

6,593
VOICES

LGBTQの 仕事と暮らし白書

つながりも法律もない、不安を生きる

～6,593名のLGBTQと周囲の人々の声から考える、学校・職場の課題と今できること～
アンケート調査「nijiVOICE 2022」「nijiVOICE 2023」「nijiVOICE 2024」より

LGBTQ Work and Life in Japan [White Paper]

Living with Uncertainty

What 6,593 LGBTQ and Allies' Voices Tell Us About Schools and Workplaces

 NIJI BRIDGE

2026



NIJIRO DIVERSITY
認定NPO法人 虹色ダイバーシティ



休眠預金を活用した事業です



NIJIRO DIVERSITY
認定NPO法人 虹色ダイバーシティ

LGBTQ の仕事と暮らし白書 2026

LGBTQ Work and Life in Japan [White Paper]

つながりも法律もない、不安を生きる

～6,593名のLGBTQと周囲の人々の声から考える、学校・職場の課題と今できること～
アンケート調査「nijiVOICE 2022」「nijiVOICE 2023」「nijiVOICE 2024」より

Living with Uncertainty

What 6,593 LGBTQ and Allies' Voices Tell Us About Schools and Workplaces

2026年2月19日

認定NPO法人 虹色ダイバーシティ

Feb. 2026

NPO Nijiro Diversity



本事業は「LGBTQ/SOGIE インクルーシブな社会づくり推進事業」

(認定NPO法人 ReBit・認定NPO法人エティック共同運営 休眠預金等活用事業)に採択されています

目次

はじめに	3
執筆者、協力者、引用の際の表記	4
執筆の背景：日本のLGBTQに関する法整備の状況	5
本白書で使用する用語	6
LGBTQの仕事と暮らし白書 <Executive Summary>	8
<i>LGBTQ Work and Life White Paper - Executive Summary - (ENG)</i>	9
調査の概要	11
本白書での分析に用いた分類	15
標本の代表性（主執筆者：平森）	16
データ分析（主執筆者：村木）	21
回答者の属性	21
就業状況	25
就業形態	31
職場の状況（規模、事業）	33
職種	35
職場でのカミングアウト	36
職場のLGBTQ施策	43
アライ（同盟者、支援者）の有無	48
労働時間	50
学歴	51
年収	53
投資に関する意識	55
心理的安全性	56
メンタルヘルス	60
職場以外でのカミングアウト	62
ハラスメント	68
経済的困難	73
心身の健康	75
パートナー関係の法的保護	77
世帯の状況	81
従業員エンゲージメント（2024年）	82
同性婚法制化の影響（2024年）	85
健康とスポーツ（2024年）	89
コミュニティ活動への参加（2024年）	92
Appendix（各年の報告書へのリンク）	94

はじめに

日本で2019年に始まった同性婚の法制化を求める「結婚の自由をすべての人に」訴訟は、地裁、高裁の判決が出揃い、いよいよ最高裁判決を待つばかりとなりました。この間、自治体のパートナーシップ登録制度の人口カバー率は92%を超え、行政や学校・企業でのLGBTQ等の性的マイノリティ（以下、LGBTQと表記）に関する取り組みが着実に進みました。

一方で、社会はどんどん不安定化していきました。2020年の新型コロナウイルスの感染拡大と、それに伴う非正規労働者の苦境、物価高騰、格差の拡大。2022年からのロシアによるウクライナ侵攻、2023年からのイスラエルによるガザ侵攻。2024年には能登半島地震があり、人口減少社会における防災や復興の困難を目の当たりにしました。2025年1月の米トランプ大統領の再任以降、怒涛のように企業や学術機関の「反DEI」、トランスジェンダーへのバッシングが広がり、今までLGBTQの人権擁護やマーケティングの先頭に立っていたグローバル企業も、息を潜めて成り行きを見守る状況です。日本でのLGBTQの人権は、その獲得前の段階で、SNS等で苛烈なバックラッシュを受けています。

この大きな流れの中、私たちは2022年、2023年、2024年と3年連続で、LGBTQとその周囲の人々、累計6,836名（うち本白書での有効回答数は6,593名）にアンケート調査を行ないました。このデータを用いて、3年間の「経年変化」を捉える分析と、3年分の「統合データ」を利用したより詳細なSOGI別の分析を行い、LGBTQの職場環境や生活の現状をまとめたのがこの白書です。

社会の不安定化は、平時から困難な状況にある人々を、より片隅に追い詰める、と言われていています。人々の生活不安とストレスが、社会の中の少数派や異質とされる人、すなわち、女性、LGBTQ、外国人などへの攻撃につながるのです。当事者の孤立感、不安感は、すでに臨界点に達しています。現状の学校や企業の施策は、苛烈なバックラッシュに追いついていません。今、求められているのは一刻も早い同性婚などの法整備と、LGBTQに関する学校や職場の施策の歩みを止めず、より深化させることです。

アンケート調査にご協力いただいた皆さま、分析にご協力いただいた研究者の皆さま、この白書の制作にご協力いただいた皆さまに深く感謝いたします。

認定NPO法人 虹色ダイバーシティ 理事長 村木 真紀

執筆者



村木 真紀
認定 NPO 法人 虹色ダイバーシティ 理事長
<http://www.nijiroidiversity.jp/>



平森 大規
法政大学 グローバル教養学部 助教
<https://researchmap.jp/hiramori>

協力者

認定 NPO 法人虹色ダイバーシティ スタッフ一同
特定非営利活動法人 QWRC
認定 NPO 法人 ReBit・認定 NPO 法人エティック
妹尾亜留美

引用の際の表記

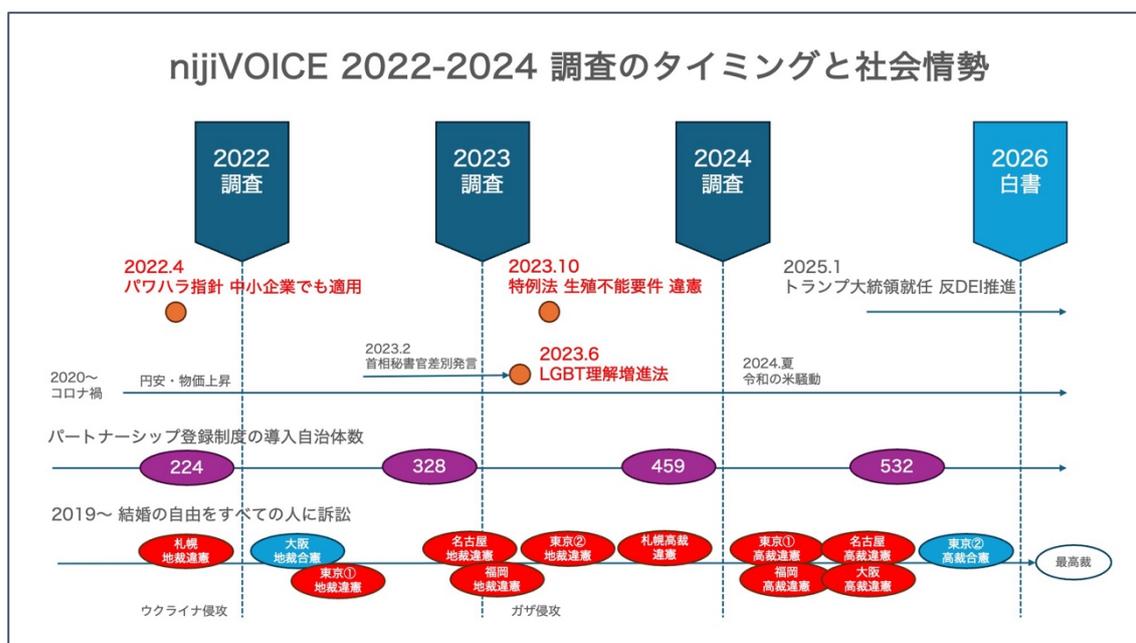
本白書からの引用にあたっては、以下の情報を記載してください。

村木真紀・平森大規, 2026, 『LGBTQ の仕事と暮らし白書 2026』認定 NPO 法人虹色ダイバーシティ編

執筆の背景：日本のLGBTQに関する法整備の状況

日本はLGBTQに関する法整備が遅れている国の一つです。2026年1月現在、LGBTQであることは違法ではありませんが、LGBTQに関する差別は禁止されておらず、婚姻の平等（同性婚）も実現していません。2023年6月に「LGBT理解増進法（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）」が成立しましたが、事業者等への義務規定がない理念法であり、現時点でも国の基本計画が策定されていない状況です。トランスジェンダーが戸籍に登録された性別を変更するには厳しい要件があり、2023年に生殖能力を失わせる要件に関しては最高裁で違憲と判断されましたが、法律自体はまだ変更されていません。

職場に関しては、限定的な保護規定があります。男女雇用機会均等法による「セクハラ防止指針（事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針）」に性的指向・性自認（SOGI）という文言が明記され、労働施策総合推進法では、職場のパワーハラスメント防止措置が義務化されました（大企業では2020年6月施行、中小企業では2022年4月に義務化）。「パワハラ防止指針（事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針）」には、SOGIに関する侮辱やアウティング（性のあり方を第三者に暴露すること）もパワハラの1類型として明記されています。2026年中には、カスタマー・ハラスメント防止、就活セクハラ防止も義務化される見通しで、その指針にはパワハラと同様に、SOGIに関する内容も含まれる見込みです。



本白書で使用する用語

LGBTQ	Lesbian（女性同性愛者）、Gay（男性同性愛者）、Bisexual（両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー）、Q（クィア、あるいは、クエスチョニング）の頭文字。本白書ではLGBTQをSOGIに関するマイノリティ全般を指す言葉としても用いる。（LGBTQではない人は、本書ではシスジェンダー異性愛者として分析している。）
レズビアン（略号：L）	本白書では、自認する性別が「女性」で、自分自身を「ゲイ・レズビアン・同性愛者」と回答した人をレズビアンとして分析している。
ゲイ（略号：G）	本白書では、自認する性別が「男性」で、自分自身を「ゲイ・レズビアン・同性愛者」と回答した人をゲイとして分析している。
バイセクシュアル（略号：B）	本白書では、自分自身を「バイセクシュアル・両性愛者」と回答した人をバイセクシュアルとして分析している。
パンセクシュアル（略号：P）	本白書では、自分自身を「パンセクシュアル」と回答した人をパンセクシュアルとして分析している。パンセクシュアルとは、男性や女性、Xジェンダーなど、どのような性の人に対しても性愛感情を抱くことがありうる人のこと。
トランスジェンダー（略号：トランス、T）	本白書では、出生時に割り当てられた性別（以下、出生時の性別と表記）と自認する性別を別にたずね、それが一致していない人をトランスジェンダーとして分析している。
シスジェンダー（略号：シス、Cis）	本白書では、出生時の性別と自認する性別を別にたずね、それが一致している人をシスジェンダーとして分析している。
ヘテロセクシュアル（異性愛者）（略号：H、異性愛）	本白書では、自分自身を「ヘテロセクシュアル・異性愛者」と回答した人をヘテロセクシュアル（異性愛者）として分析している。
無性愛者（アセクシュアル）（略号：A）	本白書では、自分自身を「アセクシュアル・無性愛者」と回答した人を無性愛者（アセクシュアル）として分析している。
SOGI	Sexual Orientation and Gender Identityの頭文字。性愛感情をどの性別の相手に抱くか、および自認する性別のこと。SOGIに関連する侮辱的言動はパワハラ（ソジハラ）の1類型とされており、SOGIハラ（ソジハラ）と表現することもある。

	本白書では、出生時の性別、自認する性別、性的指向に関するアイデンティティをそれぞれ別の設問でたずねており、その組み合わせを使って分析を行なっている。
アウトティング	SOGI に関連する情報を、本人の承諾なく、第3者が暴露すること。日本ではパワハラ の 1 類型とされている。
アライ	英語で同盟者の意味。本調査では LGBTQ について理解し、支援する人として、学校や職場に存在しているかどうかをたずねている。
ジェンダー	女らしさ、男らしさなど、社会的・文化的につくられる性別のこと。
X ジェンダー (略号: X)	自認する性別が女性、男性のどちらかではない人。本白書では、自認する性別を「X ジェンダー、中性、両性、無性、不定性、ノンバイナリー」と回答した人を X ジェンダーとして分析している。

注：2021 年発行の「職場の LGBT 白書」では、性的指向は「好きになる相手の性別」の回答をもとに分類し、分析を行なっているが、今回はアイデンティティとして回答してもらった項目を元に分析を行なっているため、単純な比較はできないことに注意が必要である。

LGBTQの仕事と暮らし白書 <Executive Summary>

2022年、2023年、2024年に、累計6,593人のLGBTQとその周囲の人たちにオンラインで任意のアンケート調査を実施し、その3年分のデータを用いて、量的分析を行ない、以下のような結果を得た。

1. 「LGBT理解増進法」が成立した後も、「施策ゼロ」の職場は54.9%。職場での施策はわずかに増えている（2022年に「施策ゼロ」の職場は57.2%）ものの、多くの当事者が希望する施策（「福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い」「差別の禁止の明文化」「トランスジェンダーの従業員へのサポート」など）までは実現していない場合が多く、まだまだ不十分である。
2. 2022年から2024年で、学校や職場でトランスジェンダーに関する否定的な言説の増加が見られる。「性別を変更して生きることにに関するネガティブな発言」を見聞きしているトランスジェンダーは、2022年が37.4%、2024年が47.4%で、3年という短期間に10ポイント増えている。当然ながら、差別的言動の多い学校・職場ほど、トランスジェンダー当事者のメンタルヘルスは悪い。
3. 学校や職場でカミングアウトする人は増えておらず、身近な場所での可視化が進んでいない。前述のように、LGBTQに関する施策がわずかに増えていても、差別的言動は大幅に増えており、LGBTQの方が学校や職場での心理的安全性が低い（特に、生まれ女性Xの40.9%が「心理的安全性が低い」と回答）状況は改善されていない。
4. LGBTQ、特にトランスジェンダーで、メンタルヘルスが悪く、経済的に困難な状況が続いている。例えば、トランス女性の36.7%が年収200万円未満で、トランスジェンダーの11.6%は「お金がなく食事を抜いた経験がある」と回答している。非正規雇用やひとり暮らしの割合が高いことから、コロナ禍や物価高など、社会の不安定化の影響を直接的に受けていると思われる。
5. 同性婚に関する裁判が進行中の中、もしも同性婚が実現したらどうするかを聞いたら、パートナーと結婚する、一緒に暮らす、子どもを育てる等、個人の生活に大きな変化があるとイメージしている人が多かった。法整備が進むことで、LGBTQ個人の生活の安定化と社会への可視化が進む可能性が示唆された。

以上

LGBTQ Work and Life White Paper - Executive Summary -

In 2022, 2023, and 2024, an voluntary online survey was conducted each year, with a cumulative total of 6,593 LGBTQ people and allies. Using three years of data, quantitative analyses were carried out, yielding the following findings.

I. Even after the enactment of the “LGBTQ Understanding Promotion Act,” 54.9% of workplaces report having “no measures in place.” Although there has been a slight decrease in workplaces with no measures (57.2% in 2022), many of the measures most desired by LGBTQ respondents—such as equal spousal treatment for same-sex partners in employee benefits, explicit prohibitions of discrimination, and support for transgender employees—have not been implemented. Overall, workplace initiatives remain inadequate.

II. From 2022 to 2024, there has been an increase in negative discourse about transgender people in schools and workplaces. The proportion of transgender respondents who reported seeing or hearing “negative statements about living after changing one’s gender” rose from 37.4% in 2022 to 47.4% in 2024—an increase of 10 percentage points in just three years. As expected, in schools and workplaces where discriminatory speech is more prevalent, transgender individuals report poorer mental health.

III. The number of people who are out at school or at work has not increased, indicating that visibility in everyday settings has not progressed. As noted above, while LGBTQ-related policies have increased slightly, discriminatory speech has increased substantially, and the situation of low psychological safety for LGBTQ people in schools and workplaces has not improved. In particular, 40.9% of respondents categorized as “X gender people assigned female at birth” (as defined in the survey) reported low psychological safety.

IV. LGBTQ people—especially transgender individuals—continue to face poor mental health and economic hardship. For example, 36.7% of trans women reported an annual income of less than 2 million yen, and 11.6% of transgender respondents reported having skipped meals due to lack of money. Given the high proportions of non-regular employment and people living alone among transgender respondents, they appear to be

directly affected by broader social instability, such as the COVID-19 pandemic and rising prices.

V. Amid ongoing litigation concerning same-sex marriage, respondents were asked how their lives might change if same-sex marriage were legalized. Many envisioned major changes in their personal lives, such as marrying their partner, living together, or raising children. These findings suggest that legal reforms have the potential to contribute to greater stability in the lives of LGBTQ individuals and increased visibility in society.

調査の概要

「niji VOICE」は2022年から2024年まで、3年連続で行われた、インターネット経由で誰でも参加可能なオープン型のアンケート調査である。

正式名称は「niji VOICE 2022（2023、2024）～LGBTQの仕事と暮らしに関するアンケート調査～」である。調査主体は認定NPO法人虹色ダイバーシティであり、学術研究者に協力を得て設問作成、分析を実施した。

「niji VOICE」は、以下の問題意識の下、企画された。

・日本では、職場や学校や地域でカミングアウトするLGBTQがまだ少ないため、どのような困難があり、どんなニーズを持っているのか、把握が難しい。国による調査も非常に少ない。

「niji VOICE」の主な目的は、以下の通りである。

- ・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。

各年の「niji VOICE」の報告書は虹色ダイバーシティの運営するウェブサイト（NIJI BRIDGE <https://nijibridge.jp/>）に公開しており、毎回報告会を実施している。

また、個人情報を削除したデータを東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターのSSJデータアーカイブ（<https://csrda.iss.u-tokyo.ac.jp/>）に寄託して公開しており、学術目的の二次分析を可能にしている。これは、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ことを意図している。

以下は、2022年から2024年まで行われた「niji VOICE」の調査概要を表にしたものである。2023年までは日本で暮らした経験のある満15歳以上が調査対象であったが、2024年からは日本で暮らした経験のある満18歳以上が調査対象になっている。本白書では、2022年～2024年の3年分のniji VOICEデータのうち、満18歳以上で、(1)現在の性自認と出生時の性別が異なる人についてはこれら2つの項目、(2)これらが同じ人についてはこれら2つの項目に加えて性的指向アイデンティティの3つの項目すべてに回答している人を有効回答とし、累計6,593名分のデータを有効回答として分析に用いる。そのため、2022年と2023年については各年の報告書に記載されている有効回答数（満15歳

以上)と本白書における有効回答数(満18歳以上)に差が生じている点に留意する必要がある。なお、全問任意回答のため、設問によって回答数が減る場合がある。また、『職場のLGBT白書』(村木ほか2021)と同様に、本白書における統合データでは、同一の回答者が2022年、2023年、2024年と複数年回答していたとしても、特にメールアドレス等を利用した回答者の同定作業は行わず、それぞれの回答を集計に含んでいる。

調査の概要	2022年	2023年	2024年
回収期間	2022/5/21-6/19 (30日間)	2023/5/21-6/19 (30日間)	2024/5/21-6/19 (30日間)
各年の分析における有効回答数	2,231人	2,242人	2,298人
本白書での量的分析の有効回答数	2,090人	2,205人	2,298人
設問数	全50問 (すべて任意回答)	全52問 (すべて任意回答)	全52問 (すべて任意回答)
使用したアンケートシステム	SurveyMonkey 有料版		
案内先	ウェブサイト、X(旧Twitter)、Facebook、Instagram、LinkedIn、講演会、虹色ダイバーシティのメールマガジン、過去のnijiVOICE回答者でメールアドレスを記入した方へのメール、LGBTQ関連イベントでのチラシ配布、プライドセンター大阪(2022年4月オープン)へのポスター掲示など		
特記事項	・新型コロナウイルスの3回目のワクチン接種が一巡した時期、テレワークやマスク着用の推奨、海外渡航制限は継続していた	・LGBT理解増進法成立直前、法案に関する議論があった時期に実施	・調査対象者の年齢を満15歳から満18歳に引き上げ
参考：地方自治体の同性パートナー登録制度(5月末時点)	224自治体	328自治体	459自治体

アンケート冒頭の但し書き（2024年版）

このアンケートは、性的マイノリティの仕事や暮らしの状況を明らかにするための調査です。心身の健康や周囲の人との関係についての質問もあります。学生（満18歳以上）や現在働いていない方、性的マイノリティの当事者以外の方も回答することができます。正解、不正解はありませんので、思ったままをお答えください。

お答えいただいた内容は個人が特定されない形で集計結果として取りまとめられ、ホームページなどで公開予定です。

【事前に必ずお読みください】

- ・アンケートの対象者は、日本で暮らした経験のある満18歳以上の方です。
- ・この調査への回答は任意です。本ページ下部にあるボタンへのクリックをもって、このアンケートへの協力を同意したものとさせていただきます。
- ・アンケートの途中でも、いつでも中止していただくことができます。アンケートに回答しなかったり回答を中止したりすることがあっても、不利益を受けることはありません。
- ・回答項目は最大で52問あり、標準的な回答時間は10分～25分です。
- ・パソコン端末、スマートフォン、タブレット端末から回答可能です。
- ・前の設問に戻りたいときは「前へ」ボタンを押してください。ブラウザの「戻る」ボタンは使わないようご注意ください。
- ・一つの端末からは一度しか回答できません。
- ・現在働いていない方は、直前の職場についてお答えください。
- ・複数の職場を持っている方は、主な職場についてお答えください。
- ・現在の職場が海外の方は、直前の日本での職場についてお答えください。
- ・過去の職場、副業的な職場に関するエピソードや調査に対する意見を記載したい場合は、最後の自由記載欄に記載してください。
- ・あなたの名前や学校名、会社名などを記入する箇所はありません。
- ・どうしても答えたくない質問がありましたら、飛ばして次に進んでいただいても構いません。
- ・人権を著しく傷付ける目的だと思われる記載があった場合は、分析対象から外すことがあります。

過去の調査について

虹色ダイバーシティでは2014年からアンケート調査を継続しており、累計の回答者は2万人を超えている。毎年設問を見直しており、各年で単純な比較はできない。

2018年～2020年、2022年～2024年は、3ヵ年の推移を確認することを意図して、予め基礎的な質問項目を揃えている。

有効回答数の推移

2014	2015	2016	2018	2019	2020	2022	2023	2024	累計(人)
1,815	2,154	2,298	2,348	2,587	2,231	2,296	2,242	2,298	20,269

本白書での分析に用いた分類

出生時の性別	性自認	性的指向 (アイデンティティ)	本白書での分類 (1)	本白書での分類 (2)	本白書での分類 (3)
女性	女性	同性愛者	シス L	シス LGBPA 他	LGBTQ
男性	男性	同性愛者	シス G	シス LGBPA 他	LGBTQ
女性	女性	両性愛者	シス B 女性	シス LGBPA 他	LGBTQ
男性	男性	両性愛者	シス B 男性	シス LGBPA 他	LGBTQ
女性	女性	全性愛者	シス P 女性	シス LGBPA 他	LGBTQ
男性	男性	全性愛者	シス P 男性	シス LGBPA 他	LGBTQ
女性	女性	無性愛者	シス A 女性	シス LGBPA 他	LGBTQ
男性	男性	無性愛者	シス A 男性	シス LGBPA 他	LGBTQ
女性	女性	その他	シスその他女性	シス LGBPA 他	LGBTQ
男性	男性	その他	シスその他男性	シス LGBPA 他	LGBTQ
女性	男性	様々	トランス男性	トランスジェンダー	LGBTQ
女性	X ジェンダー等	様々	生まれ女性 X	トランスジェンダー	LGBTQ
男性	女性	様々	トランス女性	トランスジェンダー	LGBTQ
男性	X ジェンダー等	様々	生まれ男性 X	トランスジェンダー	LGBTQ
女性	女性	異性愛者	シス H 女性	シス H	シス H
男性	男性	異性愛者	シス H 男性	シス H	シス H

(注1) 単年度ごとの報告書では、該当者数の少なさから「バイセクシュアル・両性愛者」と「パンセクシュアル・全性愛者」、「アセクシュアル・無性愛者」と「決めたくない・決めていない」(その他)の性的指向を合わせて分析していたが、今回の統合データでは区分して分析を行なった。

(注2) 本調査は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大きく影響するのではないかという想定で、分類を行った。

標本の代表性

(主執筆者：平森)

【LGBTQ をテーマとする量的調査の様々な手法】

※本項の内容は 2018 年～2020 年の「niji VOICE」の結果をまとめた白書である『職場の LGBT 白書』（村木ほか 2021: 15-16）に多くを負っている。

現在、LGBTQ に関わるテーマを扱う量的調査としては大きく分けて 3 つの手法がよく用いられている（釜野ほか 2016:33-5）。1 つ目の手法は **全国無作為抽出調査** である。この調査は調査対象者を住民基本台帳などからランダムにくじびきやサイコロのような形で決めるとするのが最大の特徴で、日本に住むすべての個人が同じ確率で選ばれる仕組みになっている。そのため、日本に住んでいる人の実態や世論の正確な縮図になる調査設計になっている。その一方で、LGBTQ から集められる回答は少ないため、LGBTQ の複雑な実態を調べることは困難である。この手法が使われている調査として、例えば「性的マイノリティについての意識：2015 年全国調査」（釜野ほか 2016）、「性的マイノリティについての意識：2019 年（第 2 回）全国調査」（釜野ほか 2020）、「家族と性と多様性にかんする全国アンケート（全国 SOGI 調査）」（釜野ほか 2025）などがある。

2 つ目の手法は **オープン型ウェブ調査**、またはセルフアンケートと呼ばれる調査である。この調査手法の特徴としては、調査実施者が SNS などで調査対象となる層に広く依頼し、協力者を集める点が挙げられる。したがって、無作為抽出調査の場合と異なり、集まった回答は社会全体の正確な縮図にはならない。例えば、調査を行った結果、LGBTQ 回答者の貧困割合は X%であるということが分かっても、これをそのまま日本の LGBTQ 全体に当てはめることはできない。調査対象者がランダムに選ばれていないため、たまたま経済的に困難な状況にある LGBTQ が調査により関心を示し回答したという可能性もあるためである。しかしながら、調査テーマに強い関心を持つ層が自発的に回答するため、無作為抽出調査では把握困難な人口層の実態を捉えることができるという利点がある。加えて、ウェブ調査という特性を活かし、実査に時間のかかる無作為抽出調査と比べて比較的スピーディーに行うことができるため、時事的な問題にも素早く対応できるという利点もある。「niji VOICE」はこの手法を用いた調査である。この手法が使われている調査として、他にも「REACH Online」（日高 2024）や「アロマンティック／アセクシュアル・スペクトラム調査」（三宅ほか 2024）などがある。

3 つ目の手法は **クローズド型ウェブ調査**、またはモニタ調査とよばれる調査である。この手法では、ウェブ調査会社が自社に「モニタ」として登録している人が調査対象になる。モニタ調査では一般的に謝礼が付与されるため、オープン型ウェブ調査と異なり、い

いわゆる無関心層や LGBTQ でない人からの回答も多く集めることができる。また、無作為抽出調査に比べて調査規模を拡大することへのコストが小さいため、大規模調査を行いやすく、その場合は LGBTQ からの回答も多く集めることができる。その一方で、調査会社に登録している調査会社モニタの性別（女性が多い）や年齢（若年層が多い）などの人口学的特徴は日本社会の全体像の正確な縮図になっているとは言えない。例えば、調査を行った結果、LGBTQ 回答者の割合は Y%であるということが分かっても、日本において LGBTQ が Y%いると、日本の LGBTQ 人口割合として一般化できるものではない。この手法が使われている調査として、例えば「LGBTQ+調査」（電通 2023）などがある。

以上見てきたように、LGBTQ の分野では主にこれら 3 つの調査手法が使われることが多い。もちろん、どの手法を使った調査研究も意義のあるものであり、手法にかかわらず今後もさらなる調査研究がなされるべきというのは大前提である。しかしながら同時に、そういった調査研究に関する報道を見たり、その結果をもとに実際に政策提言を行ったりする際には、上記で検討したような、どの調査手法を使うと何を言えるのか、何については言えないのかなどについて留意することが求められる。元々の調査研究が実際に明らかにしていること以上のことを明らかにしているかのように解釈してしまうと、それは統計データを施策に活かしているのではなく、ただ単に自らに都合のいい数字を、自説を補強するために利用しているだけになってしまう。しばしば、数字で表されるデータは「中立的・客観的」であると思われがちであるが、「調査対象者やその抽出方法」「調査票における質問文の言い回し」「質問の選択肢は適切か」「分析結果の解釈は妥当か」など、調査結果を批判的な観点から考察する必要がある（平森 2016）。

そこで以下では、2022 年から 2024 年までの「niji VOICE」に答えた回答者の性別、年代、地域区分の分布が 2020 年国勢調査と比較してどのような特徴を持っているか検討する。国勢調査の結果については「令和 2 年国勢調査人口等基本集計結果」（総務省統計局 2020）を加工して作成した。

【標本の代表性】

回答者の性別（性自認）からみた標本の代表性

性自認の分布をみると、いずれの年においても、男性からの回答割合が 2020 年国勢調査と比べてかなり低いことがわかる。同様に、女性からの回答割合も 2020 年国勢調査と比べて低い結果になっている。現在、日本の国勢調査では男性・女性にあてはまらない性別を回答することができないが、niji VOICE では、いずれの年においても X ジェンダーからの回答が約 4 分の 1 を占めていることがわかる。

	niji VOICE 2022	niji VOICE 2023	niji VOICE 2024	2020 年国勢調 査 (男女の別)
女性	43.6%	40.7%	44.8%	52.0%
男性	28.8%	32.6%	30.2%	48.0%
X ジェンダ ー	25.0%	24.3%	22.6%	0.0%
その他	2.6%	2.4%	2.4%	0.0%

回答者の性別（出生時の性別）からみた標本の代表性

出生時の性別の分布をみると、性自認の場合と異なり、いずれの年においても、女性からの回答割合が 2020 年国勢調査と比べて高いことがわかる。

	niji VOICE 2022	niji VOICE 2023	niji VOICE 2024	2020 年国勢調 査 (男女の別)
女性	68.4%	63.1%	66.1%	52.0%
男性	31.6%	36.9%	33.9%	48.0%

回答者の年代からみた標本の代表性

niji VOICE 2022-2024 では一貫して 30 代までの若年層からの回答割合が 2020 年国勢調査と比べて高い一方で、50 代や 60 代以上からの回答割合が 2020 年国勢調査と比べて低く、niji VOICE の回答者の年代分布には偏りがあることがわかる。特に、60 代以上からの回答がかなり少なく、本調査がウェブ調査であることがその背景要因の 1 つとして考えられる。

	niji VOICE 2022	niji VOICE 2023	niji VOICE 2024	2020 年国勢調 査
18-19 歳	7.7%	3.8%	4.4%	2.2%
20 代	38.1%	35.6%	36.1%	11.4%
30 代	24.5%	28.0%	27.2%	13.1%
40 代	16.7%	17.1%	17.4%	17.1%
50 代	10.7%	12.2%	11.6%	15.5%
60 代以上	2.3%	3.3%	3.2%	40.6%

回答者の地域区分からみた標本の代表性

niji VOICE 2022-2024 では一貫して関東地方および近畿地方からの回答割合が 2020 年国勢調査と比べて高い一方で、それ以外の地方在住者からの回答割合が 2020 年国勢調査と比べて低く、niji VOICE の回答者の地域区分の分布には偏りがあることがわかる。特に、関東地方からの回答の高さについては本調査がウェブ調査であること、近畿地方からの回答の高さについては虹色ダイバーシティが大阪の団体であることがその背景要因の 1 つとして考えられる。

	niji VOICE 2022	niji VOICE 2023	niji VOICE 2024	2020 年国勢調 査
北海道地方	4.0%	3.5%	3.3%	4.3%
東北地方	2.7%	3.1%	3.4%	7.0%
関東地方	50.6%	50.4%	52.9%	34.7%
中部地方	10.3%	11.3%	11.2%	16.7%
近畿地方	22.0%	20.6%	19.0%	17.6%
中国地方	3.3%	3.1%	2.5%	5.7%
四国地方	1.3%	1.6%	1.3%	2.9%
九州・沖縄地方	6.0%	6.4%	6.3%	11.1%

【考察】

本調査はインターネットを通じて、無償・任意でアンケートに回答するものであり、回答者の性別、年代、地域区分の分布から標本の代表性を検討した結果、これらの分布に偏りがみられることがわかった。そのため、本調査の結果を日本全体における結果とみなすなど、結果を過度に一般化することはできない。しかしながら同時に、無作為抽出調査では把握しにくい LGBTQ からの回答を多く集められるオープン型ウェブ調査の手法を用い、毎年 2,000 人以上からの「声」を集めていることから、本調査の結果は LGBTQ の詳細な生活実態を把握するヒントになると考えている。

また、50 問以上の調査に無償で参加していただいていることから、この調査には LGBTQ の中でも社会問題に対して関心の高い層が多く回答している可能性がある。さらに、本調査に回答した シスジェンダー異性愛者は虹色ダイバーシティで研修を行なった大手企業の人事部の担当者や従業員グループに参加するアライが回答している可能性があり、日本におけるシスジェンダー異性愛者一般よりも LGBTQ やダイバーシティに関する意識の高い層と考えられる。さらなる標本の代表性の詳細な検討については、今後の課題としたい。

【文献】

- 釜野さおり・石田仁・風間孝・吉仲崇・河口和也, 2016, 『性的マイノリティについての意識——2015年全国調査報告書』科学研究費助成事業「日本におけるクィア・スタディーズの構築」研究グループ（研究代表者 広島修道大学 河口和也）編.
(<http://alpha.shudo-u.ac.jp/~kawaguch/chousa2015.pdf>)
- 釜野さおり・石田仁・風間孝・吉仲崇・平森大規・吉仲崇・河口和也, 2020, 『性的マイノリティについての意識：2019年（第2回）全国調査報告会配布資料』JSPS 科研費（18H03652）「セクシュアル・マイノリティをめぐる意識の変容と施策に関する研究」（研究代表者 広島修道大学 河口和也）調査班編. (<https://alpha.shudo-u.ac.jp/~kawaguch/2019chousa.pdf>)
- 釜野さおり・岩本健良・小山泰代・申知燕・武内今日子・千年よしみ・平森大規・藤井ひろみ・布施香奈・山内昌和, 2025, 『家族と性と多様性にかんする全国アンケート（全国 SOGI 調査）報告書』JSPS 科研費 JP21H04407「性的指向と性自認の人口学の構築—全国無作為抽出調査の実施」研究チーム（代表 釜野さおり）編, 早稲田大学 SOGI 調査研究所. (<https://zenkoku-chosa.jp/>)
- 総務省統計局, 2020, 「令和2年国勢調査人口等基本集計結果」.
(<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2020/kekka.html>)
- 電通, 2023, 「電通グループ、「LGBTQ+調査 2023」を実施」.
(<https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/pdf-cms/2023046-1019.pdf>)
- 日高庸晴, 2024, 『LGBTQ+の健康レポート——誰にとっても心地よい医療を実装するために』医学書院.
- 平森大規, 2016, 「数字は嘘をつかない? ——性的マイノリティに関する統計データの読み方・考え方」『CGS Newsletter』（国際基督教大学ジェンダー研究センター発行）19号. (<http://web.icu.ac.jp/cgs/2017/03/nl019-06.html>)
- 三宅大二郎・今徳はる香・神林麻衣・中村健, 2024, 『いちばんやさしいアロマンティックやアセクシュアルのこと』明石書店.
- 村木真紀・平森大規・三上純・山脇佳, 2021, 『職場のLGBT白書——「やるべき事は、まだまだある～深刻なハラスメントと変化の兆し～」アンケート調査 niji VOICE 2018, 2019, 2020 に寄せられた7,162名の声から』認定NPO法人虹色ダイバーシティ編. (https://nijibridge.jp/wp-content/uploads/2021/12/nijiVOICE_WP.pdf)

