

査読論文

職場で行われる LGBT 施策に対する認識ズレ 及び職場環境分析 —LGBT 当事者と非当事者男女との比較を用いて—

閻 亜光 (YAN Yaguang)*

要旨

現在、多くの日本企業は LGBT に対する取り組みを行なっているが、実際従業員がその取り組みをどのように認識しているかが把握できていない。従業員の中、特に LGBT 当事者と非当事者の間、同じ取り組みに対する認識の差異が存在するかを明らかにすることは本研究の目的である。本研究は、非当事者を非当事者男性と非当事者女性に分け、LGBT 非当事者は性別により、認識の差異が存在するかについて検定を行なった。また、日本企業で実施されている LGBT 施策におけるアンケート調査を行った。アンケート項目を「LGBT に対する施策」、「LGBT の一般認識」、「当事者が職場で困っていること」、「当事者が職場環境に求めているもの」といった4つのカテゴリーに分け、合計22問のアンケートを作成し、無作為に計6,000人の20歳以上の成人に配布した。回収できた LGBT 当事者194名、非当事者男性124名、非当事者女性118名のアンケート回答に基づき、LGBT 当事者、非当事者男性、非当事者女性、3群間で、各カテゴリーへの認識に関する差があるかをカイ2乗検定とクラスカル・ウォリス検定を用いて検定した。検定した結果、各カテゴリーでは、3群間での差が見られ、各仮説が部分的に支持された。さらに、結果を「就職および転職活動する際」、「仕事およびキャリア構築する際」、「職場と他の側面が交差する際」といった三つのカテゴリーに分け、それぞれのカテゴリーでの新たな知見を発見した。例として、仕事およびキャリア構築する際に、非当事者男性と非当事者女性との間に認識の差が多く見られ、カミングアウト問題に対し、当事者が比較的ネガティブ思考を持つ反面、非当事者がポジティブ思考を持つことが挙げられる。今後の研究方向は、LGBT の当事者を属性ごとに分け、特にトランスジェンダーにフォーカスした研究を優先的に行う。また、職場での非協力的な態度により、LGBT 当事者が日々感じる働きづらさをどのように改善できるか、LGBT 当事者は差別されていないと思う職場環境を如何に作れるかも研究視野に入れたい。

キーワード

LGBT, カミングアウト, 職場環境, 企業の取り組み, 認識ズレ

* 執筆者：閻亜光
所属/職位：立命館大学経営学研究科博士課程後期課程 D1
連絡先：〒567-8570 大阪府茨木市岩倉町2-150
E-mail: yaguya1007@gmail.com

目次

1. はじめに
 2. 日本及び日本企業における LBGT の取り組みをめぐる現状
 3. 職場における LBGT 当事者と非当事者の認識のズレ
 4. 研究課題
 - 4.1 仮説 H1当事者と非当事者男性と非当事者女性の間に、LBGT に対する施策について、認識に差異が存在するか
 - 4.2 仮説 H2当事者と非当事者男性と非当事者女性の間に、LBGT に対する一般認識において、差異が存在するか
 - 4.3 仮説 H3当事者と非当事者男性と非当事者女性の間に、当事者が職場で困っていることについて、認識に差異が存在するか
 - 4.4 仮説 H4当事者と非当事者男性と非当事者女性の間に、当事者が職場環境に求めているものについて認識に差異が存在するか
 5. 調査対象
 6. 分析方法
 7. 調査結果
 - 7.1 当事者と非当事者男性と非当事者女性の間に、LBGT に対する施策について、認識に差異が存在するか
 - 7.2 当事者と非当事者男性と非当事者女性の間に、LBGT に対する一般認識において、差異が存在するか
 - 7.3 当事者と非当事者男性と非当事者女性の間に、当事者が職場で困っていることについて、認識に差異が存在するか
 - 7.4 当事者と非当事者男性と非当事者女性の間に、当事者が職場環境に求めているものについて認識に差異が存在するか
 8. 分析と考察
 - 8.1 「就職および転職活動する際」：就職と転職活動より他の側面に重点を置く
 - 8.2 「仕事およびキャリア構築する際」：カミングアウト問題と非当事者の性別による差異
 - 8.3 「職場と他の側面が交差する際」：数多く存在する「勘違い」
 9. 今後の研究の展開
 - 9.1 トランスジェンダーにフォーカスした研究
 - 9.2 取り組みを「同等化」への移行
 - 9.3 非当事者による非協力的な態度の解釈
 10. おわりに
 11. 利益相反に関して
 12. 付録
 - 12.1 その1
 - 12.2 その2 アンケート詳細
- 参考文献

1. はじめに

LBGT とは何かという疑問は、現在 LBGT の普及により、以前ほど漠然としたものではない

が、定義の仕方により、少し相違点が存在する。渡邊(2019)は、L (Lesbian) が女性同性愛者、G (Gay) が男性同性愛者、B (Bisexual) は男性も女性も両性愛者、T (Transgender) が出生時に生物学的な性に違和感を持ち、それと異なる性自認し、異なる性表現をし、生きたい人、上述した4つの性的マイノリティの英語の頭文字をとり、できた造語だと述べた。四元・千羽(2017)は、LGBTとは、レズビアン(女性の同性愛者)、ゲイ(男性の同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(生物的性と自覚的性の不一致者、性同一性障害者を含む)の四つの頭文字を並べた造語で、内容的な齟齬はあるものの、日本語訳として「性的マイノリティ」と訳されることも多いと指摘した。2020年に日本学術会議の社会と教育におけるLGBTIの権利保障分科会では、性的マイノリティ、性的指向、性自認など詳しく用語の解説を行なった。それに基づき、本研究において、性的マイノリティ、性的指向、性自認次のように定義する。性的マイノリティとは、異性愛中心主義及び性別二元論と異なる生き方を選ぶ人の総称である。性的指向は、自分と異なる性別、または同じ性別、または一つ以上の性別に対する性的な関心の対象範囲であり、並びに対象範囲の個人との性的な関係性のことを指す。性自認は、心から感知している且つ経験しているジェンダーのことであり、服装、話し方、体に対する感覚などにより、出生時に与えられた性別に違和感を抱く場合も見られる。また、LGBTを性的マイノリティの代表として捉え、それ以外の性的マイノリティを考慮しつつ、性的指向における性的マイノリティであるレズビアン(女性の同性愛者)、ゲイ(男性の同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、性自認における性的マイノリティであるトランスジェンダー(生物的性と自覚的性の不一致者)を本研究の調査対象とする。

近年、日本企業ではLGBTに対する取り組みが盛んになってきている。しかし、名古(2020)は、LGBTが世間に知られたのは最近の出来事であると述べた。LGBTに関する正確な知識を有している従業員はまだ少なく、偏見と誤解により、当事者に大きなダメージを与えている可能性も存在する。日本では、まだ男性が稼ぐという社会形態が残っており、仕事において、経営成果を始め、何かできたという結果を残さないといけない風習も存在する。このような職場環境の中で、LGBT当事者の能力が発揮できるかは懸念される。したがって、当事者の能力が発揮できる環境を整えることは重要である。さらに、当事者が実際に職場で困りごとを抱えているのも事実である。NHKが2015年に実施した「LGBT当事者アンケート調査～2600人の声から～」というLGBT当事者向けのアンケート調査により、「性的マイノリティという理由で採用試験に落ちた」、「仕事の一環として、海外赴任の機会があるが、その際にパートナーの生活は保障がないため、諦めた」などが例として挙げられた。二木(2015)によれば、現在の職場において、LGBTを含む性的マイノリティ当事者に対する差別言動が多く見られることが確認され、そのような差別言動に「悲しい」といった悲観的な感情を持つ一方、「仕方がない」と嘆いている当事者も多く存在すると明らかにした。当事者も社会で生きていくために企業に務め、メンタルケアを始め、当事者の真の悩みを改善することができるかは企業側にとって、

重要且つ必要な側面になってきている。当事者のニーズを正確に汲み取るために、当事者が本当に抱えている悩みとは何か、非当事者が勘違いしていないかを明らかにすることは大きな意義を持つ。また、今後 LGBT 当事者に対し、寄り添った取り組みを実施するために、企業内で実施されている取り組みに対する当事者と非当事者の間、認識の差異が存在するかを明らかにすることを本調査の目的とする。

2. 日本及び日本企業における LGBT の取り組みをめぐる現状

そもそも日本は、LGBT に対して、どのような取り組みをしてきたかをまとめてみた。2003 年に「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が成立され、「二十歳以上であること」や「現に婚姻をしていないこと」など5つの条件を満たした場合のみ、性別の変更の審判をすることができる。四元・千羽(2017)によると、当時、世間の関心がまだ低く、法律が制定されてから性的マイノリティの当事者に対する関心が以前とあまり変わっていなかったことが分かる。しかし、性別適合手術を受けても戸籍上の性別の変更ができないという現状に問題意識を持った南野知恵子議員により、社会が性的マイノリティの関心を持つように働きかけたこと示唆できる。中塚(2021)は、2008年に当法律における条件である「現に子がいないこと」から「現に未成年の子がいないこと」に改正されたと述べた。中井・大藪(2015)は、以前、日本のオネエタレントにより、LGBT に対するイメージが偏ったものであり、軽蔑的なニュアンスも含まれているものとなっているが、2012年から東京レインボーパレードのような社会活動が始まり、特に2015年の1年間では大きな変化が現れたと述べた。

特定非営利活動法人虹色ダイバーシティの統計²によれば、同性パートナーの承認に関しては、年々増加しており、婚姻と見なす国や地域は29ヶ所存在し、婚姻とほぼ同等の代替制度と見なす国や地域は34ヶ国や地域となる。日本の法律では同性間の婚姻がまだ認められないが、東京の渋谷区は、2015年から「パートナーシップ証明」の交付を始め、行政機関の LGBT 当事者に対する関心が高まっていることが示唆される。渋谷区のホームページを確認すると、一定の条件を満たした二者間の社会関係を証明するものであり、申請の内容により審査が通った場合、証明書が発行される。証明書そのものは法的義務が発生しないが、社会に同性間のパートナーシップの認知を促すには大きな影響を与えたと思われる。現時点³、「全国自治体パートナーシップ制度 検討・実施状況」によると、実施済みの自治体の数は106となり、導入予定の数は9で導入検討の数は81であり、数も増える傾向である。性的マイノリティの人権問題に真剣に取り組もうとする社会的風潮が定着し始め、性的マイノリティの人権を守ろうとする行政的な動きが進んでいる中で、法制度や公共インフラも着実に変わりつつある。このような進捗があったのは、LGBT に対する日本社会の関心が高まっていることが明らかになったといえよう。

一方、日本社会だけではなく、日本企業も LGBT に積極的に取り組むようになった。例として、KDDI では、同性のパートナーも配偶者として承認され、本来異性配偶者に適用される祝い金、休暇などの社内制度が同性パートナーにも適用されるようになった。また、スターバックスジャパンでは、現在まだ日本の法律に認められていない同性伴侶については、法律上の結婚と同等のパートナーシップ制度を導入している。スターバックスジャパンが定めている条件が満たされれば、戸籍上の配偶者と同じく福利厚生の対象になる。さらに、リブセンスという会社では、同性パートナーシップまたは事実婚を法律上の婚姻と同じ扱いをし、慶弔休暇や見舞金の支給対象とした制度を実施している。このように、企業の LGBT に対する支援活動が多くなっていることが明らかになった。さらに、LGBT に対する先進的な取り組みを行った企業に対して、表彰式を行う任意団体 Work With Pride も存在している。ホームページに掲載されている PRIDE 指標に基づき、ブロンドからゴールドまでの評価が2016年から毎年行われている。

Hewlett and Sumberg (2011) は、従業員は自分の話した言葉で批判されることを気にせず、ありのままの自分の姿で働くことができるとしたら、生産性も上がり、より団結的、献身的になると述べた。LGBT を始め、性的マイノリティの当事者が働きやすい職場を作ることは非常に意味のあることだと示唆できる。確かに日本国内において、2015年から LGBT が代表する性的マイノリティに対する取り組みが盛んになったが、2015年より前の海外で分析された研究結果が日本の企業内でも通用するかを考察する必要があると考えた。

3. 職場における LGBT 当事者と非当事者の認識のズレ

閻 (2021) によれば、職場で働く際、LGBT 当事者が困っていると認識しているものと非当事者が考えているものにズレが生じていると分かった。支援制度のレインボーマークに対して、つけてしまうと自分が当事者であることがばれてしまう恐れがあり、そのような支援活動を好まなかったと例として述べた。NijiVOICE2019報告書から、LGBT の職場の施策に関するアンケート結果を見ると、同じく認識のズレが存在する。「相談窓口の設置」に関して、非当事者の53.3%は必要であると感じたのに対し、LGB の当事者が31.1%、また T の当事者が41.8%となり、それぞれ22.2%と11.8%の差が存在している。「職場での性的マイノリティに対する研修、e ラーニング」に関して、非当事者の57.2%は必要であると感じたのに対し、LGB の当事者が39.6%、また T の当事者が48.0%となり、それぞれ17.6%と9.2%の差が存在している。上述した閻 (2021) の分析結果により、LGBT 当事者は、LGBT 絡みのイベントなどに対する抵抗があり、LGBT の何かに参加すると、もしくは何かに触れると、本当の自分がばれてしまうのではないかと心配すると思われる。それに基づき、LGBT 当事者が研修などに参加するだけで隠し通したいことが暴露されるのを恐れて、低い数値になるのもそこに原因があるのではないかと考えられる。

もう一つ興味深いのは、「性的マイノリティに関する施策は必要ない」という項目に関して、非当事者のわずか3.3%は賛成の態度を表したのに対し、LGBの当事者が14.1%、またTの当事者が8.7%となり、それぞれ-10.8%と-5.4%の差が見られたことである。性的マイノリティ当事者は、非当事者が考えているほど「性的マイノリティ」という側面で援助されたい、支援されたいと思っていないと解釈できる。当事者の認識では、自らの性的マイノリティにより自分が社会的弱い立場に立つことに導いていないとも考えられる。金銭的物理的な援助をされたくないという思考を少なからず持っている当事者もいると示唆できる。このような多くの差異が当事者と非当事者の間に存在し、企業側は今後の施策においてどのようなものを優先させるべきなのかは分からなくなっている現状が窺える。

