

職場における LGBT 当事者の心理的安全性を高める 企業の支援や働きかけについての考察

Corporate support to increase the psychological safety of LGBT people in the workplace

山口みなみ

YAMAGUCHI, Minami

本稿の目的は、LGBT 当事者が職場において安心して仕事に取り組み、成果を上げるために、企業がどのような支援や働きかけをすることが有効であるかを明らかにすることである。

先行研究によれば、職場における心理的安全性が低い人の割合を、性的マジョリティと性的マイノリティ（LGBT）との間で比較すると、LGBT の割合が高いことが明らかになっている。心理的安全性とは、人々が快適に自分らしくいる、そして自分を表現することができる環境である。また、認知科学の研究によって、自己表現を抑制すると、読解、推論、問題解決に使われる集中力、注意力などの認知機能が低下することが分かっており、心理的安全性が低い LGBT 当事者の職場における生産性や品質が損なわれている可能性がある。そこで、リサーチ・クエスチョンを、就業している LGBT 当事者の心理的安全性が高まる、インクルージョンを認識するための、企業の支援や働きかけは何かとした。

定量分析と定性分析の両方において、組織による LGBT に対する施策よりも、職場のまわりの人が LGBT 当事者を受け入れているか、LGBT に限らず、あらゆる人が働きやすいような仕組みや風土が組織にあるかどうか、LGBT 当事者の心理的安全性を高め、インクルージョンを認識することに、より強い影響を及ぼしていることを明らかにした。

キーワード：ダイバーシティ（diversity）、多様性（multiple）、インクルージョン（inclusion）、心理的安全性（psychological safety）、LGBT（LGBT）

1. 本研究の背景と目的

2023 年 6 月、LGBT 理解増進法（正式名称：性的指向及びジェンダー¹⁾ 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、施行された。これは罰則がない理念法で、性的指向やジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別があってはならないと明記されている。この法律が必要であることが示すように、自治体や企業、学校、一般市民の LGBT 当事者への理解が進んでいない。

虹色ダイバーシティ・国際基督教大学ジェンダー研究センター（2020）によれば、職場にお

いて LGBT 当事者の 30% 以上の心理的安全性が低い（図 1）。

総務省統計局（2023）によれば、日本の就業者数は 6,773 万人である。また電通（2021）によれば日本人の 8.9% が LGBT 当事者であるとされる。就業者数に LGBT 当事者の割合と、職場において心理的安全性が低い LGBT 当事者の割合をかけると、心理的安全性が低い状態で働いている LGBT 当事者は 180 万人以上と推計される。

LGBT 当事者は社会的スティグマの付与を避けるため、自分を表現しないよう言動に注意を払うことによって、心理的安全性が損なわれて

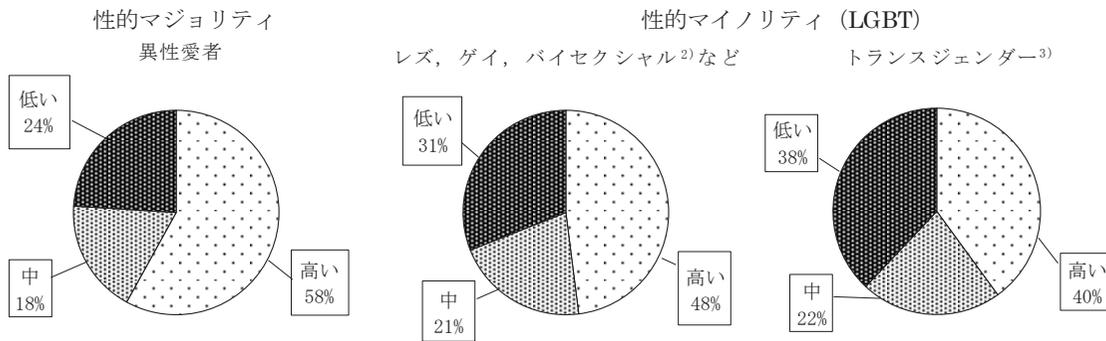


図1 職場におけるセクシュアリティ⁴⁾別の心理的安全性 低中高の人の割合

出所：虹色ダイバーシティ・国際基督教大学ジェンダー研究センター（2020）をもとに筆者作成。

いると考えられる。

読解、推論、問題解決には、集中力、注意力など高いレベルの認知機能が使われるが、自己表現を抑制すると認知機能が低下する（Kahn, 1990; Vohs and Schmeichel, 2003; Madera, 2010）。したがってLGBT当事者の職場における心理的安全性が高まれば、自分を表現できるようになり、ひいては生産性や品質の向上につながる可能性がある。

また、少子高齢化により生産年齢人口が減少する一方で、グローバル化、デジタルトランスフォーメーション、サステナビリティなどビジネス環境の変化に対応して、経済の持続的成長を実現するためには、多様な人材の能力を引き出し、経済社会全体の生産性を向上させていくことが必要である。これまで企業がダイバーシティとして取り組んできた女性活躍、高度外国人材の受け入れ、高齢者の活用などとともに、LGBT人材の採用や待遇改善の取り組みが行なわれつつある。この取り組みを効果的に推進するには、企業がどのような支援や働きかけを行なうことがもっとも有効であるのかを明らかにすることが必要である。

こうしたことから、本研究では、リサーチ・クエスションとして、LGBT当事者の職場における心理的安全性が高まったり、インクルージョンが認識されたりする企業の支援や働きかけ

