

# 警備員を取り巻く最近の労働事情と課題

田中 智仁

(仙台大学教授)

これまで警備員数は堅調に推移してきたが、労働人口減少等の影響により、今後は警備員数が減少に転じる可能性が高く、警備員不足の深刻化が避けられない見通しである。そのため、AI等の導入による省人化と省力化が課題となっており、大手の警備業者はすでにAI等を用いた新しい警備システムを導入している。一方、警備業界は突出した少数の大企業と大多数の中小零細企業で構成され、警備員の在職者数も企業規模によって大きく異なる。中小零細規模の警備業者は、短期計画でAI等を導入できる状態ではない。警備員の担い手は高齢男性が中心であるが、女性や外国人を増やすための働きかけも行われている。しかし、警備員の在職年数は短く、キャリア形成に関する制度上の課題がある。加えて、警備員の業務別教育や有資格者の配置義務等の法的な制約もあり、運用上の課題も山積している。警備員の雇用システムもジョブ型とメンバーシップ型が併存しており、新卒採用に苦慮する警備業者は多いが、日本の雇用慣行の改革に資する可能性もある。また、AI等の導入が進めば、警備員の役割も緊急対処員やオペレーターに変化すると考えられる。2025年8月には「警備業官民協議会」も始動し、官民協同で施策を進める体制も整いつつある。AI等の導入と並行しながら、労働環境の改善と警備員のイメージ改善に資する取り組みを進めていく必要がある。

## 目次

- I はじめに
- II 突出した大企業と大多数の中小零細企業
- III 働き手の多様化に向けた取り組み
- IV 職場定着と雇用形態の課題
- V 警備員の教育と資格に関する課題
- VI AI等の導入による業務内容の変化と労働環境改善
- VII おわりに

## I はじめに

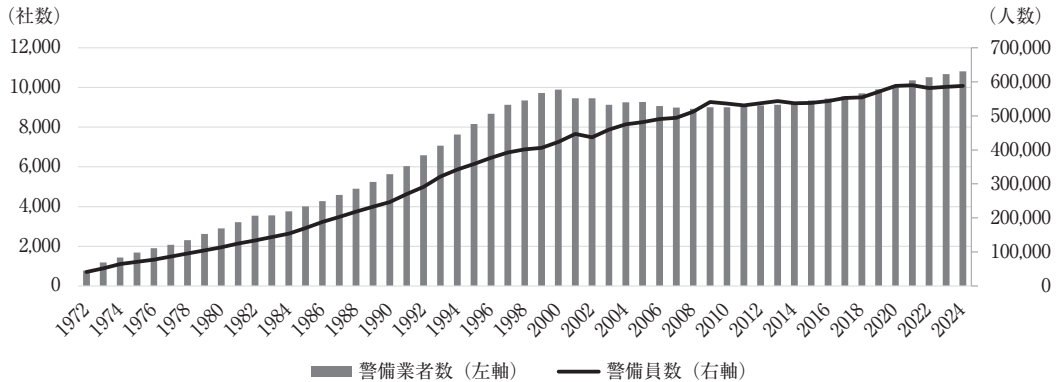
警察庁が公表した「令和6年における警備業の概況」によれば、2024年末時点の日本の警備員数は58万7848人である。初めて「警備業の概況」が公表されたのは1972年であるが、当時の

警備員数は4万1146人であった。その後、警備員数はほぼ一貫して増加傾向を示し続けてきた<sup>1)</sup>。COVID-19の感染症流行期も、警備員は「エッセンシャル・ワーカー」に位置付けられ、需要の低減は見受けられなかった。

野村総合研究所が2015年12月に公表した研究成果「日本の労働人口の49%が人工知能やロボット等で代替可能に」では、人工知能（以下、「AI」）やロボット等で代替可能になる職種の1つに警備員が挙げられていた。しかし、同研究成果の公表から10年を経ても、図1の折れ線グラフ（右軸）の通り、警備員数は横這いに推移している。

また、警備業者数も図1の棒グラフ（左軸）の通り、2000年まで一貫して増え続け、2001年以降に一時的に減少傾向を示したが、2024年末時

図1 警備業者数と警備員数の推移（1972年～2024年）



出所：警察庁「警備業の概況」をもとに作成。

点では過去最高の1万811社となった。このように、警備業者数と警備員数の堅調な推移に加え、エッセンシャル・ワーカーとして役割の重要性が認められたことに鑑みれば、警備員は安泰な職種であるとの印象を受けるかもしれない。

一方、「人口減少時代における警備業務の在り方に関する有識者検討会（以下、「有識者検討会」）」が2018年4月に公表した報告書では、「警備業における人手不足は深刻であり、（中略）人手不足は継続することが見込まれていることから、労働集約型産業である警備業においては、就業を促進するとともに、生産性を向上させていく取組が求められる」と指摘されている。その上で、「ICT、IoT、ロボット等の技術の活用による警備業務の生産性の向上」が掲げられているが、「多くの警備業者においてICT等の技術導入が行われていない」という実態が明らかにされている（有識者検討会2018）。

さらに、「一般社団法人全国警備業協会（以下、「全警協」）」が2023年9月に発行した協会設立50周年記念誌『警備業の歩み』（冊子版・非売品）にも、警備員不足の深刻化を危惧する記述がある。その内容は、「有効求人倍率は警備員全体で約7倍、特に交通誘導警備員にあっては40倍を超えるなど、深刻な人手不足から、社会の要請に十分に答えられていない状況にある」ことに加え、今後も日本社会の人口減少が続くことから、「厳しい現実が将来にわたり続くものと思われる」という悲観的な展望である（全警協2023）。

このまま警備員不足が続けば、警備員という職

種の消滅を回避できたとしても、事業規模の縮小を余儀なくされる警備業者や、いわゆる「人手不足倒産」に陥る警備業者が続出する可能性が高いと言わざるを得ない状況にある。その打開策として、AIやロボット等の活用が求められているのだ。警備員を取り巻く労働事情は複雑化し、大きな転換を迫られていると言えよう。

そこで本稿では、まず「Ⅱ」で警備業者の企業規模や業態等の実情を説明する。次に「Ⅲ」で働き手である警備員の実情と多様化に向けた取り組みを説明する。その上で、「Ⅳ」で職場定着と雇用形態の課題に言及し、「Ⅴ」で警備員の教育と資格に関する課題を整理する。この整理に基づき、「Ⅵ」でAI等の導入による業務内容の変化と労働環境改善の方向性を検討し、最後に「Ⅶ」で全体を総括する。