取り組み内容だけではなく、当事者と非当事者は、当事者の困りごとやカミングアウト⁴に対する態度にもズレが存在し、非当事者の性別による差異も存在する。LGBT法連合会(2016)は、職場の中で、ゲイであることがばれないように、風俗店に誘われることが何度かあったが、断り続けると怪しまれるため、そのような誘いも断れなくなったとゲイである当事者が困っている事例を述べた。周りの男性を誘い、風俗店に一緒に行こうと勧誘することが非当事者男性からすると、当事者を困らせたようなことではないと考えているように思われる。しかし、非当事者女性が回りの人を誘い、風俗店に行こうとする場面が極めて考えにくいいため、非当事者の中でも、男女によりLGBT当事者に対する考えが違う可能性が出てくる。二木(2015)は、差別だと思われる言動に対して、当事者と非当事者には温度差が存在すると述べた。当事者が差別だと感じているものは、非当事者からすると、何の違和感もないものだったりする。また、職場における差別言動は、上司などの上下関係が関係し、職場という関係の継続性があるため、より複雑な状況が作られていることが予想される。このように、職場では、当事者ではない同僚の言葉などにより、心理的に追い詰められたケースもあり、当事者と非当事者の中、LGBTが困っていることや認識に対するズレが存在すると考えられる。さらに、鈴木・池上(2020)はカミングアウトの態度受容について研究を行った結果、男性異性愛者は、恋愛対象であるか否かにかかわらずカミングアウト後に親友との交流意図が低下していた。その一方、女性異性愛者では、親友からのカミングアウトの際に恋愛対象であることが告げられると交流意図が低下していた。カミングアウトされることにより、当事者との交流意図が男女差により、変化していることが分かった。このように、LGBT当事者に対する考えや態度、性別による差異が存在するように考えられる。非当事者が性差により、当事者が職場でよく困りそうな問題に対する考え方がそもそも異なることが予想される。

4. 研究課題

石原(2012)によれば、同性愛もしくはLGBTに関する質的調査は、ジェンダーの視点や

アイデンティティ論に関わるもの、社会心理学的な研究、差別問題に関する研究、同性愛者についての福祉的研究などが多いことが分かった。だが、そのような研究は、LGBT 当事者を同情すること、当事者の生活がどのようなになっているのかに焦点を当てているものが多い反面、LGBT 当事者ではない人たちも含む社会全体が LGBT に対して、どのように考えているかについては十分に明らかにしていないと指摘した。上述した先行研究を踏まえて、現在日本で勤務している LGBT 当事者と非当事者の間、どのような認識ズレが存在しているかに注目し、認識ズレ調査研究を行うことにした。

LGBT の職場環境調査を特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センターが2013年から始めた。毎年、当事者と非当事者に対して、現在日本の LGBT 職場環境にまつわる設問調査を行っており、調査対象者は、「基本情報」、「性的指向で困っているか」、「LGBT を含む性的マイノリティに対する態度」、「現在実施されている施策に対する態度」などの項目に回答する。ホームページにて、調査結果の確認ができるようになっているが、数値での比較となっており、実際に統計上の検定が行われているかは確認できない。さらに、LGBT に対する施策が行われている前提のものもあり、根本的に実施する必要性に対する考察はほとんど見当たらない。本研究は、2015年度から2019年度のアンケート項目を参考し、オリジナルの調査項目を作成した。「就職および転職活動する際」、「仕事およびキャリア構築する際」、「職場と他の側面が交差する際」、といった3つのカテゴリーに大別し、当事者と非当事者に対するアンケート調査を行う。非当事者の性別により、取り組みに対する捉え方も変化すると考えられるため、非当事者をさらに「非当事者男性」と「非当事者女性」に分け、当事者を合わせて、3群の差異を検証する。

また、三成 (2018) は、LGBT の当事者は、就職活動の段階から、職場で実際に働く際に、様々な問題や困難に直面していると述べた。就職活動の時期に、トランスジェンダーの当事者はジェンダーという壁によく直面する。希望する会社の制服、座り方、言葉の使い方などジェンダーに制約されるものにより、社会的規制によく悩まれたりするということがとわかる。さらに、就労初期に、言葉での攻撃を受けたり、人間関係とハラスメントのような職場での困りごとにより、鬱になったりする恐れも考えられる。また、福利厚生の方では、同性パートナーの家族のこと、同性パートナーの子供の取り扱い、適合手術のための休暇などのような当事者からニーズがある場合、悩みを抱えていることが窺える。しかし、四元・千羽 (2017) によると、急速なイノベーションはマジョリティ側に逆差別を感じさせる危険性もある。例えば、イノベーションを創出するために、メリットだけ享受させようとして支援施策を導入すると、特別視する土壌を産むことになってしまう。だからこそ、非当事者側は正しい且つ当事者と同等な価値観を持つことが大切であると明らかにした。以上のことを踏まえて、調査項目を細かく4つの分野「LGBT に対する施策」、「LGBT の一般認識」、「当事者が職場で困っていること」、「当事者が職場環境に求めているもの」に分け、以下の仮説を立て、各仮説を検証するため、どの

ようなアンケート項目を用いたかを説明する。

4.1 仮説 H1当事者と非当事者男性と非当事者女性の間、LGBT に対する施策について、認識に差異が存在するか

「ダイバーシティマネジメント2.0検討会報告書～競争戦略としてのダイバーシティの実践に向けて～」¹⁾により、日本企業は、ダイバーシティの第一ステージの女性登用等から、企業価値の向上に資することへレベルアップする必要があると指摘した。それにより、企業はより多くの多様な属性の違いを活かし、個人を単位とした人材の能力を最大限に引き出すことを目指すべきである。LGBT 当事者を対象とした取り組みは人事制度の見直しにも影響を与える可能性があり、多様な人材が就職する企業には、仕事と生活をはじめ、それぞれのニーズの相違を可視化する施策が求められる。LGBT 当事者が職場に求める施策はニーズによって違ってくるのが予想できるが、施策に対する考えはどのようになっているかは考慮することを忘れがちである。当事者が比較的少ない日本企業の職場に、施策を考える主体はほとんど非当事者だと考えられる。非当事者により作り出されたものは果たして当事者のニーズに合致するかということは検証されるべきだと考えた。それに基づき、以下の3問を採択し、アンケートの質問項目にした。

- ①職場で、LGBT に対する施策が必要だと感じますか？
- ②企業内で、LGBT に対して行われるべき取り組みについて、必要性を1から10まで点数をつけてください。
- ③LGBT に対する取り組みとして、行政に期待するものはどれですか？1から10まで点数をつけてください。

質問項目③において、今回の調査が主に日本企業内での取り組みとなっているが、企業で取り組みを実施する際の難点を解決するために、行政に求めるものが存在する。例として、閻(2021)は、LGBTの当事者の子供の扱いに関する試みについて、元配偶者との親権をはじめ、養育権を得た当事者の子供は企業の同性パートナーシップという条件付きの元で異性カップルの子供と同じ権利が得られるかということに関して担当者が政府機関とかなり斡旋していたと述べた。政府機関もしくは国の制度に制限されているものもあり、政府機関に関する考えも一つの項目として鑑みた。

4.2 仮説 H2当事者と非当事者男性と非当事者女性の間、LGBT に対する一般認識において、差異が存在するか

LGBTの職場環境調査の項目の中から、LGBTに対する一般認識に関係するものを選び、合計6問を採択し、差異が存在するかを検証するために、若干アレンジした質問項目は以下のようになっている。

- ① LGBT フレンドリーの会社でより働きたいと思いませんか？
- ② 性的マイノリティに配慮している商品やサービスの企業に興味がありますか？
- ③ 就職活動の際、以下のことをどの程度重要視しますか？
- ④ 現時点で、自分が性的指向を伝えている範囲を教えてください。
- ⑤ あなたの現在（もしくは過去）の職場において、性的マイノリティである、または、性的マイノリティであると思われる同僚、上司、部下を知っていますか？
- ⑥ 転職の経験はありますか？

かつて伊藤・虎井（2002）は、社会の中で認められている4つの非常識について言及し、「生物学的な性が「男性」か「女性」のどちらかに決まっている」、「自分で自分の体を、生物学的な性と性別だと認識している」、「社会が望むらしさを求め、身に付けて実行している」、「異性をセックス、恋愛の対象とする」と細かく分けている。性的マイノリティの当事者に寛容になりつつある現在社会において、性の在り方や性の考え方に関する再考が望まれる。LGBT 非当事者男女をはじめ、当事者自身も自分たちのことを正しく理解しているかも懸念される。項目に関しては、日本企業が徐々に LGBT に対する取り組みを始めるようになり、LGBT フレンドリーの企業を目指し、より「働きやすい環境」を提供することに努めているが、果たして当事者が LGBT フレンドリーの企業で仕事をしたいかということがわからない。また、LGBT 向けのサービスや商品が密かに展開されており、LGBT 向けの出合いアプリから旅行先のホテルまで、LGBT がマーケティングの一つのセグメントとして認知され始めた。しかし、当事者が思われるようにそのようなサービスに興味や関心があるかも検証されていない。一方、職場に当事者が存在しているか、当事者が転職するかなどのような疑問も考えられる。閻（2021）によると、某会社のインタビューの際、他社の従業員に当会社に数多くの LGBT 当事者がいるといわれたが、LGBT に対する取り組み担当者は全く知らなかった。このように、職場の現状に対する理解が LGBT 当事者の非可視化により、困難になっていることが予想される。

4.3 仮説 H3 当事者と非当事者男性と非当事者女性の間、当事者が職場で困っていることについて、認識に差異が存在するか

当事者の職場での困りごとや悩みに関して、非当事者男性と非当事者女性と認識の差異があるかを検証するため、LGBT の職場環境調査の項目の中から、合計5問のアンケート項目を設定し、以下のようになっている。

- ① 仕事を行う際、性的指向により精神的に病気になるようになりましたか？
- ② カミングアウトした後、もしくはカミングアウトできた後、どのような変化があると思いますか？
- ③ カミングアウトできないことや性的指向に関することによって、転職活動をしようと思いますか？

④現在もしくは過去、あなたの職場で、見聞きした性的マイノリティに関する差別的な言動で当事者の困り具合を教えてください。

⑤あなたの就職・転職活動において、自分のセクシュアリティ(性自認、性的指向など)やパートナーに関連して、困難に思うことがあるか教えてください。

非当事者が性的指向により精神的に病気になることの有無は、今回の調査趣旨にないため、仕事の際、性的指向により精神的に病気になることがあるかについての設問を非当事者のアンケートから削除した。また、職場で考えられる性的マイノリティに関する差別の項目も、LGBTそのものだけではなく、LGBTだとわからない際、男らしさ、女らしさの要求をはじめ、表現したい性に関する差別的な言動も含まれるようにした。さらに、転職に関する設問もあり、転職した実績の有無は研究課題2の⑥として、すでに存在している。ここでは、性的指向により、転職するリスクの度合いを検証する目的である。特に、⑤問目に関して、性的マイノリティで就職や転職活動において、困難に思う度合いは、以前の研究では見当たらないため、性的指向は就職と転職活動に影響を与えるのかということを検証する。

4.4 仮説 H4当事者と非当事者男性と非当事者女性の間、当事者が職場環境に求めているものについて認識に差異が存在するか

職場環境は個人の組織におけるパフォーマンスに大きく関係している。服部(2020)は、個人の組織における行動、態度は様々な個人特性と環境との組み合わせによって現れたものだと述べた。LGBTの当事者はもちろん、非当事者男性と非当事者女性は職場環境に対する理解はどのようになっているかも非常に奥深い。性的指向という側面では、LGBTの当事者はマイノリティにはなっているが、側面の定義を変えると、国籍や宗教など他のものに切り替えた際、「マイノリティ」の対象もまた変わってくるため、組織を構成するすべての個人と関係する職場環境に関する認識の差異は、とりわけ重要である。それを踏まえて、以下の8問を設定した。

①より多くの当事者がカミングアウトすることにより、社会のLGBTに対する態度が変わると思いますか？

②もしLGBT当事者にカミングアウトされると、その人と一緒に働くのは不安に思いますか？

③周りのLGBTの当事者がカミングアウトすると、自分(当事者)もカミングアウトしようと思いますか？もしくは、他の当事者もカミングアウトするようになると思いますか？

④カミングアウトできたら、LGBTの当事者の労働効率が上がると思いますか？

⑤現在もしくは過去、あなたの職場はカミングアウトできる職場環境だと思いますか？

⑥LGBTの当事者がカミングアウトに至るまでどのような影響をうけた、もしくは受けると思いますか？

⑦あなたの現在の職場には、LGBTについて理解し、支援する人(アライ)がいるか、お答

えください。

- ⑧ LGBT に対する企業の取り組みに関して他に何か意見や感想がありましたら、自由にご記入ください。

最後の⑧問目は、オープン式の記述項目である。回答必須ではないため、統計上では数値化できないものとなるが、今後研究の方向付けやアンケート項目以外の示唆が得られると考え、今後研究の展開に使用することが期待できる。

5. 調査対象

本研究は、LGBT の当事者と非当事者の間で、LGBT の一般情報をはじめ、企業が LGBT に対して行われている取り組みに認識のズレが存在するかを検証することを目的とする。それにより、日本国内にいる LGBT の当事者をまず特定し、LGBT の当事者に合わせて、非当事者の男女を選別した。LGBT の当事者を特定するために、日本全国20歳からの成人に向け、当事者を特定するスクリーニング調査を行った。合計6,000人に、当事者を特定するスクリーニングアンケート⁶を実施した。

質問項目により、職場で表現している性別と好きになる性別が同じだと答えた回答者を LGBT の当事者のゲイとレズビアンに分類した。さらに、性的指向の項目を合わせ、回答にズレが生じた回答者の回答を再度判別することにした。男性として職場で働いて、好きになる性別も男性だが、性的指向が異性愛者だと選んだ回答者は、LGBT をどのように知ったかという設問に、「当事者である」と答えた人のみ当事者とし、そのほかは全部排除をした。また、バイセクシュアルとトランスジェンダーに関して基本は同じような選別方法を行うが、疑問が生じた際、性的指向の項目を基準とする。男性として職場で働いて、好きになる性別は女性で、バイセクシュアルを選んだ回答者はバイセクシュアルの当事者としてカウントする。

