



THE ADECCO GROUP

会社員 2,000 人を対象にした LGBTQ+ とジェンダー・ギャップに関する意識調査 これまでのキャリアにおいて性別が理由で不利益をこうむったのは、 女性が 30.4% に対し、男性は 7.5%

【2023 年 6 月 28 日 東京】

人財サービスのグローバルリーダーである Adecco Group の日本法人であるアデコ株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：川崎 健一郎）は、この度、日本全国の正社員として働く 20 代から 50 代の会社員 2,000 人（各年代男女 250 人ずつ）を対象に、LGBTQ+（性的マイノリティ）とジェンダー・ギャップに関する意識調査を行いました。

【調査結果のポイント】

- 全体の 5.3% が「自身を性的マイノリティであると考えている」（性的マイノリティ当事者である）と回答
- 性的マイノリティ当事者のうち、職場でカミングアウトしているのは 26.7%
- 一方、性的マイノリティ当事者の 59.1% が「勤務先に性自認や性的志向に関する悩みについて相談できる相手がいる」と回答
- また、性的マイノリティ当事者の 44.8% が「勤務先の上司や同僚は性的マイノリティに対する理解がある」と回答
- 「勤務先が、性的マイノリティのための制度導入や性的マイノリティに関する理解促進のための取り組みを行っている」と回答したのは、全体の 18.5% にとどまる
- 勤務先における性的マイノリティのための制度導入や理解促進のための取り組みとして、もっとも多く行われているのは、「性的マイノリティに関する研修の実施」（47.3%）
- 女性¹の 38.3%、男性²の 27.8% が「現在の職場でジェンダー・ギャップを感じることもある」と回答
- 女性の 30.4%、男性の 7.5% が「これまでのキャリアにおいて性別が理由で不利益をこうむったことがある」と回答：不利益の内容について、女性の回答でもっとも多かったのは「給与や賞与に差をつけられた」（51.3%）、男性の回答でもっとも多かったのは「正当な評価を受けられなかった」（50.0%）

*1, *2：本調査では、始めに「自身を性的マイノリティであると考えていますか？」という質問を行い、「いいえ」と回答した方のみを性別で分けています



THE ADECCO GROUP

< 調査結果についてのコメント >

今回の調査の結果について、アデコ株式会社ピープルバリュー本部長の初山 直威は、次のように話しています。

「6 月は『プライド月間』として、世界各地で LGBTQ+ の支援や権利啓発のための活動が行われています。弊社では、以前より性的マイノリティ当事者を招いた社員向け勉強会などを開催してきましたが、今年は初めて『東京レインボープライド』に参加しました。それと合わせて、婚姻の平等（同性婚の法制化）に取り組む企業を可視化するためのキャンペーンである『Business for Marriage Equality』にも賛同を表明しました。

今回我々が行った調査で、性的マイノリティ当事者の約 6 割が『勤務先に性自認や性的志向に関する悩みを相談できる相手がいる』と回答したのは、ポジティブな結果であると言えます。ただ、これは裏を返せば 4 割は相談できる相手が一人もいないということでもあります。また、『勤務先が性的マイノリティ向けの取り組みを行っている』と答えたのは全体の 18.5%にとどまりました。これからも引き続き、職場における LGBTQ+ のサポートや理解促進のための施策を進めていく必要があります。

先日発表された『ジェンダー・ギャップ指数 2023』で、日本は過去最低の 125 位（146 か国中）となったことがわかりました。G7 でも最下位となっています。我々の調査でも、女性の 30.4%がこれまでのキャリアで性別が理由で不利益をこうむったことがあると答えていました。一方、同様の経験をした男性は 7.5%でした。M 字カーブの解消に代表されるように、女性が一度仕事を離れても復帰することが一般的になっているいま、こうした性別による不利益感の改善は喫緊の課題です。企業においても、これまで以上に男女格差の是正に取り組むことが求められます」