## Ⅱ 突出した大企業と大多数の中小零細企業

### 1 企業規模の格差が大きい警備業界

2025年現在で東証プライム市場に上場している警備業者は、セコム、ALSOK<sup>2)</sup>、セントラル警備保障の3社である。そのほか、テイケイや全日警等も警備業界では大手とみなされている。ただし、企業規模に着目すると、セコムとALSOKの2社が突出している。

2025年3月期の売上高（連結）は、セコムが1兆1999億4200万円、ALSOKが5518億8100万

円である。一方、テイケイは918億150万円、セントラル警備保障は714億1800万円、全日警は394億1000万円となっている<sup>3)</sup>。セコムとALSOKの差も大きいですが、業界3位以下に1000億円規模の警備業者がないことから、警備業界は「2強とそれ以外」の様相を呈している<sup>4)</sup>。

また、セコムはメディカル事業や保険事業等も展開する多角化経営企業であると同時に、諸外国に関連企業を有する多国籍企業である。ALSOKもBCPソリューションや鳥獣被害対策等の各種サービスを幅広く展開しながら、諸外国に複数の関連企業を有している。このような大手警備業者は、有識者検討会が掲げた「ICT、IoT、ロボット等の技術の活用による警備業務の生産性の向上」を以前から推進してきた企業であり、省人化や省力化に対応できる状態にある。

しかし、大多数の警備業者は「ICT等の技術導入が行われていない」と指摘された中小零細企業である。2024年末時点で30以上の営業所を設けている警備業者が21社（構成比0.2%）にとどまる一方で、営業所の数が5以下の警備業者は1万531社（構成比97.4%）もある。その中で、営業所を1つしか設けていない警備業者は9138社（構成比84.5%）となっている。

当然ながら、企業規模が異なれば警備員の在職者数も異なる。2024年末時点で警備員数が1000人以上の警備業者は53社（構成比0.5%）にとどまる。それに対して、警備員数100人未満の警備業者は9753社（構成比90.2%）であり、警備員数10人未満に絞り込んでも4058社（構成比37.5%）という状況である。

このように、警備業界は少数の大企業と大多数の中小零細企業で構成され、警備員の在職者数も企業規模によって大きく異なるのだ。

## 2 「B to B」と「B to C」

警備業務の種類は、警備業法第2条において1号から4号までの4種類に区分されている。各業務の内容を端的に言えば、1号は施設関係の安全管理と緊急時の避難誘導等の対応、2号は交通関係の安全管理と秩序維持、3号は貴重品や危険物の運搬に伴う安全管理、4号は身の安全管理と

緊急対応である。

ただし、各業務の構成比には偏りがある。表1の通り、1号警備業務の「施設」は62.7%の警備業者が実施しているが、保安検査場における検査等を行う「空港保安」は0.7%、センサー等の警備用機器類を用いて行う「機械」は5.0%となっている。一般的に「ホームセキュリティ」の名称で知られる業務は、「機械」の中の「住宅を対象」に該当し、構成比は3.6%である。

2号警備業務は81.4%の警備業者が実施しているが、工事現場等で車両や歩行者を誘導する「交通誘導」が76.5%であるのに対して、大規模イベント会場等の混雑した場所で事故防止を図る「雑踏」は47.5%であり半数を下回る。それでも、1号と2号の警備業務は、4つの区分の中では構成比が高い。

一方、構成比が低いのは3号と4号の警備業務である。3号警備業務の構成比は6.1%であり、日常的によく見かける「現金輸送」でも4.6%に

表1 警備業務の区分ごとの警備業者の状況  
(2024年末時点)

区 分	警備業者数等	警備業者数	構成比 (%)
総数(4条業者)		10,811	—
1号警備業務		6,974	64.5
施設		6,774	62.7
巡回		2,875	26.6
保安		1,535	14.2
空港保安		79	0.7
機械		542	5.0
住宅を対象		387	3.6
住宅以外を対象		476	4.4
2号警備業務		8,800	81.4
交通誘導		8,274	76.5
雑踏		5,137	47.5
3号警備業務		662	6.1
貴重品運搬		656	6.1
現金輸送		495	4.6
現金輸送以外の貴重品運搬		373	3.5
核燃料物質等運搬		10	0.1
その他		19	0.2
4号警備業務		708	6.5
緊急通報サービス		234	2.2
緊急通報サービス以外		557	5.2

出所：警察庁「令和6年における警備業の概況」

とどまる。最も構成比が低い「核燃料物質等運搬」に至っては、わずか10社で構成比0.1%である。また、4号警備業務の構成比は6.5%であるが、警備対象者が携帯型発信器を用いて緊急対応を要請する「緊急通報サービス」は2.2%、警備員が警備対象者に帯同するボディガード（表1には「緊急通報サービス以外」と記載）は5.2%となっている。

表1に記載された警備業務をすべて実施している警備業者は皆無に等しく、特に中小零細規模の警備業者は「施設」または「交通誘導」のみを実施しているケースが多い。中小零細規模の場合、主に地場の不動産管理者や建設業者等が発注する警備業務を専属的に実施するケースも多く、「Business to Business（以下「B to B」）」の業務であることから知名度も低い。

とはいえ、「Business to Customer（以下「B to C」）」に該当する業務は、「ホームセキュリティ」と「緊急通報サービス」の2種類しかない。また、テレビCM等の広告費を捻出できるだけの規模を有する警備業者は限られており、B to Cの業務を扱っている警備業者であっても中堅規模以下では知名度が上がりにくい。そのため、広告を全国規模で多く出している大手警備業者の知名度が突出して高くなるのだ。

### 3 M&Aと同業者ネットワーク

セコムは中堅規模以上の同業他社をM&Aで次々とグループ傘下に収めてきた。たとえば、2006年に1号警備業務大手の東洋テックを持分法適用会社、2015年に3号警備業務大手のアサヒセキュリティを完全子会社、2022年に1号警備業務大手のセノンを株式譲渡でグループに加えている。また、2号警備業務大手のトスネットとも2001年に資本提携した。このように、各業務に実績のある同業他社のブランドを活かしながら、グループを拡大している。また、セコムから独立起業した警備業者の経営者が集う「セコムアウル会」<sup>5)</sup>もある。

