

## 女性や次世代を担う若手の活躍推進について

### ■対談者(五十音順)：

大島明美様((株)信濃公害研究所 代表取締役/(一社)日本環境測定分析協会 出版・会誌委員会委員)

音頭秀俊様((株)大和環境分析センター 取締役)

吉川晶子様(ラボテック(株) 取締役/(一社)日本環境測定分析協会 出版・会誌委員会オブザーバ)

鶴田 直様(環境テクノス(株) 代表取締役社長)

萩原由起子様(アクア環境(株) 代表取締役/(一社)日本環境測定分析協会 理事)

濱地清市様((株)ユニケミー 代表取締役社長)

### ■オブザーバ：

上東 浩(一社)日本環境測定分析協会会長((株)島津テクノリサーチ)

清水重雄(一社)日本環境測定分析協会副会長((株)環境管理センター)

小野寺明(一社)日本環境測定分析協会副会長(エヌエス環境(株))

大角武志(一社)日本環境測定分析協会副会長((株)オオスミ)

濱地 本日司会を務めさせていただきます、株式会社ユニケミーの濱地です。よろしくお願いいたします。本日は「女性や次世代を担う若手の活躍推進について」というテーマで、忌憚ない意見交換ができればと思います。まずは、皆さんの自己紹介をお願いいたします。

大島 長野県で事業活動をしております株式会社信濃公害研究所の大島と申します。よろしくお願いいたします。弊社は2021年度におかげさまで創業50年を迎えることができました。主力の事業は環境調査で、特に工場排水の検査、作業環境測定となっております。その他に保育園や学校の調理室や厨房の検査、衛生チェックなどの身の回りの安全確認のお手伝いをさせてもらっています。今日はよろしくお願いいたします。

音頭 石川県から参りました、株式会社大和環境分析センターの音頭でございます。弊社は北陸3県を中心に事業を展開しています。あまり大きなマーケットではないので、何かの分析に特化して数を集めるというような業態はなかなか難しいような土地柄となっております。そういった関係で昔からお客さま一人ひとりとしっかりとコミュニケーションを取り、環境に関するお困り事を一緒に解決するという関係性を築いてきました。そういったお客さまとの関係性の近さというのが弊社の一番の特徴であり、強みと考えております。2024年には、私どもの会社も50周年を迎える運びとなっております。今日はよろしくお願いいたします。

濱地 ありがとうございます。あらためまして、株式会



社ユニケミーの濱地と申します。本日はよろしくお願ひします。当社も昨年創立50周年を迎え、様々な記念事業を実施しています。当社は環境分析が徐々に厳しくなる中で、研究開発や品質管理に関連する材料調査や異物分析など特殊分析の割合が高くなっており、環境分析は横ばいで維持しているという状況です。

現在当社は、“ユニケミーらしさ”を社内外に向け前面に押し出しており、例えば地域で当社しかできない分析に力を入れるなど、社員と工夫しながらユニケミーらしさの実現を目指して様々な取り組みを行っています。また後ほどご紹介いたします。よろしくお願ひします。

鶴田 環境テクノス株式会社の鶴田です。よろしくお願ひいたします。福岡県の北九州という所に会社があり、当社も今年創立50周年を迎えます。北九州というと私が学生の頃、教科書に「四大工業地域」として載っていた地域でして、公害問題が非常に顕著であり、その対応として公害絡みの環境分析からスタートしています。その後、環境アセスメントの方にも幅を広げて、環境調査や生物、生態系、そういった環境調査にも力を入れてきました。社名に“環境”を入れているように、やはり環境一本でやっていこうという思いがあり、最近では、個人曝露や地球温暖化、省エネ診断など、要するに環境に絡んだ新しいビジネスにもチャレンジしています。特に北九州市は環境モデル都市に認定されていますので、市の方に再生可能エネルギーなどの新たな環境に関する情報が集まりやすいという地域性があります。この特性を生かし、地域の特徴がある環境ビジネスモデルを作っていこうということで、いま全社的に、強みの議論をするような会を作り、当社の新たな環境ビジネス創出に力を入れているところです。

萩原 アクア環境株式会社、萩原と申します。兵庫県尼

崎市に事業所を構えております。2004年に独立して今年で19年になりました。来年でやっと20年。よく20年もったかなというふうに思っております。事業は、環境の分析、主に水質・土壌をメインにやっております。少し変わったところでは食品の容器具包装の登録を取りまして、そういった分析も行っております。小さな、少ない人数で頑張っている会社です。皆さま、よろしくお願ひいたします。

吉川 広島にありますラボテック株式会社から参りました、吉川晶子です。なんと私、昨年の8月、入社したばかりで、こんな所に呼ばれることもおこがましいのですが、お声がけいただきありがとうございます。私は、3月まで兵庫県尼崎市の私立の女子高で働いておりました、そこで国語の教員をしておりました。本当に畑違いのところに来てきたのですが、私は好奇心だけはとても強いタイプで、1度だけの人生、全く別のことをしてみるのもいいのではないかと決めてました。入社して初めて自分の会社がどんなことをしている会社なのか知ったくらいです。でも初めてのお話をたくさん聞けて、こういった出会ったこともない方々ともたくさんお会いできるので、すごく楽しく仕事をさせていただいて、ありがたいなと思っています。

私どもの会社は1990年創業で、私の父が33年前に創業しました。計測や環境分析に加えて、分析を自動化する装置の開発製造もしております。また、そういった自動化装置の新商品開発や、ニュービジネスを進めるための研究開発部もあります。会社で農業もしておまして、害獣であるイノシシなどを超音波で追い払う装置作りなどもニュービジネスとしてやっています。なので、同じ業界の方々とはもちろん、他業種の方ともつながっていくことができる会社ではないかなと思っております。



(株)信濃公害研究所 代表取締役  
大島明美様



(株)大和環境分析センター 取締役  
音頭秀俊様



(株)ユニケミー 代表取締役社長  
濱地清市様

また、私の会社には、10年以上働いておられる中国やベトナムの方もいらっしゃいます。海外から来て、こんなに一生懸命働いている人がいるんだなあと、刺激を受けながら毎日働いております。よろしくお祈りします。

濱地 よろしくお祈りいたします。ちなみに、吉川さんのおっしゃられたニュービジネスは、どんな状況なのでしょう。事業として伸びているのでしょうか。

吉川 少しずつですが伸びています。害獣被害は畑や田んぼなどのような場所もありますが、ゴルフ場や、JRさんでも、線路に害獣が入らないようにということで、装置を導入していただいています。

濱地 少しずつ引き合いが増えていることは、素晴らしいですね。

音頭 私も一点、吉川さんにお聞きしたかったのですが、外国人の方が結構働かれていますと伺いました。これから人手不足の問題もあるので、もちろん新卒採用を頑張っていきたいという思いもあるのですが、外国人労働者もやはり選択肢の一つに入ってくるのかなと。そういったなかで、御社は受け入れるときにどういったことに気を付け、また、どのようにして10年以上働いていただけるような環境を整えられたかという点について、教えていただいてもよろしいですか。

吉川 弊社は中国の大連に子会社があります。採用については中国人採用を仲介されている日本の派遣会社をお願いし、4年前に中国で採用面接を行わせていただきました。新卒の男女2名を採用することを決め、入社までの間、中国国内で語学学校に約半年間通ってもらいました。日本へ来て1年間はその仲介して下さった会社の派遣社員という形で勤務してもらい、その間、日本の暮らしや保険制度の適応、生活などについて2人に指導をしていただき、1年後弊社の社員として入社してもらい

ました。また、弊社には10年以上前から働いている日本で暮らす中国人社員がいて、教育係としてとてもよく面倒を見てくれました。2人とも今は、とても流暢な日本語で会話をしています。大変優秀な社員で、会社をこれから支えてくれる存在になっていってくれるのではないかと期待しています。

濱地 語学学校に行くというスキームも、全て御社で考えられているのですか。

吉川 仲介して下さった会社が中国での語学学校も手配していただきました。ベトナム人社員が入社した際には、社員2人を教育係に任命し、YMCAの日本語学校の手配やプライベートのことまでフォローしてもらいました。今ではエンジニアとして、彼も大活躍してくれています。

