

経営・ビジネスの課題解決メディア「経営プロ」

[Twitter](#)
[Facebook](#)
[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](#)
経営プロ
[連載「ダイバーシティ経営の基本」](#) > [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!](#)
[B!](#)
[G+](#)


なかなか進まないLGBT対応

最近になってようやく、就職活動の会社説明会などの場で、ダイバーシティ経営の状況やLGBT対応について、会社側が質問を受ける前に説明するようになりました。

これは人事部門として非常に良い対応だと筆者は思います。というのも、LGBT当事者が自ら会社に質問せずに済むことで、就職で不利になったり入社後に同僚から特異な目で見られたりすることを恐れる必要がなくて済むからです。

確かに、社会的にもダイバーシティ&インクルージョンの機運が高まり、ストレート・アライ（LGBT当事者ではないが理解し支援・協調する者）も徐々に増えてきています。しかし、LGBTに対する根深い差別や偏見、あるいは無関心といった様々な問題の解消にはほど遠く、日常生活や職場で自らがLGBT当事者であるとカミングアウトすることに抵抗を感じている人が多いのが現状です。また、そうした状況を乗り越えて信頼する相手にカミングアウトしたとて、今度は「あの人はLGBTだ」と周りに暴露されるアウトカミングに遭う、といった人までするのです。

当事者を苦しめる筋違いな言い分

読者諸氏の中には、もしかすると、「LGBT当事者が自らの権利を得たいのであれば、自らLGBT当事者と申し出る義務があるのではないか」という意見をお持ちの方がいらっしゃるかもしれません。

確かに、一般的な法令には「法の上に眠る者は保護に値せず」という法曹界の格言がありますが、ここで筆者が述べているのは「義務を負い、権利を得る」一般の法令のお話ではなく、ダイバーシティ経営のスタートポイントである「人権」のお話なのです。

人権は誰もが生まれた瞬間から等しく有する権利です。ですから、LGBT当事者自らが「私はLGBT当事者なのでかくかくしかじかの配慮して下さい。その人権を得るために私はこのような犠牲を払います」というようなお話しは筋違いなのです。

筆者は以前から日本のビルや公共施設のトイレに「男性用」と「女性用」しかない点をダイバーシティ経営上の欠陥として問題視してきました。

LGBT当事者の中にはトイレに入るその度に「私はどちらのトイレに入るべきか」「私がこちらのトイレに入ったのを見た周りの人はどう反応するか」と心を痛める人もいます。

人権のことや日常のトイレ問題を十分に踏まえ、性別に関係なく利用できるジェンダーレス・ト

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](#)

会員登録の方はこちら

 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

1 CS (顧客満足) よりも、ES (従業員満足) を！

2 働き方改革、その先にみるもの

3 「決断力を向上させる」会議

4 「参加意識を向上させる」会議

5 「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、「ムリヨ」

イレを設置している企業や公共施設もありますが、残念ながらまだまだ少数であるというのが現状です。

大事な繰り返し事項： 「会社側が多様な生き方・働き方の選択肢を提供する」

人権は人が生まれた時から不可分のものとして持つものであり、何かをしたから人権を与えてやるというものではないことは、賢明な読者諸氏は既におわりの通りでしょう。

ただ、企業経営となると、人権を費用・効率性・手間などと天秤にかける経営者や職場の仲間たちが少なくないよう見受けられて、筆者は非常に心を痛めています。

労働形態として会社が多様な生き方・働き方を従業員に提供することが、ダイバーシティ経営において非常に重要なのです。そして、労働環境についても同様です。

そのひとつが前述の会社説明会で会社側が説明する自社のLGBT対応であり、また、ジェンダーレス・トイレであり、ノン・ハラスメント経営を志向する企業姿勢なのです。

念のため触れておけば、セクシャル・ハラスメントは男性から女性に対してのみ成り立つものではなく、男性同士でも女性同士でも、また、女性から男性に対しても成り立つものです。

LGBTの観点から考えると、生物学的には男性であっても精神的に女性であれば、男性から触れられることは、「男性から女性に対して身体的接触をしている」ものに他ならないのです。

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

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。

[ダイバーシティ経営の基本・課題・副作用]



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



株式会社 NRIJ
NEGOTIATION
RESOURCE
INTERNATIONAL
JAPAN



日本経営合理化協会



Six Stars Consulting株式会社



行政富士大東法律事務所
Daito International Attorney Office

