

団体の紹介

会社概要

社名	加山興業株式会社
設立	1961年（昭和36年）11月1日
代表取締役	加山 順一郎
資本金	5,000万円

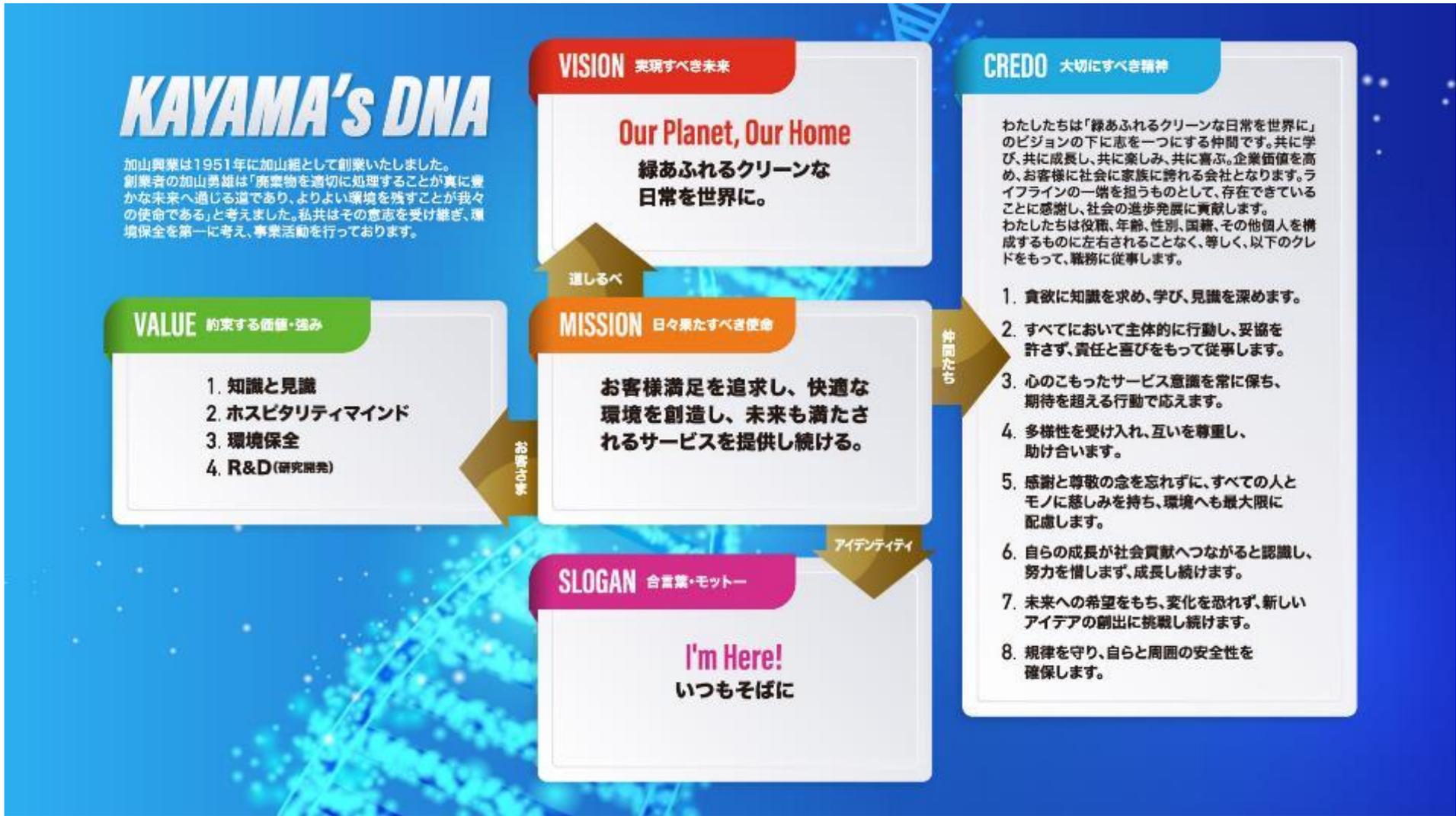
加山興業では各団体への参加、認証の取得を積極的に行っています



事業拠点	<p>本社 愛知県名古屋市熱田区南一番町15-5 豊川本社 愛知県豊川市南千両2丁目67 千両リサイクルプラント 愛知県豊川市南千両2-1 市田リサイクルプラント 愛知県豊川市市田町蓮池20番地2</p>
------	---

