

企業プロフィール

株式会社全日警サービス長野（長野県長野市）

◎創業 1993（平成5）年

◎業種 警備業

◎従業員数 266人

（60歳以上男女内訳） 男性（82人）女性（5人）

（内訳） 60～64歳 45人（16.9%）

65～69歳 31人（11.7%）

70歳以上 11人（4.1%）

◎定年・継続雇用制度

定年は65歳。希望者全員70歳まで正規社員として継続雇用、希望により非正規社員として雇用延長も可能。以降、制度はないが個別面談により上限なく雇用延長。現在の最高齢者は78歳

高齢・障害・求職者
雇用支援機構理事長表彰

優秀賞

I

本事例のポイント

株式会社全日警サービス長野は1993（平成5）年に設立した警備会社で、工事現場での交通誘導警備や施設の常駐警備、各種イベント警備など多様なニーズに対応し、成長してきた。交通誘導警備などを行う従業員数では県内最大規模であるとともに、専門的な知識と資質の向上に努め、確実に実績を積み上げている。

警備業界全体に人手不足の状況が続いているなか、同社の浅妻豊代表取締役社長は「警備の仕事は人の力で行うもの。人は財産」と考え、従業員を大切にし、だれもが能力を発揮し、いきいきと働ける職場づくりを進めている。まず

高齢従業員が若手従業員のよき相談相手となり
すべての従業員がいきいきと働ける職場環境をつくる

株式会社全日警サービス長野

（長野県長野市）

II

企業の沿革・事業内容

同社は、株式会社全日警（東京都中央区）の系列会社として19

93年4月、長野市に設立。同年6月、長野県公安委員会から警備

は全従業員の3分の1近くを占める高齢従業員にとって働きやすい環境を整え、仕事に対するモチベーションの高揚と社内コミュニケーションの活性化を図ることに努めて取り組みを実施した。

本事例のポイントは次の通り。

（1）定年を65歳に引き上げると同時に、65歳まで定期昇給する賃金制度を構築。また、65歳以降も正規社員として雇用延長す

るコースの設定、70歳以降も雇用する制度の整備も行った。

（2）高齢従業員を若手従業員の相談相手とする「メンター制度」を導入した。

（3）ジョブ・カードをモデルとしたカードを活用し、自己研さんに役立てている。

（4）メンタルヘルスケアにも配慮し、保険会社に委託して24時間相談サービスを導入した。

（5）従業員の声を吸い上げる意見箱を設置して、風通しのよい職場づくりに努めた。



浅妻豊代表取締役社長は従業員と同じ目線に立ち職場改善に取り組んでいる



全日警サービス長野の本社外観

業務に関する認定を受け、業務を開始した。以来、警備という仕事を通じて「安心」「安全」を人々に届けることに専心し、長野県全域と新潟県にネットワークを持つ企業へと成長。現在、長野県内8拠点、新潟県内1拠点の合計9拠点にて警備業務を行っている。

業務内容は、1号警備業務（施設警備）、2号警備業務（雑踏警備、交通誘導警備）を中心に、3号警備業務（貴重品運搬警備）、4号警備業務（身辺警備）にも対応。警備業法に定められた4種の警備業務すべてをこなすことのできる県内屈指の警備会社として実績を積み上げ、信頼を集めてきた。

現在、日々の交通誘導警備をはじめ、諏訪大社御柱祭、善光寺御開帳、長野マラソンなどの大規模イベントでは警備計画の作成・調整の段階から委託され、緑の下の方持ちとして一つひとつの職務をまっとうしている。



Ⅲ 高齢化の状況、職場改善などの背景と進め方

ここ数年、業務の依頼は増え続けており、新卒、中途採用ともに募集をかけているが、いずれの応募者も少人数にとどまり、人手不足の状況が続いている。

同社では正規従業員の231人中60歳以上は65人、非正規従業員も含めると266人中87人が60歳以上であり、全体の32・7%を占めている。70歳以上は11人で、最高齢従業員は78歳である。

3分の1近くを占める60歳以上の従業員は、業務の中核をになう人も多い。まごころをこめた警備、

気配りのある警備を実践している同社において、人生経験の豊富な高齢従業員は周囲の模範となって活躍できる財産であり、一人でも多くの高齢従業員に安心して長く働いてもらいたいと浅妻社長は高齢従業員の存在を語る。

また、2014年に浅妻社長が着任した際、会社全体にモチベーションの低下、意思疎通の不足、活気の欠如が感じられた。このような状況から、高齢従業員をはじめ、全従業員がいきいきと働ける職場改善を目ざすことにした。

Ⅳ 改善の内容

（1）制度に関する改善

・定年年齢の引上げと65歳以降も正規社員の道をひらく

2017年4月、定年年齢を60歳から65歳に引き上げ、70歳まで希望者全員を継続雇用することとした。同時に賃金制度を改め、65歳まで定期昇給を行うこととした。

さらに65歳の定年を迎えた正規社員については、健康状態、意欲などにより処遇は正規社員のまま雇用を延長するコースも設定した。また、63歳までの非正規社員には、試験（筆記・実技）と面接により、正規社員への道をひらいた。これらにより、60歳以降も意



職長として現場で指導・指示を行うAさん



同社では、目標とする警備員のあり方を『七つの誓い』として示している

欲的に働ける環境を整えた。

・70歳以降の雇用の制度化

70歳以降は、健康状態や家族の状況などを考慮したうえで、年齢の上限なく非正規社員として雇用することを制度化した。

働き方では、本人の希望を重視して、勤務日数、勤務場所などに配慮。これにより、健康で働く意欲があれば、年齢にかかわらず働ける職場を実現。新規採用についても、健康状態、勤務意欲などを勘案し、60歳以上の採用も積極的に行っている。

