

第10回  
警備業務に関する実態調査報告書  
令和6年度



公益社団法人 東京ビルメンテナンス協会  
警備防災委員会 調査研究小委員会

## はじめに

平素は、当協会の業務推進につき、格別のご支援とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

皆様もご承知のとおり、新型コロナウイルスの猛威が薄れて社会が落ち着きを取り戻し、経済活動が回復する一方、近年では円安による物価高、年々高騰する人件費など、警備業界全体で適正価格での契約、慢性的な人手不足の解消が大きな課題となっています。

このような中、人手不足の解消、警備員の法定教育の実施などの課題に対して、AI技術の導入やDX化を図ることにより、改善に向けて努力されている企業もあることと存じます。

そこで当委員会では、会員各社がどのように課題解決に取り組んでいるか、各社における警備業務の実態に関する調査を実施いたしました。

今回は会員企業のうち、警備業認定を受けている274社（令和6年4月現在）にお願いし、136社からご回答を頂きました。その結果を『警備業務に関する実態調査報告書』として取りまとめましたので、皆様の事業運営の更なる発展のために、ご参考にして頂ければ幸いです。

結びに、ご回答頂きました会員各社のご協力に感謝申し上げますとともに、益々のご発展を祈念申し上げます。

公益社団法人東京ビルメンテナンス協会  
警備防災委員会 調査研究小委員会  
小委員長 高橋 茂雄

# 目次

---

<b>1</b>	<b>調査実施要領</b>	<b>3</b>
<hr/>		
<b>2</b>	<b>調査結果</b>	<b>4</b>
<hr/>		
2-1	警備業務区分	4
2-2	請負の現況	5
2-3	警備員の雇用及び退職	10
2-4	警備員の教育	20
2-5	その他	25
<b>3</b>	<b>総 評</b>	<b>31</b>
<hr/>		

# 1 調査実施要領

## 1-1 調査目的

業界における警備員の労働条件や就業状況等の正確なデータを収集し、まとめることで、業界全体の実態の把握や情報の共有を行い、会員各社の警備・防災業務においてより適切な事業運営に活用してもらうことを目的として実施する。

## 1-2 調査対象会員

公益社団法人東京ビルメンテナンス協会に所属している会員企業のうち、警備業認定を受けている274社（令和6年4月現在）

## 1-3 調査期間

令和6年5月～7月

## 1-4 調査方法

郵送及び協会HPを通してのアンケート調査

## 1-5 回答協力社

送付企業数	274社	(△34)
回 答	136社	(△31)
回 答 率	50.7%	(△3.5%)

### 本調査報告書の注意点

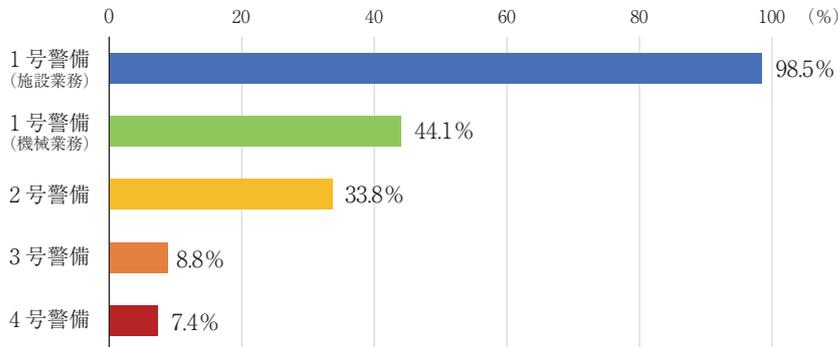
- ・本調査の結果表は総数、平均値、中央値、最大値等複数種類があります。無表記は全て総数結果であり、それ以外は適宜各表に記載しています。
- ・四捨五入している関係で、近似値になっているものがあります。

#### 《前回の調査報告書（令和3年3月発行）との比較》

- ・回答対象企業を308社（前回）から274社（今回）に変更しており、全体の回答数が減少しています。
- ・数値後ろの『( 数字 )』は前回の調査（令和2年度事業）数値との比較を表しています。  
例>5社(1) →前回は4社の回答であり、1社増加した。  
5社(△1) →前回は6社の回答であり、1社減少した。
- ※ (-) は前回の数値がないか、前回の数値と変化なしのいずれかです。

## 2-1 警備業務区分

Q1 貴社が請け負っている警備業務区分に○印を記入してください。(複数回答可)



1号警備		2号警備	3号警備	4号警備
施設業務	機械業務			
134社 (△27)	60社 (22)	46社 (11)	12社 (5)	10社 (5)

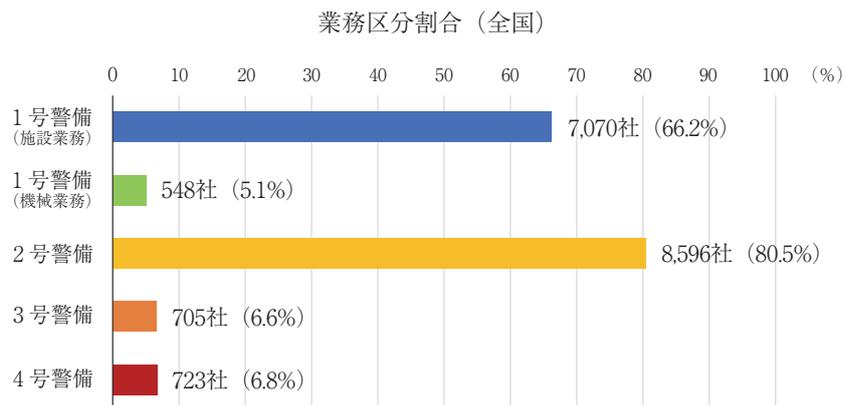
※回答数 136社



## 《警備業務区分に関する分析》

業務として1号警備（施設警備）を行っている企業は前調査同様、回答数が最も多く、本調査では136社中134社（98.5%）を占めている。

警察庁が発表している『令和5年における警備業の概況』によると、全国10,674社の警備業者の内、7,070社（66.2%）が1号警備（施設警備）を実施している。



※参考：「令和5年における警備業の概況」（警察庁）

本調査にて1号警備（施設警備）の実施企業がほとんど（98.5%）を占めているのは、ビルメンテナンス業界の企業にとって、1号警備（施設警備）は本業（ビル管理）との関連性が高く、兼業が容易という特性によるもので、ビルメンテナンス業界特有の結果であることが窺える。

