

3. 調査結果報告

3-11. トランスジェンダーに対するシスジェンダーの意識（オフィス・公共施設）

シスジェンダーの意識を調べるための質問項目

シスジェンダーのトランスジェンダーに対する意識や偏見の実態を調べるため、以下の質問を実施

① 自分の周囲における「存在認識」について（職場／家族・知人）

Q.あなたの周りには、LGBT等性的マイノリティの人がいますか？

② 「職場にいること」について（個人的感情）

Q.あなたの職場の同僚に、トランスジェンダーの人がいたら、どう思いますか？（主に働いている職場について）

③ 「自認する性別のトイレ」を利用することについて（オフィス／公共施設）

Q.あなたが利用しているトイレと同じトイレを、トランスジェンダーの人が性自認（心の性別）に沿って利用することについて、どう思いますか？

④ 「職場での支援取り組み」について

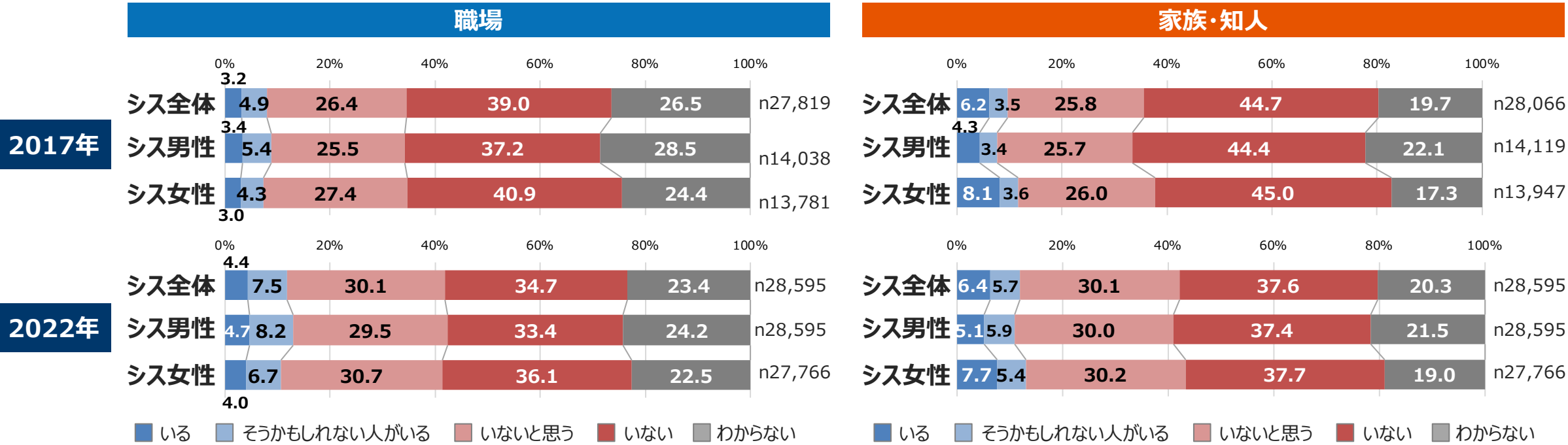
Q.これからの会社・組織・職場は、「LGBT等性的マイノリティの人たち」に対して何等かの支援をしたり、制度を整えたりすべきだと思いますか？

シスジェンダーの意識：①自分の周囲における「存在認識」／職場、家族・知人（シス男女）2017年・2022年比較

- 2017年と比較して2022年は、シス男女共に職場、家族・知人共に「自分の周りにはいない」と断言する人が減っている。
- LGBT等性的マイノリティの人の存在認知が広まった可能性がある。

Q.あなたの周りには、LGBT等性的マイノリティの人がいますか？

※2017年の20代には18歳・19歳を含む



シスジェンダーの意識：①自分の周囲における「存在認識」／職場、家族・知人（シス年代）2017年・2022年比較

- 2017年は、20代・30代と比べて40代・50代は「いない」と回答する人が多かったが、2022年では年代による差が縮まっている。
- LGBT等性的マイノリティの人の存在認知が幅広い年代に広がっていると考えられる。

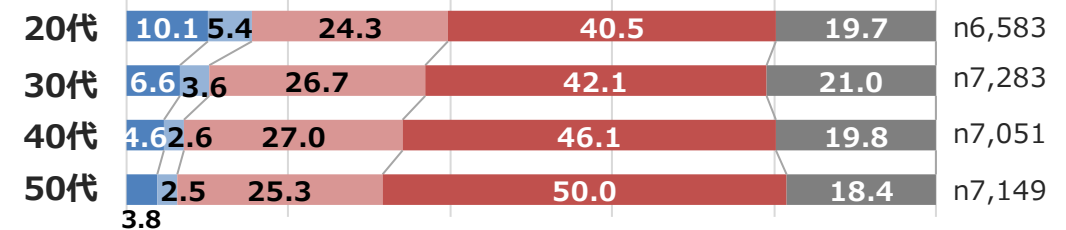
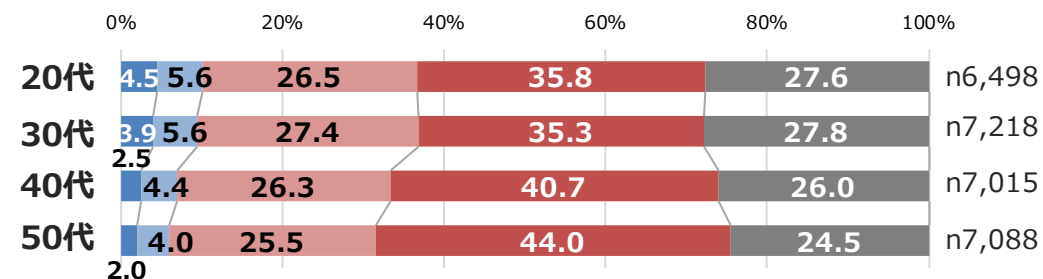
Q.あなたの周りには、LGBT等性的マイノリティの人がいますか？

※2017年の20代には18歳・19歳を含む

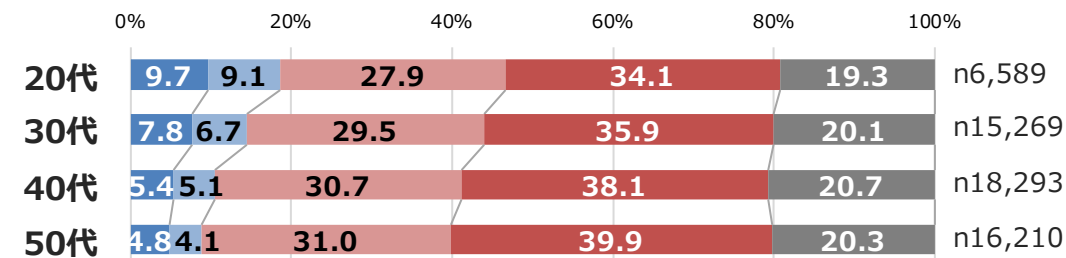
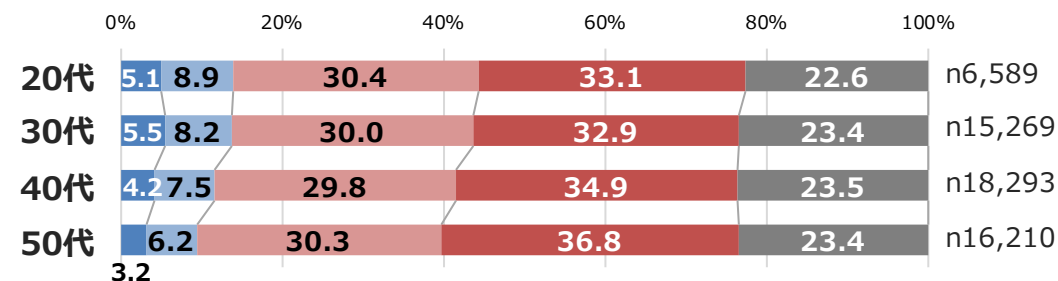
職場

