

## PCO業界における人材確保・育成における問題点

元木 貢

アペックス産業株式会社  
[〒105-0014 東京都港区芝2-23-4]Problems on recruiting and training staffs in Pest Control Industry  
Apex Pest Control Co.Ltd.  
Mitsugu MOTOKI

## 1. はじめに

PCO は比較的小規模な企業が大半を占めている。そのため、自社での研究開発や教育、広報活動は難しい。そこで、1968年にペストコントロールの全国協会が設立された。その後、資格制度、従事者研修及びその研修指導者の育成、害虫相談所の開設、感染症予防衛生隊組織の設立、各地で発生する感染症の消毒作業及び媒介動物の駆除への出勤などを通じて、行政の一翼を担うまでに成長してきた。人材を迎え入れる会社の環境を整えることが、次世代の人材確保・育成の喫緊の課題である。

そこで、業界の育成、会社の育成、そして今回、採用活動により新卒の採用を行ったので、当社の人材確保・育成について紹介する。

## 2. 業界の育成

1998年、日本PCO協会の技術委員会では、故田中生男先生を委員長として研究図書等検討委員会を立ち上げ、将来計画の検討を行った。その結果、以下の7項目について協会に提言を行った。

## (1) 技術に関わる問題

- ・防除基準の設定
- ・総合防除 (IPM) の推進
- ・許容限度・努力目標の設定
- ・環境状態の基準
- ・防除内容のメニュー化
- ・PCOの用語の整理

## (2) 教育の問題

- ・安全教育
- ・情報提供
- ・マニュアルの作成の必要性

- (3) 顧客に対する活動
  - ・協力をいただけるための方法や要望や意識を聞くための手法の確立
  - ・顧客満足度などの重要性
- (4) 地位向上に向けた活動
  - ・一般向け、会員向け、ペストコントロール技術者向けにホームページを作成し、防除の意義や薬剤の意義に関する情報を提供
- (5) 協会組織について
  - ・長期的なビジョン、中期的な活動目標が示されることが重要
  - ・本部協会と地区協会の役割分担を明確
  - ・本部は協会像や資料・情報を地区に流す。地区はこれを基盤にして、地域に合った研修や事業を推進する
- (6) 事務局の充実
  - ・技術や広報の専門スタッフを配置
  - ・外部の専門家の登用
  - ・商品研究室の設置
  - ・認定シールを発行
- (7) 国への働きかけ
  - ・PCO 専用薬剤の許認可の促進
  - ・農薬登録薬剤の使用が認められるような要望を出していく

その後、害虫相談は全国レベルに広がり、2015年度は、全国で3万件あまりとなった。また、市民への広報活動の一環として6月4日をムシの日と定め、全国でイベントを開催している。業界独自の資格制度であるペストコントロール技術者はこれまでに1,609人が修了した。また、3年ごとの更新時講習のテキスト作成と講習も実施している。2000年の北海道静内の特養ホームにおける農薬使用事故、埼玉県立施設の薬剤散布制限、環境ホルモン問題を受けて、協会ではいち早くIPM宣言を行い、従来の薬剤一辺倒からの転換を図った。課題としては、①協会と行政が協力して、ビルオーナー、ビル管理者、テナントの啓発活動が望まれる、②建築物内で実施のための組織を作り、全体を統括する責任者を決め、役割分担を提案、③人や環境への配慮（事前通知、掲示）、④「インフォームド・コンセント」により、PCOの責任範囲を明確にする必要がある、⑤「請負契約」から「医師の診療報酬」の形態が望ましい、⑥見積方法は原価積算から成果による見積へ、などが残されている。

感染症の分野では、1999年の伝染病予防法の廃止に伴い、感染症発生に備えて、行政に協力する目的で感染症予防衛生隊を組織、ほぼ全国レベルに広がった。高病原性鳥インフルエンザマニュアルを策定、2004年の山口県における79年ぶりの国内発生を皮切りに、各地での発生に出動した。また、ウエストナイル熱の日本上陸に備え、PCOによる防除マ

