

LGBTQの仕事と暮らしに関するアンケート



報告会 (オンライン)

2023年12月21日(木)

15:00~17:00

事前申込をお願いします



認定NPO法人虹色ダイバーシティ

内容

- I. [背景](#)
- II. [主な調査結果](#)
- III. [調査テーマ](#)
 - I. [属性](#)
 - II. [学校や仕事](#)
 - III. [財政](#)
 - IV. [社会](#)
 - V. [健康](#)
 - VI. [パートナーシップ登録](#)



データ部分 分析結果

平森 大規

法政大学グローバル教養学部 助教

村木 真紀

認定NPO法人虹色ダイバーシティ 理事長

背景

調査の目的、方法、サンプル構成の概要

虹色ダイバーシティについて

虹色ダイバーシティは2013年に法人化した、大阪市に本拠を置く認定NPO法人です

Mission: Bridging the gaps for diversity and inclusion.

SOGI (Sexual Orientation, Gender Identity) による格差のない社会をつくり、次世代に繋がります。
LGBTQ等の性的マイノリティとその家族、アライの尊厳と権利を守り、誰ひとり取り残さない社会の実現に貢献します。そのために、

EDUCATION 広く情報発信して、

RESEARCH データ・事実・地域での実践を蓄積し、

ADVOCACY ビジネス活動・公共政策・法律を変えていきます。

<https://nijiroidiversity.jp/aboutus/>

調査の目的

日本では、職場や社会でカミングアウトする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、クィア or クエスチョニングの頭文字）等の性的マイノリティ当事者（以下、LGBTQと表記）がまだ少ないため、どのような困難があり、どのようなニーズを抱えているのかについて、把握することが難しい。国による調査も非常に少ないという現状がある。

【このアンケートの目的】

ダイバーシティ施策全体も視野に入れつつ、性的マイノリティも働きやすい職場づくり、生きやすい社会づくりを推進するための日本のデータを積み上げる。

近年進んでいる企業や行政のLGBTQ施策の効果を確認する。

報告会実施後に、個人情報削除したデータを公開することで、学術目的の二次分析を可能にする（回答者が類似した調査を何度も受けることによる負担を軽減するとともに、この調査の成果を広く社会に還元する）。

調査の方法

- ウェブ上のアンケートフォームを利用 (SurveyMonkey 有料版)
- 回収期間：2023/5/21 – 2023/6/19 (30日間)
- 参加者：2,304人（有効回答数：2,242人）累計では17,971名が参加

実施年	2014	2015	2016	2018	2019	2020	2022	2023
回答	1,815	2,154	2,298	2,348	2,587	2,231	2,296	2,242

- 全52問（すべて任意回答のため、設問によって回答数が異なる）
- ウェブサイト、X(旧Twitter)、Facebook、Instagram、LinkedIn、講演会、プライドセンター大阪でのポスター掲示、既存の虹色ダイバーシティのクライアントへのメールマガジンでの協力依頼等で周知

SOGI分類の手法

生まれの性	性自認	性的指向アイデンティティ	SOGI分類	2分類	3分類
女性	女性	同性愛者	シスL	LGBT等	シスLGB他
		異性愛者	シス異性愛者	シス異性愛者	シス異性愛者
		両性愛者・全性愛者	シスB女性	LGBT等	シスLGB他
		その他	シスその他女性	LGBT等	シスLGB他
	男性	全部	トランス男性	LGBT等	トランスジェンダー
	その他	全部	生まれ女性X	LGBT等	トランスジェンダー
男性	女性	全部	トランス女性	LGBT等	トランスジェンダー
	男性	異性愛者	シス異性愛者	シス異性愛者	シス異性愛者
		同性愛者	シスG	LGBT等	シスLGB他
		両性愛者・全性愛者	シスB男性	LGBT等	シスLGB他
		その他	シスその他男性	LGBT等	シスLGB他
	その他	全部	生まれ男性X	LGBT等	トランスジェンダー

* トランスジェンダーにはレズビアン、ゲイ、バイセクシュアルなど様々な性的指向を含んでいます。

* 今回は主に仕事や暮らしについての調査であり、現状の社会においては、性的指向よりも出生時の性別が収入等に大きく影響するのではないかと想定で、分析に当たっての分類を行いました。

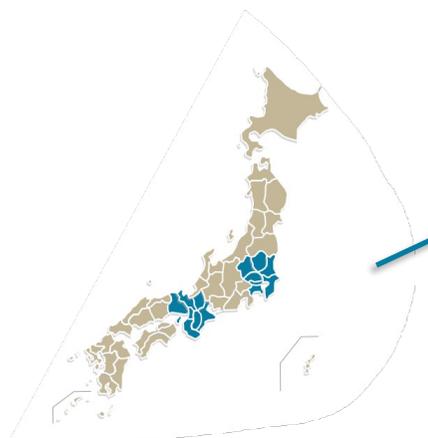
代表性の検討まとめ



出生時の性別 女性の方と
シスジェンダー・ゲイ男
性の回答が多い

10代-
30代

若い世代による回答が
多い



関東地方、近畿地方在
住者からの回答が多い

「niji VOICE 2023」はLGBTQの経験に関する貴重な調査データであるが、調査の回答傾向を過剰に一般化することはできない。

設問 (全52問)

属性	学校や職場等	財源	社会的	健康	パートナーシップ / その他
年齢	就業状況	投資への意識	同居人	メンタルヘルス (K6)	パートナーシップ登録の有無
出生時の性別	就業形態	貧困に関する経験	生活上の困りごと *	主観的健康度 *	パートナーシップ制度の活用
性自認・ジェンダー自認	職場従業員数		引越や移住の希望 *	健康上の問題 *	感想
学校・職場での性別	職業		引越や移住の理由 *	食事 *	メールアドレス
性的指向・アイデンティティ	職種		カミングアウト範囲	食事に関する思い *	
決めたくない・決めていない	カミングアウト範囲 (職場)		心理的安全性	運動習慣 *	
性的指向 (好きになる性別)	現状のLGBT施策		学校・職場のハラスメント経験	スポーツへの障壁 *	
恋愛指向 (恋愛感情)	希望のLGBT施策		差別的言動 (頻度)	運動やスポーツに関する思い *	
都道府県	勤続意欲		コミュニティ活動への参加 *	睡眠 *	
国籍 *	アライの有無		社会資源	健診受診 *	
ルーツ *	労働時間			医療におけるストレス *	
学歴					
本人収入					
世帯年収					

* 2023から、新規の設問
(設問によって分岐の設定もあり)

主な調査結果

各調査テーマにおける洞察

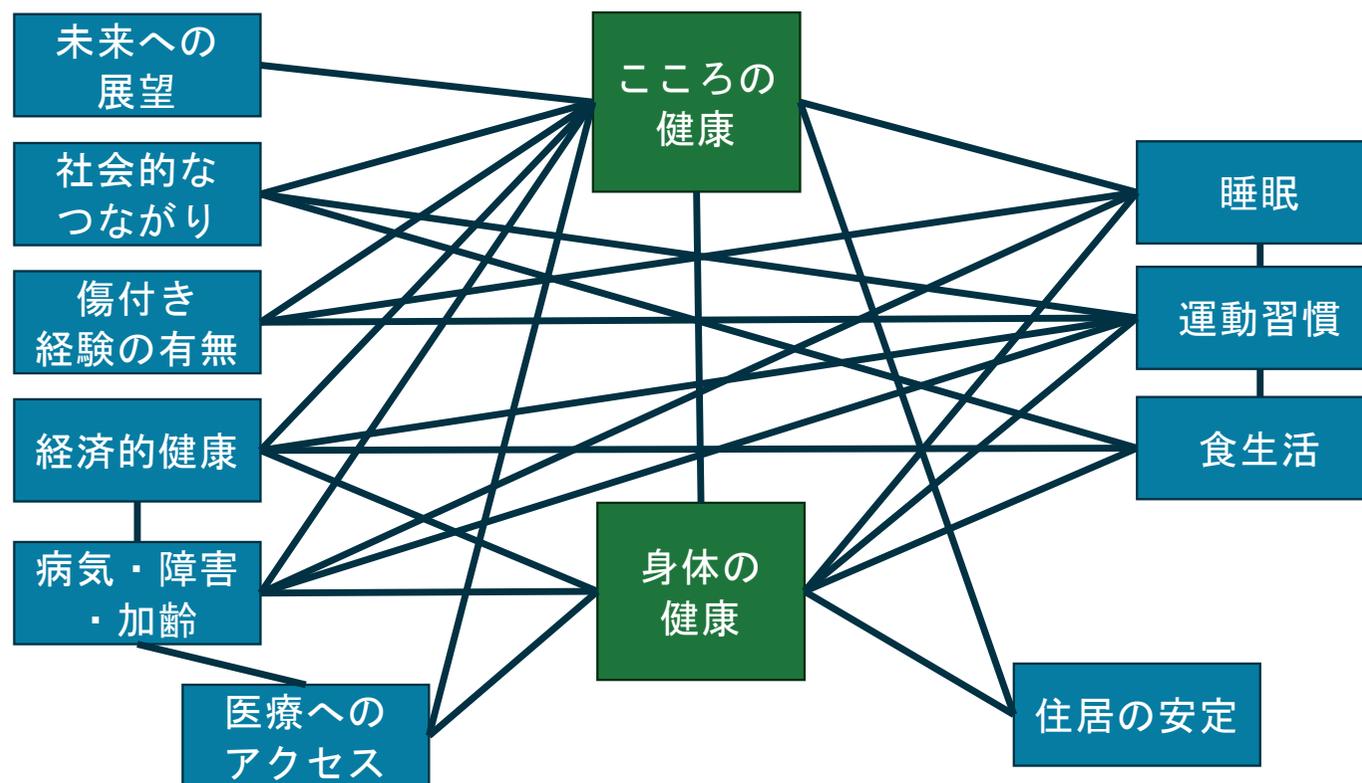
過去の調査から継続して確認された結果

- 1 LGBTQのメンタルヘルスは良くなく、特にトランスジェンダーで顕著に悪い。
- 2 出生時女性であること、トランスジェンダーであることが、低学歴、非正規雇用、低収入に繋がっていると思われる。
- 3 職場等のLGBTQ施策によって、アライが可視化し、相談しやすくなり、心理的安全性が高い職場に繋がりが、勤続意欲が上がる、という因果関係が想定される。
- 4 LGBTQ施策の数が増えるほど、職場の心理的安全性は高くなる。心理的安全性の高い職場ではカミングアウトしている人の割合も高い。
- 5 このアンケートに回答するシスジェンダー異性愛者はアライである率が高いが、LGBTQ当事者より差別的言動を職場等で経験していないと回答している。
- 6 職場等でのジェンダーやSOGIに関するハラスメントがあると、心理的安全性が低くなる。
- 7 福利厚生ของ同性パートナーへの適用やトランスジェンダーへの対応など、当事者の実利につながる職場の施策への希望が多い。
- 8 アウティングがパワハラ指針に入ったものの、アウティングを実際に経験している当事者は多く、今回はトランスジェンダー男性（18%）が最多であった。
- 9 トランスジェンダーで健康診断の受診率が低い。
- 10 世帯収入を把握していないLGBTQが多い。一人暮らし（独居）の割合も高い。
- 11 貧困に関する経験をしているLGBTQも多い。この1年間で預金残高が1万円以下になった経験のあるトランスジェンダーは20%、シスLGB+で19%であった。

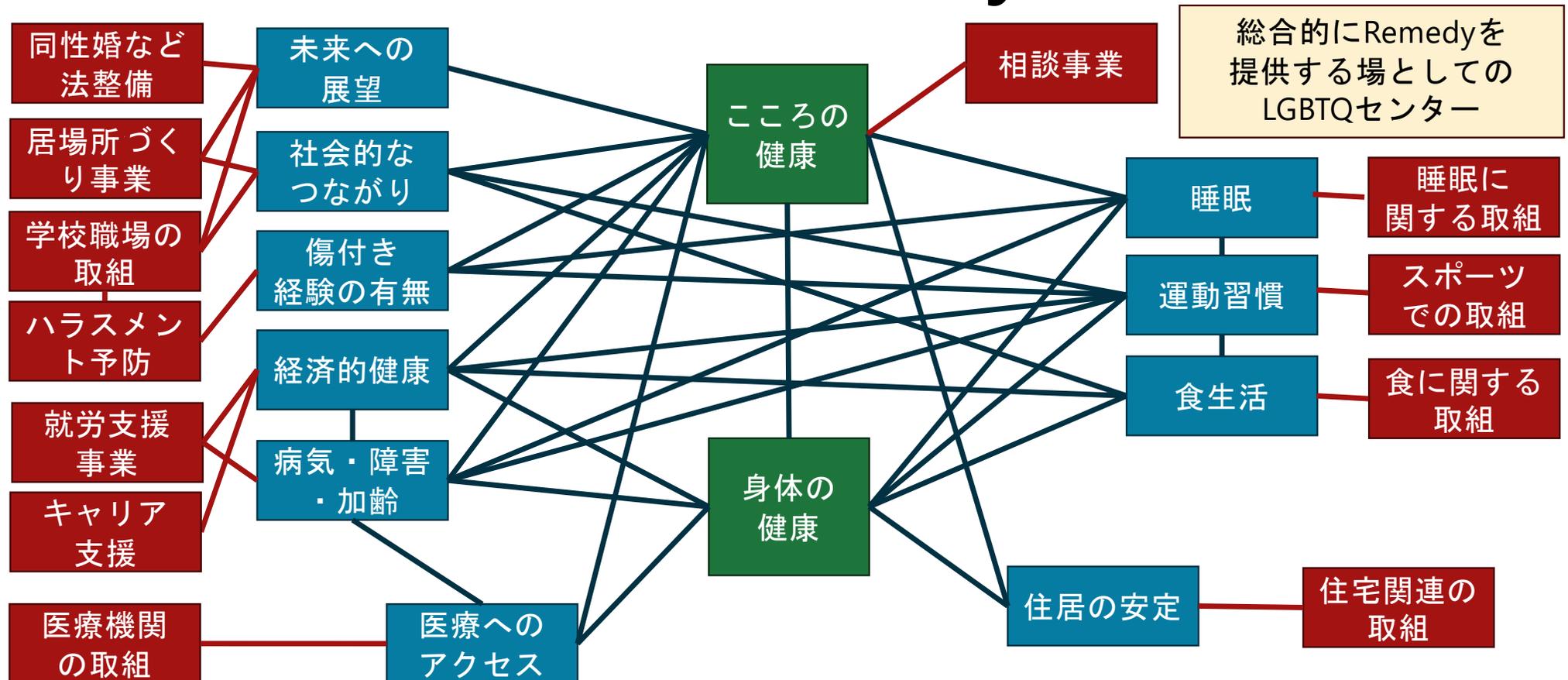
今回の調査で新たに確認された結果

- 1 職場等で希望するLGBTQ施策として、45%以上が法整備への支援にチェックした。理解増進法や司法判断などのニュースが多かったことが背景として考えられる。
- 2 自治体のパートナーシップ制度に登録している人の声が100名を超えたが、人口カバー率70%超と比較して、実際に登録している人は少なく、何らかの形で活用している人も少ない。
- 3 LGBTQの方が、自分を健康だと感じている割合が低い。健康に影響を与えられる要素：人との繋がり、運動習慣、睡眠習慣、食生活などにおいても、LGBTQとシス異性愛者で違いが見られた。
- 4 運動をすることへの障壁を聞くと、トランスジェンダーでは金銭的な余裕、場所や施設の問題をあげる人が多かった。
- 5 うつ病 16%など、多くのトランスジェンダーが何らかの形で通院等をしているが、医療現場で多くのストレスを経験しており、医療関係者に「質問がづらい」という回答も多かった。
- 6 LGBTQが相談しやすいと回答したのは友人やインターネット上のつながりであり、そこから社会的資源に繋げる活動が重要であると考えられる。
- 7 人との繋がりに関しては、シス異性愛者の方が家族や学校・職場、地域やスポーツの集まりにより参加している。LGBTQが安心して集まることのできる場として、バー等は低収入の人が行きにくく、無料で集えるコミュニティセンター等の役割は大きい。
- 8 将来を見越した投資に関しては、高収入な人の方が関心が高かった。LGBTQフレンドリーな企業への投資意欲はSOGIIに関わらず同程度であった。
- 9 LGBTQの方が引越への希望が高い。理由は「自分らしく生きたい」が多く、今の暮らしで自分らしくいられないことが背景になっていると考えられる。

LGBTQの心身の健康に影響する事象



LGBTQの健康に関するRemedyの例



テーマ

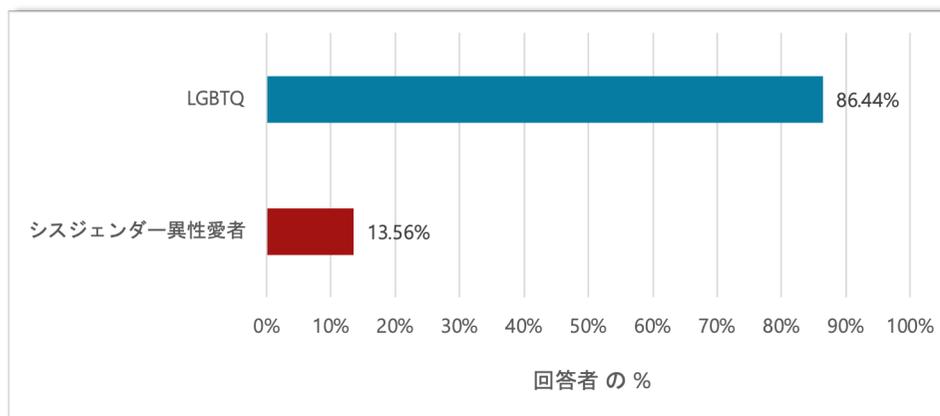
属性、学校や仕事、財政、社会、健康、パートナーシップ登録という
6つのトピックを深く掘り下げる。



1. 回答者の属性

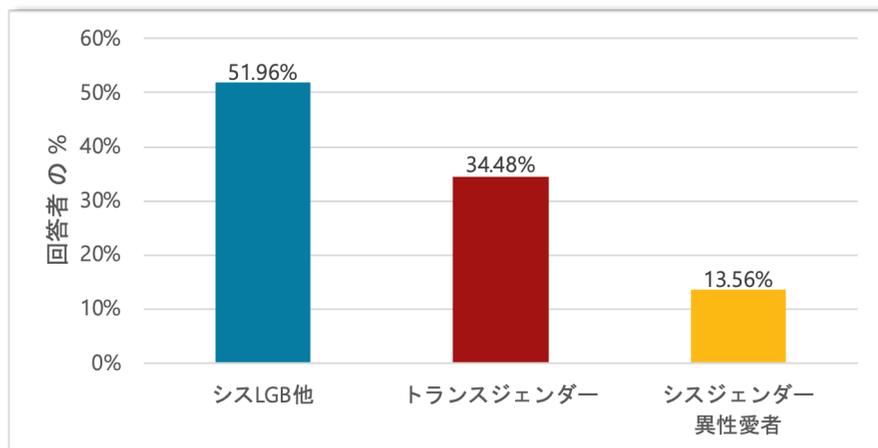
- 回答者の52%がシスジェンダーLGB+、34%がトランスジェンダー、14%がシス異性愛者である（図1.1参照）
- 回答者は、シスジェンダーの同性愛者（21%）、または生まれ女性（23%）が多い（図1.2参照）
- シス異性愛者の世帯はLGBTQの世帯よりも年収が高いが、個人所得の差は出生時の性別による影響が大きい（図1.8参照）
- 回答者の47%が関東に住んでいる（図1.4参照）
- 回答者の40%が15歳から30歳（図1.3参照）

図1.1 回答者のSOGI分類



調査回答者の86%がLGBTQであると認識。

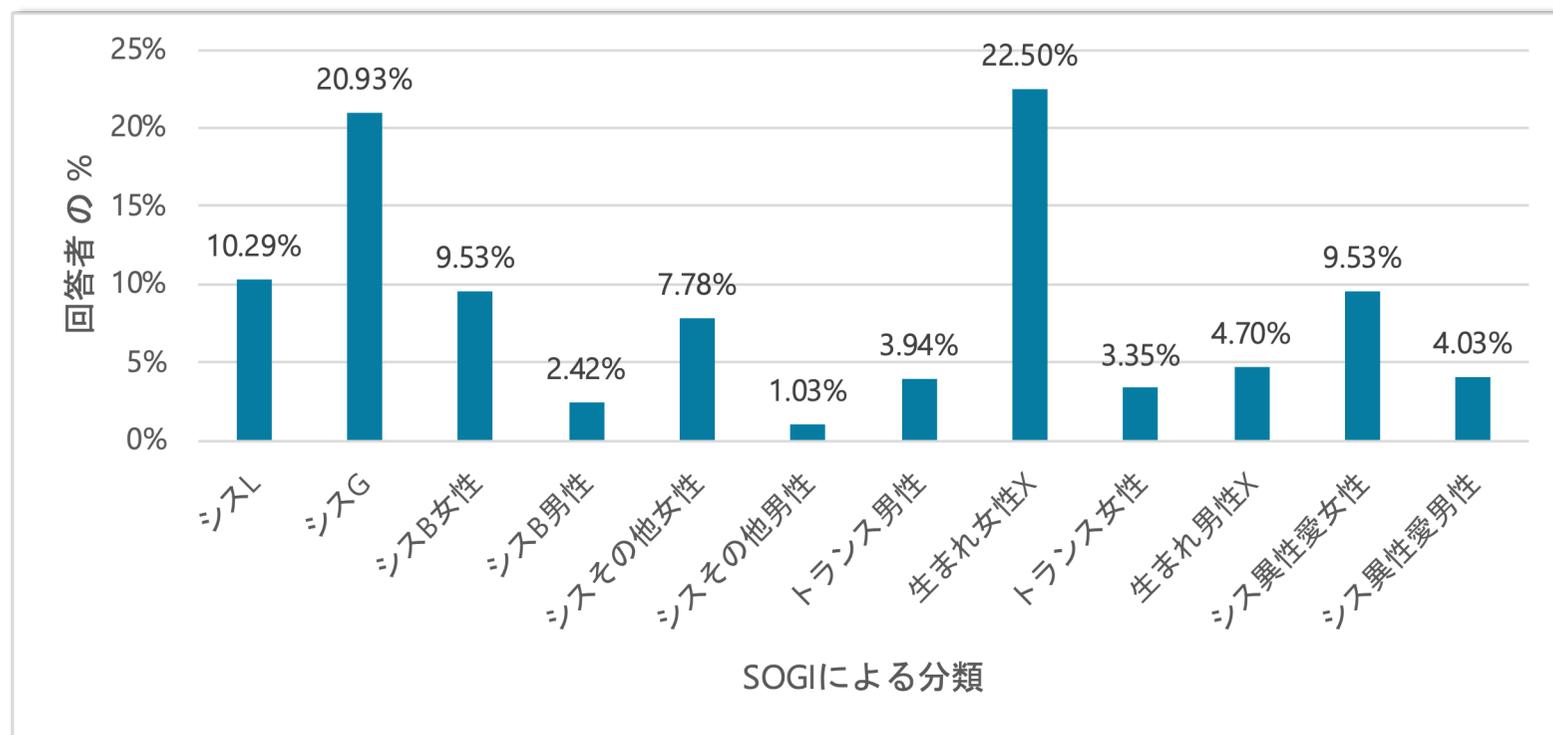
	LGBTQ	シスジェンダー同性愛者	合計
N=	1,938	304	2,242