事業内容	<p>ISO14001(環境)、 ISO45001(労働安全衛生) について運用しています</p> <p>産業廃棄物収集運搬業 産業廃棄物処分業 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業 一般廃棄物収集運搬業・処分業</p> <p>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</p>
------	---

加山興業の基本的な考え



加山興業の戦略的優先課題



ABC分類	ステークホルダーの重要度	利害関係者に与える影響	重点取り組みのテーマ	主活動(主に企業において価値を提供する部分)				支援活動(バリューチェーンの主活動の基盤となる部分)			
				社会	収集運搬	中間処理	リサイクル/埋立	調達活動	技術開発	人事・労務管理	全般管理
資源循環・適正処理											
B	極めて高い	極めて高い	■あらゆる廃棄物の適正処理		●	●	●		●		
C	極めて高い	極めて高い	■リサイクルと資源回収		●	●	●		●		
脱炭素											
A	極めて高い	極めて高い	■自社の事業活動におけるCO2排出量削減	●	●	●	●	●	●	●	●
C	極めて高い	極めて高い	■サーマルリサイクル製品の提供を通じた顧客のCO2削減				●				●
C	やや高い	やや高い	■再生可能エネルギーの利用・普及促進	●							
B	やや高い	やや高い	■有効利用できるエネルギーの活用			●	●				●
地球共生											
C	やや高い	やや高い	■SDGs普及啓発	●							
C	やや高い	やや高い	■持続可能な開発のための教育	●							
C	高い	高い	■美化活動	●							
C	極めて高い	極めて高い	■災害に対する強靱な体制構築	●							
B	高い	高い	■文化・スポーツ振興	●							
B	高い	高い	■次世代育成	●							
C	極めて高い	極めて高い	■発展途上国への技術移転・ビジネスを通じた社会課題解決	●							
B	高い	高い	■その他ステークホルダーから要望を受けた社会課題の解決	●							
環境共生											
A	やや高い	やや高い	■生物多様性の尊重			●	●				
A	やや高い	やや高い	■水資源管理			●	●				
A	極めて高い	極めて高い	■大気汚染の防止		●	●	●				
A	極めて高い	極めて高い	■土壌汚染の防止			●	●				
ウェルビーイングの追及											
B	やや高い	やや高い	■社員の成長								●
A	極めて高い	極めて高い	■社員の健康								●
A	極めて高い	極めて高い	■業務上の事故やケガ	●	●	●	●				
B	極めて高い	やや高い	■ワークライフバランス								●
B	極めて高い	やや高い	■多様な働き方改革								●
C	やや高い	やや高い	■ダイバーシティインクルージョン	●							●
コンプライアンス遵守とリスクマネジメント											
A	極めて高い	極めて高い	■順守義務マネジメントシステムの強化・確立	●	●	●	●	●	●	●	●
A	極めて高い	極めて高い	■反社会的勢力との関係排除	●	●	●	●	●	●	●	●
A	極めて高い	極めて高い	■コーポレートガバナンスの強化	●	●	●	●	●	●	●	●
A	極めて高い	極めて高い	■リスクマネジメント	●	●	●	●	●	●	●	●
A	極めて高い	極めて高い	■サプライチェーンマネジメント	●	●	●	●	●	●	●	●

緑=人・地球にもっと+(正のインパクト最大化)
赤=人・地球を守る(負のインパクト最小化)