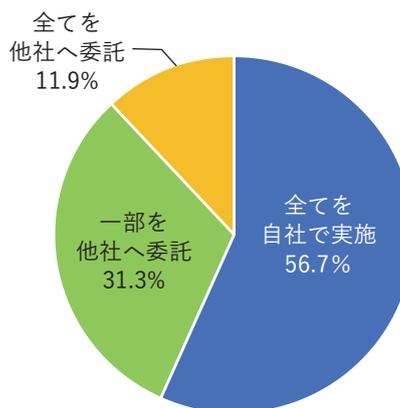
## 2-2 請負の現況

### 【1号警備（施設）】

Q2 貴社の1号警備において、該当する請負形態に○印を記入してください。

	回答数
全てを自社で実施	76社 (△21)
一部を他社へ委託	42社 (△6)
全てを他社へ委託	16社 (2)

※回答数 134社



Q3 貴社の1号警備において、業務内容及び請負形態別の実施件数を記入してください。

		常駐	巡回	保安警備	空港保安	プール監視
長期契約 (1年以上)	自社	1211件 (△153)	77件 (19)	41件 (28)	50件 (△8)	6件 (△5)
	委託	758件 (△104)	70件 (△1916)	8件 (8)	0件 (-)	2件 (2)
短期契約 (1年未満)	自社	3件 (△29)	0件 (△1)	0件 (-)	1件 (1)	0件 (△8)
	委託	3件 (△27)	0件 (△215)	280件 (280)	0件 (-)	0件 (△1)

Q4 貴社の1号警備において、業務内容毎の警備員数を記入してください。

※令和6年3月末の在職者を対象とし、複数兼任している場合は主に実施している業務で回答。

	常駐	巡回	保安警備	空港保安	プール監視
自社警備員数	7,640名 (△544)	165名 (84)	21名 (△111)	261名 (103)	93名 (△114)



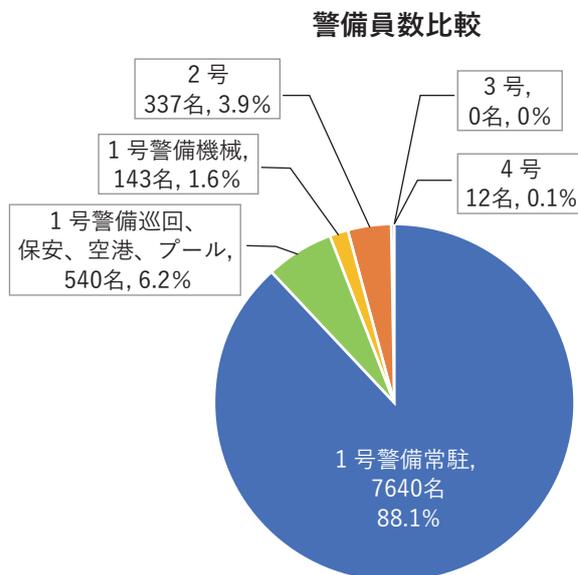
### 《1号警備（施設）に関する分析》

Q2の請負形態は、全てを自社で実施している企業と一部を他社で実施している企業を合わせると118社（88.1%）であり、大多数の企業が自社で警備員を雇い警備業務を実施している。

Q3の請負件数では、長期の常駐警備が1,211件で、自社で実施している請負業務内容の87.2%を占めている。

また、業務内容ごとの警備員数は、常駐警備が7,640名で1号警備（施設業務）の93.4%、全体の警備員数の88.1%を占めている。

雇用している警備員の大多数が1号警備（施設業務）の常駐警備員であり、ビルメンテナンス業界特有の結果となっている。

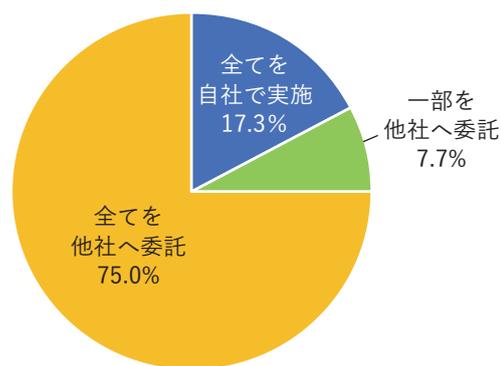


## 【1号警備（機械）】

Q5 貴社の1号警備において、機械警備の該当する請負形態に○印を記入してください。

	回答数
全てを自社で実施	9社 (1)
一部を他社へ委託	4社 (-)
全てを他社へ委託	39社 (4)

※回答数 52社



Q6 貴社の1号警備において、機械警備の実施件数を記入してください。

		機械警備
長期契約	自社	4,447件 (3,654)
	委託	6,166件 (△1,570)
短期契約	自社	0件 (-)
	委託	2件 (△28)

※今回は特定企業1社による大口契約（約4,000件以上）の回答があった為、大幅に増加。

Q7 貴社の1号警備において、機械警備の警備員数を記入してください。

※令和6年3月末の在職者を対象とし、基地局の監視員も含めた人数で回答。

	機械警備
自社警備員数	143名 (4)



### 《1号警備（機械）に関する分析》

Q5の請負形態は、全てを自社で実施している企業と一部を他社で実施している企業を合わせると13社（25%）で、全てを他社で実施している企業が39社（75%）であり、施設業務とは逆の形態となっている。

Q6の実施件数では、機械警備業務の特性から、殆どが長期契約となっている。

また、自社での実施件数4,447件を、Q7の結果である143名で除してみると、警備員1名あたりの受け持ち件数は31.1件となる。

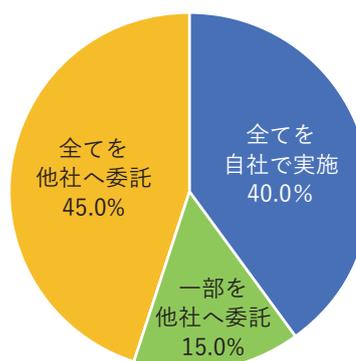
なお、大口契約を除いた場合は、警備員1名あたりの受け持ち件数は2.3件となった。

