

แอลจีบีทีในสังคมการทำงานญี่ปุ่น

ชญานุช อาสาตรีรส
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องแอลจีบีทีในสังคมการทำงานญี่ปุ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเรียกร้องของแอลจีบีทีในบริบทการทำงานของสังคมญี่ปุ่นและเพื่อศึกษาทัศนคติของกลุ่มคนทำงานชาวญี่ปุ่นที่มีต่อแอลจีบีทีที่ใช้วิธีเก็บข้อมูลเชิงเอกสารในการศึกษาปัญหาและข้อเรียกร้องของแอลจีบีที ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาของแอลจีบีทีในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ปัญหาการกลั่นแกล้งและความรุนแรง ปัญหาการหางาน ปัญหาด้านนโยบาย และปัญหาการเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศของตนเอง (Coming Out) ซึ่งปัญหาเหล่านี้นำไปสู่ข้อเรียกร้องของแอลจีบีทีที่ต้องการให้ดำเนินนโยบายตามที่คาดหวัง โดยนโยบายที่เลสเบี้ยน (Lesbian) เกย์ (Gay) และ ไบเซ็กชวล (Bisexual) ต้องการมากที่สุดคือ การให้สวัสดิการแก่คู่รักเพศเดียว และนโยบายที่คนข้ามเพศ (Transgender) ต้องการมากที่สุดคือ นโยบายให้ความสำคัญกับพนักงานที่อยู่ในภาวะความไม่พอใจเพศของตนเอง (Gender Identity Disorder)

ในการศึกษาเรื่องทัศนคติที่มีต่อแอลจีบีทีที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการสำรวจพบว่า พนักงานชาวญี่ปุ่นไม่มีภาพลักษณ์อะไรเป็นพิเศษและคิดว่าแอลจีบีทีเป็นคนปกติ (ร้อยละ 50.3) และมีแนวโน้มยอมรับแอลจีบีทีในสถานะเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 83.6) อีกทั้งพนักงานยังเห็นด้วยกับให้สวัสดิการแก่คู่รักเพศเดียวกัน (ร้อยละ 94.2) แสดงให้เห็นถึงทัศนคติของกลุ่มทำงานที่มีแนวโน้มรับรู้ถึงปัญหาและการมีอยู่ของแอลจีบีทีรวมถึงยอมรับแอลจีบีทีมากยิ่งขึ้น ในระดับประเทศมีการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแอลจีบีทีส่งผลให้องค์กรบางส่วนดำเนินนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายเหล่านั้น เช่น นโยบายป้องกันความรุนแรง นโยบายห้ามแบ่งแยกระหว่างเพศ เป็นต้น ทว่าจำนวนองค์กรที่ดำเนินนโยบายต่อพนักงานแอลจีบีทีที่ยังมีน้อยมากและนโยบายส่วนใหญ่ยังไม่ครอบคลุมถึงความต้องการของพนักงานแอลจีบีที

คำสำคัญ: แอลจีบีที ปัญหาของแอลจีบีที ข้อเรียกร้องของแอลจีบีที ทัศนคติต่อแอลจีบีที สังคมการทำงานญี่ปุ่น

LGBT in Japanese Working Society

Chanyanuch Arsawadeeros

Faculty of Liberal Arts, Thammasat University

Abstract

The objectives of study of LGBT in Japanese working society are to study problems and requirements of LGBT in context of works of Japan society and to study attitude of Japanese working people towards LGBT by using methods of collecting documentary information. About the study of problems and requirements, it is found that problems of LGBT in work places are problems of bullying and violence, finding jobs, policies, coming out that lead to issuing requirements of LGBT to organization so as to conduct policies according to their expectations of which policy that Lesbian, Gay and Bisexual need most is to provide welfare for single sex couples and the policy that Transgender needs most is to give importance to the employees who are in the condition of Gender Identity Disorder.

About the study of attitude towards LGBT, questionnaire was used as research tools. As a result, it is found that there are no special identity among Japanese employees and think that LGBT are normal people (50.3%) and there is likely to accept LGBT as colleague (83.6%) and also employees are agreeable about providing welfare for single sex couples (94.2%). It is shown the attitude of working people that trend to perceive the problems and existences of LGBT as well as more acceptable about LGBT. For national concerns, there are issuing laws about LGBT which affect some organizations to conduct policies conforming to those laws such as preventive policy against violence, Policy of prohibiting discrimination between sexes, etc. Anyway, organizations that conduct policies for LGBT are still not many and most policies are still not cover those needs of LGBT.

Keywords: LGBT, Problems of LGBT, Requirements of LGBT, Attitudes against LGBT, Japan Working Society

* Corresponding author e-mail: chanyanuchar@gmail.com

1. บทนำ

แอลจีบีที (LGBT) เป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจอย่างมากในช่วงระยะหลังมานี้ ในประเทศทั่วโลก มีตระหนักถึงประเด็นเรื่องแอลจีบีทีและเคลื่อนไหวเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวอย่างต่อเนื่องทั้งในองค์กรด้านกฎหมาย รวมถึงด้านการศึกษา โดยในยุโรปและอเมริกามีการออกกฎหมายให้คู่รักเพศเดียวกันสามารถแต่งงานกันได้ และเริ่มใช้หลักสูตร “แอลจีบีทีศึกษา” ในรัฐแคลิฟอร์เนียของสหรัฐอเมริกาเมื่อปีค.ศ. 2016 เป็นครั้งแรก (LGBT Thailand, 2018) สำหรับประเทศญี่ปุ่นเองก็เริ่มมีการเคลื่อนไหวในเรื่องแอลจีบีทีในโรงเรียนเช่นกัน โดยกระทรวงศึกษาธิการ วัฒนธรรม กีฬา วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีของญี่ปุ่นได้เขียนอธิบายความหมายของคำว่า “แอลจีบีที” ในหนังสือเรียนญี่ปุ่นเป็นครั้งแรกเมื่อปีค.ศ. 2017 (森永貴彦, 2018) นับเป็นการเริ่มต้นก้าวสำคัญของการเคลื่อนไหวเรื่องแอลจีบีทีในวงการการศึกษาของญี่ปุ่น ในขณะที่กระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการของญี่ปุ่นได้แก้ไขนโยบายเซ็กซวล ฮาราสเมนต์ (Sexual Harassment) ซึ่งอยู่ในกฎหมายการจ้างงานอย่างเท่าเทียม ให้มีเนื้อหาที่ครอบคลุมถึงการกระทำระหว่างเพศเดียวกัน (服部保志, 2017) ส่งผลให้หลายองค์กรในประเทศญี่ปุ่นตื่นตัวเรื่องความหลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ในด้านการทำงาน ประเด็นเรื่องความหลากหลายทางเพศยังคงเป็นปัญหาที่แก้ได้ยากขององค์กรทั่วโลกเนื่องจากนายจ้างส่วนใหญ่ยังคงนำเรื่องอัตลักษณ์ทางเพศและเพศวิถีมาเป็นเงื่อนไขหลักในการเลือกรับบุคคลากรเข้าทำงาน โดยการศึกษาของธนาคารโลก (World Bank) (2016) ระบุว่าแอลจีบีทีมักถูกปฏิเสธเข้ารับทำงานเพราะเหตุเพศ โดยเกย์ ร้อยละ 49 เลสเบียน ร้อยละ 62 และคนข้ามเพศ ร้อยละ 77 เคยถูกปฏิเสธเข้ารับทำงาน

เพราะเรื่องอัตลักษณ์ทางเพศมาแล้ว ในกรณีของญี่ปุ่นแอลจีบีทีก็ประสบกับปัญหาเช่นเดียวกันกับผลการสำรวจของธนาคารโลก โดย 中西 (2017) ระบุว่าแอลจีบีทีมากกว่าร้อยละ 70 เคยพบกับคำพูดที่แสดงถึงความเกลียดชังในสถานที่ทำงาน และในบริบทของการทำงานแอลจีบีทีมักจะถูกเลือกปฏิบัติและไม่ได้รับสวัสดิการหลายอย่างในสถานที่ทำงาน สาเหตุเพราะบริษัทหลายแห่งยังไม่มี การดำเนินนโยบายที่เอื้อต่อพนักงานแอลจีบีทีสถานการณ์ปัจจุบันข้างต้นแสดงให้เห็นว่า องค์กรญี่ปุ่นยังไม่รับรู้ถึงปัญหาและความยากลำบากที่พนักงานแอลจีบีทีต้องเผชิญและยังไม่เห็นถึงความสำคัญในการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานแอลจีบีทีในสถานที่ทำงาน อย่างไรก็ตามจากการประกาศใช้นโยบายเซ็กซวล ฮาราสเมนต์ ส่งผลให้องค์กรจำนวนหนึ่งเกิดการตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินนโยบายต่อแอลจีบีทีและเริ่มดำเนินนโยบายบางหัวข้อที่จำเป็น โดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่ เช่น บริษัทโซนี่ คอร์ปอเรชั่น (Sony Corporation) และบริษัทพานาโซนิค คอร์ปอเรชั่น (Panasonic Corporation) ดำเนินนโยบายให้สวัสดิการแก่คู่รักเพศเดียวกัน บริษัทไดอิชิไลฟ์ อินซัวรันส์ (Dai-ichi Life Insurance) ดำเนินนโยบายเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องความหลากหลายทางเพศโดยการจัดอบรมให้แก่พนักงานในองค์กร ซึ่งในปีค.ศ. 2019 นี้มีองค์กรที่ระบุว่ากำลังดำเนินนโยบายต่อแอลจีบีทีจำนวนทั้งสิ้น 330 แห่ง (東洋経済 CSR, 2018) ซึ่งก็ยังคงอยู่ในระดับที่ต่ำมาก สวนทางกับความต้องการของพนักงานแอลจีบีทีที่ต้องการให้ทุกบริษัทดำเนินนโยบายต่อพนักงานแอลจีบีทีอย่างเหมาะสมในทุกๆ ด้าน นอกจากนี้ทัศนคติของกลุ่มคนทำงานในสังคมญี่ปุ่นก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรต่างๆ หันมาดำเนินนโยบายต่อพนักงานแอลจีบีที หากกลุ่มคนทำงานเหล่านั้นรับรู้ถึงการมีอยู่ของแอลจีบีทีในสถานที่ทำงาน รับรู้ถึงปัญหาและความยากลำบากของแอล

