さんいん
企業物語
SAN-IN COMPANY STORY

企業警備保障

4 人材育成

談笑する後長佑社長（左）と後長利春会長＝松江市大庭町、企業警備保障本社

6代目社長となった後長利春（66）の下、さまざまなブランド戦略を進めてきた企業警備保障㈱（松江市大庭町、後長佑社長）で近年、もう一つ力を入れているのが人材育成。警備業は「交通誘導警備1級」「施設警備業務1級」などの資格を求められる業務も多い。年齢の若い社員は取得が比較的容易だが、50代、60代になると難しくなってくる。「自分には無理」と、諦める年輩社員も多く、そういう人たちが勉強しやすい環境を整えようと2015（平成27）年に始めたのが、C・G・Y教育だ。

幹部養成へアカデミー

同教育の導入は、有資格者が勉強を教えたり、通信教育を受けられるようにしたりして、何年かけても取得してもらおうという考えからだ。制度を始めると受験者・合格者ともに増え、さまざまな資格で有資格者の数が増えていった。

また17（同29）年には、20代、30代の若手向けに「KKH大学」をスタートさせた。警備会社の社員は高卒者が多い。彼らに高卒で終わりではなく、企業内大学に入学して学んでもらうためのものだ。

社外からも講師を招き、教育カリキュラムに沿って月1回で半年間の講座を設ける。願書を出した希望者から10人程度を選抜し、卒業時には論文代わりに受講の感想を書いてもらう。卒業生は、将来の幹部候補生でもある。

さらに21（令和3）年7月には、KKH大学を発展させた「KKHアカデミー」を開講する。警備会社の幹部養成には、警備だけでなく人間教育も重要という考えに基づく。警備員は警察や自衛隊、消防隊などと同様、ある程度の自己犠牲が求められる。自己中心的に考えるのではなく、そういう使命感を持った社員の育成を目指している。

100人収容規模の学校を東出雲町に建設中で、完成予定は8月末。7、8月はリモート形式で授業を行い、9月に学校内で本格的にスタートさせる。

C・G・Y教育の様子

【会社概要】

所在地	松江市大庭町1812-5
営業種目	施設警備・交通誘導警備・身辺警備・空港保安・空港消防・防災コンサルタント・防災カメラおよびサーマルカメラ販売施工・ビル総合管理・建物清掃・信用調査・医療事務等
代表者	後長佑
従業員数	760人
電話番号	0852(25)6500

資格推奨し企業内大学も開設
IT、AI化で警備新時代へ

スマート警備管制導入

警備のIT化、AI化も進めている。マンパワーが基本の施設警備や交通誘導で、大きな問題となり始めているのが高齢化に伴う人材不足だ。もともと警備業は高齢者が多く、企業警備保障ではかつて400人いた交通誘導の社員が250人になっている。団塊の世代が退職する5年後にはいよいよ深刻になり、IT化、AI化による効率化、省力化を目指す。

17（平成29）年には「スマート警備管制」を導入、それまでのホワイトボードを使って人員を割り振るアナログな方式から、自社開発の専用ソフトを使い、パソコン上で配置を決められるようにした。これにより遅いときは午後11時までかかっていた作業が、同7時には終わるようになった。配置データの蓄積が進めば、AIが配置傾向を分析し、ボタン一つで瞬時に配置が決まり、人間は多少の微調整をするだけで済むという。

KKH大学の卒業生

18（同30）年には「巡察システム」を導入。警備員の巡回指導の際に紙で行っていた評価チェックを、タブレットで行うようにした。

一方、交通誘導では18（同30）年に「KB－eyeシステム」を導入した。山梨県の警備会社が開発したシステムで、人間が行っていた交通誘導をAIが代わって行う。カメラを搭載したAIが近づく物体を「人間」「自動車」などと判断し、それぞれに応じて誘導する。これにより3人で行っていた業務が、2人でできるようになった。

KB－eyeシステムを使用している様子

ほかにもIOT（モノのインターネット）、ICT（情報通信技術）、VR（仮想現実）などを活用した新システムの構築を漸次進行させている。

今秋完成予定の松江支社とKKHアカデミー

意欲高める給与体系に

20（令和2）年12月に後長利春（66）は社長の座を退き、代表取締役会長となった。後を受けたのは次男の佑（35）だ。佑は高校卒業後、大手警備会社の松江支社に就職し、病院での施設警備を3年半ほど担当した後、企業警備保障に入社した。入社後は施設警備、交通誘導、営業など全ての部署を経験、警備業界における最上位資格で、県内では3人しかいない「セキュリティ・コンサルタント」の有資格者でもある。

もともとCM制作やIT活用などの仕事は、佑が先頭に立って進めてきた。デジタル化が進む警備業界では、若い世代の方が適任という判断だ。一方で利春は人脈などを生かし、警備業界を発展させる仕組みづくりに取り組んでいる。

社長就任の翌月、佑は社員の処遇改善に動きだした。警備業は「同一労働同一賃金」の世界で、「この仕事なら1日いくら」と賃金が決まっている。それを資格の有無や業務の達成度に基づき、賃金を決める方式に改めた。

「昔から自分がトップになったら、真っ先にやろうと考えていました。能力に応じて賃金を変えるのは、社員の意欲向上に欠かせませんから」と佑は語る。ベースづくりのため億近い原資を元に1人5千～3万5千円の幅で賃金をアップし、以後はより能力などに応じた給与体系にしていく。

今年を「警備新時代の幕開け」と位置づける佑。警備会社に入社した際、警備業の社会的評価の低さに驚く一方、警備の仕事にはやりがいを感じたという。警備業の地位向上を自らの使命と捉え、警備新時代へと踏み出した新社長への期待は大きい。

（文中敬称略）

―おわり―

（フリーライター・内藤潤）