

## 第2回 「産業廃棄物処理高度化推進懇話会」議事概要

1. 日 時 平成30年11月9日（金） 10:00～12:00

2. 場 所 ステーションホテル小倉 4階 常盤

3. 出席者（敬称略）

<委員>

泉優佳理委員(科学技術コミュニケーション研究所 代表)

遠藤岳二委員(新日鐵住金株式会社 八幡製鐵所 安全環境防災部  
環境防災室 室長)

籠田淳子委員(有限会社ゼムケンサービス 代表取締役)

松永裕己委員(北九州市立大学大学院 マネジメント研究科 教授)  
(50音順)

<事務局>

北九州市環境局産業廃棄物対策課

公益社団法人福岡県産業資源循環協会北九州支部

4. 議 事

- (1) 産業廃棄物処理業者ニーズ調査の実施結果について
- (2) 管理職向けダイバーシティ推進講習会の開催について
- (3) 次年度事業（案）について
- (4) 産業廃棄物排出事業者・処理業者の優良認定・評価制度設計について
- (5) その他

5. 議事概要

◆産業廃棄物処理業者ニーズ調査の実施結果について

○人材確保、廃棄物処理量の推移について

- ・従業員数が増えているのは意外だった。景気が良くなって廃棄物が増えているということか。
- ・景気の回復に伴い廃棄物の量も増加傾向にあり、それに対応するため雇用者数が増えていると考えられる。しかし、現状においても人材不足は解消しておらず、人材確保に困窮している事業所も多い。【事務局】
- ・年々従業員数が増えていることは素晴らしい。一方で今後の建設業界においては、建替えも含め建廃の排出量が増えると予想している。排出量についての推移はここに記載されていないが、何か情報がないか。
- ・増えていると感じている。【事務局】
- ・今後も排出量の増加が見込まれるため、まだまだ人材不足であるということか。
- ・既に手一杯で、顧客ニーズに対応するために人手がかかる部分もあり、新しい依頼があっても断っている場合も珍しくない。【事務局】
- ・排出量と従業員数の変動を見ると、人材不足についての問題も見えてくるのではないか。
- ・最近の傾向として、建設廃材が以前と比べて複合化している。複合化した廃棄物に対応するため万

能な設備はなく、人手に頼るしかないのが現状である。【事務局】

○廃棄物処理業に関わる資格について

- ・運搬に関する資格の話が出ていたが、作業に必要な資格はどのようなものがあるのか。運搬以外に資格が必要なのか、それを習得することは難しいのか。
- ・資格の内容については産業廃棄物処理業としての資格ではなく、ショベルの資格、収運では運転免許以外にも移動式クレーン（ユニック車）の資格、危険物取扱資格や清掃業に関してはタンク内に入る場合のガス検知の資格など、産廃処理業務に付随する資格のことである。【事務局】
- ・それらは、未経験・学歴に関係なく、入社後に資格習得制度があれば十分取得可能な資格であるという認識で良いか。
- ・その通りである。【事務局】

○電子マニフェストについて

- ・マニフェストの導入業者が意外に少ないと感じた。現状を教えてもらいたい。
- ・排出事業者が導入していればそれに合わせて導入している傾向がある。そのような要請が特になければ、導入していないケースもある。厄介なのは電子マニフェストと従来の紙マニフェストの運用を併用して行う場合、電子と紙を一元的に管理するには大きな手間がかかる。大手の排出事業者は電子マニフェストを導入している場合が多く、全国的には全件数の5割を超えていると聞いている。また、副業で収集運搬を行っている事業者の多くは、許可は取得しているが事業全体の売上げに対する割合は僅かである場合がほとんどであり、排出側の強い要望がなければ導入にそこまで力を入れないということがアンケート結果にも表れている。【事務局】

○アンケートの集計方法について

- ・年齢構成について、現場作業においては40～50歳が多いという事だが、作業を熟知したメンバーが主要な構成数を占めているように見える為、不足感がいまいち見えてこない。どんな人でもいいという回答も別の設問であったとは思いますが、どういった人材を事業者が求めているのかがこのアンケートでは分かりづらいつと感じた。特に安全衛生の教育を熱心にされているため、そのような教育をした前提で仕事をしてもらう必要があるということだろう。実際に仕事をしていく中で禁止事項を守ることも大切だが、重機をきちんと運転でき、その場所のルールを守りながら仕事をしてくれるのかどうかは、どの事業者でも重要視されている。もう少し条件を組み合わせていくと見えてくるものがあるのではないかと感じた。
- ・クロス集計を行えば、もう少し見えてくるものもあるのではないかと思う。また次回以降には詳細な分析をしたものをお示しできればと思う。【事務局】

