

報道関係各位

LGBTに関する職場の意識調査

～日本初となる非当事者を中心に実施したLGBT関連の職場意識調査～

日本労働組合総連合会(略称:連合、所在地:東京都千代田区、会長:神津 里季生)は、職場における性的マイノリティに対する意識を把握するため、2016年6月30日～7月4日の5日間、「LGBTに関する職場の意識調査」を、インターネットリサーチにより実施し、全国の20歳～59歳の有職男女1,000名＜民間企業等の職場における意識を把握することが目的のため、自営業者(家族従業者含む)、家内労働者は除いた。＞の有効サンプルを集計しました。(調査協力機関:ネットエイジア株式会社)

- ・「LGBT等(性的マイノリティ)当事者」は8%
- ・職場における「LGBT」に関する差別を「なくすべき」8割強
- ・職場におけるLGBT関連のハラスメントを受けたり見聞きしたりした人は2割強
「LGBT」が身近にいる人では約6割に
- ・ハラスメントの原因 約6割が「差別や偏見」と回答
- ・管理職では認知度や受容度が高い反面、抵抗感等もやや高い傾向に

◆回答者のセクシュアリティ分類 (P.2)

- ・「LGBT等(性的マイノリティ)当事者」は8%

◆「LGBT」の認知・イメージ (P.3-4)

- ・「LGBT」の認知率 47%、若い世代ほど認知率が高い傾向
- ・「LGBT」のイメージ 最多は「他の人と変わらない存在」

◆職場における「LGBT」 (P.5-7)

- ・職場の人からLGBTをカミングアウトされた・カミングアウトしていると聞いた 7%が経験
- ・上司・同僚・部下がLGBだったとしたら? 6割半ばが『嫌でない』と回答するも、3割半ばは『嫌だ』
抵抗を感じるのは女性より男性、世代では若い世代より上の世代
- ・上司・同僚・部下がトランスジェンダーだったとしたら? 『嫌でない』が7割半ばも、『嫌だ』が2割半ばに
- ・一般社員より管理職のほうが職場のトランスジェンダーに抵抗を感じる傾向

◆職場における「LGBT」に関するハラスメント (P.8-11)

- ・受けたり見聞きしたりした人は2割強
「LGBT」が身近にいる人では約6割と高くなることから、多くの人がハラスメントに気づいていない可能性も
- ・原因の上位は「差別や偏見」「性別規範意識」、「防止・禁止すべき」は5割半ば
- ・職場における「LGBT」に関する差別を「なくすべき」8割強

◆職場におけるトランスジェンダー配慮とLGBT関連の施策 (P.12-15)

- ・職場でトランスジェンダーへの配慮が課題になった・課題になったと聞いた 1割、管理職では4人に1人
- ・髪型や服装 約4割が「性自認に基づいて自由な装いをできるよう配慮が必要」と回答
- ・お手洗いや更衣室等の施設利用
半数近くが「性自認に基づいて利用できるよう話し合いや調整の配慮が必要」と回答
- ・職場で同性カップルが異性カップルと同等に使える制度の有無 「わからない」が半数以上
- ・職場にあるとよいと思うLGBT関連の施策 上位は「ハラスメント防止対策」「差別禁止の方針を明らかにする」
他に「トランスジェンダーへの配慮」や「相談窓口の設置」も
- ・「LGBT」の差別をなくすための法整備をすべき 4割半ば

調査結果

《回答者のセクシュアリティ分類》

◆「LGBT等(性的マイノリティ)当事者」は8%

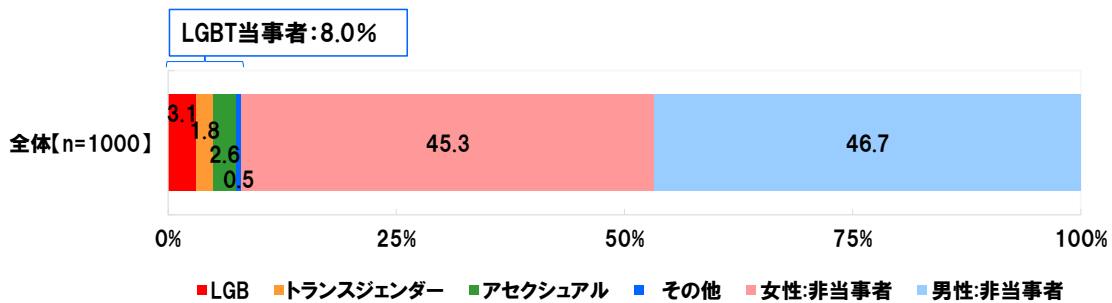
全国の20歳～59歳の有職者(※1)1,000名(出生時の性別で、女性500名、男性500名)に、自認している性別、性的指向を聞き、分類したところ、「LGB」(レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル)が3.1%、「トランスジェンダー」1.8%、「アセクシュアル」(他者に対して恋愛感情も性的感情も向かない者)2.6%、「その他」0.5%で、LGBT当事者等(性的マイノリティ)(※2)は8.0%となりました。

また、LGBT非当事者は92.0%(女性非当事者45.3%、男性非当事者46.7%)でした。

※1 民間企業等の職場における意識を把握することが目的のため、自営業者(家族従業者含む)、家内労働者は除いた。

※2 LGBTとは、レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(性同一性障害等で、心と体の性が一致しない人)の頭文字を取った言葉であるが、性的少数者の総称として使われることもある。本レポートにおける「LGBT当事者」とは、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ほか、アセクシュアル(他者に対して恋愛感情も性的感情も向かない者)等も含む性的マイノリティ当事者を指している。

◆回答者のセクシュアリティ分類



《「LGBT」の認知・イメージ》

◆「LGBT」の認知率 47%、若い世代ほど認知率が高い傾向

◆管理職における「LGBT」の認知率 56%

全回答者(1,000名)に、いわゆる「LGBT」という言葉の認知状況や「LGBT」に対するイメージを聞きました。

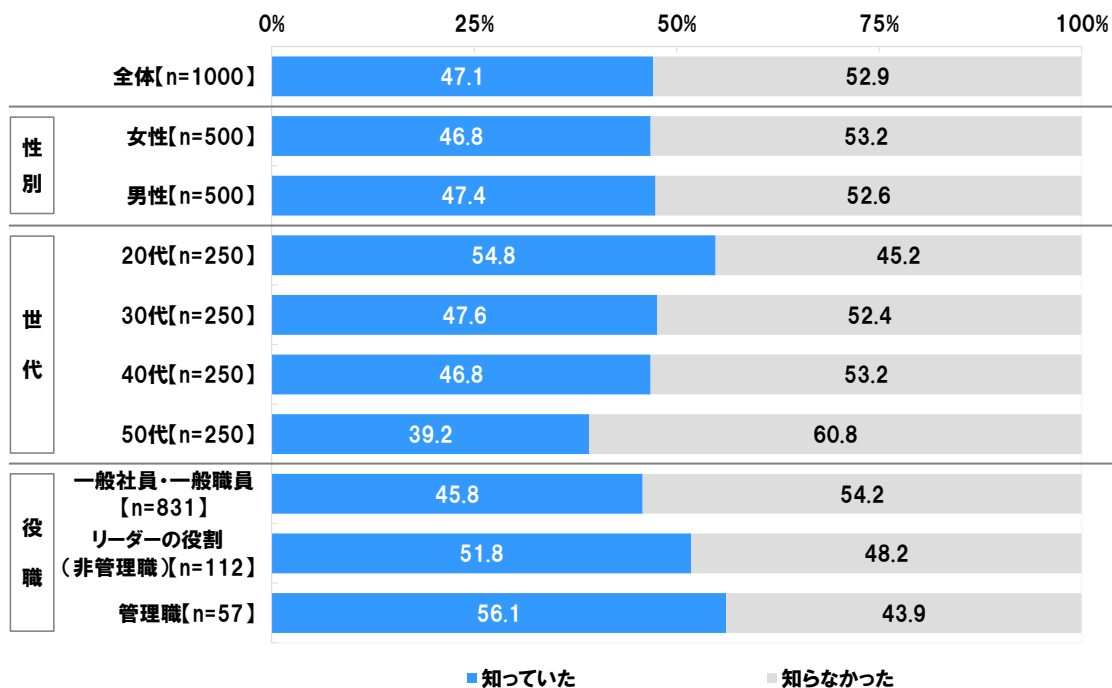
まず、全回答者(1,000名)に、いわゆる「LGBT」という言葉を知っていたか聞いたところ、「知っていた」が47.1%、「知らなかった」が52.9%となり、知らなかったという人のほうが多い結果となりました。

