

令和7年4月18日(金)

性的指向・ジェンダーアイデンティティ
理解増進連絡会議 資料

森永 貴彦

株式会社LGBT総合研究所 代表取締役社長
立命館大学総合科学研究機構 准教授

事業紹介



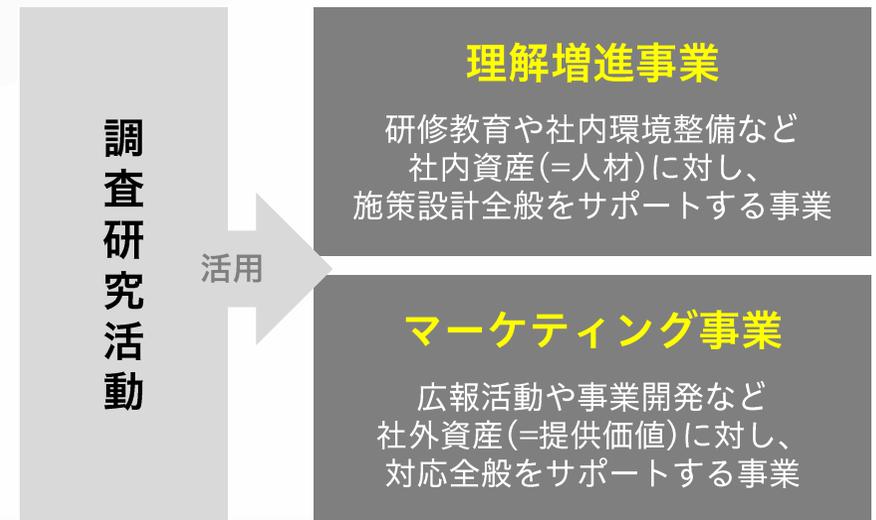
2016年5月設立。「生活者発想」で多様な性のあり方を調査研究し、LGBTと自治体・企業を繋ぐ架け橋として設立。

■代表者略歴 | 森永 貴彦
株式会社LGBT総合研究所 代表取締役社長

1984年 神奈川県生まれ。早稲田大学政治経済学部卒業。
2011年 株式会社大広 入社。
2016年 株式会社LGBT総合研究所を設立。
2024年 立命館大学客員准教授に着任。
多様性包摂に関する共創システムの構築に関する研究開発に参画。

■ 事業概要

国内のLGBTに関する調査研究活動を行い、得られたデータを基に、自治体・企業を対象とした理解増進事業とマーケティング事業を行っている。



本日も話させていただく内容

LGBT総合研究所の調査研究活動・事業活動を通じた企業が抱えている課題認識についてお話させていただきます。

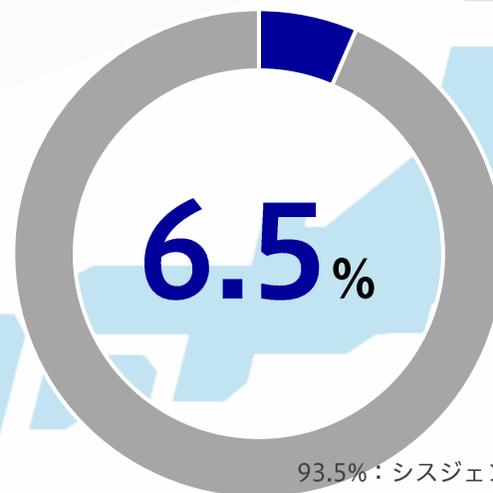
1. 調査研究活動から示唆できること
—LGBT意識行動調査2021データご紹介
2. 事業活動から示唆できること
—事業活動における企業の反応から

1. 調査研究活動から示唆できること

2021年実施の弊社の調査では 全国20~60代の6.5%が該当

2021年の全国 20~60代の42.8万人(有効回答30.2万人)を対象とした調査では、国内の性的少数者(LGBT等)の出現率は6.5%という結果であった。

LGBT意識行動調査2021(事前調査)



