



◎特集インタビュー／橋本 ふくみ氏 中特ホールディングス代表取締役

女性の感性が活かせる業界へ——産廃・資源循環業に新風を——

# 人材獲得には企業ブランディングも重要

編集部

山口県周南市の中特ホールディングスは一般廃棄物の収集運搬、産業廃棄物の収集運搬業務など計5社で構成されている。とくに5社中4社の代表者が女性というのが特徴で、女性が活躍できる土壌は形成されており、現在は、生前整理、遺品整理などの不要品の片づけサービスとして6年前に立ち上げたポータルハートサービスで女性を起用、女性ならではの細かなサービスが好評だ。橋本ふくみ代表取締役に女性が活躍できる企業になるためのヒントを聞いた。

——御社で女性はどのような部門で活躍されていますか。

当社グループでは総務部署と営業部署で女性が在籍し、男性の仕事と思われがちな収集運搬分野でも女性のドライバーや重機のオペレーターがいます。この分野は今後も性別にこだわることなく雇用していきたいと思っているので、とくに女性だけを積極的に採用しているわけではありません。

ただ、女性には確実に向いていない力仕事、例えばパッカー車へのごみの投入作業は男性が担当しているし、逆に細かな作業が要求されるポータルハートサービスなどには女性を積極的に起用するなど、男性向き、女性向きの業務は大まかに分けています。

当所、ポータルハートサービスは、とくに女性に限って雇用していたわけではないですが、サービスを提供していく上で女性の持つ繊細さが必要だと判断。市の分別規則に則った廃棄をするためには仕分けの部分でやはり収集運搬のプロ、つまりパートではなく正社員としてしっかりと知識をもった人材でなければいけないし、調味料の仕分けや衣服の仕分けなど、いくつも



従業員との信頼関係で会社を牽引する橋本代表取締役。全国を飛び回りアイデアを吸収し、新事業に活かすつもりだ

の品目に細かく仕分けしなければならないので、女性でなくては務まらない。そうなるに女性の正社員ということになりました。

同サービスを担当いただく人材として考えているのは女性の中でもとくに主婦業をこなしている方。部屋の片づけを日常的に行っている主婦の感性が必要だからです。

今後も新しい事業を展開する上で、あえて女性に限定して事業を展開するならば、ポータルハートサービスのように女性ならではの視点が生かせる形で雇用していきたい。

いんだすと [indust@zensanpairen.or.jp](mailto:indust@zensanpairen.or.jp)



女性のきめ細やかな対応が好評の片付けサービス。若い女性も活躍する

——ポータルハートサービスについて教えてください。

ごみ問題と合わせて超高齢者問題は日本が抱える課題の一つです。こうしたことを背景に収集運搬事業は時代と共に変化しており、最近では遺品整理やごみ屋敷からのごみ回収が必要になっています。寒い冬や暑い夏に亡くられる高齢者が多く、独居にしても、家族と同居しているにしても、ここに遺品整理というサービスが必要になります。さらに、廃棄したくても廃棄場まで持っていかずに不用品が家に溜まってしまっている高齢者もおり、若い人の中にも片付けられない人が多くなっている。時代に求められている役割だと認識しています。

ポータルハートサービスは遺品整理、ごみ屋敷のごみの処分とも、廃棄物と資源物、有価物、思い出の品などを仕分ける細かな業務です。これを解決するために収集運

搬業に何ができるのかを考えたら、従来通り、ごみを収集するだけのサービスから変化させる必要がありました。このサービスは顧客の家の中にお邪魔して行うので、顧客に安心感を持たせる必要もあるためその点においても女性に適していると判断しました。

現在約10人の女性が同サービスを担当。大卒で採用した20代の女性は、もともと福祉の仕事を希望していましたが、この仕事にやりがいを感じてもらっており、孫ほどの年齢なので高齢者からも可愛がられています。環境と福祉は密接な関係があることを改めて認識させられました。

