

LGBT施策の 背景と効果

釜野さおり

国立社会保障・人口問題研究所

Work with Pride 2016 基調講演 2016年10月26日 第一生命ホール

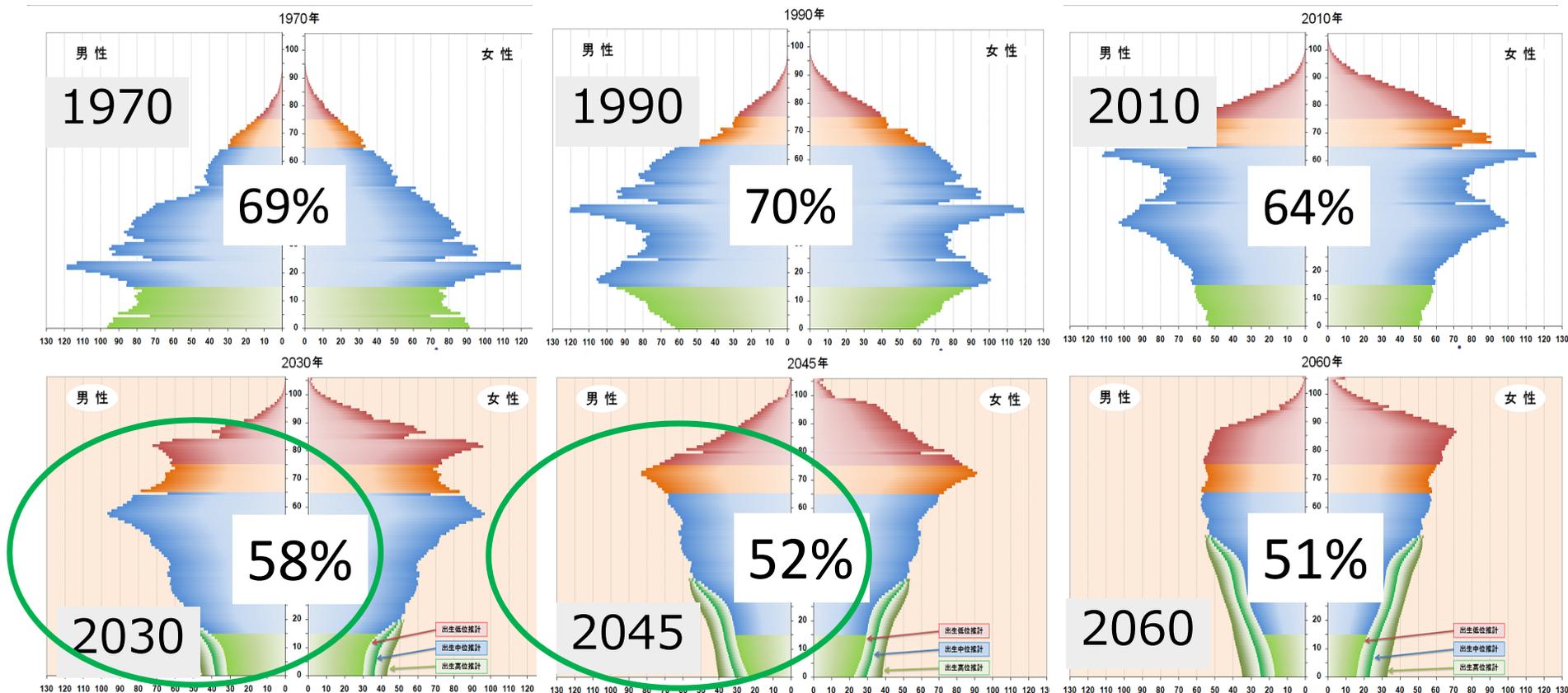
今日の話の流れ

- ▶ 自己紹介
- ▶ はじめに
 - ▶ そもそも、なぜ職場でLGBT施策が必要なのか（生産年齢人口）
- ▶ 1. LGBTって「どれくらい」いるの？
- ▶ 2. LGBTへの理解は進んでいるのか
 - (1)世界的な傾向
 - (2)日本の実態
 - (3)年齢や地域による違い
- ▶ 3. 組織におけるLGBT施策の効果：研究レビュー

なぜ、職場でLGBT施策が必要なのか



人口減の実態：1970年～2060年



生産年齢人口（15～65歳）の減少

出典：国立社会保障・人口問題研究所

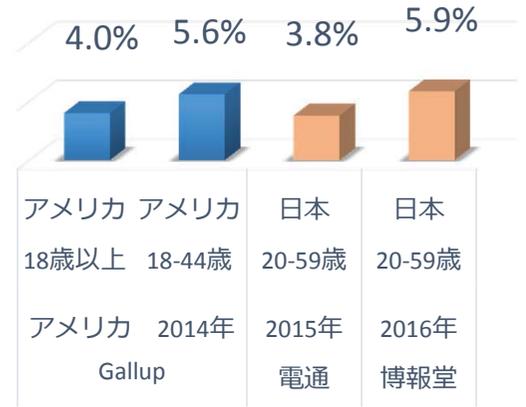
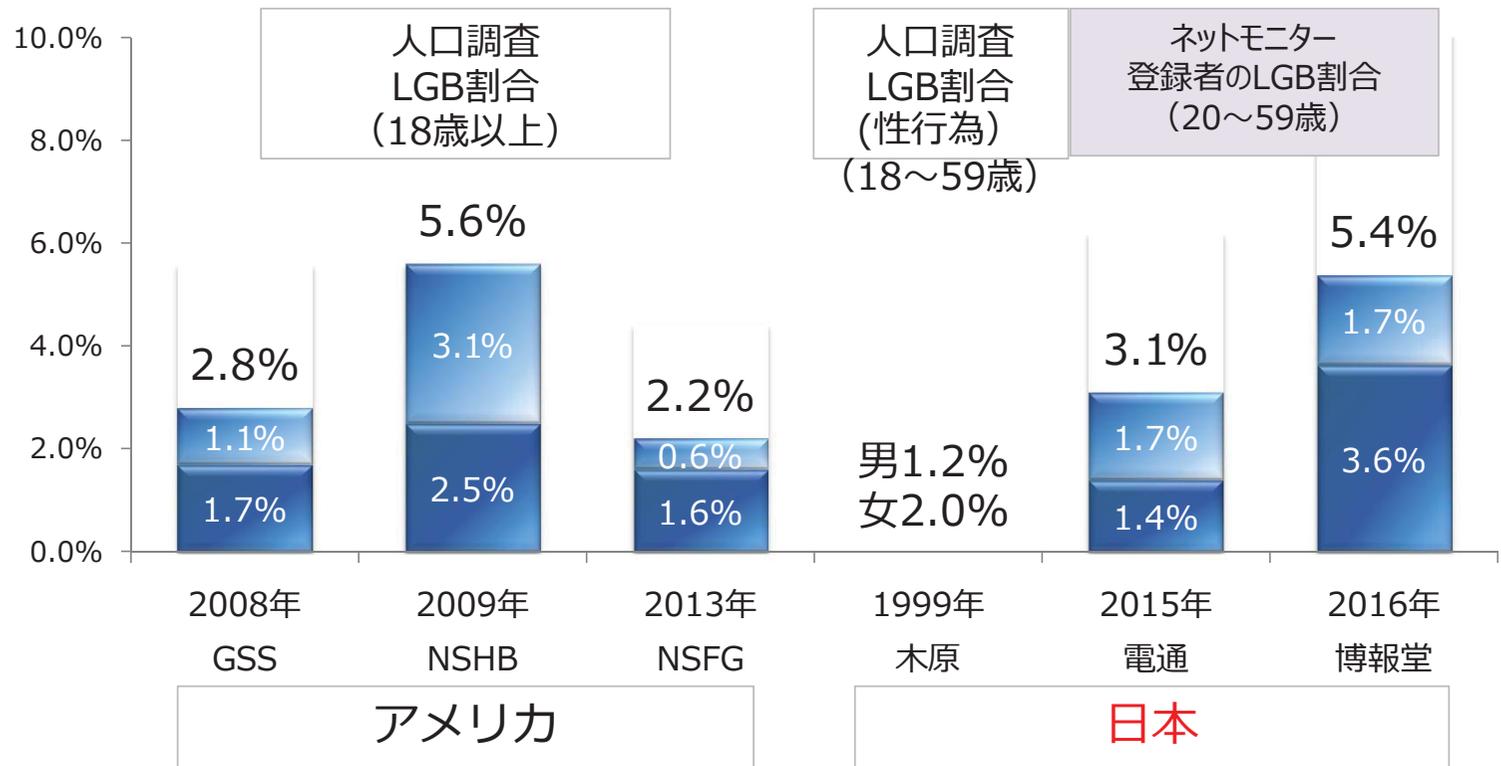
15年後には5割台, 30年後には約5割

1. LGBTって「どれくらい」いるの？

2～6%程度

LGBT割合

アメリカ・日本のLGB割合（各種調査より）



LGB合計
 ■ B(バイセクシュアル)
 ■ LG(レズビアン・ゲイ)

