

2017年6月2日

# 基本問題諮問委員会調査部会（最終報告書）

～警備員不足対策及び社会的地位の向上方策に関する取組み課題～

（一社）全国警備業協会



# 目次

はじめに .....	1
第1 現状の問題認識について.....	4
第2 警備員不足対策.....	8
1 主要人材リソース .....	8
(1) 女性 .....	8
(2) 高齢者.....	9
(3) 退職自衛官.....	10
(4) 大学、高校等の新卒者 .....	10
(5) 学生アルバイト.....	11
(6) 外国人.....	12
2 採用経路 .....	12
3 定着化.....	14
(1) 給与及び福利厚生.....	14
(2) 職場環境 .....	16
(3) 人間関係 .....	16
(4) モチベーションアップ方策 .....	17
(5) キャリアステップの見える化 .....	18
4 機械化.....	19
第3 社会的地位の向上方策 .....	20
第4 経営基盤の強化.....	22



## 基本問題諮問委員会調査部会（最終報告書）

～警備員不足対策及び社会的地位の向上方策に関する取組み課題～

（一社）全国警備業協会  
調査部会長 藤本 哲哉

### <はじめに>

1962年に我が国で初めて生まれた警備業は、1972年の警備業法制定時からみると、その規模が飛躍的に増加し、警備員数約54万人、売上高で約3兆円を超える一大産業となっており、今や警備業は、国民の自主防犯活動を補完・代行する生活安全産業として不可欠な存在となっている。これは、「『世界一安全な日本』創造戦略」（平成25年12月閣議決定）において、「警備業法の適正な運用を通じて、生活安全産業として警備業の質の向上を図る」こととされていることから明らかである。

他方で、様々な課題も生じている。特に、警備員不足は顕著であり、（一社）全国警備業協会（以下「全警協」という。）が平成28年2月に実施したアンケート調査（全国354社から回答）でも、約67%の業者が警備員不足である旨回答しているほか、一部の業者からは警備員不足であるため、仕事を新たに受けられない状況であるとの声もでている。また、前述の調査によれば、警備員不足が今後10年間続くかどうかとの問に対し、約76%の業者が続くと回答するなど、このままでは将来的にもこうした状況の改善は困難であると考えられる。さらに2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会等においては、大量の警備員の動員が見込まれている。

こうした中、警備業は、官房副長官主催の下請等中小企業の取引条件改善に関する関係府省等連絡会議（平成27年12月21日）における取引改善の対象業種として選定され、さらに同一労働同一賃金、時間外労働の削減、労働生産性の向上などを目指す「働き方改革」を実現する労働基準法の改正が予定されているところである。

警備員不足の背景には、警備員の賃金の低さ、厳しい労働環境、イメージの悪さ等があるのではないかと、また、取引改善の対象業種として選定された背景には、取引上の立場の弱さはもちろん、価格以外での競争のしづらさ、警備業務をややもすれば軽視する傾向等があるのではないかとその声が上がっている。また、このような経営の不安定さが警備員の処遇の悪さにもつながっているとの指摘もある。

こうした状況を踏まえると、このまま手をこまねいていけば、警備業がその社

会的使命を果たすことが困難となる可能性があり、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会等における警備員の大量動員を見据えると、警備業界唯一の全国規模の業界団体である全警協においても更に踏み込んで対策を講じていく必要がある。

そこで、全警協では、業界内外からの新たな発想や理念を取り入れ、従来の常設委員会の枠を超えて、幅広く議論を行う機関として、平成28年5月23日、基本問題諮問委員会を設置した。この第1回委員会において、検討すべきテーマについて協議した結果、第一弾として、「警備員不足対策」、「警備員の社会的地位の向上方策」を取り上げ、これらについて幅広い専門的見地から検討を行うため、同年6月30日に本調査部会を設置した。

本報告書は、これまでの調査部会並びに基本問題諮問委員会における協議内容及び各都道府県警備業協会から聴取した意見を踏まえ、警備員不足対策等に関する取組み課題を取りまとめたものである。

したがって、その他の検討課題については、調査部会において引き続き協議を継続していくこととしている。

本報告書の取組み課題において、「短期」とは1年以内、「中期」とは1年～3年以内を目途に、「長期」とは3年～5年以内を目途に取組むという趣旨を示したものであり、早い時期における取組みが可能なものについては、早期に着手すべきである。また、継続して取組むべき課題については、当然着手後も継続して実施していくこととなる。

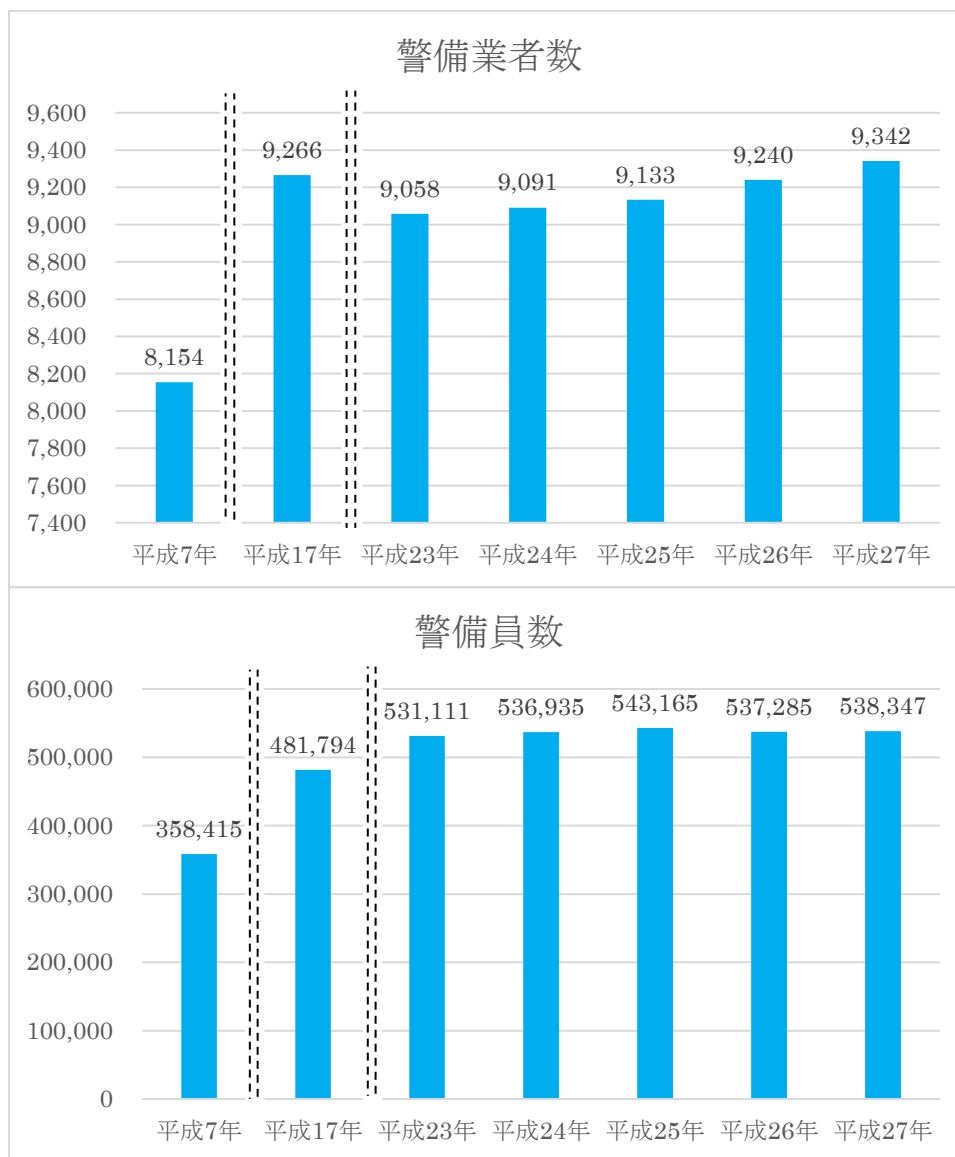
なお、それぞれの取組み課題については、社会情勢の変化を勘案しながら、その取組み状況について検証していくこととする。

