

調査報告_20190207報告会抜粋

LGBTや性的マイノリティの 就職活動における経験と 就労支援の現状

認定特定非営利活動法人ReBit

認定NPO法人ReBitとは？

□概要

LGBTの子どももありのままで大人になれる社会の実現を目指す認定NPO法人。
2009年設立、2014年法人化、所在地東京都新宿区。

行政/自治体/企業/教育現場などで約650回/6万人以上へLGBTに関する研修提供。

10~20代のLGBT就活生/就労者約2000名のサポートを行う。

□共著・監修：

「LGBTってなんだろう？」（合同出版）、「ふつうってなんだ？」（学研プラス）、
「トランスジェンダーと職場環境ハンドブック」（日本能率協会マネジメントセンター）

□選出：

2014年度、NEC社会起業塾生、ソーシャルベンチャー・パートナーズ東京の投資・協働団体に選出。2015年度、FITチャリティ・ラン支援先団体に選出。

□団体ホームページ：<http://rebitlgbt.org>

アンケートの背景と目的

□ 背景

- ・ 国内でLGBTや性的マイノリティ（以降、LGBTと記載）の新卒就活における調査は少ない。また、LGBTが就職活動（以降、就活と記載）時に企業や就労支援機関でどのような困難があり、どのようなニーズを持っているのか、把握が難しい。
- ・ 公正な採用、および、適切な支援の実現に向け、現状やニーズを明らかにする必要がある。

□ アンケートの目的

- ・ 就活における性的指向や性自認（以降、SOGIと記載）による影響や、LGBTの就活者の現状を明らかにし、国内の就職活動において、SOGIによる困難を抱える人への支援体制が改善される一助とする。
- ・ 就労支援機関でのSOGIによる困難についての相談状況、支援体制、求められる役割を明らかにし、国内の就労支援機関で、SOGIによる困難を抱える人への支援体制を発展させる一助とする。

□ 2つのオンライン調査を実施

調査 1

**LGBTや性的マイノリティの
就職活動に関する現状調査
(以降、LGBT就活経験調査と記載)**

調査 2

**LGBTや性的マイノリティの
就労支援に関する現状調査
(以降、LGBT就労支援調査と記載)**

調査概要

- **調査者** : 認定特定非営利活動法人ReBit調査チーム
(代表研究者: 薬師実芳)

- **助言・協力** : 岩本健良先生 (金沢大学)、加藤悠二氏 (認定NPO法人虹色ダイバーシティ)、釜野さおり先生 (国立社会保障・人口問題研究所)、小山淑子先生 (早稲田大学)、坂田寛介氏 (大正大学)、村木真紀氏 (認定NPO法人虹色ダイバーシティ)、矢口徹也先生 (早稲田大学)、湯本洋美氏 (サセックス大学)

- **助成** : 日本財団

調査概要

□ アンケート概要

- ・ ウェブ上のアンケートフォーム（SurveyMonkey 有料版）
- ・ Twitter、Facebook、Instagram、既存のReBitのメンバーへの協力依頼、キャリアコンサルタント協議会への協力依頼等で周知
- ・ 本アンケートにおける質問項目の一部は、「LGBTと職場環境に関するアンケート調査」（2014～2016年、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による共同調査）の研究成果を参考にしています。

調査 1 「LGBT就活経験調査」 概要

調査 1) 「LGBTや性的マイノリティの 就職活動に関する現状調査」対象者と定義

□ 概要

- ・ 期間：2018年7月30日～9月8日（40日間）
- ・ 回答者：603回答 ※うち、有効回答241回答

□ 対象者

- 1) 中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、各種学校、高等専門学校、専修学校、専門学校、短期大学、大学、大学院のいずれかを卒業した方
- 2) 2008年4月～2018年3月に在学中に、就職活動（新卒就活）を日本国内で経験した方（以下、「本調査における定義」参照）
- 3) 就職活動を経て、就労経験のある方（現在求職中・休職中でも、一度以上の就労経験があればご回答いただけます）
- 4) 就職活動のときに性的マイノリティであると自認していた方

設問構成

□設問は全64個。

解答により設問数は異なり、回答者は48～56個を回答。

□一部設問を必須回答とし、他は任意回答。

□設問の構成は以下10軸

- 1 回答者属性について
- 2 性別違和について（性別違和があると答えた者のみ）
- 3 就活時の在学状況、最終学歴について
- 4 就活経験について
- 5 就活時のSOGIに関する困難等経験について
- 6 就活時のSOGIに関する困難等の相談経験について
- 7 内定から入社3年目のSOGIに関する困難等経験について
- 8 入社1社目について
- 9 障がい特性について
- 10 コメント等

有効回答の選定

全603回答のうち、以下6軸を除いたものを、
該当するデータとして分析した。
分析した回答数241回答であった。

- 1 就活のときに性的マイノリティであると自認してなかった方の回答
- 2 就活時に在学していなかった方の回答
- 3 2008年4月～2018年3月の期間に就活を行っていない方
- 4 2008年4月～2018年3月の期間に就活を行ったか、不明な方
- 5 就活を経て、就労経験のない方
- 6 途中までの回答者

本調査におけるセクシュアリティの分類

LGBT

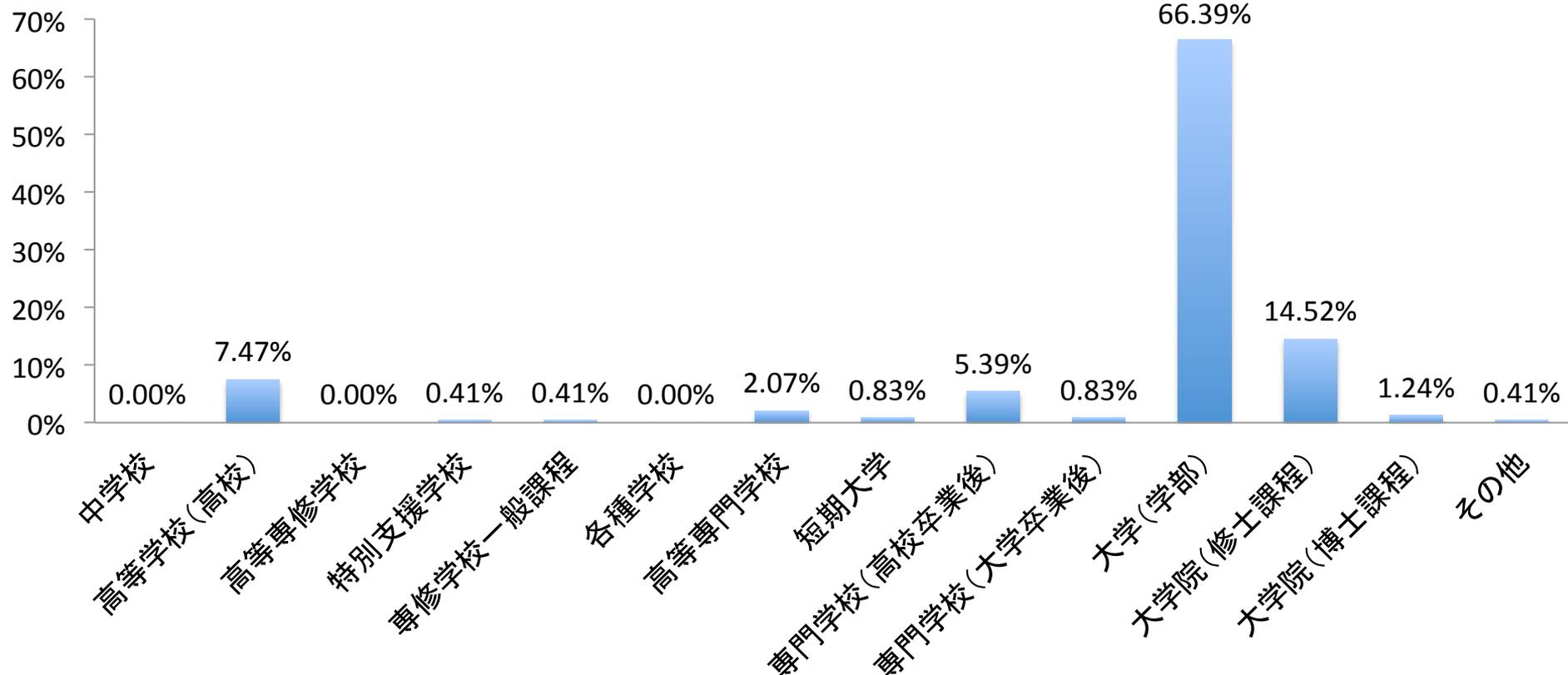
LGB他

T

支援者

生まれの 戸籍性	性自認(就活時)	性的指向(就活時)	セクシュアリティ 分類	セクシュアリティ群	LGB他/T
女性	女性	女性	シスL	シス非ヘテロ女性	LGB他
		男性	シスH女性	非当事者	非当事者
		両性+問わない	シスB女性	シス非ヘテロ女性	LGB他
		特定の人を好きにならない	その他女性		
		決めていない、わからない			
	その他				
	男性	全部	トランス男性	トランスジェンダー女 性・男性	T
	Xジェンダー、中性、 両性、無性、不定性		FtXなど	Xジェンダー	
	決めていない、 わからない				
	その他				
男性	女性		トランス女性	トランスジェンダー女 性・男性	非当事者
	男性	女性	シスH男性	非当事者	
		男性	シスG	シス非ヘテロ男性	LGB他
		両性+問わない	シスB男性		
		特定の人を好きにならない	その他男性		
		決めていない、わからない			
	その他				
	Xジェンダー、中性、 両性、無性、不定性	全部	MtXなど	Xジェンダー	T
	決めていない、 わからない				
その他					

回答者特性 <最終学歴>



- ✓ 本調査の回答者の最終学歴は大卒以上が82.15%
- ✓ 文部科学省の「平成30年度学校基本調査」によると、高校卒業後の就職率は17.6%、大学への進学率は54.7%であり、本調査の回答者は大卒就活生の回答割合が高い

出展：「平成30年度学校基本調査 II 調査結果の概要 [学校調査, 学校通信教育調査(高等学校)]」 p21
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2018/12/25/1407449_2.pdf