จีบีทีทั้งในระหว่างทำงานและปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้กลุ่มคนทำงานเหล่านั้นสังเกตเห็นถึงความสำคัญในการดำเนินนโยบายต่อพนักงานแอลจีบีทีอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม

จากประเด็นเรื่องแอลจีบีทีในสถานที่ทำงานที่กล่าวไปในข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องปัญหา นโยบายที่แอลจีบีทีเรียกร้องในบริบทการทำงานและทัศนคติของกลุ่มคนทำงานชาวญี่ปุ่นที่มีต่อแอลจีบีที สาเหตุที่เลือกศึกษาเฉพาะในบริบทของการทำงาน เพราะผู้วิจัยมองว่าสถานที่ทำงานเป็นแหล่งรวมกลุ่มคนต่าง ๆ ที่มีความคิดและทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่เหมือนกัน และกลุ่มคนทำงานเป็นกลุ่มที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมไปถึงมีอิทธิพลในการขับเคลื่อนสังคมญี่ปุ่นเป็นอย่างมาก เมื่อดูจำนวนกลุ่มคนทำงานในปีค.ศ.2018 พบว่า มีจำนวนกลุ่มคนทำงานช่วงอายุ 15 – 64 ปีทั้งหมด 58 ล้านคนจากจำนวนประชากร 126 ล้านคน (総務省統計局, 2019) คิดเป็นเกือบครึ่งหนึ่งของประชากรทั้งหมด จึงมีความน่าสนใจที่จะศึกษาถึงทัศนคติที่มีต่อแอลจีบีทีในสังคมปัจจุบัน

2. ความหลากหลายทางเพศ

คำว่า “ความหลากหลายทางเพศ” และคำว่า “แอลจีบีที” เป็นคำที่ใช้อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเรื่องความหลากหลายทางเพศของ นฤพนธ์ ด้วงวิเศษ (2016) ได้กล่าวว่า การศึกษาความหลากหลายทางเพศเป็นประเด็นถกเถียงกันในเชิงแนวคิดและทฤษฎีของสังคมตะวันตกมาช้านาน โดยแบ่งเป็นสองฝ่ายใหญ่ ๆ คือ ฝ่ายที่เชื่อในระบบสองเพศ กล่าวคือ เชื่อว่าเพศเป็นสิ่งที่ไม่มีเพียงเพศชายและเพศหญิงเท่านั้น กับอีกฝ่ายที่เชื่อว่ามนุษย์เราสามารถแสดงออกทางพฤติกรรม อารมณ์ ความรู้สึก และอัตลักษณ์ทางเพศได้อย่างหลากหลายโดยไม่จำเป็นต้องยึดติดกับเพศทางร่างกาย

ในช่วงปี ค.ศ. 1980 เรื่องความหลากหลายทางเพศปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนในแนวคิดสตรีนิยมคลื่นลูกที่สาม โดยเชื่อว่าเพศมีความหลากหลายและไม่ตายตัว การแสดงออกถึงความเป็นชายและความเป็นหญิงไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับบรรทัดฐานทางสังคม ส่งผลให้เกิดแนวคิดทฤษฎีควีเรียร์ในช่วงปี ค.ศ. 1990 โดยแนวคิดดังกล่าวทำให้เกิดการทบทวนวิธีคิดแบบแบ่งแยกขั้ว กล่าวคือ การแบ่งแยกระหว่างรักต่างเพศและรักเพศเดียวกัน การแบ่งผู้ชายกับผู้หญิง ซึ่งทำให้เกิดการเกิดความคิดที่ว่าอัตลักษณ์ทางเพศเป็นสิ่งที่คงอยู่กับที่ นำไปสู่การกีดกันและแบ่งแยกทางเพศ กลุ่มคนที่เป็นเกย์ เลสเบียน คนข้ามเพศจึงกลายเป็นคนชายขอบของสังคม แนวคิดทฤษฎีควีเรียร์ชี้ให้เห็นว่าการอธิบายตัวตน อัตลักษณ์ พฤติกรรม และรสนิยมทางเพศไม่สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง และพยายามนำเสนอให้สังคมเห็นเรื่อง “ลักษณะเฉพาะ” “ความเป็นท้องถิ่น” เพื่อชี้ให้เห็นถึงความซับซ้อนในเรื่องเพศ ดังนั้น เพศของมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่ไร้ขอบเขต ไม่หยุดนิ่ง ไม่คงที่ และสั่นไหวไปตามบริบทต่างๆ การแสดงออกเรื่องอัตลักษณ์ทางเพศจึงเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้

จากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกิดขึ้นในอดีตส่งผลให้ในปัจจุบันมีคำเรียกกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศมากมาย โดยในบริบทของสังคมญี่ปุ่นมีการใช้คำที่สื่อความหมายครอบคลุมถึงคำว่า “ความหลากหลายทางเพศ” อยู่จำนวนมาก ทั้งคำว่า แอลจีบีที, 性的少数者、性的マイノリティ、性の多様性、同性愛、性同一性障害 ซึ่งแต่ละคำจะถูกใช้ในบริบทที่แตกต่างกันไป ดังต่อไปนี้

2.1 คำว่า 性同一性障害 หรือ ภาวะความไม่พอใจในเพศของตนเอง หมายถึงภาวะที่เพศวิถีและเพศสภาพไม่สอดคล้องกัน ถูกระบุว่าอาการป่วยชนิดหนึ่งที่ต้องได้รับการรักษาเพื่อให้เพศสภาพและเพศวิถีตรงกัน หน่วยงานรัฐมักใช้คำนี้เรียกแอลจีบีที

แบบเหมารวม แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานรัฐคิดว่าแอลจีบีทีทุกคนอยู่ในสถานะผู้ป่วยที่ต้องได้รับการรักษา ซึ่งในความเป็นจริงแล้วแอลจีบีทีหลายคนไม่จำเป็นต้องเข้ารับการรักษา อย่างไรก็ตาม เมื่อเวลาผ่านไป องค์ความรู้เรื่องแอลจีบีทีและความหลากหลายทางเพศได้ รับพัฒนาและถูกศึกษามากขึ้น ทำให้มีคนออกมาอธิบาย ถึงความแตกต่างของคำว่าแอลจีบีทีและ 性同一性障害 ส่งผลให้คนในสังคมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ คำว่า 性同一性障害 อย่างระมัดระวังและสื่อความหมายแบบเหมารวมลดลงอย่างเห็นได้ชัด

2.2 คำว่า 同性愛 หมายถึง การรักเพศเดียวกัน ภาษาอังกฤษคือโฮโมเซ็กชวล (Homosexual) ในสังคมญี่ปุ่นเรียกผู้ชายที่รักเพศเดียวกันว่าเกย์ และเรียกผู้หญิงที่รักเพศเดียวกันว่าเลสเบียน อย่างไรก็ตามยังมีคนจำนวนมากในสังคมญี่ปุ่นที่เข้าใจผิดอยู่ว่าแอลจีบีทีทั้งหมดคือกลุ่มคนที่รักเพศเดียวกัน

2.3 คำว่า 性的少数者、性的マイノリティ、性の多様性 ทั้ง 3 คำข้างต้นมีความหลายคล้ายคลึงกัน โดยคำว่า 性的少数者 และ 性的マイノリティ หมายถึง ชนกลุ่มน้อยทางเพศ และคำว่า 性の多様性 หมายถึง ความหลากหลายทางเพศ ทั้ง 3 คำเป็นคำที่ไม่มีนัยยะในเชิงลบต่อแอลจีบีทีที่จึงมักถูกใช้ในเอกสาร งานวิจัยและสื่อต่างๆ ทั้งนี้ ทั้ง 3 คำยังสื่อความหมายได้ทั้งกลุ่มแอลจีบีทีและกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศอื่นๆ ได้ด้วย

2.4 คำว่าแอลจีบีทีเป็นคำที่นำตัวอักษรหน้าของคำว่า เลสเบียน เกย์ ไบเซ็กชวล และคนข้ามเพศ มาประกอบกัน หมายถึงกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ และเป็นคำศัพท์ที่ถูกใช้อย่างแพร่หลายทั้งในสังคมโลกและสังคมญี่ปุ่น โดยในสังคมญี่ปุ่น คำว่าแอลจีบีที หมายถึง ชนกลุ่มน้อยทางเพศ หรือ 性的マイノリティ อันได้แก่ เลสเบียน เกย์ ไบเซ็กชวล และคนข้ามเพศ เริ่มใช้เมื่อช่วงครึ่งปีหลังของปีค.ศ.2000 ในปัจจุบันคำว่าแอลจีบีทีเป็นคำที่มักได้ยินบ่อยๆ ผ่าน

