



今月の  
テーマ：パリ協定を実現するアイデア

2016年4月 Vol.24 No.4

# 環境と文明

認定NPO法人 環境文明21 会報



## 「春」はまだこない

加藤 三郎

暖かかったりひどく寒かったりの不順な天候が続いた冬も乗り切って、すっかり春らしくなりました。田園調布にある私たちのオフィスはすぐ近くに樹木豊かな公園があるせいか、早春には、うぐいすの鳴き声を耳にすることがありますが、今年は殊の外頻繁に、しかも本格的な鳴き声を聞くことができ、桜も見事に咲き、私たちを喜ばせてくれています。

このように日本の自然は、今年も間違いなく春の恵みを届けてくれています。私の心は、春の喜びに完全には浸ることが出来ていません。何か重いものが胸に留まって「春」はまだ来ないでいるのです。今回はそのことを語ってみようと思います。

その第一は、日本の政治が時代の大変化に未だ的確に対応し得ていないことに対する苛立ちと危機感です。どの時代にも変化はつきものですが、今は少子高齢化、人口減少、地方の過疎・消滅化、環境・エネルギー問題、不安定な雇用、教育の格差など、まれに見る

大激動の只中に私たちはおります。それに対処する与党も野党も、また、それを選ぶ国民の側にも、まずこの大変化の実態と本質を的確に見定め、それを基礎とした新しい政治を形成する必要があるはず。しかるに、今、私たちの眼前で起こっている政治劇は、相も変わらず「経済」成長一本やりで、その手法は規制緩和であったり、将来世代にツケ送りをするばかりが目立ちます。

私たちに本当に必要なのは、経済の成長ではなく、安心・安全を感じられる持続性であるはず。なのに、選挙民は何よりも景気回復を望んでいるために、政治家も次の選挙のことを考えると、足元の景気回復や経済の成長政策ばかりに力が入り、直面している重要課題に対し、中長期的なビジョンや戦略を持って対応することは二の次、三の次になっているように思えてなりません。

本来なら、野党は安倍政権の成長路線とは本質的に異なる持続可能な社会作りの政策パ

# 2015年度経営者「環境力」大賞発表会

事務局

2月19日、東京都渋谷区の青学会館アイビーホールにて、2015年度経営者「環境力」大賞顕彰式および発表会を開催しました。本号では受賞された4名の発表概略についてご紹介します。

臼井 麻紗社 氏

日本ウエストーン株式会社 代表取締役

(代理発表 常務取締役 津川 崇臣 氏)

代表取締役の臼井がインフルエンザで欠席のため、代理で話す。

ウエストーンホールディングスというホールディング会社を持っており、その中心が社員30名、キャスト6名の



(臼井麻紗社 代表取締役社長)

当社である。障がい者の雇用に力を入れている。障がい者を「キャスト」と呼び、会社という舞台で輝いてもらいたいと、ディズニーランドで使う呼び名に倣った。グループの中の社会福祉法人清穂会で、約120名の障がい者の就労支援を行うほか、2015年におしぼり会社ナイステムをグループに加え、全体の従業員数は186名（内キャスト86名、平成27年12月末現在）。

昭和44年創業で工業用のウエスをクリーニングして、繰り返し使えるように提供している。今でこそ環境にいいと評価されるようになったが、以前は「ぼろや」と呼ばれることもあり、社員が誇りを持つのは難しかった。「第2回日本で大切にしたい会社大賞」「第1回おもてなし企業50選」「企業価値協会 価値企業認定」「第12回企業フィランソロピー大賞」などを受賞したことで、社員が誇りを持つようになったと思う。

企業理念は「活かす」。「人を活かし、モノを活かし資源リサイクル活動を通じて、社会貢献に務め、お客様と社員が誇りと喜びを競争できる社会を目指します」という理念を毎日唱和し、全員が暗唱できるのが自慢である。

社長が社外で学んできたことは、社内でも実践し続けている。するとそれが我が社のオリジナルになる。特にトイレ掃除は大切にしており、毎日社員が交代で素手でやっている。

綿のウエスやタオルを扱うだけでなく、工場でする革手袋や軍手のレンタルも行っている。中古は嫌だと使い捨てにする企業から買い取り、洗濯し、中古は柔らかくて使いやすいという会社に提供している。

