

## Research Brief

IBV ダイバーシティおよびインクルージョン・シリーズ: LGBT+

# ありのままの 自分で生きる

LGBT+ に対する根強い差別と  
インクルージョンの  
拡大についての考察

共同調査

OUT & EQUAL  
WORKPLACE ADVOCATES

Workplace  
Pride

IBM Institute for  
Business Value

IBM

# ありのままの 自分で生きる

## LGBT+ に対する根強い差別と インクルージョンの 拡大についての考察

レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー (LGBT) のコミュニティを構成するアイデンティティは、この 4 文字が表す典型的な類型にとどまらず、多岐にわたる。このコミュニティは実に多様であるため、最近ではさまざまなアイデンティティ・グループを包摂する意味で、プラス記号‘+’が加えられる (LGBT+)。このコミュニティは性的指向 (セクシュアル・オリエンテーション) や性自認 (ジェンダー・アイデンティティ) についてさまざまな捉え方や分類を受け入れ続けており、用語もそれに伴って進化している。

LGBT+ 個人の生活、家族、経験はそれぞれに異なり、また、LGBT+ コミュニティ内の各グループが体験してきた苦難もそれぞれに異なる。そうした中で、LGBT+ コミュニティの結びつきを支えているものは、アイデンティティの共有ではなく、抱き入れと平等を希求するという意思の共有である。

いくつかの国では、LGBT+ はいまだに犯罪として扱われ、コミュニティの人々は自らのアイデンティティを隠して生きることを余儀なくされている。一方で、LGBT+ への支持や教育が、大きく前進した国や地域もある。同性婚や養子縁組の合法化から、平等を憲法へ明記するまで、現在では 150 カ国以上が LGBT+ の人々に対して、何らかの形で法的な保護を与えるようになった。<sup>1</sup>

社会は同性同士の関係を抱き入れるべきだと考える人の割合が、世界的に大きく増加している。Pew Research (ピュー研究所) によると、2002 年から 2019 年までの期間で、LGBT+ に肯定的な考えを持つ人の比率は 2 桁も増加している。<sup>2</sup> 例えば南アフリカと韓国では、2014 年から約 20 パーセント増加し、インドでは 22 パーセント上昇した。

こうした社会意識の変化に伴い、LGBT+ であることを公表する人の数は増えている。ギャラップ社の 2 月のレポートによると、LGBT+ を自認する米国人は、全人口の 5.6% で過去最高を記録し、2012 年比で見ると 60% も増加した。<sup>3</sup> その過半数 (56.4%) はバイセクシュアルであり、11.3% がトランスジェンダーであった。<sup>4</sup>

米最高裁判所は「ゲイ、レズビアン、バイセクシュアル、トランスジェンダーの人々は米国民権法に基づき職場での差別から守られなければならない」という画期的な判決を下したが、そうした目覚ましい進展が見られる一方で、多くの新しい法規制がLGBT+の人々の権利をさらなる重大な危機に追い込んでいる。<sup>5</sup> ヒューマン・ライツ・キャンペーン (Human Rights Campaign) は、米国における反LGBT+法にとって、2021年は特別な年になり、トランスジェンダーの権利を制限すべきかどうか、世論を二分する争点になると主張している。2021年5月までに、全米で250以上の法案が州議会に提案され、18法案が可決済みか、知事の署名待ちの状態にある。<sup>6</sup>

## LGB

この頭字語は、今回の調査で対象とした、レズビアン、ゲイおよびバイセクシュアルの個人を示す。

## LGBT+

一方、この頭字語は、ジャムの参加者と、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、ノンバイナリー\* などの人々を含む、より広範なコミュニティを指す。

## 個人の物語を探る

IBM Institute for Business Value (IBV) は、LGBT+ コミュニティーのアイデンティティと経験を知るために、Oxford Economics の協力を得て、米国に居住する 6,000 名以上の社会人を対象に、2020年8月から2021年1月にかけて調査を行った。調査対象の 6,000 名には、ゲイまたはレズビアン (73%)、もしくはバイセクシュアル (27%) を自認する 700 名が含まれる。調査は、無作為、匿名、二重盲検で行われた。設問項目に選択肢の 1 つとしてノンバイナリーがあったにもかかわらず、ノンバイナリーを自認した回答者はいなかった。従って、以下のデータは方向性としては有用であるが、LGBT+ コミュニティーを構成する 1 つの小集団を含まない、いわば重要な母集団を欠いた調査であり、こうした文脈における分析と適用性を考慮に入れる必要がある。

しかし、そもそもこの調査における真の目的は、ジェンダー・アイデンティティの微妙な違いに着目してつまびらかにすることではなく、むしろLGBT+の人々の実体験を包括的に明らかにすることであった (3 ページの「視点: トランスジェンダーの体験にまなざしを向ける」を参照)。この多様性に富むコミュニティに属する人々から有益な洞察を得るために、IBV は Out & Equal および Workplace Pride と共同で、2021年4月13日と14日に「Global LGBT+ Innovation Jam」を開催した (16 ページの「洞察: Global LGBT+ Innovation Jam について」を参照)。

このジャムでは、2,000 名以上のビジネス界のリーダーや、各分野の専門家およびリーダー (LGBT+ の人々や、その支援者) がオンライン上で集結し、LGBT+ コミュニティー特有のニーズやアイデンティティについて、あるいはインクルージョンと帰属意識を高めるための取り組みについて話し合った。ジャムの参加者のアイデンティティはさまざまで、その内訳はゲイまたはレズビアンが 43%、非LGBT+ は 33%、バイセクシュアル 9%、クィア 8%、ノンバイナリー 5.6% だった。ディスカッションのトピックは、テクノロジーを使って偏見をなくす方法から、企業がLGBT+の人々のメンタルヘルスをサポートする方法まで多岐にわたった。

本レポートはアンケート調査とジャムの結果を要約したもので、個人的な経験や、職場や社会で直面する障害、それらを軽減するために企業・組織ができることについて、LGBT+ コミュニティーから深い洞察を引き出した。以下では調査の対象者 (LGB) と、ジャムの参加者およびより広範なコミュニティ (LGBT+) を明確に区別するため、異なる頭字語を使用する。

\* ノンバイナリー (non-binary) : 男性・女性のどちらにもあてはまらない性自認全般

## トランスジェンダーの体験に まなざしを向ける

トランスジェンダーの人々が活躍できる安全で支援のある職場環境を作り出すためには、トランスジェンダーのインクルージョンをより積極的に進める必要がある。

近年、トランスジェンダーの権利を支持する声が高まっているが、一方、反発する声も強まっている。<sup>7</sup> 2021年現在、米国では数十の州で、青少年スポーツやジェンダーを配慮した医療、あるいは公衆トイレの使用に関し、トランスジェンダーを差別する内容の法案が検討されている。<sup>8</sup> こうした反トランスジェンダーの法案は、今なお続く強烈なトランスフォビア（トランスジェンダー嫌悪）社会を反映しており、トランスジェンダーの人々に対する嫌がらせや身体的虐待を生む結果につながりかねない。不幸にも、2020年の米国では、少なくとも44名のトランスジェンダーが殺害され、その大半が黒人またはラテン・アメリカ系の女性だった。<sup>9</sup>

トランスフォビアや差別は職場でも見られる。National Center for Transgender Equalityによると、トランスジェンダーの4人に1人以上が偏見のために職を失い、4人に3人以上が職場で何らかの差別を受けた経験を有する。<sup>10</sup> その結果、トランスジェンダーの人が昇進する機会は少ない。

マッキンゼーが最近行った調査によると、トランスジェンダーはシスジェンダー（生まれながらの身体的性別と、性的自認が一致している人）に比べて、エントリーレベルの仕事に従事している割合が非常に高く、ビジネス的にバックアップしてくれるスポンサーがいるトランスジェンダーの割合（21%）は、シスジェンダー（32%）よりも低い。<sup>11</sup> EU Agency for Fundamental Rightsが2019年に実施した調査によると、トランスジェンダーの回答者のうち、生計を立てるのに何らかの困難があると答えた人の割合は46%に上った（調査対象としたLGBTI<sup>12</sup>全体は37%）。<sup>13</sup>

あるジャムの参加者は語った。「積極的な包摂をしないということは、排除することと実質的に変わりません。LGBTQ+を支援するポリシーや制度が存在することと、現実ですべての従業員が居心地の良さを感じられる職場であることは必ずしも一致しないのです」

