

# オフィストイレのオールジェンダー利用に関する意識調査 報告書（公開用資料）

Public Report on the “2017 Study of Attitudes Regarding Office Restrooms for All-Gender Use”

## オフィストイレのオールジェンダー利用に関する研究会(編) (国立大学法人 金沢大学・コマニー 株式会社・株式会社 LIXIL)

Research Group on Office Restrooms for All-Gender Use (Kanazawa University, COMANY INC., LIXIL Corporation)

2019年5月



# CONTENTS

---

|                                   |       |    |
|-----------------------------------|-------|----|
| 1 「オフィストイレのオールジェンダー利用に関する研究会」について | ..... | 2  |
| 2 調査実施概要                          | ..... | 4  |
| 3 調査結果報告                          | ..... | 12 |
| 3-1. トランスジェンダーの割合と職場での状況          |       | 12 |
| 3-2. オフィストイレの利用実態                 |       | 20 |
| 3-3. オフィストイレの満足度、ストレス・不満点         |       | 30 |
| 3-4. オフィスにおける「多機能トイレ」の利用状況        |       | 43 |
| 3-5. オフィスにおける「男女共用個室トイレ」の可能性      |       | 47 |
| 3-6. 男女共用トイレのサイン、多機能トイレのサイン       |       | 62 |
| 3-7. トランスジェンダーに対するシスジェンダーの意識      |       | 65 |
| 3-8. ダイバーシティに対する企業の取り組みへの意識       |       | 76 |
| 4 補足資料（調査関連補足、用語解説、参考文献等）         | ..... | 79 |

# 1. 「オフィストイレのオールジェンダー利用に関する研究会」について

# オフィストイレのオールジェンダー利用に関する研究会について

国立大学法人 金沢大学、コマニー株式会社、株式会社LIXILの3者による、産学共同研究会です

## 研究会からのメッセージ

トイレ利用は、人間の尊厳にも関わる人権のひとつでもあります。本研究は、研究会メンバー3者の知見を掛け合わせることで、「オールジェンダーに対してあるべきオフィストイレ」を追求し、すべての人々のトイレ利用に関する人権が尊重される社会環境実現の一助となることを目指しています。

基本的には利用者一人ひとりの性自認とプライバシーが尊重され、利用者の意思に沿う選択肢があること、さらにそれらを利用しやすい環境を整えることが重要です。さらに、オフィスのように特定の人々が利用する場合は、利用者に寄り添った個別対応も求められます。

そうした社会環境の実現には、設備などのハードを整備するだけでなく、研修等の教育により偏見をなくし、職場のすべての人が正しい知識とダイバーシティ&インクルージョンの視点を持つことも大切です。

ひとりでも多くの方が、オフィストイレで悩むことがなくなるように願っております。

発足

2017年8月

これまでの  
主な活動

- **各種学会などにて調査結果を報告**
  - ・2018年度・19年度 GID（性同一性障害）学会 第20・21回大会
  - ・2018年度 日本建築学会大会 建築計画部門
  - ・2018年度 日本オフィス学会 第19回大会 など
- **「2020東京オリンピック・パラリンピックに向けたピクトグラム（図記号）のあり方検討事業」の意見交換会に委員として参加**
  - ※（公財）交通エコロジー・モビリティ財団の公式サイトに「成果報告書」が公開されています。  
[http://www.ecomo.or.jp/barrierfree/report/data/2019\\_03\\_picto.pdf](http://www.ecomo.or.jp/barrierfree/report/data/2019_03_picto.pdf)
- **調査結果報告会を実施**
  - ・研究者、建築関係者、企業人事担当者、LGBT当事者支援団体等有識者の皆さまを対象に実施（2018年10月15日）

## 2. 調査実施概要

## 背景

- 近年、ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みが進むなか、トランスジェンダー等性的マイノリティの働きやすい職場づくりの一環として、「職場でのトイレ利用」が大きな課題の1つとなっている。
- 「職場でのトイレ利用」は、同じ職場の上司や同僚も利用する、いわゆる「**顔見知り同士**」の利用のため、「公共施設でのトイレ利用」以上にデリケートな課題である。
- トランスジェンダーの職場でのトイレ利用の現状や困りごと、要望等は、まだ明らかでない点が多い。

## 調査の目的と方法

- 性自認（ジェンダー・アイデンティティ）に関わらず、**すべてのオフィスワーカーが『安心して、快適に利用できるオフィストイレ環境』を明らかにすること**を目的とした。
- オフィスビルで働くシスジェンダー、トランスジェンダー両方を対象に「**WEB調査**」と「**インタビュー調査**」を実施。  
(これらの調査は、金沢大学人間社会研究域「人を対象とする研究」に関する倫理審査委員会の承認を得た。)

WHOなど国際機関と学会<sup>(注)</sup>による報告書に沿って、下記のように定義

## トランスジェンダー

**「自身のジェンダーを、出生時に付けられたジェンダーとは異なるものとして認識している人」**

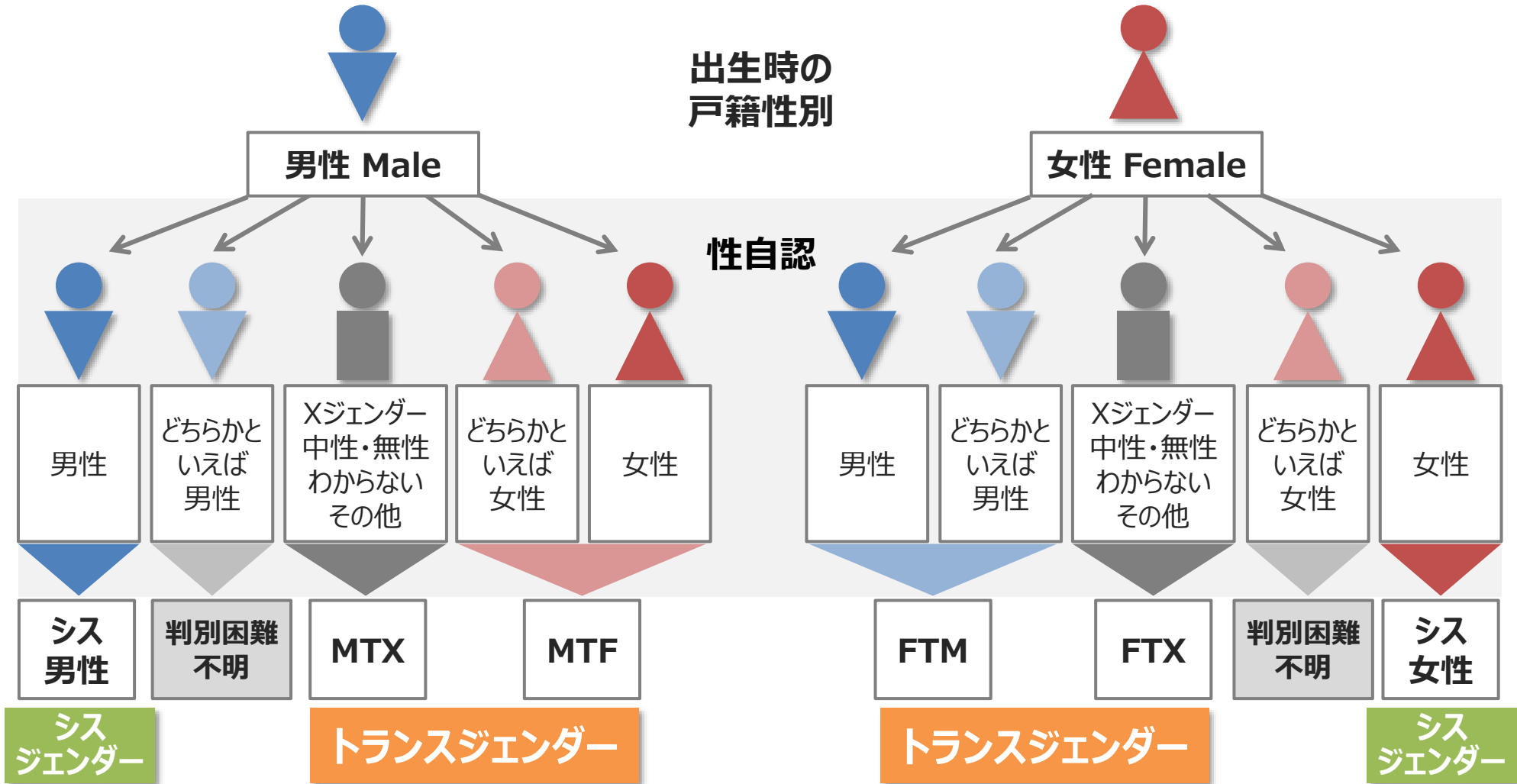
(注) The World Professional Association for Transgender Health (WPATH)

「出生時の戸籍性別」  $\neq$  「性自認」  $\rightarrow$  トランスジェンダー

「出生時の戸籍性別」  $=$  「性自認」  $\rightarrow$  シスジェンダー

※定義についての詳細は、p7【調査におけるジェンダー区分の定義と分類】およびp8【補足：本研究における「トランスジェンダーの定義」について】を参照

# 調査におけるジェンダー区分の定義と分類



※出生時の戸籍性別と性自認から構成されるトランスジェンダー4区分

**MTX** : Male To X-gender , **MTF** : Male To Female , **FTM** : Female To Male , **FTX** : Female To X-gender

(スペースの関係で、以降のページではトランスジェンダーをトランス、シスジェンダーをシスと省略している個所があります。)



## 補足：本研究における「トランスジェンダーの定義」について

本研究は「トイレ利用」に関する調査のため、トイレ利用における本人の主観的意識をそのまま捉えることが大切と考え、下記のようにトランスジェンダーを定義した。

### ➤ 基本的な考え方：

WHOなど複数の国際機関・学会（WPATH：The World Professional Association for Transgender Health）が共同刊行した報告書に沿って、トランスジェンダーを「自身のジェンダーを出生時に付けられたジェンダーとは異なるものとして認識している人々」と定義して調査を行った。※p6【本研究における「トランスジェンダー」の定義】および p84【参考文献 12）の p.xi】を参照

### ➤ 調査票の設問とその回答に基づく定義について：

調査票では、出生時に付けられた性別を確認するために「出生時の戸籍の性別（男性／女性）」を問う設問を設けた。また、「性自認（自分自身の性別をどうとらえているか？：選択肢次項参照）」を問う設問も設け、出生時の戸籍の性別とは異なる性自認を選択した回答者を「トランスジェンダー」と定義し、集計を行った。  
※出生時の戸籍性別および性自認は、いずれも回答者の回答に基づく。

### ➤ 性自認を問う設問に対する選択肢：

「自認する性はグラデーションである」との観点から、「男性」「女性」の他に「どちらかといえば男性」「どちらかといえば女性」「Xジェンダー・中性・無性」「わからない・その他」を設けた。

### ➤ 「性別違和」の程度および本人の捉え方について：

本研究においてトランスジェンダーに該当する回答者の「性別違和」の程度や本人の捉え方はさまざまであった。中には自身を「性的マイノリティではない」と捉えている回答者も含まれる。

### ➤ シスジェンダーについて：

出生時の戸籍性別および性自認の回答が一致している回答者を「シスジェンダー」とする。

※集計上の詳しい区分については、P7【調査におけるジェンダー区分の定義と分類】を参照のこと。

## STEP1：トランスジェンダーの割合、就業状況や性的マイノリティに対する意識などについての調査

| 調査種類 | モニター調査                                    | オープン調査                                   |
|------|---|--|
| 調査方法 | インターネット調査<br>調査会社登録モニター(有職者)へ配信           | インターネット調査<br>SNSや複数のLGBT関連団体を通じて実施       |
| 調査対象 | オフィスで働く18～59歳<br>(マンションや自宅をオフィスにしている人は除く) | オフィスで働く18歳以上<br>(マンションや自宅をオフィスにしている人は除く) |
| 実施時期 | 2017年11月                                  | 2017年10月～11月                             |
| 総回答数 | <b>30,000人</b>                            | <b>215人</b>                              |

就業状況等の条件に該当する人  
に対し、STEP 2 の調査を実施。

## STEP 2：トイレの利用実態や利用意向、カミングアウト状況などについての調査

| 調査種類  | モニター調査  |  | オープン調査    |
|-------|---------|--|-----------|
|       | シスジェンダー | トランスジェンダー                                    | トランスジェンダー |
| ジェンダー |         |  |           |
| 有効回答  | 男女各412人 | 167人   | 132人      |
|       | 計824人   | 計299人<br>(FTM:86人,FTX:73人,MTX:54人,MTF:86人 注) |           |

注：トランスジェンダー区分の詳細は、p7【調査におけるジェンダー区分の定義と分類】を参照  
※抽出条件詳細は、p81【補足資料：サンプリング一覧、STEP2への抽出条件】を参照

# WEB調査概要：サンプリング内容

WEB調査は、Ⅰ.モニター調査とⅡ.オープン調査の2本立てで実施。

※トランスジェンダーの割合、年代、勤務地、オフィスビル利用頻度等については、モニター調査のSTEP 1 回答者のみで集計。

## Ⅰ. モニター調査：調査会社登録モニターを対象とした調査

- ・有職登録者に対して調査を依頼。
- ・STEP 1、STEP 2 の2段階の調査を実施。

### STEP 1 サンプリング

- ・都道府県を全国8エリアに分け、政府統計※に基づき18～59歳人口をそれぞれ5歳刻みで構成比を区分。そのエリア年代別構成比に応じて男女各15,000人を区分し、計30,000人の回答を得た。

※政府統計：「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査 2016年」

※5才刻み年代別サンプリング結果については、政府統計構成比との対比にてt検定を行い、95%の確率で有意な差はないことを確認済み。

- ・出生時の戸籍性別と性自認の回答組み合わせにより、「トランスジェンダー」と「シスジェンダー」に区分した（p7-8参照）。

### STEP 2 サンプリング

#### シスジェンダー

就業状況、職場のトイレ設置状況等に関する設問によりスクリーニングを行い、STEP2の対象者を抽出。計824サンプル（20～59歳、性年代各103サンプル）の有効回答を得た。

#### トランスジェンダー

STEP1にてトランスジェンダーと判断した600サンプルに対し、シスジェンダーと同様のスクリーニングを行いSTEP2の対象者を抽出、167サンプルの有効回答を得た。

## Ⅱ. オープン調査：トランスジェンダーを対象とした調査

- ・モニター調査のトランスジェンダー回答者数補完のために実施。
- ・LGBT当事者団体等（GID・トランスジェンダー当事者団体を含む）に調査協力を依頼。同時にSNS等で広く回答を依頼。
- ・STEP 1として215サンプル、STEP 2として132サンプルの有効回答を得た。

# インタビュー調査概要

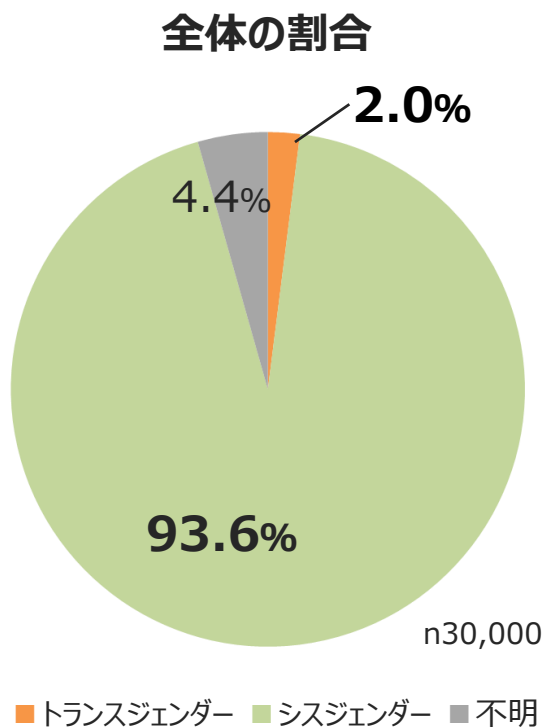
|         |  |  |
|---------|--|--|
| 調査目的    | WEB調査をもとに、シス・トランスそれぞれに対し、オフィストイレ利用についての意識をより深く調査するため   |  |
| 調査方法    | <ul style="list-style-type: none"> <li>対象者本人の了承を得て、出生時の戸籍性別ごとにグループインタビューを実施。</li> <li>対象者から均等に本音を引き出すために、インタビューは研究会以外の第三者が進行。</li> </ul>   |  |
| ジェンダー   | シスジェンダー  | トランスジェンダー  |
| 対象者募集方法 | <ul style="list-style-type: none"> <li>調査会社登録モニター(有職者)に対し、被験者募集調査を実施。</li> <li>WEB調査で実施した『会社支援×個人感情』の4区分(p71参照)の内、トランスジェンダーに対し最も理解を示す「会社支援に賛同する×個人的な嫌悪感なし」以外の3区分から対象者を選定。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>WEB調査(オープン調査)回答者から協力者を募集。</li> <li>WEB調査と同様の就業状況等の条件により対象者を選定。</li> </ul> |
| グループ    | 男性グループ：5名<br>女性グループ：5名   | FTM・FTXグループ：FTM・FTX 各2名、計4名<br>MTF・MTXグループ：MTF・MTX 各2名、計4名   |
| 実施時期    | 2017年12月   | 2018年1月  |

## 3. 調査結果報告

### 3-1. トランスジェンダーの割合と職場での状況

# 回答者におけるトランスジェンダーの割合

- 回答者全体（18～59歳の有職者30,000人）におけるトランスジェンダーの割合は2%であった。
- 性別違和の程度はさまざまであり、性同一性障害や性別違和等で医療機関を受診していない人も多く含まれる。



- ✓ ここでいう「トランスジェンダー」とは、「出生時の戸籍性別」と「自認する性別」の回答が一致しなかった人を指す(注)。
- ✓ 性別違和の程度により、トランスジェンダーをどう定義するかによって割合は異なる（次ページ参照）。

(注) 下記設問①と②の回答が一致しなかった人（詳細はp7-8参照）

設問①：あなたの出生時の戸籍の性別をお知らせください（ひとつだけ）  
→ 回答選択肢：男性 / 女性

設問②：あなたは現在、ご自身の性別をどのように捉えていますか？（ひとつだけ）  
※性格や気質・外見等ではなく、あくまでも自分の性別に対する意識として  
→ 回答選択肢：男性 / どちらかといえば男性 / どちらかといえば女性 / 女性  
Xジェンダー・中性・無性など / わからない・その他 / 答えたくない

# 回答者におけるトランスジェンダーの割合：トランスジェンダー定義別

- 性自認についての自身の認識やその程度により、割合に違いがでる。
- 性自認において、「Xジェンダー」や「わからない」等を除いた割合は0.95%、「どちらかといえば」を除く男性または女性を選択した回答者に限定した割合は0.35%であった。

※本調査では、1をトランスジェンダーとし、分析を行った

| トランスジェンダー定義範囲 | 性自認の選択内容 |                    | 性自認選択肢 |      | 男性 | どちらかといえば男性 | どちらかといえば女性 | 女性 | Xジェンダー・中性・無性など | わからない・その他 | 答えたくない  | 割合    |
|---------------|----------|--------------------|--------|------|----|------------|------------|----|----------------|-----------|---------|-------|
|               |          |                    | 出生時    | 戸籍性別 |    |            |            |    |                |           |         |       |
| 広義<br>↕<br>狭義 | 1        | 出生時の戸籍性別と異なる性別     | 男性     | 女性   | —  | —注         | ○          | ○  | ○              | ○         | 対象外（不明） | 2.00% |
|               |          |                    | 女性     | —    | ○  | ○          | —注         | —  | ○              | ○         |         |       |
|               | 2        | どちらかといえばを含む男性または女性 | 男性     | 女性   | —  | —注         | ○          | ○  | —              | —         |         | 0.95% |
|               |          |                    | —      | —    | ○  | ○          | —注         | —  | —              | —         |         |       |
| 3             | 男性または女性  | 男性                 | 女性     | —    | —  | —          | ○          | —  | —              | 0.35%     |         |       |
|               |          | —                  | —      | ○    | —  | —          | —          | —  | —              |           |         |       |

n 30,000

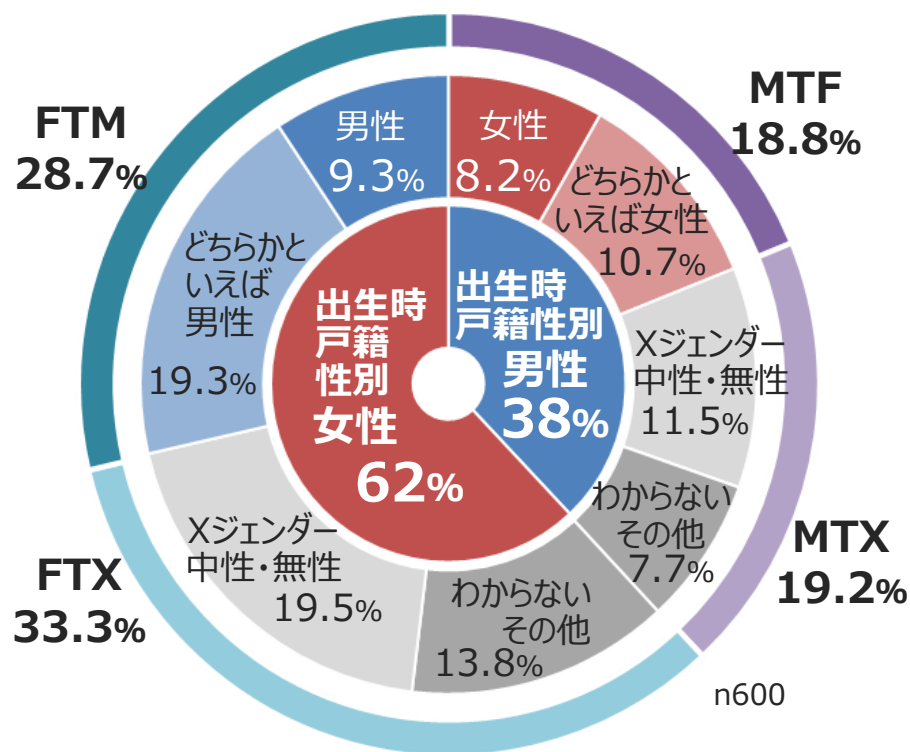
注：判別困難のため、不明とした。

p7【調査におけるジェンダー区分の定義と分類】およびp8【補足：本研究における「トランスジェンダーの定義」について】を参照

# トランスジェンダー回答者のジェンダー内訳

- トランスジェンダーのうち、出生時の戸籍性別が女性の回答者が6割を占め、性自認ではXジェンダー、わからない等の回答者が過半数を占めた。
- 出生時の戸籍性別が男性の場合は、性自認が女性またはX等の割合がほぼ同率、出生時の戸籍性別が女性の場合は、性自認が男性よりもX等の方がやや多かった。

トランスジェンダー内訳詳細



✓ 出生時の性別が女性のトランスジェンダーが多いという傾向は、日本の他の調査においても同様である。

(p85【補足資料：国内調査におけるトランスジェンダーの構成比、割合について】を参照)

内円：出生時戸籍性別／中円：性自認／外円：トランスジェンダー4区分

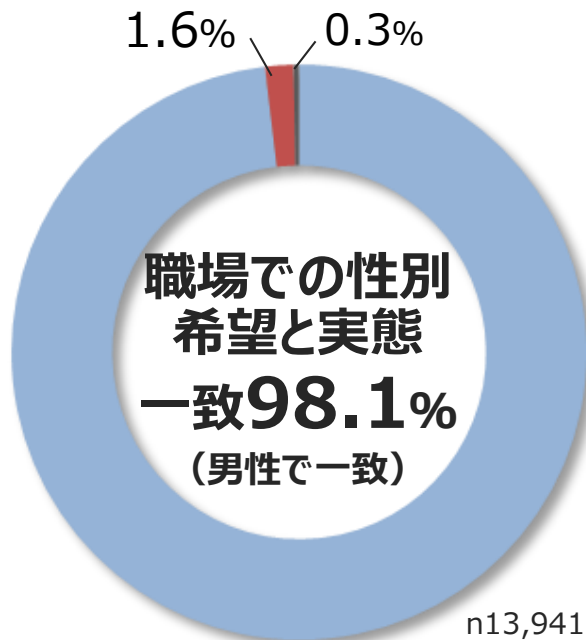


# 回答者の職場での性別：希望と実態の一致度（シス男女／トランスジェンダー）

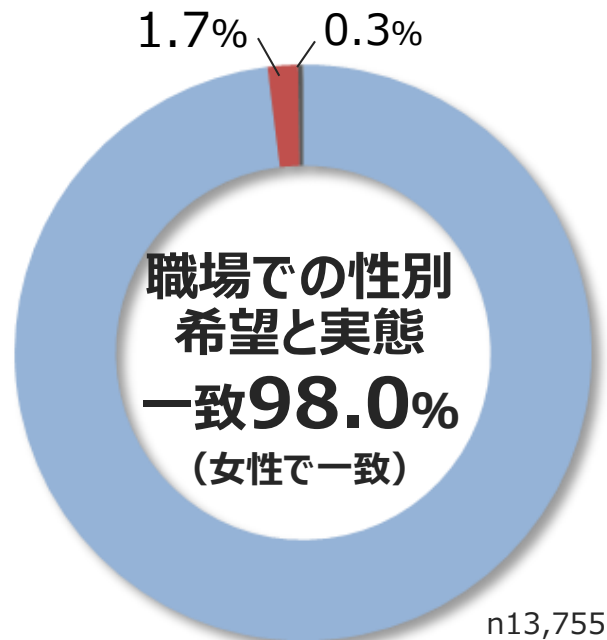
- 働きたい性別（希望）と実際に働いている性別（実態）は、シス男女がほぼ全員「一致」に対し、トランスは4割以上が「不一致」。

Q.あなたは、どの性別で働きたいと思いますか？（希望）／現在、どの性別で働いていますか？（実態）  
（日本で働いていない人、および希望と実態のいずれか、または両方で「答えたくない」と回答した人を除く）