○アンケートの無回答数について

- ・このアンケートは色々面白い部分がある。雇用に関する課題は主に人が集まらないということだが、離職率が高いことについて悩んでいる企業は予想より少なかった。では、なぜ人が集まらないのか。入社前には休みがなさそう、長時間労働、現場作業がきついつといったイメージがあるが、実際に入ってみたら問題なかったということなのか。また、勤務時間の話では、残業時間の回答について無回答がとても多い。情報を出せない、そもそも把握していないのか分からない。

どこに経営上の課題があるのかが見え隠れしているような気がする。ダイバーシティの話も無回答が多い。これはダイバーシティと言われてもよく分からない、ダイバーシティ雇用のために何が必要か分からないということが推測される。研修の話についても無回答が多い。安全衛生は重要なのでやっているが、そもそも研修の必要性を認識していないなど。そういった部分が先ほどの雇用の話にも繋がっていくのではないか。この懇話会における我々の目標は、雇用を増やし、産廃業界の高度化を図ることである。どのような改善、働きかけをしたら雇用の増加、高度化ができるのか、こういった道筋が可能であるのかを考えていきたい。

#### ○ダイバーシティの雇用・育成について

- ・若い主力となる人材が多いのは素晴らしい。そのなかで高度化を考えた時、人材育成が必要になってくると思う。高卒や中途の方が多い中で、人材育成があまり注目されていないのではないかな。もちろん資格取得が有用であるとは思いますが、もう少し高度化を図るため、業界全体を巻き込んだ経営幹部の育成が非常に重要ではないかと思った。また、ダイバーシティに関しても、そもそもダイバーシティがどのようなものか分からないということが見えている。研修の内容についてもメンタルヘルスが高い数字になっており、コーチングの数字は低い。ダイバーシティを進めていく場合に、1 on 1（ワンオンワン）の面談をすることで、社員の多様性に気づいていく、活かしていくということが重要である。社員を一つ一つスキルアップさせていくことも必要であると思う。業界のイメージが悪いということについては、産廃業界にも素晴らしい団体があるということと、市がバックアップをしてくださっており、女性、高齢者、障害者を繋ぐことができ、リーダーシップを取れるという業界のイメージを、広報活動によって広めると良い。
- ・先ほどのダイバーシティの話と、業界イメージの話はリンクしている。働きやすさというのは女性に限った話ではない。女性や障害者が働きやすい職場は男性も働きやすい職場であるはず。全体の働き易さが業界イメージに繋がっていく。そういったリンケージを上手くやっていければと思う。

#### ○ダイバーシティにおける若年者について

- ・ダイバーシティの若年者についてだが、20歳以下で高卒の人材であれば、どの業界でも一から育て活用していけるものだと思うが、なぜ若年者がダイバーシティに含まれているのか。また、経営者の年齢層が高くなっているが、事業継承がきちんと為されているのかをどこかでチェックできるのか教えていただきたい。
- ・実際に10代の人と一緒に仕事をする場合、いちいち手を取られ、目をかけなければいけない。そういった状況が必要になる。ダイバーシティは「圧倒的にたくさんの人」ではない人のことを示すと思っている。今までビジネスの世界では女性がダイバーシティの代名詞だが、男性が圧倒的多数のために女性はダイバーシティとなっている。圧倒的多数ではないという意味で、10代の人を迎え入れて一緒に働くことができるというのは、ダイバーシティなマネジメントという意味で、とても重要な要素だと思う。

#### ○事業継承について

- ・クロス集計でこういった部分を見たいという要望があれば、事務局にお伝えいただきたい。経営者の事業継承についてもその中で出てくるかと思う。経営者については40代が多いことに驚いた。これから新しいことができるのではないかと思う。