一方、ALSOKは会社設立でグループ企業を増やしてきた。たとえば、ALSOK京滋は「1997年に滋賀県と京都府の常駐警備隊を統合して発

足」<sup>6)</sup>した経緯があり、グループ内での分社化である。ALSOKの創業は1965年であるが、同年に「総合警備連盟」を設立しており、創業当時からグループの形成に向けて動いてきたことがわかる。なお、総合警備連盟は柔道や防衛術等の競技大会も開催し、グループ全体の品質向上に努めている。

セントラル警備保障と全日警は、複数の中堅警備業者を子会社もしくは系列会社として傘下に収めるだけではなく、全国規模の同業者ネットワークを形成している。セントラル警備保障は1992年設立の「セントラルセキュリティリーグ」（2025年8月時点で30社加盟）、全日警は1996年設立の「全栄会」（2022年5月時点で48社加盟）である。

さらに、1993年には中堅警備業者の全国ネットワークである「ユニセキネット会」（2025年8月時点で55社加盟）も設立されている。ただし、セントラルセキュリティリーグ、全栄会、ユニセキネット会の3つに加盟している警備業者もあり、共通性が高いネットワークとみなすこともできる。

2019年に設立された政治団体の「全国警備業連盟」も、2025年6月時点の加盟員数は1933社であり、全警備業者に占める加盟率は17.9%にとどまる。また、2021年に「一般社団法人日本セキュリティ協会」も設立されたが、規模拡大の途上である。

それに対して、全警協は各都道府県にある警備業協会の上位団体であり、最も加盟率の高い業界団体であるが、2025年6月末時点の加盟員数は7129社となっている。全警協に加盟していない警備業者は、大半が中小零細規模であり、入れ替わりが激しい。現在の警備業は届出制ではなく認定制であるが、それでも参入障壁は低いと言われる。警備員が独立起業するケースも多く、次々と新しい警備業者が設立されている。しかし、経営が軌道に乗らず、短期間で倒産することもある。M&Aで他社に吸収されることもある。

このような背景があるため、同業他社からの役員や警備員の引き抜きや、より条件の良い警備業者への転職も珍しくない。もちろん、競業避止義



務規定に違反して不利益を被ることがないように留意する必要があるが、同業者間の良好な関係に基づく人的交流として行われることもあるため、業界全体の底上げにつながる可能性もある。

### Ⅲ 働き手の多様化に向けた取り組み

#### 1 高齢男性中心の現状と課題

警備員の年齢要件は、警備業法第14条で18歳以上と定められている。一方、年齢の上限は定められていないため、70歳以上の高齢者も警備員として就労することが可能であり、80歳代の警備員も実在する。

表2は2024年末時点の警備員の年齢別・男女別状況であり、「30歳未満」の警備員は10.4%、「30～39歳」も9.0%となっている。すなわち、39歳以下の若手警備員は19.4%であり、警備員全体で5人中1人しかいない状況なのだ。それに対して、「70歳以上」の警備員は20.9%で、39歳以下の警備員よりも比率が高い。60歳以上の構成比を合計すると47.0%、65歳以上でも34.3%になることから、警備業界は高齢者に支えられていることがわかる。

『高齢社会白書（令和7年版）』によれば、2024年10月1日時点の日本の総人口に占める65歳以上の構成比（高齢化率）は29.3%である。高齢化率が21%以上になると「超高齢社会」に分類されるが、この基準に従えば、警備業界の高齢化率は際立って高いと言える。

ちなみに、高年齢者雇用安定法の改正により、2021年4月から70歳までの就業機会確保が努力義務に、2025年4月から65歳までの雇用機会確保が義務になったが、同法改正以前から高齢の警

備員は多かった。「令和2年における警備業の概況」によれば、2020年12月末時点の警備員の年齢別構成比は、「65～69歳」が14.8%、「70歳以上」が17.0%であり、警備員全体の31.8%が65歳以上という状況であった。ただし、「Ⅳ」で後述する通り、今後は同法改正の影響が少なからず及ぶことが予想される。

また、表2の「女性警備員の割合」に注目すると、「30歳未満」は18.9%であるのに対して、「70歳以上」は2.5%である。「30～39歳」は10.3%となっているが、年齢が上がるにつれて構成比が低くなることから、女性警備員は若手が多いことがわかる。

しかし、39歳以下の女性警備員数は1万7028人であり、警備員総数58万7848人の2.9%にとどまる。65歳以上の男性警備員が19万5710人で警備員総数の33.3%を占めることに鑑みれば、若手の女性警備員も稀少だと言わざるを得ない。このように、警備員という職種は高齢男性を中心に構成されているのが実情なのだ。

そこで課題となるのは、加齢による体力や認知機能の低下である。機敏な動きや咄嗟の判断に難があれば、事件や事故の被害を最小限度に抑えるのではなく、むしろ拡大させてしまうおそれがある。また、警備員自身が周囲の状況を正確に認識できず、巡回中に段差に躓いて転倒したり、交通誘導中に不用意に車道へ出て轢かれたりして、受傷する危険性もある。

体力や認知機能には個人差があるとはいえ、今後も高齢の警備員を主力とするのであれば、警備業務を適正に実施できるかどうかを確認するための認知機能検査の導入や、適性に応じた労働環境の整備が課題となる。

表2 警備員の年齢別・男女別状況（2024年末時点）

	30歳未満	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
警備員数（人）	61,204	53,055	80,601	116,958	74,435	78,676	122,919
構成比（%）	10.4	9.0	13.7	19.9	12.7	13.4	20.9
男性警備員（人）	49,631	47,600	73,874	107,587	70,369	75,825	119,885
女性警備員（人）	11,573	5,455	6,727	9,371	4,066	2,851	3,034
女性警備員の割合（%）	18.9	10.3	8.3	8.0	5.5	3.6	2.5

出所：警察庁「令和6年における警備業の概況」

## 2 女性警備員の増加とキャリア形成の課題

警備員の男女別状況が「警備業の概況」において公表されるようになったのは2000年以降である。図2の通り、警備員全体に占める女性比率は概ね6%前後で推移している。2012年以降は臨時警備員の女性比率に上昇傾向が認められる。しかし、臨時警備員は「雇用契約において定めがあるか又は4カ月未満の雇用期間が定められているもの」であり、基幹的な役割を担う女性警備員の比率は低いと言わざるを得ない。

