

調査結果報告書

SOGI（性的指向・性自認）による差別のない地域づくりに関する調査研究 ～地域金融機関の果たせる役割とは～

みずほリサーチ&テクノロジーズ

社会政策コンサルティング部
ヒューマンキャピタル創生チーム

2024.03.25

ともに挑む。ともに実る。

MIZUHO



1.	背景・目的	・・・2
2.	調査結果概要	・・・4
3.	調査詳細	
	①地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する体制／制度の現状に関するアンケート調査	
	a. 調査対象・方法等	・・・6
	b. 調査結果詳細	・・・7
	②地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する風土／意識の現状に関するアンケート調査	
	a. 調査対象・方法等	・・・24
	b. 調査結果詳細	・・・25

1. 背景・目的

【背景・目的】

- 昨年(2023年)6月、「LGBT理解増進法※1」が成立し、企業に対して性的マイノリティへの理解増進のための普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等が努力義務として定められました。また、昨今日本でも重視される「ビジネスと人権」においては、大企業のみならずサプライチェーン上の中堅・中小企業にも、「人権尊重」の取組が求められています。他方で、大企業に比べ中堅・中小企業においてはその取組が十分とはいえない状況です。
- そこで、私たちは中堅・中小企業に大きな影響力を持つ“地域金融機関”に着目しました。近年、地域金融機関は、非財務面でも地域の主導的役割を求められている背景があります。
- 多くの中堅・中小企業と取引のある地域金融機関がSOGI(性的指向・性自認) ※2の多様性を前提とした施策※3を行うことは、自組織のみならず、取引先企業にもプラスの影響を及ぼすことに繋がります。また、地域の中心である地域金融機関の動きは、企業のみならず地域社会全体へも影響を与えることとなります。
- SOGI(性的指向・性自認)は全ての人を持つものであり、SOGI(性的指向・性自認)に係る社会課題は、一部の人へのみ関係のある特別な課題ではなく、全ての人に関わる社会課題、人権課題です。SOGI(性的指向・性自認)の多様性を前提とした就業環境の整備や意識・風土の醸成等の施策を行うことは、既存の制度や意識を見つめ直し、様々な多様性のある「個」を大切にできる構造を考えることに繋がり、女性や外国人労働者、障害者等其他の人権・ダイバーシティに関わる施策を考えるうえでも重要です。

※1 **LGBT理解増進法**: 正式名称は「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」。これ以降「LGBT理解増進法」と表記。

※2 **SOGI(性的指向・性自認)**: どのような相手に性愛感情を抱くのかを表す「Sexual Orientation」(性的指向)と、自分が認識している性別を表す「Gender Identity」(性自認)の頭文字をとった言葉。本調査では、「異性愛者(性的指向が異性に向く人のこと)」や「シスジェンダー(出生時に割り当てられた性別と認識する性別が一致していること)」の人も含めてあらゆる人の属性を説明できるSOGI(性的指向・性自認)という表現を用いている。

※3 **SOGI(性的指向・性自認)の多様性を前提とした施策**: 例えば、福利厚生“家族”に同性パートナーやその家族を適用することや、性別に基づいた制服を廃止することなどが挙げられる。これまでこうした制度は、「異性愛者」「シスジェンダー」等のマジョリティの規範に合わせて運用されてきたことから、これをSOGI(性的指向・性自認)の多様性を前提とした形に変えていくこと等が施策として必要である。なお、本報告書では、調査票に合わせて「性的マイノリティに関する取組」という表現も使用している。

1. 背景・目的

【背景・目的】

- 地域金融機関でこうした就業環境整備や意識・風土の醸成を行うには何が必要なのかを検討するため、まずは今年度、現状を把握するための以下2種類のアンケート調査を実施しました。
 - ①地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する体制／制度の現状に関するアンケート調査報告
(調査対象: 地域金融機関、有効回答数72件)
 - ②地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する風土／意識の現状に関するアンケート調査報告
(調査対象: 地域金融機関で働く従業員個人、有効回答数2,472件)
- なお、本調査は、過去の調査等を参照しながら、平森大規氏(法政大学グローバル教養学部助教)、松中権氏(認定NPO法人グッド・エイジング・エールズ代表)、村木真紀氏(認定NPO法人虹色ダイバーシティ理事長)をはじめとする有識者の助言を得て調査設計を行いました。

2. 調査結果概要

【アンケート調査①(地域金融機関向け)より】

- 「LGBT理解増進法」については6割弱、「パワハラ防止法※4」については8割以上の地域金融機関が、「対応している」もしくは「対応を検討している」と回答。一方で、地方自治体の施策(同性パートナーシップ制度等)については6割程度が「わからない」と回答した。
- 住宅ローン等の金融商品において、規定の「配偶者」の定義に同性パートナーを含めるなど、性的マイノリティの人の存在を前提にした商品設計を行っているかどうかについては、3割程度が「対応している」もしくは「行っていないが、検討している(既に話し合いや情報収集を始めている)」「行っていないが、検討する予定がある」と回答している。
- 地域金融機関内で性的マイノリティに関する取組を行っているのは72行の回答者のうち7行(1割弱)のみであった。取り組むうえでの課題として「当事者のニーズや社会動向等の情報不足」「参考にしたい他行の状況がわからない」「何から始めてよいかわからない」などが挙げられた。
- 地域金融機関は、性的マイノリティに関する取組において、特に業界団体からの支援を求める割合が高いことがわかった。とりわけ、「地域金融機関における性的マイノリティに関する取組に対する情報提供(事例の紹介等)」や「地域金融機関でそのまま適用できる性的マイノリティの存在を前提とした就業規則やお客様対応マニュアルの整備」「地域金融機関における性的マイノリティに関するルールの明確化(ガイドライン等)」「地域金融機関が相互に性的マイノリティに関する取組について情報交換を行えるネットワーク形成」については、7~8割程度が業界団体に対して「支援・取組を期待する」と回答した。
- 以上のように、取組は十分とはいえないが、「地域金融機関として、性的マイノリティに関する社会環境の課題解決に貢献したい」に対して「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と答える金融機関は9割程度と、意識と取組状況に乖離がみられる。

※4 パワハラ防止法: 正式名称は「労働施策総合推進法」。2020年6月~職場におけるパワーハラスメント防止措置が事業主(大企業)の義務となり、2022年4月からは中小事業主についても義務化された。本法律の中で、「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動」や「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する」(アウトティング)がパワハラに該当するとされている。これ以降「パワハラ防止法」と表記。

2. 調査結果概要

【アンケート調査②(地域金融機関で働く従業員個人向け)より】

- 「いまの職場に性的マイノリティは“いないと思う”」と回答する人は7割程度、「身近な人の中に性的マイノリティは“いないと思う”」と回答した人は9割程度と、どちらも高い割合であり、家族や友人、職場等、あらゆる場所や関係性において、性的マイノリティの当事者の存在が「身近ではない」「いない」と思って過ごしている人が多いことがうかがえた。
- 「職場の人から性的マイノリティであると伝えられたときに、その事実や内容を第三者に伝える」ことについて、2割弱が「第三者に伝えても問題ない」もしくは「本人から秘密にしてほしいと言われたい限り第三者に伝えても問題ない」と回答し、一定のアウティング^{※5}のリスクが可視化された。
- 「同性愛やトランスジェンダーをネタにした冗談を言う」「性的関係を強要する」「『男らしさ』や『女らしさ』を要求する」などのハラスメントは、異性愛者・シスジェンダーより^{※2を参照}も、性的マイノリティ当事者のほうが多く受けていることがうかがえた。
- 現在地域金融機関で働く性的マイノリティの転職経験者のうち4割は、「性的マイノリティであることで職場で嫌な思いをした」ことが転職の理由だと回答した。
- 7割以上が「地域金融機関は性的マイノリティの人の存在を前提とした対応を行うべき」と回答するなど、「性的マイノリティを取り巻く社会課題を解決する一助になりたい」という従業員の「意識」も垣間見えた。

※5 アウティング:本人の性的指向や性自認等について、本人の了解を得ずに第三者に暴露すること。SOGI(性的指向・性自認)に関わるハラスメント(SOGIハラスメント)の1つ。2015年、一橋大学法科大学院の学生がアウティングを理由に大学敷地内で転落死する事件が起き、同事件の裁判では「人格権ないしプライバシー権等を著しく侵害するものであって、許されない」とされた。「パワハラ防止法」でも「パワハラ」の1つに挙げられており、既に、企業内で起きたアウティングに関する労災認定もされている。

3. 調査詳細 ①地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する体制／制度の現状に関するアンケート調査

a.調査対象・方法等

- 地方銀行・第二地方銀行・信用金庫を対象に、郵送でアンケート調査を実施した。

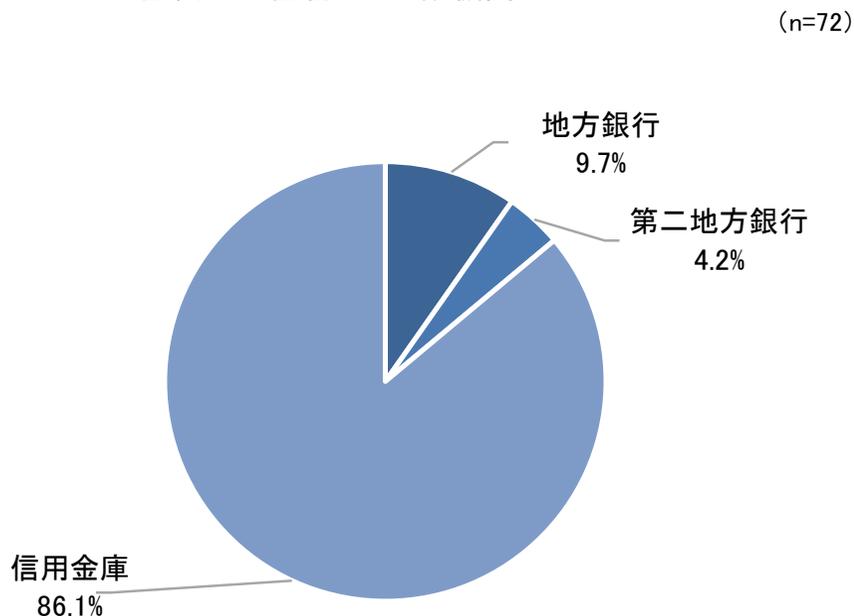
調査対象	地域金融機関(すべての地方銀行・第二地方銀行・信用金庫、353) ※回答者は経営企画関連部門や人事労務関連部門
調査方法	郵送による配布・回収
調査期間	2023年10月17日～2024年1月19日
有効回答数	72(有効回収率20.4%) ※72金融機関のうち、「地方銀行」9.7%、「第二地方銀行」4.2%、「信用金庫」86.1%である
調査項目	<ul style="list-style-type: none">・回答した金融機関の基本属性・人材の「採用」に関する現状・法制度や地方自治体施策への認知と対応・金融商品設計(住宅ローン等)における対応状況・地域金融機関内の施策について・個人のお客様や取引先企業への対応について・行政や業界団体に期待すること・性的マイノリティをの人を取り巻く社会環境に対する意識

3. 調査詳細 ①地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する体制／制度の現状に関するアンケート調査

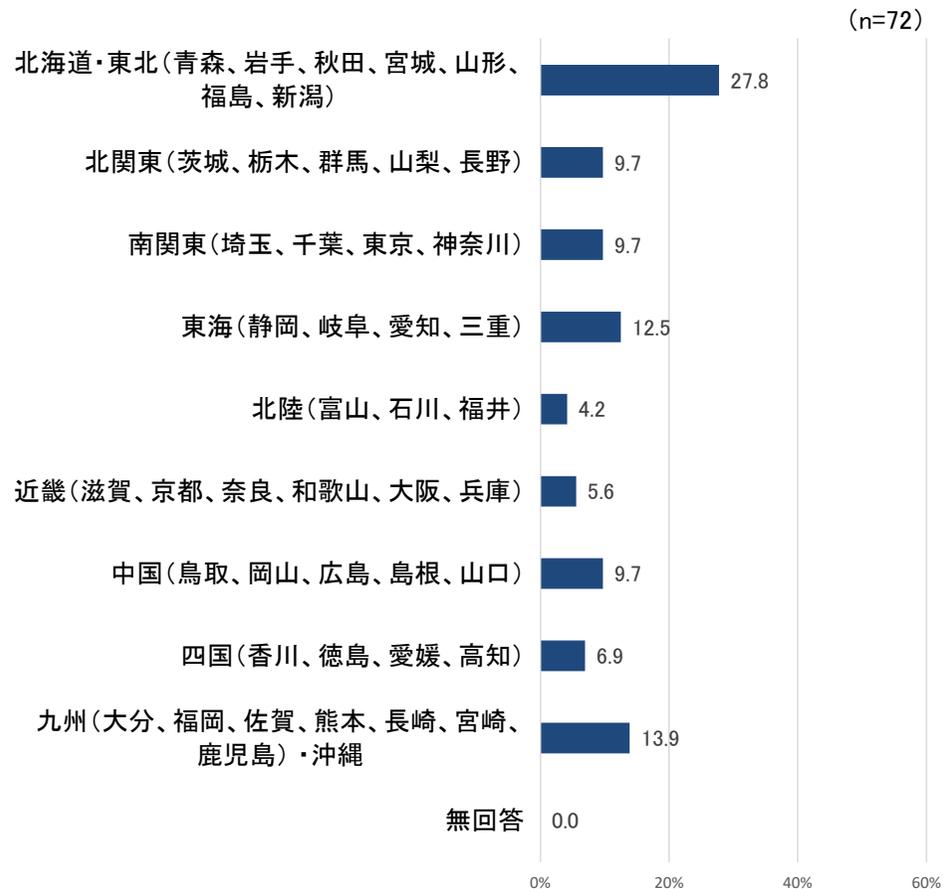
b.調査結果詳細 ～(1)回答した金融機関の基本属性～

- 回答した金融機関の属性は、地方銀行が7行(9.7%)、第二地方銀行が3行(4.2%)、信用金庫が62行(86.1%)である。
- また、「北海道・東北」～「九州・沖縄」まで全ての地域区分より回答が得られた。

図表1-1 回答した金融機関(SA)



図表1-2 本社の所在する地域(SA)



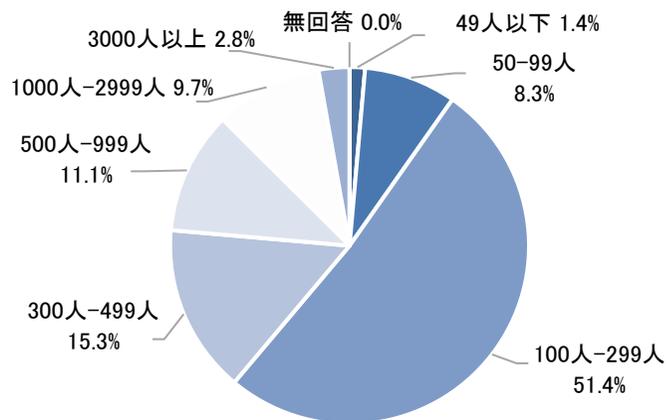
3. 調査詳細 ①地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する体制／制度の現状に関するアンケート調査

b.調査結果詳細 ～(1)回答した金融機関の基本属性～

- 直接雇用従業員数は「100～299人」が最多で51.4%、次いで、「300～499人」が15.3%などとなっており、従業員数「999人以下」で全体の87.5%を占める。
- ダイバーシティ推進に係る担当者は「特定の担当者もしくは組織が兼務で取り組んでいる」が最多で51.4%。「担当者や組織はない」との回答が38.9%であった。

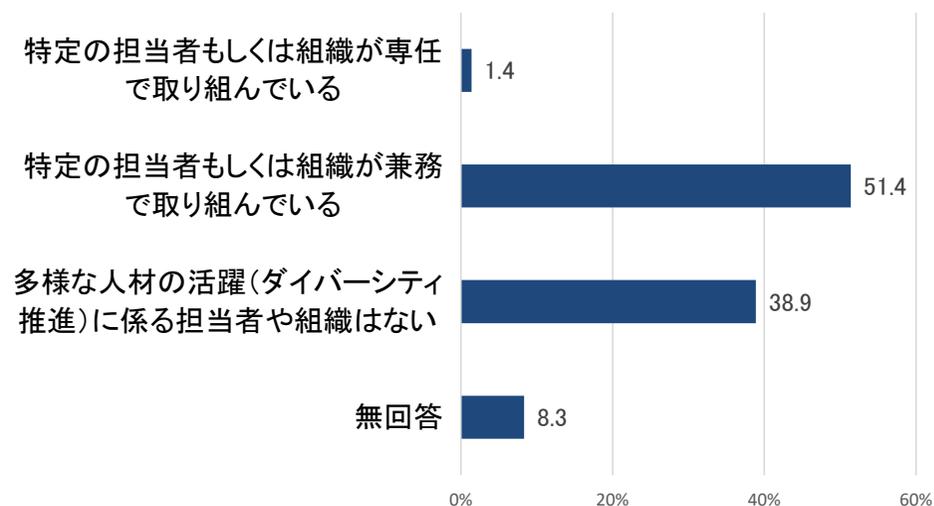
図表1-3 直接雇用の従業員数(SA)

(n=72)



図表1-4 ダイバーシティ推進担当者の状況(SA)

(n=72)



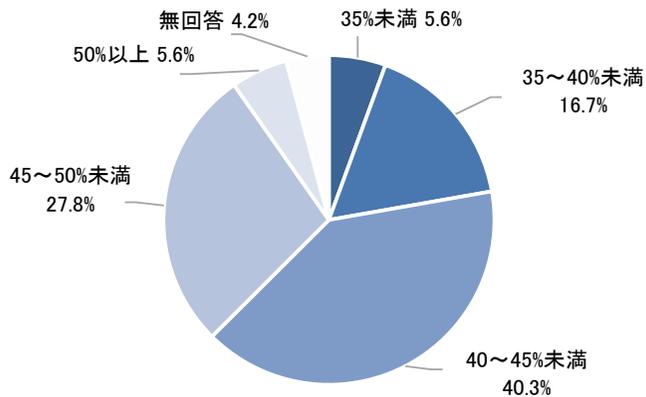
3. 調査詳細 ①地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する体制／制度の現状に関するアンケート調査

b.調査結果詳細 ～(1)回答した金融機関の基本属性～

- 正社員に占める女性の割合は、「40～45%未満」が最多で40.3%となった。
- 管理職に占める女性の割合は、「5%未満」が最多で27.8%、「0%」との回答も13.9%(10行)であった。
- 障害者雇用率は「2～3%未満」が最多で41.7%、「0%」との回答も9.7%(7行)となっている。

図表1-5 正社員に占める女性の割合
(数値記入)

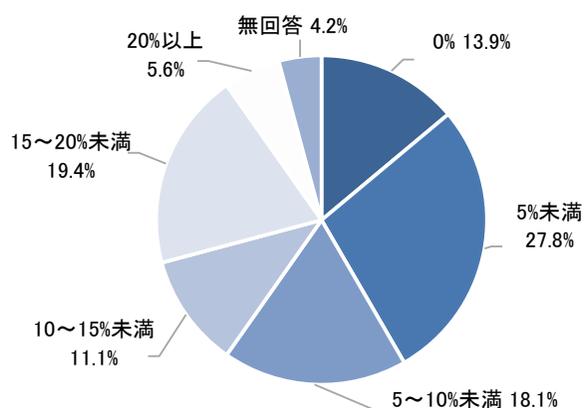
(n=72)



平均:43.7%

図表1-6 管理職に占める女性の割合
(数値記入)

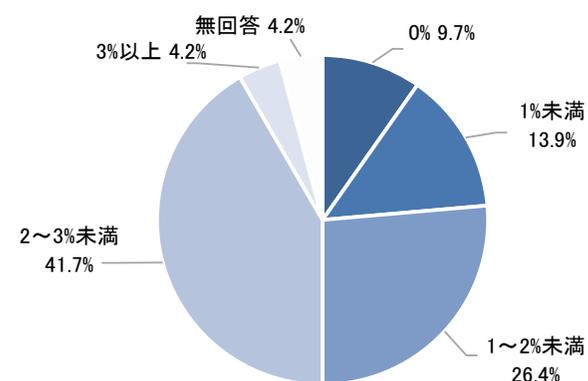
(n=72)



平均:8.4%

図表1-7 障害者雇用率
(数値記入)

(n=72)