基本問題諮問委員会調査部会メンバー表（順不同・敬称略）

- 部会長  
藤本 哲也 （一社）警備員特別講習事業センター 理事長  
中央大学名誉教授
- 部会員  
前田 雅英 （一社）全国警備業協会 理事  
日本大学大学院法務研究科 教授  
阿部 正喜 （一社）岩手県警備業協会 会長  
（一社）全国警備業協会 労務管理問題小委員会副委員長  
東陵総業（株）代表取締役社長  
五十嵐 和代 （一社）東京都警備業協会 理事・女性部会長  
（株）五十嵐商会 代表取締役社長  
首藤 洋一 セコム（株）法務部 部長  
円谷 哲也 総合警備保障（株）セキュリティサービス第二部長  
安見 竜太 シンテイ警備（株）常務取締役  
邨田 昌英 常陸警備保障（株）常務執行役員  
（一社）全国警備業協会 技術研究専門部員  
（一社）千葉県警備業協会 青年部会長  
松尾 浩三 （一社）岡山県警備業協会 副会長  
（一社）全国警備業協会 労務管理問題小委員会委員  
近畿警備保障（株） 代表取締役社長  
福島 克臣 （一社）全国警備業協会 専務理事  
佐藤 和博 （一社）全国警備業協会 常務理事
- <オブザーバー>  
大濱 健志 警察庁生活安全局生活安全企画課 犯罪抑止対策室長  
青山 幸恭 （一社）全国警備業協会 会長  
総合警備保障（株）代表取締役社長

## 第1 現状の問題認識について

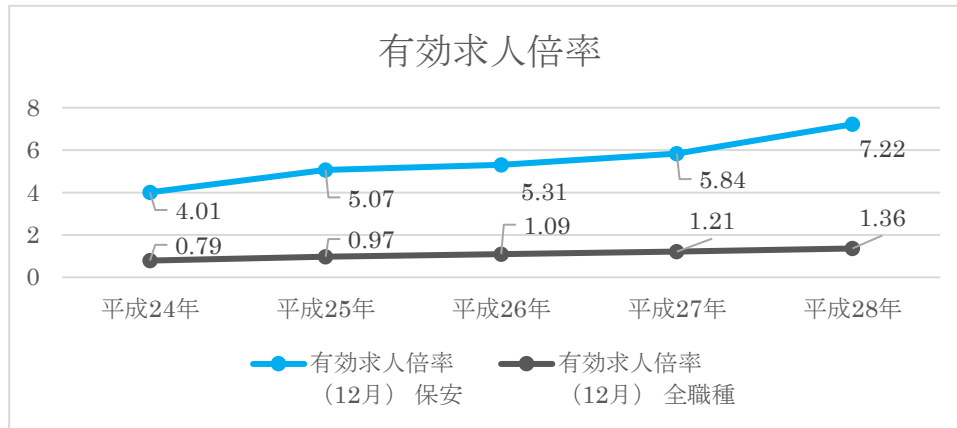
- ① 警備業は国民の自主防犯活動を補完・代行する生活安全産業として定着し、我が国の治安維持に少なからず貢献している。平成27年末現在、警備業者（4条業者）数は、9,342業者で、警備員数は、53万8,347人（うち女性警備員は3万1,013人）である。（警察庁発表による「平成27年における警備業の概況」より）



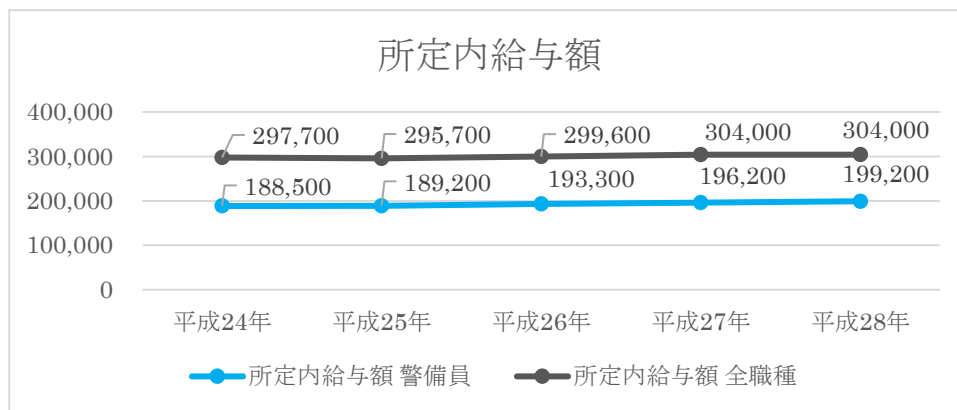
- ② 全警備業者のうち、警備員数100人未満の警備業者が89.2%、10人未満の警備業者が35.5%を占めており、下請契約等において取引上の立場の弱さが指摘されている。（警察庁発表による「平成27年における警備業の概況」より）



- ③ 警備員が該当する保安の職種<sup>1</sup>の有効求人倍率（パートタイムを含む。）は 7.22 倍であり、全職業の 1.36 倍と比較して非常に高い状況にある。（厚生労働省発表による「平成 28 年 12 月における一般職業紹介状況」より）



- ④ 警備員の所定内給与額<sup>2</sup>は平均 19 万 9,200 円であり、全職種の平均 30 万 4,000 円と比較して非常に低く、労働者が集まらない原因の一つにもなっている。（厚生労働省発表による「平成 28 年賃金構造基本統計調査」より）



