

性的マイノリティが働きやすい職場とは？ —「LGBTに関する職場環境 アンケート」の分析結果から—

ひらもり
平森

だいき
大規

●ワシントン大学大学院社会学研究科博士後期課程
国際基督教大学ジェンダー研究センター研究メンバー

1. はじめに

特定非営利活動法人虹色ダイバーシティと国際基督教大学ジェンダー研究センターが2016年に実施した「LGBTに関する職場環境アンケート」（以下、「LGBT職場環境アンケート」）によると、職場において性的マイノリティに関する差別的言動を見聞きした場合、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアルなどの4.3%、トランスジェンダーの3.1%が労働組合に相談できると回答している。多くの性的マイノリティ当事者は職場外の友人・知人に相談する、または誰にも相談しないと回答しており、労働組合は職場における性的マイノリティ差別の解消に向けて積極的に取り組んでいく必要があると示唆される。

そこで本稿では、虹色ダイバーシティが2013年から行っており、2014年からは国際基督教大学ジェンダー研究センターとの共同研究として行っている「LGBT職場環境アンケート」¹分析結果の一部を報告する。「LGBT職場環境アンケート」は日本で初めてのLGBTと職場環境をテ-

マとした大規模調査であり、特に性的マイノリティ回答者の多さという点において貴重な調査データである。また、分析担当者として本共同研究に携わってきた自らの経験を踏まえつつ、今後、同様の調査研究を行うにあたっての方法論的な留意点についても考察する。

なお「LGBT職場環境アンケート」の結果概要を論じるにあたり、女性として女性を性愛の対象とする人をレズビアン（女性同性愛者）、男性として男性を性愛の対象とする人をゲイ（男性同性愛者）、男女ともに性愛の対象とする人および、性愛対象となる相手の性別を問わない人をバイセクシュアル（両性愛者）、出生時に割り当てられた性別とは異なる性別を生きる人をトランスジェンダー（性別越境者）、これら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）を含む非規範的な性のあり方を生きる人を性的マイノリティと定義する。

2. 「LGBT職場環境 アンケート」概要

虹色ダイバーシティと国際基督教大学ジェンダ

1. 2014年調査では、株式会社ラッシュジャパンからの助成を受けた。

一研究センターによる「LGBT職場環境アンケート」は毎年2月14日から3月31日までウェブ上のアンケートフォームを使って行われている²。ソーシャル・ネットワーキング・サービスのTwitter、Facebook や性的マイノリティ団体のメーリングリスト、チラシなどで回答者を募集した他、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を行った³。アンケートの対象者は日本の職場で働いた経験のある性的マイノリティ当事者および非当事者であり、途中までの回答者を含めると、2014年は1,815人、2015年は2,154人、2016年は2,298人から回答を得た。質問項目は年によって焦点が異なるものの、毎年約30~35問程度が聞かれている。次節ではこれらの質問から得られた結果の中の一部を紹介する⁴。

3. 「LGBT職場環境アンケート」から何が明らかになったのか

性的マイノリティ当事者と非当事者、さらには性的マイノリティの中でも性的指向におけるマイノリティ（レズビアン・ゲイ・バイセクシュアルやその他の非異性愛指向を持つ人）と性別越境におけるマイノリティ（トランスジェンダーかそうでないかの別におけるマイノリティ）で大きく回答傾向の異なる質問のひとつに、求職時の困難がある。2014年、2015年、2016年と、いずれの年度においても、性的マイノリティ非当事者は自らのセクシュアリティやパートナーに関連して求職時に困難を感じたことがあると回答している人が少ないのに対し（2014年8%、2015年11%、2016年

6%）、性的指向におけるマイノリティのうち2014年は40%、2015年は40%、2016年は44%の人が困難を感じたことがあると回答している。さらに、トランスジェンダーは性的指向におけるマイノリティよりも多くの割合の人が困難を感じたことがあると回答しており、性的マイノリティの中でも特にトランスジェンダーが抱える求職時の困難の大きさを示唆している（2014年70%、2015年69%、2016年70%）。

このように、実際に職に就く以前の段階から多くの性的マイノリティは困難を抱えており、性的マイノリティに対する差別の存在がうかがえるが、職場内でも性的マイノリティに関する差別的言動は広く蔓延している。2015年、2016年調査では、性的マイノリティ当事者のうち約57%が現在の職場で性的マイノリティに関する差別的言動が多いと回答している。非当事者については、2015年は40%、2016年は29%の回答者が差別的言動が多いと回答しており、非当事者が差別的ではないと思っているような言動が実は当事者にとっては差別的であると捉えられている可能性がある。

このような職場環境は反差別の観点から改善されるべきであるが、差別的言動の減少に取り組むことは性的マイノリティ当事者のみならず企業にとってもメリットになるという研究がある。

「LGBT職場環境アンケート2014」を利用して差別的言動と勤続意欲の関連を分析したところ、勤続意欲に影響を与えると考えられる他の要因（年齢、雇用形態、収入、労働時間など）の影響を統計的に取り除いても、性的マイノリティに関する差別的言動の少ない職場に勤めている人は勤

