

少子・高齢化社会下 警備業務に求められるRM (アフターコロナをみすえて)

NPO法人大阪府防犯設備会相談役
大阪市立大学大学院都市経営研究科

平岡 裕

はじめに

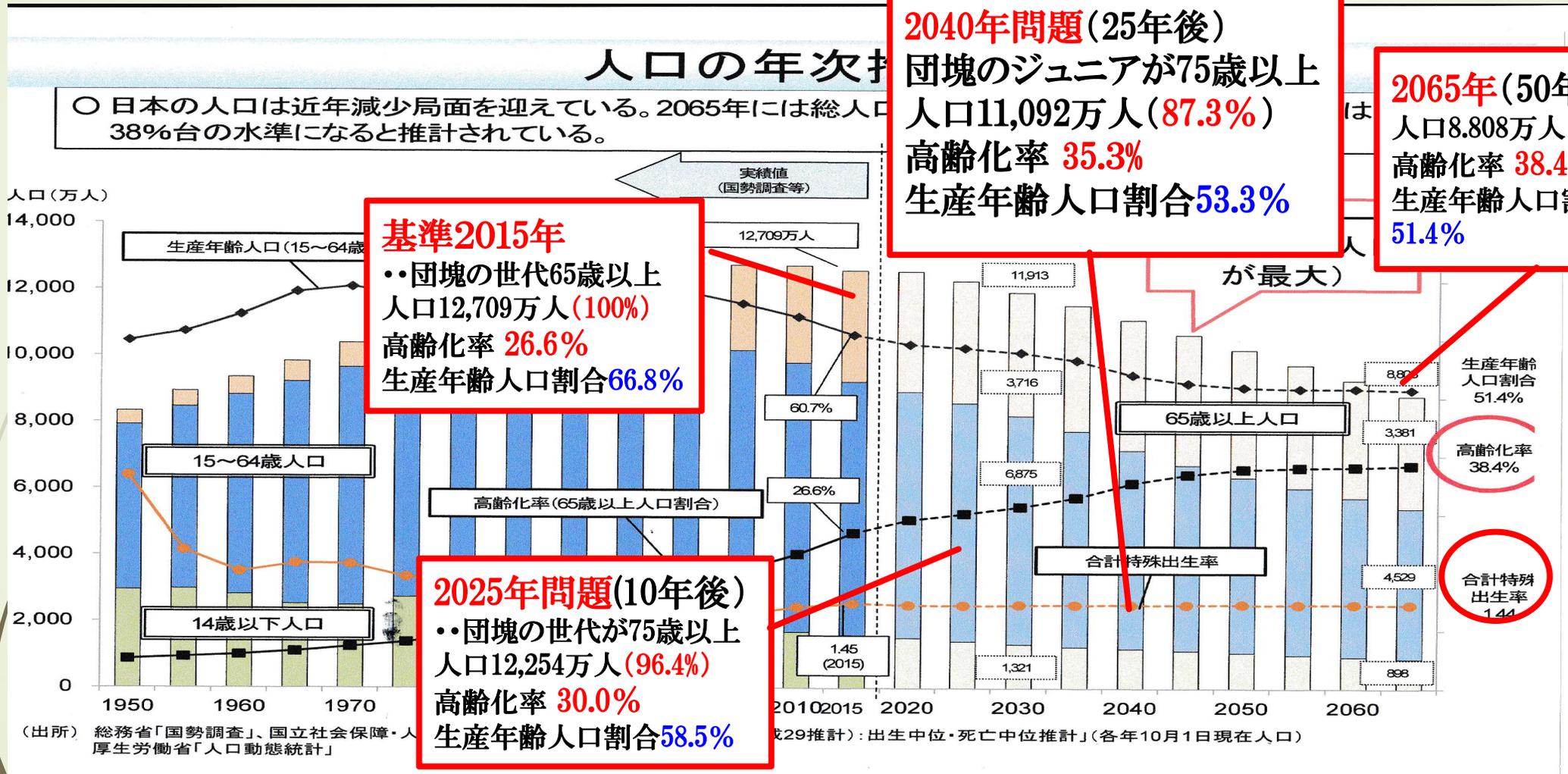
「**萎縮社会**」とも言われている「**少子・高齢化社会の急激な進展**」は、人材不足をもたらすのみでなく、**経済活動や社会生活にも大きな影響をもたらす**といわれている。

政府は、労働力の減少に即応するため、**外国人労働者の受け入れ枠を拡大**すべく、出入国管理及び難民認定法の改正を行ったが、正に危機感の現れと思われる。

また、**コロナ感染症の流行**は、第4波を迎え、いつ終息するかわからない状況にあり、**社会・経済活動に大きな影を落と**している。

これらの現象は、社会的リスクとして、警備業務等の運営にも**大きな影響を与える**ことが考えられるので、**アフターコロナを見据えた上で、新しい情勢に対応した対策（リスクマネジメント）**を考えていく必要がある。

第1 少子・高齢化社会の急激な進展



www.mhlw.go.jp › file › 05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanj...
 日本の将来推計人口(平成29年推計)の概要(厚生労働省)

