

令和4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

社内外のコミュニケーションを活性化し
年齢による分けへだてのない業務を推進
株式会社 GFM^{ジーエフエム}
(愛知県名古屋市長)

企業プロフィール

株式会社 GFM

(愛知県名古屋市長)

- 創業 1986 (昭和61)年
- 業種 警備保障業
- 社員数 481人 (2022年4月1日現在)
60歳以上 349人
(内 訳) 60~64歳 77人 (16.0%)
65~69歳 120人 (24.9%)
70歳以上 152人 (31.6%)

定年・継続雇用制度

定年70歳。定年後は、就業規則により一定条件のもと75歳まで再雇用。その後運用で一定条件のもと80歳まで再雇用。現在の最高年齢者は79歳

I 本事例のポイント

株式会社 GFM は1986 (昭和61) 年に愛知県^{やとみ}富市で警備業をスタート。その後、パークメーター等管理業務や放置車両確認事務などの事業も展開し、業容を拡大してきた。創業以来、世代間に垣根を設けず、風通しのよい職場環境づくりに注力している。社内はもちろん、社外においてもコミュニケーションの活性化に注力する姿勢は地域で高く評価され、安心して安全を任せられる会社として信頼を獲得している。警備保障の現場は、分散・局所的であるため、従事する高齢社員は孤立を感じやすいことから、会社としては年代にかかわらず相互に援助し合える風土が重要と考え、啓蒙活動を行ってきた。現場では世代による分けへだてはなく、相互に助け合う姿が随所に見られる。

POINT

- 警備保障業界で先駆的に定年年齢を70歳に引き上げた。また、定年後は就業規則により一定条件のもと75歳まで、その後も運用により80歳まで再雇用する制度を導入した。
- 定年後や70歳を超える継続雇用においても基本給のベースに変更はない。
- 高齢社員が長く働けるように、多様な勤務形態(所定日数)を整備し、本人の希望に沿った勤務先や勤務日に調整している。
- 全社員を対象とした評価制度を2018(平成30)年に導入、毎年度見直しを行いながら運用している。
- 警備業務に必要な資格取得を会社が支援。社内有資格者による試験対策指導を実施し、試験の費用は会社が全額負担している。資格取得者には資格手当が付与される。

II 企業の沿革・事業内容

株式会社GFMは、1986年11月に愛知県公安委員会から警備業の認定を受け、愛知県弥富市で「中部安全サービス保障株式会社」という社名で創業した。その後、業容拡大とともに資本金の増額・組織変更を行い、2021（令和3）年に現住所である名古屋市中区に本社を移転。社名を「株式会社GFM」に変更した。現在は、警備業に加え指定管理業務、パーキングメーター管理業務、放置車両確認事務を愛知県と三重県、東京都を中心に行っている。

経営方針として、①社会システムのなかに「Social Life Doctor※」としての地位を確立する、②「お客様第一主義」を徹底し、顧客満



株式会社 GFM

足度100%を目指す、③地域社会に深く密着し、貢献活動を通して真の共生社会の実現を目指す、④社員の多様性を重視し、全ての社員の幸福と生活環境の向上を確保する、⑤社員の改革精神を醸成し、工夫と発想力のある会社として活動する、⑥社会情勢の変化に対して、柔軟かつ的確に対応する会社を目指すことを掲げており、社会活動を通じ、コンプライアンスを遵守し健全な社会秩序を維持するために、安全産業の一員としての役割を果たしている。

III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

社員数481人中、60歳以上の社員は349人で72.6%を占めている。最高年齢者は79歳である。警備保障業界の特性として、40歳以上の中高年齢層の一時雇用者が社員構成の中核を占めるといった傾向があり、その維持に高齢者の採用が不可欠だった側面もある。同時に、主な契約先である公的機関が、応札する企業の高齢者雇用推進状況を評価項目の一つとしていたことも要因の一つとなっている。

IV 改善の内容

(1) 制度に関する改善

▼70歳定年制の実施と再雇用

2013（平成25）年に、定年年齢を70歳ま



警備業務の様子

で引き上げた。同時に、就業規則により70歳以降も一定条件のもと75歳まで、運用により80歳まで再雇用する制度を導入した。その背景には中高年齢層が多いという業界特性に加え、2011年に発生した東日本大震災がある。2011年は同社が東京営業所を開設した年でもあり、仕事を求めて東京に上京してきた東北地方の方々を積極的に採用した。また、高齢者の面接で「仕事を探そうと思っても、書類段階で不採用になる」などの切実な声を聞き、70歳を定年とすることで力になりたいと考えたことも取組みを後押しした要因のひとつだ。

2016年に、健康管理の観点から雇用年齢上限を、警備業務は80歳まで、行政機関からの請負・委託事業に関する業務は75歳までとする制度改定を実施した。これは80歳を超えると急激に体調に変化が生じる社員もいるため、社員の健康管理を考慮した結果である。本人の希望・適性・評価制度の結果などを考慮して原則1年ごとの更新とし、1年間の契約のなかでも、例

※ Social Life Doctor……社会に対し継続的に安心・安全を提供することを旨とする専門家という意味の造語

例えば週5日勤務を4日にするなど、勤務日数を柔軟に選択できるようにすることで、高齢社員の働きやすさに配慮している。

▼モチベーションの維持・向上を図る

賃金制度

賃金に関しては、70歳定年後の再雇用においても、基本給のベースの変更は行っていない。また、定年後の再雇用でも昇給があり、資格取得者には資格手当も付与されている。賞与についても年齢での区切りはなく、賃金と同様に評価制度の結果に基づいて支払っている。これにより、高齢社員は処遇の低下を心配することなく業務に集中することができる。

