

LGBTに関する職場環境アンケート2015

特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ
共同研究：国際基督教大学 ジェンダー研究センター（略称：CGS）



目次

- 調査の概要
- 調査結果の報告
- まとめ
- 添付資料
 - 属性別基礎集計表
 - その他のデータ間の関連

調査の概要



実施者について



特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ

- 性的マイノリティがいきいきと働ける職場環境づくりをめざすNPO法人
- 2012年から活動、常勤スタッフ2名、非常勤スタッフ6名＋会員、賛助会員

<主な実績>

- LGBTに関する勉強会講師(企業、行政、一般向け)
- 企業とコラボした啓発イベント:CSR勉強会@大阪ガス、WorkWithPride2014@Panasonic
- コンサルティング(個別相談):企業や行政のLGBT施策を支援
- 調査・研究:職場環境に関するアンケート調査、企業担当者へのヒアリング
- 成果物:LGBTと職場環境に関するアンケート調査 2014(国際基督教大学ジェンダー研究センターとの共同研究)、メディア関係者向けチェックリスト
- イベント:BBラボ、トイレ研究所、東洋経済、日本広告業協会等のイベントに出演
- 受託事業:淀川区LGBT支援事業、事業者向けLGBT啓発事業
- 助成金:Googleインパクトチャレンジ賞
- 著書「職場のLGBT読本」

共同研究機関について



国際基督教大学 ジェンダー研究センター(CGS@ICU)

- ジェンダー・セクシュアリティの研究に関心がある人たち全てに開かれたコミュニケーションスペース
- 2004年4月発足、所員21名、常勤職員1名、特別職員1名、非常勤助手8名、有志学生
- 学外の個人・団体とも積極的にネットワークを構築
- 学部専攻分野「ジェンダー・セクシュアリティ研究」をサポート

<主な実績>

- ニューズレター、ジャーナルを各年1回発行
- シンポジウム、講演会、ワークショップ等を開催。6月にはイベント週間「R-Week」を実施
- 2013年R-Weekでは虹色ダイバーシティ第1回web調査の報告講演会を開催
- 2008年「日英LGBTユース・エクスチェンジ・プロジェクト」日本側コーディネーター
- 2012年「LGBT学生生活ガイド：GID/TG編」発行、取材多数(他大学、中学、高校、メディア)
- 2012年「ICU授乳室」開設・運用をサポート
- 2013年「ジェンダー・セクシュアリティ特別相談窓口」を開設(週1回、全学構成員対象)
- 学内他部署と連携、学生寮向け研修、1年生向けセクシュアリティ講座等を実施
- 所在地：東京都三鷹市(JR中央線「武蔵境」駅からバス15分+学内徒歩)平日11-17時開室

共同研究者リスト

- 村木 真紀(虹色ダイバーシティ代表)
 - 小林 和香(虹色ダイバーシティ事務局)
 - 田中 かず子(CGGS研究員)
 - 二木 泉(CGGS準研究員)
 - 平森 大規(ワシントン大学大学院社会学研究科)
 - 加藤 悠二(CGGS事務局長)
-
- 協力: 虹色ダイバーシティ スタッフ一同

アンケートの背景と目的

【背景】

- ・日本では、職場でカミングアウトするLGBT(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頭文字)等の性的マイノリティ当事者がまだ少ないため、企業や行政などで、どのような困難があり、どんなニーズを持っているのか、把握が難しい
- ・LGBT施策を推進するために、その効果を明示する必要がある

【このアンケートの目的】

- ・ダイバーシティ施策全体も視野に入れつつ、LGBT等の性的マイノリティが働きやすい職場づくりを推進するための日本のデータを積み上げる



アンケート調査概要

ご協力をお願いします!

LGBTに関する 職場環境アンケート 2015

このアンケートはLGBT(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略文字)等の性的マイノリティが働きやすい職場づくり及び、性的マイノリティも含む職場のダイバーシティ施策推進のための調査です。日本の職場で働いた経験のある方でしたらどなたでも回答できますので、是非ご協力をお願いします。


回答期間 2月14日(土)～3月31日(火)
URL <https://jp.surveymonkey.com/s/lgbtwork2015>
必要端末 パソコン、スマートフォン、タブレットから回答可能(右のQRをご利用ください)
設問数 全35問(標準回答時間 15分～20分)



アンケートの結果は、統計処理の上、虹色ダイバーシティのホームページ等で公開予定です。

ご注意

- アンケートの対象者は、日本の職場で働いた経験のある方です。アルバイトなどの非正規雇用も含みます。
- 会社名やメールアドレスなど、個人が特定可能な情報を記入する欄はありません。
- 性的マイノリティの当事者も、当事者以外の方も回答する事が出来ます。
- ご協力の方が同じ端末から回答する事はできません。

 N I J I R O D I V E R S I T Y
虹色ダイバーシティ
[問合せ先] 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ
<http://www.nijirodiversity.jp/>

共同研究：国際基督教大学ジェンダー研究センター <http://web.icu.ac.jp/cgs/>

- ウェブ上のアンケートフォーム(SurveyMonkey 有料版)
- 2015/2/14-3/31(45日間)
- 参加者 2,154人(2013年は1,815人)
※途中までの回答者も含む
- Twitter、Facebook、mixi、当事者団体のメーリングリスト、左記チラシ、既存の虹色ダイバーシティのクライアントへの協力依頼等で周知
- 国際基督教大学ジェンダー研究センターとの共同研究

アンケート冒頭のただし書き

【事前に必ずお読みください】

- ・回答項目は全部で33～35問あり、標準的な回答時間は15分～20分です。
- ・会社名やメールアドレスなど、個人が特定可能な情報を記入する箇所はありません。
- ・自由記載欄は2カ所で回答は任意となっております。それ以外の項目は選択式です。
- ・アンケートの対象者は、日本の職場で働いた経験のある方です(アルバイトなどの非正規雇用も含みます)。日本で働いた経験がない方は、申し訳ありませんが対象外とさせていただきます。
- ・性的マイノリティの当事者も、当事者以外の方も回答する事が出来ます。
- ・現在働いていない方は、直前の職場についてお答えください。
- ・複数の職場を持っている方は、主な職場についてお答えください。
- ・現在の職場が海外の方は、直前の日本での職場についてお答えください。
- ・過去の職場、副業的な職場に関するエピソードを記載したい場合は、最後の自由記載欄に記載してください。
- ・パソコン端末、スマートフォン、タブレット端末から回答可能です。
- ・複数の方が同じ端末から回答する事はできません。

設問(全35問)

変数、切り口として

【年齢】【性自認】【出生時の性別】【職場での性別】【性的指向】【就業状況】【都道府県】
【雇用形態】【会社規模】【労働時間】【差別的言動】【セクハラ】【病気】【アライ】【LGBT
施策・実際】【カミングアウト】【業界】【業種】【パートナー関係】【年収】【学歴】

職場環境として

- ・生産性が上がる?【ストレス】
- ・リテンションできる?【勤続意欲】【転職回数】【ダイバーシティ意識】
- ・人材を引きつけられる?【LGBT施策・希望】【求職時の困難】【職業選択とLGBT施策】
- ・チーム力が上がる?【人間関係】

その他

【消費行動とLGBT施策】【消費者として興味のある分野】【パートナーとの同居】【生活費負担】

調査結果の報告



セクシュアリティ分類

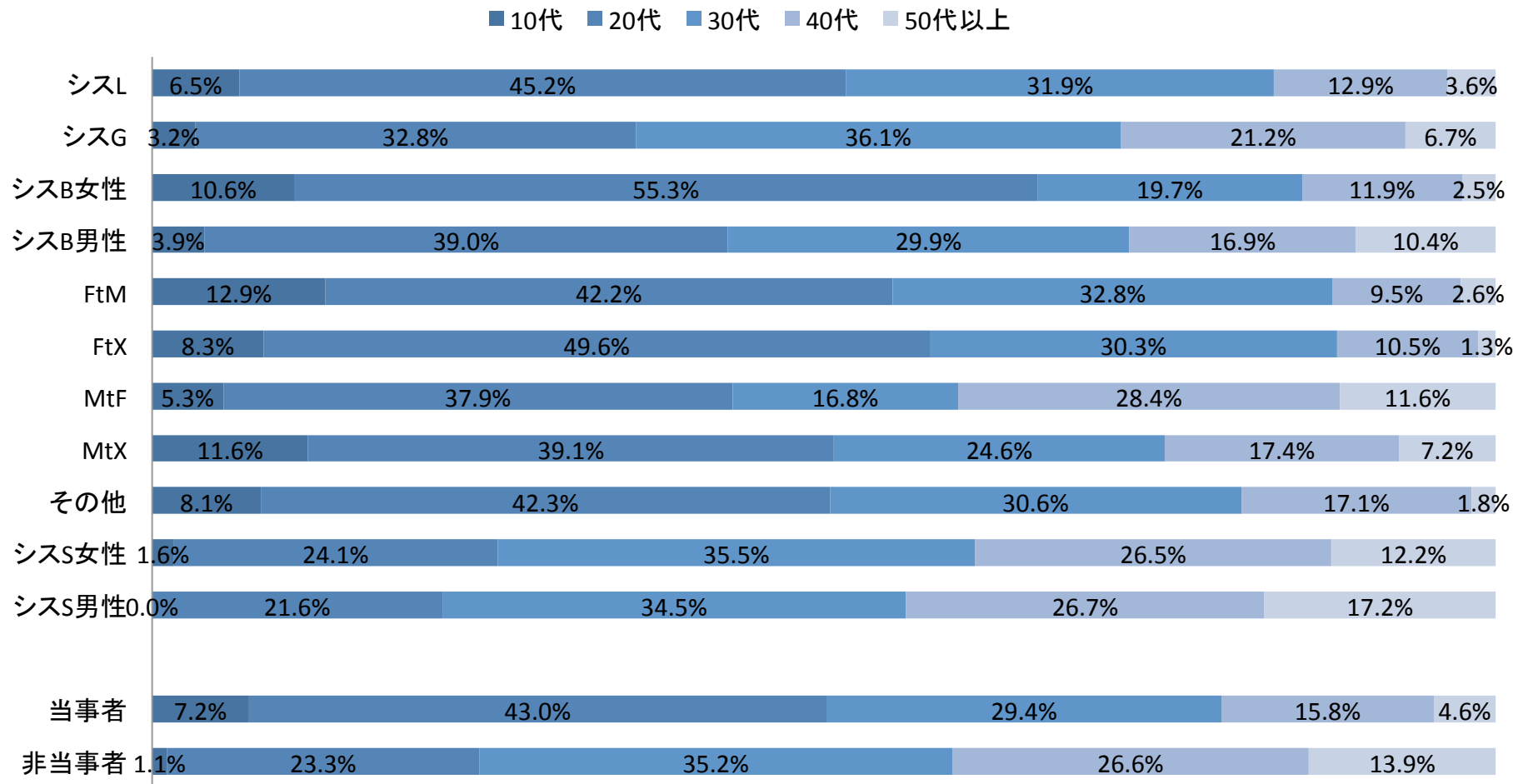
出生時	性自認	シス/トランス	性的指向	セクシュアリティ分類	当事者／ 非当事者
女性	女性	シスジェンダー	女性	シスL	当事者
			男性	シスS女性	非当事者
			両性+問わない	シスB女性	当事者
			該当なし	その他	
			その他	その他	
	男性	トランスジェンダー	全部	FTM	当事者
	Xジェンダー・中性	トランスジェンダー	全部	FTX	
その他	その他	全部	その他		
男性	女性	トランスジェンダー	全部	MTF	当事者
	男性	シスジェンダー	女性	シスS男性	非当事者
			男性	シスG	当事者
			両性+問わない	シスB男性	
			該当なし	その他	
	その他	その他	その他		
	Xジェンダー・中性	トランスジェンダー	全部	MTX	
その他	その他	全部	その他		

※セクシュアリティ分類の「その他」はLGBT以外の性的マイノリティを指します。

※トランスジェンダーには同性愛者、バイセクシュアルなど様々な性的指向を含んでいます。

※今回は就労についての調査であり、現状の社会においては、性的指向よりも出生時の性別が就労に大きく影響するのではないかという想定で、分析に当たっての分類を行いました。

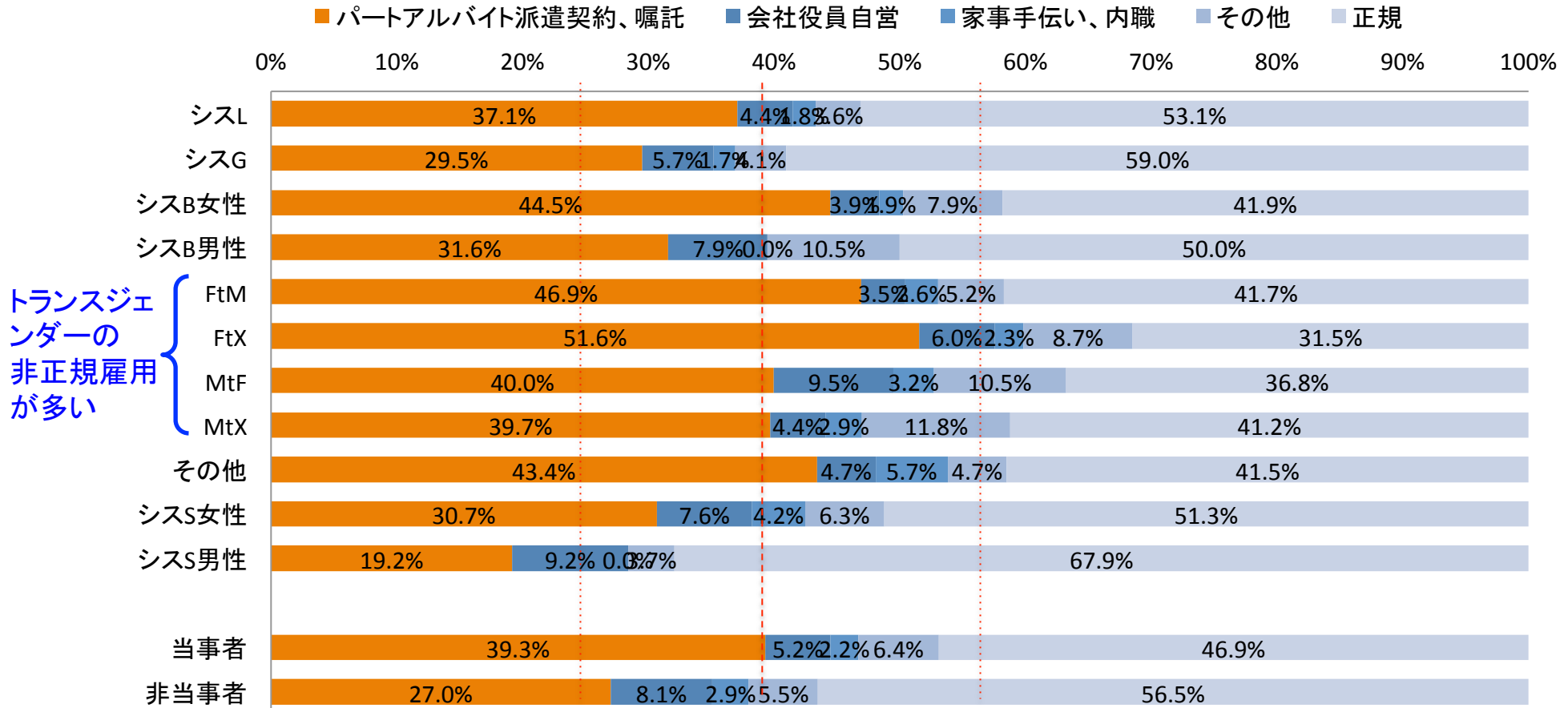
1.年齢



N=	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	FtM	FtX	MtF	MtX	その他	シスS女性	シスS男性	当事者	非当事者
	279	466	320	77	116	228	95	69	111	245	116	1,761	361

計 2,122人

8.雇用形態

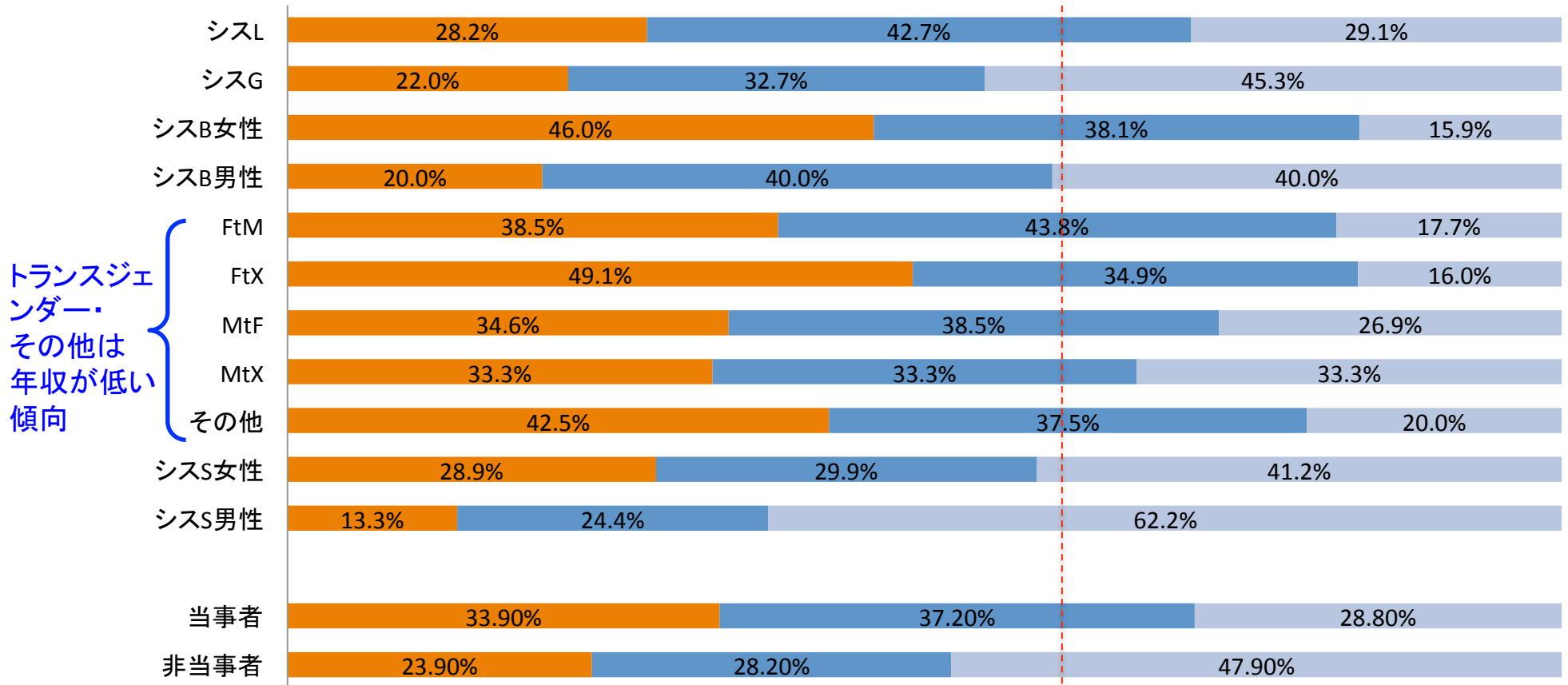


2012年 非正規労働者比率38.2%、男性のみ22.1%、女性のみ57.5%(就業構造基本統計調査)

N=	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	FtM	FtX	MtF	MtX	その他	シスS女性	シスS男性	当事者	非当事者
	275	461	315	76	115	219	95	68	106	238	109	1,730	347

33.年収

■ 低0～199万円 ■ 中200～399万円 ■ 高400万円以上

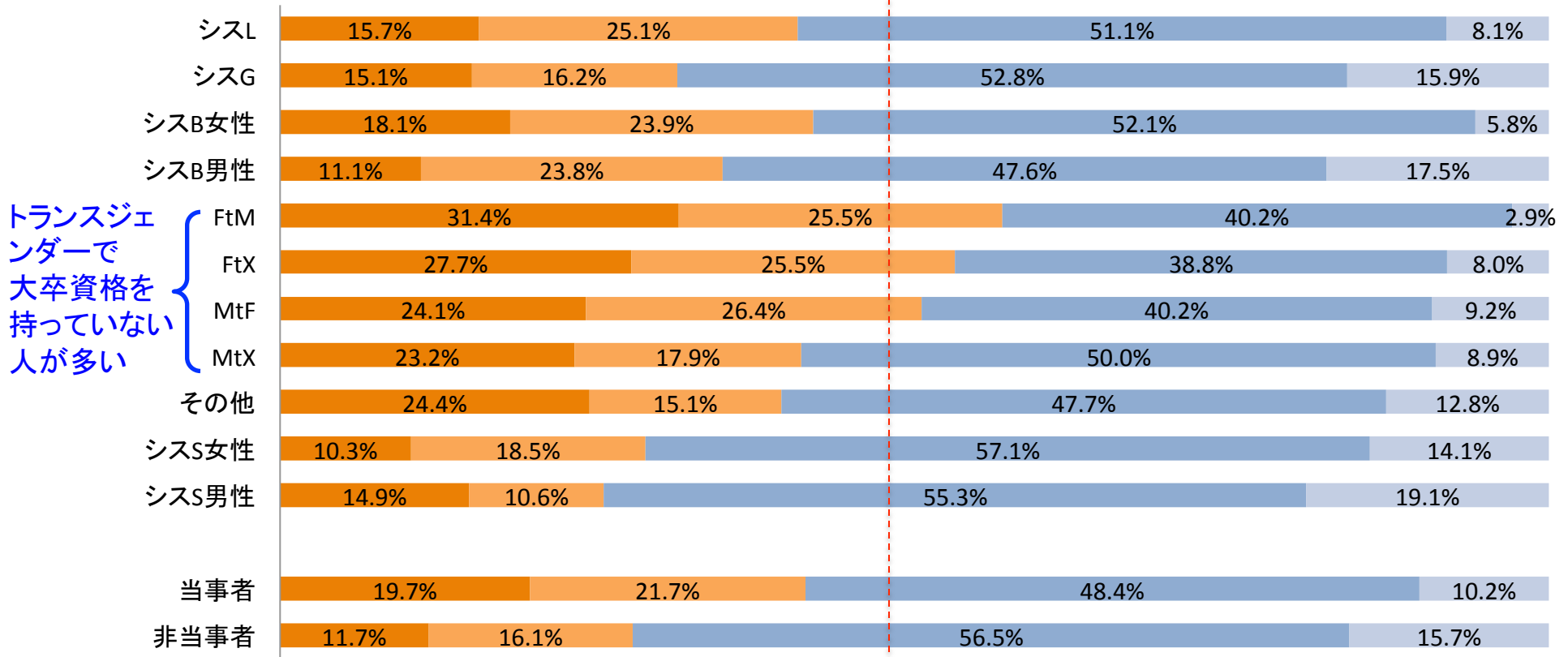


400万円未満の比率 59.0% 2012国税庁(給与所得者の平均年収 408万円)

N=	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	FtM	FtX	MtF	MtX	その他	シスS女性	シスS男性	当事者	非当事者
	227	382	239	60	96	175	78	51	80	194	90	1388	284