アデコ株式会社 ピープルバリュー本部長

初山 直威

2003 年、サンダーバード国際経営大学院卒。2022 年より現職。現職就任までの 5 年間は、ゴディバ・ジャパン株式会社において HR Director、日本・ベルギー・オーストラリア・ニュージーランド・韓国を統括するグループ HR ヘッド、常務執行役員を歴任。2014 年から約 3 年間は、アデコ株式会社に HR Development Director として在籍し、企業文化の醸成、採用活動やトレーニング、タレントマネジメントを通じた社員の人財開発および企業の成長に貢献。それ以前は、トリンプ・インターナショナル・ジャパン株式会社や日本ヒルティ株式会社など、複数の多国籍企業においてタレントマネジメントや組織開発、制度設計に従事した経験を持つ。





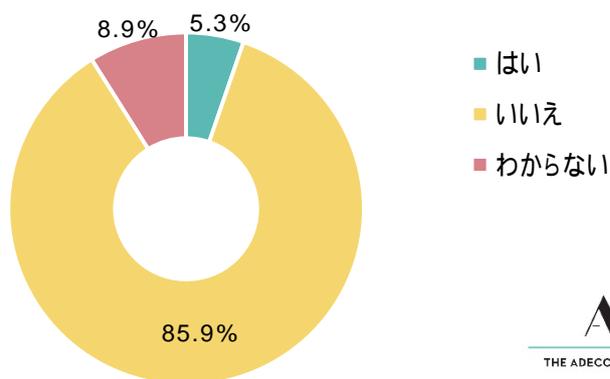
< 調査結果詳細 >

1. 全体の 5.3% が、「自身を性的マイノリティであると考えている」（性的マイノリティ当事者である）と回答

正社員として働く日本全国の 20 代から 50 代の会社員 2,000 人（各年代男女 250 人ずつ）に対し、「あなたは、自身を性的マイノリティ（性的少数者）であると考えていますか？」と質問したところ³、「はい」が 5.3%（105 人）、いいえが 85.9%（1,717 人）、「わからない」が 8.9%（178 人）でした。

自身を性的マイノリティであると考えているか

(n=2,000)



*3：以下の文章を注として記載したうえで質問しました。

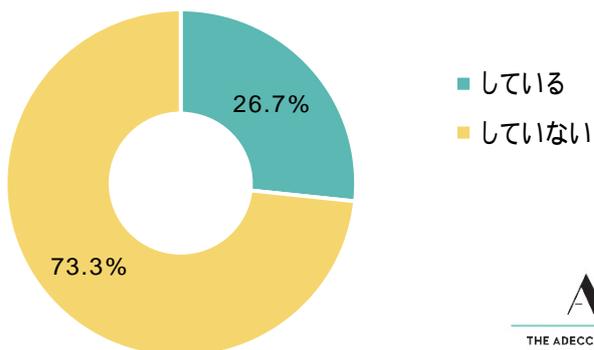
「性的マイノリティとは、同じ性別の人に対して（もしくは同じ性別の人に対しても）性的魅力を感じる方、体の性別と心の性別が一致しない方、誰に対しても性的魅力を感じない方、自身の性自認が男性・女性どちらにも当てはまらない方などを指します。性的マイノリティの総称のひとつとして、『LGBTQ+』があります。」

2. 性的マイノリティ当事者のうち、職場でカミングアウトしているのは 26.7% とまだ少数

性的マイノリティ当事者であると回答した会社員 105 人に対し、「あなたは、現在の職場で性的マイノリティであることを公言（カミングアウト）していますか？」と質問したところ、「している」が 26.7%、「していない」が 73.3% で、職場でカミングアウトしている方はまだ少数であることがわかりました。

自身が性的マイノリティであることを職場でカミングアウトしているか

(n=105)

