

LGBTQ+インクルージョンに向けた投資家ガイド

LGBTQ+インクルージョンが反映された
ESG戦略による業績の向上



Open
For
Business



本レポートのスポンサーからの メッセージ



ファブリツィオ・カンペリ

ドイツ銀行 コーポレート・バンクおよび
インベストメント・バンクの統括責任者
取締役会メンバー

ドイツ銀行はLGBTQ+のインクルージョン(包摂)を尊重し、パフォーマンスの高いダイナミックな企業を生み出すために欠かすことのできない要素であると考え います。さまざまな考え方や

イデンティティを包摂していくことでこそ、優れた経営判断を下し、優秀な人材の獲得と定着を進め、当行の影響力を高めていくことができるのです。この考え方は当行の隅々まで浸透しています。今般の調査を通して財務業績とLGBTQ+インクルージョンとの強固な関連性を示すことで、こういったアプローチの重要性を明確に示していきたいと考えています。

グローバルに展開する金融機関として、当行はお客様とのパートナーシップを通じて経済の成長と社会の発展に資することを目指しています。ESG事業戦略を通じたリスク管理やインパクト創出の機会を捉えることも当行の役割の一端です。LGBTQの平等に関する投資家の要求が高まっており、LGBTQ+ インクルージョンを重視する企業は一般から高い評価を得て、選ばれるブランドになっています。本レポートではこういった動きについて根拠を示していきます。企業はLGBTQ+インクルージョンに向けたベストプラクティスを、社会的な持続可能性の中心に据えていくことで、企業価値の最大化を図っていくことができるでしょう。

本レポートから得られた知見を開示のテンプレートとして活かしていただくとともに、自社のLGBTQ+インクルージョンの成熟度を測る自己評価のツールとしてもお役立ていただけたと考えています。

当行は、LGBTQ+インクルージョン推進に向けて、基本的ESGの成熟度をベースラインから更に高めるためには、共に取り組むべきことがまだまだあることを認識しており、ポジティブな影響を生み出す存在になりたいと固い決意で臨んでいます。ドイツ銀行にはこれまでもLGBTQ+の権利を保護してきた経緯があります。世界中のLGBTQ+関係者を一貫して支え続けており、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」もいち早く採用しました。また、Open For Businessをはじめ、世界経済フォーラムと協力して取り組んでいる「世界のLGBTI平等に向けたパートナーシップ」など、グローバルな取り組みにも参加してLGBTQ+インクルージョンに向けたコミットメントを高めています。

本レポートが、ゴールド・スタンダードのESGの測定と報告を通して企業価値の最大化を模索する、多くの企業にとって、実用的なリソースとしていただければ幸いです。当行は本レポートのスポンサーとして支援し、Open For Businessと共同で作業を進めました。LGBTQ+インクルージョンに向けたベストプラクティスを実行に移していくきっかけになれば、と願っています。

免責

本レポートは情報共有を目的としてOpen For Businessによって作成されました。本レポートは信頼性が高く正確だと考えられる出所、情報、システムをもとに作成されたものですが、提供にあたっては執筆時の現状が維持されています。本レポートに含まれる情報は指針としてのみ意図されています。レポート出版時には正確であると考えられた情報が使われていますが、適切な法的または財務的な助言、詳細な専門調査、専門家による判断の行使に代わるものではありません。Open For Business、その企業パートナー、本レポートの執筆者、Open For Business諮問機関の構成員は本レポートの情報を検証しておらず、今後検証することはありません。また、本レポートの利用や本レポートに含まれる情報やデータによって生じた結果をもとに下した判断や取った行動について、上記の者は責任を負いません。執筆者また本レポートの協力者は、明示または黙示を問わず、本レポートに含まれている情報の正確性や完全性について、あらゆる表明を行わず、あらゆる責任を認めません。本レポートで表明された意見は編集チームの意見であり、Open For Businessや同企業連合を支持する企業の正式な立場を表すものではありません。

連絡先: info@open-for-business.org

詳細はこちら: open-for-business.org

Open For Businessをフォロー:

@OFB_LGBT

目次

Open For Businessについて	4
本レポートについて	5
全体の要約	7
はじめに	10
1 LGBTQ+インクルージョンに関する企業の報告	13
2 LGBTQ+インクルージョンに対する投資家の需要	15
3 LGBTQ+インクルージョンに対する投資家の視点	16
LGBTQ+インクルージョンの進んだ企業の業績は好調	16
LGBTQ+インクルージョンの進んだ企業ほど人材の獲得と定着に有利	17
LGBTQ+インクルージョンの進んだ企業は評判が高く、選ばれるブランドに	17
LGBTQ+インクルージョンの進んだ企業ほどLGBTQ+関連の個人消費を取り込みやすい	18
4 LGBTQ+インクルージョンに関する企業の実績評価	19
投資先企業のLGBTQ+インクルージョンを評価する9つの質問	22
5 ESGにおける「S」	24
掘り下げ検証 1: 人権	25
掘り下げ検証 2: 資金アクセス:	27
掘り下げ検証 3: 医療アクセス:	28
結論	30
調査手法	32
執筆者の略歴	33

Open For Businessについて

Open For Businessは、「インクルージョンとダイバーシティを取り込んだ社会こそがビジネスや経済の発展にふさわしい」という主張に賛同するグローバルな企業連合です。

Open For Businessの目的は、世界中でLGBTQ+の権利を高めていくことです。Open For Businessの企業パートナーは、自社におけるダイバーシティやインクルージョンに対し深く根差したコミットメントを共有している中、

事業を行っている国における反LGBTQ+的な政策の広まりを懸念しています。Open For Businessは現在、カリブ諸国、中欧、東欧、東アフリカにおいて地域プログラムを展開しており、東南アジアにおいてもプログラムを策定中です。各プログラムでは地元の市民団体と連携し、現地の企業団体からLGBTQ+に対する支持を取り付けると共に、データに依拠して支持拡大を進めています。

Open For Businessの企業パートナー

4



本レポートについて

本レポートの目的は？

本レポートでは、LGBTQ+インクルージョンがなぜ投資家にとって重要であるのか、またそれを環境・社会・ガバナンス（ESG）戦略にどのように統合できるのかを検証します。

本レポートでは、LGBTQ+インクルージョンと、企業の実績（収益率の向上、企業の評判やブランド好感度の向上、ダイバーシティの成果向上）がどのように相関しているのかについて調査しています。最終的にはより多くの企業がLGBTQ+インクルージョンを含めたESG戦略を採用し、そして、投資家がLGBTQ+インクルージョンに関して効果的に企業を評価できるよう、知見を提供することを目指しています。

本レポートの想定読者

本レポートは、次の方々を念頭に執筆されました。

- ▶ 株主、運用会社、アナリストなど、投資業界に身を置き、LGBTQ+インクルージョンと企業業績の関係を把握しようと考えている方。
- ▶ 取締役、DEI専門家、ESG担当者、パブリック・アフェアーズやコーポレート・アフェアーズの責任者など、LGBTQ+の視点を取り入れてESG戦略を強化したいと考えている企業の方。
- ▶ 市民団体や従業員リソースグループなどのLGBTQ+関係者で、社内外でLGBTQ+インクルージョンに関する企業からの積極的な支持を引き出したいと考えている方。
- ▶ ESGの枠組み、格付、職場のインクルージョンに関する指数の開発などの基準設定に携わり、自身の手法が実際のベストプラクティスに沿っていることを確認されたい方。

本レポートの調査範囲

本レポートでは、LGBTQ+インクルージョンがどのように企業のESG戦略に取り込まれているのかについて、米国、英国、ドイツ、オーストラリアの大手上場企業290社を調べ、インクルージョンと業績の関連性について最新のデータを提示しています。Open For Businessの企業パートナーからの知見を活かしつつ、職場に関するグローバルな指数も分析しました。調査対象となった290社のESG報告書、年次報告書、重要事項評価、DEI報告書、DEI関連のウェブサイト进行分析し、13件のデータポイントに基づいて各社にLGBTQ+透明性スコアを割り当てました。

執筆者について

本レポートの執筆責任者は、ケン・ヤンセンとジョン・ミラーです。ヤンセンは、JPモルガン・チェースの元最高データ責任者、JPモルガン・チェースのLGBTQ+エグゼクティブ・カウンシルの創設者であり、現在Windöにおいて社会的インパクトの責任者を務めています。ミラーはブランズウィック・グループのパートナーであり、同社のESGおよび持続可能な事業プラクティスの共同責任者を務めています。Open For Businessの創設者であり、チェアを務めています。協力執筆者は、サウサンプトン大学物理学修士のジュード・シーモン、ブランズウィック・グループのESGおよび持続可能な事業プラクティス・チームのジョゼフ・ドイル、Open For BusinessのCEOのドミニク・アーナルです。

“本レポートの最終的な目的は、LGBTQ+インクルージョンを含めたESG戦略を採用する企業を増やすこと、そして、LGBTQ+インクルージョンに関して効果的に企業を評価できるよう投資家に知見を提供することです。”

用語について

本レポート全体で、「環境・社会・ガバナンス」を示す言葉として「ESG」という略語が使用されています。ESGは、倫理と持続可能性の両面から、企業が社会全体の中でどのように事業を運営しているのかを評価する基準のことです。

本レポートでは、全体を通して「LGBTQ+」という略語も使われています。これは、多様な性的指向、性自認、性表現をもつコミュニティや、個人のことで、LGBTQ+とは、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、クィアの頭文字と共に、「+」を加えることで、インター・セックスなどLGBTQの頭文字だけでは適切に表現できない個人も含めています。さまざまな組織や企業において、LGBTIQという用語が使われるケースも増えています。LGBTIQは、略語の中にインター・セックスを明示的に含めたものです。本レポートでは、世界中のインター・セックスの人のデータがLGBTQ+の人のデータよりもさらに少ないという理由で、LGBTIQという略語は使用しないことにしました。とはいっても、LGBTQ+の「+」をもってインター・セックスの方も全面的に考慮しており、今後の調査には明示的にインター・セックスも含めていけるよう、こういった方々に関する収集データが増えていくことを期待しています。

Open For BusinessのCEO、ドミニク・アーナルのメッセージ



Open For Businessの活動にご理解とご支援いただいている皆さまにとっては、LGBTQ+インクルージョンに対する投資家の関心の高まりは驚くにはあたりません。とはいっても、LGBTQ+は複雑かつわかりにくいというトピックです。投資家にとってのLGBTQ+インクルージョンとは何でしょうか？企業におけるLGBTQ+インクルージョンを評価する際、投資家はなに目を向けるべきでしょうか？さらに、反ESGや反DEIの動きを私たちはどのように捉えるべきでしょうか？この「LGBTQ+インクルージョンに向けた投資家ガイド」のレポートでは、こういった疑問に対して総合的な視点を提供したいと考えています。

今般の調査から、「LGBTQ+透明性スコアが上位25の企業の収益性は下位25の企業の2.5倍になる」という重要な結果が得られました。このデータはLGBTQ+インクルージョンと投資家への還元率の高さに明確な関連性があることを示しています。これまでのOpen For Businessの調査でも示してきた通り、LGBTQ+インクルージョンは経営が順調で成功している企業の特徴の1つになっています。

本レポートはLGBTQ+インクルージョンに関する企業評価を模索している投資家向けのもですが、それにとどまらず、より多くの企業がLGBTQ+インクルージョンの取り組みをESG戦略に組み込むよう、後押しする材料になればと期待しています。データが示す通り、それこそが良いビジネスだと言えるからです。

Open For Businessの調査諮問機関



Suen Yiu Tung

Founding Director of Sexualities Research Program, Chinese University of Hong Kong
Assistant Professor of Gender Studies; Author of studies on LGBT+ issues in Asia, including business and workplace contexts.



Dr. Vivienne Ming

Cognitive neuroscience faculty member of Singularity University; Co-Founder of Socos Lab
Theoretical neuroscientist, entrepreneur, and author who is frequently featured in The Financial Times, The Atlantic, Quartz and The New York Times; Speaks regularly on AI-driven research into inclusion and gender in business; Former visiting scholar at UC Berkeley's Redwood Center for Theoretical Neuroscience.



Matteo Winkler

Professor of Law, HEC Paris
Teaches diversity and inclusion. Member of non-profit association Avvocatura per i Diritti LGBTI – Rete Lenford, which led important anti-discrimination lawsuits before Italian courts.



Paul Jansen

Senior Advisor for Global Advocacy, OutRight Action International
Worked as International Consultant from Sitges, Spain, mainly on organisational and strategic reviews for LGBTIQ organisations and networks, as well as key population networks working on HIV issues.



Pawel Adrjan

Economist, Indeed
Research Fellow at Regent's Park College, University of Oxford; Economist with international experience in the finance and technology sectors; Researches global labour market trends.



Paul Donovan

Chief Economist, UBS Global Wealth Management
Economist and author. Presenting macroeconomic and political economic views, with a focus on the economic costs of prejudice and the role of business and investors in promoting diversity and inclusion.



Yvette Burton

Senior executive with 20+ years of accelerating business performance through leadership transformation and global workforce innovation
A trusted advisor to Fortune 50 companies, foundations, and early stage non-traditional start-ups. Award-winning scholar-practitioner and behavioral scientist obsessed with agile practices for converting strategic market insights into hard to imitate executions capabilities.



Drew Keller

Director, Institute for the Study of Business in Global Society (BiGS), HBS
Drew Works with businesses, academics, and activists on exploring novel ways to improve businesses' impacts on the environment and human rights. Former Global Program Director for Open For Business and researcher on the connection between LGBT+ inclusion, economic growth, and business performance.

