

産業廃棄物処理業における 多様な人材の確保に関する

取組事例集



2022年3月

環境省環境再生・資源循環局廃棄物規制課

(請負先: 株式会社環境新聞社)

はじめに

2015年9月の国連サミットでは、SDGs (Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標) が採択され、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標が設定されています。SDGsでは、「誰一人取り残さない」との理念の下、包摂的な社会を実現するとの観点から、「ジェンダー平等を実現しよう」(目標5)、「働きがいも経済成長も」(目標8)、「人や国の不平等をなくそう」(目標10)といった目標(ゴール)を掲げています。

他方で、我が国の産業廃棄物処理業に目を向けると、人手不足が深刻な問題となっています。そこで、産業廃棄物処理業において、多様な人材を確保することにより人手不足を解消することが出来れば、産業廃棄物の適正処理を通じた「つくる責任 つかう責任」(目標12)を始めとする環境問題の解決と、上述したような多くの社会問題に関する目標の同時達成も期待されます。

そこで、多様な人材の確保・活用に取り組んでいる産業廃棄物処理業者へのヒアリングを通じて、多様な人材を受け入れるに当たっての課題やそれへの対応、受け入れたメリットなどを整理し、取組事例集としてまとめました。本事例集が産業廃棄物処理業界における多様な人材の活躍の一助になれば幸いです。

目 次

企業一覧

1.	アースサポート株式会社	【障がい者】	2
2.	株式会社旭金属	【障がい者】	4
3.	石坂産業株式会社	【女性】 【高齢者】 【障がい者】 【外国人】	6
4.	加藤商事株式会社	【障がい者】	8
5.	加山興業株式会社	【外国人】	10
6.	クロタ株式会社	【女性】 【高齢者】 【障がい者】 【出所者】	12
7.	小柳産業株式会社	【障がい者】 【女性】	14
8.	株式会社サンライズさんこう	【障がい者】	16
9.	株式会社シタラ興産	【外国人】	18
10.	株式会社しんえこ	【障がい者】	20
11.	株式会社タイヨー	【女性】	22
12.	株式会社那須屋興産	【障がい者】 【外国人】 【女性】	24
13.	株式会社松田商店	【女性】 【高齢者】 【障がい者】 【外国人】	26
14.	松山容器株式会社	【障がい者】	28
15.	有限会社ローズリー資源	【女性】 【高齢者】 【障がい者】 【出所者】	30

アースサポート株式会社

本社所在地／島根県松江市八幡町

設立時期／1963年

資本金／5,000万円

社員数／156人

事業内容／●産業廃棄物収集運搬、中間処理 ●一般廃棄物収集運搬
●片付け堂（不用品回収サービス） ●解体堂
●安定型最終処分場 ●建築、設計

雇用に入力しているカテゴリ



1 多様な人材の確保に関する方針、考え方

当社では、人は会社にとっての財産であると考え「人財」と表現している。

障がいの有る無しに関わらず当社で働くすべての方が、その能力を発揮し働きがいを実感しながら活躍できる場を提供する為、働きやすい環境づくりに力を入れている。

2 多様な人材の雇用状況、採用方法、被雇用者の雇用形態・従事作業

●雇用状況

・知的障がい者 2名 ・精神障がい者 2名

●採用方法

- ・障がい者の就労支援を行う特定非営利活動法人から、障がい者の紹介を受け、面接実施。
- ・面接では、障がいの特性を確認し、どのようにすることで一緒に働くことができるかを確認している。

●被雇用者の雇用形態

・パート社員 4名

●従事作業

- ・廃棄物の手選別作業（知的障がい者・精神障がい者）
- ・産業廃棄物管理票マニフェスト郵送作業他事務作業（精神障がい者）



選別作業



事務作業

3 雇用にあたっての課題と克服方法、留意事項

課題 ●手選別ラインにて選別する廃棄物の品目が多い為、全てを把握できるか。

克服方法 ◎社員による徹底した指導とフォローアップ。
◎品目を限定し選別していただく事でスピードと精度が向上。

課題 ●気持ちのコントロール。

克服方法 ◎積極的にコミュニケーションを図り、関係性を構築する。
◎褒める事で自信とやりがいを持っていただき、積極的に取り組めるようにしている。

留意点 ●体調の変化を素早く察知し、必要に応じて休憩を取得していただく。
●安全に配慮し労災を起こさないよう作業に従事していただく。

4 雇用にあたって実施した環境整備 (ソフト・ハード)

●夏場の熱中症対策として空調服、冷却ミスト噴霧器の導入。

5 雇用によって得られたメリット 等

- 障がい者の法定雇用率以上の雇用を維持している。
- 弊社で発行しているサステナビリティレポートに掲載しステークホルダーに発信している。
- 地域や業界から良い評価を受けた。

6 その他

障がい者の就労支援を行う特定非営利活動法人と契約を交わし、障がい者の方に日々の業務をお願いしている。

●**事務職作業内容** 人数 3名/日

- 清掃業務 (フロア清掃・トイレ清掃など)、消毒作業 (電気のスイッチやドアノブなど)
- 産業廃棄物管理票 (マニフェスト) の印字・記入・入力・郵送・綴り作業
- 裏紙整理、郵送物の封詰め、宛名ラベル貼り、押印作業、記入作業

●書類 (請求書、作業伝票など) の並べ替え、綴り作業 など

●**現場職作業内容** 人数 16名/日

- 医療廃棄物用段ボールにビニール袋をセットする作業
- 医療用プラスチックボックスにバイオハザードマークシール貼り作業
- 廃棄物の選別 (手選別) 作業、パソコンリサイクル、タイヤ破碎作業
- 発泡スチロールの溶融、フレコンを束にする作業 など

株式会社旭金属

本社所在地／徳島県徳島市

設立時期／1952年

資本金／4,000万円

社員数／57人

事業内容／●産業廃棄物処理 ●特別管理産業廃棄物処理業
●フロン回収 ●建設業

雇用に入力しているカテゴリー



1 多様な人材の確保に関する方針、考え方

平成23年より、加工専門の第一工場を新設し、障がい者雇用を始めた。また、障がいのある方の社会参加・社会自立の一助になればとの思いから特別支援学校の生徒さん達にも就業体験として一緒に働いて頂いたり、社外委託として障がい者支援施設にお手伝いを依頼している。女性や高齢者の雇用についても様々な制度を設けて雇用の確保に努め、地域と共に前進する企業として社会に貢献していきたい。

2 多様な人材の雇用状況、採用方法、被雇用者の雇用形態・従事作業

●雇用状況

- ・知的障がい者 2名

●採用方法

- ・特別支援学校の就業体験や実習で在学中から来ていた生徒が障がい者就労支援事業所を経由してトライアル雇用へと移行した後、継続して就労している。

●被雇用者の雇用形態

- ・正社員 2名、契約社員 0名

●従事作業

- ・金属・産業廃棄物の分別や解体



業務委託分の検収と整理



送電線の鉄とアルミの分別作業



電線の分解・分別における作業効率の向上ツール（頑張り棒+矢印）の導入

3 雇用に当たっての課題と克服方法、留意事項

課題 ● 仕事をする事への理解や取組姿勢に課題があった。仕事を続けていく中で作業の習熟は進むが、出来高を増やすことが難しかった。

克服方法 ◎ 言葉や数字での理解が困難であったため、一日の作業目標を目で見えてわかるように、ツールを活用し図形化した。これにより、電線の分解に6日程度要していたが、一週間後には5日に短縮することができた。