家族・知人

2017年



2022年



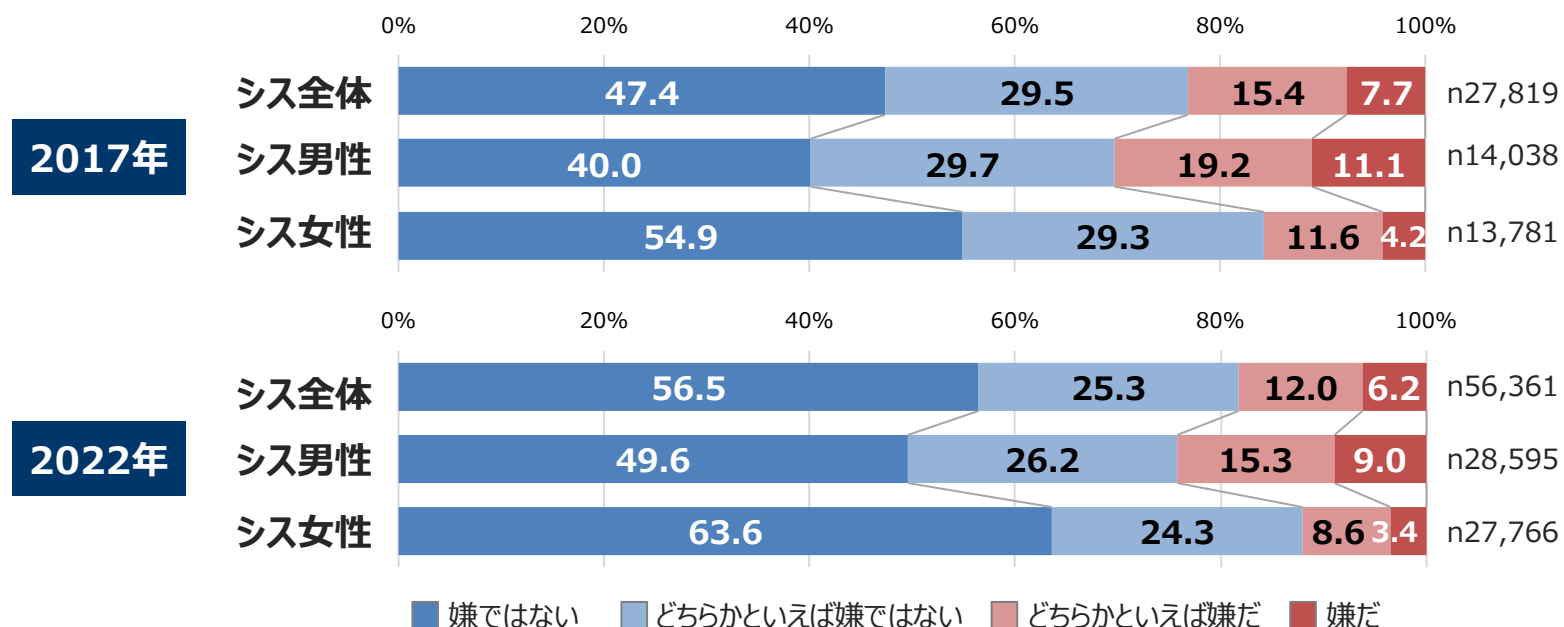
■ いる ■ そうかもしれない人がある ■ いないと思う ■ いない ■ わからない

■ いる ■ そうかもしれない人がある ■ いないと思う ■ いない ■ わからない

シスジェンダーの意識：②「職場にいること」への個人的感情（シス：全体・男女）2017年・2022年比較

- 2022年は、2017年に比べ「嫌ではない」と回答する人が男女共に10ポイント近く高くなっている。
- 男性よりも女性の方が「嫌ではない」と回答する人の割合が高いことは変わらない。

Q. 「LGBT等性的マイノリティ」について、あなたの感じ方や考え方についてお知らせください。
あなたの職場の同僚に、T（トランスジェンダー）の人がいたら、どう思いますか？ ※主に働いている職場についてお答えください。

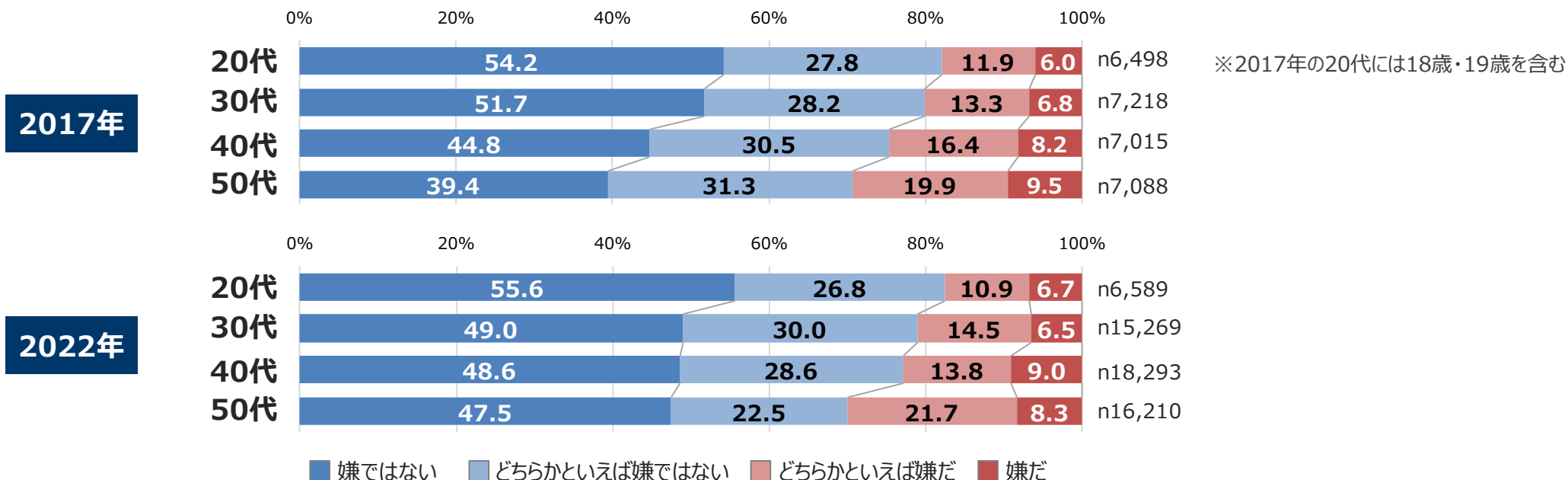


シスジェンダーの意識：②「職場にいること」への個人的感情（シス年代） 2017年・2022年比較

- 2017年と2022年を比較すると、20代、30代では大きな変化はみられないが、40代、50代では「嫌ではない」と回答する人の割合が伸びた。特に50代で顕著である。

Q. 「LGBT等性的マイノリティ」について、あなたの感じ方や考え方についてお知らせください。

あなたの職場の同僚に、T（トランスジェンダー）の人がいたら、どう思いますか？ ※主に働いている職場についてお答えください。

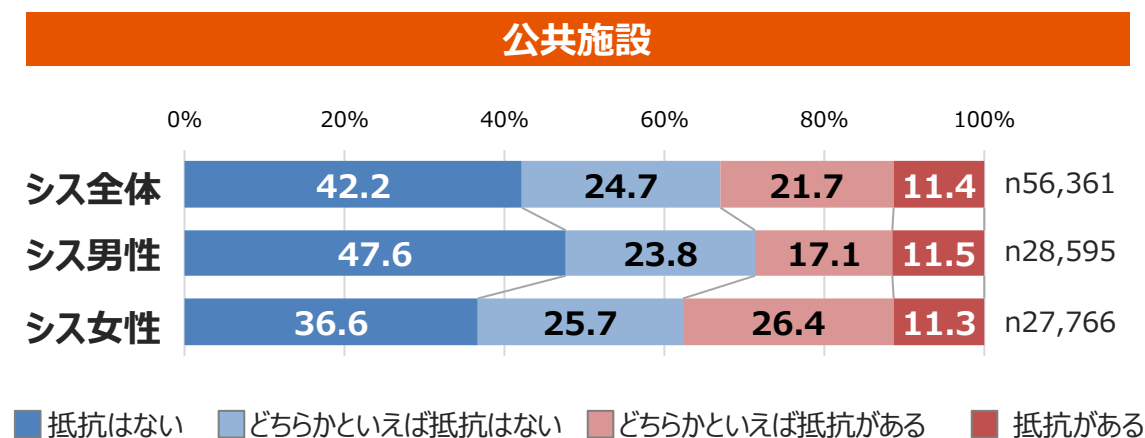
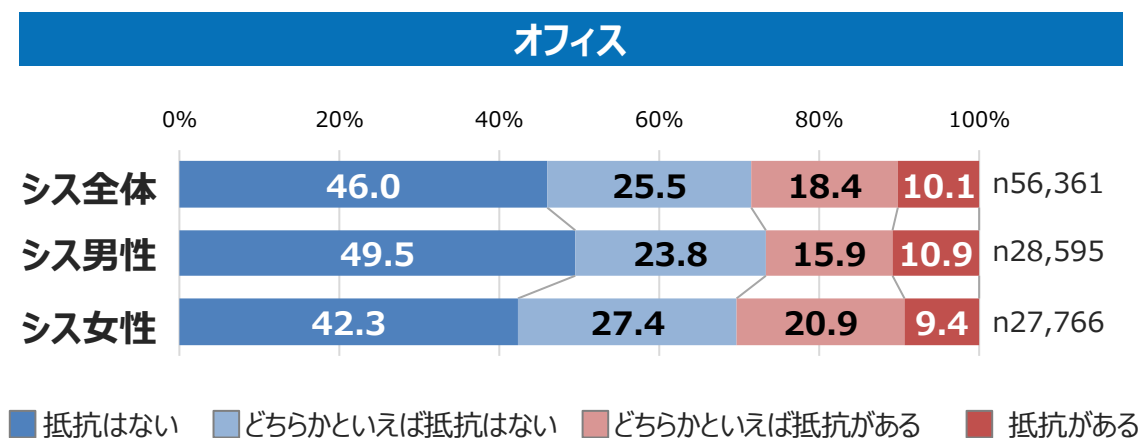