LGBTの割合は、最低でも2%~6% → どこにでもいる！

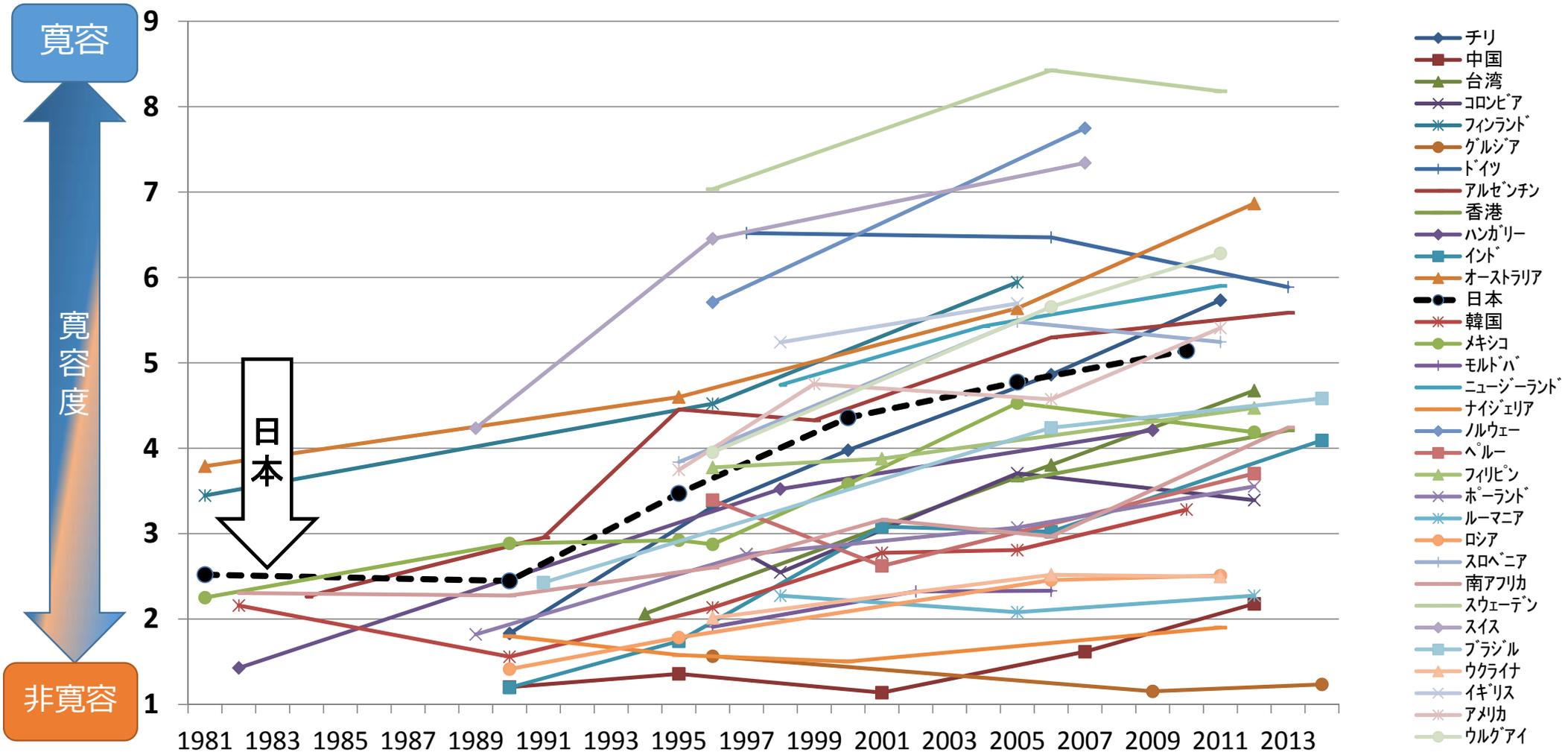
2. LGBTへの理解は進んでいるのか

- (1) 世界的な傾向は？（世界価値観調査より）
- (2) 日本での理解は？ 初の全国意識調査（2015年）から見えること
- (3) 性別、年齢や地域による違い

2. LGBTへの理解は進んでいるのか

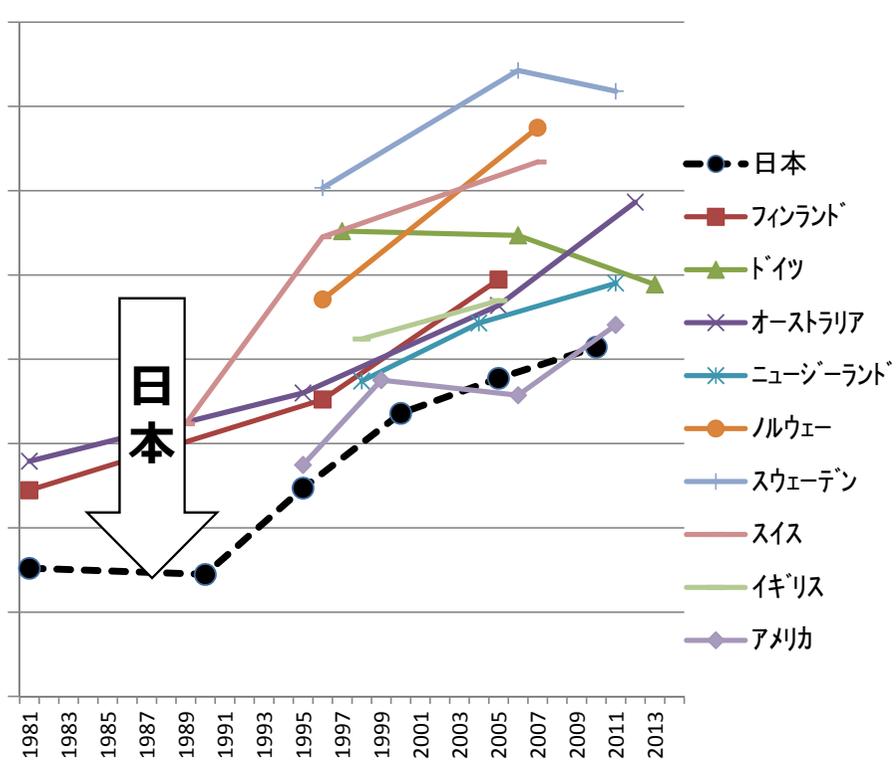
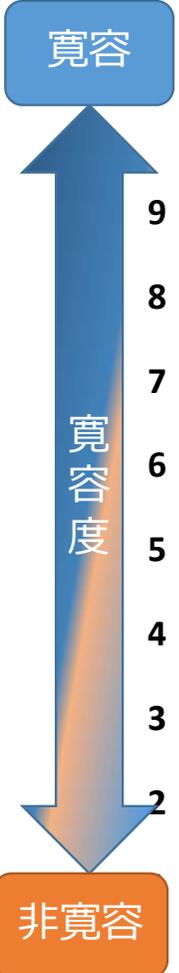
(1) 世界的な傾向（世界価値観調査より）