調査2 「LGBT就労支援調査」 概要

調査2) 「LGBTや性的マイノリティの 就労支援に関する現状調査」対象者と定義

□ 概要

- ・ 期間 : 2018年7月19日～8月31日 (44日間)
- ・ 参加者 : 294回答 ※うち、有効回答239回答

□ 対象者

2013年4月～2018年3月に国内で、就職、就労、
キャリア形成など、就労に関する支援の経験者

※LGBTへの支援経験によらず回答

設問構成

□設問は全43個。

解答により設問数は異なり、回答者は24個～43個を回答。

□一部設問を必須回答とし、他は任意回答。

□設問の構成は以下5軸

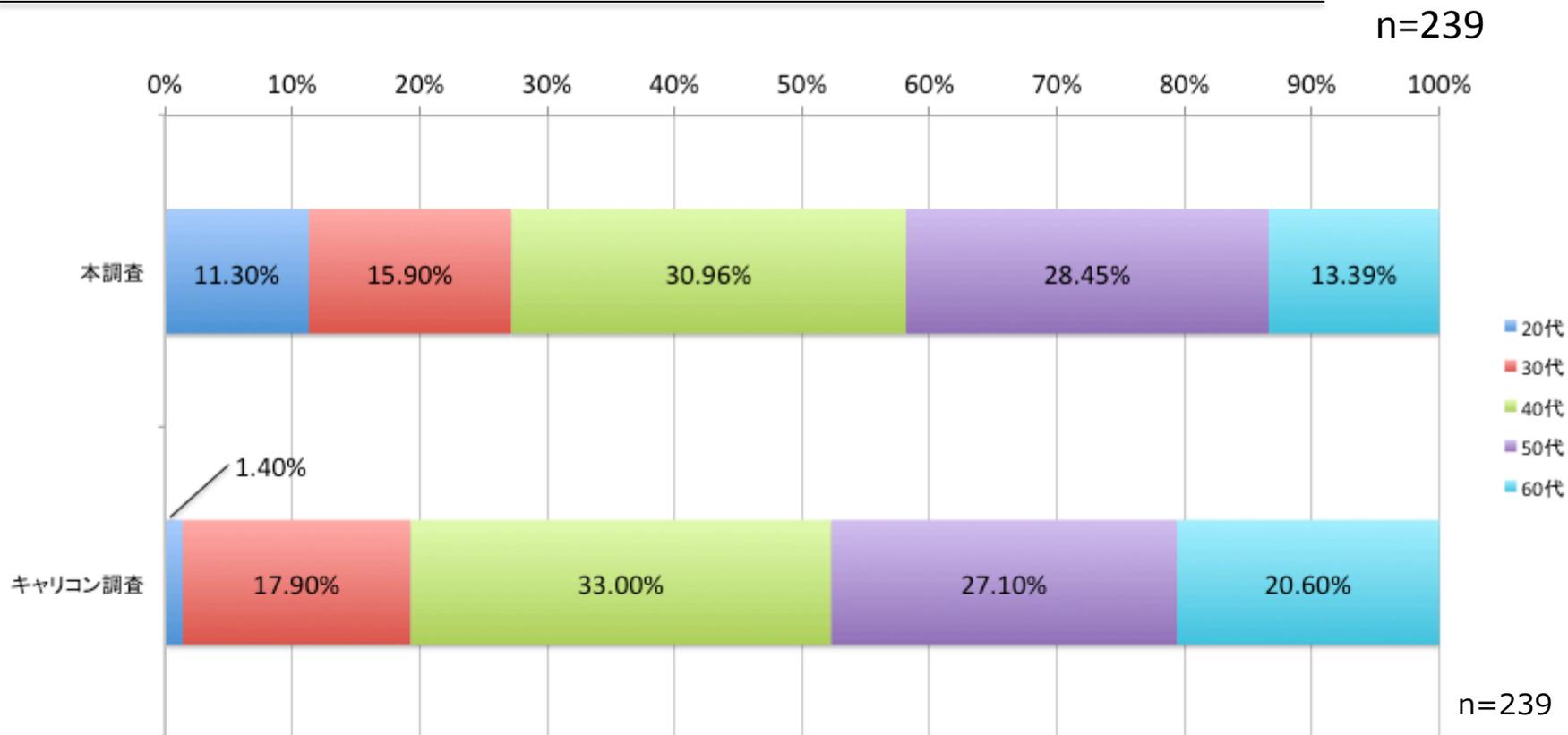
- 1 回答者属性について
- 2 性的マイノリティに関する知識について
- 3 就労支援経験について
- 4 支援体制構築について
- 5 コメント等

有効回答の選定

全294回答のうち、以下2軸を除いたものを、
該当するデータとして分析した。
分析した回答数239回答であった。

- 1 支援経験のない方
- 2 途中までの回答者

回答者特性 <年代>



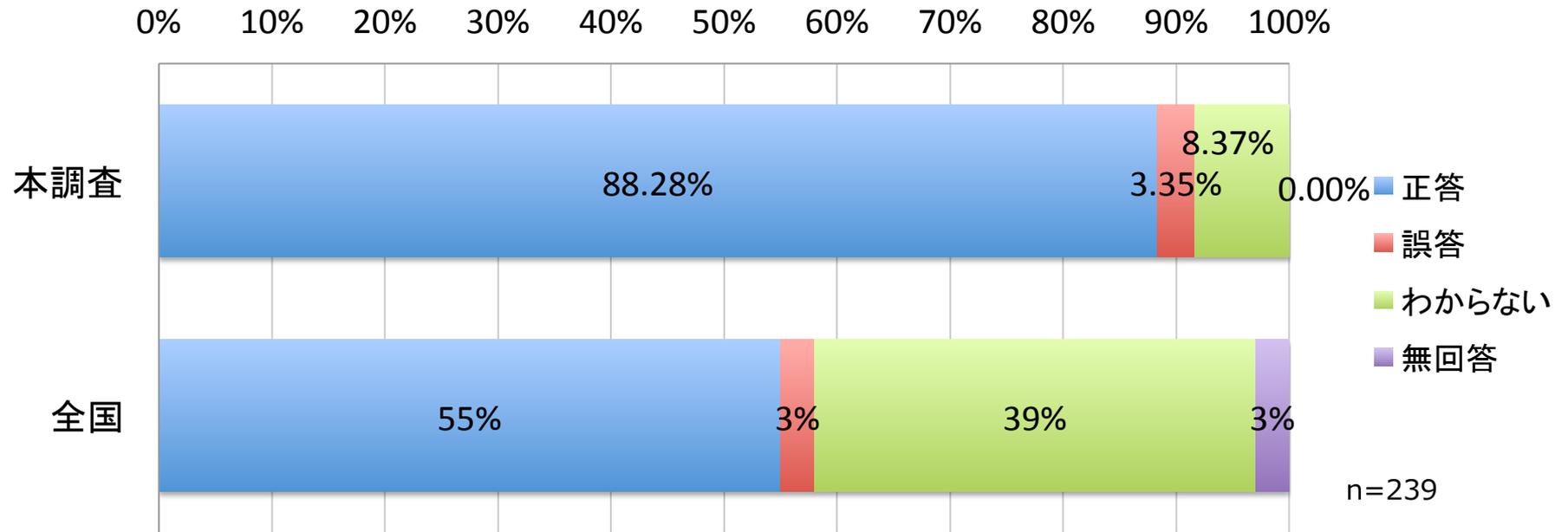
- ✓ 三菱UFJリサーチ&コンサルティングの「キャリア・コンサルティングに関する実態調査結果報告書」の回答者と比較し、本調査は20代の回答者が9.90%多く、60代以上が7.21%少なく、若年層の回答が目立つ。

出展：三菱UFJリサーチ&コンサルティング2011年3月公開「キャリア・コンサルティングに関する実態調査結果報告書」
<https://www.jil.go.jp/press/documents/20160301.pdf>

回答者特性

<性的マイノリティに関する知識：同性愛>

「日本では同性愛は精神病とされている」の回答
 (「性的マイノリティについての意識2015年全国調査」と比較)



✓ 本調査回答者の正答率は88.28%であり、「性的マイノリティについての意識2015年全国調査」の正答率55%より約33%高い。

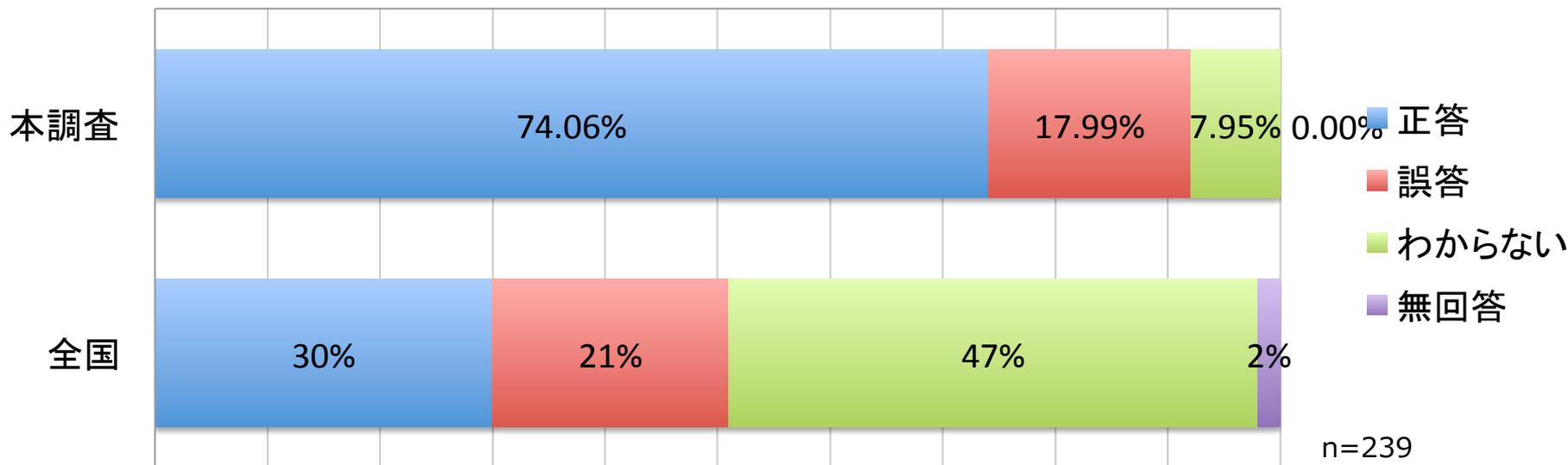
出展：釜野さおり・石田仁・風間孝・吉仲崇・河口和也2016年6月公開「性的マイノリティについての意識2015年全国調査報告書」

回答者特性

＜性的マイノリティに関する知識：性別違和＞

「日本では、戸籍上の性別を変えることができる」の回答
 （「性的マイノリティについての意識2015年全国調査」と比較）＞

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



- ✓ 本調査の回答者の正答率は74.06%であり、「性的マイノリティについての意識2015年全国調査」の正答率30%より約44%高い。
- ✓ 本調査の回答者は、性的マイノリティへの知識が一般層より、高いことを留意する必要がある。

出展：釜野さおり・石田仁・風間孝・吉仲崇・河口和也2016年6月公開「性的マイノリティについての意識2015年全国調査報告書」

調査結果の報告

1 LGBTの就活生と企業について

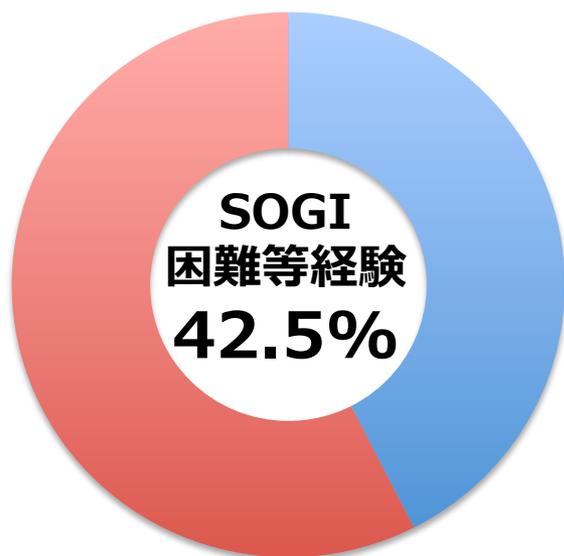
**ところで、LGBTの就活生
って困ってるの？**

就職時、SOGIに由来した困難等の経験

- 選考時、**LGB他**の**42.5%**がSOGIに由来した困難等を経験
- 選考時、**トランスジェンダー**の**87.4%**がSOGIに由来した困難等、もしくは、性別違和に由来した困難等を経験

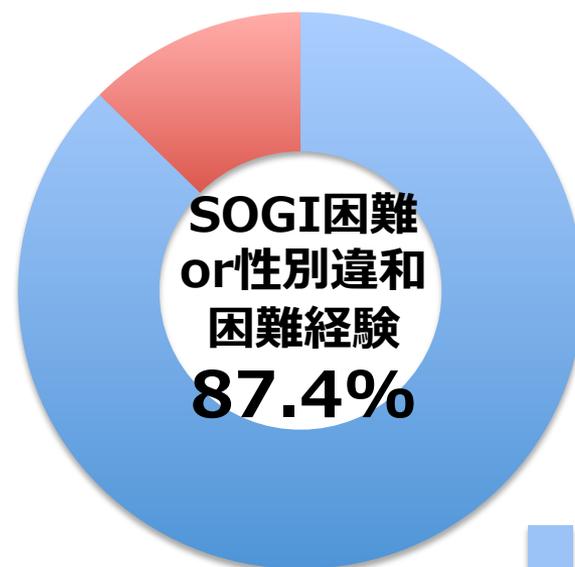
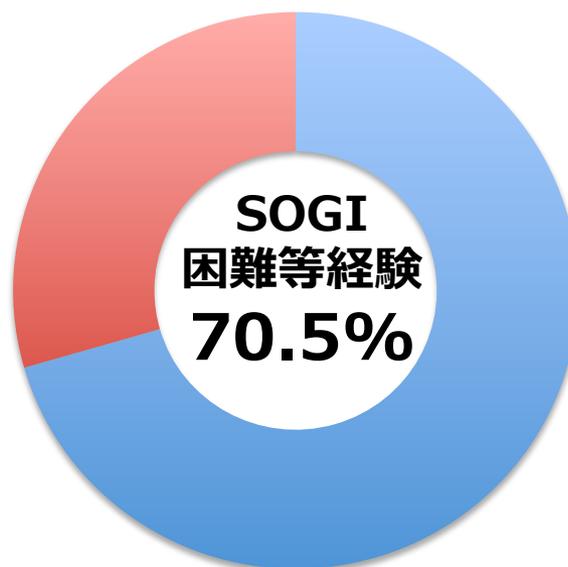
LGB他