シスジェンダーの意識：③自認性別のトイレ利用／オフィス・公共施設（シス：全体・男女）2022年

- シス全体の約7割が、“どちらかといえば”を含めて「抵抗はない」と回答しており、オフィスでは71.5%、公共施設では66.9%であった。
- “どちらかといえば”を含めて「抵抗はない」と回答した女性は、男性よりも低いものの両施設共6割以上で、オフィスでは69.7%、公共施設では62.3%であった。
- 施設間の比較では、不特定多数が利用する公共施設よりも、特定の人が利用するオフィスの方が「抵抗はない」と回答する人の割合がやや高く、男性よりも女性の方がその傾向が強い。

トランスジェンダー（出生時に戸籍や住民票に記載された性別と性自認が一致しない人の総称。）の中には、性自認（心の性別）に沿った男女トイレを利用したい人もいます。

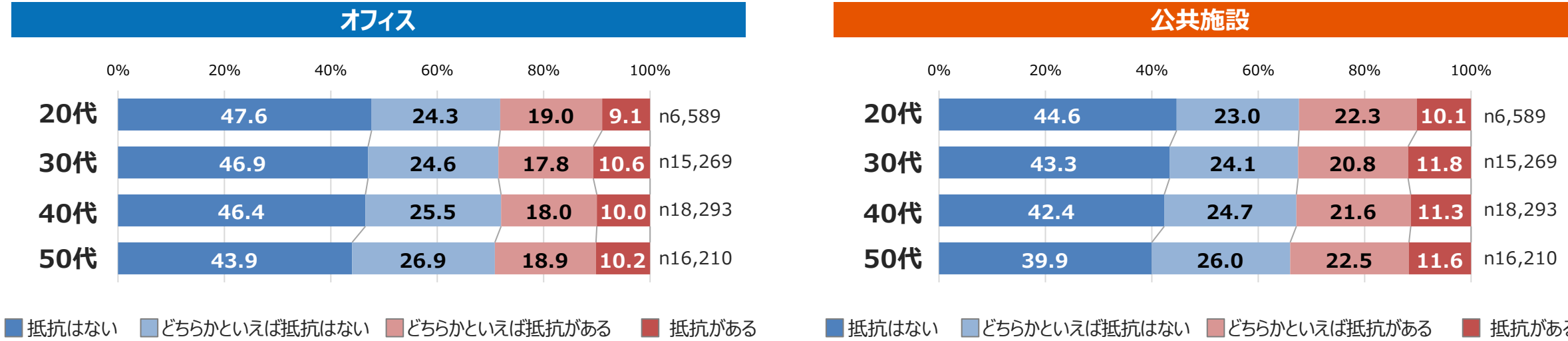
Q. 上記を踏まえたうえで聞きます。あなたが利用しているトイレと同じトイレを、トランスジェンダーの人が性自認（心の性別）に沿って利用することについて、どう思いますか？



シスジェンダーの意識：③自認性別のトイレ利用／オフィス・公共施設（シス年代）2022年

- オフィス・公共施設共に、「抵抗はない」と回答した人の割合は年代が上がるほど下がる傾向がみられたが、大きな差はなかった。
- どの年代においても、不特定多数が利用する公共施設よりも、特定の人が利用するオフィスの方が「抵抗はない」と回答する人の割合がやや高い。

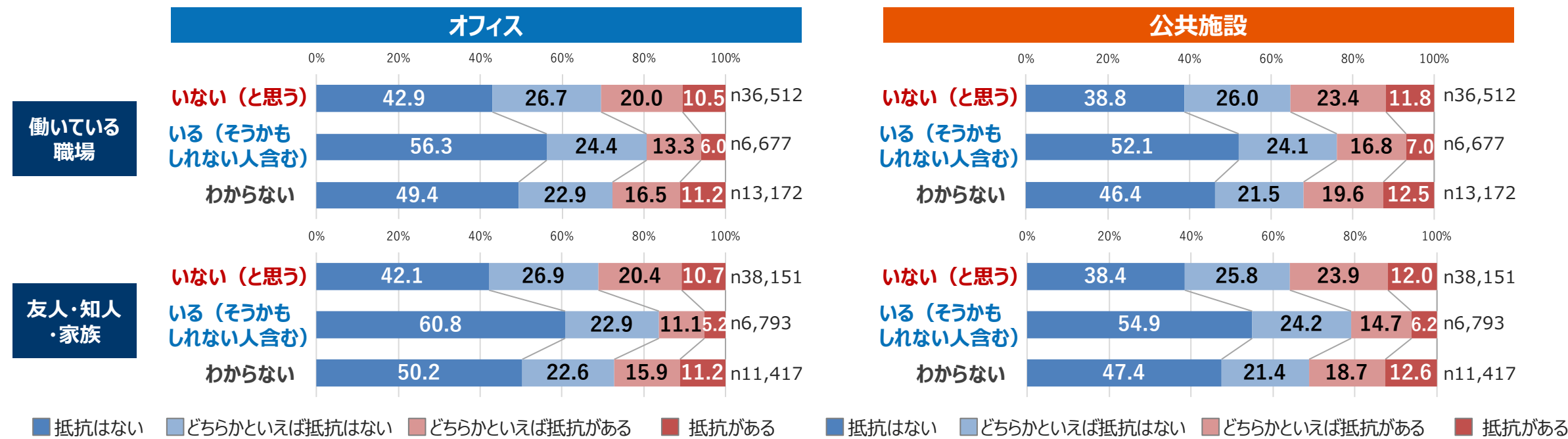
トランスジェンダー（出生時に戸籍や住民票に記載された性別と性自認が一致しない人の総称。）の中には、性自認（心の性別）に沿った男女別トイレを利用したい人もいます。
Q.上記を踏まえたうえで聞きます。あなたが利用しているトイレと同じトイレを、トランスジェンダーの人が性自認（心の性別）に沿って利用することについて、どう思いますか？



シスジェンダーの意識：③自認性別のトイレ利用／オフィス・公共施設（身近なトランスジェンダーの存在） 2022年

- トランスジェンダーが自認性別トイレを利用することについて、「抵抗はない」と回答した人は、「働いている職場」、「友人・知人・家族」にLGBT等性的マイノリティの人が「いる（そうかもしれない人も含む）」と回答した人が最も割合が高い。
- 「抵抗はない」と回答した人の割合は、「いない（と思う）」と回答した人の方が「わからない」と回答した人よりも低い。
- 「いる（そうかもしれない人も含む）」と回答した人では、「働いている職場」の場合よりも「友人・知人・家族」の場合の方が「抵抗はない」と回答した人の割合が高い。
- オフィスの方が、公共施設よりも「抵抗はない」と回答した人の割合が高い。