課題 ● 発達障がいの方で、仕事の能力は高かったが精神面で不安なところがあった。

克服方法 ◎ メンタル面のサポートをジョブコーチやハローワークの心理カウンセラーに依頼するほか、当社も生活面の負担軽減のため、これまで昼食の準備を自分でできていた状態から、昼食の弁当代の一部負担を提案し弁当を取ることに変えるなど、本人が安心して働ける環境づくりに心掛けた。また、定期的にかウンセラーに訪問してもらい休み時間にカウンセリングを受けてもらうことや、電話での相談も随時行い、本人が安定して仕事が続けられるようになった。

留意点 ● 採用後も働きやすい職場環境を提供するように障がい者と工場責任者とのコミュニケーションに心がけている。コミュニケーションは主に、毎日の業務日報を通じて行っており、仕事の役割と責任を障がい者本人に与えることで仕事に対する意欲を高められるようにしている。

4 雇用に当たって実施した環境整備（ソフト・ハード）

● 共に働く従業員の障がい者に対する理解を深めるために情報はできるだけ共有し、よりお互いの気持ちを考え、信頼関係を築けるように努力している。

5 雇用によって得られたメリット 等

● 資源のリサイクル業務において、手作業でないとできなかったスクラップが自社でできるようになり、取引先の要望をこなせる幅ができて間口も広がるという営業上の効果があった。

● 自治体や大手企業との取引において、障がい者雇用に積極的に取組んでいることで、社会的貢献への評価を受けている。

6 その他

障がい者雇用については、自社だけでの活動ではなく、県内の障がい者支援施設と連携し、福祉拠点での小型家電の回収や解体・分別で、海外へ流出していた資源を国内の資源として活用できるように考えている。

女性の雇用については、積極的な正社員登用制度や社内設備の整備（女性用更衣室整備）や雇用条件や就業規則（子の看護休暇、時短勤務制度など）等の見直しを行っている。また、高齢者には、定年退職後の再雇用制度を取り入れている。

石坂産業株式会社

本社所在地／埼玉県入間郡三芳町

資本金／5,000万円

社員数／180名（2021年1月）

- 事業内容／●産業廃棄物中間処理業（再生事業者登録有）
- 収集運搬業・積替保管許可
 - 再生品販売業（再生砂・碎石・木材チップその他）
 - 古物商

雇用に入力しているカテゴリ



1 多様な人材の確保に関する方針、考え方

家族が働く姿を見る「家族の参観日」ほか、家族で参加できる各種イベント実施などを通じて、自分の子どもを入社させたいと感じる会社作りを目指しており、現在、夫婦6組、兄弟3組、親子2組が在籍、夫、親、兄弟と本人を含めて家族4人が働いている社員もいる。また、子育てをするように社員を育てており、多様な人材に対して入念に育成プログラムを立て実行している。外国人の採用条件は日本語が理解できること。安全衛生面から言葉が理解できないと難しい。

2 多様な人材の雇用状況、採用方法、被雇用者の雇用形態・従事作業

●雇用状況

- 女性 30%、（間接部門で括ると 50%が女性）、60歳以上 11%（65歳以上で括ると 5%）、外国人 9%（ブラジル、アルゼンチンなど。東日本大震災やコロナで帰国者が増えることもあった）。障がい者 2%。新卒採用は 2023 年度卒を対象に、8 期目を迎える準備をしている。最近の傾向として自己の意見を明確にもち、会社の理念を理解している人材は女性に多い。高齢者、外国人、障がい者も従事している。

●採用方法

- 自社イベントなどを通じた社員の紹介や新卒募集

●被雇用者の雇用形態

- 正社員、契約社員（半年毎に正社員への見直しを図る）

●従事作業

- 現場など全業務対象

3 雇用にあたっての課題と克服方法、留意事項

“母性経営”と評価されるなど、教育、育成に力を入れている。女性、高齢者、障がい者、外国人、それぞれに育成プログラムが用意されているが、各人に沿ったプログラム作りはまだ課題がある。

4 雇用にあたって実施した環境整備（ソフト・ハード）

社員自ら考えるボトムアップ経営を図るため、資格取得とは別に自己啓発を推奨し、年間1人平均7万5千円を支援している。また、働きやすい職場環境も整えており、敷地内の森林エリアにウッドデッキ付きの休憩棟と仮眠室用の施設を建設。また、社屋最上階にも社長室を改装して休憩室を設けている。さらに、ランチには福利厚生補助を設け、朝

食や、残業時にも食事が支給される。食事内容は同社の農業事業で育てた野菜を使った健康メニュー。経済的かつ健康的である。通勤は車が大半だが、自動車運転免許証を保有していない若手社員には、最寄り駅からの送迎バスをドライバーの雇用とともに用意。住宅についても社宅を建設した。

5 雇用によって得られたメリット 等

各部署でのボトムアップによる改善への取り組みなので、失敗してもプロセスを評価する。部署を横断した取り組みは、調査などで難しい面もあるが、各自

考え方が変化し、行動も変化してきていると感じており、社員育成に効果が出てきている。



仮眠する社員



女性とロボットによる建設混合廃棄物の選別作業

加藤商事株式会社

本社所在地／東京都東村山市

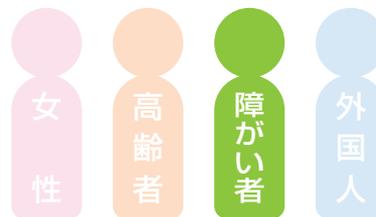
設立時期／1960年

資本金／4,050万円

社員数／180人

事業内容／●産業廃棄物収集運搬業務 ●一般廃棄物収集運搬業務
●容器包装プラスチック、ペットボトルリサイクル業務
●環境コンサルティング ●総合建物管理業務
●一般土木、下水道工事、電気工事

雇用に入力しているカテゴリー



1 多様な人材の確保に関する方針、考え方

働くことは社会参加のための基本となる活動であり、障がいの有る無しは全く関係がない。障がいの一つの「個性」ととらえ働く意欲のある人が、自身の能力と適正を活かしながら、社会に貢献していくことが可能となる。また、働いて収入を得ることで、毎日の生活を支え人生を豊かにしていくことができる。

障がいのある方もない方も互いに人格と個性を尊重し合いながら共に生活することができる共生社会の実現に向けて、障がい者の雇用促進及び安定に向けた支援に取り組んでいる。こうした多様性（ダイバーシティ）から生まれる活力が事業の発展を支えるという認識に立っている。私たちは生き生きと働くことのできる場を提供することで、障がいのある方々だけでなく女性や高齢者も含め、社会参加と自立・充実した地域生活を応援していく。

