

(仮称) 那覇市性の多様性を尊重する条例制定に向けての市内事業者アンケート集計

那覇市 総務部 平和交流・男女参画課

1 調査の概要

名称	(仮称)那覇市性の多様性を尊重する条例の制定に向けての市民活動団体アンケート調査		
アンケート期間	令和7年1月15日(水)～7月31日(木)		
目的	本市内の事業所では、性の多様性(LGBT等)について、現在どのような取り組みをされているのかを調査し、条例素案策定のための参考資料とする。		
対象	那覇市で活動をしている下記の団体※下記の団体名参照 依頼した経済団体		
1	沖縄県中小企業家同友会(那覇支部)	372	社
	那覇商工会議所	3511	社
	那覇青年会議所	11	社
	沖縄経済同友会	235	社
	那覇市観光協会	221	社
	那覇市中心商店街事務連絡会(6/19開催会議に参加した事業者数)	11	社
	合計	4361	社
回答数			59 社

2 アンケート結果から見えてきたこと

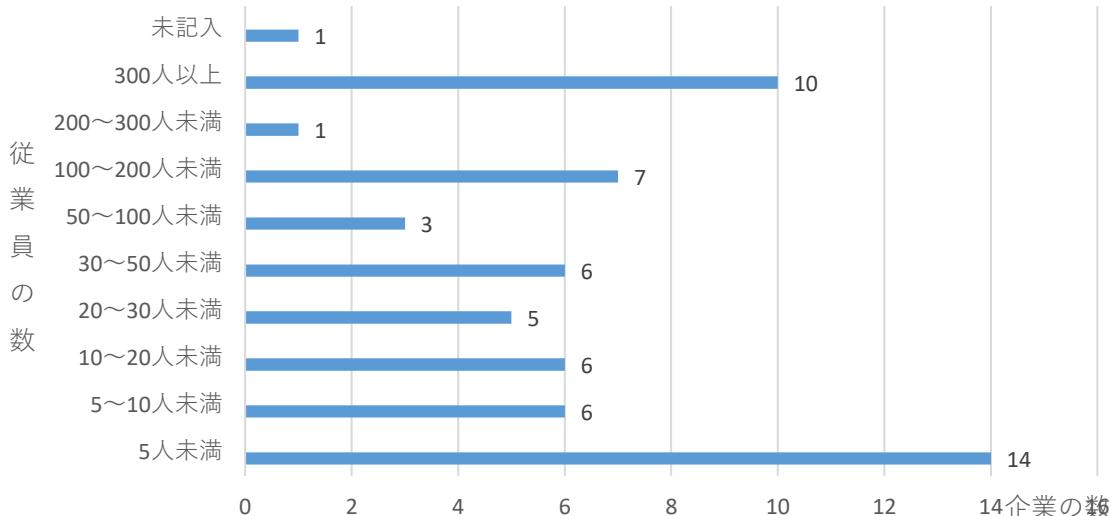
1	本市の取り組みである那覇市パートナーシップ・ファミリーシップ登録について「内容はよくわからないが、聞いたことはある」と回答した事業所は全回答数のうち47%（28社）で、「聞いたことがなく、知らない」と回答した事業所が24%（14社）であった。2つの回答率を合わせると回答した事業者の71%が内容を理解していないことから、周知が不足していることがわかりました。
2	性の多様性（LGBT等）の従業員に対して配慮をした取り組みについて、「勤務時に着用する衣服について性別で色分けしていない」「性別にとらわれないトイレや更衣室を設置し全員が利用しやすい環境を整えている」「性の多様性（LGBT等）をテーマとした社内教育研修」を実施している事業者が36%見られることから、各事業所が実施できることから取り組んでいることがわかりました。
3	今後、事業所で検討している内容については、「取り組む予定はない」と回答した事業所は36%（21社）でした。また、自由記述欄では「対応にかかるコストを検証するとマイノリティがゆえに優先順位が下がるものと思われる。」といった意見があり、コストのことも考えると対応が難しい事業所もあることがわかった。また、「できる範囲で取り組んで行きたい」等の意見もある一方「多様性についてわかっていない」や「取り組み方がわからない」といった意見も見られ、事業者の状況も踏まえながら取り組んでいく必要があることがわかった。

3 調査結果

【質問1】 あなたの会社の従業員数を教えてください。 (役員含む)