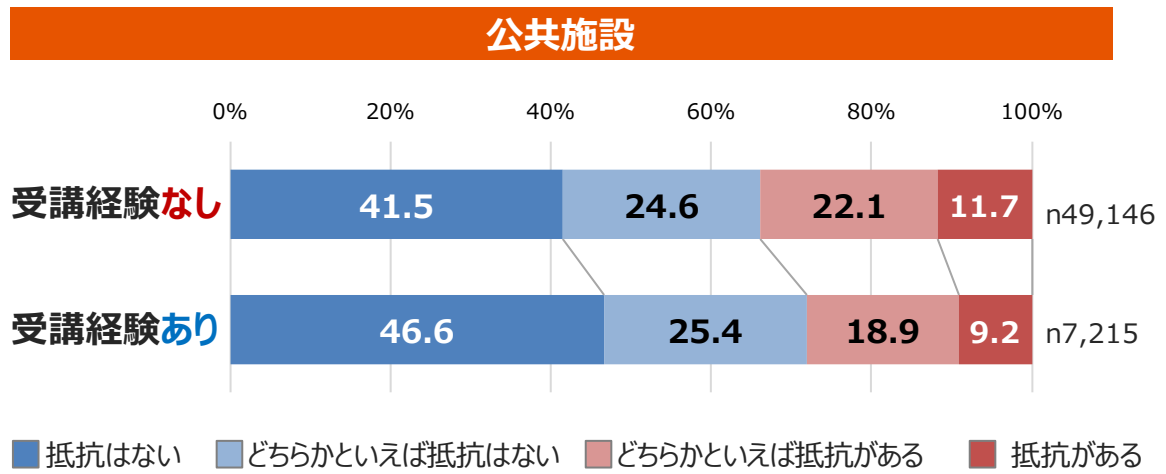
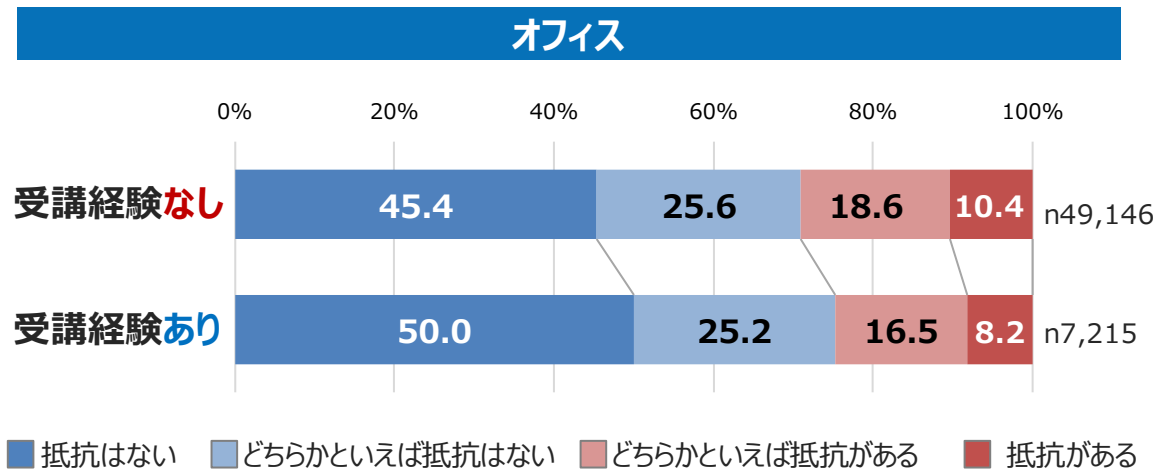
Q. あなたの周りには、LGBT等性的マイノリティの人がいますか？ × Q. 上記を踏まえたうえで聞きます。あなたが利用しているトイレと同じトイレを、トランスジェンダーの人が性自認（心の性別）に沿って利用することについて、どう思いますか？



シスジェンダーの意識：③ 自認性別のトイレ利用／オフィス・公共施設（シス全体×研修受講経験の有無）2022年

- トランスジェンダーが自認性別トイレを利用することについて、「抵抗はない」と回答した人は、LGBT等性的マイノリティに関する研修やセミナー等の受講経験が「ない人」よりも「ある人」の方が「抵抗はない」と回答した割合が高い。「受講経験なし」よりも「あり」の方が、オフィスでは4.6ポイント、公共施設では5.1ポイントの差がある。
- 研修等の受講経験の有無にかかわらず、オフィスの方が公共施設よりも抵抗がない人の割合が高い。

Q. あなたの周りには、LGBT等性的マイノリティの人がいますか？ × トランスジェンダー（出生時に戸籍や住民票に記載された性別と性自認が一致しない人の総称。）の中には、性自認（心の性別）に沿った男女別トイレを利用したい人もいます
Q. 上記を踏まえたうえでお願いします。あなたが利用しているトイレと同じトイレを、トランスジェンダーの人が性自認（心の性別）に沿って利用することについて、どう思いますか？

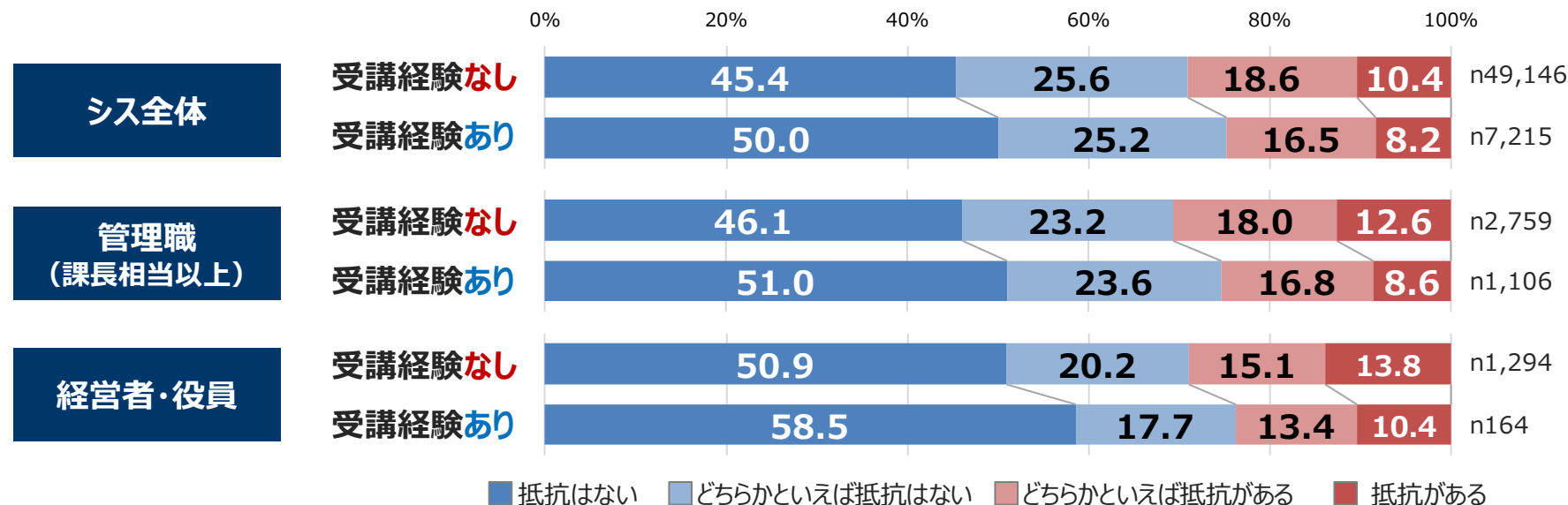


シスジェンダーの意識：③自認性別のトイレ利用／オフィス（シス全体・役職×研修受講経験の有無）2022年

- 研修等の受講経験の有無を職場での役職別にみると、トランスジェンダーの自認性別トイレ利用に「抵抗はない」と回答した人の割合は、シス全体と管理職（課長相当以上）では差がみられないが、経営者・役員になると受講経験なしでも50.9%、ありでは58.5%と最も高い。
- 受講経験の有無による「抵抗はない」の割合差も、経営者・役員が最も高く、7.6ポイントであった。
- 経営者・役員の意識および研修の効果が比較的高いことがうかがえる。ただし、その意識が管理職以下の社員に浸透していないという見方もある。

Q. あなたは、「LGBT等性的マイノリティ」に関する研修やセミナー等を受けたことがありますか？

× Q. 上記を踏まえたうえでお願いします。あなたが利用しているトイレと同じトイレを、トランスジェンダーの人が性自認（心の性別）に沿って利用することについて、どう思いますか？

