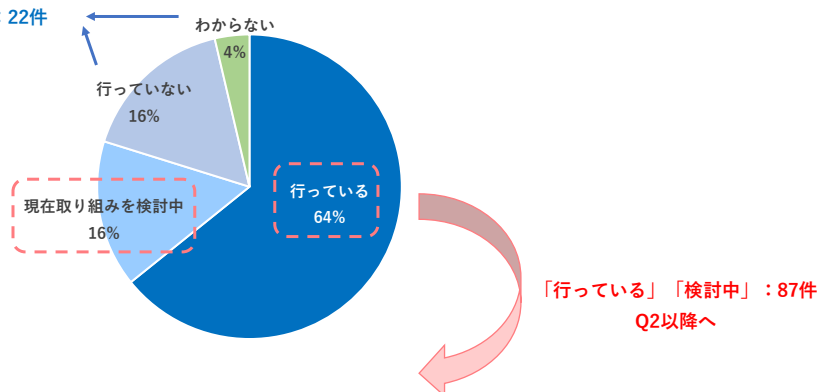
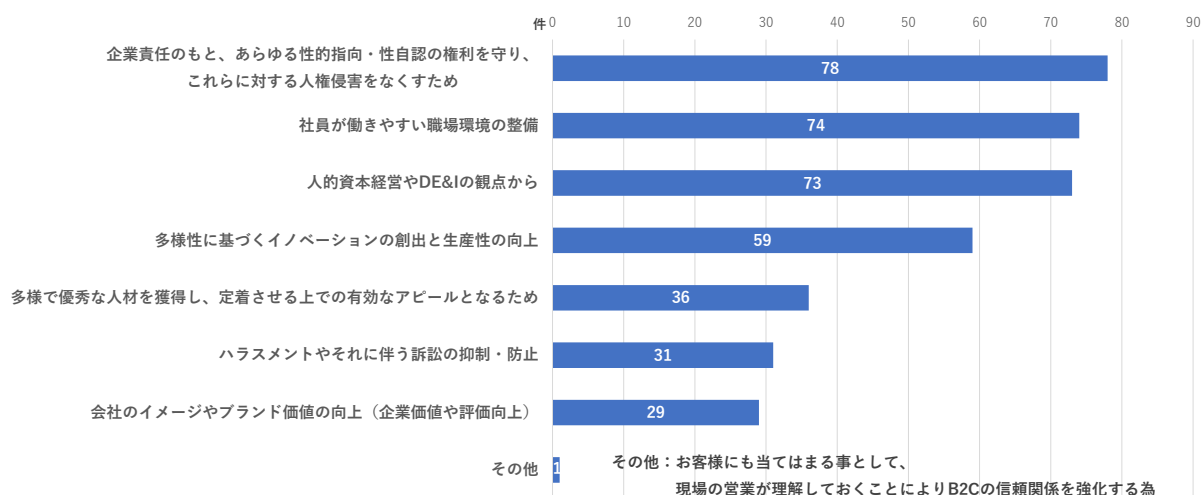


◆アンケート回答数：109件

Q1. 御社ではLGBTQ+に関して何らかの取り組みを行っていますか

「行っていない」「わからない」：22件
Q11以降へ

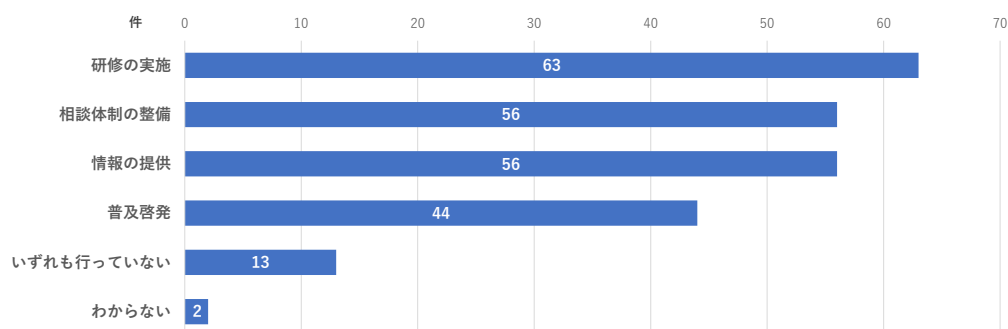
Q2. 御社がLGBTQ+に関する取り組みを実施する目的として重要と思うものは、どれでしょうか（複数選択）



