

本資料は産業別高齢者雇用推進事業産業別ガイドラインの抜粋資料です。

出所：警備業 高齢者の活躍に向けたガイドライン（令和5年11月 一般社団法人 全国警備業協会 警備業高齢者雇用推進委員会）

https://www.jeed.go.jp/elderly/enterprise/guideline/active65_keibi.html

III

警備業における 高齢者の活躍を 推進するための指針



高齢者ニーズの把握と企業の意向のすり合わせ



高齢者を意識した健康管理の強化



高齢者が安全かつ安心して働ける環境の整備



高齢者のモチベーション向上



高齢者の強みの周知



将来にわたり高齢者が活躍する職場環境の整備

高齢者ニーズの把握と企業の意向のすり合わせ

Check Point

- 採用時はもとより、採用後も継続的に面談を行って、高齢者のニーズや状況の具体的な把握に努めましょう！
- 面談では個々の高齢者の声を聞くことに加え、企業からも高齢者に対する期待などをきちんと伝え、企業と警備員が意向のすり合わせをして、業務に取り組めるようにしましょう！

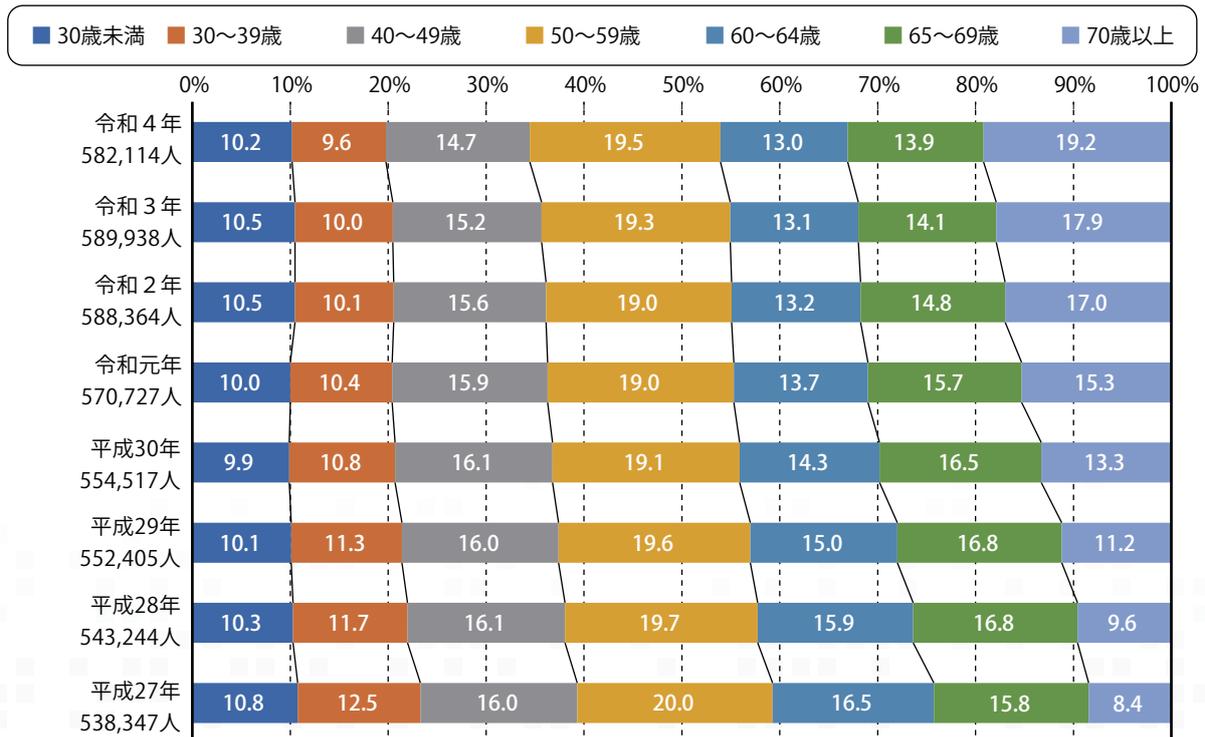


令和4年時点の警備員の年代別割合をみると、60歳以上が46.1%と半数近くを占めています。中でも70歳以上は年々増えて19.2%と高くなっており、高齢者が大切な役割を担っていることがうかがえます。

高齢者の場合、若年者・中堅と比べると、体力の衰えや通院など様々な理由から、勤務場所や時間などで一定の配慮が必要なケースが多いと考えられます。しかし、そうであっても、警備業者にとって高齢者が大切な労働力であることに変わりありません。高齢者の活躍を促すために、高齢者の気持ちに寄り添い、雇用の際に気を付けるべきことを把握し、対応することが大切です。

警備業者は一方向的にニーズなどを聞くだけでなく、高齢者に対して期待している内容をきちんと伝え、お互いの思いをすり合わせる事が重要です。

図表1 警備員の年代別割合



出典：警察庁生活安全局生活安全企画課「平成27年における警備業の概況」～「令和4年における警備業の概況」を加工して利用

今後の対応の方向性

1. 面談等のコミュニケーションを通じた高齢者と企業の意向のすり合わせ

高齢者が働く場合、体力の衰え、通院、家族の介護、地域活動、趣味など様々な理由から勤務場所や勤務時間など一定の配慮を必要とすることが多いので、採用時の面談などで意向を把握し、どのような配慮が必要か確認することが重要です。

入社後も本人や家族の健康状態などの変化に応じて、面談などコミュニケーションの機会を設け、継続的に高齢者の状況を把握することが大切です。実際、今回の企業向けヒアリング調査でも、「コミュニケーションの接点を増やしていく中で、いろいろなことが見えてくる」といった声が聞かれました。また、「面談を定期的に行い、その人に合った配置、勤務シフトを作成している」といったように、高齢者の状況を把握した後に、その内容を日々の業務に反映させることが欠かせません。

なお、「24時間電話健康相談」、「介護相談」、「メンタルケアカウンセリングサービス」のサービスを利用するなど細やかに対応している警備業者もあります。

また、警備業者は高齢者の声を聞くばかりではなく、仕事をするにあたって高齢者にどのようなことに気をつけて欲しいのか、どのような役割を担って欲しいのか、どのような努力をして欲しいのかなど、期待内容を分かりやすく伝えることが大切です。

警備業者と警備員が共通の理解のもと働けるようにすることが、高齢者の活躍機会の確保と業務の生産性向上につながります。



面談のポイント

- 高齢者の健康状態、生活状況、家族の状況などを把握する。
- 仕事をする上での悩みや心配事などを把握する。
- 高齢者ができるだけ長く勤務が続けられるよう、勤務日数・時間・場所・内容などで配慮して欲しいことに関する要望等を把握する。
- 企業からも高齢者に対して何を重視して仕事をして欲しいか、注意点や期待内容を伝える。

