

産廃処理の総合専門誌いんだすと

INDUST

2019 SEPTEMBER
NO.383

9

安全+第一



特集 働き方改革の効果と課題

連載 産廃処理から資源循環へ
千葉市から青森県に——生ごみ搬入事件の波紋

サンパイ女子募集!

詳細は本号のお知らせを参照。



日吉の「働き方改革」

～中小企業の環境サービス業として～

株式会社日吉 総務課 課長 大角 浩子



働き方改革関連法案が、2019年4月より実施行となった。大企業と中小企業では、各規制の施行時期は前後するものの、2023年まで段階を経た適用に向け、全ての規制における準備が必至とされる。ここでは中小企業で環境サービス業である株式会社日吉の、企業背景から働き方改革に向けた等身大の取り組み事案を紹介する。

日吉の歩み

当社は、400 年以上の歴史を持つ古代湖であり、京都、大阪、神戸など京阪神地域の飲料水源として 1400 万人に利用されている日本最大の湖、琵琶湖がある滋賀県の近江八幡市で 1955 年に創業し、今年で 64 年目を迎えた。戦後まもなく「公衆衛生」が社会問題として混沌とする中、当社は廃棄物収集運搬から環境保全事業を開始。日本復興と共に、「公害」「環境」「生態」「共生」と、変遷する時代の兆しを見つめ、環境測定分析や食品成分分析、インフラ施設の維持管理、工業薬品販売を手掛け、それらの環境課題対策に科学的に取り組み、トータルワンストップサービスを実現しながら現在の成長に至っている。

当社の経営理念は、「社会立社・技術立社」。会社は社会に貢献しなければ存続できない。またそれを支える技術をもって初めて社会に貢献できる。まさしくその実践が成長の歴史に顕れている。環境問題は裾野が広く、問題解決するには多くの技術で



社会貢献活動が評価され、埼玉県から渋沢栄一賞を授与された。写真は授賞式後の様子。写真中央は鈴木稔彦社長（当時）

多面的にアプローチしないと解決することができない。そのためにも当社は、80 以上の事業許認可と 2000 あまりの資格者を有しているのだ。

1993 年にラムサール湿地登録認定を受けた琵琶湖は、1950 年代からの日本経済の高度成長とともに水質汚濁が激化し危機的状況に至った。地元企業である当社は、市民や行政、大学の方々と共に水質分析や排水処理、水質保全などの対策に深く関わり、水質は大きく改善された。この成功し

たスキームを「琵琶湖モデル」と呼び、海外へ展開する取り組みをしている。

当社の海外展開の始まりは1989年。「環境問題に国境無し」との考えから、国際貢献活動に取り組み、アジアを中心に、これまで30カ国、900名以上の研修生を受け入れ、社員の専門家派遣も行ってきた。その長い歴史の積み上げこそが、当社の海外事業展開を押し上げているのである。それは歴史的背景と中小企業であるがゆえに選択した、社会貢献から産官学連携を経て信頼のもとで事業化へ進めるという経営戦略ともいえる。

女性、外国人の活躍推進

時勢は少子高齢化や外国資本の流入、国内企業のグローバル化により国内市場は縮小している。定期新卒採用の現場では、少ない母集団をめぐり公務員、大企業、中小企業がひしめき合う。安定の公務員とネームバリューのある大企業が大量雇用になると、中小企業に勝ち目はなく、雇用問題は死活問題に値する。

当社は経営理念の原点に向き合った。さらに近江商人の売り手良し、買い手良し、世間良し、という“三方良し”を軸に、“次世代よし”を加えた「四方良し」の実践である。

折しも1990年バブル時代、中小企業の人手不足が叫ばれる中、偏見と男性の職域であるとされていたごみ収集作業員に、女性を数名抜擢したのだ。あえて明るめのつなぎ服に身を包み、男性と肩を並べ、笑顔でごみ収集にあたる姿は、地域で一躍目を引き、新聞各社が報道合戦を繰り広げた。男性が就こうとしない人手不足の仕事に、働く場所が限られ少なかった女性自身が活路を見出した、まさしく女性活躍推進の前身であったといえる。



在宅勤務の導入は、女性の活躍の場を広げ、社内にも大きな貢献をもたらした

環境分析の分野でも、育児を終えて社会復帰したいという主婦層に目を向けた。主婦感覚の女性の視点や行動は生産性向上に即効性を発揮した。なぜなら、奢らない素直さと、時間を最も効率的に使い、周囲をうまく使い、パラレル作業が出来る能力は、高学歴の理系の知識を持つ社員よりも断然優れていたからである。

2014年には、社内の制度に先駆けて、在宅勤務を取り入れた。ライフイベントにより退職を申し出た有能な女性社員を、社としての大きな人材損失と捉え、それを避けるためにトップが出した経営判断であり、関係する社員皆で知恵を出しあった仕組みとなった。彼女の在宅による集中迅速業務は、チームの残業時間を削減。発想力にも拍車がかかり、新たな事業提案も行い、他部署にも影響を与え、社内的にも在宅勤務の有効性を認知させ、多大な貢献をもたらした。こちらも報道に取り上げられ、会社イメージ向上とロールモデル化による雇用促進にも大いに貢献している。