データ分析

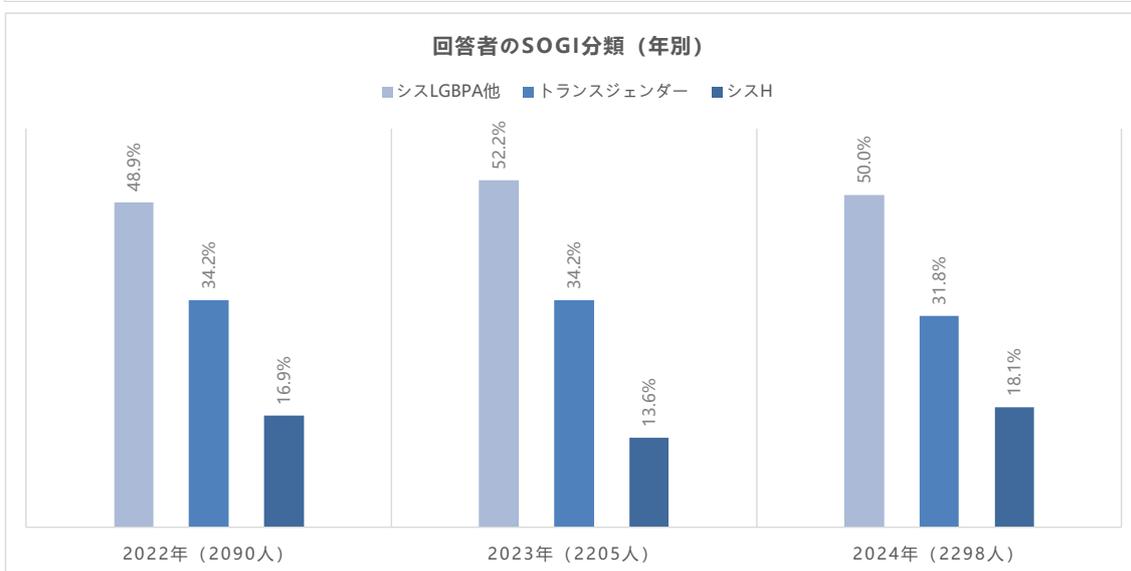
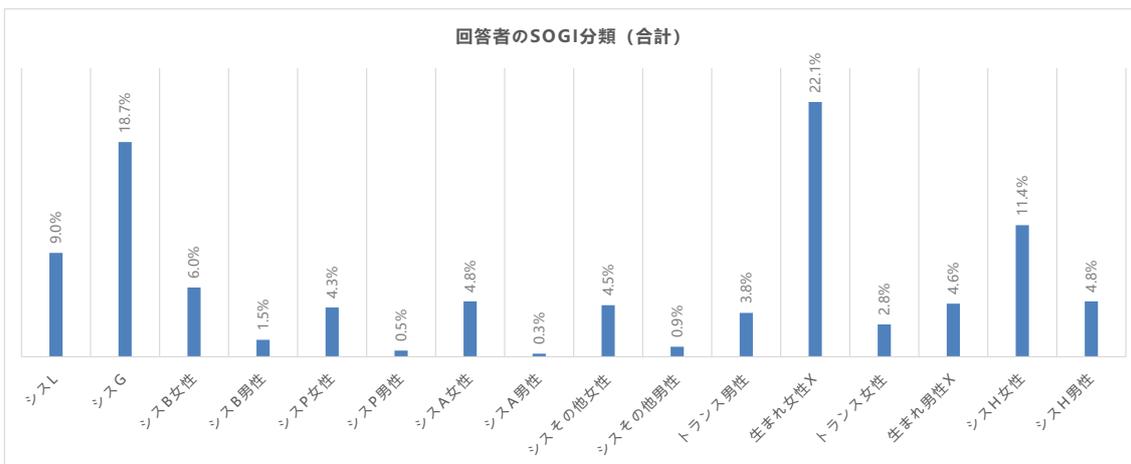
(主執筆者：村木)

回答者の属性

【データ】回答者の SOGI 分類（経年変化）

「生まれ女性 X」に分類される回答者の割合が最多、その次が「シス G」である。2022 年、2024 年と比べると、2023 年のデータは「シス G」による回答割合が若干高い一方で、「シス H 女性」による回答割合が若干低い。しかしながら、全体の傾向として調査年による SOGI 分布のバラツキはそれほどみられない。

	2022 年	2023 年	2024 年	計(人)	割合
シス L	9.1%	10.2%	7.7%	594	9.0%
シス G	17.4%	21.2%	17.4%	1,230	18.7%
シス B 女性	6.0%	5.6%	6.4%	396	6.0%
シス B 男性	1.7%	1.6%	1.1%	96	1.5%
シス P 女性	4.6%	3.9%	4.4%	283	4.3%
シス P 男性	0.3%	0.9%	0.4%	36	0.5%
シス A 女性	4.0%	4.1%	6.3%	317	4.8%
シス A 男性	0.1%	0.1%	0.5%	18	0.3%
シスその他女性	4.8%	3.8%	4.9%	296	4.5%
シスその他男性	0.9%	0.9%	0.9%	59	0.9%
トランス男性	3.9%	3.8%	3.8%	252	3.8%
生まれ女性 X	23.5%	22.3%	20.6%	1,457	22.1%
トランス女性	2.4%	3.4%	2.6%	185	2.8%
生まれ男性 X	4.3%	4.7%	4.8%	305	4.6%
シス H 女性	12.3%	9.6%	12.4%	753	11.4%
シス H 男性	4.5%	4.0%	5.8%	316	4.8%
(合計)	2,090	2,205	2,298	6,593	100.0%

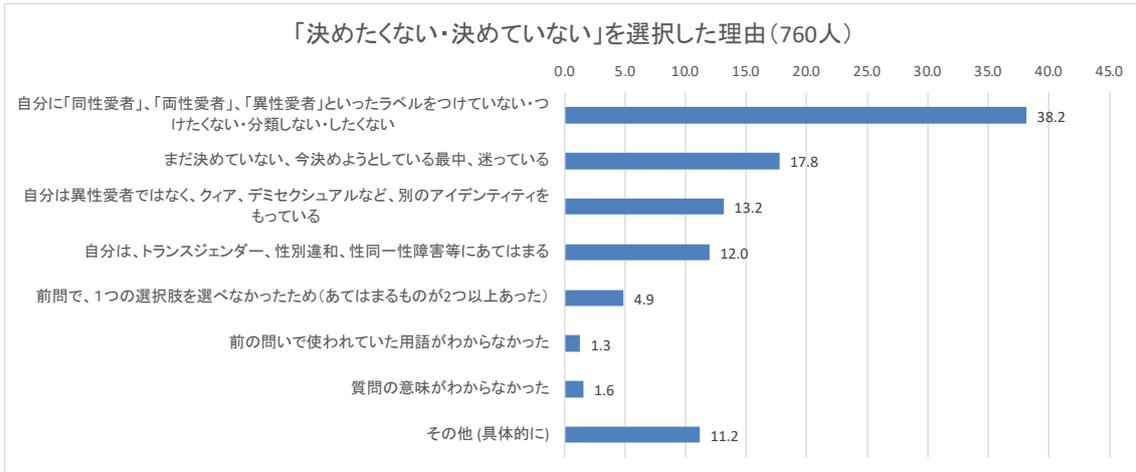


【考察】

2022年から2024年は、「シスジェンダーLGBPA他」が50%前後、「トランスジェンダー」が30%前半、「シスH」が15%前後であった。これは無作為抽出で行われている調査とは大きな開きがある。「シスH」に分類される回答者は、虹色ダイバーシティがメーメル等で調査についてご案内した大手企業の人事やダイバーシティの担当者が含まれると考えられる。

【データ】 性的指向に関して「決めたくない・決めていない」と回答した理由 (累計)

最も近い回答をひとつ選んでもらったところ、最多回答は「自分に『同性愛者』、『両性愛者』、『異性愛者』といったラベルをつけていない・つけない・分類しない・したくない」であった。

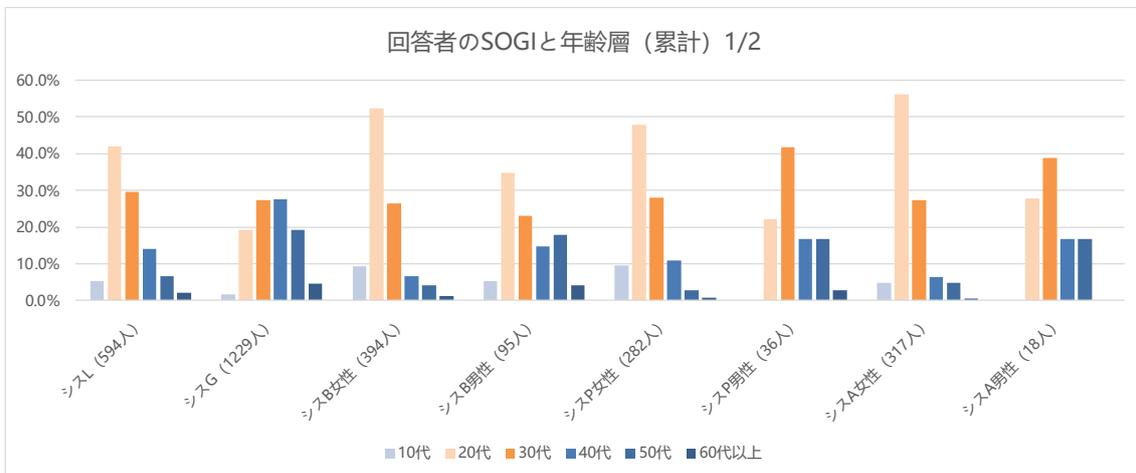


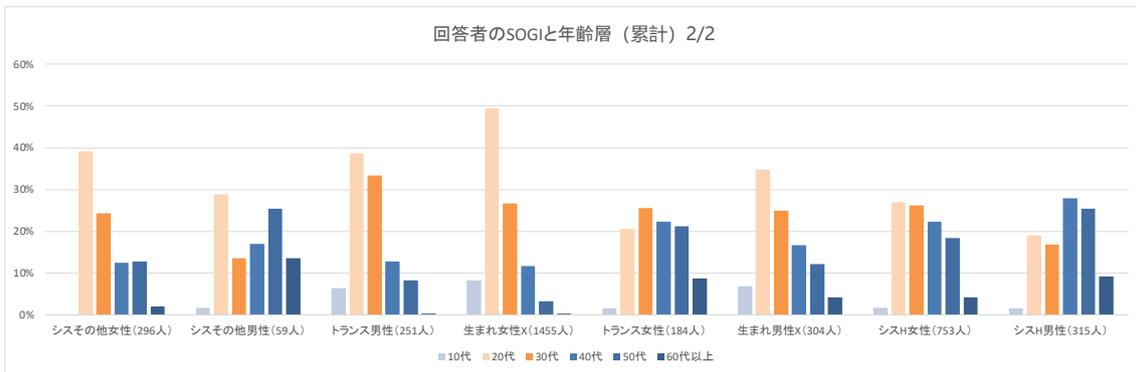
【考察】

他の調査では、「用語や質問が分からなかった」という回答も多いが、本調査においてはそうした回答は少なく、一定の知識がある人が回答している調査であると思われる。

【データ】 回答者の SOGI 分類と年齢層 (累計)

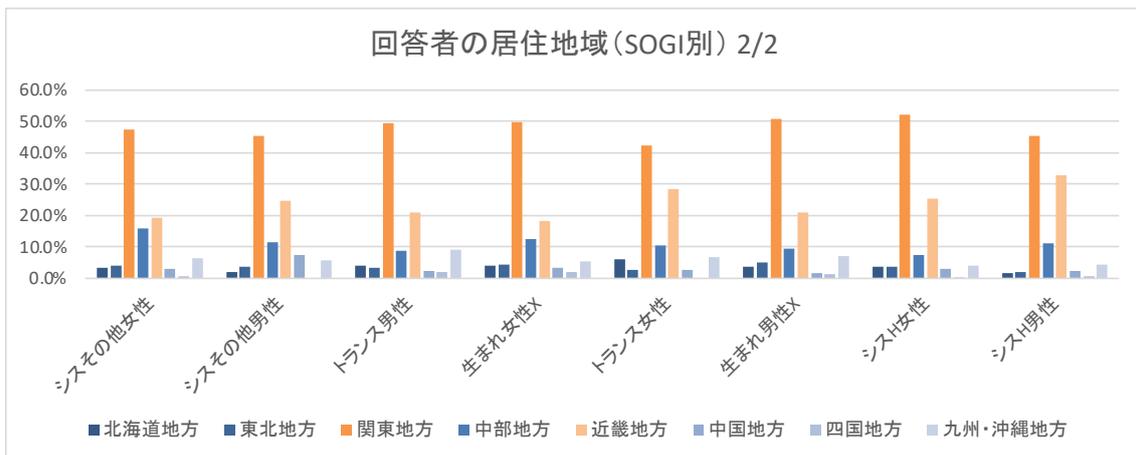
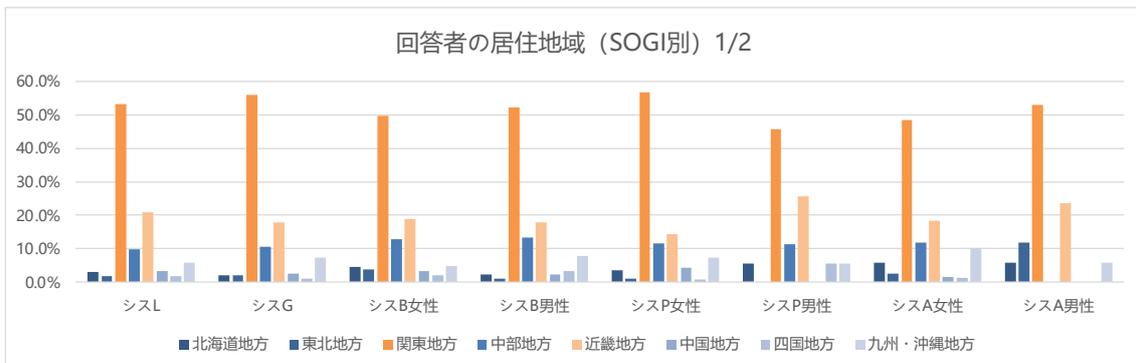
シス B 女性、シス A 女性、生まれ女性 X で 10 代、20 代の回答者が多い。





【データ】 SOGI 別の回答者の居住地（累計）

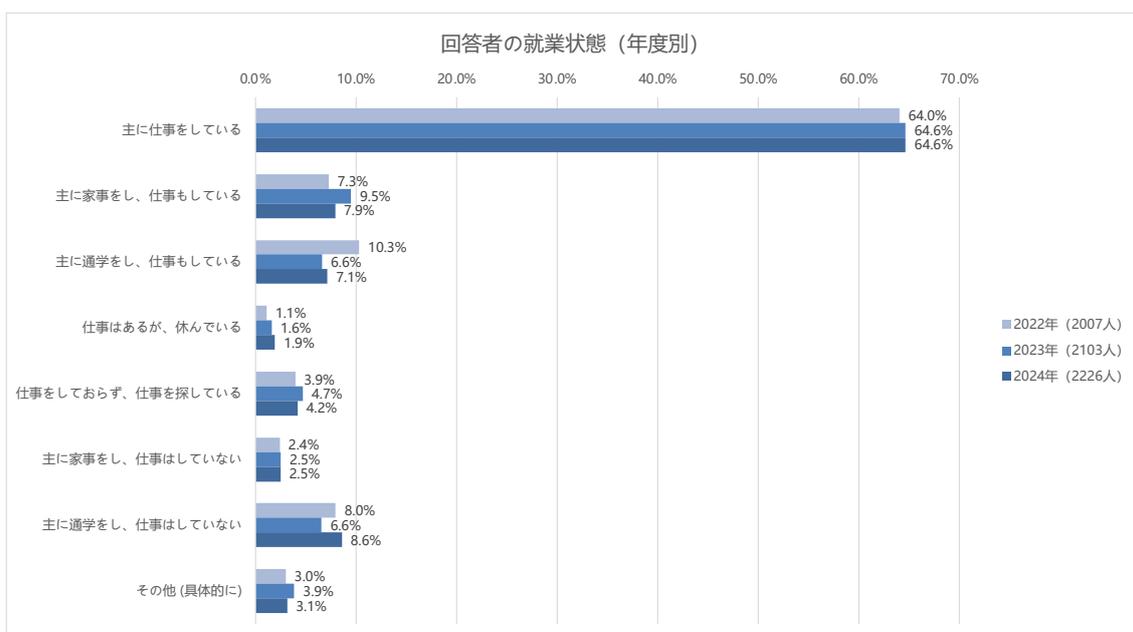
SOGI 別で回答者の居住地をみても、全体の傾向と比べて特に目立った特徴はない。



就業状況

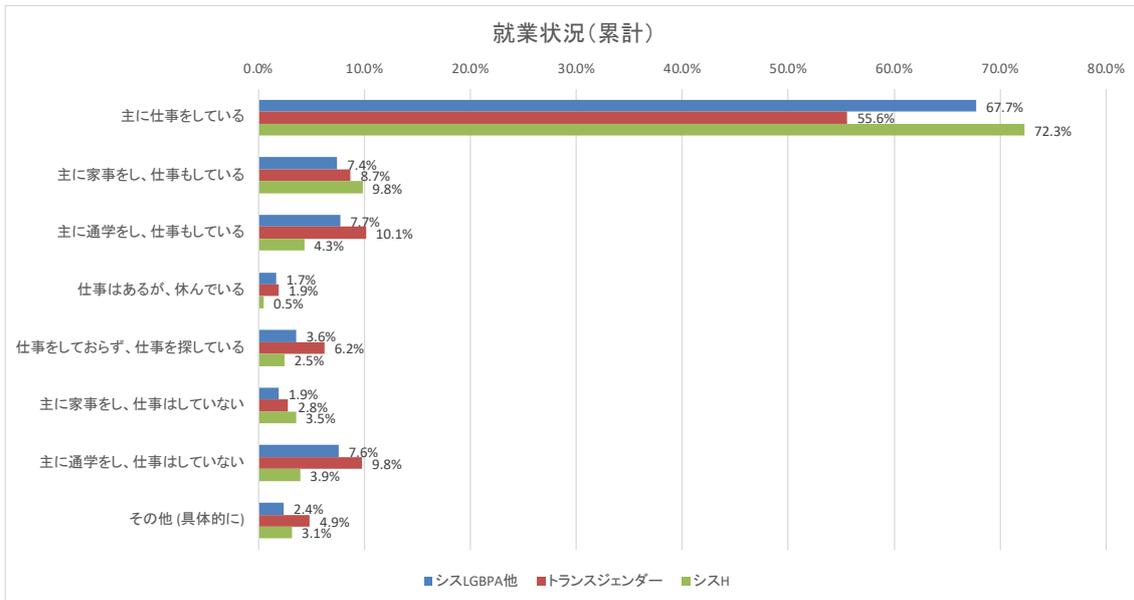
【データ】回答者の就業状況（経年変化）

主に仕事をしている人が64%代で、コロナ禍を経た回復期のデータになるが、全体としては大きな変動はなかった。



【データ】SOGI 別の就業状況（累計）

SOGI 別に見ると、シス H が最も安定した就業状況にあり、トランスジェンダーで休職中（1.9%）、求職中（6.2%）が最も多い。

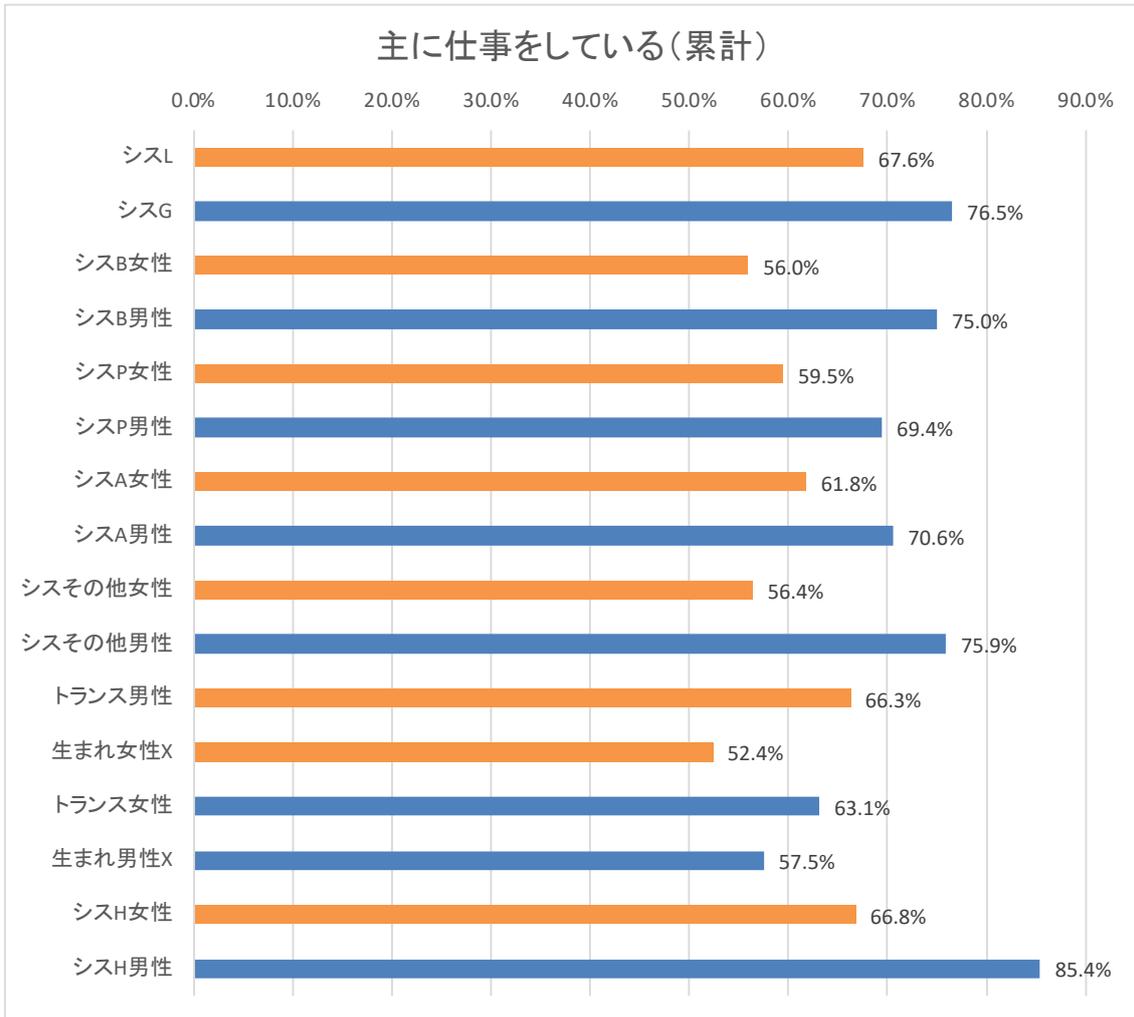


【考察】

トランスジェンダーで休職中、求職中が多いのは、過去のデータと変わらない。

【データ】 主に仕事をしている割合 (累計)

LとG、B、Pでは、生まれ男性の方が、生まれ女性より就業率が高い。シスHでは20%近く差が出る。トランス男性とトランス女性では、トランス男性の方がやや就業率が高いが、とはいえ、シスL、シスH女性と同じ程度である。



【考察】

就業率を見ると、生まれの性別が大きく影響していることがうかがえる。

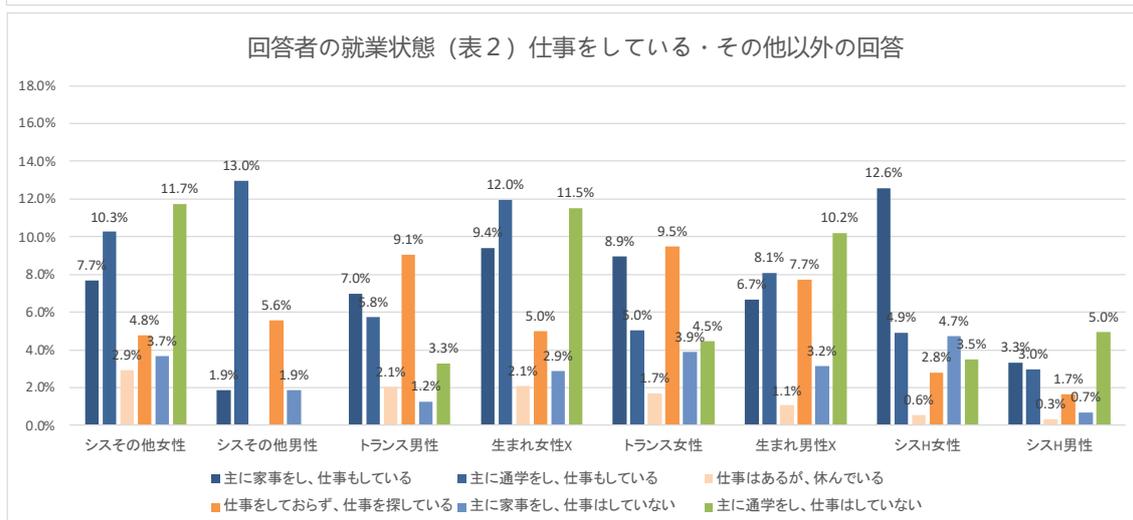
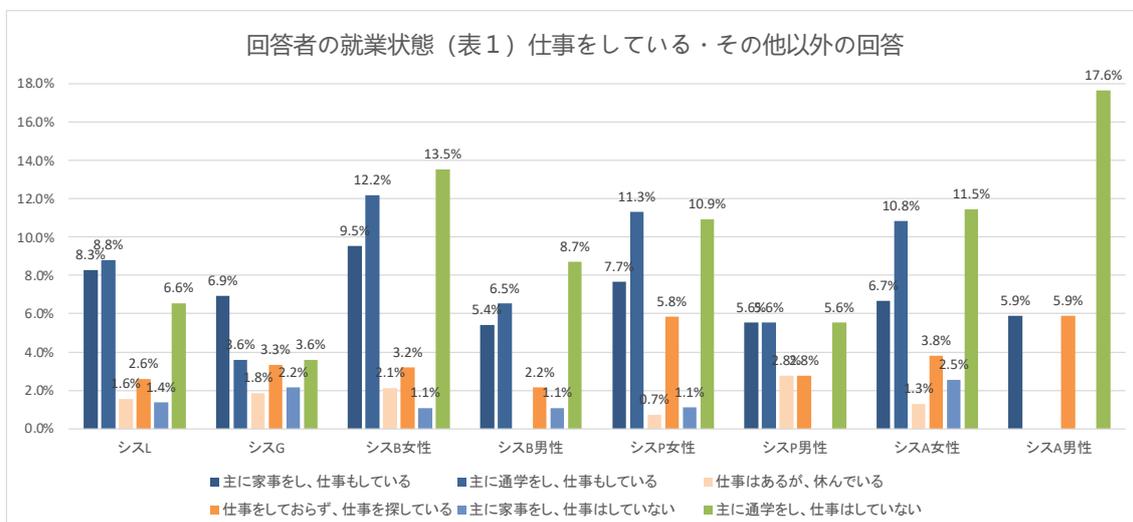
生まれ女性で比較すると、シスLとB女性、P女性では、シスLの方が就業率は高い。

トランス男性においては生まれ女性Xより就業率が高いが、生まれ女性Xの回答者の年代が若いこと、就職活動において男性として扱われることの優位性と、生まれ女性であることと、トランスジェンダーであることの不利などが影響していると考えられる。

生まれ男性で比較すると、シス異性愛者の就業率が最も高い。シスGとB男性はさほど変わらない。トランス女性、生まれ男性Xの就業率が低く、トランスジェンダーであることが就業における大きな壁になっていることがうかがえる。

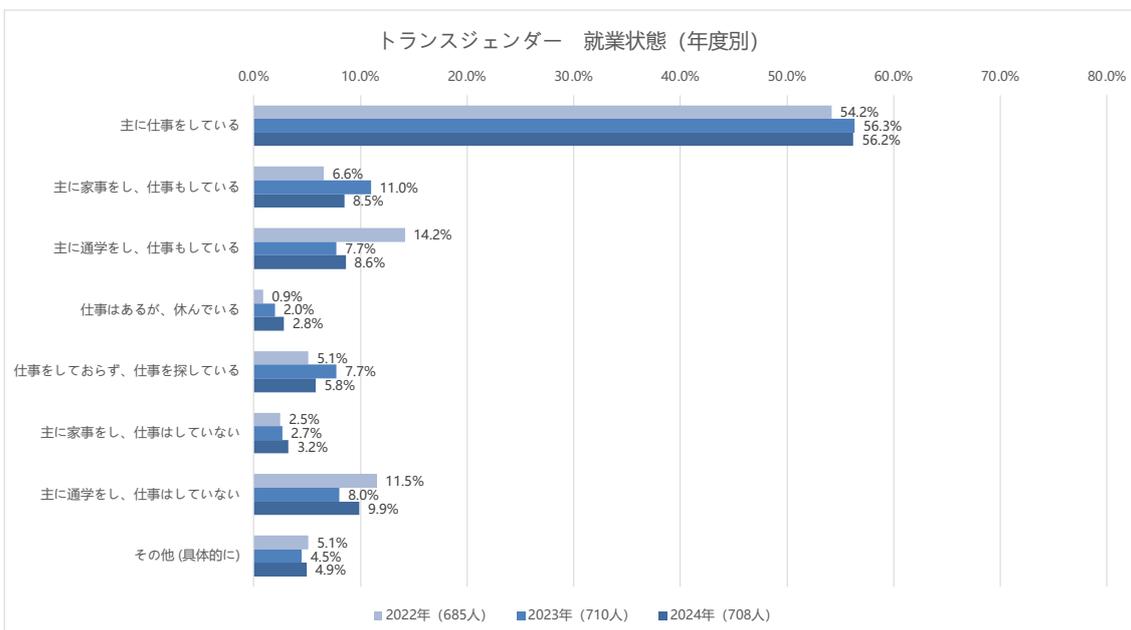
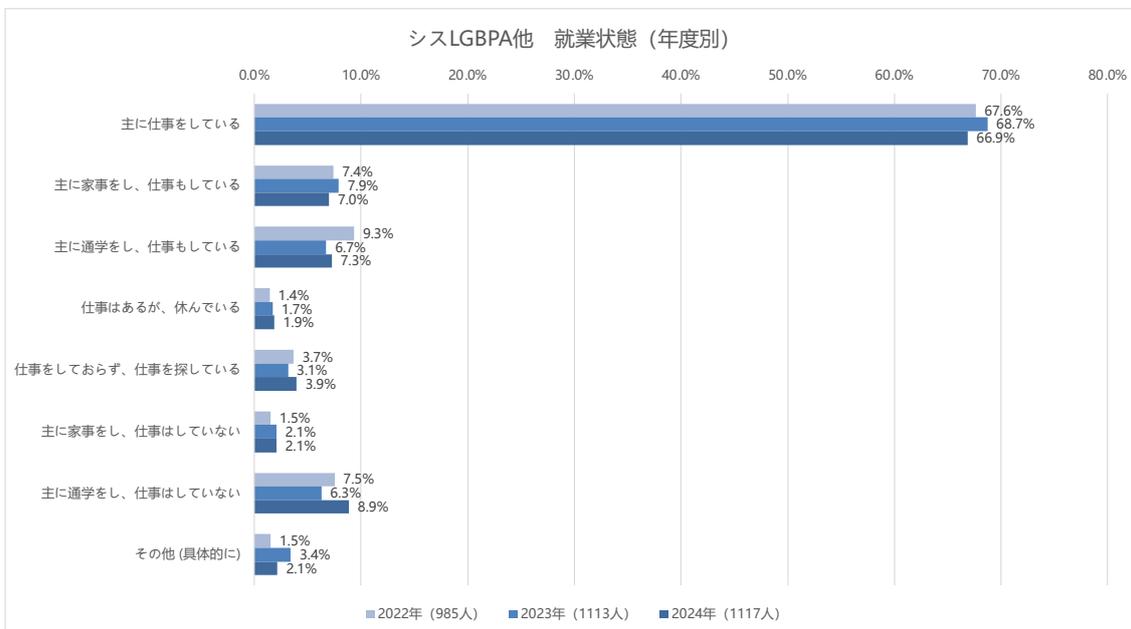
【データ】主に仕事をしている・その他以外の割合（累計）

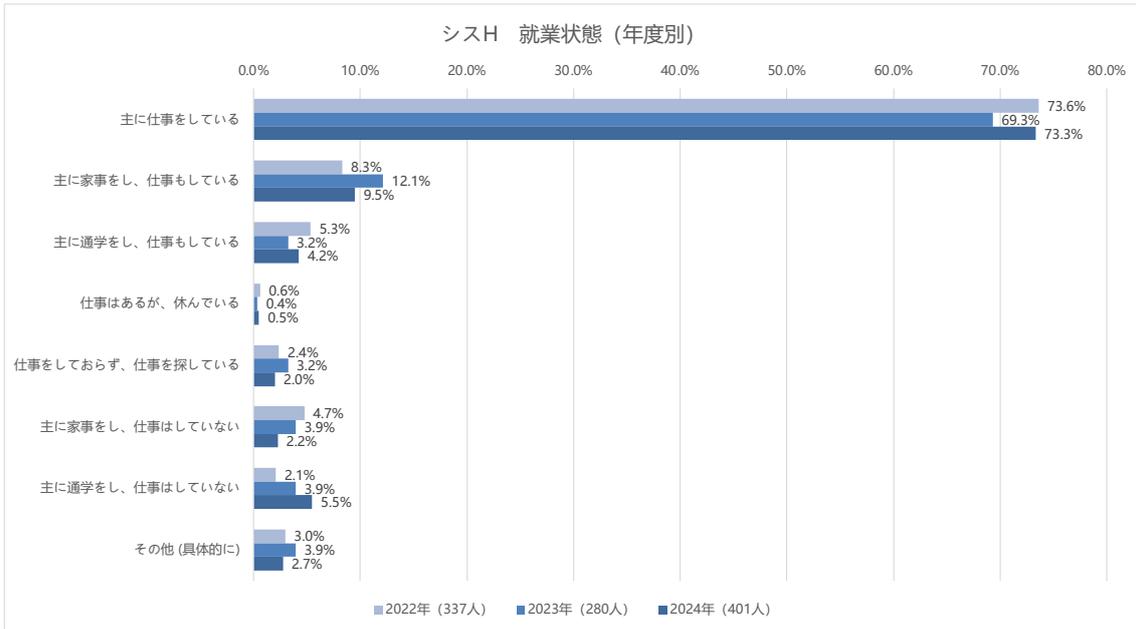
休職している人の割合は、LGBTQの方が高い。求職中の割合が高いのは、トランス女性（9.5%）、トランス男性（9.1%）である。



【データ】 SOGI 別の就業状況（経年変化）

3年間で、シス LGBPA 他、シス異性愛者の就業状況は大きな変動がない中、トランスジェンダーでは、休職中（0.9%→2.8%）、求職中（5.1%→5.8%）の割合が増えている。

