



代表取締役
尾上 有嘉子氏

株式会社 C & L

代表者：尾上 有嘉子
 創業：平成25年10月25日
 業種：クリーニング業
 従業員数：16人(正社員1人、パート職員15人)
 所在地：東京都板橋区大山西町52-1
 TEL：03-3959-4500
 URL：http://goo.gl/ztwvm7

従業員の環境改善が「強い会社」を作る 働きやすさが意欲を引き出す原動力に

改革を志し、事業譲渡
ではなく創業を決意

板橋区の住宅街にある株式会社C&L(以下、同社)は、地域密着型で四店舗のクリーニング店を営んでいる。二十年前から父親が個人経営で営んでいた事業を譲渡されたが、平成二十五年十月、あえて別会社を創業した。娘である社長は、クリーニング店の名称もスタッフの制服も変え、まさに「心機一転」のスタートを切った。

社長が考える強い会社とは、売上げ向上を実現させ、従業員の意識が高く、地域に愛されるという意味を持つ。そのような会社を作るため、経営改革は、店舗などの見た目だけでなく労働の見直しも対象とした。経営のやり方をきちんと学び、会社の売上規模に見合った正社員の人数とパートの人数も計算した。パートは、一〇三万の扶養控除内で働く人を主に雇用し、必要があるスタッフにはダブルワークも認めている。経営改革を行うという決意の裏には、「会社が生き残るためには必須」という思いがあった。

クリーニング店という業種は、一般的に人材不足になりやすいと言う。特に春の繁忙期は手が足りず、家族経営だった頃は「自分たちが我慢すれば……」という状況だった。民間の求人広告に、一週間で九万円のコストを払ってスタッフ募集を掲載しても、電話が一本も来ないこともあった。

そこで、社会保険を完備し、ハローワークでスタッフを募集することに決めた。社長の実感として、ハローワークで募集する方が、地に足の着いた人が応募してくる傾向にあり、教育もしやすいと言う。その後は、採用した人が定着するよう、働きやすい環境を整える必要があった。

働きやすい環境を作るにあたり重点を置いたのは、主に二点。まず、続け



労働条件通知書		平成27年 3月 1日
店名	事業場名称・所在地 株式会社C&L 使用 者 氏 名 代表取締役 尾上 有嘉子	
契約期間	期間の定め あり (平成27年 3月 1日～平成27年 8月31日) 1 契約更新の希望 更新する場合がある 2 契約更新は次により判断する 3 契約更新時の業務量・勤務態度・成績・本人の能力・事業所の経営状態 その他、本人と事業所のやむを得ない事情	
就業の場所	株式会社C&L クリーニングセンター 工場、各店舗	
業務の内容	接客、清掃、工場内作業、配達 その他、クリーニング店舗および工場等から各業務	
給与・休業	1 給与 毎月 22日00分～終業(22時00分) うち、3時間～8時間 2 給与の支払日 毎月10日(例) 15日(例) 20日(例) 25日(例) 30日(例) 3 法定時間外労働の有無 (有) / (無) / () 4 法定時間外労働の有無 (有) / (無) / ()	
休日及び勤務日	週当たり2日～5日の勤務とし、シフト表にて勤務日を管理するものとする。 業務の繁忙やスタッフ間の調整により、勤務日・勤務時間を変更する場合がある。	
休 賃	1 年次有給休暇 労働基準法に準ずる イ 基本休賃 時給(100円) × 時給 × (有給日数 - 1) ロ (ドライバークラウド) × 時給 × (有給日数 - 1) 2 諸手当および各種割増の額は計算方法 イ (早起・夜間・休日割増) × 時給 × 時間 午前9時までおよび午後5時以降の勤務、土日祝日の勤務 ロ (深夜・祝日割増) × 時給 × 時間 土日祝日の4日以上に勤務の場合、ロ円、すべての日祝日または8日以上に勤務の場合はロ円を基本賃金に加算 3 時間外労働、休日または深夜労働に付して支払われる割増賃金率 基本賃金に割増賃金率に応じて加算するものとする イ 法定時間外(2.5%) ロ 休日 法定時間外(3.5%)、法定外休日(2.5%) ハ 深夜(2.5%) 4 賞金・奨励金、支払日 (10)日前、(15)日前、(20)日前 5 賞金の支払方法 (現金にて支給) 6 労働協定に基づく賞金支給時の時間(有) / (無) / () 7 昇給(無) / (有) / () 8 昇給(有) / (無) / () 9 退職金(有) / (無) / () 10 退職金(有) / (無) / ()	
退職に関する事項	1 定年制 (有) / (無) / () 2 継続雇用制度 (有) / (無) / () 3 自己都合退職の手続 (退職する30日以上前に行うこと)	
その他	4 解雇の事由及び手続 イ 心身の健康により業務に継続できないとき ロ 勤務成績不良の場合により従業員として不適切であると認められたとき ハ 職務内の規律を著しく乱す行為があったとき ニ 事業継続を危ぶむ事由により、従業員の削減が必要になったとき ホ 30日以上前に行うこと、解雇手続を行う 5 社会保険等 (健康保険、厚生年金、厚生年金基金、雇用保険、その他) (有) / (無) / () 6 その他 (この通知書に記載されていない内容については、就業協定を行うものとする)	

本事業にて見直した「労働条件通知書」

やすく辞めやすい、そして戻ってきやすいこと。例えば、親の介護で目が離せなくなり一旦離職しても、介護の状況が落ち着いたなら再就職がしやすい環境だ。パートの方が、正社員よりも家庭内で融通が利く立場のため、このケースには直面しやすいのだと言う。

