

CSR REPORT 2023

加藤商事株式会社



<http://katosyoji.tokyo>

KATO
加藤商事株式会社

会社情報

加藤商事は「次世代に生活する快適さと持続性の調和した環境を残すことが、今存在する当社の責務である」と考え、経営理念を「^{あす}未来の地球に持続可能な環境を創る企業」とし、社員の思いを集結し全力で事業に取り組んでまいります。

会社概要

会社名 加藤商事株式会社
代表者 代表取締役 加藤 宣行
資本金 4,050万円

設立 1960年4月
従業員 171名(2023年5月現在)
事業所 本社:東京都東村山市恩多町1丁目12番地3
赤坂営業所/東大和営業所/町田営業所/八王子営業所

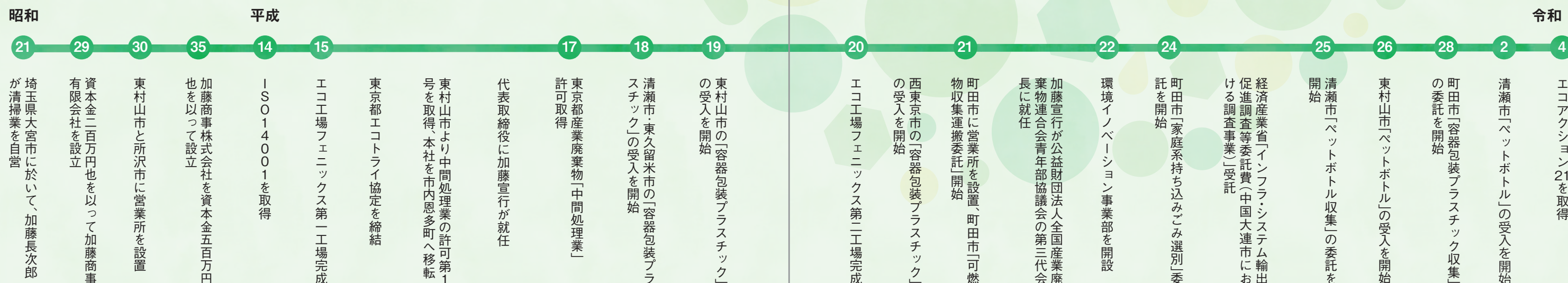
編集方針

本報告書は、加藤商事におけるCSR(Corporate Social Responsibility)の基本的な考え方と取り組み・実績についての情報を開示し、ステークホルダーとの関係を大切にしながら、経営の改善・向上を目的とするものです。重点課題を「人材」「CS(顧客満足)」「安全衛生」「地域貢献」「環境」の5つとしそれぞれの活動を紹介していきます。

対象期間 2022年10月~2023年9月
対象範囲 加藤商事株式会社
本社・営業所全体

参考としたガイドラインなど ・GRIスタンダード
・環境省「環境報告ガイドライン」(2018年版)
・ISO26000「社会的責任に関する手引き」
発行日 2024年4月

沿革



事業紹介

収集・運搬事業



ご家庭から排出される一般廃棄物の収集・運搬を行っています。

受託自治体数 4 自治体
運転車両台数 48 台
(バックカー車のみ)

資源再生事業



容器包装プラスチック・ペットボトルの中間処理を行っています。

受託自治体数 4 自治体
処理能力 79.6 t/日

環境衛生保全事業



ビルや店舗の定期清掃・メンテナンス、電気工事を行っています。

保有資格数 71 資格

環境コンサルティング事業



環境負荷軽減に寄与する調査・コンサルティングを行っています。

PCB掘り起こし調査推計数 15.5 万台以上
環境関連調査年間受託数 8 件

法令等順守状況

法律等名称	区分	順守状況
廃棄物の処理及び清掃に関する法律	廃棄物	○
浄化槽法	廃棄物	○
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	廃棄物	○
消防法	防災	○
騒音規制法	騒音	○
振動規制法	振動	○
悪臭防止法	悪臭	○
自動車から排出される窒素酸化物及び粒子状物質の特定地域における総量の削減等に関する特別措置法(自動車NOx・PM法)	大気保全	○
電気工事士法	電気	○
労働安全衛生法	安全衛生	○
公共工事標準請負契約約款	品質	○
建築物における衛生的環境の確保に関する法律	その他	○
酸素欠乏症等防止規則	その他	○
貨物自動車運送事業輸送安全規則	その他	○
道路運送車両法施行規則	その他	○

許可情報

産業廃棄物処分業許可																					
交付 自治体	許可番号	認定	燃え殻	汚泥	廃油	廃酸	廃アルカリ	廃プラスチック類	ゴムくず	金属くず	ガラス・コンクリート・陶磁器くず	鉱さい	がれき類	ばいじん	紙くず	木くず	繊維くず	動植物性残さ 不要物	動物系固形 動物のふん尿	動物の死体	13号廃棄物
東京都	第1320031111号	優良						○													