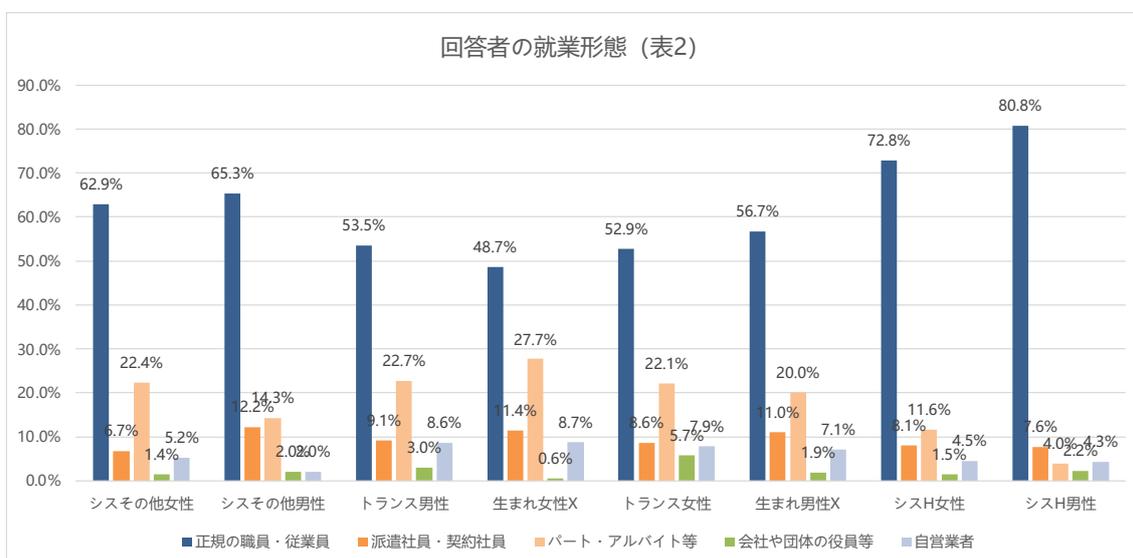
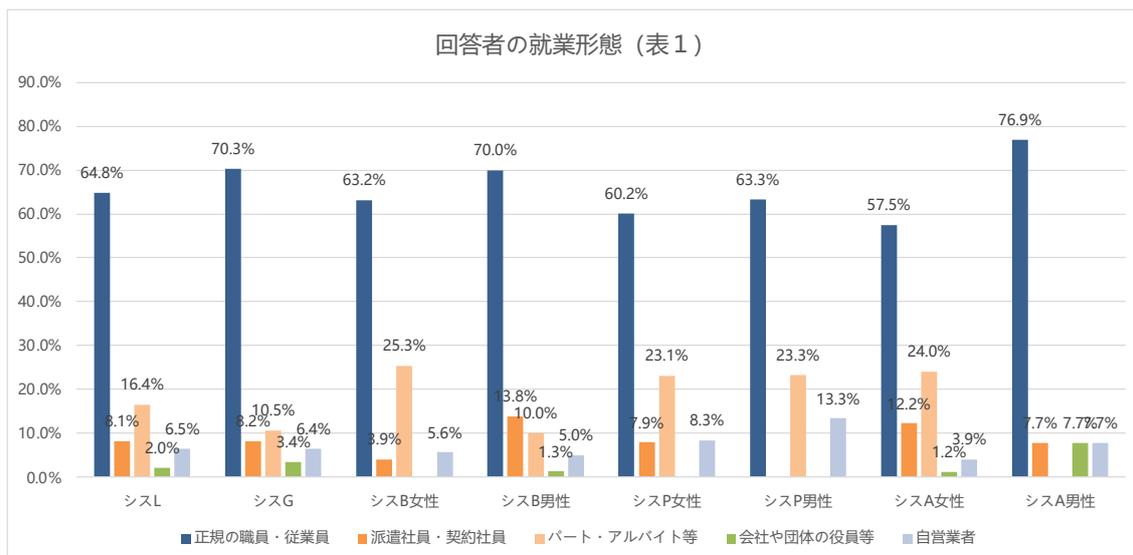




就業形態

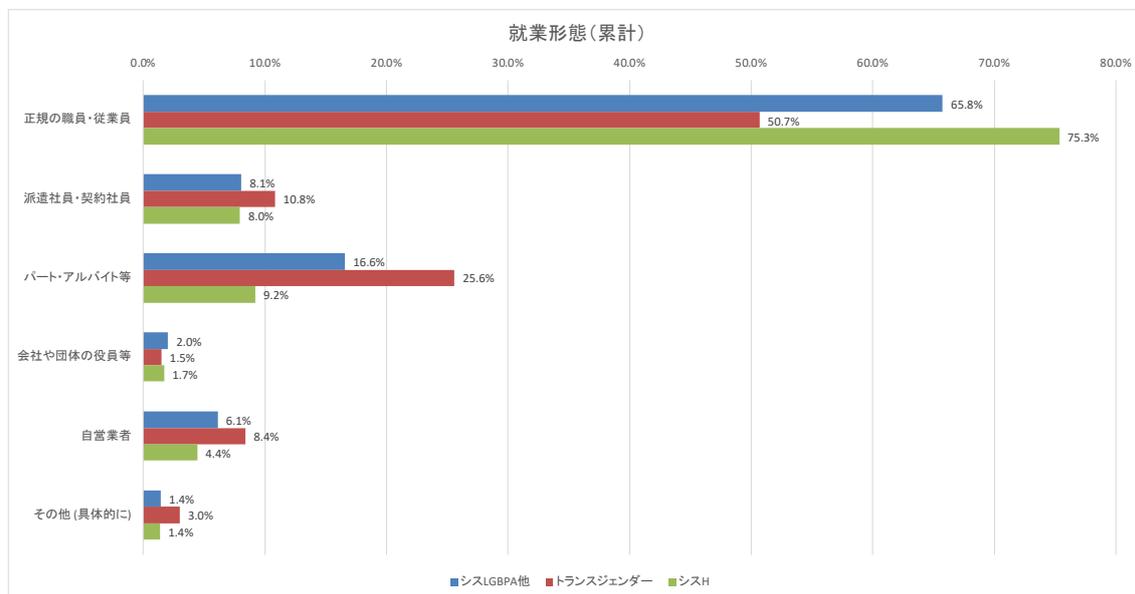
【データ】 SOGI 別の就業形態（累計）

就業中と回答した人の就業形態を聞くと、正規の職員・従業員の割合はシス異性愛男性が最も高く、生まれ女性 X が最も低い。生まれ女性やトランスジェンダーで非正規雇用が多い。



【データ】 SOGI 別の就業形態（累計）

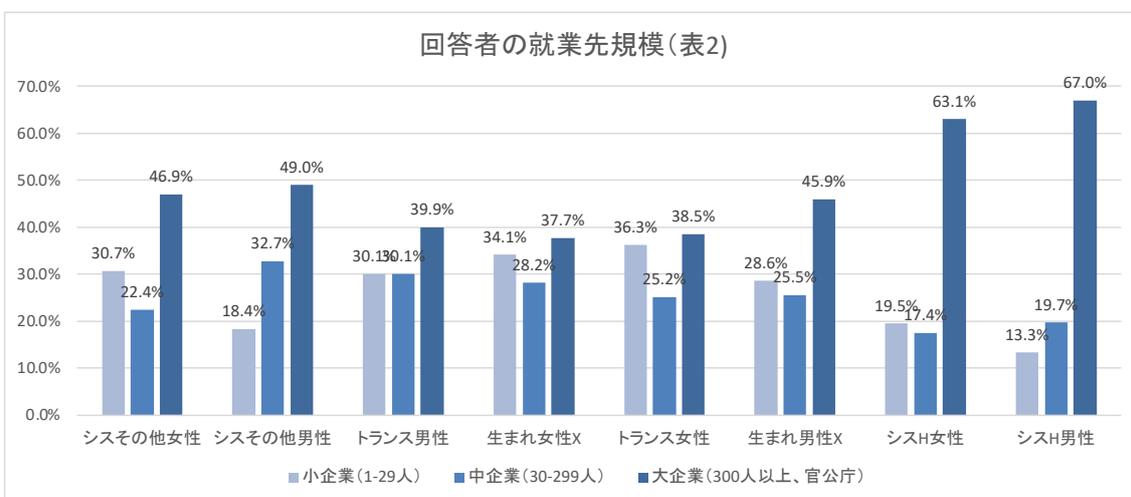
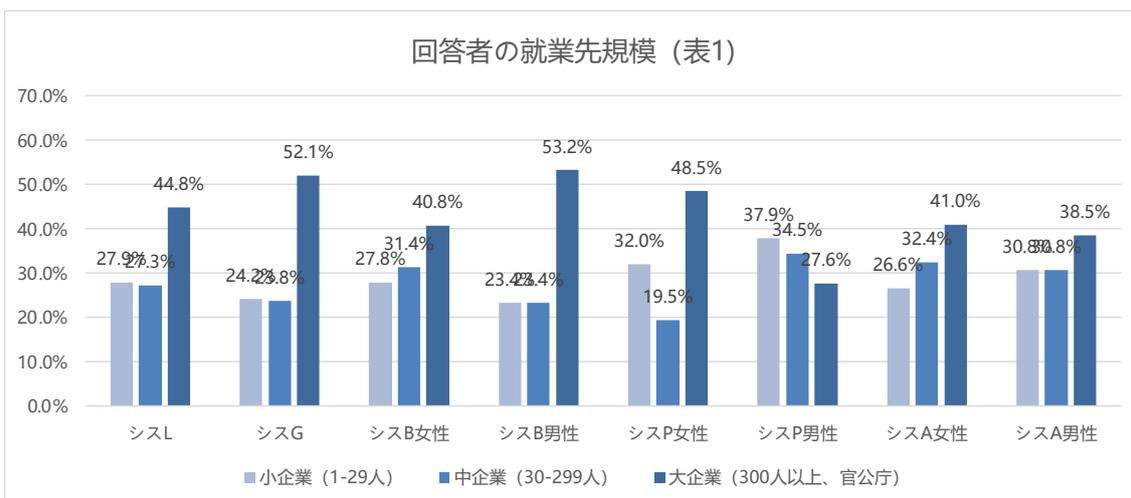
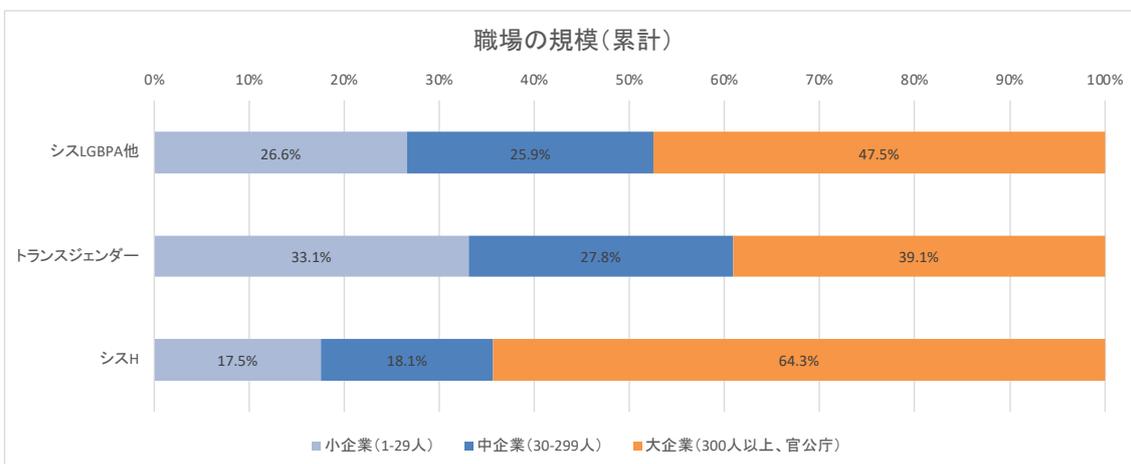
SOGI によって就業形態に違いが出ている。非正規雇用者はトランスジェンダーで最も高い割合になる。また、自営業者もトランスジェンダーで割合が高い。



職場の状況（規模、事業）

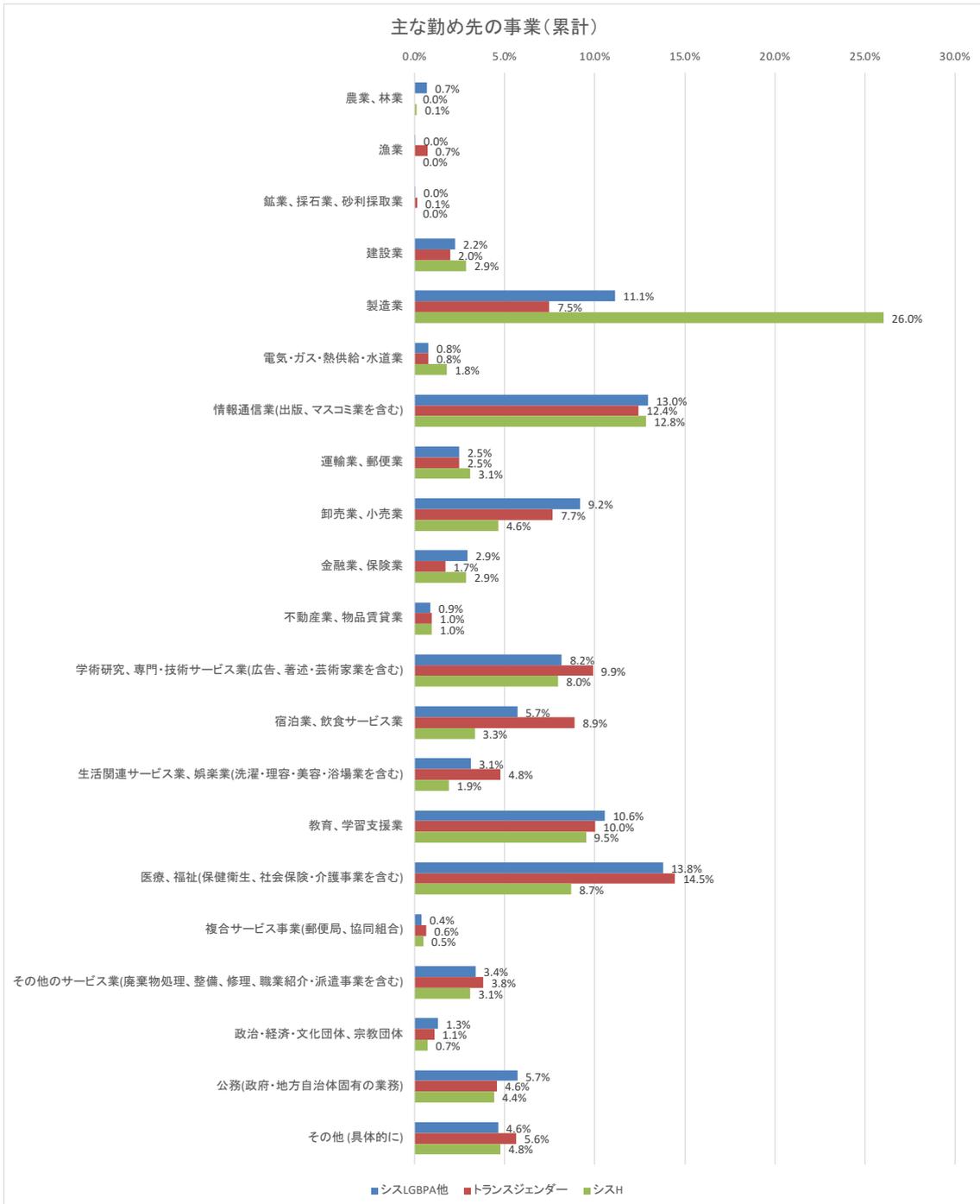
【データ】 SOGI 別の職場規模（累計）

LGBTQ、特にトランスジェンダーで、小規模、中規模の職場で働いている人が多い。



【データ】 SOGI 別の職場の事業（累計）

LGBTQ も全ての事業で働いているが、今回は、医療福祉系、情報通信系で働いている人からの回答が多かった。



職種

【データ】 SOGI 別の職種（累計）

性のあり方で職種に違いがある。管理職として働いている人は、シス異性愛男性が最も多く、生まれの性別が男性の場合に割合が高い傾向。生まれ女性ではシス異性愛女性が多い。サービス職、ブルーカラー職についている LGBTQ がやや多い傾向。

	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	シスP女性	シスP男性	シスA女性	シスA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H女性	シスH男性
管理職	4.8%	15.9%	3.4%	15.4%	2.9%	13.8%	1.3%	15.4%	6.5%	18.8%	5.3%	1.9%	13.2%	6.0%	14.3%	30.9%
専門職・技術職	34.7%	32.7%	31.7%	25.6%	37.8%	31.0%	30.0%	53.8%	30.8%	22.9%	30.9%	30.0%	30.1%	31.3%	28.5%	32.4%
事務職	23.5%	19.4%	24.8%	14.1%	21.1%	6.9%	34.2%	7.7%	26.4%	25.0%	9.0%	18.3%	22.8%	19.4%	32.3%	19.7%
販売・営業職	8.3%	8.6%	7.6%	11.5%	12.0%	3.4%	8.8%	7.7%	10.0%	6.3%	10.1%	10.0%	3.7%	7.5%	7.6%	3.5%
サービス職	16.0%	11.5%	18.3%	16.7%	16.7%	24.1%	14.6%	7.7%	13.4%	10.4%	25.5%	18.6%	11.0%	19.9%	9.8%	5.0%
ブルーカラー職	6.2%	6.5%	6.6%	11.5%	4.8%	6.9%	5.8%	7.7%	5.5%	12.5%	8.0%	9.6%	11.0%	9.0%	2.1%	4.6%
その他の職業	6.4%	5.3%	7.6%	5.1%	4.8%	13.8%	5.4%		7.5%	4.2%	11.2%	11.7%	8.1%	7.0%	5.4%	3.9%
回答数	481	1030	290	78	209	29	240	13	201	48	188	1035	136	201	579	259

【考察】

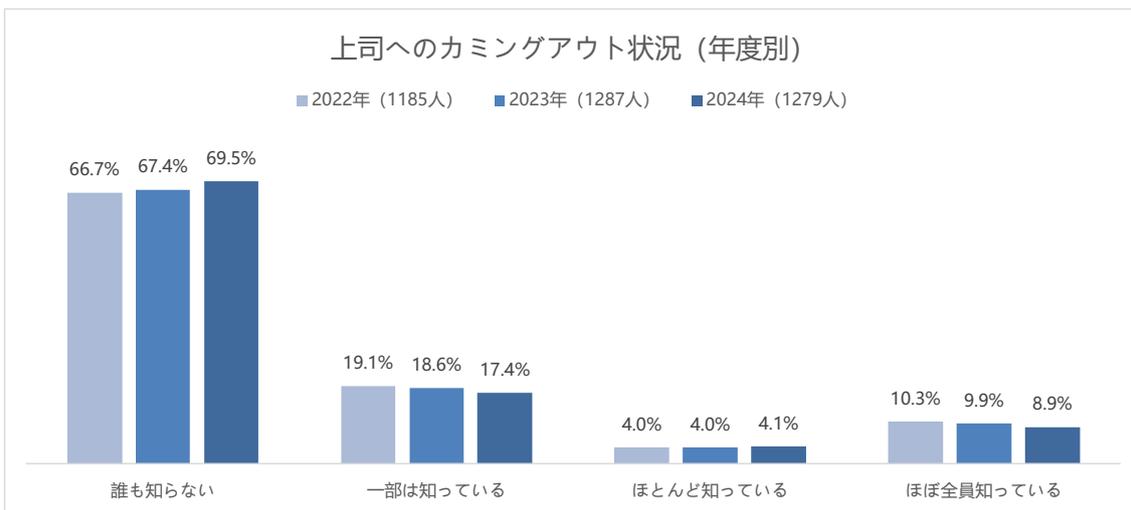
前回の白書（2018-2020）では、トランス男性の 15.0%がブルーカラー職についていたが、今回は 11.2%であり、サービス職が 20.0%から 25.5%に増えていた。トランス男性は生まれが女性であることと、トランスジェンダーであることの 2 重の困難を抱えがちで、職種の選択肢が少なくなっている可能性があるが、コロナ禍を経てサービス職の服装がより自由化したことで、選択肢となった可能性がある。

シス H で管理職が多いのは、虹色ダイバーシティのクライアントがアンケートに協力してくれたためと思われるが、それでも男女差は大きい。

職場でのカミングアウト

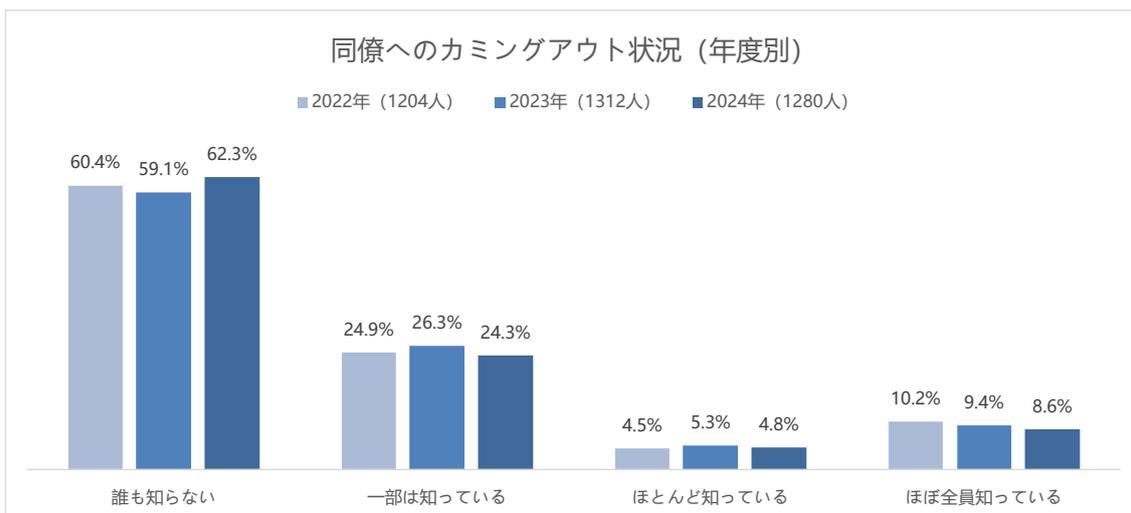
【データ】 上司へのカミングアウト状況（経年変化）

上司へのカミングアウト状況は、3年間でほとんど変化がない。誰にもカミングアウトしていない人が多数で、カミングアウトしている人も一部のみにとどまることが多い。



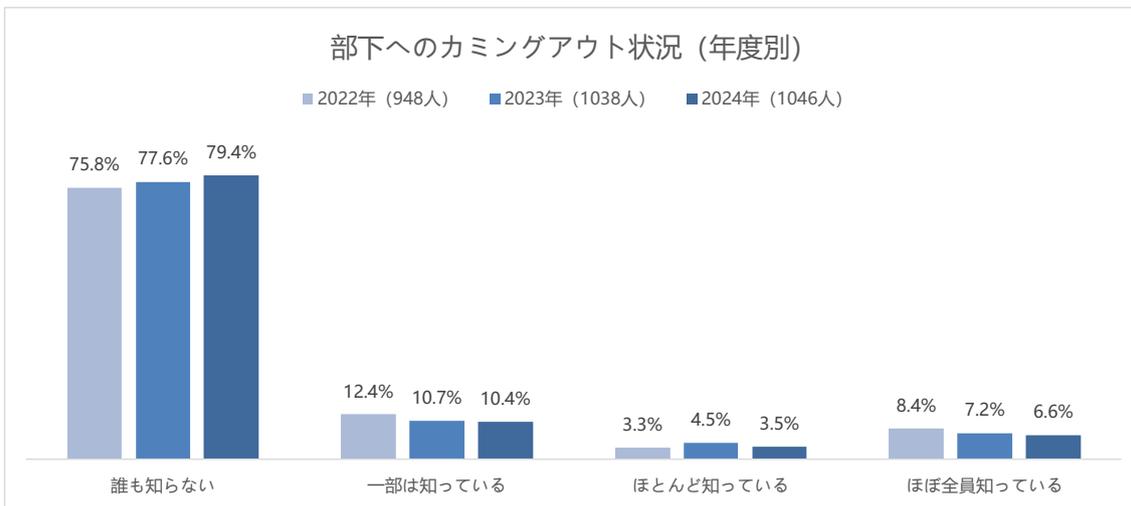
【データ】 同僚へのカミングアウト状況（経年変化）

同僚へのカミングアウト状況も、3年間でほとんど変化がない。誰にもカミングアウトしていない人が多数で、カミングアウトしている人も一部のみにとどまることが多い。上司よりは同僚の方がカミングアウトしている人が多い。



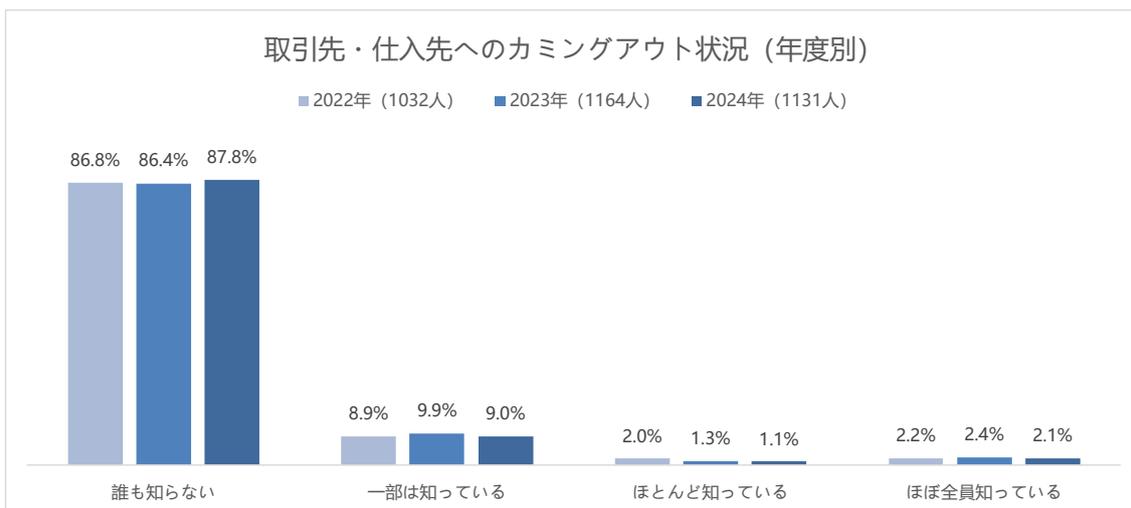
【データ】 部下へのカミングアウト状況（経年変化）

部下へのカミングアウト状況も、3年間でほとんど変化がない。誰にもカミングアウトしていない人が多数で、カミングアウトしている人も一部のみにとどまることが多い。上司や同僚よりカミングアウトしている人が少ない。



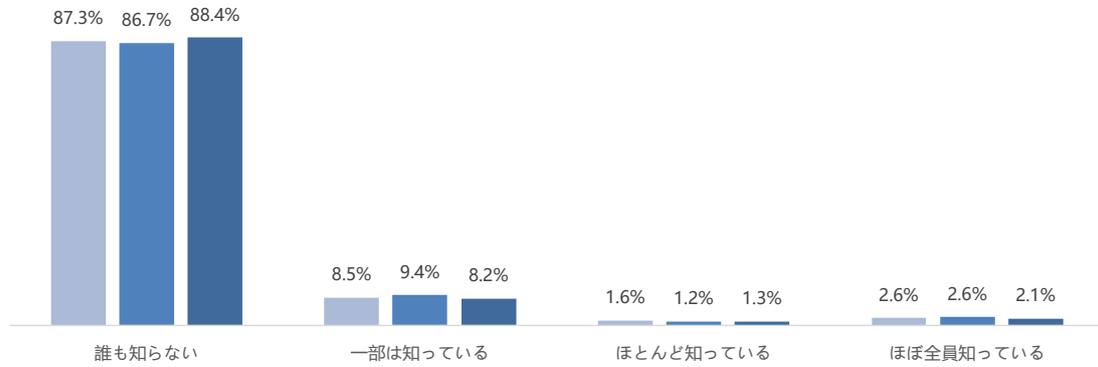
【データ】 社外へのカミングアウト状況（経年変化）

社外へのカミングアウト状況も、3年間でほとんど変化がない。誰にもカミングアウトしていない人が多数で、カミングアウトしている人も一部のみにとどまることが多い。社内より社外の方がカミングアウトしている人が少ない。



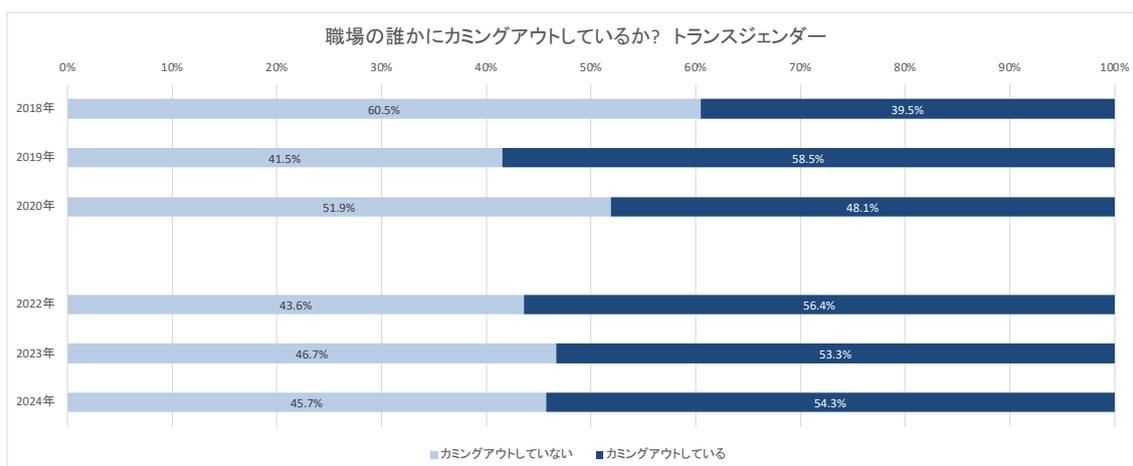
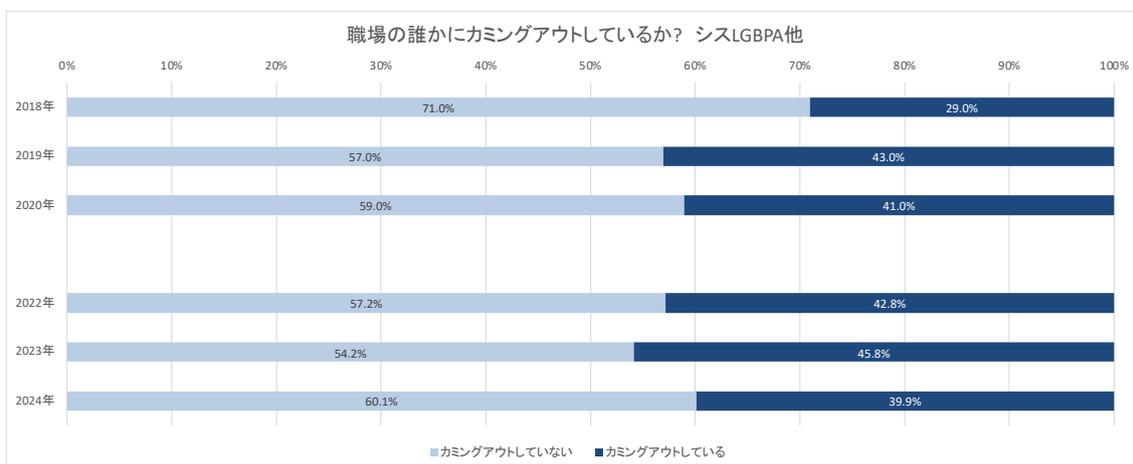
顧客・販売先・サービス提供先へのカミングアウト状況（年度別）

■ 2022年（1058人） ■ 2023年（1209人） ■ 2024年（1182人）



【データ】職場でのカミングアウト状況（2018年からの経年変化）

2018年から2020年の白書では、職場で誰かにカミングアウトしている人は増える傾向にあったが、2022年から2024年では逆に少し減っている（トランスジェンダーでは統計的に有意ではない）。シスジェンダーより、トランスジェンダーの方がカミングアウトしている人は多い。

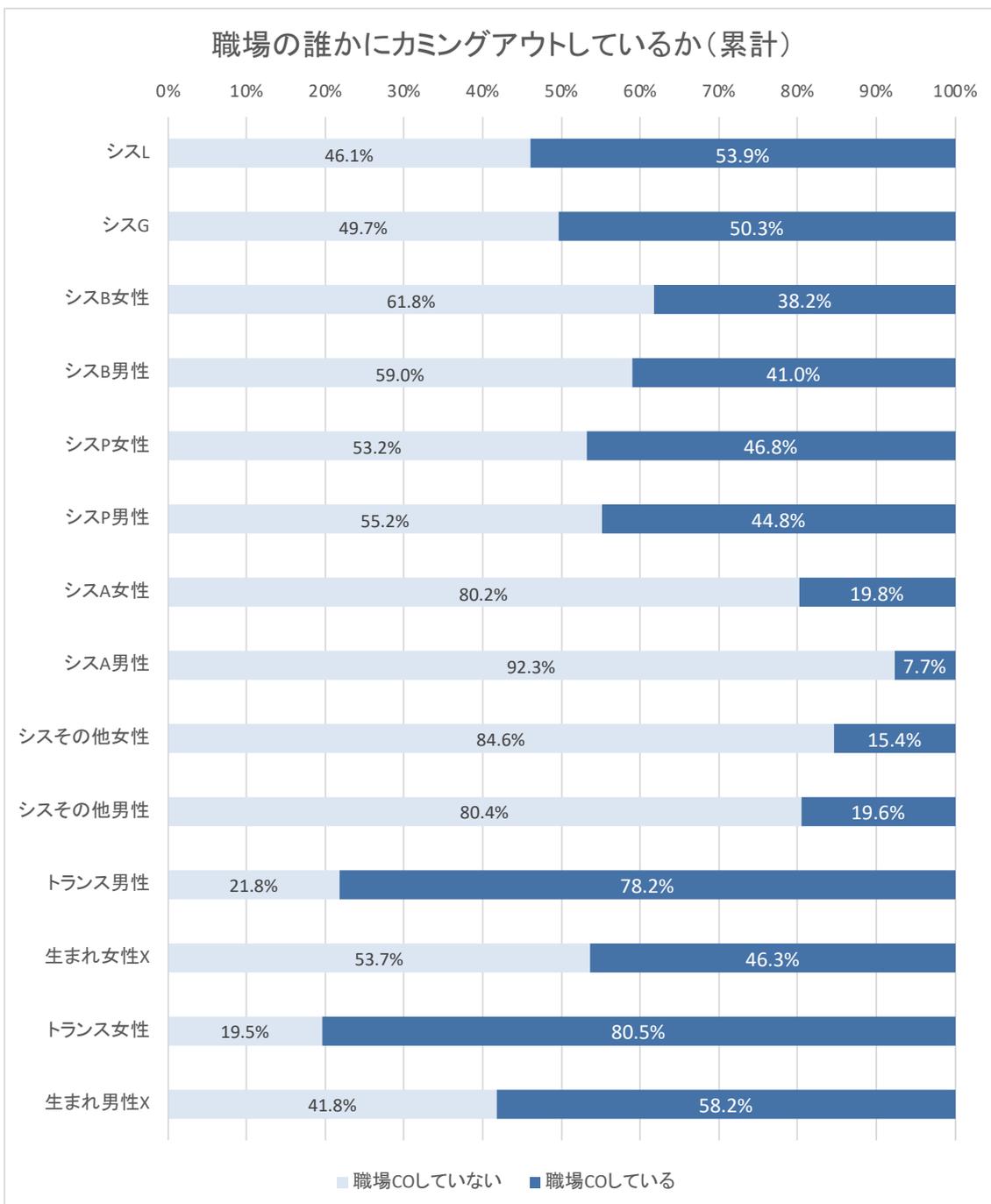


【考察】

前回の白書と今回の白書でカミングアウトの傾向が変わっている。一度職場で誰かにカミングアウトしたら、職場が変わらない限りは逆戻りしないはずなので、回答者の層が変化したのかもしれない。一方、非正規雇用の場合は職場が変わることが多いため、職場でカミングアウトするかしないかを考える際に、過去の職場におけるカミングアウトに対する否定的な経験を踏まえて、現在の職場ではカミングアウトしないという判断を行うケースも考えられる。また、コロナ禍を経て、飲み会がなくなるなど、職場の人間関係のあり方が変わった職場もあれば、トランスヘイトの広がりによって慎重になる人が増えた可能性もある。

