

## 第4回 「産業廃棄物処理高度化推進懇話会」議事概要

1. 日 時 令和元年8月7日(水) 10:00～11:50

2. 場 所 ステーションホテル小倉 7階 響

3. 出席者(敬称略)

<委員> 50音順

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(日本製鉄株式会社 八幡製鉄所 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)

細川文枝委員(光進工業株式会社 監査役)

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)

三橋雅之委員(公益社団法人福岡県産業資源循環協会 北九州支部長) (欠席)

<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) 令和元年度 雇用創出・人材育成事業について

(2) 令和2年度 雇用創出・人材育成事業(案)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

5. 議事概要

(1) 令和元年度 雇用創出・人材育成事業について

○産業廃棄物処理業向け雇用創出セミナーについて(資料1)

- ・管理者向けセミナー(8/19)は、かなり重要なポイントになると思う。経営者が雇用・人材育成に関して心から納得をしないと形式的なものになってしまうため、コミットメントするような仕掛けができればよいのではないか。雇用して人材を育てていくことに対する動機付けが必要である。育てるという点についてのコミットメントが大事である。また、人材育成は、中小企業ではわからないことが多いため、人材の活かし方や業務の仕組みについて簡単にわかれば良いと思う。
- ・コンサルタントの講演は机上の空論になりがちである。中小企業の現場は様々な要因によって、コンサルタントの話を聞いてもそのまま実践できない場合が多い。まずは、若年者や女性が業界に感じるジェンダーギャップやジェネレーションギャップなどの現状を正しく認識することが非常に重要であると思う。
- ・現在、業界にとって最も困っていることは人材不足である。その解決に向けて、北

九州市における求職者の現状（地元で就職したい方が多いなど）を経営者にご理解いただく必要があり、経営者の意識改革に向けた取組みが一番大切だと思う。そのため、まず、管理者向けのセミナー（8/19）では、特に中台さんのお話しの中で、成功事例や失敗事例などの具体的な事例を示していただきながら皆様にご理解をいただきたいと考えている。また、人事担当者向けセミナー（10/25）については、採用は企業によって異なると思うが、例えば集団企業説明会では、求職者にとって人事担当者がその企業で初めて会う人（企業の顔）となる。そのため、経営者の考え方を人事担当者にきっちりと伝えていかなければうまくいかないと思う。（事務局）

- ・コミットメントについてだが、ただ話を聞くだけではなく、参加者が何らかの発言アクションをする仕掛けがあれば効果が高いということだと思う。既に予定が決まっているセミナー（8/19、10/25）は講義が中心になると思うが、今後のセミナー（10月以降）では、参加者が参加感を得られるような仕掛けを少しでも入れていただきたいと思う。そのためには場づくりが必要になり、誰が司会を務めるのかが課題になる。また、ワークショップを前提として募集を行うと参加者が集まりにくくといったことも懸念されることから、募集の方法や進行にも工夫が必要であると思う。

#### ○産業廃棄物処理業PRリーフレット構成（案）について（資料2）

- ・事業が順調に進んでいると感じた。リーフレットはとても意欲的な内容であると思うが、若年者、高齢者、女性、障害者など読む方にとっては難しいのではなかと思う。環境関係の言葉は専門用語が多いため、わかりやすい言葉にしてほしい。また、大きな文字で簡潔（文字を少なく）にした方が良いと思う。産業廃棄物の役割がまとめられているが、はじめに「資源をつなぐ」となっているが、消費者にとって身近なのは「暮らしを守る」であるため、見る人の目線で身近なところから整理した方が良いと感じた。
- ・リーフレットは、子どもや障害者でも見やすく、読んで楽しい冊子になれば良いと思う。障害者センターなどに置いているリーフレットなどは参考になると思う。
- ・パッと見のわかりやすさ、とっつきやすさは非常に重要だと思う。
- ・写真はけっこう堅い。写真に絵が加わると柔らかくなるようである。障害者は感覚が鋭いため、障害者の方の絵なども参考にされると良いと思う。
- ・リーフレットは読まれる方も多様であると思う。そのため、産廃業の必要性を示すとともに、業界で働くことによる将来像（自己実現、未来のビジョン）を示すことができれば良いと思う。北九州市はSDGsの取組みを推進しているため、SDGsにも関連させて楽しく夢のあるリーフレットにしていきたい。
- ・リーフレットの配布先はハローワーク、ワークプラザなどを想定されているが、働く人向けというよりは業界のイメージアップになるのだろう。求人とイメージアップのバランスが大事だと思う。