## 【2号警備】

Q8 貴社の2号警備において、該当する請負形態に○印を記入してください。

	回答数
全てを自社で実施	16社 (-)
一部を他社へ委託	6社 (△1)
全てを他社へ委託	18社 (7)

※回答数 40社



Q9 貴社の2号警備において、業務内容及び請負形態別の実施件数を記入してください。

※令和5年4月～令和6年3月間で実施した契約を対象とする。

		交通誘導	雑踏警備
長期契約 (1年以上)	自社	18 (△36)	1 (△5)
	委託	28 (△45)	0 (△2)
短期契約 (1年未満)	自社	17 (△73)	232 (192)
	委託	157 (92)	3 (-)

Q10 貴社の2号警備において、業務内容毎の警備員数を記入してください。

※令和6年3月末の在職者を対象とし、複数兼任している場合は主に実施している業務で回答。

	交通誘導	雑踏警備
自社警備員数	254名 (△201)	83名 (△318)



### 《2号警備に関する分析》

Q8の請負形態は、全てを自社で実施している企業と一部を他社で実施している企業を合わせると22社（55%）で、全てを他社で実施している企業が18社（45%）となっている。

Q9の実施件数では長期契約の殆どが交通誘導46件（97.9%）で、短期契約は雑踏警備が232件（56.7%）であり、前回から大幅に増加している。これはコロナ禍が明けたことによる影響と推察する。

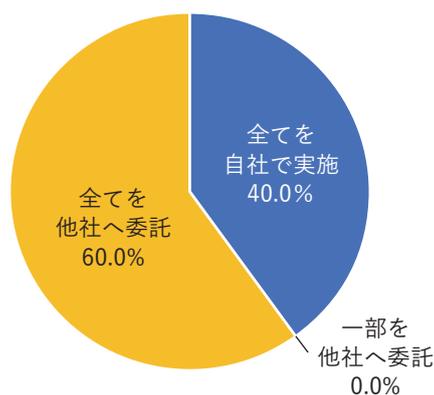
また、警備員数は交通誘導と雑踏警備を合わせて337名であり、警備員数全体に占める割合は少なく、3.9%となる。

### 【3号警備】

Q11 貴社の3号警備において、該当する請負形態に○印を記入してください。

	回答数
全てを自社で実施	2社 (-)
一部を他社へ委託	0社 (△1)
全てを他社へ委託	3社 (△2)

※回答数 5社



Q12 貴社の3号警備において、業務内容及び請負形態別の実施件数を記入してください。

		現金運搬 貴重品運搬	核燃料運搬 一般危険物等運搬
長期契約 (1年以上)	自社	0 (△2)	0 (-)
	委託	1 (△5)	0 (-)
短期契約 (1年未満)	自社	0 (-)	0 (-)
	委託	0 (-)	0 (-)

Q13 貴社の3号警備において、業務内容毎の警備員数を記入してください。

※令和6年3月末の在職者を対象とし、複数兼任している場合は主に実施している業務で回答。

	現金運搬 貴重品運搬	核燃料運搬 一般危険物等運搬
自社警備員数	0名 (△8)	0名 (-)



#### 《3号警備に関する分析》

Q11から3号警備を請負う企業はあるが、Q12では令和5年度は委託契約の1件だけであり、自社による請負契約がなく、3号警備を実施した警備員もいなかった。

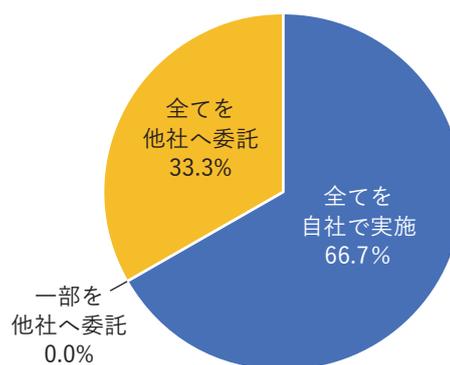
Q1で回答された3号警備を実施している12社は、主に1号警備もしくは2号警備を行いながら、3号警備を請負う態勢を保持していることが窺える。

## 【4号警備】

Q14 貴社の4号警備において、該当する請負形態に○印を記入してください。

	回答数
全てを自社で実施	2社 (△2)
一部を他社へ委託	0社 (-)
全てを他社へ委託	1社 (△1)

※回答数 3社



Q15 貴社の4号警備において、業務内容及び請負形態別の実施件数を記入してください。

		身辺警備	緊急通報サービス
長期契約 (1年以上)	自社	0 (△2)	0 (-)
	委託	0 (-)	0 (-)
短期契約 (1年未満)	自社	0 (△1)	0 (-)
	委託	0 (-)	0 (-)

Q16 貴社の4号警備において、業務内容毎の警備員数を記入してください。

※令和6年3月末の在職者を対象とし、複数兼任している場合は主に実施している業務で回答。

	身辺警備	緊急通報サービス
自社警備員数	12名 (△4)	0名 (-)



### 《4号警備に関する分析》

Q14から4号警備を請負う形態の企業はあるが、Q15では令和5年度は請負契約がなく、4号警備を実施していない。一方で主に身辺警備の要員として雇用した警備員(12名)が存在している。

Q1で回答された4号警備を実施している10社は、主に1号警備もしくは2号警備を行いながら、4号警備を請負う態勢を保持していることが窺える。

一方で、4号警備で雇用した警備員を1号警備や2号警備に区分変更して運用しなければならなくなった企業が、僅かではあるが存在した。

## 2-3 警備員の雇用及び退職

《対象期間》

令和5年4月～令和6年3月間で実施した契約

Q17 貴社の警備員において、採用種別毎の採用者数を記入してください。

新卒採用	中途採用	合計
92名(△2)	1,628名(297)	1,720名(295)

