



**IGLTA<sup>®</sup>**  
**FOUNDATION**

**アジアの観光業界における  
LGBTQ+の職場課題の解決について  
IGLTA財団シンクタンク報告書**

Presented by:

simpleview 

# 概要

## 焦点

日本およびアジア地域（以下「アジア」という。）の旅行業界においてLGBTQ+労働者が直面している課題を解決するために、IGLTA財団は、2024年10月に大阪で開催されたIGLTA（国際LGBTQ+旅行協会）の世界総会でシンクタンクを開催した。IGLTA世界総会がアジアで開催されるのは今回が初めてとなった。本シンクタンクは、アジア各地から集まったLGBTQ+起業家及びアライ（支援者）の企業やソートリーダーが集合し、LGBTQ+労働者が直面する壁について見解と専門知識を共有する場となった。

### 議題：

- 各国の異なる文化的認知や社会規範の差が、LGBTQ+従業員の経験に与える影響について
- 国や地方レベルでの法的保護、またはその欠如がLGBTQ+従業員の権利に与える影響について
- 旅行業界の会社がLGBTQ+の働きやすい環境を作る方法について

本シンクタンクでは、アジアの労働環境におけるLGBTQ+に関する取り組みの現状について貴重な知見が得られたと同時に、インクルーシブ社会実現への道のりの複雑さや課題が強調された。ディスカッションの最後には、課題解決に向けて具体的な解決策が見出された。

## 要点

1

アジア地域の多くのLGBTQ+従業員は、職場でのカミングアウトすることにいまだに抵抗がある。そうすることによって何もメリットがないと感じるからだ。

2

企業がLGBTQ+を包括するポリシーを導入することはもとより重要だが、経営層からの一貫した行動と支援も同様に重要である。

3

多くの先進的な企業は、政府よりも率先してLGBTQ+の従業員に性的マイノリティでない社員と同等な福利厚生を与えている。

4

交差性（intersectionality）という概念が、企業内のLGBTQ+インクルージョンにおいて共感を促進し、理解を深める強力なツールとなり得る。

5

今こそ、アジアで活躍する次世代のLGBTQ+ビジネスリーダー養成を始めるときだ。

現状をより明確に把握し、今後の課題に立ち向かうための新しいアイデアを身につけることで、誰にでも公平で歓迎される業界への道を切り開くことができる。そうなる事によって従業員や旅行者にも同様に恩恵を与える業界となり、最終的にはアジアの旅行業界における全体的な経験を向上されることになる。