活動の詳細

技能実習生を受け入れるに至った経緯

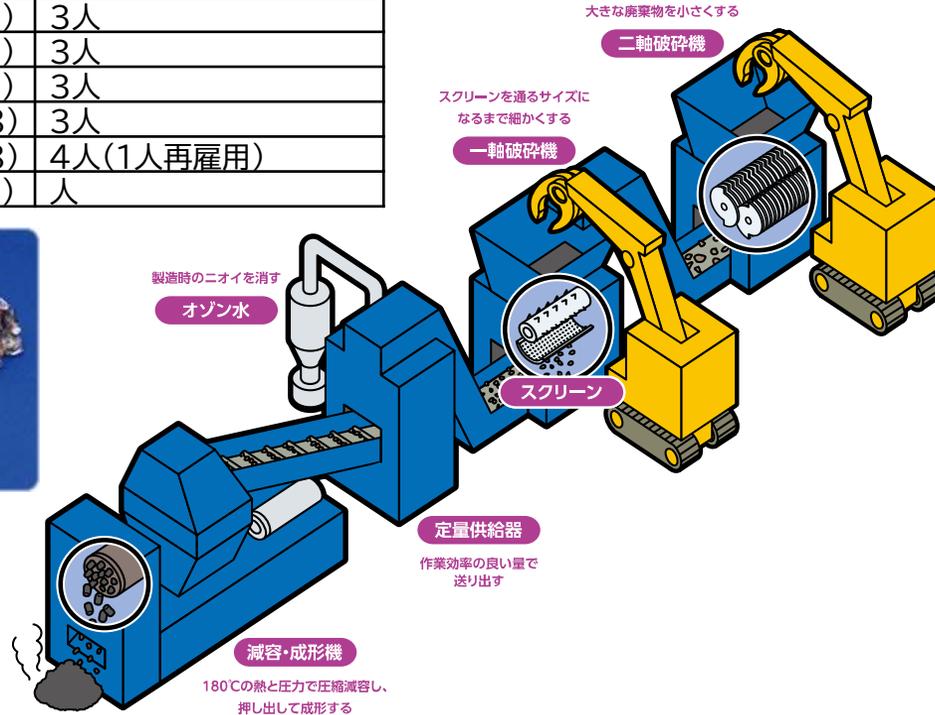
弊社は、SDGsの観点から「資源循環」、「脱炭素」、「自然共生」、「地球共生」、「労働環境改善」、「コンプライアンス遵守」を戦略的重要課題と位置付けて、プロジェクトを推進している。その中でも「地球共生」において発展途上国の社会課題(特に廃棄物)に貢献するための技術移転等に対して積極的に推進しており、現地で活躍できる人財を輩出していくことを使命としている。一方で、弊社の経営戦略である海外事業展開の強化という観点から人財を育成していくことも重要である。かかる背景の中で自社として外国人を受け入れてきた。

業務内容

★当社のプラント内にある設備の点検や維持管理に従事する機械保全

★2021年1月に厚生労働省から認可を受けたRPF製造という職種

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)
61期(2021/9-2022/8)	人



1.品質が安定

発生履歴が明らかな産業廃棄物や選別された一般廃棄物(分別基準適合物相当)を原料として使用しているため、品質が安定している。

2.熱量のコントロールが可能

ボイラー等のスペックに応じ、古紙と廃プラスチックの配合比率を変えるだけで容易に熱量変更可能。

3.高カロリー

原料として廃プラスチックを使用しているため熱量が高く、石炭及びコークス並みで化石燃料代替として使用可能。

4.ハンドリングが良い

RPFは固形で密度が高い為、コークス、粉炭等と同等の利便性を持ち、貯蔵特性および輸送効率にも優れている。

5.ボイラー等燃焼炉における排ガス対策が容易

品質が安定し、不純物混入が少ないため、塩素ガス発生によるボイラー腐食や、ダイオキシン発生がほとんどない。硫黄ガスの発生も少なく、排ガス処理が容易。

6.他燃料に比較して経済性がある

現状で石炭の1/4~1/3という低価格な再生可能エネルギー。将来負担するであろう排出権購入の費用削減。灰化率が石炭に比べ1/3以下となる為、灰処理費が削減可能である。