n=146



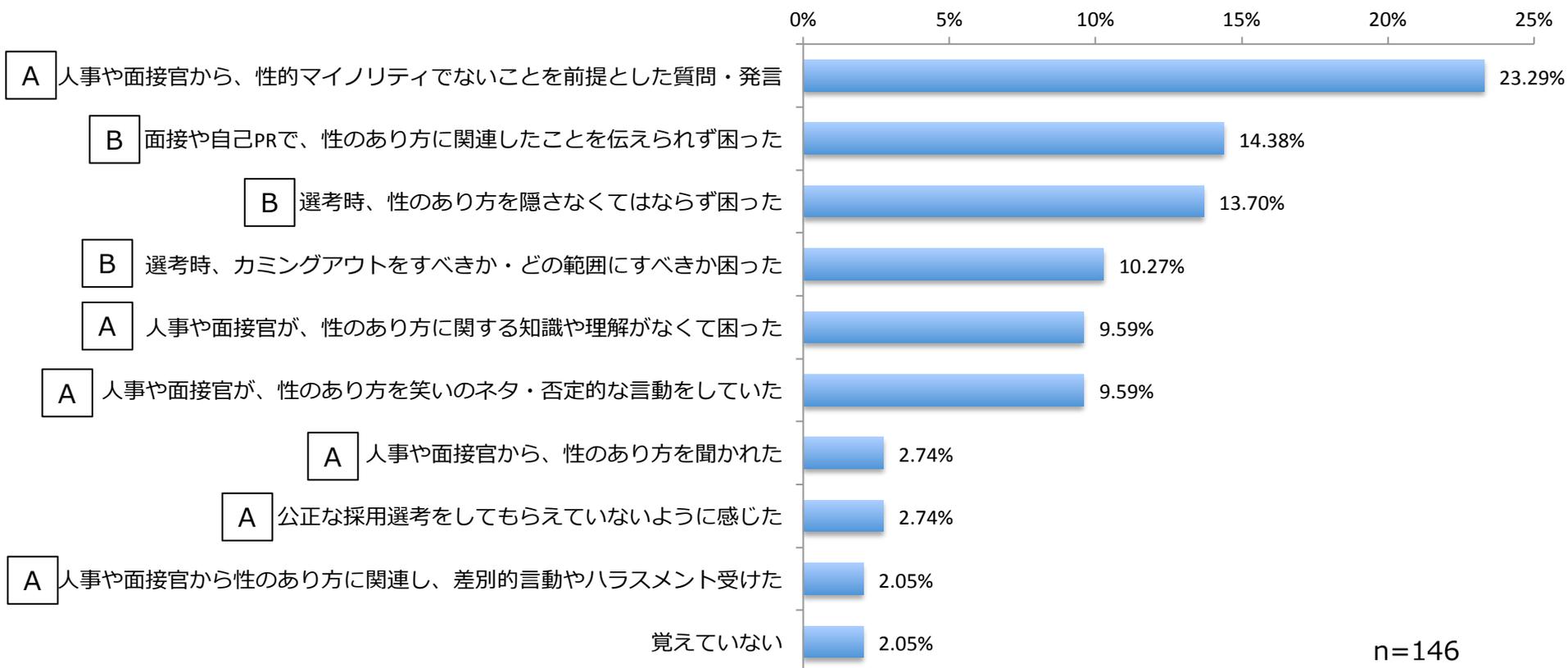
トランスジェンダー

n=95



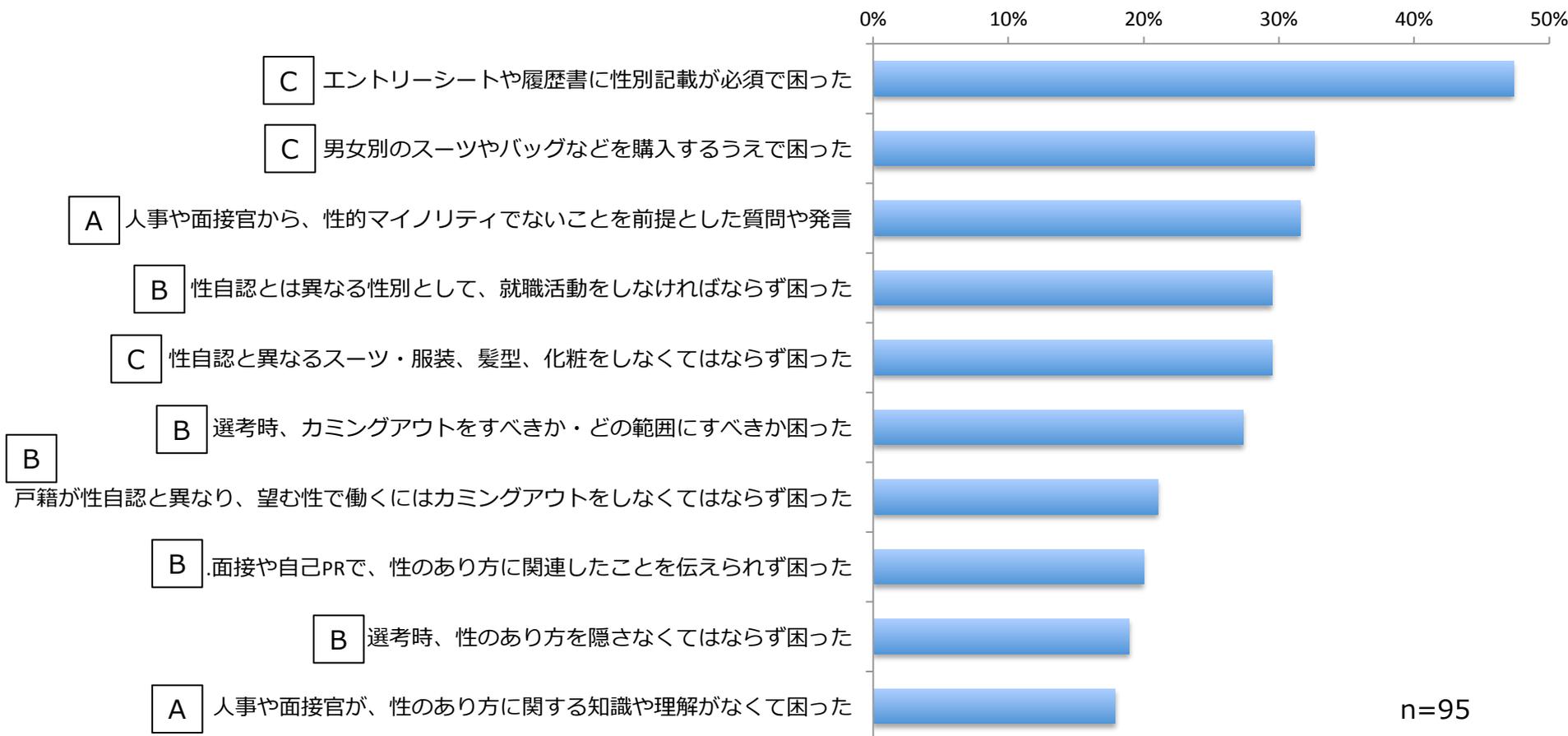
あり
なし

「LGB他」の選考時の困りごと（複数回答/上位10項目のみ）



- ✓ **A 人事・面接官の無理解による困難（10項目中6項目）、
B カミングアウトにまつわる困難（10項目中3項目）が上位に該当**

「トランスジェンダー」の選考時の困りごと（複数回答/上位10項目のみ）

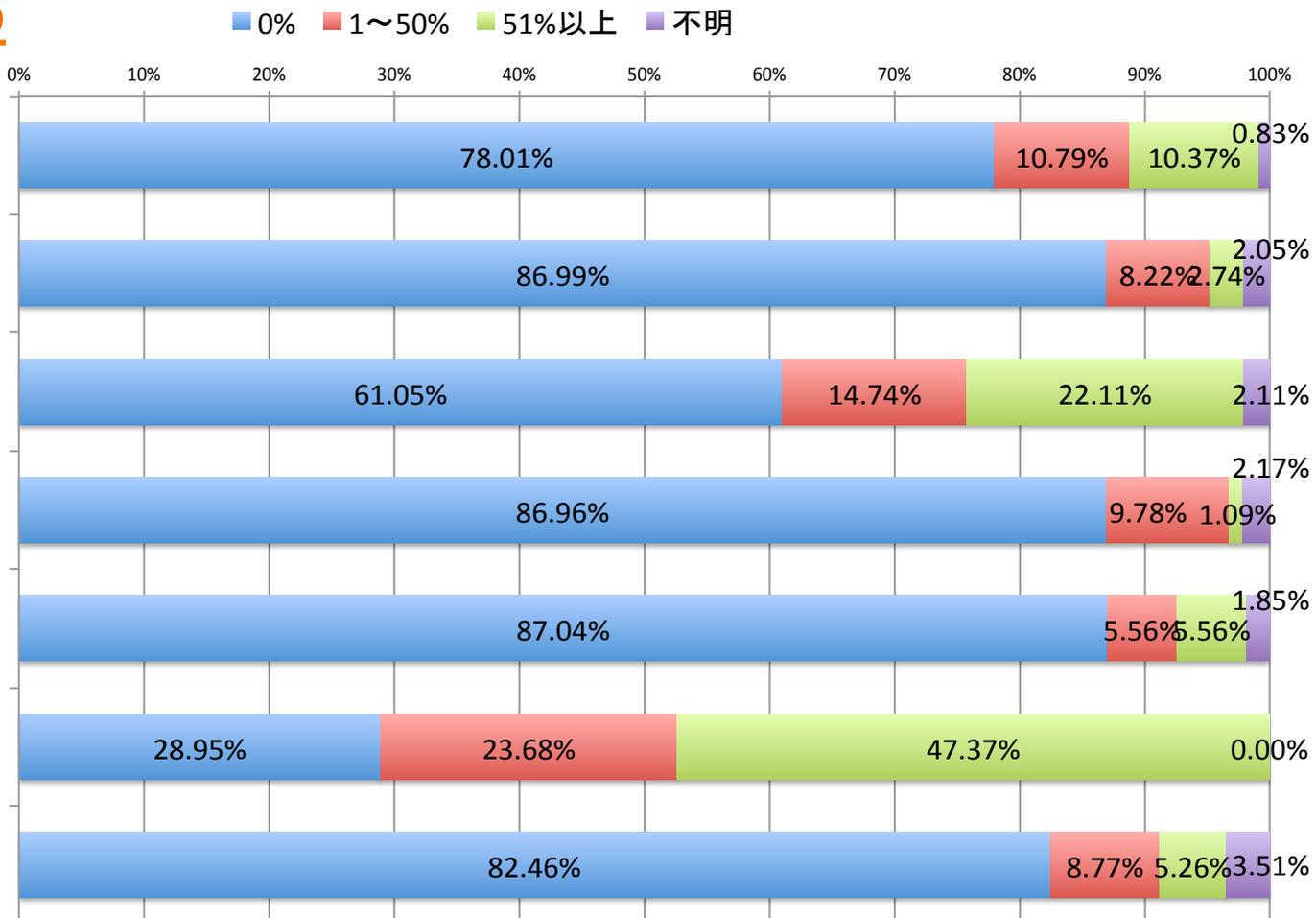


- ✓ **A 人事・面接官の無理解による困難（10項目中2項目）、**
- B カミングアウトにまつわる困難（10項目中5項目）**
- C 男女わけに関する困難（10項目中3項目）が上位に該当**