平均:1.7%

※正社員:ここでは労働契約期間の定めがない正規雇用の従業員を定義

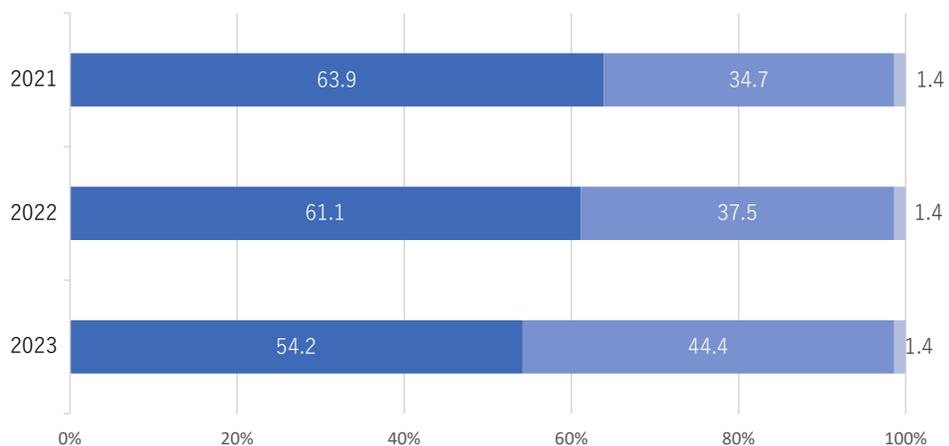
※管理職:ここでは課長相当職以上で労働基準法上の労働時間等の規定が適用されない管理・監督者を定義

※図1-5～1-7は、数値記入いただいたものをカテゴライズして集計

b.調査結果詳細 ～(2)人材の「採用」に関する現状～

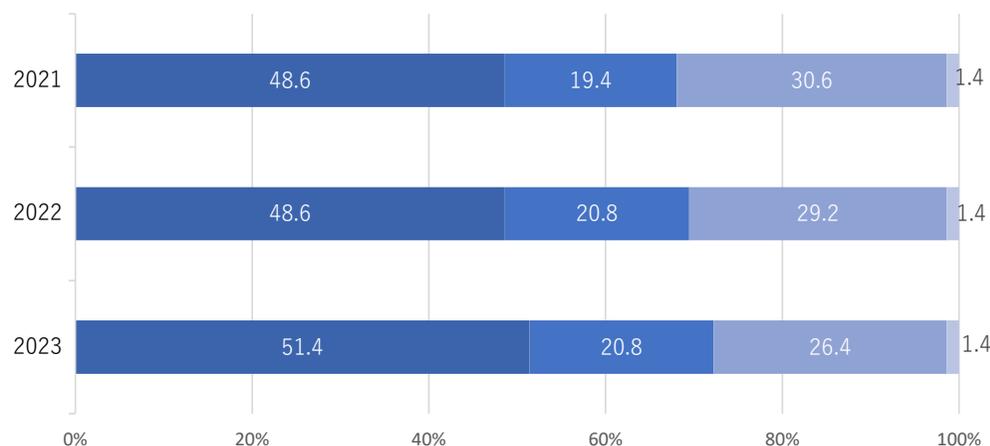
- 新卒採用者数の状況において、「計画通りに採用できた」という回答は、2021年から2023年にかけて徐々に減少し、「採用予定数を確保できなかった」という回答が徐々に増加している。
- その他自由回答で「人材の採用や定着に関する課題」について聞いたところ、「入社3年以内での離職率が高い」「地方に帰ってくる若い世代が少なく、採用の母集団形成に課題がある」等の回答がみられた。

図表1-8 2021年～2023年の新卒採用における「数」(SA)
(n=72)



■ 計画通りに採用できた ■ 採用予定数を確保できなかった ■ 無回答

図表1-9 2021年～2023年の新卒採用における「質」(SA)
(n=72)



■ 概ね満足
■ あまり満足
■ どちらとも
■ 無回答

※ここでは「質に満足した」＝「貴金融機関が求めている人材像とマッチングする人材を採用できた」と定義。

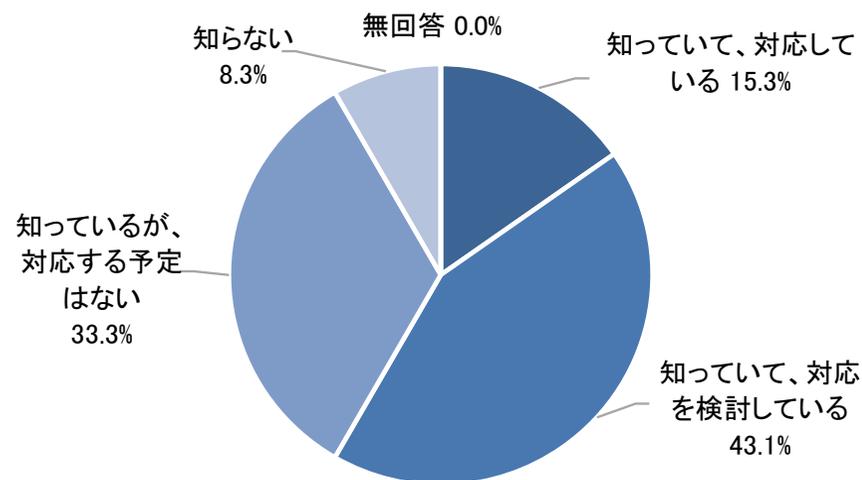
3. 調査詳細 ①地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する体制／制度の現状に関するアンケート調査

b.調査結果詳細 ～(3)法制度や地方自治体施策への認知と対応～

- 金融機関として「LGBT理解増進法」※6と「パワハラ防止法」※7への認知と対応の状況を質問した。
- 「LGBT理解増進法」については58.4%が「対応している」もしくは「対応を検討している」と回答した。他方で、「知っているが、対応する予定はない」と「知らない」を合わせると41.6%にのぼった。
- 「パワハラ防止法」については84.7%が「対応している」もしくは「対応を検討している」と回答した。

図表1-10 LGBT理解増進法(SA)

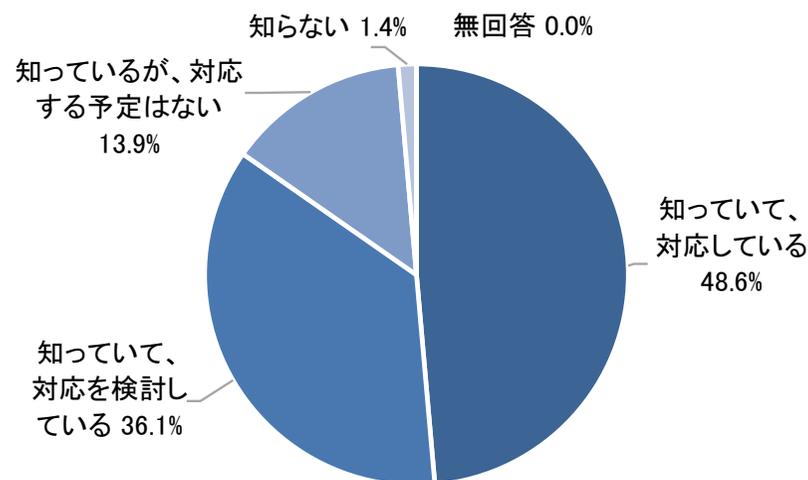
(n=72)



※6:「LGBT理解増進法」により、企業に対して、LGBTに関する啓発などの努力義務が課されたこと に対する回答

図表1-11 パワハラ防止法(SA)

(n=72)



※7:「パワハラ防止法」(労働施策総合推進法)で、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動や、当該労働者の了解を得ずに暴露することが「パワハラ」に該当するとされていること に対する回答

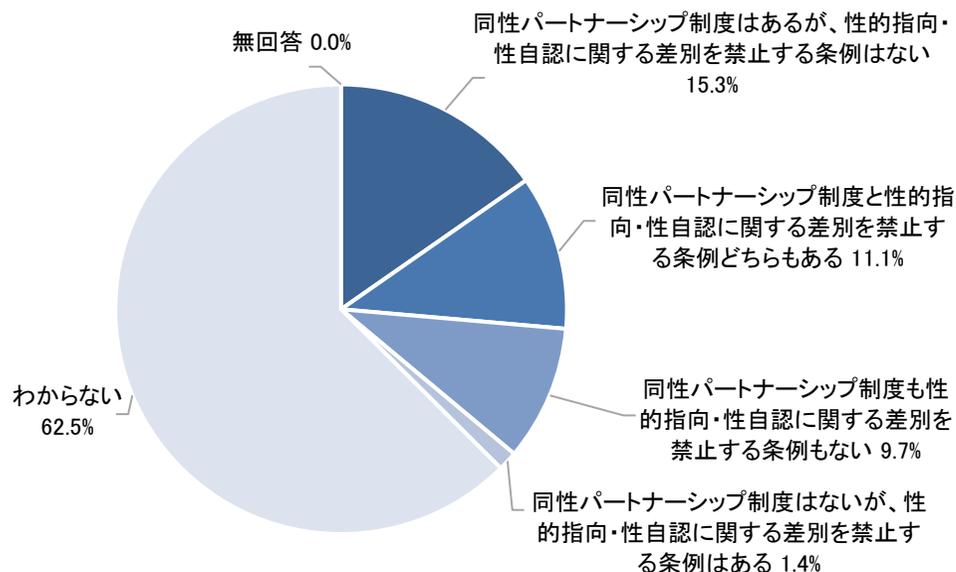
3. 調査詳細 ①地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する体制／制度の現状に関するアンケート調査

b.調査結果詳細 ～(3)法制度や地方自治体施策への認知と対応～

- 同性パートナーシップ制度や性的指向・性自認に関する差別禁止条例等、回答した金融機関の本社の所在する地方自治体における施策の有無について質問したところ、「わからない」という回答が最多で62.5%だった。
- 地方自治体の施策への期待としては「他の地域に遅れない程度には進めてほしい」が最多で44.4%、次いで「積極的に進めてほしい」が19.4%となった。

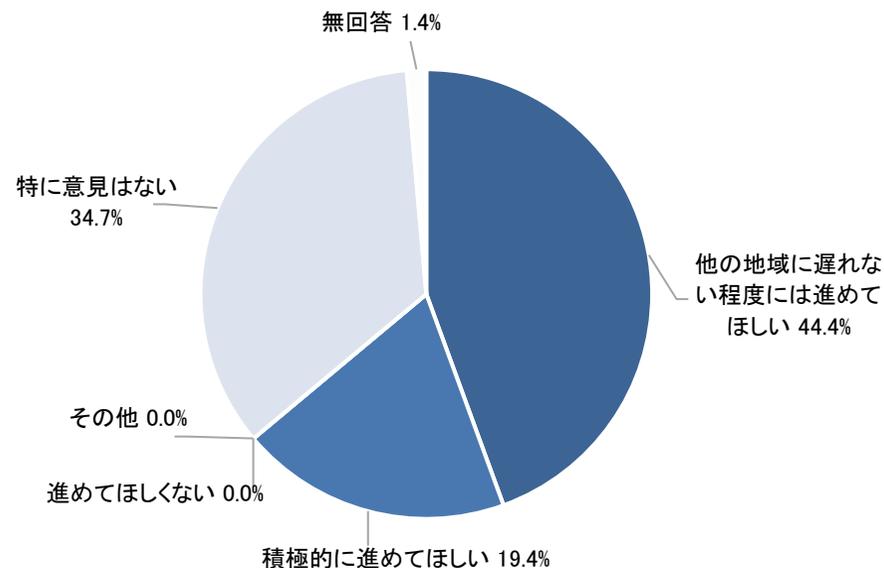
図表1-12 地方自治体における施策への認知と対応(SA)

(n=72)



図表1-13 地方自治体施策への期待(SA)

(n=72)

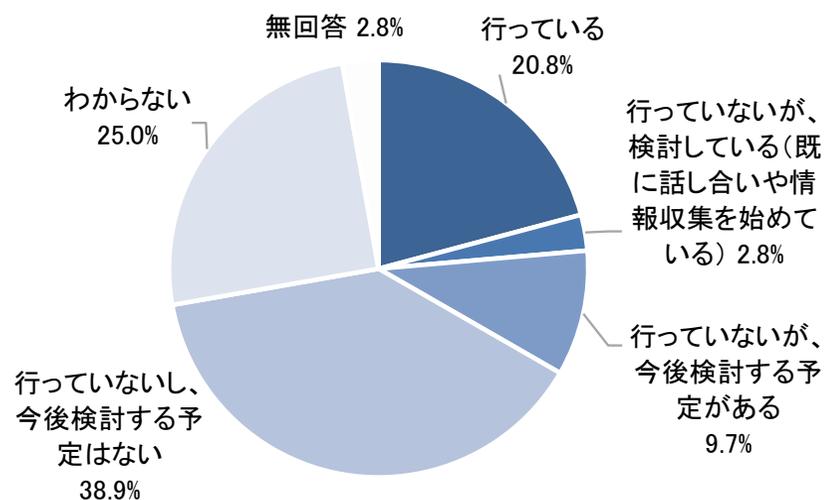


b.調査結果詳細 ～(4)金融商品設計(住宅ローン等)における対応状況～

- 住宅ローン等の金融商品において、性的マイノリティの人の存在を前提にした商品設計を行っているか質問したところ、33.3%が「行っている」もしくは「行っていないが、検討している(既に話し合いや情報収集を始めている)」「行っていないが、検討する予定がある」と回答している。
- 性的マイノリティの人の存在を前提にした金融商品を提供し始めた時期は「2021年～2023年」をあわせて約80%にのぼった。

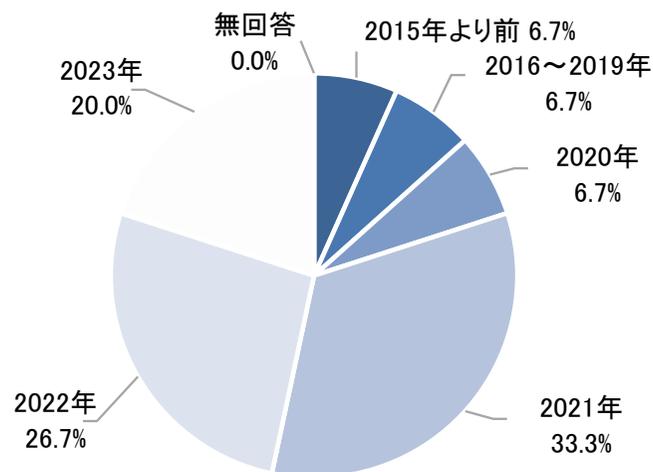
図表1-14 対応有無 (SA)

(n=72)



図表1-15 金融商品を提供し始めた時期(SA)

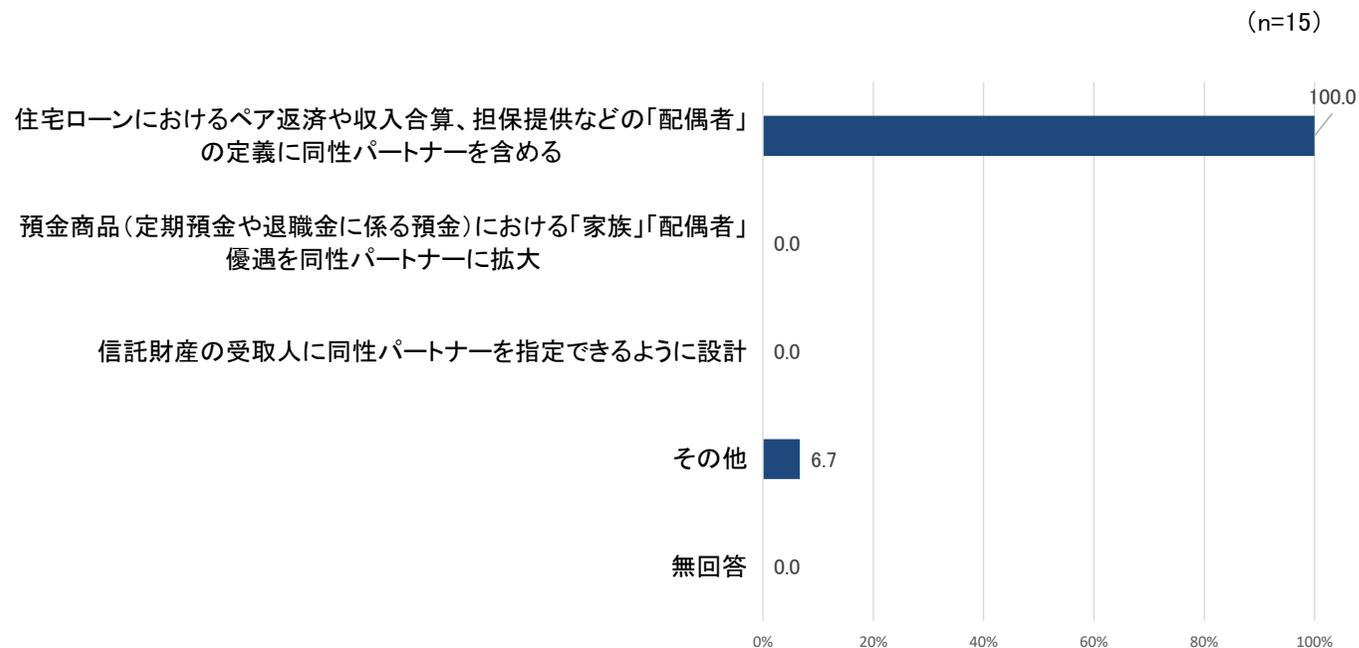
(n=72)



b.調査結果詳細 ～(4)金融商品設計における対応状況～

- 「性的マイノリティの人の存在を前提にした商品設計」の具体的内容としては、「住宅ローンによるペア返済や収入合算、担保提供などの『配偶者』の定義に同性パートナーを含める」形で対応しているという回答が100%であった。
- 「その他」として、「家族カードについて、同性パートナーも作成できる」との回答があった。

図表1-16 商品設計の具体的内容(MA)



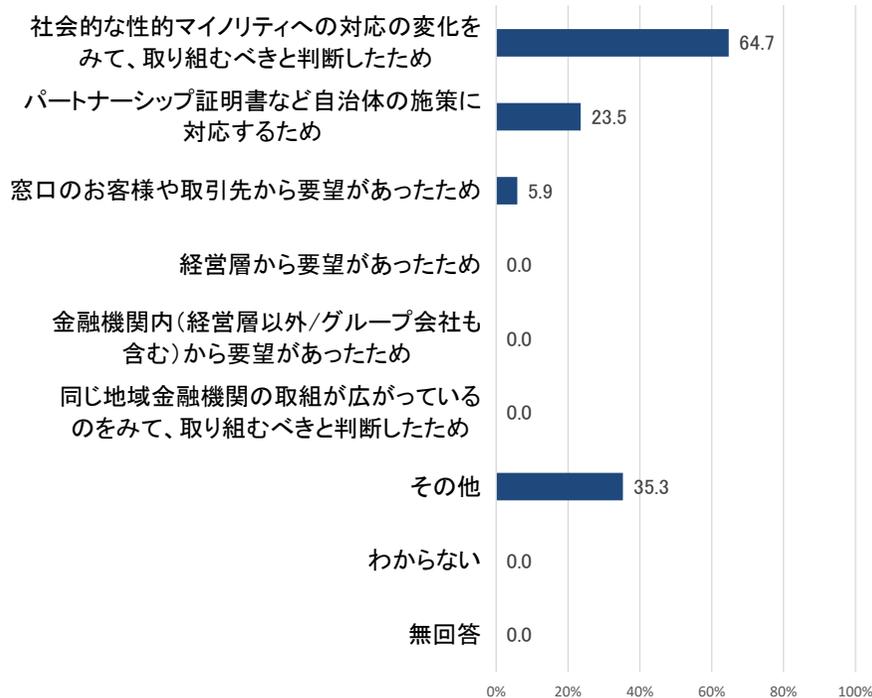
※既に「行っている」と回答した方のみ対象

3. 調査詳細 ①地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する体制／制度の現状に関するアンケート調査

b.調査結果詳細 ～(4)金融商品設計における対応状況～

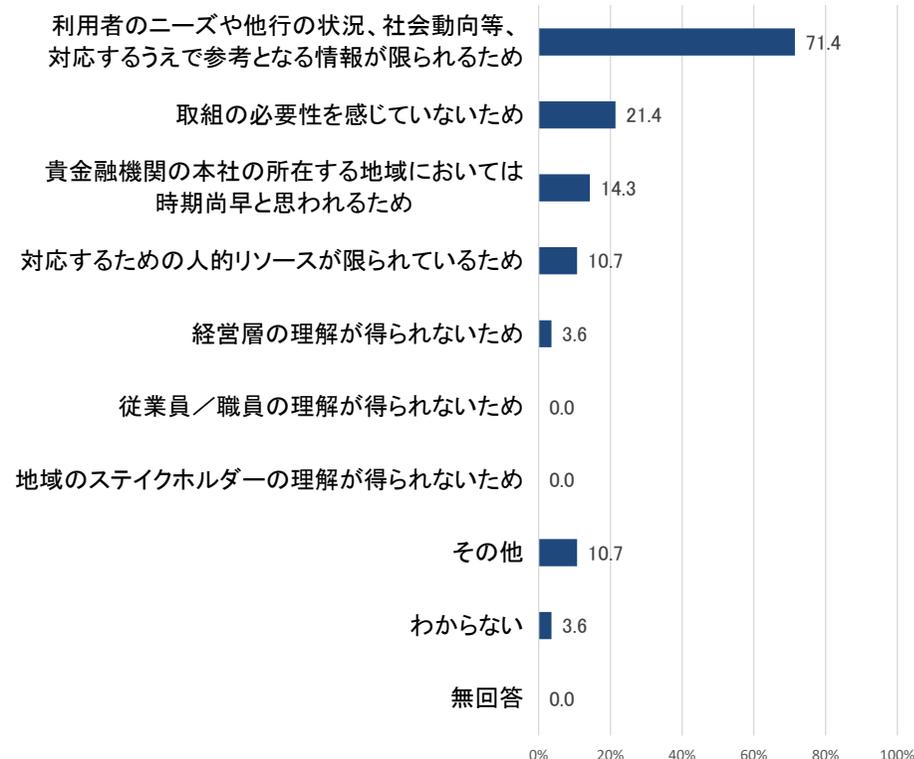
- 性的マイノリティの人の存在を前提として商品設計を行う理由や経緯としては、「社会的な性的マイノリティへの対応の変化をみて、取り組むべきと判断したため」が最多の64.7%、「パートナーシップ証明書など自治体の施策に対応するため」が23.5%であった。「その他」としては「保証会社の規定変更」や「他金融機関とのパートナー関係に応じた対応」等がみられた。
- 対応していない理由は「利用者のニーズや他行の状況、社会動向等、対応するうえで参考となる情報が限られるため」が最多の71.4%。「取組の必要性を感じていないため」が21.4%。「貴金融機関の本社の所在する地域においては時期尚早と思われるため」が14.3%だった。