帰属意識を育む第一歩は、差別を許さない文化を醸成することだ。しかし、そこで終わってしまってはならない。企業は一貫したポリシーを策定し、定期的なトレーニングや教育セッションや、すべてのジェンダーを肯定するような福利厚生を行い、トランスジェンダーの人々を全力で支援する決意を、明確に表明するべきである。

“

LGBTであっても、自分のアイデンティティーに直接関わりのないトピックについては正しく理解できてないことが多いのです。

在宅勤務を良い機会と捉え、ジェンダーの移行を始めました。これなら職場に戻ったときも、それほど大きな問題にならないでしょうし、きつとうまくいくと思います。

正直に言えば、ジェンダーを移行して、カミングアウトするときに受ける反発と、それが管理職としての私のキャリアに与える影響を考えると怖くなります。

さまざまな取り組みが良い成果を上げているとは思いますが、単にトランスジェンダーの人々のことを考慮していない現行制度と格闘しているだけなのではないかと感じることもよくあります。

ただの1人の人間に過ぎないのに、コミュニティ全体についての質問に答えようとすると、大きなストレスを感じます。すべてを知っている人なんて、いるわけがないのですから。

—LGBT+ ジャム参加者

”

ジャム参加者のうち、トランスジェンダーとノンバイナリーの割合は、合計で15%だった。

“

私はまもなく社会人になりますが、会社にトランスジェンダーの仲間がいてほしいと強く望んでいます。実際に上層部を含め、あらゆる役職で、LGBTQ+ の占める比率が高い会社で働きたいと思っています。

私は職場と業界で、トランスジェンダーの女性であることを公表しているのですが、毎日ありのままの姿でいることが、自分にとって一番の責任だと考えています。同調や妥協を促すプレッシャーは、よく感じます。私たちは、自らの独自性に根差すパワーを持っています。それをもっと活用したいと思っています。

自分と同じようなジェンダー・アイデンティティーを経験しているノンバイナリーの人と会うと、ほっとします。その人たちは、型にはまったジェンダーのあり方から自由でありながら、同時にジェンダーの近くに身を置いています。「男性でも女性でもない何か」を持っているように感じます。

仕事をこなし、職場でトランスジェンダーであることをオープンにできるようになったことは、私に人間としての強さを与えてくれました。

トランスジェンダーの人だけが行動するのではなく、非トランスジェンダーの人がアライ（支援者）となって、問題を提議したり、ポリシーを実行するよう組織に働きかけてくれたりすることは、組織自体にとってもいいことなんだと思うようになりました。

—LGBT+ ジャム参加者

”

組織がインクルーシブな姿勢をより主体的に示すことで、トランスジェンダーの従業員は、職場で本来の自分らしさを表せるようになる。その結果、自分の意見や独創的なアイデアを発表しやすくなり、仕事に全力で取り組めるようになる。しかしトランスジェンダーを公表するか、「秘密」にするかについては、当事者の意思を尊重しなくてはならない。プライバシーの確保は、トランスジェンダーの人の安全と自主性を確保する上で、絶対条件である。

「個人情報の開示は1つの選択肢であり、カミングアウトを目標とすべきではありません」と、あるジャムの参加者は述べている。

まさにそのとおりであり、カミングアウトを目標とするのではなく、トランスジェンダーに対しインクルーシブなポリシーを作ることを目標とすべきだ。例えば、すべての従業員にジェンダー・インクルーシブな言葉（例えば「OL・サラリーマン」ではなく「会社員」など）を使うよう奨励する。あるいは従業員の氏名を簡単に変更できるようにしたり、ジェンダー・ニュートラルなトイレを設置したりする。このようにトランスジェンダーの人々を守るため、企業ができることは数多くあるのだ。

あるジャム参加者は語る。「どのアイデンティティーにとっても快適な環境になるよう職場を整えていく方法は、数多くあります」

社員や管理職を対象とする教育セッションも、よりインクルーシブな環境作りにとって、有効な手段だ。しかしその際に重要になるのは、トランスジェンダーのメンバーに「自分の経験で、同僚たちを啓発するのだ」というさらなる心理的負担を負わせないことだ。大抵の場合、この仕事には、外部の専門家の方が適している。彼らはこのスキルについての専門的訓練を受けているし、第三者的な立場にあるため、社内のチーム・メンバーが直面しがちなハラスメントを回避することができるからだ。

あるジャム参加者はこう述べている。「トランスジェンダーとノンバイナリーの人への共感や認識を高め、支援を得るためには、体験を語ることが不可欠だと確信しています。とはいえ、目に見える形で声を上げることは、その人々を危険にさらし、場合によっては傷つけることもあります。私は職場で自分自身について語るときは、一定の線を越えないよう配慮して、感情を抑えながら、聞く人が問題を理解し、共感できるように、慎重に言葉を選んで語ります」

管理職であれ、一般の社員であれ、個人が果たす役割は大きい。一般の人がトランスジェンダーの同僚が求めるニーズを学ぶとき、率直に学ぶ意欲を示すことは、極めて大きな力となる。例えばノンバイナリーやトランスジェンダーの人が近くにいなくても、トランスジェンダーの人が自己紹介をするときに、自主的に代名詞（pronoun）\* の使い方に気を付けるようにすれば、職場はより心地よい場所となり、インクルーシブな雰囲気醸成し出すようになるだろう。

「これは確かに、一筋縄ではいきません。でも間違いを犯してしまったとしても、すぐに謝り、訂正して、そのまま話を続けられればいいのです。相手が努力していることは、必ず伝わります。それこそが大切なことなのです」と、あるジャム参加者は述べている。

\* 代名詞（pronoun）：特に英語圏の国などでは He/She/They といったジェンダーを示す代名詞と自らが呼ばれたい代名詞との不一致を避けるため、自分が呼ばれたい代名詞をプロフィールに表記する習慣が広まっている。

## やまない差別

IBV が実施した LGB の調査では、上級経営層、上級および一般管理職、起業家など、さまざまな職種のレズビアン、ゲイおよびバイセクシュアルの人々の、個人的な経験を尋ねた。また現在も続く差別と成功といった複雑な経験と、異なるアイデンティティーがどのように交差するのかをつまびらかにした。

全体的に見ると、LGB の人々は米国社会の中で、公平な扱いを受けていないと感じている。自分と同じ性的指向を有する人に対する差別が、少なくともある程度は存在すると考えている人は、全体の 92% いた。また 5 人に 4 人は、性的指向を理由とする差別を受けたことがあると答えた。

LGB の人の半数近く（45%）が、雇用者は LGB の性的指向を持つ人を差別していると答えた。LGB 以外の人も、ほぼ同じ割合（43%）で、雇用者が LGB の人を差別していると考えていた。最近の社会的意識の改善にもかかわらず、差別が根強く残るこうした実態を考えると、調査対象とした LGB の 63% が、自分と同じ性的指向の人は一般的米国人と比較して、成功しないと考えるのも当然だろう。今回の調査結果は、少なくとも企業上層部への LGB の登用に関しては、この結論を裏付けている。つまり、米国で LGB の抱き入れの推進を主導する立場にある企業の上級経営層においてさえ、LGB であることを認めている人はわずか 7% に過ぎないのである。

ジャム参加者から得られた洞察はこの状況を裏付けている。参加者が述べた話は真に迫るもので、中には心痛むものもあった。ジャム参加者は集団として、ありのままの自分で生きたいという切なる願いと、将来世代のためにも今こそ個人の安全と成功とを確立しておく必要があることを強く訴えた。架け橋の役割を果たし、門戸を開くにはどうすればよいか話し合い、ミレニウム世代や Z 世代が労働力に占める比率が高まるにつれて生じる世代交代とリーダーはどう適応すべきかを探った。

## LGBT+ インクルージョンの未来

ジャムで提示された中心的な問いは、あらゆるアイデンティティーの人々が、安全に働ける職場を創出するためには、どのように慣習を変える必要があるかだ。

IBV の LGB 調査と LGBT+ ジャムの洞察から導き出された、組織が LGBT+ のダイバーシティーを抱き入れ、進化するための 3 つの主要なアクションは、次のとおりである。

1. 可視性、インクルージョンを高め、本来の自分を取り戻す
2. インターセクショナリティー (intersectionality)\* を抱き入れる
3. 企業の支援と個人のアライシップを拡大する

