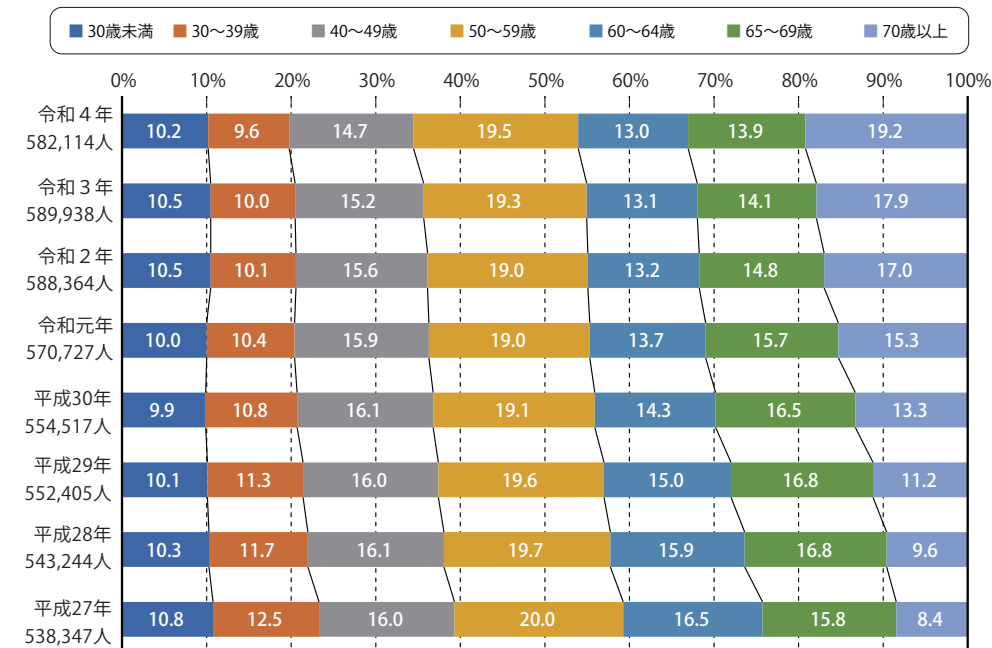


高齢者活躍機会の高まり

警備業は従来から高齢者の雇用割合が高い産業であり、2022年には、約2人に1人が60歳以上（46.1%）、約5人に1人が70歳以上（19.2%）という現状です。

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

日本人の人口は年々減少しており、警備業における若年層の担い手も減少傾向にあることから、今後、高齢者が警備員として働くことは、ますます当たり前になります。「60歳以降も働きたい人たちが長く活躍できる職場にする」ことを目的に、「警備業 高齢者の活躍に向けたガイドライン（以下、「ガイドライン」という）」を策定し、その概要版として、本リーフレットを作成しました。

高齢者をより効果的に活用し、警備員の質向上・適正料金の受領・各社の経営基盤強化・従業員の処遇改善・担い手確保といった好循環を実現していく上で、ガイドライン及び本リーフレットを役立てていただければ幸いです。



概要版

警備業 高齢者の活躍に向けたガイドライン

～社会の安全・安心を支えるため、高齢者の活躍に向けて～



高齢者雇用に関して、より詳しく知りたい方は下記をご参照ください

■ 一般社団法人 全国警備業協会

警備業 高齢者の活躍に向けたガイドライン



■ 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

○事業主の方へ（高齢者について）

- ・高齢者雇用について相談したい
- ・各種セミナー・イベント
- ・助成金について知りたい
- ・どんな調査研究があるか知りたい
- ・70歳雇用について知りたい
- ・高齢者雇用のための快適な職場づくり 等



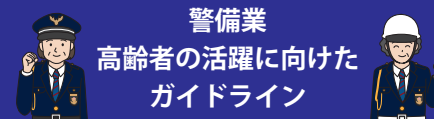
○高齢者の方へ

- ・お問合せは最寄りの
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
各都道府県支部 高齢・障害者業務課へ