男女別(※3)に認知率(「知っていた」)をみると、女性46.8%、男性47.4%と同レベルとなり、世代別に認知率をみると、20代で54.8%、30代で47.6%、40代で46.8%、50代で39.2%と、若い世代ほど認知率が高い傾向にあることがわかりました。

また、職場での役職別に認知率をみると、一般社員・一般職員では45.8%、リーダーの役割(非管理職)では51.8%、管理職では56.1%となり、役職が上がるにつれ高くなりました。

※3 出生時の性別で分類した。以降同様。

◆いわゆる「LGBT」という言葉を知っていたか [単一回答形式]



◆「LGBT」のイメージ 最多は「他の人と変わらない存在」

世代が上がるほど「普通の職場にはいない人びと」が高い傾向、50代では5人に1人

◆管理職では「差別・偏見により大変な境遇にある人びと」が一般社員等より低い結果に

次に、全回答者(1,000名)に、LGBTの説明(※4)の後、いわゆる「LGBT」に対して、どのようなイメージを持っているか聞いたところ、「他の人と変わらない存在」が最も多く47.1%、次いで、「差別や偏見を受け、大変な境遇にある人びと」が41.8%、「テレビに出たりする等、芸術やファッション、芸能等の分野で秀でている人びと」が20.0%、「一部の職業に偏っていて、普通の職場にはいない人びと」が16.5%となりました。「他の人と変わらない」というイメージが最も多いものの、「差別や偏見を受ける状況に置かれている」とのイメージもあるようです。

男女別にみると、「他の人と変わらない存在」は、女性では52.4%、男性では41.8%と、女性のほうが高い結果となりました。

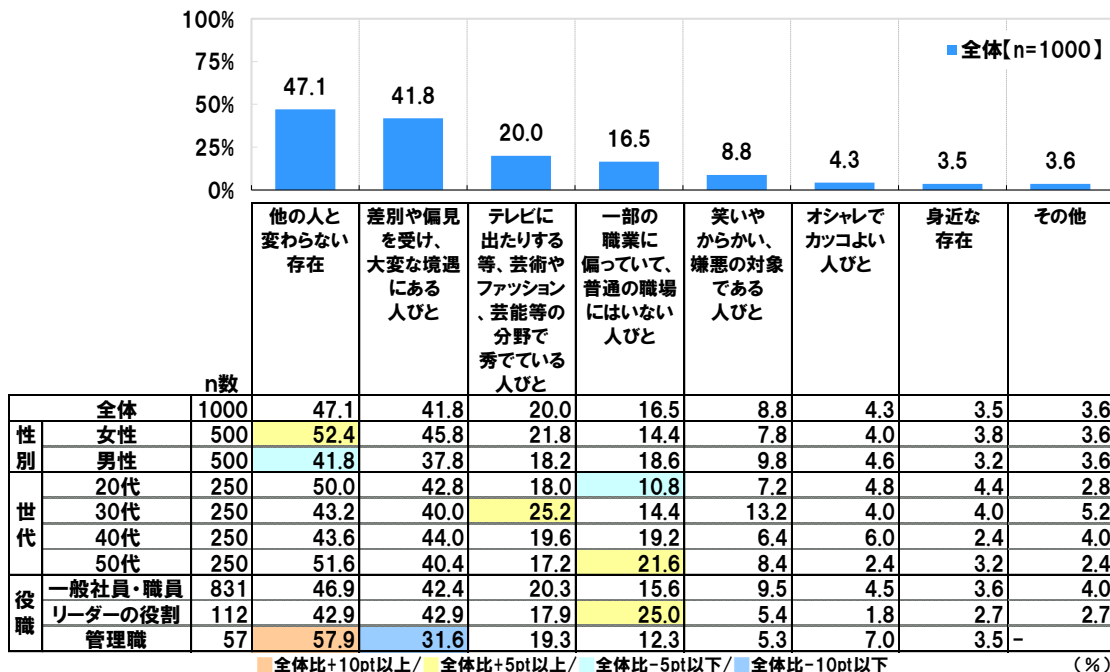
また、世代別にみると、「一部の職業に偏っていて、普通の職場にはいない人びと」は、20代10.8%、30代14.4%、40代19.2%、50代21.6%となり、世代が上がるにつれ普通の職場にはいないと思っている人の割合が高くなる傾向がみられました。

そして、役職別にみると、「他の人と変わらない存在」というイメージを持つ人の割合は、管理職では57.9%と一般社員・一般職員(46.9%)やリーダーの役割(42.9%)より高く、「差別や偏見を受け、大変な境遇にある人びと」は31.6%で一般社員・一般職員(42.4%)やリーダーの役割(42.9%)より低くなりました。

※4 LGBTの説明を以下のようにした。

LGBTとは、レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(性同一性障害等で、心と体の性が一致しない人)の頭文字を取った言葉であり、性的少数者の総称として使われることもあります。該当する人びとが5~7%いると一部調査で報告されています。

◆いわゆる「LGBT」に対して、どのようなイメージを持っているか [複数回答形式(3つまで)]



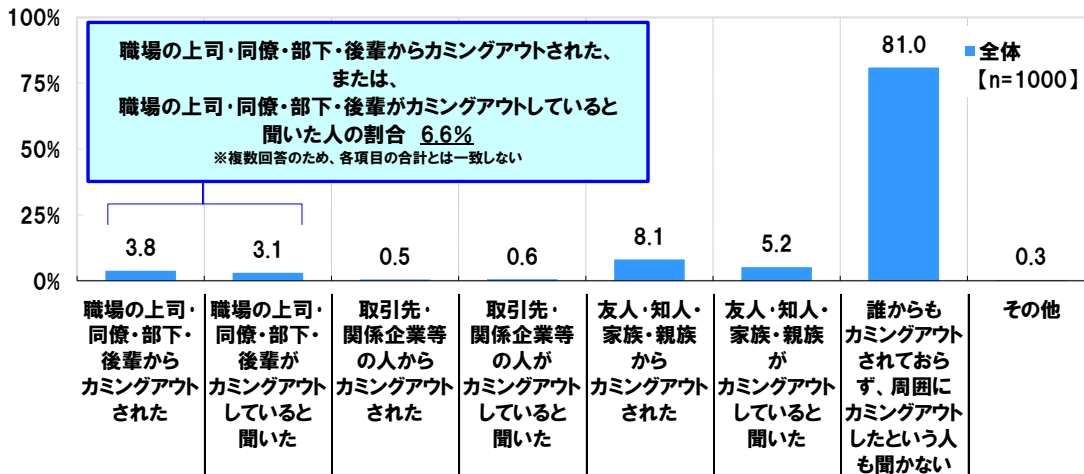
《職場における「LGBT」》

◆職場の人からLGBTをカミングアウトされた・カミングアウトしていると聞いた 7%が経験

では、職場の人から「LGBT」であることを明かされたことがあるという人は、どのくらいいるのでしょうか。

全回答者(1,000名)に、いわゆる「LGBT」当事者からカミングアウトをされた(「LGBT」であると明かされた)こと、または、当事者がカミングアウトしていると聞いたことがあるか質問したところ、「職場の上司・同僚・部下・後輩からカミングアウトされた」は3.8%、「職場の上司・同僚・部下・後輩がカミングアウトしていると聞いた」は3.1%となり、職場の人からカミングアウトされた人、または、職場の人がカミングアウトしていると聞いた人の割合は6.6%でした。また、仕事関係からのカミングアウトについては、「取引先・関係企業等の人からカミングアウトされた」(0.5%)や「取引先・関係企業等の人からカミングアウトしていると聞いた」(0.6%)といった回答も僅かながらみられました。

