



小さくても大きな
日本の会社力

⑧ 知りたい! 循環型社会を考える会社

監修 / 坂本 光司

同友館

人をいかし、物をいかにす会社

日本ウエストン・清穂会

工場などでは、機械のよごれをふきとるのに布きれをつか
います。つかいすてがあたりまえだった布きれの再利用を
可能にしたのが、日本ウエストンです。社会福祉法人清穂
会と連携いして、障がい者雇用も拡大しています。

岐阜県
岐阜市



高性能のウエス製品を開発

回収されたウエスなどは、機械油やインクなどのほか、金属のかけらや粉などさまざまなよごれがついています。日本ウエスタンと清穂会では、よごれ具合などを見て回収したウエスを仕分けし、専門の技術でクリーニングしたあと、1枚ずつていねいにチェックして出荷します。

このリユース事業のほか、ウエスの開発・製造もおこなっています。精密機器を製造する工場から、目に見えないような小さなごみをのがさずにふきとれるウエスがもとめられ、繊維質がごまかい高性能ウエスを他社と共同で開発しました。

高性能ウエスの品質は国内外の会社に評価され、アメリカ（ボーイング社）のジャンボジェット機や国内の航空機、さらには国産ロケット「H-IIロケット」の胴体をみがく工程などでつかわれています。



▶ボーイング社認定の高性能ウエス「ウエスタンワイブ」。みがくと鏡のように仕上がる特殊な布だ。

ワンポイント

リユースとリサイクル

リユースは、いちど使用して不要になったものをそのままのかたちでもういちどつかうこと。「再利用」ともいう。リサイクルは、ごみを原料（資源）として再利用すること。新製品につかう原料として再生利用するマテリアルリサイクルや、ごみを燃やしてその際に発生する熱をエネルギーとして利用するサーマルリサイクル（熱利用）、さらには使用済みの製品からまだつかえる部品をとりだして新製品に組みこむ「部品のリユース」をふくめてリサイクルとよぶこともある。

廃棄物処理やリサイクルを推進するための基本方針を定めた循環型社会形成推進基本法（2000年）では、廃棄物処理やリサイクルの優先順位を①リデュース（ごみの発生抑制）②リユース（再利用）③リサイクル（再生利用）④サーマルリサイクル ⑤適正処分 としている。

手ぶくろやウエスのリユースの流れ

日本ウエスタンでは、業務管理やウエスの物流、洗浄、乾燥などの作業をおこなう。手ぶくろやウエスのよごれ具合での仕分けや仕上げなど、こまかい手作業は清穂会が担当している。

回収



仕分け



よごれの少ないもの

よごれのひどいもの

返却・ゴミへ

洗浄



マテリアルリサイクルへ

もういちど綿へもどして糸を再生し、二次製品（軍手やフロアーモップなど）をつくる。

乾燥



↑各部署ごとに名称がある。ここは「炎の軍団」!

仕上げ（最終検査）



↑穴のあいた革手ぶくろも、つぎはぎしてリサイクルする。

出荷



※●は日本ウエスタン、●は清穂会担当。

ふるまいで機械のよごれをふいている！



日本ウエストンは、現会長の臼井清三さんがサラリーマンをやめて1970年に創立した会社です。

「30年つづく精神障がい者の受け入れには、さまざまなことがありました」と語る創始者の臼井清三さん。

いまでこそ世のなかではリサイクルが主流になりましたが、創業当時は、機械をふくための布きれはつかいすてがあたりまえ。それも古着や下着が機械のそばにおきっぱなしにされているなど、あつかいもぞんざいで、ウエスを再利用してつかうことを受け入れる会社はほとんどありませんでした。

1990年代に入ると、地球温暖化など環境問題



が注目されるようになります。ごみの再利用や再資源化がさげばれ、日本ウエストンの事業は社会に評価されるようになりました。同時に、業績もいただいたのびていきました。

精神障がい者にもはたらくよろこびを

日本ウエストンには、社会から評価を受けるもうひとつの側面があります。それは障がい者雇用です。現在いる30人ほどの従業員のうち、6人が障がいをもつ人たちです。日本の障がい者雇用の平均が1.7%弱、法定雇用率（法律で定められた割合）は常用雇用56人以上の会社で1.8%（2013年4月から2.0%に改定）というなかで、雇用率20%という高い数字をしめています。

清三さんが障がい者を会社にはじめて受け入れたのは、1980年代前半のことでした。近所の病院から精神障がいの患者の社会復帰を手助けしてほしいとたのまれたのです。その後、精神障がい者を家族にもつ人たちからの問いあわせが多数よせられ、身体および知的障がい者をふくめて、従業員50人中30人が障がいをもつ人だったときも