は何かとした。

分析にあたっては、定量分析と定性分析を組み合わせを行なった。こうした複数の研究手法を組み合わせる混合研究法（Mixed Methods Research）は、説明的順次デザイン（explanatory sequential design）、探索的順次デザイン（exploratory sequential design）、収斂デザイン（convergent design）の3つの型に分けられる（八田, 2019）。本研究ではLGBTに対する施策や職場風土と、メンタルヘルス、心理的安全性、インクルージョンの相関や因果を閉鎖型の質問によって調査する定量分析を行なった上で、職場におけるLGBT当事者の心理的安全性を高める企業の支援や働きかけを開放型の質問によって探索する定性分析を行なう説明的順次デザインを採用した（図2）。

2. 先行研究の整理

(1) 社会的スティグマ

社会的スティグマとは多くの人とは異なることによる差別や偏見によって付けられる属性、およびそれに伴う負のイメージのことである。Farina, Holland, and Ring (1966) はスティグマを「そのことが明らかになれば、その人の信用を失墜させることになったり、社会的地位を貶めることになったりする属性」と定義した。Goffman (1963) はこうしたスティグマの付与

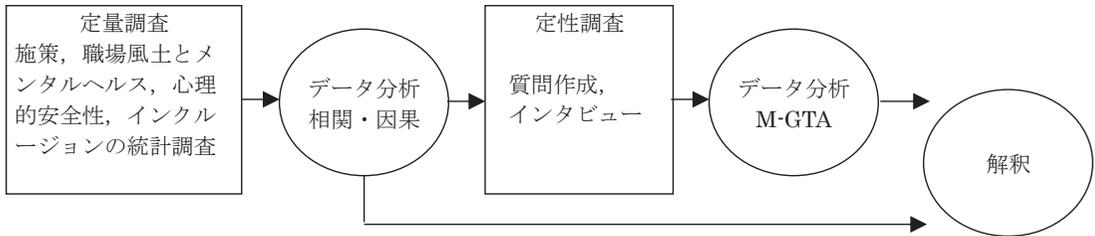


図2 本研究の説明的順次デザインモデル図

出所：筆者作成。

に結びつく属性として以下の3つを挙げた。

- 1) 身体的な欠陥 (bodily abominations)
- 2) 個人の性格に由来する汚点 (character blemishes)
- 3) 人種、民族、宗教などに関わる集団的ステイグマ (tribal stigma)

なお WHO (世界保健機関) が定める ICD (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems; 疾病及び関連保健問題の国際統計分類) で、同性愛は 1992 年に発効された国際疾病分類改訂第 10 版 (ICD-10) において、性同一性障害は 2022 年に発効された第 11 版 (ICD-11) において、精神疾患から除外されている。

(2) マイノリティストレス

マイノリティストレスとはマイノリティの人たちが直面するストレスのことである。King and Cortina (2010) は、米国の LGBT 当事者が職場において性的指向と性自認⁵⁾により不平等な扱いに直面しているという。

(3) ダイバーシティ

ダイバーシティとは性別や人種、宗教など性質が異なる群が幅広く存在することである。Harrison, Price, and Bell (1998) によれば、ダイバーシティには性別、人種など外見から識別可能な表層的なものと、宗教など識別しにくい深層的なものがある。性的指向や性自認は深

層的なダイバーシティである。Cox and Blake (1991) によれば、ダイバーシティはマネジメントコストが増加する。しかしダイバーシティによるメンバーの多様性が、問題解決と意思決定に対して、徹底的な批判的分析とよりよい意思決定を行なう可能性を高めるといふ。

(4) 心理的安全性

Kahn (1990) によれば、職場における従業員の心理的な状態が仕事へのエンゲイジメントに大きな影響を与えるという。Edmondson, Kramer, and Cook (2004) は心理的安全性とは人々が快適に自分らしくいる、そして自分を表現することができる環境とした。Edmondson (1999) は、心理的安全性が高まることによってコミュニケーションに関するストレスが減り、対話による協力が増え、組織のパフォーマンスが高まる。またメンバーがチーム、組織に対して持つ愛着が高まり、精神的に安定した状態で仕事をするようになる。対話による協力は問題解決に向けて前向きな議論が生まれやすく、自発的に発展していく特性がある。組織に対する愛着が高まると勤務意思が高まり、獲得した知識がチームに蓄積されるという。Goffman (1963) によれば、社会的ステイグマを付与される者は、まわりの人に受け入れられるために、自分が持っているステイグマ化された特徴を隠すことがある。自分を表現しないことにより、まわりの人との社会的相互作用が減り、心理的安全性が生まれない

表1 インクルージョンのフレームワーク

	組織への帰属感 低	組織への帰属感 高
自分らしさが価値として見なされていない	<p>排除 (Exclusion)</p> <p>組織においてその人は価値がある組織の一員として扱われていないが、他の従業員は組織の一員として扱われている</p>	<p>同化 (Assimilation)</p> <p>組織においてその人は組織や支配的な文化規範に従い、個性を出さないことで、組織の一員として扱われている</p>
自分らしさが価値として見なされている	<p>差別化 (Differentiation)</p> <p>組織においてその人は組織の一員として扱われていないが、組織の成功のために求められていて、価値がある個と見られている</p>	<p>包摂 (Inclusion)</p> <p>組織においてその人は個性を認められて、それを発揮することが奨励されており、組織の一員として扱われている</p>

出所：Shore et al. (2011) より引用，筆者作成。

と考えられる。

(5) インクルージョン

Shore, Randel, Chung, Dean, Holcombe Ehrhart, and Singh (2011) によれば、インクルージョンとは自分らしさが組織から価値として見なされていて、その人が組織への帰属感を感じている状態である。インクルージョンによる公平な扱いは義務感や信頼感の醸成を促し、それが組織市民行動、組織コミットメント、仕事のパフォーマンスにつながるとした。Shore, Cleveland, and Sanchez (2018) によれば心理的安全性とインクルージョンは正の関係にある。

