

女性が変わえる 産廃処理業界

——女性経営者からの提案

結婚、出産、子育て、将来的な介護も含めたライフステージに対応できる会社に就職、転職を考える女性が増えている。こうした中、2016年8月に成立した「女性活躍推進法」(一部改正法 2019年5月成立)では、「女性の個性と能力の十分な発揮」と並んで「男女の職業生活と家庭生活の円滑・継続的な両立」が法の基本原則に定められ、廃棄物処理業界でも女性が働きやすい環境が徐々に整備されてきている。しかし、産廃業界は求職者の要望に対応し、これまで以上に職場環境整備を進めていかななくてはならず、今後は女性の管理職への登用、女性の状況に配慮した勤務評価、また、男性社員を含めた育児休暇なども強化していく必要がある。7月号では、女性の社会参画を推進するためにまとめられた「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」のうち、経済、地域および環境に関する分野について解説するとともに、女性を積極的に登用する女性産廃経営者に女性が活躍できる会社運営について、人材確保、育成、職場環境の整備など、自社で進めている女性活躍に向けた取り組みについて語ってもらう。また、6月に和歌山県産業資源循環協会の会長に就任した松田美代子氏からは女性活躍推進を産廃処理業界で活発化させるヒントについて聞いた。

「働きやすい」から 「働きがい」のある会社への変革

有限会社ローズリー資源 田中 桂子



「女性は〇〇だから」「女性のくせに」これはもしかしたら永遠にいわれることかもしれない。確かに生物学的、特に体力面などで男性よりは劣ることは否めず、とくに産廃処理業界はそういう雰囲気漂っているが、最近では、様々な報道などから産廃処理業界に限らずどの業界でも起きていることだと感じている。

1. 反骨精神を胸に秘め

私が産廃処理業界にお世話になってから数年前までは、女性に対する暴言や意地悪などは頻繁にあったが、「絶対負けない」と諦めない自分がいたのでなんとかこままで来た。しかし、自分だけが頑張ってきたと勘違いしては、謙虚さが無く、人として魅力もなくなってしまうと、反骨精神を持ちつつも胸に秘め、少し口はばかり表

現になるが凛として仕事に臨んでいた。

2. 働きやすさは職場環境づくりから

周りを見ると、どの会社にも必ず女性はいらる。彼女たちは人材不足の産廃処理業界にとっては貴重な存在で、未経験で入ってくる女性であっても潜在能力を見る必要がある。まさに金の卵かもしれないからだ。そのために、彼女たちがここで働いて良かったと思える職場環境づくりが、彼女たちに与える業務内容以上に大切だ。

「働きやすい」は、職場の環境作りから始まるのではないだろうか。性別にとらわれず誰でも働けて、生きがいや働きがいのある会社に変革しなければならない時代に入っている。

3. 多様性を認識することが必要

女性に対する意識を変えるだけに留まらず、経営者には意識を変えていかなければならないことがまだある。それは多様性の認識だ。アイデアの多様性、働き方の多様性、価値観の多様性、人材の多様性など、世の中



産廃処理業界はもはや男性の職域ではない。女性の長所である丁寧な仕事ぶりが生きる



機械の扱う業務もこなすベテラン従業員



高齢な女性も働くことに前向きだ

には自身が経験したことのないことがたくさんある。ただ、固定観念や潜在意識、主観などによって、受け入れられないことが多いのではないだろうか。確かに同じ景色を見ていないと理解を示すことが難しいことは多いが、すべてに同調する必要はないものの、認識する必要はあると感じる。

4. 多様性を女性視点で生かす

個々の持っている可能性をどう生かしていくか。その視点に立ち柔軟に対応できるのは女性経営者の大きな役割だ。そのためには、同業の女性経営者との情報共有が必要だ。皆さんの持っている知識、知恵を頂きながら自社の取り組みに落とし込んでいくことが必要だ。廃棄物処理業は人々が生活をしていく上で絶対に欠かせない産業であることは改めて記すことではないと思うが、そのためには貴重な人材を活用し、共に学びあえる企業であることが、大前提であると最近特に考えている。

当社では就業規則を柔軟に変更したり、



優しく丁寧な応対ができるため受付業務は女性が担当することが多い。当社も女性が活躍している

有給休暇を取りやすくしたりしている。さらに、急遽休まなければならなくなる従業員が出てくることを想定して、代替りの人にスムーズに休んでいる人の業務が行えるように、数カ月に1回の頻度で担当区域を変えている。また、アルバイトやパートは、他社とのダブルワークも認めている。人‘財’を大切に長く働いてもらう体制を整える必要がある。

5. 従業員の健康管理も必要

従業員の健康管理も経営者として責任がある。健康診断後の結果を見ながらの個別健康相談を実施している。また、精神的なケアも必要で、当社では従業員の誕生日に代表が現場に行き、昼食を共に摂っている。これはことのほか好評で、何気ない話から普段話せない悩み事や困りごとなど、身近に感じてもらいながら自身の夢を語るそんな時間になっている。

6. 人材育成は共感や状況の共有から

当社は就労継続支援事業A・B型の方にも働いていただいている。今まで社会参加をしていない方がほとんどなので、会社に来ること自体を楽しみにしていて、生きがいを感じているようだが、彼らの作業を見てこちらが元気をもらっている。人材育成は共感し、状況を共有することからだと思う。人を思いやる気持ちを忘れず邁進していきたいと思う。