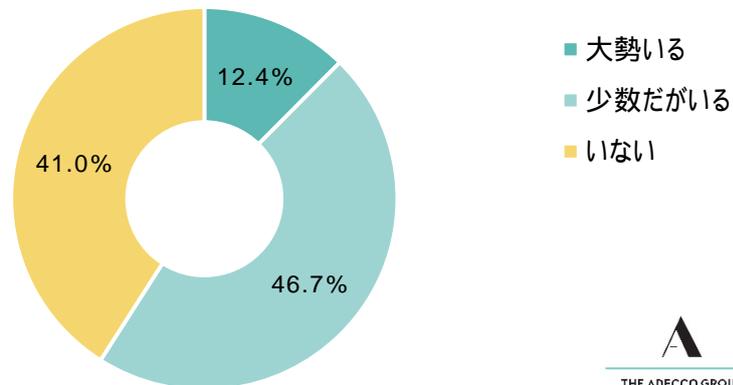




3. 性的マイノリティ当事者の 59.1%が「勤務先に性自認や性的志向に関する悩みについて相談できる相手がいる」と回答

性的マイノリティ当事者であると回答した会社員 105 人に対し、「勤務先には、あなたの性自認や性的志向に関する悩みについて相談できる相手はいますか？」と質問したところ、「大勢いる」が 12.4%、「少数だがいる」が 46.7%で、性的マイノリティ当事者の 59.1%が職場に悩みを相談できる相手がいると回答していました。

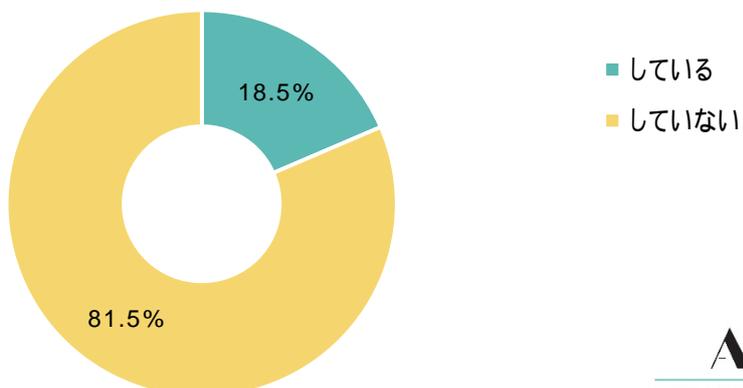
勤務先に性自認や性的志向に関する悩みについて相談できる相手がいるか
(n=105)



4. 「勤務先が、性的マイノリティのための制度導入や性的マイノリティに関する理解促進のための取り組みを行っている」と回答したのは、全体の 18.5%とまだ少数

正社員として働く日本全国の 20 代から 50 代の会社員 2,000 人（各年代男女 250 人ずつ）に対し、「あなたの勤務先では、性的マイノリティのための制度を導入したり、性的マイノリティに関する理解を促進するための取り組みを行ったりしていますか？」と質問したところ、「している」が 18.5%（370 人）、「していない」が 81.5%（1,630 人）で、多くの企業ではまだ性的マイノリティのための制度導入や理解促進のための取り組みが実施されていないがわかりました。

勤務先で性的マイノリティのための制度導入や理解促進のための取り組みをしているか
(n=2,000)



