

令和 2 年 5 月 31 日現在

機関番号：12102

研究種目：基盤研究(B) (一般)

研究期間：2017～2019

課題番号：17H02640

研究課題名(和文) セクシュアル・マイノリティへの適切な対応を促進する産業保健スタッフ向け研修の開発

研究課題名(英文) Development of a training program for occupational health staffs to promote appropriate responses to sexual minorities

研究代表者

大塚 泰正(Otsuka, Yasumasa)

筑波大学・人間系・准教授

研究者番号：90350371

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 10,800,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は職場においてセクシュアル・マイノリティの人々が抱えるストレスやハラスメントへの適切な対応を促進するための産業保健スタッフ等向け研修プログラムを開発することであった。前半は当事者調査チーム、事業場調査チーム、支援団体等調査チームに分かれて研究を推進し、後半は産業保健スタッフ等向けの研修プログラムを開発し、ホモフォビア低減などに対する効果は無作為化比較試験の手続きにより検証した。調査の結果、日本の労働者層におけるセクシュアル・マイノリティの割合は約9%であることや、暴力の経験が多いことなどが明らかになった。また、開発した研修の実施によりホモフォビアなどの低減が認められた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の学術的・社会的意義は、大規模調査によって職場におけるセクシュアル・マイノリティの人々の割合やストレス・ハラスメントの問題を明らかにしたこと、事業場内の資源や外部団体等によってどのような職場におけるセクシュアル・マイノリティ支援が行われているのかを明らかにしたこと、新たな研修プログラムを開発し、ホモフォビアやトランスフォビア低減などの効果は無作為化比較試験の手続きにより明らかにしたことなどにあるといえる。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to develop a training program for occupational health staffs to promote appropriate responses to sexual minorities in the workplace. In the first half, the research team was divided into three groups; a party investigation team, a workplace investigation team, and a support group investigation team, and in the second half, developed training program was conducted for occupational health staffs to assess the effects of the reduction on homophobia and transphobia. Results indicated that the ratio of sexual minorities among the Japanese workers was about 9%, and they experienced much violence than heterosexual workers. Reductions of homophobia and transphobia were confirmed by conducting a developed training program for occupational health staffs.

研究分野：心理学

キーワード：心理学的介入 セクシュアル・マイノリティ

1. 研究開始当初の背景

私たちの大部分は、生物学的性と自分自身の性自認が同じで、性的指向は異性愛である。しかしながら、一部の人は、性自認が生物学的性と適合していなかったり、性的指向が同性愛や両性愛などであったりする。このような人々を総称してセクシュアル・マイノリティと呼ぶ。

わが国では、地域、学校、医療などの領域では、周囲のセクシュアル・マイノリティの人々への適切な対応を促進するための様々な取り組みが行われつつあるが、職域においては、この種の取り組みはほとんど認められない。そもそも、職場において、セクシュアル・マイノリティの人々に対するセクシュアル・ハラスメントを含めたハラスメントの実態も明らかになっていない。

職域において、このような対応を促進する立場となる産業保健スタッフ等には、一般に異性愛主義やホモフォビア・トランスフォビアが存在する可能性がある。葛西(2014)は、米国心理学会で行われている LGBT の人々に対応するための心理職向け実践プログラムをレビューし、適切に LGBT の人々に対応するためには、自分自身の内にある異性愛主義に気付くこと、LGBT に関する正確な知識を習得すること、ロールプレイやスーパーバイズなどを通じて、対応するためのスキルを身に付けることの 3 点を挙げている。つまり、産業保健スタッフ等がセクシュアル・マイノリティの人々への適切な対応ができるようになるためには、上記のような視点を事前に学習する機会が必須であるといえる。

以上を踏まえ、本研究では、職場においてセクシュアル・マイノリティの人々が抱えるストレスやハラスメントへの適切な対応を促進するための産業保健スタッフ等向け研修プログラムを開発することを目的とした。

2. 研究の目的

本研究の目的は以下の 4 点である。

1) 労働者人口の中でセクシュアル・マイノリティの人々がどの程度存在しているのかを明らかにすること。

2) 働くセクシュアル・マイノリティの人々にストレスやハラスメントの問題がどの程度生じているか、その背景要因はどのようなものか、実態と課題は何かを明らかにすること。

3) 事業場内の資源や外部団体等によって、どのような職場におけるセクシュアル・マイノリティ対策が実施されており、どのような成果を挙げているのかを明らかにすること。

4) 1) ~ 3) を踏まえて、わが国の産業保健スタッフ等を対象としたセクシュアル・マイノリティへの適切な対応を促進するための研修プログラムを開発し、その効果を無作為化比較試験の手続きにより明らかにすること。

