

対話から始める人権啓発と、 当事者の安心安全を守る仕組みづくり

大和ハウス工業株式会社 Well-being推進室 DE&I推進グループ グループ長 **長谷川 満子さん**
ヒューマンライツ推進室 次長 **鳥生 由紀江さん**

行政だけでなく、企業においても性的マイノリティへの理解を広げたり、偏見や差別をなくす取組等が進められています。

性的マイノリティに関する取組を積極的に進めておられ、大阪府と包括連携協定を結んでいる大和ハウス工業株式会社の人事担当者お二人にお話をお伺いしました。



無自覚な決めつけや偏見が 企業活動に影響を及ぼす

当社では、いわゆるパワハラ防止法の制定や東京オリンピック・パラリンピックにおける人権尊重の取組を契機に、性的マイノリティをめぐる人権課題に取り組み始めたのが令和2(2020)年度です。性的マイノリティに関する学習会でゲイ(男性を好きになる男性)の方を招いて意見交換を行ったことも大きかったです。「週末、彼女と何していたの?」などと聞かれることで居心地の悪さや疎外感を感じ、仕事で十分に力を発揮できなかつたと聞き、驚きました。

私たちの無自覚さが、性的マイノリティ当事者である従業員の仕事ぶりにも影響しているのでは

れば、人事担当として全社的な対応が必要と考えました。

一方的な指導ではなく、 双方向での対話を重視する取組

私たちは人事担当として、性の多様性の実現をアピールするパレードに参加したり、勉強会を継続するなど、性的マイノリティに関する理解を深めるための情報や経験の更新を意識しています。

取組は外部のトランスジェンダー(自認する性と出生時に割り当てられた性が異なる人)の方にも加わっていただきながら、進めてきました。まずは令和2(2020)年に、全社員約1万7千人を対象に