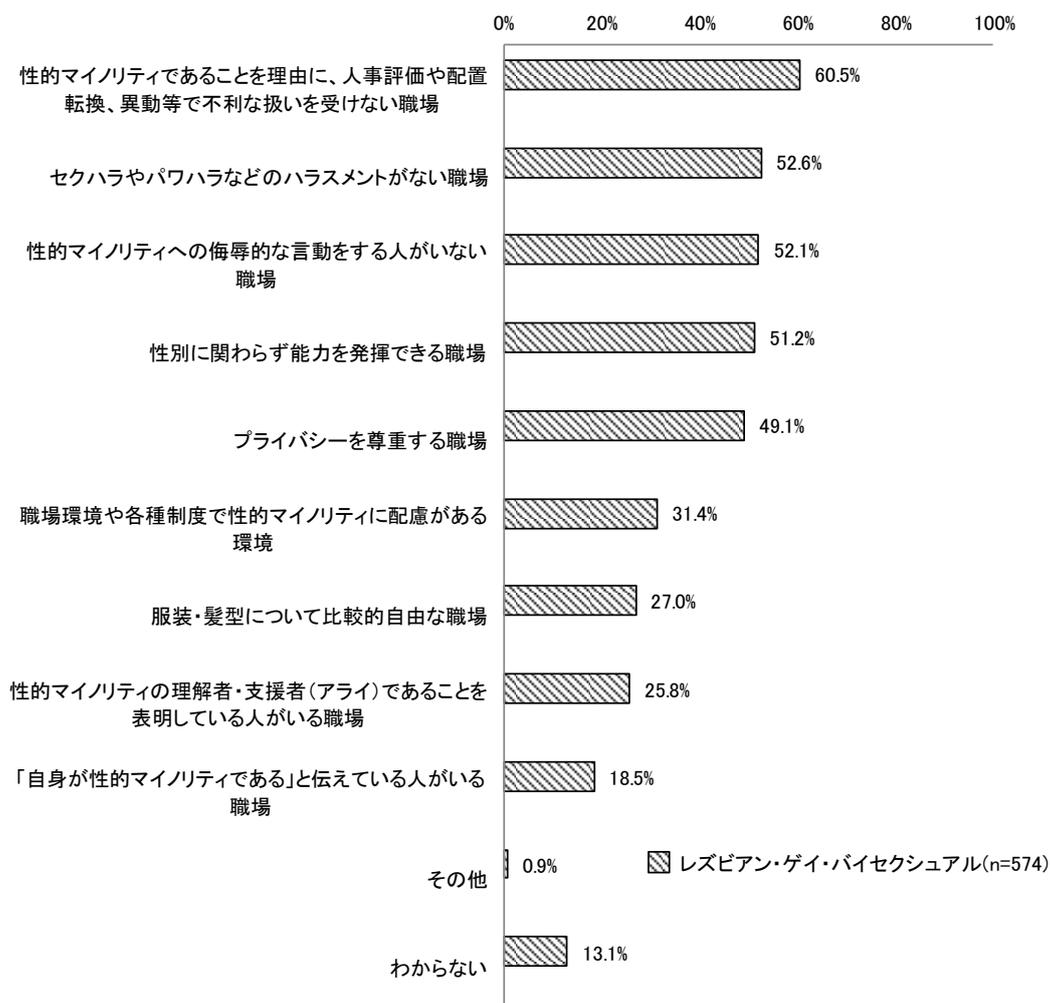
シスジェンダーの「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」に該当する回答者について、働く上で困っていることをみると、6割程度の回答者は「困っていることはない」と回答した。困りごとがある場合、その内容をみると、「プライベートの話がしづらいこと」「異性愛者としてふるまわなければならないこと」「相談先がないこと」などの割合が比較的高い傾向がみられた（図表V-12）。

図表V-12 性的マイノリティであることを理由に、働く上で困っていること（「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」の回答）：労働者アンケート調査（Q40\_1をもとに作成、複数回答）