勤務にあたって高齢者に対する配慮のポイント

- 通院やその他の用事に対応しやすくするため、例えば平日でも休みなどを取りやすくする。
- 個人の能力や体力などを考慮し、長く働いてもらえるよう、配置場所や勤務シフトを配慮する。
- 安全性を考慮して必要な備品などの配備を行う。

事例 警備員とのコミュニケーションの強化

- ・ 体調不良などの休暇明けの際には、必ず面談をして体調を聞き、仕事量を調整している。
- ・ 2号警備は直行直帰が多く、顔を見る機会が少ないので、定期的に面談をしている。面談の中で、例えば忘れ物でも、単純に忘れたのか、それとも寝不足などその過程に要因があるのか見えてくるかもしれない。親身になって話すことで言い出しにくいとも言える環境を作り、会社との距離を少しでも縮めようとしている。

事例 希望に応じて勤務形態を変更

工業炉製造業

嘱託社員だからといって仕事の役割分担を変えるような特別な違いは設けていない。もちろん希望がある場合には、時間や曜日などを配慮している。要望が増えるのは、70歳位になってからが多い。その場合、面談を通じて状況を把握し、要望に応じて対応するようにしている。

指針
2

高齢者を意識した健康管理の強化

Check Point

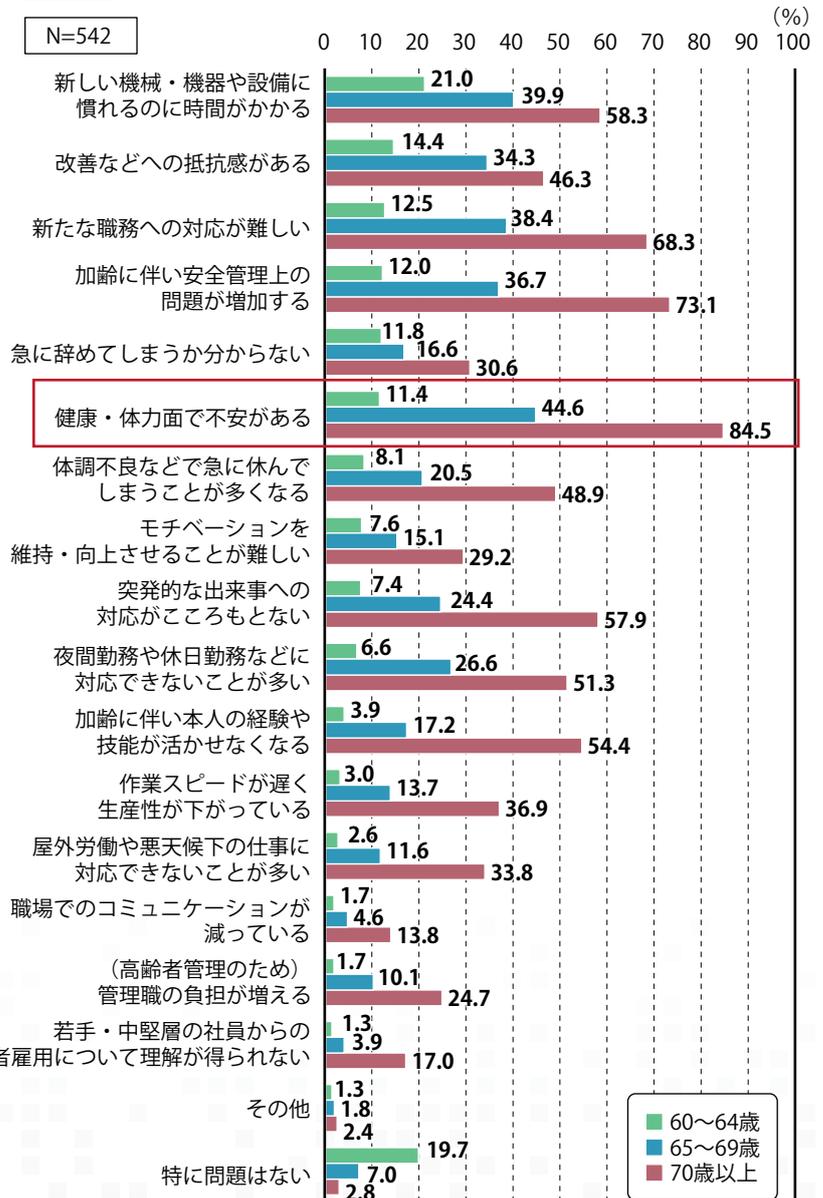
- 高齢者が健康で働き続けられるよう、日常的な健康管理をしっかり行いましょう！
- 高齢者の場合、特に健康状態が変わりやすいので、職場でのコミュニケーションを通じて、日々の健康状態の把握に努めましょう！
- 単身者の緊急時対応の内容を普段から整備しておきましょう！



今回の企業向けアンケート調査によると、企業が60歳以上の従業員（警備員）を活用する際の問題点として「健康・体力面で不安」が多く、その割合は65～69歳の警備員では44.6%、70歳以上では84.5%に達しています。

今後も高齢化が進むと想定されるため、健康管理の重要性は一段と高まります。

図表2 60歳以上の従業員を活用する際の問題



今後の対応の方向性

1. 日常的な健康管理の強化

警備業は屋外業務や長時間の立哨、巡回など、総じて体への負担が大きい業務です。特に体力の低下や健康に対する不安が感じられることが多い高齢者には、定期的な健康診断の受診だけでなく、日常的な健康管理が必要です。例えば、食生活の改善、運動習慣促進のための啓発活動の実施、禁煙対策、ワクチン接種の支援、近隣ジムの利用に対する補助などが警備員の健康促進に役立ちます。

事例 健康を重視した経営の推進

当社では健康経営（P29参照）を推進している。全従業員に健康診断を受診させ、できるだけ早く問題のあるところを見つけ、指示・指導することを大切にしている。

事例 体力を把握する

ハイヤー・タクシー業

点呼時に、体組成の測定や片足での立ち上がりができるかどうかなどで脚力などをチェックしている。これらの結果を産業医による指導や助言、月1回の健康教育に活用している。

事例 健康管理チェックリストによる健康管理

とび・土木工事業

毎朝の朝礼では、職員一人一人が「健康チェックリスト」を使って、その日の自己チェックを行っている。頭痛、めまい、動悸などの有無について各自が自己チェックし、それを職長が見て確認印を押している。



