

香川大学大学院地域マネジメント研究科

Case Study Paper Series

ISSN1881-3224

N0. 19

「資源リサイクルで地域社会に貢献する」
＜（株）リソーシズのケーススタディ＞

塚田 修

2014年1月

E-mail: tsukada@gsm.kagawa-u.ac.jp

Graduate School of Management,
Kagawa University

2-1, Saiwai -cho, Takamatsu, Kagawa 760 -8523, Japan

<http://www.gsm.kagawa-u.ac.jp/>

目次

1. 会社概要
2. 会社設立の経緯
3. 社会的背景
4. 歴史と発展段階
5. 創業者家族について
6. 理念、ミッション、モットー
7. オペレーション
 - ・ 7つのリサイクルソリューション
 - ・ 国分寺工場
 - ・ 綾川工場
 - ・ 千疋工場
8. 容器包装リサイクルの現状
9. 株式会社リソーシズの3つの特徴
 - 9-1 社員元気で、職場きれい
 - 9-2 障害者も一緒に活躍：ダイバーシティ
 - 9-3 オープン経営で常に上へ
10. 今後の戦略

経緯と謝意

株式会社リソースとの関係は、2012年のJICA海外研修団中小企業振興政策（アフリカ地域）研修の一環で工場見学をさせて頂いた時に始まった。アフリカからカメルーン、エチオピア、ナミビア、ナイジェリア、タンザニアからの人々が参加した。

その工場見学の際あった社員の明るい挨拶、工場の清潔さ、沖川修代表取締役（現会長、以後会長と記述）のおもてなし溢れる対応に感激した。社員は手作りでアフリカの国々の国旗を作って歓迎してくれた。帰りには社員全員と記念写真を撮り、バスが門を出るところまで送ってくれた。これらの行動に感激し、その後、すぐにこちらから電話し沖川会長とのアポイントメント(予約)を取り付けた。そして個人的にお話をお聞きする機会を得てより一層興味をひかれた。

その後、JICAの草の根支援事業でこの事業をタイのチェンマイ市に移転するプロジェクトを計画した。そのプロジェクトの準備として2013年1月末に株式会社リソースの真部修司統括部長（以後真部部長）に参加してもらい一週間チェンマイを訪れ市環境職員と現地を視察し話し合う機会を得た。残念ながらこのプロジェクトは未だ実現していないがいつか再度挑戦してみたい。

このケースを書くに当たり株式会社リソースの沖川修会長、沖川学社長にはご協力を得た。特に、真部部長には資料の収集・提供その他チェンマイプロジェクトに同行して頂く等大変協力して頂いた。ここに感謝の意を表したい。

1. 会社概要

社名であるリソーシズは英語で Resources, 「資源」を意味する。かつてゴミと呼ばれたびんやアルミやPETの空容器 やプラスチックは正しく資源であるという認識を持って、徐々に業容を拡大してきている四国一の資源回収・資源化の会社である。廃品回収の暗いイメージと対照的な社員の明るさ、工場の清潔さは訪れる人に強い印象を与える。障害者を積極的に雇用し他の社員と分け隔てせず一緒に仕事をし、スポーツを楽しむ。そして、何事も前向きにとらえ好奇心を発揮し続けるオープンな経営は働くものと訪れるものをワクワクさせる。「地球はひとつ。限りある資源」をスローガンに21世紀の循環型社会形成に取り組む魅力ある会社である。

2. 会社設立の経緯

沖川会長が勤務していた「広島容器」は会長の親類の会社で、当時主に「びん」を扱っていた。主力ビンは一升瓶・ビールびん・飲料メーカーのびんであった。当時、リターナブル（回収可能な）びんが各メーカーにおいても必需品であった。当時は高度成長期の真ただ中で多くの物が飛ぶように売れ生産が追い付かない商品も多々あったのである。コカ・コーラのびんもその一つであった。

当時地方で、新品のびんの生産依頼をしても首都圏に優先的に回されて、地方は後回しという状況であった。新品のびんの生産が追いつかない中、リサイクルビンは、洗浄してすぐに使用できるもっとも効率の良いものであった。店に並べれば商品が売れるのに、その店に商品の容器が無いために生産出来ず商品を届けられないということは、極めて悔しい事なわけである。このような時代に「広島容器」と取引のあった「中国コカ・コーラ」が何度も洗浄し使っているうちに、傷が入りエラーとして廃棄するものも多く出るようになった。どうしても容器びんが足りないという問題が発生した。

そこで広島容器に九州・四国の近県からコーラの空き瓶を買うように依頼されることになった。この要請を受け、会長は大型車でびん買い取の為に九州・四国を回っていたとのことである。

そのような時に、営業所を九州と四国に出すこととなり、どちらかに行つて欲しいとの話があり、当時お付き合いしていた方（今の奥様）が香川県に居ることもあり四国担当として高松に赴任したとのことである。

高松においても飲料メーカーの空きびん、一升びん、ビールびんを取り扱い、「四国コカ・コーラ」においても「広容の沖川さん」として知られていた。

時代と共に主流のびんから缶に変わり、缶からペットボトルに変わりかけたころ、四国

コカ・コーラより「広島容器で、飲料容器の選別工場をしてみないか？」との声をかけられ本社に相談した。

事業化のプランとしては取引先の「コーセイリサイクルセンター」を広島容器に買収してもらい、そこをベースにしようと考えた。しかし本社から「潰れそうな会社を買ってどうする！」と断られ、個人として買取りスタートしたということである。

当時、株式会社リソーイズに高松市という行政の荷物が搬入されることが出来た理由は、買収したコーセイリサイクルセンターが当時すでに高松市のびんを受け入れていた実績があったからだ。

その当時の工場は土間はガタガタで舗装されていないところもあり、トラックが通れば土埃が舞う環境で、とても工場というものではなかった。会長は仕事の効率は職場環境からの思いからまずは、土間の清掃（当時冷蔵庫や車・バイク等が散乱している状況だったそう）をし、順番に工場の設備を綺麗にしていった。