2 多様な人材の雇用状況、採用方法、被雇用者の雇用形態・従事作業

●雇用状況

- 知的障がい者 5名、身体障がい者1名（障がい者雇用率 3.6%）

●採用方法

- 障がい者就労支援センターである社会福祉法人が当社の業務に合う人を選び相談を頂く。そして面接実施。面接は、健康状態と物の判別ができるか

を重点に確認している。

●被雇用者の雇用形態

- 正社員 4名、契約社員2名

●従事作業

- 廃プラスチックの選別作業（知的障がい者）、フォークリフト運転（身体障がい者）



選別作業を行う知的障がい者



身体障がい者によるフォークリフト運転

3 雇用にあたっての課題と克服方法、留意事項

課題 ● 選別する物の認識とコンベアーのスピードに対応できるか。

克服方法 ◎ 社員がマンツーマンにて、重点的な教育の実施。
◎ 選別ラインの立つ場所5カ所ある中で、各自の能力を引き出す為に、その人に合った最適な場所を選定。

課題 ● 気持ちの浮き沈みがある。

克服方法 ◎ 社員の声掛けにより、コミュニケーションを深めている。また気持ちの変化が見られた場合は、率先して声掛けを実施している。

留意点 ● 曖昧な指示ではなく、明確な指示を出す。
● 感情の浮き沈みを良く観察し、沈んでいるときは業務を交代させ休憩をさせる。
● 5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）を行うことで働きやすい環境を作っている。

4 雇用にあたって実施した環境整備（ソフト・ハード）

- 障がい者雇用にあたり、障がい者就労支援センター含めた、社員への教育を実施
- 本人たちの意見を取り入れ改善等を実施した。（立場所の変更や、高さの調整、本人が危険と感じた時の改善）
- 公益財団法人東京しごと財団の「職場内障害者サポート事業フォローアップ研修」を受講

5 雇用によって得られたメリット 等

- 市や地域、業界内から良い評価を受けた。
- 直接的な業務の受注はないが、側面的な効果はある。
- 障がい者の法定雇用率以上の雇用を維持している。
- 弊社で発行している、CSR報告書に記載しステークホルダーに発信している。
- 「職場内障害者サポーター設置奨励金」の支給を受けた。

6 その他

今後も障がい者雇用率を上げていくことを検討している。その他として、営業や収集作業・工場においても女性や高齢者の雇用率も上げていけるよう検討している。女性においては、子供が小さい既婚女性

やシングルマザーなど働きやすい職場状況を考えている。外国人については、コロナ禍が落ち着いて海外との往来が可能になってからの課題と考えている。

加山興業株式会社

本社所在地／愛知県豊川市

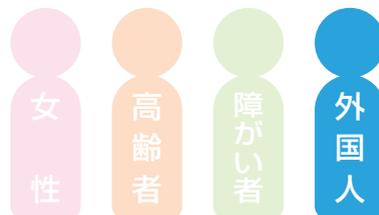
設立時期／1961年

資本金／5,000万円

社員数／131人

事業内容／●産業廃棄物収集運搬業 ●産業廃棄物処分量
 ●特別管理産業廃棄物収集運搬業 ●特別管理産業廃棄物処分量
 ●一般廃棄物収集運搬業・処分量 ●自然エネルギー事業
 ●養蜂事業 ●環境啓発事業 ●環境機器用品販売事業
 ●SDGs 実装支援・普及啓発事業

雇用に入力しているカテゴリ



1 多様な人材の確保に関する方針、考え方

SDGsの観点から「資源循環」、「脱炭素」、「自然共生」、「地球共生」、「労働環境改善」、「コンプライアンス遵守」を戦略的重要課題と位置付けて、プロジェクトを推進している。その中でも「地球共生」において発展途上国の社会課題（特に廃棄物）に貢献するための技術移転等に対して積極的に推進しており、現地で活躍できる人材を輩出していくことを使命としている。一方で、弊社の経営戦略である海外事業展開の強化という観点から人材を育成していくことも重要である。かかる背景の中で外国人を受け入れてきた。

2 多様な人材の雇用状況、採用方法、被雇用者の雇用形態・従事作業

●雇用状況

期	受け入れ人数
55期 (2015/9-2016/8)	3人
56期 (2016/9-2017/8)	3人
57期 (2017/9-2018/8)	3人
58期 (2018/9-2019/8)	3人
59期 (2019/9-2020/8)	3人
60期 (2020/9-2021/8)	4人 (1人再雇用)

●採用方法

送り出し機関と連携して、受け入れる技能実習生の選考を実施している。その際、選考のポイントとして特に以下の点について考慮している。

- 一般的な問いかけに対してアイコンタクトをはじめとするコミュニケーションが取れているか。
- 集合面接の状況において、ほかの人が対応しているときにしっかり落ち



知識共有を図っている様子

着いて話を聞いているか。

- IQテストやベトナム語試験を通じて、一般的な教養や言語的な基礎知識があるかどうか。

●被雇用者の雇用形態

- 契約社員

●従事作業

- 技能実習生制度を活用した当初は、職種は「機械保全」で募集している。具体的な業務としては、弊社のプラント内にある設備の点検や維持管理に従事している。今後は2021年1月に厚生労働省により職種追加された「RPF製造」での採用を進めており、技能実習生に対して中間処理やリサイクルの技術移転を行うことができるようになる。



作業風景の様子

3 雇用に当たっての課題と克服方法、留意事項

課題 ● 技能実習生の安全衛生に対する教育が浸透しているかが課題となる。例えば、事故になりうるリスクがせまってきたときに、積極的な声かけでリスク回避をするケースが一般的であるが、技能実習生にとっては難しい。具体的には、危険を知らせる言葉について技能実習生がもともと「危ない」という言葉しか知らない場合は、ほかの同じような意味を持つ言葉に反応することが難しい。

克服方法 ◎ 実際に受け入れた後も日本語教育を受ける時間を確保しており、当社の人財育成にかかる制度の中で一部補助している。さらに、技能実習生が日本語のスキルが向上したと判断されれば、能力給としてインセンティブを設けており、より意欲的に勉強してもらう機会を創出している。

課題 ● 日本人スタッフとのコミュニケーションをどうとっていくか。

克服方法 ◎ 技能実習生と日本人が積極的に声掛けを図ることで、コミュニケーションを深めている。実務面においては日本人スタッフが技能実習生に教えることによって、双方の理解や仕事の効率化について伝播している。また、日本人スタッフ立会いの下、技能実習生同士で out put し合う機会も作っており、全体的なレベルの引き上げを期待している。プライベートにおいても有志でコミュニケーションを図る機会を積極的に創出している。

4 雇用に当たって実施した環境整備（ソフト・ハード）

- ・場内において、語学に不安な実習生であっても安心・安全に作業ができるように社内掲示については、母国語を採用している。

5 雇用によって得られたメリット 等

- ・基本的に技能実習生は勤勉な人が多く、日本人スタッフにとっても良い刺激となっており、やる気が向上している。
- ・一般的に通訳やポケトークなどの翻訳機を併用して、技能実習生が仕事に従事しているケースがあるが、弊社では技能実習生を育てるところに力を入れた方針によって、技能実習生から技能実習生へのスキルの移転ができており、通訳や翻訳機の必要がない体制を構築することができている。
- ・過去に技能実習生として従事してきた人から、新たな技能実習生が紹介されるようになっており、採用段階でのミスマッチを極力避けることができるようになってきている。また、勤勉な人が務めてくれることで社内での人員配置計画を立てやすくなっている。

6 その他

国連持続可能な開発目標（SDG s）や「ビジネスと人権」という文脈において日本における外国人の労働者に対する社会課題が一般的に存在しているが、弊社では受け入れ当初から、外国人に対する不当な扱いをせず日本人スタッフと同等の待遇にすることでディーセント・ワーク並びに多文化共生社会の実現に貢献している。