全警協は2017年に女性警備員の愛称を「警備なでしこ」と定め、女性警備員を増やす取り組みを続けているが、期待通りの成果を得られていないのが実情である。その背景として、主に2つの要因が挙げられる(田中 2020, 2021)。

1つ目は、警備業者側が産休・育休等の制度を十分に整備してこなかったことである。もちろん、東証プライム上場の3社をはじめ、中堅規模以上の警備業者の多くは産休・育休等の制度を整備している。しかし、中小零細規模の警備業者は制度が整備されていないか、制度があったとしても利用実績が少なく、妊娠や出産を機に離職するケースが珍しくない。

2つ目は、契約先の警備業務実施現場に女性を受け入れる設備等がないことである。たとえば、施設警備の現場に女性用の更衣室や仮眠室がないケースや、屋外の交通誘導警備の現場で女性用トイレがないケースが挙げられる。これらのケース

では、警備業者側が積極的に女性警備員を配置しようとしても、契約先に女性用の設備を整える意思がなければ、配置を見送らざるを得ない。

以上の2つは、女性警備員のキャリア形成を阻害し、離職を促す要因になることから、業界全体で改善を図る必要がある。

一方、多くの警備業者は従来から性別定年制や性別賃金制を導入しておらず、男性と同一条件で働けることに魅力を感じている女性警備員もいる(田中 2021)。しかし、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みは産業界全体で進められているため、定年制や賃金制の男女格差は是正されつつある。すなわち、女性警備員を惹きつけてきたアドバンテージも薄れてきたのである。

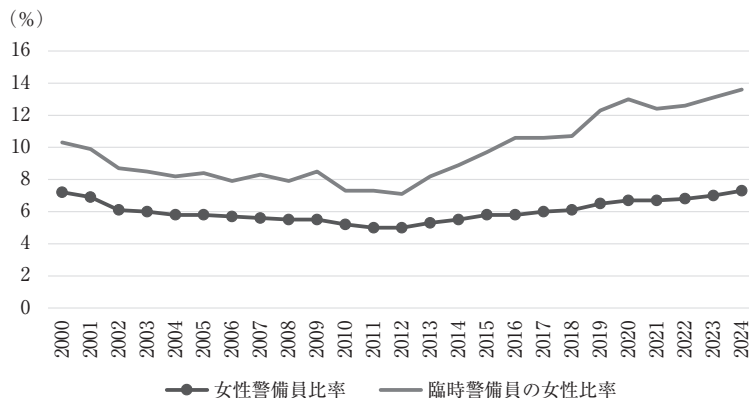
2025年現在は7都道府県の警備業協会に女性部会があり、女性目線の改革が進められているが、全国規模で女性が働きやすい労働環境を整備しなければ、女性警備員を劇的に増やすことは難しいだろう。

## 3 外国人の警備員雇用に関する課題

厚生労働省が公表した「外国人雇用の届出状況」(2024年10月末時点)によれば、日本で就労している外国人労働者数は過去最多の約230万人であり、全雇用者に占める割合は約3.8%であった。

警備業においても、警備業法第3条の欠格要件に該当せず、18歳以上であり、在留資格の就労制限に違反しない条件であれば、外国人を警備員として雇用することが可能である。ただし、外国

図2 女性警備員比率の推移



出所：警察庁「警備業の概況」をもとに作成。

人警備員の概況は公表されていないが、在職者数は少ないと推察される。その背景の1つに挙げられるのは、外国人技能実習制度である。技能実習生の警備員雇用が認められていなかったこともあり、警備業界全体で外国人を雇用する風潮が生まれにくい状況にあったと考えられる<sup>7)</sup>。

しかし、技能実習制度の廃止と特定技能制度の新設を受け、全警協は特定技能の追加指定への要望書を政府に提出したが、2024年3月29日の閣議決定で警備業の追加指定は見送られた。そのため、2027年に始まる育成就労制度の導入を検討している。

また、技能実習制度とは別に、外国人警備員の雇用を躊躇する要因として、「言葉の壁」と「安全保障上の懸念」も挙げられる。

言葉の壁は、適切な警備業務の実施を妨げる要因になる。日本語能力が十分に備わっていない外国人を警備員として配置した場合、指示内容を理解できない、無線連絡等ができずに警備員同士の連携に支障が生じるといった事態に陥る。さらに、災害発生時の避難誘導等でも、情報を遺漏なく伝達できるだけの日本語能力を備えていなければならない。また、道路交通法を理解しないまま交通誘導に従事すれば、事故を引き起こす危険性が高くなる。このように、的確な情報伝達や関連法規の理解も必要になるため、警備員に求められる日本語能力の水準は高い。おそらく、日本語能力検定の基準に従えば、N2以上に相当すると考えられるが、この水準の人材を確保することは容易ではない。

安全保障上の懸念は、たとえば官公庁の庁舎や企業の社屋等の施設警備において、テロリストが警備員として施設内に潜入し物理的な攻撃を仕掛けるケースや、夜間等の人目がない時間帯の巡回

中に機密情報を窃取するといったケースが想定される。そうなれば、国家安全保障のみならず、経済安全保障の観点でも懸念がある。

警備業務の主な内容は「警備員の有形又は無形の影響力によって人の生命、身体、財産等を守ること」であり、警備業務が適切に行われることは「国民生活の安全を維持していくうえで極めて有用」であると説明されている（全警協 2025）。換言すれば、日本語能力が十分ではない警備員による不適切な対応が横行したり、安全保障上の懸念がある警備員が業務に従事したりすれば、人の生命、身体、財産等を危険にさらすことになり、国民生活の安全が大きく損なわれてしまう。そうならないように、外国人警備員の雇用を避けていたのだ。