■ 設計概要

調査地域	全国	調査回収総数	42万8,036名
調査対象	20歳~69歳 男女	回答同意者数	30万6,291名
調査期間	2021年6月1日~23日	有効回答者数	30万2,055名
調査手法	インターネット調査		

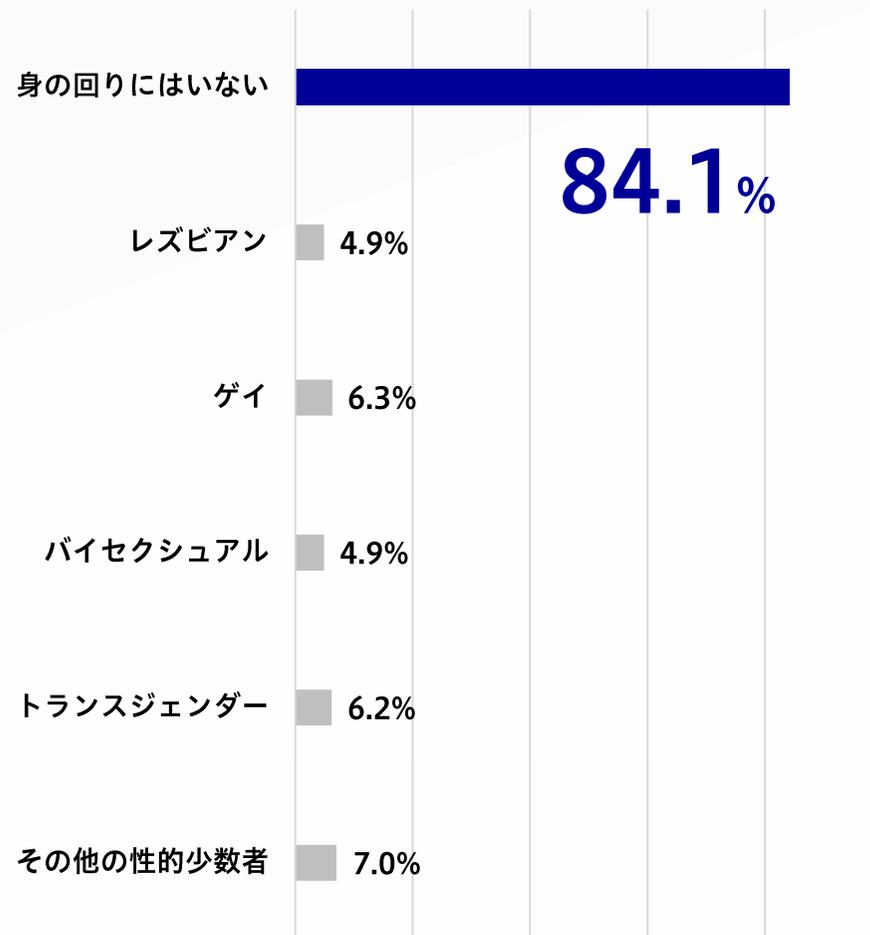
※本稿での「性的少数者」の定義；シスジェンダーかつ異性愛の方以外とした場合
※平成27年国勢調査（総務省統計局）に基づき、性年代によるウエイトバックで補正した後、
性同一性/性的指向の人口構成を算出。

あなたの身の回り（家族や友人）において、次に挙げる「LGBT・性的少数者」の方はいますか。（複数回答）

(N=3,979)