- ・再雇用もこれからの課題になってくるだろう。

#### ◆ダイバーシティ推進講習会について

##### ○講習会における参加者アンケート等について

- ・次回同じような講習会が開催されるのであれば、どのような内容を望むかについて、質問しておく  
とよい。

#### ◆次年度事業について

##### ○インターンシップ講座について

- ・最近の大学生の就職活動は、インターンシップに移行している。以前はリクナビ、マイナビを通じて行っていたが、学生1人あたりのエントリー数はここ数年減少傾向にある。その代わりインターンシップに参加し、直接採用に繋がる数は多くはないが、参考としている学生が増えている。一人当たり平均2社程度は参加している。ただ、中小企業でインターンシップを行っているところは少ない。もしくはインターンシップを行っているが内容が良いものでなく、学生が就職する気を失っているといったことが起こっている。インターンシップの内容がちゃんとデザインされていない。企業としてもインターンシップを受け入れることは手間暇がかかり負担である。しかし、大学から頼まれたり、直接採用に繋がらないからと言われ、とりあえずやるという形ではお互いに不幸。どの程度ニーズがあるのかは分からないが、このような講座をやる意味はあると思う。
- ・当社でもインターンシップを行っている。この数年をかけてインターンシップのカリキュラム・内容をブラッシュアップしてきた。アドバイスとして思うのは、大学側の話聞くことが重要であるということ。学生本人が話をしようとしても、まだ全く何も分からない状態である。その部分のマッチング、連携をしていくことが大切だと思っている。大学生も大学で学んでいることと、産業界で仕事をするに距離を感じているため、大学側、産業界がお互いのことを知らなければいけないと思う。インターンシップではその中間の研究という事で、カリキュラムを作るようにしている。大学の知識をそこで活用し、最後に発表してもらうことでこちらも勉強になる。
- ・インターンシップは学生に課題を与えて、発表する機会を設けた方が満足度も高くなる。
- ・そのとおり。また、発表したことを卒論にも活かしてもらえる。
- ・学生は就活を行っているが、そもそも自分が何をしたいのかわかっていない。その部分を発見できれば、インターンシップを行った会社に入ってくる可能性も高まる。
- ・その通りだと思う。大卒を採用できれば幹部候補としても期待ができる。色んな学歴の人が企業に入っていく可能性が高まる。
- ・当社もインターンシップの受入れを行っており、職場によっては海外の方の受入を行う場合もある。2週間程度の期間で、最後は発表もしてもらう。企業的にお見せできないものも多く、制限がかかったり若手のスタッフは指導のための時間もとられる。これは大学生向けの話である。高校生向けには見学や視察などの対応を行っている。また、担当者が高校まで出向いて話をしたりしている。基本的に新卒を前提に採用をしており、中途採用はほとんど行っていない。現場では高卒の新人をどう育てていくか議論しながらやっている。先ほどの話にもあった10代の高卒メンバーをどう育てるかや、大卒のメンバーを採用するためにインターンシップを行うことは効果的であると思う。どういった階層の人材を求めるのかと、企業側にそれを受け止められる仕組み、対応できる人がいるのが大切。

- ・事業ごとにターゲットとする産廃業者が違ってくると思う。零細企業で副業として産廃業をやっている事業者には、インターンシップと言ってもあまり意味はない。割と大手で大卒の人材が欲しい企業には、インターンシップが必要だと思う。全てに当てはまるわけではなく、どのターゲットにどの事業を行うかが考えれば良いかと思う。全体としては大卒者というよりは高卒をターゲットとして、現場を経験してもらおうという形で育成していくイメージの方が、業界のニーズとしては強いと感じる。

#### ○産廃業界をアピールするツールについて

- ・産廃業界がどのような業界か、イメージが持てるようなパンフレット等が今現在あるのか。
- ・現状はない。業界の事情として、異業種の集まりのため業務の内容が多岐に渡っており、まとめきれないと思う。【事務局】
- ・廃棄物処理業の仕事が求職者にイメージできれば良い。加えて産廃処理業は将来的にコンサルもできるようなならないといけないと思う。そういった部分も含めて、仕事をしていく上で何が重要か、具体的にどういった仕事があるのかを分かりやすく伝える必要があると思う。また、大学生も高校生も、恐らく中途採用の方も、産廃処理や廃棄物処理と聞くと、ごみ処理は汚れる・汚い・臭いといったイメージを持っている。文系の学生は製造業と聞くと、工場のベルトコンベアで組み立てを行っているというイメージを持っている。結果、その入口で就職試験を受けないという選択になってしまう。そういった間違ったイメージを払拭するためにも、分かりやすいパンフレットがあると良いと思う。
- ・仕事紹介のパンフレット等の話は、来年実際にやるのかは分からないが、大学や高校と連携して学生に作ってもらってはどうか。学生が産廃処理業者にヒアリングをして、こういった仕事があるということをもとめた方がアピール度も高い。そういった事をできる大学や高校はたくさんあるため、可能性はあると思う。何社か集まっていたりか、各社を訪問するといった形でよいと思う。
- ・全産連だけではなく、北九州市としてもっと踏み込んだ業界のアピールが必要だと思う。最終的な成果物がどうなるのかは別として、アイデアを行政側で検討したい。アピール方法としては、産業廃棄物処理の観点よりも、製造業に近いのではないかと思う。そのような視点も盛り込みつつ、こういったアピールをすると効果的なのか考えていく事が行政の役割だと思っている。また、インターンシップについては、講座ということになってはいるが、カリキュラムを設定するなど、行政のサポートの一環として効果的な方法を業界へお示ししたいと思う。【事務局】

