

みやざき女性の活躍推進会議 令和7年度研修会

2025年11月4日(火)

13:00-16:00

延岡市川中コミュニティセンター
1階大会議室

現地参加29名、オンライン参加29名、
合計58名

講演タイトル

過疎地域における 持続可能な経営の在り方

～働きたいと働きがいを実現する～

株式会社グローバル・クリーン 専務取締役

税田 倫子氏



講演

■会社概要・特徴

日向市に本社を持ち、清掃業やビルメンテナンス業、不動産業を行う。
正社員11名(女性8名、男性3名)、女性管理職100%(部長1名、課長2名)であり、会社全体では約150名の従業員が在籍している。「クリーンの力で社会の課題に挑戦し続ける」という経営理念を基に、厚生労働省の「くるみん」認定や宮崎県の「ひなたの極」認証の他、経済産業省(2017年)の「ダイバーシティ経営企業100選」、宮崎県男女共同参画功労賞など様々な賞を受賞。

■税田倫子氏のご経歴

3人の男の子(16歳、15歳、9歳)の子育てをしながら夫である社長と共に会社を経営。他にもみやざき女性の活躍推進会議企画委員(※2025.11.19～共同代表就任)や宮崎県男女共同参画地域推進員としても活躍している。

■改革前の状況と段階的な改革

2008年の法人化当初に正社員採用を始めたものの、半年間応募の電話が1本も鳴らないという厳しい状況であった。当時は女性社員1名、男性2名の小さな会社で、応募したいと思われる会社になるために、社内の働き方を整備し、現在在籍する社員が働きやすい会社づくりから始めた。

完全週休1日の達成から始まり、女性と障がい者雇用の職域拡大、評価と賃金テーブルの統一化に取り組む。2010年には70歳定年制を導入し、2013年に完全月8日休の達成、2015年に男性育休の初取得、2017年に知的障がいがある女性社員のキャリアアップと完全週休2日制の実現など、段階的に働き方改革を進めてきた。

■コロナ禍での取り組みと人材育成

2019年からリモートワークの準備を進めており、コロナの緊急事態宣言と同時に完全実施となった。コロナ禍で大手企業が新卒採用を控える中、グローバル・クリーンは初めて大卒求人を行い、地元出身の新卒1名と台湾国籍の高度プロフェッショナル人材1名を採用。また、コロナ禍で従来のような営業活動ができない時間を活用して人材育成体系の整理に取り組み、これまでの「点」での研修から体系的な人材育成プログラムを1年かけて作り上げた。単なる技術やノウハウだけでなく、「あり方」を重視したマインドセット中心の育成研修を実施。

■独自の休暇制度と会社の成長

2022年に年間休日120日を達成し、2023年には「絶対に休むバカンス休暇」という会社独自の制度を導入。年休5日の義務付けから始まり、連休での取得を促し、最終的に全員のスケジュールに組み込む形で実現。この休暇の目的は、残業削減や休日増加だけでは解決できない「心の疲れ」に対応するため、管理職も含め全員がバカンス休暇を取得している。この18年間で正社員は2名から10名に増え、年商は約10倍、従業員の平均年収も220万円から380万円に向上。働き方の改善と売上増加を連動させながら、少しずつ会社も成長してきている。

■宮崎県の若者回復率

宮崎県は若者回復率(10代から20代になる前に県外に出た人のうち、20代で戻ってくる割合)が男女計で8.2%、女性は4.2%と低い状況にある。

10代の男性は7,979人が県外に出て20代で966人が戻るのに対し、女性は7,680人が出て325人しか戻っておらず男女間でも大きな差がある。

※出典：宮崎県男女共同参画センター

■ジェンダー平等の実現

近年ではダイバーシティからDEI(ダイバーシティ(多様性)、エクイティ(公平性)、インクルージョン(包括性))へと概念が進化している。そして就職困難とされる4つのカテゴリー(女性、障がい者、高齢者、外国人)の中に女性が含まれていることに違和感を持ち、性別による役割が家庭内だけでなく職場内にも存在すると考える。働くことは単にお金を稼ぐだけでなく自己実現の場であり、女性であることで働くことや人生の選択に制限がかかっている現実がある。