図表1-17 対応した理由や経緯(MA) (n=17)



※図表1-14において「行っている」「行っていないが、検討している」と回答した方のみ対象

図表1-18 対応していない理由(MA) (n=28)



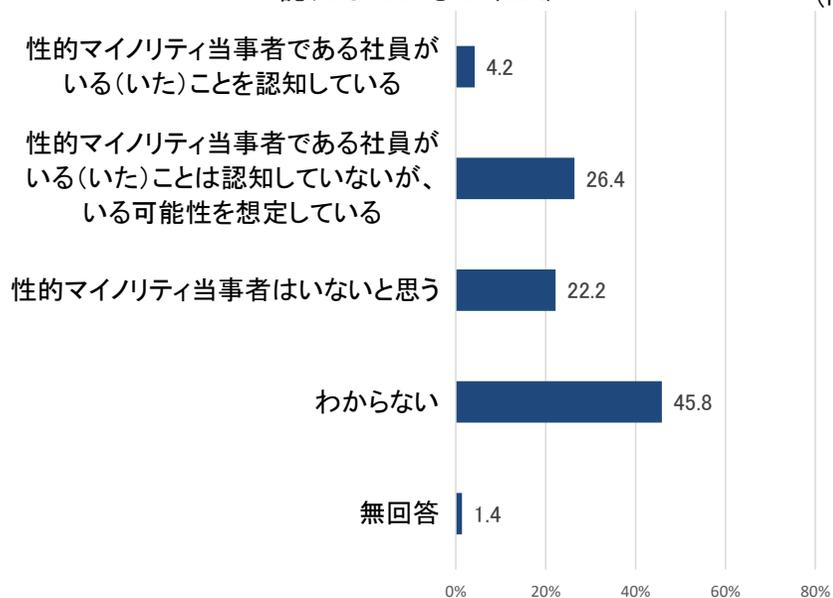
※図表1-14において「行っていないし、今後検討する予定はない」と回答した方のみ対象

3. 調査詳細 ①地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する体制／制度の現状に関するアンケート調査

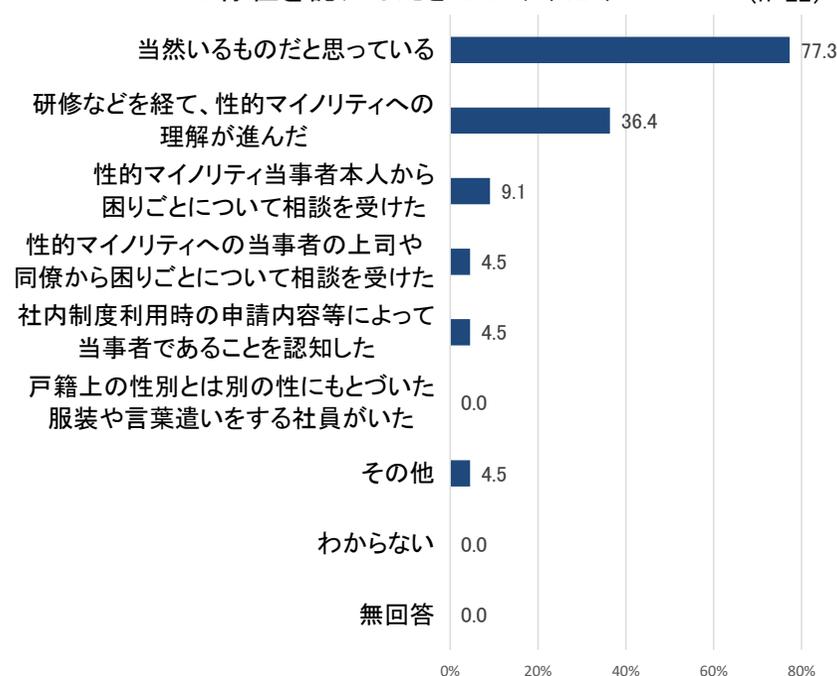
b.調査結果詳細 ～(5)地域金融機関内の施策について～

- 人事労務担当部署として、自行に性的マイノリティ当事者がいる(いた)ことを制度の利用や相談等によって認知しているかという質問に対し、「いないと思う」「わからない」の回答があわせて68.0%にのぼった。
- 一方で、「認知したり、いる可能性を想定したりするようになったきっかけ」としては「当然いるものだと持っている」が77.3%、次いで、「研修などを経て、性的マイノリティへの理解が進んだ」が36.4%であった。
- また、本人やその上司等から相談を受けた例もあり、その内容は「勤務時の服装や通称名の使用に関する相談」が2件、「トイレや更衣室の使用に関する相談」が1件であり、それに対して「既存の制度や規定を変更せず、個別の対応を行った」と回答があった。

図表1-19 人事労務担当者として性的マイノリティ当事者の存在を認知しているか(SA) (n=72)



図表1-20 人事労務担当者として性的マイノリティ当事者の存在を認知したきっかけ(MA) (n=22)



※図表1-19で「認知している」「いる可能性を想定している」と回答した方のみ対象

3. 調査詳細 ①地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する体制／制度の現状に関するアンケート調査

b.調査結果詳細 ～(5)地域金融機関内の施策について～

- 「性別や職種にもとづいて着用が義務付けられる制服」について質問した。これは正社員の女性には着用を義務付けていないが、「窓口の個人営業担当(女性が多い)には義務付けられている」などの金融機関ならではの状況に鑑みての設問である。
- 「ある」との回答が70.8%、「制服自体を廃止した」のが22.2%、「規定を変更した(希望者のみ着用可等)」が6.9%であった。
- 「規定を変更した、制服自体を廃止した」理由としては、「個の尊重や多様性を重視する社会的な価値観の変化をみて取り組むべきと判断した」という回答が最多の85.7%、「コスト削減のため」が33.3%であった。きっかけとしては、「経営層から要望があった」という回答が38.1%みられた。

図表1-21 制服の状況(SA)

(n=72)

もともと制服着用義務はない 0.0%

無回答 0.0%

性別や職種にもとづいて着用が義務付けられる制服があったが、制服自体を廃止した 22.2%

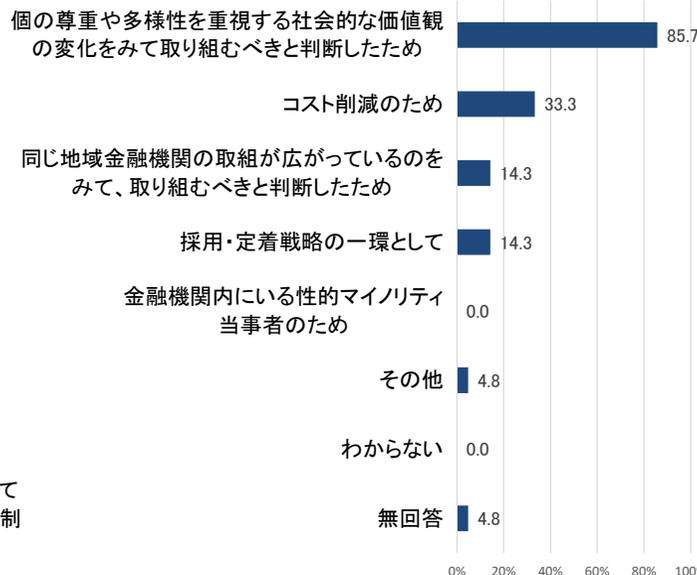
性別や職種にもとづいて着用が義務付けられる制服があったが規定を変更した(希望者のみ着用可に変更、等) 6.9%

性別や職種にもとづいて着用が義務付けられる制服がある 70.8%

図表1-22 規程変更or制服廃止の理由

(MA)

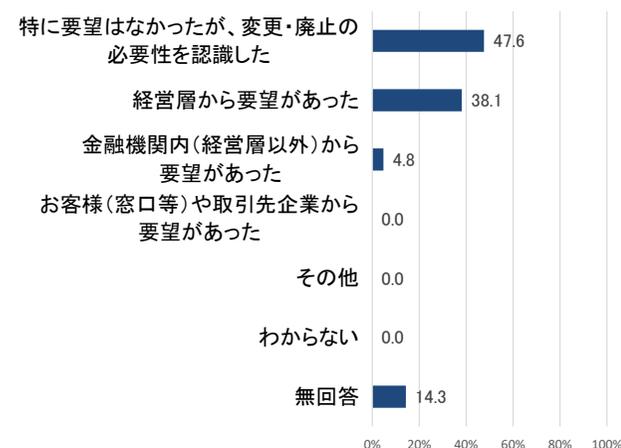
(n=21)



図表1-23 規程変更or制服廃止のきっかけ

(MA)

(n=21)



※図表1-21で「制服自体を廃止した」「規定を変更した」と回答した方のみ対象

※図表1-21で「制服自体を廃止した」「規定を変更した」と回答した方のみ対象

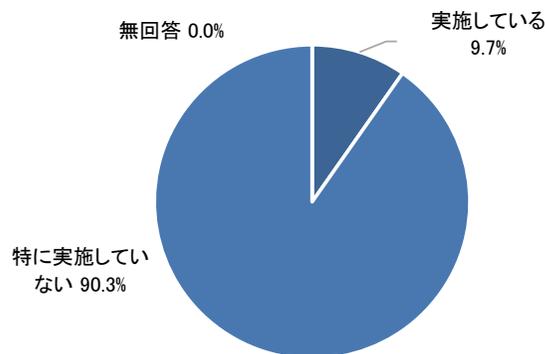
3. 調査詳細 ①地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する体制／制度の現状に関するアンケート調査

b.調査結果詳細 ～(5)地域金融機関内の施策について～

- 金融機関内で性的マイノリティに関する取組を実施しているか聞いたところ、「実施している」と回答したのは9.7%にあたる7行であり、「特に実施していない」という回答が90.3%を占めた。
- 実施している7行において、その取組は、「相談窓口の設置」や「研修や勉強会」、「採用時の応募書類における性別欄の対応」がそれぞれ4行ずつであった。

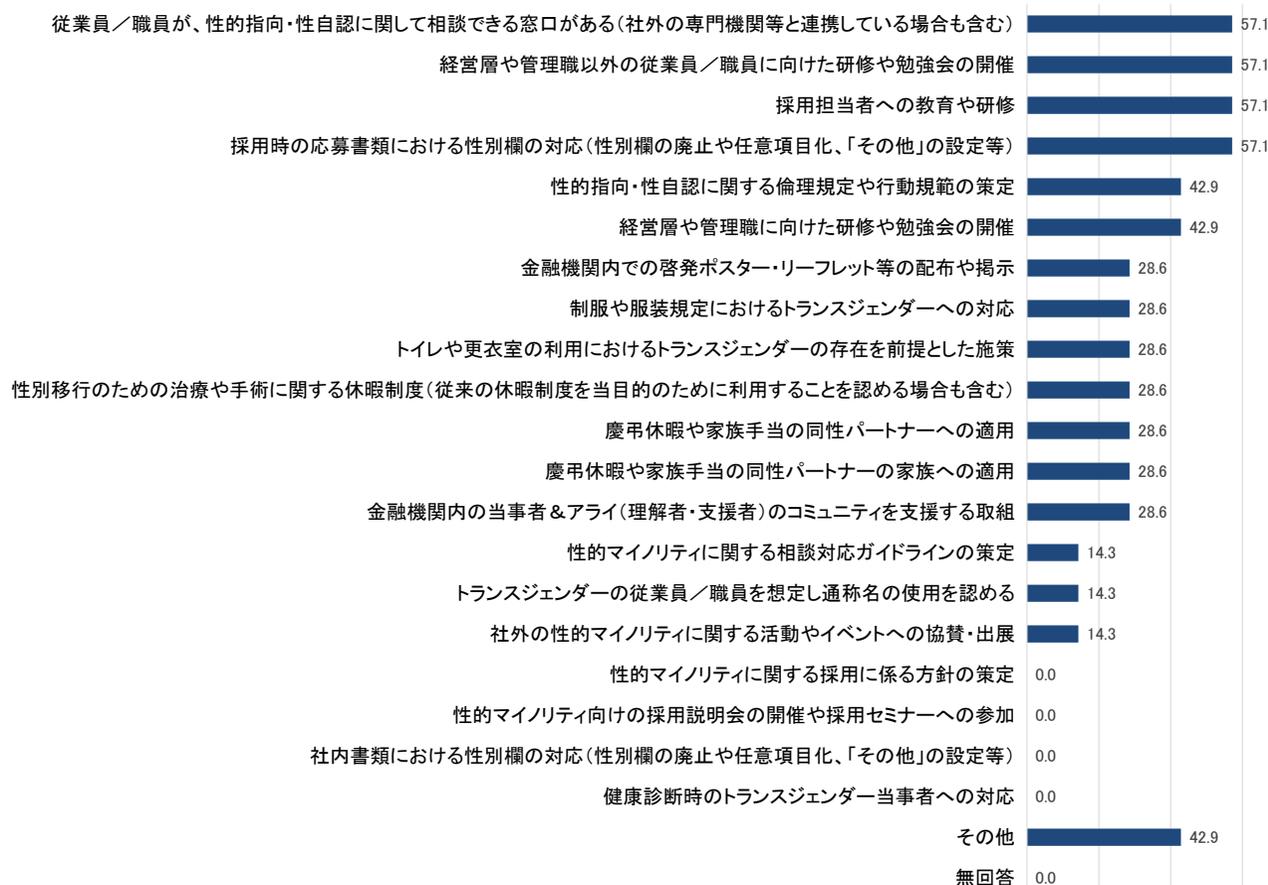
図表1-24 金融機関内の取組の有無(SA)

(n=72)



図表1-25 実施している取組(MA)

(n=7)

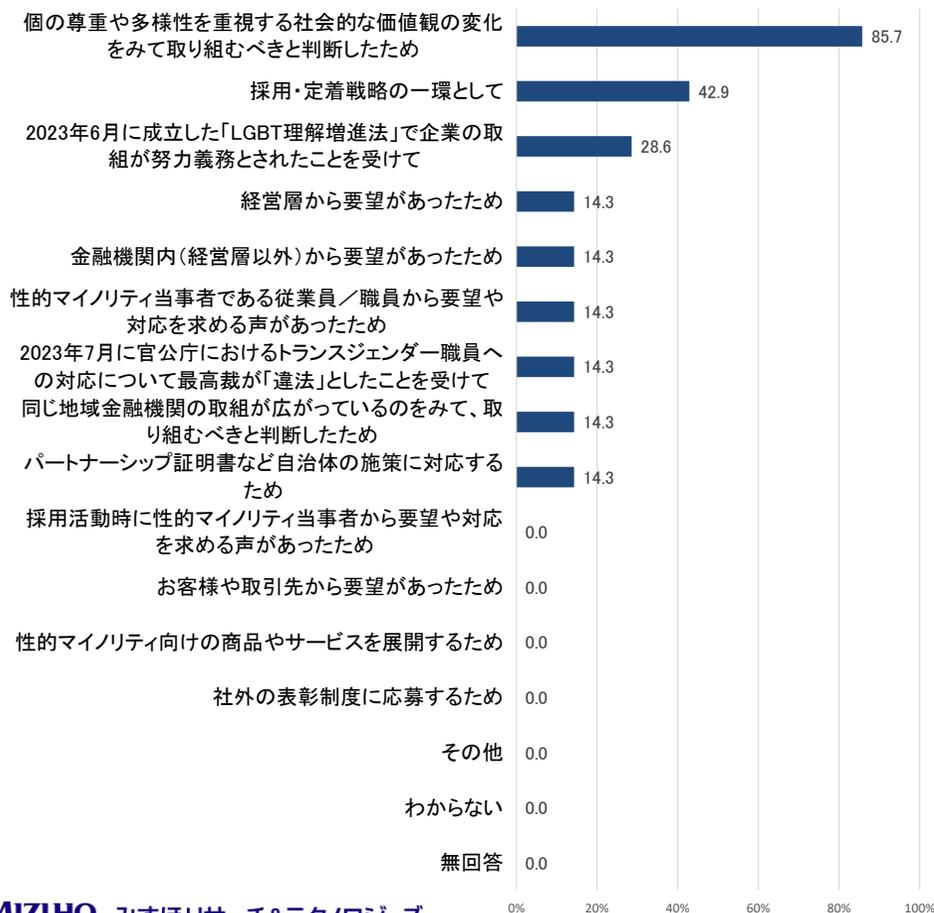


3. 調査詳細 ①地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する体制／制度の現状に関するアンケート調査

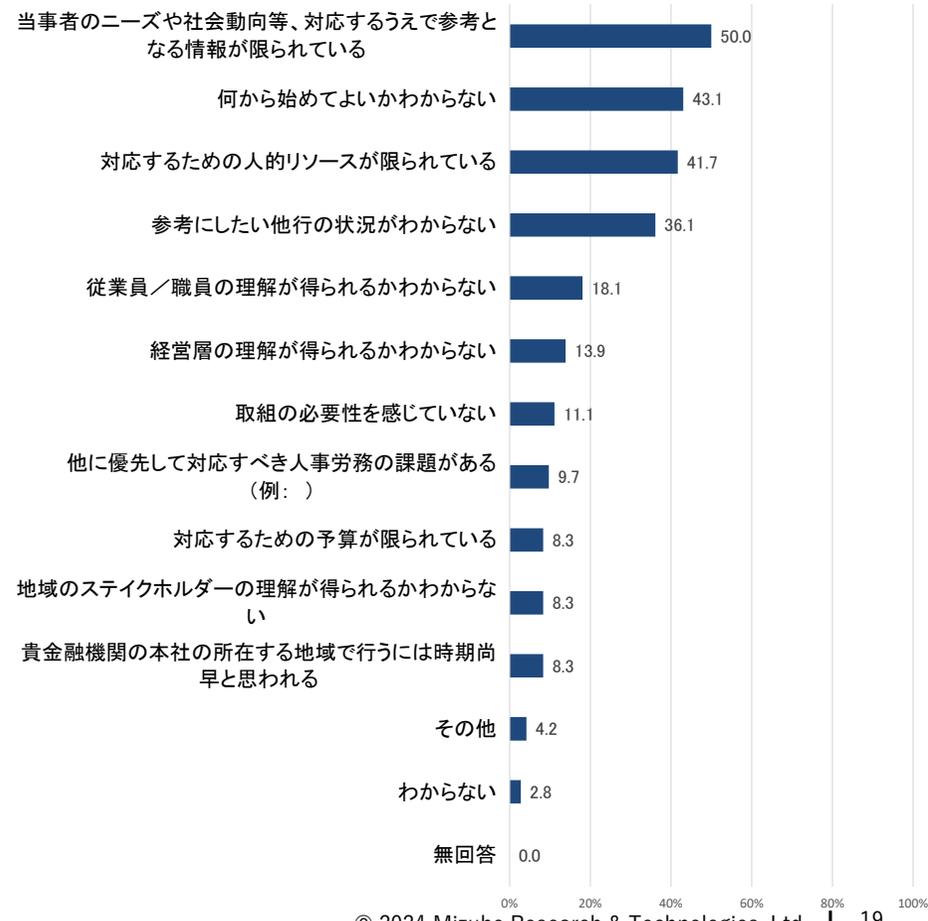
b.調査結果詳細 ～(5)地域金融機関内の施策について～

- 性的マイノリティに関する取組を行う7行のうち、着手したきっかけは「社会的な価値観をみて」が6行、「採用・定着戦略の一環として」が3行、その他、LGBT理解増進法成立や経済産業省トイレ利用に関する最高裁判決等もきっかけとして挙げた。
- また現在の実施有無に関わらず着手するうえでの課題や障壁について聞いたところ、「当事者のニーズや社会動向等、対応するうえで参考となる情報が限られている」が最多の50.0%、「何から始めてよいかわからない」が43.1%、その他、他行の状況をうかがう様子もみられた。