2.職場でのコミュニケーションを通じた高齢者の健康状態の把握の強化

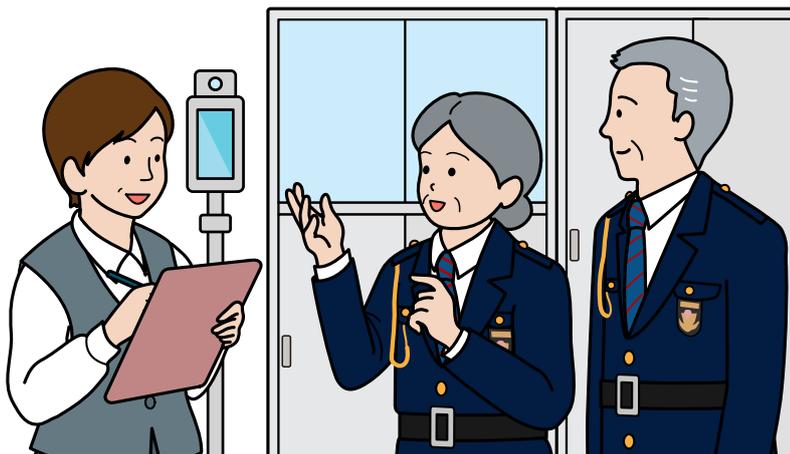
日々の打合せの時や業務時間中にチーム内で高齢者の表情の確認、声掛けなどを行って、普段と違いがないか注意を払うことが大事です。

一方、チームで仕事をする機会の少ない場合には、本人との面談機会を積極的に設けることや業務連絡をする際に、体調確認や何か悩みがないかなど適宜コミュニケーションを取って状況の把握に努めることが重要です。

いずれにしてもコミュニケーションなどを通じて、普段と違いがないかを周囲の仲間が気につけ、様子がおかしい場合には、迅速に適切な対応を取ることが大切です。

職場でのコミュニケーションを通じた高齢者の健康管理のポイント

- 毎勤務ごとに対面で顔色、会話のトーンなどをチェックする。
- できる限り若い隊員とペアを組むなど、現場で高齢者が1名にならないようにシフトを工夫する。



3.単身者の緊急時対応内容の整備

警備員が単身者の場合、勤務時間外に大きな病気や怪我などをした時に面倒をみてくれる人が限られるため、対応について心配する企業があります。特に高齢者の場合、持病を抱えるケースも多く、突然の病気や怪我が発生するリスクも高いため、問題が発生した時に慌てることがないように、緊急時の連絡先などを各社で把握しておくとともに対応できる体制を予め決めておくことが必要です。

事例 単身生活への注意

警備業で働く人は高齢者に限らず一人暮らしの人もある。中には何日間も連絡がとれず、亡くなっていたケースもある。一人暮らしの従業員は、安否という面を含めて会社としては注意深くみている。

高齢者が安全かつ安心して働ける環境の整備

Check Point

- 安全衛生教育マニュアルを活用した教育を行い、安全衛生への理解を深めましょう！
- 対策を強化して熱中症を防止しましょう！
- KY活動を活用しましょう！
- ヒヤリハット情報の共有・活用を進め、危険の回避に努めましょう！
- 交代要員を含め適正な現場配置に努め、警備員の勤務負担の軽減を図りましょう！

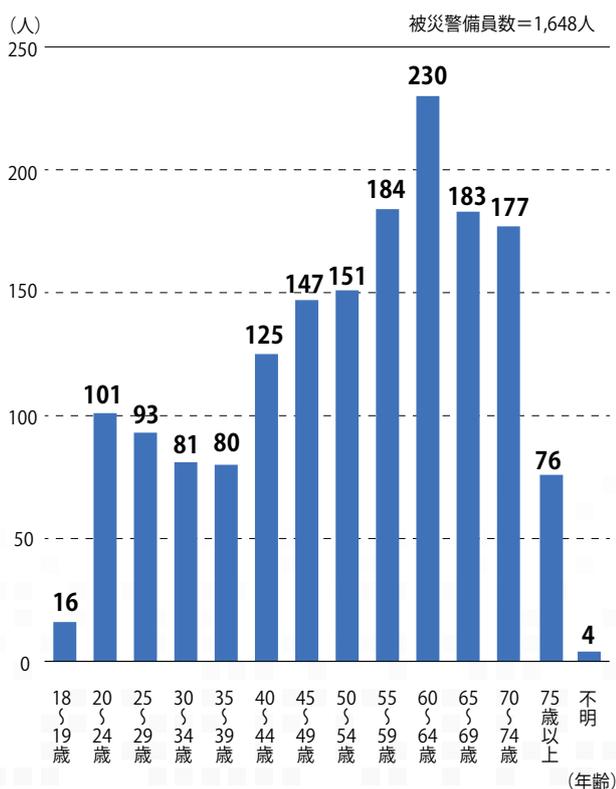


警備業では業務の性質上、労働災害の発生が懸念されています。全警協の「令和3（2021）年度労働災害特集」をみると、業務災害の被災警備員数は1,648人で、前年度と比べて1割程度増えています。また、高齢者でより多く発生している傾向がみられます。体力、運動能力、判断力、注意力が低下しがちなため危険性はより高いと考えられます。

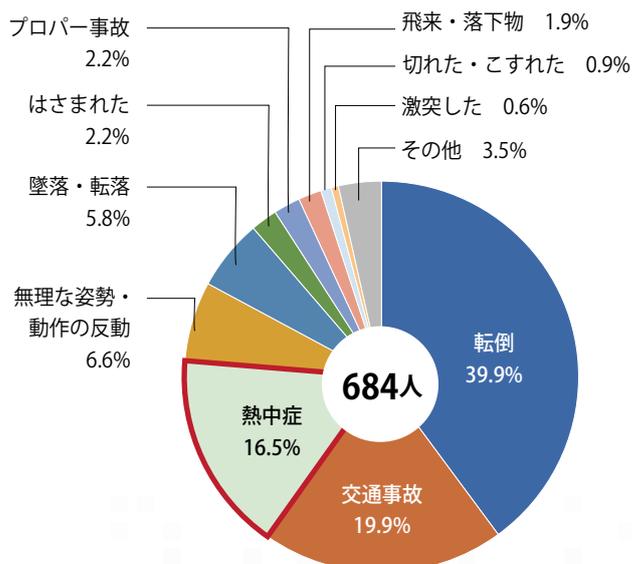
さらに昨今、地球温暖化も深刻化し、熱中症の懸念が非常に高まっています。特に2号警備のように基本的に屋外で業務を行う場合、熱中症が労働災害発生原因の3番目（16.5%）となっており、対策の強化が重要です。