音頭 ありがとうございます。

濱地 萩原さんは、2004年に独立されたとのことでしたが、創業のきっかけは何だったのでしょうか。

萩原 もともと環境の会社に勤めていたのですが、そこを辞めると決めました。で、どこか別の会社に行くか、全く違う仕事に就くのかというのを考えたときに、せっかくこの業界で何年もやってきて、また、ちょうど技術士の環境部門も取得したところでしたので、別の業種に行くのはもったいないなというふうに思いました。じゃあ、自分でやればというような話になって、最初は、いや、そんな無理でしょうという話をしたのですが、相談した相手が悪かったのか、論理的に追い詰められてしまいました。なぜできないの？という話になって、「まずお金がないし」と言ったら、「お金がないって幾らならいいの？」と。「たくさん」って言ったら、「1万円でも高いという人もいれば安いという人もいます」と。私も負けず嫌いなので、本当に幾らかかるんだろうといった具合で



環境テクノス(株) 代表取締役社長  
鶴田 直様



アクア環境(株) 代表取締役  
萩原由起子様



ラボテック(株) 取締役  
吉川晶子様



調べ始めました。環境の分析所を立ち上げるとして、この機械をこの部屋でこんなふうにやったら…と。そうしたら、2003年当方でやはり1億円くらいかかる計算になりました。

そうしたときに、これって本当に新品で全部そろえなきゃいけないのだろうか、と考えまして。ちょうど2002年、2003年頃はインターネットがはやりだしたところだったので、色々アクセスすると、中古屋さんみたいなものも見つかりました。他にも、仕入れに来ている業者さんにお聞きしてみたら、「中古もありますよ。移転があったり、新しい入れ替えがあったりしたときに、出物にはなりますが、もし格安で入れればお譲りしますよ」といったお言葉をいただきました。最低限の機械だけそろえて始めるとしたら幾らなんだろうとあらためて試算して、この金額だったら、もしかしたらできるかもしれないと思ったのが、会社を立ち上げようかと思ったきっかけでしたね。

濱地 素晴らしいですね。創業者と後継者、男性経営者と女性経営者の違いなどを比較したら面白いかもしれないですね。ありがとうございます。

#### ■各社の女性の割合は？業界における女性の活躍について

濱地 では、お時間も限られますので、次の話題に参りたいと思います。2022年4月に女性活躍推進法を改正されるなど、女性の働き方について一層関心が高まる昨今ですが、皆さんの会社の女性の割合や社内での活躍、女性管理職の割合や業務内容について教えてください。まずは、皆さんの会社で女性の割合は何%くらいでしょうか。順番をお願いします。

大島 弊社は男性が70%、女性30%くらいです。

音頭 弊社は女性の割合が40%ほどです。

濱地 当社は36%でした。

鶴田 当社は少なくとも20%くらいです。

萩原 うちの80%。なかなか男性に来ていただけないのが悩みです。

吉川 弊社は30%くらいで、分析部門や総務、経理は女性が割と多いのですが、装置製造や研究開発では男性が多いですね。

濱地 突出して萩原さんの会社の女性割合が高いですね。

吉川 すごいです。

萩原 トータルの人数も少ないので、どうしても高くなります。

濱地 ちなみに女性管理職の方がおられる会社さんはありますか？

吉川 管理職というと、課長以上ということですかね？そうしますと、うちの私を入れて5名です。女性4名が

課長です。

大島 女性は私一人だけです。

音頭 弊社は社長だけです。

濱地 当社はゼロです。

鶴田 当社もゼロです。

濱地 割合からすると、吉川さんの会社は女性管理職が多いですね。

吉川 多いほうなのですね。確かに、昨年の経営セミナー in 札幌に参加したときに、周りが男性ばかりでびっくりしました。こんなに男性しかいない業界なのかと、かなり驚きました。

濱地 女性ならではの言ったら語弊があるかもしれませんが、社内での活躍事例などがあれば、お聞かせいただけますか？加えて、どうして女性管理職が増えていかないのか、という点について、ご意見をお聞かせください。

吉川 当社では男性社員の多い部署が多いのですが、そこに1人女性がいるだけで、その方がまとめる力となって、雰囲気を変えてくれているなあと思います。コミュニケーションを一番取ってくれるのが女性であることが多いので、とても助かっています。

音頭 弊社も女性の割合は比較的多いほうです。特に分析ラボ内で働いている方は女性がメインです。ラボのクオリティー管理ですとか、納期管理をしているのは女性なので、そういった方々の中から管理職を増やしていきたいなと思っているところです。

濱地 子育て世代の女性は比較的生産性が高いと思います。絶対にこの時間に帰らなきゃいけない、という制約があるので、時間通りにきっちり終わらせるという覚悟が圧倒的に高い気がします。子育て世代の女性はてきぱきと業務を行い、時間を忘れてエンドレスに業務をやってしまうようなことは少ない印象です。

とはいえ、まだまだ女性活躍という意味では進んでいないと言えそうですね。

音頭 業界としてみると、女性が活躍する可能性がある業界だというふうには感じています。

濱地 私もそう思いますが、女性自身が昇格をあまり望まないケースもあるように感じているのですが、その辺りはいかがでしょうか。

音頭 そういう方もいらっしゃると思いますけれども、最近、意欲的な方も少しずつ出てきたなという印象はあります。

濱地 なるほど。会長のご意見はいかがでしょう。

#### ■「女性活躍」のためには、男性が本格的に子育てに参画できる社会づくりが必要不可欠

上東 私共の会社も、国の方針に基づいた制度を導入し、産休や育休を積極的に取得できる状態にはなってい

ます。恐らく、女性にとっては国内の平均的な会社さんよりは取得しやすい雰囲気はあるので、しっかりと取得いただいています。ただ、お子さんが生まれて、お子さんを育てる方に軸足を置きたいという場合もあり、管理職になることへの抵抗がある方もいるようです。

また、当社の場合、男性の育休も実績があります。産後パパ育休など制度が新しくなって、かなり、フレキシブルに育休が取れるようになったこともあり、現在も育休中の方がいます。同じ会社にご夫婦がいる場合は、お二人である程度は調整ができていかなとは思っていますけれど。ただ、若い方の中には、管理職になると、特に家庭の方が大変だなというのがあってか、管理職になりたがらない方は結構多い気がします。

濱地 以前、私が妻と共働きだった時に思ったのですが、男性が本格的に子育てに参画できるシステムを社会で作っていかないと、女性が対等に働くというのは難しいと感じます。「女性活躍」というと、どうしても女性の立場を良くしようと思えますけれども、そうではなくて、「男性が早く帰れて、女性の帰りが遅くなくても男性が支援できる」とか、もしくは、「保育園から呼ばれたときに男性がすぐ帰ることができる」というような社会の考え方やシステムがなければならぬですね。「保育園には女性が迎えに行く」という社会の考え方だと、難しいのかなと感じたことがあります。そういう風土文化づくりが会社や社会で必要と思いました。

上東 なるほど。確かにそうですね。当社でもなるべくそのような考え方で動こうとはしていますが…。ご夫婦二人が同じ会社の場合、その辺りをうまく調整しながら、上司もそのような意識でマネジメントしてくれるから良いですが、違う会社だと、なかなかその辺りの調整が難しいようですね。



上東 浩会長  
(株)島津テクノロジー

ちなみに、皆様の会社では、産休や育休を取得した場合、復帰後の昇給や昇格の考課はどのように評価されていますか？例えば、1年の育休を取って、復職後、育休の1年間でどのように評価されているのか。当社では、まだ、この育休期間を肯定的に評価できていません。単純に1年間のギャップ(空白期間)として、評価されるので、同期の人とは、昇給や昇格で1年間の遅れが出てきます。残念ながら、まだ制度的に仕組みができていないです。