Webster, Adams, Maranto, Sawyer, and Thoroughgood (2018) は、LGBT に対する経営方針の表明とその実践、LGBT を支援する職場の風土、そして協力的な職場の人間関係の3つの支援が職場にはあり、これらが、LGBT 当事者の勤務態度、心理的緊張、カミングアウト、認識する差別の4つに影響を与えるとした。このなかでも、協力的な職場の人間関係が勤務態度と心理的緊張に強い影響をもたらす、LGBT を支援する職場の風土が LGBT 当事者のカミングアウトと認識する差別に強い影響をもたらすという。

そのほか、林・森永・佐藤・島貫 (2019) は、組織のインクルージョン風土が従業員の創造性に有意な正の影響をもたらすという。佐藤・島貫・林・森永 (2020) は、所属している組織が従業員を公正に扱い、個々の違いや意見を尊重し、積極的に組織の意思決定への参加を促していると従業員が知覚 (POS: 知覚化された組織的支援) すると、組織にとって有益でかつ新しいアイデアの創出が促されるという。

ここまでの先行研究で明らかにされてきたように、心理的安全性とインクルージョンには正の相関関係があり、これらが高まることにより、エンゲイジメントや勤続意思、創造性などが高まるとされる。しかしながら、LGBT 当事者は、社会的スティグマの付与を避けるために自分を表現しないよう言動に注意を払うことがあり、そうした自分を表現することができる環境がない、つまり職場における心理的安全性は他の者より低いことが考えられ、そのため、生産性や品質を損ねている可能性が考えられる。こうした LGBT に関する研究は主に社会学の領域で研究されているが、LGBT 当事者である就業者の職場環境については、経営学の領域での議論も日本では不十分である。こうしたことを踏まえ、本研究では、企業がどのような支援や働きかけを行なうことが、もっとも有効であ

るのかを分析する。

3. 定量分析

(1) 調査目的・対象・方法

職場における LGBT 施策の実施状況や、アライ⁶⁾の存在、ハラスメントの有無などの職場風土と、LGBT 当事者のメンタルヘルス、心理的安全性、インクルージョンとの関係を明らかにするため、定量分析を行なう。

調査対象としたサンプルは、認定 NPO 法人虹色ダイバーシティと国際基督教大学ジェンダー研究センターが調査を実施し、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 SSJ データアーカイブに寄託された「niji VOICE 2020 (LGBT と職場に関する調査), 2020」の個票データである。

個票データの質問票の配布と回収は 2020 年 6 月 1 日から 7 月 16 日までの 46 日間に行なわれた。実施方法はインターネットによるオープン型のアンケート調査で、対象者は日本の職場で働いた経験がある人、有効回答数は 2,017 件であった。「出生時の性別」、「性自認」、「現在の職場での性別」、「性的指向」の回答にもとづいて調査者が SOGI⁷⁾を特定した。

本研究では、この SOGI にもとづいて、LGBT 当事者 1,267 件の個票データを抽出し、44 項目の回答に欠損値がない 995 件の回答を対象に分析を行なった。

質問項目は、職場の LGBT 施策の数と、職場で差別的言動を見ない・職場でのハラスメント経験・職場のアライの有無・職場でマイクロアグレッション⁸⁾を見ないの 4 つの回答から作成した合成変数である職場風土、そしてこれらもたらす結果である、メンタルヘルス、心理的安全性、インクルージョンの計 5 項目群 44 項目である。

(2) 分析結果

1) 相関分析

各尺度を変数として相関分析を行ない、相関係数を表 2 にまとめた。

Shore et al. (2018) の主張通り、インクルージョンと心理的安全性は、有意な高い正の相関 ($r=.514, p<.01$) を示した。また、メンタルヘルスとインクルージョンも、有意な高い正の相関 ($r=.495, p<.01$) を示した。LGBT 施策の数と職場風土を比較すると、メンタルヘルス、心理的安全性、インクルージョンとの相関は、LGBT 施策の数より職場風土のほうが一貫して高かった。

2) 重回帰分析

つづいて、独立変数に LGBT 施策の数と職場風土を設定し、従属変数にメンタルヘルス、心理的安全性、インクルージョンを順に設定して、重回帰分析を行なった (表 3～5)。

LGBT 施策の数と職場風土を比較すると、メ

表 2 施策、職場風土、メンタルヘルス、心理的安全性、インクルージョンの相関係数

	M	SD	1	2	3	4	5
1.職場の LGBT 施策の数	1.01	2.059	-	.139**	.145**	.257**	.181**
2.職場風土	17.71	3.835		-	.303**	.348**	.340**
3.メンタルヘルス	3.61	.979			-	.277**	.495**
4.心理的安全性	3.06	1.297				-	.514**
5.インクルージョン	2.84	.639					-

** $p<.01$, * $p<.05$, N=995

出所：筆者作成。

表3 メンタルヘルスを従属変数とした重回帰分析

	M	SD	標準化係数ベータ	有意確率
職場の LGBT 施策の数	1.01	2.059	0.105	<.001
職場風土	17.71	3.835	0.289	<.001
R ²			.103	
調整済み R ²			.101	
F			56.839	