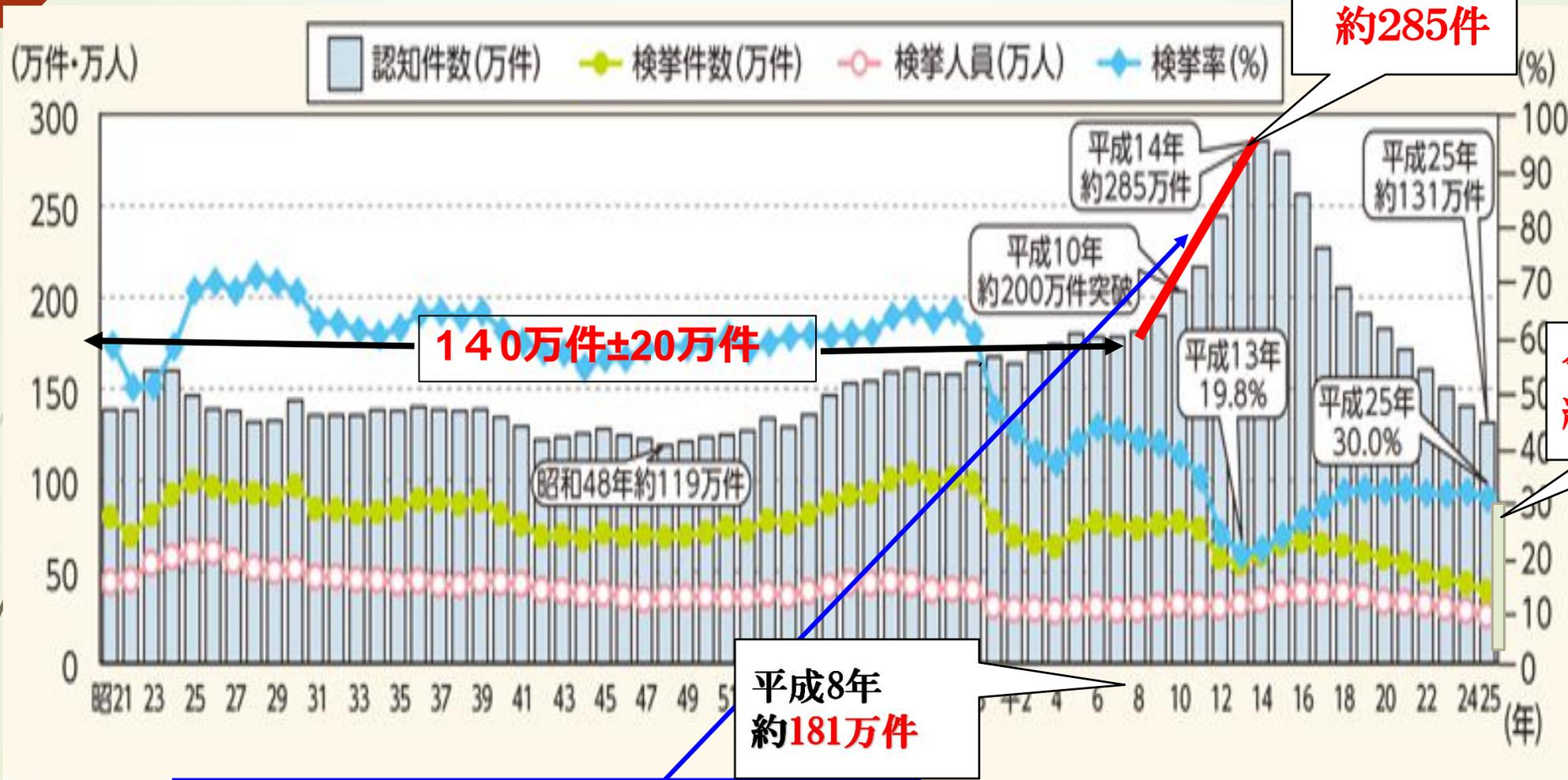
2040年問題

2040年には、日本の人口は年間約90万人減少する一方、団塊の世代ジュニア世代が高齢者となり、65歳以上が約4000万人のピークに達する。単身世帯が全世帯の39.3%で、未婚化による高齢者の世帯の割合が増えることが主たる要因である。