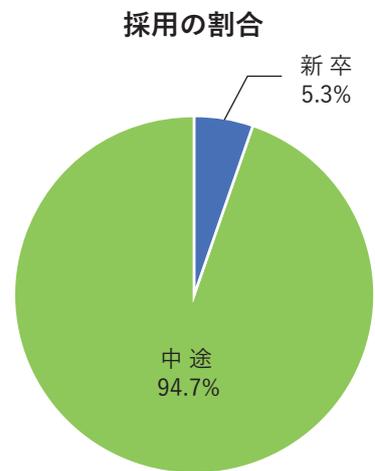


### 《種別毎の採用状況に関する分析》

新卒採用は中途採用の5.3%に過ぎず、中途採用が主流を占めている。

コロナウイルス感染症の影響があったと思われる前回の調査結果から総採用者数が295名増加しているが、少子高齢化による人手不足の影響で今後採用者数の減少や採用の長期化が懸念される。

人手不足の影響から様々な業種で求人があるため、採用者を増やすには、警備業務について「知ってもらう・興味を持ってもらう」必要がある。そのためには、求人方法等の見直しや給与・手当等の改善も必要と思われる。



Q18 貴社の警備員において、雇用形態別の採用者数を記入してください。

	正社員		非正社員	
	男性	女性	男性	女性
日本国籍	865名(-)	82名(-)	1453名(-)	125名(-)
外国籍	1名(-)	1名(-)	8名(-)	23名(-)

Q19 貴社の警備員採用において、募集開始時から採用までの期間を記入してください。

1ヶ月未満	1～3ヶ月	3ヶ月以上	採用出来なかった
635名(△82)	520名(131)	210名(8)	66名(-)



### 《雇用形態別採用状況及び採用期間に関する分析》

Q18から男女合わせた採用者数（外国籍を含む）は、正社員が949名、非正社員が1,609名で、非正社員が多数を占めている。

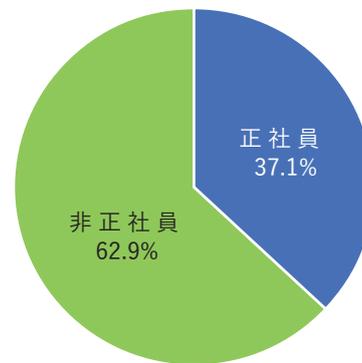
非正社員では、外国籍の女性採用数が多い。

施設警備では女子トイレの巡回等、女性警備員が必要不可欠であり契約先も女性警備員を求めているが、人手不足の影響で男性以上に日本国籍の女性の採用は厳しくなっている。そのため、多少言語等に不安があったとしても外国籍の女性を採用し、女性警備員の確保に努めていると推測される。

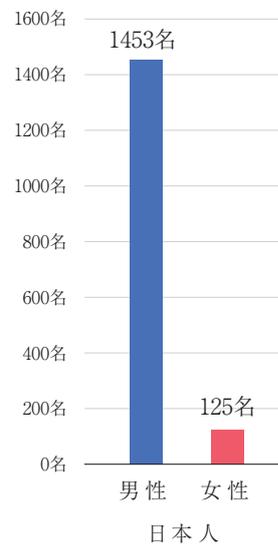
Q19から採用が確定するまでの期間（採用出来なかったを含む）は、1ヶ月未満が44.4%で、1ヶ月以上を要した場合が55.6%もあり、前回の調査時（1ヶ月未満54.2%、1ヶ月以上45.8%）よりも採用が長期化している。

少子高齢化による人手不足の影響で採用までに長期間を要していると推測される。

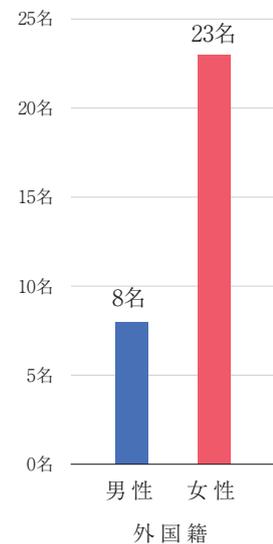
雇用形態の割合



日本国籍  
(非正社員)



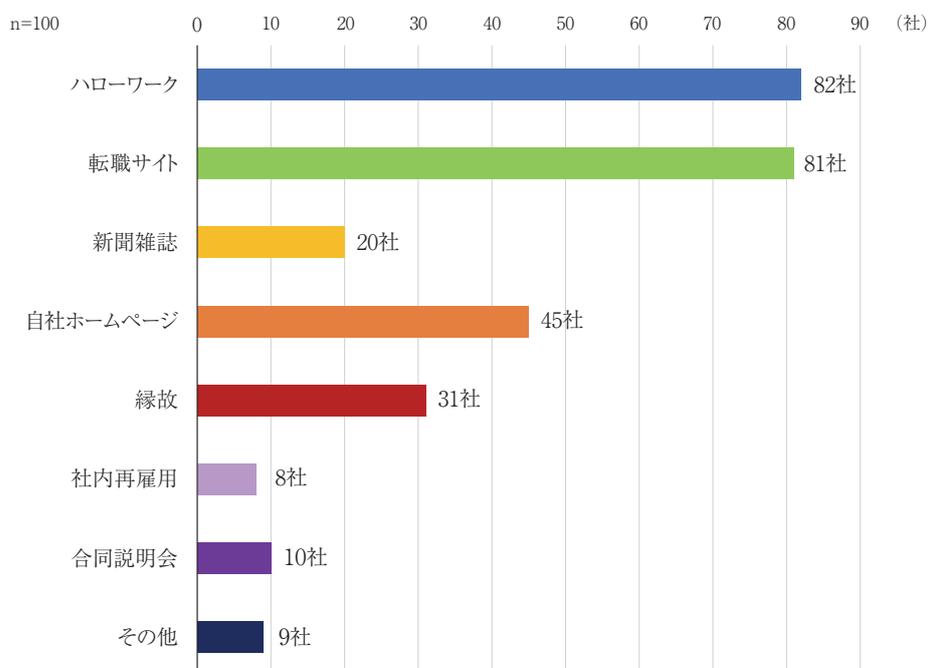
外国籍  
(非正社員)



Q20 貴社の警備員において、新規採用に活用した媒体の該当に○印を記入してください。

ハローワーク	転職サイト	新聞雑誌	自社ホームページ
82社 (△2)	81社 (17)	20社 (△8)	45社 (-)
縁故	社内再雇用	合同説明会	その他
31社 (6)	8社 (△14)	10社 (△5)	9社 (△16)