図表1-26 着手したきっかけ(MA) (n=7)



図表1-27 着手するうえでの課題や障壁(MA) (n=72)

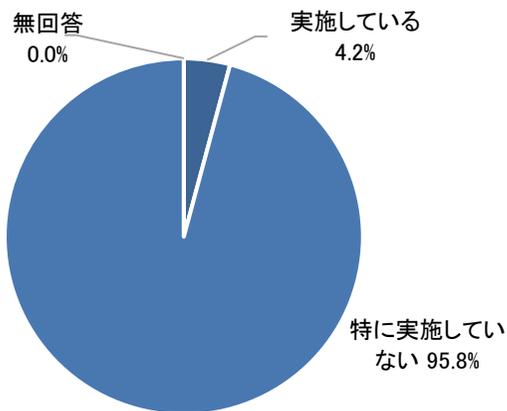


3. 調査詳細 ①地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する体制／制度の現状に関するアンケート調査

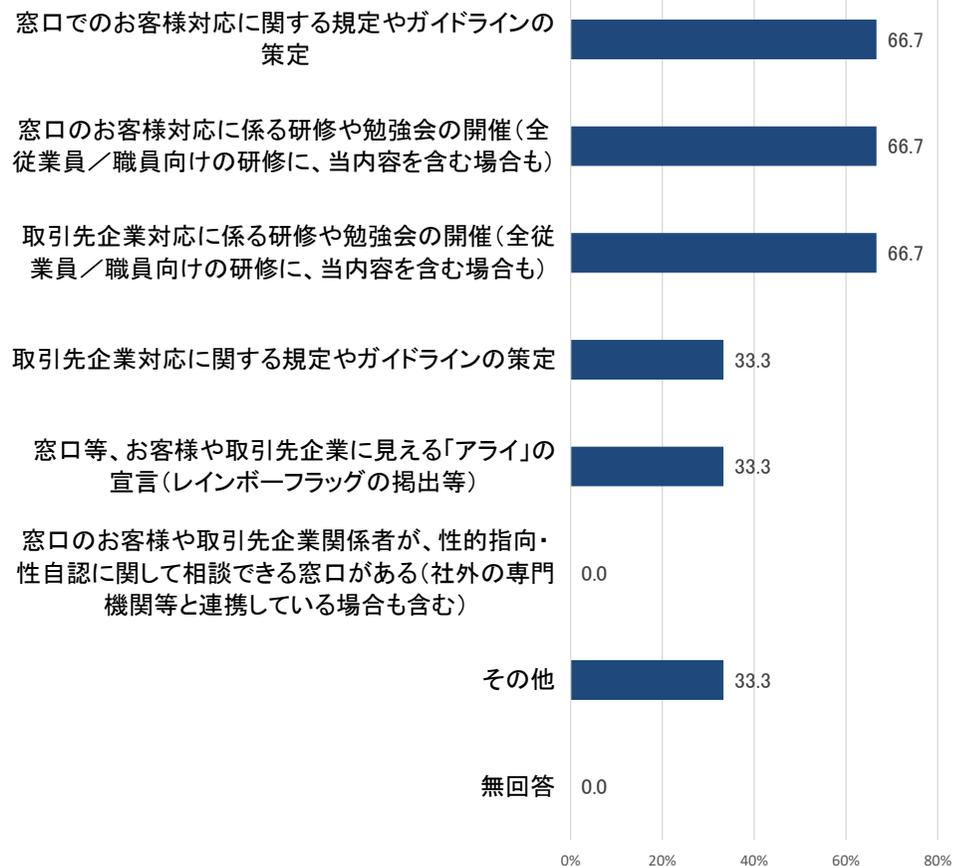
b.調査結果詳細 ～(6)個人のお客様や取引先企業への対応について～

- 個人のお客様や取引先企業への対応に関連した性的マイノリティに関する取組については、「実施している」が4.2%の3行であった。
- 3行において、その内容としては、「窓口でのお客様対応に関する規定やガイドラインの策定」や「対応に係る研修や勉強会の開催」などが挙げられた。

図表1-28 個人のお客様や取引先企業への対応に関連した性的マイノリティに関する取組 (SA) (n=72)



図表1-29 実施している取組 (MA) (n=3)

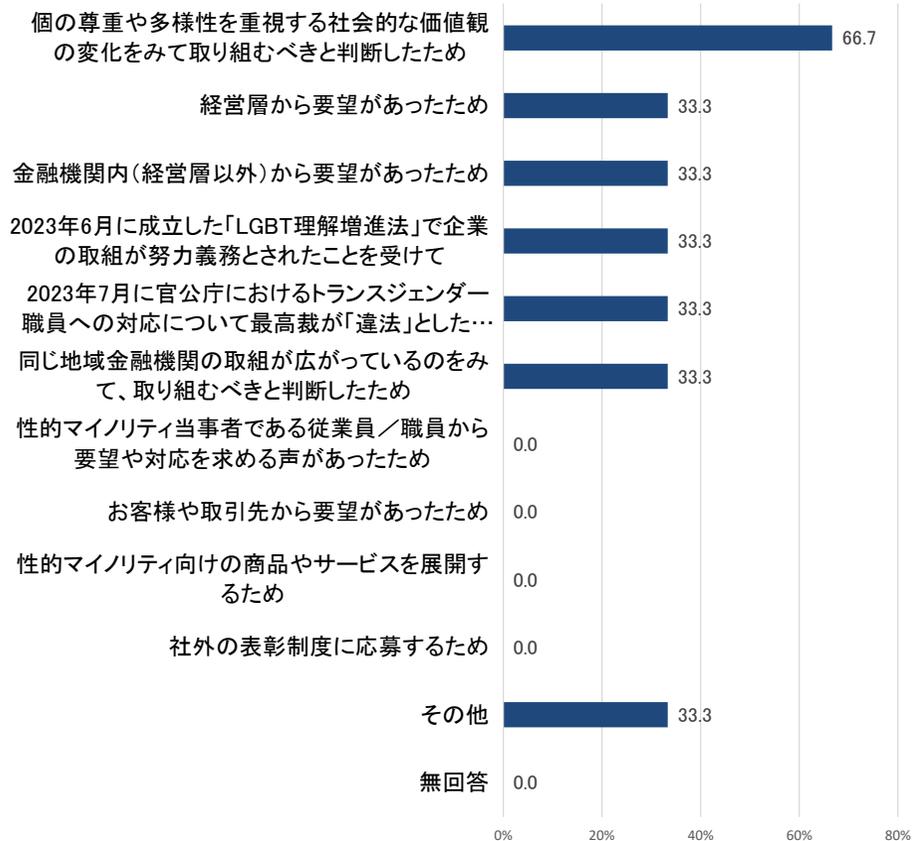


3. 調査詳細 ①地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する体制／制度の現状に関するアンケート調査

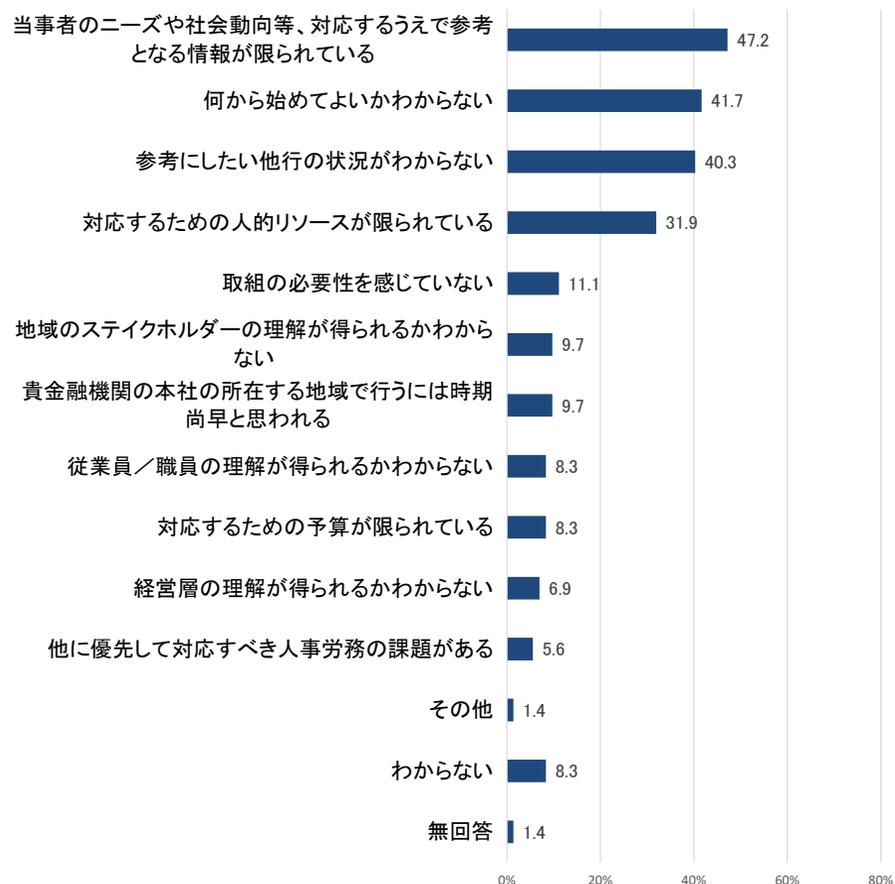
b.調査結果詳細 ～(6)個人のお客様や取引先企業への対応について～

- 個人のお客様や取引先企業への対応に関連した性的マイノリティに関する取組に着手したきっかけは、図表1-26と同様、「社会的な価値観の変化をみて」が主な回答であったが、「その他」として「県の取組への賛同」という回答もあった。現在様々な自治体で、職員向けの窓口対応ガイドブック等が策定・公表されていることが影響している可能性が考えられる。
- また、現在の実施有無に関わらず、取組に着手するうえでの課題や障壁について聞いたところ、多い順に「参考となる情報が限られている」「何から始めてよいかわからない」「参考にしたい他行の状況がわからない」となっている。

図表1-30 取組に着手したきっかけ(MA) (n=3)



図表1-31 取組に着手するうえでの課題や障壁(MA) (n=72)



※図表1-28で「実施している」と回答した方のみ対象

3. 調査詳細 ①地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する体制／制度の現状に関するアンケート調査

b.調査結果詳細 ～(7)行政や業界団体に期待すること～

- 金融機関として性的マイノリティに関する取組を進めるにあたって、行政(国や自治体)、業界団体(全行銀行協会や全国地方銀行協会、第二地方銀行協会、全国信用金庫協会等)に期待することを質問した。
- ほとんどの項目で業界団体への高い期待がうかがえ、特に「情報提供(事例の紹介等)」や「ルールの明確化(ガイドライン等)」、「就業規則やマニュアルの整備」、「情報交換を行えるネットワーク形成」については「業界団体による支援・取組を期待する」の回答が約7、8割であった。
- 行政には「社会全体の理解促進に向けた啓発活動」や「助成制度」等を期待しているとの回答がみられた。

図表1-32 行政や業界団体に期待すること(MA) (n=72)

	行政による支援・取組を期待	業界団体による支援・取組を期待	特に期待することはない	無回答
地域金融機関における性的マイノリティに関する取組に対する情報提供(事例の紹介等)	41.7	83.3	8.3	2.8
地域金融機関における性的マイノリティに関する研修・勉強会の講師の派遣等の運営サポート	37.5	56.9	19.4	12.5
地域金融機関における性的マイノリティに関するルールの明確化(ガイドライン等)	47.2	70.8	9.7	4.2
地域金融機関でそのまま適用できる性的マイノリティの存在を前提とした就業規則やお客様対応マニュアルの整備	26.4	75.0	9.7	6.9
性的マイノリティに関する積極的な取組を行う地域金融機関に対する表彰や認定	33.3	18.1	41.7	15.3
性的マイノリティに関する社会全体の理解促進に向けた啓発活動	65.3	29.2	12.5	8.3
性的マイノリティに関する地域金融機関からの相談への対応	41.7	58.3	8.3	13.9
性的マイノリティに関する地域金融機関の行員からの相談への対応	34.7	55.6	11.1	13.9
地域金融機関における金融商品対応や職場環境整備のための助成制度	47.2	33.3	16.7	16.7
地域金融機関が相互に性的マイノリティに関する取組について情報交換を行えるネットワーク形成	26.4	68.1	11.1	15.3

b.調査結果詳細 ～(8)性的マイノリティの人を取り巻く社会環境に対する意識～

- 性的マイノリティの人を取り巻く社会環境に対して地域金融機関としてどのように関わりたいか質問した。
- 全体的に、性的マイノリティに関する社会環境に対して「解決に貢献したい」という回答が多く見られ、特に、「性的マイノリティ当事者であるお客様が、貴金融機関の対応やサービスにおいて、『排除』されていないと思える環境を作りたい」については、43.1%が「そう思う」と回答。「どちらかと言えばそう思う」とあわせると97.3%であった。
- 「性的マイノリティ当事者が働きやすい職場環境を作りたい」については、「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」をあわせて94.4%であるが、一方で、図表1-24で見た通り、実際に取り組んでいるのは9.7%であり、意識と取組の現状に乖離がみられる。

図表1-33 性的マイノリティに関する社会環境に対してどのように関わりたいか(MA)

(n=72)

	そう思う	どちらかと言えば そう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない	無回答
地域金融機関として、性的マイノリティに関する社会環境の課題解決に貢献したい	18.1	72.2	4.2	2.8	2.8
地域の中心である地域金融機関として、地域で率先して性的マイノリティに関する取組に着手したい	8.3	54.2	30.6	5.6	1.4
性的マイノリティ当事者であるお客様が、貴金融機関の対応やサービスにおいて、「排除」されていないと思える環境を作りたい	43.1	54.2	1.4	1.4	0.0
取引先企業から性的マイノリティに関する職場環境や商品・サービスについて相談を受けたときに対応できるようになりたい	29.2	61.1	6.9	2.8	0.0
性的マイノリティ当事者が働きやすい職場環境を作りたい	31.9	62.5	4.2	1.4	0.0
ビジネスチャンスとして活用したい	6.9	23.6	40.3	29.2	0.0

3. 調査詳細 ②地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する風土／意識の現状に関するアンケート調査

a.調査対象・方法等

- インターネット調査会社の保有するパネルを活用し、地方銀行・第二地方銀行・信用金庫で働く従業員を対象にアンケート調査を実施した。

調査対象	地域金融機関(地方銀行・第二地方銀行・信用金庫を対象とした)で働く従業員 (雇用形態は問わない)
調査方法	インターネット調査会社が保有するパネルを活用したアンケート調査 ※完全匿名で実施
調査期間	2023年10月16日～2023年10月27日
有効回答数	2,472
調査項目	<ul style="list-style-type: none">・回答者の基本属性・回答者のSOGI(性的指向・性自認)に係る認識・地域金融機関で性的マイノリティの人が置かれる状況・地域金融機関における性的マイノリティに関する取組や風土・性的マイノリティの人を取り巻く社会環境に対する意識

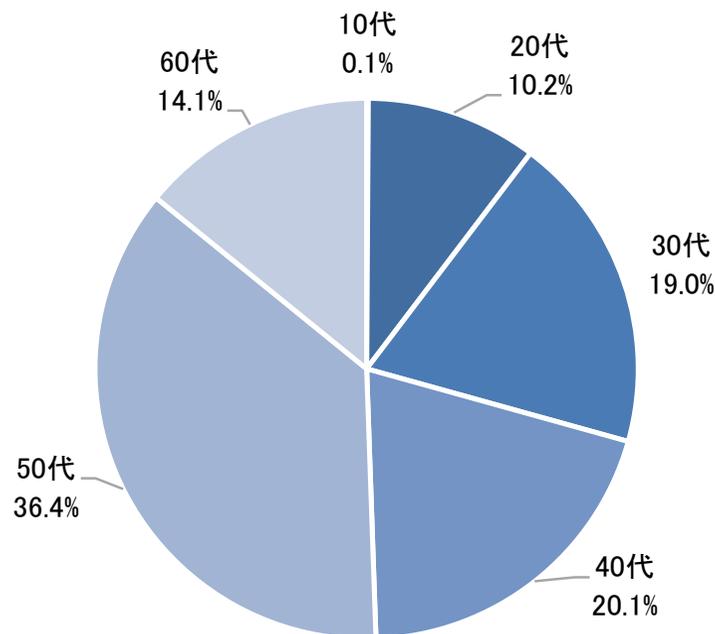
3. 調査詳細 ②地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する風土／意識の現状に関するアンケート調査

b.調査結果詳細 ～(1)回答者の基本属性～

- 回答者は、20代以下が10.3%、30代が19.0%、40代が20.1%、50代が36.4%、60代以上が14.1%となっている。
- 回答者が勤める地域金融機関の本店(本社)が所在する地域は、南関東が最も多く25.5%、北陸が最も少なく3.0%である。

図表2-1 回答者の年齢(SA)

(n=2,472)



図表2-2 現在勤める地域金融機関の本店(本社)が所在する地域区分(SA)

(n=2,472)

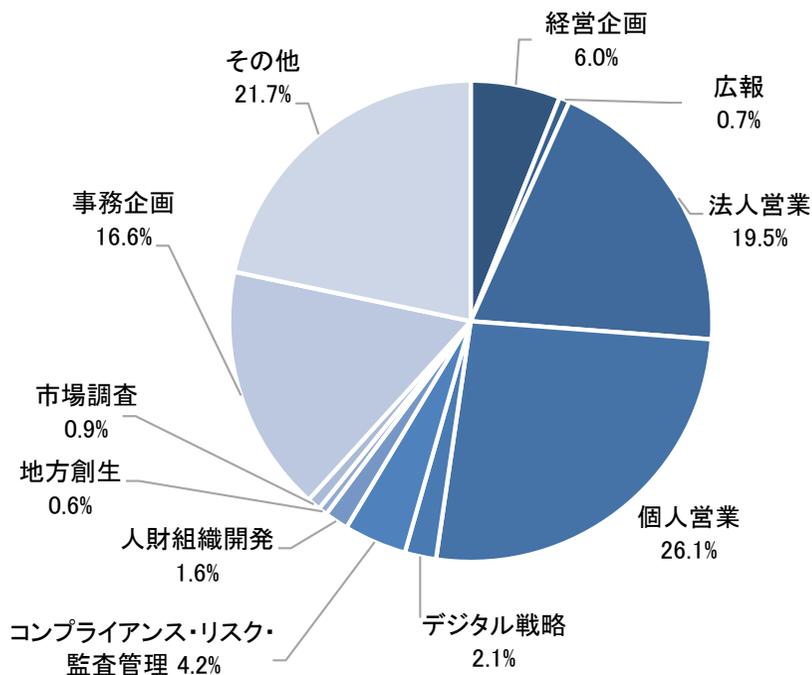


b.調査結果詳細 ～(1)回答者の基本属性～

- 回答者が現在従事する業務は、「その他」を除くと、「個人営業」「法人営業」「事務企画」の順に多い。
- 回答者は現在、半数近くが「一般職員」として働き、「課長以上の管理職」が29.1%、「パートタイム」が12.6%、また、「経営層」は回答者のうち2.7%である。

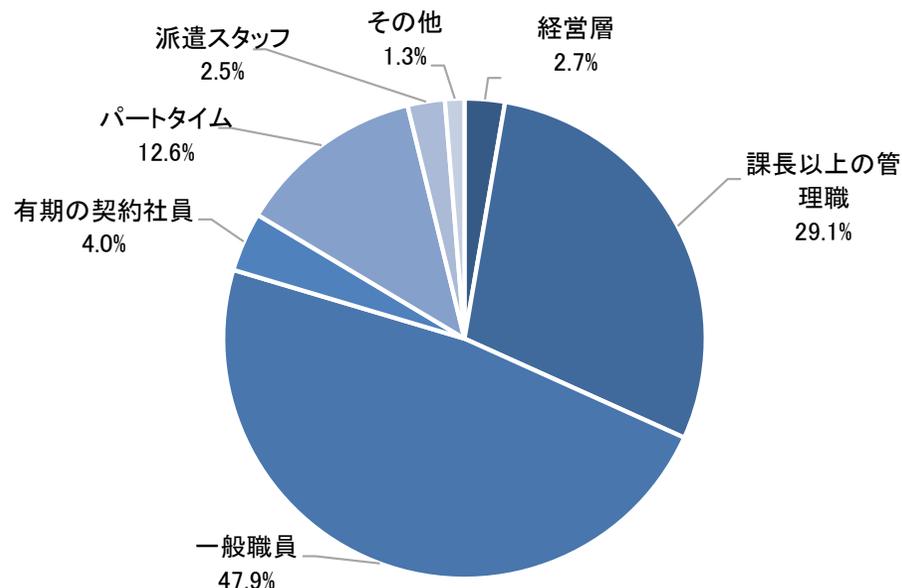
図表2-3 現在従事する業務(SA)