——人手不足がいよいよ深刻になったことで女性や外国人、AIの活用などが切望されているとする見方がありますが、女性を男性の代替えという考え方で起用することは、本当に女性が活躍することにはならないのですか。

私は、男性で事業が回っているところに無理やり女性を起用することはしません。女性だからできること、女性にしかできない事業を展開していた結果、女性活躍推進の機運とマッチしたのかもしれない。

——女性の活躍を阻んでいるものはどんなことだと感じますか。

女性の活躍を阻んでいるのは、男性ともう一つは男性社会で生きてきた女性であると思っています。双方とも我々のテリトリーに入ってくるなというものがひとつの原因だが、男性が女性の活躍を阻んでいるのは女性を甘やかすこと。

“こんなことを女性にさせてはかわいそうだ”とか先入観でチャンスを与えない。

一方、男性社会で生きてきた女性は、彼女たちが甘えている女性を許さないことが理由です。女性の活躍を推進するために政府が助成を行っており、山口県産廃協でも女性トイレの整備に補助金を設けていますが、“私はもっと大変な職場環境でもやってきた”と、お膳立てされて仕事に取り

組むことを快く思わない。待遇が悪い時代からこの業界で頑張ってきたという女性がこれから業界に入ってくる女性を蔑視する傾向があるのではないのでしょうか。

もちろん、私も女性が優遇されない時からこの世界にいるため、時には“甘えるんじゃないわよ”と思ってしまうこともあります。だからこそそこに配慮して対応することを心掛けています。“私が辛くてもできたのだから、後に続く女性にも同じ経験を乗り越えさせる”という考えではなく、辛さを経験させないようにしなければなりません。昔の職人に多かった“俺は先輩や師匠の背中を見て覚えたのだからおまえも

そうしろ”というのは今の時代は違う。女性に優しい今の環境が昔からあれば良かったと羨むだけに留め、社会全体で女性を応援してくれる体制や機運があるならば、それに甘えさせれば良いと思えるようになることです。私たちのような上の世代がこのように考え方を改めないと、本当の意味で女性が活躍する社会は作れないと思います。

——産廃処理業界を含めて近い将来、女性が活躍できる労働環境になるのでしょうか



片付けサービスでは重いものや大きなものの積み出しなどは従来どおり男性が担当する

海外視察などで訪れたとくにスウェーデンやノルウェー、デンマークなどは、男女分け隔てなく同じように労働し、子育ても折半しているのが当たり前になっていました。女性の活躍がすでに実行されて日本が目指す働き方改革はとくに終わっている感じでした。これらの国々は日本より早く人口減少となり、しかるべき経過を辿って女性が活躍できる社会になっていると思うので、同じ経過を辿ると考えると、本当の意味で日本での女性活躍はかなり先になると悲観しています。

ある生命保険会社の経営者の方の本に書かれていたのですが、日本はかつての高度

経済成長期の考え方から脱却できていないことが指摘されていました。この時代は製造業が日本を支えていた頃で、お父さんとはにかく会社で大量に製品を作ることに勢力を注ぎ、お母さんはお父さんを甲斐甲斐しく支えるのが仕事でした。工場モデルというもので、いわゆる家庭をもつ男女の関係が“飯、風呂、寝る”だった世界です。必然的に家庭や子供のこと、近所付き合いがお母さんの仕事となり、配偶者控除などのしくみもバックアップしてこの工場モデルが定着し、日本は成長してきました。

しかし、同書では人口が減少し、製造工場もほとんどが海外に拠点を移している今の時代にこの感覚だけが修正されていないことを指摘、これが女性の活躍を阻む諸悪の根源だとしています。

男が外で働き女が支えるという役割分担は今でも40代以降の人の意識として残っており、この世代の女性で専業主婦に固執する人も少なくない。こうした制度事態が旧態であるがゆえに、女性活躍を叫んでも実現は遠い気がします。人材が足りないから女性を起用するという理由だけでは大きく変わらないのではないかと。日本が作ってきた仕組みの根深さを切に感じます。

