

性の多様性とダイバーシティに関する 意識調査報告書

2025年11月
愛知県

はじめに

愛知県では、「愛知県人権尊重の社会づくり条例」（2022年4月1日施行）第15条に規定する「性的指向及び性自認の多様性の理解の増進」を図り、同条例の理念である「多様性を認め合い、誰一人取り残されることのない人権尊重の社会づくり」の実現に向けた取組の一助として、自治体が独自で取り組むことができる「愛知県ファミリーシップ宣誓制度」を2024年4月1日から運用しています。

本制度の理解を深めていただくための事業として、本年度「愛知県ファミリーシップ宣誓制度普及啓発事業」を実施し、その中で、LGBTQ（性の多様性）を中心に、性別、国籍、民族・人種、障害の有無などにかかわらず、多様な人々が働きやすい職場づくりに取り組む企業に対し、若者がどのような意識を持っているのかを把握することを目的として、大学生（大学院生を含む）を対象に、「性の多様性とダイバーシティに関する意識調査」を実施しました。

この調査により把握した若者の性の多様性に関する価値観を、本県の普及啓発事業に反映させ、企業に向けた啓発事業等で活用し、誰もが過ごしやすい職場環境づくりに役立ててまいります。

企業の皆様にも、性の多様性に取り組む企業に対する若者の価値観について知っていただき、誰もが働きやすい職場環境づくりに御活用いただければ幸いです。

おわりに、本調査に御協力いただきました学生の皆様に、心から厚く御礼申し上げます。

2025年11月

愛知県県民文化局人権推進課

目 次

第 1 章 調査概要	5
第 2 章 設問構成（アンケートの枠組み）	6
第 3 章 全体の傾向分析	7
第 4 章 設問ごとの結果と考察	8
第 5 章 自由記述(Q19, Q20)の分析	28
企業がどのような多様性(ダイバーシティ)施策の評価について 性の多様性や企業のダイバーシティの取組について	
発行情報	33

付録1 調査票（質問項目・選択肢）	
付録2 単純集計一覧表	
付録3 性別とのクロス集計一覧表	
付録4 学年とのクロス集計一覧表	

第1章 調査概要

調査の目的

愛知県が2024年4月1日に開始した「愛知県ファミリーシップ宣誓制度」の理解を深めるための普及啓発事業の一環として実施。

LGBTQ（性の多様性）を中心に、性別、国籍、民族・人種、障害の有無などにかかわらず、多様な人々が働きやすい職場づくりに向けて、若年層がどのような意識を持っているかを把握することを目的とする。

調査の実施体制

- ・実施機関：愛知県県民文化局人権推進課
- ・監修：中京大学教養教育研究院 風間 孝 教授
- ・受託機関：株式会社エニシア（オンラインアンケートの運営を担当）

調査対象・方法

- ・対象者：愛知県内の大学生・大学院生
- ・方法：県内大学を通じて依頼文を送付し、オンラインフォームにより回答を回収
- ・回答期間：2025年7月11日～2025年8月31日
- ・回答数：1,603件
- ・活用予定：調査結果はレポートとしてとりまとめ、企業研修やダイバーシティ推進施策に活用し、県民が働きやすい就労環境の実現に役立てる

【集計上の注意】

- ・Q1とQ2のみ必須回答項目です。その他の設問は任意回答であり、設問ごとに有効回答数が異なります。
- ・小数点以下を四捨五入しているため、単一回答の設問であっても、合計が100%にならない場合があります。
- ・複数回答可の設問は、選択肢ごとの回答数の割合を示しているため、合計が100%を超える場合があります。

【クロス集計について】

- ・本調査では、回答者全体の傾向を把握する単純集計に加え、性別や学年などの属性ごとに回答の特徴を比較するため、クロス集計（複数項目を組み合わせで比較する分析方法）を行いました。

第2章 設問構成（アンケートの枠組み）

本調査のアンケートは、以下の構成で質問を展開した。

分類	質問テーマ例
基本属性	性別・学年
認知・理解	LGBTQ 等の用語認知、学びの経験
企業・制度意識	企業のダイバーシティ施策、ファミリーシップ制度への意見
働きやすさ要因	制度、環境、配慮の要望
自由回答	Q19：企業に望む施策、Q20：性の多様性全体への意見

※本表は調査票の大分類を示したもので、全設問を列挙したものではない。

- ①回答者の主な属性については、学年では1、2年生が7割を占め、性別では女性が6割5分、男性が3割であった。
- ②性的マイノリティに関する言葉については、性的マイノリティに関する用語のうちレズビアン、ゲイ、LGBTQ、トランスジェンダーは認知されていたが、バイセクシュアル、クエスチョニング、アウティング等の認知は低かった。これらの用語についての啓発が必要とされている。
- ③大学生の多様な性を取り巻く状況については、回答者の5割が大学入学後にLGBTQや性の多様性について学ぶ機会があったと答え、多様な性について関心があると答えた学生は7割にのぼった。回答者の多くが多様な性について関心を持っていることが示された。
- ④企業における多様性についての取組では、LGBTQに関連した取組や障害のある従業員向けの取組、多言語対応についての取組の認知は低かった。
LGBTQや障害、多言語対応にかかわる取組を見聞きした割合が低かったのは、じっさいに取り組んでいる企業が少ないことも関係していると思われる。
- ⑤企業を選ぶ際に多様性の取組を重視すると答えた学生は6割、魅力を感じると答えた学生は8割5分にのぼった。企業を選ぶ際に多様性の取組を重視する意識が学生の間で広がっていた。
- ⑥回答者の9割が同性パートナーやその子供に福利厚生を適用すべきであると考えており、回答者はLGBTQが安心して働ける職場環境が必要であると考えていた。
学生は、性のあり方にかかわらず、安心して働くことができるようにするための企業の取組を当然のこととして受けとめていたと考えられる。
- ⑦LGBTQに取り組んでいる企業については、9割の学生がイメージがよいと答えており、これらの取組は企業イメージを向上させることがわかった。
- ⑧9割の学生が多様性全般への取組をしている企業を就職先の候補としたいと回答しており、学生は多様性への取組をしている企業に魅力を感じていることがわかった。

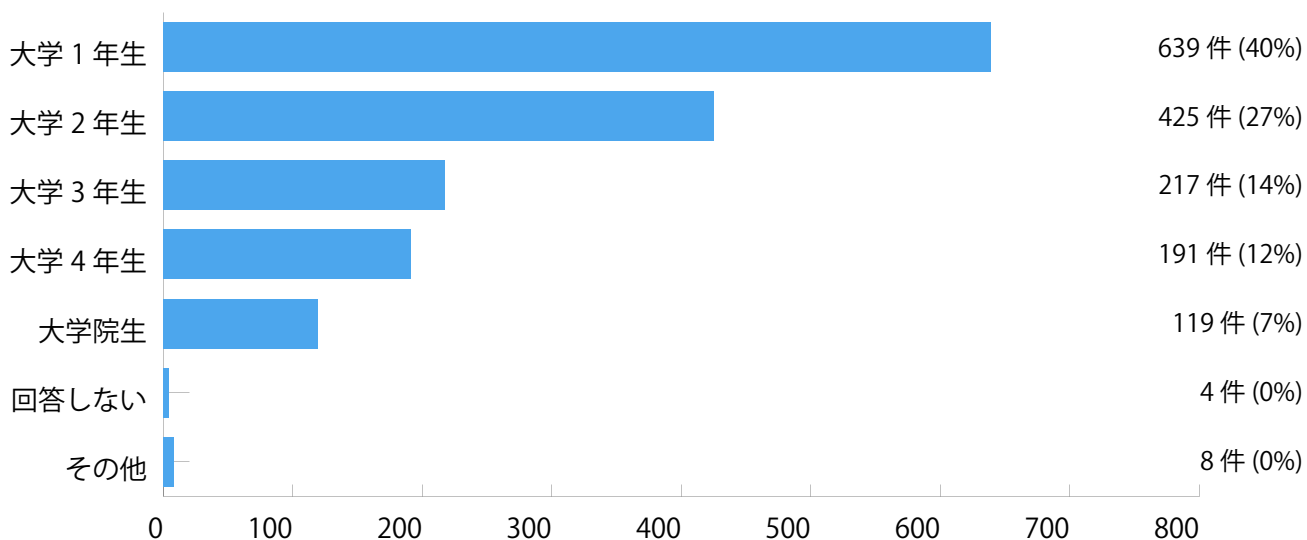
第4章 設問ごとの結果と考察

※Q19とQ20の自由記述欄は第5章にて解説

● Q1 学年

1年生が40%、2年生が27%。両者をあわせると67%であった。

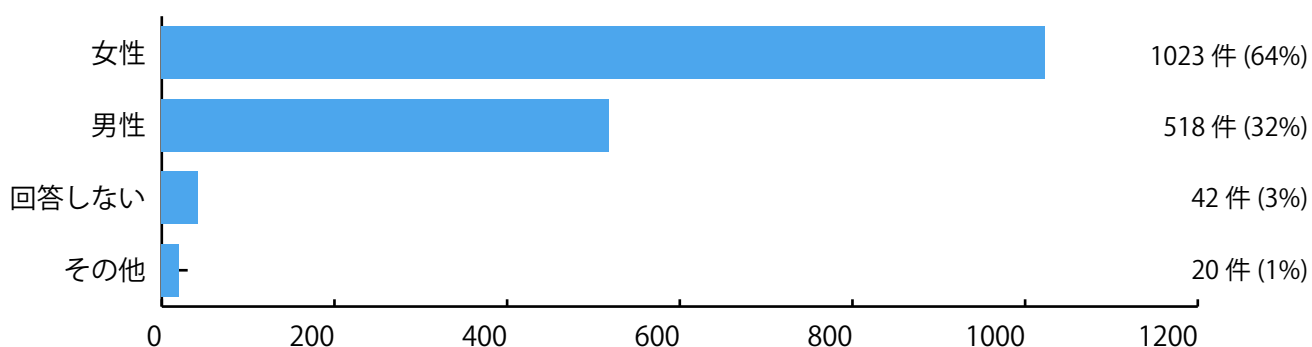
回答数 1603 件



● Q2 性別

女性が64%、男性が32%、回答しない3%、その他1%であり、女性の割合は男性の約2倍であった。また回答しない、その他の割合が低かったため、以下では男女別に比較をおこなう。

回答数 1603 件



※出生時に割り当てられた性別に関係なく、ご自身が思う性別で回答頂いています。

● Q3 言葉の認知

言葉の認知の割合として高かったのは、ゲイ95%、レズビアン91%、LGBTQ86%、トランスジェンダー82%、カミングアウト77%、バイセクシュアル74%であった。

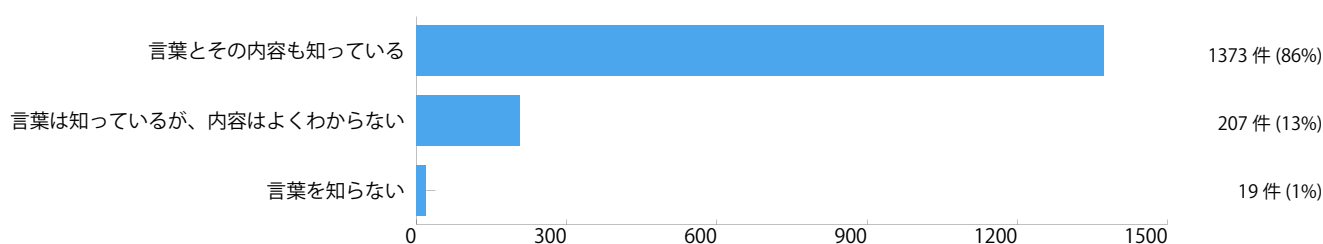
一方、クエスチョニング52%、アウティング31%の認知割合は低かった。

LGBTQについては86%が言葉とその内容を知っていると答えているが、クエスチョニングの「言葉とその内容を知っている」と答えている人は52%に留まっており、LGBTQのQについては認知されている割合が低かった。

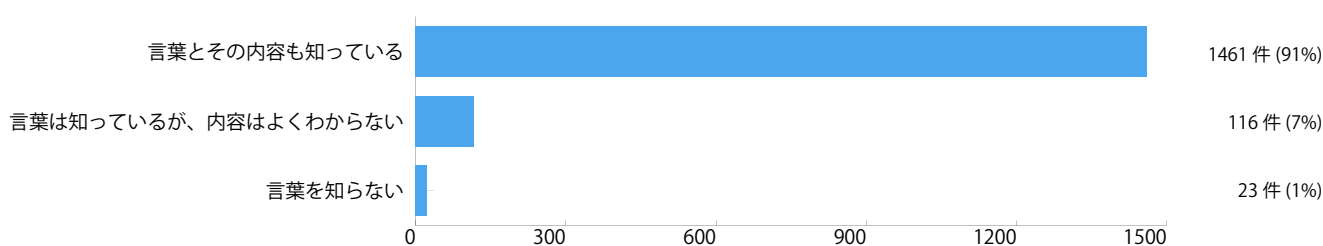
男女別で比べると「言葉とその内容を知っている」と答えた割合はレズビアンについては男女間で差が見られなかったが、他の項目における「言葉とその内容を知っている」と答えた割合は女性のほうが高かった。とりわけクエスチョニング、カミングアウト、アウティングにおいては、女性の方が1割高かった。

学年別で比べると、LGBTQとゲイの認知度では学年による差は見られなかったが、他の項目（レズビアン、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニング、カミングアウト、アウティング）では4年生の方が「言葉とその内容を知っている」と答えた割合が高かった。

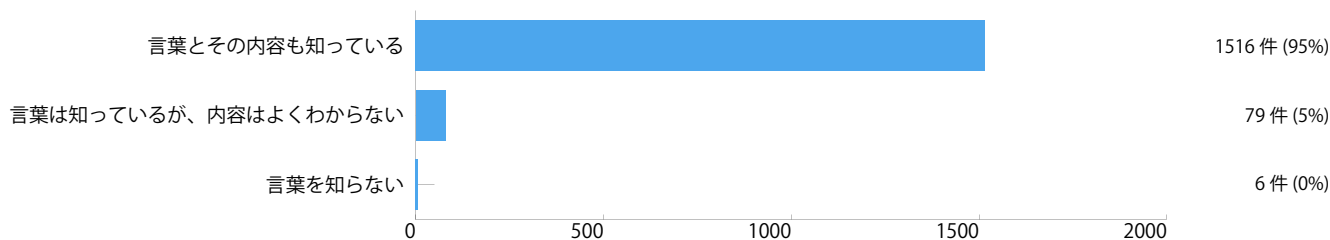
LGBTQ 回答数 1599 件



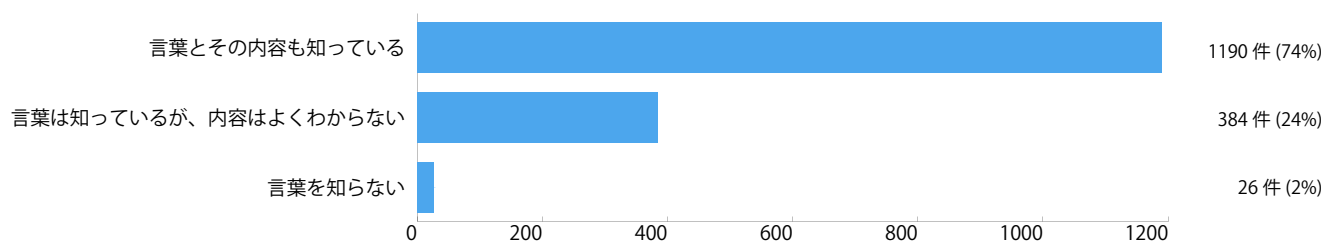
レズビアン 回答数 1600 件



ゲイ 回答数 1601 件

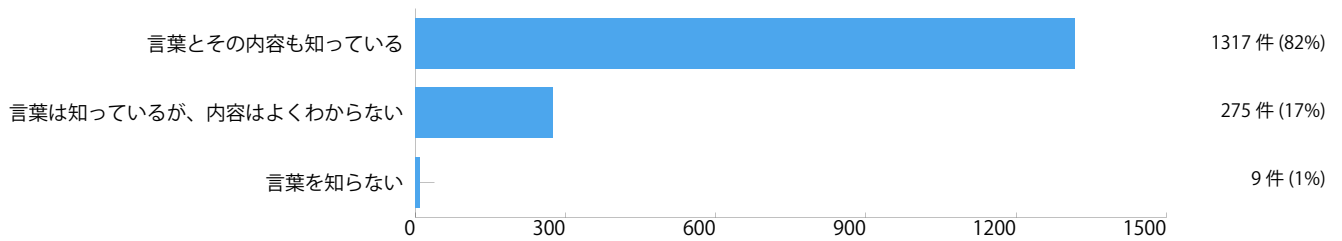


バイセクシュアル 回答数 1600 件



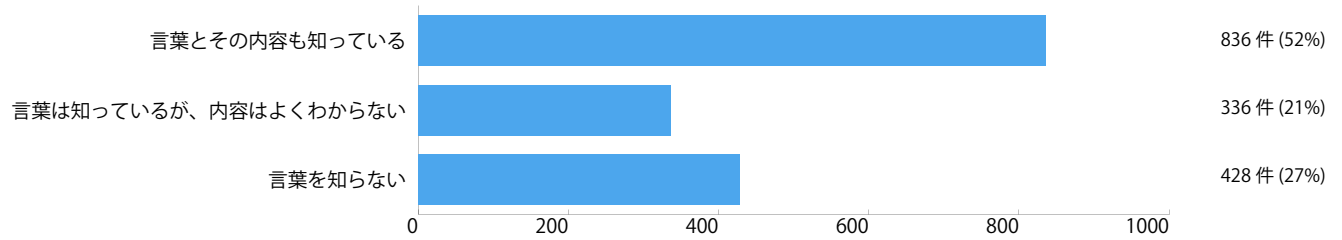
トランスジェンダー

回答数 1601 件



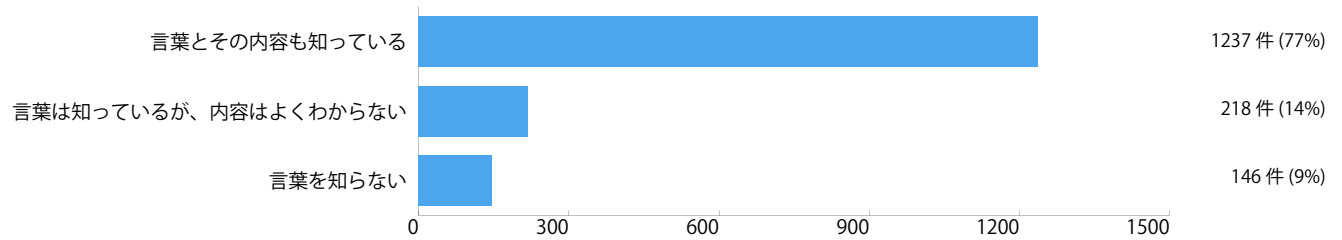
クエスチョニング

回答数 1600 件



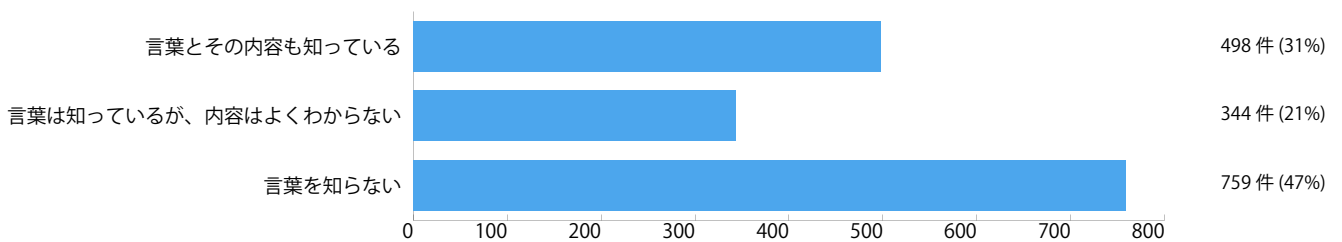
カミングアウト

回答数 1601 件



アウトティング

回答数 1601 件

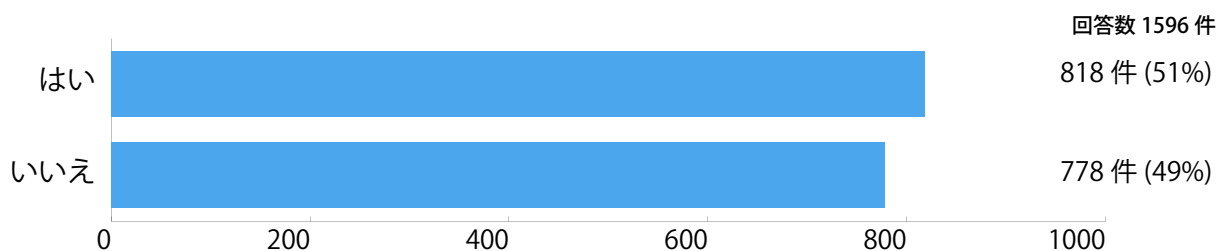


● Q4 大学入学後にLGBTQや性の多様性について学ぶ機会

「学ぶ機会があった」と答えた者は51%であった。そのうち84%が大学の授業、35%がSNSで学んだと回答した。半数が大学に入学してから学ぶ機会を持っていることが分かった。

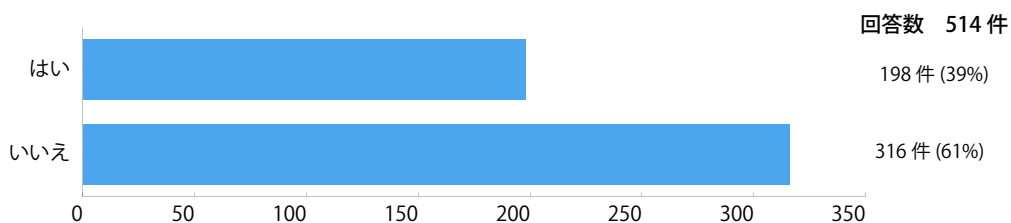
男女別で比べると、大学入学後にLGBTQや性の多様性について学ぶ機会があったと答えた男性の割合は39%、女性の割合は58%で、女性のほうが2割多かった。