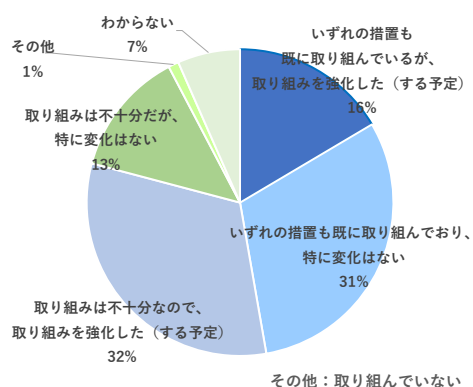
Q3. 2023年6月に施行されたLGBT理解増進法(*)の中で、LGBTQ+に関する理解を深めるため

企業に求められる以下の4つの措置について、御社では取り組みを行っていますか（複数選択）

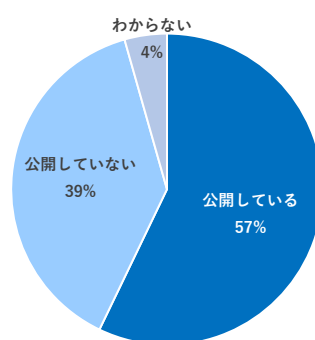
*LGBT理解増進法：「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」



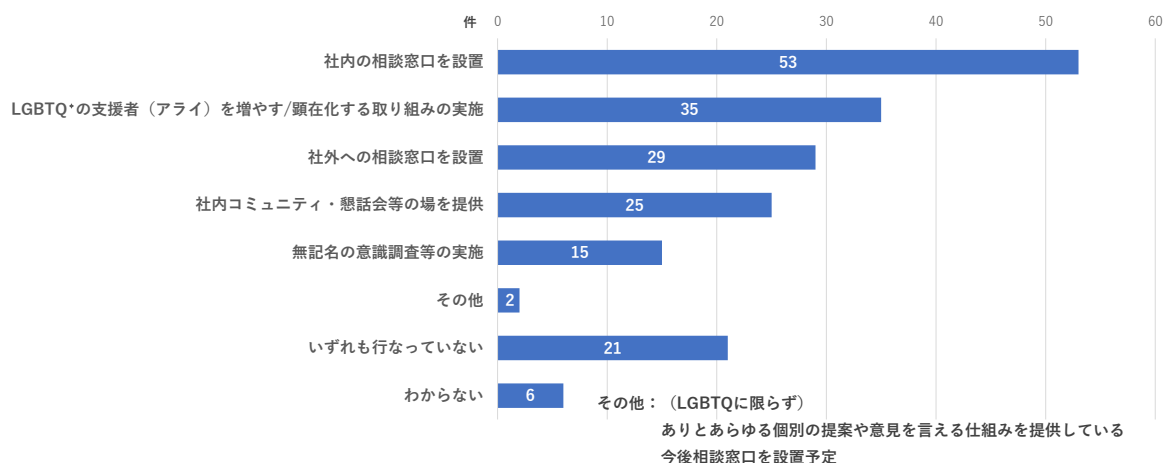
**Q4. LGBT理解増進法の施行により、御社での
LGBTQ+に関する制度や取り組みに変化はありましたか**



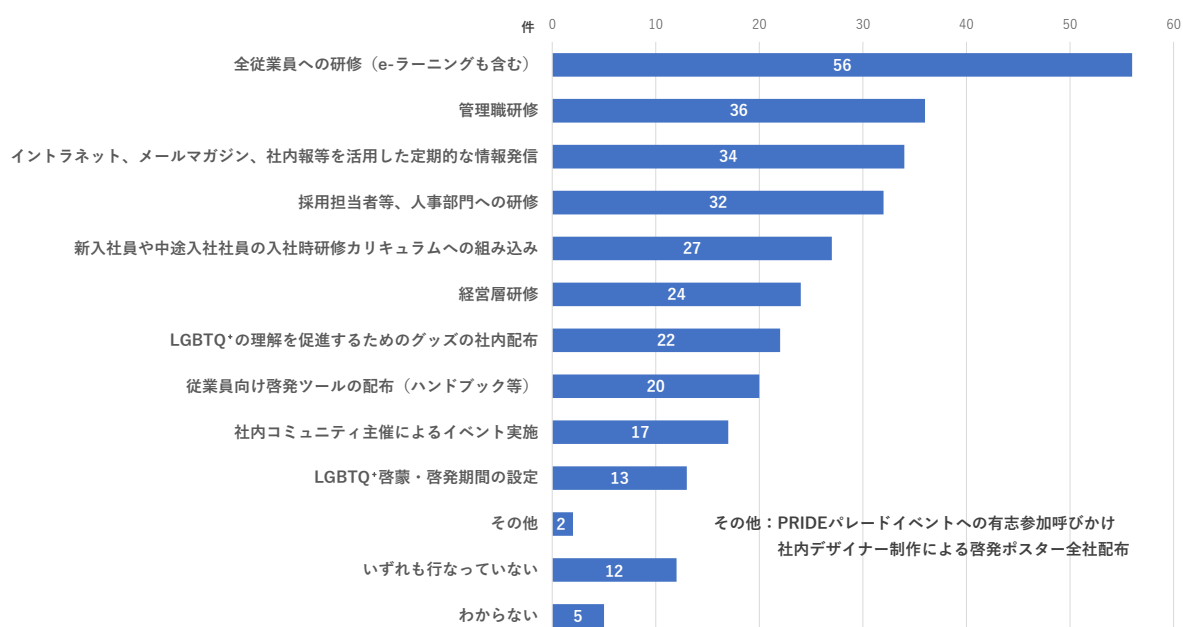
**Q5. 御社ではLGBTQ+に関する会社の方針を明文化し、
社外に公開していますか**