全体の要約

LGBTQ+インクルージョンに対する投資家の関心が高まっています。本レポートでは、明確な説明とともに「LGBTQ+インクルージョンは、経営が順調な企業の特徴である」という理解がその背景にあることを解説していきます。

「LGBTQ+インクルージョンに向けた投資家ガイド」では、LGBTQ+インクルージョンが投資家に重要視される理由とともに、企業の環境・社会・ガバナンス(ESG)戦略へのLGBTQ+インクルージョンの取り込み方についても検証して行きます。

また、LGBTQ+インクルージョンをESG戦略に含めている世界の大手企業について掘り下げて分析し、LGBTQ+インクルージョンの透明性が高い企業は、業績、ブランド評価、人材獲得のいずれについても優れた実績を残していることを解説します。

人権、資金アクセス、医療アクセスといったESGの「S」にまつわる社会的な問題はLGBTQ+コミュニティに偏った影響をもたらしています。本レポートでは企業によるこうした社会課題への対応についても検証します。

本レポートでは4カ国の大企業290社に対する分析をもとに、LGBTQ+インクルージョンの実績について企業を効果的に評価する枠組みを策定しました。投資家や企業経営者とともに、政策当局や市民団体も、企業という領域におけるLGBTQ+インクルージョンの持つ力を理解し活用していくことが求められる中、この枠組みは重要なリソースになるでしょう。

企業のLGBTQ+に関する透明性は業績と深く関連している

好調な業績

今般のOpen For Businessによる分析では、企業業績とその企業のLGBTQ+の透明性には強い相関があることが分かりました。

LGBTQ+透明性スコア上位25社の収益性は下位25社の2.3倍に上ります。

また、LGBTQ+インクルージョンの進んだ企業ほど株価の推移、自己資本利益率、時価総額、キャッシュフローといった点も優れています¹。

[詳細は16ページ](#)

評判が高く 選ばれるブランド

LGBTQ+透明性スコアの高い企業ほど、フォーチュン誌の「世界で最も称賛される企業」に名を連ねています。

上位25社のうち14社がこの「世界で最も称賛される企業」に入っています。これに対して、下位25社で名前が挙がったのは7社にとどまりました。

[詳細は17ページ](#)

LGBTQ+消費者の 購買力にアクセスできる

LGBTQ+関連の個人消費力は、日本、ドイツ、インド、英国、フランスといった経済大国の国内総生産(GDP)をしのぐ勢いです。

[詳細は18ページ](#)

ダイバーシティの 実績に優れている

LGBTQ+インクルージョンを掲げる職場は優秀な人材の獲得につながります。先進的で能力重視の企業である、という強いメッセージを打ち出すことになるためです。今般のOpen For Businessによる新しい分析では、LGBTQ+透明性スコアの高い企業にはLGBTQ+の従業員が多く集まることが分かっています。

スコアが上位半分の企業に勤めるLGBTQ+の従業員は、下位半分の企業の1.5倍に上ります。

[詳細は17ページ](#)

重要事項評価においてDEIを重要課題と捉えている企業は92%に上る

ダイバーシティ(多様性)、エクイティ(公平性)、インクルージョン(包摂)

つまり、92%の企業は、DEIの実績を出せなければ、自社のビジネスや事業運営に対する社会的な信頼が長期的に脅かされ得ると考えています。

本レポートでは、職場におけるLGBTQ+の平等を評価したグローバル指数16件を調べ、それに基づいて投資先企業のLGBTQ+インクルージョンを評価していくための9つの質問とそれぞれに関連した44件のポリシーや慣行を洗い出しました。

[詳細は24ページ](#)

大半の企業はLGBTQ+インクルージョンについて、「基本的ESG」を超えた取り組みを実施している

成熟度レベルが「戦略的ESG」に達している
企業は39%

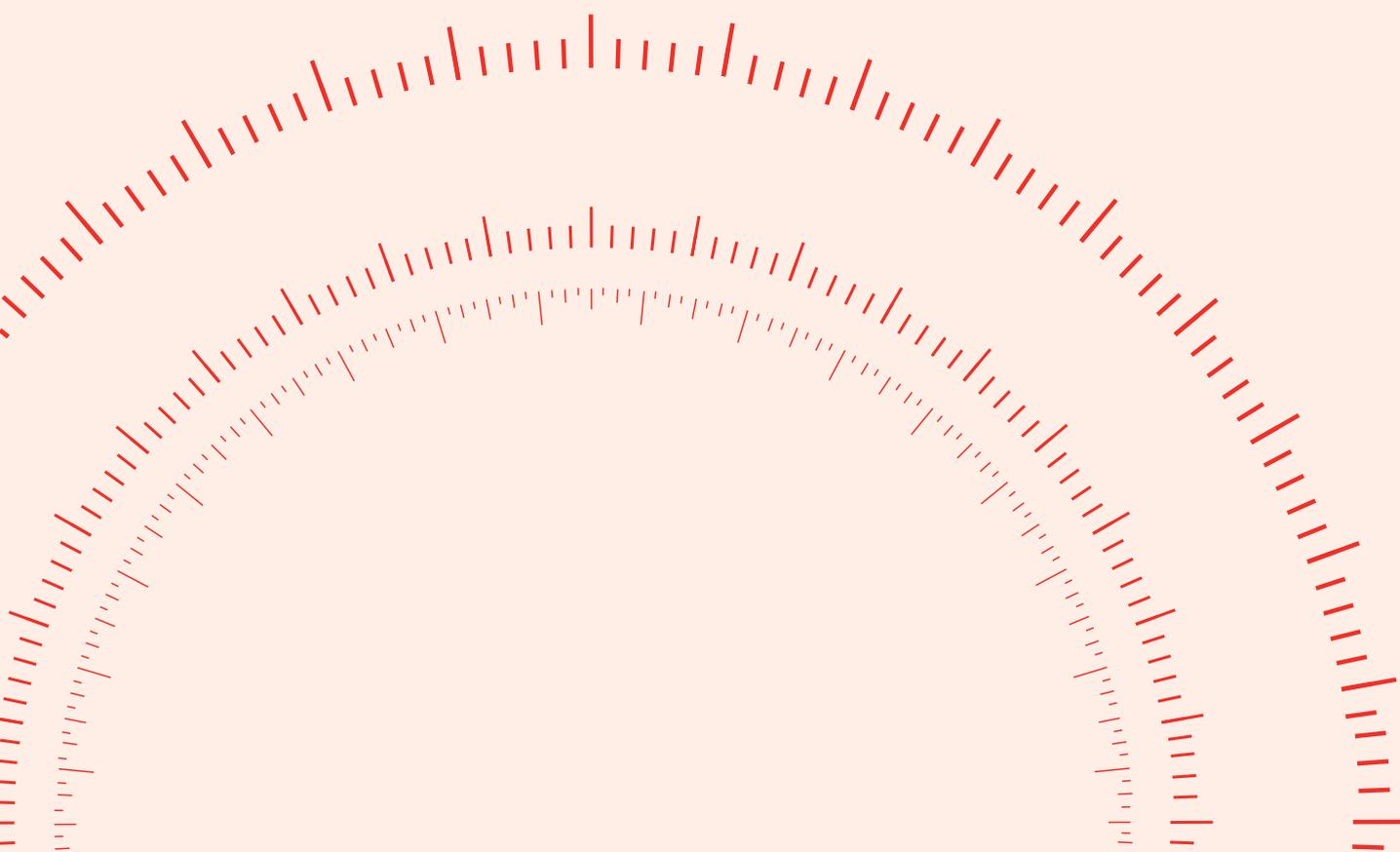
「戦略的ESG」とは、開示、評価基準、目標といった事柄にとどまらず、LGBTQ+の顧客を念頭においた事業戦略の実施や、LGBTQ+インクルージョンを徹底した商品設計など、ESGを企業戦略と関連付けていることを指します。

[詳細は21ページ](#)

成熟度レベルが「インパクトESG」に達している
企業は18%

「インパクトESG」とはさまざまな課題に対するリーダーシップがあり、社会において自社が果たすべき役割を認識している企業のことです。こういった企業は、社内にとどまらず社会全体でLGBTQ+インクルージョンを推進しようとしています。

[詳細は21ページ](#)



徹底検証: 企業の重要事項評価で取り上げられている課題で、LGBTQ+関係者に偏った影響を及ぼすもの

人権

重要事項評価全体の61%で重要課題として取り上げられている

- ▶ LGBTQ+当事者は66カ国で刑事訴追の対象となる。12カ国では同意に基づいた同性間の性行為でも死刑が科される。
- ▶ 母国を逃れた後も、LGBTQ+の難民は引き続き、非難やいじめに遭う。
- ▶ 国連はホームレス状態に陥ることも人権侵害であると捉えている。米国では最大40%のホームレスの若者がLGBTQ+を自認。英国では若者ホームレスの24%がLGBTQ+。

詳細は25ページ

資金アクセス

分析対象金融機関38社の68%で重要課題に

- ▶ 米国ではLGBTQ+成人の22%が貧困層。これに対して、LGBTQ+以外の成人の貧困率は16%。
- ▶ 家族作りや性別変更といった夢の実現には多額の費用がかかる。結果として、資金を借り入れすることになるか、こういった夢を諦めることになる。
- ▶ 米国のスタートアップ企業向けの融資総額2.1兆ドルのうち、創設者がLGBTQ+の企業が調達した割合は0.5%。一方で、総人口の中でLGBTQ+を自認している割合は7.1%。

詳細は27ページ

医療アクセス

分析対象ヘルスケア企業28社の86%で重要課題に

- ▶ 米国で民間健康保険の未加入割合は2倍(14%対7%)。
- ▶ メンタルヘルスの不調や問題を抱える割合は2倍。
- ▶ 医療従事者からの差別が理由で医療ケアを先延ばし、または、避ける割合は3倍。

詳細は28ページ

ESGへの注目、トランス・ジェンダーとノン・バイナリーのインクルージョン

トランスジェンダー関係者とノン・バイナリーコミュニティに影響する問題

- ▶ 米国において、黒人のトランスジェンダーの40%、ラテン系の45%が貧困層。
- ▶ トランスジェンダーの65%がジェンダーアイデンティティを尊重した医療「ジェンダー・アファーマーミング・ケア」を望むものの、平均コストは10万ドルに上る。
- ▶ 私たちの調査ではフォーチュン100企業の36%は、依然としてジェンダー・アファーマーミング・ケアや、性別変更関連のケアを提供していない。
- ▶ 米国の22州において現時点でジェンダー・アファーマーミング・ケアは禁止されている。州外医療のために旅費を払い戻す企業も存在している。

詳細は28～29ページ

トランス・ジェンダーとノン・バイナリーにかかるベストプラクティスとポリシー5件

- ▶ トランス・ジェンダーの個人に対して、総合医療保障が提供されている(例: 喉仏の切除/縮小、顔面女性化手術、声の女性化手術、身体の男性化または女性化のための脂肪吸引/脂肪注入)。
- ▶ LGBTQ+に理解のある化粧室、ドレスコード、ジェンダー代名詞があり、性別変更に関するガイドラインが備わっている。
- ▶ LGBTQ+のあらゆる関係者(バイ・セクシャル、トランス・セクシャル、ノン・バイナリーなど)のアイデンティティや経験に言及した全従業員宛の社内コミュニケーションが配信されている。
- ▶ トランス・ジェンダー向けの団体を含め、LGBTQ+の市民団体に対して、理事の派遣、パートナーシップ、スポンサーシップ、慈善活動などを通してサポートを提供している。
- ▶ 従業員が利用する全ての職場システムの上で、ノン・バイナリーの従業員のアイデンティティが認識されている。

詳細は22～23ページ

はじめに

著名な投資家ウォーレン・バフェットは第1のルールは「損をしないこと」だと言っています。投資家にとってはリスクと機会の両面を見るという意味ですが、社会が直面している危機が深刻化の中でこれは容易なことではありません。

企業によるESG実績報告書の登場によって、ESGという複雑なリスクの状況を投資家は把握しやすくなりました。環境・社会・ガバナンスは企業にとっての重要事項課題であり、こういったESGに関するデータとともに、企業はESGでどのような取り組みを行っているか、などますます多くのデータが求められるようになっていきます。

足元では、反ESGの声が高まっていますが、こういった騒音に惑わされてはなりません。社会課題に関連したリスクと機会を理解しておく必要性は引き続き高まっています。ESGの基準を投資判断に織り込んでいると回答した投資家の割合は現時点で既に85%に上っています²。この判断材料にはダイバーシティ(多様性)、エクイティ(公平性)、インクルージョン(包摂)といったDEIの実績も含まれます。驚くべきことに本レポートで、DEIを重要事項課題だと考える企業が92%に上るとい調査結果が得られました。つまり、DEIの実績を出せなければ、自社のビジネスや事業運営に対する社会的な信頼が長期的に脅かされ得ると、92%の企業が考えているということです。

いわゆる「意識高い系資本主義」に対する反動が高まる中で、特にLGBTQ+インクルージョンには大きな注目が集まっています。

本レポートでは、投資先企業のLGBTQ+インクルージョンに対して、投資家の要求が高まっていることを示します。さらに、こういった投資家の関心が一過性のものではないことも説明します。非常に大きな世代間の富の移転が今後の投資の環境を変えていくことになりませんが、こういった大きな経済の変化が投資家の関心の根底にあります。

では、なぜ投資家はLGBTQ+インクルージョンの進んだ企業をますます選好するようになっていくのでしょうか。その答えはLGBTQ+インクルージョンは、経営がうまく行っている成功企業の特徴で示す証拠は枚挙にいとまがあり良好な業績や選ばれるブランドで人材獲得に有利で人材の定着など、LGBTQ+インクルー企業はさまざまな恩恵を手本レポートでは、LGBTQ+と企業業績のプラスの相あるデータを示しつつ、優位性について詳しく

投資家もLGBTQ+インクルージョンについて企業の実績を理解しようとしています。複雑な分野であることから容易に評価することができません。本レポートはLGBTQ+インクルージョンに対する企業のコミットメントを計測する総合的な枠組みを示します。そのために、ESGの成熟度を検討し、LGBTQ+インクルージョンに対するコミットメントを示した企業ポリシーや慣行を洗い出していきます。本レポートの情報やツールをもとに、投資家として精査すべきポイントが明確になり、情報に基づいた投資判断をしていくことができるでしょう。

LGBTQ+当事者が直面している問題に対して、大手企業は理解を深めています。問題は職場だけではなく社会全体に存在しており、また、本社のある国だけではなく、事業を営んでいる世界各国に存在しています。LGBTQ+当事者は60カ国以上で刑事罰の対象になっており、LGBTQ+の権利が認められた国であっても、貧困やホームレス状態、メンタルヘルスの問題を抱える傾向が高く、医療サービスや金融へのアクセスには非常に大きな障壁があります。今般の調査では、社内にとどまらず社会全体を考えたESG戦略を取り入れる企業が増えていることが明らかになりました。こういったESG戦略にはLGBTQ+インクルージョンも含まれており、LGBTQ+難民の安全な国への移住、LGBTQ+起業家の資金調達などを取り組みの例として挙げるすることができます。

“ 本レポートでは、投資先企業のLGBTQ+インクルージョンに対して、投資家の要求が高まっていることを示します。

差別的な法律や政策に対して企業として何らかの対策を講じる意思があるのか？
 --- この点でLGBTQ+インクルージョンに対する企業のコミットメントが大きく問われます。そして、この点がかつてないほど問われているのは非常に残念なことです。Open For Businessは、データに基づいてLGBTQ+の権利を擁護していく主体として存在しており、経済界からの支持もかつてないほど高まっています。たとえば、Open For Businessはウガンダのムセベニ大統領に対して、同国で成立した反同性愛法に対する懸念を表明した書簡を送りました。その際、Open For Businessの企業パートナーは一丸となってこの取り組みを支援してくれました。LGBTQ+の権利が脅かされている世界の多くの国においても、こういった企業パートナーは毅然とした態度で支援を継続してくれています。

