

安全衛生の取組

廃棄物処理業の労働災害は、他の業種に比べ多く、ここ10年間では増加傾向が続いています。

労働安全衛生法では、雇入れ時の教育をはじめ管理体制等幅広く規定されていて、その取組には時間とコストを要するため、処理業者によって大きく異なっている状況です。

JWセンターでは、産業廃棄物処理業者向けの安全衛生の視聴覚教材を作成し、7月を目途にホームページにおいて一般公開することとしております。これを機に、より安全衛生の意識向上を図るため、関係の方々にお集まりいただき、各々のお立場における「安全衛生の取組」についてご紹介いただく座談会を開催いたしました。その模様を紹介いたします。(令和元年6月26日開催)



出席者：

環境省環境再生・資源循環局 廃棄物規制課長
中央労働災害防止協会 技術支援部技術指導課 専門役・安全管理士
株式会社要興業 経営企画室 次長
高俊興業株式会社 安全教育部 副部長 運行管理者
白井グループ株式会社/白井エコセンター株式会社 業務部 課長
白井グループ株式会社/白井エコセンター株式会社 営業企画部 係長

成田 浩司
青木 泰
西野 善一郎
齋藤 純
嶋田 達也
西沢 潤

JWセンター：関 理事長、宮原事務局長、山岡教育研修部長

事務局： ただ今より、JW 座談会『安全衛生の取組』を開催します。開催にあたりまして、JW センター理事長の関よりごあいさつを申し上げます。

関理事長： 皆様、本日はお忙しい中ご参集いただき、大変ありがとうございます。今回は『安全衛生の取組』をテーマに、環境省の成田課長をはじめ、中災防（中央労働災害防止協会）の青木さん、廃棄物処理業を行っている3社の方に集ま



っていただきました。

廃棄物分野で労働災害というのはご承知のとおり、全労働分

野の中でも非常に災害率が高いことが知られています。もとより、あらゆる業種において労働災害を減少させることは極めて重要なことですが、廃棄物分野では幾多の努力にも関わらず、他の産業に比べて災害頻度が高いという状況が続いています。

私ども JW センターは産業廃棄物処理業の皆様、業の許可に関連した講習会を提供する業務を30年近く行ってきました。その中で、新規の許可のための講習会においては、中災防のご協力を得て、「安全衛生管理」の分野についてテキストを作り、講義を行ってきました。あわせて廃棄物処理業の労働安全衛生対策ビデオを作成し、受講者に学習していただいています。本日の座談会を通して、今後、

私どもができることをさらに強化するきっかけにもしていきたいと思っていますので、よろしくお願ひします。

事務局： 本日の進行ですが、前半はそれぞれの立場から安全衛生にかかる取組等について、ご紹介いただきます。後半はフリートークになりますので、よろしくお願ひします。

それでは初めに、環境省廃棄物規制課長の成田様に産業廃棄物業界の安全衛生に関しまして、ご挨拶を兼ねて一言いただきます。

— 人材確保の第一歩は労災を如何に撲滅するか —



成田氏： 本日は『安全衛生の取組』の座談会ということで、非常に時宜にかなった素晴らしい企画をありがとうございます。

関理事長からも話がありましたように、廃棄物処理業界は非常に労災が多いです。平成 30 年の厚生労働省の統計によれば、一廃、産廃を含めた処理業の労災の度数率は各業種の中で 3 番目に高い状況です。残念ながら、死傷者数は少なくなるどころか、増加傾向というのがこの業界の特徴で、環境省としても深刻に受け止めています。

労災防止の目的は、もちろん労働者の命、健康を守ることが一番大事です。労働者の命や健康をしっかり守る会社こそが、人材確保が困難な中で、きちんと労働者が入ってきてくれる会社だと思います。労災が頻発しているような危ない会社には、誰も入ろうとは思いません。ただでさえ、産業廃棄物処理業に限らず、ありとあらゆる業種において、人材不足が非常に深刻になっています。産業廃棄物処理業界においても、全産連（(公社) 全国産業資源循環連合会）の調査によると、経営上の課題と答えている方が一番多いのが人材確保という状況です。そのような中で、労災が頻発するような会社、業界のままでは、新しい人が入ってくるとはとても思えません。