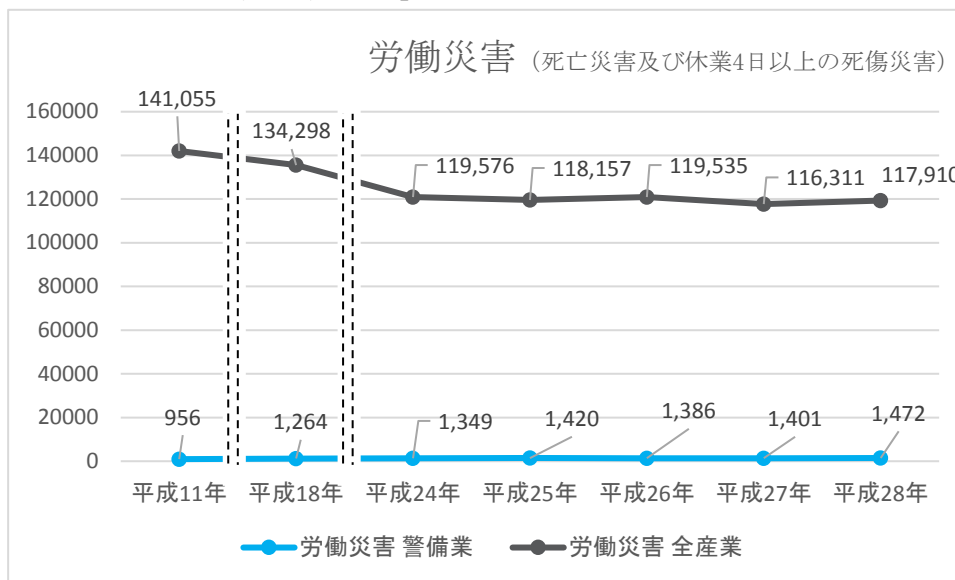
<sup>1</sup> 「保安の職種」とは、自衛官、警察官、海上保安官、その他の司法警察職員、看守、消防員、警備員、その他の保安の職業をいう。

<sup>2</sup> 「所定内給与額」とは、きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額をいう。年間賞与その他特別給与額は含まれない。

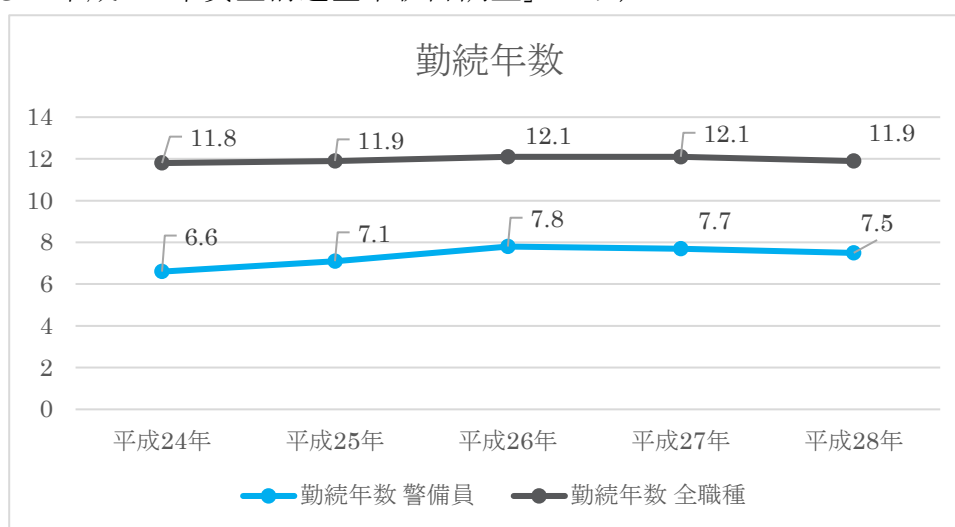
超過労働給与額とは、次の給与の額をいう。

- ア 時間外勤務手当 所定労働日における所定労働時間外労働に対して支給される給与
- イ 深夜勤務手当 深夜の勤務に対して支給される給与
- ウ 休日出勤手当 所定休日の勤務に対して支給される給与
- エ 宿日直手当 本来の職務外としての宿日直勤務に対して支給される給与
- オ 交替手当 臨時に交替勤務の早番あるいは後番に対して支給される交替勤務給など、労働時間の位置により支給される給与

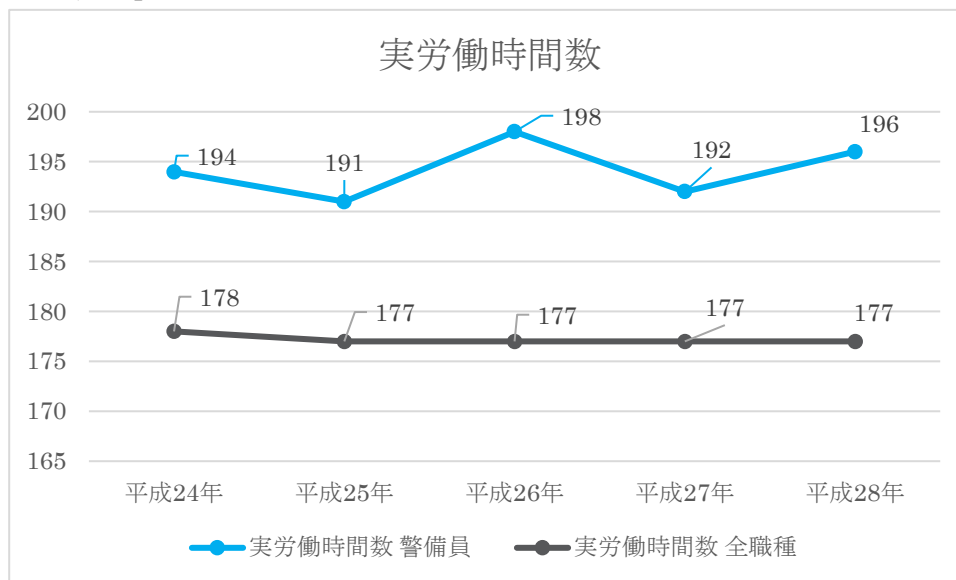
- ⑤ 全産業の労働災害発生件数が平成 11 年度以降全体として減少しているにもかかわらず、警備員の労働災害には、減少がみられない。（厚生労働省発表による「労働災害統計」より）



- ⑥ 社会保険の加入状況については、会社単位で見ても警備員単位で見ても 2 号業務（交通誘導警備業務等）において加入率が低い状況にある。
- ⑦ 警備業は危険で厳しい職種というイメージを持たれており、労働者が集まらない原因の一つにもなっている。
- ⑧ 警備員の勤続年数は、平均 7.5 年であり、全産業における勤続年数平均 11.9 年と比較して短く、定着率が悪い状況にある。（厚生労働省発表による「平成 28 年賃金構造基本統計調査」より）