学年別で比べると、2～4年生が6割であったのに対して、1年生は4割と「学ぶ機会があった」と答えた者の割合が約2割低かった。

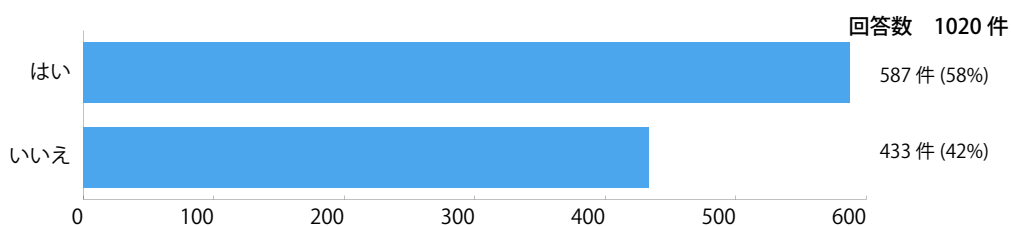


性別とのクロス集計

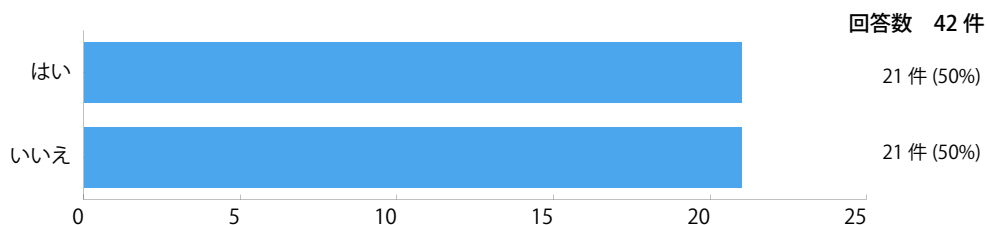
男性



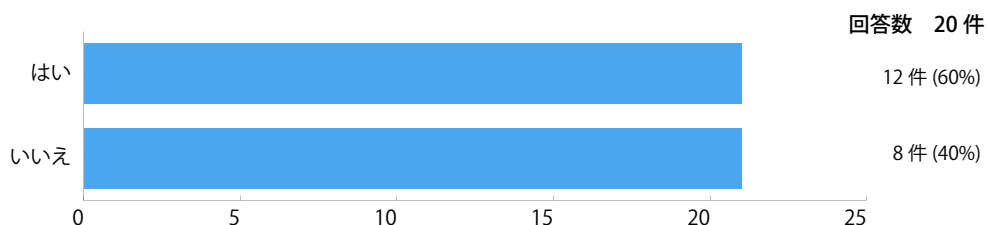
女性



回答しない

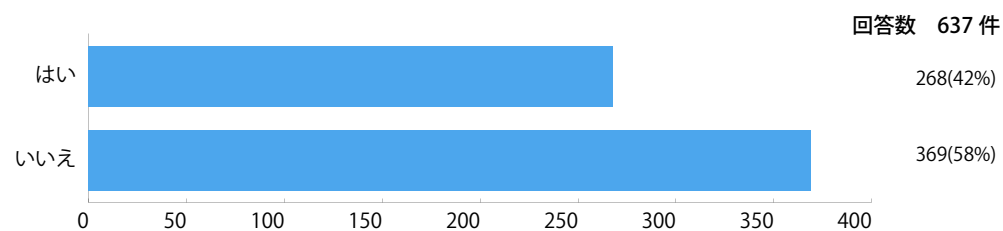


その他

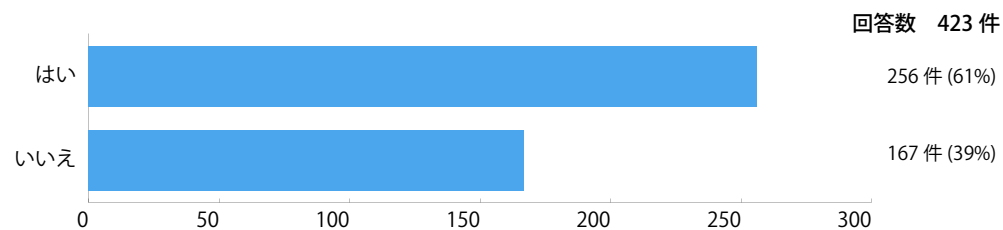


学年とのクロス集計

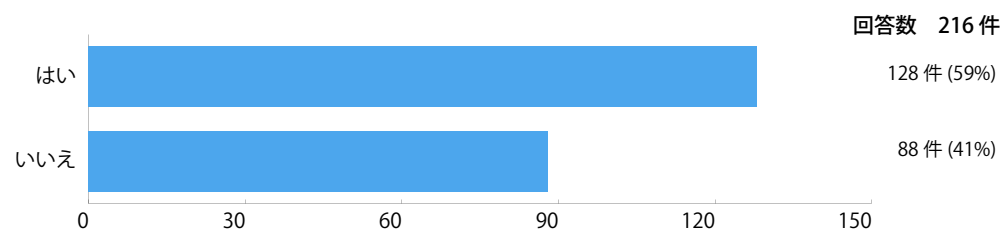
大学1年生



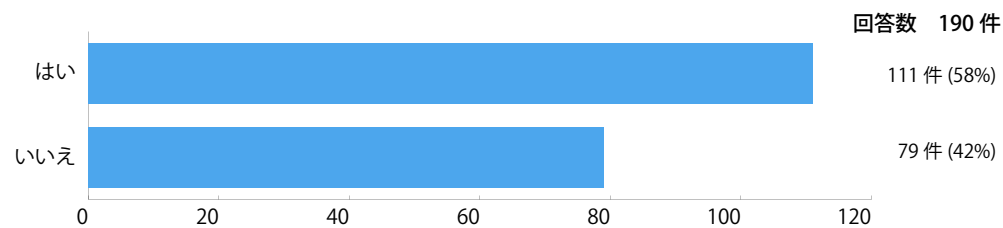
大学2年生



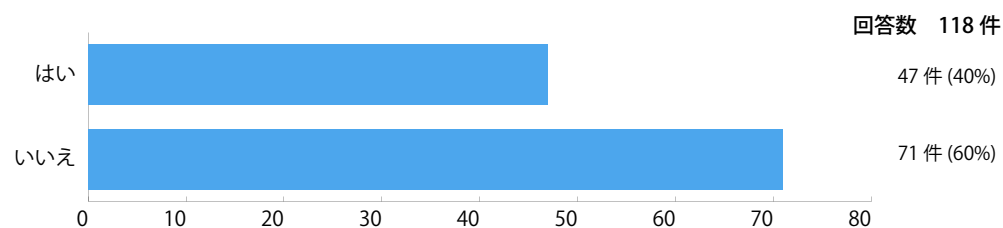
大学3年生



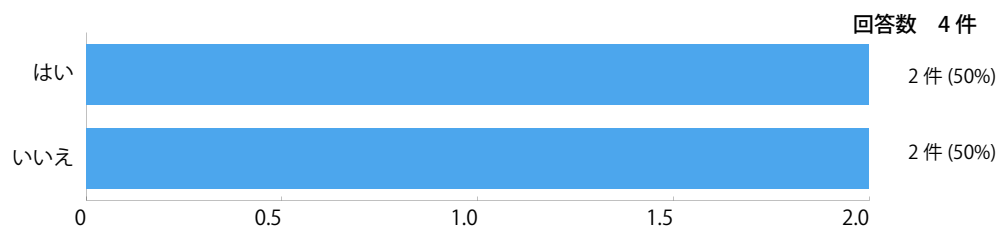
大学4年生



大学院生



回答しない



その他

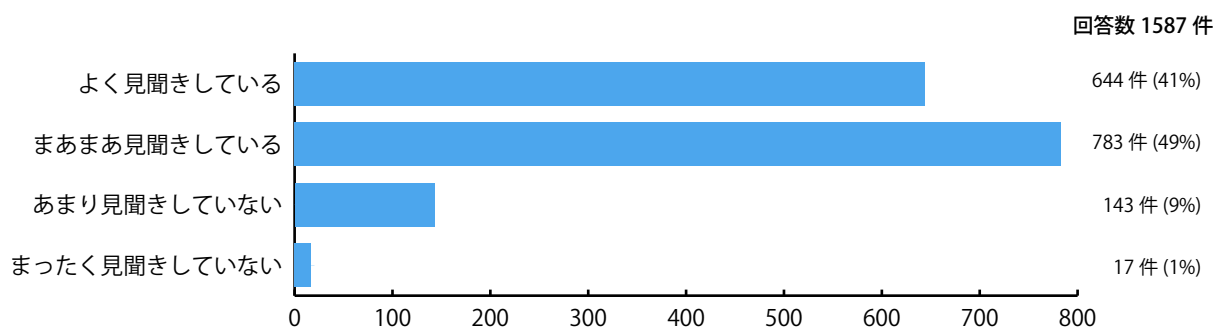


● Q5 多様な性について見聞きした経験

「よく見聞きしている」41%、「まあまあ見聞きしている」49%、両者をあわせると90%であった。

男女別で比べると、多様な性について「見聞きしている」（＝「よく見聞きしている」と「まあまあ見聞きしている」と答えた割合の合計）と答えた男性の割合は83%、女性の割合は93%で、女性の方が1割高かった。

学年別では、1年生 92%、3年生 91%、4年生 91%が「見聞きしている」と回答したが、2年生は87%と若干低かった。

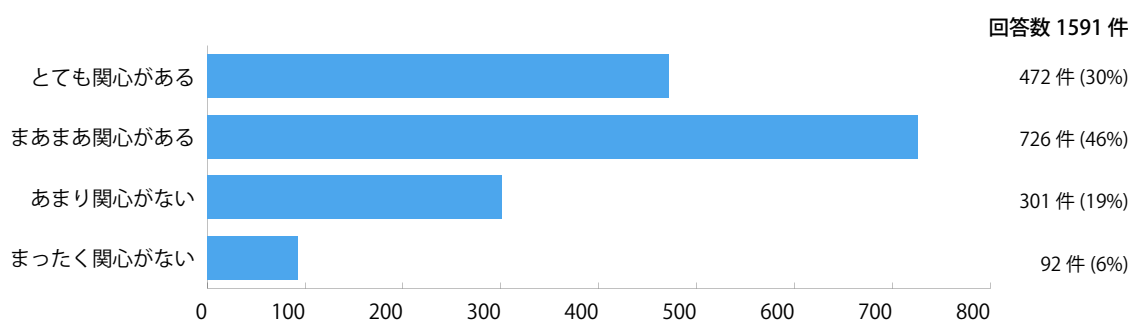


● Q6 多様な性のあり方について関心はあるか

「とても関心がある」30%、「まあまあ関心がある」46%、両者を合わせて76%が、関心があると回答した。多様な性のあり方への関心は高いことがわかった。

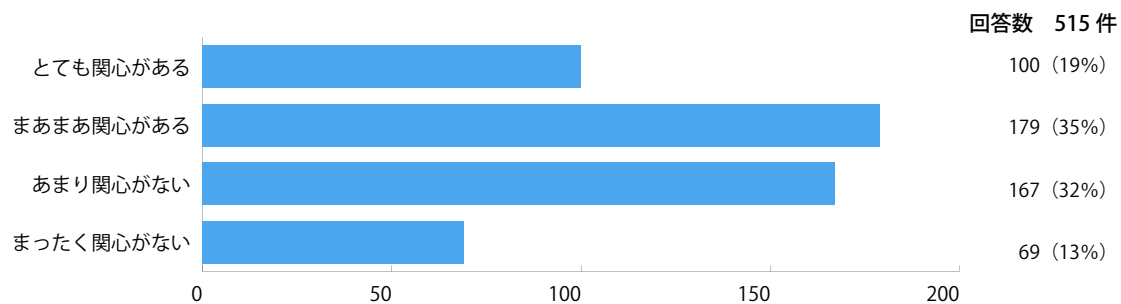
男女別で比べると、「関心がある」（＝「とても関心がある」と「まあまあ関心がある」の合計）と答えた男性の割合は54%で、女性の割合は85%であり、女性の方が3割高かった。

学年別では、「関心がある」と答えた1年生の割合は78%、2年生の割合は76%、3年生の割合は75%、4年生の割合は74%であり、1年生が最も関心が高かった。

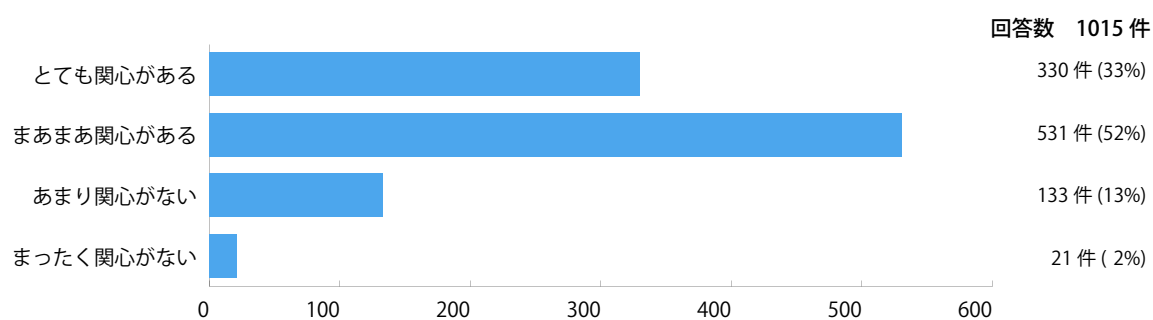


性別とのクロス集計

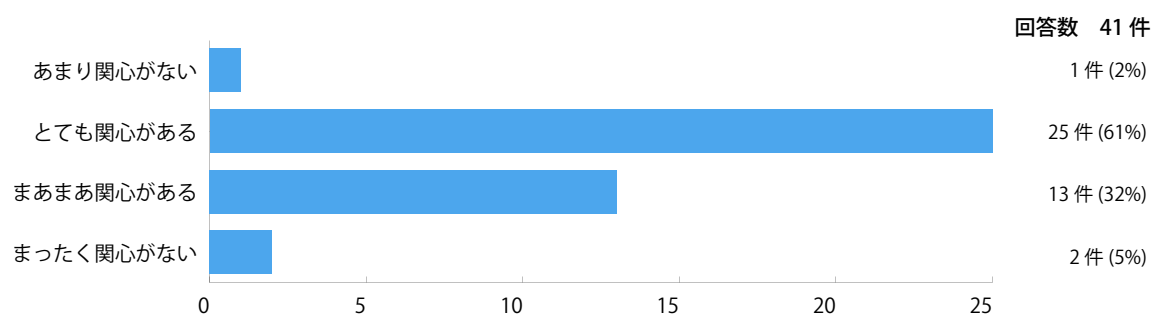
男性



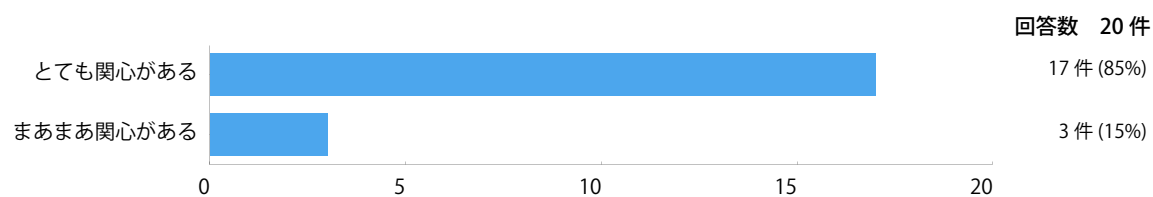
女性



回答しない



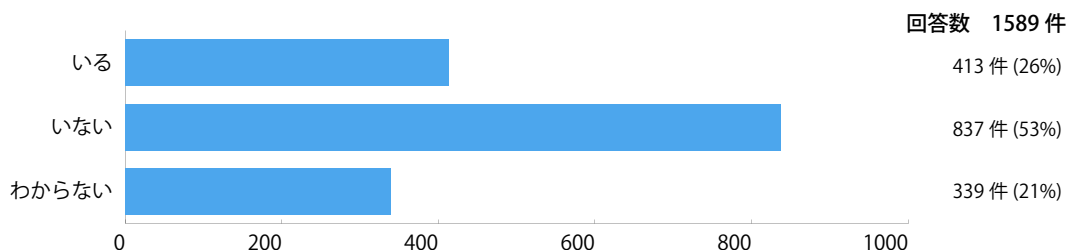
その他



- **Q7 日常的に接点のある人の中に、LGBTQであることをオープンにしている人がいるか**
「いない」と回答した人が53%と最も多かったが、26%が「いる」と回答した。オープンにしている人が「いない」と答えた人の方が多かったが、4分の1が「いる」と答えていた。

男女別で比べると、「いる」と答えた男性の割合は、19%であったのに対し、女性の割合は29%で、女性の方が「いる」と答えた割合が1割高かった。

学年別では、「いる」と答えた4年生の割合は30%と最も多く、次いで3年生27%、2年生25%、1年生23%の順に低かった。

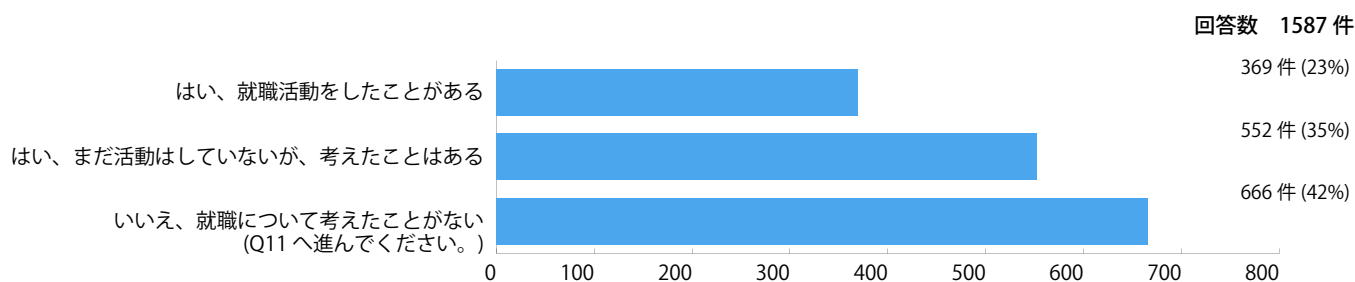


- **Q8 就職活動の経験**

「考えたことがない」42%、「活動していないが考えたことはある」35%、「活動したことがある」23%であった。「考えたことがない」が最も多く、「活動したことがある」と回答した人は最も少なかった。回答者のうち、1年生が最も多いことが関係していると思われる。

男女別で比べると、就職活動を経験した男性の割合は29%、女性の割合は21%であり、男性の方が1割高かった。

学年別では、「活動したことがある」と答えた4年生の割合は77%と最も高く、次いで3年生31%、2年生9%、1年生2%の順に低かった。



- Q8 企業の多様性(ダイバーシティ)に関する取組のうち、これまでに「見聞きしたことがある」もの(※Q8で「はい、就職活動をしたことがある」「はい、まだ活動はしていないが、考えたことはある」を選択した方のみ回答)

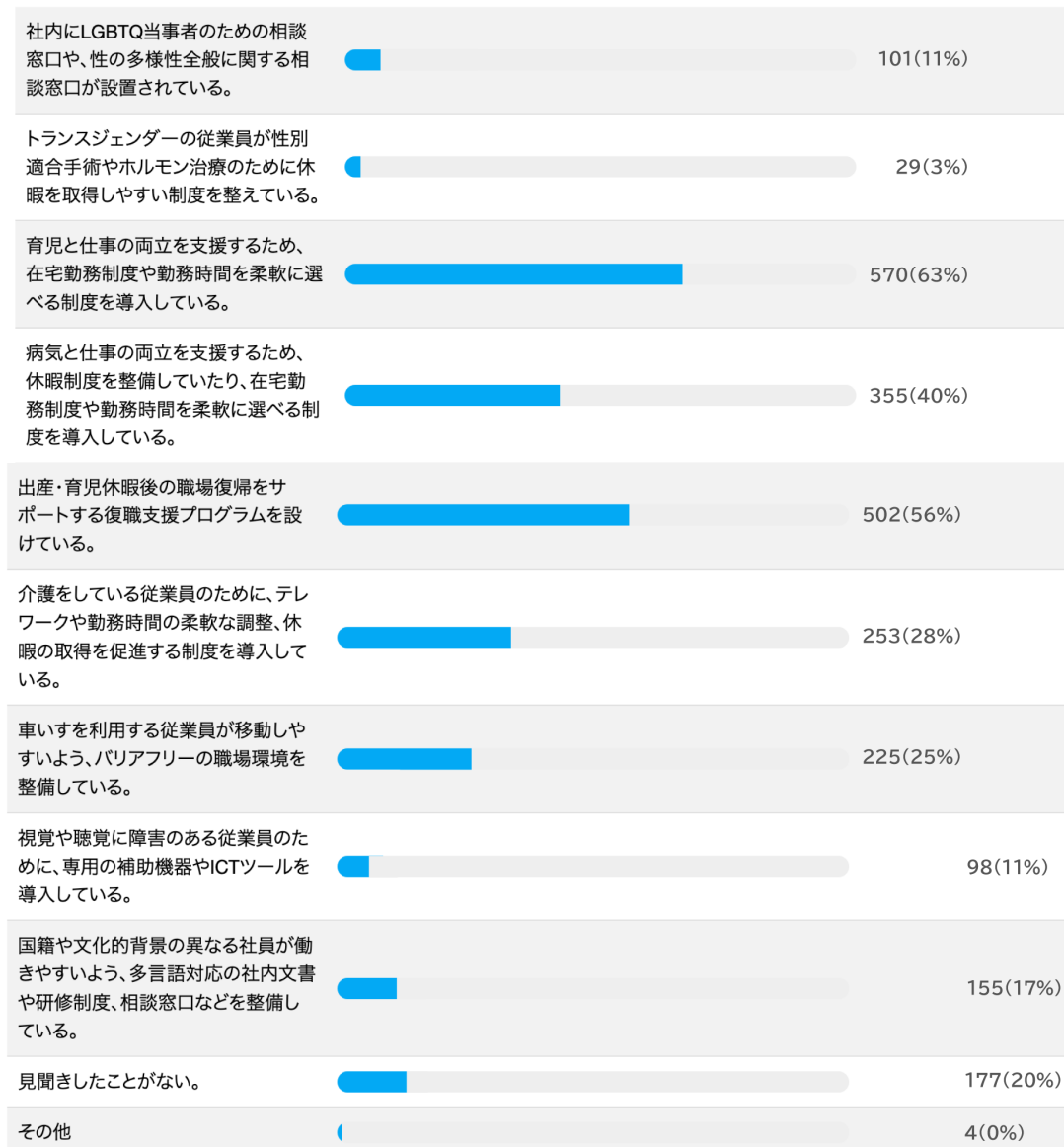
これまで見聞きしたことがある企業の多様性に関する取組では、「育児と仕事の両立のための在宅勤務制度や勤務時間を柔軟に選べる」が63%と最も多く、ついで「復職支援プログラム」56%、「病気と仕事の両立のための休暇制度の整備や在宅勤務制度や勤務時間を柔軟に選べる」40%の順であった。

一方でLGBTQに関連した取組では、「性の多様性全般の相談窓口」11%、「トランスジェンダー向け休暇」3%であり、他にも「介護している従業員向け」28%や「バリアフリーの取組」25%、「視覚や聴覚の障害のある従業員向け」11%、「多言語対応」17%についての認知は低かった。

LGBTQや障害、多言語対応にかかわる取組を見聞きした割合が低いのは、実際に取り組んでいる企業が少ないことと関係している可能性がある。

「はい、就職活動をしたことがある」「はい、まだ活動はしていないが、考えたことはある」とお答えいただいた方にお伺いします。企業の多様性(ダイバーシティ)に関する取り組みのうち、これまでに「見聞きしたことがある」※ものをすべて選んでください。(複数選択可)

回答数 898 件

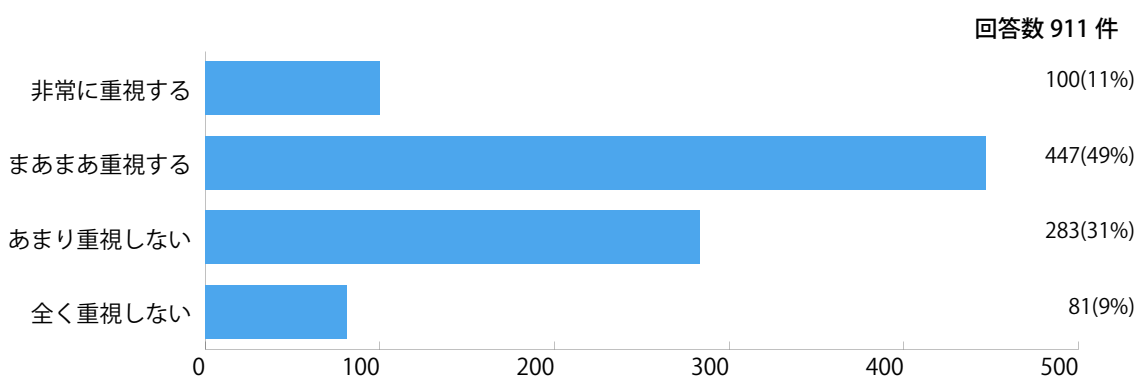


● Q9 企業を選ぶ際の多様性の取組の重要性

「まあまあ重視する」が最も多く49%、ついで「あまり重視しない」31%、「非常に重視する」11%、「全く重視しない」9%の順であった。「まあまあ重視する」と「非常に重視する」を合計すると60%であり、重視する意識が学生の間で広がっていることがわかる。

男女別で多様性の取組を重視する割合を比較すると、男性が「重視する」（＝「非常に重視する」と「まあまあ重視する」を合計した割合）と答えた割合は36%であったが、女性は72%であり、女性の方が2倍高かった。

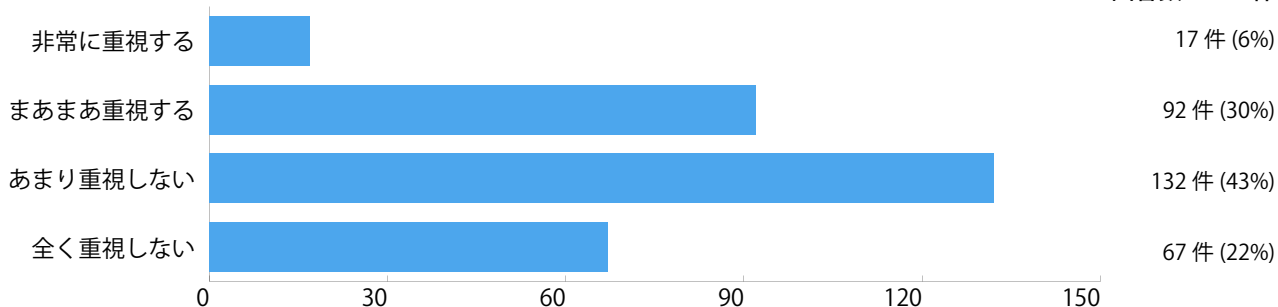
学年別では「重視する」と答えた1年生の割合は72%、2年生の割合は64%、3年生の割合は57%、4年生の割合は53%の順に低くなった。