※回答数 100社



Q20-1 『Q20』で「その他」と回答された方のみ、具体的に記入してください。

《その他求人利用している媒体》

- ・現場居抜き採用
- ・チラシによる募集広告



### 《求人媒体に関する分析》

新規採用に活用した媒体の上位は、右図のとおり、前回の調査結果と変わりはないが、転職サイトの活用が17社も増加し、新聞雑誌の活用は8社減る結果となった。

スマートフォンの普及により、手軽に仕事を探すことができる転職サイトの利用者が増えていることから、インターネット求人への切替えが進んでいると推測される。

また、募集してもなかなか応募が無いことから、複数の媒体を利用する企業が増えていることが伺える。

### 求人媒体 利用ランキング

- 1位 ハローワーク(82社)
- 2位 転職サイト(81社)
- 3位 自社HP(45社)

Q21 貴社の警備員において、現在の雇用形態別の人数を記入してください。

※各雇用形態の定義は、以下《定義一覧表》のとおりとする。

《定義一覧表》

	給与形態	雇用形態	社会保険
嘱託社員	月給制	有期又は無期 (有期から無期へ 変換した者)	加入
契約社員	時給制		
臨時社員			未加入

総数結果

	正社員	嘱託社員	契約社員	臨時社員
男性	3,624名 (△564)	822名 (540)	2,656名 (1326)	843名 (830)
女性	298名 (△1847)	10名 (△90)	81名 (△1505)	160名 (△344)



《雇用人数に関する分析》

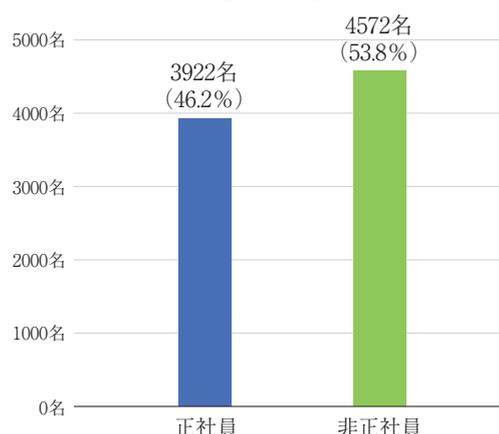
警備員の雇用形態別人数（男女合計）は正社員が3,922名、非正社員（嘱託・契約・パート）が4,572名で、警備員総数に占める正社員の割合は46.2%で前回の調査結果（62.4%）から大幅に減少している。

正社員の転職等による離職が原因と推測されるが、コロナウイルス感染症による業績の悪化等で、給与の高い正社員の雇用数を見直したことも考えられる。

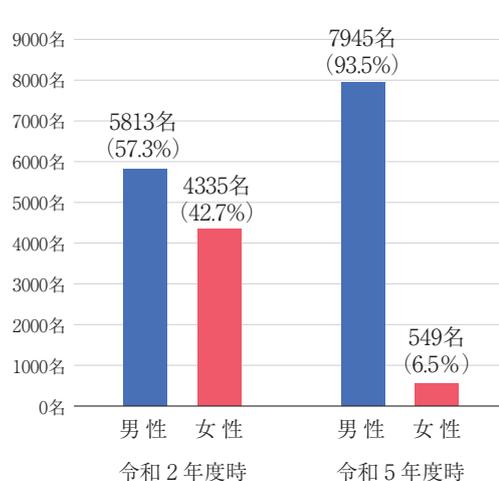
警備員の正社員比率を見ると男性が92.4%に対し、女性は7.6%と男性が大半を占めている。

警備員の男女別の人員比率を見ると男性が93.5%に対し、女性は6.5%で、前回の調査結果（男性57.3%、女性42.7%）から女性の雇用数が大幅に減少している。

雇用形態別 比較表



前回と今回の男女雇用人口比較



Q22 貴社の警備員において、雇用形態別の勤続年数を記入してください。

		1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10年以上
正社員	男性	385名 (△58)	528名 (△325)	639名 (△53)	968名 (△195)	1,482名 (388)
	女性	42名 (△18)	83名 (16)	81名 (24)	55名 (△2)	60名 (25)
非正社員	男性	620名 (33)	711名 (△216)	541名 (△530)	831名 (△238)	1,079名 (192)
	女性	72名 (4)	87名 (△70)	52名 (△201)	30名 (△40)	31名 (4)

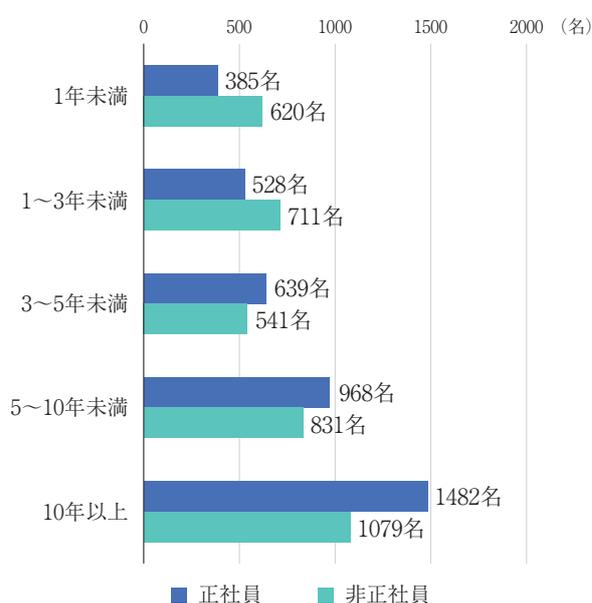


### 《勤続年数に関する分析》

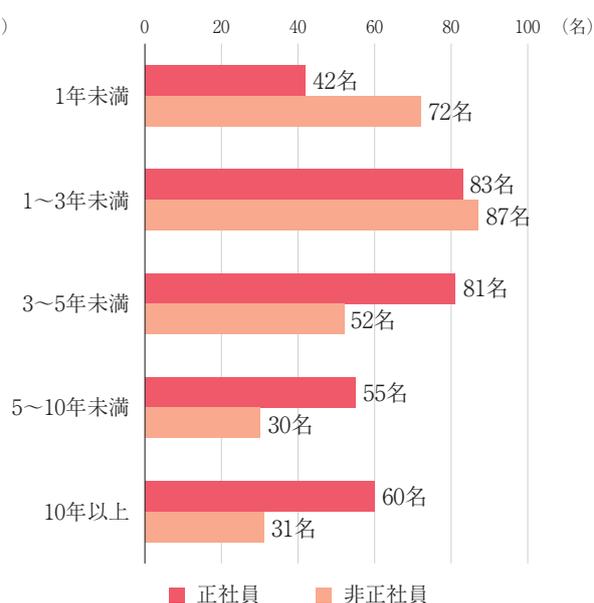
正社員と非正社員では勤続年数10年以上の総数は増加しているが、勤続年数10年未満の総数は減少している。勤続年数10年以上の離職率の低さが見て取れるが、逆に勤務年数5年未満の離職者は多いことが分かる。