ทางสื่อโทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ รวมไปถึงเอกสารงานวิจัยต่างๆ (東京弁護士会LGBT法務研究部, 2017) หลายครั้งคำว่าแอลจีบีทียังถูกใช้สื่อถึงกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศอื่นๆนอกเหนือจากเลสเบียน เกย์ ไบเซ็กชวล และคนข้ามเพศได้เช่นกันสรุปได้ว่าในสังคมญี่ปุ่นปัจจุบันมีคำที่สื่อความหมายถึง “ความหลากหลายทางเพศ” อยู่มากมายซึ่งแต่ละคำจะถูกใช้แตกต่างกันไปตามบริบทและผู้ใช้งาน โดยคำว่าแอลจีบีทีเป็นคำที่มีการใช้อย่างแพร่หลายมากที่สุดในปัจจุบันทั้งในสื่อและงานวิจัย

3. การเก็บข้อมูล

3.1 วิธิดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งการเก็บข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ การเก็บข้อมูลเชิงเอกสาร และการเก็บข้อมูลเชิงการสำรวจ โดยผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเชิงเอกสารในเรื่องปัญหาและข้อเรียกร้องของแอลจีบีทีในบริบทการทำงานจากบทความ งานวิจัยและหนังสือที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลเชิงเอกสารไปจัดทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจทางอินเทอร์เน็ตและเพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถาม

3.2 การจัดทำแบบสอบถาม

เมื่อได้ข้อมูลด้านปัญหา ข้อเรียกร้อง และข้อมูลเกี่ยวกับแอลจีบีทีในบริบทการทำงานจากการเก็บข้อมูลเชิงเอกสารแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจทัศนคติของกลุ่มคนทำงานชาวญี่ปุ่นที่มีต่อแอลจีบีทีทางอินเทอร์เน็ต และเนื่องจากการกระจายแบบสอบถามทางอินเทอร์เน็ตนั้นไม่สามารถจำกัดขอบข่ายประชากรได้อย่างเต็มที่ ผู้วิจัยจึงมีคำถามสำหรับคัดกรองประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งก็คือ “กลุ่มคนทำงานชาวญี่ปุ่น” คำถามในแบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดย

ผู้วิจัยใช้คำถามในส่วนนี้ในการคัดกรองประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่คำถามด้านเพศ อายุ และการทำงาน หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลจากคำถามส่วนที่ 1 มาคัดกรองประชากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในส่วนที่ 2 - 4

คำถามส่วนที่ 2 คือการสอบถามความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับแอลจีบีที เช่น การรู้จักและอธิบายความหมายคำว่าแอลจีบีที ส่วนที่ 3 คือทัศนคติที่มีต่อแอลจีบีทีเช่น ภาพลักษณ์ที่มีต่อแอลจีบีทีการยอมรับแอลจีบีทีและการทำงานร่วมกับแอลจีบีที ส่วนที่ 4 นโยบายต่อแอลจีบีทีในสถานที่ทำงานและความคิดเห็นของกลุ่มคนทำงานที่มีต่อนโยบาย เช่น การตระหนักถึงการมีอยู่ของแอลจีบีทีในสถานที่ทำงาน การดำเนินนโยบายต่อแอลจีบีทีและความคิดเห็นต่อนโยบายให้สวัสดิการแก่พนักงานที่มีคู่รักเพศเดียวกัน เป็นต้น

3.3 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเรื่องทัศนคติที่มีต่อแอลจีบีทีจากกลุ่มคนทำงานชาวญี่ปุ่นผ่านการกระจายแบบสอบถามทางอินเทอร์เน็ตจำนวน 171 คน โดยทุกคนอยู่ในสถานะที่ทำงานอยู่ เป็นเพศหญิง 96 คน เพศชาย 72 คน และเพศอื่นๆ 3 คน อยู่ในช่วงอายุ 20-29 ปีมากที่สุดจำนวน 105 คน อายุระหว่าง 30-39 ปี 32 คน อายุระหว่าง 40 - 49 ปี 14 คน อายุไม่เกิน 19 ปีและอายุ 50 - 59 ปี อย่างละ 10 คน ตามลำดับ โดยในพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 171 คน มีผู้ที่ระบุว่าบริษัทของตนเองดำเนินนโยบายต่อแอลจีบีทีอยู่ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2

4. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็นปัญหาของแอลจีบีทีในบริบทการทำงาน ทัศนคติของกลุ่มคนทำงานชาวญี่ปุ่นต่อแอลจีบีทีและวิเคราะห์เปรียบเทียบนโยบายที่ดำเนินการจริงและนโยบายที่แอลจีบีทีต้องการ

4.1 ปัญหาของแอลจีบีทีในบริบทการทำงาน มีทั้งหมด 4 ปัญหา ได้แก่

4.1.1 ปัญหาการกลั่นแกล้งและความรุนแรง

ในบริบทการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการไม่ยอมรับหรือต่อต้านแอลจีบีทีจะแสดงออกมาในลักษณะปฏิเสธการอยู่ร่วมกัน รวมไปถึงการดำเนินนโยบายขององค์กรโดยไม่คำนึงถึงการมีอยู่ของแอลจีบีทีจากการเก็บข้อมูลของ *よりそいホットライン* (Yorisoi Hotline) ซึ่งเป็นระบบให้คำปรึกษาของกระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการของญี่ปุ่น โดยในระบบดังกล่าวมีการบริการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์สำหรับกลุ่มแอลจีบีทีโดยเฉพาะ พบว่ามีแอลจีบีทีจำนวนมากเข้ารับคำปรึกษาในเรื่องการเผชิญความรุนแรงในสถานที่ทำงานอันเนื่องมาจากเพศวิถีและอัตลักษณ์ทางเพศมากที่สุด อีกทั้งผลการสำรวจของฮาคุโฮโดะ ดีวาย กรุ๊ป (Hakuhodo DY Group) (2017) ซึ่งทำการสำรวจแอลจีบีทีจำนวน 828 คนทางอินเทอร์เน็ตในเรื่อง “การตระหนักถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับแอลจีบีที” พบว่าแอลจีบีทีร้อยละ 27.1 ตอบว่าเคยเห็นและได้ยินการกระทำที่แสดงถึงออกความแบ่งแยกทางเพศในสถานที่ทำงาน ทั้งนี้ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญของญี่ปุ่นไม่มีกฎหมายใดที่ระบุเรื่องการห้ามแบ่งแยกระหว่างเพศหรือห้ามก่อความรุนแรงโดยมีสาเหตุมาจากอัตลักษณ์ทางเพศและเพศวิถี ทว่าในขอบเขตการจ้างงาน มีการใช้ประกาศนโยบายเช็ทชวล ฮาราสเมนต์ซึ่งถูกระบุในกฎหมายการจ้างงานอย่างเท่าเทียม โดยกฎหมายดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อประกันโอกาสและสวัสดิการในด้านการจ้างงานอย่างเท่าเทียมของผู้ชายและผู้หญิงรวมถึงส่งเสริมให้กลุ่มคนทำงานมีชีวิตการทำงานที่สมบูรณ์แบบโดยไม่เลือกปฏิบัติระหว่างเพศ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวมีการแก้ไขเนื้อหาให้ครอบคลุมถึงการกระทำล่วงละเมิดทางเพศระหว่าง

เพศเดียวกันไปเมื่อปี ค.ศ. 2016 (服部保志, 2017) โดยระบุว่า การกระทำใดที่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศระหว่างผู้ชายกับผู้หญิง หรือบุคคลที่เป็นเพศเดียวกัน จะต้องได้รับการพิจารณาความผิด ส่งผลเกิดการตื่นตัวเรื่องการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน การจัดทำคู่มือ สำหรับรับมือกับพนักงานแอลจีบีที เป็นต้น อย่างไรก็ตาม วิธีการรับมือและระบบขององค์กรต่างๆ ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ทำให้พนักงานแอลจีบีทีไม่สามารถเข้ารับคำปรึกษาได้ และถูกทำร้ายซ้ำสองเนื่องจากเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำยังมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความหลากหลายทางเพศไม่เพียงพอ

4.1.2 ปัญหาการหางาน

ปัญหาการหางานเป็นปัญหาใหญ่ของแอลจีบีทีเพราะนายจ้างหลายแห่งนำเรื่องอัตลักษณ์ทางเพศและเพศวิถีมาเป็นเหตุผลในการเลือกรับบุคคลเข้าทำงาน จากผลการสำรวจของนิจิโร ไดเวอร์ซิตี (Nijiuro Diversity) (2015) ซึ่งทำการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานแอลจีบีทีในหัวข้อปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ระบุว่ากลุ่มเลสเบียน เกย์ และไบเซ็กชวล (LGB) ตอบว่าตนเองรู้สึกความยากลำบากขณะหางาน ร้อยละ 44 ในขณะที่คนข้ามเพศตอบว่ารู้สึกถึงความลำบากมากถึงร้อยละ 70 และระหว่างหางานแอลจีบีทีมักพบกับเงื่อนไขที่แสดงออกถึงการแบ่งแยกระหว่างเพศ เช่น เอกสารตอนสมัครที่จำเป็นต้องระบุเพศ บางกรณีเอกสารที่ยื่นรับรองตอนสมัครงาน เช่น ประวัติการศึกษา ใบรับรองการศึกษาและใบแสดงผลการเรียนมีการระบุเพศที่แตกต่างจากเพศวิถีในขณะนั้น ส่งผลให้ถูกปฏิเสธเข้ารับทำงานในที่สุด นอกจากนี้ยังมีเรื่องเครื่องแต่งกายที่แบ่งแยกเพศอย่างชัดเจน เช่น ชุดสูท รองเท้า ทรงผม ส่งผลให้คนข้ามเพศรู้สึกอึดอัดและไม่สามารถสมัครงานภายใต้ระบบดังกล่าวได้ จึงเลือกที่จะทำงานเป็นพนักงานไม่ประจำ มีรายได้ต่ำ และเป็นหนึ่งในสาเหตุของปัญหาความยากจนในสังคมญี่ปุ่น นอกจากนี้ยัง

