



無形資産（人財） の可能性について

西日本ブロック
リーダー 馬場 太一郎
副リーダー 入江 真太郎
安田 義崇

2023 年 2 月 16 日

アジェンダ

- ①テーマ選定について [p3](#)
- ②各WSでの内容について [p4,5,6,7](#)
- ③日本文化（人事）→ 人財性（HR・ヒューマンリソース） [p8,9](#)
- ④西日本が捉えるHR（ヒューマンリソース）情報の掘り出し方
[p10,11,12,13,14,15](#)
- ⑤挑戦した結果と現状の把握について [p17](#)

テーマ選定した経緯について

これまでのワークショップの取り組み



未来の企業に必要な取り組み

☆ 業界の問題を洗い出し、将来のニーズに合わせた提言

(デジタル化、電子化 etc.)

☆ 業界の認知度向上 PR活動

(安全面、実務の流れ etc.)

☆ 業界の法的改造案の提言

(廃掃法の改定、将来的な改造の見通し)

☆ 業界の市場分析

(現状と問題、地域性と大都市の取組み、単価の違い)

☆ 商社営業、メーカー、収集運搬、中間処理、最終処分

(どの立場においても考えなくてはいけないこと)

☆ 企業の側面、アウトプットよりもLOOK INSIDE

(内面をみる力、育てる力)

☆ なぜ今しておかないといけないのか

(柔軟な対応力と順応性)

☆ NEXT 20 (20年先) の在り方はそれぞれの個性と強み

(個性と存在力) 人事～HR (ヒューマンリソース)

3



第1回目ワークショップ

開催日: 2022年9月26日(月)

場所: 株式会社プランテック新会議室

要素① 環境分析 (外的分析)

【社会成長】企業の歴史から得られる

「物消費」から「こと消費」の考え方

☆ 他人の力を借りる「借脳」

☆ ブレインストーミング

『アイデア気質の社風』

『人の成長時代～企業の成長時代』

4

第2回目ワークショップ

開催日: 2022年11月9日(水)

場所: 産業廃棄物処理事業振興財団会議室

要素② 社内分析 (内的分析)

【内部成長】組織構成と従業員の成長関係

☆内観 (ないかん)

経営者、幹部の根源を洗い出す

自分自身と嘘偽りなく向き合う作業

5



第3回目ワークショップ

開催日: 2022年12月15日(木)

場所: 博多B&R 貸会議室

要素③ 経営と所有分離
他分野への転換 廃業 M&A 協業

【運営成長】デカップリング (少数精鋭の企業成長に向けて)