(n=2,472)



図表2-4 現在の職階(SA)

(n=2,472)

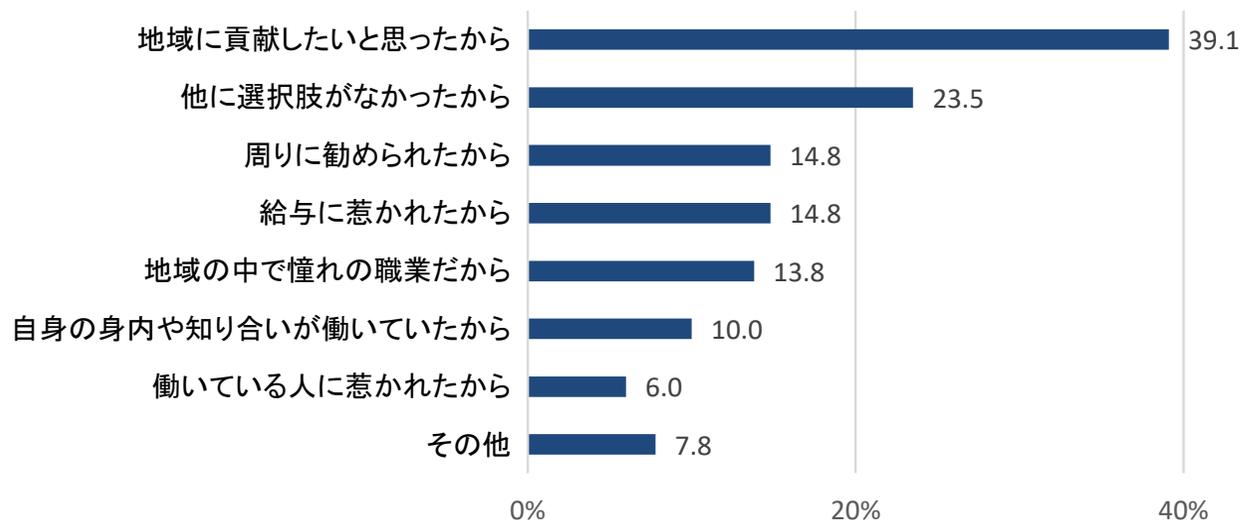


b.調査結果詳細 ～(1)回答者の基本属性～

- 回答者が現在勤める地域金融機関を職場として選んだ理由としては、「地域に貢献したいと思ったから」と回答した人が約40%で最多であり、次いで、「他に選択肢がなかったから」「周りに勧められたから」「給与に惹かれたから」「地域の中で憧れの職業だから」と続く。

図表2-5 現在勤める地域金融機関を職場として選んだ理由(MA)

(n=2,472)

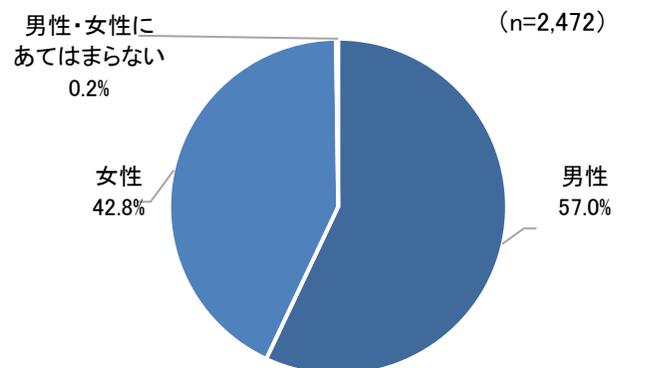


3. 調査詳細 ②地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する風土／意識の現状に関するアンケート調査

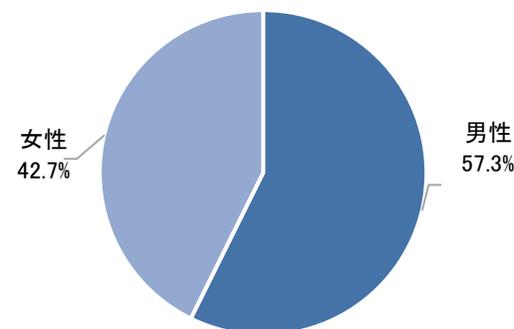
b.調査結果詳細 ～(1)回答者の基本属性～

- 今の自分の性別について、出生時の戸籍・出生届の性別と同じだととらえているか聞いたところ、99.1%の人が「出生時の性別と同じ」と回答し、「別の性別だととらえている」「違和感がある」と答えた人はあわせて0.9%だった。
- 性的指向については、自身のことを「異性愛者」と答えた人は84.7%、「ゲイ・レズビアン・同性愛者」は0.4%、「バイセクシュアル・両性愛者」は1.0%、「アセクシュアル・無性愛者」は0.5%、「決めたくない・決めていない」は4.3%だった。

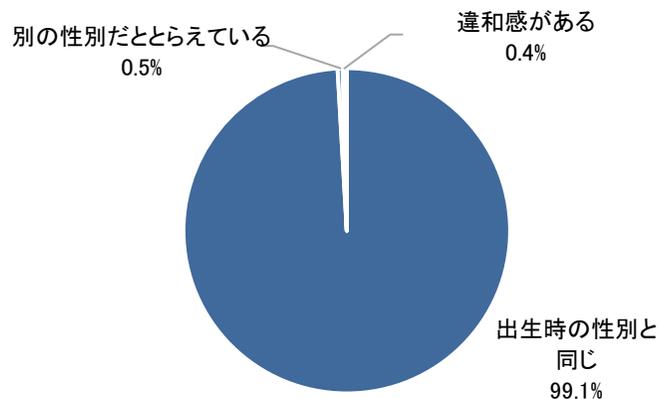
図表2-6 職場でどの性別として働いているか(SA)



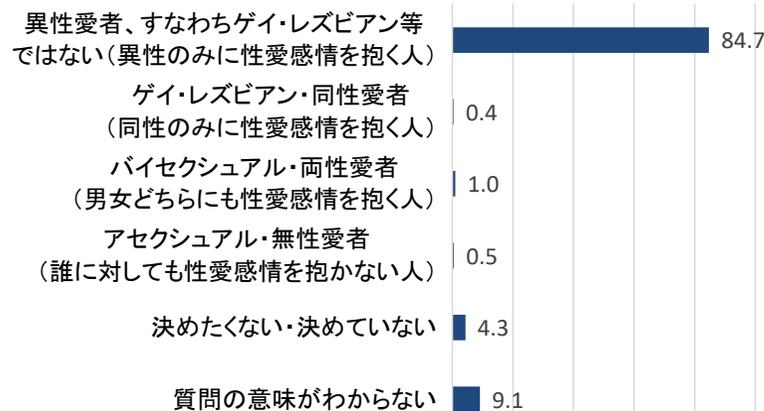
図表2-7 出生時に割り当てられた性別(SA) (n=2,472)



図表2-8 現在認識する性別(性自認のあり方)(SA) (n=2,472)



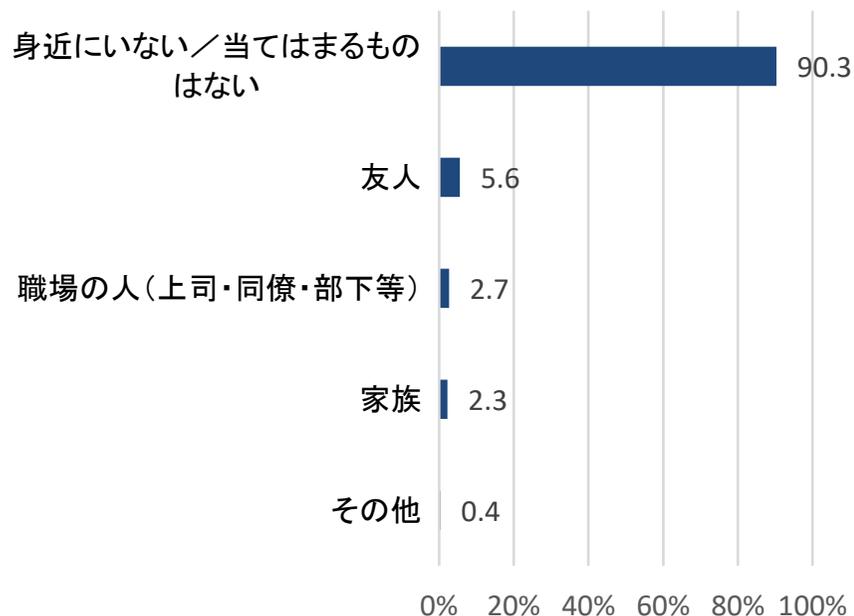
図表2-9 性的指向(SA) (n=2,472)



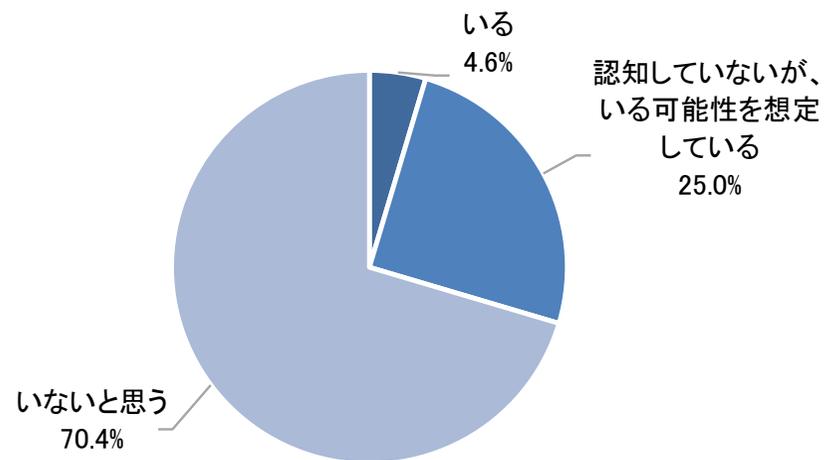
b.調査結果詳細 ～(2)回答者のSOGI(性的指向・性自認)に係る認識～

- 回答者の身近な人の中に性的マイノリティの方はいるか聞いたところ、「身近にいない」との回答が89.1%にのぼった。
- 同様に、職場における認知状況を質問すると、「いないと思う」という回答が70.4%を占めた。「いる」と回答したのは4.6%、「認知していないが、いる可能性を想定している」と回答したのは25.0%である。
- これらの結果から、家族や友人、職場等、あらゆる場所や関係性において、性的マイノリティの当事者の存在が「身近ではない」「いない」と思って過ごしている人が多いことがうかがえる。

図表2-10 あなたの身近な人に、性的マイノリティ(同性愛者・両性愛者・トランスジェンダー等)の方はいるか(MA)
(n=2,472)



図表2-11 今の職場に性的マイノリティの方はいるか(SA)
(n=2,472)

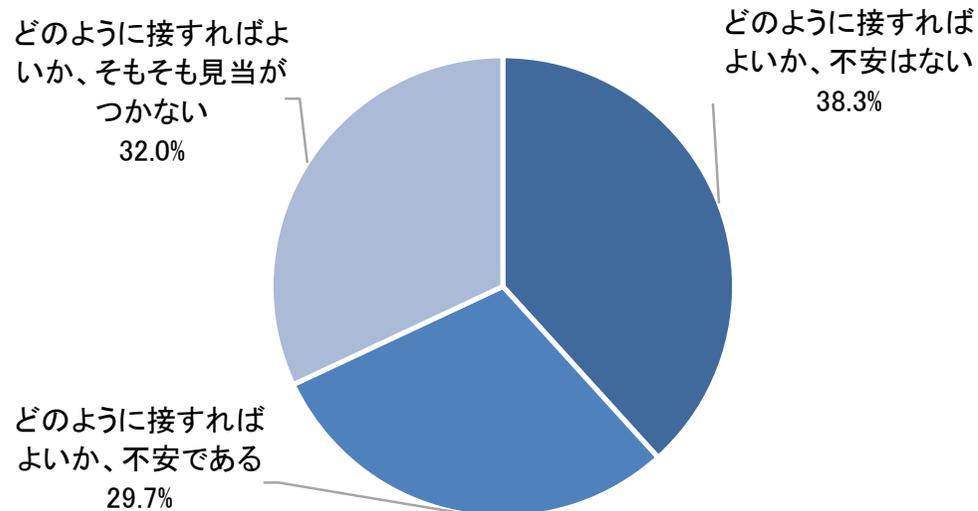


b.調査結果詳細 ～(2)回答者のSOGI(性的指向・性自認)に係る認識～

- 職場の人から「性的マイノリティである」と伝えられたとき、「どのように接すればよいか、不安はない」と答えたのは38.3%であり、「不安である」「そもそも見当がつかない」という回答があわせて61.7%にのぼった。

図表2-12 職場の人から「性的マイノリティである」と伝えられたときの不安について(SA)

(n=2,472)

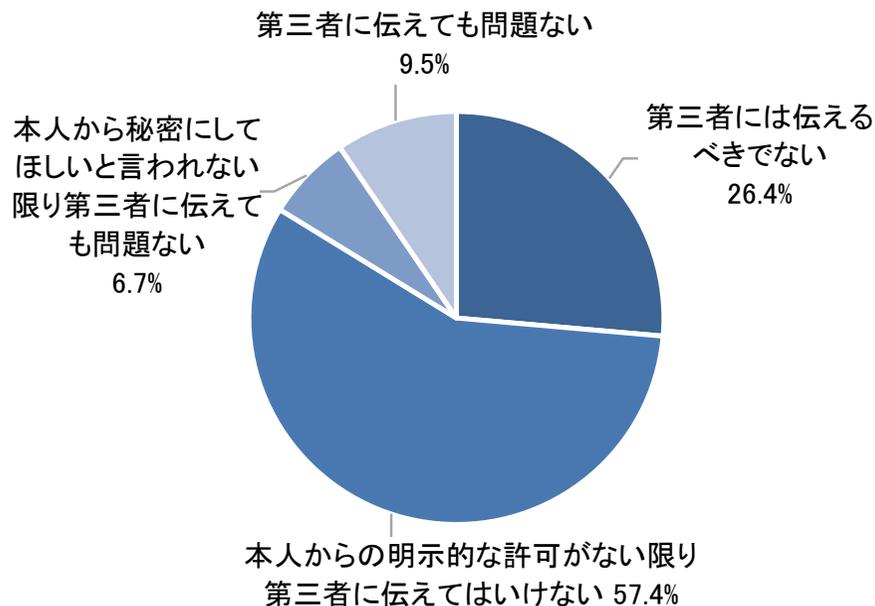


b.調査結果詳細 ～(2)回答者のSOGI(性的指向・性自認)に係る認識～

- 職場の人から「性的マイノリティである」と伝えられたとき、83.8%の人は「第三者に伝えるべきではない」「本人からの明示的な許可がない限り第三者に伝えてはいけない」と答えているが、一方で16.2%の人が、「本人から秘密にしてほしいと言われない限り第三者に伝えても問題ない」もしくは「第三者に伝えても問題ない」と回答している。
- アウティング(本人の許可を得ずに第三者に勝手に伝えること)のリスクがあることが可視化された。

図表2-13 職場の人から「性的マイノリティである」と伝えられたときに、その事実や内容を第三者に伝えることについて(SA)

(n=2,472)

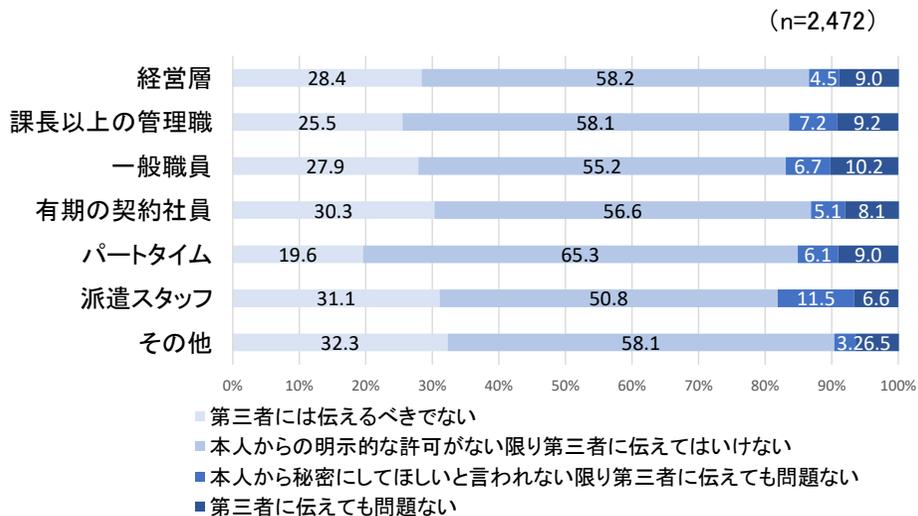


3. 調査詳細 ②地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する風土／意識の現状に関するアンケート調査

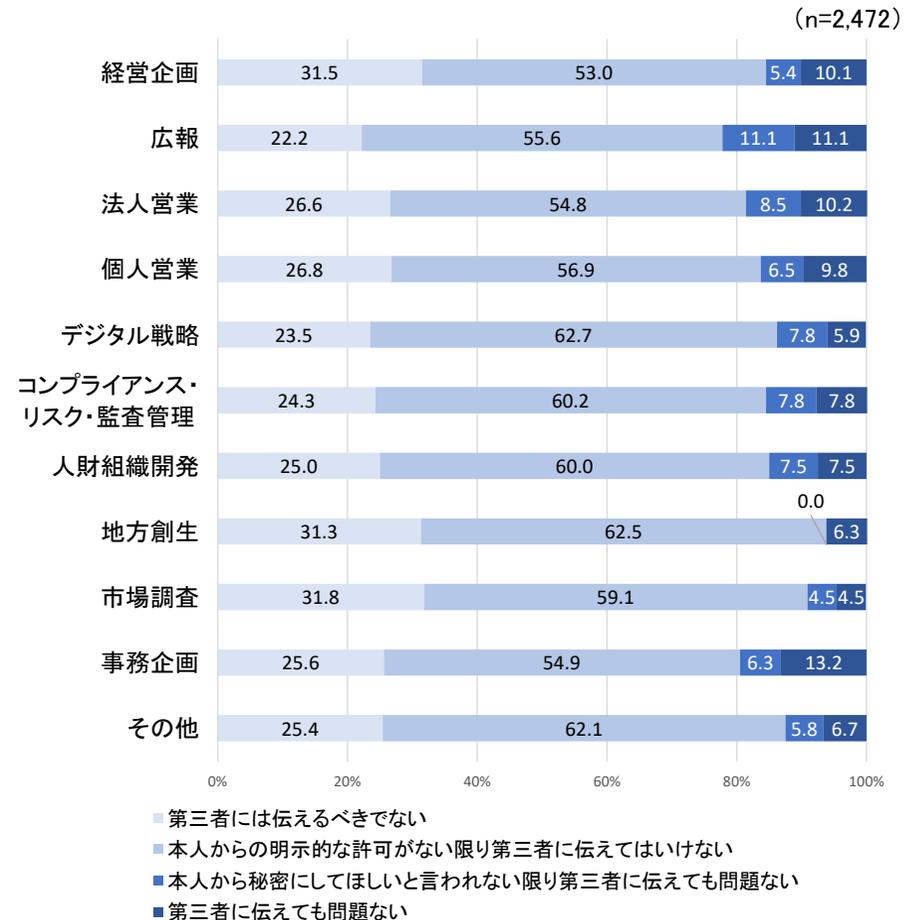
b.調査結果詳細 ～(2)回答者のSOGI(性的指向・性自認)に係る認識～

- 前頁で、地域金融機関の職場におけるアウティングのリスクが可視化されたが、その認識は部下から相談を受ける立場にある経営層や管理職、また従業員の個人情報扱うことの多い「人財組織開発」(人事部等)でもほぼ変わらない。
- 「本人から秘密にしてほしいと言われたい限り第三者に伝えても問題ない」もしくは「第三者に伝えても問題ない」をあわせた回答の割合は、「課長以上の管理職」で16.4%、「経営層」で13.5%である。また、「人財組織開発」で15.0%であった。

図表2-14 職場の人から「性的マイノリティである」と伝えられたときに、その事実や内容を第三者に伝えることについて(職階別)(SA)



図表2-15 職場の人から「性的マイノリティである」と伝えられたときに、その事実や内容を第三者に伝えることについて(職種別)(SA)