◆いわゆる「LGBT」当事者からカミングアウトをされた(「LGBT」であると明かされた)こと、または、当事者がカミングアウトしていると聞いたことがあるか [複数回答形式]



◆上司・同僚・部下がLGB だったとしたら？6割半ばが『嫌でない』と回答するも、3割半ばは『嫌だ』

抵抗を感じるのは女性より男性、世代では若い世代より上の世代

抵抗を感じる人の割合は、身近にLGBT がない人では身近にいる人の約2倍

◆上司・同僚・部下がトランスジェンダーだったとしたら？『嫌でない』が7割半ばも、『嫌だ』が2割半ばに

LGB 同様、女性より男性、若い世代より上の世代に抵抗感

◆一般社員より管理職のほうが職場のトランスジェンダーに抵抗を感じる傾向

職場の人からカミングアウトされた人、または、職場の人がカミングアウトしていると聞いた人は僅かでしたが、職場の上司・同僚・部下等がLGBT 当事者だったとしたら、どのように感じるのでしょうか(※5)。

※5 LGB(レズビアンやゲイ、バイセクシュアル)とT(トランスジェンダー)では、職場の施策が異なるため、職場の上司・同僚・部下等が、いわゆるレズビアンやゲイ(同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)だった場合と「トランスジェンダー」(心と身体の性別が一致しない人)だった場合を分けて聴取した。

まず、全回答者(1,000)名に、職場の上司・同僚・部下等が、いわゆるレズビアンやゲイ(同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)であった場合、どのように感じるか聞いたところ、「嫌だ」が7.5%、「どちらかといえば嫌だ」が27.5%で、合計した『嫌だ(計)』は35.0%、「どちらかといえば嫌でない」が29.8%、「嫌でない」が35.2%で、合計した『嫌でない(計)』は65.0%となりました。職場に同性愛者や両性愛者がいたとしても嫌ではないという人が多数派であるものの、抵抗を感じるという人も3人に1人の割合となっており、少なくない様子が見られました。

男女別にみると、抵抗を感じるという人の割合(『嫌だ(計)』、以下同様)は、女性では23.2%でしたが、男性では46.8%と女性の2倍となりました。また、世代別にみると、抵抗を感じるという人の割合は、20代では28.4%、30代では34.4%、40代では38.0%、50代では39.2%と、世代が上がるにつれ高くなりました。LGB に対して抵抗感を感じるのは、女性より男性、若い世代より年齢が上の世代のようです。

また、LGBT 当事者が身近にいる人といない人に分けて(※6)みると、抵抗を感じるという人の割合は、身近にいる人では19.5%であるのに対し、身近にいない人では38.7%と身近にいる人の2倍近い割合となりました。レズビアンやゲイ、バイセクシュアルは聞いたことがあるものの、実際にはよくわからないから抵抗を感じるという人も少なくないのではないのでしょうか。

※6 LGBT 当事者からカミングアウトされたことがある人、カミングアウトしていると聞いたことがある人を身近にいる人に分類し、誰からもカミングアウトされておらず、周囲にカミングアウトしたという人も聞かないという人を身近にいない人に分類した。以下同様。

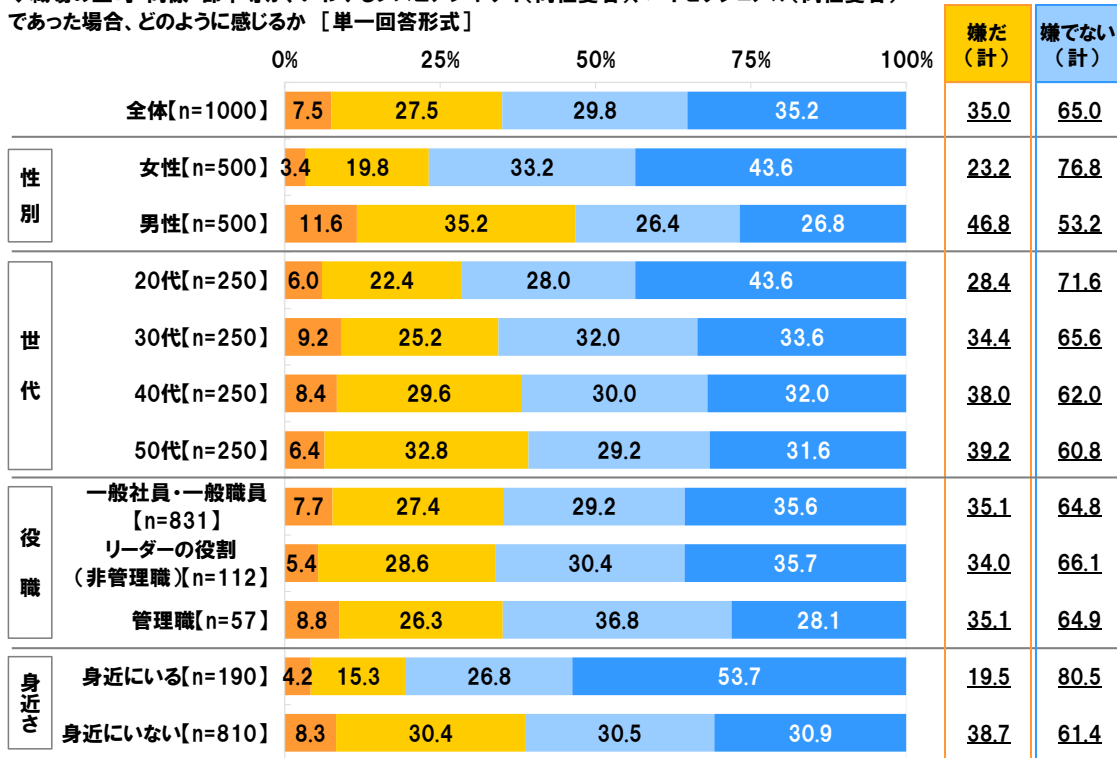
次に、全回答者(1,000名)に、職場の上司・同僚・部下等がいわゆる「トランスジェンダー」(心と身体の性別が一致しない人)であった場合、どのように感じるか聞いたところ、「嫌だ」が6.4%、「どちらかといえば嫌だ」が19.9%で、合計した『嫌だ(計)』は26.3%、「どちらかといえば嫌でない」が34.7%、「嫌でない」が39.0%で、合計した『嫌でない(計)』は73.7%となりました。

男女別にみると、抵抗を感じる人の割合は、女性の14.6%に対し、男性では38.0%と2倍以上の割合となり、世代別に抵抗を感じる人の割合をみると、20代22.8%、30代24.0%、40代28.4%、50代30.0%でした。LGB 同様、抵抗感を感じるのは、女性より男性、若い世代より年齢が上の世代のようです。