マニュアルの作成、東京都ペストコントロール協会では武蔵野市において蚊駆除試験を行った。この試験が2014年、69年ぶりのデング熱の国内発生に役立てられた。2011年の東日本大震災時のハエ駆除、2015年9月の関東・東北豪雨でも目覚ましい活躍をした。

その他、ペストコントロール図説、害虫スライド集、その他各種出版物、マニュアルを発行し、業界のレベルアップが図られた。業界育成の問題点としては、①マネジメントに関する情報提供・研修（経営の近代化、待遇改善、新卒採用ができる受入れ体制づくり）、②PCOの広報活動（害虫相談、PCOの知名度アップ、一般家屋、飲食店へ裾野拡大、PCOの職業分類）、③行政との連携（予算獲得、災害補償）が残されている。

### 3. 会社の育成

2012年に実施された日本ペストコントロール協会の第8回実態調査では、日本のPCOの売上規模は、1千万円未満は24%、5千万円未満は60%、年間施工件数は300件未満が55%と小規模企業が半数を超えていた。従業員の平均年齢は40代が中心、30歳未満はごくわずかで、若年層が少ない。完全週休2日は2割余りに留まっている。社員教育・研修を定期的実施しているのは4割に届かない。

経営上の問題点としては、価格競争や売上減少が上位を占めるが、6位・後継者問題、7位・営業スタッフの不足、9位・社員教育、10位・社員の質の低下、11位・新卒採用、12位・営業スタッフの質の低下と、人事に係る問題を抱えていることが判る。また、下請け化も大きな問題である。

当社は1949年に設立され、長年にわたり顧客の信頼を積み上げてきた。「営業・施工業務・研究室」のスタッフが一体となって、科学的な根拠に基づき問題解決にあたり、お客様サービスに取り組んでいる。企業理念、企業ビジョン、行動基準を定め、毎年スローガン、重点取組み目標を掲げている。しかしながら、この10年以上、価格競争と社会的な値下げ志向により売上と利益が伸び悩んでいる。

そんな中で、社内組織、就業規則、変形労働時間制、給与体系、業績評価制度、目標管理制度等の整備を図り、24時間体制による顧客サービスと社員の待遇改善の両立を図ってきた。会社育成の問題点には、収益の確保（経営の近代化、過当競争の排除、下請けからの脱却、作業の合理化）、インターネット端末（IOT）の活用と社内体制の整備（待遇改善、時間外短縮、休日の確保）がある。

### 4. 採用と育成

当社は1995年に新卒採用を開始、大卒3名、専門学校4名の採用を手始めとして、これまでに36名が入社し9名が在職している。1998年入社2名が取締役役に、2004年、2005年入社が課長に昇進し会社を担っている。2016年の新卒採用では、以下の採用活動により3名を採用することができた。当社が求める人材は、①会社の経営を担う、②業界のリーダーとして社会に貢献する、③学会と交流し技術の向上を図る、である。



図1 合同会社説明会

#### (1) 合同会社説明会

新宿マイシティ・ホールにおいて会社説明会を行った。環境分野であること、ブースが入口前で害虫のポスターなどに興味を引いたこともあり、2日間の開催期間中、53名にPCO業界とPCOの仕事について説明し、人類に必要な仕事で行政の肩代わりをし、社会貢献度が大きいことを強調した。



図2 社内説明会

#### (2) 会社説明会

当社業務室で実施、17名が参加し、企業理念・ビジョン・行動規準、会社の歴史、組織、制度、業務内容などを説明し、社内見学を行った。

#### (3) 採用試験

このうち、13名が適性試験と作文による採用試験を受け、6名に面接を行い、3名に内定を出した。大手企業の面接開始、内々定が8月以降であるので、内定の返上が心配されたが、3名とも10月に内定が決定した。