今後も実習生の受け入れ強化と外国人が活躍できる体制の強化を検討している。特に受け入れについては、これまでベトナムの実習生の受け入れを推進していたが、自社の事業戦略上、中長期的にラオスで活躍できる人財を育成する必要があると考えている。そのため、ラオス出身の技能実習生の確保を進めている。それに伴い、場内における案内や労働安全衛生に関する掲示についてはラオス語で対応していく。

クロダ株式会社

本社所在地／山梨県富士吉田市

設立時期／1963年

資本金／4,500万円

社員数／60人

事業内容／●産業廃棄物の収集運搬
●中間処理（古紙、家電、廃プラスチック）
富士吉田市の資源ごみ回収。

雇用に入力しているカテゴリ



1 多様な人材の確保に関する方針、考え方

賃金査定は仕事の能力によるもので、定年を超えると同じ仕事をしていても賃金下がるとはしていないとしている。これは外国人の従業員にも区別なく適用されており、安い労働力として雇用していると思われがちなの業界にあって、一石を投じた対応を実施している。こうした社会貢献に加えて、「経営能力」「成長、安定性」などの面で、企業情報調査会社から3年連続で評価を受けている。

2 多様な人材の雇用状況、採用方法、被雇用者の雇用形態・従事作業

●雇用状況

- 女性10人、高齢者10人（70～80代）、障がい者（支援施設を通じて引率者の指導のもと週3回程度、日に10人程度が勤務）、出所者3人

●採用方法

- ハローワーク

●被雇用者の雇用形態

- 正社員、アルバイト

●従事作業

- 収集運搬、選別作業

3 雇用にあたっての課題と克服方法、留意事項

- 課題** ●外国人の採用については通訳や、翻訳という職務を担う場合はビザが下りやすいと言われていた。通常の産廃処理業務だけではビザが下りづらいことが課題。

4 雇用に当たって実施した環境整備 (ソフト・ハード)

- 高齢者には送迎を行っている。

- 早朝に出社する総務関係の女性には調理場で朝食を作ることを認めている。費用は会社が支給。金額も上限を設けず各自好きなものを作り、シェアしている。

5 雇用によって得られたメリット 等

- 高齢者には経験による知恵がある。仕事の随所に表れているという。外国人について、取締役社長の黒田光秀氏は「フィリピンの女性社員がいるが、

彼女はちょっとした問題に直面してもめげない。その姿に元気をもらっている」とする。



家電リサイクル品の作業エリア。外国人社員もいる



古紙から不要なものを取り除く作業はベテランの社員が担当



良質なリサイクルを行うため、発泡スチロールに貼り付けてあるシール類を剥がす女性



容器類の選別作業をするベテランの女性

小柳産業株式会社

本社所在地／長野県上田市

設立時期／1953年

資本金／3,000万円

社員数／90名

事業内容／●産業廃棄物収集運搬業 ●産業廃棄物処分業
●一般廃棄物収集運搬業 ●一般廃棄物処分業
●フロン回収 ●古紙回収 ●解体工事業

雇用に入力しているカテゴリー



1 多様な人材の確保に関する方針、考え方

当初は障がい者雇用について何もわからない状態であったが、色々な経験を積んでいく中で、個々の社員の特性を踏まえて業務をする事により、障がい者をはじめ、女性、外国人、高齢者も十分に戦力となることが分かったので、今後も積極的に雇用をしていくつもりである。

2 多様な人材の雇用状況、採用方法、被雇用者の雇用形態・従事作業

●雇用状況

・知的障がい者 6名 ・身体障がい者 2名
(障がい者雇用率 8.8%)

●被雇用者の雇用形態

・正社員 8名
・女性(事務職15名含む) 22名

●採用方法

・障がい者については、ハローワークや障がい者就

業・生活支援センター、障がい者就労移行支援事業所などからの紹介

・女性については、ハローワーク等での一般募集。

●従事作業

・知的障がい者 産業廃棄物・スクラップの選別作業
・身体障がい者 ゴミステーションからごみの回収作業
・女性 事務職、選別作業、回収作業



選別作業



回収作業



女性の活躍1



女性の活躍2

3 雇用に当たっての課題と克服方法、留意事項

課題 ●障がいのある社員の雇用にとって、一番目の課題は安全確保という事。

克服方法 ◎社員の安全確保を図るために業務分担の見直しなども含めて取り組む。

◎手順書の作成などを行う際には、写真などを使ったわかりやすいものを作り教育する。

課題 ●フルタイム勤務では働けない、あるいは確実に入社し仕事をすることができない、といった障がいのある社員に対する対応。

克服方法 ◎社内で相談窓口を設ける。また、一企業だけでの対応には限界がある場合もあり、その場合は、状況に応じて医療機関スタッフや就労支援担当者等との連携を図り対処する。

留意点 ●工場内の業務は、扱っている品目の種類が多く、その処理方法も多様であることから、多くの作業があり、個々の障がいのある社員の障がい特性等に応じて作業を分担している。

4 雇用に当たって実施した環境整備 (ソフト・ハード)

●長野県が実施する障がいに対する理解の促進のための研修等に担当者を参加させている。

●フォークリフトやショベルローダー等の技能資格取得に向けた支援補助をおこなっている。

5 雇用によって得られたメリット 等

●障がい者雇用の最大の効果は、障がいのある社員が十分に戦力となり、業績に貢献してくれていることである。

●社員の評価について、仕事を遂行する為の一定基準のみとするのではなく、個々の社員の適性を踏まえてどのように能力を高めるかを障がいの有無に関係なく考えるようになった。

●障がいのある社員に対しての教育において、手順の作成など分かりやすいものを作るようになり、それが全ての社員にとって理解のしやすいものになった。

6 その他

●ハラスメントに係る規定が改正になった場合など、随時社員教育を実施しており、ハラスメントは許さないという方針があるので、障がい者、女性、外国人、高齢者に対する差別等は全くない。

株式会社サンライズさんこう(三光グループ)

本社所在地／鳥取県境港市

設立時期／2018年4月20日

資本金／1,000万円

社員数／19人

事業内容／●産業廃棄物処理業（選別業務・蛍光管破碎）
●福祉サービス事業（就労継続支援B型事業所）

雇用に力を入れているカテゴリ



1 多様な人材の確保に関する方針、考え方

労働人口の減少は明らかであり、AIの導入や外国人労働者などの選択肢もあると思いますが、地域で働けるのに働けていない方々が多くいるのも現状です。特に近年では働けていない精神障がいの方や発達障がいの方や難病の方、また離職してしまい自信をなくしているような方そのような方は本当に働けないのかという疑問と向き合うことが大事だと考えています。医療・地域福祉と企業との連携が上手く機能することにより働きやすい環境ができるのではないかと思います。チャレンジ精神を持って障がい者雇用の推進に取り組んでいます。