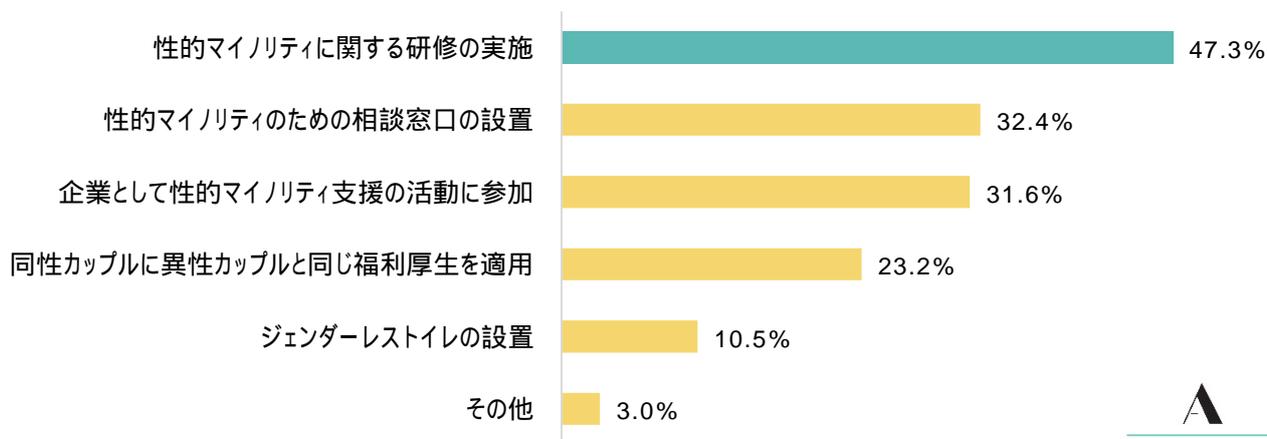


5. 勤務先における性的マイノリティのための制度導入や理解促進のための取り組みとして、もっとも多く行われているのは、「性的マイノリティに関する研修の実施」(47.3%)

勤務先が性的マイノリティのための制度導入や性的マイノリティに関する理解促進のための取り組みを行っていると感じた370人に対し、「それはどのようなものですか?」と続けて質問したところ、もっとも多く行われていたのは「性的マイノリティに関する研修の実施」(47.3%)でした。

具体的にどのような取り組みを行っているか

(n=370)

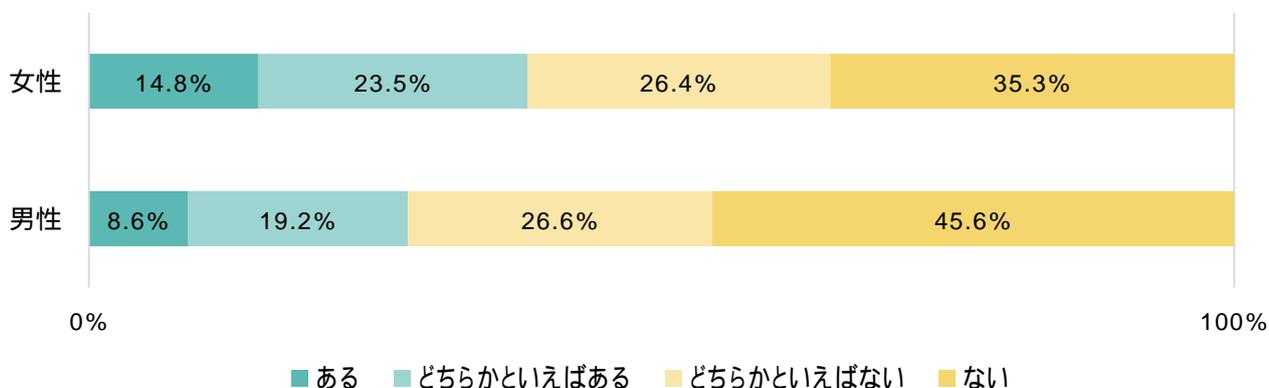


6. 女性の38.3%、男性の27.8%が「職場でジェンダー・ギャップを感じることもある」と回答

自身を性的マイノリティであるとは考えていないと回答した会社員(以下「シスヘテロの会社員」)1,717人に対し、「あなたは、現在の職場においてジェンダー・ギャップ(性別により生じる格差)を感じることはありますか?」と質問したところ、女性の38.3%、男性の27.8%が「ある」と回答しました。

現在の職場でジェンダーギャップを感じることはあるか

(n=1,717)



