

内外交差点

ダイバーシティマネジメント ハラスメント防止策が大事

山崎 裕之氏 (特定社会保険労務士) 第9/12回

乗務員不足への対策として、女性乗務員を積極的に採用して行こうという議論がよく見受けられるようになった。これまでも女性乗務員の採用に積極的な会社は多々あったし、積極的でなかったにしても否定的な会社はなかったと思う。

日本の雇用分野での男女間格差が国際社会から指摘されており、また構造的な労働力不足が深刻化する中、男性の職場と思われがちなたクシー業界でも多くの女性が第一線で活躍することは大いに歓迎である。

タクシーは男性の職場、乗務員とはこういうものだという固定観念は、使用者やそこで働く多くの従業員の中に依然として存在している。人手不足の中で人材を確保するには、先ず雇う側から固定観念を払拭していかねばならない。そして多くの女性は様々な制約(子育てとの両立がその最たるもの)を抱えていて、実際には働きたいと思っていてもなかなか定職に就けないという現実がある。そういう事情を丁寧に取り除いていくことは難しい課題ではあるが必要なことだと思う。子育てでいえば、朝夕の繁忙時に稼働させにくいという問題もあるかもしれないが、勤務体制など柔軟に設定することで(将来的にはAI技術を活用し)戦力化できないだろうか。子育ては何も女性に限った問題ではない。子育てに寄り添う勤務や制度は、苦勞しているシングルファーザーにとっても就労機会を与えることになる。もちろん通常の就労に制約のない女性にはこの業界にどんどん参入してきてもらいたいし、女性が働きやすい職場環境はきっと男性にとっても働きやすいに違いない。

ところで女性の活躍を期待するのであれば、女性にとって働きやすい職場づくりが必要だ。「男性の職場」というようなある種同質性に由来する固定的観念が強く残っている職場では、様々なハラスメントが発生する下地のようなものが出来上がっているように思う。

「男女雇用機会均等法」でセクシュアルハラスメ

ントについて、「労働施策総合推進法」でパワーハラスメントについて、「育児・介護休業法」でマタニティハラスメントについて、事業主に雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられた。各社ともハラスメントに関する社内規程の整備や申告窓口の設置など法的な手続きはできていると思う。だが事実調査の実施や会社としての判断、そして当事者への対応(二次被害防止を含む)を公正かつ迅速に行うためには窓口担当者への教育訓練は欠かせない。先行して多くの女性が勤務している職場ではどのような配慮をしているのか、ハラスメントに対する啓発や指導教育にどう取り組んでいるのか調べるとよいだろう。男の職場という固定観念を払拭するための取り組みとして、女性の運行管理者の積極登用を考えるのも一案だと思う。

何よりもハラスメント事案を発生させないことが大事で、継続的な啓発活動など防止措置を講じることが欠かせない。しかし不幸にしてハラスメント事案が発生した場合、企業として真摯に捉えしっかりと解決に導けば、それが企業文化となり誰もが働きやすい職場づくりにつながっていく。延いては採用活動でもアピールできるようになるだろう。

社会の潮流としてLGBTへの対応が法的な義務として事業主に課せられるのも、それほど先の話しではなさそうな気がする。例えばトイレや更衣室などは男性用・女性用の他にLGBT対応の設備が求められるようになったり、制服についても男女兼用のデザインに切り替えていかなければならなくなった。

「そんなのは理想だ」といって疎かにしがちだが、この人手不足の中、理想に向かって一歩ずつ前進している企業が結果的に人材採用に成功しているように思う。12月4日から10日まで人権週間である。多様な人材がそれぞれに活躍できる職場作り、つまりダイバーシティマネジメントについて考える機会にしてもよいのではないだろうか。