■世界のジェンダーギャップ指数と日本の現状

世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数で16年連続1位であるアイスランドでは女性大統領、女性首相、女性市長が活躍し、国会議員の46%が女性であるなど、ジェンダー平等が進んでいる。

一方、日本は148か国中118位、G7先進7か国中では最下位である。「みやざき女性の活躍推進会議」の企画委員として、女性の社会進出の障壁となっているものを知るため2024年にアイスランドへ視察に行った。

■女性の就労を阻む課題と対策

女性の社会進出を阻む例として「経験不足による自信のなさ」、「家庭内での反対」などが挙げられ、特に「母親は家にいるべき」という固定観念を無くす必要がある。

これらの課題に対して、心理的安全性の確保や失敗を恐れずチャレンジできる環境づくりが重要であり、グローバル・クリーンではその支援を行っている。前職の建設業で育児休業を取得できず退職した女性が、社内で活躍し2人目を出産した例、シングルマザーで4人の子どもを育てながらフレキシブルな働き方で仕事を続けている例、結婚後ずっと専業主婦だった女性が初めて働き始め、現在は4つの現場で活躍している例などがある。

■心理的安全性と人材育成の考え方

社内の無記名アンケートでは、「社員が安心して意見を言える心理的安全性を作っている」という問いに対して、「とてもできている」が11%、「できている」が80%と高い評価を得ている。評価においては「チャレンジしたこと」を重視し、3ヶ月おきに行動評価を実施。リーダーには必ずしも性格が明るく元気な人だけでなく、控えめでも管理業務をしっかり理解している人も登用しており、そうした「ダイヤモンドの原石」が大きく成長する例を多く見てきた。強い性格を持ったリーダーのマネジメントから脱却すべきである。

■働きがいを向上し 働きやすさを追求するためのポイント

10年連続で全社員ベースアップを実施し、正社員もパート・アルバイトも全員の所得向上に取り組んできている。バカンス休暇の導入により精神的な負担による突然の離脱を防ぎ、業務効率化ではスマホで操作できるシステムを中心に進めている。就労条件の変更要望にも柔軟に対応し、同じ現場でも個人ごとに異なる雇用契約を結び、本人の希望に沿った働き方を実現。「パスワーク」と呼ばれる、パズルのように様々な仕事を組み合わせて個人に合った雇用形態を作る方法で、1時間という短時間からの就労も可能である。



■まとめ

2025年問題を前に人口減少が加速する中で、「人が減った社会の中で生きる豊かさをどう描いていくか」を考えることが重要である。生きるために働くのではなく、生きがいのために働ける会社を作る。

代表取締役社長

税田 和久氏

管理部総務課 課長

富高 佐知子氏

入社10年。
総務を担当

宮崎事務所 所長

岩切 明美氏

入社5年。
スタッフ管理全般を担当

Q やりがいと嬉しかった経験は？

富高氏／自分が採用に関わった方が、楽しく働いている姿を見ることが「お掃除楽しい」と言ってもらえることにやりがいを感じている。

岩切氏／お客様から「いつも綺麗に清掃してくれてありがとう」というお褒めの言葉をいただいた時や、新規立ち上げのプランが成功した時にやりがいを感じている。自身も現場巡回時に必ずキーマンに会って「最近どうですか？」と声を掛けるよう心掛けている。

Q これまでに経験した困難とその際の対応は？

富高氏／社員増加に伴う業務量の増加でキャパオーバーした時が大変だった。その際に上司から「人に仕事を譲ることの大切さ」や「急ぎの仕事はない」と助言されたことが助けになった。

岩切氏／現場スタッフ間の意見の食い違いに対応することが難しいと感じており、双方の意見を尊重しながら折り合いをつける難しさがある。特に清掃の方法についての意見の相違が多い。

Q 女性の管理職登用への取組は？

税田氏／「管理職になっても一般社員と同じ働き方でいい」と丁寧に説明し、役割の違いを理解してもらうことを重視している。管理職に必要なヒューマンスキル研修など、独自の研修プログラムも実施。

富高氏／最初は管理職の打診を断ったものの、「大丈夫、フォローするから」「難しい仕事はさせない」という言葉に背中を押されて挑戦を決意した。

Q 女性活躍推進における課題は？

税田氏／清掃機器の操作など、従来男性中心で行っていた業務を女性が担当できるかという不安があった。しかし実際にチャレンジしてみると、性別に関係なく誰でもできることが分かり、むしろ高所作業など、女性の方が得意な場面もあった。高所作業車の講習会に女性スタッフが多数参加し、講師を驚かせたというエピソードもある。