▼多様な勤務形態の導入

警備業務の特性上、時間単位の勤務時間の調整がむずかしい面があるため、基本的に日数単位で調整をしている。勤務形態(月の所定日数)を、①16～20日・②10～15日・③10日未満の三つに分けて、社員それぞれの働き方に対応しているほか、勤務先についても柔軟に調整している。また、配置転換については、新しい勤務先への適性を確保するために数日間の研修を行い、習熟度が足りない場合は研修期間を延長している。

(2) 高齢社員を戦力化するための工夫

▼評価制度の導入

定年後の再雇用者を含む全社員を対象とした評価制度を2018年から導入し、毎年度見直

しながら運用している。評価は年2回実施し、それぞれ三次評価まである。

一次評価は、警備業務なら教育を担当する部署である教育部の者、請負・委託業務なら事業所の業務経験豊富な者および上司を中心に現場巡察を行い、現場における業務態度、マニユアの遵守状況などを確認のうえ、職務成績の評価を行っている。

二次評価は、警備業務なら教育部の長が、請負・委託業務なら各事業所の副責任者以上の者が情意・能力評価(規律性や協調性、積極性)、勤怠の実績評価(欠勤や遅刻・早退など出勤日数の状況を点数化)を行っている。

三次評価は、一次・二次の結果を含めた総合得点をもとに、役員らによる最終的な評価となる。

▼能力開発支援

警備業務に必要な資格取得を支援する制度を運用しており、社員のスキルアップをうながしている。また、有資格者による試験対策指導や勉強会など資格取得試験の事前対策に加え、試験費用の全額を会社が負担している。事前対策講座の開催は合格率の向上につながっており、不合格の場合でも再試験費用は全額会社負担。資格取得者には資格手当を支給している。

▼社内外のコミュニケーションの活性化

企業文化として、世代間の垣根を設けず風通しのよいコミュニケーションづくりを旨として



社員のための資格取得試験に向けた有資格者による勉強会の様子

いる。例えば、高齢社員と若手社員のペア就労により、経験の浅い若手社員に高齢社員の視点やノウハウを伝えることが可能となっている。一方、体力を要する業務は若手社員が担当するなど、互いに不得手な部分を補い合うことができるようにしている。こうしたコミュニケーション促進の取組みは、女性や障害者も含めて展開されており、働きやすい風土を構築している。また、顧客から評価された社員に対する表彰制度を設けており、毎日行う朝礼や終礼で発表することで、社員のモチベーションアップにつながっている。

(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

▼健康診断受診と産業医のサポート

年1回の健康診断受診にあたっては、会社の



パーキングメーター管理業務はペア就労が基本

指定する受診機関で人間ドックの受診も可能であるため、社員はどちらのコースも選択することが可能である（ただし、人間ドックの追加費用は社員負担）。また、産業医にメンタルヘルス面も含めた健康相談ができる体制が整備されている。

▼介護（看護）支援制度

2015年4月に育児介護休業規程を変更し、親・子・兄弟・配偶者だけでなく、孫がいる高齢社員について、年次有給休暇とは別に、孫のための介護（看護）休暇を取得できるようにした。

▼車両運転業務従事者への適性検査の導入

業務で車両を運転する社員については、年齢を問わず、年1回、適性検査の受診を義務づけており、その検査結果に基づいて担当業務の見

直しを実施している。

(4) そのほかの取組み

▼年次有給休暇の取得促進

有給休暇の取得率は85%〜90%と高い。気兼ねなく取得できるよう、特に高齢社員の体力回復や持病による通院などの必要性を鑑み、2012年より、年次有給休暇の計画的付与制度を導入している。

▼ボランティア休暇制度

高齢社員のなかには、居住する町内会のボランティア活動などに参加しなければならぬ人が少なからずいることから、社員の地域貢献活動を支援するために社内規程にボランティア休暇制度を導入した。

▼再雇用制度（カンバック制度）

高齢社員が、介護問題や自身の疾病などの事由で退職した場合に、会社で再度働くことができる制度としてカンバック制度を導入している。この制度は、高齢社員の在職中や退職後に「つちかってきた経験・知識・技能を活かすこと」を目的としている。

(5) 高齢社員の声

井上嘉昌さん（67歳）は2019年に入社。放置車両確認事務の事務所管理運営のほか、パーキングメーター等管理業務においては入札業務にもたずさわっている。「目の回るような忙しさですが、やりがいを感じながら日々を送っています」という井上さんは、「会社のチャ



井上嘉昌さん

レンジ制度による費用負担で駐車監視員の資格試験に合格して、駐車監視員資格者証を取得しました。また、体調不良などで退職した場合でも体調が戻れば復帰できるカンバック制度もあり、社員に対する温かい思いやりは、創業者と現社長が築き上げ、つちかってくれた社風と感じています。社員に対する温かさを感じながら勤務しています」と話す。

(6) 今後の課題

同社では、今後も意欲的で経験豊富なシニア人材の力を活かし、企業の成長につなげていく方針だ。高齢社員にとっての頻出の課題（自身の健康問題、介護）に直面しても、働き続けられるように制度改善を行っていくとともに、体力・体調面については、健康診断や日々の健康観察、面談での管理・支援・配慮を行い、高齢社員の声を取り入れ、時代や状況の変化に合わせて柔軟に対応していくという。