性別とのクロス集計

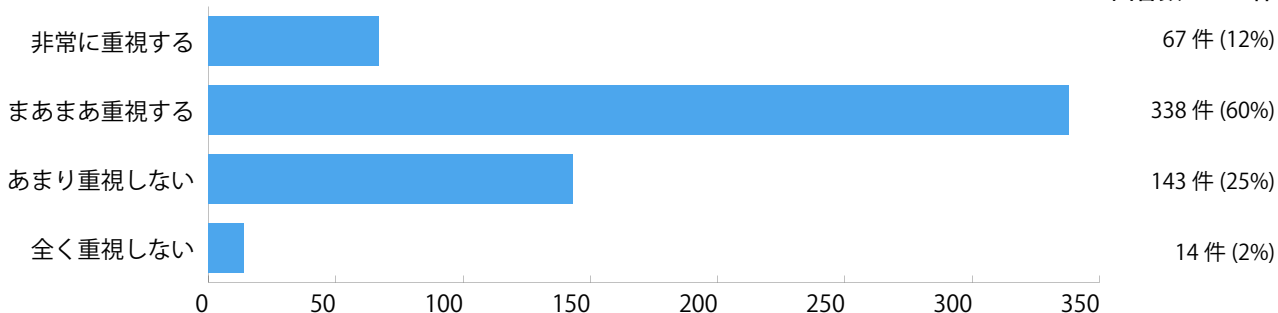
男性

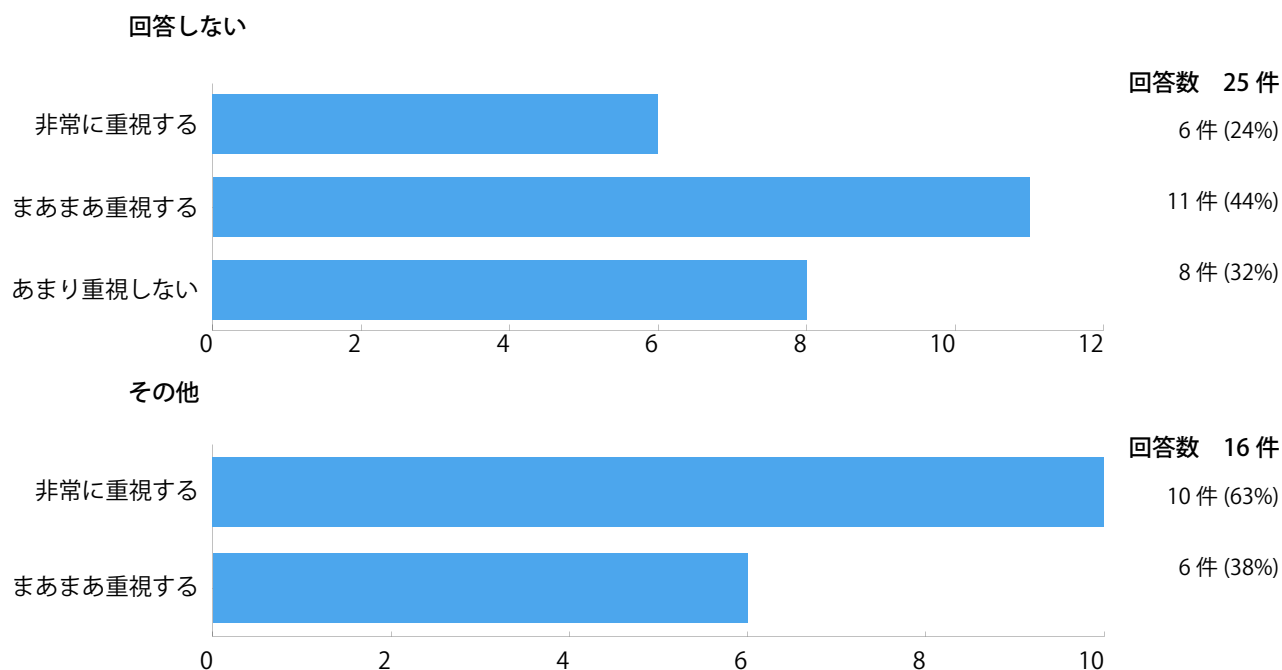
回答数 308 件



女性

回答数 562 件



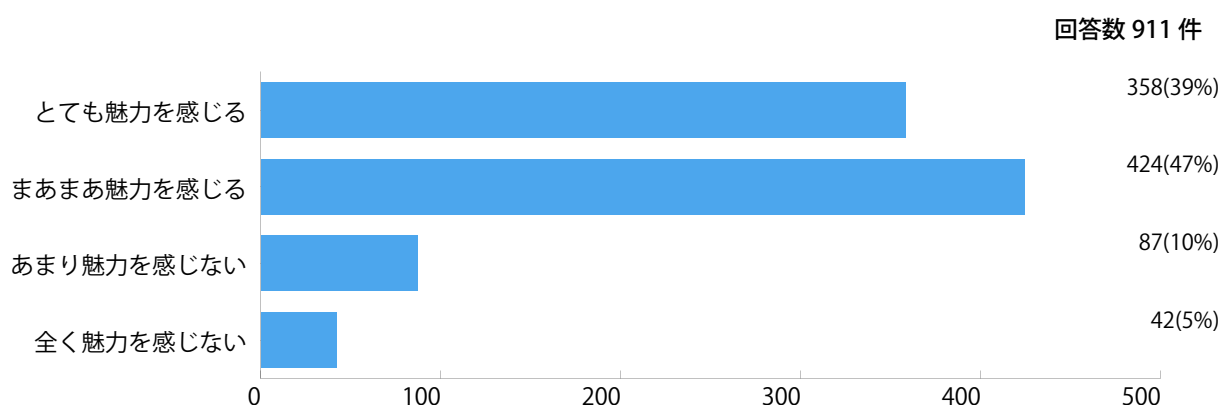


● Q10 多様性に取り組む企業への魅力

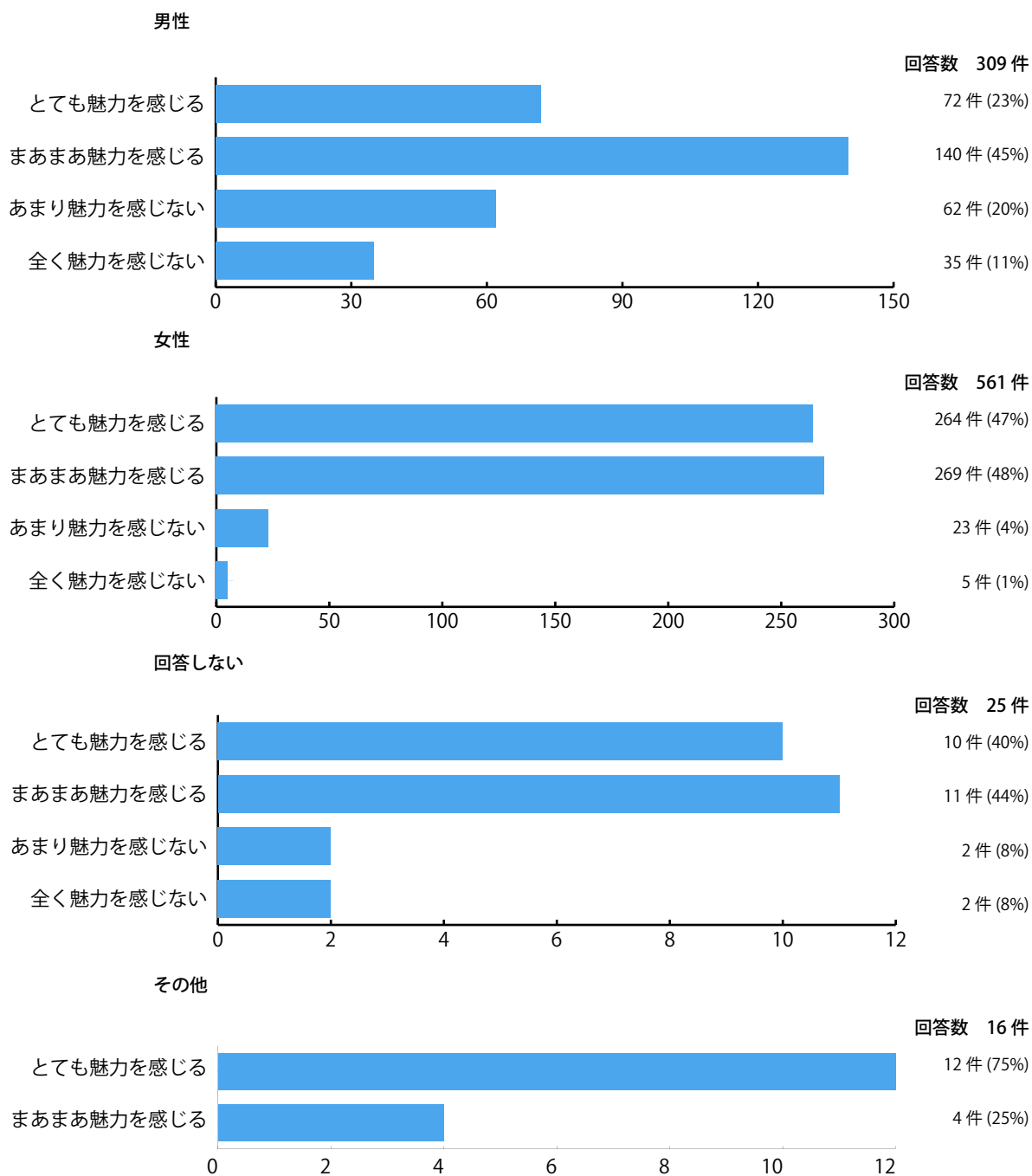
「まあまあ魅力を感じる」47%、「とても魅力を感じる」39%であり、両者を合計すると86%であった。8割以上の学生が多様性に取り組む企業に魅力を感じていた。

男女別で多様性の取組を重視する割合を比較すると、男性が「魅力を感じる」（＝「とても魅力を感じる」と「まあまあ魅力を感じる」を合計した割合）と答えた割合は68%であったが、女性は95%であり、女性の方が約3割高かった。

学年別では、「魅力を感じる」と答えた1年生の割合が91%と最も多く、次いで2年生88%、3年生86%、そして4年生84%という順であった。



性別とのクロス集計



※Q9・Q10について

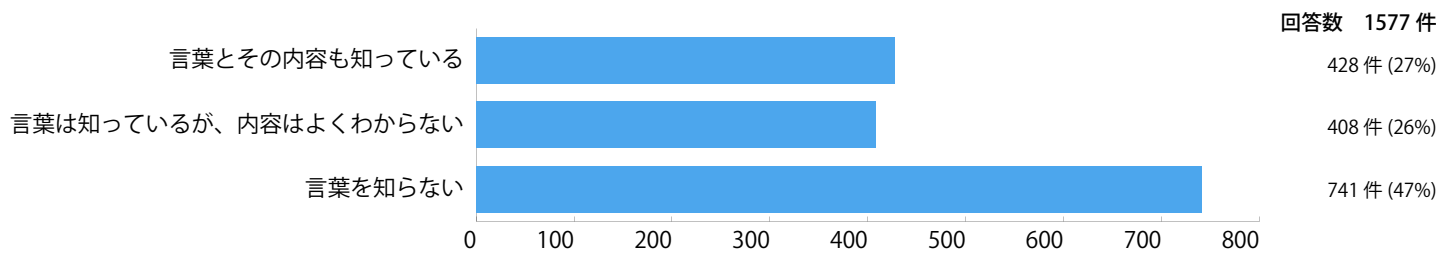
本調査では、就職活動に関する設問（Q9・Q10）は、Q8で「はい、就職活動をしたことがある」「はい、まだ活動はしていないが、考えたことはある」と回答した方のみを対象としています。そのため、当該設問の回答者数は全体より少なくなっています。

● Q11 自治体が導入するファミリーシップ（パートナーシップ）制度について

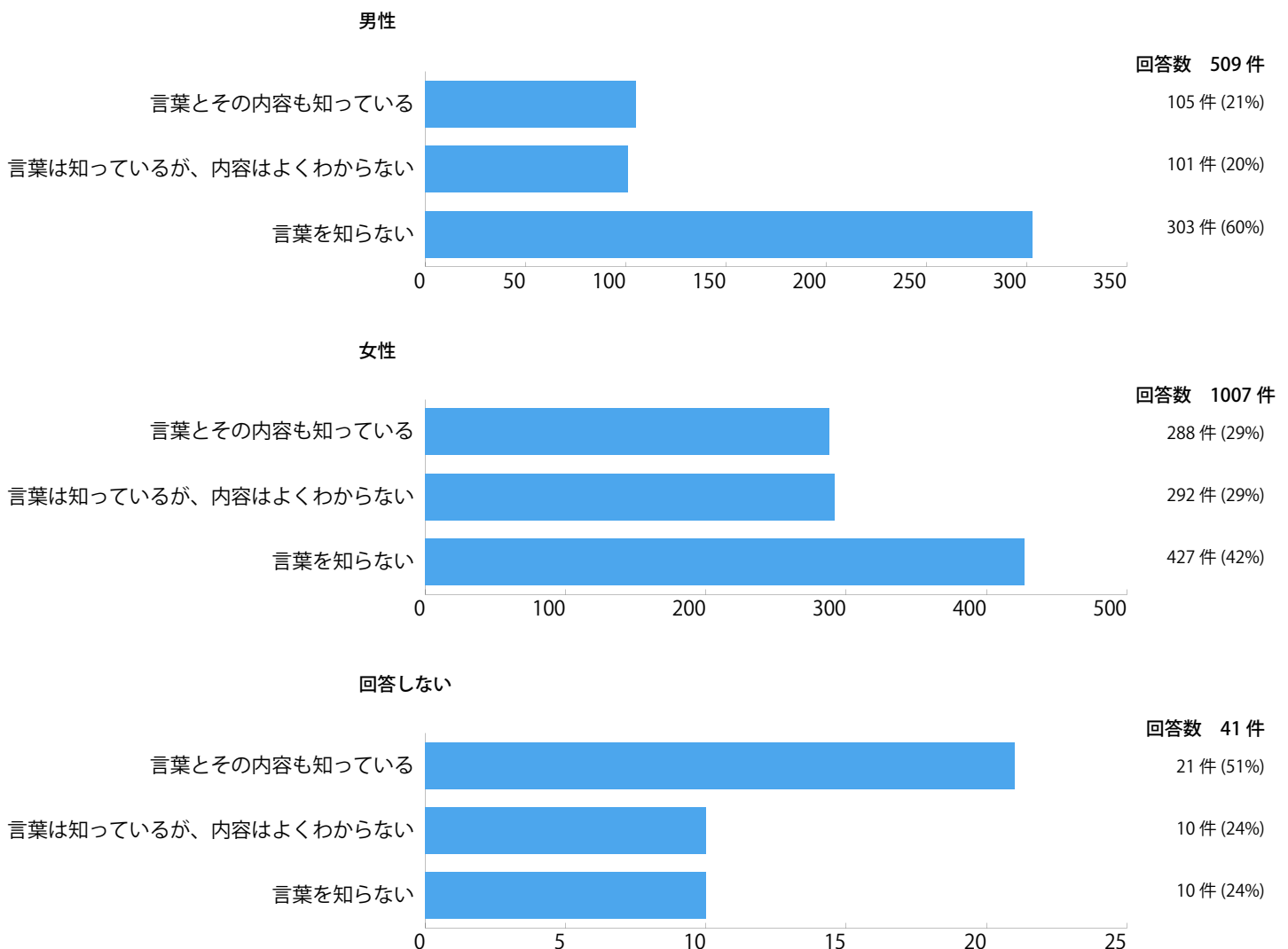
「言葉を知らない」が47%と最も多く、「言葉と内容も知っている」は27%、「言葉は知っているが内容はよくわからない」が26%であった。言葉も内容も知っているは3割弱に留まっていることから、さらなる啓発が必要である。

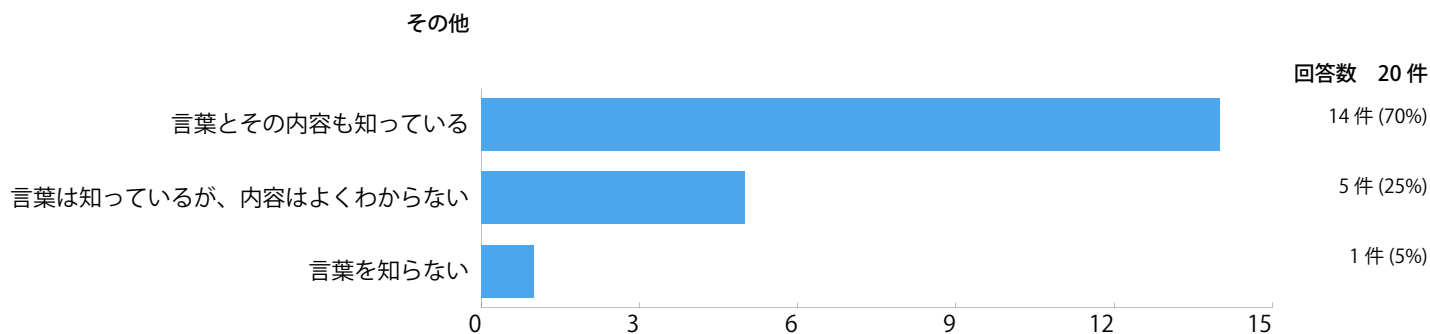
男女別で比較すると、男性が「言葉とその内容も知っている」と答えた割合は21%であったが、女性は29%であり、女性の方が約1割高かった。

学年別では3年生が34%と最も多く、次いで4年生32%、2年生25%、1年生23%という順であった。



性別とのクロス集計





● 自由記述欄 Q12「愛知県のファミリーシップ宣誓制度について、あなたの考えや意見があれば自由にお書きください」の分析

■全体の考察

愛知県ファミリーシップ宣誓制度そのものに対して肯定的に評価する意見が多数を占めた。多くの学生が「良い取組だと思う」「時代に合っている」「多様な家族のあり方を認める制度として意義がある」と回答しており、県のファミリーシップ宣誓制度の導入を前向きに捉えていることがうかがえた。

一方で、「制度の存在を知らなかった」「内容がよく分からない」といった意見も多く、制度の認知度が十分に高くない現状も明らかになった。

そのため、「より広く知らせてほしい」「分かりやすい説明や情報発信をしてほしい」といった周知・啓発の充実を求める声が多数寄せられた。

さらに、「企業研修などにも啓発の取組を取り入れてほしい」「学校教育などを通じて学びの機会を増やしてほしい」といった、社会全体で理解を深めていくことを求める意見も多く見られ、制度を単なる行政施策としてではなく、社会的な理解の促進や意識改革の契機として期待する姿勢が読み取れた。

また、「効力がどの程度あるのか分かりにくい」といった指摘も複数見られ、今後の課題として、制度の実効性を高めるための施策を求める意見も一定数存在した。

その一方で、「制度の適用範囲や家族の定義づけが難しいのではないか」といった慎重な意見も一部に見られ、制度の拡充や運用にあたっては、幅広い立場からの理解形成を進めることの重要性が示唆された。

●代表的な意見

「いいと思う。多様性に対する人々の理解が制度に追いついていることが、この政策が成功するかのカギになるかと思った。」

「結婚というものが多様化していく中で、現在の法律ではカバーしきれないところをカバーするという意味で、とても素晴らしい制度だと思います。」

「少し調べたことがあるが、具体的にどのようなことができるようになるのかがパッとわかるものが出てなくて、あやふやなままだった。」

「自治体・企業・医療機関に向けた周知徹底。大学などの教育機関にもセミナーを設けて欲しい。」

「多様な家族のかたちを公的機関が認めることで、世間での受け取られ方もネガティブな要素が減りそうで良いと思う。」

「愛知県にそんな便利な制度があったことを知らなかった。せっかくいい制度なのだから、もう少し大きく宣伝すべきだと思う。」

「具体的な条件などを広く周知してほしいと思いました。」

「学生同士で話しているとLGBTQについて抵抗なく、それぞれの価値観を尊重して関わりを持つことができていると感じます。しかし、親世代やそれより上の世代はまだまだ偏見の意見が多いように感じます。なので、年上の世代にも理解して貰えるように頑張ってもらいたい。まだまだ、愛知県は進んでいないと感じる。どこの県よりも最初にLGBTQについて進んでいると自信を持って言えるようにしてほしい。」

「パートナーシップまでは賛成だけれど、子供や近親者まで入ってくると複雑になり難しいなと思う。」

「ファミリーシップを宣誓したことを承認するだけでよいのだろうか?相続などの問題は婚姻関係による家族とどう違うのだろうか?」

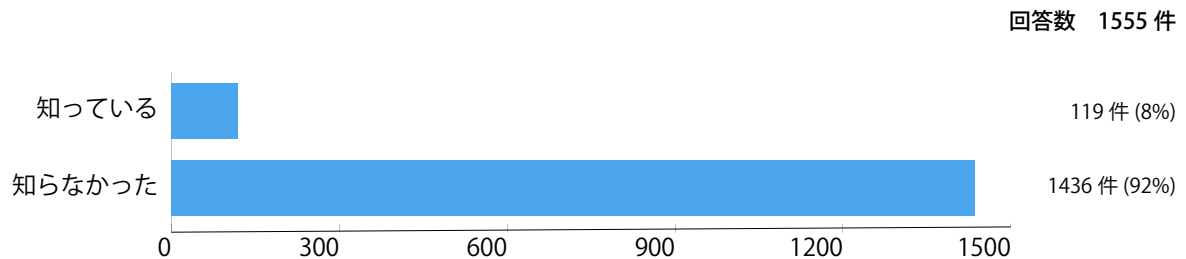
「早く全国的に認められれば良いのに。このまま進めていって欲しい。」

● **Q13 ファミリーシップ（パートナーシップ）制度を導入している企業について**

「知らなかった」が92%を占めた。導入している企業があることはほとんど知られていないが、その背景には導入している企業の少なさも関係していると思われる。

男女別で比較すると、男性が「知っている」と答えた割合は8%であったが、女性は6%であり、男女の間に大きな差は見られなかった。

学年別では、2年生9%、3年生9%、1年生6%、4年生6%と学年による大きな差は見られなかった。

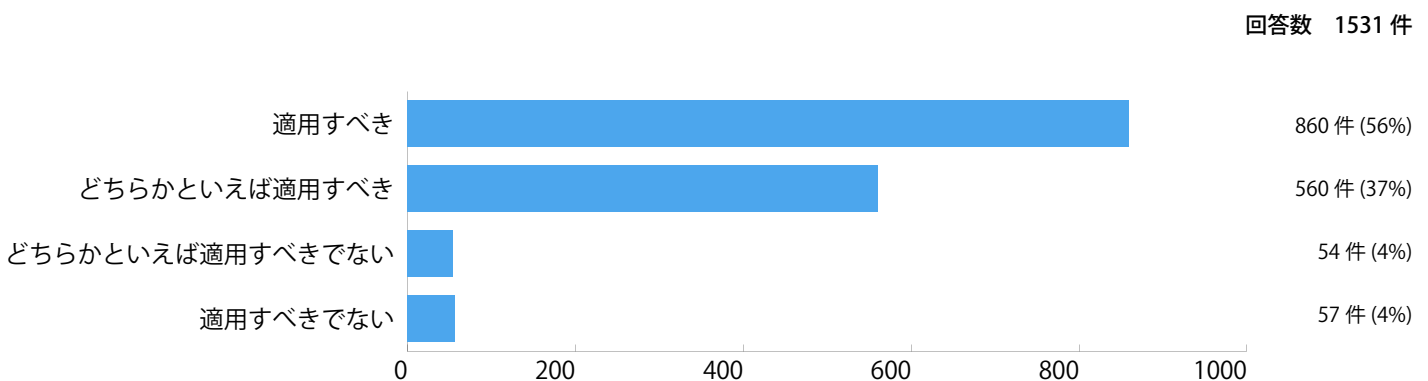


● **Q14 同性パートナーやその子供に慶弔休暇や慶弔金を適用するかについて**

「適用すべき」が56%、「どちらかといえば適用すべき」が37%であり、両者を合計すると93%であった。ほとんどの人が同性パートナーやその子供に適用すべきであると考えていた。

男女別で比較すると、「適用すべき」（＝「適用すべき」と「どちらかといえば適用すべき」を合計した割合）と答えた男性の割合は83%であったのに対し、女性は97%であり、女性の方が1割以上多かった。

学年別では、「適用すべき」と答えた1年生の割合は96%、2年生の割合は92%、3年生の割合は92%、4年生の割合は93%と、学年による差は見られなかった。

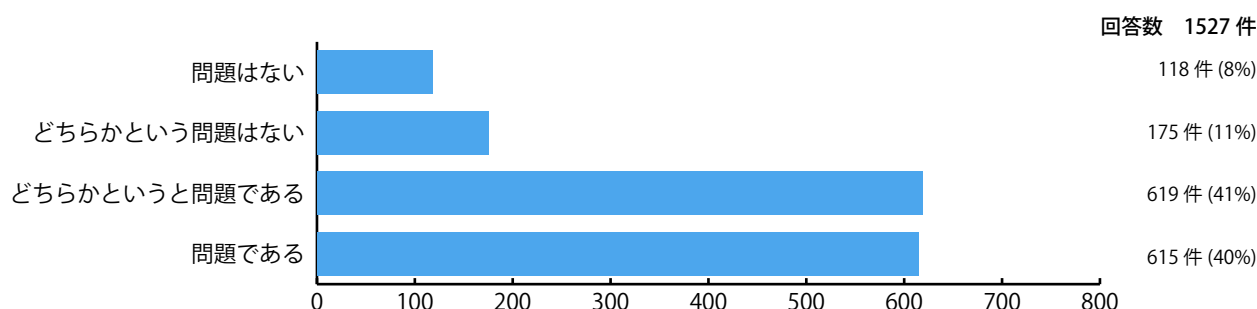


● Q15 同性カップルのパートナーに慶弔休暇・慶弔金が出ないことについて

「どちらかという問題である」が41%、「問題である」が40%であり、合計すると81%であった。8割が「問題である」と考えていた。

同性カップルに慶弔休暇や慶弔金が出ないことについて、「問題である」（＝「問題である」と「どちらかといえば問題」であるの合計）と答えた男性の割合が65%であったのに対し、女性の割合は88%であり、女性の割合が2割高かった。