行政が直面する3つの大きなリスクとして、

- ① 首都圏の急速な高齢化と医療・介護の危機
- ② 深刻な若手労働力の不足
- ③ 空き家急増に伴う都市の空洞化とインフラの老朽化を挙げている。

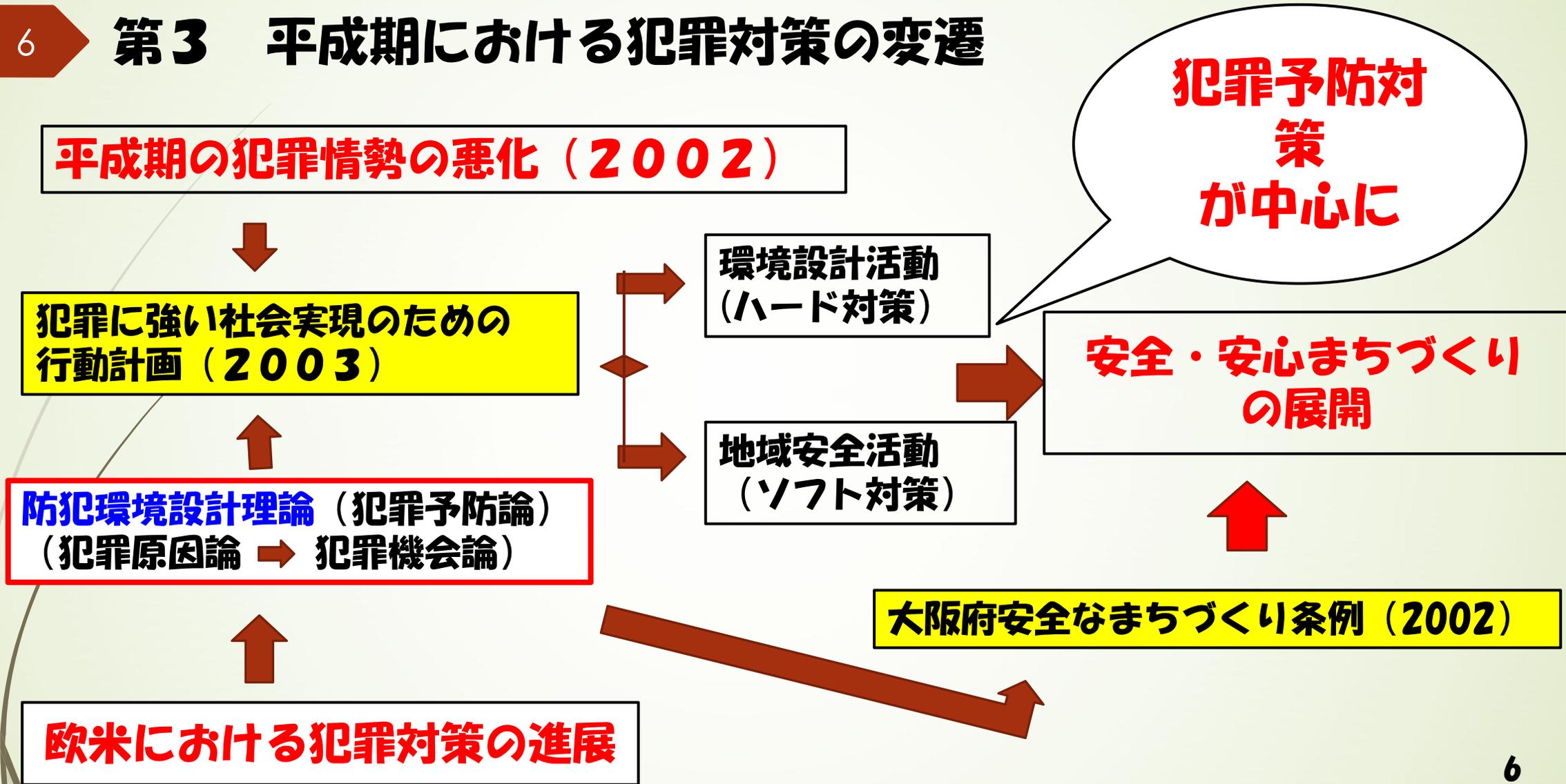
第2 平成期の犯罪情勢の悪化



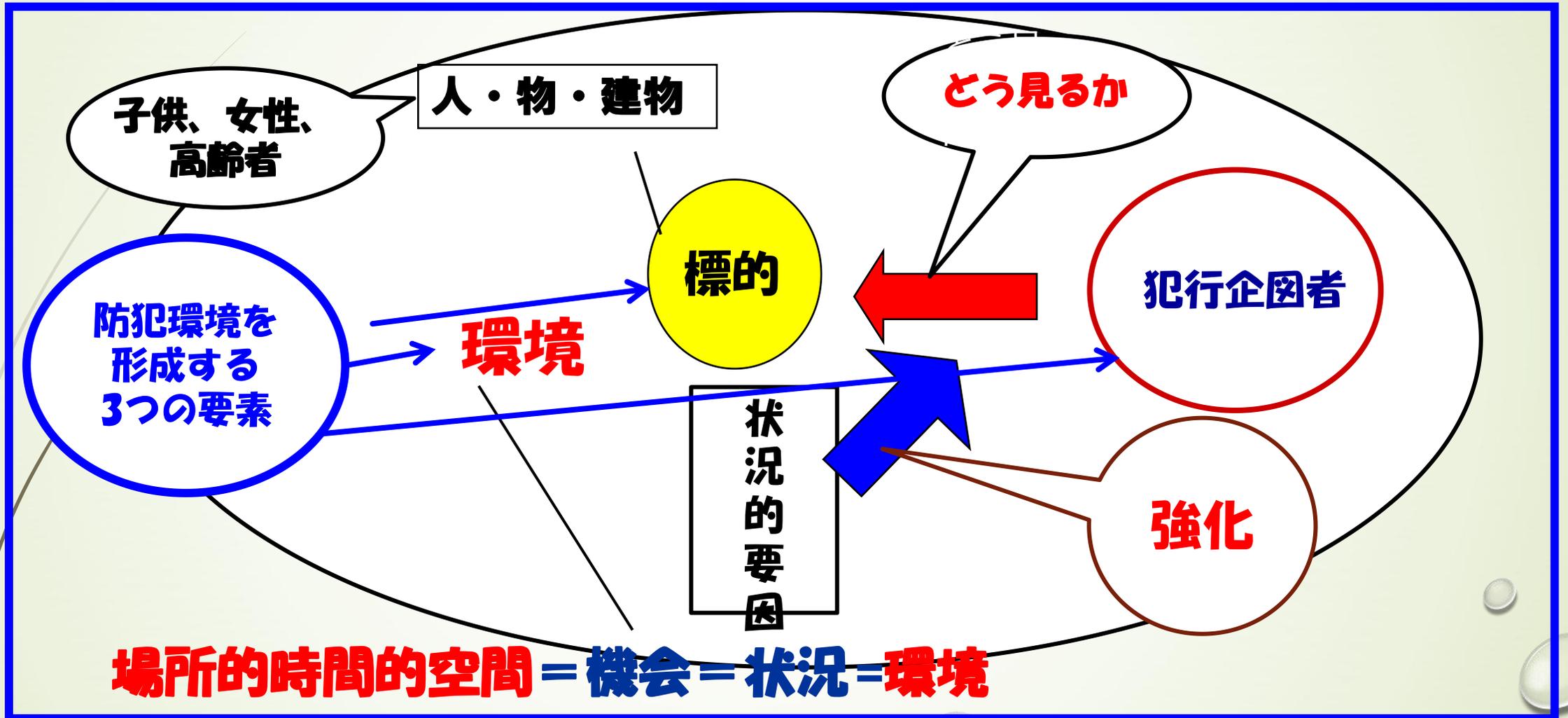
※平成期の犯罪情勢の悪化

警察白書26年度版より

第3 平成期における犯罪対策の変遷



1 犯罪対策の基礎となっている防犯環境設計理論



2 新しい犯罪対策

○ 「犯罪に強い社会の実現のための**行動計画（2003）**」

犯罪対策閣僚会議

「**世界一 安全な国日本の復活**」・・・めざし

治安回復の**3つ**の視点として、

- ① 「国民が**自らの安全を確保するための活動**の支援」(自助)
- ② 「犯罪が生じにくい**社会環境の整備**」(共助)
- ③ 「水際対策を始めとして**各種犯罪対策**」(公助)

警備業による支援