調査回答者の52%がシスジェンダーのLGBであり、34%がトランスジェンダーであった。

	シスLGB他	トランスジェンダー	シスジェンダー同性愛者	合計
N=	1,165	773	304	2,242

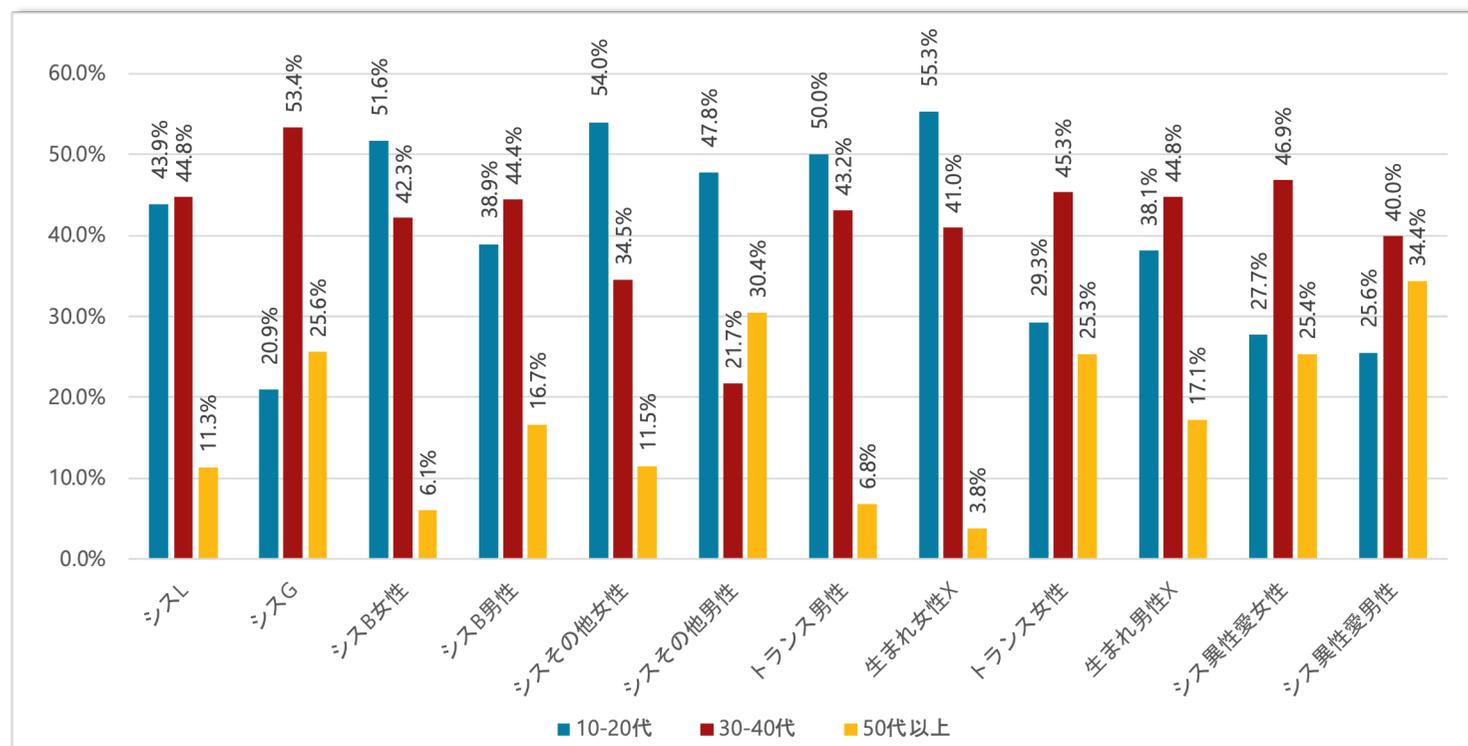
図1.2 回答者の% x SOGI分類



調査回答者の多くは、シスジェンダーのゲイ男性（21%）、または生まれつき女性であるX ジェンダー（23%）である。

	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	シスその他女性	シスその他男性	トランス男性	生まれ女性X	トランス女性	生まれ男性X	シス異性愛女性	シス異性愛男性	合計
N=	230	468	213	54	174	23	88	503	75	105	213	90	2,236

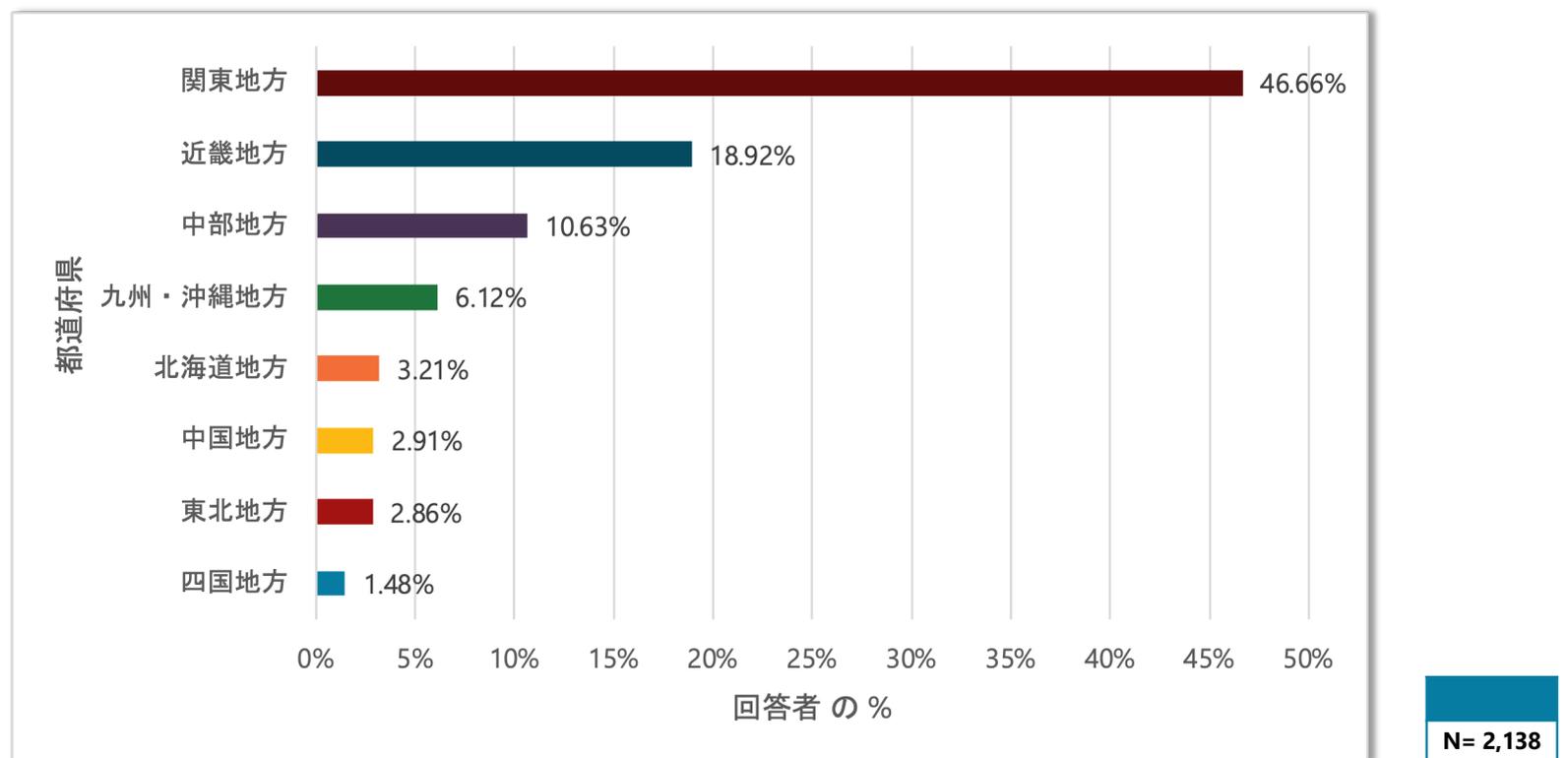
図1.3 回答者の年代 x SOGI分類



回答者全体では、15歳から30歳が40%を占める。

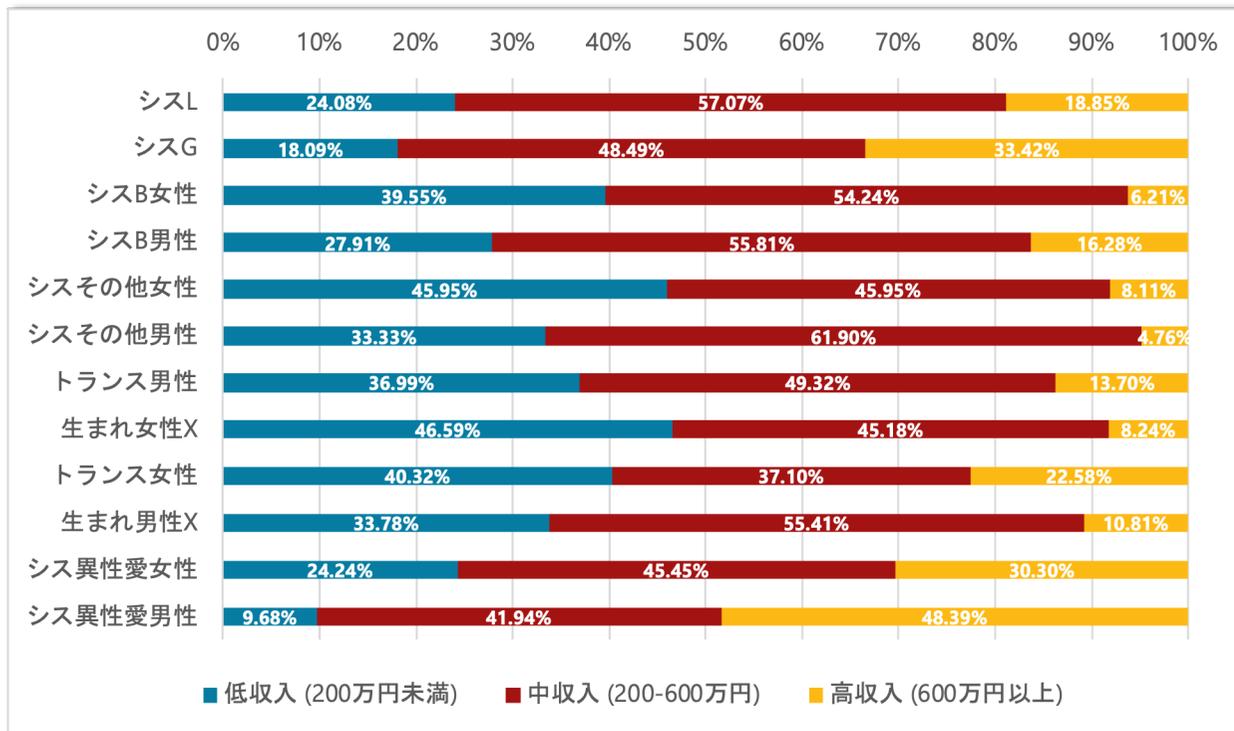
	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	シスその他女性	シスその他男性	トランス男性	生まれ女性X	トランス女性	生まれ男性X	シス異性愛女性	シス異性愛男性	合計
N=	230	468	213	54	174	23	88	503	75	105	213	90	2,236

図1.4 回答者の都道府県



関東地方在住者が47%と圧倒的に多く、近畿地方在住者は19%である。

図1.8 本人収入



「シスB女性」、「シスその他女性」、「生まれ女性X」、「トランス女性」の各カテゴリーは、他のSOGIグループよりも所得水準が低かった。

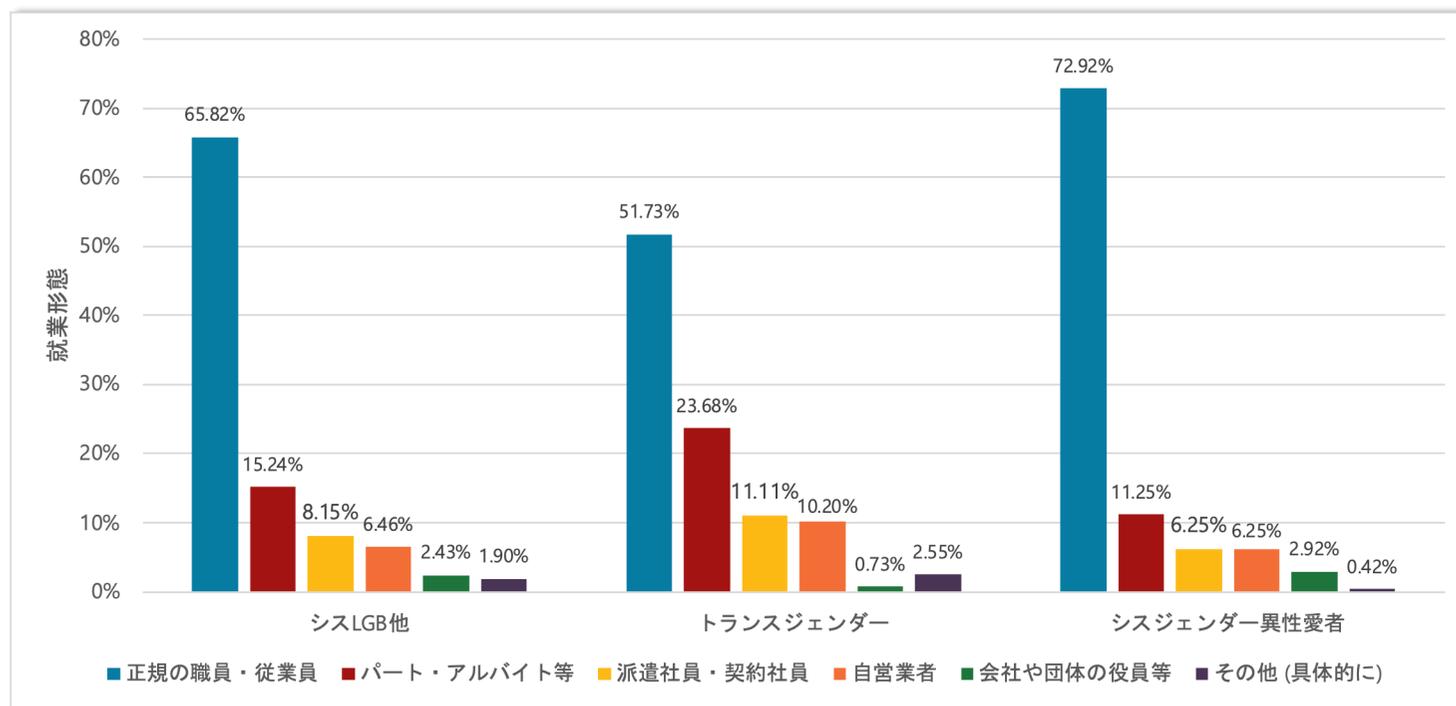
	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	シスその他女性	シスその他男性	トランス男性	生まれ女性X	トランス女性	生まれ男性X	シス異性愛女性	シス異性愛男性	合計
N=	191	398	177	43	148	21	73	425	62	74	165	62	1,839



2. 学校や仕事の調査結果

- トランスジェンダーの回答者の4分の1がパートタイムの仕事であり、シスジェンダーLGB+（15%）、シスジェンダー異性愛者（11%）と差がある（図2.2参照）
- SOGIに関係なく、回答者の66%以上が職場が同性パートナーを福利厚生に含めることを望み、50%以上が差別禁止ポリシーの明確化を望み、45%以上が雇用主がLGBTQに関する法律をサポートすることを望んでいる（図2.12参照）
- トランスジェンダー男性の81%、トランスジェンダー女性の78%が職場でカミングアウトしているのに対し、シスジェンダーのレズビアンの55%、ゲイの53%は職場でカミングアウトしていない（図2.13参照）
- シスジェンダー異性愛者回答者（69%）は、LGBTQの回答者よりも、職場にアライがいると考えている（図2.17参照）