34.学歴

■ 中卒、高校中退、高卒、短大中退 ■ 高専卒、短大卒、大学中退 ■ 大卒、大学院中退 ■ 大学院卒

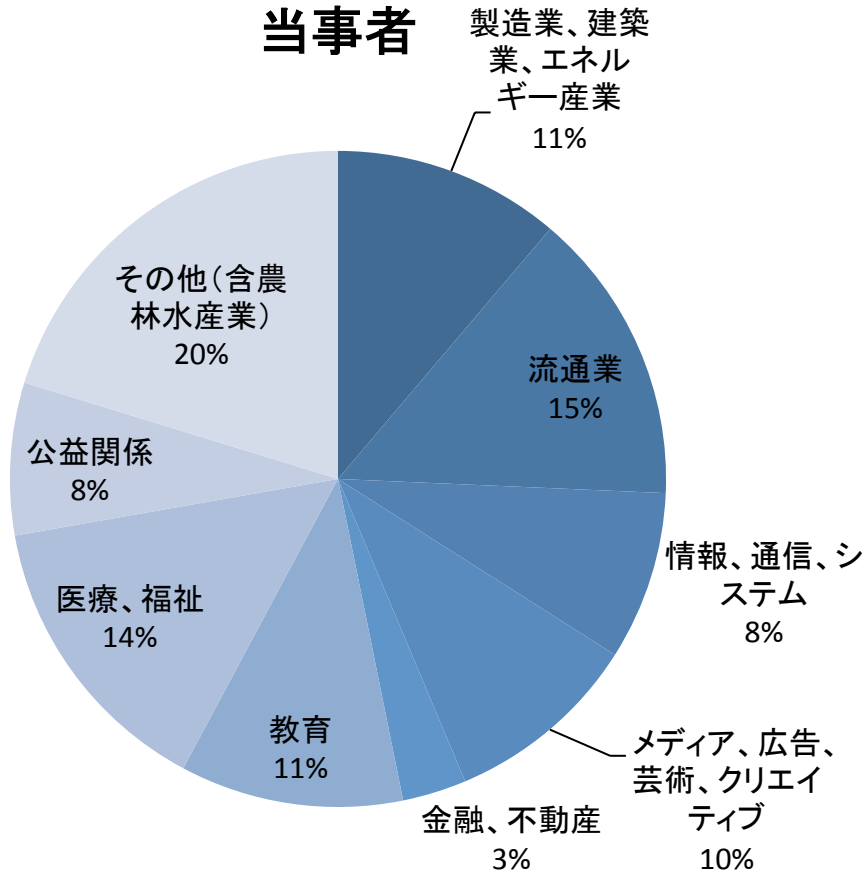


大学進学率 49.9% 2013年 学校基本調査

N=	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	FtM	FtX	MtF	MtX	その他	シスS女性	シスS男性	当事者	非当事者
	235	396	259	63	102	188	87	56	86	205	94	1472	299

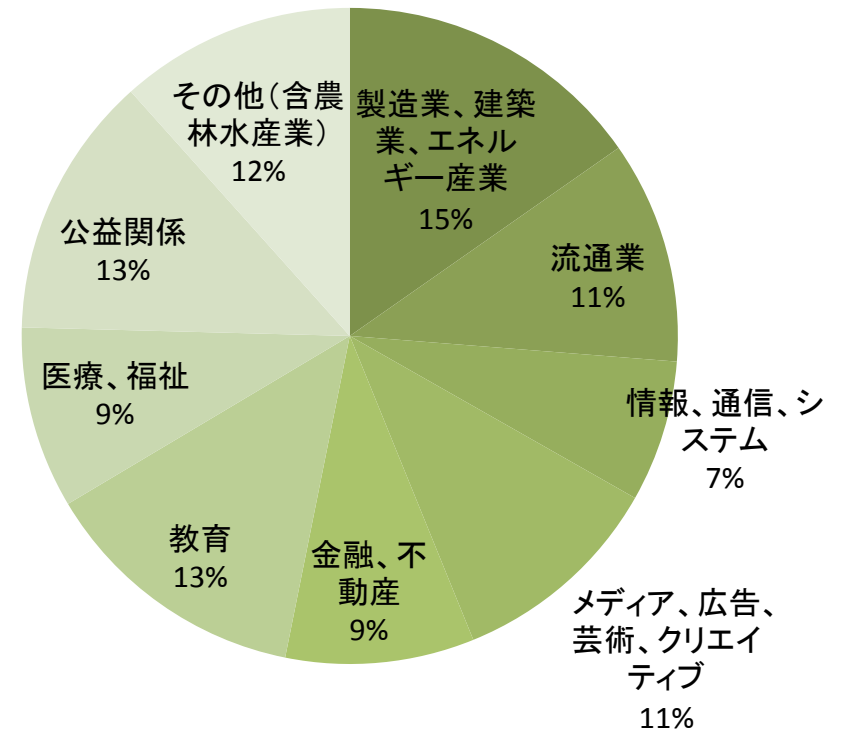
28. 業界

当事者



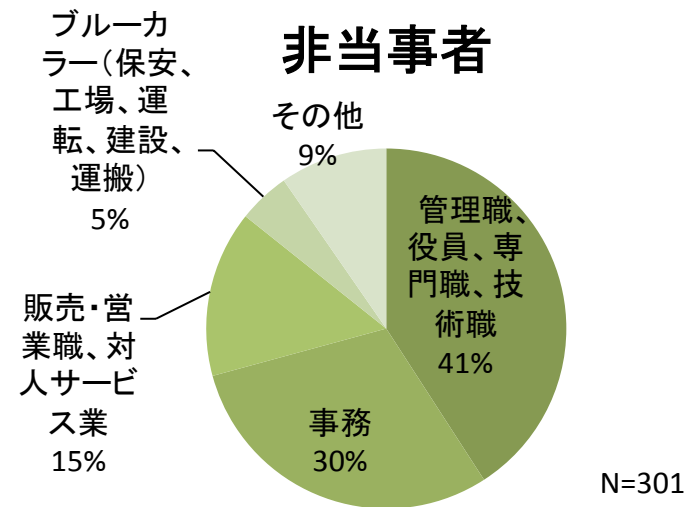
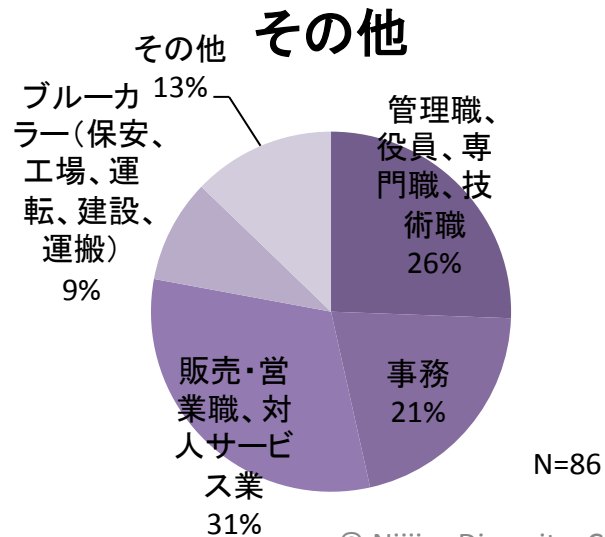
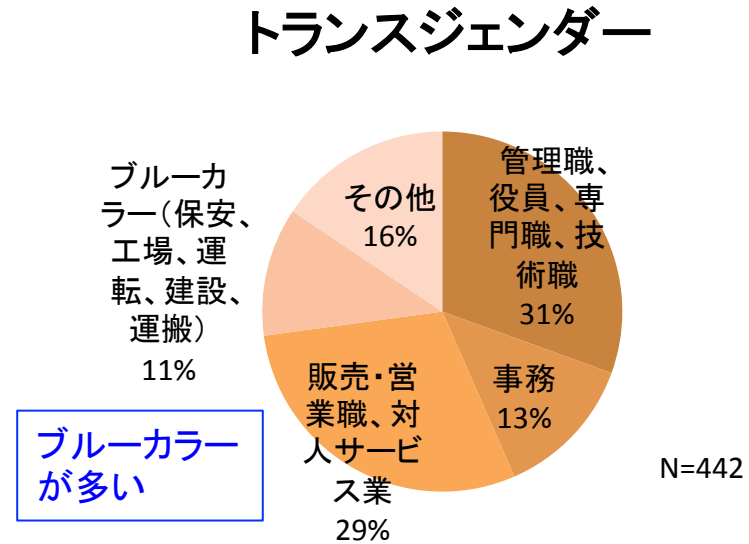
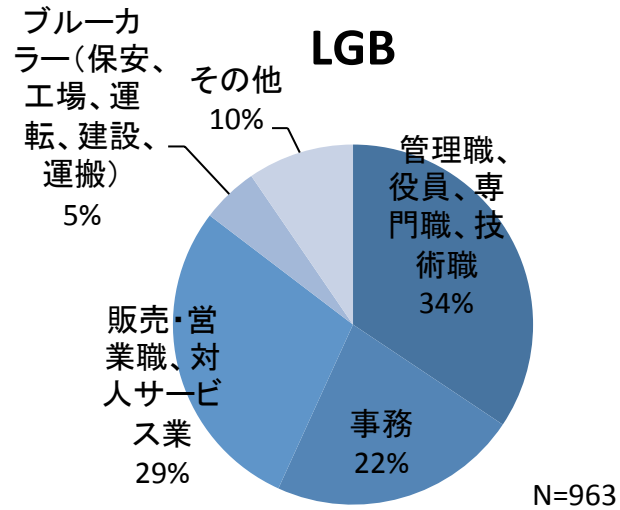
N=1,491

非当事者



N=301

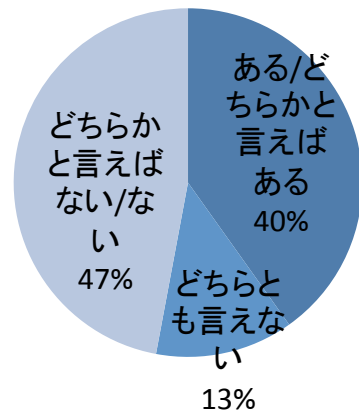
29.業種



13. 求職時の困難

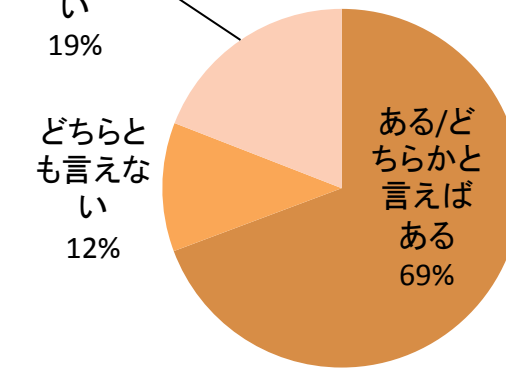
就職、転職活動において、セクシュアリティやパートナーに関連して何か困難を感じたことはありますか？

LGB



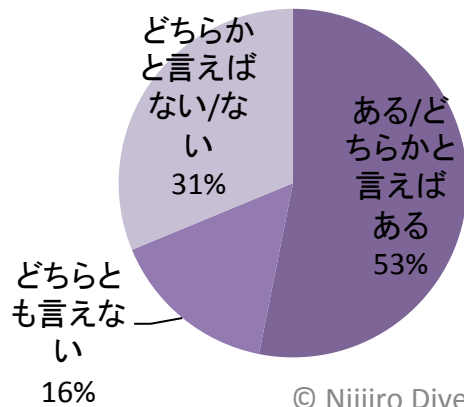
N=1,071

トランスジェンダー



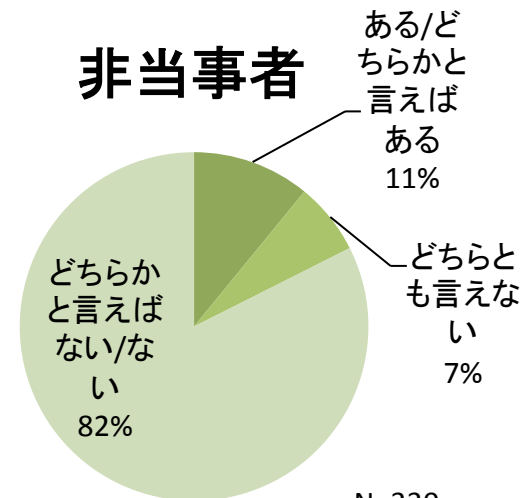
N=482

その他



N=96

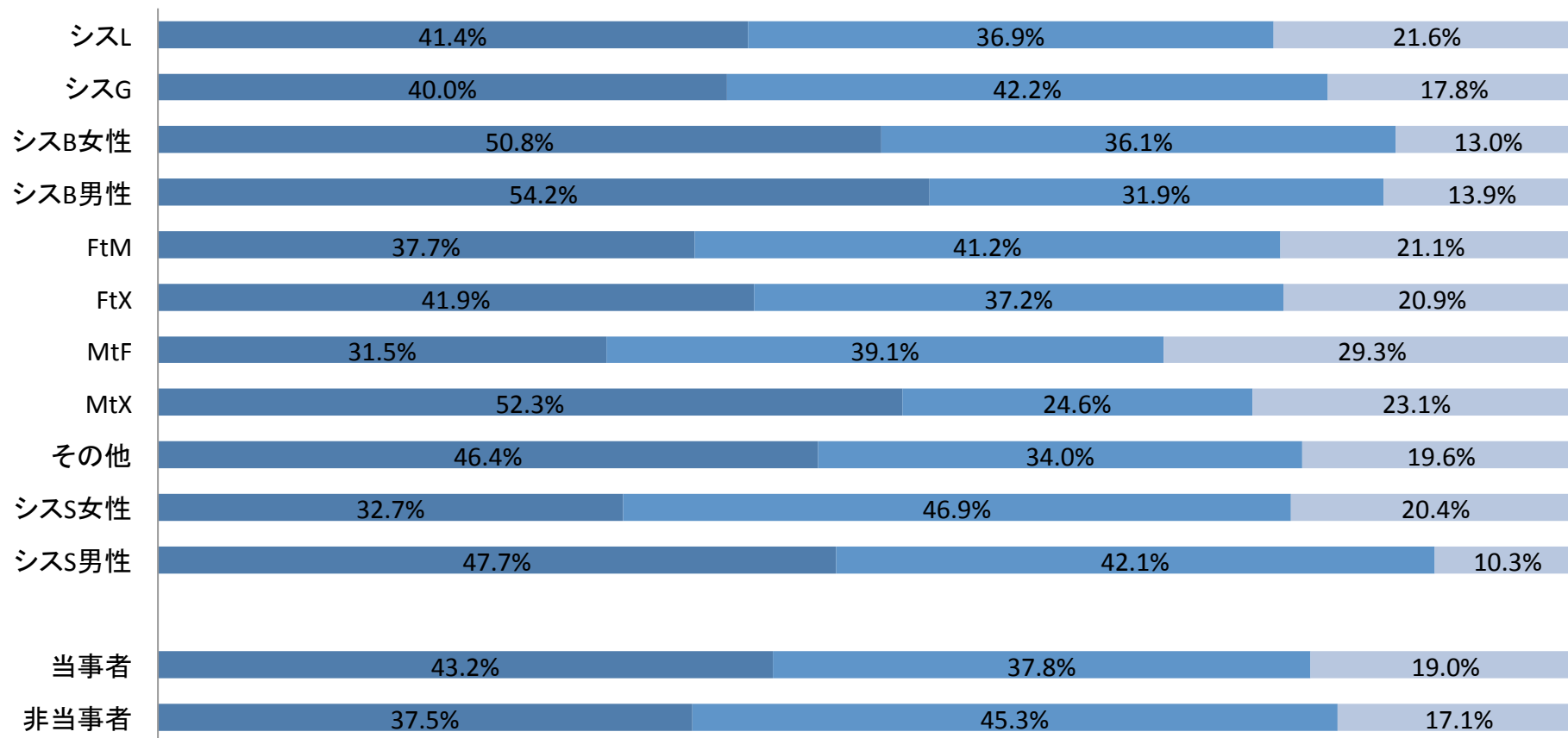
非当事者



N=330

12. 転職回数

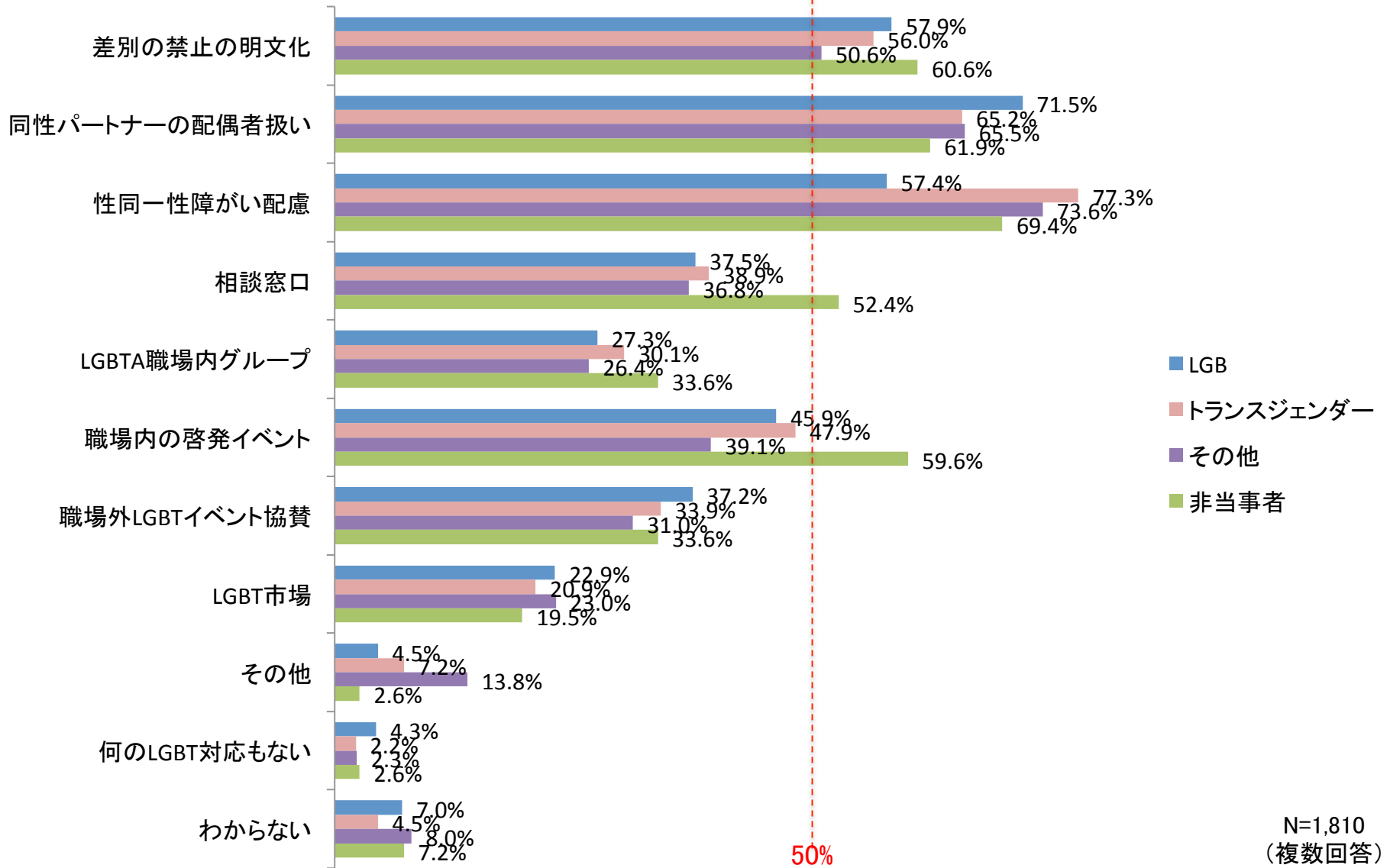
■ 転職0回 ■ 転職1-3回 ■ 転職4回以上



N=	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	FtM	FtX	MtF	MtX	その他	シスS女性	シスS男性	当事者	非当事者
	268	443	299	72	114	215	92	65	97	226	107	1,665	333

計 1,998人

23.LGBT施策・希望



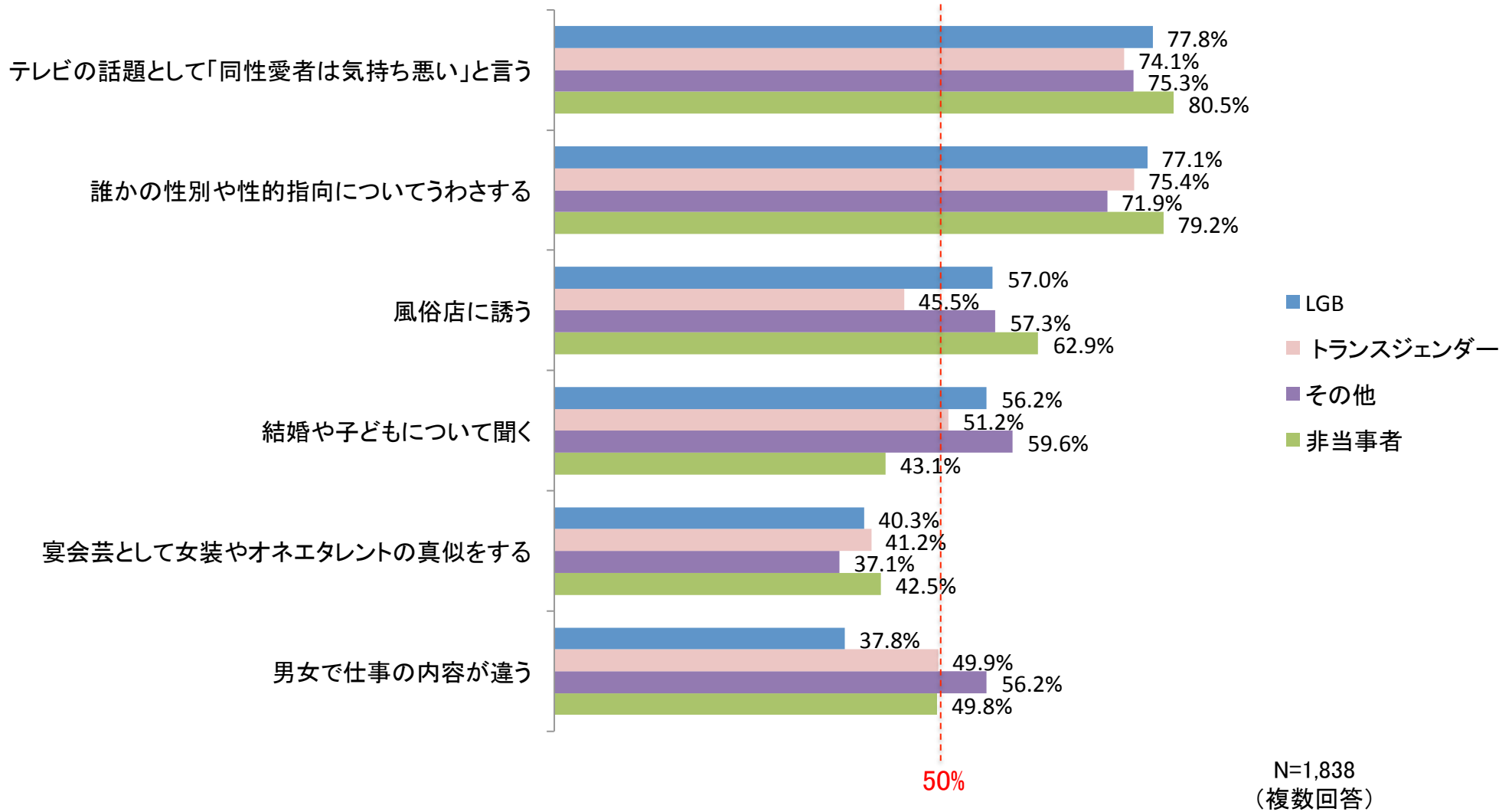
27.カミングアウトの範囲

	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	FtM	FtX	MtF	MtX	その他	当事者計
誰にもしていない	4%	8%	8%	16%	3%	10%	2%	8%	15%	8%
友達にしている	92%	87%	77%	62%	92%	83%	90%	90%	64%	84%
家族	52%	42%	31%	19%	78%	51%	75%	54%	42%	47%
職場	30%	35%	23%	17%	59%	36%	57%	37%	27%	34%
その他でしている	10%	15%	11%	14%	23%	18%	28%	20%	29%	16%

