大谷清運
SDGsの実践

※SDGs（エス・ディー・ジーズ）は「Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）」の略称。
2015年9月の国連サミットで採択されたもので、国連加盟193か国が2030年までに世界のあらゆる貧困をなくし、より良い未来をつくるために掲げた17の目標。

あなたの環境をECOに繋げるお手伝い
Otani Seiun
大谷清運株式会社
フリーコール 0120-965-554
〒125-0032 東京都葛飾区水元1-3-13 TEL.03-3600-5561 FAX.03-3600-5563
E-mail/info@otaniseiun.com http://www.otaniseiun.com

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
R70 古紙パルプ配合率70％再生紙を使用
リサイクル適性Ⓐ この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。
2022/11/500 RS

CSR report 2021
Vol.6

「幸せをつくる」会社、大谷清運。

Otani Seiun 大谷清運株式会社

「真心込めて愛ある丁寧 な仕事」

私たちの幸せは”大切なモノ”を大 切にする 心を持って、
世界中の環境をまもることから始ま ります。

”Re”の精神を持ち続け、自分にとって本当に大 切なモノを選択し、
大切にする気持ちを世界に広げてい きたい。

その心は、信頼して任せてくれるお客様に対 する真心にも。
「ここを選んでよかった」とお客様に満足し てもらいたい。

その心は、信頼し助け合う仲間たちに対 する愛にも。
「ここで働いてよかった」と全社員に感じて もらいたい。

世界中の環境、お客様、共に働く仲間 たち、みんなの

「幸せをつくる」会社、大谷清運。

INDEX
[目 次]

特別対談 3
「大谷清運、
変わる時代の
変わらない想い」

大谷清運の
Well-being
ウェルビーイング

×働く人 7

×社会 11

×環境 13

社長メッセージ 16
「幸せをつくる会社
大谷清運」を
100年企業に‼

環境配慮への取り組み推移 17

評価コメント 18

特別対談

大谷清運、変わる時代の変わらない想い

Conversation with the president

── Well-beingを2021年度の経営方針として掲げられた経緯、そこに込められた想いについてお聞きしたいです。

二木：「Well-being」という言葉が世の中で言われるようになったのが…一昨年くらいからかな。言葉自体は昔からあったと思うんですけど、この「心身ともに幸せである」という意味のWell-beingが、実は私がずっと言ってきた「大谷清運で働いているスタッフはその人の人生が終わるときに『大谷で働いてよかった』って思ってほしい」っていう考えと同じだったんです。私がずっとこの言葉を言っていたの、覚えてる？

霜鳥：覚えてますよ。

二木：みんなの人生が終わるときには「大谷で働いてよかった」と思ってほしいってずっと言ってたんです。それってWell-beingだなと。想いの方が先にあって、出てきた言葉とピタッとはまって、「この言葉を使おう」って思ったのが最初でした。うちが目指していること、つまり「心身ともに良好である状態を指す幸福の新しい概念」っていうのは、まさしくOTANIマン、OTANIエンジェルにそうあってほしいっていう私の想いなんです。それがたまたま、Well-Beingという言葉に置き換わったんですね。

霜鳥：はい、その通りです。

二木：すぐわかった？最初にWell-being って言葉聞いた時。

霜鳥：わからなかったです。

二木：そうなのね？

霜鳥：方針発表会でお話いただいて、前から言われてたことだなって。

二木：わかった？

霜鳥：それを、そういう言葉にしたんだなって理解しました。でも、社長は本当に前から同じことを言っていました。

二木：そうだよね。

霜鳥：それが例えば、人間ドック受診や空調服の導入の形で具体的に表れているのだと思います。ただ、現場では、「これがWell-beingだよ」とはやってないです。現場のみんなには、スパゲッティの名前かなにかなのかなと思われそうなので。

（笑）

霜鳥：そんな感じなので、現場では、この言葉自体は浸透していないけれど、具体的に形として実行されるようになってきたのかな、という風に理解されていると思います。

二木：そうだよね。大谷清運で働くことって、24時間の中でかなりの時間でしょ？その時間が幸せだったら、人生振り返ったときに、自分も成長したし良かったなぁと思えるじゃない？自分も死ぬ時に100%やったと思いたいから、それをみんなも大谷清運で働いて感じてくれたら嬉しいなと思って、現場にも届く工夫をしています。