本レポートをひとことで言い表すと、これはLGBTQ+インクルージョンと企業業績の関係を総合的な観点から検証したレポートということになります。現在のトレンド、投資家の関心、LGBTQ+インクルージョンの進んだ企業が手にできる具体的なメリットについて、詳細な分析を提示しています。企業という領域におけるLGBTQ+インクルージョンの力を理解し、その力を活用する上で、本レポートが投資家、企業経営者、政策当局、市民団体にとって貴重な資料となることを願っています。

反ESGの動きに惑わされない: ESGにまつわる誤解を解く

ESGの急速な広まりを受けてESGに対する反動が起きています。いわゆる「意識高い系資本主義」に対する政治色の強い攻撃だけではなく、ESGに対する純粋な懸念や混乱も存在しています。本レポートではこういったいくつかの懸念にも対応したいと考えています。4つの懸念が特に目立っています。

誤解

Open For Businessの見解

企業はESGから距離を置き始める、結局は一過性のブームに過ぎなかったという見方もある。

企業がESGに関する発信をより慎重に行うようになっている一方で、取り組みや行動自体は依然として着実に進んでいるという証拠もあります。LGBTQ+インクルージョンについて、「ピークを過ぎた」話題だと考える人もいますが、反対に、本レポートでも示している通り、企業はしっかりとLGBTQ+インクルージョンを支持し、それが事業を成功に導く要因であると捉えています。

ESG評価が乱立: 過度に単純化され、わかりづらく、一貫性に欠ける

ESGは新しい分野であり、そもそも複雑なトピックです。格付けが難しいのも当然でしょう。LGBTQ+インクルージョンについての企業の実績計測は特に複雑です。本レポートでは、企業のポリシーや慣行に関するデータ収集の枠組みと共に、「ESGの成熟度」の考え方についても提案していきます。

ESGは受託者責任に反する

受託者責任という言葉を変えて解釈し直す必要があります。法的な見解を見ると、受託者責任には、経営者が幅広いステークホルダーの利益を考慮「できる」だけではなく、考慮「すべきである」という意味も含まれています。本レポートでは、企業のステークホルダーの範囲にLGBTQ+の当事者も含めることがビジネスの観点からも避けて通れないことを示していきます。

ESGは政治色の強いイデオロギーである

ESG問題の多くは収益性に直結しているため、政治的なイデオロギーではなく、ビジネスの観点から不可欠なものであり、企業として積極的にかかわっていくべきものです。本レポートでは、LGBTQ+インクルージョンは適切な事業運営そのものである、という点を示していきます。「プライド」の旗や虹色のロゴだけで済まされる問題ではありません。

LGBTQ+インクルージョンに対する 投資家の見方

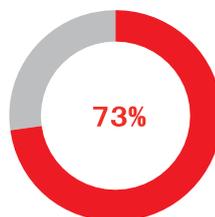
1 LGBTQ+インクルージョンに関する企業の報告	14
2 LGBTQ+インクルージョンに対する投資家の要求	16
3 投資家にとってのLGBTQ+インクルージョン	17
4 LGBTQ+インクルージョンに関する企業の実績評価	20
5 ESGにおける「S」	25

1 LGBTQ+インクルージョンに関する企業の報告

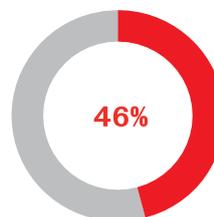
LGBTQ+が現時点でどの程度企業のESG戦略やDEI戦略に取り込まれているかを把握するために、本調査では企業のESG報告書、年次報告書、DEI報告書、DEI関連のウェブサイト調べました。調査対象となったのは、英国、米国、ドイツ、オーストラリアの上場企業290社です。各社には次の13のデータポイントをもとにLGBTQ+透明性スコアを付与しました。

1. LGBTQ+従業員リソースグループやLGBTQ+ビジネスネットワークグループの存在
2. LGBTQ+の職場における 指数、または同等のアワードの成果
3. LGBTQ+当事者が所有する企業も含めたサプライヤー・ダイバーシティ・プログラムの存在
4. LGBTQ+市民団体とのパートナーシップ
5. LGBTQ+の福利厚生(例: 同性パートナーの医療保険、ジェンダー・アファIRMিং・ケア、養子や代理母により子供を授かった同性パートナーのための育児休暇)
6. LGBTQ+の権利に対する対外的な支持の表明(例: 結婚の平等、LGBTQ+に対する差別反対、など)
7. LGBTQ+や性的指向も含めた取締役会のダイバーシティに関するポリシー、または、LGBTQ+当事者を含めた取締役会のダイバーシティの内訳
8. 特にLGBTQ+の消費者や顧客向けの取り組み
9. LGBTQ+人材に関する総合的なデータ
10. LGBTQ+当事者が所有する企業への支出額
11. LGBTQ+を自認する経営陣の割合
12. LGBTQ+当事者が従業員に占める割合に関する目標
13. LGBTQ+起業家を支援する取り組み

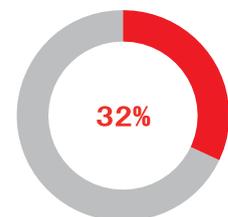
報告書の記載件数が最も多かった上位5つのデータポイント:



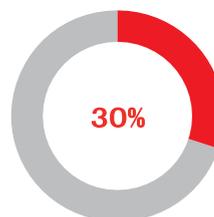
LGBTQ+の従業員リソースグループ



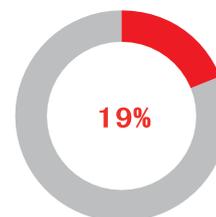
LGBTQ+の職場における 指数



LGBTQ+当事者が所有する企業も含めた
サプライヤー・ダイバーシティ・プログラムの存在



LGBTQ+市民団体との
パートナーシップ



LGBTQ+従業員の
福利厚生

国ごとに興味深い違いも見られました。各種報告書においてLGBTQ+の透明性が最も高かったのは米国企業で、続いて英国、ドイツ、オーストラリアの順番になりました。サプライヤー・ダイバーシティ・プログラムの中でLGBTQ+企業に言及する割合が最も高かったのは米国企業で(77%)、LGBTQ+支持の取り組みを前面に打ち出す割合が最も高かったのはドイツ企業でした(30%)。

英国企業の3社に1社は、LGBTQ+市民団体とのパートナーシップに言及していました。オーストラリア企業の5社に1社は、性別に関係のない育児休暇や、ジェンダー・アファーマーミング・ケアのための有給休暇など、LGBTQ+関連の福利厚生を記載していました。

分析対象となった290社の中で、それぞれの国でLGBTQ+透明性スコアの上位5社を紹介します。図表1をご覧ください。



図表1: LGBTQ+透明性スコア:各国の上位5社

2 LGBTQ+インクルージョンに対する投資家の要求

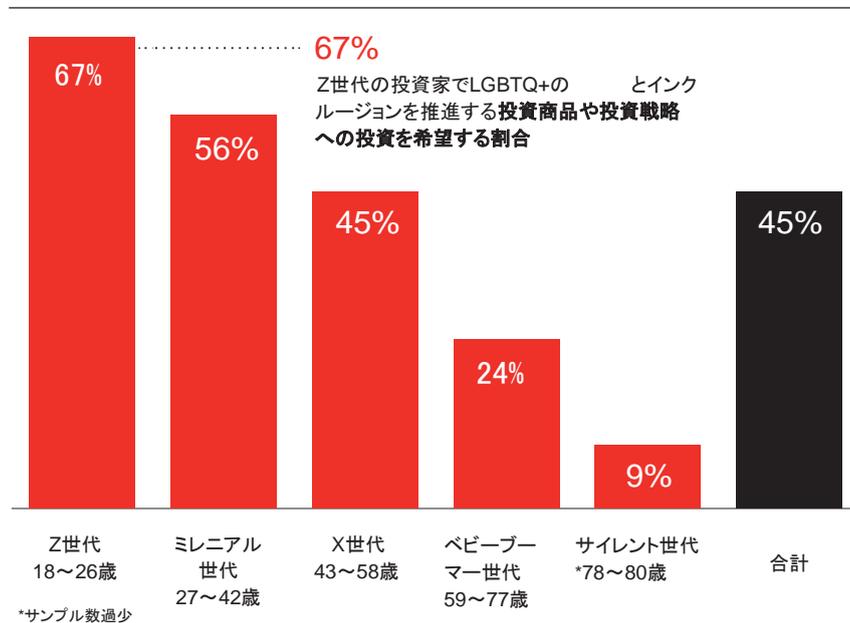
LGBTQ+インクルージョンに対する投資家の関心には裏付けがあります。また、LGBTQ+の平等をうたった商品や戦略に対して投資家の要求がさらに高まると考えるに足る理由も存在しています。

モルガン・スタンレーによる2023年の調査では、米国投資家の半数近く(45%)がLGBTQ+インクルージョンの推進につながる投資商品や投資戦略に関心があることが明らかになりました³。LGBTQ+投資家に限ってみると、この関心度合いは86%に高まります。LGBTQ+関係者の中で、性的指向、性別自認、人種自認を問わず、同様に高い関心が見られます(図表2)。

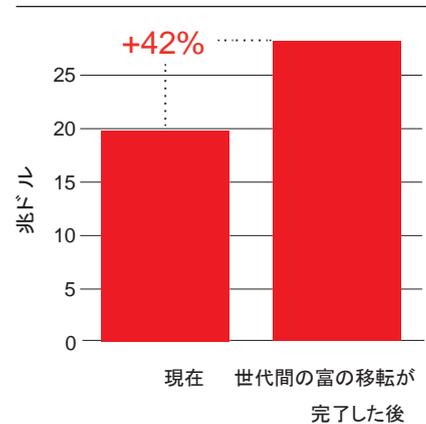
こういった投資家の姿勢がすでに投資行動を変化させています。LGBTQ+を自社ポリシーに盛り込んでいる企業に対する投資家の行動を調査したところ、プラスの相関がみられました。たとえば、サンプルとなった米国企業400社は過去6年の間にLGBTQ+インクルージョンのポリシー導入を検討し、投資家から前向きに評価されています⁴。

今後を展望すると、LGBTQ+インクルージョンに対する投資家の関心は非常に大きな影響をもたらします。かつてない規模で世代間の富の移転が起きることが既定路線になっています。

今後数十年で、73兆ドルにもおよぶ富が次世代に引き継がれます。これは、米国全体の富の半分以上に相当する金額です⁵。モルガン・スタンレーの試算では、富以外のすべての面が平等であるとすれば、この富の移転によってLGBTQ+インクルージョンに関心のある投資家が管理する運用資産は40%以上増加し、すべての資産運用会社の運用資産総額のほぼ半分に迫ることになります(図表3)。



図表2: LGBTQ+インクルージョン関連の投資商品または投資戦略への関心(「非常に関心がある」「やや関心がある」と回答した割合) 出所: モルガン・スタンレー。



図表3: LGBTQ+インクルージョンへの投資に関心のある投資家が保有する運用資産 出所: 米連邦準備制度理事会(FRB)、インサイダー・インテリジェンス、セルリ、サステナブル調査研究所、モルガン・スタンレー経由

3 投資家にとってのLGBTQ+インクルージョン

LGBTQ+インクルージョンへの投資家の関心は、ごく当然のことと言えます。というのも、多くの証拠が、LGBTQ+に配慮する姿勢が優良企業の特徴であることを示しているからです。

経済学者のニコラス・バルベリスとアンドレ・シュライファーは2003年に発表した論文において、「投資家が認知できる範囲には限界があり、そのため情報の処理にあたっては非常に選択的にならざるを得ない」という点が論じられています⁶。両氏はこれを「スタイル投資」と呼びました。投資家は何千銘柄にもおよぶ企業情報を処理するのではなく、成功する企業に共通する特徴を探るので

す。この理論を踏まえると、LGBTQ+インクルージョンの進んだ企業が投資家に選好される理由が分かります。こういった企業ほど経営が順調で、消費者への訴求力が高く、建設的で革新的な職場を創出できる傾向が高いからです。これは投資家の勤の問題ではありません。Open For Businessのレポートシリーズでも取り上げていますが、さまざまな実証データでもこの点が裏付けられています。データの主なポイントを下記にご紹介します。

投資家にとってのLGBTQ+インクルージョン

LGBTQ+インクルージョンの進んだ企業の業績は好調

LGBTQ+インクルージョンの進んだ企業ほど人材の獲得と定着に有利

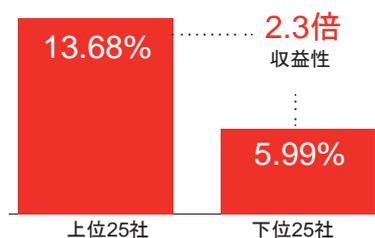
LGBTQ+インクルージョンの進んだ企業は評判が高く、選ばれるブランドに

LGBTQ+インクルージョンの進んだ企業ほどLGBTQ+関連の個人消費を取り込みやすい

LGBTQ+インクルージョンの進んだ企業の業績は好調

Open For Businessがこれまでに発表してきたレポートでは、LGBTQ+インクルージョンの進んだ企業ほど、株価の推移、自己資本利益率、時価総額、キャッシュフローといった点も優れていることが明らかになっています⁷。今般のOpen For Businessによる分析では、企業業績とその企業のLGBTQ+の透明性には強い相関があることが分かりました。

▶ **収益性が高い**:LGBTQ+透明性スコアの上位25社の平均利益率は、スコア下位25社の2倍以上です(図表4)。収益性の高さは業界別にも見てとることができます。金融、ヘルスケア、テクノロジーの各業界の上位3社の収益性は、下位3社よりも大幅に高くなっています。



図表4:LGBTQ+透明性スコア上位25社の収益性は高い

LGBTQ+インクルージョンと業績との相関をより明確に示した最新の研究も存在しています。

▶ **株式の市場評価が高い**:

2022年の調査では、「LGBTQ+に優しい企業ポリシー」を備えた企業は収益性も株価も高いことが明らかになりました(企業規模、リスク、成長、社会的責任全般への関わり方といった企業の姿勢を調整した後の比較)⁸。この調査では企業平等指数のスコアと業績が比較分析されました。その結果、「企業平等指数の標準偏差が1高まると、株式のバリュエーションが7%近く増加し、収益性が約50ベースポイント高まる」という財務的観点から非常に重要な結論を得ることができました。

▶ **資本コストの低下**:2022年の調査では、LGBTQ+インクルージョンを盛り込んだポリシーの存在が企業のリスクの増減にどのように影響しているかを調べましたが、リスクの明確な低下とそれに伴う資本コストの低下が明らかになりました⁹。「性的指向の平等を支持するポリシーを備えた企業は、キャッシュフロー、労働生産性、リターンいずれも高まることが予想される。こういったポリシーが優秀な人材を呼び込み、開かれた寛容な職場とともに、従業員にとって働きやすい環境を創り出すためである」という仮説を立てることができます。