世界33カ国における、同性愛に対する寛容度の推移

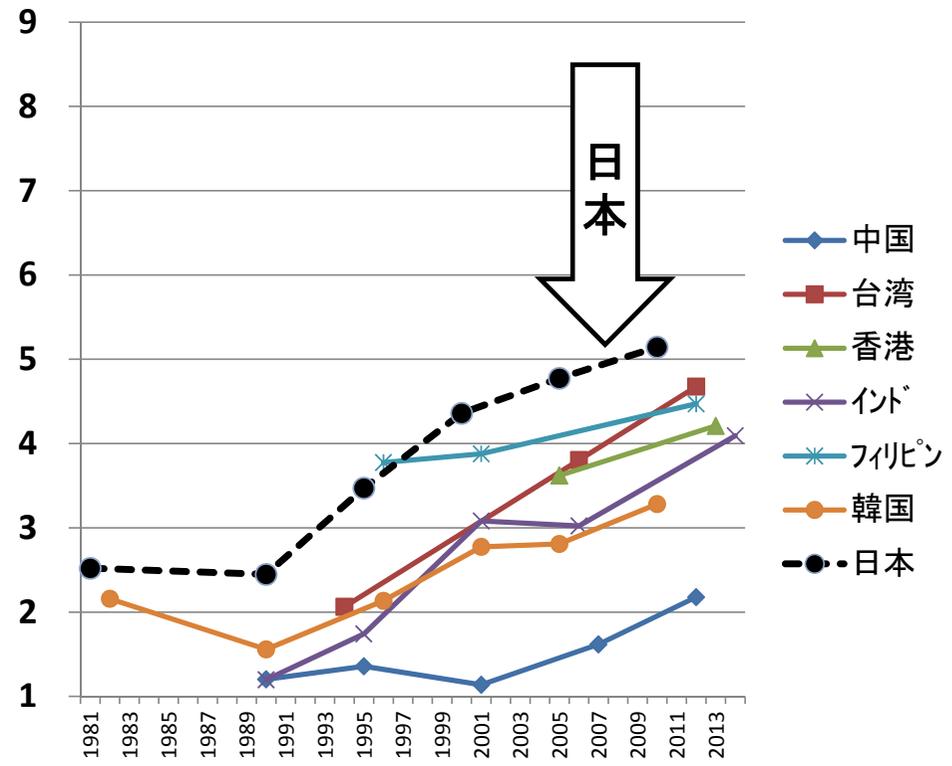


世界的に寛容度アップ、日本は 中レベル

欧米と比べると、
日本は非寛容



アジアの中で、
日本は寛容

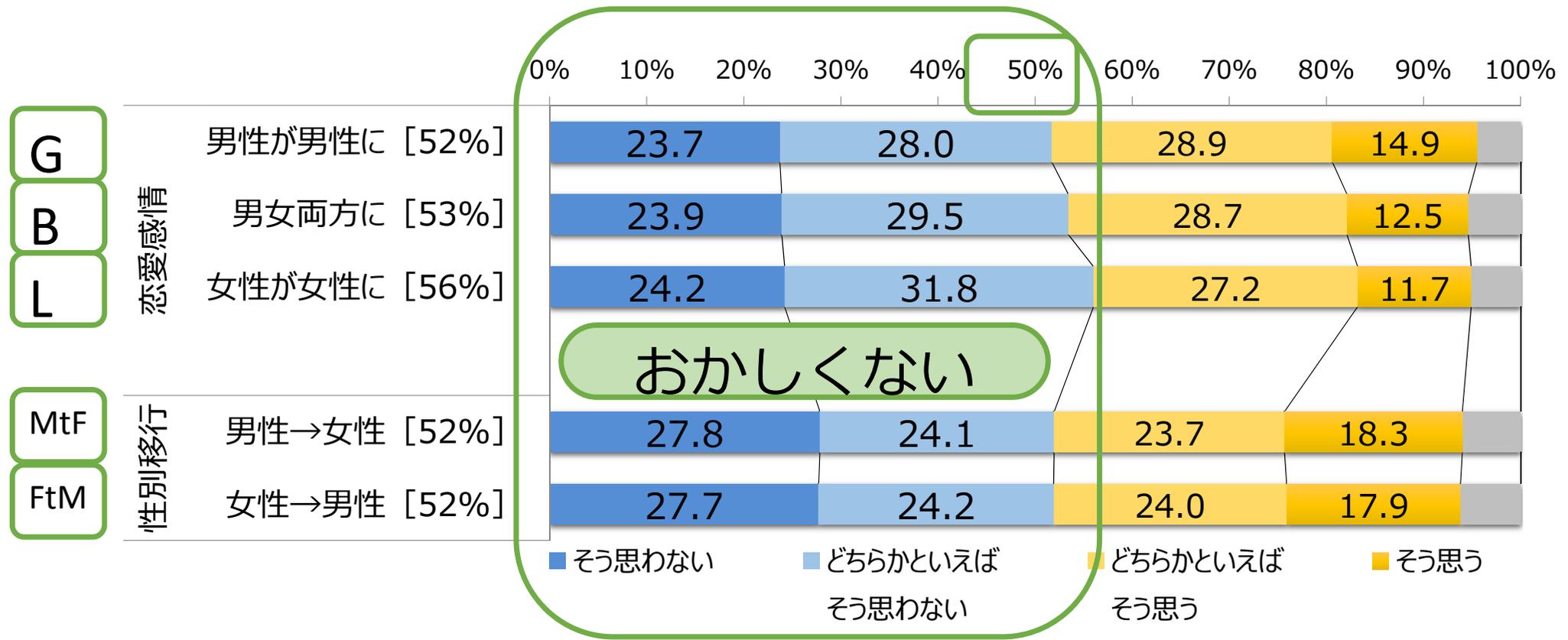


2. LGBTへの理解は進んでいるのか

(2) 日本での理解の実態： 初の全国意識調査（2015年）から

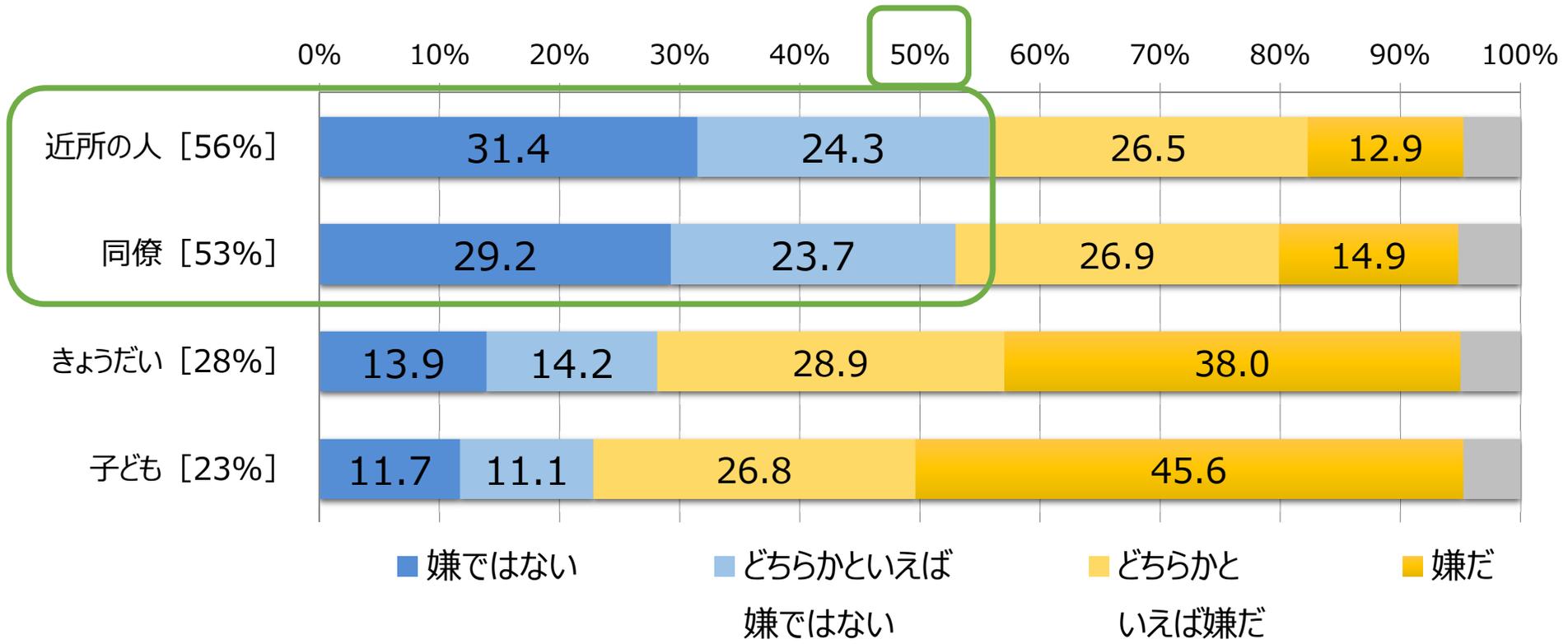
- LGBT間での違い
- 関係性による違い

「同性に恋愛感情を抱くこと/性別を変えることはおかしい」



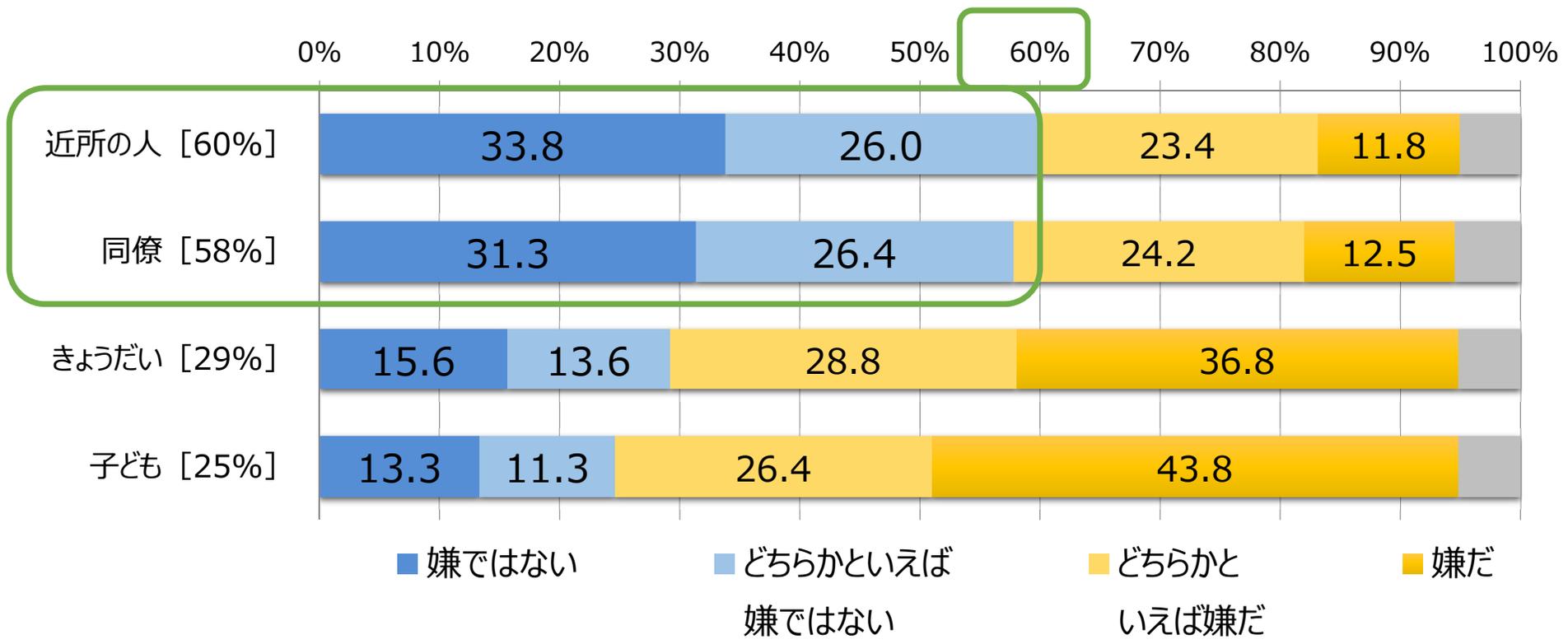
過半数はG, B, L, MtF, FtM を、おかしくない、と考える (L>B>G・Tの順)

