

# 2015年度経営者「環境力」大賞の発表

2月19日、青学会館アイビーホール（東京都渋谷区）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。第8回目の今回も共催の日刊工業新聞社に加え、多くの企業からご支援をいただきました。

顕彰式では藤村共同代表が受賞理由を発表し、加藤三郎共同代表と日刊工業新聞社の出水社長から賞状を授与。本号では受賞理由を紹介します。（受賞者の発表内容は次号に掲載）

## 事務局

2014年度経営者「環境力」大賞受賞者（五十音順）

臼井 麻紗杜 氏	日本ウエストーン株式会社	代表取締役	岐阜県岐阜市
高橋 誠 氏	東新プラスチック株式会社	代表取締役	東京都八王子市
西尾 智之 氏	株式会社西尾硝子鏡工業所	代表取締役	東京都大田区
本杉 彰 氏	有限会社本杉工機	取締役	京都府久御山町

### 受賞理由

応募の際に寄せられた個人評価書、ヒアリング、審査会での意見を元に取りまとめた各受賞者の主な受賞理由は次の通りです。

#### 臼井 麻紗杜 氏

（日本ウエストーン株式会社 代表取締役）

- ・各種製造工場から最終的にごみとして廃棄されるウエスなどの布・軍手などを回収し、洗浄して再生利用し、工場内のウエス等の廃棄物ゼロを国内外で目指している点。
- ・他社と連携し旅客機用の特殊高性能ウエスを開発するなど、高い循環技術力がある点。
- ・ウエス洗浄の排水処理には、化学薬品を使わず微生物で汚れを分解し、浄化水は工業用水として再利用している点。
- ・自動車、航空機などの製造工場のバックヤードを担い、地球環境を保全し資源を再生させる新たなビジネスモデルを構築。これまでに2000社を超える企業でゼロエミッションを達成した点。



受賞者集合写真 前列左より津川氏（臼井氏代理）、高橋氏、西尾氏、本杉氏。後列左より藤村共同代表、出水社長、加藤共同代表

- ・300年企業を目指し、障害者雇用や環境問題など社会的課題に向き合い、先を見通した企業価値を生み出す努力をしている点。
- ・規模の拡大ではなく、顧客主導の経営に徹し、1社売上率10%を超えないルールを設け、顧客と共創できる事業に絞っている点。

## 高橋 誠 氏

(東新プラスチック株式会社 代表取締役)

- ・付加価値の高いサービスを提供することで、非価格競争のビジネスモデルを迫及し、持続可能な経営戦略を実践している点。
- ・これまで金属しかなかった成形品を、樹脂に変え、軽量化、低価格化を実現。さらに他業種と連携し、他業種をつなげる橋渡しの役割を担うことで、経営危機を乗り越えた点。
- ・京都議定書を機に、超精密化、ごみ等の異物除去を進めクリーンブースでの製造や検査を実施し、製品の品質管理に努めるなど新しい機械を導入し、品質向上、顧客の満足、省エネを実現した点。
- ・工夫することの大切さや楽しさが従業員にも浸透し、古い工場では熱中症対策として大型扇風機でミストを創り出した。その経験を生かし、新工場建設時には、廃熱利用など様々な工夫を施し、工場のエコ化を実現している点。
- ・皆が一緒に働けることが大切と考え、家族経営の良さを活かしていこうとする点。

## 西尾 智之 氏

(株式会社西尾硝子鏡工業所 代表取締役)

- ・100年企業を目指して、中小企業の海外進出、鏡技術の再生エネへの活用など、新しい時代の波に挑戦している点。
- ・会社の100年ビジョンを策定し映像化するなど、先を見通した戦略性を持っている点。
- ・また国内外の動向を見ながら、量で稼ぐ時代から付加価値を増やす質の経営に舵を切り、単なるガラス加工から異業種や関連業種との連携により完成品を販売できる「モノづくりのメーカー」を目指している点。
- ・鏡技術を太陽熱発電に活用するプロジェクトに、大学や大手企業とも連携し、成功させ