霜鳥：毎年いろんな言葉がでてくるんですけど、基本的には社長がおっしゃるように、死ぬときに「大谷清運で良かった」って感じてほしいというベースは変わってないですね。

二木：うん、そうよね。根本は変わってなくて、表現する言葉が色々変わっています。毎年同じだと働いている人が面白くないじゃない？だから、今の働いている人たちにもやりがいを持ってもらいたいという観点からも毎年言葉を変えています。みんな一人の人間としてこの人生を生きていて、日本という国に生まれて、この大谷清運という会社に出会ったわけじゃない？だからここで、幸せを感じてほしい。愛があって大谷清運と出会ったわけだから、働きがいをやっぱり感じてほしい。

霜鳥：現場でも働きがいは大切にしていて、様々な工夫があります。例えば、運輸課だと作業員とドライバーの2つの職種があり、以前までは、作業員なら作業員、ドライバーならドライバーと分かれていました。ですが、最近では作業員からドライバーの仕事もできるようにしたり、今度は大型トラックの運転の仕事をやってみたり、一人ひとりの仕事の幅が広がりました。そういった意味で、働きがいについても今までずっとやってきていたことだから、今になって急に出てきたってわけではないですね。ただただ同じことだけをやるのではない、という方向にどんどん変化しています。あとは、会社が毎年違う仕事をどんどん取って

きてくれるので、それが新しい方向に動こうという姿勢、暇している暇はないという雰囲気に繋がっていると思います。

二木：新しい仕事も、とにかくやらないとね。なにがなんでもやるという気持ちを持っています。

霜鳥：毎回考える前に「やります」って言っちゃうんだもん、社長。

（笑）

霜鳥：だからやるしかないんですよね。

二木：それで得た新しい仕事が働いている人のやりがいになってくれていたら嬉しいなと思っています。

── 大谷清運は時代の変化でどのように変わっていったのか、また、それに対する周りの評価や影響を教えてください。

二木：時代の変化という話で言うならば、私が入社したのが1992年なんですよ。この1992年というのはちょうどブラジルのリオデジャネイロで地球サミットがあった年なんですが、その時、私は「ごみの問題が環境問題になった」とそう解釈したのね。ごみって今まで、そんなにすごく尊敬される仕事ではないと、父がこの会社の社長をやっている中で子ども心に考えていたのね。でも、1992年の地球サミットの中で廃棄物が環境問題の中で語られるのを見て、ごみを環境のフィルターを通して観た時に、面白いなって思ったの。その頃はまだ、ごみは燃やすか、埋め立てるしかなかったけど、埋め立てることができる量にも限りがあって、それで「なんかしなきゃいけない」って思いながら大谷清運に入った。最近やっとどんどんごみが環境問題として取り上げられるようになってきて、自分の中でやってきたことと同時に世界が動いてきているなという、追い風にはなったのかなと感じています。

霜鳥：大谷清運は世界の動きに対して、やることなすことが早いと評価をもらっています。その点でお客さんからの信頼があります。「大谷さんはやることが早いよね」って。

二木：業界の中では色々手をつけるのが早い方だと思います。この業界はやっぱり堅いところが多いので、私のように「どんどん行っちゃおう」っていう人は多くないかなと思います。堅実さだけじゃ面白くないでしょって思うから、スタッフのみんなも生きていてこの人生楽しかったって感じてほしいから、100%で生きたいから、同じことだけじゃなくてね。

霜鳥：これだけお客さんがいるということは、それだけ評価されているってことだと思います。営業をやっていた時にも、お客さんから「やっぱり頼りになる」って言われたことがあります。すごい信頼されてごみを出してくれているし、そういう機会があると一層「頑張らなきゃ」って思いますね。信頼に応えられるように。

二木：「大谷清運って何？」と言ったら社員一人ひとりのことじゃないですか。仕事して、その対応した人がお客さんにとっての「大谷清運」なわけじゃないですか。だから、一人ひとりが「真心込めて愛ある丁寧な仕事」をすること、一人ひとりが成長するということは会社が成長するということって、ずっと言っているのね。だから人材の「材」が「財（たから）」になるように、そこを教育で、ちゃんとプロとしての知識にアップデートするということも大切にしています。

── 今後成し遂げたいことを改めてお聞きしたいです。

霜鳥：自分の所属する第二工場が赤字なんですよ、なのでそこを黒字に持っていきたいって本気で思ってます。

二木：うん、できるよ。

霜鳥：そのためには色んな事をしなくてはいけないのですが…。

二木：第二工場はもともと環境がハードなんです。だからみんなもそれを理解して赤字なことも「しょうがない」という雰囲気があったんですよ。でもそれじゃダメだねと改めて私も考え始めていました。ところで、霜鳥くんって大学まで野球をやっていたんですよ。だから、チームワークを取るのが上手なんですよ。じゃない？