濱地 女性の立場や、経営という立場から見て、いかがですか。

萩原 評価という点では特に気にしたことはないのですが、取りあえず育休が明けたら戻ってきてねと伝えていますが、ただ、その1年の間、人員の補充ができないのですよね。新しい人を雇ってしまうと、その人を1年で辞めさせるかという話になってしまうし、残っている人で頑張っねとなると、うちのように人数が少ないと結構負担も大きくて、大変。

当社では、男性社員から、育児時間が欲しいと言われました。その方は、共働きで奥さんも働かれています。お子さんを保育園に預けるのに、奥さんに全部負担をかけると大変だということで、朝、保育園に送るのを僕がやりたいと言ってきました。それで、1歳から小学校に上がるまでの6年間、ずっと彼が朝、保育園にお子さんを送ってから仕事に来ていました。

ただ、社内では育休時間で、10時出勤というのは了解してわかっているのですけれど。対外的に社外から彼に電話がかかってきた場合に、育休で10時出勤なので来ていませんっていうのが言えないですよね。うそをつくわけではないですけど、出張していますとか、現場に出ていますとか、また後で折り返し電話しますというような話になってしまうのが、そういうことを言うと相手にもあれなのかなというふうに思っている自分が。別にいいのかな、でも…っていうのは、ちょっともやもやしたところではありましたね。今はもうお子さんが小学校に入られたので、普通どおりに来られているんですけれどね。社会的に男性の育児参加について認知が低いせいと思っています。

#### ■女性も働きやすい環境、職場づくりのためには

濱地 この流れで、女性の働き方や働きやすさといった点で、会社として配慮していること、工夫されていること、あるいは自身で日頃、気に掛けていることなどがあればお聞かせいただきたいと思います。鶴田さん、いかがですか。

鶴田 先ほど、当社は女性の割合が2割ほどとお伝えしましたけれども、実は私が入社した頃は1割ほどでし

た。その1割の女性も、ほとんどが事務職で、技術職は非常に少ない状況でした。それでは大変歪だということで、女性の採用にも力を入れて、育休なども徐々に整理してきて、現在では技術職のほうにも女性が入っていただけという状況です。という事もあり、女性の働きやすさを意識したのは本当に最近です。

そういった経緯があって、女性の管理職がないというよりも、今から女性の管理職を育てる必要があると感じており、管理職へのチャレンジ意欲や、管理職になったらどのような権利や義務、さらに対価があるのかを個人と対話しながら育成に取り組んでいます。実際に今年から取り組んでいる事として、「自らの成長目標とアクションを整理するシート」というものを各自に作成してもらっています。具体的には、2025年時点でどのような立場で、どのような仕事を、どの程度のパフォーマンスでやっている状態かという、夢を語るシートのようなものです。そのシートに対して上司の方が、それだったら例えばこの様な研修に行ったらいいとか、この資格を取ったらいいとか、お互い対話を通して、パフォーマンスを上げるだけでなく、個人の成長を促すような取り組みを行っています。

ですので、あまり女性だから男性だからというよりは、対話を通して、働きやすいようにしていかないとけないというのが一番強いのかなと思っており、それを実現できる環境づくりに取り組んでいるところです。当社の女性比率が高くなってきたのは最近なので、皆さんがおっしゃられていることが、なるほどというより、そうなのですねと純粋に聞かせていただいています。おっしゃられていたことも参考にさせていただきながら、取り組みを継続できればと思います。

濱地 この5年ぐらいで、20代30代の比較的若い女性社員が増えてきました。彼女たちはこの会社で子育てしながら働けるのかを見ていると感じます。長く働きたい、正社員で頑張りたいと思っているので、独身のときに会社の中をよく見えています。当社も現在様々な取り組みを行っているので、子育て世代にも合わせながら就業規則の変更を進めています。

ただ、皆さんのお話を聞いていて、会社の規模や状況によって対応が難しい場合もあると思いました。例えば5人の会社で1人が育休を取得した場合、20%抜けるわけです。当社は社員数が70人なので、1人抜けても事前の採用や異動、精神論で何とか頑張れでも現場が対応できる可能性があります、5分の1の減員は大きいです。大企業はコンプライアンスも厳しいですし、比較的社員数が多いので対応しやすい部分もあるのかなと思います。事情がそれぞれで違うので、一律一斉の統一した対

応が難しいと感じました。

ちなみに当社は育児の時短勤務を子供が小学校6年生まで取得できたり、個別契約でフレキシブルな働き方を選択できたりするなど、子育て世代に配慮して制度を工夫しています。また子育て世代の中には社会保険の扶養内でパート勤務を希望する社員がいます。しかし、最低賃金が上昇する中でさらに130万円から106万円の壁に変わっていくので、1日に働ける時間が短くなり実質的な手取額に影響するため、社員側も会社側も今後どのような方針を選択するのか検討する必要があります。働く人は全て社会保険に加入させていくというのが国の政策なので、当社では政策が変わらない限り今後扶養内のパート勤務という雇用形態は減っていくと思います。

吉川 産休、育休だけではなく、今は介護などもありますものね。

濱地 そうですね。介護もあります。

吉川 うちの場合は、本人の病気など、そういったものを対象とした時短勤務も実施しています。6時間くらいまでしかしていないですが。あとはフレックスタイムを利用して朝6時半から働いている社員もいます。

濱地 当社もフルフレックスや時間有給などの柔軟に対応できる制度を導入していて、社員も上手に使っています。フルフレックスを使い朝6時に来て午後3時に帰る社員もいます。ただ、課題は非常に煩雑な労務管理です。複数の契約形態が混在するので社員数が70人でもチェックが大変です。社員は働きやすい反面、総務の生産性が下がってきています。今は、総務の担当者に「頑張ってる」と言うしかない状態です。

他に、女性の働きやすさに関して、配慮や工夫されていることはありますか。

音頭 今、皆さんがおっしゃったことと重複することが多いのですが、会長もおっしゃるように業界としては育休、産休を取りやすい雰囲気というものをまずつくることは重要かと思っています。具体的には、自分の直近の先輩たちが実際に産休、育休を取得して、子どもが1歳になったら戻ってきて働いている、そういった実際の姿を見ていると、女性の方も安心して産休を取って、「また絶対戻ってきます!」と言ってくれるところがあるので、その雰囲気づくりというのが大事なかなと思います。

また、女性の方は、特に内勤が多いと思うので、会社の居心地の良さに配慮することも重要なかと思っています。これは、そんなに大それた話ではないのですが、弊社では、昨年、ラボ内のトイレをすべてフルリニューアルしました。女性はトイレ周りを気にされる方が多く、非常に喜んでもらったこともあって、やはり会社内の雰囲気や居心地を良くしていくということも大事なかな



と思っています。

大島 例えば小さなお子さんがいらっしゃる方が急な私用ができた場合や、ご両親の病院への送り迎えの場合等、会社としては対応しやすいような環境であるのではないかと考えています。有休も取るように私のほうから話して、できるだけ取れるような配慮はしています。

ただ、業務の専門性がやや高く、また、人材も限られているということもあって、一人ひとりの諸事情に業務が影響されてしまう部分もあります。今後、事業継続という意味では、技術者の育成や、技術者の確保という点がとても重要と考えています。

吉川 先ほど、課長が4人とお伝えしましたが、中には子どもを3人産んで育てて、20年以上働いて下さっている方もいます。そういった感じで、産休、育休を取得しながら働いている方はわりとおられて、今も2名取得されていますね。最近、特に保育園が見つからなくてという問題は結構あるので。

濱地 保育園の問題もありますよね。

上東 私は元々広島出身なのでラボテックさんの会社の雰囲気、よく知っていて、すごくいい雰囲気の会社さんなんです。だから、女性もそのような雰囲気の中で管理職として長くやれるのかなと思います。

吉川 ありがとうございます。

濱地 これからは女性が活躍できる会社でないと生き残れないと思います。男女が対等に働けなければならない時代です。ただ一つだけ、どうやっても男性が子どもを産めないという体だけは変えられません。男性は出産や子育てについて女性から話を聞くことはできますが、実体験ができません。女性経営者は、女性活躍のニーズが高まっていく中で、私たち男性が聞けないようなナイーブな問題を同性として聞き実体験としてご自身でよく分かっているのです、そこはすごく強みだと思います。女性の方が経営者だったり、幹部だったりすることの強みはこれから出てくると本当に思いますね。