Q 管理職としてのやりがいは？

富高氏／管理職として人前で話したり自分の意見を言う機会が増え、人として成長できていることを誇りに思う。

岩切氏／人見知りのため人前で話すことが苦手だったが、立場上発言しなければならない状況で自分を奮い立たせる努力をするようになったことが成長につながったと感じている。

Q 「働きやすい職場環境」の具体例は？

富高氏／介護休暇を取得した経験があり、育児だけでなく介護もできる環境が魅力。特に「絶対に休むバカンス休暇」を活用して子供のサッカーの応援に5日間休暇を取得できた。

岩切氏／自分で仕事のスケジュールを管理できるシステムがあることや、バカンス休暇を使って息子の結婚に伴い沖縄訪問ができたことが良かった。

Q 女性管理職がもたらす社内への影響は？

富高氏／出産や育児を経験した女性が管理職になることで、より女性が働きやすい環境づくりができる。自分たちが率先して休暇を取ることで後輩も取りやすい社風ができていると感じている。

岩切氏／ジェンダー平等を重視する若手社員からの評価が高まり採用強化につながることや、「ワークライフバランス」「育児・介護と仕事の両立」に理解のある職場環境になる。

Q 成長を感じる瞬間は？

富高氏／様々な仕事を任せられ、それを後輩に教えていくことで職域が増えていくことが自分の成長に繋がっていると感じている。

岩切氏／お客様の立場になって考えるだけでなく、会社の利益や協力会社の利益も考慮してプランを立てて行動することが、自分自身の成長にも繋がっていると感じている。

Q 仕事とプライベートを両立するために活用している制度

富高氏／子供が寝坊した時に学校へ送った後、近く(宮崎市内)の事務所に出社してもよいという柔軟な働き方をしているほか、テレワークも活用している。

岩切氏／高齢の母親の病院の付き添いなどにテレワークや時差出勤を活用している。

Q 生産性を向上させる取組は？

税田氏／属人的な仕事を減らし、誰でも交代できる体制づくりを意識している。また、採用活動においてもスピード対応を重視していて、問い合わせから2時間以内に返信することを心がけている。

Q 社内で女性活躍推進と働き方改革を感じる？

富高氏／幸い入社時からすでに女性活躍や働き方改革の社風があったため、特に変化を感じることはない。

岩切氏／以前勤めていた会社では男性が管理職ばかりで女性はサポート役という位置づけだったが、グローバル・クリーンではそのような区別がないと感じる。

Q 社員の心を一つにする取組は？

税田氏／経営理念を中心に、毎期の経営指針や方針、計画を社員と一緒に策定している。また、「価値観共有カード」を作成し、毎朝カードをめくり会社の価値観を共有する取組や、社内ルールブックや就業規則の見直し、3ヶ月ごとの個人面談の実施など、様々な工夫をしている。今期のスローガンは「はいようこんで!まずやるすぐやるとにかくやる!壁を超える精神力でトランスフォームしよう!」で、社員が考えたものである。

参加者からの質疑応答

Q 働きやすい職場に必要なことは？

富高氏／働きやすい職場に必要なことは「社風」「全員が全員で守る体制」「思いやり」です。

岩切氏／「柔軟な働き方ができる制度」「意見が言いやすい雰囲気」「安心して自分らしく働ける環境」が大切です。

Q 従業員の賃金上昇に伴う経営負担はどう対処すべき？

税田氏／賃金が上がれば会社の利益が減る分、会社経営が苦しくなるのは事実。ただ、賃金だけでなくその従業員の責任感や業務内容も同時に向上していく。それに見合った評価をする賃金体制を取っている。

Q 最後に女性活躍推進をする上でのアドバイスは？

税田氏／女性の採用や管理職登用に課題を感じている事業所は、「悩むよりもチャレンジする」ことが重要である。女性活躍を推進していく上で覚悟は必要ない。身構えることはせず、まずは、働きやすい職場づくりの第一歩として、社員の意見や困っていることを聞くこと、コミュニケーションを取ることが重要である。