霜鳥：そうなんですかね…？自分では何とも。

二木：そこに特性があるのかなって思っています。行ったところ行ったところで結果を残しているから。第二工場は大谷にとっても課題だけど、霜鳥くんならできると思います。

霜鳥：今まで色々なところで、みんなのモチベーションとか保ったり、工夫してきたかなとは思っています。

2004年入社の勤続18年目。
物流事業部ドライバー、
営業企画部、社長室、
物流事業部事業系担当課長、
環境事業部RE-BORN2000副所長
など多くの経験を経て、
現在は環境事業部RE-BORN
2010の副所長を務める。

大学卒業後にホテルニューオータニの
マーケティング業務を10年勤めた後、
初代社長である父が創業した
大谷清運（株）へ入社。
2003年に大谷清運㈱の
第2代代表取締役社長へ就任。
現在は環境カウンセラーの資格を
持ち、様々な講演会や文京区での
エコ講習会（エコ先生）を通し
積極的にリスリムライフ、
SDGs活動について
幅広い世代へ教育も
行っている。

だからここでは、黒字に持っていくという目標を成し遂げたいです。

二木：私の今後の目標は…やっぱり、完成させたいんですよね。中間処理施設で終わりたくないんですよね。それをリサイクルして再商品化するところまでやりたい。社内でも沢山検討していて、今色んな観点からこれを実現するためのラインが並行して動いています。本当に、資源の製造会社になるくらいにまで、やりたい。

霜鳥：はい。すごい大きなことですね、ついていけないです。

二木：でもリボーンの先にあることだからね。

霜鳥：そうですね。

二木：それをね、やっていきたい。サーキュラーエコノミーの一角に入ること、それをやりたいです。

**変わらないスタッフの幸せと地球の幸せへの想いを原動力に、
変わる時代を先駆ける会社を目指したい。**

ウェルビーイング
Well-being × 働く人

環境事業部

環境事業部 統括所長 兼務 RE-BORN 2000所長　小林一則

業界としてマイナスなイメージを持たれてしまうこともありますが、絶対に必要な仕事だと自負しているからこそ変革意識を持って仕事に取り組んでいます。今後はDX、ロボットの導入等をどんどん進めて若手を採用したいと考えています。

大切にしていることは周辺住民からの理解です。RE-BORNでは2011年から毎年施設公開を行っており、周辺住民のみなさんに実際に施設にお越しいただき、お話をしてからは好意的に声をかけていただくことも増え、良い関係が築けているように感じます。

▲ リサイクルプラント RE-BORN2000（東京都足立区）

また、常に労働環境の改善についても気をつけるようにしています。月に一度、安全衛生懇談会を開き、現場の社員から困り事などを聞く場を設けています。この懇談会を開催することによって、作業場のエアコンの故障にすぐに気づいて対処することができました。夏場の高温対策、休憩所の拡張等にも引き続き取り組んでいます。

RE-BORN 2000　大竹千代子

最初は大変でしたが、作業に慣れていくにつれおもしろくなってきました。これまでに苦労したのは大量に運ばれてきたおもちゃ製品の電池を一つ一つ手作業で抜いたことです。電池が混入していると火災の原因になるので、責任を持ってやる必要があります。社長にはいつも気にかけてもらっていて、「元気？」とひと声かけていただけるのが嬉しいです。

▲ 選別作業を行う大竹さん

物流事業部

グランドサービス課 課長　小林鉄也

▲ ペットボトルの収集作業

大谷清運では楽しくやりがいを持って働けています。私は家庭ごみと産業廃棄物の両方を、墨田区、文京区、足立区、葛飾区など広範囲で収集する業務の統括を行なっています。15年前に入社した時は、正直会社に不満を持つこともありましたが、近年は会社がとても好きになりました。自身の働きを会社に認めてもらい、信用してもらった結果、更なる仕事を任せてもらえるようになることが何よりのやりがいであり、仕事が面白くなる瞬間です。

働き方についても、自身の考えが会社に届き、改善されていると感じます。私が仕事をしている中で大切にしていることは、「仲間と楽しく働く」ことです。自分自身がのびのびと働きたいという想いから、やるときはやる、休む時は仲間との会話を楽しむ、といったようにメリハリをつけるように心掛けた結果、チーム全体のコミュニケーションが円滑になりました。業務に対して過度に緊張してしまうことは失敗の元でもあるので、今後も声掛けを継続していきたいと思います。誠実な人が多い大谷清運なので、これからも一生懸命やった人が報われる会社であってほしいと思います。