全体の84.1%の人が、身の回りにLGBT・性的少数者がいないと回答

身の回りにはいるはずのLGBT・性的少数者の存在を認知していない状況。実際は、身の回りに存在していないのではなく、気付いていないだけ。

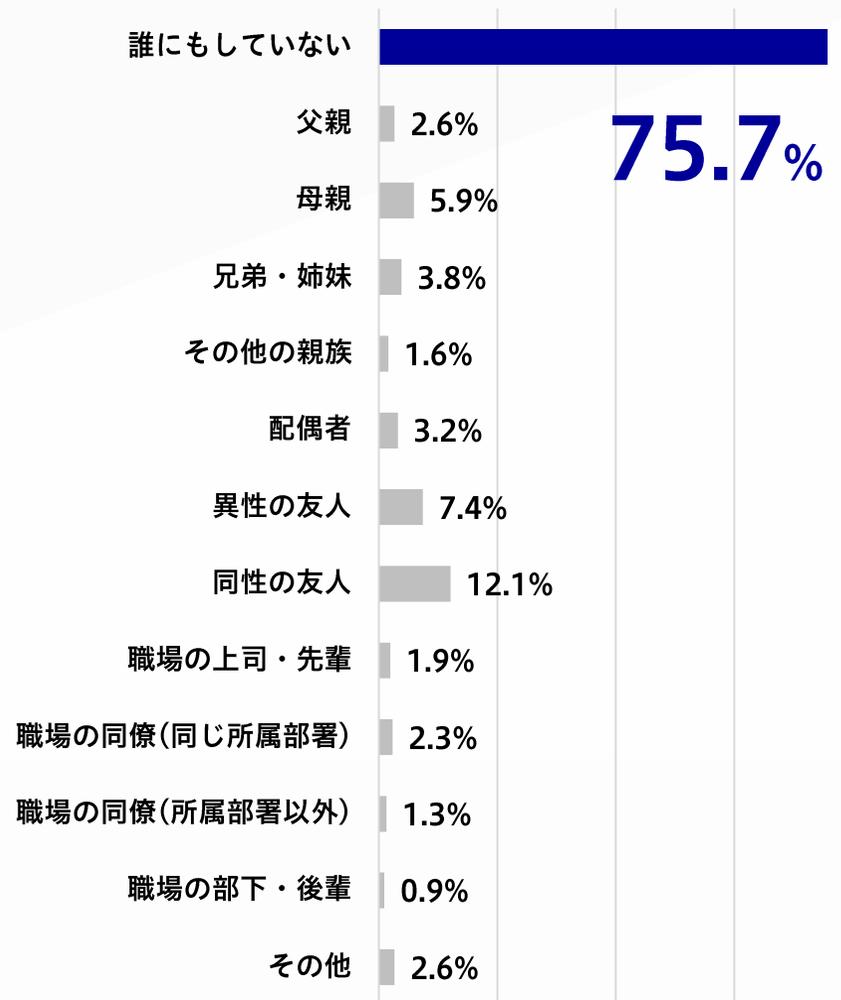


ご自身の性的指向や性自認について、どなたにカミングアウト(公表)したことがありますか。(複数回答)

LGBT層
(WB前:n=2,396 WB後:n=260)

性的マイノリティの75.7%が、 誰にもカミングアウト(公表)していない

LGBT・性的少数者の大多数がカミングアウト(公表)していない。比較的、友人に対するカミングアウトは高い傾向だが、家族や職場環境では低い傾向。



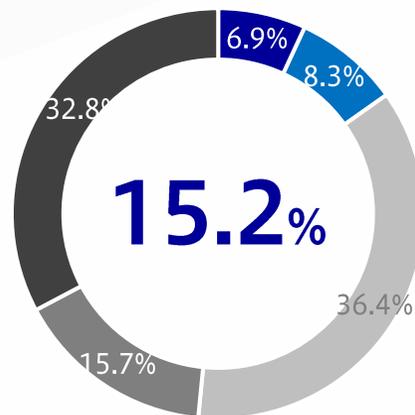
Q.多様な性のあり方に関する考え方や行動について、
あてはまるものをお選びください。

LGBT層
(WB前:n=2,396 WB後:n=260)

