

2021年12月6日

報道関係各位

認定 NPO 法人 虹色ダイバーシティ
理事長(代表) 村木真紀

“職場の LGBT 白書” 取り残される中小企業

7,162 名のアンケート調査から、深刻なハラスメントの実態が明らかに

認定 NPO 法人 虹色ダイバーシティ（大阪市）は、国際基督教大学ジェンダー研究センターと行ってきた共同調査 nijiVOICE 2018～2020 の 3 カ年分のデータを統合して分析し、白書を作成しました。

7,162 名の LGBT とその周囲の人々の声を集めたデータ、それに加えて差別的言動と配慮を感じた言動に関する自由記載欄のテキスト分析の結果から、今なお深刻な職場のハラスメントの実態と、さまざまな LGBT 施策の積み重ねで変わりつつある状況が見えてきました。特に中小企業が LGBT 施策から取り残されている状況であり、2022 年 4 月からのパワハラ防止指針の中小企業への適用を踏まえ、施策の後押しが望まれます。

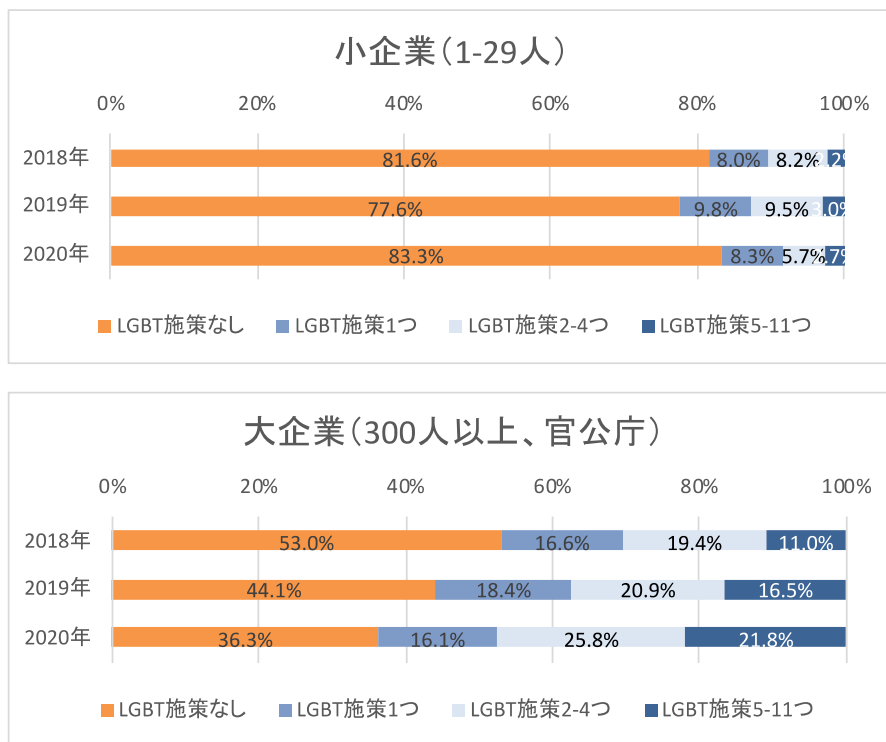
また、今回の分析に関しまして、12/23（木）10:00～12:00 にオンラインで報告会を実施いたします。参加ご希望の際は下記 URL よりお申込みください。