▶ **格付けの向上**:2022年の調査では、LGBTQ+を盛り込んだ企業ポリシーが格付けに果たす役割についても検討しました¹⁰が、LGBTQ+に前向きなポリシーを有した企業ほど格付けが高いことが明らかになりました。興味深いことに、企業所在地のLGBTQ人口と相関があることも分かりました。LGBTQ人口が多いほど、関連したポリシーを採用する傾向も高い、ということです。この点は、Open For Businessの調査結果とも一致しています。LGBTQ+インクルージョンの進んだ経済のほうがビジネスに好都合であるため、企業としてもインクルージョンのポリシーを推進できる、ということです。

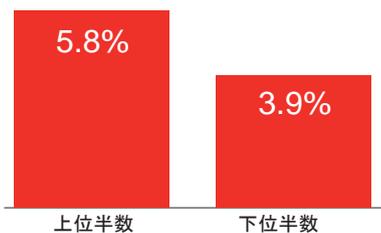
LGBTQ+インクルージョンの進んだ企業ほど人材の獲得と定着に有利

LGBTQ+インクルージョンを掲げる職場が優秀な人材の獲得につながることは多くの企業に認識されています。先進的であり、能力を重視している、という強いメッセージを打ち出すことになるためです。結果として、さまざまなセクターの企業が採用活動の中でLGBTQ+インクルージョンをうたうようになっています。LGBTQ+インクルージョンがLGBTQ+人材にとどまらず、あらゆる人材にとって魅力的であることが企業にも認識されているためです。

Open For Businessによる最新の分析によると、**LGBTQ+透明性スコアの高い企業には、LGBTQ+の従業員が多く集まる**ことが示されています。

LGBTQ+の従業員数を開示している26社のうち、上位半数の企業に占めるLGBTQ+の従業員割合は5.8%でした。これに対して、下位の企業では3.9%でした(図表5)。透明性とダイバーシティの実績に関連があることが示されています。

新たな役職への応募に際して、ダイバーシティの進んだ従業員構成が決め手になると考えるLGBTQ+人材が69%に上る¹¹という事実からもこの点を説明することができます。DEIの透明性が高いほど、LGBTQ+の人材を惹きつける力も高まります。



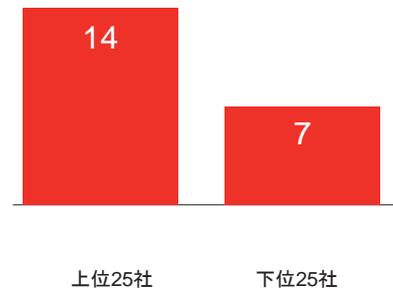
図表5: LGBTQ+開示スコアの高い企業では、LGBTQ+の従業員数が多い

LGBTQ+インクルージョンと従業員の関連を示した調査が足元で続々と登場しています。

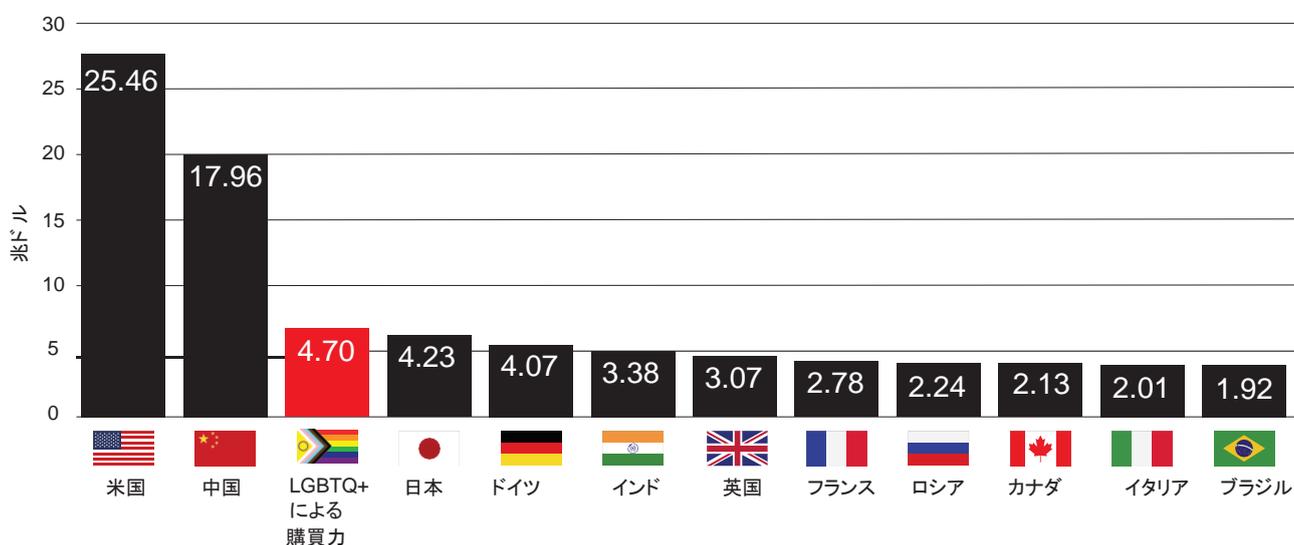
- ▶ エデルマン・トラスト・バロメーターによると、LGBTQ+を支持する企業で働きたいと回答した米国の社会人は51%を超えました。それに対して、そういった企業で働きたくないとした回答者は11%でした。つまり、LGBTQ+インクルージョンの進んだ企業が選ばれる割合はそうでない企業の4.5倍になる、ということです。有色人種の間ではこの割合はさらに高まります。LGBTQ+インクルージョンの進んだ企業が黒人に選ばれる割合は7倍、アジア人に選ばれる割合は6.5倍に上ります¹²。
- ▶ マッキンゼーによる2020年の調査では、LGBTQ+当事者も、そうでない人も含めて、求職者にとってインクルージョンが大切な問題であることが示されています。採用先または自社でインクルージョンが進んでいないことを理由に内定を辞退したことがある、または、昇進を希望しないことにしたことがあると回答した人は全体の40%近くに上っています¹³。
- ▶ LGBTQ+インクルージョンは従業員の定着にとっても重要です：デロイトは2023年に13カ国にわたってLGBTQ+当事者5,000人に調査を実施しましたが、LGBTQ+の社会人の3分の1までが、よりLGBTQ+インクルージョンの進んだ企業で働くために積極的に求職していると回答しています¹⁴。

LGBTQ+インクルージョンの進んだ企業は評判が高く、選ばれたブランドに

LGBTQ+インクルージョンに対するコミットメントのある企業は、往々にして評判が高いという特色があります。Open For Forumによる今般の調査では、企業の評判を測る指標としてフォーチュン誌の「世界で最も称賛される企業」を利用しました。LGBTQ+透明性スコア上位25社のうち14社がフォーチュン誌の「世界で最も称賛される企業」に名を連ねています。これに対して、下位25社で名前が挙がったのは7社にとどまっています(図表6)。また、LGBTQ+開示スコア上位25社のうち22社は、該当業界の上位 に入っており、これに対して、下位25社のうち上位 に入っているのは10社にとどまっています¹⁵。



図表6: LGBTQ+透明性スコアの高い企業ほど、フォーチュン誌の「世界で最も称賛される企業」に数多く名を連ねている



図表7: LGBTQ+消費者によるグローバル全体での購買力、2022年世界銀行による各国GDPとの比較²¹

選ばれるブランドという点では、足元の動きを見ると消費者に対するLGBTQ+の訴求を企業が手控えていることが分かりますが、データを見ると、まったく別の話が浮き彫りになります。トランスジェンダーのインフルエンサー、ディラン・マルバニーはバドライトとのパートナーシップを短期間で解除しました。小売り大手のターゲットは、LGBTQ+関連の「プライド」コレクションに関して爆破予告を受けました。こういった事態にもかかわらず、消費者ブランドにはLGBTQ+インクルージョンに引き続き注力していくべき理由が存在しています。

▶ LGBTQ+関係者、女性、少数民族といったダイバーシティに注目したキャンペーンを立ち上げるブランドを購入したいと考える消費者は59%に上ります（2023ボスパーのプロペラ・インサイトによると）¹⁶。ブランドがLGBTQ+への支持を変えた場合、LGBTQ+を支持するブランドに乗り換えると考えられる消費者は34.6%、LGBTQ+消費者では75.9%に上ります。

▶ 最近の他の調査でも似通った結果が出ています。

たとえば、LGBTQの権利に支持を表明しているブランドから購入したいと考える消費者が34%であるのに対し、購入したくないと考える消費者は19%です（エデルマン・トラスト・バロメーター）。つまり、LGBTQ+インクルージョンの進んだブランドの購入や利用を望む消費者は、そうでない消費者の2倍存在している、ということです¹⁷。

▶ LGBTQ+インクルージョンの進んだ企業に対しては、消費者の満足度が高いという証拠もあります。ダイバーシティとインクルージョンの進んだ企業ほど、あらゆる顧客のニーズを見越して、より幅広い顧客層にアクセスすることができます。実証データからも、LGBTQ+インクルージョンが顧客満足度にプラスの影響を及ぼすことが裏付けられています。直接的な影響とともに、当該企業によるマーケティングの質が向上することも顧客満足度に影響しています¹⁸。

LGBTQ+インクルージョンの進んだ企業ほどLGBTQ+関連の個人消費を取り込みやすい

LGBTキャピタルの2023年の試算によると、LGBTQ+消費者の購買力は現在、世界全体で4.7兆ドルに上ります¹⁹。米国における購買力は現時点で1.4兆ドルに上り、今後も増加が見込まれます。つまり、LGBTQ+は最も成長力のあるマイノリティ層であると言えます²⁰。規模感を確認するために、Open For Businessではこの購買力の試算と世界銀行による各国GDPデータを比較しました。世界全体で見ると、LGBTQ+関係者の購買力は日本、ドイツ、インド、英国、フランスを上回っていることが分かります（図表7）。

4 LGBTQ+インクルージョンに関する 企業の実績評価

投資家はLGBTQ+インクルージョンについて企業の実績を評価する際、何に注目すべきでしょうか？本セクションでは、LGBTQ+インクルージョンに対する企業のコミットメントのレベルを把握し、投資家が注目すべき重要なポリシーや慣行を洗い出します。

投資家がLGBTQ+インクルージョンについて企業を評価する場合には、人材構成の多様性といった従来の指標以外にも目を向ける必要があります。「米国で勤務先として選ぶべき企業100社」の直近の調査では、従業員から見たDEIと従来からある従業員の多様性の指標の間にはあまり関連性がないことが分かっています。つまり、従業員の多様性という指標ではDEIの重要な側面を見逃してしまう可能性がある、ということです²²。本調査では、取締役会、経営陣、従業員のLGBTQ+の観点からの多様性以外に、LGBTQ+市民団体との関わり、LGBTQ+関連の福利厚生、LGBTQ+の権利に対する対外的な支持の表明、LGBTQ+インクルージョンの進んだ企業としての一般からの認知といった項目についても調べました。

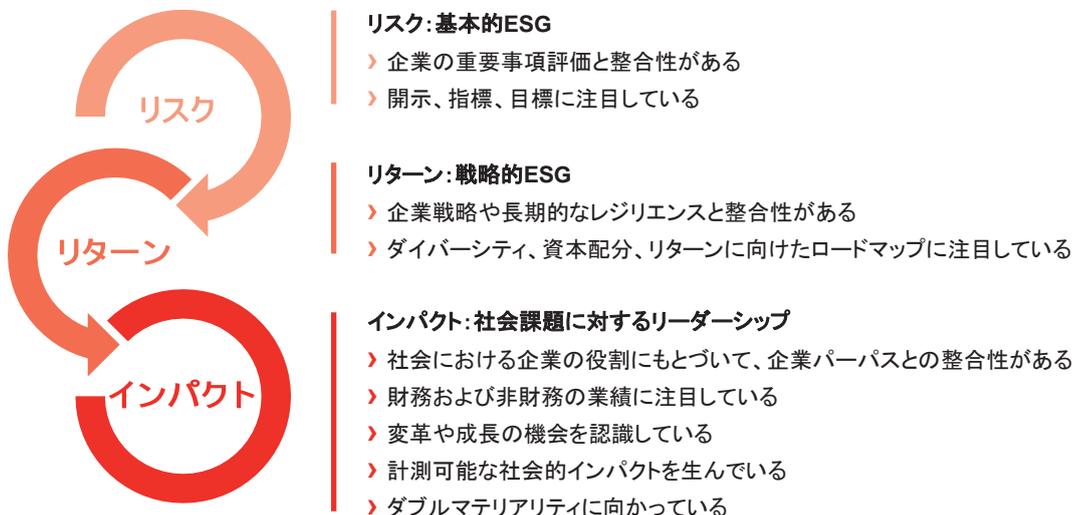
リスク・リターンへの影響： ESGの成熟度

企業のESG戦略にLGBTQ+がどの程度取り込まれているかを理解するために、本レポートでは企業を3つの成熟度にマッピングしました(図表8)。開示、指標、目標などに力を入れている企業は、ESGの取り組みに手をつけたばかりの段階です。こういった段階を「**基本的ESG**」とします。次の段階になると、ESGを企業戦略と関連付けるようになります。この段階を「**戦略的ESG**」とします。

最初にリスクに注目し、次にリターンを見る — これは今日最も顕著にみられるESGに対するアプローチです。しかし、次の段階が既に登場しています。それが、「**インパクトESG**」²³です。ブラックロックのインパクト投資の元責任者が「インパクトはどのようにしてリスクとリターンの方程式を引き上げるのか」という記事を最近発表しました。

企業評価のやり方には変化が生じています。企業は収益性だけではなく、企業としてどのような社会的インパクトを生んでいるかによっても評価されるようになってきました。リスクとリターンという指標だけで企業を判断するのではなく、それに加えてインパクトも投資家に注目されているのです²⁴。

「**インパクトESG**」は問題に対して企業がどのようなインパクトを生んでいるのかを見極め、さらに、その問題に対する企業の実績を測るものです。いわゆる「**ダブルマテリアリティ**」の考え方です。この3つのESGの成熟レベルを使って、LGBTQ+インクルージョンへの企業の関わり方を評価することができます。



図表8: ESG成熟度の「リスク・リターン・インパクト」モデルは、「アクティビストリーダー：経営の新たなマインドセット」(ジョン・ミラーおよびルーシー・パーカー著)で提案されています。

