SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

ムスリム社員 理解・配慮

戒律守れる環境で人材獲得

日本で食事を楽しむムスリム。イスラムの教えを守ったメニューを提供する飲食店は、企業の会食でも利用される（撮影は新型コロナ流行前）

イスラム教徒（ムスリム）は世界人口の4分の1を占め、世界市場で存在感を高めている。日本企業で戦力として働くムスリムも増えているが、配慮を欠く日本人社員の行動が原因で退社するムスリムが後を絶たない。人材のダイバーシティー（多様性）を成長につなげたい企業にとって、生活にも厳格な教えが浸透したムスリムへの理解が欠かせない。

「食の多様性」をテーマに外国人の働きやすい環境づくりを支援するフードダイバーシティ（東京都台東区）には企業、学校関係者とも年40―50件の問い合わせが来るという。同社の守護彰浩社長は「トラブルが起きてからの相談が多い」と話す。企業ではムスリムの社員が突然、辞めてしまい、人事部が駆け込んでくる事例が目立つ。宗教上の理由が退職の理由だ。

日本企業は信仰を軽視したり、差別したりする意識はないが、ムスリムは日本人が思う以上に信仰心が厚い。「子どもが戒律を守って生活できるか確認するため、一緒に来日する両親もいる」（守護社長）ほどだ。企業も配慮し、礼拝室を用意するが「人事部は理解していても、外国籍社員が一緒に働く職場の上司や同僚まで浸透していない」（同）のが実態だ。

ハラール食材でつくった日本食（山本屋本店、名古屋市中村区）

ムスリムの社員がストレスを感じる場が飲み会という。イスラムの教えで許可（ハラール）されていない豚肉などの食材を避けたとしても、配慮に欠くことがある。例えば「ムスリムも断ると失礼と思ってアルコールに口を付けることがある。そんな気遣いを知らずに毎回、飲酒を強要されて精神的に追い詰められた方がいた」（同）と一例を紹介する。

ハラール食品・礼拝室提供

ハラールなどをテーマとしたセミナーに参加する企業が増えている（フードダイバーシティの守護社長の講演）

日本ではデジタル分野の人材が不足しており、国内の理系大学に留学したムスリムを採用する企業が多い。日本の言葉や文化を知る人材は貴重なので、辞められてしまうと人事部の落胆は大きい。

守護社長は一度のトラブルが大きなリスクになると指摘する。イスラム圏のネットワークに「配慮のない会社」という評判が広がると他国に優秀な人材を奪われ、産業競争力を失っていく」（同）と警鐘を鳴らす。

逆にムスリムを理解すると働きやすい職場と評価され、先輩が後輩を誘うようになる。

また、ビジネスにも好影響となる可能性もある。ヤンマーは2016年、社員食堂でイスラムの教えに合った食事メニューの提供をはじめ、礼拝室も設置した。ムスリムの社員だけでなく、イスラム圏からの来客からも評価されている。

戒律への対応をハードルが高いと感じる日本企業が少なくないが「実際は簡単」（同）という。ハラール食品を提供する店が増えているほか、礼拝室も「静かにお祈りができる部屋があれば良い」と助言する。一方で「人事部任せにせず、会社全体での研修が必要」とも指摘する。

多文化受容、ビジネスに好影響

どの企業も外国人の雇用や海外と取引する機会がある。守護社長は「宗教にかかわらずヴィーガン（完全菜食主義者）も増えている。日本は世界の多文化を受け入れる必要がある」と提言する。

CamScannerでスキャン