学年別では、「問題である」と答えた1年生の割合が86%と最も多く、次いで4年生82%、3年生79%、2年生77%の順であった。

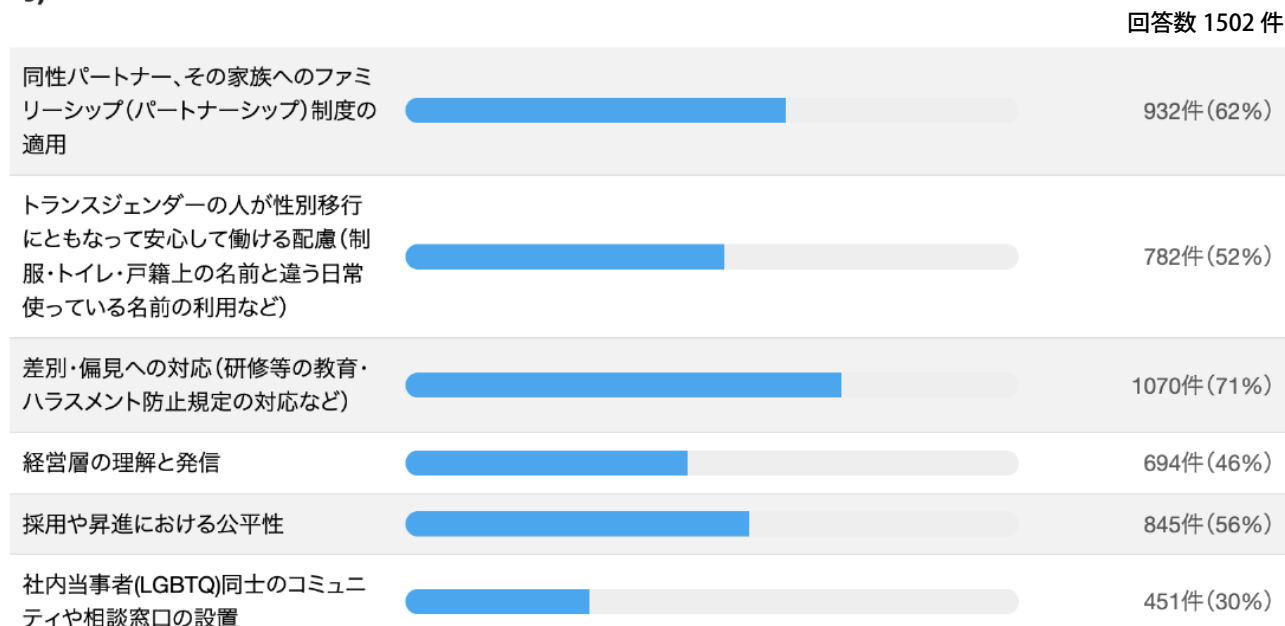


● Q16 LGBTQが安心して働ける職場環境

必要と回答した項目のうち、4割を超えた項目は、「差別偏見への対応」71%、「ファミリーシップ制度の適用」62%、「採用や昇進における公平性」56%、「トランスジェンダーが安心して働ける配慮」52%、「経営層の理解と発信」46%であった。

またこれらの制度は「特に必要とは思わない」と答えた者は8%であった。LGBTQが安心して働くことができるようにするため、学生は企業の取組が必要であると考えていることがわかった。

Q16.LGBTQが安心して働ける職場環境には、どんな要素が必要だと思いますか？(複数選択可)



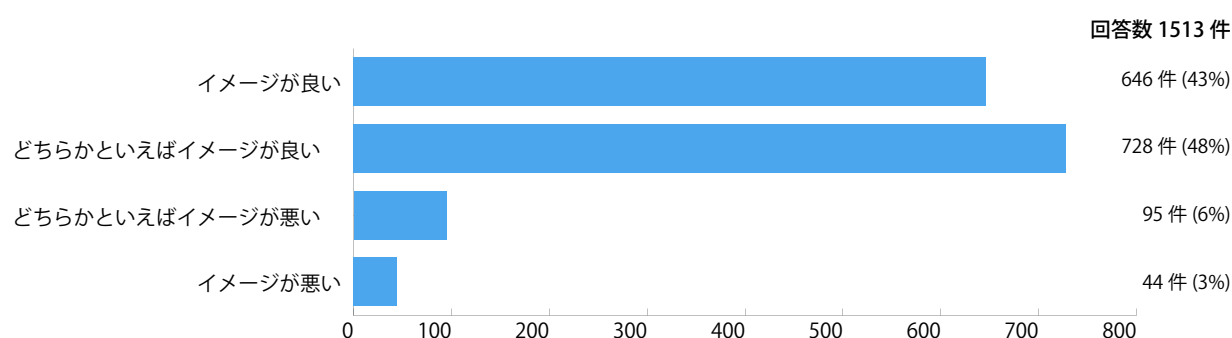
当事者(LGBTQ)の活躍事例の発信		249件(17%)
特に必要とは思わない		120件(8%)
その他(具体的にご記入ください)		28件(2%)

● Q17-1 LGBTQに取り組んでいる企業のイメージ

「どちらかといえばイメージがよい」48%、「イメージがよい」43%であり、両者を合計すると91%であった。LGBTQへの取組は学生の企業へのイメージを向上させると考えられる。

LGBTQに取り組んでいる企業は「イメージが良い」(=「イメージが良い」と「どちらかといえばイメージが良い」を合計した割合)と答えた割合を男女別で比較すると、男性は81%であったが、女性は96%であり、女性の方が1割以上高かった。

学年別では、「イメージが良い」と答えた割合は、1年生94%、4年生93%、2年生91%、3年生89%と3つの学年で9割を超え、3年生で9割弱であった。

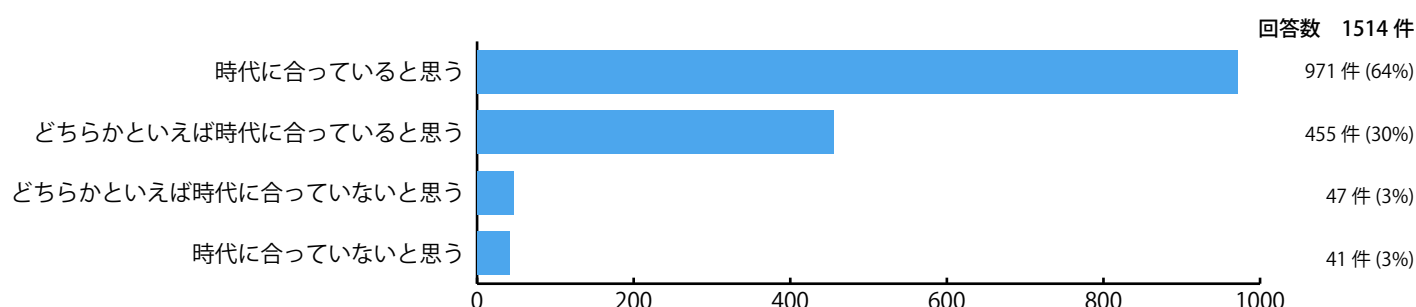


● Q17-2 LGBTQに取り組んでいる企業は時代に合っているか

「時代に合っている」が64%、「どちらかといえば時代に合っている」は30%であり、両者を合計すると94%であった。学生はLGBTQへの取組を、時代に合っていると認識していた。

男女別でLGBTQに取り組んでいる企業は「時代に合っている」(=「時代に合っていると思う」と「どちらかといえば時代に合っていると思う」を合計した割合)と答えた割合を比較すると、男性は88%であったが、女性は98%であり、女性の方が1割高かった。

学年別では、いずれの学年も時代に合っていると答えた割合は、9割を超えていた。

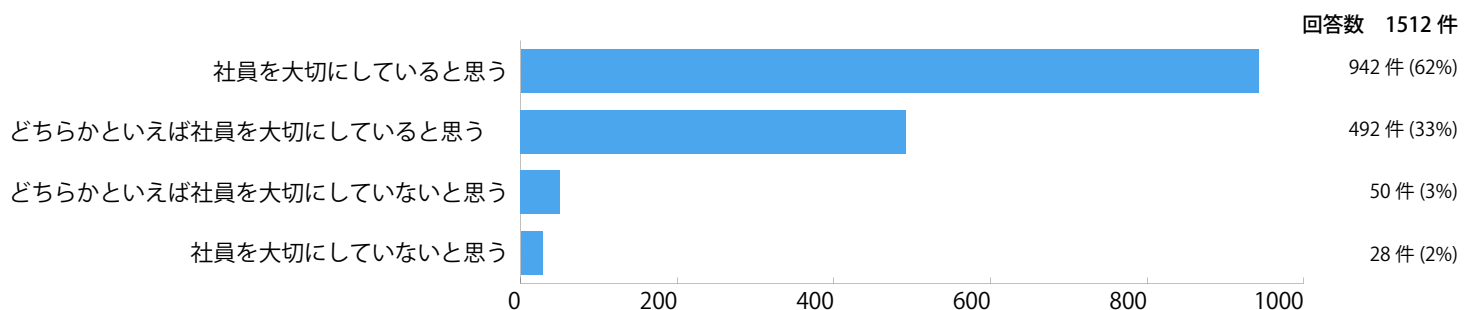


● Q17-3 LGBTQに取り組んでいる企業は社員を大切にしているか

「社員を大切にしている」62%、「どちらかといえば社員を大切にしている」33%であり、両者を合計すると95%であった。学生はLGBTQへの取組に対して社員を大切にしている取組であると認識していることがわかった。

男女別ではLGBTQに取り組んでいる企業は「社員を大切にしている」（＝「社員を大切にしていると思う」と「どちらかといえば社員を大切にしている」を合計した割合）と答えた割合を比較すると、男性は90%であったが、女性は97%であり、女性の方が約1割高かった。

学年別では「社員を大切にしている」と答えた割合は、いずれの学年も9割5分を超え、差は見られなかった。

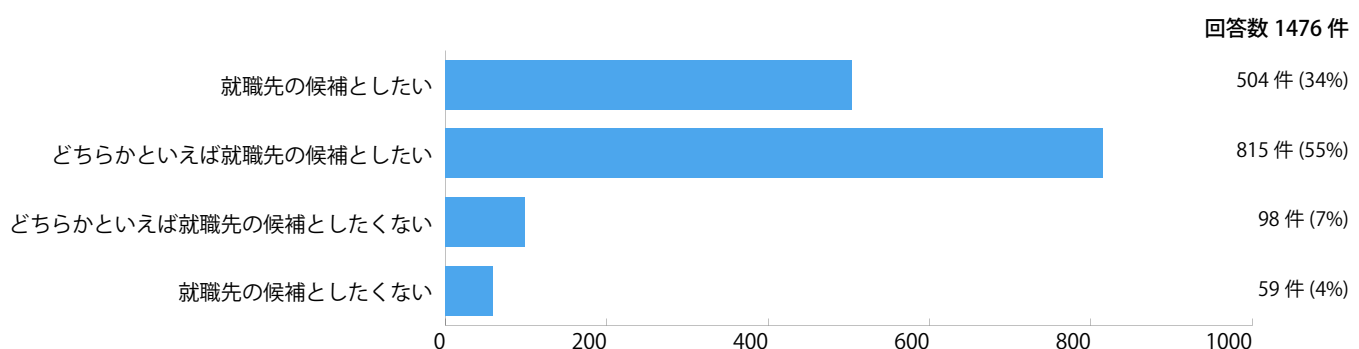


● Q18-1 多様性への取り組みをしている企業を就職先の候補としたいか

「どちらかといえば就職先の候補としたい」は55%、「就職先の候補としたい」は34%であり、両者を合計すると89%であった。学生は多様性への取組をしている企業を就職先の候補としたいと考えていた。

男女別で多様性に取り組んでいる企業を「就職先の候補としたい」（＝「就職先の候補としたい」と「どちらかといえば就職先の候補としたい」を合計した割合）と答えた割合を比較すると、男性79%であったが、女性は95%であり、女性の方が1割5分高かった。

学年別では、「就職先の候補としたい」と答えた割合はいずれの学年も9割前後であった。

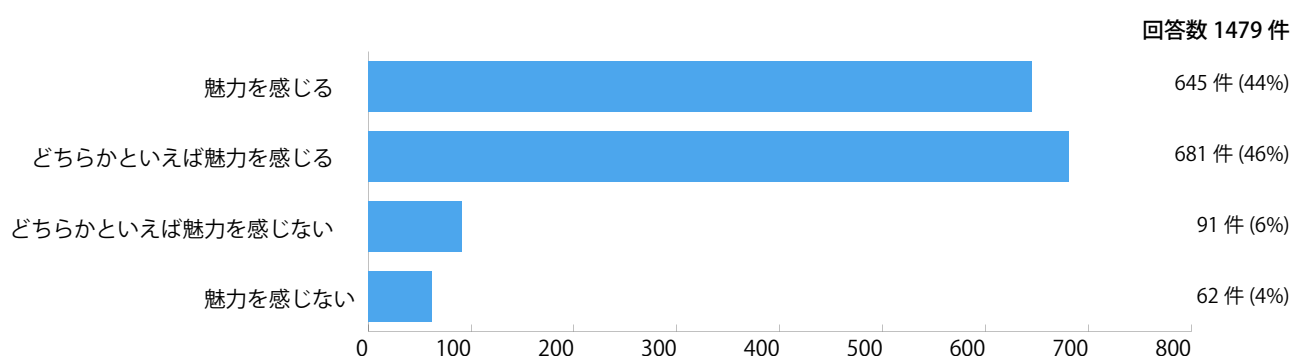


● Q18-2 多様性への取り組みをしている企業の魅力について

「どちらかといえば魅力を感じる」46%、「魅力を感じる」44%の両者を合計すると90%に達した。学生は多様性への取組をしている企業に魅力を感じていた。

多様性に取り組んでいる企業に「魅力を感じる」（＝「魅力を感じる」と「どちらかといえば魅力を感じる」を合計した割合）と答えた割合を男女別に比較すると、男性78%であったが、女性は95%であり、女性の方が約2割高かった。

学年別では、「魅力を感じる」と答えた割合はいずれの学年も9割前後であった。



第5章 自由記述(Q19とQ20)の分析

- Q19 今後、企業がどのような多様性(ダイバーシティ)施策を行えば、より評価されると思いますか?

■全体の考察

自由記述からは、企業のダイバーシティ施策に対して「特別扱いではなく、公平に働ける環境を整えてほしい」という視点が強くうかがえた。

とりわけ、評価・昇進の透明性や同一労働同一賃金の徹底、制度活用による周囲への過度な負担が生じない運用への配慮など、誰にとっても不利益が生じない仕組みづくりが重視されていた。ダイバーシティを“優遇”ではなく“公正”として実装する姿勢が、評価の基準として意識されていると言える。

また、理解促進に向けた教育・研修を継続的に行うことへの要望が目立ち、アンコンシャス・バイアスやハラスメント防止、管理職・年長層を含む全社員への学びの機会、社内外への分かりやすい発信など、日常的な学習の仕組み化が求められていた。

制度の整備に加え、相談窓口や柔軟な働き方(育児・介護・治療・時短など)、男性育休の実効性確保、制服・敬称・トイレ等に関する配慮など、具体的で“使える”施策と実運用の両立を重視する声も多かった。

さらに、当事者の声を踏まえた設計や、実際の効果・事例を可視化する取組は、企業の信頼性評価に直結すると受け止められている。

一方で、「スローガンだけにとどまる取組や、実態を伴わないPR」への懸念もみられた。同時に、実効性を伴った形での情報発信や啓発の重要性を指摘する声もあり、企業には“実際の運用に即した、見せかけではない誠実な発信”が求められていることがうかがえた。

施策が一部の人だけの“特別扱い”に映らないよう、職場全体の雰囲気づくりと着実な定着、活用時の業務負担への補填や代替体制の整備など、バランス感覚のある実装が求められている。もっとも、これらの施策は特定の人を優遇するものではなく、これまで制度や慣行の中で生じていた不公平を是正し、すべての人が働きやすい環境を整えるための取組として理解・発信していくことが重要である。

総じて、学生はダイバーシティ施策を前向きに評価しつつも、公正性・教育・実効性・理解醸成の観点から、誰もが働きやすい環境につながる“実質的な取組”を企業に期待していることが明らかになった。

●代表的な意見

「幅広い世代で当たり前と認識され、特別扱いされない意識改革に繋がるような施策」

「社員一人一人がLGBTQ+に対しての理解をできるよう、あるいは理解がなくともそれを公言しないような環境を整えること。整えようと努力している姿勢を見せることが大事だと思う。また、不適切な言動に関してはそれを周囲が許さないという姿勢や環境が大切。」

「多様性施策を特別なものでなく一般的な厚生福祉として扱っていく。」

「過剰な配慮や実情に見合わない施策ではなく、当事者のニーズに合った施策。また、それによって逆に不利益を被る人がいないような施策。」

「旧時代的な性別役割分業という価値観を是正するため、男性も女性と同様に育児休業を当たり前となるような職場における意識の改革を行っていくべきであると考え。」

「多様な価値観があることを当然のこととし、特別な採用枠などを設けることなく、完全に平等に扱いながらも、配慮がなされること。」

「数値にこだわらず、誰もがのびのびと働ける企業となるための施策をおこなう。」

「昇格の時の男女差別などをなくすための評価の透明化。例えば社員ひとりひとりの実績と評価を記したデータを公開し、社員の昇格の際は、どんな評価基準で何が評価され選ばれたか公表されるというような感じ。」

「スローガンとして掲げるだけでなく、実現していく。経営層だけでなく当事者を交えて、議論をして本当に必要とされていることを企業という組織・コミュニティの中から国の先を行って取り組むべき。」

- Q20 性の多様性や企業のダイバーシティの取り組みについて、あなたの考えや意見があれば自由にお書きください。

■全体の考察

性の多様性や企業のダイバーシティの取組に対して、全体として肯定的な意見が多数を占めた。

多くの学生が「多様性が認められる社会はよい」「企業が積極的に取り組むことは望ましい」と回答しており、若年層の間では多様性の尊重を当然の価値観として受け止める姿勢がうかがえた。また、社会全体で多様性への理解や議論が広がるなか、学生たちはダイバーシティの推進を自然なこととして受けとめ、前向きに評価する姿勢が見られた。

一方で、取組の実効性や具体的な環境整備を求める意見も多く見られ、企業による施策の充実や継続的な取組の重要性が指摘された。また、企業だけでなく社会全体の意識改革や、教育の段階からの学びを求める声も多く見られた。多様性を実現するためには、制度だけでなく人々の理解や文化的変化が必要であるという認識が広く共有されていることがわかる。

加えて、「大企業では取組が進んでいる一方で、中小企業では十分に浸透していない」との指摘も見られた。中小企業でも取組を進めてほしいという声もあり、多様性推進の波を社会全体に広げていくためには、企業規模を問わず実践可能な仕組みづくりが求められている。

その一方で、「多数派が不利益を受けることのないようにしてほしい」「特別扱いが逆差別につながらないように」といった慎重な意見も一部に見られ、多様性の推進を進めるうえで、公平性やバランスを重視する考えも存在していることが示された。

また、「多様性とはマイノリティを特別に優遇することではなく、不利益を与えないという観点から制度を設計すべきである」といった意見も見られ、多様性の本質を“公平性の確保”として捉える姿勢もうかがえた。

全体として、学生たちは多様性を前向きに捉えつつ、実効性・教育・公平性・そして中小企業を含む社会全体の取組といった、現実的な課題を認識していることが明らかになった。

●代表的な意見

「当たり前なことになって欲しい。受け入れにくい世代の興味深い目で見たり、しつこく質問してくるような意識を変革して欲しい。」

「もっとたくさんの企業が取り組んでほしいと思う。」

「企業が今のうちに性の多様性を認めないと、若者は働く気力を無くしてしまうと思った。」

「いま世の中では多様性否定の流れもありますが、若い世代はダイバーシティ促進を評価する傾向があると思います。ダイバーシティへの取り組みは、企業にとってもメリットがあると思うので、ぜひ進めていってほしいです。」

「現状、多様性に対して過度に配慮すべきという意見が存在していることは注意すべきだと考えます。多様性を尊重し、誰もが暮らしやすい環境を整備することは非常に重要であり、社会全体の発展にも寄与するでしょう。」

「性の多様性や企業のダイバーシティの取り組みを形式的に導入するだけでなく、それらが実際に利用され、また利用する人を偏見の目で見られないように人々の意識を変えていく施策も並行して行っていくことが真に性の多様性や企業のダイバーシティの取り組みが有効に活用していくには必要なのではないかと考える。」

「会社で講演会を開くなど、リアルな声を聞く機会が大切だと思う。」

「企業がこのような取り組みを行う事で様々な人達が救われると思います。やはり、カミングアウトをしたりする事は怖いと感じたり躊躇してしまったりする方が多いですが、企業側が推奨する事で色々な選択肢が見えてくるのではないかと考えました。」

「企業がダイバーシティに積極的に取り組み、そこで実際に働く従業員からの評価も高い場合、その企業は多方面において信頼できる企業であると判断できると思います。」

「年齢層が高い上層部の知識の習得が必要。研修の充実が大切なのではないか。」

「取り組んでいることを表面上だけではなくきちんと行っていることを示して欲しい。」

「まだまだ認知が足りていないので周知を広めるよう努めるべき。また、ダイバーシティに取り組む企業はこの点をよりアピールして良いと思う。」

「まだ比較的、新しい考え方、取り組みであり、試行錯誤の期間だと思います。その期間だからこそ、当事者の方々がどうしてほしいのか、企業の経営陣、上層部はそれを理解しているのか、また社内の人々にその取り組み、考えが認知されているのか、そういった細かいすり合わせが大切だと思います。選挙などで否定的な声上がり、それに賛同する方々も多い中、企業側がダイバーシティの取り組みに積極的なのはこれから社会に出る学生として、とてもありがたいです。」

「マイノリティが尊重されることでマジョリティが蔑ろにされないように調整すること
も必要。」

「「みんな違ってみんないい」その通りだと思う。しかし、その違いの押し付けになっ
ていないかと覚るこゝがある。」

※代表的な意見は、アンケート自由記述欄に寄せられた回答の中から、内容を整理し一部を
抜粋・編集しています。

性の多様性とダイバーシティに関する意識調査報告書

- ・実 施 機 関 ： 愛知県県民文化局人権推進課
- ・監 修 ： 中京大学教養教育研究院 風間 孝 教授
- ・受 託 機 関 ： 株式会社エニシア（オンラインアンケートの運営を担当）
- ・発 行 年 月 ： 2025年11月

付録1 調査票（質問項目・選択肢）

Q1とQ2のみ必須回答項目です。その他の設問は任意回答です。

■Q1. あなたの学年を教えてください。

- ・大学1年生
- ・大学2年生
- ・大学3年生
- ・大学4年生
- ・大学院生
- ・回答しない
- ・その他

■Q2. あなたの性別をお答えください。

出生時に割り当てられた性別に関係なく、ご自身が思う性別をお答えください。

- ・女性
- ・男性
- ・回答しない
- ・その他
- ・その他の方はご記入をお願いいたします。

■Q3. 以下の言葉を知っていますか？（それぞれについて最も近いものを選んでください）

- ・LGBTQ
- ・レズビアン
- ・ゲイ
- ・バイセクシュアル
- ・トランスジェンダー
- ・クエスチョニング
- ・カミングアウト
- ・アウティング

それぞれについて

- ・言葉とその内容も知っている
- ・言葉は知っているが、内容はよくわからない
- ・言葉を知らない

■Q4. 大学に入学してから、LGBTQや性の多様性について学ぶ機会がありましたか？

- ・はい
- ・いいえ

■Q4で「はい」と答えた方にお聞きします。どこで学びましたか？（複数選択可）

- ・どこで学ぶ機会がありましたか？（複数回答可）
- ・大学の授業
- ・学外のイベント・講演会
- ・SNS
- ・マスメディア(テレビ、新聞、雑誌など)
- ・友人・家族との会話
- ・その他（自由記述）
- ・その他の方はご記入をお願いいたします。

■Q5. 「LGBTQ」など多様な性のあり方について、見聞きしたことはありますか？

- ・よく見聞きしている
- ・まあまあ見聞きしている
- ・あまり見聞きしていない
- ・まったく見聞きしていない

■Q6. 「LGBTQ」など多様な性のあり方について、関心はありますか？

- ・とても関心がある
- ・まあまあ関心がある
- ・あまり関心がない
- ・まったく関心がない

■Q7. あなたの家族、親戚、友人、職場・学校の同僚など、日常的に接点のある人の中にLGBTQ(性的マイノリティ)であることをオープンにしている人はいますか？

- ・いる
- ・いない
- ・わからない

■Q8. あなたは就職活動を経験したことや考えたことがありますか？

- ・はい、就職活動をしたことがある
- ・はい、まだ活動はしていないが、考えたことはある
- ・いいえ、就職について考えたことがない(Q11へ進んでください。)

■「はい、就職活動をしたことがある」「はい、まだ活動はしていないが、考えたことはある」とお答えいただいた方にお伺いします。企業の多様性(ダイバーシティ)に関する取り組みのうち、これまでに「見聞きしたことがある」ものをすべて選んでください。(複数選択可)