- ・大学生に企業の志望動機を尋ねると、建設会社の場合は「地図に残る仕事（宇宙からも見える大規模事業）」、銀行の場合は「人間力で勝負（サービスは同じなので働く人が重要）」など、業界が売りにしているキーワードを回答する。学生にキーワードが伝わると志望動機になるようだ。産廃業界のキーワードは何なのか？何を伝えれば求職者に響くのか？今日の意見を参考にいただき、デザイナーにも相談しながら、デザインの力を借りて良いリーフレットを作成してもらいたい。
- ・役所が作成する場合、どうしても様々な情報を伝えたいと考え、小さい文字で長い文章となってしまう。今日のご意見を参考に、業界関係者、デザイナーの方々ともよく相談して、市として、まずは、手にとってもらい、業界に興味を持ってもらえる全体像（大枠）を作成させていただく。また、リーフレットには空欄を設けて、各業者で問い合わせ先などを入れていただき、求職活動に使っていただきたいと考えている。（事務局）
- ・リーフレットは業界のイメージアップが目的ということであるが、色々書いていくと伝わらなくなってしまうため、循環を前面に出した構成の方が伝わるのではないかと思う。弊社のパンフレットでは、ものづくりが「捨てる」につながってしまわないよう、資源循環の中にもものづくりがあり、その一部を担っていることを意識してパンフレットを作成している。産廃業界でも廃棄物を処理しているのではなく、資源（副産物）を製造している、次につながる仕事であることをPRしていけばよいのではないか。それが働いてみようという動機になるのではないかと思う。
- ・社会に役に立っているというイメージは大事だと思う。

## （2）令和2年度 雇用創出・人材育成事業（案）について（資料3）

### ○「北九州ゆめみらいワーク2020」について

- ・ゆめみらいワークの特徴は多くの高校生が参加している点である。高校生に直接コンタクトできる機会はほとんど無いため非常にメリットがあると思う。
- ・高校生、大学生は先生の影響が大きい。そのため、企業は合同説明会ではなく個別説明会を行ってほしいとの要求が多い。（事務局）
- ・高校生の就職では現在も先生が紹介するケースがとても多い。
- ・後段の特別支援学校の件にも関連するが、業界を知ってもらうために先生を対象とした現場見学会を開催し、まずは、先生に業界を見て、知ってもらうことが非常に重要である。（事務局）
- ・学生の就職では保護者の意見も大きく影響する。保護者にどう魅力を伝えられるかが大事である。
- ・以前、地元の大学生、高専生など主に理系の学生4,000人及び保護者を対象として、就職に関するアンケート調査を行ったことがある。その結果、学生は8割が地元（九州島内）での就職を希望しており、地元志向が高いことがわかった。ただし、実際に地元就職したのは2割である。その理由は、学生が働きたい業種や職種が地元でないことが理由であった。一方、保護者は6割が地元での就職を希望していた。

特に女性の子どもをもつ保護者は9割以上が地元就職を希望していた。そのため、地元企業を知っていただくことによる求人効果は非常に高いと考えられる。(事務局)

- ・ゆめみらいワークの中には、市内のSDGsに取り組む企業に高校生が取材をして今後の取組みについて提案をするコンテストがある。取材した高校生は取材先の企業に対する好感度が向上すると思うし、自分から積極的に発表することで、その企業で働きたいという動機にもつながると思う。

#### ○特別支援学校生等をターゲットとした、協会主導の就職合同説明会について

- ・特別支援学校の生徒は様々な障害がある。どの障害であれば産廃業界で働くことができるのかを見極めることが重要であり、保護者がどのように考えているのかも重要である。学校とも連携が必要になるが、先生や保護者に業界を知ってもらうことでうまくマッチングできるかもしれない。障害者雇用の拡大は業界のイメージアップにもつながると思う。(事務局)
- ・特別支援学校の場合、先生(就職担当者)に実際の現場を見ていただくことは非常に重要である。まず、現状を見ていただくことによって先生にどの生徒が向いているのかを考えてもらう。また、保護者から生徒に話をしなければならいケースも多いため、先生から保護者に推薦してもらわなければならないことから、先生に現場を見てもらうことは最優先であると思う。弊社の従業員で入社4年目の障害者がいるが、建設関連の資格を取得することでとても成長した。現在は生活保護も受けていない。時間はかかるかもしれないが、障害者も企業で育てていくことで着実にステップアップしていくので、この点を経営者が十分に理解することが必要である。