มีแอลจีบีทีหลายคนตัดสินใจเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองระหว่างสัมภาษณ์งาน ทำให้ถูกปฏิเสธรับเข้าทำงานในที่สุด

4.1.3 ปัญหาการถูกลิดรอนสิทธิ์และสวัสดิการ

ในการสำรวจเรื่อง “แอลจีบีทีกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน” ซึ่งเป็นการสำรวจสถานการณ์ปัจจุบันที่แอลจีบีทีต้องเผชิญในสถานที่ทำงาน พบว่าแอลจีบีทีร้อยละ 71.2 ตอบว่าบริษัทที่ตนเองทำงานอยู่ไม่มีการดำเนินนโยบายเกี่ยวกับแอลจีบีทีใดๆ ทั้งสิ้น และแอลจีบีทีร้อยละ 58.8 ยังระบุอีกว่าในบริษัทของตนเองมีผู้ที่ไม่เข้าใจในเรื่องความหลากหลายทางเพศ และไม่มีผู้สนับสนุนในเรื่องดังกล่าวอยู่ (村木真紀, 2018) แสดงให้เห็นว่าในบริบทการทำงานแอลจีบีทีมักไม่ได้รับความเท่าเทียมในด้านนโยบายและสวัสดิการในสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะ พนักงานที่มีคู่รักเพศเดียวกัน ซึ่งมักจะประสบปัญหาความเหลื่อมล้ำในด้านสวัสดิการ

ในกรณีของพนักงานข้ามเพศมักไม่ได้รับการอนุมัติวันหยุดเพื่อเข้ารับการรักษาผ่าตัดแปลงเพศ และช่วยเหลือในด้านให้คำแนะนำที่เหมาะสมก่อนเข้ารับผ่าตัด อีกทั้งหลังจากผ่าตัดแปลงเพศแล้วพนักงานข้ามเพศหลายคนถูกลดตำแหน่งหน้าที่งาน และถูกลดเงินเดือนตามไปด้วย นอกจากนี้พนักงานข้ามเพศ ยังประสบกับความยากลำบากขณะปฏิบัติงานหลายประการ เช่น การใช้ห้องน้ำในบริษัท เครื่องแบบ กิจกรรมในองค์กร การตรวจร่างกายที่ต้องถอดเสื้อผ้าต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน วิธีเรียกชื่อ และหอบพักพนักงาน เป็นต้น

4.1.4 ปัญหาความยากลำบากในการเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศ

แอลจีบีทีพบกับความยากลำบากในการเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองเพราะคนรอบข้างคิดว่าคนรอบตัวของตนเองไม่มีบุคคลที่เป็น

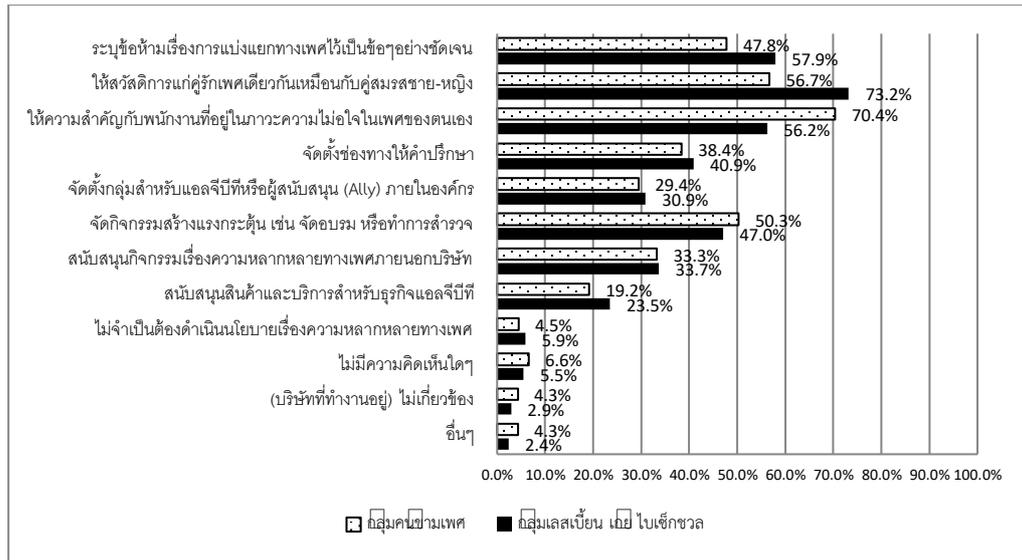
แอลจีบีทีอยู่ ส่งผลให้แอลจีบีทีรู้สึกอึดอัดและลำบากใจ
อย่างไรก็ตาม ระยะเวลาที่ผ่านมาบริษัทหลายแห่งของ
ญี่ปุ่นหันมาดำเนินนโยบายที่เอื้อต่อพนักงานแอลจีบี
ทีมากขึ้น เช่น บริษัทโซนี่ คอร์ปอเรชั่น และบริษัท
พานาโซนิค คอร์ปอเรชั่น ให้สวัสดิการแก่พนักงานที่
มีคู่รักเพศเดียวกัน บริษัทไดอิชิ ไลฟ์ อินซัวร์นส์ เปิด
สัมมนาอบรมเรื่องความหลากหลายทางเพศ และจัดตั้ง
ช่องทางให้คำปรึกษาสำหรับแอลจีบีที ผลที่ได้จากการ
ดำเนินนโยบายเรื่องความหลากหลายทางเพศจะทำให้
บริษัทเหล่านั้นสามารถเจาะตลาดลูกค้าได้ใหญ่ขึ้น โดย
ผู้บริโภคที่เป็นแอลจีบีทีและคนรอบข้างมีแนวโน้มเลือก
ซื้อสินค้าและบริการจากบริษัทที่ส่งเสริมความเท่าเทียม
ทางเพศมากกว่าถึงแม้ราคาของสินค้าจะสูงกว่าก็ตาม
(Hakuhodo DY Group, 2017)

4.2 ข้อเรียกร้องของแอลจีบีทีในบริบท การทำงาน

จากปัญหาของแอลจีบีทีในบริบทการทำงาน
ส่งผลให้แอลจีบีทีต้องการให้ทุกองค์กรดำเนินนโยบาย
ที่คำนึงถึงการมีอยู่ของพนักงานแอลจีบีทีจากผลการ
สำรวจของนิจิอิโร ไคเวอร์ซิตีและสถาบันเพศศึกษา
ของไอซียู (Center for Gender Studies at ICU)
(2016) ซึ่งทำการสำรวจเรื่องนโยบายที่แอลจีบีทีคาด
หวังในสถานที่ทำงาน มีกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจคือ

พนักงานแอลจีบีทีจำนวน 1,290 คน โดยสอบถาม
เกี่ยวกับหัวข้อนโยบายที่แอลจีบีทีเหล่านั้นต้องการให้
ดำเนินการจริงในสถานที่ทำงาน พบว่าภูมิหลังปัญหา
ของกลุ่มเลสเบี้ยน เกย์ ไบเซ็กชวล และคนข้ามเพศมี
ความแตกต่างกัน ส่งผลให้ความต้องการดำเนินนโยบาย
ของคนทั้ง 2 กลุ่มมีความแตกต่างกันตามไปด้วย
โดยนโยบายที่เลสเบี้ยน เกย์ ไบเซ็กชวลต้องการมาก
ที่สุดคือ นโยบายให้สวัสดิการแก่คู่รักเพศเดียวกัน มี
ร้อยละ 73.2 ดังที่กล่าวไปข้างต้นว่าปัญหาสวัสดิการ
เป็นปัญหาหลักของคู่รักเพศเดียวกัน ทำให้เกิดความ
ไม่เท่าเทียมกันในการได้รับสวัสดิการ เบี้ยเลี้ยงและ
เงินสนับสนุนต่างๆ ในขณะเดียวกัน นโยบายคนข้าม
เพศต้องการมากที่สุดคือ นโยบายให้ความสำคัญกับ
พนักงานข้ามเพศและพนักงานในภาวะความไม่พอใจ
ในเพศของตนเอง มีร้อยละ 70.4 สอดคล้องกับ
ประเด็นปัญหาของคนข้ามเพศในสถานที่ทำงานที่ระบุ
ว่า การอนุมัติวันหยุดสำหรับผ่าตัดแปลงเพศ การใช้
ห้องน้ำ การถอดเสื้อผ้าขณะตรวจร่างกายเป็นปัญหา
หลักของคนข้ามเพศ จากผลการสำรวจข้างต้นแสดง
ให้เห็นว่าปัญหาของกลุ่มเลสเบี้ยน เกย์ ไบเซ็กชวล
และกลุ่มคนข้ามเพศมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการ
กำหนดนโยบาย วิธีการรับมือ และวิธีแก้ปัญหาก็ต้อง
แตกต่างกันตามความเหมาะสมด้วย