正社員の勤続年数5年以上の割合は、男性が61.2%、女性は35.8%で、非正社員の勤続年数5年以上の割合は、男性が50.5%、女性は22.4%である。

雇用別勤続年数比較（男性）



雇用別勤続年数比較（女性）



この結果により、女性は勤続年数が増えるにつれて人数が減少する傾向があり、以下の理由が考えられる。（一部抜粋）

- ・ 出産（結婚）及び育児
  - ・ 一時的な生活費の減少（学費など）
  - ・ 介護
- など

Q23 貴社の警備員において、雇用形態別の年齢別人数を記入してください。

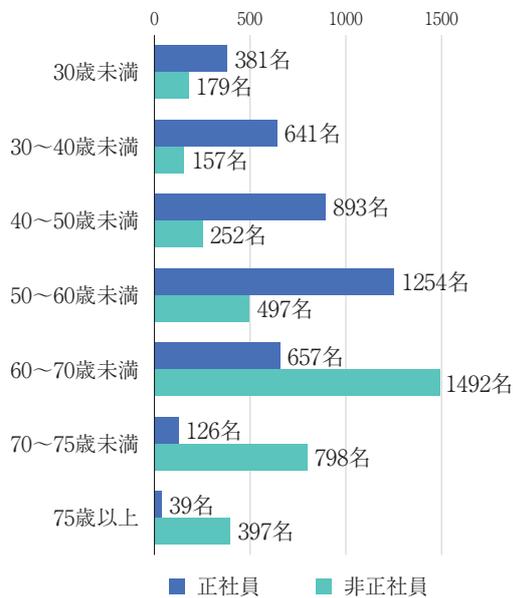
		30歳未満	30～40歳未満	40～50歳未満	50～60歳未満	60～70歳未満	70～75歳未満	75歳以上
正社員	男性	381名 (△60)	641名 (△154)	893名 (△240)	1,254名 (△93)	657名 (69)	126名 (-)	39名 (-)
	女性	160名 (43)	37名 (△20)	45名 (11)	53名 (20)	50名 (46)	1名 (-)	0名 (-)
非正社員	男性	179名 (△193)	157名 (△172)	252名 (△134)	497名 (△104)	1,492名 (△710)	798名 (-)	397名 (-)
	女性	51名 (△252)	20名 (△178)	53名 (△4)	74名 (30)	52名 (9)	5名 (-)	1名 (-)



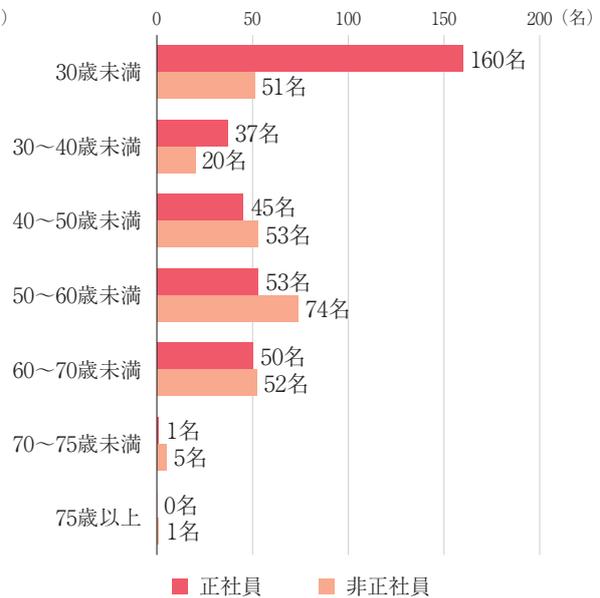
### 《年齢層に関する分析》

正社員の年齢別人数を見ると男性では50～60歳未満、女性では30歳未満が一番多く、非正社員は男性が60～70歳未満、女性が50～60歳未満が一番多い。前回の調査結果と比べると正社員の男性では30～50歳未満が394名減少、非正社員の男性では60～70歳未満が710名も減少している。この結果から離職者が多いのは、男性正社員は30～50歳未満、男性非正社員は60～70歳未満であると思われる。

雇用別年齢比較（男性）



雇用別年齢比較（女性）



非正社員は中途採用が主流のため、少子高齢化もあり60～70歳未満の採用者が多く、退職者も60～70歳未満が多い。高齢で経験のない業務を行うことは負担が大きく離職の原因ともなる。高齢者の離職率を下げるためには、負担の少ない業務につかせる、業務量の少ないシフトに入ってもらいなどの配慮も必要と思われる。

## 【警備員の退職】

Q24 貴社の警備員において、雇用形態及び性別毎の退職者数を記入してください。

	男性	女性
正社員	438名(48)	88名(67)
非正社員	877名(△140)	106名(△223)

Q25 貴社の警備員において、雇用形態別の退職理由判明人数を記入してください。

		自己都合				
		人間関係の 不満	労働環境の 不満	契約の不満 (給与や雇用形態)	体調不良	家庭の事情
正社員	男性	19名 (△9)	19名 (6)	23名 (△2)	44名 (4)	61名 (50)
	女性	3名 (1)	10名 (9)	9名 (8)	2名 (1)	2名 (△1)
非正社員	男性	65名 (14)	82名 (68)	53名 (33)	118名 (22)	164名 (137)
	女性	0名 (△3)	1名 (-)	1名 (1)	2名 (-)	7名 (7)