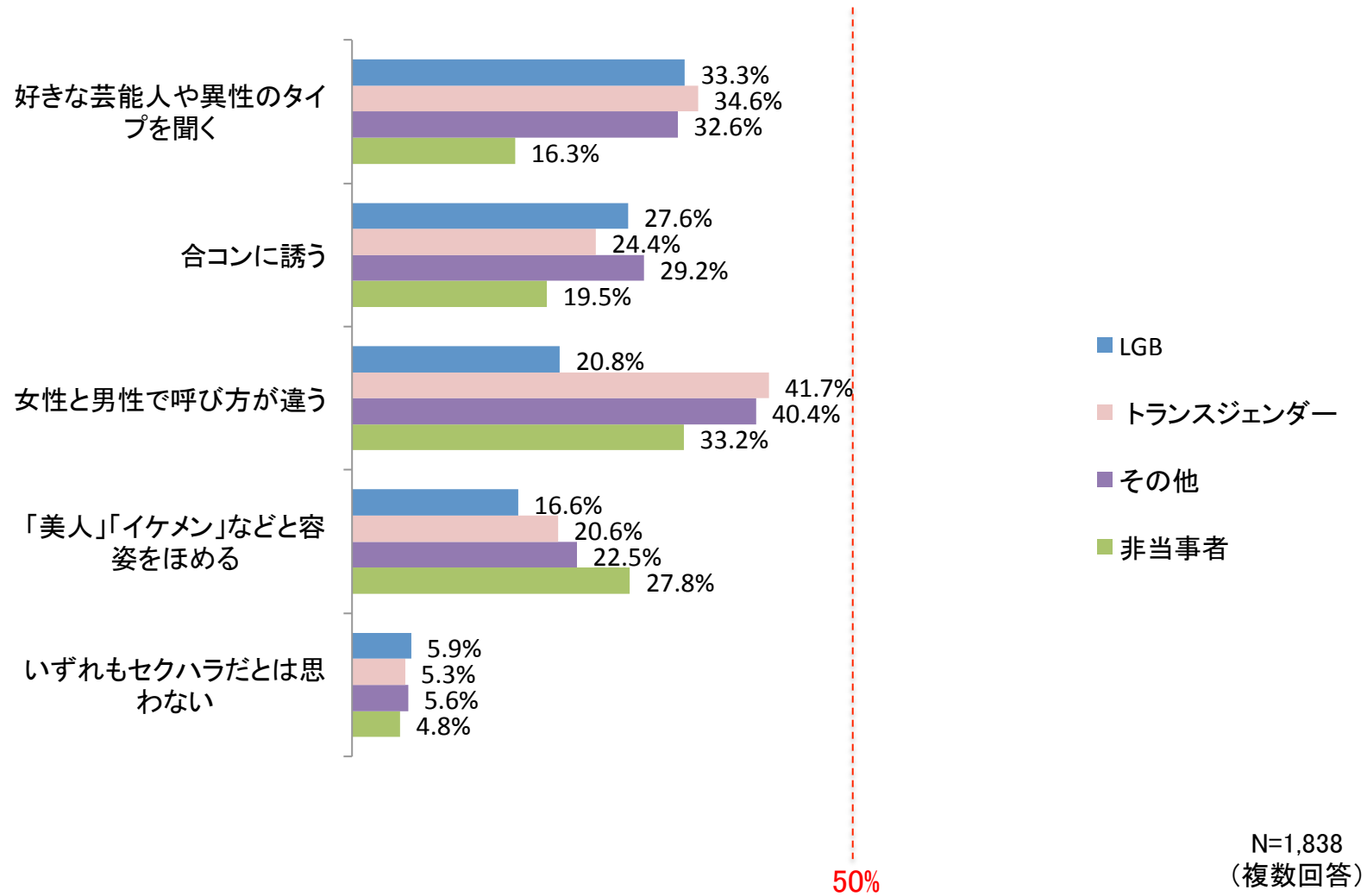
N=	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	FtM	FtX	MtF	MtX	その他	当事者計
	237	401	263	63	104	192	87	59	86	1,492

(複数回答)

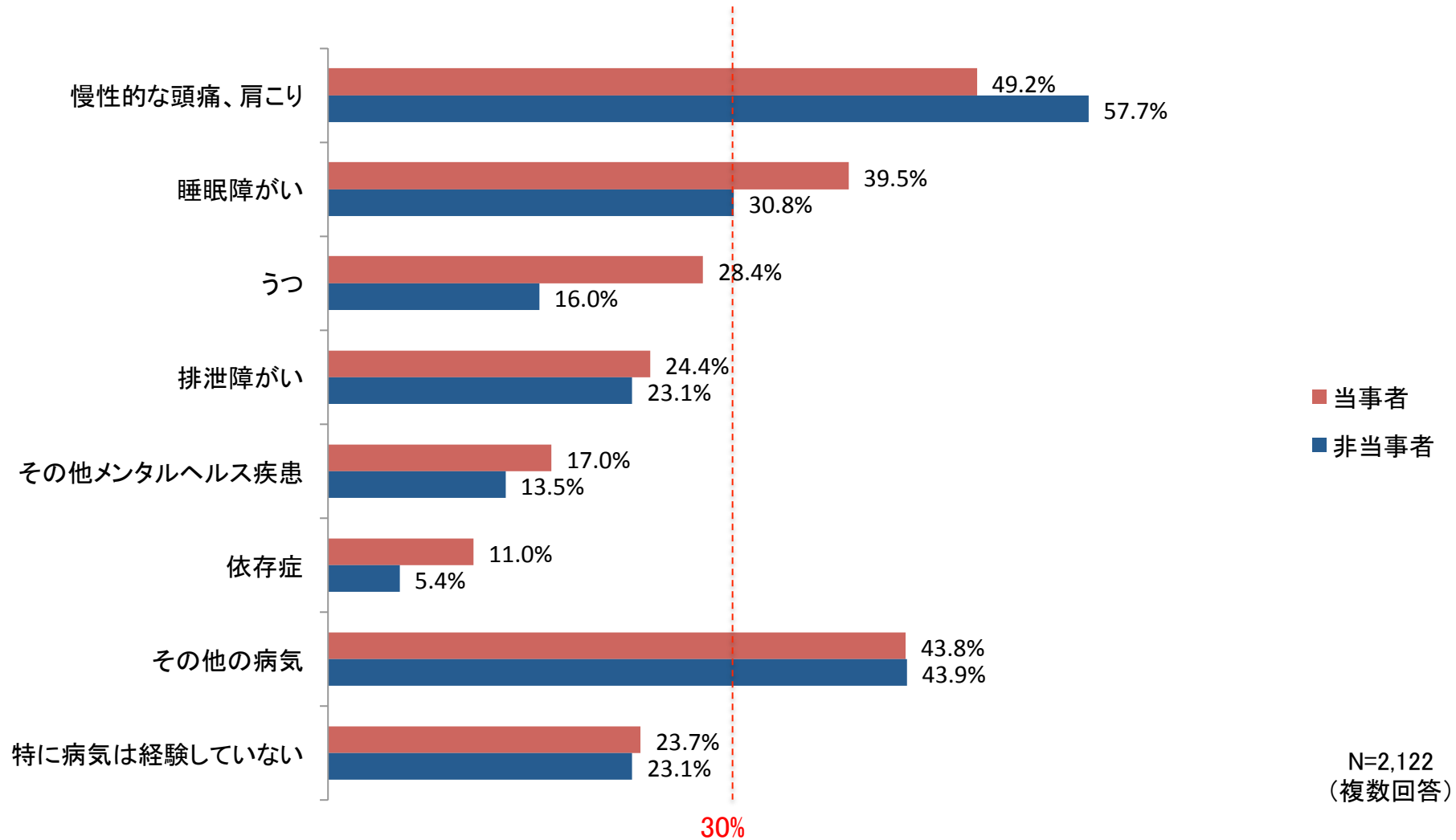
19.セクハラ 1/2



19.セクハラ 2/2

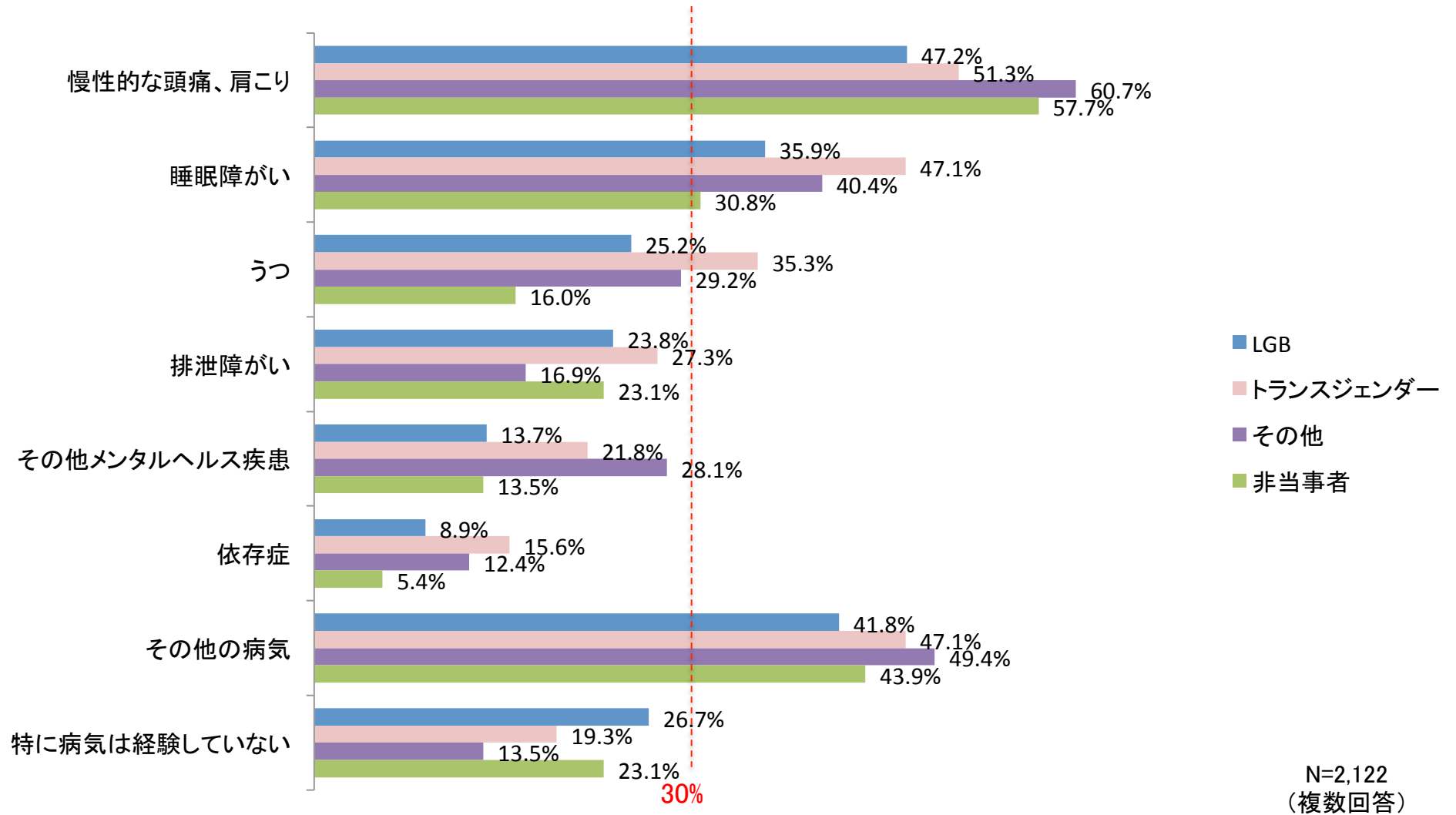


20.病気 1/2



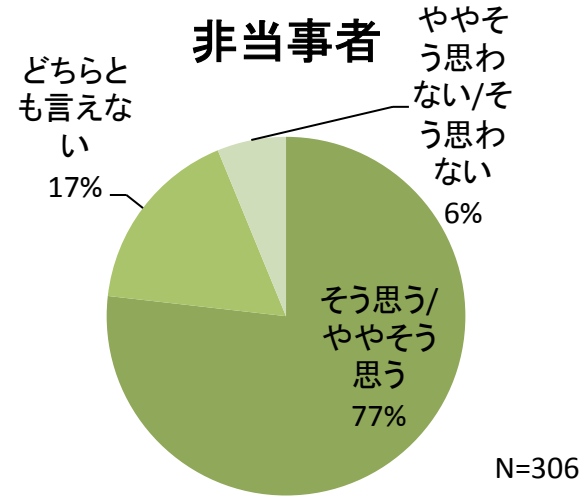
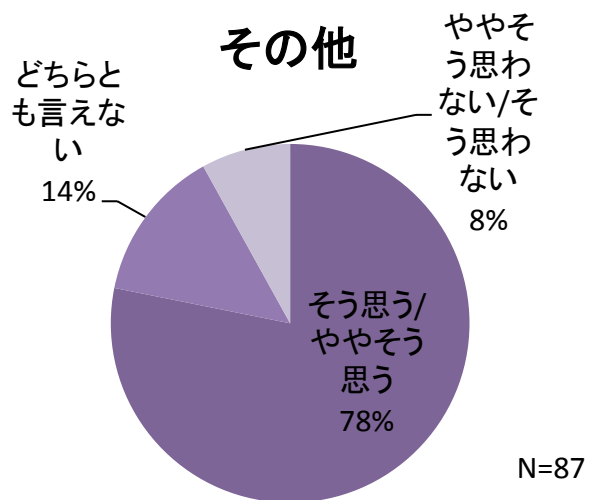
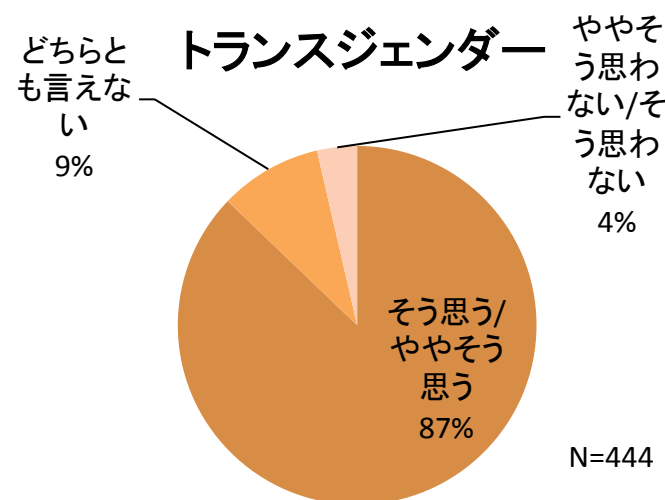
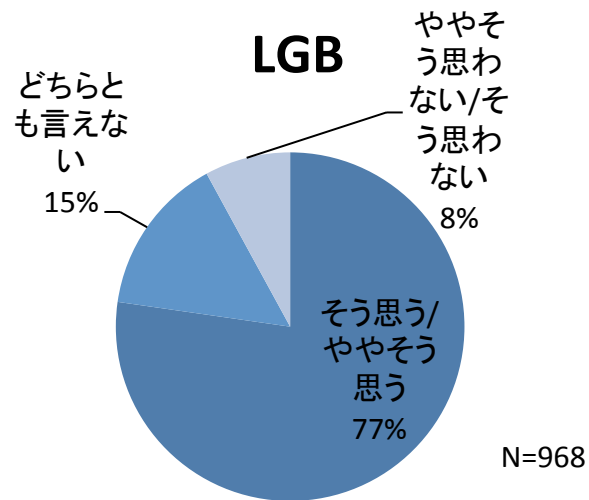
うつの生涯有病率は3~7% (川上憲人「世界のうつ病、日本のうつ病—疫学研究の現在」『医学のあゆみ』219巻13号)

20.病気 2/2



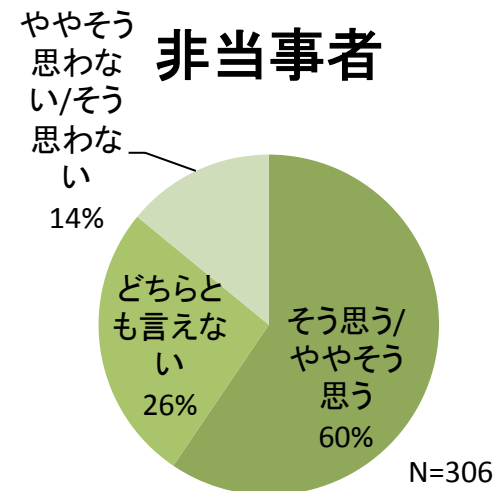
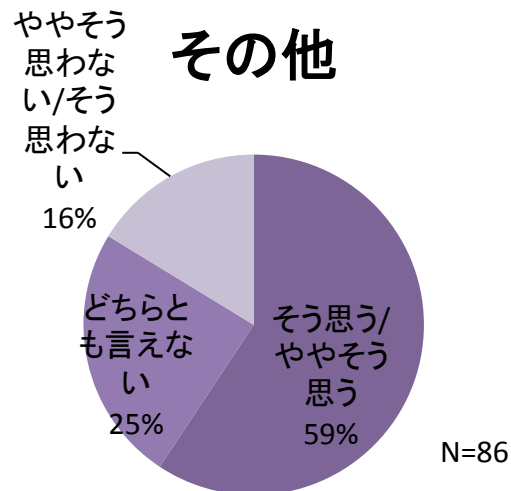
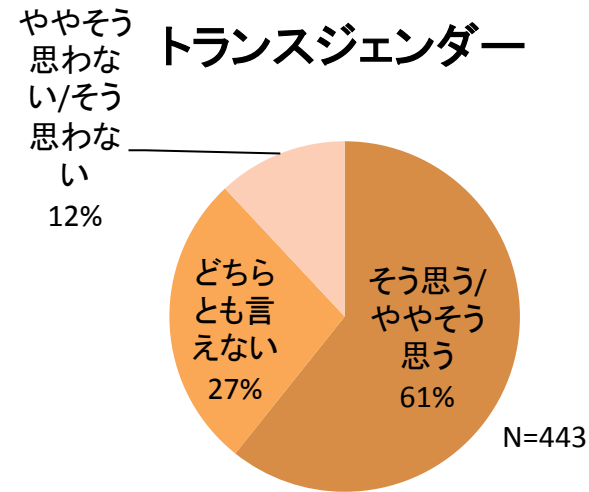
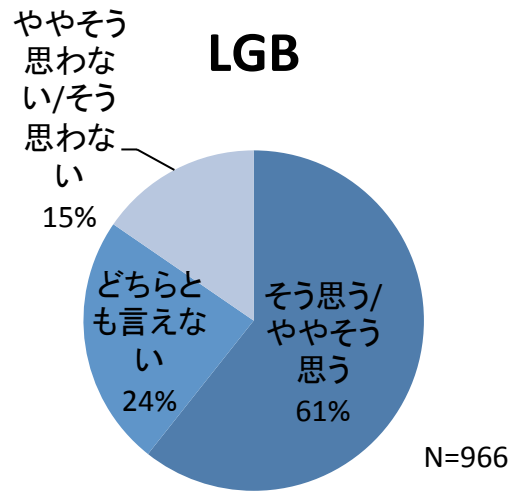
24.職業選択とLGBT施策

職場においてLGBTに理解があること、なんらかの配慮があることは、職業を選択する際に重要な要素だと思いますか？



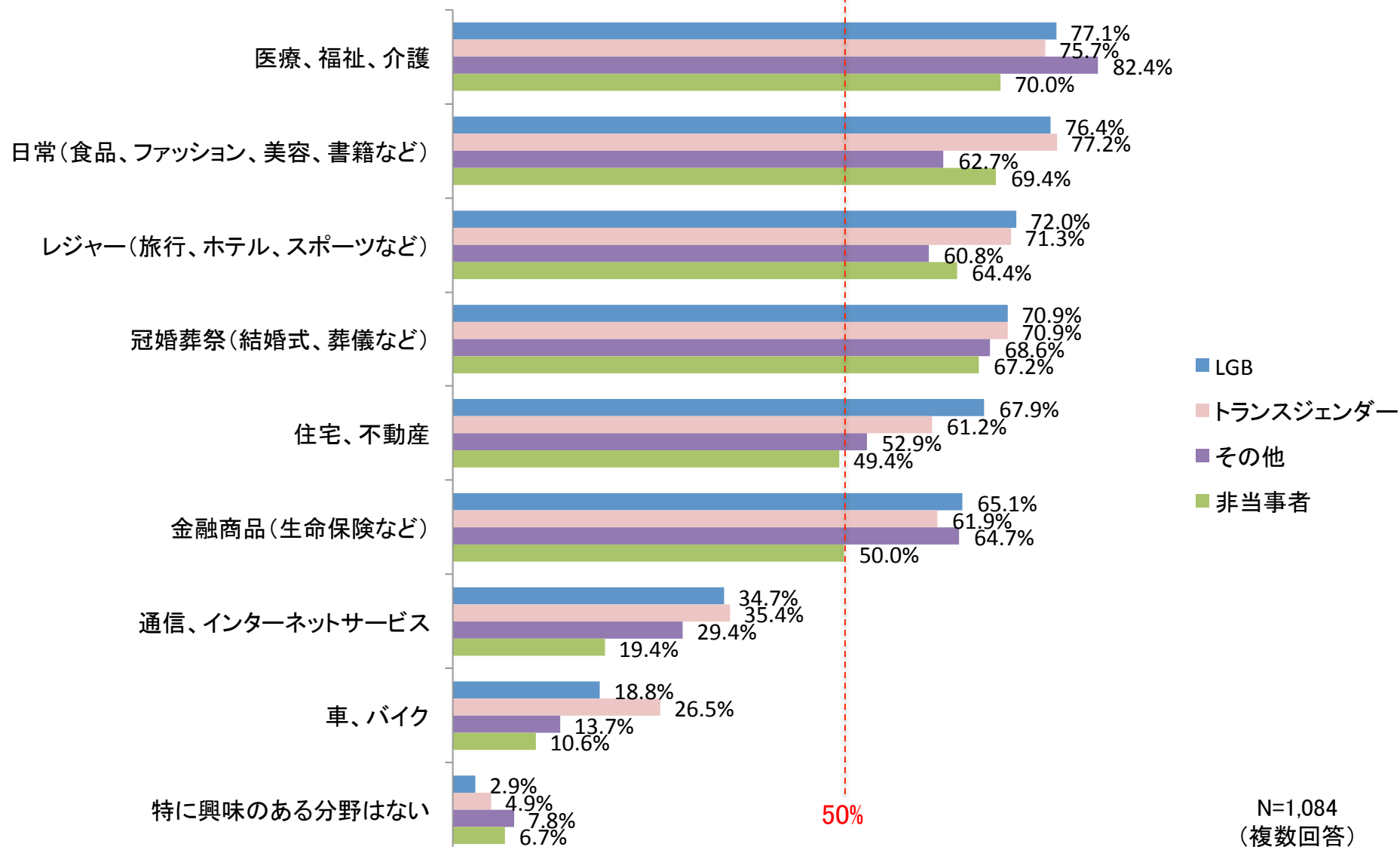
25.消費行動とLGBT施策

商品やサービスの購入にあたり、その企業がLGBTに配慮していることは重要だと思いますか？



26.消費者として興味のある分野 1/2

問25.にて「そう思う」「ややそう思う」と回答した人のみ



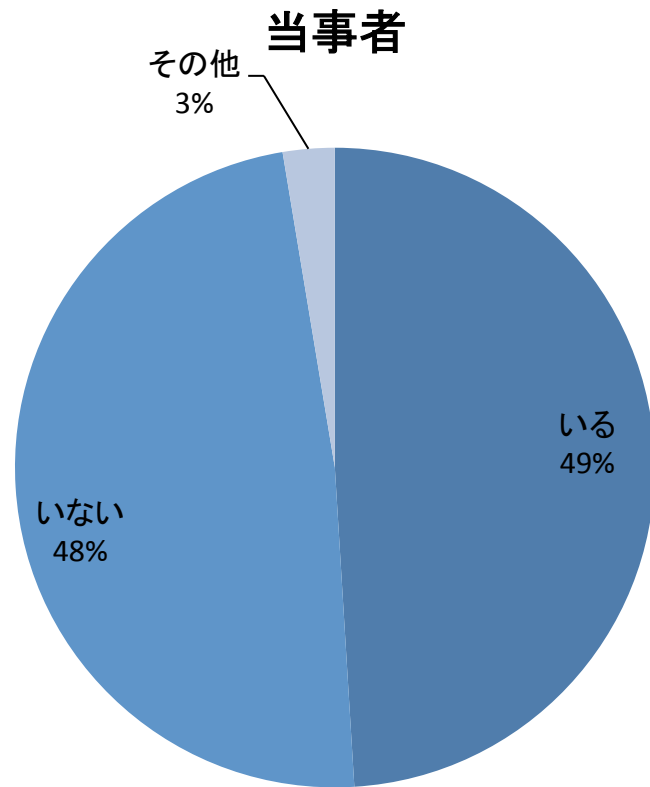
26.消費者として興味のある分野2/2

問25.にて「そう思う」「ややそう思う」と回答した人のみ

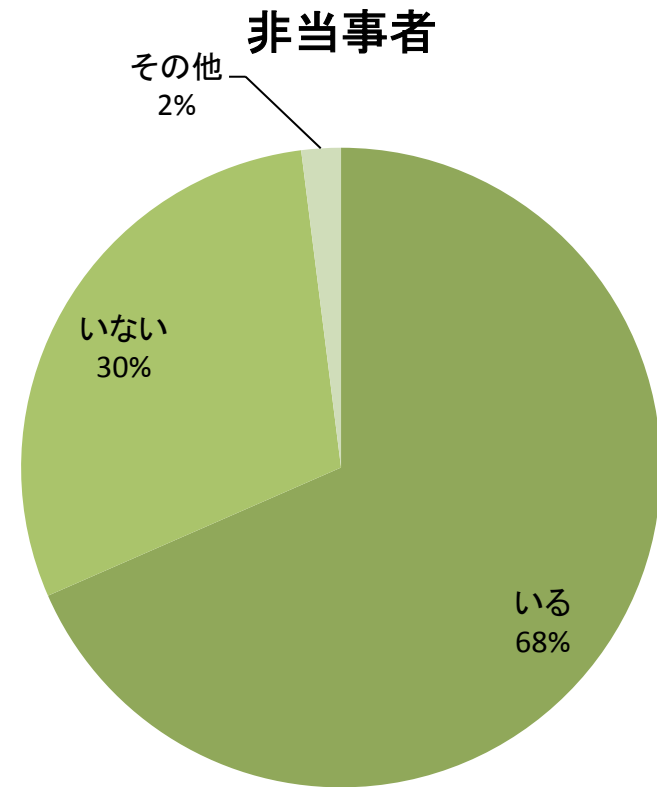
	シスL	シスG	シスB 女性	シスB 男性	FtM	FtX	MtF	MtX	その他	シスS 女性	シスS 男性
日常(食品、ファッション、美容、書籍など)	75.6%	81.7%	67.7%	83.3%	64.2%	78.9%	84.0%	86.5%	62.7%	66.9%	76.0%
レジャー(旅行、ホテル、スポーツなど)	75.6%	76.3%	62.0%	70.0%	65.7%	67.5%	84.0%	75.7%	60.8%	61.5%	72.0%
車、バイク	21.2%	22.8%	10.1%	20.0%	32.8%	22.8%	18.0%	37.8%	13.7%	6.9%	20.0%
冠婚葬祭(結婚式、葬儀など)	76.9%	63.5%	75.9%	73.3%	70.1%	78.1%	64.0%	59.5%	68.6%	66.9%	68.0%
金融商品(生命保険など)	71.2%	68.0%	57.0%	53.3%	65.7%	64.9%	54.0%	56.8%	64.7%	49.2%	52.0%
医療、福祉、介護	78.2%	75.9%	78.5%	73.3%	80.6%	73.7%	72.0%	78.4%	82.4%	67.7%	76.0%
住宅、不動産	69.2%	71.8%	60.8%	66.7%	61.2%	65.8%	52.0%	59.5%	52.9%	47.7%	54.0%
通信、インターネットサービス	34.6%	38.6%	27.2%	43.3%	17.9%	42.1%	40.0%	40.5%	29.4%	18.5%	22.0%
特になし	1.3%	3.7%	3.2%	3.3%	4.5%	4.4%	4.0%	8.1%	7.8%	6.2%	8.0%