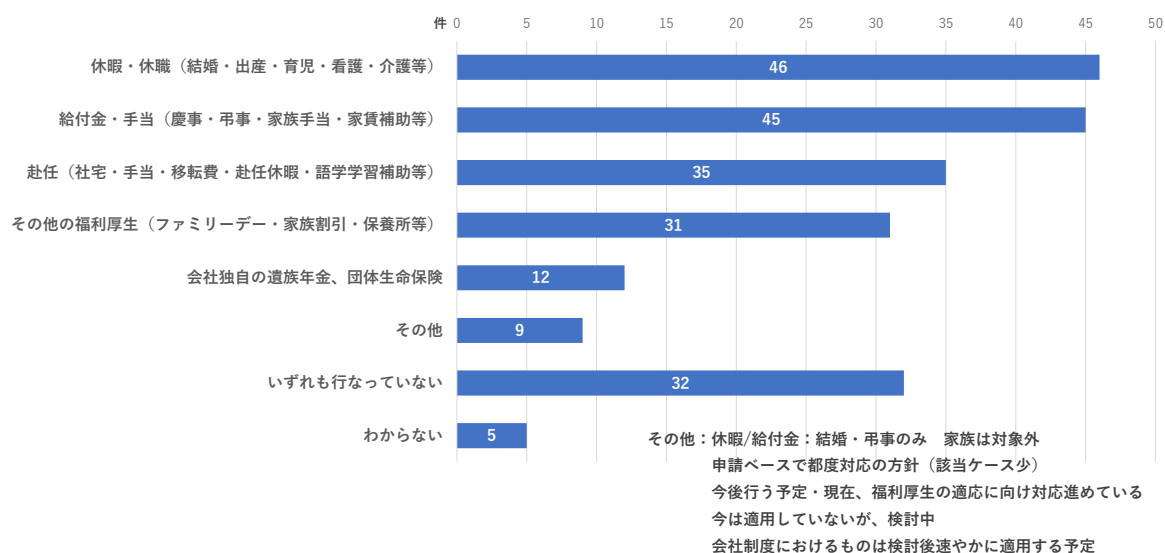
Q6. 御社ではLGBTQ+の当事者・支援者に限らず、従業員がLGBTQ+に関する意見を言える機会を提供していますか（複数選択）



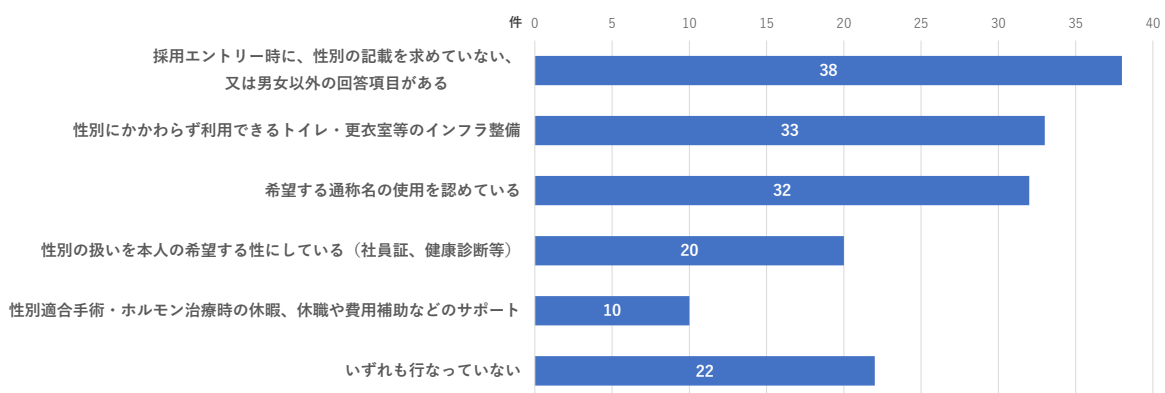
Q7. 御社では従業員に対して、LGBTQ+への理解を促進するための以下の取り組みを行っていますか（複数選択）



