



令和3年度

高齢者活躍企業コンテスト

独立行政法人高齢・障害・
求職者雇用支援機構理事長表彰

優秀賞



多様な人材を積極的に雇用し
だれもが活躍できる職場風土を構築

株式会社グローバル・クリーン
(宮崎県日向市)

企業プロフィール

株式会社 グローバル・クリーン (宮崎県日向市)

- 創業 2000 (平成12)年
- 業種 ビルメンテナンス業
(その他の事業サービス業)
- 社員数 80人
(内 訳) 60~64歳 2人 (2.5%)
65~69歳 5人 (6.3%)
70歳以上 14人 (17.5%)

- 定年・継続雇用制度
定年70歳。その後は就業規則等により年齢の上限なく希望者
全員を継続雇用。現在の最高年齢者は76歳

I 本事例のポイント

株式会社グローバル・クリーンは2000(平成12)年に個人事業として創業し、2008年に法人化された。社名に「グローバル」という名を冠したのは、地元のお客さまに世界レベルの品質を届けたいという創業者の強い思いの表れだ。「人に優しく、地球に優しく。すべては『きれい』のために」を理念に掲げ、ビルメンテナンスから清掃管理、不動産部門の開拓と着実に業容を拡大している。

創業時、メンテナンス業務のお得意さまがわずか3件という厳しい船出を支えたのは、65歳以上の高齢パート社員6人、シングルマザーのパート社員1人、障害がありながら働く2人のメンバーたちだったという。2016年に経済産業省の「新・ダイバーシティ経営企業100

選」に選ばれたが、ダイバーシティは同社の原点であり、だれもが活躍できる職場づくりを通じて、さらなる地域貢献を目指している。

POINT

- 1 定年を70歳に引き上げ、本人の希望があれば年齢の上限なく継続雇用を可能にした。また、同一労働同一賃金の考え方を取り入れ、賃金格差はない。
- 2 パート社員・アルバイト同士で有給休暇の取得計画を立てることを促進し、有給休暇の取得率向上を目指している。
- 3 高齢者、女性、障害者などの多様な人材を活用するために、個別研修プログラムを策定した。
- 4 パート社員・アルバイトのキャリアパスプランを作成して能力評価を行うことで、評価基準が明確になり、一人ひとりの活躍の



会社外観

場が広がった。

5 社員全員が経営指針発表会に出席し、経営方針の情報共有と意識改革を推進している。

II 企業の沿革・事業内容

同社は、2000年に税田和久さいたわくひさ現社長が創業、非正規社員9人という陣容でスタートした。もともとは税田社長の父がビルメンテナンス会社を営んでおり、諸事情により会社をたたむことになったことから、そこで働いていた人たちに支えられる形での出発となった。創業して2年ほど経ったころ、税田社長はアメリカとカナダへ飛び、環境配慮型のウルトラフロアケアシ



税田和久社長

ステムを学んだ。安心・安全で高い洗浄力を持つウルトラフロアケアシステムとの出会いは、同社のエポックとなった。ウルトラフロアケアシステムを取り入れ事業を強化することで、2008年に念願の法人化を実現。現在は独自のサービスである「クリーンコンサル®」(プロフェッショナルの清掃ノウハウや衛生管理向上支援のコンサルテーションの商標登録)を日本全国へ発信している。

創業から20年が経過し、ビルメンテナンスから始まった同社の事業は、清掃管理や不動産部門にも拡大している。

苦しい時代をともに戦い抜いてくれた社員を幸せにしたいという創業者の思いから、高齢社員や女性、障害のある人なども含めたすべての社員が生き生き働ける職場環境づくりを進めている。

III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

業界の慢性的な人材不足の状況に対処するため、きめ細やかな研修と個々の事情に応じた働き方を可能にする環境整備を進めるなかで、2020年までに多様な人材確保を進めることにより、高齢者雇用を進めつつ、65歳以上の社員の割合を10%まで下げるという目標を立て高齢者対策を推進。現在は24%に到達している。冒頭でも紹介したように、創業当時を支えてくれたのは高齢者、シングルマザー、障害のある社員たちであったことから、法人化して業容が拡大していく過程でも、さまざまな事情により「働きづらい人たち」を積極的に雇用し、多様な人材一人ひとりが業務に対応できる個別研修プログラムを用いて人材育成を図ってきた。現在、6人の障害者が元気に働いており、そのなかの一人は入社8年目を迎え、正社員として清掃現場で働きながらシフト管理もこなしている。今後は、引きこもりで働いていない若者たちにも就労の道を拓ひらきたいと考えている。