出所：筆者作成。

表4 心理的安全性を従属変数とした重回帰分析

	M	SD	標準化係数ベータ	有意確率
職場の LGBT 施策の数	1.01	2.059	0.213	<.001
職場風土	17.71	3.835	0.319	<.001
R ²			.166	
調整済み R ²			.164	
F			98.649	

出所：筆者作成。

表5 インクルージョンを従属変数とした重回帰分析

	M	SD	標準化係数ベータ	有意確率
職場の LGBT 施策の数	1.01	2.059	0.137	<.001
職場風土	17.71	3.835	0.321	<.001
R ²			.134	
調整済み R ²			.132	
F			76.851	

出所：筆者作成。

ンタルヘルス、心理的安全性、インクルージョンに対して、職場風土のほうが一貫してより強い正の影響を及ぼすことを示した（図3）。

(3) 考察

この定量調査において、LGBT 当事者のメンタルヘルス、心理的安全性、インクルージョンに対して、LGBT 施策より職場風土のほうが一貫してより強い正の影響を及ぼすことが示

唆されたことは、日本においても Webster et al. (2018) の主張が支持されたと考える。

そこで就業している LGBT 当事者に半構造化インタビューを行ない、具体的にどのような施策や支援が、LGBT 当事者の、職場における心理的安全性やインクルージョンを高めるのか、探索的に検討する。

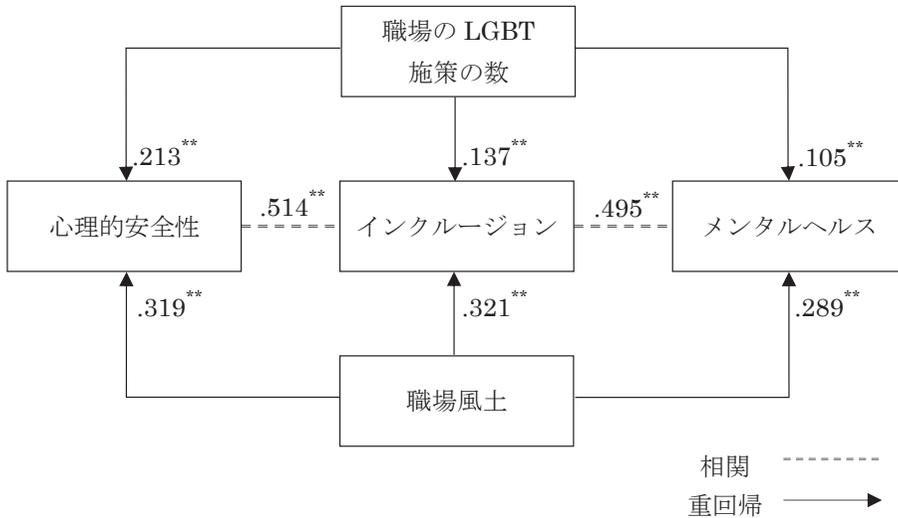


図3 相関分析と重回帰分析の結果

出所：筆者作成。

4. 定性分析

(1) 調査目的・対象・方法

LGBT当事者が、どのような職場風土や組織の支援によって心理的安全性が高められているのか、インクルージョンが認知されているのか、具体的な状況やプロセスを明らかにするため、定性分析を行なう。具体的には、2022年9月から12月にかけてセクシュアリティを問わず、就業しているLGBT当事者7名にインタ

ビューを行なった(表6)。事前にインタビューの趣意書を調査協力者に渡し、調査協力者より同意書を回収した。なお、回答者については、LGBT当事者であることから個人が特定できないよう処理している。

半構造化インタビューのため事前に用意した質問は以下となる。

- 1) 自分のセクシュアリティをまわりの人に伝えていますか。
- 2) あなたはまわりの人に受け入れられていると感じていますか。
- 3) あなた自身の強みや、あなたらしさを職場で活かしていますか。
- 4) お勤め先にLGBTに関する施策や制度はありますか。
- 5) 施策や制度がある場合、それらをまわりの人は正しく理解していますか。
- 6) LGBTに関する施策や制度がある場合、それらはあなたの受け入れられているかどうかの実感に影響を与えていると思いますか。

分析は修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ (Modified Grounded Theory App-

表6 調査協力者の属性

仮名	セクシュアリティ
Aさん	シスジェンダー ⁹⁾ ゲイ
Bさん	Xジェンダー ¹⁰⁾
Cさん	トランスジェンダー
Dさん	シスジェンダーゲイ
Eさん	シスジェンダーゲイ
Fさん	トランスジェンダー
Gさん	トランスジェンダー