あったといえます。

2002年、経営を息子の麻紗社さんにゆずった清三さんは、退職金をもとに障がい者（とくに精神障がい者）の雇用を支援する社会福祉法人「清穂会」を設立しました。



個人の目標をはりだしたり、社員全員が登場して、映画「踊る大捜査線」のパロディーポスターをつくったりするなど、仕事へのやる気を社内外にアピール。

どんな社長

事業を継承・発展させる、むこ養子

2代にわたり会社を育てる

現在社長をつとめる麻紗杜さんは、1989年に、総合商社のアパレル部門担当から日本ウエスタンに転職し、先代社長の清三さんの長女と結婚して臼井家に入ります。清三さんが「人徳を重視して、みずから娘むこに決めた」といいます。

当時はまだ環境活動の理解がえられない状態のなか、麻紗杜さんは清三さんとともにウエスのリユースと障がい者雇用を開拓していきました。2001年には、清三さんからバトンタッチされ、2代目社長に就任します。

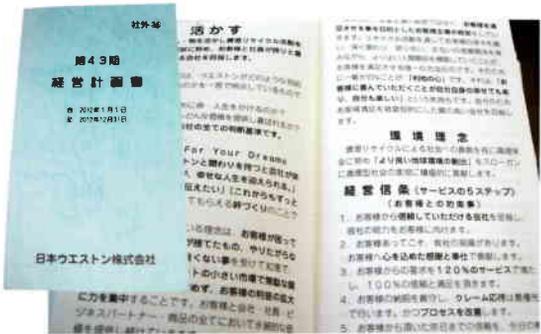
社長を交代して会長についた清三さんは、新社長に全幅の信頼をおき、経営にはまったく口出ししません。「清穂会」を設立後、2002年には福祉工場と地域活動センターを、2006年には就労訓練施設と通所授産施設を開き、障がい者を一般の企業に送り出す活動にとりくんでいます。

健康者も障がい者もわけへだてなし

麻紗杜さんは、先代社長の意志を受けつぎ、経営の基盤をかため、事業を大きくしています。そのいっぽうで麻紗杜さんがいま力を入れているのは、健康者も障がい者も分けへだてなく仕事の能力がみがけるしくみづくりです。

「食べものをほどこしてくださいといわれれば、1回はそうしますよね。でもそれがなん回もつづいたらどう思いますか？ きびしい言い方ですが、わが社も利益をもとめる企業です。仕事の質を要求し、それにこたえることが生きる力であり、本当のよろこびだと思いませんか」と、麻紗杜さんは語ります。

日本ウエスタンでは、早朝勉強会や学びの日、業務時間をさいた社員研修などをしばしばおこないます。目の前の仕事だけでなく、一人ひとりにレベルアップの機会をもうけているのです。



↑ 会社の指針となる「経営計画書」は毎年会社の状況により新たにつくりなおされ、社員にくぼられる。



↑ 社員の技能をみがくことを目的とした研修会がしばしばおこなわれる。

↓ 清穂会のスタッフに仕事の指導をする2代目社長の麻紗杜さん。きびしい経営理念があつてこそ、本当の福祉ができると考えている。





廃水処理に力を入れる

回収したウエスをせんとくするのに、日本ウエストーンでは、一日に約200トンもの水をつかいます。ウエスにしみついたインクや機械油のよごれを落とす際に、大量の水が必要だからです。この廃水を処理するために、化学薬品をつかわず、微生物の力でよごれを分解する、環境にダメージをあたえない最新技術を導入した廃水浄化施設があります。浄化された水はふたたび工場で使用される工業用水になります。

清穂会でも、せんとく廃水を浄化する装置を導入。1日に

屋根にソーラーパネルをとりつけ、太陽光発電システムを導入している。



清穂会でつかうせんとく用の水は100%再生水を使用している。



20トンの廃水が完全循環するシステムになっています。大手の工場も見学に来るほどのシステムです。

また2007年には、日本ウエストンの社屋の屋根に太陽光発電システムを設置しました。発電量などが大画面の液晶テレビに表示されていて、ひと目でわかるようになっています。さらに同社のホームページ上では、現在の発電量を公表しています。

日本ウエストンの廃水浄化施設 せんとくによってドロドロによごれた水(①)は、微生物と汚物を集め沈殿させる技術をつかった浄化装置(②③④)によってふたたびせんとく用水としてつかえるまできれいになる。



① せんとくをしたあとの、よごれた水。



② 薬剤をまぜて、よごれを沈殿させる。



③ 微生物を活性化させて水を浄化する。



④ ふたたびせんとく用水として使用する。

明るい職場をつくる

日本ウエスタンの朝は、社歌が流れる朝礼ではじまります。長年つづいている月に1度の早朝清掃もあります。ほかにもつぎのような、ユニークな活動がおこなわれています。どれも社長を筆頭に、従業員全員参加の活動です。