航空機の特殊クロスの販売も行う。川崎重工様や三菱重工様の要望で、航空機の機体の仕上げに使う特殊クロスを開発した。ボーイング社のマテリアルスペシフィックション=BMSというライセンスを取得。ボーイングの機体の仕上げに使える特殊クロスを提供する日本唯一の存在である。

5年前にはタイに進出。現地の日本企業から、国内と同じウエスを使いたいという要望に後押しされたためだ。

「レンタルウエスは使い捨てより高くつく」とよく言われるが、廃棄費用まで計算すると割安だ。環境に優しく、社員教育にもなるなど、トータルで考えて欲しい。

金属の切削工程のある工場でするウエスには金属の「切粉」が付着して、取り除くのに手間がかかる。そのため扱えないと考えてき

たが、金属探知器を導入し、切粉が付着したウエスを選別し、障がい者に手作業で切粉を取り除いてもらっている。手間はかかるが、根気よくやってくれている。施しではなく、障がい者の雇用のお場を作ることが大切だ。

2015年度版に更新切り替えになったISO14001にそって我が社は活動している。汚泥の回収から床の掃除まで、工場は自分たちで清掃する。早朝勉強会や学びの日を設け、地域の企業にも声をかけ連携して、地域清掃を行っている。「25キロワーク」では取引先と一緒に歩き、パーベキューをするなど、共同で働く喜びを得られる工夫もしている。年間400名の見学者が来るが、ディズニーランドを超えるのが目標。経営品質を上げ、社員が誇りを持ち、環境負荷のない企業をこれからも目指したい。

## 高橋 誠 氏

東新プラスチック株式会社 代表取締役

経営者「環境力」大賞に選んでいただき感謝する。西武信用金庫からこの賞を紹介されたが、受賞でき発表の機会を得られて幸いだ。



我が社は、熱をかけて溶かしたプラスチックを金型に流し込んで同じものをたくさん作る射出成形の会社。プラスチックという環境に負荷をかける素材を扱っているだけに環境には配慮している。創業は昭和36年。

私が入社した頃は、バブルの絶頂で仕事が溢れていたが、当時は整理整頓にも環境にも社員教育にも頓着しないような会社だった。次第に顧客の製造拠点が海外にシフトし、バブル崩壊前に我が社は崩壊しそうだった。

しかし50年の歴史で培った協力会社には、板金、金型、塗装など優れた技術がたくさんあった。以前は我が社で出来ないことは、他社を紹介して終わりだったが、こうしたやり方は無駄が多い。そこで一括して我が社が図面を預かり、他社の技術を理解している我が社が中心になってネットワークを作り、橋渡しして、効率よく製品を仕上げられるシステムを作った。同業者のリストラや廃業で、仕事が集まったこともあり、少しずつ業績が改善した。

プラスチック成型機械は油圧が主流だったが、2005年にサーモモーターの機械を導入。電機モーターで動く省エネの機械で、段取りが短時間で済み、電気代は半分に、品物の質も向上した。業績が上がったので次々に機械を入れ替えた。すると仕事の幅が広がり、質も向上した。クリーンルームを導入したことで、精密な製品にも対応できるようになった。さらにネットワークが広がり、また業績が上がるという好循環が生まれた。私の入社以前は、儲かった分は皆で分けるという考えで、業界内ではいい給料だったかもしれないが、設備に投資するという発想が薄かった。

私はケチで、無駄なものにお金をかけるのが嫌いだ。夏、工場内を少しでも涼しくしたいと、屋根に反射シートをはったり、ミストを発生する扇風機を工夫して自作したりした。少しお金をかけ、工夫して、効果があると非常に楽しい。2014年に新しい工場を建てたが、震災の後だったこともあり、出来る限りのエコ対策を施した。ソーラーパネルを屋根にのせ、照明は全てLED。熱をかけずにプラスチックを乾燥できるシステムを導入し、機械や金型を冷やす水を工場内で循環させるシステムも取り入れた。同時にゴミを減らす工夫も行っている。製造過程で出るプラスチックはリサイクルしている。産業廃棄物は、費用を払