

2020 年 10 月 19 日

au じぶん銀行株式会社

日本企業の LGBT 当事者をとりまく就業環境の実態調査 LGBT の 8 割以上が職場でカミングアウトしていない 約 50%の企業が、LGBT 支援制度未整備

～制度が比較的整っている業種 1 位「コンサルティング」、2 位「通信・IT・ソフトウェア」、3 位「金融」～

au じぶん銀行株式会社（本社:東京都中央区、代表取締役社長:臼井 朋貴、以下 au じぶん銀行）は、全国の LGBT を含む性的マイノリティに該当しないビジネスパーソン 500 名（以下 LGBT 非当事者）、LGBT を含む性的マイノリティに該当するビジネスパーソン 500 名（以下 LGBT 当事者）の計 1,000 名を対象に「LGBT 当事者をとりまく就業環境の実態調査」に関するウェブアンケートを実施しました。その調査結果を発表します。

■ 調査概要

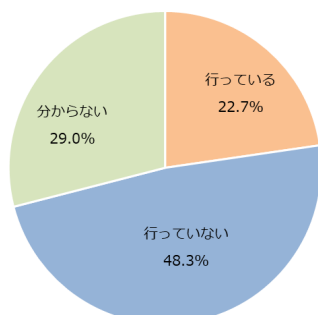
- ・ 調査テーマ：LGBT 当事者をとりまく就業環境の実態調査
- ・ 調査対象者：LGBT を含む性的マイノリティに該当しないビジネスパーソン 500 名
LGBT を含む性的マイノリティに該当するビジネスパーソン 500 名
計 1,000 名
- ・ 調査実施日：2020 年 8 月 25 日（火）～2020 年 8 月 28 日（金）
- ・ 調査主体：au じぶん銀行株式会社

本調査では、LGBT 当事者を含むビジネスパーソンに対し、「企業における LGBT 支援制度の導入率」「具体的な LGBT 支援制度」「LGBT 当事者の職場における問題や悩み」「カミングアウトとアウトティングについて」「お金に関する問題や悩み」など、ビジネスパーソンにおける LGBT への理解や企業の支援制度に関するさまざまな調査を行いました。

その結果、ビジネスパーソンの勤める約半数の企業では LGBT に対する協力的な制度や取り組みが行われていないことや、LGBT 当事者の 8 割以上が職場でカミングアウトしていないという事実、LGBT 当事者が抱えている職場における問題や悩みに関するエピソードなど、LGBT に関する理解や支援制度の実態についてうかがえる調査結果となりました。

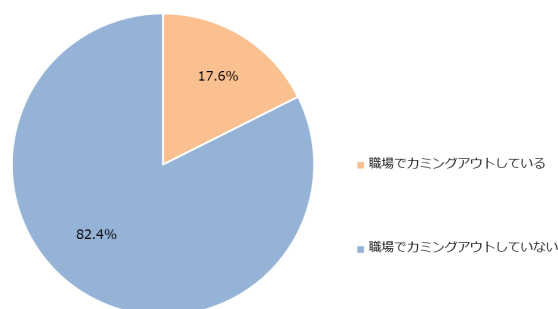
あなたが勤めている会社では、LGBT に対して協力的な制度や取り組みを行っていますか。

N=1000



職場の同僚や上司に、ご自身がLGBT当事者であることをカミングアウトしていますか。

N=500



調査結果 トピックス

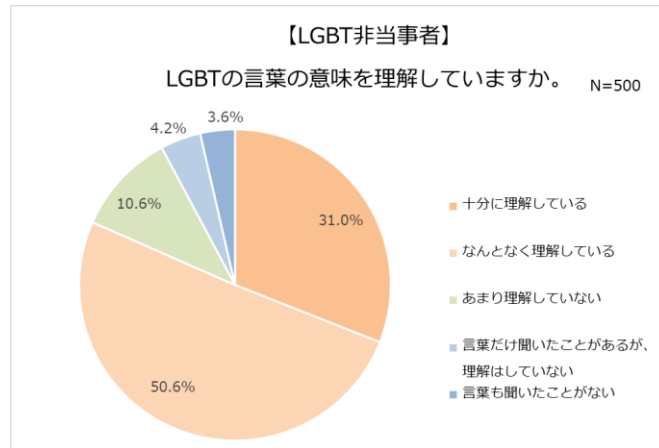
- トピックス 1** LGBT 非当事者の約 8 割が“LGBT”の言葉の意味を「理解している」と回答
LGBT の友人・知人がいる人は約 2 割
一方で LGBT について学びたい・知りたいと感じている人は約 5 割
- トピックス 2** 企業における LGBT 支援制度の現状！
ビジネスパーソンの勤める約半数の会社が、支援制度を実施していない
－外資系企業の方が支援制度に積極的な傾向。業種別導入率も
具体的な取り組み 1 位「お祝い金、忌引き休暇などの制度が同性パートナーでも適用」
－LGBT 当事者約 3 割が支援制度は「不十分」と認識
- トピックス 3** LGBT 当事者の約 5 人に 1 人が、会社に勤める際支援制度を重視
－理由「安心して働きたい」「理解してほしい」
支援制度よりも「LGBT に対する理解を深めてほしい」が多数
一方、半数を超える「何もしなくてもいい」「放っておいて欲しい」の声も！
“こうなったらいいな”会社に望むこと 10 選！
- トピックス 4** LGBT 当事者の約 4 人に 1 人が職場で困ったことや悩みがある
深刻！これに困っているエピソード 10 選
－「嘘はつきたくないけど嘘をつくしかない」
- トピックス 5** 8 割以上の人が LGBT について職場でカミングアウトをしていない
LGBT 非当事者の約 8 割は“アウティング”の「言葉も意味も知らなかった」と回答
- トピックス 6** LGBT 当事者と非当事者ビジネスパーソン共通の悩み！約半数が「老後が心配」