この業界はただでさえ女性に敬遠されがちな業界で、就業するにしても他業種に比べて選択の優先順位は低い。ただ、40代前の若い人はがむじらに働く世代ではなく、共働きで生活していくという感覚で、必然的に男性が家事にも関わる傾向があるので、この世代以降の人たちの労働層比率が増えた時に産廃業界でも本当の意味で女性の進出が活発化すると思います。

——子育て中の主婦や、働くにしても最低限の主婦業もこなしたいという女性もいらっしゃると思います。採用にあたってそういった女性に配慮されていますか

ポータルハートサービスの例ですが、このサービスは毎日現場に行くわけではなく、一部の業務は家庭に持ち帰ってやっていただくことができるようにしています。

持ち帰れる業務は有価物として回収したりサイクル対象物です。掃除してきれいになり、縫製を施す必要がある品が対象になります。会社としても仕事が断続的に発生するので、経費の面でも都合が良いです。

女性活躍推進といって企業が門戸を広げたとしても、長年主婦業をしている人などは、資格の有無や、経験のなさなどで、いきなりバリバリ働くことに尻込みしてしまう方もいるかもしれない。このサービスのように主婦業の延長でできる仕事ならハードルは低いと思います。

あの仕事なら私もできるかもしれないと、女性自らが手を上げてくれるような会社をアピールしていかなければならないと思っています。そのためにはシングルマザーで子供を養わなければならないという人を受け入れられる環境も必要だし、就業するにあたってご主人の協力が得難いという方なら、通常、社員は早朝の出勤になりますが、ご主人を会社に送り出したり、子供を学校に送り出したあとの9時から出勤することを認めています。規定時間の就業者よりは給料は少ないが福利厚生面で正社員として待遇。良い人材を逃さないことも必要です。

——採用にあたり心がけていることを教えてください。

新卒は男女問わずここ10年間続けて採用しています。ホームページでの募集とともにハローワークでも募集していますが、ハローワークの担当者に当社に見学に来ていただくようにしています。未だ3Kのイメージに偏りがちな産廃処理業を知っていただいた上で求人者にご紹介いただくことで、かつての業界イメージを払拭するなど固定観念を外してもらうことが目的です。

また、東京で実施されるUターンの就職説明会にも参加していますが、私が直接プレゼンをして理念を説明しています。熱の入った説明で当社のイメージや目指すものを訴えたいと思っています。

もともと、この業界は人材採用に苦労し

ていますが、誰でもいいから採用するのではなく、やる気があって、仕事に誇りを持って人を探しています。そのため、私の理念など思いを直接聞いてもらい賛同していただきたいのです。具体的な業務を説明するのではなく、会社のビジョンを実現するために、どんな新事業が必要なのか、それが何かを一緒に考えて欲しいと呼びかけています。

——廃棄物業界で女性が活躍するには何が必要でしょうか

東京の収集運搬事業者からうかがった話ですが、少ない人材で業務をすると、いかに1台の車両を効率的に動かすかが重要になるということです。給料の良い物流業界にごっそり人材を取られてしまうことが理由のようです。ただし、その事業者の方は人材が減っていくことに抗うのではなく現実を受け止めていかに対処するのかということを説明していました。

当社の場合は現段階では物流分野に人材が流出している傾向はありませんが、女性を含めて多くの人材が物流分野に増えている今、男性に限らず女性の人材確保がますます難しくなっていくことを想定しなければなりません。そうなれば女性が魅力を感じる会社にするかが重要となり、男性の代替えという意識では人材確保は難しいと思います。だから企業イメージや、女性には向かない力仕事ではない業務をどうやって作って行くかも重要です。男だらけの職場からそういった発想は生まれづらいかもしれませんが、とくに男性社長でも女性の意向を研究する必要があると思います。