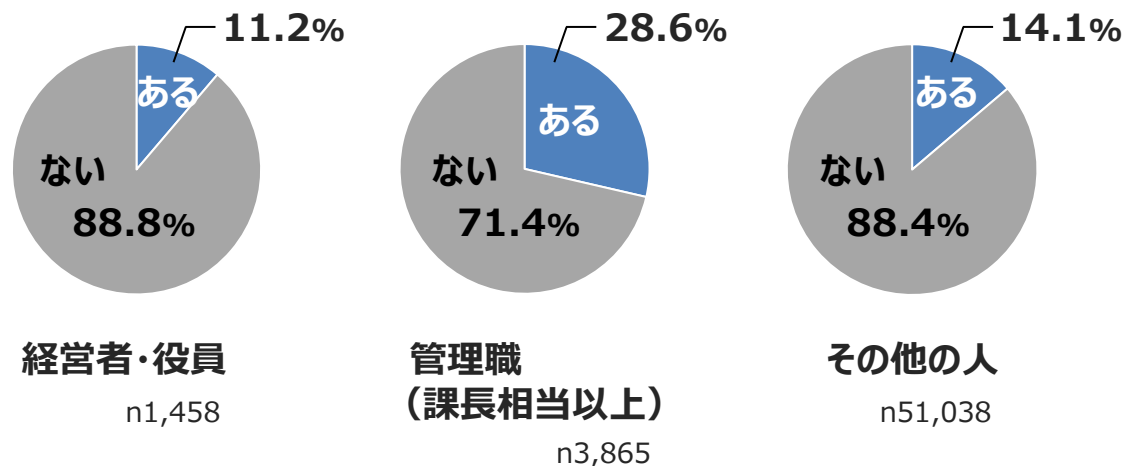


シスジェンダーの意識：LGBT等性的マイノリティに関する受講経験の割合（シス全体・役職）

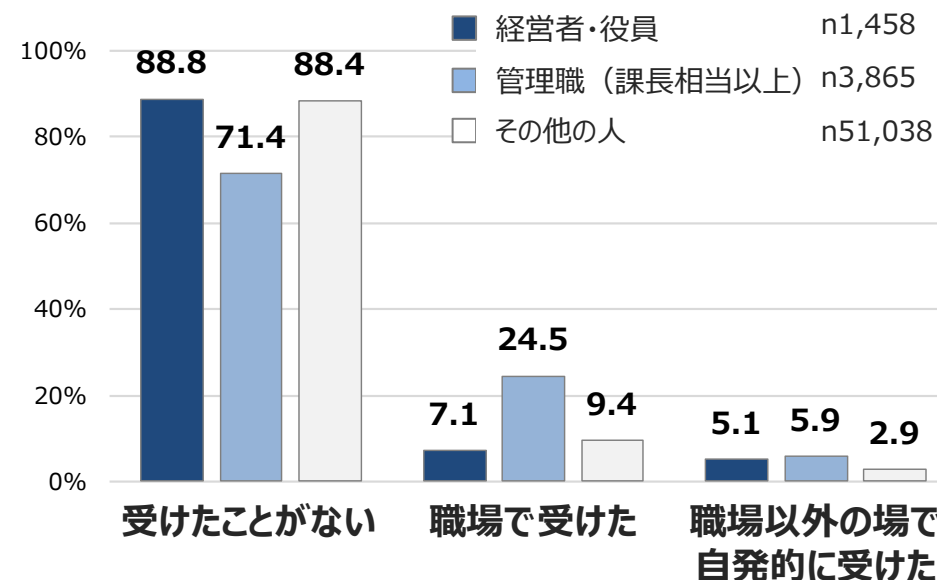
- LGBT等性的マイノリティに関する研修やセミナーを受講したことがある人の割合は、管理職（課長相当以上）が最も高く28.6%、経営者・役員およびその他の人では1割台であった。
- 職場で研修を受けたことがある人の割合も、管理職が最も高く24.5%、経営者・役員よりもその他の人がわずかに高いが1割未満。
- 職場以外で自発的に受けたことがある人は、経営者・役員、管理職が5%台、その他の人は2.9%であった。

研修受講経験の有無：役職による違い

Q. あなたは、「LGBT等性的マイノリティ」に関する研修やセミナー等を受けたことがありますか？



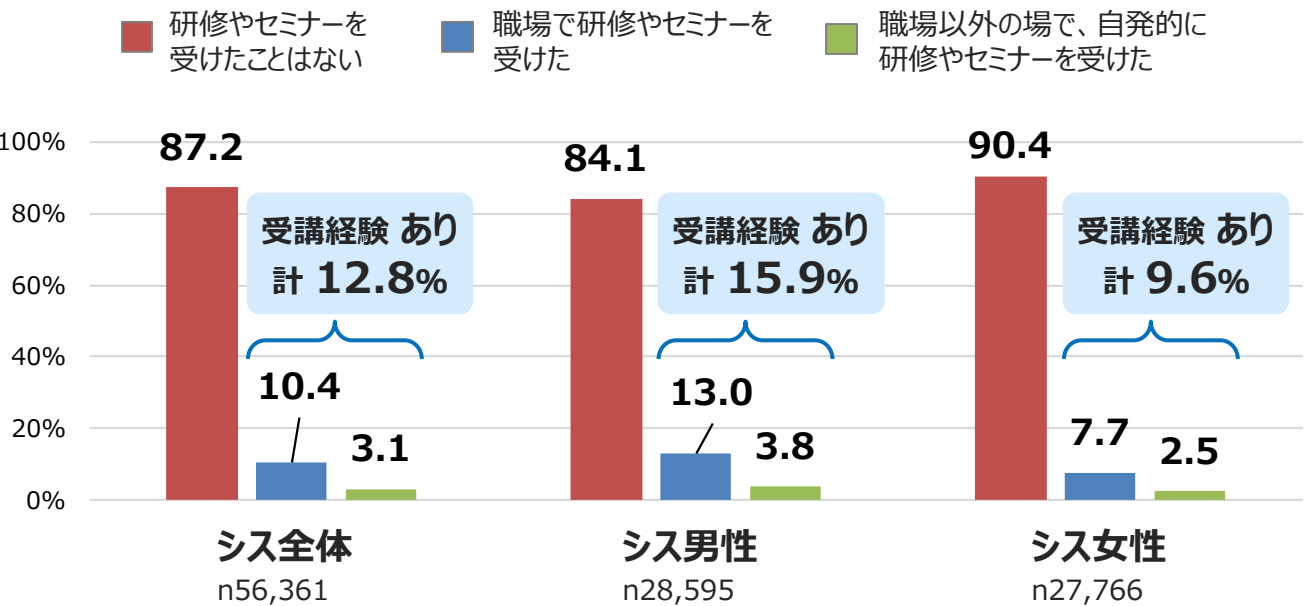
Q. あなたは、「LGBT等性的マイノリティ」に関する研修やセミナー等を受けたことがありますか？



シスジェンダーの意識：LGBT等性的マイノリティに関する受講経験の割合（シス：全体・男女）

- LGBT等性的マイノリティに関する研修やセミナーの「受講経験あり」は12.8%、9割近くが「受けたことはない」と回答。「受講経験あり」の場合、職場で受けた人は10.4%、職場以外で自発的に受けたことがある人は3.1%に留まった。
- 男女別では、女性よりも男性の方が受講経験がある人の割合が高く、男性15.9%に対し女性は9.6%で1割未満であった。特に職場での受講は5.3ポイントの差がある。
- 職場での役職では、男性のうち12.2%が管理職（課長相当以上）であるのに対し、女性は1.3%、経営者・役員では男性4.0%に対し女性は1.1%であり、管理職以上の男女の割合差が職場での研修受講経験の差に影響していることが示唆される。

