

リライアンス・セキュリティー 株式会社

(広島県広島市)

- 創業 2000（平成12）年
- 業種 警備保障業
- 社員数 232人（2024年4月1日現在）
60歳以上 105人
（内 訳） 60～64歳 36人（15.5%）
65～69歳 34人（14.7%）
70歳以上 35人（15.1%）
- 定年・継続雇用制度
定年65歳。希望者全員70歳まで継続雇用。70歳以降は一定条件のもと年齢上限なく継続雇用。最高年齢者は83歳

2000（平成12）年に創業、商業施設の駐車場などの交通誘導警備や出入管理、巡回などの施設警備を手がけているリライアンス・セキュリティー株式会社。創業以来、一貫して社員教育に注力し、「お客さま満足」「お客さま感動」を追求することで、景気に左右されることなく安定成長を遂げてきた。

10代の若手社員から83歳の最高齢社員まで、幅広い年齢層の仲間たちが、それぞれの強みを活かして元気に働いている。警備という体力が求められる業務であることから、一人ひとりの健康状況を把握することに注力し、高齢社員が経験を活かして長く働き続けることができるよう、全社一丸となって先進的な取組みを推進している。

I 本事例のポイント

POINT

- 2024（令和6）年2月より定年を60歳から65歳に延長。希望者全員70歳まで、70歳以降も一定条件のもと年齢上限のない継続雇用制度を導入した。
- 高齢社員の新規採用にも積極的に取り組み、多くの70歳超の人材を採用しており、人材不足の解消につながっている。
- フルタイム勤務、短日勤務、短時間勤務など、個別の事情に対応した柔軟な勤務制度を整え、働きやすい環境を実現している。
- 「月間MVP」や「年間MVP」などの社員の表彰制度を設け、社員のモチベーション向上を図っており、多くの高齢社員が表彰されている。
- 資格取得費用を会社が負担し、高齢社員を含め、全社員が資格取得に積極的にチャレンジする機会を提供。資格へのチャレンジが業務

令和6年度
高齢者活躍企業コンテスト

独立行政法人高齢・障害・
求職者雇用支援機構理事長表彰

優秀賞

業務の遂行に必要な健康管理に注力し
高齢社員が働き続けられる職場づくりを推進
リライアンス・セキュリティー 株式会社（広島県広島市）



リライアンス・セキュリティー株式会社

への理解を深めることにつながっている。

⑥就業中の健康リスクを徹底的に排除するため、パート社員も含めた全社員に「健康状況申告書」を提出してもらい、一人ひとりの健康状況の把握に努めている。また、社員の健康と安全を守るため、夏場の熱中症対策、冬場の防寒対策に注力している。

II 企業の沿革・事業内容

同社は2000年に創業し、2年後の2002年に株式会社化、本格的に事業をスタートさせた。以来、西日本エリアに続々と事務所を開設し、施設常駐警備などの各種警備業務を中心に、リスクマネジメントやコンサルティング、防犯防災システムの販売などへと業容を拡大してきた。「お客さまに丁寧に対応し、この場を

楽しんでもらうこと」を第一に、「警備業界のテーマパーク」、「西日本の警備会社の中で最も入社して働きたい会社づくり」を目指し、若手や女性、高齢者、障害者などの採用を積極的に続け、地域の安全を守るとともに人材育成を通じて地域貢献を目指している。

III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

社員の年齢構成は60歳以上が全体の40%を超え、70歳以上の社員も約15%を占めている。最高年齢者は83歳で、交通誘導警備や雑踏警備を元気に担当している。業務上体力が求められる、また労働災害のリスクも小さくないことから、2008年までは60歳以上の高齢者の採用には消極的だったが、慢性的な人材不足を背景に2009年より60歳以上の人材の採用をスタート。以来、働くことに「やりがい」を見いだした高齢社員や、働くことで生活リズムが整い健康な暮らしができるようになった高齢社員の事例を見て、会社の方針として高齢者の積極的な雇用を推進している。