——女性が魅力を感じる会社にするためにとくに工夫していることはありますか。

企業イメージの面で当社は約30台あるパッカー車にもデザインを施しています。また、ポータルハートサービスのユニフォームには、アウトドアブランドのモンベルのものを採用するなど、日頃から当社

に対する良いイメージを醸成させるように心がけています。

小学校の参観日に環境学習の授業としてポータルハートサービスが呼ばれたことがあります。ユニフォームに見覚えがあったのか、お母さん方に認知されていたこともありました。ユニフォームを良くすることは効果的です。かつて、コカコーラの配達員の縦縞のユニフォームが人気になり若い従業員を確保したことがあります。それと同じ。“あのユニフォームかわいいね”と形からイメージを高めることも効果的です。デパートの清掃を行う企業の話ですが、営業中に作業員が来店客に見られても場違いにならない明るいイメージのユニフォームに変更したら、逆に、注目を集め、細部まで丁寧に仕事をしていることがアピールできたといえます。

——企業のイメージアップにほかに必要なことはありますか。

これからの企業は収益だけを求めるのではなく、環境保全、社会貢献が必須です。当社は、ISO14001取得にあたって取得に必要なボランティア活動を始めましたが、今では自社で自主的に行うなど日常化させています。当初、売り上げに直接結びつかない活動に疑問を持っていた従業員も今では積極的に行い、海底のごみ拾い、地域のごみ拾いに参加。こうした活動でも企業イメージが変わってくるし、男女関係なくいきいき働ける職場であることが全面に出てきます。

——従業員の定着率も高く働きやすい会社であるそうですね。従業員との関係を良好に保つために必要なことを教えてください。

創業者は会社をゼロから始めて軌道に乗せるためにどうしてもワンマンになってしまう傾向がありますが、2代目以降はそんなバイタリティーはないので、意気込んでも従業員は着いてこない。私は社会人になって自分で保険代理店を営んでいる傍らで、給料計算のときだけ当社に来て経理を





作業車両はバックカー車、ユニック車含めて18台。車両のデザインもブランディングの一つだ

していただけでしたが、父が若くして他界し、その後を受けた、兄、夫も退いてしまったため、何もわからないまま私が引き継ぎました。約12年前のことです。

地元の名士に相談をしたり、東京で開催される経営セミナーで経営を学びましたが、運営していくうえで私が不得手なことは社員の力を借りて行くしかないと感じました。だから、当社は創業者の父の代の時は、従業員は忠実に父に従わなければなりませんでしたが、これを継承したら行き詰まります。知識や知恵を従業員から引き出すことにしました。

日頃からコミュニケーションをとっていますが、年に数回、努めて全社員とのディスカッションの場を作り良好な関係が築けています。従業員も良い意味でフレンドリーに接してくれて、彼らが企画した日帰りバス旅行に招待されたこともあるし、飲み会に同行させられることもしばしば。玉にきずなのは「ごちそうさま」と会計担当になることです(笑)

——飛び回られているようですが、趣味はございますか

旅が好きでよく出かけますが、たいてい仕事絡んでしまうので、趣味にはならないかもしれない。改めて趣味を考えると、好奇心旺盛ゆえに、人間観察を始めとした様々なものの観察になるのでしょうか。飲食店にいくと従業員の動きが気になったり、店の売上を想像したりと、とにかく観察が好きです。大学を卒業した20代の息子も感化され、人間観察が癖になっています。現在、芸人を目指しているのですが、ネタ探しになるのでしょうか。

とにかく、なんでも興味を持つことが必要。とくに東京には刺激を受けます。インターネットではわからない、体感を得るために色々見て回るのが好きです。感度の良い東京の企業の方とお会いするだけでも、将来的に仕事に活かせるヒントがあります。情報収集で飛び回り会社には滅多にいませんが、帰ってくると突拍子もないことを着想していると従業員にばやかれています。