

スポーツ勤務可能な「元気事業部」で  
年齢の上限なく活躍できる環境を実現

## 株式会社 クリーン開発 (北海道千歳市)

### 株式会社 クリーン開発

(北海道千歳市)

#### 企業プロフィール

- 創業 1975 (昭和50) 年
- 業種 その他の事業サービス業  
(建物管理等各種保守管理)
- 従業員数 292人 (2025<sup>令和7</sup>年4月1日現在)  
60歳以上 177人  
(内 訳) 60~64歳 52人 (17.8%)  
65~69歳 41人 (14.0%)  
70歳以上 84人 (28.8%)
- 定年・継続雇用制度  
定年65歳。希望者全員を70歳まで嘱託社員として継続雇用。  
その後、希望者全員を75歳まで無期雇用のパートタイム従業員として再雇用。各々の上限年齢に達した者で希望者は元気事業部に登録することもできる。最高年齢者は80歳

#### I 本事例のポイント

#### POINT

株式会社クリーン開発は、1975(昭和50)年に北海道千歳市でビルメンテナンス業を主たる事業として創業。

産業廃棄物収集運搬業許可や一般廃棄物収集運搬業許可を取得し、建築物清掃業登録を完了するなど、着実に事業基盤を構築してきた。経営の根幹には地元住民および地元で働く人々にとっての「一親等」の会社でありたいという想いがある。

人手不足が深刻化するなか、高齢従業員の貢献度を再評価し、積極的な活躍をうながす方向で職場改善を進めてきた。定年年齢の段階的な引上げに加え、年齢の上限なく働ける登録制の「元気事業部」を創設し、柔軟な働き方を実現している。

- 定年年齢の段階的引上げ (63歳から65歳)、70歳まで嘱託社員として継続雇用、75歳までパートタイム従業員として再雇用に加え、年齢の上限なく働ける「元気事業部」を創設した。
- 絶対評価による人事評価制度を導入し、従業員一人ひとりの就労意欲向上を図っている。
- 全従業員を対象とした年間計画による体系的な人材育成研修を実施。特に繁忙期に備えた「安全・品質・接遇」に関する講習会は全社的な意識統一に不可欠となっている。
- 情報システムの自社開発・導人により、業務負担を大幅に軽減。作業効率化と高齢従業員の働きやすさを両立した。
- 温水除草やアルカリイオン電解水の採用により、環境と作業者の安全性が向上。高齢従業員も安心して働ける環境を整備している。



株式会社クリーン開発

II 企業の沿革・事業内容

1975年に、北海道千歳市でビルメンテナント業を柱として創業。創業と同時に産業廃棄物収集運搬業許可（北海道）および一般廃棄物収集運搬業許可（千歳市）を取得し、1982年には建築物清掃業登録を完了するなど、着実に事業基盤を構築してきた。

### III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

おもな事業領域であるビルメンテナンス業は、仕事内容や不規則な勤務時間などが要因となり、特に若年層へ魅力が伝わりづらいという業界の仕組みに起因する課題を抱えている。

また、千歳市は航空自衛隊や陸上自衛隊の駐屯地を擁していることから、退職自衛官が多く、地域に定住している。そこで、自衛隊退職者を安定的な労働力として確保してきたが、近年は退職者が減少し、採用が困難になってしまっている。

このよきな複合的要因により人手不足が深刻化するなか、高齢従業員の会社への貢献度を再評価し、活躍を後押しする方向で職場改善を進めることとした。

現在、60歳以上の従業員が全体の約60%を占めており、高い就労意欲と豊富な経験を活かし、事業運営の中核をなう存在となっている。

同社では、高齢従業員が心身ともに健康な状態で、意欲と能力に応じて可能な限り長く活躍し続けられる職場環境を整備することを経営方針の一つとして定めている。将来的には、賃金体系を含む待遇全般の改善を推進するととも

(令和4)年の豪雪災害では、自社の除雪機械を投入して地域の交通維持に貢献するなど、地域のインフラを支える企業として重要な役割を果たしている。

## (1) 制度に関する改善

## ①定年制度と継続雇用制度の整備

じて長期的に就労を継続できる環境を整備するため、2024年4月に正社員の定年年齢を63歳から65歳へと引き上げた。定年後も嘱託社員として希望者全員70歳まで勤務可能とする継続雇用制度を整備している。