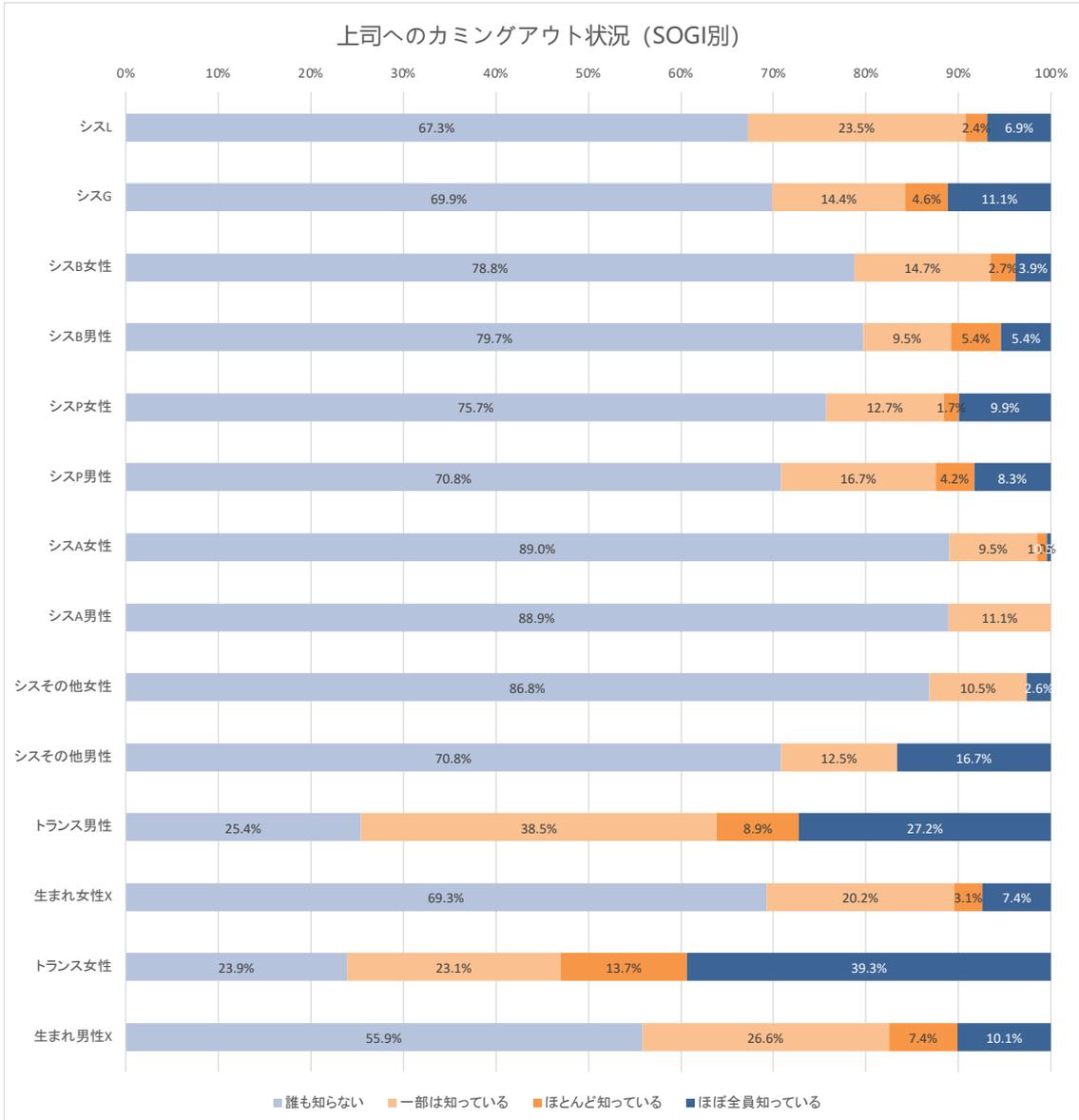
【データ】 SOGI 別の職場でのカミングアウト状況（累計）

SOGI によって職場でカミングアウトしているかどうか異なる。トランス女性、トランス男性が最もカミングアウト率が高い。職場ではアセクシュアルの人が最もカミングアウトしていない。



【データ】 SOGI 別の上司へのカミングアウト状況（累計）

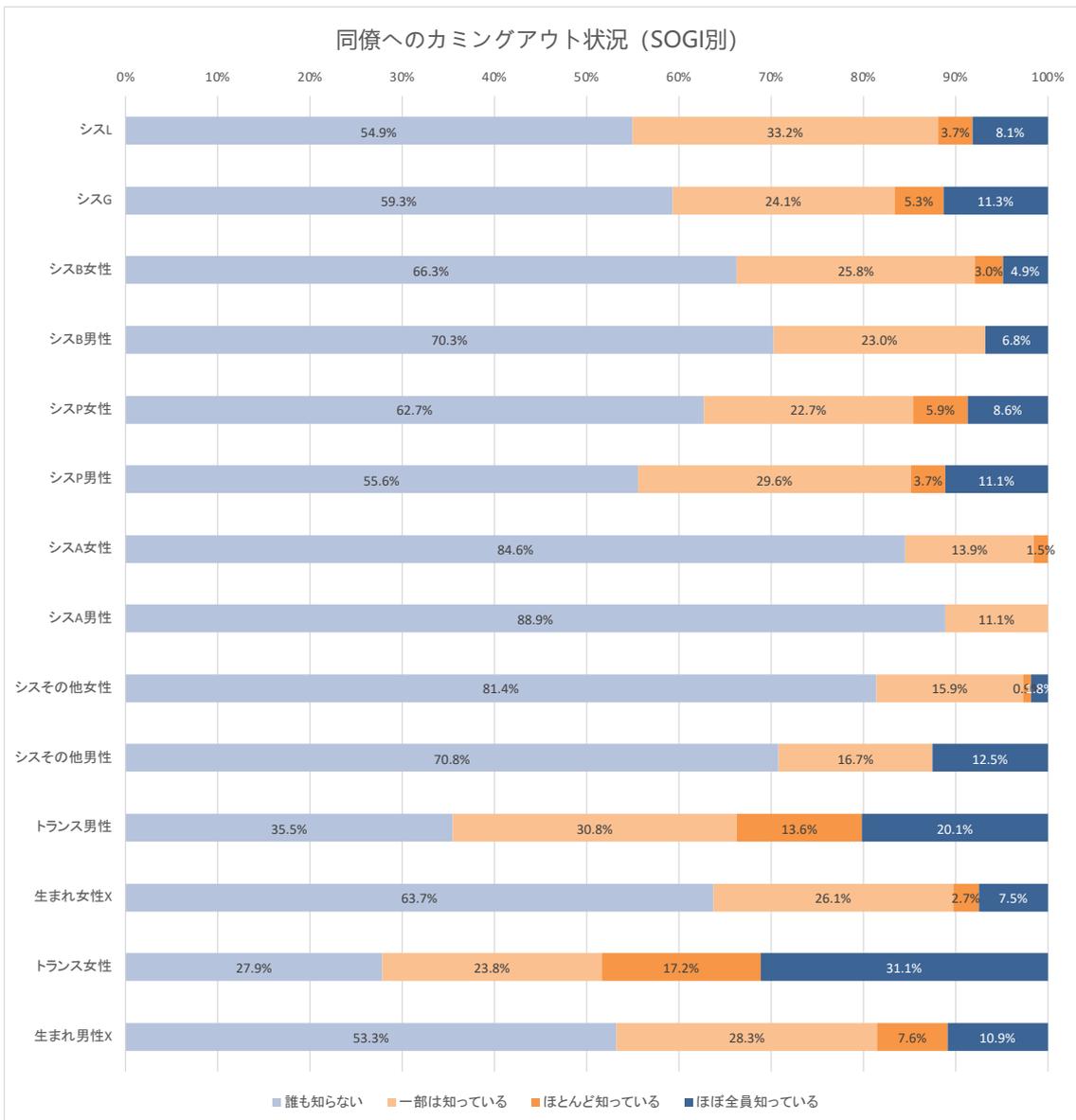
SOGI によって上司へのカミングアウトの状況は異なる。トランス女性、トランス男性が最もカミングアウト率が高い。トランス女性はほぼ全員知っている人が多く、トランス男性は一部のみのケースが多い。



【データ】 SOGI 別の同僚へのカミングアウト状況（累計）

SOGI によって同僚へのカミングアウトの状況は異なる。上司よりはカミングアウトしている率が高い。トランス女性、トランス男性が最もカミングアウト率が高く、それ以外では半数以上が誰にもカミングアウトしていない。上司と同じく、トランス女性はほぼ全員知っている人が多く、トランス男性は一部のみのケースが多い。

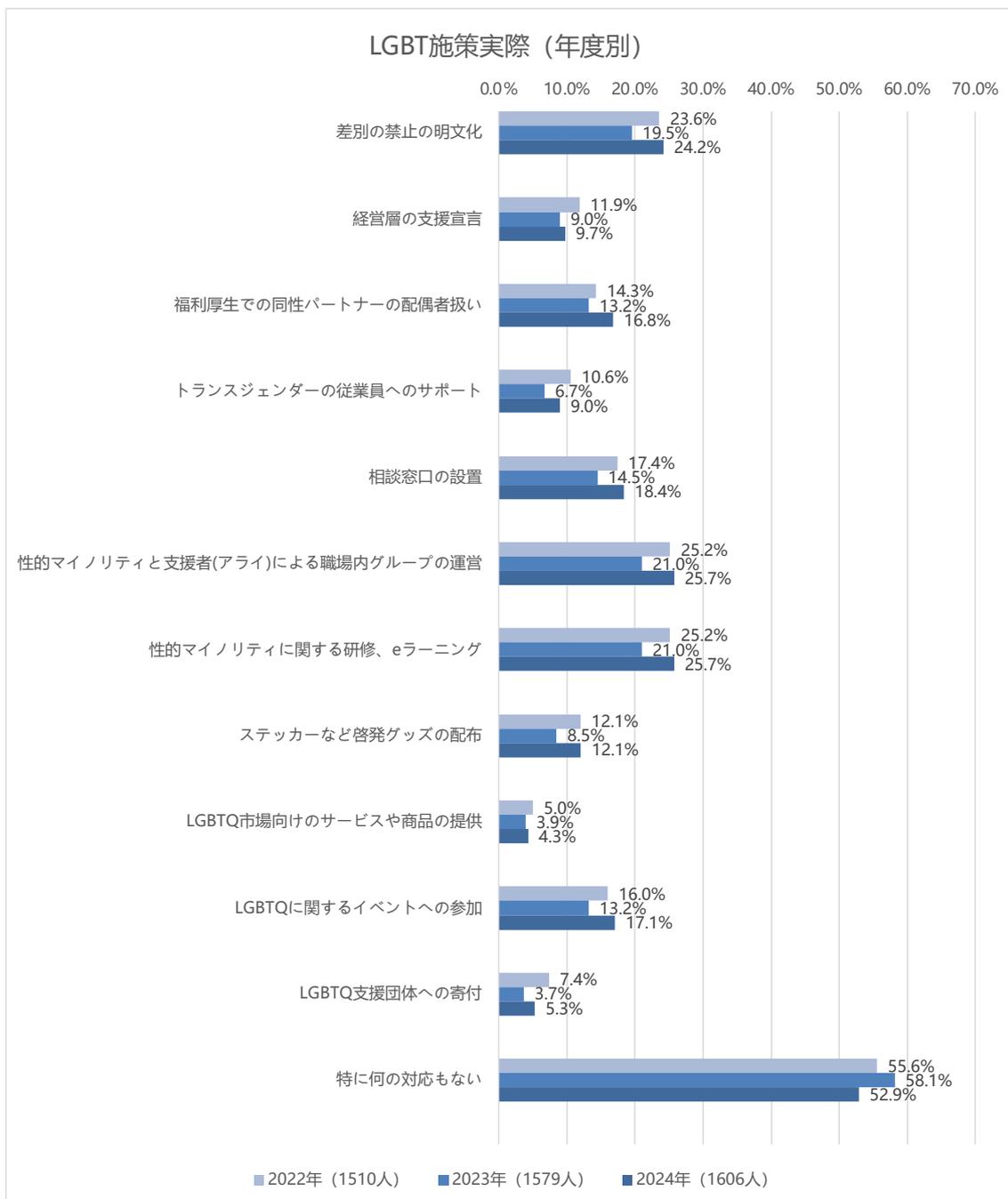
シスジェンダーでは、G より L の方がカミングアウトしている人が多い。LG より B の方がカミングアウトしている人が少ない。P は LG と B の中間くらいである。A はカミングアウトしている人が非常に少ない。



職場のLGBTQ施策

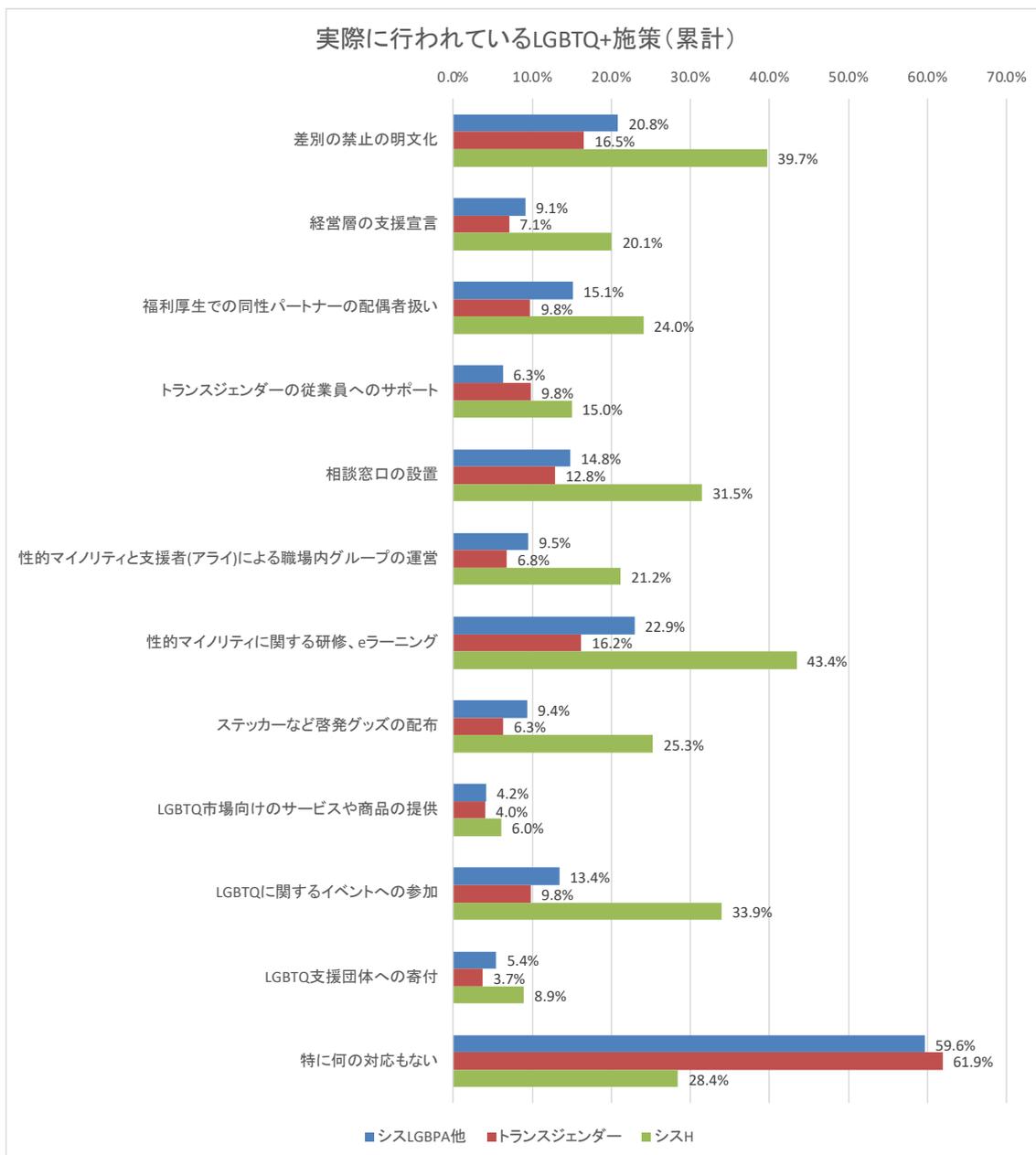
【データ】職場で行われているLGBTQ施策（経年変化）

2022年と2024年を比較すると、多くの施策で少しだけ増えていて、結果として、「特に何の対応もない」職場が少し減っている。しかし、最新のデータでも、「特に何の対応もない」という回答は52.9%である。



【データ】 SOGI 別の職場で行われている LGBTQ 施策（累計）

シス H の職場で最も LGBTQ 施策が行われており、研修・eラーニングが最も多い。「特に何の対応もない」と回答しているシス LGBPA 他は 59.6%、トランスジェンダーは 61.9%である。

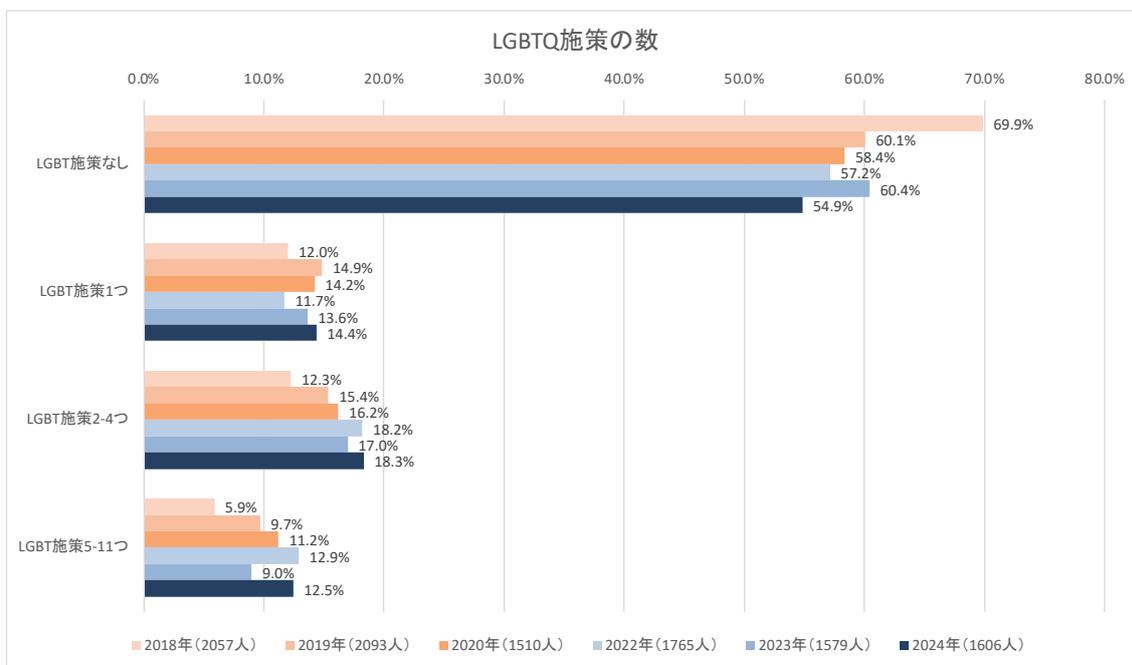


【考察】

虹色ダイバーシティで企業向けの研修を提供しているが、コロナ禍を経て、大手企業では、オンラインの研修、eラーニング、動画教材などが以前より普及していると感じる。

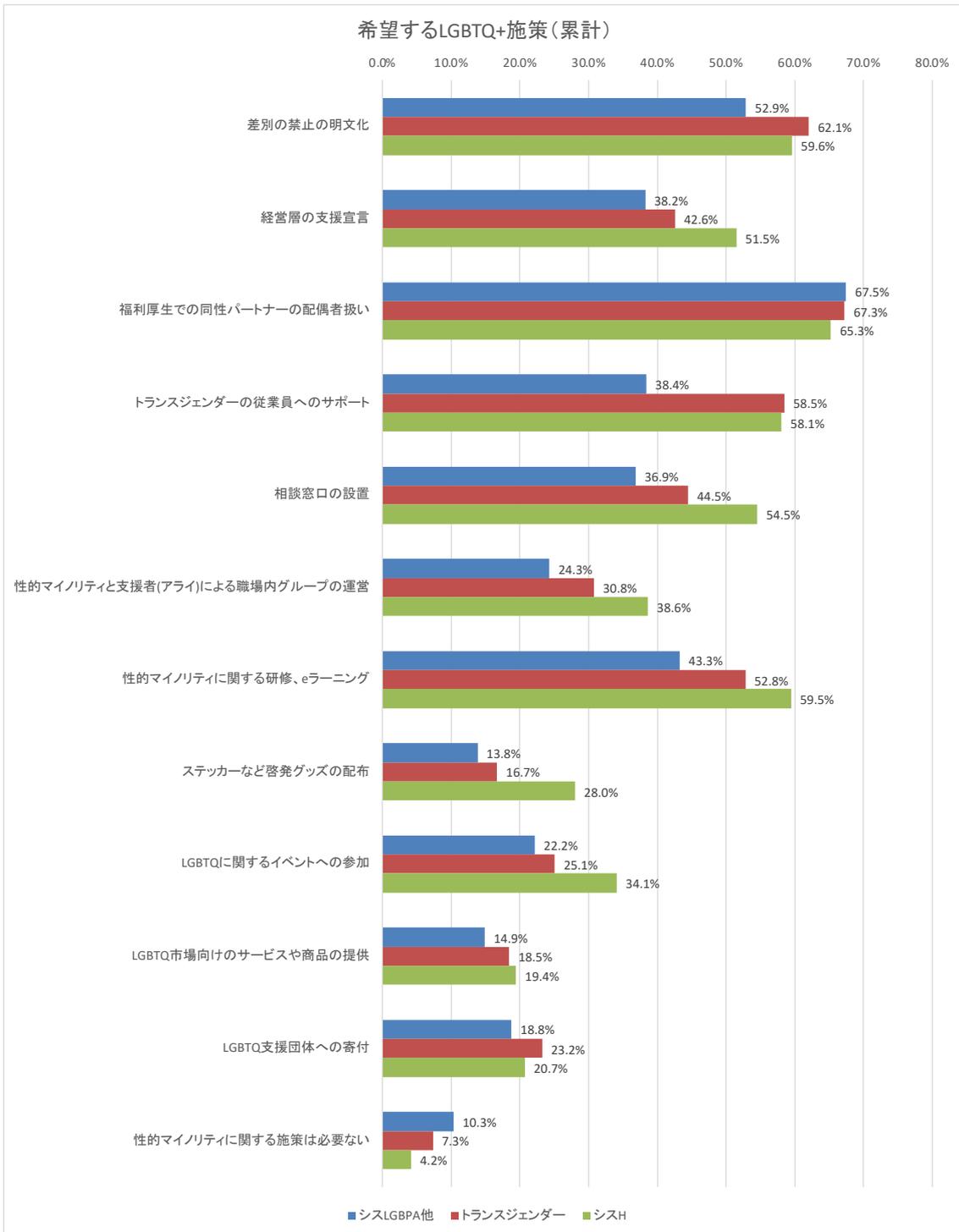
【データ】LGBTQ 施策の数（経年変化）

2018年以降のデータを並べると、何の施策もない職場は着実に減ってきている。2023年に「LGBT理解増進法」ができていますが、それでも施策がない職場が54.9%（2024年）ある。



【データ】希望するLGBTQ 施策（累計）

どういった施策を希望するのか、SOGIによって差が見られる。LGBTQに最も支持されているのは「福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い」、次いで「差別の禁止の明文化」である。トランスジェンダーでは「トランスジェンダーの従業員へのサポート」を希望している人も多い。シスHでは、「研修、eラーニング」と回答する人が多い。



【考察】

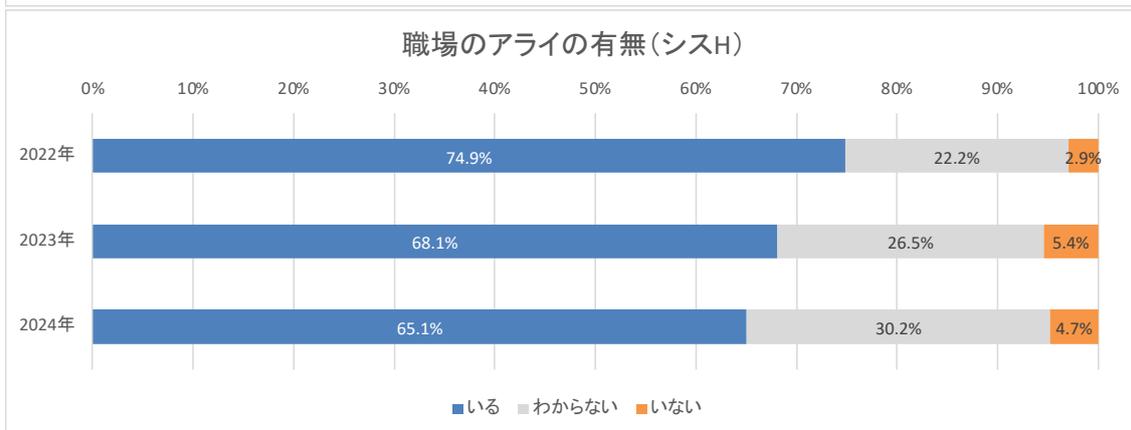
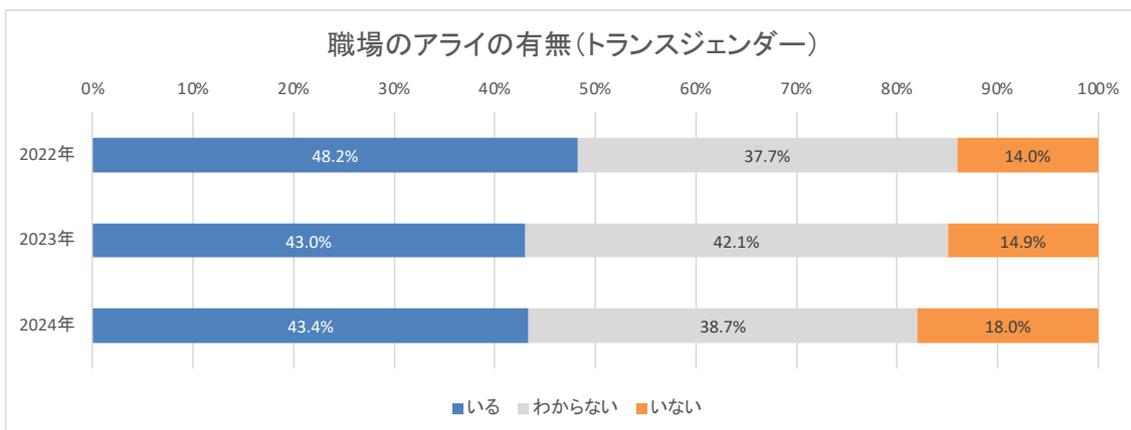
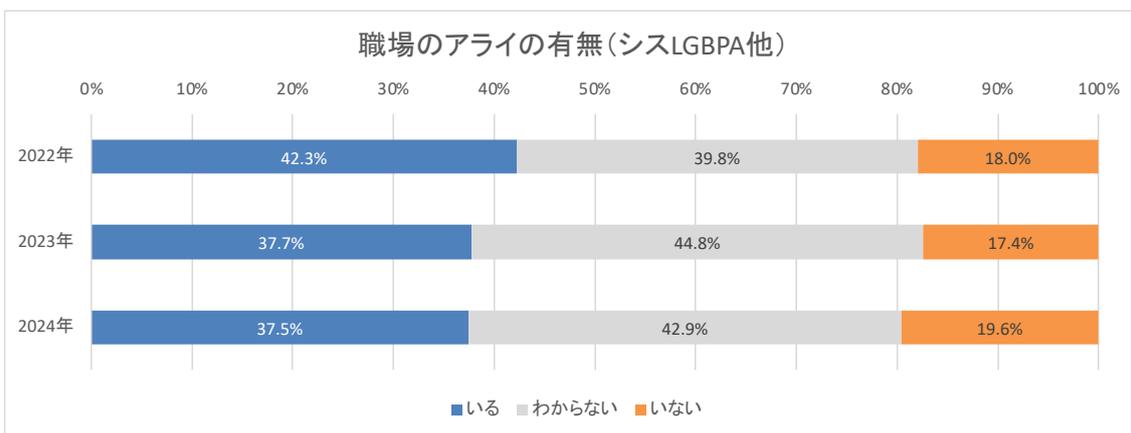
実際に行われている LGBTQ 施策と比較すると、希望との間に大きな開きがあることが分かる。「福利厚生での同性パートナーの配偶者扱い」は 2024 年でも 16.8% の職場でしか実施されていない。虹色ダイバーシティのクライアント企業の担当者は、「どんな施策

を行なったらいいのか分からない」、あるいは、「職場内で当事者の声を聞くことができない」という悩みを抱えていることがあるが、職場内で従業員の声を集めるのが難しい場合は、こうしたデータを参考に取り組みを推進していただきたい。

アライ（同盟者、支援者）の有無

【データ】 職場のアライの有無（経年変化）

アライ（同盟者、支援者）が「いる」という回答は、増えていない。（統計的に有意ではない）



【考察】

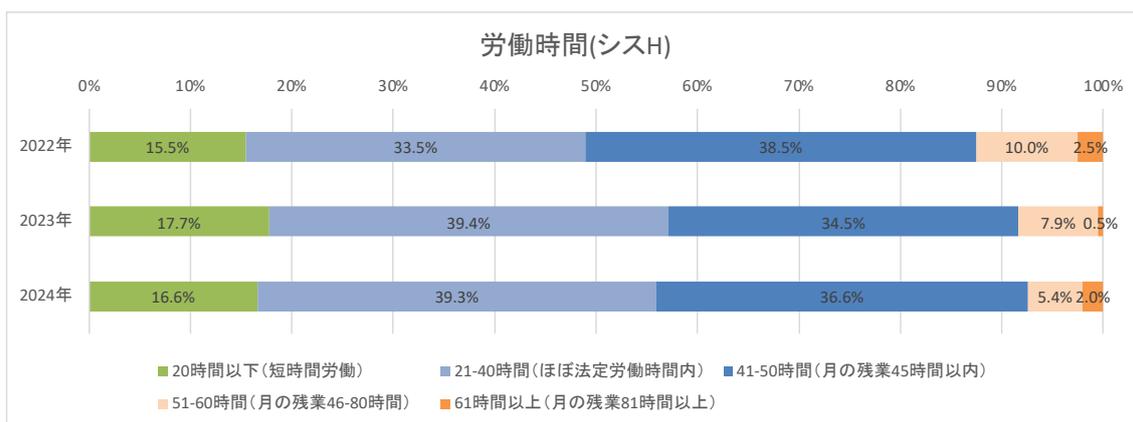
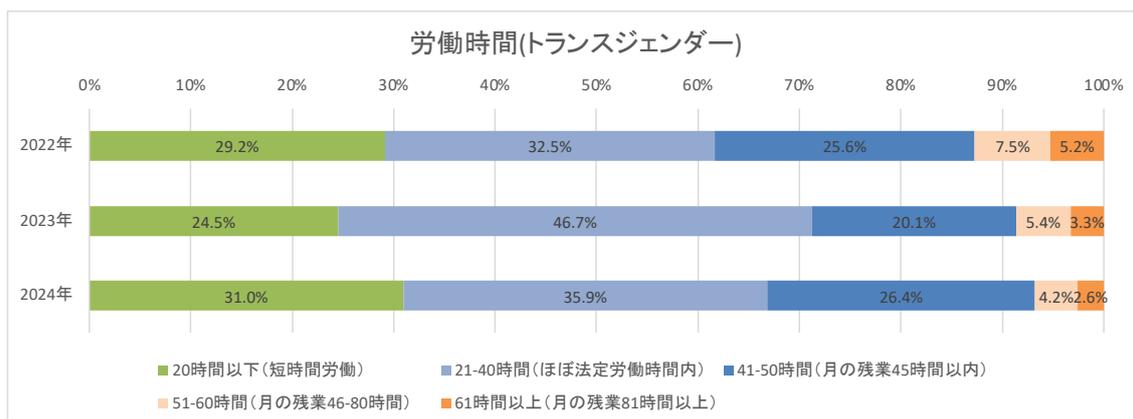
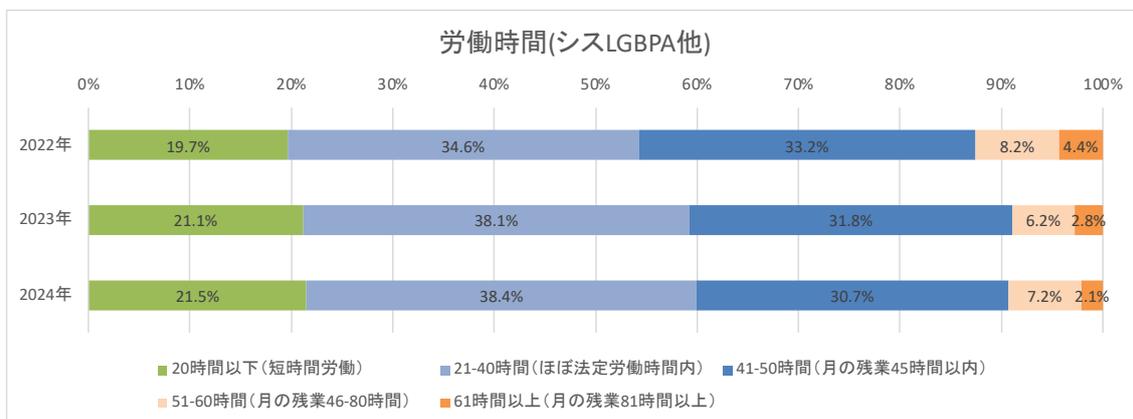
LGBTQ 施策の数はわずかながら増えているのに、職場でアライの可視化が進んでいないのは、前回の白書でも同様であった。「わからない」という回答も多いことから、アライが「いる」と確信を持てる状況にはなっていない可能性がある。また、アライが可視化していても、理解度が低い、期待される行動が取られていない等の場合に、真のアライとして、当事者の信頼を得られないこともある。

施策の数が増えることでアライの可視化が進むという分析もあり、施策の数、内容、共に不十分である可能性がある。施策全体の有効性を検証する必要がある。

労働時間

【データ】 SOGI 別の労働時間（経年変化）

3年間で労働時間は大きく変わっていない。前回の白書と同様、トランスジェンダーで非正規雇用の割合が高いこともあり、20時間以下の短時間労働の比率が高い。



【考察】

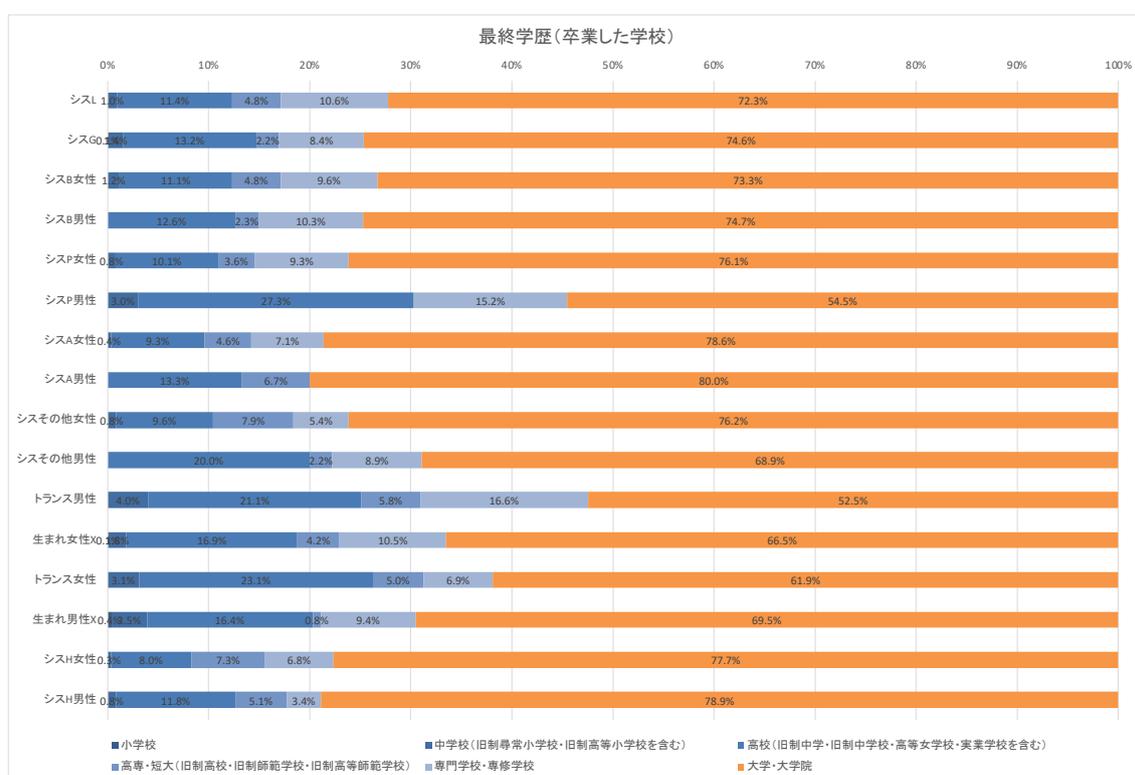
大企業勤務の多いシスHでは、「働き方改革」の影響のためか、月46-80時間の労働の割合が10.0%から5.4%に減少している。