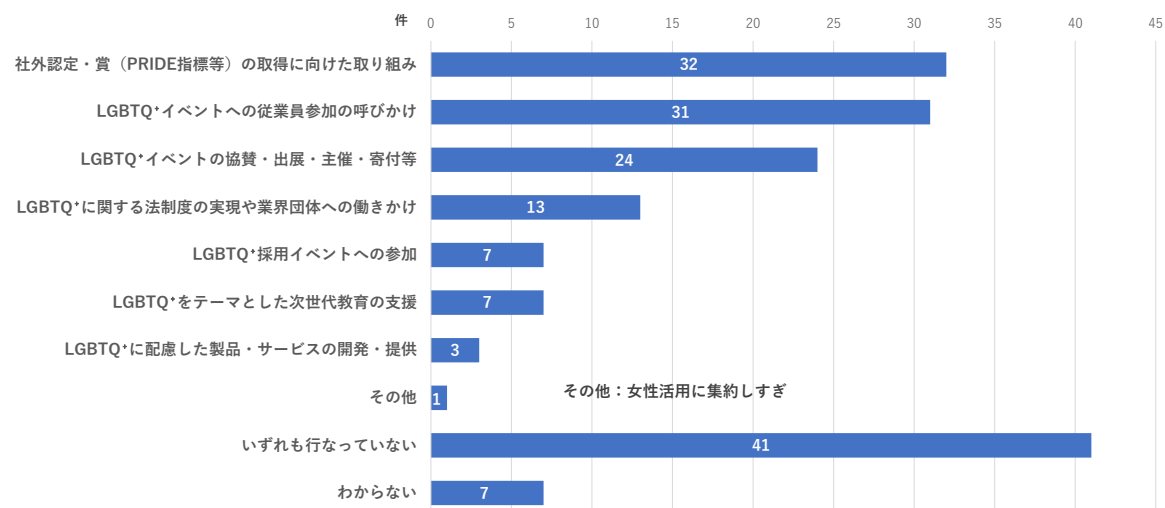
**Q8. 御社では以下にある人事制度やプログラムを、
会社に申請した同性パートナーがいる従業員やその家族にも適用していますか（複数選択）**



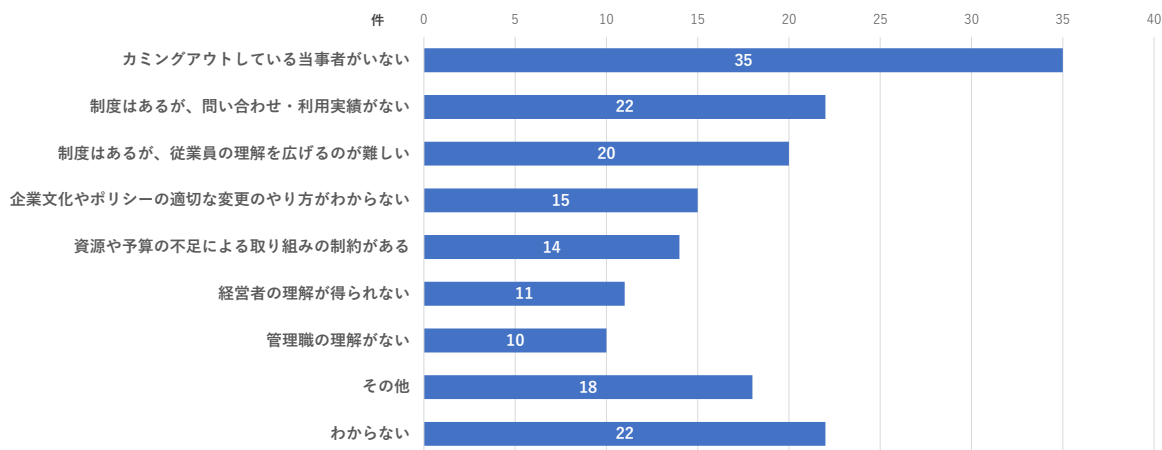
Q9. 御社ではLGBTQ+の従業員向けに以下のような施策を行っていますか（複数選択）