## ② 「元気事業部」の創設

むかいで、70歳を超えて就労を希望する者については、パートタイム従業員として75歳まで雇用を継続することができる。

継続雇用制度に加え、個々のライフステージに応じたより柔軟な働き方を実現するため、2010年より登録制の「元気事業部」を設置した。これは、各雇用形態の上限年齢に達した従業員が、曜日や時間に縛られることなく、自身の都合に合わせてスポット的に勤務できる制度である。

同事業部は、請負・委任契約ではなく、雇用関係（日々雇用）にある点が特徴で、労災保険についても適用されるため、安心して働くことができる。登録時には個々の強みや経験を申告

に、安定的な雇用を保障するべく、可能ななかぎり正社員への登用を進めている。



元気事業部に登録して働く高齢従業員

する書式が用いられ、各人の能力を最大限に活かす業務配分が行われている。

この制度は、高齢従業員に活躍の場を提供するだけでなく、若手・中堅従業員が育児や介護などで突発的な休暇を取得する際に、その業務を補完する役割も果たしている。この相互補完の仕組みが強い誘因となり、直近2年間で11人の退職者が再入社するという結果に結びついている。

**③人事評価制度の改善**

同社では従業員のモチベーション向上を目的として、絶対評価による人事評価制度を導入している。上長が「顧客からの評価」および「本人の自己評価」からの申告内容を総合的に勘案して年3回実施し、経営層へ報告される。評価プロセスの透明性と従業員の目標意識向上を目的として、役職者による「取組み計画」と「結果」

の全体報告会が行われている。

## (2) 意欲・能力の維持・向上のための取組み

### ① 体系的な人材育成研修の実施

全従業員を対象に、育成のための年間計画を策定し、階層や職務に応じた研修を計画的に実施している。研修内容は、社会情勢や市場のニーズを的確にとらえた最新の情報を組み込んでいく。特に、繁忙期に備えて毎年11月に全従業員を対象として行う「安全・品質・接遇」に関する講習会は、全社的な意識統一とサービス品質の向上に不可欠なものとなっている。

研修資料には、高齢従業員も理解しやすいようマンガを活用するなどの工夫を行い、要点が頭に入りやすいよう配慮している。

### ② 技能継承と世代間交流の促進

各事業所の主任が年1回、取締役を含めた全従業員に対して取組み計画と結果報告を実施している。現在、72歳以上の主任が3人おり、デジタルカメラやスマートフォン、パソコンを使用して、従業員が計画に対して真摯に取り組んでいる姿を写真撮影し、レポートにまとめて発表している。

また、近隣の専門学校の学生を対象に、送迎つきの清掃アルバイトとして採用する支援プログラムを実施している。学生と経験豊富な高齢従業員が共同で作業を行う体制を構築しており、単なる経済的支援に留まらず、世代間の技術・知識の伝承と相互理解を促進している。

## (3) 雇用継続のための作業環境の改善、健康管理、安全衛生、福利厚生の取組み

### ① 作業環境の改善

草刈り業務では、安全管理策を一段階で実施している。第一に、新規の業務従事者に対し、初期段階での安全講習を必須とし、作業の標準化と安全意識の涵養を図っている。第二に、2024年より作業単位を3人体制へと移行し、作業中の相互監視を可能とした。これにより、ヒューマンエラーに起因する事故を抑制すると同時に、夏季の熱中症など突発的な健康問題への即応性を高めている。

スズメバチ駆除業務では、従来、年間最大1300件に達する案件の全工程（顧客対応、現場作業や指示、報告書作成等）が特定の担当者に集中していた。このため、受付けから報告書作成に至るワークフローを包括的に管理する新システムを自社で開発・導入。情報伝達の迅速化と事務作業の抜本的な省力化を実現している。

### ② 社屋・休憩環境の整備

従業員のウェルビーイング向上を目的として、社屋の建替えを機に、休憩スペースの機能的・質的向上を図っている。冷暖房設備はもちろん、無料の飲料提供（コーヒーやお茶）、大型テレビやソファーの設置など、快適な休憩環境を提供している。この休憩スペースは、業務終了後もの自発的なコミュニケーションの場としても機能している。

