

★ご挨拶

『岩塩プレート』というものをご存知でしょうか？5年ほど前からヒットする商品として注目を集めていたようですが、恥ずかしながら私は最近始めて耳にしました。

ヒマラヤ産等の薄ピンク色をした岩塩を板状に成型したもので、焼き網の上などに置き、その上に食材を乗せて焼くそうです。熱せられたプレートからは遠赤外線が発生するため、ホットプレートでも食材が十分美味しく焼き上がるそうです。また、岩塩のミネラルが食材に溶け込むとともに、食材の余計な油が岩塩に吸収されるため、ヘルシー志向の方にもお勧めだそうです。

良いことづくめの岩塩プレートですが、個人的にはその廃棄方法に注目しています。成分が岩塩なので、捨てる際は水に溶かすだけでよいので、無駄な手間や費用をかける必要がありません。（自然から採れたものを自然に還すので当然ですが）

もちろん、大量に廃棄すると生態系への影響等が発生しますが、リサイクル会社の社員からすると、身の回りにある物も製造段階でこのような発想を持って頂けるとよいと思いました。



★主体的に動ける廃棄物・環境担当者が必要とされている。

今月のテーマは、主体性のある廃棄物・環境担当者に焦点を当てたいと思います。企業規模によっても異なりますが、御社における廃棄物・環境部門はどのような方が担当されるのでしょうか？新卒入社でいきなり担当する方、営業をバリバリやっていたのに突然異動を言い渡された方、役職定年してから担当した方、当たり前ですが様々な立場の方がいらっしゃると思います。環境セミナーなどで取引先の方とお話させて頂く中で、最近強く感じるのは「攻めの担当者が少ないな」ということです。

先月のCSRニュースでも記載致しましたが、廃棄物処理法という法律は、ミスをするのが法令違反に直結するリスクの高い法律です。そのため、担当者は攻めるとよりは守りに徹してしまう、ということも納得できます。しかし、CSRやCSVという言葉が当たり前のように使われるようになっていく中で、企業が顧客に提供する価値において、「環境や社会に製品・サービスが如何に貢献しているか？」という視点は欠かせないものになっています。そんな背景を受け、廃棄物・環境担当者には、これまでのような守りの姿勢だけでなく、攻めの姿勢が求められています。

法律というものは、時代の変化によって改定されます。廃棄物・環境担当者においては、法律が変化する時にただ従順に従うのではなく、法律の変化をチャンスと捉え、それを自社の製品・サービスにうまく適用する、チャレンジングな姿勢が求められている事を意識して頂きたいと思います。



【今月のコラム】につきましては、文字数の都合上、中止とさせて頂いております。

★なぜ、主体的でない担当者がいると感じるのか

セミナーなどで廃棄物・環境担当者の方とお話していると、多くの方が「廃棄物・環境担当者は失敗できない」とか、「新しい事しても評価されないし、リスクが大きい」と苦しげに仰られます。そこにはいくつかの理由・原因があると思うのですが、一番根本的な原因は、企業による「減点主義」ではないかと感じています。

大量生産・大量消費の時代、日本企業はリスクを採ってまでチャレンジする必要はありませんでした。特に中小企業は、言わば大手企業の下請のような立場にあり、大手企業（発注元）の指示通りにミスなく原料供給・製品製造をしていれば会社は順調に成長していました。

そのような時代背景において、人事評価は“いかにミスをしないか”という減点主義が主流であり、チャレンジングにイノベーションを起こそうとする人は「異端児」として評価されない現実がありました。しかし、需給バランスが供給過多となった



現代、ミスしない人材より新しい価値を創造できる人材が重宝されています。人事ポリシーなどを見ても「挑戦できる人を育成する」という目標を掲げている企業は多いですが、本当に実践できているのでしょうか？果たして、評価をする管理職クラスの従業員は経営トップの意向を正しく理解しているのでしょうか？人事評価制度自体はチャレンジを評価する内容になっていても、評価する管理職自身が減点主義では意味がありません。

現場の廃棄物・環境担当者は時代の流れとしてチャレンジしなければならないことは理解しているが人事評価では評価されない、というジレンマに陥っている方も多いのではないかと思います。

★主体的な担当者に育ってもらうためには

個人的には、企業が従業員を「育（育み）成（成長させる）する」という考え方自体に疑問を覚えているので、企業としては、まずは廃棄物・環境担当者の重要性を再度見直すとともに、へたに教育体系などを作るよりも、「リスク回避した従業員を評価する仕組み」や「評価者の考え方を加算主義に変える」、「昇給や賞与以外の働く“楽しみ”を提供する」といった制度を構築し、従業員が「頑張っって伸びよう」と無理をする成長ではなく、「仕事をしていたら自然と成長していた」、という仕組みを作るの方が重要だと思います。



あるリサイクル会社では、廃棄物運搬車輛のドライバーとして入社したものの、年齢的な体力の衰えから現場ドライバーの仕事を引退し、後任育成を続けるべきなのに、それが怖くて言い出せない従業員に対して、新しく「指導職」という職群を導入することにより、彼だけでなく役職定年した従業員まで充実した仕事を行えた、という実例もあります。

発行：株式会社浜田
人事・CSR担当 今井
TEL：072-686-3500