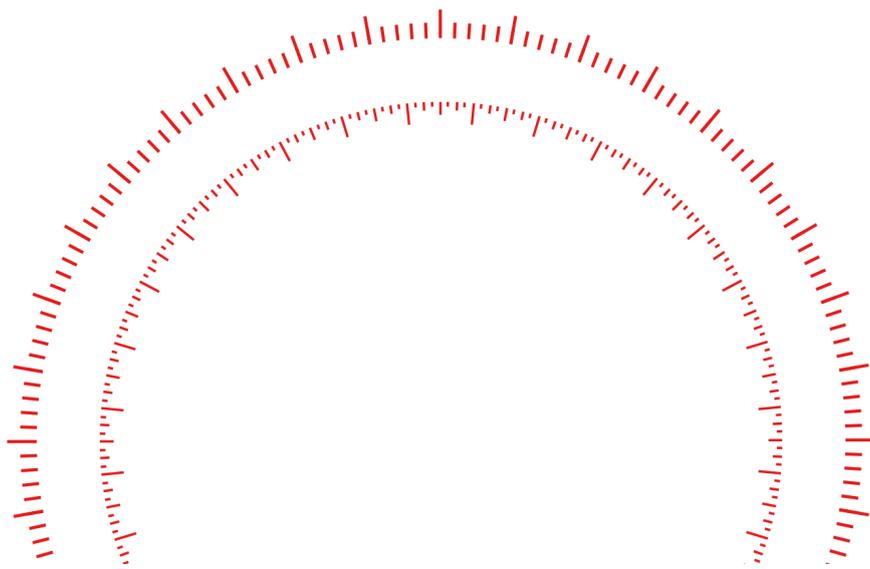
ESG成熟度	報告書に記載されている内容
リスク: 基本的ESG	<ul style="list-style-type: none"> › LGBTQ+の従業員リソースグループ › LGBTQ+職場アワード › LGBTQ+人材に関する総合的なデータ › 経営陣に占めるLGBTQ+の割合 › 取締役会に占めるLGBTQ+の割合 › LGBTQ+人材の割合に関する目標 › LGBTQ+関連の福利厚生
リターン: 戦略的ESG	<ul style="list-style-type: none"> › LGBTQ+当事者が所有する企業も盛り込んだサプライヤー・ダイバーシティ・プログラム › LGBTQ+当事者が所有する企業への支出額 › LGBTQ+市民社会とのパートナーシップ › 特にLGBTQ+の消費者や顧客向けの取り組み
インパクト: 社会課題に対するリーダーシップ	<ul style="list-style-type: none"> › インパクト: 社会課題に対するリーダーシップ › LGBTQ+起業家を支援する取り組み › LGBTQ+の権利に対する対外的な支持の表明

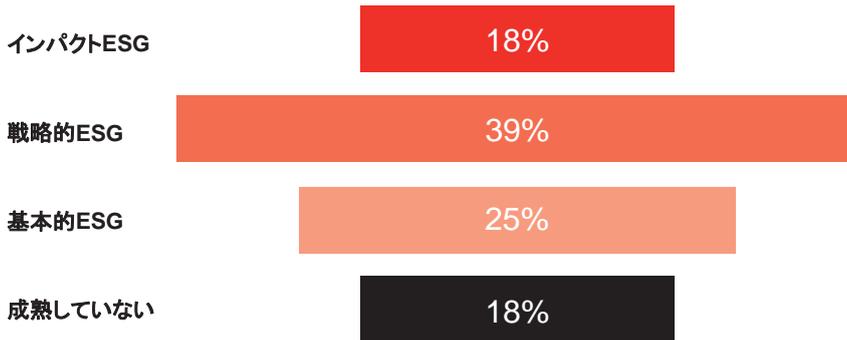
「基本的ESG」の場合、LGBTQ+関連の例として、LGBTQ+人材の割合に関する目標の開示があるでしょう。英国のセントリカ²⁵(ブリティッシュガスの持株会社)とスコティッシュ・アンド・サザン・エレクトリシティ・ネットワークス(SSE)²⁶の2社は、LGBTQ+従業員の割合の目標をそれぞれ3%、8%と発表しています。

成熟度が「戦略的ESG」に移行しつつある企業は、LGBTQ+インクルージョンを事業上の優先事項を支える要素として捉えるようになります。たとえば、LGBTQ+顧客を念頭においた事業戦略の実施などが考えられるでしょう。ウェルズ・ファーゴでは、LGBTQ+のカップルや個人の金融ニーズに対応できるように支店の行員にトレーニングを実施しており²⁷、今後拡大する顧客ベースに大いに訴求しています。GoogleではLGBTQ+インクルージョンを念頭においた商品デザインを徹底しています。たとえば、Google Mapの企業情報には、「LGBTQ+への配慮あり」「誰でも使えるトイレ」などの表記を付け加えるオプションが入っています²⁸。

成熟度が最終段階の「インパクトESG」に達すると、企業は社会における自社の役割を認識した上で行動するようになります。WPPを例にとりましょう。同社は顧客や広告業界向けに「Beyond the Rainbow-レインボーで終わらせない」というガイドを発行しています。その中では、LGBTQ+当事者との関わり合い方やコミュニケーションのやり方、今後のインクルーシブなLGBTQ+マーケティングに向けた方向性などが示されています²⁹。

“この20年で企業は大きな前進を遂げてきました。さまざまな職場においてLGBTQ+当事者がありのままの自分が受け入れられると感じられるようになってきました。とはいっても、課題はまだ根強く残っています。”





図表9: LGBTQ+インクルージョンに関する企業のESG成熟度(それぞれのレベルに達している企業の割合)

今般の調査では、LGBTQ+インクルージョンに関するESGの成熟度がゼロの企業は290社のうち18%、LGBTQ+に関する情報を開示している「基本的ESG」の水準が25%、リターン増大の機会としてLGBTQ+インクルージョンを捉えている「戦略的ESG」まで進んでいる企業が39%、社会課題に対するリーダーシップを取っていく機会としてLGBTQ+インクルージョンを捉えている「インパクトESG」に達している企業が18%であることが分かりました(図表9)。

LGBTQ+インクルージョンに関するポリシーと慣行を評価する

この20年で企業は大きな前進を遂げました。さまざまな職場においてLGBTQ+当事者があるままの自分が受け入れられると感じられるようになってきました。とはいうものの、課題はまだ根強く残っています。デロイトによる直近の調査では、自身の性的指向や性自認を職場の全員に抵抗なく明かせると感じる回答者は半数以下にとどまることが分かっています³⁰。この同じ調査では、回答者の3分の1はLGBTQ+

インクルージョンがより進んだ就職先を積極的に探していることも分かりました。LGBTQ+当事者は賃金も低く、ヒューマン・ライツ・キャンペーンが発表した2021年のデータでは、米国の平均的な社会人の賃金1ドルに対して、LGBTQ+の社会人が受け取る賃金は約90セントにとどまっていることが明らかにされています³¹。YouGovが2019年に実施したLinkedInの調査では、英国の賃金格差は16%に上ることが示されています³²。ソーシャル・サイエンス・リサーチ・ネットワークによる2022年の調査では、米国の大卒社会人の中でLGBTQ+を自認する10 賃金は、性自認と生致してらかになりました³³。

LGBTQ+インクルージョンについて投資先企業を評価する方法として、本レポートでは現時点で世界に存在している16件のLGBTQ+職場平等指数を調査しました(指数の一覧は32ページの「調査手法」をご覧ください)。本レポートの調査対象290社のESG報告書やDEI報告書に関する分析とあわせて検証し、9つのトピックにかかる44件のポリシーや慣行を洗い出すことができました。本調査で特筆すべきは、

“ 大半の企業はLGBTQ+インクルージョンについて、「基本的ESG」以上の取り組みを実施している

調査した指数のいずれにも取り上げられていない慣行が2つある、という点です。それは、LGBTQ+を自認する経営陣の割合の開示と、取締役のLGBTQ+の割合です。取締役会のダイバーシティの定義において、LGBTQ+を含める動きが顕著になっています。アウトリーダークシップによる2023年の調査では、程度は異なるもののグローバル規模でLGBTQ+を取締役のダイバーシティの概念に含める動きが明らかになっています。たとえばASX 200指数構成銘柄の3.5%、香港ハンセン指数の5.3%、FTSE 350指数の8.3%、フォーチュン1000の23.2%、ナスダック上場企業の50%が取締役のダイバーシティの定義にLGBTQ+を含めています³⁴。経営陣や取締役会におけるLGBTQ+当事者の存在を知らしめていくのは重要なことです。現場のLGBTQ+当事者のやる気や力を引き出し、企業トップまで極められるという自信を持たせるきっかけになるためです。さらに、デロイトは2023年6月に13カ国の4,000人以上のLGBTQ+当事者に調査を実施しました。この調査によると、LGBTQ+であることを表明済みのリーダーの存在が、就職活動において重要な要因になると半数以上の回答者が考えています³⁵。

投資先企業のLGBTQ+インクルージョンを評価するための9つの重要な質問

1 > ポリシーや慣行はインクルーシブか？

- > LGBTQ+を含めた反差別・いじめに関するポリシーがある
- > 性別にかかわらず、配偶者や内縁家族に関する同等の福利厚生がある
- > トランスジェンダーの個人に対して、総合的な民間医療保険が提供されている
- > LGBTQ+に理解のある化粧室、ドレスコード、ジェンダー代名詞など、性別変更に関するガイドラインが備わっている
- > 賃金格差データの対外的な開示において、LGBTQ+従業員に対する賃金が実践されている
- > 法制度によってLGBTQ+当事者が差別されている場合、それを補う形で従業員に福利厚生が提供されている(例: 同性結婚が法的に認められておらず、結婚している人に低い税率が適用される場合の税負担の平準化、など)
- > 差別やいじめを受けた場合や特定の権利を認められなかった場合、LGBTQ+当事者が何らかの緩和措置を受けられる

2 > 職場の文化は積極的に管理されているか？

- > LGBTQ+従業員ネットワークグループがあり、会社から支援やリソースを得ている
- > 会社にとってのLGBTQ+のロールモデルが社内外ではっきりしている
- > LGBTQ+のあらゆる関係者(バイ・セクシャル、トランス・セクシャル、ノン・バイナリーなど)のアイデンティティや経験に言及した全従業員宛の社内コミュニケーションが配信されている
- > 全従業員を対象にしたLGBTQ+インクルージョンのトレーニングがある

3 > 入社前から退職するまで、インクルージョンが管理されているか？

- > LGBTQ+従業員向けの採用イベントがある
- > 採用担当者がインクルーシブな採用に関するトレーニングを受けている
- > LGBTQ+候補者による外部からの応募について、内定受諾率をモニタリングしている
- > 新規採用者向けのトレーニングにLGBTQ+に対する差別反対の内容が盛り込まれている
- > 採用時と毎年定期的に、LGBTQ+福利厚生ガイドが提供されている
- > キャリアで不利な要因について、LGBTQ+従業員委員のデータが分析されている
- > LGBTQ+インクルージョンに対する貢献が従業員の業績評価に盛り込まれている
- > 退職者面談や退職者調査において、LGBTQ+インクルージョンの問題が取り上げられており、結果に応じたアクションが講じられている

4 > インクルージョンがバリュー・チェーン全体に浸透しているか？

- > 調達慣行にLGBTQ+インクルージョンが考慮されている
- > 指定LGBTQ+サプライヤーを組み込む努力を明確にうたったサプライヤー・ダイバーシティ・プログラムがある
- > LGBTQ+当事者を尊重したマーケティングや広告を実施し、LGBTQ+当事者の登用が前向きな意味合いを持っている
- > LGBTQ+当事者も他の人と同じ条件で会社の商品やサービスを利用できる
- > 必要に応じて、LGBTQ+当事者の具体的なニーズに対応した商品やサービスが開発されている

5 > コミュニティとの有意義な 関与があるか？

- ▶ トランスジェンダー向けの団体を含め、LGBTQ+の市民団体に対して、理事の派遣、パートナーシップ、スポンサーシップ、慈善活動などを通してサポートを提供している
- ▶ 1年を通してLGBTQ+関係者の生活や文化にとって重要な日やイベントが祝われている

6 > 従業員データはどのように 収集・利用されているか？

- ▶ 従業員のLGBTQ+自認のデータが収集されている
- ▶ LGBTQ+従業員リソースグループと相談の上、収集すべきデータと収集の理由が慎重に検討されている
- ▶ LGBTQ+自認に対する自信の向上や、LGBTQ+表明率引き上げのために、何らかの活動が実施されている
- ▶ 従業員が匿名で関与できる活動や意識調査の実施において、従業員がLGBTQ+を自認できるようにしている
- ▶ ジェンダー代名詞の利用状況データが(社員名簿などで)収集されている
- ▶ 従業員が利用する全ての職場システムの上で、ノン・バイナリーの従業員のアイデンティティが認識されている
- ▶ LGBTQ+従業員の全体的な割合や、経営陣と取締役でLGBTQ+を自認している人の割合に関するデータを対外的に報告している

7 > 経営陣は関与しているか？

- ▶ CEOをはじめとする経営陣が一貫した姿勢でLGBTQ+インクルージョンの進んだ企業文化構築へのコミットメントを表明している
- ▶ 会社の取締役会、経営委員会、その他経営グループの中でLGBTQ+当事者がしっかりと登用されている
- ▶ LGBTQ+インクルージョンの進んだ文化構築の取り組みについて、取締役会および/または経営委員会が説明責任を有している
- ▶ 経営陣の業績評価にLGBTQ+ダイバーシティの指標が盛り込まれている
- ▶ 経営陣向けのLGBTQ+に関するリバーズ・メンタリングのプログラムや、メンタリングまたはコーチングの機会がある

8 > インクルーシブな職場構築に グローバル全体でコミットしているか？

- ▶ 反LGBTQ+的な法律や社会情勢のある国においても、LGBTQ+当事者に関するポリシーや慣行をグローバル全体で一貫して適用している
- ▶ LGBTQ+従業員やその近親者のグローバルな人事異動に際して、反LGBTQ+的な法律や社会情勢のある国への異動の場合には、慎重な検討や配慮がある

9 > 対外的にどのような取り組みを行っ ているか。

- ▶ LGBTQ+インクルージョンを支持するメッセージや姿勢を対外的に打ち出している、自社独自または他社との協調する取り組みを問わない
- ▶ 特に反LGBTQ+的な法律や社会情勢のある国において、LGBTQ+従業員が社会で差別にあわないようにアドボカシー活動に関与している
- ▶ 職場におけるLGBTQ+インクルージョン推進の取り組みや、そのビジネス上の理由について、会社として発言している

5 ESGにおける「S」

社会課題に関連したリスクや機会を投資家が把握するためのツールとしてESG(Environment, Social, Governance)は策定されています。

“ ESGの観点からは、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンに関連するも問題は特に難しくなります。

気候変動の危機に対する投資家の関心が高いこともあって、ESGの「E」は他の側面よりもはるかに成熟しています。これに対して、紛争鉱物、食の安全、生活賃金、薬価などの「S」の社会課題は、さまざまな問題が絡みあい変化し続けることもあいまってまだ発展途上です。人種差別撤廃やジェンダー平等などのダイバーシティの課題と並んで、LGBTQ+インクルージョンもこの「S」の分野に相当します。