熱中症を含めて労働災害の未然防止、安全面の対応が喫緊の課題となっています。

図表3 業務災害の被災警備員の年齢



図表4 2号警備の「事故の型」



参考

図表5 警備業における労働災害事例

発生内容	原因	対策
不適切に廃棄された医療廃棄物を一時保管していた警備員が漏出したガスにより中毒	<ol style="list-style-type: none"> 1.有害性のある薬品等が不適切に廃棄された場合の取扱手順が準備されていなかったこと。 2.医療廃棄物の有毒性について教育と認識が不足していたこと。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.当該医療機関に対して産業廃棄物の適切な管理と処理を徹底させる。 2.回収不可となった廃棄物への対応手順書を定め、警備員の作業内容を確認し、廃棄物に接触する場合には、必要な防護用品や換気のある場所、または密閉できる容器を用意する。人が居る場所には保管しない。
警備会社の作業者が屋上の駐車場から自動車専用エレベーターに誘導中、搬器から墜落	<ol style="list-style-type: none"> 1.出入り口に扉がなく、また、床端と昇降路との間に隙間のある自動車専用エレベーターの搬器へ誘導者を乗せて運転させたこと。 2.警備会社にエレベーターを使用させた場合、搬器には人は乗用禁止であることなど安全な使用方法について十分指示していないこと。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.エレベーターの搬器の出入り口に扉を設けること。 2.業務を委託してエレベーター等の設備を委託業者の作業者に使用させる場合には、安全な取り扱い方法について説明し、安全に作業が遂行できるように指導すること。 3.他社に出張して、その設備を使用する場合には、設備を貸与される会社から安全な使用方法について説明を受け、作業者に周知徹底すること。 4.設備を使用させる発注会社においても現場の安全管理を徹底すること。
炎天下の屋上駐車場で車両の誘導・整理の作業中、熱射病に罹る	<ol style="list-style-type: none"> 1.勤務場所である屋外駐車場において、連日35度を超える炎天下にさらされていたことから、体温調節機構の失調、体温または脳温の上昇を伴う中枢神経障害などを起こしたと思われること。 2.炎天下での屋外作業を行うに際して、十分に休憩をとることなく、長時間肉体労働に従事していたこと。 3.熱射病に関する知識がなかったため、自らの身体の不調が熱射病によるものと気付かなかったこと。 4.現場責任者をはじめ同僚の警備員たちが、熱射病に関する知識が十分でなかったため、応急措置や医師の診察を受けるなどの措置が不十分であったこと。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.気温条件、作業内容、労働者の健康状態等を考慮して、作業休止時間や休憩時間を確保すること。 2.作業場所にスポーツドリンクを備え付ける等、水分や塩分が容易に補給できるようにすること。 3.服装は、熱を吸収、保熱しやすい服装は避け、吸湿性、通気性の良いものとし、通気性の良い帽子等を着用させること。 4.健康診断等の結果に基づき、適切な健康管理、適正配置等を行い、睡眠時間、栄養指導等日常の健康管理について指導を行うこと。 5.炎天下での作業に就く者に対して、熱中症の症状、熱中症の予防方法、緊急時の救急措置、熱中症の事例などについての教育を実施すること。 6.病院、診療所等の所在地、連絡先を把握するなど緊急連絡網をあらかじめ作成し、関係者に周知すること。 また、少しでも熱中症の症状が見られた場合は、救急措置として涼しいところで身体を冷し、水分および塩分の補給を行い、必要に応じ医師の手当を受けさせること。
発電所の構内を自動車で巡回中、海中に転落	<ol style="list-style-type: none"> 1.岸壁付近が暗くて境界線が明らかでなかったこと。 2.十分な高さの車止めが設置されていなかったこと。 3.巡回についての要領、手順が明確に定められていなかったこと。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.施設の管理者は海中への転落防止措置を十分に行うこと。 2.巡回要領、手順を明確に定め、周知徹底すること。 3.車両の制限速度、岸壁付近の巡回時の注意事項、異常または不審事項の発見時の連絡、応援体制、健康の維持などについて十分な安全衛生教育を実施すること。
ドラグ・ショベルをトラックに積み込む作業中に誘導者をひいた	<ol style="list-style-type: none"> 1.誘導者の位置が運転者の死角になっていたこと。 2.誘導者の位置と合図を正確に確認せずに運転したこと。 3.作業開始前に打合せを行っていなかったこと。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.作業開始前に作業方法の打合せを行うこと。 2.合図の方法を決定すること。 3.事業場として安全管理を実施すること。



出典：厚生労働省 「職場のあんぜんサイト<労働災害事例>」を一部改変
https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/SAL_FND.aspx

1.安全衛生教育マニュアルを活用した教育

警備業は危険と隣り合わせの面があり、少しの不注意等が原因で労働災害が発生しています。

そうした中で、全警協は厚生労働省と協力して「未熟練労働者の安全衛生教育マニュアル（警備業編）」を作成しました。その中で高齢者への対策として下記が指摘されています。こうしたものを活用して、警備員の安全確保のための取組を一層強化しましょう。

図表6 高齢労働者への対策

加齢による身体機能の低下を自覚させること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 目、反射神経、判断などの機能
作業環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・ 重量物の取扱い時は補助具を使用する、または複数人で作業 ・ 不安定な姿勢での作業の回避 ・ 階段や傾斜に手すりや滑り止めの設置、段差の撤去（バリアフリー化）・表示 ・ 照明の改善、掲示物など文字の拡大 ・ 警告音の改善、聴覚だけでなく視覚でも情報伝達する ・ 作業速度の調整、瞬時の判断・反応が必要な作業の回避 など
作業環境による配慮	<ul style="list-style-type: none"> ・ 機能の低下をカバーする安全な作業方法の確立 ・ 経験を活かせる配置 ・ 作業における役割分担の明確化 ・ 十分な教育と効果測定（理解の度合いの確認）
ルール順守の徹底	<ul style="list-style-type: none"> ・ ルールを守る理由とルールを守らないと何が起るかの教育（know-why、know-what 教育） ・ 若年者の見本となるように指導
コミュニケーションの促進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理者等による積極的なコミュニケーション ・ ベテランの経験や作業のコツの伝承促進（若年者に学ぶように促す）



出典：未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル作成委員会
 「未熟練労働者の安全衛生教育マニュアル（警備業編）」令和2年 P15
<https://www.mhlw.go.jp/content/000611912.pdf>



事例

写真や映像を使った安全教育

とび・土木工事業

毎月1回、現場の写真や映像を見せながら、元請けの指示や現場の状況を説明し、全社員および協力各社の従業員を交えた安全教育を実施している。

参考

- 中央労働災害防止協会

「警備業における労働災害防止のためのガイドライン」平成25年
<https://jsite.mhlw.go.jp/kagoshima-roudoukyoku/var/rev/0/1019/0223/2013-0524-2.pdf>



- 中央労働災害防止協会

「高齢労働者の活躍促進のための安全衛生対策 ー先進企業の取組事例集ー」平成29年
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11300000-Roudoukijunkyokuanzeneiseibu/0000156037.pdf>



- 未熟練労働者の安全衛生教育マニュアル作成委員会

「未熟練労働者の安全衛生教育マニュアル 警備業編」令和2年
<https://www.mhlw.go.jp/content/000611912.pdf>



- 厚生労働省

「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」
 (エイジフレンドリーガイドライン) 令和2年
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10178.html



- 中央労働災害防止協会

「エイジアクション100(改訂版)」令和3年
https://www.jisha.or.jp/research/pdf/202103_01.pdf



2. 熱中症予防対策の強化

厚生労働省の「令和4(2022)年職場における熱中症による死傷災害の発生状況(令和5(2023)年5月29日確定値)」をみると、警備業では熱中症による死傷者が91人(内6人は死亡)で、死亡者数は建設業に次いで多くなっています。熱中症の死亡例の多くにおいては、勤務中の暑さ指数(WBGT*)が把握されておらず、炎天下における熱中症予防の留意事項についての指導が行われていないケースのあることが指摘されています。