図3 第67回日本衛生動物学会東日本支部大会（大会参加102名、懇親会参加80名、PCOと研究者の連携をテーマにシンポジウムが行われた）

#### (4) 内定者の入社前研修

10月23日の第67回日本衛生動物学会東日本支部大会に内定者の研修を兼ねて参加、照明係を担当してもらった。12月から2月までに3日間、入社前研修を行う。狙いは、「①社会人としての心構えとビジネスマナーを学ぶ、②自分の持ち味を知り、仕事への活かし方を考える」で、第1回は①自己紹介、他己紹介、②コミュニケーションゲーム、③ビジネスマナーⅠ、第2回は①ビジネスマナーⅡ、②自分の性格特性を知る、③思考行動特性を知る、④宿題「こんな社会人になりたい」、第3回は①宿題の報告、②コミュニケーション力を知る、③自分の



図4 防護服着脱実習風景

「持ち味」を仕事にどう活かすかを考える、で3月には日本環境衛生センターで開催される3日間の「ねずみ衛生害虫駆除技術研修会」に参加した。

#### (5) 入社後の新入社員研修

国の中途採用者の助成制度であるジョブカード制度に基づく研修を行い、メンターを専任（3課長）し、研修計画にもとづき6カ月研修とキャリアコンサルタントによる指導を行う。OFF-JT（教育訓練；Off the Job Training）では、導入研修としてオリエンテーション・会社概要・就業規則・給与規定・福利厚生制度、基礎研修として企業人としてのマナー・性格特性診断・コミュニケーション力診断と効果的なコミュニケーションのとり方・能力開発と「自分の強み」の仕事への生かし方、日常の活動管理と業務日報・諸報告書等の記録の仕方、そしてねずみ昆虫の専門研修がある。OJT（職場での教育訓練；On the Job



図5 第22回技術交流会

Training) としては、①ゴキブリ、ネズミ、カ、チョウバエ等の駆除方法について現場作業を通して習得（作業手順、薬剤、機材の使用法、指数、生息レベル、発生場所・発生原因の調査と施工作業の実践）、②担当現場を持ち駆除作業についての自信と責任ある仕事を覚える、③新規現場の調査から駆除までを実地で覚えこむ（駆除依頼から完了まで全体の流れを習得）、④昆虫同定の実習（研究室で昆虫同定を行う）を行う。

## 5. 社内会議・研修

### (1) 全体会議（毎月第一火曜日の1時間）

前月の月次決算報告、社長指示事項、各部報告、安全衛生、5S活動報告、提案事項などによりコミュニケーションを図る。



図6 第31回日本ペストロジー学会新潟大会

(2) 全体研修（毎月第一火曜日の1時間）

最新情報、研修会報告（受講者が概要をパワーポイントで説明）、従事者研修（社員が交代で講師）、感染症研修などを実施する。

(3) 技術交流会

1992年より毎年実施。全社員、親しい同業者、メーカーが参加し講演や事例発表を行う。

(4) ペストコントロール経営塾

2010年からスタート、神奈川県有害生物防除協同組合が事務局で9月から翌年の2月まで、2年にわたり計12回、主任講師と外部講師による講義とグループ討議によるマネジメント研修を行う。内容は経営計画、労務管理、リーダーシップ、コミュニケーション、問題解決、税務会計、資金繰りなどで、現在3期まで終了し、これまでに50名が受講、当社から6名を派遣している。

(5) 学会発表・学会誌への投稿

日本ペストロジー学会、日本衛生動物学会、都市有害生物管理学会、ダニ学会などに参加、発表や論文の投稿を行っている。その報告は得意先への営業資料として活用している。

おわりに

PCO業界の社員には若年者が少ない。とくに新卒採用はペストコントロールの知名度が低いために、社会貢献度が高く必要不可欠な業種であるにもかかわらず、人材確保が難しいのが実情である。業界として知名度のアップを図るとともに、受け入れる会社の待遇改善など環境整備が望まれる。今回、採用活動を通じて、この業界を知ってもらえれば応募者は多いという手応えを感じた。またせっかく採用ができて作業の一員であっては技術者、管理者そして経営者として育成することは難しい。併せて中途採用による業務社員の確保が望まれる。