

令和6年度
高齢者活躍企業コンテスト

厚生労働大臣表彰
優秀賞

一人ひとりの能力や個性を尊重し
働きがいのある会社づくりを推進
株式会社 ドリーム（静岡県浜松市）

企業プロフィール

株式会社 ドリーム
(静岡県浜松市)

- 創業 1998 (平成10) 年
- 業種 その他の事業サービス業
(警備保障業、福祉事業)
- 社員数 74人 (2024年4月1日現在)
60歳以上 47人
(内 訳) 60~64歳 9人 (12.2%)
65~69歳 18人 (24.3%)
70歳以上 20人 (27.0%)

定年・継続雇用制度

定年70歳。希望者全員75歳まで継続雇用、その後運用により希望者全員を年齢上限なく勤務延長。最高年齢者は93歳

I 本事例のポイント

株式会社ドリームは1998(平成10)年に静岡県浜松市で警備会社として創業した。その後、2015年4月に緊急一時保護施設「ドリームハウス相生」を立ち上げ、ホームレスに宿泊施設と仕事を提供し、自立を支援するなど、福祉事業にも業容を拡大。現在の事業内容は多彩で、警備業を中心に、防災・防犯用品の販売を手がける防災・防犯事業、歩行訓練特化型ケアサービスなどの運営にたずさわる社会福祉事業など、幅広く展開しており、さまざまな分野で地域に貢献している。社名のごとく夢を後押しすることを会社の使命ととらえ、だれもが生涯にわたって活躍できる仕組みづくりに邁進している。

POINT

- ① 「健康であれば生涯現役で働いてほしい」という会社の方針のもと、希望者全員の年齢上限のない勤務延長を実現した。
- ② 高齢社員の生活環境や健康状況、個々の要望などに合わせて、勤務時間の弾力的な変更が可能である。
- ③ 雇用形態や年齢にかかわらず、努力が確実に評価され、昇給につながる「キャリアパス制度」を導入した。
- ④ 社員の夢を叶えるための社内コンサルタントを配置。
- ⑤ 徹底した教育訓練と資格取得支援など、向上心を持って業務に取り組むためのサポート体制を構築している。

II 企業の沿革・事業内容

同社は1998年に警備会社としてスタートした。以来業容を拡大して現在は、①警備業(安全提供サービス事業、防犯・防災事業)、②介護事業(福祉サービス業)、第二種社会福祉事業(生活困窮者自立支援)、③モノづくり事業(100%子会社ワイヤーハーネス製造工場)の3事業を中核としている。何歳になっても目標を持って成長し続けることができる「働きがいのある」会社を旨とすることを企業目標に掲げ、「夢をマネジメントする会社」を自らの使命としてとらえ、多彩な取組みを展開している。

III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

社員40人のうち60〜64歳が12.2%、65〜69



株式会社ドリーム

歳が24.3%、70歳以上が27.0%で、60歳以上の社員が6割強を占めている。高齢社員が働きやすい職場であるため離職が少なく、その結果、社員の高齢化が進んでいる側面もある。警備業にかぎると、平均年齢は60代後半で、93歳の最高年齢者も活き活きと働いており、生涯現役を体現している。

高齢社員の配置に関しては、遠距離や夜間業務を避けるなど、管制担当者が希望を確認し、極力、負担がかからないよう努めている。「働くことで健康状態がよくなっている」と話す高齢社員も多い。

IV 改善の内容

(1) 制度に関する改善

① 定年・継続雇用制度

以前は定年60歳、希望者全員65歳までの継続雇用制度であったが、社員の高齢化が想定されていたことに加え、65歳以降も雇用契約を結び多くの人材が働いていたことから、2022(令和4)年に制度を改定し、定年70歳、希望者全員75歳まで、その後も運用により希望者全員年齢上限なく働ける継続雇用制度を導入した。

② 評価制度の整備

2023年より年功序列制度を廃止し、評価制度を刷新した。「コア・バリュー体現支援シート」を使い、年4回の自己評価を実施したうえで、上司による評価とのすり合わせを行い、社長に提出。後述する「キャリアパス制度」と連動して、給与を決定する。自分の能力や成果を客観的にみられるため、自己肯定感が上がると社員から好評である。

2023年より全社員を対象としたキャリアパス制度を開始。上司から高い評価を得るとステップアップし、昇給につながる。同社はリーダー育成に力を注いでおり、ステージが上がると役職が上がっていく。努力と成果が確実に評価され、給与にも反映されるため、モチベーションが上がリ、一人ひとりのスキルアップにも直結している。

③ キャリアパス制度

賃金制度は基準内賃金(基本給、出勤報告手当、残業手当、休日出勤手当)と基準外賃金(資格手当、能力手当、ヒヤリハット提出手当、交通費等)から構成される仕組みを、キャリア制度と連動する形で構築。雇用形態や年齢による区別はないことから、キャリアパス制度による評価が給与に反映される。

④ 賃金・各種手当

「従業員の夢を叶えるための手伝いをしたい」という思いから、2022年にスタートした制度。個々の社員が描いた夢の実現を会社が支援する

(2) 意欲・能力の維持・向上のための取組み

① 社員の夢の実現を支援する

社内コンサルタントを配置

社内コンサルタントを配置



夢を叶えた社員を紹介する掲示物

というもので、民間団体が認定する社内コンサルタントを配置。年齢や在籍年数、役職などは問わず、希望者は月に1度の個別面談とグループワークを実施し、本人の思いや希望に耳を傾け、夢の実現を会社全体でバックアップしている。

② 新人教育の充実

警備業法で定める20時間の法定研修時間に加え、その内容を深掘りして10時間をプラスした計30時間の新任教育を実施している。また、入社3カ月後を目途に、経営方針や社内制度の理解を深めてもらうため、地元の寺にて2泊3日の研修を実施している。法定時間を上回る教育を実施する背景には、他社を定年退職して初めて警備業界に入る人たちの不安を払拭するといふねらいがある。

