

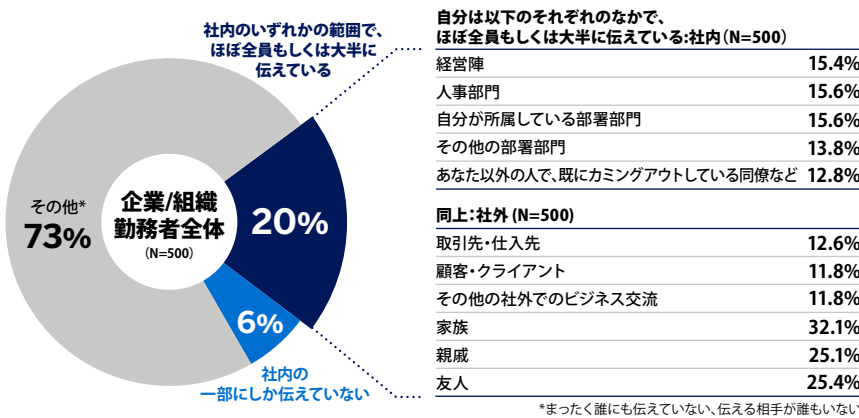


LGBTQ+のキャリアとビジネスへのインパクト

アメリカン・エクスプレスは2022年6月のPRIDE月間に合わせ、企業とLGBTQ+のキャリアに関する独自調査を実施しました。LGBTQ+の社会での受け入れ方が大きく変わりつつある中、本調査ではLGBTQ+がキャリアを形成するうえで課題となっている様々な事柄を可視化することを目的と致しました。

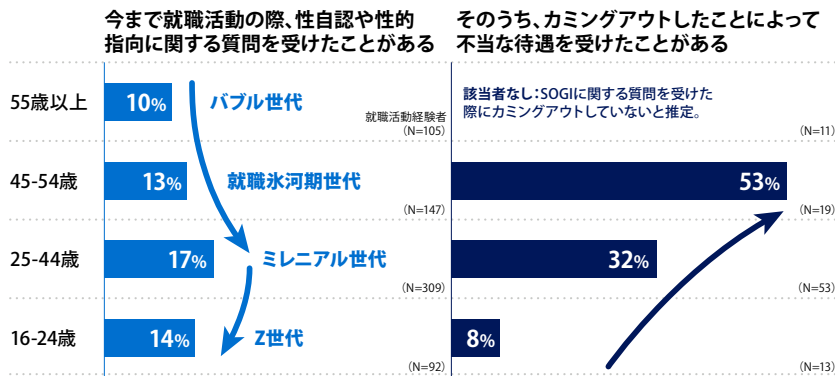
1 職場でのカミングアウトに関する当事者の意識と年代格差

Q1 あなたは、ご自分の性的指向や性自認について、現在の職場で、どの範囲に対してまでカミングアウトしていますか？



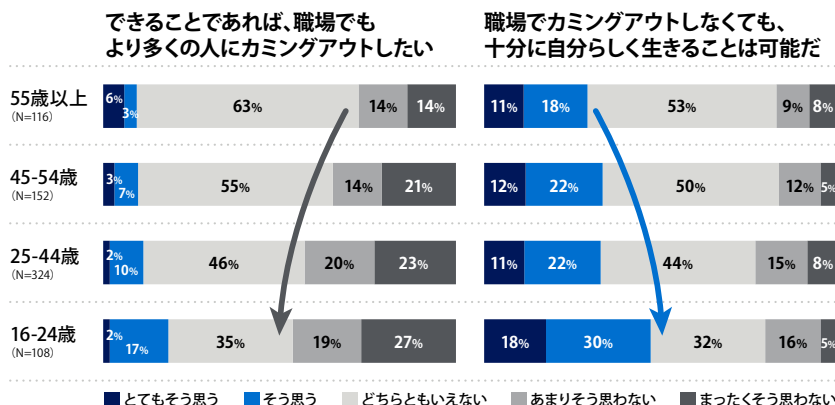
企業/組織勤務者のうち、自身の性的指向や性自認について、職場で広くカミングアウトしている当事者は5人に1人(20%)と少ない。大半(73%)が、まったく誰にも伝えていない。

Q2 今まで就職活動の際、性自認や性的指向に関する質問を受けたことがありますか？ また、カミングアウトしたことで、不当な待遇を受けたことがありますか？



世代別で見ると、性自認や性的指向に関する質問を受けた経験の差は大きくなかったものの、16-24歳に比べ、45-54歳は、それによって特に不当な待遇を受けた世代と言える。