- ・社内にLGBTQ当事者のための相談窓口や、性の多様性全般に関する相談窓口が設置されている。
- ・トランスジェンダーの従業員が性別適合手術やホルモン治療のために休暇を取得しやすい制度を整えている。
- ・育児と仕事の両立を支援するため、在宅勤務制度や勤務時間を柔軟に選べる制度を導入している。
- ・病気と仕事の両立を支援するため、休暇制度を整備していたり、在宅勤務制度や勤務時間を柔軟に選べる制度を導入している。
- ・出産・育児休暇後の職場復帰をサポートする復職支援プログラムを設けている。
- ・介護をしている従業員のために、テレワークや勤務時間の柔軟な調整、休暇の取得を促進する制度を導入している。
- ・車いすを利用する従業員が移動しやすいよう、バリアフリーの職場環境を整備している。
- ・視覚や聴覚に障害のある従業員のために、専用の補助機器やICTツールを導入している。
- ・国籍や文化的背景の異なる社員が働きやすいよう、多言語対応の社内文書や研修制度、相談窓口などを整備している。
- ・見聞きしたことがない。
- ・その他(自由記述)

■Q9. 企業を選ぶ際に、多様性(ダイバーシティ)の取り組みをどの程度重視しますか？

- ・非常に重視する
- ・まあまあ重視する
- ・あまり重視しない
- ・全く重視しない

■Q10. 多様性(ダイバーシティ)を促進し、多様な人が働きやすい職場づくりに取り組む企業に、どの程度魅力を感じますか？

- ・とても魅力を感じる
- ・まあまあ魅力を感じる
- ・あまり魅力を感じない
- ・全く魅力を感じない

■Q11. 自治体が導入する「ファミリーシップ(パートナーシップ)制度」について知っていますか？

- ・言葉とその内容も知っている
- ・言葉は知っているが、内容はよくわからない
- ・言葉を知らない

愛知県ファミリーシップ 宣誓制度とは

様々な事情により婚姻することができない、互いを人生のパートナーとして認め合う二人及びその子を始めた近親者が、家族と約した関係であることを宣誓し、県がその宣誓を受理したことを証明する制度です。

制度を利用される方たちの例



ファミリーシップ

とは何ですか？

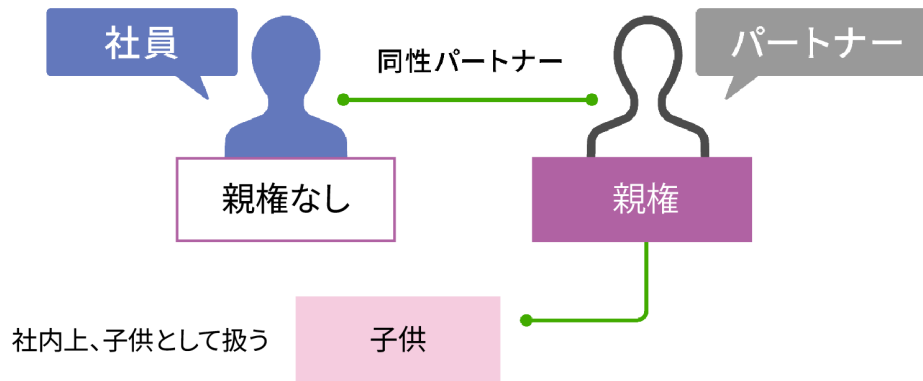
「パートナーシップにある者(同性・異性を問わない)及びその子を始めた近親者(三親等内)を含め、家族であると約した関係」です。同性カップルに限らず、様々な事情により婚姻制度を利用できないカップル及びその家族も対象です。

■Q12. 愛知県のファミリーシップ宣誓制度について、あなたの考えや意見があれば自由にお書きください。

■Q13. 自治体と同様に、「ファミリーシップ(パートナーシップ)制度」を導入している企業があることをご存じですか？

- ・知っている
- ・知らなかった

例：現状の日本の法律では、同性同士の婚姻が認められていないため、2人の間に子供がいても双方が親権を持つことができません。同性パートナーが親権を持っている子供についても、育児休職や子供の看護休暇・出産祝い金などの社内制度を適用対象としている企業があります。



■Q14. 結婚や家族の不幸などのときに休みを取れたり(慶弔休暇)、お祝い金・お見舞金(慶弔金)を受け取れたりする制度を、企業が同性パートナー、その子供にも適用することについて、どう思いますか？

- ・適用すべき
- ・どちらかといえば適用すべき
- ・どちらかといえば適用すべきでない
- ・適用すべきでない

■Q15. 結婚している異性カップルには認められているのに、「同性カップルのパートナーに慶弔休暇・慶弔金が出ない」などの差があることについて、どう感じますか？

- ・問題はない
- ・どちらかという問題はない
- ・どちらかという問題である
- ・問題である

■Q16. LGBTQが安心して働ける職場環境には、どんな要素が必要だと思いますか？（複数選択可）

- ・同性パートナー、その家族へのファミリーシップ（パートナーシップ）制度の適用
- ・トランスジェンダーの人が性別移行にともなって安心して働ける配慮（制服・トイレ・戸籍上の名前と違う日常使っている名前の利用など）
- ・差別・偏見への対応（研修等の教育・ハラスメント防止規定の対応など）
- ・経営層の理解と発信
- ・採用や昇進における公平性
- ・社内当事者(LGBTQ)同士のコミュニティや相談窓口の設置
- ・当事者(LGBTQ)の活躍事例の発信
- ・特に必要とは思わない
- ・その他（自由記述）

Q17. 企業におけるLGBTQの取り組みに関してどのような印象を持ちますか？

以下の3つの問いに答えてください。

■Q17-1. LGBTQに取り組んでいる企業に対するイメージについて

- ・イメージが良い
- ・どちらかといえばイメージが良い
- ・どちらかといえばイメージが悪い
- ・イメージが悪い

■Q17-2. 時代に合っているかについて

- ・時代に合っていると思う
- ・どちらかといえば時代に合っていると思う
- ・どちらかといえば時代に合っていないと思う
- ・時代に合っていないと思う

■Q17-3. 社員を大切にしているかについて

- ・社員を大切にしていると思う
- ・どちらかといえば社員を大切にしていると思う
- ・どちらかといえば社員を大切にしていないと思う
- ・社員を大切にしていないと思う

■Q18. 企業が、LGBTQや女性、障害のある方、病気を抱えている方、育児・介護中の方、外国籍の方など、さまざまな背景をもつ多様な人が働きやすくなるための、企業における多様性(ダイバーシティ)のための取り組みに関してどう感じますか？

■Q18-1. 就職先の候補について

- ・就職先の候補としたい
- ・どちらかといえば就職先の候補としたい
- ・どちらかといえば就職先の候補としたくない
- ・就職先の候補としたくない

■Q18-2. 企業の魅力について

- ・魅力を感じる
- ・どちらかといえば魅力を感じる
- ・どちらかといえば魅力を感じない
- ・魅力を感じない

■Q19. 今後、企業がどのような多様性(ダイバーシティ)施策を行えば、より評価されると思いますか？
(自由記述)

■Q20. 性の多様性や企業のダイバーシティの取り組みについて、あなたの考えや意見があれば自由にお書きください。(自由記述)

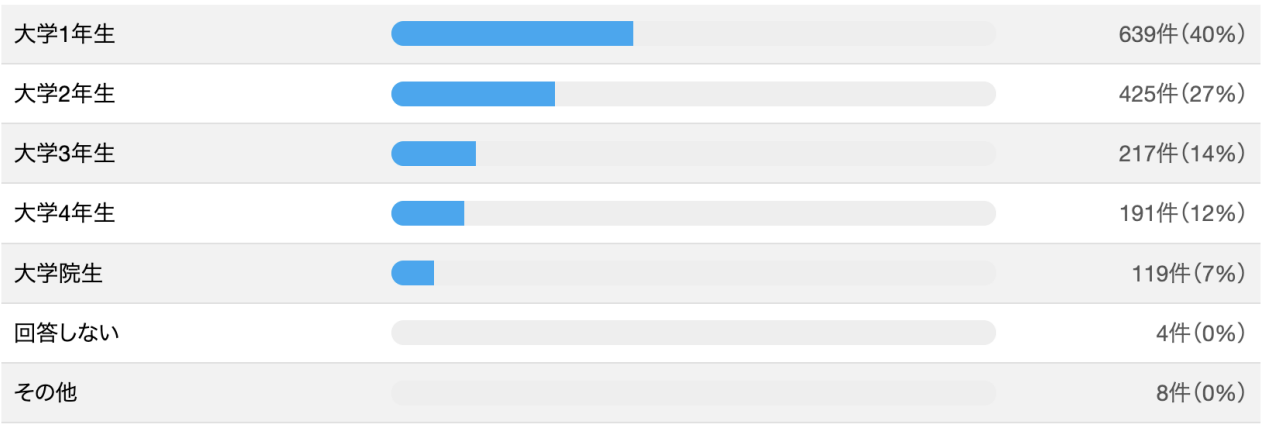
付録2 単純集計一覧表

※Q9・Q10について

本調査では、就職活動に関する設問（Q9・Q10）は、Q8で「はい、就職活動をしたことがある」「はい、まだ活動はしていないが、考えたことはある」と回答した方のみを対象としています。そのため、当該設問の回答者数は全体より少なくなっています。

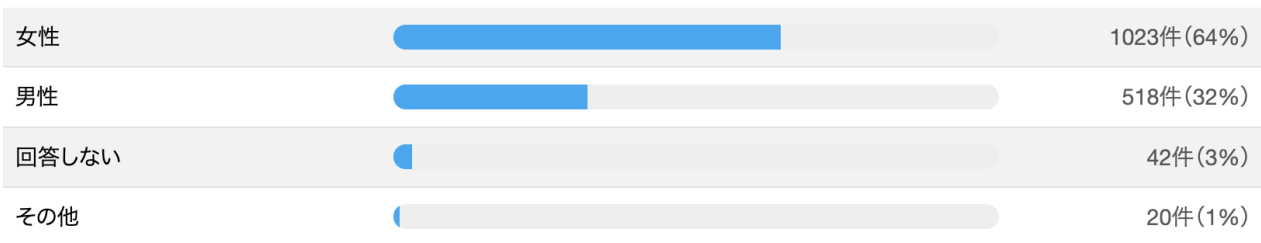
Q1.あなたの学年を教えてください。

回答数 1603件



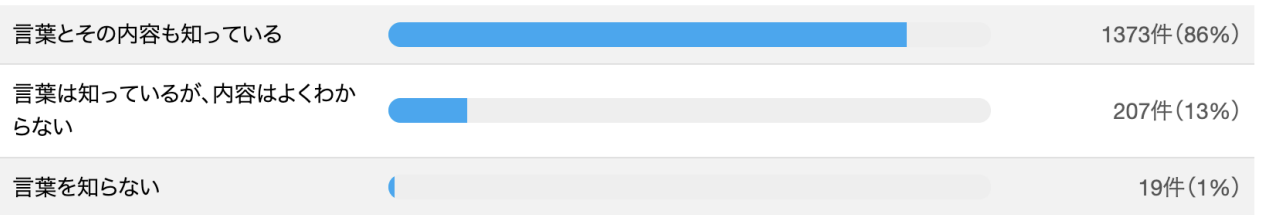
Q2.あなたの性別をお答えください。

回答数 1603件



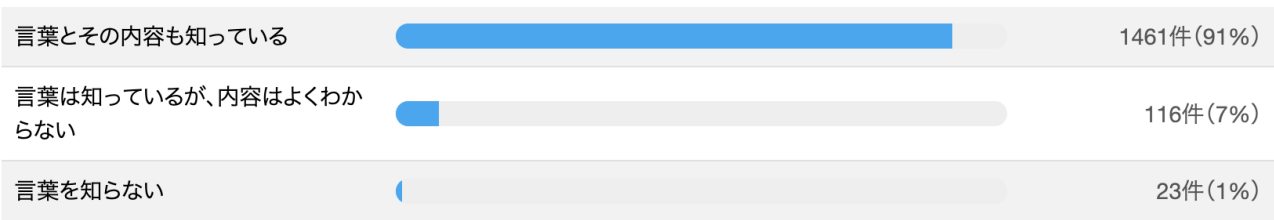
Q3.以下の言葉を知っていますか？(LGBTQ)

回答数 1599件



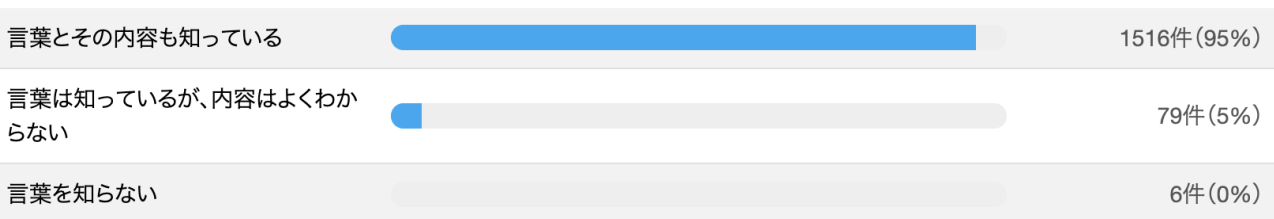
Q3.以下の言葉を知っていますか？(レズビアン)

回答数 1600件



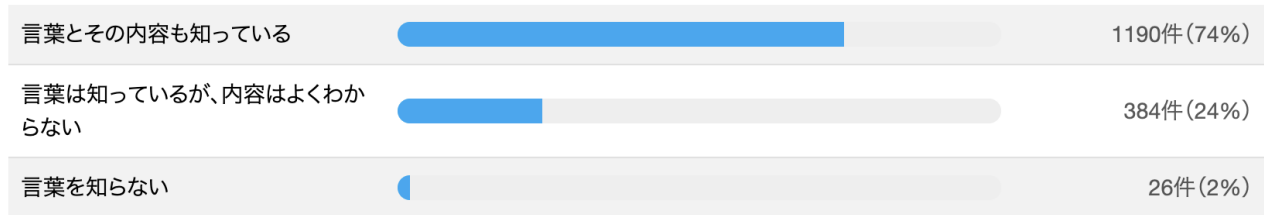
Q3.以下の言葉を知っていますか？(ゲイ)

回答数 1601件



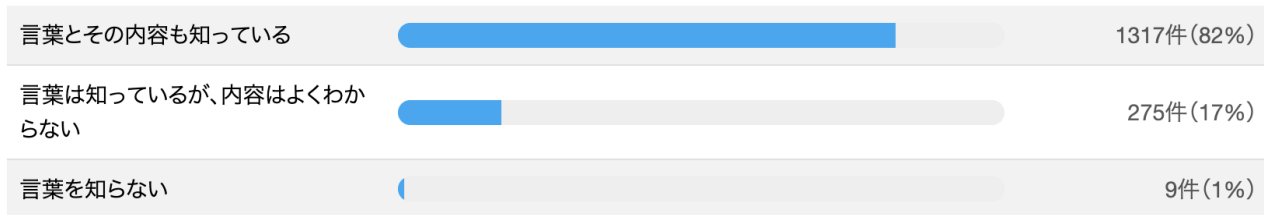
Q3.以下の言葉を知っていますか？(バイセクシュアル)

回答数 1600件



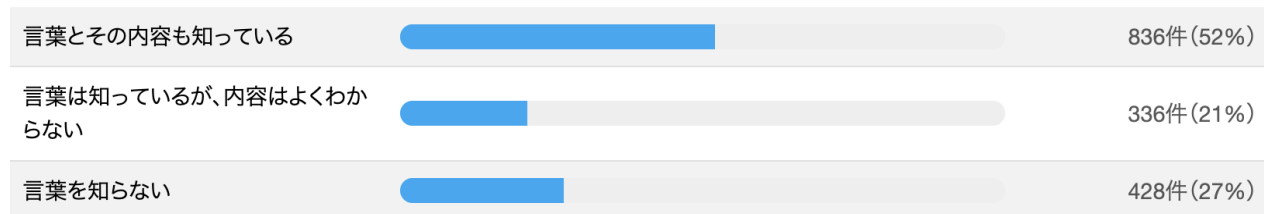
Q3.以下の言葉を知っていますか？(トランスジェンダー)

回答数 1601件



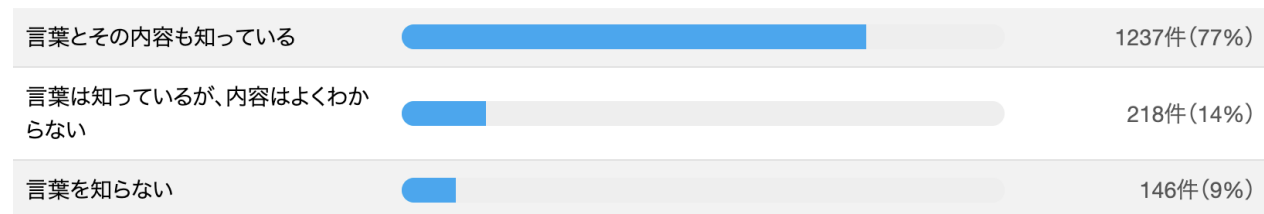
Q3.以下の言葉を知っていますか？(クエスチョニング)

回答数 1600件



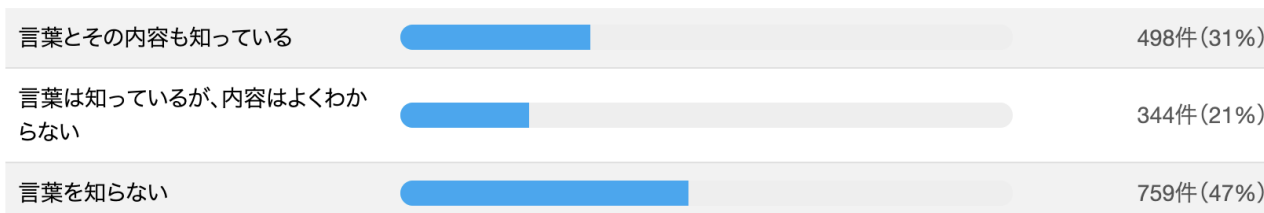
Q3.以下の言葉を知っていますか？(カミングアウト)

回答数 1601件



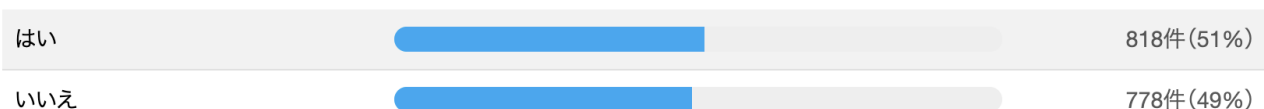
Q3.以下の言葉を知っていますか？(アウティング)

回答数 1601件



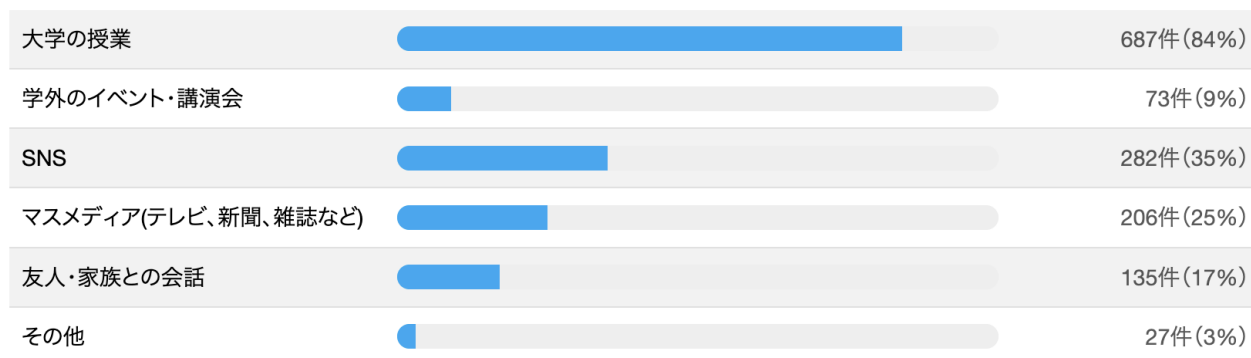
Q4.大学に入学してから、LGBTQや性の多様性について学ぶ機会がありましたか？

回答数 1596件



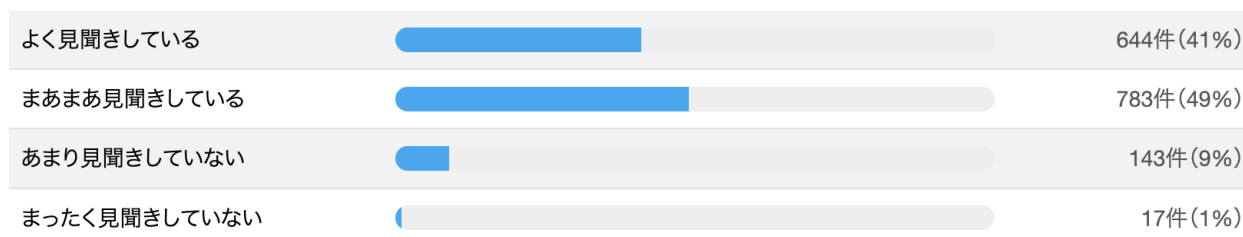
Q4で「はい」と答えた方にお聞きします。どこで学びましたか？(複数選択可)

回答数 816件



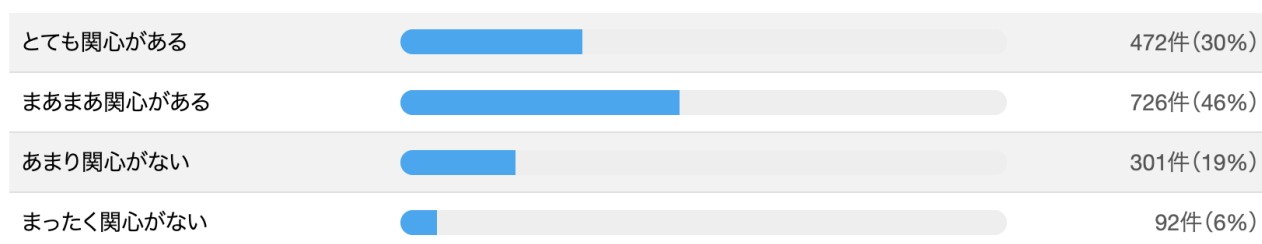
Q5.「LGBTQ」など多様な性のあり方について、見聞きしたことはありますか？

回答数 1587件



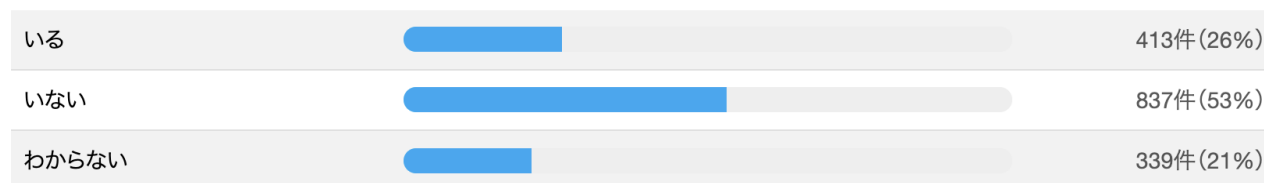
Q6.「LGBTQ」など多様な性のあり方について、関心はありますか？

回答数 1591件



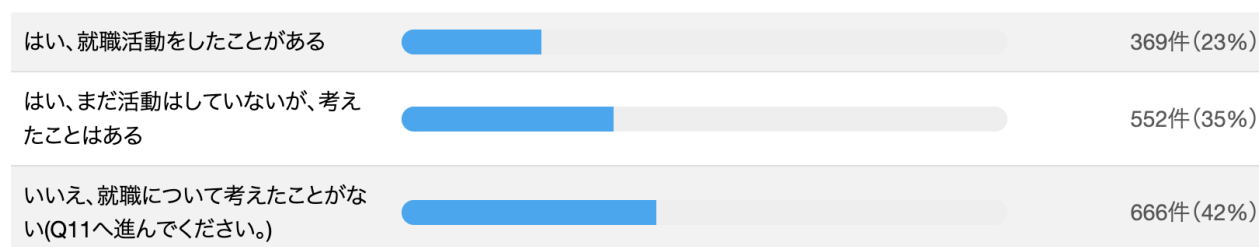
Q7.あなたの家族、親戚、友人、職場・学校の同僚など、日常的に接点のある人の中にLGBTQ(性的マイノリティ)であることをオープンにしている人はいますか？