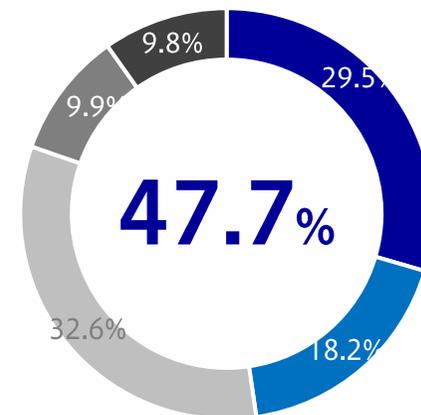
カミングアウト(公表)は したい人もそうでない人もいる

カミングアウトを望む当事者ができる環境づくりも必要であると同時に、望まない当事者のプライバシーを守る環境づくりも、それ以上に重要。

自身の性のあり方を、
カミングアウトしたいと思う



自身の性のあり方を、
そっとしておいて欲しいと思う



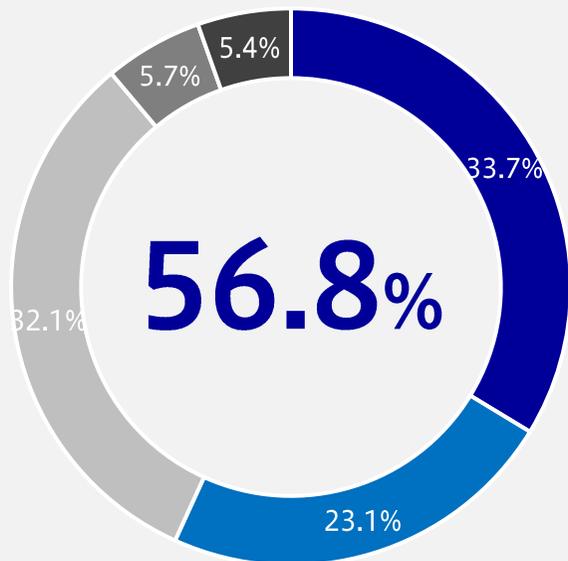
■ あてはまる
 ■ ややあてはまる
 ■ どちらとも言えない
■ あまりあてはまらない
 ■ あてはまらない

性的マイノリティの56.8%が、 誤解や偏見が多いと感じている

Q. LGBT・性的マイノリティに対して、
誤解や偏見が多いと思う。

LGBT層
(WB前:n=2,396 WB後:n=260)

■あてはまる ■ややあてはまる ■どちらとも言えない
■あまりあてはまらない ■あてはまらない

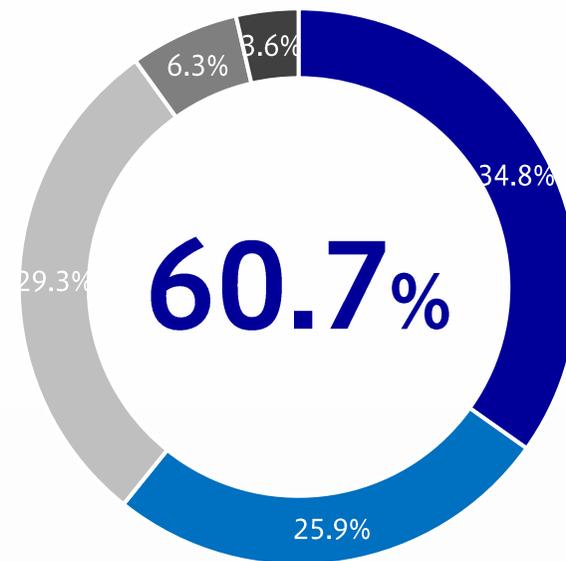


性的マイノリティの60.7%が 理解の促進を望んでいる

Q. LGBT・性的マイノリティに対して、
理解が促進されるべきだと思う。

LGBT層
(WB前:n=2,396 WB後:n=260)