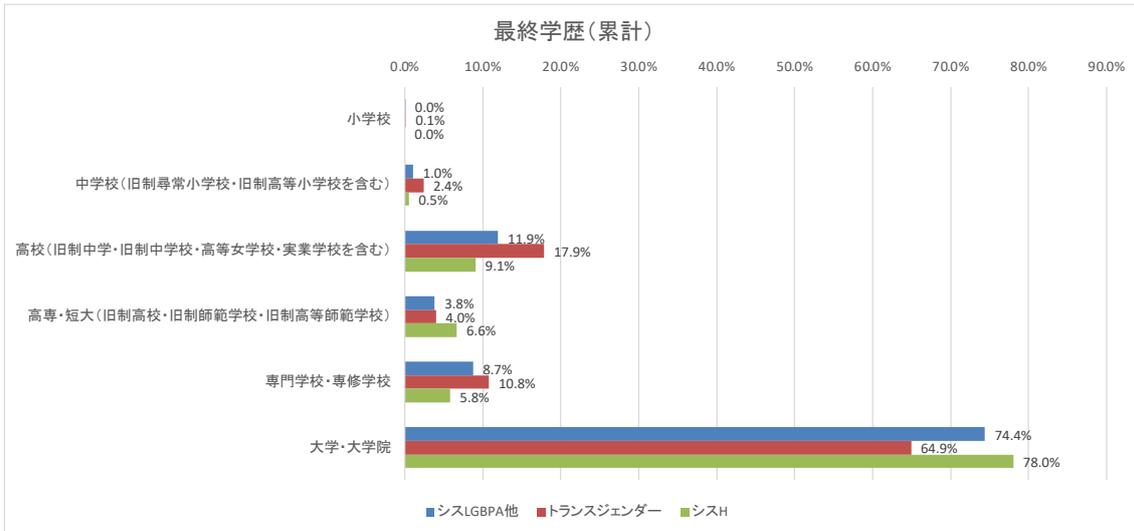
学歴

【データ】最終学歴（累計）

最終学歴（卒業）が大学・大学院である人が全体で71.7%であり、全国無作為抽出調査である2023年実施の「全国SOGI調査」（釜野ほか2025）の39.9%（こちらは卒業ではなく「通った、通っている」学校を聞いている）よりかなり高い。

大卒以上の人の割合は、LとG、B、A、Hでは、生まれの性別ではほとんど変わらない。トランス女性とトランス男性の間では差が見られ、トランス男性の方が大卒以上の割合が低い。しかし、トランス女性もシスL、Gよりは大卒以上の比率が低い。集計すると、トランスジェンダーで大卒以上の割合が低くなる。





【考察】

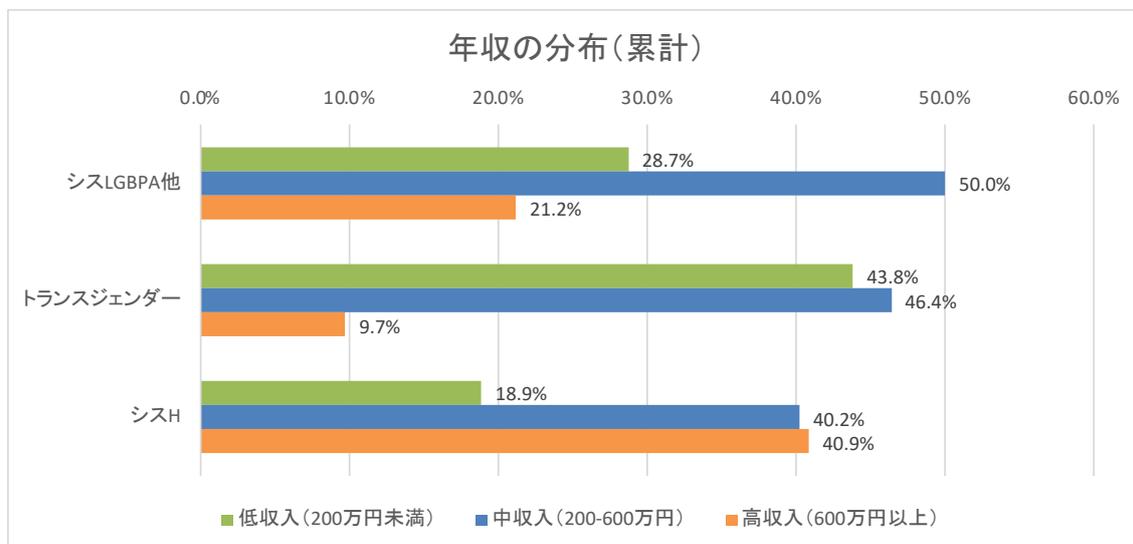
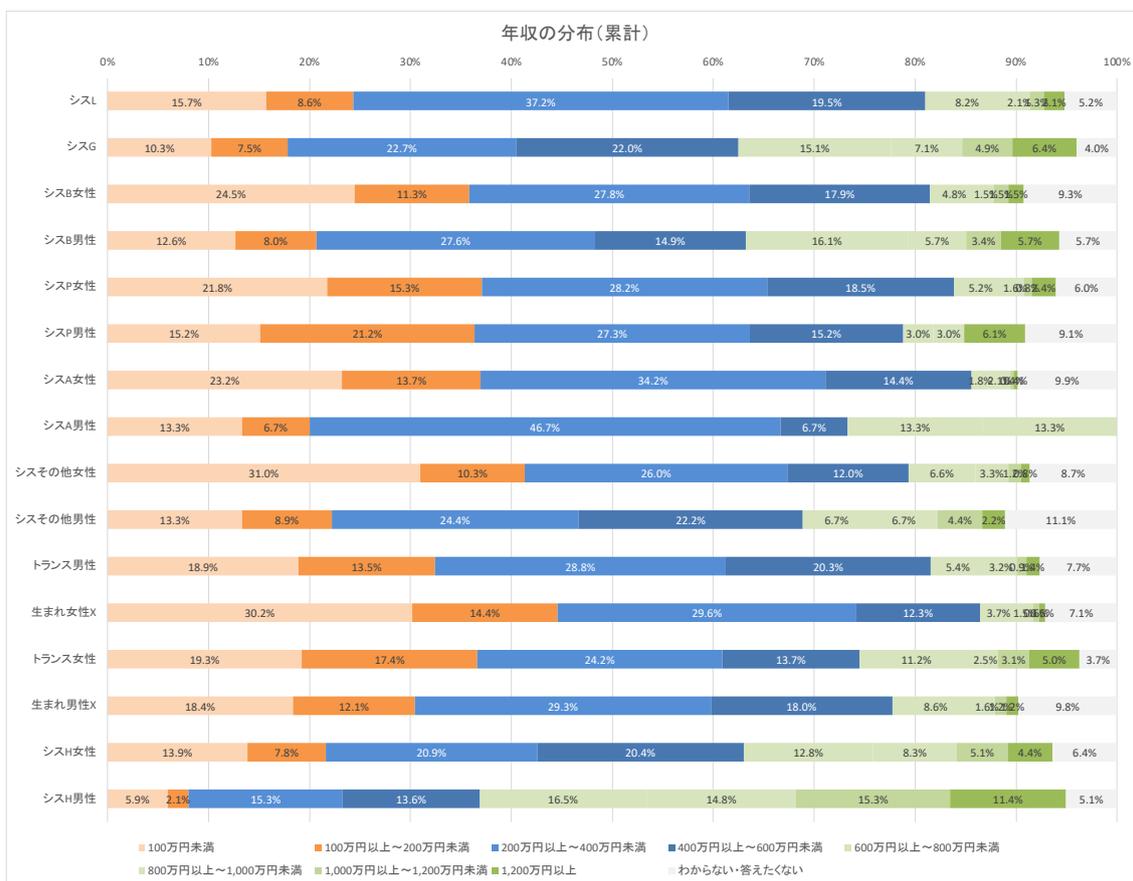
このアンケートの回答者は一般のデータより大卒以上の割合が高い。LGBTQ のデータに関心の高い人が任意で回答する調査であるためと思われる。

その中でもトランスジェンダーで大卒以上の割合が低くなることは、制服やトイレなど、教育現場での排除も影響していると考えられる。最近では中学や高校でスカートとパンツを選択できる学校も増えているが、まだ当事者が安心して通学できる状況ではないのかもしれない。Xジェンダーについては、回答者の年代が若く、まだ通学中の人も含まれている可能性がある。

年収

【データ】 年収の分布（累計）

年収の分布を見ると、SOGIによる差がある。200万円未満の人は、生まれ女性とトランスジェンダーで多い傾向にある。



【考察】

年収は、一般的に、学歴、雇用形態、職種などが影響していると考えられる。生まれの性別や年代の影響もあり、どんな要素がどの程度影響しているのかは、より詳細な分析を行う必要がある。

しかし、トランスジェンダーという区分で見た場合に低年収の人が多いのは、前回の白書から変わらない傾向である。学歴、有職者の割合、非正規雇用の割合、職場の規模、職種などが複合的に影響しており、現時点ではトランスジェンダーの置かれている経済的な困難が改善されていないと考えられる。

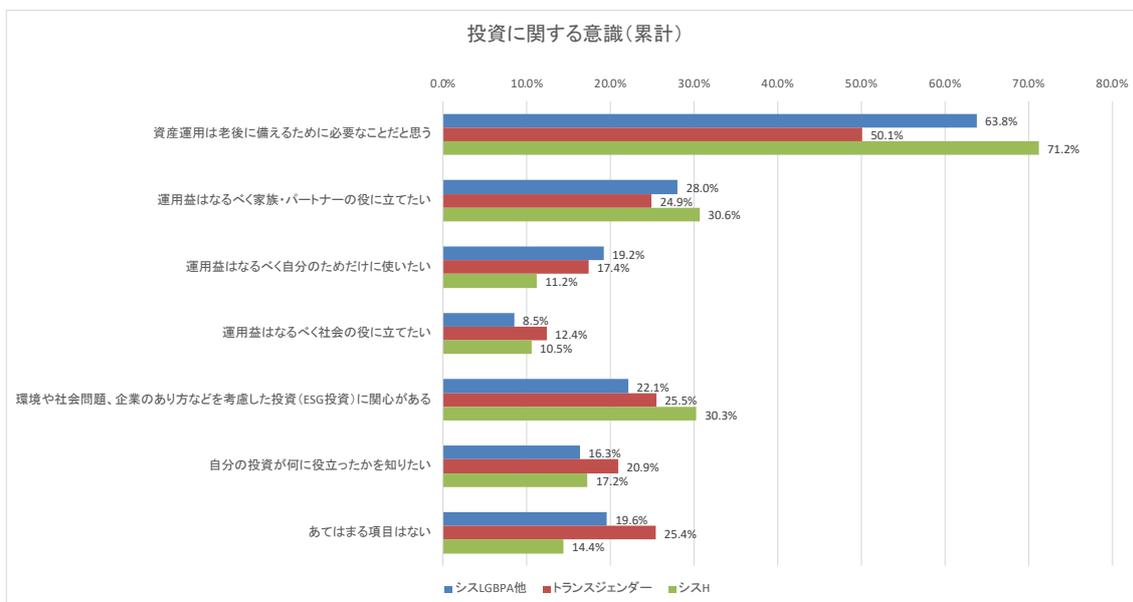
例えば、LGBTQの中で、シスGとトランス女性を比較すると、200万円未満の人の割合が17.8%と36.7%であり、トランスジェンダーであることが低収入であるかどうか大きく影響していると思われる。

一方で、シスLとトランス女性を比較すると、年収600万円以上の割合は13.8%と21.7%で、トランス女性の方が高く、ここには生まれの性別の影響が考えられる。

投資に関する意識

【データ】投資に関する意識（累計）

投資に関する意識も SOGI によって違いが見られる。投資に関して「あてはまる項目はない」と回答する人は LGBTQ の方が多い。



【考察】

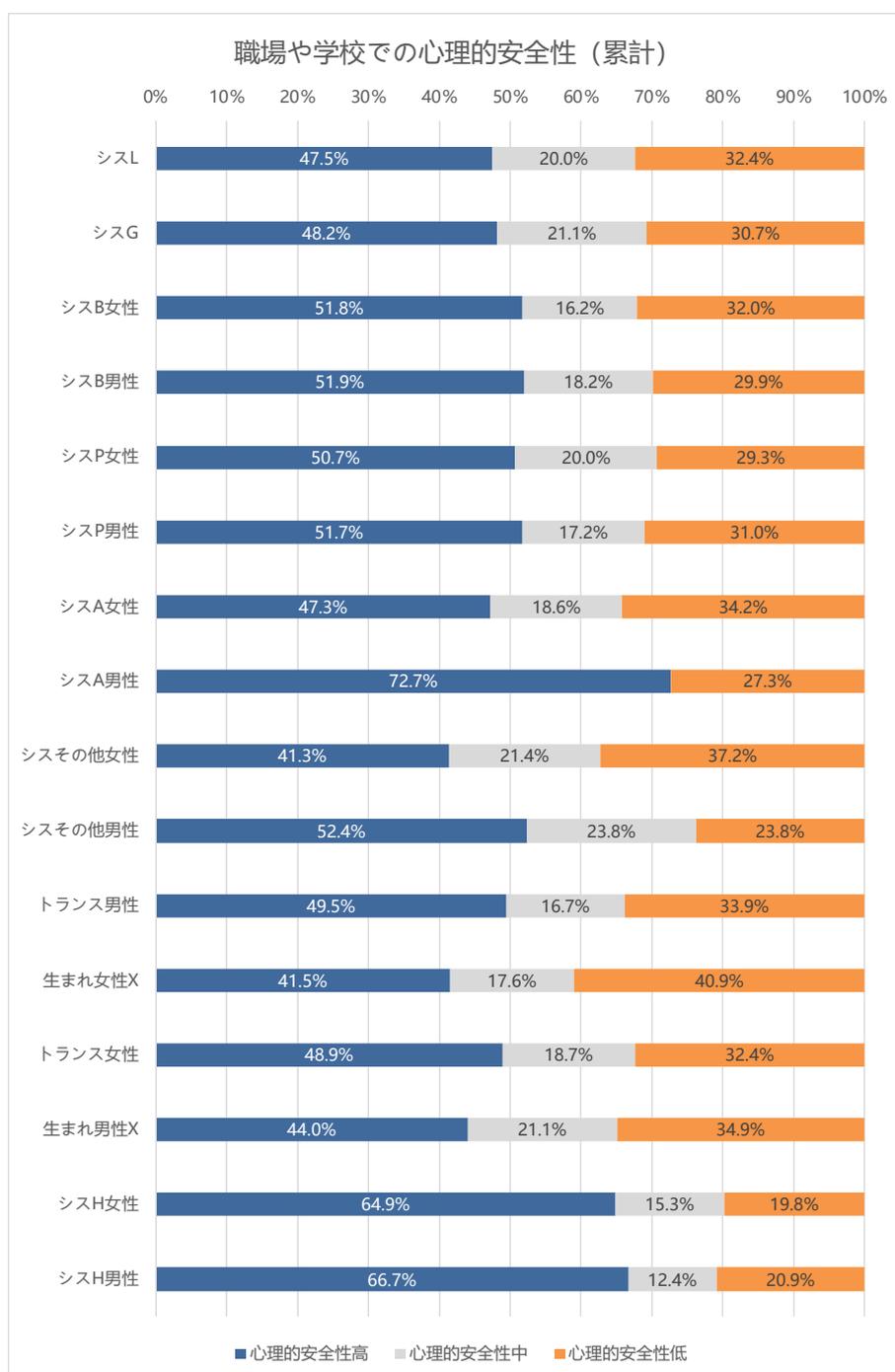
LGBTQ に関して、年収が低く投資に回す余力がない、法整備やロールモデル不在の影響もあり将来設計を描きにくい等の課題が考えられる。「今を生きることが大変で、老後のことまで考えられない」という切実な声もあった。

逆に伸び代とも考えられ、LGBTQ が安心してお金について相談できる場所や機会があれば、変化する可能性もある。

心理的安全性

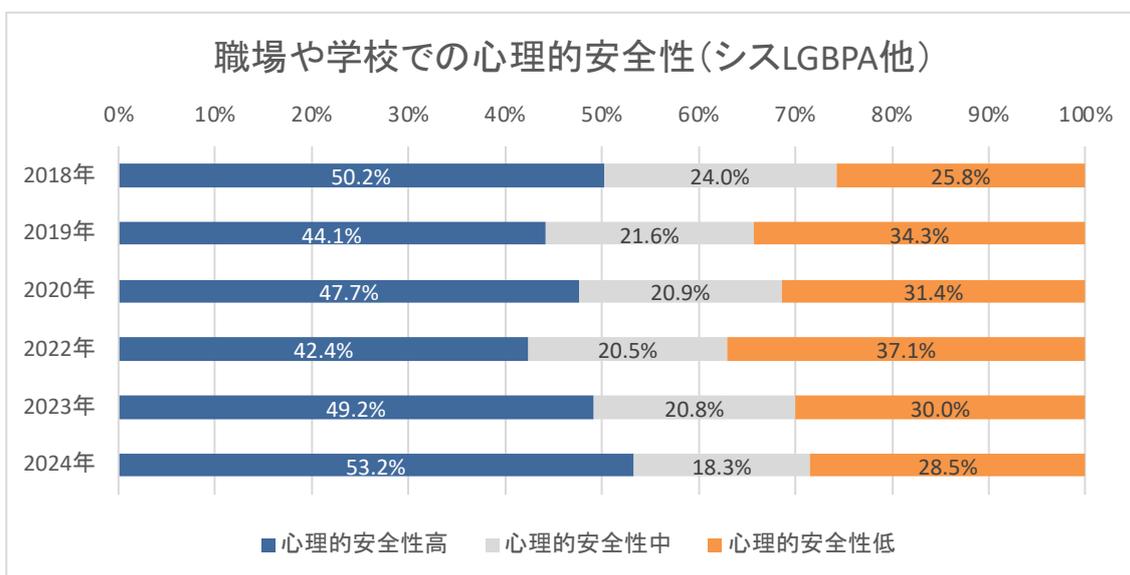
【データ】学校や職場での心理的安全性（累計）

SOGIによって、心理的安全性に差がある。最も心理的安全性が高いという回答が多いのはシスH（シスA男性は回答数が少ないので除外）。シスLGBPA 他が50%前後で同じくらい。最も心理的安全性が低いと回答した人が多いのは生まれ女性Xで40.9%、生まれ男性Xが34.9%。



【データ】学校や職場での心理的安全性（経年変化）シス LGBPA 他

シス LGBPA 他の心理的安全性は、2018 年から 2020 年でやや下がり、2022 年に最低水準になり、コロナ禍を経て、2023 年から持ち直している。

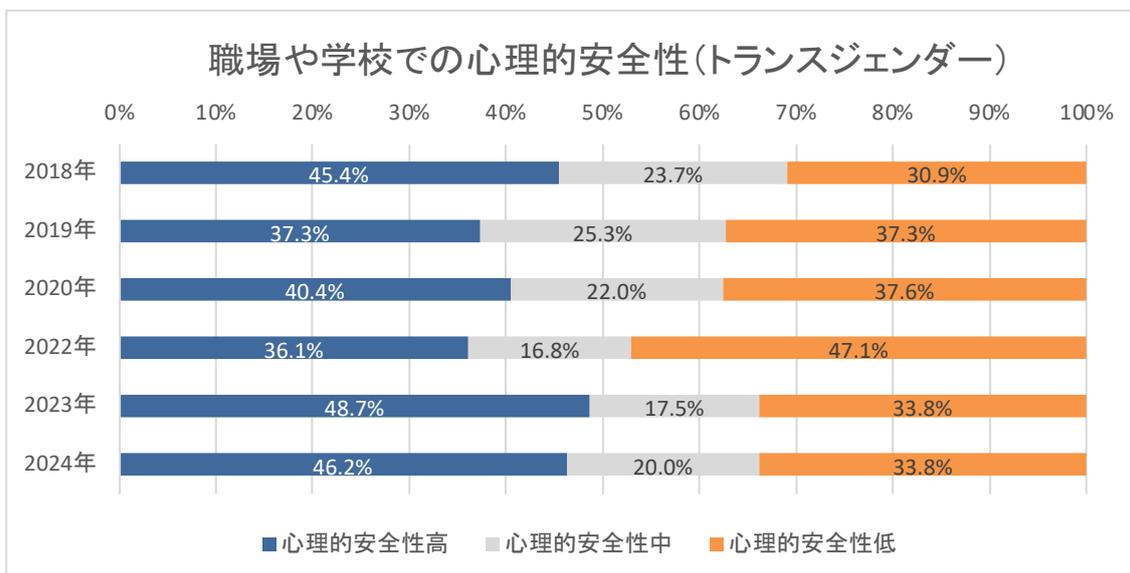


【考察】

LGBTQ 施策の増加した 2018 年から 2020 年に、シス LGBPA 他の心理的安全性はやや下がった。LGBTQ 施策が職場の話題に上るようになったことで、多数派であるカミングアウトしていない当事者の不安、一部にしかカミングアウトしていない人のアウティングの恐れなどが高まった可能性がある。2022 年から一貫して心理的安全性が高まっているが、エッセンシャルワーク以外では、リモート勤務、ハイブリット勤務、出社回帰という変化により、職場環境や人間関係に変化があったことが影響しているかもしれない。2024 年は心理的安全性が高い人が過去最高（53.2%）になっているが、それでも、シス H（67.1%）よりかなり低い。

【データ】 学校や職場での心理的安全性（経年変化） トランスジェンダー

シス LGBPA 他、シス H と比較すると変動が大きい。2022 年から持ち直しているが、そもそもの心理的安全性が低い状況は変わっていない。



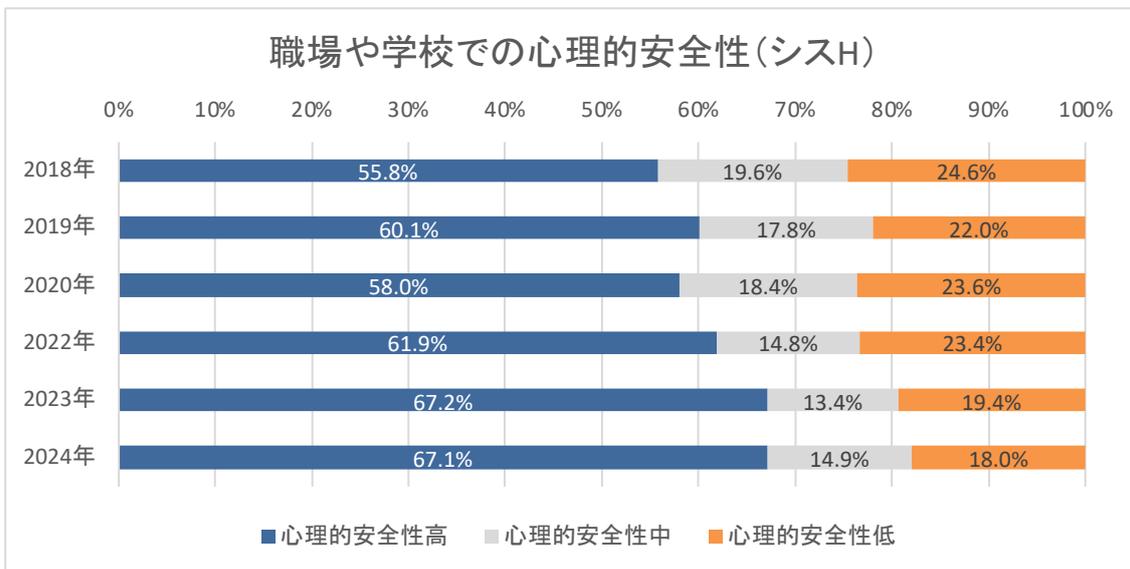
【考察】

2022 年には心理的安全性が低いという回答が 47.1%にまで上昇した。コロナ禍の変動が大きかったのは、非正規雇用、ブルーカラー職など、コロナ禍で影響が大きかった立場の人の割合が高かったためではないかと考えられる。一般に社会的マイノリティは危機の際のレジリエンスが低いと言われているが、トランスジェンダーではまさにそうした状況であったかもしれないことを示すデータである。

2023 年、2024 年は大きな変化はなく、2018 年程度の水準になっている。物価の上昇と最低賃金の引き上げ、トランスヘイト言説の流布など、様々な要因があると思うが、そもそも最新データでも 3 分の 1 (33.8%) が「心理的安全性が低い」と回答しており、残念ながら、2018 年から改善がみられていない。

【データ】学校や職場での心理的安全性（経年変化）シスH

シスHの心理的安全性は一貫してLGBTQより高く、コロナ禍でも上昇した。



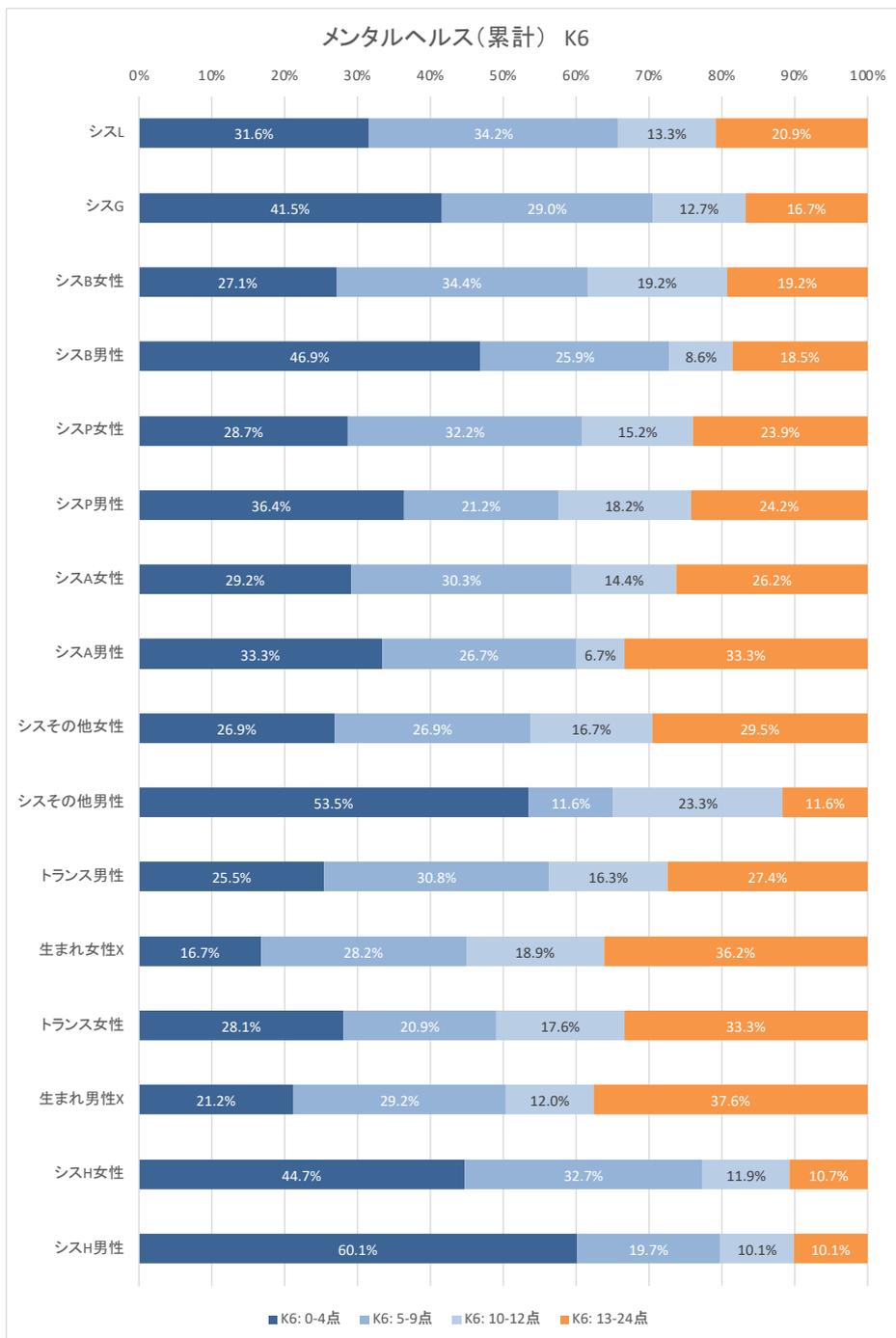
【考察】

本調査に回答しているシスHは大手企業の人事、ダイバーシティ部門の担当者も多いため、一般化はできない。コロナ禍でのリモート勤務、ハイブリット勤務、出社回帰など、勤務環境は激変したはずであるが、人事、ダイバーシティ部門のスタッフであれば状況への見通しがあったであろうこと、人的資本経営や働き方改革により、直接的に恩恵を受けている可能性がある。

メンタルヘルス

【データ】メンタルヘルス（累計）

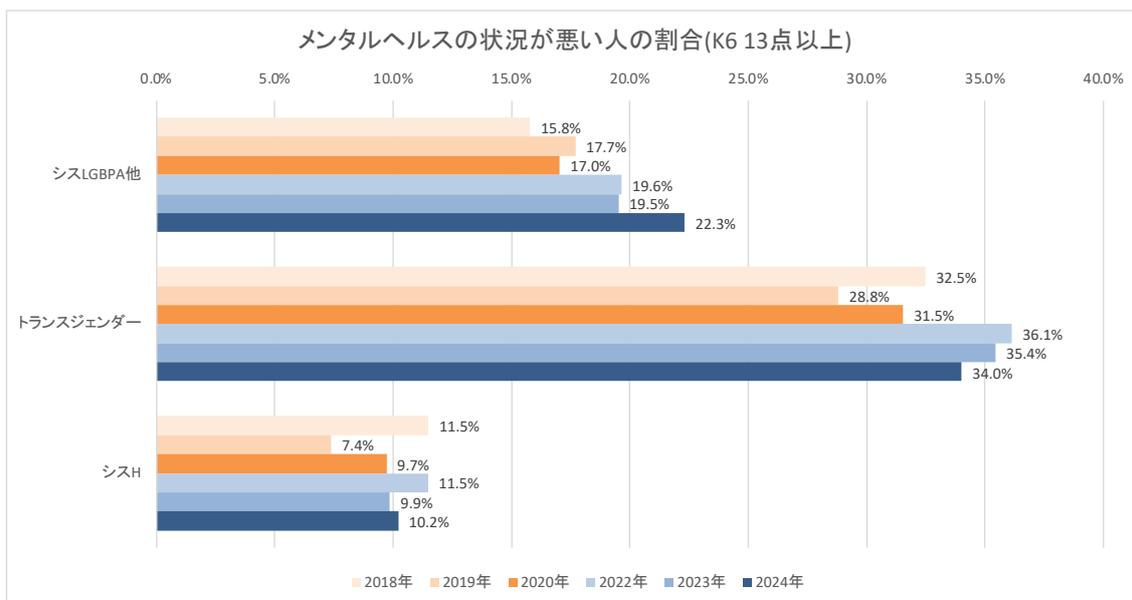
LGBTQのメンタルヘルスは一般より2倍以上悪いという全国無作為抽出調査の結果（釜野ほか 2025）もあるが、本調査でも同様の傾向が示された。特に生まれ男性X（37.6%）、生まれ女性X（36.2%）においてK6 13点以上の人が多く、3人に1人以上の割合となった。シスHにおいては10%程度であった。



【データ】メンタルヘルス（経年変化）

2022年から2024年の3年間では、メンタルヘルスの悪い人の割合には変化がない（統計的に有意ではない）。設問や分類に違いがあるため、単純に比較はできないが、前回の白書の2018年から2020年の3年間の分析でも変化がないという結果だった。

しかし、6年分を並べてみると、LGBTQでは、やや悪化しているようにも見える。



【考察】

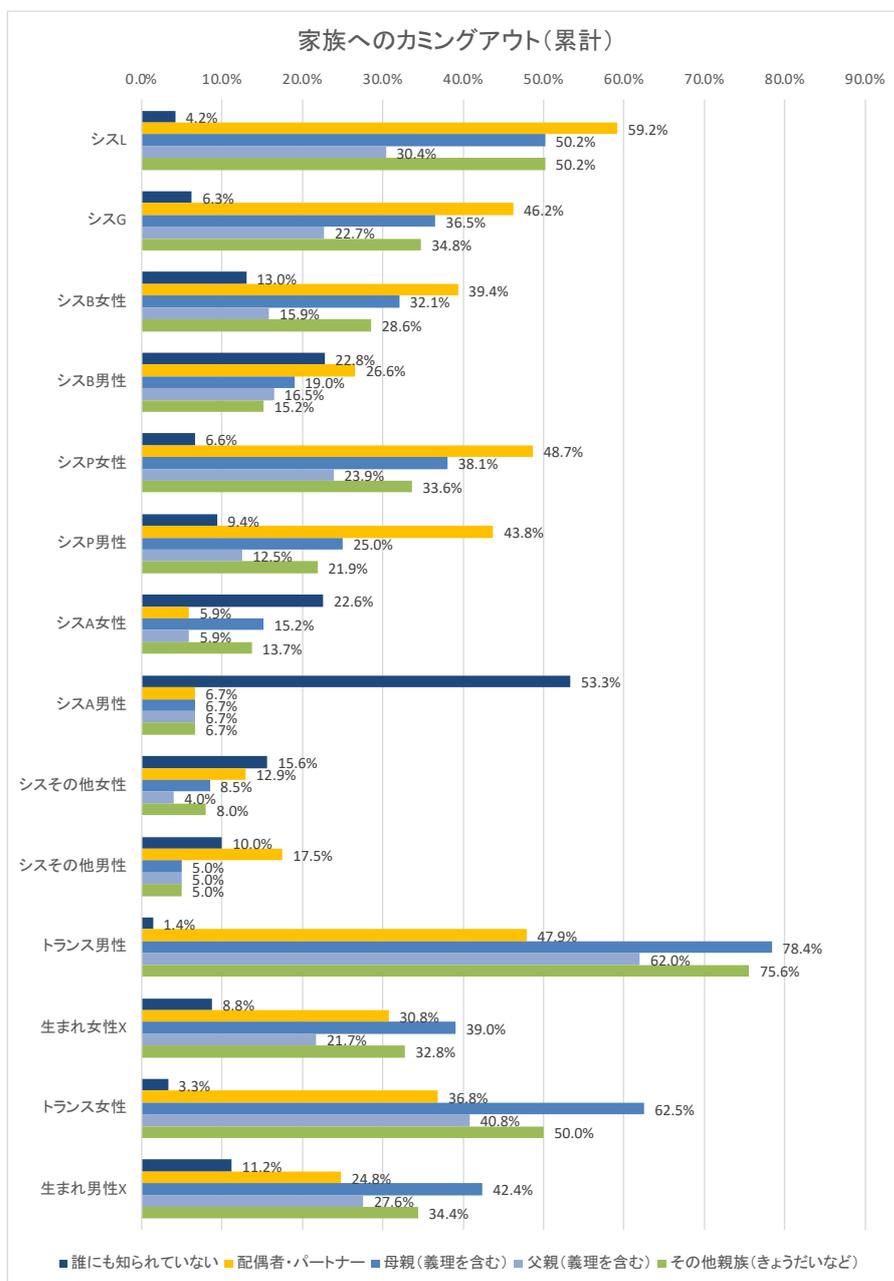
学校や職場、行政でのLGBTQに関する施策は増えているはずであるが、LGBTQのメンタルヘルスの改善には至っていないように見える。そもそも短期的に改善されるものではない中、コロナ禍の後、軍事衝突や自然災害などによる社会の不可視化、格差の拡大、排外主義やトランスヘイトの広がりなど、この数年で加速している社会的なストレスが、少数派であるLGBTQにはより強いストレスになっている可能性もある。