これから 3 社の方から、いろいろと先進的な取組のお話があると思います。私も勉強させていただきたいと思いま

す。そういった先進的な取組を業界全体に広めていけたらと思っています。

私が労災対策をしっかり行わなければならないと思った原点は、四国経済産業局で「社員を大切に経営」を普及する業務に携わった経験からです。大卒の入社倍率が 50 ～ 100 倍というある会社が、社員を大切に経営を徹底的に実践していますが、その原点が、まさに労災であったと聞ききました。深刻な労災事故があったそうで、それをきっかけに、ソフト面での対策だけではなく、例えば工場の中の通路の幅を広げるなどハード対策も徹底的に行うことで、労災を防いできたそうです。それによって、経営者の労災防止に対する本気の姿勢を見た社員は、「ここまで社長は自分たちの命のことを考えてくれているのだ」と考え、その結果、モチベーションも高まりました。高いモチベーションで仕事をしている企業には、新しい人も次々と入ってきている状況です。こういったことも踏まえて、私は真剣に労災対策を行わなければならないと思っています。廃棄物処理業界の人材確保の第一歩は労災の撲滅です。

また、この業界の特殊性ということでは、排出事業者側で対策をとるべき点もあるのではないかと考えていますので、実際に処理業を営んでいる皆様の声も聞いて、環境省の施策にも反映していきたいと思っています。きょうはそういった問題意識で皆様とお話ができれば幸いです。よろしくお願ひします。

事務局： ありがとうございます。お話にありましたように、「排出側にも対策」という点では、最近もガスボンベの爆発、リチウム電池の発火問題などがありました。対策についてはフリートークで皆様にご発言いただければと思います。

それでは、次に労働安全衛生水準の推進役として、企業・事業場の安全衛生活動をサポートしているお立場より、中災防の青木様に廃棄物処理業界の現状等についてご紹介をお願いします。

— マニュアル作成から感じた廃棄物処理業界の現状 —



青木氏： 中災防では、JWセンターのご要望に沿って講習会の講師をしています。私自身、講師の経験はありませんが、受講者の方々は真剣に聞いているという話を伺っています。中災防は昨年度、未熟練労働者の安全衛生教育を推進

するため「未熟練労働者の安全衛生教育マニュアル」を作成する事業を行いました。こちらは厚生労働省からの受託事業です。このマニュアルは、産業廃棄物処理編で第4弾となります。第1弾が製造業、次が商業、陸運業で、平成30年度は何をするかということで、厚生労働省が産業廃棄物処理業をターゲットとしました。その理由は、これまでも皆様が言っているように災害度数率の高さです。私はこの事業の事務局として、委員会の運営、委員の選定、実地調査の実施などを行いましたので、マニュアルをベースに話しますが、やはり業者によって取組・認識の差が大きいということです。

聞き取り調査で、例えばフォークリフトあるいはショベルローダーなどの車両系建設機械や車両系荷役機械については、作業を始める前に作業計画（マニュアル41、43 p）を作って、それを関係者に周知してその作業計画に沿って仕事をしなさいと安衛法（労働安全衛生法）で定めています。しかしながら認識不足などにより、これらの機械を使用しながら作業計画を知らないというところもかなりありました。

また、調査先のある社長さんは、自らが安全の講話をするということでした。取り扱っているものが木材建築の廃材なので、木造建築住宅大手との関わりが非常に強く、大手企業が行っている安全衛生大会に参加させてもらって、良い話があると、それを講話としているということです。やる気のある社長さんは、そこまでやっているということが分かりました。ただ、安衛法の詳細についてはわかっていなかったことから、作業計画には戸惑っているところもありました。

扱っている機械、仕事をしていくうえでの危険源にはどのようなものがあるかについても調査しました。災害の発生が目立つのは、やはりベルトコンベアです。災害の型で分類すると、はさまれ・巻き込まれが出てきています（マニュアル127 p）。ベルトコンベアは、はさまれたときにすぐ止められるように非常停止装置を設置しなければいけない法的義務がありますが、それが守られていなかったケースも多いようです。