3. 研究の方法

平成 29 年度から平成 30 年度前半までは「当事者調査チーム」、「事業場調査チーム」、「支援団体等調査チーム」に分かれて研究を推進した。平成 30 年度後半から平成 31 年度は、それまでの研究成果から得られた知見に基づき産業保健スタッフ等向けの職場のセクシュアル・マイノリティへの適切な対応を促進するための研修プログラムを開発し、セクシュアル・マイノリティに関する知識・対応技術量やホモフォビア・トランスフォビア軽減などに対する効果を無作為化比較試験の手続きにより科学的に検証した。

【当事者調査チーム】

Web パネル調査により、日本の労働者約 30,000 名を対象に横断調査を実施し、セクシュアル・マイノリティに該当する労働者の割合について検討した。また、セクシュアル・マイノリティを含む労働者約 5,000 名を対象に、ストレスやハラスメント等に関する縦断調査を実施した。

【事業場調査チーム】

無作為に選抜した 1,000 社の産業保健スタッフに対して、郵送法によるアンケート調査を実施した。アンケート調査では、職場におけるセクシュアル・マイノリティ支援に関する取り組みの有無、内容、効果などについて質問した。また、セクシュアル・マイノリティについての知識を問う質問、ホモフォビアやトランスフォビアに関する質問、セクシュアル・マイノリティ特有の問題を相談された経験の有無や対応方法などに関する質問も含めた。さらに、国内や米国ニューヨークの企業等へのインタビュー調査も行った。

【支援団体等調査チーム】

国内の支援団体および米国ニューヨークの支援団体等にインタビュー調査を実施した。インタビュー項目は、セクシュアル・マイノリティについての理解を促進する研修プログラムの内容や特徴、効果と参加者の反応、研修を実施して課題に思うこと、産業保健スタッフ向けの介入のアイデアなどであった。また、職場や学校などでの当事者支援の現状と効果、課題、当事者の支援ニーズ、産業保健スタッフ等に求められることなどについても聴取した。インタビューの逐語記録を分類し、研修や介入の基盤となる内容や、当事者の居心地のわるさを低減するためのポイントなどについて検討した。

【職場におけるセクシュアル・マイノリティへの適切な対応を促進するための研修プログラムの開発と効果評価】

上記 3 チームから得られた知見をもとに産業保健スタッフ等向けのセクシュアル・マイノリティ支援のための研修プログラムを試作し、少数の産業保健スタッフ等を対象に試行実施し、前

後比較と意見聴取を行った。また、試作した研修プログラムをセクシュアル・マイノリティ支援の専門家等に提示し、改善に向けての意見を求め、平成31年度前半にセクシュアル・マイノリティへの適切な対応を促進する研修プログラムを完成させた。開発された研修プログラムを用いて、産業保健スタッフ、人事労務スタッフ、ダイバーシティ推進スタッフ、管理職を対象として、無作為化比較試験(randomized controlled trial:RCT)の手続きにより介入研究を実施し、ホモフォビア・トランスフォビアに対する効果を、介入を実施しないwait list control 群との比較により検証を行った。介入プログラムは4回・合計11時間であり、セクシュアル・マイノリティ、ハラスメント、ホモフォビア、トランスフォビアに関する基礎知識、当事者の話、相談の受け方についてのロールプレイ、企業等での取り組み事例紹介、アクションプラン立案から構成された。本研究の主要アウトカム評価項目はホモフォビア、トランスフォビアであった。ホモフォビア、トランスフォビアの測定には Implicit Positive and Negative Affect Test (IPANAT)、Index of Homophobia (IHP)、Transphobia Scale を用いた。また、副次アウトカム評価項目として、セクシュアル・マイノリティについての知識、セクシュアル・マイノリティに対応できる自信の程度、アクションプランの実施状況についても測定した。なお、コントロール群にはフォローアップテスト終了後に、介入群と同様のプログラムを実施した。

4. 研究成果

1) 日本人労働者 30,000 名を対象に性自認や性的指向についての調査を行った結果、約 9% が何らかのセクシュアル・マイノリティに相当することが明らかになった。

2) 職場における暴力の経験や精神健康状態について検討した結果、ヘテロセクシュアル男性は 1.7% しか職場で身体的暴力を経験していないのに対し、ゲイは 8.6%、レズビアンは 12.5%、バイセクシュアルは 9.5%、トランスジェンダーは 18.5% など、セクシュアル・マイノリティ労働者のほうがより多く暴力を経験していた。ロジスティック回帰分析の結果から、特にバイセクシュアル・トランスジェンダー・Disorders of Sex Development (DSD)・アセクシュアルが職場で暴力・いじめ・嫌がらせを受けるリスクが高いことが明らかになった。これは精神的健康をアウトカムにした場合も同様であった。