ちなみに、無作為抽出調査である全国SOGI調査（トランスジェンダーのK6 13点以上の割合が25.0%など）と比較すると、本調査の回答者の方がメンタルヘルスの状況が悪い。より社会への課題を感じている人が回答している可能性もある。

職場以外でのカミングアウト

【データ】 家族へのカミングアウト（累計）

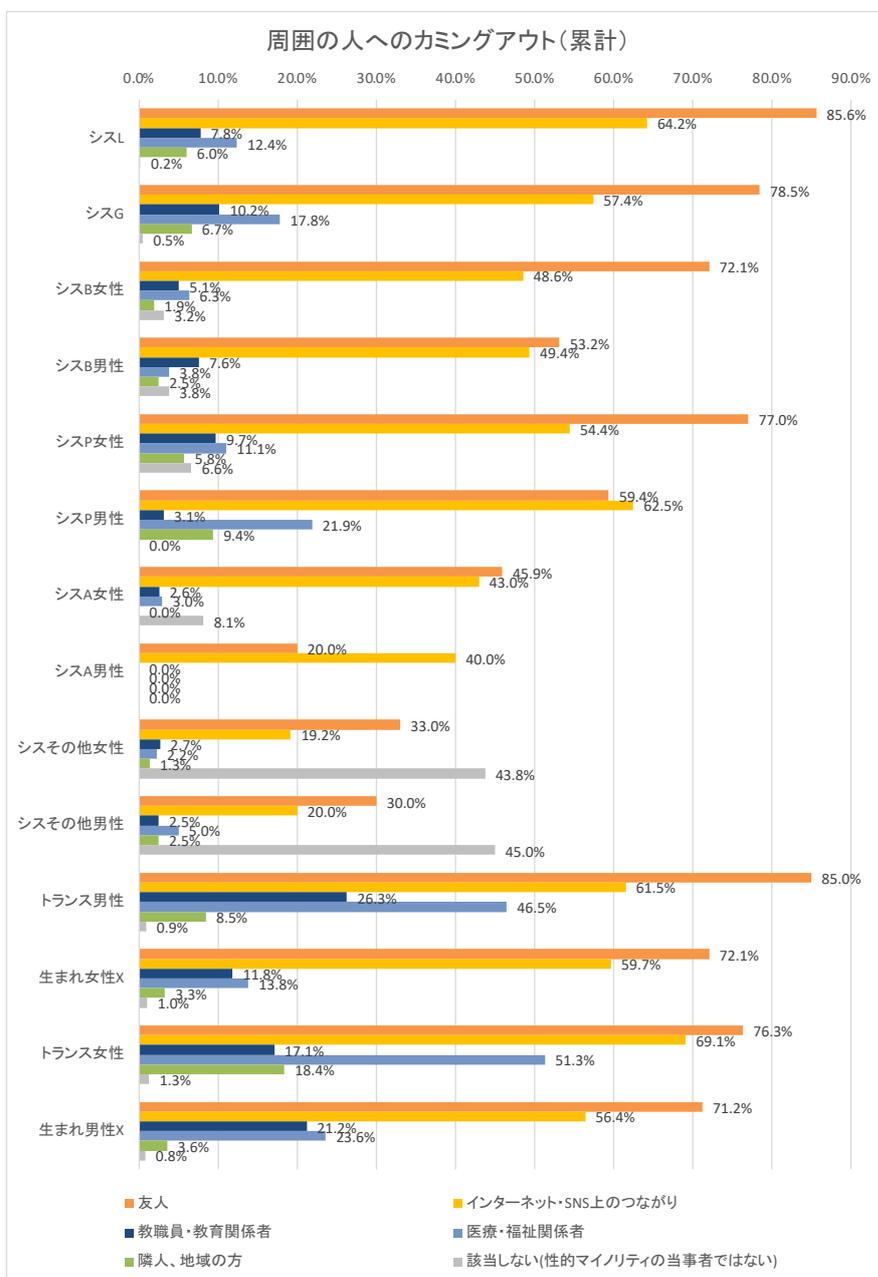
家族へのカミングアウトの状況は、SOGIにより、また、相手との関係によって変わっている。例えば、シスL、Gの場合、カミングアウトしている相手として多いのは、配偶者・パートナー、母親ときょうだいと同程度、かなり差があって父親、という順番である。シスL、GよりもシスBの方がカミングアウト率は低く、シスPはシスBより高い。シスA、シスその他の家族へのカミングアウト率は非常に低い。Xよりトランス男性、トランス女性の方がカミングアウト率は高い。



【データ】 周囲の人へのカミングアウト（累計）

家族以外の周囲の人へのカミングアウトの状況は、SOGIにより、また、相手との関係によって変わっている。友人やインターネット・SNS上でのつながりにおいてカミングアウトしている人は、例えばシスLでは友人85.6%、インターネット・SNS上でのつながり64.2%であり、リアルをつながりの方が多。シスA、その他では全般的にカミングアウト率が低い。

トランス女性、トランス男性は、教職員・教育関係者、医療・福祉関係者へのカミングアウトが比較的多いが、それでも、トランス男性で26.3%、46.5%であり、カミングアウトしていない人の方が多い。



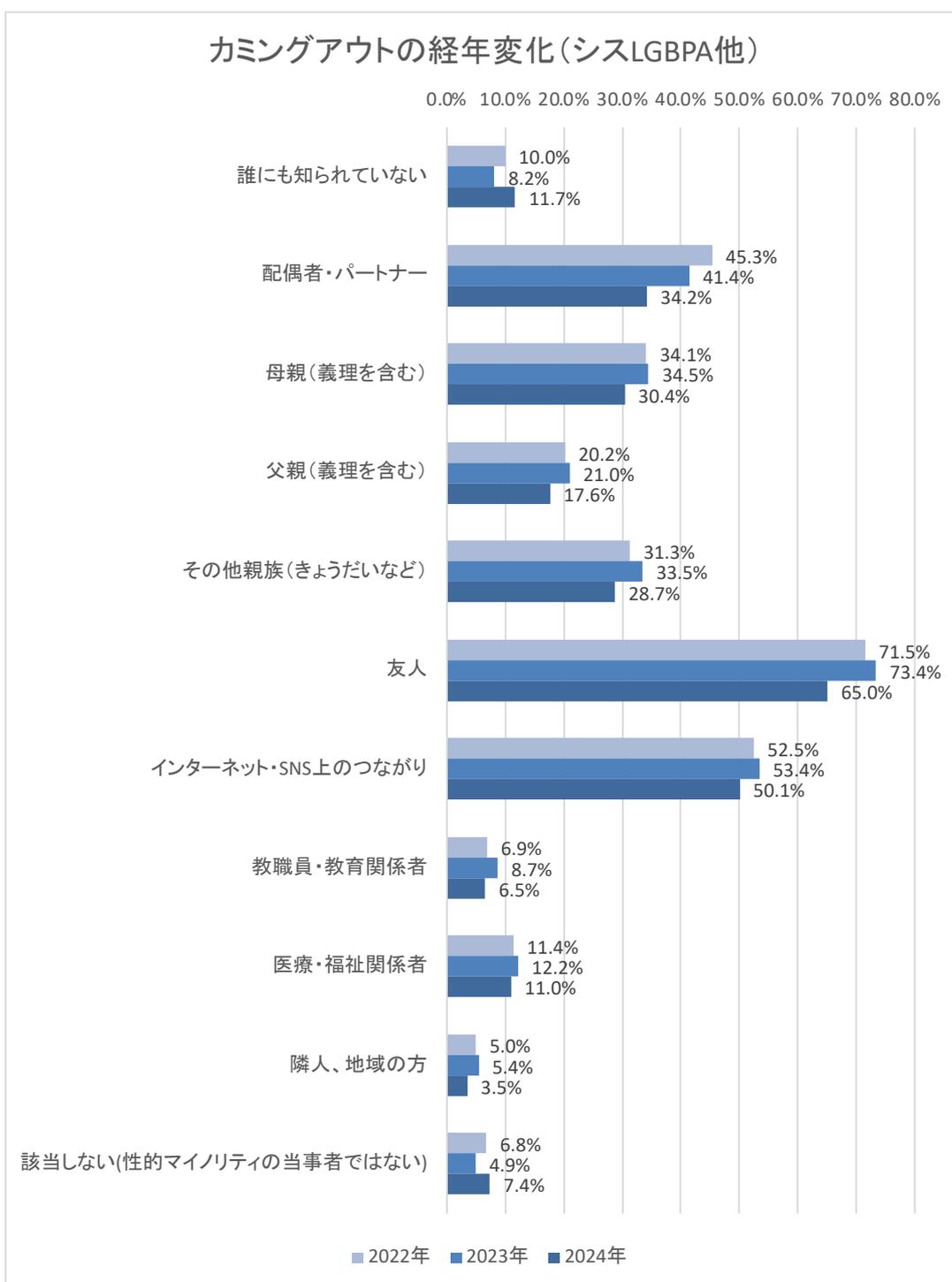
【考察】

カミングアウトは相手を選んで行なっている人が多いことがよく分かる。特に、困り事があった場合の相談先になるであろう、教職員・教育関係者、医療・福祉関係者においては、社会的にカミングアウトをしてない当事者の方が多い、という意識を強く持ってもらう必要がある。

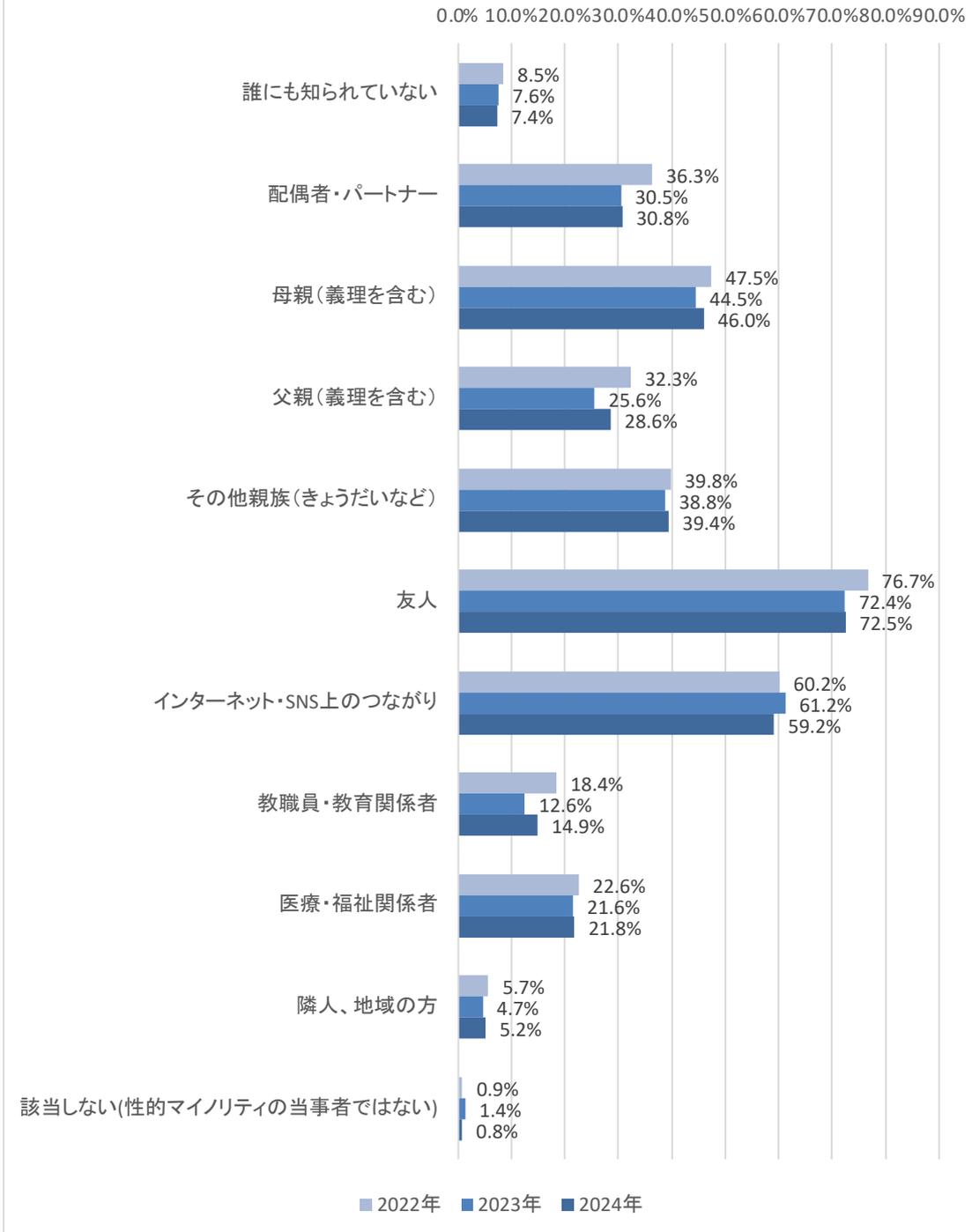
職場に関する単年度の調査の分析で、カミングアウトしている相手の方が、何かのおりに相談しやすいという連関関係があったが、特にシス A、シスその他で、カミングアウト率が低いことは、いざ何かあった場合の相談先が限られる恐れがあり、気になるデータである。シス A、シスその他を選択した方は若年層も多く、LGBT よりは認知されていないアイデンティティであることから、自覚するのも、周囲に説明するのも難しい可能性がある。

【データ】カミングアウトの経年変化（経年変化）

職場以外のカミングアウトの状況を見ると、「誰にも知られていない」割合は、LGBTQ 全体で、この3年間でほぼ変化がない。シス LGBPA 他に関して、家族や友人にカミングアウトしている人はむしろ減少傾向で、教育関係者や医療・福祉関係者は変化がない。トランスジェンダーにおいては、どの相手に関してもほとんど変化がない。



カミングアウトの経年変化(トランスジェンダー)



【考察】

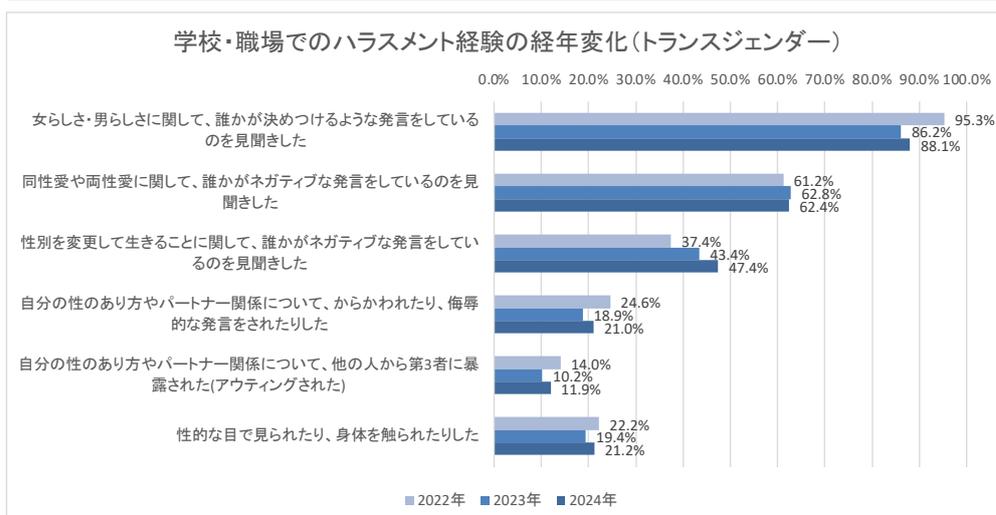
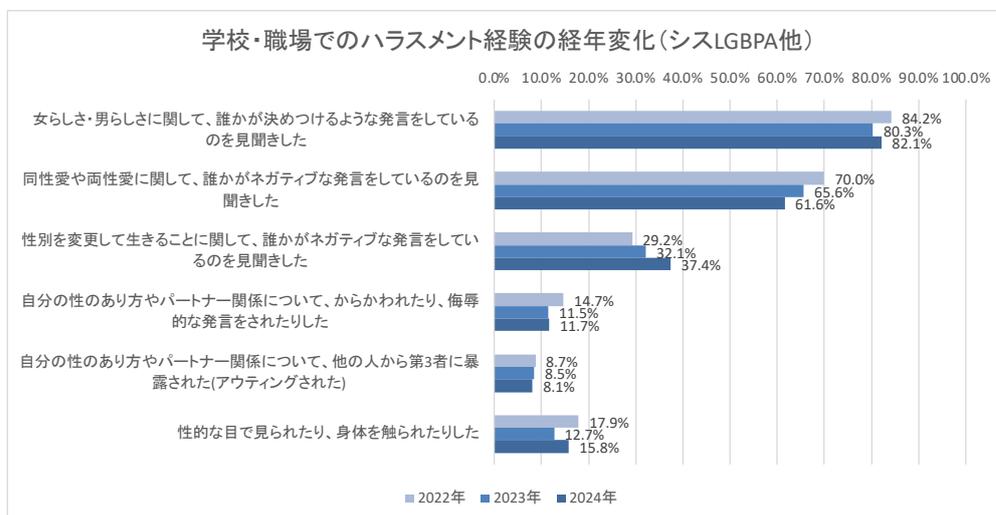
LGBTQ 全体で、カミングアウト率にほとんど変化がないということは、社会での可視化に関しても、この3年間でほとんど変化がなかったのではないかとと思われる。LGBTQ に関する裁判等のニュースがあり、話題に上がる機会は増えているのではないかと思うが、インターネットのコメント欄ではLGBTQ の存在そのものに関してまで否定的な意見が付くことが多くなっており、カミングアウトは社会的なリスクが高いと判断している可能性がある。

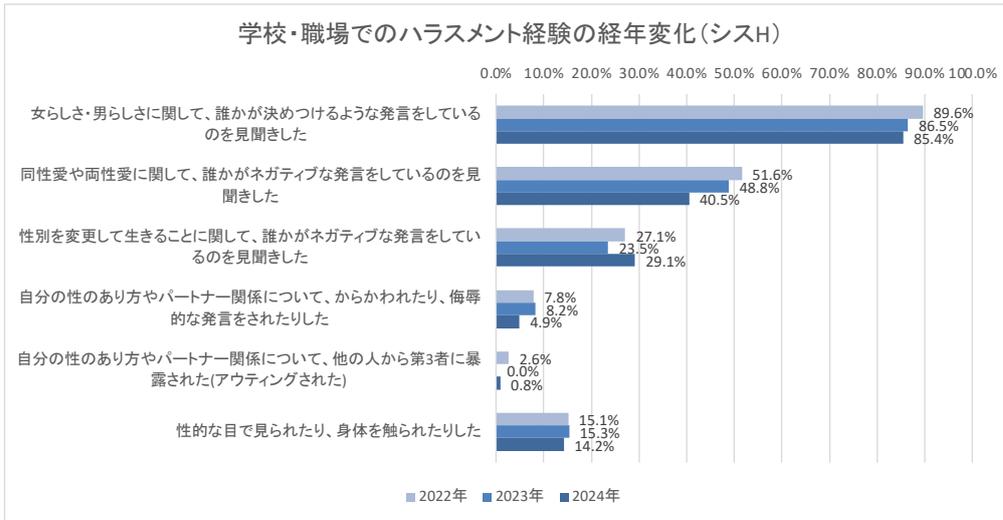
ハラスメント

【データ】学校・職場でのハラスメント経験（経年変化）

3年間という短期間で、LGBTQで「性別を変更して生きることに関するネガティブな発言」を学校や職場で見聞きする人が増えており、これは重大な変化だと思われる。「同性愛や両性愛に関するネガティブな発言」については、シスLGBPA他、シスHで減少傾向である。

パワハラ指針（パラハラ防止措置は、大企業は2020年、中小企業は2022年に義務化）にSOGIに関する侮辱やアウティングが入っているが、残念ながらこの3年間で減少している様子はない。「性的な目で見られたり、身体を触られたりした」というセクハラに関して、最も経験しているのはトランスジェンダーである。





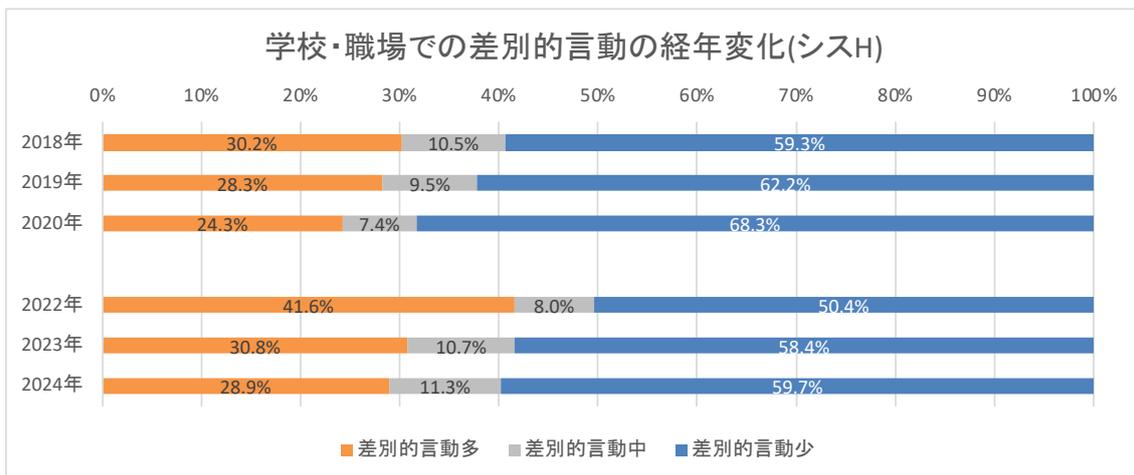
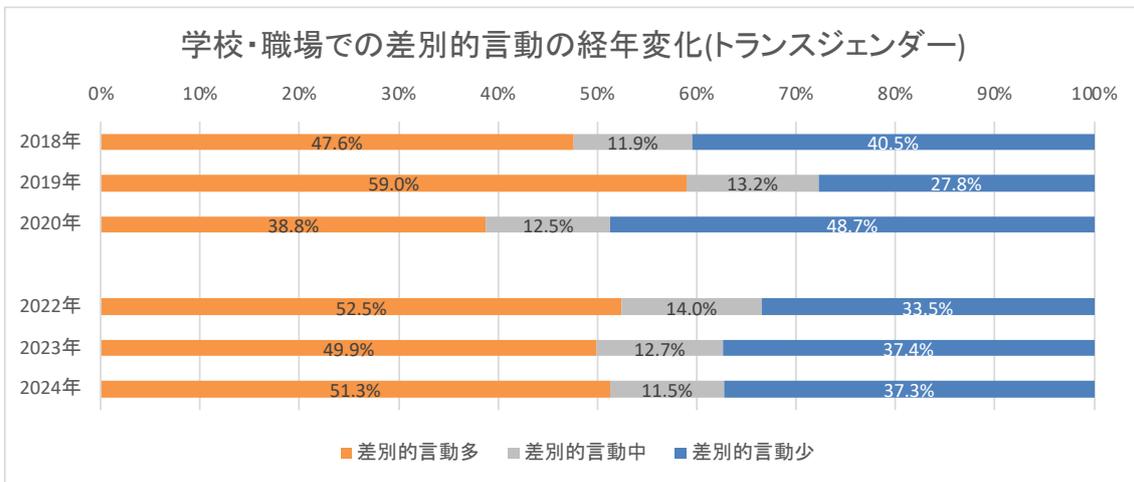
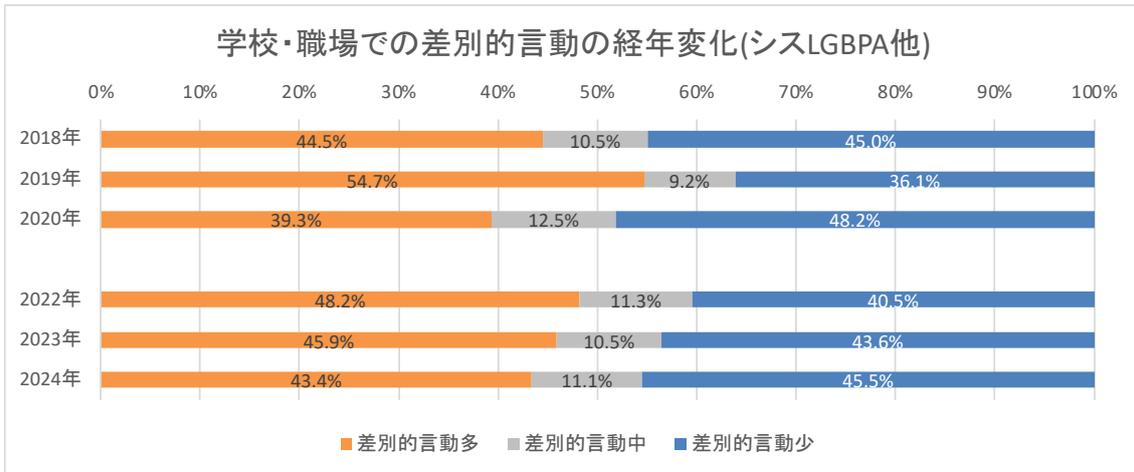
【考察】

インターネット上でのトランスヘイト言説が広がっていること（世界的な反ジェンダー運動）は以前より懸念されているが、日本の学校や職場での経験としても増えている、というのは、差別がネットからリアルに滲み出していることを示しており、非常に深刻なデータだと考える。

トランスヘイト言説の中で「女性の安全を守る」ことがトランスジェンダー排除の理由にされることが多いが、トランスジェンダーはセクハラに加害者というより、むしろ被害者になっていることは認識されるべきだと考える。

【データ】 学校・職場での差別的言動の多寡（経年変化）

設問が異なるため、単純な比較はできないが、2018年から2020年で差別的言動がやや少なくなっていたのに対して、2022年から2024年は変化がない状況であった（統計的に有意な差がない。シスHのみ、有意。）。しかし、LGBTQとシスHを比較すると、LGBTQの方が「差別的言動が多い」と回答する割合が多いことは一貫している。



【考察】

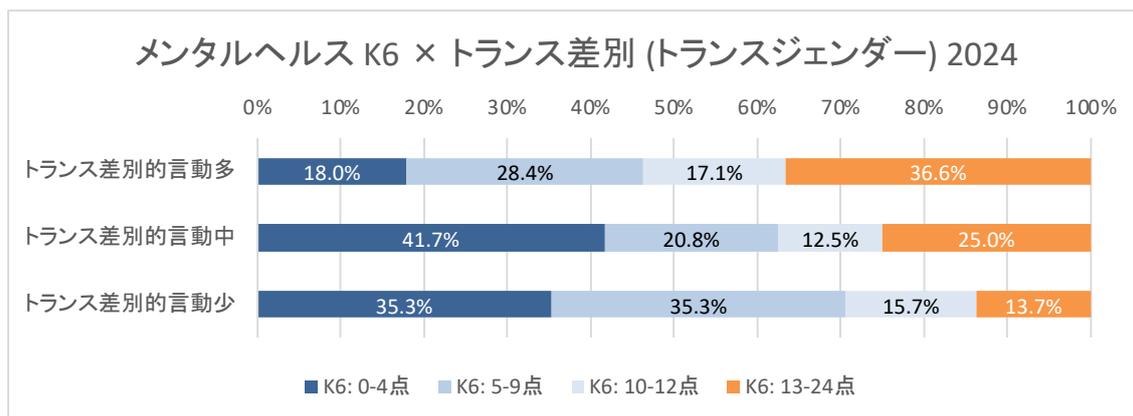
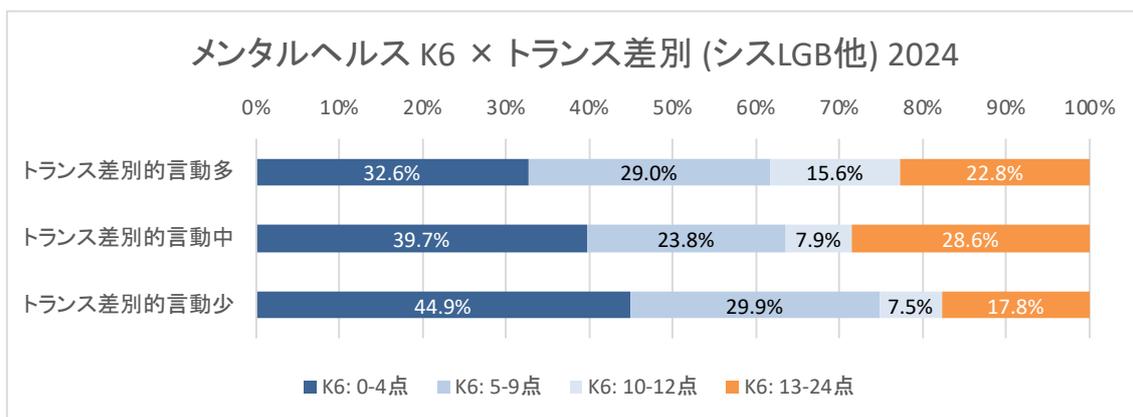
2020年に差別的言動が減っているように見えるのは、コロナ禍で職場に行く機会が少なく、職場内でのコミュニケーションが減っていたから、という可能性もある。

シス H の回答者は大手企業の人事やダイバーシティ担当者が含まれており、一般化はできないが、大手企業でセクハラ防止、パワハラ防止の取り組みが進んでいることを反映しているかもしれない。また、同じような職場環境であっても、当事者性が低い分、シス H の方が差別的言動への感度が低いという可能性もある。

一方で、LGBTQ、特にトランスジェンダーでは、差別的言動が多いという回答が減っておらず、ハラスメント防止の取り組みが不十分、中小企業に浸透していない、反ジェンダー運動により新しい差別的言説が流布していること等が要因ではないかと考えられる。

【データ】 トランス差別の有無とメンタルヘルスの関係 (2024 年)

2024 年の最新データで、トランス差別を見聞きしている度合いと、メンタルヘルスの状況をクロス集計したところ、シス LGB 他では有意な差はなかったが、トランスジェンダーではトランス差別を見聞きしているほど、メンタルヘルスが悪い傾向にあった。



【考察】

トランスジェンダーの方が当事者性が高いことから、当然とも言える結果であるが、トランス差別の多い環境では、当事者の実に 36.6%が K6 13 点以上、つまり、うつなどのメ

ンタルヘルスの問題を抱えている可能性が高いというのは、非常に恐ろしいデータである。

職場の人事、ダイバーシティ担当者には、職場のトランス差別を放置するのは危険であることを伝えたい。しかし、研修の時間だけで、インターネット等で流布している膨大な差別言説に対して、丁寧に受け答えするのは難しいこともあり、当事者のリアルな状況をどう伝えていくのか、研修にも工夫が求められる。

経済的困難

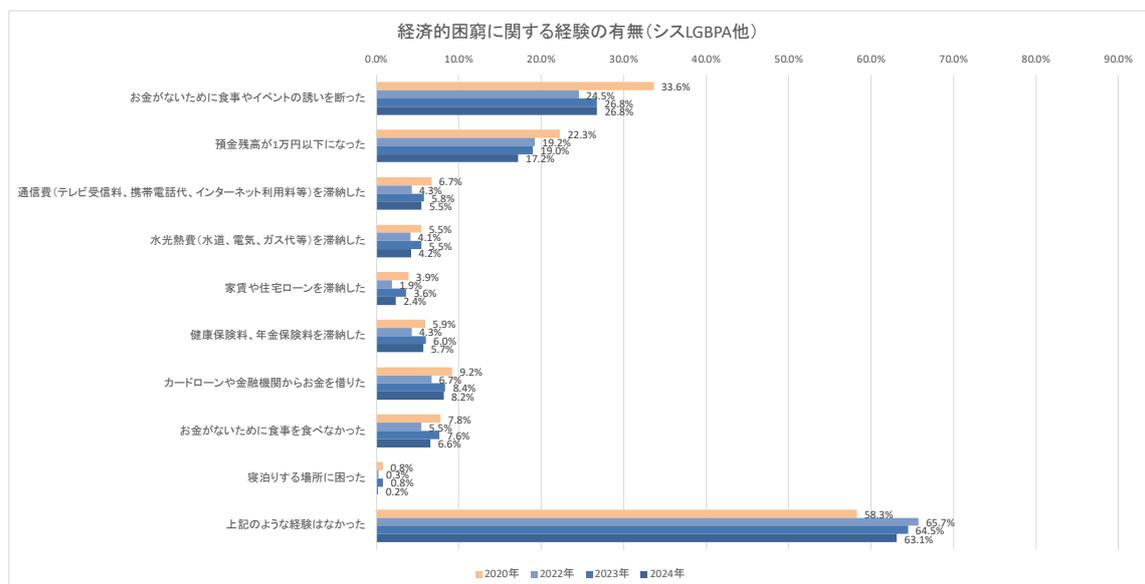
【データ】 経済的困難に関する経験（累計）

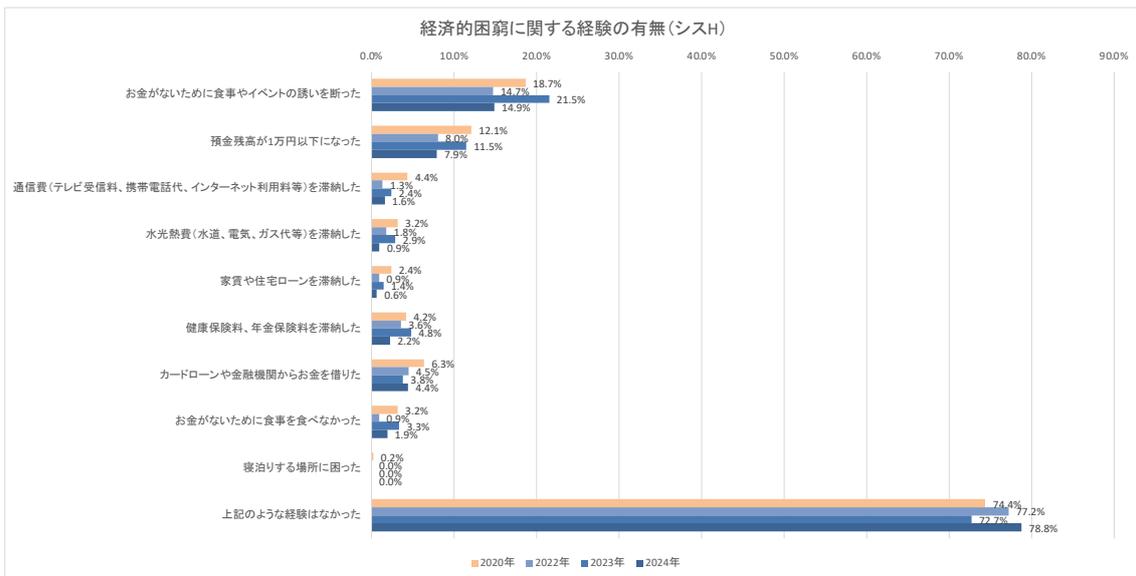
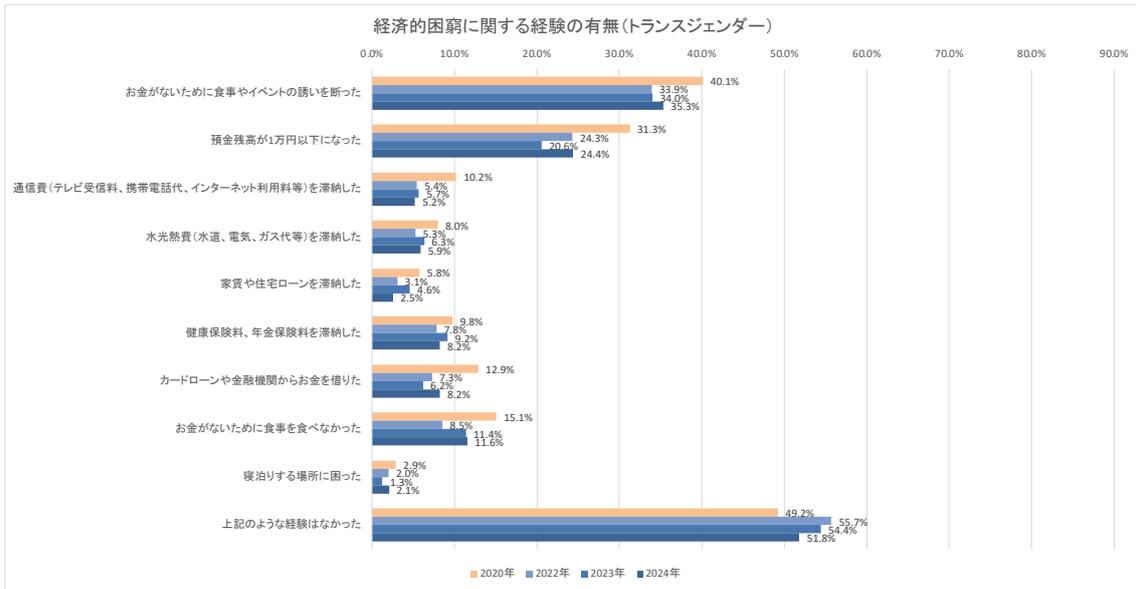
LGBTQの方が経済的困難に関する経験をしており、特にトランス女性、生まれ男性Xでは、半数以上が何らかの項目にチェックしている（シスP男性、シスA男性、シスその他男性は回答数が少なく、統計的な分析は難しい）。