N=1,084
(複数回答)

30.パートナー関係



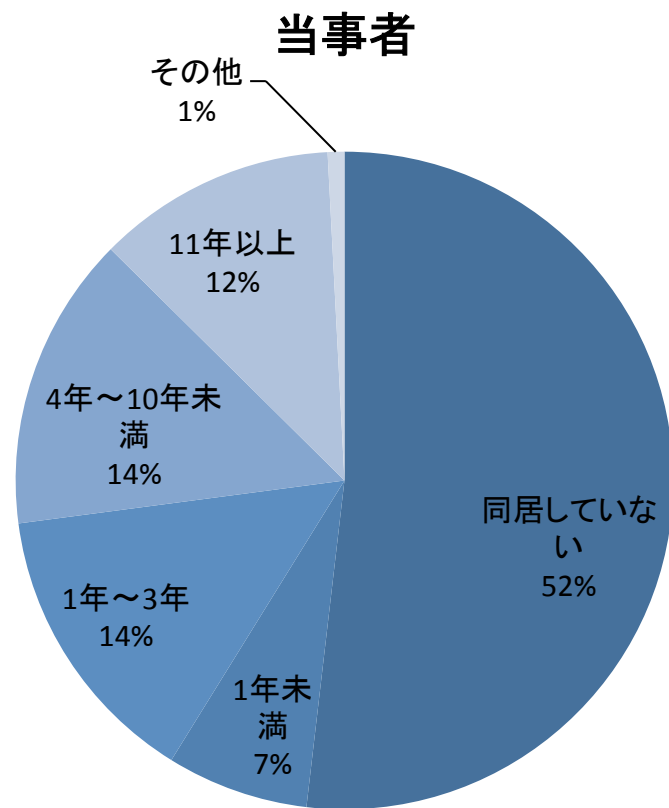
N=1,491



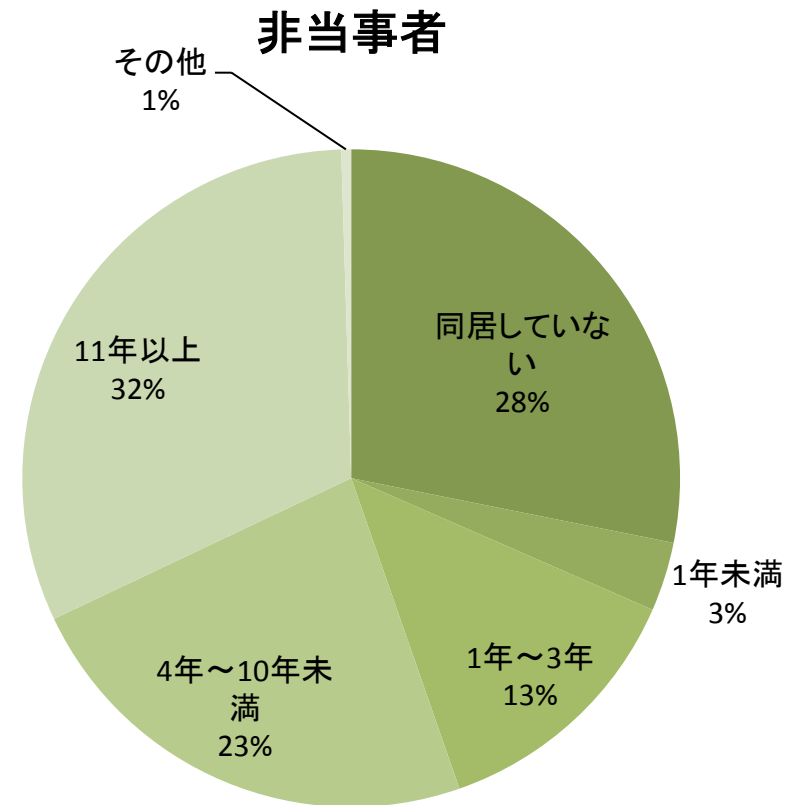
N=301

31.パートナーとの同居 1/2

問30.にて「パートナーがいる」と回答した人のみ回答



N=731

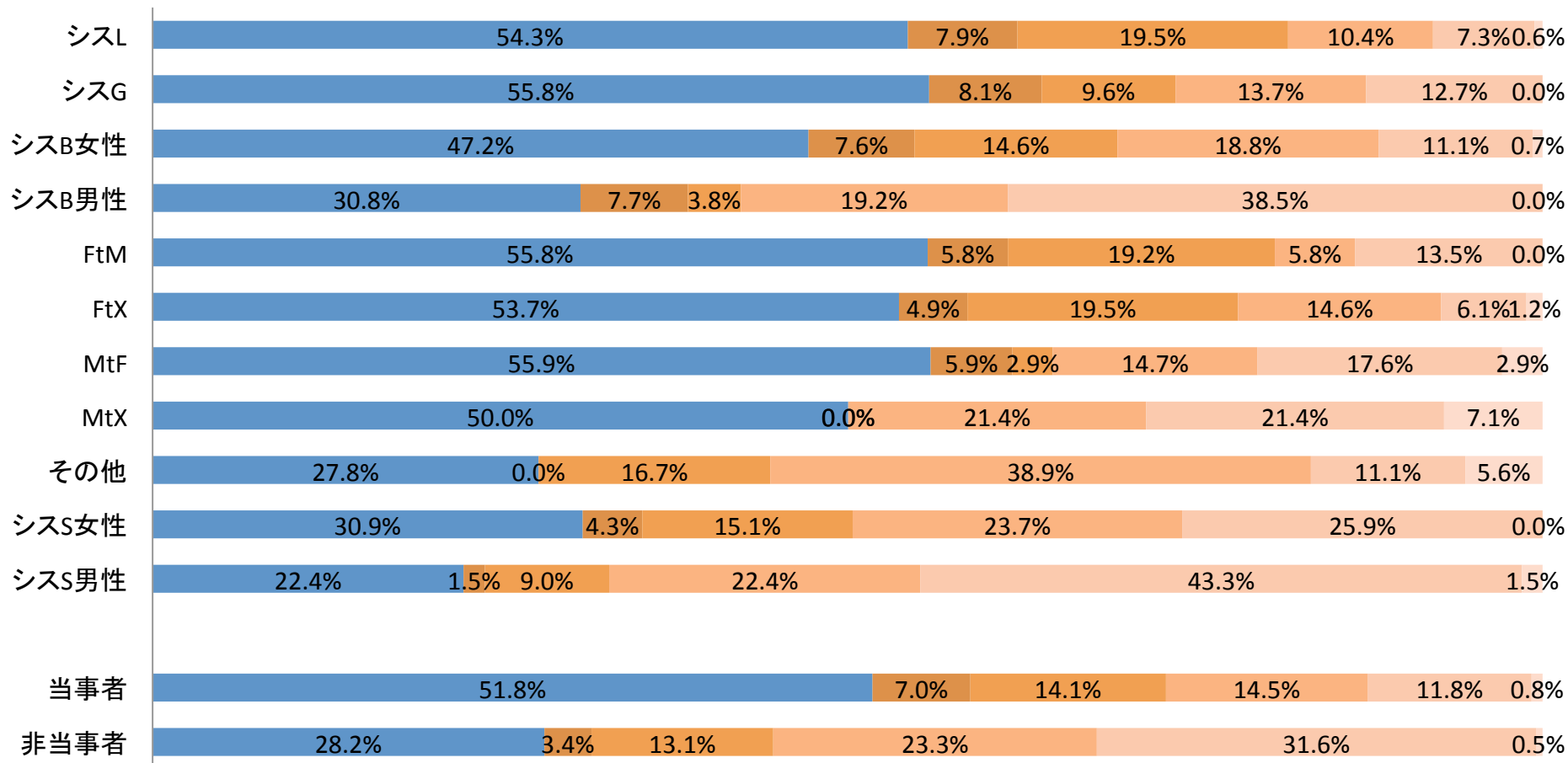


N=206

31.パートナーとの同居 2/2

問30.にて「パートナーがいる」と回答した人のみ回答

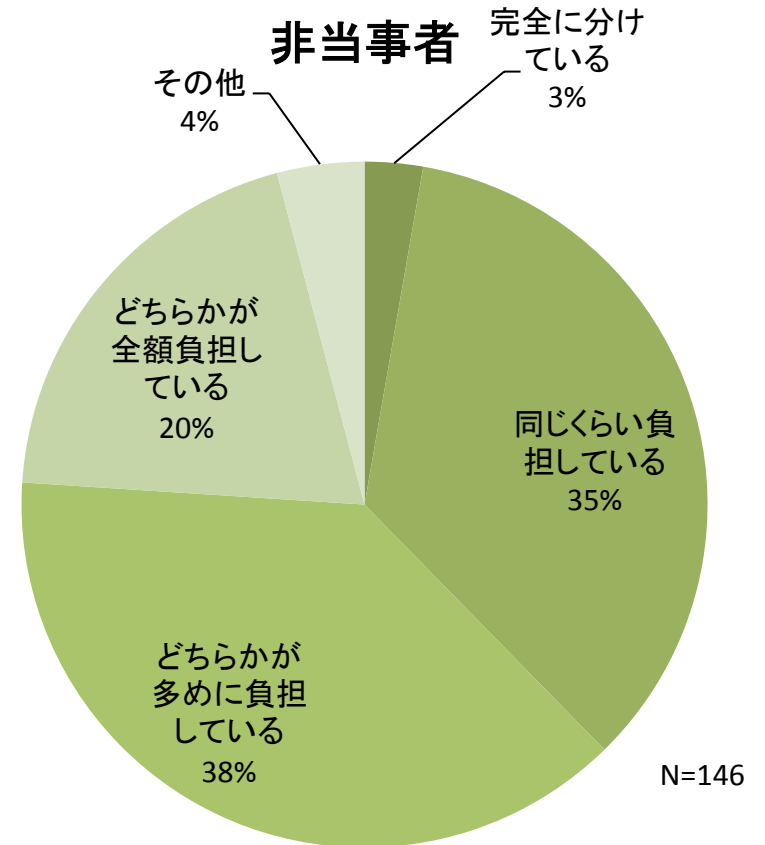
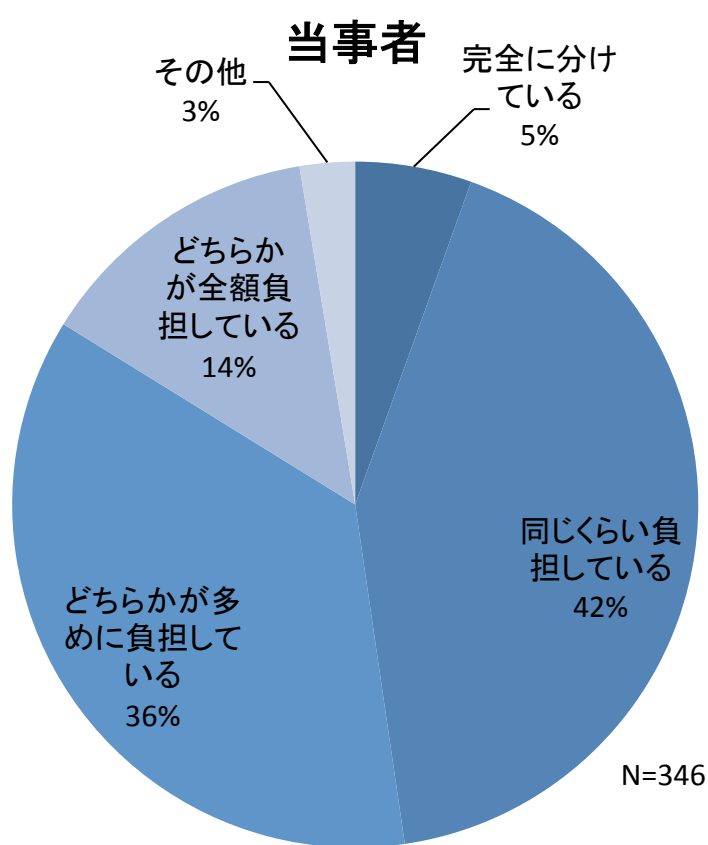
■同居していない ■1年未満 ■1年～3年 ■4年～10年未満 ■11年以上 ■その他



N=	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	FtM	FtX	MtF	MtX	その他	シスS女性	シスS男性	当事者	非当事者
	164	197	144	26	52	82	34	14	18	139	67	731	206

32.生活費負担

問31.にて「パートナーと同居している」と回答した人のみ回答




相関関係分析図(非当事者含む)

相関関係分析図

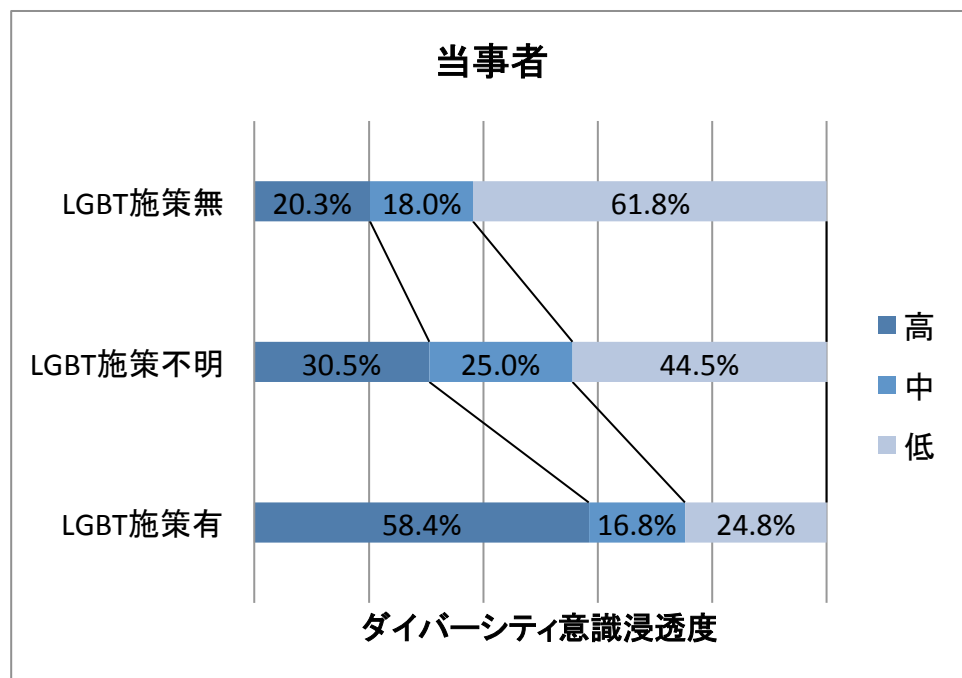
	勤続意欲	人間関係	差別的言動	ダイバーシティ意識
勤続意欲	—	.501**	-.160**	.323**
人間関係	.501**	—	-.226**	.283**
差別的言動	-.160**	-.226**	—	-.264**
ダイバーシティ意識	.323**	.283**	-.264**	—

