

1 はじめに

1-1 LGBT とは

LGBT とは、Lesbian (レズビアン：女性を好きになる女性)、Gay (ゲイ：男性を好きになる男性)、Bisexual (バイセクシュアル：男性を好きになることもあれば女性を好きになることもある人)、Transgender (トランスジェンダー：出生時に割り当てられた性とは異なる性を生きようとする人) の頭文字をつなげたものであり、性的指向 (どういった性に恋愛感情や性的感情を抱くかという概念) や性自認 (自分がどういった性だと考えるかという概念) において社会の多数派と異なる人々を総称する言葉として用いられている。また、性的少数者 (Sexual minority、性的マイノリティとも) とは、何らかの意味で性のあり方が非典型的・少数派である人を示す言葉であり、LGBT よりも包括的な意味を持つ一方、「少数であること」を過度に強調し兼ねない点などから敬遠されることもある。LGBT という言葉に対し、多様な性のあり方を 4 つに矮小化してしまう点などから批判が加えられることもあるが、利便性および国際的な普及度を鑑みて本論文では LGBT という単語を用いた。

1-2 男女共同参画社会と LGBT について

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」であると定義される*1。

「男女共同参画」の元となる英語は「gender equality (ジェンダー平等)」であり、それは内閣府のウェブサイトにおいても併記されている*2。Gender equality とは、ジェンダー (性) にかかわらず、誰もが差別を受けることなく平等に暮らせる状態を示す言葉である。Lam が指摘しているように、その実現のためには、男女間の平等だけでなく LGBT の平等も非常に重要である*3。女性の権利と LGBT の権利は深く関わりあっており、どちらかを無視してどちらかだけを押し進めていくことはできないのである。

電通総研が 2012 年に実施した調査によれば、LGBT は回答者の 5.2% を占め*4、決してごく一部の例外的な存在ではない。現在の日本では、異性間に限られた婚姻制度や厳しい戸籍上の性別変更要件など、LGBT にとっての制度上の不平等が残存しており、後述するように LGBT が感じている心理的なストレスの大きさも調査から示されている。これらの点から、2014 年に日本は国連自由権規約委員会 (UNHRC) から LGBT に対する差別を是正するよう勧告を受けている*5。

私は大学入学後に LGBT の学生サークルに入り、はじめて多くの LGBT と知り合うことができた。その後卒業して働き始めた LGBT の友人・知人を見ていて、妙に離職、転職を考える人が多いように感じた。もちろん就職は重要なライフイベントの一つであり、誰にとっても大きなストレスとなりうる経験であるし、転職は決して必ずしもネガティブなものではない。しかしそれ以上に、LGBT が働くことをより困難にさせ、離職に追いやるような社会的構造が今の日本にあるのではないかと考えた。本論文では、そのような構造について分析し、これからの男女共同参画

社会について、職場における LGBT の視点から論じたい。

1-3 LGBT が職場で直面する問題

LGBT は差別やいじめの対象となりやすいこと、また、うつ病の有病率や自殺企図の割合が高いことが国内外の研究において示されている*6, *7。日高によれば、日本のゲイ・バイセクシュアル男性 5,731 人を対象とした調査において、回答者の 65.9%が自殺を考えたことがあり、14%に自殺未遂の経験があったという。また、日高による別の調査において、異性愛者の男性と比較してゲイ・バイセクシュアル男性の自殺未遂のリスクは 5.98 倍高かった*8。

職場は多くの人々が自宅に次いで長い時間を過ごす空間であり、そこでの居心地の良し悪しは労働者のメンタルヘルスに大きな影響を与える。カミングアウト（LGBT の当事者であることを周囲に打ち明けること）したいのにできなかつたり、LGBT に対して差別的な発言が頻繁に飛び交ったりするような職場では、LGBT は安心して働くことができず、日々多大なストレスに晒されることになる。村木らの調査で、職場でカミングアウトしていることや職場で差別的言動がないことと、LGBT 当事者の勤続意欲の高さに正の相関があることが示されている（図 1, 図 2）*9。