経営と所有の新しい有り方と求められる企業になるため

☆ 内部人事力 (HR・ヒューマンリソース) の欠損

☆ EMPERFORMANCE

EMPLOYMENT と PERFORMANCE を併せた造語

☆ 自社の内部人事 (HR) に金ではなく時間が割けない原因
人事管理という概念から

HR (ヒューマンリソース) 概念への転換

6



ねらい

経営者、幹部職のマインドのチェンジが企業を変える最高の手段

従業員は、経営者のマインドが変わらなければ変わってくれない

より継続的な、HR（ヒューマンリソース）管理運営を組織に入れ込む



7

問題（課題）→ 今後の挑戦領域として

新卒の採用人数・定着率・生産性・モチベーション・目標

中途採用人数・定着率・生産性・モチベーション・目標

↓

業界や仕事のイメージや内容で辞めているわけではない

↓

見せ方、創り方、企業が持っている文化や特性

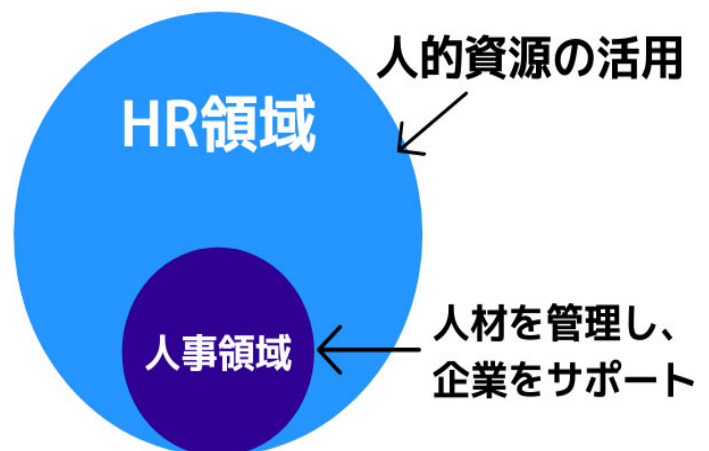
↓

カルチャーフィットが、企業の独自性、差別化力
(BRANDING)

↓

継続的な評価とサポートが必須

人材（人財） → HR（人的資源） → 生産性向上



8



特に・・・

『人材開発』

育成

研修

動機づけ



企業で働きたいと思う最も大切な理由

成長・モチベ・達成感・安心・生産性

9



自社で何が足りていなくて、何
が求められているのか

EMPERFORMANCE（造語）

10

EMPERFORMANCE SHEET(造語)とは

現在の人事管理業務のレベルをHRレベルまでに持ち上げるために必要な情報収集ツールのこと

メリット

- ・ 管理者・該当者の時間短縮
- ・ 個人間での情報交換によるプライバシー性
- ・ 個人に深く寄り添った情報性
- ・ 管理者が得ている情報以上の裏と表がみえる

デメリット

- ・ 継続性必須、無くなれば経営者への信頼低下
- ・ 約束に近い取り決め要素が多い
- ・ 対応力が求められる
- ・ 組織構成の再編と継続管理の実行力が問われる

11

進め方 3ステップ

経営者・幹部が、該当者へシートを
メール該当者は、時間があるときに
記載・記載後、経営者・幹部へメール

Emperformance Sheet

氏名: 田中 太郎 年齢: 35 社員番号: 1234567890
部署: 再生エネルギー部 所属: 再生エネルギー部
Date: 2022年12月10日
現状: 「自身の現状の仕事に対するモチベーションや、業務について記入をお願いします」

現在行っている業務は、まず電力システム開発の業務です。電力物の投入量やパイオガス利用機種の運転について計画を立て、他部署と計画のすり合わせや交渉を行い、決定した計画を現場に対して指示を出す業務です。

計画のすり合わせや交渉は他部署とのやり取りが頻りにあり、必要に応じて物品の購入の取扱いや工事の取扱いとそれに係る業務を行っています。

その他にも、施設から得られる効果を最大化するための業務を立案し、試験を実施し、結果良好を確認出来た際には上記の計画に盛り込むといった改善業務も実施しています。

また、組織としてのレベルアップも並行して取り組んでいます。新入社員や中途社員など経験年数の若い人員が多い組織になる中で新入社員は右も左も分からないといった状況で、中途社員は以前のバックグラウンドが色濃く残り、まとまりに欠ける一面もありました。しかし、2020年3月入社した社員より教育プログラムを作成し、教育内容・スケジュールを定めることで一定以上の質を保てるような教育を取り組んでまいりました。その結果、業務に必要とされるスキルを身につけていくことが出来たと考えています。これらの業務を用いつつ成果も出てきているように感じています。だからこそ自分からやるべきではないという強い思いがあることを自覚しています。特に、どの案件に対しても安全に関する観点については執念とも呼べる強い思いで取り組んでいます。

page1/8

経営者・幹部は、該当者の記載
を読んでから、返答記入。完了
後メール返信

Replying Sheet

氏名: 田中 太郎 年齢: 35 社員番号: 1234567890
部署: 再生エネルギー部 所属: 再生エネルギー部
Date: 2022年12月10日
経営者もしくは幹部の方の現状の認識: 「個人、チーム内でのこと、スキルについて記入をお願いします」