LGBT の当事者を選別するアンケート調査なので、非当事者の中には LGBT のことを知らない人もいるため、LGBT に関する二つの設問を追加した。実際、6,000人のアンケートを回収でき、異性愛者5,608人、ゲイ69人、レズビアン47人、バイセクシュアル88人、トランスジェンダー61人、その他138人のように構成されている。また、その他と回答した人の中には、LGBT ではなく、「わからない」という回答も24人いた。さらに、データ内に上述したエラーが生じた場合、欠損値として省くこととした。

最終的に、ゲイ65人、レズビアン46人、バイセクシュアル81人、トランスジェンダー58人、「わからない」20人、計270人の当事者に向けアンケートを実施した。しかし、今回、性的マイノリティである LGBT という当事者を対象としたため、「わからない」といったその他を排除した結果、当事者である250人のデータを得られた。当事者の年齢層に比例し、非当事者も20代～60代各年齢層、男女50人ずつ、アンケートを配布し、同じく250人分の非当事者データを得られた。さらに、現在日本で仕事していることを前提条件としているため、無職、家庭主婦、

学生を排除し、当事者 n=194, 非当事者 n=242, 非当事者男性=124, 非当事者女性=118といった最終サンプル数となった。

6. 分析方法

本研究は、LGBT 当事者と非当事者男性と非当事者女性の間、LGBT の当事者が性的差別行動や困りごとに対する認識の差異が存在するかを検証するため、カイ 2 乗検定を用いて、検定を行った。データの独立性を検定する検定方法として最もふさわしい方法だと考え、ピアソンのカイ 2 乗検定を行った。実際、今回の比較は、LGBT—非当事者女性、LGBT—非当事者男性、非当事者女性—非当事者男性といった三つのカテゴリーに分け、それぞれの独立性検定を行った。例として、「LGBT の当事者が自分の性的指向を伝えるとしたら誰に伝えると思いますか?」という項目に対して、そもそも伝えているかという検定を行い、伝える対象である「家族」、「職場」を順次に独立性検定を行った。この項目は複数選択にしており、「誰にも伝えていない」以外選んだ回答はすべて「誰かに伝えている」と解釈し、独立性検定を行った。

また、LGBT 当事者と非当事者男性と非当事者女性の間での認識のズレ及び LGBT に対する取り組みの評価度合いの違いを分析するため、アンケート項目の中、リッカート尺度を用いた項目は、「LGBT 当事者」、「非当事者男性」、「非当事者女性」といった対応ない 3 群の中央値を用いてグループ間に差が存在するかどうかという検定も行った。正規性を検定した結果、すべてのデータは正規性が見られなかったため、非正規分布しているデータに差が存在するかを検定するクラスカル・ウォリス検定を用いることにした。また、今回の回答欄の項目に対する理解のない場合、「わからない」を選択可能にしている。その解答に関しては、すべて無効回答とし、比較するデータの中から排除した。

7. 調査結果

上述した分析方法を用いた検定結果をまとめた。各仮説の検定結果をまとめた表も調査結果の最後にあるが、作成するにあたり、検定タイトルを省略し表示している。例として、「H1②A」は、仮説 1 の小問②番の選択肢 A である。他の項目も同じ規則にて表示される。

7.1 当事者と非当事者男性と非当事者女性の間、LGBT に対する施策について、認識に差異が存在するか

当仮説には、小問を三つ設定しており、①「職場で、LGBT に対する施策が必要だと感じますか?」に関して、クラスカル・ウォリス検定を行った結果、三群には差が存在し、非当事者男性と非当事者女性、また非当事者男性と LGBT 当事者といった二つの比較は、有意差

($p < .01$) が見られ、認識の差が見られた。非当事者女性と LGBT 当事者は、有意差が見られなかったため、認識の差があるとは言えない。

②「企業内で、LGBT に対して行われるべき取り組みについて、必要性を 1 から 10 まで点数をつけてください」に関して、まずカイ 2 乗検定を行った結果、非当事者男性と非当事者女性は、全ての選択肢⁷の有意差 ($p < .01$ ⁸) が見られ、仮説が支持された。また、非当事者女性と LGBT 当事者は、「経営層の支援宣言および差別禁止の明言化」、「同性パートナーシップ制度の導入および運用」、「相談窓口の設置」、「支援者 (アライ) による職場内の運営」、「トランスジェンダーへのサポート」に有意差 ($p < .01$) が見られ、「当事者の人脈を広げるためのネットワーク」、「LGBT に関する研修を含めた啓発イベント」、「あえて LGBT に特化した取り組みを実施しない」も有意差 ($p < .05$) が見られた。一方、非当事者男性と LGBT 当事者は、「LGBT 市場向けのサービスの提供」といった選択肢だけ有意差 ($p < .05$) が見られ、他の選択肢には有意差が全て見られなかった。さらに、②の必要性の度合いをクラスカル・ウォリス検定で行った結果、非当事者男性と非当事者女性は、「LGBT 市場向けのサービスの提供」の必要性に関する有意差 ($p < .05$) が見られ、必要性の度合いの差が存在する。非当事者女性と LGBT 当事者は、「当事者の人脈を広げるためのネットワーク」、「LGBT に関する研修を含めた啓発イベント」、「LGBT 市場向けのサービスの提供」、「あえて LGBT に特化した取り組みを実施しない」といった四つの選択肢に有意差 ($p < .05$) が見られ、必要性の度合いの差が存在する。さらに、「LGBT 市場向けのサービスの提供」の独立性が見られなかったものの、必要性の度合いには有意差 ($p < .05$) が見られた。

③「LGBT に対する取り組みとして、行政に期待するものはどれですか？ 1 から 10 まで点数をつけてください」に関して、カイ 2 乗検定を行った結果、非当事者男性と非当事者女性は、全ての選択肢に有意差が見られなかった。また、非当事者男性と LGBT 当事者は、「LGBT に関する教育を義務化にする」だけ有意差 ($p < .05$) が見られ、それ以外全ての選択肢⁹は有意差が見られなかった。一方、非当事者女性と LGBT 当事者は、「同性パートナーの配偶者扱い」、「トランスジェンダーの当事者への手術等の金銭的補助」、「LGBT に関する教育を義務化にする¹⁰」、「レインボーパレードの支援」、「当事者の家族へのサポート」、「あえて LGBT に特化した取り組みを実施しない」といった六つの選択肢は有意差 ($p < .05$) が見られ、上記の項目に関する認識の差が発見された。さらに、③の期待度の度合いをクラスカル・ウォリス検定で行った結果、非当事者男性と非当事者女性は、「相談窓口の設置」、「支援者 (アライ) によるサポート活動」に有意差 ($p < .05$) が見られ、「トランスジェンダーの当事者への手術等の金銭的補助」、「当事者の就職支援」、「レインボーパレードの支援」、「当事者の家族へのサポート」、「あえて LGBT に特化した取り組みを実施しない」といった選択肢も有意差 ($p < .01$) が見られ、期待度の度合いの差が存在する。非当事者男性と LGBT 当事者は、「差別禁止の明言化」、「相談窓口の設置」、「レインボーパレードの支援」、「あえて LGBT に特化した取り組みを実施し

ない」といった選択肢は有意差 ($p < .05$) が見られ、期待度の度合いの差が存在する。非当事者女性と LGBT 当事者は、「トランスジェンダーの当事者への手術等の金銭的補助」だけ有意差 ($p < .05$) が見られた。

7.2 当事者と非当事者男性と非当事者女性の間、LGBT に対する一般認識において、差異が存在するか

当仮説には、小問を六つ設定しており、①「LGBT フレンドリーの会社でより働きたいと思えますか」に関して、クラスカル・ウォリス検定を行った結果、三群には差が存在し、非当事者男性と非当事者女性、また非当事者男性と LGBT 当事者といった二つの比較は、有意差 ($p < .01$) が見られ、認識の差が発見された。非当事者女性と LGBT 当事者は、有意差が見られなかったため、認識の差があるとは言えない。

②「性的マイノリティに配慮している商品やサービスの企業に興味がありますか」に関して、クラスカル・ウォリス検定を行った結果、三群には差が存在し、全ての比較群を相互に検定した結果、非当事者男性と非当事者女性は有意差 ($p < .05$) が見られ、非当事者男性と LGBT 当事者、非当事者女性と LGBT 当事者は有意差 ($p < .01$) が見られ、認識の差が発見された。

③「就職活動の際、以下のことをどの程度重要視しますか」に関して、カイ2乗検定を行った結果、非当事者男性と非当事者女性、非当事者女性と LGBT 当事者は、「会社のビジョンと社風」と「社会貢献」に有意差 ($p < .05$) が見られ、「仕事内容」、「給料」、「職場の雰囲気¹¹」、「会社の知名度」といった選択肢も有意差 ($p < .01$) が見られた。他の選択肢¹²は有意差が見られなかった。非当事者男性と LGBT 当事者は、全ての選択肢の有意差が見られなかった。さらに、各選択肢の重視度の度合いをクラスカル・ウォリス検定で行った結果、全ての比較群は有意差が見られなかったため、重視度の度合いに関する仮説が棄却された。

④「現時点で、自分が性的指向を伝えている範囲を教えてください」に関して、カイ2乗検定を行った結果、非当事者男性と LGBT 当事者は、「性的マイノリティではない友人」は有意差 ($p < .05$) が見られ、「性的マイノリティの友人」、「家族」といった選択肢も有意差 ($p < .01$) が見られ、認識の差が存在する。非当事者女性と LGBT 当事者は、「性的マイノリティの友人」、「家族」といった二つの選択肢は有意差 ($p < .01$) が見られ、認識の差が存在する。非当事者男性と非当事者女性は、全ての選択肢の有意差が見られなかった。

⑤「あなたの現在（もしくは過去）の職場において、性的マイノリティである、または、性的マイノリティであると思われる同僚、上司、部下を知っていますか」に関して、カイ2乗検定を行った結果、非当事者男性と LGBT 当事者、非当事者女性と LGBT 当事者は、有意差 ($p < .01$) が見られ、認識の差が存在する。非当事者男性と非当事者女性は、有意差が見られなかったため、仮説は部分的に支持された。

⑥「転職の経験はありますか」に関して、カイ2乗検定を行った結果、非当事者女性と

LGBT 当事者、非当事者男性と非当事者女性は、有意差 ($p < .01$) が見られ、転職の経験の差が存在する。非当事者男性と LGBT 当事者には有意差が見られなかった。

7.3 当事者と非当事者男性と非当事者女性の間に、当事者が職場で困っていることについて、認識に差異が存在するか

当仮説には、小問を五つ設定しており、当事者のみ表示された設問である①「仕事を行う際、性的指向により精神的に病気にになりましたか」について、「特に健康上の問題はない」という回答者が計155名であり、250名の当事者の中では、62%となった。仕事をしている当事者で統計すると、「特に健康上の問題はない」という回答者が計114名であり、194名の仕事している当事者の中では約58%となった。仕事をすることが健康上に何らかの影響を与える可能性が伺える。

②「カミングアウトした後、もしくはカミングアウトできた後、どのような変化があると思いますか」に関して、LGBT 当事者がカミングアウトした後、もしくはカミングアウトできた後、変化があるかという設問に対し、カイ2乗検定を行った結果、非当事者男性と LGBT 当事者、非当事者女性と LGBT 当事者は、有意差 ($p < .01$) が見られ、認識の差が存在する。非当事者男性と非当事者女性は、有意差が見られなかった。しかし、選択肢ごとに検定を行った結果、非当事者男性と LGBT 当事者は、「当事者が周りの人との距離が離れた」、当事者が仕事の効率が悪くなった」といった二つの選択肢に有意差 ($p < .01$) が見られ、認識の差が存在する。非当事者女性と LGBT 当事者は、「当事者が周りの人との距離が縮まった」、当事者が周りの人との距離が離れた¹³⁾、「当事者が仕事の効率が悪くなった」、「ストレスが増えた」といった選択肢は有意差 ($p < .05$) が見られ、認識の差が存在する。非当事者男性と非当事者女性は、全ての選択肢¹⁴⁾は有意差が見られなかったため、認識の差があるとは言えない。

③「カミングアウトできないことや性的指向に関することによって、転職活動をしようと思いますか」に関して、クラスカル・ウォリス検定を行った結果、三群には差が存在し、非当事者男性と LGBT 当事者、非当事者女性と LGBT 当事者といった二つの比較は、有意差 ($p < .01$) が見られ、認識の差が見られた。非当事者男性と非当事者女性は、有意差が見られなかったため、認識の差があるとは言えない。

④「現在もしくは過去、あなたの職場で、見聞きした性的マイノリティに関する差別的な言動で当事者の困り具合を教えてください」に関して、カイ2乗検定を行った結果、非当事者男性と非当事者女性は、「誰が LGBT 当事者などと噂する」、「カミングアウト後、昇進の機会がなくなる」以外の全ての選択肢¹⁵⁾は有意差¹⁶⁾ ($p < .05$) が見られ、認識の差が存在する。非当事者男性と LGBT 当事者は、「結婚の予定と恋人有無のむやみに確認する」といった選択肢に有意差 ($p < .05$) が見られ、認識の差が存在する。それ以外全ての選択肢は、有意差が見られなかった。非当事者女性と LGBT 当事者は、全ての選択肢も有意差が見られなかったため、認

識に差があるとは言えない。さらに、困り度の度合いをクラスカル・ウォリス検定で行った結果、3群に有意差が見られなかったため、困り度の度合いに差が存在するとは言えない。

⑤「あなたの就職・転職活動において、自分のセクシュアリティ(性自認、性的指向など)やパートナーに関連して、困難に思うことがあるか教えてください」に関して、クラスカル・ウォリス検定を行った結果、三群には差が存在し、非当事者男性とLGBT当事者は有意差($p < .05$)が見られ、非当事者女性とLGBT当事者は、有意差($p < .01$)が見られた。認識の差が見られた。非当事者男性と非当事者女性は、有意差が見られなかったため、認識の差があるとは言えない。