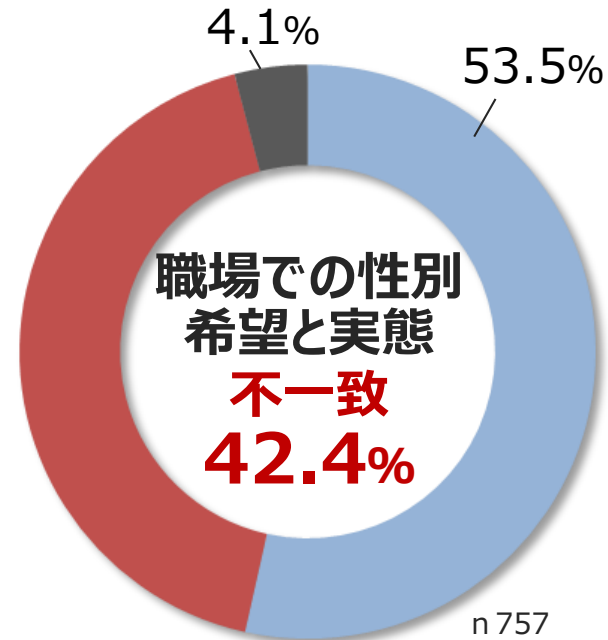
## シスジェンダー男性



## シスジェンダー女性



## トランスジェンダー

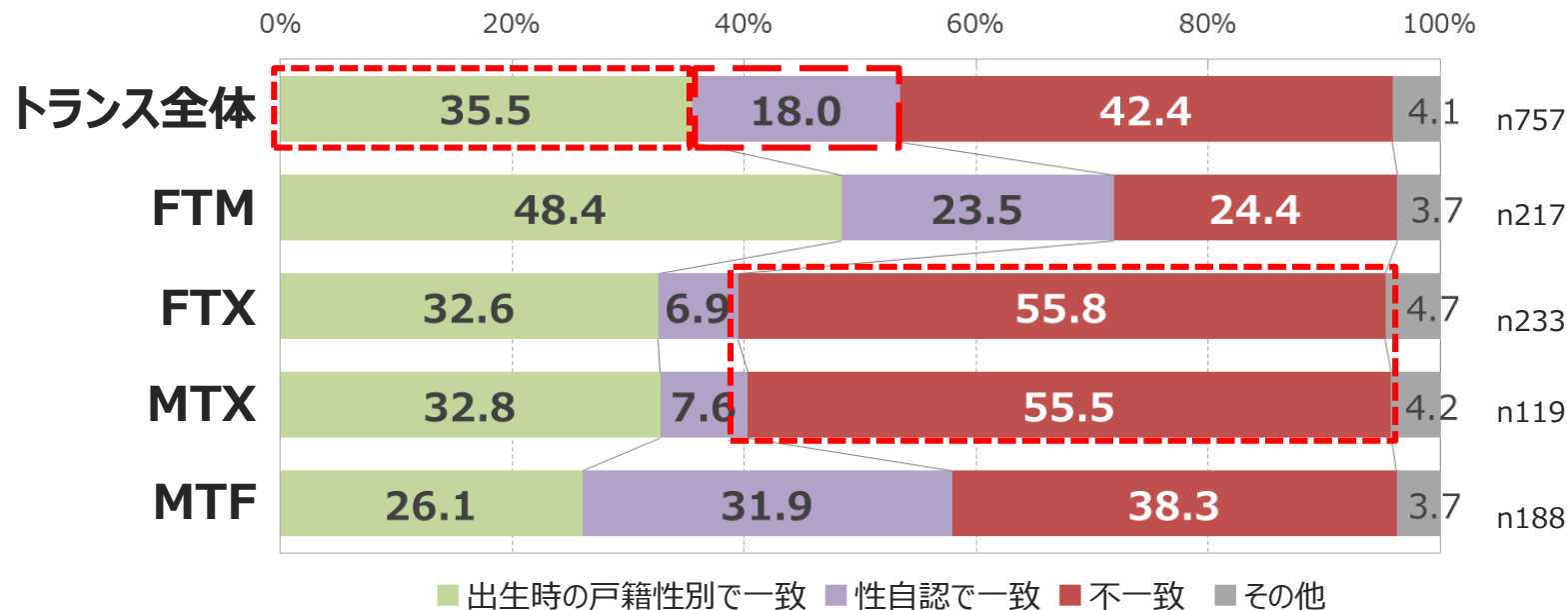


■ 一致 ■ 不一致 ■ その他

## 回答者の職場での性別：希望と実態の一致度（トランスジェンダー）

- トランスジェンダー全体では、「出生時の戸籍性別で一致」する人は3割以上、「性自認で一致」する人は2割にも満たない(注)。
- トランスジェンダーの中でも、希望と実態が「不一致」の割合はXジェンダーで特に多く、半数以上。

Q.あなたは、どの性別で働きたいと思いますか？（希望）／現在、どの性別で働いていますか？（実態）



(注) 職場での性別の希望と実態について：  
詳細は、p18【補足：職場での性別 “希望”と“実態” の「一致度」凡例について】を参照。

- ✓ 職場で性別を移行するには、何らかのカミングアウトをし、さらにそれが受け入れられることが重要だが、困難なことも多い。そのため、職場での性別の希望と実態が「出生時の戸籍性別」で一致している人の中には、「自認する性別」で働くことをあきらめていたり、割り切ったりしている人もいと考えられる。
- ✓ 「出生時の戸籍性別」で一致している人は、「性自認で一致」している人や「不一致」の人に比べてホルモン治療等性別違和への対応をしていない人が多い。しかし、対応していない場合でも、必ずしも性別違和が小さいわけではない。

# 補足：職場での性別 “希望”と“実態”の「一致度」凡例について

「職場での性別」における“希望”と“実態”の「一致度」について、凡例の説明を以下に示す。

## ➤ 下記 “希望”と“実態”の各設問に対する回答の一致状況により、分類を行った。

|    | 設文内容                  | 選択肢（単一回答）                |
|----|-----------------------|--------------------------|
| 希望 | あなたは、どの性別で働きたいと思いますか？ | 男性 / 女性 / Xジェンダー・中性・無性など |
| 実態 | あなたは現在、どの性別で働いていますか？  | わからない・その他 / 答えたくない       |

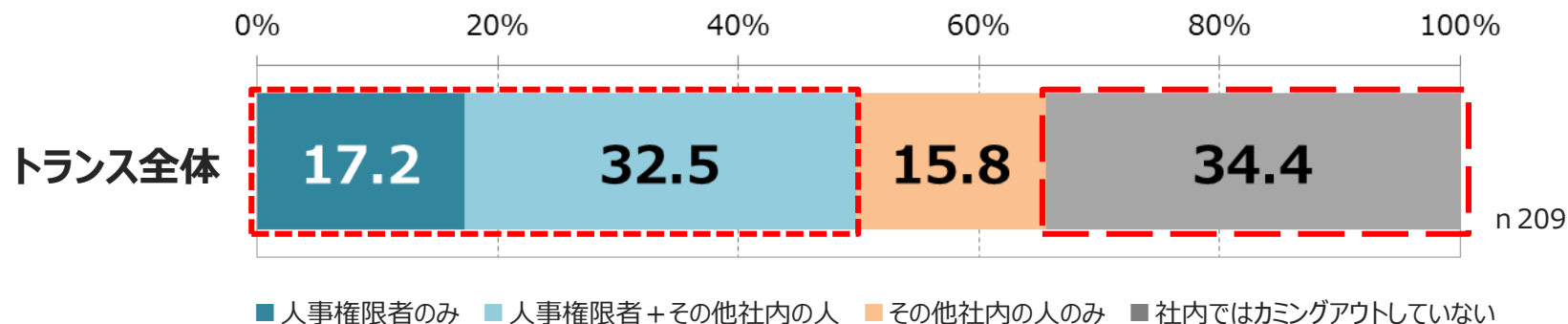
- ・出生時の戸籍性別で一致 : 希望と実態の回答が、FTM・FTXでは女性、MTX・MTFでは男性で一致している場合。
- ・性自認で一致 : 希望と実態の回答が、FTMでは男性、MTFでは女性、FTX・MTXではXジェンダー（中性・無性などを含む；以下同様）で一致している場合。
- ・不一致 : 希望と実態の回答が一致しない場合。
- ・その他 : **【トランスジェンダーの場合】**  
希望と実態の回答が、FTM・MTFではXジェンダーで一致、FTXでは男性で一致、MTXでは女性で一致している場合、および「わからない・その他」で一致している場合。  
**【シスジェンダーの場合】**  
希望と実態の回答が、シス男性では女性、Xジェンダー、「わからない・その他」のいずれかで一致している場合。シス女性では男性、Xジェンダー、「わからない・その他」、のいずれかで一致している場合。

※希望と実態いずれか、または両方で「答えたくない」と回答した人は除く

# 職場でのカミングアウト状況、およびその対象

- 職場の誰にもカミングアウトしていない人は、3割以上。
- 半数近くの人が、人事権限者にカミングアウトしている。

Q.あなたは、働いている会社・組織・職場で、トランスジェンダー等性的マイノリティであることをどなたかにカミングアウトしていますか？  
カミングアウトしている場合は、どなたにしていますか？（複数回答※）



※人事権限者：社長、役員、人事関係者、上司 / その他社内の人：同僚（先輩・後輩含む）、部下、他部署の人、その他職場内で親しい人。  
※例えば、社長、役員、人事関係者、上司のうち、少なくとも1人にカミングアウトしている場合は、「人事権限者にカミングアウトしている」として集計した。

# 3. 調査結果報告

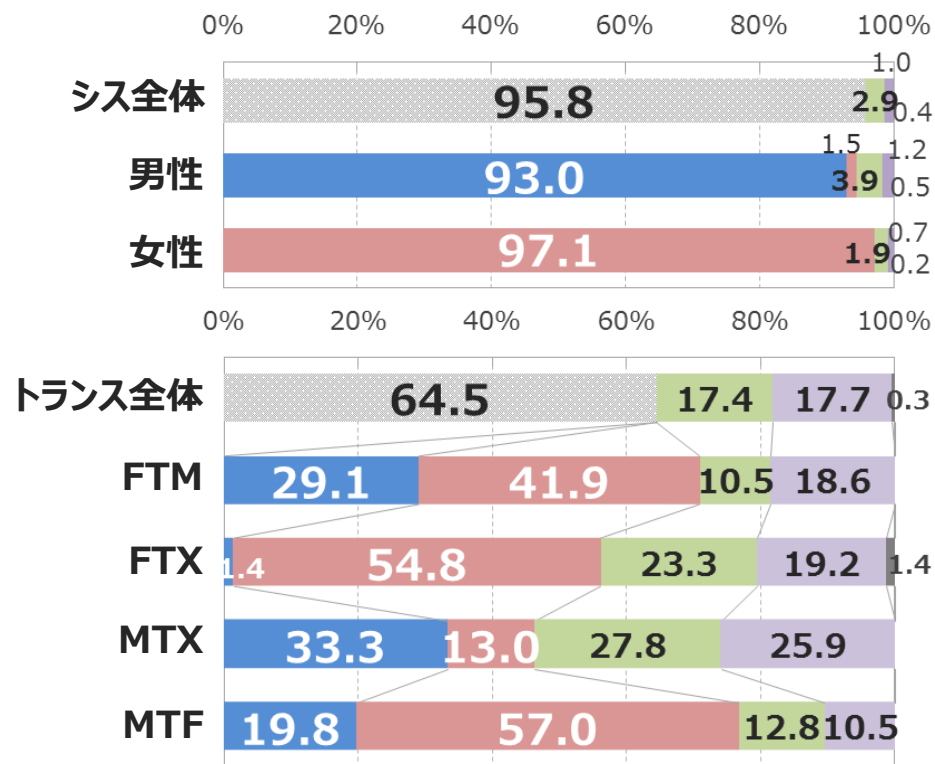
## 3-2. オフィストイレの利用実態

# オフィスで利用しているトイレの種類：希望と実態

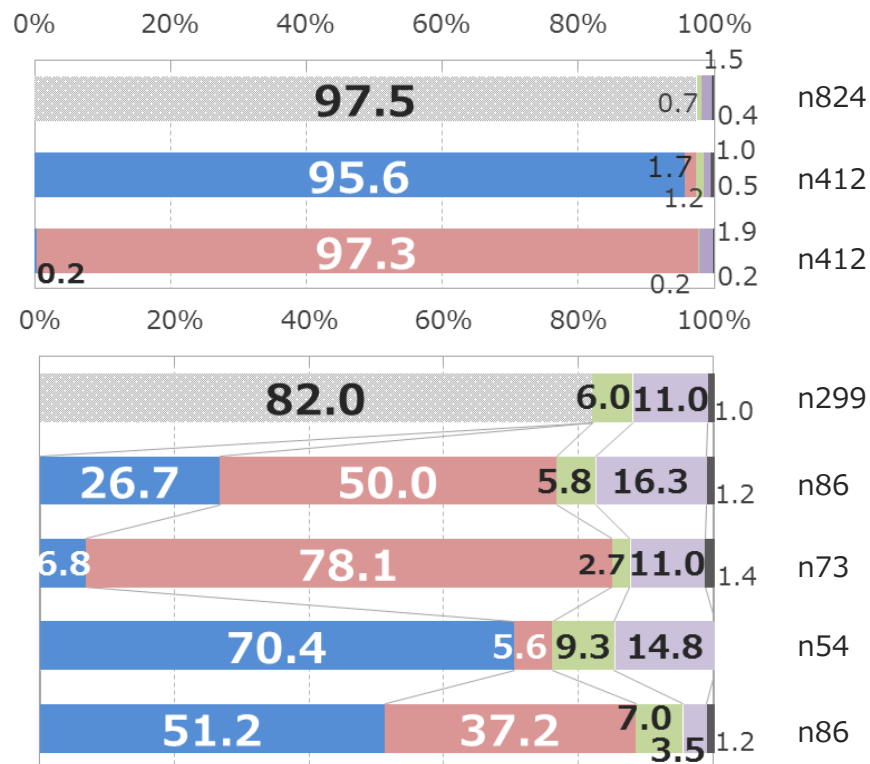
- 利用したいトイレ（希望）と実際に利用しているトイレ（実態）は、シスはほぼ「男性トイレ」または「女性トイレ」だが、トランスはさまざまである。
- 「男女別トイレ」の利用を希望しているトランスは全体で約6割、ジェンダー別では5～8割とバラつきがある。
- トランスは、「多機能トイレ」「男女共用トイレ」の利用希望がシスよりも高い。

Q.あなたは、職場ではどのトイレを利用したいですか？（希望）／現在、職場では主にどのトイレを利用していますか？（実態）

### オフィスで利用したいトイレ（希望）



### オフィスで利用しているトイレ（実態）

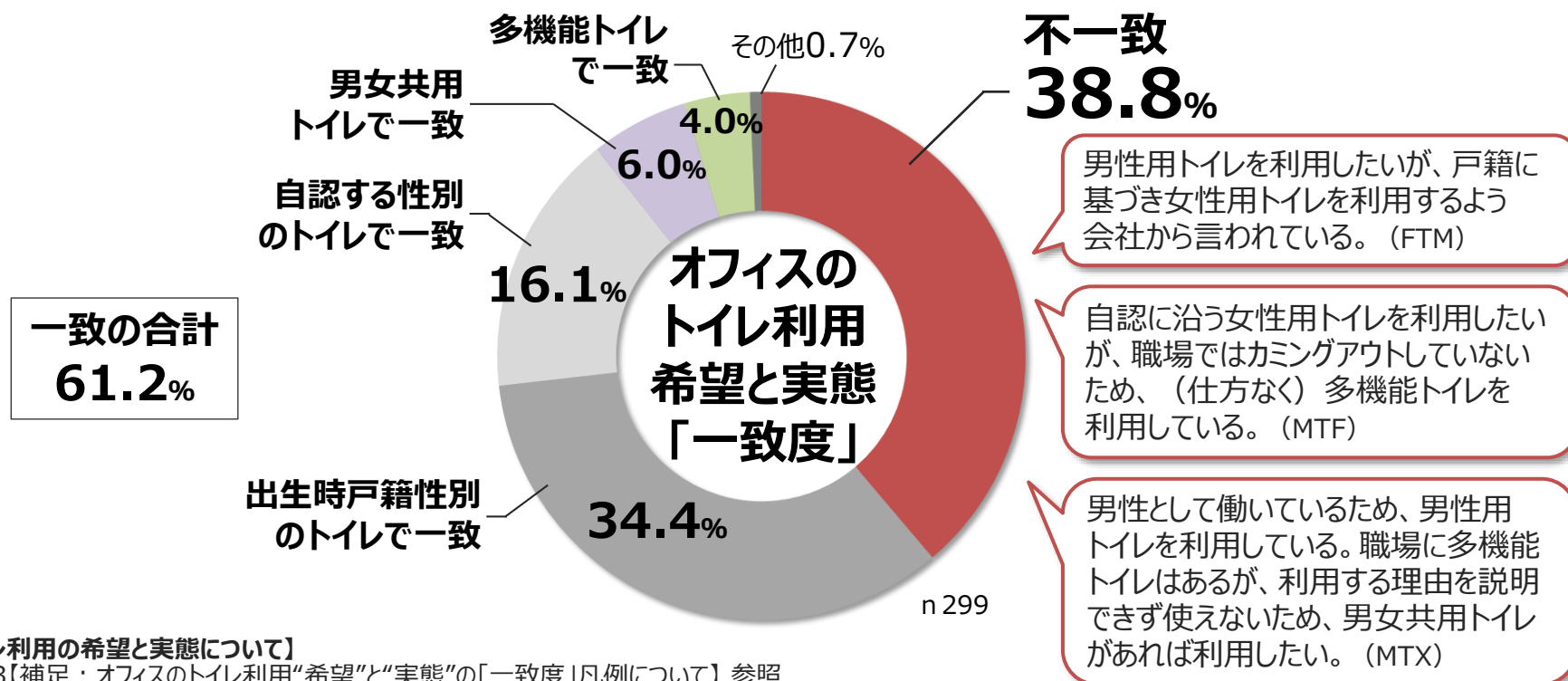


■ 男性または女性トイレ ■ 男性トイレ ■ 女性トイレ ■ 多機能トイレ ■ 男女共用トイレ ■ 職場のトイレは利用しない・我慢する

# オフィスで利用しているトイレの種類：希望と実態の一致度（トランスジェンダー）

- トランスジェンダー全体の4割が、利用したいトイレを利用できていない。
- オフィスで希望するトイレはジェンダーにより異なり、希望と実態が一致する場合でもさまざまなケースがある。
- 「出生時戸籍性別のトイレ」で一致する人、「自認する性別のトイレ」で一致する人の割合は、「職場性別の希望と実態の一致度」（p16参照）とほぼ同じ傾向がみられる。

Q.あなたは、職場ではどのトイレを利用したいですか？（希望）／現在、職場では主にどのトイレを利用していますか？（実態）



## 【トイレ利用の希望と実態について】

※p23【補足：オフィスのトイレ利用“希望”と“実態”の「一致度」凡例について】参照

- ・出生時戸籍性別のトイレで一致：FTM・FTXでは女性用トイレ、MTX・MTFでは男性用トイレで一致している場合。
- ・自認する性別のトイレで一致：FTMでは男性用トイレ、MTFでは女性用トイレで一致している場合。
- ・Xジェンダー用トイレはないため、FTX・MTXの場合は「性自認で一致」はない。
- ・その他：FTXでは男性用トイレで一致、MTXでは女性用トイレで一致している場合、および「職場のトイレは利用しない・我慢する」で一致している場合。

## 補足：オフィスのトイレ利用 “希望”と“実態”の「一致度」凡例について

「オフィスのトイレ利用」における“希望”と“実態”の「一致度」について、凡例の説明を以下に示す。

### ➤ 下記 “希望”と“実態”の各設問に対する回答の一致状況により、分類を行った。

|    | 設問内容  | 選択肢（単一回答）                                      |
|----|---|--|
| 希望 | あなたは、職場ではどのトイレを利用したいですか？<br>※選択肢のトイレが職場にすべてであると仮定 | 男性用トイレ / 女性用トイレ / 多機能トイレ<br>男女共用トイレ（多機能トイレは除く） |
| 実態 | あなたは現在、職場では主にどのトイレを利用していますか？                      | 職場内のトイレはどれも使わない・我慢する                           |

- ・出生時の戸籍性別のトイレで一致：希望と実態の回答が、FTM・FTXでは女性用トイレ、MTX・MTFでは男性用トイレで一致している場合。
- ・自認する性別のトイレで一致：希望と実態の回答が、FTMでは男性用トイレ、MTFでは女性用トイレで一致している場合。  
※Xジェンダー用トイレはないため、FTX・MTXの場合は「自認する性別のトイレで一致」はない。
- ・不一致：希望と実態の回答が一致しない場合。
- ・その他：希望と実態の回答が、FTXでは男性用トイレで一致、MTXでは女性用トイレで一致している場合、および「職場内のトイレはどれも使わない・我慢する」で一致している場合。



ここからのページは、職場でのカミングアウトの有無が、職場のトイレ利用にどのような影響を及ぼすかを調べるために、比較・集計を行っています。

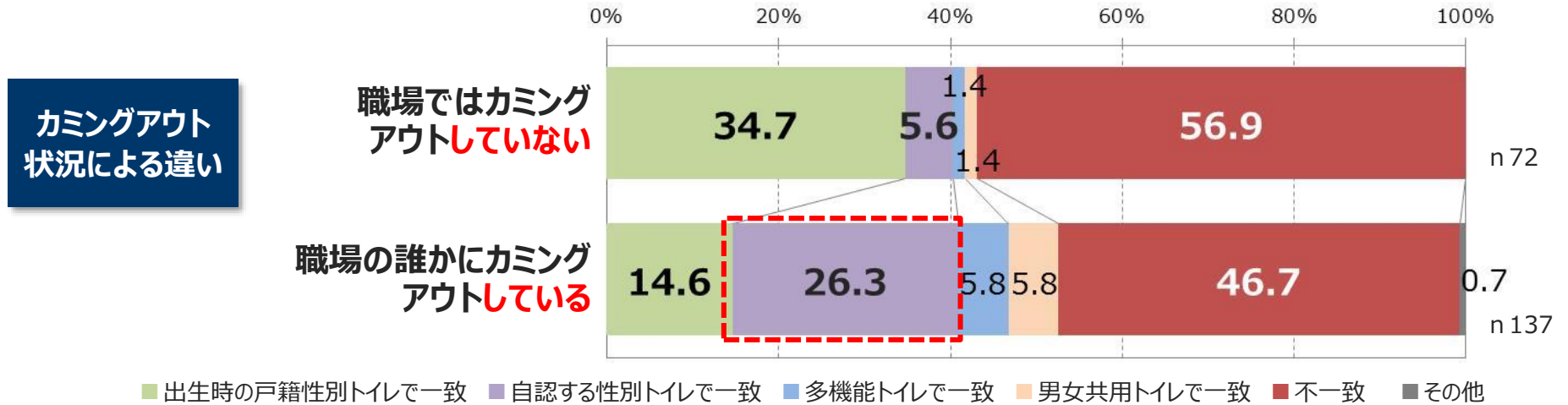
**結果の如何に関わらず、職場でのカミングアウトを推奨したり、否定したりしているものではありません。**

**また、カミングアウトはあくまでも本人の意思に基づいて行うものであり、決して周囲が強制したり阻んだりするものではありません。**

# オフィスで利用しているトイレの種類：希望と実態の一致度（カミングアウト状況）

- カミングアウトしていない人の6割近くが、トイレ利用の希望と実態が「不一致」。カミングアウトしていても、半数近くが「不一致」であった。
- 職場の誰かにカミングアウトしている場合は、3割近くが「自認する性別トイレで一致」しており、カミングアウトしていない場合よりも20ポイント以上高い。

Q.あなたは、職場ではどのトイレを利用したいですか？（希望）／現在、職場では主にどのトイレを利用していますか？（実態）



※「一致」に関する詳細は、p23【補足：オフィスのトイレ利用 “希望”と“実態”の「一致度」凡例について】を参照

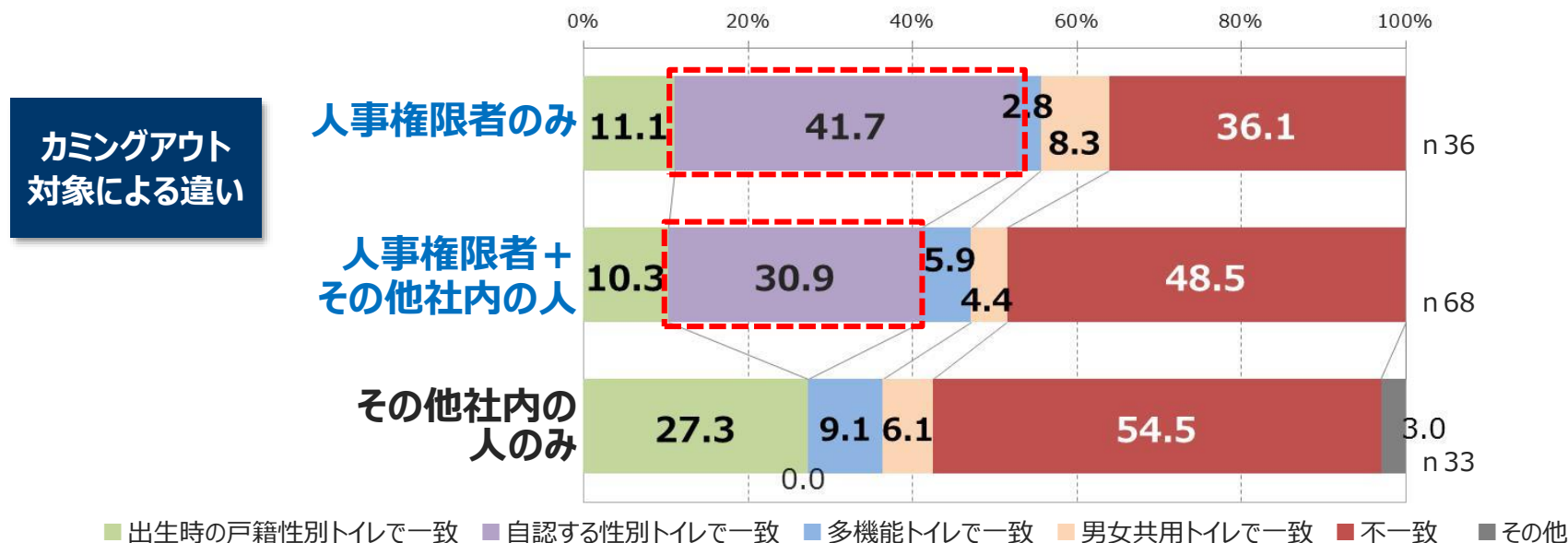
- ✓ カミングアウトせずに「自認する性別トイレ」を利用している人の中には、現在の職場で働き始める前に性別を移行している場合もあると考えられる。

※この調査結果は、カミングアウトを推奨したり否定したりするものではありません。

# オフィスで利用しているトイレの種類：希望と実態の一致度（カミングアウト対象）

- 「自認する性別のトイレ」で一致する人は、人事権限者のみにカミングアウトしている場合は約4割。さらに職場のその他の人にもカミングアウトしている場合は約3割。
- 「人事権限者」にカミングアウトしていない場合は、「自認する性別のトイレ」で一致する人はゼロ、過半数が“不一致”であるが、「人事権限者」にカミングアウトしていても4割近くが“不一致”であった。

Q.あなたは、職場ではどのトイレを利用したいですか？（希望）／現在、職場では主にどのトイレを利用していますか？（実態）



※人事権限者：社長、役員、人事関係者、上司 / その他社内の人：同僚（先輩・後輩含む）、部下、他部署の人、その他職場内で親しい人  
 ※「一致」に関する詳細は、p23【補足：オフィスのトイレ利用 “希望”と“実態”の「一致度」凡例について】を参照

- ✓ カミングアウト範囲を広げることが、必ずしも利用したいトイレを利用できることに繋がっていない。回答者コメントの中には、『“その他社内の人”にもカミングアウトしたら、一部の同僚から理解を得られなかった。』という声もあった。