詳細：<https://nijiirodiversity.jp/3516/>

申込 URL：<https://forms.gle/4W4bdFY5Z8F1QCNQ8>

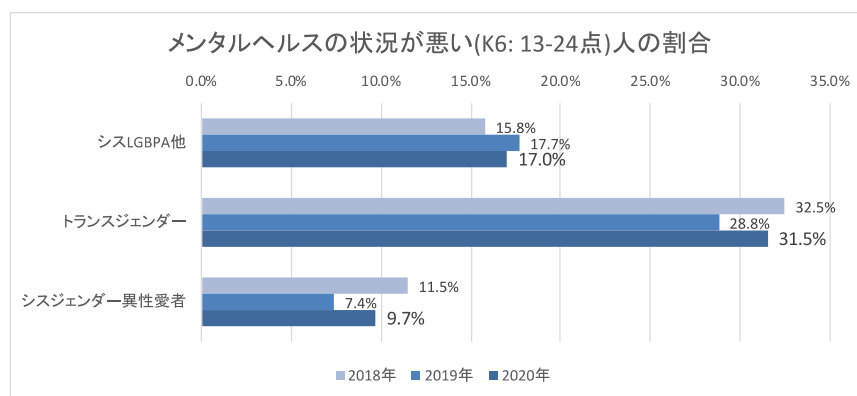
参考：報告会でご説明するデータより一部抜粋
分析結果から見えてきたこと

- | |
|---|
| ① 出生時の性別、性的指向、性自認によって経済格差がある。 |
| ② 職場でのハラスメントや差別的言動は少しずつ減っているが、今なお多くの LGBT が経験しており、中には性犯罪にあたるようなケースもある。 |
| ③ 職場の LGBT 施策は、2018 年から 2020 年にかけて、大企業・官公庁中心に増えており、職場で配慮を感じた経験も多くの具体的記述があった。しかし、施策の数やアライ（同盟者）の存在などにおいて、中小企業が取り残されており、2022 年 4 月のパワハラ防止対策の義務化もあり、中小企業での取り組み強化が必要である。 |



④ 地方自治体のパートナーシップ制度は、2018年から2020年にかけて急速に広がった。パートナーシップ制度のある自治体に居住している同性愛者等は、職場でのカムフラウト率が比較的高かった。

