

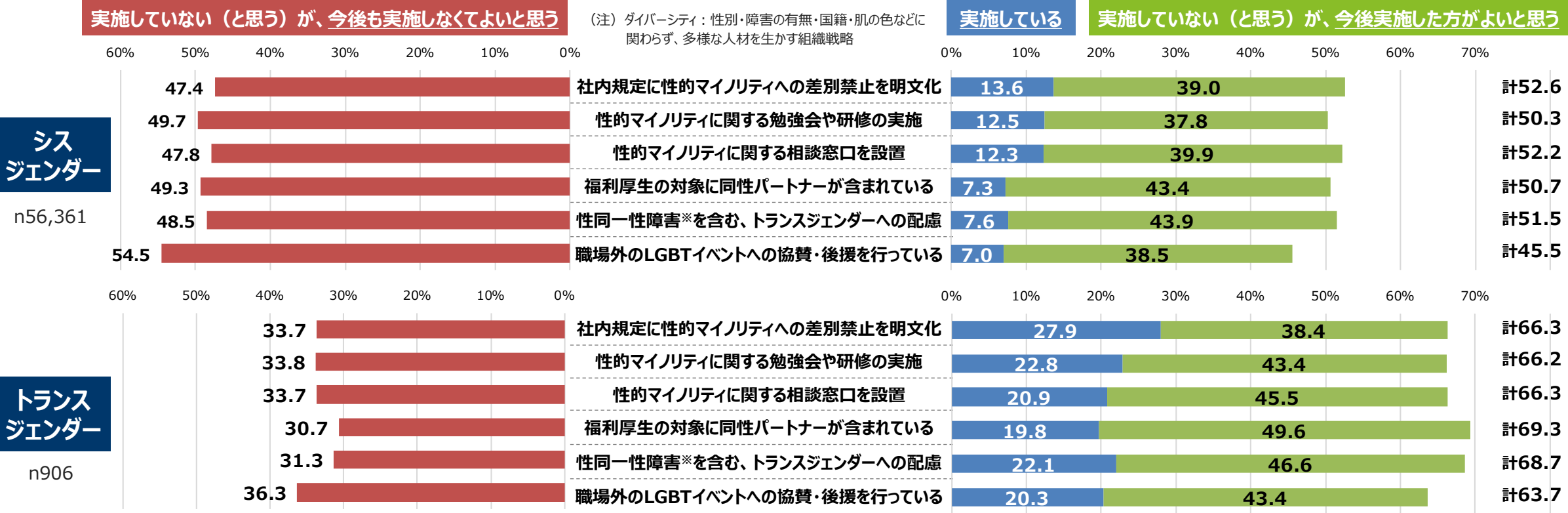
3. 調査結果報告

3-12. ダイバーシティに対する企業の取り組みへの意識

「LGBT等性的マイノリティ」に対するダイバーシティへの取り組み状況と意識（シス・トランス）

- 職場で取り組みを「実施している」と回答した人は、全項目でシスは1割前後であるのに対し、トランスは2割前後であった。実際に制度が存在しても、シスは認識していない可能性もある。
- 「今後実施した方がよいと思う」と回答した人は、全項目でシスは4割前後、トランスは4～5割弱であった。最も割合の高い項目は、シスでは「性同一性障害※を含むトランスジェンダーへの配慮」の43.9%、トランスでは「福利厚生の対象に同性パートナーが含まれている」の49.6%。
- 「今後も実施しなくてよいと思う」と回答したシスは、全項目で5割前後であった。イベント協賛や後援がシス・トランス共に最も割合が高く、シスは54.5%で半数超え、トランスは36.3%であった。トランスのその他の項目は3割程度であり、シスとの差が大きい。

Q. 「LGBT等性的マイノリティ」に対するダイバーシティ注) への取り組みについて、あなたの所属する会社・組織・職場での実施状況をお知らせください。



LGBT等性的マイノリティも含むダイバーシティ対応企業への就労意向（シス・トランス・年代）

- LGBT等性的マイノリティも含むダイバーシティ対応企業で「ぜひ働きたい」と回答した人は、シス全体では9.7%、トランス全体では23.5%であった。
ジェンダー別では、シスでは男性よりも女性の方がやや割合が高く、トランスではFTM・MTFが約3割、FTXが22.9%、MTXは14.1%で最も低かった。年代別では、シス・トランス共に20代・30代の方が40代・50代よりも割合が高い。
- 「まったく働きたくない」と回答した人は、シス全体では6.6%、トランス全体では12.5%でシスよりもトランスの方が割合が高い。
ジェンダー別ではシスは女性より男性の方がやや高く、トランスはFTM・MTFの数%に対し、Xジェンダーは15%程度であった。
- 「どちらともいえない」の割合はシスでは最も高く、女性と20代を除き過半数を占めた。トランスでは年代と比例して増加傾向にある。