運輸課 班長　佐藤海　＜中国出身＞

大谷清運は、仕事が安定しており、人間関係も良いため、働きやすい会社です。新人に対してはみんなでサポートする雰囲気があるので、分からないことがあっても先輩が親切、丁寧に教えてくれます。私自身も何が分からないのか、どの仕事をしたいのかを上司に引き出してもらった経験があります。

▲ 運転する佐藤さん

現場で働くことには大変さもあります。しかし、廃棄物の回収が無理なく全て完了するように、人員や車両を追加するなどチームで支え合う習慣があります。頑張らなければその日分のごみを回収しきれないというチャレンジをやりがいにチームと一緒に働いています。

業務部

千葉支社 支社長　神戸裕行

現在千葉支社では、ホテルニューオータニ幕張での廃棄物回収、千葉市内の学校の可燃ごみの回収、産業廃棄物の回収を行なっています。学校の可燃ごみについて、現状千葉市内の分は可燃ごみとしてまとめて回収していますが、東京都の葛飾区と豊島区の給食残渣としてリサイクルをしています。千葉市でも食品残渣のリサイクル構想があるのですが、行政とのやりとりが難航しており実現には至っていません。行政が新型コロナウイルスへの対応などに追われてしまい、こうした問題まで手が回っていないことは課題だと思います。

私は30年以上この大谷清運で勤務していますが、昔と比べて若い人も増えましたし、職場の雰囲気は全体的にかなり明るくなったと感じます。声かけ、挨拶も活発ですし、小さなことでも現場の声が届きやすくなっています。

企画事業部リスリム

リーダー　疋田紀代美

大谷清運の企画事業部の面白さは単純にデザインをするだけにとどまらないところにあると思います。当社の企画事業部である「リスリム」には講習会、環境学習など様々な種類の発行物制作や、環境やSDGs啓発のための資料作成があります。環境のためにという大義を持って新しいものを取り入れて資料を作ることができる点に楽しさを感じています。

また、この会社の良い点は、社長が新しいことに対して先に先に進む人であるということです。私は発信する者として社長の動向を気にすることも大切にしており、この点にも一般的な企画事業部と比較したときに特異性があります。

この部署の存在意義は、大谷清運をもっとアピールすることにあると思います。社内外、そして社会からの理解を得るために、大谷清運をもっと表現できる部署にしていきたいです。

業務部

清掃業務課 人事院　竹内千恵子

大谷清運では私のような年齢でもお仕事をさせてくれます。私の年齢で体を使って仕事ができることはやりがいだと感じております。人事院での清掃作業は私含めて女性２人で行っています。そのため、作業をする際にシュレッダーなど大変重量があるものを運ぶのは大変だと感じます。ですが、２人だからこそ人間関係がよく、働きやすさを感じております。

与えられている仕事をきちんとすること、その上で信頼されることをとても大切にしながら、これからも働いていきます。

特集 DXの取り組み

大谷清運は2021年度から本格的にDX改革に着手しました。DXによって、各部門の生産性を向上させ、お客様・スタッフから「選ばれる企業」になることが目的です。

①Farostar社 共同開発プロジェクト

現在当社では廃棄物回収の配車ルートを全て手書きで作成していますが、これを自動化するプロジェクトチームが発足しました。システムが完成すれば、回収ルートの効率化、配車表の作成、廃棄物の回収データの取得、分析等が自動でできるようになります。

今年度はAIを使った定期コース運行管理システムのテストランを行い、課題も浮き彫りになりました。今後も開発を継続し、業務の効率化と環境への負荷軽減を図っていきたいと思います。

②名刺管理システムSansan導入

Sansanとは、名刺をスキャンするだけで正確な名刺データベースを作成し、社外での名刺確認や、同僚との名刺情報共有を可能にするツールです。名前はもちろん電話番号やメールアドレス、会社名等さまざまな情報で検索をすることができるので、必要な名刺を探す手間を大幅に削減する事ができるようになりました。また、今までデスクの中に眠らせていた名刺情報を営業活動のための資産に変えることで、一層効果的な営業活動の可能性が広がります。

実際に現場からは、「今までファイリングして持ち歩いていた重い名刺を持ち歩く必要がなくなったので便利」「お客様への連絡や訪問を急にしなければいけないときでも、スマホを使うだけでスムーズに情報を確認することが出来るようになり、名刺から手帳へ住所を転記する必要がなくなった」などの声があがっています。