- ⑨ 警備員の月平均の実労働時間数は 196 時間（所定内実労働時間数及び超過実労働時間数の合計）であり、調査産業計の実労働時間数 177 時間（所定内実労働時間数及び超過実労働時間数の合計）と比較して労働時間が長い状況にある。（厚生労働省発表による「平成 28 年賃金構造基本統計調査」より）



## 第2 警備員不足対策

### 1 主要人材リソース

主要人材リソースに関して、次のような意見が出された。

#### (1) 女性

- 2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会等の開催に伴い、来場する多数の女性に対応するため、その重要な役割を担う女性を積極的に採用する。
- 女性を採用するに当たっては、ロッカー室を整備するなど働きやすい職場環境を作ることが重要である。
- 交通誘導警備業務のように、終日、屋外で勤務するような業務の場合はトイレカーを配備するなど職場環境を整備する。
- 産休及び育休の取得や休暇後の職場復帰が容易にできるような社内制度を作る。
- 女性が働きやすい良好な人間関係を構築するため、男性管理職に対し、女性の心理等に対する配慮事項について教育する。
- 女性が着たいと思えるような制服を採用することも効果的であるため、制服デザインを募集するコンテストを行うことも一案である。
- 目が見えないなど身体に障害がある方などへの対応を女性警備員が行うとソフトで評判が良いことから、そのような対応が多く予測される現場には女性を進んで配置するなど適材適所の配置を行う。
- 現場で働く女性向けに日焼け止め化粧品や崩れにくい化粧品を使ったメイクアップセミナーを開催する。
- 警備業界で働く女性を協会機関紙、業界紙、ホームページ等で紹介する。
- 建設業や運送業など、他の業界の取組み<sup>3</sup>についても参考にすべきである。

#### 【取組み課題】

<全警協>

#### ○ 短期

- ① 警備業界で働く女性を機関紙やホームページで紹介する。

#### ○ 中期

- ① 制服取扱い業者とも連携して制服デザインコンテストを開催する。
- ② 女性が働きやすい環境を作るための各種セミナーを開催する。

<sup>3</sup> 「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」（概要）、「トラガール促進プロジェクトについて」（第2回調査部会資料2）

<都道府県協会>

- 短期
  - ① 警備業界で働く女性を機関紙やホームページで紹介する。
- 中期
  - ① 女性部会を設置し、女性を対象とした各種研修会を開催する。

<各企業>

- 短期
  - ① 女性を積極的に採用する。
- 中期
  - ① 女性が働きやすい職場環境（社内制度、設備）を整備する。

(2) 高齢者

- 健康であれば 65 歳を過ぎても十分に活躍できる場が必要であり、その際、短時間労働など高齢者に配慮した雇用を考える。
- 65 歳を過ぎた場合は、無期労働契約にこだわらず、1 年間等の有期労働契約にするような工夫も考えられる。
- 年金受給等している高齢者の採用が労務単価や警備料金の上昇を抑制する要因となっている可能性があることを踏まえ、発注者に対し、同一労働同一賃金に配慮するよう働きかける必要がある。
- 若い人を指導することに意欲的な高齢者には、その人の能力を活かせる勤務場所に配置する。
- 高齢者が孤独にならないよう積極的に話しかけるなどの配慮をする。
- 60 歳以上の警備員が 21 万 9,230 人で全警備員の 40.7%を占めている現状にも配慮すべきである。

【取組み課題】

<全警協>

- 短期
  - ① 各企業における高齢者の雇用状況について実態調査する。
- 中期
  - ① 関係省庁及び関係団体と連携を図りながら高齢者の雇用管理に関するガイドラインを作成する。

<都道府県協会>

- 短期
  - ① 全警協が行う実態調査に協力する。
- 中期
  - ① 全警協が作成したガイドラインの普及啓発を行う。

<各企業>

- 短期
  - ① 高齢者の適正な雇用管理に努める。
- 中期
  - ① 全警協が作成したガイドラインを参考にして高齢者が働きやすい職場環境（社内制度、人事配置）を整備する。

(3) 退職自衛官

- 退職自衛官を積極的に採用する。
- 多くの自衛官が50歳代半ばで、また、任期制の自衛官によっては、20歳代半ばで退職する者もいることから、防衛省では、退職予定自衛官の再就職に関する施策を人事施策における最重要事項と捉え、再就職に有効な職業訓練や雇用情報の有効活用などの就職援護施策を行っており、具体的には、次のような取り組み<sup>4</sup>が行われている。
  - ア 一般財団法人自衛隊援護協会による無料職業紹介  
一般財団法人自衛隊援護協会は、7支部（札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、広島、福岡）において厚生労働大臣の許可を受けて、退職する自衛官に対する無料職業紹介事業を行っている。
  - イ 一般社団法人北海道警備業協会による講習会の実施  
一般社団法人北海道警備業協会は、自衛隊からの要請により講師を派遣し、定年退職予定自衛官に対して、定年退職の3年前から待遇や勤務内容等について説明する講習会を実施している。

【取組み課題】

<全警協>

- 短期
  - ① 退職自衛官の再就職について防衛省との協議の場を設ける。

<都道府県協会>

- 短期
  - ① 一般財団法人自衛隊援護協会及び自衛隊地方協力本部と連携し退職自衛官の再就職の支援を行う。

<各企業>

- 短期
  - ① 自衛隊退職者雇用協議会と連携し、退職自衛官を積極的に採用する。

<sup>4</sup> 「防衛省等における自衛隊の再就職のための取組みについて」（第3回調査部会資料1）

(4) 大学、高校等の新卒者

- 新卒者を積極的に採用する必要がある。そのためには、インターンシップ制度の導入も考えられる。この際、採用前教育時間の新任教育時間への算入など、教育関係規則等の見直しなどが必要となることも考えられる。また、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会時等におけるボランティアに対し、警備員になるための何らかのアドバンテージを用意できるか検討すべきである。
- 大学からスポーツ選手等を採用して、大学との採用のパイプになってもらったり、大学の講義で警備業を紹介する機会を設けてもらうなど、積極的にアプローチをしていくのも一つの方法である。

(5) 学生アルバイト

- 学生によっては学校を卒業して、そのままアルバイト先であった警備業者に入社するケースもあり、また、人材不足を解消するための直接的な手段でもあることから、学生アルバイトを積極的に採用する。
- 2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会等を視野に入れて、学生アルバイトを確保することは重要である。
- スポーツに関心のある学生をオリンピック関係のセキュリティボランティアや警備員として採用することも一つの方策である。