\* インターセクショナリティー (intersectionality) : 人種、ジェンダー、性的指向、年齢、能力など個人が持つ複数のアイデンティティーの重なり方に応じて変わる、その個人が受けるさまざまな不利益や利益を把握しようとする考え方

“  
大切なのは、  
リーダーが自ら率先して態度で示し、  
根本から環境を変えていくことだと私は思う。

—LGBT+ ジャムの参加者

ジャム参加者の 87% は、  
自分の会社・組織は LGBT+ の  
インクルージョンと帰属について、  
積極的に公表すべきだと考えている。

## 1. 可視性、インクルージョンを高め、本来の自分を取り戻す

優れた資質を持つ LGBT+ の個人をリーダーシップ・チームに迎え入れることは、これまで社会の周縁で生きることを余儀なくされてきた人々のニーズを理解し、その地位を引き上げる効果的な方法である。

例えば 2021 年 3 月、米国上院は厚生省次官補にレイチェル・レビン氏を指名する人事案を承認した。このポストは、トランスジェンダーを公表している人がこれまでに就任した米連邦政府機関の最高位である。<sup>14</sup> この人事は LGBT+ の専門家を要職に任命するもので、公平性とインクルージョンの実現に向けた重要な第一歩になると、支援者は歓迎している。

この役職により、レビン氏は公衆衛生サービスへの不公平なアクセスの問題に対処する機会を得た。これは米国の LGBT+ コミュニティーが直面する、重大な問題の 1 つである。今回の調査によると、LGB の 40% 以上が州、地方および連邦レベルの公的サービスを受ける際に、差別を感じている。

レビン氏のようなカミングアウトしたリーダーの存在は、強力な模範となり得る。LGBT+ の成功者が権力と権限を持つポストに就くことは、有意義な文化の変化を促し、ひいては社会的に取り残された集団に門戸を開く。

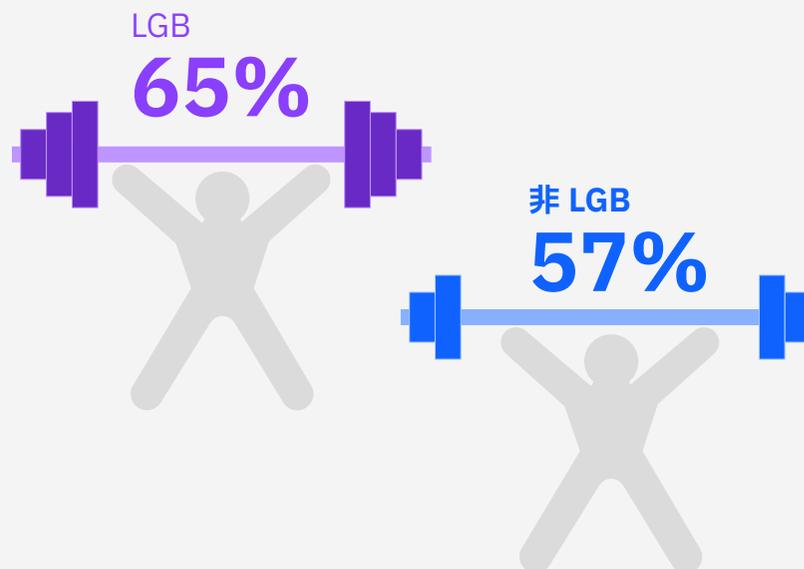
しかし、誰もが自分の職場で LGBT+ であることを公表できたり、そこから生じるあつれきに耐えられたりするわけではない。あるがままの自分では、代償がつきものだ。例えば今回の調査によると、自らのアイデンティティーのため、成功するには他者よりも勤勉に働かなければならないと答えた人は、LGB の場合は約 3 人に 2 人だった。一方、非 LGB では 57% だった（図「より重い負担」を参照）。

差別や嫌がらせを避けるため、多くの人は自分のアイデンティティーを隠す（Covering）か、自ら目をつむる。Covering はハーバード大学の Kenji Yoshino 教授が提唱する概念で、人は Covering により差異を最小限に見せることで、周りと同化しようとする。<sup>15</sup>

Center for American Progress が 2020 年に実施した調査によると、LGBTQ（Q はクィアを表す<sup>16</sup>）の米国人の 3 分の 2 は、性的指向を理由とする差別を避けるために行動を変えている。<sup>17</sup> ジャムで実施した聞き取り調査では、回答者の 9% が、職場で示しているジェンダーと真のジェンダー・アイデンティティーは一致していないと答えた。

## より重い負担

LGB の約 3 人に 2 人は、アイデンティティーのために不利益を被っていると述べている。



Q：自分のアイデンティティーのため、他者よりも勤勉に働かなければならなかった（ややそう思う／強くそう思う）。

Progress Pride Flag は 11 色で構成されている。白、ピンク、水色は、トランスジェンダーの旗の色から。ブラウンとブラックのストライプは有色人種と HIV 感染者を表す。伝統的な Gay Pride Flag からは、生命を表す赤、癒やしを表すオレンジ、日光を表す黄色、自然を表す緑、芸術を表すターコイズ、調和を表すインディゴが採用された。<sup>18</sup>

あるジャム参加者は、「新しい職場に移るたびに苦労してきました。Out and proud (自信を持って、カミングアウトする) 運動が広まって 10 年以上も経つけれど、カミングアウトすることは、相変わらずきついです」と語る。

企業は、社員がありのままの自分でいられる環境を作る上で、重要な役割を果たす。より多くの LGBT+ の人々を目に見える形でリーダーに登用することは、良いスタートだ。しかしそのためには、まずリーダーシップ・パイプラインを満たす必要がある。計画的にメンターシップやスポンサーシップ・プログラムを設置すれば、企業は差別撤廃に取り組みながら、個々の従業員のニーズをより深く知ることができるようになる。

残念ながらデータによると、多くの企業は、特に LGB の従業員のためのメンターシップをいまだ十分に整備できていない。正式なメンターシップから大きな恩恵を受けたと述べた回答者は、LGB のわずか 37%、非 LGB では 44% だった。

LGB の従業員のキャリア・アップを支える正式な仕組みを整備することに加え、企業は LGB の人々の経験を定義する形式ばらない取り組みを始める必要がある。その多くは、文化に関する取り組みだ。

あるジャム参加者は、「職場で LGBTQ のリーダーを増やすためには、安全で信頼できる環境を作ることが大切です。そのためには、まず上司が、許容できることとできないことの差を明確に伝えることです」と述べている。

“  
会社で自分の意見が仕事に活かされたとき、自分が仲間として認められたと感じます。単なる発言と、対話は異なるものです。

自分の一部を隠すことは、とても疲れるものです。  
職場でその負担から完全に解放されて以来、  
私のメンタルヘルスは明らかに改善しました。

he や she などの「代名詞」、呼称が大切なわけではありません。  
トランスジェンダーであろうが、ノンバイナリーであろうが、  
その人々の安全を優先することこそが大切なのです。  
代名詞は単なるカミングアウトのプロセスの一部にすぎません。  
それを強制することは、かえって「排除」を生み、  
自主性を奪います。自主性こそが、我々が現実的に  
コントロールできる数少ない自由なのです。

—LGBT+ ジャム参加者

”

## 2. インターセクショナリティ（Intersectionality）を抱き入れる

人は1つのアイデンティティーに限定されない。誰もが人種、ジェンダー、性的指向、年齢、能力などさまざまなアイデンティティーが重なり合った、複合的な属性を備えている。こうした特性の一つ一つが、メリットやデメリットをもたらす。歴史的に疎外されてきた人々を含む、あらゆるアイデンティティーの人々をサポートするために、リーダーはインターセクショナリティ（5ページ参照）に注目し、さまざまな層に対する抑圧がいかにして人々の上に積み重なっているかを理解しなければならない。

今回の調査結果は、さまざまなアイデンティティーが職場での経験に及ぼす複合的な影響について明らかにしており、とりわけ積み重なった偏見が、個人の成功にどう影響するかを明示している。調査では、人種の違いを超えて、ほぼ同じ結果が導かれた。回答者の人種比率を見ると、黒人 24%、ヒスパニック 24%、白人 24%、アジア系 24%、先住民 4% だった。

全体として、LGB の回答者の 50% は、自分と同じ人種、ジェンダー、性的指向の集団は、成功の可能性が一般的な米国人より低いと考えていた。一方、非 LGB で同じ要因を挙げた人は、36% にとどまっている（図「不平等な結果」を参照）。