経営企画室 室長 兼務 環境リサイクル本部 本部長　羽田寿洋

DXについては、段階的に進めていくことが重要だと考えています。コロナウイルス蔓延の影響もあり、企業としてDXを早急に取り組んでいく必要が出てきました。しかしながら、現場スタッフの中にはDXという言葉や、それに関連した事柄について苦手感・嫌悪感を抱いているメンバーも多くいます。会社が行うDXの取組みが形骸化してしまわないように、社員への理解および、それに伴う職場環境の改善を実感してもらうべく、社内報等を通じて、ゆっくりと意識改革から行っていくことで徐々に移行していきたいと思います。

ウェルビーイング
Well-being×社会

特集 東京2020オリンピック・パラリンピック

当社は東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会のペットボトルの収集運搬業務とRE-BORN2000における選別・圧縮を行い、競技会場等から出たペットボトルのリサイクルに協力しました。

大会期間中に回収されたペットボトルの総重量は**67.2トン！**これは空ペットボトル**286万本**に相当するよ。

物流事業部 運輸課　古川善友

普段の業務では飲みかけのペットボトルを回収することはありませんが、今回は飲みかけのものが多く、とても重かったので運搬が大変でした。ペットボトルを回収しに行っているのか、飲料を回収しに行っているのか分からなくなることも時折ありました。また、キャップがついたままで、缶も混じっていました。これらの問題によって本来よりも回収の効率が悪くなってしまいました。加えて、一度で運びきれなかった場合はセキュリティゲートのチェックを再び受けないと仮置き場に入ることができないため、時間もかかってしまったと思います。しかし、業務の忙しさは通常時とほとんど変わりなく、大会期間中も残業をすることなく仕事ができました。

選手村で様々な国の選手に会う機会があったのが興味深かったです。無事に役割を果たすことができてよかったです。

環境学習

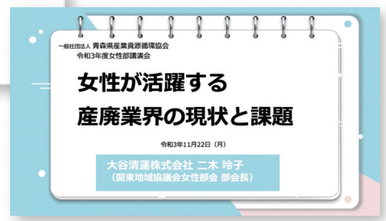
私たちは毎年、足立入谷小学校と舎人第一小学校の２校に環境学習を開催しています。今年度の環境学習は、対面とオンラインの双方を有効に活用しながら行いました。足立入谷小学校では２日間にわたり開催し、出前事前学習と対面のRE-BORN 2010の工場見学、オンラインのRE-BORN 2000の工場見学を実施しました。また、舎人第一小学校では小学校の体育館で出前講座を開催し、オンラインにて社長より挨拶とSDGsについての講義を行いました。

小学生は好奇心旺盛で、SDGsに対して積極的に学ぼうとする姿勢を見せてくれます。それに応えるべく、毎年クイズや工場見学などインタラクティブな学びの機会を提供することを意識しています。

▲ 舎人第一小学校で出前授業の様子

▲ RE-BORN2010の工場見学を実施し、子供たちのより深い理解に努めています

▲「ディーセント・ワークで目指す障害者雇用の戦力化」（文京区障害者就労支援センター主催）R3/10/8



▲ 女性が活躍する産廃業界の現状と課題（青森産業資源循環協会女性部主催）R3/11/2

私たちはSDGsに貢献するべく社会に発信していくことを、とても大切にしているよ！

講演会

私たちは障がい者雇用や女性の社会進出を意識高く行なってきました。これらの取り組みが功を奏し、好事例として様々なセミナーやイベントでパネリストとして講演を行なっています。今年度は障がい者雇用に対する会社や社員の想い、女性が産廃業界で活躍することの意義も併せて、当社の取り組みについて発表しました。

講演会を通して私たちのみに限らない他の企業/団体に対しても積極的な障害者雇用や女性活躍の機会の提供などに呼びかけを行うことで、社会全体で働く人のWell-being向上を目指します。

ウェルビーイング
Well-being×環境

リサイクル Recycle

足立区、墨田区のペットボトル、
葛飾区、杉並区の容器包装プラスチック、
そして首都圏の産業廃棄物の処理を
行っています。

▲ 13.5トン/日の処理能力を持つ1号機

▲ 作成されたベール

搬入

RE-BORN 2000
RE-BORN 2020

RECYCLE PLANT RE-BORN 2000&2020

RE-BORN 2000は、容器包装プラスチック・ペットボトルの中間処理工場です。回収された廃棄物に中間処理という手が加えられることにより、大切な資源物へと生まれ変わることができます。

プラスチックは破砕・圧縮し固められ、ベールという状態になります。RE-BORN 2000では、ひとつ約280kgのベールが、1日に約100個作られています。

圧縮を行う前に必要となるのが選別です。ベールの品質を保つため、また火災等の事故を防ぐため、容器包装プラスチックが圧縮機へ投入される際には異物の混入を防ぐ必要があります。この選別作業は全て手作業で行われており、毎日多くの作業員がすばやく異物を取り除いています。