またこのような取り組みが共生社会の実現に近づくためにはとても大切な社会参画の方法ではないかと考えている。

2 多様な人材の雇用状況、採用方法、被雇用者の雇用形態・従事作業

●雇用状況

- 知的障がい者 5名 ・精神障がい者 5名
(障がい者雇用率 58.3%)
- 【参考】親会社の三光株式会社の障がい者雇用率 5.0%

●採用方法

- 就労系福祉事業所より施設外就労を経て採用

●被雇用者の雇用形態

- 正社員 10名

●従事作業

- 蛍光管破碎業務 ・選別業務 ・X線分析業務
- 開梱業務 ・分解業務



蛍光管破碎作業



選別作業

株式会社サンライズさんこう（三光グループ）

3 雇用にあたっての課題と克服方法、留意事項

課題 ● 作業の指導や指示伝達の方法や理解度のバラつき

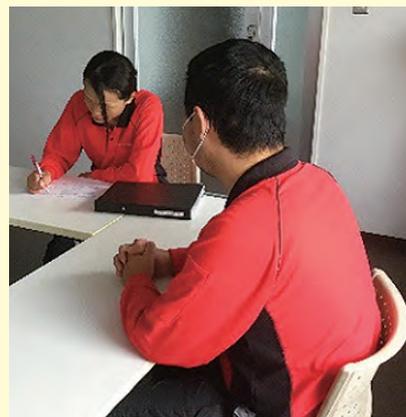
克服方法 ◎ 福祉経験者をスタッフとして4名配置し指導や指示を行う、必要であれば個人用の手順書を作成する

課題 ● 不安定になり易い方々が安心して働ける体制が可能かどうか

克服方法 ◎ 社員家族や相談支援センターとも連絡を密に行う。また定期的に面談を行い相談しやすい体制を整備

留意点

- 相談出来る体制や、相談を受ける従業員が複数人体制であることが重要である。
- 障がい者雇用で重要なスキルは『困ったら相談する力』
- 作業効率は効率的な作業配置で、作業スキルは時間がかかる方もいますが必ず身に付きます。



定期的に面談を行い、面談しやすい体制を整備

4 雇用にあたって実施した環境整備（ソフト・ハード）

- 選別業務では立ち作業で選別できる回転式手選別台を設置
- 処理品目を限定し（蛍光管破碎）分かりやすい業務を推進
- 通院休暇制度の採用・障がいについて理解がある福祉経験のあるスタッフを4名採用

5 雇用によって得られたメリット 等

- 地域貢献としても非常に高い評価を受けている
- 親会社はもちろんグループ企業を合算しても法定雇用率をクリアできている
- 今まで多くの離職を経験した社員（発達障がい）を、障がい者雇用推進や障がいについて理解を深める研修の講師として派遣、非常に好評である。

6 その他

「楽しく、まじめに、一生懸命、おもしろい」の理念のもと、今後もより障がい者雇用を推進し、どのような方でも働きやすい環境を創り、また事業としても障がい者の方を中心とした新規事業の可能性を模索していきたい。

株式会社シタラ興産

本社所在地／埼玉県深谷市

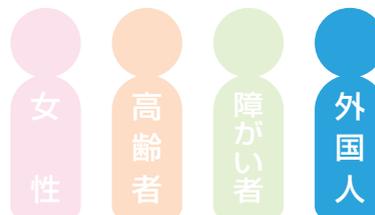
設立時期／1977年

資本金／1,000万円

社員数／100人

事業内容／●産業廃棄物中間処分量 ●産業廃棄物収集運搬業
●深谷市一般廃棄物受託事業 ●特別管理産業廃棄物収集運搬業
●一般廃棄物収集運搬業 ●一般貨物輸送事業
●有価資源物取扱い業

雇用に入力しているカテゴリー



1 多様な人材の確保に関する方針、考え方

「働く意義、意味に国境も性別もない」という考えのもと、外国人、障がい者、女性さらには高齢者など幅広い人材を採用している。業務内容についても他の社員と分けだてなく担ってもらい、さまざまな場で活躍してもらっている。会社を飛躍的に発展させ、株式上場を目指すという同じ目標に向かって頑張る仲間を集めている。



外国人スタッフによるグループ「チームワン」

2 多様な人材の雇用状況、採用方法、被雇用者の雇用形態・従事作業

●雇用状況

- 外国人従業員20人（ネパール、ペルー、カンボジア、パキスタン、台湾、バングラデシュ、スリランカ、インドなど国籍はさまざま）

●採用方法

- 口コミ、従業員からの紹介などによる中途採用の他新卒採用も実施。

採用方法は日本人の場合と同じ。

●被雇用者の雇用形態

- 正社員6人、他は派遣会社からの派遣。派遣会社から来て、正社員になるケースも多い。4月には初の外国人役職者も誕生。当社で勤務した後一旦帰国し、就労ビザを取得して再来日後正社員になるということもある。

●従事作業

- 現場作業や経理、広報、通訳、翻訳、交通誘導などさまざま

3 雇用に当たっての課題と克服方法、留意事項

課題 ●言葉、文化の壁、コミュニケーションや生活上の不安

克服方法 ◎外国人スタッフによるグループを「チームワン」と名付け、LINEグループで情報共有や不安ごとの相談などを行っている。チームワン会議を毎月定例で実施。SDGsなどの勉強会や現場課題解決に向けた話し合いなどを行う。

課題 ●安全対策

克服方法 ◎作業現場の看板等は日本語と英語両方で注意喚起を行っている。チームリーダーを設けて現場教育を行う。今後さらに安全教育に力を入れていく方針。



SDGsについても日本語・英語で表記されている看板

4 雇用に当たって実施した環境整備 (ソフト・ハード)

●注意喚起の看板は日本語・英語表記で表記するようにしている。会社として取り組むべきSDGsについても社内で看板を掲げているが、これにも英語表記を加えて外国人にも理解してもらえるようにしている。外国人を主役とするチームワンミーティングを行うことで、外国人の意見が社内で通りやすくし、ソフト面でも働きやすい環境を整えることに注力している。正社員・派遣社員にかかわらず分け隔てない対応を心がけている。

5 雇用によって得られたメリット 等

●わが国では労働力の確保は大きな課題となっている、そうした中で外国人の方々力は間違いなく必要になってくる。最終的には当社における日本人と外国人の割合は1：1程度になるのではないかと考えている。そうした将来を見据えて、少し

ずつ外国人従業員を増やしており、当たり前状況になりつつある。ゆくゆくはアジアなど海外進出も視野に入れており、そうしたときに外国人従業員は大きな力になる。グローバル化への素地ができつつある。

6 その他

●4月から新人事制度を導入。外国人、障がい者、女性、高齢者などにかかわらず、すべての従業員

の評価をより明確化、見える化し、努力した人が報われる人事制度に変えていく。

株式会社しんエコ

(リサイクル事業を展開するエンビプロホールディングスグループ)

本社所在地／長野県松本市

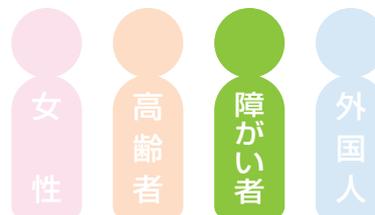
設立時期／2002年

資本金／1億円

社員数／60人

事業内容／●鉄・非鉄金属リサイクル ●廃プラスチックリサイクル
●小型家電リサイクル ●廃OA・事務機器リサイクル
●廃自動車リサイクル ●古紙リサイクル

雇用に入力しているカテゴリー



1 多様な人材の確保に関する方針、考え方

代表取締役社長の小松茂人氏は、「障がい者の方々就労する現場を初めて見たとき、単に決められた時間をそこで過ごしているようで、仕事ができる喜びを感じているようには見えませんでした。当社は障がい者を戦力として迎え入れ、就労の喜びを感じてもらえる職場にしたかった」とする。