これはレズビアン、ゲイおよびバイセクシュアルに対する差別の影響を定量化するのに役立つが、この関係性はそれほど単純ではない。この数字の人種とジェンダーの内訳を見ると、他のアイデンティティーがどの程度影響しているかが見えてくる。例えば、LGB の黒人女性の 74% は、自らのアイデンティティー集団は、他集団より成功しにくいと考えていた。ところが非 LGB の白人男性では、この数値は 4% しかない（9ページの「視点：インターセクショナリティと差別の複層性」を参照）。

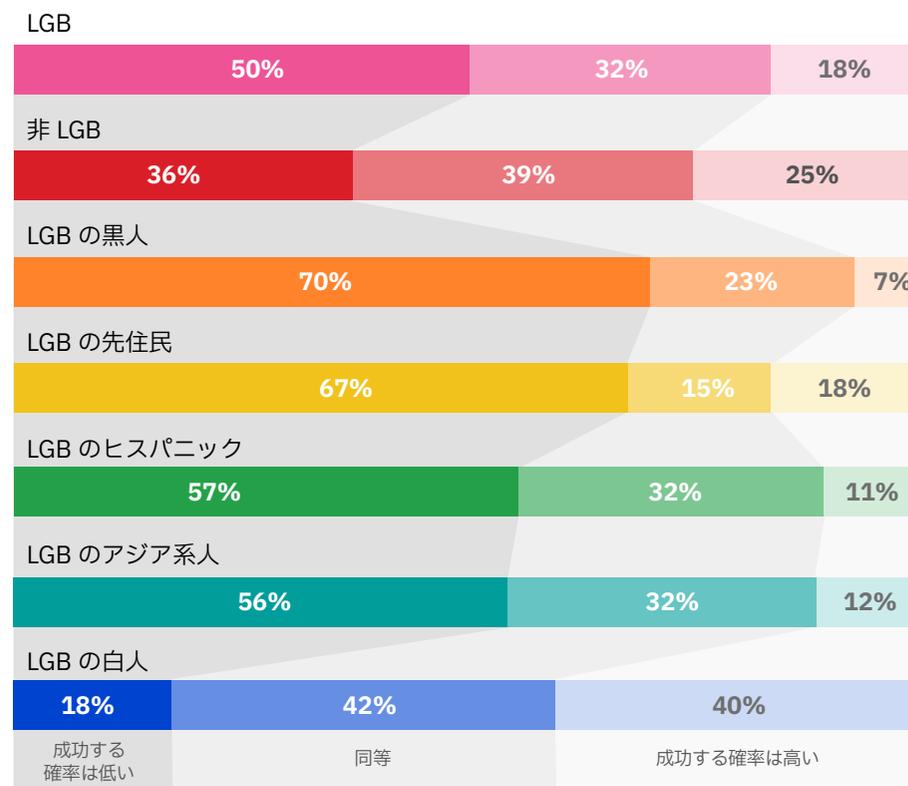
インターセクショナリティの概念が広く知られるようになるにつれ、長年 LGBT+ の権利向上を訴えているリーダーの言葉の中に、黒人やいわゆる褐色人種のトランスジェンダーの女性が登場するようになった。有色人種でトランスジェンダーの女性への暴力が全米で広がる中、彼女たちは自ら経験した不当な差別を公開し、自らのニーズを要求するようになっていく。

あるアイデンティティー集団にとって好ましい成果は、必ずしも全体にとって好ましいわけではないことを理解する上で、インターセクショナリティは重要な概念だ。しかし同時に、集団内のあらゆるアイデンティティーの人々の多様な考え方と経験を、正しく認識し、取り入れるためには、団結することが鍵となる。あるジャム参加者はこう述べている。「インターセクショナルな連帯を進めるべきです。公平で持続可能な解決策を見つけて実行するために、私たち全員によるアプローチが必要なのです」

## 不平等な結果

LGBT+ の有色人種の半数以上が、自分と同じアイデンティティーの人が成功する確率は低いと感じている。

自分と同じ3つの特性（人種、ジェンダー、性的指向）をすべて持つ集団が成功する確率（その他の米国人と比較した場合）は高いですか。



## インターセクショナルリティーと差別の複層性



フォーチュン 500 社には黒人の CEO が 3 名<sup>20</sup>、LGBT+ の CEO が 4 名<sup>21</sup> いる。ただし黒人で LGBT+ の CEO はいない。

これは、複数のアイデンティティーを持つ人々が、仕事やキャリアでいかに複層的な偏見に直面しているかを示す顕著な例だ。今回の LGBT 調査は、こうした経験を数値化した。

調査では、性的指向を理由とする差別が人種によって増幅されていることを明らかにした。白人 LGBT の回答者のほぼ半数が、性的指向を理由とする差別を経験したことがあると述べているが、極めて激しい差別を受けたと答えた人はわずか 4% だった。有色人種の LGBT の場合、この数値が 20% 近くとなり、さらに先住民の LGBT の回答者では 4 人に 1 人の割合に上昇した。このことは、差別は複層的であるという「現実」を示している（図「インターセクショナルリティーの実態」を参照）。

全体的に見ると、黒人の LGBT が性的指向を理由にした、最も激しい差別を経験している。黒人の LGBT の回答者のうち、性的指向を理由に個人的な差別を受けたことがほとんどないと答えた人は 11% だった。これに対し、回答した集団の中で最も高い比率となったアジア系の LGBT では、この数字は 24% だった。

しかし調査対象としたすべての人種アイデンティティー集団で、LGBT の人は自らの性的指向が職場で個人的に経験する差別の主な要因であると考えている。ヒスパニック<sup>22</sup> の LGBT コミュニティーでは、この数字が高く、性的指向が差別の主な要因だと回答した人の割合が 36% で、人種が理由であると答えた人は 22% だった。黒人の LGBT コミュニティーでは、人種を差別要因に挙げる人が他の集団よりも多く 27% だったが、性的指向を差別要因とする回答者も 3 分の 1 以上（34%）に上り、性的指向を差別要因の第 1 位に挙げている（図「差別の要因は何か」を参照）。

白人と先住民の LGBT は、ジェンダーを職場での差別要因の第 2 位に挙げており、その割合はおよそ 10 人に 3 人だった。このことは差別の複雑性を物語っており、差別に対処するためにはアイデンティティーの枠を越えた、意識的な取り組みが必要であることを示している。

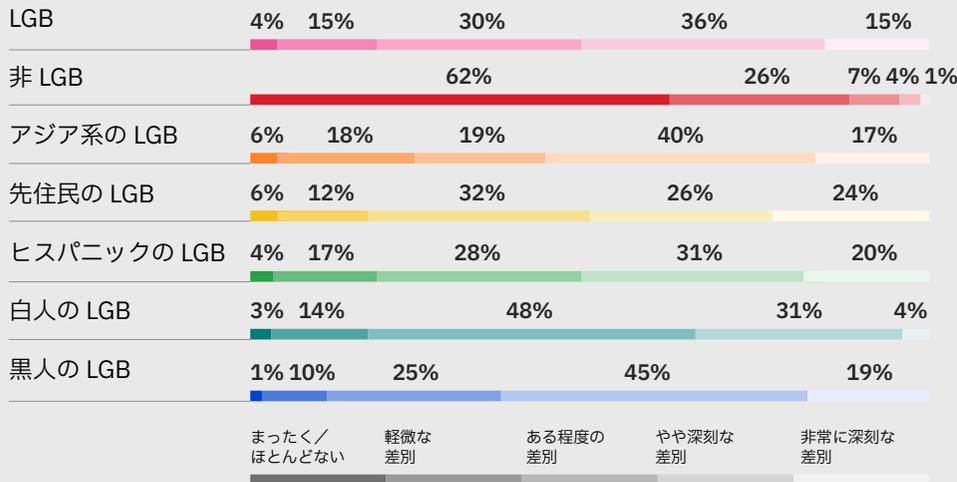
あるジャム参加者は次のように述べている。「仕事は、まさに我々の生活手段そのものです。世間から注目を集め、メディアにも登場するような最も成功した黒人女性ですら、自分の性的指向を言い出せずにいます。それほど、『カミングアウト』することは勇気が必要で、難しいのです。でも、コミュニティの中の誰もがアライとして、擁護者、支援者、メンターになることができます。そうすれば、職場はより寛容な場所になり、他者の無関心に立ち向かえるのです」