安全衛生教育については、安衛法の中で雇い入れ時の教育の義務として、作業手順書をもって作業手順を教えなければいけないとなっていますが、作業手順書自体作っていないところもかなりあるし、作っていても実際の教育は現場指導のみというところも多いようです（マニュアル167 p、170 p）。

未熟練労働者に対して安全衛生教育を行ううえで、どんなことで困っていますかということで、いろいろ切実な問題が挙げられています。どういふに教育していいか分からない、教育の適当な材料がないなどです（マニュアル171 p）。

その他、調査で気が付いたことは、廃棄物の置き方や並べ方です。製品とは違うためか、積み方が粗雑な所が多かったです。2m以上、荷物を積み重ねる場合は、安衛法により技能講習を修了した「はい作業主任者」を選任しなくてはいいませんが、作業主任者のことも知らなかったというところがありました。

日常からの安全衛生教育の取組や安全管理活動が必要だと思いますが、まだまだ取り組まなければならないことは多いのではないかと思います。

事務局： ありがとうございます。こちらのマニュアルを作るにあたってヒアリングをされたところ、取り組み方に大きく差があるということまた、法の理解、安全衛生の教育の具体的な方法に困っている現状があるとのことでした。

それでは、次に処理業者の方に取組事例をご紹介します。要興業の西野様、よろしくお願ひします。

一 厳しい社内規律が労働安全につながる～

反復して教育・指導を実施一



西野氏： 当社は収集・運搬と処分と両方行っている会社ですが、メインは一般廃棄物の収集・運搬です。お客さんの所に実際に行くドライバーにいかに教育をするかということに、ここ数年は注力しています。安全衛生の面でいうと、運搬

の事故防止に対して非常に力を入れています。

特徴としては、当社は規律が結構厳しいということがあります。様々なルールを定め、その順守を徹底させ、実際にペナルティも課しています。例えば携帯電話の社内持込は解雇の対象にもなります。

運搬については、6、7人を1チームでブロックとし、そこに1人ずつブロック長を設置します。対象とする廃棄物にもよりますが、定期的に回収する所で1日5、60件から120件ほど回ります。細かく切り分けて、ブロックごとに管理し、各ブロック長が指導しています。

入社時に、ドライバーさんには3日間、新人研修を行います。会社の説明から始まって、オリジナルのビデオ視聴を40分ほど、それで当社の運搬ルールを教えます。実際に車の設備は「こう使う」ということも含めて、いろいろ教えていきます。3日目に、実際にテストをした後に、ルートに出します。最初は先輩の横について覚え、その後、運転する側になります。当社は1人作業なので、収集して運搬するという繰り返して、最終的にはドライバーの指導をしている指導課の社員が横に乗って、テストをします。合格したら、ルートに出ていいという方法をとっています。4週間から6週間ほどで1人前になってコースに出ることが一般的です。

ソフト面に関しては新人研修を行った後、月1回のブロックミーティングや、ドライバーズミーティングを行っています。両方ともドライバーを集めるものですが、そこで時節柄のことも含めて注意をしていきます。今の季節だと暑さ対策といったことも入れています。先ほど話しがあったスプレー缶

に関して、この時期は増えるというときには注意もします。直近で起こってしまった事故等についての共有も月1回の場で行っています。

また同じ月一回のサイクルでブロック長ミーティングもあり、社内のコミュニケーションとして行っています。3カ月に1回、実際に事故を起こしてしまった者を対象にした事故者研修、及び事故を起こしてしまったブロックのブロック長が受ける事故者研修を行い、繰り返しながら教えている状況です。

ハード面に関しては、運搬車両には特殊Gセンサー付きのデジタルタコグラフを全台入れています。事故はGがかかる急ハンドル、急ブレーキのタイミングで起こることが多いので、運転評価にマイナス何点を付けていき、一定より低い点数になった場合は、指導する者が1週間横に乗り、指導を行っています。