こうした懸念が示されていたにもかかわらず、近年は外国人警備員の雇用を促進しようとする動きが加速した。それほど、警備員不足が深刻化しているのである。

## IV 職場定着と雇用形態の課題

### 1 短い在職年数

既述の通り、警備員は高齢男性が多い。しかし、在職年数の長い警備員が少ないことも特徴である。表3のように、在職年数が「10年以上」になる警備員の構成比は29.6%となっている。換言すれば、在職年数10年未満の警備員が全体の70.4%を占めているのが実情なのだ。在職年数が短い警備員の構成比に着目すると、「1年未満」が17.6%、「1～3年未満」が20.8%であり、あわせて38.4%が3年未満ということになる。

警備員の在職年数別・男女別状況が初めて示さ

表3 警備員の在職年数別・男女別状況（2024年末時点）

	1年未満	1～3年未満	3～10年未満	10年以上
警備員数（人）	103,507	122,243	187,907	174,191
構成比（%）	17.6	20.8	32.0	29.6
男性警備員（人）	92,170	110,606	175,500	166,495
女性警備員（人）	11,337	11,637	12,407	7,696
女性警備員の割合（%）	11.0	9.5	6.6	4.4

出所：警察庁「令和6年における警備業の概況」

れたのは、「平成 27 年における警備業の概況」である。同概況には 2015 年末時点の状況が表 4 の通りに掲載されている。在職年別の構成比は記載されていないが、同年の全体の警備員数は 53 万 8347 人なので、「1 年未満」は 16.3%、「1～3 年未満」は 22.7%、「3～10 年未満」は 38.9%、「10 年以上」は 22.0%となる。「10 年以上」の警備員数も表 4 が 11 万 8539 人であるのに対して、表 3 が 17 万 4191 人となっていることから、単純に見比べると 5 万 5652 人増加している。

一方、表 3 と表 4 の警備員数に着目すると、在職年数 10 年未満で離職する警備員が多いこともわかる。表 4 の 9 年後の状況が表 3 に反映されるので、表 4 の「1～3 年未満」の 12 万 2407 人と「3～10 年未満」の 20 万 9670 人を合計した 33 万 2077 人がそのまま在職していれば、表 3 の「10 年以上」に加算されるはずだ。

しかし、単純計算すると「33 万 2077 人－17 万 4191 人＝15 万 7886 人」である。すなわち、15 万 7886 人の警備員が在職年数 10 年未満で離職したことになるのだ。さらに、「10 年以上」には在職年数が 20 年や 30 年になるベテランも含まれるため、実際の離職者数はこれよりも多いと推察される。

また、今後は高年齢者雇用安定法の改正の影響で、60 歳代の求職者を警備員として新規雇用することが困難になる可能性が高い。従来は前職を 60 歳で定年退職した者が警備員として再就職することも多かったが、このような求職者は減少すると予想される。そうすると、65 歳や 70 歳の求職者を採用せざるを得なくなり、警備員としての在職年数はさらに短くなるだろう。すなわち、高齢の警備員を主力としてきた採用モデルが行き詰まると考えられるのだ。

## 2 ジョブ型中心の雇用システム

高齢の警備員を確保しづらくなったとしても、その不足分を新卒採用で充当することができれば問題はない。しかし、多くの警備業者が若手警備員の確保に苦慮している。そのため、中堅規模以上の警備業者の多くは、新卒採用と中途採用を併用しながら、警備員を確保している。

ただし、新卒採用と中途採用では雇用システムが異なる。濱口（2009）は、労働者が従事する職務を雇用契約で明確に定める「ジョブ型」と、雇用契約では職務を定めず使用者の命令で決める「メンバーシップ型」を区別し、メンバーシップ型が日本型雇用システムであると述べた。しかし、警備員の雇用システムはジョブ型とメンバーシップ型の両立になっているのが実情である。

まずは新卒採用について、2025 年 8 月現在の東証プライム上場 3 社の募集要項を確認してみよう。セコムは 7 つのコースの中で「セキュリティコース」に「警備職」を設けているが、「入社後、本人の適性・希望等によりコース間の異動を行う場合もあります」と注書きがある。ALSOK は「総合職」の中に警備員があり、「本社の企画、事務部門に進むなど多彩なキャリアを形成できます」と説明している。一方、セントラル警備保障は警備員を「警務職」として募集し、事務職と営業職は「一般職」に一括している。つまり、少なくとも募集要項上は、セコムと ALSOK がメンバーシップ型であるのに対して、セントラル警備保障はジョブ型であると言える。

また、非上場のケースとしてテイケイと全日警も確認しよう。テイケイは新卒採用の項目がなく、「交通誘導」「施設警備」「道路規制」の警備員を募集しているが、「警備業務以外の資格取得支援制度も充実しており、自身のスキルアップや

表 4 警備員の在職年数別・男女別状況（2015 年末時点）

	1 年未満	1～3 年未満	3～10 年未満	10 年以上
警備員総数	87,731	122,407	209,670	118,539
男性警備員	80,335	113,790	199,872	113,337
女性警備員	7,396	8,617	9,798	5,202
女性警備員の割合（%）	8.4	7.0	4.7	4.4

出所：警察庁「平成 27 年における警備業の概況」



待遇アップにチャレンジ可能です」と記載していることから、ジョブ型とメンバーシップ型のハイブリッドと言える。また、全日警は新卒を通年採用しており、警備員に特化した「警務職」と、営業等の「総合職」の中に「警務（警備隊の統括・マネジメント）」を設けている。つまり、ジョブ型の「警務職」とメンバーシップ型の「総合職」を選択できるようになっているのだ。このように、新卒採用の募集要項を確認するだけでも、警備業者ごとに違いがあることがわかる。

一方、中途採用については一部の大手を除き、警備員に特化した募集が目立つ。特に中小零細規模の警備業者がハローワークや求人誌等に出している求人票は、大半が警備員の募集である。警備業者の多くが中小零細規模であることに鑑みれば、警備員の多くはジョブ型の中途採用ということになる。

そうすると、中小零細規模の警備業者が新卒の若手警備員を採用できる可能性は低いと言わざるを得ない。なぜなら、大島（2025）が述べるように、「大学や高校における学生・生徒への指導も新卒一括採用を前提にして組み立てられているなど、企業の人的資源管理の問題をはるかに超え、日本社会のさまざまな面において無視できない慣行となっている」からだ。全日警のような通年採用も、新卒一括採用を前提とする雇用慣行とは相容れない。