「以下の人が**同性愛者**だったら、 あなたはどう思いますか」



近所の人・同僚：「(どちらかといえば)嫌ではない」が過半数

「以下の人が性別を変えた人だったら、 あなたはどう思いますか」

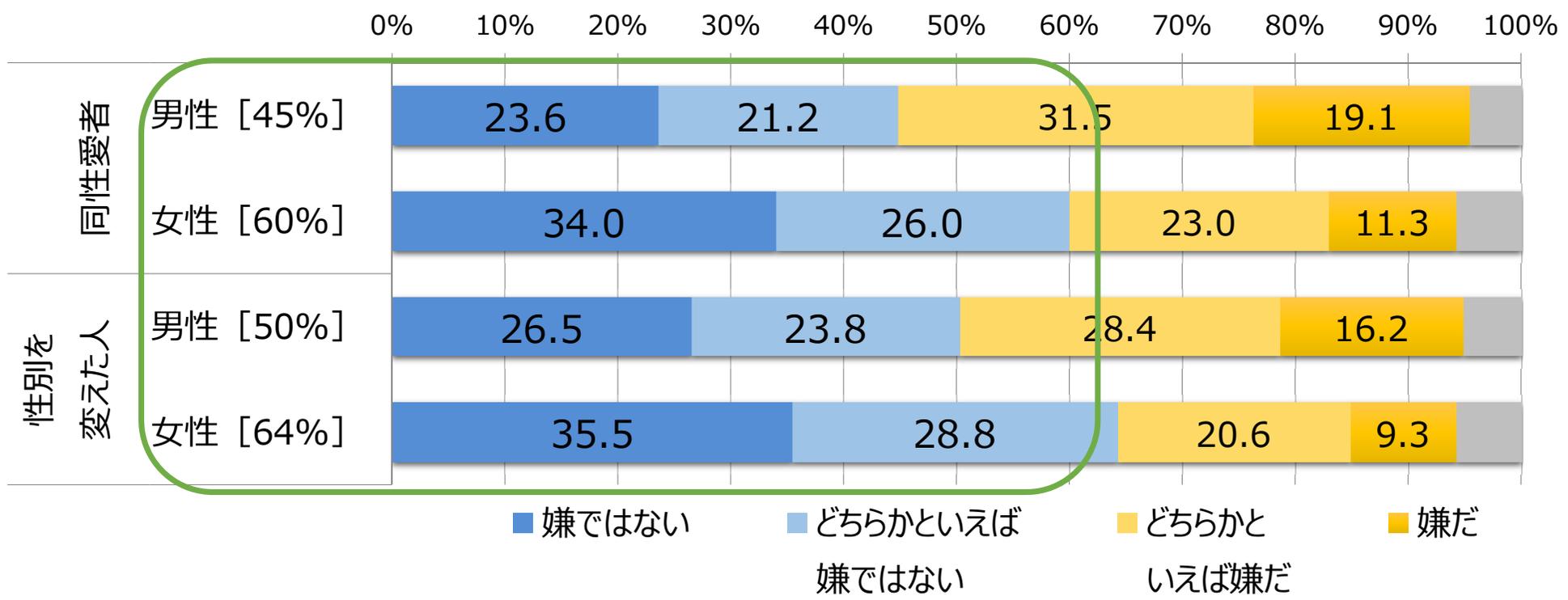


近所の人・同僚：「(どちらかといえば)嫌ではない」が6割程度

2. LGBTへの理解は進んでいるのか

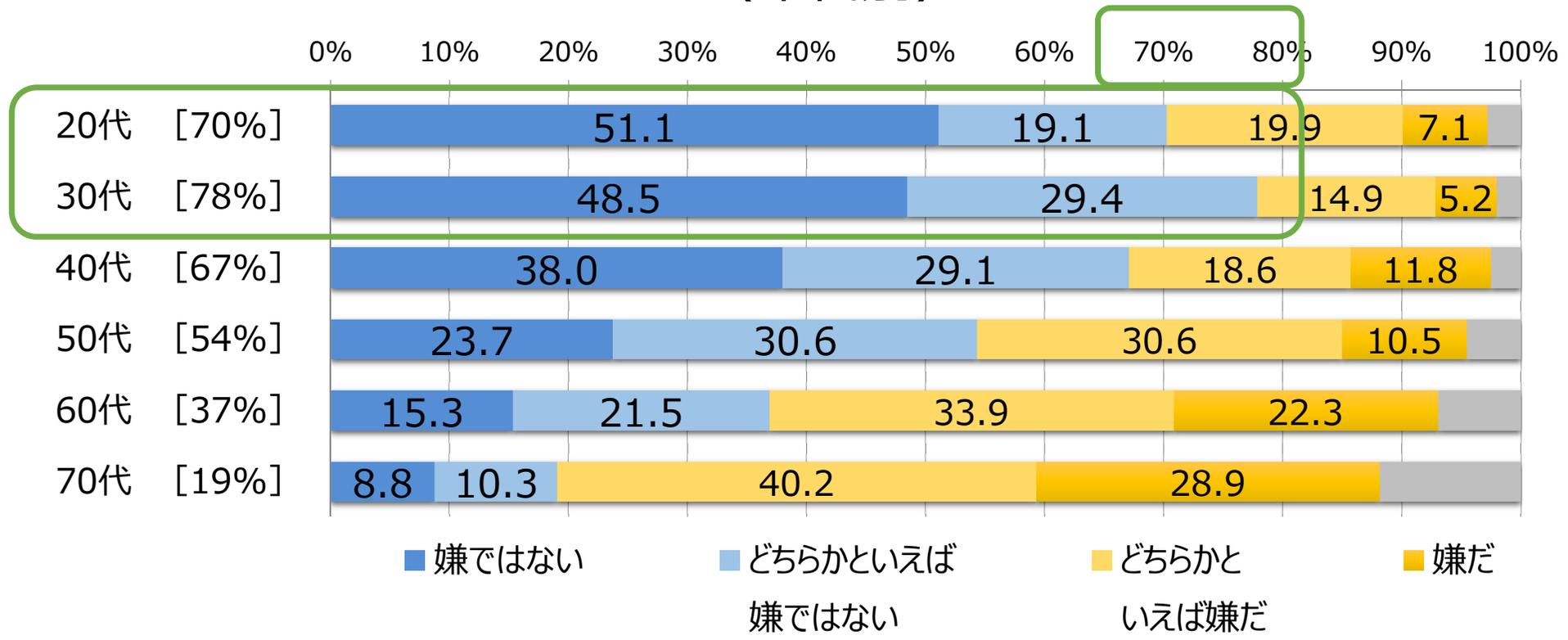
(3) 性別, 年齢, 仕事, 地域などによる違い：
LGBTの同僚に対する意識の場合

「同僚が同性愛者/性別を変えた人だったら、 あなたはどう思いますか」 (男女別)



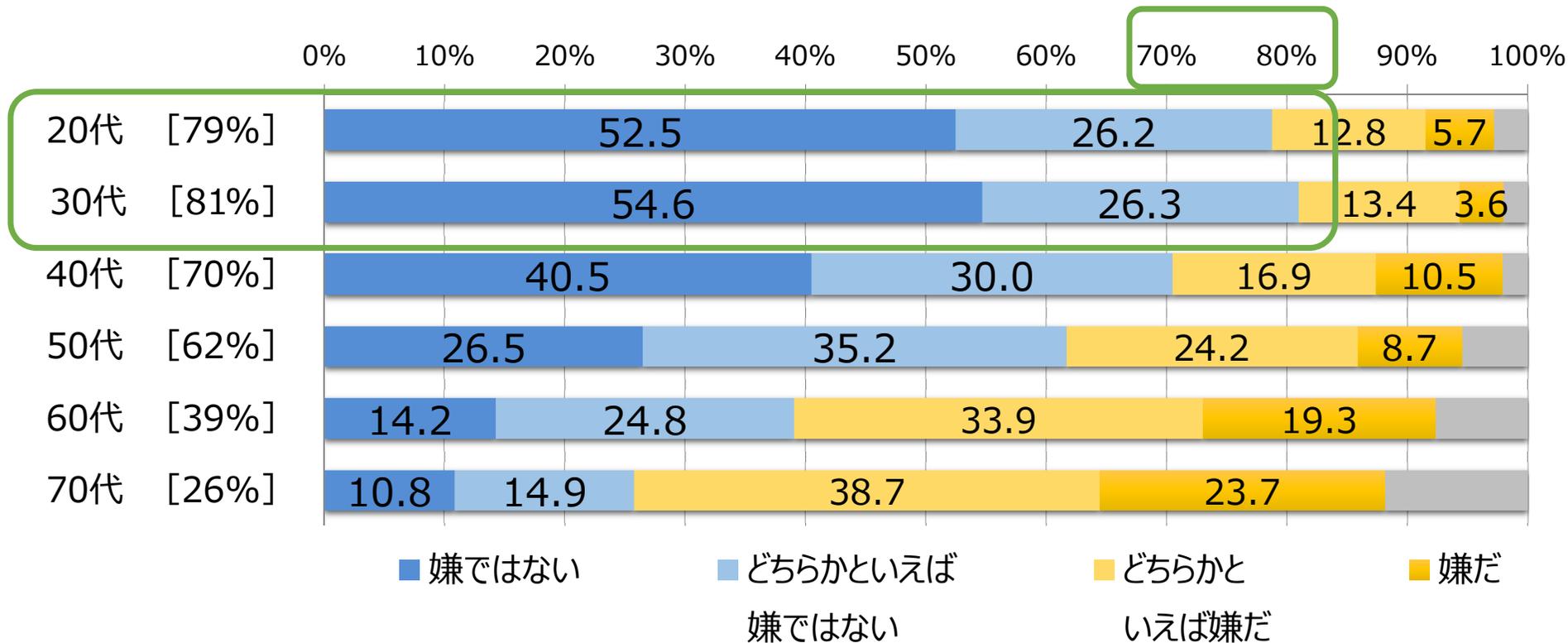
女性の方が、受け入れている (女性6割・男性4~5割)

「同僚が同性愛者だったら、 あなたはどう思いますか」 (年代別)