ドライブレコーダーは車外と車内を撮るものを付けています。車内を撮っているものに関しては、それを見る専門のスタッフが2人います。4画面ほどを何倍速かで見て、ルールにないような動き、例えば赤信号で停車中に帳簿に記載するなどしていた場合、ブロック長を通じて注意をします。見られるというのは、いやなものです。導入当初は、とても反発がありました。しかし、例えば運搬車に自転車が明らかに向こうから当たっているのに、悪いことをこちらがしたと言われるケースがあります。ドライブレコーダーで実際、自分たちが悪くなかったと分かると、「自分たちは守られている」という意識になりました。

アルコールチェックは、出発の前と帰った後の両方を行っています。

事故と私たちが定義づけているのは、いわゆる交通事故だけではなく、広義でいう事故はゼロにはなりません。効果が出てきています。収集・運搬に関しては、当社の代表が安全運転日本一というスローガンを出しているので、それに従って粛々と取り組んでいるという実情です。

工場に関しては、朝礼、ミーティングの場で簡単な危険予知活動を行い、OJTでいろいろ覚えていくというのが主です。工場間のやり取りも月1回、センター長会議とあって、

工場長が集まって行う会議があります。安全衛生に関しては、一般廃棄物、通常の袋ごみを扱っているだけなので、危険性は低く、今の時期だと暑さ対策といったよくあるようなことを周知する程度です。

機械に関しては、日常点検を毎日行っています。清掃についても、毎日チェックリストを付けて、火災に関しては年2回ほど自衛消防訓練を行うなどという取り組みをしています。ケアレスミスから事故につながるがあるので、それを対象に取り組んでいます。

事務局： ありがとうございます。非常に規律が厳しいとこのことで、厳しいからこそ、安全につながっていると感じました。今の要興業さんの事例紹介に関して、如何ですか。

嶋田氏： 事故を起こしたドライバーに事故者研修を行っているということでした。具体的にはどんなことを行っていますか。

西野氏： 損害保険会社をお願いしています。技術的なものではなくて心理的な内容のものです。

嶋田氏： 研修はどのタイミングで行うのですか。また研修に1日時間を使うという感じですか。

西野氏： 事故者研修は3カ月に1回、決まった日に行います。午後から開始して、夕方まで行います。3カ月の間に事故を起こした人を対象としています。

事務局： ありがとうございます。それでは続きまして、高俊興業の齋藤様、よろしくお祈りします。

— 交通違反はプライベートまで申告させ、しっかり把握 —

齋藤氏： 当社は産業廃棄物の収集運搬・処分業を行っており、中間処理施設として、第1、第2工場があり、車両は



約180台、運転手は約160人、主に建設系の廃棄物を取り扱っています。私は安全教育部の副部長であり、車両の運行管理者でもあります。主にドライバーの安全について全般的に教育を行っています。当社もデジタルタコグラフ、ドライ

ブレコーダー、GPSなどを付けていますが、その管理ができないと、付けても意味がありません。エラーランプが付いているなら、「チェックしてください」と自分から申し出るぐらい意識してメンテナンスを行うように言っています。付けることが目的ではなく、使いこなすことが重要です。

ドライブレコーダーやデジタルタコグラフを導入したことによって、ドライバーからすると監視されているという部分はあられるかもしれません。しかし結果として各ドライバーの運転の弱点が見える化され、そこを繰り返し教育することで安全運転が当たり前になって、安心・安全な運転につながり、導入前に比べ、事故件数も減少しました。

それから、交通違反の申告についてです。事故を防ぐには交通違反をしないことが重要だと考えています。当社では運転する可能性がある全社員にプライベートの交通違反も含めて、会社に申告しなさいとしています。当社の9大重要事項の一番初めに法令順守があります。廃棄物処理法だけでなく道路交通法も守らなければなりません。ドライバーはもちろんですが、運転する可能性のある事務員、作業員も守るということです。さらに年に2回、運転記録証明を免許センターに申請して取るようにしています。なぜプライベートまで申告しなければいけないのかということですが、プライベートも仕事も同じ免許証を使うからです。免許がないと、車に乗ることができません。

先ほどアルコールチェックの話がありましたが、当社では全ドライバーが同じ車庫から出庫するわけではありませんで、ドライバーに支給しているiPad端末にアルコールチェッカーをつないで、データを送信するようにしています。管理する側としてドライバーにチェックさせるという責任がありますので、しっかりチェックしてもらっています。