また、こういう忌憚のない交流がとても参考になります。社員に聞けないこともあるので、本当に良いと思います。

■働き方を考慮するうえで情報共有は大事。しかしながら、デリケートな内容は取扱いが難しい

萩原 先ほども少し話が出ましたが、お子さんが小さいと朝、熱が出てしまって、ということも結構ありますよね。本人も、今日、この仕事をこんなふうしようと思っていたのに、ごめんなさい、行けませんというような連絡がメールで来ます。そこはご主人ではなく女性の方なのね、という風には思ってしまう。そんな時に、なかなか全員で話の共有ができなくて困っていたの

ですが、今、LINE WORKSというアプリがあって、若い子たちにはこういう連絡方法がスムーズなのかと使ってみて、改めて便利だなと思いました。

濱地 当社もグループウェアを導入しました。秘密保持や社外秘に関わる情報は共有禁止とした前提で、個人のスマートフォンで利用を許可しました。予定表や社員間の連絡など簡単に早く情報共有できるようになり、例えば新型コロナの感染や濃厚接触者になった場合の連絡が瞬時に関係者や一般社員にも流れてくるので、現場でも対応が早くスムーズになりました。比較的若い社員を中心にITツールを上手に使いこなしてくれています。

鶴田 情報共有という事もものすごく大事ですよ。自分の業務の進捗を他人が見えるようにするとか、メールのやりとりも絶対にCCを付けて、他の人にも見えるようにしておかないと、休みますと突然言われた場合に、休む人の進捗や対応状況などが分からないという状況は絶対ありますよね。会社として、工程管理や情報を共有するツールを導入するのもそうですし、メールなどを使用するルールを整備したり、1人で仕事しているのではないですよっていうことを、会社としてもしっかりと発信する必要があると思います。色々ツールを使えるようになったら、おそらく我々よりも若い方のほうがガンガンそういうツールは使いこなされると思います。

一方で、あなたのことを常に監視しているよというように、捉えられる部分も若干あると思います。やはり、行動が気になると個別に聞いてみたりすることもありますし。ただ、対話の仕方だと思います。でも、情報を共有するという事は当たり前に行っていく、全員で仕事をやっているんだという事をしっかりと共有していくことは非常に大事だと思います。

先ほど女性の休みの話があがっていましたが、当社も男性、女性で夫婦の方がいらっしゃるんですけど、子どもが風邪をひいたりとかするとお互い交互で休まれています。女性が子どもの面倒を見ないといけないという考えは私にはまったくないので、推奨しています。また、年に1回、必要があれば途中経過も含めてですけど、自己申告表というものを提出してもらっています。基本的に書いてもらう内容は自由ですが、例えば出産の予定日や子どもはこういう疾患を持っている、親の介護がとかいう事情を上司と共有するために実施しています。家庭の事情で休みをとる可能性があるなどを先に知っておければ、例えば、早く帰れるように少し早く来るかとか、それとも時短で仕事をするか、そういう相談ができるような環境づくりに取り組んでいます。こちらが意図しているとおりに理解して使ってくれるかというところは非常に重要だと思うので、いろいろ工夫はして

います。

濱地 そういうやりとりは女性から見ると、女性同士のほうが話しやすいと思うんですね。そんなことないですか。

萩原 どうでしょう。女性同士でもプライベートなことまでは、あまり踏み込めないんですけど…。

大島 部署で相談できる場もあるとは思いますが、私は社員から話があれば聞くようにしています。

濱地 女性から見て、女性から聞かれた方が良いと思います。私なんか聞いたらセクハラって言われるので、そういう怖さもやっぱりありますよね。面談などでも上手く聞き出さないとハラスメント行為になってしまう恐怖があります。ありません？

音頭 やっぱりだからこそ女性の管理職がいると話しやすいような気がします。

濱地 先手を打ちたいのだけれど、どうしてもこちらも想像だけではなかなか採用とか配置転換まで踏み切れないので、ある程度確信を持って動きたいです。もちろん、どうなるか先のことは分からない前提ではありますが。ある程度確からしい情報が入ってきたほうがいい。本来はその方がお互いハッピーだと思います。そういうことはありますか。

鶴田 さきほどお話ししたような自己申告表もそうですが、継続と、それを書いた人に対して、こちらがきちっとアクションをするという姿勢を常に見せないと、書く意味がないですよ。書いたことがしっかり伝わったんだと、自分はこれだけ働きやすくなったんだということを、皆さんが見て感じるようになってくるのが大事だと思います。

濱地 だから、やっぱり信頼関係が大切で、「会社に言っても無駄」となってしまうえば、もう書かない。ある程度、会社もちゃんと聞いてくれるんだという意思を示さなきゃいけない。

鶴田 みんなで仕事しているので、個人だけの責任じゃないよっていうことをしっかり共有して、その行動を継続していかないと、出てこないですね。書いてくれたら聞けますけど、こっちから聞けないんですよ。

濱地 そうですよ。書いてくれたら聞きますよね。

吉川 情報共有・信頼関係という点では、私は前職が学校だったので、学校は本当に私語が多いというか、よくしゃべるんです。なので会社に入社して一番驚いたのは、静かなことです。本当に静かに仕事しているんです。でも私語ってお互いの信頼を育むうえでとても大切だと思っています。だから、そういう機会をつくったほうがいいんじゃないかと思って、月に1回「おやつの日」というのを女性社員グループで提案して、つくりました。

どんなお菓子だとみんなが喜ぶか話し合いをし、選びに行って、購入し、必ず複数人で食べるというルールで15分の時間をとって食べています。みんなで食べながら話す機会をわざわざ作らないと、なかなかコミュニケーションを取る機会がないので。特にコロナ禍に入ってから以後に入社した社員とは、1度もしゃべったことがないということもあるんです。その方たちと話ができる機会が持ててよかったといった意見もいただきました。そういう小さなことを重ねていくことで、少しは変わるかなと思っています。ただ、弊社は、部署ごとに建物が分かれているので、交流が結局そこだけになってしまったりしているので、もうちょっと違うやり方をしたいねと、今みんなで相談しながら、考えているところです。

濱地 そういう場も必要かもしれないですね。

■若手や新任者へのフォロー、離職者を減らすためには  
濱地 では次、行かせていただいてよろしいでしょうか。これも多分、これまでの議論と同じように重なるでしょうけど、若者の離職や、キャリアアップを望まない若者の増加が昨今話題になりますが、社内で離職者を減らすための工夫や取り組み、あるいは若手、新任者への教育、フォローに関し配慮していることがあれば教えてください。これまで女性の話題が多かったのですが、ここからは男女含めての話題になると思います。音頭さん、いかがでしょうか。

音頭 弊社も特段これっていうことをやっているわけではないですが、基本的には若手や、特に新入社員については定期的なジョブローテーションは行っています。どうしても同じ業務ばかりしていると、モチベーションの低下とか、技術の伸び悩みっていうことが起こると思います。なので、いろんな業務に携わってもらう中で、自分自身がこれやりたいってようなやりがいを見つけていただければ、それについてはキャリアアップについても前向きに考えてもらえるかなという思いで、ジョブローテーションを積極的にやっています。結果的にこの取り組みが離職率の低下にもつながっているんじゃないかなというふうには思っています。

濱地 ありがとうございます。素晴らしい。

吉川 離職者の取り組みに関しては、年に2回カウンセリング制度を取り入れていて、社員自身の健康管理や体調管理に役立ててもらっています。他にも社内外のコンプライアンス窓口や、そういったものも用意しています。それでも、どうしても休職者って出たりすることもあります。そのときは社労士さん、産業医の先生、看護師さんと協力して、総務を中心にフォローアップ体制を作るように整えています。他にも、私は弟が非常勤役員をしていて、若者自立支援のNPOをしています。



