

経営・ビジネスの課題解決メディア「経営プロ」



 ログイン |  マイページ

 経営課題を解く
経営プロ

サービス セミナー 資料・事例 ニュース 連載・コラム 掲載企業 特集

キーワードで検索

Q

 対象から探す 課題を解く
経営プロ

経営全般 | 組織・人材 | 財務・資金 | 営業・マーケティング | サービス・商品開発 | IT・技術 | グローバル

連載「経営プロ」 > ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用 > LGBT・セクシャルマイノリティー対応を見つめ直す

[ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用]

第8回 LGBT・セクシャルマイノリティー対応を見つめ直す

日本マネジメント総合研究所合同会社 理事長 戸村 智憲 氏 2016/10/27

 ダイバーシティ | ワークライフバランス | 女性活躍推進
 労務管理・福利厚生を整備したい | 従業員満足度を向上させたい | 社員のやる気を高めたい

ツイート

 いいね! 0 |  | 

公益通報窓口の担当者の面接技法でLGBT対応を取り入れているか？

筆者はこれまでに少なからず公益通報者保護制度を支援したり、私費を投じて主幸しているコーポレート・ガバナンス・アワードで「勇気ある通報者大賞」の表彰を行うことで、社会風土として正しいことを正しく行う方々を応援してきました。

企業の公益通報窓口（内部通報・内部告発・相談など）の担当者の指導では、偏見や固定観念で物事を判断・処理せず、公益通報者の保護と真相究明・是正対応につなげるためのトレーニングを進めています。

しかし依然としてセクシャル・ハラスメント対策やLGBT対応などは、ダイバーシティ経営で求められる内容まで深く踏み込んでいません。

筆者が出会った公益通報窓口担当者の中には、女性からセクシャル・ハラスメントを受けたと申し出た男性に対して「うらやましいね～」と茶化した人や、男性に股間を触られたと申し出た男性に対して「男同士で何の問題があるのか」と、法的にも人権上も問題ある対応をしていた人もいました。

また、「見て見ぬフリ」はやめましようという「不作為による作為」を避ける対応を促しても、どれだけの方々がLGBT当事者に関連する公益通報に踏み切っているのでしょうか。

「見て見ぬフリ」や「無関心を決め込む」といえばまだ軽い罪のように感じられるかもしれませんが、実際は「あなたがLGBT当事者の苦しんでいる状況を積極的に黙認し続けている」ことに他なりません。

人権から出発するダイバーシティ経営の基礎

人権擁護においては、人権が侵される・侵されようとしている方々を支援することが大切であることは、誰もが知っておかなければならない人権の基礎です。

その際、相手がLGBT当事者であると開示するのを待つのではなく、「私はLGBT当事者の方々にこんな対応・支援をします・しています」と、あなた自身が自己開示していく姿勢が求められています。

「そうは言っても、どうすれば良いかわからない」という方々はまず、LGBTについて学び、理解を深めることが大切です。

筆者はストレート・アライですが、LGBTについて自ら学び、少しずつ理解を深めてきました。その過程で、自らが誤っていたことを知ったり、どう対応すべきか見出しすぎてきたに過ぎません。また、このような連載を担当させて頂きながらも、本当に筆者が述べた内容や言い回し、例示などが「正しいか」「妥当であったか」について、日々、わが身を顧みる次第です。

筆者がコンプライアンスや人権、ハラスメント対応でも重要だと述べていることのひとつに「懐疑心」があります。「懐疑心」とは「自分も相手もある物事に対して、本当にこれで妥当なあり方・対応なのかということ、いろんな角度から検証し続ける」という物事の見方です。ひとつの物事や対応に対して若者男女・LGBT・国内と国外・日本人と外国人・日本人同士でも異なる文化背景など、色々な角度から見て妥当かどうか、常に我が身を顧みながら検証することが、ダイバーシティ経営の重要な姿勢だと筆者は思っています。

本連載で筆者はダイバーシティ経営について述べておりますが、その述べ方や述べている内容などで、問題がある・妥当ではないなどといったことがありましたら、筆者にお知らせ頂ければ幸いです。