7.環境にやさしい

総合エネルギー効率の向上と化石燃料削減によりCO₂削減など地球温暖化防止に寄与。

技能実習生へのより一層の配慮に向けて特定された課題と克服方法

技能実習生を受け入れた当初このような事象がありました

2号口	油圧ショベルの後方50cm以内で作業している技能実習生に気づかず機体を後退させキャタピラーで右足首を巻き込み骨折した。	休業20日
1号口	一軸破碎機の破碎室の扉が破損し開閉が困難だったので、扉の修理を行おうと無理やり体重を掛け引っ張ったら急にロックが外れロック金具が顔面(左目上部)にあたり病院で3針を縫う切り傷をおった。	休業1日
1号口	M60(直径60mm)のボルトが機械から抜けなかったので、油圧ジャッキと木製の盤木(150×150×250)を用いて抜いていたが、盤木が圧力に耐えれず割れ飛び鼻に当たり鼻骨骨折となった。	休業1日
1号口	破碎機のメンテナンスが終了し片付け中に高所(1.7m)から飛び降りた際に着地でバランスを崩し左手をついた。次第に腫れてきたので病院で診察受けところ不完全骨折と診断された。	休業2日

実際に起きた課題に対して、どのようにすれば技能実習生が安心安全かつ主体的に業務に従事してもらうことが必要不可欠

特定している課題	克服方法
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」という言葉しか知っていない場合は、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。	①弊社では、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、弊社の人財育成にかかる制度の中で半額補助。また、コミュニケーションスキルや業務スキルに応じてインセンティブをしっかりと確保。 ②安全衛生に関するハード面の整備と講習や訓練をする機会等ソフト面の対応を積極的に創出することで、事故に巻き込まれないような配慮をとる。
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についても技能実習生を受け入れる上で必要不可欠であると考えている。	③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。このようなプロセスを通じて日本人スタッフもout putする機会が得られている。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、全体的なレベル引き上げる。