LGBT に関する離職のデータは少ないが、中塚によりトランスジェンダーの深刻な状況が報告されている。調査の対象となった性同一性障害*10 者のうち、解雇の経験を持つものは 23.5%にのぼり、そのうち 54.5%は解雇の理由に性同一性障害が関係していると感じていた*11。また、最初の職場では心の性で働いていたものが 10%程度にとどまり、多くが体の性で働いていたのに対し、現在の職場では 60%以上が心の性で就労している（図 3）*12。体の性で働くことに対する心理的負担が大きく、転職を強いられている状況がうかがえる。当事者に対する丁寧な就労サポートが必要であり、企業もトランスジェンダーの社員を受け入れる体制をつくることが求められる。また、2003 年に成立した「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」において初めて戸籍上の性別変更が認められたものの、そのためには未成年の子がいないこと、性別変更のための手術を済ませていることなどの条件があり、時間的・金銭的・身体的・心理的負担が非常に大きく、より簡便に性別変更ができる法制度の策定も必要である*13。

1-4 企業が LGBT のダイバーシティに取り組むべき理由

自社の社員に対し、安心して健康に働ける職場を提供することは企業の社会的な責任であり、またそれによって社員の生産性が向上し、企業の利益にもつながる。そのような職場の実現のために役立つ概念がダイバーシティ (diversity, 多様性) である。ダイバーシティ経営とは、「多様化する顧客ニーズを捉えてイノベーションを生み出すとともに、市場環境の急角度での変化や不確実性の増大に柔軟に対応し、かつ投資家から信頼を得るために、多様な属性や価値観を持った人材を確保し、それぞれが能力を最大限発揮できるようにする」ことと定義される*14。

近年のグローバル化に伴い、企業におけるダイバーシティの重要性が大きく増している。現在の日本企業においてはダイバーシティというと「女性管理職の割合を増やすこと」といった観点に注目されることが多く、確かにそれも非常に重要ではあるが、ダイバーシティはほかにも多く

の要素を含んでいる。「国内有名大学出身の新卒日本人男性」といった均質な人材に頼るのではなく、国籍、年齢、性別といったバックグラウンドを問わず、幅広く優秀な人材を採用することが求められるようになってきている。

LGBT もこのダイバーシティの中に含まれる。例えば、先に引用した電通総研の調査*15においても、ファッションや旅行といった領域で LGBT の消費者が非 LGBT と異なる消費傾向を示すことが示されている。LGBT に特化したマーケティングを行うことで企業が多くの利益を上げられる可能性があり、そのためには LGBT 当事者がマーケティングに関わるのが非常に重要となるだろう。一例として、大手携帯電話会社ソフトバンクモバイルは、住所が同じであれば性別を問わず「家族割」が使える、というサービスを提供しており、LGBT の利用者から人気があるとされる*16。

また、LGBT の学生は「個」を磨き自分の視点を持っていること、語学力が高いことなど、日本企業の求めるグローバル人材が多いと渥美は指摘する*17。そのような優秀な人材に「この会社は LGBT の社員に対する扱いが悪いから」という理由で敬遠される事がないよう、多様な人材を受け入れる土壌を作ることが企業の発展にもつながると考えられる。

2 LGBT が安心して働ける職場を実現するための提言

本項では、本論文の執筆に際し実施したインタビューから適宜引用しつつ、LGBT が働きやすい職場を実現するための具体的方法について述べる。

そのような施策を考えるうえで重要な要素として、

- A. LGBT に対する差別・迫害の防止
- B. LGBT の認知度向上
- C. LGBT でない人と同等の権利の付与
- D. 職場から離れて過ごす時間の確保
- E. 当事者間ネットワークの支援

の 5 点を挙げる。ただし、LGBT を必要以上に優遇するような施策は逆差別であるという批判を受ける可能性も考えられ、慎重な立案・実施が求められる。

インタビューは日本企業で働く 2 名のゲイ男性 A、B を対象に行われた。A は 20 歳代後半のベルギー人男性で、欧州の大学を卒業後、日系多国籍企業の欧州支社に就職した。数年間の勤務の後に日本本社に転勤となり、インタビュー時点では来日して 3 年が経過していた。ベルギーは世界で 2 番目に同性婚を法制化するなど、LGBT の可視化、権利の獲得が進んでいる国である。インタビューは英語で行われ、本論文においては筆者による日本語訳を示した。一方、B は 20 歳代後半の日本人男性で、国内の大学を卒業後、日本の保険会社に総合職として就職し現在も勤務中であるが、転職を検討している。二人とも現在の勤務先ではカミングアウトせずに働いている。対照的なバックグラウンドを持つ二人の語りを参照しながら、今後日本企業が取り組むべき課題について述べる。なお、文中での引用では「A : 」というように、発言者の記号を鍵かっこの先頭に記した。