いつも会社にいるわけではないのですが、おおむね会社のメンバーのことは把握しているので、会社に来ることが難しくなったりした社員が出た時には弟に相談し、弟のNPOで引き受けて、復職までのプログラムを総務と一緒に考えることもあります。実際にその方法で職場復帰した社員もいます。

濱地 離職率の定義がいろいろあるのですが、結構入れ替わりが多いほうですか？主観的な話になってしまうかもしれませんが、新卒・中途採用を問わず、割と出入りが多いなという印象なのか、結構定着率が高いという印象なのか？

大島 採用状況を見ると、出身地に関係なく望ましい人材を確保するのがいいと思いますが、離職率が低いのは、地元出身者が多いということが一つの要因かもしれません。

濱地 ある意味、地方というか人口が比較的少ない地域のほうが、私は定着率が高いんじゃないかなと思っています。どうですか。

音頭 おっしゃるとおり、弊社も北陸出身の方を積極的に採用するようにしています。しかし昨今なかなか採用状況は厳しいところもあり、他の地域の方も採用しています。最近、例えば秋田県ですとか、それこそ愛知県の方にも新卒で入ってもらいましたが、比較的若い先輩たちがよく面倒を見てくれて、離職率は低めかなというふうには思っています。

鶴田 福岡でも、地元に戻ってきたい、もしくは福岡のほうに配偶者の実家があるとか、そういう方たちは多いように感じます。ただ、この地域で働きたいというところが理由なので、会社への定着率でいうとそこまで高い地域ではないように感じます。

萩原 うちで結構困っているのが、長く勤めてもらいたいと思っているのに、5、6年すると辞めちゃうっていうのがあります。一番仕事を覚えて、今から独り立ちしていろいろなことを、外にも出てもらってという時期に来て、いきなり辞めますみたいに言われて、もうびっくりしてしまいます。小さな会社なので、結局、1人辞めると1人採るっていうような形にしか採れないので、また一から育て直すというのが結構痛いですね。

吉川 離職率がそんなに高いかといったら、そうでもないとは思いますが、休職は時々あります。

濱地 当社は一度退職して再入社するいわゆる「出戻り社員」が複数います。離職率は大企業ほど高くはないですが、一定数退職者は出ています。私はそれを悪いとも良いとも思っていません。やっぱり結婚と一緒に、付き合い合ったときは良かったのに入ってみたら違ったというパターンもあると思います。会社は選べるけど上司や一

緒に働く社員は選べないということもあると思います。

一度退職しても、一定数が再入社することで、また周りの社員も学ぶところがあるはずです。外を知らず青く見ているけれど、帰ってきた社員の話を聞いて…ということはあるみたいです。今はコロナなどの理由で休止していますが、数か月に1度の頻度で社長と若手社員との対話会を開催して、なるべく直接声を聞いていました。私は人材育成の方針で長所伸展、人のいいところを伸ばすことを掲げています。社員一人ひとり個性が違いますから、それを活かしていくという育成方針を掲げて、一人ひとりと話をしていくことにしています。

この辺り、ぜひ会長、副会長さんにもいろいろ聞いてみたいと思います。ぜひお願いします。

■新入社員へのケアは、コロナ禍によるコミュニケーション不足が課題。管理職へのフォローも

清水 離職率は、全体から見るとそれほど大きくはないと思いますが、介護含め色々な理由により一定数はどうしても出てきてしまいます。ちなみにここ数年、当社のみならず色々な場面で聞くことがあるのですが、コロナの影響でコミュニケーションが会社業務の中だけとなってしまい、個人的な悩みを相談できる相手がなかなかできない。地方から就職で来られる方がアパートなどで1人暮らしをしていると、それで気持ちが参ったりしてしまう。

そのため、当社では社長が中心となり社員相手に小規模な食事会等を開いたり、地域貢献の一環で地元のサッカーチーム等をスポンサーとして支え、その一環で社員有志での現地応援をし、それを通してコミュニケーションを取るようにしています。また、少し変わったところでは新規事業の一環で会社が保有している農地で栽培した作物で、年に一度BBQを行う収穫祭を開催しています。小野寺 当社では、以前は新入社員が入社から1年後に集まり、同期入社同士でお互いの成果や苦労話などを共有化し、夜は飲みに行くというような若手研修会というイベントがありましたが、コロナ禍で対面での集まりがなくなってしまいました。入社式もウェブ、1年後の若手研修会もウェブとなり、直接対面で同期が会ったことがない中で、若手職員の横のつながりが弱くなり、精神的に孤立してしまうことを懸念しており、コロナ禍でのつながりをどうしていくべきかという課題を感じています。

もう一つ気になっている事は、現在、日環協のシラバス作りとして必要な教育研修事業計画を検討していますが、教える側の管理職のスキル、若手職員のモチベーションを上げて育成する上司のスキルが必要とされており、各社共通の課題となっていることです。会社では時代に合わせて様々な規定や施策を作り、世の中の動きに

適応していこうとしています。未だに管理職の中には昭和世代の考えから抜け出せない人もいます。そのような管理職を、如何にして今の世代の若手をうまく育てられる指導者にしていくのかということも、日環協として取り組まなければならない課題だと思います。

大角 大きく分けて二つ実施しています。一つは直接若手社員とのコミュニケーションを取る。どうやってつくるかということ、食事会もちろんありますし、ボランティアや社会貢献で海岸清掃へ一緒に行こうよとか。希望者だけなんですけれども、手を挙げてくれた人と一緒に行って、そこで色々な話をすると、何となく私たちも若い人たちの考えが少し理解できるようになるし、逆に僕らがいつも何を考えているのかということも、分かってもらえるきっかけになるかなというのが一つ。もう一つは小野寺さんと一緒に、何といても管理職の人が若手を育成するという気持ちがない限りは、いくら社長が1人で頑張っても断絶してしまうと思うんですね。管理職の人たちにもうちょっと若手を育成してもらうにはどうしたらいいかなと考えて、今、うちでは二つの取り組みをしています。一つはコーチングのコーチに一定期間、長い人で3年、短い人で1年付いてもらっています。何を話したか、当然、守秘義務があるから僕も知らないのですが、卒業するとちょっと良くなって帰ってくるんですね。それが一つの試みで、もう一つは会議のやり方です。全社でやっているわけではないんですけれども、幹部の主催する会議などで、『すごい会議』というものを取り入れています。結論から言って、なぜならばこうだということ完全なやり方が決められたことに従って会議を進行させるという仕組みを導入しています。

上東 私共の会社では、コロナの前の一時期、新卒の離職率ゼロが多分7年か8年続いていました。何となくで

すが、皆、当社は居心地がいいんだろうなという感じでした。ところが、先ほどの清水さんのところと同様に、当社も地元の方が少なく、全国各地から入社される方が主なので、本当に孤立してしまっている人もここ数年多くなっている気がします。

当社では、MBO(目標管理)を使って、上下の間で個人面談を行いながらコミュニケーションを取ろうとしています。先ほど鶴田さんがお話をされていたように何とか引き出しながらなんですけれども。

しかしながら、濱地さんがお話をされたように、プライベートのことは、こちらからは聞けなくて、管理職みんな悩んでいます。相手から言ってもらわないと。言ってもらくと、それを基に話せる訳ですが。残念ながら、言える人は少数派なので、なかなか踏み込んだコミュニケーションにはならないので悩ましいですね。

また、コロナ禍で明らかにリアルな対面というか、接点が少なくなっていることも離職や休職に繋がっていると感じます。各社さんでも状況はかなり異なるようですが、当社は事業部制で3事業部あり、事業部ごとにより偏りがあります。コロナ禍もあり外的要因も厳しいですし、業種や職種、年齢構成や信頼関係の醸成度合いなども要因なのかと。離職や休職を防ぐための手立てなど、現状は、まだ解決の糸口がなく、管理職に何とか工夫していこうとしか言えていないです。ただ、本当にここ数年で離職、休職が多くなっているのが現実で、非常に深刻に受け止めています。

濱地 離職率がずっとゼロだったとは、すごいですね。

上東 はい、7年か8年ゼロでしたね。社長も、「上東さん、この会社ってそんなに居心地いいのかな。どうなのかな。」とか話していたのですが。ここ数年で…。やはり環境は大事だなって感じます。オンラインの便利などこ