1. LGBT の理解について

LGBT 非当事者のビジネスパーソンの約 8 割は“LGBT”の言葉の意味を「理解している」と回答

LGBT 非当事者のビジネスパーソンに対し、“LGBT”という言葉の意味を理解しているかを調査しました。“LGBT”とは、Lesbian（レズビアン、女性同性愛者）、Gay（ゲイ、男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル、両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー、性別越境者）の頭文字をとった単語で、セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）の総称のひとつです。結果は、「十分に理解している（31.0%）」「なんとなく理解している（50.6%）」と合わせて 81.6%の人が理解していることが分かりました。一方で、意味も言葉自体も知らないという人が 3.6%いることも判明しました。

昨今、LGBT に関するさまざまな情報が出回っていたり、芸能人などの著名人によるカミングアウトや発信が多かったりすることが、“LGBT”という言葉の理解に寄与していると考えられます。

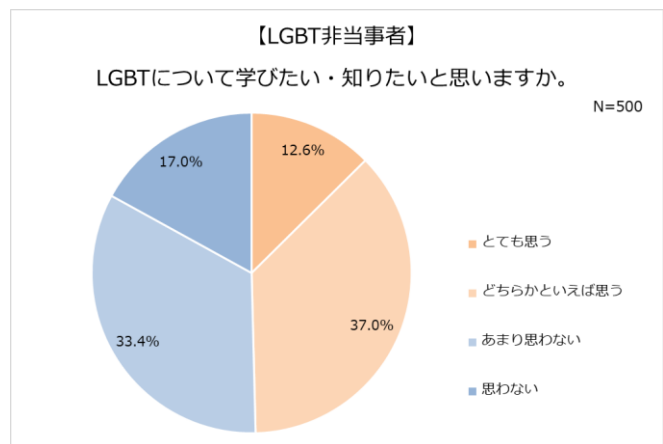
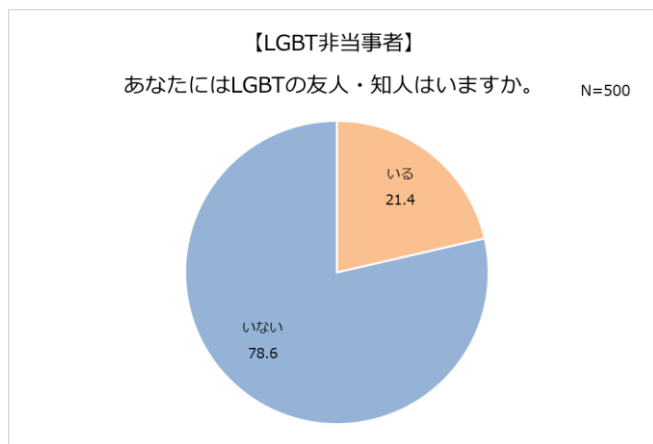


LGBTの友人・知人がいる人は約2割

一方でLGBTについて学びたい・知りたいと感じている人は約5割

続いて、LGBT非当事者のビジネスパーソンにLGBTの友人や知人がいるか質問したところ、約8割の人が「いない」と回答、「いる」という人は約2割となりました。その一方で、LGBTについて学びたい・知りたいかという質問に対しては、「とても思う（12.6%）」「どちらかといえば思う（37.0%）」と合わせて約半数の人が学びたい・知りたいと感じていることが分かりました。

