

2022年4月号

平素は工業会の活動にご理解とご協力賜り誠にありがとうございます。
すっかり春らしい陽気になったと薄着をしていたら4月の大山は雪景色。
新年度も始まり、新社会人として希望に満ち溢れた若者が社会に飛び出すごころです。
先月は諸事情によりサーチライトの発刊ができずに申し訳ございませんでした。
2か月分の活動報告をいたします。



《新事務局長のご挨拶》

一般社団法人 日本 RPF 工業会の会員の皆様

平素は、工業会の運営に多大なご協力とご支援を頂きありがとうございます。
3月22日より工業会の事務局長を務めさせていただいております。
この場を借りてご挨拶申し上げます。どうぞよろしくお願い致します。

さて、足掛け約3年に及ぶウイルス禍の中で、生活スタイルの変化と同時に、
環境問題やエネルギー関連の視点も世界的に厳しくなり、「脱炭素」の動きと、
それに呼応した政府「2050年 CO2実質ゼロ宣言」と、我々の仕事の環境や
社会的な役割も大きく変化しています。

また、本年度はプラ新法、温対法の改正など法制度の見直しも進み、業界も化学
分野の知識や、DXやIt関連の技術情報の有無も問われる時代になりました。



日本 RPF 工業会は、現在約130社の会員を有する大所帯で、業界でも責任のある企業ばかりです。
会にとって、タイムリーな市場の情報共有や社会の動きにマッチした相互の知識の交流、研鑽は、最も重要な要素です。

会員の皆様のお役に立てるよう、
事務局はより有効な会の運営に努めさせていただきます。
引き続きのご支援 宜しくお願い致します。

事務局長 岡 弘

《 2, 3月の活動報告》

◎第3回理事会を2月17日に開催いたしました。以下の合意がなされましたので報告いたします。

- ・2022年5月25~27日開催の「**2022NEW 環境展/地球温暖化防止展**」出展することが決まりました。
国産燃料である **RPF** は**地球温暖化対策に貢献している**ことをアピールしたいと思います。
- ・青年部設立準備（規約、運営方法等）が整いましたので、次回総会でのご承認となります。
- ・各委員会活動の活性化を目指して、会員企業各位の所属委員会の再希望の調査を実施いたします。

《3月の委員会・WGの活動実績》

○技術品質委員会・安全衛生委員会合同主催 第9回工場見学会を開催致しました

初めての試みのオンライン工場見学会 株式会社関商店

令和4年3月15日午後13時30分から参加者80名でスタート、最初に技術品委員会三輪委員長より開会のご挨拶があり、安全衛生委員会吉田委員長の進行で、工場見学がスタートしました。工場入り口から、昨年新築した事務所棟、製品保管棟の紹介後、第1工場原料ヤードから機械室、製品ヤードの順番に機能と機械の説明がありました。

続いて、第2工場もフローに沿って説明され、こちらでは小径の製品が製造され、製品毎に工場が分かれた機能が印象的でした。工場全体に防火対策として炎センサーが各所に設置され万が一に備えた訓練もされている。

又、夜間は警備員も配置され火災対策を取られていることに大変関心をいたしました。

見学後のアンケートも皆様から多くの高評価頂いたようです。

今後もさらにブラッシュアップされるようです。

工場見学にご協力頂いたすべての皆様に感謝申し上げます。



HP アドレス [\(株\)関商店 \(rpf-seki.co.jp\)](http://rpf-seki.co.jp)

○総務広報委員会主催「地球温暖化対策の推進に関する法律」改正の勉強会を開催致しました。

第一部は環境省地球環境局地球温暖化対策課脱炭素ビジネス推進室金澤係長より温対法改正の目的に2050年年カーボンニュートラルが基本理念と明記された。又、国、地方自治体、事業者は削減計画策定する。又、特定事業者該当する者は地球温暖化ガス量の把握し報告が義務化を行うこと。5月には通称；E E G S（イーグス）の提供がなされるので活用してほしい。会員の皆様も特定事業者に係らず取り組んでみては如何でしょうか。

[環境省 地球温暖化対策計画（令和3年10月22日閣議決定） \(env.go.jp\)](https://env.go.jp)

第二部は正会員株式会社エコネコルの先進的な取り組み事例として秋山取締役にてカーボンニュートラルとサーキュラーエコノミーの推進をテーマに講演いただきました。世界初の環境リサイクル企業としてR E 1 0 0 宣言されていて、使用する電気の95%は再エネで行われており、使用済資源を加工する際の温暖化排出ガスは削減されるので販売先や排出事業者