IV 改善の内容

(1) 制度に関する改善

▼ 定年制

2011年、個人事業主時代から支えてくれ

たパート社員が65歳を迎えることになり、定年制の見直しを行った。当時は、定年60歳、継続雇用の上限年齢を65歳としていたが、業務にはベテランの能力・知識が必要不可欠であることから、定年年齢の引上げに着手。定年を70歳まで延長し、定年後は本人の希望があれば年齢の上限なく継続雇用するとした。

▼キャリアパスプランの作成

同一労働同一賃金の考え方を取り入れ、パート社員・アルバイトの戦力化に注力した。年齢や勤続年数よりも具体的に何ができるかを考慮した賃金テーブルを作成し、高齢でも戦力になる仕事をすれば賃金が上がるキャリアパスプランを作成した。年齢に関係なく新人教育やシフト管理などの業務を行うことで賃金が決まるので、高齢社員のモチベーションが大きく向上した。

▼個別研修プログラムの策定

高齢者、女性、障害者など多様な人材を積極的に活用するなかで、働きづらさを感じさせない職場づくりのために、それぞれが業務に対応できるようにするための個別研修プログラムを策定した。これにより、業務の幅が広がり、働きやすさにつながることで定着率も向上した。

▼年次有給休暇の取得計画推進

年次有給休暇の取得率向上のため、各現場リーダーに有給休暇取得計画を立てさせることとし、パート社員・アルバイトと話し合いなが

ら調整を行っている。現場のパートリーダーに年次有給休暇の承認権限を委譲したことで、現場に合った無理のない有給休暇取得計画を立てることが可能になり、有休取得率の向上につながった（高齢社員を含むパート・アルバイトの有休取得率は、2010年の0%から2020年には27・6%へアップした）。

▼経営指針発表会に全社員が出席

同社では経営理念や経営方針、経営計画を盛り込んだ経営指針書を毎年作成、社員全員が経営指針発表会に出席。他部署の社員同士が顔を合わせて情報交換などを行うことで、社内全体の風通しもよくなっている。また、発表会後の懇親会はコミュニケーションを図る格好の場となっている。

▼職務能力を体系化

社員のキャリア形成をうながすために、各職務に必要な職務能力要件を作成し、社員の職務能力を体系化した。創業間もないころは個人のスキルに頼る面が多く、現場の一部のパート社員に打合せやシフト管理を任せていたが、そのことについての評価基準がなく賃金にも反映されないという問題があった。そこで職務能力要件を体系化し、業務内容と評価基準を明確にして能力評価を行うこととした。現場でキャリアを積んだ高齢パート社員が人材育成に積極的にあたるといった相乗効果も生まれた。

職務能力要件が明確になったことで、現在の

自分の立ち位置と、「何ができるようにすれば評価されるのか」が明確になった。同時に足りない部分も鮮明になったことから、それを補うための教育訓練計画を体系的に身につけてもらうことが可能になった。昨年は新型コロナウイルス感染症の影響で中止したが、高齢社員は年に数回のキャプテンミーティングを行い、違う現場同士のコミュニケーションを通じて事例を学び合い、育成や緊急対応といった共通の悩みについて互いの職場で活かせる情報交換を行っている。

(2) 雇用継続のための作業環境の改善、

健康管理、安全衛生、福利厚生への取り組み

▼作業環境の改善

①シフトローテーション制の導入

作業現場で急な欠員が出ると安定したサービスクラス供給ができないことから、代理で入れる要員を一つの業務に最低でも2人を確保するシフトローテーション制を導入した。

②作業負荷の軽減

高齢社員や女性でも負担がかからないよう作業性と安全性を重視してオペレーションを見直し、できるかぎり立位の姿勢のまま作業できる道具を積極的に導入している。また、当初は男性と女性の職域を分けていたが、女性にも大型機材の操作研修を実施するなどして、男女間の職域の差をなくした。