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

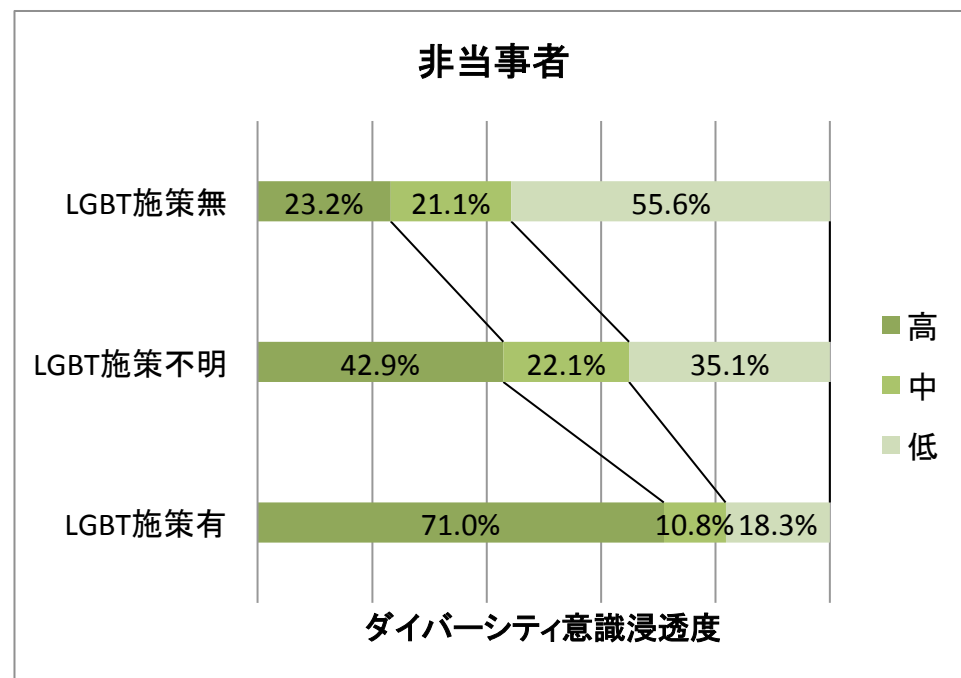
 勤続意欲、人間関係、差別的言動、ダイバーシティ意識は相関関係にある

関連性の分析

LGBT施策 × ダイバーシティ意識



N=1,511



N=312

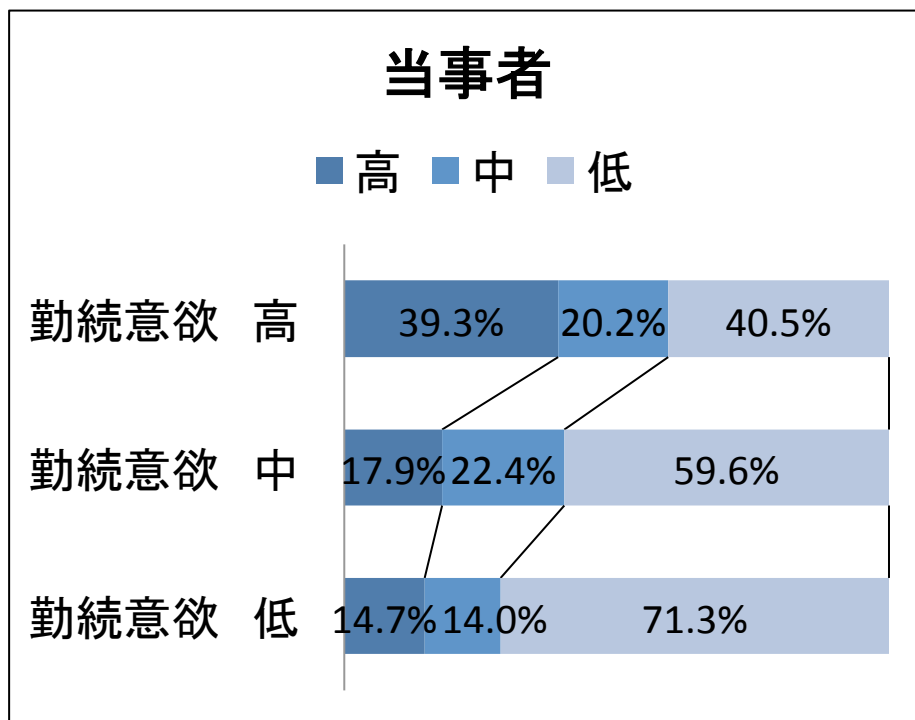


LGBT施策とダイバーシティ意識に関連がある

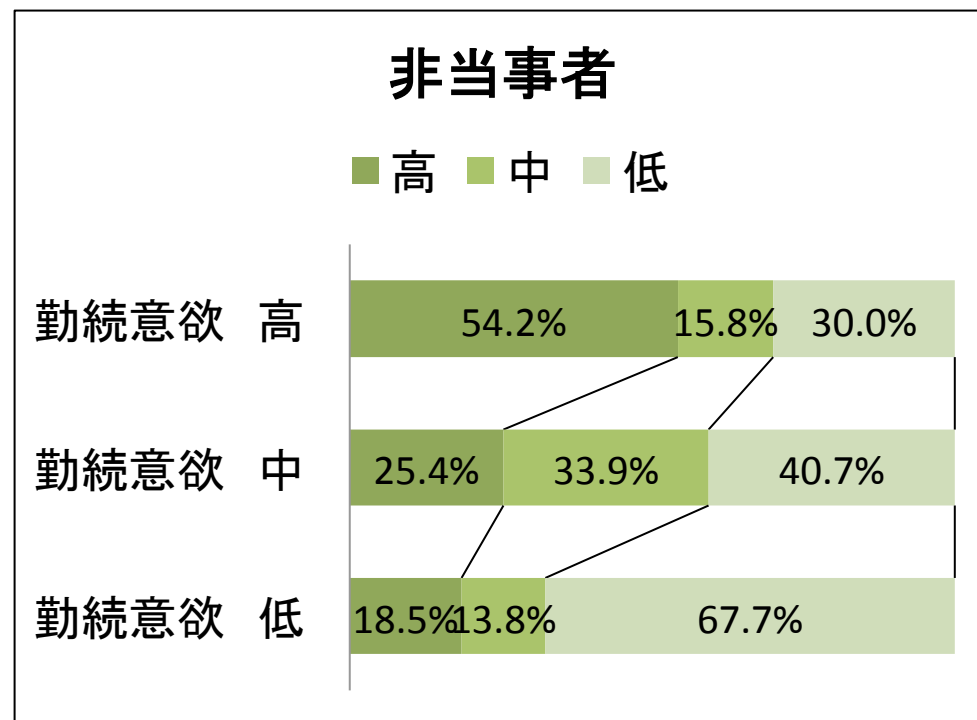


LGBT施策に取り組むと、ダイバーシティへの理解や取組みが浸透していると感じられる

ダイバーシティ意識 × 勤続意欲



N=1,636



N=327

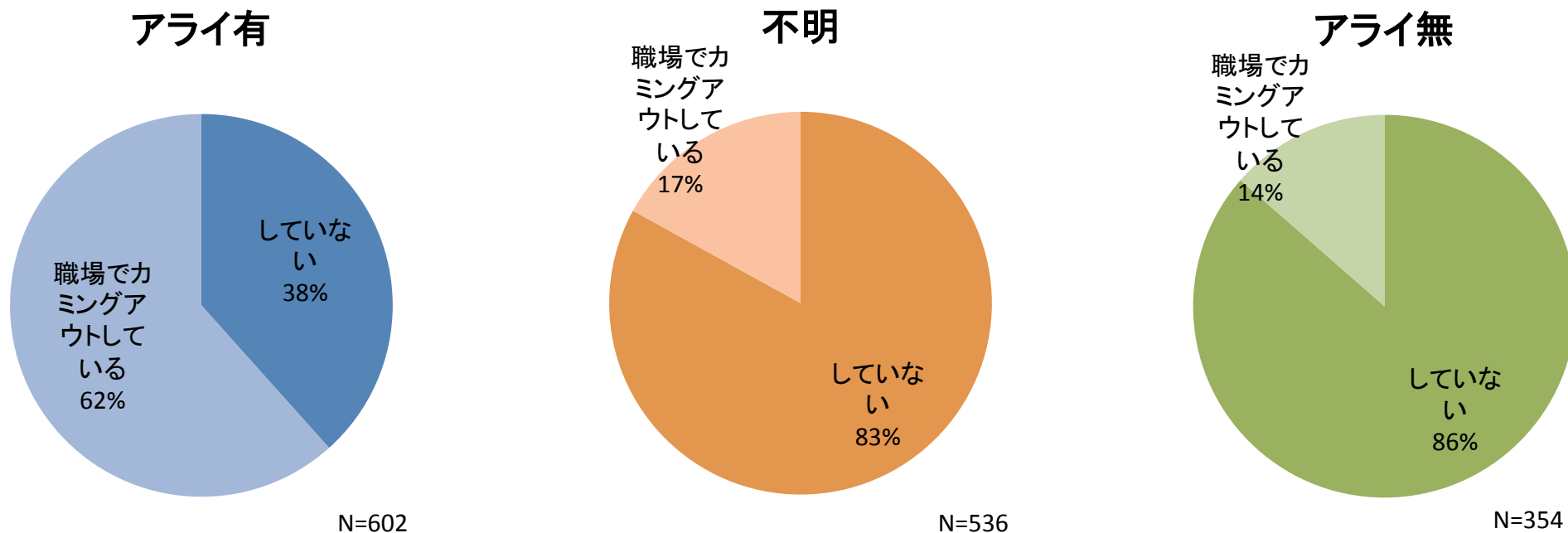


ダイバーシティ意識と勤続意欲に関連がある



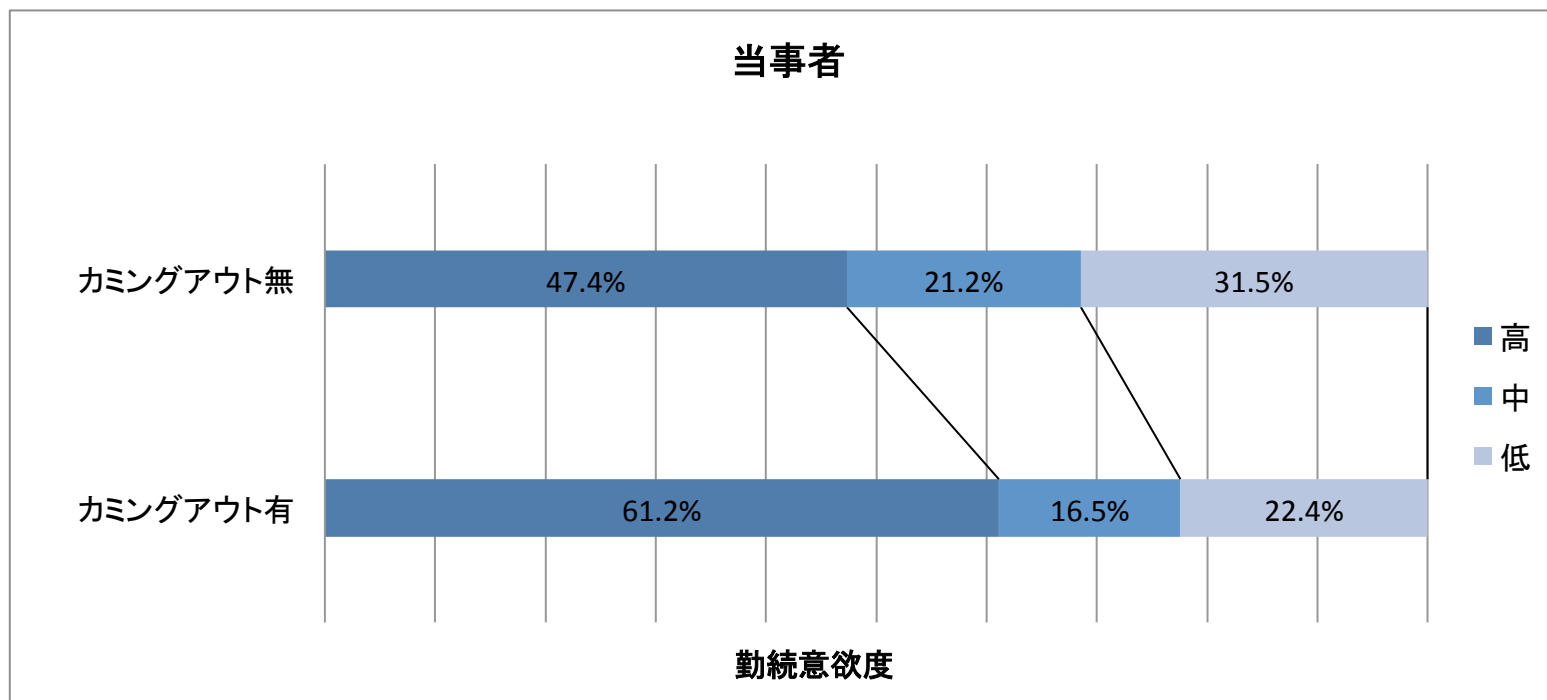
ダイバーシティ意識が高いと感じる職場ほど、そこで働き続けたい人が増える

アライの有無 × カミングアウト



- ✓ 当事者にとって、アライ(LGBTの理解者、支援者)の有無とカミングアウトには関連がある
- ! アライがいる方が職場でカミングアウトしやすい もしくはカミングアウトをするとアライになってくれる人がいる

カミングアウト × 勤続意欲



N=1,492

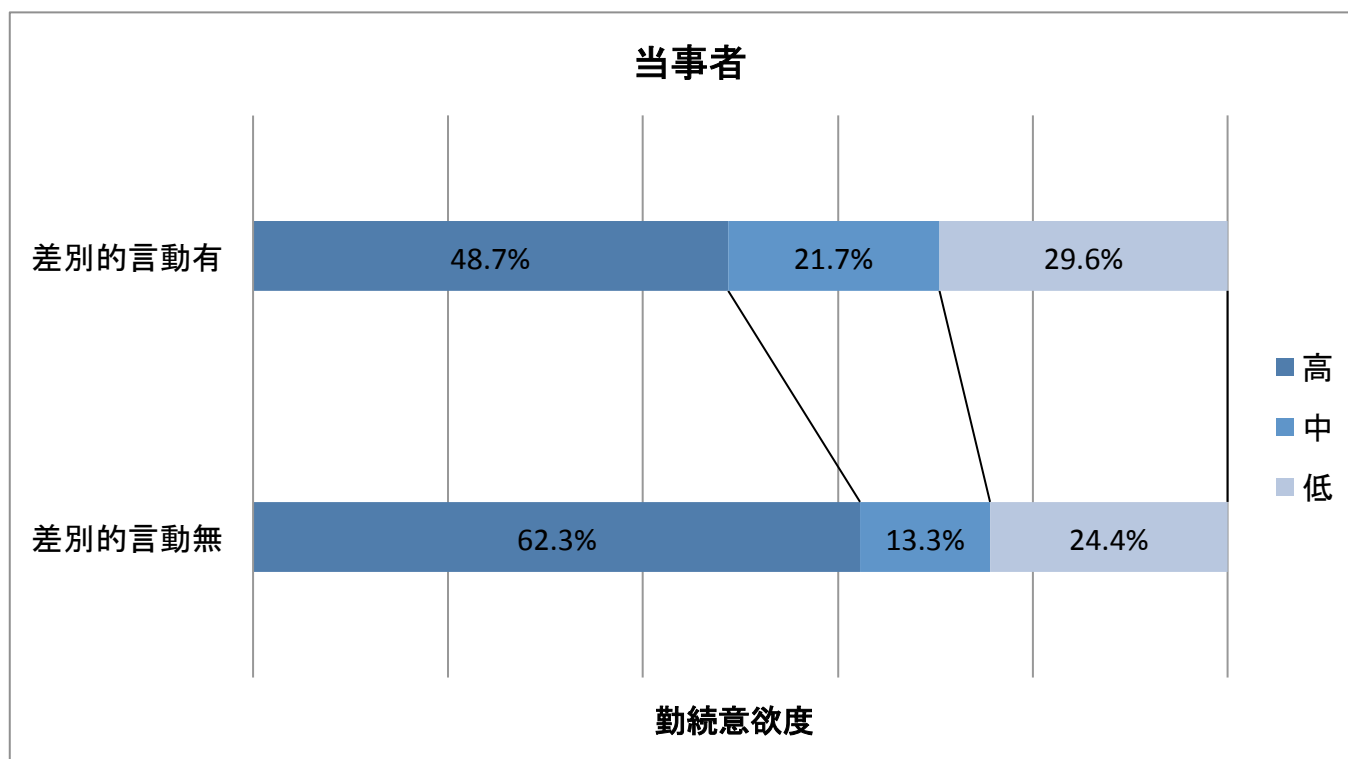


職場で誰かにカミングアウトしていることと当事者の勤続意欲に関連がある



この職場で働き続けたいと思うと、カミングアウトする あるいは、カミングアウトしてそれが受け入れられると、この職場で働き続けたいと思う

差別的言動 × 勤続意欲



当事者にとって、LGBTに関する差別的言動と勤続意欲に関連がある

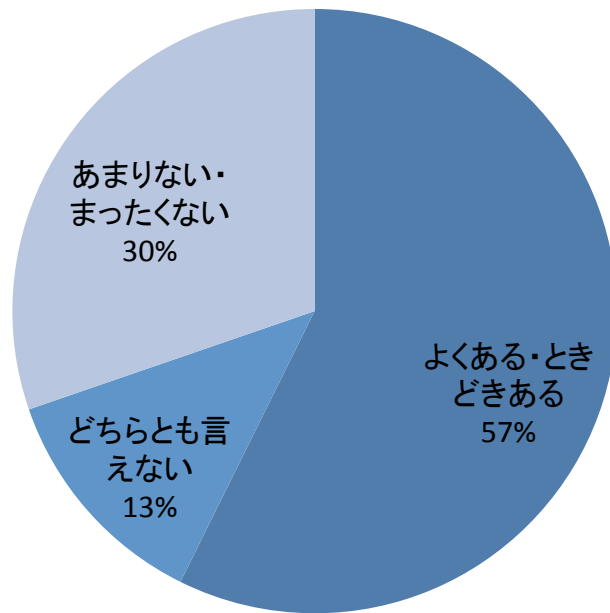
N=1,612



当事者にとって、差別的言動がない職場の方が、勤続意欲が高くなる

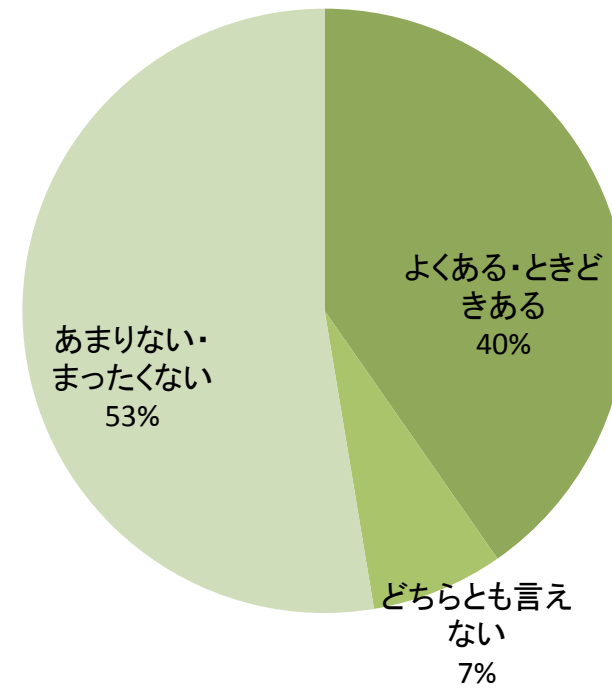
17.差別的言動

当事者



N=1,612

非当事者



N=325

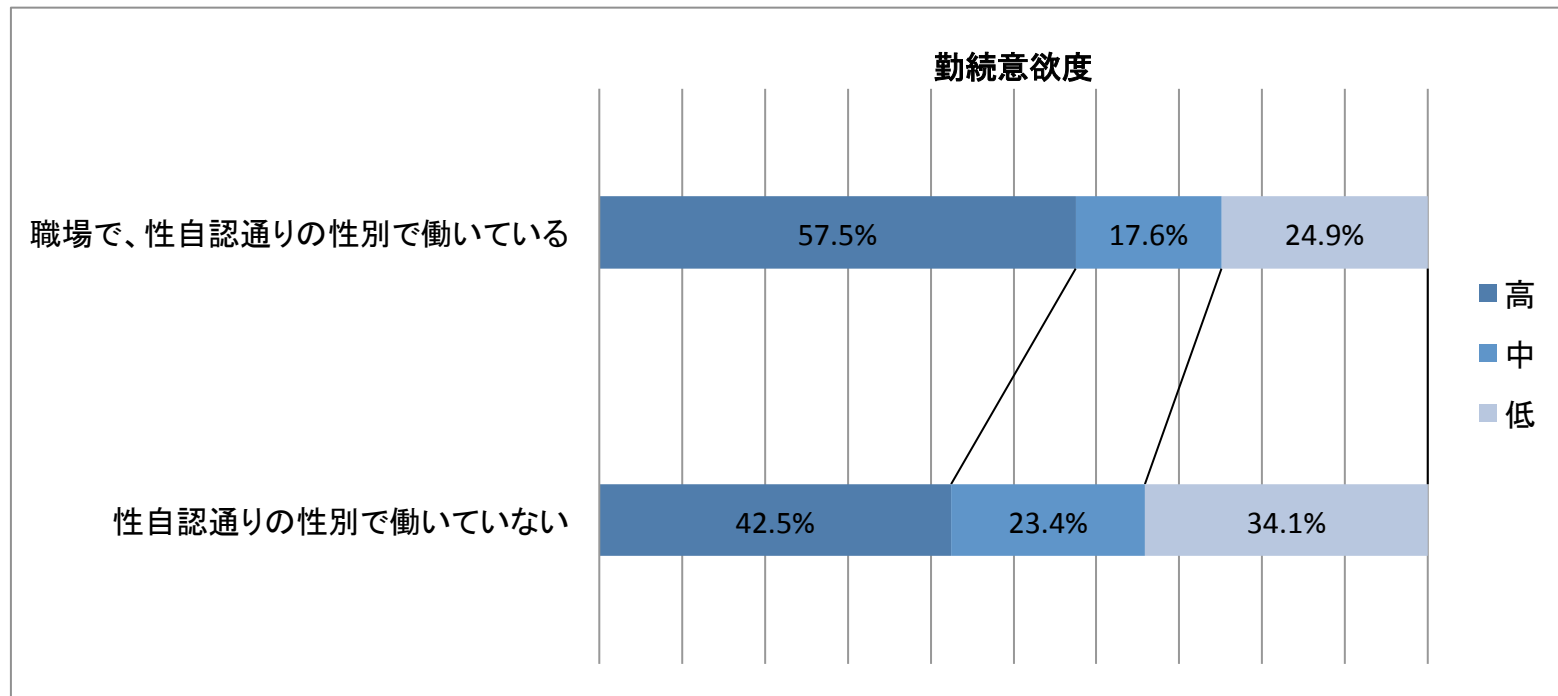
18.差別的言動の事例

記載数(任意):761件

分類	差別的言動	年代	セクシュアリティ
解雇	以前の職場で、同性とお付き合いしている事を非難され、それを理由に「仕事を辞めてほしい」と言われた。	20代	シスL
HIV/AIDS関連	医療職ではAIDS患者はほぼ確実にゲイ扱いされる。問診でゲイを否定しても、影では「隠してるだけでどうせゲイだ。見た目がそれっぽい(し、AIDSだから)」と職員間で噂される。	20代	シスS男性
教育現場	公立小学校の職員室で、ベテランの先生がおとなしい感じの男子児童に対し「おかまなんじゃないか。将来が心配だ」という発言をしていた。	40代	シスB女性
トランスジェンダー	私はMtF-GIDですが伸ばしている髪を切れと言われ、髪型を理由に会社を辞めたいと言われた。女性として勤務しているが管理職から「男に戻ってはどうか」と言われた。	40代	MTF
トイレ問題	GIDであっても戸籍上男性であるならば、女性用トイレを使用することはセクハラになると言われた。	40代	MTF
顧客への言動	FTM(X)だと思われるお客様が来店した時、店長が「ああ言う女が一番嫌いだ」と言っていた。尊敬している上司に言われることで「きっと誰に相談しても同じ答えが返ってくるだろう」と悲観的になり、誰にも話せなくなってしまった。	20代	FTM
無性愛関連	「恋愛／セックスしながらない奴が増えているらしい。ホモのほうがました」という発言。同性愛差別はもちろん、アセクシュアルなので傷ついた。	30代	その他

※回答者のプライバシー保護のため、原文を虹色ダイバーシティで要約・加工しています(大意は変えていません)

職場での性別 × 勤続意欲



N=1,963



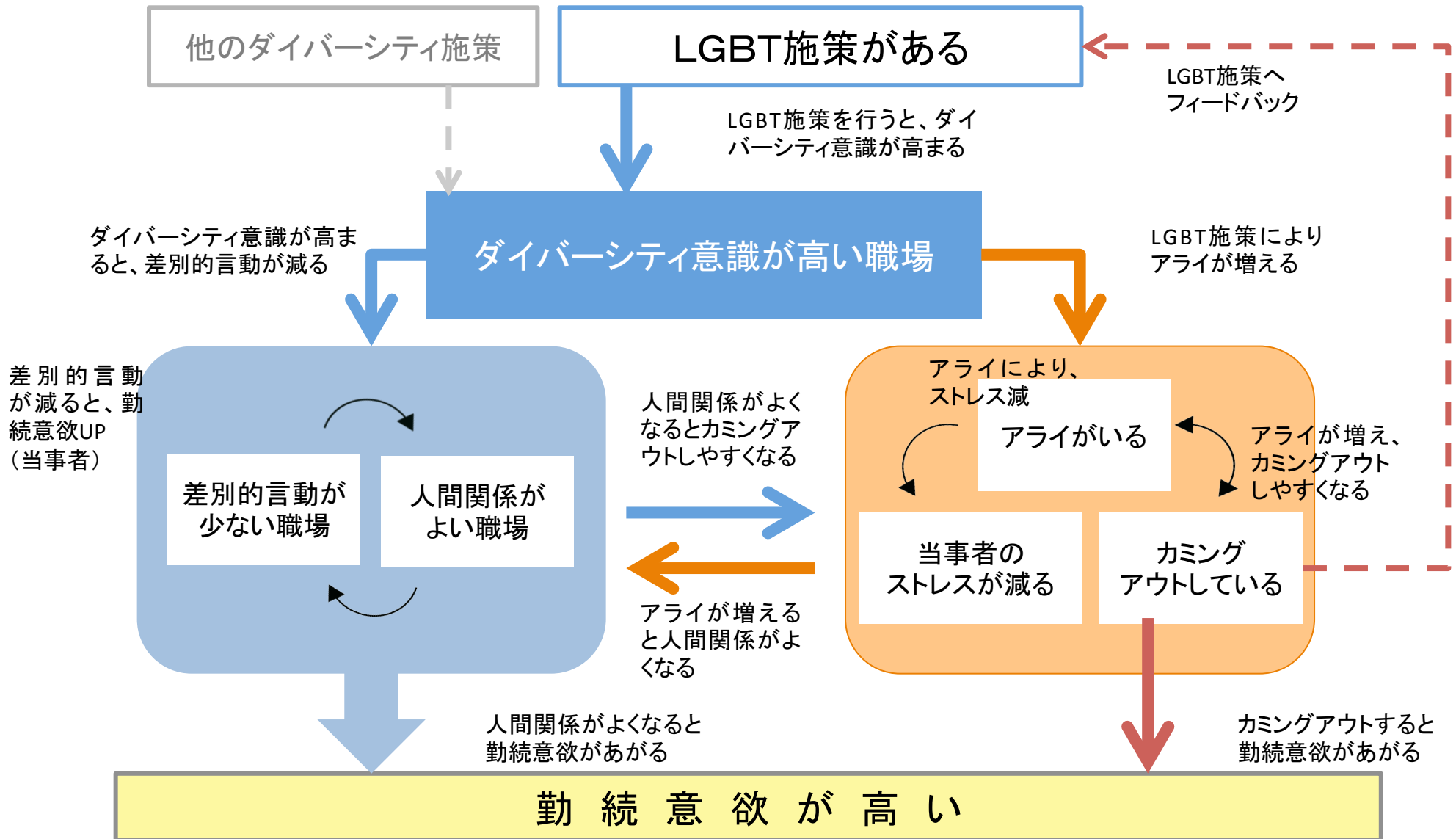
職場で性自認と同じ性別で働いている人の方が、そうでない人に比べて、勤続意欲が高い傾向にある



望む性別で働くことを受け入れられる職場では、長く働き続けたいと思う

虹色ダイバーシティによる構造化(仮説)

※全体の構造、矢印の向き、文章での記載内容、破線の矢印は、すべて現時点のデータ分析結果に基づく、虹色ダイバーシティによる考察(仮説)です。



虹色ダイバーシティによる構造化（仮説）の注意点

- ✓ 今回の調査では、職場全体の話と個人の話があります。「ダイバーシティ意識が高まる」や「差別的言動が少なくなる」と言った表現は、「職場全体」に対して言えることであり、個人レベルの話ではなく、職場全体の話ですのでご注意ください。
- ✓ 矢印の向きは虹色ダイバーシティの考察です。データからいえることは、双方に「関連」がある、ということにとどまります。
- ✓ 「関連」があるというのは、CGSIによる関連性の分析の結果、統計的に有意な関連があることです。

まとめ



KEY FINDINGS

- 1) 「うつ」経験のある当事者は、非当事者と比べて多い傾向があり、特にトランスジェンダーに多い
- 2) 当事者及びアライは、職業選択や消費行動に関して、LGBTへの配慮の有無を重視する人が多い
- 3) 結婚や恋愛に関する話題をセクハラだと見なす当事者は多く、セクシュアリティによって何をセクハラとみなすのかに違いがみられる
- 4) パートナーと長期間同居している当事者も多く、特に医療、福祉、介護などの生活上切実な分野でLGBTへの配慮のニーズが高い
- 5) 昨年と同じ設問に関しては、ほぼ同様の傾向
 - LGBTに対する差別的言動や、職場で望む性別で働けていないことは、当事者の勤続意欲にマイナスの影響
 - 就職や転職に困難を感じる当事者が多い(特にトランスジェンダー)
 - LGBT施策がある職場→ダイバーシティ意識が高い→勤続意欲が高い

振り返り

- 1) アンケート参加者が昨年よりさらに増加
- 2) 疾病に関する設問を増やしたことで、産業保健分野での取り組みの推進に強く期待
- 3) パートナーや消費についての設問を増やしたことで、市場としてのLGBTに関する取り組みのヒントになることを期待
- 4) 昨年のアンケート結果を分析した論文が発表されている

<http://web.icu.ac.jp/cgs/2015/06/cgsjnl010.html>

-平森大規, 2015, 「職場における性的マイノリティの困難——収入および勤続意欲の多変量解析」『ジェンダー&セクシュアリティ』10: 91-118.

-二木泉, 2015, 「『LGBTに関する職場環境アンケート 2014』における【差別的言動の事例】の内容分析」『ジェンダー&セクシュアリティ』10:119-132.