③ 健康管理の充実  
2024年に日本健康会議「健康経営®(★)優良法人」の認定を受けるなど、全従業員に対し健康維持・増進への意識啓発に取り組んでいる。

#### ④ 安全衛生対策

年3回事業所内の安全点検を実施し、危険箇所の早期発見と改善に努めているほか、2ヶ月に一度発行する社内報において、安全衛生に関する特集記事を掲載し、従業員の安全意識の維持・向上に努めている。また、日常で使用する保護具の改良に努めており、軽量型ヘルメットや最新型のスノースパイクを導入している。

#### ⑤ 環境に配慮した技術の導入

温水除草は、高温水を散布することで雑草の根のタンパク質構造を熱変性させ、根本から枯死させる物理的防除法である。化学農薬を一切使用しないため、人体、農作物、家畜への影響がなく、周辺環境に対しても安全性がきわめて高い。また、アルカリイオン電解水を洗浄液として導入し、洗浄後に有害な残留物を残さず、成分は水に戻るため、二度拭きが不要となり作業効率が向上している。人体と環境への負荷が低い持続可能性の高い清掃手法である。

#### ④ その他の取組み

##### 福利厚生の充実

組織の一体感を醸成するため、忘年会や従業員の家族も参加可能なバーベキュー大会などの社内イベントを定期的に実施し、マミュー・ケー

ションの活性化を図っている。また、プロ野球「北海道日本ハムファイターズ」の本拠地であるエスコンフィールドHOKKAIDOの年間シートを法人契約し、希望する従業員を毎月抽選で招待するなど、従業員の満足度向上に努めている。

#### ⑤ 高齢従業員の声

長谷川勤さん(72歳)

はせがわいんさん  
入社した社歴41年の大ベテラン。週5日、1日8時間のフルタイム勤務で働いている。入社後にビルクリーニング技能士1級の資格を取得し、複数の現場の立上げを経験。現場の責任者として活躍し、現在は、各現場の見回りおよび

後進の指導にあたっている。「若い人の指導を行い、成長する姿を見られるのがうれしいですね。自分自身も新しいシステムに触れるなどして、勉強の日々です。元気なうちは、働き続けたいですね」と話す。

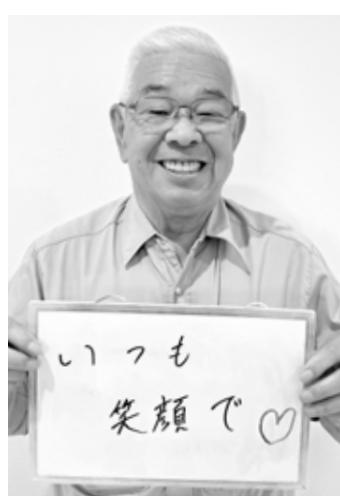
杉原修さん(75歳)

はせはらしげさん  
2016年4月より元気事業部会員として登録(9年目)。環境整備事業の主要な現場を任せられている。ほかの従業員が将来の目標として杉原

さんの名前をあげるほど、明るく元気に勤務している。「自分の体力と身体を動かしていれば、若さを保てます。身体が動けば、いつまででも働きたいです」と話す。

#### ⑥ 今後の課題

同社は今後、ロボティクスの導入や運転や



杉原修さん(75歳・左)、長谷川勤さん(72歳・右)。株式会社クリーン開発の創業50周年記念企画で掲げた2025年の目標を手にする2人

すい車両、ファンつきベストなどをはじめ、使いやすい道具や洗剤の導入、ユニフォームの見直しを行いながら、高齢従業員だけでなく全従業員が働きやすい環境を整備していく方針である。また、時間の縛りなく、従業員が希望する時間帯で仕事ができるよう顧客先と調整を行っており柔軟な働き方の実現を目指している。経営理念である地元住民および地元で働く人々にとっての「一親等」の会社として、高齢従業員はもちろん、全世代が働きやすい職場環境の構築に向けた同社の取組みは今後も続く。

★ 「健康経営®」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。