2-1 差別禁止規程の策定

「性別、国籍、社会的身分などによる差別を行わない」といった差別禁止規程を持つ企業は多い。ここに性的指向・性自認の二つを付け加えることを提案する。現在の日本において LGBT に対する明文化された法的保証はほぼ存在しない。企業が性的指向や性自認による差別を行わないと表明していることは、不安定な立場に立たされやすい LGBT にとっての拠り所となりうるものであり、自分の存在が会社に認識されているという安心感を得られるものでもある。企業側としてもこのような規程の変更はとりたてて多くの予算を必要とするものではなく、今まで LGBT に関する問題に取り組んだことのない企業にとって、ダイバーシティのはじめの一歩として取り組みやすい。一度このような規程ができれば、後に述べるようなより進んだ取り組みを行う際の理由付けにもなる。

そのような規程の一例として、野村ホールディングス株式会社の倫理規程*18 を挙げる。なお、引用文中の「性同一性」という単語は gender identity の訳語であり、性自認と同じ意味で用いられている。

野村グループは、人権、多様性、異なる価値観を尊重し、野村グループと関係を持つ全ての人々に対し、いかなる場合においても敬意をもって接するものとする。また、国籍、人種、民族、性別、年齢、宗教、信条、社会的身分、性的指向、性同一性、障害の有無等を理由とする、一切の差別やハラスメント（いやがらせ）を行わないものとする。

2-2 LGBT に関する啓発活動の実施

「LGBT」という概念は最近になって少しずつ社会に浸透しつつあるものの、特に中高年以上の世代ではその存在そのものが理解されないことも多く、大手企業の人事担当者にも「うちの会社に LGBT はいない」などといった認識があるという*19。インタビューにおいても、

「B：(会社の人には) LGBT とかそういう認識がない。認識がないから話にも上がらない。みんな異性愛者で当たり前、って感じ」

と、周囲の同僚にそもそも LGBT に対する知識が無いために、カミングアウトするという選択肢を持つことができていない。一方 A も、

「A：ベルギーではゲイであることを職場で隠すことはなく、ほとんどの同僚はそのことを知っていた。日本では自分は外国人であり、どうせ部外者であるので、カミングアウトしたところでそれほど悪い反応があるとは思わなかったが、日本人の友人に職場でカミングアウトしないよう勧められ、その助言に従っている」

と、迷いながらも日本の職場でのカミングアウトをリスクと捉えていることがわかる。

そのような状況を改善するために、まず LGBT の認知度を高める必要がある。その方法の一つとして、社員、特に管理職や人事担当者を対象にした LGBT に関する研修を行うことが有用であろう。

「B：社内で人権とかの研修は所定の研修として設けられてる。(内容としては) うちの部落

差別的なところがメインで、セクシュアルマイノリティ的なところは全然。やっぱりそういう認識がない。(LGBTのことは)テレビの向こう側、みたいな感じになってる」

というように、社内研修で人権を扱うこと自体はすでに制度として存在する企業が多いと思われる、ここにLGBTの人権に関する内容を加えることが勧められる。

このような啓発活動を通して、アライ (ally、自身はLGBTではないがLGBTを支援する人)を増やすことで、LGBTが働きやすい環境をつくっていくことができるだろう。前述の村木の調査で、アライがいる職場ではLGBTが感じているストレスが少ないことが示されている*20。

また、公教育でのLGBTに関する教育を充実させることも非常に重要である。日高が学校教員など5797人を対象に実施した調査によれば、回答者の62.8%が同性愛について教える必要性があると答え、73.0%が性同一性障害について教える必要性があると答えた一方、LGBTについて授業で取り上げた経験があると答えた教員は13.7%にとどまり、その理由としては自身にLGBTについての知識がないことや、LGBTのことが教科書や学習指導要領に書かれていないことなどが挙げられた*21。LGBT当事者、非当事者を問わず、だれもがより早い段階で正確な知識を得られるよう、教員の研修や学習指導要領の改善などを通して教育機関での指導体制を整えることが欠かせない。