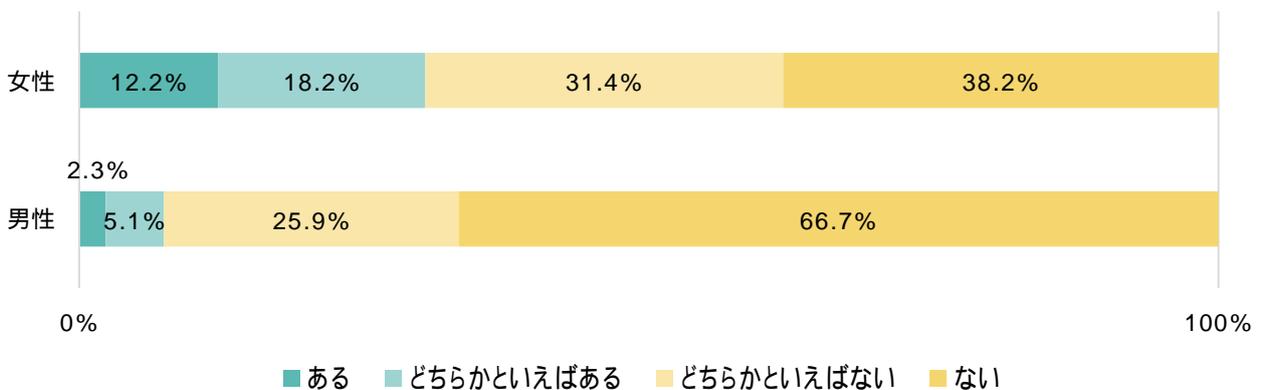


7. 女性の 30.4%、男性の 7.5% が「これまでのキャリアにおいて性別が理由で不利益をこうむったことがある」と回答

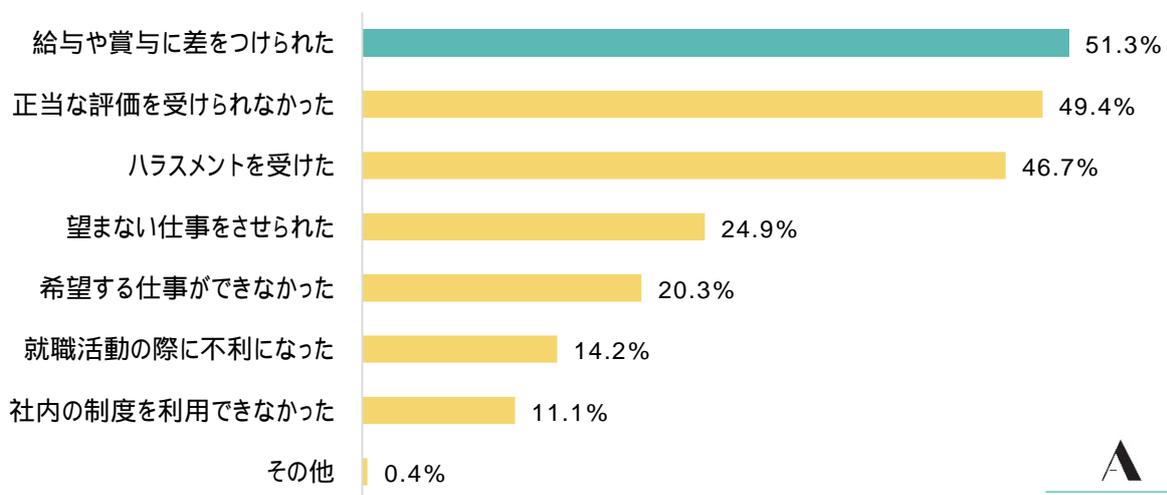
シスヘテロの会社員 1,717 人に対し、「あなたは、これまでのキャリアにおいて、性別が理由で不利益をこうむったことはありますか？」と質問したところ、女性の 30.4%（261 人）、男性の 7.5%（64 人）が「ある」と回答しました。