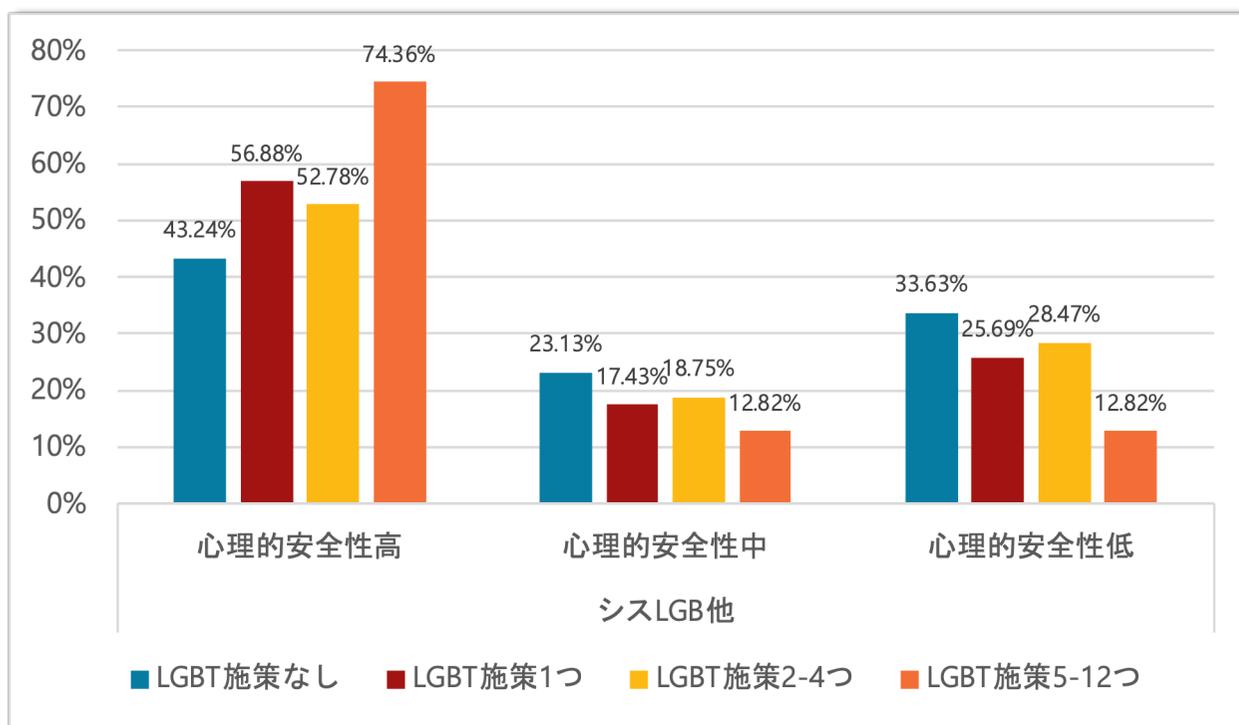
図2.2 就業形態



	シスLGB他	トランスジェンダー	シスジェンダー 異性愛者	合計
N=	945	549	240	1,734

トランスジェンダーの回答者（52%）は、シスジェンダーLGB+（66%）やシスジェンダー異性愛者（73%）よりも、正規雇用の割合が低い

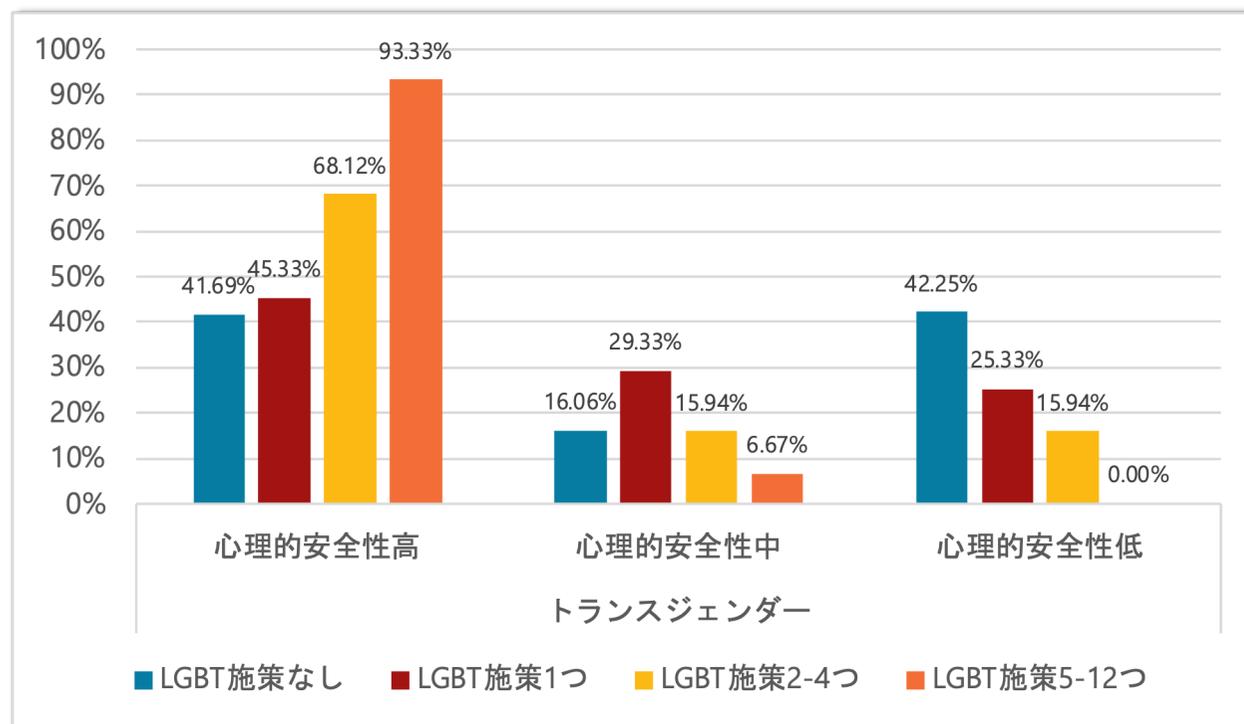
図2.8 心理的安全性 x 現状のLGBT施策の数, LGB+



シスジェンダーLGB+では、LGBT施策の実施数が多いほど、職場の心理的安全性が高いと回答する人が多い。

	シスLGB他	トランスジェンダー	シスジェンダー 異性愛者	合計
N=	893	529	202	1,624

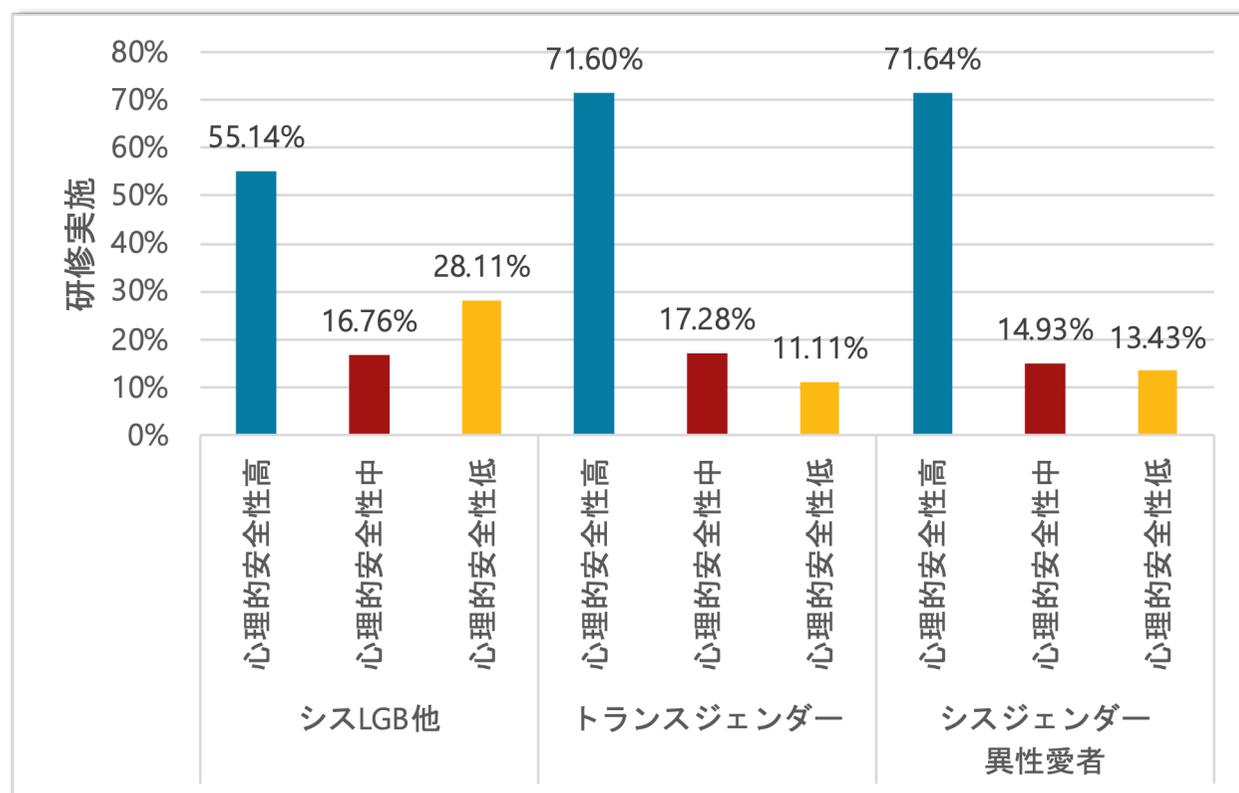
図2.9 心理的安全性 x 現状のLGBT施策の数, トランス



トランスジェンダーでも、シスジェンダーLGB+と同じく、LGBT施策の実施数が多いほど、職場の心理的安全性が高いと回答する人が多い。施策のない職場では42%が心理的安全性が低いと回答している。

	シスLGB 他	トランスジェン ダー	シスジェンダー 異性愛者	合計
N=	893	529	202	1,624

図2.11 心理的安全性 x 性的マイノリティに関する研修実施

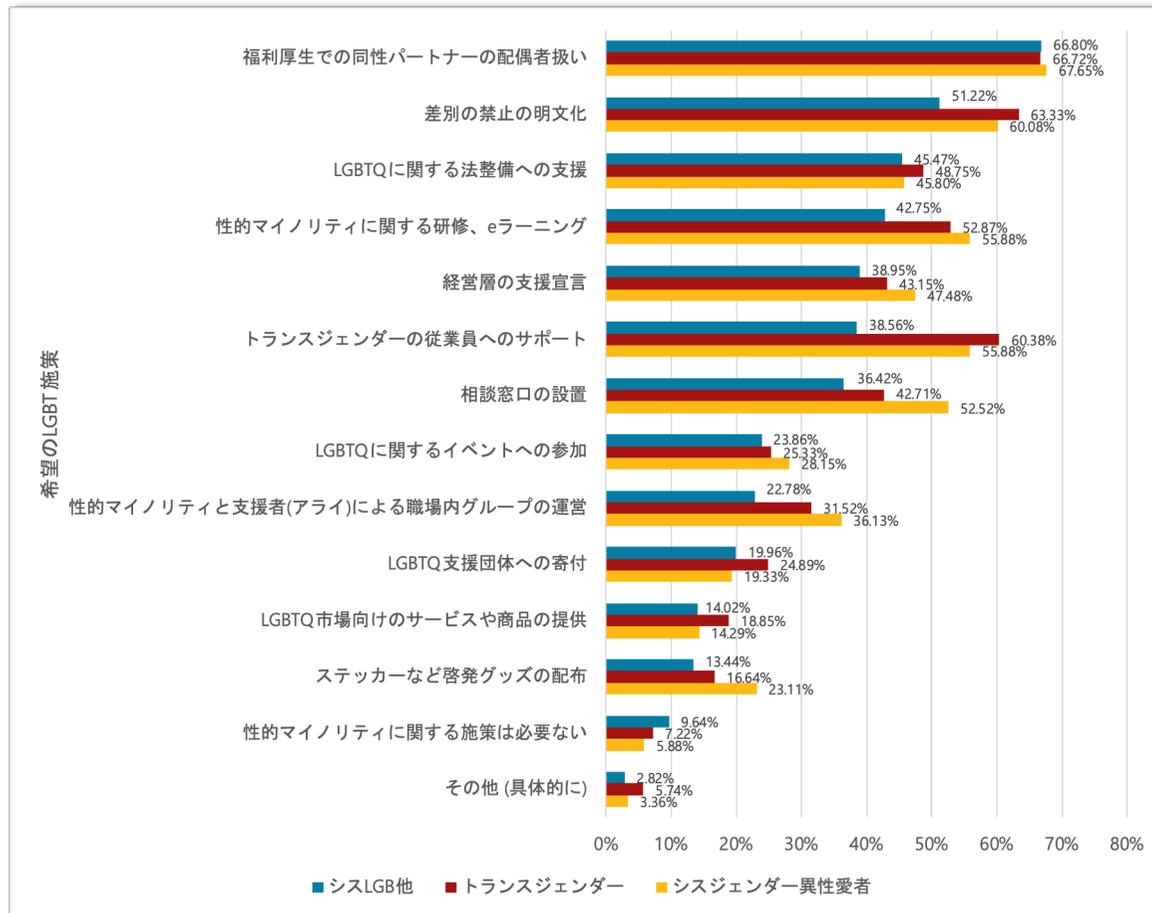


LGBTQに関する研修を実施した職場では、心理的安全性が高いという回答が多い。

シスLGB+では心理的安全性が低いとの回答も28%あり、脅威を感じないような研修の工夫や、研修だけではなく、他の施策との組み合わせの必要があると考えられる。

	シスLGB 他	トランスジェン ダー	シスジェンダー 異性愛者	合計
N=	873	513	198	1,584

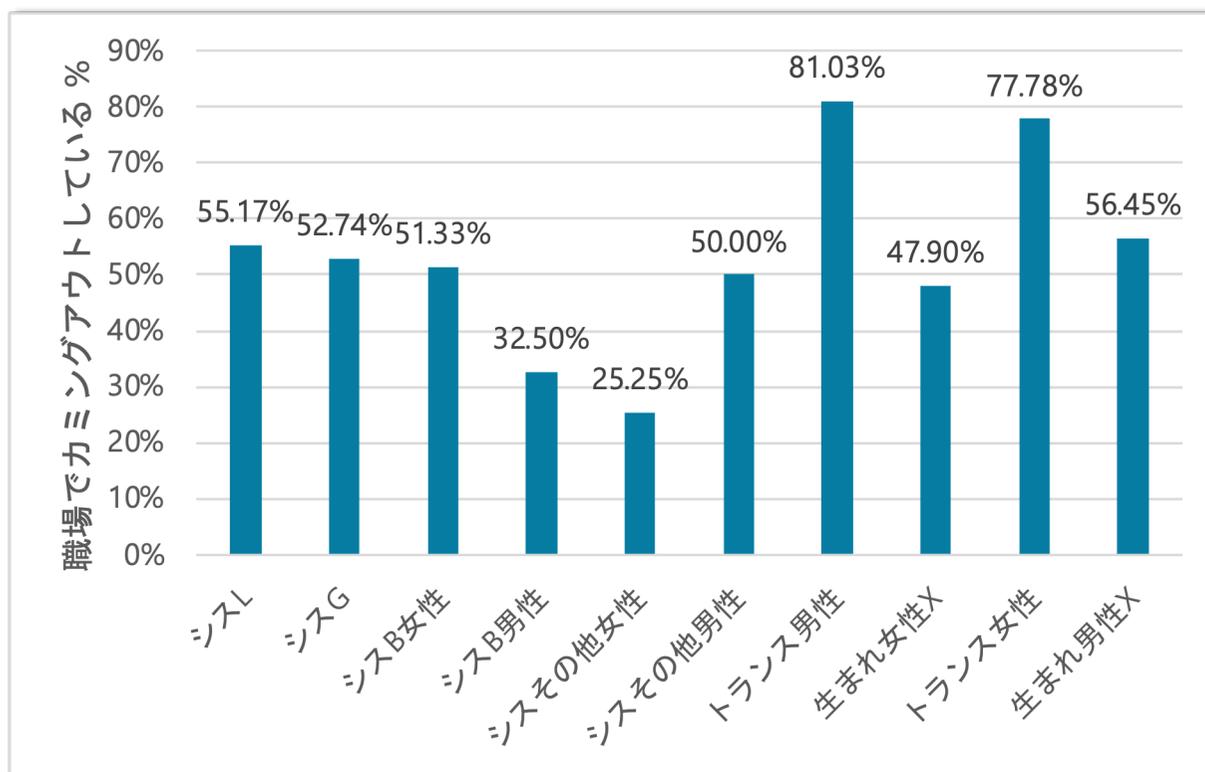
図2.12 希望のLGBTQ施策



すべての属性で66%以上の回答者が、職場が同性パートナーを福利厚生に含めることを望んでいる。差別禁止規定や、職場としてLGBTQに関する法整備への支援を望む声も多い。

	シスLGB他	トランスジェンダー	シスジェンダー 異性愛者	合計
N=	1027	679	238	1,944

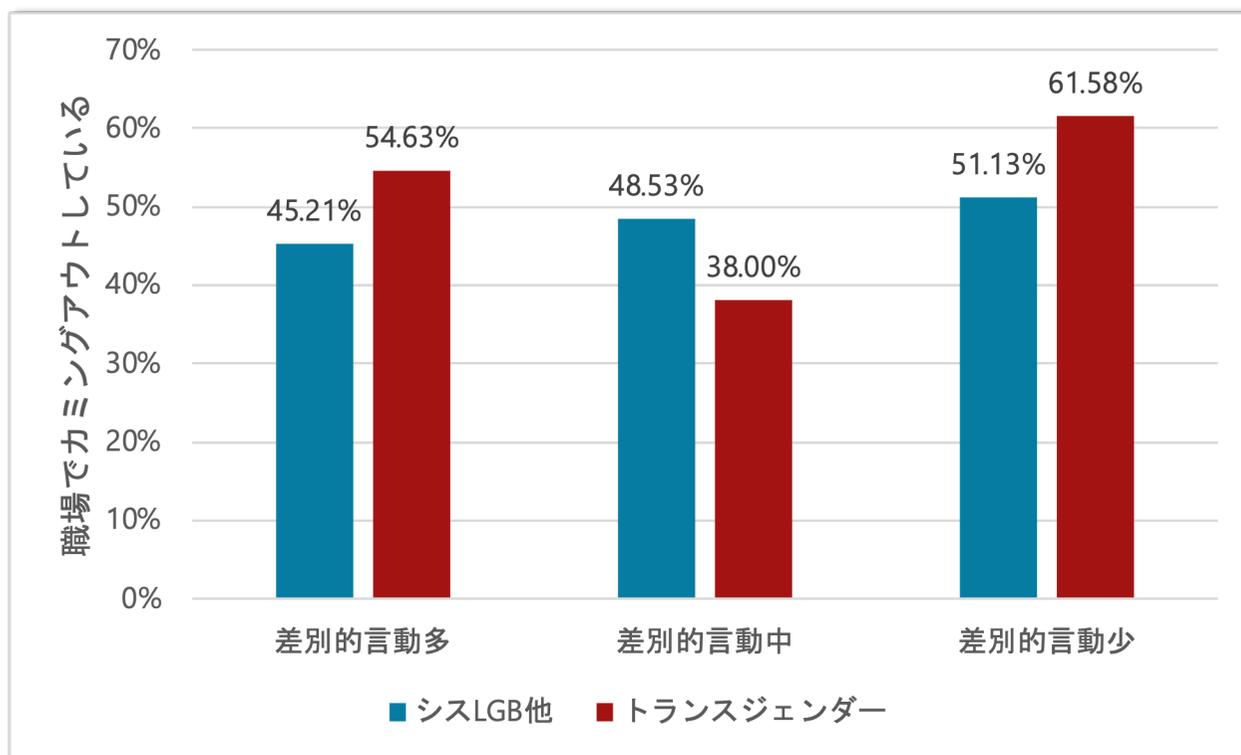
図2.13 職場でのカミングアウト



職場で少なくとも1人にカミングアウトしている人の割合は、トランスジェンダーの方が、シスジェンダーLGB+よりも高い。トランスジェンダー男性の81%、トランスジェンダー女性の78%が職場で誰かにカミングアウトしていると回答している。

	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	シスその他女性	シスその他男性	トランス男性	生まれ女性X	トランス女性	生まれ男性X	シス異性愛女性	シス異性愛男性	合計
N=	174	383	150	40	99	10	58	334	54	62	14	5	1,383

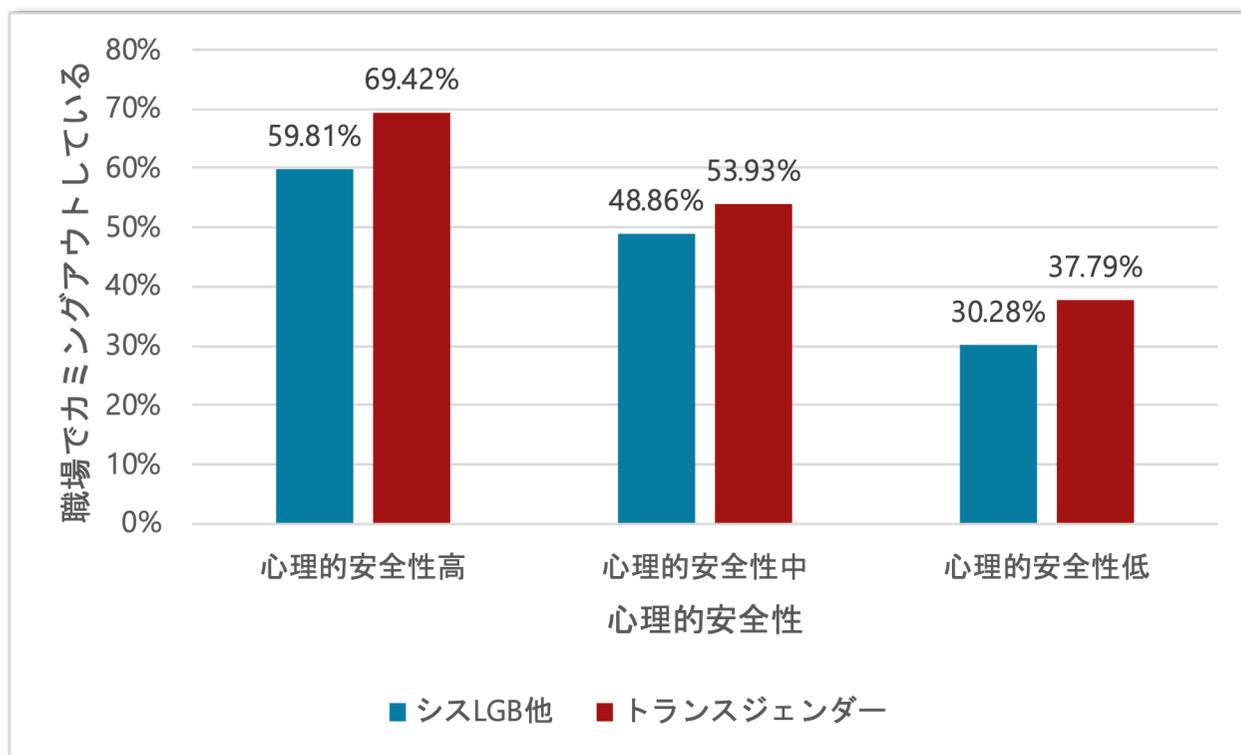
図2.15 職場でカミングアウト x 差別的言動



職場での差別が少ないと感じている場合、多くのLGBTQが職場でカミングアウトしている。対照的に、職場での差別的言動が多い場合、職場でのカミングアウトの割合は低下する。

	シスLGB他	トランスジェンダー	シスジェンダー異性愛者	合計
N=	787	467	14	1,268

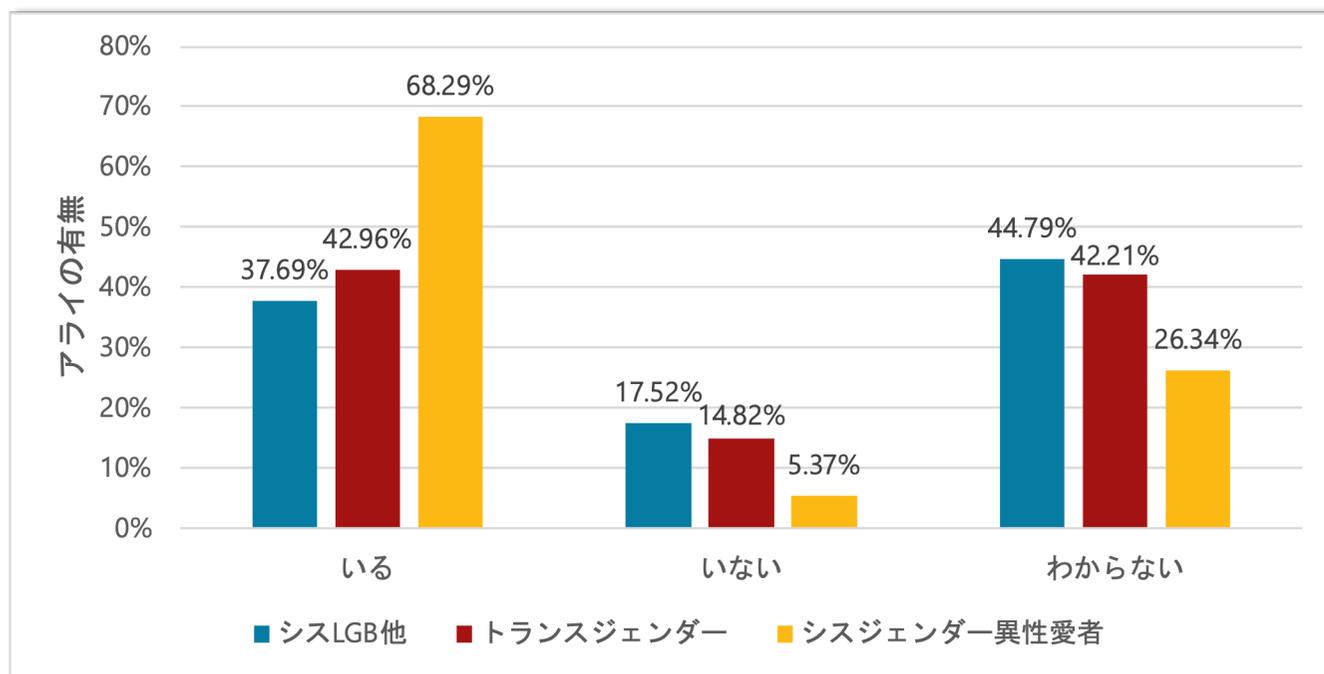
図2.16 職場でカミングアウト x 心理的安全性



心理的安全性が高いと回答したLGBTQはカミングアウトしている人が多い。一方、心理的安全性が低い場合は、職場でカミングアウトしている人の割合はかなり低く、差別的言動より顕著に傾向が出ている。

