連載

これからの経営戦略のキーワードは

包摂

第5回

職場のダイバーシティ推進における LGBT 理解促進：社会心理学の視点から見る実態と課題



清家　理　立命館大学スポーツ健康科学部　教授
国立研究開発法人国立長寿医療研究センター認知症ケア研究室　研究員
北海道大学大学院農学研究院 地域創生システムデザイン　教授

■ はじめに

本年1月、米国でトランプ大統領が多様性、公平性、包摂性（DEI）関連のプログラム廃止を指示した。この影響は、外資系企業を中心に、日本の企業文化にも多少の影響が出る可能性が高い。企業における DE & I 施策は、従業員の多様性を尊重し、職場環境を改善する重要な取り組みである。特に LGBT[※注1]に関する理解と支援の拡充は急務であり、書類改訂、職場環境の改善が進められている。LGBT 理解増進法（2023年施行）は、企業における LGBT 施策の転換点となりうる。本稿では、企業施策の変化と課題を追い、LGBT 理解促進の方向性を探る。

■ 企業における DE & I 施策と LGBT 理解の進行状況

DE & I 施策は、プレゼンティーズム（職場での生産性低下）やアブセンティーズム（欠勤）の予防に寄与する。心理的安全性が確保された環境は、従業員の健康、生産性、Well-being 向上につながる。（*Patel,C. et al.2023* 等）

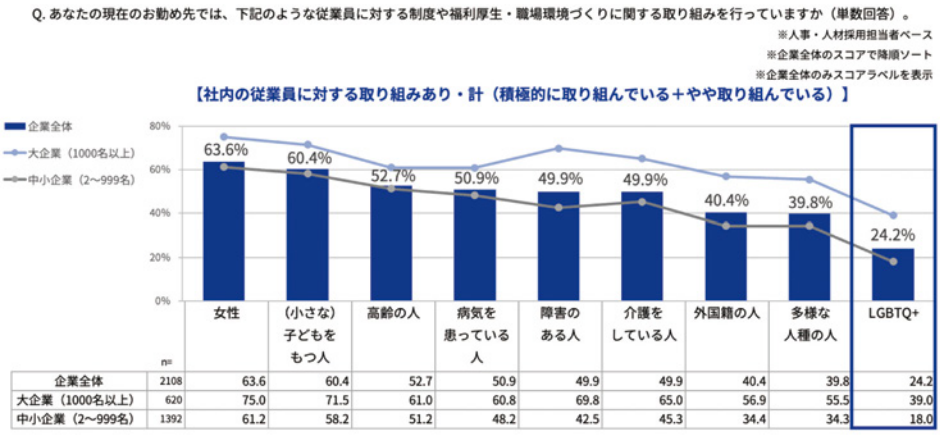
2023年度調査では、LGBT 理解が進んでいないと感じる当事者が60％であった。さらに、LGBT 配慮の施策実施率について、大企業39.0％、中小企業18.0％であった（**図1**）。この結果から、企業における LGBT 理解促進の必要性が明白である。一体何が、理解促進を阻んでいるのか、その実態把握の一部を紹介する。

■ マイノリティとマジョリティの実態把握のスキーム

(1) 多様性寛容プロジェクトの概略

我々のプロジェクトチームは、『多様性に寛容な社会の実現に向けた共創システムの開発プロジェクト』と称し、マイノリティ当事者と非当事者が交じり合い、多様性に寛容な社会をめざしている[※注2]。私たちは、まず性的指向およびジェンダーアイデンティティの多様性に焦点を当て、プロジェクトを進めている。多様性の障壁になっている課題を明らかにし、LGBT を取り巻く実態把握ができるデータベース、データ駆動型解決