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

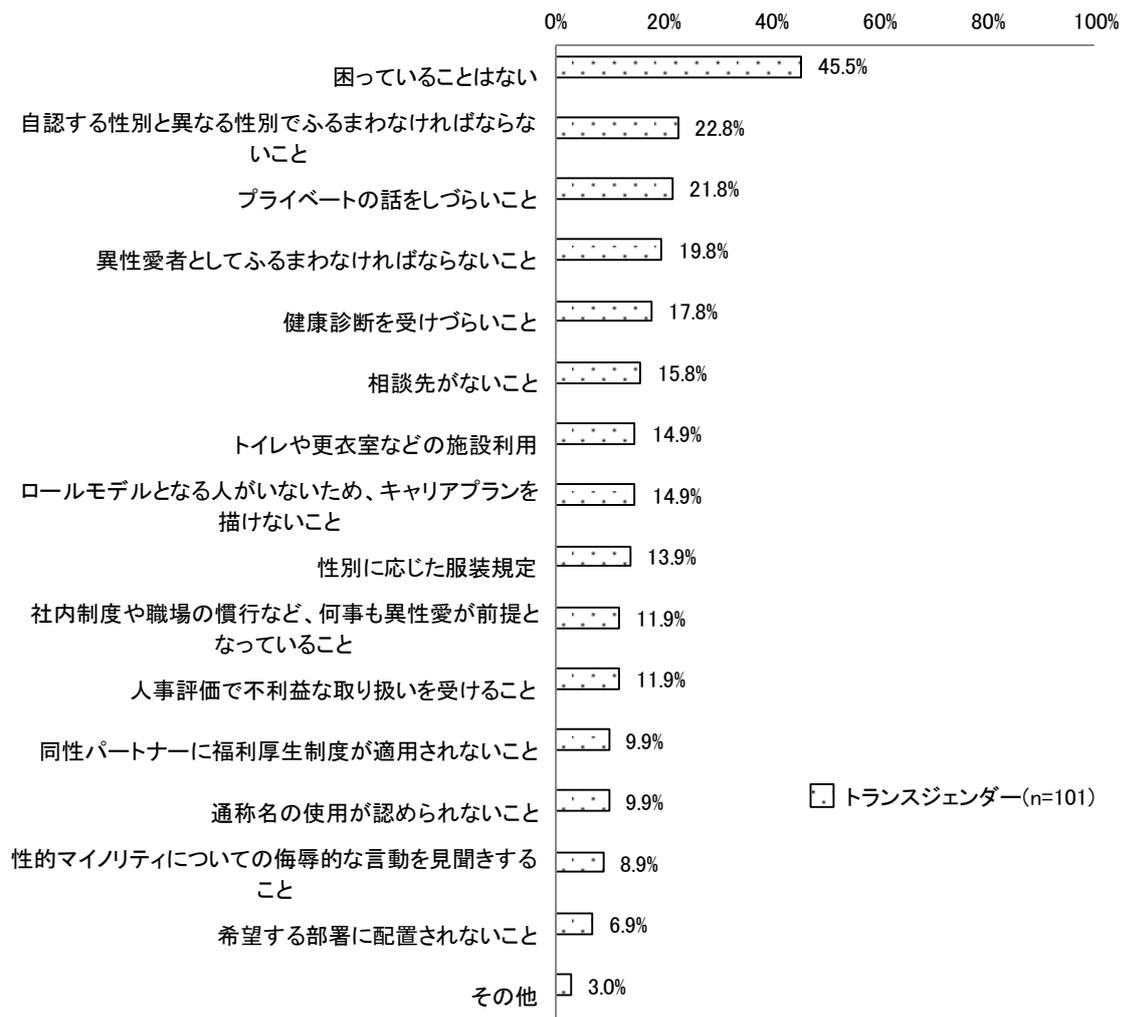
図表V-13 性的マイノリティが働きやすい職場とは、どのような職場だと思うか（「レズビアン」「ゲイ」「バイセクシュアル」の回答）：労働者アンケート調査（Q38をもとに作成、複数回答）



## 4.2 性自認に関連した当事者のニーズと企業の施策

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

図表V-17 性的マイノリティであることを理由に、働く上で困っていること（トランスジェンダーの回答）：労働者アンケート調査（Q40\_1をもとに作成、複数回答）



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

図表V-19 性的マイノリティが働きやすい職場とは、どのような職場だと思うか（「トランスジェンダー」の回答）：労働者アンケート調査（Q38をもとに作成、複数回答）