二点目は、家庭の事情で仕事を休む必要があるときに、休みやすい環境だ。雇用しているパートの年代が幅広いこともあり、最近では、育児だけでなく介護による休みの申請も増えている。「午前中に親を病院に連れて行きたいの

で、午後からのシフトにして欲しい」という要望にも応えられるよう融通を利かせた。

経営面から考えると難しいこの二点を、同社は様々な工夫をすることで実現している。

「スマホアプリを使って効率的に情報共有

雇用環境改善の一つである『休みたいつきに休める、融通が利く職場』これを可能にしたのが、シフト管理である。勤務可能日数(勤務希望日数)の八割～九割ほどでシフトを組み、スタッフを少し多めに採用しておく。そうすることで、スタッフの個人的事情(家族の介護や学校行事等)で急なシフト替えが必要になっても、一人当たりの勤務日数や労働時間を無理なく増やして調整することができるのだと言う。

実際、パートスタッフが休みたいつに休むときは、ほぼ確実に休める環境が実現できている。休みたいつに休めない接客にも影響があるため、「休める」が実現できたことは顧客満足度の向上にもつながっているのだ。繁忙期でも残業がないこと、労働条件通知書通りの時間に帰宅できること

支援プロセス

- 1 平成26年8月18日 派遣申込書提出
- 2 平成26年10月9日 第1回社会保険労務士訪問
労務に関する環境整備のため、現状の洗い直し
- 3 平成26年11月13日 第2回社会保険労務士訪問
労働条件通知書、求人についての助言提案
- 4 平成26年11月28日 第3回社会保険労務士訪問
定着率向上・魅力的な職場についての話し合い
- 5 平成27年1月8日 第4回社会保険労務士訪問
入社・契約更新、働きやすい職場作りについて検討
- 6 平成27年1月22日 第5回社会保険労務士訪問
労働条件通知書作成、労働条件説明について確認と助言



きちんと休憩時間が取れることに、同業界から転職してきたスタッフには驚かれるという。

現在、ハローワークでの採用は常時行っている。月に一〜三名ほど面接し、良さそうな人材であれば採用する。半年ごとに行う契約更新面談で人が辞める可能性もあるし、人が増えたら仕事を増やせば良い、と考えているか

らだ。

スタッフの母数が多いことでメリットは多いが、出勤日が違うとお互い顔を合わせられず、全体朝礼もできないというデメリットも生じる。そのデメリットを解消するために導入されたのが、スマートフォンアプリ「LINE」だ。採用面接でも「LINEは使える？」と確認するほど、今では社内のコミュニケーションツールとして利用されている。スマートフォンを持っていない人のために、店舗に一台は置いてある。社長自身、以前はLINEユーザーではなかったが、従業員の九割ほどがLINEを使っていることがわかり、それならば仕事にも活用しよう、と導入したそう。

具体的にどのようにしてLINEを使っているのか。一つは業務連絡である。申し送り事項はもちろん、写真も共有できるのが便利だ。シフトが休みの従業員もスマートフォンはいつでも

この雇用環境の整備をしたことで、現場は確実に良くなっている実感がある。そして、売上げ自体も三パーセントほどアップし、人件費は下がり、利益率

事業取り組みの成果と今後の展望

また、社長自らパートスタッフとの懇親会を月に一回程度開いている。それもLINEで参加者を募っているのだそう。

売上げを上げていくためには、チームワークが大事だと社長は言う。売上げ自体は接客のポジションが作るが、工場内の仕事により顧客満足度が作られるため、その両輪が上手く回るために、コミュニケーションツールのLINEが活躍している。

は上がった。経営改革の結果は、数値にも表れている。

また、従業員が、就業時間中でも中抜けしたり休んだりして、PTAなど地域活動にきちんと携われるように配慮することで、地域とのつながりができている。地域との良好な関係が、お客様への好感度アップへと結びつき、結果的に売上げも向上する好循環になっているようだ。

取材後記

社長の強い決意と熱意が、会社を創っていると感じました。社長自らが積極的に学び、それを上手に経営に取り入れていて、さらに専門家との連携がとても上手くいつている事例だと思えます。業務用コミュニケーションツールをシステムで導入するとコストがかかりますが、それをLINEで代替する柔軟さも見習いたいですね。他の会社でも活用できる、機動力のあるツールかもしれません。

今後、労務面で取り組みたいことは、全体ミーティングなどで個人の資質を見極め、リーダーを育てていくことだと言う。そして現在、有期契約パートだけの雇用を、無期契約パートリーダー、そして正社員への転換までキャリアアップできるようにする予定だ。現実的には、女性が多いということもあり、リーダー的な仕事を任せていてもリーダーになりたがらないという悩ましい現実もある。従業員の評価基準については、今後の課題と考えている。

スタッフインタビュー

宮越さん

受付以外のポジションは全てするという宮越さんは、ここで働きはじめて14年目。工場では仕上げまで担当するベテランだ。休みたいときにはLINEで連絡。友だちのような人間関係ができていたので、シフト交替も頼みやすいと言う。

名見耶さん

受付を担当する名見耶さんは、7年目。風通しがよい社風で、失敗も含めて隠しごとをしないと。LINEを利用する際打ち間違えることはあるものの「普段からスマートフォンを持つようになりました」と前向きだ。

父の代から引き継いだ従業員が三分の二を占めている。そのため、会社は新しいが勤続年数が高い従業員も多い。

社長の強い決意と熱意が、会社を創っていると感じました。社長自らが積極的に学び、それを上手に経営に取り入れていて、さらに専門家との連携がとても上手くいつている事例だと思えます。業務用コミュニケーションツールをシステムで導入するとコストがかかりますが、それをLINEで代替する柔軟さも見習いたいですね。他の会社でも活用できる、機動力のあるツールかもしれません。

(社会保険労務士・宮下麻衣子)