を示した。

○ 大阪府安全まちづくり条例の制定（平成14年4月）

この条例は、**全国に先駆けて制定された「生活安全条例」**で安全なまちづくりは、府、市町村、事業者、ボランティア、府民**一人ひとりの協働により、一体となって取り組むべき課題**である

とし、特に

- ▽ 学校、通学路等における子供の安全の確保
- ▽ 犯罪防止に配慮した道路、公園、駐車場、共同住宅等の普及
- ▽ 犯罪による被害防止のために必要な規制等

を内容とする。

大防設
が関与

第4 新しい犯罪情勢下での警備業務の重要性の拡大

1 警備業務の量・質の変化

ここ10数年、警備業務は、**量及び質とも大きく変化**したが、その要因として考えられるのが、

○「平成期の犯罪情勢の悪化」を受けての

- ・「**自主防犯活動の量的増加**」(ライフラインの警備強化)

○「行政改革」の一環としての

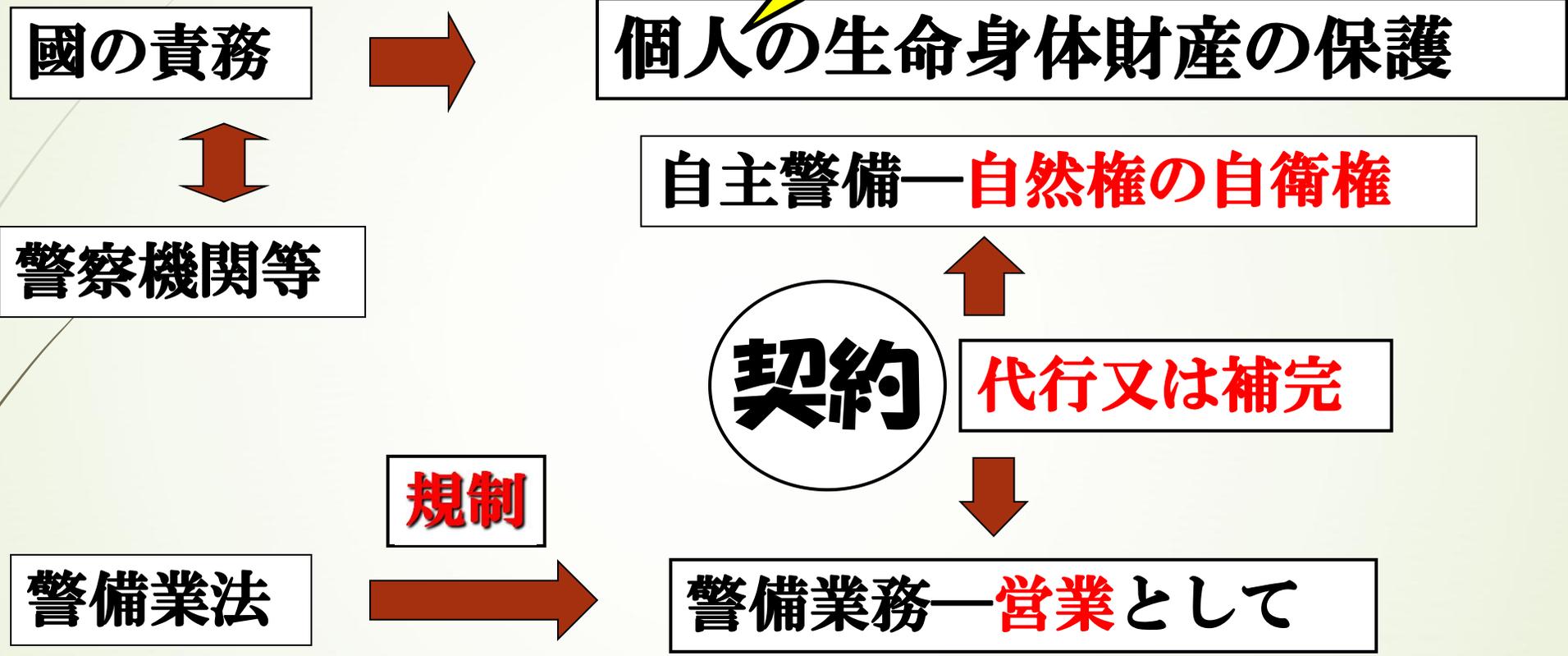
- ・「**官の民営化**」(公的な業務委託の増加・**質的变化**)