作成されたベールは資源化施設へと搬出しています。

搬入

RE-BORN 2010

RECYCLE PLANT RE-BORN 2010

RE-BORN 2010では、産業廃棄物の中間処理と、RPF(Refuse Paper & Plastic Fuel)の生産をしています。

搬入される産業廃棄物は、ほとんどが混合域物と呼ばれるリサイクルのできない状態なので、まずは一つずつ中身を見て丁寧に分解・選別をしていきます。その後、分けられたプラスチックと紙は5cm程の大きさに破砕し、圧縮固化したものを有価物として搬出します。

RPFとは、廃プラスチックと紙から作られた固形燃料で、化石燃料に代わるエネルギー源です。1日あたり2.52トンの処理能力を持つ成形機で作られるRPFには、プラスチックが6~7割、紙が3~4割含まれています。生産されたRPFはボイラー燃料として製紙工場等に出荷されます。RPFは石油と比べてCO_2を40%削減することができます。

▲ 搬入された産業廃棄物

▲ RPF

搬入

RE-BORN 2018

RECYCLE PLANT RE-BORN 2018

RE-BORN 2018は、ペットボトルとビン・カンの中間処理を行っています。搬入されるペットボトルは墨田区のものと産業廃棄物がありますが、それぞれがベールの状態になるまで混ざらないように作業しています。ビンは色ごとに手で分別しています。RE-BORN 2018は名前の通り比較的新しい施設ですが、さらなる施設の拡大計画が進んでいます。大谷清運はこれからもリサイクルを通じて地球環境に貢献していきます。

▲ 4.79トン/日の処理能力を持つペット圧縮機（左）と
5.12トン/日の処理能力を持つ缶圧縮機（右）

▲ 種類ごとに分別された
ビン・カン

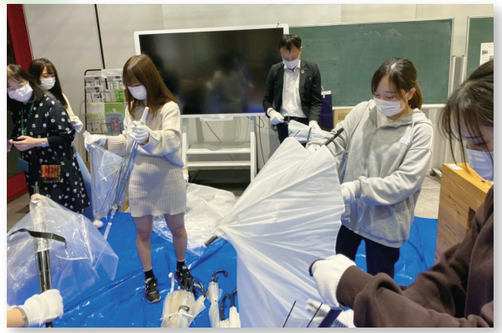
RE-BORN 2018では、
日本ではまだ少ない“施設外就労”という形での障がい者の就業訓練として場内の一部作業をNPO法人WEL'S様に提供しているんだ。

就労訓練として障害者の方々が空缶の選別・圧縮作業にあたり、この就労訓練を経て、既に当社に就職している従業員もいるよ！

大谷清運の未来への構想

私たちはかつて行なってきたリサイクル事業にとどまらず、廃棄されたプラスチックごみを再商品化させるまでのレーンを完成させることを大きな目標として掲げています。リサイクルの「輪」を完全なものにするため、様々な観点に着目し、新しい取り組みに着手し始めています。

まちラボプロジェクト演習



▲ 文京学院大学の学生がビニル傘を解体している様子

私たちは産学連携の一環として、文京学院大学とまちの活性化を目指す「まちラボプロジェクト」に参加しています。今年度は、ビニル傘のリサイクルを目的としてビニル傘からバックを製作するプロジェクトを実施しました。リサイクルした素材を再び商品として製品化し販売するブランド、株式会社モンドデザイン様のご協力もあり、大谷清運が運搬・分解を行ったビニル傘に学生のアイデアを加え、ビニル傘から生まれ変わった傘袋を完成させることができました。

プラスチック小型粉砕機投入

▲ プラスチック小型粉砕機のテストを行った二木社長

プラスチックリサイクル事業の過程における最初の段階は、プラスチックを粉砕することにあります。今後のリサイクル事業化を目標とし、プラスチック小型粉砕機を試験的に導入しました。今回は粉砕機のテストとして、社内でコンタクトレンズの空き容器とペットボトルキャップを収集し、プラスチック小型粉砕機に投入しました。

プラスチックの粉砕に成功し、小規模ながらも着実にリサイクル事業の完全形に向けて前進していることを実感しました。

これらの取り組みは、私たちが今まで行なってきた
RE-BORNでの事業の延長線上にあるよ！

「幸せをつくる会社 大谷清運」を100年企業に‼

2021CSRレポートの制作をCFFのお二人にお願いしました。
若いお二人にとって当社がどう見えるか、当社が行なっている事業をどう感じるのか
楽しみにしていました。