⑤ 職場や行政の施策は進んでいるが、職場の心理的安全性やLGBTのメンタルヘルスの改善には至っておらず、まだまだ不十分である。



シスLGBPA他：トランスジェンダーではないレズビアン、ゲイ、バイセクシュアル等

トランスジェンダー：出生時の性別と自認する性別の回答が一致していない人

シスジェンダー異性愛者：本調査の分類では性的マイノリティに該当しない回答者

⑥ 心身の健康や暮らしの状況も、出生時の性別、性的指向、性自認によって、特徴がある。

⑦ 2020年の新型コロナウイルスの感染拡大の状況下で、多くのLGBTが貧困に関する

経験をしているが、困窮しても行政等に相談しにくいとの声も多く、今後、継続的な調査とともに、癒しと回復への支援が必要と考えられる。

差別的言動・ハラスメントに関する自由記載欄のテキスト分析結果

カテゴリー名	定義	件数
① LGBT を特徴づける言動	言語的または身体的な表現（頬に手を当てる仕草）を通じて、LGBT を特徴づけようとする言動。	161
② アウティング	本人の同意なく、第三者が性的指向や性自認などを暴露すること。	34
③ プライベートな問いかけ	パートナーの有無、性的経験や性的好みなど、プライベートな内容を聞くこと。	99
④ カミングアウトの強要	実際にカミングアウトに追い込まれたかどうかにかかわらず、まだ自身のセクシュアリティを明かしていない人に対して、セクシュアリティを語るように迫ろうとする言動。	86
⑤ ジェンダー規範の強制／逸脱と見なす言動	規範的な男性／女性像に基づいた行動・ふるまいを要求したり、笑い、からかい、ネタ、叱責、攻撃、嫌がらせなどを通じて、逸脱を指摘するような言動。	379
⑥ 異性愛規範の強制／逸脱と見なす言動	異性愛の恋愛・結婚や、それに準ずる妊娠・出産を理想とする言動。また、異性愛以外の性的指向を思わせる言動を、笑い、からかい、ネタ、叱責、攻撃、嫌がらせなどを通じて、逸脱を指摘するような言動。	635
⑦ 職場の制度・仕組み・設備上の差別	性のあり方を理由とした不採用や解雇。あるいは職場の働き方や施策、ハード面での設計が男女二分法に基づくために生じる差別。また、そうした状況の改善を避けるような対応。	95
⑧ 限定的経験や誤った知識の流布／普遍化	限られた経験に基づいた LGBT への嫌悪感や、LGBT であることを他の事象（「性的に活発である」「病気である」「犯罪者である」など）に結び付けた誤った知識などを広める言動。	100
⑨ 間接的な攻撃・いじめ・いじり	一定の人間関係にある、あるいは互いの存在を認識している人の間で、一方から一方に対して、噂や陰口など本人に気づかれないことを意図した形で行われる差別的な言動。	297
⑩ 直接的な攻撃・いじめ・いじり	一定の人間関係にある、あるいは互いの存在を認識している人の間で、一方から一方に対して、本人に認識されることを意図した形で行われる差別的な言動。	239
⑪ 差別の正当化／権利保証の拒否	LGBT の権利を保証すること拒否・否定したり、差別をする権利を正当化するなど、積極的に差別を行う言動。	35
⑫ 身体接触を伴う性暴力	すべての望まない性的な行為のうち、身体への接触を伴うもの。	11
⑬ 存在の拒否・否定・問題化	LGBT の存在を受け入れることができない、あるいは受け入れるつもりがない、存在そのものが問題であるという趣旨の言動。	107
⑭ LGBT 内部の序列化	LGBT 内部における序列を生み出すような言動。	9
⑮ 単語の差別的な使用	「ホモ」「レズ」「オネエ」「おなべ」「おかま」などの単語を、LGBT を揶揄・侮辱する文脈で使用する言動。	544
⑯ その他	上記カテゴリーに当てはまらないもの。	47

配慮を感じた経験に関する自由記載欄のテキスト分析結果

カテゴリー名	定義	件数
①会社・制度・設備		510
A. 研修・イベントなど	LGBT に関する研修やイベント、アライグッズなどに関する記述。また、LGBT に関連する活動の情報共有に関する記述。	213
B. 個別的対応	カミングアウトをした LGBT の社員に対する個別的対応に関する記述。	150
C. 制度・設備の設計	LGBT の存在を前提とした制度や設備が設計されていることに関する記述。	255
②職場・同僚		387
A. カミングアウトに関すること	カミングアウトをしている人の存在や、カミングアウトに対する肯定的反応に関する記述	111
B. 性を話題・問題にすること	性に関わる話題に対する職場の雰囲気や、多様な性のあり方を問題としない言動に関する記述	117
C. 同性愛・同性パートナーシップ	同性間のパートナーシップを前提とした言動や、同性パートナーシップに対する肯定的な言動	42
D. 差別に関すること	差別をされない職場の雰囲気や、差別的言動に対する制止についての記述	33
E. 受入れ・理解の姿勢	LGBT に対する理解を示し、当人のセクシュアリティや職場での状況に応じた対応をしようとする言動	64
F. アライ的な行動	レインボーグッズの所持・着用や、自主的なイベント・研修への参加などアライとして行動する人に関する記述	44
G. ジェンダーに関すること	男女二分法やジェンダー規範にとらわれない言動や対応に関する記述	16
H. 取り組み・活動に関すること	LGBT に関する研修やイベントに対する肯定的反応や、既存の差別的な活動の見直しに関する記述	19
③経営層	LGBT に配慮した経営層の言動	46
④上司	LGBT に配慮した上司の言動	104

アンケート調査参加者の概要

	2018 年	2019 年	2020 年
回収期間	2018/6/1-7/16	2019/6/1-7/16	2020/6/1-7/16
参加者	2,348 人	2,583 人	2,231 人
白書での有効回答数	2,252 人	2,442 人	2,017 人

以上

お問合せ先：認定 NPO 虹色ダイバーシティ 村木
 ホームページ：<https://nijirodiversity.jp/>
 (問合せフォームからご連絡ください)