# はじめに

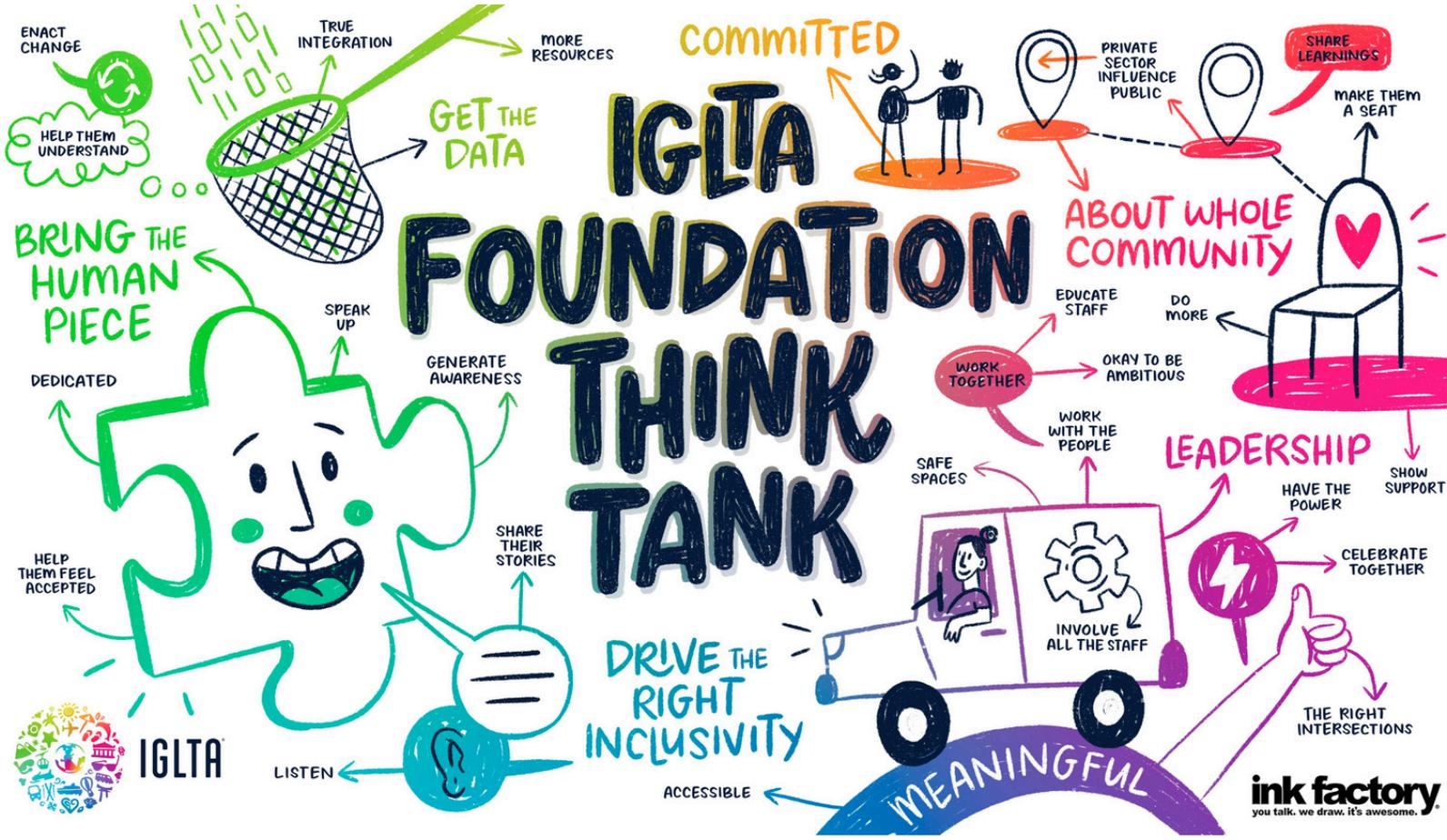
LGBTQ+の平等でインクルーシブな社会実現への道のりは、世界どこでも決して平坦なものではありませんが、アジアではその大陸の大きさと多様性によって、より複雑なものとなっています。世界の人口の約6割が住むアジアは、50以上の国で構成されており、LGBTQ+に対する考え方もそれぞれ大きく異なります。これらの様々な社会規範がアジアを訪れるLGBTQ+旅行者の経験に影響を与えますが、通常は、旅行業界で働くアジア系LGBTQ+の人々の方が遥かに大きな影響を受けています。

LGBTQ+従業員のためにインクルーシブな方針を策定しようとしているアジア企業は、すでにこの道を歩んでいるアジアおよびグローバル企業のネットワークから活用・成功事例を学ぶことができます。シンクタンクの参加者は、LGBTQ+のインクルーシブな職場を目指す旅行会社にとって最も重要なツールは「可視化（Visibility）、教育（education）、交差性（intersectionality）、及び地位向上（empowerment）」であると強調しました。

IGLTA（国際LGBTQ+旅行協会）は、人生を豊かにする本質的な旅を可能にし、LGBTQ+コミュニティと観光業界をつなぐことを目的としています。IGLTA財団は研究と教育を通じて、LGBTQ+トラベルを世界的に支援しています。共同で、旅行業界において多様性、平等性及び安全性を育み、世界中のLGBTQ+コミュニティや企業を支援しています。

シンクタンクはチャタムハウスルールに基づいて開催されたため、本レポートで発言者を匿名化し、会議の要約と議論解析を示すものとします。

IGLTA財団はご参加いただいた皆様に感謝を申し上げます。また、Simpleview様の変わらぬご支援に、国際意見交換会を主催してくださった大阪観光局様、およびホストホテルのスイスホテル南海大阪様に厚く御礼を申し上げます。