2-3 ワークライフバランスの実現

ワークライフバランスとは、ワーク(仕事)とライフ(生活)の調和をはかることであり、内閣府によれば、ワークライフバランスの実現した社会は「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義される*22。現状において、ワークライフバランスといった場合には「女性の仕事と家事育児の両立」という面に注目されることが多いが、LGBTにとってもワークライフバランスの実現は非常に重要である。特に職場でカミングアウトをしていない人にとって、残業や休日出勤、飲み会の強制参加などが常態化しているような状況では、常に職場に拘束され、リラックスできる時間が持たなくなってしまう。そのことが大きなストレスをもたらし、仕事の生産性の低下や精神疾患による休職、そして望まない離職につながる可能性がある。たとえカミングアウトしづらい職場であったとしても、休暇がきちんと確保され、職場の外で友人やパートナーとリラックスして過ごす時間を十分にとることができれば、仕事は「生活のための手段」と割りきって臨むこともできるだろう。その意味で、ワークライフバランスはLGBTにとって生命線とも言えるものである。2人の労働状況についてインタビューから引用する。

「A：繁忙期以外は平日の9時半から17時半まで働いている。土日は休みで、いつも友人と過ごす。多くの西洋人はそうであると思うが、仕事とプライベートはできるかぎり分けたい。友人にはゲイであることを伝えている」

「B：平日はだいたい毎日12時間は職場にいてる。一応土日は休み。ただ、ボランティアという名目で会社の行事に駆り出されることもある。週末は毎週土曜日に彼氏の家に泊ま

りに行って、日曜日一緒に過ごす、って感じ。プライベートでは会社の人とは付き合わないようにしてる」

2人ともワークとライフを完全に分け、プライベートでは気心の知れた友人やパートナーと過ごしている。しかし、Bに関しては平日の長い労働時間に加えて休日にも会社の行事のために時間を削られることがあり、ワークライフバランスの実現が難しくなっている状況が伺え、それが転職を検討している要因にもなっていると考えられる。また、Bからは労働観についてより詳細な語りを聞くことができた。これは今後就職・転職を考える LGBT にとって大いに参考になるものであろう。

「B: (就活の時に) 自分がどう生きていきたいかっていうのをもうちょっと考えるべきやったな、って、ちょっと後悔してる。こっち (ゲイ) の人って、ワークライフバランスでいうとすごいライフ重視の人が多と思う。(社内でカミングアウトしない場合、休日には) 会社と関係ない繋がりの人と付き合っていくしかないわけで、そうしようと思うとライフ重視にならざるを得ないなって思う。俺の場合は、自分の求めているバランスと、会社が標準とするバランスっていうところに齟齬があったかなっていう気はする。そういう意味で手に職をつける系の仕事、士業にしといたらよかったかなって最近すごい思う。実際こっちの人はそういう仕事をしてる人が多いと思うし。普通の会社員よりは、自分のアイデアとかスキルで、資格とかも身につけたりしてやっていってる人が俺の周りが多いかなって気がする。」

この「自分のアイデアやスキルでやっていってる人が多い」という言葉は、LGBT には「個」を磨き、語学力などのスキルが高いグローバル人材が多いとする渥美の指摘に合致するものである*23。

一方で、ワークライフバランスは LGBT に限らず誰にとっても大きな重要性を持つ。幼い子どもがいる女性などはもちろんだが、それ以外にも親の介護、種々の社会活動や趣味など、配偶者や子どもの有無に関わらず、仕事以外にもじっくりと取り組みたいことを持つ人の数が増えている。このようなニーズを満たすためにも、勤務時間中の生産性を向上させ、希望する時間に帰ることのできる職場を実現することは日本企業の喫緊の課題であり、それがより優秀な人材を惹きつけることにも繋がると考える。