ている点。

- ・社員を大切にし、ベテラン、中堅、若手が共に働くことで、技術を確実に次世代に伝承する「技術3人体制」を作っている点。
- ・『環境整備プロジェクト』として、無理、無駄、ムラをなくし、生産性の高い職場を実現。積極的に見学者を受け入れ、信用度と企業価値を上げ、その結果として受注を目指している点。
- ・「人」こそが最大の資産であるとの認識から、技術の伝承と人材の育成に力を入れている点。

## 本杉 彰 氏

(有限会社本杉工機 取締役)

- ・「モータを作る会社ではなく、勿体ない〜人・もの・時〜を合言葉に修理を行う会社。モータのメンテナンスを通じて、モノを大事にする大切さを伝えていく仕事。」を目指し、「地球環境の保全が人類共通の最重要課題の一つであることを認識し、全組織を挙げて環境負荷の低減」に努めている点。
- ・鉄道モータの整備を中心に、使い捨て産業用モータの修理・整備・再使用に着目し、独自の3Rと1リペアによる環境負荷の低減を事業の展開につなげている点。
- ・省エネ・環境負荷低減の必要性を促す提案型営業を行うなど、自社での取組に終わらせず、顧客に提案する営業を行っている点。
- ・従来の水や溶剤を使用した高圧洗浄から、ドライアイス・ブラスト洗浄に切り替え、水質汚染や洗浄後の産業廃棄物を大幅に削減した点。
- ・修理業であり、公共交通機関である鉄道事業に従事し、使用不能なモータは分解・選別して資源リサイクルするなど、すべてが環境負荷低減につながる事業を展開している点。

# 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 麻紗杜 氏

日本ウエストン株式会社 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



(臼井麻紗杜  
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、会社という舞台上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。

航空機の特種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種クロスを開発した。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種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キロウォーク」では取引先と一緒に歩き、バ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



って処理するものと、リサイクルして収入になるものをきちんと分けている。最近では処理費の方が少なくなっている。そして新しい工場をきれいな状態で維持しよう、大事にしようという社員のモチベーションがあがった。

**西尾 智之 氏**

株式会社西尾硝子鏡工業所 代表取締役

2年前にこの賞を受賞した方に「厳しい賞だがやってみるか」と声をかけてもらい、挑戦した。受賞できてうれしい。



ガラスというとほぼ9割の人が、窓ガラスかコップをイメージするが、我が社は窓ガラスもコップも作っていない。ガラスの施工がメインの事業である。ガラスの小口を磨く、曲面に加工する、金属等のフレームなしでガラスを接着できるなど、ガラスの素材感を活かした施工技術がある。特にガラスの小口を45度に加工し気泡を入れずに接着する技術には定評があり、シャネル、エルメス等スーパーブランドのショーケースにも採用されている。こうした店に行った時には、ケースの商品だけでなく、ガラスの加工も見てほしい。

西尾硝子は昭和7年に私の祖父が鏡を作る会社として創業した。鏡は80年たった現在も形は同じだが、使われ方が大きく変化し、鏡の光を反射させる機能が注目されている。太陽の光を鏡に反射させ、光を集めて太陽熱発電するビームダウン型集光装置を東京工業大学と共同開発した。このシステムは2007年にアブダビ首長国で採用された。室外で鏡を使う場合は紫外線や雨風に耐える性能が必要で、工夫を重ね超耐候性を誇る屋外用ミラーを開

発した。これは環境分野で未来に役立つ技術だと考えるが、その用途を開発することにも力を入れたい。

リーマンショックの時は価格競争に苦労したが、価格で勝負するのではなく、価値を高めたいと考えた。ガラス加工と言えば「西尾」といわれるようにしたい。2020年のオリンピックに向けて都内で斬新な空間が作られるだろう。西尾の技術力の見せ所だと考えている。

また、ブランド力を向上させるために工場見学会に力を入れている。2015年は年間約330名が訪れたが、2018年には1000人にしたい。1回10人を週2回受け入れて年間（約50週）で1000人だ。南は熊本から北は小樽まで、修学旅行の中学生が見学に来るが、若い世代に額に汗して働くことの尊さを知ってもらいたいと願っている。