外国人についても同様だ。国際貢献で長年のインターンシップを継続することで、外国人が隣に居ることが日常となっていたのである。日本人社員と同じものを見聞きし、作業をし、笑い、生活する。ここには何ら差別も格差もなかった。言葉の違いは



外国人のインターンシップにも長年取り組んでいる

あれど、理解し合えるように寄り添う努力をハード、ソフト両面で行うことで、彼らの会社への信頼度や、自身の資質も上がり、グローバル化を目指す経営戦略とも合致し、今では海外拠点のマネージャーとして国内外を飛び回り活躍する社員もいる。

最近ではこのような事例もある。2011年に結婚出産で帰国したインド人女性の当時派遣社員が、日本と日吉に魅了され、自身で社長に嘆願。2017年、社員として雇用が実現。プライベートでは、彼女主導で配偶者と子供を日本に呼び寄せ、新生活をスタートさせるという、まさに女性牽引のダイバーシティが息づいた事例である。

CSR、ダイバーシティ、SDGs、女性活躍推進、働き方改革といわれるずっと以前から、業の中で必要に迫られ必然的に実施してきたことで社内の意識土台が築かれ、いずれも形からではなく、社員一人ひとりの事象に向き合い、解決の糸口を探ってきた社風こそが、大企業らにはない魅力として評価され、経営理念の実践であることを



インド人女性社員のクレビタさん（写真右）

確信した。

「働き方改革」の実践

しかしこれからは、コンプライアンスに則した体制基盤づくり、ガバナンスの強化も要求される。残すべき良き風土を、如何に事業継承の仕組みの中で可視化していくかが焦点となる。2019年度事業計画、トップは重要課題の一つとして、働き方改革(残業削減、休日増加、健康増進、健康経営など)を掲げた。今世紀に入る前より、すでに兆しを見つめていたため、いくつかは早



2016 年度に経産省の「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」に選ばれた

期に成果をあげた。2018 年に取締役指針として、生産効率と付加価値向上の取り組みを進め、「残業削減」と「賃金見直し」に全社で舵を取ってきたのだ。最大年間目標時間を法定時間より低めに設定し、事前申請・承認システムを導入した。時差出勤や二部制の導入も促進し、四半期ごとの残業実績を社内イントラネットにて見える化を実施した。実質 1 年ではあるが、着実に減少傾向にある。

休日増加については、有給 5 日取得義務



「日吉塾」開校式の様子

化の施行により、皆が総じて取得促進できるよう入社 3 カ月で付与できるよう前倒しを規定化し、計画付与日も設置した。ただし当社は、環境ライフラインサービス事業であり、天候・災害・顧客・地域ファーストであらねばならない。休日増加のための、全社員の創意工夫と信念が今後も要求されるだろう。

健康増進・健康経営では、非正規社員もすべて対象にした法定以上の項目で実施する健康診断受診率は 100%を維持する。メンタルケア対策としては、心療内科の産業医と、産業カウンセラーのダブル体制で臨み、社員の心のケアにも注力している。2020 年には経済産業省「健康経営優良法人」の採択を目指している。

複合成果として、在宅勤務制度をブラッシュアップし、IT、クラウドを積極的に導入し、リモートワークの推進を女性に限ることなく拡充する準備をしている。引き続き外国人・女性・高齢者・障がい者・保活者などのダイバーシティ採用を行い、そ



全社懇親イベント「ひよこみ」

れに伴う課題には随時検討のうえ就業規則化を徹底する。

女性活躍推進の観点からも女性管理職拡充は必須課題ともいえよう。主任以上の女性役職者比率は13.4%であるが、課長以上の“管理職”となると2.4%が現状だ。女性自身の意識向上やモチベーションアップ対策は強化せねばならない。顧客満足の向上と人材育成のため運用している自社内人材育成機関として、「日吉ゼミナール(通称:ひよこみ)」と「厚生労働省認定職業訓練実施事業所 日吉塾」があるが、あらゆる世代、性別、国籍関係なく、有効活用を強化していきたい。

また、横軸縦軸を通して風通しの良い社風を保つコミュニケーション強化ツールの全社懇親イベント「ひよこみ(日吉コミュニケーション)」の定着は、100年企業を目指す日吉にとって強靱なアイテムになるとみている。

近年、勤続30年を超える定年退職者を送り出せるまでになった。日吉の発展に寄与し、技術ノウハウを蓄積された方々だ。今後の取り組みとして「OB・OG会」を設

立する方針である。彼らの存在意義を高めるとともに、技術伝承を主とした人材育成や顧客のアフターケアなど、彼らに望むものは大きい。

「働き方改革」の課題

だが自助努力だけでは賄えない実情もある。社会の困りごとを引き受けるサービス業が働き方改革をするためには、最低賃金や労働時間など法律に即した妥当な設計金額の積算を願いたいと切に思う。大企業との共存のあり方も疑問に思うところだ。短納期や安価という要求事項の厳しさのままでは、中小企業の働き方改革は進みようがない。他にも、行政手続きのペーパーレスや電子化の促進、中小企業雇用支援、働き方改革推進企業への助成金や入札加点、外国人雇用者定着のための教育支援など、おそらく多方で論戦が繰り広げられるのではないかと予測する。