こういった課題はどれも重要ですが、その割には「S」の分野はいわゆる「真ん中っ子症候群」とでもいうべき状態に陥り、見過ごされたり無視されたりしがちになります。これはデータの問題でもありません。「E」や「G」と比較すると、この「S」に関する課題は容易に定義や計測ができません。国連の責任投資原則では次のように述べられています。

「ESG課題の社会の部分は投資家にとって最も評価の難しい分野です。環境やガバナンスの課題は定義しやすく、市場データのトラックレコードが確立されており、しっかりとした規制が存在しています。こういった課題とは異なり、社会に関する課題は具体性が乏しく、企業業績への影響を示すデータもあまり成熟していません」³⁶。

問題は計測の難しさだけではありません。社会に関する課題は世界各国で異なっており、それぞれの地域特有の問題として表面化するものです。ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンに関連する課題はそもそも数値化できるものではなく、個人それぞれの主観的な経験に関係するものであるため、ESGの観点から特に難しい課題になります。

とはいうものの、290社を取り上げた今般の分析では、92%に上る企業がDEIを重要事項評価における重要課題だと認識していることが明らかになりました。つまり92%の企業は、DEIの実績を出せなければ、自社のビジネスや事業運営に対する社会的な信認が長期的に脅かされ得ると考えている、ということです。

ESGにおける「S」について、特にLGBTQ+インクルージョンに関連して、企業によるアクションの範囲を把握するために、企業の重要事項評価において最も頻繁に言及されている社会にかかる問題を洗い出しました(重要事項評価を共有している77%の企業をベースにしています)。

- ▶ **人権**: 評価の61%において重要課題として記載。
- ▶ **資金アクセス**: 分析対象となった金融機関38社の68%が重要課題と認識。
- ▶ **医療アクセス**: 分析対象となったヘルスケア企業28社の86%が重要課題として記載。

多くの企業にとってこれら4つの問題は単に重要課題と認識しているだけでなく、自社の事業とステークホルダーにとって最も優先度の高い課題の1つであると捉えています。この3つの「S」にまつわるテーマについてひとつひとつ掘り下げ、LGBTQ+当事者におよぼす影響や、企業によるESG戦略への取り込み方について見ていきましょう。

差別を理由に母国から逃れるLGBTQ+当事者も多数います。LGBTQ+擁護団体「レインボー・レールロード」には、迫害を逃れたLGBTQ+当事者から毎年平均1万件の支援要請が寄せられています。そのうち8割以上は、中東、アフリカ、南アジア、中欧アジア出身者からの要請です³⁸。同様に、ウィリアムズ研究所の試算では、2012年から2017年の間に米国に亡命申請をしたLGBT当事者は30,900人に上ります³⁹。

LGBTQ+難民の苦難は母国から逃れても続きます。国連難民高等弁務官事務所の談話にもありますが、LGBTQ+難民が直面する問題の多くは亡命先や通過国でも根強く残ります。難民側と受け入れ側双方において、LGBTQ+当事者は従来からある支援ネットワークから排除されることが多く、否定的な見方や不当な扱いが続くのです。

LGBTQ+難民を受け入れない国も多く存在しています。ケニアはLGBTQ+難民を受け入れる数少ない国の1つですが、複数の調査によると、亡命申請をしているLGBTQ+当事者の9割が言葉による侮辱を受けたことがあり、8割が身体的な暴力を振るわれたことがありません⁴⁰。

直接的でないにしても、企業が時として人権侵害に関与してしまうこともあります。個人のソーシャルメディア利用を例にとることができます。エジプト、イラク、ヨルダン、レバノン、チュニジアが関与する国家レベルのサイバー攻撃では、ソーシャルメディア上でLGBTQ+当事者のオンライン活動を攻撃対象にしています。ヒューマンライツ・ウォッチのレポートでは、LGBTQ+当事者を騙したりゆすったりするデジタルプラットフォームの利用が報告されています。

オンライン上でのハラスメントや暴露が実行されているほか、そういった行為が一時的な身柄拘束や拷問につながることもあります⁴¹。

国連によると、ホームレス状態は人権侵害にあたります。生命、健康、水と衛生、残虐・非人道的・品位を傷つける取扱いからの身体の安全と自由に反するものだからです⁴²。米国では最大40%のホームレスの若者がLGBTQ+を自認しており⁴³、英国では若者ホームレスの24%がLGBTQ+です⁴⁴。

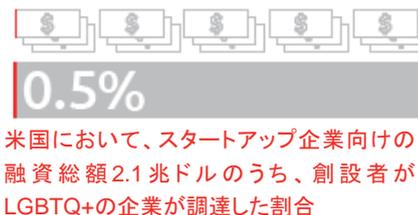
「ホームレス状態は、人間の尊厳、社会的な包摂、そして生きる権利をむしろ深刻な侵害です。住宅に住む権利が明白に侵害されており、さまざまな人権に加えて、差別の禁止、健康、水と衛生、安全に生きる権利、そして残虐、非人道的、品位を傷つける取扱いからの身体の安全と自由といった生命に関する権利の侵害でもあります」。
(適切な住居の権利に関する国連特別報告者(A/HRC/43/43、第30段落)⁴⁵。

本レポートで前述した通り、今回分析対象となった企業の3分の2において人権は重要課題と認識されています。LGBTQ+の平等を阻む州や国の法律は、企業の人材戦略に深刻な影響を与え、優秀な社員を惹きつけ、引き留め、適切に配置する力を損ないます。特に、世界中のさまざまな国で事業を展開している企業にとってはなおさらです。大企業の多くがこの点を認識しており、LGBTQ+の権利に特化した実効性ある取り組みを進めています。

企業はどのようにこの問題に立ち向かっているか

- ▶ **LGBTQ+の権利支持について対外的に行動**: 2017年以降、400社近くの企業がLGBTI当事者への差別反対をうたった国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に署名しました⁴⁶。
- ▶ **LGBTQ+の権利やLGBTQ+難民のための団体と連携**: エアピー・アンド・ビーはORAMと連携して、ロシアによるウクライナ侵攻で避難してきたLGBTQ+難民340人に対して、安全な短期宿泊先を3,000泊以上提供しました⁴⁷。
- ▶ **LGBTQ+難民を採用し、メンタリングを提供**: 2021年に、英国企業19社(Open For Businessの企業パートナー7社が含まれます: GSK、JPモルガン・チェース、KPMG、リンクレターズ、マッキンゼー、PwC、ユニリーバ)は、3年間で615人以上のLGBTQ+難民に対するメンタリング提供に関する共同のコミットメントを発表しました⁴⁸。
- ▶ **LGBTQ+難民に対する無償法律支援を提供**: 米国のドイツ銀行は2018年以降、母国において迫害やいじめにあっているLGBTQ+移民とHIV陽性移民の亡命を勝ち取るために、無償の法律支援を提供しています⁴⁹。
- ▶ **ホームレス状態のLGBTQ+当事者を扱う団体を支援(米国のトゥルー・カラーズや英国のアルバート・ケネディ・トラストなど)**: アビバとパークレイズは、アルバート・ケネディ・トラストによる「LGBTQ+若者のホームレス状態に関するレポート」をスポンサーしました⁵⁰。

掘り下げ検証 2: 資金アクセス



LGBTQ+当事者は貧困率が高く、往々にして資金アクセスにも問題を抱えています。Open For Businessの各種調査でも、LGBTQ+当事者には経済的な機会が開かれていないことが明らかになっています。たとえばカリブ諸国では、LGBTQ+当事者は賃金格差に直面するだけでなく、労働市場に根強い差別があるために「職業分離」(LGBTQ+当事者が非正規セクターの低賃金に追いやられている状況のこと)も根強く残っています⁵¹。その結果、LGBTQ+当事者は銀行サービスや与信を得られないこともあります。

LGBTQ+当事者にとっての夢である家族作りには多額の費用がかかります。結果として、多くの当事者が借りに頼るか、その夢を諦めることとなります。米国ではLGBTQ+成人の5人に1人が貧困層です。これに対してLGBTQ+以外の成人の貧困率は16%です⁵²。黒人やラテン系のトランスジェンダーの個人に限っていえば、貧困率はそれぞれ40%と45%に上昇します。住宅ローンを取得できないLGBTQ+当事者は2人に1人に上りますが、これに対してLGBTQ+以外の人で住宅ローンが取得できない割合は38%です⁵³。家族作りを模索しているLGBTQ+当事者には、代理母に15万ドルから20万ドル、民間団体からの養子縁組であれば3万から4万8,000ドルもの費用を支払う必要が生じます。LGBTQ+の成人の9割は家族を増やすためにクレジットカードで借入れし、6割は金銭的な理由で子供をもつことができません⁵⁴。

LGBTQ+起業家も資金調達に苦労しています。LGBTQ+を自認する人の割合は全米で7.1%に達していますが、米国のスタートアップ企業向けの融資総額2.1兆ドルのうち、創設者がLGBTQ+の企業が調達した割合はわずか0.5%です。

この分野は、特に金融機関にとっては独自に 是正に向けた対策をしていける重要課題といえるでしょう。

企業はどのようにこの問題に立ち向かっているか

」金融のコーチングやローン情報の提供を通して、家族作りにかかる資金ギャップを橋渡しし、資産管理計画を支援: ウェルズ・ファーゴ⁵⁶、USバンコプ⁵⁷、セント・ジェームズ・プレース⁵⁸は、LGBTQ+の金融リソースセンターを備えています。また、JPモルガンはLGBTQ+当事者が直面する退職や資産管理計画に関する固有の問題について研究を発表しています⁵⁹。

」LGBTQ+起業家に支援やメンタリングを提供: JPモルガン・チェースはNGLCCと協力して、LGBTQ+ 起業家の成長や事業拡大に資する無償の教育コースを提供しています。コースの中では、キャッシュフローの管理やデジタル世界におけるマーケティングなどが取り上げられています。JPモルガン・チェースはスター・アウトと協力してグロース・ラボ・アクセラレータを提供しています。これはLGBTQ+起業家向けの5か月間のプログラムで、ネットワーキング、メンターシップ、教育を通してビジネスを成長させ、今日のビジネスの競争に必要なリソースやツールに公平にアクセスできるような支援します。2017年以降、立ち上げ段階にある66社がグロース・ラボに参加し、7億6,300万ドル以上の資金を調達し、3,650人以上の雇用を生み出しました。

本調査の対象となった金融機関38社のうち3分の2が金融アクセスを重要課題として挙げましたが、家族作りを目指す同性カップルに特化したローンやLGBTQ+のをうたった投資商品の例は見当たりませんでした。

掘り下げ検証 3: 医療アクセス:

LGBTQ+当事者の現状



2倍

米国で医療保険を
持たない割合



2倍

メンタルヘルスの不調や
問題を抱える割合



3倍

医療従事者からの差別が
理由で医療ケアを先延ばし、
または、避ける割合

自身のメンタルヘルスについて「不調」または「問題がある」と考えるLGBTQ+当事者の数は、LGBTQ+以外の人の上りまです (LGBTQ+当事者31%、LGBTQ+以外の人12%)⁶⁰。米国のLGBTQ+若年層の41%はこの1年で真剣に自殺を試みたことがあります⁶¹。英国の別の調査では、LGBTQ+以外の若年層で自殺願望を感じたことがある人の割合が29%であるのに対し、LGBTQ+若年層では68%に上ることが明らかになっています⁶²。LGBTQ+関係には医療ニーズやメンタルケアのニーズがあることは明らかですが、手当を受けるには大きな課題があります。差別、手頃な医療へのアクセスの欠如、LGBTQ+の文化にかなったケアの欠如など、医療アクセスの障壁にはさまざまな理由があります。

差別

差別という大きな壁がLGBTQ+当事者と必要な医療との間に立ちまです。

2022年の調査では、米国のLGBTQ+回答者が必要な医療ケアを遅らせた、または、受けなかった割合は、LGBTQ+以外の人の上りまです (LGBTQ+当事者23%、LGBTQ+以外7%)。医師やその他の医療従事者からの敬意を欠く態度や差別がその理由です⁶³。

手頃な医療アクセスの欠如

健康保険未加入の米国のLGBTQ+当事者の割合は、LGBTQ+以外の人の上りまです (LGBTQ+当事者14%、LGBTQ+以外の人7%)⁶⁴。一部は、本レポートでこれまでに指摘した貧困率の高さに関係しています。健康保険への未加入は深刻な影響を生みまです。HIVを例にとってみましょう。依然として米国のHIV陽性者の半数以上(56%)がゲイとバイセクシャルの男性です⁶⁵。米国のすべてのゲイとバイセクシャルの男性の中で、生涯においてHIVに感染するリスクは現時点で6人に1人に上ります。生涯においてHIVに感染するリスクは黒人のゲイとバイセクシャルの男性はさらに高く、2人に1人になります⁶⁶。HIVの曝露前予防内服薬 Pre-Exposure Prophylaxis (PrEP)にはHIV感染防止手法として99%の効果がありますが、処方してもらうには年間2万1,000ドルもの追加医療費となり、健康保険未加入者にとっては手の届かない存在です。さらに、欧州連合の5つの国でも曝露前予防内服薬 (PrEP)は保健医療制度の対象になっていません⁶⁷。65%ものトランスジェンダー当事者がジェンダー・アフターミグ・ケアを望んでいますが、これもLGBTQ+関連の医療で非常に高額になる分野です⁶⁸。ジェンダー・アフターミグ・ケアの平均コストは10万ドルです。フォーチュン100企業の36%は、依然としてジェンダー・アフターミグ・ケアや、性別変更関連のケアを提供していないことが今般の調査で明らかになりました。

ケアの欠如

医療やメンタルヘルスのケアを必要としつつその金銭的余裕のある当事者でも、往々にして不十分な情報、誤診、不適切な治療などの問題に直面します。2022年の調査では、米国のLGBTQI+回答者が必要な医療ケアを遅らせた、または、避けた数は、LGBTQI+以外の人の3倍に上ることが分かりました

医師やその他敬意を欠く態度やこういった医療の調査が複数存在 LGBTQ+の健康に関する授医学部は3分の1に上りま 授業のある医学部においても、授業時間は平均すると合計5時間です⁶⁹。

他の調査によると、トランスジェンダー当事者の3分の1は、適切な医療を受けるためにトランスジェンダーの人間とは何か、医師に説明する必要があった、と回答しています⁷⁰。

幸いなことに、LGBTQ+関係者が直面する医療問題を問題として認識し、医療ケアやメンタルケアへのアクセスを改善するために必要な対策を講じている企業が増えています。