若い人の7~8割が、受け入れている

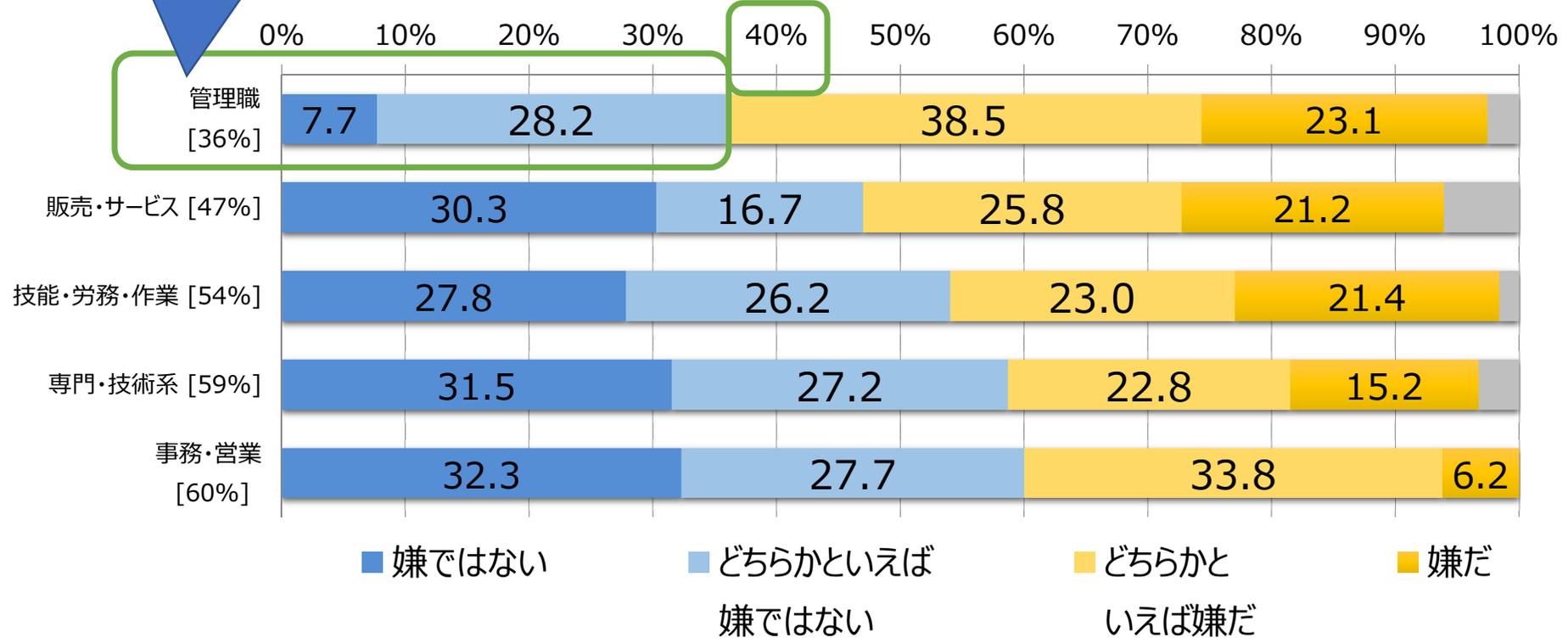
「同僚が性別を変えた人だったら、 あなたはどう思いますか」 (年代別)



20～30代では、7～8割が、受け入れている!

「同僚が同性愛者だったら、 あなたはどう思いますか」 (男性：仕事の種類別)

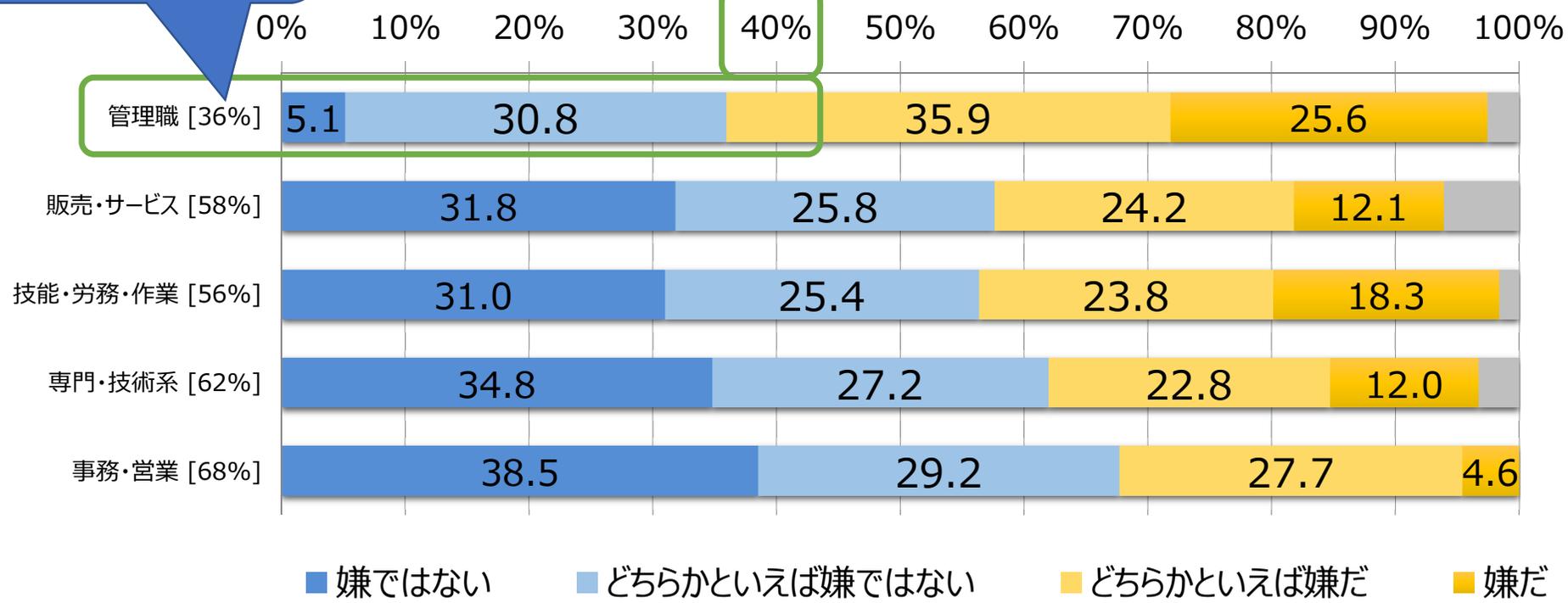
いやでない、
4割に満たず



「(どちらかといえば) 嫌ではない」の割合、管理職で低い→啓発必要!

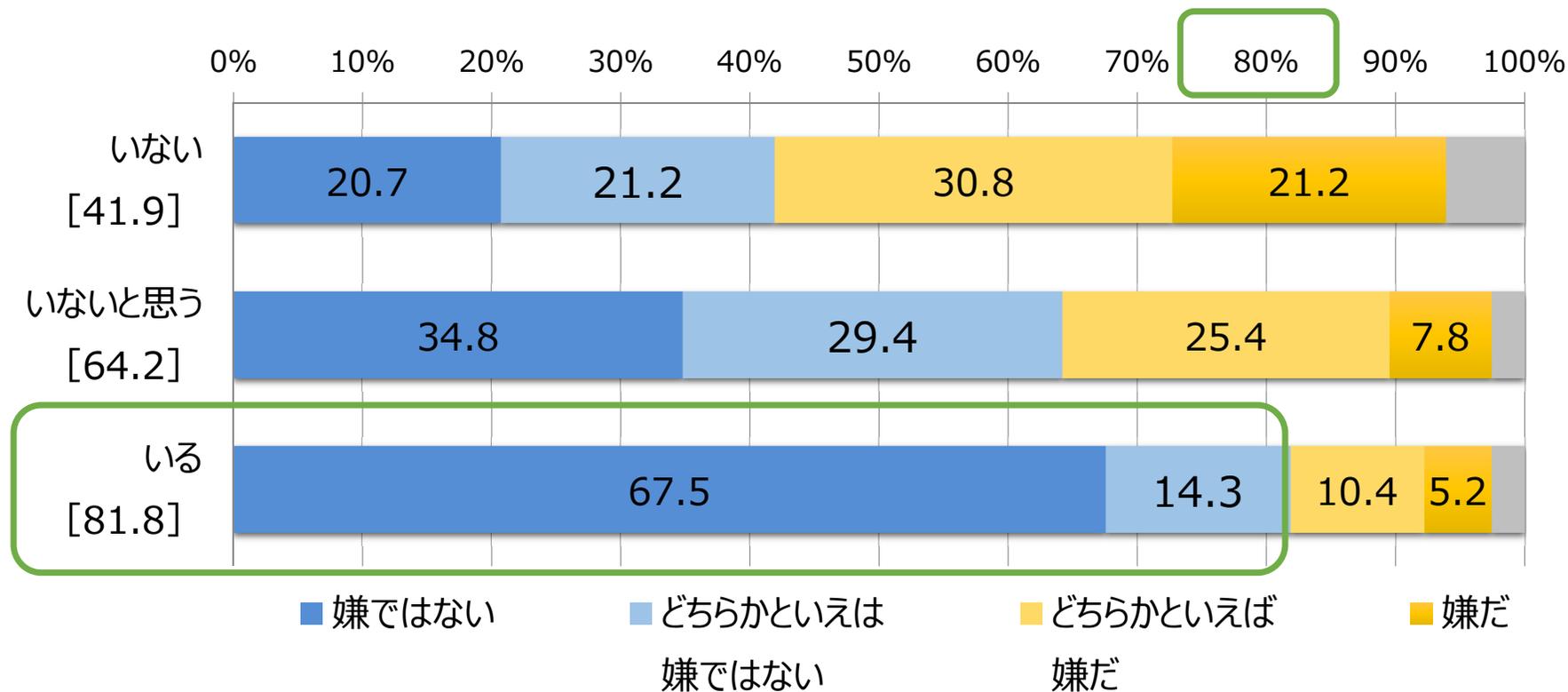
いやでない、
4割に満たず

「同僚が性別を変えた人だったら、 あなたはどう思いますか」 (男性：仕事の種類別)