	シスLGB他	トランスジェンダー	シスジェンダー異性愛者	合計
N=	840	503	19	1,362

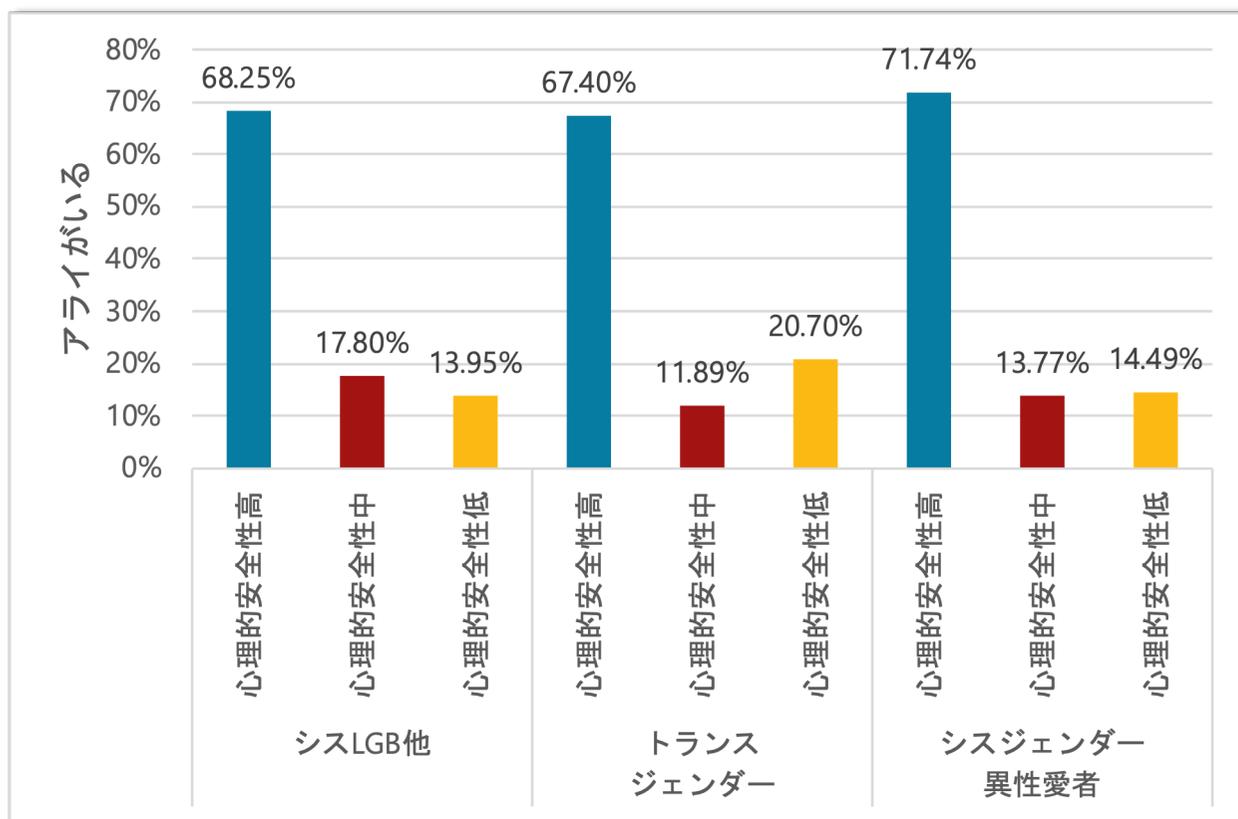
図2.17 職場でアライの有無



シスジェンダー同性愛者の回答者（68%）は、LGBTQの回答者よりも、職場にアライがいると回答している。わからないと回答するLGBTQも多い。

	シスLGB他	トランスジェンダー	シスジェンダー同性愛者	合計
N=	902	533	205	1,640

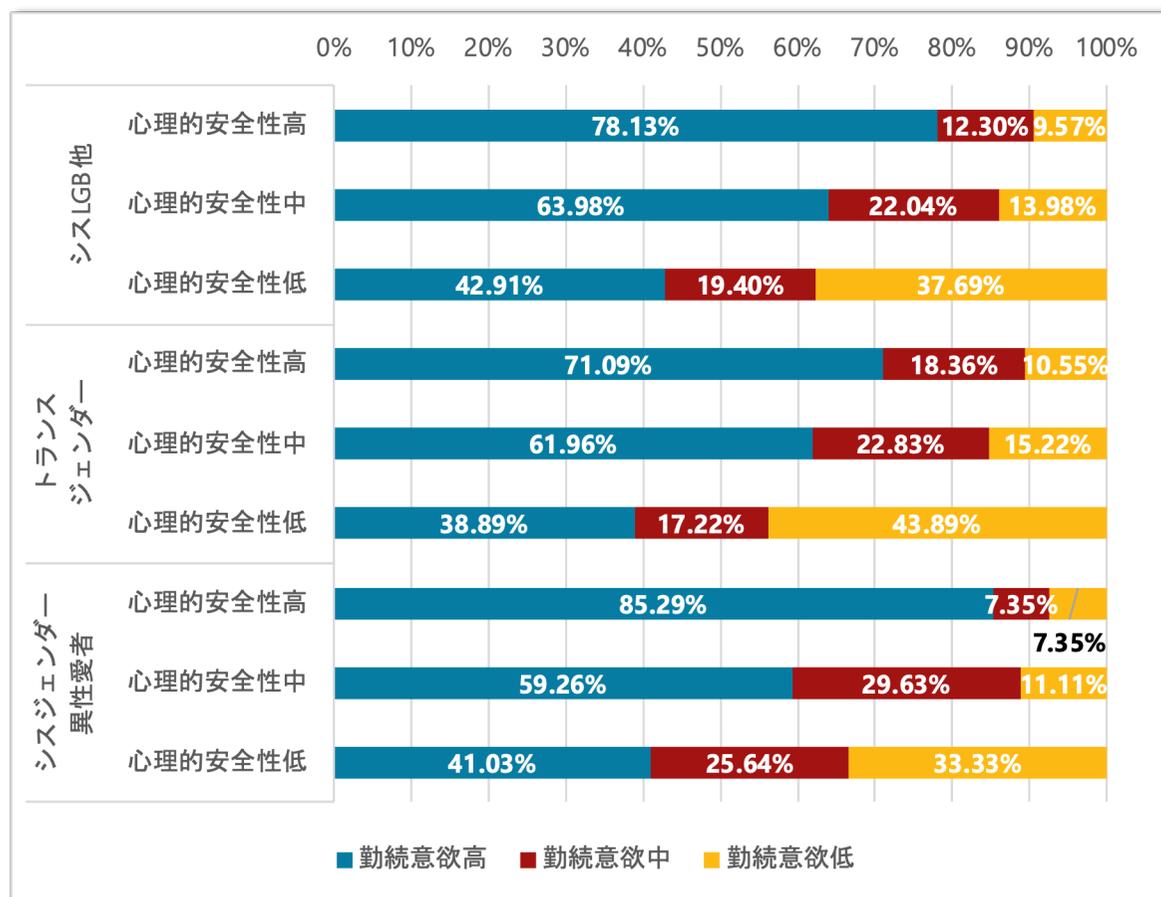
図2.18 心理的安全性 x アライの有無



心理的安全性が高いと回答した人は、職場にアライがいると回答している割合が高い。

	シスLGB 他	トランスジェン ダー	シスジェンダー 異性愛者	合計
N=	892	529	202	1,623

図2.21 勤続意欲 x 心理的安全性



心理的安全性が高い職場では、勤続意欲も高い。

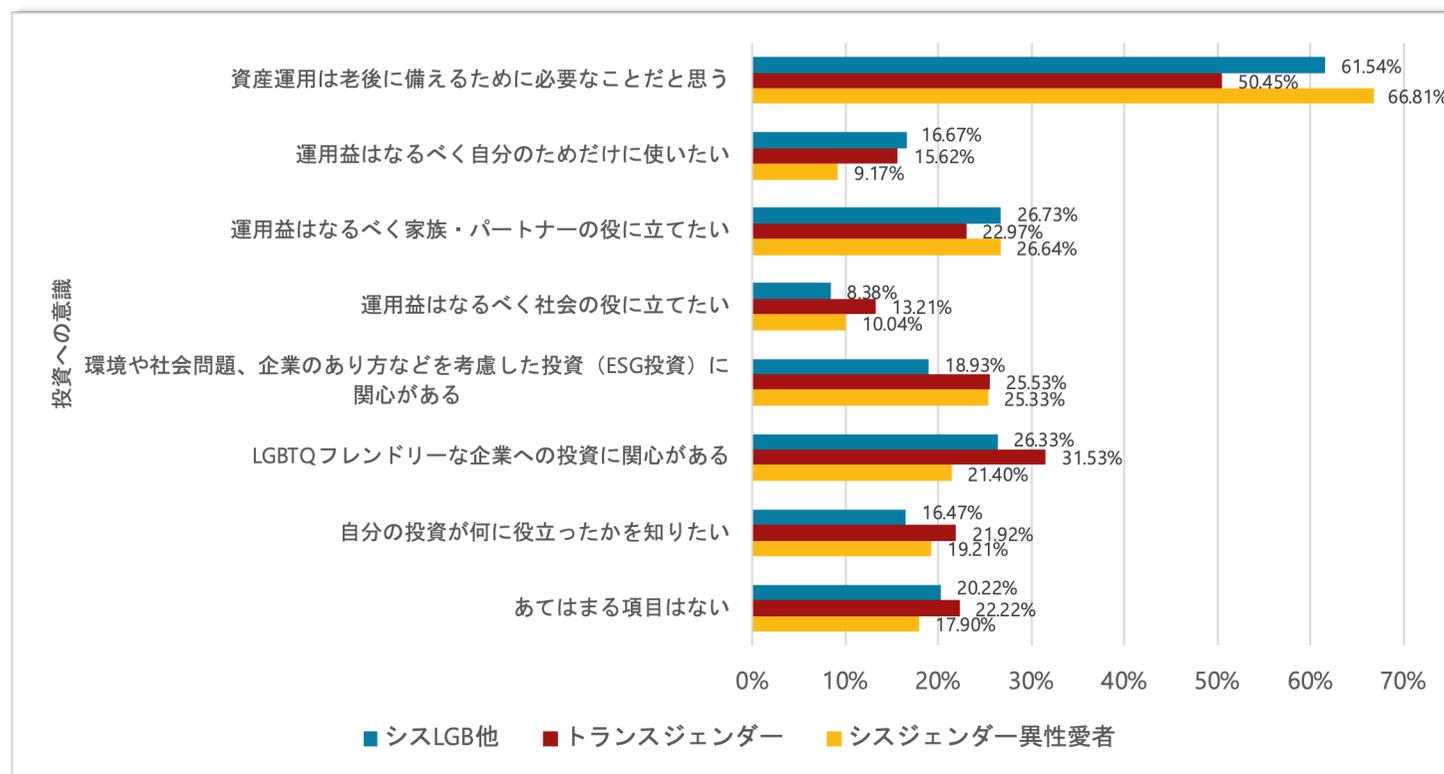
	シスLGB他	トランスジェンダー	シスジェンダー 異性愛者	合計
N=	893	528	202	1,623



3. 経済に関する調査結果

- 投資に対する理解や動機は、各属性で類似している（図3.1参照）
- 職場でLGBTQ施策が多いという回答者は、投資への関心も高かった（図3.3）
- トランスジェンダー回答者は、ほぼすべてのケースでシスジェンダー回答者よりも貧困に関する経験が多い（図3.4参照）

図3.1 投資への意識

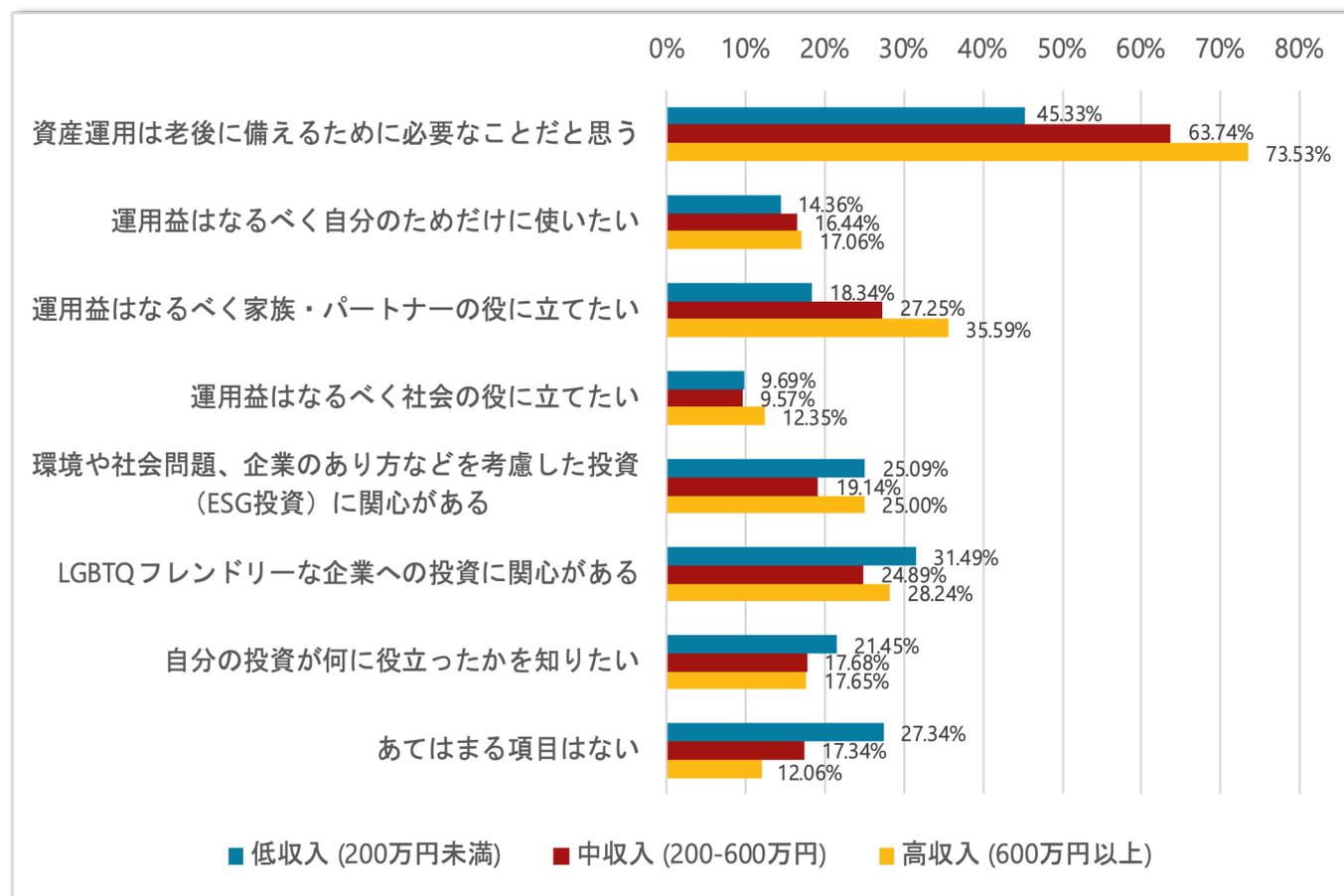


回答者の投資に対する考え方は、SOGIによって大きな違いはない。

LGBTQフレンドリーな企業への投資への関心は21%-32%であった。

	シスLGB他	トランスジェンダー	シスジェンダー異性愛者	合計
N=	1165	773	304	2,242

図3.2 投資への意識 x 本人収入

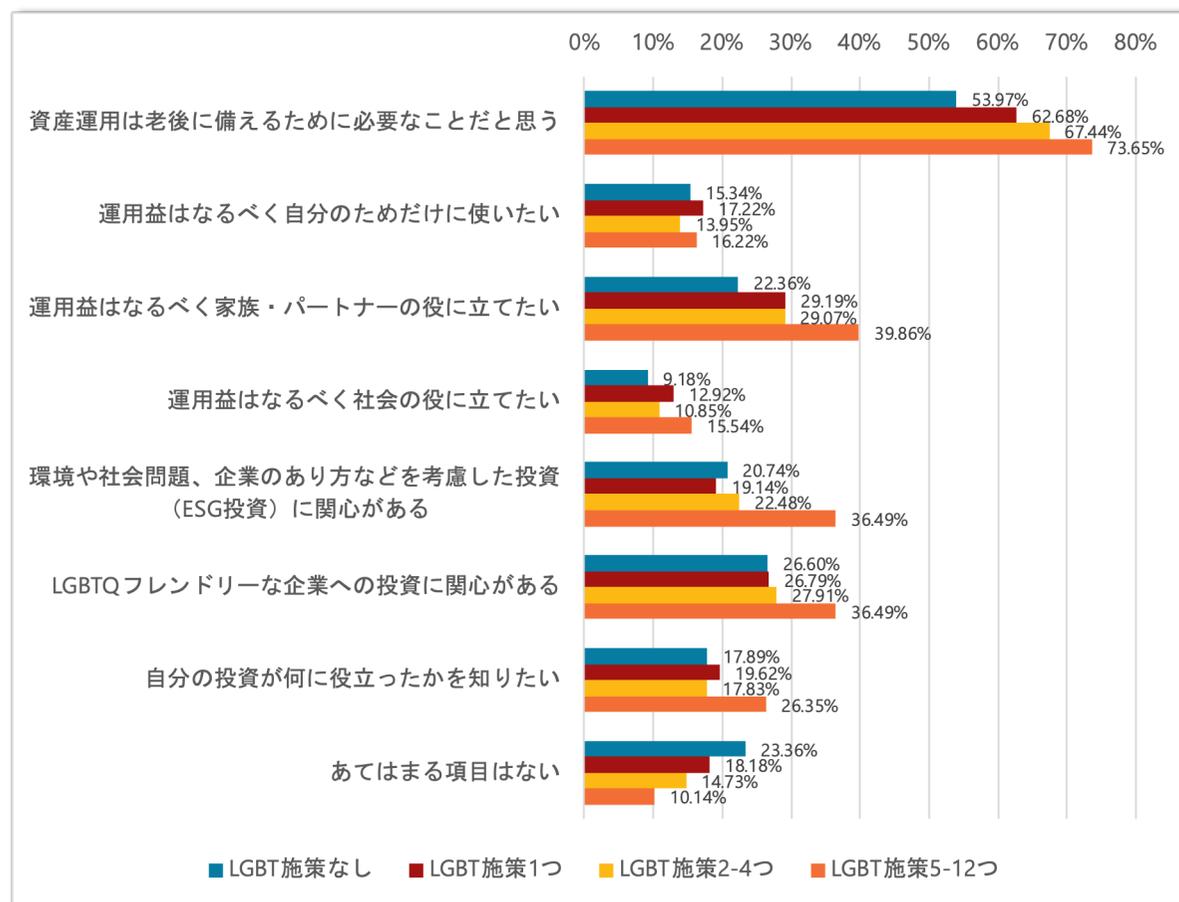


高所得者ほど投資への関心が高く、特に老後や家族のためと回答している。ついで、LGBTQフレンドリー企業へ投資、ESG投資への関心を示した。

低所得者（27%）は、中所得者（17%）、高所得者（12%）に比べ、投資に関する設問のいずれにも当てはまらないと回答した。

N= 1,806

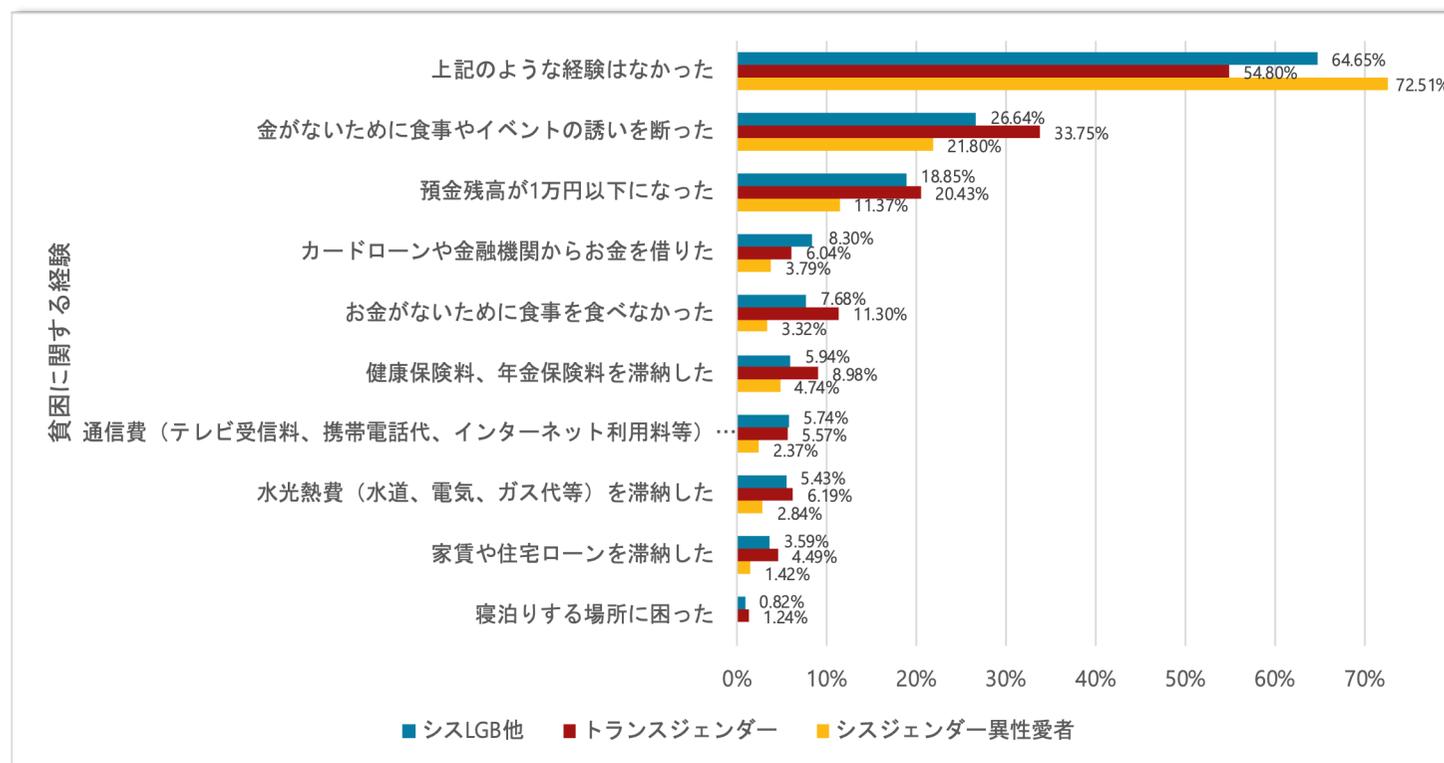
図3.3 投資への意識 x 現状のLGBTQ施策の数



また、職場にLGBTQに関する施策が多くあると回答した回答者は、LGBTQに関する施策が少ないと回答した回答者に比べ、投資への関心も高い。例えば、職場にLGBTQに関する方針が5~12個あると回答した回答者の74%は、LGBTQに関する方針がない職場で働く回答者の54%に比べ、老後のために投資が必要だとも考えている。