警備業務の本質は現在でも変化していないが、

- ・ **契約先、警備業務内容に質的变化**
- ・ **治安対策の面で果たす役割も高くなっている。**
- ・ **業務の内容の変化からより高度な知識と職務執行能力の要請** ¹⁰

○ 警備業務の位置づけ

公益性ある
部門も



2 警備業務の現状（令和元年12月末現在）

警備会社：9,908社（前年比＋194社）、

警備員数：570,727人（前年比＋16,210人）

内訳： 常用515,831人（90.4%）、臨時54,896人（9.6%）、
女性36,973（6.5%）、

在職年数：10年以上（26.6%）、1年未満（16.8%）、

年齢：65歳以上（40%）、30歳未満（10.0%）、

従業員数：100人未満の業者が8,885業者（89.7%）、
5人以下2,593業者（25.3%）、

業務区分ごと：1号7,046社、2号7,491社、3号696社、4号680社

※（2以上の場合それぞれ計上）（令和元年における警備業の概要より）



零細企業
が多い

第5 リスクマネジメント理論の適用

1 リスクマネジメントの具体的手法

具体的手法として、次の2つのステップが考えられる。

- ① 予想されるリスクの洗い出しと分析・評価(リスク・アセスメント)

発生の可能性及び企業にもたらす影響度の大きさを分析

- ② リスクの処理手段の選択(リスク・トリートメント)