7.4 当事者と非当事者男性と非当事者女性の間に、当事者が職場環境に求めているものについて認識に差異が存在するか

当仮説には、小問を八つ設定しており、①「より多くの当事者がカミングアウトすることにより、社会のLGBTに対する態度が変わると思いますか」に関して、クラスカル・ウォリス検定を行った結果、三群には差が存在し、非当事者女性とLGBT当事者は、有意差($p < .05$)が見られ、認識の差が見られた。

②「もしLGBT当事者にカミングアウトされると、その人と一緒に働くのは不安に感じますか」に関しても、同じく非当事者女性とLGBT当事者は、有意差($p < .01$)が見られ、認識の差が見られた。非当事者男性とLGBT当事者、非当事者男性と非当事者女性は有意差が見られなかったため、認識の差があるとは言えない。

③「周りのLGBTの当事者がカミングアウトすると、自分(当事者)もカミングアウトしようと思いますか?もしくは、他の当事者もカミングアウトするようになると思いますか」と⑤「現在もしくは過去、あなたの職場はカミングアウトできる職場環境だと思いますか」について、クラスカル・ウォリス検定を行った結果、全ての比較群は有意差が見られなかったため、この二つの設問に関する認識の差があるとは言えない。

④「カミングアウトできたら、LGBTの当事者の労働効率が上がると思いますか」に関して、クラスカル・ウォリス検定を行った結果三群には差が存在し、非当事者男性とLGBT当事者は、有意差($p < .05$)が見られ、非当事者女性とLGBT当事者は、有意差($p < .01$)が見られ、認識の差が見られた。非当事者男性と非当事者女性は、有意差が見られなかったため、認識の差があるとは言えない。

⑥「LGBTの当事者がカミングアウトに至るまでどのような影響をうけた、もしくは受けると思いますか」に関して、カイ2乗検定を行った結果、非当事者男性とLGBT当事者は、「周りのLGBTの友人」、「政府機関の声明」、「学習内容」といった選択肢は有意差($p < .05$)が見られ、認識の差が存在する。他の全ての選択肢¹⁷は有意差が見られなかった。非当事者女性とLGBT当事者、非当事者男性と非当事者女性は、全ての選択肢に有意差が見られなかった。さ

らに、影響度の度合いをクラスカル・ウォリス検定で行った結果、非当事者男性と LGBT 当事者は、「周りの LGBT の友人」に有意差 ($p < .01$) が見られ、影響度の度合いに差が存在する。「LGBT ではない友人」、「家族¹⁸」といった選択肢に対する認識の差に対する有意差が見られなかった一方、影響度の度合いの差の有意差 ($p < .05$) が見られた。非当事者女性と LGBT 当事者、非当事者男性と非当事者女性は、全ての選択肢に有意差が見られなかった。

⑦「あなたの現在の職場には、LGBT について理解し、支援する人 (アライ) がいるか、お答えください」について、カイ 2 乗検定を行った結果、全ての比較群は有意差が見られなかったため、この小問に関する認識の差があるとは言えない。

⑧「LGBT に対する企業の取り組みに関して他に何か意見や感想がありましたら、自由にご記入ください」に関して、当事者と非当事者から、数多くの個別な要望と意見を回収できた。当事者は、「多様性を認めてあげてほしい」、「LGBT は難しい問題かもしれないけど、男と女だけで性を分ける時代は終わって、多種多様な人が存在する事を理解するべき。LGBT である事は隠すべき事でもないし、人間として普通の事だと思う。」などのように、多様性を認めてほしいという声が上がっており、多様性の中に一つの属性として理解する必要があると思われる。一方、非当事者は、「周りに感じたことがないので実際の場面になったら分からない。」、「周りにそう言った人が居ないのでよくわからない。」などが挙げられる。当事者は多様性が承認されたい要求が多いに対し、非当事者側は、周りに当事者がいないことを主張する。LGBT そのものから LGBT の取り組みまで、どのように理解すべきなのかを困惑する場面が多く見受けられる。他の記述を今後の展開にて説明を行う。

表2 仮説H1当事者と非当事者男性と非当事者女性の間に、LGBTに対する施策について、認識に差異が存在するか カイ2乗検定結果(続き)

	HI②J			HI③A			HI③B			χ ² 値
	はい n	いいえ n	%	はい n	いいえ n	%	はい n	いいえ n	%	
LGBT当事者	164	30	15.5%	154	40	20.6%	162	32	16.5%	1.252
非当事者女性	109	9	7.6%	100	18	15.3%	104	14	11.9%	
LGBT当事者	164	30	15.5%	154	40	20.6%	162	32	16.5%	1.395
非当事者男性	100	24	19.4%	97	27	21.8%	97	27	21.8%	
非当事者女性	109	9	7.6%	100	18	15.3%	104	14	11.9%	4.22*
非当事者男性	100	24	19.4%	97	27	21.8%	97	27	21.8%	
	HI③C			HI③D			HI③E			χ ² 値
	はい n	いいえ n	%	はい n	いいえ n	%	はい n	いいえ n	%	
LGBT当事者	165	29	14.9%	163	31	16.0%	158	36	18.6%	0.896
非当事者女性	102	16	13.6%	102	16	13.6%	101	17	14.4%	
LGBT当事者	165	29	14.9%	154	40	21.8%	158	36	18.6%	2.365
非当事者男性	101	23	18.5%	97	27	21.8%	92	32	25.8%	
非当事者女性	102	16	13.6%	102	16	13.6%	101	17	14.4%	4.866*
非当事者男性	101	23	18.5%	97	27	21.8%	92	32	25.8%	
	HI③F			HI③G			HI③H			χ ² 値
	はい n	いいえ n	%	はい n	いいえ n	%	はい n	いいえ n	%	
LGBT当事者	161	33	17.0%	162	32	16.5%	156	38	19.6%	0.597
非当事者女性	103	15	12.7%	104	14	11.9%	99	19	16.1%	
LGBT当事者	161	33	17.0%	162	32	16.5%	156	38	19.6%	3.192
非当事者男性	99	25	20.2%	92	32	25.8%	89	35	28.2%	
非当事者女性	103	15	12.7%	104	14	11.9%	99	19	16.1%	5.127*
非当事者男性	99	25	20.2%	92	32	25.8%	89	35	28.2%	
	HI③I			HI③J			χ ² 値			
	はい n	いいえ n	%	はい n	いいえ n	%				
LGBT当事者	157	37	19.1%	156	38	19.6%	0.597			
非当事者女性	103	15	12.7%	99	19	16.1%				
LGBT当事者	157	37	19.1%	156	38	19.6%	2.649			
非当事者男性	95	29	23.4%	90	34	27.4%				
非当事者女性	103	15	12.7%	99	19	16.1%	4.528*			
非当事者男性	95	29	23.4%	90	34	27.4%				

* p < 0.05

表3 仮説H1当事者と非当事者男性と非当事者女性との間に、LGBTに対する施策について、認識に差異が存在するか クラスカル・ウォリス検定結果

属性	H1①			H1②A			H1②B			H1②C			H1②D		
	N	中央値 (最小値 - 最大値)	P	N	中央値 (最小値 - 最大値)	P	N	中央値 (最小値 - 最大値)	P	N	中央値 (最小値 - 最大値)	P	N	中央値 (最小値 - 最大値)	P
性的指向															
LGBT 当事者	165	2 (1-5)	**	163	6 (1-10)		165	6 (1-10)		168	6 (1-10)		161	6 (1-10)	
非LGBT 女性	102	2.5 (1-5)	**	112	5 (1-10)		114	5 (1-10)		114	5 (1-10)		108	5 (1-10)	
非LGBT 男性	111	3 (1-5)		98	6 (1-10)		98	6 (1-10)		102	6 (1-10)		96	6 (1-10)	
性的指向															
LGBT 当事者	165	6 (1-10)		164	6 (1-10)	*	157	5 (1-10)		165	6 (1-10)	*	165	6 (1-10)	*
非LGBT 女性	112	5 (1-10)		110	5 (1-10)		104	5 (1-10)		110	5 (1-10)		109	5 (1-10)	*
非LGBT 男性	102	6 (1-10)		96	6 (1-10)		94	6 (1-10)		97	6 (1-10)		93	6 (1-10)	
性的指向															
LGBT 当事者	164	5 (1-10)	*	154	5 (1-10)	*	162	6 (1-10)		165	6 (1-10)	*	163	6 (1-10)	
非LGBT 女性	109	5 (1-10)		100	5 (1-10)		104	6 (1-10)		102	6 (1-10)	*	102	5 (1-10)	*
非LGBT 男性	100	6 (1-10)		97	6 (1-10)		97	6 (1-10)		101	7 (1-10)		97	6 (1-10)	
性的指向															
LGBT 当事者	158	6 (1-10)	*	161	6 (1-10)		162	6 (1-10)		156	5 (1-10)	*	157	6 (1-10)	
非LGBT 女性	101	5 (1-10)	**	103	5 (1-10)	**	104	6 (1-10)		99	5 (1-10)	**	103	5 (1-10)	**
非LGBT 男性	92	6 (1-10)		99	6 (1-10)		92	6 (1-10)		89	6 (1-10)		95	6 (1-10)	
性的指向															
LGBT 当事者	156	5 (1-10)	*												
非LGBT 女性	99	5 (1-10)	**												
非LGBT 男性	90	6 (1-10)													

※ * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

※2群の比較には、2群間で検定(Dann-Bonferroniの方法)が行われて、その有意確率がボンフェローニ調整によって修正される。3群以上の比較にはクラスカル・ウォリス検定後、有意差のあった群を2群間で検定(Dann-Bonferroniの方法)で群間比較した。

表5 仮説H2当事者と非当事者男性と非当事者女性の間、LGBTに対する一般認識において、差異が存在するか カイ2乗検定結果(続き)

	H2④C				H2④D				H2④E					
	はい n	%	いいえ n	%	はい n (全体)	%	いいえ n	%	はい n	%	いいえ n	%	χ ² 値	
LGBT 当事者	18	9.3%	176	90.7%	194	9	4.6%	185	95.4%	194	30	15.5%	164	84.5%
非当事者女性	37	31.4%	81	68.6%	118	6	5.1%	112	94.9%	118	25	21.2%	93	78.8%
														1.655
LGBT 当事者	18	9.3%	176	90.7%	194	9	4.6%	185	95.4%	194	30	15.5%	164	84.5%
非当事者男性	29	23.8%	93	76.2%	124	6	4.8%	118	95.2%	124	18	14.5%	106	85.5%
														0.053
非当事者女性	37	31.4%	81	68.6%	118	6	5.1%	112	94.9%	118	25	21.2%	93	78.8%
非当事者男性	29	23.8%	93	76.2%	124	6	4.8%	118	95.2%	124	18	14.5%	106	85.5%
														1.841
	H2⑤													
	はい n	%	いいえ n	%	はい n (全体)	%	いいえ n	%	χ ² 値					
LGBT 当事者	48	24.7%	146	75.3%	194	108	55.7%	86	44.3%	11.229**				
非当事者女性	10	8.5%	108	91.5%	118	88	74.6%	30	25.4%					
LGBT 当事者	48	24.7%	146	75.3%	194	108	55.7%	86	44.3%	0.501				
非当事者男性	13	10.5%	111	89.5%	124	64	51.6%	60	48.4%					
非当事者女性	10	8.5%	108	91.5%	118	88	74.6%	30	25.4%	13.649**				
非当事者男性	64	10.5%	111	89.5%	124	64	51.6%	60	48.4%					

* **p < 0.01

表6 仮説H2当事者と非当事者男性と非当事者女性の間、LGBTに対する一般認識において、差異が存在するか クラスカル・ウォリス検定結果

属性	H2①			H2②			H2③A			H2③B			H2③C		
	N	中央値 (最小値 - 最大値)	P	N	中央値 (最小値 - 最大値)	P	N	中央値 (最小値 - 最大値)	P	N	中央値 (最小値 - 最大値)	P	N	中央値 (最小値 - 最大値)	P
性的指向	LGBT 当事者	173	3 (1-5)	**	177	3 (1-5)	***	171	6 (1-10)	173	7 (1-10)	164	6 (1-10)		
	非LGBT 女性	100	3 (1-5)	**	110	3 (1-5)	*	117	7 (1-10)	117	7 (1-10)	106	6 (1-10)		
	非LGBT 男性	115	3 (1-5)		119	4 (1-5)		113	6 (1-10)	112	6 (1-10)	105	6 (1-10)		
性的指向	LGBT 当事者	170	6 (1-10)		166	6 (1-10)		172	6 (1-10)	158	6 (1-10)	146	5 (1-10)		
	非LGBT 女性	113	6 (1-10)		111	6 (1-10)		116	7 (1-10)	109	6 (1-10)	92	5 (1-10)		
	非LGBT 男性	109	6 (1-10)		106	6 (1-10)		113	6 (1-10)	100	6 (1-10)	86	5 (1-10)		
性的指向	LGBT 当事者	170	6 (1-10)		173	6 (1-10)		173	6 (1-10)	173	6 (1-10)	173	6 (1-10)		
	非LGBT 女性	106	6 (1-10)		111	6 (1-10)		111	6 (1-10)	111	6 (1-10)	111	6 (1-10)		
	非LGBT 男性	104	6 (1-10)		111	6 (1-10)		111	6 (1-10)	111	6 (1-10)	111	6 (1-10)		

※ * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

※2群の比較には、2群間で検定(Dann-Bonferroniの方法)が行われて、その有意確率がボンフェローニ調整によって修正される。3群以上の比較にはクラスカル・ウォリス検定後、有意差のあった群を2群間を検定(Dann-Bonferroniの方法)で群間比較した。