回答数 1589件



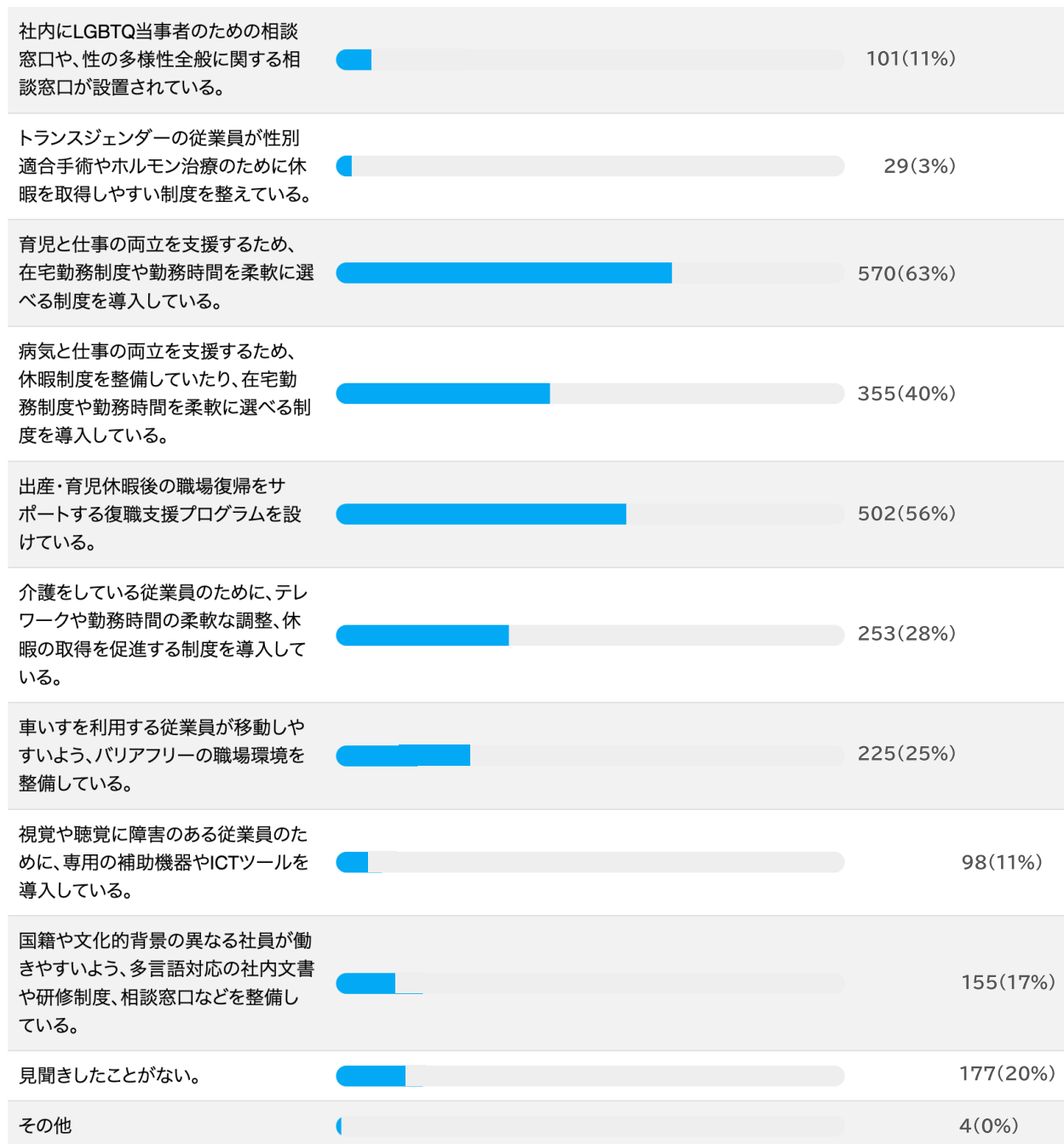
Q8.あなたは就職活動を経験したことや考えたことがありますか？

回答数 1587件



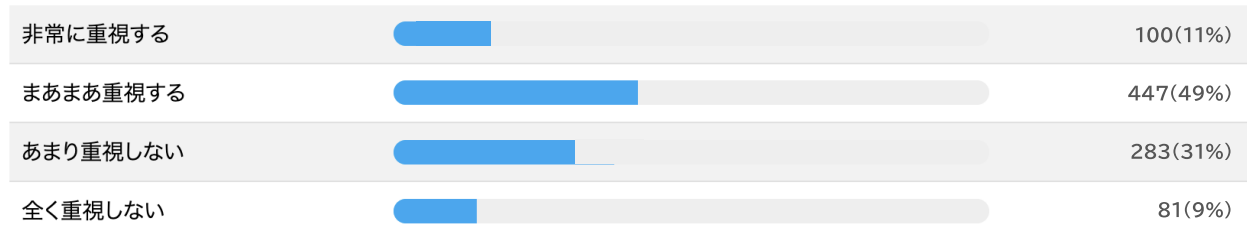
「はい、就職活動をしたことがある」「はい、まだ活動はしていないが、考えたことはある」とお答えいただいた方にお伺いします。企業の多様性(ダイバーシティ)に関する取り組みのうち、これまでに「見聞きしたことがある」※ものをすべて選んでください。(複数選択可)

回答数 898 件



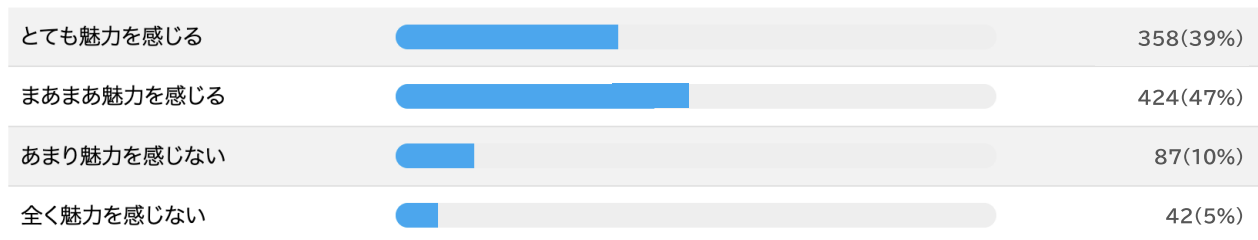
Q9.企業を選ぶ際に、多様性(ダイバーシティ)の取り組みをどの程度重視しますか？

回答数 911件



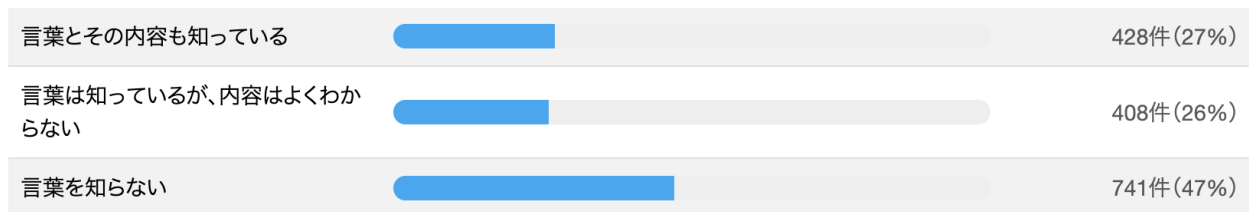
Q10.多様性(ダイバーシティ)を促進し、多様な人が働きやすい職場づくりに取り組む企業に、どの程度魅力を感じますか？

回答数 911件



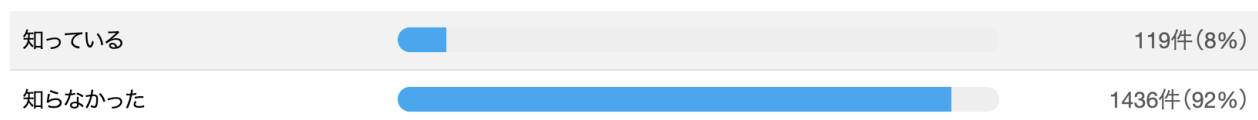
Q11.自治体が導入する「ファミリーシップ(パートナーシップ)制度」について知っていますか？

回答数 1577件



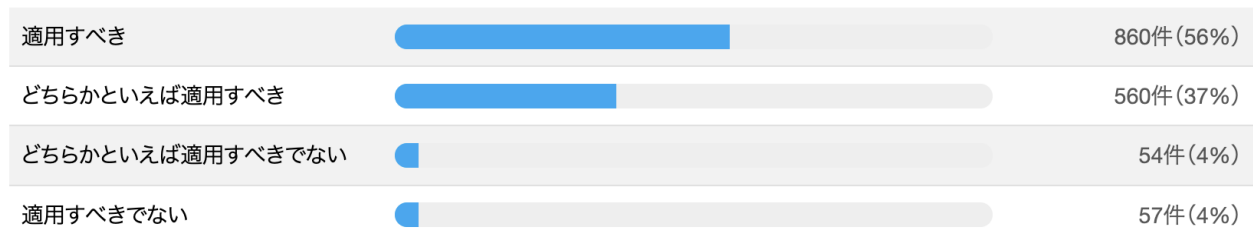
Q13.自治体と同様に、「ファミリーシップ(パートナーシップ)制度」を導入している企業があることをご存じですか？

回答数 1555件

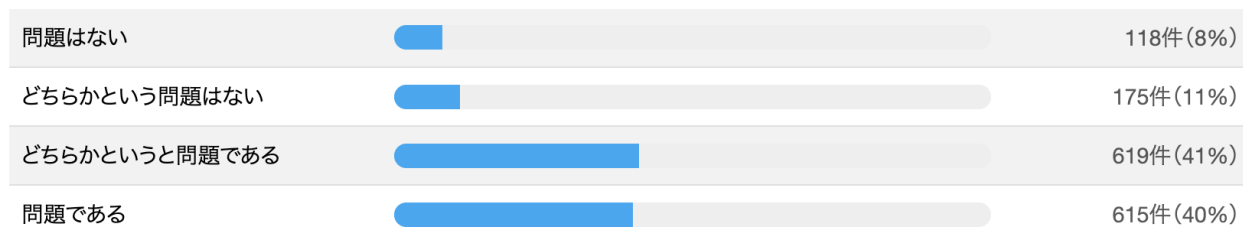


Q14.結婚や家族の不幸などのときに休みを取れたり(慶弔休暇)、お祝い金・お見舞金(慶弔金)を受け取れたりする制度を、企業が同性パートナー、その子供にも適用することについて、どう思いますか？

回答数 1531件

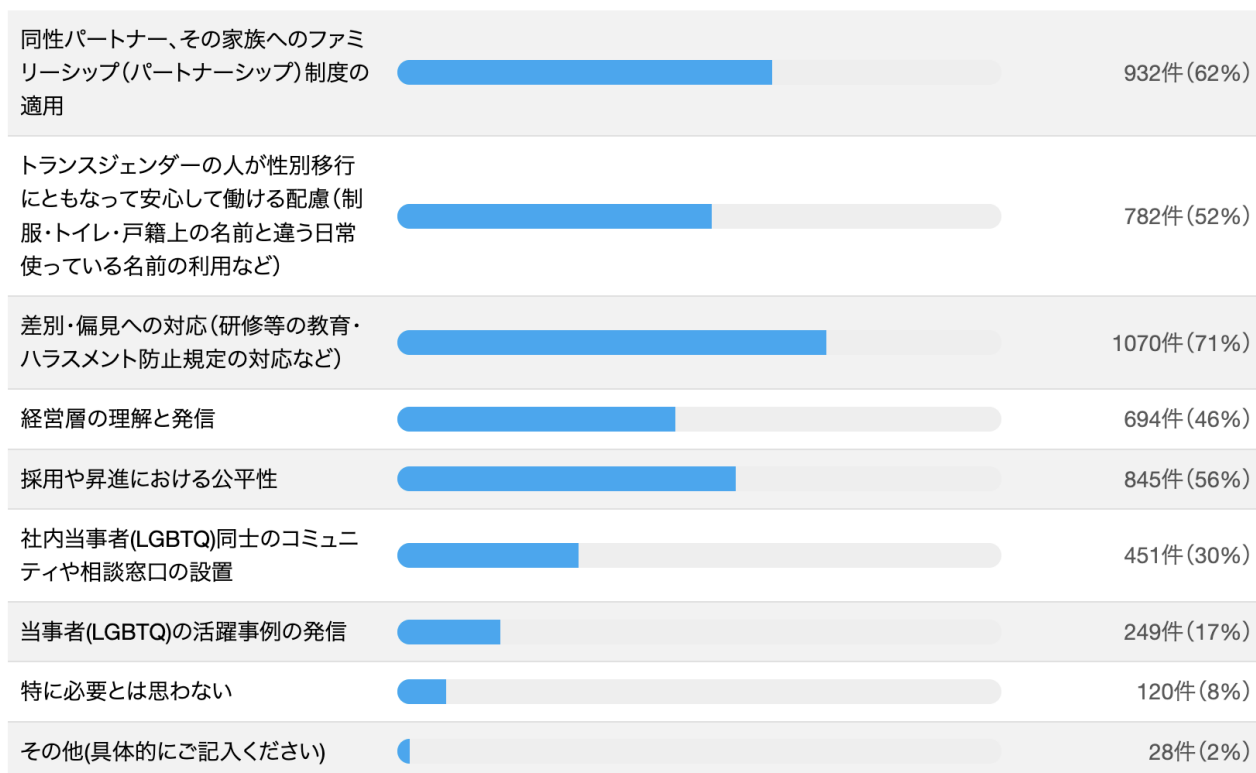


Q15. 結婚している異性カップルには認められているのに、「同性カップルのパートナーに慶弔休暇・慶弔金が出ない」などの差があることについて、どう感じますか？ 回答数 1527件



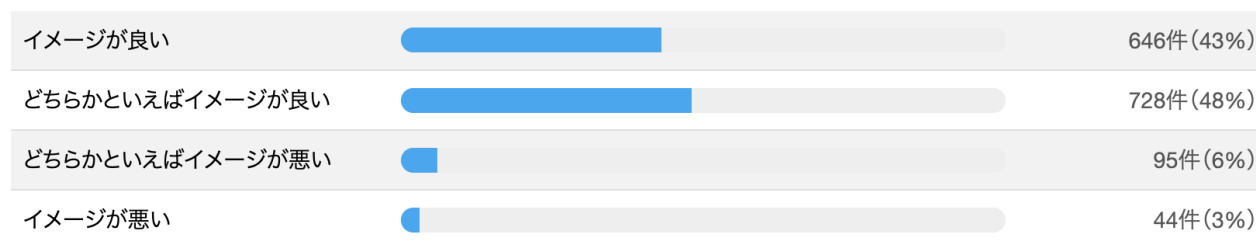
Q16.LGBTQが安心して働ける職場環境には、どんな要素が必要だと思いますか？ (複数選択可)

回答数 1502 件



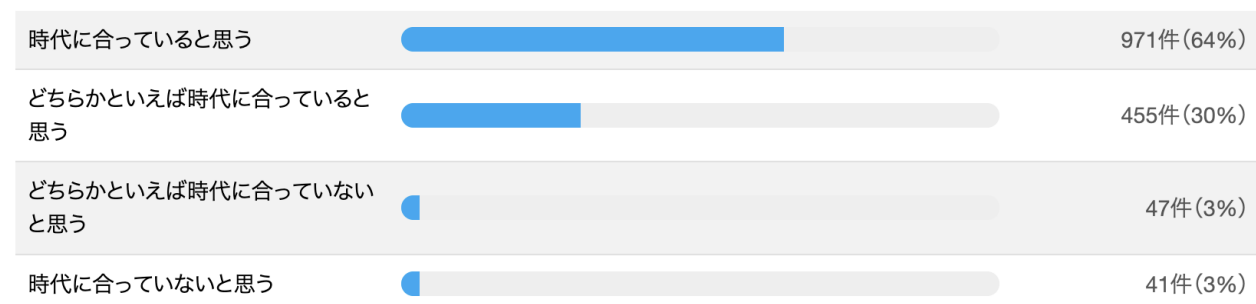
(17-1)(LGBTQに取り組んでいる企業に対するイメージについて)

回答数 1513件



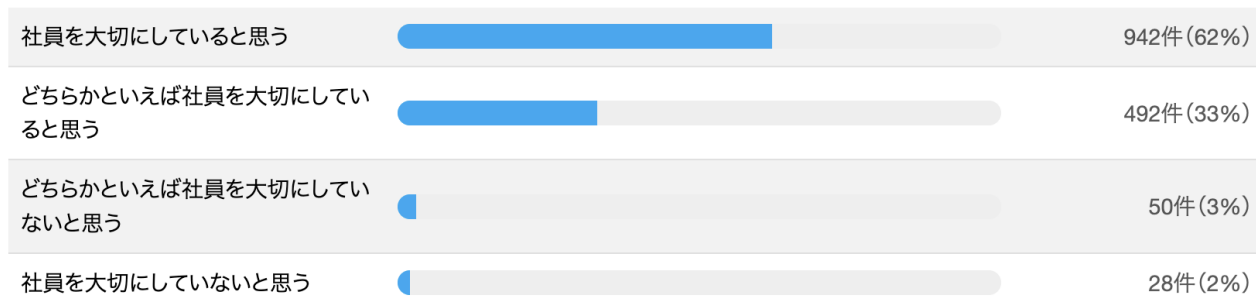
(17-2)(時代に合っているかについて)

回答数 1514件



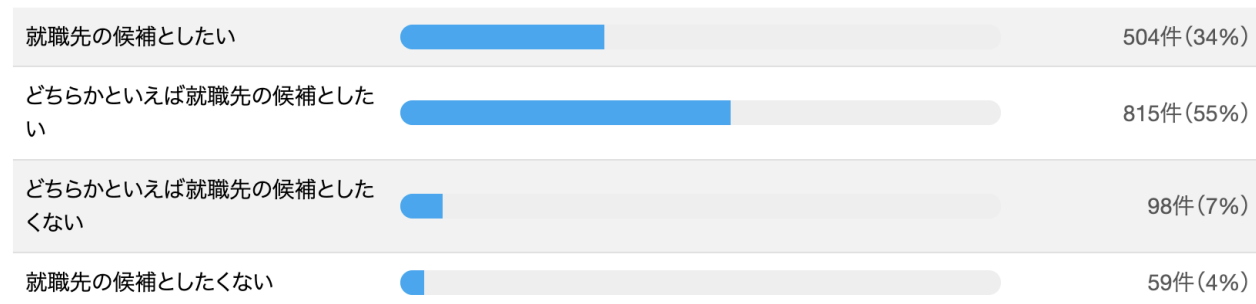
(17-3) (社員を大切にしているかについて)

回答数 1512件



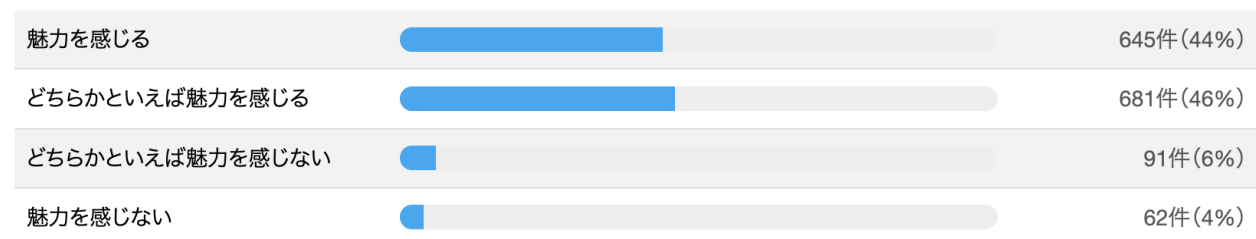
(18-1) (就職先の候補について)

回答数 1476件



(18-2) (企業の魅力について)

回答数 1479件



【集計上の注意】

- ・ 単一回答の設問は、小数点以下を四捨五入しているため、合計が 100% にならない場合があります。
- ・ 複数回答可の設問は、合計が 100% を超える場合があります。

付録3 性別とのクロス集計一覧表

本調査では、性別の違いによる回答の傾向を比較するため、属性ごとの分析を行いました。

※Q9・Q10について

本調査では、就職活動に関する設問（Q9・Q10）は、Q8で「はい、就職活動をしたことがある」「はい、まだ活動はしていないが、考えたことはある」と回答した方のみを対象としています。そのため、当該設問の回答者数は全体より少なくなっています。

Q3.以下の言葉を知っていますか？

●男性(回答数 518人)	回答数	割合(%)
LGBTQ		
LGBTQ=言葉とその内容も知っている	421	82
LGBTQ=言葉は知っているが、内容はよくわからない	82	16
LGBTQ=言葉を知らない	12	2

515

レズビアン		
レズビアン=言葉とその内容も知っている	471	91
レズビアン=言葉は知っているが、内容はよくわからない	36	7
レズビアン=言葉を知らない	8	2

515

ゲイ		
ゲイ=言葉とその内容も知っている	479	93
ゲイ=言葉は知っているが、内容はよくわからない	33	6
ゲイ=言葉を知らない	4	1

516

バイセクシュアル		
バイセクシュアル=言葉とその内容も知っている	363	70
バイセクシュアル=言葉は知っているが、内容はよくわからない	140	27
バイセクシュアル=言葉を知らない	13	3

516

トランスジェンダー		
トランスジェンダー=言葉とその内容も知っている	415	80
トランスジェンダー=言葉は知っているが、内容はよくわからない	96	19
トランスジェンダー=言葉を知らない	5	1

516

クエスチョニング		
クエスチョニング=言葉とその内容も知っている	220	43
クエスチョニング=言葉は知っているが、内容はよくわからない	108	21
クエスチョニング=言葉を知らない	188	36

516

カミングアウト		
---------	--	--

カミングアウト=言葉とその内容も知っている	350	68
カミングアウト=言葉は知っているが、内容はよくわからない	87	17
カミングアウト=言葉を知らない	79	15
516		

アウティング		
アウティング=言葉とその内容も知っている	115	22
アウティング=言葉は知っているが、内容はよくわからない	87	17
アウティング=言葉を知らない	314	61
516		

●女性(回答数 1023人)	回答数	割合(%)
LGBTQ		
LGBTQ=言葉とその内容も知っている	891	87
LGBTQ=言葉は知っているが、内容はよくわからない	124	12
LGBTQ=言葉を知らない	7	1
1022		

レズビアン		
レズビアン=言葉とその内容も知っている	931	91
レズビアン=言葉は知っているが、内容はよくわからない	77	8
レズビアン=言葉を知らない	15	1
1023		

ゲイ		
ゲイ=言葉とその内容も知っている	976	95
ゲイ=言葉は知っているが、内容はよくわからない	45	4
ゲイ=言葉を知らない	2	0
1023		

バイセクシュアル		
バイセクシュアル=言葉とその内容も知っている	767	75
バイセクシュアル=言葉は知っているが、内容はよくわからない	242	24
バイセクシュアル=言葉を知らない	13	1
1022		

トランスジェンダー		
トランスジェンダー=言葉とその内容も知っている	841	82

トランスジェンダー=言葉は知っているが、内容はよくわからない	178	17
トランスジェンダー=言葉を知らない	4	0

1023

クエスチョニング		
クエスチョニング=言葉とその内容も知っている	562	55
クエスチョニング=言葉は知っているが、内容はよくわからない	225	22
クエスチョニング=言葉を知らない	235	23

1022

カミングアウト		
カミングアウト=言葉とその内容も知っている	828	81
カミングアウト=言葉は知っているが、内容はよくわからない	130	13
カミングアウト=言葉を知らない	65	6

1023

アウティング		
アウティング=言葉とその内容も知っている	338	33
アウティング=言葉は知っているが、内容はよくわからない	251	25
アウティング=言葉を知らない	434	42

1023

●回答しない(回答数 42人)	回答数	割合(%)
LGBTQ		
LGBTQ=言葉とその内容も知っている	41	98
LGBTQ=言葉は知っているが、内容はよくわからない	1	2
LGBTQ=言葉を知らない	0	0

42

レズビアン		
レズビアン=言葉とその内容も知っている	39	93
レズビアン=言葉は知っているが、内容はよくわからない	3	7
レズビアン=言葉を知らない	0	0

42

ゲイ		
ゲイ=言葉とその内容も知っている	41	98
ゲイ=言葉は知っているが、内容はよくわからない	1	2

ゲイ=言葉を知らない	0	0
------------	---	---

42

バイセクシュアル		
バイセクシュアル=言葉とその内容も知っている	40	95
バイセクシュアル=言葉は知っているが、内容はよくわからない	2	5
バイセクシュアル=言葉を知らない	0	0

42

トランスジェンダー		
トランスジェンダー=言葉とその内容も知っている	41	98
トランスジェンダー=言葉は知っているが、内容はよくわからない	1	2
トランスジェンダー=言葉を知らない	0	0

42

クエスチョニング		
クエスチョニング=言葉とその内容も知っている	34	81
クエスチョニング=言葉は知っているが、内容はよくわからない	3	7
クエスチョニング=言葉を知らない	5	12

42

カミングアウト		
カミングアウト=言葉とその内容も知っている	39	93
カミングアウト=言葉は知っているが、内容はよくわからない	1	2
カミングアウト=言葉を知らない	2	5

42

アウトティング		
アウトティング=言葉とその内容も知っている	25	60
アウトティング=言葉は知っているが、内容はよくわからない	6	14
アウトティング=言葉を知らない	11	26

42

●その他(回答数 20人)	回答数	割合(%)
LGBTQ		
LGBTQ=言葉とその内容も知っている	20	100
LGBTQ=言葉は知っているが、内容はよくわからない	0	0
LGBTQ=言葉を知らない	0	0

レズビアン		
レズビアン=言葉とその内容も知っている	20	100
レズビアン=言葉は知っているが、内容はよくわからない	0	0
レズビアン=言葉を知らない	0	0

20

ゲイ		
ゲイ=言葉とその内容も知っている	20	100
ゲイ=言葉は知っているが、内容はよくわからない	0	0
ゲイ=言葉を知らない	0	0

20

バイセクシュアル		
バイセクシュアル=言葉とその内容も知っている	20	100
バイセクシュアル=言葉は知っているが、内容はよくわからない	0	0
バイセクシュアル=言葉を知らない	0	0

20

トランスジェンダー		
トランスジェンダー=言葉とその内容も知っている	20	100
トランスジェンダー=言葉は知っているが、内容はよくわからない	0	0
トランスジェンダー=言葉を知らない	0	0

20

クエスチョニング		
クエスチョニング=言葉とその内容も知っている	20	100
クエスチョニング=言葉は知っているが、内容はよくわからない	0	0
クエスチョニング=言葉を知らない	0	0

