



特集：**性的マイノリティの
住まい／暮らしを考える**

VOL.
85

令和7年(2025年)
9月発行

- ・見えづらい孤立に寄り添う
～性的マイノリティ当事者への住まい支援の現場から～
金井 聡さん (LGBTハウジングファーストを考える会・東京 事務局長)
- ・リーブラ主催講座講義録
「ありのままの自分」で働ける職場づくり
村木真紀さん (虹色ダイバーシティ代表・理事長)

リーブラからのお知らせ

第45回 男女平等参画フェスタ in リーブラ2025を開催
リーブラからのおすすめ図書
令和8(2026)年度・助成事業企画募集のご案内



見えづらい孤立に寄り添う ～性的マイノリティ当事者への住まい支援の現場から～

【寄稿】 かない さとし 金井 聡さん

性的マイノリティの当事者が、住まいや暮らしの面で特有の困難を抱えているということは、さまざまな調査から明らかになっています。生活困窮や虐待・暴力の被害、その他さまざまな事情により安全な住まいを失った場合には、一時的に避難できる場所（シェルター）に入居して支援を受けることが一般的です。しかし、シェルターの多くは性的マイノリティの方の利用を前提としておらず、本人が望まないのに同じ性別の人と相部屋になってしまうなど、安心して過ごせる環境が十分に整っていないという課題があります。

こうした現状を受けて、「LGBTハウジングファーストを考える会・東京」は、住まいを失った性的マイノリティの方々に向けて、個室シェルターなどを提供する「LGBT支援ハウス」という取り組みを2018年に開始しました。

本稿では、同会の事務局長・金井聡さんに、支援の現場で見えてきた課題や取り組みの実際についてご寄稿いただきました。

「LGBT」という言葉は広がったが……

この数年、「LGBT」という言葉の広がりとともに、性の多様性や性的マイノリティの話題が社会で取り上げられる機会が増えました。2015年に同性パートナーシップ制度が東京都渋谷区と世田谷区で始まって以降、現在は533の自治体に広がっています^(※1)。また、戸籍上の同性カップルが結婚できないことが憲法に違反するかどうかを問う、いわゆる「同性婚訴訟」では、これまでに全国5か所の高等裁判所から違憲判決が出ています。映画やドラマなどでも、性的マイノリティが登場する作品も増えており、この数年間で確かに、「LGBT」という言葉の知名度は浸透したと言えるでしょう。

「多様性」の時代に見えにくい当事者の「リアル」

けれども、「イメージとしてのLGBT」とは別に、職場や学校、地域社会など、コミュニティが小さくなればなるほど、一人ひとりの当事者のリアルな姿は見えにくくなります。2019年に厚生労働省の委託で行われた職場のダイバーシティに関する調査に

よれば、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル当事者の約8割、トランスジェンダー当事者の約7割が、自分自身が性的マイノリティであることを職場の誰にも伝えていない、という結果が出ています^(※2)。また、出会い系アプリを利用するゲイ・バイセクシュアル男性を中心とした調査では、約7割の当事者が、親や職場、学校で自らのセクシュアリティを全くカミングアウトしていない、と回答しています^(※3)。これらの数字からは、多くの当事者は、自分自身のセクシュアリティを隠して日常生活を送っていることがわかります。

スティグマと福祉サービス

その背景として、性的マイノリティをめぐるスティグマ（個人や集団の特徴に対する否定的な意味づけや差別的な態度）が、今もなお社会に根強くあると私たちは考えています。安心して本音を話せるような人間関係や居場所がなく、日常生活で「秘密」を抱え続けたり、「嘘」をつかなくてはいけない場面が続くことは、メンタルヘルスが悪化する要因にもなります。

認定NPO法人ReBitが実施した「LGBTQ医療・福

祉調査2023」では、約95%の当事者が、「行政・福祉関係者にセクシュアリティについて安心して話せない」と回答しています^(※4)。さらには、「生活困窮に関する行政・福祉サービスを必要なときに利用していない」という回答も約52%で、この調査からは、行政や福祉相談をはじめとする支援者との関係をつくるのが難しく、結果として適切なサポートにつながりにくいという現状が見えてきます。