諸々の対策や保険の導入等被害の発生への備え

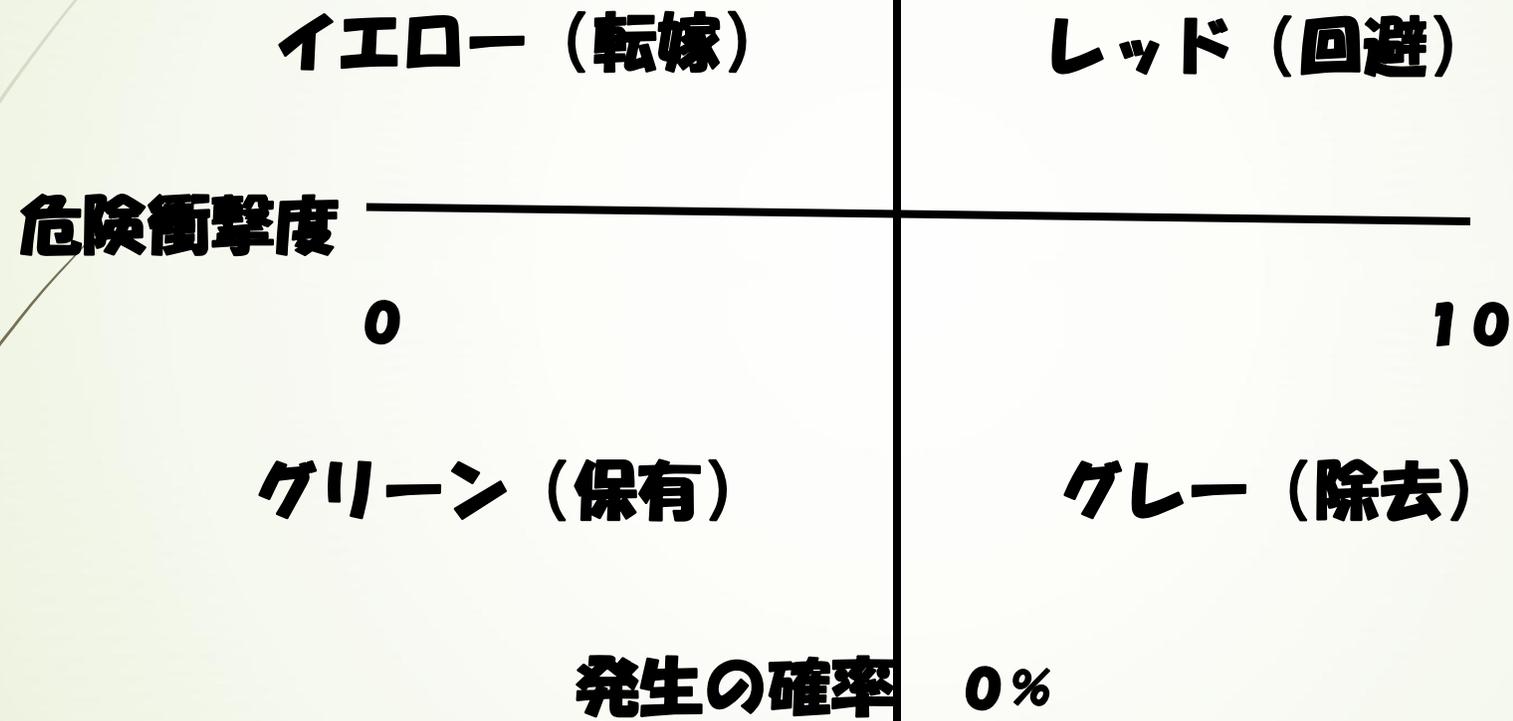
等の**事前対策**

最悪の事態を想定した事前対策

企業倒産の危機

2 フィンクの危機予測論

100%



※ リスクは、**回避⇒除去⇒転嫁⇒保有**

第6 少子・高齢化社会下警備業務運営にもたらすリスクと対策(リスクマネジメント)

超人材難のもと**警備業の社会的役割の高まり**の中で、警備業務の需要そのものは減少しないと思われるが、特に、**若手警備員の採用及び確保が困難**となるため、その**需要に対応できなくなる**。

また、**経済そのものの低成長は続き**、コロナ感染拡大の影響により、**中小企業の警備業にとっては、経営面でも厳しいものがあり**、社会保険の未加入問題、**後継者不足**など多くの問題を含みながら、**事業の存続そのものが危うくなる虞**がある。

しかし、今や、生活安全産業として警備業の果たす役割は大きく、**生活安全産業として治安対策上不可欠の存在**となっており、どのような事態においても**事業承継について努力する必要がある**。

1 少子・高齢化社会の進展が警備業務にもたらすリスク

- **若手警備員の採用及び確保が困難** -
 - ・ 警備会社は、警備料金の高い**警備契約条件のいいところに絞って警備請負契約**を行うようになる。
 - ・ 大規模イベント警備など、一時的に多くの警備員を必要とする警備では、警備員の確保が難しくなり、**受注からの撤退**がおり、**アルバイト等の自主警備が中心となった警備**になる。
 - ・ 交通誘導警備など機械化が難しい業務では、受注する警備会社が減少、**ユーザー側は自主警備に切り替えるなどの自衛策**をとらざるを得なくなる。・・ **事業存続の危機** -
 - ・ 警備員の賃金アップは避けられず、一部警備会社は警備員の採用ができないため廃業に追い込まれ、**業界の再編成**が起こる。
- **経営陣の高齢化に伴う世代交代** -
 - ・ 後継者等の選定が厳しい経営環境の中（**コロナ過**）で、大きな **16** 問題となる。

2 アフターコロナ下、少子・高齢化社会 における警備業務の課題

- ・ **持続可能な警備業務体制をどう確保**していくか、

3つの課題がある。－社会の変化に対応した組織と個人の関係の深化－

(1) 事業承継のための後継者等の確保

警備業務の多くは、1964年の東京オリンピック、1970年の関西万博の際に設立された会社も多く、**経営者の高齢化が進み、事業の承継の問題が起きている**。アフターコロナ下も**低成長、低金利によるデフレ状況は続くもの**と考えられており、**後継者の確保・決定及び事業の売却も容易ではない**といわれている。

(2) 警備員の確保

生産年齢人口が減少する中では、若手労働者の奪い合いとなり、**必要な警備力をどう確保するか課題**となる。

優秀な人材を確保し、一人ひとりの**警備員の生産性の向上を図るための施策を推進**するためには、厳しい現状ではあるが、警備員の賃金アップなどの待遇改善はもとより勤務環境の改善など多くの問題に対応する必要が起きてくる。

(3) 運営資金の確保

コロナ禍、政府等は経済活動の支援するため、コロナ対策として破格の予算を編成が行われ、事業継続や従業員の雇用確保のための支援が行っており、金融機関でも低利の融資制度を打ち出している。しかし、アフターコロナ下でも、**零細企業の多い警備業にとって、景気の先行きが見えない低成長時代のなかで、利益を得ることは容易ではない**と思う。

第7 警備業務に求められるリスクマネジメント

アフターコロナ下、少子・高齢化社会の進展が警備業務に求められる課題に対するRMとしては、

持続可能な活動を維持していくための方策として、

- 熱意と能力を有する「人づくり」
- その人が活動できる「組織づくり」
- 人と組織を支える職場の「環境づくり」

が必要であり、

最後に、外部からの支援が必要である※。」といわれる。

※ 「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」(平成30年4月有識者検討会)を一部参考とした。