また、役職別にみると、抵抗を感じる人の割合は、一般社員・一般職員では25.6%、リーダーの役割では27.7%、管理職では35.1%となりました。LGB では、役職別の傾向はみられませんでした。トランスジェンダーでは、一般社員等よりも管理職のほうが抵抗を感じる人の割合が高い結果となりました。

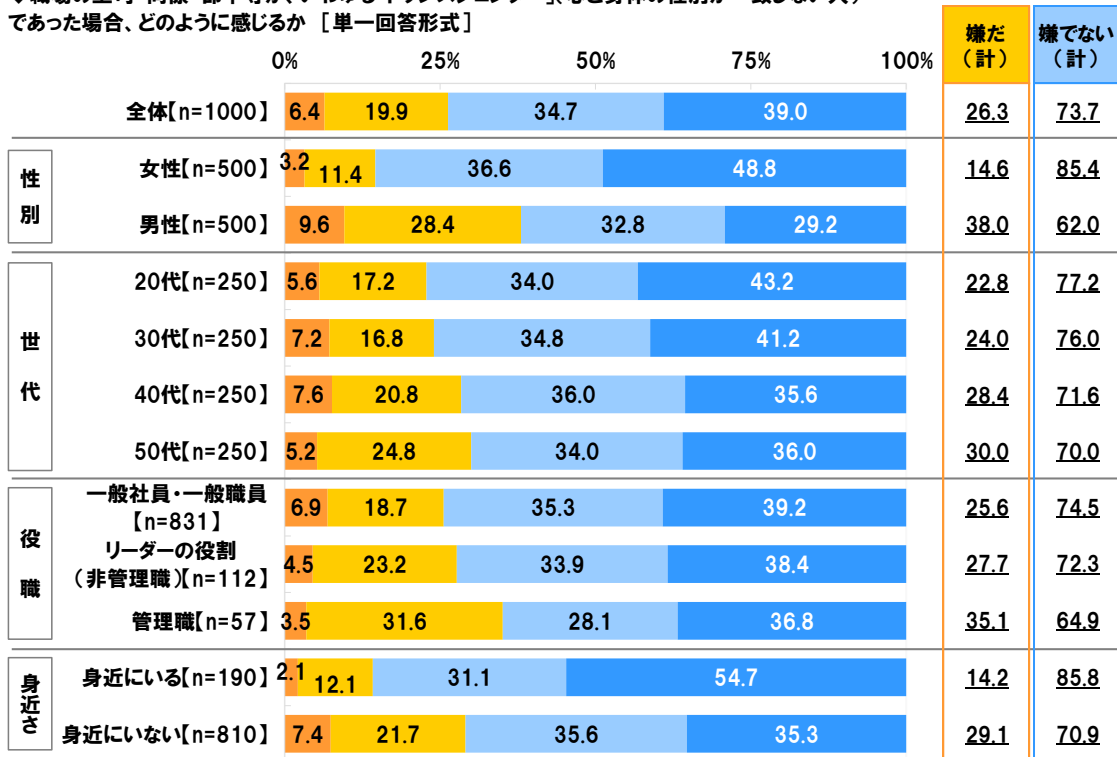
そして、LGBT 当事者が身近にいる人といない人に分けてみると、抵抗を感じるという人の割合は、身近にいる人では14.2%、身近にいない人では29.1%となりました。

◆職場の上司・同僚・部下等が、いわゆるレズビアンやゲイ(同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)であった場合、どのように感じるか [単一回答形式]



■嫌だ ■どちらかといえば嫌だ ■どちらかといえば嫌でない ■嫌でない

◆職場の上司・同僚・部下等が、いわゆる「トランスジェンダー」(心と身体の性別が一致しない人)であった場合、どのように感じるか [単一回答形式]



■嫌だ ■どちらかといえば嫌だ ■どちらかといえば嫌でない ■嫌でない

《職場における「LGBT」に関するハラスメント》

◆職場におけるLGBT関連のハラスメント 受けたり見聞きしたりした人は2割強

管理職では3人に1人以上

◆「LGBT」が身近にいる人ではLGBT関連のハラスメントを受けたり見聞きしたりした人は約6割

職場において、LGBTに関するハラスメントは発生しているのでしょうか。

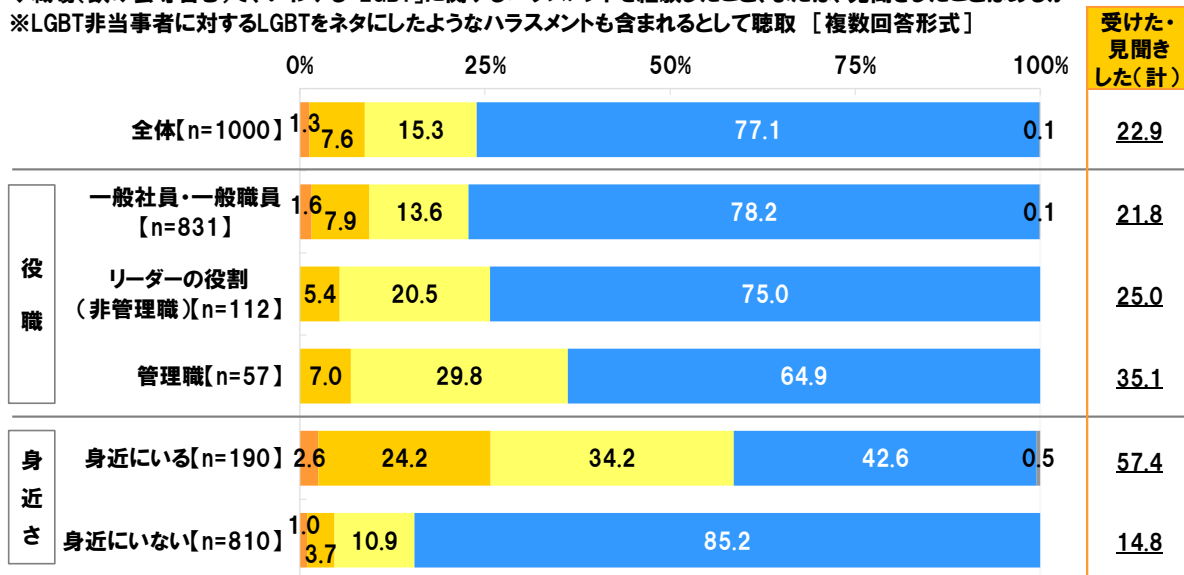
全回答者(1,000名)に、職場(飲み会等含む)で、いわゆる「LGBT」に関するハラスメントを経験したこと、または、見聞きしたことはあるか(※7)聞いたところ、「自分が受けたことがある(LGBT当事者・非当事者問わず)」が1.3%、「直接見聞きしたことがある」が7.6%、「間接的に聞いたことがある」が15.3%で、職場においてLGBT関連のハラスメントを受けたり見聞きしたりした人の割合は22.9%と、5人に1人以上の割合となりました。一方、「受けたことも、見聞きしたこともない」は77.1%でした。

役職別に、職場においてLGBT関連のハラスメントを受けたり見聞きしたりした人の割合をみると、一般社員・一般職員では21.8%、リーダーの役割では25.0%、管理職では35.1%と役職が上がるにつれ高くなりました。部下からの報告を受ける立場である管理職では、3人に1人が職場におけるLGBT関連のハラスメントを見聞きしているようです。

また、LGBT当事者が身近にいる人といない人に分けてみると、身近にいる人では、受けたり見聞きしたりした人が57.4%と半数を超える結果となりました。

※7 LGBT非当事者に対するLGBTをネタにしたようなハラスメントも含まれるとして聴取した。

◆職場(飲み会等含む)で、いわゆる「LGBT」に関するハラスメントを経験したこと、または、見聞きしたことはあるか
※LGBT非当事者に対するLGBTをネタにしたようなハラスメントも含まれるとして聴取 [複数回答形式]