友人・知人にいる、という人は少ないものの、学びたい・知りたいとの思いを持っている人が多くいることが分かりました。

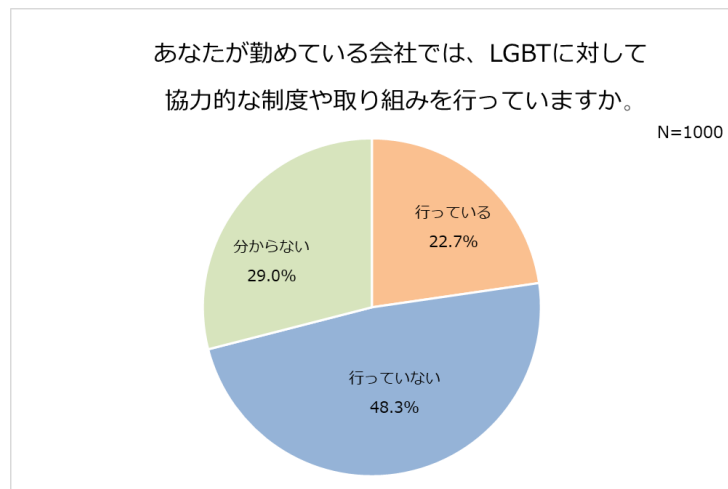


2. 企業におけるLGBT支援制度の現状

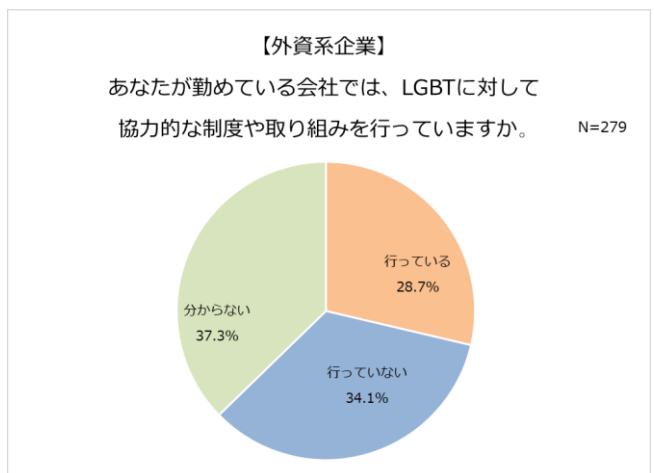
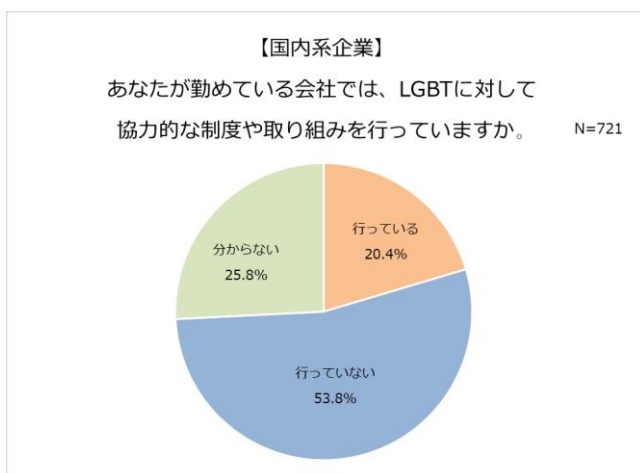
ビジネスパーソンの勤める約半数の会社が、支援制度を実施していない

次に、企業におけるLGBTへの支援制度について調査しました。勤めている会社でLGBTに対して協力的な制度や取り組みを行っているか聞いたところ、22.7%の人が「行っている」と回答、「行っていない」は48.3%と、約半数の人の会社ではまだまだ支援制度が導入されていないことが判明しました。また、29.0%の人が、「分からない」と回答しており、約3人に1人の人が自分の会社の制度について把握できていないことがわかりました。会社が行っていない場合、把握することは難しいかもしれませんが、勤めている会社の制度や取り組みに関心を持っていない人もいると考えられ

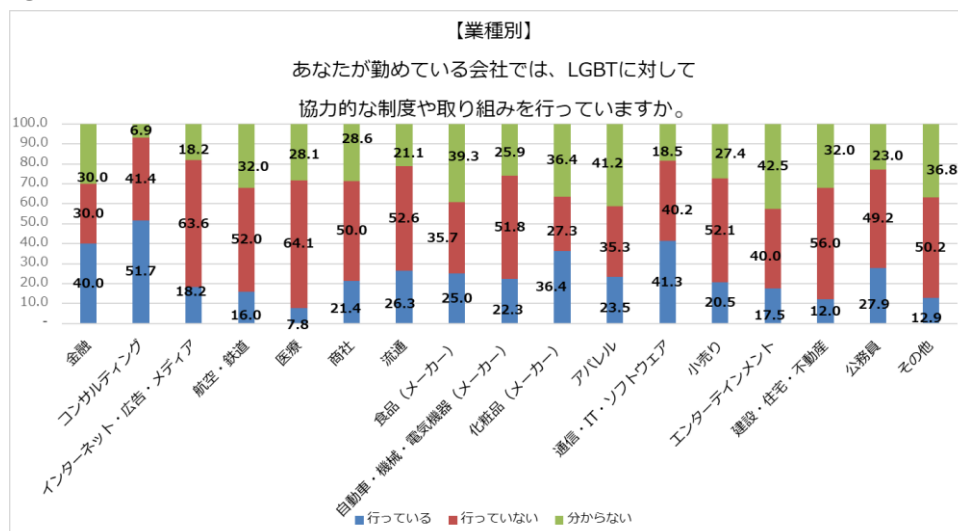
ます。企業の支援制度の普及だけではなく、会社の制度や取り組みへ関心を持つビジネスパーソンが増えることも重要だと言えます。



また、国内系企業と外資系企業で比較すると、LGBT への支援制度や取り組みを行っている企業は、外資系企業の方が 8.3%高いことが分かりました。

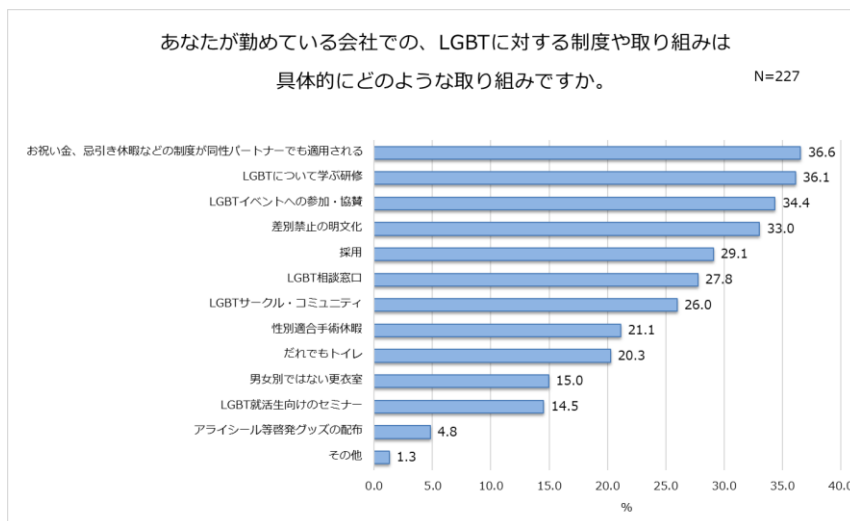


さらに、業種別で比較すると、LGBT に対して協力的な制度や取り組みを行っている業種 1 位は「コンサルティング（51.7%）」という結果となりました。他にも「通信・IT・ソフトウェア（41.3%）」「金融（40.0%）」が比較的 LGBT に対する制度を積極的に取り入れていることが分かりました。一方で、「医療（7.8%）」「建設・住宅・不動産（12.0%）」は取り組みを行っている割合が低い結果となりました。

