



弘前市神田の本社前で、4月に入社した高校新卒の5人と一緒に。
「今後も新卒採用を継続していきたい」と話す（撮影・中村大樹）

津軽警備保障（弘前市）
代表取締役

山口 道子さん（63）

機械化・省人化が進む業界で、警備業は「人」だと言い切る。「たとえ無人化になつたとしても管理には必ず人が関わる。その時にどういう人が望まれるか」。信頼できる人だと思う」

なったからだ。

一貫して力を入れて会員を立て直していく年には構内の禁煙を決

なったからだ。

突然の専業主婦からの転身は、華々しいものではなかった。借金に加え、独自の研修を実施。警備の質の向上を図るとともに、身なまや言葉遣いといった外見にも気を使うようだ。

みたくても疊めない。う、社員に訴えてきた。社員を抱え、会社を疊めることも、身なまや言葉遣いといった外見にも気を使うようだ。

年も国の「健康経営優良法人」に認定された。教育を徹底し、口腔外見にも気を使うようだ。

た。

も一からつくり上げ、社員に禁煙を促し始めた。

17年からは勤務中の喫煙をも禁止した。

直近の社員の禁煙率は75%だが、「もちろん喫煙者ゼロが目標」。今

社員のため会社ある

会社経営に携わり6月で25年目。社訓に「責任・信頼・真心」を掲げ、地域社会の安全を守るために多種多様なサービスを提供してきた。

夫の助言もあり、やれることをやろうと決めた。

職歴が浅かつたため、1人でも共感しならぬが、1人がいると警備会社はつぶれかねない」と、最低賃金があることとも知らなくて」。当

父が1971年に興した会社を、96年に引け継いだ。早く亡くなつた父に代わり、長年切り盛りしていた母が寝たきりになり、その後を継いだ兄も亡く、もらつたりしながら貰

ることも、やれることが限られる。安心と信頼を与えることが警備員には必要で、「法令順守も含め、1人でも共感しない人がいると警備会社はつぶれかねない」ととも知らなくて」。どちらだ。

時の自分を苦笑しながら振り返り、「経営者ら取り組んできた。がん検診やインフルエンザ予防接種の費用は会社負担。定期健康診断の2次健診受診率は2

欲に知識を吸収。人脉を維持する。09年からも一からつくり上げ、社員に禁煙を促し始めた。

14年に社内を、16年に構内の禁煙を決めた。

17年からは勤務中の喫煙をも禁止した。

直近の社員の禁煙率は75%だが、「もちろん喫煙者ゼロが目標」。今

津輕警備保障（弘前市）

代表取締役 山口 道子さん（63）

「安いからいい」では駄目

会社にきて1～2年は何も分からず、（営業など）出で行くことができなかつた。契約料金の値上げ方法も分からなくて。現状維持の契約を続けていました。

いろいろ教えてもらつたり勉強もして、ある時値上げ交渉に行つたら、「津輕警備さんのがいいところって、安いところなんでねが？」と言われたんです。

うちの会社がそういう風に見られていたことが、すごくショックで、悔しくて。（経営者として）何をすればいいのか考えるきっかけになりました。そこから社員に手紙を書いて。身だしなみをしっかりしてとか、服装や言葉遣いに気を付けてとか、言うようになつて。今うちが教育に力を入れている原点です。社員教育をしないと契約料金を上げられないと思ったのです。

「女性だから」というのちゅう変わっていきますよね。変革する社会 柔軟性持ち

弘前市神田の本社にて（撮影・中村大樹）

は今も昔も好きではなくて。

女性活躍推進とか言われてから、「女性の立場から話してください」とか、意識して聞かれることが多くなりました。が、私はそれが嫌でした。

経営者は経営者だから。

「人対人」だとthoughtので。女性だから男性だからは関係ないよな気がしていて。昔なこと、できないことは女人の人も男の人もありま



やまぐち・みちこ 1956年藤崎町生まれ。弘前女子厚生学院（現弘前厚生学院）卒業。96年津輕警備保障専務取締役、99年同代表取締役。弘前中央高校在学中はソフトボール部に入部し、1年生からレギュラーを務めた。休日は自宅でドラマや映画鑑賞、スポーツ観戦などを楽しむ。

（若者の流出は）待遇だけの問題ではないと思います。学生は弘前の企業のことを本当に知りません。

また求人票の書き方一つで応募してくる人数も変わります。最初に「他の職場で心が来ていましたが、社長が来ている会社はほとんどなさんが会っている男性よりも女性の方が多いです。

高校生の合同企業説明会に進んだりして変化がすごい。

また感覚的に「この人いいな」と印象に残るのは、たくさん会っている男性よりも女性の方が多いです。

高校新卒5人を初採用

今年初めて高校新卒を5人採用しました。教育する側が育つて充実したのと、「こういった人たちと働きたい」といふてもらう努力が必要です。

「職場環境がいい」ことが

「女性だから」というのちゅう変わっていますよね。

（新人の社員教育で）上位にくるの

合言葉は「無視するな。無関心が人を傷つける」「みんなで1人の人を育てていく」。

こんなこと普段は考

えたこともなかつた

し、厳しく育てられ

た人は「（先輩ら

の）背中を見て仕事

覚えろ」っていうタ

イプなんですよ。で

も今はそういうことを言えば

誰もいなくなる。（新人を）

甘やかすのではなく、理解し

ていかないと、と話していま

す。

人材育成や健康経営のほか

経営も健全でなければ、労

務管理も全部含めて法令順

守。社員とその家族が幸せに

なるために、信頼される社員

をずっと育ててきました。

「料金は高いけれど、安

心だから津輕警備さんに頼も

う」と言ってもらえる会社に

かかる新人にとって居やす

い職場環境でなければ、人が

なりたい。そうなれば社員た

ちはもっといい生活ができる

ようになるじゃないですか。

（聞き手、編集・工藤理子）

陸奥新報 2020年5月3日(日)掲載

※この画像は、当該ページに限って陸奥新報の記事利用を承諾したものです。

転載ならびにこのページへのリンクは固くお断りします。