ภาพที่ 1 แผนภูมิแสดงจำนวนเปรียบเทียบนโยบายที่ดำเนินการอยู่และนโยบายที่แอลจีบีที่ต้องการ



ที่มา: Nijiirō Diversity, Center for Gender Studies at ICU (2016)

นโยบายที่มีคนเลือกรองลงมาคือ การระบุนโยบายห้ามเรื่องการแบ่งแยกทางเพศ แสดงให้เห็นว่าปัญหาการแบ่งแยกระหว่างเพศในองค์กรยังคงเป็นปัญหาที่รุนแรงและควรได้รับการแก้ไข เพราะปัญหาดังกล่าวเป็นหนึ่งในสาเหตุที่ทำให้เกิดความรุนแรงในสถานที่ทำงาน ส่งผลให้แอลจีบีได้รับความเจ็บปวดทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในบางกรณีป่วยเป็นโรคซึมเศร้าและฆ่าตัวตาย อีกข้อเรียกร้องที่แอลจีบีที่เลือกรองลงมาคือ การจัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงกระตุ้น เช่น จัดการอบรม แสดงให้เห็นว่า การที่หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องความหลากหลายทางเพศเป็นอีกหนึ่งสิ่งทีพนักงานแอลจีบีที่ต้องการ เพราะหากมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวแล้วจะส่งผลให้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแอลจีบีในสถานที่ทำงานลดลงตามไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการแบ่งแยกระหว่างเพศ ปัญหาความรุนแรง และปัญหาการถูกกลั่นแกล้งต่าง ๆ ในองค์กร เป็นต้น

4.3 ผลการสำรวจทัศนคติที่มีต่อแอลจีบี

จากคำถามในแบบสอบถาม ผู้วิจัยแบ่งผลการสำรวจออกเป็นการรู้จักคำว่าแอลจีบีและการอธิบายความหมาย ภาพลักษณ์ที่มีต่อแอลจีบี การยอมรับแอลจีบี แอลจีบีในที่ทำงาน และนโยบายต่อแอลจีบีในที่ทำงาน

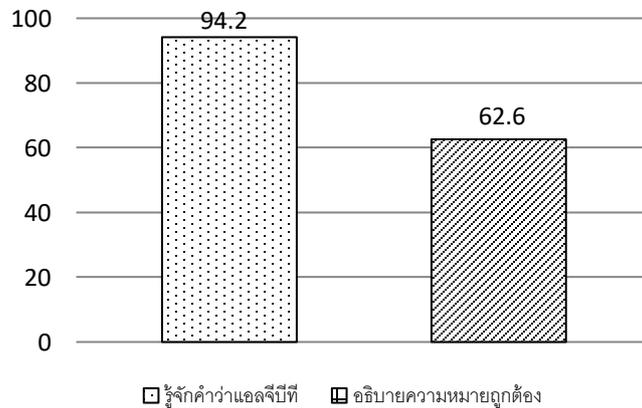
4.3.1 การรู้จักคำว่าแอลจีบีและการอธิบายความหมาย

จากคำถามเรื่องการรู้จักคำว่าแอลจีบีที่พบว่าพนักงานส่วนใหญ่รู้จักคำว่าแอลจีบีที่อยู่แล้ว คิดเป็นร้อยละ 94.2 เมื่อให้พนักงานเหล่านั้นอธิบายความหมายของคำว่าแอลจีบี พบว่ามีผู้ที่อธิบายความหมายได้ถูกต้องร้อยละ 62.6 ของพนักงานทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าถึงแม้จะมีพนักงานที่รู้จักคำว่าแอลจีบีที่เป็นจำนวนที่สูงมากซึ่งเกือบถึงร้อยละ 100 ทว่าอัตราการเข้าใจความหมายคำว่าแอลจีบีอย่างแท้จริงยังไม่อยู่ในจำนวนที่สูงเท่าไรนัก โดยส่วนใหญ่เข้าใจ

คิดว่าแอลจีบีทีคือกลุ่มคนที่รักเพศเดียวกัน หรือแอลจีบีทีคืออาการป่วยชนิดหนึ่ง อย่างไรก็ตามเมื่อดูข้อมูลจำแนกตามพนักงานในบริษัทที่มีนโยบายต่อแอลจีบี

ที่พบว่า พนักงานในบริษัทที่มีนโยบายต่อแอลจีบีทีมีแนวโน้มตอบความหมายได้ถูกต้องมากกว่าพนักงานในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 84.6

แผนภูมิที่ 1 อัตราการรู้จักและอธิบายความหมายคำว่าแอลจีบีที

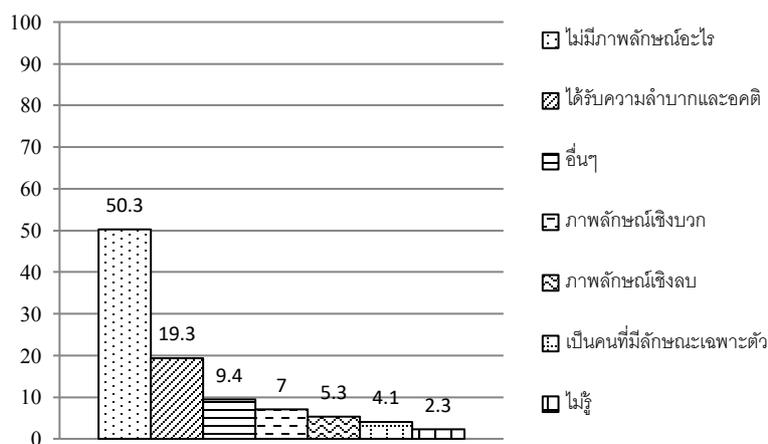


4.3.2 ภาพลักษณ์ที่มีต่อแอลจีบีที

เมื่อสอบถามถึงภาพลักษณ์ที่มีต่อแอลจีบีทีพบว่า มากกว่าร้อยละ 50 ไม่มีภาพลักษณ์อะไรเป็นพิเศษและคิดว่าแอลจีบีทีเป็นคนปกติ รองลงมาคือ คิดว่าแอลจีบีทีเป็นบุคคลที่ได้รับความยากลำบากในการใช้ชีวิตและได้รับอคติ ร้อยละ 19.3 สิ่งที่ผู้วิจัยเห็นได้จากการศึกษาภาพลักษณ์ของแอลจีบีทีคือ

พนักงานที่ตอบว่าแอลจีบีทีเป็นบุคคลที่ได้รับความยากลำบากในการใช้ชีวิตและได้รับอคติ มีจำนวนมากกว่าที่ผู้วิจัยคาดไว้ สะท้อนให้ว่าเนื้อหาและประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับแอลจีบีทีที่ถูกนำเสนอออกไปมีความโน้มเอียงไปในเรื่องความยากลำบากและปัญหาที่แอลจีบีทีต้องเผชิญ มากกว่าจะนำเสนอประเด็นอื่นในอัตราส่วนที่เท่ากัน

แผนภูมิที่ 2 ภาพลักษณ์ที่มีต่อแอลจีบีที

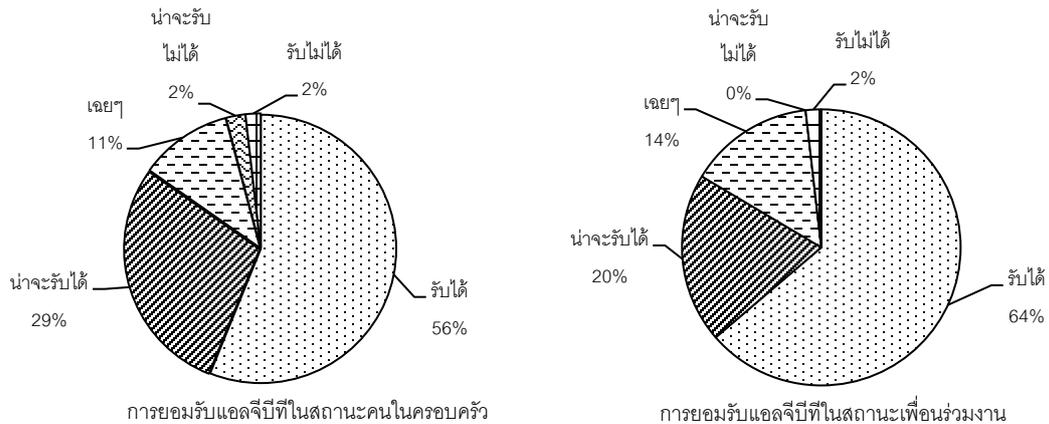


4.3.3 การยอมรับแอลจีบีที

พนักงานมีแนวโน้ม “รับได้” หากมีคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงานเป็นแอลจีบีทีในอัตราที่สูงและใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 84.8 และ 83.6 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม เมื่อดูเฉพาะข้อมูลของพนักงานที่ตอบว่า “รับไม่ได้” จะเห็นถึงความแตกต่างได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ พนักงานที่ตอบว่า “รับไม่ได้” หากมีคนในครอบครัวเป็นแอลจีบีทีมี

จำนวนมากกว่าพนักงานที่ตอบว่า “รับไม่ได้” หากมีเพื่อนร่วมงานเป็นแอลจีบีทีและในจำนวนพนักงานที่ตอบว่า “รับไม่ได้” นี้ส่วนใหญ่ระบุว่า รับไม่ได้หากมีคนในครอบครัวเป็นแอลจีบีทีแต่รู้สึกเฉยและรับได้หากมีเพื่อนร่วมงานเป็นแอลจีบีทีที่กล่าวได้ว่า การยอมรับแอลจีบีทีขึ้นอยู่กับสถานะและความใกล้ชิด โดยพนักงานมีแนวโน้มรับไม่ได้หากมีคนในครอบครัวเป็นแอลจีบีทีมากกว่าเพื่อนร่วมงาน

