

連載でこれまで、企業のダイバーシティ推進の課題と取り組みを紹介してきた。しかし、ダイバーシティ推進は、企業の自社変革だけで進められるものではない。

日本では2020年6月に「改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）」が施行され、事業主にパワーハラスメント対策が義務付けられた。ハラスメントには、SOGI（性的指向や性自認の多様性）に関して、性的マイノリティー（LGBTQ）が受ける侮蔑的言動も含まれる。

多様性実現、企業だけでは進まず

社会・地域の共通理解必須



企業での多様性推進には社会の共通理解が欠かせない

近年、こうした法への対応にとどまらず、ダイバーシティ推進の一環としてSOGIに対応した職場環境を整備する企業は増えている。社内研修で、性的マイノリティーを理解するALLY（アライ、支援者）を増やしたり、福利厚生において同性パートナーを家族として認めたり、トランスジェンダーも利用しやすいトイレや更衣室の整備などが行われている。だが、こうした取り組みを企業が進めていくと、社会の対応の遅れという壁に突きあたる。

社員の家族にも理解を求められるのか。取引先などの社員から同性婚に否定的な言葉を浴びせられた場合、国が合法としていない同性婚について、企業がどこまで当事者社員を守るのか。条例で同性パートナーを認めている自治体もあるが、先進的な取り組みをしている企業が先進的な地域にあるとは限らない。労働者は同時に生活者でもあり、職場と地域社会、両方の理解と支援が必要だ。

利便性を追求し年中無休の即時対応を求めるならば、働き方・休み方についても企業の対応は困難となる。企業が従業員の健康的な働き方でビジネスを成り立たせるにも、社会の共通理解が必要となる。これまで紹介してきたジェンダー平等を目指す取り組みについても同様だ。育児休業後のキャリアへのマイナスの影響やマタニティハラスメントを防ぐため企業は復職支援を行うが、保育所不足で復職が難しいことも多い。

家庭内の性別役割分担を見直す方策は、男性の柔軟な働き方の促進や、家庭内で互いのキャリアとライフプランについて話し合うことが重要だ。だが、職場や夫婦間での理解があっても、親族や地域社会の中で「男は仕事、女は家庭」といった固定的な役割分担意識が根深く、その影響で、当事者カプルが自由な選択ができない可能性もある。生涯学習や地域活動などを通じて、大人たちの意識変革を行うこと、子どもの頃から学校のジェンダー教育を併せて行うことが必要だ。

同様のことは、外国人材についても言える。外国人材の積極受け入れを進める企業と、多文化共生のまちづくりを進める地域がセットになって、異なる言語や文化的背景をもった人々が一緒に働き、生活することができる。また、消費者がどこまでも状況を変わらない。

今後、企業のダイバーシティ推進においては、各社の自社変革のみならず、地域社会や業界内での連携、国・自治体等への働きかけも行っていくことが期待される。

（三菱UFJリサーチ&コンサルティング 主席研究員 矢島洋子）