

高齢社員が長く安全で安心して働ける
職場環境を段階的に実現

株式会社清風堂
（北海道札幌市）

企業プロフィール

株式会社 清風堂

（北海道札幌市）

■創業 1984（昭和59）年

■業種 その他の事業サービス業
（ビルメンテナンス業）

■社員数 450人（2025〈令和7〉年4月1日現在）

60歳以上 307人

（内 訳）60～64歳 51人（11.3%）

65～69歳 88人（19.6%）

70歳以上 168人（37.3%）

■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。以降、一定条件のもと年齢上限なく継続雇用。最高年齢者は84歳

I 本事例のポイント

株式会社清風堂は、札幌市でビル・店舗・病院・オフィスなどの総合清掃管理サービスを手がける企業である。現在の社員構成は65歳以上がボリュームゾーンとなっており、全社員450人のうち約57%にあたる256人が65歳以上という、高齢化がきわめて進んだ企業である。ビルメンテナンス業界は深刻な人手不足と高齢化に直面しており、同社においても60代後半層の社員が事業の核をになっている現状にある。

現在の最高年齢者は84歳の清掃スタッフで、80代の社員も4人在籍している。このような状況のなかで、同社は「高齢者が長く安全で安心して働き続けられるようにすること」を根本思想として掲げ、2022（令和4）年から段階的かつ総合的な制度改善を実施し、高齢社員が

働きやすい環境づくりに取り組んでいる。

これらの取組みにより、高齢社員のモチベーションの向上、新規採用の増加、職場風土の改善などの成果を上げている。

POINT

① 2024年1月に定年を60歳から65歳に引き上げ、希望者全員を70歳まで継続雇用する制度を導入。さらに70歳以降も一定条件のもと年齢上限なく継続雇用を可能とした。

② 55歳以上の社員を対象に、短時間勤務、夜間勤務除外、勤務日数調整などを可能とする「勤務時間の弾力化」制度を導入し、体力や健康状態に応じた働き方を選択できる環境を整備した。

③ 60歳から64歳までの期間を賞与支給および退職金計算の対象期間に算入し、定年延長にもなう処遇向上を実現。定年引上げ前に定年退職後、契約社員になっている場合は遡及し



株式会社清風堂

で適用した。

④掃除機の軽量化をはじめ、使用機材の見直しにより、高齢社員の身体的負担を大幅に軽減した。安全で疲労の少ない作業を実現し、高齢社員はもちろん、全社員が長く働くことができる作業環境および作業方法を整えた。

⑤ビルクリーニング技能士などの資格取得費用を全額支給し、現場にメンターを配置して業務および健康面で相談体制を強化した。これにより、社員の自律的なキャリア形成を可能とした。

II 企業の沿革・事業内容

株式会社清風堂は1984（昭和59）年7月4日、北海道札幌市でビル・店舗・病院・オフィスなどの総合清掃管理サービスを主たる事業として創業した。誠実で確実な仕事により多くの顧客から信頼を得ている。

事業内容は総合清掃管理を中核とし、環境衛

生管理、設備保守管理、警備・施設管理業務、竣工

工芸装工事など建物の維持管理にかかわる幅広い分野に展開している。清掃のプロフェッショナルとして、各種施設を快適な空間にリフレッシュし、安心・安全な環境づくりをサポートしている。

創業から40年を迎え、ビルメンテナンス業界における人手不足と高齢化という業界全体の課題に直面しながらも、高齢社員の豊富な経験とノウハウを活かした競争力の維持・向上を図っている。

III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

同社の高齢化の現状は著しく、2025年4月1日現在で全社員450人のうち約57%にあたる256人が65歳以上となっている。年齢構成は、60～64歳が51人（11・3%）、65～69歳が88人（19・6%）、70歳以上が168人（37・3%）となっており、特に70歳以上の社員が全体の3分の1を超える状況にある。現在の最高年齢者は84歳の清掃スタッフで、60代後半層の社員が事業の中核になっている状況にある。