このような時代背景の中、平成7年「消費者による分別排出」、「市町村の分別収集」、「事業者の再商品化」で消費者、市町村、業者の3者が責任を分担することによりリサイクルを推進する法律「容器・包装リサイクル法」が制定された。

時を同じくして四国コカ・コーラグループより排出される有価廃棄物を安定した処理費で適正に処理することを目的として平成7年「有限会社 コーセイリサイクリングセンター」を買収した。平成8年組織変更を経て平成8年「四国コカ・コーラボトリング株式会社」グループの一員として「株式会社リソーイズ」に社名変更し、設立された。

その時当時広島容器（株）に勤務していた沖川修氏を代表取締役とし、旧コーセイリサイクルセンターの川原社長も参加し、出資比率は65%を広島容器（株）、沖川氏、金本氏、川原氏が保有し、35%を四国コカ・コーラグループが保有した。四国コカ・コーラグループは非常勤取締役と非常勤取締役及び監査役各一名を派遣することとなった。

この会社の目的は、①四国コカ・コーラグループの廃棄物（有価物：缶類、びん類・紙類《段ボール》・PET等すべての有価物）を集中処理する。②四国コカ・コーラグループの廃棄物処理を充実したものにし、今後高騰が予想される処理費用を抑制することにあつた。

3. 社会的背景

人間の歴史のなかで液体、食料など様々な物を運搬、保管するための容器は様々な素材・形状をとりながら今日まで発展してきた。日本における飲料容器については、明治以降洗浄リサイクルされるびん容器が多く流通していたが、やがて時代背景や消費者のニーズの変化と共に缶（スチール缶やアルミ缶）やペットボトルに変化してきた。飲料容器以外にもスーパーの発展と展示方法の変化に伴い大量のプラスチックが使用されるようになった。例えば、刺身や肉の包装、インスタント食品、野菜の包装に大量のプラスチックが使用されるようになった。

それと同時にこれらから生み出される廃棄物の量も膨大になり、増加の一途をたどっており、その処理が大きな問題となってきた。焼却炉の立地が住民の反対で益々困難になり海埋め立て地も限界に近づいている。こうした状況は生産者として、また消費者としてどのように廃棄物処理に対応するかが、日本経済の持続的な発展にとって重要な課題となってきた。

前述したように平成7年「容器・包装リサイクル法」が制定された。高松市においても平成12年7月新たなリサイクルシステムがスタートした。回収・処理方法は全国一律ではないため住民への説明会は各自治体が行うこととなった。分別排出のポスター、収集日のカレンダーの配布、小学生からの道徳教育でのごみ処理に関する教育など多くの準備作業を要した。

他県の中には飲料容器を缶、びん容器、ペットの3種を分類して回収する方式をとるところもある。これに対し高松市では飲料容器3種を一つにしての回収方式を採用した。その理由は、分別種類を増やせば、住民個々の分別排出の負担が増す。また行政での回収回数が増加し結局経済的負担が増えることになる。実際、住民による分別排出に協力してもらっても、多種多様な容器で分別に誤りがあり、結局のところ分別処理が必要になる。この分別処理を株式会社リソーズが行うことで両者の最適化がなされることになった。この選別処理を行うことで住民へのサービス向上と、行政の経済的負担を軽減することが出来る現在のシステムが構築された。

4. 歴史と発展段階

ここで簡単に株式会社リソーズの歴史と発展の経過をまとめておく。

- 平成 8年 有限会社コーセイリサイクルセンターを買収し、平成8年組織変更を経て四国コカ・コーラボトリング株式会社のグループ会社として株式会社リソーズに社名変更し、設立。
- 平成 9年 財団法人 日本容器リサイクル協会の再商品化事業者に登録。香川県高松市各収集運搬、香川県産業廃棄物処分業許可を取得。
- 平成10年 既存施設（びん、缶、ペットボトル類処理）の増設。廃プラスチック類処理施設新設。高松市の新しい収集形態開始（三種混合回収への変更、廃プラスチックの分別回収）
- 平成13年 兵庫県の神戸市、尼崎市、高知県、愛知県の松山市、徳島県と岡山県の産業廃棄物収集運搬許可書を取得。
- 平成14年 本社および国分寺工場 ISO14001 認証取得。
- 平成16年 障害者雇用開始。
- 平成17年 綾川工場（ペットボトル粉砕）竣工。
綾川工場 ISO14001 認証取得。ペットボトル逆有償化。

- 平成18年 綾川町千疋に土地と工場を取得。
資本金を1,000万円から4,000万円に増資。
- 平成20年 千疋工場竣工。アルミ加工事業開始。
千疋工場 ISO14001 認証取得。
- 平成23年 自動販売機解体事業開始。
- 平成24年 脱酸剤（ペレット・ブリケット）製造開始。

5. 創業者家族について

初めに現社長である沖川 学についてのエピソードから始めたい。

沖川学は中学校に入ってある指導者との出会いのおかげで陸上での結果が出るようになり、高校二年の時に中・四国で1番になった。それからは38連勝という驚異の記録をつくり、大学へは陸上での推薦を考えていた。しかし2年生の冬に疲労骨折し、3年生での結果が出せず悔しい思いをした。しかし当時「出場すれば勝てる！」とっていた沖川学にとってこの「悔しさ」を思い出させてくれるこの経験が良かったという。陸上で結果が遺せず大学への進学をあきらめかけていたところに、北京体育大学への進学の話聞きそちらに進むこととなった。

沖川学の父であり会長、沖川 修に「なぜ息子さんを中国に行かせたのですか？」とか「将来の事を見越して息子さんを中国に行かせたんですか？」と聞くと、笑いながら「(家計の)経済的に中国の大学であれば行かせてやれると思ったんだよ」と答える。それにしても知人も親戚も誰もいない中国に息子を行かせるとは大胆な決断である。