事故を起こした人に対しては、グループの長と何人か代表者が集まって、研修決定会議を行い、事故の内容等によって何日間研修をさせるかということを決めます。当社では、事故を起こしてしまったドライバーは1回車から降ろし、研修期間後に最終チェックをしたうえで復帰することになります。

入社時の研修は、3週間から1か月をめどに行っていま

参加型の研修で自己理解を深め事故防止・ 社員のモチベーション向上へ

す。当社のドライバーは日々、回収に向かう現場が異なります。また同じ現場であっても工事の進捗により現場の状況が異なります。そのため早く現場に慣れてもらうために、先生役の先輩ドライバーの車に同乗します。まずは先輩の仕事を見て、次は自分でやって確認してもらう。この繰り返しです。産業廃棄物の種類やマニフェストの記入などについては、座学で知識を入れます。その後、最終チェック者がチェックしてOKが出れば、独り立ちします。ただ、覚えることがたくさんあり、忘れてしまうこともあるので、独り立ちしても先輩やドライバーのグループ、安全教育部などみんなでフォローします。分からないことに絶対直面するので、そのときは聞きなさいと言っています。聞ける環境を作って、経験し、やりながら覚え、成長していくやり方です。

入社後は毎月開催するグループミーティングの中で教育しています。また当社の傾向では、独り立ちをして少し慣れた3カ月、6カ月、18カ月頃に事故を起こすことが多いので、その時期にも個別に研修を行うようにしています。

取り扱う廃棄物には危険なものがあります。割れたガラスや木くずから釘が飛び出しているなど、そういったものに気がつくことができるかということもあります。また、当社の中間処理施設は重機と人間が混在して作業しているため、重機が動く場合は退避し、重機が停止したら作業するというようにしています。危険をゼロにするため、作業指揮者の指示のもと、時間差を付けたり距離をとったり、慌てないで、とにかく一つ一つの仕事をすることで無事故無災害を目指しています。

事務局： ありがとうございます。今のご紹介で、確認したいことや質問はありますか。

西沢氏： 入社後3カ月、6カ月で教育の定着度を確認するというイメージは湧きます。1年半後の18カ月研修というのは、どのような内容ですか。

齋藤氏： ドライブレコーダーの確認と、実際に現場に同乗してチェックします。

事務局： ありがとうございます。それでは続きまして、白井グループ/白井エコセンターの嶋田様、西沢様にご紹介をお願いします。



嶋田氏・西沢氏： 白井エコセンターは、80年ほど前より区の清掃事業を行っている白井運輸が基盤となって、約46年前に事業系ごみの処理業者として設立しました。23区を商圏に、オフィスや繁華街の飲食店、アパレルショップ、商業施設といった場所のいわゆる袋ごみ、事業系ごみの収集運搬事業を行っています。



まず、当社には内部監査として、コンプライアンス室という社内の第三者機関を設置しています。現場とは別の視点で、安全環

境的・法令的に問題がないかを監査する機能を担っています。また、各事業所から2名委員を選出し、事業所内の5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）を点検する委員会を設置しています。抜き打ちで各事業所内をチェックし、衛生的で働きやすい職場の環境づくりに努めています。

収集運搬業務に関しては、毎月1回ドライバーの全体会議を開き、危険予知訓練を実施しています。問題集の他に動画も活用しています。例えば、自分が経験していないような状況についても、皆で動画を見て共有することで、知識として予防につなげています。実際に自社で付けているドライブレコーダーの映像も、ブレーキ等で大きなGがかかっているような動画がシステムで抽出されるので、それを会議で共有しています。

続いて、定期的な職場巡視を行っています。助手席にマネージャー以上の者が同乗して、全部で48項目の点検を行います。アルコールチェック、免許証を持っているかななどの初歩的な事項から、運転中の態度や作業精度を確認します。それから、先ほどご紹介したコンプライアンス室も点検を実施しています。こちらは、横に乗るのではなく、車