現在の業務、携わっている内容については、私の認識と一時期は異なっていたが、部長の報告が確かだという事が理解できました。また、部署とその内部の取り組み方についても、定めているものと認識しています。以前よりも幅広く、仕事のフィールドが広がっているにも関わらず管理ができています。これはいいですね。確かに、成長が感じられる仕事から手を取るようになるにつれて、変化も増えていくという必要性が感じられます。

組織としてのレベルアップは、どの部署よりも進んでいると思います。再生エネルギー部ならではの組織体からできたことだと感じます。この成果を他の部署の成長にもシェアして良い点を取り入れてもらう必要性があります。どの部署もそれぞれ得意なものが多く、一概には言えませんが、良いものは吸収できるように部署間の連携を強化してもらう必要性があります。

また、人の個性が活かされていることはいいことです。だからこそ、個性の強い優秀な社員だからこそ、次のステップである、共存と共鳴を今年のテーマにしています。

来年は、次のステップをテーマにしていますので、面談の時に、

企画部の件にかんしては、両方それぞれが企画部門を創れるようにしたいと考えています。また、企画部として経験が少ない会社ですが、どの部署でもそれに伴うような人材が新しい。次のステップのために活動できる人材が育ちつつあります。

田中さんは、良い所としてあげられない、努力を惜しまない性格です。ですが反対にたまには力を抜いてみてほしいです。

page1/8

両者面談を実施、各事項、具体的に
改善について供述調書を作成

Interviewing Sheet

氏名: 田中 太郎 年齢: 35 社員番号: 1234567890
部署: 再生エネルギー部 所属: 再生エネルギー部
Date: 2022年12月10日
経営者もしくは幹部の方の現状の認識: 「個人、チーム内でのこと、スキルについて記入をお願いします」