沖川学は中国で「今までスポーツを競技でしかやった事がなかったので、リクリエーションとして他のスポーツもやってみよう」と考え野球・ラグビー・レスリング・テニスなど他のスポーツに参加して行った。その当時、ある一人の男の人と出会うこととなった。同じ大学で学ぶ華僑の人であった。名前は「鄭 自然」。親友と呼べるほど仲が良くなった二人が、将来の夢を語りあったという。今後の社会背景の中何が商売として成り立って行くのか？

世界人口の増加により食糧不足が起きるのでは？特に日本では農作物は輸入に頼りがちな部分があるので日本で農業をすれば面白いのではないだろうか？世界的に人口は増加しているが日本では高齢化といわれる程、少子化が進んでいる。家族形成も核家族といわれる家族も増え、親の面倒を見るのに困難な状況になっているのでは？福祉施設などが必要とされるのでは？戦後経済を支えてきたブルーカラーと呼ばれる人たちが減りホワイトカラーの人が増加してきている。大量生産がひと段落し、今後廃棄物が出てくるのでは？その廃棄物を処理するような人たちが少なくなるのであれば、会社を立ち上げてても需要はあるのでは？そんな将来の夢を語りながら、「大学を卒業したら5年間はどこかに就職し、お金をためて2人で起業しよう！！」と決意していた。

大学4年生になり卒業まで残り1年となった時、父、沖川 修よりコーセイリサイクルセンターを買い「ごみ屋」をするぞ！との一報があった。それを聞きすぐに一時帰国した。状況を見て、「卒業をしてからだ遅い！やるなら今から親父を助けないと！」感じた。その話を聞いた周りの人たちは一斉に反対。その中「鄭自然」ただ一人「チャンスじゃないか！先に日本に帰れよ！」と背中を押してくれた。

大学を中退し日本に帰り会社・工場と呼べる状況ではない中のスタートであった。しかも、もとの従業員の協力を得られない。「なぜ、手伝ってくれない！なぜ、一緒にやろうとしない！」と思いながら作業をしていた。それをサポートしてくれたのが、夏休みを利用して帰国した鄭自然や会社のお盆休み・休日を利用して来てくれた高校の友人、現在メンテナンス担当をしている栗本部長だった。

会社環境・設備を整えるうちに、だんだんと社員が協力してくれるようになった。その時「社員が協力してくれなかったのは、社員に非があるのではなく会社に非があった」と気づかされた。作業設備はボロボロで、工場内も車が通れば土埃が上がるような環境で作業をさせてしまっていたという申し訳ない想いが込み上がってきた。

中国で出会った鄭は大学を卒業し就職。数年間他社で営業をした後に、約束通り沖川学と共に一緒に会社を盛り上げている。

社長の弟である沖川勉もまた中国に留学した。勉の中国生活と父沖川修とのエピソードを紹介する。当時中国での生活には1万円程あれば贅沢が出来る程であった。その反面、日本の常識とはかけ離れた事も多々体験した。

ある日とある場所までバスで行こうとバス停に止まっているバスに乗り込んだ。広い空間に2・3人しか乗っていない。これで椅子に座っていけると心の中で喜んでいた。そろそろ出発の時間だ。しかし出発する様子が無く、おかしいと思っていると「今日は運行しません。」とアナウンスがあった。すると他のお客さんは何のためらいもなくバスから降りた。そのバスでしか行き方を知らない勉にとっては納得がいかず、「なぜ運行を中止したのか？」と運転手に詰め寄った。運転手は「客が少なすぎて儲からないから」と言う。日本の公共機関ではまずあり得ない回答にびっくりした。しかしそのバスでどうしても行かなければならなかった勉は「何人の客がいたら出発出来るんだ？」と問いかけ運転手が答えた客の人数分の料金を支払い出発してもらった。嘘のような本当の話である。

今 株式会社リソーシズを振り返った時、中国で経験した日本では非常識でも日本以外では常識というこの兄弟の経験が大いに戦略の中に行かされている。

何かをするのにリスクを恐れていては動けない。振り子を大きく振ろうとすればそれだけ大きなリスクもあるだろう。石橋を叩いて、渡っている途中に橋が崩れ川に落ちてても対岸まで泳げばいい。その時は魚の一匹でもつかんで対岸に行くぐらいの気持ちが大事だと。

6. 理念、ミッション、モットー

株式会社リソーシズの基本理念として以下のように表現されている。

株式会社リソーシズは、リサイクル事業の推進を通じて、「地域環境の保護と地球環境の保全」を意識し、社員全員参画のもとで資源の有効活用による環境負荷の低減に勤めます。そして3Rの推進：Reuse（ゴミ資源の再利用）、Reduce（ゴミ発生の抑制）、Recycle（ゴミの再資源化）が謳われている。

沖川修は創業以来常に社員に以下のようなことを繰り返し語っている。

- 「人がやらない事をやるから価値がある」
ナンバーワンはナンバーツーが頑張れば追いつかれる可能性があるため、オンリーワンを目指そう。そのためにも皆がそれは儲からないだろうと言われる隙間的な事業を出来る企業づくりをしたい。
- 「相手に喜んでもらいなさい」
取引を行う中で相手も商売をしているわけだから、自分の利益だけを求めて相手を苦しめるようなことをしてはいけない。相手が喜んでくれるからこそ取引が続く。
- 「値切るな」
物には相場価格があるのだから、値切ってもどこかにしわ寄せが来る。建物で価格をたたけば柱が細くなるし、車の価格をたたけば何かの修理の時に必ず金額に加算されてくる。
- 「想いを変えて考えてみなさい」
株式会社リソーシズに搬入される荷物にゴミが入っていて当然。全てが汚いわけではない。ほんとうの一部の方が間違えて入れたもの。その一部の方がいるからこそ株式会社リソーシズに選別という仕事があるのだから、ゴミを入れた方にむしろ「有難う」と感謝しながら仕事をしないとイケない。綺麗に分けられた資源だけであれば、我々は要らないのだから。
- 「仕事で思いついたことは、まずやってみなさい」
良くなるかもであればいい。もしだめでも元に戻せば良い。
このように他人のやらないことをやること、相手に喜んでもらう共存共栄、そして思いついたらまず行動の基本が繰り返し語られている。