	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	シスP女性	シスP男性	シスA女性	シスA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H女性	シスH男性
お金がないために食事やイベントの誘いを断った	24.5%	22.7%	34.5%	29.3%	35.1%	59.4%	22.0%	13.3%	23.5%	30.0%	33.8%	33.6%	37.7%	37.1%	16.5%	17.1%
預金残高が1万円以下になった	14.8%	19.4%	19.7%	26.7%	25.2%	50.0%	11.6%	0.0%	16.3%	12.5%	27.4%	21.7%	25.8%	24.6%	8.6%	9.7%
通信費(テレビ受信料、携帯電話代、インターネット利用料)を滞納した	3.7%	7.1%	4.3%	6.7%	5.4%	15.6%	2.3%	0.0%	3.6%	2.5%	7.0%	5.0%	5.3%	6.5%	1.7%	1.9%
水光熱費(水道、電気、ガス代等)を滞納した	3.7%	5.9%	2.6%	5.3%	5.0%	15.6%	2.7%	6.7%	4.1%	2.5%	7.0%	5.2%	9.3%	6.0%	1.7%	1.9%
家賃や住宅ローンを滞納した	1.9%	3.5%	2.0%	5.3%	0.9%	12.5%	1.9%	0.0%	1.4%	7.5%	3.5%	3.3%	5.3%	2.8%	0.9%	0.9%
健康保険料、年金保険料を滞納した	5.1%	5.4%	4.3%	6.7%	5.4%	15.6%	5.0%	0.0%	6.8%	2.5%	9.5%	8.2%	11.3%	7.3%	3.4%	3.2%
カードローンや金融機関からお金を借りた	3.5%	11.3%	7.9%	12.0%	6.3%	28.1%	1.5%	13.3%	5.4%	10.0%	10.4%	5.5%	10.6%	10.9%	3.8%	5.6%
お金がないために食事を食べなかった	6.2%	6.6%	7.2%	4.0%	9.0%	28.1%	4.6%	0.0%	5.4%	5.0%	12.4%	9.1%	13.2%	14.5%	1.5%	3.2%
寝泊りする場所に困った	0.0%	0.7%	0.3%	1.3%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	2.5%	3.5%	1.2%	2.0%	3.2%	0.0%	0.0%
上記のような経験はなかった	67.5%	66.6%	55.9%	58.7%	57.7%	28.1%	69.5%	80.0%	66.1%	62.5%	52.2%	55.8%	49.0%	49.2%	77.3%	75.0%
度数	486	994	304	75	222	32	259	15	221	40	201	1214	151	248	533	216

【データ】 経済的困窮に関する経験（経年変化）

コロナ禍の2020年から聞いている設問であるが、「預金残高が1万円以下になった」という回答は、2020年が最多であり、LGBTQでは2022年から2024年までその水準にはならなかった。





【考察】

LGBTQ とシス H を比較すると、2020 年とそれ以外の年の差が大きいのは LGBTQ であり、この設問でも、LGBTQ の方が社会情勢に影響されやすい傾向がうかがえる。

物価高、特に食品の値上げ、令和の米騒動などがあったためか、「お金がないために食事を食べなかった」という回答が、2024 年の最新データで、シス LGBPA 他 6.6%、トランスジェンダー 11.6%であり、引き続き切迫した状況にある。

心身の健康

【データ】心身の健康（通院、服薬、経過観察の有無）（累計）

SOGIによって、通院、服薬、経過観察の有無に違いが見られる。これは前回の白書とほぼ同じ傾向であり、3年間の経年変化もほとんどない。

性同一性障害や性別不合に関連する通院等は、トランス男性、トランス女性で70%前後であるが、Xの場合は生まれ女性Xで6.0%、生まれ男性Xで14.4%だった。

高血圧、心疾患等は生まれ男性の場合に割合が高い。シス異性愛男性は回答者の年齢層も高いことから、17.9%になっているが、シスG、B、トランス女性も高めである。

がんと回答した人が多いのは、シスP女性、シス異性愛女性、シスLであった。シス異性愛女性の方が回答者の年代が高いのに、シスP女性、シスLも2%代である。

うつ病、双極性障害、適応障害といったメンタルヘルスに関する項目、自閉症スペクトラム障害、ADHDといった発達障害に関する項目は、LGBTQ、特にトランスジェンダーで高い割合になっている。

そのほか、HIV/AIDSがシスGで11.8%、排泄障害がトランス女性で3.6%というのは他の属性の人より高い割合である。

	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	シスP女性	シスP男性	シスA女性	シスA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H女性	シスH男性
性同一性障害、性別違和、性別不合	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	69.3%	6.0%	72.9%	14.4%	0.2%	1.6%
性分化疾患(DSDs)	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%	0.5%	0.2%	0.0%
高血圧、動脈硬化、心疾患	2.4%	13.4%	2.6%	12.1%	2.6%	11.1%	2.6%	9.1%	4.4%	16.2%	4.5%	2.1%	12.1%	9.3%	5.7%	17.9%
糖尿病	0.2%	6.8%	1.5%	4.5%	1.0%	11.1%	1.3%	0.0%	1.0%	5.4%	1.5%	1.0%	7.1%	3.3%	1.7%	4.2%
悪性腫瘍(がん)	2.1%	1.0%	0.7%	1.5%	2.6%	0.0%	0.4%	0.0%	1.0%	0.0%	0.5%	1.3%	0.7%	0.5%	2.3%	1.1%
統合失調症	1.2%	0.5%	1.1%	0.0%	0.5%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	5.4%	0.0%	1.5%	2.9%	1.9%	0.8%	0.0%
うつ病	7.3%	10.2%	8.5%	7.6%	12.6%	7.4%	11.8%	27.3%	10.3%	13.5%	17.1%	18.4%	15.7%	15.3%	5.5%	4.7%
双極性障害	4.7%	3.2%	4.0%	6.1%	3.7%	11.1%	1.3%	0.0%	1.5%	8.1%	2.0%	4.5%	5.0%	4.7%	1.5%	0.5%
適応障害、パニック障害	5.0%	6.1%	3.3%	0.0%	9.4%	0.0%	5.3%	0.0%	7.9%	0.0%	9.0%	9.6%	12.1%	9.3%	2.5%	1.6%
自閉症スペクトラム障害	3.6%	2.2%	2.2%	4.5%	1.0%	0.0%	5.3%	9.1%	3.9%	0.0%	5.5%	7.6%	3.6%	4.2%	1.5%	1.6%
ADHD(注意欠如・多動性障害)	5.0%	3.9%	4.4%	7.6%	6.3%	7.4%	2.2%	9.1%	3.4%	2.7%	10.1%	11.0%	10.0%	7.9%	1.7%	1.6%
学習障害	0.7%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	2.1%	1.9%	0.0%	0.0%
アルコールなどの依存症	0.2%	0.3%	0.4%	1.5%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.8%	1.4%	2.3%	0.2%	0.5%
HIV/AIDS(エイズ)	0.0%	11.8%	0.0%	1.5%	0.5%	3.7%	0.0%	9.1%	0.0%	8.1%	0.0%	0.0%	0.7%	4.2%	0.0%	0.0%
膀胱炎などの排泄(はいせつ)障害	0.9%	1.0%	0.7%	0.0%	1.0%	3.7%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	1.5%	1.1%	3.6%	1.9%	0.8%	0.0%
通院、服薬、経過観察はしていない	51.2%	44.7%	53.3%	50.0%	51.8%	44.4%	51.3%	27.3%	51.2%	48.6%	15.1%	42.6%	15.7%	37.7%	57.5%	56.8%
回答数	422	882	272	66	191	27	228	11	203	37	199	1,108	140	215	473	190

【考察】

高血圧、心疾患等に関して、トランス女性が12.1%であるが、ホルモン投与をしている方の場合は、その副作用の可能性もある。

がんについては、回答者の年代が若いことから全体的に低めであるが、その中ではシスL、シスP女性でやや高めになっている。出産経験がないとエストロゲンの影響を長期間受けて、乳がんや子宮体がん発症リスクが高くなること、喫煙、動物性脂肪の摂りすぎや

野菜・果物不足、多量の飲酒、運動不足などが危険因子と言われており、LGBTQ であることの社会的ストレスが発ガンリスクを増やしている可能性がある。LBP 女性に的を絞った注意喚起や、がん健診の促進が必要であると考ええる。

排泄障害に関しては、学校や職場で男女別のトイレしかない、カミングアウトしていない場合にトイレを使いにくい、そのために、水分摂取を控え、排泄を我慢する傾向がある等の社会的な状況が要因になっている可能性がある。不調を感じても下半身の診察が必要な泌尿器科等を受診しにくいという声もある。排泄は尊厳に関わる問題であり、ハード面、研修などのソフト面の対応によって、誰もが安心してトイレに行ける状況をつくる必要がある。現在、公共の場で車椅子で入れるトイレが不足していることから、「誰でもトイレ」表記をなくし、障害のある方だけが使用するようというマナー啓発のポスターが貼られており、トランスジェンダーの人が公共トイレさえも使いにくくなっている可能性がある。

発達障害にチェックをする LGBTQ も多い。この調査は無作為抽出で行われているものではなく、一般化できるものではない。「LGBTQ に発達障害が多い」と読むのではなく、「LGBTQ で発達障害を抱える場合、重複したマイノリティ性を抱えることになり、学校や職場でより困難を抱えがちである」と考えてほしい。特に医療・福祉分野、教育分野で、LGBTQ かつ発達障害である人の困難を理解し、LGBTQ であることで支援を受けにくい状況を改善していく必要がある。適切な支援が受けられないことで、2次障害としてうつや適応障害を発症してしまうケースもある。

うつ病や適応障害を抱える LGBTQ は、虹色ダイバーシティが調査を始めた 2014 年から継続して多い傾向にある。行政、学校や職場では LGBTQ に関する取り組みが推進されているはずであるが、現場の実感では、質的、量的に不十分であると考ええる。自由記載欄には、前の白書から引き続き、学校でのいじめ、職場でのセクハラ、パワハラの経験に関する記述も多く、こうした経験が強い心理的負荷になると思われる。一時的な被害だけでなく、身近な人にもカミングアウトしにくい、孤独感・孤立感などの長期的なストレスも続いている。法整備だけでなく、強固な性別役割分担や家父長制などの社会規範の見直し、相談体制の整備などに、しっかり予算をつけるべきだと考える。

パートナー関係の法的保護

【データ】 パートナーの有無と法的繋がり（累計）

パートナーがいないという回答は、シス異性愛者で少ない。シス異性愛者でパートナーがいる人は、すでに結婚している場合が多い。自治体のパートナーシップ制度はこの3年間でかなり広がったが、実際に登録している人は、シスL 14.1%、シスP 8.4%、シスG 7.9%であった。結婚と比較すると、利用者が少ない状況である。LGBTQ ではパートナーと法的な繋がりはないという回答が最も多く、もしもの時に不安定な状況におかれている。

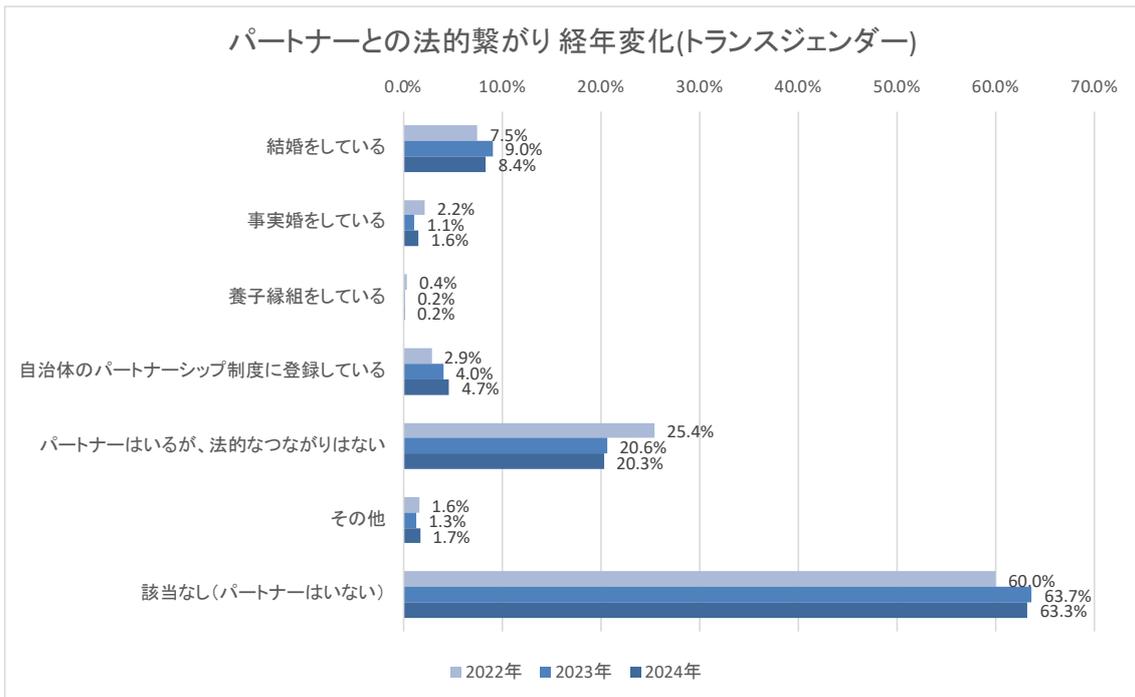
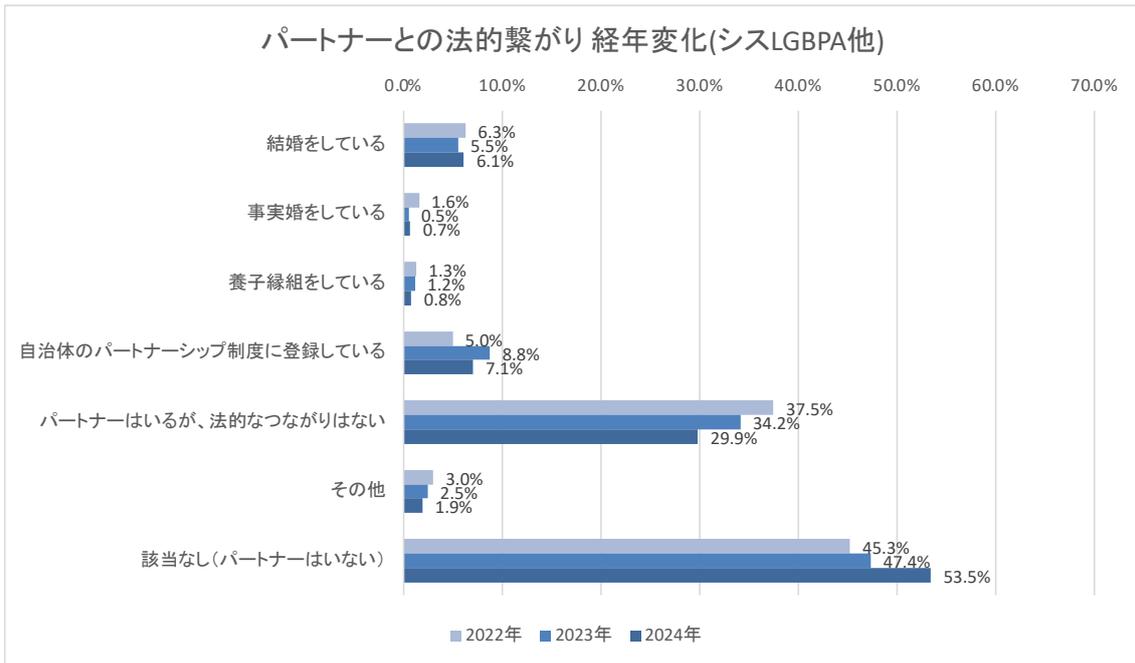
パートナーの有無と法的繋がり	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	シスP女性	シスP男性	シスA女性	シスA男性	シスその他女性	シスその他男性	トランス男性	生まれ女性X	トランス女性	生まれ男性X	シスH女性	シスH男性
結婚をしている	0.8%	2.2%	9.3%	25.6%	8.4%	9.1%	3.8%	13.3%	17.9%	26.8%	8.7%	6.5%	17.4%	11.5%	45.5%	69.1%
事実婚をしている	0.6%	1.0%	0.3%	0.0%	2.7%	6.1%	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	3.4%	1.1%	2.7%	2.1%	1.5%	1.8%
養子縁組をしている	1.2%	1.8%	0.0%	3.8%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%
自治体のパートナーシップ制度に登録している	14.1%	7.9%	4.8%	0.0%	8.4%	3.0%	0.0%	0.0%	2.2%	2.4%	4.9%	4.7%	0.7%	1.2%	0.2%	0.0%
パートナーはいるが、法的なつながりはない その他	44.6%	41.5%	35.1%	23.1%	32.9%	36.4%	5.7%	6.7%	13.9%	14.6%	26.7%	22.8%	15.4%	18.1%	14.7%	4.5%
該当なし（パートナーはいない）	3.3%	3.3%	2.2%	1.3%	1.8%	0.0%	0.4%	0.0%	1.3%	0.0%	2.9%	1.0%	4.7%	1.2%	0.9%	0.4%
回答数	489	996	313	78	225	33	264	15	223	41	206	1,225	149	243	539	223

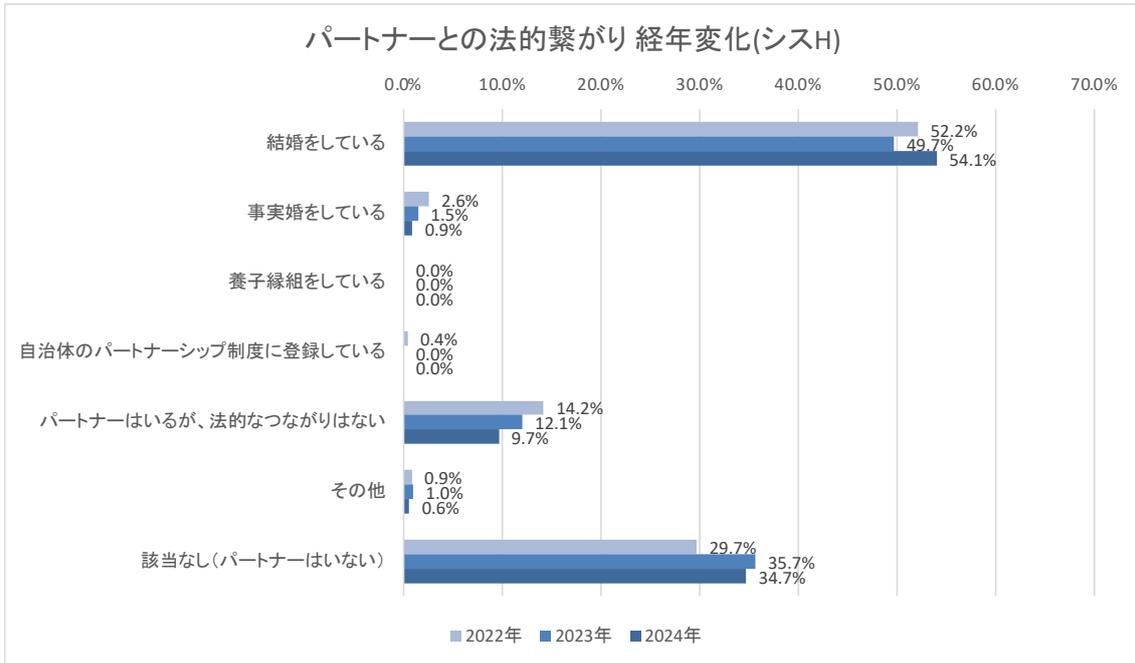
【データ】 パートナーの有無と法的繋がり（経年変化）

2022年から2024年の3年間における経年変化は、ほとんどないよう見える。

シスLGBPA他では、パートナーがいないという回答が最多であり、パートナーがいても半分以上は法的なつながりがない。自治体のパートナーシップ制度の広がりに対して、実際の利用者はほとんど増えていない。

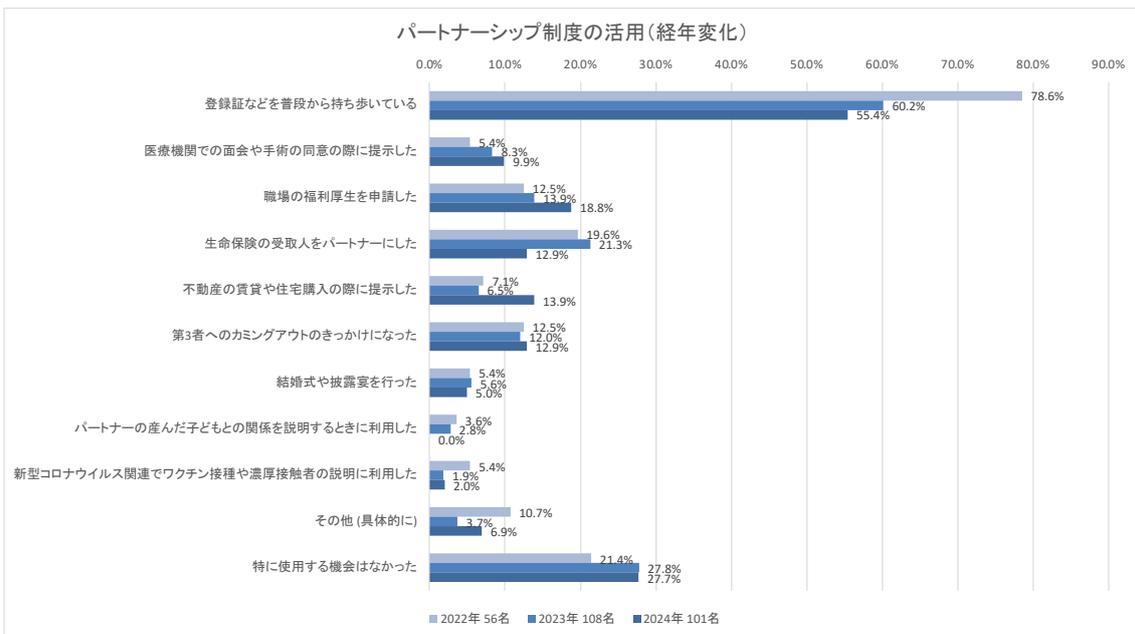
トランスジェンダーでは、6割以上がパートナーはいるという回答である。





【データ】 パートナーシップ制度の活用（経年変化）

パートナーシップ登録をしている人に対して、どのように利用しているかを聞いたところ、「普段から持ち歩いている」、「特に利用する機会がなかった」が多かった。医療機関での提示、職場の福利厚生の申請、生命保険、住宅取得での提示など、活用の場面は少し増えているように見えるが、明確に増えているとも言えない程度の数字である。



【考察】

「普段から持ち歩いている」人は減っているように見えるが、2022年は回答者が56名と少なく、特に先進的なアーリー・アダプターが回答しているためかもしれない。

医療機関での提示は最新データで9.9%であったが、提示しても法的家族と同じ扱いがされたかどうかは分からない。支援現場では、パートナーシップ登録を提示しても家族として扱われなかったケースも見聞きしている。

日本社会の高齢化に伴って当然LGBTQも高齢化しており、もしもの時のニーズは年々高まっているはずである。パートナーシップ制度の人口に対する普及率は2024年6月時点で85.1%あったが、利用者の割合は制度の普及ほどには伸びていない。パートナーシップ制度があっても自治体内で十分に周知されていないこと、登録したとしても利用範囲や法的保護に限界があること、同性婚の法制化を求める裁判が進み、パートナーシップ制度ではなく婚姻を求める声が可視化されていることなどが要因として考えられる。

世帯の状況

【データ】世帯の状況（累計）

2024（令和6）年 国民生活基礎調査の概況によれば、平均世帯人数は2.20人、単独世帯が34.6%、児童のいる世帯は16.6%であった。LGBTQも様々な家族の状況があるが、ひとり暮らしの割合が国の統計より多いのは、シスG、シスB男性、シスA女性・男性、シスその他男性、トランス女性、生まれ男性Xである。

国の統計と同じ聞き方ではないが、子どものいる世帯について、シス異性愛者は国の統計より多く、LGBTQは少ない。

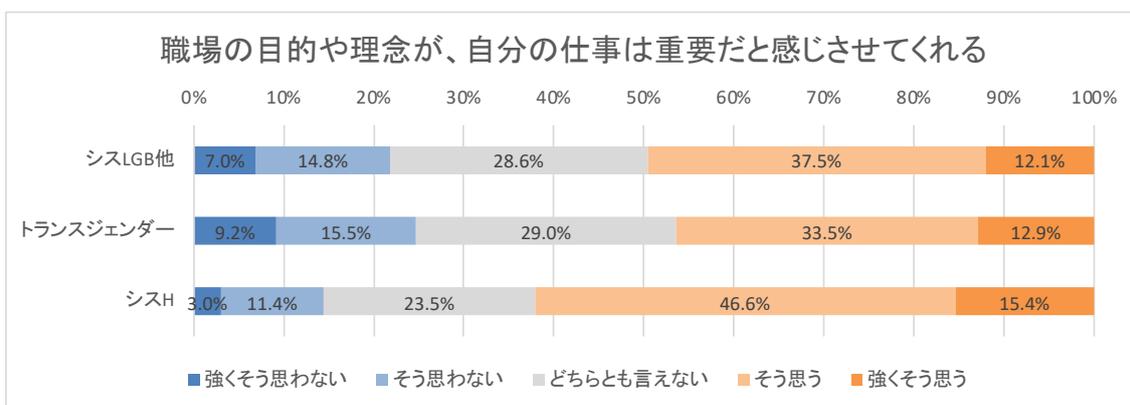
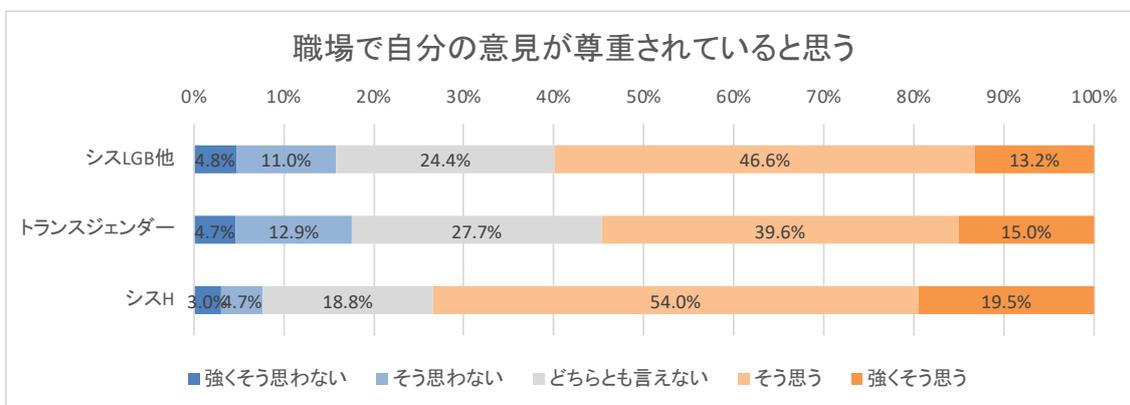
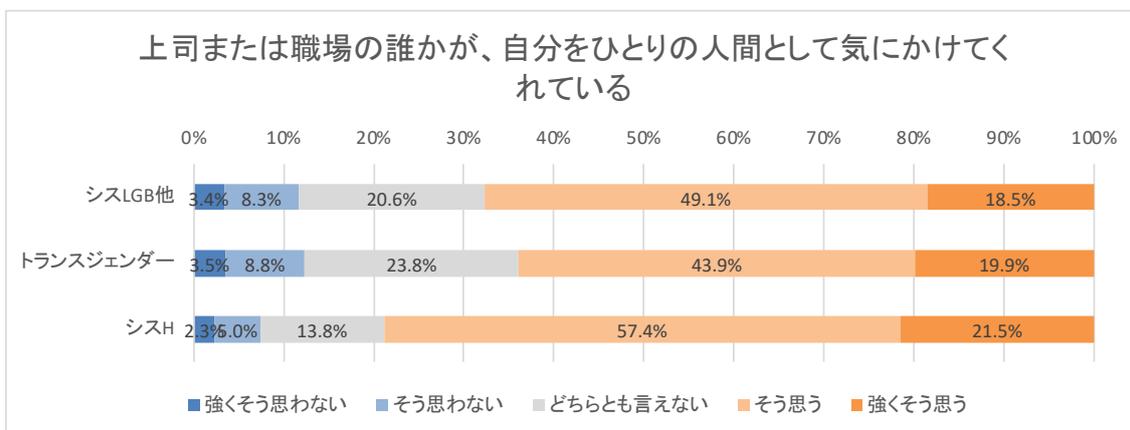
	シスL	シスG	シスB女性	シスB男性	シスP女性	シスP男性	シスA女性	シスA男性	シスその他女性	シスその他男性	トランス男性	生まれ女性X	トランス女性	生まれ男性X	シスH女性	シスH男性
ひとり暮らし（同居人やペットはいない）	28.8%	43.9%	29.6%	35.9%	30.4%	36.4%	37.4%	53.3%	29.7%	35.0%	32.4%	31.0%	40.5%	42.3%	23.4%	24.1%
現在の配偶者・パートナー	40.2%	31.6%	29.6%	34.6%	33.9%	27.3%	4.6%	6.7%	26.1%	27.5%	28.0%	20.6%	25.7%	19.7%	48.3%	65.9%
子ども（法律上の子でない場合も含む）	4.6%	1.1%	6.4%	12.8%	10.3%	0.0%	1.5%	0.0%	8.1%	15.0%	4.8%	3.3%	14.2%	4.6%	29.1%	44.1%
子どもの配偶者・パートナー	0.2%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	0.5%	2.5%	0.5%	0.2%	0.0%	0.4%	0.9%	0.5%
孫（法律上の孫でない場合も含む）	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.5%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%
自分の親	26.5%	20.4%	35.4%	30.8%	28.6%	30.3%	51.5%	40.0%	37.8%	30.0%	32.9%	41.5%	25.7%	31.8%	19.8%	9.1%
配偶者・パートナーの親	0.8%	0.2%	0.6%	1.3%	0.9%	0.0%	0.4%	0.0%	2.3%	2.5%	0.0%	0.6%	0.0%	0.4%	2.3%	0.9%
自分の祖父母	2.3%	1.2%	4.8%	7.7%	3.1%	6.1%	7.3%	0.0%	5.4%	0.0%	6.3%	5.4%	2.0%	3.8%	2.5%	0.5%
配偶者・パートナーの祖父母	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
自分のきょうだい	12.0%	6.9%	17.7%	12.8%	11.6%	6.1%	24.4%	13.3%	19.8%	7.5%	14.0%	18.5%	10.1%	12.1%	7.4%	2.3%
配偶者・パートナーの兄弟姉妹	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%
友人	0.6%	1.1%	1.6%	0.0%	2.2%	3.0%	0.4%	0.0%	1.4%	2.5%	1.0%	1.8%	2.0%	1.7%	0.8%	1.4%
ペット	20.7%	13.5%	15.4%	6.4%	24.6%	6.1%	15.6%	0.0%	13.5%	10.0%	29.0%	22.8%	19.6%	11.3%	15.1%	13.6%
その他	1.0%	1.0%	1.0%	0.0%	1.8%	0.0%	1.5%	6.7%	0.5%	5.0%	1.4%	2.6%	0.7%	2.9%	2.5%	0.9%
回答数	483	987	311	78	224	33	262	15	222	40	207	1,217	148	239	530	220