**とはいえ、
性的マイノリティの就活生、
あったことないのですが..？**

応募した企業・組織へのカミングアウト率

口選考時、応募した企業に、**一社もカミングアウトしていない**
LGBTは78%

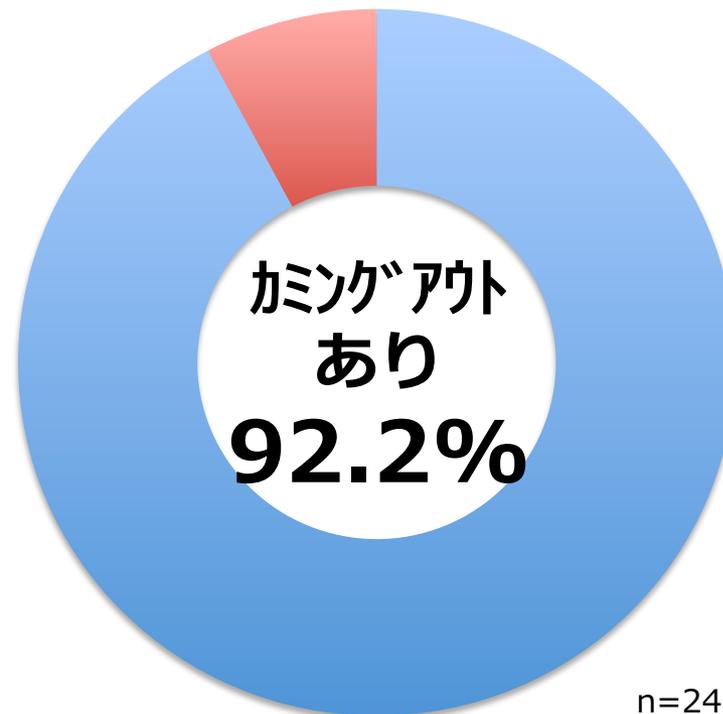
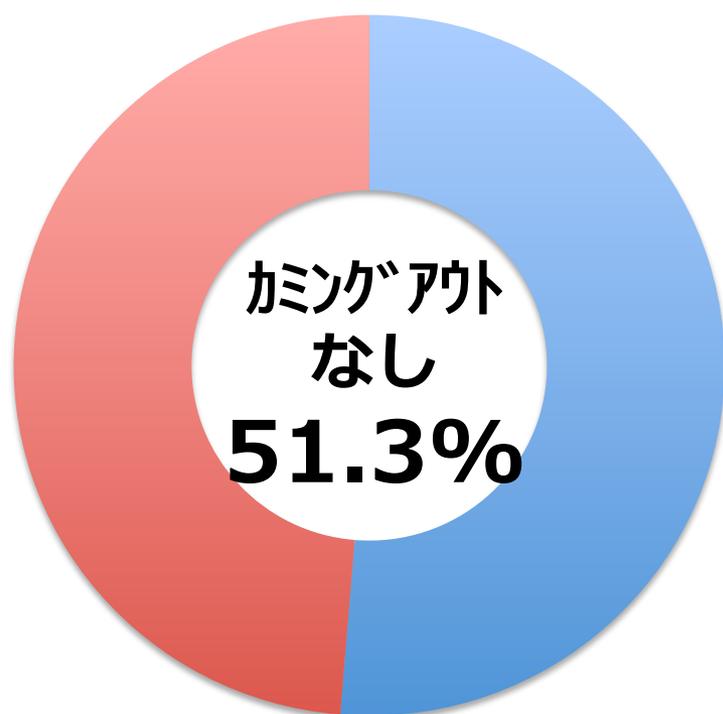


- ✓ 選考時にカミングアウトしない割合が高いため、その存在やニーズが可視化しづらいと考えられる
- ✓ トランスジェンダー女性・男性は相対的にカミングアウト経験が多い

**でも、カミングアウト
しなければ、困らないのでは？**

選考時の応募企業へのカミングアウト有無と、 SOGI・性別違和に由来した困難等の関連

□ SOGI・性別違和に由来した困難等を、
カミングアウトをしてないくても、半数以上が経験

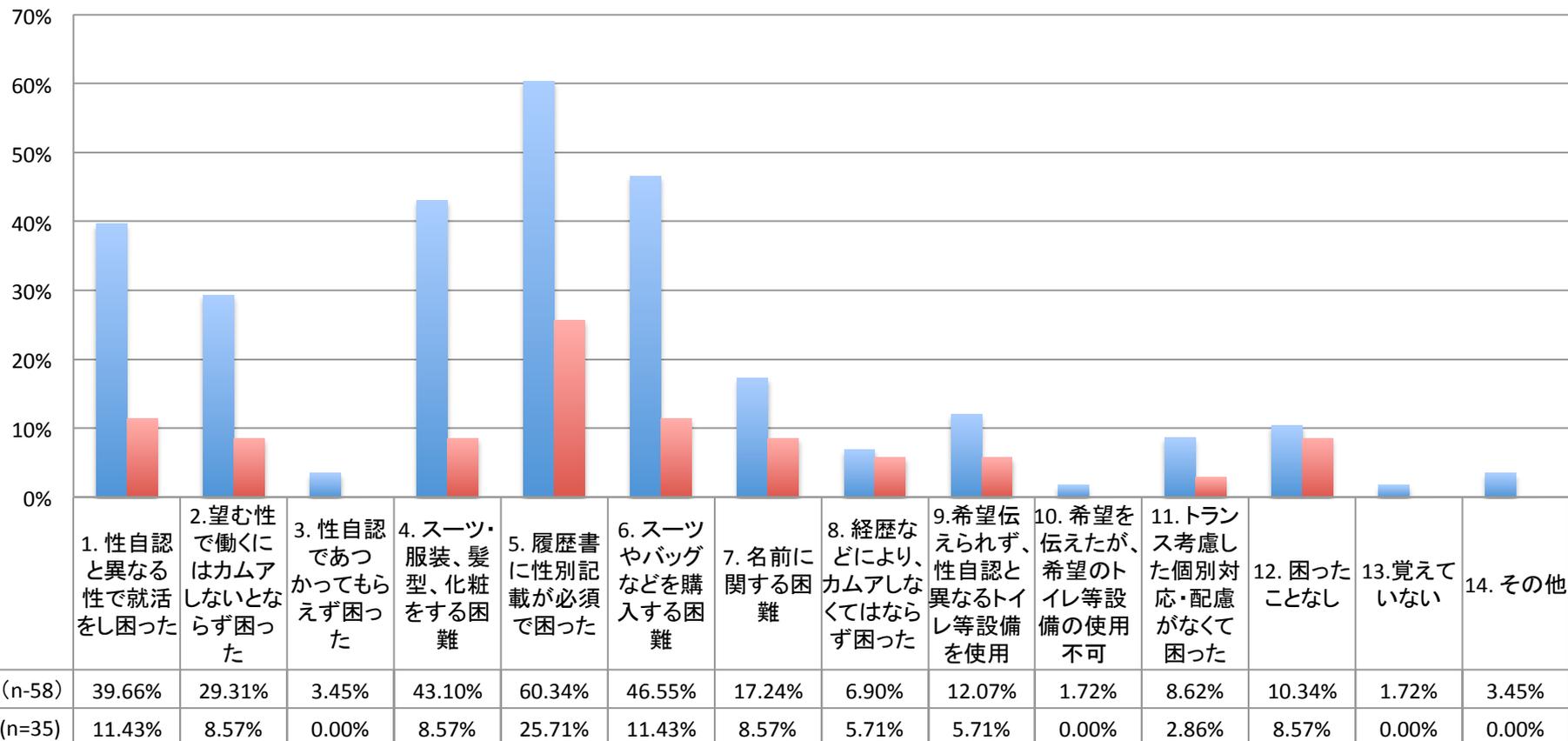


n=241

あり
なし

- ✓ カミングアウトの有無にかかわらず、SOGI・性別違和に由来した困難等経験をしているため、カミングアウトの有無にかかわらず支援が必要であると考えられる

「トランスジェンダー」選考時のカミングアウトの有無と、性別違和による困難等経験の関連 (複数回答)



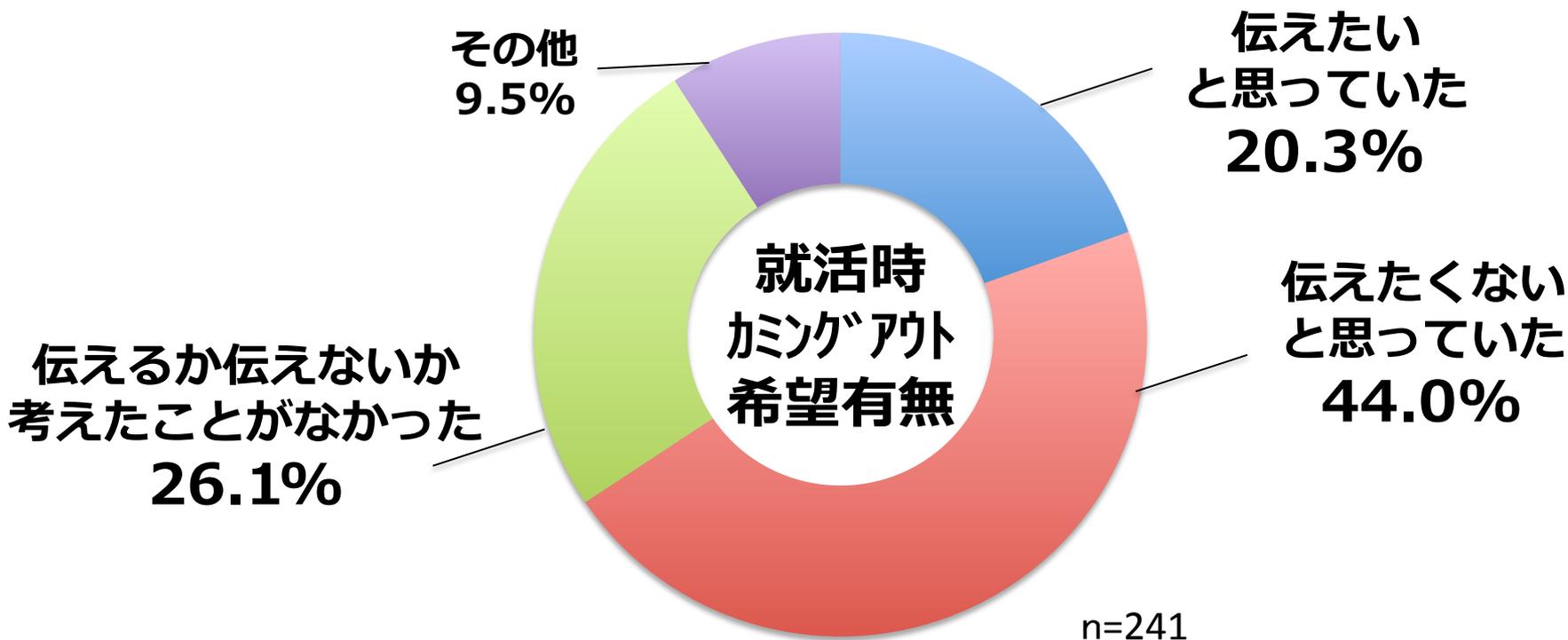
n=95

✓ **性別違和に関する困難等経験は、カミングアウトをしていないトランスジェンダーの方が相対的に経験が多い**

**カミングアウトしないのは
本人の意思でしょ？**

就活時、応募企業・組織へ セクシュアリティを伝えたかったか

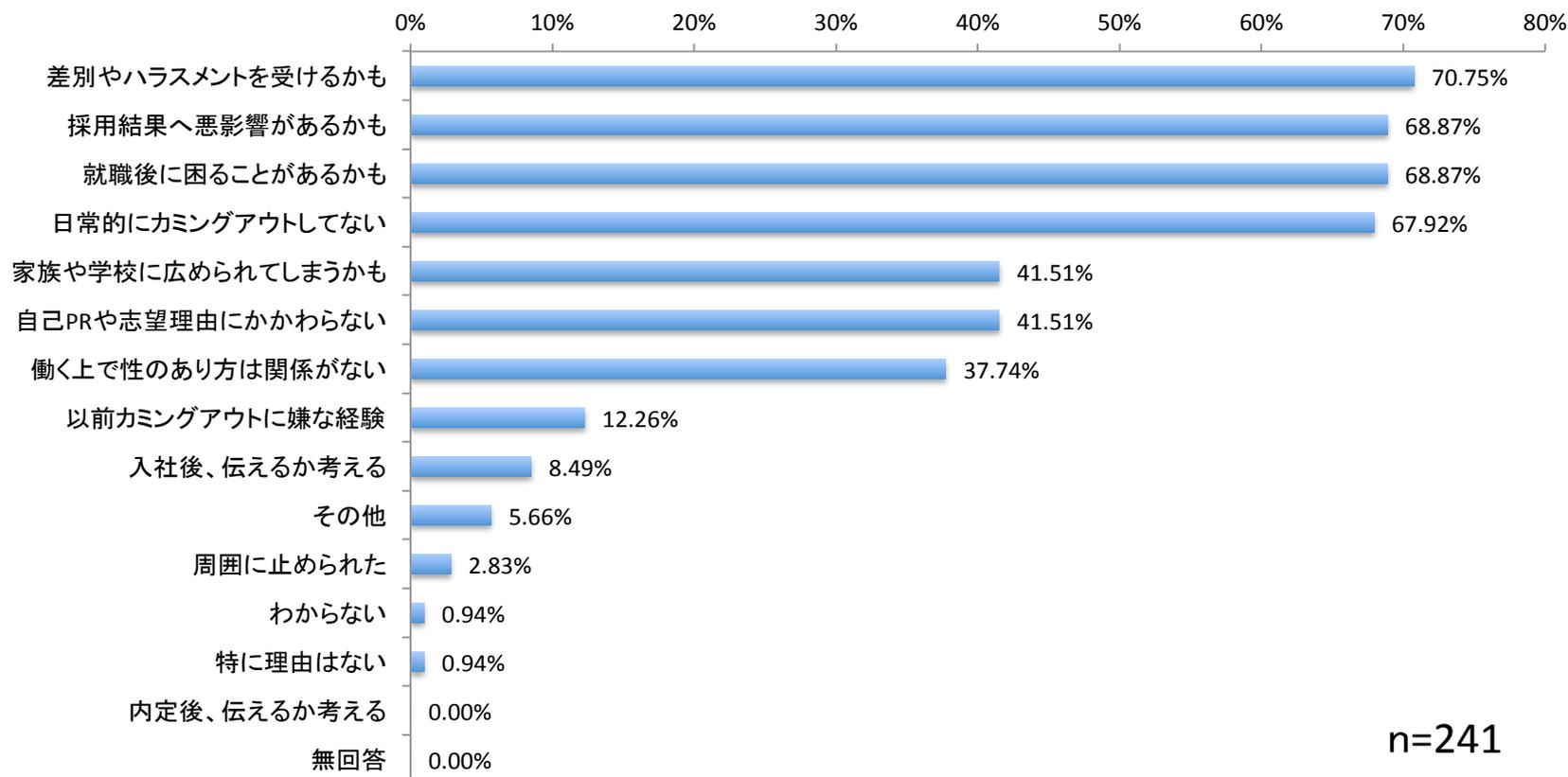
□就活時、応募した企業にセクシュアリティを
伝えたくない・伝えるか考えたことない人は約7割