今回、ネガティブの事を書いている理由は、自分ができないという事の方が多かったため、自分が持っていることを事実に書き残した。

個人の事を書き始めると、沢山になるので、控えています。各、従業員の人材については、部長と話し合いができていて個人的には心配している部分がないように感じています。

各、従業員には組織的に各部署が、共に力を付けなくてはならない事に注力して、コミュニケーション、ヒアリングを行っています。

来年のテーマ
+S

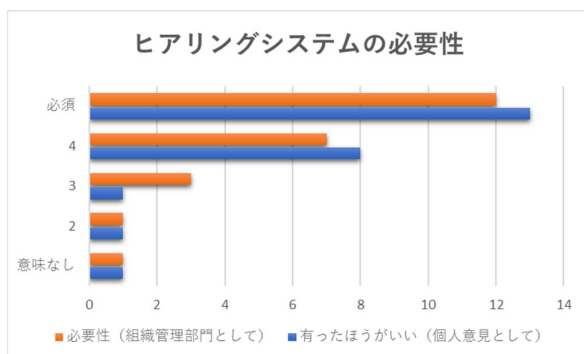
page1/8

12

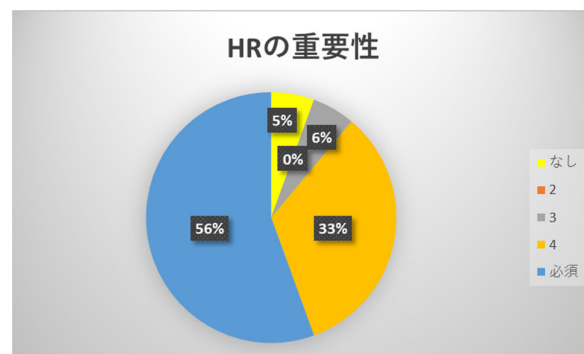
西日本ブロックで取り組んだ結果

参加企業数 18社
協力従業員数 24人

従業員

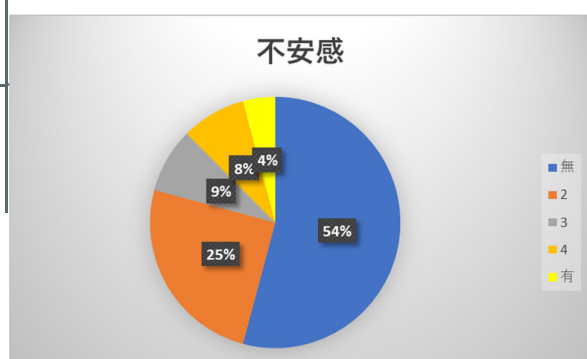


経営・幹部

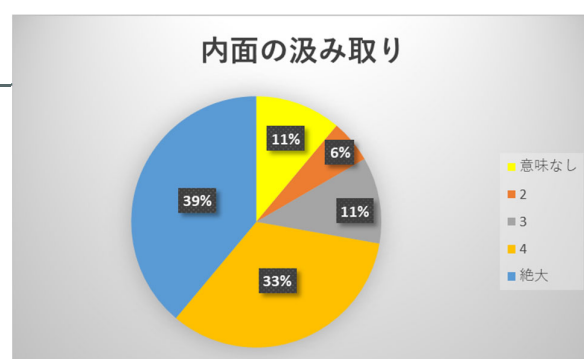


13

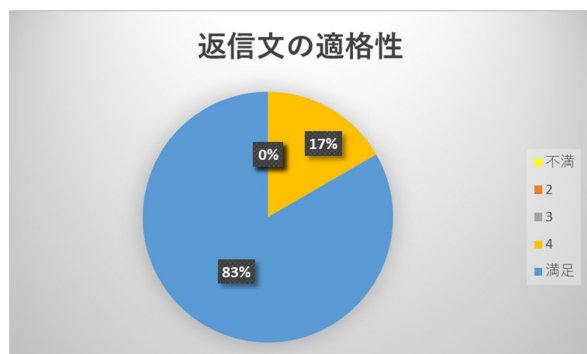
従業員



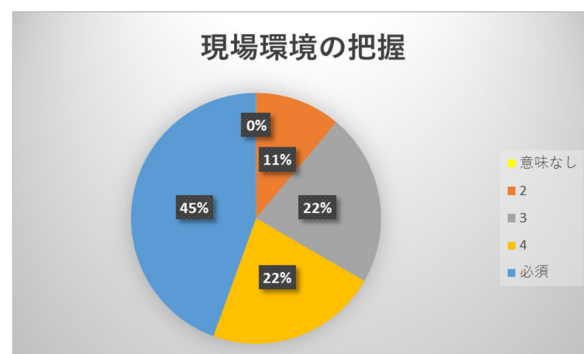
経営・幹部



返信文の適格性



現場環境の把握

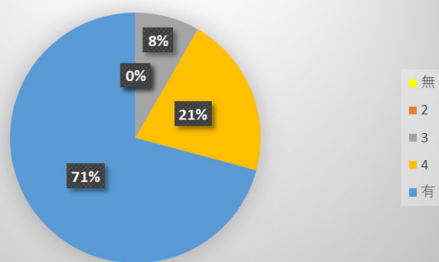


14

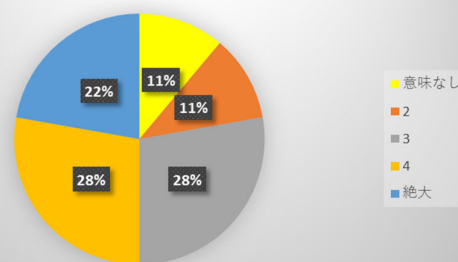
従業員

経営・幹部

各設問での合理・反合理性



マネジメント力

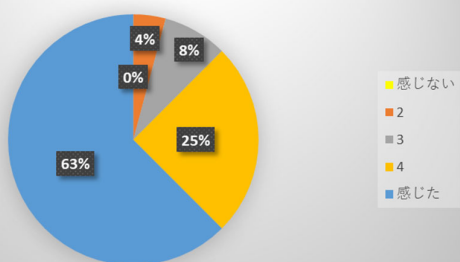


15

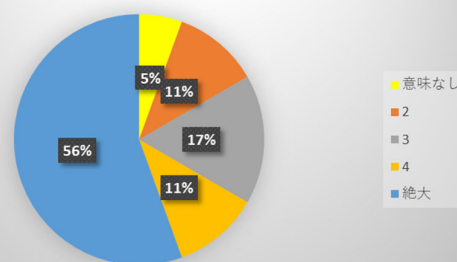
従業員

経営・幹部

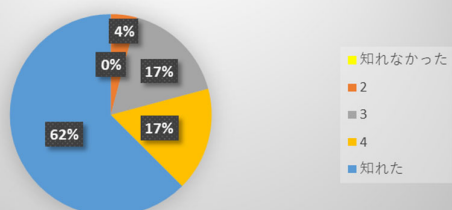
継続的なコミュニケーション



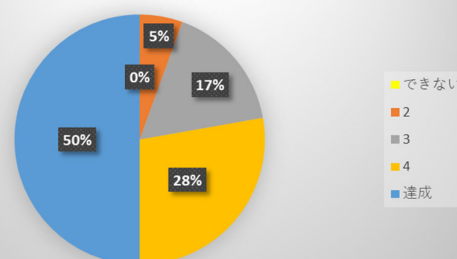
継続的支持



企業ビジョンの摺合せと該当者の今後の歩みについて



個人への対応



16



結果として得られたこと

- 企業は違えど、80%強の働き手の方が支持
- 産業廃棄物処理業は、アイデアの宝庫