■ 厚生労働省

○高齢者雇用対策について



警備業
高齢者の活躍に向けた
ガイドライン

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

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



指針 1 高齢者ニーズの把握と企業の意向のすり合わせ

- 継続的な面談で高齢者のニーズや状況を具体的に把握しましょう！
- 企業からも高齢者に対する期待などをきちんと伝えましょう！

事例

現場への直行直帰が多いため、定期的に面談を実施し、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てもらうようにしている。

Action

- 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を続けられるよう、勤務日数・勤務内容などで配慮して要望等を把握する。
- 企業からも高齢者に対して何を重視して仕事をしたいか、注意点や期待内容を伝える。



指針 2 高齢者を意識した健康管理の強化

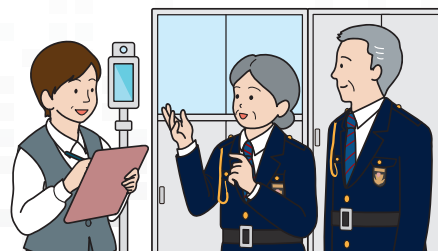
- 高齢者が健康で働き続けられるよう、日常的な健康管理を行きましょう！
- 職場でのコミュニケーションを通じて、日々の健康状態の把握しましょう！
- 単身者の緊急時対応の内容を普段から整備しておきましょう！

事例

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い、責任者が確認印を押している。

Action

- 定期的な健康診断に加え、コミュニケーションを通じた日常的なチェックをする。
- 高齢者は病気や怪我のリスクが高いため、緊急連絡先や発生時の対応を事前に整備する。



指針 3 高齢者が安全かつ安心して働ける環境の整備

- 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！
- 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！
- 適正な現場配置で警備員の勤務負担の軽減を図りましょう！

事例

夏場の熱中症対策には力を入れており、従業員の安全を確保する観点から空調服を導入した。

Action

- 警備員が実際に感じたヒヤリハットは社内教育を通じて社員へ共有し、同じようなことを起こさないようにする。
- まず、何が適正な配置なのか、社内で共通の認識を図る。



指針 4 高齢者のモチベーション向上

- 警備員の能力等を見える化するスキルマップ・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、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、リスキングの支援を積極的に行いましょう！

事例

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支払っており、従業員のモチベーション向上にもつながっている。

Action

- 評価制度にスキルマップ・シートを活用し、評価に応じて処遇を改善する。
- 社員の向上心を会社で支援し、様々なスキルを身に付けられる環境を整える。



指針 5 高齢者の強みの周知

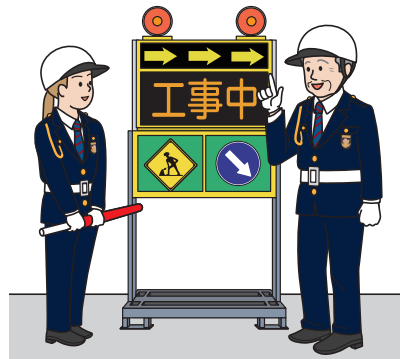
- 人生経験豊富な高齢者の知識・能力等を若手・中堅警備員への育成に繋げましょう！
- 高齢者の活躍機会が広がるよう発注者等に働きかけていきましょう！

事例

社会経験が豊富な高齢者から、言葉遣いや礼儀、文書化しづらい機微など、若手社員に教えてあげる場を設けている。年代が異なる社員を一緒に組ませることで、様々な相乗効果が期待できる。

Action

- 高齢者の知識・経験等を若手社員へフィードバックするための機会を設ける。
- 年齢制限を設ける発注者に対して、高齢者の強みをアピールし、理解を得る。



指針 6 将来にわたり高齢者が活躍する職場環境の整備

- 高齢者が働きやすさを感じられるよう、職場の風土・環境・制度を改善しましょう！
- 警備業が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！

事例

高齢社員と若手社員間で、コミュニケーションを取る機会を会社として設定し、世代を超えた社内での関係構築を強化している。

Action

- 一体感を醸成するため、社員間の交流会等を設ける。
- 業界の魅力をアピールするには、警備員自身に社会における警備業の重要性を認識させる。