2 多様な人材の雇用状況、採用方法、被雇用者の雇用形態・従事作業

●雇用状況

- 15人 内訳は精神障がい者7人、知的障がい者6人、身体障がい者2人。
(障がい者雇用率：25%)

●採用方法

- ハローワーク経由で募集するほか、福祉事業所、就職支援センターにも声をかけている。

●被雇用者の雇用形態

- 正社員、契約社員

●従事作業

- おもに選別作業を担っているが、障がい者が重度の場合は被覆銅線の剥離作業などを行っており、精神障がい者の場合は健常者と同様にフォークリフトの操作などにも携わっている。KYT(危険予知訓練)にはより力を入れている。



被覆銅線を剥離する機械を操作、効率性が増した



倉庫だった施設を改装して作業場にした

3 雇用にあたっての課題と克服方法、留意事項

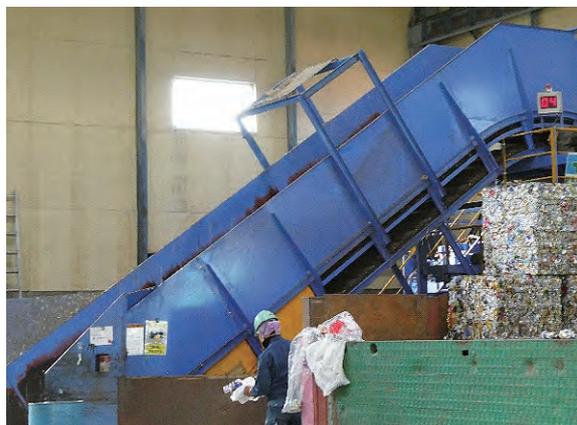
- 留意点** ・健常者に比べて障がい者は体力がなくなる年齢が早いと感じており、障がい者の年齢経過に留意する必要がある。



車椅子でも移動できるようにスロープの設置（右）や、トイレのバリアフリー化（左）を図る

4 雇用にあたって実施した環境整備（ソフト・ハード）

- ・障がい者登用後最初の2年間はコンサルタントによる安全衛生教育を徹底させた。同時に障がい者専任の担当者を配属した。同担当者は自らストレスケアカウンセラーの資格を取得。精神衛生面でのケアにも貢献している。
- ・設備面は安全面に配慮し、コンベアのラインに万が一落下した際などに、警報を発するように安全装置を設置。さらに、従来、手動で剥いていた被覆電線に、専用の剥離機を設置し、効率化を図れるようにした。



ペットボトルを圧縮機に送るコンベア。人がコンベア内に落ちた時などにセンサーによりコンベアが自動停止する

5 雇用によって得られたメリット 等

障がい者が社会参加する喜びを感じてもらっている。一般社員も障がい者とともに仕事をするなかで変わってきている。障がい者への安全管理を進める中で、会社全体の安全意識が高まった。

株式会社タイヨー

本社所在地／広島県広島市

設立時期／1951年

資本金／4,300万円

社員数／85人

事業内容／●廃棄物の収集・運搬 ●各種リサイクル業務

雇用に入れているカテゴリ



1 多様な人材の確保に関する方針、考え方

- ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- 女性の働き手の少ない廃棄物業界において、女性が働きやすい環境を整備することにより、男性だけではなく女性が応募しやすくなった。
- 女性の採用が進むことによって、従来の職人気質の教育体制や評価体制から脱却し、教育カリキュラムの充実、教育内容の明文化、公平な評価制度の運用、公開する事ができた。その結果、男女問わずこの会社で働きたいと思える人材（新卒・中途共に）が増加した。
- 男女、障がいの有無等に関わらず、当社で働いてみたいと思える環境づくりに投資する事が多様な人材の確保につながると考える。

2 多様な人材の雇用状況、採用方法、被雇用者の雇用形態・従事作業

●雇用状況

- 男性 48名 ●女性 31名
(女性の割合 39.2%)

●採用方法

- 廃棄物業界に興味が無い人をメインターゲットとし、一般的な求人媒体での採用活動はもちろんの事、若年層の雇用を促進する事を目的に SNS や動画、

YouTube を活用した会社 PR に力を入れている。

●被雇用者の雇用形態

- 女性 31名(正社員 20名、パート・アルバイト 11名)

●従事作業

- 廃棄物の収集運搬作業 ●工場内仕分け作業
- 事務作業 ●営業



収集作業



運搬作業

3 雇用に当たっての課題と克服方法、留意事項

課題 ● 小さなお子様を抱える女性は、お子様の預け先が無く、働きたくても働けない。

克服方法 ◎ 企業内保育所を設置。遠距離からの通勤に対する負担を解消する為、社宅利用の制度も設けた。

課題 ● 小さなお子様を抱える女性は、お子様の急な発熱や体調不良により急遽業務を早退しないと
いけないケースが発生する。

克服方法 ◎ 柔軟なシフト変更により対応。企業内保育所を設け、迎えに行きやすい環境整備をしている。
将来的には病児保育の運営も検討。

課題 ● 男性と女性が同じ施設を利用することに抵抗がある。

克服方法 ◎ 男女別の休憩所を整備。トイレも男女別に複数設置。常に清潔感のある環境を維持するよう
にしている。

4 雇用に当たって実施した環境整備 (ソフト・ハード)

- 企業内託児所の設置
- 最寄り駅までの送迎対応
- おしゃれなユニフォームの導入
- 男女別休憩所の整備
- 業務車両の AT (オートマ) 化
- 社宅利用制度の実装
- 公平な人事考課制度の実装

5 雇用によって得られたメリット 等

- 市や地域、業界内から良い評価を受けた
- 女性のみが対応する不用品回収サービスを展開し、おおくの引き
合いや良い評判を得ている
- 社内の風土が明るくなった
- 人材不足が解消された



6 その他

今後は、さらに女性の活躍する場を広げるため女性を中心としたチーム「READY SUNFLOWER」を発
見し、社内の課題解決及び外部に向けたアピール活動を積極的に行う予定。

(現在は業界イメージアップのための歌を制作中)

また、女性専用のラッピング車両、新ユニフォームも導入予定。

株式会社那須屋興産

本社所在地／長野県伊那市

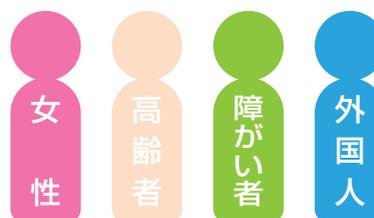
設立時期／1990年

資本金／1,000万円

社員数／38名

事業内容／●産業廃棄物処理 ●特別管理産業廃棄物処理業
●一般廃棄物収集運搬業 ●一般廃棄物処分業
●建設業

雇用に力を入れているカテゴリー



1 多様な人材の確保に関する方針、考え方

当初は人材不足が深刻だったことを契機に、障がいの有無や性差等を問わない人材確保を始めた。その結果、戦力として十分な活躍してもらっていることから、今後も女性、障がい者、外国の方が働ける場を提供していきたいと考えている。