表7 仮説 H3 当事者と非当事者男性と非当事者女性の間、当事者が職場で困っていることについて、認識に差異が存在するか カイ2乗検定結果

	H3②				H3②A				H3②B									
	はい n	%	はい n (全体)	%	はい n	%	はい n (全体)	%	はい n	%	はい n (全体)	%						
LGBT 当事者	121	62.4%	73	37.6%	28.236**	194	13	6.7%	181	93.3%	5.013*	194	52	26.8%	142	73.2%	18.941**	
非当事者女性	118	37	31.4%	81	68.6%		118	17	14.4%	101	85.6%		118	8	6.8%	110	93.2%	
LGBT 当事者	121	62.4%	73	37.6%	32.026**	194	13	6.7%	181	93.3%	1.442	194	52	26.8%	142	73.2%	18.643**	
非当事者男性	124	37	29.8%	87	70.2%		124	13	10.5%	111	89.5%		124	9	7.3%	115	92.7%	
非当事者女性	118	37	31.4%	81	68.6%	0.066	118	17	14.4%	101	85.6%	0.857	118	8	6.8%	110	93.2%	0.021
非当事者男性	124	37	29.8%	87	70.2%		124	13	10.5%	111	89.5%		124	9	7.3%	115	92.7%	
	H3②C				H3②D				H3②E									
LGBT 当事者	194	16	8.2%	178	91.8%	1.88	194	19	9.8%	175	90.2%	5.887*	194	32	16.5%	162	83.5%	6.196*
非当事者女性	118	5	4.2%	113	95.8%		118	3	2.5%	115	97.5%		118	8	6.8%	110	93.2%	
LGBT 当事者	194	16	8.2%	178	91.8%	2.179	194	19	9.8%	175	90.2%	8.209**	194	32	16.5%	162	83.5%	2.949
非当事者男性	124	5	4.0%	119	96.0%		124	2	1.6%	112	98.4%		124	12	9.7%	112	90.3%	
非当事者女性	118	5	4.2%	113	95.8%	0.006	118	3	2.5%	115	97.5%	0.258	118	8	6.8%	110	93.2%	0.67
非当事者男性	124	5	4.0%	119	96.0%		124	2	1.6%	112	98.4%		124	12	9.7%	112	90.3%	
	H3②F				H3②A				H3②B									
LGBT 当事者	194	8	4.1%	186	95.9%	1.395	194	159	82.0%	35	18.0%	1.078	194	154	79.4%	40	20.6%	3.159
非当事者女性	118	2	1.7%	116	98.3%		118	102	86.4%	16	13.6%		118	103	87.3%	15	12.7%	
LGBT 当事者	194	8	4.1%	186	95.9%	0.002	194	159	82.0%	35	18.0%	3.916*	194	154	79.4%	40	20.6%	0.563
非当事者男性	124	5	4.0%	119	96.0%		124	90	72.6%	34	27.4%		124	94	75.8%	30	24.2%	
非当事者女性	118	2	1.7%	116	98.3%	1.176	118	102	86.4%	16	13.6%	7.086**	118	103	87.3%	15	12.7%	5.266*
非当事者男性	124	5	4.0%	119	96.0%		124	90	72.6%	34	27.4%		124	94	75.8%	30	24.2%	
	H3②C				H3②D				H3②E									
LGBT 当事者	194	160	82.5%	34	17.5%	1.284	194	159	82.0%	35	18.0%	0.404	194	157	80.9%	37	19.1%	1.581
非当事者女性	118	103	87.3%	15	12.7%		118	100	84.7%	18	15.3%		118	102	86.4%	16	13.6%	
LGBT 当事者	194	160	82.5%	34	17.5%	1.636	194	159	82.0%	35	18.0%	2.227	194	157	80.9%	37	19.1%	2.019
非当事者男性	124	95	76.6%	29	23.4%		124	93	75.0%	31	25.0%		124	92	74.2%	32	25.8%	
非当事者女性	118	103	87.3%	15	12.7%	4.632*	118	100	84.7%	18	15.3%	3.556	118	102	86.4%	16	13.6%	5.704*
非当事者男性	124	95	76.6%	29	23.4%		124	93	75.0%	31	25.0%		124	92	74.2%	32	25.8%	

※ *p<0.05 **p<0.01

表 8 仮説 H3 当事者と非当事者男性と非当事者女性の間、当事者が職場で困っていることについて、認識に差異が存在するか カイ 2 乗検定結果 (続き)

	H3④ F			H3④ G			χ ² 値
	はい	いいえ	%	はい	いいえ	%	
n (全体)	n	n	%	n (全体)	n	%	
LGBT 当事者	160	34	17.5%	194	34	17.5%	1.806
非当事者女性	99	19	16.1%	118	14	11.9%	
LGBT 当事者	160	34	17.5%	194	34	17.5%	0.881
非当事者男性	94	30	24.2%	124	27	21.8%	
非当事者女性	99	19	16.1%	118	14	11.9%	4.220*
非当事者男性	94	30	24.2%	124	27	21.8%	

※ *p<0.05 **p<0.01

表 9 仮説 H3 当事者と非当事者男性と非当事者女性の間、当事者が職場で困っていることについて、認識に差異が存在するか クラスカル・ウォリス検定結果

属性	H3③			H3④ A			H3④ B			H3④ C			H3④ D		
	N	中央値 (最小値 - 最大値)	p	N	中央値 (最小値 - 最大値)	p	N	中央値 (最小値 - 最大値)	p	N	中央値 (最小値 - 最大値)	p	N	中央値 (最小値 - 最大値)	p
LGBT 当事者	156	3 (1-5)	**	159	5 (1-10)	154	5 (1-10)	160	6 (1-10)	160	6 (1-10)	159	5 (1-10)		
非 LGBT 女性	71	3 (1-5)		102	6 (1-10)	102	5 (1-10)	103	5 (1-10)	103	5 (1-10)	100	5 (1-10)		
非 LGBT 男性	89	3 (1-5)		90	6 (1-10)	94	6 (1-10)	95	6 (1-10)	95	6 (1-10)	93	6 (1-10)		
LGBT 当事者	157	5 (1-10)		160	6 (1-10)	160	6 (1-10)	162	3 (1-5)	162	3 (1-5)	162	3 (1-5)	*	
非 LGBT 女性	102	5 (1-10)		99	5 (1-10)	104	5.5 (1-10)	85	2 (1-5)	85	2 (1-5)	85	2 (1-5)	**	
非 LGBT 男性	92	6 (1-10)		94	6 (1-10)	97	6 (1-10)	93	3 (1-5)	93	3 (1-5)	93	3 (1-5)		

※ *p<0.05 **p<0.01

※ 2 群の比較には、2 群間で検定 (Dann-Bonferroni の方法) が行われて、その有意確率がボンフェローニ調整によって修正される。3 群以上の比較にはクラスカル・ウォリス検定後、有意差のあった群を 2 群間を検定 (Dann-Bonferroni の方法) で群間比較した。

表10 仮説H4当事者と非当事者男性と非当事者女性の間、当事者が職場環境に求めているものについて認識に差異が存在するか カイ2乗検定結果

	H4④A				H4④B				H4④C						
	はい n	%	いいえ n	%	はい n	%	いいえ n	%	はい n	%	いいえ n	%			
LGBT当事者	194	83.0%	33	17.0%	194	153	78.9%	41	21.1%	194	160	82.5%	34	17.5%	
非当事者女性	118	97	82.2%	21	17.8%	118	91	77.1%	27	22.9%	118	98	83.1%	20	16.9%
															χ^2 値
															0.017
LGBT当事者	194	83.0%	33	17.0%	194	153	78.9%	41	21.1%	194	160	82.5%	34	17.5%	
非当事者男性	124	89	71.8%	35	28.2%	124	87	70.2%	37	29.8%	124	91	73.4%	33	26.6%
															χ^2 値
															3.756
非当事者女性	118	97	82.2%	21	17.8%	118	91	77.1%	27	22.9%	118	98	83.1%	20	16.9%
非当事者男性	124	89	71.8%	35	28.2%	124	87	70.2%	37	29.8%	124	91	73.4%	33	26.6%
															χ^2 値
															3.301
LGBT当事者	194	82.0%	35	18.0%	194	159	82.0%	35	18.0%	194	159	82.0%	35	18.0%	
非当事者女性	118	95	80.5%	23	19.5%	118	95	80.5%	23	19.5%	118	86	72.9%	32	27.1%
															χ^2 値
															3.585
LGBT当事者	194	82.0%	35	18.0%	194	159	82.0%	35	18.0%	194	159	82.0%	35	18.0%	
非当事者男性	124	92	74.2%	32	25.8%	124	92	74.2%	32	25.8%	124	90	72.6%	34	27.4%
															χ^2 値
															3.916*
非当事者女性	118	95	80.5%	23	19.5%	118	95	80.5%	23	19.5%	118	86	72.9%	32	27.1%
非当事者男性	124	92	74.2%	32	25.8%	124	92	74.2%	32	25.8%	124	90	72.6%	34	27.4%
															χ^2 値
															0.003
LGBT当事者	194	82.0%	35	18.0%	194	157	80.9%	37	19.1%	194	110	56.7%	84	43.3%	
非当事者女性	118	94	79.7%	24	20.3%	118	89	75.4%	29	24.6%	118	69	58.5%	49	41.5%
															χ^2 値
															0.094
LGBT当事者	194	82.0%	35	18.0%	194	157	80.9%	37	19.1%	194	110	56.7%	84	43.3%	
非当事者男性	124	92	74.2%	32	25.8%	124	87	70.2%	37	29.8%	124	77	62.1%	47	37.9%
															χ^2 値
															0.909
非当事者女性	118	94	79.7%	24	20.3%	118	89	75.4%	29	24.6%	118	10	8.5%	108	91.5%
非当事者男性	124	92	74.2%	32	25.8%	124	87	70.2%	37	29.8%	124	77	62.1%	47	37.9%
															χ^2 値
															0.331

※ * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

表11 仮説H4(仮説H4)当事者と非当事者男性と非当事者女性との間に、当事者が職場環境に求めているものについて認識に差異が存在するか クラスカル・ウォリス検定結果

属性	H4①			H4②			H4③			H4④			H4⑤		
	N	中央値 (最小値 - 最大値)	P	N	中央値 (最小値 - 最大値)	P	N	中央値 (最小値 - 最大値)	P	N	中央値 (最小値 - 最大値)	P	N	中央値 (最小値 - 最大値)	P
性的指向	LGBT 当事者	169	3 (1-5)	*	170	4 (1-5)	**	171	3 (1-5)	160	3 (1-5)	*	166	3 (1-5)	**
	非 LGBT 女性	89	3 (1-5)		89	4 (1-5)		91	3 (1-5)	86	3 (1-5)		89	3 (1-5)	
	非 LGBT 男性	99	3 (1-5)		102	4 (1-5)		101	3 (1-5)	99	3 (1-5)		99	3 (1-5)	
	H4⑥ A			H4⑥ B			H4⑥ C			H4⑥ D			H4⑥ E		
性的指向	LGBT 当事者	161	5 (1-10)	**	153	5 (1-10)	*	160	5 (1-10)	159	6 (1-10)	*	159	6 (1-10)	*
	非 LGBT 女性	97	6 (1-10)		91	5 (1-10)		98	6 (1-10)	95	5 (1-10)		95	6 (1-10)	
	非 LGBT 男性	89	6 (1-10)		87	6 (1-10)		91	6 (1-10)	92	6 (1-10)		92	6 (1-10)	
	H4⑥ F			H4⑥ G			H4⑥ H			H4⑥ I			H4⑥ J		
性的指向	LGBT 当事者	159	5 (1-10)		159	6 (1-10)		157	6 (1-10)	157	6 (1-10)		157	6 (1-10)	
	非 LGBT 女性	86	6 (1-10)		94	6 (1-10)		89	5 (1-10)	89	5 (1-10)		89	5 (1-10)	
	非 LGBT 男性	90	6 (1-10)		92	6 (1-10)		87	6 (1-10)	87	6 (1-10)		87	6 (1-10)	

※ * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

※2 群の比較には、2 群間で検定(Damm-Bonferroniの方法)が行われて、その有意確率がボンフェローニ調整によって修正される。3 群以上の比較にはクラスカル・ウォリス検定後、有意差のあった群を2 群間で検定(Damm-Bonferroniの方法)で群間比較した。

8. 分析と考察

「就職および転職活動する際」、「仕事およびキャリア構築する際」、「職場と他の側面が交差する際」といった三つのカテゴリーに分け、各カテゴリーの項目の分析結果を踏まえて、それぞれで得られた新しい知見と結果をまとめてみた。

8.1 「就職および転職活動する際」：就職と転職活動より他の側面に重点を置く

調査結果7.2③の就職活動の際、重要視している項目ごとの検定結果により、「仕事内容、給料、会社のビジョンと社風、社会貢献、職場の雰囲気、会社の知名度、海外で仕事できる」に関して、LGBT当事者は非当事者女性ほど重要視していないことが分かった。また、調査結果7.3③「カミングアウトできないことや性的指向に関することによって、転職活動をしようと思うか」という項目に関して、当事者は非当事者男性と非当事者女性に比べ、比較的転職意欲は少ないことが明らかになった。宮崎ら(2021)によれば、「喉頭摘出術」という手術を受けた患者を対象に、手術後経済的側面を含めて、アンケート調査を行い、転職、離職といった職業の変化により、経済的不利な立場になると明らかになった。それに従い、社会的にマイノリティの側面を持つ労働者は、転職を含めた職場の変化は経済的に不利になることにつながると思われる。同じくマイノリティの側面を持つLGBT当事者は、転職後の職場に馴染めるか、給料面で前職と同じなのかといった心配を抱えることが予想される。そのようなことは、LGBT当事者はマイノリティの側面があるにもかかわらず、転職することはなかなか見られない原因であると考えられる。仮に、就職活動または転職活動をするとなったとしても、調査結果7.3⑤「就職・転職活動において、自分のセクシュアリティ(性自認、性的指向など)やパートナーに関連して、困難に思うか」では、性的マイノリティは当事者にとって、非当事者男性と非当事者女性が考えるほど就職・転職活動中の支障ではないことが明らかになった。当事者は非当事者男女に比べ、転職経験も少なく、仕事を探す際に、性的マイノリティで非当事者男女が考えているほど悩まされていないことが分かった。