1 熱意と能力を有する「人づくり」

(1) 警備業務の事業承継の検討

経営陣の高齢化に伴う世代交代が迫る今、低成長時代で厳しい競争が続いている経営環境の中で後継者等の選定は、警備業務の場合、**経営者本人の人脈や経営手腕に依存する** **場合が多い**だけに、親族内でも、会社内での承継でも、また売却するとしても、**相当の期間を必要とするなど簡単な問題ではない**。最近では、突然死や認知症の発症に備え、財産や権利を法的に守るために、**成年後見制度の検討**も進められている。

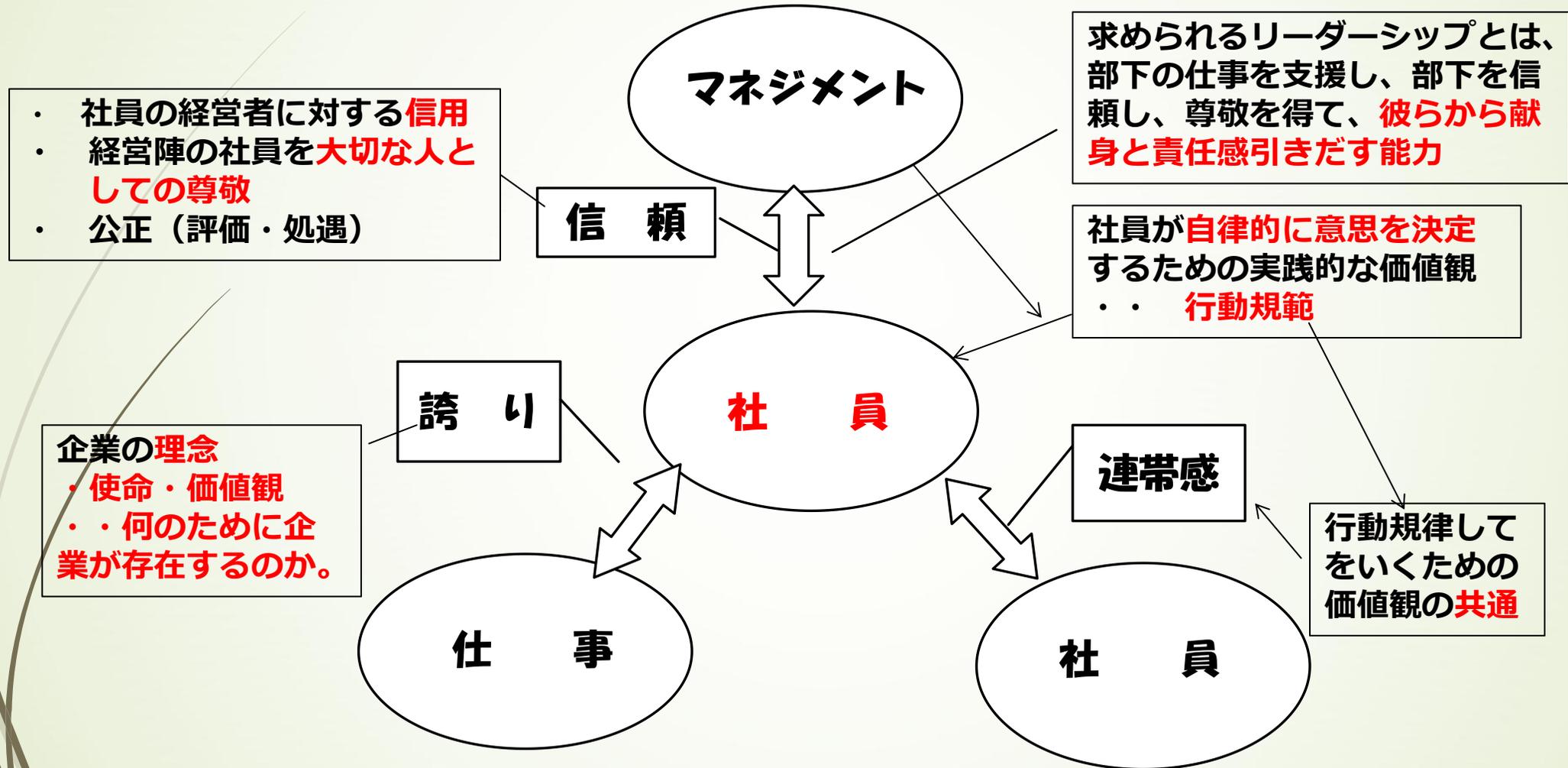
コロナの脅威にさらされた今の時点で、真剣に検討する必要があるのではないかと思う。

(2) 少数精鋭主義

警備業務は労働集約型産業であり、マンパワーに頼らざるを得ない。警備員の給与等の待遇や職場環境の改善により、少しでも優秀な人材を確保することが、社会的重要性が増し、複雑・多様化する警備業務の対応する職務執行能力を持った警備員確保するために必要条件である。一人ひとりの警備員の生産性を高めることによって、人員減をカバーせざるをえない。

また、コロナ過、従来の高卒一括採用の雇用方式から、ジョブ型雇用への大幅な切り替えが行われていくのではないかとの報道がある。即戦力の警備員を能力に応じて採用することとなると、ますます、企業間の格差が採用に影響してくることが予想される。