社員の高齢化と人手不足は、ビルメンテナンス業界全体の課題となっており、どのように対応していくべきかが問われている。そんななかで、社員からは「高齢社員の経験やノウハウを活かして会社の競争力を維持・向上させたい」、「働くことにより長く健康を維持したい」といった要望が寄せられていた。

そこで同社では、社員が健康状態を考慮した

働き方を選択できるようにするとともに、体調が悪くなった際に、社員相互の支援体制を強化することにより、長く働き続けることができる職場環境づくりを推進。あわせて安全衛生管理を充実させることで、安全・安心に働くことができる職場環境を目ざしていくこととし、2021年4月の改正高齢者雇用安定法施行をふまえ、2022年4月に継続雇用制度の大幅な見直しを実施した。

IV 改善の内容

（1）制度に関する改善

① 定年制度と継続雇用制度の見直し

従来の制度は60歳定年、希望者全員65歳までの継続雇用としていたが、2022年に希望者全員70歳までの継続雇用制度を導入。さらに2024年1月には定年年齢を60歳から65歳に引き上げるとともに、70歳以降も社員本人の要望・適性・評価などに応じて、年齢上限なく継続雇用を可能とする仕組みとした。これらの制度改善により、社員の労働意欲の向上や仕事へのモチベーションが高まり、70代以上の清掃業務への応募が増えている。中途採用にも好影響が出ており、この数年で採用が大幅に増加した。

② 賃金制度と退職金制度の見直し

2024年1月の定年年齢引上げにあわせ、

賃金規程と退職金規程についても見直しを行い、60歳から64歳までの期間について賞与支給の対象とするとともに、当該期間については退職金計算の対象期間に算入した。これには高齢社員だけではなく、若手・中堅社員からも好意的な意見が多くあがった。また、この見直しにあわせて、定年引上げ前に定年退職し身分が契約社員となっている社員については、社員の雇用継続の意思を個別に確認したうえで、定年引上げ後の正社員と同様、退職金計算の対象期間に算入する措置を講じている。

③多様な勤務形態の導入

2022年4月の継続雇用制度見直しにあわせ、「勤務時間の弾力化」を制度として導入した。具体的には、55歳以上の社員を対象に、体力の低下や健康状態を考慮して勤務時間弾力化の申請を行えば、短時間勤務のほか、夜間勤務の除外、勤務日数の調整、隔日勤務が可能となる。勤務時間の弾力化を行うことで、自分の働き方を自分で選択することが可能になり、安心して長く働くことができる職場環境が実現した。

④私傷病休職制度の拡大

2024年4月に、3カ月間の休職が認められる私傷病休職の適用範囲を「正社員のみ」から「全社員」に拡大した。正社員にかぎらず全社員が私傷病による治療のために退職を余儀なくされることがなくなり、職場復帰の機会が制度上保障されることとなった。

また、年次有給休暇とは別に月1日（年12日）のライフサポート休暇（正社員のみ）を導入した。社員からは「通院や私事などによる平日の休暇がとりやすくなった」との声が聞かれ、好評を得ている。

（2）意欲・能力の維持・向上のための取組み

①資格取得支援制度の創設

全社員が自律的にキャリア形成を進められるよう、2020年4月、ビルクリーニング技能士、清掃作業監督者、建築物環境衛生管理技術者、建築物清掃管理評価資格といった、業務に必要な資格の取得にかかる経費（講習費用、テキスト代、試験費用）を全額支給するとともに、講習時や試験時を出動扱いとする制度を創設した。

この制度により、社員が自らの職業能力を向上させる意欲が高まり、資格取得にチャレンジする社員が毎年5～10人程度出るようになった。制度を活用して有期雇用のパート社員2人がビルクリーニング技能士の資格を取得し、無期雇用に転換することになった実績もある。

②メンターの配置

業務上の疑問や健康面の相談を気軽に行うことができるメンター（現場責任者）を7人配置し、日々、社員からの相談に応じている。社員は働き方の希望を現場のメンターに提出し、メンターとの対話により調整することで、双方のコミュニケーションが活発になった。希望を気兼ねなく相談できるようになったことで、スト