2 多様な人材の雇用状況、採用方法、被雇用者の雇用形態・従事作業

●雇用状況

●障がい者（知的障がい）3名、外国人（ベトナム籍）3名、女性（事務職含む）10名、65歳以上の高齢者2名を雇用している。

●採用方法

- 障がい者／近隣にある特別支援学校の生徒が在学中に当社で受けた職業体験がきっかけとなり、当該生徒が就職を希望したことから障がい者雇用が実現した。その縁から学校とのつながりができ、翌年から当社への就職を希望する生徒を採用することとなった。最初に就職した従業員は勤続12年を迎えている。
- 外国人／職業技能実習制度により組合から紹介のあった人材を雇用している。
- 女性／事務職はハローワークを通じて雇用している。工場等の従業員は、知人の紹介等を通じて雇用している。

●被雇用者の雇用形態

●正社員 18名

●従事作業

●障がい者及び外国人全員と女性3名、65歳以上の高齢者2名は工場における廃棄物の選別作業などに従事してもらっている。女性のうち2名はドライバーとして収集運搬を担当。ほか5名の女性は事務職となっている。



外国人技能実習生



女性ドライバー

3 雇用に当たっての課題と克服方法、留意事項

課題 ●障がい者のケースでは、言葉で伝えても理解してもらるのが難しい点、集中力が続かない点などから仕事を覚えてもらうのに時間を要することが課題であった。

克服方法 ◎実際の作業を通じて手取り足取りサポートして時間をかけて学んでもらっているほか、場合によっては就業支援を行っている方々のサポートをいただくなどして作業に慣れてもらえるようにしていった。

課題 ●外国人のケースでは、言葉の壁からコミュニケーションが難しい点が課題であった。

克服方法 ◎日本語を習得する意欲が強かったので、会社でも業務の中で単語を1つ1つ教えている。朝礼やミーティングなどにも参加してもらい、注意点を理解できるように伝えることを心がけている。

留意点 ●コロナ禍で現在は開催が難しいが、コロナ前は会社としてお花見や暑気払い、忘年会など年3回ほど慰労会を開いており、参加してもらうことで相互のコミュニケーションがスムーズになるように努めている。

4 雇用に当たって実施した環境整備 (ソフト・ハード)

- 女性を雇用するにあたって、女性専用のトイレや更衣室など女性だけが使える空間を整備した。また、外国人については会社で住まいを確保しているほか、通勤用の自転車を貸与するなどしている。

5 雇用によって得られたメリット 等

- 当初の目的であった不足する人材を確保できた点が1番大きなメリットである。
- 工場で働く女性従業員については、力作業等があることから当初は戦力になるのか不安な面もあったが、実際に採用した結果、戦力となることを学べたことは会社として大きな経験となった。また、女性は仕事が丁寧な点も特筆すべき点と言える。
- 女性の雇用により職場環境がきれいになったと実感している。



女性作業員

6 その他

今後も性別や障がいの有無、国籍等を問わず採用していきたいと考えている。性的マイノリティについても、それが有利不利となるような考えはない。

株式会社松田商店

本社所在地／和歌山県和歌山市

創 業／1947年

設 立 時 期／1990年11月

資 本 金／3,000万円

社 員 数／40人

事 業 内 容／●産業廃棄物の収集運搬
●中間処理
(金属屑、紙屑、木屑、廃プラスチック、ガラス陶磁器屑)

雇用に力を入れているカテゴリー



◆雇用に力を入れている対象

先代から選別ラインには女性が担っていることが多かった松田商店。現在も女性が多く在籍し、選別ラインには70代の女性もいて戦力となっている。

女性、高齢者、障がい者、外国人。外国人はハローワークからの応募が多い。先に日本で働く夫に呼び寄せられた妻が応募することが多い。面接には日本語ができる夫が同行し通訳をしてもらい2人採用したという。障がい者は軽度の障がい者で、支援学校経由で当初は引率者立ち合いで作業を行っていたが、現在は正社員として採用されている。高齢者は勤続年数が長いベテランが多い。体を使う仕事なため、60歳超で初めて経験するとなかなか難しいが、ベテランは作業のリズムを体で覚えていて、支障なく作業が行えるという。年齢で区切るのではなく、本人の意思で続けるか否かを判断してもらっているという。現在の外国人社員は4年目に入っている。

1 多様な人材確保に対する方針、考え方

最近では女性、外国人の採用が増えているが、応募があれば広く採用している。障がい者は本人と話し合いながらできるだけ採用できる方向で進めている。選別ラインのスピードについていけない人は健常者にもいて、仕事の合う合わないはどの人にもある。それを乗り越えられる人であれば働いてもらっている。



女性はフォークリフトも扱う



飲料容器の選別ライン。高齢者、外国人を含めて複数の女性が担当する

2 多様な人材の雇用状況、採用方法、被雇用者の雇用形態・従事作業

●雇用状況

- 外国人 5 人（正社員 1 人、アルバイト 4 人）
- 障がい者 2 人（正社員 1 人、アルバイト 1 人）
- 女性は 22 人、高齢者は 5 人

●採用方法

- ハローワークや求人サイトを活用している。かつては日本語学校を通じて外国人を募ったり、夜間学校の生徒を対象に募集をした。障がい者支援学校から応募した人は当初夏休み限定のアルバイトで入ってもらったが、22 年 4 月からは長期のア

ルバイトで雇用しているという。外国人間のコミュニティがあり、かつてベトナム人が友人を紹介したことがあった。試用期間は 2 カ月。

●被雇用者の雇用形態

- 正社員、アルバイト

●従事作業

- 基本的に選別作業、正社員になると研修を受けて重機の練習をしてもらい、できそうな人は資格を取得し現場でオペレーター業務などにあたる。

3 雇用にあたっての課題と克服方法、留意事項

- 課題** ●外国人は言葉の壁がある。ミーティングでどのようにすれば伝わるか考えているが、難しい。

4 雇用にあたって実施した環境整備（ソフト・ハード）

- 現在、正社員のメキシコ人が入社した時は社内の食堂やトイレの表記をスペイン語にした。同時に英語表記にもして、タイ人もいたのでタイ語の表記も加えた。日本人は外国人とのコミュニケーションが上手だとは言えないため、入社した外国人のあいさつ程度の母国語を貼りだして全社員に周知し、コミュニケーションを図れるようにした。
- 既存の社員への指導については、仕事ができると戦力になれば、自分の仕事の右腕になりえるとし、丁寧な指導をするように促した。障がい者は強い言動で指導すると萎縮すること多いので、優しく教えるようにしている。気をつけなければいけないのは、良かれと思って、複数の人が教えること。情報過多になるので、専属の教育係のみが指導にあたることにしている。また、過剰にフォローしすぎると気を遣うので、気を遣いながらも、あまり表には出さずに接している。

5 雇用によって得られたメリット 等

- 指導係も教えることで改めて自身も学ぶことがあるという。労災については、つまずいて足を捻挫するなど、小さな事故は年に 1 回はあがるが、障がい者のため、外国人のためというだけでなく、事故が起きた場所に注意喚起する貼紙をして、再発防止に努めている。