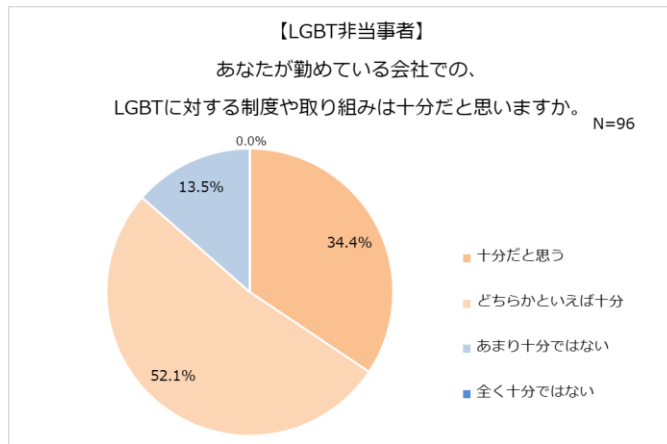
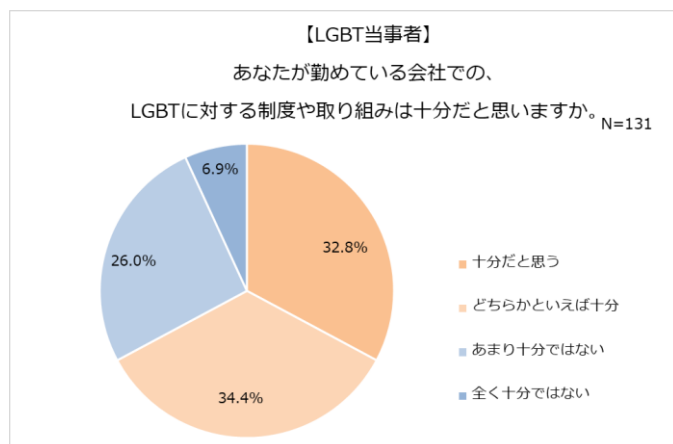


具体的な取り組み 1 位「お祝い金、忌引き休暇などの制度が同性パートナーでも適用」

支援制度があると答えた 22.7%の人に、どんな制度が導入されているか調査しました。その結果、最も多い回答が「お祝い金、忌引き休暇などの制度が同性パートナーでも適用される（36.6%）」。その後、「LGBT について学ぶ研修（36.1%）」、「LGBT イベントへの参加・協賛（34.4%）」、「差別禁止の明文化（33.0%）」、「採用（29.1%）」という回答が続きました。企業として LGBT への理解度を高める取り組みが多いようです。一方でだれでもトイレや更衣室など、設備面の整備は進んでいないことが分かりました。



続いて、その制度や取り組みは十分だと思うか聞いたところ、「あまり十分ではない、全く十分ではない」との回答が、LGBT 非当事者の方は 13.5%に対し、LGBT 当事者の方は 32.9%と約 2.4 倍も高い結果となりました。

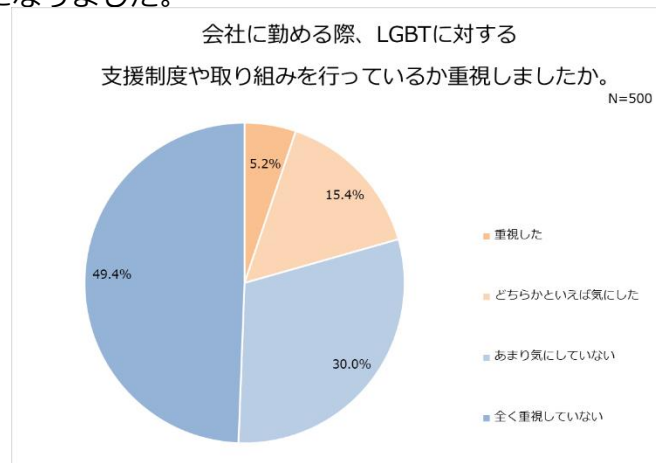


3. 企業における LGBT 支援制度への本音

LGBT 当事者の約 5 人に 1 人が会社に勤める際支援制度を重視

企業における LGBT に対する支援制度の実態について分かりましたが、LGBT 当事者の方々は、それらの制度を重視しているのでしょうか。会社に勤める際、LGBT に対する支援制度や取り組みを行っているか重視したか質問しました。結果、「重視した（5.2%）」「どちらかといえば気にした（15.4%）」