で追尾し、後ろから危険な作業がないか調査しています。

その他、外部の研修についても積極的に取り入れています。例えば、運行前の車両点検なども、外部の方が見ての前で行くと、緊張感をもって取り込めるという効果があります。また、毎日、帰庫報告をドライバーにはさせていますが、そのタイミングで、外部機関が作成した問題集の中から、作業上の問題や廃棄物処理法に関する問を出題して、忘れることが無いよう意識付けをしています。

また、外部の一般的な研修、教材の活用のほかにも、自己理解の研修制度という点では、運転シミュレーターでデモ動画を見ながら操作をするテストを実施したり、運転や作業に特化した性格診断のようなテストも行います。これらの診断レポートを活用してドライバーが自分自身のことを理解したり、マネジャーが指導方法を変えていったりします。実際に出た診断を受けて、教習所で実車研修を行うなどして、事故防止につなげています。技術面でいうと急ハンドルしがち、精神面からすると気分の良いときのほうがかえって運転にむらが出る、という診断もあります。個人それぞれの特性に合わせて、日々安全に運行できるような教育、指導をしています。

安全運転講習会もドライバー1人当たり年2回受講させています。外部の講師を招いて実施しています。直近では、携帯電話を使用中の事故は罰則が強化されるといった法律改正の話も講演いただきましたが、具体的な事例等から事故がどのように起きるのかを学ぶ内容も盛り込んでいます。ポイントとしては、実際にドライバーを指名して、どう思うかを発言させる参加型の研修にすることで、講習会を活性化させています。ドライバーの理解度を深め、自ら気

づいてもらえるようにそのような形式を講師にお願いしています。

今後の展望についてお話しします。安全衛生の取組を企業が積極的に行うことは業績に結びつくと考えています。まず、このような活動は、ドライバーやマネジャー全員の意識が上がります。コミュニケーションも活発になり、作業内容や環境の改善が行われるようになり、結果として事故が減ります。事故のストレスが無くなり、従業員が生き生きと仕事をしてくれるので提供するサービスが向上していきます。その結果、お客様に満足いただき、業績アップにもつながる、ということです。実際には定量的な根拠を示すことは難しいのですが、安全衛生活動を象徴する経営にインパクトがあるものとしては、自動車保険の優良割引率があります。事故が減ったことで保険料割引率が上昇し、経費削減にも効果が出ています。安全衛生活動は、法律的にも取り組まなければならないというルールはありますが、われわれは会社全体を良くするテーマとして捉えていて、今後も積極的に実施していきたいと思っています。

課題ですが、昨今の廃プラ事情に関することです。2年ほど前に中国が廃プラスチックの輸入を止めました。現場は今、大変な状況になっています。中間処理施設においては、例えば今まで入れて良かったものが受け入れ制限のかかる禁忌品になり、展開検査も実施されています。そうすると、ドライバーはごみ袋を回収後、禁忌品がないかの仕分け作業が発生し、さらに処理施設に着くと、数時間単位で待ち時間が発生します。これまでの運行時間が確保できないことになり、ドライバー個人で抱えるプレッシャーや緊張、ストレスも以前と比べると高まっているのではないのでしょうか。結果として、安全に運転できる状況が作りづらいついて考えています。まずは、ドライバーと管理者とで連絡を取り合って、時間と気持ちに余裕を持つことで、ドライバーとしても運転に集中ができるのではないかと思います。

会社側としては、労働時間の管理はもちろん、場合によっては配車計画の変更や余剰人員の確保も、もう少し考えていかなければならないと思っています。今でも働き方改革や人手不足の中取り組んではいますが、業界がこのよう

な状況なので、そういった点も安全活動の一つとして捉えて施策を打つために、皆様のご意見もいただけたらと思います。

事務局： ありがとうございます。それでは、ただ今のご紹介について、何かご質問事項はありますか。

青木氏： 白井エコセンターさんは運搬業者の仕事で中間処理作業場に入るということです。そのときに、重機と労働者が混ざり合う所ができてしまいます。私が先ほどお話しした作業計画の作成、周知の必要性が出てきます。処理業者さんがこういう計画を立てているので、運搬に来る業者はこのように動いてくださいと周知する必要があります。事故防止もそうですが、待ち時間を少なくするために有効と思いますが、いかがでしょうか。