N= 1,806

図3.2 貧困に関する経験



トランスジェンダーの回答者は、ほとんどすべてのケースで、シスジェンダーの回答者よりも貧困経験を多く報告している。

預金残高が1万円以下になった経験のあるトランスジェンダーは20%、シスLGB+で19%であった。

	シスLGB他	トランスジェンダー	シスジェンダー異性愛者	合計
N=	976	646	211	1,833

ゲスト・コメント

大谷 英子さま

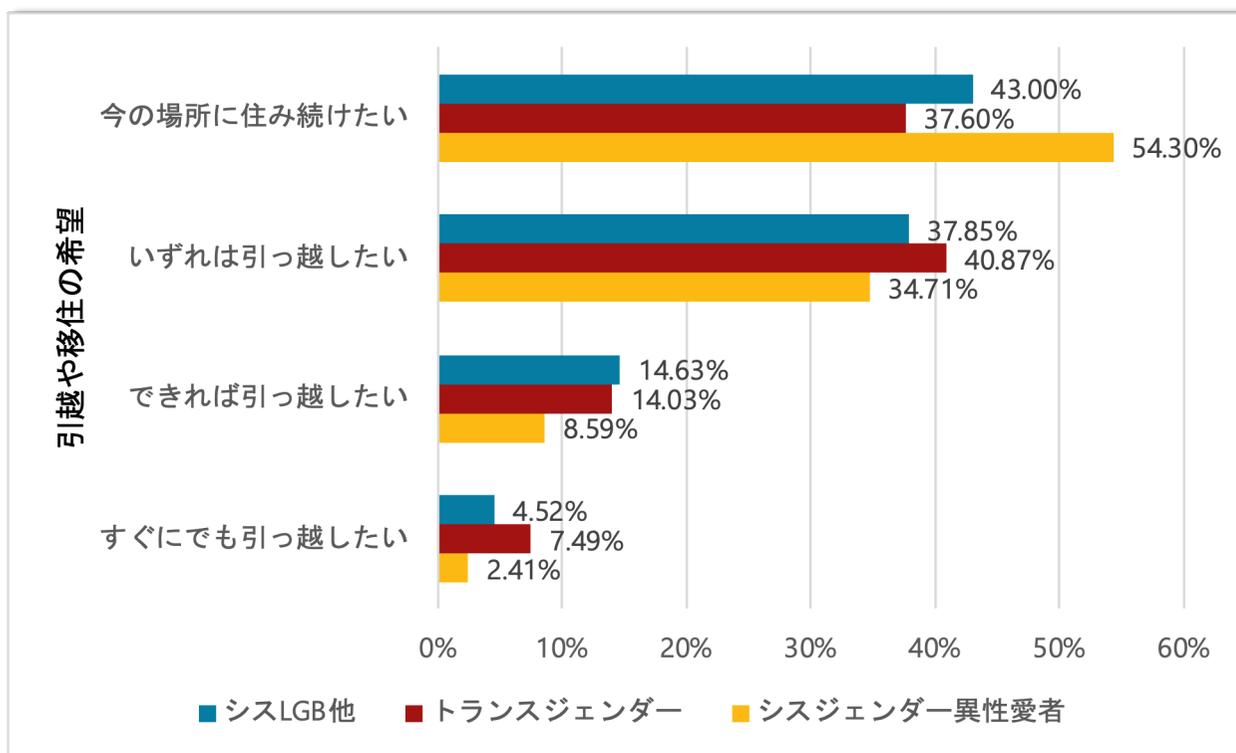
野村ホールディングス株式会社 DEI推進室
プロジェクト・マネージャー



4. 社会に関する調査結果

- **トランスジェンダーの回答者の62%が、現在の住まいからの引越を希望している（図4.2参照）**
- **LGBTQの回答者の90%以上が、誰かにカミングアウトしたことがある（図4.4参照）**
- **LGBTQの回答者の30%以上が、自分の考えや気持ちを話すことに、安全感や安心感が低いと答えている（図4.7参照）**
- **トランス女性（13%）とトランス男性（18%）が、アウトティングされた経験がある（図4.9参照）**
- **シス異性愛者の回答者は、LGBTQの回答者に比べて、差別的な発言や行為を見た回数が少ない（図4.11参照）**

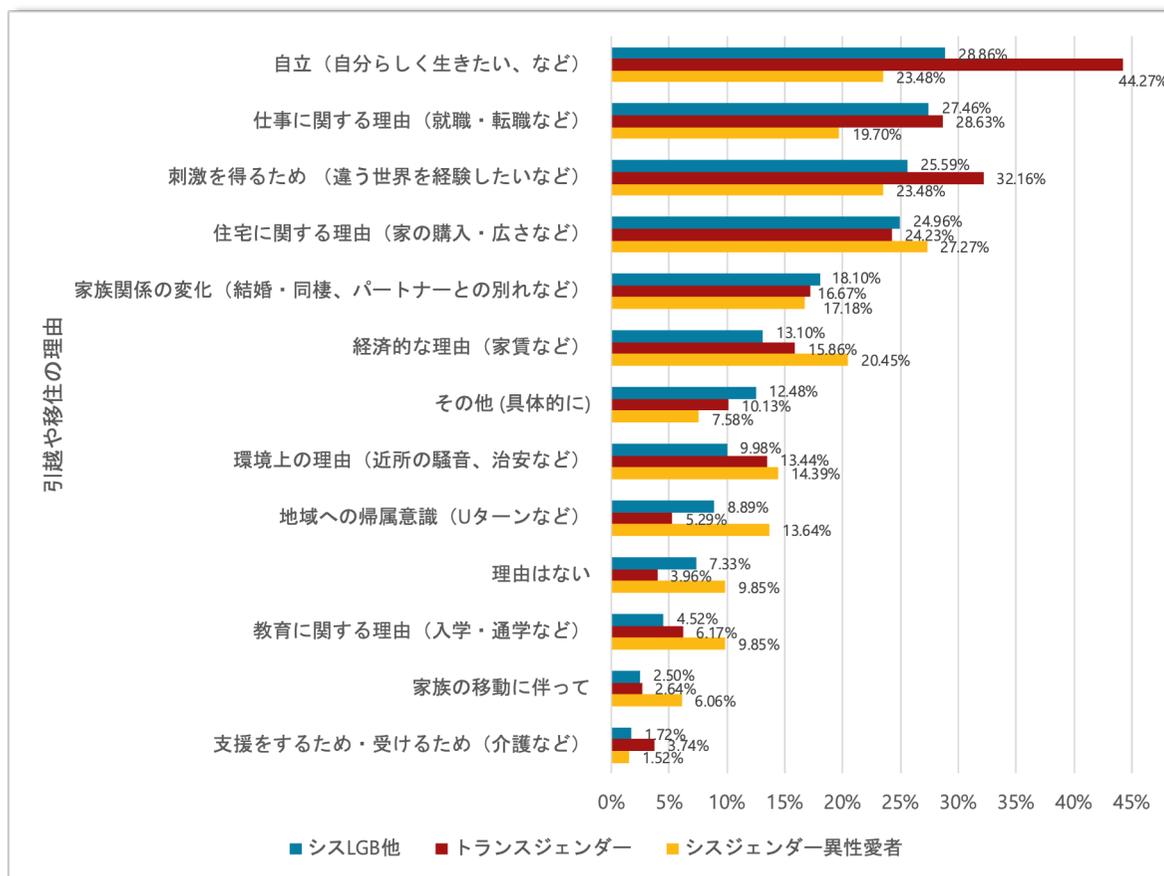
図4.2 引越や移住の希望



シスジェンダー異性愛者の回答者の54%が引越の希望がないのに対し、LGBTQの方が引越の希望が高い。

	シスLGB他	トランスジェンダー	シスジェンダー異性愛者	合計
N=	1128	734	291	2,153

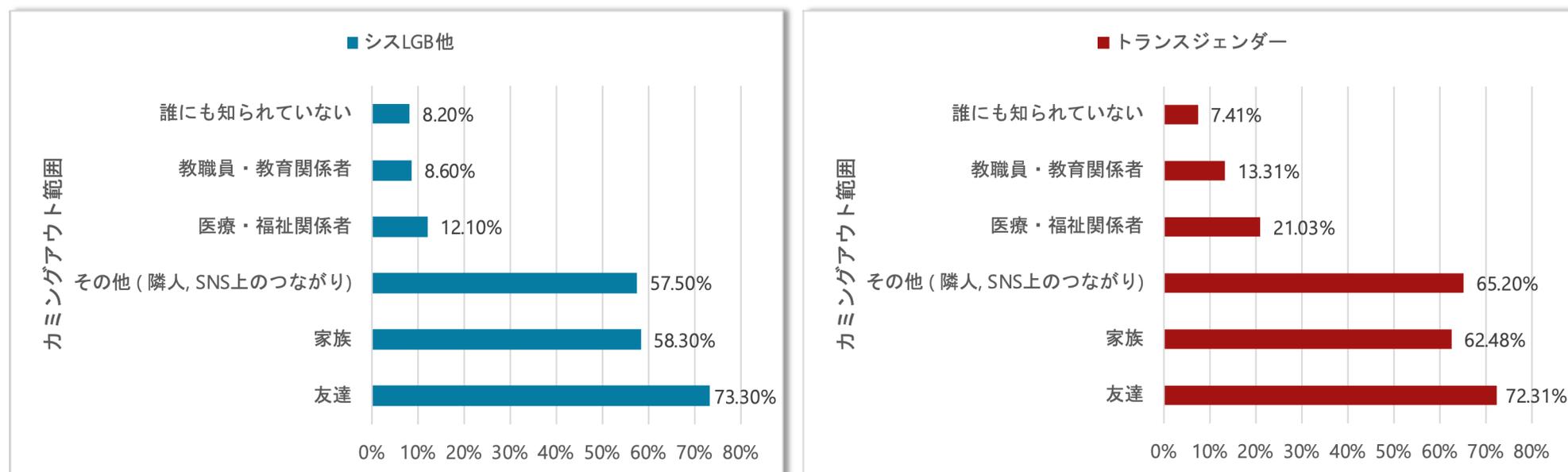
図4.3 引越や移住の理由



引越を希望する理由として、LGBTQでは自立（自分らしく生きたい）が最多回答であったが、シス異性愛者では住宅に関する物理的理由が最多回答であった。

	シスLGB他	トランスジェンダー	シスジェンダー異性愛者	合計
N=	641	454	132	1,227

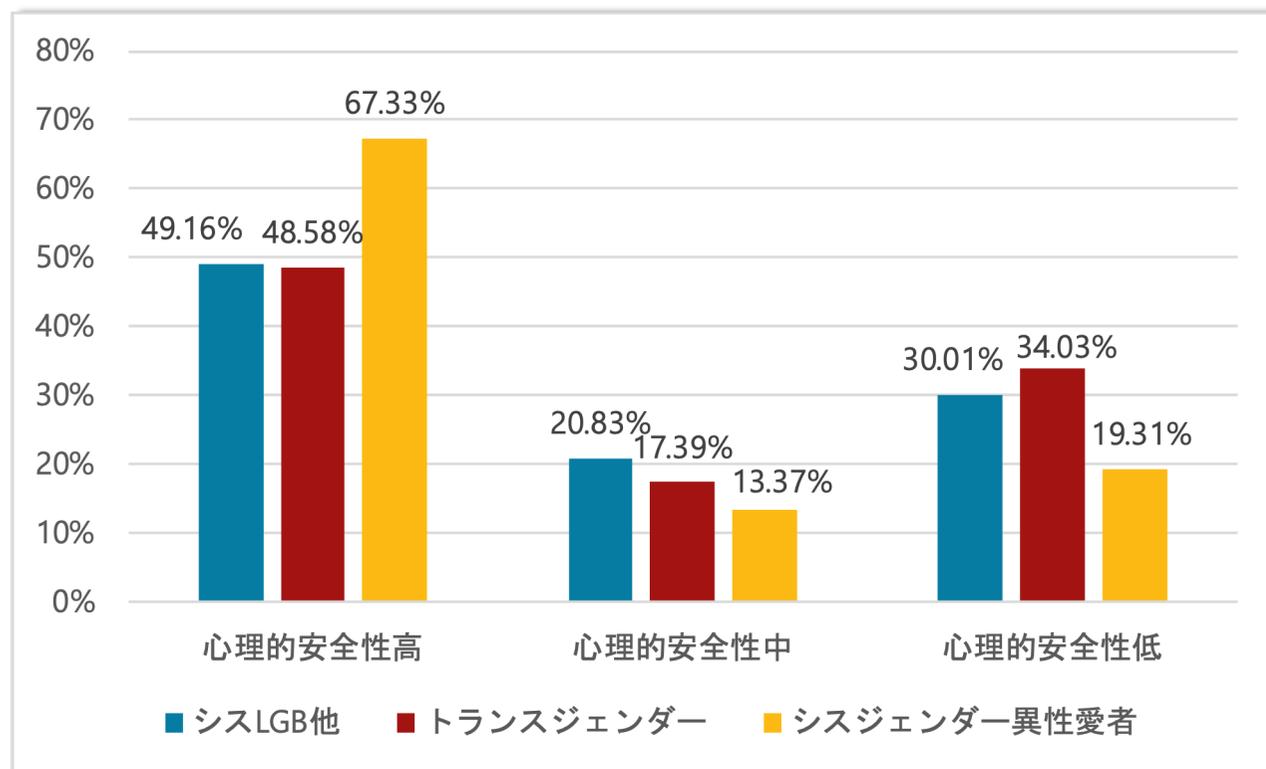
図4.4 カミングアウト範囲



	シスLGB他	トランスジェンダー	シスジェンダー異性愛者	合計
N=	1000	661	214	1,875

LGBTQの回答者の90%以上が、誰かにカミングアウトしたことがある。シスLGB+では8.2%、トランスジェンダーでは7.4%が、誰にもカミングアウトしていない。

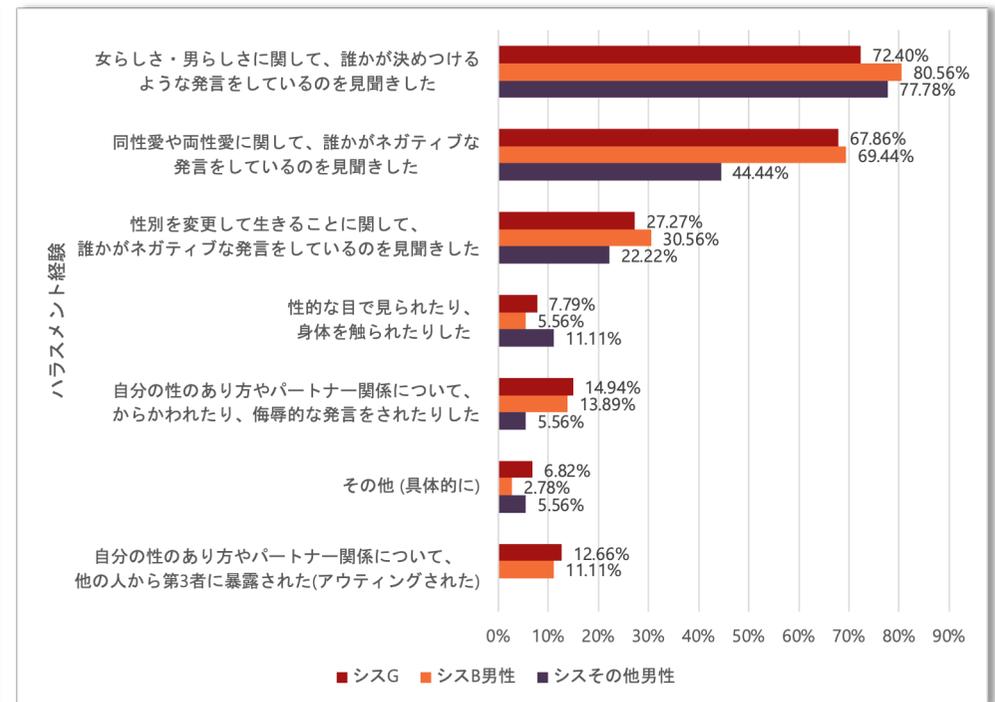
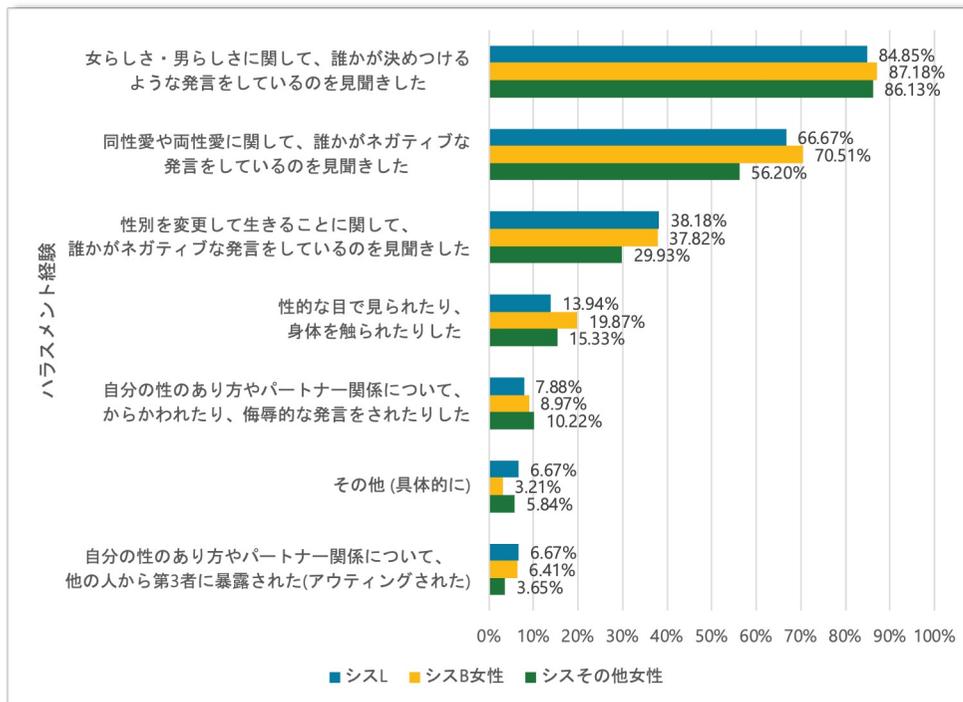
図4.7 学校・職場の心理的安全性



LGBTQの回答者の30%以上が、心理的安全性（自分の考えや感情を安心して話すことができる能力）が低いと回答している。

	シスLGB 他	トランスジェン ダー	シスジェンダー異性愛 者	合計
N=	893	529	202	1,624

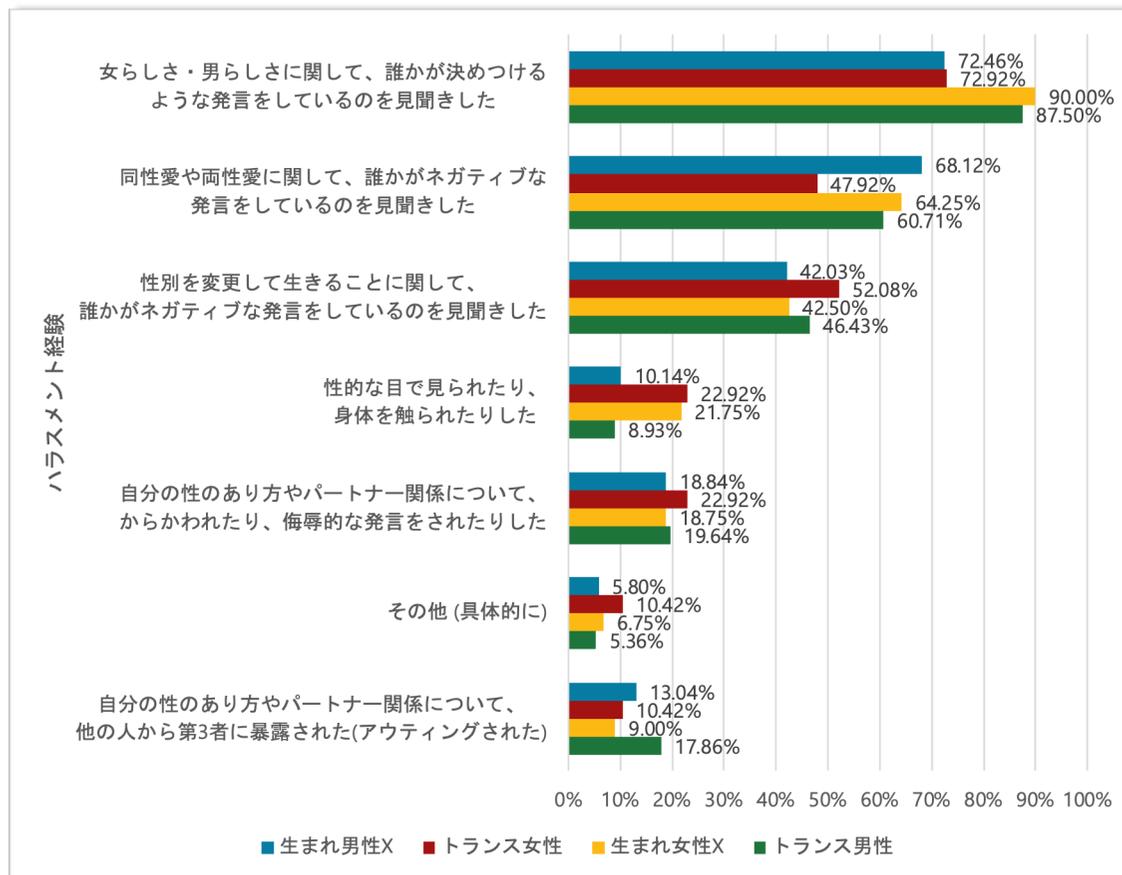
図4.8 学校・職場のハラスメント経験, LGB+



シスLB+女性は、シスGB+男性よりもジェンダーに関するハラスメントを多く経験している。アウトティングに関しては、シスG(13%)の方が、シスL(7%)より多く経験している。

	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	シスその他女性	シスその他男性	合計
N=	165	308	156	36	137	18	1,566