【取組み課題】 ※上記(4)及び(5)関係

<全警協>

○ 短期

- ① 全警協が行う採用前の教育を法定教育時間に算入できるようにするなど、教育関係規則の見直しについて警察庁との検討を開始する。

○ 中期

- ① 2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会等において多くの警備員及びセキュリティボランティアが必要になることをホームページで広報する。

<都道府県協会>

○ 短期

- ① 地元の大学、高校等の就職支援担当者に警備業を紹介してもらうよう働きかける。
- ② 地元の大学の就職支援担当者に警備業の紹介を行い、各警備業者が学生アルバイトを積極的に採用していることを広報する。

○ 中期

- ① 地元の大学の講義に警備業に関する講義又は警備業関係者によ

る講義を導入してもらおうよう働きかける。

<各企業>

○ 短期

- ① 地元の大学、高校等の就職支援担当者に企業紹介を行う。
- ② 地元の大学の就職支援担当者に企業紹介を行い、学生アルバイトを募集していることを広報する。

(6) 外国人

- 警備業法上、外国人の雇用は排除されていないが、「技能実習制度」で来日した外国人の失踪が昨年（平成 27 年）5,800 人を超え過去最高になったことや過去 5 年間で 1 万人以上が失踪し、その多くが不法滞在化するなど、国内治安への影響が危惧されている点も考慮する。
- 日本語学校卒業の外国人を採用する場合にも、在留資格等の法的問題をクリアすることに留意する必要がある。
- マニュアルを機械的に実践すれば通用する職種であれば外国人労働者でも対応しやすいが、警備業では対人関係や状況等によって、その都度判断を求められる場面が多くあるので、外国人労働者での対応は難しいのではないか。
- 外国人を警備員として採用する際には、身元保証の有無や緊急時の連絡先の確認などを確実に行うとともに、採用後も教育をしっかりと行い、特に日本のマナーや風習などについても教育する。
- 外国人を警備業務に従事させるには困難な面もあるが、身元保証の有無や緊急時の連絡先の確認などを徹底した上で適材適所の配置について検討すべきではないか。

【取組み課題】

<全警協>

○ 短期

- ① 外国人を採用するに当たっての留意点や適材適所の配置等について検討を進める。

2 採用経路

採用経路について、次のような意見が出された。

- 全警協のホームページ等において警備業界が警備員を募集していることを積極的に広報する。多方面にリンクを張ることも有効であろう。

具体的には、次のような取組みが考えられる。

- ① 警備業の魅力や求人情報を画像・動画で伝えるコンテンツを作



成するとともに、リスティング<sup>5</sup>やリターゲティング<sup>6</sup>等のウェブマーケティングを活用し、露出の機会を増大する。

- ② 警備業の魅力や求人情報を画像・動画で伝えるコンテンツを全警協で作成し、各社の広報・人材採用でも利用可能にする。
  - ③ ハローワーク来所者へ配布するパンフレットを作成する。
  - ④ 全警協は、求人問題では、あくまで窓口にとどまるべきであり、他につなぐ役割に徹する必要がある。
  - ⑤ 上記①～③の各種施策を効果的に実施するため、実務的な支援を行う代理店を採用する。
- 各企業が力を入れるべき方策としては、以下のものがある。
- ① 自治体が主催する合同就職説明会に積極的に参加したり、グループ会社単位又は警備業者数社が協力して就職説明会を開催したりする。
  - ② 積極的に学校に訪問し、学校側から学生に対し、就職先の一つとして警備業者を紹介してもらう。
  - ③ 最近では、既に勤めている社員の人伝で採用するリファラルリクルーティング（いわゆる縁故採用ともいわれる。）を積極的に行う一般企業も出てきているが、これをさらに促進するための方策も必要である。

**【取組み課題】**

<全警協>

○ 短期

- ① ハローワーク来所者へ配布するパンフレットを作成する。

○ 中長期

- ① 警備業の魅力や求人情報を画像・動画で伝えるコンテンツを作成し、ホームページで広報する。

<都道府県協会>

○ 短期

- ① ハローワークにパンフレットを置いてもらうよう働きかける。

○ 中長期

- ① 全警協のホームページが見られるようにホームページにリンクを張る。

<各企業>

<sup>5</sup> 検索エンジン（Yahoo!や Google）で、あるキーワードを検索した際に、そのキーワードに連動して表示される広告

<sup>6</sup> 過去に広告主のサイトを訪問したことのあるユーザーに広告を表示するもの

- 短期
  - ① キャリアステップを意識した上で合同就職説明会に積極的に参加する。若しくは、警備業者数社で協力して就職説明会を開催することを検討する。
- 中長期
  - ① 全警協のホームページが見られるようにホームページにリンクを張る。

### 3 定着化

定着化の方策として、次のような意見が出された。

#### (1) 給与及び福利厚生

- ユーザーへの警備料金の引き上げ交渉を継続的に行い、給料を少しずつ向上させるなどの努力が必要である。
- 検定合格警備員に対しては、賃金が少しでも向上するように資格手当を付与する。
- 「賞与」を出せないなら「賞与」に準ずるものでも良いので少額でも支出する。
- 警備員の所定内給与額を全職種平均まで引き上げるべきである。
- 警備員を魅力ある職業とするためには、給与面の他、休暇や勤務時間なども改善する必要がある。
- 警備員の離職理由を実態調査などによって明らかにしたうえで、対策を検討すべきである。
- 社会保険への加入の必要性和メリットを業界として積極的に広報を行うとともに、未加入業者に対してはさらに指導を行っていく。
- 社会保険加入促進の指導に当たっては、企業に経済的負担がかかるという点や警備員に対して強く指導し過ぎると他社に転職してしまうという状況も見受けられる。
- 社会保険未加入問題については、今後の方針策定のため、警備員レベルでの未加入理由等に重点を置いた実態把握などが不可欠である。

#### ア 実態の把握

- 今後、社会保険に加入する意思があるのかどうか、何故加入しないのかをアンケート調査するべきとの意見があったため、サンプリング調査を実施した。実施結果は別紙のとおり。
- 別紙に記載の結果概要を踏まえ、警備員の定着化及びコンプライアンスの観点から、次のことを考えていくべきである。
  - ① 社会保険の加入について、警備業者を通じてだけの対策で不

十分であるのなら、講習会等の機会を利用して、警備員に直接、社会保険制度の概要やメリットを説明することも一手段である。

- ② 警備員にもわかりやすい広報を行っていくべきである。
- ③ 中小企業であればあるほど、代表者だけの経営判断に依拠することから、代表者等を対象とする研修会を行うべきである。
- ④ スーパーゼネコンは、社会保険の加入に理解を示しつつあることから、これらの機会に価格交渉を行いながら社会保険への加入を促進させていくべきである。
- ⑤ 年金受給のために必要な加入期間が 25 年から 10 年に変わる（平成 29 年 8 月施行予定）が、変わった際には、それを契機に加入促進を加速すべきである。
- ⑥ 国と地方自治体が発注する警備業務（直接又は間接）においては、社会保険の加入を明示的に求めることとなるので、入札価格が当然に低くならないことを鑑み、発注側への働きかけが重要である。
- ⑦ 社会保険に加入しないことは違法であるということをもっとアピールすべきである。