IV 改善の内容

(1) 制度に関する改善

① 定年年齢の見直し

以前は60歳定年、継続雇用制度の年齢上限を

65歳としていたが、実態として本人が希望すれば70歳以降も雇用を継続していたことから、実態に即した制度とするため、2024年2月に就業規則を改定し、65歳定年、希望者全員70歳まで、70歳以降も一定条件のもと、年齢制限なく働ける雇用制度を導入した。これにより社員の「65歳で辞めなくてはいけない」という考えがなくなり、将来への不安が軽減されて気持ちに余裕が出てきただけでなく、他社を退職した人材の採用にもつながっている。

② 柔軟な勤務形態

勤務シフトは厳密にパターンを設定しているわけではなく、社員ごとに、大まかな勤務パターン（平日5日勤務、土日含む週5日勤務など）を決めたうえで、現場に応じて個別にシフト編成を行っている。施設警備に比べ交通誘導警備は前日依頼などの緊急対応も多く、柔軟性が求められるという背景もある。高齢社員に関しては、自宅に近い現場への配置などの配慮を行っているが、社員によっては遠方の警備を希望する場合もあり、個々の社員の希望に沿った対応を原則としている。フルタイム勤務のほか、週1〜4日勤務の短日勤務や半日などの短時間勤務に対応した柔軟な勤務シフト調整で、働きやすい職場環境を創出している。

③ 職務の負担軽減

事務職や営業職などの間接部門は15人規模と小さいため、警備の業務からほかの職務へ切り

替えることはほとんどない。交通誘導警備と比較すると、施設常駐警備では1日10km歩くこともあるなど肉体的負担も大きく、また、出入管理や緊急対応など、業務内容が多岐にわたり、施設ごとの経験も必要な業務であることから、簡単に配置換えや職務の転換ができないという事情もある。このため、高齢社員の負担軽減にあたっては、勤務シフトを減らし、ほかの警備員がカバーすることにより対応している。

(2) 意欲・能力の維持・向上のための取組み

① 社内表彰制度

2007年より、アルバイトやパート社員も含めた全社員（役職者を除く）を対象とした表彰制度の運用を開始。「月間優秀警備員（月間MVP）」、「特別賞」、「年間最優秀警備員（年間MVP）」、「最優秀新人賞」の表彰を行い、社員のやる気を引き出している。

運用開始当初は功績重視の表彰を行っていたが、スーパールの駐車場や店舗などでお客さまから感謝の声をいただく場面が増えてきたことから、お客さまの「声」を重視して表彰する選出方法に変更した。その結果、入社1年目の若手社員や、60歳以上のシニア層も表彰を受ける機会が増えており、70代、80代の高齢社員が表彰されたこともある。お客さまの「声」は社員にとっても会社にとっても大きな励みになっており、「求められている」という実感が、高齢社員のモチベーションを高めている。



最高齢は81歳で月間MVPを受賞（86歳まで現役）

② 広島県警備業協会の表彰制度の活用

一般社団法人広島県警備業協会が主催する「優良警備員表彰」に、2006年より同社社員の推薦を積極的に行っているほか、2012年からは「永年勤続（10年・20年）表彰」の推薦も積極的に行っている。ほかの警備会社よりも積極的に表彰推薦を行うことで、公的機関からの表彰の機会を大幅に増やす取組みを継続している。「優良警備員表彰」では、60歳以上の社員も積極的に推薦しており、「永年勤続表彰」では勤続年数の長い社員が表彰を受ける機会が増加していることで、60歳以上の受賞者の割合

が高く、高齢社員のモチベーションアップと成長意欲につながっている。

③ 現場の巡察による社員とのコミュニケーション向上

現場の生の状況を把握するため、「三現主義」現場で、現物を、現実に」を掲げ、社長や幹部社員の現場巡察を月1回以上実施している。勤務状況をチェックし、社員に緊張感をもって業務にあたってもらうだけでなく、社員への声かけ、社員とのコミュニケーションを通じて業務改善のヒントを得る場にもなっている。

④ 教育の重視

同社では社員教育に力を入れており、新任教育は30時間、現任教育は16時間と、法定時間を上回る教育訓練を実施している。高齢社員も20代の社員と同じカリキュラムで、警備技術と人間性を磨く質の高い教育訓練に向きあっている。高齢社員からは「この年になってこのような質の高い教育を受けられることに感謝したい」という声も寄せられている。