回答があった59社のうち、従業員が「5人未満」と回答した事業所は14社で一番多く、次いで「300人以上」と回答した事業所は10社ありました。

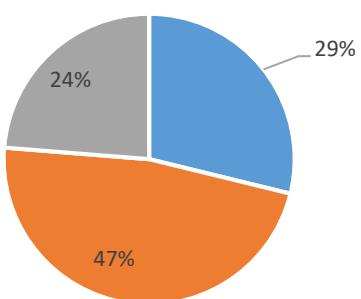
回答した事業所の従業員数



【質問2】 那覇市の取り組みである那覇市パートナーシップ・ファミリーシップ登録について知っていますか？

那覇市パートナーシップ・ファミリーシップ登録について、回答した59社のうち「内容はよくわからないが、聞いたことはある」と回答した事業所が47%（28社）で一番多い回答でした。次に「内容を理解し、知っている」と回答した事業所が29%（17社）で、「聞いたことがなく、知らない」が24%（14社）と続きました。

那覇市パートナーシップ・ファミリーシップ登録
の認知度

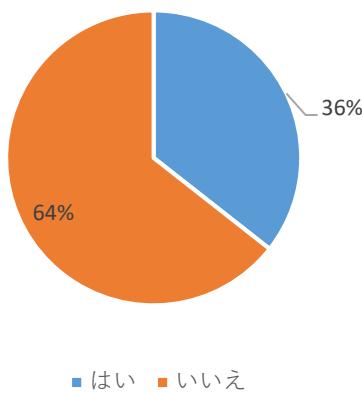


- 内容を理解し、知っている。
- 内容はよくわからないが、聞いたことはある
- 聞いたことがなく、知らない

【質問3】 あなたの事業所で、性の多様性（LGBT等）の従業員に対して配慮をした取り組みをしていますか？

自社において性の多様性（LGBT等）の従業員に対して配慮した取り組みを行っていると回答した事業所は、全体（59社）のうちの36%（21社）で、左記の取り組みを行っていないと回答した事業所は64%（38社）でした。

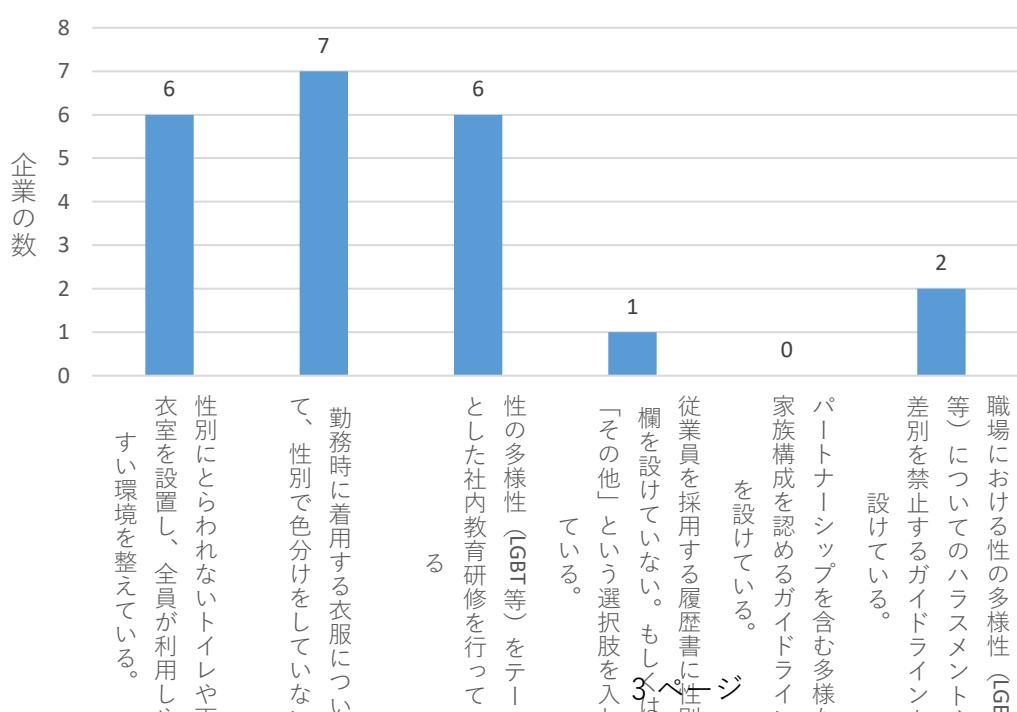
性の多様性（LGBT等）の従業員に対して配慮した
取り組みの有無



【質問4】 質問3で「はい」を選択した方へ質問です。どのような配慮をしているのか下記の中から選択してください。（複数回答可）

「勤務時に着用する衣服について性別で色分けしていない」を選択した事業所が7社、「性別にとらわれないトイレや更衣室を設置し全員が利用しやすい環境を整えている」及び「性の多様性（LGBT等）をテーマとした社内教育研修」を選択した事業所がそれぞれ6社ずつ見られました。