แผนภูมิที่ 3 การยอมรับแอลจีบีทีในสถานะคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน



4.3.4 LGBT ในสถานที่ทำงาน

ในคำถามเรื่องการตระหนักถึงการมีอยู่ของแอลจีบีทีในสถานที่ทำงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่ตระหนักถึงการมีอยู่ของแอลจีบีทีเท่าไรนัก คิดเป็นร้อยละ 36.8 ผลการสำรวจสะท้อนให้เห็นสถานการณ์ปัจจุบันที่มีคนจำนวนมากยังไม่ได้รับความรู้ในเรื่องแอลจีบีทีอย่างเต็มที่ และแอลจีบีทีในสังคมญี่ปุ่นปัจจุบันยังไม่เปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศและเพศวิถีต่อสังคมภายนอก อย่างไรก็ตาม ผลการสำรวจจำแนกตามพนักงานในบริษัทที่มีนโยบายต่อแอลจีบีทีพบว่า มีอัตราการรับรู้ถึงการมีอยู่ของแอลจีบีทีสูงกว่าอัตราของพนักงานในภาพรวมอย่างเห็นได้ชัดอยู่ที่ร้อยละ 96.2 กล่าวได้ว่า นโยบายต่อแอลจีบีทีในสถานที่ทำงานมีส่วนทำให้พนักงานเหล่านั้นตระหนักถึงการมีอยู่ของแอลจีบีทีในสถานที่ทำงานมากขึ้น

ในด้านการทำงานร่วมกับแอลจีบีที พบว่า ทั้งพนักงานส่วนใหญ่คิดว่าสามารถทำงานร่วมกับพนักงานแอลจีบีทีได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 93 สาเหตุที่คิดว่าส่งผลกระทบต่อการทำงานคือ ยังมีอคติต่อแอลจีบีทีอยู่และรู้สึกรังเกียจ สอดคล้องกับผลการสำรวจในเรื่องสาเหตุ

ที่แอลจีบีทีได้รับความรุนแรงในสถานที่ทำงาน โดยพนักงานร้อยละ 70.8 ตอบว่า เพราะอคติ และร้อยละ 69 ตอบว่า เพราะยึดติดแนวคิดเรื่องเพศ สะท้อนให้เห็นถึงสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแอลจีบีทีในสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็น ปัญหาความรุนแรงและการแบ่งแยกระหว่างเพศ ปัญหาการไม่ได้รับความเท่าเทียมในสถานที่ทำงานล้วนมีสาเหตุมาจากอคติและการยึดติดในแนวคิดเรื่องเพศ

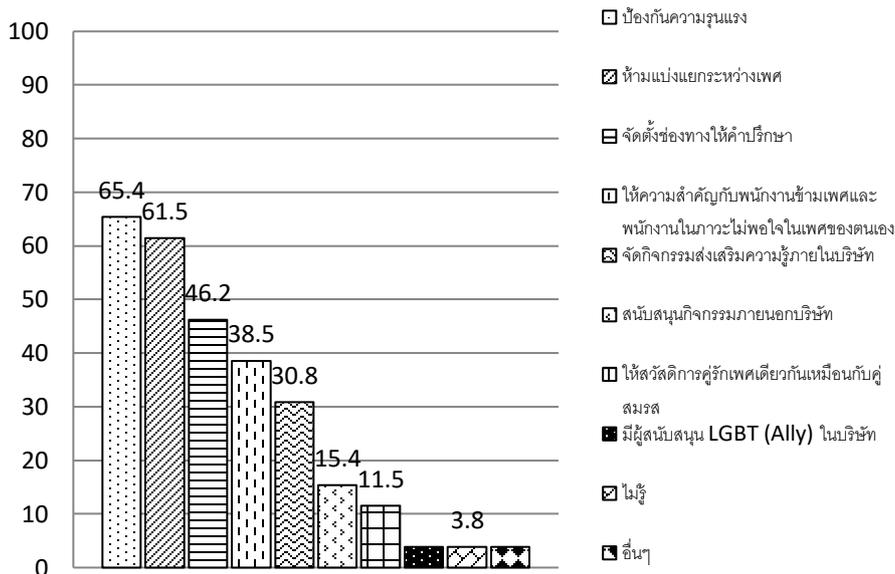
4.3.5 นโยบายต่อแอลจีบีทีในสถานที่ทำงาน

จากผลการสำรวจพนักงาน 171 คน พบว่า มีผู้ที่ตอบว่า “บริษัทมีการดำเนินนโยบายต่อแอลจีบีทีอยู่” จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 ซึ่งยังอยู่ในระดับที่น้อยมาก เมื่อสอบถามถึงนโยบายพบว่า นโยบายที่มีการดำเนินการมากที่สุดคือ การป้องกันเรื่องความรุนแรง และการห้ามแบ่งแยกระหว่างเพศ คิดเป็นร้อยละ 65.4 และ 61.5 ตามลำดับ ซึ่งทั้ง 2 นโยบายดังกล่าวเป็นผลมาจากการประกาศใช้นโยบาย เช็กชวล ฮาราสเมนต์และแผนแม่บทเรื่องความเสมอภาคระหว่างชายหญิงของกระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการ อย่างไรก็ตามทั้ง

2 นโยบายดังกล่าวเป็นเพียงนโยบายที่ครอบคลุมถึงพนักงานแอลจีบีทีเท่านั้น นโยบายเฉพาะสำหรับพนักงานแอลจีบีทียังมีอัตราการดำเนินนโยบายที่ต่ำอยู่ เช่น การให้สวัสดิการคู่รักเพศเดียวกัน ร้อยละ 11.5 การมีผู้สนับสนุนแอลจีบีที(Ally) ภายในบริษัท ร้อยละ 3.8 และนโยบายให้ความสำคัญกับพนักงานข้ามเพศ รวมถึงพนักงานในภาวะความไม่พอใจในเพศของตนเอง ร้อยละ 38.5 ทั้งที่มีการออกกฎหมายพิเศษสำหรับบุคคลที่อยู่ในภาวะไม่พอใจในเพศของตนเอง หรือ 性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律² ไปแล้วเมื่อปีค.ศ.2003 โดยกฎหมายดังกล่าวมีการระบุขั้นตอนการรักษาว่าจะต้องปรับสภาพ

แวดล้อม ทั้งวิถีชีวิตและการแต่งกายให้ใกล้เคียงกับเพศสภาพที่จะแปลงและหลังจากผ่าตัดจะต้องพักฟื้นระยะยาว เงื่อนไขข้างต้นเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรควรรับรู้และจัดตั้งเจ้าหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ ทว่าในความเป็นจริง องค์กรที่ดำเนินการตามเงื่อนไขข้างต้นยังมีไม่มากเท่าไรนัก นอกจากนี้ นโยบายจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ภายในบริษัทซึ่งถือเป็นขั้นตอนแรกในการปูพื้นฐานความรู้ในเรื่องความหลากหลายทางเพศก็ยังมีอัตราการดำเนินนโยบายที่ไม่สูงมากนัก อยู่ที่ร้อยละ 30.8 จึงสามารถกล่าวได้ว่า การดำเนินนโยบายเฉพาะสำหรับพนักงานแอลจีบีทีในภาพรวมยังไม่ครอบคลุมและมีอัตราการดำเนินการที่ต่ำ

แผนภูมิที่ 4 นโยบายต่อแอลจีบีทีที่ดำเนินการจริง



² กฎหมายพิเศษสำหรับบุคคลที่อยู่ในภาวะไม่พอใจในเพศของตนเอง หรือ 性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律 คือกฎหมายสำหรับบุคคลที่อยู่ในภาวะไม่พอใจในเพศของตนเองสามารถเข้ารับการรักษาเพื่อให้เพศสภาพและเพศวิถีสอดคล้องกัน โดยวิธีการให้ฮอร์โมนและการผ่าตัดแปลงเพศ หลังจากเข้ารับการรักษาแล้วจะสิทธิในการเปลี่ยนเพศที่ระบุในเอกสารสำมะโนครัว และเมื่อเปลี่ยนเพศในเอกสารสำมะโนครัวแล้ว (จากชายเป็นหญิง หรือ จากหญิงเป็นชาย) บุคคลนั้นจะสามารถแต่งงานกับคู่รักต่างเพศได้

เมื่อสอบถามเรื่องความจำเป็นในดำเนินนโยบายและความเพียงพอในการดำเนินนโยบายต่อแอลจีบีทีในสถานที่ทำงานพบว่า เป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ พนักงานส่วนใหญ่คิดว่า “มีความจำเป็น” และคิดว่า “บริษัทยังดำเนินนโยบายไม่เพียงพอ” ซึ่งนโยบายที่พนักงานลงความเห็นว่าจะควรดำเนินการและยังดำเนินการไม่เพียงพอมากที่สุดคือ การให้สวัสดิการคู่รักเพศเดียวกันเหมือนกับคู่สมรส และนโยบายให้ความสำคัญกับพนักงานข้ามเพศรวมถึงพนักงานที่อยู่ในภาวะความไม่พอใจในเพศของตนเอง สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่ควรปรับปรุงและดำเนินการต่อแอลจีบีทีในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้นโยบายการป้องกันเรื่องความรุนแรงและนโยบายห้ามแบ่งแยกระหว่างเพศซึ่งเป็นนโยบายที่มีอัตราการดำเนินการจริงสูงสุดเป็นสองอันดับแรกก็ยังคงถูกเลือกให้อยู่ในอันดับสูงเช่นกัน ทำให้ทราบว่าปัญหาเรื่องความรุนแรงและการแบ่งแยกระหว่างเพศยังคงมีให้เห็นอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้จะมีการดำเนินนโยบายในหลายองค์กรอยู่แล้วก็ตาม