#### ○来年度事業のアイデアなどについて

- ・事務局からは5つの取組みについて提案されたが、その他のアイデアがあればご意見をいただきたい。
- ・高校(普通科)では、総合的な学習の時間の中で1年間かけてSDGsに関連したテーマで学習する取組みが行われている。ただし、例えばSDGsのゴール8「働きがいも経済成長も」は漠然としているためイメージがしにくい。そこで、今回の産廃業界の取組みと連携してはどうだろうか。地元の産廃処理の現場をSDGsの観点で見学してもらえば、学校の先生にとっても生徒にとっても業界にとっても良いと思う。うまく連携することができれば、業界の必要性ややりがい伝わるのではないか。
- ・それは良いかもしれない。弊社では高校生の実習(2週間)を受け入れているが、実習によって、産廃の分別が資源につながることを理解して感銘を受ける学生がいる。学生に気づきがあると先生にも非常に喜んでいただける。
- ・市のSDGs推進室でも地元企業と高校生のマッチングを模索しているが、その手法に苦慮しているところである。推進室との連携も視野に入れていくと良いかもしれ

れない。高校の先生は探求の時間を作るように指導されているが、ツールとフィールドがないため困惑している。ただし、産廃業界がフィールドを提供しても誰が探求の授業を深めるのかが課題である。今後の課題はあるもののアイデアは非常に良いと思う。

- ・来年度事業については、今日、結論を出さなくても良いのか。
- ・今日のご意見をいただくだけで良い。来年度事業については今日の議論を踏まえて秋以降に準備を進めていきたい。なお、来年度については、今年度と同様の予算を見込んでいる。また、国の補助事業が終了した後についても何らかの形で事業を継続できるよう調整を図っていきたい。(事務局)
- ・建設業界では、SDGsなど先進的な取り組みを行っている企業がある一方で全く取り組みを行わずイメージダウンとなってしまう企業も存在する。優良企業の事例に学ぶなど業界内の勉強会、見学会などの情報交換(親睦も含む)も必要であると思う。
- ・成功事例に学ぶことも大切である。また同じ業界であっても知らないことが多い。業界内の活発な情報交換は必要であると思う。

### (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(資料4)

- ・認定を受ける側の皆様にとってメリットがあるかどうか重要であると思う。
- ・廃棄物処理業は許可を受けることが前提になっており、その上で認定制度がある。ただし、許可を取得している業者でもその取り組み状況(市外での処理など)は異なっている。許可の出し方、認定の出し方、また、それぞれの審査のあり方をきっちり分けて考えなければならないと思う。認定の取消も含め、判断基準を明確にしていきたい。
- ・認定の取消は、法令違反などのケースを想定しているのか。
- ・重大な法令違反の場合は、認定の取得に関係なく許可の取消となる。改善命令などの場合は認定を返上してもらうことを想定している。(事務局)
- ・市の認定取得後に定期的に市がチェックを行っていくことは、ヒューマンリソース的に困難であると思う。
- ・当然のことながら、認定業者が法令違反をした場合は認定を取り消すが、重大な法令違反でない限り、許可を取り消すことはない。そのため、市の認定の方が許可よりも厳しい基準となっており、北九州市が認めた事業者をとということで運用していきたい。(事務局)
- ・もっとインセンティブがあればよいと思う。許可期間が延びるなどの大きなメリットがあれば良いのだが。
- ・現在の市の認定制度はインセンティブが小さいと指摘をいただいているところであるが、新たな認定制度においてもインセンティブを大きく打ち出せていないのが現状である。(事務局)
- ・一方、国の認定制度では、認定の取得によって許可期間が5年から7年になる。ま

た、国の認定制度も見直しが行われており、廃プラスチックの問題などから認定の取得によって保管期間が2倍（14日から28日）になる予定である。そのため、国の認定取得は大きなメリットがあると思う。（事務局）