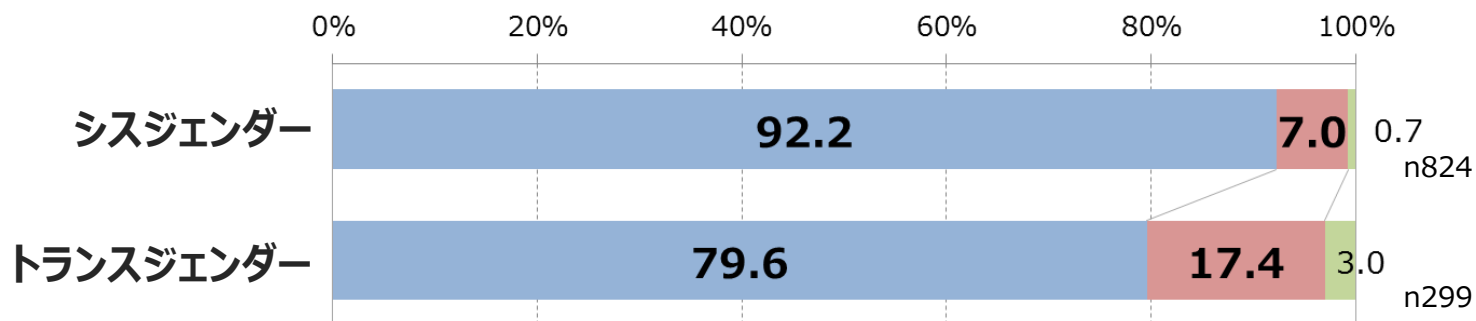
※この調査結果は、カミングアウトを推奨したり否定したりするものではありません。

# オフィスで利用しているトイレの場所（シス／トランス・カミングアウト有無）

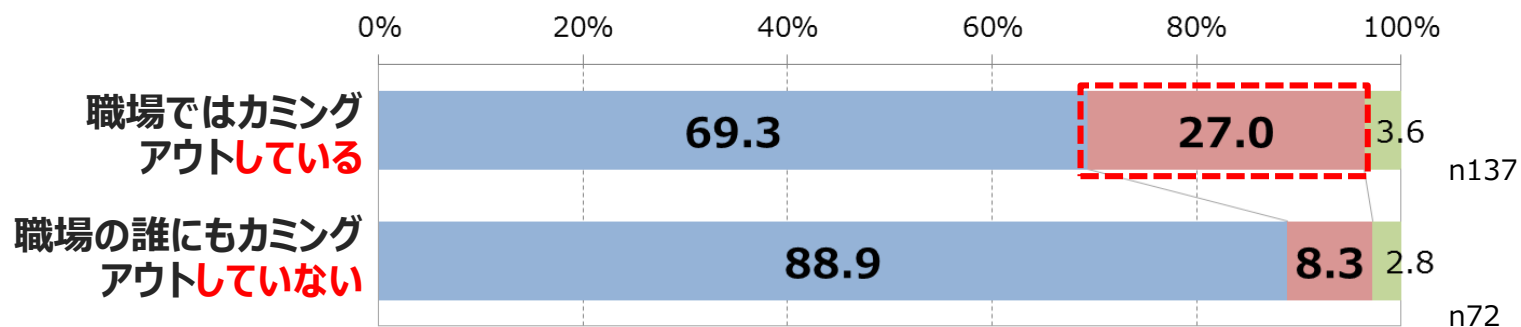
- シス・トランスともに「働いているフロアのトイレ」が最も多いが、シスの9割に対しトランスは8割弱と10ポイント以上の差がある。
- トランスの職場でのカミングアウトの有無別でみると、カミングアウトしている人の3割近くが「その他のフロアのトイレ」を利用しており、カミングアウトしていない人よりも20ポイント近く高い。

Q.職場で働いている時、あなたはどこにあるトイレを主に利用しますか？

シス・トランス



トランス  
カミングアウト  
状況による  
違い



■ 働いているフロアにあるトイレ ■ その他のフロアのトイレ ■ 働いているビル外のトイレ・その他

✓ 職場でカミングアウトしている人は、カミングアウトしていることによる周囲への気遣いや気まずさもあると考えられる。

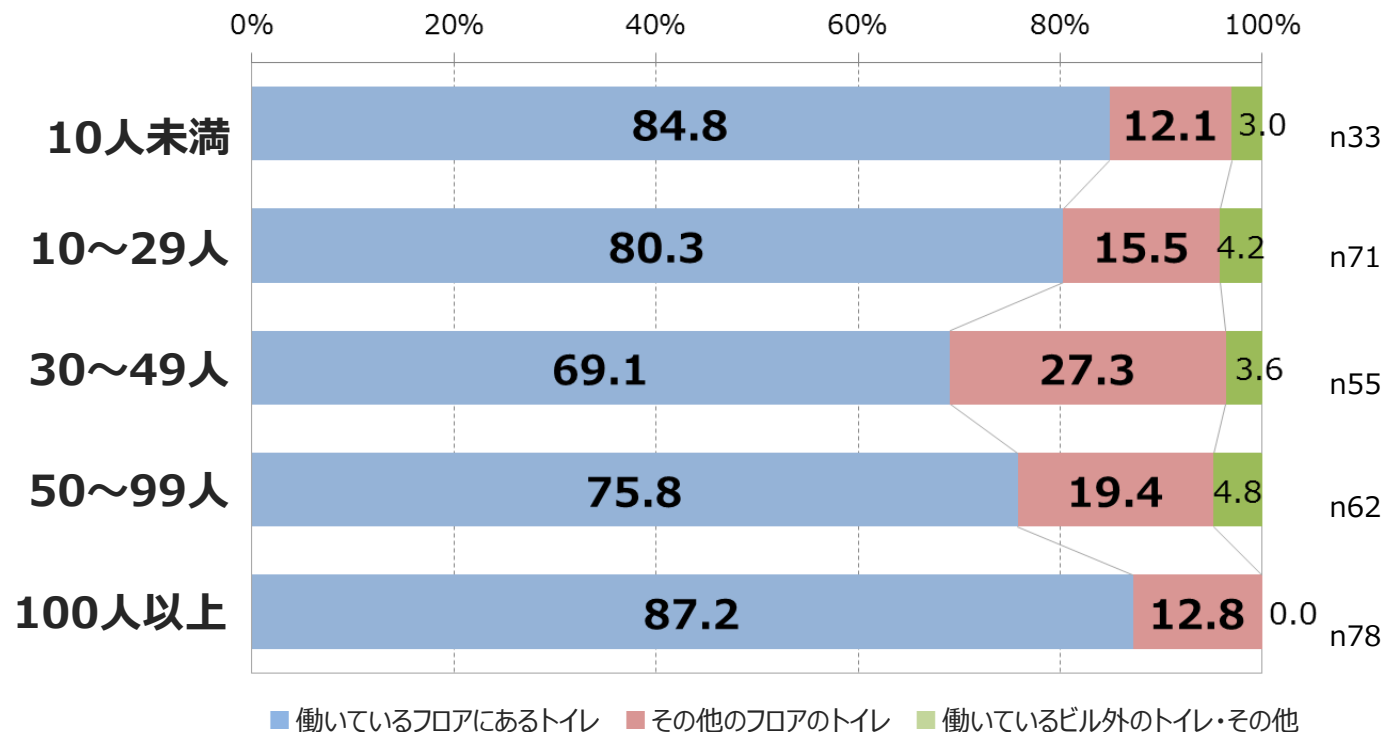
※この調査結果は、カミングアウトを推奨したり否定したりするものではありません。

無断転載禁止 ©オフィストイレのオールジェンダー利用に関する研究会（金沢大学、コマニー、LIXIL）2018

## オフィスで利用しているトイレの場所（トランス・働いているフロア的人数）

- 「働いているフロア以外のトイレ」を利用している人は、フロア人数30～49人で最も多く、29人以下および50人以上では減る傾向にある。
- 社外のトイレを利用する人は、100人以上ではゼロであった。

Q.職場で働いている時、あなたはどこにあるトイレを主に利用しますか？

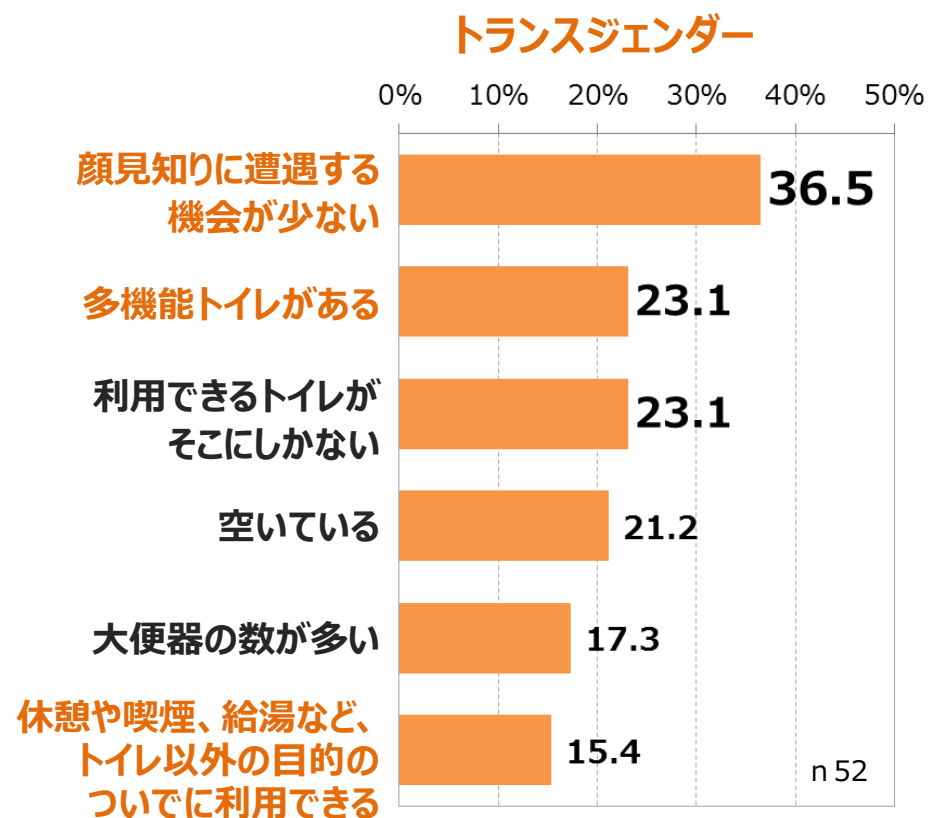
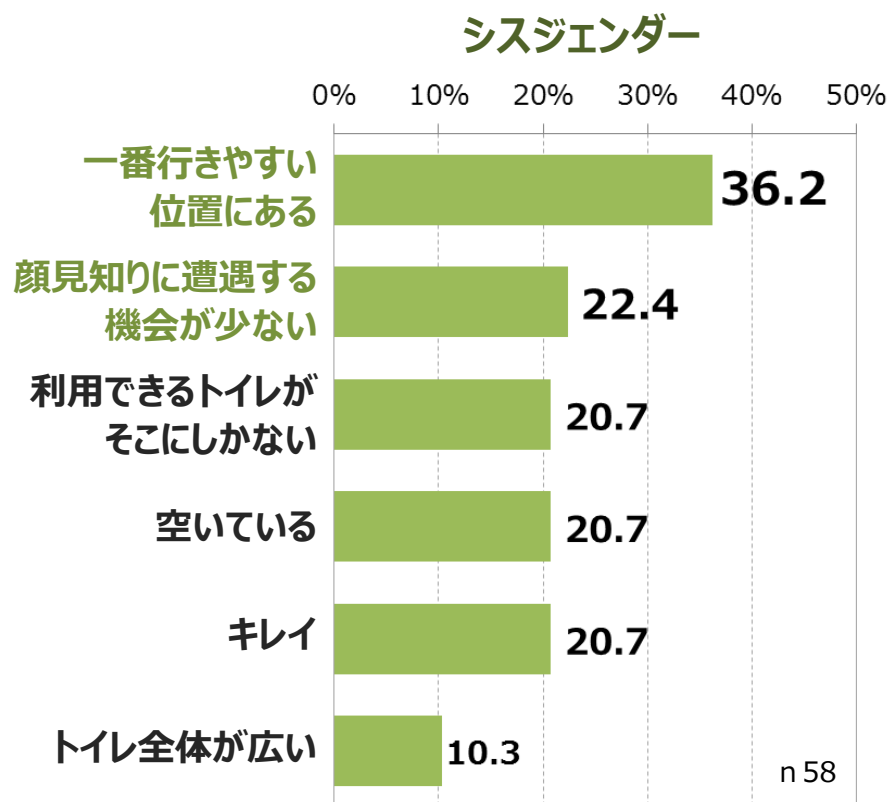


- ✓ 30～49人規模を境に、人数が少ないほどトイレの選択肢が少なくなる可能性がある（働いているフロアにしかトイレがない、など）。
- ✓ 人数が多いほど、他の人が気にならなくなる可能性がある。

## 「働いているフロア以外のトイレ」を利用する理由トップ6（シス/トランス）

- シスでは「一番行きやすい位置にある」が約4割でトップ、次いで「顔見知りにも遭遇する機会が少ない」が約2割であった。
- トランスは「顔見知りにも～」が約4割でトップ、次いで「多機能トイレがある」が約2割であった。また、「トイレ以外の目的のついでに利用できる」と回答した人が約15%であった。

Q.その場所にあるトイレを主に利用するのはなぜですか？（「働いているフロア以外のトイレ」を選択した人のみ。複数回答）



## 3. 調査結果報告

### 3-3. オフィストイレの満足度、ストレス・不満点

普段利用している**オフィストイレの満足度**として、  
**2つの評価軸**で調査・分析を行った。

1. 現在主に利用している「**オフィストイレの総合満足度**」について  
**100点満点**で評価してもらった。
2. オフィストイレの総合満足度に関連するであろう「**個別要因**」を  
12項目提示し、それぞれの「**満足度**」について**±5点**で評価してもらった。



# オフィストイレの「総合満足度（100点満点）」の比較（シス／トランス）

- 総合満足度は、シス全体の70.4点に対し、トランス全体は9.2点低い61.2点であった。
- シスの男女に得点差はほとんど無いが、トランスはジェンダーによりバラつきがあり、特にXジェンダーの点数が低いことが目立つ。

Q.あなたが普段利用している職場のトイレの「総合満足度」を100点満点でお知らせください。

100点満点

| シスジェンダー |       | トランスジェンダー |       |       |
|---------|-------|-----------|-------|-------|
| 全体      | 70.4点 | 全体        | 61.2点 |       |
| 男性      | 70.0点 | トランス4区分   | FTM   | 64.6点 |
| 女性      | 70.8点 |           | FTX   | 57.1点 |
|         |       |           | MTX   | 56.4点 |
|         |       |           | MTF   | 64.3点 |

# オフィストイレの「総合満足度（100点満点）」の比較（トランスジェンダー）

- 職場でのトイレ利用「希望と実態の一致・不一致」、社内でのカミングアウトの有無により、総合満足度の点数に大きな差がある。
- トイレ利用の希望と実態が不一致、カミングアウトしていない場合はいずれも総合満足度は50点未満。

Q.あなたが普段利用している職場のトイレの「総合満足度」を100点満点でお知らせください。

100点満点

| トランスジェンダー                |       |                  |       |
|--------------------------|-------|------------------|-------|
| 職場のトイレ利用<br>希望と実態の一致・不一致 |       | 社内でのカミングアウトの有無   |       |
| 一致                       | 69.7点 | カミングアウト<br>している  | 62.7点 |
| 不一致                      | 49.1点 | カミングアウト<br>していない | 49.9点 |

- ✓ トイレ利用の希望と実態が一致している人の中には、「出生時戸籍性別のトイレ」で一致している人や「自認する性別のトイレ」で一致している人等さまざま、どのトイレで一致しているかにより満足度に差がみられた。

※この調査結果は、カミングアウトを推奨したり否定したりするものではありません。

無断転載禁止 ©オフィストイレのオールジェンダー利用に関する研究会（金沢大学、コマニー、LIXIL）2018

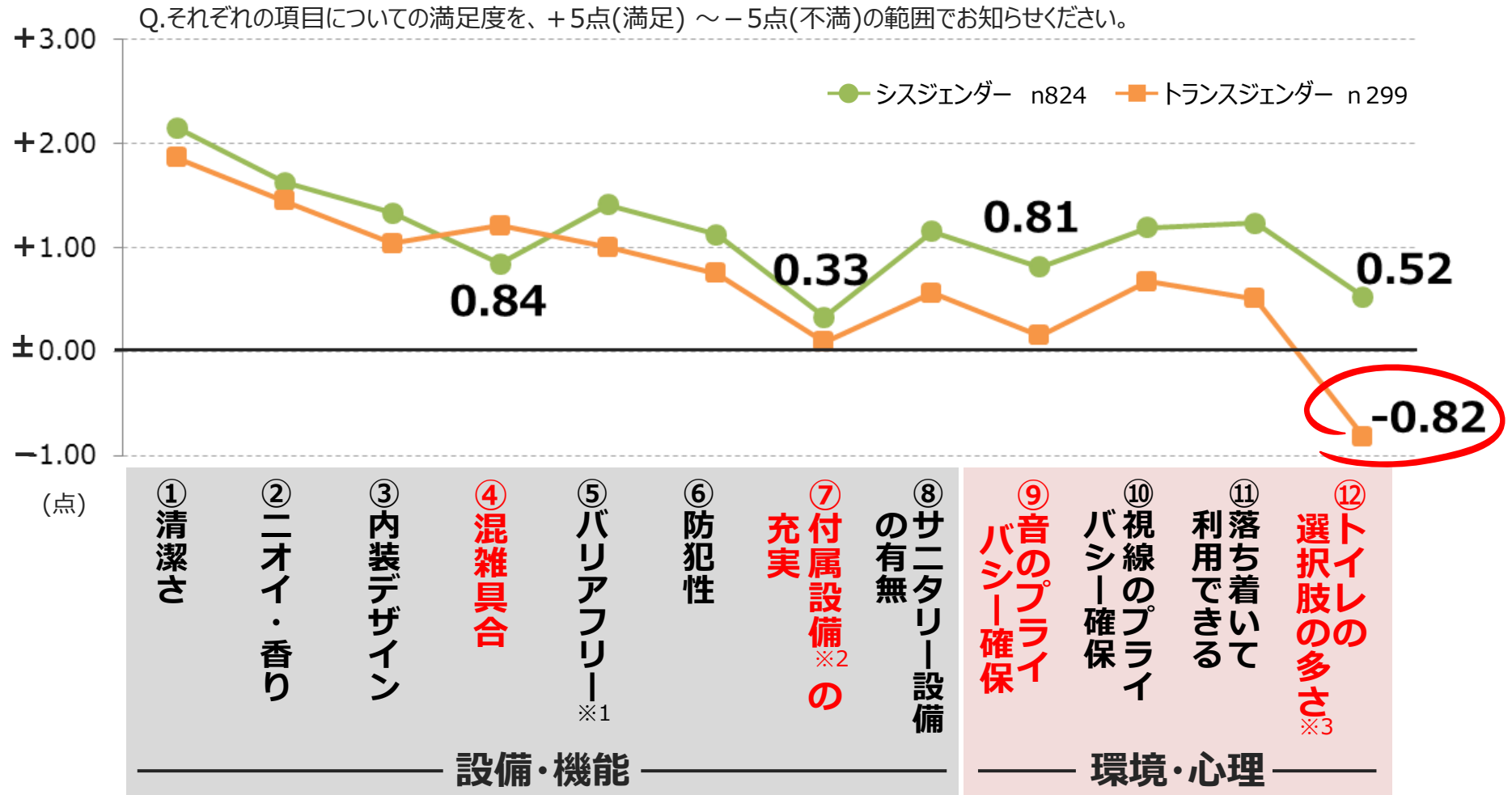
# オフィストイレの総合満足度に関連する「個別要因」12項目

➤ 下記12項目について、それぞれの「満足度」を±5点で評価

| No. | 個別要因                            |       |
|-----|---------------------------------|-------|
| ①   | 清潔さ                             | 設備・機能 |
| ②   | ニオイ・香り                          |       |
| ③   | 内装のデザイン（照明も含む）                  |       |
| ④   | 混雑具合                            |       |
| ⑤   | バリアフリー（段差がない、手すりが付いているなど）       |       |
| ⑥   | 防犯性                             |       |
| ⑦   | 付属設備（温水洗浄便座、パウダーコーナー、荷物置場など）の充実 |       |
| ⑧   | サニタリー設備（生理用品や尿取りパット用ゴミ箱）の有無     |       |
| ⑨   | 音のプライバシー確保                      | 環境・心理 |
| ⑩   | 視線のプライバシー確保                     |       |
| ⑪   | 落ち着いて利用できる                      |       |
| ⑫   | トイレの選択肢の多さ（男女別、多機能、男女共用など）      |       |

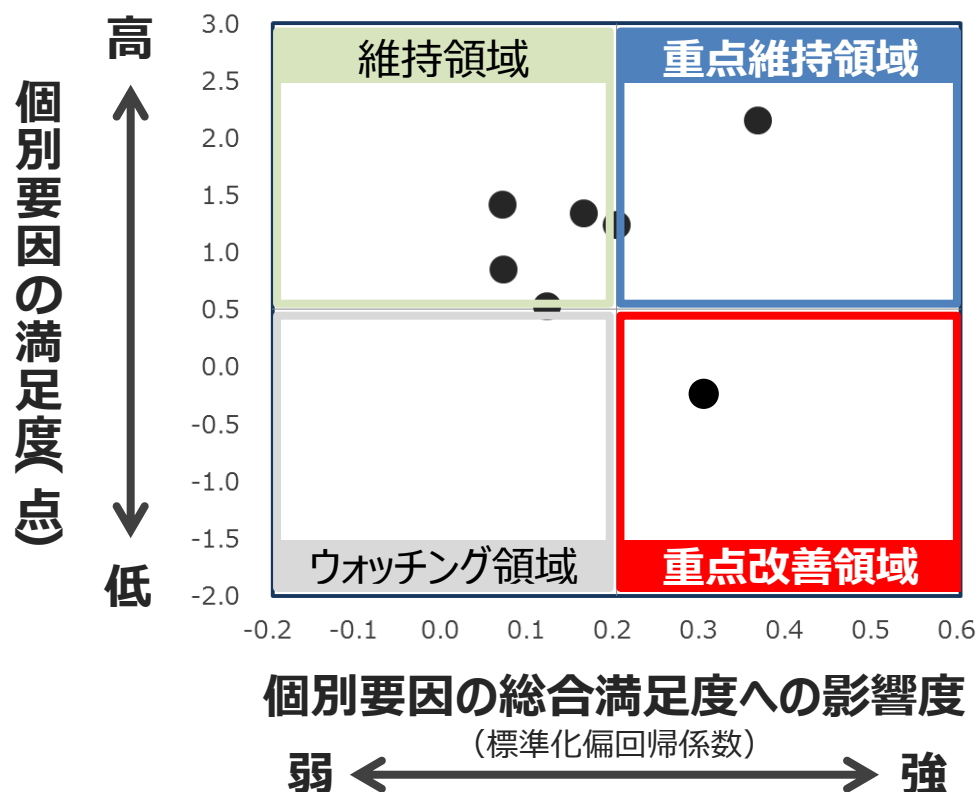
# 「個別要因」12項目の評価平均点（シス／トランス）

- 全体的にシスよりもトランスの方が評価点が低く、特に「環境・心理」に関する項目での差が大きい。
- 「混雑具合」、「付属設備の充実」、「音のプライバシー確保」、「トイレの選択肢の多さ」はシスの評価も低く、1点未満。「トイレの選択肢の多さ」のトランス評価はマイナス点。



# 満足度調査：ポートフォリオ分析について

- 今回の調査では、オフィスタイルに関する2つの満足度評価軸を総合して分析するにあたり、ポートフォリオ分析を用いた。
- ポートフォリオ分析により、「オフィスタイルの総合満足度」を上げていくための改善項目を洗い出し、さらにその優先順位をあきらかにすることをめざした。
- 各要因がプロットされる4つの領域※のうち、右下の「重点改善領域」に属した要因が、最も優先順位の高い改善項目である。



※各領域の名称は、ほかの名称で表現される場合もある。

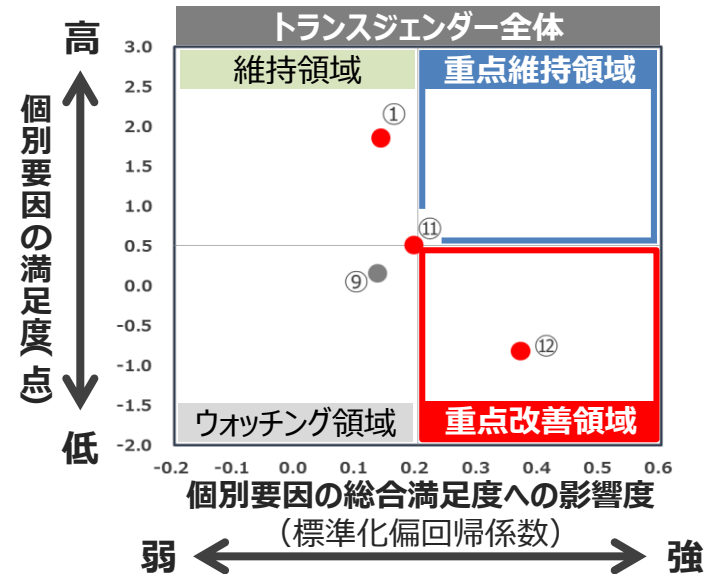
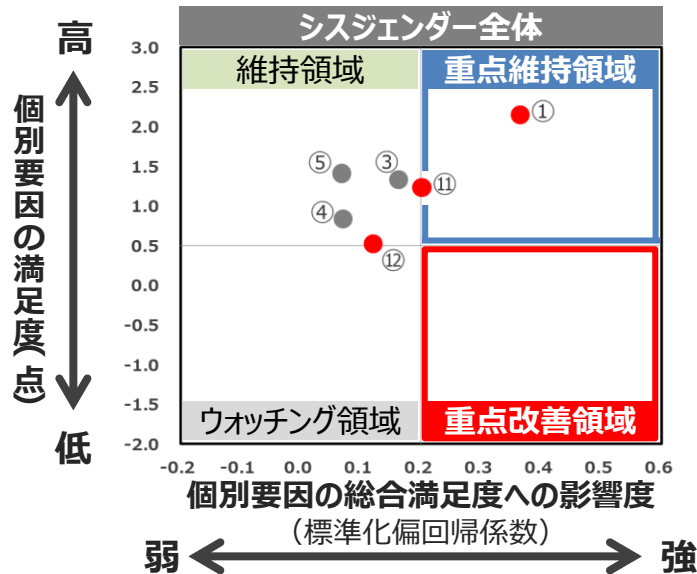
※本資料では、複数の分析項目で比較するため、上2つと下2つの領域の区切りを揃えている。

# 総合満足度への影響要因の比較：ポートフォリオ分析（シス／トランス）

| ジェンダー | シスジェンダー全体                                 | トランスジェンダー全体 |
|-------|---|-------------|
| 総合満足度 | 70.4点                                     | 61.2点       |
| 共通要因  | ①清潔さ、⑪落ち着いて利用できる、⑫トイレの選択肢（男女別、多機能、男女共用など） |             |
| 特有要因  | ③内装のデザイン ④混雑具合 ⑤バリアフリー※                   | ⑨音のプライバシー確保 |