# インターセクショナル리티ーと差別の複層性（続き）

## インターセクショナル리티ーの実態

有色人種のLGBは、性的指向のためにより強い差別を受けている。

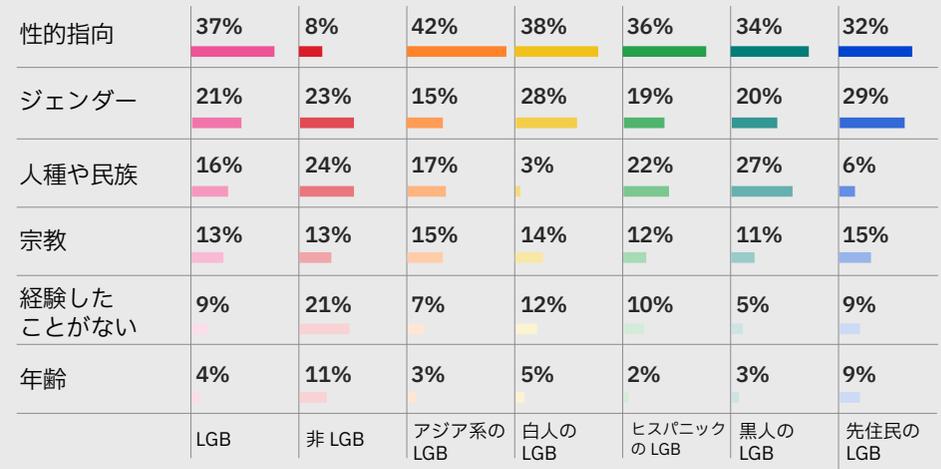
あなたは性的指向のために、どの程度の差別を経験しましたか。



## 差別の要因は何か

すべての人種アイデンティティー集団のLGBが、性的指向を職場での差別の最大要因に挙げている。

あなたの個人的アイデンティティーの何が、職場における差別の主因であると思いますか。



“

アライ（支援者）になるには、相手の話に耳を傾け、相手を正しく理解することです。

柔軟に対応し、新しい用語に素早く順応し、自分のものにしましょう。昨日までは「正しい」と考えられていたことが、今日からは完全に間違いとなるかもしれないのです。

つまるところ、価値観の問題です。価値観とは、あくまでも実際に取る行動であり、その行動について語ることはありません。企業の行動に注目しましょう。

—LGBT+ ジャム参加者

”

ジェンダー・バイナリーの打破が職場の優先課題となるにつれ、このアプローチの重要性はより一層高まると思われる（12ページの「視点：ジェンダー・バイナリーの打破」を参照）。Pew Researchによると、現在、ジェンダーを明示しない代名詞を名乗る知り合いがいる米国成人は、5人に1人に上る。<sup>23</sup> ジャムの中で実施した聞き取り調査によると、電子メールの署名やメッセージング・プラットフォームで、他の社員が自らの代名詞を明示してくれた方が、安心できると答えた人は82%いた。

つまり企業は、ノンバイナリーの人々のニーズを抱き入れ、適応する必要があるのだ。自らの代名詞を表明するよう奨励することから、ジェンダー・ニュートラルなトイレの設置に至るまで、特に若い世代は雇用者に対し、より多様なアイデンティティーへの対応を期待している。

他者に対する接し方を変えようとするとき、そこには常に失敗の可能性が伴う。しかし、謙虚さと謝罪する心構えを持って、リスクを取ることに道はない。そうすることで、初めてリーダーはLGBT+の人々が必要とする、個人のニーズに合わせた管理とキャリア開発の機会を提供できるようになる。

あるジャム参加者が述べているように、「結局のところ、私たちは皆、唯一無二の存在であり、その意味からは、皆1つのインターセクショナルリティーに分類されるのです」。

## ジェンダー・バイナリーの 打破



若い世代では、ジェンダーには2つのカテゴリーしかないという考え方を否定する人が増えている。彼らは、ジェンダー・アイデンティティーに対して、より柔軟でインクルーシブな姿勢だ。広告代理店の Bigeye 社が行った米国での最近の調査によると、Z世代の半数と、ミレニウム世代の56%が、ジェンダー・バイナリーの分類は時代錯誤であると感じている。<sup>24</sup>

若い米国人は、ジェンダー・バイナリーについてより積極的に発言するようになってきているが、こうした考え方は決して新しいものではない。ジェンダーはスペクトルであり、多くのバリエーションがあることを、はるか昔から認識してきた文化もある。<sup>25</sup> ジェンダーが二元的でないように、性的指向も二元的ではない。アセクシュアル、バイセクシュアル、デミセクシュアル、パンセクシュアルなどを自認する人は、他者に心ひかれること（または魅力を感じないこと）は、ジェンダーを超えた何かで決まると考えている。<sup>26</sup>

ノンバイナリーの人のニーズを包摂するには、組織の運営において、ジェンダーがどのように定義されているかを包括的に見直す必要がある。トイレの設計から公式文書の文言に至るまで、ジェンダー・バイナリーは至るところに、しかも過剰に存在する。

「歴史を通じて引き継がれてきた、強力な社会規範が、極めて深く条件付けられているため、今でも本来の自分を明らかにすることに二の足を踏んでしまう」と、あるノンバイナリーのジャム参加者は述べている。

組織の運営方法を変えることは、従業員にメリットをもたらすだけではない。顧客にとっても、大きな恩恵をもたらす。商品開発やマーケティング・キャンペーンにおいて、ジェンダーや性的指向の想定は重要な要素である。ジェンダーに対する考え方を総合的に見直すことは、公共におけるLGBT+の人々の抱き入れと支援を促し、LGBT+の顧客へのサービスを向上させ、顧客の裾野を広げる可能性を秘めている。

### 3. 企業の支援と個人のアライシップを拡大する

企業は、LGBT+ の人が直面している差別の解消に着手する前に、まず解決すべき構造的な不平等を理解しなければならない。

LGBT+ である従業員の最大の関心事の 1 つは、有給の家族休暇と病気休暇を、他の従業員と平等に取れるかどうかだ。パートナーの病気や子どもの誕生といった、大きな出来事があったとき、非伝統的な家族構成を支える適切な企業ポリシーがない場合、深刻な事態が発生する。社員に対し公平性が確保されておらず、アイデンティティーを公表しなくてはならない場合、LGBT+ の中には、休暇を申請することをはばかる人も出てくるはずだ。

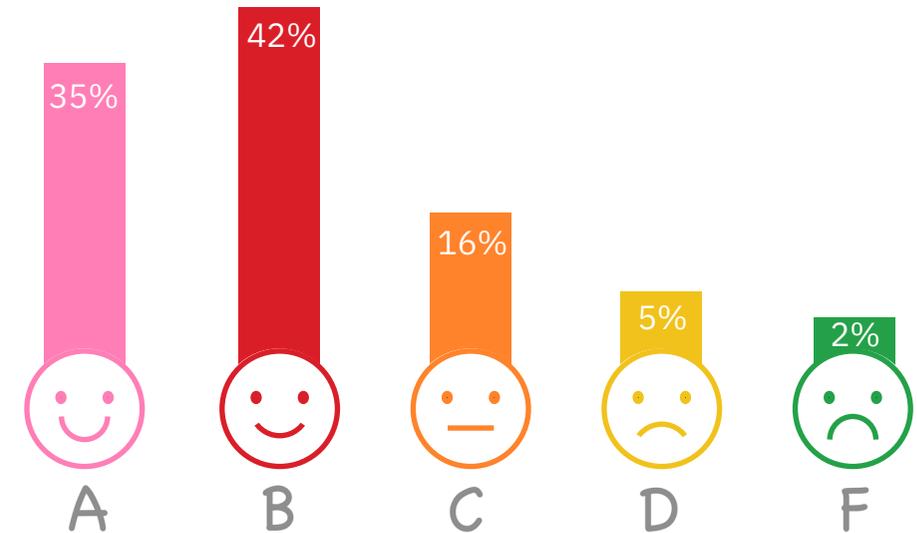
こうした実態は、米国の労働者が一般的に有給休暇を十分に取得できないという事実によって、さらに深刻度を深める。調査によると、有給休暇または長期有給休暇（サバティカル）を有効に利用していると答えた人の割合は、LGB では 34% であったが、非 LGB でも 39% しかない。