熱中症は、屋外ばかりではなく、室内であっても高温多湿な環境でかかる可能性が高いと言われています。そのため、交通誘導警備・雑踏警備だけでなく、施設警備の現場でも発生の危険があります。症状が悪化すると、命にかかわることもあり、体温調整機能の低下が懸念される高齢者は特に注意が必要です。

対策として、適切な休憩時間・場所の確保、水分・塩分の適切な摂取、通気性の高い制服の着用などがあります。他にも、労働衛生教育の実施や日常的な健康状態の把握、現場従業員への定期的な声かけも有効な予防対策と言えます。企業の中には、「工事現場の出入口に椅子とパラソルを準備している」、「全社員へ空調服、塩タブレット、経口補水液等を無料配布している」ところがあります。

なお、厚生労働省では「導入しやすい熱中症対策事例紹介」を行っていますのでご参照下さい。

*WBGT(暑さ指数): 気温、湿度、輻射熱を考慮した温度の指標で、熱中症の危険度を判断する数値として使われている。

図表7 分類別熱中症対策事例の視点

1.作業環境管理	①WBGT値の実測 ②WBGT基準値に基づく評価等	③WBGT値の低減等 ④休憩場所の整備
2.作業管理	①作業時間の短縮等 ②暑熱順化 ③水分および塩分の摂取	④服装等 ⑤作業中の巡視
3.健康管理	①健康診断結果に基づく対応等 ②日常の健康管理等	③労働者の健康状態の確認
4.労働衛生教育	労働衛生教育	
5.救急措置	救急措置	
6.管理体制	管理体制の整備	



出典：厚生労働省「導入しやすい熱中症対策事例紹介」
<https://neccyusho.mhlw.go.jp/case/r3-index/>

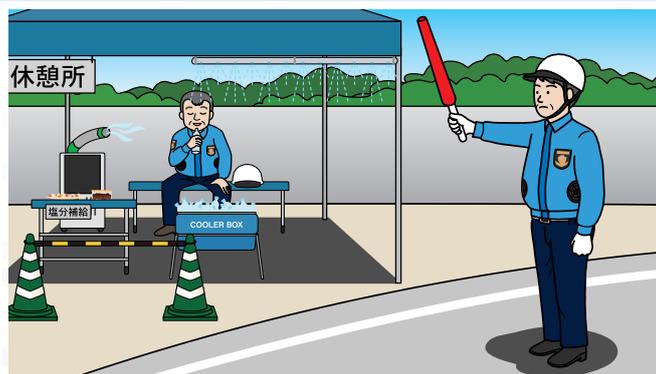
事例 空調服の導入

温暖化の影響で、夏場の2号警備での勤務が非常に怖くなってきたと感じている。以前は、キャリアを積み重ねた高齢者は暑さにも強いという印象があったが、最近の暑さは非常に辛いと感じているようだ。そのため、今年度から空調服を試験的に50着程度導入した。

参考

《熱中症対策例》

その他、職場における熱中症関連情報は下記をご参照下さい。
 厚生労働省「学ぼう！備えよう！職場の仲間を守ろう！ 職場における熱中症予防情報」
<https://neccyusho.mhlw.go.jp/>



3.ヒヤリハット情報の社内での共有・活用

労働災害に至らないまでも、職場では多くの人が仕事に危ないと感じる経験をしていることが知られています。そして1件の重大事故の背後には29件の軽微な事故、300件の無傷の事故（ヒヤリハット）があると考えられており、これは「ハインリッヒの法則」と呼ばれています。

ヒヤリハット情報を警備員から提出してもらい、それを蓄積して社内で共有することができれば、重大事故の未然防止に役立つと考えられます。そして、情報が多く蓄積すれば、有効性の高まることが期待できます。事故防止の観点からはヒヤリハット情報の蓄積だけにとどめず、実際警備員にも情報を共有して活用することが重要です。

参考に、警備業を含めたヒヤリハット事例は以下のとおりです。



参考

図表8 産業界におけるヒヤリハット事例

分類	業種	内容	ヒヤリハットの状況
転落・墜落	警備業	港湾を自動車で巡回中、海に転落しそうになった	深夜、警備車両に乗って港湾の巡回をしていたところ、岸壁を乗り越えて車両ごと海に転落しそうになった。
激突され	警備業	ダンプがバック中、誘導者が転倒したので慌てて止めた	道路工事現場において、歩道部分に敷く砂利を積載した2tのダンプトラックが歩道上をバックしていたときに、誘導者が転倒したので、慌ててダンプを止めた。
激突され	建設業	歩道脇の植え込み作業場の交通整理で、木の根が頭に当たる	幅約2mの歩道脇で街路樹の植え込み作業場において、ドラッグショベルの回転半径内で、歩行者の交通整理を行っていた警備会社からの派遣警備員の安全帽（ヘルメット）にショベルのバケットから飛び出していた木の根が当たって転倒した。警備員はショベルに後ろ向きでバケットの接近に気がつかなかった。ドラッグショベルの運転士もバケットから木の根が飛び出しているのに気がつかなかった。
はさまれ・巻き込まれ	その他の事業	トラックの誘導中に電信柱とトラックの間にはさまれそうになった	午後12時頃、十字路での道路工事で、トラックの誘導を電信柱とトラックの間で行っていたため危うくはさまれそうになった。
交通事故	その他の事業	交通誘導作業者が車にはねられそうになった	午後2時頃、片側2車線の左車線を保安柵で区切り、歩行者通路を設けた水道工事現場で、右車線に並行車があって進路変更できなかった車が進入し、柵内にいた交通誘導作業者がはねられそうになった。



出典：厚生労働省 「職場のあんぜんサイト（ヒヤリハット事例）」を一部改変
<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/hiyari/anrdh00.html>

4.K Y活動の積極的な取組

労働災害防止活動として、危険（K）と予知（Y）をキーワードとする「K Y活動」が広く知られています。「ぼんやりしてしまった」、「うっかりしてしまった」ことから、誤った行動（ヒューマンエラー）が労働災害の原因になってしまうことが多く、それを防ぐための手法と位置付けられています。

具体的には、作業前に職場で「どのような危険が潜んでいるか」の話し合いを行うなどして、共通認識を持ち、それらの危険を回避するために、指差呼称などの対策を決め、そのルールに従いながら業務を進めていきます。

こうした手法を取り入れることで、ヒューマンエラーを減らし、労働災害防止に役立てることができます。

5.交代要員を含めた適正な現場配置

警備業では、人材不足などから交代要員が十分ではなく、休憩時間を十分に確保できないなど長時間労働が生じているといった意見も少なくありません。高齢者にとって長時間労働が続くと、それがきっかけで体調を崩し、継続して勤務することが難しくなります。さらに、令和4年の有効求人倍率（保安職業従事者）は6.49倍と高く、新規採用も容易ではなく、人手不足に拍車をかけ、悪循環から抜け出しにくくなります。長時間労働の是正は業界にとって大きな課題の一つです。