当社が得た教訓

緊急に作業を中止させる時の言葉って…「止めろ」=「やめろ」=「ストップ」

《技能実習生の思い…》

同じ意味の言葉の種類が多くて瞬時に反応出来ない！！

気持ち良い返事…「分かりました！」「大丈夫です！」

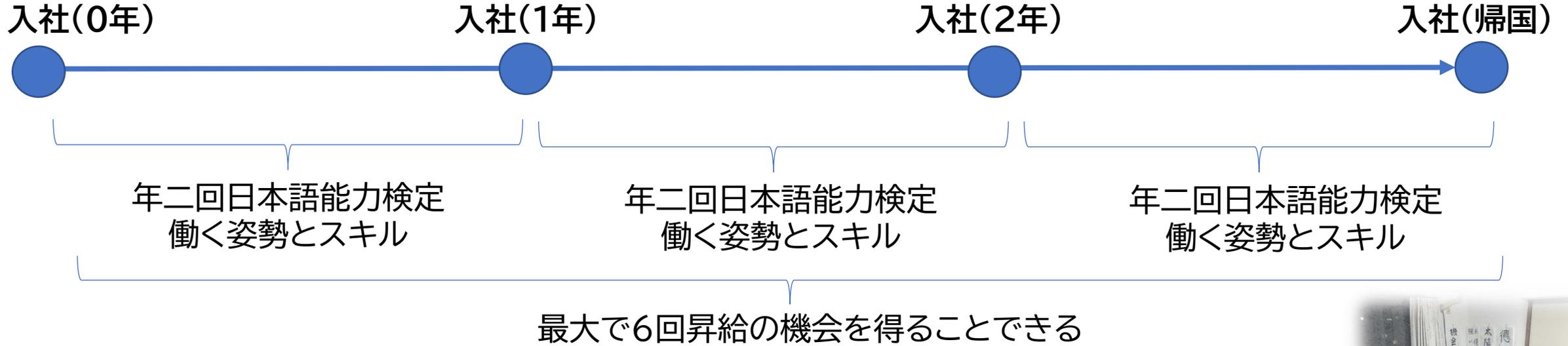
本当に技能実習生は理解してる…？

とりあえず返
事しよう

- 技能実習指導員は理解出来ているか確認
- 伝えた事だけで満足してませんか？

出来ないと思
われたくない

①に対するマネジメント方法



技能実習生側のメリット

- 3時間/週間(1.5h×2日)を少人数制でレベル感を合わせたグループで日本語の語学力を向上することができる
- 授業料は、(実習生)+(企業)+(管理団体)の三者で負担するため、技能実習生が負う負担を軽減
- (基本給)+(能力手当)⇒インセンティブをしっかりと確保

当社のメリット

- 日本語能力が上がると安全に直結する。
- 後輩実習生と日本人従業員の通訳が出来る。
- 日本の技術、安全衛生に対する意識が伝わる。



②に対するマネジメント方法(ハード面の整備)



労働安全衛生に関する講習の実施、工場内の案内や掲示における母国語(ベトナム語、ラオス語)での表示を行っている。

②に対するマネジメント方法(ソフト面の対応)

自社の労働安全衛生マネジメントシステムにしっかりと技能実習生を包摂する



作成日:2020年 8月 30日
改訂日:2020年 9月 1日



登録 No. : 1

目的 : 作業におけるリスク低減(事故怪我・点数)(教育訓練)

目標 : 事故怪我点数削減 58期目標値 0.37点

■実行部門 全社

項目		実施者	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	年間計
策 施	選 別	荷降し(リフト・重機)作業(B40)	プラント火災による労災事故の予防(B42)	新型インフルエンザ予防(B36)	従業員の健康増進(B39)	油水分離槽管理(B11)	オイル・油・塗料漏れ防止(B12・B13・B16・B26)	重機作業(B44)	選別作業(B45)	分析器装置(B63)	運搬途中の廃棄物飛散防止(B14)	破砕機・ライン取扱いにおける安全作業、管理(B34・B35・B44・B45・B51・B52・B55・B56)			
	焼 却														
	R P F														
	運 輸	廃棄物回収(フックロール含む)作業B38													
	全 社	事故、怪我事例を資料として実施													57期/45点 1人辺/0.39点
発生事象対応報告書(様式-36)/点数															0
人数→		145													0
作業におけるリスク低減		改善前					改善後					直接区分			
		I	II	III	IV	V	I	II	III	IV	V	定常	非定常	緊急	

日本人スタッフと同様の労働安全衛生の教育機会を提供
通訳は先輩技能実習生

②に対するマネジメント方法(ソフト面の対応)

「帰国後でも絶対的に必要な知識」



～各プラントで4日間を年間4回実施～

- ・消火器、消火栓を使用した実施訓練
- ・事務所での火災原因、避難経路の確認、通報訓練
- ・ロールプレイングを用いた消火訓練

*繰り返し行う事で火災の怖さを再度周知させる事も目的。

③に対するマネジメント方法



どんな人にも自分の意図を伝えることが一人前の証であることから、日本人が技能実習生に実務を教える機会を積極的に創出。作業時も、一緒に寄り添いながら実践している。

その他の主な技能実習生に配慮したマネジメント

ワークライフバランスの実現

技能実習生の61期(2021/9～2022/8)の有給取得率は、154%と付与された日数をしっかり消化できるような職場環境を心掛けている。

エンゲージメントの強化

ルーツが違って同じ仲間としてお互いに尊重し合えるような機会を積極的に創出
技能実習生が地域との接点を持つ機会を積極的に提供



※写真はコロナ前のものです

一生に一度しかない実習時間を“**素敵な技能実習期間**”に・・・