安心して暮らせる住まいの必要

LGBTハウジングファーストを考える会・東京では、生活困窮などの理由で住まいを失くした性的マイノリティ当事者が利用できる個室シェルター（LGBT支援ハウス）を、2018年から東京都内で運営しています（図）。この活動は、国や自治体の公的な制度は使っておらず、市民の皆さんからの寄付や民間企業の助成金などで成り立っています。シェルターの利用期間はおよそ3か月を目途にしており、その間、スタッフが定期的に訪問して相談を受けたり、入居する方の必要に応じて福祉事務所へ同行したり、医療や福祉サービスを紹介するなどのサポートを行っています。

これまで当会に寄せられた相談のほとんどは、性的マイノリティであることに加え、精神障害や依存、HIV陽性、暴力被害など、他の複数の課題を抱えているというものでした。いずれも、行政や福祉の窓口で相談できないまま、孤立したり、生活困窮する方が多い傾向にあります。必要な医療や福祉のサービスにつながり、社会復帰するための拠点として、まずは安心して過ごせる住まいがあることが大事だと考えています。

制度の谷間にあるニーズ

男性が生活困窮したときに利用できる施設では、他の入居者と相部屋だったり、風呂やトイレなど生活の一部を共有することになりがちです。その場合、プライバシーが十分に確保されておらず、落ち着いて生活を立てなおすための環境が整っていないことも少なくありません。過去のシェルターの入居者の中には、同性パートナーからの暴力を受けた経験から男性同士の集団生活になじめなかったり、他の入居者からいじめを受けて施設から逃げてきた方もいました。



図 LGBT支援ハウスの個室シェルターの様子（上・下）

また、戸籍上の性別と性自認が異なるトランスジェンダーの場合、自分が望む性別でケアを受けにくいという事情もあります。親からの暴力を受けた高校生のトランス女性（割り当てられた性別が男性で性自認が女性）は、児童福祉施設を利用するにあたって、男子寮と女子寮のどちらかを選ばなくてはならず、いずれも断られたために、私たちの個室シェルターにしばらく滞在しました。既存の社会福祉施設の構造上の問題とはいえ、トランスジェンダー当事者にとって、利用できる選択肢がなくなってしまうことは、重要な課題の一つです。

地域での関係性を取り戻す

貧困とは、単にお金がないということだけでなく、住まいや仕事、医療など、通常ならば当たり前に見える資源が使えないことや、家族や友人などの人間関係が途絶えてしまった状態であるといえます。その方が様々な関係性を取り戻して地域で生きていくために、私たちに何ができるのかを考えながら活動しています。

私たちスタッフのほとんどは、性的マイノリティの当事者ですが、このようなサポートを当事者コミュニティだけで担うのではなく、自治体や地域の医療や福祉の関係者など様々な立場の方々に、当事者が直面している課題をお伝えしながら、一緒に取り組んでいきたいと願っています。当事者が生活に困ったとき、行政などの窓口で相談でき、通常のサービスを利用できることが大切だと考えているからです。そのために、福祉事務所のケースワーカーや保健師、医療や福祉の専門職の方々と連携して、誰もが使いやすい制度や地域社会を模索していった

らと思います。

活動を行う上での課題

当会では、市民からの寄付や企業等からの助成金を主な財源として、これまで2部屋の個室シェルターを運営してきました。しかし、近年の物価の高騰などにより資金不足の状態が続いており、2025年5月からは1部屋のみの運営に減らしています。そのため、利用の問い合わせがあっても、お断りせざるを得ないこともあります。医療や福祉の専門職でなくても、活動を支えていただけるように、賛助会員や寄付を募っています。性的マイノリティも含めて、誰もが生きやすい社会となるように、ささやかながらも地域でのつながりを紡いでいきたいと思っています。

- (※1) 公益社団法人 Marriage For All Japan ―結婚の自由をすべての人に 情報データベース
<https://www.marriageforall.jp/database/partnership/> (2025年6月30日閲覧)
港区では2020年から同性パートナーシップ制度である「みなとマリアーजू制度」を導入している
- (※2) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2020) 令和元年度厚生労働省委託事業「職場におけるダイバーシティ推進事業」報告書
- (※3) 厚生労働科学研究費補助金(エイズ対策政策研究事業)(2023)「地域におけるMSMのHIV感染・薬物使用予防策と支援策の研究」研究報告書
- (※4) 認定NPO法人ReBit(2023)「LGBT医療・福祉調査2023」