2-4 配偶者に関する社内規程の見直し

現在、日本企業の社員の家族に対する福利厚生は婚姻関係を結んでいる配偶者および子に限られていることがほとんどであるが、これを同性間のカップルにおいても適用することを提言する。化粧品・バス用品メーカーのラッシュジャパンは 2015 年、会社にパートナーとして登録すれば同性間でも男女の夫婦と同じように祝い金が受け取れるよう人事制度を改めた*24。このような制度の存在により、LGBT の社員は自分やそのパートナーが企業に受け入れられていることを実感でき、勤務に対するモチベーションを向上させられるものと考えられる。インタビューにおいても、同性間の福利厚生に関して

「B：特別に優遇しろというよりも、異性同士で適用してるのを俺たちにも適用してくれってという要望。特別に認めろって言ってるんじゃないくて、幅を広げてくれっていうだけ」

と、特別なものではなく、異性間と同等の扱いを求める声が聞かれた。

このような制度の変更には行政や法制度も大きな役割を果たす。2015年4月1日から、渋谷区で同性パートナーシップに関する内容を含む「渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例」が施行され*25、他の地域でもこれと同様の施策を考えている自治体が見られる*26。このような動きによって企業も規程を変更しやすくなるため、行政がLGBTの権利を拡大させていくことは非常に大きな重要性を持つ。

2-5 社内LGBTグループの設立、支援

近年、日本国内においても社内LGBTグループをもつ企業が現れている。Shibataは、そのような例として日本マイクロソフト株式会社や日本アイ・ビー・エム株式会社、野村證券株式会社を挙げている*27。このうち日本アイ・ビー・エム社内の「LGBTカウンスル」では、当事者間のネットワークづくりやLGBTに関する情報発信、同社のLGBTイベントへの出展企画などを行っているという。現時点でLGBTであることをカミングアウトして働く人は非常に少なく、若い世代のLGBTはロールモデルの不在のために将来の人生像を描きづらい。そのような状況において、社内グループを通して同じ会社に勤めるLGBTの先輩と触れ合う機会が得られることの恩恵は大きいであろう。

インタビューにおいては、

「A：日本企業だから、LGBTに関する施策はないし、欧州の支社にもなかった。欧米系の企業のようにLGBTグループなどの取り組みがあればいいのと思う」

という回答があった一方、

「B：(大学ではLGBTの学生サークルに所属していたが)大学とはちょっとわけが違う。そこに参加することが自分の(社内人事の)評価に影響が無いかっていうと、誰がそんなことを保証してくれるのか」

と、LGBT当事者であると知られることが昇進等に及ぼす影響への懸念もあり、カミングアウトをしていないLGBTにとっても参加しやすい場にするためにはプライバシーの確保が重要になる。

2-6 LGBT関連イベントへの協賛

LGBTとしての誇りを示し、共有するプライドパレードは1970年にアメリカで始まり、今では世界各地で大規模なイベントとして開催されている。日本でも東京、大阪などの都市で開催されており、前述の日本アイ・ビー・エム社をはじめ、多くの企業がスポンサーとしての資金提供やブースの出展などの形で協賛、参加をしている。このような活動を行うことで、社員は自社のLGBT支援のスタンスを認識してより安心して働くことができ、また対外的なアピールにもなる。

2-7 LGBTに対するセクハラ防止

2014年、厚生労働省の指針により、同性間においてもセクハラ(セクシュアル・ハラスメント、性的いやがらせ)が成立することが明記された*28、*29。身体的なハラスメントはもちろん、無理やりな風俗への誘いや、「男らしくしろ」「女なのに」といった性別による規範の押し付け、「結婚はまだなのか」「オカミみたいな格好をするな」といった発言はすべてセクハラとなる。結婚に関するBの発言を引用する。

「B：それ(結婚しないのか、というような発言)は最近すごい言われる。女性に対してはやっぱりみんな気使ってるけど、男性に対してはそれこそ(セクハラになるという)認識がない。」

と、女性に対するセクハラは許されないという認識は共有されているものの、男性やLGBTへのセクハラに関する認識は広がっていないことがわかる。そのような質問への対応については、