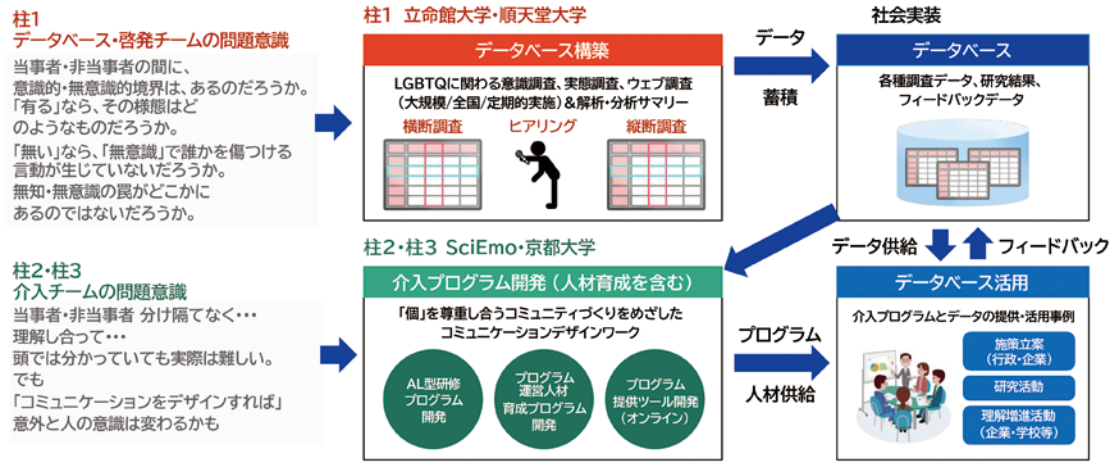
図1：企業の LGBTQ+ 当事者の従業員への取り組みに関する調査



	n=	女性	(小さな)子どもをもつ人	高齢の人	病気を患っている人	障害のある人	介護をしている人	外国籍の人	多様な人種の人	LGBTQ+
企業全体	2108	63.6	60.4	52.7	50.9	49.9	49.9	40.4	39.8	24.2
大企業（1000名以上）	620	75.0	71.5	61.0	60.8	69.8	65.0	56.9	55.5	39.0
中小企業（2～999名）	1392	61.2	58.2	51.2	48.2	42.5	45.3	34.4	34.3	18.0

出典：Indeed Rainbow Voice 2023

図２：内閣府戦略的イノベーション創造プログラム（SIP）
多様性寛容プロジェクト全体像（2025.2.14 現在）



策の提示、以上の二本柱で研究開発を進めている（**図２**）。

⑵ LGBT に関する実態調査結果

本稿では、2024 年 12 月に実施したインターネット調査結果を紹介する。調査対象は、全国 20 歳から 70 歳までの成人（出生時戸籍性：男女）で、LGBT 当事者 :2218 名、非 LGBT:1602 名から回答を得た[※注3]。

調査方法は、約 36 万件に配信した 1 次 screening 調査で性別および年代の人口構成比に基づくウェイトバック補正後、各属性を補正した。

結果、LGBT に対して、「何が差別として捉えられるか分からない」と感じる人が 43.2%を占め（**図３**）、若い世代ほど高い割合を占めた（**図４**）。また、このグループは、「曖昧さの享受：曖昧さは魅力的で、対象への関与が楽しみ」、「曖昧さへの受容：曖昧さをそのまま受け入れる」、「批判的思考［探求心］：様々な考え方の人と接して多くを学びたい」のスコアが低い傾向にあった（**表１**）。そして、LGBT 理解の認識の割合が有意に高かった （**表２・図５**）。

図３：LGBT に関する考え方や行動（非当事者）

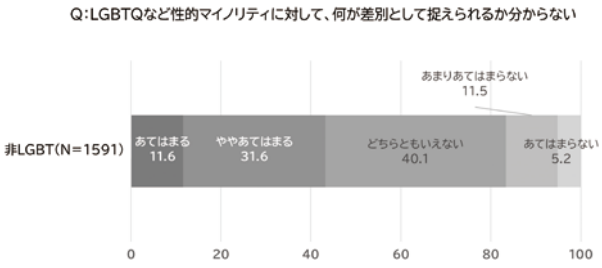
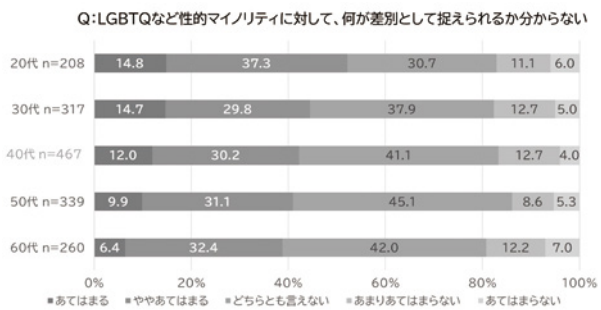


図４：世代別に見た LGBT に関する考え方や行動（非当事者）



⑶考察

この結果から、「LGBT を知っているが、差別の境界が分からない」という慎重な態度が見えてきた。また、曖昧な対象に関わる興味関心が低く、多様な考えにふれて学びたい意欲の低さ、理解が及ばない曖昧なものをそのまま受け入れづらい状態が明らかになった。このことから、例えば、ドキュメンタリー映画や冊子を活用し、個人のペースで LGBT 当事者の声に触れる環

表１：
LGBT に関する考え方や行動（非当事者）の回答別に見た曖昧性寛容、批判的思考態度の得点

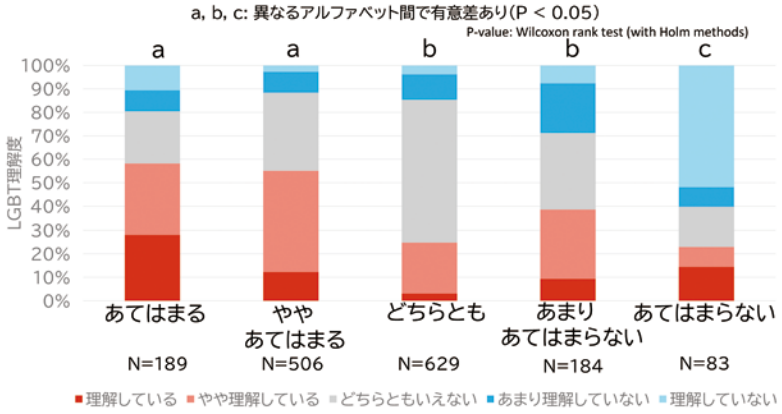
設問：LGBTQなど性的マイノリティに対して、何が差別として捉えられるか分からない

