

トランスジェンダーの職場環境、トイレ利用に関する意識と実態

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）

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

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。

ひとりでも多くの人が、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

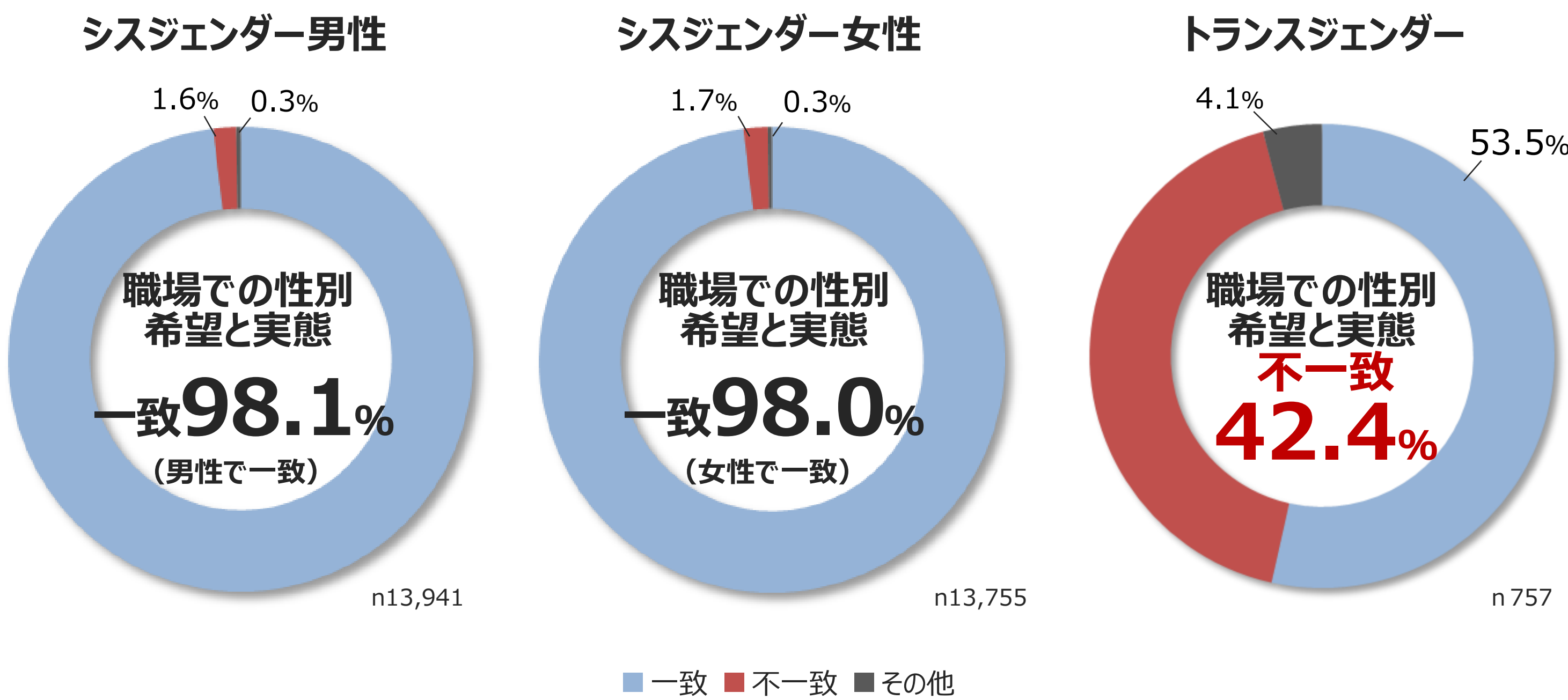
これまでの主な活動

- 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）学会大会
 - ・2018年度・19年度 日本建築学会大会 建築計画部門
 - ・2018年度 日本オフィス学会大会
 - ・2019年度 日本福祉のまちづくり学会 全国大会
 - ・2019年度 日本社会学会大会 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。
 - 「エコモ財団 2020 ピクトグラム」で検索！
- 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）