企業はどのようにこの問題に立ち向かっているか

- ▶ **メンタルヘルスのサービスをLGBTQ+関係者にも拡大**: Googleは2021年に、AIや機会学習を通じて自殺予防に取り組むトレバー・プロジェクトの取り組み拡大に向けて、Google Fellowsのチームに270億ドル拠出しました。2022年には追加で200万ドル拠出し、メキシコを手始めに、その他の国においてもデジタル危機サービスの拡大を支援しています⁷¹。Googleの支援を得て、トレバー・プロジェクトでは世界中の4千万人以上のLGBTQ+若年層に手を差し伸べたいと考えています。
- ▶ **LGBTQ+患者による適切な医療従事者探しを支援(LGBTQ+の文化に沿った配慮ができ、当事者の健康に関するニーズを支えられるよう研修を受けて診療実績を積んだ医療従事者を特定する)**: シグナは自社のオンライン名簿を改変し、カウンセラー・フォー・アフターダブル・クオリティ・ヘルスケアに対して「LGBTQ+の患者のケアに関心がある、または経験がある」と表明した医療従事者を表示できるようにしています⁷²。
- ▶ **調査や認知向上に投資**: ブリストルマイヤーズ・スクイブは、臨床試験において性的指向やジェンダー自認に関する質問を盛り込み、

LGBTQ+当事者に偏った影響を及ぼす病気やその治療の選択肢に対する認知向上のキャンペーンを実施しています⁷³。

- ▶ **トランスジェンダーの顧客や従業員に対し、必要なサービスへのアクセス探しを支援**: シグナ、シティ、ゴールドマン・サックス、JPモルガン・チェースには、LGBTQ+の専門のヘルスケアコンシェルジュがあり、ネットワーク内のLGBTQ+アファIRMING医療従事者の特定、ジェンダー・アファIRMING・ケアの相談、リソースグループや支援団体の紹介などについて従業員を支援しています。
- ▶ **トランスジェンダーの従業員がジェンダー・アファIRMING・ケアが禁じられている米国22州に居住している場合、州外での医療を受けるための旅費を払い戻し、医療アクセスを支援**: アマゾン、ネットフリックス、インディードは、トランスジェンダーの従業員向けに、州外医療の旅費を払い戻しています。
- ▶ **トランスジェンダー向けの総合民間医療ケアを提供**: 医薬品(例: 若年向けの思春期抑制剤を含めたホルモン補充治療)等の基本的補償を越え、

性転換のための形成外科手術(胸、乳房、性器の形成手術を含む)、短期的な医療休暇などの基本的な保障以外にも、企業は脱毛、喉仏の切除/縮小、顔面女性化手術、声の女性化手術、身体の男性化または女性化のための脂肪吸引/脂肪注入に対しても保障を提供する必要があります。

- ▶ **商品の寄付や慈善活動を通じたHIV感染防止支援**: ギリアド・サイエンシズは2019年に、保険未加入の米国人に対して2030年までHIV曝露前予防内服薬(PrEP)240万本を寄付していることを発表しました⁷⁴。LGBTQ+の米国人が保険未加入の割合は一般の2倍です。米国の黒人ゲイの2人に1人は生涯を通してHIVに感染するリスクがあり、HIV曝露前予防内服薬(PrEP)処方にかかる年間のコストは2万1,000ドルに上ります。ギリアド・サイエンシズはその後、米国におけるHIV感染拡大により偏った影響を受けるコミュニティ(特に有色人種のコミュニティ⁷⁵)を支援するために、2021年にヒューマン・ライツ・キャンペーンに対して320万ドルの助成金を支給したこと、このパートナーシップを3年間延長することを発表しました。

結論

本調査において、LGBTQ+が英国、米国、ドイツ、オーストラリアの上場企業290社のESGやDEI戦略に現在どのように取り込まれているのかについて総合的に検証した結果、新たな知見を得ることができました。

“本調査結果からは、LGBTQ+インクルージョンの進んだ企業は、人材の採用や定着に有利であることが改めて確認されました。

LGBTQ+透明性スコアを割り当てることで、体系的な分析が可能になっただけでなく、LGBTQ+への配慮に対するコミットメントの度合いや、それが企業戦略にどの程度取り入れられているのかについても明らかにになりました。

さまざまな研究や調査によって裏付けられている通り、LGBTQ+インクルージョンに対する投資家の要求は投資選好のパラダイム・シフトを示唆するものです。このシフトは束の間のトレンドではなく、しっかりとした財務的な理由が根拠になっています。LGBTQ+透明性スコアが高い企業は一律に、好業績、低い資本コスト、高い信用格付けといったメリットを享受しています。この相関によって、ダイバーシティとインクルージョンの取り込みには経済的な価値があることが裏付けられます。

財務的な観点だけではなく、LGBTQ+インクルージョンの進んだ企業は人材の採用や定着に有利であることも調査結果で改めて確認されました。LGBTQ+従業員の人数が多い企業ほど、多様な視点から恩恵を受けられるだけでなく、イノベーションや生産性を発揮できる環境を育むこともできます。人材を巡る競争が激しさを増す中、LGBTQ+のDEIに関する透明性の高さは、就職活動中の人にとってますます大きな判断材料になっています。

さらに、LGBTQ+インクルージョンに伴う評判や選ばれるブランドの価値を看過することはできません。今般の分析では、ダイバーシティとインクルージョンを後押しするブランドに対する消費者の明確な支持が示されました。これは顧客ロイヤリティの向上だけでなく、全世界のLGBTQ+消費者が持つ絶大な購買力の取り込みにもつながります。

LGBTQ+インクルージョンに関する企業の実績を評価するには、従業員構成の多様性を測る従来の指標にとどまらず、繊細なアプローチが求められます。LGBTQ+インクルージョンに対する企業のコミットメントやその影響を評価する上で、投資家は「基本的ESG」から「インパクトESG」に向けたESG成熟度の進化を枠組みとして利用することができます。リスクとリターンだけではなく企業のアクションがおよぼす社会的なインパクトも重要であるという認識が高まっていますが、「インパクトESG」の登場はその証左であるといえるでしょう。

本レポートでは、人権、資金アクセス、医療アクセスといった3つの社会的課題について掘り下げて検証しましたが、ここでもLGBTQ+関係者に偏った負の影響があることが明らかになりました。それでも、検証を通してこういった課題の解決に企業が果たし得る重要な役割も示すことができました。

投資家にとって

戦略的に避けて通れない課題

- ▶ **投資判断においてインクルージョンを強調**: 投資家はLGBTQ+インクルージョンを投資判断の基本的な指標として取り入れ、倫理的な投資原則と結び付けつつ、企業の長期的なサステナビリティや収益性を支えるべきです。
- ▶ **建設的な対話に参加**: 投資家には、ポートフォリオ企業との有意義な対話への参加が不可欠です。対話ではインクルーシブなポリシーや環境の重要性を指摘することになりますが、本レポートに含まれている「投資先企業のLGBTQ+インクルージョンを評価する9つの質問」を活用して、対話を円滑に進めることができます。
- ▶ **ESG標準の向上を支援**: ESGの枠組みや格付け機関にさらにLGBTQ+インクルージョンを取り込んでいけるよう、投資家はその立場を活用し旗振り役になっていくこともできるでしょう。

企業にとって

戦略的に避けて通れない課題

- ▶ **インクルーシブなポリシーや慣行を実施**: 企業に求められるのは、職場におけるLGBTQ+インクルージョンの推進につながるインクルーシブなポリシー、慣行、データ収集を実行していくことです。また、LGBTQ+市民団体との意味のある関与やLGBTQ+インクルージョンに対する対外的な支援の表明などを含め、バリュー・チェーン全体でインクルージョンを取り込んでいく必要もあります。
- ▶ **職場以外にもインパクトを拡大**: LGBTQ+関係者のためになる前向きな変化を促すよう、企業はそれぞれの立場を活用して、LGBTQ+の権利向上や、金融や医療といった必要不可欠なサービスへのアクセスの改善などに取り組むことができます。
- ▶ **進捗状況のモニタリングと開示**: LGBTQ+インクルージョンの取り組みについて、企業には進捗の計測や対外的な報告が求められます。さらに、本レポートで洗い出した13件のデータポイントを用いて継続的に改善していく必要もあるでしょう。

基準設定機関にとって

戦略的に避けて通れない課題

- ▶ **インクルージョンの進んだ報告基準の開発と推進**: 基準設定機関に求められるのは、LGBTQ+インクルージョンを取り込んだベンチマークや基準の開発と設定です。従業員の構成比率、賃金、サプライヤーのダイバーシティなどを総合的に捉え、サステナビリティ報告書の中心的な要素に据えていく必要があります。
- ▶ **ベストプラクティスの共有を促す**: また、基準設定機関には、LGBTQ+インクルージョンに関するベストプラクティス、調査、知見を共有するプラットフォームの推進も期待されます。企業や投資家による最新情報の入手や、効果的な戦略の採用に資することになるでしょう。
- ▶ **LGBTQ+市民団体と協働**: 米国のヒューマン・ライツ・キャンペーンや英国のストーンウォールといった団体は、過去20年にわたってLGBTQ+インクルージョンに関して企業をベンチマークしてきました。こういった団体は職場におけるLGBTQ+インクルージョンを深く理解しており、その知見はESGの基準設定機関に不可欠なリソースになるでしょう。同じように、LGBTQ+の市民団体もベンチマーキングのために企業によるESG報告書の活用状況を精査するなど、自身のベンチマーキングに企業の対外的な報告書を取り込む必要があるでしょう。

LGBTQ+インクルージョンの取り込みは道徳的な義務にとどまらず、企業の戦略的なあり方として、大きな変革を生む力を秘めています。本宣言は、世界中の企業、投資家、基準設定機関に対し、ダイバーシティが持つ多大な価値や可能性を認識し、すべての人にとってよりインクルーシブで公平、かつ豊かな未来の創造に向けて具体的な措置を講じるように呼びかけています。

調査手法

本レポート執筆にあたって、英国、米国、ドイツ、オーストラリアの上場大企業（FTSE100指数、フォーチュン100、Dax40指数、ASX50指数の構成企業）290社のESG報告書、年次報告書、DEI報告書、DEI関連のウェブサイト进行调查しました。各社には次の13のデータポイントをもとに、LGBTQ+透明性スコアを付与しました。

それぞれのデータポイントは異なる加重になっています。たとえば、「LGBTQ+従業員リソースグループが存在している」という記載があれば、その企業がLGBTQ+のDEIに注力していることが分かりますが、世界中でLGBTQ+の権利を支援している企業や、LGBTQ+消費者に特に注力した取り組みを実施している企業と比較するとインパクトの大きさには欠けます。

データポイント	加重	報告書記載内容
LGBTQ+従業員リソースグループやLGBTQ+ビジネスネットワークグループの存在	3%	73%
LGBTQ+の職場における指数、または同等のアワードの成果	3%	46%
LGBTQ+当事者が所有する企業も含めたサプライヤー・ダイバーシティ・プログラムの存在	3%	32%
LGBTQ+市民団体とのパートナーシップ	4%	30%
LGBTQ+の福利厚生（例：同性パートナーの医療保険、ジェンダー・アフターミング・ケア、養子や代理母により子供を授かった同性パートナーのための育児休暇）	8%	19%
LGBTQ+の権利に対する対外的な支持の表明（例：結婚の平等、LGBTQ+に対する差別反対、など）	14%	18%
LGBTQ+や性的指向も含めた取締役会のダイバーシティに関するポリシー、または、LGBTQ+当事者を含めた取締役会のダイバーシティの内訳	8%	13%
特にLGBTQ+の消費者や顧客向けの取り組み	11%	12%
LGBTQ+人材に関する総合的なデータ	8%	9%
LGBTQ+当事者が所有する企業への支出額	11%	3%
LGBTQ+を自認する経営陣の割合	8%	1%
LGBTQ+当事者が従業員に占める割合に関する目標	8%	1%
LGBTQ+起業家を支援する取り組み	11%	1%

また本レポートでは、調査対象290社の重要事項評価を検証し、LGBTQ+関係者に影響を及ぼし得るESGのトピックに特に注目しました。合計190社が対外的にこういった評価を公表していることが分かりました。

職場におけるLGBTQ+インクルージョンに資するポリシーや慣行に関する総合的なリストを作成するために、4つのLGBTQ+職場平等指数に注目しました：

ストーンウォールによる英国職場平等指数、米国のヒューマン・ライツ・キャンペーン（HRC）企業平等指数（CEI）、コミュニティビジネスが運営する香港LGBTQ+ インクルージョン指数、オランダのワークプレイス・プライドによるグローバルベンチマーク）。メキシコ、ブラジル、アルゼンチン、チリの平等指数は米国のHRCによるCEIをもとにしたものであるため、調査対象としませんでした。同様に、インド職場平等指数についても、ストーンウォールと協力関係にあるプライド・サークルが開発したものであるため、検証しませんでした。

さらに、オーストラリアの職場平等指数もストーンウォールの手法がベースになっているため、検証の対象としませんでした。カナダLGBTQ+職場インクルージョン指数、ニュージーランド・レインボー・ティック、南アフリカ職場平等指数、スイスLGBTIラベルについては、対外的に基準を公表していないため、検証できませんでした。