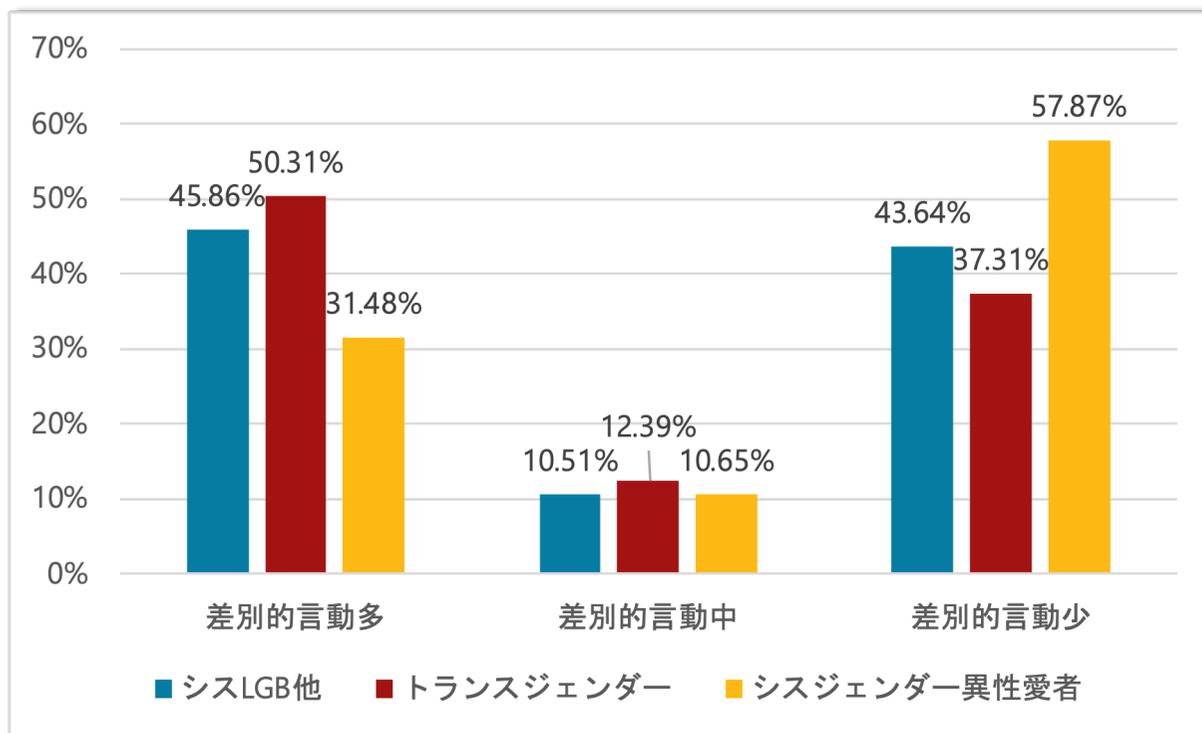
図4.9 学校・職場のハラスメント経験, トランス



ジェンダーに関するハラスメントは、出生時に女性に割り当てられた回答者の方が経験している率が高い。アウトティングはトランス男性の18%が経験している。

	トランス男性	生まれ女性X	トランス女性	生まれ男性X	合計
N=	56	400	48	69	1,566

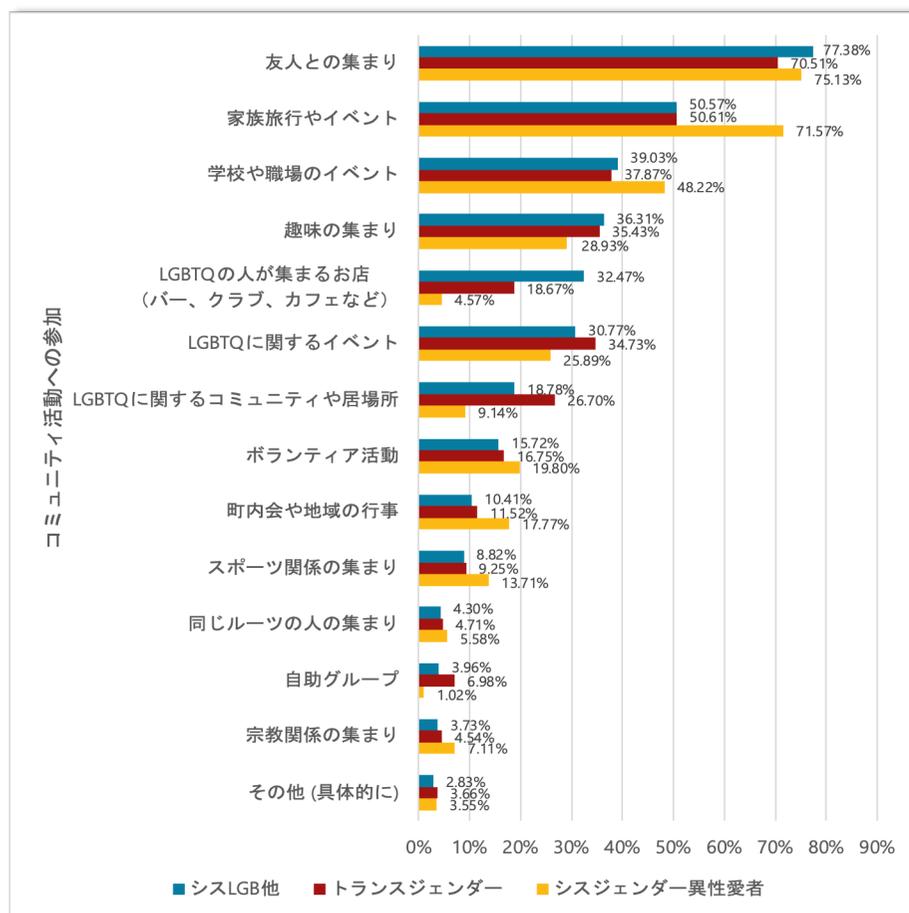
図4.11 学校・仕事で差別的言動（頻度）



シスジェンダーLGB+（46%）とトランスジェンダー（50%）の回答者は、シスジェンダー異性愛者の回答者よりも差別的言動が多いと回答している。シス異性愛者の回答者の58%が、差別的言動は少ないと報告している。

	シスLGB他	トランスジェンダー	シスジェンダー異性愛者	合計
N=	990	654	216	1,860

図4.12 コミュニティ活動への参加



LGBTQとシス異性愛者では、社会的活動への参加の状況が異なる。シス異性愛者の方が家族や学校・職場、地域やスポーツの集まりに参加している。

所得階層別にも違いがあり、高所得者層は低所得者層よりも、家族旅行やLGBTQバー等によく行く傾向がある。LGBTQコミュニティセンター等を訪れる割合は、所得に関係なく同じである。

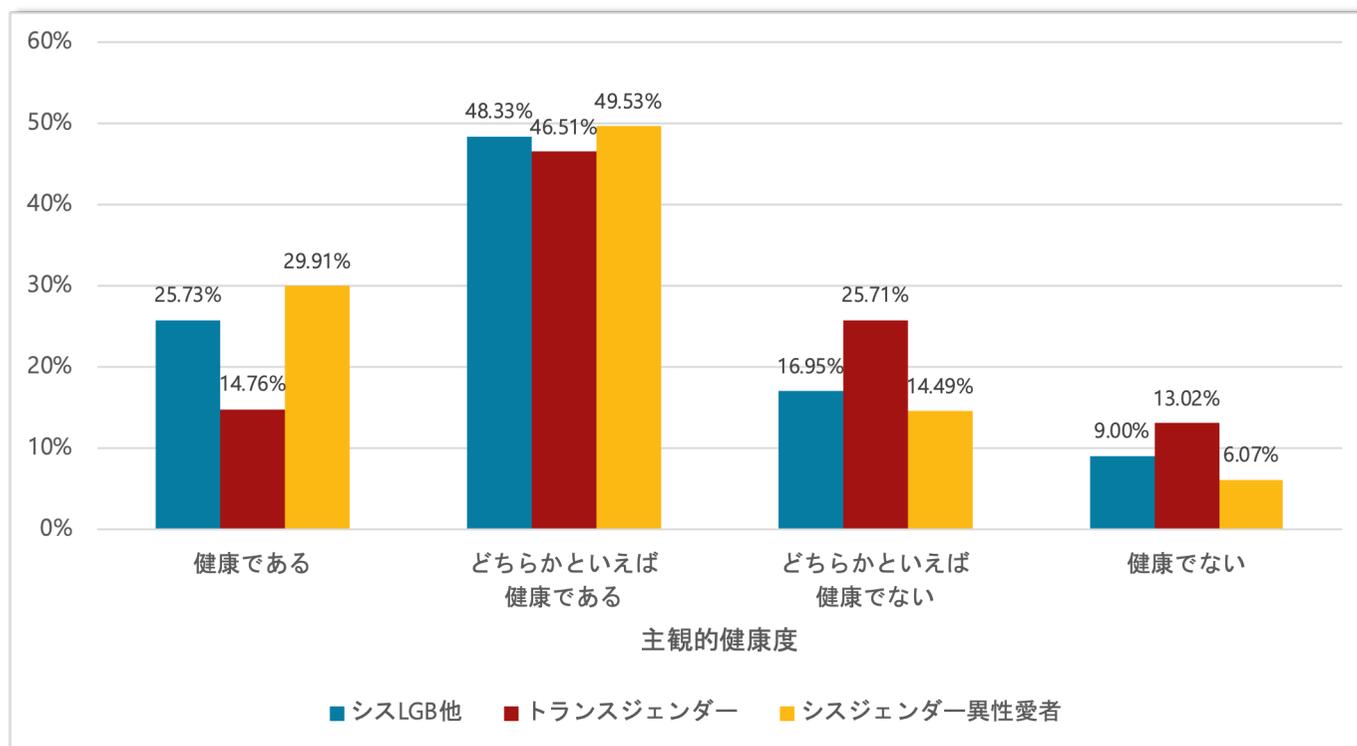
	シスLGB 他	トランスジェン ダー	シスジェンダー異性愛 者	合計
N=	884	573	197	1,654



5. 健康に関する調査結果

- LGBTQの方が、シスジェンダー異性愛者より主観的健康度が低い（図5.1参照）
- LGBTQの回答者は、シスジェンダー異性愛者の回答者よりも、過去1年間に健康診断を受けた割合が低かった（図5.3参照）
- LGBTQの回答者は、シスジェンダー異性愛者の回答者と比べて、メンタルヘルスの状況が悪い（図5.5参照）
- トランスジェンダーの回答者の多くが運動に対して障害を感じている。金銭的な問題（23%）と施設の問題（20%）が、特徴的である（図5.23参照）

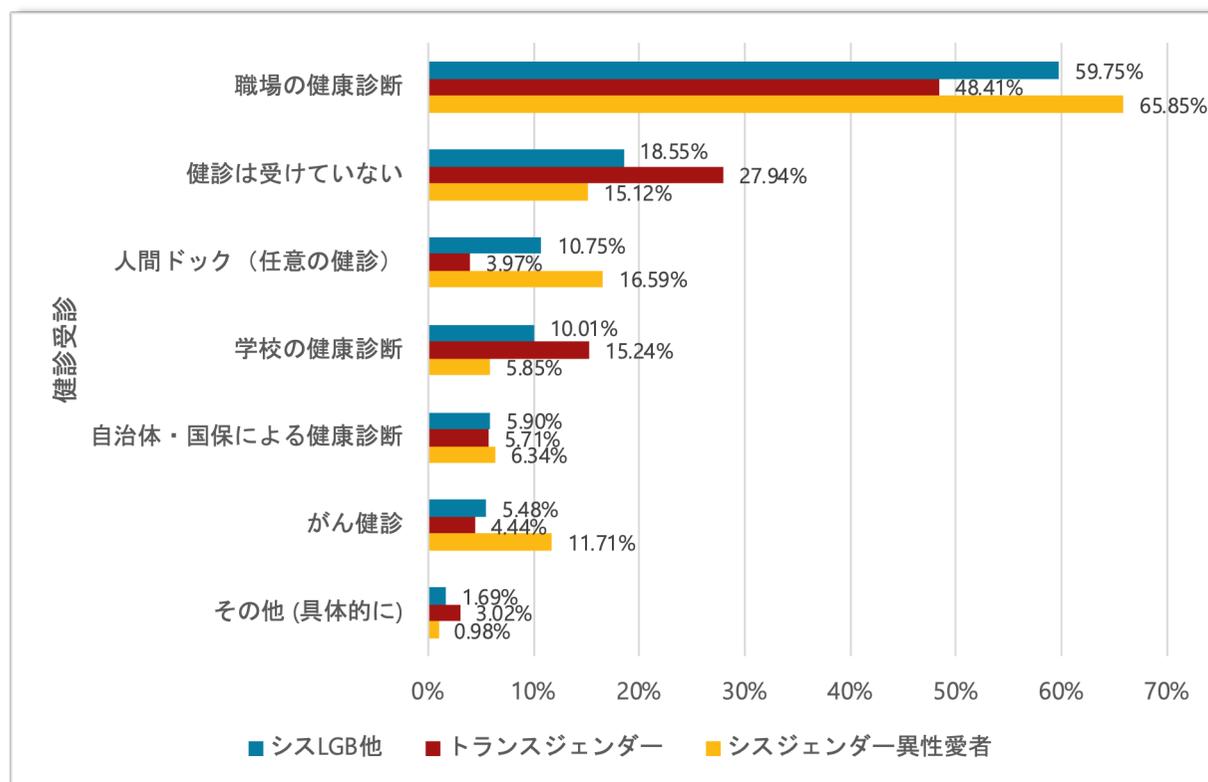
図5.1 主観的健康度



LGBTQの回答者は、シスジェンダー異性愛者の回答者と比べて、自分の健康状態を低く自己評価している。シスジェンダー異性愛者の回答者の30%に対し、シスジェンダーLGB+の回答者の26%、トランスジェンダーの回答者の15%が健康だと感じていると答えている。

	シスLGB他	トランスジェンダー	シスジェンダー異性愛者	合計
N=	956	630	214	1,800

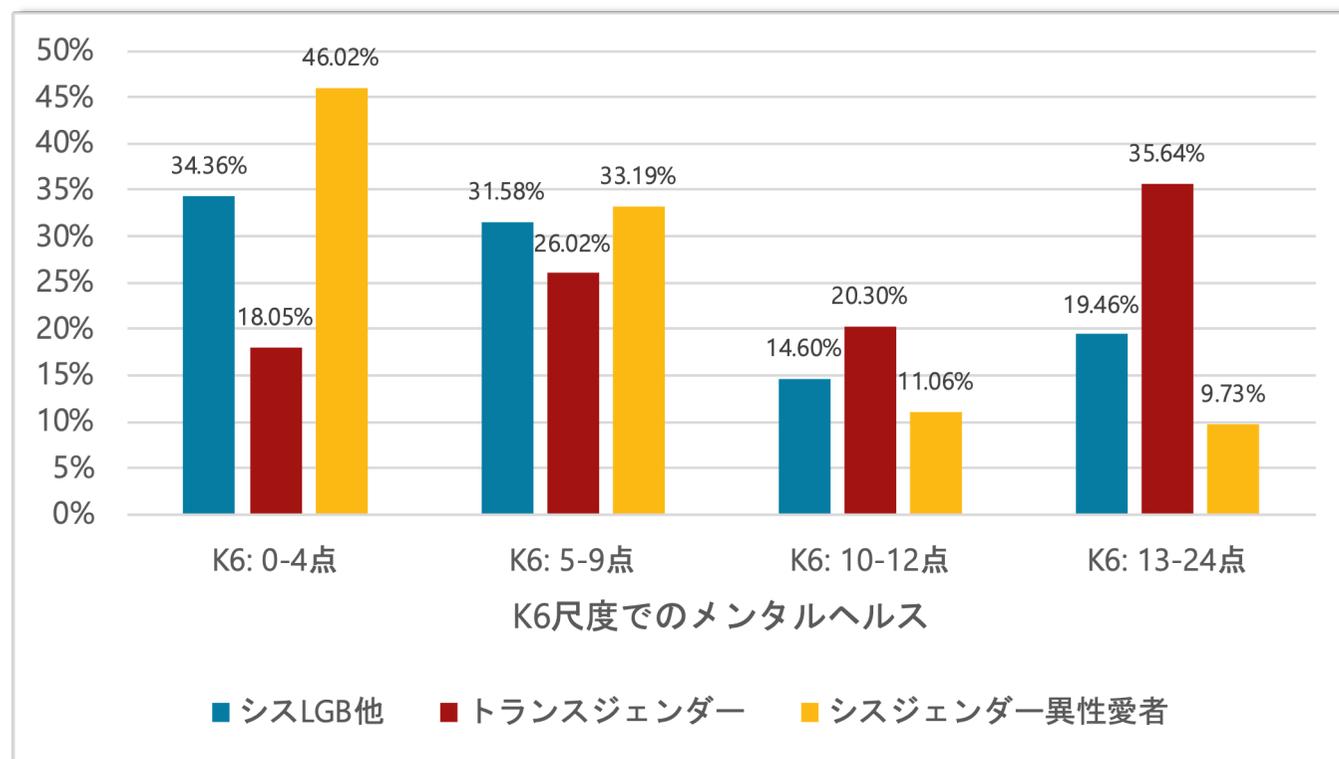
図5.3 健診受診



トランスジェンダーは、他の回答者に比べて健康診断を受けていない。
所得水準別にみると、低所得者の40%が健康診断を受けていないのに対し、中所得者では13%、高所得者では9%であった。
健康診断を受けなかった回答者の35%が、メンタルヘルスに問題を抱えている（K6スケールで13～24点）可能性が高い。

	シスLGB他	トランスジェンダー	シスジェンダー異性愛者	合計
N=	949	630	205	1,784

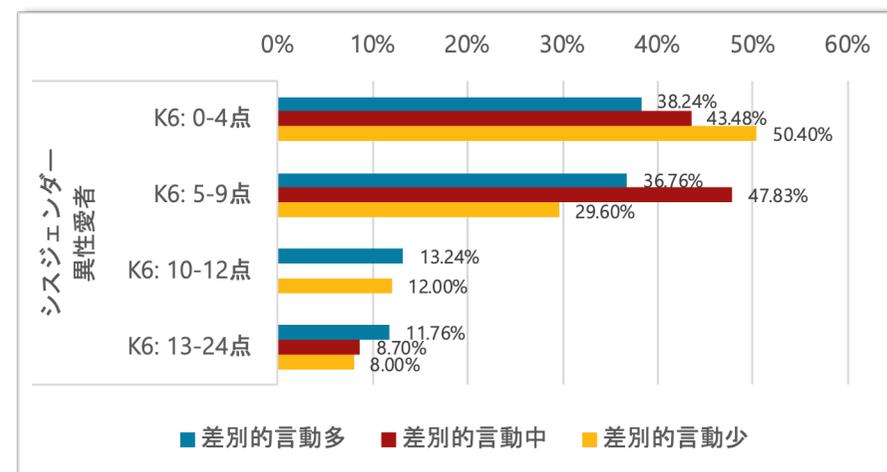
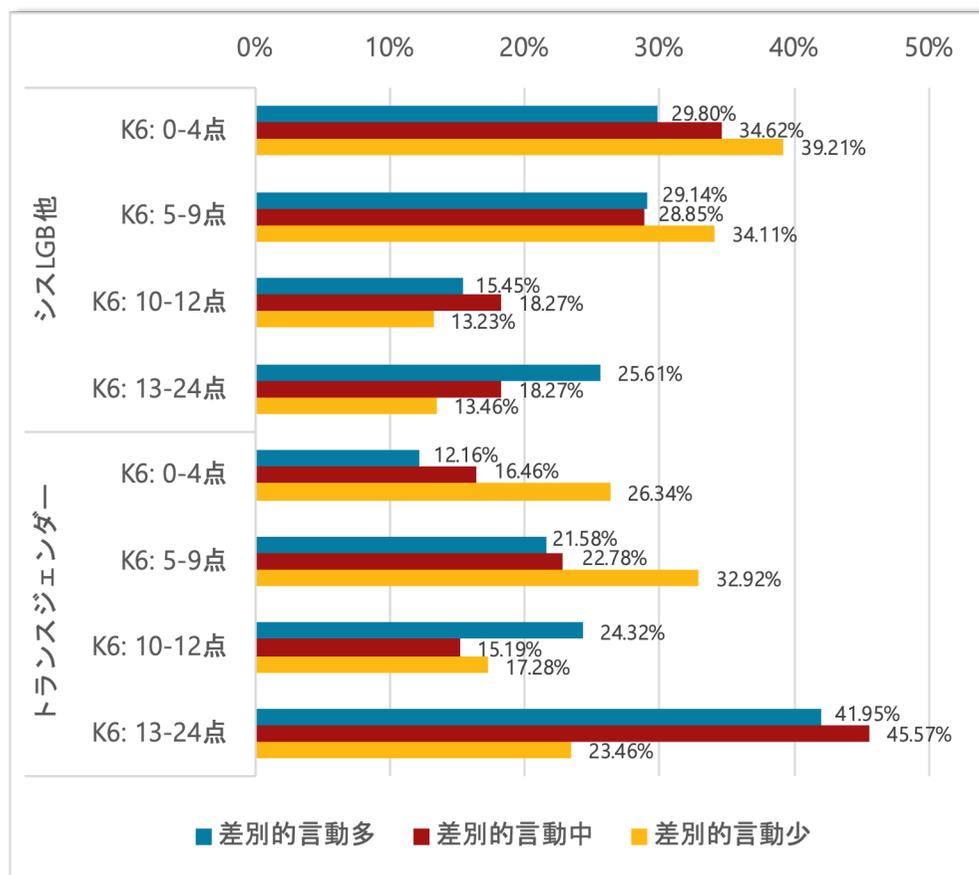
図5.5 メンタルヘルス (K6)



LGBTQの回答者は、シスジェンダー-異性愛者の回答者と比べて、K6尺度でより高いレベルの心理的苦痛を報告している。(うつなどの問題を抱えている可能性が高い)