出所：インタビューにもとづき筆者作成。

表7 作成したカテゴリー・グループ、カテゴリー、概念

カテゴリー・グループ	カテゴリー	概念	
I. LGBT当事者を取り巻く環境	1. LGBT当事者が生きにくい環境	a. 日本人の排他性	
		b. LGBT当事者のまわりにDE&Iを受け入れられない人がいる	
		c. LGBT当事者に対する偏見や差別	
	2. ダイバーシティのひとつとしてのLGBT	d. さまざまな背景の人を受け入れられる風土	
		e. 行政のLGBTに関する対応	
		f. LGBT当事者のありようをまわりの人が否定していない	
	3. インクルージョン	g. まわりの人がLGBT当事者を受け入れている	
		h. まわりの人がありのままのLGBT当事者を受け入れている	
		i. LGBT当事者が安心して過ごせるほどまわりの人がLGBT当事者を受け入れている	
		j. LGBT当事者が自分らしく振る舞えるほどまわりの人がLGBT当事者を受け入れている	
		k. まわりの人がLGBT当事者を受け入れて積極的に応援している	
	II. 企業の取り組み	4. 企業がDE&Iに取り組む以前	l. 企業がLGBT当事者に対する対応を行わない
		5. 企業による働きやすさへの取り組み	m. 全ての従業員の働きやすさへの取り組み
n. 従業員ひとりひとりに向き合う企業の取り組み			
o. 企業による従業員の待遇改善の取り組み			
6. 企業によるDE&Iへの取り組み		p. 法令にもとづく企業のDE&Iの対応	
		q. 企業による従業員のLGBTに関する認識向上への取り組み	
		r. 企業によるDE&I全般に関する取り組み	
		s. 企業によるLGBT当事者に対する施策	
		t. 企業によるLGBT当事者への対応	
III. LGBT当事者の生きる姿勢		7. LGBTであることへの戸惑い	u. 性別にかかわる迷い
	v. LGBT当事者である自分を守る		
	8. LGBTを生きる	w. LGBTに関することにLGBT当事者が積極的に関わることによって安心を感じる	
	9. LGBTとして生きる	x. LGBT当事者が望むありようで生きる	
		y. 勤務先のまわりの人のLGBTに関する認識を変えるためにLGBT当事者が行動する	
		z. 勤務先のLGBT当事者の従業員に対する対応を変えるためにLGBT当事者が行動する	
		a. 社会のLGBTに関する認識を変えるためにLGBT当事者が積極的に行動する	
			β. 職場でのカミングアウト

出所：筆者作成。

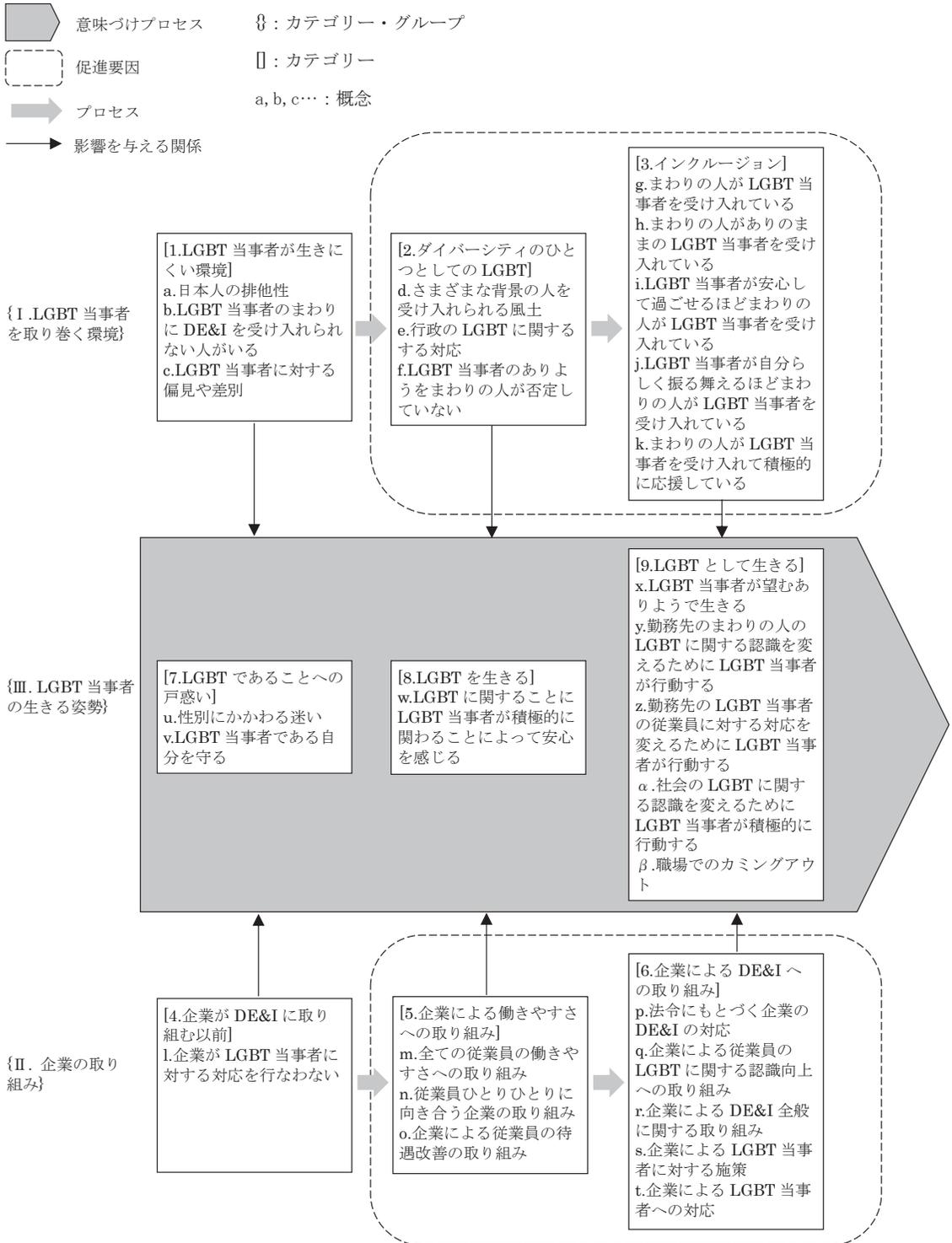


図 4 LGBT 当事者の職場における心理的安全性の醸成過程と要因の探索的検討の結果図

出所：筆者作成。

roach)を用いて行なった。7名のインタビューで得たナラティブ¹¹⁾から具体例を取り出し、類似する具体例を集めて、その概念と定義を作成した。その後、作成した概念が単なる行為ではないか、作成した概念同士を比較して粒度が大きく違ってないか確認して、理論的飽和とした。これらの概念を整理して3つのカテゴリー・グループ、その下位次元である9つのカテゴリー、28の概念を生成した(表7)。

