

代表取締役 近藤 正幸



ダイバーシティ（多様性）が、物流業界においても頻繁に出てくるキーワードになってきましたが、皆さまの企業では、どのような対応をされているでしょうか。大手企業においては、ダイバーシティ推進室などの専門部署が開設されたり、人事部の担当者を外部研修に参加させたり、ここ数年で積極的な取り組みを推進する企業が大幅に増えてきました。

物流業界では、以前から女性ドライバーや永住権のある外国人ドライバーの採用は大きなテーマの一つでしたが、早くから積極的に採用できる環境を整備して

多様性 受け入れ準備を

取り組んでいる企業と、大手にはできても自社の規模では難しい、または取り組んでいきたいがどのようにしたら良いか分からないといった企業とでは、採用状況だけでなく社内の環境に大きな違いが出ていっているのではないのでしょうか。

ダイバーシティ推進においても、早くから積極的に取り組むことで数年後に大きな差が出てくるでしょう。

既に様々な取り組みを実施されている企業も多いと思いますが、積極的な取り組みが難しい企業においても、まずは知ること、理解することから始めてはいかがでしょうか。

ここからは、過去の経験や事例を基にお伝えしていきます。私自身も大手企業に在籍時は、様々な国や経歴の方と共に仕事をしてきました。欧米の方からアジア

圏の方、法学部出身の方からプロスポーツ選手や職人、会社経営をされていた方など、本当に多種多様な経験をされた方がいました。

こうした多種多様な経歴の方が、同じ組織の中で一つの方向に向かい、一丸となって進んでいった理由として、入社時の研修で、会

企業よりも厳しい」「うちトラックほどの運送会社よりも奇麗にしている」など、その企業が大切にしていることや特徴を全面に出すことで、自社の考えや取り組みに合った人材が集まってくるでしょう。

この最近、LGBT（性的少数者）についても、少しずつ理解が深まっています。

採用で、このような事例がありました。経営者の方は女性ドライバーや外国人ドライバーを積極的に採用していきたいと取り組んでいます。採用担当者として実際の評価よりも低い評価をして不採用にしました。採用担当者の評価は「当社の仕事には合わない、付いていけない」といったものでしたが、実際のところはおくことがとても重要であることを実感した瞬間でもありました。

まずは「知ること」から

社の理念や方向性、大切なことが全従業員にきちんと伝わり、実践されていたのと同じように、採用経験のある方はまだ少ないのではないのでしょうか。調査機関にもよりますが、LGBTの方は人口のおよそ5〜10%と言われていますので、まだ採用経験の無い企業においても今後、実際に自社へ応募が来ることもあるでしょう。

また、過去に女性ドライバーや外国人ドライバーの

外国人ドライバーの採用経験が無い「対応し難いのではないか」という固定観念があったようです。

このように、経営者が推進しようとしても、採用担当者がきちんと理解できていなければ、良いご縁があったとしても企業側と応募者側の双方にとって残念な結果となってしまうことになりかねません。

既にあるような取り組みを推進している企業も多いと思いますが、これを機に事前の方針を決め、分からないことが発生した場合には専門家に相談してみるなど、改めて社内検討する機会にしてみてはいかがでしょうか。