対策としては、長時間労働を是正するという強い意思を持つことからスタートすることが必要です。その上で、どのような仕事内容や原因から長時間労働が生じているのか実態を把握することが重要です。明確な理由のない慣習が長時間労働の要因であれば即座に見直さなければなりません。そのため、適正な契約料金に見直すことが求められます。

指針
4

高齢者のモチベーション向上

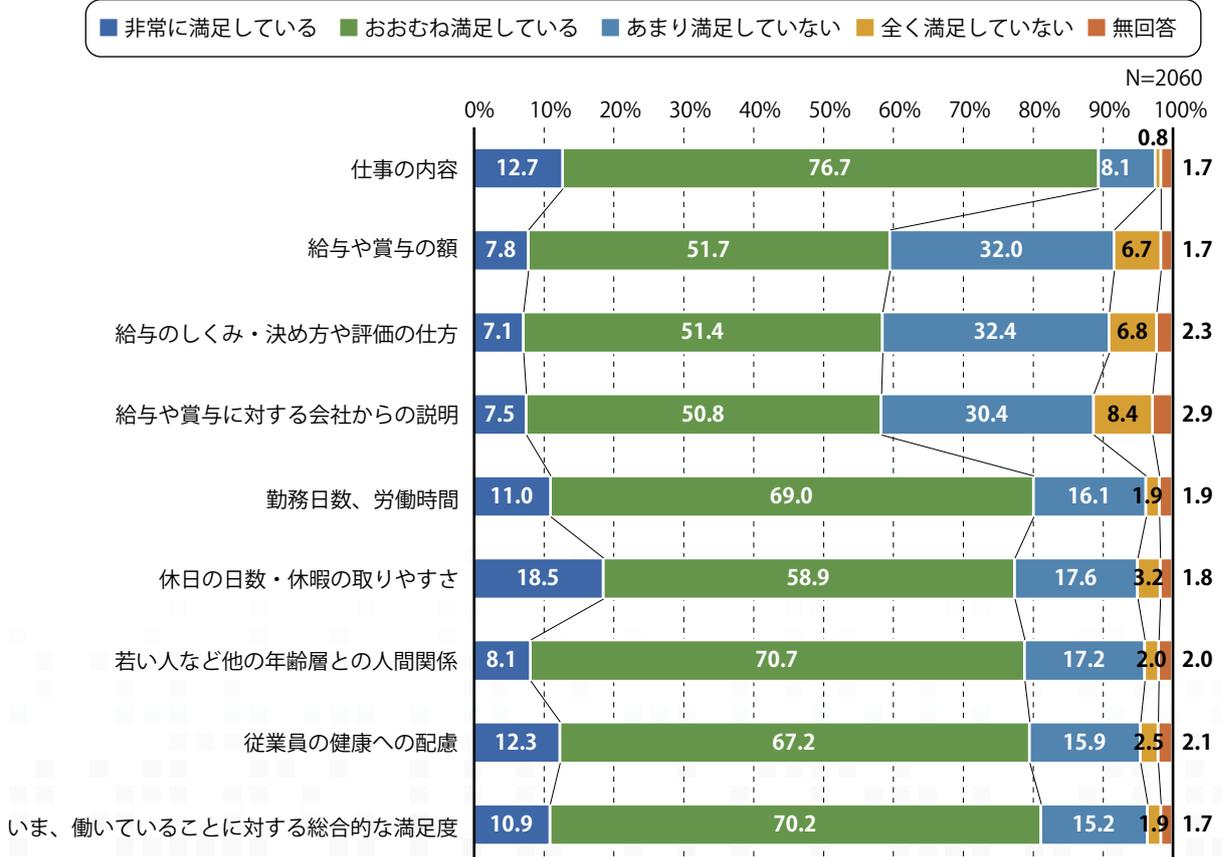
Check Point

- 警備員のモチベーションを高めるための一つとして、警備員の技術・能力・態度等を見える化するためのスキルマップ・シートの作成・活用をしましょう！
- スキルマップ・シートの内容に基づいて、警備員と警備業者の双方で業務への取組意識を共有し、必要な改善を行きましょう！
- 高齢者を含め警備員の能力を高めるため、リスキリングの支援を積極的に行いましょう！



今回のアンケート調査で、警備業者に対する警備員自身の満足度を把握しました。その結果をみると、仕事内容や勤務日数などに対しては総じて満足度は高いものの、それらと比べ給料面の満足度が必ずしも高くありません。背景には、低賃金であること、稼働状況の変動などにより給料が安定しにくいことなどが考えられます。さらに、給料が技術、能力、仕事に対する姿勢などとあまり関係なく、根拠が分かりにくい中で決められていると警備員に映ってしまっている場合もあり、モチベーションに大きく影響していると思われます。

図表9 現在の会社で働くことや、仕事の条件に対する満足度



出典：(一社) 全国警備業協会「令和4(2022)年度 警備業高齢者雇用推進事業報告書」の「従業員調査」回答結果

1.簡易なスキルマップ・シートの作成・活用

警備業者は、警備員が技術的に優れているだけではなく、コミュニケーション力、クレーム対応、チームワーク、規律（倫理観）なども重要視しています。そのため、高齢者に期待する技術・能力などを、例えば「スキルマップ」といった形で分かりやすく整理して伝え、能力向上につなげていくことが重要と考えられます。

そのためには、個々の高齢者の持つ技術・能力・態度等が、どのようなレベルにあるかを把握することが必要です。その一助となるように、働く姿勢・態度や業務実践などの把握を支援するための簡易な「スキルマップ・シート」を用意しましたので、活用して下さい。

スキルマップ・シートでは、職場の業務内容を「働く姿勢・態度」、「業務実践」、「健康の維持・管理」の3つの視点から複眼的に整理しました。本人と上司、双方が評価しながら状況把握ができるようになっています。

そして、本人と上司との間で評価結果に違いがあれば、そのギャップについて両者で話し合いをするなどコミュニケーションツールとして、今後の仕事に役立てることができます。さらに、一定以上の評価を得た高齢者に対しては、給与を増額させることも考えられます。スキルマップ・シートを上手く利用することで、警備員が働く上での納得感を高めることが考えられますので、是非活用して下さい。

なお、スキルマップは企業の状況に応じて改良を加えたりすることで、使い勝手を高めたり、若年者・中堅の従業員にも役立てることができます。

参考

※厚生労働省では、業種別、職種・職務別に必要な「知識」と「技術・技能」に加えて、「成果につながる職務行動例（職務遂行能力）」を整理した「職業能力評価基準」を作成しており、その一つに「警備業」があります。今回示したスキルマップとは異なりますが、警備業での評価の参考になりますので、ご参照下さい。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syokunou/0000093584.html