#### イ 高齢者に対する対策

加入を促進するため、年金の加入期間を年金事務所で確認して、あと何年加入すれば年金をもらえる年数に達するかを本人に伝える。また、すでに年金受給のために必要な加入期間を満たしている人でもさらに加入期間が増えれば、受け取り年金額が増えるということを認識させる。

なお、加入要件を確認したうえで、加入適用除外の範囲で働いてもらうというのも有効な選択肢である。

#### ウ 加入促進対策

- ① 加入率の高い業者については優良業者として全警協が認定するものとしたいが、本来は全ての業者が加入することが目的であるので、この点については更に検討が必要である。
- ② 全警協への企業の加盟率は 6 割弱であるが、加盟業者全てが「3.16 文書」<sup>7</sup>の要件をクリアできれば、加盟員イコール優良業者とまではいえなくても、加盟員イコール適正業者であり、このことは加盟員としての社会的地位の向上に大きく資することになり、差別化につながるのではないかと。また、様々な J

<sup>7</sup> 「3.16 文書」とは、社会保険未加入であった場合に、都道府県警備業協会として取るべき対策を全警協会長名で示したもの

V加入の要件として考える意味もあるのではないか。

- ③ 全警協と警察庁のクレジット入りのチラシを作成、配布して、加入促進を図る。

**【取組み課題】**

<全警協>

○ 短期

- ① 社会保険加入促進に関する全警協と警察庁のクレジット入りのチラシを作成し、関係機関及び全加盟警備業者に配布する。

<都道府県協会>

○ 短期

- ① 経営者研修会等において、各加盟員の経営幹部に対し、労務管理の改善に関するセミナーを実施する。また、同研修会等において、社会保険加入促進についても、引き続き啓蒙を行う。
- ② 警備員が集まる新任・現任研修、又は特別講習の機会に、社会保険制度の概要や同保険加入のメリットなどを説明する。

<各企業>

○ 短期

- ① 給与水準を国が定めた労務単価に近づけ又は超えるように努める。
- ② 「検定合格警備員」に対して、資格手当を支給するなど処遇の改善に努める。
- ③ 時・日・週給制から月給制への移行を図るように努める。

○ 中期

- ① 今後の制度改革を踏まえ、希望する警備員に対しては正社員化に努める。

(2) 職場環境

- 午前だけや午後だけなどの短時間勤務の勤務形態を設けたりするなど、働き方の多様化に対応する。
- 労働環境をよくするため、労働災害の防止のための指導を積極的に行う。
- 警備会社が行っている各種施策<sup>8</sup>を参考にする。

(3) 人間関係

<sup>8</sup> 「警備保障タイムズ」TOP interview（第3回調査部会資料）

<例>① 正社員登用制度で離職を防ぐ。（第137号）

② 福利厚生を充実させて従業員満足度を上げる。（第140号）

③ 現場の業務以外に指令・営業など多くの職種を経験させる。（第147号）

- 新人は面倒見の良い先輩がいる職場に配置する。
- 同僚警備員同士がお互いの働きを誉めるサンクスカードを渡す制度を運用する。
- 警備員の離職理由として、帰属意識、連帯感の欠如があげられる。これらはまさに人間関係の問題であり、会社・上司・同僚との絆を如何に結ぶかがポイントである。

**【取組み課題】 ※上記(2)及び(3)関係**

＜全警協＞

- 中期
  - ① 労働災害を防止するためのセミナー用のコンテンツを作成する。
  - ② 職場環境及び人間関係を良くするための各種施策に関する情報収集を行うとともにガイドラインを作成する。

＜都道府県協会＞

- 中期
  - ① 労働災害を防止するためのセミナーを開催する。
  - ② 全警協が作成したガイドラインの普及啓発を行う。

＜各企業＞

- 短期
  - ① 指差し呼称の推進、KYT（危険予知トレーニング）活動などの労働災害防止活動に積極的に取り組む。
  - ② 各企業の取組み事例（例：サンクスカード制度）を参考にして各種施策に取り組む。
  - ③ 警備員の帰属意識を高めるため、例えば、直行直帰の勤務形態の場合には、集合教育の場や、経営幹部が行う現場巡察の機会を活用して、人間関係の醸成に努める。
- 中期
  - ① 全警協が作成したガイドラインを参考にして各種施策を導入する。

(4) モチベーションアップ方策

- 賃金だけではない魅力づくりが必要である。特に、警備業は治安の維持に貢献しているという誇りや使命感を持たせる。
- 階級を付与することでモチベーションが向上する者もいることから、給与に必ずしもリンクしなくとも階級制を導入することに意味があるのではないか。
- 従事している警備業務にかかわらず他の種別の警備業務に関する

教育を行ったり、剣道、柔道、合気道といった武道を修得させたり、パソコン操作能力やコミュニケーションスキルを修得させたりするなど各種の能力開発を行うことでモチベーションを上げる。

- 交通誘導技術、雑踏警備における広報技術、護身術などの警備業務に関する技能検定を開発する。
- 技能向上については全警協主催で全国規模の「技能向上競技大会」を開催する。
- 人命救助や犯罪者検挙などの功労があった者に対する表彰を積極的に行ってもらえるよう警備業協会から関係機関に働きかけを行う。

**【取組み課題】**

<全警協>

- 短期
  - ① 警備業が治安維持に貢献していることをホームページで紹介する。
- 中期
  - ① 全国規模の技能向上競技大会を開催する。

<都道府県協会>

- 短期
  - ① 人命救助や犯罪者検挙などの功労があった者に対する表彰を積極的に行ってもらえるよう関係機関に働きかけを行う。
- 中期
  - ① 全国規模の技能向上競技大会の予選を開催する。

<各企業>

- 短期
  - ① 警備員検定、警備員指導教育責任者、セキュリティ・プランナー、セキュリティ・コンサルタントなどの業界資格を積極的に取得させるように努める。
  - ② 武道、パソコン操作、コミュニケーションスキルなど各種能力開発を行うよう努める。
- 中期
  - ① 全国規模の技能向上競技大会に向けて技能訓練を行う。

(5) キャリアステップの見える化

- 業務内容と責任の程度に応じて職種と等級に分けて給与を決定するなど、体系的な人事管理制度を導入する。
- 警察や自衛隊にあるような階級制度を導入することでキャリアステップが見えるようにする。