3. 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」**。

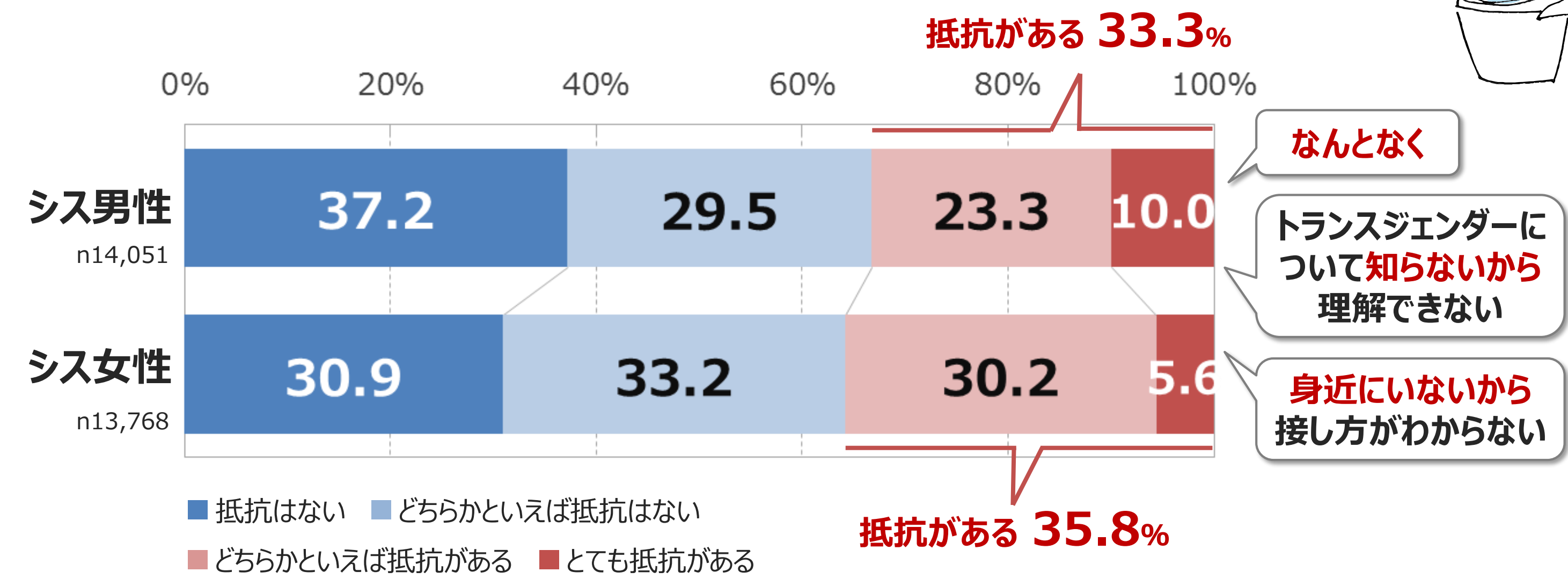
Q.あなたは、どの性別で働きたいと思いますか？（希望）／現在、どの性別で働いていますか？（実態）
（日本で働いていない人、および希望と実態のいずれか、または両方で「答えたくない」と回答した人を除く）



5. シスジェンダーの意識：「自認する性別」のトイレを利用することへの抵抗感

- 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、「どちらかといえば」も含めて抵抗を感じるシスジェンダーは男女ともに3割強。
- その理由は**知識のないことに起因するものが多く、シスジェンダーの意識を変えることが必要**。