Q. あなたは、「LGBT等性的マイノリティ」に関する研修やセミナー等を受けたことがありますか？



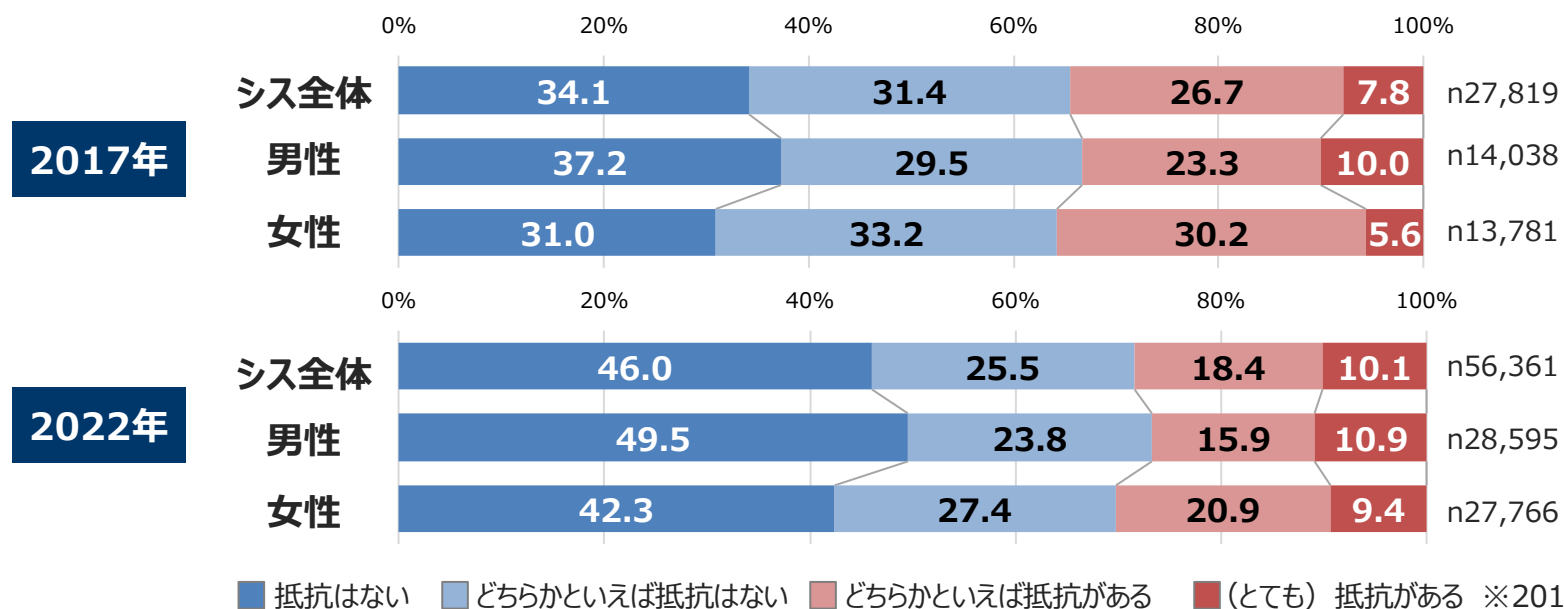
職種で「管理職以上」が占める割合

	経営者・役員	管理職 (課長相当以上)	n
男性	4.0%	12.2%	28,595
女性	1.1%	1.3%	27,776

シスジェンダーの意識：③自認性別のトイレ利用／オフィス（シス：全体・男女）2017年・2022年比較

- オフィスでトランスジェンダーが自認性別トイレを利用することについて「抵抗はない」と回答した人の割合は、シス全体では2017年では34.1%であったのに対し、2022年は11.9ポイント上昇し、46.0%であった。
“どちらかといえば”も含めると、「抵抗はない」は2017年は65.5%、2022年は71.5%で6.0ポイント増加した。この5年で自認性別によるトイレ利用に対する意識の変化がみられる。
- 男女別では、男女共に2017年よりも2022年の方が「抵抗はない」と回答した人の割合は高くなっており、特に2022年は男性が半数近い49.5%であった。
- 「職場にいること」への意識と男女が逆転しており（p.133）、女性の場合は当事者への個人的感情とトイレ利用への抵抗は別であることがうかがえる。

トランスジェンダー（出生時に戸籍や住民票に記載された性別と性自認が一致しない人の総称。）の中には、性自認（心の性別）に沿った男女別トイレを利用したい人もいます。
Q.上記を踏まえたうえでお願いします。あなたが利用しているトイレと同じトイレを、トランスジェンダーの人が性自認（心の性別）に沿って利用することについて、どう思いますか？

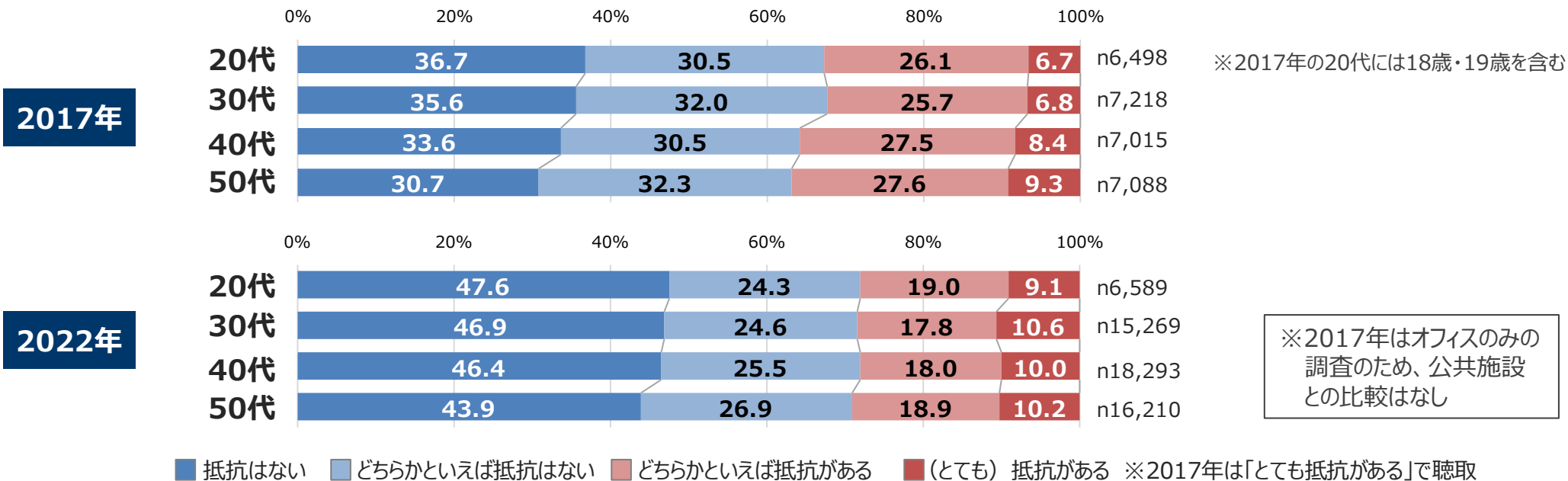


※2017年はオフィスのみの調査のため、公共施設との比較はなし

シスジェンダーの意識：③自認性別のトイレ利用／オフィス（シス年代） 2017年・2022年比較

- オフィスでトランスジェンダーが自認性別トイレを利用することについて、2017年と2022年を年代別で比較すると、「抵抗はない」と回答した人はどの年代でも増加しており、2017年では3割台であったのに対し、2022年では4割台であった。
- 2017年では、若年層ほど「抵抗はない」の割合が高くなる傾向がみられた。2022年でも若干その傾向がみられたものの、年代による差は縮まっている。
- 「どちらかといえば」も含めて「抵抗はない」と回答した人は、どの年代でも2017年と比較して増加しており、7割以上であった。