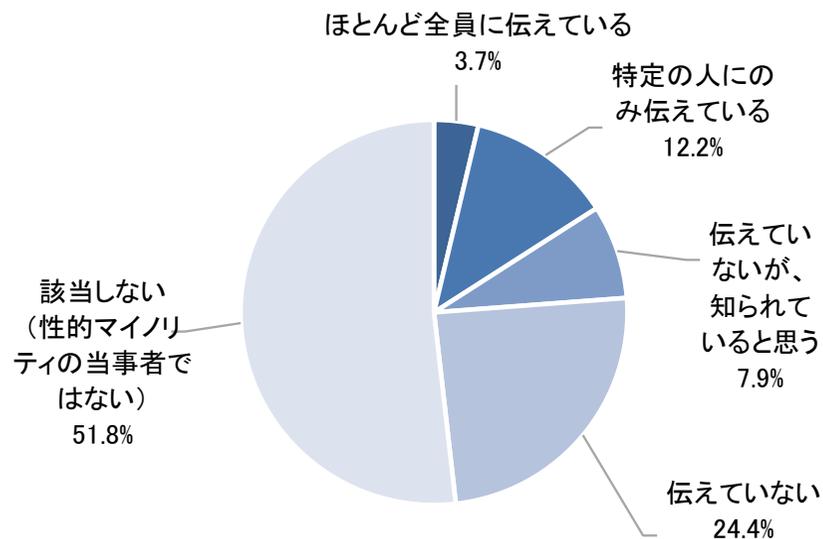


b.調査結果詳細 ～(3)地域金融機関で性的マイノリティの人が置かれる状況～

- 回答者自身の性別について出生時の性別(出生時の戸籍・出生届の性別)と「別の性別だととらえている」「違和感がある」と回答した人、または自身のことを「ゲイ・レズビアン・同性愛者」「バイセクシュアル・両性愛者」「アセクシュアル・無性愛者」「決めたくない・決めていない」に近いと回答した人に対し、「自身が性的マイノリティであることを職場の誰かひとりにでも伝えているか」聞いたところ、51.8%が「性的マイノリティの当事者ではない」と回答。
- なお、「性的マイノリティの当事者ではない」と回答した人を除いて集計したところ(n=79※)、「ほとんど全員に伝えている」のは7.6%、「特定の人にのみ伝えている」のは25.3%、「自分からは伝えていない」「伝えていないが、知られていると思う」「伝えていない」人が67.1%にのぼった。

図表2-16-1 自身が性的マイノリティであることを職場の誰かひとりにでも伝えているか(SA)

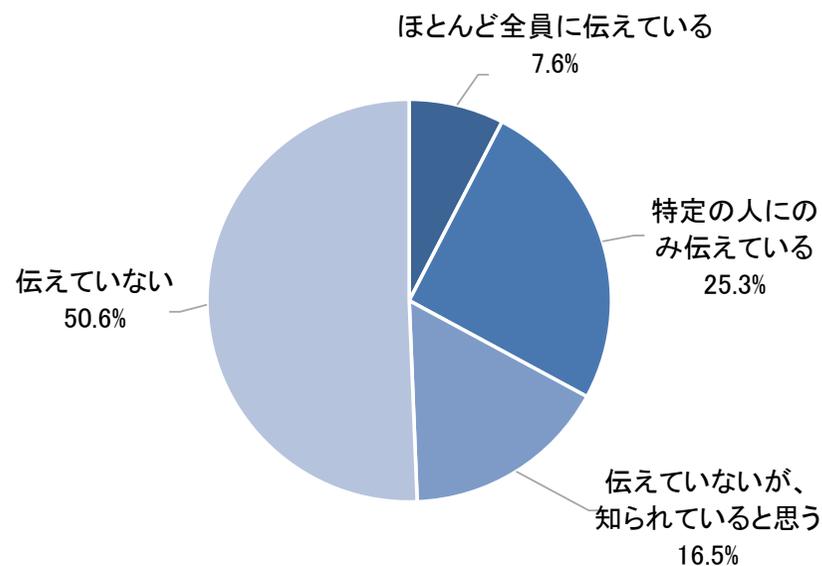
(n=164)



図表2-16-2 自身が性的マイノリティであることを職場の誰かひとりにでも伝えているか(SA)

(※左記より「該当しない／性的マイノリティ当事者ではない」を除く)

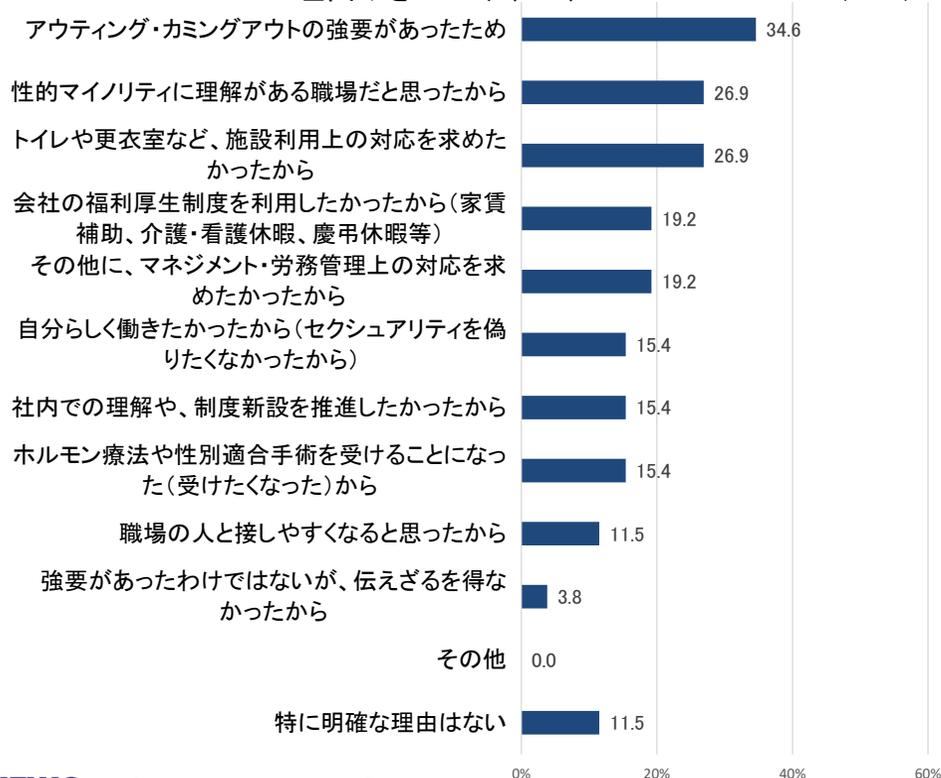
(n=79)



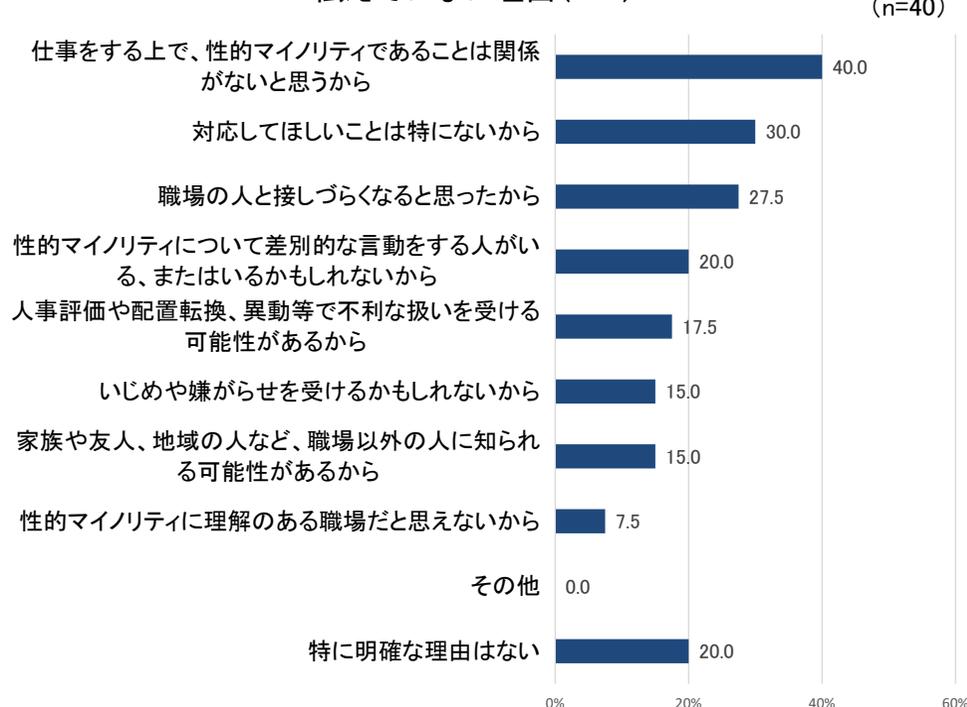
b.調査結果詳細 ～(3)地域金融機関で性的マイノリティの人が置かれる状況～

- いまの職場で自身が性的マイノリティであることを「ほとんど全員に伝えている」「特定の人にのみ伝えている」と回答した26人のうち、伝えた理由やきっかけとして、「アウティング・カミングアウトの強要があったため」が最多で34.6%である。次いで、「性的マイノリティに理解がある職場だと思ったから」や施設や制度の利用のためといった回答等があった。
- 他方で、「伝えていない」と回答した40人のうち、その理由としては、「仕事をする上で、性的マイノリティであることは関係がないと思うから」「対応してほしいことは特にないから」が1, 2番目に多い。一方で、伝えることによって差別的言動やいじめ、嫌がらせ、不利な扱いを受けることを懸念する回答もみられる。

図表2-17 職場で、ご自身が性的マイノリティであることを伝えた理由やきっかけ(MA) (n=26)



図表2-18 職場で、ご自身が性的マイノリティであることを伝えていない理由(MA) (n=40)

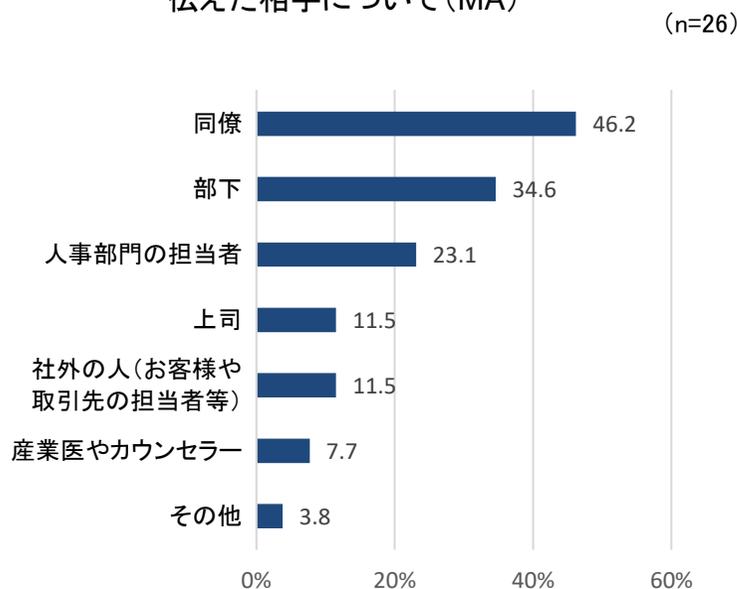


3. 調査詳細 ②地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する風土／意識の現状に関するアンケート調査

b.調査結果詳細 ～(3)地域金融機関で性的マイノリティの人が置かれる状況～

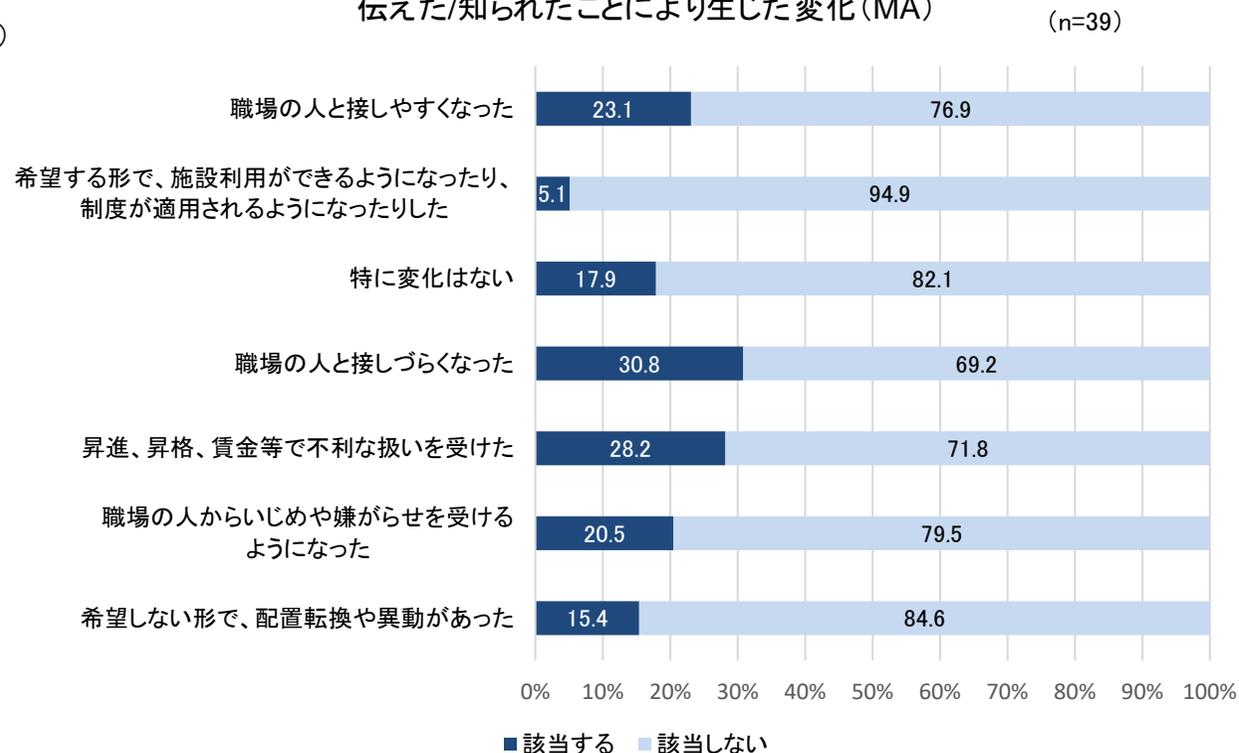
- 職場で自身が性的マイノリティであることを伝えている相手としては、多い順に「同僚」「部下」「人事部門の担当者」と並ぶ。
- また、自身が性的マイノリティであることを伝えたり知られたりしたことにより生じた変化としては、ポジティブな変化もみられる一方で、「職場の人と接しづらくなった」「昇進、昇格、賃金等で不利な扱いを受けた」「いじめや嫌がらせを受けるようになった」等、ネガティブな変化も目立った。

図表2-19 自身が性的マイノリティであることを伝えた相手について(MA)



※図表2-16で「ほとんど全員に伝えている」「特定の人にのみ伝えている」と回答した方のみ対象

図表2-20 自身が性的マイノリティであることを伝えた/知られたことにより生じた変化(MA)



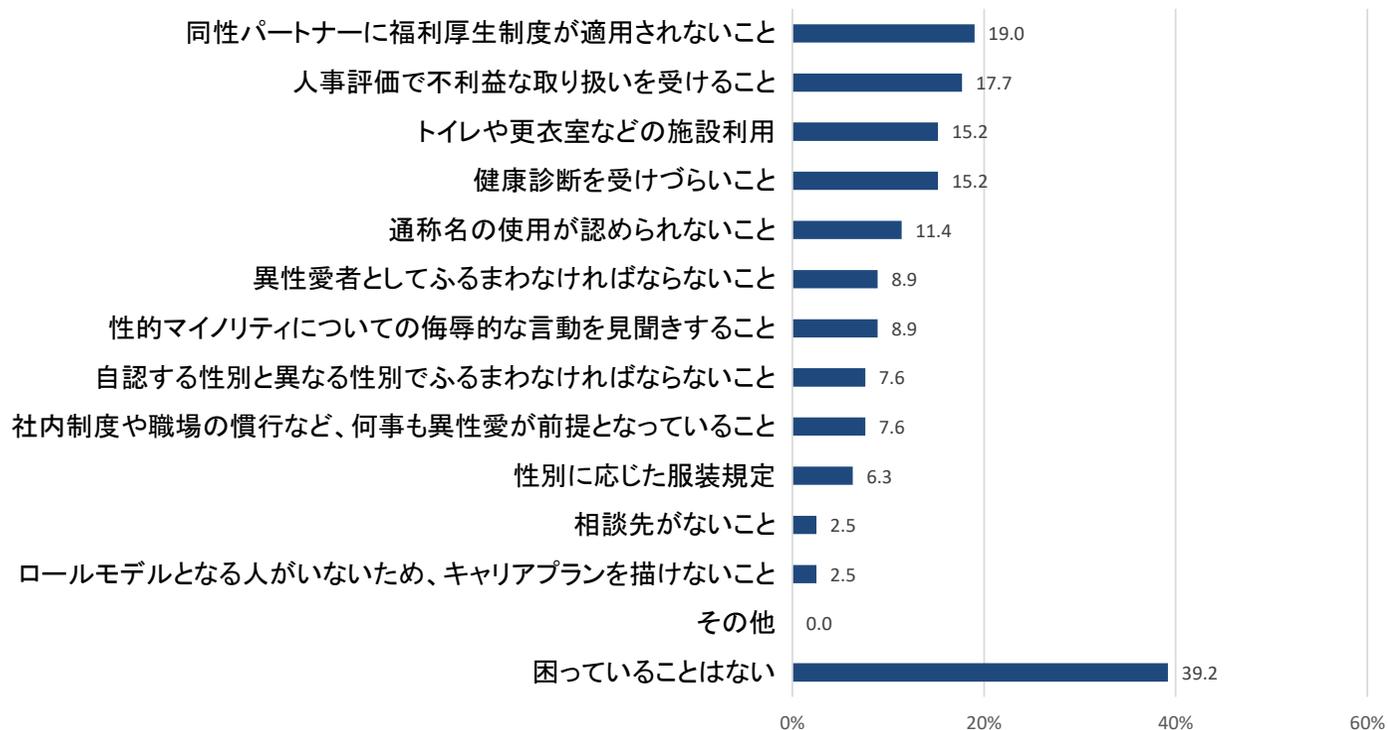
※図表2-16で「ほとんど全員に伝えている」「特定の人にのみ伝えている」「伝えていないが、知られていると思う」と回答した方のみ対象

b.調査結果詳細 ～(3)地域金融機関で性的マイノリティの人が置かれる状況～

- 職場で、性的マイノリティであることを理由に困っていることについて、福利厚生制度やトイレ・更衣室等の制度や施設に関する回答と、「不利益な取り扱いを受ける」や「侮辱的な言動を見聞きする」「異性愛者としてふるまわなければいけない」等の風土・意識に関わる回答の双方がみられた。
- また、自由回答には「キャリアに傷がつくのではないかって言えないし、言えない仲間もいると思う」等の回答があった。

図表2-21 性的マイノリティであることを理由に職場で困っていること(MA)

(n=79)

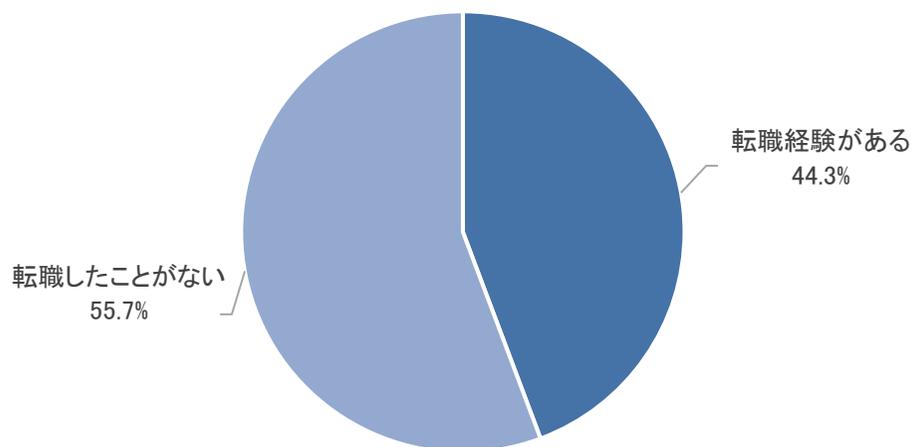


※p.33で算出した「79人」のみ対象

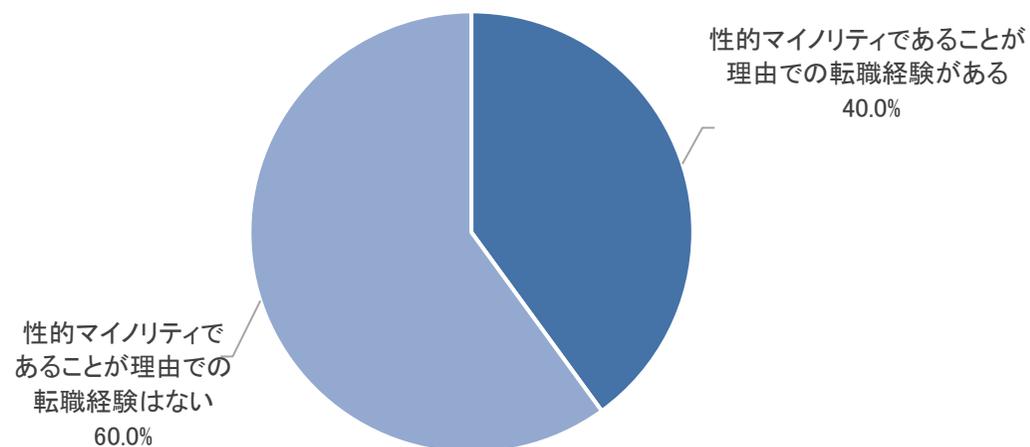
b.調査結果詳細 ～(3)地域金融機関で性的マイノリティの人が置かれる状況～

- 性的マイノリティであることを理由に職場で不快な思いをしたことや働きづらくなったことがきっかけで転職したことはあるか、という質問をしたところ、転職の経験があるのは回答44.3%であることがわかった。
- なお、「転職したことがない」と回答した人を除いて集計したところ、40%の人が転職のきっかけとして、「性的マイノリティであることを理由に職場で不快な思いをしたことや働きづらくなったこと」と回答している。

