

# 質問回答の目次

## 【お二人への質問】

(質問1)  
そもそも働きやすい職場ってどんな職場ですか？

(質問2)  
ダイバーシティを企業として取り入れる際に就業規則はどのようになりましたか？就業規則上で大きな変化としてはどのようなことがありましたか。

(質問3)  
○残業を減らすために効果のあった取組は何ですか？  
○残業減への取組、具体的に残業手当分（生活のための残業代）をどう不満なく解決したのかが知りたいです。

(質問4)  
病院などサービスとは少し異なる産業で、働き方改革を行っておりますが、一般企業のような休みの取得など、どう考えたらよいのか、現実と要望の間で変革が足踏みしています。助言をいただけたらと思います。

(質問5)  
お二人の目指す10年後の目標（自社、その他個人的なものでも）

(質問6)  
・成果はどうやって判断するのか。  
・在宅で成果を出せなかった場合は？  
・在宅セキュリティの確保、残業時間の担保は？  
・管理職などのコストセンターの成果のはかりかたは？

## 【税田様への質問】

(質問7)  
正社員の男女比率は？

(質問8)  
女性の役員、管理職はいますか？もしない場合は、今後の起用を考えていますか？

## 【加納代表への質問】

(質問9)  
男性従業員が少ないのはなぜ？

(質問10)  
ママさんで休みが多いと周りに仕事の負担がいくと思いますが、その負担に対する取組はありますか？

(質問11)  
1人1人のヒアリングを法人化の際に行ったとのことですが、具体的にどのような内容を聞かれたのか知りたいです。

(質問12)  
残業が減って利益が増えた具体的な理由がもっと知りたいと思います。  
社員が増えたわけではなく、労働時間が減ったのであれば、社員の意欲の問題でしょうか？

(質問1)

そもそも働きやすい職場ってどんな職場ですか？

(税田様からの回答)

ひとりひとりが自立していて、困りごとや悩み、課題、壁にぶつかった時に自分事のように関わってくれる仲間にも困りながら、お互い様の精神で助け合い、協力し合えるチームで働ける職場。

何があっても、何が起ころうとも大丈夫！チャンス！チャンス！チャンス！とみんなが前向きに笑顔で、笑いの絶えない職場。

ひとりひとりがお客様の笑顔や喜び、幸せに貢献できる行動が出来てその幸せの循環が社内に広がり、会社全体がよい雰囲気にも包まれ、地域社会から、選ばれ必要とされる「いい会社」になっていく。

(加納代表からの回答)

個人個人で「働きやすさ」は違うと思う。「やりがい」を挙げる人もいれば「体力」または「気力」で計る人もいる。自分の心の基準であった職場が「働きやすい」職場であろうかと思う。

ただ、どんな基準であろうとも、最低限「人」として活躍できる職場環境、つまりは自分の「働きやすさ」を見つけることができる環境、を提供していくことが経営者の責任だと思う。

(質問2)

ダイバーシティを企業として取り入れる際に就業規則はどのようになりましたか？就業規則上で大きな変化としてはどのようなことがありましたか。

(税田様からの回答)

様々な課題が出てくるたびに就業規則をその時その時の実態に合うように変えていきました。ダイバーシティを意識し始めて10年になりますが、ここ10年で就業規則を20回以上変更しています。就業規則などの制度を変更していますが、常に就業規則に合わない事が起こってきます。

その時に規則にないからではなく、臨機応変に対応出来る風土づくりが大切だと思います。常に、社員さんの立場に応じて、向き合い、お互いに話し合う時間をつくり、いろいろな相談事に乗るようにしています。そこで社内で協力していく、就業規則に捉われないように考えてあげています。

(加納代表からの回答)

就業規則は現在もどんどん更新をしている。使いにくい、働きにくい規則と感じた時にそれを変えていっている。その時代や働いている人に柔軟に対応して作り変えてきた。そしてこれからも形をどんどん変えていくことになると思う。

企業にとっても働く人たちにとっても、どちらも我慢することのない「規則」であるべきだと考えている。大きな変化はないが細かく細かく変化していっている。

(質問3)

- 残業を減らすために効果のあった取組は何ですか？
- 残業減への取組、具体的に残業手当分（生活のための残業代）をどう不満なく解決したのかが知りたいです。

(税田様からの回答)