# アジアの労働力における文化的背景による姿勢及び課題

シンクタンクの冒頭で、モデレーターたちは、アジアは異なる文化、言語、基準、そして宗教を持つ多くの国々で構成されていると強調した。「アジアは非常に多種多様で、アジア地域すべてが同様だとは限らない」とモデレーターの一人が述べた。

モデレーターは、アジア文化は総じて集団主義的で、特にLGBTQ+などのセンシティブな話題について話すときは、間接的なコミュニケーションを重んじる傾向があると挙げた。「私たち（アジア人）は、問題について述べるときに、集団の調和を大切にするため、控えめな表現を使う。個人主義的なアプローチで、意見を述べさせるのは難しい」とモデレーターは述べた。

モデレーターは参加者に、自国での経験や観察に基づいて、アジアの旅行業界で働くLGBTQ+の人々が直面している文化的背景による待遇や課題について、認識を共有してもらった。

「地元や地域企業より、国際企業のほうがLGBTQ+インクルージョンの推進に前向きだ」とある参加者が共有した。

もう一人の参加者は、LGBTQ+従業員を守る、非常にインクルーシブな政策を実施しているグローバル企業に働いているのにも関わらず、日本の会社の旅行課で働く多くの若手社員が、まだ自分のセクシュアリティを公表していないという。「彼らは『隠すほうが楽。カミングアウトしても何のメリットもないから』と言っていた」と述べた。

こういった抵抗感こそが、社内のインクルージョン方針の推進における考え方を明確化し、一貫性を持って取り組むべきの理由だとある参加者は強調した。「経営層からの『これこそが私達のあるべき姿であり、その概念を変える必要は一切ない』というメッセージ発言が重要だ。社内の意識変化につながり、当事者である従業員も自分らしく活躍することに利点があると思うはずだ。」



課題は地方のほうが、より深刻な可能性がある」とある参加者は述べた。「家族運営の小さな宿の場合、カミングアウトするのは当事者本人の問題だけではなく、家族全体の問題になってしまう。」地方のLGBTQ+労働者をサポートするためには、**LGBTQ+当事者**ではない人々が教育指導を通して正しい知識を身につけることが不可欠であると強調した。

LGBTQ+が受け入れられず、LGBTQ+コミュニティがいまだに秘密裏に活動している国においては、課題は特に顕著である。「『自社にゲイはいない』と考える企業では、どうやって認識を変えればいいのか」と、ある参加者が考え込んだ。

LGBTQ+の権利が尊重されている国であっても、企業のリーダーがインクルージョン対策の導入に対していまだに慎重な姿勢を示すこともある。「経営層は『そのような人たちはここにはいないので、取り組みの必要はない』とよく言っている」と、ある参加者が述べた。

企業側がLGBTQ+に優しい職場方針を推進し、職員に対して研修を実施していても、取引先が同じ研修を受けていない場合が多いため、問題が生じることもあると、もう一人の参加者は言った。トランスジェンダー女性である同僚が泣きながら「毎日警備員にSir（男性に対する敬称）と呼ばれて非常に不快だ」と話していたという。



## LGBTQ+従業員に 対する法的保護

LGBTQ+の権利を守る法律は、アジア各国間で大きく異なり、この差がLGBTQ+従業員の仕事における地位、生産性と幸福度に直接影響を及ぼしている。モデレーターは次の質問をした。

「自国におけるLGBTQ+従業員の権利保護の状況について話してもらいたい。  
LGBTQ+従業員への法的支援を充実させるためには、何をすべきなのか。」

ある参加者は、香港で同性パートナーシップの保護について進展があったが、法的なパッチワークはまだケースバイケースで対応されているということを共有した。「同性のパートナーにもビザが取得可能となり、社会保障などの制度も適用するようになった。ただし、これらの措置は限定的であり、性的マイノリティ間の関係が法の下で完全に認められるものではない。同性婚は基本的人権であり、すべての人が個人として尊重されるべきだ。」

LGBTQ+従業員にも率先して福利厚生を提供している会社もある。「国や地方レベルで法的保護がなくても、企業としてある程度の差別の禁止等に関する規定を設ける必要がある」という意見があった。