一方、大島（2025）は「新卒一括採用に対してはたびたび批判が寄せられ、制度の改革を目指してさまざまな試みが提案されたり実際に実行に移されたりした。たとえば、定期採用から通年採用への移行、卒業後3年までは新卒とみなす動きなどがある」とも述べている。見方を変えれば、警備員の雇用システムの多様性は、日本の雇用慣行に風穴を明け、制度改革の促進に資する可能性もあると言えるだろう。

## V 警備員の教育と資格に関する課題

### 1 警備業法で規定されている教育における課題

警備員教育の内容は、警備業法施行規則第38

条に定められている。新任の警備員は基本教育と業務別教育をあわせて20時間以上（うち5時間まで実地教育が可能）、現任の警備員は年度ごとに10時間以上の教育を受けなければならない<sup>8)</sup>。ただし、警備業務検定等の有資格者や、警察官として通算1年以上の職歴がある者等は、教育の内容や時間が一部減免される。

まず、基本教育として、警備業務実施の基本原則や関係法令に関する内容を学ぶ。次に、従事する業務の区分に応じて、当該業務の知識や技術に専門特化した業務別教育を受けることになっている。業務別教育は1号、2号、3号、4号、機械警備業務の5種類がある。とはいえ、法定教育だけで業務の質を向上させることは難しいため、「必要に応じて行う警備業務に関する知識及び技術の向上のための教育」を積極的に行うことが望ましいとされている（全警協 2025）。

教育を行うことができる者の要件も複数あるが、基本的には「警備員指導教育責任者（以下、「指教責」）」が行っている。指教責の資格も1号から4号までの業務別に分かれており、たとえば1号の指教責が2号の業務別教育を行うことはできない。つまり、1号の業務別教育には1号の指教責資格、2号の業務別教育には2号の指教責資格が必要になる。そのため、1人の指教責が複数の業務別教育を担当する場合は、あらかじめ複数の指教責資格を取得していなければならない。なお、機械警備業務は警備業法第2条で1号警備業務に含まれていることから、1号の指教責が業務別教育を行う。

業務別教育が導入されたのは、2004年の警備業法改正である。それ以前は、業務の種別を問わず、一律の内容で警備員教育が行われていた。しかし、警備業務の種類が異なれば、警備員に求められる知識と技術も異なるため、業務別教育を導入したことは有意義であった。

一方、業務別教育には運用面の課題もある。たとえば、大型商業施設内の特設会場でイベントを行い、不特定多数の来場者が参集して混雑が発生した場合、施設の安全管理は1号、来場者の整理誘導は2号となる。そのため、当日会場に1号の業務別教育を受けた警備員と、2号の業務別教育

を受けた警備員を配置し、役割分担を明確にする必要がある。

しかし、イベントの来場者数が事前の予想を大幅に上回り、2号の警備員が不足した場合でも、1号の警備員で充当することはできない。同様に、1号の警備員に欠員が生じたとしても、2号の警備員に1号の業務を兼務させることはできない。つまり、業務別教育によって柔軟な運用が妨げられてしまうのだ。

上記例の場合、すべての警備員に1号と2号の業務別教育を受けさせていれば、両方の業務に対応できるようになる。しかし、警備員教育の負担が増大すると同時に、指揮命令系統が混乱するおそれもあるため、運用は容易ではない。業務別の「専門性の向上」と運用上の「柔軟性の向上」をどのように両立するかが課題と言えよう。

## 2 有資格者の処遇と活用における課題

警備業務検定は、警備業務の実施の適正を図ることを目的とする国家資格である。「警備員又は警備員になろうとする者」の「知識及び能力」に関する検定であり、空港保安警備、施設警備、雑踏警備、交通誘導警備、核燃料物質等危険物運搬警備、貴重品運搬警備の6種類にそれぞれ1級と2級がある。警備業法第23条の定めに基づいて公安委員会が行うが、実務は登録講習機関である一般社団法人警備員特別講習事業センター、有限会社航空保安警備教育システム、特定非営利活動法人警備人材育成センター、一般社団法人警備員教育推進機構<sup>9)</sup>の4機関に任されている。

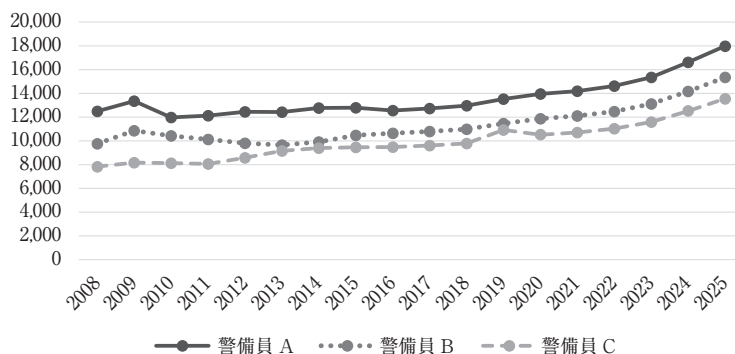
警備業務検定に合格すると、警備員としてのキャリア形成が有利になる。まず、上記6種類の警備業務を実施する場合、警備業者は警備員等の検定等に関する規則第2条の定めに基づいて、検定合格警備員を配置しなければならない。たとえば、現金輸送の場合は貴重品運搬警備の1級または2級の検定合格警備員を、現金を運搬する車両ごとに1人以上配置することになっている。そのため、検定合格警備員は需要が高く、就業機会に恵まれやすい上に、警備隊を編成する場合に隊長や班長等の要職を任されることも多い。

さらに、賃金も検定合格警備員の方が高くなる。図3は施設警備業務に従事する警備員の労務単価推移であり、A・B・Cの3つに区分されている。「警備員A」は検定1級または警備業務について総合的な技能を有する実務経験6年以上程度程度の者、「警備員B」は検定2級または警備業務について必要な技能を有する実務経験3年以上6年未満程度の者、「警備員C」は警備員AまたはBの指示に従って作業を行う能力がある実務経験3年未満程度の者である。

2025年度については、1日あたり警備員Aが1万7980円、警備員Bが1万5340円、警備員Cが1万3550円となっている。経験年数と能力差の目安も区分の基準に含まれているが、検定合格警備員は1級であればA、2級であればBの労務単価となることから、検定に合格すれば高水準の賃金を得られる。