- ・市の認定によるメリットの付与は要綱で定められる範囲に限られてしまう。現時点で考えている市認定の取得メリットとしては、排出事業者については消費者に対するイメージアップであり、処理業者についてははていたんプレスや市政テレビでの広報など、排出事業者に対する広報である。今後、商工会議所のメーリングリストの活用による積極的なPRなど、できることから行っていきたいと考えている。（事務局）
- ・処理費用が安くなるなどのインセンティブがあれば良いのだが、難しいことも理解している。業界団体の方からもご意見をいただいて良い制度になれば良いと思う。
- ・今できることだけではなく、今後、関係者と調整を図りながら、順次インセンティブを広げていきたいと考えている。（事務局）
- ・電子マニフェストを利用していることによって処理の依頼がきたことがある。電子マニフェストの利用が前提となっている大手企業も多い。電子マニフェストによって情報連携が可能となる。
- ・市としても電子マニフェストの利用を推進している。電子マニフェストの利用によって市への処理実績の報告が自動化されるため事務作業が削減される。電子マニフェストの利用は国の認定では必須条件となっているが、市の認定では項目になっていなかったため、新たに評価項目として加えている。（事務局）
- ・新たな認定制度ではグレード制の採用を検討している。従来の認定基準を「ベーシック」（★1つ）として、さらに進んだ取組みを行っている業者には「プレミアム」（★2つ、★3つなど多段階）として認定したいと考えている。これにより、★の数によってSDGsを中心とした事業者の取組み状況が明確になる。また、市の認定では大きなメリットが打ち出せない中、排出事業者等が処理業者の選定を行う際に★の数を参考にさせていただくことがメリットにつながるのではないかと考えている。（事務局）
- ・詳細な制度設計は今後検討を行っていく予定である。今回、多段階制を採用した理由は、これまでの認定では取得による差別化が図られていないため、多段階制にすることによって明確に差別化をしていきたいと考えている。まだ個人的な考えではあるが、例えば、★3つの場合は毎年、立ち入り検査を行うなど、より厳しい基準をクリアした業者であることを明確にして差別化を図るなどである。これらの具体的な運用方法についても今後検討を行っていく。（事務局）
- ・インセンティブをより明確に、より実利がある内容にさせていただくために、もう少し考慮していただきたい。
- ・評価項目には事業規模に関連する内容が見られる。事業規模が小さくても特徴的な取組みを行っている事業者も評価できるようにしてほしい。
- ・大企業のみを対象にするのかどうかは内部でも議論があった。必須項目と参考項目

を分けた上で評価できるようにしていきたい。評価方法は今後さらに検討を進めていく。(事務局)

- ・認定の基本的な考え方は3R+SDGsである。このうち、SDGsについては、どのゴールのどのターゲットにどのようにアプローチするのかを企業が独自で考えていく(工夫する)ことが本来の主旨である。「項目を細かく設定してこの取組みがSDGsの取組みです」といわれてしまうと企業は考える余地がなくなってしまう。中小企業ではゴールを決め、工夫して独自の取組みをして目標を達成していくことが重要であるため、独自の取組みを評価できる仕組みにしてほしい。例えば、企業が独自のターゲットを設定して取組みを行い、これを評価(点数化)する自由提案のような仕組みがあれば、企業が自ら考え、行動する余地が生まれると思う。
- ・弊社ではエコアクションの取組みの中で、社内で各自が目標を設定して行動する取組みを行っている。これは審査員に好評であった。この取組みに近いと思う。
- ・最低限実施していただく項目を設定した上で、プラスαとして独自の取組みを設定していく方法が良いのではないかと。ただし、どのように点数化をしていくかは研究していく必要がある。

我々、市の職員も評価を受けることがあるが、通常の勤務評定とチャレンジ項目がある。イメージとしてはこれが合致すると思う。ただし、どのように評価するのかは課題になると思うので内部で検討していきたい。(事務局)

- ・ダイバーシティ経営では、多様な人材が働いていることが重要であるが、多様な人材が管理職となっていることも重要な評価項目であると思う。
- ・雇用だけでなく、活躍できることも評価できるようにしてもらいたい。
- ・今日の意見を踏まえ、認定取得のメリットについては今後も検討していただきたい。また、申請手続きの手間はできる限り省いていただきたい。
- ・以前、経営革新に関する助成事業に申請しようとしたが、非常に手間がかかり、書類も多かったため、申請を断念したことがあった。申請手続きはできる限り簡素化してもらいたい。
- ・本来は、認定の取得が企業の改善、業務改善につながるものにするべきである。認定制度における、評価方法、認定基準、平等性、これらのバランスなど具体的な設計は非常に難しいと思うが、自主的にPDCAを回すことによって企業がどんどん良くなっていくことをめざす認定制度にしていきたい。