✓ 「セクシュアリティを伝えたい」は約2割と相対的に低い

応募企業へカミングアウト しなかった理由（複数回答）

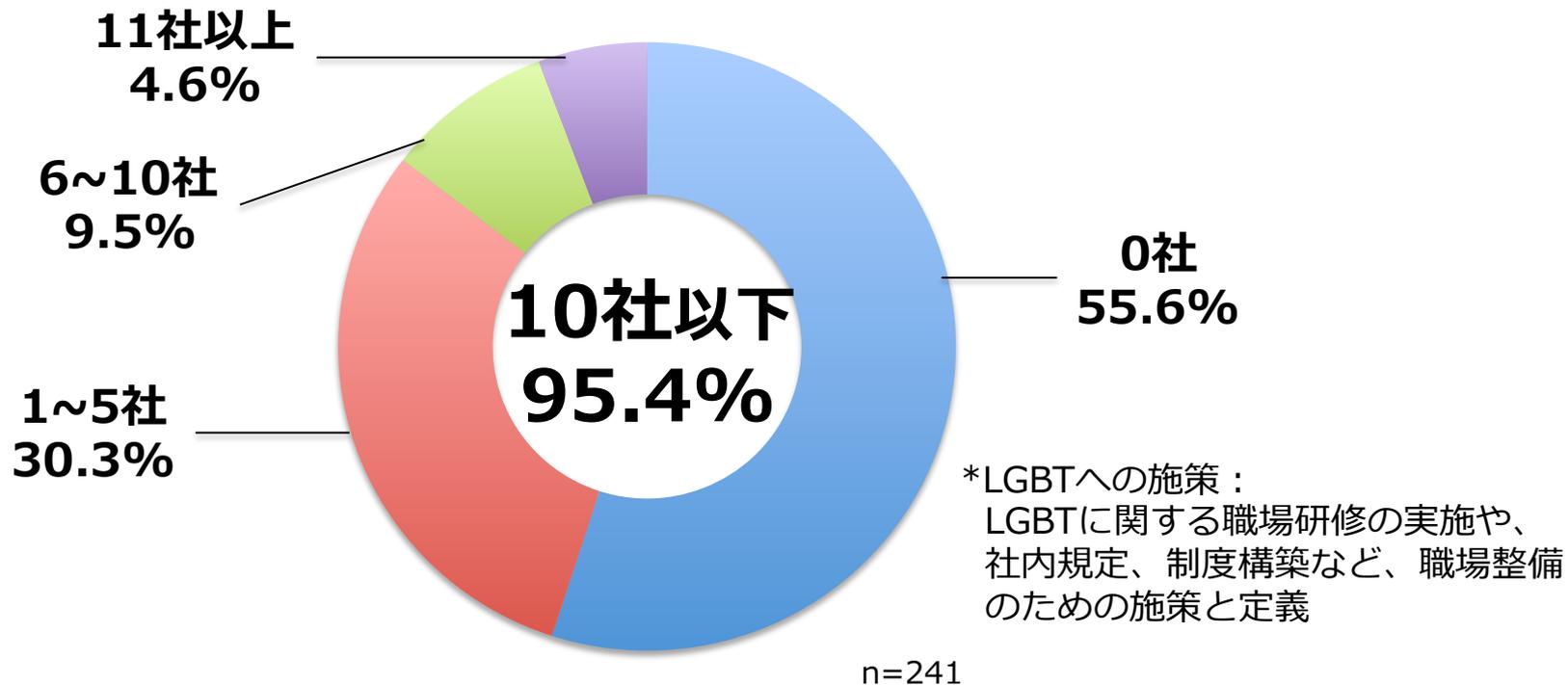
□ 「差別やハラスメントを受けるかも」、「採用へ悪影響があるかも」、「就職後に困ることがあるかも」が上位3解答



✓ **セクシュアリティの開示を希望しなかった理由として、応募企業のSOGIに関する無理解等からカミングアウトにより不利益を受ける恐れが挙げられている**

就活をはじめたとき、LGBTへの施策をおこなっていることを知っていた企業・組織数

□就活時LGBTへの施策を行う企業を 1社も知らなかった人は、半数以上

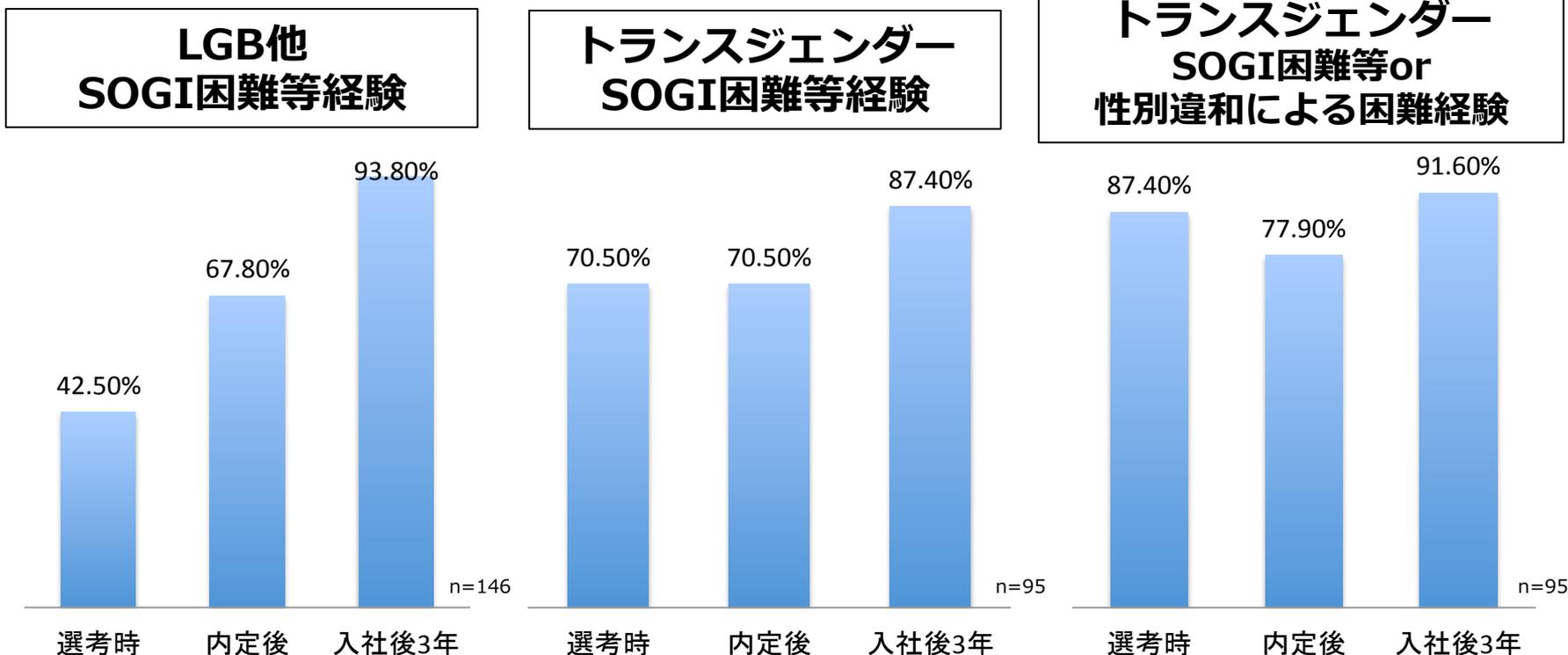


✓ 困難の背景には、企業のLGBT施策に関する情報の欠如も考えられる

内定後は困らないでしょ？

就職時、SOGIによる困難やSOGIハラの実験

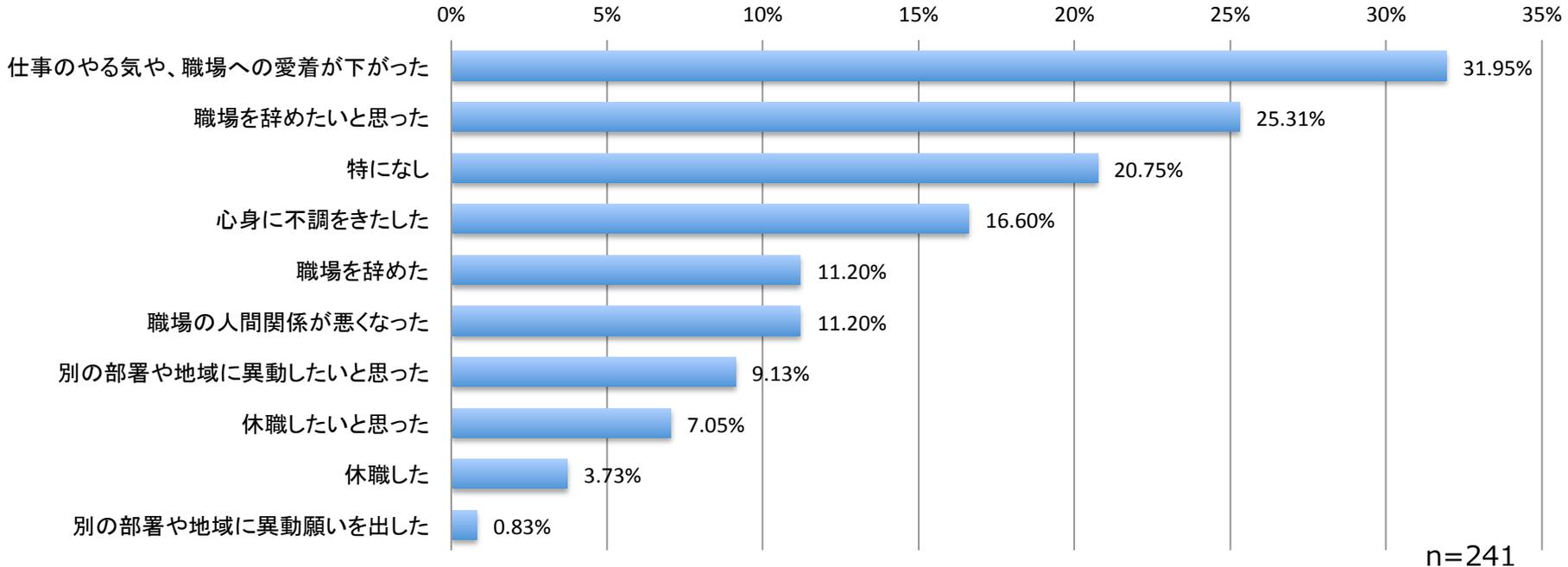
- 内定後、入社後もSOGIによる困難等を継続的に経験
- **入社後3年でLGB他・トランスジェンダーがともに困難等経験が9割を超える**