- アルバイト、パート、契約社員など様々な雇用形態があるが、一定の条件を示した上で正社員に登用するといった制度を導入する。

**【取組み課題】**

<全警協>

- 中期
  - ① 体系的な人事管理制度やキャリアステップのモデルを作成する。

<都道府県協会>

- 中期
  - ① 全警協が作成したモデルの普及啓発を行う。

<各企業>

- 短期
  - ① 社内における職階制の導入について検討を進める。
- 中期
  - ① 全警協が作成したモデルを参考にして社内制度を見直す。

4 機械化

機械化について、次のような意見が出された。

- 人手不足の深刻化や技術革新がますます進む中、警備業界も技術力を使って効率化を図るべきであり、「働き方改革」を推進していく中であって徐々に機械化を進めていかななくては将来の発展につながらない。
- 交通誘導警備員にウェアラブルカメラを装着させて警備業務を行うことで付加価値が高まり、イメージアップにもつながる。なお、ロボットの活用についても検討を進めていく必要がある。
- 危険な業務分野は、優先して機械化を図るべきである。また、人工知能の導入も含め、人と機械の役割分担を考慮すべきである。

**【取組み課題】**

<全警協>

- 短期
  - ① 1号業務（施設警備業務等）、2号業務（雑踏警備業務、交通誘導警備業務）、3号業務（貴重品運搬警備業務等）に関する機械化の動向を見据え、その活用について研究を行う。
  - ② IoT や自動車の自動運転技術等の進展と警備業務との関係性について研究する。

<都道府県協会>

- 短期

- |  |
|--|
| <p>① 全警協の研究に参画する。<br/>&lt;各企業&gt;<br/>○ 短期<br/>① ウェアラブルカメラや自動翻訳機付き拡声器などの最新機器の活用に努める。</p> |
|--|

### 第3 社会的地位の向上方策

社会的地位向上（イメージアップ）方策として、次のような意見が出された。

- 警備業者や警備業協会が小学校や地域等において防犯教室を実施している県もあるが、これらの活動をもっと活発に行い、警備業が地域の安全・安心に貢献していることを積極的にアピールする。
- 警備の日に合わせて、子供から作文・習字・絵などを募集し、それらを表彰するなど、様々なイベントに子供を参加させ、警備業に対するイメージをアップさせる。
- イベント警備等の現場において、DJポリスのような広報を行うなど警備員に対するイメージをアップさせる。
- イメージキャラクターなどの着ぐるみを作って、それらを各種イベントに出演させるなど、警備業をもっと身近な存在として認識してもらい、警備員に対するイメージをアップさせる。
- キャラクターを使って全警協自身が防犯教室を行う。
- ゆるキャラについては、中長期的に金銭、人員を投資し続けなければ効果が薄いとみられる。
- メディアの影響力は非常に大きいことから、昔、放送されていた「ザ・ガードマン」や最近、放送された「ガードセンター24」のような警備員を主役としたドラマを制作・放送してもらい警備員に対するイメージをアップさせる。
- 現場で働く人や治安の維持に貢献している警備業の良い面について、協会機関紙や業界紙で紹介するなどメディアをもっと活用する。
- 各種の警備分野で高齢の警備員がいきいきと働いている実態を、もっとアピールすることが必要である。
- 大規模災害があった際に緊急輸送路を確保したり、防犯パトロールを行ったりする取組みについて、広報冊子での紹介や全警協のホームページに掲載するなど、積極的に広報を行う。
- 平成27年7月から平成28年6月の1年間で120名の警備員が人命救助、特殊詐欺未然防止、被疑者検挙、高齢者保護、初期消火な



どの功勞により関係機関から感謝状を授与されている。これらのことを全警協のホームページ等で積極的に広報する。

- 上記に該当する事案があった場合は、確実に協会に報告してもらうようにする。
- 警備員の社会的地位の低下を招くことがないよう、警備員としての誇りと自覚を持って行動できるような教育を行うべきである。
- 警備業としての特性を活かし、防犯・防災に関するCSR<sup>9</sup>活動等の社会貢献活動に積極的に取り組むべきである。
- インターネットやメディアにおいて、警備業に関し、誤解を与えるような情報があった場合には、適切に対応する。
- 警備業のイメージアップにつながるような情報が各種メディアで取り上げられるような方法を考えていくことも必要である。
- 全国の青年部会や女性部会を集めて対策を協議すべきである。
- 警備員は、厳格な欠格要件をクリアしなければならないことを広報すべきである。

【取組み課題】※業界外に向けた取組みと業界内向けの取組みの双方を記載  
<全警協>

- 短期・中期
  - ① 警備業界のマスコットキャラクターを作り普及に努める。
  - ② 治安の維持に貢献していたり、大規模災害時に防犯パトロールを行ったり、人命救助等により関係機関から感謝状を授与されている警備業の良い面について、ホームページや機関紙セキュリティ・タイムで紹介する。
  - ③ 全国の青年部会や女性部会を集めて対策を協議する。（平成29年3月2日に会議を開催）
  - ④ インターネットやメディアにおいて、警備業に関し、誤解を与えるような情報があった場合には、適切に対応する。
  - ⑤ 警備員のイメージアップを図るため警備員の守るべき規範を定めた「警備員憲章」（仮称）を作成する。
  - ⑥ 警備業のイメージアップにつながるような情報が各種メディアで取り上げられるような方法を考える。

<都道府県協会>

- 短期

<sup>9</sup> Corporate Social Responsibility の略。企業の社会的責任と訳される。法令遵守、環境保護、地域貢献等、純粋に財務的な活動以外の分野において、企業が持続的な発展を目的として行う自主的取組（平成28年版警察白書より）

① 警備員の社会的地位の低下を招くことがないよう、警備員としての誇りと自覚を持って行動できるような教育を行う。

② 所属警備員に「警備員憲章」（仮称）を励行させるよう各企業に働きかけを行う。

<各企業>

○ 短期

① 所属警備員が関係機関からの感謝状授与に相当する人命救助等を行った場合は、都道府県協会に連絡するよう努める。

② 警備員の社会的地位の低下を招くことがないよう、警備員としての誇りと自覚を持って行動できるような教育を行う。

③ 「警備員憲章」（仮称）の普及・励行に努める。

#### 第4 経営基盤の強化

経営基盤の強化について、次のような意見が出された。

- 警備業務を提供するだけに留まらず、防犯指導や犯罪発生状況の分析と情報提供などのようなトータルなセキュリティサービスを提供する。
- サイバーセキュリティや防災業務についても警備業の範ちゅうとして積極的に取り組む。
- 警備業者は、警備計画の立案段階からテロ等の危険性をも考慮するなど、あらゆる面から安全・安心を提供する業務に携わっているという自覚を持つべきである。
- 自治体で最低制限価格制度を導入している場合には、最低制限価格をもっと高い価格に設定してもらうなど、自治体や関係団体等への働きかけをもっと強く行う。
- 警備業者が価格だけで競争しないよう、単に「一人いくら」という積算根拠に基づかない方式ではなく、作業難度や危険度等を考慮した合理的な積算方式を導入する。
- 各種助成金制度を活用する。また、国等による各種の中小企業等支援策の活用を図る。
- 労務単価制度において、警備員が専門的知識や技術を要する職業であることがわかるようにする。
- 労務単価に何を積み上げれば適正警備料金となるのかということの検討も必要である。
- 不当販売している警備業者が多いことに問題がある。公正取引委員会から講師を招いてセミナーを開催する。