Q10. 御社では以下にあるLGBTQ+に対する理解促進のための社会貢献活動や社外活動を行っていますか（複数選択）



Q11. 御社では取り組みを進める（検討する）にあたり、何かボトルネックになっていることはありますか（複数選択）



その他：特になし（5名）

ボトルネックはない。ただ一足飛びではなく、やれるところから順次やっていく予定
 上記に当てはまらない
 アンコンシャスバイアスがあること
 カミングアウトの当事者が不明なため、どのような施策を打てばよいかわからない
 利用実績がゼロではないが、想定よりも少ない
 ダイバーシティ推進の他のテーマが優先になり手が付けられていない
 LGBTQ以前に別件でやるべきことが大量にある
 LGBTQの前に、女性活躍すら進んでおらず、そちらが優先であるため
 委託を受けて業務しているが委託先の理解が得られない
 LGBTQ関連研修実施後のアンケートで、ごくわずかだがアンチがいる
 海外の一部地域からの反対
 少数精鋭の組織且つ全員既婚者
 同性婚やパートナーシップへの対応やLGBTQ+の方々向けの環境整備をとりあえず進めている印象はあるが、
 当事者が本当に求めていること・困っていることは何かということまで考えての施策には至っていない印象がある

Q12. LGBTQ+への取り組みに関しての、課題やご意見等がありましたらご記入ください。

- ・現場から困っている、という声が聞こえてこないこともあり、ついつい先延ばしにしてしまっている感はある。
LGBTQ+を取り組む前に、もっとやるべきことがあるのではないかと感じたりもする…。（まだ介護や病気の両立支援ができていない…。）
- ・D&Iを経営戦略として実施して1年のため、優先順位の高い取り組みから着手している。
LGBTQ+への対応も必要と感じるが、どの段階で取り組むべきか正しく判断できていない。
- ・何となく、やっていない、というのが現状です。
- ・窓口づくりのために必要な研修・経営の理解の獲得・窓口となるべき人の選出等
- ・今後、相談窓口等の設置について検討しており、先行事例を参考としたい。
- ・パートナーシップ制度を導入済で、何もなかった頃に比べると環境整備の面では前進したが、
従業員とLGBTQ+についてオープンに議論が出来る程の成熟度には至っていない。今後の課題は、組織風土の改善と認識している。
- ・本人からカミングアウトできる環境にはない。対策をしようと、テナントビルに入居しているため、トイレ対応は出来ない。
- ・現時点で弊社にカミングアウトしている当事者、あるいはそういう取り組みへの要望はありませんが、一昔前、一時的に当事者がいた時期がありました。
服装や髪型は弊社のルール作りになりますが（顧客の理解も含む）、トイレ等の問題は、自社ビルではなく、
複数会社が入居しているビルに弊社も一企業として入っておりますので、一社だけの取り組みやルール作りで済まない面もあります。
このような立地にある企業がどのようにしてトイレ等の問題に向き合ったのか、教えていただきたいと思います。
- ・カミングアウトしている当事者の数は少なく、社員人数からの推定ではより多くの当事者の方が躊躇を覚えているのではないかと推測する。
また、全国展開している拠点ごとの理解浸透の度合いには差があると考えます。
- ・カミングアウトしないと周りの協力が求められず一人で悩んでいる人が社内にもきつというはず。
取り組みで、その状況を理解できる人が一人でも増えたら良いな。と思います。当人の想いが感じ取れる人になりたいです。
- ・昔より理解は広がっていると思いますが、まだまだ社内外(特に日本国内)でLGBTQ+について一部ネガティブにとらえる方がおり、
反対意見がある中で推進することについて多少なりとも精神的負担があり悩ましい。遠慮なく活動できる風土にしていきたい。
- ・正直自身が当事者になったと仮定すると、同性婚を結ばなければ性的指向を会社にカミングアウトする必要はないので、
まずはTQ+にあたる場合に気持ちよく働ける環境整備・周囲の受容性をはぐくむことが大事なんだと思う。
- ・全社への理解浸透には時間がかかるとは思いますが、できるところから一歩ずつ施策を進めている状況です。
- ・同性・異性カップルにかかわらず事実婚も配偶者とみなし、福利厚生の対象としていますが、利用実績がありません。
緊急連絡先申請や社宅引越などに上長承認が必要になるため、制度利用するには上長への共有が必要とされていることが一因と考えています。
カミングアウトの強制はしてはいけないものですが、実務との兼ね合いが難しく、良いやり方があればぜひシェアいただきたいです。

※本アンケート内において、「同性パートナー」に誤字がありましたこと、お詫び申し上げます。