○:許可あり 空欄:許可なし

産業廃棄物収集運搬業許可																					
交付 自治体	許可番号	認定	燃え殻	汚泥	廃油	廃酸	廃アルカリ	廃プラスチック類	ゴムくず	金属くず	ガラス・コンクリート・陶磁器くず	鉱さい	がれき類	ばいじん	紙くず	木くず	繊維くず	動植物性残さ 不要物	動物系固形 動物のふん尿	動物の死体	13号廃棄物
福島県	第0707031111号	優良	○	○				○			○	○						○			
群馬県	第1000031111号	優良	○	○	○			○		○	○	○	○		○	○	○	○			
埼玉県	第1102031111号	優良	○	○	○			○		○	○	○	○		○	○	○	○			
千葉県	第1200031111号	優良	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			
東京都	第1310031111号	優良	○	○	○	○	○	●		●	●	○	○	○	○	○	○	○			
神奈川県	第1402031111号	優良	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○		○	○	○	○			
山梨県	第1900031111号	優良	○	○																	

○:許可あり ●:積み替え保管あり 空欄:許可なし

特別管理産業廃棄物 収集運搬業許可																	
交付自治体	許可番号	認定	廃油	廃酸	廃アルカリ	鉱さい	ばいじん	燃え殻	汚泥	汚泥 指定下水道	処理物	感染性産業 廃棄物	廃P B等	汚染物等 PCB	処理物等 PCB	廃石棉等	廃水銀等
茨城県	第00851031111号	なし	○	○	○		○	○	○				○	○	○		
栃木県	第00950031111号	なし	○	○	○		○	○	○				○	○			
群馬県	第01050031111号	優良	○	○	○		○	○					○	○			
埼玉県	第01150031111号	優良	○	○	○								○	○			
千葉県	第01250031111号	優良	○	○	○		○	○	○				○	○	○		
東京都	第1357031111号	優良	○	○	○		○	○	○				○	○	○		
神奈川県	第01450031111号	優良	○	○	○		○	○	○				○	○	○		

○:許可あり空欄:許可なし

お客様・従業員から選ばれ続ける企業に
～社内外に“加藤商事のファン”を増やす～

安定操業のために

64期(2022年10月～2023年9月)は特に、“人財の確保”の取組に力を入れてきました。必要な人員に足りていない状態は、社員に過度の負担を強いることになってしまいます。その状態を放置することはできません。

他社の採用条件や労働者側のニーズについて情報を集め、当社の「未来の地球に持続可能な環境を創る企業」という経営理念に賛同する人をいかに集めるのか、社内で何度も検討を重ねました。

検討の結果、物価上昇で社員の暮らしも厳しくなっていることもあり、ベースアップに踏み切ることになりました。今年度は初任給のアップ、次年度以降は今年度の初任給のベースアップ対象とならなかった社員を対象に給与アップを予定しています。

加藤商事を取り巻く環境

我が国に留まらず、世界的にカーボンニュートラルや循環型社会への転換が叫ばれる中、企業の環境意識が高まり、加藤商事の事業を大きく後押しする土壌が形成されつつあると感じています。

その一方で、少子高齢化、人口減少などの働き手の不足が、加藤商事においても直近で取組まなければならない経営上の課題として、表面化しつつあります。

仕事はあるのに、対応できる人がいないという状況が生じかねないという危機感が日に日に高まっているため、“継続的な成長”と“人財の確保”、その両方を見据え、必要な手立てを講じる必要があります。

これからの加藤商事

“加藤商事で働きたかったのにできなかった”という方もいたかもしれません。社員が仲間を、仕事を、職場を好きになれるような、誇れるような環境を創ることは私たち経営層の仕事です。社員と向き合いながら、より良い“加藤商事”をつくり、お客様からも社員からも選ばれ続ける会社としていきたいと考えています。



加藤商事株式会社
代表取締役 加藤 宣行



循環型社会に向けた当社の取組

容器包装プラスチックの選別・圧縮・梱包の工場として、平成15年にエコ工場フェニックス第一工場を竣工させ、地元自治体を含む複数市から中間処理を受託しています。平成20年には第二工場も完成し、今では企業や市民約50万人から出される廃棄物をリサイクルしています。年間約8,000～9,000tの再生原料を製造し、材料リサイクル事業者やケミカルリサイクル事業者で全て資源循環されています。

また、令和2年から産業廃棄物として排出事業者様から発生する廃プラスチックをケミカルリサイクルする提案を行っています。年間約1,000tの廃プラスチックから、ガス化しアンモニアを製造しています。製造したアンモニアは肥料や再度樹脂の原料となっています。今後も、焼却されていた廃プラスチックのケミカルリサイクルを推進しています。