今後の課題

- 1) アンケート参加者が増えたことで、年代別、地域別での分析など、より詳細な分析が可能になっているが、着手できていない
- 2) 以下は昨年に引き続き課題と認識
 - ー回答者に偏り→無作為抽出の調査でも同じ結果になるか、検証が必要
 - ーセクシュアリティによって参加者の数にばらつき→広報に工夫が必要
 - ーLGBT施策の効果に関しては、企業内での検証も必要（社内意識調査など）
 - ーメディア等でのデータの一人歩きに注意する必要あり
 - ーロールモデルの有無、ライフイベント（育児、介護など）ごとの課題、キャリアプランに関する問題は、今回の調査では分からない

Thank you ;)

- ❖ 回答者の皆さま、アンケート調査への回答、広報へのご協力、ありがとうございました。是非継続的に声を聞かせて頂きたく、お願いいたします。
- ❖ 企業、行政の皆さま、貴重なご意見をありがとうございました。是非このデータを、働きやすい職場づくりをより一層推進する材料にして頂きたいと思えます。
- ❖ メディア関係の皆さま、是非この 이슈ーについて、社会的な関心の喚起にご協力下さい。
- ❖ 虹色ダイバーシティの活動に、ご支援をお願いいたします。



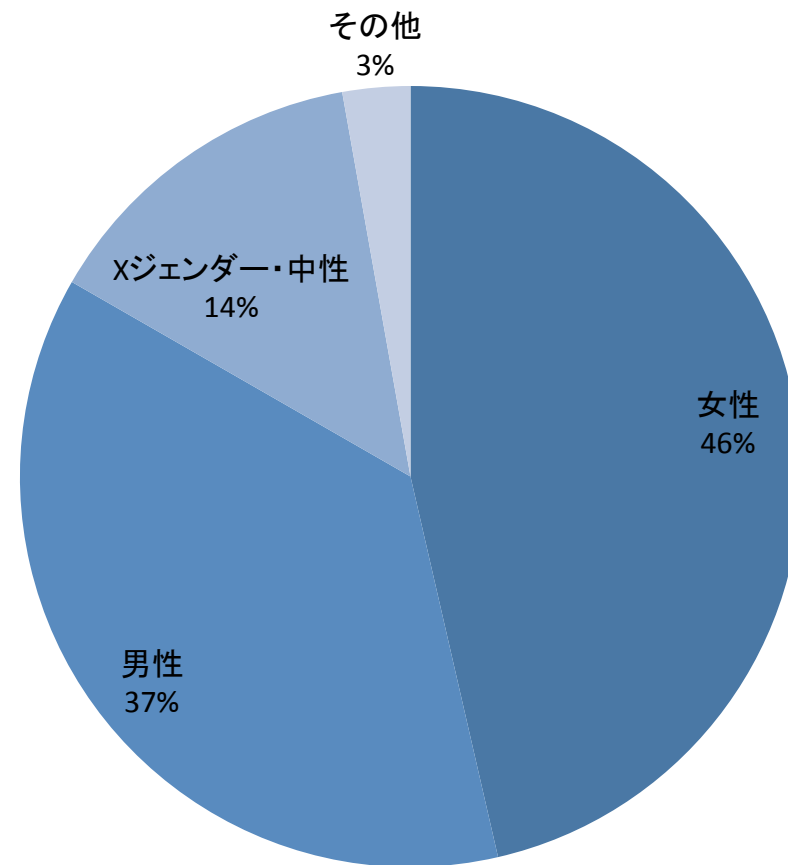
～ 添付資料 ～



属性別基礎集計表

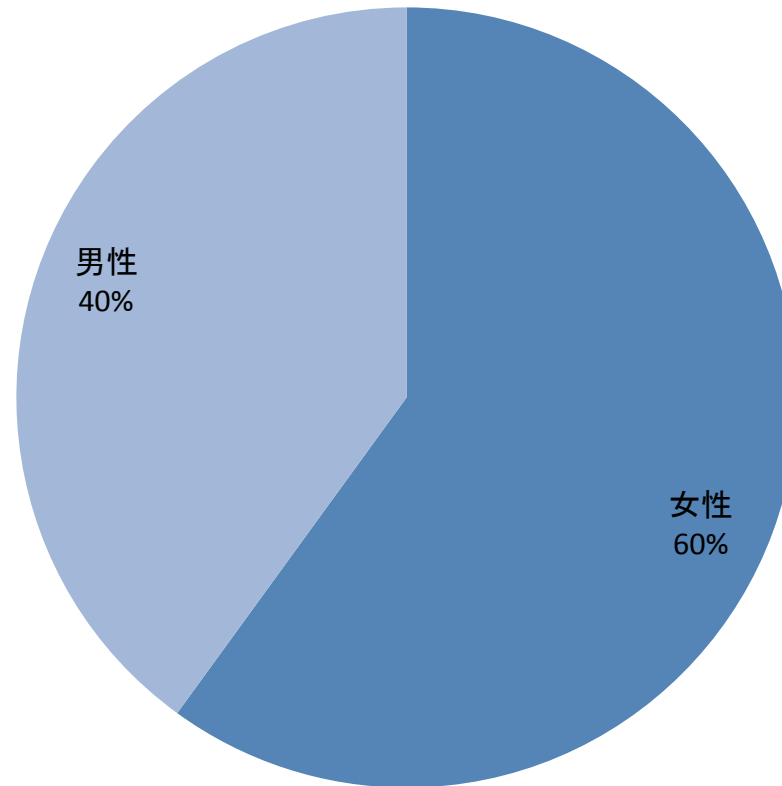


2.性自認



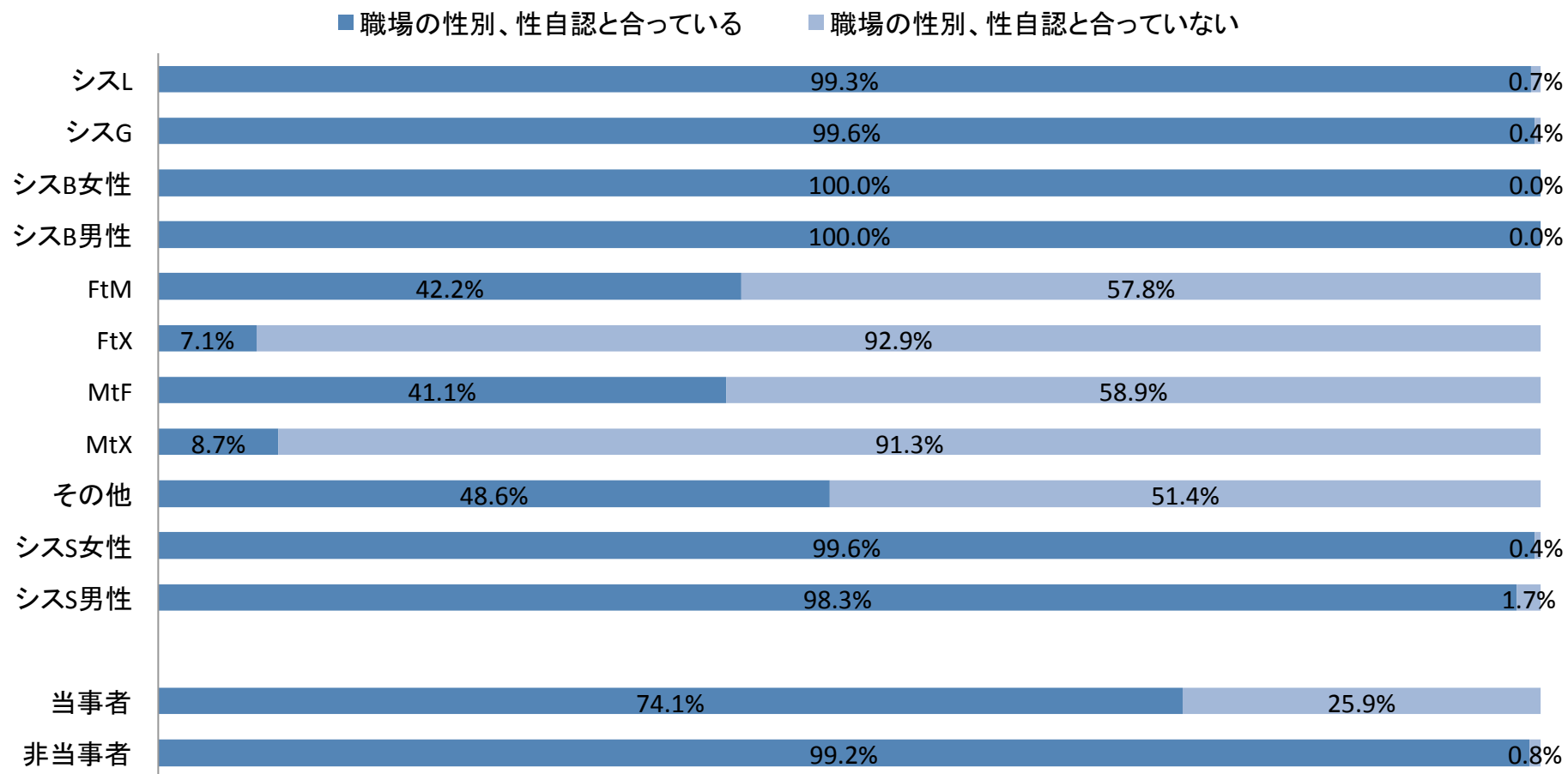
N=2,140

3.出生時の性別



N=2,133

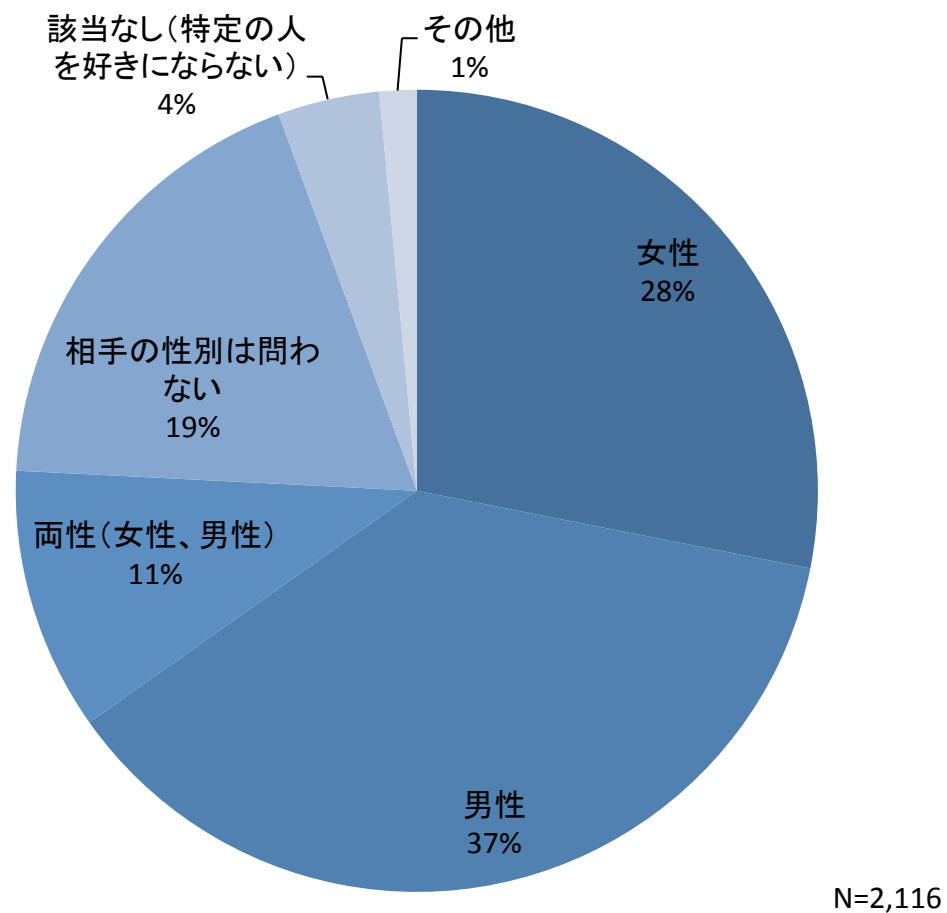
4.職場での性別



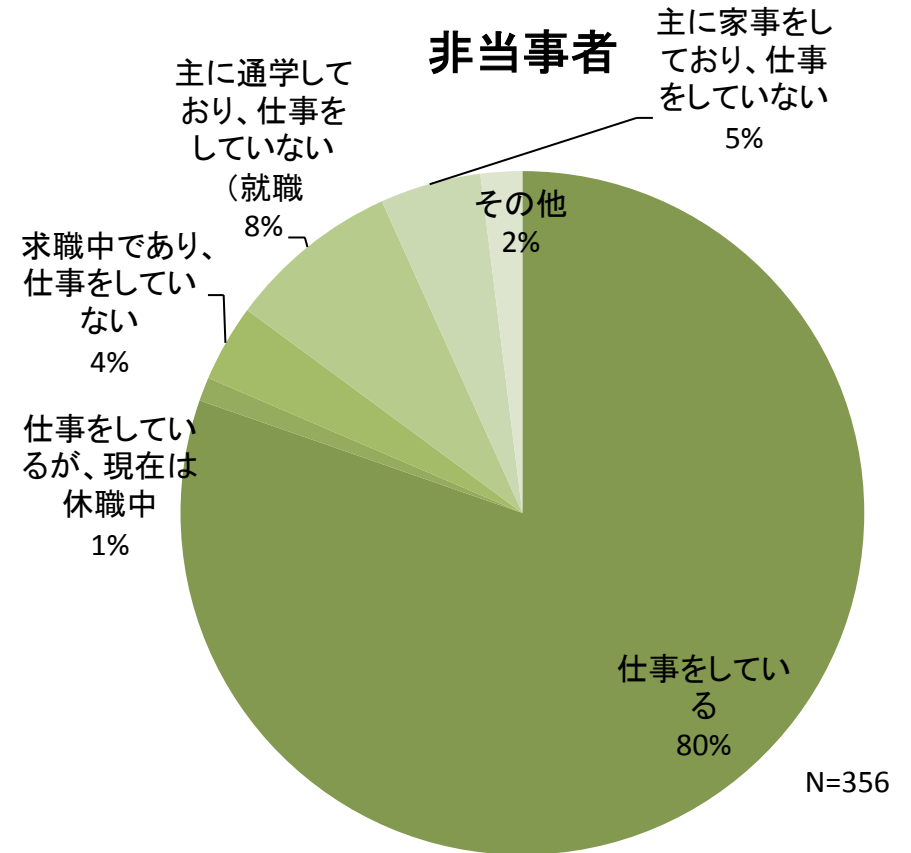
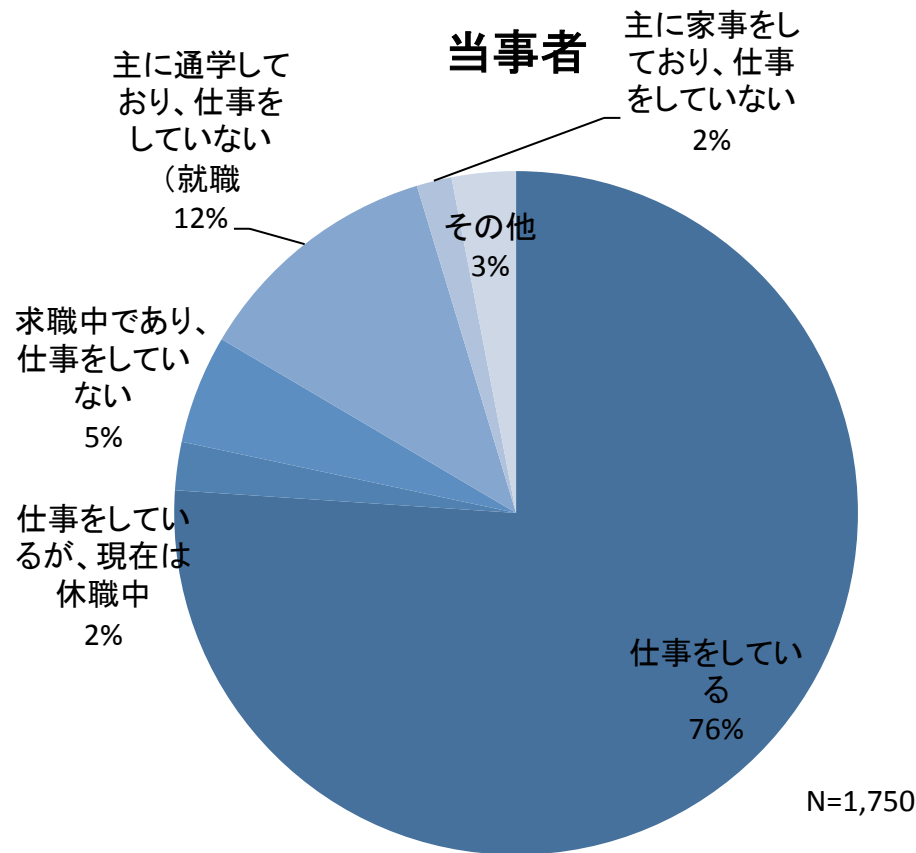
N=	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	FtM	FtX	MtF	MtX	その他	シスS女性	シスS男性	当事者	非当事者
	279	466	320	77	116	225	95	69	111	245	116	1,758	361

計 2,119人

5.性的指向

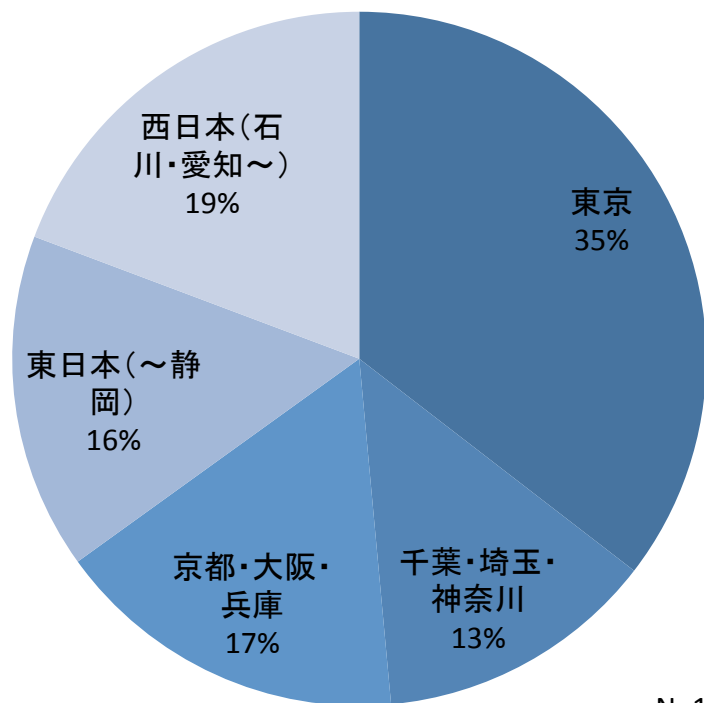


6.就業状況



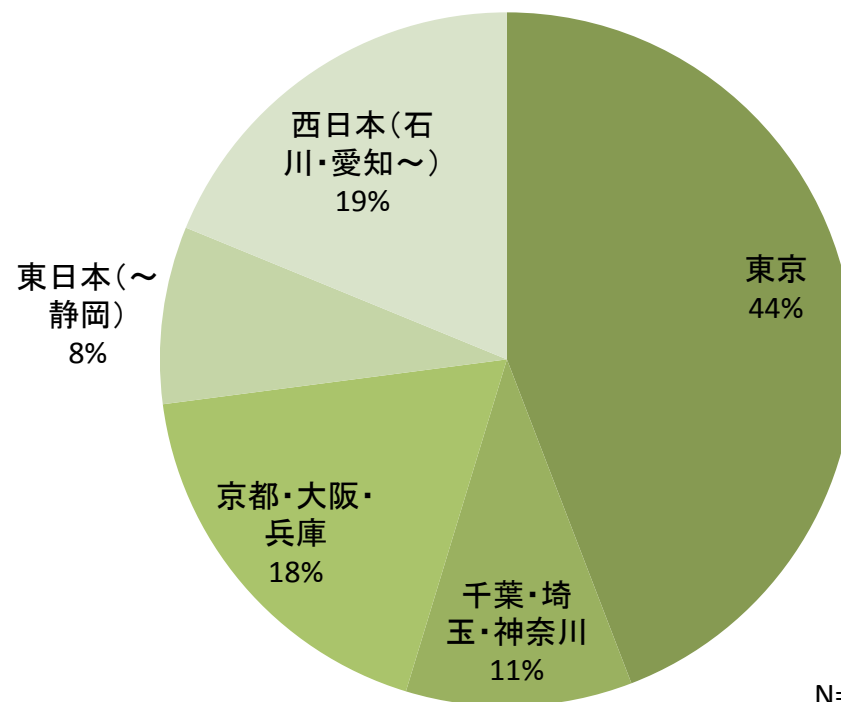
7.都道府県(勤務地) 1/2

当事者



N=1,743

非当事者



N=351

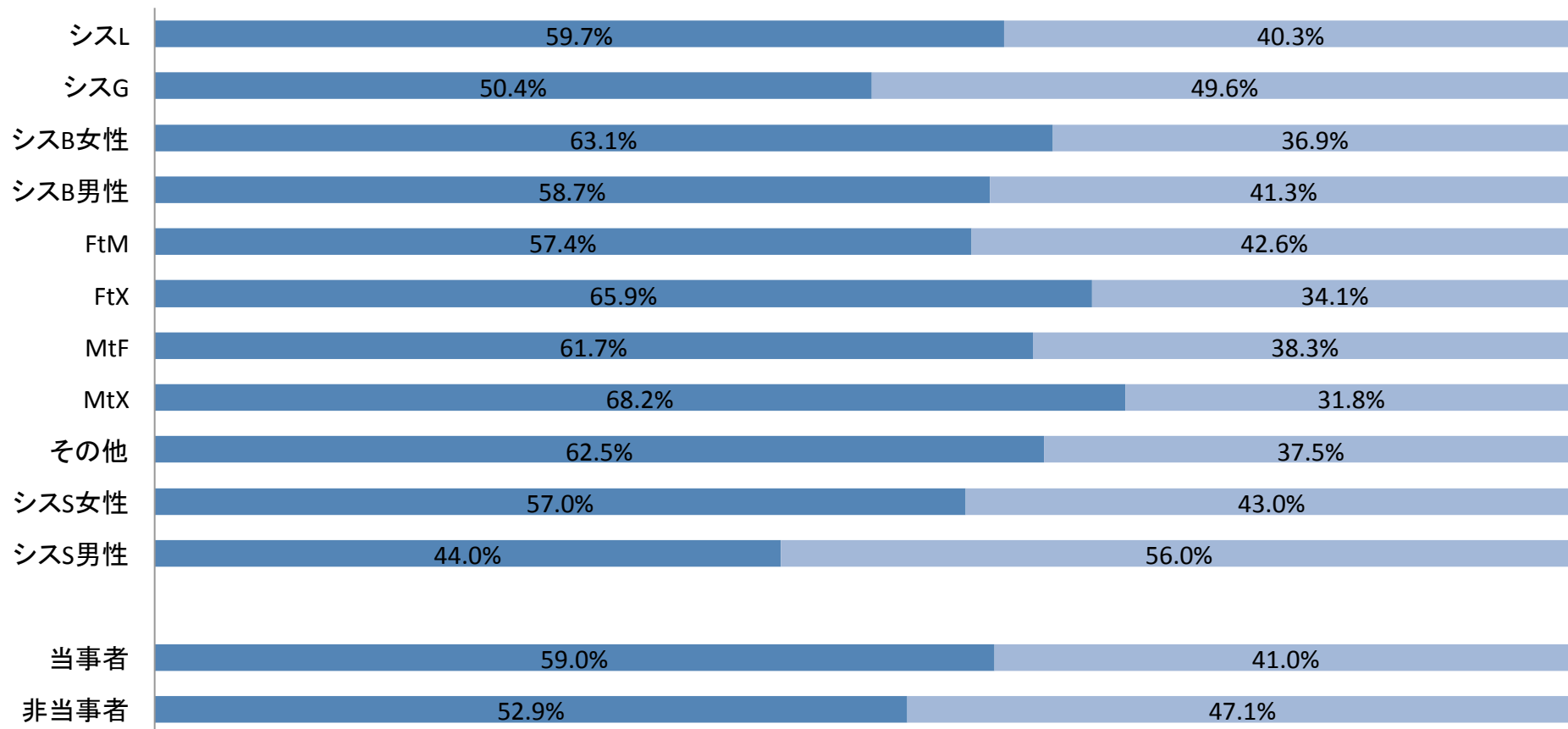
7.都道府県(勤務地) 2/2

北海道	53	2.5%	京都府	74	3.5%
青森県	8	0.4%	大阪府	218	10.4%
岩手県	12	0.6%	兵庫県	60	2.9%
宮城県	25	1.2%	奈良県	9	0.4%
秋田県	6	0.3%	和歌山県	10	0.5%
山形県	14	0.7%	鳥取県	7	0.3%
福島県	13	0.6%	島根県	11	0.5%
群馬県	21	1.0%	岡山県	15	0.7%
栃木県	13	0.6%	広島県	17	0.8%
茨城県	21	1.0%	山口県	7	0.3%
埼玉県	78	3.7%	徳島県	3	0.1%
千葉県	62	3.0%	香川県	11	0.5%
東京都	773	36.9%	愛媛県	13	0.6%
神奈川県	125	6.0%	高知県	6	0.3%
新潟県	22	1.1%	福岡県	60	2.9%
富山県	12	0.6%	佐賀県	4	0.2%
石川県	14	0.7%	長崎県	7	0.3%
福井県	9	0.4%	熊本県	22	1.1%
山梨県	11	0.5%	大分県	11	0.5%
長野県	18	0.9%	宮崎県	7	0.3%
岐阜県	16	0.8%	鹿児島県	12	0.6%
静岡県	28	1.3%	沖縄県	19	0.9%
愛知県	97	4.6%			
三重県	19	0.9%			
滋賀県	21	1.0%			