※バリアフリー（段差がない、手すりがついているなど）

【総合満足度へ影響する個別要因の分布】 ● 共通要因 ● 特有要因



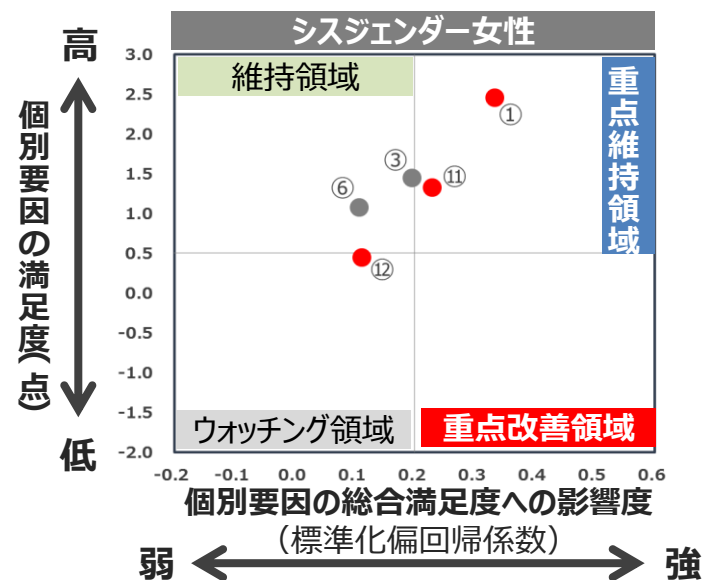
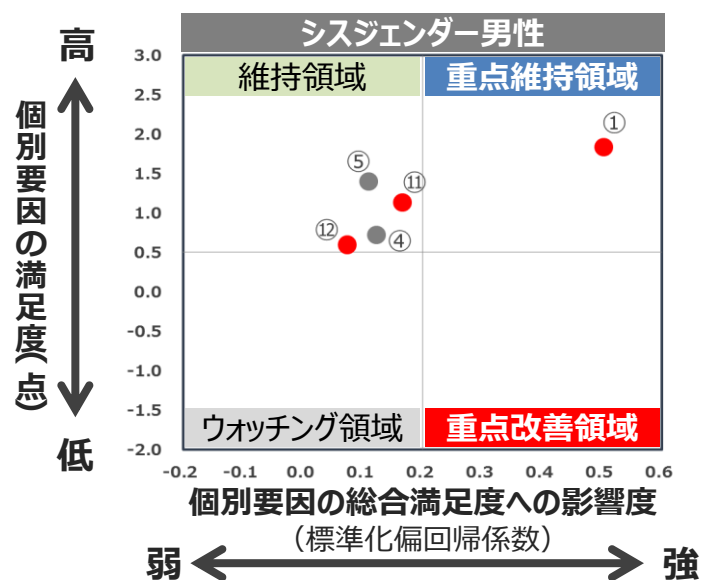
- ✓ シス・トランスの共通要因の中でも⑫トイレの選択肢の多さについては、トランスでは重点改善領域に属しており、最重要課題である。他の要因に比べて影響度が強いにも関わらず満足度が低いことから、トランスの総合満足度の足を引っ張る要因といえる。シスでは重点改善領域に属してはいないものの、満足度は他の要因に比べ最も低い。
- ✓ シスの重点維持領域には①清潔さが属しており、他の要因よりも影響度が強くかつ満足度も高いことから、シスの総合満足度を牽引している要因といえる。一方トランスの重点維持領域に属する要因は出現せず、これもトランスの総合満足度が低い原因となっている。
- ✓ シスの特有要因は③内装のデザイン、④混雑具合、⑤バリアフリーといった設備・機能面であるのに対し、トランスの特有要因は⑨音のプライバシー確保という環境・心理面の要素であった。

# 総合満足度への影響要因の比較：ポートフォリオ分析（シス男女）

| ジェンダー | シスジェンダー男性                                 | シスジェンダー女性     |
|-------|---|---------------|
| 総合満足度 | 70.0点                                     | 70.8点         |
| 共通要因  | ①清潔さ、⑪落ち着いて利用できる、⑫トイレの選択肢（男女別、多機能、男女共用など） |               |
| 特有要因  | ④混雑具合 ⑤バリアフリー※                            | ③内装のデザイン ⑥防犯性 |

※バリアフリー（段差がない、手すりがついているなど）

【総合満足度へ影響する個別要因の分布】 ● 共通要因 ● 特有要因

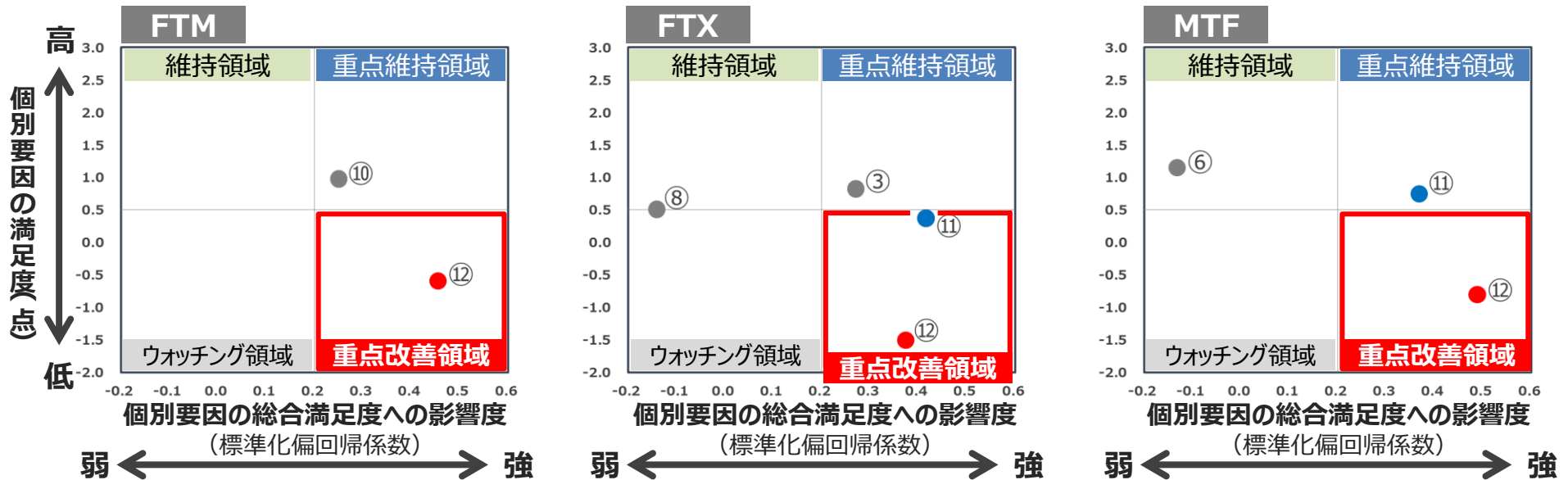


- ✓ シス男女の共通要因は①清潔さ、⑪落ち着いて利用できる、⑫トイレの選択肢の多さである。
- ✓ シス男性の特有要因は④混雑具合、⑤バリアフリー、シス女性の特有要因は③内装のデザイン、⑥防犯性であり、男女間で視点の違いがみられた。

# 総合満足度への影響要因の比較：ポートフォリオ分析（トランス4区分）

| トランス4区分     | FTM                      | FTX                     | MTF   | MTX                            |
|-------------|--------------------------|-------------------------|-------|--------------------------------|
| 総合満足度       | 64.6点                    | 57.1点                   | 64.3点 | 56.4点                          |
| 3区分共通要因     | ⑫トイレの選択肢（男女別、多機能、男女共用など） |                         |       | 強い影響要因がみられなかったため、ポートフォリオの図は非掲載 |
| FTX・MTF共通要因 | ⑪落ち着いて利用できる              |                         |       |                                |
| 特有要因        | ⑩視線のプライバシー確保             | ③内装のデザイン<br>⑧サニタリー設備の有無 | ⑥防犯性  |                                |

【総合満足度へ影響する個別要因の分布】 ● 3区分共通要因 ● FTX・MTF共通要因 ● 特有要因



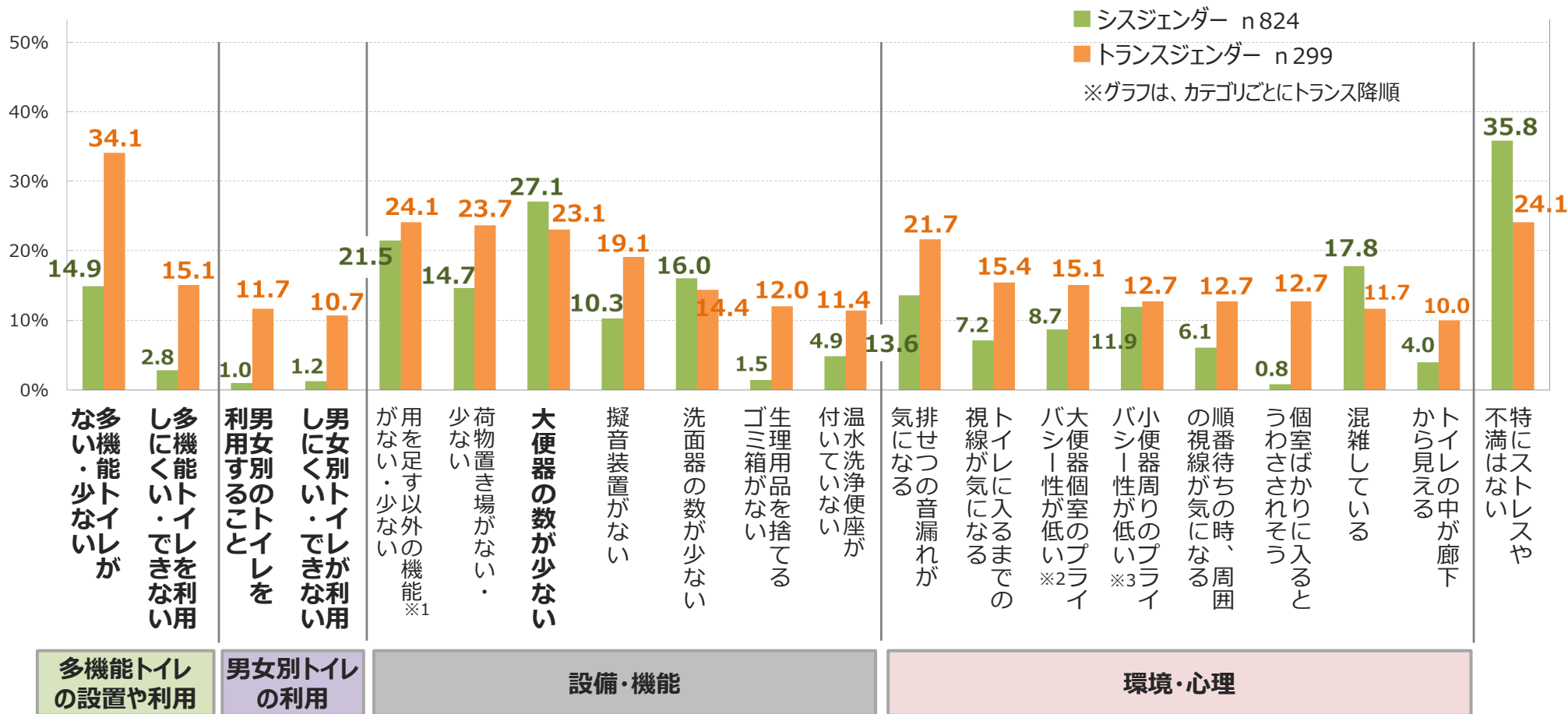
- ✓ トランス3区分（FTM・FTX・MTF）の共通要因は⑫トイレの選択肢の多さであり、いずれも重点改善領域に属している。
- ✓ FTMには⑩視線のプライバシー確保、FTXとMTFには⑪落ち着いて利用できる、の環境・心理要素が出現している。



# オフィストイレのストレス・不満点（シス/トランス）

- トランスでは、「多機能トイレがない・少ない」が約34%でトップ、シスも約15%がストレスに感じている。
- シスのトップは「大便器の数が少ない」の約27%。
- 「多機能トイレ」や「男女別トイレ」の“利用” に関するストレスは、シスとトランスで約10ポイントの差がある。

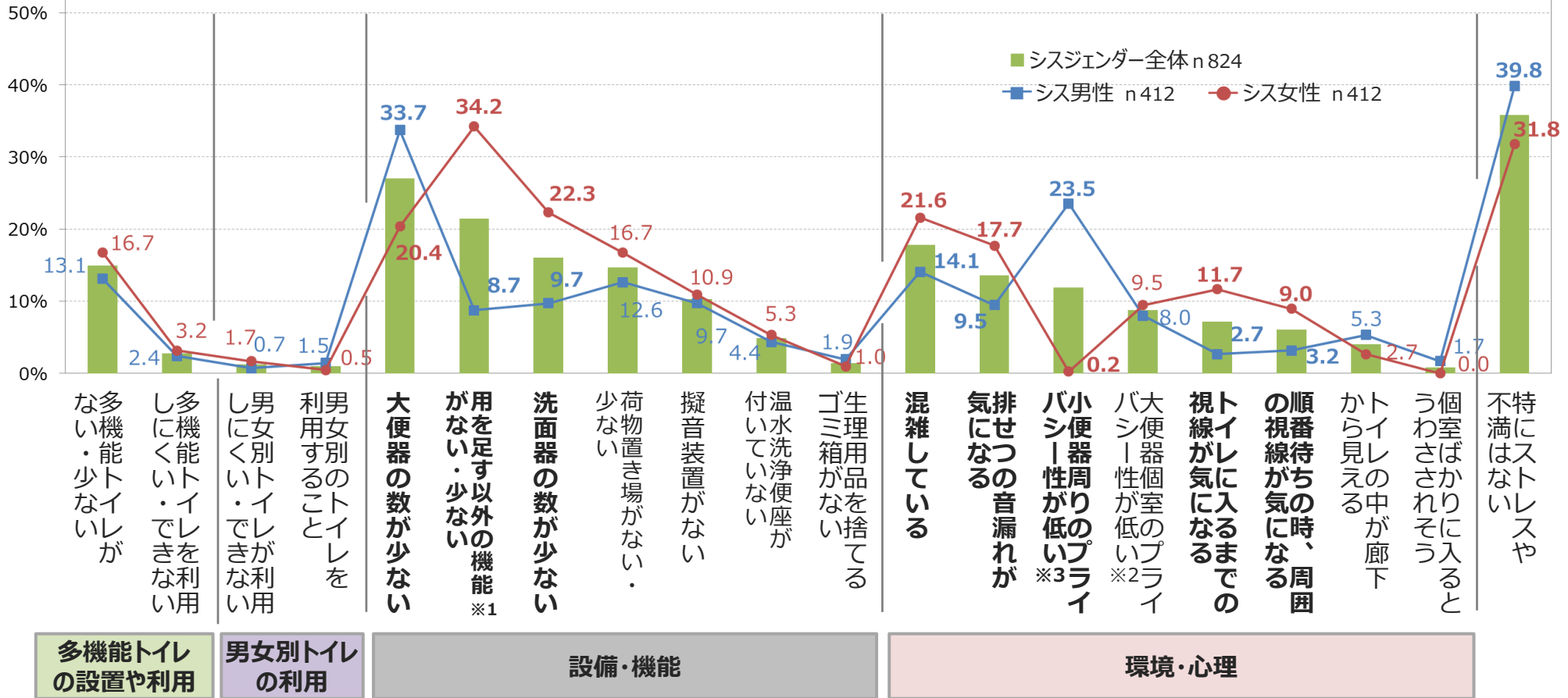
Q.あなたが主に利用しているオフィストイレについて、ストレスや不満に感じていることは？（複数回答）



# オフィストイレのストレス・不満点（シス・シス男女）

- 「多機能トイレの設置や利用」および「男女別トイレの利用」については、男女の差はあまりみられなかった。
- シス男性は「大便器の数が少ない」が3割以上でトップ、シス女性は「用を足す以外の機能がない・少ない」が3割以上でトップ。
- 男女間で10ポイント以上の差がある項目は、「大便器の数」「用を足す以外の機能」「洗面器の数」であった。

Q.あなたが主に利用しているオフィストイレについて、ストレスや不満に感じていることは？（複数回答）



多機能トイレの設置や利用

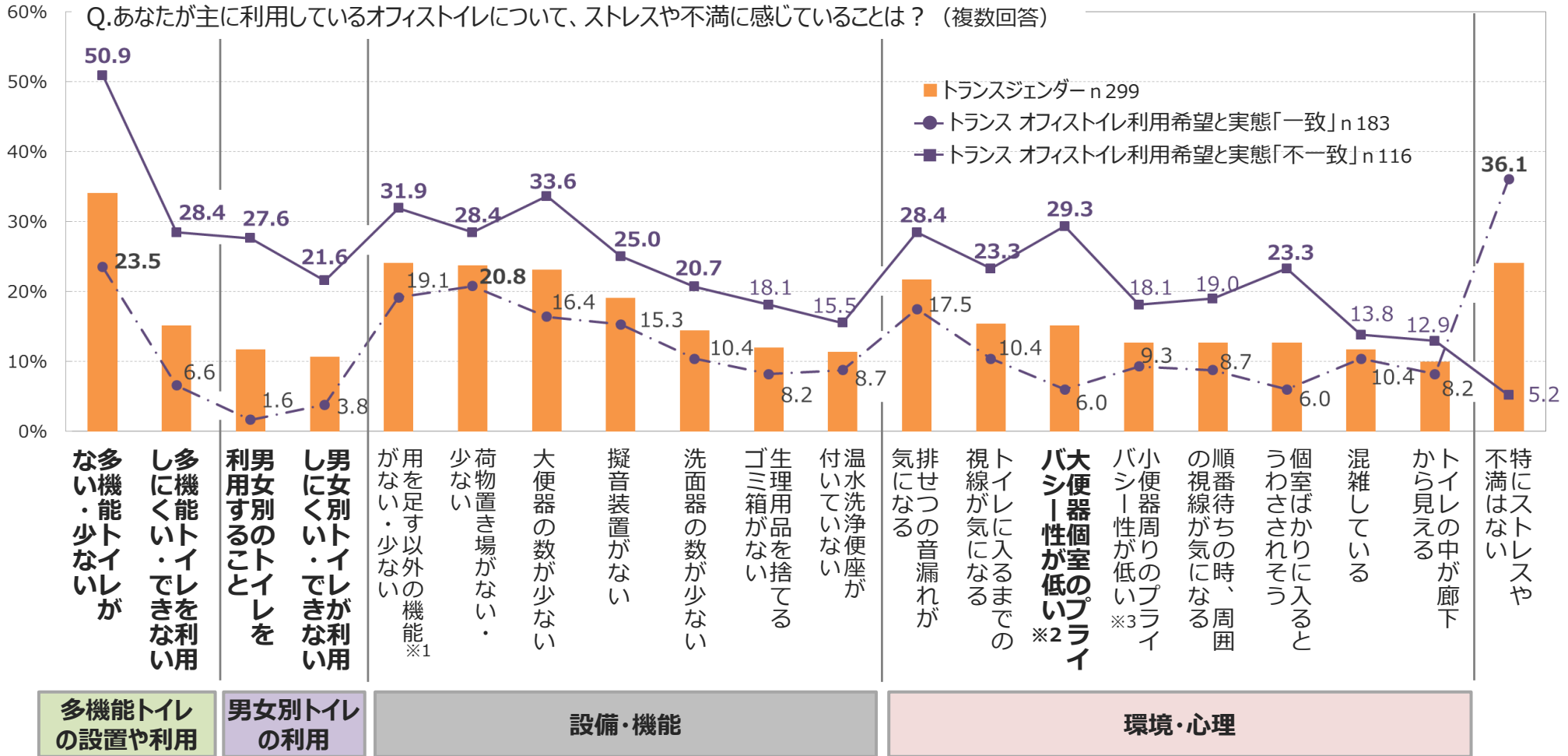
男女別トイレの利用

設備・機能

環境・心理

# オフィストイレのストレス・不満点（トランス・トイレ利用一致／不一致）

- トイレ利用の希望と実態が「不一致」の方が、「一致」よりも全体的にストレスを感じている。
- 中でも20ポイント以上の差があったのは、「多機能トイレの設置や利用」「男女別のトイレを利用すること」および「大便器個室のプライバシー」であった。
- 「不一致」の人の約半数が、「多機能トイレがない・少ない」ことをストレスに感じていると回答。



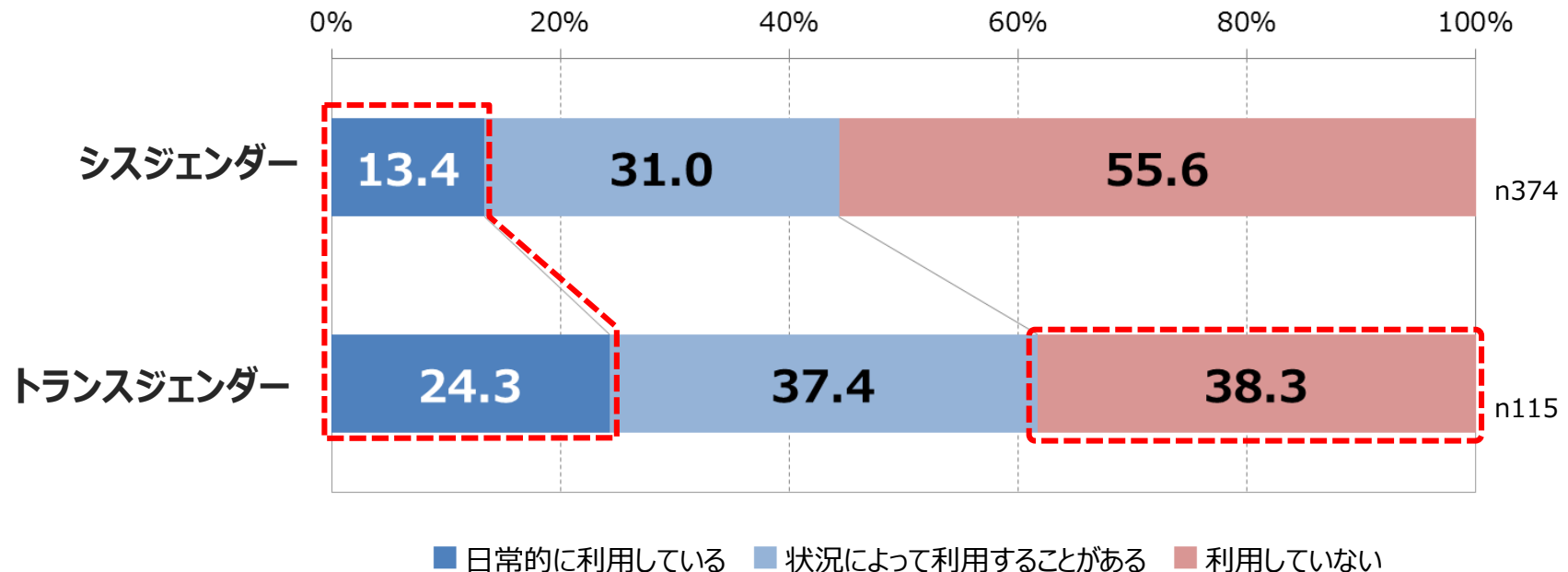
## 3. 調査結果報告

### 3-4. オフィスにおける「多機能トイレ」の利用状況

# オフィスでの「多機能トイレ」の利用状況（シス/トランス）

- シスの1割以上、トランスの2割以上が「日常的に」多機能トイレを利用している。
- 「状況によって」も含めると、シスの4割以上、トランスの6割以上が利用している。
- 一方、利用していないと回答したトランスも4割近くいる。

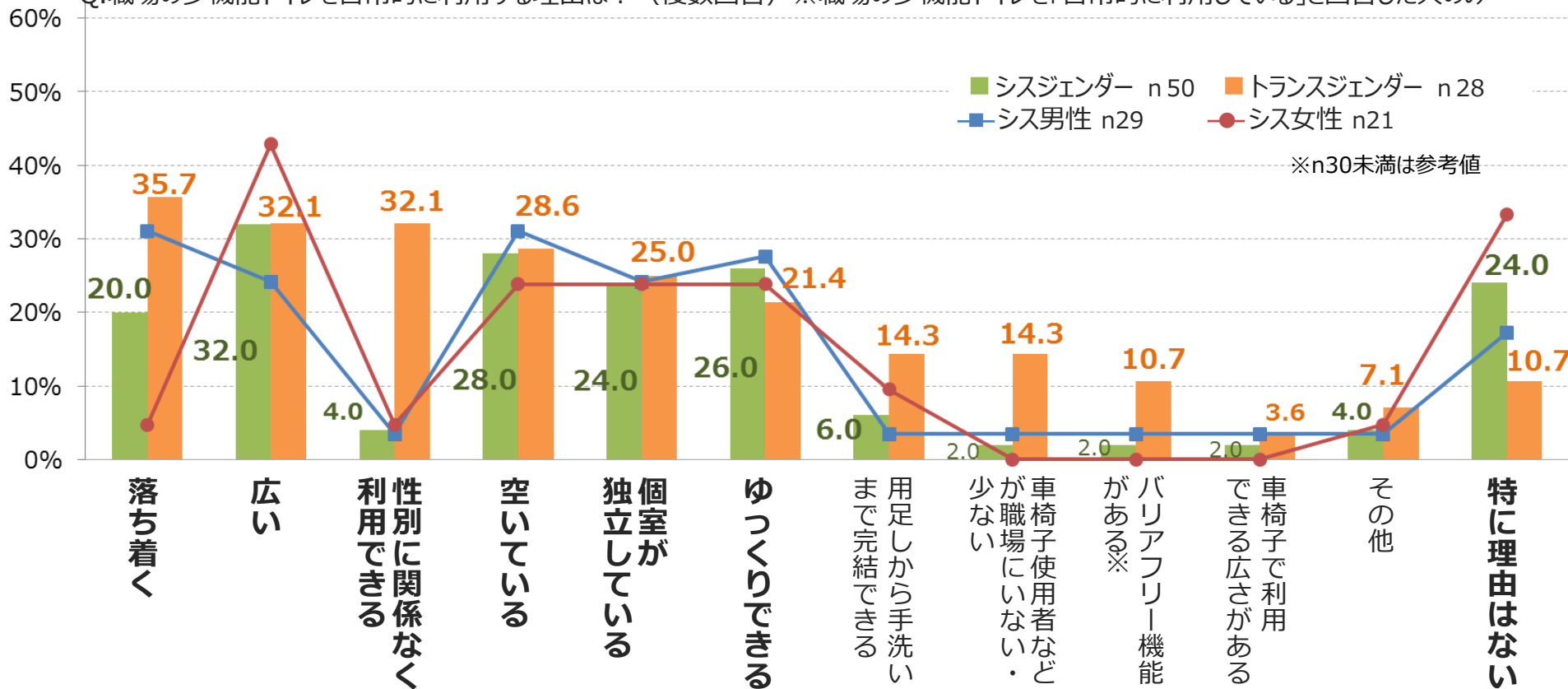
Q.あなたは、職場の多機能トイレを利用していますか？ ※働いているビルに多機能トイレが設置されていると回答した人のみ



# オフィスで「多機能トイレ」を日常的に利用する理由（シス／トランス・シス男女）

- シスの場合は「広い」がトップで約3割、以降「空いている」「ゆっくりできる」と続く。トランスの場合は「落ち着く」がトップで約36%、次いで「広い」「性別に関係なく利用できる」が同率2位で約3割。いずれも「多機能トイレに付随する設備」が理由ではない。
- シス・トランスで最も差があるのは「性別に関係なく利用できる」であり、トランスの方が30ポイント近く高い。
- シス男性では「落ち着く」「空いている」が同率トップで約3割、シス女性では「広い」が4割以上で断然トップ。