7. オペレーション

株式会社リソーシズが推進する7つのリサイクルソリューションを、これらを分担する3工場（国分寺工場、綾川工場、千疋工場）との関係で記述する。

7つのリサイクルソリューションとは①あきビン色選別処理ライン、②あき缶圧縮ライン、③廃プラスチック回収処理ライン、④ペットボトル回収処理ライン、⑤ペットボトルフレック処理ライン、⑥アルミ缶加工処理ライン、⑦自動販売機解体処理ラインである。

国分工場：

敷地面積は第一工場が2,987m²、第二工場が1,523m²、建築面積がそれぞれ1,120m²、926m²である。第一工場はびん・缶・ペットボトルの分別、圧縮、梱包などの中間処理。第二工場は自治体の廃プラスチック類の分別、圧縮、梱包の中間処理を担当している。この国分工場では7つのリサイクルソリューションの内4つを行っている。

写真1 国分工場



① あきビン色選別処理ライン

あきビン専用ホッパーに投入され手作業処理ラインで茶、無色などに色選別し、それぞ

れのストックヤードに貯蔵し、ガラスビンの原料として専門業者に配送する。茶、無色以外のビンは、建設資材などの再生利用のためそれぞれの工場に配送する。

図表 1 ビン処理ワークフロー



出典：株式会社リソーシズ社内資料

② あき缶圧縮ライン

自治体や一般企業から回収したあき缶を手作業選別ラインで異物を除去し、磁力によりスチール缶のみを選別する。プレス機で圧縮後、製鉄の原料として専門業者へ配送する。アルミ缶とあきビンはそれぞれ選別し、アルミ缶はロータリープレス機で圧縮し千疋工場へ送る。

図表 2 缶処理ワークフロー



出典：株式会社リソーシズ社内資料

③ 廃プラスチック回収処理ライン

自治体から収集した廃プラスチックをストックコンベアに貯留し、その後バケットコンベアで破袋機にかけ、手作業処理ラインで異物を除去し圧縮し梱包した後、再利用の専門業者へ送る。

図表3 プラスティック処理ワークフロー



出典：株式会社リソーイズ社内資料

④ ペットボトル回収処理ライン

自治体や一般企業から回収されたペットボトルを手作業ラインで選別し圧縮、梱包し綾川工場へ配送する。

図表4 PETボトル処理ワークフロー



出典：株式会社リソーイズ社内資料

綾川工場：

敷地面積は2,645m²で建設面積は1,257m²。主な事業内容は、ペットボト

ルを破碎し（フレーク化）しフレコンバックへ梱包すること。

写真2 綾川工場



⑤ ペットボトルフレーク処理ライン

貯留ホッパーからコンベアに移され金属探知機で異物を除去し、一時貯留する。ショベルカーで破碎ホッパーに投入し約8mm角の小片に破碎し梱包する。ペットボトルだけのものやキャップ、ラベルなどが混合したフレークは再生利用の専門業者へ配送される。

図表5 PETボトルフレーク化処理ワークフロー



出典：株式会社リソーイズ社内資料

写真3 綾川工場での作業



千疋工場：

敷地面積は42,760m²で建築面積は6,484m²である。主たる業務内容はアルミ缶を破碎、熱処理し不純物（塗装、フィルムなど）を除去することや、自動販売機解体などである。

写真4 千疋工場



⑥ アルミ缶加工処理ライン

プレスされたアルミ缶を解体した後、磁選機によりスチール缶を除き、破碎機で細かく破碎し、さらにアルミ選別機でアルミだけを抽出してから約500度の熱風処理を行うロータリーキルン処理機でアルミに付着しているフィルムや塗装を除去し鉄鋼メーカーに再利用資源として納入する。

図表6 アルミ原料造粒化ワークフロー



出典：株式会社リソーシズ社内資料

写真5 アルミ掃流化ライン



⑦ 自動販売機解体処理ライン

飲料メーカーから廃棄自動販売機を収集する。自販機の冷媒装置の中にあるフロンガスを抜き取った後、一台ずつ手作業で解体し、資源分別する。

写真6 自動販売機の回収と解体作業



8. 容器包装リサイクルの現状

わが国の経済は、「大量生産・大量消費」により、目ざましい発展を遂げてきた。しかしそれと同時に生み出される廃棄物の量も膨大なものとなり、増大の一途をたどっている。最終処分場がひっばくし、焼却設備の立地がますます困難な状況となる中、生産者として、消費者として、どのように廃棄物処理の問題に対応していくかが、将来に向けた良好な環境の維持と、わが国経済の持続的な発展にとって、重要な課題となっている。

このような背景の中、容器包装リサイクル法（「容器包装に係る分別収集及び再商品化の促進等に関する法律」）は、家庭から出るごみの約6割（容積比）を占める容器包装廃棄物のリサイクル制度を構築することにより、一般廃棄物の減量と、資源の有効活用の確保を図る目的で、平成7年に制定された。続いて、循環型社会形成推進基本法、家電リサイクル法、食品リサイクル法、建設リサイクル法、自動車リサイクル法も制定され、これらが循環型社会を実現させるための法体系をつくることとなった。