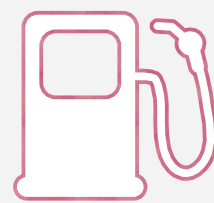
資源循環分野においては技術革新によりリサイクルの高度化が進んでいくと考えられます。加藤商事もステークホルダー様と共に循環型社会の構築を推進していきます。

エコ工場フェニックスでの
年間プラスチック
資源化量



約 **8,600** t

ごみ回収中の
年間経由使用量



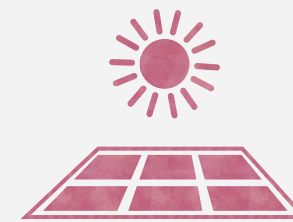
196,508 KL

事業活動に伴う
CO2排出量



約 **708** t-CO2

再生可能エネルギー
【自社発電所】



太陽光発電量 **240** 万kWh
CO2削減量 **1,044** t-CO2

環境教育
実施回数



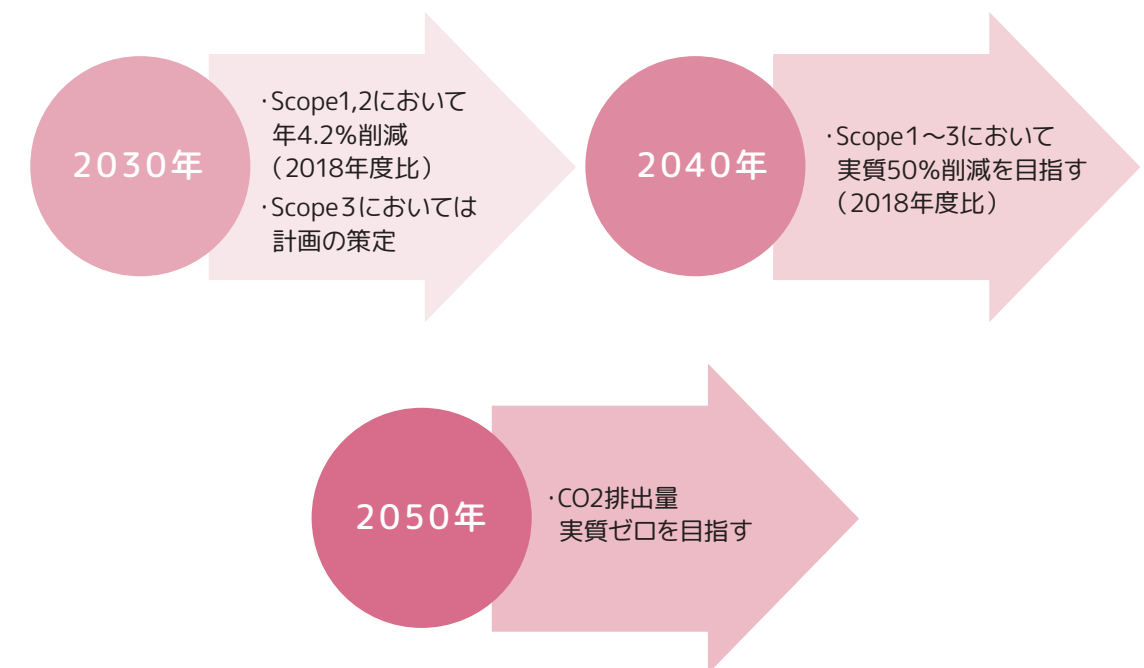
6 回

加藤商事は「未来の地球に持続可能な環境を創る企業」を経営理念に掲げ、事業活動を通じて持続可能な循環型社会の実現に貢献しています。

カーボンニュートラルに向けたSBT認定取得の取組

加藤商事では、2050年までにCO2排出量実質ゼロを目指すことを宣言しています。達成に向けた取組の一つとして、2024年中に中小企業向けSBT(Science Based Targets)を取得することとしました。

今まで、本社工場のCO2フリー電力への変更、本社事務所の高効率空調への更新、バッテリー式フォークリフトの導入、エコドライブの実施等できる範囲の取組をして参りました。まずは自分たちが実質どのくらいのCO2を排出しているのか、Scope3まで含めたCO2排出量を算定し、今後の取組目標を設定する予定となっています。



健康経営優良法人認定取得を目指して

加藤商事の日々の業務は社員一人一人の働きによって支えられていることから、弊社の社員には身体的にも精神的にも健康な状態であって欲しいと考えています。そこで、従来以上に従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組むため、2024年までに健康経営優良法人の認定取得を目指すこととしています。

今年度は、健康経営優良法人の認定に必要な「健康企業宣言」の「健康優良企業（銀）」の認定を取得しました。引き続き、健康経営優良法人認定取得に向け、職場の健康づくりを進めてまいります。