を合わせて 20.6%が、支援制度を重視したと回答。意外にも 8 割近い人が、支援制度をあまり気にしていないことが明らかになりました。



その理由として支援制度を重視している人からは、働きやすくなることや差別をなくし理解してほしいという声が多く挙げられました。一方、重視していない人からは、そもそも理解してもらうことを期待していないという声や、30 代以降の方々にとって、自身の就職時は LGBT が社会問題になっておらず、支援制度がなかったからなどの声が多く寄せられました。

重視している人の理由

- ・働きやすくなるから（埼玉県・40 歳女性）
- ・安心して働きたい（福岡県・42 歳男性）
- ・肩身の狭い思いはしたくないから（沖縄県・40 歳男性）
- ・自身が親から差別的な言葉を受けていたので 自身の職場では一切気にしたくなかった（宮城県・38 歳女性）
- ・最低限の理解は必要だと思うから（京都府・32 歳男性）
- ・性の多様化に対応しているか気になったから（千葉県・37 歳男性）
- ・性別変更をしたときに大丈夫か考えた（神奈川県・41 歳男性）
- ・いつかカミングアウトしたいから（京都府・42 歳男性）
- ・差別や偏見にまみれた会社には未来はないから（東京都・26 歳男性）
- ・大々的な取り組みまではいなくても、他の人たちと変わらずに対応してもらえことや服装など望んでいる性別で働けるかどうかを知りたい（東京都・25 歳男性）

重視していない人の理由

- ・現状のままであまり不満がないから（大阪府・46 歳男性）
- ・期待していない（東京都・47 歳男性）
- ・仕事内容を重視したから（新潟県・29 歳女性）
- ・カミングアウトするつもりはなかったから（神奈川県・45 歳女性）
- ・極端な差別が無い限り、そこまで重要視する必要はないと感じたから（埼玉県・23 歳男性）
- ・入社したのは 20 年以上前なので、その当時の社会は LGBT に関して支援制度や取り組みはほとんどなかったのが当たり前だったから（高知県・43 歳女性）
- ・仕事とは関係ないから（福岡県・43 歳男性）
- ・自身のセクシャリティは自身の個人的な問題であって、会社になんとかしてもらおうと思っていなから（神奈川県・48 歳男性）
- ・そのような取り組みを行っているところが少なく、就職先を選ぶ決め手になるとは考えていなかったから（千葉県・32 歳男性）

支援制度よりも「LGBT に対する理解を深めてほしい」が多数。一方、半数を超える「何もしなくてもいい」「放っておいて欲しい」の声も！

さらに、お勤めの会社に対して、LGBT へどのような支援制度や取り組みをしてほしいか調査しました。具体的な支援制度というよりは、「LGBT に対して理解を深めてほしい」と思っている方が多いことが分かりました。

“こうなったらいい”会社に見る 10 選！

- ・ LGBT に優しい会社。同性婚の実現に向けた取り組みや LGBT を気にしないで業務に取り組める取り組みがほしい。異性と対等の関係で過ごしたい（福島県・22 歳男性）
- ・ 同性パートナーシップを組んでカップルであれば緊急連絡先や配偶者として申請することを普通のこととしてもらいたい（大阪府・35 歳女性）
- ・ LGBT に対する理解を深める研修を行ってほしい（東京都・43 歳男性）
- ・ LGBT のパートナーも福利厚生を受けられるように制度を整えて欲しい。また腫れ物にふれるような態度が 1 番嫌なので、「当人にとっては当たり前のことで、特別扱いをしない」意図が組み込まれた講習を受けて欲しい（東京都・30 歳女性）
- ・ 多様な人材と優秀な人材を求め企業の持続可能な成長と社会貢献を目指すのであれば支援制度や取り組みは必要であり、企業の価値上昇にも寄与すると考える（東京都・37 歳男性）
- ・ オープンな環境と理解を示してくれる職場になれば嬉しい（長崎県・48 歳男性）
- ・ カミングアウトしても大丈夫な雰囲気作り（宮城県・27 歳女性）
- ・ 更衣室の数やトイレなど性別が関わる、リアルな日常で関わる頻度が多い場所が LGBT の人のストレス要素にならない工夫をしてほしい（神奈川県・30 歳女性）
- ・ 差別のない環境（茨城県・37 歳男性）
- ・ 勉強会みたいな情報共有は必要だと思う。周知されると意識が変わると思う（埼玉県・30 歳女性）

一方で、約 6 割の人からは「何もしなくてもいい」「放っておいて欲しい」といった声が集まりました。しかしこの背景には、差別がなく多様性を受け入れる風土や意識の醸成を求める声があるようです。