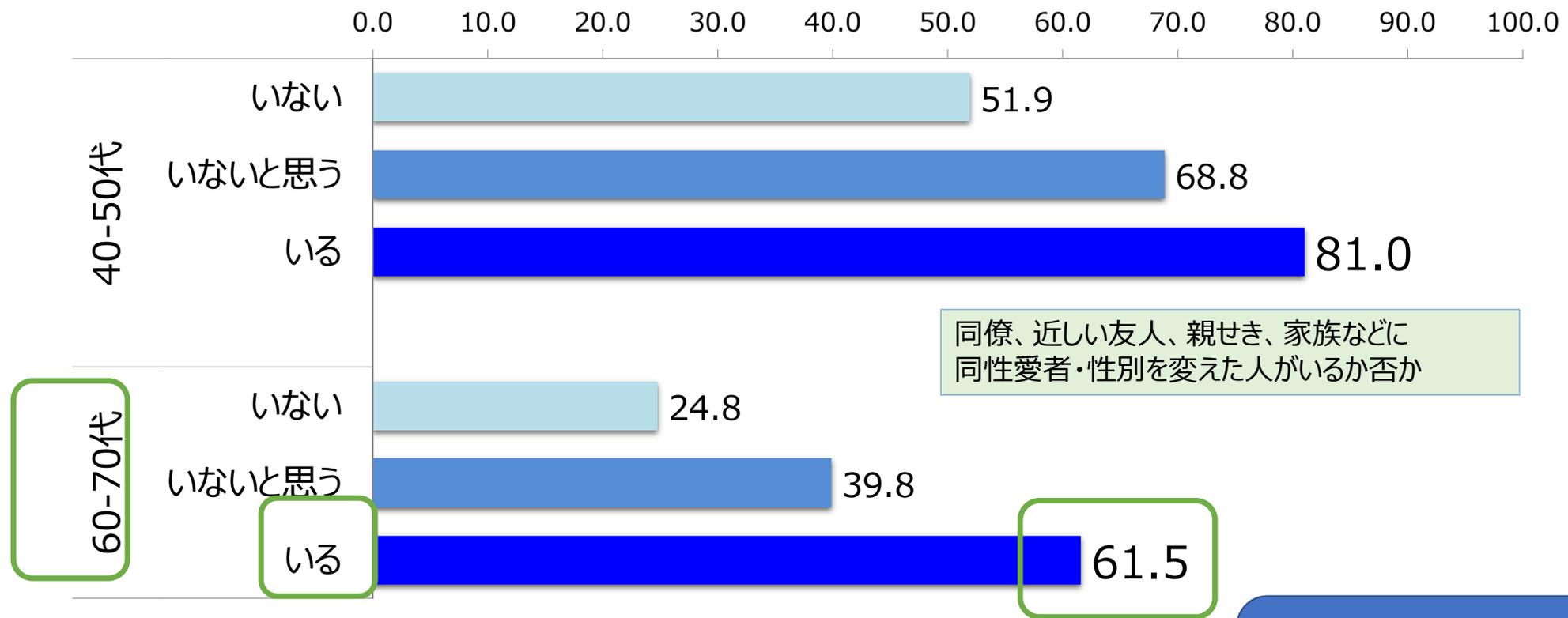
「(どちらかといえば)嫌ではない」：管理職で特に低い→**啓発必要!**

「同僚が同性愛者だったら、あなたはどう思いますか」 (当事者が周りにいるか否か別)



当事者が周りに「いる」という人の8割が、受け入れている

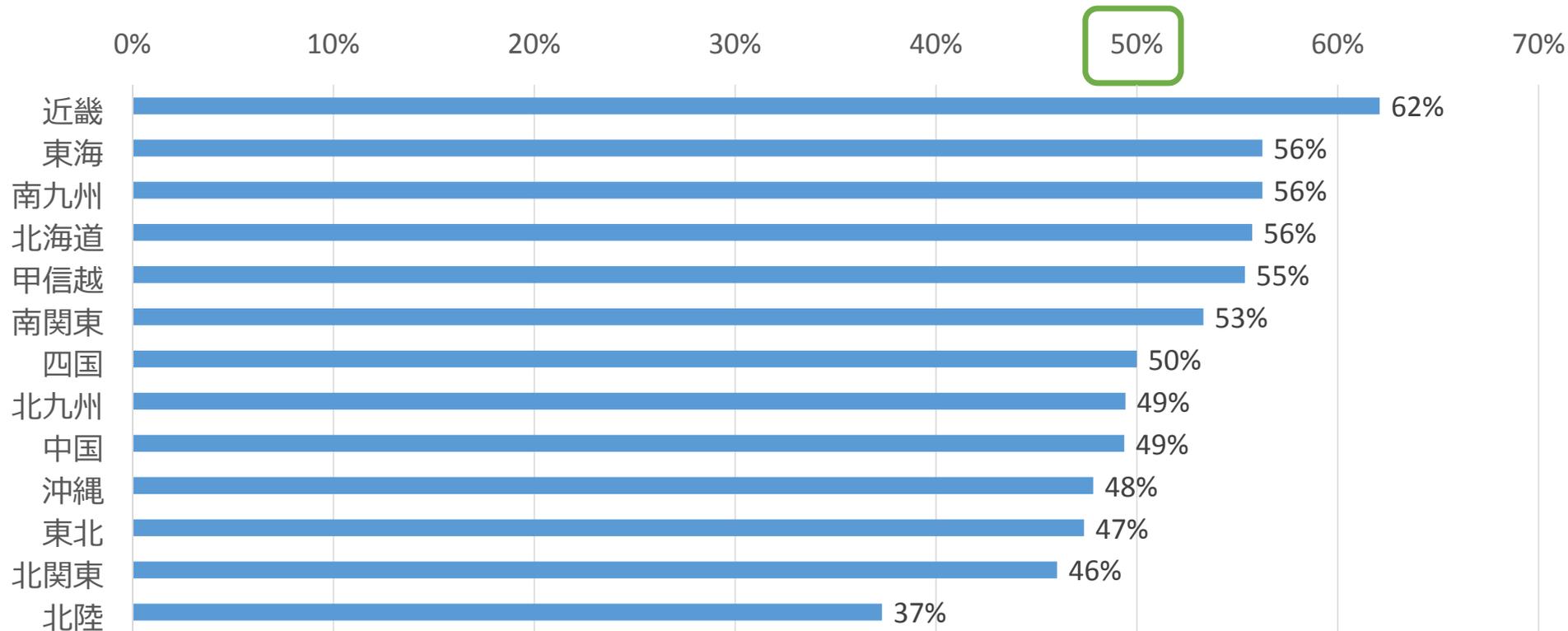
同僚が同性愛者だったら、 「(どちらかといえば)嫌ではない」という割合 (当事者が周りにいるか否か別)



中高年も、当事者が周りにいる方が、受け入れている

当事者との交流が有効かも

「同僚が**同性愛者**だったら、あなたはどう思いますか」 (地域別)



「(どちらかといえば)嫌ではない」の割合は、地域で異なる

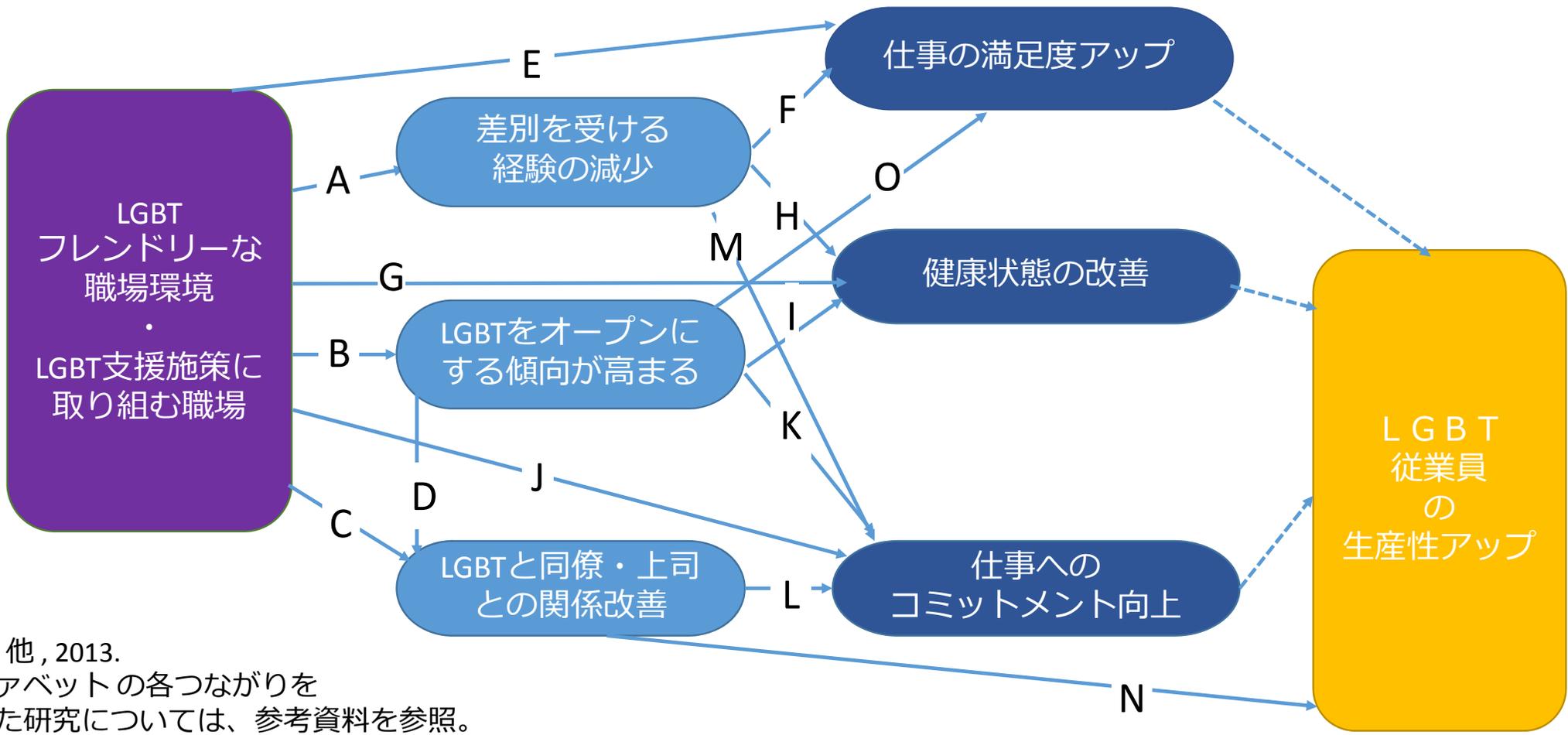
3. 組織におけるLGBT施策の効果

研究レビューより (Badgett 他, 2013; Johnson, 2015)

LGBT施策・フレンドリーな職場 (メカニズム) → 生産性アップ



LGBT施策・フレンドリーな職場→LGBT被雇用者の生産性アップ (関連性の詳細)