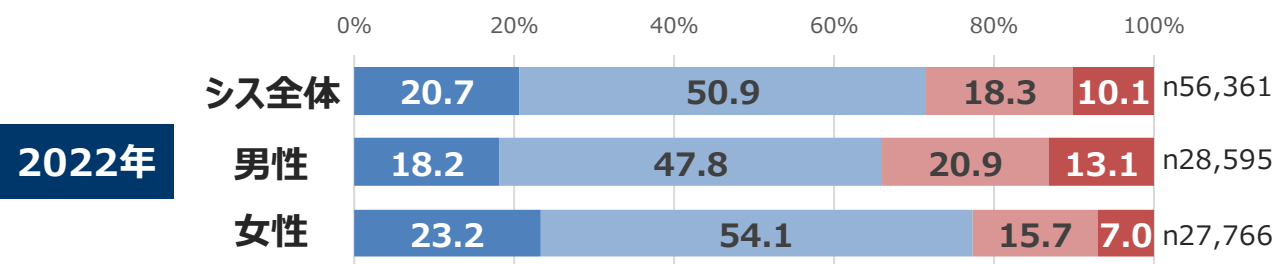
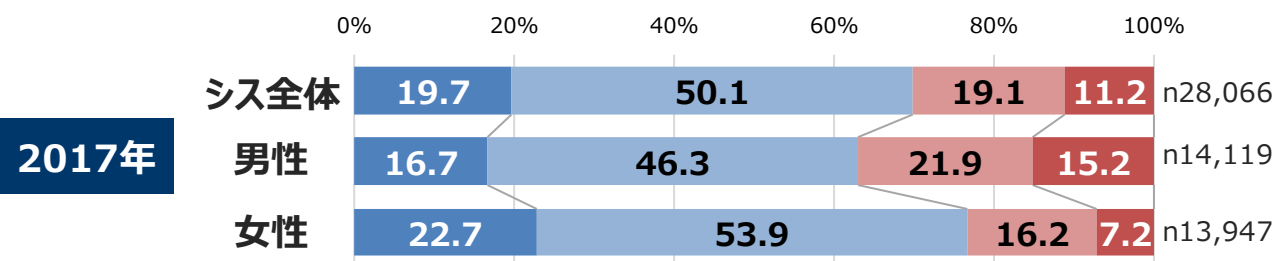
トランスジェンダー（出生時に戸籍や住民票に記載された性別と性自認が一致しない人の総称。）の中には、性自認（心の性別）に沿った男女別トイレを利用したい人もいます。
Q.上記を踏まえたうえでお願いします。あなたが利用しているトイレと同じトイレを、トランスジェンダーの人が性自認（心の性別）に沿って利用することについて、どう思いますか？



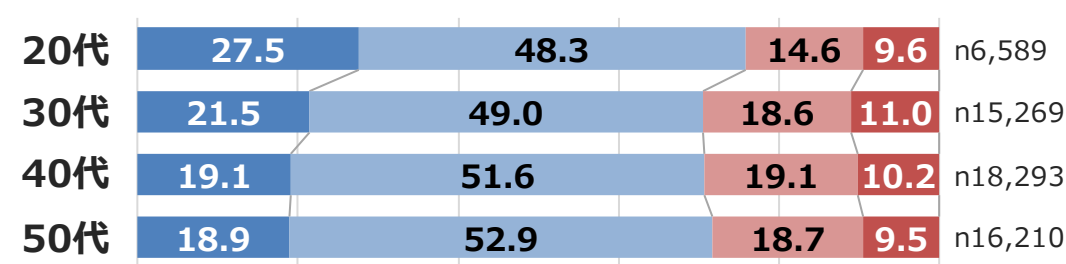
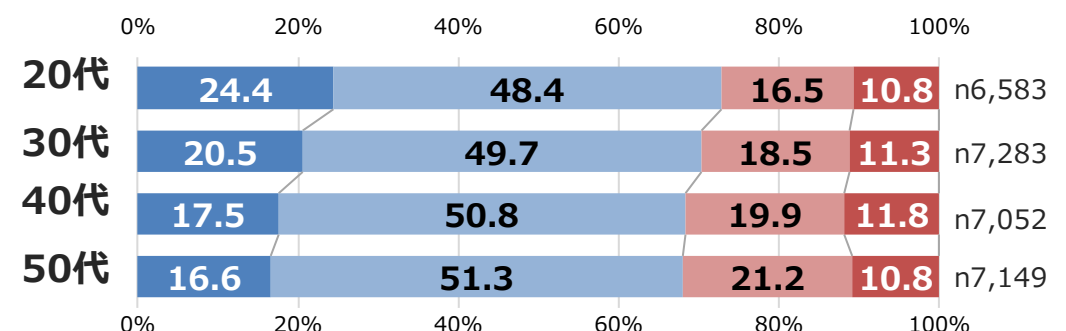
シスジェンダーの意識：④「職場での支援取り組み」について（シス：全体・男女・年代）2017年・2022年比較

- これからの会社・組織・職場は「LGBT等性的マイノリティの人たち」に対して何らかの支援をしたり、制度を整えたりすべきだと思うかについては、2017年より2022年の方が「そう思う」が微増しているものの、シス全体、男女、年代いずれにおいても大きな差はみられなかった。
- 「どちらかといえばそう思う」についても調査年による違いはほとんどみられず、全体として支援や制度を整えるべきと考える人の割合にはあまり変化がみられなかった。

Q. これからの会社・組織・職場は、「LGBT等性的マイノリティの人たち」に対して何らかの支援をしたり、制度を整えたりすべきだと思いますか？
※あなたの働いている会社・組織。職場に限らず、一般的な考え方としてお知らせください。



■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらかといえばそう思わない ■ そう思わない



■ そう思う ■ どちらかといえばそう思う ■ どちらかといえばそう思わない ■ そう思わない

シスジェンダーの意識：トランスジェンダーに対する「会社支援賛同度×個人感情」

トランスジェンダーに対する「理解度・寛容度」による回答傾向をみるため、「**会社の支援に対する賛同度**」と「**トランスジェンダーに対する個人感情**」の組み合わせにより、シスジェンダーを**4種類に分類**した。

①トランスジェンダーが職場にいることに対する個人感情

Q.あなたの職場の同僚に、T（トランスジェンダー）の人がいたら、どう思いますか？
※2017年は「とても抵抗がある」、2022年は「抵抗がある」で聴取

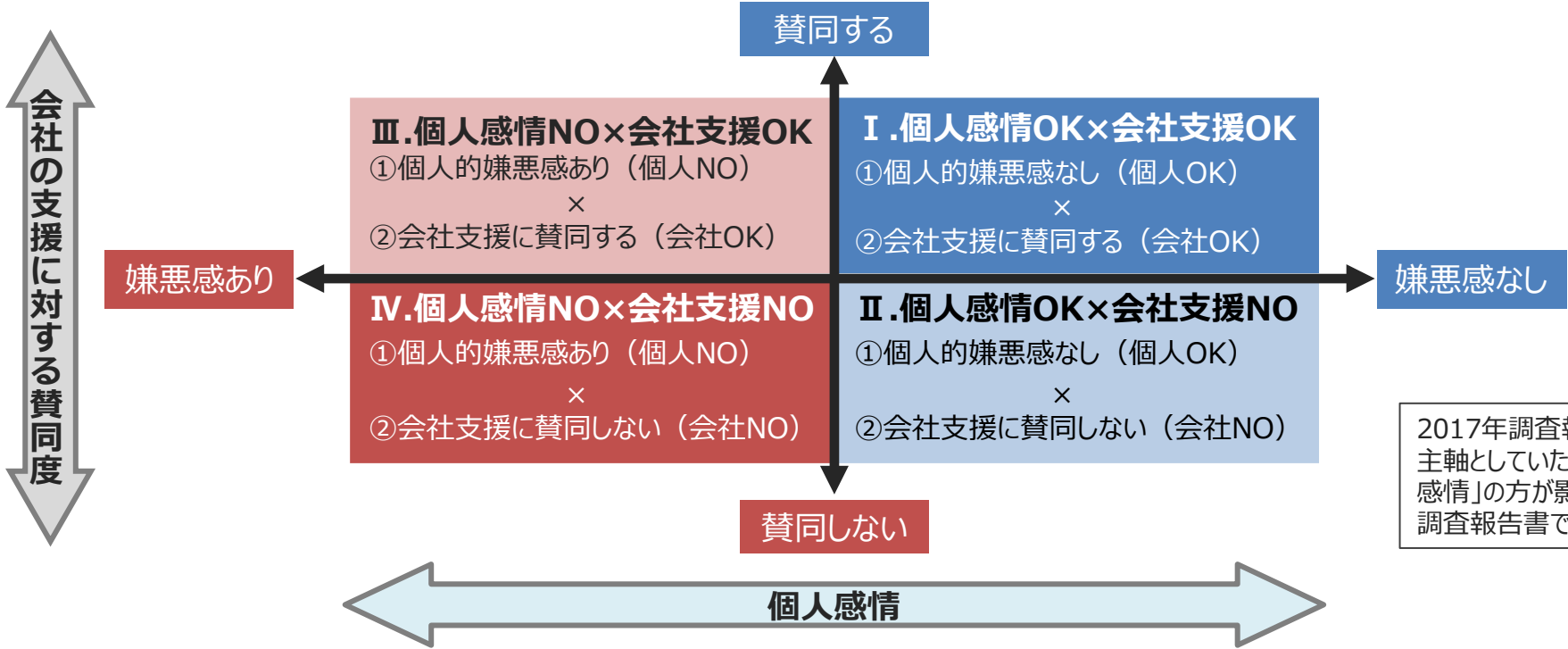
抵抗はない／どちらかといえば抵抗はない = 個人感情OK
(とても) 抵抗がある／どちらかといえば抵抗がある = 個人感情NO