西沢氏： 周辺道路の使い方として、各業者さんからどこに待機して、どのように並んでくださいと指示を頂くことがあります。近隣の会社に迷惑をかけないようにきっちりとした手順書の共有を受けます。あとはガードマンさんがいたり、工場の作業員さんがここに車を付けてくださいと言ってきいたり、人対人のコミュニケーションで成り立っている部分も多いです。おっしゃるとおり、そういったものも整備していけるように、われわれからも打診していく必要があるのではないかと思います。



事務局： ありがとうございます。それでは、教育研修部長の山岡から、JW センターの安全衛生の取組について、紹介します。

<本文省略>

- ① 講習会のカリキュラムについて
- ② 新たに作成する安全衛生のビデオと Web 公開について
- ③ 次年度以降の講習会での対応について 等

事務局： それでは、ここからはフリートークの場とさせていただきます。先ほどの事例紹介等も含めて、最近の話題や傾向、聞きたいことがあれば自由にご発言ください。何かございますか。

成田氏： 廃棄物処理業界は中小零細がとても多く、コスト面からも安全対策を十分に取り組んでいないからこそ、労災が起きているということがあると思います。その場合、皆様のようにハード面もソフト面も時間やコストをかけてしっかり取り組んでいる企業が、時間もコストもかけていない企業に商売上、競り負けたりすることはありますか。逆にこういうことを自分たちがしっかり行うことで、商売上有利になっていることはありますか。

西野氏： 価格というのは、分かりやすい差別化要因です。同業他社より価格が高いというのが、当社が失注する最大の理由です。ただ最近では、同業他社に廃プラ類の運搬先が無いという理由で、当社が受注に到るケースも出てきました。また本当の理由は分かりませんが、運搬の効率が悪いということでこの地域はやらないと手を引く業者が出ています。もちろん価格が高いという理由で受注できないケースはありますが、そればかりではないという印象はあります。

西沢氏： 価格だと到底及びません。BCP 対策ではありませんが、安全に毎日来てくれるという安心感でいえば、こういった安全活動をしているということで付加価値をつけて、少し高い単価でも取引を選択いただければ。最近では、廃プラスチック問題や SDGs、サーキュラーエコノミーといったトレンドを受け、リサイクルの先も選択したいという排出事業者も増えています。われわれとしては、そちらに焦点を当てて活動していくのもいいのではないかと考えています。

齋藤氏： 付加価値としてなかなか難しいのですが、ドライバーなどは、専門知識を持つ研修をしています。お客さんに、これは無理だと断るのも一つです。積んではいけないもの、それはそれで守らなければいけないことです。お客さんからしたら、何でも持っていつてくれるほうがいいということもあるかもしれませんが、それでは社員を守ることはできません。そういった面はあると思います。

青木氏： 私自身は機械設備の安全化を進めるための研修なり、あるいは技術指導が主たる業務です。機械設備の安全化は「リスクアセスメントを行い、その結果に基づいて国際標準に示されたリスク低減方策により機械設備を安全にしていく」というものです。その背景には、機械は壊れるけれども、その何倍もの確率で人はミスしてしまうことがあります。人のミスを追いかけるよりも、機械設備で安全化が図れるものを先に進めようというのが機械安全の考え方です。処理の段階では設備の安全化を図る余地はたくさんあると思いますが、機械の安全化はお金がかかりますから、なかなか進まないというところがあります。この業界では、これから先の課題だと思いますが、少しでも関心を持つようになっていただきたいですね。

成田氏： もう1点。WDSに限らず、排出事業者サイドで労災防止あるいはもっと広く事故防止観点から取り組むべきことがあったら伺いたいです。その際に、行政はこんなことを行ってほしいという要望があったら、ぜひ教えていただきたいと思います。

西沢氏： 行政もしくはJWセンター、業界団体で啓発ポスターのようなものを作り、廃棄物がこの状態であるのは危険なことだと伝える掲示物があればと思います。東京都は、電池が危ないといったことを環境局のホームページでお知らせしています。安全活動に関わらないことですが、廃プラスチック処理費の値上げに関しても、東京都環境局発行で排出業者責任があるという内容の印刷物を1枚見せるだけで、お客様の反応は違います。掲示物があれば伝えやすいので、排出事業者にご協力をいただけたと思います。