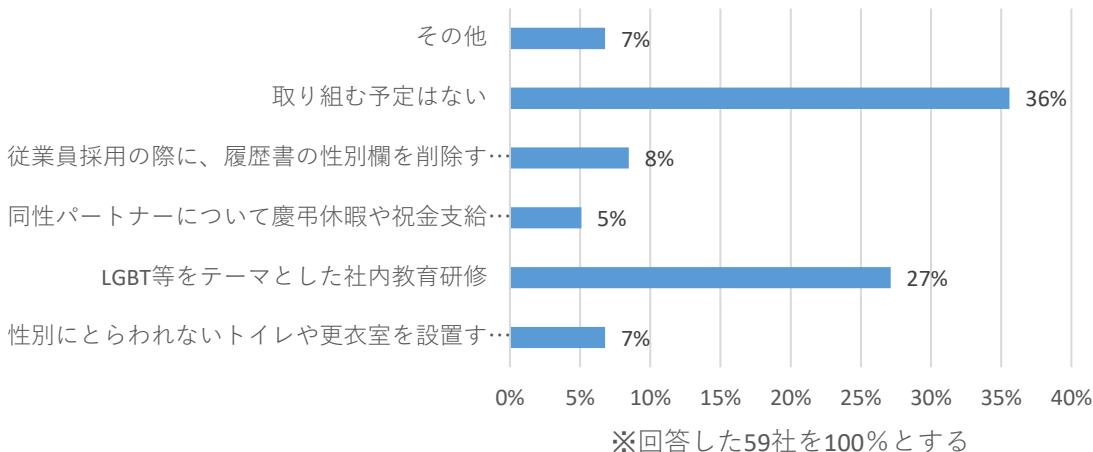
性の多様性（LGBT等）の従業員へ配慮した取り組みの種類



【質問5】 全員への質問です。今後、あなたの事業所で検討している内容を選んでください。（複数回答可）

回答した59社のうち、「取り組む予定はない」と回答した事業所は36%（21社）でした。「LGBT等をテーマとした社内教育研修」と回答した事業所が27%（16社）と続きました。

**今後、多様性（LGBT等）の従業員や利用者に対して
どのような取り組みを検討しているか**



※質問5において「その他」を選択した企業の自由記述欄

- ・性別に関係なく平等に接する
- ・取り組む方向に向かっていると思います。
- ・取り組み方がわからない
- ・具体的な検討までは進んでいない
- ・私達の会社では、多様性を力にしていこう、という内容の理念がありますが、あらゆる意味での多様性を尊重していきたいと考えております。

【質問6】 性の多様性（LGBT等）についてのご意見やアンケートの感想などを、自由に記述してください。

- ・色々な多様性があり、よく分かっていないです。LGBTQ等を分ける事は、意味があるのかも分からないです。
- ・今後は、必要に応じて、対応していきたい。
- ・沖縄は意外と差別はすぐないのでは。
- ・LGBTQについて、過敏な反応だと感じられる場面もあります。性の自認がもっと穏やかに理解される世界になってほしいと願います。

・LGBTのみならず、Qというところは、日本ではほとんど理解が進んでいないように感じています。その原因は、Qの難しさ、だと思うのです。ただ、じゃあQにカテゴライズされる人が悪いわけではなく、日々の理解の繰り返しで、少しずつ進むのではないか、と感じています。

問題は、日本の経営者の多くが高齢者。セクハラ、パワハラさえも理解できていない人が多いことは、どうにもならないものでしょうか。

・知識がないのでそもそもどう取り組むべきかがわからない

・LGBTQもLGBTQ以外の男女も個性として捉えているため、弊社では適材適所能力主義にしている。履歴書の性別欄を削除するのは当人も世間も自意識過剰反応と思っている。履歴書に記載の氏名は戸籍と同じ漢字を使うように、性別は出生届と同じ性別を書くべきである。LGBTQはその後の人間形成でおきたものなので、略歴に学歴や職歴と一緒にLGBTQカミングアウト時期を堂々と記載すれば良いと思う。