- ✓ 内定後・入社後の困難軽減のため、職場内の理解促進や継続的に必要であると考えられる

入社後3年で、SOGIに由来した困難等による考え・行動（複数回答）

□ 入社後3年未満にSOGIによる困難やハラスメント等を経験したことで、「仕事のやる気や愛着の低下」31%、「心身に不調をきたした」16%、「職場を辞めたいと思った」25%、「職場を辞めた」11%、など影響が



✓ SOGIによる困難やハラスメント等を防止することは、仕事へのやる気や愛着気低下や、心身不調、人材の流出を防ぐことにつながるとも考えられる

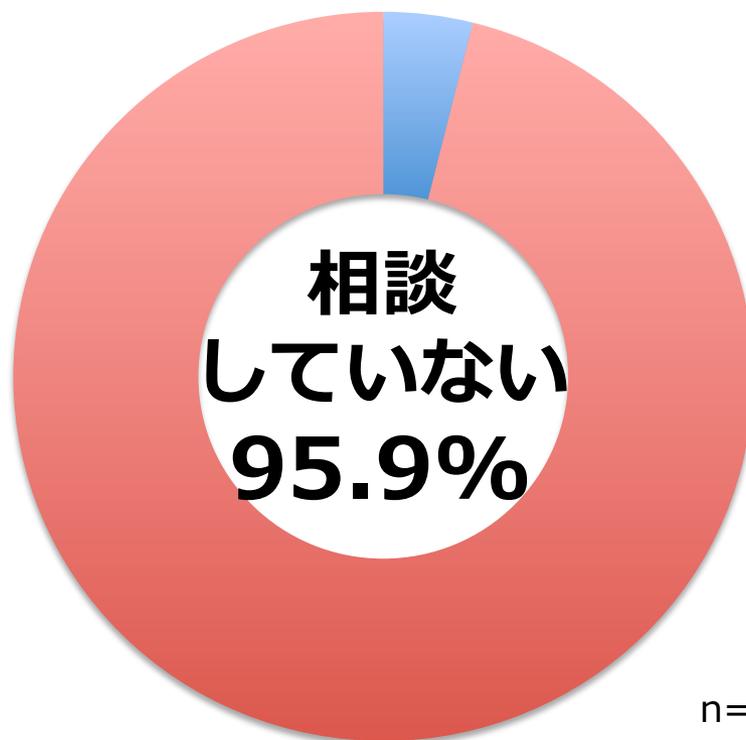
調査結果の報告

2 LGBTの就労支援について

**困ってるなら
相談すればいいのでは？**

就職活動の時、就労支援機関への相談経験

□LGBTの96%が、就活時にSOGIに関する
困りごとを就労支援機関へ相談していない



n=241

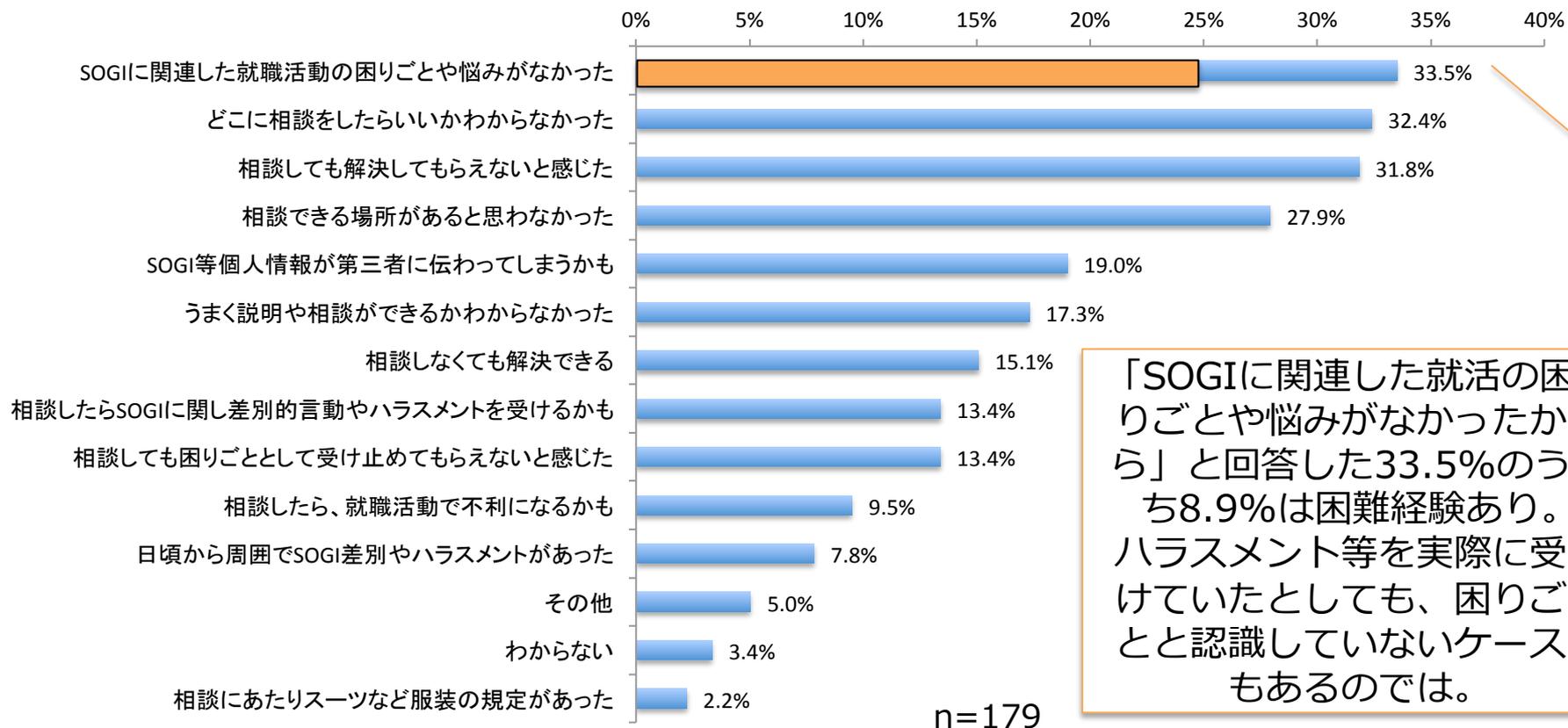
<就労支援機関>

- ・学校の就職課やキャリアセンター、就職関連の学校職員など
- ・公共の相談窓口（新卒応援ハローワーク・JOBカフェなど）
- ・新卒紹介サービスなどの無料サービスの担当者
- ・就職塾などの有料サービス