ある参加者は、インドに本社を置く所属会社が、インドで同性愛を犯罪とする法律が撤廃した2年前の2016年から、同性パートナーへの保険や性別適合手術へのサポートを提供し始めていたと共有した。「性的マイノリティ間の関係が認められおらず、職場でカミングアウトするメリットが明らかでない場合は、当事者に意欲や自信を持たせることはできない。」



Photo credits: @Through The Shutter



# 安全な宿泊環境、旅行業界の社会的責任、 民間企業の関与、認識と支持：

モデレーターは、組織の上層部がLGBTQ+を受容できる風土を醸成する方法について参加者に意見を求めた。「居心地の良い環境を作れるよう、観光団体が参考にできる成功事例や実践のコツを共有してもらいたい。」

「総合的なアプローチが重要である」とある参加者が言った。「LGBTQ+市場をターゲットにした動画を作成する際に、すべての映像にその多様性を反映すること。」もう一人の参加者も似た例を挙げた。「私の会社では、社内研修を行っているトランスジェンダー女性がいるが、彼女を常にマーケティングコンテンツに登場させている。トランスジェンダー女性だからではなく、彼女が素晴らしい仕事をするからだ。」組織のリーダー達が形だけの平等主義を避け、意図的に実力主義による貢献度に基づいてトランスジェンダーやジェンダーダイバースの従業員を紹介する事によって、会社の同僚や世間の疑問をなくす事ができるだろう。

ある参加者は、交差性（intersectionality）という概念が社内でのインクルージョンの推進や、理解を促進する機会を与えると述べた。勤務先で子供をもつ社員に対し、「母の日」のイベントが開かれたとき、会社からLGBTQ+従業員に講演をお願いしたという。「レズビアンカップルを招待し、親としてシンガポールで暮らした経験について語ってもらった。産んだばかりの自分の子供を養子にさせられたという話を聞いて、会場にいた母親たちは憤慨した。この事実は、子育ての苦勞に共感できる多くの保護者たちの心に深く響いた。」