会社に見る支援制度や取り組みは望みません。でも・・・10 選！

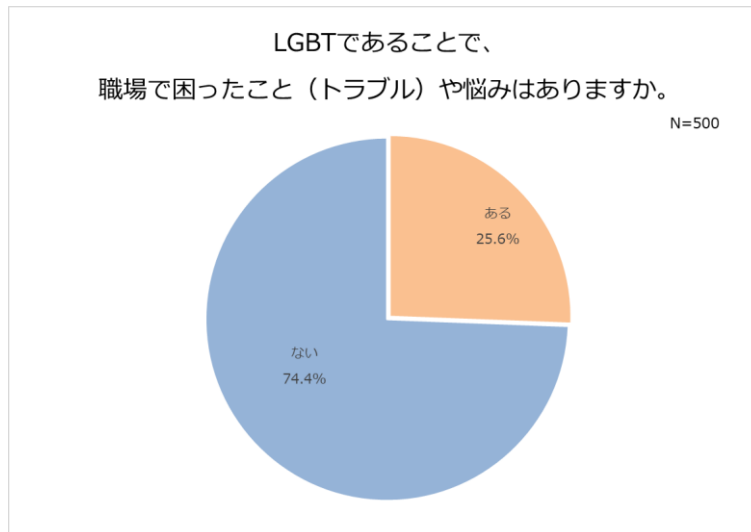
- ・ 特に支援とか必要ない気もするけど、その人に対してあれこれ差別的な扱いをするのはやめて欲しいとだけ思う（東京都・41 歳女性）
- ・ 取り組みというよりも、何も思われない社風だと嬉しい（岐阜県・25 歳男性）
- ・ 知られなければ良い（千葉県・38 歳男性）
- ・ 差別さえなければ、特に何もしなくてよい。（東京都・34 歳女性）
- ・ そういうのは求めている。ただ、周りにもいることを一人一人が理解して言動に気を付けてほしい。それは組織の問題というより個人の問題だから、組織として何かしてほしいとは思っていない。（神奈川県・24 歳男性）
- ・ 制度よりも、多様性を認める雰囲気を作してほしい（愛知県・31 歳女性）
- ・ 諦めているので必要ない（茨城県・42 歳男性）
- ・ いまだに、理解されていないので無理だと思う（千葉県・40 歳男性）
- ・ 特にない。まだまだ日本は認知される風土でないのに制度があっても誰も言わないし使わないと思う。それが日本企業の風土だからこの問題はとても根深い（東京都・40 歳男性）
- ・ 知られるよりは何も無い方が良い（神奈川県・46 歳男性）

4. LGBT 当事者が抱える職場での問題・悩みについて

LGBT 当事者の約 4 人に 1 人が職場で困ったことや悩みがある

深刻！これに困っているエピソード 10 選「嘘はつきたくないけど嘘をつくしかない」

LGBT 当事者の方に対し、LGBT であることで、職場で困ったこと（トラブル）や悩みがあるか調査しました。結果、25.6%の人が「ある」と回答しました。



困ったことや悩みについて詳しく調査すると、周りの無意識な発言によって傷ついているなど、LGBT 当事者の現状が明らかとなりました。

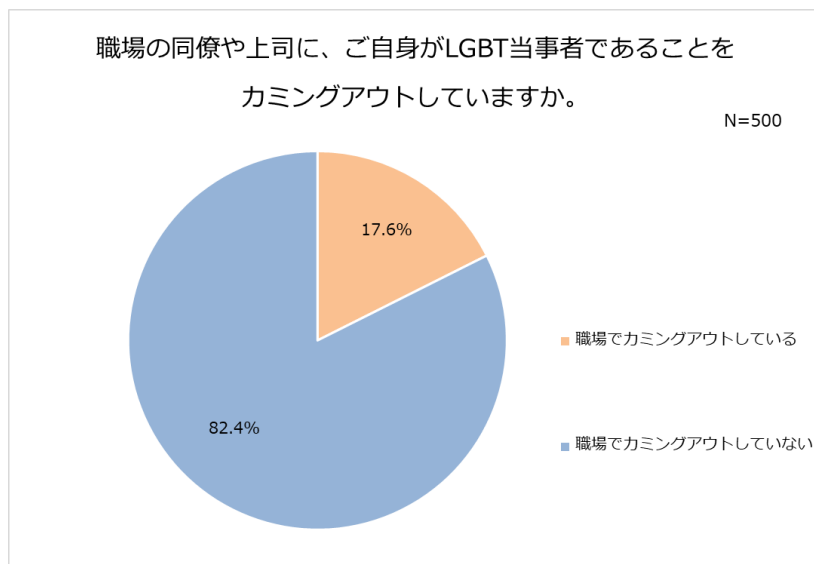
深刻！これに困っているエピソード 10 選

- ・「いつ結婚するのか」「彼女をなぜ作らないのか」「合コンしたいか」など聞かれたくないことを聞かれた時。嘘はつきたくないけど嘘をつくしかない（東京都・39 歳男性）
- ・42 歳で未婚である事が特異な事として見られがちであり、お金の使い方や既婚者との人生の価値観の違いなどで、プライベートなことを根掘り葉掘り聞かれると、ゲイである事を隠しつつ上手い言い訳をしなければならないことに困ることがある（栃木県・42 歳男性）
- ・制服を着たくない（神奈川県・45 歳女性）
- ・カミングアウトがしづらい雰囲気がある（神奈川県・30 歳男性）
- ・彼女、彼氏の話題、好きな芸能人、結婚についてなど異性についての話題についていけない（和歌山県・40 歳男性）
- ・トイレや更衣室などがどうしても気になること（長崎県・48 歳男性）
- ・「結婚しないのか？」など異性愛者であることを前提にした話題を振られる。結婚していないと偏見の目で見られる（千葉県・32 歳男性）
- ・職場で LGBT であることを広められた事がある（愛知県・45 歳男性）
- ・理解されない（神奈川県・44 歳男性）
- ・未婚ということに対して理由をきかれる時（滋賀県・45 歳男性）