2 その人の活動できる「組織づくり」信頼のフレームワーク



(1) 人間関係の配慮した職場づくり・既存の社員を大切に

- ・ 企業の**理念・使命・価値観**（何のために企業が存在するのか）
- ・ 経営陣と社員の信頼関係（社員の経営者に対する**信用**、経営陣の社員を**大切な人としての尊敬**、公正（評価・処遇）
- ・ 社員同士の連携、社員が**自律的に意思を決定**するための実践的な価値観（**行動規範**） ○
- ・ 求められるリーダーシップとは、部下の仕事を支援し、部下を信頼し、尊敬を得て、**彼らから献身と責任感を引き出す能力**

(2) 指導・教育の改善

警備業法は「警備員の警備業務実施の適正化を図るため」多くの時間の研修を義務づけているが、**教育による質の確保には限界があり、検定制度及び運用の強化が検討される**中で、検定資格者を優遇するなど、個々の警備員の自発的研修を重視することが求められる。

3 人と組織を支える職場の「環境づくり」

(1) 給与等待遇や職場環境の改善

給与等の待遇の改善のさることながら、立哨警戒や夜間勤務など警備業務の厳しい勤務環境の改善が必要である。警備料金の値上げを期待したいところであるが、相手のあることで簡単にはいかないと思われる。

(2) 警備業務の機械化の促進 ・・最終的措置は人

防犯設備機器・システム全体は、日々進化し、現場に警備員を配置しなくても、大概のことは実施することが可能となっている。画像監視カメラシステム、画像認識機能、遠隔操作などこれらを最新の機能を駆使することによって警備員の配置を減少することが可能である。

警備員配置の減少によって生じた資金を、警備員の待遇改善に回すようユーザーと交渉する。

(3) 総合的・多角的な業務の展開

施設警備業務と機械警備業務、警備業務とメンテナンス業務、防犯設備機器施工業務など、**関連する多様な業務を併設したり、他社と業務提携を実施するなど、総合的な警備業務を展開する方が効率的である。**

特に、**施設警備業務と機械警備業務**は、お互いに補完し合える要素を持っており、**メンテナンス業務**は、施設の管理という面で共通する部分が多く、教育さえ確保できれば、警備員として転用することも可能である。

また、既に一部実施されているが、警備員の時間的・空間的拘束の有効活用として、**機械警備業務の警備員を効率よく活用するため、警備業務以外の緊急を要する業務**としてのエレベーター、給水機、冷房装置の故障、交通事故への対応、酸素ボンベの補給、ATMの故障、高齢者の保護など警備業務以外の業務の対応を行わせるなど**多角的運用が図られており、他業種との連携を模索する動きもある。**

(4) 女性警備員の積極的活用と高齢者警備員の効果的運用

若手警備員の採用難のなかで、高齢者、女性警備員の活用も避けて通れない方策である。ただ警備業務の特性から、安易に高齢者が配置される傾向があり、**警備業務のどのような業務にどのような形で高齢者や女性を配置運用するか十分検討**しなければならないし、それを補助する手法を考えておくことが必要となる。

※ **高齢者や女性を配置運用**

- 女性専用施設の巡回、受付を兼ねた警備など女性備員の配置
- 団塊の世代、ジュニア世代の高齢化 ・・非常勤勤務

※ 緊急事態の把握と支援

監視カメラ等による現状の把握、機械警備等の併用による支援体制

4 警備業法の改正 ・ 警備業への支援

(1) 規制法から育成法への改正

交通誘導やイベント警備において、現在安価だから警備員を採用しているが、警備料金があがれば、警備業法が適用されないを自主警備に切り替えられることが予想される。警備業務の社会的重要性が高まる中、警備業法を規制法から育成法に変える必要がある。

(2) イベント警備等での警備員の役割の明確化

明石市花火大会における歩道橋の雑踏事故以来、イベント等の雑踏警備における**警察や警備業者の責任が強く求められてきている。**

この種イベント警備では主催者、それを受託する警備会社、主催者が雇用するアルバイト(自主警備)、警察による警備など**多くのものが関わり合いをもっている。これらの関係者の役割分担は必ずしも明確なっているとは言えない**ため、責任の所在もあいまいとなっている。そのためには、これらの警備の中で**それぞれの役割を明確化するとともに、警備員に一定の権限を付与**することが必要な情勢にあるのではないかと思う。

警備業務に従事する若手人材が不足する中で、従来と同様の形で警備業務を維持していくことが、必ずしも容易ではなくなっており、機械化できるところは機械化することによって、必要なところに警備員を配置し、少数精鋭主義で対応しなければならない時代になっている。

安全で安心して暮らせるまちづくりは、極端な犯罪対策に志向することなく、地域住民をはじめ、多くの関係機関などの協働による社会安全政策として進めていくことが必要であり、いろんな施策が総合して、初めて安全で安心して暮らせるまちづくりへの波及効果が期待できるとされている。

治安対策で犯罪予防対策が中心となり、警備業務の果たす役割の重要性が高まるなかで、警備業として何ができるのかを検証し、積極的に取り組んでいく必要があり、時代にあった警備業務のあり方、法体制などを検討すべきと思うがどうだろうか。