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. 調査の背景と目的

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。

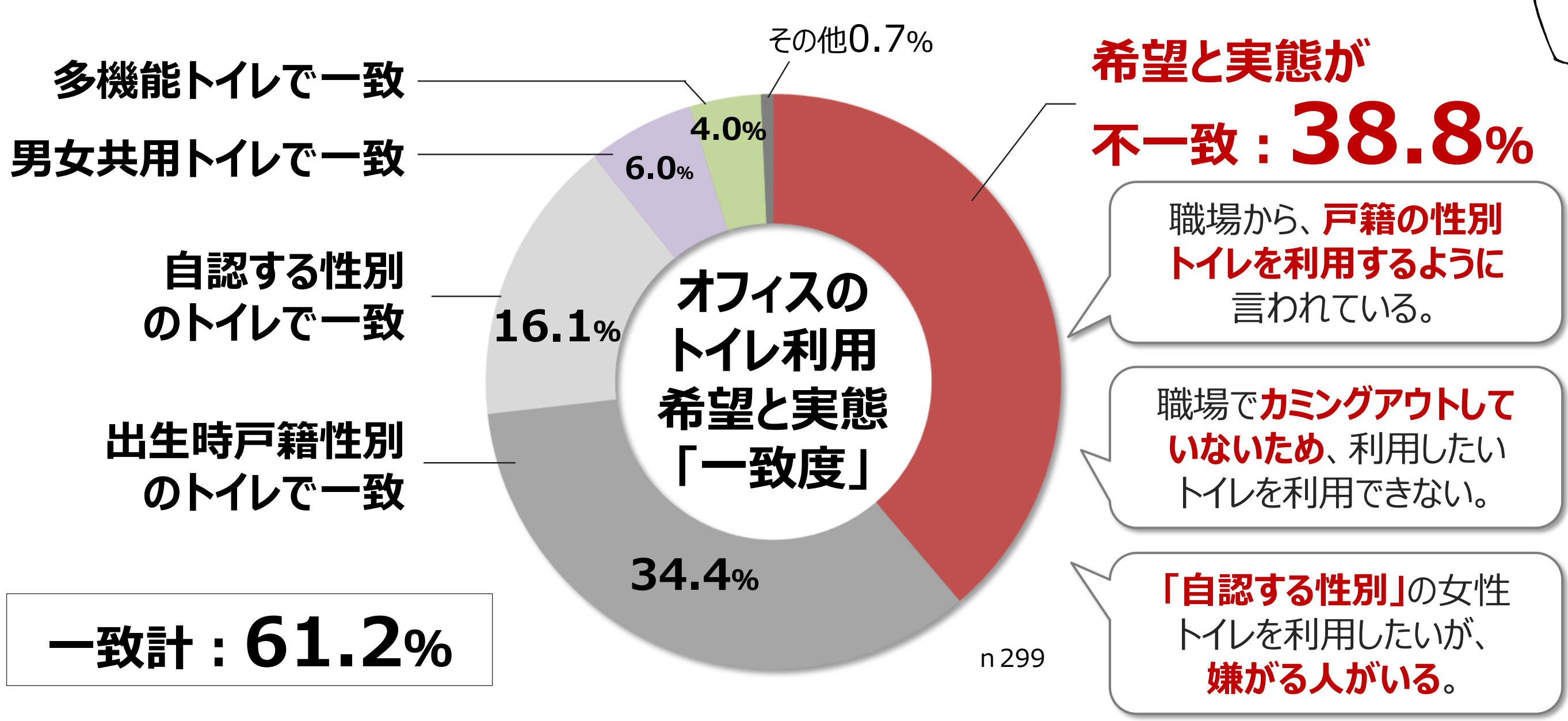
調査の目的と方法

- 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。）
- オフィスで働く3万人以上を対象とした調査を実施（2017年10月～11月）
※トイレに関しては、就業状況やトイレ設置状況等の条件に該当する人を対象とした。
- 本研究会では、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**」と定義。
（注）The World Professional Association for Transgender Health (WPATH)
※WHOなど国際機関と学会(注)による報告書に沿った。

4. オフィスのトイレ利用における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の**38.8%**が、**利用したいトイレを利用できていない**。
- 希望と実態が一致する場合も、**さまざまなケースがある**。
- 職場での性別の希望と実態の一致度でもほぼ同じ傾向がみられ、まずは**トランスジェンダーが希望する性別で働くことができる環境を整えることが重要**。

