

## ●会員企業訪問

〈北海道旭川市〉

### 株式会社北海道健誠社



バイオマスボイラー、太陽光発電など

〈カーボンニュートラル工場へ〉

社会貢献、環境対応、利益追求の同時実現

当コーナーは、会員企業及び業界関連の注目企業を訪問して各社が現在、注力している取り組みなどについてご紹介しています。今回は、会員の(株)北海道健誠社(本社・北海道旭川市)です。北海道健誠社は1992年の設立。病院用寝具類の洗濯専門工場としてスタートして以降、98年にホテルリネン、2005年にホームクリーニングを開始。さらに22年にはサージカルリネン専用工場を開設しています。

そのほかにも、企業主導型保育事業(おにぎり保育園)、フランチャイズベーカーリー(小麦の奴隷)、フランチャイズカフェ(さかい珈琲)、就労継続支援A型事業所(けんせいしゃわくワーク)と事業を多角的に展開しています。



瀧野雅一社長

◆「社会貢献」と「利益追求」は矛盾しないという経営方針

2022年に創立30周年を迎えた同

今回は、養護学校の工場見学会が実施された日に、同社東神楽工場を訪問してその様子を取材したほか、事前に瀧野雅一代表取締役社長のインタビューも行い、環境対応や障がい者雇用などについてお話を伺いました。



瀧野美香専務

社は、経営理念「クリーニング業を通じて地域社会に貢献する」そして『社会貢献』と『利益追求』は矛盾しないという経営方針のもと、クリーニング事業を中核としながら、環境、福祉、ダイバーシティの課題などに積極的に取り組んできました。

環境対応としては、まずは「バイオマスボイラー」の導入がある。これは、建築廃材や間伐材などを回収してチッ

# バイオマスボイラー

循環型再生エネルギー  
廃材や間伐材を燃料に  
太陽光発電も実施



▲日々大量に集められる木質燃料の原料



▲バイオマスボイラー



▲燃料チップに加工されストック

ブ化、ボイラー燃料としてクリーニング工場を稼働し、燃焼により発生したCO<sub>2</sub>を樹木が吸収し、成長するといふ再生可能な循環型のエネルギー。

2007年に1基目のバイオマスボイラー工場を設置以来、2011年には2基目のバイオマスボイラーとバイオマス発電機（ボイラーの余剰蒸気を利用して発電）を設置、また、2012年にはバイオマスボイラー用の木質燃料を安定調達するため、木質燃料製造の子会社「ケンセイシャフォレスト(株)」を設立。これにより、クリーニングで使用する熱エネルギーは、ほぼバイオマスエネルギーで賄うことができています。

瀧野社長は、「バイオマスボイラーを導入した当時は、まだ環境対応とかSDGsといった概念はなく、どちらかというと、コスト削減が目的でした。いま環境対応というコストをかけて行うことが多いですが、コストを下げながら環境対応をできた点は、結果的に理想的な形となりました」と語る。

木質燃料については、導入当時は集まりやすかったというのが現在、安定的に安価で仕入れ続けるのは容易ではないようだ。

とくに、同社は当初より洗濯量が2倍近くになっており、木質燃料もそれ

に応じて大量に必要となる。毎日、4tトラックで15〜17台の木質燃料が運ばれてくるが、木質燃料のコストはこの運搬費が大半を占めるため、量が増えるほどコストはかさんでくる。ただ、それでも高騰する重油などに比べれば、まだコストを抑えられているという。

この木質燃料をストックするには広大なスペースが必要で、同社では4万5000m<sup>2</sup>（東京ドーム1つ分）ほどの敷地を保有し、工場稼働60日分のストックを可能としている。

また、その広い敷地を活用して太陽光発電も行っている。2013年に「ケンセイシャソーラー(株)」を設立し、1836枚の太陽光発電パネルで年間約50万kWhの電力を発電。

「設置から20年はFITにより全量売電することになっていますが、10年後の売電契約終了後は、工場に送電して年間電力の40〜50%は自家発電で賄える見込みです。さらに蓄電システムなどにより、再エネ率をさらに高めることも検討しています」と語る瀧野社長は、「コストをかけて環境に良いことをしても、継続できない」として、利益追求と環境対応を同時に実現することを実践している。





▲工場見学会。説明は瀧野専務

## 工場見学会

障がい者雇用率 32%

就労継続支援A型も開始

クリーニング通じ地域貢献



▲サージカルリネン工場



▲この日は養護学校の生徒さんが見学

### ◆積極的に雇用する障がい者が 貴重な戦力に

「福祉」については、「障がい者の方々と一緒に仕事をしたいという母の強い思いがあった」として、創業当初から障がい者を積極的に雇用してきた。現在の「障がい者雇用率」は32%で、工場に限れば50%を超えている。