2. 2017年は新たな調査は行わず、これまでに行われた調査のより詳細な分析を行う予定である。
3. 本調査は無作為抽出による調査ではないため、結果の過度な一般化には注意する必要がある。また、性的マイノリティ非当事者については、虹色ダイバーシティの企業向け研修で回答を呼びかけているため、一般よりも社会経済的地位の高い回答者が多いと考えられる。
4. 実際に調査で使用した設問や詳細な分析結果については虹色ダイバーシティのウェブサイトで公開されている (<http://nijirodiversity.jp/>)。

統意欲が高い傾向にあると示された⁵。したがって、性的マイノリティに関する差別的言動を少なくするような施策を行えば、職場全体の勤続意欲上昇につながると示唆される。

また、カミングアウト（自らが性的マイノリティ当事者であると開示する行為）の有無と勤続意欲の間にも統計的関連が見られることが確認されている。言い換えると、カミングアウトをして受け入れられるとこの会社で働き続けようと思う、またはこの職場で働き続けたいと思うとカミングアウトをするという傾向を確認することができる。このようにカミングアウトをしても性的マイノリティであることで差別を受けず、肯定的に捉えられるような環境の職場では、性的マイノリティ当事者の勤続意欲も高くなるのではないかと考えられる。

その一方で、いわゆるLGBT市場やダイバーシティ施策などに関する議論の盛り上がりから、職場でのカミングアウトが現在増えているのではないと言われることがあるが、現段階では「LGBT職場環境アンケート」の調査データからそのような傾向を読み取ることは困難である。2013年および2014年調査では性的マイノリティ回答者の39%、2015年調査では34%、2016年調査では37%が職場でカミングアウトしている。東洋経済「CSR調査」によると、上場企業および主要未上場企業のうち「LGBTに対する基本方針」のある企業は9.4%（2013年）、11.2%（2014年）、13.1%（2015年）と少しずつではあるが増加傾向にある。したがって、性的マイノリティの権利尊重や差別禁止方針が大企業のみにおける現象にとどまっている、またはこれらの方針が必ずしもカ

ミングアウトにつながっていない可能性などが考えられる。加えて、これらの施策が実際に現場で普及し定着するまでには時間がかかることから、「LGBT職場環境アンケート」におけるカミングアウト率として割合の増加が確認できるまで数年の遅れが発生している可能性もある。

以上、駆け足ではあったが「LGBT職場環境アンケート」の分析結果の一部を概観した。それでは次に、このような性的マイノリティの困難やニーズを計量的に捉えるにあたって、調査者はどういった部分に留意しなければいけないのか、調査を行う際に考慮すべき点について検討していく。

4. 性的マイノリティと職場環境に関する調査を行うということ——クィア・フェミニスト方法論の観点から⁶

日本においても近年、性的マイノリティに関するアンケート調査、疫学調査やマーケティング調査などが行われるようになってきた。クィア研究やその源流のひとつであるフェミニズム研究は長きにわたってジェンダーやセクシュアリティについて様々な角度から考察してきた学問であり、またアクティビズムである⁷。しかしながら、こういった学問的蓄積があるにもかかわらず、これらの近年増加しつつある調査研究でクィア・フェミニスト方法論が明示的に取り入れられていることは少ない。こういった状況を踏まえ、本節では「LGBT職場環境アンケート」を分析するにあたって理論的に依拠したクィア・フェミニスト方法論の概要を紹介し、性的マイノリティと職場環

5. 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.

6. 本節の内容の一部は日本人口学会第68回年次大会にて報告されたものである。

7. 本稿では、ジェンダー・セクシュアリティを取り扱う研究のうち、特に明示的に女性・性的マイノリティの政治的立場から考察を行う研究をフェミニズム・クィア研究と呼ぶ。

境に関する調査を行うにあたって調査者に求められる「態度」について考察する。

社会学者でフェミニスト方法論を研究している Sharlene Hesse-Biber らによると、フェミニスト方法論と言っても、確固とした唯一の方法論があるわけではなく、以下のような特徴を持ったゆるやかな方法論の集まりがフェミニスト方法論であると考えられている⁸。一つ目の特徴として、フェミニスト方法論は女性の生活経験を中心とすることが挙げられる。また、女性内での差異への注目もフェミニスト方法論の特徴である。例えば、ジェンダーの問題のみならずジェンダーが人種や階級などどのように絡み合っているのかを複合的に捉えるのもフェミニスト方法論が目指すところである。

このようなフェミニズム研究の発展を背景のひとつとして誕生したのがクィア研究である。「クィア理論」という言葉をアカデミズムで初めて使用した Teresa de Lauretis によると、クィア理論とは (1) 同性愛を異性愛からの逸脱、周縁的なセクシュアリティとして捉えない、(2) 「ゲイ・アンド・レズビアン・スタディーズ」におけるレズビアンの不可視化など、同性愛内部の差異が抹消されていることを問題化する、(3) セクシュアリティがジェンダー、人種や階級などどう互いに関連しあっているのかを考察する理論である⁹。

これらのクィア・フェミニスト方法論から得られる知見として、性的マイノリティについて社会調査を行う際には、男女二元論、異性愛中心主義やシスジェンダー（非トランスジェンダー）中心