だが、今回の調査において、新型コロナウイルス感染症のまん延により、介護や育児を担う LGB の人は、多大な負担を強いられている事実が明らかになった。在宅勤務と、家族の介護や育児のバランスを取るのに苦勞していると回答した人は、非 LGB では 34% だったが、LGB では 43% と比較的高かった。その要因の 1 つは、LGB の人は職場で私生活を隠す傾向にあることだ。公平性を高めるため、企業は育児休暇やその他の福利厚生制度を綿密に見直す必要がある。

あるジャム参加者はこう述べている。「子育てに関する方針や実践に対し、職場はインクルーシブでなくてはなりません。IVF（体外受精）や、代理出産、養子縁組、フォスター・ペアレンティングなど、すべての家族形態に対し支援する姿勢を、企業は明確に示すべきです」

## 格付け

ジャム参加者への質問。「あなたの会社が取り組む LGBT+ のダイバーシティーとインクルージョンを格付けするとしたら、どの程度ですか」



LGBT+の家族に、非LGBT+の家族と同等の福利厚生を提供することは、メンタルヘルスを支える上で重要だ。平均的にLGBT+の従業員は、ストレスにさらされているため、メンタルヘルスの問題を抱えるリスクが高いと言われている。<sup>27</sup> 今回の調査によると、LGBの3分の2以上が職業上の課題を克服する手段がないと感じており、このことはより強力な支援とネットワークが必要であることを物語っている。

リーダーがLGBT+の人の話に耳を傾けることは、組織に欠けている点を理解する上で役に立つ。しかし制度を修正するための負担を、すでに極めて重い負担を背負っている人々に強いることは避けなければならない。アライ（支援者）、特に経営層レベルのアライは、重要な変化を起こす覚悟が求められる。

「私たちの仲間の中には、発言力があり、私たちが、長い間背負ってきた負担を減らすことができる人がいます」と、あるジャム参加者は言う。

これは、組織のどの階層の人でもできることだ。ホモフォビア・トランスフォビア・バイフォビアの立場から発せられる、嫌悪や偏見に満ちたあざけりに遭遇したとき、それを否定し、声を上げて拒否することは、誰でもできることだ。こうしたちょっとした行動が、すべてのLGBT+の人々にとって、より安全に暮らせる環境を生み出すきっかけとなるのだ。

「すべての企業にとって、誰もが気持ちよく働ける職場作りは、優先的な課題のほうです。我々は皆、独りでないと確信できる社会の構築を、今日からでも目指さなくてはなりません」と、あるジャム参加者は語る。

“

新型コロナウイルス感染症は、  
家庭の本当の姿を浮き上がらせました。  
それは人工的に作られた職場と比べ、  
ずっと生々しいものです。  
ある人にとっては快適とすることも、  
別の人にとっては脅威や危機でしかありません。

真のアライ（支援者）になるには、  
積極的に行動を起こさなくてはなりません。  
「正しくない、インクルーシブでない」と  
感じることに会ったとき、  
あるいは耳にしたとき、目にしたときは、  
いつでも声に出さなくてはならないのです。

実際のところ、私は自分が自閉症であることと、  
ノンバイナリーであることを分けて  
考えてはいません。この考えは機能的なので、  
自分では気に入っています。私は自分のことを、  
ジェンダーが社会的構成要素であることを示す、  
生きる証しだと思っています。

—LGBT+ ジャム参加者

”

## アクション・ガイド

# LGBT+ への根強い差別と インクルージョンの拡大に関する考察

**1. LGBT+ のリーダーシップ・パイプラインを満たす。**企業が資金を提供し、メンターシップ・プログラムを運用すれば、カミングアウトした LGBT+ のメンバーは声を出しやすくなり、リーダーシップを発揮しやすくなる。

- カレッジや大学、または早期キャリア・プログラムを通じて、若く有能な LGBT+ の人材とつながる。
- 人材育成、社内教育、リーダーシップ育成に不可欠なプラットフォームである、従業員リソース・グループ (ERG) を構築する。
- LGBT+ の従業員のための、任意の自己認識プログラムを開発する。この目的は、明確な差別撤廃方針を基本として、当事者のニーズを自らにより深く理解させることや専門的な人材を育成すること、さらにはプロフェッショナルの育成過程を追跡し、進捗度合いを評価することだ。

**2. 従業員に対する期待を、明確に設定する。**職場における帰属意識と敬意が、ビジネス上の価値であることを伝える。

- LGBT+ のインクルージョンに関する学習コースを開発し、変化しつつある視点を取り入れるために、定期的に内容を更新する。
- 中間管理職を対象に、職場での偏見への対応についての研修を行う。業績考課に多様性 (ダイバーシティ)、公平 (エクイティ)、包摂 (インクルージョン) からなる DEI 目標に対する自己評価を組み入れる。
- ジェンダー・ニュートラルな代名詞や呼称 (彼、彼女などの扱い) など、インクルーシブな用語の使い方についての手引きを作成する。実用的な手引書である、What's Your Pronoun? Strategies for Inclusion in the Workplace<sup>28</sup>などを参考にする。
- トランスジェンダーとノンバイナリーの従業員に対するベスト・プラクティスの追加情報については、How to Celebrate Transgender Employees on TDOV and Year-Round<sup>29</sup> および Best Practices for Non-binary Inclusion in the Workplac<sup>30</sup>といった報告書を参考にする。

**3. 差別撤廃の方針を示し、実行する。**ジェンダー・ニュートラルなトイレの設置やドレス・コードの作成から、LGBT+ に配慮した家族休暇の規定まで、公平な職場を目指す企業努力を行う。

- トランスジェンダーを対象に含む医療保険、家族手当、退職制度、出張・転勤手当など、福利厚生制度の「公平性」について、定期的なレビューを実施する。
- 福利厚生の「現状」の評価を ERG に依頼する。

**4. ブランドの知名度を、前向きな変化の手段として活かす。**企業ブランドの威力を、全世界の LGBT+ の人権を支える活動に利用する。積極的に発言する。現在だけでなく、将来の従業員も、企業のそうした努力に感謝するはずである。

- 政府や行政機関が、マイノリティー・グループに影響を及ぼす法規制に注目するよう促す。
- LGBT+ の権利を擁護するものであれ、棄損するものであれ、最新の法規制を、全世界の ERG と協力して、常に注視する。ERG は、企業と信頼できる支持者とを結び、ユニークで強力な架け橋の役割を果たしている。Leveraging Your Voice: A Guide for Employee Resource Groups and Public Policy Engagement<sup>31</sup>を参照すること。
- 全世界の LGBT+ の権利獲得を推進するため、業界団体や NGO/NPO などと連携して、意見書を発表し、直接的なロビー活動を行う。



## 著者紹介



### Ella Slade

グローバル LGBT+ リーダー、  
ダイバーシティおよびインクルージョン  
IBM  
[linkedin.com/in/ellalslade/](https://www.linkedin.com/in/ellalslade/)  
[@EllaLSlade](https://twitter.com/EllaLSlade)  
[ellasad@uk.ibm.com](mailto:ellasad@uk.ibm.com)

IBM のグローバル LGBT+ リーダー。人事部門のグローバル D&I チームに所属し、2 年間従事する。2014 年、インターンとして IBM に入社。現職の前の 5 年間は Talent Attraction に所属。Pronouns（代名詞）は They/Them。



### Deena Fidas

マネージング・ディレクター兼最高プログラムおよび  
パートナーシップ責任者  
Out & Equal Workplace Advocates  
[linkedin.com/in/deenafidas/](https://www.linkedin.com/in/deenafidas/)  
[DFidas@outandequal.org](mailto:DFidas@outandequal.org)

国内外の Out & Equal プログラムおよびコーポレート・パートナーシップを統括。グローバル企業や組織と共同で、次のレベルの LGBTQ インクルージョンの実現に取り組む。Out & Equal に入社する前は、12 年間 Human Rights Campaign に在籍し、職場の公平性プログラムと Corporate Equality Index を担当した。Pronouns（代名詞）は She/Her。

## 日本語翻訳監修



### 川田 篤

日本アイ・ビー・エム株式会社  
LGBT+ & アライ・コミュニティ リーダー  
パートナー・アライアンス事業本部 部長  
[linkedin.com/in/kawada-atsushi/](https://www.linkedin.com/in/kawada-atsushi/)  
[atsushik@jp.ibm.com](mailto:atsushik@jp.ibm.com)