さらにインターンシップにも力をいれ、モノ作りの原点を知ってもらいたいと考えている。文部省からの依頼で、日本とドイツのモノ作りに関する企業が交流するプログラムに参加。2014年2015年とドイツのマイスターと交流したが、ドイツでは技術だけでなく経営についても教えていることに刺激を受けた。今年是我が社から1名ドイツに派遣する予定だ。

技術の継承を大切にし、1つの技術を最低3人が出来るように、また1人で複数の技能を持つ多能工を育成することを目指している。我が社の工場には118項目の技術があるが、それぞれに①経験がない、②指導者がついて時間をかければできる、③1人で時間をかければできる、④1人の作業に問題がない、⑤技術を指導できる、この5段階で技能を数値化し、各人の習熟度を「見える化」している。どの技術が不足しているか、強化が必要な技術が何か、一目瞭然になった。

年に1度開く「事業発展計画の発表会」は社員が自分を認める「承認」からスタートし、

1人1人に「感謝状」を手渡している。個別に伝えるのではなく、全員の前で具体的に感謝の気持ちを伝えることが大事だと考える。全員で賞賛し全員が賞賛される、我が社の最も大切な1日である。

経営の気持ちを持った社員を育てるため、週末に西尾塾を開いている。財務やマーケティング、理念を伝える場である。チームワークで仕事をするので、デザイナーなど社外の人も参加し、互いに学ぶ場になっている。

## 本杉 彰 氏

有限会社本杉工機 取締役

モーターを修理する会社で、社員は25人。昭和44年、家族経営で3人で創業した。当初は鉄道用のモーターの修理だけだったが、平成7年から民生用産業



用のモーターの修理も始めた。古くから美術品や建造物の修理技術はあったが、希少性や美術性という価値が認められる場合に限定されたものなので、そうでなければ捨てられてきた。

経済成長のためには、スクラップ&ビルドの考えは理にかなった部分もあると思うが、我が社では「もったいない」をコンセプトに修理している。一番大事なのは、修理するに値するものかどうかを正確に見分けることだ。壊れたとお客様はいうけれど、別のところに原因があつて不調な場合も多い。検査技術、長年の経験や勘を駆使してモーターの状態を把握し、分類している。修理には材料もエネルギーも使うので、修理したことでモーターの性能が落ちたのでは本末転倒である。同じコストをかけるなら、新製品を購入した方が効率がアップしていい場合もある。この選別

の見極めは適切に行っている。

修理不能と見極めたモーターは、さらに選別する。分解してプラスチック、鉄、銅、アルミ、産業廃棄物に選別し、処理している。資源としてリサイクルできるものはリサイクルし、リサイクルできないものは適切な機関を通じて適切に処分する。実に当たり前のことだが、簡単なようで非常に難しいことだ。

この業界は社会的認知度が低く、次世代の担い手に困窮している。仕事内容は3Kよりさらに厳しく、入っては辞め入っては辞めの繰り返し。同業者の高齢化による廃業が続いている。廃業＝技術の継承が途絶えることは、非常に残念。技術に蓄積された「時間」の重大な損失だ。鉄道、船舶、公共上下水道、電力など、広い分野でモーターや発電機は日常に欠かせないものである。我が社は鉄道用モーターを中心に技術の底支え、品質の確保を担っている自負がある。

人の育成をしなければ、経済活動は行えないという観点から、森林間伐ボランティア、桂川クリーン大作戦、月2回の地域の清掃活動、全国水質調査ボランティア、琵琶湖の葦刈りなどの活動に取り組んでいる。これらの活動に参加する従業員が増えてきている。活動を通して、大切なことを心に刻み、社会貢献活動を誇りに思う人材を育成したい。

2014年度の国土交通省の発表によると、2050年に日本の人口は1億人を割り込み、労働者人口は4600万人に減少。そのため外国人労働者の育成も急務と考え、ベトナム人実習生を8年前から受け入れて育成している。

地元の小学校へ出前授業を行い、仕事や環境の観点から、未来を支える子どもたちへ、環境と共存するための啓発活動も行っている。

「人がもったいない、時間をもったいない、モノをもったいない」を実践し、しぶとく生き抜いていきたい。