図表2-22-1 転職経験の有無(SA) (n=79)



図表2-22-2 性的マイノリティであることで職場で不快な思いをしたことなどがきっかけの転職経験の有無(SA)
(左記より「転職したことがない」を除く) (n=35)



※p.33で算出した「79人」のみ対象

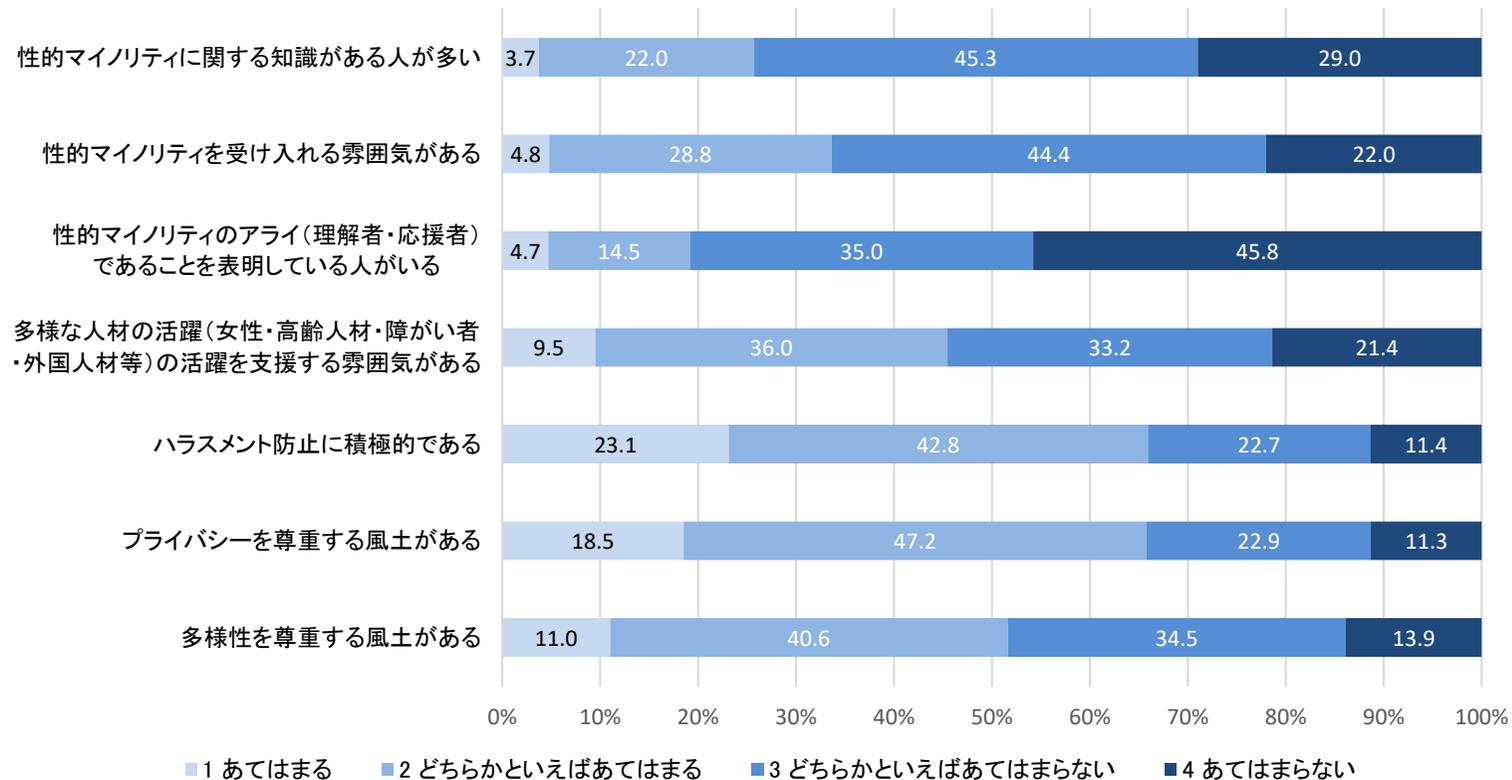
3. 調査詳細 ②地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する風土／意識の現状に関するアンケート調査

b.調査結果詳細 ～(4)地域金融機関における性的マイノリティに関する取組や風土～

- 現在の職場の様子や雰囲気について質問したところ、「ハラスメント防止に積極的」「プライバシーを尊重する風土がある」「多様性を尊重する風土がある」については、半数以上の人々が「あてはまる」もしくは「どちらかといえばあてはまる」と回答したが、性的マイノリティに関して「知識がある」や「受け入れる雰囲気がある」等については、「あてはまる」もしくは「どちらかといえばあてはまる」との回答が3割前後であった。
- また、「アライ(理解者・応援者)であることを表明している人がいる」については、「あてはまる」もしくは「どちらかといえばあてはまる」の回答が19.2%であり、全ての項目の中で最も少なかった。

図表2-23 現在の職場の様子や雰囲気について(SA)

(n=2,472)

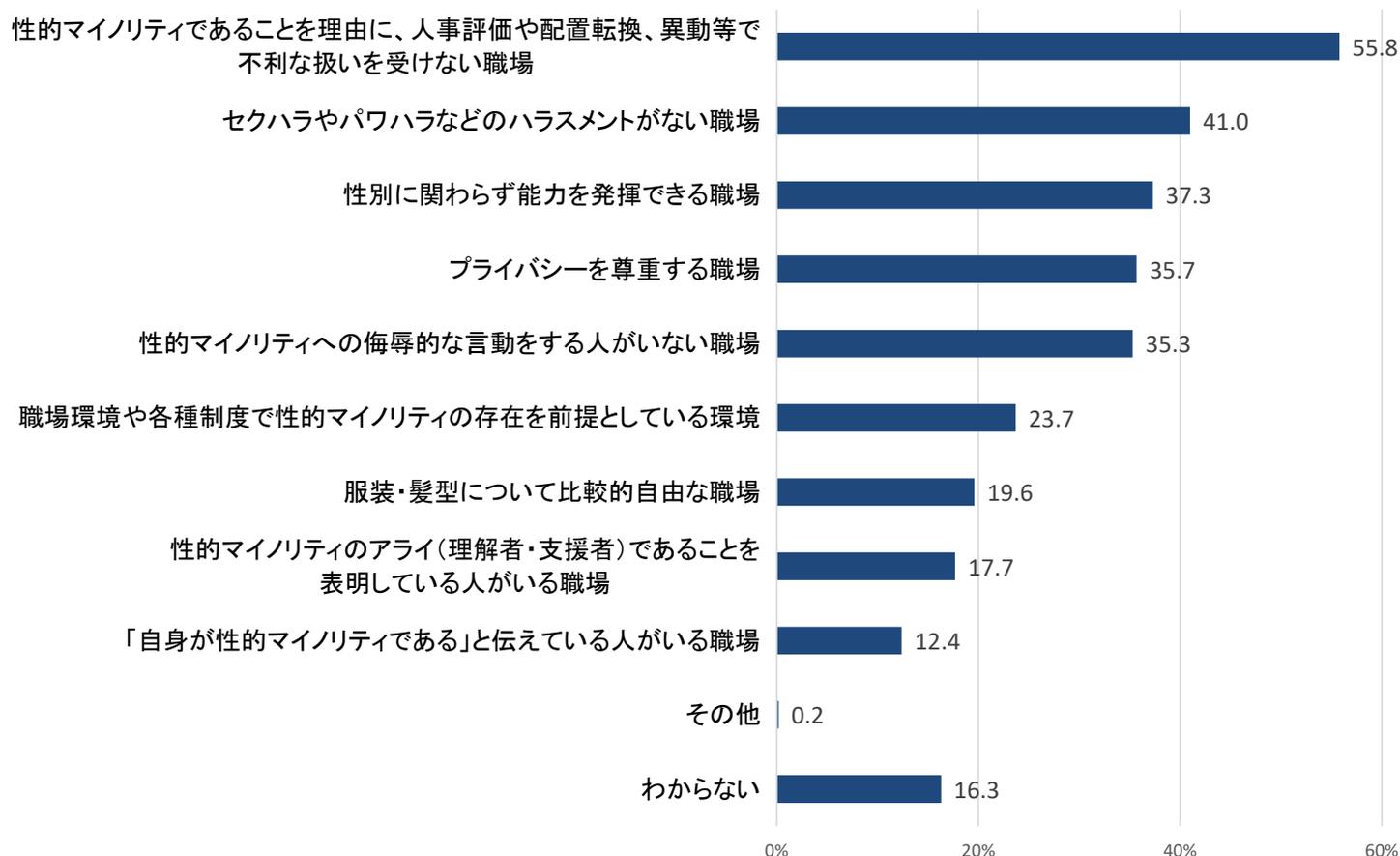


b.調査結果詳細 ～(4)地域金融機関における性的マイノリティに関する取組や風土～

- 性的マイノリティの人が働きやすい職場について聞いたところ、最多の55.8%が「人事評価や配置転換、異動等で不利な扱いを受けない職場」と回答した。次いで、「セクハラやパワハラなどのハラスメントがない職場」「性別に関わらず能力を發揮できる職場」「プライバシーを尊重する職場」等と続いている。

図表2-24 性的マイノリティが働きやすい職場について(MA)

(n=2,472)

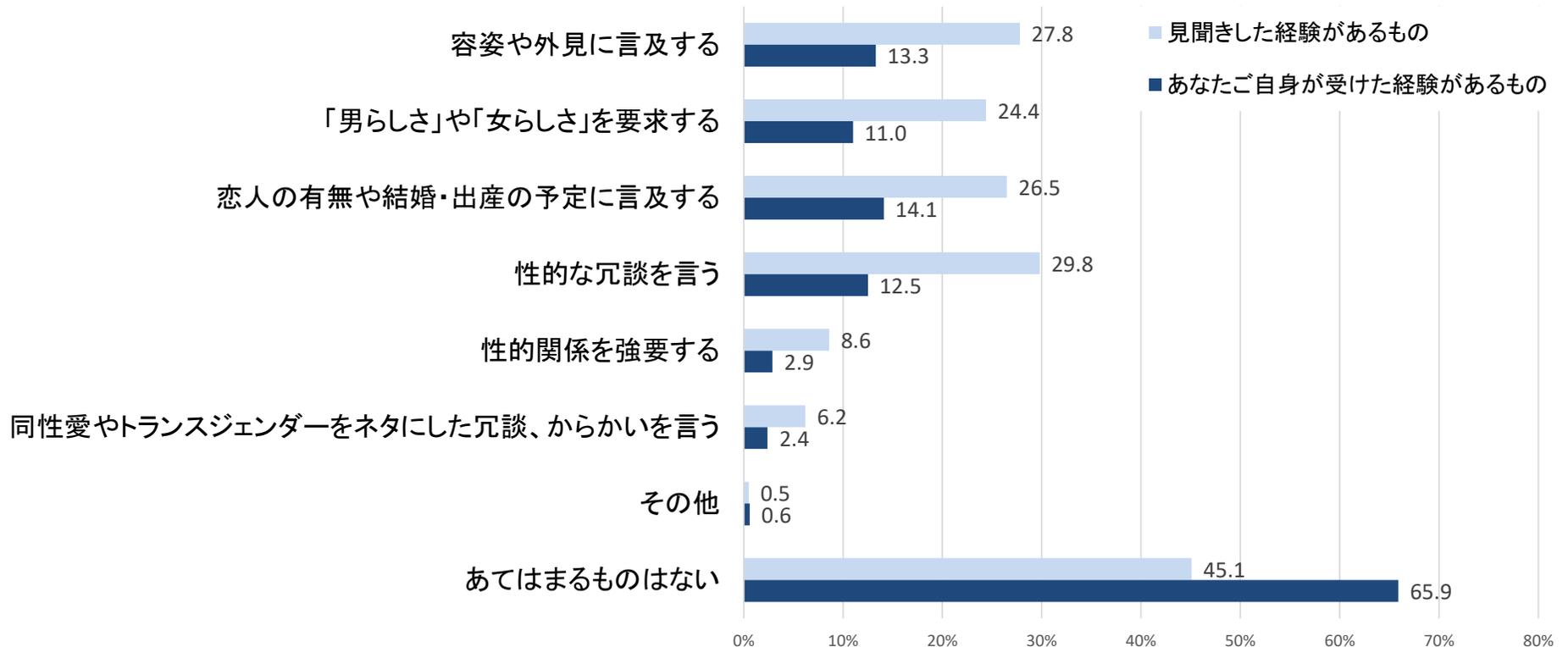


b.調査結果詳細 ～(4)地域金融機関における性的マイノリティに関する取組や風土～

- 現在の職場におけるハラスメントについて、「性的な冗談を言う」「容姿や外見に言及する」「恋人の有無や結婚・出産の予定に言及する」等については、「見聞きした経験がある」という回答が30%近くにまでのぼり、セクシュアルハラスメントのリスクがみえた。また、「同性愛やトランスジェンダーをネタにした冗談、からかいを言う」等の回答も一定数見られ、SOGI(性的指向・性自認)に関するハラスメントのリスクがあることも可視化された。

図表2-25 職場でのハラスメント経験<見聞きしたもの／自身が受けたもの>(MA)

(n=2,472)

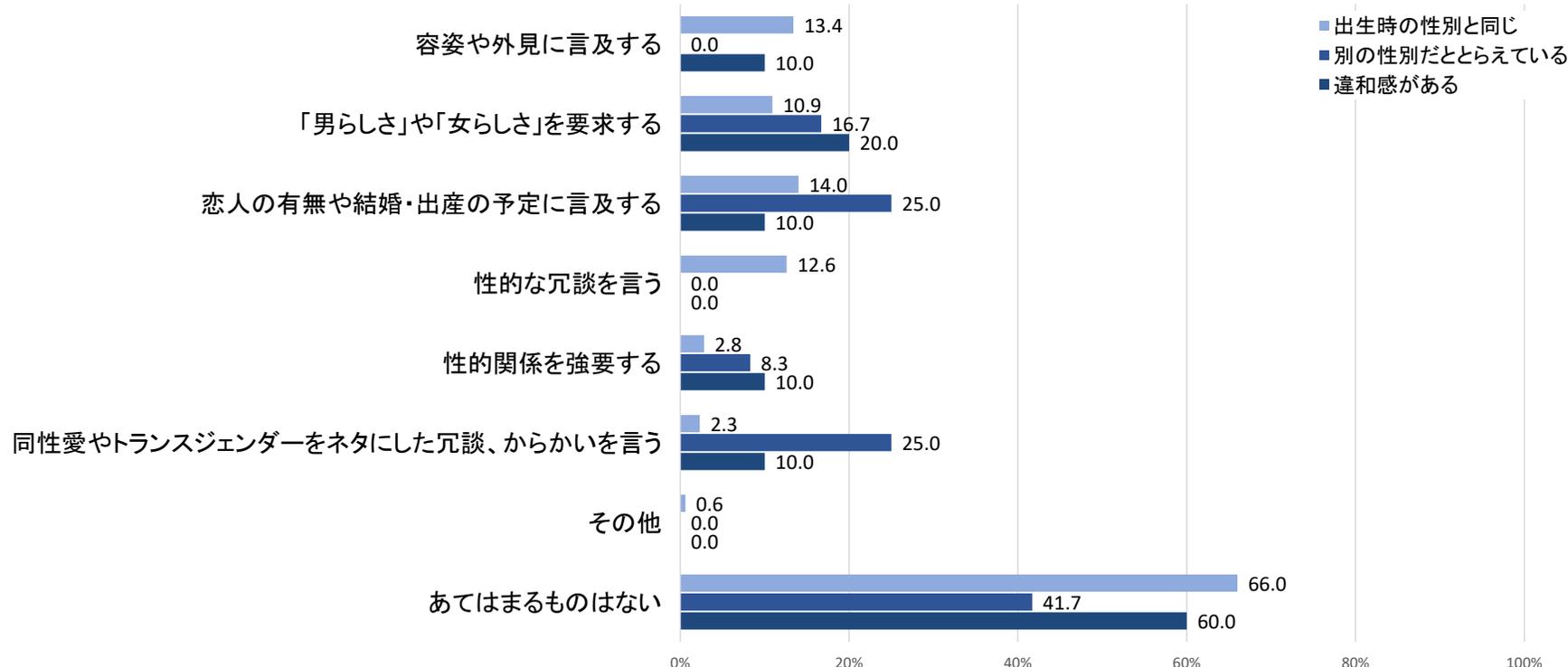


b.調査結果詳細 ～(4)地域金融機関における性的マイノリティに関する取組や風土～

- 現在の職場におけるハラスメントの「あなた自身が受けた経験があるもの」について、性自認のあり方(図表2-8)とクロス集計した。
- 「(自身の性別を出生時の戸籍の性別と)別の性別だととらえている」人の、4人に1人が「同性愛やトランスジェンダーをネタにした冗談、からかい」を受けたと回答し、「『男らしさ』や『女らしさ』を要求する」や「性的関係を強要する」等についても、「出生時の性別と認識する性別が同じ」人よりも「別の性別だととらえている」「違和感がある」人の方がハラスメントを受けた経験が多かった。

図表2-26 職場でのハラスメント経験<自身が受けたもの> (MA)
(性自認のあり方別)

(n=2,472)



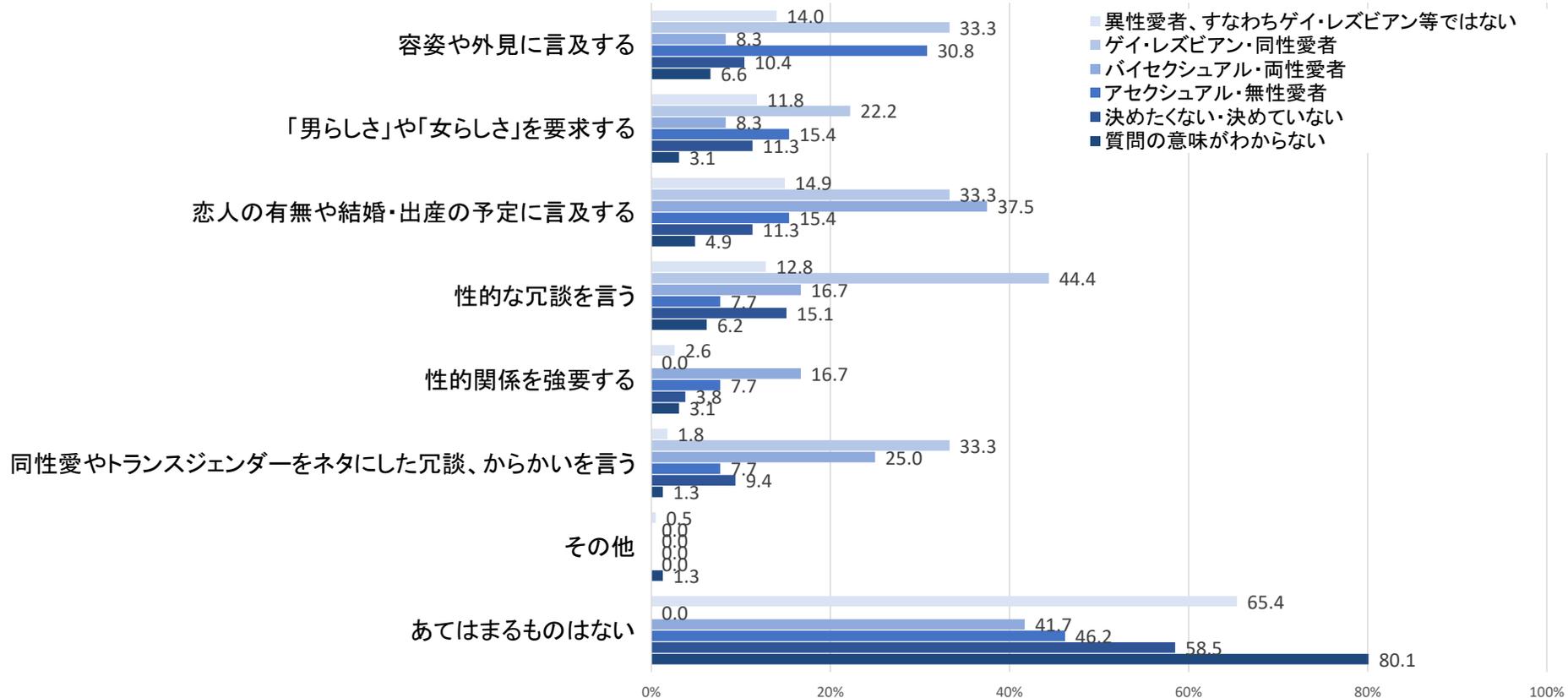
b.調査結果詳細 ～(4)地域金融機関における性的マイノリティに関する取組や風土～