清水重雄副会長  
(株)環境管理センター



小野寺 明副会長  
エヌエス環境(株)



大角武志副会長  
(株)オオスミ



ろは確かにありますけど…。

小野寺さんのところと同様で、ほとんどの社内行事もオンラインが当然で、ましてや、新入社員歓迎会や送別会、忘年会などは飲食が伴うものは基本中止でした。新入社員も清水さんのところと同様で、マンションやアパートの一人住まいで、ほぼ会社と自宅の往復のみ。職場も部署によっては数名で、年齢も離れていると、朝、「おはようございます」、帰りに「お先に失礼します」しか言わないっていう感じの方も多くて。また、皆、マスクをしているので顔を覚えられない。顔を覚えられないというのは、やはりすごいストレスですね。受け入れ側は、新人の人数が少ないので、何とか覚えることができますけれど、新人側は無理ですよ。大変なストレスを感じていると思います。

濱地 管理職は経営者から見ても、現場から見ても、とても大事なポジションですよ。でも最近「一番、管理職が褒められてないよね」と気づきました。管理職は現場のモチベーションアップのために動きながらも、経営者や経営幹部からは厳しいことを言われます。管理職が一番辛い立場なのではないかと。そこで当社が半年ぐらい前から始めたのが、各部課のいい事例を共有してみんなで褒め合うという管理職会議です。

以前、管理職が出席する品質会議があったのですが、一定の成果を出したものの雰囲気が悪くどうしても暗くなってしまう。まずは管理職が承認欲求を満たされないと、部下を本気で育成しようとか、部下の気持ちをちゃんと聞いてやろうという気にならないのではないかと思います。まだ新しい取り組みは半年間と短いのでトライアル中ですが、これまでの悪い所を指摘し合うところから褒め合うというように雰囲気を変えています。その結果、以前よりは少しずつ横のつながりができるようになったと思います。また会社全体で起こっている多くの問題が管理職同士のコミュニケーション不足で、最終的には経営幹部同士のコミュニケーション不足が真因であることに気づくようになりました。結局は現場でなく経営幹部や管理職同士のコミュニケーションの活性化だということに立ち返っています。

多能工化・多機能工化をはじめいろいろな方針や仕組み、制度を試しましたが、経営幹部がコミュニケーションを取れているからこそ、現場の風通しが良くなるのではないかとチャレンジしているところです。それが少しずつ現場や若い社員にも浸透すれば、会社の方針が伝わっていくと思っています。

また、事実か否かは別として儲かっていないと感じさせてしまう部門ほど比較的離職率が高い傾向にあると思います。社員は敏感に感じていますね。だから現状の収

益はどうあれ、あまり光が当たってないと感じる部署に配属された新入社員ほど「最高の部署に配属されたね」「ラッキーだな。最高だぞ。あっちもいいけどこの部署もいいぞ」と伝えていきます。

#### ■魅力ある会社づくり・業界づくりのために

濱地 次の話題に移りたいと思います。多分この辺が最後の本題の締めになってくるのですが、男女問わず働きやすい、長く働きたいと思える魅力ある会社・業界にするには、どういった体制や取り組み、考え方が必要と考えますか。

鶴田 さきほど、若者の話もありましたが、特に最近の若者とくると語弊がでますが、昔は上を目指して入社した人が多かったが、最近あんまりいないんじゃないかって話をよく耳にします。ただ、自己の承認欲求ってものはすごく高いと思うんです、SNSしかりですけど。自分はどうしたら世の中に、会社に、上司に、同僚に認められるかっていうところが会社と共有できていないのではないかと、もしくは、いろいろと調べるツールがある分、逆に会社は何をしてくれるんだろうという、待ちの態勢になっている部分は大きいかなと思っています。業界として、これだけの技術者になったら、このような活躍ができます、社会に評価されますとか、会社だけじゃなくて個にスポットを当てるような仕組み作りとか、そういうのが必要になってくるのかなと思っています。

個の承認欲求が本当に満たされるような仕組みだったり、会社としてもそうですし、先ほど濱地さんも言われていたような、褒め合うということも方法の一つかと思うんです。そのような仕掛けづくりを、会社としても、業界としても、何か仕込んでいく。そのなかで、業界はどこでスポットを当ててもらおうかということを作り込むというのも、今後は必要だと思います。

大島 女性であっても男性であっても、技術があれば長く勤められる業界だと思います。なので、男女問わず、人材を確保するということが必要で、それをするためには魅力ある業界を知ってもらう必要が出てくるのではないかなと思っています。これからの業界全体を支えてくれる人材を増やす行動って何かなって。具体的にはないのですが、例えば子供のうちからこの仕事に触れるような機会とか、大学側に知ってもらうとか、化学系や分析系の学会に所属するような学生さんにアピールするなど。業界全体でやっていくことで、地方にある企業に戻ってきたときに、この業界が選択肢になってくるということが必要なのかなと思います。

あともう一つ、各県や企業内で研修をやっているとありますが、業界の技術品質維持も兼ねて新卒以外にも、特に業界以外の経験者や、数年の勤務者向けの業界基礎



知識など、段階的な教育訓練の場を協会側で企画してもらおうと、業界全体の技術の維持にもつながるのかなと思っています。

音頭 今、鶴田さんや大島さんがおっしゃったことと重複することが多くなりますが、私個人として、長く働きたいと思える会社というのは、会社の目指している方向性であったり、ビジョンが魅力的であるってことが一番重要だと思います。自分のやっている仕事が社会に貢献しているっていう実感、これが得られるかどうか、今の若い世代にとっては重要なんじゃないかなっていうふうに思っています。特にSNS世代といわれているような彼らはSDGsにも敏感ですし、社会貢献をしたいっていう思いが結構強いように私は感じています。ですので、そこら辺はしっかり、私たちの業界っていうのは社会に対してとても貢献してるんだよっていうのを、経営者自らアピールしていくことが大事なんじゃないかなと思っています。

併せてですが、大角社長もおっしゃってましたけども、魅力的なリーダー、こういった存在も必要不可欠なんじゃないかなと思っています。リーダーっていうのは環境計量証明の知識とは別に、リーダーシップであったり、チームビルディングといったスキルも絶対必要だと思います。ですので、弊社はそういった外部講習なども積極的に取り入れさせていただいています。魅力的なリーダーが増えれば、さまざまな変化にも柔軟に対応できるような組織になると思いますし、かつ、より働きやすい組織にもなるんじゃないかなと考えています。そういった面で私自身も日々精進して頑張っているところがあります。

濱地 ぜひ魅力的なリーダーになってください。

音頭 はい。ありがとうございます。

濱地 結局、精神論に落ちてしまうのですが、私は経営者や経営幹部が「この業界で働くことが最高だ！」と腹をくくることだと思っています。業界問わず「よくこんな(悪い)業界に来たね」とか「こんな業界、こんな会社に来ちゃって大丈夫？」と言う人がいます。例えばやる気のある新入社員が社歴の長い先輩社員から「こんな会社、入って大丈夫？」と言われてたら相当きつい言葉として伝わりますよね。だからこそトップや上司から積極的にこの業界の未来は明るいぞと、めっちゃうかい業界に入ってきたなと心から思わなければならないのです。上司が不安に思っていたら部下は不安にしか思わないですよ。だから、こういう精神論が結構大事じゃないかなと思います。先ほどの管理職の承認欲求もそうですけど、これが経営者や経営幹部、管理職としっかり共有されなければならないと思います。

もちろん処遇や働きやすさはとても大切ですが、会社が本当に目指したい価値観に「この指止まれ」と発信しなければならない。私は仕事を通じて、お客さんから本当にありがとうと言われることが多い業界だと思います。だから、「直接接客」の方針を掲げ、全正社員に携帯電話を支給して、これがお客さんとのホットラインだと思っています。全社員が直接お客様と接することによって、必ずどこかの場面でお客様からモチベーションがもらえます。社長が何か言ってもあまり聞いてもらえませんが、お客様から「あなたのおかげで本当に助かったよ」と言われたら、これは一生心に刻まれます。会社に対しては不満がいっぱいあって、給料は高くないし、休みも多くはないけれど、「でも」というところがあれば、それは満足につながっていくと思います。そういったことで経営理念や経営ビジョン、ユニケミーらしさという考え方をしっかりと見つめ直しています。

