

令和 7 年度 第 46 回 廃棄物処理施設技術管理者中央研究集会 講演

廃棄物分野におけるX(変革)時の対応型人材とは

～変化する業界で必要とされる人材像～

講師:株式会社シューファルシ
代表取締役 武本佳弥



1

「変革」って何？



制度の変化

資源有効利用促進法の改正
再資源化事業等高度化法
静脈産業の位置づけ変化



デジタル化・AI導入

電子マニフェスト義務化
AI廃車システムの導入
IoT活用による効率化



カーボンニュートラル

温室効果ガス削減目標
廃棄物発電の推進
バイオマス資源活用

従来の業界

廃棄物の適正処理中心



社会全体が変化

変革後の業界

資源循環の中核に

2

株式会社シューファルシ
代表取締役 武本 佳弥

二次使用・無断転載禁止

業界の変化と役割

サーキュラーエコノミーの成長

2020年
50兆円

2030年
80兆円

2050年
120兆円

サーキュラーエコノミー関連市場の拡大予測(環境省・経済産業省)

業界の立ち位置が変わる

これまで:「ごみ処理」
サプライチェーンの末端に位置づけ



これから:「資源循環」
サプライチェーンの起点に位置づけ



- 環境省が主導するサーキュラーエコノミー
国家戦略の中核に位置づけ
- 再資源化事業等の高度化法の施行
- 2030年までの具体的なロードマップを策定

3

現場の課題① 人材・コスト・現場負荷



人材不足の深刻化

慢性的な人手不足が継続。業界全体で約半数の事業者が「従業員不足」を課題として挙げている

若い人材の確保困難

高齢化が進行し若手の新規参入が少ない。
「3K」イメージの定着が採用を妨げている

教育費・人材育成費の不足

利益率が低く、人材教育に投資する余裕がない
企業が多数。特に中小規模の事業者で深刻

現場からの声

- 「人材確保が難しい、人材が定着しない」
- 大阪府内の処理業者
- 「ドライバーが高齢化して、2024年問題でさらに
厳しくなる」 - 収集運搬業者
- 「燃料費が高騰して利益が減った。設備更新も
ままならない」 - 中小処理業者



経営上の課題(優先順位)

- 従業員の不足 - 最重要課題修理・
- 主膳日の増加ー設備老朽化
- 人件費の増加ー人材確保のコスト
- 燃料費の高騰ー収益圧迫要因

出典：産業廃棄物処理業界景況動向調査（2025年）

4

現場の課題② デジタル格差とリスク

📠 デジタル対応の遅れ
経営者や管理職の中には、パソコンが使えない人材がまだ多い
決済担当者がインターネットやクラウドシステムに馴染みがない
デジタルツールを導入する予算確保が難しい現状

🏢 行政手続きの電子化
電子マニフェストの義務化が進行中
許認可申請など行政手続きのオンライン化が加速
紙ベースの手続きが段階的に廃止される流れ

🚫 取り残されるリスク
デジタル化に対応できない企業は市場競争力を失う
既存顧客との取引が継続できなくなる可能性
最悪の場合、会社ごと沈むリスクも

🤖 AI・データ活用の時代
業務効率化のためにAI配車システムなどの導入が必須に
データ分析に基づく経営判断が求められる
デジタルツールを活用した顧客対応が標準に

旧来のアナログ対応
取り残される危険性

今がデジタル移行の分岐点

デジタル化への対応
生き残りと成長の機会

5

それでも必要な人材とは？

🏢 現場型スキル
分別・選別の”目利き“
重機・設備の操作
法令知識・現場景観

🧠 知識型スキル
デジタルリテラシー
AIツールの活用力
データ分析・活用能力

🔗 分別・選別技術
素材の識別・資源価値の判断力

🚚 設備・重機操作
安全で効率的な現場作業能力

👤 ハイブリッド人材
現場知識×デジタルスキルで変革時代を生き抜く人材

📺 DX対応力
電子マニフェスト・管理システム活用

🤖 AI活用能力
AIツールの理解と業務への応用

+ — =



対応型人材の特徴



変化への適応力
しなやかに変化を受け入れる柔軟性
新たな状況に対応する積極性
「今のままではいけない」と危機感を持つ

学び続ける姿勢
自発的に知識を更新する意欲
業界動向や技術に関心を持つ
研修会や勉強会に積極的に参加



情報収集力
社内外のネットワークを構築
多様なチャンネルから情報を得る
技術や制度に敏感に反応

会社・社会への還元力
学んだ知識を業務に活かす実践力
同僚と知識・スキルの共有
会社全体の成長に貢献する意識



旧来型 vs 対応型の人材比較

旧来型人材

- ✖ スキル**
限定的なスキルセット
デジタル技術への苦手意識
既存業務のみに精通
- Q 情報収集力**
社内情報に依存
外部情報への関心が低い
情報源が限られている
- 📖 学習姿勢**
「うちは昔からこうやってきた」



対応型人材

- ✖ スキル**
現場スキル+デジタル知識
新技術への適応能力
幅広い業務への対応力
- Q 情報収集力**
自発的に情報を収集
業界を超えた広い視野
デジタルツールの活用
- 📖 学習姿勢**
「変化を学びのチャンスに」

| 会社ができること・後押し策

 社内外研修
最新法令・制度の勉強会
DX関連技術の研修
外部セミナーへの派遣

 異業種交流
展示会・見本市への参加
他業種との勉強会開催
先進企業の見学機会

 IT機器導入支援
社内PC・タブレット配布
基本操作研修の実施
業務システム導入支援

現場力を高める取り組み例

 **資格取得支援制度**
業務に関連する資格取得費用を会社が負担し、資格手当を支給

 **改善提案制度**
現場からの業務改善提案に報奨金を支給し、積極的な参画を促進

 **メンター制度**
ベテラン社員と若手をペアリングし、知識と経験の伝承を促進

 **業務改善プロジェクト**
部署横断チームを結成し、現場の課題解決に取り組む機会を提供

9

| 対応型人材を育てる仕組み

人材育成のための具体的な取り組みと仕組みづくり

 **社内研修と教育**
法令・DX・安全衛生をパッケージ化
OJT＋外部研修で成長を加速
健康管理や多様な働き方への配慮
個々のスキルレベルに合わせた段階的な教育

 **職場文化づくり**
”失敗を学びに変える”文化の醸成
先輩・後輩の垣根を越えたアイデア共有
チャレンジを評価する風土づくり
心理的安全性の高い環境で変化に強い人材を育成

 **外部連携・地域活動**
業界団体・地域活動への積極的参加
出合い・情報収集・現場対応力を磨く
地域との関わりづくりの促進
社員の誇りと定着率向上につながる

地方創生視点での人材育成

 **地域課題の解決者へ**
地域に根差した廃棄物処理の担い手育成

 **循環型社会の実現**
地域資源を循環させる仕組みづくり

 **地域の雇用創出**
持続可能な雇用と地域経済の活性化

10

まとめ

変革の時代に必要なこと



フレキシブルに動ける人材

変化を恐れず、適応できる柔軟性を持った人材



学び続ける姿勢

新しい知識やスキルを習得する意欲



つながる力

業界内外のネットワークを構築する能力



会社の後押し

人材育成と環境整備への投資

人が変われば
現場が変わる
↓
現場が変われば
会社が変わる

一緒に、この変化の波に乗りこなしていきましょう

11

ご清聴ありがとうございました



今後とも業界発展のため、
一緒に取り組んでいきましょう

12

株式会社シューファルシ
代表取締役 武本 佳弥

二次使用・無断転載禁止