執筆者プロフィール

かない さとし
金井 聡さん

LGBTハウジングファーストを考える会・
東京 事務局長(社会福祉士・精神保健福祉士)

1977年生まれ。2003年よりソーシャルワーカーとして障害のある人たちの生活支援や働く場づくりに取り組む。現在は、都内の社会福祉協議会でNPOや市民活動の相談員を務めるほか、自治体の男女共同参画センターで男性や性的マイノリティの相談も行っている。

LGBTハウジングファーストを考える会・東京
<https://lgbthf.tokyo/>



【リーブラ主催講座講義録】

「ありのままの自分」で働ける職場づくり

【講師】^{むらき まき}村木 真紀さん

2025年5月22日(木)、認定NPO法人虹色ダイバーシティ代表・村木真紀さんを講師にお招きし、主催講座『「ありのままの自分」で働ける職場づくり』を行いました。高校生のころから「自分は女性が好きだ」と自覚しはじめたという村木さんは、その後大学進学を経て就職し働くなかで、性的マイノリティであることによる様々な困難に直面し、その経験を活かして2013年に虹色ダイバーシティを設立されました。近年、性的マイノリティを含め多様な方が働きやすい職場づくりについて関心が高まっています。本記事では、講座の要旨をご紹介します。

性的マイノリティの直面する困りごと

性的マイノリティの当事者は、人生を通じてさまざまな困りごとに直面します。私たちの団体が実施した調査によれば「同性愛に対して、誰かがネガティブな発言をしているのを見聞きした」とことがあるかという質問に、当事者の6割以上が「はい」と回答しています。一方、非当事者では4割にとどまり、当事者が嫌だと思ふ発言でも、非当事者は気にならず流してしまうことがあるとわかりました。つまり、「自分の職場にはハラスメントはない」と思っていたとしても、当事者にとってはそうではない可能性があることに注意が必要です。

また、職場におけるハラスメント以外にも、就職・転職活動での排除、福利厚生が適用されない、非正規雇用や転職の多さ、医療・住居での差別、同性同士で結婚できない、性別変更の要件が厳しいなど、貧困におちいりやすい要因が多数存在します。加えて、職場で上司にカミングアウトしていない人は、LGB(レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル)で67.9%、トランスジェンダーで52%にのぼり、アウティング(=本人の性のあり方を同意なく第三者に暴露すること)のリスクも高まっています。

さらに「直近1年間で職場で差別的言動を見聞きしましたか?」という質問では、当事者の多くが「よくある/時々ある」と回答しています。また、「インターネット上でトランスジェンダーに関する差別を見聞きしたか」という質問には、8割以上の当事者が「はい」と答えています。私自身も毎日のようにインターネット上での差別的言動を見聞きしています。実際に当事者に会ったことがないにもかかわらず、インターネット上の書き込みを信じてしまう人もいます。こうした差別的な文章を読んでトラウマを思い出し、つらい思いをしている当事者は多くいます。この10年で自治体や職場における性的マイノリティへの

取り組みはずいぶん進みましたが、ハラスメントのリスクは、むしろ高まっているといえます。

「従業員エンゲージメント」とはなにか?

最近、人事分野で注目されている「従業員エンゲージメント」とは、「この会社で頑張りたい」、「自分の会社を誇りに思う」といったような、企業に対する従業員の気持ちや態度を指し、これを高めることが離職防止に繋がります。

では性的マイノリティの従業員エンゲージメントを高めるために、企業では実際にどのような取り組みが行われているのでしょうか。私たちの調査によると、残念ながら一番多い回答は「特に何の対応もない」というものでした。しかし、大手企業では研修やeラーニング、差別の禁止の明文化、イベントへの参加などを行う事例はあります。さらに、経営者層が支援宣言をしたり、福利厚生で同性パートナーを配偶者と同じ扱いにしたり、トランスジェンダーの従業員が望む性別で働けるよう支援したりと様々な取り組みがあります。そのなかで企業側から「何が一番効果的ですか?」とよく質問されますが、10年以上調査するなかで見えてきたことは、性的マイノリティへの取り組みについては「数」が重要であり、様々な施策を組み合わせるほど効果が出るということです。1度研修をただけでは、「本当にこの会社はちゃんとわかっているのかな?」