※前回の調査では別々だった「給与不満」と「雇用形態・昇進評価不満」を、今回は「契約の不満（給与や雇用形態）」として、1つにまとめて集計。

		会社都合			
		定年退職 雇用期間の満了	懲戒	現場の契約解除	その他
正社員	男性	24名 (5)	3名 (1)		74名 (61)
	女性	0名 (-)	0名 (-)		0名 (-)
非正社員	男性	44名 (11)	1名 (△3)	59名 (△34)	27名 (△5)
	女性	0名 (-)	0名 (-)	1名 (△9)	1名 (1)

Q25-1 『Q25』で「その他」と回答された方のみ、具体的に記入してください。

《その他の退職理由》

●正社員

- ・本人死亡
- ・無断欠勤等により理由不明
- ・転職

●非正社員

- ・本人死亡
- ・卒業後の就職
- ・休職の満了
- ・警備業務に対する自信喪失



《退職に関する分析》

非正社員の退職者数は前回の調査結果から363名減少しているが、正社員では退職者数が115名増加している。

非正社員では退職理由の「契約の不満」は5番目なのに対し、正社員では3番目の理由になっている。

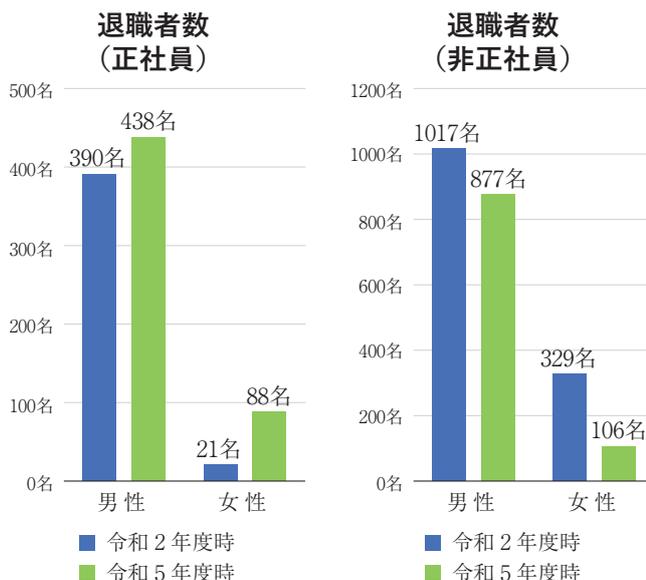
警備業の正社員平均年収は全業種の正社員平均よりも低い。

人手不足の影響で様々な業種で求人があるため、正社員の転職者が増加しているものと推測される。正社員の離職率を下げるためには、給与等の改善が必要である。

正社員及び非正社員はどちらも「家庭の事情」が退職理由の1位になっている。

家庭の事情には介護や育児等が考えられるため、介護休暇や育児休暇の取得しやすい環境作りも必要と推測される。

また、参考までに前回の調査における退職理由も右図に掲載する。



前回の調査の  
退職理由ランキング

	正社員	非正社員
1位	健康不安 (18.7%)	健康不安 (9.9%)
2位	人間関係 (13.7%)	人間関係 (5.5%)
3位	給与 (9.1%)	介護 (2.7%)

Q26 貴社の警備員において、採用時の初任給（月給）を記入してください。

平均値結果

		基本給	諸手当	合計
新卒採用	高卒	187,488円 (10,869)	11,305円 (5,426)	198,861円 (16,363)
	短大/専門卒	200,246円 (17,955)	15,323円 (8,001)	212,707円 (23,094)
	大卒以上	206,544円 (22,009)	16,613円 (4,076)	220,759円 (23,687)
中途採用		197,318円 (11,397)	20,117円 (4,828)	216,504円 (15,294)

Q27 貴社の警備員において、月給の資格手当を記入してください。

資格		月額手当	
		平均値	最大値
検定合格証明書	1 級	4,656円 (313)	22,000円 (-)
	2 級	2,546円 (△480)	11,000円 (-)
警備員指導教育責任者		5,980円 (△5,740)	30,000円 (-)
機械警備業務管理者		4,428円 (△1,078)	14,000円 (-)
自衛消防技術認定証		1,270円 (-) 2,463円 (-)	11,000円 (-)
防災センター要員		754円 (-) 2,012円 (-)	11,000円 (-)

Q28 貴社の警備員において、令和5年10月1ヶ月分の諸手当を含む雇用形態別平均総支給額を記入してください。

	1ヶ月分の総支給額（諸手当含む）		
	最小値	平均値	最大値
正社員	180,000円 (6,000)	259,531円 (12,845)	500,000円 (20,095)
嘱託社員	144,330円 (7,080)	216,546円 (3,614)	350,000円 (13,497)
契約社員	118,613円 (48,613)	196,108円 (△987)	281,000円 (△7,247)

Q29 貴社の警備員において、臨時社員の令和5年10月1ヶ月分の平均時給を記入してください。  
 ※令和5（2023）年10月1日の東京都における最低賃金は時間額1,113円。

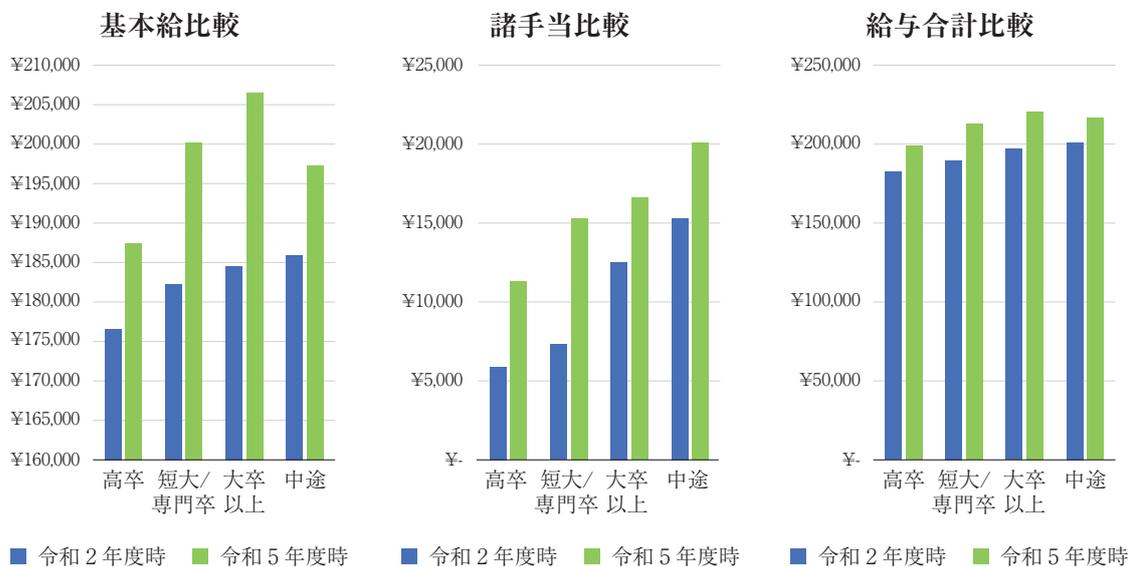
	最小値	平均値	最大値
臨時社員	1,113円 (100)	1,194円 (68)	1,800円 (△433)