	シスLGB他	トランスジェンダー	シスジェンダー-異性愛者	合計
N=	1,007	665	226	1,898

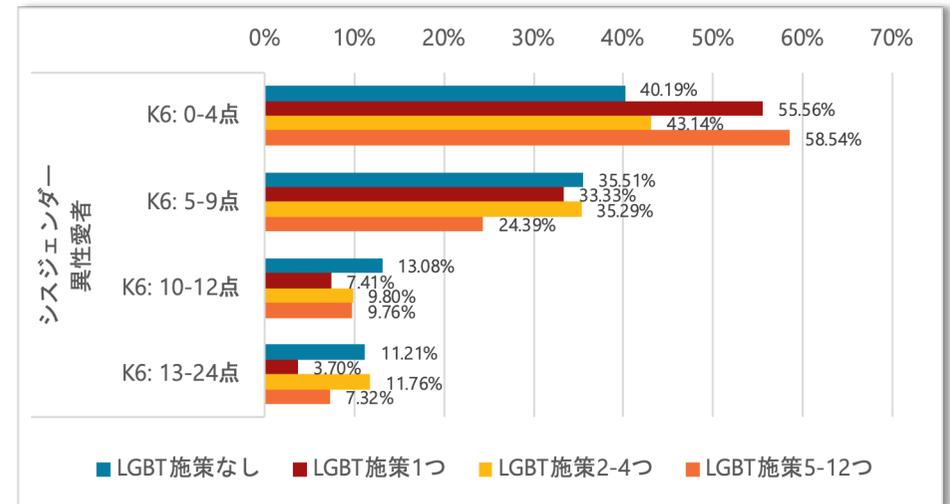
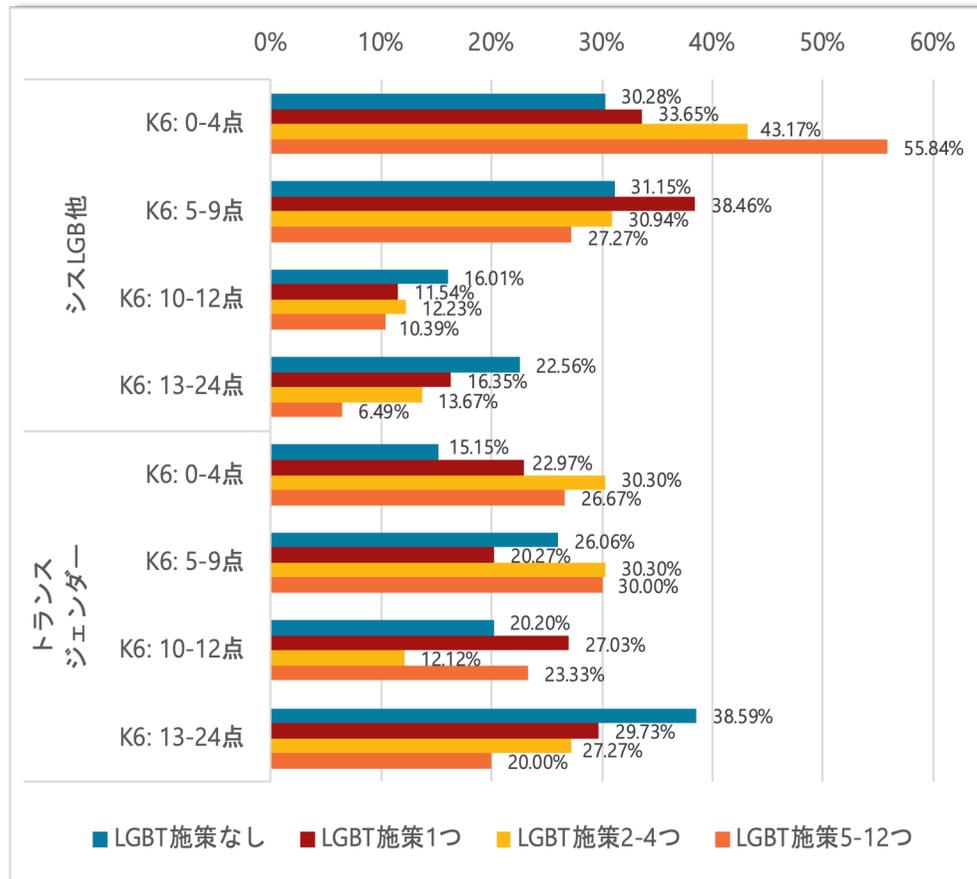
図5.9 メンタルヘルス(K6) x 差別的言動



	シスLGB 他	トランスジェン ダー	シスジェンダー 異性愛者	合計
N=	988	651	216	1,855

シスLGB+は職場等で差別的言動がない方がメンタルヘルスが悪い人が少ない。トランスの場合も同様であるが、差別的言動が中程度以上の場合、42%以上という非常に高い割合でメンタルヘルスに問題を抱える可能性があり、早急な対応が求められる。

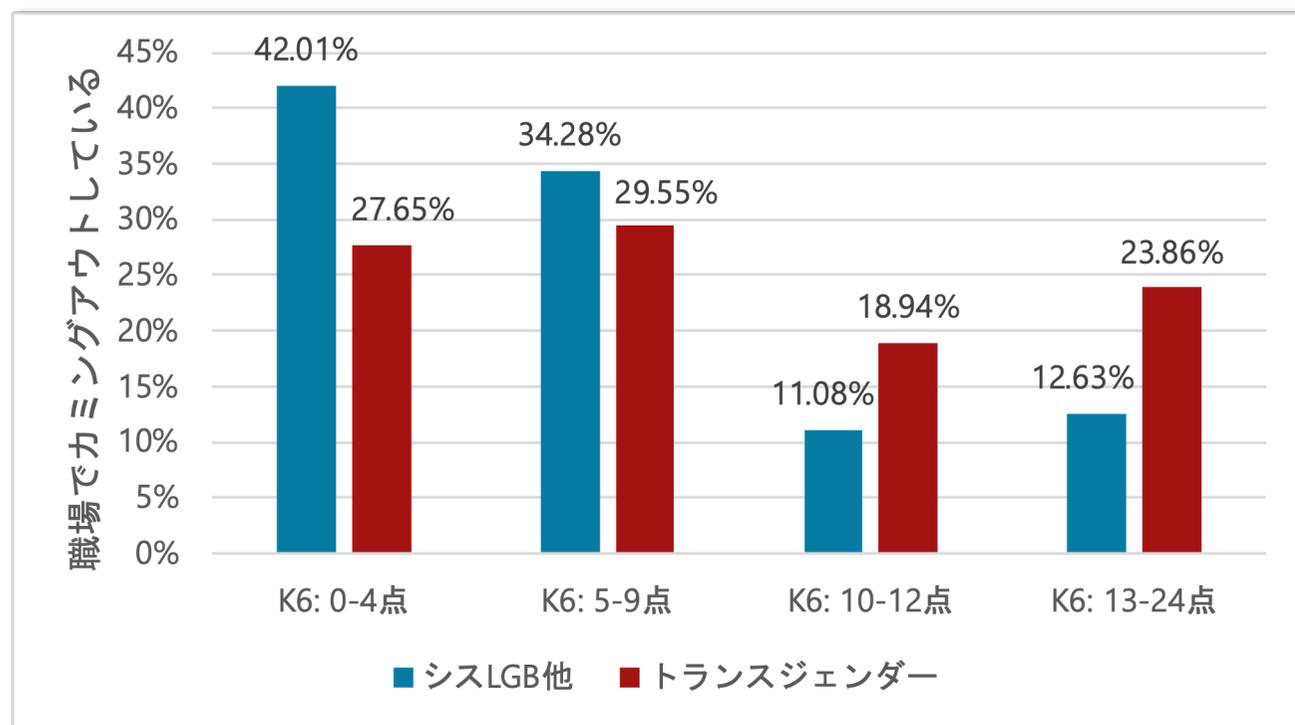
図5.10 メンタルヘルス(K6) x LGBTQ施策の数



	シスLGB他	トランスジェンダー	シスジェンダー 異性愛者	合計
N=	1,007	665	226	1,898

LGBTQは職場等でLGBTQ施策が多い方がメンタルヘルスが悪い人が少ない。

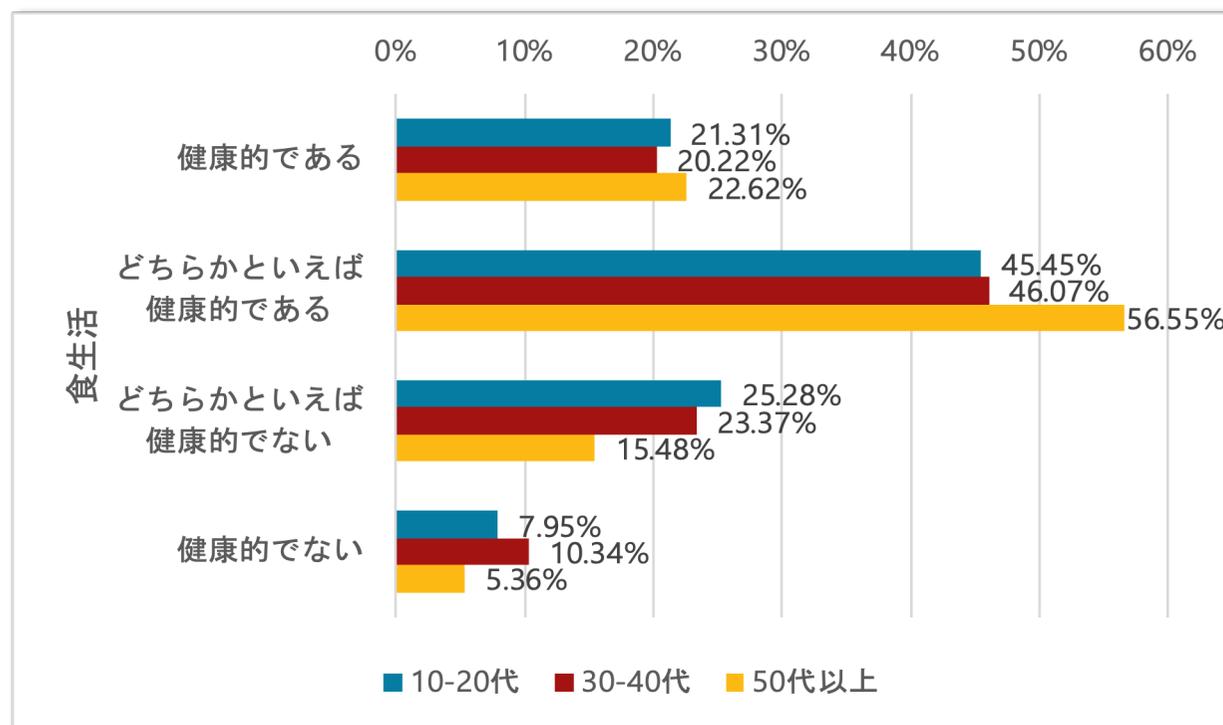
図5.11 メンタルヘルス(K6) x 職場カミングアウト



LGBTQは職場等でカミングアウトしている方がメンタルヘルスが悪い人が少ない。(カミングアウトしていない人も含めると、K6 13点以上の割合はシスLGB+19%、トランス 36%)

	シスLGB他	トランスジェンダー	シスジェンダー異性愛者	合計
N=	800	473	15	1,288

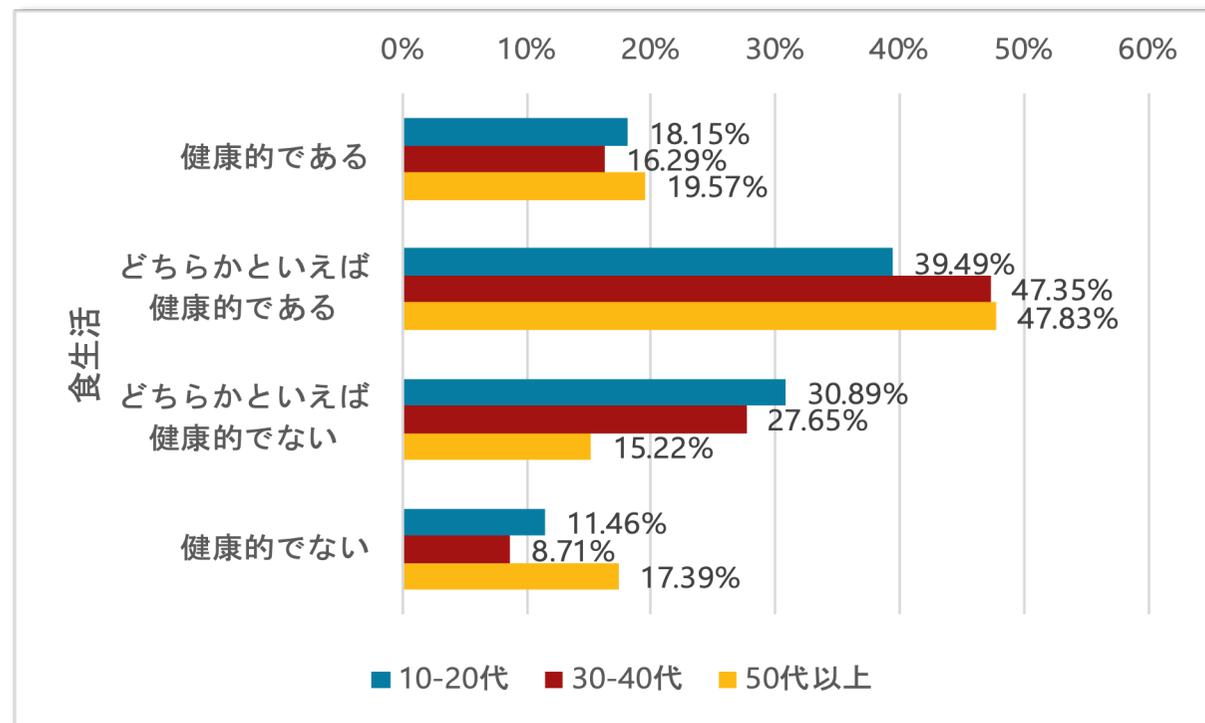
図5.13 食生活 x 年代, LGB+



LGB+では若い世代の方が健康的な食生活ではないと回答している。（一般的な傾向と合う）

	シスLGB 他	トランスジェン ダー	シスジェンダー 異性愛者	合計
N=	965	624	208	1,797

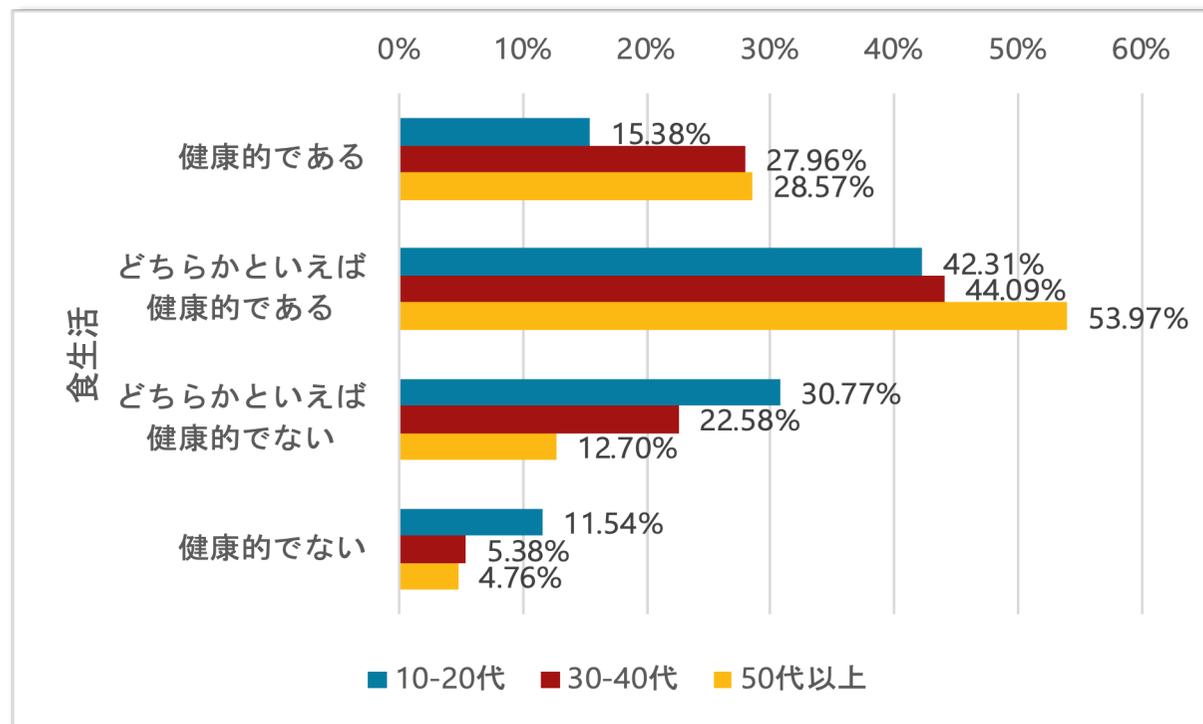
図5.14 食生活 x 年代, トランス



トランスジェンダーでは50代以上でも健康的な食生活ではないという回答が多い。

	シスLGB 他	トランスジェン ダー	シスジェンダー異性愛 者	合計
N=	965	624	208	1,797

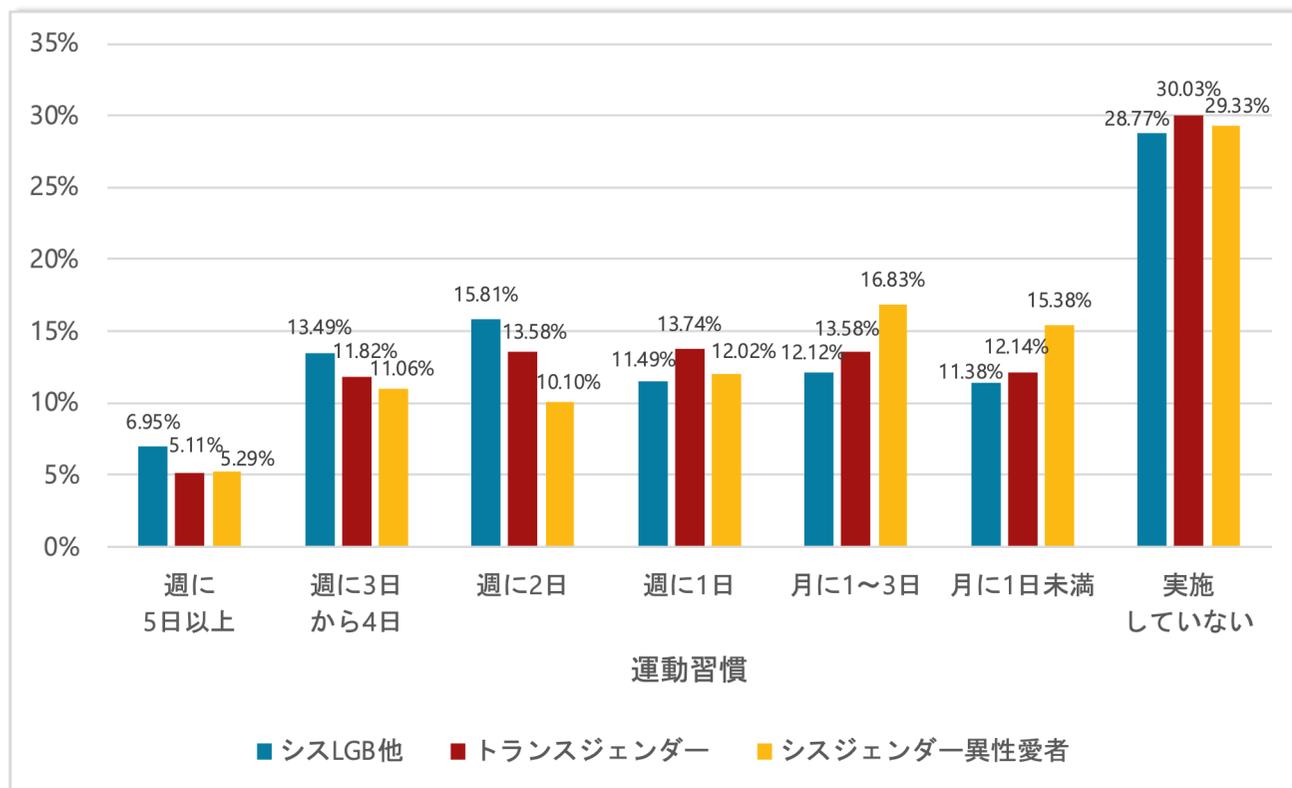
図5.15 食生活 x 年代, 異性愛者



シス異性愛者では若い世代の方が健康的な食生活ではないと回答している。(一般的な傾向と合う)