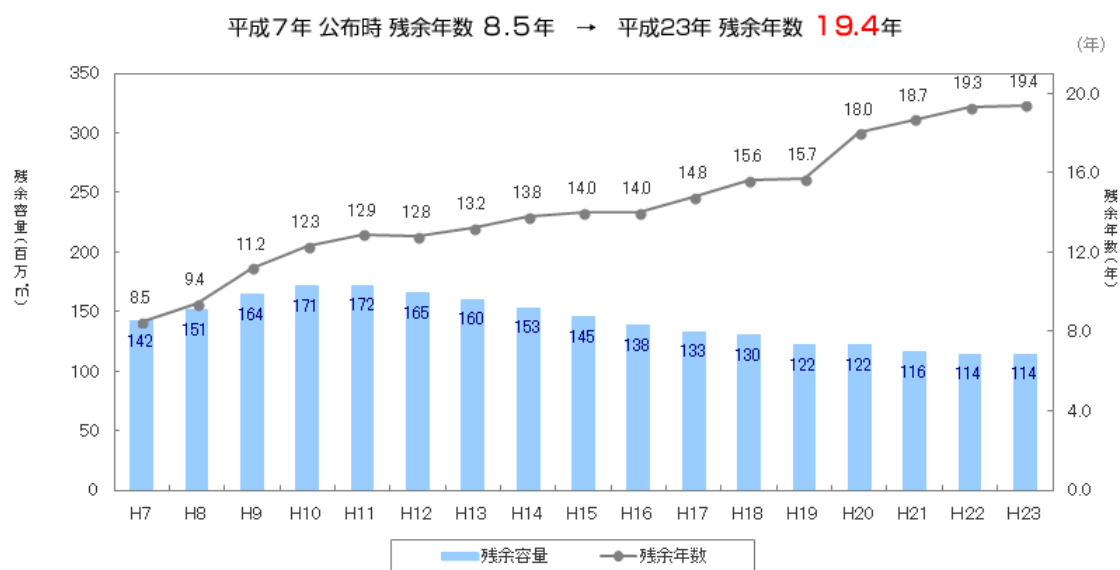
家庭ごみの処理・処分については、それまで市町村の固有事務として、全面的に市町村の役割・負担に依存していた。しかし、廃棄物の処理には膨大な費用がかかる。そこで、容器法（容器包装リサイクル法）では、これまでの責任分担をあらためて見直し、市町村が収集した後のリサイクル（再商品化）については、容器包装にかかわって事業を行っている事業者に、リサイクル（再商品化）の義務を課すことにした。その意味で、容器法は、日本で最初に拡大生産者責任（EPR；Extended Producer Responsibility）を導入した法律である。つまり、例えば日本コカ・コーラ株式会社がコカ・コーラを製造販売するとき、一本につき何円かを日本容器包装リサイクル協会に納付し、この財源がリサイクルにかかるコストを賄う仕組みである。鉄やアルミの缶のリサイクルに関してはこのような費用の

納付制度は無い。鉄やアルミの材料市場での販売価格で十分に処理コストが賄われるようである。

今までのところの容器リサイクル法の成果として

- ・循環型社会構築に寄与した
- ・市民のリサイクル意識が向上した
- ・事業者による容器の軽量化やリサイクルしやすい設計・素材選択が進展した
- ・最終処分量が年々減少し、一般廃棄物の最終処分場の残余年数が改善された（平成7年度 8.5年 → 平成21年度 18.7年）という成果があげられる。この成果を次のグラフで見ると分かり易い。

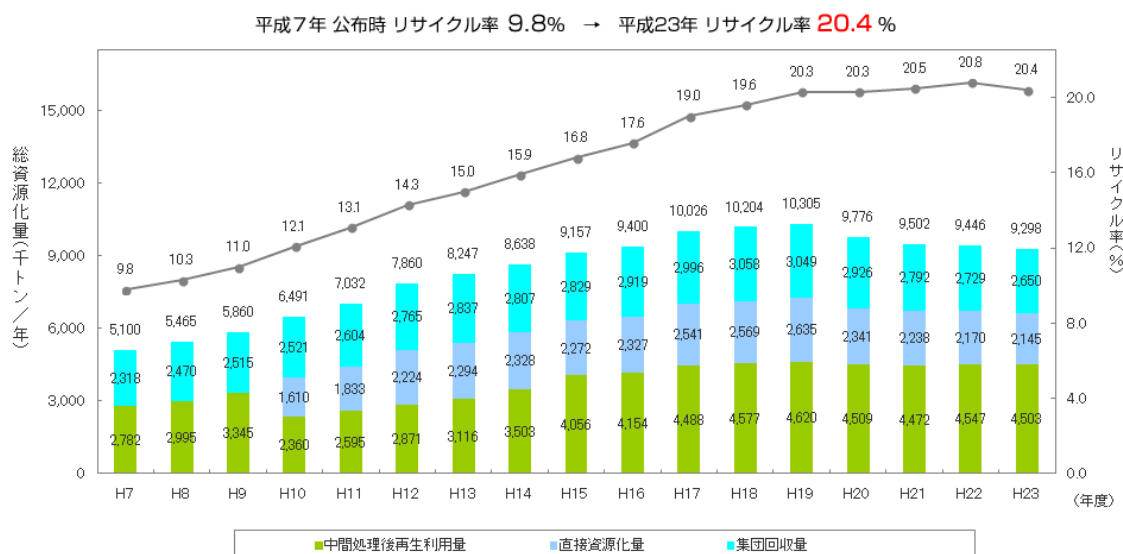
図表7 残余容量と残余年数



※平成17年度に修正された残余容量のうち、増量分(7,737千m³)を平成16年度以前のデータに上乘せし算出したため、平成16年度発表数値と異なる。

出典：日本容器包装リサイクル協会ホームページより

図表8 総資源化量とリサイクル率



出典：日本容器包装リサイクル協会ホームページより

わが国と海外のリサイクル状況を比較するために、平成19年6月末から7月初めにかけて、欧州のプラスチック製容器包装リサイクルの状況と今後の方向性を探ることを目的に現地調査を実施した。

