

## ワークシェアリングによる適材適所の配置の実践 和歌山国際警備保障株式会社

### I 会社概要

本社所在地	和歌山県和歌山市
設立年	1981年（昭和56年）
事業の種類 具体的事業内容	警備業 警備業務全般、探偵業（調査業務）、AED販売及びリース等
従業員数 55歳以上の高年齢者率	149名 53.7%
定年年齢	60歳
継続雇用制度	希望者全員を65歳まで再雇用

和歌山国際警備保障株式会社は、昭和56年4月に国際警備保障株式会社の子会社として創業した警備会社である。業務エリアは国際警備グループの強みを活かし、和歌山県内を中心としつつも関西全体・四国方面まで及んでいる。

警備業法に定める第1号～第4号警備業務のほか、機械警備、探偵業、AED（自動体外式除細動器）の販売及びリース等を行っている。

「お客様から信頼される誠意ある会社にしよう」を社訓の一つに掲げており、顧客の「満足」を「感動」にまでも変える安全・安心サービスの提供を目指しながら業務を展開している。



本社外観

### II 雇用の概況

合計	44歳以下	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
149名	45名	24名	18名	26名	26名	10名
100.0%	30.2%	16.1%	12.0%	17.5%	17.5%	6.7%

平成23年1月現在の従業員数は149名であり、正規従業員は133名、正規以外の従業員は16名である。最高年齢者は77歳である。職種別に見ると内勤（事務、技術、メンテナンス業務等）22名、第1号業務（施設警備）48名、第2号業務（雑踏警備）・第3号業務（運搬警備）・第4号業務（身辺警護）・探偵業（各業務兼務）79名となるが、60歳以上は第1号業務が35名と最も多く、中でも駐車場警備管理業務が多くなっている。

勤務時間は、就業規則では8時から17時までの9時間拘束8時間実働となるが、警備業務は顧客先での勤務がほとんどであるため、実際の勤務時間帯は顧客の事情に応じ、勤務場所ごとに異なってくる。

求人についてはハローワークの活用が主体であるが、突発的な業務が入った場合は折り込みチラシも併せて活用している。なお、求人に当たっては和歌山県の緊急雇用対策事業にも積極的に協力しているところである。年齢構成のバランスも考え、若い従業員も採用しているものの長続きしない傾向があり、社内の高齢化は進んでいる。また、求人に対する応募者はあらゆる年齢層にわたっているが、警備業界は勤務内容が高齢者のニーズにマッチしている面もあり、他社を退職した高齢者の応募も多く、今後は再雇用者とともに新規採用の高齢者の増加により高齢化が更に進んでいくものと考えている。採用に当たっては、入社後の研修システムの充実を図っていることもあり、入社前の知識や経験は問うていない。夜間や休日のダブルワーカーとして応募する者が多いように感じるが、高齢者には少ないように思われる。

また、身体に障害のある者が5名（40代2名、50代1名、60代2名）、現場で就労しており、最高年齢者は68歳である。会社でも勤務場所や勤務時間には留意しているが、厳しい職場環境の中で自己管理がしっかり出来ており、顧客等への積極的な挨拶など、身体上のハンディを克服しながら勤務している。彼らの頑張りは他の従業員の励みにもなっており、今後も活躍を続けて欲しいと考えている。

また、身体に障害のある者が5名（40代2名、50代1名、60代2名）、現場で就労しており、最高年齢者は68歳である。会社でも勤務場所や勤務時間には留意しているが、厳しい職場環境の中で自己管理がしっかり出来ており、顧客等への積極的な挨拶など、身体上のハンディを克服しながら勤務している。彼らの頑張りは他の従業員の励みにもなっており、今後も活躍を続けて欲しいと考えている。



安全安心パトロール隊

### Ⅲ 制度導入の背景及び制度の紹介

同社では平成19年4月、希望者全員65歳までの再雇用制度及び65歳以降についても68歳までの選定基準による再雇用制度を導入した。これは、社内の高齢化に対応する必要があったこともあるが、高齢者は顧客からの評価が高く、「定年後も引き続き同じ人を配置して欲しい」との要望が多く、顧客側のニーズに合った対応をしなければならなかったことの方が大きい。65歳以降の選定基準は、「働く意欲があること」、「勤務態度が良好であること」等、5項目を設定しており、65歳到達前に個別面談を実施のうえ継続雇用を決定しているが、持病等により本人から65歳をもって退職の申し出があった場合を除き、これまで65歳以降も希望者は全員再雇用されている。