(2) 人材育成に関する取組み

・メンター制度の導入

人材育成を重視し、2016年度から試行的に60歳以上の従業員を若手従業員の相談相手とする「メンター制度」を導入した。

人生経験の豊富な高齢従業員は、姿勢、勤務態度、行動などは若手従業員の手本となる点が多く、これらが良好な18人（1拠点に2人ずつ）をメンターに指名。現在は悩みごとの相談相手にとどめているが、将来的には業務の指導などの役割をになってもらいたいと考えている。

同制度は、若手従業員からも「年が離れていて近寄りがたく感じていた人と、気兼ねなく話ができるようになった」、「注意なども素直に聞くことができる」と、好意的に受け入れられている。

一方、メンター制度によって高齢従業員のモチベーションが向上するという効果も生まれた。浅妻社長は「メンターとなり、後輩を支える役割を任されたことにやりがいを感じ、メンター自身も自分を律し、より意欲的に仕事に取り組む姿勢がみられるようになりました」とその効果を話す。

・ジョブ・カード制度の導入

同社では、「信頼され好かれる警備員になるために」を副題にした『七つの誓い』を掲げて、目標とする警備員の姿を従業員に示すとともに、警備にあたるために必要な人材教育に注力している。人材教育は、計画的・体系的・階層別に行う方針とするなか、2013年度から厚生労働省によるジョブ・カード制度を取り入れ、職業能力開発やリーダーの育成に活かしている。

また、ジョブ・カードをモデル

として、同社独自の項目で作成したカードもあり、すべての従業員が活用している。従業員自身で自己診断、仕事上の目標、目標達成に向けて必要な事項などを記すもので、警備員としてのレベル向上とモチベーション向上を目的としている。

高齢従業員からは、「現在の自身の立場、行すべき職務を自覚することができた」と、好評である。

(3) 能力開発に関する改善

・資格取得の支援

業務にかかわる交通誘導警備業務、雑踏警備業務のほか、施設警備業務や警備員指導教育責任者の資格など、将来必要となる資格の取得を従業員にうながし、勉強会を開き、受験にかかる費用の一部を会社で負担するなど、資格取得を支援している。また、業務上必要と思われる資格を有する従業員には、資格手当を支給している。

これらは年齢にかかわらず、60歳以上の従業員も毎年資格取得に挑戦している。昨年度は、64歳の男性従業員が交通誘導業務検定2級に合格した。



Kさんは従業員のなかで最高齢者で、78歳



道路工事の誘導現場で職長として活躍するMさん

(4) 健康管理・安全衛生・その他 ・24時間相談サービスの導入

警備の現場は、屋外が大半であり、雨や雪の日もある厳しい環境下で業務にあたることから、毎日の健康管理に留意し、心身の健康管理に積極的に取り組んでいる。日常的な声かけや目配り、気配りは、営業所長だけでなく従業員全員で行うこととしている。

さらに、身体的な健康管理に加えて、メンタルヘルスケアも重視し、保険会社への委託で、2015年度から24時間のカウンセリングサービスを利用できるようにした。同サービスは、従業員とその家族からの健康相談、メンタルヘルスケアなど生活を営むうえでの多様な相談を受けつけている。

・福利厚生の実現を図る

休暇は大いにリフレッシュをしてももらいたいとして、会員制リゾートホテル会員権を購入し、従業員が利用できるようにしている。利用を促進するため、利用料の半額は会社が負担している。

また、発注元などから評価の高かった年間功労者には、利用料を全額会社負担する制度も創設し、

利用をうながしている。

・意見箱の設置

本社と全営業所に2015年度から意見箱を設置し、従業員の声をすくい上げる仕組みをつくった。意見箱は、社長のみが開くことができ、意見のすべてに対し、社長が返答する。これまでに寄せられた意見には、業務改善のための提案などが多く、意見箱そのものが職場改善に役立っている。

V

高齢従業員の声

定年後も継続雇用で働くAさん(65歳・男性)は、勤続19年。国道維持に関する規制その他誘導業務に職長として従事し、現場で指導・指示をになう。周囲からの信頼は厚く、定年後も「体力・気力の続くかぎり働きたい」と話す。

勤続15年のMさん(64歳・女性)は、道路工事の誘導現場で職長を務め、日々安全の確保に貢献している。「定年制度が改定されたので、健康なうちは働いていたい」と考えている。

同社で最高齢のKさん(78歳・

また、浅妻社長は自らも警備の現場で従業員と同じ仕事をなうとともに、各営業所に頻繁に顔を出し、従業員の立場に立って話を聞く機会を大切にしている。

このことによつて従業員から「職場の風通しがよくなった」、ある高齢従業員からは「会社が自分たちのことを考えていてくれることを実感できた」との感想が聞かれるようになったという。

男性)は、勤続9年。契約社員として月15日、複合施設の駐車場内で車や歩行者の誘導業務に就いている。「仕事中は常に緊張感を保つようになっています。無事故で仕事を終えたときの達成感や安堵感、また、歩行者から温かい言葉をかけられたとき、仕事をしていてよかったと感じます」という。

同社では、職場改善の取り組みは端緒に終わったばかりと考えており、今後も改善を図っていくとしている。現在、60歳以上の人事評価制度の構築を検討している。