図表9 日本、ドイツ、フランスのPETボトルリサイクル比較

	日本	ドイツ	フランス
リサイクル対象	PETボトルとは別分別のプラ容器包装	プラ容器包装 全部 (PETボトル含む)	ボトル(PET, PE)のみ
リサイクル率目標値	なし	60%(エネルギー含む) 全手法による)36% (メカニカルR)	EU指令に従う60% (エネルギー含む) 22.5%(リサイクル)
リサイクル率実績※	約50%	約97%(エネルギー含む) 約50%(メカニカルR)	21%(リサイクル)

PRO(責任組織)		容リ協会(財団法人) のみ	DSD+他 3 社(会社)	エコアンバラージュ+他 1 社(会社)
PRO の責任範囲		リサイクル	回収、リサイクル	リサイクル(ただし、実 施主体の自治体を支 援)
資金	原資	中身メーカー、容器メ ーカー、小売業等	Grune Punkt を得た メーカー	G マークを得たメカ ー
	拠出先	リサイクル事業者	回収、分別、リサイク ル事業者	自治体(リサイクル経 費の約 54%)
リサイクル手法の決定 方法		材料リサイクル優先を 含む入札選定により 再商品化手法が決ま る	分別後、購入してくれ る事業者により手法が 決まる	ボトルのみ対象であり 全て材料リサイクル事 業者が購入

出典：日本容器包装リサイクル協会ホームページより

9. リソース(株) 3つの特徴

ここでなぜ株式会社リソースをケーススタディとして取り上げたかの理由をあげ、その内容を解説してみたい。2011年 JICA のアフリカ研修プログラムで訪問した時の経緯は前述した。その際に見た工場と社員の対応が極めて印象的であった。ゴミのリサイクルから連想する汚さと目の前に見る作業環境の清潔さの違いは筆者に大きなインパクトを与えた。また働いている人々が明るく元気で実に心のこもった親切さとおもてなしを発散させていたことである。後で聞けば社員の何割かは障害者だと聞いて二度びっくりした。全く健常人と同じに選別ラインで働き、前向きで明るい。また会長や社長、そして窓口となってくれた真部部長とタイの JICA チェンマイプロジェクトなどでお話する機会があったが、皆さんどなたも極めてオープンでグローバル思考、そして前向きである。これは失

礼ながら四国の小さな企業のメンタリティーとしては極めて異質と感じた。そこで、社員元気で職場きれい、障害者も一緒に活躍、オープン経営で常に上への3点について調査してみた。

9-1 <社員元気で職場がきれい>

会社スタート当初はリサイクル業への認識が定着していなく「スクラップ業者」「ゴミ屋」というイメージが先行しがちであった。そのイメージを一掃したく、次の内容の事が社長や工場長より雑談の中で話があったという。

① 場内の清掃・トラックの洗車

ゴミ・スクラップなどを扱っている業者は、場内はほこりっぽく、トラックも汚れているのが当たり前になっていた。その中でも「ゴミ屋らしくないゴミ屋」を目指す為に、トラックを洗ったり、毎年場内設備の塗装をしたりと明るいイメージづくりを心掛けた。

② 服装や身なりに気をつける

飲料メーカーに出入りするにあたり、ここでもゴミ屋というイメージを払拭する為に意識して服装や身なりに気をつけるようにした。

③ あいさつをする

コミュニケーションの基本であり、出来て当たり前と考えられている。株式会社リソーシズでは作業は入社してすぐに出来なくても時間が解決してくれると考える。まずすぐに出来る仕事は「挨拶」！作業は2番！を徹底した。

これらがいつから始まったのかに正確に答えるのは難しいが株式会社リソーシズ、としてスタートした時点で既に行われていたと思われる。沖川修会長より他社で5S（整理・整頓・清潔・清掃・しつけ）という活動をしているという話を聞いた。ただ「しつけ」という言葉がどうもしっくりとこなかった。仮に「しつけ」という言葉でどのような事を社員に実践してもらおうか？との問いの答えが「あいさつ（A）」であった。

真部氏は「教育」という言葉で会長から問われた事はほとんど無かったという。いつも雑談の中で「どんな会社にしたいのか？」という社員との対話の中から実践されてきたものとのことである。社員同士でこうすれば良くなるのではないか？こうすれば綺麗に見えるのでは？との声を会長が「おう！いいじゃないか！」と言ってくれた。ただそれだけがここまで継続出来た力だと考えるとのことである。

9-2 <障害者も一緒に活躍：ダイバーシティ>

2003年香川大学付属坂出養護学校（現：香川大学付属支援学校）（以下支援学校）の一人

の教員が会長を訪ねてきた。「私のAという生徒をリソースズで実習させて欲しいのですが・・・」と言われた。沖川会長が「なぜ、リソースズに？」と尋ねたところ、

「中学校・高校と自宅からお母さんが送り迎えをする中で、リソースズの工場の前を通るたびにここに就職できれば歩いて通勤ができるのにね、と言いながら6年間通学してきたみたいでして・・・就職は無理かとは思いますが、お母さんが納得する為にも実習（就職トライ）だけでもさせてもらえますか？」。それを聞いた会長が「採用！！」と一言、

「採用??? 実習させてもらえるということですか？」当然の先生の言葉であった。先生としては話が飛躍しすぎて理解できない。「いえいえ、6年間リソースズのことを考えてくれているだけで十分です。早速お母さんと本人に就職決定の連絡を入れて下さい。」

「有難いことですが、まずご本人を見てそれからでも・・・彼自信手足が不自由で眼も弱視なもので・・・」と先生は言った。

「本人が歩いてリソースズまで通勤できるのでしょ？なら何の問題も有りません！人数で困っているわけではないので、会社にさえ来てもらえれば作業ができなくても大丈夫です」。

「トライ無しに就職は学校としても例がないもので。お気持ちはありがたいのですがまず実習からということで・・・」。このやり取りがきっかけで、障害者を雇用することとなったという。