ในการสำรวจความคิดเห็นต่อการดำเนินนโยบายให้สวัสดิการแก่คู่รักเพศเดียวกันเท่าเทียมกับ

คู่สมรสชาย-หญิงพบว่า พนักงานร้อยละ 94.2 ตอบว่า “เห็นด้วย” เมื่อศึกษาเรื่องระบบสวัสดิการพบว่า ระบบการให้สวัสดิการของญี่ปุ่นมี 2 ประเภทคือ สวัสดิการตามกฎหมาย (法定福利厚生) เป็นสิ่งที่นายจ้างต้องดำเนินการและไม่ครอบคลุมถึงบุคคลที่มีคู่รักเพศเดียวกันเพราะมีความเกี่ยวข้องกับกฎหมายการแต่งงาน ประเภทที่ 2 คือ สวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย (法定外福利厚生) เป็นสิ่งที่นายจ้างดำเนินการได้ตามความพอใจ เสมือนกับบริการเสริมแก่พนักงาน เช่น เงินช่วยเหลือและวันหยุดเนื่องในโอกาสต่างๆ ดังนั้น การให้สวัสดิการแก่พนักงานที่มีคู่รักเพศเดียวกันที่หลายองค์กรกำลังดำเนินการอยู่ตอนนี้จึงเป็นการให้สวัสดิการในประเภทที่ 2 หากจะให้องค์กรดำเนินนโยบายให้สวัสดิการทั้งประเภทที่ 1 และ 2 แก่พนักงานที่มีคู่รักเพศเดียวกันจำเป็นต้องมีการผลักดันทางด้านกฎหมายโดยให้คู่รักเพศเดียวกันสามารถจดทะเบียนสมรสได้ อย่างไรก็ตาม ถึงแม้การดำเนินนโยบายดังกล่าวจะทำได้ยากในปัจจุบัน ทว่าการสำรวจความคิดเห็นก็แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการเปิดกว้างและยอมรับแอลจีบีทีของคนในสังคมปัจจุบัน

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบนโยบายที่ดำเนินการจริงกับนโยบายที่แอลจีบีทีคาดหวัง

หัวข้อนโยบายต่อแอลจีบีที	ดำเนินการอยู่ (ร้อยละ)	เลสเบี้ยน เกย์ ไบเซ็กชวล ต้องการ (ร้อยละ)	คนข้ามเพศ ต้องการ (ร้อยละ)
ป้องกันเรื่องความรุนแรง	65.4	-	-
ระบุเรื่องการห้ามแบ่งแยกระหว่างเพศไว้อย่างชัดเจน	61.5	49.9	48.7
จัดตั้งช่องทางให้คำปรึกษา	46.2	40.9	38.4
ให้สวัสดิการคู่รักเพศเดียวกันเหมือนกับคู่สมรส	11.5	73.2	56.7
นโยบายให้ความสำคัญกับพนักงานข้ามเพศ รวมถึง ภาวะไม่พอใจในเพศของตนเอง	38.5	56.2	70.4
จัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ภายในบริษัท เช่น จัดอบรม	30.8	47	50.3
สนับสนุนกิจกรรมเรื่องความหลากหลายทางเพศ ภายนอกบริษัท	15.4	33.7	33.3
มีผู้สนับสนุนแอลจีบีที (Ally) ภายในบริษัท	3.8	30.9	29.4
สนับสนุนสินค้าและบริการสำหรับธุรกิจแอลจีบีที	-	23.5	19.2
ไม่รู้	3.8	5.5	6.6
อื่นๆ	3.8	2.4	4.3

ผู้วิจัยนำข้อมูลด้านการดำเนินนโยบายจริงที่ได้จากแบบสอบถามวิเคราะห์ร่วมกับนโยบายที่แอลจีบีทีต้องการของนิจีโอโร ไคเวอร์ชิตี และสถาบันเพศศึกษาของไอซียู (2016) จากการวิเคราะห์พบว่านโยบายที่ดำเนินการจริงส่วนใหญ่ยังไม่ครอบคลุมถึงจำนวนที่แอลจีบีทีต้องการเท่าไรนัก โดยนโยบายที่ไม่มีการปฏิบัติจริงคือ การสนับสนุนสินค้าและบริการสำหรับธุรกิจแอลจีบีทีและมีเพียง 3 นโยบายที่ดำเนินการในอัตรามากกว่าที่แอลจีบีทีต้องการ ได้แก่ การห้ามแบ่งแยกระหว่างเพศ การป้องกันเรื่องความรุนแรง และการจัดตั้งช่องทางให้คำปรึกษา ซึ่งทั้ง 3 นโยบายถือเป็นนโยบายพื้นฐานที่ทุกองค์กรควรดำเนินการ โดยเฉพาะนโยบายห้ามแบ่งแยก

เพศซึ่งเป็นนโยบายที่ดำเนินการอย่างแพร่หลายในองค์กรทั่วโลก ทว่าในญี่ปุ่น องค์กรที่ดำเนินนโยบายดังกล่าวมักกระจุกตัวอยู่ในองค์กรต่างประเทศ องค์กรสัญชาติญี่ปุ่นยังไม่ค่อยนำนโยบายดังกล่าวไปดำเนินการเท่าไรนัก

ดังที่กล่าวไปข้างต้นว่านโยบายการให้สวัสดิการแก่คู่รักเพศเดียวกันและนโยบายให้ความสำคัญกับพนักงานข้ามเพศ รวมถึงภาวะความไม่พอใจในเพศของตนเองเป็นนโยบายที่กลุ่มเลสเบี้ยน เกย์ ไบเซ็กชวล และคนข้ามเพศต้องการมากที่สุด ทว่าในความเป็นจริงแล้วการดำเนินนโยบายทั้ง 2 หัวข้อพบเห็นได้น้อยมาก โดยนโยบายการให้สวัสดิการแก่คู่รักเพศเดียวกันยังคงมีข้อจำกัดทางกฎหมาย ทำให้

คู่รักเพศเดียวได้รับเพียงสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย (法定外福利厚生) สำหรับนโยบายให้ความสำคัญกับพนักงานข้ามเพศและพนักงานในภาวะความไม่พอใจในเพศของตนเองนั้น ถึงแม้จะมีการประกาศใช้กฎหมายพิเศษสำหรับบุคคลที่อยู่ในภาวะไม่พอใจในเพศของตนเองไปแล้วเมื่อปี ค.ศ. 2003 ทว่าการดำเนินนโยบายยังคงเป็นในรูปแบบที่พนักงานข้ามเพศหรือพนักงานในภาวะความไม่พอใจในเพศของตนเองร้องเรียนเรื่องปัญหาและความยากลำบากในการทำงาน ต่อองค์กรและองค์กรจึงจะมีการจัดการต่อปัญหา (村木真紀, 2015) นอกจากนี้ นโยบายจัดตั้งกลุ่มสำหรับพนักงานแอลจีบีทีหรือผู้สนับสนุนภายในองค์กร นโยบายจัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงกระตุ้น และนโยบายสนับสนุนกิจกรรมเรื่องความหลากหลายทางเพศภายนอกบริษัทซึ่งเป็นนโยบายที่ผู้วิจัยมองว่ามีความสำคัญต่อพนักงานแอลจีบีทีก็เป็นนโยบายที่ยังดำเนินการไม่ครอบคลุมถึงจำนวนที่แอลจีบีทีต้องการเช่นกัน โดยเฉพาะนโยบายจัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงกระตุ้น เพราะนโยบายนี้เป็นการสร้างโอกาสให้พนักงานในองค์กรได้เรียนรู้และทำความเข้าใจในเรื่องความหลากหลายทางเพศและแอลจีบีทีมากขึ้น เมื่อพนักงานมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในเรื่องดังกล่าวอย่างถูกต้องแล้ว ย่อมส่งผลให้สถานที่ทำงานแห่งนั้นกลายเป็นสถานที่ทำงานที่แอลจีบีทีทำงานได้อย่างสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้ปัญหาการแบ่งแยกระหว่างเพศและปัญหาความรุนแรงลดลง และยังเป็น การเพิ่มจำนวนผู้สนับสนุนแอลจีบีทีภายในองค์กรอีกด้วย สำหรับนโยบายสนับสนุนกิจกรรมเรื่องความหลากหลายทางเพศภายนอกบริษัทถือเป็นนโยบายที่สามารถสร้างกระแสความตื่นตัวในเรื่องแอลจีบีทีต่อสังคมภายนอกได้ เพราะจะทำให้คนในสังคมรับรู้ถึงแนวทางการดำเนินนโยบายขององค์กร และทำให้แอลจีบีทีที่กำลังหางานรับรู้และเข้าถึงแนวทางการดำเนินนโยบายขององค์กรนั้นๆ ได้ นอกจากนี้ยังเป็นต้นแบบ