課題は多い。だが当社は引きつづき、経営理念にもとづく働き方改革を、日吉カラーに染めながら推進していく。



統合型産業廃棄物業務パッケージソフトウェア

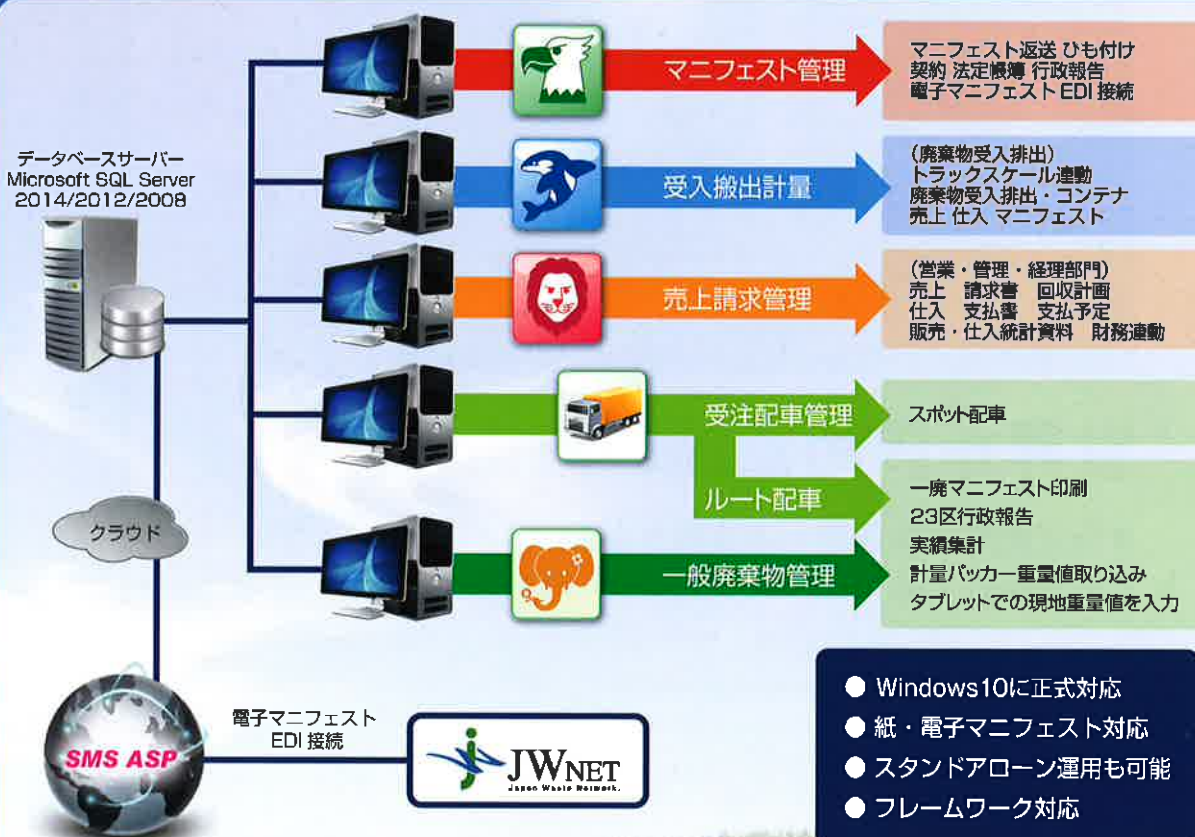
産廃ソフト

公益社団法人 全国産業資源循環連合会 賛助会員

産廃ビジネスの可能性を大きく広がります。

Windows10
正式対応

理想の産廃管理システムを実現



- Windows10に正式対応
- 紙・電子マニフェスト対応
- スタンドアローン運用も可能
- フレームワーク対応



株式会社エスエムエス

本社 和歌山県和歌山市湊本町 3丁目 12番地
東京支店 東京都千代田区岩本町 1-2-17 LC Iwamotochoビル2階
北海道支店 北海道札幌市北区新琴似 6条 12丁目 2-25
宮城支店 宮城県大崎市古川中里 5-8-50 103
愛知支店 愛知県江南市飛高町本町 113番地

詳しくはWEBで

産廃イチロー

検索

TEL 073-435-4111 FAX 073-435-4115
TEL 03-5809-3760 FAX 03-3861-6193
TEL 011-765-8626 FAX 011-788-2298
TEL 0229-91-0935 FAX 0229-91-0936
TEL 0587-54-5360 FAX 0587-54-5350