図1 従業員エンゲージメント

と不安になりますが、研修だけでなく経営層がポジティブなメッセージを出す、福利厚生が変わるなど取り組みが積み重なるとようやく安心でき、自分の職場は本気で取り組もうとしているのだと安心できます。実際、性的マイノリティへの取り組みの数が多く熱心な職場のほうが、従業員エンゲージメントが高い傾向にあります。ここは私が今回のお話しで一番お伝えしたいところです。

性的マイノリティ当事者は職場以外でも学校、地域、スポーツなどさまざまなコミュニティで参加しづらさに直面します。カミングアウトできずに集まりを避けることで、孤立しやすくなり、メンタルヘルスにも影響します。差別に遭遇した時、誰かに話せるだけでも心が軽くなります。自分らしくいられるコミュニティの存在はとても重要です。職場で問題が起きたとき、すぐに相談できる場所があること、安心して集まれる環境があることが大切です。

「正直なリーダー」でいること

部下や後輩からカミングアウトを受けたとき、どう対応すべきか悩む上司の方もいるでしょう。これまで差別的な発言をしていたかもしれないと不安になる方もいるかと思いますが、そのような方たちに伝えたいことは、「オーセンティック・リーダーシップ=正直なリーダー」でいることになることです。

カミングアウトされて驚いても、まずは受け止め、悩みや課題があれば一緒に解決策を考えてください。カミングアウトの範囲を確認し、秘密にしてほしいと言われたらきちんと守るようにしましょう。これまで自分が言ってはいけないことを言っていたかもしれないと警戒してしまう人も、防衛心を解いて、間違いを素直に認める姿勢こそが重要だと思います。誰もバイアス（思い込み）があり、もし自分が間違っていたと気づいたら、意識的に上書きをしていく必要があります。職場の人からカミングアウトされたら「面倒なこと」として捉えるのではなく、働き続けたいからこそカミングアウトしたのだとポジティブに捉えてください。そして、相談さえできない人たちがたくさんいるということを思い出しましょう。職場全体をよりよくするためには、チーム全体の問題として捉える必要があります。

このような「正直なリーダー」でいるために、研修やワークショップ等で取り組んでいただきたいのは、アライ（性的マイノリティ当事者のことを理解し、支援するために行動する人）としての自分のストーリーを語る練習です。

成功談よりも失敗談の方が記憶に残りやすいですし、失敗についても素直に認めて話すことが重要です。誰もが差別を受けずに健康で働ける職場・社会をつかっていくためにこそ、性的マイノリティへの取り組みが必要なのだと思います。「自社がなぜ性的マイノリティ施策に取り組むのか」を語れるようになるための練習にも、皆さんぜひ取り組んでみてください。

最後に

「ありのままの自分で働ける職場づくり」のためには、制度と雰囲気づくりが不可欠ですが、まだ十分ではありません。特に今の役員・管理職をされている方の多くは学校で性的マイノリティについて学ばなかった世代です。まずは多くの方に研修を受けてもらえるよう、ポジティブな発信をしてほしいと思います。ハラスメントのない職場には明確なメリットがあります。

性的マイノリティに関する人権デュー・ディリジェンス（人権に関するリスクの洗い出し）もしてみてください。国内だけでなく海外に支社がある企業や、海外に取引先や消費者向けのサービスがある企業は、国内外問わず点検し、地元団体との協働もぜひ進めてください。

参考として、国連によるリーフレット「レスビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーおよびインターセックスの人々に対する差別への取組——企業のための行動基準——」に示された5つの行動基準を最後に紹介します。「どんな時でも 1. 人権を尊重する、職場で 2. 差別をなくす、3. 支援を提供する、マーケットで 4. 他の人権侵害を防止する、コミュニティで 5. 社会で行動を起こす」。これからの企業に求められるのは、これらを実践し、職場・取引先・社会で人権を尊重する姿勢を持つことです。

執筆者プロフィール

むら き ま き
村木 真紀さん

認定NPO法人 虹色ダイバーシティ代表
(理事長)