一方、調査結果7.2①「LGBTフレンドリーの会社でより働きたい」に関しては、非当事者女性と非当事者男性に比べ、LGBT当事者はLGBTフレンドリーの会社でより働きたいと考える傾向がある。当事者はLGBTフレンドリーの会社で働きたいため、会社内部でLGBT当事者に友好的であるかということが重要になってくる。柳沢ら(2015)は、LGBT等のマイノリティは、それ以外の人々と比較するとうつ傾向が高く、ダイバーシティ意識の高い企業で働いているLGBTは、意識の低い企業と比較すると就労意欲が高いということを明らかにした。それにより、LGBT当事者はLGBTフレンドリーの会社での勤務意欲は高いことがわかる。また、職場の雰囲気のような人間関係より、実際に仕事する際、LGBTであることによって差別されるかということが重要なポイントになってくる。平森(2015)は、性的マイノリティが

職場における困難の分析を行い、職場での差別行動が当事者の勤務意欲に影響を与える要因として存在すると指摘した。差別行動が少なければ少ないほど、当事者の意欲が高くなることが明らかになった。当事者が就職と転職する際に直面する問題の改善より、仕事を行う際に差別行動だと考えてしまうようなことが如何に解消できるかは、企業に対しより求めていることだと解釈できる。就職活動や転職活動による悩みより平等な職場作りといった側面に力を入れるべきだと考えた。

8.2 「仕事およびキャリア構築する際」：カミングアウト問題と非当事者の性別による差異

仕事を行う際、カミングアウト問題が多く議論されてきたが、本調査ではカミングアウト問題に関する項目もあり、カミングアウトをした後の変化について検定を行った。まず変化があるかに関して、非当事者男性と非当事者女性に比べ、当事者は変化があると思う傾向がある。もしくは変化があったことが明らかになった。さらに、詳しくどのような変化があるかについて検定した調査結果7.3②では、当事者と非当事者女性に、「当事者が周りの人との距離が縮まった」、「当事者が周りの人との距離が離れた」、「当事者が仕事の効率が悪くなった」、「ストレスが増えた」に差があると分かった。当事者と非当事者男性に、「当事者が周りの人との距離が離れた」、「当事者が仕事の効率が悪くなった」に関して、差が見られた。しかし、すべての回答は当事者がネガティブな方向に考えて、非当事者男女はポジティブな方向に考えることが分かった。

また、LGBT 当事者がカミングアウトに至るまで受けた影響に関して、調査結果7.4⑥により、「周りの LGBT 友人、政府機関の声明、学習内容」といった選択肢では、非当事者男性と当事者の間に差が存在し、当事者が影響を受ける傾向があるのに対し、非当事者男性が影響はないと思っていることが明らかになった。当事者の周りの影響や社会からの承認が当事者にとってカミングアウトの重要な要素になっているという認識には非当事者男性が至らなかった。それにまして、調査結果7.4④「カミングアウトできたら、LGBT 当事者の労働効率が上がると思うか」といった個別な小問に関して、非当事者男性及び非当事者女性に比べ、当事者は比較的に思わない結果となった。まだ社会的風潮において、性的マイノリティの当事者が完全に受け入れられていない現在、あえてカミングアウトすることは、当事者にとって大きなリスクを抱えることになる。カミングアウトした後、職場という外部環境がマイナスになる要素が多いと当事者が考えるため、非当事者が考えるほど、当事者はカミングアウトをプラスの方向に考えていないと示唆される。

Eliason, M. J., & Schope, R. (2007) は、LGBT の当事者にとってカミングアウトは健康生活において欠かせないことだと述べた。さらに、Tsai ら (2007) は、カミングアウトするか否か、職場でどのようにカミングアウトしたら、効率が上がるのかの研究も行った。森永 (2018) は、職場内のカミングアウトに関して、カミングアウトしなくても働きやすい環境づくりを目指す

べきだと指摘した。しかし、「LGBT意識行動調査2016¹⁹」により、仕事や生活に支障がなければカミングアウトしたいかという問いに、58.5%の当事者は否定的な回答をし、過半数の当事者は支障があるかないかにかかわらず、カミングアウトしないことを選んでいる。上記の結果を鑑みると、カミングアウト率を職場の多様性を図る測定値とすることが大きな間違いだと考えられる。今まで当事者にカミングアウトを要求するそのものを問う場面がなかったが、本当に職場でカミングアウトする必要があるかということを再考すべきである。職場は、あくまでもカミングアウトする場所の選択肢の一つであり、職場でカミングアウトしてもいい、しなくてもいいという自由な選択権がある職場作りが当事者のニーズにふさわしいと考えている。

一方、職場での取り組みに関する考えは、当事者対非当事者より、非当事者男性対非当事者女性といった分類のほうが望ましい。調査結果7.1①によると、非当事者男性に比べ、当事者も非当事者女性も職場でのLGBTに対する施策が必要だと考えることが明らかになり、非当事者男性が主な職場において、LGBTに対する取り組みを実行しない可能性が大きいと思われる。さらに、調査結果7.1②では、企業内での取り組みにおいて、当事者と非当事者女性に「経営層の支援宣言および差別禁止の明言化」を始め、8項目に差が見られたのに対し、当事者と非当事者男性に、「LGBT市場向けのサービスの提供」といった一つだけの詳細項目に差が見られた。職場で見聞きした性的マイノリティに関する差別的な言動に関して、非当事者男女の比較の中には、調査結果7.3④により、「結婚の予定と恋人の有無をむやみに確認する」、「女性はすぐ仕事を辞めるといわれる」など、五つの詳細項目に差が見られたのに対し、LGBTの当事者と非当事者男性の間に、「結婚の予定と恋人の有無をむやみに確認する」という詳細項目にだけ認識の差が見られた。

そのほか、LGBTの当事者にカミングアウトされると、その人と一緒に働くのは不安に思うかについて、当事者と非当事者女性の間だけ差が見られたという調査結果7.4②にて確認できる。現在もしくは過去、あなたの職場には、LGBTについて理解し、支援する人（アライ）がいるかについて、調査結果7.4⑦では、LGBTの当事者と非当事者男性との間だけ差が見られた。和田（1996）によれば、同性愛に対する態度の調査で男性より女性が社会的寛容性を示し、ポジティブな態度を持っていると判明した。21世紀に入る前の研究結果だが、世の中ではまだ性的マイノリティに対して、ある程度のネガティブイメージを抱えている時代でも非当事者の性別により、LGBTの各側面に対する態度が異なる。職場での取り組みに関しても、非当事者の性別がその取り組みの効果を多く左右していると言える。今後、非当事者が取り組みを担当する場合、性別による認識の違いを念頭に置き、各職場でマジョリティとなる性別も考慮し、より洗練されたかつニーズに合った取り組みが生まれる可能性が大きくなる。

8.3 「職場と他の側面が交差する際」：数多く存在する「勘違い」

職場という側面は、当事者の生活上における他の側面と交差した際、非当事者に「勘違い」

が数多く存在する。「勘違い」を「過剰な認識」と「配慮の欠如」に分けることができる。過剰な認識として、調査結果7.4①「より多くの当事者がカミングアウトすることにより、社会の LGBT に対する態度が変わると思うか」では、当事者と非当事者女性だけ差が認められたが、非当事者女性はより多くの当事者がカミングアウトすることにより、社会は LGBT に対する態度が変わると思う傾向があると分かった。また、調査結果7.1③の行政に期待する項目別に、「トランスジェンダーの当事者への手術等の金銭的補助」に関して、非当事者男性と当事者に差が見られた。当事者は非当事者男性が考えるほど期待していないことが明らかになった。

また、LGBT 当事者が自分の性的指向を伝える対象に関しても、調査結果7.2④により、当事者の身近の対象に関する認識のズレが最も著しく、性的マイノリティの友人と家族といった二つの詳細項目で、当事者と非当事者女性の間も、当事者と非当事者男性の間も差が見られた。当事者は身近の人に伝えていないにも関わらず、非当事者は伝えていると考えてしまっている。Wei, C., & Liu, W. (2019) によれば、中国の LGBT 学生にアンケートした結果、多くの人が学校ではカミングアウトしているにもかかわらず、家族、兄弟、先生にカミングアウトしていないことが明らかになった。当事者が周りの社会環境に合わせ、カミングアウトすることが見受けられるが、家族という側面と交差すると、カミングアウトすることを懸念する傾向があると明らかになった。当事者の身近の存在だからこそ、信頼しカミングアウトすると非当事者が勘違いする。荘島 (2010) により、「性別変更を希望する子供を簡単には受け入れることができない」と語っていた母親が、幼少期からの子供との関係性や母親自身の人生経験を継続的に語り続けていくうちに、自分の考え方は新しく編成されたと明らかになった。当時まだ LGBT に寛容的ではない社会の中でカミングアウトされた側は、かなりの心理的負担を抱えていると想像できる。身近な存在だからこそ、最初に受け入れることが難しく、受け入れるには時間が要する。極端の場合、受け入れられる可能性もあるため、当事者が家族のような心的距離が短い人にカミングアウトすることが実に少ない且つ困難である。

一方、当事者への配慮が欠如していることによる勘違いも見受けられる。行政に期待するものについて、調査結果7.1③の中で、「LGBT に関する教育を義務化する」という項目があり、非当事者男性と当事者に差があり、当事者がより期待することが明らかになった。また、調査結果7.2②「性的マイノリティを配慮した商品やサービスに興味があるか」について、当事者が最も興味があり、次は非当事者女性、非当事者男性という順になっている。例を挙げると、当事者の中に、パートナーがいるという人が半分以上、そのうち、4分の1の人は、3年以上同居していると NHK の LGBT 当事者のアンケート調査結果²⁰に記載されている。四元・千羽 (2017) は、同性パートナー間のブライダル市場が最近ようやく増えてきていると述べた。企業のブライダル市場の参入が遅れた原因として、現在行われている性的マイノリティ向けのサービス提供に関する認識の差があることが挙げられる。

さらに、調査結果7.2⑤により、周りに LGBT がいるかどうかについて当事者はより把握し

ている結果となった。永田(2020)によれば、LGBT当事者は、「当たり前の隣人」という表現を使用し、当事者たちはいないのではなく、「いるけど見えないだけ」という理解を世間に訴えている。非当事者は職場の周りに当事者がいるかどうか当事者ほど正確に把握していない上、「周りに当事者がいない」と間違えて捉えることも見られた。無論、本当に当事者が存在しない職場も考えられるが、「当事者がいるかどうかわからない」、「いないと思う」という思考をやめ、職場に「当事者がいる」という前提で念頭に置くことと当事者の存在を適切に捉えることに力を入れるべきだと考えられる。このように、職場と他の生活の側面が関係してくると、当事者と非当事者の間に、認識の乱れが生じることが明らかになった。

9. 今後の研究の展開

本研究により、LGBT当事者と非当事者男性と非当事者女性との間に、LGBTの施策に対する認識にいくつかのズレが存在することが明らかになった。しかし、まだ明らかになっていないことや今後研究の方向性について述べる。

9.1 トランスジェンダーにフォーカスした研究

調査において、LGBTの当事者を一つの対象群とし、非当事者男性と非当事者女性といった二つの比較群との検定を行うことにした。しかし、性的マイノリティの中の無性愛者(Asexual)もしくは全性愛者(Pansexual)のようなマイノリティの当事者を対象としなかった。このような性的指向を持っている性的マイノリティの当事者を対象とした研究も考えられる。しかし、上述した全ての性的マイノリティは性的指向というカテゴリーに属するものであり、トランスジェンダーをはじめ、性自認の性的マイノリティのカテゴリーは、表現したい性により、実際に職場で感じている問題点と日々直面している課題が違ってくる可能性も存在する。柳沢ら(2015)は、「トランスジェンダーであることで内定を取り消されたり、面接で性別に関する質問のみをしつこくされたりした」という就活生の体験談を用いて、トランスジェンダーの就職状況について指摘した。また、NijiVOICE2019報告書によると、「トランスジェンダーの従業員へのサポート」に関して、トランスジェンダーの当事者が58.2%は必要であると感じたのに対し、LGBの当事者は35.6%、また非当事者は49.9%となり、それぞれ-22.6%と-8.3%の差が存在していることが明らかになった。非当事者がトランスジェンダー当事者と差がみられた上に、LGBというカテゴリーの当事者は、更なる大きな差が見られた。本調査は、LGBTを一つのカテゴリーに分けて分析を行なった結果、就職活動の支援はそれほど需要が高くなかったものの、トランスジェンダーだけに切り替えると、大きな問題である可能性が示唆される。トランスジェンダーの当事者の困りごとがLGBTという一括りで埋もれてしまうこともあり得る。今後、性自認というカテゴリーでのマイノリティを限定対象にした研究を行う

ことにより、新たな知見が得られると期待できる。

9.2 取り組みを「同等化」への移行

アンケートの最後の自由記述に数多くの記入があった。当事者側は企業での取り組みに関する思いとして、「同等化」という概念を提案したい。例として、実際の回答を下記に示す。

回答者 A

個人的な意見だが、企業が取り組みをしたところで個々の意見が変わるわけではないと思うので、特別なことはしないで欲しい。元から理解できない人はそういうことによってより差別する方向にいつてしまいかねないと思うので、理解をしてほしいとか援助してほしいとか思ってなくて、普通に接してほしい。

回答者 B

今LGBを頻繁に取り上げすぎだと思う。異性愛の人がそのことを人に声高に話すことは無い。LGBTは「特殊で異常」なものだとしての差別感を感じて不快。ハッキリ言って珍獣じゃないよと思ってしまふ、特別扱いの方が不自然。一中略—マイノリティを必ず受け入れるというわけではないが、理解をできるようセミナー等に積極的に参加してほしい。

回答者 C

LGBTを特別扱いするのではなく、異性愛者と同等に扱ってほしい。結婚という制度やトイレ、赤ちゃんのおむつ替えスペースなど、男性や女性関係なく誰でも使えるようにすることは社会をよりよくしていくことに繋がります。