③ 資格取得支援と資格手当の支給

同社は資格取得にかかる費用として、受講料や受験会場までの交通費、日当を全面的にバックアップしており、必要に応じてマンツーマン指導なども行う。資格取得後は資格手当も支給しモチベーションアップを図っている。

④ 師弟制度

警備業においては、マニュアル化しづらいような判断や柔軟性が現場で求められることがある。そこで高齢社員をはじめとするベテラン社員が長年つちかかった経験や知識を伝承するため、「マスター」と呼ばれる上長と、直下の部下を「パダワン」とする師弟制度を導入し、技能の伝承を行う仕組みを構築している。「パダワン」は同社の「コア・バリュー」を意識して業務を行い、「マスター」に日々の報告を行う。

⑤ 配置転換や担当業務の変更

高齢社員の健康に配慮して、配置転換や担当業務の変更を行うことがあることを就業規則に定め、警備員が高齢になり足腰が弱くなった際には、座ったままでもできる施設警備の仕事を増やすなどの配置転換を行っている。また、警備業務をこなすことがむずかしくなった社員には、できる仕事を提案。当社が運営する介護事業所の清掃やグループ会社のワイヤーハーネス工場でも働いてもらうなど、就業が途切れないようサポートを行っている。

(3) 雇用継続のための作業環境の改善、

健康管理、安全衛生、福利厚生への取り組み

① 健康管理・メンタルヘルス

高齢者が多い職場であるため、産業医と連携するとともに、定期的に開催する勉強会のなかで体操を兼ねた規律動作の研修を実施しているほか、インフルエンザの予防接種に関しては費用の補助を行うなど配慮している。メンタル不調者は少ないが、日ごろから個人的な雑談をはじめ、キャリア面談などを通して、社員一人ひとりの声に耳を傾け、配置場所を調整するなど、円滑な人間関係のもと、臨機応変に対応している。

② 安全対策の推進

週1回、幹部が現場を巡回し、声かけや聞き取りを行い、その都度必要な対策につなげている。熱中症には特に気をつけており、ファンつき作業着の貸与、氷水の配付、長袖シャツの着用を徹底している。夏場は氷水もすぐに溶けてしまうため、ポータブル冷蔵庫も設置している。

③ IT化への対応

アルコールチェッカー使用報告をスマートフォンにて実施している。ペーパーレス化および情報を本部に一元化するため、スマートフォンの使用教育を必要に応じて行い、そのためのマニュアルをつくり、報告のために会社独自のアプリを作成した。スマートフォンは、アルコールチェッカーの使用報告以外にも業務連携で使

用している。

④アニバーサリー休暇

「警備業は低賃金」などのイメージによる結婚への懸念を払拭し、「結婚を後押ししてお祝いしたい」、「家族との有意義な時間を過ごしてほしい」という思いから、アニバーサリー休暇を新設。誕生日や結婚記念日を自己申告することで、特別休暇を取得できるもので、高齢者はもちろん、若手採用のきっかけの一つにすることもねらいとしている。また、休暇を取得する人のフォロワーや穴埋めを円滑にすべく、業務の標準化やスキルの上上効果もあり、「お互いさまの関係」を築く相乗効果も生まれている。

(4) その他の取組み

①避難所としての役割

社屋の2階が「災害時地域避難所」として認定されている。非常用発電機および非常用ガス発電機の2種類を備えており、災害時は地域住民の受入れが可能のように備蓄品も保管している。

②防災用品の設計・販売

「警備の延長に防災あり」の考えのもと、2010年に防災事業部を立ち上げている。その1年後に東日本大震災が発生し、津波から逃れた人の話を聞き、非常用持ち出し袋「キズナックス」を設計し、これまでに1万6000個を販売している。

③社会貢献

会社外の草取りや地域清掃を実施しているほ



社員教育のなかで実施している救命講習会の様子

か、小学校でのあいさつ運動や防犯教室などの独自の取組みを行うなど、地域社会貢献に積極的に取り組んでいる。

(5) 高齢社員の声

最高齢社員の永田通児ながた といさんは、2024年9月に93歳を迎えた。2023年には、交通誘導警備2級を取得している。きっかけは、当該資格を取得していないとできない業務があったためである。学科試験では満点を取るなど、周囲の人たちの挑戦意欲に大きな影響を与えている。資格取得時の年齢が注目され、取材のほか、同業他社からの問合せも多い。永田さんは「資格取得者は証明書と腕章を身につけます。同じ業界の人は見てわかるので、声をかけてくれるようになりました。社長や上司からの言葉は力になります。みなさんに感謝したいです」と語った。

(6) 今後の課題

高齢者雇用はもちろん、地域・社会貢献など、



永田通児さん (93歳)

多彩な取組みを展開する同社では、今後の目標として、若者の自立支援学校の設立を掲げている。不登校やひきこもり、発達障害、スマートフォン依存などの若者を支援するためのアカデミー「耕せにっぽん!! 浜松校」の設立に向け、現在準備を進めている。生きづらさを抱える若者たちに、さまざまな体験をしてもらうのがねらいで、同社グループでは、警備業、介護事業、製造業など、さまざまな職業を体験できることから、自分にできることを見つけ、人の役に立つ喜びや、人から感謝される喜びを知ってほしいと願いながら、若者が社会とつながるための橋渡し役となることを標榜している。安心・安全を提供するエッセンシャルワーカーグループとして、未来の社会を支えていく子どもたちや若者に、年齢に関係なく活躍している高齢社員の姿を示し、すべての人が夢に向かって進めるような世界の創造に努めていく。