瀧野美香取締役専務は「ハローワークで新卒採用についてお世話になった三上さんに、退職後に入社してもらいました。それから新卒採用を積極的に取り組み、この3年で20名を採用できています」とするほか、人事部・三上弘行課長は「採用時には親御さんにも見学に来てもらって、家族にも応援してもらったり、入社後も相談室で悩みごとを聞いたりして、離職せず頑張ってもらえるようにしています。新卒を採用できて、5年後、10年後を考えて育てていくことが重要です」と語る。

新卒採用にもつながっているのが工場見学。訪問した日は、養護学校の生徒が進路学習の一環として来訪し、瀧野専務の説明により、バイオマスボイラーの燃料となる木質チップの製造工程をはじめ、東神楽工場ではボイラーの工程、リネンの生産工程を見学。見学後は、生徒が持参したワイシャツやズボンを使い、アイロンがけや包装作

業を体験した。

また、障がい者の受け入れにあたり2007年に「NPO法人まこと」を設立し、障がい者の就労支援と就労移行支援を行い、希望する人を積極的に雇用しているほか、障がい者や高齢者が入居できる共生型グループホームの設置・運営も行う。

さらに、2025年8月には就労支援A型の「けんせいしゃわくワーク」を立ち上げている。「B型に比べてA型はなかなかうまくいってないようなので、A型に取り組んで地域のお役に立てればいいと思い、取り組んでいます」（瀧野社長）。

障がい者の受け入れ支援のほかに、2018年に企業主導型保育施設「おにぎり保育園」を設立。瀧野社長は「私自身も子供が小さい時に経験しましたが、保育園に通わせるとかなりのお金がかかるし、でも学習がしっかりとできる保育園は少ないので、ほかの習い事でまたお金がかかる。これでは子育て世代は大変です。3〜5歳の頃は、学ばすごく伸びる時期なので、読み書き、計算、書道などの学習や運動もしっかり行える保育園が必要だと思います、自社で立ち上げました」とし、従業員のお子さんを無償で預かることで、雇用にもつながっているという。



▲洗浄工程の連続洗濯機

## 働きやすい環境づくり

最新機器並ぶ生産ライン

障がい者が貴重な戦力に

人材育成にも力を入れる



▲最新機器をそろえたシャツライン



▲クリーニングのワイシャツ仕上げ

### ◆働きやすい職場環境、人材育成にも力を入れる

飲食事業として展開するフランチアイズベーカリー（小麦の奴隷）、フランチアイズカフェ（さかい珈琲）は、コロナ禍にホームクリーニングやホテルリネンの需要が大きく落ち込んだことから、まったく別の事業に取り組んでみようというスタートさせたもの。

カフェは社食としても活用しており、社員には450円という価格でランチを提供し、社員の家族にも社員価格で提供している。無償の保育園もそうだが、福利厚生も充実して働きやすい環境づくりを進める。また、「ダイバーシティ経営」も標榜し、積極的に女性を登用。全従業員の内、女性比率は50%。女性役職者比率は40%となっている。

瀧野専務は「働きやすい環境づくりは、とにかく現場の人を見ながら、声を聞きながら改善を続けています。合わせて人材育成にも力を入れており、ドラッカーマネジメントの社内勉強会も実施しています。社長が外で何か見つけ、これをやろうとなれば、私たちが仕組みを作り、それを社員皆で取り組んでくれるようになっていきます。とにかくいろいろなことに挑戦していますが、クリーニングを通じ地域に貢献

するという理念はブレることはありません」と語る。

### ◆「カーボンニュートラルのクリーニング工場」実現を目指す

人手不足やエネルギー高騰など業界が大きな課題を抱えるなか、その対策や目指すところなど、今後について瀧野社長は、「熱エネルギーに関してはバイオマスでほとんどが賄えるし、電気もいずれは自家発電で約半分を賄える。太陽光発電をさらに拡充すれば、10～15年後にはカーボンニュートラルのクリーニング工場になる。配送車両についても、バッテリーの技術が向上し、太陽光の再生可能エネルギーのみで配送できるようになればいい。石油製品を使わないことで地下資源を争う戦争もなくなり、世界平和にもつながる。そういったことをモチベーションとして今後も取り組んでいきたい」と語った。