

### 第3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31年3月18日（月） 13:30～15:00

2. 場 所 ステーションホテル小倉 5階 帆柱

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) 平成30年度事業報告について
- (2) 平成31年度事業について
- (3) 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
- (4) その他

5. 議事概要

◆平成30年度事業報告について

○ダイバーシティ講習会について

- ・今回の講習会においては、ダイバーシティ雇用について理解してもらい、需要を知ってもらいということが目的であったと思う。もし再度、同様の講習会を開催する際には、具体的な課題や、困っていることが何か、どういった解決方法がありそうか等、一歩踏み込んだ内容でワークショップを行っていただければ良いと思う。

◆平成31年度事業について

○産業廃棄物処理業界向け雇用創出セミナーについて

- ・②-3、イメージアップセミナー（従業員向け）についてだが、ワークショップ形式で事業者毎の課題を引き出せると面白いと思う。人事や現場にそれぞれどのようなタイプの人材を採用したいのか、ピンポイントで募集をかけ、意識を共有できる事業者同士でワークショップを行えると良いと思う。
- ・やはり参加型の方が、満足度が高く学びも大きくなる。ただ、最初からワークショップをやると打ち出すと、尻込みしてしまい参加者が集まらないという事もある。建付けと中身をどう組み立てるかは工夫した方が良い。
- ・②-1の新卒採用セミナーでインターンシップの進め方等について取り上げる際に、受け入れ側の人

事・総務が配慮すべき内容を盛り込むとよいと思う。

- ・①管理職向け導入セミナーを行うことに賛成である。雇用の定着のために重要なのは上司である。上司がこれまでの常識で、若い従業員や異性、年代の違う方に対して接すると、パワハラ・セクハラと映ってしまう場合もある。イメージアップ、雇用確保の手段として、上司の育成には大きな意味があると思う。
- ・②-1の新卒採用セミナーと②-2の中途採用セミナーに関して、参考1の14頁にある採用のニーズにおいては、学歴は特に気にしないという回答が最も多い。また、38頁では求人を出しても応募が集まらないといった回答が多い。このことから、新卒といった条件を気にせず、多くの人に求人の情報知ってもらう場面はどこにあるかを考えた場合、具体的なイメージができない。学歴は気にしておらず、とにかく人材が欲しいということ伝えられる場面はどこなのだろうか。
- ・学歴を気にせず、やる気があればどういった方でも雇う、研修や免許の取得も会社がサポートするというのを、誰向けにどのようにして発信するかということだろうか。
- ・お盆等にはUターンやIターンで、転職をする人が多くなる。そういった人々に向けた就職説明会を市の雇用開発課が窓口となり行っている。そういったところとの連携も必要であると思う。また、リーフレットは雇用に役立つものになりたいと考えており、ターゲットを誰にするかの検討が必要である。高校新卒向けとして教職員や保護者を意識して作成するといったご意見を参考に、誰にどのようなイメージアップを図るのかを含め、検討していきたい。【事務局】
- ・②-3のイメージアップセミナーは、何を意味しているのかイメージができない。従業員向けにどのように実施するのか。先ほど上司育成という話もあったが、弊社の中にもそういった言葉がある。自身ではやっているつもりという人が多くいる。しかし、若い人の意見を聞くとまた違った意見が出てくる。ここ数年でそのような対話をしているが、その中でも上司力向上は一つのキーワードである。従業員向けにイメージアップセミナーを実施するという事は、各事業者は規模が小さすぎてそういった事ができていないのか。先ほどのお話にあったように、組織立った人事・総務の構造が出来ていないのか。理由は複数あるかと思うが、それらを一括りにしてイメージアップセミナーというものが成立するのだろうか、という印象を受けた。
- ・従業員向けのイメージアップセミナーとなっているが、タイトルと中身にずれがあると感じる。従業員向けのマナーアップセミナー、従業員向けの安全衛生、ドライバー研修、ホスピタリティといったイメージなのか。
- ・ドライバーは会社の顔だという事もよく聞く。従業員の方々の取組みが、そのまま会社のイメージに繋がるという認識を持ってもらえるよう、セミナーを実施することで、業界のイメージアップに繋がりたいと考えている。【事務局】
- ・本来、企業の中でやるべきことを、セミナーで行うということか。例えば、トラックドライバーがその企業のイメージになるというのは、当たり前の認識である。
- ・大きな企業や役所など、ある程度の規模のある会社の方は、新人研修等も充実していると思われるが、産廃業界では、研修・人材育成が不十分であると感じているが、事業者自身では手が回らないという事業者もある。雇用に関しても、産廃業界の全体の底上げを考えると、中小企業の雇用確保が必要であると思う。セミナーの対象について、制限を行うつもりはないが、中小企業を対象とした内容になってしまうかと思う。【事務局】
- ・セミナーの具体的な内容をどうするかについて、事務局のご提案もよくわかる部分がある。ある産廃の企業が遺品整理のビジネスを始めている。うまくいってはいるが、元々産廃のB to Bの仕事をし