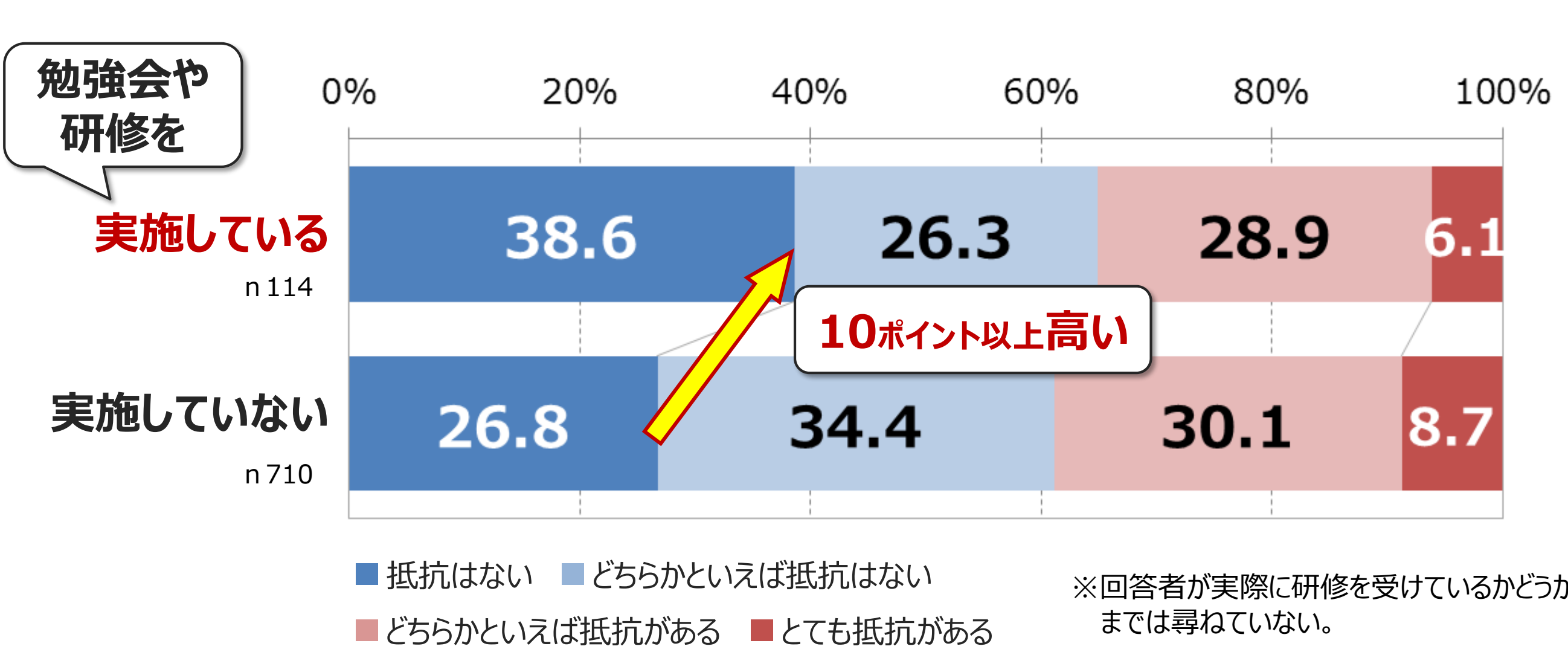
Q.あなたは、職場ではどのトイレを利用したいですか？（希望）／現在、主にどのトイレを利用していますか？（実態）



6. シスジェンダーの意識：研修等の実施による違い（自認する性別のトイレ利用に関して）

- 「**抵抗はない**」と回答した人の割合は、所属する会社等にて「性的マイノリティに関する勉強会や研修」を「**実施している**」と回答した人の方が、「**実施していない**」と回答した人よりも**10ポイント以上高い**。
- シスジェンダーの意識を変えるには、**勉強会や研修を通じた職場風土づくりも重要**。

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？



まとめ：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す。
- 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**。

ひとりでも多くの人が、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。