

セプラ株式会社



警備業はシニア世代に適した職場 セカンドキャリアに警備業を！



セプラ株式会社
代表取締役

新木田 亨さん

〒343-0002

越谷市平方 2170

<https://www.advance1997.co.jp/ad-sepla/>

導入した制度

継続雇用：70歳（70歳以降は基準により
上限年齢なし）
（定年：65歳）



◆事業内容

平成10年設立、商業施設や病院など多様な環境に対応した警備サービスを提供しています。商業施設の閉店後の安全確保や、24時間体制の病院での警備など、状況に応じた柔軟な対応を行い、それぞれの施設の特性や利用時間に基づいた最適な警備プランを提案しています。

従業員は33名で、そのうち65歳以上の従業員は15名在籍しています。

◆どのような制度を導入しましたか？

これまでは、定年65歳、一定の基準を満たした者の継続雇用は68歳まででした。今回、希望者全員を70歳まで継続雇用し、70歳以上は一定の基準を満たした者に年齢の上限なく勤務できる制度を導入しました。

定年後も長く働ける環境を整えることで、シニアのモチベーションが向上し、職場の士気も高まるため、この取組みは、人材の有効活用と持続可能な企業成長を支える重要な施策となっております。

◆シニア従業員を雇用するメリット

この制度を導入した背景には、シニアが持つ豊富な経験と知識が警備業務に適しており、特に現場での判断力やトラブル対応力が業務の安定化と品質向上に寄与する点が挙げられます。

また、ベテランのシニア従業員が若手従業員への指導・育成に貢献することで、組織全体のスキルアップにつながっています。

さらに以下のようなメリットがあります

- ・ 安定した勤務態度：給与を働く第一の目的としないケースが多いため、働き方に柔軟性があり、急な出勤調整にも対応していただいています。
- ・ 職場の安定感の向上：シニア従業員が長く勤めることで、組織内に安心感が生まれ、若手従業員から「ベテランがいると頼もしい」といった声が寄せられています。
- ・ 職場の多様性の促進：「社会とのつながり」や「働ける喜び」を感じているシニア従業員が多く、心に余裕を持って働けるため、職場全体の雰囲気良くなります。また、若手従業員がシニア従業員をサポートすることもあり、互いに学び合う環境が生まれています。

◆他事業所へのアドバイス

これからの高齢化社会において、シニア従業員の雇用は非常に有効な手段です。65歳以上でも健康で有能な方は多く、場合によっては若手よりも優れたパフォーマンスを発揮することがあります。シニア従業員の雇用を積極的に検討することで、人材不足の解消にもつながります。また、定年後も働ける環境を整備することで、従業員のモチベーションアップや定着率の向上にも貢献できるでしょう。ぜひ、シニア従業員の雇用を前向きに考えてみてください。

■ベテラン従業員に聞いてみました



H・Kさん（勤続8年）

① 仕事内容

工場における施設警備業
（お客様の安心と安全を守るお仕事）

② 入社理由

誰かの役に立ちたい、何かを守りたい、人に感謝される仕事をしたい、仕事をする上でその仕事を全うしたという達成感を得たい等の理由から、警備会社のセプラ株式会社を選びました。私を採用していただいたことに感謝申し上げます。

③ やりがい

現場では日々変化を伴うため、人の生命、身体、財産を守るのを基本に状況判断し、クリアしたときに、お客様から、お礼の言葉や感謝の言葉があることにやりがいを感じています。

また、この仕事において、クレーム対応により向上心を養えることもやりがいの一つです。同じ事が起こるというより、常日頃から、何か災害など起こるかもしれないということも念頭におき、「やるときはやる！休むときは休む！」といった方向性を持ち、臨機応変に対応しなければならないこともやりがいだと思います。毎日、同じことの繰り返しではなく、変化が伴うことによって、また、気持ちの上でも、やりがいが出てくる仕事です。