	シスLGB 他	トランスジェン ダー	シスジェンダー異性愛 者	合計
N=	965	624	208	1,797

図5.16 運動習慣

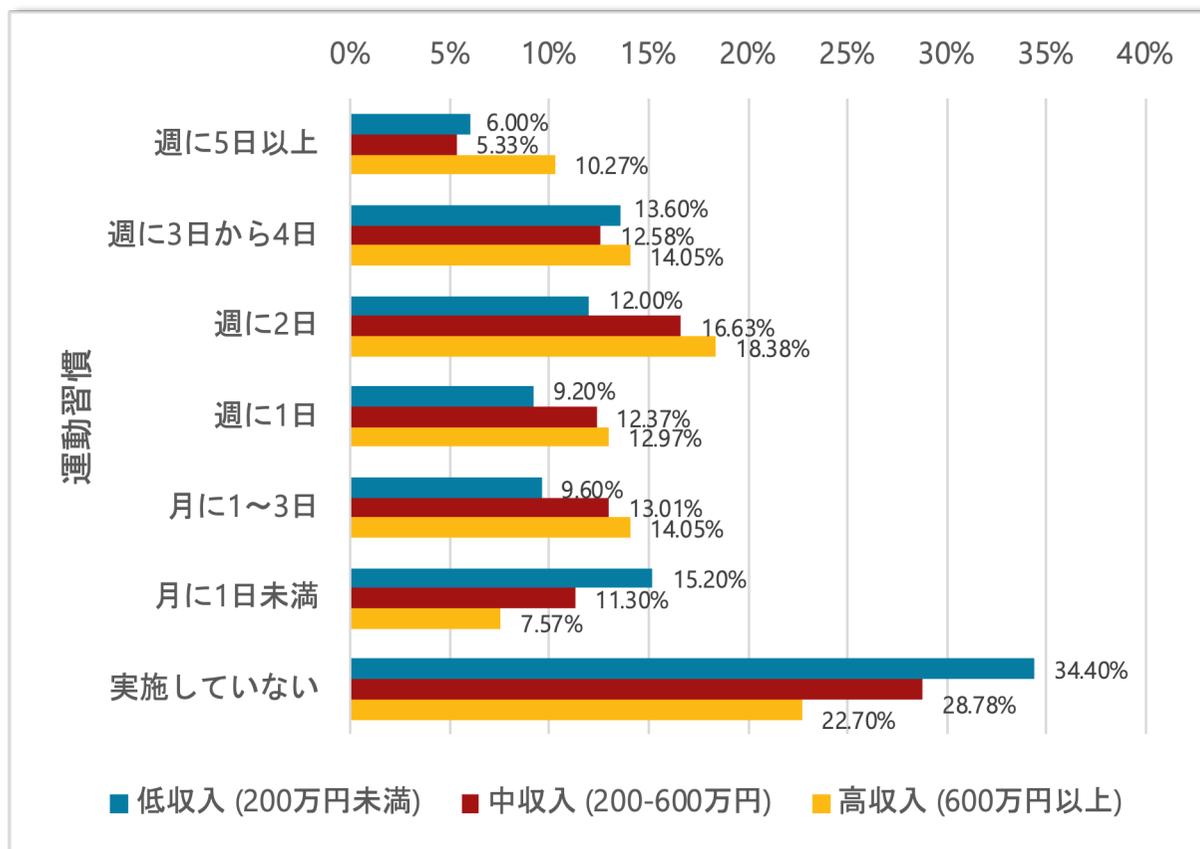


運動習慣について大きな違いはないものの、シスジェンダーLGB+の人は運動頻度がやや高い。

今回、トランスジェンダーの回答者は若い世代が多いため、一般的には最も頻度が高く出るはずであるが、そうになっていない。

	シスLGB他	トランスジェンダー	シスジェンダー異性愛者	合計
N=	949	626	208	1,783

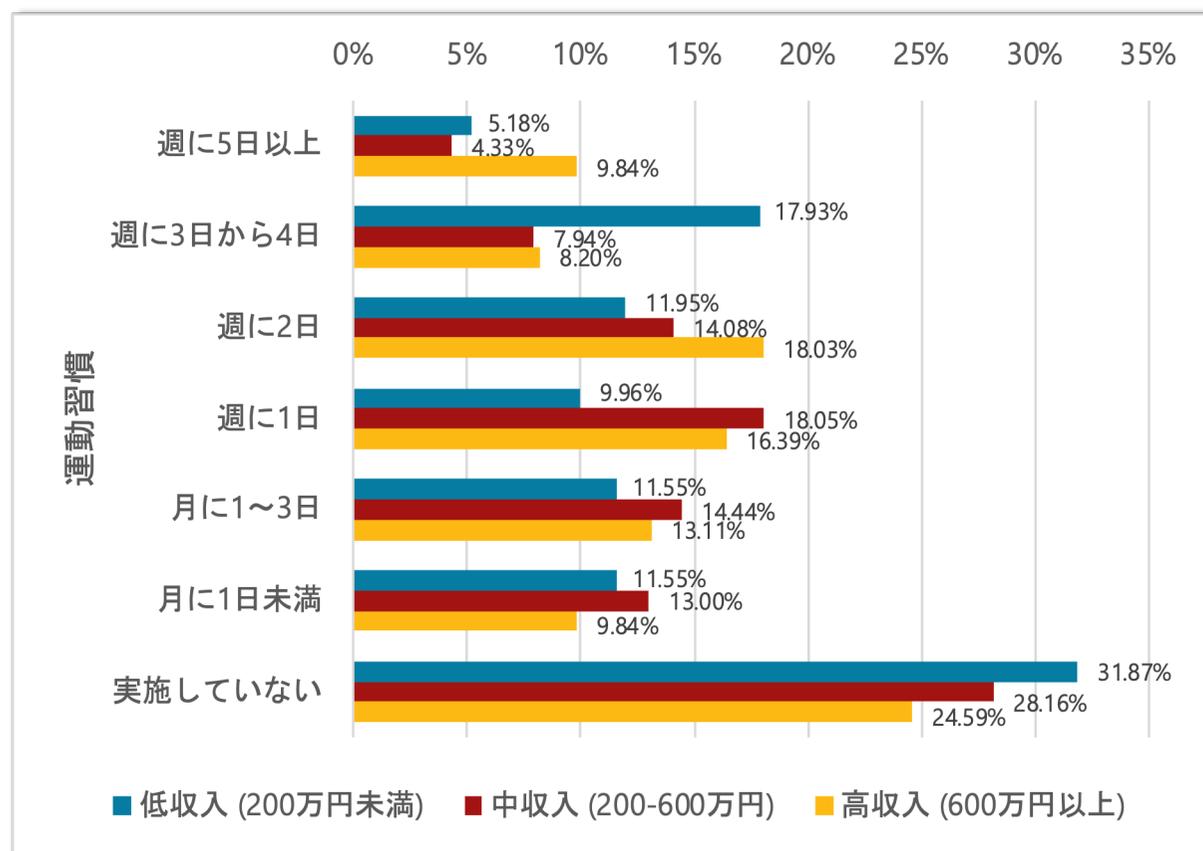
図5.20 運動頻度 x 本人収入, LGB+



LGB+では、高年収の人は、運動を実施していない、週に2日程度運動しているという人が多く、低年収の人は34%が運動を実施していない。

	シスLGB 他	トランスジェン ダー	シスジェンダー 異性愛者	合計
N=	904	589	200	1,693

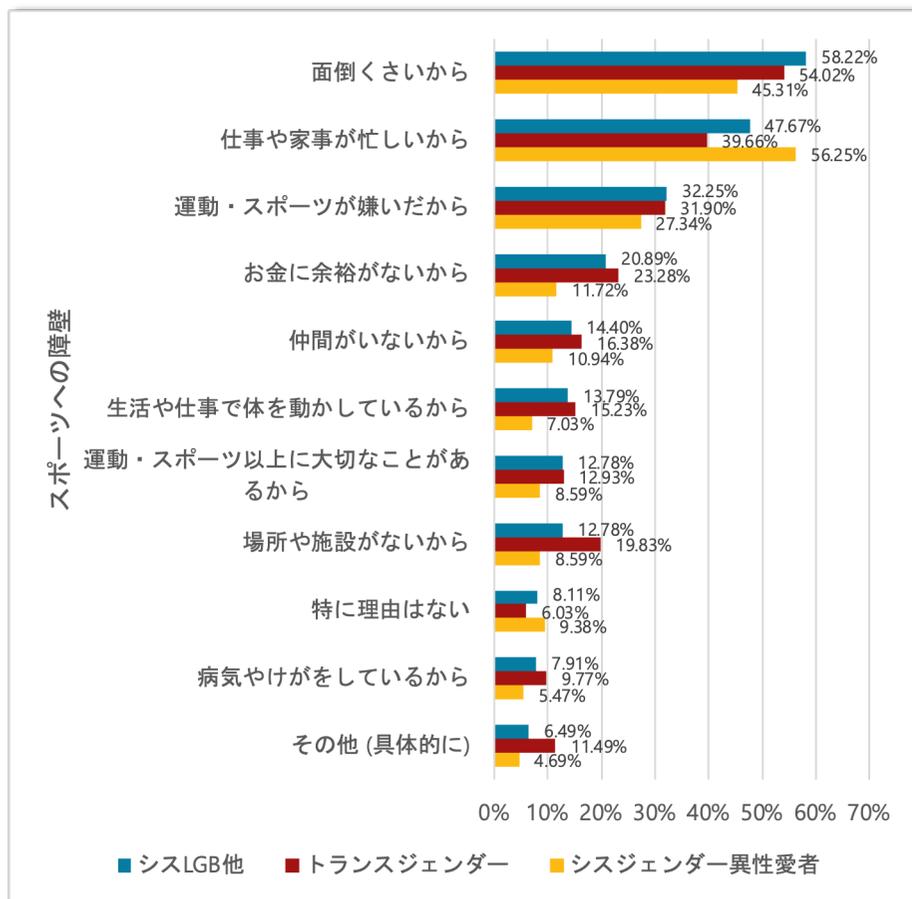
図5.21 運動頻度 x 本人収入, トランス



トランスジェンダーでは、低年収の人は32%が運動を実施していないが、低年収の人も18%が週に3日から4日の運動をしている。

	シスLGB 他	トランスジェン ダー	シスジェンダー 異性愛者	合計
N=	904	589	200	1,693

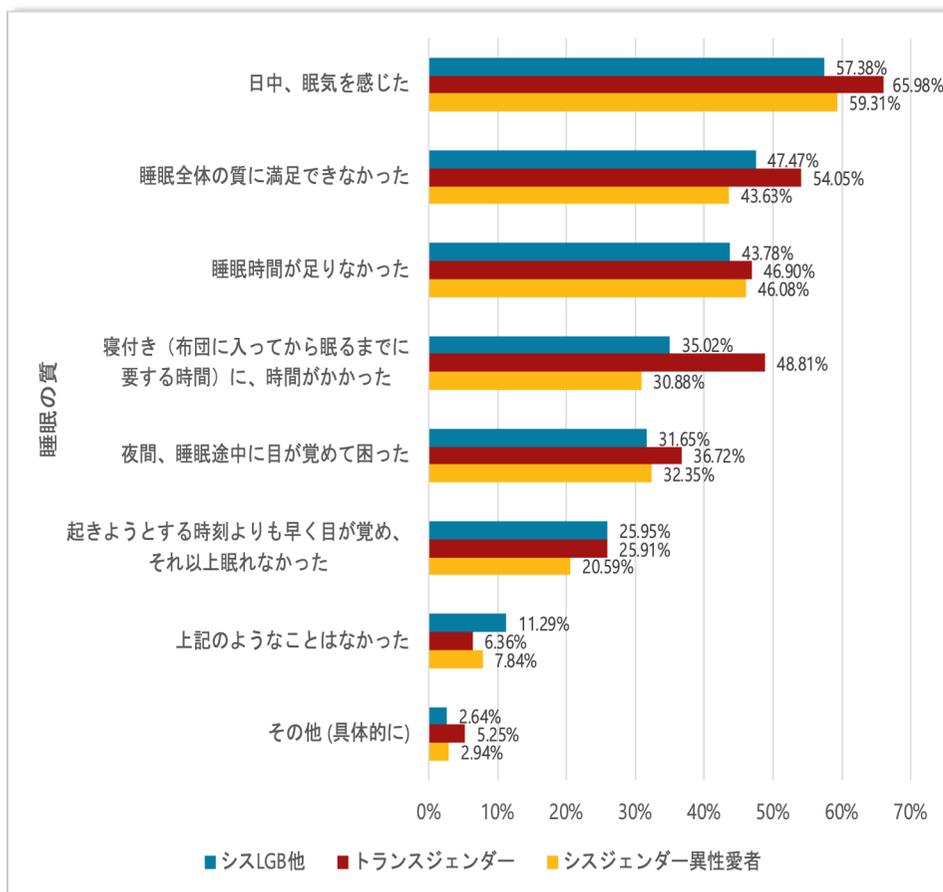
図5.23 スポーツへの障壁



運動をすることへの障壁を聞くと、トランスジェンダーで金銭的な余裕や場所や施設の問題をあげる人が多かった。

	シスLGB他	トランスジェンダー	シスジェンダー異性愛者	合計
N=	493	348	128	969

図5.24 睡眠の質



睡眠に問題を抱えていないという人は少ない。特にトランスジェンダーの回答者は、シスジェンダーの回答者よりも睡眠の質に対する不満のレベルが高い。

	シスLGB他	トランスジェンダー	シスジェンダー異性愛者	合計
N=	948	629	204	1,781

ゲスト・コメント

齋藤 有香さま

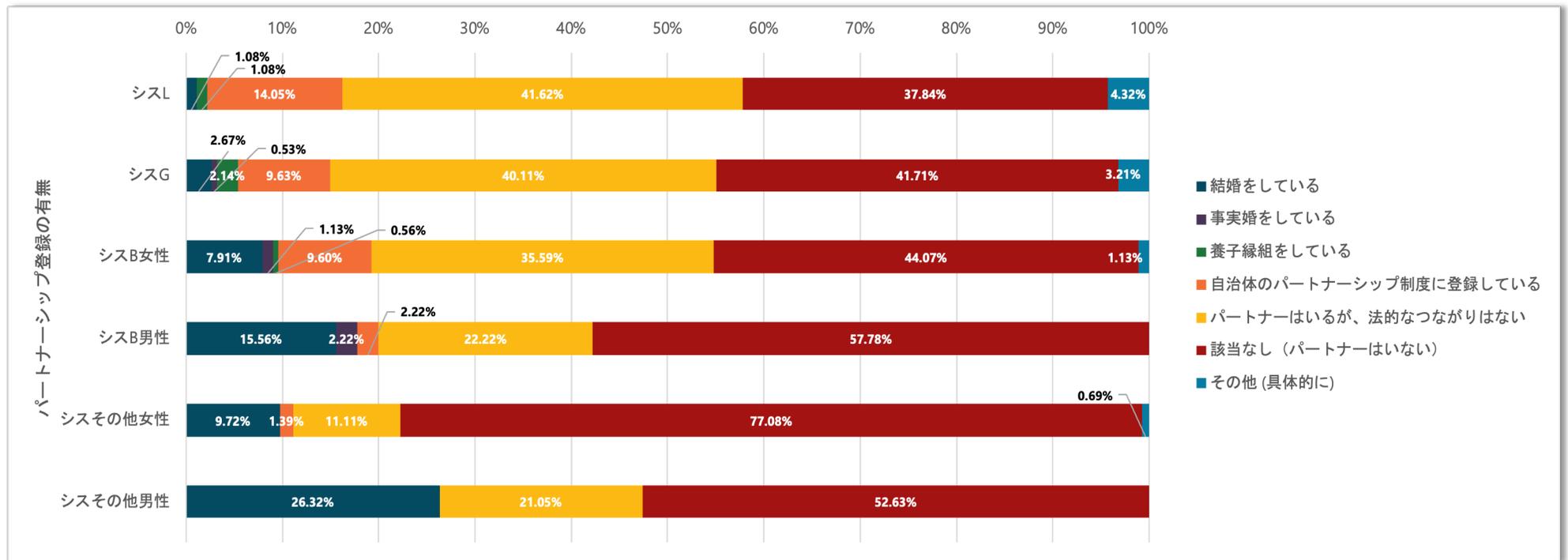
バイエルホールディング株式会社 広報本部
サステナビリティ&ソーシャルエンゲージメントマネジャー



6. パートナーシップに関する結果

- LGB+の回答者（図6.1）の約半数、トランスジェンダー（図6.2参照）の約60%がシングルである（図6.3参照）
- パートナーを持つLGBTQの回答者の大多数は、パートナーとの法的関係を持たない。結婚しているケースは、「シスジェンダーのその他男性」が26%でトップ。「シス・レズビアン」はパートナーシップ登録制度の利用率が14%と最も高い（図6.1参照）
- パートナーシップ登録証明書を取得した人でも、何らかの形で実際に利用しているLGBTQは非常に少ない。シスジェンダーLGB+の25%、トランスジェンダーの36%が、まったく利用する機会がないと回答した（図6.4参照）

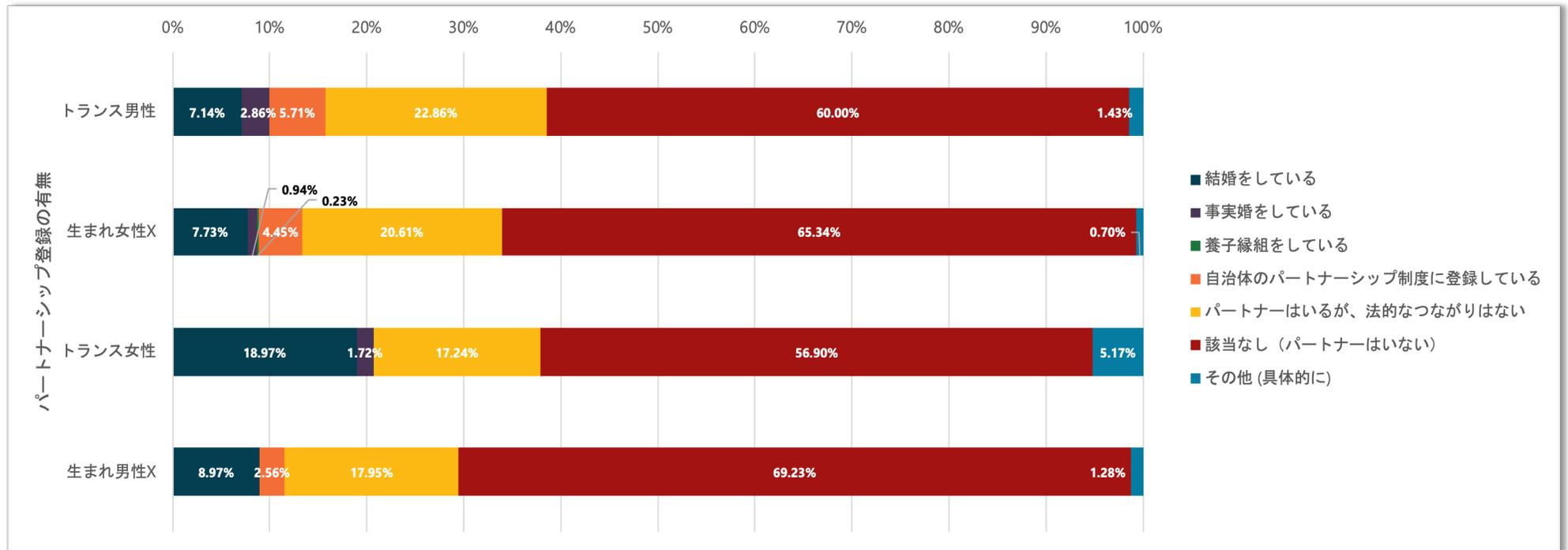
図6.1 パートナーシップ登録の有無, LBG+



パートナーがいるシスLGB+の回答者のうち、パートナーとの法的なつながりはないと答える人が多い。例えば、レズビアン女性の42%、ゲイ男性の40%がパートナーはいても法的なつながりはない。

	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	シスその他女性	シスその他男性	合計
N=	185	374	177	45	144	19	1,778

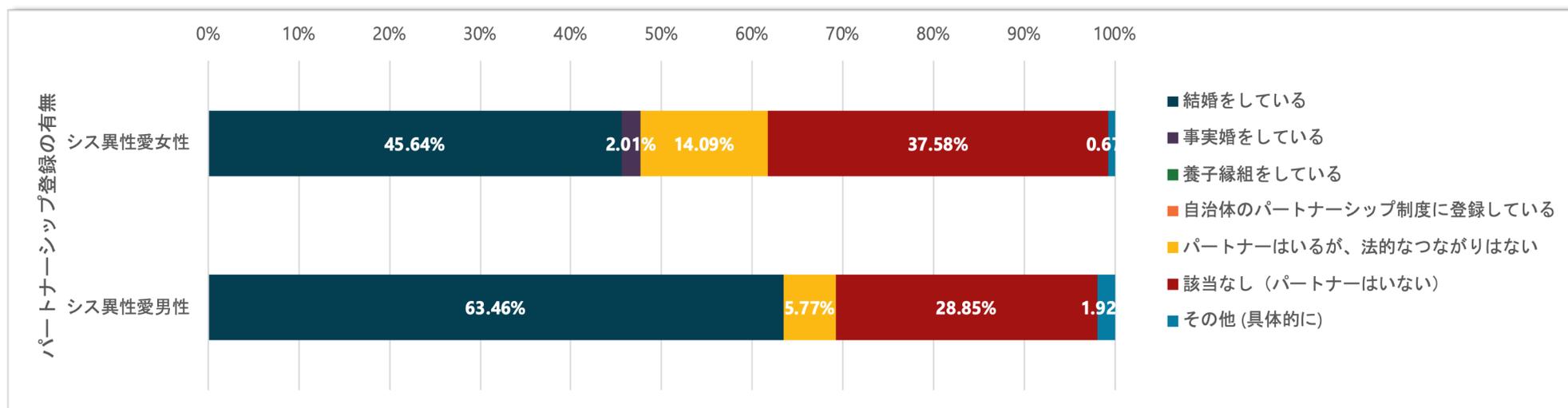
図6.2 パートナーシップ登録の有無，トランス



トランスジェンダーの回答者の約60%はパートナーがいない。パートナーがいる人のうち、平均して19%はパートナーとの法的なつながりがない。トランス女性は19%が結婚をしている。

	トランス男性	生まれ女性X	トランス女性	生まれ男性X	合計
N=	70	427	58	78	1,778

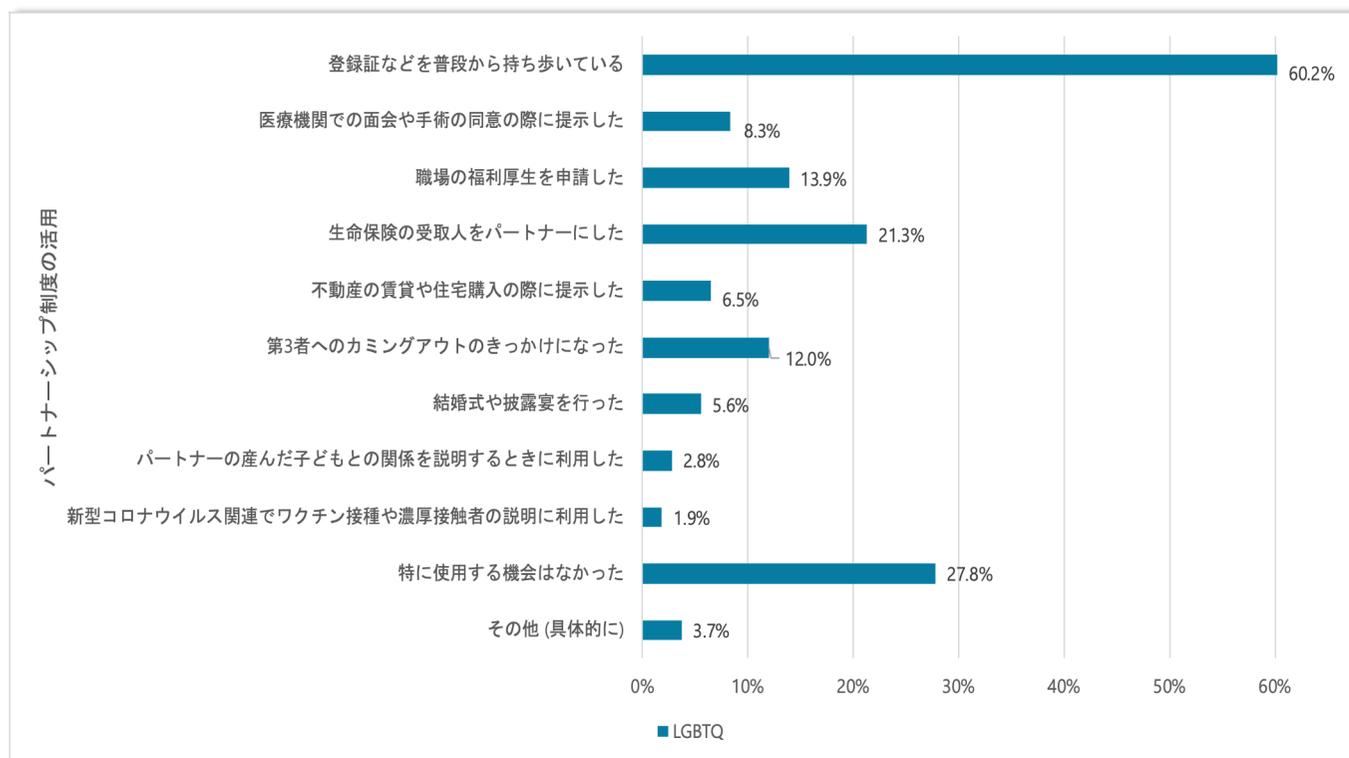
図6.3 パートナーシップ登録の有無，異性愛者



シスジェンダー異性愛者の回答者は、パートナーがいて、結婚している割合がLGBTQより高い。

	シス異性愛女性	シス異性愛男性	合計
N=	149	52	1,778

図6.4 パートナーシップ制度の活用



パートナーシップ登録をしている108人のうち、60%がパートナーシップ登録証を普段から携帯している。しかし、29%は特にカードを使う機会がなかったと回答している。

N= 108

報告書作成者コメント

テイラー・ハミルトン

Henry Luce財団 客員研究員

Taylor Hamilton

Visiting Scholar Henry Luce Foundation

自由記載欄 分析結果

三上 純

大阪大学大学院 人間科学研究科 助教

山脇 佳

中京大学大学院 社会学研究科 博士後期課程

虹色ダイバーシティの調査研究は
ご寄付に支えられています

<https://nijiiversity.jp/support/>



是非ご支援をお願いいたします