- 自分が受けたことがある(LGBT当事者・非当事者問わず)
- 直接見聞きしたことがある
- 間接的に聞いたことがある
- 受けたことも、見聞きしたこともない
- その他

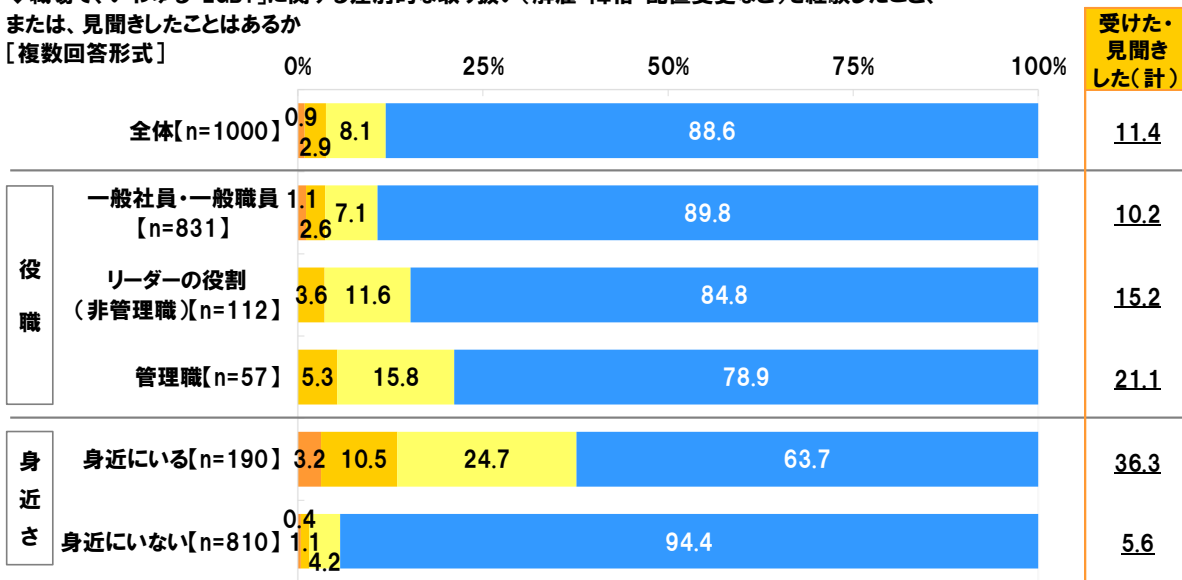
◆職場における LGBT 関連の差別的な取り扱い 受けたり見聞きしたりした人は 1 割強
「LGBT」が身近にいる人では、3人に1人が受けたり見聞きしたりしたと回答

次に、全回答者(1,000名)に、職場で、いわゆる「LGBT」に関する差別的な取り扱い(解雇・降格・配置変更など)を経験したこと、または、見聞きしたことがあるか聞いたところ、「自分が受けたことがある(LGBT当事者・非当事者問わず)」が0.9%、「直接見聞きしたことがある」が2.9%、「間接的に聞いたことがある」が8.1%で、職場で、LGBT関連の差別的取扱いを受けたり見聞きしたりした人は11.4%となりました。一方、「受けたことも、見聞きしたこともない」という人は88.6%でした。

役職別にみると、職場におけるLGBT関連のセクハラと同様に、受けたり見聞きしたりした人は、役職が上がるにつれ高くなり、一般社員・一般職員では10.2%、リーダーの役割では15.2%、管理職では21.1%でした。

また、LGBT当事者が身近にいる人といない人に分けてみると、身近にいる人では、受けたり見聞きしたりした人が36.3%と3人に1人の割合となりました。

◆職場で、いわゆる「LGBT」に関する差別的な取り扱い(解雇・降格・配置変更など)を経験したこと、または、見聞きしたことはあるか
[複数回答形式]



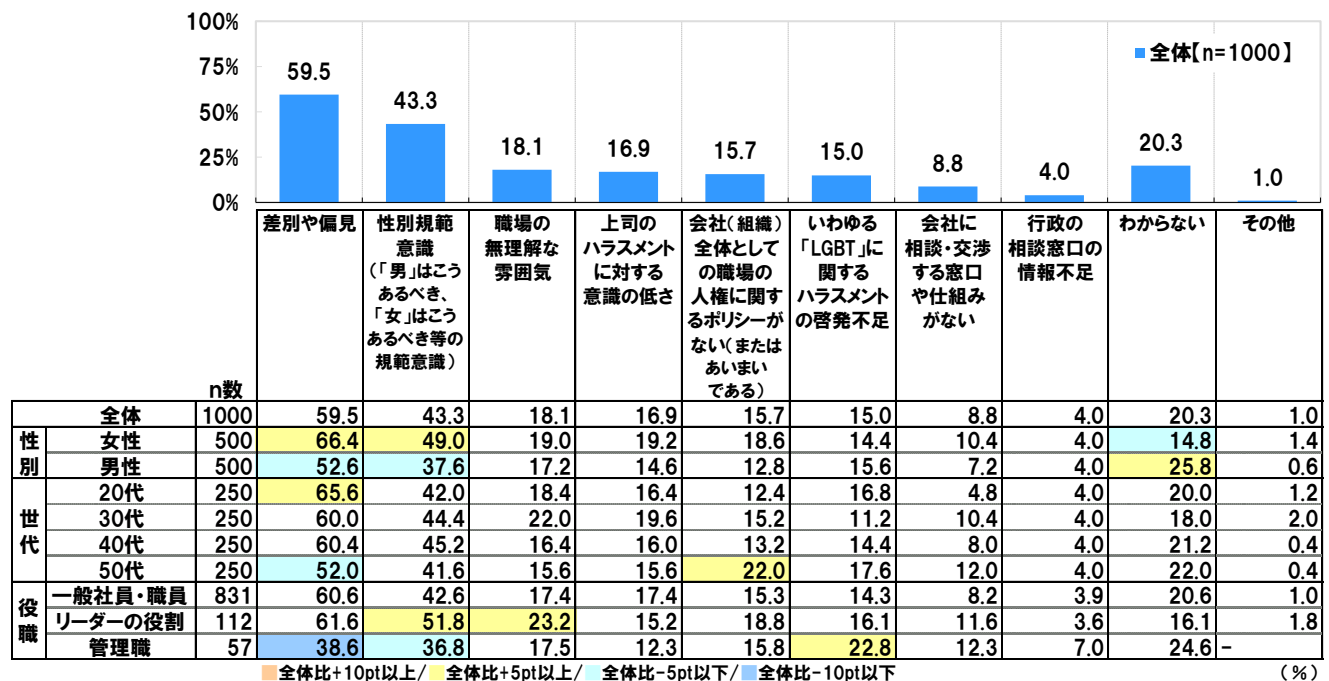
- 自分が受けたことがある(LGBT当事者・非当事者問わず)
- 直接見聞きしたことがある
- 間接的に聞いたことがある
- 受けたことも、見聞きしたこともない

◆職場における LGBT 関連のハラスメントの原因「差別や偏見」「性別規範意識」

職場で LGBT 関連のハラスメントを受けた・見聞きしたという人が 5 人に 1 人以上の割合となり、また、管理職では 3 人に 1 人以上が見聞きしていましたが、職場における LGBT 関連のハラスメントの原因は、どこにあるのでしょうか。

