

# 警備保障タイムズ

令和元年11月1日(金曜日) <第253号>

## 視点

### 新卒採用

「11月1日は警備の日」を広くPRする各警備業協会の活動が今年も10月中旬から各地で始まっている。警備業への理解を促進してイメージアップを図り、人材確保につなげる記念日だ。

人材確保対策として、若者の雇用拡大がある。30歳未満の警備員の割合は、全体の1割に満たない。警察庁の「警備業の概況」(平成30年末)によれば警備員55万4517人のうち、30歳未満は5万4837人。シニア層、シルバー層が人生経験を生かせるのが警備業だが、企業・業界の発展に向けて、より多くの若者が入職することが望まれる。

若者を確保する方法は新卒採用が一般的だ。高校・大学を卒業し

たばかりの新人は、転職者と違って他の企業の色に染まっていない。自社の企業理念を理解して実践する「生え抜き」の幹部候補として育てることができる。

新卒採用は超売り手市場だ。高校生の採用活動では、企業の担当者が各学校を訪問し、自社の業務内容などを就職担当の教師に説明する。公立高校は就職担当の教師が毎年変わることが多く、企業は

### “生え抜き”を育てよう

毎年、社業について一から説明し、信頼を得るため何度も学校に足を運ぶ。この時、業務の説明だけでなく、警備員は国家資格の検定を取得して自分のステータスを上げられること、労働災害事故の防止に業界一丸で取り組んでいることなどを担当教師に伝えて、警備業への理解を深めてもらうことが大切になる。

最近では、これまで人材確保は転職者の「中途採用」しか行ってい

なかった会社が、新卒採用に乗り出すケースが増えている。永続的な発展のために次世代の経営者だけでなく、次世代の幹部候補や現場リーダーとなる社員を育てる必要があるためだ。

青森県内で地域密着の警備業務を行っている「津軽警備保障」は今年、初めて高校生の新卒採用に取り組んだ。8月に会社説明会を開き、試験・面接を経て、10月に

4人が内定した。初めての新卒採用活動を前に同社は、ある制度を社内に取り入れた。それは新人の育成と定着を図る「ブラザー(シスター)制度」だ。新人に対し、年の近い先輩社員がブラザーとして付いて、業務の指導だけでなく気遣う言葉を掛けたり、気軽に相談に乗るなどしてメンタル面もフォローする。新人を育てながら離職の防止につなげる取り組みだ。

「長きブラザー」となるために社員は、昨年から社内研修を受けて新卒者への接し方や育成の心構えなどを身につけた。教育担当者だけでなく社員全員で、新人を迎え入れる環境づくりを進めてきたのだ。

就業経験のない新人は、発注業者への言葉遣い、ビジネスマナーなどを教える手間がかかる。しかし企業が、長い目で人材を育てようとする意識をより高めて、新卒採用の動きが業界に広がっていくなら、警備現場に若い人がさらに増えて活気つく。また、若者らしい率直な意見や着眼点は、若者が多く集まる施設やイベントの警備の中で役立つはずだ。高齢者が自立つという長年の業界イメージも変わり、若い求職者の確保につながるに違いない。

各地で展開する「警備の日」PR活動を通して、1人でも多くの若者が警備の職業に関心を持ち、就業に結びついてほしい。

【都築孝典】