3) 産業保健スタッフ等 101 名より得られた回答から、セクシュアル・マイノリティの人々に対する相談対応を行った経験のある産業保健スタッフは 1 割程度にとどまることが明らかになった。また、社内でセクシュアル・マイノリティに対する取り組みを行っている割合も 1 割程度であることが明らかになった。しかし、セクシュアル・マイノリティに対する何らかの支援を行った経験のある者のほとんどは、対応に困難やストレスを感じていた。セクシュアル・マイノリティに対する知識や理解には、一部で課題の残る項目があり、また、セクシュアル・マイノリティの人々に対して嫌悪感のない人は少数であった。なお、当事者からの相談内容は、トランスジェンダーとレズビアン・ゲイ・バイセクシュアルの従業員とでは異なることが示唆された。

また、セクシュアル・マイノリティに対する支援を積極的に行っている国内外の企業等や支援団体等を対象にしたインタビュー調査から、研修等において当事者の体験談を取り入れることや、自分の中にある意識できていないバイアスを見つめ、認識させるプロセスを踏むことなどが重要であることが示唆された。また、幹部層の理解を得たり、組織内外にコミュニティを作ったりすることも重要であることが示唆された。

4) はじめに産業保健スタッフ等 39 名を対象にパイロットスタディを実施した。対応のある t 検定を実施した結果、研修後にセクシュアル・マイノリティについての知識やセクシュアル・マイノリティの人々に対応できる自信の程度は有意に上昇し、ホモフォビア、トランスフォビアは有意に減少することが明らかになった。また、パイロットスタディの参加者、および、企業等組織の産業保健スタッフを対象にセクシュアル・マイノリティの理解と支援に関する研修や情報提供を実施した経験を持つ者 5 名からパイロットスタディについての意見を聴取し、研修プログラムの修正を行った。

続いて、産業保健スタッフ、人事労務スタッフ、ダイバーシティ推進スタッフ、管理職を対象として、RCT の手続きにより介入研究を実施した。時期および群を要因とする分散分析を行った結果、一部の指標において有意な交互作用が認められた。単純主効果の検定の結果、介入群ではホモフォビア、トランスフォビアが有意に低減したこと、セクシュアル・マイノリティについての知識やセクシュアル・マイノリティの人々に対応できる自信の程度が有意に上昇したことが認められた。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計7件（うち査読付論文 0件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 大塚泰正, 島津明人	4. 巻 26
2. 論文標題 Richard S. Lazarusによる心理的ストレス理論	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 産業ストレス研究	6. 最初と最後の頁 389-393
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 大塚泰正	4. 巻 19
2. 論文標題 企業内産業保健(1)メンタルヘルス	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 臨床心理学	6. 最初と最後の頁 441-443
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 津野香奈美	4. 巻 12
2. 論文標題 LGBTQ+従業員支援のための基礎知識 第1回 LGBTQ+について教えてください	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 産業保健と看護	6. 最初と最後の頁 164-167
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 大塚泰正	4. 巻 12
2. 論文標題 LGBTQ+従業員支援のための基礎知識 第2回 LGBTQ+の方が職場で困ることって？	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 産業保健と看護	6. 最初と最後の頁 267-269
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 松高由佳	4. 巻 12
2. 論文標題 LGBTQ+従業員支援のための基礎知識 第3回 マイノリティストレスって何ですか？	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 産業保健と看護	6. 最初と最後の頁 0-0
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 大塚泰正, 松高由佳, 飯田順子, 遠藤寛子, 島田恭子, 津野香奈美, 藤桂, 堀口康太	4. 巻 26
2. 論文標題 米国心理学会におけるLGBT対応ガイドラインと産業保健スタッフへの提言	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 産業精神保健	6. 最初と最後の頁 121-126
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 大塚泰正	4. 巻 59
2. 論文標題 働く人にとってのモチベーションの意義: ワーク・エンゲイジメントとワーカホリズムを中心に	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 日本労働研究雑誌	6. 最初と最後の頁 59-68
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

〔学会発表〕 計6件 (うち招待講演 0件 / うち国際学会 3件)