トップダウン！

弊社も中々残業が減らすことが出来ず、週一のノー残業デーにしたりしましたが、一向になくならないので、来月からノー残業ですと。残業の場合は申請を出し、承認された場合に限るとしました。そうしたら、いきなりノー残業になったので、びっくりでした。いかに無駄な残業が多かったのでしょうかね～。

残業減による残業代の補てんは基本給の見直しをしました。現場と業務管理営業部とは賃金テーブルが違いますので、営業部のみ見直ししました。そこはスムーズにいったと思います。

(加納代表からの回答)

【効果のあった取り組み】

数字での説明。何名で毎日1時間残業したら1年に会社が負担する残業代がいくらになるのか、を数字で説明した。またノー残業dayを週に2日設定してからいっきに残業が減った。(金曜と火曜)

【不満への解決】

会社として目指す形や働き方はこれだ！という方針を社員に説明した。どのような方針であっても賛成、反対と意見はふたつに分かれると思うが、KIGURUMI.BIZとしてはこちらを選ぶ、と決定事項として示した。それに同意できない社員は自然と転職を選んだ。

(質問4)

病院などサービスとは少し異なる産業で、働き方改革を行っておりますが、一般企業のような休みの取得など、どう考えたらよいのか、現実と要望の間で変革が足踏みしています。助言をいただけたらと思います。

(税田様からの回答)

弊社もサービス業ですので、勤務形態は早朝、深夜、徹夜での作業などお客様の要望に応じて不規則な時間での対応です。

以前は、男性社員を中心にシフトを組んでいましたので、男性社員に負担がきていました。平日の昼間を女性スタッフや高齢者、障がいのある方、様々な事情を持った若者などに活躍してもらうことで、負担を分散することが出来ました。分散する際は、男性社員と同等の清掃技術の社員教育をし、時間はかかりましたが、出来るようになりました。

さらに、日常清掃の分野では、以前は1名1現場が基本でしたが、パート社員さんの希望によっては複数現場対応の方には待遇を優遇したりして、キャリアアップを行い、ジョブローテーションを導入しました。緊急対応にも対応出来るようになり、パート社員さんの働きやすさとキャリアアップも実現しました。

お掃除屋さんですので、いきなりお給料を高くできませんので、少しでも働きやすい職場環境とキャリアアップが出来る環境づくりに知恵を絞っています。出来るところから、少しずつですが、社員さんの笑顔が年々増えているような気がします。

(加納代表からの回答)

医療現場、行政等、働き方改革は難しい現場というはあると思う。ただ、そのような現場であっても改革を可能とした事例は多くある。同業他社の好事例に学ぶというのが一番早いのではないだろうか。

ただ、どの現場でも時間をかけて改革していった結果成功しているのであり、今日スタートして明日整う、というものではもちろんないと思う。とくに人の命を扱う医療の現場では、患者優先ということも多いと思う。

業務の分担(人工知能&IT化を含め)がキーとなるのではないだろうか。

**(質問5)**

**お二人の目指す10年後の目標（自社、その他個人的なものでも）**

(税田様からの回答)

グローバル・クリーンは未来ビジョンを描いています。「ウルトラクリーンアカデミー」～弱者の社会進出・自立支援のための笑顔がひろがるお掃除学校～設立です。お掃除の力で世界を変えたい！弱者と言われる方々をお掃除の力で、社会の一員として、自分らしく、人間らしく、働ける、活躍出来るお掃除学校をつくりたい。宮崎に本校を置き、全国各地にプロフェッショナルなお掃除学校をつくりたい。10年後を考えるとアジア、世界へお掃除学校で進出出来たらとも考えています。安心・安全でキレイを実現する清掃ノウハウを開発し、全国、世界へ発信します。考えてるだけでワクワクがとまりませんね～！（笑）

社内的には、グローバル・クリーンで働けて良かったと言われる会社、グローバル・クリーンに頼んで良かったと言われる会社、ひとりひとりが自立して、生き活き笑顔で充実した毎日を送れる会社になっています。

(加納代表からの回答)