主義を伴ったまま単に性的マイノリティのカテゴリを「追加」するのではなく、むしろ性的マイノリティを中心に据えるような形で調査を設計すべきであるということが挙げられる。例えば今後、既存の社会調査に性的指向や性別越境の項目を追加する際には、ただ単にこれらの項目を追加するだけでなく、元々の社会調査に含まれている異性愛者・シスジェンダーのみが回答者として想定されている他の設問についても総合的に検討し、調査そのものが抱えている社会規範を問い直していく必要があるだろう。

フェミニスト科学哲学を研究している Sandra Harding は、男性中心社会において周縁化されている女性は被支配者である自らの置かれている状況と支配者である男性の置かれている状況の両方の視点を持つことができるため、科学的研究において女性の立場を基点とすることでより「強い客観性」を得ることができると述べている¹⁰。性的マイノリティの調査に関しても、性的マイノリティの立場から調査を設計することで、より「科学的」な調査結果を得られると考えられる。

また、クィア・フェミニスト方法論からは、女性や性的マイノリティのカテゴリーを均質化しないという教訓を得ることもできる。統計調査を行う際には、性的マイノリティに共通する状況を把握すると同時に、性的指向におけるマイノリティと性別越境におけるマイノリティの差異やジェンダー格差など性的マイノリティ内の階層構造についても複合的に実態を捉えた上で差別撤廃に取り組むべきである。

加えて、性的マイノリティについて調査研究を

8. Hesse-Biber, Sharlene Nagy and Michelle L. Yaiser, eds. 2004. *Feminist Perspectives on Social Research*. New York: Oxford University Press.

9. de Lauretis, Teresa. 1991. "Queer Theory: Lesbian and Gay Sexualities: An Introduction." *differences: A Journal of Feminist Cultural Studies* 3(2):iii-xviii.

10. Harding, Sandra G. 1991. *Whose Science? Whose Knowledge?: Thinking from Women's Lives*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

行う際に、ただ性的マイノリティのみについて分析するのみならず、性的マイノリティであることがジェンダー、人種・エスニシティや社会階層などどのように互いに関係しあっているか、さらにはこれらの要素がいかに社会的に構築されているかという点についても考察していく必要がある。

例えば、現在いわゆるLGBT市場に関する話題の中でLGBTは高収入であるという説が唱えられているが、性的マイノリティと貧困の交差性についても丁寧に分析していくことが求められる。また、社会調査において回答者のセクシュアリティを「測定」する際には、性的指向のアイデンティティ、恋愛感情、性的魅力や性行動など、セクシュアリティを多次元的に捉えていくことが重要である。さらに、ジェンダーについても、ト

ランスジェンダーかそうでないかのアイデンティティ、性自認、性表現や出生時に割り当てられた性別など複合的な視点を取り入れるべきである。

5. おわりに

以上、「LGBT職場環境アンケート」分析結果の一部概要および今後、職場環境を改善するために必要な視点、より抽象的な性的マイノリティの調査方法論について検討してきた。本稿が、今後ますます推進されていくであろう企業における性的マイノリティ施策や関連する調査研究の発展に少しでも貢献することができれば幸いである。

労働組合のための調査情報誌

労働調査

【New Wave】
トランプと ترامカ

連合・企画局長 並木 泰宗

【かいがい発】
絵に描いたピッツァ

1

イタリア語通訳・翻訳家、在イタリア・ナポリ 鈴木 庸子

特集 差別のない職場の実現に向けて - LGBTを中心に -

- ① 職場における性的指向・性自認 (SOGI) に関する問題と法政策の課題 4
労働政策研究・研修機構・副主任研究員 内藤 忍
- ② 性的マイノリティが働きやすい職場とは？ 10
-「LGBTに関する職場環境アンケート」の分析結果から-
ワシントン大学大学院社会学研究科博士後期課程・国際基督教大学ジェンダー研究センター研究メンバー 平森 大規
- ③ LGBTの就職活動・就労初期における困難と支援 15
-約13人に1人の求職者のためにできること-
特定非営利活動法人 ReBit・代表理事 薬師 実芳
- ④ 今後の労働組合における性的指向および性自認に関する取り組み 20
日本労働組合総連合会・総合男女平等局・部長 松野 奈津子
- ⑤ 差別のない職場の実現に向けて -LGBTについての情報連携の取り組み- 27
情報産業労働組合連合会・中央執行委員 山中 恵子
- ⑥ 差別のない風土を目指して -資生堂の取り組み- 32
資生堂労働組合・中央執行委員長 宮澤 賢
- ⑦ 偏見・差別・・・第一歩!! (LGBTとの出会い) 37
全国消防職員協議会・ユース部代表 成吉 丈

【参考資料】
LGBT関連法規 43
男女雇用機会均等法・セクハラ指針
性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律

【Research Box】
男女間賃金格差は73.0 50
厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査の概況」(2017年2月)より

ワンポイント・ブックレビュー
宮本太郎著「共生保障 <支え合い>の戦略」岩波新書(2017年)

労働調査協議会