

株式会社カナコー

企業プロフィール

所在地	神奈川県相模原市
創立	昭和35年（1960年）
業種	総合建設業（建築・土木・埋蔵文化財発掘支援・団地清掃・空家修繕工事）
従業員数	102人（2025.1.1現在）



定年・継続雇用

定年年齢 65歳

定年後の継続雇用 定年後は、就業規則により希望者全員を70歳まで再雇用
その後、運用により希望者全員を年齢の上限なく再雇用

現在の最高年齢者 80歳 職務内容：一般清掃業務（パートタイマー社員）

年齢別従業員数

- 正規従業員 35人
- 非正規従業員 67人

60～64歳 8人（7.8%）

65～69歳 13人（12.7%）

70歳～ 29人（28.4%）

事例のポイント

1

定年延長と継続雇用制度の整備

年齢に関係なく意欲や能力を活かせる働き方を推進し、定年延長や継続雇用制度の整備等を通じて、柔軟な働き方を実現

2

キャリア自律支援

資格取得支援や研修制度、勤務マニュアルの整備等を通じて、社員の主体的な成長とスキル向上を推進

3

ICT化による業務効率化

ICTツールの積極的な導入により、業務の効率化を実現

4

安全意識の醸成

安全標語の募集や定期的な安全衛生委員会・パトロール等を通じて、継続的な安全管理体制を構築

課 題

改 善 内 容 ・ 効 果

1

活用方針・活用戦略

評価・処遇

定年延長と継続雇用制度の整備

高齢社員の意欲や能力を十分に活かせる制度が整っておらず、年齢に応じた柔軟な雇用・評価・働き方の仕組みが求められていた。

「夢とロマンを持った魅力ある企業を目指す」というスローガンの下、年齢に関係なく社員全員の意欲と能力を活かす人材活用を推進。定年を65歳に引き上げ、継続雇用制度を希望者全員70歳までとした。さらに、健康状態に応じて70歳以降も勤務可能とし、年1回の人事評価を賞与に反映。状況に応じた柔軟な働き方を実現した。

2

能力開発・キャリア開発

キャリア自律支援

社員の主体性やスキル向上に対する支援が十分でなく、資格取得や研修受講にかかる費用が個人負担となっていたため、成長の機会や意欲の醸成が課題となっていた。

正社員（嘱託社員も含む）の主体性や成長を促すため、新たな資格取得にかかる受験料や研修・講習費用を原則8万円から25万円まで補助する制度を導入。資格取得後には、資格手当を支給。また、清掃部門のパート社員についても清掃業務スキル向上を目的とした外部研修の受講に際しては、受講料等の実費を会社が支給。さらに、業務マニュアルの整備やOJT、年間複数回の業務研修を通じて、社員のスキル向上を支援。

3

活用方針・活用戦略

仕事内容・就労条件

推進体制・風土づくり

ICT化による業務効率化

社員間での情報共有や勤務スケジュールの管理が非効率で、業務への柔軟な対応が困難だった。

業務連絡やスケジュール管理精度を高めるため、LINE WORKSおよびDesknet's NEOを導入し、これらを搭載したスマートフォンを正社員（嘱託社員も含む）に貸与している。これにより、勤務予定の把握が容易になり、優先度の高い事案や、突発的な事案等にも迅速に対応でき、業務の様々な計画や変更に効率化が図れた。

4

推進体制・風土づくり

安全意識の醸成

社員が健康で長く働ける職場を目指すうえで、安全衛生の向上や現場環境の継続的な改善を図るための取組みが不足していた。

社員の職場安全に対する意識向上を図るため、毎年安全標語を募集し、全社員が安全について考える機会を設けている。また、毎月1回安全衛生委員会を開催し、工場現場・清掃現場を対象に安全パトロールを実施。さらに、建設部門・清掃部門では作業現場にエレベーターがないケースが多く、重量物を階段で運搬する必要があったため、電動台車を導入。これにより、安全かつ効率的な作業が可能になった。

「高齢社員の戦力化に向けて、専門家に相談したい・・・！」

70歳雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーにご相談ください！

全国に配置されている社会保険労務士・中小企業診断士等の資格をもった専門家が企業に対し、相談・助言・提案などを行っています。詳しくはコチラ

https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisary_services.html