⑤ キャリア形成支援の取組み

会社設立以来、警備の国家資格（検定資格）取得の費用を会社が負担するなど、高齢社員も含め、積極的に資格取得にチャレンジできる機会を与えている。交通誘導警備の検定資格取得者については、有資格者でなければ勤務できない仕事もあるため、検定手当を支給している。資格にチャレンジすることで、警備の知識およ

び警備技術の向上につながり、特に高齢の資格取得者は、年齢にかかわらず成長意欲が高く、契約先からの高評価を生み出している。

(3) 雇用継続のための作業環境の改善、

健康管理、安全衛生、福利厚生への取組み

① 事故防止のための情報共有

現場では労働災害未満ともいえる「ヒヤリハット事案」が起ることがあり、発生した際は、勤怠管理システムを利用して報告し共有する仕組みとしている。社員はスマートフォンに勤怠管理システムのアプリを入れて起動すれば、自身の勤怠報告と会社の連絡事項を共有することが出来る。また、事故などの発生時は、「報告10分ルール」として、現場判断をすることなく即座に管理職を通じて社長に報告する仕組みを徹底しており、事故やクレーム事案について、現任教育で事例発表をしている。

② 健康管理の推進

10年ほど前、建設業における社会保険への未加入が問題視されていた際に、警備業でもいち早く対応するため、社員一人ひとりと面談し、労働時間がフルタイムに近い勤務ができる非正規社員に対して社会保険加入のメリットを説明し、正社員に切り替えていった。一週間あたりの労働時間数が通常の労働者の4分の3未満のパート社員には定期健康診断の実施義務はないが、警備業務は総じて肉体的な負荷が大きいいため、「健康状況申告書」により、全員の健康状

態を把握するようにしている。また、健康経営にも注力し、その取組みが評価され、経済産業省が主催する健康経営優良法人ブライト500（中小法人部門）に3年連続で認定されている。

③ 熱中症対策と防寒対策

夏季は、熱中症予防のために、業務用冷凍庫にペットボトルを用意し、自由に現場に持っていきけるようにしており、遮熱ヘルメット、ファンつきベスト、冷感シャツなどを配付し、ミストファンも備えている。また、防寒対策も進化させ、交通誘導警備従事者全員に電熱ベストと防寒防水手袋を配付している。

(4) その他の取組み

① 「ダイバーシティ経営」と「西日本の警備会社の中で最も入社して働きたい会社づくり」

「多様な人材が活躍できる環境づくり」、「西日本の警備会社の中で最も入社して働きたい会社づくり」を目ざし、働き方改革、働きがいの向上、労働環境の整備、待遇・福利厚生への改善、各種認定登録の推進を行っている。高齢者、女性、外国籍人材、障害者の活躍などの取組みの結果、相乗効果をもたらし、多様な人材が急増している。

② 高齢社員の新規採用

2019年より、65歳以上の高齢社員の採用を強化。ハローワークの65歳以上専用の求人やインターネット求人で「シニア活躍」をアピールし、70歳以上の面接を積極的に実施している。その結果、70歳以上の採用が大幅増となり、人

材不足解消に大きく貢献している。

(5) 高齢社員の声

森岡正美さん（78歳）は、2024年2月に入社したばかりで、同社史上、最高齢での入社となる。建築現場などの交通誘導警備に従事しており、「78歳の私にもたくさんの仕事があり、安心して働くことができます。会社からは『お客さま感動を追求してほしい』といわれており、それがやりがいになっています」と話す。

(6) 今後の課題

今後は、ハローワークとの連携を強化し、雇用の上限年齢を設けていないことをPRしながら、65歳以上の高齢者の応募を3割増やすことを目指すなど、高齢者の採用を強化していくとともに、高齢社員の増加にともない、家族の介護を行っている社員も増えていることから、介護離職の防止に向けた取組みについて検討していく方針だ。



最高齢入社の森岡正美さん（78歳）