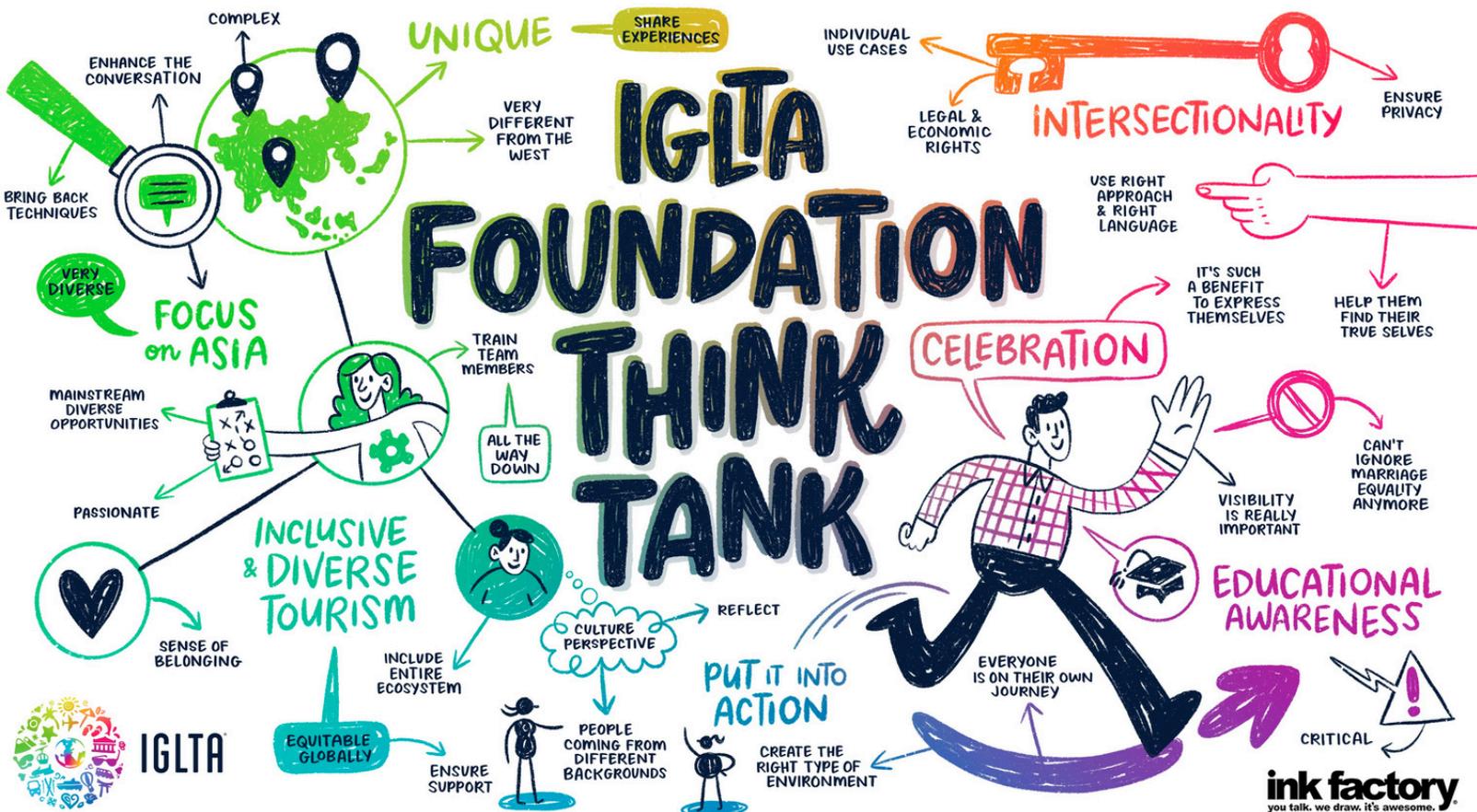


Photo credits: @Through The Shutter

モデレーターの一人も、特にアジアでは、職場で言語、宗教、階級（身分）および少数者問題がLGBTQ+インクルージョンと重なるため、交差性を考慮すべきだと同意した。

ある参加者は、DEI専任担当者を一人置くだけでは不十分だと述べた。「研修や実体験に基づいた話の共有には職員全員を参加させている。新しい役職を設けるなど、一度施策を講じて終わりではなく、包摂政策には継続的な呼びかけと取り組みが必要である。」

他の参加者は、企業リーダーたちには、職場におけるインクルージョン推進事業に当事者であるLGBTQ+従業員も参加させる義務があると強調した。「リーダーなら、意思決定の場にそのコミュニティに属す当事者を参加させる事を考慮すべきである。」リーダーたちは、社内でインクルージョンの取り組みに抵抗があっても、推進に尽力すべきだと参加者は強調した。「意思決定層にいるなら、もっと多くのことをやるべきだ。組織が変化に抵抗しても、変化のない組織なんて存在しない。」



# アジアの観光業界の職場における LGBTQ+インクルージョンの未来

シンクタンクの終わりに近づくにつれて、モデレーターたちは追加のテーマについてディスカッションを始めた。特に、アジアの観光業界における職場において、インクルージョン推進の具体的な施策について意見を述べてもらった。

可視化がカギだと、ある参加者が強く主張した。「当事者とアライが声を上げ、可視化されるのが重要だ。私はいつもデスクにレインボーフラッグを置いて、レインボーとIGLTAのピンバッジをいつも身につけている。新しい職場で最初にするもののひとつは、会社にIGLTAメンバーになってもらうことである。」

もう一人の参加者は「クィアの若者の教育に投資する必要がある」と述べた。「自分に誇りを持って自分らしく生きている人たちに投資することで、人生を豊かにするだけでなく、明日を担うクィアリーダーも増すことになる。ここから大変革が始まるのだ。」

また、次世代のアジア人が成功のために努力するよう助長すべきだという意見もあった。「若者たちによく言われるのは、自分がクィア（性的マイノリティ）である以上、野心を持つこともできないし、大手企業で働くことも考えられないということだ。アジアでは、野心を持つことが悪いと思われるのでは。「Ambitious」は日本語で「野心的」だが、言葉自体にもどこか否定的な含みがあるようだ。だからこそリーダーとして、『あなたは素晴らしいから野心を持ってもいい』と、大きな声で応援すべきだ。」