図表10 警備員のためのスキルマップ・シート (例)

職務遂行のための基準		自己評価		上司評価	
		レベル	コメント	レベル	コメント
働く姿勢・態度	1 自身の経験や年齢等にこだわらず、企業から期待されている役割・業務内容に沿って仕事をしている				
	2 企業のルールに従って、上司や同僚と報告・連絡・相談を行っている				
	3 業務の基本的事項を十分に理解して仕事にあたっている				
	4 清潔感・身だしなみ・姿勢・礼節に注意して仕事にあたっている				
	5 自分の考え等に固執せず、現場関係者（取引先）・上司・同僚からの指示・要望等をくみ取って仕事をしている				
	6 受け持ち場所は、自身で責任を持つという意識で仕事に取り組んでいる				
業務実践	7 基本的な業務内容を理解し、決められたルールに基づき日々仕事を行っている				
	8 日々、所定の作業内容や作業量にきちんと対応している				
	9 自身の持つ技能・経験・知恵等を活用して仕事をしている				
	10 仕事（職場）で役立つ技能・経験・知恵などを他の警備員にも伝えている				
	11 日頃から同僚や上司との間でコミュニケーションを取り、必要な情報は積極的に共有して仕事を進めている				
	12 利用者・通行者等の安全に十分配慮するとともに、不快な思いをさせないなどトラブルが生じないように注意して仕事に取り組んでいる				
	13 現場・施設内外の整理整頓等に取り組んでいる				
	14 常に安全の確保を意識し、事故や怪我などを起こさないように注意して行動している				
	15 同僚や現場で困りごとなどがあった場合にも同僚や周囲を積極的にサポートしながら行動している				
健康の維持・管理	16 栄養のバランスに注意を払った食事を摂るようにするなど健康に配慮した生活を行っている				
	17 十分な睡眠や休養を心がけて生活している				
	18 健康管理のために定期的に運動を行っている				
合計					

スキルマップ・シートの使い方

レベル

- 1：必要性、重要性が理解できない
- 2：必要性、重要性が理解できているが、実践に結びついていない
- 3：基本的に実践できているが、ムラがみられる
- 4：安定的に実践できている
- 5：企業や上司が求めるレベル以上に実践できる
- 0：業務が当てはまらない

<活用の仕方（例）>

①最初に本人が「自己評価欄」について、項目ごとにレベル（0～5）を記入し、合計点を算出して記入して下さい（なお、レベル「3」以外をつけた箇所には、そのレベルを選んだ理由や気づいたこと等をコメント欄に記入して下さい。「3」であってもコメントを記入して構いません）。

②本人の記入が済んだら、上司も同じように「上司評価欄」にレベルを記入して下さい（本人の場合と同様に上司もコメント欄に記入して下さい）。

③本人と上司の記入が終わったら、両方でレベルの異なるところを中心に、現在および今後の仕事の進め方等を確認し、今後の仕事に役立つように意見交換をして下さい。

※なお、各社で項目の改良を加え、活用の仕方も工夫し、自社に適した使い方を検討して下さい。

事例 評価に応じて賞与を支給

葬祭業

高齢社員に対しても評価を行い、スキルや働きに応じて賞与を払っている。任せている夜間の電話応対もモニタリングチェックを行い、結果をフィードバックし、賞与に反映している。

事例 頑張った人に報いるために賃金制度を改定

工作機器製造業

継続雇用者に対する賃金制度を改定し、基本給は定年前の5年間の評価を加重平均した結果をベースに、各資格の標準基本給によって、その評価を土で行うようにした。評価項目は10項目である。なお、製造部門と非製造部門には差がない。また、1年更新の契約であるために、契約更新時に評価に応じた基本給の改定を行う。昇給もあれば、現状維持、降給もある。また、評価は賞与にも反映され、業績とともに社員に準じた形で2カ月程度が支給される。さらに管理職は、業務内容、責任の範囲を加味して、個別に決定する。

2. 警備員の能力を高めるためのリスキリング支援

昨今、技術革新の影響など、社会変化が激しくなっています。そうした状況の中で、継続的に仕事をするには、変化を脅威として捉えるだけではなく、各人が技術・能力等を高めるチャンスと捉える視点が重要です。近年、労働環境の変化に伴い、労働者が新たな技術を獲得していく取組として「リスキリング」という考え方が注目を集めています。

リスキリングは、ICTなどデジタル社会の進展との関係で論じられることが多いですが、それだけにとらわれず、警備業の中で必要とされるスキルを高めていくことが重要です。例えば、警備業では警備員指導教育責任者、機械警備業務管理者、警備員検定といった国家資格、さらにセキュリティ・プランナー、セキュリティ・コンサルタントといった全警協認定資格がありますが、その取得を目指すことも能力を高める上では重要です。

警備員が能力を高めるには、能力向上や資格取得の重要性を説くだけでなく、例えば、取得者に対しては手当の支給や表彰制度などメリットが感じられるような社内制度を整備し、高齢者のモチベーションを高めていくことが大切です。



高齢者の強みの周知

Check Point

- 高齢者が持つ知識・能力等を社内へフィードバックし、若手・中堅の警備員の育成を図りましょう！
- 高齢者の活躍機会が広がるよう発注者等に働きかけていきましょう！
- 高齢者も十分活躍可能であることを社会にアピールし、高齢者の活躍機会の拡大を図りましょう！



高齢者の中には、若手がなかなか持ち得ないコミュニケーション力、まじめさ、人間性の豊かさを兼ね備えている人が多いと言われています。特に、顧客との関係作りのうまさは、業務の継続など企業経営にとって重要です。

こうした高齢者の持つ特長は、OJT*などを通じて若手や中堅の警備員にも継承されることで、警備員の質の向上が期待できます。

※OJT (On-The-Job Training)：職場における実務を通じて学ぶ教育訓練。

今後の対応の方向性

1. 高齢者の知識・経験を若手や中堅警備員へ継承

警備業では、取引先とのコミュニケーションが非常に重視されます。高齢者は豊富な知識・経験や社会人としてのマナーなどの面で、若手の指導役として適していると言えます。

そうした高齢者の持つ知識・能力などを若手・中堅へできるだけフィードバックする機会を設けることが、企業成長のために必要です。また、このような機会は高齢者のモチベーションの維持・向上にとって重要です。

事例

社会経験豊富な高齢者に対する若手育成への期待

高齢者が持っている技術という意味では、社会経験が豊富なので、言葉遣いや礼儀を含めた常識的な部分を若い人に教えてあげる場を設けている。

事例 若手と高齢者のペアでの業務遂行

社内の若手社員は、高齢の先輩社員と一緒に仕事をする中で、成長する面がある。そうした重要な役割を担っている高齢者に最大限活躍してもらうことが大事である。

事例 文書化できない知識や技量を伝授

ハイヤー・タクシー業

文書化しがたい旅客応接などの機微について、後輩の乗務員に伝授することを期待している。このため、経験豊富な高齢者に、新人教育や実技指導を担当してもらっている。同乗して具体的に指導するなどして、後進に知識と技量を伝授してくれている。