(2) 分析結果

LGBT当事者の職場における心理的安全性の醸成プロセスの観点から、カテゴリー間の関連を検討し結果図として図4に示す仮説モデルを作成した。カテゴリー・グループを||, カテゴリーを[], 概念を「a, b, c…」で表示する。

1) ストーリーライン

就業しているLGBT当事者の心理的安全性の高まりやインクルージョンの認知は、職場の人たちがLGBT当事者を受け入れることと、従業員に対して組織が行なうLGBTに限らない広義の組織的支援を知覚することによってなされていた。

図4は左から右に時間軸をとり、図の上部にカテゴリー・グループIの{|LGBT当事者を取り巻く環境|}に含まれるカテゴリーと概念を、図の下部にIIの{|企業の取り組み|}に含まれるカテゴリーと概念を、図の中ほどにIIIの{|LGBT当事者の生きる姿勢|}に含まれるカテゴリーと概念を配した。

初期はLGBT当事者がダイバーシティ施策の対象に含まれていない時期で、LGBT当事者は悩み、自分を守ろうとしている。次に、行政がLGBTへの対応を始めた、まわりの人のなかから、LGBTに個人的に理解を示す人が現れたり、企業が従業員一人ひとりがいきいきと働けるよう労務管理や人事管理の施策を始めた。最終的に、LGBT当事者の存在や個性が認められ、LGBT当事者の心理的安全性が高まり、インクルージョンが認知される。このよ

うに、LGBT当事者がありのままに生き始め、さらにLGBTに関するまわり人の認識、社会や企業を変えていこうと行動を始めるプロセスが明らかになった。

2) カテゴリー・グループ, カテゴリー, 概念, 調査協力者の言葉(抜粋)

・概念a:日本人の排他性

Bさん「やはり私のような人がいる前提ではないことのほうが多いので、不安な気持ちにすごくなるわけではないですけど、またLGBTはいないことになっているのねという、諦めたような感じを持ちながら過ごしていることが多いです。」

・概念b: LGBT当事者のまわりにDE&I¹²⁾を受け入れられない人がいる

Gさん「性別適合手術のことをその人に話していないのですが、だいたい察しがついたようで、業務上、会話が必要なのに、直接会話を全くしなくなった人がいます。」

・概念c: LGBT当事者に対する偏見や差別

Fさん「以前の勤務先でカミングアウトしたら、気持ち悪いと言われ、かなりつらい経験をしました。最終的に社長から『要らない、辞めてくれ』と言われて退職しました。」

・概念d: さまざまな背景の人を受け入れられる風土

Dさん「偏見や、価値観の押し付けが少ない組織が、風通しがよく、心理的安全性が高い組織に近づく土壤があると思います。」

・概念h: まわりの人がありのままのLGBT当事者を受け入れている

Gさん「職場で性別適合手術の話をしたとき、まわりの人は、私が男だとか、女だとかではなく、GさんはGさんだよ、というふうに接してくれました。」

・概念j: LGBT当事者が自分らしく振る舞えるほどまわりの人がLGBT当事者を受け入れている

Dさん「自分の家族の状況を職場で隠さず言えることが、とても楽です。」

- ・概念 m：全ての従業員の働きやすさへの取り組み

Fさん「現場の仕事はきついので、私が入社する前、離職率がすごく高かったようです。そこで、働きやすい会社にするために全社で取り組んだようで、いまは定着率が高いです。」

- ・概念 n：従業員ひとりひとりに向き合う企業の取り組み

Cさん「店長とは別の立場で店員を見守っている専任の担当者がいます。月に1回か2回、何気なく店舗に来て店員と話をし、話したことや体調など気付いたことで、店長と共有したほうがいいと感じたことを共有する仕組みがあります。」

- ・概念 o：企業による従業員の待遇改善の取り組み

Aさん「勤務先のインクルージョンは悪くなく、ゆるくインクルージョンされている感じがあり、この会社で長く働こうというモチベーションの一つになっています。でもやはり一番大きいのはお金だと思いますし、お金以外の労働環境などがいいことも、モチベーションになっています。」

- ・概念 r：企業による DE&I 全般に関する取り組み

Fさん「私が勤めている会社は、LGBTに限らず、社会的弱者、障がい者、ひきこもりなどの人を積極的に採用する経営方針を掲げていて、実際、マイノリティの採用を行なう担当者が任命されました。」

- ・概念 s：企業による LGBT 当事者に対する施策

Bさん「私はまだカミングアウトしていません。もし LGBT のための制度が勤務先にあっても、申請したらカミングアウトになるので、使うことをためらうかもしれません。」

- ・概念 t：企業による LGBT 当事者への対応

Cさん「トランスジェンダーであることを勤務先に伝えたら、前例がないと言われまし

た。しかし、CさんがCさんらしく勤め続けられるように、手探りになるけれど、対応すると言われました。LGBT に対する制度はまだ無いのですが、受け入れてくれる姿勢がありました。」

- ・概念 v：LGBT 当事者である自分を守る

Eさん「自分で自分をどのように守っていくかが、LGBT 当事者がこれからもそれなりに生きていくための課題だと思います。」

- ・概念 x：LGBT 当事者が望むありようで生きる

Cさん「LGBT 当事者と知られたくないなど、いろいろな考え方の人がいると思います。けれども、私は LGBT 当事者であることを隠していません。自分らしい、ストレスがない生き方だと思っています。なぜ私は LGBT 当事者なのだろう、もうつらくて生きていけないと思ったことはありません。」