ある参加者は、政策の改革を促進するためには、より厳密なデータと証拠が必要であると強調した。「観光業界において、LGBTQ+の人々が労働者またはリーダーとして直面する差別について考えてもらいたい。データがあればあるほど、根拠に基づく対策を実施することができる。」

複数の参加者は、IGLTAが職場におけるLGBTQ+インクルージョンを進めるに主要なパートナーであることに意見が一致した。大阪で開催された世界総会が重要な一歩となったという意見もあった。「大阪でIGLTA世界総会が開催されたことで、アジアでの我々の活動も変わるだろう。私たちは人々の心と古い価値観を変えたい。日本だけではなく、アジア全般で。その変化は、ここに集まった人々が一番わかってくれるはずだから」

閉会の挨拶で、モデレーターたちは参加者全員へ感謝の気持ちを伝えた。「本日は皆様のご参加に深く感謝申し上げます。私たちが集合し、アジアでのLGBTQ+インクルージョンに関する問題について話し合う機会は今までなかなかなかったので、とても有意義な時間であった。」



Photo credits: @Through The Shutter





シンクタンクに  
ご参加いただいた皆様に  
心から感謝申し上げます。

## モデレーター

Mie Kitano (She/Her); Partner; SynFin Advisors

Bella Vongvisitsin (She/Her); Senior Lecturer; Hong Kong Metropolitan University

---

Shintaro Koizumi (He/Him), President, Out Asia Travel

Maki Muraki (She/Her), Founder, Nijiirō Diversity  
(assisted by Yoshino Sakka (She/Her), Student Volunteer Translator\*, Ritsumeikan University)

Shiho Ikeuchi (She/Her), General Manager, Ace Hotel Kyoto

Sandee Jordan (She/Her), Director of Customer Success, Simpleview

Melvyn Yap (He/Him), Director, Zennadu

Marian Magsino (She/Her), Program Officer, International Affairs, UN Tourism, Regional Support Office for Asia and the Pacific

Ida Chen (She/Her), APAC Business Operations Lead, Airbnb

Makiko Matsuda Healy (She/Her), Senior Vice President, Tourism Market Development, New York City Tourism + Conventions

Nori Tsugama (He/Him), Vice President, Marketing, Global Merchant Services, American Express

Akshay Tyagi (He/Him), Head of Diversity, Equity & Inclusion, The Lalit Suri Hospitality Group

Francesco Tornieri (He/Him), Principal Social Development Specialist, Asian Development Bank (ADB)

Hiroki Tanimura (He/Him), Manager, Google Cloud Japan G.K.

Lisa Lam (She/Her), Founder and Managing Consultant, Imagine3

# IGLTA財団について

IGLTA財団は、2012年にIGLTAの501(c)3公益法人として設立されました。世界的なLGBTQ+の教育、研究、そして業界の次世代のリーダーたちを支援するための資金を集めることを目的としています。LGBTQ+の旅行者のニーズを業界がよりよく理解し、サポートできるように、調査・リーダーシップ・教育プログラムを提供しています。

包括的なデータは、旅行業界で有意義な進歩を遂げるために必要不可欠です。当団体は、このデータをもとに、LGBTQ+の旅行者が安心・安全に観光を楽しめる環境を目指して活動しています。当財団の活動の主旨にご賛同いただき、ご寄付によるご支援をお願い申し上げます。寄付された資金は、LGBTQ+ツーリズムに関する研究・教育費用として活用されます。

詳細については、以下の当団体のホームページをご参照ください。  
[iglta.org/iglta-foundation](https://iglta.org/iglta-foundation)



---

## 著者プロフィール

**Dan Allen**はベテランジャーナリスト及び作家。NBC Out、Condé Nast Traveller、Attitude、Passport、Westways、Washington/Los Angeles Blade、Fodor'sなどのLGBTQ+及び大衆向けメディアで旅行、文化とエンターテインメントをカバーしている。

LinkedIn、Instagram & TikTok : @danquests

BlueSky : @dan-allen