ていたため、B to Cの接客ノウハウがなく電話応対に問題があるようだった。確認を繰り返す等、丁寧な対応が必要だという発想がないようである。一生懸命にやっても、文化の違いがあることに事業者本人は気付いていない。そういった事例に近いのかもしれない。気づいていないがもっと改善ができる部分があり、その具体的な解決方法を知ることができれば実行に移せるのではないかと感じた。具体的な内容については次年度に検討出来ればと思う。

#### ○産業廃棄物処理業PRパンフレットについて

- ・パンフレットについて、業界のイメージアップや認知度アップは重要な課題であり、パンフレットを作成するのは良いと思う。ただ、大事なのは作った後にパンフレットをどう使うかである。作っただけで終わってしまうこともあるが、作った後の活用方法も含めて検討を行っていただきたいと思う。
- ・また、パンフレットは、何か例があるのかゼロから作成するのか、どのようにイメージしているのか。産業廃棄物処理業を表紙に打ち出す、リサイクルやリユースのサイクルの一環として紹介する等、こういったものを作ろうとしているかが分からない。
- ・イメージについては、北九州市職員募集のようなものをご想像いただければわかりやすいと思う。焼却や埋め立てといった詳細な部分までは記載しないが、産業廃棄物処理という仕事があることを紹介する。イメージアップに繋がるものとしては、優良業者はリサイクルを行っている、人材雇用に力を入れている等のPRが出来るのではないかとと思う。また、産廃＝汚い・臭いだけではなく、従業員の取組みや、やりがいを持って仕事をしている様子について、インタビューを掲載すると良いのではないかと考えている。優良認定によって評価されている企業があるという紹介や、環境首都北九州にあるそういった企業で働くことについて、プラスのイメージを持ってもらえるようなものを作成できればと思っている。【事務局】
- ・具体的な業者について、笑顔の絵と一緒に紹介するというイメージだが、そのパンフレットを手に取り人に対して、訴えかけるものがあるとは思えない。
- ・産業廃棄物対策課でも検討中で、パンフレットの中身をどのようなものにするかは、ご意見をいただきたいところである。今の段階では市役所の募集のようなものと、従業員の笑顔の絵が載っているイメージがある。また、動脈・静脈があり、製造業（動脈）と同じように産廃処理業（静脈）が廃棄物の再生を行っているからこそ、世の中が回っていると思っている。資源を生み出すことで社会を支えているということを紹介できる、見開き4頁程度のものをイメージしている。汚いだけでなく、社会にとって必要な仕事であることを紹介するような視点を考えている。【事務局】
- ・今のお話が冒頭にあることが大事であり、スタート点であることには賛成である。製造業もそうだが、ある一部分を担ってそれぞれの仕事を行っており、その全てが繋がっている。汚い・臭いがすることもあるが、全体のサイクルの中の一部であり、やりがいや社会貢献があると言えるようなものを作る、といったことだろうか。
- ・人材確保に繋がるためのイメージアップやパンフレット作りであり、誰に向けたものかをまずはっきりさせる必要がある。具体的な内容については、これから検討すればよいと思う。学生向けかどうかはまた別にして、人材確保にとって何が必要か、正しい情報を与えるだけでは人材確保に繋がらない部分もある。正しい情報がベースだが、どのような見せ方をするか考えなければならない。真面目な産廃業界の紹介資料はこれまでもあると思う。それ以外のものをどう作るかが重要ではないか。
- ・PRパンフレットについてのアドバイスだが、さっき話のあった動脈・静脈という部分について、社会的な産廃業界の意義や大義名分といったものがあると思う。今の学生は給与・待遇・休暇に対する

要望が当然ベースとしてあるものの、仕事を続けていくことで自身の人生がどうなっていくのかという点も、分かってもらい工夫が必要である。今回、北九州市主体でこういった事業を行う中で、北九州市にその企業がある意味も併せて、パンフレットでPRできると良いと思う。

- ・国交省の事例では以前から同様の取組みを行っていたが、モデルを使ってパンフレット、ポスターを作るのは良くないと私は感じている。作業着を着て立っている姿が、とってつけたようでとても違和感がある。最近では女性活躍も進んでおり、実際に現場で働いている女性が登場してくれるようになった。今回の事業でもできればお願いしてみると良いかもしれない。