西野氏： 排出事業者には、「とにかく、捨てて消えてしまえばいい」という意識がどうしてもぬぐえません。最近、充電電池はどんなものにも入っています。破碎機に入ると爆発することもあります。入れたら危険だというものに関して、廃プラスチックのように社会的なムードにもっていかせると伝えやすいです。

齋藤氏： 私もリチウム電池に関しては、建設業の電動工具をはじめ、携帯電話、警報機器など電池が入っているものはいろいろなパターンがあるので写真を撮り、気を付けるように作業員に言っています。やはり、排出する企業が一番先に意識してもらいたいです。実際に発火しているWeb動画を排出事業者の方に見ていただいたら、実感が湧くのかもしいと思います。

西沢氏： 電池やバッテリーは種類によって処理も異なるなど排出事業者にとって廃棄方法がわかりづらく、排出しやすい環境をつくることも必要かと思っています。

事務局： ありがとうございます。ちょうど時間になりました。各社のご紹介とご意見をいただき、ありがとうございます。以上をもちましてJW座談会『安全衛生の取組』を閉会します。本日はご多忙のところ、ご参加いただき誠にありがとうございました。

一同 ありがとうございました。



参考

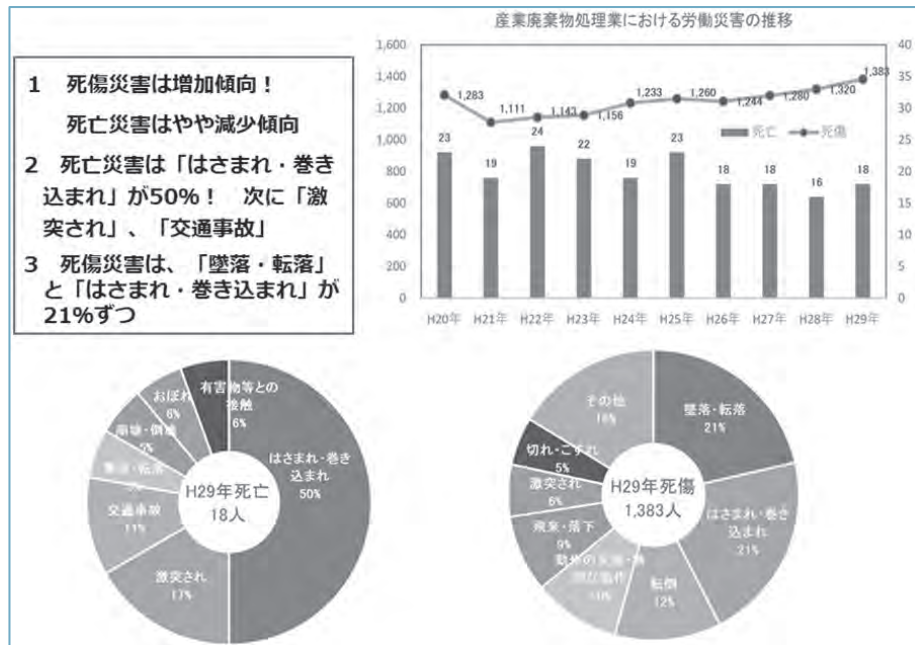
厚生労働省ホームページより

未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000118557.html>

・産業廃棄物処理業編

<https://www.mhlw.go.jp/content/000495691.pdf>



マニュアルより抜粋

労働安全衛生関係の情報の入手先

①職場のあんぜんサイト

<http://anzeninfo.mhlw.go.jp/>

厚生労働省が労働災害防止関係する情報をまとめたホームページ。

たとえば次のような情報が入手できます。

- ・労働災害統計
- ・災害事例（災害事例、災害データベース、ヒヤリ・ハット事例など）

②安全衛生情報センター

<https://www.jaish.gr.jp/>

中央労働災害防止協会の安全衛生関係の情報をまとめたホームページ

- ・安全衛生関係法令
- ・厚生労働省の安全衛生関係の報道発表資料の一覧など