設問回答群 / 下位尺度	あてはまる n= 189	ややあてはまる n=506	どちらとも言えない n= 629	あまりあてはまらない n= 184	あてはまらない n=83
曖昧さの享受 Mean(SD)	19.6(7.3)	20.6(5.9)	23.1(5.6)	22.7(5.7)	23.1(8.1)
最小7 - 最大42					
曖昧さへの受容 Mean(SD)	15.2(5.5)	15.6(4.2)	16.9(4.0)	16.9(4.1)	17.3(5.2)
最小5 - 最大30					
批判的思考：探求心 Mean (SD)	2.6(1.1)	2.7(0.9)	2.9(0.8)	3.0(0.9)	3.1(1.2)
最小1 - 最大5					

表 2：LGBT に関する考え方や行動（非当事者）の回答に見た LGBT の理解程度

		LGBTQなど性的マイノリティに対して、何が差別として捉えられるか分からない									
		あてはまる		ややあてはまる		どちらとも言えない		あまりあてはまらない		あてはまらない	
LGBTへの理解		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
理解している	(n=163)	53	28.0	62	12.2	19	3.0	17	9.3	12	14.5
やや理解している	(n=472)	57	30.2	217	42.9	137	21.8	54	29.3	7	8.4
どちらともいえない	(n=665)	42	22.2	168	33.2	381	60.6	60	32.6	14	16.9
あまり理解していない	(n=176)	17	9.0	45	8.9	68	10.8	39	21.2	7	8.4
理解していない	(n=115)	20	10.6	14	2.8	24	3.8	14	7.6	43	51.8
合計		189	100.0	506	100.0	629	100.0	184	100.0	83	100.0

図 5：LGBT に関する考え方や行動（非当事者）の回答別に見た LGBT の理解程度



境の提供が有効という仮説が立てられる。

近年では、啓発マンガ冊子『りんごの色～ LGBT を知っていますか？』（大分県庁）や、映画『94 歳のゲイ』（TBS DOCS. 2024）等が話題を呼び、視覚的な情報による LGBT 理解増進が期待される。視覚的な情報は「処理流暢性」の影響を受けやすく（*Schwarz,N.et al.2024*）、認知しやすい情報ほど肯定的に評価されるため（*八木,2023*）、LGBT 理解の初期段階では特に有効である。しかし、流暢性の高い情報は理解の過信を招く危険性もあり、適切なフォローアップが求められる。

結論

本稿では、企業における LGBT 理解促進の現状と課題を整理し、特に「何が差別なのか分からない」と戸惑う非当事者層の実態を明らかにした。職場には、差別や偏見を経験する当事者と、無意識で差別的言動をする非当事者が存在する。非当事者の戸惑いが、対人ストレッサーとなり、自身のプレゼンティーズム、アブセンティーズムに陥る悪循環が否めない。

この戸惑いの解消策は、他のマイノリティとの関わりにも応用可能である。重要なことは、他者との関わりの戸惑いを自分に合った方法で解消し、互いに「ほどよい関係」を築くことである。一手段として、コミュニケーションデザインスキルの獲得を目的とした介入プログラムを試作し、効果検証を進めている[※注2]。今後は、より実践的なプログラムを開発し、その介入効果が個人のメンタルヘルス、職場環境に与える影響を縦断的に検証し、エビデンス構築を進めていく。

－謝辞－

本稿で紹介した調査データは、内閣府の第 3 期戦略的イノベーション創造プログラム（SIP）の資金を活用した。また LGBT に関するワーディングについて、森永貴彦氏（立命館大学准教授 , LGBT 総合研究所 CEO）の助言をいただいた。深く感謝の意を表す。

注 1：本稿では、性的指向を示す「レズビアン（Lesbian）」「ゲイ（Gay）」「バイセクシュアル（Bisexual）」、およびジェンダーアイデンティティを示す「トランスジェンダー（Transgender）」の頭文字をとり、性的マイノリティの総称として「LGBT」を使用する。また、「Q」については、性的指向やジェンダーアイデンティティが明確でない、不確実または開示したくない人々を示す「クエスチョニング（Questioning）」や、性的指向に関わらず他者に対する恋愛感情を持たない「アセクシュアル」や、全ての性的指向に開かれている「パンセクシュアル」など、多様な性的マイノリティを含む「クィア（Queer）」として理解される。従って、LGBTQ や LGBTQ ＋と表記されることもあるが、現在もコンセンサスが得られていないため、本稿では「LGBT」の表記を用いる。出典元の表記は、出典元の表記に従っている。

注 2：具体例は、以下、当プロジェクトのホームページを参照いただきたい。
https://www.sip3-housetsu-a2.com/2025symposium

注 3：実際の調査報告では、性的指向、ジェンダーアイデンティティの属性で、当事者 - 非当事者の結果を示す。つまり、性的指向では、ヘテロセクシュアル［異性愛］- ホモセクシュアル［同性愛］, バイセクシュアル［無性愛］、ジェンダーアイデンティティでは、シスジェンダー - トランスジェンダーで調査結果を示す。