N=2,094

9.会社規模

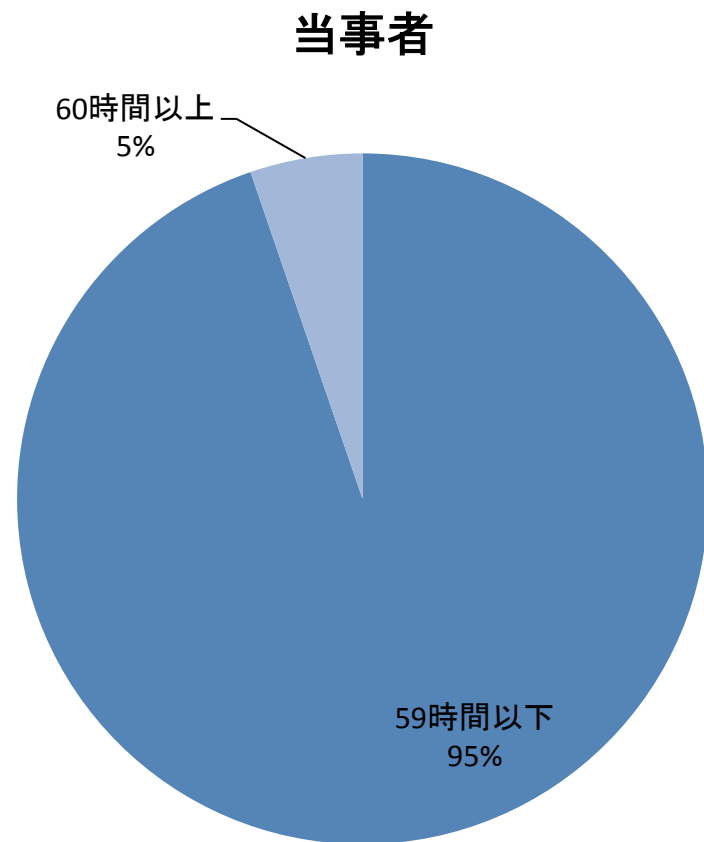
■ 1-300人 ■ 300人以上



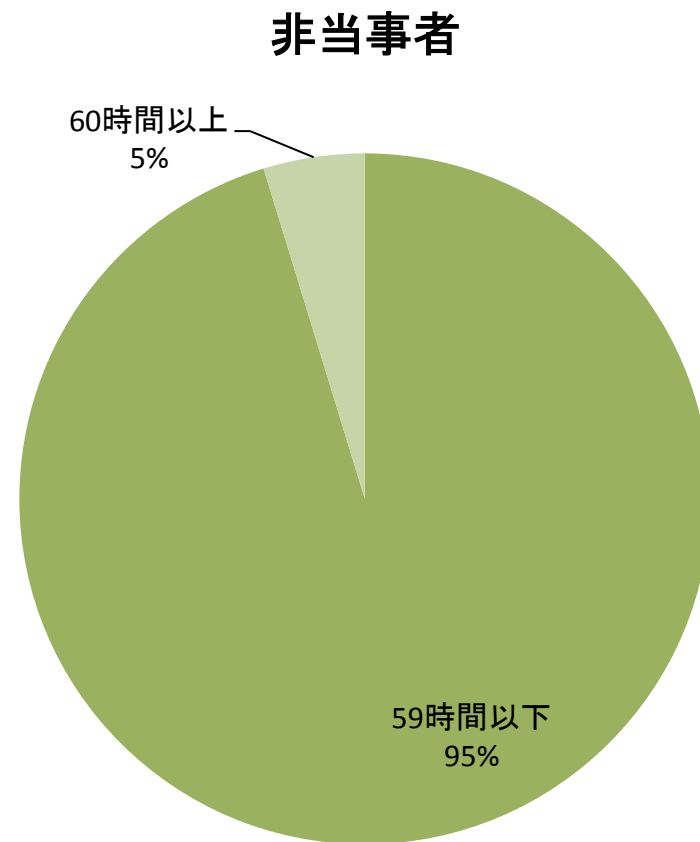
N=	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	FtM	FtX	MtF	MtX	その他	シスS女性	シスS男性	当事者	非当事者
	273	456	309	75	115	217	94	66	104	235	109	1,709	344

計 2,053人

10.労働時間



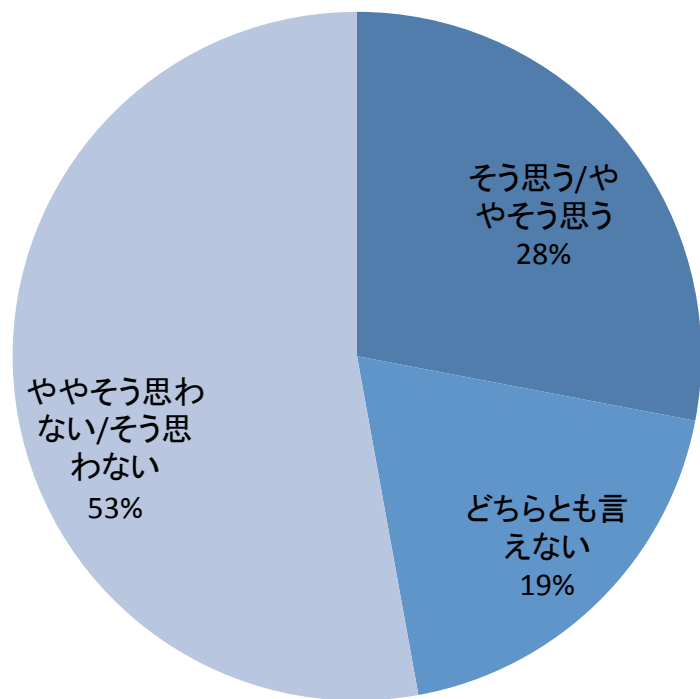
N=1,693



N=338

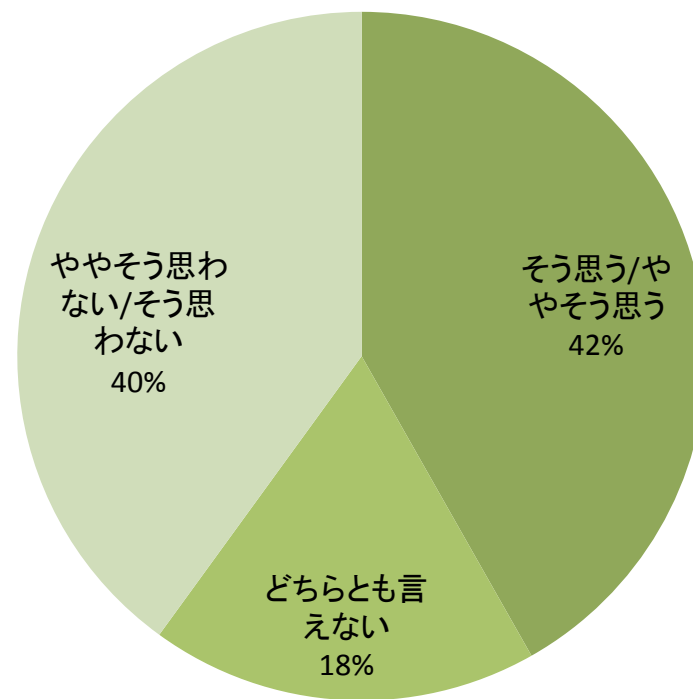
11.ダイバーシティ意識の浸透

当事者



N=1,682

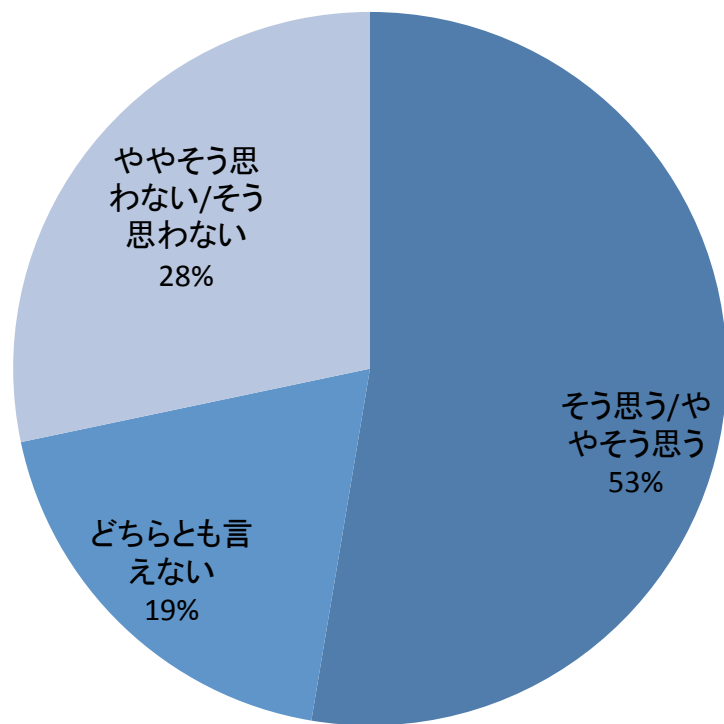
非当事者



N=335

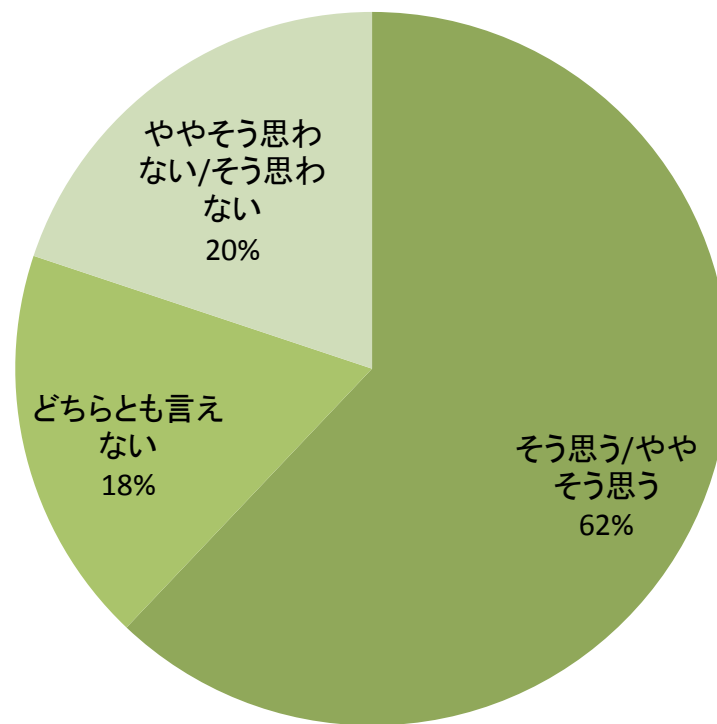
14. 勤続意欲

当事者



N=1,636

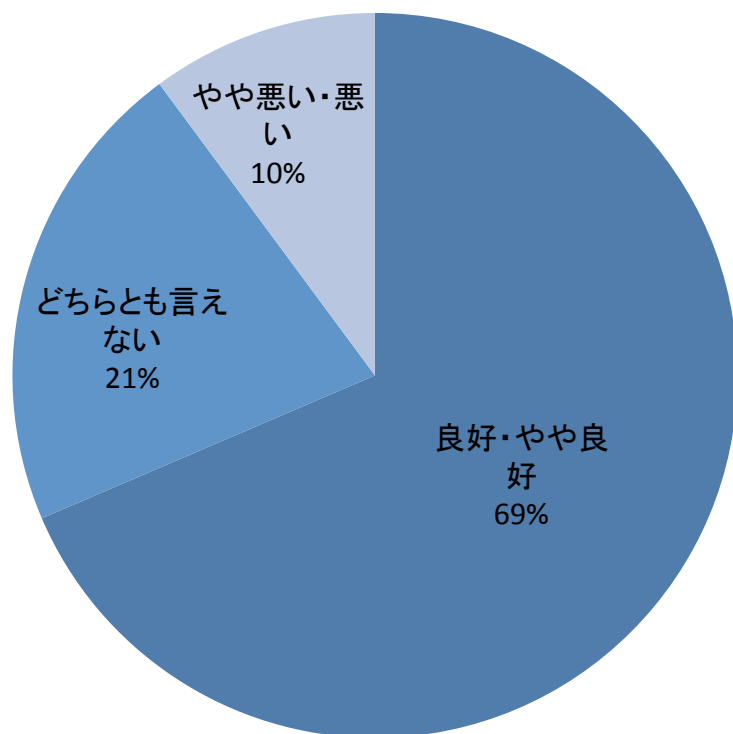
非当事者



N=327

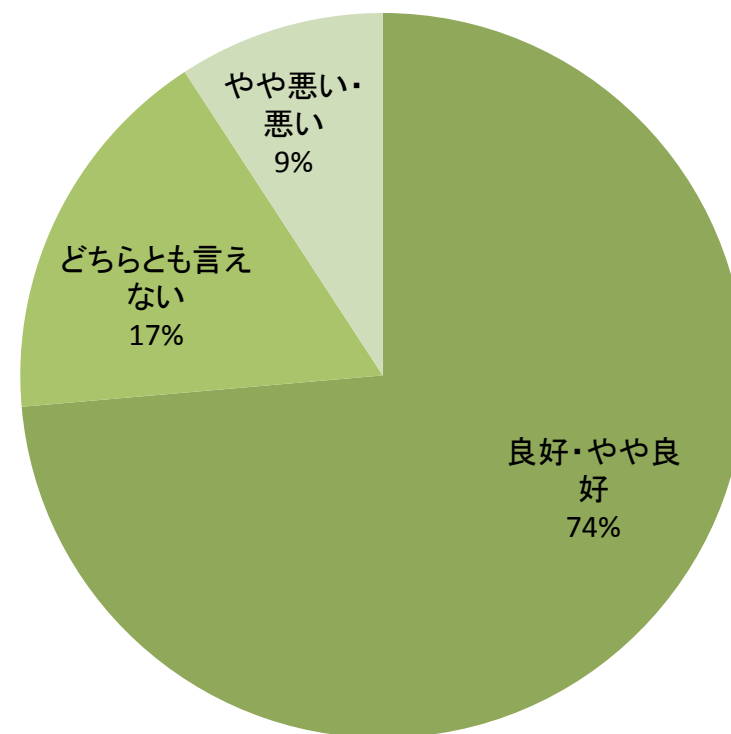
15.人間関係

当事者



N=1,628

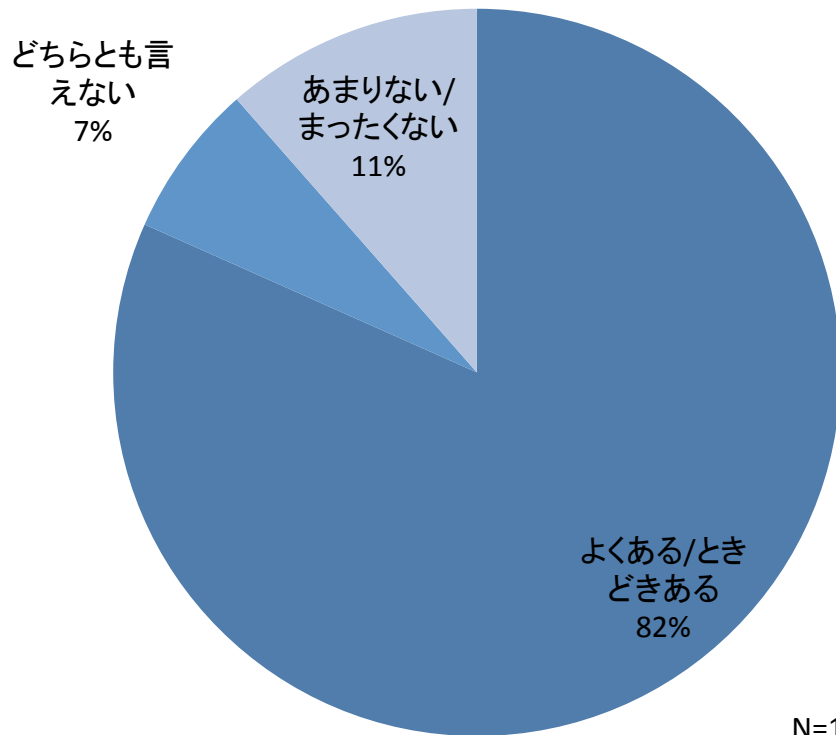
非当事者



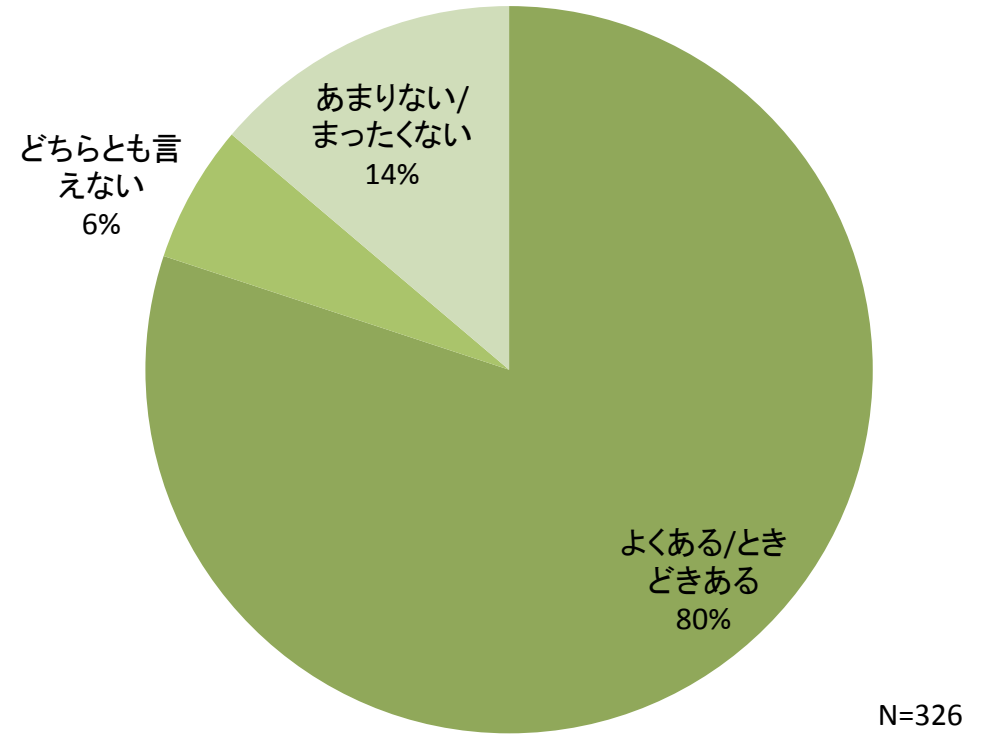
N=326

16. ストレス

当事者

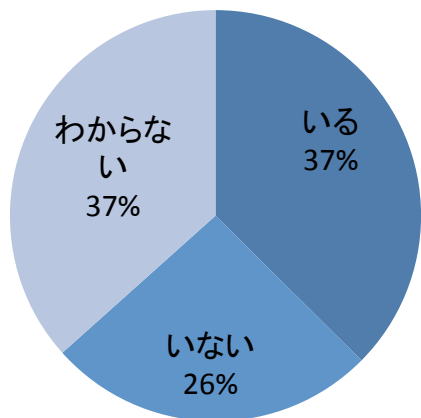


非当事者



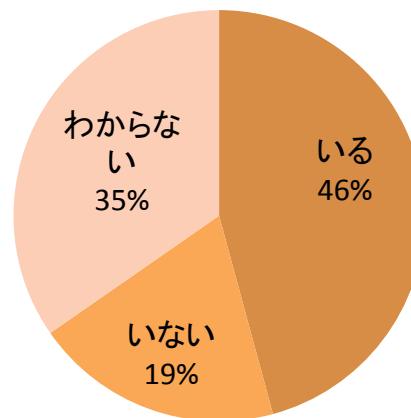
21.アライ(支援者)