■あてはまる ■ややあてはまる ■どちらとも言えない
■あまりあてはまらない ■あてはまらない

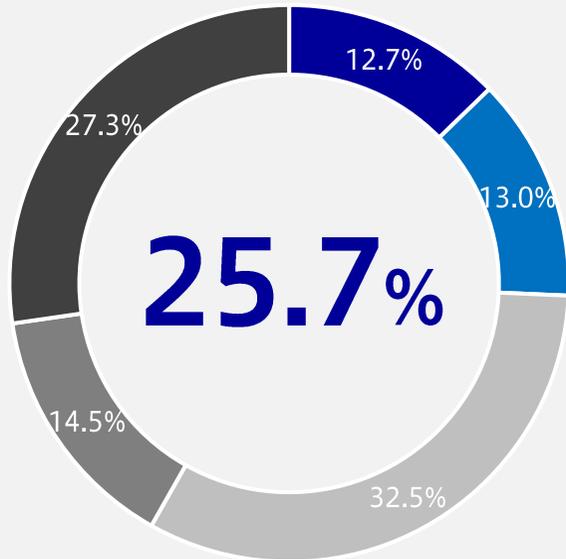


性的マイノリティの25.7%が、不安や生きにくさを感じている

Q.自分の性の在り方に、不安や生きにくさを感じる。

LGBT層
(WB前:n=2,396 WB後:n=260)

- あてはまる
- ややあてはまる
- どちらとも言えない
- あまりあてはまらない
- あてはまらない

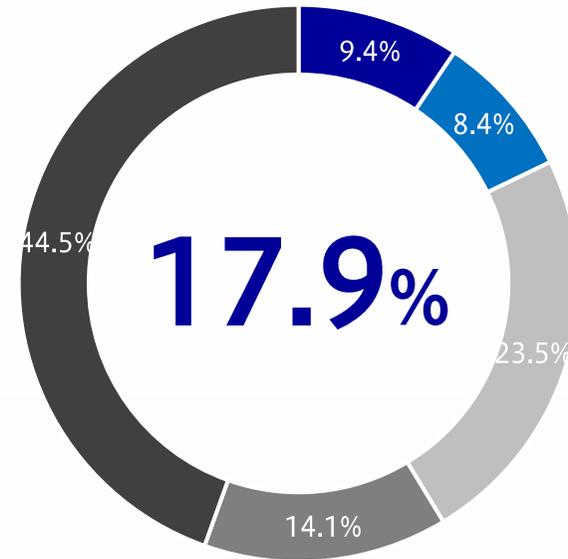


性的マイノリティの17.9%がからかいや差別を経験している

Q.自分の性の在り方を、他人にからかわれたり、差別されたことがある。

LGBT層
(WB前:n=2,396 WB後:n=260)

- あてはまる
- ややあてはまる
- どちらとも言えない
- あまりあてはまらない
- あてはまらない

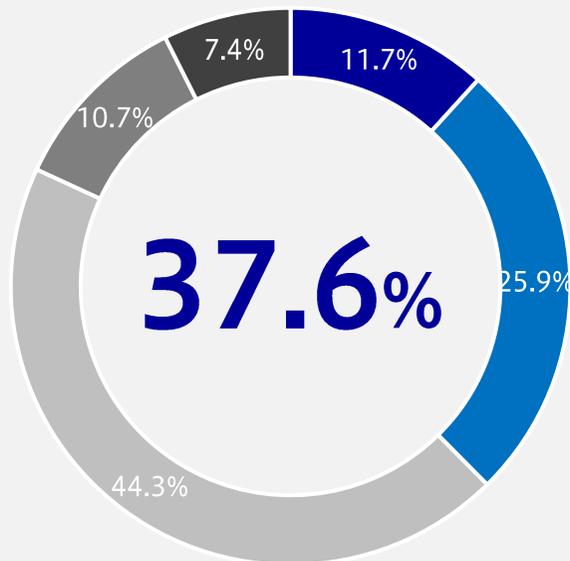


性的マイノリティに対する理解度は 非当事者のうち37.6%

Q. LGBT・性的マイノリティに対して、理解をしている。

非LGBT層
(WB前:n=1,583 WB後:n=3,719)