全回答者(1,000名)に、職場における、いわゆる「LGBT」に関するハラスメントの原因は、どのようなことだと思うか聞いたところ、「差別や偏見」が最も多く59.5%、次いで、「性別規範意識(「男」はこうあるべき、「女」はこうあるべき等の規範意識)」43.3%、「職場の無理解な雰囲気」18.1%、「上司のハラスメントに対する意識の低さ」16.9%、「会社(組織)全体としての職場の人権に関するポリシーがない(またはあいまいである)」15.7%が続きました。LGBT に対する差別や偏見、性別規範意識が LGBT 関連のハラスメントの原因になっていると考えている人が多いようです。また、職場にも原因があると考える人は少なくないようで、職場に理解がないことや上司のハラスメントに対する意識の低さ、職場の人権に関するポリシーがないことが、原因と考えている人もみられました。

◆職場における、いわゆる「LGBT」に関するハラスメントの原因は、どのようなことだと思うか [複数回答形式(3つまで)]



◆職場におけるLGBT関連のハラスメント「防止・禁止すべき」5割半ば

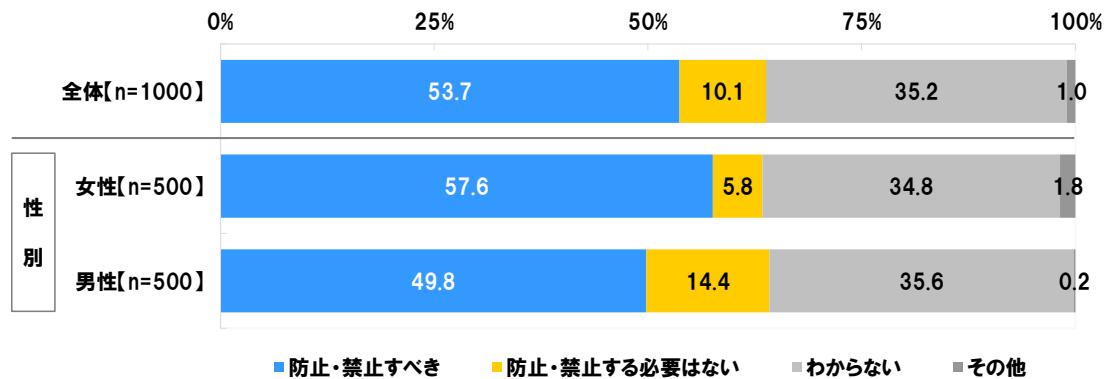
◆職場におけるLGBT関連の差別「なくすべき」8割強

男性では「なくすべき」が多数派も、約4人に1人が「なくさなくてもいい」と回答

それでは、職場におけるLGBT関連のハラスメントや差別に対して、どのようにすべきだと考えられているのでしょうか。

全回答者(1,000名)に、職場において、いわゆる「LGBT」に関するハラスメントを防止・禁止すべきだと思うか聞いたところ、「防止・禁止すべき」が53.7%、「防止・禁止する必要はない」が10.1%、「わからない」35.2%、「その他」1.0%となりました。「防止・禁止すべき」という人が半数以上で多数派になったものの、3人に1人以上が「わからない」と回答しました。どのようなケースがLGBT関連のハラスメントに当たるのか等、周知を図る必要がある状況もうかがえました。

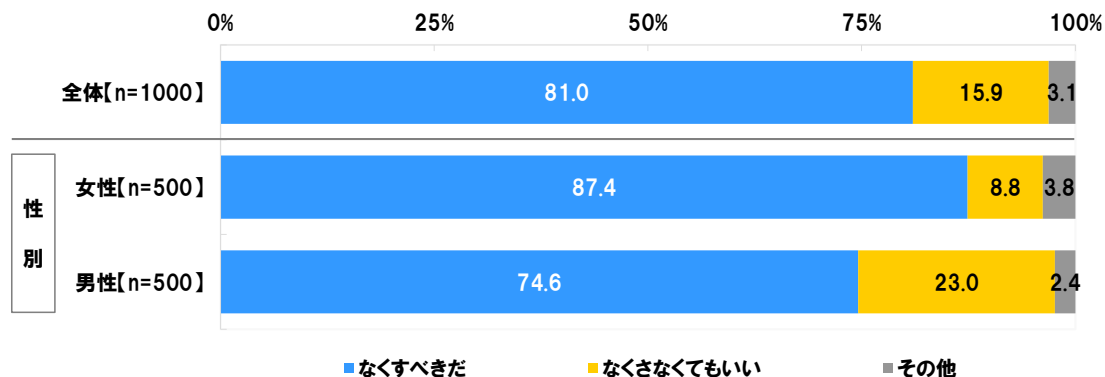
◆職場において、いわゆる「LGBT」に関するハラスメントを防止・禁止すべきだと思うか [単一回答形式]



また、全回答者(1,000名)に、職場において、いわゆる「LGBT」に関する差別は、なくすべきだと思うか聞いたところ、「なくすべきだ」が81.0%、「なくさなくてもいい」が15.9%、「その他」が3.1%になりました。職場でのLGBT関連の差別は、なくすべきだと考える人が大多数のようです。

男女別にみると、男性では、「なくすべきだ」が74.6%と多数派であるものの、「なくさなくてもいい」が23.0%と少ない結果となりました。

◆職場において、いわゆる「LGBT」に関する差別は、なくすべきだと思うか [単一回答形式]

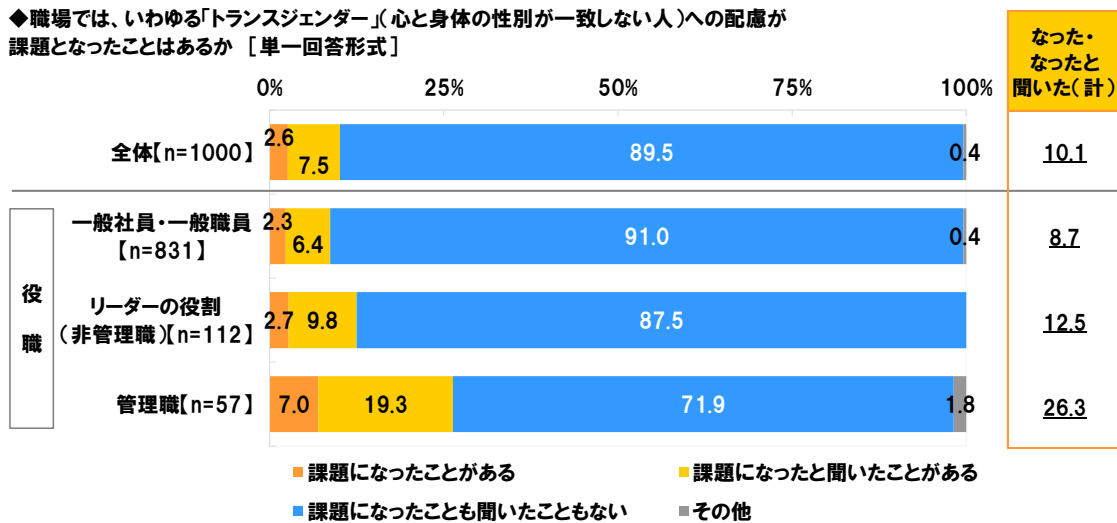


《職場におけるトランスジェンダー配慮とLGBT関連の施策》

◆職場でトランスジェンダーへの配慮が課題になった・課題になったと聞いた 1割、管理職では4人に1人

次に、全回答者(1,000名)に、職場で、いわゆる「トランスジェンダー」への配慮が課題となったことはあるか聞いたところ、「課題になったことがある」が2.6%、「課題になったと聞いたことがある」が7.5%となり、課題になったことがある、または課題になったと聞いたことがある人は10.1%となりました。また、「課題になったことも聞いたこともない」は89.5%でした。