▼安全衛生

毎月定例の安全衛生会議や研修、毎週月曜日の幹部会議では、営業項目だけではなく、社員個別の体調や健康状態を把握している。仕事時の負傷などの対策として、通常の健康保険に加え、社員が少額を負担するハイパー任意保険にも加入している。仕事時以外でも病气入院や治療費の補助など手厚い制度は社員から歓迎されている。

▼心身の健康管理

就業形態にかかわらず、パート社員も含めて毎年1回以上の健康診断を実施している。また、産業医によるストレスチェックを毎年1回行い、高度のストレスが見られる社員には個人面談を実施している。さらに、毎月1〜3人の社員について産業医による面談を随時行うといった、高ストレス者が増えることを未然に防ぐための取組みを進めている。

▼福利厚生

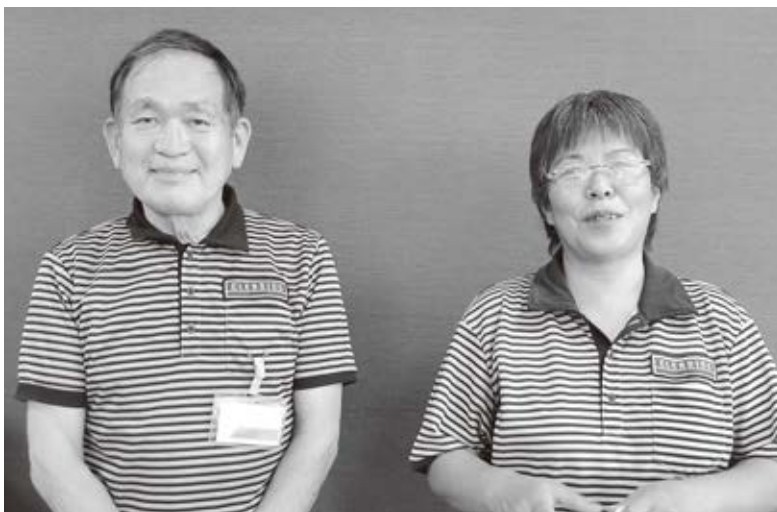
毎年のレクリエーションとして、ワクワク旅行や歩こう会、玉入れ、なわとび、ミニバレー、バドミントンなどを開催している。これらを通じて社員の交流が深まるとともに、一人ひとりの心身のリフレッシュにも役立つしている。

(3) 高齢社員の声

久米田博さん(67歳)は、12年前から短時間アルバイトとして勤務していたが、昨年7月から契約社員としてフルタイムで働いている。午前中は食品工場、夜はスーパーでフロアの清

掃を行っている。『正直』という言葉が似合う久米田さんは「求人案内を見て応募し、12年前から働かせてもらっています。昨年、契約社員になったら社会保険が整備されていてとても嬉しかったです。70歳を超えて働いている方が14人もいることを励みにして、体力と気力が続かなかぎり働かせてもらいたいです。長く勤めるコツはくよくよしないことでしょうか」と話す。

原田美紀さん(62歳)はパート社員として8



久米田博さん(左)と原田美紀さん(右)

年目を迎えた。デイスカウトスーパーの日常清掃を4人体制で受け持っている。「ここで働かせてもらって8年になります。毎日楽しくてやりがいがあります。パート社員なのでシフトで働いていますが、自分の時間を持つこともできますし、何よりも仲間とワイワイやりながら日々過ごせることに感謝しています。お客さまから『このトイレはいつもきれいで気持ちがいいです。ありがと』と声をかけていただくこともあり、それが明日もまたがんばろうと思える原動力になっています」と話す。明るく笑顔の絶えない原田さんは、現場のリーダーを務めており、チームのメンバーと活き活き働く様子が目に浮かぶ。

(4) 今後の課題

業界では一部ロボット化が進んでいる作業もあるが、高齢社員の負担軽減のためにも、テクノロジーや最新機材などを積極的に取り入れていくことを視野に置いている。高齢化や障害など、人生においてだれにでも起こり得ることに協力できる会社でありたいという思いは、創業以来変わることはない。同社には「どんな人でも輝けるお掃除学校構想、ウルトラクリーンアカデミー」の設立という大きな夢がある。就労訓練施設というよりは、地域の人が気軽に立ち寄れるコミュニティ空間を目標としているそうだ。この壮大なビジョンの実現に向かって、全社一丸となった挑戦が続く。