従業員エンゲージメント

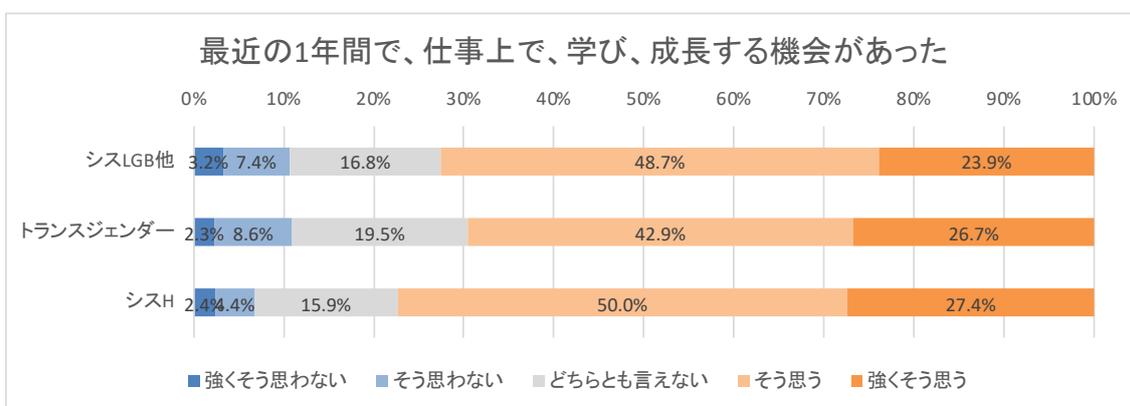
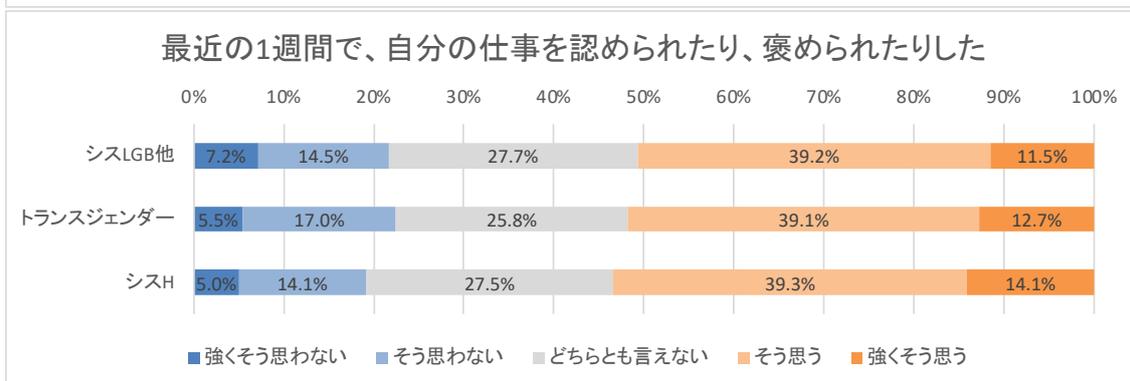
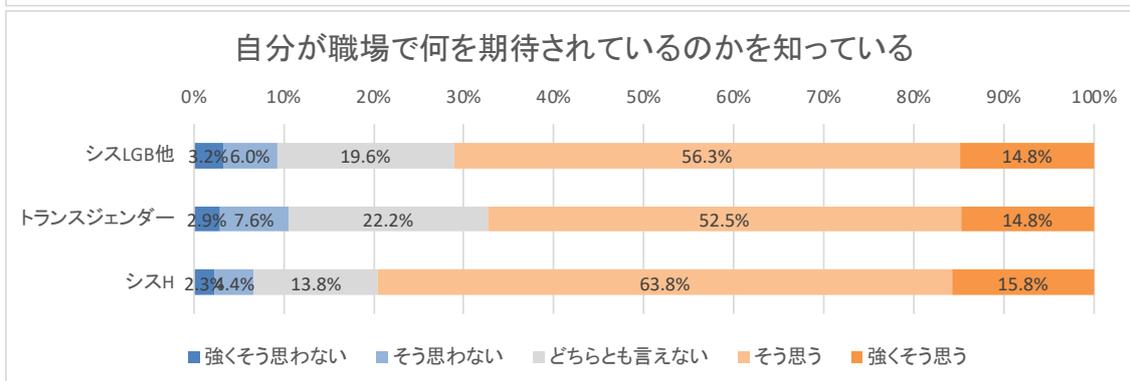
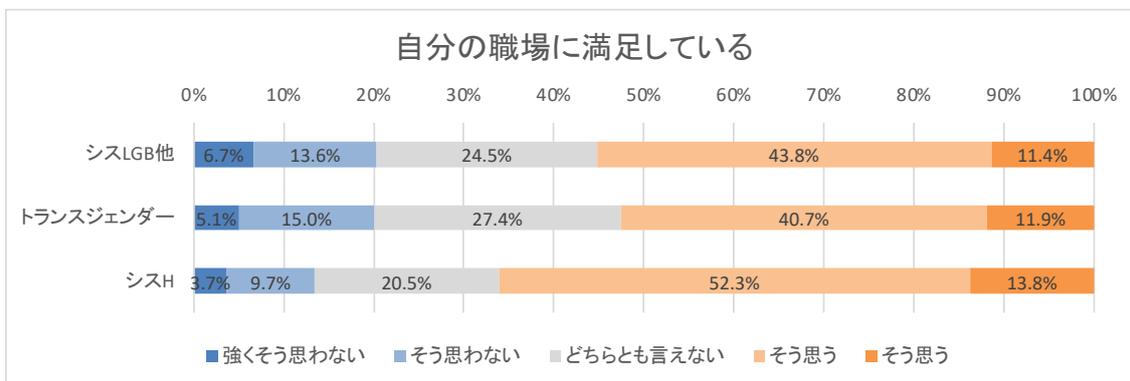
【データ】従業員エンゲージメント（2024年）

職場への定着や生産性の指標とされる従業員エンゲージメントに関して、独自に7つの設問を作成し、5段階で聞いたところ、シスLGB他、さらにトランスジェンダーで数値の低くなる設問があった。

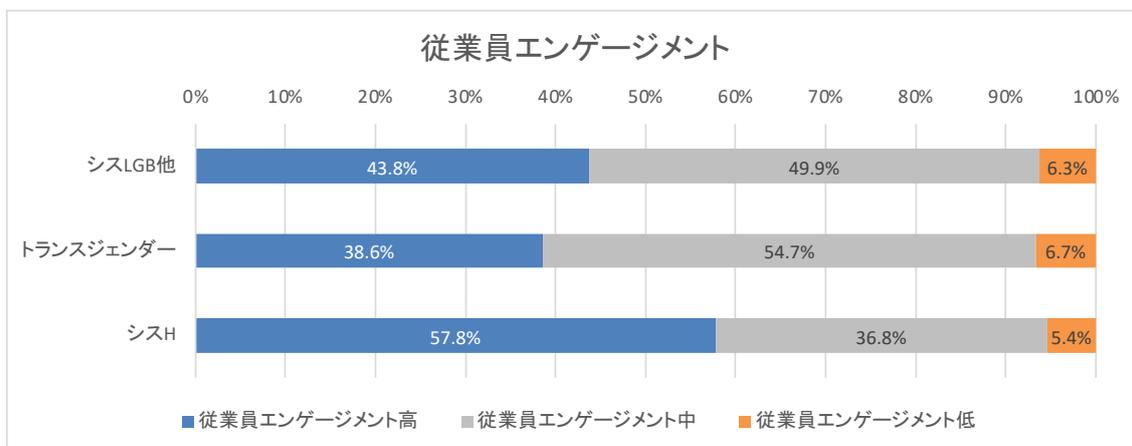
有意差のあった設問



有意差なしの設問



7つの設問の結果を指標化し、比較したところ、LGBTQの方がシスHより従業員エンゲージメントが高い人が少ない、という結果になった。



【考察】

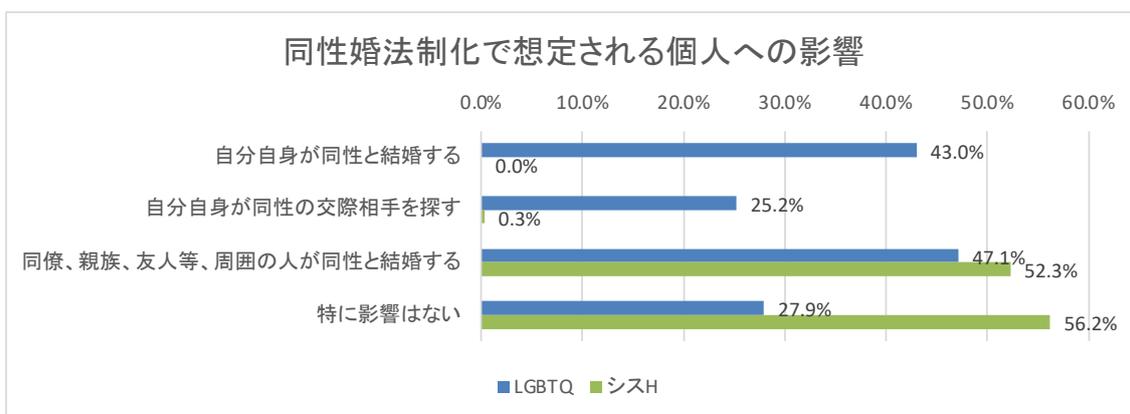
シスHの回答者が、大手企業の人事、ダイバーシティ担当者も含まれることから、一般化はできないが、LGBTQの方が、年齢や職位が低く、雇用形態（非正規雇用）が不安定であることが影響している可能性がある。

LGBTQの方が「上司または職場の誰かが、自分をひとりの人間として気にかけてくれる」という回答が少なかったが、差別的言動が放置されている職場環境では、人間として扱われていないという気持ちが強くなる可能性がある。この項目に関しては、ハラスメントの防止により向上する可能性がある。

同性婚法制化の影響

【データ】同性婚法制化による個人への影響（2024年）

同性婚に関する裁判において、2024年に札幌高裁で違憲判決が出た後のタイミングで、同性婚が法制化された際の個人への影響を聞くと、「周囲の人が同性と結婚する」という回答がLGBTQで47.1%、シスHで52.3%であった。LGBTQでは、「自分自身が同性と結婚する」43.0%、「同性の交際相手を探す」25.2%で、法制化がLGBTQの生活に大きな影響を与えると予想される一方で、「特に影響がない」という回答がシスHで56.2%になり、具体的にイメージするのが難しい様子も伺える。



「自分自身が同性と結婚する」という回答は、特にシスL、Gが多い。

	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	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
自分自身が同性と結婚する	78.9%	58.2%	47.1%	31.3%	14.8%	3.8%	35.9%	38.8%	23.4%	35.5%	0.0%	0.0%
自分自身が同性の交際相手を探す	30.9%	24.6%	34.0%	18.8%	17.6%	3.8%	15.4%	26.9%	14.9%	30.1%	0.4%	0.0%
同僚、親族、友人等、周囲の人が同性と結婚する	44.7%	32.0%	55.3%	34.4%	52.8%	50.0%	53.8%	54.5%	36.2%	44.1%	52.7%	51.4%
特に影響はない	3.9%	27.6%	16.0%	50.0%	44.0%	61.5%	35.9%	26.4%	42.6%	33.3%	55.8%	57.0%
回答数 2024のみ	152	337	206	32	216	26	78	420	47	93	224	107

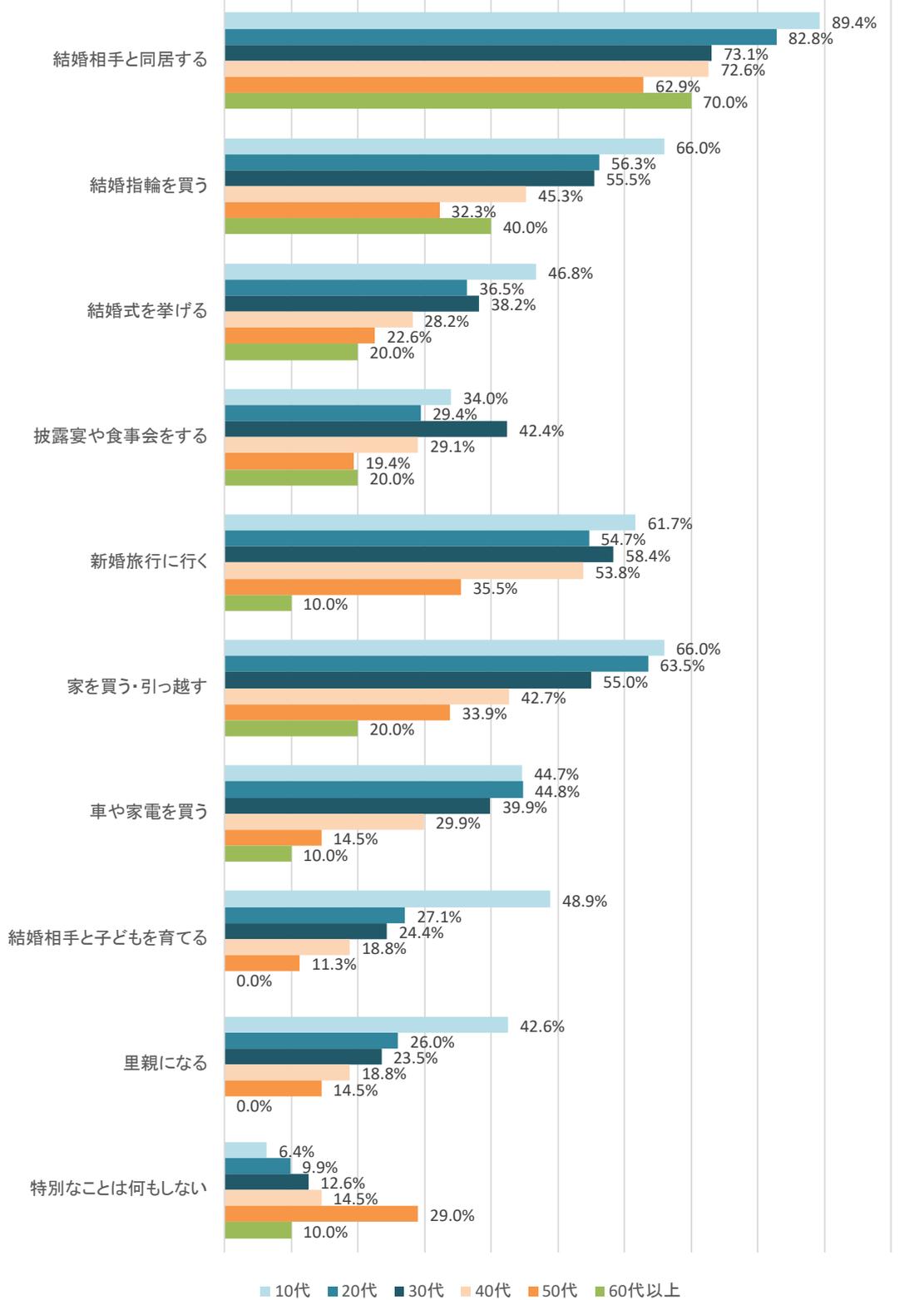
【データ】同性婚法制化による消費等への影響（2024年）

「もし、自分が結婚できるとしたら、どんなことをしたいか」を選択してもらったところ、結婚相手と同居する 77.4%、家を買う・引っ越す 55.8%、新婚旅行に行く 54.0%、結婚指輪を買う 53.2%、家や家電を買う 38.8%、結婚式を挙げる 35.2%であった。SOGIによって、年代によっても違いが見られる。

	LGBTQ	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
結婚相手と同居する	77.4%	77.4%	78.7%	81.1%	66.7%	74.1%	100.0%	85.3%	73.2%	81.3%	78.7%
結婚指輪を買う	53.2%	68.4%	51.1%	56.7%	66.7%	44.4%	50.0%	52.9%	46.9%	31.3%	53.2%
結婚式を挙げる	35.2%	45.9%	34.2%	37.0%	50.0%	20.4%	50.0%	32.4%	31.1%	37.5%	36.2%
披露宴や食事会をする	32.4%	45.1%	31.6%	33.1%	25.0%	31.5%	50.0%	29.4%	28.2%	6.3%	29.8%
新婚旅行に行く	54.0%	62.4%	57.3%	59.8%	58.3%	31.5%	50.0%	50.0%	46.9%	56.3%	57.4%
家を買う・引っ越す	55.8%	63.2%	48.4%	59.1%	33.3%	53.7%	0.0%	52.9%	59.3%	43.8%	61.7%
車や家電を買う	38.8%	43.6%	33.8%	46.5%	25.0%	24.1%	0.0%	38.2%	41.1%	31.3%	42.6%
結婚相手と子どもを育てる	24.9%	25.6%	19.6%	32.3%	41.7%	16.7%	50.0%	29.4%	27.3%	12.5%	23.4%
里親になる	24.1%	26.3%	17.8%	22.0%	33.3%	29.6%	0.0%	17.6%	28.7%	18.8%	31.9%
特別なことは何もしない	12.5%	8.3%	13.3%	11.0%	8.3%	11.1%	0.0%	11.8%	14.4%	12.5%	19.1%
回答数 2024のみ	859	133	225	127	12	54	2	34	209	16	47

同性婚法制化時の希望(年代別) 2024

0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0% 60.0% 70.0% 80.0% 90.0% 100.0%

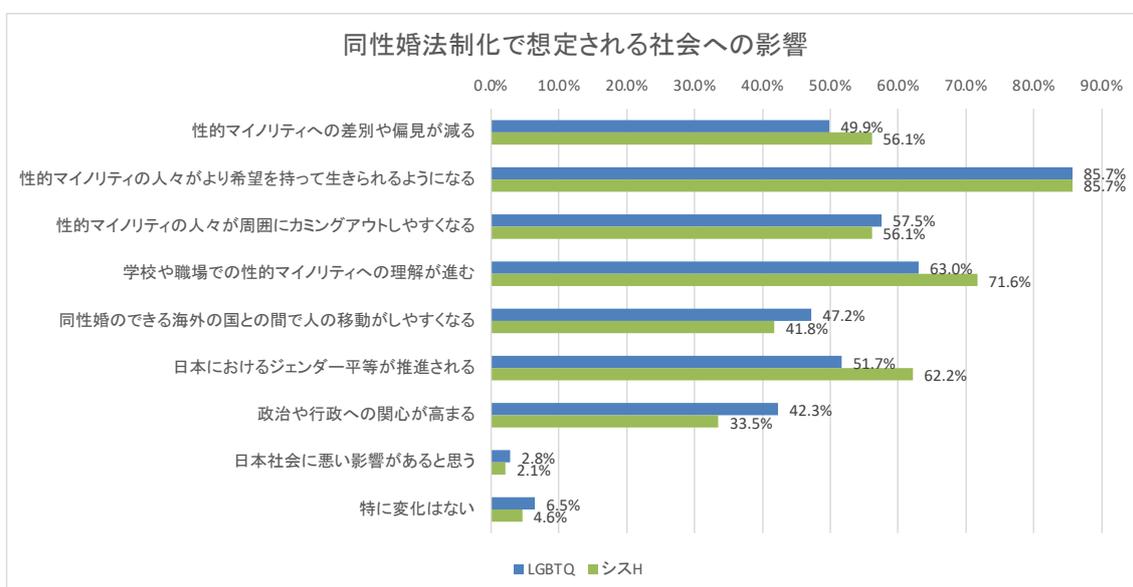


【考察】

同性婚をきっかけに何かをしようと考えている割合は、若年層ほど高い。中高年齢層では、「すでに家を買って、同居している」といったコメントもあり、同性婚法制化による経済的効果を算出する場合は、留意が必要である。

【データ】 同性婚法制化による社会への影響（2024年）

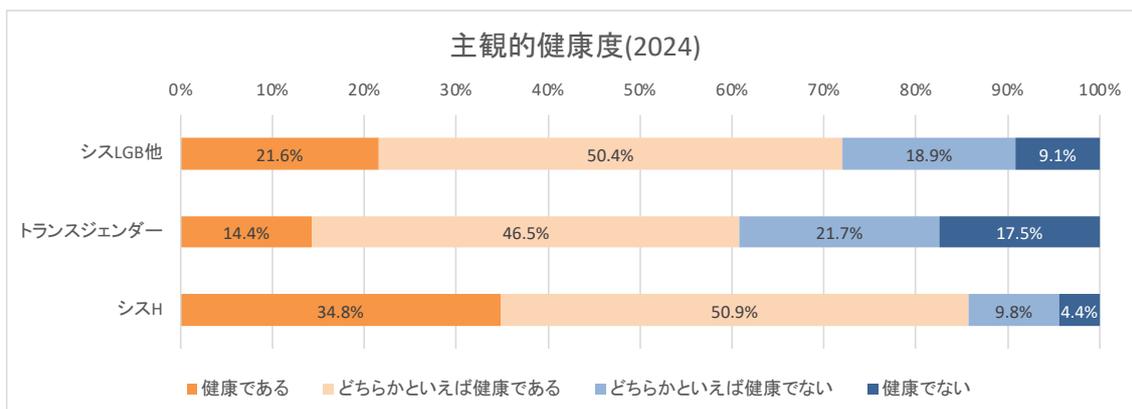
LGBTQ、シスHともに、回答が多かったのは「性的マイノリティの人々がより希望を持って生きられるようになる」「学校や職場での性的マイノリティへの理解が進む」「日本におけるジェンダー平等が推進される」であった。このアンケートでは「悪い影響がある」と回答した人はほとんどいない。



健康とスポーツ習慣（2024年）

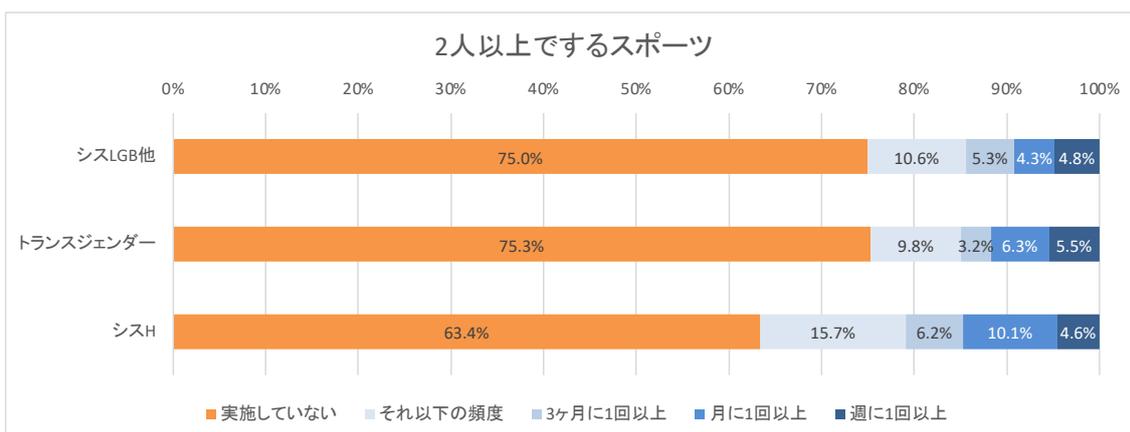
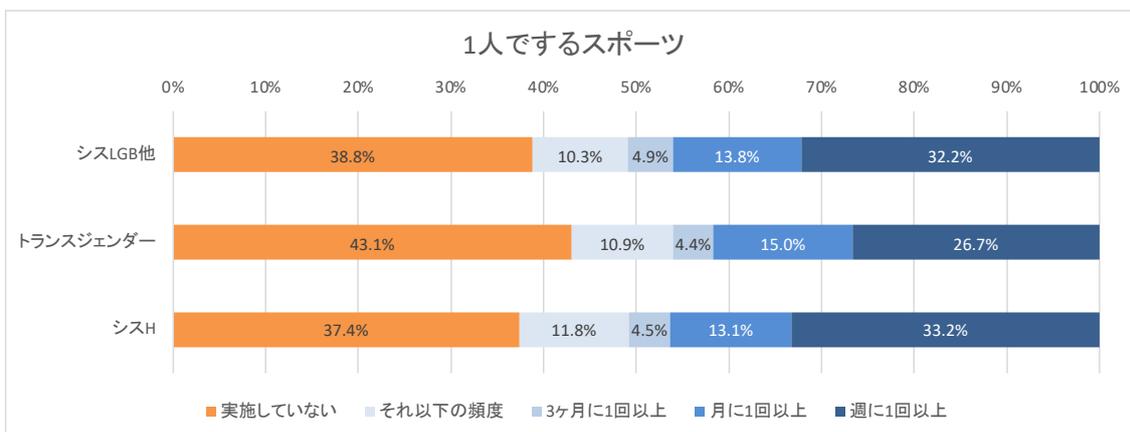
【データ】主観的健康度（2024年）

通院等の状況とは別に、「あなたは、このところ健康だと思いますか」という設問を設けたところ、LGBTQ、特にトランスジェンダーで、主観的健康度が低い結果となった。



【データ】 スポーツ習慣（2024年）

心身の健康を維持するために、運動習慣も重要な要素である。そこで、スポーツをする頻度を聞いたところ、1人でするスポーツに関しては SOGI によって有意な差がなかったが、2人以上でするスポーツに関しては LGBTQ の方が実施していない人が多かった。



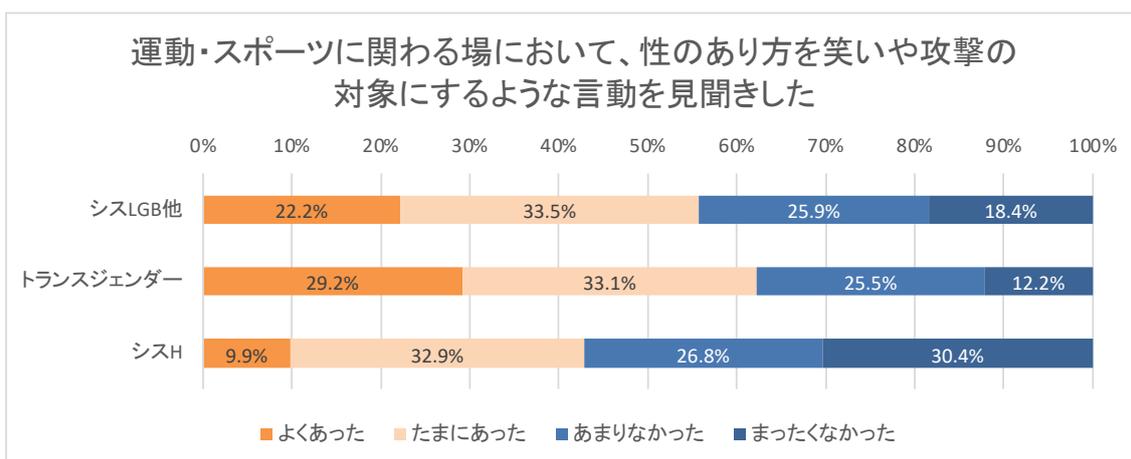
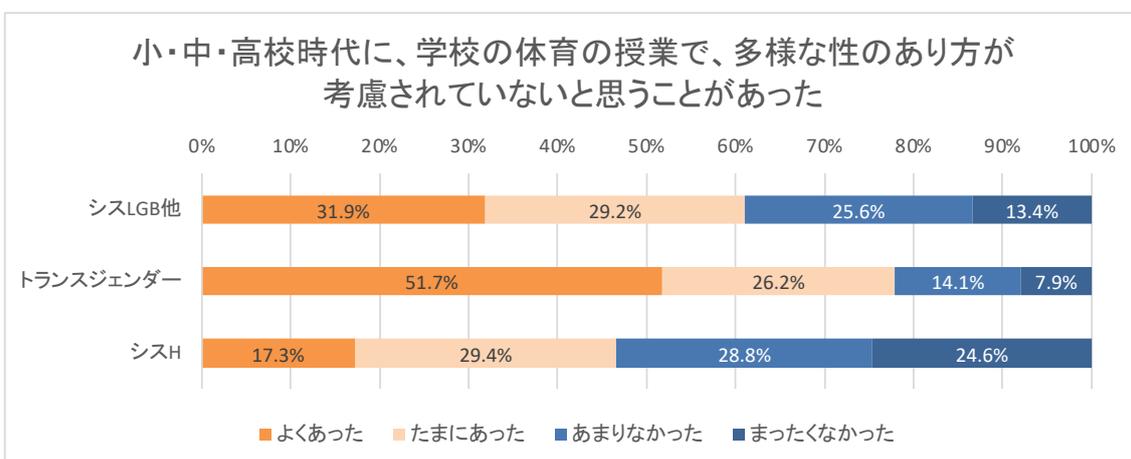
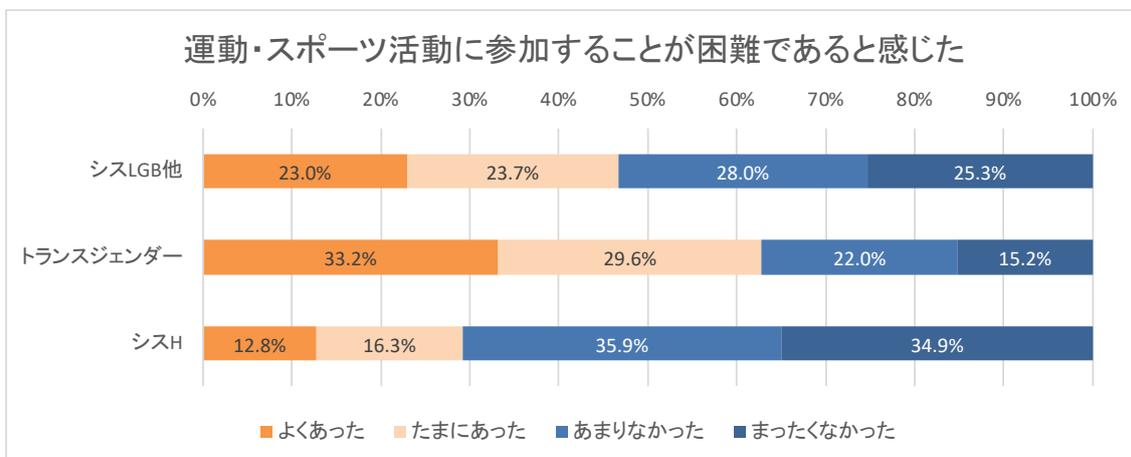
【考察】

スポーツの現場において、LGBTQ が排除されがちであるというのは過去の調査でも見えていたが、より詳細に見ると、1人で行うスポーツに関してはあまり差がなかったことから、周囲の目や人間関係が障壁になっていることがうかがえる。

【データ】 運動・スポーツに関する経験（2024年）

運動・スポーツ活動に関する困難経験を聞いたところ、どの設問でも、LGBTQ、特にトランスジェンダーで困難経験が多かった。小・中・高の体育の授業でも、77.9%のトランスジェンダーが「多様な性のあり方が考慮されていないと思うことがあった」と回答し

ており、幼少期からのスポーツ環境をより LGBTQ インクルーシブに変えていく必要がある。

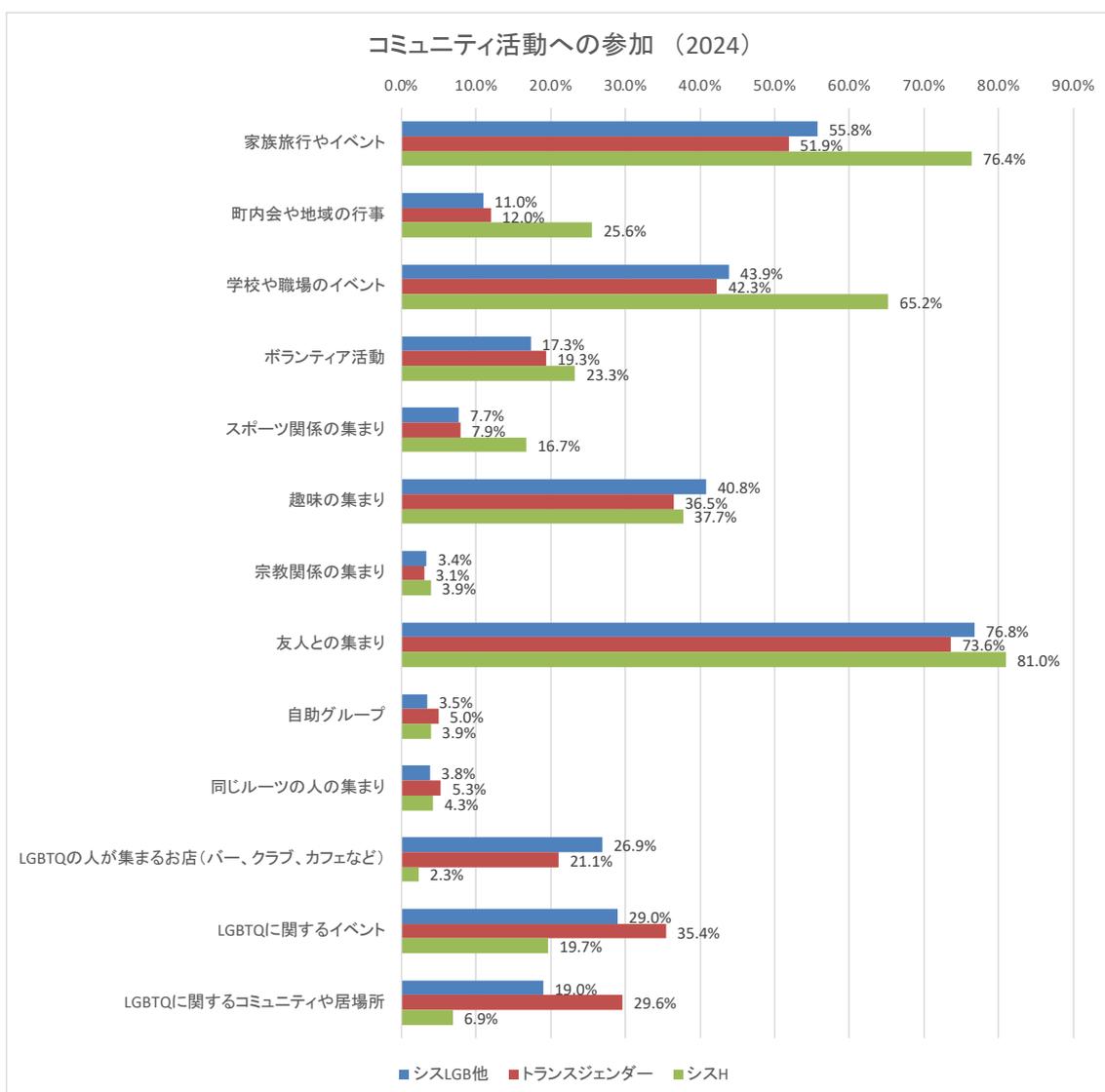


コミュニティ活動への参加

【データ】コミュニティ活動への参加（2024年）

LGBTQの方が孤独・孤立に関する課題を抱えがちであることから、この1年間で、このような人との交流機会があったかを尋ねたところ、SOGIによって違いが見られた。家族、地域、学校や職場のイベントは、LGBTQの方が参加していない。友人や趣味の集まりに関しては同程度である。

LGBTQセンターなど、LGBTQに関するコミュニティや居場所は、この数年で全国10数ヶ所に増えたが、そこでは、LGBTQ、特にトランスジェンダーで参加割合が高い。



【考察】

安心できる人と会い、気持ちを共有する機会があることは、孤独・孤立の処方箋になると言われているが、LGBTQはそうでない人より、安心できる集まりが少ない傾向があると考えられる。LGBTQに関する差別的言動が多い家庭・学校・職場・地域では、LGBTQが参加を避ける傾向があるかもしれない。また、社会的にカミングアウトしていないLGBTQも多いが、プライベートな話の出る可能性のある集まりで緊張を強いられ、心から楽しめない可能性もある。LGBTQ、特にトランスジェンダーで年収が低い傾向があったが、旅行や飲食など、経済的な困難から、お金のかかる場所には行きにくい可能性もある。

LGBTQの集まるバー、クラブ、カフェ、イベント、コミュニティや居場所に参加する人もいるが、まず、こうした場所は大都市以外には少なく、地方では参加の機会が限られる。年収と年代で分析をすると、バー、クラブ、カフェ等はお金がかかるため、低収入の人の参加は少なかった。また、パレードや映画祭などのイベントは、多くの都市で年に一度であり、タイミングが合わないと参加できない。イベントに参加するにも交通費や飲食代はかかり、収入の低い人、低年齢層と高年齢層の参加は低い傾向にあった。コミュニティや居場所は、多くの場合、無料や格安で利用できるようになっており、年収や年代に限らず利用されていた。しかし、コミュニティや居場所を持続的に運営するためには、一定の組織と資金が必要であり、日本全国でもまだまだ少ない。

LGBTQの心身の健康が脅かされ続けている状況の中、その処方箋として、安心して集まることのできる場所を増やす必要があり、そこから、個別の相談や必要な支援に繋ぐことは、命を守る取り組みだと考える。家庭・学校・職場・地域でのLGBTQに関する教育、ハラスメントの防止により、各地域で当事者が安全だと思える場所を増やしていくこと、同時に、ハラスメントがあった場合の相談先（オンラインやチャットでの相談も増えている）を周知していくことが必要である。

Appendix

虹色ダイバーシティの運営するウェブサイト NIJI BRIDGE に各年の調査報告書を掲載しています。詳細はこちらをご覧ください。

<https://nijibridge.jp/report/>



niji VOICE2022

データ分析報告書

https://nijibridge.jp/wp-content/uploads/2023/03/nijiVOICE2022_report.pdf

自由記載欄の分析

https://nijibridge.jp/wp-content/uploads/2023/03/nijiVOICE2022_comments.pdf

niji VOICE2023

データ分析報告書

<https://nijibridge.jp/wp-content/uploads/2024/03/20240225nijiVoice2023.pdf>

自由記載欄の分析

https://nijibridge.jp/wp-content/uploads/2024/01/20231221nijiVOICE2023_2.pdf

niji VOICE2024

報告書（自由記載欄の分析含む）

<https://nijibridge.jp/wp-content/uploads/2024/12/20240830NV2024%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8.pdf>

奥付

発行日：2026年2月19日

制作：認定NPO法人虹色ダイバーシティ

本事業は、「LGBTQ/SOGIE インクルーシブな社会づくり推進事業」(休眠預金等活用事業)に採択されています。