- 経営者に対し、法定福利費の考え方や貸借対照表・損益計算書の見方など、経営基盤を構築できるような研修会を行う。
- 経営者に対し、労働基準法や労働安全衛生法などの労働関係法令に関する研修会を行う。
- 警備業者が価格だけで競争しないようにする。
- 警備員教育によって警備サービスの品質を上げて価格交渉を行う。
- 介助士の資格を取得するなど、警備サービスの付加価値を高めることが必要である。
- 全国の青年部会員に対する研修を実施すべきである。
- 営業担当者に対する研修を実施すべきである。

**【取組み課題】**

＜全警協＞

- 短期
  - ① 労働関係法令、経営基盤の構築、税制・金融支援等に関する経営者向けの研修会を行うためのコンテンツを作成する。
  - ② 労務単価制度や「業務共通仕様書・同積算基準」において、警備員が専門的知識や技術を要する職業であることがわかるようにする。
  - ③ 「警備業者のための価格交渉ノウハウ・ハンドブック（仮称）」を策定し、関係機関及び各企業に配布する。
  - ④ 国等による各種の中小企業等支援策の紹介・周知を行う。
- 中期
  - ① 全国の青年部会員に対する研修を実施する。
  - ② 社会保険に完全に加入しているなどの要件を満たした優良業者について、加盟員の申請に基づいて全警協が認定するような、いわゆる<sup>④</sup>制度の導入について検討を行う。
- 長期
  - ① 価格競争力の向上のため、単に「一人いくら」という積算根拠に基づかない方式ではなく、作業難度や危険度等を考慮した合理的な積算方式を研究する。

＜都道府県協会＞

- 短期
  - ① 経営者に対し、労働関係法令、経営基盤の構築、各種助成金制度、税制・金融支援等に関する研修会を行う。
  - ② 「警備業者のための価格交渉ノウハウ・ハンドブック（仮称）」を参考に価格交渉力の強化に関する研修を各企業の営業担当者

対して実施する。

- 中期
  - ① 最低制限価格制度の導入について自治体への働きかけを行う。
  - ② 自治体で最低制限価格制度を導入している場合には、最低制限価格をもっと高い価格に設定してもらうなど、自治体や各種団体等への働きかけを行う。
  - ③ 入札等における総合評価方式の導入について自治体や各種団体等へ働きかけを行う。

<各企業>

- 短期
  - ① 適正価格での受注など経営基盤の構築に努める。
  - ② 各種助成金制度を活用する。

以上

【別紙】

〔サンプリング調査結果〕

このサンプリング調査では、2号（交通誘導警備業務、雑踏警備業務）区分の警備業務を扱うもののうち従業員数60名以上の警備業者210社を抽出して実施した。

調査に回答した警備業者は134社あり、回収率63.8%であった。なお、本サンプリング調査は、社会保険の加入率の低い警備業者に対して調査を行ったものであることから、全警協が毎年実施している全加盟警備業者に対する調査結果と比較して、加入率が非常に低い結果となっていることに注意を要する。

その結果概要は、次のとおり。

- ① 雇用保険の加入率は、76.9%であった。
- ② 健康保険（国民健康保険加入者を含まない。）の加入率は、35.4%であった。特に60歳以上の加入率が低く、70歳以上では9.4%と極端に加入率が低くなっている。ただし、国民健康保険加入者を含めると、無保険者率は15.8%であった。しかし、この場合においても65歳以上の無保険者率が高く、特に70歳以上では24.6%と極端に無保険者率が高くなっている。
- ③ 厚生年金保険（国民年金加入者を含まない。）の加入率は、38.9%であった。特に60歳以上の加入率が低く、特に65歳以上では、23.0%と極端に低くなっている。ただし、国民年金加入者を含めると、無年金者率は25.0%であった。しかし、この場合においても、60歳以上の無年金者率が高く、特に65歳以上では37.9%と極端に無年金者率が高くなっている。
- ④ 社会保険等の加入手続・要件について「完全に理解している。」が35.3%、「概ね理解しているが、細かい点については自信がない。」が63.2%であった。
- ⑤ 社会保険等の加入手続・要件について、78.6%が社会保険労務士に相談しており、29.0%が日本年金機構等の社会保険担当部局に相談しているとの結果であった。
- ⑥ 警備契約の額に法定福利費分が全ての契約で考慮されていないと回答したものが11.3%であり、一部の契約で考慮されていると回答したものが64.7%であった。
- ⑦ 社会保険等に未加入の警備員がいる場合において、その理由として、「本人が加入したがない。」（85.0%）、「法定福利費相当額を含む契約額の引き上げを行うことが困難である。」（52.8%）、「今後の経営の先行きが不透明で、経費増となる加入に踏み切れない。」（30.7%）などが多く挙げられた。

- ⑧ 上記⑦の「本人が加入したがない。」との理由で雇用保険に未加入の者がいる場合において、その理由を聴取したところ「給料の手取りが減るため。」(81.3%)、「保険制度の内容やメリットがよくわからない。」(36.0%)との結果であった。
- ⑨ 上記⑦の「本人が加入したがない。」との理由で健康保険に未加入の者がいる場合において、その理由を聴取したところ「給料の手取りが減るため。」(99.0%)、「保険制度の内容やメリットがよくわからない。」(45.3%)との結果であった。
- ⑩ 上記⑦の「本人が加入したがない。」との理由で厚生年金保険に未加入の者がいる場合において、その理由を聴取したところ「給料の手取りが減るため。」(98.1%)、「保険制度の内容やメリットがよくわからない。」(30.8%)、「今から加入したとしても老齢年金の支給要件である 25 年を満たせない。」(77.9%)、「老齢年金の支給要件である 25 年を既に満たしている。」(43.3%)との結果であった。
- ⑪ 今後の加入予定については、94.7%が「加入させる予定」と答えており、その理由として「未加入である場合、入札に参加できない等、仕事を受注できないため」(50.0%)、「全警協等がセミナー開催等、未加入対策等を積極的に取り組んでいるため」(42.4%)をあげている。