・当事者が一番望んでいることは、理解されることではなく排除されることです。理解よりも、理由なき排除をしないという方向の打ち出しあると嬉しいですね

・LGBTQについては、学校でも教育が進んでいることから子どものいる職員などは意識が高く、親としても学ばなければという雰囲気を感じています。LGBTQを考えることが特別なことではない世の中になることを願い、できる取り組みを推進してまいりたいと思います。

・現在、取り組みは行っていないが、今回のアンケートを機に取り組みを社内で検討したい。

・多様性の問題は、当事者が社内にいる、もしくは、その雰囲気がある場合は、対応しますが、零細企業では、前もっての準備等は後回しにします

・実際に対象者がいると分かっていないと設備や制度の導入は中々難しい

・まずは県内のLGBTフレンドリーホテルを先行事例として取り組んでいる。

・性の多様性について理解が必要な状況は理解できるが、実際に社内で対応が必要な事例がまだない。人数規模から考えると数人は潜在化していると思われるが、カミングアウトしやすくする措置が必要なのかどうか判断できない。

・仕事に関して、男性、女性、マイノリティは関係ありません。小さな会社では、トイレの配慮などについて、マイノリティの方の希望に沿って職場の協力を仰ぎます。共有することが重要と考えます。

・様々な事業者がいるはずなので、どちらにも強制しない尊重するというスタンスが行政としては望ましいと思います。

・今後、性の多様性についての正しい理解を社内で進めていく必要がある

・那覇市の施策としてLGBTQ+に取組む際には、海外で起こっているような女性の権利侵害やまだ物事の判断がつかない子供に対する安全や教育についても先進的な対応をお願いします。遺伝的男性のトランス女性の女子スポーツ参加・女子トイレや女子更衣室利用、養子の子育てetc。海外でも数々のトラブルや訴訟沙汰などの事例があります。あまり理解が進んでいない女性、確信的に性は遺伝的男女の二種と考えている女性、伝統的・宗教的に男女二性のみと信じている女性が、日常生活やスポーツの場でトランス性の方々が入り込んで来るが為に起こる「不利益」や「恐怖」を感じないよう様々な事例を考慮した施策をお願いします。※那覇市のレインボー施策に反対しているわけではありません。

・現在のLGBTQの運動や活動は、悪戯に世論を「二極化」の構造に仕立てさせ「対立」を煽っているように見えてあまり賛同できない。少なくともLGB(レズ・ゲイ・バイ)は性的思考であり、TQ(トランジエンダー・クィア、クエスチョニング)の性的自認と「一括り」にして活動することが世の混乱を招いている。特にトランジエンダー活動家の過激な行動で意図的に対立構造作り煽るやり方が海外でもLGB界隈でも問題視されている。日本はこの分野の取組について、海外と比べ何週も遅れている現状ではあるが、だからこそ今海外で起こっている問題を分析し、問題を個別に対応し、この日本で、沖縄で、那覇で、行政が一步進んだ施策を進めてほしい。

・多様性に関しては理解し尊重されるべきとは考えるが、「ハラスメント」や「ヘイト」問題と違い、国レベルでの法的な位置付けが定まっていないのが現状と考える。その様な環境において企業側が過剰に動く事が果たして当事者本人への精神的な圧力とならないかが危惧される。企業側が多様性を意識し過ぎる事での新たな生きにくさも予想がつく。かつて障害者は何でもかんでも助けてあげましょう的な風潮があったが、障害者の中には「見守ってくれるだけで嬉しい」「障害が伴っていても生きる力を高めたい」等、個別での意見も違っていた事を思い出す。先ずは国や自治体レベルでの多様性への環境整備が社会の規範である事を示すべきと考える。同性婚、戸籍問題、社会保障、生物学的or内面的なのか？等々、行政のガイドラインを出す前にやる事がある

・組織の中でオープンにする必要はないが、性別を問わない運営が求められると思う。しかしながら、対応にかかるコストを検証するとマイノリティがゆえに優先順位が下がるものと思われる。組織にはこのジレンマがあると考えます。

・性別は男女の2種類しかありません。性の多様性尊重により女性の安全を侵害しないでください。