実習期間はまず会社の作業になれる為に春に1週間、秋に2週間の予定で行われた。当時株式会社リソースズの社員は30代手前の若手が数十名、後は50後半～65歳の年配で構成されており、作業も決して楽なものではない。年配者の中には午前中作業して昼から帰ったり、出勤してきたものの体調がすぐれないとの理由で始業前に帰ったりと全員がそろって1日作業するのは少なかった。

最初の実習1週間がスタート。先生の言ったように実際作業に入るとほとんど仕事にはならなかった。正直周りと比べてしまっただけで出来ない事が目立って、一緒に作業している者の負担が増えたのでは・・・と思ったという。実習1週間が終了。その後入荷量のピークを迎え、仕事の作業に追われる日々が続き、秋の実習2週間を迎えた。

実習初日終了後従業員の中ではA君の話で持ちきりであった。最初の実習の最終日にも出来なかったビニール袋の口を広げる事が出来るようになっていたからだ。彼は秋の実習までに1つでも出来るようになるろうと、家でビニール袋の口を広げる練習をしていたということが後でわかった。

それからは彼が作業するのにどうすれば負担が少なくなるのか？が課題となり、いいアイデアがあれば翌日までに形にして、彼に感想を聞くようになっていった。

実習が終了してしばらくして、大きな変化に気づいた。年配からのクレーム、無断欠席が極端に減少した。おそらく彼の仕事への前向きさに他の従業員が感動したからだと思われる。次いで従業員も反省することがあった。それは彼を一人の戦力として考えてもいなかったということだ。「手足が不自由で、目が弱視」ただそれだけでこちらは「作業が出来ない」と決めつけ、期待していなかったのだから・・・失礼な思い込みであった。

作業内容は決して楽とは言えないし、外での作業なので夏は暑く、冬は寒い状況下での立ち作業だ。彼に「暑い？」と聞けば「暑い」と答えるし、「疲れた？」と聞けば「疲れた」と正直に答える。しかしながら決して仕事を休まずにくる。

健常者である我々が当たり前と思って忘れがちな部分は彼にとって当たり前ではない。就職出来たこと、働ける事、職場で自分が頼りにされていること、家族・学校関係者以外で仲間がいること、彼にとって給料はあくまで結果である事に気づかされる。

翌年、A君が入社して間もなく再度学校より実習の依頼が来た。当初、採用は無理かもとの条件の中、就職する為の社会勉強の場として了承した。理由はA君の頑張りには社員だれしもが認めるところではあったが、さまざまな身体障害に対応出来るだけの作業環境設備が追い付かないかもという不安があったからだ。実習初日、社員のほぼ全員が驚いた。実習にきたB君に身体的障害には見えなかったからだ。ではなぜ彼が??そんな疑問を社長が先生に聞くと、「自閉症でして・・・身体的なところは健常者と代わりありませんから。実際彼は学校の水泳の選手で練習しています。」

「水泳!!大会かなにかがあるのですか？」

「一か月後に大会があります。今年はいい選手がそろったので優勝を目指しているのですよ!」水泳と聞いた途端に会長是水泳の話で盛り上がり最後には「優勝させましょう!コーチ手伝いますよ。」

その日から学校とリソースとの水泳を通してのお付き合いが始った。大会の結果は残念ながらタッチの差で準優勝だったが、優勝タイムはそれまでの大会記録より4秒近く縮める程レベルの高い大会であったという。大会が終了して間もなく、会長の方から社員に相談があった。その内容は今回実習に来たB君以外にも戦力となりそうな生徒(C君)が1名いて、来年雇いたいという事。それともう一人あいさつだけは誰にも負けない生徒(D君)の雇用についてであった。D君も水泳を通して会長と一部の社員と面識はあった。会長からは「来年雇用決定の2名に関しては将来的に間違いなく戦力になる。今年入社したA君もしっかり戦力となり頑張ってくれている。もともと1人くらいはボランティアするつもりだったので、彼(D君)を雇いたい。気持ちのいいあいさつが出来るからそれを評価してほしい。」ということであった。事実彼が入社した時のあいさつは全社員の中で一番!しかしながら作業はというと・・・珍しい機械・トラックがあるので集中出来ないし、多動性障害というその場にじっとしているのが出来ないで、囲いを設置して重機やトラックの邪魔にならないようにとの配慮をした。そんなD君が一人で作業をこなすことは難しいと周りも考えていたが、5年後には一人で多くの作業をこなせるようになった。今では彼なしには作業が滞る程となっている。

仕事以外の交流をとということで、平成18年から丸亀ハーフマラソンに社員・会社関係者・学校関係者と共に20名程で毎年参加している。また平成22年から大阪で行われるID駅伝マラソン(障害者だけで行われる大会)に参加して平成23年には優勝という輝かしい結果を残している。A君をきっかけに始まったこの御縁はスポーツを通して、現在も継続し

ており 2014 年度の雇用まで決定してる。

障害者雇用年表

2004 年	1 名
2005 年	3 名
2006 年	1 名
2007 年	2 名
2008 年	3 名
2009 年	2 名
2010 年	2 名
2011 年	1 名
2012 年	3 名
2013 年	2 名

2013 年 8 月 現在合計 20 名

次に、株式会社リソーイズとしての障害者処遇上の幾つかの点についてまとめてみる。

① 健常者と区別しない教育

一部雇用の経緯でふれたが、彼らはわれわれが当たり前と思い忘れがちなところを教えてくれる。それを新しく入社してくる人に話をしている。健常者にも様々な人がいる。会社はその幅が広がっただけと考えている。今世間で流行のダイバーシティと言える。

作業は複雑なものから単純なものまでさまざまある。入社時の初めての作業というのは共通している。その後、慣れるのが早いか遅いかだけの違いである。健常者は単純作業等での不平不満を募らせることが多いが、障害者は与えられた作業に誇りをもち、感謝し自分が少しでも認められるようにと日々精一杯頑張っている。