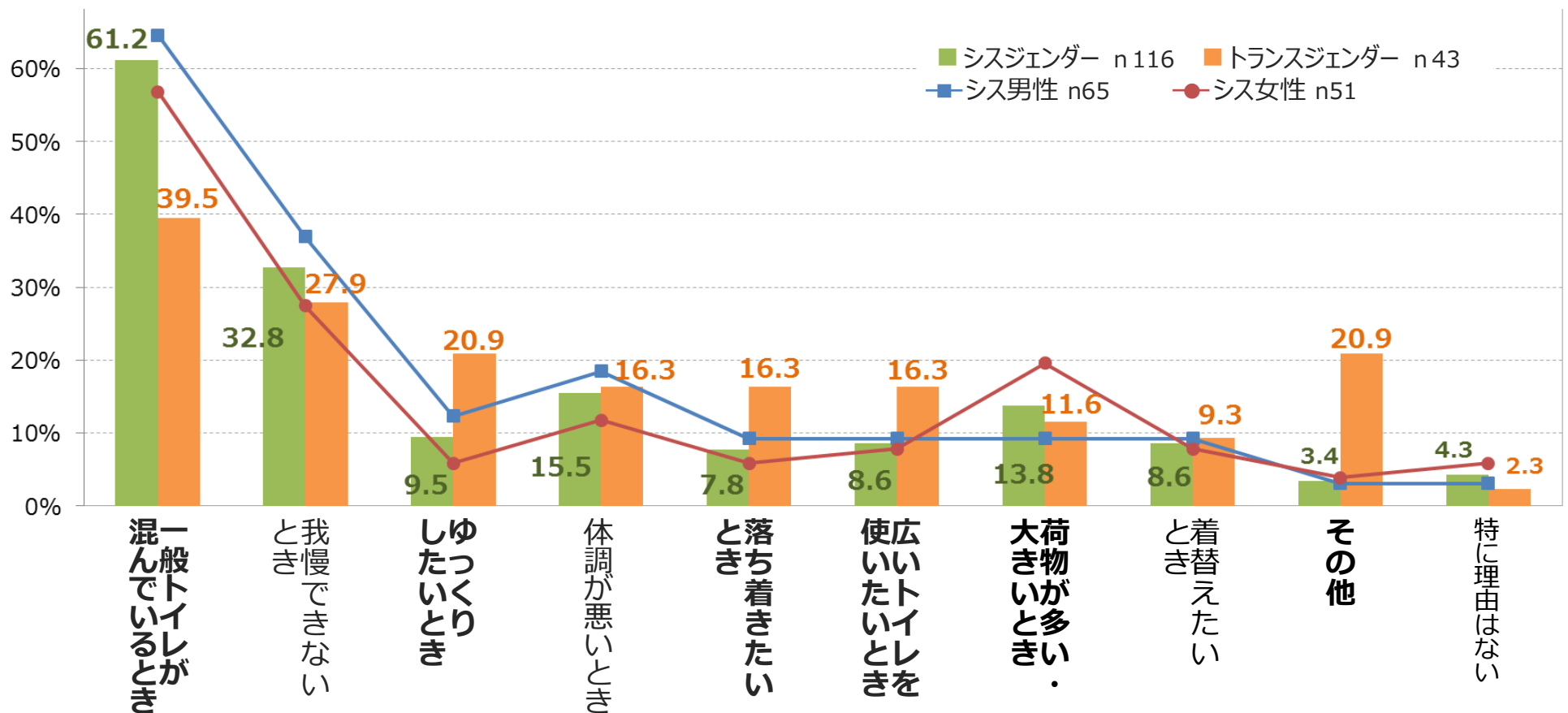
Q.職場の多機能トイレを日常的に利用する理由は？（複数回答） ※職場の多機能トイレを「日常的に利用している」と回答した人のみ



# オフィスで「多機能トイレ」を利用する状況（シス/トランス・シス男女）

- 「一般トイレが混んでいるとき」がシスは約6割、トランスは約4割で共にトップだが、その差は20ポイント以上であった。
- シスに比ベトランスに目立つ理由は「ゆっくりしたいとき」「落ち着きたいとき」「広いトイレを使いたいとき」など。
- トランスは“その他の理由”として具体的に回答した人が多く、「周囲に人がいない時」のほか、Xジェンダーでは「性自認のゆらぎが大きい時」、FTMでは「ホルモン注射を忘れて生理がきた場合、男性トイレには汚物入れがない」など特有の理由がみられた。
- シス男性はシス女性よりも全体的に割合が高いが、「荷物が多い・大きいとき」のみシス女性の方が高い。

Q.職場の多機能トイレを利用するときの状況は？（複数回答）※職場の多機能トイレを「状況によって利用することがある」と回答した人のみ



## 3. 調査結果報告

### 3-5. オフィスにおける「男女共用個室トイレ」の可能性

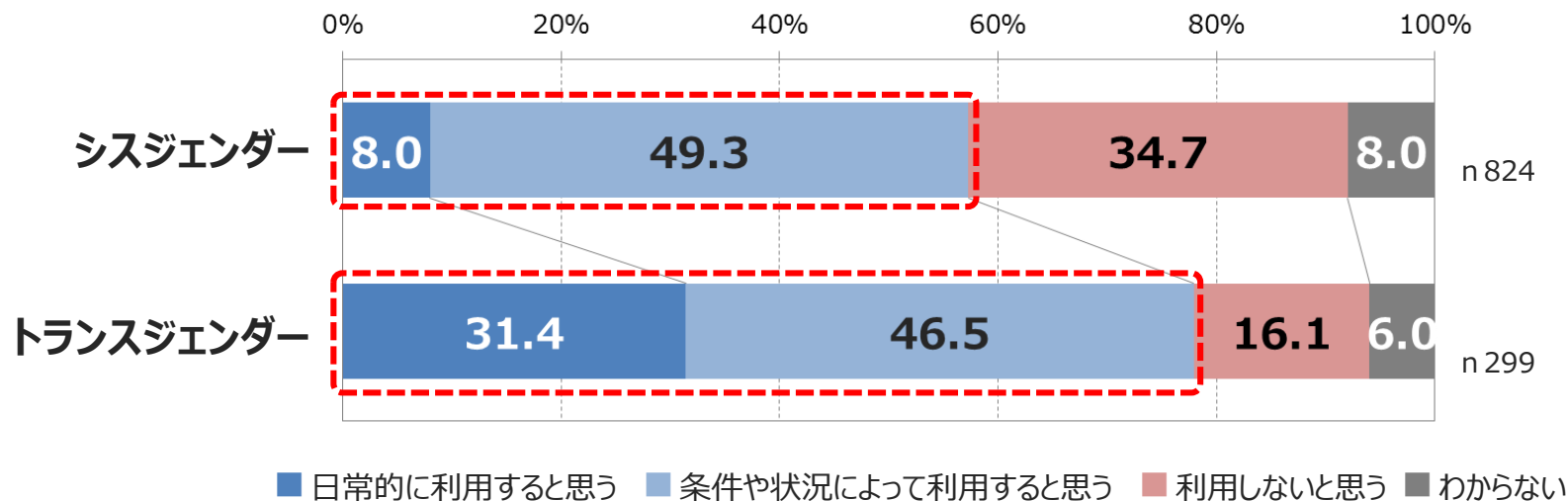


# オフィスの「男女共用個室トイレ」：あなたは利用する？（シス／トランス）

- “日常的”、“条件や状況によって”を合わせて「利用する」と回答した人は、シス全体では約6割、トランス全体では約8割。

Q.あなたのオフィスに男女別のトイレ以外に、「男女共用の個室トイレ」があったら、あなたは利用しますか？

※男女共用の個室トイレは、多機能トイレとは異なり、小規模な飲食店やコンビニにあるような「男女共用の独立した個室トイレ」をイメージしてください。



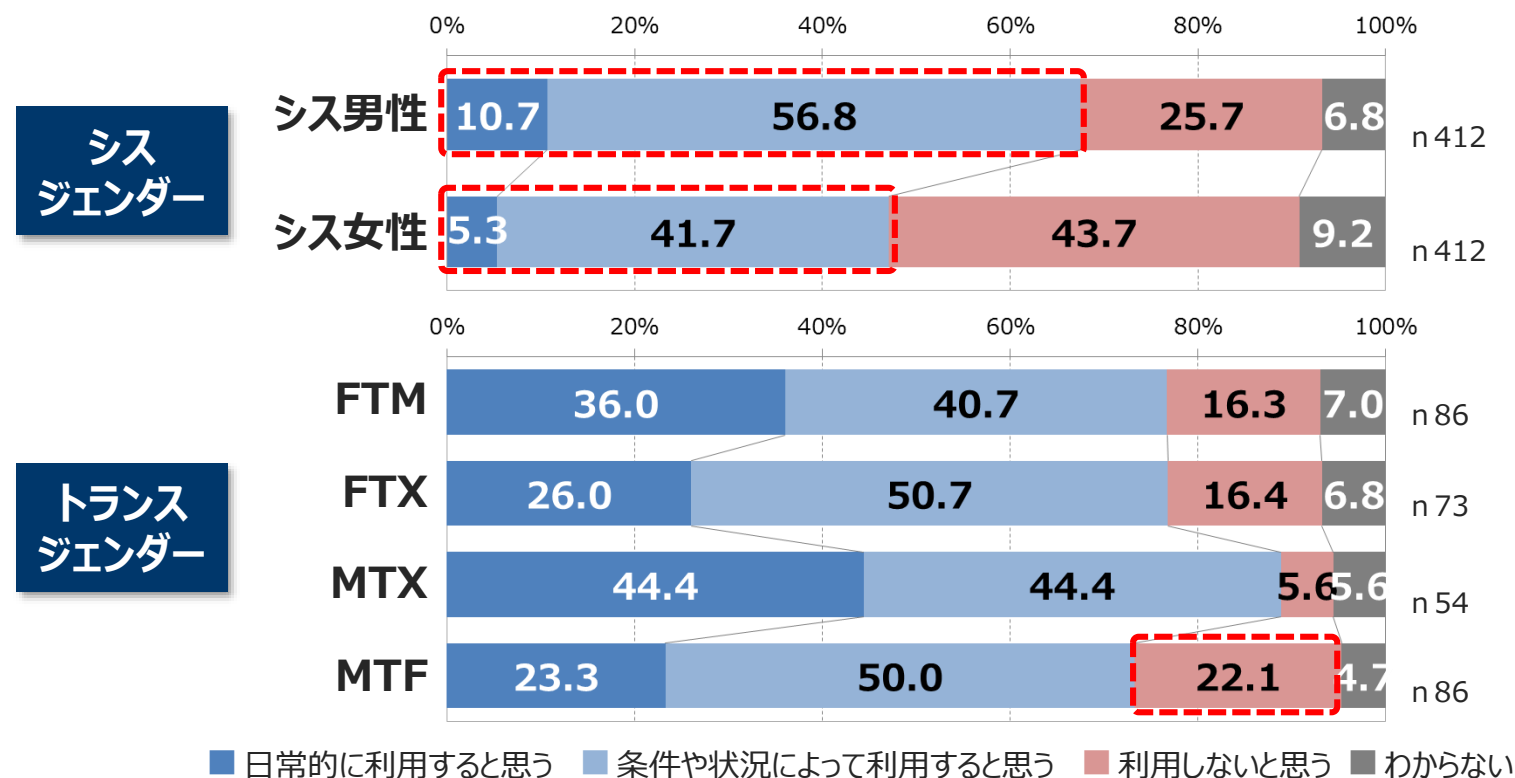
【注】労働安全衛生法に基づく事務所衛生基準規則 第3章 清潔, 第17条 (便所) 第1項第1号において「男性用と女性用に区別すること」と定められており、労働者が勤務する職場に男女共用トイレのみを設置することはできません。

# オフィスの「男女共用個室トイレ」：あなたは利用する？（ジェンダー別）

- シスは男女差が大きく、「利用する」と回答した男性は約7割であるのに対し、女性は半数未満。
- トランスは全体的に“利用意向”は高いが、「日常的に利用する」はジェンダーによりバラつきがある。
- MTFは2割以上が「利用しない」と回答。

Q.あなたのオフィスに男女別のトイレ以外に、「男女共用の個室トイレ」があったら、あなたは利用しますか？

※男女共用の個室トイレは、多機能トイレとは異なり、小規模な飲食店やコンビニにあるような「男女共用の独立した個室トイレ」をイメージしてください。



【注】労働安全衛生法に基づく事務所衛生基準規則 第3章 清潔, 第17条 (便所) 第1項第1号において「男性用と女性用に区別すること」と定められており、労働者が勤務する職場に男女共用トイレのみを設置することはできません。

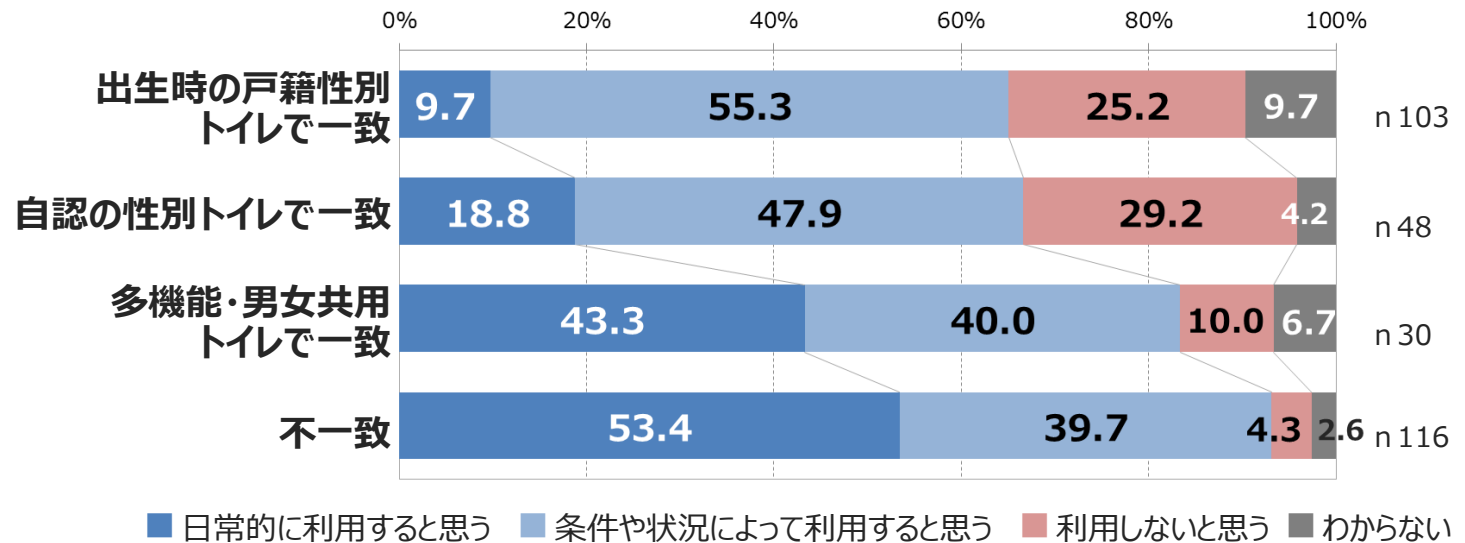
# オフィスの「男女共用個室トイレ」：あなたは利用する？（トランス・トイレ利用一致／不一致）

- トランスの中でも「日常的に利用する」と回答した人は、出生時の戸籍性別、自認の性別に関わらず、“男女別トイレ”で一致している場合は1～2割であるのに対し、多機能・男女共用トイレで一致している場合は4割以上、不一致の場合は5割以上であった。
- “男女別トイレ”で一致している人は、2～3割が「利用しない」と回答。

Q.あなたのオフィスに男女別のトイレ以外に、「男女共用の個室トイレ」があったら、あなたは利用しますか？

※男女共用の個室トイレは、多機能トイレとは異なり、小規模な飲食店やコンビニにあるような「男女共用の独立した個室トイレ」をイメージしてください。

オフィストイレ利用  
希望と実態の  
一致度による違い



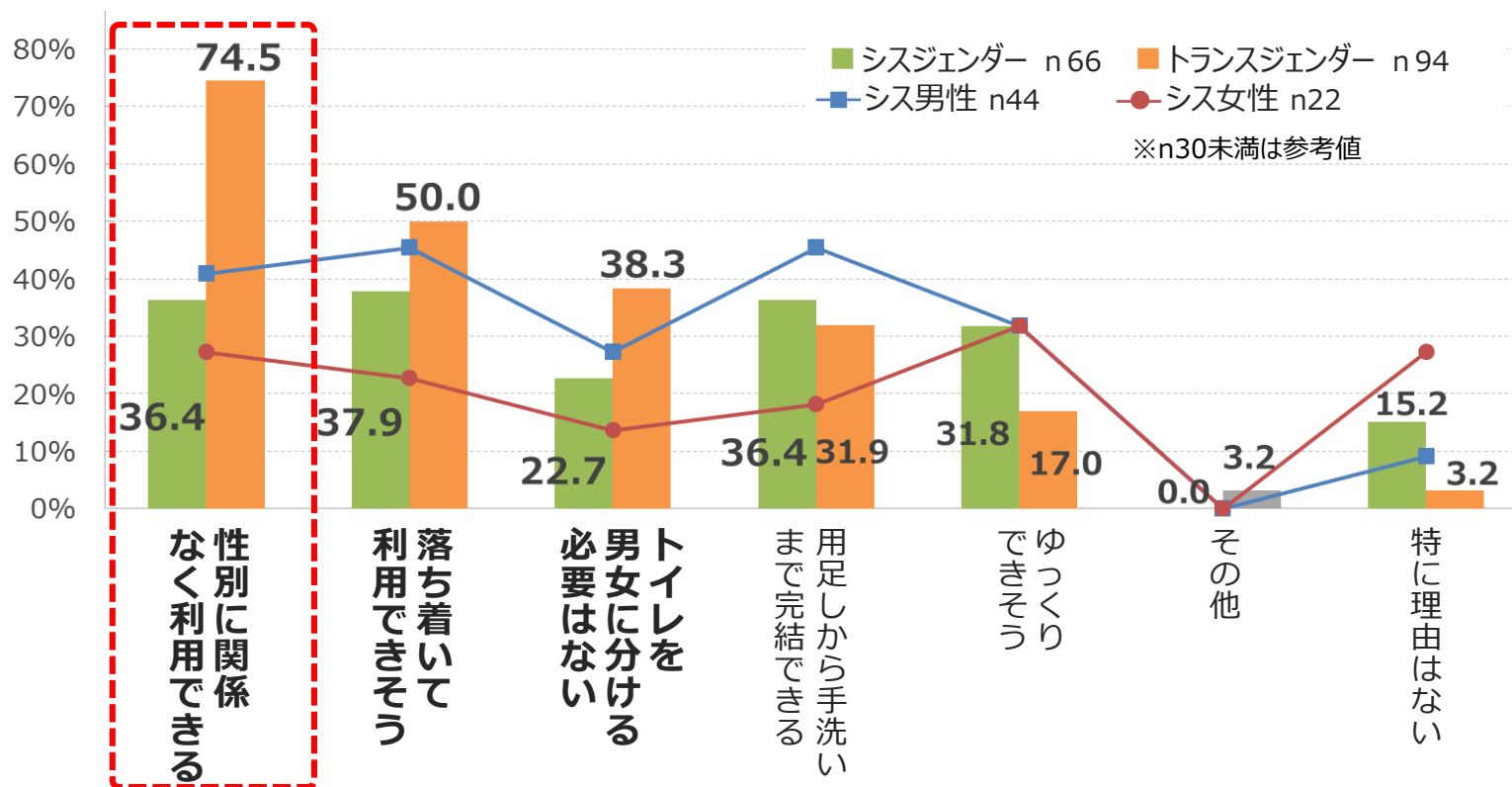
※「一致」に関する詳細は、p23【補足：オフィスのトイレ利用 “希望”と“実態”の「一致度」凡例について】を参照

【注】労働安全衛生法に基づく事務所衛生基準規則 第3章 清潔, 第17条（便所）第1項第1号において「男性用と女性用に区別すること」と定められており、労働者が勤務する職場に男女共用トイレのみを設置することはできません。

# オフィスの「男女共用個室トイレ」：日常的に利用する理由（シス/トランス・シス男女）

- トランスの場合は、「性別に関係なく利用できる」が7割以上で断然トップ。シスとは30ポイント以上の差があり、2倍以上の開きがみられた。
- シスの場合は「落ち着いて利用できそう」が4割近くでトップだが、他の理由と大きな差はみられない。

Q.オフィスの「男女共用個室トイレ」を日常的に利用する理由は？（複数回答）



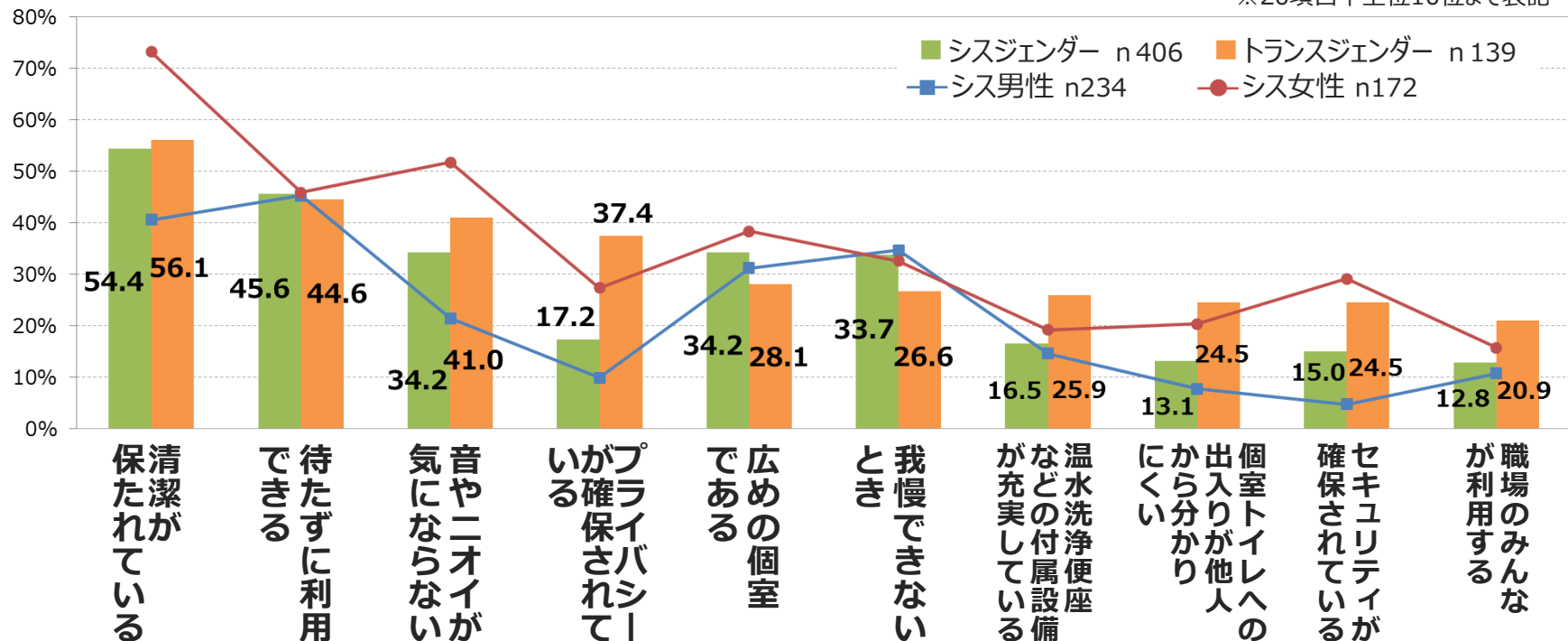
【注】労働安全衛生法に基づく事務所衛生基準規則 第3章 清潔, 第17条（便所）第1項第1号において「男性用と女性用に区別すること」と定められており、労働者が勤務する職場に男女共用トイレのみを設置することはできません。

# オフィスの「男女共用個室トイレ」：利用する条件・状況（シス／トランス・シス男女）

- シス・トランス共に、トップ3は「清潔が保たれている」、「待たずに利用できる」、「音やニオイが気にならない」。順位は1つ違うものの、「広めの個室」が両者とも5位以内に入っている。
- シスとトランスで差が目立つのは、「プライバシーの確保」「付属設備の充実」「出入りが他人からわかりにくい」「セキュリティの確保」であり、いずれもトランスの方がポイントが高かった。
- シスの男女間で差が目立つのは、「清潔」「音やニオイ」「プライバシーの確保」「セキュリティの確保」であり、いずれも女性の方がポイントが高かった。

Q.どのような条件や状況なら、オフィスの「男女共用の個室トイレ」を利用しますか？（複数回答）

※20項目中上位10位まで表記



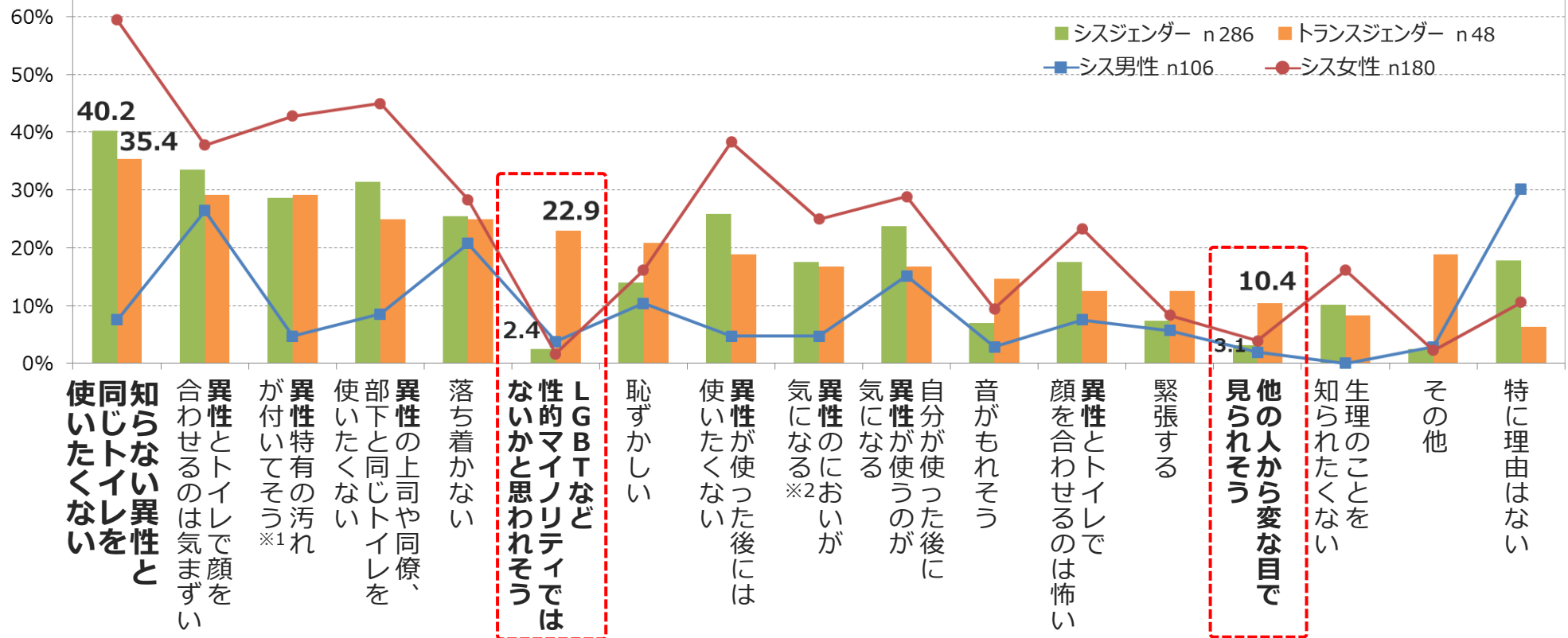
✓ トランスにとっては、温水洗浄便座などの付属設備が充実していることで、利用する“言い訳”がしやすくなる可能性がある

【注】労働安全衛生法に基づく事務所衛生基準規則 第3章 清潔, 第17条（便所）第1項第1号において「男性用と女性用に区別すること」と定められており、労働者が勤務する職場に男女共用トイレのみを設置することはできません。

# オフィスの「男女共用個室トイレ」：利用しない理由（シス／トランス・シス男女）

- シス・トランスともに「異性との利用」に関することが上位を占めたが、シスは男女差が非常に大きい。
- トランスの2割以上が「性的マイノリティではないかと思われそう」と回答。シスと20ポイント以上の差がある。また、「他の人から変な目で見られそう」もトランスの1割に対し、シスは3%と差が目立つ。
- トランスの中でもMTFは“その他の理由”を具体的に回答している人が多く、「（自認する性別である）女性用トイレを利用しているので不要」という声が目立った。また、「LGBTに対する差別的扱いとを感じるから」という声もあった。

Q.オフィスの「男女共用の個室トイレ」を利用しない理由は何ですか？（複数回答）



【注】労働安全衛生法に基づく事務所衛生基準規則 第3章 清潔, 第17条（便所）第1項第1号において「男性用と女性用に区別すること」と定められており、労働者が勤務する職場に男女共用トイレのみを設置することはできません。

# 「男女共用個室トイレ」の位置：出入口の配置の違いによる5パターン

男女共用トイレの「利用しやすさ」は「他人の視線」に影響されるという仮説を立て、**「出入口の配置」に起因する傾向**を見るために、5つのレイアウトパターンを用意。