会員登録 / ログイン

会員登録すると会員限定機能や各種特典がご利用いただけます。

新規会員登録

会員ログインの方はこちら

ID PASS

ログイン

▶ パスワードを忘れた方

人気記事ランキング



CS（顧客満足）よりも、ES（従業員満足）を！



働き方改革、その先にみるもの



「決断力を向上させる」会議



「参加意識を向上させる」会議



「話をまとめる力を向上させる」会議

ピックアップ



良品計画 松井氏ほか、経営プロフォーラム2016 Spring講演録公開中！



実効性と投資効果という課題を捉えた新発想シミュレーション研修、「ムリ」を

筆者も日々、いろんな物事・対応のあり方・考え方について様々な局面で様々な方々から、ダイバーシティ経営の奥深さを気づかされ学ばせて頂けることにありがたく思う次第です。

関連リンク

- ・日本マネジメント総合研究所合同会社 企業情報

< 1 2

お気に入りに登録

このページはいかがでしたか？

役に立った (0)	興味深い (0)	面白い (0)	まあまあ (0)
--------------	-------------	------------	-------------

ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用

- 第8回 LGBT・セクシャルマイノリティー対応を見つめ直す
- 第7回 内部昇進者中心の「取締役会の多様化」に必要なポイント
- 第6回 多国籍化する職場での身近なダイバーシティ経営問題と対応の観点
- 第5回 なぜダイバーシティ施策を活用するほどダイバーシティ経営が崩壊するのか？
- 第4回 1年間の「育休経営者」として見てきた役職員の意識変革の必要性

▶ 一覧を見る

プロフィール



日本マネジメント総合研究所合同会社 理事長 戸村 智恵 氏

早大卒。米国MBA修了。米国博士後期課程(Ph.D)中退。国連勤務の国際公務員として、国連内部監査業務専門官・国連戦略立案専門官リーダー・国連主導の世界的CSR運動「国連グローバルコンパクト(UNGC)」広報業務などを担当。退官後、民間企業役員として人事総務統括や、経営行動科学学会理事、上場IT企業のJFEシステムズ(株)アドバイザー、JA長野中央会顧問などを歴任。日本の人気講師ランキング3位にランクイン(日経産業新聞しらべ)。息子の出産立会や1年間の育休も取得し育児・家事・仕事に取組む。NHK「クローズアップ現代」等のTV出演や連載・寄稿多数。著書30冊。経営指導・人材育成・著述業の3つの柱で一歩突っ込んだ指導で全国各地にて活動中。ホームページ：日本マネジメント総合研究所合同会社



C社が一度失敗した顧客管理システムの構築。成功させたのは“社外システム参謀”だった！



集客アップにつなげるホームページ・ネットショップ運営。今だけ！成功事例集プレゼント！

人気キーワードタグ

- リーダーシップ
- タレントマネジメント
- チーム・ビルディング
- 成長企業
- 女性活躍推進
- リスクマネジメント
- ワークライフバランス
- コンプライアンス
- 次世代経営者育成
- ワークスタイル

解決したい課題

- 社員を優秀な人材に育成したい
- 経営力・マネジメント力を強化したい
- 経営戦略・事業計画の支援がほしい
- 社員のやる気を高めたい
- 優秀な人材を採用したい
- 労務管理・福利厚生を整備したい
- サービス・商品開発力を強化したい
- 従業員満足度を向上させたい
- 組織・人事変革を検討したい
- イノベーションを生む組織にしたい

掲載企業情報



日本マネジメント総合研究所 合同会社



株式会社ジェック



マーケティングオフィス・ウラベ



株式会社CHEER



関連記事



[ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用]

第7回 内部昇進者中心の「取締役会の多様化」に必要なポイント

日本企業では従業員の出世レースのゴールを、社長や取締役と考えることが多いようです。また、本社の取締役以外に、株主から独任で選ばれる監査役や、子会社の役員に登用されるケースや、本来は業務執行とその業務執行の監視・取締りにあたる執行役員と取締役が兼務されたり、役員ポスト拡充のために執行役員として登用されたりするケースも少なくないようです。