レス要因の軽減にもつながっている。

メンターは月1回、集合会議による意見交換を実施しており、相談時の注意点や傾聴時のポイントなどを共有することで、相談の質の向上を図っている。

（3）雇用継続のための作業環境の改善、

健康管理、安全衛生、福利厚生への取組み

①清掃器具の改善

高齢社員の身体的負担の軽減を図るため、従来、5～6kgの重量があった掃除機を2～3kgの軽量タイプに全面的に変更した。また、床の拭き掃除に使用するモップを従来型の糸モップからフラットモップに変更するなどの改善を行っている。フラットモップに変えたことで、モップの洗濯作業がなくなり、以前は洗って絞る作業をくり返し行うことで、指の関節にダメージを負う社員がいたが、現在はそのような症状を発症するケースはなくなった。

②休憩室の設置

現場作業時の顧客先での休憩スペース確保のため、現場責任者が休憩室などの設置や使用の許可に関する交渉に努めている。休憩スペースの確保により、社員の疲労回復やプライバシー



軽量タイプの掃除機（上）やフラットモップ（下）を導入し負担を軽減

保護が図られるようになったほか、交渉の努力が社員に伝わることで、現場責任者との信頼関係が高まり、人間関係をより円滑にする効果も生まれている。

③健康管理の強化

2024年から特定健診の費用を会社が全額負担しているほか、健康管理の1次予防、2次予防の強化を目的に、人間ドック、脳ドック、心臓ドックのうち一つを会社が費用負担する制度を創設した。1回あたり4〜5万円の費用負担を行っている。

また、インフルエンザの予防接種率を高めるため費用の全額を会社負担とし、現場の事業担当者が社員への周知と日程調整を行っている。

④安全衛生管理の充実

年1回開催している安全衛生管理研修の内容（作業方法の注意点、心と体の健康管理の方法、感染症対策など）の充実を図っている。通勤時や作業時の転倒事故に対する注意喚起を徹底することができ、社員の安全衛生管理の知識と実践の向上につながっている。

（4）その他の取り組み

①高齢者の積極的な採用

70代の高齢者を積極的に採用しているほか、「札幌市就業サポートセンター」で行われている各種高齢者雇用の啓発活動に積極的に協力している。70歳超の新規採用者数は2021年の23人から、2024年には51人と大幅に増加している。

②ダイバーシティと介護・仕事の両立

国籍を問わずやる気のある人材を積極的に採用する方針であり、現在は2人の外国籍社員が在籍している。また、2022年までに育児介護休業規程を整備しており、介護と仕事の両立がしやすい環境整備を行っている。

札幌市の「札幌SDGs企業登録制度」に登録し、多様な働き方の促進や環境問題を中心に取り組みを行うなど地域貢献の活動も積極的に行っている。

（5）高齢社員の声

三井勝好さん（74歳）は、2018（平成30）年に入社し在籍6年。おもにマンションやテナントビルの清掃を担当している。「清掃をしてキレイになっていくのがうれしいですし、それがやりがいにつながっています。身体を動かすことが健康にもつながります」と話す。

林功修さん（75歳）は、2010年に入社して在籍15年。マンションなどの巡回清掃を担当し



三井勝好さん（74歳）

ている。「体力や年齢にあわせて、仕事量や勤務時間を調整してもらっているので助かります」と話す。

（6）今後の課題

同社の職場改善の根本思想は、「高齢者が長く安全で安心して働き続けられるようにすること」である。高齢者は労災事故が多いといわれるが、労働災害にかぎらず、自宅などふだんの生活のなかで転倒してしまうこともある。私傷病休職の適用範囲を全社員に拡大した理由は、このようなケースでも安心して休んでもらえるよう配慮した結果である。

今後は、「定年制の廃止、または継続雇用年齢の引上げ」についても検討をしていく方針。社員が安心してより長く働き続けられる制度をつねに模索し、地道な改善に努めていきたいとしている。

高齢社員が持つ豊富な経験とノウハウを最大限に活用し、安全で働きやすい職場環境の継続的な改善を通じて、同社はさらなる高齢者雇用の推進に取り組んでいく。



林功修さん（75歳）