就労風景（パトロール隊による学校施設の警備）

多様な働き方としては、高齢者については短時間勤務や短日数勤務を組み合わせた勤務体制を取り入れている。これは、屋外・屋内問わず現場勤務では健康・体力の維持が重要なことから高齢者の体力負担の軽減を図ったものである。もっとも、高齢者向けに改めてワークシェアリングを整備したというよりも、チームを組んでチーム内で勤務時間や勤務日数等を調整する働き方自体ワークシェアリングといえるのかもしれないが、同社では40代後半から50代の年齢層が他の年齢層に比べて少なくなっており、彼らの高齢化に合わせ、健康管理・体力負担の軽減に留意した働き方を用意しておく必要があった。同社では1か月単位の変形労働時間制を採用しており、1か月のシフトを組む1週間から10日前までに本人が申告を行い、勤務時間や勤務日数の調整を行っている。ワークシェアリングとしては短日数勤務者の組合せが多いが、若年者にとってもより多くの高齢者から指導を受けられるメリットがあると考えている。短時間勤務のワークシェアリングとしては、契約時間10時間のうち、障害のある者が6時間勤務し、高齢者が残りの4時間勤務しているケースがある。フルタイム以外の働き方を選択する理由としては、やはり体力負担の軽減が大きいと思われる。

#### IV 高齢者雇用の実態

同社では主に高齢者向けとしてワークシェアリングによる働き方を取り入れているが、元気で意欲のある高齢者が多く、定年を迎えたことを理由として働き方を変える従業員は少ないのが実情である。ワークシェアリングのほか、高齢者には夜勤免除の規定も導入しているが、本人の希望を最優先としており、会社からの一方的な夜勤外しは行っていない。しかし、どの現場においても業務実施計画に基づいた3回（勤務開始時、中間時、勤務終了時）の報告は徹底しており、報告により従業員の健康状態を把握している。



就労風景（駐車場警備管理業務）

就業規則では再雇用者の雇用形態は契約社員となり、更に65歳以降については短時間勤務の契

約社員となるが、結果としては多くの高齢者が夜勤を含めたフルタイム勤務を選択している。給与については、定年後は賞与が無くなるため、再雇用者の賃金は定年到達時の約70%となるが、基本給は定年前後でほとんど変動させていない。高齢者雇用は会社としての必要性とともに顧客からの要請に対応している面もあるため、原則定年前の勤務場所にて雇用を継続することになる。再雇用者からは、「定年後も仕事を通じて社会貢献できるのが良い」「勤務時間や勤務日数の希望を聞いてもらえるので働きやすい」という声が聞かれる。

高齢者雇用のメリットとしては、戦中戦後の混乱期を生き抜いてきた世代である65歳～70歳に代表されるように、礼儀作法や対人折衝能力が優れ、何事にも辛抱強く、その人間性を仕事に発揮してもらえるのが一番大きいと感じている。

同社では再雇用者のモチベーションを保つ工夫として資格制度の充実を図っている。国家公安委員



会の定める有資格者配置基準に基づき現場チームは編成されるが、警備業務検定制度は受検に年齢制限が無く、本人にとっては永久ライセンスとなるため、従業員には受検にチャレンジするように奨励している。資格取得には一人当たり約8万円掛かるが、希望に応じて資格取得経費を貸し付けており、資格取得後一定年数勤務すれば返納しなくて良いこととしているほか、資格取得後は資格手当を支給している。

高齢者には若年者への指導という大切な役割もある。従業員への業務指導に当たっては現場でのOJTを重視しており、新たに従業員を現場に配置する前に、研修現場にて資格を有する指導者が実地指導を行っている。現場指導は法律に基づくものであるが、個々の評価・能力に応じたきめ細かな研修を実施し、一人前に仕上げたうえで現場へ配置することにより顧客との信頼関係を築いている。同社では同業他社よりも従業員研修に多くの時間を割くなど研修内容の充実に意欲的に取り組んでおり、そのためにも長年の経験を有する高齢者による指導は重要である。

## V 今後の課題

同社で勤務する高齢者は元気でやる気に溢れている者が多く、定年後もフルタイム勤務を選択する者が多いが、健康や体力に対する配慮があつてのことと考える。定期健康診断では、40歳以上にはかねてより会社負担で生活習慣病予防検診も併せて実施しており、要精検となった場合はその診断結果の報告を求めている。

高齢者を含めた従業員がいつまでも働き続けられるよう、従業員や家族とのコミュニケーションを大切にしている。ワークシェアリングを含めた適材適所の人員配置は日頃からのコミュニケーションの積み重ねである。普段から従業員の意見・要望には積極的に耳を傾け、また本人に変わった様子が見られる場合は家族と連絡を取り合っているが、社内の高齢化の進行から今後は家族との緊密な連携が一層重要性を増してくるものと考えている。

再雇用制度の見直しも検討課題の一つである。現在の上限年齢68歳を70歳へ引き上げることを検討しているが、就業規則の改正は国際警備グループの決定事項となるため、同社で単独改正することはできないのが実情である。しかし、運用面については子会社の強みを活かし、既に70歳以上の者が10名勤務しているところである。今後も日頃からの目配り・気配り・心配りを大切にしながら、高齢者の雇用を推進していきたいと考えている。