「健康企業宣言」って？

健康優良企業を目指して、企業全体で健康づくりに取り組むことを宣言することです。

「100%健診受診」を宣言するほか

① 健診結果活用 ② 健康づくり環境の整備 ③ 食 ④ 運動 ⑤ 禁煙 ⑥ 心の健康

の6項目に取り組むことを宣言します。これらの宣言の実施結果が基準をクリアすると「銀の認定書」をもらうことができます。

健康診断実施率



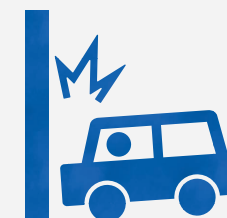
100 %

ご意見箱意見数



76 件（令和4年度）

事故件数



5 件

工場無事故日数



2,000 日

加藤商事では、社員一人一人が安全で快適な環境の中で安心して業務に臨むことができるよう社員の心身の健康維持・増進に取り組んでいます。

安全衛生委員会での取組

安全衛生委員会では、「すべての機械、設備についてリスクアセスメントを行う」、「安全衛生教育を各自に実施する」、「自己責任、自己管理の確立」を基本方針に以下の5つの目標を定めています。

- ・死亡災害、労働災害を「ゼロ」にする
- ・人身交通事故（通勤労災を含む）を「ゼロ」にする
- ・メンタルヘルス不調による休業を発生させない
- ・定期健康診断、特殊健康診断の実施率を100%にする
- ・ストレスチェック実施体制の構築

4月	安全衛生に関する基本知識 安全・衛生に関わる法律の改正について	10月	【時事ネタ】健康経営について ハラスメント対策
5月	昨年度の健康診断結果と事後措置、対策 熱中症対策	11月	ウィルス性感染症の予防 今年度のストレスチェックの結果と対策
6月	生活習慣病の予防 睡眠、休養と健康	12月	【時事ネタ】BCPについて アルコールとの上手な付き合い方
7月	【時事ネタ】治療と仕事の両立 タバコと健康	1月	労災発生状況 部署別労働時間の把握
8月	社内から公募した意見 食事と健康	2月	花粉症対策 【時事ネタ】リモートワークと健康
9月	運動と健康 交通事故を含めた通勤災害の予防	3月	メンタルヘルス対策 安全衛生教育の実施計画作成



初任給のベースアップ

昨今、私たちの業界はドライバー不足に悩んでいる業者が多数います。弊社も例外ではなくドライバー不足が続いてきました。常時募集はしているのですが中々人が集まらず、その要因の一つとして初任給の問題がありました。ウクライナの戦争から原油高になり、円安の影響もあり食料品や生活用品の値上げ、土地やマンションの高騰等物価が上がっていきいている状況の中で、昨年10月からドライバーや作業員・営業の初任給のベースアップを行いました。それに伴い現在いる社員対象にベースアップ後の初任給より低い給与の社員に対しても同等のアップを実施しました。これにより、今後入社される社員も安心して長く働いて頂くことを望んでいます。

このベースアップは第一段階と考えています。第二段階は今回のアップにならなかった社員に対してもベースアップを来期の検討課題として進めています。

初任給UP額



3 万円/月

社員の
平均年齢



45.2 歳

育児休暇習得数



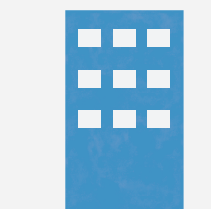
2 名
男性（1カ月、2カ月）

平均残業時間



8.81 h/人

平均勤続年数



8.9 年

離職率



8.28 %

加藤商事は、「未来の地球に持続可能な環境を創る企業」という経営理念を実現するためには社員の力が重要であるとの考えから、長く安心して働いてもらえる環境創りに取り組んでいます。

ワークライフバランスの充実：男性も育休が取れる職場へ

2022年10月男性育休の取得促進などを含み改正育児・介護休業法が施行されました。ESGや人的資本経営の流れもあり、男女問わず産休・育休を推奨する企業は増えています。2021年度は13.97%が2023年度は46.2%（厚生労働省調査）と増加傾向にあります。私たちの業界では、まだ推奨されていない事業者も多くあります。出産後、奥様が実家に帰らず自宅に一人で子育てをする家庭も増えてきているなか、弊社としても働き方の改革やワークライフバランスを含め2022年より実施しています。実績はまだ少ないのですが、2023年度は収集運搬課のドライバー2名がそれぞれ1か月と2か月取得しました。その休暇中は他のドライバーが率先してコースを補填しカバーをしました。

今後もドライバー含め人材不足が予想されます。社員それぞれのワークライフバランスが取りやすい職場環境を目指していきます。

