

▶ 警備業高齢者雇用ガイドライン

社団法人 全国警備業協会
警備業高齢者雇用推進委員会



>>目次<<

- 第1章 高齢化の進行と警備業界
- 第2章 警備業における高齢者雇用の現状と課題
- 第3章 警備業における高齢者の活用に向けた具体的対応
- 第4章 高齢者雇用に関する情報、相談先一覧

多くの高齢者が働いている警備業界では、今後も高齢者の活用が企業経営の大きなテーマとなっています。高齢者が第一線で働き続けられる環境づくりを行う際の人事担当者の手引きとなるよう、4つの具体的対応策を提案しています。

第1章 高齢化の進行と警備業界

わが国は、国民の平均寿命の伸びと出生率の低下を背景に、すでに人口減少社会に突入しています。今後少子高齢化の影響がより顕著となり、当業界においてもこの影響は避けられない状況に置かれることとなります。

一方、若年層は、第2次ベビーブーム以降、減少の一途をたどっており、若年者の確保は今後ますます難しくなることが想定されます。

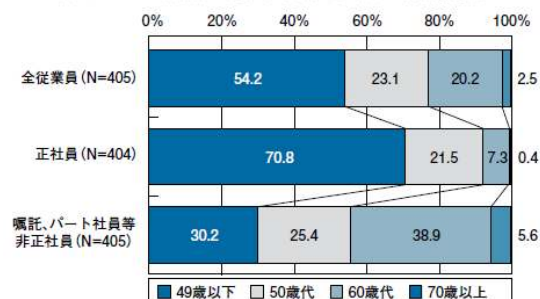
さらに、年金の支給開始年齢の段階的引き上げを背景に、高齢者にとって、年金が支給されるまでの間の就労の場を確保することは生活上急務である場合が少なくありません。こうしたことから高年齢者雇用安定法が改正され、平成18年4月から、65歳未満の定年を定める事業主は、高年齢者雇用確保措置を講じなければならなくなりました。

第2章 警備業における高齢者雇用の現状と課題

警備業界においては、全従業員のうち、50歳代60歳代がともに2割を超えており、既に多くの中高年齢者が働いていることがわかります。

この背景には、中高年齢者を積極的に採用する警備業者が非常に多いこと、なかには他社で定年退職を迎えた者についても積極的に受け入れている企業が多いことがあげられます。警備業界は高齢者雇用の場として非常に大きな役割を担っています。

図表2-1 警備業で働く従業員の雇用形態別年齢構成



しかしながら、当業界は、職種によって、とりわけ雑踏警備や施設警備などにおいては、夜間や休日勤務、屋外労働等が多く、加齢に伴い体力面や健康面、また安全管理上の問題等、高齢者の就労に当たって配慮すべき問題も抱えています。

高齢者の活用のためには、加齢に伴う身体機能の低下に配慮し、肉体的負荷をできるだけ軽減していくとともに、健康・安全面での対策、また、賃金・処遇制度に関する納得性の向上などを図ることで、高齢者が第一線で働き続けられるような環境をつくっていくことが求められます。

第3章 警備業における高齢者の活用に向けた具体的対応

1. 中高年者の採用、再雇用時のポイント

警備業界で新たに従業員を採用する場合、中高年者の中途採用が多くなっています。これは、若年者よりも高齢者の方が、社会経験が豊富であり、丁寧で人当たりがよく、責任感もあるといったことが背景にあるとされています。

採用に当たっては、警備業法に定めている欠格事項に当たらないことはもちろんのことですが、以下のような資質を持った人材を採用したいものです。

- ①人の生命・財産を守るといった責任感や適時・適切な判断力がある
- ②他人の権利や自由を侵さない倫理観がある
- ③自分の属する職場や持ち場で他者と一緒に仕事ができる協調性がある
- ④顧客への適切な説明や柔軟な対応ができるコミュニケーション力がある
- ⑤健康であり、人並み優れた体力がある

新規採用時のみならず、定年を迎えた高齢者を再雇用する場合においても、特に本人の健康状態の把握は重要ポイントです。必要に応じて勤務日数を減らしたり、比較的肉体的負荷のかからない現場への配置など配慮が求められます。

2. 高齢者の仕事内容、勤務形態

警備業界において、今後一層の高齢者の就業を促進するために、従来以上に加齢に伴う健康・体力面への配慮、また、高齢者の就業ニーズの多様化に対応した勤務形態の整備が必要です。

例えば、2号業務から1号業務、また、屋外業務から屋内業務への配置換えや短日・短時間勤務への変更、夜間・交替勤務の免除などが考えられます。また、高齢者が働くことに対する不安感を持っているお客様に対しては、会社として高齢者が働く際にはこうした配慮を行っていることをアピールすることも考えられるでしょう。

3. 高齢者のモチベーションの維持策

(1) 賃金・処遇制度からみたモチベーションの維持策

高齢者の賃金を考える際は、「同一業務同一賃金」が基本ではあるものの、高齢者のお客様に満足していただけるサービスを提供し続けるためには、必要に応じてなんらかの金銭的なインセンティブを付与することも考えられるのではないのでしょうか。

(2) 賃金・処遇制度以外のモチベーション維持策

高齢者の保有する技能・技術やノウハウを十分に発揮させるためには、高齢者のやる気を引き出して働く意欲、モチベーションを維持・向上させることが重要です。そのためには、経営層が直接、高

齢者一人ひとりに会社の中で求められている役割や労働条件などを語りかけ、納得して働いてもらうことが求められます。

4. 就労にあたっての留意点

(1) 日々の健康管理の留意点

いくら若いときに元気であったとしても、加齢に伴う体力の低下、健康面の不安は避けられません。高齢者の就労に当たっては、健康管理面、安全面等に十分配慮することが求められます。

定期健康診断の受診はもちろんのこと、現場レベルでの日々の健康状態の目配りが重要となります。積極的に高齢者に声をかけたり、朝礼時に顔色をチェックしたりすることで、高齢者の健康状態の把握に努めましょう。

(2) 日々の安全対策の留意点

加齢に伴い、日々の安全対策が重要になってきます。経験に裏打ちされた警備員の場合は、年齢が高くなっても業務災害に被災しづらいと言われています。ただし、当業界は、中高年になってから採用される者も多いことから、日々の地道な安全対策が求められます。

(3) 高齢に至るまでに求められること

高齢者が高い技能・技術、蓄積された経験を最大限発揮するためには、従業員一人ひとりの高齢期に至るまでの取り組みや心構えが重要です。

従業員が日頃から技能・技術の向上に努める、また新しい仕事のやり方に積極的にチャレンジすることと併せて健康管理の徹底、事故防止の徹底、良好な勤務態度の維持を図ることで、高齢になっても第一線で働き、仕事を通じて会社に貢献し続けることを可能とする能力を身に付けることが求められます。

Check !

高齢者のモチベーションの維持策の具体例

図3-1 賃金・処遇の再検討と制度理解のための説明