Q3 就職やキャリア形成において、あなたはどのように思われますか？

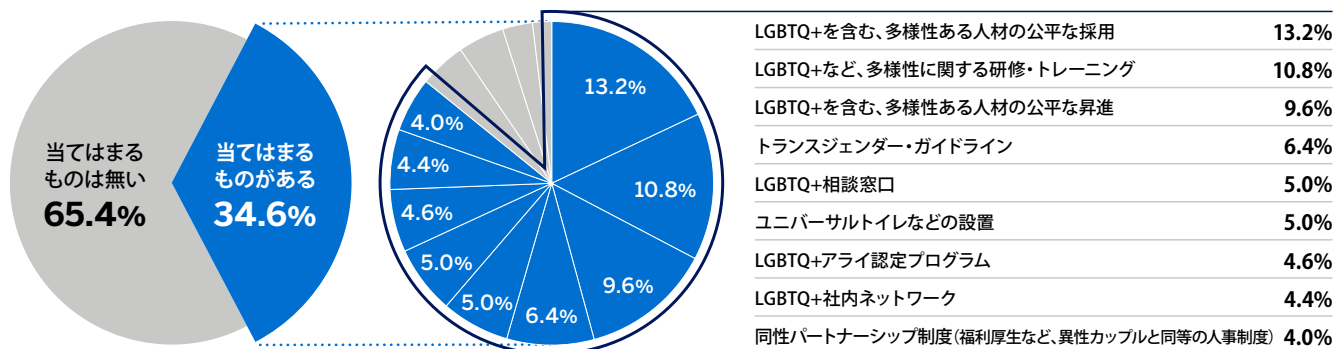


世代別で見ると、世代が若ければ若いほど、職場でカミングアウトしたいと思わず、しなくても十分に自分らしく生きることが可能だと答えている。



2 LGBTQ+に関する職場環境の整備と当事者の働きやすさ

Q4 現在お勤めの会社には、LGBTQ+に関する以下のような社風や職場環境がありますか？



Q5 LGBTQ+の当事者として、職場で体験するアンコンシャス・バイアス、ハラスメント、差別などについて、これまでの実体験を踏まえてできるだけ具体的にお聞かせください。

無視されたり、陰口など、陰険ないじめはたくさん受けた

無性愛者だからセクハラされてもいいと思われて、セクハラされた

女性だと男性に性的興味があるのが当たり前だと思われて、そんな話ばかりされて不快

多数派は異性愛者なので、それが当然という常識がまかり通っていた

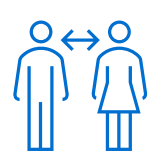
カミングアウトして、ある人が違う人にバラした

カミングアウトした人のことを陰で気持ち悪いと噂しているのを聞いてしまった。それに対して反論もできず後悔している

Q6 LGBTQ+に関する研修・トレーニングの課題としてどのようなことが挙げられますか？


No.1

男性目線や女性目線になりがち




No.2

効果がない／見えにくい



No.3

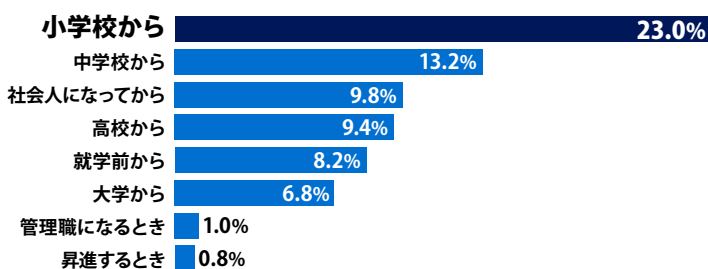
具体的な事例が乏しい



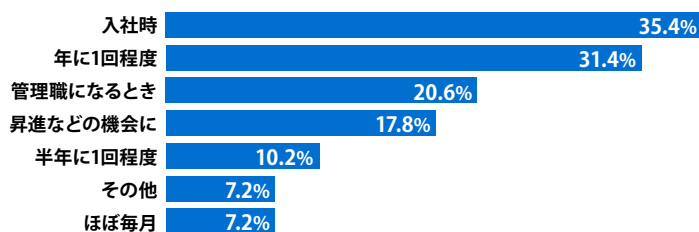
Q7 LGBTQ+に関する研修・トレーニングやアライシップが整っている職場と、そうでない職場などについて、それぞれどのような印象を持ちますか？