京都大学総合人間学部卒業。社会保険労務士。日系大手製造業、外資系コンサルティング会社等を経て現職。性的マイノリティ当事者としての実感とコンサルタントとしての経験を活かして、調査研究、社会教育活動を行っている。2022年「プライドセンター大阪」を開設。2024年 国際性的マイノリティ+旅行協会「Pathfinder賞」、2025年 Forbes JAPAN「時代をつくる50歳以上の女性50人」に選出。主な著書に『虹色チェンジメーカー』（小学館新書、2020年）などがある。



第45回 男女平等参画フェスタ in リーブラ2025 を開催

港区立男女平等参画センター（リーブラ）は1980年に開設され、今年で45年目を迎えました。毎年、6月の「男女共同参画週間」に開催されるリーブラフェスタは、フェスタ参加団体の代表で構成される「実行委員会」がその年のフェスタの企画・準備・実行までも担います。参加団体は、日頃の活動内容の発表を通して、男女平等参画について考え、学ぶ機会の提供を行っています。

今年は6月27日（金）～29日（日）の3日間開催し、27日（金）の前夜祭では、脚本家・小説家の吉田恵里香さんによる主講演「社会のどこへもスポットライトを～物語で綴る『多様な存在』～」を行いました。28日（土）の開会式では清家愛 港区長からご挨拶があり、その後各参加団体のブースを見て回られました。3日間で2,367人の方にご来場いただき、大盛況だったフェスタの様子を、実行委員長の栗山さんよりご報告いただきます。



〔開会式の様子〕

リーブラフェスタは、フェスタ参加団体の長による実行委員会方式で開催されております。私が会長をつとめる「四木会」は30年ほど前から活動している港区勉強会団体であります。実行委員会にも参画してきました。今回、はじめて実行委員長という役目を仰せつかり、あらためてフェスタの意義を再認識しました。



〔開会宣言〕

フェスタの目的は5つあります。①リーブラ登録団体が日ごらの活動の成果を発表・披露する場、②来場者や参加団体同士の交流を深める場、③主講演や企画・展示などから、男女平等参画について学んだり考えたりする場、④リーブラを知ってもらい今後より活用していただく機会、そして一番大事なのは、⑤みなさんが楽しむ場です。

実行委員会はそれぞれのチームにわかれており、今回、総計80以上の団体が参加されました。展示・料理・茶道チーム22団体、ステージ企画チーム27団体、講座企画チーム3団体、催し物企画チーム2団体、広報チーム1団体。加えて、27団体に当日の運営をお手伝いいただきました。

展示チームでは、男女平等視点の展示や発表、日ごらの活動報告、手芸、組紐、リメイク、書道などの制作物の展示・販売などをおこないました。料理茶道チームでは、創作いなり寿司やポルシチなどの飲食物の販売、茶道のレクチャー・席入りがあり、味覚も満たされる楽しい機会となりました。



〔「ネットワークリーブラ」展示の様子〕



〔「カントリーラインダンス」ステージの様子〕

ステージチームでは、どの団体も日ごらの活動成果を十分に発揮し、観客にも好評でした。

講座企画チームは、団体ごとの特徴を活かした講座を企画し、様々な視点で学び、考える機会を提供しました。

催し物企画チームは、「学ぼうジェンダーパネル展」や「ミニ縁日」など、お子さんも大人も楽しめる企画を展開しました。

それぞれのチームがパワフルに企画実行し、実行委員会ではチームリーダー同士協力しあって、ついに当日を迎えることができました。



〔ウクライナ料理の会〕



〔学習室B企画〕

3日間で、2,367人の方のご来場だったとのこと。皆様、楽しく学ばれましたでしょうか？ 実行委員会のみなさま、フェスタ参加団体のみなさま、来場者の皆様、港区、事務局の明日葉の皆様など、深く感謝したいと思います。ありがとうございました。

来年もそれ以降も、楽しく学べるリーブラフェスタの未来を、みなさんで作っていただけたらと思います。



〔閉会式の様子〕

報告 栗山 由美

（第45回男女平等参画フェスタ in リーブラ2025 実行委員長／四木会会長）

おすすめ図書

リーブラの図書資料室に所蔵する資料の中から、おすすめの本を紹介します。リーブラの所蔵図書は、港区の図書館カードで借りることができます。ぜひご利用ください。

『虹色チェンジメーカー ―LGBTQ視点が職場と社会を変える―』

村木真紀 [著] (小学館、2020年)