2003 年、LGBT に関する活動を開始し、社内で LGBT 当事者コミュニティを立ち上げ。啓発活動を推進するとともに、人事部門とともに企業における日本初の同性パートナーシップ制度を実現。2015 年にゲイであることをカミングアウトし、オープンにしているロールモデルとして、社外でも活動。Pronouns（代名詞）は He/Him。



### Anthony Marshall

シニア・リサーチ・ディレクター  
IBM Institute for Business Value  
[linkedin.com/in/anthonyejmarshall/](https://www.linkedin.com/in/anthonyejmarshall/)  
[anthony2@us.ibm.com](mailto:anthony2@us.ibm.com)

IBM Institute for Business Value にてシニア・リサーチ・ディレクター兼「Out IBM Executive」。技術者、専門家、統計学者、エコノミストおよびアナリストなど 50 名で構成されるグローバル・チームのリーダー。イノベーション、デジタル・トランスフォーメーション、人工知能およびクラウド戦略などの分野における、ソート・リーダーシップ活動にも積極的に参加。Pronouns（代名詞）は He/His。



### Cindy Anderson

グローバル・リーダー、Engagement and Eminence  
(エンゲージメントおよびエミネンス)  
[linkedin.com/in/clwanderson480/](https://www.linkedin.com/in/clwanderson480/)  
[Cindy.W.Anderson@ibm.com](mailto:Cindy.W.Anderson@ibm.com)

IBM Institute for Business Value の Global Executive for Engagement and Eminence (エンゲージメントおよびエミネンス担当グローバル・エグゼクティブ)。リーダーが賢明なビジネス上の意思決定を下せるよう、リサーチに基づく洞察の普及に努めている。以前は戦略連合の創設者として活躍し、TEDWomen では 2 つのセッションでワークショップ・リーダーを務めた。Pronouns（代名詞）は She/Her。

## 協力者

### 協力者への謝辞

Workplace Pride のメンバーであり、Global LGBT+ Innovation Jam の企画および実施に協力いただいた David Pollard、Mikel Heijman、Mike Greenwood に感謝の意を表す。

### Jam イベントの主要オーガナイザー

Tony Tenicela, Evan Starkweather, Marijn Pijnenburg, Christopher Nowak.

### Jam チーム

Liam Cleaver, Kristine Lawas, James Newswanger.

### IBM オーバーサイト・チーム

Bob Breitel, Claudia Brind-Woody, Jimmy Chen, Lilia Anais Cota, Melissa Hadley, Peter Korsten, Rachel Larkin, Mayukh Mukherjee, Victoria Pelletier, Autumn Vankirk, Jeff Welser.

### Jam のホスト

Brandi Boatner, Claudia Brind-Woody, Dana A. Clark, John Duigenan, Erik Day, Julia Ehrt, Carla Grant Pickens, Harriet Green, Michiel Kolman, Jean-Marc Laouchez, Sue Miller-Sylvia, Bianca Nijhof, Robyn Ochs, Paul Overdijk, Evelyne Paradis, Isabel Porras, Daisy Reeves, Todd Sears, Rob Smith, Meghan Stabler, Erin Uritus, CV Viverito, Erica Webber.

### Jam VIP

Bisi Alimi, Ash Beckham, Joel Bedos, Bob Breitel, Jennifer Brown, Michael Cox, Chris Crespo, Rich Corbridge, Chloe Davies, Masen Davis, Joy Detorre, Kathryn Dovey, Alexander Dmitrenko, Heidi Ellis, Abril Rodriguez Esparza, Annette Friskopp, Dario Gil, Jacqui Guichelaar, Nanoo (Sandhu Gurchaten), Tobias Holfelt, Baroness Ruth Hunt, Ken Janssens, Albert Kehrer, Nancy Kelley, Bo Young Lee, Aron LeFèvre, Rolddy Leyva, Christophe Margaine, Katherine Martinez, Kevin Mwachiro, Jayzen Patria, Ananda Puchta, Mark Reichwein, Alex Rhodes, Jens Schadendorf, JD Schramm, Parmesh Shahani, Tammy Smith, Prof. Dr. Jojanneke van der Toorn, Simeon Vasilev, Bob Witeck, Chely Wright.

### Jam のファシリテーター

LeAnne von Aschwege, Shala Brennan, Iliara D'Ambrosio, Adrian Eduardo, Lindsay Evans, Gloria Ficili, Cristene Gonzalez-Wertz, Sue Hallen, Jordan Hand, Leanna Holmquist, Indira Jois, Raquel Katigbak, Teodoro Laino, Lilia Cota Ley, Ahmad Madani, Levis Maina, Reagan Porter, Julieta C Reyes, Jill Rose, Samantha Russell, Jerry Saulman, Roopa Shanbhag, Christopher Wyble, David Zaharchuk.

## Out & Equal

Out & Equal は、LGBTQ に対する職場の公平性に専門に取り組む主要なグローバル組織です。世界的なプログラム、Fortune 500 社とのパートナーシップ、年次 Workplace Summit カンファレンスを通じて、Out & Equal は LGBTQ の人々のキャリアの成功を支援し、すべての人を帰属させる組織文化の醸成をサポートしています。詳細については、<https://outandequal.org/> をご覧ください。

## Workplace Pride

Workplace Pride は、世界の職場で働く LGBTIQ+ の人々の、生活改善を目的とする非営利財団法人です。LGBTIQ+ の人々がありのままの自分でいることができ、尊重され、さらには自らの貢献により他者を導くことができるような、インクルーシブな職場の実現を目指しています。詳細については <https://workplacepride.org/> をご覧ください。

## IBM InnovationJam® について

IBV は定量的調査のほかに、Out & Equal および Workplace Pride と共同で 2 日間のバーチャル・ジャム、Global LGBT+ Innovation Jam を開催しました。同時進行した 7 つのセッションでは、偏見の排除にテクノロジーをいかに活用できるかといったテーマから、アライシップ、インターセクショナルリティー、トランスジェンダーの帰属に至るまで、多様なトピックについて話し合いました。

34 時間にわたる話し合いで 25 万語以上の単語が創出され、IBM InnovationJam® AI Dashboard with Watson Natural Language Understanding (NLU) と IBM Research Project Debater Key Point Analysis を使用して、会話のテーマ、心理、改善案のための洞察を明確にしました。詳細については <https://www.collaborationjam.com> をご覧ください。

## IBM Institute for Business Value

IBM Institute for Business Value (IBV) は、業界のソートリーダー、第一線の研究者、分野ごとのエキスパートの専門知識に、グローバル・リサーチとパフォーマンス・データを組み合わせて、信頼性の高い、テクノロジーに基づくビジネス関連の知見を提供します。IBV のソート・リーダーシップ・ポートフォリオには、詳細なリサーチ、ベンチマーキング、パフォーマンス比較、およびデータの可視化が含まれ、あらゆる地域、業界、テクノロジーにおけるビジネスの意思決定をサポートします。詳細については IBV の Twitter は @IBMIBV からフォローいただけます。最新の知見をメールで入手するには、[ibm.com/ibv](http://ibm.com/ibv) よりお申し込みください。

