

# 地域からのニュースと提言

## 青 森 発 提 言 「健康経営」 SNSで発信 津軽警備保障 常務取締役 吉田 勇太氏



吉田常務取締役

私は、青森県弘前市に本社を置く津軽警備保障(山口道子代表取締役)で、本年5月より常務取締役兼業務部長として従事している。

入社したのは21年前、18歳の時で、当社に勤めていた高校の先輩が声を掛けてくれた。入社当時の衝撃的な記憶は、新任研修を終え美智先輩へ配属された際、親以上に年の離れた先輩社員から第一声で「あなたみたいな若い人が警備の仕事に就くのはもったいない。悪いことは言わないから違う仕事を探しなさい」と

言われたことだ。

そのようなスタートだったが業務に取り組みうち、書らしに身近な警備業が担う重要な役割と魅力、やりがいを実感するようになった。社長や上司、良き仲間にも恵まれて成長することができたと思う。

### 全社一丸、14年目に

当社は「健康経営」に取り組んで14年目になる。お客さまに認められる業務を提供するために社員が心身ともに健康でなければならぬ、という山口社長の強い思いから始まり、全社一丸で健康増進を図ってきた。

健康診断で「再検査」の判定が出たら必ず受診するよう、衛生管理者が中心となつて100人弱の社員に呼び掛けている。当初、再検査の受

### 診率は50%ほどだったが、2013年からは100%を続けている。再検査ががんが見つかり、治療して早期に復帰できた社員も複数名いる。家族の大黒柱である社員を守れた喜びは大きなものであった。

経済産業省の「健康経営優良法人」制度では18年度に初めて認定され、21年度は中小規模法人部門の上位500社(プライト500)に入ることであった。禁煙の推奨、インフルエンザ予防接種の費用負担、社内報による健康情報の発信、勤怠管理システムを導入した長時間労働対策などで健康経営を拡充してきた。こうした健康経営は、当社が3年前から開始した高校新卒者の採用活動にリンクしている。

### 警備業知ってもらおう

社会人生活を経験した中途採用者だけでなく、新卒者を積極的に採用して将来の幹部候補、現場リーダーとして育成することは大切だと思う。しかし、地方の警備会社では数年来、採用難が慢性化している。

採用活動を行う中で、就職担当の先生方や親御さんは警備業に対し「危険で過酷な職場環境」といった先入観を持っていると分かった。生徒や我が子が警備業に送り出すことに躊躇している印象だった。

そこで健康経営や社内の人材、働きやすい職場づくりなどをホームページやSNSを通じて積極的に情報発信した。また、先生や生徒向けの企業説明会では、警備業の種類や役割などについて社長自ら説明し、大変なことも含めて警備について少しでも多く知ってもらおうと努めてきた。その甲斐あって19年は4人、20年には6人の高校新卒

を採用することができた。企業と求職者のマッチングイベントに参加すると、求職者からは「警備業に魅力を感じられない」などのネガティブな言葉が聞かれる。私は「警備業はお客さまから『あなたがいるから安心できる。ありがとう』と言ってもらえるやりのある仕事です。当社のホームページをご覧ください」と伝えていく。

### 全員で新人育てる

新卒採用活動にあわせて定着促進のため「ブラザー・シスター制度」を導入した。新入社員に対して配属先の先輩社員が「兄・姉」として接し、仕事の進め方や心構えのほか、社会人生活での不安や悩みなどについても経験に基づいてアドバイスを行うなどして、早期離職を予防する取り組みだ。

ブラザー制度は定着に役立っているが、さまざま工夫が必要で改善すべき点もある。当社はもとより、新人育成については「全員で育てよ

う」を合言葉にしている。ブラザーに選ばれた先輩だけでなく、全員が当事者意識をもって新入社員育成に携わる意識を高めることで、制度の効果は増すと思っている。私が入社した当時、社員60人余りのうち若手社員は10人ほどだった。ブラザー制度はなかったが今思えば社長がシスターとなって、私たちがきめ細やかな指導を受けた。信頼される警備員になってほしい、一人前の社会人として周囲から認められてほしいと、分厚い手紙をしたためて社員一人ひとりに熱い思いを伝えていた。思いがなければ何も始まらず、本気にならなければ物事を良い方向に変えることはできないことを学び、今度は私たちが新卒社員たちに向けて思いを伝え、成長してくれるようお願いしながら取り組みを進めている。

時代は目まぐるしく変動しているが、今後とも熱い思いと実践によって社業の発展と微力ながら業界の発展に寄与していきたい。