時代の流れにつれ、LGBT 当事者に関する取り組みが徐々に表舞台に現れ、多くの非当事者の人たちに LGBT という単語が行き渡るようになった。しかし、当事者の「自分たちは何も変わらない」、「異性愛者と同等に扱って欲しい」という声は、今回の調査で多く見受けられた。取り組みが公の場で実施されることにより、今まで自分の「プライバシー」だと守っていたものが晒され、封印していた禁句が頻繁に取り上げられ、精神的に苦痛に追い込まれることも考えられる。良かれと思って、行われた取り組みが当事者に「二次被害」を被らせてしまう可能性もある。王（2018）は、LGBT は絶対的なマイノリティではなく、シスジェンダー²¹の人に比べ、比較的少ないだけである（筆者訳）と述べたが、実際に、LGBT の中にもシスジェンダーとして生活している当事者が多くいる。「社会のマイノリティ」の分け方により、性的マイノリティの当事者がマイノリティではなくなることもあり、性的指向、性自認といったカテゴリーにおいて、ヘテロセクシュアル²²の人とシスジェンダーに比べ、表面上の数が少なく感じるだけだと解釈もできる。葛西（2019）は、性的マイノリティを認める要因分析の中で、マイノリティ共感という概念を提唱した。上述したように、誰かが絶対的マイノリティでもなく、

誰でもマイノリティの部分を持っている。性的マイノリティが頻繁に取り上げられる際に、自分の「マイノリティの側面」に切り替えられ、共感できるかは重要な側面になってくる。性的指向ではないほかのマイノリティのカテゴリーに属するLGBT非当事者は、共感すると同時に、適切な肯定感を当事者に与えることが望ましいと考えられる。したがって、適切な取り組みを適宜なタイミングで実施できるかが疑問として浮上すると同時に、誰でも共感できる「同等化」した取り組みに関する研究は、これから大きなテーマとして残されている。

9.3 非当事者による非協力的な態度の解釈

当事者が職場に求める「同等化」に似たようなコメントは非当事者側にも多く存在する。しかし、当事者が知られたくない、特別扱いして欲しくないという本来の要望と異なり、無関心、もしくは嫌悪を示すような態度を取る非当事者もいた。

回答者 E

LGBTには興味はない。差別する気はないがLGBTの人と一緒に働きたいとは思わない

回答者 F

自分の内心を他人に伝える気はなく、同時に他人の内心を知りたいとも思わない。自分がスッキリするためのカミングアウトは正直言ってストレスでしかない。婚姻、相続に関する事項は現状のままだがよい。

回答者 G

そもそも何が必要なのか分からない。職場は労働するところ。与えられた仕事をしてくれればそれでいい。それ以上でもないし、それ以下でもない。

上記した「興味ない」、「一緒に働きたいと思わない」などネガティブ方向に向かう言葉は当事者を傷つけてしまう可能性があり、当事者にとって働きにくい職場環境を作ってしまうと考えられる。企業は社会を構成する要素として存在するが、企業だけでは社会全体がLGBTに対する考えを変えることが極めて難しい。2018年に電通ダイバーシティ・ラボの「LGBT調査2018」によると、LGBT当事者は日本人口の8.9%に変わった。当事者の割合が2015年で同じ調査した際の7.6%より増加しており、社会がLGBTに対してより寛容的な態度になり、性的マイノリティの性自認、もしくは性的指向をある程度公開ができたと分かった。しかし、吉川(2016)は、LGBT当事者のことを端から理解できない人に対する批判が多くなっており、そのような考えを持っている人が必ず存在するという前提で、支援者、批判者、また当事者を交えた話し合いが必要だと指摘した。確かに、非協力的な非当事者が考えていることは全て間違っているとも言い難い。しかし、社会が寛容的な態度になりつつある現在、非協力的な発想に至った背景には、当事者への理解不足が考えられる。非当事者は当事者のことを

知ってもいない、もしくはしっかり理解していない時点で嫌気を差し、そのような非協力的な態度こそ企業の取り組みが遅れている原因の一つであり、当事者を職場で悩ませた原因でもある。「否定する」そのものの正否はさておき、否定する対象を知らないまま、自分の先入観で否定することは望ましくない。今後、そのような考えを持っている人々に如何に LGBT を知ってもらうのかは取り組みの一つとしてあげられる。

10. おわりに

本研究は、企業で実施されている LGBT 施策に対し、LGBT 当事者と非当事者男性と非当事者女性との間の認識のズレ及び職場環境について、アンケート調査を行ったものである。「就職および転職活動する際」、「仕事およびキャリア構築する際」、「職場と他の側面が交差する際」といった三つのカテゴリーに分け、それぞれのカテゴリーでの新たな知見が得られた。さらに、アンケート項目を「LGBT に対する施策」、「LGBT の一般認識」、「当事者が職場で困っていること」、「当事者が職場環境に求めているもの」といった4つのカテゴリーに分け、合計22問のアンケートを作成し、無作為に計6000人の20歳以上の成人に配布した。データとして取り扱えないものを省き、最終 LGBT 当事者194名、非当事者男性124名、非当事者女性118名のアンケート回答を分析した。カイ2乗検定とクラスカル・ウォリス検定を用いて、当事者、非当事者男性、非当事者女性、3群間での認識に関する差があるかを検定した。その結果として、就職および転職活動する際に、当事者は非当事者が考えているほど就職及び転職活動において性的指向で困っていないことが明らかになった。就職活動に関する取り組みに比べ、他の側面に重点を置くことを提案したい。また、仕事およびキャリア構築する際に、非当事者男性と非当事者女性との間に認識の差が多く見られ、カミングアウト問題に関しても、非当事者より当事者が比較的ネガティブに考えていることが明らかになった。さらに、職場と他の側面が交差する際に、当事者と非当事者の認識の多くは乖離し、非当事者には数多くの勘違いが生じていた。今後、トランスジェンダーにフォーカスした研究の重要性、取り組みの「同等化」への移行に関する検討、非当事者による非協力的な態度によってもたらされる危険性といった三つの課題を視野に入れ、研究する予定である。

11. 利益相反に関して

本調査は、著者が所属する「立命館大学経営学研究科」の研究補助金及び「超創人材」の研究活動支援金の元で、実施された。

12. 付録

12.1 その1

調査同意書

私は、立命館大学経営学研究科において論文の執筆をしています。この研究を進めるにあたって、アンケートの回答内容を研究上の資料として使わせていただきたいと考えております。研究の趣旨をご理解いただき、ご回答いただきますよう、ご協力をお願いいたします。なお、この調査への参加は任意であり、皆様の意思に反し、強制的に協力をお願いすることは一切ありません。ご協力いただける場合は、同意の意思表示をお願い申し上げます。

協力していただくこと：

アンケートへの回答です。所要時間は30分～1時間程度です。

調査の目的：

私の研究テーマはLGBT当事者と非当事者の職場での認識の相違を分析するものであり、そのため、皆様の回答は非常に大切なデータとなります。将来、LGBT当事者がより働きやすい職場を作ることを目指し、真のニーズと認識のズレを発見することを目的とします。

調査の方法：

アンケートの回答を記入することです。データにもとづいて得られたデータは量的調査処理を行います。

個人情報の取り扱いについて：

調査は無記名ですが、年齢など個人が特定されるような情報を個人情報厳守且つ本研究以外の目的には一切使うことありません。

研究協力における任意性について：

本研究に協力するか否かは、あなたの自由意思です。調査に協力しなかったことにより不利益を受けることは一切ありません。また同意した場合であっても、あなたの意思によりいつでも協力を取り消すことができます。

研究協力者に対する利益・不利益について：

本研究への参加あるいは不参加によって、あなたの日常生活には何も変化をもたらしません。しかし、将来、本研究結果はLGBT当事者たちがより働きやすい職場環境を作ること

や日本企業がダイバーシティマネジメントをより包摂的に行えることが期待されます。

本研究に関する問い合わせ

氏名：YAN YAGUANG

立命館大学経営学研究科 博士前期²³課程

E-mail: gr0282if@ed.ritsumei.ac.jp

12.2 その2 アンケート詳細

スクリーニング

あなたが現在の職場でどの性別として働いているか、お答えください。

1. 男性
2. 女性
3. その他（ ）

あなたが好きになる相手の性別について、お答えください。

1. 男性
2. 女性
3. その他（ ）

自分は以下のどれに当てはまりますか？

1. ストレート（異性愛者）
2. ゲイ
3. レズビアン
4. バイセクシュアル
5. トランスジェンダー
6. その他

LGBT 当事者は職場で困っていると思いますか？

1. 思う
2. 思わない
3. どちらとも言えない

「LGBT」という語をどのようなきっかけで知りましたか？

1. 自分自身が当事者である
2. 会社の研修で知った
3. 学校の授業で知った
4. 周りに当事者がいた
5. マスメディアで知った

6. 知らない

7. その他 ()

1. 当事者と非当事者の間、LGBT に対する施策について、認識に差異が存在するか(3問)

①職場で、LGBT に対する施策が必要だと感じますか？

1. そう思う
2. どちらかと言えばそう思う
3. どちらともいえない
4. どちらかといえばそう思わない
5. そう思わない
6. わからない
7. その他 ()

②企業内で、LGBT に対して行われるべき取り組みについて、必要性を1から10まで点数をつけてください。(10は必要性がもっとも高く、1は必要性がもっとも低い、必要ではないと思った項目は「必要ではない」を選んでください)

- A) 経営層の支援宣言および差別禁止の明言化
- B) 当事者の家族へのサポート例：同性パートナーシップ制度の導入および運用
- C) 相談窓口の設置
- D) 支援者(アライ)による職場内の運営
- E) 誰でもトイレをはじめとする、トランスジェンダーへのサポート
- F) 当事者の人脈を広げるためのネットワーク
- G) ステッカーなどの啓発グッズ
- H) LGBT に関する研修を含めた啓発イベント
- I) LGBT 市場向けのサービスの提供
- J) あえて LGBT に特化した取り組みを実施しない

③ LGBT に対する取り組みとして、行政に期待するものはどれですか？ 1から10まで点数をつけてください。(10は期待度がもっとも高く、1は期待度がもっとも低い)

- A) 差別禁止の明言化
- B) 同性パートナーの配偶者扱い
- C) 相談窓口の設置
- D) 支援者(アライ)によるサポート活動 例：LGBT の認識を広げるための宣伝活動
- E) トランスジェンダーの当事者への手術等の金銭的補助
- F) 当事者の就職支援
- G) LGBT に関する教育を義務化にする

- H) レインボーパレードの支援
- I) 当事者の家族へのサポート
- J) あえて LGBT に特化した取り組みを実施しない

2. 当事者と非当事者の間、LGBT の一般情報に対して、認識に差異が存在するか（6問）

- ① LGBT フレンドリーの会社をより働きたいと思えますか？
 - 1. そう思う
 - 2. どちらかと言えばそう思う
 - 3. どちらともいえない
 - 4. どちらかといえばそう思わない
 - 5. そう思わない
 - 6. わからない
- ② 性的マイノリティに配慮している商品やサービスの企業に興味がありますか？
 - 1. 非常にある
 - 2. どちらと言えばある
 - 3. どちらともいえない
 - 4. どちらかといえばない
 - 5. 特にない
 - 6. わからない
- ③ 就職活動の際、以下のことをどの程度重要視しますか？ 1 から10まで点数をつけてください。（10は重要度がもっとも高く、1は重要度がもっとも低い）
 - A) 仕事内容
 - B) 給料
 - C) キャリアの将来性
 - D) 会社のビジョンと社風
 - E) 社会貢献
 - F) 職場の雰囲気
 - G) 会社の知名度
 - H) 海外で仕事できる
 - I) 働き方が多様である
 - J) 福利厚生が充実している
- ④ 現時点で、自分が性的指向を伝えている範囲を教えてください。
 - 1. 誰にも伝えていない
 - 2. 誰にでも伝えている

3. 性的マイノリティの友人
 4. 性的マイノリティではない友人
 5. 家族
 6. 職場
 7. SNS上で知り合った身近ではない人
 8. その他
- ⑤あなたの現在(もしくは過去)の職場において、性的マイノリティである、または、性的マイノリティであると思われる同僚、上司、部下を知っていますか。
1. 知っている
 2. 知らない
 3. その他()
- ⑥転職の経験はありますか？
1. ある
 2. ない
3. 当事者と非当事者の間、当事者が職場で困っていることについて、認識に差異が存在するか(5問)
- ①仕事を行う際、性的指向により精神的に病気になりましたか？
1. うつ病
 2. 自閉症
 3. アルコール依存症
 4. 学習障害
 5. 特に健康上の問題はない
 6. その他()
- ②カミングアウトした後、もしくはカミングアウトできた後、どのような変化があると思いますか？(カミングアウトは、性的マイノリティである人が自分の性的指向を公開することである)
1. 周りの人との距離が縮まる
 2. 周りの人との距離が離れる
 3. 特に変化はない
 4. 仕事が捗る
 5. 仕事の効率が悪くなる
 6. ストレスが増える
 7. ストレスが減る

8. その他（ ）

③カミングアウトできないことや性的指向に関することによって、転職活動をしようと思えますか？

1. 強く思う
2. どちらと言えは思う
3. どちらともいえない
4. どちらといえは思わない
5. 強く思わない
6. わからない

④現在もしくは過去、あなたの職場で、見聞きした性的マイノリティに関する差別的な言動で当事者の困り具合を教えてください。1から10まで点数をつけてください。（10は困り度をもっとも高く、1は困り度をもっとも低い）

- A) 結婚の予定と恋人有無のむやみに確認する
- B) 女性はすぐ仕事を辞めるといわれる
- C) 女・男らしくしろと要求される
- D) 誰か LGBT 当事者とかと噂する
- E) 誰かの性別を勝手に推測する
- F) カミングアウト後、昇進の機会がなくなる
- G) 自分の性的指向が勝手に他人に伝えられる
- H) その他（ ）