いろいろな活動

- **ワクワク朝礼**：1分間スピーチ／笑顔、笑い声の練習／社歌斉唱／お客さまへの約束唱和／あいさつ唱和／ハイタッチでスタート
- **メキメキ教育**：トイレそうじ／各自担当環境整備エリア／早朝勉強会・ビデオ学習会／早朝環境整備／地域清そう活動／読書・ビデオ感想文など



↑工場のなかだけでなく、会社周辺および地域の清そう活動も定期的におこなっている。

- **キラキラ表彰**：ありがとうカード最多発信賞、最多受信賞／グッドジョブカード／改善提案書最多提出賞／環境整備年間優秀賞／永年勤続社員表彰

- **ウキウキ行事**：事業計画発表会（12月）／中間レビュー発表会（4月、9月）／会食、忘年会、金華山登山／25kmウォーク&バーベキュー大会

→ 1時間以内で料理を完成させる「スポーツバーベキュー大会」。チームワークや下準備力をやしなう研修もかねている。



障がい者と健常者がいっしょにもてなす

日本ウエスタンでは、会社見学を積極的に受けいれています。いちど訪問すると、おとずれた人はたちまち同社のファンになってしまうほど、接客の対応がすばらしいといわれています。

たとえばくつをぬいで社屋にあがろうとすると、全員のスリッパに個人名と社名がプリントされています。ゲスト一人ひとりには、それぞれの名前をつかった詩が書かれたカード、名前がししゅうされたおしぼりやコースターなどが用意されています。



これらは、同社と清穂会の人たちがつくっています。スリッパ。会社にかかわるすべての人とよりよい人間関係をきずきたいという思いから、おもてなしを考える「お客さま幸せプロジェクト」を立ちあげ、お金をかけずに気持ちをこめて歓迎する方法をつくりあげたのです。障がい者と健常者がいっしょになってのあたたかいもてなしが、この会社の雰囲気をつたえています。

↓お客さんは、コースターや社長のつくった詩が書かれた色紙などでむかえられる。おしぼりにはひとつひとつ名前がししゅうされる。



かんが
考えてみよう!
 はな
話しあってみよう!

じんざい しやかい 人材をいかす社会を!

日本ウエストーンでは、社会福祉法人「清穂会」と連携して、はたらきながら職業訓練ができる場所を提供し、いままでかえりみられなかった精神障がい者の雇用をサポートしようと考えています。

いまのところは、日本ウエストーンが仕事をとってきて、仕分けや仕上げ部分を清穂会の福祉工場や通所授産施設にまわし、職業訓練をしてはたらける人は日本ウエストーンが受け入れるという体制がとられています。清穂会では、一

般企業に障がい者が就労するまでのサポートや就労後のケアもおこなっています。

このように障がい者の立場で事業を展開する会社は、現在でも少数です。企業と福祉施設とが連携して障がい者の雇用を促進するという日本ウエストンの試みを、みなさんはどう思いますか? 話しあってみましょう。



↑清穂会の作業所ではウエストンのリユース作業のほかにも、レーザー加工による印鑑の製作や名前入り加工などオリジナルグッズを製造している。



↑障がいをもつ従業員が製造する「名前入りうちわ」。一つひとつ、わくぐみに紙をはりあわせてつくる。お中元などの贈りものとして人気がある。



↑工場内は、ごみひとつ落ちていないほど、どこもきれいだ。よごれたら、すぐにそうじすることができていされている。

しゃちょう うすい まさと 社長の臼井麻紗杜さんはこう考える!

日本ウエストーン社長の臼井麻紗杜さんは、同社と清穂会が連携した事業モデルについてこう語ります。

「わたしたちは障がいをもつ従業員をキャストさんと呼んでいます。工場では人手が必要ですから、キャストさんがいないと仕事がまわりません。清穂会がないと、日本ウエストンの仕事になりたていかないので、一方、日本ウエストーンがないと、清穂会だけでは仕事がうまれません。必要な者どうしがあわされば、大きな力にならないかという発想です。

将来は、日本ウエストーンが管理、営業、企画開発の役割をにない、工場の運営と障がい者雇用は清穂会がおこなうことを考えています。会社は利益が出て、社会福祉法人は運営ができる。従業員は賃金がかせげる。

三者が共存共栄し、よい方向に行くことが目標です」

先代社長の清三さんは、清穂会をとおして障がい者(とくに精神障がい者)の社会参加を全面的にサポートする事業を展開しています。精神障がい者の社会参加は、あまりすすんでいないのが現状です。麻紗杜さんと清三さん親子は、「ひと」をいかす新たな試みに情熱をそそいでいます。



→社長の臼井麻紗杜さん。