まずは、**NGパターン**を探ることを目的とした。

今回用意したパターンにおける男女共用個室トイレのレイアウトポイント

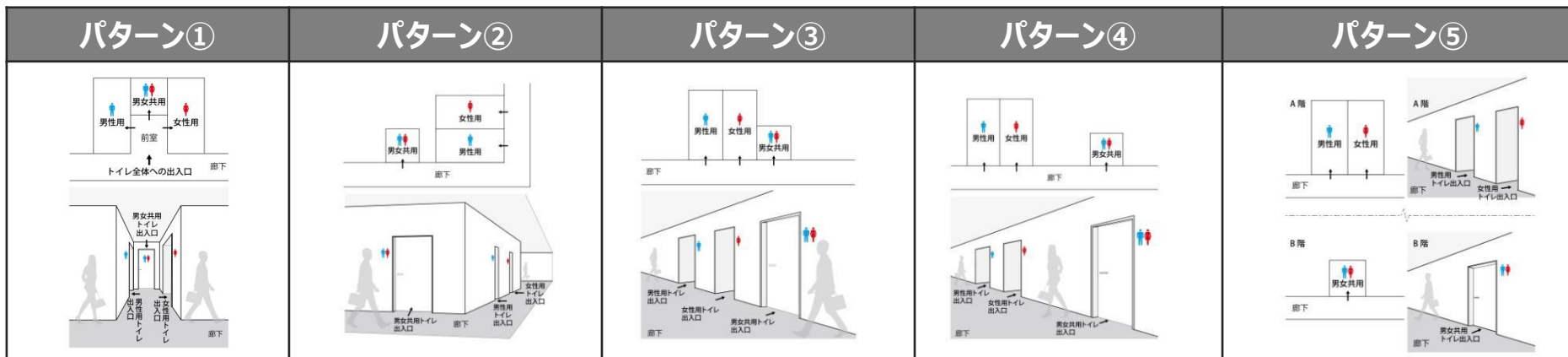
- 男女別トイレとの距離
- 男女別トイレの出入口から見えるか否か

| パターン①   | パターン②  | パターン③                                   | パターン④   | パターン⑤   |
|---|--|---|---|---|
|   |  |   |   |   |
| <p>トイレ全体への出入口は1カ所で、各トイレへ枝分かれするパターン。廊下からは、どのトイレに入ったかが分かり難くなっている。</p> | <p>廊下から、各トイレへ出入りするパターン。男性用・女性用トイレと男女共用トイレは互いに死角になっており、それぞれの出入りは見えない。</p> | <p>廊下から、各トイレへ出入りするパターン。各トイレは隣接している。</p> | <p>廊下から、各トイレへ出入りするパターン。男性用・女性用トイレは隣接しているが、男女共用トイレは離れた位置にある。</p> | <p>廊下から、各トイレへ出入りするパターン。男性用・女性用トイレと、男女共用トイレは、異なるフロア（階）にある。</p> |



# 「男女共用個室トイレ」の位置：利用しやすさの評価（シス/トランス・カミングアウト有無）

- シス・トランス・カミングアウトの有無いずれの場合も上位3位まではパターン①②⑤（廊下または男女別トイレの出入口から見えにくいパターン）が占め、下位の4・5位はパターン③④（男女別トイレの出入口と、同一視線上に並んでいるパターン）が占めた。



Q.あなたが「男女共用の個室トイレ」を利用するとしたら、男女別トイレに対して「男女共用トイレ」はどこにあると利用しやすいと思いますか？（±5点評価）

| 区分            |                 |         | 1位   | 2位   | 3位   | 4位    | 5位    |
|---------------|-----------------|---------|------|------|------|-------|-------|
| シスジェンダー       | パターンNo.         |         | ①    | ⑤    | ②    | ③     | ④     |
|               | 平均点             |         | 0.83 | 0.81 | 0.54 | 0.33  | 0.11  |
| トランスジェンダー     | パターンNo.         |         | ⑤    | ①    | ②    | ③     | ④     |
|               | 平均点             |         | 0.97 | 0.82 | 0.75 | 0.21  | -0.11 |
| ジェンダー<br>トランス | 職場でカミングアウトしている  | パターンNo. | ⑤    | ①    | ②    | ③     | ④     |
|               |                 | 平均点     | 1.29 | 1.18 | 0.90 | 0.42  | 0.12  |
|               | 職場でカミングアウトしていない | パターンNo. | ⑤    | ②    | ①    | ③     | ④     |
|               |                 | 平均点     | 0.88 | 0.56 | 0.44 | -0.19 | -0.38 |

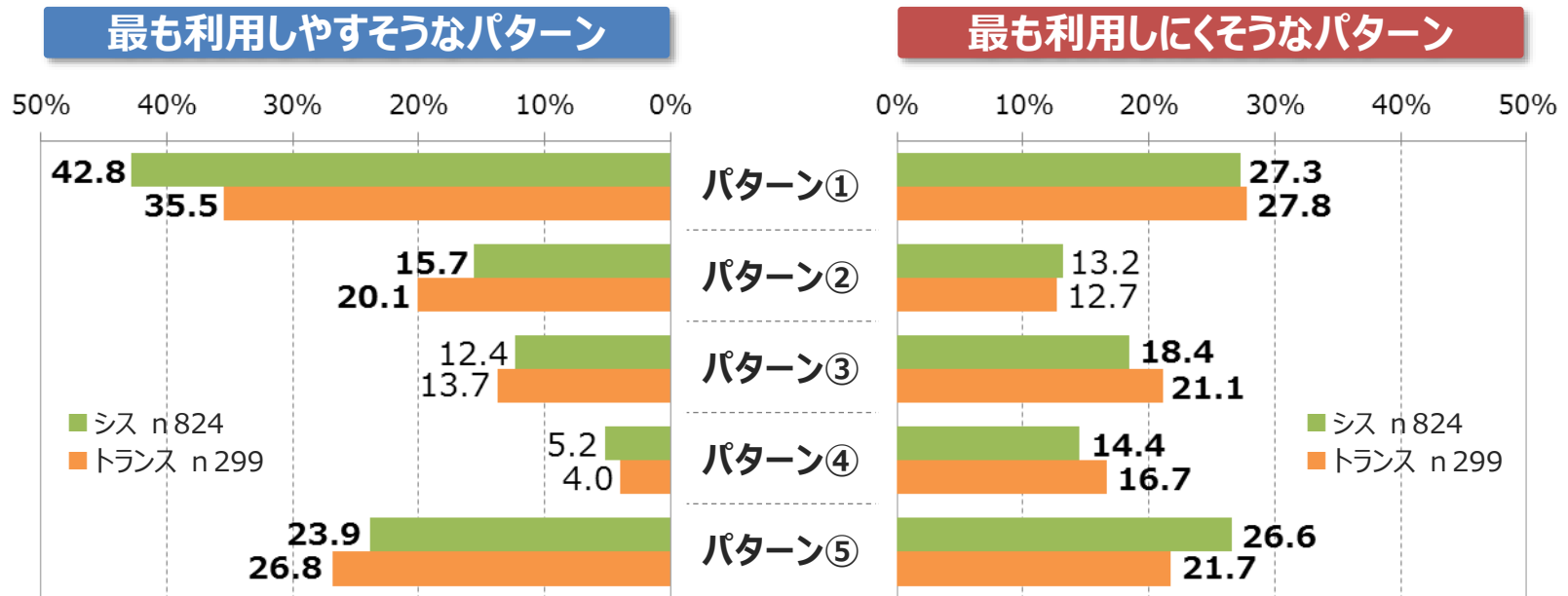
※評価の平均点は、ここに例示したパターンに対する評価です。回答者が働いているオフィスの規模や状況によって、評価が異なる可能性があります。



# 「男女共用個室トイレ」の位置：最も利用しやすいそう／しにくそう（シス／トランス）

- シス・トランスともに、「最も利用しやすいそう」と評価されたパターンは①がトップ、⑤が2位であったが、「最も利用しにくそう」と評価されたパターンも①がトップであり、⑤が2位であった。パターン①と⑤は平均点が上位であったが、人により評価がわかれた。
- 平均点が下位のパターン③と④については、シス・トランスともに、「最も利用しやすいそう」と評価した人の割合が相対的に低かった。

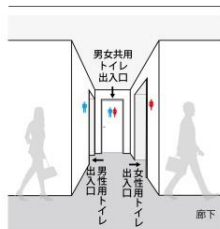
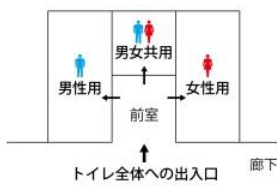
Q.「男女共用トイレのレイアウトパターン」5つのうち、最も利用しやすいそう／利用しにくそうと思ったパターンをお知らせください。



- ✓ 「最も利用しやすいそう」と回答した理由のポイントをまとめると、どのパターンにおいても「人目が気にならない」「廊下や男女別トイレから出入りが見えにくい」「さりげなく利用できる」「利用する言いわけができる」などであった。
- ✓ 「最も利用しにくそう」と回答した理由のポイントをまとめると、どのパターンにおいても「出入りが目立つ」「他人と鉢合わせになると気まずい」「なぜ利用するのか？と思われる」と困る」などであった。

# 「男女共用個室トイレ」の位置：最も利用しやすそう／しにくそうと思った理由

## 【パターン①】



トイレ全体への出入口は1カ所で、各トイレへ枝分かれするパターン。  
廊下からは、どのトイレに入ったかが分かり難くなっている。

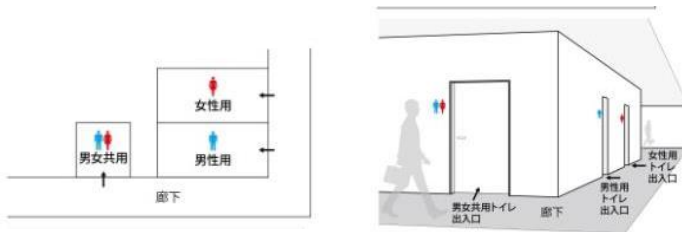
Q.「男女共用トイレのレイアウトパターン」5つのうち、最も利用しやすそう／利用しにくそうと思ったパターンとその理由をお知らせください。

|      | 最も利用しやすそうと思った理由（代表的な例）            | 最も利用しにくそうと思った理由（代表的な例）                      |
|------|-----------------------------------|---|
| シス   | 入口が1つになっていて、周囲の目を気にせずに済みそう        | トイレから出る時に鉢合わせする可能性が高くあまり嬉しくない               |
|      | 全てのトイレが視界に入りやすく、かつ男女共用トイレが初めに目に入る | 一番奥まで行かなければならないから                           |
|      | 男女別トイレが近いので、混んでる時に利用しやすそう         | なぜ男女別のトイレが空いてるのにこちらを使うのかと思われそう              |
| トランス | 普段は男女別トイレを利用している人も、混んでいる時に利用しやすそう | それぞれのトイレを出入りする際、お互い見えてしまうため気まずい             |
|      | 廊下にいる人から、どのトイレに入るかが分かりにくい         | 一番奥にあるから                                    |
|      | 選択する理由が「空いていた」など自然                | 男女共用トイレを必要としない人から、なぜあえてそこを選ぶのか疑問を持たれる可能性がある |

- ✓ パターン①については、「他人からの視線」について、トイレに「入る時」を気にするのか「出る時」を気にするのか、さらに男女共用トイレから出た時に他人と遭遇した際の「利用した言い訳」まで考えるか、によって評価がわかれた。
- ✓ 「最も利用しやすそう」「最も利用しにくそう」どちらの場合も、「他人からの視線」「利便性」「利用する言い訳ができるか否か」「自然に入れるか否か」がポイントであり、それはどのパターンにおいても共通であった。

# 「男女共用個室トイレ」の位置：最も利用しやすそう／しにくそうと思った理由

## 【パターン②】



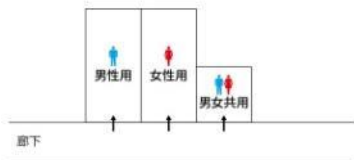
廊下から、各トイレへ出入りするパターン。  
男性用・女性用トイレと男女共用トイレは互いに死角になっており、それぞれの出入りは見えない。

Q.「男女共用トイレのレイアウトパターン」5つのうち、最も利用しやすそう／利用しにくそうと思ったパターンとその理由をお知らせください。

|      | 最も利用しやすそうと思った理由（代表的な例）                       | 最も利用しにくそうと思った理由（代表的な例）                            |
|------|--|---|
| シス   | 同じフロアにありながらコーナーを挟んでいるので、出入り時の視線が気にならなそう。     | 男女共用トイレだけ別の場所にあるので、目立つ。                           |
|      | 男女別トイレに入る人の視界に入らない。                          | 明らかに男女共用トイレに行くことがわかる配置。                           |
|      | 男女別トイレの混雑時にすぐに入れる。                           | トイレが区別されているようなイメージ。                               |
| トランス | 男女別トイレと位置が近いため、すぐに利用できそう。なおかつ、入るところを見られなそう。  | 男女共用に入るところが廊下から丸見え。                               |
|      | 角を曲がったところで人目につきにくく、同じフロアに男女別トイレもあるのでごまかしやすい。 | 近くに男女別トイレがあるのに、わざわざ男女共用トイレを利用している感じで他者からの視線が気になる。 |
|      | アクセスの良さは他と変わらず、他人と鉢合わせしなそう。                  | 隔離されているような感じがする。                                  |

# 「男女共用個室トイレ」の位置：最も利用しやすいそう／しにくそうと思った理由

## 【パターン③】



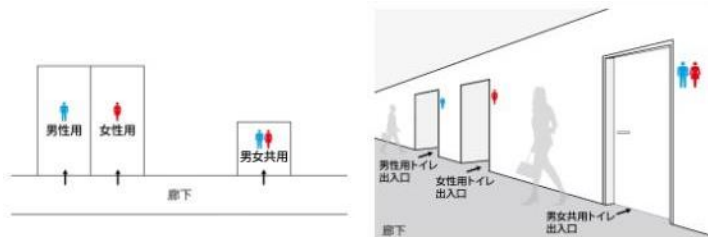
廊下から、各トイレへ出入りするパターン。  
各トイレは隣接している。

Q.「男女共用トイレのレイアウトパターン」5つのうち、最も利用しやすいそう／利用しにくそうと思ったパターンとその理由をお知らせください。

|      | 最も利用しやすいそうと思った理由（代表的な例）              | 最も利用しにくそうと思った理由（代表的な例）                         |
|------|--------------------------------------|--|
| シス   | 隣り合っていることで、特別意識することなく自然に利用できそう。      | すぐそばに男女別トイレがあるのに、男女共用に入る理由がない。                 |
|      | 男女別トイレが混んでいたら、すぐに、だれでも使える。           | 死角がなく、どのトイレに入ったかがわかる。                          |
|      | 同じ間隔で設置されている方が意識せずに入れる。              | 廊下を歩く人からも、トイレを利用する人からも、容易に目につく。                |
| トランス | 3タイプのトイレが同等に並んでいるので、男女共用トイレに特別感がない。  | 男女別トイレに隣接していると入りにくい。なぜわざわざ男女共用トイレに入るのか？と思われそう。 |
|      | 男女別トイレが空いていないときに、トランスジェンダーでなくても使いそう。 | 廊下を歩いている人からの視線が気になる。                           |
|      | 差別なく並んでいる。                           | 「LGBT用」という雰囲気を感じられる。                           |

# 「男女共用個室トイレ」の位置：最も利用しやすそう／しにくそうと思った理由

## 【パターン④】



廊下から、各トイレへ出入りするパターン。  
男性用・女性用トイレは隣接しているが、  
男女共用トイレは離れた位置にある。

Q.「男女共用トイレのレイアウトパターン」5つのうち、最も利用しやすそう／利用しにくそうと思ったパターンとその理由をお知らせください。

|      | 最も利用しやすそうと思った理由（代表的な例）       | 最も利用しにくそうと思った理由（代表的な例）                  |
|------|------------------------------|---|
| ミス   | 少し離れていたら、心理的に使いやすそう。         | プライバシー性は高いが、離れていて使いにくい。                 |
|      | 離れているところにあるので、入るところが見られにくい。  | 同じ並びにあるのに、男女共用トイレだけ離れた場所にあるから出入りが目立ちそう。 |
|      |                              | 分けている感じがして使いにくい。                        |
| トランス | 同じフロア内で離れた場所にある方が、人目を気にせず済む。 | 疎外されているように感じる。                          |
|      | 男女共用トイレが離れていた方がわかりやすい。       | 隔離されている感じがする。                           |
|      | 離れているのでゆっくりできそう。             | 人目につく状況で、ひとつだけ差別されたトイレに入らないといけな。        |
|      |                              | わざわざ別のトイレを選んでいることを周囲に知られてしまう。           |

✓ パターン④は「最も利用しにくそうと思った理由」として「差別」や「隔離」を挙げるトランスが目立った。

# 「男女共用個室トイレ」の位置：最も利用しやすそう／しにくそうと思った理由

## 【パターン⑤】



廊下から、各トイレへ出入りするパターン。男性用・女性用トイレと、男女共用トイレは、異なるフロア（階）にある。

Q.「男女共用トイレのレイアウトパターン」5つのうち、最も利用しやすそう／利用しにくそうと思ったパターンとその理由をお知らせください。

|      | 最も利用しやすそうと思った理由（代表的な例）                                   | 最も利用しにくそうと思った理由（代表的な例）         |
|------|--|--------------------------------|
| シス   | 男女別トイレとまったく違う場所にあり、利用する際の（他人の）視線が気にならない。                 | 移動するのが面倒くさい。                   |
|      | そのフロアに男女共用トイレしかないので、そのトイレを利用するのが自然。                      | 他の階にあると、使用中かどうかかわからない。         |
|      | 男女別トイレに行く人と鉢合わせすることがなく、こっそり行きやすそう。                       | 異なるフロアだと、いざというときや急いでいるときに使えない。 |
| トランス | その階には男女共用トイレしかないなら、そこに入っても不自然ではなく、他の人も利用できそうだから。         | トイレの度にわざわざ別のフロアに行くのは不審に思われそう。  |
|      | フロアが違うことで、一緒に働いているメンバーと鉢合うことが少なそう。                       | フロアが違うと部署が違うので行きにくい。           |
|      | 階が違うことで、人と遭遇することが少なそう。その階には男女共用トイレしかないから利用している、と言い訳もできる。 | 他のフロアへの出入りが禁止されている職場なので。       |

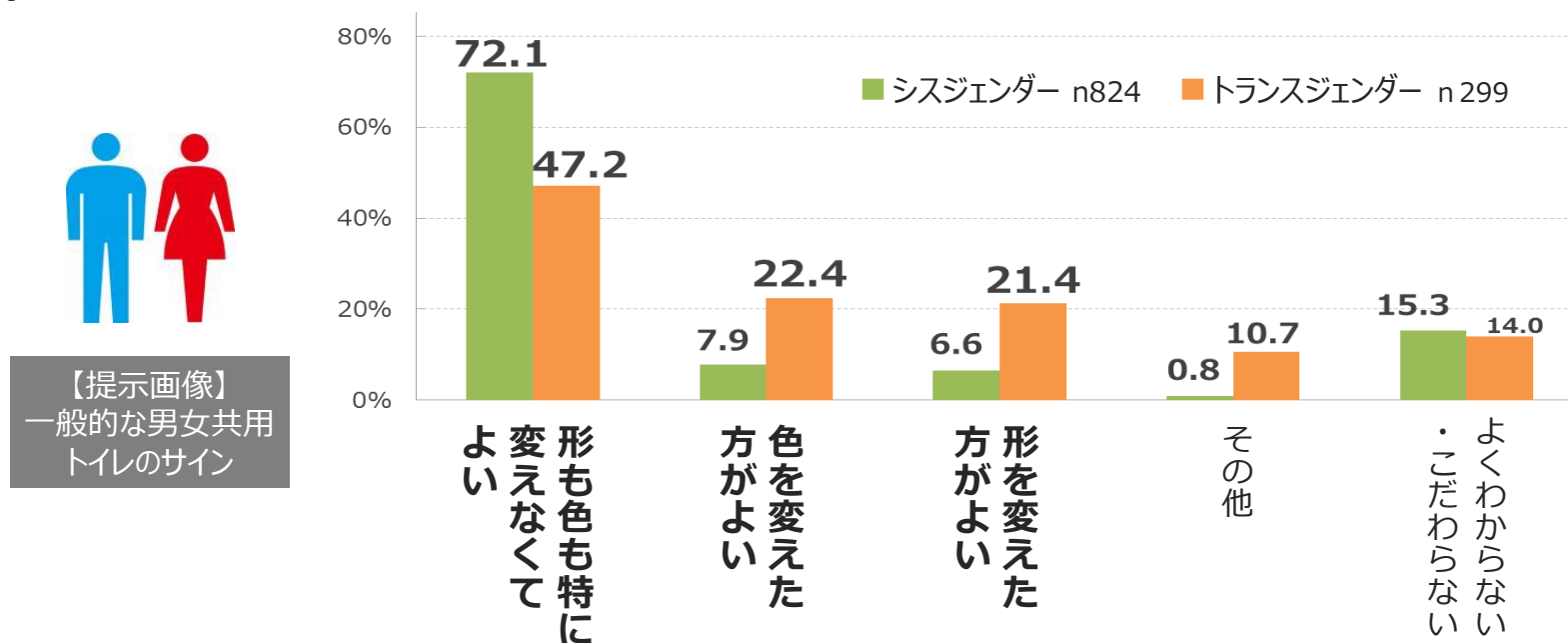
## 3. 調査結果報告

### 3-6. 男女共用トイレのサイン、多機能トイレのサイン

# 変えた方がいい？男女共用トイレのサイン（シス／トランス）

- （提示した画像について）シス・トランスともに、「形も色も特に変えなくてよい」と回答した人が最も多く、シスは7割以上、トランスも半数近い。
- 一方、「色」や「形」を変えた方がよい、と回答したトランスは2割以上であるのに対し、シスは1割未満。「色」「形」ともに約15ポイントの差がある。

Q.一般的な男女共用トイレのサインについて、どう思いますか？ ※オフィスに限らず。（複数回答）



- ✓ トランスの中でもさまざまな意見があり、代表的なものとして“変えなくてよい派”からは「広く浸透していてさまざまな人にわかりやすいので変えなくてよい」、「特別なマークはかえて差別を助長する」という声が、“変えた方がよい派”からは「便器などの設備表示だけでよい」「男女同色など、ジェンダーを感じさせないものがよい」という声があった。

【参考情報】（公財）交通エコロジー・モビリティ財団による2020東京オリンピック・パラリンピックに向けたピクトグラム（図記号）のあり方検討事業にて、「男女共用お手洗」のピクトグラムが作成されました。その後、2020年5月に経済産業省にてJIS規格に追加されました。詳細は、経済産業省のWEBサイトをご参照ください。<URL:<https://www.meti.go.jp/press/2020/05/20200520001/20200520001.html>>



# 利用しやすい多機能トイレのサインは？：トランスジェンダーへのヒアリング結果

「職場で多機能トイレを利用する場合、どのサインが利用しやすいか？」について、公共トイレなどで実際に使われている「多機能トイレ」のサインを数種類提示し、直接ヒアリングを行った。

## 全体

※著作権の関係で、提示サインはこの資料上では掲載しておりません。  
※トランスジェンダーの方に多機能トイレの利用を勧めるものではありません。

それぞれのサインについて、賛否両論、さまざまな意見が挙がった。

## 共通意見

「どなたでもご利用ください」や「だれでもトイレ」など、障害のある人や子ども連れに限らず「誰でも利用できること」が明記されていると利用しやすい。

## 「虹のマーク」や「男女半々のサイン」について

- 「あった方がよい」、「特にこだわらない」という人もいたが、「性的マイノリティに配慮しています」と前面に出されると逆に利用しにくいと「特別なものは不要」、という声の方が多かった。
- 「虹のマーク」については、「目立つように付いてると入りにくい」、「LGBTとひとくりにされたくない（6色の虹がLGBTを象徴するものとして使われるため）」という声があった。
- 男女半々のサインについては、それ自体に強い不快感を示す声が目立った。

6色の  
虹マークの例



男女半々の  
サイン例



## 外国語表記について

日本語がわからない人のために英語表記があった方がよいという意見も出たが、どう表現するかは意見がわかれた。

“All gender”という表記の支持が高めだが、「意味がよくわからない」という声もあった。

なお、（前ページにて紹介した）交通エコロジー・モビリティ財団が策定した「男女共用お手洗」のピクトグラムは、英語表記をする場合は“All gender toilet”としている。