- 現在の職場におけるハラスメントの「あなた自身が受けた経験があるもの」について、性的指向(図表2-9)とクロス集計した。
- 「同性愛者」の人は、とりわけ「性的な冗談を言う」「同性愛やトランスジェンダーをネタにした冗談、からかいを言う」において他の性的指向の人より高い割合でハラスメントを受けていることがわかった。
- また、「容姿や外見に言及する」「恋人の有無や結婚・出産の予定に言及する」「性的関係を共有する」においても、比較的、「異性愛者」よりも「同性愛者、両性愛者、無性愛者」等のほうがハラスメントを受けている割合が高い。

図表2-27 職場でのハラスメント経験<自身が受けたもの> (MA)

(性的指向別)

(n=2,472)



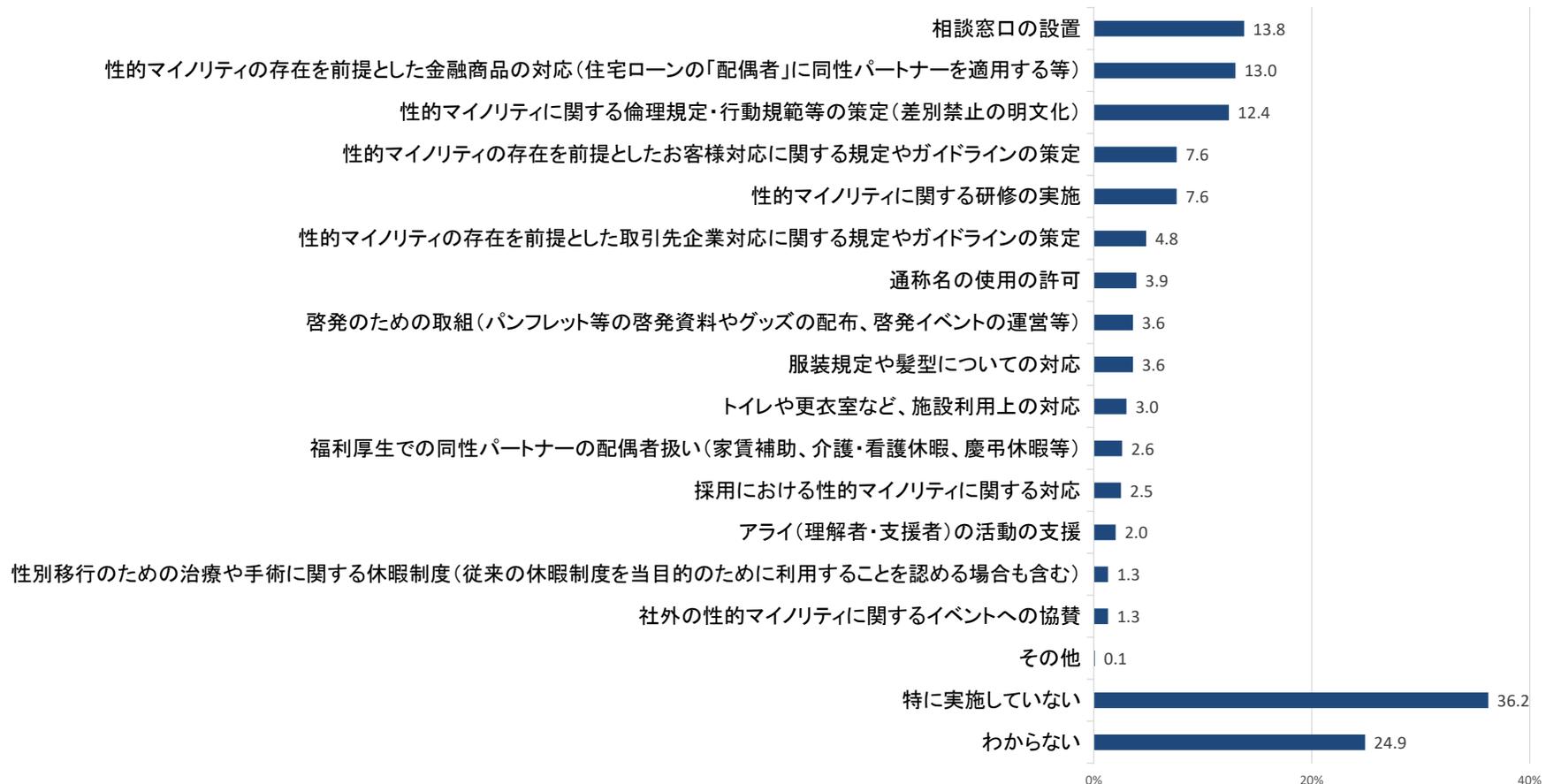
3. 調査詳細 ②地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する風土／意識の現状に関するアンケート調査

b.調査結果詳細 ～(4)地域金融機関における性的マイノリティに関する取組や風土～

- 現在の勤務先で行われている性的マイノリティに関する取組について聞いたところ、「特に実施していない」が最多で36.2%、次いで「わからない」が24.9%であった。ただし本アンケートの回答者には「有期の契約社員」や「パートタイム」「派遣」など多様な形態の従業員を含むため、制度の対象外となっており取組について周知されていない可能性があることも付言する。
- 行われている取組としては、相談窓口の設置や金融商品における対応、差別禁止の明文化などが挙げられた。

図表2-28 現在行われている取組(MA)

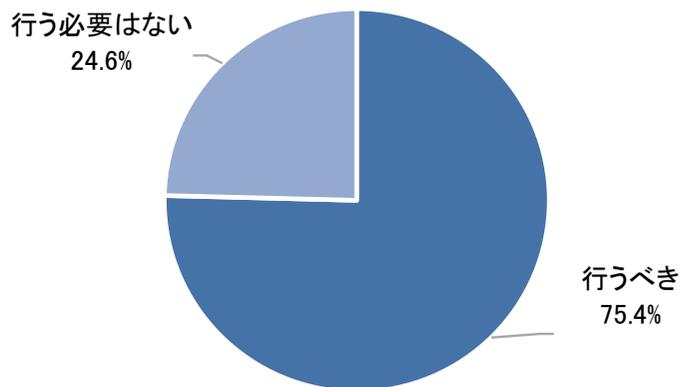
(n=2,472)



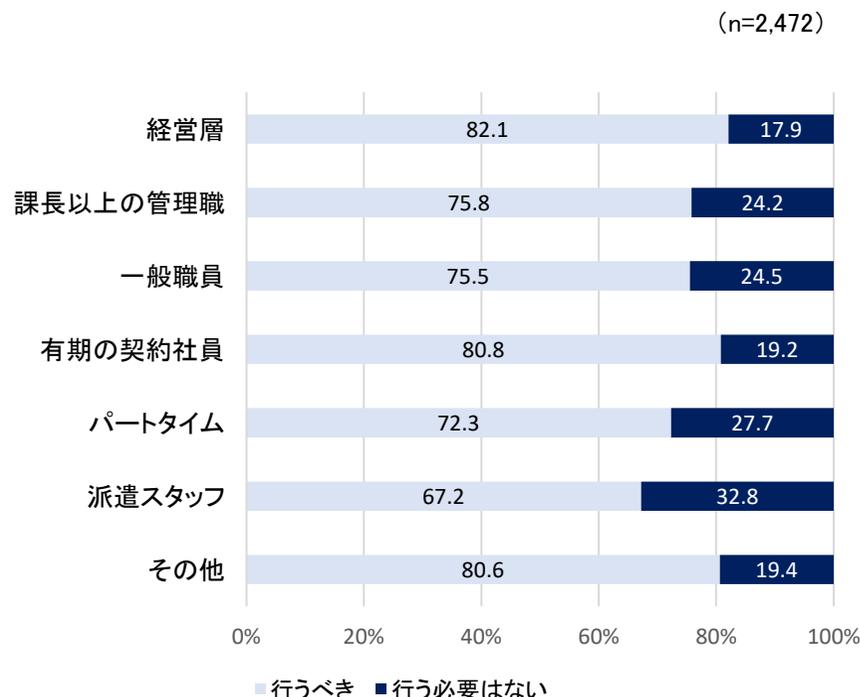
b.調査結果詳細 ～(5)性的マイノリティの人を取り巻く社会環境に対する意識～

- 「地域金融機関は性的マイノリティの人の存在を前提とした対応(人事制度の設計や職場環境の整備、地域のお客様に向けた取組等)を行うべきか」聞いたところ、75.4%の人が「行うべき」と回答した。
- また、その割合は、経営層では82.1%と全体よりも高くなっている。

図表2-29 地域金融機関は性的マイノリティの人の存在を前提とした対応を行うべきか(SA)
(n=2,472)



図表2-30 地域金融機関は対応を行うべきと思うか(SA)
(職階別)



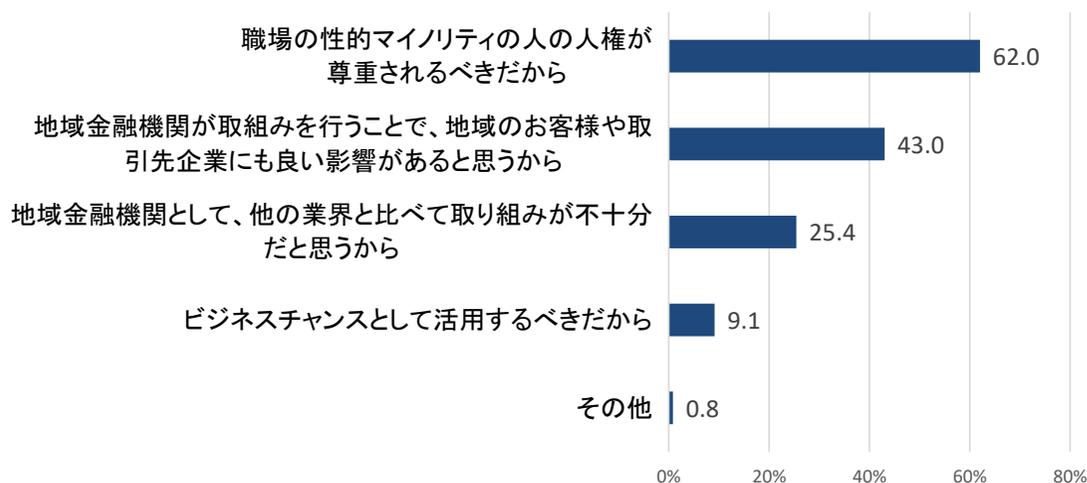
3. 調査詳細 ②地域金融機関におけるSOGI(性的指向・性自認)に関する風土／意識の現状に関するアンケート調査

b.調査結果詳細 ～(5)性的マイノリティの人を取り巻く社会環境に対する意識～

- 「性的マイノリティの人の存在を前提とした対応を行うべき」と考える理由としては、「職場の性的マイノリティの人の人権が尊重されるべきだから」が最も多く62.0%であり、「地域のお客様や取引先企業にも良い影響があると思うから」が43.0%であった。職場のみならず、地域金融機関の取組は地域全体への影響があると認識したうえでの回答が一定数あることがうかがえる。
- 「取り組む必要はない」と考える理由としては、割合の高い順に「特別扱いをしていると感じるから」「そっとしておいてほしいから」「売りに結びつかないと思うから」等と続く。

図表2-31 対応を行うべきと考える理由(MA)

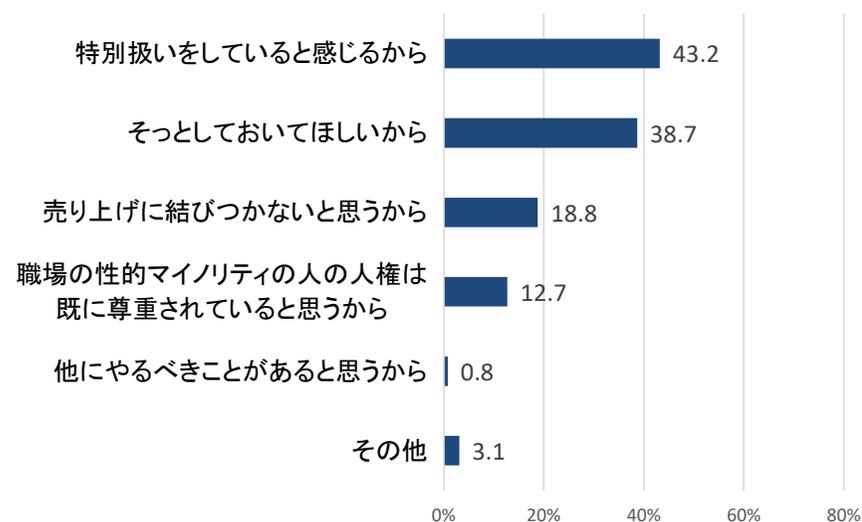
(n=1,865)



※図表2-29で「行うべき」と回答した方のみ対象

図表2-32 対応を行う必要はないと考える理由(MA)

(n=607)



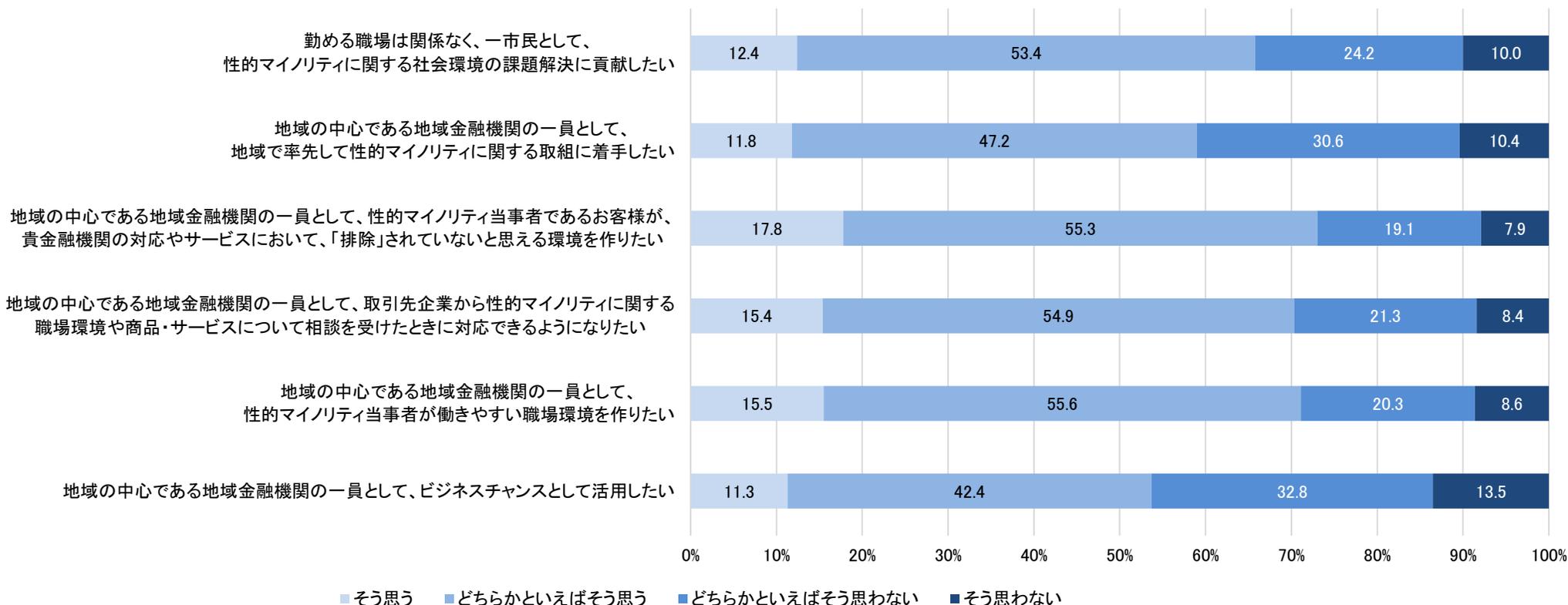
※図表2-29で「行う必要はない」と回答した方のみ対象

b.調査結果詳細 ～(5)性的マイノリティの人を取り巻く社会環境に対する意識～

- 「あなたは、性的マイノリティに関する社会環境に対してどのように関わりたいか」聞いたところ、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」をあわせた回答が最も多かったのは、「性的マイノリティ当事者であるお客様が、貴金融機関の商品・サービスにおいて、『排除』されていないと思える環境を作りたい」で73.1%を占める。
- ここまで見てきた通り、アウティングやハラスメントリスク等があることは可視化されたが、一方で、「性的マイノリティを取り巻く社会課題を解決する一助になりたい」という従業員の「意識」は垣間見える。

図表2-33 性的マイノリティを取り巻く社会課題にどのように関わりたいか(SA)

(n=2,472)



b.調査結果詳細 ～(5)性的マイノリティの人を取り巻く社会環境に対する意識～

■「性的マイノリティと地域金融機関」をテーマに設けた自由回答欄から一部抜粋した。

〈意識・風土〉

- ・ 地方銀行では男性社会の雰囲気が残っているため、特に幹部職員には積極的に研修等で理解してほしい。
- ・ 古風な社風は変わらないと思うのであきらめている。
- ・ 男はこうあるべき、女はこうあるべきという考えが根強い。
- ・ まだ「認知」の段階で、言葉は知っているが行動への移し方が分からない人が多いと感じる。

〈取り組むうえでの課題〉

- ・ 存続が最優先課題であり、必要性は認識しつつも性的マイノリティに関することに費用をかける余力がない。
- ・ 研修を始めているが、地域や高齢者とのギャップを埋めるのに腐心している状態である。
- ・ 非常にデリケートなことなので社員教育も差別が起きないように行うのが難しく、専門家が必要だと感じている。
- ・ 地域金融機関は規模が小さく、マイノリティーに対しての活動まで手が回らない印象を受けている。

〈個人としての体験や意見〉

- ・ あまり身近に感じる話題ではないため、よくわからない。
- ・ 私自身は学生時代に性的マイノリティの人と会って知る機会があったので自然に思っている。
- ・ どこか都会の企業の問題のような気がして無関係だと思っていたが、まだ声をあげていないだけで悩んでいる職員やお客様はいるのかもしれないと思った。
- ・ 今の時代は、このような面を配慮しない企業は淘汰されていくと思う。

〈アウトティングの現状〉

- ・ 性的マイノリティについては、上司やお客様も考えが古く、見つけたらこそこそ裏で噂話をしていて、若い世代に悪影響だと感じる。
- ・ アウトティングが横行していることが問題だと思う。悪気のない好奇心で広まっていることを目の当たりにしてきた。

〈地域金融機関としての使命・役割〉

- ・ 地域の方々の存在によって成り立っている地方銀行なので、マイノリティを差別、区別するようであってはならない。
- ・ 金融機関は公共性を有するため、地域でイニシアチブをとっていくべきだと思う。
- ・ 地域のリーダーとして問題解決のために率先して行うべきである。
- ・ 地方は都会に比べて排他的で一体性を求める慣習があると感じており、まずは第一に地域金融機関が性的マイノリティに関する取組を行わないと、取引先に果たすべき役割を担えない。
- ・ 多様性が尊重される現代において地域密着型の金融機関が果たすべき役割は大きく、積極的に関与するべきである。
- ・ 保守的思考の強い地域金融機関で先進的な取組は期待できないが、社会的使命を持って取り組む気概が必要であり、その考えを持ってない経営層に価値はないと思う。
- ・ 地域金融機関の中小企業へ与える影響は大きい。地域の発展のためにも、性的マイノリティに対する意識改革が必要。