- ・概念 z：勤務先の LGBT 当事者の従業員に対する対応を変えるために LGBT 当事者が行動する

Aさん「東京都がパートナーシップ宣誓制度を始めたが、勤務先から、福利厚生の休暇や慶弔金などについて、同性パートナーを配偶者扱いしないとされました。配偶者扱いするよう交渉しようと思っています。」

- ・概念 β：職場でのカミングアウト

Aさん「私はカミングアウトしたのが遅いほうです。十年以上、仕事の経験と実績を積み重ねてきて、カミングアウトしても何とかなるかと考えてカミングアウトに踏み切りました。」

(3) 考察

1) 組織的支援や働きやすい環境づくり

職場で問題を抱えている人やマイノリティを組織的支援する仕組みや職場風土がある組織において、まわりの人から LGBT 当事者が受け入れられるとき、心理的安全性が高まる、インクルージョンが認知されることと考えられる。

表 8 定量的研究と定性的研究の統合図

定量的分析	定性的分析	メタ推論 ¹³⁾
<ul style="list-style-type: none"> ・ 心理的安全性とインクルージョンには、有意な高い正の相関がある。 ・ メンタルヘルスとインクルージョンは、有意な高い正の相関がある。 ・ LGBT 施策の数と、職場風土の比較では、メンタルヘルス、心理的安全性、インクルージョンに対して、職場風土のほうが相対的により強い正の影響を及ぼす。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 偏見がない、価値観の押しつけが少ない組織は、心理的安全性が高まる。 ・ まわりの人が、性別などの属性ではなく、私を見てくれるので、自然体で仕事ができる。 ・ 経営方針として、社会的弱者、障がい者、LGBTなどを積極的に採用して支援する方針を掲げていて、さまざまな人たちが働いている ・ ゆるくインクルージョンされている感じがあり、長く勤めたいと思う。 ・ LGBTであることを隠しておらず、自分らしく、ストレスが無く、生きやすい。 ・ 職場で家族のことを隠さず話せるので、とても楽にいられる。 ・ 上司や評価者ではない、この業務の専任の担当者がいて、メンバーとコミュニケーションを行ない、心身の不調や、離職意思の芽を見つける仕組みがある。 ・ 社内で初めてLGBTとしてカミングアウトしたが、私が私らしくいられるように、手探りで対応してくれた。 ・ 男性が多く、男性的な思考を感じるので、LGBTやLGBTでは表現できないセクシュアリティの存在や、施策を理解してもらえないか、不安を感じる。 ・ もしLGBT 施策が勤務先にあっても、申請することがカミングアウトになるので、申請するか迷うと思う。 ・ 以前離職率が高く、事業継続に影響が出かねない状況だったので、労務管理に注力し、働きやすい会社になった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 差別や偏見、価値観の押しつけ、アンコンシャスバイアスが少ない組織は、インクルーシブな組織といえる。 ・ 属性ではなく、ありのままのメンバーを受け入れられる。 ・ ダイバーシティ経営を明示していると、メンバーは安心できる。 ・ インクルーシブな組織のメンバーの心理的安全性は高い。 ・ LGBT 当事者が自分らしく生きられる、インクルージョンが認知されている状態と、メンタルヘルスには正の相関がある。 ・ メンバーの労務管理に力を入れたり、心身の不調や、離職意思の芽を見つける専任の担当者がいたり、働きやすい職場づくりに取り組んでいる組織は、LGBT 当事者の心理的安全性が高く、インクルージョンが認知される。 ・ まわりの人がありのままの自分を受け入れてくれると、LGBT 当事者が安心していられる。 ・ LGBT 施策に申請することはカミングアウトになるので、表層的ダイバーシティである女性、外国人、高齢者、障がい者に対する施策と同じような効果を期待することは難しい。

出所：筆者作成。

2) LGBT に対する施策

LGBT 当事者は差別や偏見、社会的ステイグマの付与を避けるため、セクシュアリティをカミングアウトしていないことが多く、ほとんどが深層的ダイバーシティである。したがって LGBT 施策の利用申請をすることがカミングアウトになる場合が多く、使いづらいと LGBT 当事者が受け止めていると考えられる。

5. 結 論

(1) 本研究の結論

本研究の目的は、職場における LGBT 当事者の心理的安全性を高め、インクルージョンを認識することに対して、企業がどのような支援や働きかけを行なうことがもっとも有効であるのかを明らかにすることであった。

LGBT 施策が LGBT 当事者のメンタルヘルス、心理的安全性、インクルージョンに大きな影響を与えていなかった。女性、外国人材、高齢者、障がい者のような表層的ダイバーシティは外見で分かることが多いため、施策に当事者が手を挙げやすい（外見から分からない障がいがある人が、障がい者と知られることを避けるために障害者手帳の取得をためらう例などがある）。対して LGBT は深層的ダイバーシティであり、外見で分からないことが多く、活用のための施策に当事者が手を挙げるのがカミングアウトになるため、手を挙げにくい。このために LGBT 施策が LGBT 当事者のメンタルヘルス、心理的安全性、インクルージョンに及ぼす影響が小さいのではないかと考えられる。定量的研究と定性的研究の両方において、LGBT に対する施策よりも、まわりの人が LGBT 当事者を受け入れているか、あらゆる人が働きやすいような仕組みや風土があるかどうか、LGBT 当事者の心理的安全性を高め、インクルージョンを認識することに、より強い影響があることが確認できた。これは、Kahn (1990), Shore et al. (2011), Shore et al. (2018), Webster et al. (2018), 林・森永・佐藤・島貫