5. LGBT のカミングアウトとアウティングについて

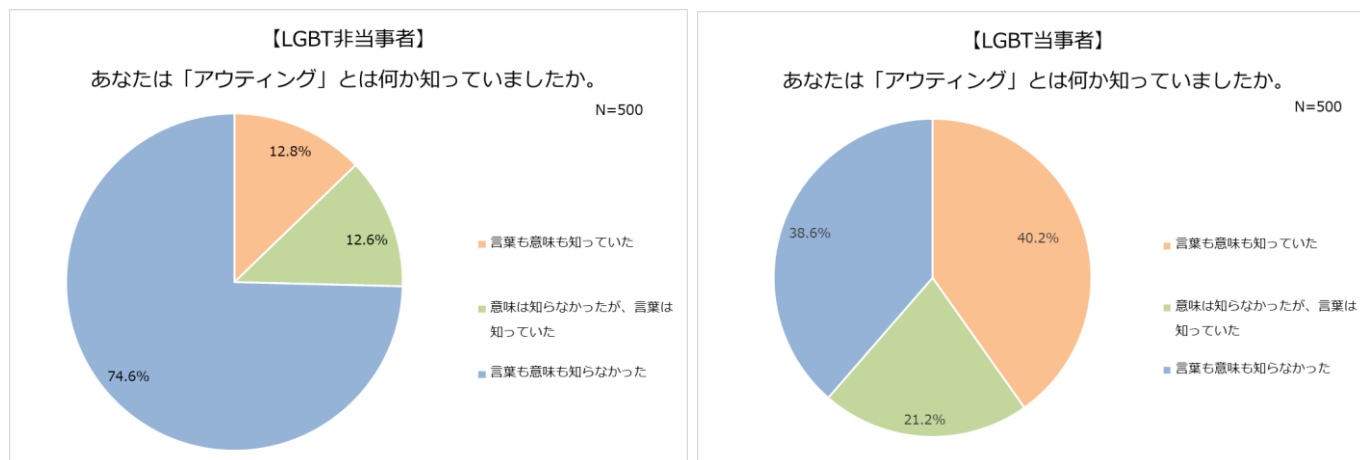
8 割以上の人 が LGBT について職場でカミングアウトをしていない

LGBT 当事者の方対象に、職場の同僚や上司に、自身が LGBT 当事者であることをカミングアウトしているか質問したところ、「カミングアウトしている」人は 17.6%と、5 人に 1 人以下という結果にとどまりました。あえてカミングアウトする必要はない、という考えはもちろん、会社や個人の理解が十分ではなく、カミングアウトしにくいといった状況も考えられそうです。



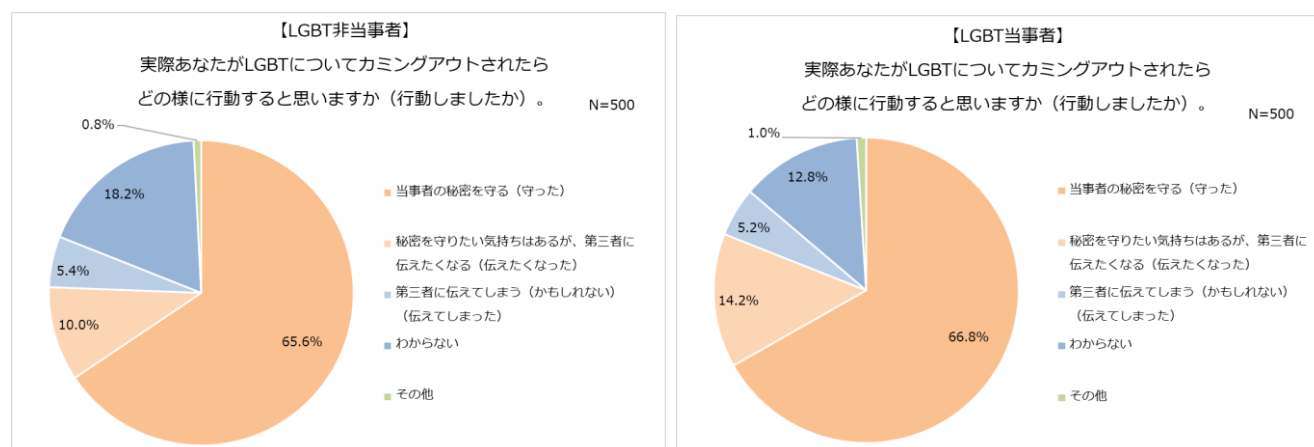
LGBT 非当事者の約 8 割は“アウティング”の「言葉も意味も知らなかった」と回答

続いて、ビジネスパーソンに対し、“アウティング”という言葉について調査しました。アウティングとは、人のセクシュアリティを当事者の同意を得ないまま第三者に言いふらす行為を指します。まず、“アウティング”について何か知っていたかと質問すると、LGBT 非当事者の方のうち、「言葉も意味も知らなかった（74.6%）」に対し「言葉も意味も知っていた（12.8%）」と、非常に認知率が低いことが判明しました。一方で LGBT 当事者の方は約 4 割の方が「言葉も意味も知っていた」と回答しています。



実際 LGBT についてカミングアウトされた場合、どのように行動すると思うか（行動したか）聞きました。結果、LGBT 当事者、LGBT 非当事者に差異や、アウティングの言葉や意味の理解度にも関係なく、「当事者の秘密を守る（守った）」人が最も多い回答となりました。しかし、「秘密を守りたい気