「B：一応付き合ってる人がいるっていう話はしてるから、ごまかしごまかし。今のところはまだ付き合ってる1年くらいなんで(結婚は)もうちょっと先ですかね、みたいに(説明している)。今39歳の人と付き合ってる、世間一般で言うと、俺が39歳の女性と付き合ってるって言うとどん引きされる(筆者注:Bは20歳代後半)から、(相手の年齢は)29歳って言うてる。29歳って言ったら言ったで、めっちゃ結婚適齢期やん。とか、さらに突っ込まれて。ちゃんと彼女の将来考えてんの?とか言われて、墓穴掘った感じになったり。」

と、同性のパートナーの存在を隠さなければならないことを疎ましく思っている様子が伺える。企業には、社員に対し「相手の年齢や性別を問わず、結婚などのプライベートに関する質問はセクハラにあたる」という認識を啓発し、企業内のセクハラ発生防止に努める義務がある。

3 結論

本論文では、LGBTが職場で直面する問題を整理するとともに、LGBTにとって働きやすい環境の実現に企業が取り組む必要性、およびそのための具体的施策を示した。上に挙げた7つの提言はLGBTを優遇することを求めるのではなく、「いないもの」にされがちなLGBTの社会的認知度を向上させ、LGBTでない人々と同様の権利を得られるようにすることを求めるものである。また、ワークライフバランスの実現やセクハラ防止などは、LGBTに限らず誰にとっても非常に大切であり、一人ひとりの生き方が尊重される職場をつくるために欠かせないものである。

LGBTが直面する問題は、企業だけが取り組めばそれで解決するというものではない。教育・行政・医療など、社会全体が一体となってよりよい生活を実現できるよう努める必要がある。

本論文でインタビューの対象となった2人は、いずれも大卒で正規雇用の職に就いているゲイ男性であり、LGBT全体のうちごく一部の例に過ぎない。性的少数者という面で共通する部分も多いが、それぞれが固有の事情を抱えており、特にトランスジェンダーの状況はLGBのそれとは大きく異なることが推測される。今後、それぞれが向き合う課題とその解決方法についてのより綿密な調査が求められる。

LGBTに対する注目度は日本でも少しずつ高まりつつある。2014年にソチ五輪開催国ロシアが同性愛宣伝禁止法を成立させた後、欧米首脳は軒並み開会式を欠席し、国際オリンピック委員会

(IOC) は性的指向を IOC 憲章の差別禁止規程の中に加えることを決定した*30。2020 年の東京オリンピックは世界から日本における LGBT の人権が評価される機会でもある。この絶好の機会に、LGBT を含め誰もが安心して暮らせる社会の実現に向けた大きな進展が生まれることを期待する。

注釈・参考文献

ウェブサイトはすべて 2015 年 4 月 10 日閲覧。

- *1 男女共同参画社会基本法第二条.
- *2 内閣府男女共同参画局/Gender Equality Bureau Cabinet Office.
<http://www.gender.go.jp/>
- *3 Lam Mollie. (2014). Why LGBT Rights Matter for Gender Equity. The American Association of University Women (AAUW).
<http://www.aauw.org/2014/03/24/lgbt-rights-are-civil-rights/>
- *4 電通総研. (2012). 電通総研 LGBT 調査 2012.
<http://dii.dentsu.jp/project/other/pdf/120701.pdf>
ただし、電通総研の調査結果ではトランスジェンダーの割合が 4.2%と圧倒的に高く、他国における調査と大きく異なる。一例として、Los Angeles County Department of Public Health の調査ではトランスジェンダーの割合は人口の 0.1~0.3%と推定している。
<http://ph.lacounty.gov/aids/reports/TransgenderPopulationEstimates2-12-13.pdf>
もちろん国による文化の違いも大きいですが、調査に何らかのバイアスがかかっている可能性は否定できず、5.2%という数字については注意深く扱う必要があると考えられる。
- *5 United Nations Human Rights Committee. (2012). Consideration of reports submitted by States parties under article 40 of the Covenant, Sixth periodic report of States parties, Japan.
- *6 O'Malley Olsen, Kann, Vivolo-Kantor, Kinchen, McManus. (2014). School violence and bullying among sexual minority high school students, 2009-2011. J Adolesc Health. 55(3):432-8.
- *7 Mustanski BS, Garofalo R, Emerson EM. (2010). Mental health disorders, psychological distress, and suicidality in a diverse sample of lesbian, gay, bisexual, and transgender youths. Am J Public Health. 100(12):2426-32
- *8 日高庸晴. (2014). 子どもの“人生を変える”先生の言葉があります. 平成 26 年度厚生労働科学研究費補助金エイズ対策政策研究事業.
<http://www.soumu.metro.tokyo.jp/10jinken/tobira/pdf/02-shiryoku3-3.pdf>
- *9 村木真紀. (2014). LGBT と職場環境に関するアンケート調査 2014. (c) Nijihiro

Diversity, Center for Gender Studies at ICU 2014.