松山容器株式会社

本社所在地／愛媛県松山市

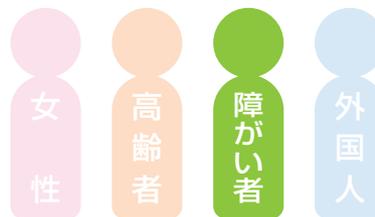
設立時期／1972年

資本金／3,000万円

社員数／90人

事業内容／●産業廃棄物処理
●特別管理産業廃棄物処理業
●一般廃棄物収集運搬業務
●再生資源販売業務

雇用に入力しているカテゴリー



1 多様な人材の確保に関する方針、考え方

障がい者雇用に関しては、現在に至るまで30年以上雇用を継続的に行っている。よって、社内での偏見や差別などは一切なく、正社員として個々の能力に適した作業を行っている。会議等でも遠慮なく意見を述べ、改善点等を提案や、社内での懇親事業（ビアガーデン・忘年会）等にも参加し社内での懇親を深めている。特別扱いなどなく社員一同として日常に取り組んでいる。

今後更に、人材確保困難な状況になり働き方の多様性を求められる時代に突入するので、女性の活躍促進、高齢者・外国人労働者、働く時間の多様化など、当社は今後も雇用方法を模索し、地域にとって必要とされる企業を目指している。

なお、高齢者については、60歳定年の65歳までの継続雇用の仕組みで運営しているが、働き方に多様性を持たせ、65歳以上の高齢者についても現在5名が引き続き活躍している。

2 多様な人材の雇用状況、採用方法、被雇用者の雇用形態・従事作業

●雇用状況

- 身体障がい者1名 知的障がい者5名（障がい者雇用率：9.64%）

●採用方法

- 地元の特別支援学校からの紹介で体験を経ての就労
- 一般募集での採用

●被雇用者の雇用形態

- 正社員6名

●従事作業

- 廃プラスチックの選別作業（知的障がい者）
- ビン缶類の選別作業（知的障がい者）
- 構内フォークリフト、ショベルの運転手（知的障がい者）
- 資源ごみ回収運転手（身体障がい者）

3 雇用にあたっての課題と克服方法、留意事項

課題 ● 業務改善や分別変更時へ対応への理解

克服方法 ◎ 所属長による重点的な教育により、理解を得られるまで指導を行った。

課題 ● 障がい者同士による意見のぶつかり合い

克服方法 ◎ 「障害者職業生活相談員」を含めた障がい者間の会議を行い、各人の貢献度の高さや、作業の違いを説明し、各人の理解を含め解決した。

留意点 ● 個人の考えや行動に関して、一個人を叱責や、他者の意見に加担し疎外感を与えないように気を付けて指導を行っている。

4 雇用にあたって実施した環境整備（ソフト・ハード）

- ・通勤困難者に対して、通勤送迎を毎日実施している。
- ・「障害者職業生活相談員」資格取得をし、3名設置して対応している。

5 雇用によって得られたメリット 等

- ・障がい者の法定雇用率以上の雇用をしている為、「高齢・障害・求職者雇用支援機構」から報奨金を毎年受けている。
- ・平成 20 年には「愛媛県知事」、平成 27 年には「高齢・障害・求職者雇用支援機構」から表彰を受けた。

6 その他

性的マイノリティについて

これまで特に意識はしていないが、あくまでも業務をこなせるかどうかポイントとなる。障がい者

雇用等を通じて培った会社風土もあり、性的マイノリティに対する偏見等はまったくない。



ビン缶類の選別作業（知的障がい者）



廃プラスチックの選別作業（知的障がい者）



構内フォークリフト、シヨベルの運転手（知的障がい者）

有限会社ローズリー資源

本社所在地／青森県青森市

設立時期／1996年

資本金／1,250万円

社員数／30人

事業内容／●産業廃棄物処分（剥離、切断、破碎、圧縮等の中間処理）
●産業廃棄物収集運搬／一般廃棄物事業系不燃及び可燃ごみの収集運搬
●電気機器等の収集運搬及び解体・分別

雇用に入力しているカテゴリ



1 多様な人材の確保に関する方針、考え方

世代、男女、経歴など関係なく採用している。「みんなが働ける会社でないと意味がない」という理念を示す代表取締役の田中桂子氏は、長年従事した介護の仕事から家業の同社を引き継いだ。介護の仕事にやりがいを感じていた田中氏が家業を継ぐ決め手は実習室の設置など先代会長から「障がい者の方が活躍できる場所があるぞ」と言われたから。「当初、なぜ産廃処理業界に障がい者や高齢者の雇用が少ないのだろう」と思ったというほど、入社後から間もなく障がい者や高齢者への採用に積極的に取り組んでいる。ただ、実際に彼らを教育するのは同社の役員や従業員たちだ。失敗も多かったが、会社全体で理念を共有し、場数を踏ませることで新たな課題も克服してきたという。社長だけが腕をまくってもここまではならないという。とくに障がい者に対しては向いている作業がなければ新たに作ることもするし、本人との面談や支援機関に相談して、自社に不足していることを模索するなど、すべての人に労働の機会を提供したいと考えている。スペースはあるものの整備された状態ではなく、有効に機能させるために改善を重ねた。

2 多様な人材の雇用状況、採用方法、被雇用者の雇用形態・従事作業

●雇用状況

- 身体障がい者1人、聴覚障がい者1人、保護観察中1人、60歳以上は全従業員の半数、女性は3分の1（現場にも女性2人）

●採用方法

- ハローワーク（障がい者向けの説明会などで入社に至ったこともある）、就職支援機関経由、また、刑務所での会社説明会への参加（働き口として産廃処理業界の存在をアピール）や、Web求人（高齢者もここを活用して入社した）、コレーク（受刑者専用）

●被雇用者の雇用形態

- 正社員（試用期間6カ月）通常の雇用と同じ。

●従事作業

田中氏は、採用時点で得手不得手がわからないので、既存の業務では難しければ新たな業務を作るようにしている。身体障がい者の社員は、現在、部長職に就き、運転、ドライバーのシフト管理まで行っている。この部長が入社した当時の仕事ぶりを見て、身障者枠でしか仕事が採せないことに制度上の疑問を感じたという。自己肯定感が低下していたというこの人に対して、田中氏は、仕事を任せ、達成感を味わってもらうなど、自己肯定感を高めてもらうようにした。例えば1カ月ごとの短期目標をクリアしてもらうことで「やればできる」という気持ちを引き出した。

3 雇用にあたっての課題と克服方法、留意事項

課題 ● 気をもんでしまうときがある。

克服方法 ◎ 社員と共に一緒にどうすればいいのかを考えて、方向性を1つにしていくようにしている。そして、失敗したら社長の責任という覚悟が必要。

4 雇用にあたって実施した環境整備 (ソフト・ハード)

・車椅子の方が往来するので、動線の道を整備した。また、施設に番号をつけて、例えば施設に行くように指示をする際に1番に行つてなどとシンプル

でわかりやすくした。気が付いた時に徐々に行っている。改善点を見つけ次第すぐに行動に移せるのが中小企業の強みである。

5 雇用によって得られたメリット 等

・障がい者を基準に施設を整備していくと、健常者にも使いやすい施設になったこと。

6 その他

聴覚障がい者の営業担当の登用を前向きに考えている。ネット社会下の若者は健常者であれコミュニケーション能力が低いと聞く。営業には必要な能力だと言われているが、PCやタブレットの画面を通して顧客と接するだけでもことは足りる場合があ

る。ならば、健常者であっても聴覚障がい者であっても同様に仕事がこなせると判断している。障がい者にできることを探していく一環だ。重機を扱える女性も欲しいとのこと。



シンプルだが根気が必要な被覆銅線はがしなどを丁寧に行う



女性、高齢者が連携して作業を行う