⑤あなたの就職・転職活動において、自分のセクシュアリティ（性自認、性的指向など）やパートナーに関連して、困難に思うことがあるか教えてください。

1. ある
2. どちらと言えはある
3. どちらともいえない
4. どちらといえはない
5. ない
6. わからない

4. 当事者と非当事者の間、当事者が職場環境に求めているものについて、認識に差異が存在するか（8問）

①より多くの当事者がカミングアウトすることにより、社会の LGBT に対する態度が変わると思いますか？

1. 強く思う

2. どちらと言えは思う
 3. どちらともいえない
 4. どちらといえは思わない
 5. 強く思わない
 6. わからない
- ②もし LGBT 当事者にカミングアウトされると、その人と一緒に働くのは不安に思いますか？
1. 強く思う
 2. どちらと言えは思う
 3. どちらともいえない
 4. どちらといえは思わない
 5. 強く思わない
 6. わからない
- ③周りの LGBT 当事者がカミングアウトすると、自分（当事者）もカミングアウトしようと思いますか？もしくは、他の当事者もカミングアウトするようになると思いますか？
1. 強く思う
 2. どちらと言えは思う
 3. どちらともいえない
 4. どちらといえは思わない
 5. 強く思わない
 6. わからない
- ④カミングアウトできたら、LGBT 当事者の労働効率が上がると思いますか？
1. 強く思う
 2. どちらと言えは思う
 3. どちらともいえない
 4. どちらといえは思わない
 5. 強く思わない
 6. わからない
- ⑤現在もしくは過去、あなたの職場はカミングアウトできる職場環境だと思えますか？
1. 強く思う
 2. どちらと言えは思う
 3. どちらともいえない
 4. どちらといえは思わない

5. 強く思わない
6. わからない
- ⑥ LGBT 当事者がカミングアウトに至るまでどのような影響をうけた, もしくは受けると思いますか? (LGBT ではない方は可能性のあるものを選んでください) 1 から10 まで点数をつけてください. (10は影響力がもっとも高く, 1は影響力がもっとも低い)
- A) 周りの LGBT の友人
- B) LGBT ではない友人
- C) 家族
- D) 職場
- E) 学校もしくは留学先
- F) 政府機関の声明
- G) マスメディア (SNS)
- H) 学習内容
- I) その他 ()
- ⑦あなたの現在の職場には, LGBT について理解し, 支援する人 (アライ) がいるか, お答えください. (自分自身がアライである場合も含みます)
1. いる
2. いない
3. わからない
- ⑧ LGBT に対する企業の取り組みに関して, 他に何か意見や感想がありましたら, 自由にご記入ください.
- ()

注

- 1 <https://www.nhk.or.jp/d-navi/link/lgbt/> 最終アクセス日 2021年8月14日.
- 2 <https://nijjirodiversity.jp/779/> 2021年1月時点.
- 3 <https://nijjirodiversity.jp/779/> 2021年6月1日時点.
- 4 カミングアウトは、性的マイノリティである人が自分性的指向や性自認等を公開することである。以下同様.
- 5 経済産業省により https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20170323001_1.pdf 最終アクセス日 2021年8月14日.
- 6 添付資料その2のスクリーニング項目参照.
- 7 19ページ表1及び20ページ表2参照.
- 8 「ステッカーなどの啓発グッズ」だけ有意差は $p < .05$ となる.
- 9 20ページ表2参照.
- 10 この項目の有意差は $p < .01$ となる.
- 11 非当事者男性と非当事者女性といった比較結果の有意差は $p < .05$ となる.
- 12 22ページ表4参照.
- 13 この項目の有意差は($p < .01$)となる.
- 14 24ページ表7参照.
- 15 24ページ表7及25ページ表8参照.
- 16 「結婚の予定と恋人有無のむやみに確認する」という項目の有意差は($p < .01$)となる.
- 17 27ページ表10参照.
- 18 3群間での比較において、有意確率 $p = .047$ ($< .05$)となり、当事者と非当事者男性の間、調整済みの有意確率 $p = .052$ となり、このデータに限って、10%の信用区間と定義する.
- 19 LGBT 総合研究所の調査である。 <https://lgbtri.tumblr.com/post/156923474689/%E8%AA%AC%E6%98%8E%E4%BC%9A%E3%81%AE%E3%81%94%E6%A1%88%E5%86%85lgbt%E6%84%8F%E8%AD%98%E8%A1%8C%E5%8B%95%E8%AA%BF%E6%9F%BB%E3%81%AB%E9%96%A2%E3%81%99%E3%82%8B%E8%AA%AC%E6%98%8E%E4%BC%9A> 最終アクセス日 2021年8月14日.
- 20 注1と同調査である.
- 21 生まれたときに、割り当てられた性別と性自認が一致し、その性別として生きる人のこと.
- 22 Heterosexual, 日本語で異性愛者のこと.
- 23 本調査実施した時の学年である.

参考文献

Eliason, M. J., & Schope, R. (2007) "Shifting sands or solid foundation? Lesbian, gay, bisexual, and

- transgender identity formation*” In *The health of sexual minorities* (pp. 3–26). Springer, Boston, MA.
- Hewlett, S.A. & Sumberg, K. (2011) “*The power of out, center for work-life balance*” June available at: [www.worklifepolicy.org/documents/CWLP% 20-% 20LGBT% 20-% 20Final% 206.21.11.pdf](http://www.worklifepolicy.org/documents/CWLP%20-%20LGBT%20-%20Final%206.21.11.pdf)
- Tsai, Y. H., Joe, S. W., Liu, W. T., Lin, C. P., Chiu, C. K., & Tang, C. C. (2015) “*Modeling job effectiveness in the context of coming out as a sexual minority: a socio-cognitive model.*” *Review of Managerial Science*, 9 (1), pp. 197–218.
- Wei, C., & Liu, W. (2019). “*Coming out in Mainland China: A national survey of LGBTQ students.* *Journal of LGBT Youth*” 16 (2), pp.192–219.
- LGBT 法連合会 (2016) 『「LGBT」差別禁止の法制度って何だろう? : 地方自治体から始まる先進的取り組み』かもがわ出版.
- 伊藤悟, 虎井まさ衛 (2002) 『多様な「性」がわかる本: 性同一性障害・ゲイ・レズビアン』高文研.
- 石原英樹 (2012) 「日本における同性愛に対する寛容性の拡大: 「世界価値観調査」から探るメカニズム」*相関社会科学* (22) pp. 23–41.
- 閻亜光 (2021) 「ダイバーシティマネジメントに基づく日本企業における LGBT の施策と展望～SCAT 分析を用いた日本の LGBT 先進企業の事例より～」Vol. 15. pp. 27–58.
- 王麗圓 (2018) 「虚掩の暗櫃: 青年同性恋者出柜決策研究」pp. 11–79.
- 葛西真記子 (2019) 「マイノリティ共感 (Inter-minority Empathy): 「性の多様性を認める態度」に関連する要因」『*鳴門教育大学研究紀要*』Vol. 34. pp. 136–141.
- 風間孝・河口和也 (2010) 『同性愛と異性愛』岩波書店.
- 新ヶ江章友 (2016) 「ダイバーシティ推進と LGBT」*地域活性化ニューズレター*」Vol. 10. pp. 2–5.
- 鈴木文子・池上知子 (2020) 「カミングアウトによる態度変容—ジェンダー自尊心の調整効果—」『*心理学研究*』Vol. 91. pp. 235–245.
- 荘島幸子 (2010) 「性別の変更を望む我が子からカミングアウトを受けた母親による経験の語り直し」『*発達心理学研究*』Vol. 21 (1). pp. 83–94.
- 高橋雅之・酒井謙治・實川雅貴 (2020) 「性的マイノリティの権利保障をめざして (II) —トランスジェンダーの尊厳を保障するための法整備に向けて—」*日本学術会議2020年9月23日* <http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-24-t297-4.pdf> 最終アクセス2021年6月25日.
- 中井啓人・大藪毅 (2015) 「日本型 LGBT ムーブメントの提案: 日本における欧米型 LGBT ムーブメントの成果と課題から見えること」慶應義塾大学大学院経営管理研究科.
- 中塚幹也 (2021) 「「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」の改正に向けた GID (性同一性障害) 学会からの提言」『*学会理事長声明*』pp. 1–3.
- 永田龍太郎 (2020) 「「見えないマイノリティ」のソーシャルインクルージョン～渋谷区における性的マイノリティ (LGBTQ) に関する実践と課題～」『*人工知能*』Vol. 35 (5). pp. 622–626.
- 名古屋道功 (2020) 「企業のダイバーシティ施策と労働法の課題—LGBT 実情調査を素材として」『*金*

- 沢法学』Vol.62(2). pp. 115-135.
- 二本泉(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」Gender and sexuality: journal of Center for Gender Studies (10), pp. 119-132.
- 服部泰宏(2020)『組織行動論の考え方・使い方:良質のエビデンスを手にするために』有斐閣.
- 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」『Gender and sexuality: journal of Center for Gender Studies』(10), pp. 91-118.
- 森永貴彦(2018)『LGBTを知る』日本経済新聞出版社.
- 三成美保(2018)『LGBTIの雇用と労働:当事者の困難とその解決方法を考える』晃洋書房.
- 宮崎恭子・櫻井大樹・増山敬祐(2021)「喉頭摘出患者の抱える社会的, 経済的側面に関するアンケート調査」『音声言語医学』Vol. 62(2). pp. 134-139.
- 柳沢正和・村木真紀・後藤純一(2015)『職場のLGBT読本』実務教育出版.
- 吉川麻衣子(2016)「心理臨床領域における「性の多様性」に関する課題と展望:2010年以降の研究動向をもとに」『沖縄大学人文学部紀要』Vol. 18. pp. 25-40.
- 吉田道代(2015)「同性愛者への歓待」『観光学評論』Vol.3(1). pp. 35-48.
- 四元正弘・千羽ひとみ(2017)『ダイバーシティとマーケティング:LGBTの事例から理解する新しい企業戦略』東京:宣伝会議
- 和田実(1996)「青年の同性愛に対する態度—性および性役割同一性による差異—」『社会心理学研究』Vol. 12. pp. 9-19.
- 「LGBT当事者アンケート調査~2600人の声から~」(2015) <https://www.nhk.or.jp/d-navi/link/lgbt/> 最終アクセス2020年7月4日.
- 「KDDI, 同性パートナーに係る社内規定改定について」(2017) <http://news.kddi.com/kddi/corporate/newsrelease/2017/03/30/2380.html> 最終アクセス2021年6月24日.
- 「渋谷区パートナーシップ証明書」(2021) <https://www.city.shibuya.tokyo.jp/kusei/shisaku/lgbt/partnership.html> 最終アクセス2021年6月24日.
- 「性的指向に関する世界地図」(2021) 認定NPO法人虹色ダイバーシティ <https://nijibridge.jp/data/1267/> 最終アクセス2021年6月28日.
- 「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」(2015) <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=415AC1000000111> 最終アクセス2021年6月24日.
- 「全国自治体パートナーシップ制度 検討・実施状況」(2021) <https://samesexpartnership.wixsite.com/mysite-1/blank-8> 最終アクセス2021年6月24日.
- 「『多様なこぞく・性のあり方』をサポート. 事実婚・同性婚の権利拡張と, 性別適合手術や不妊治療のための休暇を柔軟に」(2019) <https://www.livesense.co.jp/news/2019/10/01/2701/> 最終アクセス2021年6月24日.
- 「同性パートナーシップ登録制度」(2021) <https://www.starbucks.co.jp/recruit/info/inclusion.html> 最

終アクセス日2021年6月24日.

- (c) 特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ, 国際基督教大学ジェンダー研究センター2015
<https://nijiirodiversity.jp/nijivoice2015/> 最終アクセス2020年7月4日.
- (c) 特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ, 国際基督教大学ジェンダー研究センター2016
<https://nijiirodiversity.jp/nijivoice2016/> 最終アクセス2020年7月4日.
- (c) 特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ, 国際基督教大学ジェンダー研究センター2017
<https://nijiirodiversity.jp/nijivoice2017/> 最終アクセス2020年7月4日.
- (c) 特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ, 国際基督教大学ジェンダー研究センター2018
<https://nijiirodiversity.jp/nijivoice2018/> 最終アクセス2020年7月4日.
- (c) 特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ, 国際基督教大学ジェンダー研究センター2020
<https://nijiirodiversity.jp/nijivoice2019/> 最終アクセス2020年7月4日.

Analysis of the Misrecognition in Perceptions of LGBT Policies
in the Workplace and the Workplace Environment:
Using a Comparison between LGBT People and Non-LGBT People

YAN Yaguang*

Abstract

Many Japanese companies are currently implementing LGBT initiatives but are unaware of how their employees perceive these initiatives. The purpose of this paper is to clarify whether there are differences in perceptions of the same initiatives among employees, particularly between LGBT people and non-LGBT people. In addition, the non-LGBT participants are divided into non-LGBT males and non-LGBT females to test whether there are differences in perceptions of non-LGBT participants based on gender. A questionnaire survey was conducted of LGBT policies implemented in Japanese companies. The questionnaire was divided into four categories: “LGBT policies,” “general LGBT awareness,” “problems faced by LGBT people in the workplace,” and “what LGBT people want from their work environment.” A total of 22 questions were included in the questionnaire, which was randomly distributed to a total of 6,000 adults aged 20 or older. Based on the responses of 194 LGBT people, 124 non-LGBT men, and 118 non-LGBT women, it was tested whether there were differences in perceptions of each category among the three groups: LGBT people, non-LGBT male, and non-LGBT female, using chi-square and Kruskal-Wallis tests. The test results show that there was a difference in each category among the three groups. The results were divided into three categories: “period of looking for a job or changing careers,” “period of working and building a career,” and “situations in which the workplace and other aspects intersect,” and new findings were found in each category. For example, there are many differences in perception between non-LGBT men and non-LGBT women when it comes to work and career development. Furthermore, the LGBT people in the survey hold relatively negative attitudes about coming out issues, while non-LGBT people have positive attitudes. As a future research direction, it is necessary to give priority to research that focuses on transgender people in particular. In addition, it is also important to include in future research how people can improve the difficulty LGBT people feel in their daily work due to uncooperative attitudes in the workplace, and how people can create a work environment where LGBT people feel they are not being discriminated against.

* Correspondence to: YAN Yaguang
Doctoral course 1st year, Graduate School of Business Administration, Ritsumeikan University
2-150 Iwakura Ibaraki Osaka, 567-8570 Japan
E-mail: yaguya1007@gmail.com

Keywords

LGBT, Coming-out, Workplace Environment, Company policies, misrecognition