を通じたサプライチェーンにおいてスコープ3での差別化がなされていた。

今後販売する製品のグリーンが推進されると説明された。

参照 HP; [「環境」と「経済」の融合【株式会社エコネコル】 \(econecol.co.jp\)](http://econecol.co.jp)



《工業会事務所講演風景》

この勉強会では温対法改正をネガティブな規制と捉えるのではなく、国の指針を正しく理解し事業活動のシナジーに繋げて頂く機会になればと企画いたしました。年度末で参加頂けなかった会員企業様には HP 会員ページから閲覧できるように致します。お時間のある時に確認いただけると幸いです。講演終了後、アンケートにご協力頂きありがとうございました。今後の活動に役立たせて頂きます。

○海外事業支援WG会合

日時；令和4年3月10日 海外事業について各メンバーから報告と対応について協議されました。コロナ禍の中で海外情報が入手しづらい状況下でもありますが、東南アジアからR P Fの引き合いや問い合わせが増えてきております。コロナに加えロシアのウクライナ侵攻によりすべての資源が高騰し調達が困難になっている。まずは情報を収集しながら進めていきます。

○事務局と総務広報委員会並びに海外事業支援WGの対応

- ・経産省素材産業課より5月22日より開催される APEC において環境シンポジウムが開催される。日本の環境ビジネスの成功事例についてR P Fを紹介したいので資料提供の協力を行う。
- ・環境省廃棄物規制課よりD X推進のため当会に問い合わせあり、正会員さまのアンケート協力を頂き、実績と要望を提出する。
- ・業所管省課へ岡事務局長の新任のご挨拶を致しました。今後、関連団体もご挨拶に伺います。
- ・東北大学院から依頼されたR P F事態アンケート調査報告書が届きましたので、会員様に周知いたしました。
HP 会員専用ページにアクセスしてご覧ください。
- ・日本プラスチック工業連盟のバイオマスプラスチック勉強会、各 SWG に参加しました。今後、250万トンものバイオマスプラスチックが普及していくのか情報収集も含め参加していきます。

【編集後記】

令和4年4月1日は2050カーボンニュートラルのに向けた法整備が施行された日になりました。私たちを取り巻く事業環境は日々変化し、呼応して対応をしなければならないと感じる次第です。又、事業を運営する上では廃掃法や各種リサイクル法、労働基準法、公害関連法、消防法、道路法等々関連法令の内容を正しく理解し、管理体制を構築し、継続的な維持が必須です。各社様に於かれましても十分に組み込まれていると推察いたします。

RPFの製造販売も大事ですが、原料となる廃棄物を扱うのは廃掃法の下に厳格に運用されなければなりません。プラスチック資源循環促進法において、いわゆる動脈産業の参入が見込まれますが、欠格要件を正しく理解なければ取り返しのつかないことになります。私達はプロフェッショナル団体であるために研鑽をして参りましょう。

新たな年度に向けて、会員企業の皆様の益々の発展を祈念いたします。

(文責；総務広報委員長 田墨啓治)

事業所の 飲酒運転根絶 取組強化!

令和4年4月より改正道路交通法施行規則が順次施行されます

待って!

今日も飲酒してないです

社用車を運転するのは、**アルコール検知器でチェックしてからです!**

安全運転管理者、下記の業務が義務化されます

- 令和4年4月1日施行
 - 運転前後の運転者の状態を目視等で確認することにより、運転者の酒気帯びの有無を確認すること。
 - 酒気帯びの有無について記録し、記録を1年間保存すること。
- 令和4年10月1日施行
 - 運転者の酒気帯びの有無の確認を、アルコール検知器を用いて行うこと。
 - アルコール検知器を常時有効に保持すること。

警察庁・兵庫県警察

中小企業の事業主の皆さまへ

労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されます!

令和4年4月1日より

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます(令和4年3月31日までは努力義務)。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・脅迫	●殴打、足蹴りを行う。 ●相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫、名誉毀損・侮辱、ひどい暴言	●人格を否定するような言動を行う。 ●相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ●業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	●1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの遂行・仕事の妨害	●新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと	●管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ●気に入らない労働者に対し嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	●労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずして他の労働者に暴露する。

※個別の事案について、パワーハラに該当するかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。
また、相談窓口の担当者が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)