## 注釈および出典

- 1 “Sexual Orientation Laws in the World.” International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association. December 2020. [https://ilga.org/downloads/ENG\\_ILGA\\_World\\_map\\_sexual\\_orientation\\_laws\\_dec2020.pdf](https://ilga.org/downloads/ENG_ILGA_World_map_sexual_orientation_laws_dec2020.pdf)
- 2 Poushter, Jacob and Nicholas Kent. “The Global Divide on Homosexuality Persists.” Pew Research Center. June 25, 2020. <https://www.pewresearch.org/global/2020/06/25/global-divide-on-homosexuality-persists/>
- 3 Evelyn, Kenya. “New record as estimated 18m Americans identify as LGBTQ, poll finds.” The Guardian. February 24, 2021. <https://www.theguardian.com/world/2021/feb/24/how-many-lgbtq-americans-study-record-high>
- 4 Jones, Jeffrey M. “LGBT Identification Rises to 5.6% in Latest U.S. Estimate.” Gallup. February 24, 2021. <https://news.gallup.com/poll/329708/lgbt-identification-rises-latest-estimate.aspx>
- 5 Totenberg, Nina. “Supreme Court Delivers Major Victory to LGBTQ Employees.” NPR. June 15, 2020. <https://www.npr.org/2020/06/15/863498848/supreme-court-delivers-major-victory-to-lgbtq-employees>
- 6 Ronan, Wyatt. “2021 Slated to Become Worst Year for LGBTQ State Legislative Attacks as Unprecedented Number of States Poised to Enact Record-Shattering Number of Anti-LGBTQ Measures Into Law.” Human Rights Campaign. April 22, 2021. <https://www.hrc.org/press-releases/2021-slanted-to-become-worst-year-for-lgbtq-state-legislative-attacks>
- 7 Bola, Oyindamola, Daniel Greenberg, Natalie Jackson, Ph.D., Robert P. Jones, Ph.D., and Maxine Najle, PhD. “America’s Growing Support for Transgender Rights.” PRRI. June 11, 2019. <https://www.prii.org/research/americas-growing-support-for-transgender-rights/>
- 8 “Legislative Tracker: Anti-Transgender Legislation.” Freedom For All Americans. Accessed June 10, 2021. <https://freedomforallamericans.org/legislative-tracker/anti-transgender-legislation/>
- 9 “Fatal Violence Against the Transgender and Gender Non-Conforming Community in 2020.” Human Rights Campaign. Accessed June 10, 2021. <https://www.hrc.org/resources/violence-against-the-trans-and-gender-non-conforming-community-in-2020>
- 10 National Center for Transgender Equality. Accessed June 10, 2021. <https://transequality.org/issues/employment>
- 11 Ellsworth, Diana, Ana Mendy, and Gavin Sullivan. “How the LGBTQ+ community fares in the workplace.” McKinsey & Company. June 23, 2020. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/how-the-lgbtq-plus-community-fares-in-the-workplace#>
- 12 Glossary of LGBTQ Terms. Out & Equal. Accessed May 24, 2021. <https://outandequal.org/wp-content/uploads/2019/11/LGBTQ-Terminology-2019.pdf>
- 13 “A long way to go for LGBTI equality” European Union Agency for Fundamental Rights. Accessed June 10, 2021. [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2020-lgbti-equality-technical-report\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-technical-report_en.pdf)
- 14 Crary, David. “A first: US Senate confirms transgender doctor for key post.” AP News. March 24, 2021. <https://apnews.com/article/joe-biden-religion-biden-cabinet-pennsylvania-coronavirus-pandemic-fce5cef9b8f3c99a5c5d20d3a68207b5>
- 15 Rafferty, Julie. “‘Covering’ to fit in and get ahead.” Harvard T.H. Chan School of Public Health. August 26, 2015. <https://www.hsph.harvard.edu/news/features/covering-to-fit-in-and-get-ahead/>
- 16 “What is the Q?” Out & Equal. Accessed May 24, 2021. <https://outandequal.org/what-is-the-q/>
- 17 Gruberg, Sharita, John Halpin, and Lindsay Mahowald. “The State of the LGBTQ Community in 2020.” Center for American Progress. October 6, 2020. <https://www.americanprogress.org/issues/lgbtq-rights/reports/2020/10/06/491052/state-lgbtq-community-2020/>
- 18 Baume, Matt. “Pride Flags 101: Everything You’ve Ever Wanted to Know About Gay, Trans, and Other Pride Flags.” them. July 16, 2020. <https://www.them.us/story/pride-flags-101>
- 19 Astor, Maggie and Isabella Grullón Paz. “Black Trans Women Seek More Space in the Monement They Helped Start.” The New York Times. June 27, 2020. <https://www.nytimes.com/2020/06/27/us/politics/black-trans-lives-matter.html>
- 20 Davis, Dominic-Madori. “One of the only 4 Black Fortune 500 CEOs just stepped down—here are the 3 that remain.” Business Insider. July 21, 2020. <https://www.businessinsider.com/there-are-four-black-fortune-500-ceos-here-they-are-2020-2>
- 21 Aspan, Maria. “Fortune 500 CEOs praise landmark LGBTQ antidiscrimination ruling.” Fortune. June 16, 2020. <https://fortune.com/2020/06/16/fortune-500-ceos-supreme-court-lgbtq-ruling/>
- 22 この文脈における「ヒスパニック」は、ヒスパニックおよびラテン・アメリカ系の個人を意味する。すべての調査研究で一貫性を確保するため、パートナーと協力してこの用語を選択した。詳細については以下を参照のこと。 <https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/report/hispanic-talent-advantage>
- 23 Geiger, A.W. and Nikki Graf. “About one-in-five U.S. adults know someone who goes by a gender-neutral pronoun.” Pew Research Center. September 5, 2019. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/09/05/gender-neutral-pronouns/>
- 24 Reynolds, Daniel. “Study: Half of Gen Z Believe the Gender Binary is Outdated.” Advocate. February 24, 2021. <https://www.advocate.com/business/2021/2/24/study-half-gen-z-believes-gender-binary-outdated>
- 25 Viverito, CV. “Non-binary Gender Identities: A Diverse Global History.” Out & Equal. Accessed May 24, 2021. <https://outandequal.org/nonbinary-gender-identities-a-diverse-global-history/>

- 26 Glossary of LGBTQ Terms. Out & Equal. Accessed May 24, 2021. <https://outandequal.org/wp-content/uploads/2019/11/LGBTQ-Terminology-2019.pdf>
- 27 Bose, Jonaki, Devon S. Cribb, Larry A. Kroutil, Rachel N. Lipari, Grace Medley, and Gretchen McHenry. "Sexual Orientation and Estimates of Adult Substance Use and Mental Health: Results from the 2015 National Survey on Drug Use and Health." Substance Abuse and Mental Health Services Administration. October 2016. [https://www.samhsa.gov/data/sites/default/files/NSDUH-SexualOrientation-2015/NSDUH-SexualOrientation-2015.htm](https://www.samhsa.gov/data/sites/default/files/NSDUH-SexualOrientation-2015/NSDUH-SexualOrientation-2015/NSDUH-SexualOrientation-2015.htm)
- 28 "What's your pronoun? Strategies for Inclusion in the Workplace." Out & Equal. Accessed May 24, 2021. <https://outandequal.org/whats-your-pronoun-strategies-for-inclusion/>
- 29 "How to Celebrate Transgender Employees on TDOV and Year-Round." Out & Equal. Accessed May 24, 2021. <https://outandequal.org/how-to-celebrate-transgender-employees-on-tdov-and-year-round/>
- 30 "Best Practices for Non-Binary Inclusion in the Workplace." Out & Equal. Accessed May 24, 2021. <https://outandequal.org/best-practices-for-non-binary-inclusion-in-the-workplace/>
- 31 "Leveraging Your Voice: A Guide for Employee Resource Groups and Public Policy Engagement." Out & Equal. Accessed May 24, 2021. <https://outandequal.org/leveraging-your-voice-a-guide-for-employee-resource-groups-and-public-policy-engagement/>

© Copyright IBM Corporation 2021

IBM Corporation  
New Orchard Road  
Armonk, NY 10504  
Produced in the United States of America  
June 2021

IBM、IBM ロゴ、ibm.com は、世界の多くの国で登録された International Business Machines Corporation の商標です。他の製品名およびサービス名などは、それぞれ IBM または各社の商標である場合があります。現時点での IBM の商標リストについては [ibm.com/legal/copytrade.shtml](http://ibm.com/legal/copytrade.shtml) (US) をご覧ください。

本書の情報は最初の発行日の時点で得られるものであり、予告なしに変更される場合があります。すべての製品が、IBM が営業を行っているすべての国において利用可能なわけではありません。

本書に掲載されている情報は特定物として現存するままの状態を提供され、第三者の権利の不侵害の保証、商品性の保証、特定目的適合性の保証および法律上の瑕疵担保責任を含むすべての明示もしくは黙示の保証責任なしで提供されています。IBM 製品は、IBM 所定の契約書の条項に基づき保証されます。

本レポートは、一般的なガイダンスの提供のみを目的としており、詳細な調査や専門的な判断の実行の代用とされることを意図したものではありません。IBM は、本書を信頼した結果として組織または個人が被ったいかなる損失についても、一切責任を負わないものとします。

本レポートの中で使用されているデータは、第三者のソースから得られている場合があります。IBM はかかるデータに対する独自の検証、妥当性確認、または監査は行っていません。かかるデータを使用して得られた結果は「そのままの状態」で提供されており、IBM は明示的にも黙示的にも、それを明言したり保証したりするものではありません。

本書は英語版「Striving for authenticity - LGBT+ views on enduring discrimination and expanding inclusion」の日本語訳として提供されるものです。