	整っている職場	整っていない職場
同じ悩みを持った人たちと知り合える	16.6%	7.6%
LGBTQ+以外の事柄においてもダイバーシティを尊重している	15.8%	6.8%
自分の性的指向や性自認を隠す後ろめたさがなくなる	16.4%	7.4%
悩みや困難にぶつかっても、上司や人事に相談しやすい	16.0%	7.6%
自分らしく仕事ができる	16.6%	8.4%
性別や年齢に関わらず、配置、昇進、昇格に関して公正に評価してくれる	17.0%	8.8%
同じ悩みを持った人たちを勇気／元気づけられる	15.4%	7.2%
息苦しくない	16.8%	8.8%

Q8 いつ頃から始めるべきだと思いますか？



Q9 どれくらいの頻度で実施すべきだと思いますか？



いずれも整っている職場が倍以上の回答となっている。



3 キャリア相談に関する当事者意識とロールモデルの必要性

Q10 あなた以外の人で、職場でカミングアウトしている人は誰ですか？（横軸）
また、仕事やキャリアにおいて、どのような人であれば相談しやすいですか？（縦軸）

注：とても+やや相談しやすい計

■ 25%以上 ■ 30%以上 ■ 40%以上

↓相談する相手	企業/組織 勤務者全体 (N=500)	以下の立場の人が、職場でカミングアウトしている場合						
		経営陣 (N=29)	上司 (N=36)	チーム リーダー (N=51)	同僚 (N=108)	部下・後輩 (N=45)	取引先の人 (N=21)	顧客・ クライアント (N=30)
経営陣	11%	24%	22%	18%	8%	16%	14%	27%
人事部門	12%	24%	25%	26%	11%	18%	24%	23%
自分が所属している部署部門	17%	31%	25%	20%	16%	22%	14%	23%
その他の部署部門	12%	24%	31%	31%	12%	18%	29%	27%
あなた以外の人で、既にカミングアウトしている同僚など	15%	24%	25%	22%	19%	24%	19%	23%
取引先・仕入先	10%	17%	25%	22%	8%	9%	19%	20%
顧客・クライアント	10%	17%	19%	28%	9%	20%	24%	30%
その他の社外でのビジネス交流	10%	21%	22%	18%	10%	16%	38%	30%
LGBTQ+の支援団体など	17%	24%	25%	26%	19%	33%	19%	23%
キャリアに関する相談機関、職業相談所など	13%	21%	31%	26%	14%	20%	24%	30%
家族	22%	31%	33%	33%	29%	31%	29%	33%
友人	27%	38%	33%	28%	33%	47%	43%	30%

職位が高い人がカミングアウトしている場合、社内の様々な部門へキャリア相談に積極性が出てくる傾向。

Q11 LGBTQ+に関する自社の取組や社風を見たとき、現在の職場は働きやすいと思いますか？

働きやすさ	企業/組織 勤務者全体 (N=500)	LGBTQ+に関する職場環境		以下の立場の人が、職場でカミングアウトしている場合				
		1つ以上 あてはまる (N=170)	あてはまる ものはない (N=330)	経営陣 (N=29)	上司 (N=36)	チーム リーダー (N=51)	同僚 (N=108)	部下・後輩 (N=45)
とても+やや働きやすい	30%	46%	22%	66%	58%	65%	36%	53%
どちらともいえない	46%	31%	54%	24%	25%	28%	36%	31%
あまり+まったく働きやすくない	23%	23%	24%	10%	17%	8%	28%	16%

Q12 現在の職場では、どの程度、自分らしくいられると思いますか？

自分らしさ	企業/組織 勤務者全体 (N=500)	LGBTQ+に関する職場環境		以下の立場の人が、職場でカミングアウトしている場合				
		1つ以上 あてはまる (N=170)	あてはまる ものはない (N=330)	経営陣 (N=29)	上司 (N=36)	チーム リーダー (N=51)	同僚 (N=108)	部下・後輩 (N=45)
とても+やや自分らしくいられる	39%	54%	31%	69%	67%	75%	44%	51%
どちらともいえない	38%	27%	44%	17%	22%	18%	32%	27%
あまり+まったく自分らしくいられない	23%	19%	25%	14%	11%	8%	24%	22%

「働きやすさ」や「自分らしくいられる」という点では、社内の様々な階層でのロールモデル(カミングアウトしながらもキャリアを積んでいる)の存在が、よりポジティブな影響を与えていると回答している。

アメリカン・エクスプレスはダイバーシティ、エクイティー&インクルージョン (DE&I) を推進しており、プライド月間である6月に合わせ、世界中で様々な取り組みを行っています。

日本国内、仕事を持つ16歳以上のLGBTQ+当事者700名、インターネット調査(2022年6月6日~8日)

アメリカン・エクスプレス・インターナショナル, Inc.

<https://www.americanexpress.com/jp/company/about/diversity-and-inclusion/index.html>



MEMO