1. 発表者名 津野香奈美, 大塚泰正, 藤桂, 松高由佳, 飯田順子, 堀口康太, 島田恭子, 遠藤寛子
2. 発表標題 LGBT等の性的マイノリティ労働者における暴力の経験と精神的健康状態
3. 学会等名 第26回日本行動医学会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 大塚泰正, 松高由佳, 津野香奈美, 藤柱, 堀口康太, 飯田順子, 遠藤寛子, 島田恭子
2. 発表標題 セクシュアル・マイノリティへの理解と支援を促進させるための研修プログラムのパイロットスタディ
3. 学会等名 第26回日本産業精神保健学会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Otsuka, Y., Tsuno. K., Matsutaka. Y., & LGBT KAKENHI Team
2. 発表標題 The number of sexual minority workers in Japan
3. 学会等名 The 32nd International Congress of Psychology (国際学会)
4. 発表年 2020年～2021年

1. 発表者名 Fuji, K., Otsuka, Y., Tsuno, K., & LGBT KAKENHI Team
2. 発表標題 Effects of online communication on coming out and satisfaction at workplace in sexual minorities
3. 学会等名 The 32nd International Congress of Psychology (国際学会)
4. 発表年 2020年～2021年

1. 発表者名 Otsuka, Y., Matsutaka, Y., Tsuno, K., Fuji, K., Horiguchi, K., Iida, J., Shimada, K., & Endo, H.
2. 発表標題 Sex and age differences in homophobia and transphobia among Japanese workers
3. 学会等名 16th International Congress of Behavioural Medicine (国際学会)
4. 発表年 2020年～2021年

1. 発表者名 大塚泰正, 松高由佳, 津野香奈美, 藤柱, 村木真紀
2. 発表標題 職場のストレスとメンタルヘルス：職場におけるセクシュアル・マイノリティ支援
3. 学会等名 日本心理学会第81回大会
4. 発表年 2018年

〔図書〕 計11件

1. 著者名 産業・組織心理学会、芳賀 繁	4. 発行年 2019年
2. 出版社 北大路書房	5. 総ページ数 276
3. 書名 よりよい仕事のための心理学	

1. 著者名 宇都宮 博, 大川 一郎	4. 発行年 2020年
2. 出版社 NHK出版	5. 総ページ数 264
3. 書名 中高年の心理臨床	

1. 著者名 日本健康心理学会	4. 発行年 2019年
2. 出版社 丸善出版	5. 総ページ数 746
3. 書名 健康心理学事典	

1. 著者名 島井 哲志、長田 久雄、小玉 正博	4. 発行年 2020年
2. 出版社 有斐閣	5. 総ページ数 338
3. 書名 健康・医療心理学 入門	

1. 著者名 島津明人	4. 発行年 2018年
2. 出版社 金剛出版	5. 総ページ数 180
3. 書名 Q&Aで学ぶワーク・エンゲイジメント	

1. 著者名 山本 博樹	4. 発行年 2018年
2. 出版社 ナカニシヤ出版	5. 総ページ数 172
3. 書名 公認心理師のための説明実践の心理学	

1. 著者名 丸山 総一郎、大塚 泰正	4. 発行年 2017年
2. 出版社 創元社	5. 総ページ数 392
3. 書名 働く女性のストレスとメンタルヘルスケア (第IV部第3章)	

1. 著者名 丸山総一郎, 大塚 泰正	4. 発行年 2017年
2. 出版社 南山堂	5. 総ページ数 404
3. 書名 「はたらく」を支える！女性のメンタルヘルス（第5章）	

1. 著者名 島津 明人, 大塚 泰正	4. 発行年 2017年
2. 出版社 ナカニシヤ出版	5. 総ページ数 264
3. 書名 産業保健心理学（第5章）	

1. 著者名 島津 明人, 大塚 泰正	4. 発行年 2017年
2. 出版社 誠信書房	5. 総ページ数 178
3. 書名 職場のポジティブメンタルヘルス2（第4章）	

1. 著者名 小川 俊樹, 望月 聡, 大塚 泰正	4. 発行年 2018年
2. 出版社 放送大学教育振興会	5. 総ページ数 271
3. 書名 臨床心理学研究法特論（第3章, 第15章）	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	津野 香奈美 (Tsuno Kanami) (30713309)	神奈川県立保健福祉大学・ヘルスイノベーション研究科・講師 (22702)	
研究分担者	島田 恭子 (Shimada Kyoko) (30781380)	東洋大学・21世紀ヒューマン・インタラクション・リサーチ・センター・客員研究員 (32663)	
研究分担者	藤 桂 (Fuji Kei) (50581584)	筑波大学・人間系・准教授 (12102)	
研究分担者	松高 由佳 (Matsutaka Yuka) (80403517)	比治山大学・現代文化学部・准教授 (35410)	
研究協力者	飯田 順子 (Iida Junko)		
研究協力者	堀口 康太 (Horiguchi Kouta)		
研究協力者	遠藤 寛子 (Endo Hiroko)		