2. 高齢者の活躍に向けた発注者等への働きかけ

高齢者の活躍が望まれる一方で、発注者等から65歳以下の警備員を求められるケースもあります。

こうしたことが生じる理由の一つとして、発注者の元請労災に対する認識が十分でないことが考えられます。建設現場の労災保険では、基本的に元請企業が下請企業を含めて対応する元請労災となっています。しかし警備業は、そうした元請労災に含まれず、警備員が怪我などをした場合には、警備業者が自ら保険料を負担しています。警備員が怪我などをした時には、建設業者が自分たちの労災保険を適用すると勘違いし、事故のリスクが高い高齢者の活用に躊躇するというものです。

このような誤解が原因で、高齢者の活躍機会が抑制されるのは、年齢が高くても一定のレベルを有する警備員の配置に努めている業界各社にとっては不本意です。警備業界では、これまでも警備員の技術水準や安全の確保・向上などに努めていますが、年齢制限のような形で高齢者の活躍機会を抑制するような対応が行われないよう発注者などの理解を得る努力をしましょう。

将来にわたり高齢者が活躍する職場環境の整備

Check Point

- 高齢者が働きやすさを感じられるよう、職場の風土・コミュニケーションを改善しましょう！
- 健康を重視した経営を通じて企業の競争力を高めましょう！
- 警備員がより安心して働くことができるように社会保険への加入を進めましょう！
- 警備業が現代社会において重要な役割を果たしていることなど、業界の魅力を積極的にアピールしましょう！



警備業務の重要性にも関わらず、社内コミュニケーションの不足など職場環境の不具合から、働きにくさを感じている警備員が少なくないと考えられます。今後、警備業のイメージアップに加え、高齢者が働きやすさを感じられる施策に積極的に取り組むことが欠かせません。

今後の対応の方向性

1.社内コミュニケーション（風土）の改善

警備員は様々な現場に分かれて仕事をするのが一般的で、社内のコミュニケーション機会が限られている面があります。一方、警備員からは、「会社と自身をコミュニケーションでつなぎ、仲良く話ができる環境を作って欲しい」、「社内交流などを通じて、会社を支えている一員であるという自覚と一体感がモチベーションアップにもつながる」といった意見があり、警備員自身も会社や同僚との一体感を望んでいます。企業によって違いはあるかもしれませんが、従業員間の交流機会がより活発になるような仕組み・仕掛けを会社として整備することが大切です。

また警備業の場合、雨や雪、暑さや寒さといった厳しい労働環境は避けられませんが、そうであっても警備員は常に強い責任感を持って業務にあたっています。そうした警備員に対して、どれだけ労いの言葉や感謝の気持ちを伝えられているか振り返ってみることは大事です。警備員の気持ちに寄り添って、労いのひと言を添えて会話をするだけでも、警備員の仕事に対する意識が変わることがあります。

こうしたことは、必ずしも高齢者だけに限ったことではありませんが、日々の仕事に対する会話の工夫は、働きやすい職場作りに向けた重要な取組と言えます。

事例 高齢者に対する理解を深める

高齢者にとって働きやすい職場にするには、立ち寄りやすい事務所、電話での話しやすさ、自分のことを理解してくれるような会社であることが大事である。従業員に寄り添ってくれる会社では定着率が高い。

事例 若手従業員とのコミュニケーションの場を創出

製造請負・派遣業

高齢従業員と若手従業員間で、コミュニケーションを取る機会を会社として予算計上をして設定し、世代を超えた社内での関係構築を目指している。

高齢者は若手と関わることで、若い人がどんなことを考えているのかを知り、若手へ技術・経験・知恵を伝承するモチベーションを高めてもらうことを狙い、企画している。



2.健康経営※を重視し、警備員の働きやすさの向上を図る

昨今、産業界では「健康経営優良法人」の認定が関心を集めています。その狙いは、従業員の健康確保はもちろんですが、「生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や株価向上につながること」が念頭に置かれています。このような考え方は、警備業者の競争力を高める一つの要因になります。

健康経営優良法人の認定を目指すのも一つの対応ですが、その他にも例えば、社内のコミュニケーション機会や運動機会の促進といった健康経営優良法人としての認定にあたって必要と考えられる内容の一部を取り入れ、企業の競争力を高めることにつなげていくことが考えられます。

※「健康経営」とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や株価向上につながると期待されます。

健康経営は、日本再興戦略、未来投資戦略に位置づけられた「国民の健康寿命の延伸」に関する取組の一つです。

出典：経済産業省ホームページ

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html



3.社会保険への加入の促進

警備業者の中には、価格競争などの影響で、経費削減を図るために社会保険料を削減して、受注活動を行っているケースがあると言われています。社会保険に加入していなければ、老後や万が一の事故に遭遇した時に、警備員は必要な措置が受けられないことになり、年齢を問わず警備員にとって魅力の低い職場とみられてしまいます。

受注のために目先のコスト削減に目を向けるだけでなく、将来にわたって従業員が安心して働きやすい環境整備は重要で、そのためには社会保険の加入は欠かせません。

4.警備業界・企業としての特長・魅力のアピール

警備業にとって、業務内容の社会的な重要性を伝えるなど、イメージアップを図ることが大切です。また、給与水準が低いといった声への対応も欠かせません。給与が低い理由の一つに、契約料金が安価に抑えられているため、警備員の給与に還元する余裕がないといった指摘があります。その結果、給与が低く抑えられることから、魅力のない業種と認識され、担い手確保に苦労するなど悪循環に陥ってしまいます。

警備業界は健康であれば高齢者であっても働ける職場です。このような職場に多くの人が働いてもらうには、以下の好循環を実現しなければなりません。

業界の中には、人材管理・人材教育などに力を入れることで企業としての競争力、契約料金を高めて給与の原資にしているケースがあります。教育で警備員の質を向上させ、仕事の重要性や魅力をアピールし、企業としての競争力を高め、顧客から適正な料金を受領することで警備員の給与を改善し、人材の確保を図るといった好循環はとても大切です。

図表11 警備業者の成長発展サイクル



終わりに

高齢者に関する指針を事例やアンケート調査などを含めて紹介させていただきました。全てを網羅し取り組むことは困難かもしれません。しかし、重要なことは「まず取り組んでみよう」という気持ちです。そして、お示しした6つの指針のどれか一つでも、まず意識して取り組んでみて下さい。警備業の現状に直ちに合致する、合致しないというものはあるかもしれません。しかし、それは取り組んでみないと分からないこともあります。様々な縁で仲間となった従業員のために、ひいては会社のために必ずや良い結果をもたらすものと確信しております。

本ガイドラインをご覧になった日が貴社にとって良いスタートのきっかけになれば、我々としては本望です。