- 独自性をすでに売り出している
- 組織として人材開発力に着手する時期
- より独自の企業カルチャーの成長が産業廃棄物処理業の新たな価値を社会で創出する事ができる
- ブランディングは、事業展開や、広告など外的PRで可能だが、内部ブランディングを伸ばすことが優先される

今年度、関係者・メンバーの皆様にご協力頂き、心より感謝申し上げます

ご清聴まことに、ありがとうございました

74社	株式会社西日本アチューマツグリーン	株式会社マルシン	株式会社E.R.C.福井	みつわ環境開発株式会社
順不同	株式会社国中環境開発	株式会社アクトリー	株式会社環境整備産業	株式会社アイケーシー
	株式会社木下カンセー	西播環境整備株式会社	三和技研工業株式会社	株式会社ヒロエー
	株式会社イボキン	株式会社県北衛生社	株式会社鳳栄商会	株式会社I・T・O
	近畿環境保全株式会社	三光株式会社	有限会社荒巻商店	株式会社エムケーインデクト
	ホームケルン株式会社	東広商事株式会社	有価物回収協業組合石坂グループ	光陽建設株式会社
	光和精鉱株式会社	株式会社山本清掃	関西クリアセンター株式会社	有限会社新垣商店
	株式会社ブランテック	株式会社横山サポートテック	株式会社大島産業	株式会社ケーシーエス
	ユニクル株式会社	株式会社エイチテック	株式会社大前工務店	有限会社大廣興業
	安田産業株式会社	環境デジタルソリューション株式会社	株式会社サニタリー	株式会社こっこー
	田中石灰工業株式会社	甲陽興産株式会社	神戸環境クリエイト株式会社	株式会社バブリック
	オオノ開発株式会社	株式会社布施興業	タマタイ産業株式会社	有限会社グイイチ企業
	福岡金属興業株式会社	株式会社サンエム	株式会社やまと商事	株式会社ゼスト
	興徳ホールディングス株式会社	株式会社鷹芥センター	太洋マシナリー株式会社	エビス紙料株式会社
	環境開発株式会社	浜田化学株式会社	株式会社Green prop	
	株式会社富士グリーン	株式会社エコバレット滋賀	株式会社塩川産業	
	三光ホールディングス株式会社	株式会社京都環境保全公社	株式会社中特ホールディングス	
	有限会社平塚商事	株式会社ヴァイオス	株式会社かこ川商店	
	株式会社ダイカン	株式会社オガウェコノス	株式会社エコマスター	