■あてはまる ■ややあてはまる ■どちらとも言えない
■あまりあてはまらない ■あてはまらない

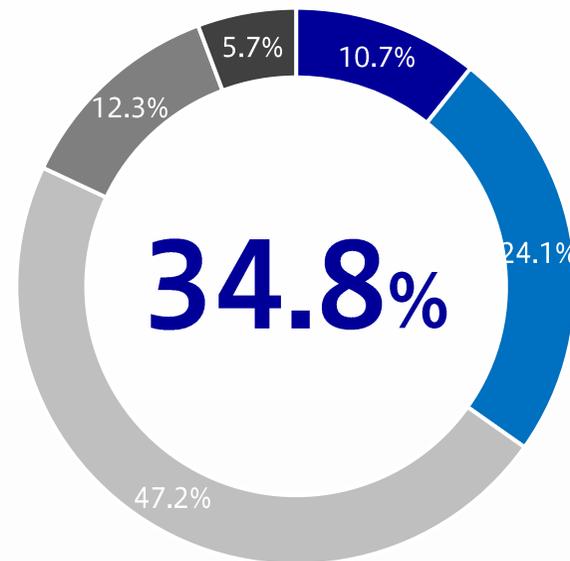


性的マイノリティ以外の34.8%は、 何が差別となるのか分からないと回答

Q. LGBT・性的マイノリティに対して、
何が差別として捉えられるか分からない。

非LGBT層
(WB前:n=1,583 WB後:n=3,719)

■あてはまる ■ややあてはまる ■どちらとも言えない
■あまりあてはまらない ■あてはまらない



無理解や誤解により、 当事者はストレスを抱えやすい

当事者が差別的に感じる事、ストレスに感じる事の多くは無理解や誤解による言動に起因する。正しい知識を持つことが、当事者のストレス低減に繋がる。

LGBT層 (WB前:n=2,396 WB後:n=260)

差別的に感じる事	その割合
本人の許可なき暴露	70.9%
カミングアウトの強要	70.2%
性のあり方の詮索・噂話	61.9%
男らしさ・女らしさの強要	52.6%
結婚に関する質問	50.2%
望む性のトイレ利用が制限される	37.6%
性別記入欄に男・女しかないこと	28.3%
自分はノーマル・普通と言われること	24.7%

1. プライバシー侵害に注意する

例) 個人情報管理の徹底や教育・啓発の充実

2. 価値観の強要に注意する

例) 性的役割の見直しや無自覚バイアスへの意識

3. 生活の便宜性の向上を検討する

例) 性別記入欄の任意対応その他書類などの配慮

LGBT層

(WB前:n=2,396 WB後:n=260)

差別的に感じること	その割合
本人の許可なき暴露	70.9%
カミングアウトの強要	70.2%
性のあり方の詮索・噂話	61.9%
男らしさ・女らしさの強要	52.6%
結婚に関する質問	50.2%
望む性のトイレ利用が制限される	37.6%
性別記入欄に男・女しかないこと	28.3%
自分はノーマル・普通と言われること	24.7%

2.事業活動から示唆できること

企業としてLGBTQと向き合うには 2つの方向が重要

社内向け（就労環境の整備）と社外向け（多様なニーズ対応）の両面において向き合う必要が出てくる

方針決定
行動宣言

社内啓発
教育研修

設備・制度
平等化

1

インターナルアクション
対象：社内資産（人材資源）

あらゆる性のあり方の従業員が
働きやすい就労環境の整備



企業が向き合う2つの方向



既存の価値観に捉われず、多様な
顧客ニーズに対応した価値提示

2

エクスターナルアクション
対象：社外資産（提供価値）

対外発信
CSR活動

現状評価
調査・検証

価値提示

事業活動から示唆できること

取組み企業は限定的な状況 研修・啓発が取組のトップで12.5%

現状では、大企業を中心に取組みは広がっているが、中小企業等では、課題認識はあるものの取組みが進んでいない状況が調査でも浮き彫りになっている。

Q.あなたの職場や学校では、
現在何らかのLGBT向けの施策をしていますか。
(N=3,979)

