

リサイクルビジネスの

生産性革命

資源循環ネットワーク代表理事

林 孝昌

⑨

昨年12月にいわれる改正入籍法が成立し待たない。決して人道的な観点のみならず、他業種や他の先進国等との競合が前提となる中、日本人と同様に外国人材も充ち手不足な在留資格制度が設けられることになる。今般の改正では対象業種として介護や外食等は業種が定められており、産業廃棄物処理業等は含まれない。

リサイクルビジネスの人材不足に対する危機意識も極めて高く、業界団体主導で実態調査等も進められているが、「安価に3K労働をこなす人員確保」を目的とした外国

ラム導入、寮等の安定した居住地や事業所までの移動手段確保に加え、地域の最低賃金を超える月給の支払い等が大前提となる。特に体力的に過酷な工場労働等を求めるのであれば、少なくとも、外食産業等先行して受け入れが認められた4業種以上の雇用条件の提示が、人材確保の大前提になる。

次に、若手人材の知識が横行しており、結果脱走者や不法滞在者を生むリスクの提示である。誰でもできる仕事を入れ替わりで採用する体制の中では、施設の安定的な稼働が不可能となる。特に

手作業のみに依存する単純作業者は、建設業を含めて給与の高い別の職場を求めると高い。設備の維持管理を行うエンジニアリング技術の不足を、北九州市では、長期にわたるJICAフラックラム等を通じて幅広い途上国地方府から研修人材の受け入れを行ってきた。来自研修に参加した人材は、今や各国地方府の上層部に登用されており、北九州市が他都市ではないため、スムーズな対応が可能である。また、日本人に限らず、エンジニアは自らの技術や実績を生かせる職場に対する愛着が強い。ため、現場への定着率も高くなるのが期待できる。

「外国人材活用」の条件

戦略的発展を見据えた前向きな投資

少子高齢化及び雇用情勢改善に伴うリサイクルビジネスにおける人材不足の状況化と深刻化

社会動向等を踏まえた条件:「安価に3K労働をこなす人員確保」に留まらない外国人材の活用

①適正な受入環境の整備	②エンジニア等技術職の採用	③現地幹部人材等の確保
◇ 教育研修や生活環境の確保。一定以上の賃金支払い等を通じた、他国や他業種との比較において優位性が認められる受入環境の整備	◇ 出身国で受けた教育や就業実績等の活用が可能な即戦力としてのエンジニア等技術職の採用(作業時の日本語依存範囲の低減)	◇ 一定水準以上の待遇確保を前提とした中長期的なネットワーク作りを通じた、将来的な海外展開等を見据えた幹部候補人材等の採用

目先の危機対応ではなく、「前向きな積極投資としての外国人材活用」推進

「外国人材活用」の条件

最後に、出身国との継続的なコミュニケーションを通じたネット

民間企業でも海外展開を見据えた積極採用は可能ならずであり、特に有力企業の幹部人材であれば、日本人以上の待遇で採用を行うことも、中長期的に前向きな戦略となり得る。

これからの外国人材確保は、単なる目先の危機への対策ではなく、未来を見据えた前向きな投資と捉えるべきと言える。

資源循環