「性別が理由で不利益をこうむったことがある」と回答した方に対し、「どのような不利益をこうむったか教えてください」と続けて質問したところ、女性の回答でもっとも多かったのは「給与や賞与に差をつけられた」（51.3%）、男性の回答でもっとも多かったのは「正当な評価を受けられなかった」（50.0%）でした。

これまでのキャリアで性別が理由で不利益をこうむったことがあるか
(n=1,717)



どのような不利益をこうむったか：女性
(n=261)

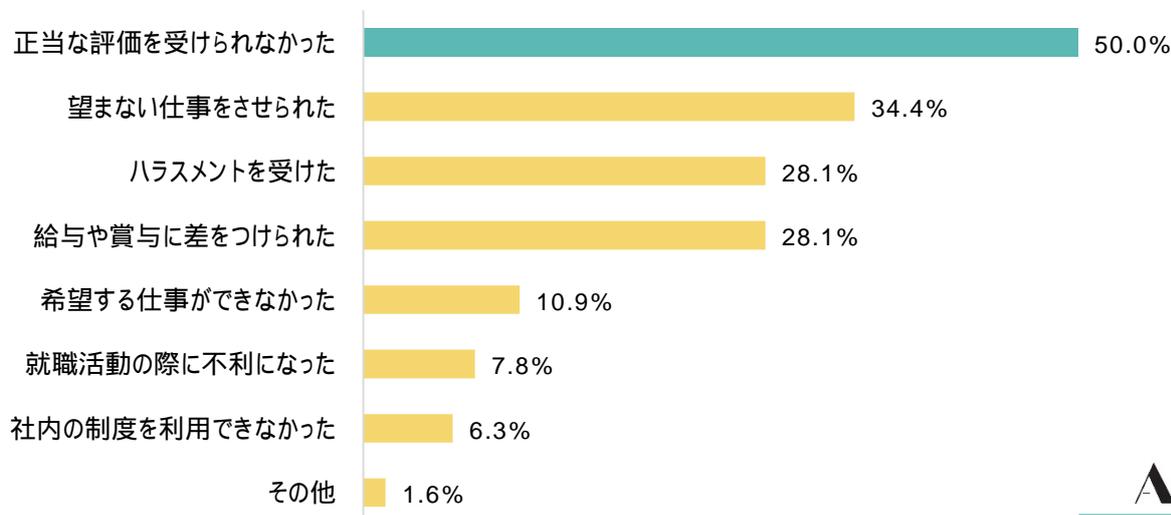




THE ADECCO GROUP

どのような不利益をこうむったか：男性

(n=64)



THE ADECCO GROUP

本リリースに基づく内容を掲載する際は、必ず「アデコ株式会社調べ」と出典を明記していただけますようお願いいたします

本調査の回答結果はすべて小数点第 2 位を四捨五入して算出したパーセント表示を行っているため、数値の合計が 100%にならない場合があります

【調査概要】

調査対象： 日本全国の正社員として働く会社員
性年代： 20 代から 50 代の男女
サンプル数： 2,000 人（各年代男女 250 人ずつ）
調査方法： インターネット調査
実施時期： 2023 年 6 月 20 日～21 日
調査実施会社： 楽天インサイト株式会社

アデコ株式会社について

アデコ株式会社は、世界 60 の国と地域で事業を展開する人財サービスのグローバルリーダー、The Adecco Group の日本における主な法人のひとつです。コンサルティングを通じ、すべての働く人々のキャリア形成を支援すると同時に、人財派遣、人財紹介、アウトソーシングをはじめ、企業の多岐にわたる業務を最適化するソリューションを提供します。アデコ株式会社は、Adecco Group Japan のビジョンである「『人財躍動化』を通じて、社会を変える。」の実現を目指し、さらなるサービスの強化に取り組んでいます。当社に関するより詳しい情報は、www.adecgroup.jp をご覧ください。

【本件に関するお問い合わせ先】

Adecco Group Japan 広報部

Tel. 050-2000-7024