20

カミングアウト		
カミングアウト=言葉とその内容も知っている	20	100
カミングアウト=言葉は知っているが、内容はよくわからない	0	0
カミングアウト=言葉を知らない	0	0

20

アウティング		
--------	--	--

アウトティング=言葉とその内容も知っている	20	100
アウトティング=言葉は知っているが、内容はよくわからない	0	0
アウトティング=言葉を知らない	0	0
	20	

Q4.大学に入学してから、LGBTQや性の多様性について学ぶ機会がありましたか？

●男性(回答数 518人)	回答数	割合(%)
はい	198	39
いいえ	316	61
	514	

●女性(回答数 1023人)	回答数	割合(%)
はい	587	58
いいえ	433	42
	1020	

●回答しない(回答数 42人)	回答数	割合(%)
はい	21	50
いいえ	21	50
	42	

●その他(回答数 20人)	回答数	割合(%)
はい	12	60
いいえ	8	40
	20	

Q5.「LGBTQ」など多様な性のあり方について、見聞きしたことはありますか？

●男性(回答数 518人)	回答数	割合(%)
よく見聞きしている	170	33
まあまあ見聞きしている	255	50
あまり見聞きしていない	74	14
まったく見聞きしていない	14	3
	513	

●女性(回答数 1023人)	回答数	割合(%)
よく見聞きしている	433	43

まあまあ見聞きしている	509	50
あまり見聞きしていない	68	7
まったく見聞きしていない	3	0

1013

●回答しない(回答数 42人)	回答数	割合(%)
よく見聞きしている	26	63
まあまあ見聞きしている	14	34
あまり見聞きしていない	1	2
まったく見聞きしていない	0	0

41

●その他(回答数 20人)	回答数	割合(%)
よく見聞きしている	15	75
まあまあ見聞きしている	5	25

20

Q6. 「LGBTQ」など多様な性のあり方について、関心はありますか？

●男性(回答数 518人)	回答数	割合(%)
とても関心がある	100	19
まあまあ関心がある	179	35
あまり関心がない	167	32
まったく関心がない	69	13

515

●女性(回答数 1023人)	回答数	割合(%)
とても関心がある	330	33
まあまあ関心がある	531	52
あまり関心がない	133	13
まったく関心がない	21	2

1015

●回答しない(回答数 42人)	回答数	割合(%)
あまり関心がない	1	2
とても関心がある	25	61
まあまあ関心がある	13	32
まったく関心がない	2	5

41

●その他(回答数 20人)	回答数	割合(%)
とても関心がある	17	85
まあまあ関心がある	3	15

20

Q7.あなたの家族、親戚、友人、職場・学校の同僚など、日常的に接点のある人の中にLGBTQ(性的マイノリティ)であることをオープンにしている人はいますか？

●男性(回答数 518人)	回答数	割合(%)
いる	97	19
いない	311	61
わからない	106	21

514

●女性(回答数 1023人)	回答数	割合(%)
いる	295	29
いない	502	50
わからない	217	21

1014

●回答しない(回答数 42人)	回答数	割合(%)
いる	14	34
いない	13	32
わからない	14	34

41

●その他(回答数 20人)	回答数	割合(%)
いる	7	35
いない	11	55
わからない	2	10

20

Q8.あなたは就職活動を経験したことや考えたことがありますか？

●男性(回答数 518人)	回答数	割合(%)
はい、就職活動をしたことがある	147	29
はい、まだ活動はしていないが、考えたことはある	165	32
いいえ、就職について考えたことがない	201	39

513

●女性(回答数 1023人)	回答数	割合(%)
はい、就職活動をしたことがある	209	21
はい、まだ活動はしていないが、考えたことはある	359	35
いいえ、就職について考えたことがない	445	44

1013

●回答しない(回答数 42人)	回答数	割合(%)
はい、就職活動をしたことがある	8	20
はい、まだ活動はしていないが、考えたことはある	17	41
いいえ、就職について考えたことがない	16	39

41

●その他(回答数 20人)	回答数	割合(%)
はい、就職活動をしたことがある	5	25
はい、まだ活動はしていないが、考えたことはある	11	55
いいえ、就職について考えたことがない	4	20

20

Q9.企業を選ぶ際に、多様性(ダイバーシティ)の取り組みをどの程度重視しますか？

●男性(回答数 518人)	回答数	割合(%)
非常に重視する	17	6
まあまあ重視する	92	30
あまり重視しない	132	43
全く重視しない	67	22

308

●女性(回答数 1023人)	回答数	割合(%)
非常に重視する	67	12
まあまあ重視する	338	60
あまり重視しない	143	25
全く重視しない	14	2

562

●回答しない(回答数 42人)	回答数	割合(%)
非常に重視する	6	24
まあまあ重視する	11	44
あまり重視しない	8	32

全く重視しない	0	0
25		

●その他(回答数 20人)	回答数	割合(%)
非常に重視する	10	63
まあまあ重視する	6	38
あまり重視しない	0	0
全く重視しない	0	0
16		

Q10.多様性(ダイバーシティ)を促進し、多様な人が働きやすい職場づくりに取り組む企業に、どの程度魅力を感じますか？

●男性(回答数 518人)	回答数	割合(%)
とても魅力を感じる	72	23
まあまあ魅力を感じる	140	45
あまり魅力を感じない	62	20
全く魅力を感じない	35	11
309		

●女性(回答数 1023人)	回答数	割合(%)
とても魅力を感じる	264	47
まあまあ魅力を感じる	269	48
あまり魅力を感じない	23	4
全く魅力を感じない	5	1
561		

●回答しない(回答数 42人)	回答数	割合(%)
とても魅力を感じる	10	40
まあまあ魅力を感じる	11	44
あまり魅力を感じない	2	8
全く魅力を感じない	2	8
25		

●その他(回答数 20人)	回答数	割合(%)
とても魅力を感じる	12	75
まあまあ魅力を感じる	4	25
16		

Q11.自治体が導入する「ファミリーシップ(パートナーシップ)制度」について知っていますか？

●男性(回答数 518人)	回答数	割合(%)
言葉とその内容も知っている	105	21
言葉は知っているが、内容はよくわからない	101	20
言葉を知らない	303	60
509		

●女性(回答数 1023人)	回答数	割合(%)
言葉とその内容も知っている	288	29
言葉は知っているが、内容はよくわからない	292	29
言葉を知らない	427	42
1007		

●回答しない(回答数 42人)	回答数	割合(%)
言葉とその内容も知っている	21	51
言葉は知っているが、内容はよくわからない	10	24
言葉を知らない	10	24
41		

●その他(回答数 20人)	回答数	割合(%)
言葉とその内容も知っている	14	70
言葉は知っているが、内容はよくわからない	5	25
言葉を知らない	1	5
20		

Q13.自治体と同様に、「ファミリーシップ(パートナーシップ)制度」を導入している企業があることをご存じですか？

●男性(回答数 518人)	回答数	割合(%)
知っている	40	8
知らなかった	464	92
504		

●女性(回答数 1023人)	回答数	割合(%)
知っている	60	6
知らなかった	930	94
990		

●回答しない(回答数 42人)	回答数	割合(%)
-----------------	-----	-------

知っている	11	27
知らなかった	30	73
41		

●その他(回答数 20人)	回答数	割合(%)
知っている	8	40
知らなかった	12	60
20		

Q14.結婚や家族の不幸などのときに休みを取れたり(慶弔休暇)、お祝い金・お見舞金(慶弔金)を受け取れたりする制度を、企業が同性パートナー、その子供にも適用することについて、どう思いますか？

●男性(回答数 518人)	回答数	割合(%)
適用すべき	213	43
どちらかといえば適用すべき	197	40
どちらかといえば適用すべきでない	35	7
適用すべきでない	46	9
491		

●女性(回答数 1023人)	回答数	割合(%)
適用すべき	601	61
どちらかといえば適用すべき	352	36
どちらかといえば適用すべきでない	19	2
適用すべきでない	8	1
980		

●回答しない(回答数 42人)	回答数	割合(%)
適用すべき	28	70
どちらかといえば適用すべき	9	23
適用すべきでない	3	8
40		

●その他(回答数 20人)	回答数	割合(%)
適用すべき	18	90
どちらかといえば適用すべき	2	10
20		

Q15. 結婚している異性カップルには認められているのに、「同性カップルのパートナーに慶弔休暇・慶弔金が出ない」などの差があることについて、どう感じますか？

●男性(回答数 518人)	回答数	割合(%)
問題はない	85	17
どちらかという問題はない	85	17
どちらかという問題である	187	38
問題である	134	27

491

●女性(回答数 1023人)	回答数	割合(%)
問題はない	30	3
どちらかという問題はない	88	9
どちらかという問題である	418	43
問題である	440	45

976

●回答しない(回答数 42人)	回答数	割合(%)
問題はない	3	8
どちらかという問題はない	2	5
どちらかという問題である	11	28
問題である	24	60

40

●その他(回答数 20人)	回答数	割合(%)
どちらかという問題である	3	15
問題である	17	85

20

Q17.企業におけるLGBTQの取り組みに関してどのような印象を持ちますか？

●男性(回答数 518人)	回答数	割合(%)
(17-1)LGBTQに取り組んでいる企業に対するイメージについて		
イメージが良い	144	29
どちらかといえばイメージが良い	253	52
どちらかといえばイメージが悪い	55	11
イメージが悪い	37	8

489

(17-2)時代に合っているかについて		
時代に合っていると思う	228	47
どちらかといえば時代に合っていると思う	201	41
どちらかといえば時代に合っていないと思う	28	6
時代に合っていないと思う	31	6
488		

(17-3)社員を大切にしているかについて		
社員を大切にしていると思う	249	51
どちらかといえば社員を大切にしていると思う	188	39
どちらかといえば社員を大切にしていないと思う	28	6
社員を大切にしていないと思う	22	5
487		

●女性(回答数 1023人)	回答数	割合(%)
(17-1)LGBTQに取り組んでいる企業に対するイメージについて		
イメージが良い	477	50
どちらかといえばイメージが良い	447	46
どちらかといえばイメージが悪い	34	4
イメージが悪い	5	1
963		

(17-2)時代に合っているかについて		
時代に合っていると思う	711	74
どちらかといえば時代に合っていると思う	233	24
どちらかといえば時代に合っていないと思う	15	2
時代に合っていないと思う	7	1
966		

(17-3)社員を大切にしているかについて		
社員を大切にしていると思う	659	68
どちらかといえば社員を大切にしていると思う	284	29
どちらかといえば社員を大切にしていないと思う	17	2
社員を大切にしていないと思う	5	1
965		

●回答しない(回答数 42人)	回答数	割合(%)
(17-1)LGBTQに取り組んでいる企業に対するイメージについて		

イメージが良い	15	37
どちらかといえばイメージが良い	19	46
どちらかといえばイメージが悪い	5	12
イメージが悪い	2	5

41

(17-2)時代に合っているかについて		
時代に合っていると思う	23	56
どちらかといえば時代に合っていると思う	12	29
どちらかといえば時代に合っていないと思う	3	7
時代に合っていないと思う	3	7

41

(17-3)社員を大切にしているかについて		
社員を大切にしていると思う	23	58
どちらかといえば社員を大切にしていると思う	11	28
どちらかといえば社員を大切にしていないと思う	5	13
社員を大切にしていないと思う	1	3

40

●その他(回答数 20人)	回答数	割合(%)
(17-1)LGBTQに取り組んでいる企業に対するイメージについて		
イメージが良い	10	50
どちらかといえばイメージが良い	9	45
どちらかといえばイメージが悪い	1	5
イメージが悪い	0	0

20

(17-2)時代に合っているかについて		
時代に合っていると思う	9	47
どちらかといえば時代に合っていると思う	9	47
どちらかといえば時代に合っていないと思う	1	5
時代に合っていないと思う	0	0

19

(17-3)社員を大切にしているかについて		
社員を大切にしていると思う	11	55
どちらかといえば社員を大切にしていると思う	9	45
どちらかといえば社員を大切にしていないと思う	0	0

社員を大切にしていないと思う	0	0
20		

Q18.企業が、LGBTQや女性、障害のある方、病気を抱えている方、育児・介護中の方、外国籍の方など、さまざまな背景をもつ多様な人が働きやすくなるための、企業における多様性(ダイバーシティ)のための取り組みに関してどう感じますか？

●男性(回答数 518人)	回答数	割合(%)
(18-1)就職先の候補について		
就職先の候補としたい	99	21
どちらかといえば就職先の候補としたい	280	58
どちらかといえば就職先の候補としたくない	55	11
就職先の候補としたくない	45	9
479		

(18-2)企業の魅力について		
魅力を感じる	137	29
どちらかといえば魅力を感じる	237	49
どちらかといえば魅力を感じない	60	13
魅力を感じない	46	10
480		

●女性(回答数 1023人)	回答数	割合(%)
(18-1)就職先の候補について		
就職先の候補としたい	376	40
どちらかといえば就職先の候補としたい	513	55
どちらかといえば就職先の候補としたくない	39	4
就職先の候補としたくない	11	1
939		

(18-2)企業の魅力について		
魅力を感じる	473	50
どちらかといえば魅力を感じる	426	45
どちらかといえば魅力を感じない	27	3
魅力を感じない	14	1
940		

●回答しない(回答数 42人)	回答数	割合(%)
-----------------	-----	-------

(18-1)就職先の候補について		
就職先の候補としたい	18	46
どちらかといえば就職先の候補としたい	16	41
どちらかといえば就職先の候補としたくない	2	5
就職先の候補としたくない	3	8

39

(18-2)企業の魅力について		
魅力を感じる	20	51
どちらかといえば魅力を感じる	13	33
どちらかといえば魅力を感じない	4	10
魅力を感じない	2	5

39

●その他(回答数 20人)	回答数	割合(%)
(18-1)就職先の候補について		
就職先の候補としたい	11	58
どちらかといえば就職先の候補としたい	6	32
どちらかといえば就職先の候補としたくない	2	11
就職先の候補としたくない	0	0

19

(18-2)企業の魅力について		
魅力を感じる	15	75
どちらかといえば魅力を感じる	5	25
どちらかといえば魅力を感じない	0	0
魅力を感じない	0	0

20

付録4 学年とのクロス集計一覧表

本調査では、学年の違いによる回答の傾向を比較するため、属性ごとの分析を行いました。

※Q9・Q10について

本調査では、就職活動に関する設問（Q9・Q10）は、Q8で「はい、就職活動をしたことがある」「はい、まだ活動はしていないが、考えたことはある」と回答した方のみを対象としています。そのため、当該設問の回答者数は全体より少なくなっています。

Q2.あなたの性別をお答えください。

●大学1年生(回答数 639人)	回答数	割合(%)
男性	156	24
女性	454	71
回答しない	23	4
その他	6	1

639

●大学2年生(回答数 425人)	回答数	割合(%)
男性	148	35
女性	266	63
回答しない	5	1
その他	6	1

425

●大学3年生(回答数 217人)	回答数	割合(%)
男性	77	35
女性	132	61
回答しない	5	2
その他	3	1

217

●大学4年生(回答数 191人)	回答数	割合(%)
男性	66	35
女性	118	62
回答しない	4	2
その他	3	2

191

●大学院生(回答数 119人)	回答数	割合(%)
男性	66	55
女性	49	41
回答しない	3	3
その他	1	1

119

●回答しない(回答数 4人)	回答数	割合(%)
男性	2	50
女性	0	0

回答しない	2	50
その他	0	0
4		

●その他(回答数 8人)	回答数	割合(%)
男性	3	38
女性	4	50
回答しない	0	0
その他	1	13
8		

Q3.以下の言葉を知っていますか？

●大学1年生(回答数 639人)	回答数	割合(%)
LGBTQ		
LGBTQ=言葉とその内容も知っている	546	86
LGBTQ=言葉は知っているが、内容はよくわからない	82	13
LGBTQ=言葉を知らない	9	1
637		

レズビアン		
レズビアン=言葉とその内容も知っている	568	89
レズビアン=言葉は知っているが、内容はよくわからない	58	9
レズビアン=言葉を知らない	12	2
638		

ゲイ		
ゲイ=言葉とその内容も知っている	593	93
ゲイ=言葉は知っているが、内容はよくわからない	40	6
ゲイ=言葉を知らない	5	1
638		

バイセクシュアル		
バイセクシュアル=言葉とその内容も知っている	439	69
バイセクシュアル=言葉は知っているが、内容はよくわからない	186	29
バイセクシュアル=言葉を知らない	12	2
637		

トランスジェンダー		
トランスジェンダー=言葉とその内容も知っている	513	80

トランスジェンダー=言葉は知っているが、内容はよくわからない	120	19
トランスジェンダー=言葉を知らない	5	1
638		

クエスチョニング		
クエスチョニング=言葉とその内容も知っている	351	55
クエスチョニング=言葉は知っているが、内容はよくわからない	135	21
クエスチョニング=言葉を知らない	152	24
638		

カミングアウト		
カミングアウト=言葉とその内容も知っている	481	75
カミングアウト=言葉は知っているが、内容はよくわからない	101	16
カミングアウト=言葉を知らない	56	9
638		

アウティング		
アウティング=言葉とその内容も知っている	174	27
アウティング=言葉は知っているが、内容はよくわからない	155	24
アウティング=言葉を知らない	309	48
638		

●大学2年生(回答数 425人)	回答数	割合(%)
LGBTQ		
LGBTQ=言葉とその内容も知っている	361	85
LGBTQ=言葉は知っているが、内容はよくわからない	58	14
LGBTQ=言葉を知らない	4	1
423		

レズビアン		
レズビアン=言葉とその内容も知っている	384	91
レズビアン=言葉は知っているが、内容はよくわからない	33	8
レズビアン=言葉を知らない	7	2
424		

ゲイ		
ゲイ=言葉とその内容も知っている	407	96
ゲイ=言葉は知っているが、内容はよくわからない	17	4

ゲイ=言葉を知らない	0	0
------------	---	---

424

バイセクシュアル		
バイセクシュアル=言葉とその内容も知っている	307	72
バイセクシュアル=言葉は知っているが、内容はよくわからない	107	25
バイセクシュアル=言葉を知らない	10	2

424

トランスジェンダー		
トランスジェンダー=言葉とその内容も知っている	341	80
トランスジェンダー=言葉は知っているが、内容はよくわからない	81	19
トランスジェンダー=言葉を知らない	2	0

424

クエスチョニング		
クエスチョニング=言葉とその内容も知っている	180	43
クエスチョニング=言葉は知っているが、内容はよくわからない	107	25
クエスチョニング=言葉を知らない	136	32

423

カミングアウト		
カミングアウト=言葉とその内容も知っている	319	75
カミングアウト=言葉は知っているが、内容はよくわからない	66	16
カミングアウト=言葉を知らない	39	9

424

アウトティング		
アウトティング=言葉とその内容も知っている	111	26
アウトティング=言葉は知っているが、内容はよくわからない	97	23
アウトティング=言葉を知らない	216	51

424

●大学3年生(回答数 217人)	回答数	割合(%)
LGBTQ		
LGBTQ=言葉とその内容も知っている	190	88
LGBTQ=言葉は知っているが、内容はよくわからない	25	12
LGBTQ=言葉を知らない	2	1

レズビアン		
レズビアン=言葉とその内容も知っている	203	94
レズビアン=言葉は知っているが、内容はよくわからない	10	5
レズビアン=言葉を知らない	3	1

216

ゲイ		
ゲイ=言葉とその内容も知っている	208	96
ゲイ=言葉は知っているが、内容はよくわからない	8	4
ゲイ=言葉を知らない	1	0

217

バイセクシュアル		
バイセクシュアル=言葉とその内容も知っている	167	77
バイセクシュアル=言葉は知っているが、内容はよくわからない	48	22
バイセクシュアル=言葉を知らない	2	1

217

トランスジェンダー		
トランスジェンダー=言葉とその内容も知っている	179	82
トランスジェンダー=言葉は知っているが、内容はよくわからない	37	17
トランスジェンダー=言葉を知らない	1	0

217

クエスチョニング		
クエスチョニング=言葉とその内容も知っている	121	56
クエスチョニング=言葉は知っているが、内容はよくわからない	43	20
クエスチョニング=言葉を知らない	53	24

217

カミングアウト		
カミングアウト=言葉とその内容も知っている	174	80
カミングアウト=言葉は知っているが、内容はよくわからない	25	12
カミングアウト=言葉を知らない	18	8

217

アウティング		
--------	--	--

アウトティング=言葉とその内容も知っている	78	36
アウトティング=言葉は知っているが、内容はよくわからない	49	23
アウトティング=言葉を知らない	90	41
217		

●大学4年生(回答数 191人)	回答数	割合(%)
LGBTQ		
LGBTQ=言葉とその内容も知っている	166	87
LGBTQ=言葉は知っているが、内容はよくわからない	24	13
LGBTQ=言葉を知らない	1	1
191		

レズビアン		
レズビアン=言葉とその内容も知っている	181	95
レズビアン=言葉は知っているが、内容はよくわからない	10	5
レズビアン=言葉を知らない	0	0
191		

ゲイ		
ゲイ=言葉とその内容も知っている	181	95
ゲイ=言葉は知っているが、内容はよくわからない	10	5
ゲイ=言葉を知らない	0	0
191		

バイセクシュアル		
バイセクシュアル=言葉とその内容も知っている	161	84
バイセクシュアル=言葉は知っているが、内容はよくわからない	30	16
バイセクシュアル=言葉を知らない	0	0
191		

トランスジェンダー		
トランスジェンダー=言葉とその内容も知っている	169	88
トランスジェンダー=言葉は知っているが、内容はよくわからない	22	12
トランスジェンダー=言葉を知らない	0	0
191		

クエスチョニング		
クエスチョニング=言葉とその内容も知っている	116	61

クエスチョニング=言葉は知っているが、内容はよくわからない	31	16
クエスチョニング=言葉を知らない	44	23
191		

カミングアウト		
カミングアウト=言葉とその内容も知っている	157	82
カミングアウト=言葉は知っているが、内容はよくわからない	14	7
カミングアウト=言葉を知らない	20	10
191		

アウティング		
アウティング=言葉とその内容も知っている	81	42
アウティング=言葉は知っているが、内容はよくわからない	28	15
アウティング=言葉を知らない	82	43
191		

●大学院生(回答数 119人)	回答数	割合(%)
LGBTQ		
LGBTQ=言葉とその内容も知っている	99	83
LGBTQ=言葉は知っているが、内容はよくわからない	17	14
LGBTQ=言葉を知らない	3	3
119		

レズビアン		
レズビアン=言葉とその内容も知っている	113	95
レズビアン=言葉は知っているが、内容はよくわからない	5	4
レズビアン=言葉を知らない	1	1
119		

ゲイ		
ゲイ=言葉とその内容も知っている	115	97
ゲイ=言葉は知っているが、内容はよくわからない	4	3
ゲイ=言葉を知らない	0	0
119		

バイセクシュアル		
バイセクシュアル=言葉とその内容も知っている	104	87
バイセクシュアル=言葉は知っているが、内容はよくわからない	13	11
バイセクシュアル=言葉を知らない	2	2

トランスジェンダー		
トランスジェンダー=言葉とその内容も知っている	104	87
トランスジェンダー=言葉は知っているが、内容はよくわからない	14	12
トランスジェンダー=言葉を知らない	1	1

119

クエスチョニング		
クエスチョニング=言葉とその内容も知っている	59	50
クエスチョニング=言葉は知っているが、内容はよくわからない	19	16
クエスチョニング=言葉を知らない	41	34

119

カミングアウト		
カミングアウト=言葉とその内容も知っている	95	80
カミングアウト=言葉は知っているが、内容はよくわからない	12	10
カミングアウト=言葉を知らない	12	10

119

アウトティング		
アウトティング=言葉とその内容も知っている	48	40
アウトティング=言葉は知っているが、内容はよくわからない	14	12
アウトティング=言葉を知らない	57	48

119

●回答しない(回答数 4人)	回答数	割合(%)
LGBTQ		
LGBTQ=言葉とその内容も知っている	4	100
LGBTQ=言葉は知っているが、内容はよくわからない	0	0
LGBTQ=言葉を知らない	0	0

4

レズビアン		
レズビアン=言葉とその内容も知っている	4	100
レズビアン=言葉は知っているが、内容はよくわからない	0	0
レズビアン=言葉を知らない	0	0

4

ゲイ		
ゲイ=言葉とその内容も知っている	4	100
ゲイ=言葉は知っているが、内容はよくわからない	0	0
ゲイ=言葉を知らない	0	0

4

バイセクシュアル		
バイセクシュアル=言葉とその内容も知っている	4	100
バイセクシュアル=言葉は知っているが、内容はよくわからない	0	0
バイセクシュアル=言葉を知らない	0	0

4

トランスジェンダー		
トランスジェンダー=言葉とその内容も知っている	3	75
トランスジェンダー=言葉は知っているが、内容はよくわからない	1	25
トランスジェンダー=言葉を知らない	0	0

4

クエスチョニング		
クエスチョニング=言葉とその内容も知っている	2	50
クエスチョニング=言葉は知っているが、内容はよくわからない	1	25
クエスチョニング=言葉を知らない	1	25

4

カミングアウト		
カミングアウト=言葉とその内容も知っている	3	75
カミングアウト=言葉は知っているが、内容はよくわからない	0	0
カミングアウト=言葉を知らない	1	25