役職別にみると、課題になったことがある、または課題になったと聞いたことがある人は、一般社員・一般職員では8.7%、リーダーの役割では12.5%、管理職では26.3%と、役職が上がるにつれ高くなりました。



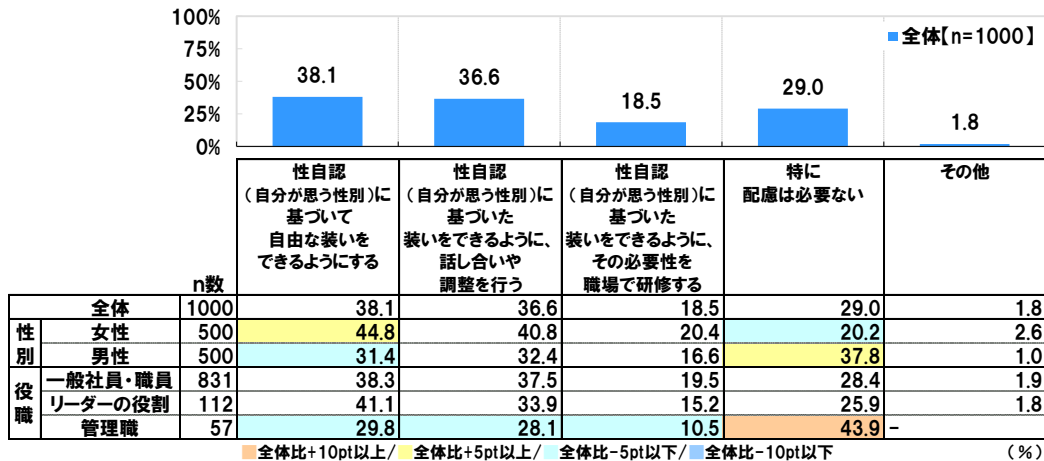
◆トランスジェンダーの髪型や服装 約4割が「性自認に基づいて自由な装いを」

◆トランスジェンダーのトイレ等の施設利用 半数近くが「性自認に基づいて利用できるように話し合いや調整を」

職場において、トランスジェンダーへの配慮が課題になったことがある人は、まだ多くはないようでしたが、今後、どのような配慮が必要になると思われるのでしょうか。

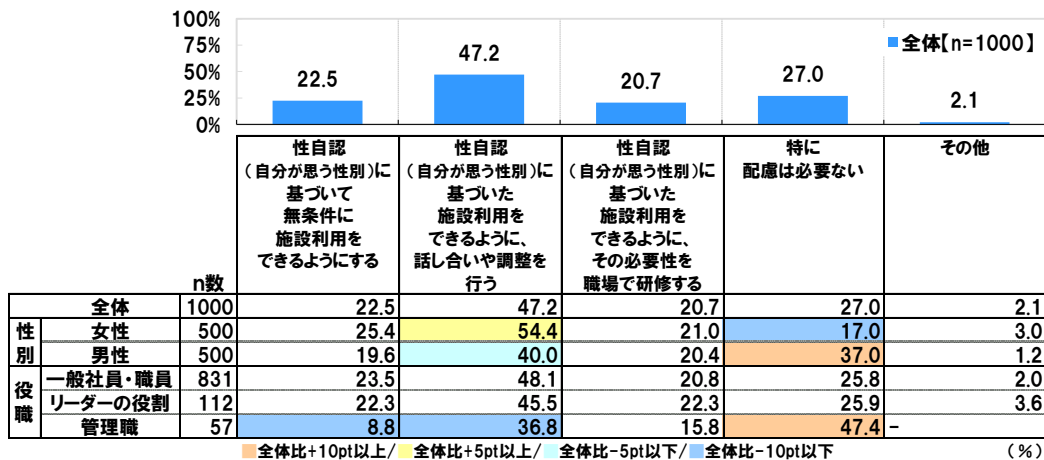
全回答者(1,000名)に、職場で、いわゆる「トランスジェンダー」の髪型や服装について、どのような配慮が必要だと思うか聞いたところ、「性自認(自分が思う性別)に基づいて自由な装いをできるようにする」が最も多く38.1%、「性自認(自分が思う性別)に基づいた装いをできるように、話し合いや調整を行う」が36.6%と同レベルで続きました。性自認に基づいた装いができるような配慮が必要だと考えている人が多いようです。一方、「特に配慮は必要ない」は29.0%となり、役職別に見ると、管理職が最も高く43.9%となりました。

◆職場で、いわゆる「トランスジェンダー」(心と身体の性別が一致しない人)の髪型や服装について、どのような配慮が必要だと思うか [複数回答形式]



次に、全回答者(1,000名)に、いわゆる「トランスジェンダー」の施設(お手洗いや更衣室等)の利用について、どのような配慮が必要だと思うか聞いたところ、「性自認(自分が思う性別)に基づいた施設利用をできるように、話し合いや調整を行う」が47.2%で最も多くなりました。一方、「特に配慮は必要ない」は27.0%、管理職では47.4%と半数近くとなり、髪型や服装と同様に一般社員・一般職員(25.8%)やリーダーの役割(25.9%)より高くなりました。

◆職場で、いわゆる「トランスジェンダー」(心と身体の性別が一致しない人)の施設(お手洗いや更衣室等)の利用について、どのような配慮が必要だと思うか [複数回答形式]



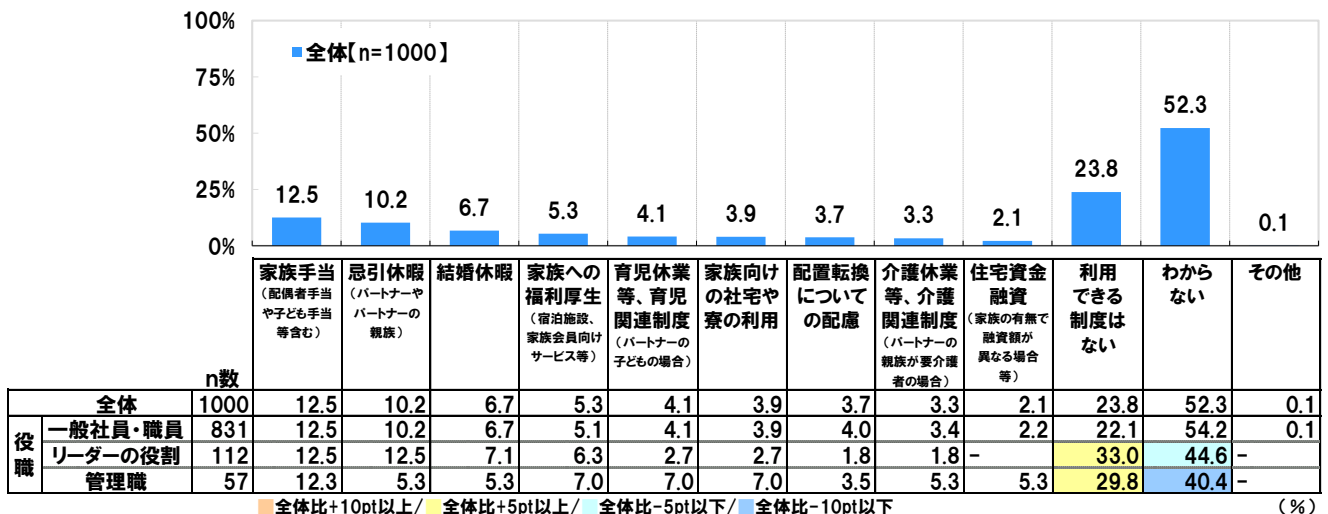
◆職場で同性カップルが異性カップルと同等に使える制度の有無 「わからない」が半数以上
管理職でも4割が「わからない」と回答