このほか、機械警備業務管理者と指教責も国家資格であり、これらの資格を複数保有する者であ

図3 施設警備業務に従事する警備員の労務単価推移



出所：国土交通省「建築保全業務労務単価」をもとに作成。

れば、警備業界における盤石なキャリアを形成したと言える。さらに、全警協が認定する「セキュリティ・プランナー」と、その上位資格である「セキュリティ・コンサルタント」も取得できれば、名実ともに警備業のプロフェッショナルと認められる。

ただし、以上の各資格には課題もある。警備業務検定の場合、検定合格警備員の人数が不足すると業務が実施できなくなるため、契約先の業務が停止または中止に追い込まれたり、検定合格警備員が過重労働に陥ったりすることになる。

たとえば、空港保安警備の検定合格警備員が不足すると、保安検査場等の閉鎖を余儀なくされ、航空機の欠航や遅延を招くことになりかねない。このような事態を避けるため、人数の少ない検定合格警備員に過重労働を強いるようになると、労働基準法に違反する可能性が高くなる。警備員不足が深刻化し、検定合格警備員が不足すれば、このような事態が頻発しかねないのだ。

また、セキュリティ・プランナーとセキュリティ・コンサルタントの合格者も、警備業界では高く評価されるが、業界外に広く知られているとは言えない状態であり、資格の有用性を高めるための努力が必要である。

## VI AI等の導入による業務内容の変化と労働環境改善

### 1 緊急対処員やオペレーターとしての役割

多くの課題を抱えている警備業界ではあるが、一部の警備業者はすでにAI等を活用して、省人化と省力化を実現している。たとえば、セコムはAI搭載の「バーチャル警備システム」や「セコムAI行動検知システム」を実用化している。

前者はディスプレイ一体型ミラー上にAIの「バーチャル警備員」を3Dモデルで表示し、警戒監視等をするとともに、緊急事態発生時には警備室等に常駐する警備員が駆け付けて対応するシステムである。後者はAIで「喧嘩」や「転倒」といった特定の動きを検出して、警備室等に通知できるシステムだ。いずれも警備員が関与するた

め、警備業務の完全AI化とは言えないが、省人化を促す画期的なシステムである。なお、AIの運用には倫理的な配慮も必要であるため、2022年10月に「セコムAI倫理憲章」を制定している。

また、交通誘導警備では「全国交通誘導DX推進協会」が発足し、2025年4月1日時点で124の企業および団体が加盟している。同協会が注力しているのは、工事用信号機にAIを搭載し、道路工事現場における交通を制御する「AI警備システム」の開発と普及である。AIが交通状況を瞬時に解析して信号を切り替えるため、交通渋滞の解消や誘導ミスによる事故防止に資するシステムとなっている。

これらのシステムが今後さらに普及すれば、警備員の役割も緊急対処員やオペレーターに変化する。そうすると、警備員教育や警備業務検定等の資格要件も、AI等の使用を前提とした内容に見直す必要が生じる。すなわち、業務内容の変化にとどまらず、警備員の役割の変化に応じた教育内容の再検討も含めて、抜本的な改革が不可欠になると考えられるのだ。

一方、帝国データバンクが公表した「2025年度の設備投資に関する企業の意識調査」<sup>10)</sup>によれば、「予定している設備投資の内容」の「DX（デジタルトランスフォーメーション）」は大企業の31.3%に対して中小企業が18.5%であった。「情報化（IT化）関連（AIなど）」も大企業の31.0%に対して中小企業は17.8%となっている。さらに、主な資金調達方法は「自己資金」が57.6%であり、金融機関からの「長期の借入れ」（22.3%）と「短期の借入れ」（6.7%）を大きく上回っている。

同調査結果は警備業に特化したものではないが、警備業者の大多数が自己資金の乏しい中小零細規模であることに鑑みれば、すべての警備業務に短期計画でAI等を導入できる可能性は低だろう。一方、AI等の技術を現在よりも低コストで導入できるようになれば、長期計画になるかもしれないが、中小零細規模の警備業者にも普及すると考えられる。

### 2 警備員の労働環境改善に向けた取り組み

徐々にAI等の導入が進み始めたとはいえ、現



行の警備業務は警備員によって実施されている。それだけに、警備員の心身の負担を軽減するための取り組みも並行して進められている。

主な取り組みとして、たとえば、熱中症対策としての空調制服の導入や、トイレ対策としての移動式トイレカーの活用等が挙げられる。さまざまな取り組みが行われているが、本稿では交通誘導警備の「座哨」に注目したい。

全警協は労働環境整備の一項目として、座哨の実験動画を公開している。交通誘導警備は「立哨」を基本姿勢としていたが、座哨を組み込むことで身体への負担が大幅に軽減されることが明らかになった。交通誘導警備は、表1で確認した通り最も構成比が高い業務であり、多くの警備員が従事していることから、労働環境改善に向けた有意義な取り組みと言える。

2024年に座哨を本格的に開始したRMフォース（東京都）は、高齢者の採用を強化するために身体的な負担が少ない警備方法を模索し、契約先と警察署に確認を取った上で座哨を導入している<sup>11)</sup>。その後、セキュリティ庄内（山形県）やタスクマスター（山梨県）等の中堅警備業者が次々と交通誘導警備に座哨を導入し、全国的に広がりつつある。

また、座哨が広がることで警備員のイメージが改善し、採用が増える可能性もある。桑名総合警備保障（三重県）は、ハローワークの面接会で「暑い日も寒い日も立っていて、大変そうに見える」と答える求職者が多く、座哨の現場を見学させたところ「イメージが変わりました。働いてみたい」という言葉があったと報告している（『警備保障タイムズ』2025年6月21日）。

このほか、警備員の目を紫外線から保護するために、全警協が2025年4月に「サングラス着用に関するガイドライン」を策定した。また、警備員が現場でカスタマーハラスメントに遭遇した場合の対応マニュアルの整備も進んでいる。

これらの取り組みは、警備員を守るためだけではなく、イメージの改善にも資すると考えられる。サングラス着用により警備員の凛々しさが増して憧れを抱かれたり、警備員がクレーマーに毅然と対応する姿に威厳を感じられたりする効果も