Badgett 他, 2013.
アルファベットの各つながりを
検証した研究については、参考資料を参照。
なお、点線の矢印部分については、触れられていない。

LGBT施策

LGBTフレンドリーな職場

組織の生産性アップ

LGBT施策が、組織の生産性に直接結びつくという研究もある

LGBT施策・フレンドリーな職場→組織の生産性アップ (Badgett他, 2013 より)

医療費の削減

- 雇用者の健康状態が改善されるため

訴訟費用の削減

- LGBT差別が減るため

取引先開拓

- 契約先に差別禁止施策があることが条件の所が参入

消費者開拓

- 社会的責任を果たす企業を評価する消費者

新たな人材確保

- 多様性のある職場で働きたい人やLGBTがリクルートされやすい

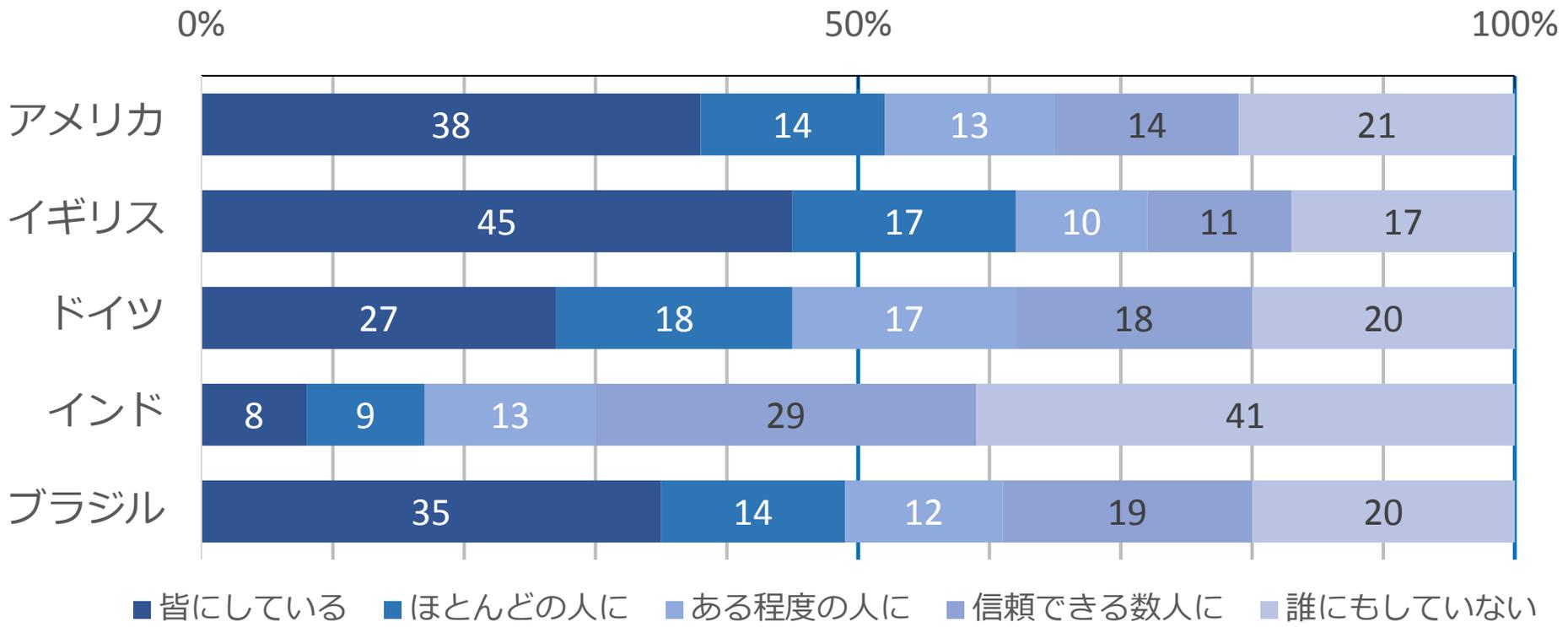
新しい発想

- 多様化で創造性が高まる

株価の上昇

- LGBT施策に取り組む企業の業績アップが期待されるため

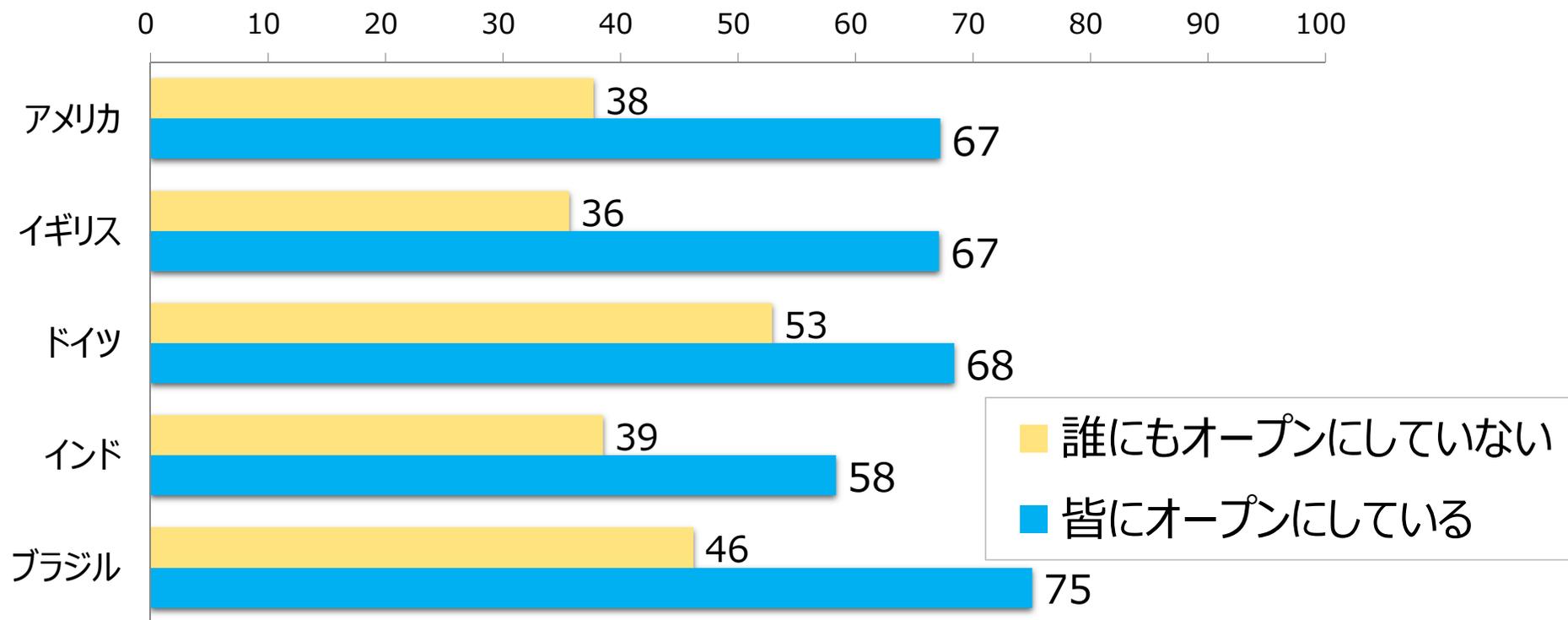
各国のLGBTの職場でのカミングアウトの状況



アメリカ、イギリス、ブラジルでは、5-6割が、ほとんどの人にオープンにしている

(Out Now Global LGBT 2030 Study, 2015)

「同僚は私を、生産的で価値あるチームメートとして扱ってくれる」への賛成割合

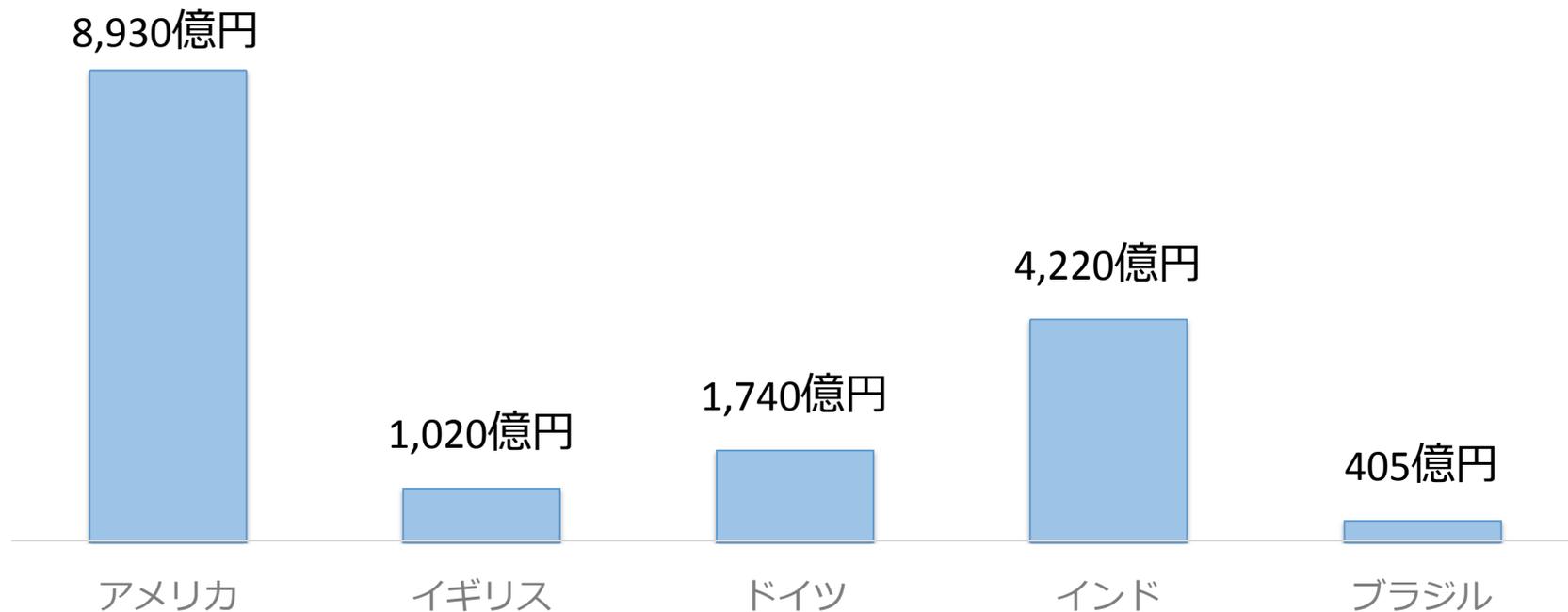


LGBTをオープンにしている方が、生産性が高い

(Out Now Global LGBT 2030 Study, 2015:この問いへの賛成割合を生産性指標として用いている。)