4

アウトティング		
アウトティング=言葉とその内容も知っている	1	25
アウトティング=言葉は知っているが、内容はよくわからない	1	25
アウトティング=言葉を知らない	2	50

4

●その他(回答数 8人)	回答数	割合(%)
LGBTQ		
LGBTQ=言葉とその内容も知っている	7	88

LGBTQ=言葉は知っているが、内容はよくわからない	1	13
LGBTQ=言葉を知らない	0	0
8		

レズビアン		
レズビアン=言葉とその内容も知っている	8	100
レズビアン=言葉は知っているが、内容はよくわからない	0	0
レズビアン=言葉を知らない	0	0
8		

ゲイ		
ゲイ=言葉とその内容も知っている	8	100
ゲイ=言葉は知っているが、内容はよくわからない	0	0
ゲイ=言葉を知らない	0	0
8		

バイセクシュアル		
バイセクシュアル=言葉とその内容も知っている	8	100
バイセクシュアル=言葉は知っているが、内容はよくわからない	0	0
バイセクシュアル=言葉を知らない	0	0
8		

トランスジェンダー		
トランスジェンダー=言葉とその内容も知っている	8	100
トランスジェンダー=言葉は知っているが、内容はよくわからない	0	0
トランスジェンダー=言葉を知らない	0	0
8		

クエスチョニング		
クエスチョニング=言葉とその内容も知っている	7	88
クエスチョニング=言葉は知っているが、内容はよくわからない	0	0
クエスチョニング=言葉を知らない	1	13
8		

カミングアウト		
カミングアウト=言葉とその内容も知っている	8	100
カミングアウト=言葉は知っているが、内容はよくわからない	0	0
カミングアウト=言葉を知らない	0	0
8		

アウトティング		
アウトティング=言葉とその内容も知っている	5	63
アウトティング=言葉は知っているが、内容はよくわからない	0	0
アウトティング=言葉を知らない	3	38

8

Q4.大学に入学してから、LGBTQや性の多様性について学ぶ機会がありましたか？

●大学1年生(回答数 639人)	回答数	割合(%)
はい	268	42
いいえ	369	58

637

●大学2年生(回答数 425人)	回答数	割合(%)
はい	256	61
いいえ	167	39

423

●大学3年生(回答数 217人)	回答数	割合(%)
はい	128	59
いいえ	88	41

216

●大学4年生(回答数 191人)	回答数	割合(%)
はい	111	58
いいえ	79	42

190

●大学院生(回答数 119人)	回答数	割合(%)
はい	47	40
いいえ	71	60

118

●回答しない(回答数 4人)	回答数	割合(%)
----------------	-----	-------

はい	2	50
いいえ	2	50
4		

●その他(回答数 8人)	回答数	割合(%)
はい	6	75
いいえ	2	25
8		

Q5.「LGBTQ」など多様な性のあり方について、見聞きしたことはありますか？

●大学1年生(回答数 639人)	回答数	割合(%)
よく見聞きしている	256	41
まあまあ見聞きしている	323	51
あまり見聞きしていない	46	7
まったく見聞きしていない	7	1
632		

●大学2年生(回答数 425人)	回答数	割合(%)
よく見聞きしている	169	40
まあまあ見聞きしている	199	47
あまり見聞きしていない	46	11
まったく見聞きしていない	5	1
419		

●大学3年生(回答数 217人)	回答数	割合(%)
よく見聞きしている	100	46
まあまあ見聞きしている	98	45
あまり見聞きしていない	15	7
まったく見聞きしていない	3	1
216		

●大学4年生(回答数 191人)	回答数	割合(%)
よく見聞きしている	67	35
まあまあ見聞きしている	106	56
あまり見聞きしていない	16	8
まったく見聞きしていない	1	1
190		

●大学院生(回答数 119人)	回答数	割合(%)
よく見聞きしている	49	42
まあまあ見聞きしている	51	43
あまり見聞きしていない	17	14
まったく見聞きしていない	1	1

118

●回答しない(回答数 4人)	回答数	割合(%)
よく見聞きしている	0	0
まあまあ見聞きしている	3	75
あまり見聞きしていない	1	25
まったく見聞きしていない	0	0

4

●その他(回答数 8人)	回答数	割合(%)
よく見聞きしている	3	38
まあまあ見聞きしている	3	38
あまり見聞きしていない	2	25
まったく見聞きしていない	0	0

8

Q6.「LGBTQ」など多様な性のあり方について、関心はありますか？

●大学1年生(回答数 639人)	回答数	割合(%)
とても関心がある	182	29
まあまあ関心がある	313	49
あまり関心がない	109	17
まったく関心がない	31	5

635

●大学2年生(回答数 425人)	回答数	割合(%)
とても関心がある	121	29
まあまあ関心がある	198	47
あまり関心がない	76	18
まったく関心がない	25	6

420

●大学3年生(回答数 217人)	回答数	割合(%)
とても関心がある	74	34
まあまあ関心がある	89	41
あまり関心がない	44	20
まったく関心がない	9	4

216

●大学4年生(回答数 191人)	回答数	割合(%)
とても関心がある	60	32
まあまあ関心がある	80	42
あまり関心がない	40	21
まったく関心がない	10	5

190

●大学院生(回答数 119人)	回答数	割合(%)
とても関心がある	31	26
まあまあ関心がある	43	36
あまり関心がない	29	25
まったく関心がない	15	13

118

●回答しない(回答数 4人)	回答数	割合(%)
とても関心がある	0	0
まあまあ関心がある	1	25
あまり関心がない	1	25
まったく関心がない	2	50

4

●その他(回答数 8人)	回答数	割合(%)
とても関心がある	4	50
まあまあ関心がある	2	25
あまり関心がない	2	25
まったく関心がない	0	0

8

Q7.あなたの家族、親戚、友人、職場・学校の同僚など、日常的に接点のある人の中にLGBTQ(性的マイノリティ)であることをオープンにしている人はいますか？

●大学1年生(回答数 639人)	回答数	割合(%)
いる	149	23
いない	347	55
わからない	139	22
635		

●大学2年生(回答数 425人)	回答数	割合(%)
いる	104	25
いない	217	52
わからない	99	24
420		

●大学3年生(回答数 217人)	回答数	割合(%)
いる	58	27
いない	110	51
わからない	47	22
215		

●大学4年生(回答数 191人)	回答数	割合(%)
いる	56	30
いない	102	54
わからない	31	16
189		

●大学院生(回答数 119人)	回答数	割合(%)
いる	40	34
いない	57	48
わからない	21	18
118		

●回答しない(回答数 4人)	回答数	割合(%)
いる	1	25
いない	2	50
わからない	1	25
4		

●その他(回答数 8人)	回答数	割合(%)
いる	5	63
いない	2	25
わからない	1	13
8		

Q8.あなたは就職活動を経験したことや考えたことがありますか？

●大学1年生(回答数 639人)	回答数	割合(%)
はい、就職活動をしたことがある	14	2
はい、まだ活動はしていないが、考えたことはある	201	32
いいえ、就職について考えたことがない	419	66
634		

●大学2年生(回答数 425人)	回答数	割合(%)
はい、就職活動をしたことがある	39	9
はい、まだ活動はしていないが、考えたことはある	194	46
いいえ、就職について考えたことがない	187	45
420		

●大学3年生(回答数 217人)	回答数	割合(%)
はい、就職活動をしたことがある	66	31
はい、まだ活動はしていないが、考えたことはある	119	56
いいえ、就職について考えたことがない	29	14
214		

●大学4年生(回答数 191人)	回答数	割合(%)
はい、就職活動をしたことがある	145	77
はい、まだ活動はしていないが、考えたことはある	24	13
いいえ、就職について考えたことがない	20	11
189		

●大学院生(回答数 119人)	回答数	割合(%)
はい、就職活動をしたことがある	98	83
はい、まだ活動はしていないが、考えたことはある	9	8
いいえ、就職について考えたことがない	11	9
118		

●回答しない(回答数 4人)	回答数	割合(%)
はい、就職活動をしたことがある	2	50

はい、まだ活動はしていないが、考えたことはある	2	50
いいえ、就職について考えたことがない	0	0
4		

●その他(回答数 8人)	回答数	割合(%)
はい、就職活動をしたことがある	5	63
はい、まだ活動はしていないが、考えたことはある	3	38
いいえ、就職について考えたことがない	0	0
8		

Q9.企業を選ぶ際に、多様性(ダイバーシティ)の取り組みをどの程度重視しますか？

●大学1年生(回答数 639人)	回答数	割合(%)
非常に重視する	31	14
まあまあ重視する	125	58
あまり重視しない	49	23
全く重視しない	9	4
214		

●大学2年生(回答数 425人)	回答数	割合(%)
非常に重視する	27	12
まあまあ重視する	118	52
あまり重視しない	66	29
全く重視しない	16	7
227		

●大学3年生(回答数 217人)	回答数	割合(%)
非常に重視する	19	10
まあまあ重視する	86	47
あまり重視しない	65	36
全く重視しない	13	7
183		

●大学4年生(回答数 191人)	回答数	割合(%)
非常に重視する	9	5
まあまあ重視する	80	48
あまり重視しない	59	35
全く重視しない	20	12

●大学院生(回答数 119人)	回答数	割合(%)
非常に重視する	13	12
まあまあ重視する	37	35
あまり重視しない	37	35
全く重視しない	20	19

107

●回答しない(回答数 4人)	回答数	割合(%)
非常に重視する	0	0
まあまあ重視する	0	0
あまり重視しない	3	75
全く重視しない	1	25

4

●その他(回答数 8人)	回答数	割合(%)
非常に重視する	1	13
まあまあ重視する	1	13
あまり重視しない	4	50
全く重視しない	2	25

8

Q10.多様性(ダイバーシティ)を促進し、多様な人が働きやすい職場づくりに取り組む企業に、どの程度魅力を感じますか？

●大学1年生(回答数 639人)	回答数	割合(%)
とても魅力を感じる	98	46
まあまあ魅力を感じる	96	45
あまり魅力を感じない	11	5
全く魅力を感じない	8	4

213

●大学2年生(回答数 425人)	回答数	割合(%)
とても魅力を感じる	90	40
まあまあ魅力を感じる	109	48
あまり魅力を感じない	18	8
全く魅力を感じない	10	4

227

●大学3年生(回答数 217人)	回答数	割合(%)
とても魅力を感じる	71	39
まあまあ魅力を感じる	86	47
あまり魅力を感じない	19	10
全く魅力を感じない	7	4

183

●大学4年生(回答数 191人)	回答数	割合(%)
とても魅力を感じる	59	35
まあまあ魅力を感じる	82	49
あまり魅力を感じない	24	14
全く魅力を感じない	4	2

169

●大学院生(回答数 119人)	回答数	割合(%)
とても魅力を感じる	34	32
まあまあ魅力を感じる	49	46
あまり魅力を感じない	12	11
全く魅力を感じない	12	11

107

●回答しない(回答数 4人)	回答数	割合(%)
とても魅力を感じる	0	0
まあまあ魅力を感じる	1	25
あまり魅力を感じない	2	50
全く魅力を感じない	1	25

4

●その他(回答数 8人)	回答数	割合(%)
とても魅力を感じる	6	75
まあまあ魅力を感じる	1	13
あまり魅力を感じない	1	13
全く魅力を感じない	0	0

8

**Q11.自治体が導入する「ファミリーシップ(パートナーシップ)制度」
について知っていますか？**

●大学1年生(回答数 639人)	回答数	割合(%)
------------------	-----	-------

言葉とその内容も知っている	144	23
言葉は知っているが、内容はよくわからない	157	25
言葉を知らない	332	52
633		

●大学2年生(回答数 425人)	回答数	割合(%)
言葉とその内容も知っている	103	25
言葉は知っているが、内容はよくわからない	122	30
言葉を知らない	187	45
412		

●大学3年生(回答数 217人)	回答数	割合(%)
言葉とその内容も知っている	73	34
言葉は知っているが、内容はよくわからない	45	21
言葉を知らない	94	44
212		

●大学4年生(回答数 191人)	回答数	割合(%)
言葉とその内容も知っている	60	32
言葉は知っているが、内容はよくわからない	53	28
言葉を知らない	76	40
189		

●大学院生(回答数 119人)	回答数	割合(%)
言葉とその内容も知っている	45	38
言葉は知っているが、内容はよくわからない	26	22
言葉を知らない	48	40
119		

●回答しない(回答数 4人)	回答数	割合(%)
言葉とその内容も知っている	1	25
言葉は知っているが、内容はよくわからない	1	25
言葉を知らない	2	50
4		

●その他(回答数 8人)	回答数	割合(%)
言葉とその内容も知っている	2	25
言葉は知っているが、内容はよくわからない	4	50
言葉を知らない	2	25

Q13.自治体と同様に、「ファミリーシップ(パートナーシップ)制度」を導入している企業があることをご存じですか？

●大学1年生(回答数 639人)	回答数	割合(%)
知っている	37	6
知らなかった	585	94
622		

●大学2年生(回答数 425人)	回答数	割合(%)
知っている	35	9
知らなかった	370	91
405		

●大学3年生(回答数 217人)	回答数	割合(%)
知っている	20	9
知らなかった	192	91
212		

●大学4年生(回答数 191人)	回答数	割合(%)
知っている	11	6
知らなかった	175	94
186		

●大学院生(回答数 119人)	回答数	割合(%)
知っている	14	12
知らなかった	104	88
118		

●回答しない(回答数 4人)	回答数	割合(%)
知っている	1	25
知らなかった	3	75
4		

●その他(回答数 8人)	回答数	割合(%)
知っている	1	13
知らなかった	7	88
8		

Q14.結婚や家族の不幸などのときに休みを取れたり(慶弔休暇)、お祝い金・お見舞金(慶弔金)を受け取れたりする制度を、企業が同性パートナー、その子供にも適用することについて、どう思いますか？

●大学1年生(回答数 639人)	回答数	割合(%)
適用すべき	351	58
どちらかといえば適用すべき	230	38
どちらかといえば適用すべきでない	15	2
適用すべきでない	14	2

610

●大学2年生(回答数 425人)	回答数	割合(%)
適用すべき	218	54
どちらかといえば適用すべき	153	38
どちらかといえば適用すべきでない	14	3
適用すべきでない	16	4

401

●大学3年生(回答数 217人)	回答数	割合(%)
適用すべき	120	58
どちらかといえば適用すべき	71	34
どちらかといえば適用すべきでない	9	4
適用すべきでない	7	3

207

●大学4年生(回答数 191人)	回答数	割合(%)
適用すべき	105	57
どちらかといえば適用すべき	67	36
どちらかといえば適用すべきでない	4	2
適用すべきでない	8	4

184

●大学院生(回答数 119人)	回答数	割合(%)
適用すべき	59	50
どちらかといえば適用すべき	35	30
どちらかといえば適用すべきでない	12	10
適用すべきでない	11	9

117

●回答しない(回答数 4人)	回答数	割合(%)
適用すべき	0	0
どちらかといえば適用すべき	3	75
どちらかといえば適用すべきでない	0	0
適用すべきでない	1	25
4		

●その他(回答数 8人)	回答数	割合(%)
適用すべき	7	88
どちらかといえば適用すべき	1	13
どちらかといえば適用すべきでない	0	0
適用すべきでない	0	0
8		

Q15. 結婚している異性カップルには認められているのに、「同性カップルのパートナーに慶弔休暇・慶弔金が出ない」などの差があることについて、どう感じますか？

●大学1年生(回答数 639人)	回答数	割合(%)
問題はない	27	4
どちらかという問題はない	56	9
どちらかという問題である	263	43
問題である	263	43
609		

●大学2年生(回答数 425人)	回答数	割合(%)
問題はない	35	9
どちらかという問題はない	54	14
どちらかという問題である	160	40
問題である	149	37
398		

●大学3年生(回答数 217人)	回答数	割合(%)
問題はない	16	8
どちらかという問題はない	27	13
どちらかという問題である	74	36
問題である	89	43
206		

●大学4年生(回答数 191人)	回答数	割合(%)
------------------	-----	-------

問題はない	14	8
どちらかという問題はない	19	10
どちらかという問題である	83	45
問題である	69	37

185

●大学院生(回答数 119人)	回答数	割合(%)
問題はない	25	21
どちらかという問題はない	17	15
どちらかという問題である	35	30
問題である	40	34

117

●回答しない(回答数 4人)	回答数	割合(%)
問題はない	1	25
どちらかという問題はない	2	50
どちらかという問題である	1	25
問題である	0	0

4

●その他(回答数 8人)	回答数	割合(%)
問題はない	0	0
どちらかという問題はない	0	0
どちらかという問題である	3	38
問題である	5	63

8

Q17.企業におけるLGBTQの取り組みに関してどのような印象を持ちますか？

●大学1年生(回答数 639人)	回答数	割合(%)
(17-1)LGBTQに取り組んでいる企業に対するイメージについて		
イメージが良い	276	46
どちらかといえばイメージが良い	286	48
どちらかといえばイメージが悪い	29	5
イメージが悪い	11	2

602

(17-2)時代に合っているかについて

時代に合っていると思う	414	69
どちらかといえば時代に合っていると思う	161	27
どちらかといえば時代に合っていないと思う	17	3
時代に合っていないと思う	11	2

603

(17-3)社員を大切にしているかについて		
社員を大切にしていると思う	388	65
どちらかといえば社員を大切にしていると思う	187	31
どちらかといえば社員を大切にしていないと思う	19	3
社員を大切にしていないと思う	7	1

601

●大学2年生(回答数 425人)	回答数	割合(%)
(17-1)LGBTQに取り組んでいる企業に対するイメージについて		
イメージが良い	172	44
どちらかといえばイメージが良い	184	47
どちらかといえばイメージが悪い	27	7
イメージが悪い	10	3

393

(17-2)時代に合っているかについて		
時代に合っていると思う	263	67
どちらかといえば時代に合っていると思う	109	28
どちらかといえば時代に合っていないと思う	12	3
時代に合っていないと思う	7	2

391

(17-3)社員を大切にしているかについて		
社員を大切にしていると思う	254	65
どちらかといえば社員を大切にしていると思う	121	31
どちらかといえば社員を大切にしていないと思う	13	3
社員を大切にしていないと思う	4	1

392

●大学3年生(回答数 217人)	回答数	割合(%)
(17-1)LGBTQに取り組んでいる企業に対するイメージについて		
イメージが良い	82	39
どちらかといえばイメージが良い	104	50

どちらかといえばイメージが悪い	17	8
イメージが悪い	5	2
208		

(17-2)時代に合っているかについて		
時代に合っていると思う	123	59
どちらかといえば時代に合っていると思う	73	35
どちらかといえば時代に合っていないと思う	8	4
時代に合っていないと思う	5	2
209		

(17-3)社員を大切にしているかについて		
社員を大切にしていると思う	126	61
どちらかといえば社員を大切にしていると思う	73	35
どちらかといえば社員を大切にしていないと思う	5	2
社員を大切にしていないと思う	4	2
208		

●大学4年生(回答数 191人)	回答数	割合(%)
(17-1)LGBTQに取り組んでいる企業に対するイメージについて		
イメージが良い	77	42
どちらかといえばイメージが良い	93	51
どちらかといえばイメージが悪い	8	4
イメージが悪い	5	3
183		

(17-2)時代に合っているかについて		
時代に合っていると思う	108	59
どちらかといえば時代に合っていると思う	68	37
どちらかといえば時代に合っていないと思う	6	3
時代に合っていないと思う	2	1
184		

(17-3)社員を大切にしているかについて		
社員を大切にしていると思う	113	61
どちらかといえば社員を大切にしていると思う	65	35
どちらかといえば社員を大切にしていないと思う	2	1
社員を大切にしていないと思う	4	2
184		

●大学院生(回答数 119人)	回答数	割合(%)
(17-1)LGBTQに取り組んでいる企業に対するイメージについて		
イメージが良い	33	29
どちらかといえばイメージが良い	58	50
どちらかといえばイメージが悪い	12	10
イメージが悪い	12	10
115		

(17-2)時代に合っているかについて		
時代に合っていると思う	57	50
どちらかといえば時代に合っていると思う	42	37
どちらかといえば時代に合っていないと思う	4	3
時代に合っていないと思う	12	10
115		

(17-3)社員を大切にしているかについて		
社員を大切にしていると思う	53	46
どちらかといえば社員を大切にしていると思う	44	38
どちらかといえば社員を大切にしていないと思う	9	8
社員を大切にしていないと思う	9	8
115		

●回答しない(回答数 4人)	回答数	割合(%)
(17-1)LGBTQに取り組んでいる企業に対するイメージについて		
イメージが良い	0	0
どちらかといえばイメージが良い	2	50
どちらかといえばイメージが悪い	1	25
イメージが悪い	1	25
4		

(17-2)時代に合っているかについて		
時代に合っていると思う	0	0
どちらかといえば時代に合っていると思う	1	25
どちらかといえば時代に合っていないと思う	0	0
時代に合っていないと思う	3	75
4		

(17-3)社員を大切にしているかについて		
-----------------------	--	--

社員を大切にしていると思う	1	25
どちらかといえば社員を大切にしていると思う	2	50
どちらかといえば社員を大切にしていけないと思う	1	25
社員を大切にしていけないと思う	0	0

4

●その他(回答数 8人)	回答数	割合(%)
(17-1)LGBTQに取り組んでいる企業に対するイメージについて		
イメージが良い	6	75
どちらかといえばイメージが良い	1	13
どちらかといえばイメージが悪い	1	13
イメージが悪い	0	0

8

(17-2)時代に合っているかについて		
時代に合っていると思う	6	75
どちらかといえば時代に合っていると思う	1	13
どちらかといえば時代に合っていないと思う	0	0
時代に合っていないと思う	1	13

8

(17-3)社員を大切にしているかについて		
社員を大切にしていると思う	7	88
どちらかといえば社員を大切にしていると思う	0	0
どちらかといえば社員を大切にしていけないと思う	1	13
社員を大切にしていけないと思う	0	0

8

Q18.企業が、LGBTQや女性、障害のある方、病気を抱えている方、育児・介護中の方、外国籍の方など、さまざまな背景をもつ多様な人が働きやすくなるための、企業における多様性(ダイバーシティ)のための取り組みに関してどう感じますか？

●大学1年生(回答数 639人)	回答数	割合(%)
(18-1)就職先の候補について		
就職先の候補としたい	204	35
どちらかといえば就職先の候補としたい	329	56
どちらかといえば就職先の候補としたくない	33	6
就職先の候補としたくない	20	3

586

(18-2)企業の魅力について		
魅力を感じる	273	46
どちらかといえば魅力を感じる	266	45
どちらかといえば魅力を感じない	32	5
魅力を感じない	17	3

588

●大学2年生(回答数 425人)	回答数	割合(%)
(18-1)就職先の候補について		
就職先の候補としたい	131	35
どちらかといえば就職先の候補としたい	205	54
どちらかといえば就職先の候補としたくない	26	7
就職先の候補としたくない	16	4

378

(18-2)企業の魅力について		
魅力を感じる	164	43
どちらかといえば魅力を感じる	173	45
どちらかといえば魅力を感じない	27	7
魅力を感じない	17	4

381

●大学3年生(回答数 217人)	回答数	割合(%)
(18-1)就職先の候補について		
就職先の候補としたい	72	35
どちらかといえば就職先の候補としたい	113	55
どちらかといえば就職先の候補としたくない	12	6
就職先の候補としたくない	9	4

206

(18-2)企業の魅力について		
魅力を感じる	90	44
どちらかといえば魅力を感じる	97	47
どちらかといえば魅力を感じない	11	5
魅力を感じない	7	3

205

●大学4年生(回答数 191人)	回答数	割合(%)
------------------	-----	-------

(18-1)就職先の候補について		
就職先の候補としたい	59	33
どちらかといえば就職先の候補としたい	105	58
どちらかといえば就職先の候補としたくない	14	8
就職先の候補としたくない	3	2

181

(18-2)企業の魅力について		
魅力を感じる	67	37
どちらかといえば魅力を感じる	95	52
どちらかといえば魅力を感じない	13	7
魅力を感じない	6	3

181

●大学院生(回答数 119人)	回答数	割合(%)
(18-1)就職先の候補について		
就職先の候補としたい	34	30
どちらかといえば就職先の候補としたい	58	51
どちらかといえば就職先の候補としたくない	11	10
就職先の候補としたくない	10	9

113

(18-2)企業の魅力について		
魅力を感じる	45	40
どちらかといえば魅力を感じる	46	41
どちらかといえば魅力を感じない	7	6
魅力を感じない	14	13

112

●回答しない(回答数 4人)	回答数	割合(%)
(18-1)就職先の候補について		
就職先の候補としたい	0	0
どちらかといえば就職先の候補としたい	3	75
どちらかといえば就職先の候補としたくない	0	0
就職先の候補としたくない	1	25

4

(18-2)企業の魅力について		
魅力を感じる	0	0

どちらかといえば魅力を感じる	2	50
どちらかといえば魅力を感じない	1	25
魅力を感じない	1	25
4		

●その他(回答数 8人)	回答数	割合(%)
(18-1)就職先の候補について		
就職先の候補としたい	4	50
どちらかといえば就職先の候補としたい	2	25
どちらかといえば就職先の候補としたくない	2	25
就職先の候補としたくない	0	0
8		

(18-2)企業の魅力について		
魅力を感じる	6	75
どちらかといえば魅力を感じる	2	25
どちらかといえば魅力を感じない	0	0
魅力を感じない	0	0
8		