◆職場にあるとよいと思うLGBT関連の施策 トップは「ハラスメント防止対策」

職場におけるLGBTに関する制度は、どのくらい整っているのでしょうか。

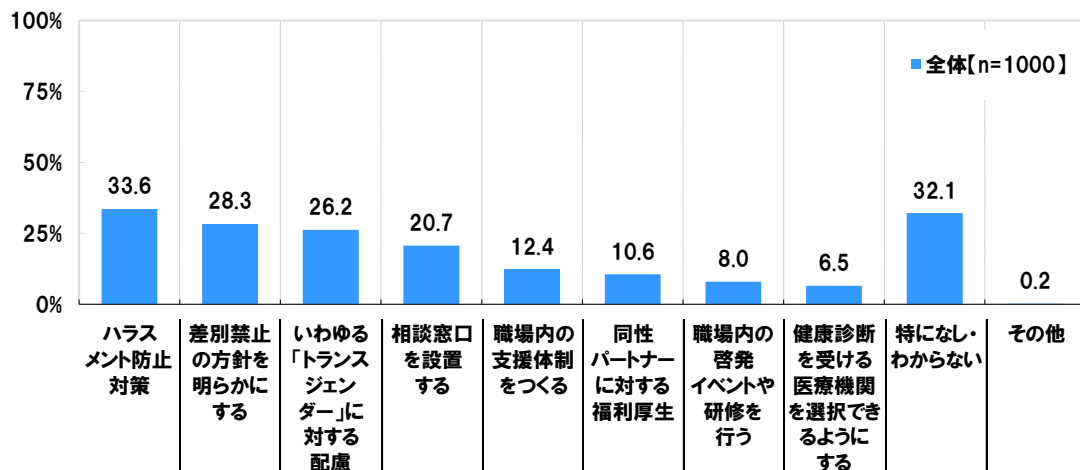
全回答者(1,000名)に、職場で、同性カップルが、婚姻や事実婚をしている異性カップルと同等に使える制度等があるか聞いたところ、「利用できる制度はない」が23.8%となり、「わからない」が52.3%となりました。同性カップルが異性カップルと同等に使える制度がなかったり、あっても知られていなかったりする状況がうかがえました。また、「わからない」は管理職でも40.4%という結果でした。

◆職場で、同性カップルが、婚姻や事実婚をしている異性カップルと同等に使える制度等があるか [複数回答形式]



次に、職場でどんな「LGBT」に関する施策があるとよいと思うか聞いたところ、「ハラスメント防止対策」が最も多く33.6%、次いで、「差別禁止の方針を明らかにする」が28.3%、「いわゆる『トランスジェンダー』に対する配慮」が26.2%、「相談窓口を設置する」が20.7%で続きました。ハラスメントの防止や差別禁止に関する施策があるとよいと考えられているようです。

◆職場でどんな「LGBT」に関する施策があるとよいと思うか [複数回答形式(3つまで)]

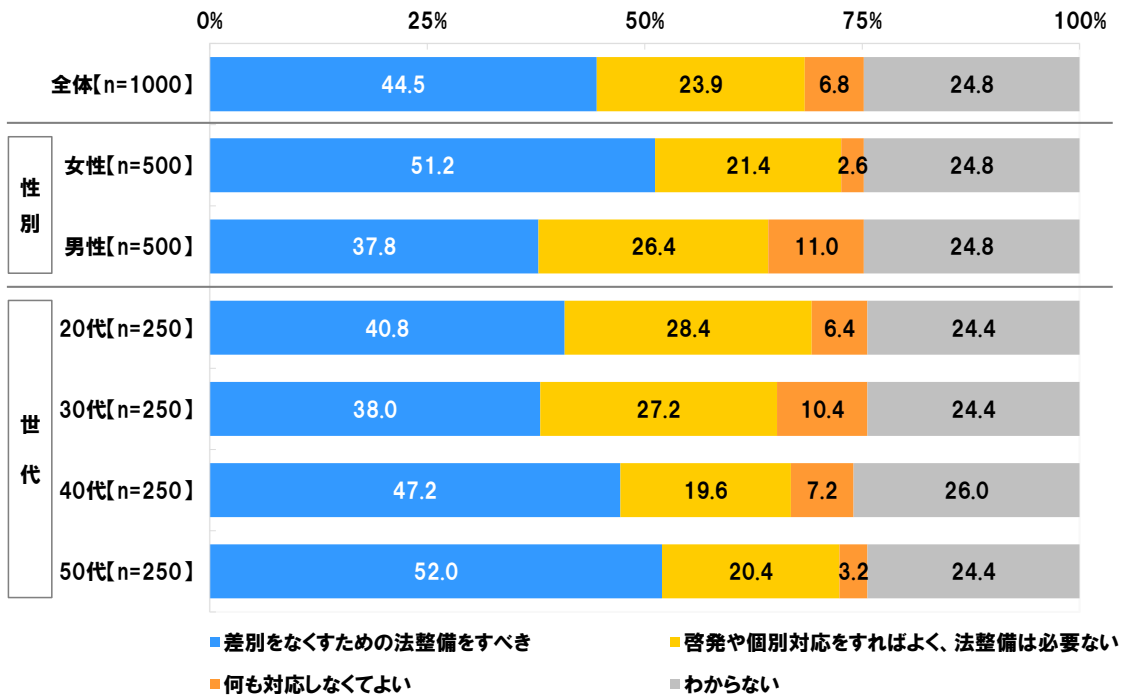


◆「LGBT」の差別をなくすための法整備をすべき 4割半ば

国会では、「LGBT差別禁止法」等によって、「LGBT」の差別をなくす法整備についての議論が行われています。

そこで、全回答者(1,000名)に、いわゆる「LGBT」の差別をなくす法整備についての議論に対する気持ちを聞いたところ、「差別をなくすための法整備をすべき」が44.5%、「啓発や個別対応をすればよく、法整備は必要ない」が23.9%、「何も対応しなくてよい」が6.8%、「わからない」が24.8%となりました。法整備をするべきと考える人が多数派のようですが、4人に1人は「わからない」と回答しており、現段階では判断ができかねる人も一定数いるようです。

◆いわゆる「LGBT」の差別をなくす法整備についての議論に対する気持ち [単一回答形式]



■■調査概要■■

- ◆調査タイトル : LGBTに関する職場の意識調査
- ◆調査対象 : ネットエイジアリサーチのモニター会員を母集団とする
20歳～59歳の有職(※)男女
※民間企業等の職場における意識を把握することが目的のため、
自営業者(家族従業者含む)、家内労働者は除いた
- ◆調査期間 : 2016年6月30日～7月4日
- ◆調査方法 : インターネット調査
- ◆調査地域 : 全国
- ◆有効回答数 : 1,000サンプル
各セル(出生時の性別×年代)の構成比が均等になるように割付
- ◆実施機関 : ネットエイジア株式会社

■■報道関係の皆様へ■■

本ニュースレターの内容の転載にあたりましては、「連合調べ」と付記のうえご使用くださいますよう、お願い申し上げます。

■■本調査に関するお問合せ窓口■■

連合(日本労働組合総連合会)

総合男女平等局 担当:佐藤、松野
TEL :03-5295-0515
Eメール :jtuc-josei@sv.rengo-net.or.jp

総合企画局 企画局 担当:山根
TEL :03-5295-0510
Eメール :jtuc-kikaku@sv.rengo-net.or.jp

受付時間 :10時00分～17時30分(月～金)

■■連合(日本労働組合総連合会)概要■■

組織名 :連合(日本労働組合総連合会)
代表者名 :会長 神津 里季生
発足 :1989年11月
所在地 :東京都千代田区神田駿河台3-2-11 連合会館
業務内容 :すべての働く人たちのために、希望と安心の社会をつくる