近年、LGBTQに関する様々な取り組みが増えている。

本書では、多くの企業で先進的な施策の推進を支援してきた認定NPO法人「虹色ダイバーシティ」代表の著者が、職場・社会におけるLGBTQに関する施策の具体的な進め方、ノウハウを徹底解説。実際に有名企業が実践している事例も多数紹介する。

LGBTQの当事者は日常生活でどのような困難を感じ、どのような社会を共に生きていきたいと望んでいるのか――。(小学館HPより)

『ビジネスと人権 ―人を大切にしない社会を変える―』

伊藤和子 [著] (岩波書店、2025年)



人を人とも思わないやり方で搾取し蹂躪する社会が国内外の企業活動で生じている。企業は国際人権基準を尊重する責任を負い、国家には人権を保護する義務があり、人権侵害には救済が求められる。私たち一人一人が国連の「指導原則」が示す「ビジネスと人権」の発想を知り、企業風土や社会を変えるための一冊。(岩波書店HPより)

お知らせ

令和8(2026)年度・助成事業企画募集のご案内

私たちの暮らす地域、社会には、改善や解決していきたいと感じる悩みや課題があります。リーブラでは、「全ての人が性別等にとらわれず、自分らしく豊かに生きる」ことのできる社会づくりのための企画に助成金を交付し、活動の支援を行っています。皆さんの思いや、アイデアを形にするチャンスとなるこの事業を活用して、港区で男女平等参画の活動をおこなってみませんか。 ※詳しくはリーブラ公式ホームページに掲載されている募集要項をご確認ください。(HP→ <https://www.minatolibra.jp/subsidy-proposal/>)



●対象となる主なテーマ

- ・性別、性的指向及び性自認による差別の解消
- ・女性活躍推進・働き方改革
- ・男性にとつての男女平等参画推進
- ・ワーク・ライフ・バランスの理解促進や多様な働き方を選択できる社会づくり
- ・男女平等参画の視点による地域のネットワークづくりや住みやすいまちづくり
- ・配偶者等からの暴力(ドメスティック・バイオレンス)の防止
- ・港区内の男女平等参画の調査、研究、分析 など

●説明会

・助成事業の申込を希望・検討される方は、第1回・第2回説明会のいずれかに必ずご参加ください。

【第1回：会場開催】：2025年9月21日(日)午後2時～4時(リーブラ学習室C)

【第2回：オンライン開催】：2025年9月27日(土)午後2時～4時(WEB会議サービス「Zoom」)

●申請期間：2025年10月13日(月・祝)～11月10日(月)

●申請方法：港区立男女平等参画センター(リーブラ)に郵送またはメール(info@minatolibra.jp)にて提出

※申請を検討される方は、必ずリーブラの窓口か、リーブラのホームページからのデータダウンロードなどにより、全ての書類をご確認ください。

●助成事業の3タイプ

タイプ	ホップ	ステップ	ジャンプ
目的	団体を設立して間もない、また実績の少ない個人・団体に対して、 事業を始めることを支援 します。	活動を継続的にを行い、かつ実績がある個人・団体に対して、 自立・継続した活動につながる機会 を支援します。	長年活動し、複数の実績がある個人・団体に対して、 自立・継続した事業を実施 することを支援します。
助成金額(税込・最大)	100,000円	150,000円	300,000円
支払い時期	企画実施前		

港区立男女平等参画センター リーブラ

〒105-0023 港区芝浦1-16-1 みなとパーク芝浦

Tel:03-3456-4149 Fax:03-3456-1254

▶<https://www.minatolibra.jp/>



講座情報等をメールマガジン「クラブL」で配信しています(月3回)。

登録はこちらから →

アクセス

- JR「田町駅」東口(芝浦口) 徒歩5分
- 都営地下鉄浅草線・三田線「三田駅」A6出口 徒歩6分
- ちいばす ◆芝ルート・芝浦港南ルート「みなとパーク芝浦」 徒歩0分
 - ◆芝浦港南ルート「芝浦一丁目」 徒歩4分
- 都営バス(田92・99)「田町駅東口」 徒歩6分



港区男女平等参画情報誌「OASIS オアシス」85号 2025年9月発行

発行：港区立男女平等参画センター 指定管理者 株式会社明日葉