あり
なし

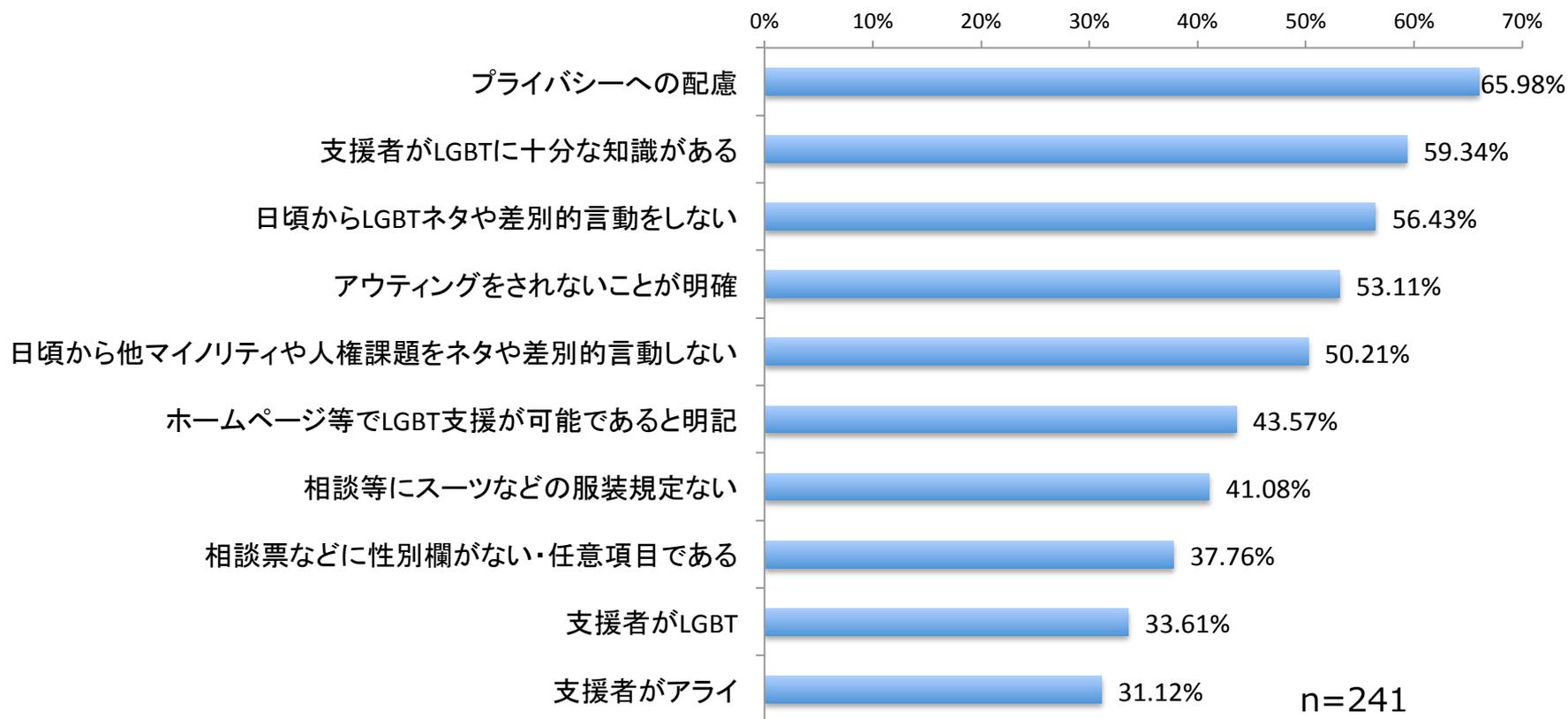
就活時、SOGIに由来した困難等を相談しなかった理由

- 「困りごとがなかった」33%、「どこに相談したらいいかわからなかった」32%、「相談しても解決してもらえない」32%が上位解答



- ✓ 就活時にSOGIに由来した困難等を相談しない背景には、相談場所がわからないこと、支援がされないのではとの不安等が挙げられる。

LGBTも相談しやすい就労支援機関の特徴（上位10項目のみ）



✓ 上位5項目に注目すると、プライバシーや秘密が守られること、支援者に意識・知識があることが重要であると考えられる

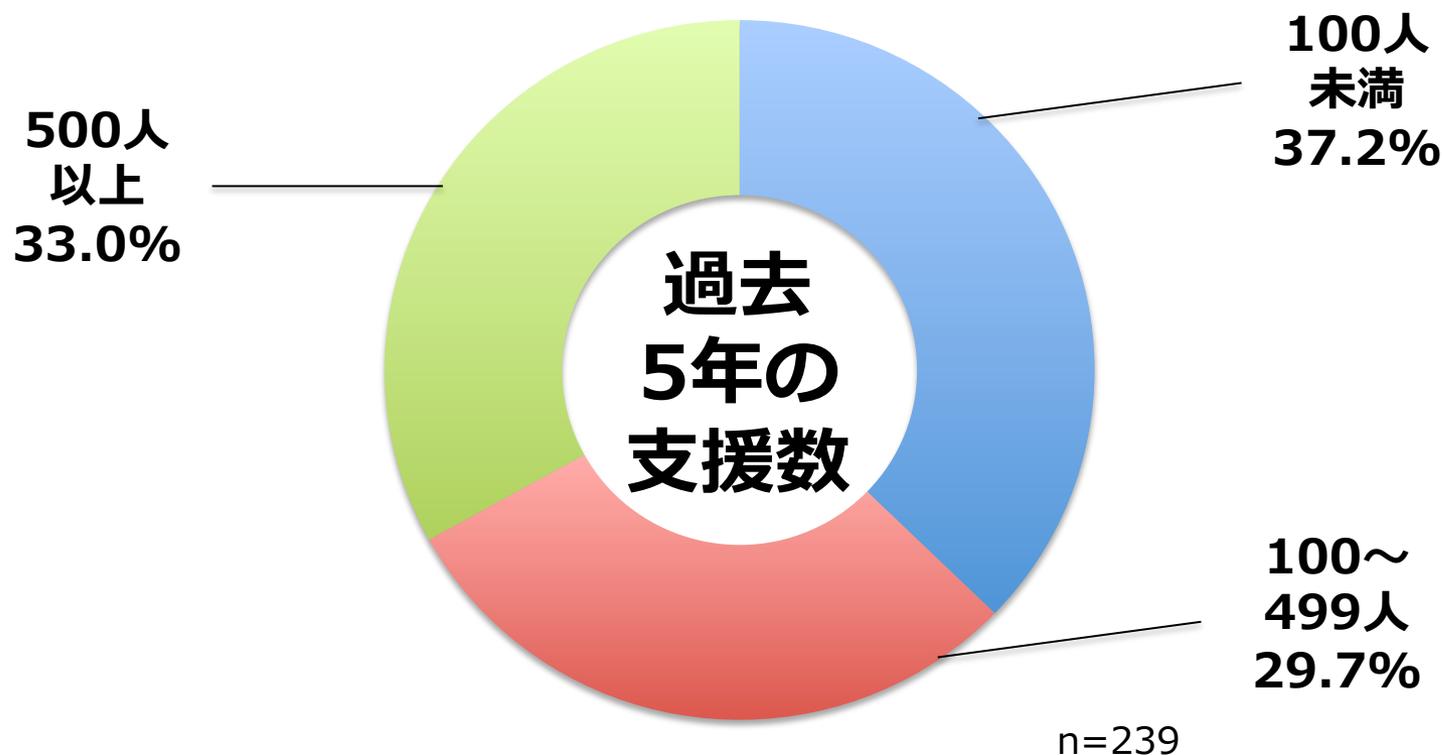
**相談が来たら
対応できているでしょ？**

過去5年間に、就労支援でたずさわった人数

過去5年間の支援経験 **「100人以上」 62%**

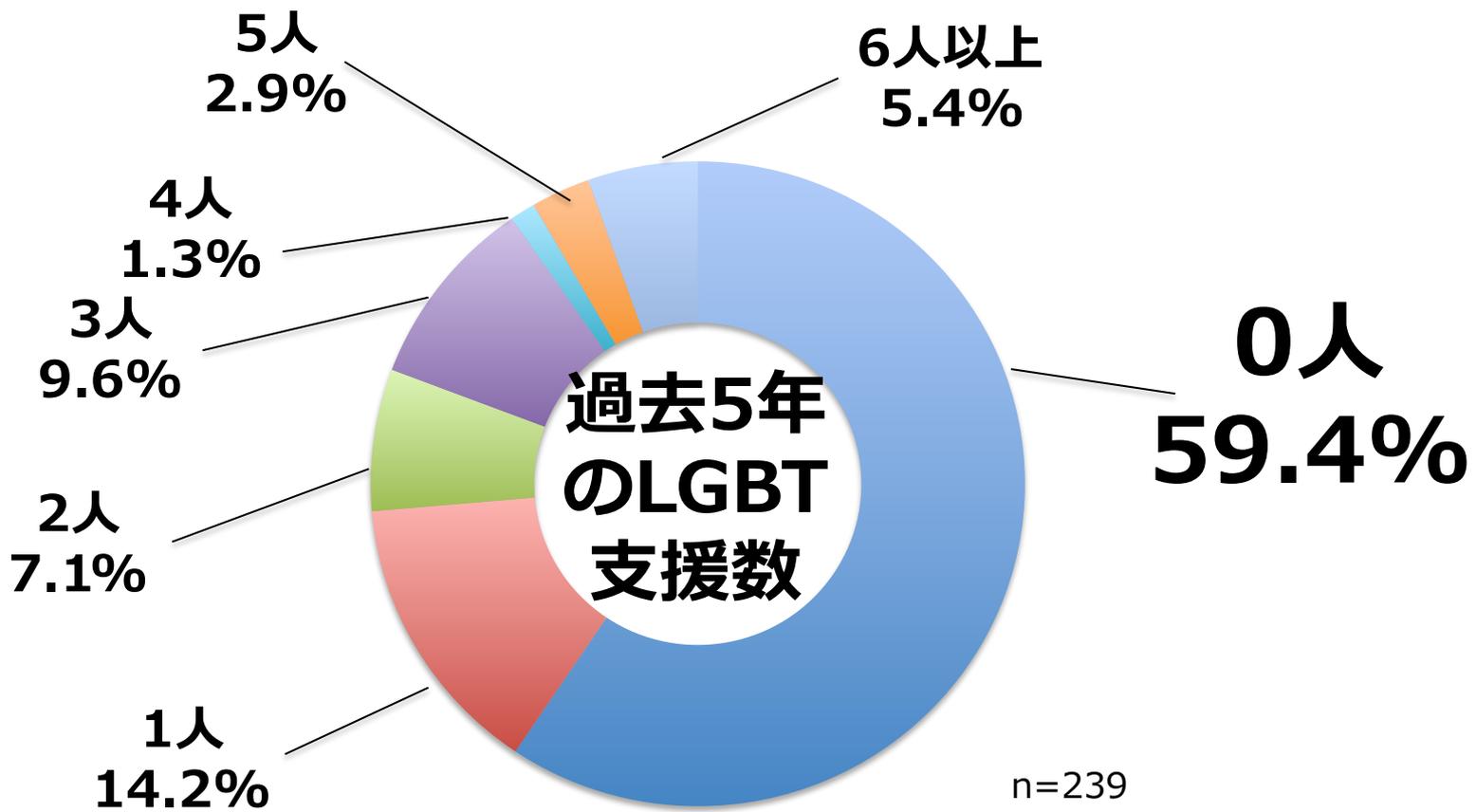
*1人の方を複数回支援した場合は「1人」とする。

*支援機関への来所者数ではなく、あなたが直接支援やスーパーバイザーなどとしてたずさわった人数。



過去5年間に、就労支援でたずさわったLGBTの数

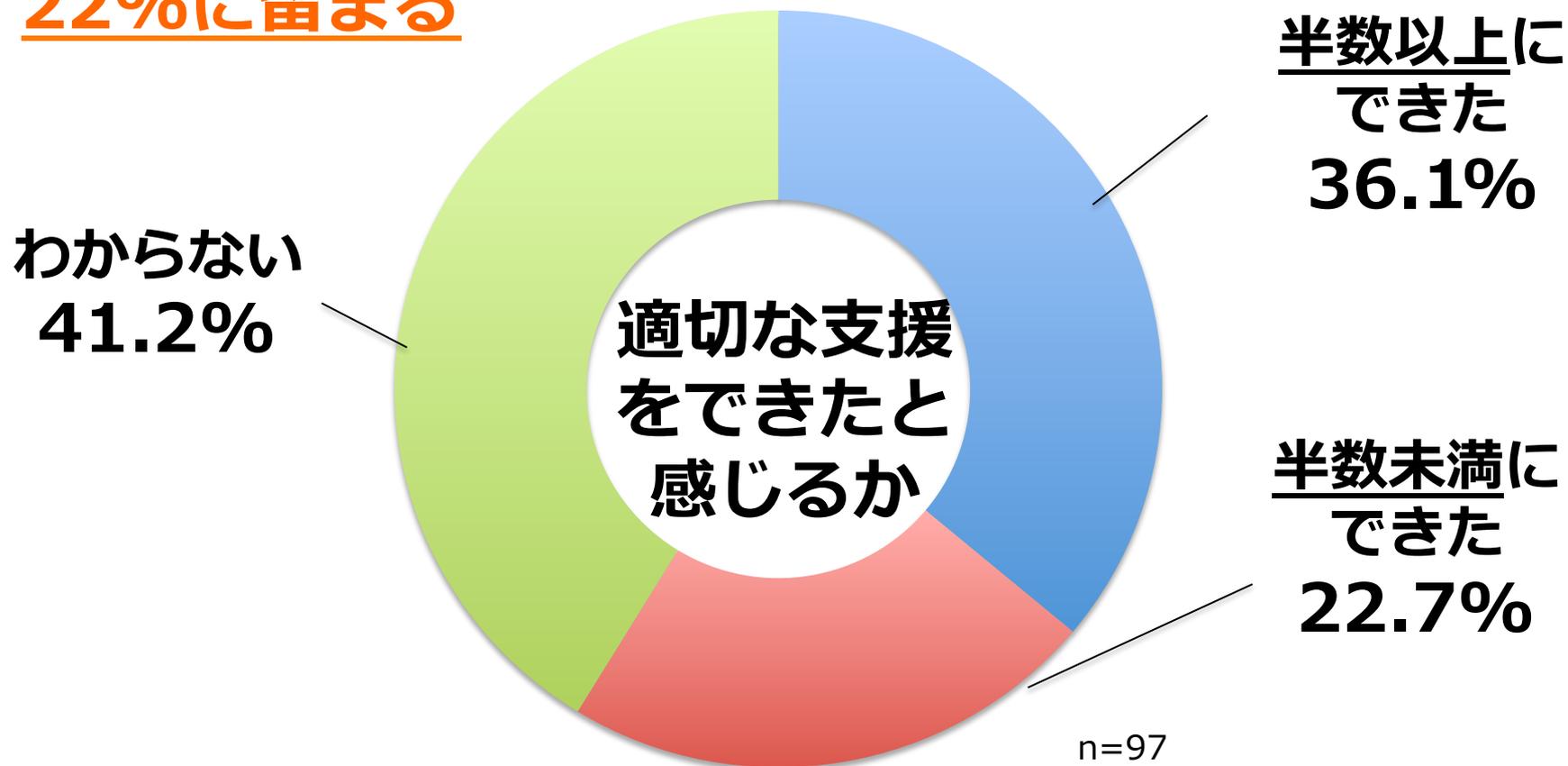
過去5年間 「LGBTの支援経験がない」 59%



✓ 実際のLGBTの人数と就労支援の現場で可視化している人数は乖離し、相談ができていない状況が伺える

過去5年間に、たずさわったLGBTの 就労支援に適切な支援ができたと感じるか

□ 過去5年に経験したLGBTの就労支援のうち、
「半数以上に適切な支援ができた」と感じている人は
22%に留まる

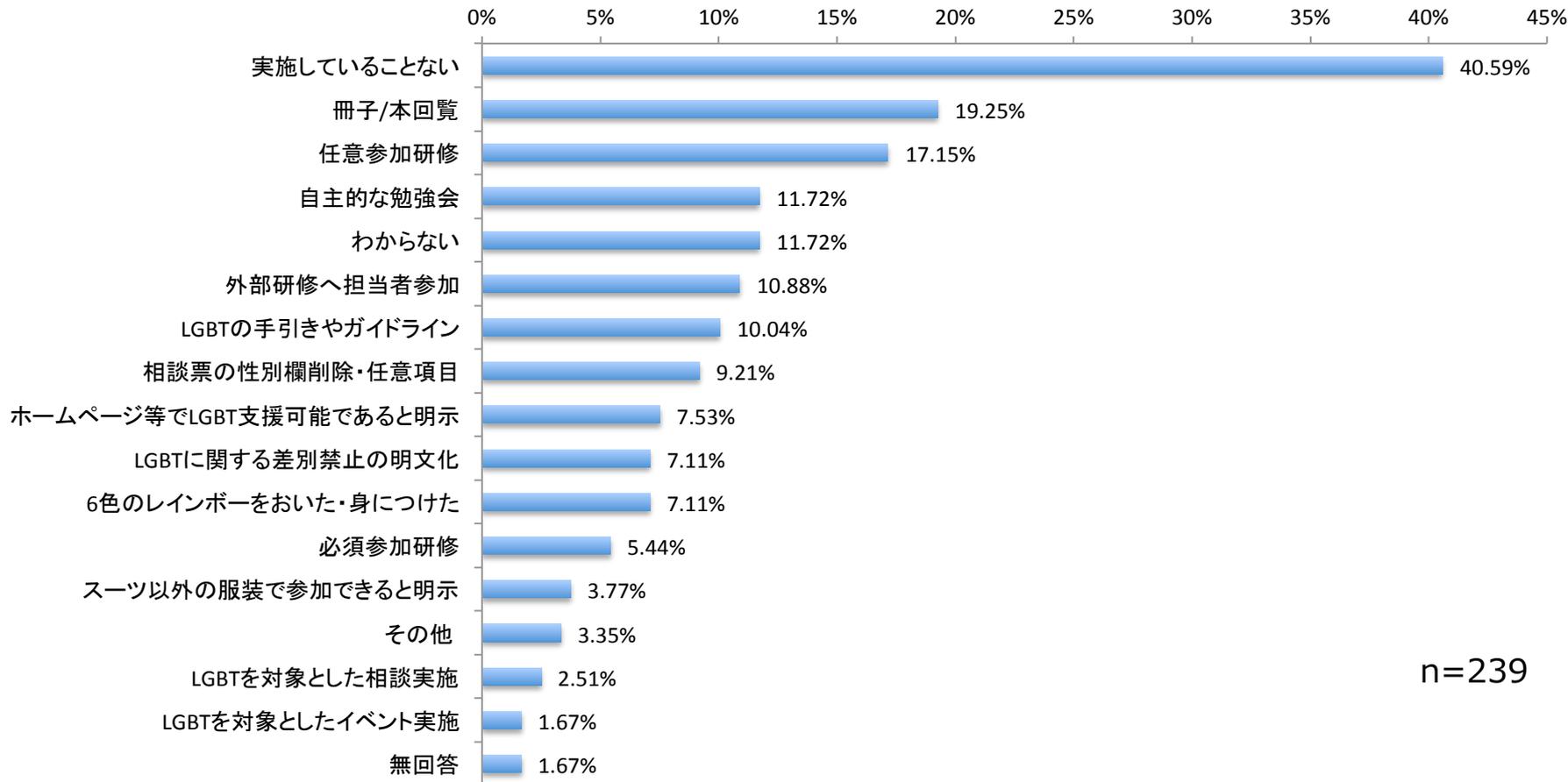


✓ LGBTから相談を受けても、適切な支援ができていない可能性がある

**LGBTへの就労支援を
行うにはなにが必要？**

この5年間にあなたが勤務した機関で、
LGBTの支援に関し、していたことはありますか。(複数回答)

