

## 内外交差点

# 女性登用の成功例を倣え 業界の懐の深さに優位性あり

大久保 恵美氏 (兵夕協副会長) 第9/12回

ライドシェア推進の論調が広がりを見せています。これについては、道交法78条2号、3号の活用あるいは初期の米国型のRSかで話は全く変わってきますが、毎日新聞社の世論調査では62%がRSについて、「利用したくない」と回答しています。私の回りでも、女性の友人やママ友グループでも全員が乗りたくないと答えており、男性の友人も女性を危険にさらすようであるなら反対、「タクシーでなければダメだ」と言ってくれる人ばかりです。こうした声を聞くと、途切れなくタクシーを走らせる必要があるなど改めて感じる次第です。不本意ながら、ライドシェアを取り入れる自治体が出てきても、タクシーが女性や子どもの安全を守らなくてはいけない。そこで一番問題となるのが、乗務員が不足していること。これに対して本欄では、繰り返し女性乗務員の登用が必要だと主張してきています。

2018年4月に近運局の栗原弥生・自交部長(当時)と女性経営者の意見交換会があり、その時に女性乗務員の登用については話題になっていました。今現在もふたを開けてみれば女性乗務員は全体の4.2%にとどまっています。何故、女性を雇用することに対し対策が進まないのか? 当県の女性乗務員の運転者証交付数を勤続年齢別に調べてみたところ、1年未満が33人、1~2年が26人、2~3年が12件(23年3月末現在)と推移していることが分かります。ここから「3年以内の離職」が非常に多いと分析できます。ただし7~8年が54人で、一定の壁を超えれば続けられるという面もあるようです。それを裏付けるような話で、当協会が武居利春・副会長労務委員長を講師に招いた「人材の確保・育成セミナー」で、浅野茂充・労務部長から、女性がなぜタクシー乗務員を希望しないのかの7項目(乗客とのトラブルが怖い、酔った乗客が怖い、一人なので怖い、道に詳しくない、歩合給では稼げる自信がなく収入が不安定、短時間労働の希望、家庭との両立が可能か)が示されました。こうした点がわざわざしているのではないかと考えます。

タクシーのように男性が中心の業界のケーススタディとして考えられるのが、JR東日本さんでしょう。同社

は1987年の国鉄分割民営化当時に女性社員比率が0.8%だったところ、2017年には13%超にまで増加しており、女性マネージャーの割合も

5%を超えていると聞きます。99年の労基法改正などを契機に女性社員割合をどんどん増やしていったそうですが、要は「徹底した仕事の精査」。女性の生活や女性の行動等を徹底的に調べ上げて、一つひとつ問題点を改善していく。女性にこういう仕事を担ってもらおうとか、女性が働きやすくするにはこういう風に改善していこうとか、そうことを組織的かつ具体的に取組んで改善したそうです。中でもトイレや更衣室の設備や環境を整えることが大事だったようです。

当時の同社と異なり、タクシー産業は「賃金形態」「労働時間」「休暇制度」の自由度について非常に優位性があります。けれども、今はそれが生かしていない。知ってもらって生かせていても、女性乗務員を逃していると私は思っており、それが非常に勿体ないと考えます。社内の男性乗務員との人間関係トラブルで業界を去って行った女性乗務員さんも多く知っています。JR東日本がやったのは徹底した科学的な調査と対策。一方、タクシー会社は多くの企業で何もしていないのが現実。これでは女性乗務員が集まって来ないのは自然な話です。「これまで男性の仕事だった」ということもあり、それを女性にそのまま当てはめるのは少し無理があります。女性が働けるように各社の制度を少しカスタマイズすれば、タクシー業界は女性の雇用の受け皿になりやすいはずです。

ただし、兵庫県警の調べでは2022年のタクシー内犯罪の総検挙件数は20件のうち女性5件、23年は44件のうち女性は4件となっています。内容を見ると暴行、障害、非侵入窃盗、強制わいせつ、占有離脱物横領など。これは検挙に至った数で、実際には売上に追われ、会社に報告しないケースもあります。これも目を背けてはいけない現実です。様々なハラスメント行為に対し、独自に運送約款を見直している事業者さんもいらっしゃいます。こうした可能なことは全員取り組むべきです。

今現在、私の考えた対策が「新型の防犯ボードの開発」です。こうした問題について、皆さんの知恵を集めて高度な検討を進める必要があると思います。