LGBTが職場でオープンにできることで削減可能な金額

各国で年間に削減可能な金額（単位:100万米ドル=約1億円）



LGBTが働きやすくなると、コストダウンにつながる

(Out Now Global LGBT 2030 Study, 2015 : 離職するLGBTのポジションを埋めるコストをベースに算出)

まとめ

- LGBTは、どこにでもいる
 - 若い世代では、LGBTへの理解が進んでいる
 - 20-30代では、ほとんどの人が受け入れている
 - 良い職場環境 → ハッピー・健康な従業員 → 生産性向上
 - LGBTが働きやすい環境は、従業員個人の生産性と、組織の生産性にプラス
- ★ LGBTが働きやすい環境には、施策と「雰囲気」の双方が必要
- 根気よく、雰囲気を改善していく（意識改革など）→諦めない！
 - 施策が、形骸化しないことも重要→周り・関係者の声を聞きながら

最後に...

LGBT施策：

- 日本が世界をリード
- 欧米の「後追い」となる必要はない

參考資料

LGBTの割合に関するデータの出典

- GSS 2008年：General Social Survey
- NSHB 2009年：National Survey of Sexual Health and Behavior
- NSFG 2013年：National Survey of Family Growth
- Gallup 2014年：Gallup Daily Tracking Survey
- 木原 1999年：日本の無作為抽出による調査：木原他 1999「HIV/STD関連知識、性行動、性意識についての全国調査」
- 電通 2015年：日本のインターネットモニターに登録した人への調査：電通ラボ 2015（インターネット調査事前スクリーニング）
- 博報堂 2016年：日本のインターネットモニターに登録した人への調査：博報堂DYグループ・株式会社 LGBT 総合研究所（インターネット調査事前スクリーニング）

全国調査の詳細

「性的マイノリティについての意識：2015年全国調査」

- 詳細：
 - 実施名：男女のあり方と社会意識に関する調査
 - 2015年3月実施
 - 住民基本台帳を用いた層化二段無作為抽出法
 - 日本全国 満20～79歳の2600人対象（地点数130）
 - 訪問留置訪問回収法（一部郵送回収）
 - 有効回収数1259（有効回収率48.4%）
- 調査主体：
 - 科学研究費助成事業(JSPS科研費)平成25年度～28年度採択課題「日本におけるクィア・スタディーズの構築」（基盤研究（B）課題番号25283018）（研究代表者 広島修道大学・河口和也）
- 報告書のURL: <http://alpha.shudo-u.ac.jp/~kawaguch/>



Badgett 他 2013 (LGBT施策と組織業績についての資料)

- Badgett, Duroso, Kastanis & Mallory, 2013, *The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies*, The Williams Institute.
<http://williamsinstitute.law.ucla.edu/research/workplace/business-impact-of-lgbt-policies-may-2013/>
 - Williams Instituteでまとめた関連資料、そこでの引用文献、UCLA図書館で検索システム、グーグルスカラでの検索を経て、テーマ的に条件を満たす33の研究論文等を特定し、レビューしてまとめたレポート。
 - この研究は、IBMおよびCredit Suisseから補助金によって行われた。→企業がLGBTに関する学術研究をサポートしている例でもある。
- 次ページからの「LGBT施策の効果に関する33の研究レビュー」の見方：
 - 上記の資料から一部のみ抜粋。左のアルファベットは「LGBTフレンドリーな職場環境 → 生産性アップ（関係性の詳細）」のスライドの図に示した矢印に該当。「研究の例」は、資料で言及されている研究のうち、1、2例を紹介したもの。紹介した研究は、右の「出典」の通り。

LGBT施策の効果に関する33の研究レビュー（1）（Badgett他, 2013）

	示されたつながり	研究例	出典
A	LGBTフレンドリー →差別経験が減る (3/5件) ※	職場に施策がある、あるいは性的指向による差別が禁止されている州に居住→差別を受けたLGB従業員少ない [LGB従業員の全国調査]	Ragins & Cornwell, 2001
B	LGBTフレンドリー →オープンにする傾向 (8/9件)	職場の差別禁止法にLGBTが含まれるorドメスティック・パートナーシップ制度がある職場の方が、LGBT従業員がオープンにする傾向（計LGBT800人以上の結果に基づく） LGBTに理解がある→職場全体にカミングアウトしている人の割合が高い（29%対9%）	Badgett, 2001 Human Rights Campaign(2009)
C	LGBTフレンドリー →同僚・上司との関係改善 (4/4件)	LGBT差別禁止施策のあるところのLGB従業員は与えられた仕事以外の部分でもよい「市民」的な行動が多くみられ、それは周りとの関係にもよい影響を与える	Brenner, Lyons & Fassinger, 2010

※33の研究のうち、5つでこのつながりの有無を見ており、3つで関連性が検証されたこと示す。（以下、同様）

LGBT施策の効果に関する33の研究レビュー（2）

	示されたつながり	研究例	出典
D	オープンにする傾向 →同僚・上司との関係改善 (1/1件)	職場でオープンにしているLGB従業員の方が、職場での人との関わりが多い。	Ragins、Singh and Cornwell, 2007
E	LGBTフレンドリー →仕事の満足度高い (6/6件) (T*:1/1件)	LGBTに優しい職場環境であると、キャリアの満足度が高い。 職場環境が異性愛中心的と認識しているLGB従業員の方が、仕事の満足度が低い	Munoz, 2005 Waldo, 1999
F	差別された経験が少ない →仕事の満足度高い (4/5件)	職場で差別を受けた経験のないLGB従業員の方が、仕事に満足している。	Button, 2001
G	LGBTフレンドリー →健康状態改善 (6件中5件) (T:1/1件)	[2009年のLGBT従業員の調査] 差別禁止施策のある場合の方が、精神的に健康（うつ：施策なし42%あり26%、気が散りやすい：施策なし31%あり24%、疲労感：施策なし25%あり20%）	Human Rights Campaign(2009)

T*:トランスジェンダーを含む数少ない研究のうち、1つでこのつながりの有無を見ており、1つで関連性が検証されたこと示す。（以下、同様） T*の付いていないものでは、主にゲイ・レズビアンを扱ったもの。バイセクシュアルを含む研究も数少ない。

LGBT施策の効果に関する33の研究レビュー（3）

	示されたつながり	研究例	出典
H	差別経験が少ない →健康状態改善（5/5件）	職場で差別を受けた経験があると、仕事上のストレスが強い。LGBTに優しい職場であることと、仕事上ストレスの低さとの関連性指摘。	Munoz, 2005
I	オープンにする傾向 →精神的健康向上 （6/9件）（T:1/1件）	職場でオープンにしている人の方が精神的に健康（うつ：オープン26%クロゼット44%、疲労感：オープン12%クロゼット30%、社交の場を避ける：オープン18%クロゼット29%）	Human Rights Campaign(2009)
J	LGBTフレンドリー →仕事へのコミットメント向上（7/8件）（T:1/2件）	LGBT従業員は、施策があると、職場へのコミットメントが強く、辞める意図が弱く、転職活動をしている人が少ない。	Day & Schoenrade, 2000, Ragins & Cornwell, 2007, HRC 2009
K	オープンにする傾向 →仕事へのコミットメント向上（3/6件）（T:1/2件）	周りにオープンにしているLGBT従業員の方が昇格等の実態に満足（オープン64%クロゼット48%）、職場へのコミットメント高い	Hewlett & Sumburg 2011, Day & Schoenrade, 2000

LGBT施策の効果に関する33の研究レビュー（4）

	示されたつながり	研究例	出典
L	同僚・上司との関係が良好→仕事へのコミットメント向上（1/1件）	組織の一員としての行動をする方が、辞める率も辞める意図も低い。〔168の研究のメタ分析〕	Podsakoff, Whiting, Podsakoff & Blume 2009
M	差別少ない→コミットメント向上・職場での行動や態度の向上（6/6件）	職場は差別的と認識するLGB従業員は、職場へのコミットメントが低く、辞めたいと思う率も高い。	Munoz, 2005
N	同僚・上司との関係が良好→生産性アップ（1/1件）	LGB従業員の組織の一員としての行動は、組織での個人の成果の大きな規定要因（個人の成果の18-38%を説明できる）	Brenner, Lyons & Fassinger, 2010
O	LGBTと同僚・上司との関係改善→仕事の満足度アップ（T: 1/1件）	職場でオープンにしているトランスジェンダーの回答者の方が、仕事の満足度が高い。	Law et al. 2011

Out Now: (LGBT施策の経済効果について)

- Out Now Global LGBT 2030 Study : Johnson, Ian, 2015, “LGBT Diversity: Show Me The Business Case”, Out Now: Netherlands.
<http://outnow.lgbt>
 - 企業がLGBT施策を取り入れる効果を、具体的な金額で示す試み
 - コスト削減の指標：
 - 誰にもオープンにしていない層と、全員にしている層の間の「今の職場で働き続けたい」と答える割合の差と、辞めた後にコストを用いて、職場でオープンにできないために辞める人がいなくなることで節約できる金額を算出
 - 生産性の指標
 - 誰にもオープンにしていない層と、全員にしている層の間の「同僚から、生産的で価値のある存在として扱われている」への賛成割合の差を、生産性の向上の指標として用いている