また社外の方や同業他社さんとも交流して、社員同士で気付くこともあります。外部交流でもモチベーションを得られるという仕掛けを実行しているところです。処遇を言われると大企業のようにはいきませんが、大企業をはじめ他社さんにはないけど、当社にはこれがある！のような部分を一つでも多く具体的に言えるようにとの思いで取り組んでいます。

萩原 さっき給料が安いっていう話が出たと思うんですけど、上げてあげたいですよ。上げてあげたいけど、上げられる財力・体力が今の会社になんないっていうのが、すごくつらいところです。本当に低価格の競争になってしまっているところが弊害だと思ってます。そんなのいつまでも続かないよって言うていたのが、ものすごい長く続いていて、適正価格に戻ってくれたら、もうちょっとみんなにも還元できて働きやすくなるのと思っています。

あともう一つ。会社の売りにしたいなっていうのもあったので、入ってきた社員もパートさんもみんなに「計量士、取ってね」と言っていました。割とそれに応えてくれてほほほうちに入社した人、全員、計量士取ってるんです。ただ、取っているにもかかわらず、5年、6年で辞めちゃうのです。計量士取ったのに辞めてしまうの？っていうので、結局、それを言い続けるのもどうなのかなみたいな感じになってきました。

一同 (全員、環境計量士を取得するのは)すごいですよ。

上東 当社の面々に聞かせてやりたいです。

萩原 だから、そこは割と頑張ってくれてるなっていう感じもあったし、すごくうれしかったし、これで長く勤めてもらえるんだって思ってたんです。計量士をどっち

かっていったらご褒美的なところにするのではなくて、計量証明の会社で仕事をするんだから、取りあえず計量士って資格を持って働くっていうふうに思ってもらえたらいいなと思っています。普通、医者にしたって弁護士にしたって、免許を取ってから仕事がスタートするものですよね。だから、若いうちに、入ってきてすぐに計量士、頑張っ取ってねと思います。皆さん、1年、2年で本当にさくっと取って、頑張れば取れるものなんだなっていう風に思います。かなりのプレッシャーはあったと思うんですけどね。

濱地 折角計量士を取ってもらったのに、辞められるとなるとつらいですよね。社長として顔には出せないですけど。

萩原 そうですね。辞めますって言ったところを引き留めたところで、ある程度の覚悟を決めて辞めますになっていると思うので、なかなか引き留めもできないっていうのは、わかっています。計量士に関しては自分の経験っていうかキャリアなので、私的にはそれを他で使わないでくれなんていうのは全然なくて、それはそれで構わないと思うのですが、小さな会社なので、もうちょっとお給料上げてあげられたら、残ってもらえるのかなっていう気はします。

濱地 日環協で環境計量士取得のための勉強ツールとしてeラーニングがありますよね？それは使われたのですか？

萩原 一番最後に入った方は使っています。まだ、合格はしていませんが、継続中です。他の方は、eラーニングの前だったので、講習会には参加していました。

濱地 社員が資格取得に前向きでないのは多くの会社で課題かと思っています。私も「取って意味あるの？」って言われたとき、ドキッとすることがあります。

萩原 「取って意味があるの？」って言われるのには、「取ってから仕事しようよ」というふうに私は言っています。

上東 私は、今の会社に入って16年目なのですが、入ったときから、環境計量士は、「分析業界で仕事するのなら、自動車の普通免許だと思って、必ず取得するように」と口を酸っぱくして言ってきたのですが、部署によって雲泥の差です。ほぼ全員取得しているところと、全く取ってくれないところがあります。先程からお聞きしていて、萩原さんの会社は本当にすごいなと。

吉川 違う話になりますが、私は前職が学校の先生だったので、みんなに「全然違う仕事でしょう」とよく言われるんですよ。多分、皆さんそう思われると思います。私も会社に入って初めは全然違うと思っていました。でも、最近はいあまり変わらないなと思ってきて。クラス経営と会社経営が一緒かどうか、もちろんお金のことを考えなければいけないとかはちょっと違うなと思いますが、みんながどうしたら成長できるか、幸せになれるかと考えるって、あんまり変わらないんじゃないかなって思っています。最近はそのように思っています。

例えばこの間、環境セミナー全国大会が京都でありました。ああいった行事があるってすごいなと思っています。学校の先生ももちろん研修へ行ったりしますが、違う場所へ行けるって、学校で言うと校外学習みたいな感じでいいなと思います。でもせっかく研修へ行って帰ってきたんだったら、できたらみんなに伝えてほしいなと思いました。それで、月1回ある全体朝礼の中で、発表をしてもらうことにしました。しかも、できるだけ若い社員に、みんなの前で発表する機会があったらいいかなと思って。まだ入社3年以内の若い社員3名から発表してもらいました。そしたらすごく上手で。やっぱり今の子は違うなと思いました。パワーポイントを作るといったことも中学・高校でやっている。話すのも上手で、最近の時事ネタなども入れながら話したりできる。こんな才能あったんだねというのをみんなで見つけて、すごく良かったです。だから、そういったみんなの出番を作るみたいなことができれば会社もちょっと盛り





上がるかなと思います。

他にも、私自身この業界に入るまで、こんな幅広い分析の仕事があるということを知らなかった。分かってなかったです。自分の父親の会社だったにもかかわらずです。だから学校に出張授業へ行くとか、業界を盛り上げていくという意味で、そういったこともした方がいいなと思います。私の前職の学びを生かして、そこでもお役に立てたらいいなと思います。自分たちの仕事を子どもたちに知ってもらうということは、社員の皆さんのモチベーションを上げるという意味でもいいと思います。自分の仕事の価値に気づくきっかけにもなるかなと思いますし、そういったこともしていきたいなと皆さんの話を聞きながら思いました。

濱地 大変素晴らしいまとめをありがとうございます。

#### ■若手や女性の方に協会活動へ参加してもらうには？日環協への要望・課題

濱地 では最後、協会の活動の要である委員会活動等にも女性や若手の方に積極的にご参加いただきたいと思います。そのためにはどういった取り組み・改善が必要と思われるか。吉川さん、委員会に新しく入った方として日環協をどう捉えておられますか。

吉川 私は学校で働いているときに、日本全国の先生たちが集まって、2泊3日の研修を受けて、そこから半年間プロジェクトを実施していくというプログラムに参加しました。宿泊がありましたから、夜はみんなで語り明かします。そうすると、違う職業の人と会うことももちろん楽しいですが、同業者同士だからわかる悩みがあったり、そういった話ができる機会があるってとても良かったです。刺激をたくさんもらいました。合宿のおかげで他校と合同で行事をやってみようとか、新しいプロジェクトを合同で立ち上げよう！とお互い声をかけあったりできて。そういったこととかもこれからできるのかなと思ったりしました。

濱地 確かに、社員同士も泊まりで一晩越えると急に仲良くなりますよね。1日の交流会だと名刺を交換して何とか仲良くなったところで終わってしまいます。1泊してガンガン朝まで飲んだら、随分交流できますね。今までにこういう交流会や若手研修はなかったですよ。

上東 日環協ではできてないですね。当社もコロナ前までは、清水さんのところと同様に、全国で一緒に仕事をしている方々との集まりの中で、“自称若手”の研修会と称して、1泊2日の泊まり込みで、テーマを決めてチーム学習を行っていました。実は、参加者の最初のミッションが、地元の酒(種類は問わず)の四合瓶を持ってくることなのです。初日の夜からは、飲みながらチームで討議します。そうするとこの1泊2日で、これから長く何十

年も付き合える関係ができるので、すごく好評でした。濱地 大島さんは、長年、日環協の出版・会誌委員会の委員をやられていますよね。協会の活動について、いかが思われますか。