## 3. 調査結果報告

### 3-7. トランスジェンダーに対するシスジェンダーの意識

シスジェンダーのトランスジェンダーに対する意識や偏見の実態を調べるため、以下の3つの質問を実施

## ① 「職場での取り組み」について

Q.これからの会社・組織・職場は、「LGBT等性的マイノリティの人たち」に対して  
何等かの支援をしたり、制度を整えたりすべきだと思いますか？

## ② 「職場にいること」について（個人的感情）

Q.あなたの職場の同僚に「トランスジェンダー」がいたら、どう思いますか？ ※

※「LGB」についても同様の質問を実施したが、「T」の結果と大きな傾向の差はなかった。

## ③ 職場で「自認する性別のトイレを利用すること」について

Q.あなたが利用している職場のトイレを、トランスジェンダーの人が  
心の性別（性自認）に沿って利用することについて、どう思いますか？

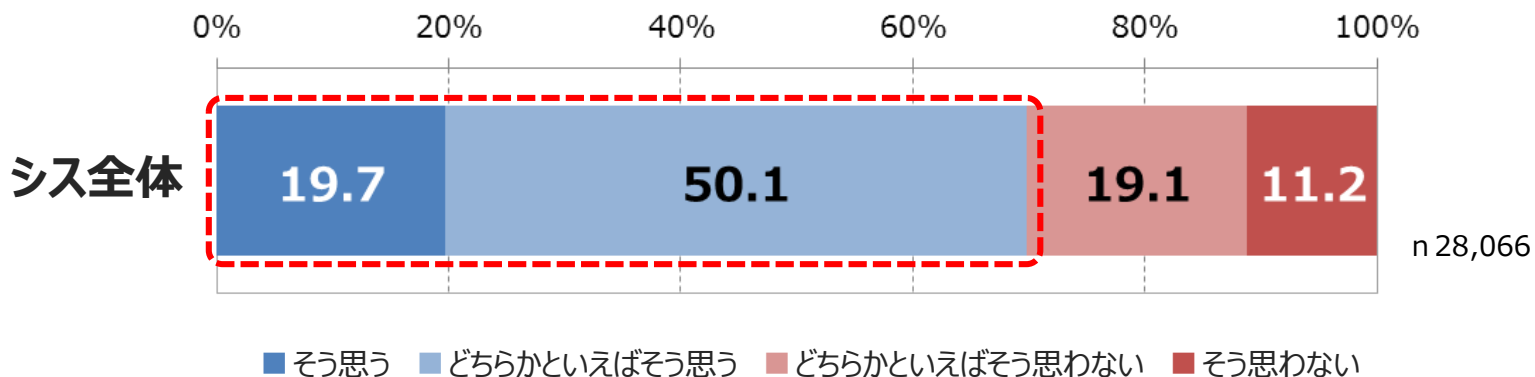
②と③については、回答者のうち海外就業者と未就業者を除いて集計を行った。

## シスジェンダーの意識：①「職場での取り組み」について（シス全体）

- 性的マイノリティに対して職場での支援や取り組みについて、「すべきだと思う」と回答したシスは約2割、「どちらかといえば」も含めると約7割であった。

Q.これからの会社・組織・職場は、「LGBT等性的マイノリティの人たち」に対して何等かの支援をしたり、制度を整えたりすべきだと思いますか？

※あなたの働いている会社・組織・職場に限らず、一般的な考え方としてお知らせください。

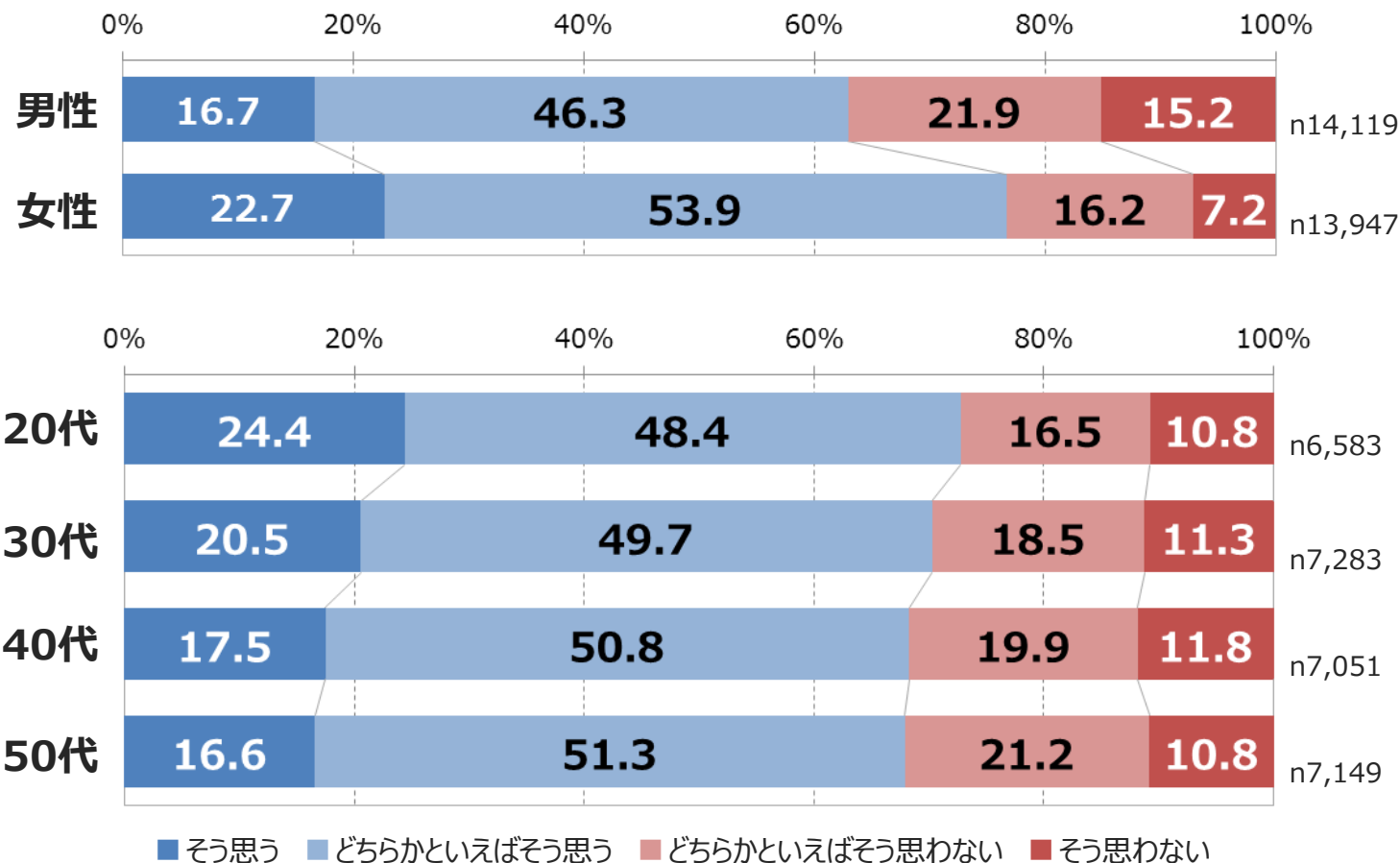


# シスジェンダーの意識：①「職場での取り組み」について（シス男女・年代別）

➤ 「すべきだと思う」と回答した割合は、男性よりも女性の方が高く、年代が若いほど高い傾向がみられた。

Q.これからの会社・組織・職場は、「LGBT等性的マイノリティの人たち」に対して何等かの支援をしたり、制度を整えたりすべきだと思いますか？

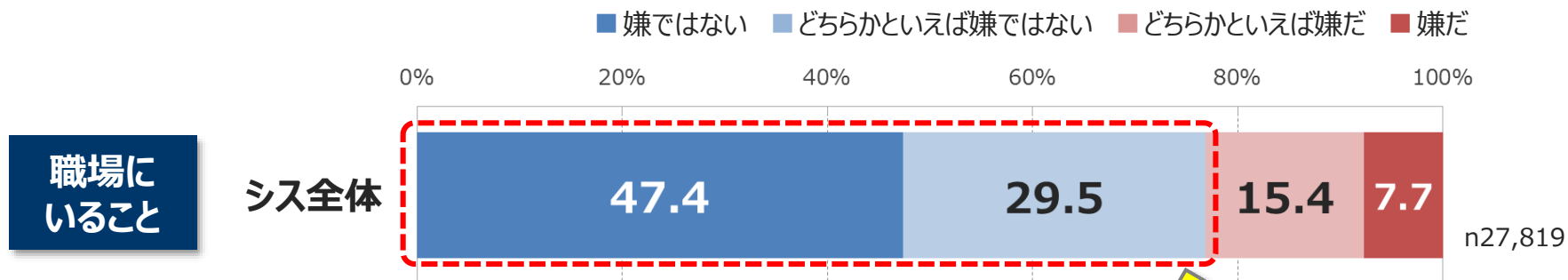
※あなたの働いている会社・組織・職場に限らず、一般的な考え方としてお知らせください。



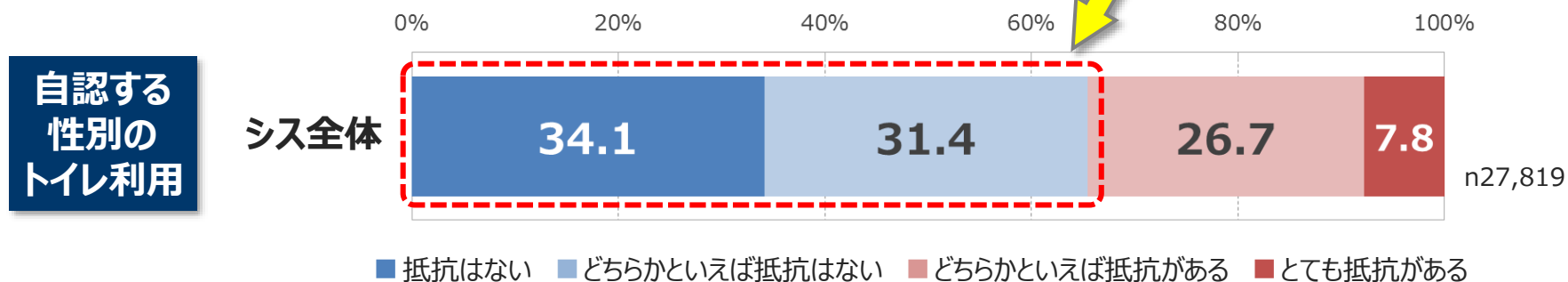
# シスジェンダーの意識：②「職場にいること」と③「トイレ利用」（シス全体）

- 「職場にいること」に対しては、8割近くが「嫌ではない」と回答したのに対し、「自認する性別のトイレを利用すること」に対して「抵抗はない」と回答した人は6割以上となり、10ポイント以上低い。

Q.あなたの職場の同僚に「トランスジェンダー」がいたら、どう思いますか？



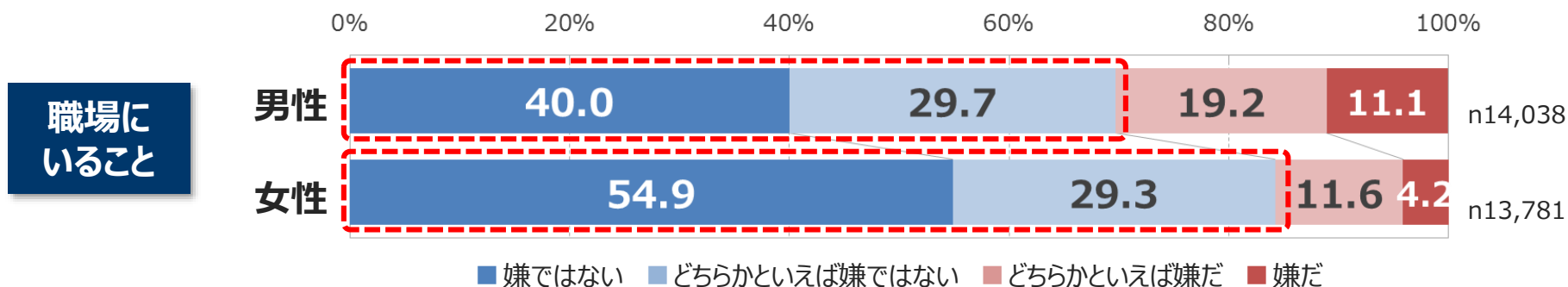
Q.あなたが利用している職場のトイレを、トランスジェンダーの人が心の性別（性自認）に沿って利用することについて、どう思いますか？



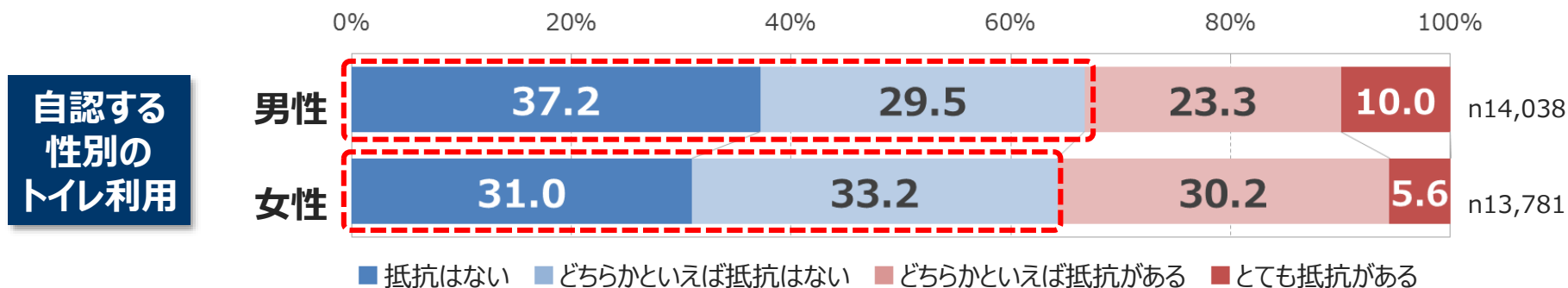
## シスジェンダーの意識：②「職場にいること」と③「トイレ利用」（シス男女）

- 男性は、「職場にいること」に対して「嫌ではない」と回答した人も、「自認する性別のトイレを利用すること」に対して「抵抗はない」と回答した人も約7割であった。
- 女性は、「職場にいること」に対して「嫌ではない」と回答した人は約8割であったが、「自認する性別のトイレを利用すること」に対して「抵抗はない」と回答した人は約6割であった。

Q.あなたの職場の同僚に「トランスジェンダー」がいたら、どう思いますか？



Q.あなたが利用している職場のトイレを、トランスジェンダーの人が心の性別（性自認）に沿って利用することについて、どう思いますか？



# シスジェンダーの意識：トランスジェンダーに対する「会社支援×個人感情」

トランスジェンダーに対する「理解度・寛容度」による回答傾向をみるため、「会社の支援に対する賛同度」と「トランスジェンダーに対する個人感情」の組み合わせにより、シスジェンダーを4種類に分類した。

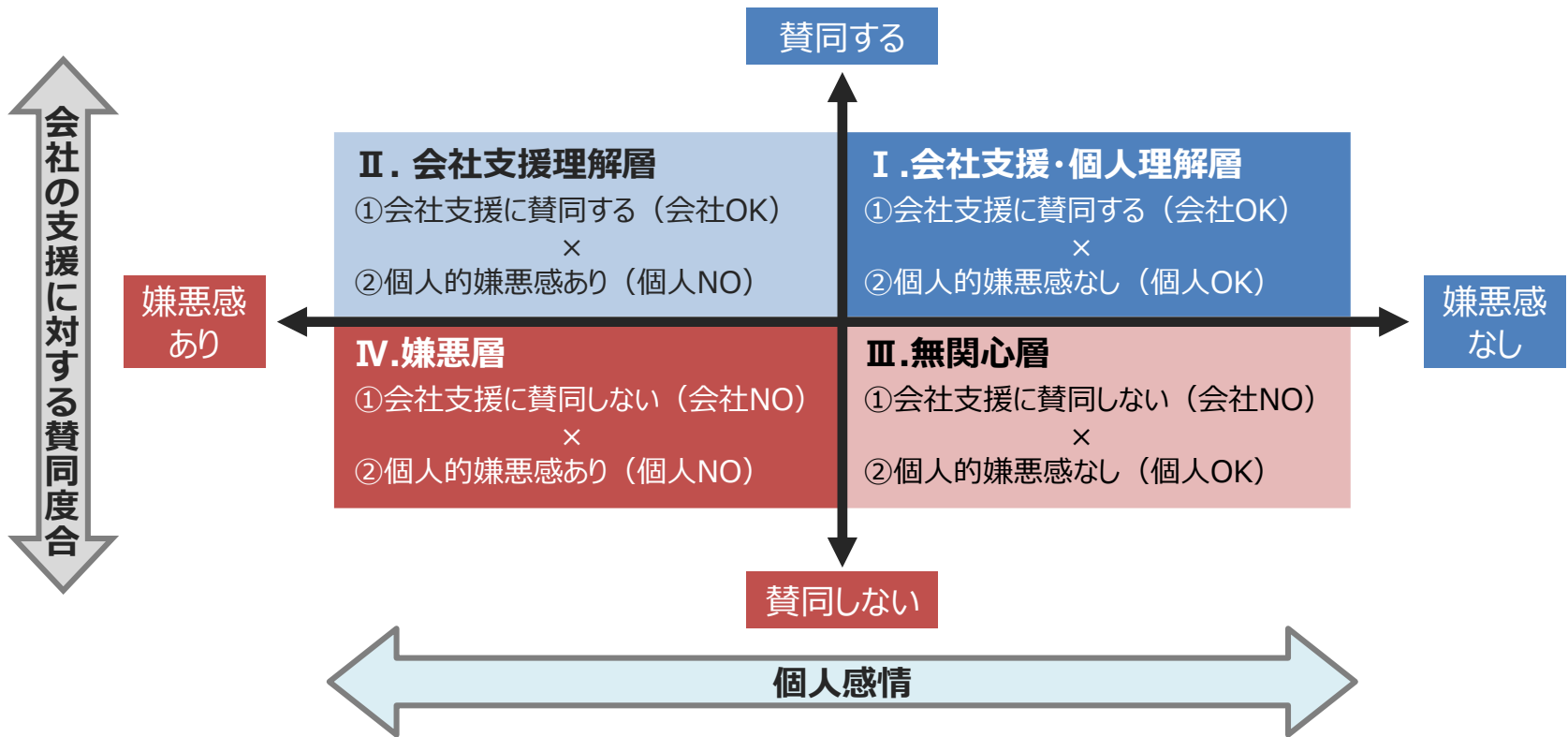
①会社が性的マイノリティに対して支援することに対する賛同度合



②トランスジェンダーが職場にいることに対する個人感情

Q.これからの会社・組織・職場は、「LGBTの人たち」に対して何等かの支援をしたり、制度を整えたりするべきだと思いますか？

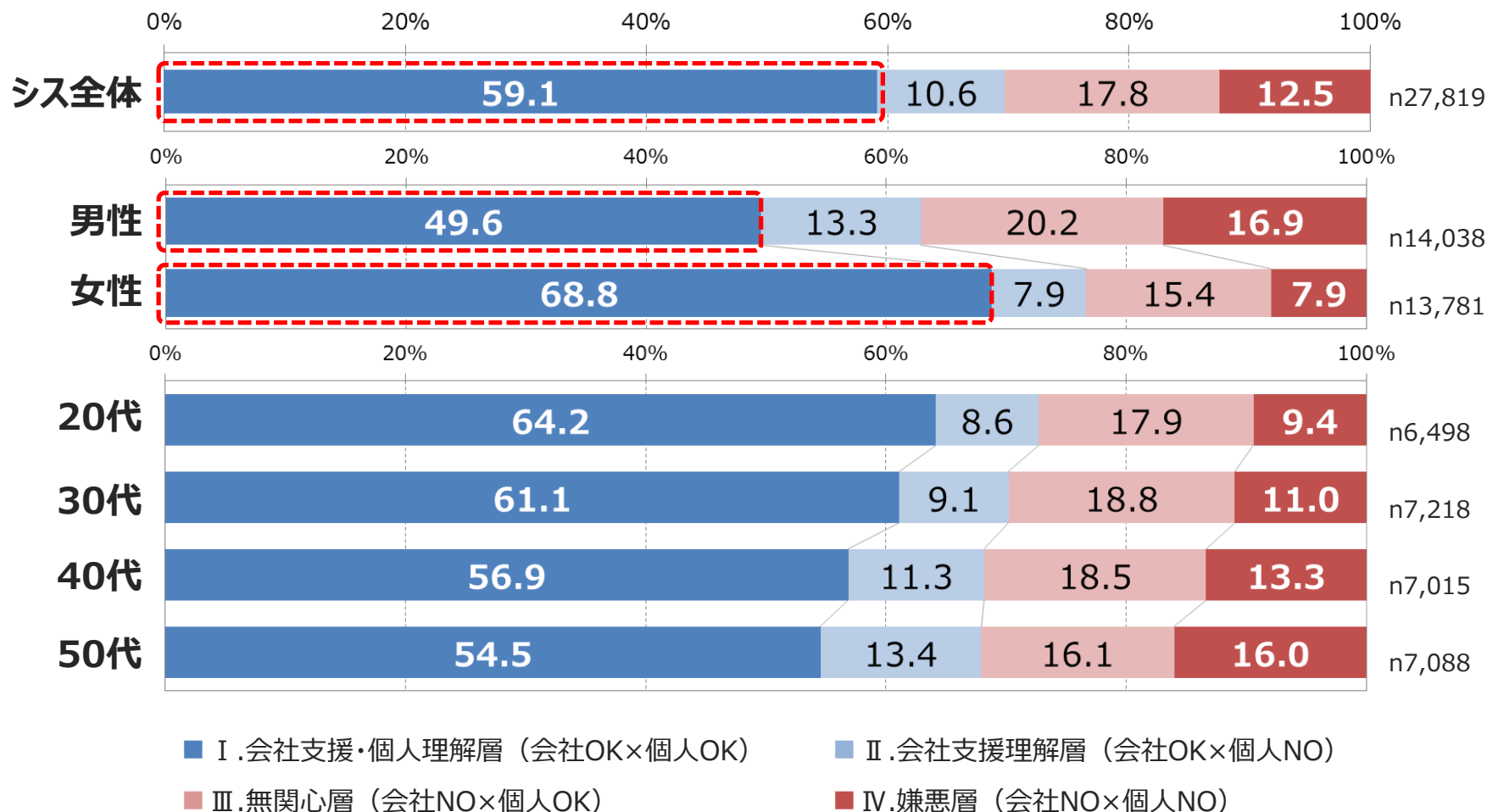
Q.あなたの職場の同僚に「トランスジェンダー」がいたら、どう思いますか？





# シスジェンダーの意識：トランスジェンダーに対する「会社支援×個人感情」(男女/年代)

- I.会社支援・個人理解層は全体の約6割で、男性の約5割に対し女性は約7割。
- 年代が若いほど、I.理解層の割合が高く、IV.嫌悪層の割合は低くなる。



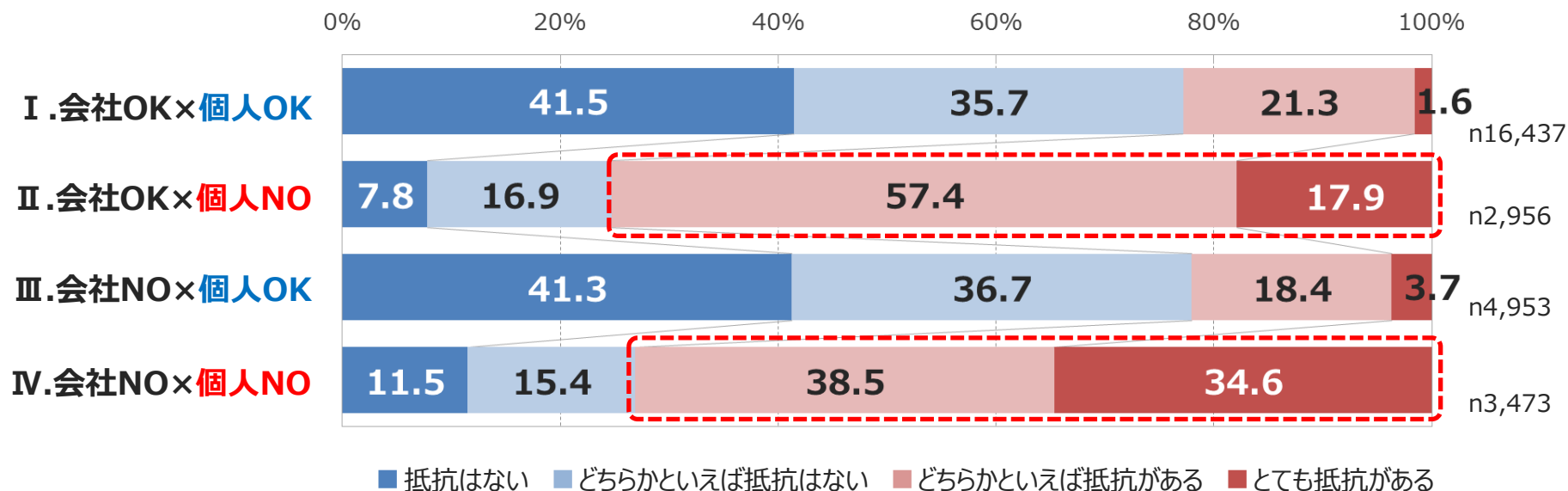
# シスジェンダーの意識：③「トイレ利用」について（会社支援×個人感情）

- 「自認する性別のトイレ利用」の抵抗の有無については、会社支援への賛同度合いよりも、トランスジェンダーへの個人的感情（職場にいることに対する抵抗感）の方が強く影響している。

Q.あなたが利用している職場のトイレを、トランスジェンダーの人が心の性別（性自認）に沿って利用することについて、どう思いますか？

「会社支援への賛同度」  
×「トランスへの個人感情」  
による抵抗度の違い

I.会社支援・個人理解層（会社OK×個人OK） II.会社支援理解層（会社OK×個人NO）  
III.無関心層（会社NO×個人OK） IV.嫌悪層（会社NO×個人NO）

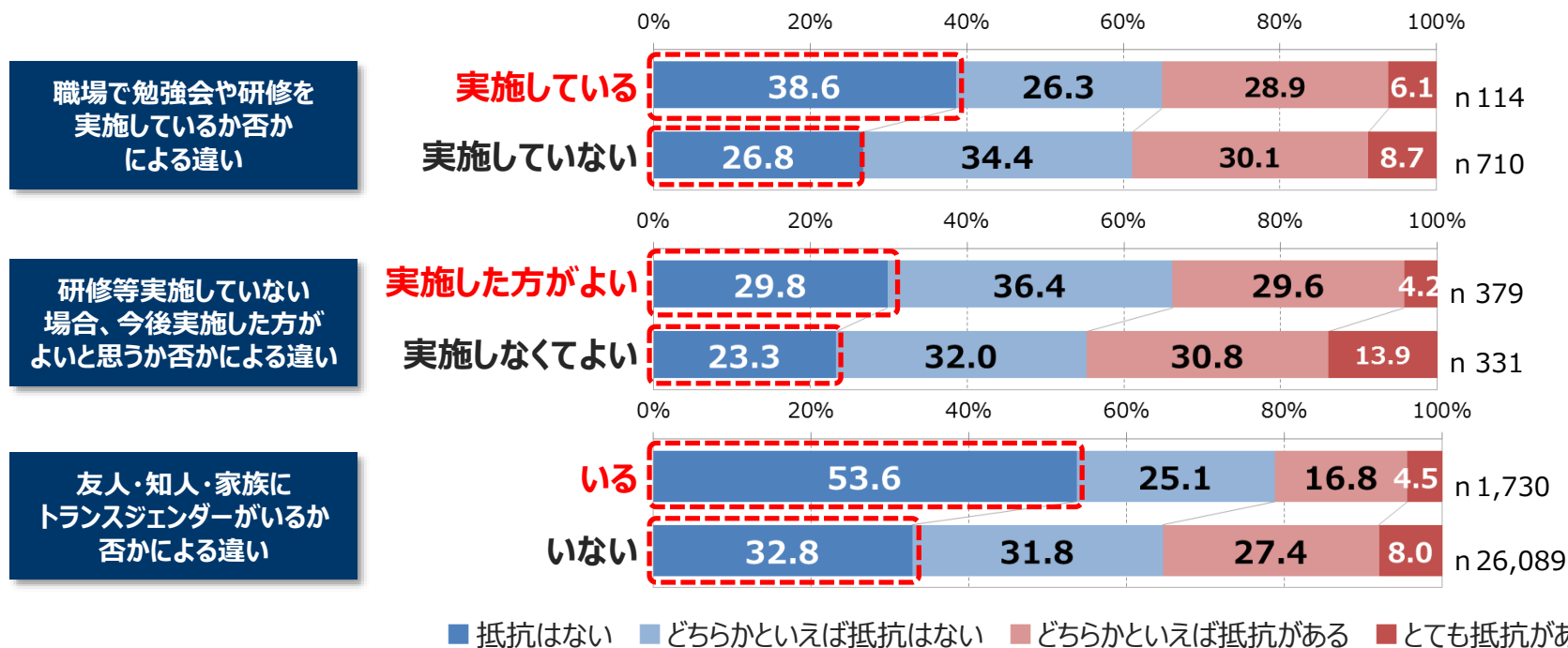


- ✓ 「抵抗がある」と回答した人の理由として、「なんとなく」、「理解できない」、「身近にいないのでわからない」といった「トランスジェンダーについて知らない、知識がない」ことに起因する声が多かった。

# シスジェンダーの意識：③「トイレ利用」について（研修の実施や身近な存在の有無）

- トランスジェンダーが「自認する性別のトイレを利用すること」に対して「抵抗はない」と回答した人は、所属する会社等での「LGBT等性的マイノリティに対するダイバーシティへの取り組み※」について、「勉強会や研修」を“実施している”と回答した人では約4割、“実施していない”と回答した人では約3割であり、10ポイント以上の差があった。  
※p77【LGBT等性的マイノリティに対する「職場での取り組み」への意識】参照
- 勉強会等を実施していない場合、「抵抗はない」の割合は、“今後も実施しなくてよい”より“今後は実施した方がよい”と回答した人の方が6.5ポイント高く、「どちらかといえば抵抗はない」と合わせると10.9ポイント高かった。
- トランスジェンダーが身近にいる人の場合は、約5割が「抵抗はない」と回答したのに対し、いない人の場合は約3割であり、その差は20ポイントであった。

