

～キレイを目指し、純粋に働く人たち～

purera

びゅあら
2号



明けまして
おめでとうございます！
今年もよろしくね！

あらいくまの「チョコビ吉」

クリーン&クリーン 東北工場よりご挨拶

～謹賀新年～

日ごろから株式会社クリーン&クリーンをご愛顧頂き、誠にありがとうございます。
昨年は文字どおり手探りで突き進んだ大変な一年でしたが、皆様から格別の御厚情を賜り、今日に至っておりますこと厚く御礼を申し上げます。

本年も一層のサービス向上を目指し、社員一同誠心誠意努める覚悟でございますので、何とぞ昨年同様のご愛顧を賜りますよう、お願い申し上げます。



pureraびと No. 1

従業員の人間的成长があつて
会社は成長する、と思う



株式会社クリーン&クリーン
東北工場 業務担当
鶴田 喜一

私の考える会社の成長とは、会社の規模が大きくなることではありません。
事業の質、仕事の質が高まることとが会社の成長だと思っております。
質が高まることによりお客様から喜ばれ、結果として会社の規模も大きくなっていくのだと思います。
以前、不思議なことがありました。会社の従業員の割合が、障害者が二割、健常者が八割の時のことです。その頃は、口喧嘩などの従業員同士の職場トラブルが多々ありました。
当時は、従業員の間で気持ちの擦れ違いが多く、会社としてのチームワークは、いまひとつだったと思います。
障害を持つ従業員には、それぞれの個性に応じた指導をする必要があります。
障害を持つ従業員の中には、「汚れを落とす」という行為そのものが抽象的で、いつまで洗浄作業を続ければ良いのか、終了させるタイミングを自己判断することが出来ない従業員もいます。そういった従業員には、「自分がお客さん

だったら、汚いカゴを使うのが嫌じゃなにか」と問いかけることで、自己判断の目安がついてきました。逆に、いつまでも洗浄をし続ける従業員には、「もう十分だ」と促しました。

抽象的な言い方では伝わらない従業員や、自己判断ができない従業員に対しては、問題点と改善作について、とことん話し合いを行いました。それでも解決に至らないときは、「じっくり家で考えなさい」と従業員を帰したこともあります。

そのような、障害がある従業員が作業を覚えていくまでに必要な時間や指導が、障害のない従業員にはもどかしく感じられたり、理解されにくかったりしたことが、障害者が伸び伸びと仕事ができる環境を作り、職場トラブルに繋がっていたと感じました。

そこで徐々に障害者を八割、健常者を二割にしていきました。洗浄現場の従業員はほぼ障害者だけになりました。すると以前より仕事が進み始めました。

障害者と健常者の間ではわだかまりがあった関係が、お互いに切磋琢磨し合える関係へと変わっていき、仕事に対して各人が真剣になり、集中できる環境へと変わったのです。

意見の相違による口論がゼロに

なったわけではあり
ません。しかしお互いの得意分野、不得意分野を補い合いながら、ひとつのチームとして成長してきたと思います。
また、従業員をバックアップするには、仕事仲間だけでなく、従業員の家族の協力も必要です。
クリーン&クリーンでは年に二回ほど、従業員の家族を含めた懇親会を開き、会社や家族の間で情報交換の場を設けています。会社と家庭での様子や出来事などを共有することによって、従業員を万全の態勢でバックアップすることができると感じています。