10年以内に代表を交代し、若いリーダーへ承継したい。

現在進めている新しい形のKIGURUMI.BIZとして成果を出し、10年後の先のまた10年後を描ける企業でありたい。

**(質問6)**

- ・ 成果はどうやって判断するのか。
- ・ 在宅で成果を出せなかった場合は？
- ・ 在宅セキュリティの確保、残業時間の担保は？
- ・ 管理職などのコストセンターの成果のはかりかたは？

(税田様からの回答)

成果に関しての営業部の数字は売上、利益よりもどれだけお客様に貢献できるご提案を出したかで判断しています。ですので、売上数値ではなく、提案件数を成果と捉えています。どれだけお客様のお役に立てるかと思っていますので、最終的には、後から売上利益に反映してくるかと考えています。

弊社は、サービス業ですので、在宅勤務は考えるとすれば本社内の管理部位でしょうか？

先月までは、総務部の労務管理担当の方が在宅勤務でしたが、73歳になり、退職されました。一流企業等を経て弊社に入社していただき、未熟な会社の労務管理の基礎づくりに貢献して頂きました。残業のない範囲でお願いしていましたので、もちろん残業はなしでした。週に1回入社して頂きました。セキュリティの対策などはしていません。持ち出し書類は社長もしくは専務の許可の下、対応していました。

小さい会社ですので、管理職のコストセンターの成果などは設けていません。

(加納代表からの回答)

【成果】

成果は、評価制度により細かく判断すると同時に、各チームのリーダーにより評価される。リーダーは逆にスタッフたちから評価される仕組みになっている。

【在宅】

在宅で成果を出せなかった、という事例はまだない。

【セキュリティ等】

セキュリティ対策はしている。

現在テレワークは管理職に限っているため残業という縛りはないが、基本的に自己申告としている。社員と会社との信頼関係の上になりたっている。

【コストセンター】

求める成果があり、それを結果として出してくれればそれで100。それ以上成果があがれば当然評価は上がる。

**（質問 7（税田様への質問））**  
**正社員の男女比率は？**

現在、役員2名、正社員8名（男性4名、女性4名）ですので、男女比率は50%ずつです。

**（質問 8（税田様への質問））**  
**女性の役員、管理職はいますか？もしない場合は、今後の起用を考えていますか？**

役員2名（男性1名、女性1名）、女性の正社員4名（うち1名は障がいの方）で、現在3名が管理職候補で、来期7月より課長職に1名登用予定にしています。

**（質問 9（加納代表への質問））**  
**男性従業員が少ないのはなぜ？**

過去に男性も何名かいたが、すべて辞めてしまった。理由はさまざま。独立起業、転職等。  
女性のみを雇用しているわけではないが、そもそも男性があまり応募してこない。「女性が働きやすい職場」をつくったことで女性への人気が高く応募してくる人の99%が女性。  
また、勤務時間が7時間と短いことも影響していたかと思う。現在は8時間勤務も選択できるようになったので今後は男性が入って来てくれることを期待している。

**（質問 10（加納代表への質問））**  
**ママさんで休みが多いと周りに仕事の負担がいくと思います、その負担に対する取組はありますか？**

予定されている休みに対しては、事前にスケジュール調整などで負担を分散させることができる。ただ急な休みについては、周りの人が協力し急ぎのものはかわりに対応せざるを得ない。ベテランスタッフに負担が偏ることが多かったため、現在ではさらに工程の分業化を進め、休んだスタッフのフォローがしやすい体制を構築中（進行中）

**（質問 11（加納代表への質問））**  
**1人1人のヒアリングを法人化の際に行ったとのことですが、具体的にどのような内容を聞かれたのか知りたいです。**

最初は世間話からはじめ、家庭やプライベートで困っていることはないか、会社でやりにくいことはないか、問題はないか、と聞いていった。  
こちらから質問せめにせずとも、みな自然と心を開いてくれ、それぞれの抱えている悩み事などを話してくれた。

**（質問 12（加納代表への質問））**  
**残業が減って利益が増えた具体的な理由がもっと知りたいと思います。  
社員が増えたわけではなく、労働時間が減ったのであれば、社員の意欲の問題でしょうか？**

社員一人ひとりの作業効率のアップが大きい。工場内の動線や作業工程の見直しなどを、リーダーを中心にチームごとに進めてくれた。会社の規模が小さいため、みなで声かけあって進めることができた。