そして決まったタイトルが「幸せをつくる会社 大谷清運」とても気に入りました。
Well-beingをキーワードに対スタッフ、対社会、対環境という3部で構成していただきました。
お二人の取材力と原稿作成の文章力に心から感謝申し上げます。

「今後、成し遂げたい事と作っていきたい未来」

2022年に創業60周年を迎えた当社の創業者は私の父です。2003年社長を引き継いだ時から、
父が築いてきた真面目で穏やかな社風を守り、この会社で働いている人たちが人生の最期を迎えたときに
「大谷清運で働いて良かった！」と心から思える会社にしようと心に決めました。

最近出会った言葉がWell-being“心身共に健康である”そう実感できる会社であるために
2021年から人間ドックの受診を推奨し、35歳以上のスタッフへの補助事業も始めました。
2022年にはもうひとつキーワード「パーパス経営」を掲げました。
大谷清運が行う事業が“世の中に必要とされ役に立っている。
そこで日々働くスタッフが仕事に遣り甲斐を感じる。”
最近海洋汚染などでもっとも問題視されている廃プラスチックの問題。
このひとつの解決としての廃プラのリサイクル事業の本格実施は現在計画中です。
持続可能な世界となる為に世界が2030年までに取り組む目標SDGs。
世界に目を向けることも大事ですが、日本国内にもいくつもの課題があります。
いま私たちの足元にある問題にも取り組んで行きたいと思います。

これから新しい事業分野(日本の食糧事情や、
農村の過疎化等の問題)へ参入していこうと計画しています。

また、どうしても力を入れたいのが、これからの未来を
担うこどもたちへの教育や支援も大事な事業と位置付けています。
現在は足立区の近隣小学校2校への環境学習の提供、
文京区でのエコ先生として活動などを行っています。

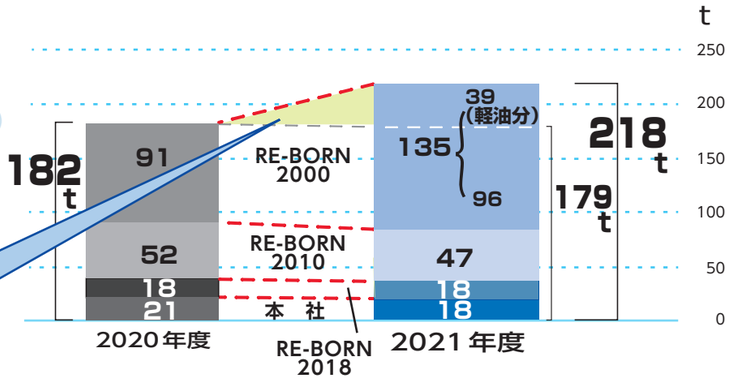
廃棄物の適正な処理からスタートした大谷清運が
廃棄物になる前の“モノ”との関わりから(生産)、
廃棄物が出ない(再資源化)のサーキュラーエコノミーの輪に
しっかり位置づけられる企業へ成長していきます。

大谷清運株式会社
代表取締役社長 二木玲子

2021年度 大谷清運(株)環境配慮への取り組み推移

CO_2 排出量

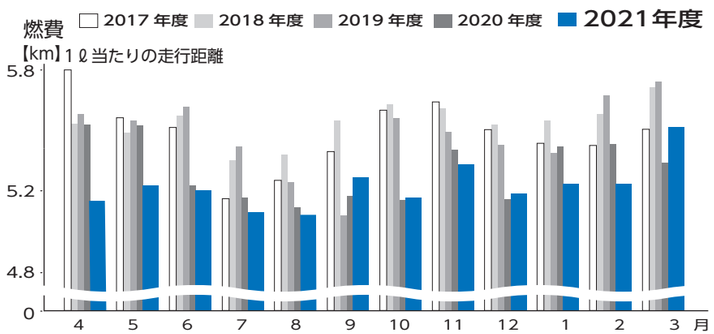
RE-BORN2000では、工場内で使用しているフォークリフトの燃料分(軽油)を2021年度から追加したため増加となっている。



エコドライブ実施による燃費削減量

2018年5月～2022年3月まで
過去5年間累計

杉の木
491本分
植樹に相当



大谷清運(株)CSRレポート2021を制作して

杉並区次世代育成基金
助成対象事業
Challenge For the Future
早稲田大学4年
渡邉 優紀
Yuki Watanabe

本誌の執筆を通して、大谷清運さんの変革意識と現場に残る課題の両面を知ることができました。エッセンシャルワーカーとして多くの市民を支えながら、業界が抱える問題に真摯に向き合い、改善を続ける大谷清運さんが今後も業界を牽引していく様が想像できます。多くのインタビューを通した現場主義でのレポートが、読者の皆様に「幸せをつくる」大谷清運さんの良さをお伝えする手助けになれば幸いです。