#### ○処理業者を選ぶ際のクライテリアについて

- ・排出事業者はどのような視点で処理業者を選んでいるのか。【事務局】
- ・当社は電子マニフェストしか使わないため、紙マニフェスト運用のみの事業者は選べない。製造業はモノを製造する一方、廃棄物も排出するため、静脈もしっかりと機能していなければバランスが取れなくなる。選ぶというより、ともに成長していけるのかどうかという観点で見ている。定期的に処理業者の施設を訪問しており、どのような運営をしているのかを確認するようにしている。契約の形態も色々あるが、作業を委託していればそういった観点も含めて確認をする。コンプライアンスを守って仕事をできるのか等、運営の状態も確認をする。継続性も考えている。
- ・当社は今までの付き合いを重視していることが多い。その中で、先ほどは依頼を断る業者もいるという話があったが、必要な時にしっかりと対応してくれるのかどうかはとても重視している。産廃

の受け渡しの際の、人と人との関係を重視している。

#### ◆優良認定制度について

##### ○企業の表彰・認定のあり方

- ・企業には色々な特徴があると思うため、そういった部分についての表彰があると良いのではないか。建設業では面白い表彰制を作ろうとしている。ユニークな賞を作ることでマスコミに取り上げてもらおうと考えている。
- ・SDGsの指標を加えて、評価項目としているのはとても良いと思う。北九州市が環境や廃棄物処理に限らず、SDGsで全ての施策を関連付けて推進するという大きなビジョンに沿っていることは、方向性としてとても重要だと思う。また、社内改革・組織改革に繋がっていくはずであり、そういった視点を取り入れるという事はとても良いことだと感じている。
- ・本制度は表彰ではなく認定であり、継続されていくことが大きなポイントである。これまでの委員会で何度も言われているのが、インセンティブが弱いという事。事業者が認定されたいと思うきっかけを盛り込むことが大切。認定が継続されなくなったら困るようなことが起こればいいと思う。持続、サステナビリティという点が大切であり、一度は認定されたが、後で選ばれなくなって困ることとして、申請書類の簡素化は大きな影響があるのではないか。SDGsのSは持続可能という意味であり、一度の表彰ではなく継続することが重要である点を強く出していきたい。
- ・認定を取得するためには書類を提出しなければならず、認定を取ることで自分が目的となってしまう。それは仕方がないと思うが、一番理想的なのは認定を取るために社内の課題を解決したり、組織改革を行ったりすることである。それによりコストがカットされる、売上げに繋がるなど、認定を取ったことが利益に繋がるのではなく、自分たちの会社の改善に活かせることが理想である。そういった部分も指標や提出する書類に織り込めれば良いと思う。

##### ○ランク制の認定制度について

- ・ランクが付いていれば、排出事業者が処理業者を選ぶ際の判断基準の一つになると思う。
- ・排出事業者にとってどういう形が良いかも大切だと思う。
- ・認定されていない業者も多いと思うが、AとBなど何らかのランクがあれば判断の参考になり、健全に運営をしているのかを排出事業者が現地確認に行かなくてもよくなれば助かると思う。
- ・産廃事業者にとってもランクがあることで、もう一つランクアップするために頑張ろうという意識に繋がりがやすいのかもしれない。
- ・他都市の事例は実際に活用されているのか。
- ・山梨県や岩手県などの制度の運用状況について、排出事業者がランクを持っている事業者を優先的に選択しているのか等、分かりそうであれば調べていただければと思う。
- ・そういった制度が活用されていれば、処理業者が新しい事業へ参入するチャンスが広がるという事を意味していると思う。