- *10 性同一性障害(英語名 Gender Identity Disorder の頭文字を取って GID と呼ばれる)とは、身体的性と性自認が合致せず、著しい心理的苦痛を感じる状態を示す医学的概念である。トランスジェンダーの中で医療的ケアを必要とする人を医学的観点から指すのが性同一性障害者であると言える。
- *11 中塚幹也. (2011). 自殺総合対策大綱改正に向けての要望書. GID (性同一性障害) 学会
http://ikiru.ncnp.go.jp/120217teigen/2_26.pdf
- *12 中塚幹也. (2015). 学校の中の「性別違和感」を持つ子ども 性同一性障害の生徒に向き合う. リーフレット.
- *13 「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」第三条
 - 一 二十歳以上であること。
 - 二 現に婚姻をしていないこと。
 - 三 現に未成年の子がいないこと。
 - 四 生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること。
 - 五 その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること。同法の成立過程については、上川あや. (2007). 変えていく勇気-「性同一性障害」の私から, 岩波新書. などに詳しい。
- *14 経済産業省編. (2013). ダイバーシティ経営戦略. 一般財団法人経済産業調査会.
- *15 電通総研. 前掲注*4.
- *16 桜田容子. (2014). なぜソフトバンクは性的マイノリティに愛されるのか. PRESIDENT Online.
<http://president.jp/articles/-/12589>
- *17 渥美由喜. (2012). 日本企業は人材の宝庫を見逃している (インタビュー内). 日本のLGBT. 週刊東洋経済 e ビジネス新書 No.17.
- *18 野村ホールディングス株式会社. 「野村グループ倫理規程」.
<http://www.nomuraholdings.com/jp/company/basic/ethics.html>
- *19 柳沢正和. (2013). 職場でのカミングアウトは「両刃の剣」?. 東洋経済オンライン.
<http://toyokeizai.net/articles/-/14514>
- *20 村木真紀. 前掲注*9.
- *21 日高康晴. 前掲注*8.
- *22 内閣府. 仕事と生活の調和とは (定義) .
<http://www.cao.go.jp/wlb/towa/definition.html>
- *23 渥美由喜. 前掲注*16.
- *24 朝日新聞デジタル. 2015年1月8日. 同性婚にもお祝い金支給 セクセンの「LUS

H」.

http://digital.asahi.com/articles/ASH185JVNH18ULFA024.html?iref=comkiji_txt_end_s_kjid_ASH185JVNH18ULFA024

- *25 渋谷区. 渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例.
<https://www.city.shibuya.tokyo.jp/kusei/jorei/jorei/lgbt.html>
- *26 朝日新聞デジタル. 2015年2月19日. 同性カップル支援、横浜市も検討 市長が課題整理を指示.
<http://www.asahi.com/articles/ASH2L5339H2LULOBO0W.html>
- *27 Shibata M. (2014). 日本企業のダイバーシティ・マネジメントの研究：LGBT 施策への取り組みと現状分析. Queer Studies at SFC ウェブサイト.
https://qssfc.wordpress.com/2013-autumn/lgbt-diversity-management-in-japan/_ftnref18
- *28 柳沢正和. (2014). 「あいつもしかしてオネエ……」はセクハラ?. 東洋経済オンライン.
<http://toyokeizai.net/articles/-/34057>
- *29 厚生労働省. (2015). 男女雇用機会均等法施行規則を改正する省令等を公布しました.
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000033232.html>
- *30 毎日新聞. 2015年03月18日. 東京朝刊. L G B T:東京五輪に向け、性的少数者擁護議員連盟が発足.