(2019), 佐藤・島貫・林・森永 (2020) を支持した。

(2) 今後の課題

本研究の定量分析は既存データを利用して行なった。また定性分析は半構造化インタビューによって探索的に行なった。今後の課題としては、表層的ダイバーシティと対比することによって、深層的ダイバーシティの LGBT 当事者に対する効果的な施策や、職場風土をよくするために行なう、全ての構成員に対する研修などの施策について、リサーチデザインを綿密に行ない、仮説を立てて自ら定量調査を行ない、その結果にもとづいて定性調査を行なう必要があると考える。

【注】

- 1) 男性・女性であることにもとづいて定められた社会的属性や機会、女性と男性、女兒と男児の間における関係性、さらに女性間、男性間における相互関係。
- 2) 肉体的、性的、感情的に、男性と女性の両方に魅力を感じる性のあり方。異性愛や同性愛のように対象となる性別が1つに限定されない。両性愛者ともいう。
- 3) 出生時の性別と自身の性自認が異なる人々のこと。
- 4) 出生時の性別、性自認、性的指向、服装や言動など見た目の性別の4つからなる、人間の性を表す包括的概念。
- 5) 身体的特徴にもとづく性別ではなく、自分の性別をどのように認識しているかという自己意識の概念。「心の性」ともいう。
- 6) 英語の同盟、支援を意味する ally を語源とする言葉。LGBT を理解し、支援する人たち。
- 7) 性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の略。異性愛者を含めて全ての人の性に関わる属性が含まれる。
- 8) 意図的であるか否かにかかわらず、政治的文化的に疎外された集団に対する何気ない日常の中で行なわれる言動に現れる偏見や差別にもとづく見下しや侮辱、否定的な態度。
- 9) 性自認と生まれ持った性別が一致している人のこと。
- 10) 男女のいずれにも属さないと考える性自認を持

つ人のこと。

- 11) 語る行為と語られたもの。
- 12) ダイバーシティ, エクイティ, インクルージョンの略。多様性, 公平性, 包括性を取り入れて, 多様な人材が互いに尊重しあい, 力を発揮できる環境を実現するという概念。
- 13) 混合研究法において, 量的研究のデータと, 質的研究のデータを収集, 分析し, 両者を統合したひとつの推論。

【参考文献】

- Cox, T. H. and Blake, S. (1991) "Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness," *Academy of Management Perspectives*, 5(3), pp.45-56.
- Edmondson, A. (1999) "Psychological safety and learning behavior in work teams," *Administrative science quarterly*, 44(2), pp.350-383.
- Edmondson, A. C., Kramer, R. M., and Cook, K. S. (2004) "Psychological safety, trust, and learning in organizations: A group-level lens," *Trust and distrust in organizations: Dilemmas and approaches*, 12(2004), pp.239-272.
- Farina, A., Holland, C. H., and Ring, K. (1966) "Role of stigma and set in interpersonal interaction," *Journal of Abnormal Psychology*, 71(6), pp.421-428.
- Goffman, E. (1963) *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*, Simon and schuster.
- Harrison, D. A., Price, K. H., and Bell, M. P. (1998) "Beyond relational demography: Time and the effects of surface-and deep-level diversity on work group cohesion," *Academy of management journal*, 41(1), pp.96-107.
- Kahn, W. A. (1990) "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work," *Academy of management journal*, 33 (4), pp.692-724.
- King, E. B. and Cortina, J. M. (2010) "The social and economic imperative of lesbian, gay, bisexual, and transgendered supportive organizational policies," *Industrial and Organizational Psychology*, 3(1), pp.69-78.
- Madera, J. M. (2010) "The cognitive effects of

hiding one's homosexuality in the workplace," *Industrial and Organizational Psychology*, 3 (1), pp.86-89.

- Shore, L. M., Cleveland, J. N., and Sanchez, D. (2018) "Inclusive workplaces: A review and model," *Human Resource Management Review*, 28(2), pp.176-189.
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., and Singh, G. (2011) "Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research," *Journal of management*, 37(4), pp.1262-1289.
- Vohs, K. D. and Schmeichel, B. J. (2003) "Self-regulation and extended now: Controlling the self-alter the subjective experience of time," *Journal of personality and social psychology*, 85 (2), pp.217-230.
- Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., and Thoroughgood, C. (2018) "Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta - analysis, and agenda for future research," *Human Resource Management*, 57 (1), pp.193-210.
- 佐藤佑樹・島貫智行・林 祥平・森永雄太 (2020) 「インクルージョン風土と従業員の創造性—知覚された組織的支援 (POS) の媒介効果—」『組織科学』54(1), pp.16-31.
- 八田太一 (2019) 「混合研究法の基本型デザインと統合: 初学者が陥りやすい落とし穴」『立命館人間科学研究』39, pp.49-59.
- 林 祥平・森永雄太・佐藤佑樹・島貫智行 (2019) 「職場のダイバーシティが協力志向的モチベーションを向上させるメカニズム」『日本経営学会誌』42, pp.52-62.

【資料】

- 株式会社電通 (2021) 「LGBTQ+ 調査 2020」.
- 総務省統計局 (2023) 「労働力調査 (基本集計) 2023 年 (令和 5 年) 8 月分」.
- 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ・国際基督教大学ジェンダー研究センター (2020) 共同研究調査 「LGBT と職場環境に関するアンケート調査 nijl VOICE 2020」.