LGB



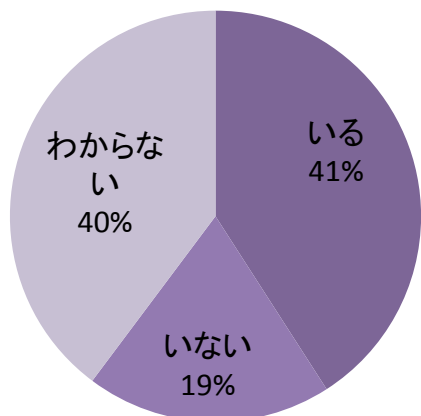
N=983

トランスジェンダー



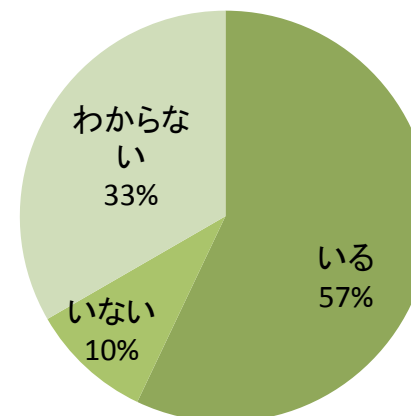
N=450

その他



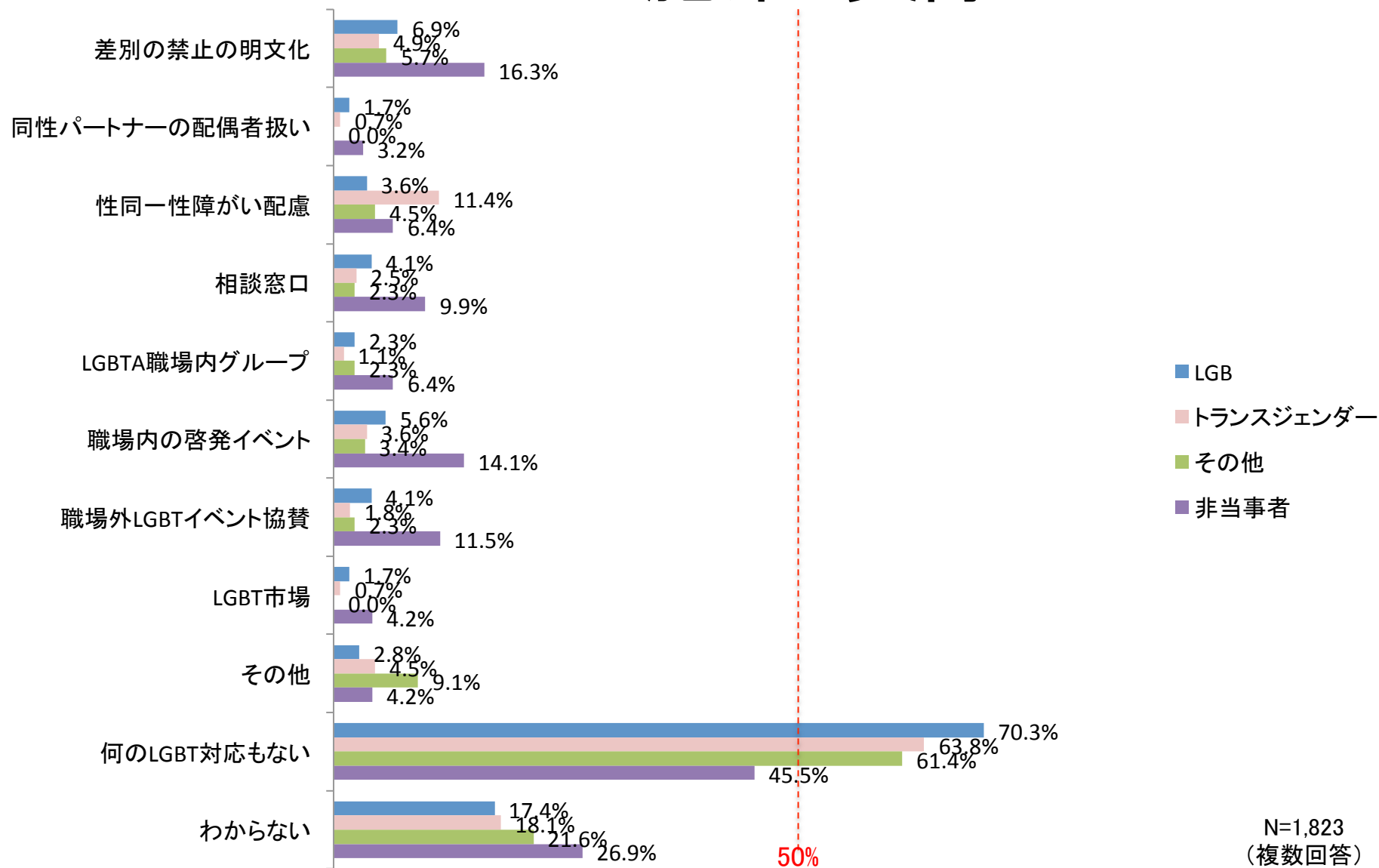
N=88

非当事者



N=312

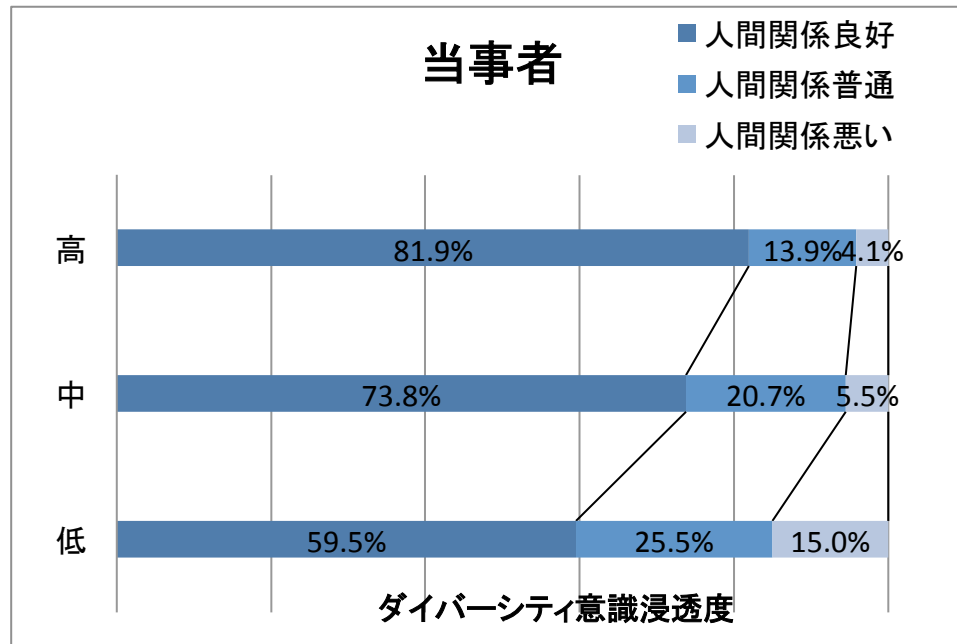
22.LGBT施策・実際



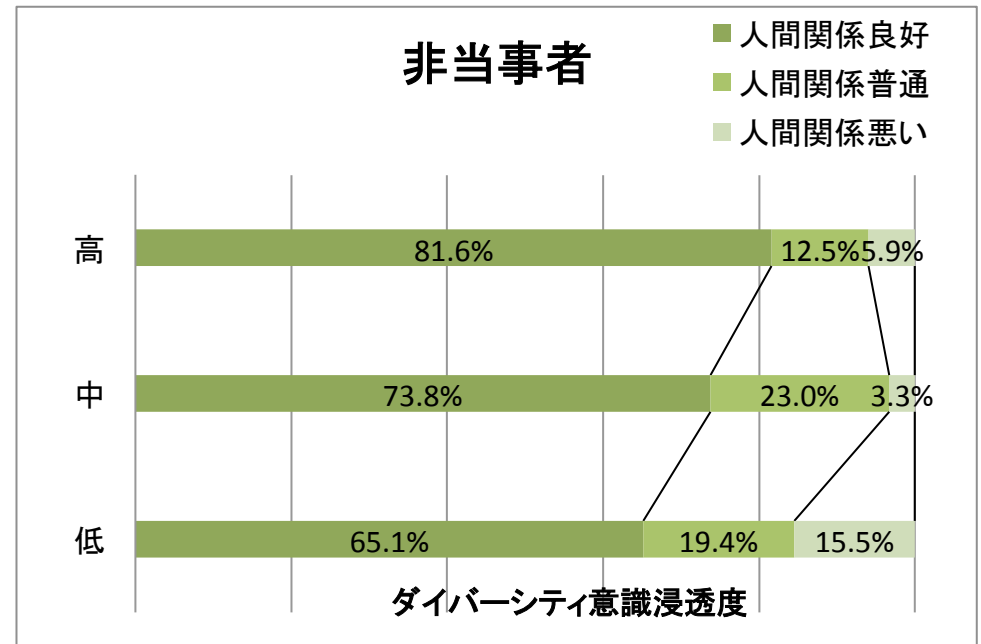
その他データ間の関連



ダイバーシティ意識 × 人間関係



N=1,628人

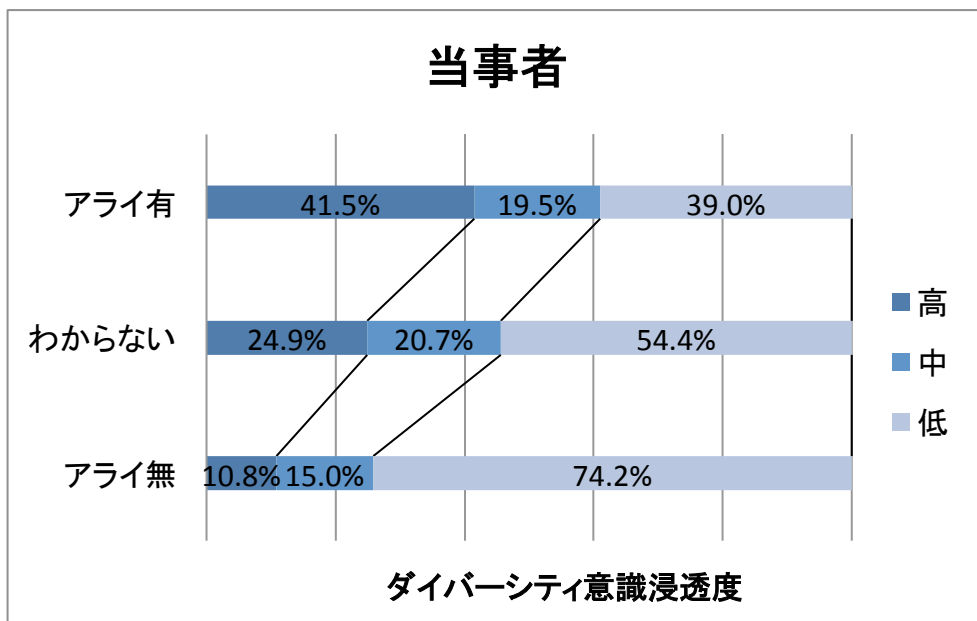


N=326人

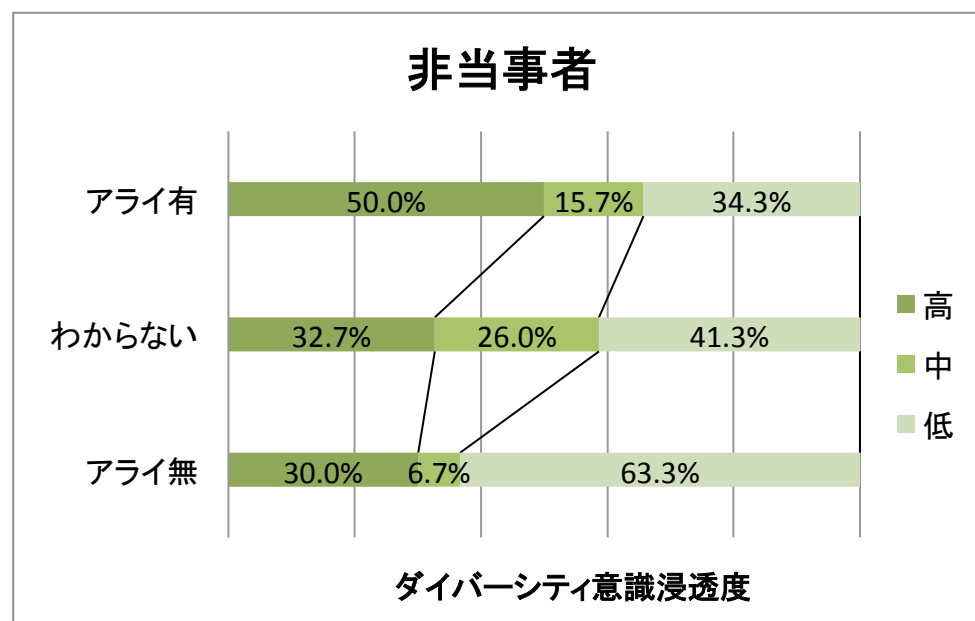
✔ ダイバーシティ意識と人間関係に関連がある

! ダイバーシティ施策が進んでいて、女性や障がい者も働きやすいと感じる職場ほど、職場の人間関係もよいと感じている(個人が大切にされている感じがあるのでは?)

アライ×ダイバーシティ意識



N=1,521人



N=312人

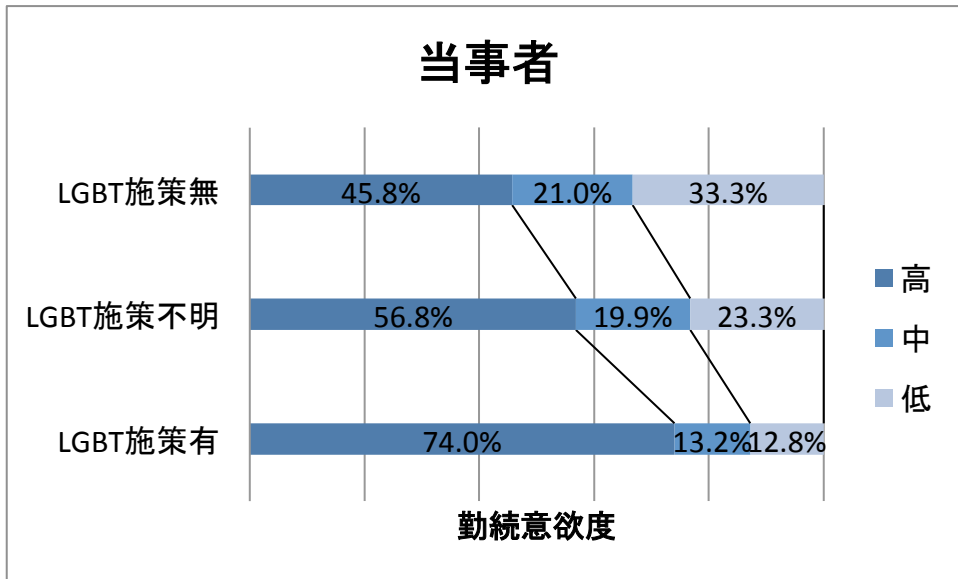


アライの有無とダイバーシティ意識に関連がある

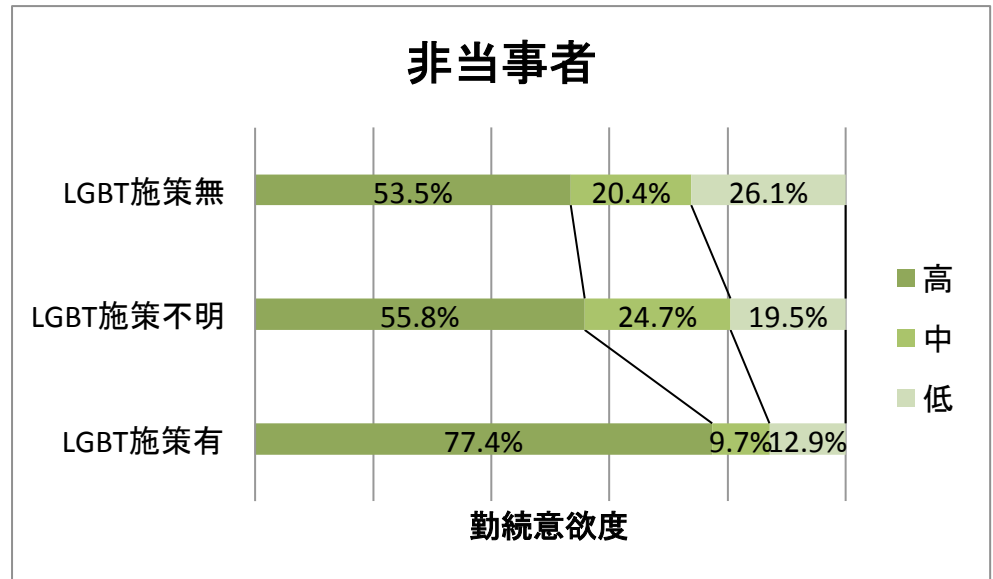


アライのいる職場の方が、ダイバーシティ意識浸透度が高くなる

LGBT施策 × 勤続意欲



N=1,025人

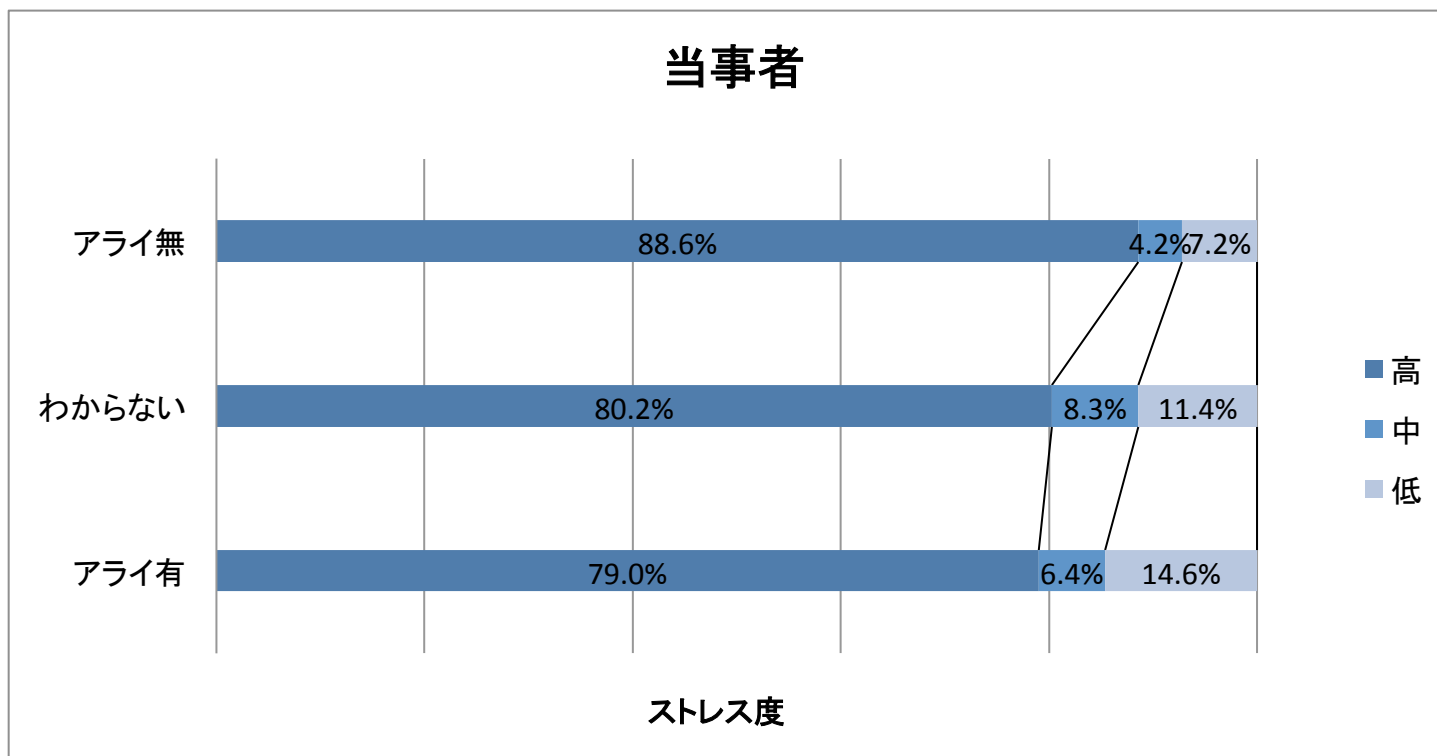


N=142人

✔ LGBT施策と勤続意欲に関連がある

❗ 職場で何らかのLGBT施策をしている方が、勤続意欲が高まる(生産性に影響?)

アライの有無 × ストレス



N=1,521人

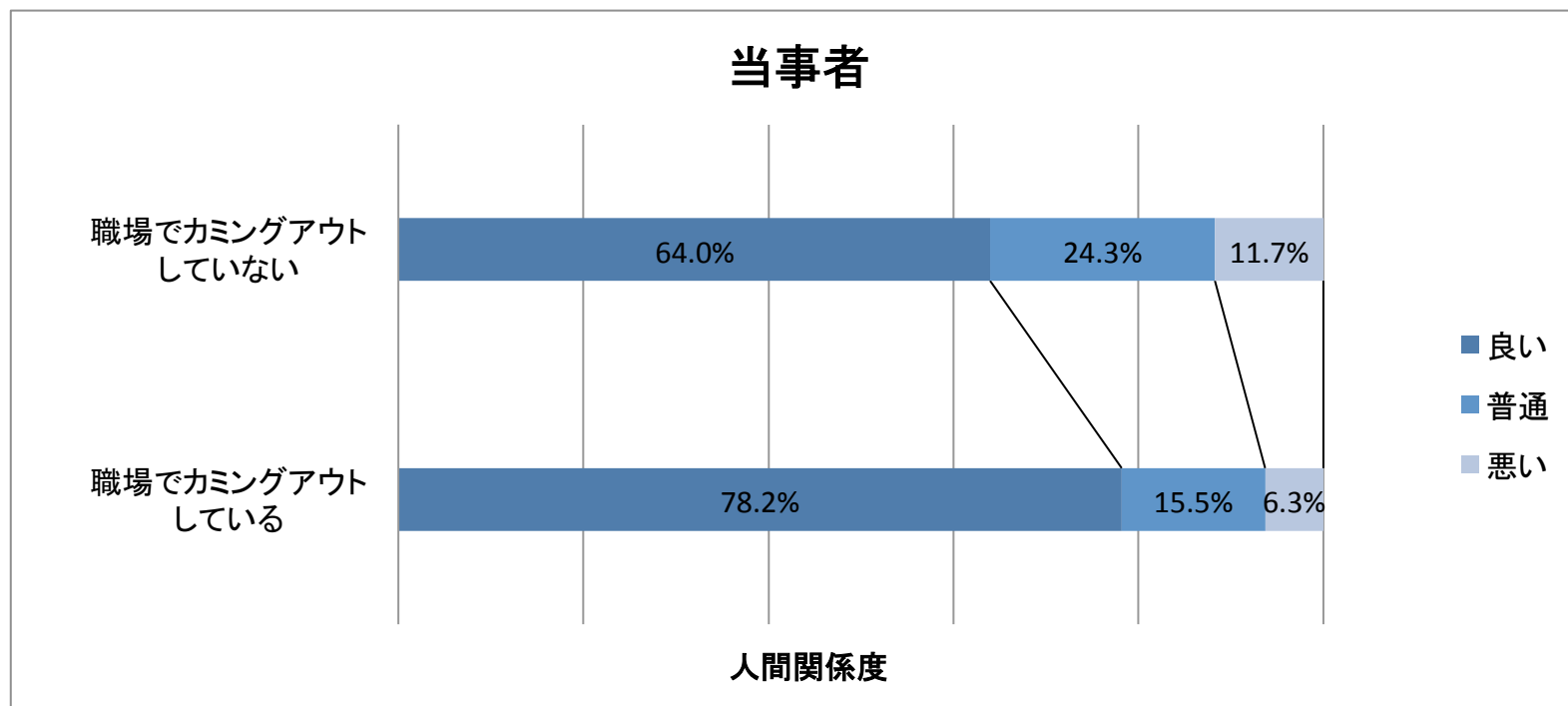


当事者にとって、アライの有無とストレスには関連がある



アライがいることで、当事者の職場でのストレスが軽減される

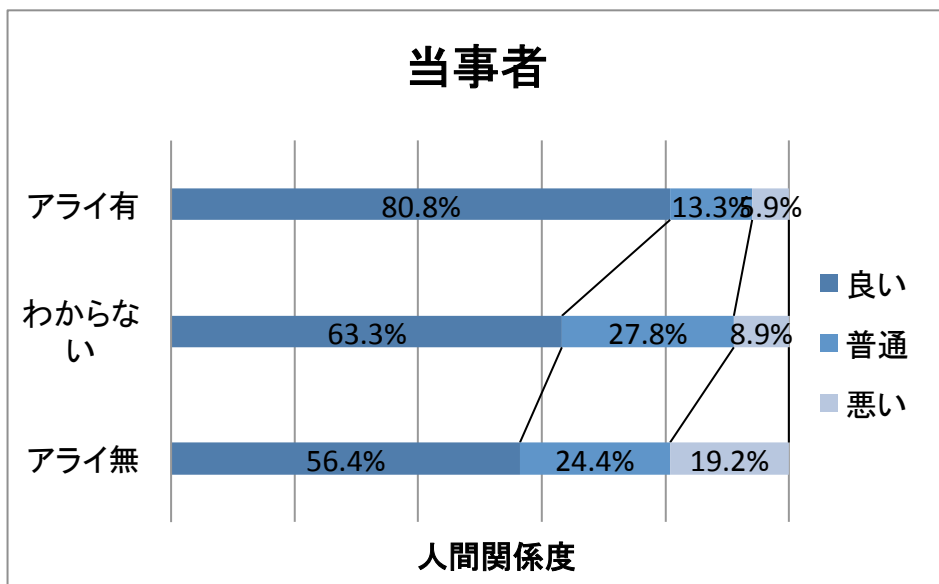
カミングアウト × 人間関係



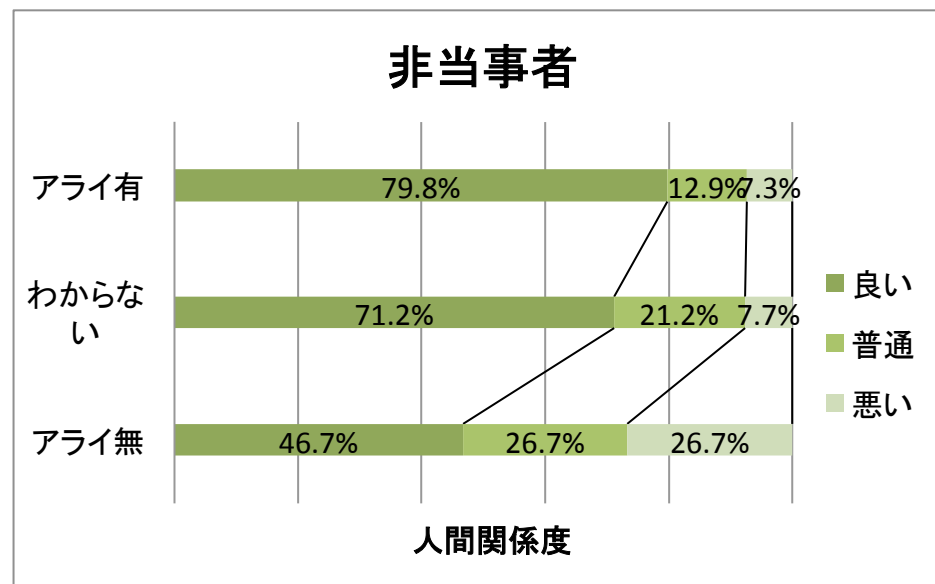
N=1,492人

- ✓ 当事者にとって、カミングアウトと人間関係に関連がある
- ⚠ 職場の人間関係が良いとカミングアウトしやすい あるいは、カミングアウトすると人間関係がよくなる(前回調査では悪いという回答も多かったので要注意)

アライの有無 × 人間関係



N=1,521人



N=312人

- ✔ アライ (LGBTの理解者、支援者) の有無と人間関係に関連がある
- ❗ アライがいると知っている方が、人間関係が良いと感じられる