期待できる。警備員が自信と誇りをもって業務に従事できる環境を整備するとともに、求職者を惹きつけるようにイメージの改善を図ることも、警備業者の重要な務めである。

さらに、2025年8月には全警協が警察庁へ設置を要望していた「警備業官民協議会」が始動した。警備業と警察庁等の関係行政機関が一体となり、人手不足等の諸課題解決と、警備業の将来を見据えた建設的な議論を行うことが目的である。同協議会の議題等は全警協の制度調査研究部会が担い、警備業法等の各種制度の見直しを含め、施策の提案につなげる（『警備保障タイムズ』2025年8月21日）。本稿執筆時点では初会合が開かれた段階だが、今後の展開に期待したい。

## Ⅶ おわりに

最後に、警備業ならびに警備員の今後を展望して本稿を締めよう。まず、若年労働人口の減少と高齢者の退職定年延長により、今後は警備員数が減少に転じる可能性が高いと考えられる。また、高齢の警備員の就労年齢が高くなるにつれて在職年数が短くなると予想され、警備業務検定等の資格保有者も不足するだろう。そうすると、若手の資格保有者の稼働率が上がり、過重労働に耐えられず離職者が相次ぐといった負のスパイラルに陥るおそれがある。

この負のスパイラルを断ち切るためには、AI等の導入や労働環境改善に向けた取り組みを、今まで以上に急速かつ積極的に進めなければならない。ただし、警備業者の企業規模の格差が大きいいため、業界全体で足並みを揃えてAI等の導入を進めることは困難であり、旧態依然とした警備員による業務も当分の間は存続すると考えられる。すなわち、AI等を活用した省人化の方向性と、警備員の負担を減らす省力化の方向性の両方が求められるのだ。

各警備業者は、自社の企業規模等に見合う方向性を模索するとともに、警備員のためのキャリア形成や労働環境の改善に向けた取り組みを今まで以上に推進し、在職年数を伸ばすように努めなければならない。全警協等の各団体も加盟員の多様



な意見に傾聴し、適切な支援を実施できる体制を整備する必要がある。

ただし、警備業界の自助努力だけでは限界があるため、施策も求められる。本稿で挙げた警備業の課題は、人口減少や男女共同参画等の国家規模の課題と表裏一体である。大企業と中小零細企業の格差是正や、育成就労制度の導入に伴う検討は、警備業の将来に直結しているのだ。

今後も警備業を「国民生活の安全を維持していくうえで極めて有用」と認めるのであれば、警備業官民協議会をはじめ、官民協同で各課題の打開策を検討すべきである。

- 1) 日本初の警備業者が創業したのは1962年とされているが、1972年までは概況調査が行われておらず、それ以前の正確な業者数と警備員数を把握することは困難である（深澤 2023；田中 2009, 2012, 2018）。なお、1962年以前から日本に警備業者が存在していたことも確認されており、たとえば神奈川県横浜市の「内外警備株式会社」（現：内外サービス株式会社）は1952年1月に創業している（『警備保障タイムズ』2024年7月11日）。
- 2) 2025年7月16日に「総合警備保障株式会社」から社名変更した。
- 3) テイケイは2024年6月期、セントラル警備保障は2025年2月期の連結決算。
- 4) 警備業界全体の売上高（市場規模）は「令和6年における警備業の概況」において3兆4477億8178万9千円と公表されているが、全警協の調査に回答した5020業者の売上高総額であり、調査方法も2023年末の売上高調査から変更されているため、業界全体の売上高および推移を正確に示すことは困難である。
- 5) 元々はセコム創業者の飯田亮を囲む会であるが、飯田氏の逝去や会員の高齢化が進み、2025年現在の会員数は約30人となっている（『警備保障タイムズ』2025年8月21日）。
- 6) ALSOK 京滋 HP「社長あいさつ」<https://www.keiji.alsok.co.jp/company/message/> 2025年8月4日閲覧。
- 7) 技能実習生のベトナム人6人を警備員として就労させたとして、2024年に大阪府の警備業者の社長が在宅起訴された事例もある（関西テレビ【独自】「言葉通じないどうやって雇え

る」否定も ベトナム人実習生ら警備員に 警備会社社長を在宅起訴」<https://www.ktv.jp/news/feature/241227-vietnam/> 2024年12月27日配信）。

- 8) 2019年の警備業法改正以前は、新任教育が30時間以上（うち8時間を上限に実地教育が可能）、現任教育が年8時間以上を年2回と定められていた。
- 9) 一般社団法人日本セキュリティ協会の関連団体であり、委託契約を締結して警備業務検定講習を実施している。
- 10) 帝国データバンク「2025年度の設備投資に関する企業の意識調査」<https://www.tdb.co.jp/report/economic/20250528-2025capinvest/> 2025年5月28日更新。
- 11) リクルートワークス研究所「RMフォース：「座哨警備」の導入で警備員の負担を軽減」<https://www.works-i.com/research/project/deskless/efforts/detail008.html> 2024年5月31日公開。

#### 参考文献

- 大島真夫（2025）「なぜ日本の大企業では新卒一括採用がおこなわれているのか」『日本労働研究雑誌』No. 777, pp. 76-81.
- 一般社団法人全国警備業協会（2023）『警備業の歩み 全国警備業協会創立50周年記念』一般社団法人全国警備業協会（冊子版・非売品）。
- （2025）『警備業法の解説（13訂版）』一般社団法人全国警備業協会。
- 人口減少時代における警備業務の在り方に関する有識者検討会（2018）「人口減少時代における警備業務の在り方に関する報告書」。
- 田中智仁（2009）『警備業の社会学——「安全神話崩壊」の不安とリスクに対するコントロール』明石書店。
- （2012）『警備業の分析視角——「安全・安心な社会」と社会学』明石書店。
- （2018）『警備ビジネスで読み解く日本』光文社。
- （2020）「女性警備員の雇用と労務管理の課題」『仙台大学紀要』Vol. 52, No. 1, pp. 13-26.
- （2021）「女性警備員の就労とキャリア形成の課題」『仙台大学紀要』Vol. 52, No. 2, pp. 7-20.
- 濱口桂一郎（2009）『新しい労働社会』岩波書店。
- 深澤賢治（2023）『警備保障のすべて（第4版）』東洋経済新報社。

たなか・ともひと 仙台大学教授。主著に『警備業の社会学——「安全神話崩壊」の不安とリスクに対するコントロール』（明石書店、2009年）。犯罪社会学、警備保障論専攻。