#### ○雇用創出について

- ・建設産業と似ている部分も多い。雇用の創出、入職に関する事業を数年かけて行っている。建設産業の入職における課題は、雇用を定着することである。全国の女性技術者・技能者 50 人を集めてワークショップを行ったが、自分が続けられる仕事かどうかを最も重視されていた。雇用の継続に関する悩みが最も大きく、必死になって仕事を続けているという切実な声が多くあった。
- ・来年度の事業概要を見ると、イメージアップに関してはスタートが切れると感じた。一方で、誰に対し何を伝えてイメージアップを図るのか、検討の必要がある。イメージアップを行い入職に繋げる方法として、国交省のプロジェクトにおいて、学校に向けた活動を行っている例がある。学生だけでなく、保護者や教職員に向けた働きかけも必要になってきている。教職員の免許更新の際に建設業の体験をしてもらい、学生に向けて現在の建設業の安全管理状況などイメージを伝えてもらう、という内容である。
- ・入職後の雇用の継続に関しては、受入れる会社側の体制も重要になる。中小企業における人事・総務といった業務は大企業のように体制が整っていない。そのため、まず中小企業に対し、人事・総務業務のあり方や業務フローについてセミナーを開催すると良いと思う。入職と定着という部分を、もう少し切り分けて考えた方が良いと感じた。
- ・新卒採用セミナーについては、前回の懇話会においてご意見をいただいた、インターンシップのやり方や事例等について説明を行いたいと考えている。また、新卒の中でも高卒・大卒というターゲットの違いがあれば、募集方法も違ってくる。高校であれば学校・教職員への説明、大学であれば学生本人に対しインターンシップや合同説明会への参加を促す等、ノウハウが違ってくる。そういった各ターゲットに対するノウハウについて、説明を行えると良いと考えている。雇用の定着に関しては、ご意見を踏まえて検討していきたいと思う。【事務局】
- ・参考1のアンケートにある、不足している人材とダイバーシティの活用についてだが、これからダイバーシティの活用は進んでいくと思う。不足している人材とダイバーシティの活用可否についてのアンケート結果から、産業廃棄物処理業というのは3Kと言われる部分以外のところでも、活躍の場があると感じた。力が強いという事だけに有意性があるわけではない。職種も多くあり、ポジションに応じてキャリアデザインができるということも紹介し、イメージアップセミナーにおいて、従業員自身がこの業界の若きリーダー、ロールモデルになろうと思えるような、動機になれば良いと思う。PRパンフレットの作成はかなり難しいと思う。戦略やディレクションがしっかりしていないと、ありふれたパンフレットで終わってしまう。
- ・参考1の12・13頁に、どういった職種やどのような資格者が足りないのか、逆に言うとしたらどのような資格があればこの仕事に就きやすいのか、ということも見えている。こういった経験や資格を持っている人がこの業界にいるということ、表に出すと良いのではないかと。産廃業界で働くことで取得し

やすい資格があることがわかれば、より自分のこととして受け取りやすいのではないだろうか。

◆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

- ・資料3、4頁の追加項目だが、この4つが良いのか、その他に望ましい項目があるのか、具体的なアイデアが今すぐには出せない。しかし、出来るだけ認定を取得するためだけの項目よりも、経営改善や利益向上に役立つような項目を設定したいと思っている。認定を取るためだけにコスト・手間をかけて何かをやるという事態は避けたい。認定を取得する過程で、自社の何かが整理される、無駄な業務が省ける等、何かしらのメリットがある項目にしていきたい。
- ・大学の必修・選択科目と同じように、これは必須項目、これはオプションの選択項目というように分けておき、それらの評価項目が山梨県の例のように客観的に見えるようになってくると良いと思う。また、評価方法については書類審査に加え、市の方が現地審査をされていることがとても重要であると感じている。書類だけの審査とならないようお願いしたい。
- ・〇×よりも3ランクくらいが丁度いいのではないか。
- ・先ほどの、必修と選択のような項目というご提案を踏まえると、〇×では確かに評価が難しいように感じる。選択項目を加えていくと点数が上がり、A・B・Cもしくは点数制である方が使い勝手が良いかもしれない。
- ・山梨県の例を見ていると、自分自身の参考になる話も多かった。しかし、項目を文字で書かれていても、中小企業の担当者は意味をどこまで理解できるかという懸念もあるため、行政が指導に行く必要があるのではないかと思う。全業者に対して、制度の内容が周知徹底されることが、業界の底上げにも繋がるのではないか。現地審査については、雰囲気の評価など定性的なことではあるが、大切なことであると思う。
- ・参考3の山梨の例で、地域活動・地域貢献と共に、啓発活動として見学者の受入れを行っている、という項目がある。これはとても難しいことで、事業者としては正直嫌なことかと思うが、こういった項目も大切だと感じた。また、ダイバーシティ推進のための、環境整備に係わる項目があると良いと思う。大手企業から依頼をいただき、ダイバーシティの推進に関する調査を行ったことがある。東京本社においてはダイバーシティ推進室があり取組みを進めているが、地方にある営業所や工場においては、全くそのような取組みが行われていない状況であった。そのため評価項目として、更衣室やシャワー室、トイレ等の環境整備に関する項目を追加してはどうかと思った。そのような項目があるとこれから働く人たちは安心できるのではないか。また、海外支援や災害支援を行っているという企業は、若い人たちにとって魅力的に映るのではないだろうか。そういった指標も取り入れると良いと感じた。
- ・例えば大学も外部評価を行っており、結構大変なことであると感じている。その内容が少し変わり、法令遵守と設置基準を満たしているものは必須であり、それに加えて特色を出すという流れがある。特色は学校によって違うため、地域の環境やニーズに合わせて取入れるようになってくれている。例えば、海外協力をしているという項目を必修にすると、とても負担が大きい。しかし、それを特色として加点する形もあるのではないかと思った。できる限り企業の負担とならないよう、しかし企業の特色や強みに繋がるような項目になると、事業者自身も協力しやすいのではないか。