② 仕事以外での交流（スポーツを通じて）

8 年前より毎年 2 月に行われる「丸亀ハーフマラソン」に出場している。きっかけは健常者数人でフルマラソンに出場して完走できなかった。そこで半分の距離の丸亀ハーフマラソンに出場しようとの事になった。その前の年に 3 名障害者を雇用しており、せっかくならと声をかけ支援学校の先生にも声をかけ、15 名程で出場することになった。障害者の一人のお母さんが「うちの子は 3 キロが過去の最高距離で、20 キロなんてとても走りきれない。ですから 5 キロの部門で出場させて下さい。」とお願いされたそう。しかし前社長は「5 キロでしたら間違いなく完走するでしょう。20 キロ・・・完走できないかもしれませんが、しかしチャレンジしてみないと分からないじゃないですか？もし途中棄権になったとしても、その子の今の限界も分かるし、来年の目標になるのではないですか？ましてやみんなまで走れば気持ちも盛り上がりますよ。」とお母さんを説得した。終わってみればその子は、リソーイズの社員の中で 3 番目に競技場に帰ってきた。御両親も「まさかこの子が・・・」と大変驚いていた。その後参加したみんなで食事に行ったが、仕事とは違

った一体感があった。日ごろしゃべらない障害者の子も達成感と安心感で積極的にみんなとしゃべっていた。仕事ではまだまだの彼らでも、マラソンでは先輩より早く競技場に帰って来て、後からゴールする先輩を応援したのだから・・・先輩社員は素直に彼らをあらためて「すごい！」と評価するし、彼らは先輩に「僕らも勝てる場所がある」と自信をもったのではないだろうか。これを機に毎年丸亀ハーフマラソンに参加するようになった。

毎年雇用していく事によって、気がつけば水泳でリレーが出来るだけのメンバーがそろい、しかもそのメンバーであれば大会に出ても優勝が狙えるのでは？との声もあり、参加するようになった。さらに駅伝に「リソーシズ」の企業チームとして参加出来る程増え、大阪の「ID 駅伝」に出場し、過去2回優勝した。しかもそこに参加しているチームで唯一の企業チームであった。他のチームは学校チームであったり、県の障害者スポーツチームであったりと、駅伝に参加できる選抜メンバーばかりだった。いろんな競技スポーツに彼らと共に参加し、共に汗をかき、共感できる場が、職場以外にある事により、他の企業にはない一体感が出来ることとなった。

リソーシズにとっての「教育」とは決して押し付けるものではなく、個々に問いかけ、感じた事を経営者目線ではなく、社員の目線でみんなが話す事により実践されている。

④ 自治体からの支援・税務的なベネフィット

障害者雇用のきっかけが、前述したように他社とは違うスタートであったので税務上のことを聞いたのは雇用が決定した後であった。現在障害者を雇うことにより多くの補助金が会社に入るようになっている。もちろん彼らの給料の一部と捉える事が出来るが、前社長の考えは違う。会社での給料はあくまで「会社雇用での賃金」。すべてではないが、補助金は彼らの為に使うべきだと考え、通勤用の送迎バス・仕事以外の大会の参加費、ユニフォームに充てている。障害者を雇用するにあたり、大切なのはサポートであり。「会社」「家庭」「社会的支援」この三つがかみ合わないと、非常に難しいと考えている。

株式会社リソーシズでは「社会的支援」を彼らが卒業した学校の先生方が窓口となってさまざまな支援の情報を得ている。先生方も定期的に様子を見に来られ、相談に乗っている。

現在彼らは大事な会社の「財産」であり「戦力」である。中には将来親がいなくなったときに、「家庭」でのサポートが厳しくなると考えられる人もいる。そこで将来、彼らの自宅を含む福利厚生施設をつくり、彼らの「家庭」をサポートすることを会社は計画している。

9-3 オープン経営で常に上へ

当時会長の息子2名が中国に留学したのは、特に深い意味はあったわけではない。将来的な事を見越したのでもなく、国際的な会社を作りたかったわけでもなかったというのが面白い。単に当時の中国の大学に行けば学費が安い！という理由であった。大学に行って

もう少し陸上でチャレンジをさせたいとの希望を父親としてかなえて上げたかったからだろう。今から考えればその国際的経験と人脈が生かされる結果となっただけだという。中国に留学し現在社長をついだ沖川学も大学時代から卒業後、起業をしたいという気持ちがあったそうである。ただそのスタートがこの株式会社リソーイズになっただけだ。常日頃から父である会長と出来る事（チャンス）があればチャレンジしていくリソーイズでありたいと話してたとのことである。

10. 今後の戦略

今後株式会社リソーイズはどの方向に拡大するのだろうか。もとより拡大のための拡大を目指す会社ではない。しかし継続するための戦略はどうかについては興味深い。株式会社リソーイズは今まで「選別」から「原料化」という上流工程への展開による付加価値の増大を志向してきた。PETボトルであれば選別、圧縮による原料化からフレーク化。それにより繊維原料に付加価値を上げる。またアルミに関してはアルミ缶の選別から粉碎、ロータリーキルン処理、造粒工程を経て鉄鋼メーカー向けの脱酸材の製造などである。その延長上に会長と社長の持つ長年の夢は回収されたプラスチックから油を作ることだという。この油を使って工場内のフォークリフトを動かしたりアルミ造粒製造で使われるロータリーキルンの熱材料としようという考えである。

一方、資源という市場の相場に強く影響を受ける性質上、販路を日本のみ限定せず中国や他の東南アジアの国に広げる活動もある。事実、中国市場へは積極的に輸出をしているようである。資源回収の地域的範囲は四国と限定されているようであるので原料の仕入れの量に関しては限りがある。また少子高齢化の傾向を考えればこのことは大きな問題であろう。ここからが理念である「人のやらないことをやれ」「共存共栄」「おもいついたらやってみる」という考え方に基づき新規事業を展開する必要がある。今後の展開が楽しみである。