②会社が性的マイノリティに対して支援することに対する賛同度合

Q.これからの会社・組織・職場は、「LGBTの人たち」に対して何等かの支援をしたり、制度を整えたりするべきだと思いますか？ ※あなたの働いている会社・組織・職場に限らず、一般的な考え方として。

そう思う／どちらかといえばそう思う = 会社支援OK
そう思わない／どちらかといえばそう思わない = 会社支援NO



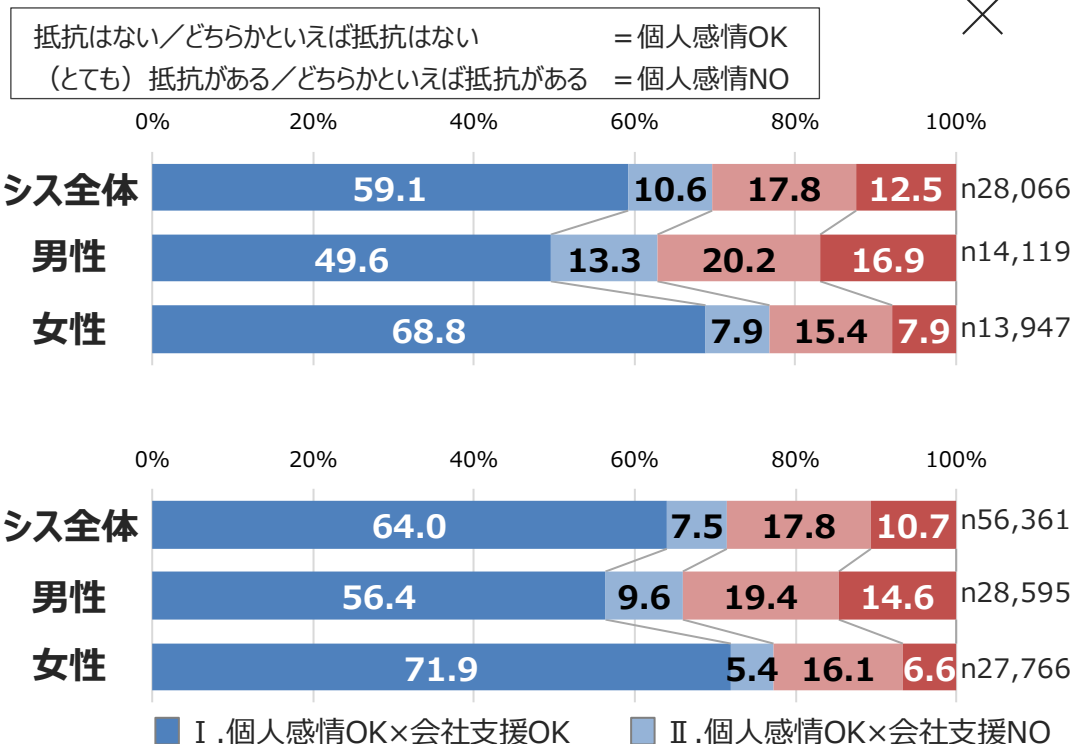
2017年調査報告書では「会社支援への賛同度」を主軸としていたが、「会社支援賛同度」よりも「個人感情」の方が影響が強く出た結果を踏まえ、2022年調査報告書では「個人感情」を主軸に変更。

シスジェンダーの意識：トランスジェンダーに対する「会社支援賛同度×個人感情」（シス：全体・男女・年代）2017年・2022年比較

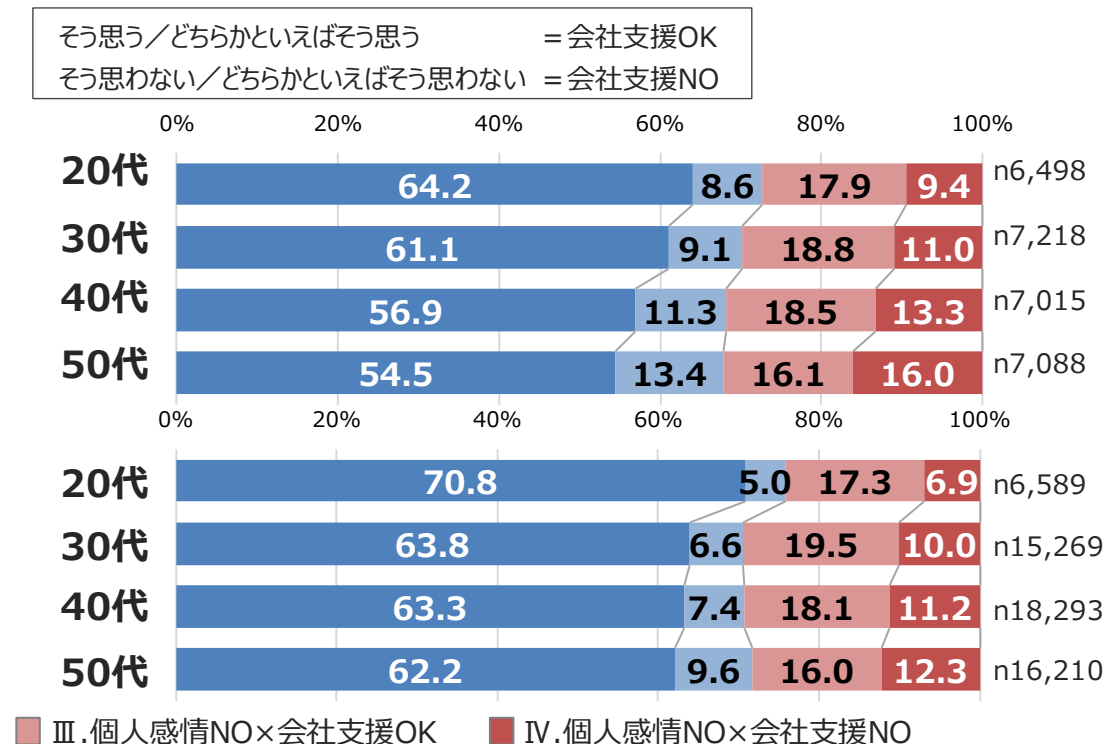
- 「Ⅰ.個人感情OK×会社支援OK層」の割合は、2017年はシス全体で6割未満であったのに対し、2022年は64%に増加。女性よりも男性の方が伸び率が高く、49.6%から6.8ポイント増の56.4%であった。
年代別では全年代でⅠ層は増加し、2017年では5割台であった40代以上も2022年には6割を超えた。特に50代の伸び率が高く、54.5%から7.7ポイント増の62.2%であった。
- 「Ⅳ.個人感情NO×会社支援NO層」の割合は、2017年より2022年の方が男女、年代別共に減少傾向。2022年は男性が14.6%に対し、女性は6.6%。年代別では20代が6.9%と最も低いが、30代以上も約1割であり、年代による差はあまりみられない。

Q.あなたの職場の同僚に、T（トランスジェンダー）の人がいたら、どう思いますか？

※2017年は「とても抵抗がある」、2022年は「抵抗がある」で聴取。



Q.これからの会社・組織・職場は、「LGBTの人たち」に対して何等かの支援をしたり、制度を整えたりするべきだと思いますか？ ※あなたの働いている会社・組織・職場に限らず、一般的な考え方として。



シスジェンダーの意識： ③自認性別のトイレ利用／オフィス（トランスへの会社支援賛同度×個人感情） 2022年

- 「自認する性別のトイレ利用」の抵抗の有無については、2017年・2022年共に、「会社支援への賛同度」よりも、トランスジェンダーへの「個人的感情（職場にいることに対する抵抗感）」の方が強く影響している。
- 「Ⅰ.個人感情OK×会社支援OK層」では、自認性別のトイレ利用に「抵抗はない」と回答した人が41.5%から13.6ポイント増の55.1%で過半数であるのに対し、「Ⅳ.個人感情NO×会社支援NO層」では、「抵抗がある」と回答した人が34.6%から12.1ポイント増の46.7%で半数近い。
- 「個人的嫌悪感」と「トイレ利用への抵抗感」の関連性がより強化され、二極化傾向がみられる。