この度は貴重な機会をいただけたことに感謝しております。学びを活かし、今後も地球環境に貢献できる人材を目指していきます。

杉並区次世代育成基金
助成対象事業
Challenge For the Future
早稲田大学4年
山田 凪紗
Nagisa Yamada

レポート執筆を通して、若者の意見に触れたいと本気で考える大人や少数だからこそ発揮できる価値を武器にする女性に出会いました。この時代に生まれたからこそ見つけた課題に尽くし、女性として生まれたからこそ気づけた視点を提供する。私も将来は「縁」を信じて道を切り拓ける人になります。

大谷清運さんは縁を繋ぐ力に長けています。私もその縁に巻き込んでいただきました。ご覧になった方が自分のごみの行先に想いを馳せ、廃棄物処理の仕事に敬意を持つ契機となり、この一冊がまた新たな縁を形作る、そんなものになることを祈ります。

第三者からの評価コメント

文京学院大学
人間学部
コミュニケーション社会学科
中山　智晴 教授

「まちラボプロジェクト演習」で産学連携させていただいた文京学院大学の中山智晴教授に、2021年度のCSRレポートのコメントと評価をいただきました。

企業運営は環境、社会、経済に何かしらの影響を与えています。そのため、企業は自社が与えるそれぞれへの影響を配慮し経営・事業活動を行う責務(CSR)があります。また、大谷清運株式会社が署名承認されている「国連グローバル・コンパクト」は、持続可能性と責任あるビジネスを約束する企業の政策形成のためのプラットフォームであると同時にCSR活動を推進する実践的な枠組みです。人権、労働、環境、腐敗防止の4分野10原則から構成され、各企業に対して国際的に認められた規範を支持し、この4分野を実践するよう要請しています。

大谷清運株式会社の企業理念や社長の経営方針の中には、随所に「大切なモノを大切にする心」「信頼して任せてくれるお客様に対する真心」や「信頼し助け合う仲間たちに対する愛」といったように、仲間、お客様との心のつながりやモノを大切にする社会づくりへの貢献など、CSRを推進する上で、また「国連グローバル・コンパクト」やSDGsを実現させていくうえで最も大切となる姿勢が強く感じられる点に共感を覚えます。

上記を踏まえたうえで、大谷清運株式会社のCSRに対する取り組み、特に「国連グローバル・コンパクト」4原則である人権、労働、環境、腐敗防止への取り組みを振り返り評価・コメントをいたしました。今後も、貴社の企業理念に忠実に従い、社員が一丸となって地域、そして地球の将来に貢献していく明るく楽しい企業へまい進していかれることを楽しみにしています。

評価項目	評価	好意を抱く点	改善を望む点
人　権	3/3点	障がい者の就業訓練環境の提供および就労サポートなど。	CSRの考え方を調達に適用したCSR調達の推進。
労　働	3/3点	個人の人権、多様性を尊重し、明るく働きやすい職場づくり、人材の育成、安全衛生懇談会の開催など。	特にありません。
環　境	3/3点	地球環境、地域環境のため企業の使命を的確に把握し、その実現に向け企業改革を推進している点。	中間処理施設からリサイクル・再商品化への更なる発展。
腐敗防止	2/3点	社会の一員としての良識ある行動と社会倫理に適合した行動を実践している点。	企業倫理研修の定期的開催。

3点満点中

国連グローバル・コンパクト署名承認

国連グローバル・コンパクトの10原則の遵守に賛同する企業は、国連グローバル・コンパクトに署名を行うことができます。

United Nations Global Compact

PARTICIPANT ID 112151
JOIN DATE May 2017

CERTIFICATE OF JOINING THE UN GLOBAL COMPACT
is given to
Otani Seiun Co., Ltd.
for committing to respect the ten principles of the United Nations Global Compact, to take action in support of UN Goals and to submit annually a Communication on Progress.

HUMAN RIGHTS
1. Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and
2. make sure that they are not complicit in human rights abuses.

LABOUR
3. Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
4. the elimination of all forms of forced and compulsory labour;
5. the effective abolition of child labour; and
6. the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

ENVIRONMENT
7. Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;
8. undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and
9. encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

ANTI-CORRUPTION
10. Businesses should work against all forms of corruption, including extortion and bribery.

For information on what participation in the UN Global Compact means and for the current standing of participants, visit www.unglobalcompact.org.