ที่ดีให้กับองค์กรอื่นๆ ได้หันมาดำเนินนโยบายต่อพนักงานแอลจีบีทีมากขึ้นด้วย

5. สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาของแอลจีบีทีในบริบทการทำงานส่วนใหญ่ล้วนเกิดมาจากการนำอัตลักษณ์และเพศวิถีมาเป็นปัจจัยหลักในการแบ่งแยกระหว่างเพศ ส่งผลให้พนักงานแอลจีบีทีล้วนแต่ได้รับผลกระทบจากการแบ่งแยกระหว่างเพศเหล่านั้น ไม่ว่าจะได้รับความรุนแรง ความไม่เท่าเทียมในการดำเนินนโยบายและการได้รับสวัสดิการ อีกทั้งการที่พนักงานในองค์กรไม่ได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องความหลากหลายทางเพศและแอลจีบีทีอย่างถูกต้องก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาต่อแอลจีบีทีในบริบทการทำงาน โดยส่งผลให้รับรู้ถึงการมีอยู่ของแอลจีบีทีในระดับต่ำ นำไปสู่การดำเนินนโยบายที่ไม่คำนึงถึงพนักงานแอลจีบีที

ปัญหาต่างๆ ของแอลจีบีทีในบริบทการทำงานนำไปสู่ข้อเรียกร้องของพนักงานแอลจีบีทีที่ต้องการให้ทุกองค์กรดำเนินนโยบายต่อแอลจีบีทีในหัวข้อต่างๆ อย่างครอบคลุมและเหมาะสม โดยนโยบายที่กลุ่ม เลสเบี้ยน เกย์ ไบเซ็กชวล ต้องการมากที่สุดคือนโยบายการให้สวัสดิการแก่คู่รักเพศเดียวกัน และนโยบายที่คนข้ามเพศต้องการมากที่สุดคือนโยบายให้ความสำคัญกับพนักงานข้ามเพศ และพนักงานในภาวะความไม่พอใจในเพศของตนเอง โดยนโยบายทั้ง 2 หัวข้อสะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่ขาดขององค์กรส่วนใหญ่ในญี่ปุ่นอย่างชัดเจน

การสำรวจเรื่องทัศนคติพบว่าพนักงานชาวญี่ปุ่นส่วนใหญ่คิดว่าแอลจีบีทีว่าเป็นคนปกติ และมีแนวโน้มยอมรับแอลจีบีทีทั้งในสถานะคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงานในระดับสูง สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในสังคมญี่ปุ่นปัจจุบันที่เปิดกว้างในเรื่องความหลากหลายทางเพศมากขึ้น อย่างไรก็ตามการ

ตระหนักถึงการมีอยู่ของแอลจีบีทีในสถานที่ทำงาน ยังคงอยู่ในระดับต่ำ และยังมีพนักงานจำนวนหนึ่งที่ไม่เข้าใจความหมายของคำว่าแอลจีบีทีไม่ถูกต้อง แสดงให้เห็นว่าคนส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องแอลจีบีทีอย่างเพียงพอ ในด้านการดำเนินนโยบายพบว่า จำนวนองค์กรที่ดำเนินนโยบายต่อแอลจีบีทียังอยู่ในระดับต่ำ โดยผู้ตอบแบบสอบถาม 171 คน มี 26 คนที่ระบุว่าบริษัทของตนเองกำลังดำเนินนโยบายต่อแอลจีบีทีอยู่ นโยบายที่มีการดำเนินการมากที่สุดคือ การป้องกันเรื่องความรุนแรง และการห้ามแบ่งแยกระหว่างเพศ ในขณะที่นโยบายที่แอลจีบีทีต้องการให้ดำเนินการมากที่สุด ได้แก่ นโยบายให้สวัสดิการแก่คู่รักเพศเดียวกัน และนโยบายให้ความสำคัญกับพนักงานข้ามเพศและพนักงานในภาวะความไม่พอใจในเพศของตนเอง กลับเป็นนโยบายได้รับการดำเนินการในระดับต่ำ ในการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องการให้สวัสดิการแก่คู่รักเพศเดียวกัน เทียบเท่ากับคู่สมรสชาย-หญิงพบว่า พนักงานมากกว่าร้อยละ 90 เห็นด้วยกับการให้องค์กรดำเนินนโยบายข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มการยอมรับและเปิดกว้างของคนในสังคมญี่ปุ่นปัจจุบัน

งานวิจัยนี้สรุปได้ว่าแอลจีบีทียังคงประสบกับปัญหาต่างๆ ในบริการทำงานและองค์กรส่วนใหญ่ยังคงไม่ดำเนินนโยบายที่ครอบคลุมหรือคุ้มครองพนักงานเหล่านี้ อย่างไรก็ตาม จากกระแสการตื่นตัวในเรื่องความหลากหลายทางเพศและกระแสแอลจีบีทีบูม (LGBT Boom) ในสังคมญี่ปุ่น ทำให้พนักงานมีทัศนคติต่อแอลจีบีทีเปลี่ยนไปจากในอดีต จากที่เคยมองว่าแอลจีบีทีคือกลุ่มคนประหลาด เปลี่ยนเป็นมองว่าแอลจีบีทีเป็นคนปกติและยอมรับแอลจีบีทีในสถานะต่างๆ มากขึ้น อีกทั้งกระแสการตื่นตัวเหล่านั้นยังส่งผลให้องค์กรบางส่วนหันมาดำเนินนโยบายต่อแอลจีบีทีมากขึ้น โดยจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านนโยบาย จะเห็นได้ว่าเกือบทุกนโยบายที่แอลจีบีทีต้องการมีการ

ดำเนินการอยู่แล้ว แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการสร้างสังคมการทำงานที่เอื้อต่อการมีอยู่ของแอลจีบีที อีกทั้งช่วงหลังมานี้หน่วยงานรัฐและสื่อต่างๆ ก็หันมาออกนโยบาย กฎหมาย และนำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวกับแอลจีบีทีมากขึ้นเช่นกัน จากการผลักดันของหน่วยงานรัฐและสื่อต่างๆ ทำให้องค์กรเล็งเห็นถึงความสำคัญในประเด็นเรื่องความหลากหลายทางเพศมากขึ้นและส่งผลให้มีอัตราการดำเนินนโยบายต่อแอลจีบีทีในองค์กรเพิ่มมากขึ้นในอนาคตอย่างแน่นอน

บรรณานุกรม

- นฤพนธ์ ดวงวิเศษ. (ม.ป.ป.). *แนวคิดทฤษฎีเรื่องความหลากหลายทางเพศ*. <https://www.sac.or.th/th/wp-content/uploads/2016/05/Sexual-diversity.pdf> สืบค้นเมื่อ 21 กันยายน 2561
- LGBT Thailand. (2561). *'LGBT Study' course. New courses in America that is not just about 'SEX'*. Retrieved 4 July 2019 from <https://lgbtthai.com/news--ข่าวสาร/เปิดหลักสูตร-lgbt-ศึกษา-หล/> (in Thai)
- World Bank Group. (2016). *Economic Inclusion of LGBTI Groups in Thailand in 2018*. The World Bank Group.
- Nakanishi Eri. (2017). 「LGBT no Genjou to Kadai –Seiteki Shikou Matawa Seijin ni Kansuru Sabetsu to Sono Kaishou e no Ugoki—」. *Rippou to Chousa*, pp.3-17. (in Japanese)
- Naito Nishibu. (2017). *Shokuba ni okeru Seitekishikou・Sei-jinin (SOGI) ni Kansuru Mondai to Houseisaku no Kadai. Roudou Chousa*, 4-9. (in Japanese)

- Hakuhodo DY Group. (2017). *Hakuhodo DY Group no Kabushikigaisha LGBT sougoukenkyuush Chousa Report Dai 2-dan wo Happyou*. Retrieved 15 June, 2018 from <https://www.hakuhodo.co.jp/uploads/2017/02/20170208-1.pdf> (in Japanese)
- Kousei Roudoushou. (n.d.). *Seidouitsu-seishougai*. Retrieved 2 June, 2018 From https://www.mhlw.go.jp/kokoro/know/disease_gender.html (in Japanese)
- Hattori Yasushi. (2017). LGBT Seisaku no Doukou to Kigyou no LGBT Taiou no Joukyou. *Kikan Seisaku Keiei Kenkyuu*, 91-101. (in Japanese)
- Muraki Maki. (2015). LGBT ga Hataraki Yasui Shokuba-dzukuri e Muketa Kigyou no Torikumi. *Kikan Roudou-sha no Kenri*, pp.47-53. (in Japanese)
- Muraki Maki. (2018). LGBTto Shokuba Kankyou. *Gekkan Jichi-ken*, pp.26-34. (in Japanese)
- Muraki Maki, Goto Junichi, Yanagisawa Masakazu. (2015). *Shokuba no LGBT Dokuhon: 'Arinomama no Jibun' de Hatarakeru Kankyou wo Mezashite*. Tokyo-to: Jitsumukyokuishuppan. (in Japanese)
- Tokyobengoshikai *LGBT Houmu Kenkyuubu*. (2017). *LGBT Houritsu Soudan Taiou Gaido*. Tokyouto: Daiichihouki Kabushikigaisha. (in Japanese)
- Toyo Keiai CSR. (2018). *2019 Nenban LGBT e no Taiou Kihon Houshin 'Ari' 330 Sha wo Shoukaishimasu*. Retrieved 12 February 2019 from <http://csrblog.toyokeizai.net/csr/2018/12/2019lgbt330-1ba3.html> (in Japanese)
- Morinaga Takahiko. (2018). *LGBT wo Shiru*. Japan: Nikkei Bunko. (in Japanese)

Received: 6 / 10 / 2562

Revised: 6 / 11 / 2562

Accepted: 7 / 11 / 2562