Q.あなたが利用している職場のトイレを、トランスジェンダーの人が心の性別（性自認）に沿って利用することについて、どう思いますか？



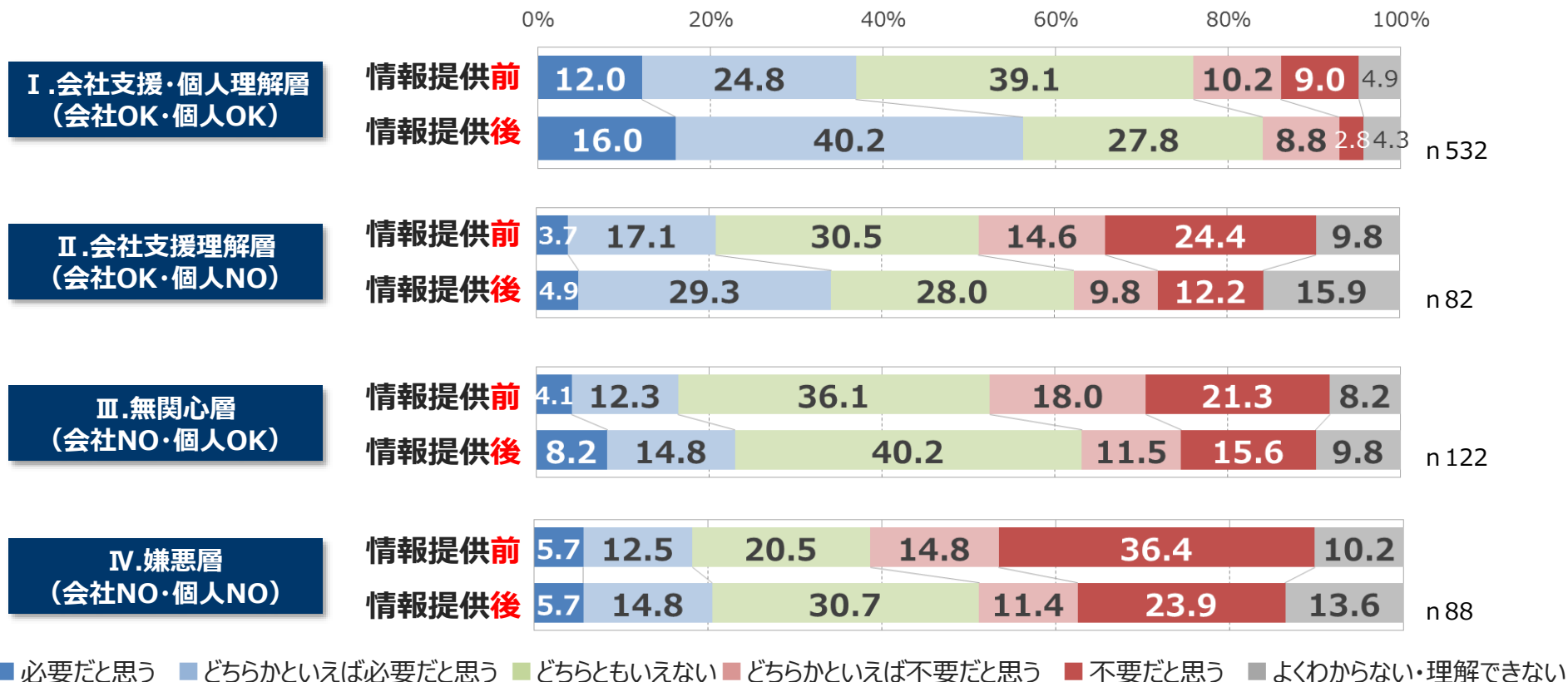
# シスジェンダーの意識：情報提供による意識の変化（会社支援×個人感情）

情報の有無による意識の違いを見るために、「男女共用トイレの必要性」に関する同じ質問を2度行い、2度目の質問の際に右記情報提供を行った。

トランスジェンダーの中には、男女に分かれたトイレが利用しにくい人がいます。そのことに対する配慮として、男性用／女性用トイレに加え、多機能トイレ以外に、性別を問わずに利用できる「男女共用トイレ」を設置する考え方があります。

➤ 「男女共用トイレの必要性」において情報提供前後で回答傾向をみると、情報提供後は、どの層においても「不要」と回答する人は減少した。IV嫌悪層においてもマイナス15.9ポイントと大きな減少がみられた。

Q.多機能トイレ以外に、性別を問わずに利用できる「男女共用トイレ」はオフィスに必要だと思いますか？（あなたの職場に限らず、一般的な考え方として）



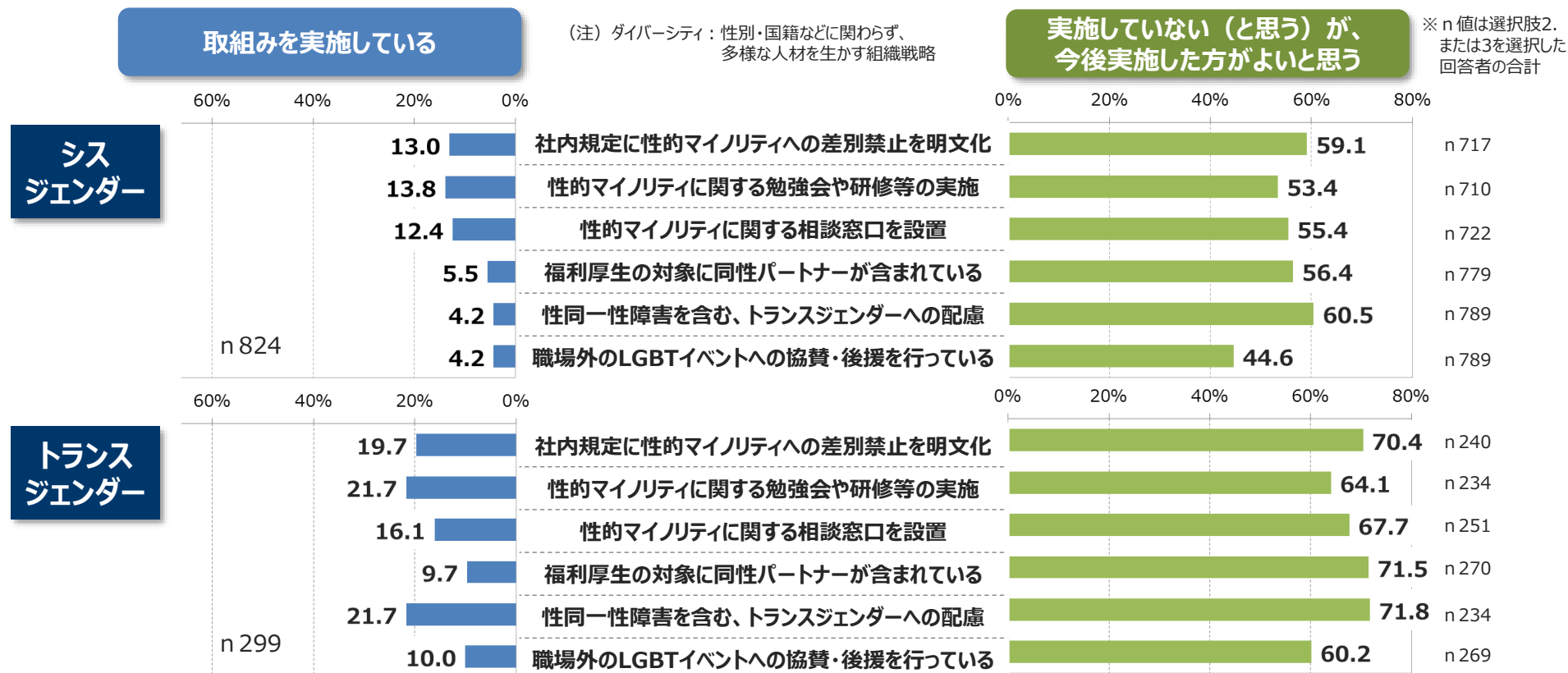
## 3. 調査結果報告

### 3-8. ダイバーシティに対する企業の取り組みへの意識

# LGBT等性的マイノリティに対する「職場での取り組み」への意識（シス/トランス）

- LGBT等性的マイノリティに対する職場での取り組みを「実施している」と回答した人は少ない。
- 「実施している」と回答した人の割合は、すべての項目でトランスの方がシスより高い。
- 「実施していない（と思う）」と回答した人のうち、シスの5割以上、トランスの6割以上が「今後は実施した方がよいと思う」と回答した。

Q. 「LGBT等性的マイノリティ」に対するダイバーシティ（注）への取り組みについて、あなたの所属する会社・組織・職場での実施状況をお知らせください。  
 （選択肢：1.実施している、2.実施していない（と思う）が、今後実施した方がよいと思う、3.実施していない（と思う）が、今後も実施しなくてよいと思う）



- ✓ 実施していることの認知が社員に浸透していない可能性もある。
- ✓ トランスは当事者のひとりでもあるため、意識が高いことが考えられる。また、実施している職場を選んで就職している可能性も考えられる。

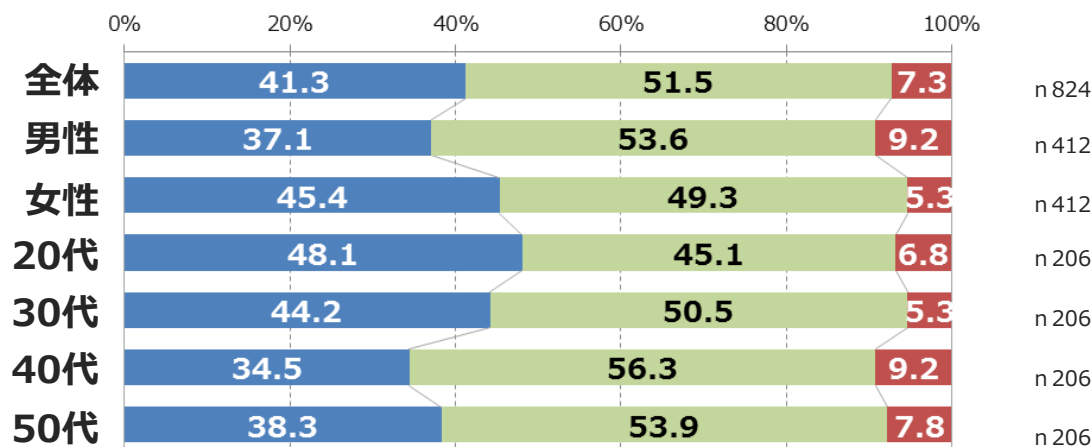
# LGBT等性的マイノリティも含むダイバーシティ対応企業での就労意向（シス/トランス/年代）

- LGBT等性的マイノリティも含むダイバーシティ対応企業で「働きたい」と回答したシスは、全体の約4割であり、男性よりも女性に多かった。年代別では中高年層よりも若年層に「働きたい」と回答した人が多かった。
- トランス全体では約7割が「働きたい」と回答、年代が若いほどその傾向が強くみられた。

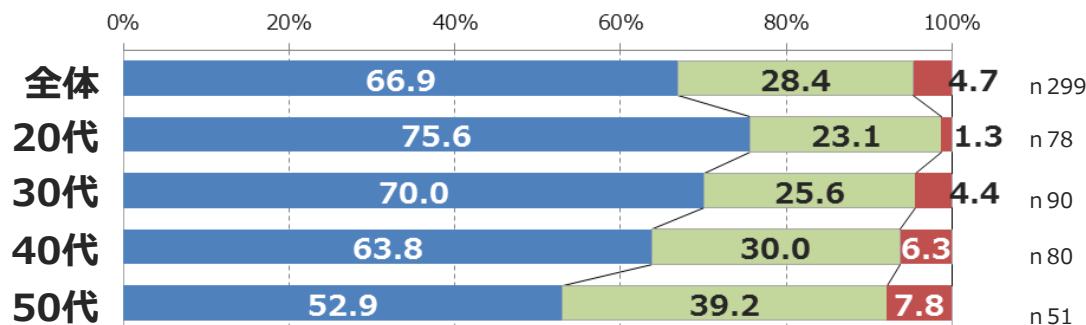
Q.ダイバーシティ(注)について、「LGBT等性的マイノリティ」にも対応している会社・組織・職場であれば、あなたは働きたいと思いますか？

(注)ダイバーシティ：性別・国籍などに関わらず、多様な人材を生かす組織戦略

シス  
ジェンダー



トランス  
ジェンダー



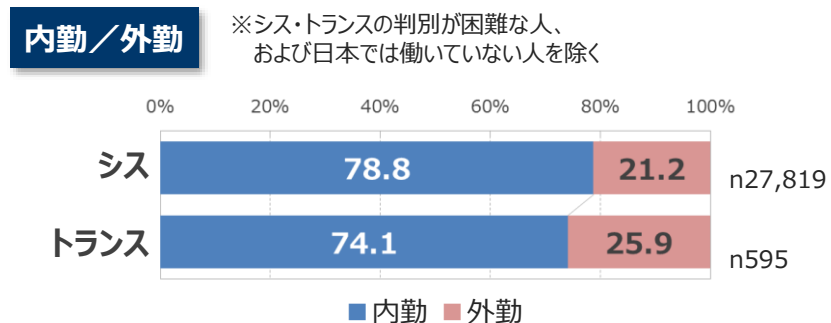
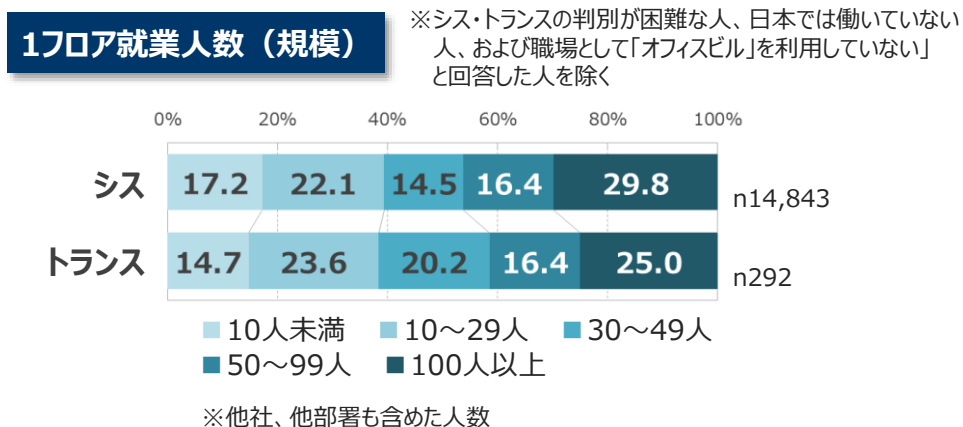
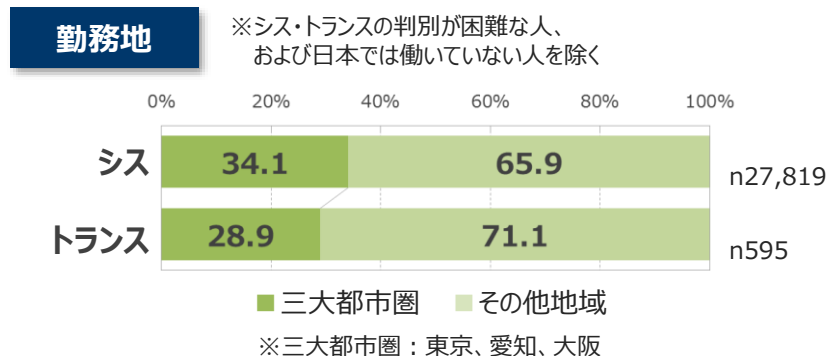
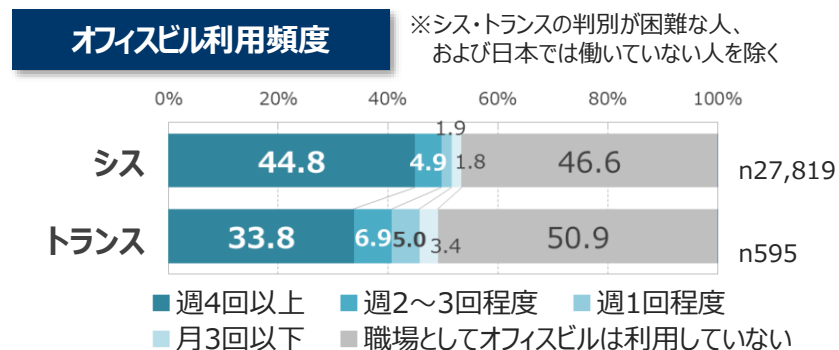
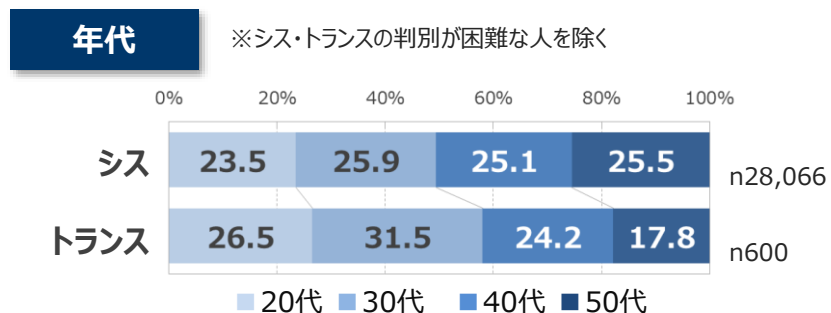
■ 働きたいと思う ■ どちらともいえない ■ 働きたいと思わない

## 4. 補足資料



# 補足資料：回答者の属性情報（年代構成と勤務地、就業状況）

## STEP 1 の回答者属性を示す。



# 補足資料：サンプリング一覧、STEP2への抽出条件

## 【サンプリング一覧】

|                  |           | STEP1 調査 |        | STEP2 調査 |        |
|------------------|-----------|----------|--------|----------|--------|
|                  |           | パネル調査    |        |          |        |
|                  |           | サンプル数    | 割合     | サンプル数    | 割合     |
| アンケート回答数         |           | 30,000   | -      | -        | -      |
| 回答者分類            | シスジェンダー   | 28,066   | 93.6%  | 824      | 83.1%  |
|                  | トランスジェンダー | 600      | 2.0%   | 167      | 16.9%  |
|                  | 不明(注1)    | 1,334    | 4.4%   | -        | -      |
| 合計               |           | 30,000   | 100.0% | 991      | 100.0% |
|                  |           | オープン調査   |        |          |        |
|                  |           | サンプル数    | 割合     | サンプル数    | 割合     |
| トランスジェンダー回答数(注2) |           | 215      | 100.0% | 132      | 100.0% |

注1：以下に該当する人を指す

- ・出生時の戸籍の性別が「男性」かつ性自認が「どちらかといえば男性」と回答した人
- ・出生時の戸籍の性別が「女性」かつ性自認が「どちらかといえば女性」と回答した人
- ・性自認を「答えたくない」と回答した人

注2：

オープン調査はトランスジェンダー回答者補完が目的で実施したため、集計はトランスジェンダー回答者のみで実施。そのため、オープン調査回答者に含まれた、シスジェンダー18サンプル、不明65サンプルを除外。

※シスジェンダーは、性年代別均等割付で計824人抽出

## 【STEP2 の調査への抽出条件】

| オフィスビルの利用頻度 | 主に働いているフロアの数               | 主に利用しているオフィスビルに設置されているトイレの種類  | 職種（以下の職種を除く※）  |
|-------------|----------------------------|-------------------------------|--|
| 週に1回以上勤務者   | 同フロアに50人以上いる<br>※シスジェンダーのみ | 利用ビルのトイレ設置状況が「わからない」と回答した人を除く | 接客・販売 / 工場のライン<br>電話オペレーター・窓口業務<br>専業主婦・主夫 / 学生・生徒 / その他 |

※職種については、オフィスビル勤務率が低いと想定される職種、およびトイレ利用の時間的な制約があると想定される職種を除いた。

## 【調査実施期間】

- ・モニター調査（調査会社登録モニターのうち、有職者に対する調査）：2017年11月10日（金）～20日（月）
- ・トランスジェンダーに対するオープン調査：2017年10月27日（金）～11月26日（日）

## 【調査実施機関】

- ・調査企画・準備・実施・分析：オフィストイレのオールジェンダー利用に関する研究会・株式会社アビス
- ・調査分析実務：株式会社アビス

## 【設問形式・回答者サンプル数についての備考】

- ・全員がすべての設問に回答しているわけではないため、設問により回答者サンプル数が異なる。
- ・単一回答項目：選択肢の合計値が100%となる（ただし、四捨五入による誤差あり）。
- ・複数回答項目：選択肢の合計は100%とならない場合がある。
- ・個別設問の全体サンプル数（n値）は、条件該当者のみの回答となっている設問もあるため、各ページを参照のこと。
- ・個別分析軸のサンプル数（n値）は、対象のみ抽出しているため、合計数は全体と一致しない。
- ・個別分析軸のサンプル数（n値） 30未満は参考値。

| ことば                      | 意味  |
|--------------------------|---|
| 性自認                      | 自分の性別をどう認識しているか？という概念。「心の性別」ということもある。Gender Identityの訳語。  |
| 自認する性別                   | 自分自身が認識している性別。男性、女性だけでなく、中性、無性、Xジェンダー、決めたくないなどさまざま。   |
| 出生時に付けられた性別              | 出生時の生物学的な性をもとに判断された性別。男性/女性の二者択一で、日本では出生届をもとに、戸籍や住民票などに記載される。 ※今回の調査では、「出生時の戸籍の性別」を使用。  |
| 性別違和                     | 出生時に付けられた性別に対し、不一致・違和感を覚えること。   |
| トランスジェンダー (Transgender)  | 出生時に付けられた性別と性自認が一致しない人の総称。  |
| シスジェンダー (cis gender)     | 出生時に付けられた性別と性自認が一致し、それに従って生きる人。トランスジェンダーではない人。  |
| 性同一性障害                   | トランスジェンダーの中でも、性別違和が非常に強く、苦悩する人に対して使われる医学的な「診断名」。Gender Identity Disorder※ (GID) の訳語。<br>※2018年6月、世界保健機関 (WHO) は、国際疾病分類の第11回改訂版 (ICD-11) にて精神疾患から除外し、Gender Incongruence に置換えを決定 (日本精神神経学会の仮訳は「性別不合」)。2019年5月正式承認。 |
| Xジェンダー (X-gender)        | 出生時に付けられた性別にかかわらず、性自認が男性/女性に二分できない人、男女の枠にとらわれない性のあり方の人。性自認は中性や、男女どちらにも属さない無性、どちらにも属する両性など、さまざま。   |
| FTM (Female To Male)     | 出生時に付けられた性別は女性だが、性自認 (心の性別) は男性である人。トランス男性ともいう。   |
| MTF (Male To Female)     | 出生時に付けられた性別は男性だが、性自認 (心の性別) は女性である人。トランス女性ともいう。   |
| FTX (Female To X-gender) | 出生時に付けられた性別が女性である、Xジェンダー。   |
| MTX (Male To X-gender)   | 出生時に付けられた性別が男性である、Xジェンダー。   |
| 自認する性別のトイレ               | 自分自身が認識している性別のトイレのこと。男性用トイレまたは女性用トイレ。ただし、「Xジェンダー用トイレ」はない。   |
| 出生時戸籍性別のトイレ              | 出生時に付けられた戸籍の性別のトイレのこと。男性用トイレまたは女性用トイレ。  |
| 性別不問のトイレ                 | 男女共用トイレなど、性別を限定しないトイレのこと。   |
| LGBT (エルジービーティー)         | レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダーそれぞれの英語の頭文字を組み合わせたことばで、性的マイノリティ (性的少数者) の総称のひとつ。LGBは性的指向 (どのような性別の人を好きになるか/ならないか、ということ。) に関するマイノリティ、Tは性自認に関するマイノリティ。   |
| SOGI (ソジ または ソギ)         | 性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字を組み合わせたことば。性的指向 (SO) や性自認 (GI) は、すべての人に関わる属性。  |

- 1) 池田官司 2013.「性同一性障害当事者数の推計」『産婦人科の実際』 62: pp.2105-2109.
- 2) 大島義孝・佐藤俊樹 2016.「性別違和の受診状況と人口割合」『こころの科学』 189: pp.28-32.
- 3) 佐藤俊樹・齋藤利和ほか 2014.「『性同一性障害に関する委員会』による性同一性障害症例数と国内性別適合手術例数の推定調査」『GID(性同一性障害)学会雑誌』 7: pp.73-75.
- 4) 寺原真希子編集代表、弁護士法人東京表参道法律事務所編著 2018.  
「自認する性別に基づくトイレ・更衣室利用の可否」『ケーススタディ職場のLGBT』 ぎょうせい pp.84-88.
- 5) 永野靖 2018.「事例紹介：経産省事件（性同一性障害者の職場における処遇）」『ジェンダーと法』 No.15: pp.132-136.
- 6) 日本労働組合連合会 2016.「LGBTに関する職場の意識調査 報道発表資料」  
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20160825.pdf>
- 7) 針間克己 2017.「『性同一性障害に関する委員会』による性別違和が主訴の症例数と国内外性別適合手術例数の推定調査 第2回」『GID (性同一性障害)学会雑誌』 10: pp.145-146.
- 8) 東優子 2016.「トランスジェンダー概念と脱病理化をめぐる動向」『こころの科学』 189 : pp.66-72.
- 9) 東優子 2018.「トランスジェンダーの医療と人権」『ジェンダーと法』 No.15: pp.120-131.
- 10) 柳沢正和、村木真紀、後藤純一 2015.『職場のLGBT読本』実務教育出版
- 11) 株式会社LIXIL・NPO法人虹色ダイバーシティ 2016.『性的マイノリティのトイレ問題に関するWEB調査結果』  
[https://newsrelease.lixil.co.jp/user\\_images/2016/pdf/nr0408\\_01\\_01.pdf](https://newsrelease.lixil.co.jp/user_images/2016/pdf/nr0408_01_01.pdf)
- 12) Health Policy Project, Asia Pacific Transgender Network, United Nations Development Programme. 2015.  
*Blueprint for the Provision of Comprehensive Care for Trans People and Trans Communities.*  
Washington, DC: Futures Group, Health Policy Project.

## 補足資料：国内調査におけるトランスジェンダーの構成比、割合について

前ページの参考文献におけるトランスジェンダーの構成比および割合については、下記のとおり

- ・参考文献 1) : 性同一性障害の受診者数 全国で推定約4万6千人
- ・参考文献 3) : 2012年末までの国内医療機関受診者数合計は15,105例。  
FTM : MTFの構成比は1.83 : 1 (FTM64.7%、MTF35.3%)  
(日本精神神経学会「性同一性障害に関する委員会」による、性同一性障害・性別違和の受診者が多数いると推測される機関への調査 ; 7)も同様)
- ・参考文献 7) : 2015年末までの国内医療機関の受診者数合計22,435例のうち、FTM 14,747例 (65.7%)、MFT 7,688例 (34.3%)  
診断書数合計4671例のうち、性別不明813例を除き、FTM 2,929例 (75.9%)、MTF 929例 (24.1%)
- ・参考文献 11) : 出生時戸籍性別が女性のトランスジェンダー FTM・FTX : 62.5% (n270)  
出生時戸籍性別が男性のトランスジェンダー MTF・MTX : 37.5% (n162)  
FTM、MTFに限定した構成は、FTM 54.7% (n128)、MTF 45.2% (n106)

# オフィストイレのオールジェンダー利用に関する意識調査 報告書（公開用資料）

Public Report on the “2017 Study of Attitudes Regarding Office Restrooms for All-Gender Use”

---

2019年5月31日 第1版第1刷発行

2020年11月10日 第1版第11刷発行

編集・発行 —— オフィストイレのオールジェンダー利用に関する研究会

Research Group on Office Restrooms for All-Gender Use  
(Kanazawa University, COMANY INC., LIXIL Corporation)

〒920-1192 金沢市角間町  
金沢大学 人文学類 岩本研究室内

無断転載禁止 ©オフィストイレのオールジェンダー利用に関する研究会（金沢大学、コマニー、LIXIL）2018