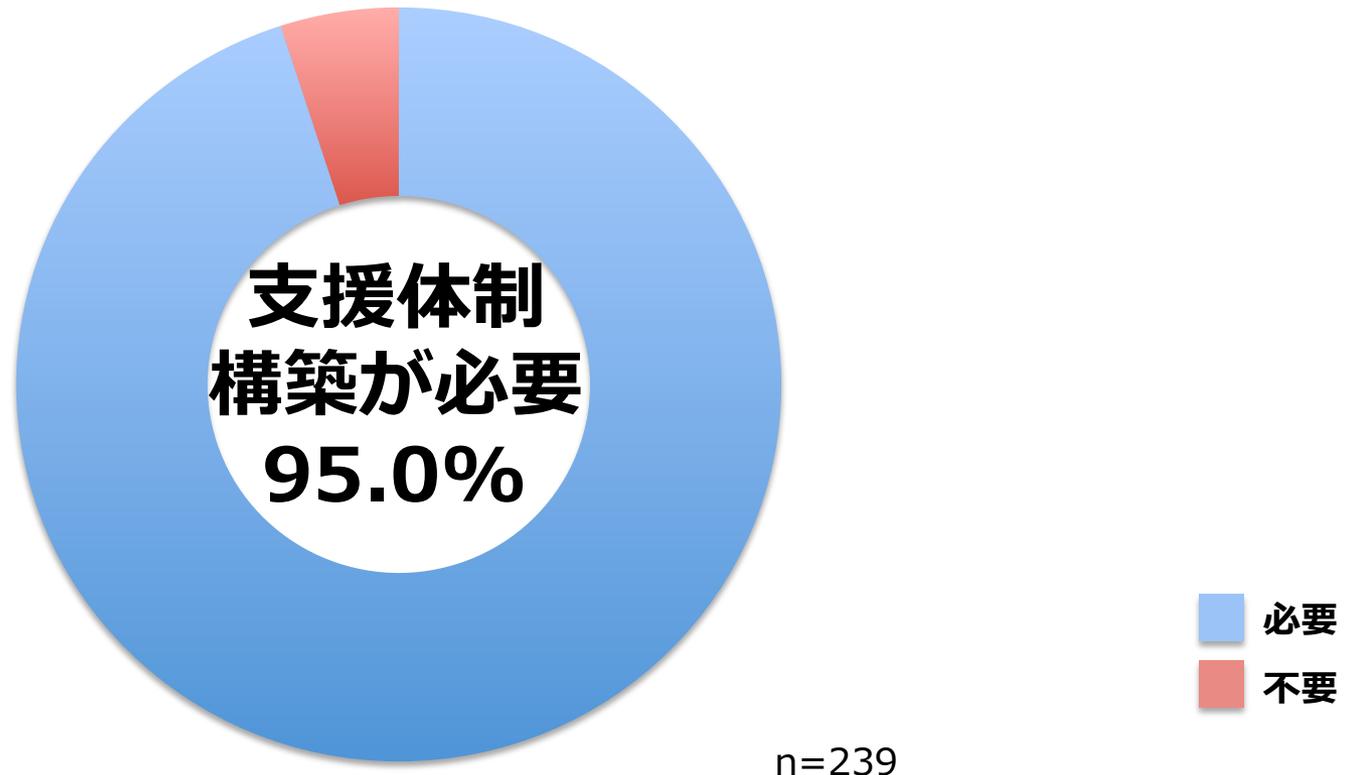
□ 過去5年に勤務した機関での性的マイノリティへの取り組み **「実施していない」「わからない」が半数以上**



✓ **LGBTへの就労支援機関の取り組みが不十分であると考えられる**

就労支援機関が、LGBTへの支援体制を整える必要があると思いますか

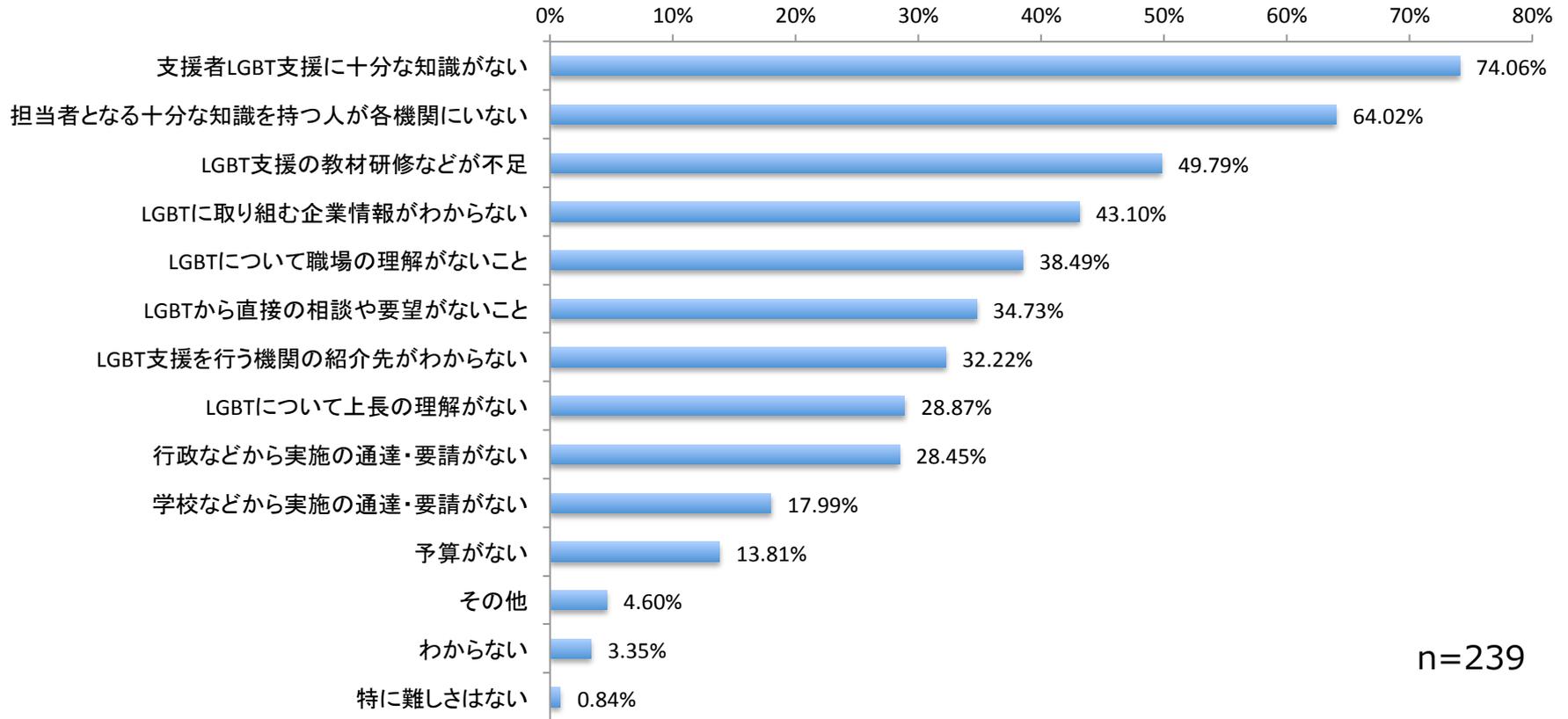
□ 「就労支援機関がLGBTへの支援体制を整える必要がある」と回答した就労支援者は95%



✓ 就労支援者の、就労支援機関がLGBTへの支援体制を整える必要性への意識は高く、現場のニーズがうかがえる

LGBTへの支援体制を整える上での難しさ

□ 支援体制を整える上の課題として、 支援者のLGBTへの知識不足が上位に



✓ **就労支援体制を整える上で、就労支援者への知識提供が必要であることがうかがえる**

まとめ

まとめ：LGBTの就活生と企業について

- 1 選考時、SOGIに由来する困難等に直面した同性愛者や両性愛者は42.5%。SOGIに由来する困難や性別違和による困難に直面したトランスジェンダーは87.4%。
ともに、人事担当者・面接官の無理解が、選考時の困難やハラスメントにつながっている。

→人事担当者・面接官のSOGIへの理解促進が望まれます。

- 2 LGBTの就活生の多くは、選考時に応募企業へカミングアウトしない。しかし、カミングアウトをせず就活した人の過半数が、SOGIに由来した困難を経験している。

**→カミングアウトの有無にかかわらず就活生の一定数は
LGBTであることを前提とし、LGBTでないこと
を決めつけた発言や対応をしないことが望まれます。**

まとめ：LGBTの就活生と企業

- 3 選考時に応募企業へカミングアウトを希望しない背景には、カミングアウトによる不利益への恐れがみられた。
なお、就活時に過半数がLGBT施策を行う企業を1社も知らない。

→企業のLGBTへの取り組みを学生・就活生へ発信することが望まれます。

- 4 選考時のみでなく、内定後、入社後3年間の定着時もSOGIや性別違和に由来した困難等に直面する。
そのことは職場への愛着の低下や、退職にもつながっている。

→職場への定着のためにも、人事担当者・面接官の理解のみでなく、職場全体の理解促進・対応が望まれます。

まとめ：LGBTの就労支援について

- 1 就活時に就労支援機関へ相談していない性的マイノリティは96%。
その背景には、相談場所がわからないこと、支援がされないのではとの不安等が挙げられます。

また、就労支援者の59%が過去5年に性的マイノリティへの支援経験がないことから、SOGIに関する相談が少ないことがわかります。

→困難を経験しながらも、就労支援に繋がれていないLGBTは多い。就労支援機関がLGBTへの支援体制を構築すること、そして、支援ができる場所の情報提供が望まれます。

まとめ：LGBTの就労支援

- 2 LGBTから就労相談を受けた支援者でも、適切な支援が提供できていない可能性が挙げられました。

支援者の95%がLGBTへの支援体制を整える必要があると回答し、支援体制構築の課題として、支援者のLGBTへの知識不足が最上位でした。

→就労支援者へLGBTの就労支援に関する知識提供は喫緊の課題と言えるでしょう。
研修等の実施や教材提供等が望まれます。

御礼とお願い

- 回答者のみなさま、広報にご協力をいただいたみなさま、本当にありがとうございました。
- 本調査にご助言いただいた先生方、ご助成をいただいた日本財団様、本当にありがとうございました。
- メディアのみなさま、このイシューについて社会的な関心の喚起にご協力いただき、ありがとうございます。
- 本調査報告は、追ってReBitのホームページに資料を公開します
- SOGIに関する困難等へ適切な就労支援体制が構築されること、SOGIにかかわらず公正な採用選考が実現することを通じ、SOGIにかかわらず平等・公正な就職就労の機会がある社会の実現の一助となることを心より願っています。

本件ご連絡先

認定特定非営利活動法人ReBit（りびっと）

代表理事

薬師実芳（やくしみか）

03-6278-9909

info@rebitlgbt.org