大島 まず、当協会を知ってもらう機会を増やすことが必要かなと思います。協会の活動内容や測定分析に関する情報を、定期的にさまざまな方法を使って発信していくのが有効と感じています。先ほども少し出ましたが、近県など業界の区分でもいいと思います。集まれるような場で若手の集まりや研修を実施して、例えば資格をどのように取得するかでもいいと思いますので、話し合える、そんな感じの場ができてくると、同県だけではない業界の枠を広げ取り組みをしてはどうかと思います。

濱地 音頭さんはいかがでしょう。

音頭 はい。せっかく吉川さんから学校の話が出たので、例えばですけど、弊社は毎年、地元の中学生を数名受け入れて、2、3日の職場体験というようなことをやっています。恐らく皆さんの会社でもそういったことをやっていると思いますが、1社だとそれぐらいの規模が限界だと思います。これを日環協さんが主体になって、小学生や中学生を対象にしたワークショップみたいなものを開いて次世代の子供たちに我々の業界を知ってもらうとか、環境について勉強してもらうというイベントができれば面白いんじゃないかなって思ったりしています。

上東 まったく問題ありません。何も拒絶するものはありません。是非、やってみれば良いと思います。やり方とか工夫は必要かと思ひますし、色んなことにトライできれば良いです。皆さんの新しい視点や視座で。

音頭 ありがとうございます。

濱地 私は二つあります。少し厳しい話になるかもしれませんが、私は日環協の理事でも委員会に所属している訳ではないので一会員としての意見です。業界も50年経つと、日環協が続くためにどうするかと言われているように思えてしまいます。日環協が続くためにどうするかと言われても、会員としては極論「別にどうでもいいよね」というのが心のどこかにあります。一般的に会社はお客さまに必要とされなければ倒産します。お客様が必要としているかどうかだけが、続くか続かないかに繋がります。日環協の会員は真に何を望んでいるのか、会員のニーズをどのように捉えて応えていくのかを今一度見直す時期に来ていると思います。日環協を続けるために会員を増やしましょうと会員に伝わってしまえば、会員企業は「そのために労力使うほど暇じゃない」というふうになってしまいます。そこをもう一度根本から考えていただきたいです。というよりもきっとそういう根本があると思うのですが、会員には伝わっていないだけかも



しません。

もう一つ、県単との関わりだと思えます。どうしても計量行政は、県単との関係が強いですので、日環協と県単が共存共栄しながらどのように差別化するかという難しい課題があります。県単の会員であれば日環協の会員である必要はないと考える企業さんもいると思えます。

業界活動は同業だからこそ分かる良さもあります。県単は距離が近く身近さもありますが、それが理由でお互いにライバル同士でもあり逆にできないこともあると思えます。だから、それも含めて日環協のできることを、もう少しまとめ直してまず共有を図れたらいいのかなと思えます。

鶴田 先ほど濱地さんも言われていたように、日環協というよりはいわゆる業界の発展ですね。業界自体が活気づいて評価されていないといけないなと思っているんですが、我々の業界ってちょっと分かりづらいじゃないですか。建設業とかだったら、例えばこの建物をうちの会社が造りましたよって言えますけど、なかなか我々の業界って、成果が目に見えにくいように感じます。ただ、建物を建てる際にも、環境アセスメントや土壌調査、騒音・振動調査などと、いろいろ関与しています。だから、関与しているよということをもっと誇らしげに語るべきだと思うんです。その辺の発信力がまだまだ弱いように感じます。

全国的に見ると我々の業界の企業数は、そんなに多いほうではないですが、この業界がないと社会が回らないくらいのプライドを持って、私自身もやっているつもりです。私も地元である福岡で、福岡県環境計量証明事業協会の副会長をしていますが、セミナーなどの開催の際は、協会のメンバーだけでなく行政の方や企業の方をお呼びして、本協会はこの勉強会や精度管理などの活動をしており、日々どの企業も研鑽していることをPRしています。その成果として、我々の協会に所属している企業を知ってもらい、相談を増やしてもらいたいという思いがあります。

もう一つ、当社でも最近取り組んでいますが、会議など集まって協議を行う際のメンバーや協議内容の見直しが必要だと思えます。先ほど吉川さんが言われていました、技術者だけの研修会なども非常に良い取り組みだと思えます。萩原さんの会社で全員計量士を取得されているという話がありましたが、例えば、上の立場からあなた資格取って偉いねって言われるよりは、同じ業界の同じぐらいの方に、全員計量士取得しているの？すごいねって言われたほうがものすごく響くと思うんです。だから、そういう機会を押し付けじゃなくて、会話が引き出せるような会議形態にするという事も非常に大事なの

かなと思います。

自社でも、私や役員、各長が入らない会議や集まりを作り、そこで協議をしていただく場を設けています。何を協議しているか、闊達な議論ができていないかと非常に気になりますが、そこで議論され、意見や改善案として上がってきたことが、今後継続的に発展していくために重要なことだと思っています。闊達な場になるような工夫や根気はあるでしょうが。協会としても、場づくりは非常に重要だと思います。

濱地 素晴らしいお言葉をありがとうございます。最後に日環協理事でもある萩原さん、お願いいたします。

萩原 私、一昨年の4月に理事に指名させていただいたのですけれど、コロナの真ただ中だったんですね。当初は理事会も全部リモートで行われていて、本当に申し訳ないんですけど、理事会に対面で参加したことが一回もないんです。だから、理事の方のお顔と名前がいまだに覚えられてないっていう状況になっていまして、どんな感じなのかっていうのも全然分かりません。

ただ、さっき県単の話が出たんですけど、私、兵庫県の県単に所属してまして、兵庫の技術委員会は、メンバーの男女比がほぼ半々なんです。すごくないですか。他の地域の方とかに、「どうして兵庫はそんなに女性の参加率が多いの？」みたいに言われるんですけど。

私ともうひとつ、兵庫で、女性で活躍されていた方がいらっしゃって。2人とも、割とにぎやかな感じだったので、事例発表会だとか、見学研修会だとかをやったときに、割と目立つような感じで女性がいるんです。そうすると、今までほぼほぼ男性しか参加していなかった会社の方が、あんなに楽しそうだったら、うちの女性社員を参加させても打ち解けてくれるかな、みたいなのがあったのかなっていう想像なんですけど。そうすると、女性の参加率が結構増えてきて、「一緒に委員会入らない？」と誘うと、「いいですよ」みたいな感じで入ってもらっているのがありました。

だから、ある程度女性がいる環境をつくれば、もうちょっと女性も参加しやすくなるのかなっていう気はします。

濱地 輝く女性がいたから増えた、きっかけはそこですかね。

萩原 きっかけはそうだと思います。最初のうちは女性は私たち2人しかいなかったです。ずっと2人で10年ぐらい活動をしていました。だんだんそうやっていくうちに、女性の参加率が高くなってきたと思います。

やはり、10人ぐらい男性の人の中に女性1人が入っているのはなかなか勇気も要ると思います。そこに入っていけるぐらいの女性がたくさん出てきてくれると、変

わっていくのかなと思います。

濱地 最後に高級なケーキバイキングがある女性の交流会を開いて会員を大勢集める。そこで女性の理事が一本釣りして、どんどん委員会に参加してもらうとか。

萩原 そうですね(笑)

濱地 最後に上東会長、一言、お願いします。

上東 本日は、「若手と女性の視点で業界を活性化する活動(仮称)」のキックオフミーティングを新春座談会の場を借りて行っていただきました。長時間お疲れ様でした。とても、充実した時間でしたが、まだまだ時間が足りませんね。

これからは、実際にこの6名の皆様(コアメンバー)を

中心に様々なアイデアを出していただき、どんどんトライしていただければと思います。試行錯誤で大いに結構。日環協本部に積極的にご提案ください。もちろん、会長や副会長に直訴でも結構です。基本的にはNOとは言いませんので。

若手や女性にとって、明るく楽しい業界にするためにお力をお貸しください。

今後ともよろしくお願いします。

本日は本当にありがとうございました。

一同 ありがとうございました。

(了)