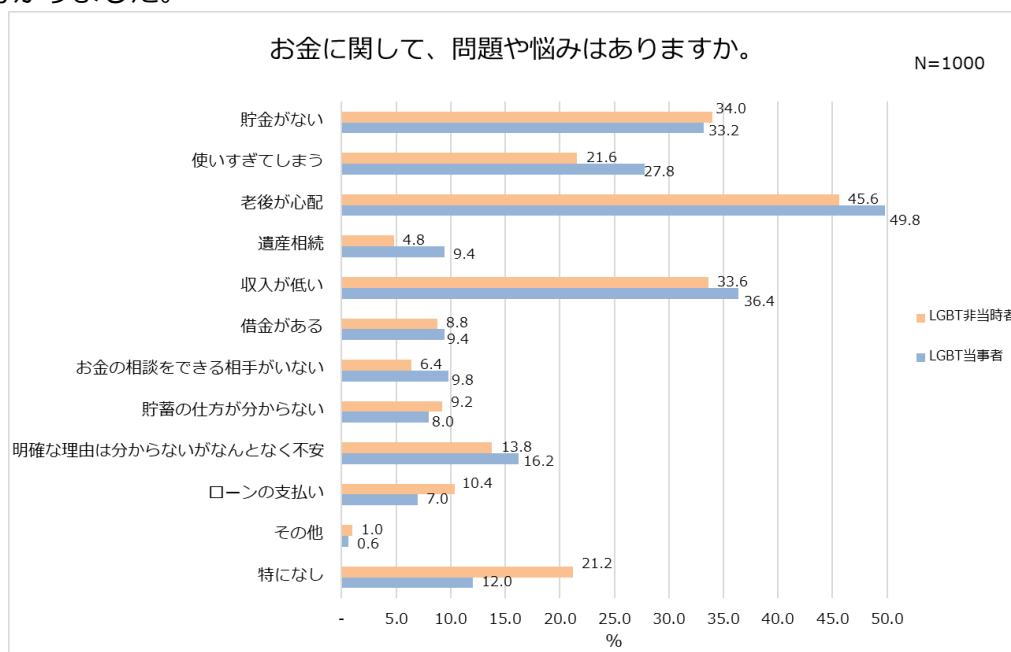
持ちはあるが、第三者に伝えたくなる（伝えたくなった）」「第三者に伝えてしまう（かもしれない（伝えてしまった）」という人も割合的には多くないものの、一定数いることも分かりました。それぞれの個人の立場で考え、行動していけるよう、やはり LGBT への理解を深める必要があると考えられます。



6. LGBT 当事者と非当事者ビジネスパーソンのお金の悩み

LGBT 当事者と LGBT 非当事者共通の悩み。「老後が心配」！

最後に、お金に関して問題や悩みがあるか質問しました。この結果については、LGBT 当事者・LGBT 非当事者の方に大きな差異はなく、共通して約半数の人が「老後が心配」と回答しました。その他、「収入が低い」「貯金がない」という回答が続き、現状のお金の無さから将来を不安視する意見が多いことが分かりました。



一方で、お金に関して問題や悩みは「特になし」との回答は、LGBT 当事者の方が少なく、将来を不安視する人が多い傾向にあるようです。「老後が心配」、「遺産相続」に関する悩みも若干ではありますが、LGBT 当事者の方が LGBT 非当事者と比べると多い傾向にあります。

現在、企業による LGBT 支援制度だけではなく、自治体による同性パートナーシップ制度の取り組みも徐々に増えてきてはいますが、法的整備がされているわけではありません。そういった先の見えない状況が、老後を含めた将来的な不安に繋がっているのかもしれません。

■まずは「知ること」から

LGBT を含むビジネスパーソン男女を対象に調査し、約半数の人が勤める企業では LGBT に対する協力的な制度や取り組みが行われていないことや、LGBT 当事者が抱えている職場における問題や悩み、カミングアウトとアウティングの実態等、LGBT への理解が十分にされていないことが明らかになりました。

その一方で、LGBT について理解を深めたいと思っている人が多くいること、また LGBT 当事者の方が会社に望むことは、何より多様性に対する「理解」や「意識」というキーワードが大きいことがわかりました。これは会社に対してだけではなく、社会に対して望む声としても挙がっていましたが、こうした「理解」の促進や「意識」の醸成には、何をおいてもまずは「知ること」が大切なのかもしれません。

■au じぶん銀行 について

au フィナンシャルグループの au じぶん銀行は、『じぶんのいる場所が、行く場所が、ぜんぶ銀行になる。そういうスマホの自由さ、便利さを銀行にも。』という思いを込めて「銀行を連れて、生きていこう。」という新たなブランドメッセージを掲げるとともに、生活の中心となったスマートフォンを通じてお客さまの日常生活における決済・金融サービスをより身近にする「スマートマネー構想」を推進しています。今後もスマートフォンを中心とした金融サービスを提供し、“お客さまに一番身近に感じてもらえる銀行”として、お客さまやパートナー企業さまとともに新しい体験価値を創造していきます。



特徴

- 預金や外貨、ローンまで、すべてのサービスがスマホで完結。いつでもどこでもスムーズに。
- KDDI と三菱UFJ銀行がつくった銀行だから サービスとセキュリティに自信あり。
- 店舗を持たないネット銀行だから実現できる魅力的な金利とおトクな手数料。
- じぶんにピッタリの情報がタイミングよく届く。 使えば使うほど、どんどん役立つ存在に。

【会社概要】

会社名 : au じぶん銀行株式会社
所在地 : 東京都中央区日本橋 1 丁目 19 番 1 号 日本橋ダイヤビルディング 14 階
代表者名 : 代表取締役社長 臼井 朋貴
代表取締役副社長 井上 利弘
株主構成 : au フィナンシャルホールディングス株式会社 63.8%
株式会社三菱UFJ銀行 36.2%