Bibliography

- 1 Open For Business, *Strengthening the economic case*, available at <https://drive.google.com/file/d/1g7A1vaxXCZDL27M6TL03Q6L1iW1A0ii/view>
- 2 Swetha Venkataramani (2021), *The ESG Imperative*, Gartner, 10 June 2021. <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/the-esg-imperative-7-factors-for-finance-leaders-to-consider>
- 3 Morgan Stanley (2023) *Broadening the Spectrum of Investing: Opportunities and Demand for Investing in LGBTQ+ Equity & Inclusion* https://www.morganstanley.com/content/dam/msdotcom/en/assets/pdfs/Morgan_Stanley_Broadening_the_Spectrum_of_Investing_LGBTQ_Investing.pdf
- 4 Do, H., Nguyen, L., Nguyen, N., Nguyen, Q. (2022) *LGBT policy, investor trading behavior, and return comovement*, Journal of Economic Behavior & Organization 196: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0167268122000592>
- 5 Cerulli (2022) *\$84 Trillion Wealth Transfers through 2045* <https://www.cerulli.com/press-releases/cerulli-anticipates-84-trillion-in-wealth-transfers-through-2045>
- 6 Barberis, N., and Shleifer, A. (2003) *Style investing*, *Journal of Financial Economics* 68 <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0304405X03000643>
- 7 *Open for Business: Strengthening the Economic Case* <https://drive.google.com/file/d/1g7A1vaxXCZDL27M6TL03Q6L1iW1A0ii/view>
- 8 Fatmy, V., Kihn, J., Sihvonen, J., Vahamaa, S (2022) *Does lesbian and gay friendliness pay off? A new look at LGBT policies and firm performance*, Accounting & Finance 62 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/acfi.12787?src=getft>
- 9 Hasan, M., Cheung, A., Marwick, T. (2022) *Corporate sexual orientation equality policies and the cost of equity capital*, Journal of Behavioral and Experimental Finance 34 <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2214635022000247#:~:text=Additional%20analyses%20show%20that%20sexual,firm%20value%20and%20operating%20performance>
- 10 Chintrakarn, P., Treepongkaruna, S., Jiraporn, P. & Sang Mook Lee (2020) *Do LGBT-Supportive Corporate Policies Improve Credit Ratings? An Instrumental-Variable Analysis*, Journal of Business Ethics 162 <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-018-4009-9>
- 11 Deloitte (2023) *Deloitte Global 2023 LGBTQ+ Inclusion @ Work Survey*, <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/lgbt-at-work.html>
- 12 Edelman (2023) *Business & LGBTQ+ Rights in the U.S.* https://www.edelman.com/sites/g/files/aatuss191/files/2022-12/Top%20Insights_Business%20and%20LGBTQ%2BRights%20in%20the%20U.S._FINAL.pdf
- 13 McKinsey (2020) *LGBTQ+ voices: Learning from live experience*, available at <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/lgbtq-plus-voices-learning-from-lived-experiences>
- 14 Deloitte (2023) *Deloitte Global 2023 LGBTQ+ Inclusion @ Work Survey*, <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/lgbt-at-work.html>
- 15 *World's Most Admired Companies*, Fortune, February 1, 2023 <https://fortune.com/ranking/worlds-most-admired-companies/>
- 16 Marketing Dive (2023) *LGBTQ+ marketing is in crisis — here's what the numbers say* <https://www.marketingdive.com/news/target-pride-month-discrimination-data-lgbtq/653184/>
- 17 Edelman (2023) *Business & LGBTQ+ Rights in the U.S.* https://www.edelman.com/sites/g/files/aatuss191/files/2022-12/Top%20Insights_Business%20and%20LGBTQ%2BRights%20in%20the%20U.S._FINAL.pdf
- 18 Patel, P., and Feng, C. (2020) *LGBT Workplace Equality Policy and Customer Satisfaction: The Roles of Marketing Capability and Demand Instability*, *Journal of Public Policy and Marketing* https://www.researchgate.net/publication/344817052_LGBT_Workplace_Equality_Policy_and_Customer_Satisfaction_The_Roles_of_Marketing_Capability_and_Demand_Instability
- 19 LGBT Capital (2022), *Estimated LGBT Purchasing Power: LGBT-GDP*, available at [https://www.lgbt-capital.com/docs/Estimated_LGBT-GDP_\(table\)_-_2023.pdf](https://www.lgbt-capital.com/docs/Estimated_LGBT-GDP_(table)_-_2023.pdf)
- 20 United States Census Bureau (2021), *New Household Pulse Survey Data Reveals Differences between LGBT and Non-LGBT Respondents During COVID-19 Pandemic*, available at <https://www.census.gov/library/stories/2021/11/census-bureau-survey-explores-sexual-orientation-and-gender-identity.html>
- 21 World Bank (2022), *Gross Domestic Product 2022*, available at: https://databankfiles.worldbank.org/public/ddpext_download/GDP.pdf
- 22 Alex Edmans, Caroline Flammer, Simon Glossner (2023), *Diversity, Equity, and Inclusion*, *European Corporate Governance Institute*
- 23 Lucy Parker and Jon Miller (2023), *The Activist Leader*
- 24 Eric Rice (2021), *How Impact Seeks To Enhance The Risk-Return Equation*, available at <https://www.advisorperspectives.com/commentaries/2021/08/10/how-impact-seeks-to-enhance-the-risk-return-equation>
- 25 Centrica (2022), *People & Planet Plan Update 2021*, available at <https://www.centrica.com/media/5618/people-planet-plan-update-2021.pdf>
- 26 SSE (2023), *SSE's Inclusion and Diversity Report 2022*, available at <https://www.sse.com/media/atdpgysv/i-d-report-final.pdf>
- 27 Wells Fargo, *LGBTQ Resource Center*, available at <https://www.wellsfargo.com/lgbtq/>
- 28 Google, *Tools and resources for LGBTQ-friendly businesses*, available at <https://smallbusiness.withgoogle.com/pride/#/>
- 29 WPP (2022), *Beyond the Rainbow, an investigation into LGBTQ+ Marketing and its future*, available at <https://www.wpp.com/wpp-ig/2022/11/beyond-the-rainbow-an-investigation-into-lgbtq-marketing-and-its-future>
- 30 Deloitte (2023), *Deloitte Global 2023 LGBTQ+ Inclusion @ Work*, available at <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/deloitte-global-2023-lgbt-inclusion-at-work.pdf?dl=1>
- 31 Human Right Campaign Foundation (2021), *The Wage Gap Among LGBTQ+ Workers in the United States*, available at <https://www.hrc.org/resources/the-wage-gap-among-lgbtq-workers-in-the-united-states>
- 32 Evening Standard (2019), *LGBT+ workers 'paid £7,000 less than straight counterparts'*, available at <https://www.standard.co.uk/news/uk/lgbt-workers-paid-ps7-000-less-than-straight-counterparts-a4179996.html>
- 33 SSRN (2022) *The LGBTQ+ Gap: Recent Estimates for Young Adults in the United States*, available at https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4072893
- 34 Progress & Possibility, available at: https://outleadership.com/wp-content/uploads/2023/04/Out-Leadership-OutQUORUM-Report-DIGITAL-FINAL_April18_2023.pdf
- 35 Deloitte (2023), *Deloitte Global 2023 LGBTQ+ Inclusion @ Work*, available at <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/deloitte-global-2023-lgbt-inclusion-at-work.pdf?dl=1>
- 36 <https://www.unpri.org/download?ac=6529>
- 37 Human Dignity Trust (2023) *Map of Countries that Criminalise LGBT People*, available at: <https://www.humandignitytrust.org/lgbt-the-law/map-of-criminalisation/>
- 38 Rainbow Railroad (2023), *Understanding the State of Global LGBTQ+ Persecution*, available at https://www.rainbowrailroad.org/wp-content/uploads/2023/06/RR_AnnualReport_web-compressed.pdf
- 39 Williams Institute (2021), *Asylum Applications to the US by LGBT People*, available at: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/lgbt-asylum-applications/>
- 40 ORAM (2021), *The Challenges Facing LGBTQ+ Refugees in Kakuma Refugee Camp, Kenya*, available at: https://af02ef9f-eaff-4f16-a35c-9a7ea58a6250.filesusr.com/ugd/65cf98_db18b86c46744fb98648cfcff1640e165.pdf

- 41 Human Rights Watch (2023) *All This Terror Because of a Photo*, available at <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/hrw-report-reveals-social-medias-role-in-enabling-digital-targeting-of-lgbt-people-in-the-mena-region-incl-co-responses/>
- 42 United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, *Homelessness and human rights, Special Rapporteur on the right to adequate housing*, available at: <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/sr-housing/homelessness-and-human-rights>
- 43 National Gay and Lesbian Task Force (2007), *Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Youth: an epidemic of homelessness*, available at: https://static1.squarespace.com/static/566c7f0c2399a3bdabb57553/t/566cc0fb2399a3bdabb7de23/1449967867985/2007-NGLTF-NCH-LGBT-Youth_An-Epidemic-of-Homelessness-FULL-REPORT1.pdf
- 44 National Housing Federation (2023), *Tackling the LGBTQ+ Youth Homelessness Crisis*, available at: <https://www.housing.org.uk/news-and-blogs/blogs/jotepreet-bhandal/tackling-the-lgbtq-youth-homelessness-crisis/#:~:text=As%20many%20as%2024%25%20of,being%20asked%20to%20leave%20home>
- 45 UN General Assembly (2019), *Guidelines for the Implementation of the Right to Adequate Housing*, available at: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/353/90/PDF/G1935390.pdf?OpenElement>
- 46 Partnership for Global LGBTQ+ Equality (2023), *Companies supporting the UN Standards of Conduct*, available at: <https://www.global-lgbti.org/the-supporters>
- 47 Airbnb (2022), *Airbnb.org's Impact in 2022*, available at: <https://www.airbnb.org/story/mary-and-dima>
- 48 Tent (2021), *Global businesses including Coca-Cola, GSK, & Unilever, pledge to mentor over 600 LGBTQ refugees in the UK*, available at: <https://www.tent.org/tent-news/global-businesses-pledge-to-mentor-lgbtq-refugees-in-the-uk/>
- 49 Deutsche Bank (2020), *Deutsche Bank honored for its commitment against LGBTQ persecution*, available at: https://www.db.com/news/detail/20201104-deutsche-bank-honoured-for-its-commitment-in-the-fight-against-lgbtq-persecution?language_id=1
- 50 The Albert Kennedy Trust (2017), *LGBT Youth Homelessness: A UK National Scoping of Cause, Prevalence, Response and Outcome*, available at: <https://www.taipawb.org/wp-content/uploads/2018/07/LGBT-Youth-Homelessness-A-UK-National-scoping-of-cause-prevalence-response-and-outcome.pdf>
- 51 Open For Business (2021) *The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in the Caribbean* <https://static1.squarespace.com/static/5bba53a8ab1a62771504d1dd/t/60db84d5290fbc1c10a48d12/1624999133012/The+Economic+Case+for+LGBT%2B+Inclusion+in+the+Caribbean.pdf>
- 52 US Bank (2022), *The LGBTQ+ Financial Landscape: 2022 Insights study*, available at <https://www.usbank.com/dam/images/lgbt/LGBTQ-Financial-Landscape-Whitepaper.pdf>
- 53 US Bank (2022), *The LGBTQ+ Financial Landscape: 2022 Insights study*, available at <https://www.usbank.com/dam/images/lgbt/LGBTQ-Financial-Landscape-Whitepaper.pdf>
- 54 US Bank (2022), *The LGBTQ+ Financial Landscape: 2022 Insights study*, available at <https://www.usbank.com/dam/images/lgbt/LGBTQ-Financial-Landscape-Whitepaper.pdf>
- 55 StartOut (2023), *2023 State of LGBTQ Entrepreneurship Report*, available at <https://startout.org/index/#:~:text=Only%200.5%25%20of%20the%20%242.1,compared%20to%20the%20average%20founder>
- 56 Wells Fargo, *LGBTQ Resource Center*, available at <https://www.wellsfargo.com/lgbtq/>
- 57 US Bank, *Your Financial Resource Hub*, available at <https://www.usbank.com/lgbt/index.html>
- 58 St James's Place, *Wealth accumulation for the LGBTQ+ community, St James's Place*, available at <https://www.sjp.co.uk/news/wealth-accumulation-for-the-lgbtq-community>
- 59 J.P. Morgan (2023), *Unique Challenges in Retirement and Estate Planning Facing LGBTQ+ Persons*, available at <https://www.jpmorgan.com/content/dam/jpm/wealth-management/documents/lgbtq-planning.pdf>
- 60 Center for American Progress (2023), *Discrimination and Barriers to Well-Being: The State of the LGBTQ+ Community in 2022*, available at <https://www.americanprogress.org/article/discrimination-and-barriers-to-well-being-the-state-of-the-lgbtqi-community-in-2022/>
- 61 The Trevor Project (2023), *2023 U.S. National Survey on the Mental Health of LGBTQ Young People*, available at <https://www.thetrevorproject.org/survey-2023/>
- 62 Just Like US (2021), *LGBT+ young people are twice as likely to contemplate suicide, research finds*, available at <https://www.justlikeus.org/blog/2021/11/25/lgbt-young-people-twice-likely-suicide/>
- 63 Center for American Progress (2023), *Discrimination and Barriers to Well-Being: The State of the LGBTQ+ Community in 2022*, available at <https://www.americanprogress.org/article/discrimination-and-barriers-to-well-being-the-state-of-the-lgbtqi-community-in-2022/>
- 64 Center for American Progress (2023), *Discrimination and Barriers to Well-Being: The State of the LGBTQ+ Community in 2022*, available at <https://www.americanprogress.org/article/discrimination-and-barriers-to-well-being-the-state-of-the-lgbtqi-community-in-2022/>
- 65 Centers for Disease Control and Prevention (2022), *HIV Among Gay and Bisexual Men*, available at <https://www.cdc.gov/nchhstp/newsroom/docs/factsheets/cdc-msm-508.pdf>
- 66 Centers for Disease Control and Prevention (2016), *Lifetime Risk of HIV Diagnosis*, available at <https://www.cdc.gov/nchhstp/newsroom/2016/croi-press-release-risk.html>
- 67 European Center for Prevention and Control (2023), *Pre-exposure prophylaxis for HIV prevention in Europe and Central Asia*, available at <https://www.ecdc.europa.eu/sites/default/files/documents/hiv-infection-prevention-pre-exposure-prophylaxis-dublin-declaration-feb-2023.pdf>
- 68 US Bank (2022), *The LGBTQ+ Financial Landscape: 2022 Insights study*, available at <https://www.usbank.com/dam/images/lgbt/LGBTQ-Financial-Landscape-Whitepaper.pdf>
- 69 JAMA (2011), *Lesbian, gay bisexual, and transgender-related content in undergraduate medical education*, available at https://www.researchgate.net/publication/51620085_Lesbian_Gay_Bisexual_and_Transgender_Related_Content_in_Undergraduate_Medical_Education
- 70 Center for American Progress (2023), *Discrimination and Barriers to Well-Being: The State of the LGBTQ+ Community in 2022*, available at <https://www.americanprogress.org/article/discrimination-and-barriers-to-well-being-the-state-of-the-lgbtqi-community-in-2022/>
- 71 Google (2023), *Google Diversity Annual Report*, available at <https://about.google/belonging/diversity-annual-report/2023/>
- 72 Cigna (2023), *How The Cigna Group supports the LGBTQ+ community*, available at <https://newsroom.thecignagroup.com/how-cigna-supports-the-lgbtq-community>
- 73 Bristol Myers Squibb (2023), *2022 Environmental, Social and Governance Report*, available at <https://www.bms.com/assets/bms/us/en-us/pdf/bmy-2022-esg-report.pdf>
- 74 Gilead Sciences (2019), *Gilead Sciences to Provide Free Truvada for PrEP® to Support U.S. Initiative to End the HIV Epidemic*, available at <https://www.gilead.com/news-and-press/press-room/press-releases/2019/5/gilead-sciences-to-provide-free-truvada-for-prep-to-support-us-initiative-to-end-the-hiv-epidemic>
- 75 Gilead Sciences (2021), *Gilead and the Human Rights Campaign Will Work Together to Combat HIV Epidemic and Promote Transgender Justice*, available at <https://www.gilead.com/news-and-press/press-room/press-releases/2021/2/gilead-and-the-human-rights-campaign-will-work-together-to-combat-hiv-epidemic-and-promote-transgender-justice>



Open
For
Business