### 《給与支給に関する分析》

初任給の合計金額では、新卒・中途採用共に前回の調査結果から15,000円以上増額になっている。  
 少子高齢化による人手不足で、新規採用者を確保するための改善と推測される。

また、資格手当の支給額はやや減額しているものの、1ヶ月分の諸手当を含む平均総支給額は  
 増額傾向にある。こちらも給与不満や転職による離職者を減少させ人手を確保するための改善と  
 推測される。



少子高齢化が一段と進み、慢性的な人手不足が懸念されているため、初任給や総支給額は今後も増大していくものと思われる。

## 2-4 警備員の教育

### 【講習会及び社内研修】

- Q30 貴社の警備員において、警備関係講習の受講者数を記入してください。  
 また、『その他』と回答された方のみ、具体的な教育方法を記入してください。  
 ※令和5年4月～令和6年3月間で実施した教育を対象とする。

		社内教育	東京BM協会	東京都 警備業協会	協議会	その他
新任講習（1号）		1,211名 (△258)	118名 (△18)	24名 (△19)	1名 (1)	12名 (△20)
現任	基本	9,265名 (-)	391名 (-)	364名 (-)	448名 (-)	73名 (-)
	1号		472名 (-)			
	2号	687名 (-)	6名 (-)	9名 (-)	0名 (-)	0名 (-)
合計		11,163名 (△258)	987名 (△18)	397名 (△19)	449名 (1)	85名 (△20)

#### 《その他の教育方法》

- ・他県警備業協会を利用した。
- ・資格取得者につき新任教育を免除した。
- ・全警協のeラーニングを利用した。

- Q30-1 『Q30』で「社内教育」と回答された方のみ、内訳人数を記入してください。また、『その他』と回答された方のみ、具体的な教育方法を記入してください。

対面式	eラーニング	その他
6,851名 (-)	319名 (-)	551名 (-)

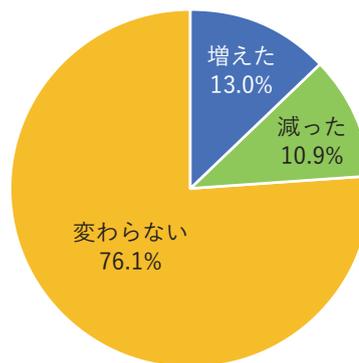
#### 《その他具体的な教育方法》

※回答対象社がいませんでした。

Q30-2 『Q30』で「社内教育」以外を回答された方のみ、貴社の警備員教育において、近年の警備業法の改正やコロナ禍の影響により社内教育（新任、現任）が増えましたか？

	回答数
増えた	6社 (-)
減った	5社 (-)
変わらない	35社 (-)

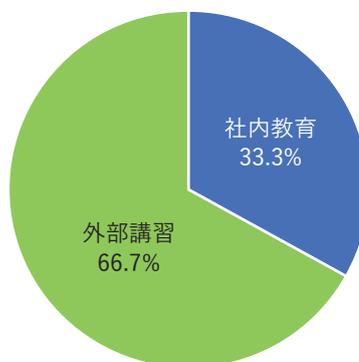
※回答数 46社



Q30-2-1 『Q30-2』で「増えた」と回答された方のみ、今後東京ビルメンテナンス協会の受講生受け入れ人数が増えたとして、社内教育と外部講習のどちらに比重をおきますか？

	回答数
社内教育	2社 (-)
外部講習	4社 (-)

※回答数 6社



### 《社内教育に関する分析》

警備員に対する新任・現任研修は、警備業法に定められた項目について、警備員指導教育責任者等が自社の警備員に対して実施するのが原則であり一般的である。

本調査でも8～9割の警備員は自社で受講しており、1～2割の警備員は当協会等の社外で受講していることが確認された。

当協会での受講は、警備員が少数の中小零細企業において、①研修実施の効率性が図れること、②比較的低コスト（新任6,600円/一人、現任1,650～2,200円/一人）で受講できること、③講師陣（警視庁OB、東京消防庁OB、大手企業のベテラン警備員教育指導責任者）は研修ノウハウが豊富で専門性が高いことなどにより、引き続き一定数の需要はあるものと推認できる。

## 東京マナビル

講習会申込  
書籍販売サイト



新任警備員教育（1号）	6,600円
現任警備員教育（基本）	1,650円
現任警備員教育（1号、2号）	2,200円

※東京BM協会の会員企業で、1名分(税込)の価格

### 利用メリット

1. 人手不足の解消
2. 教育計画のサポート
3. 高品質な教育の提供

## 【資格保有者】

Q31 貴社の警備員において、都内営業所で該当する資格保有者数を記入してください。

### 《検定合格証明者》

	施設	空港保安	雑踏	交通誘導	核燃料運搬	貴重品運搬
1級	392名 (74)	189名 (80)	84名 (△16)	20名 (△16)	0名 (-)	6名 (-)
2級	982名 (△296)	99名 (△1)	298名 (△105)	451名 (△97)	3名 (-)	35名 (△2)

### 《警備員指導教育責任者》

1号	2号	3号	4号
934名(△291)	280名(△167)	110名(△73)	118名(△70)

### 《機械及び防災》

機械警備業務管理者	自衛消防技術認定証	防災センター要員
169名(13)	2,258名(-)	2,406名(-)



### 《資格保有者に関する分析》

以下、資格毎に分析を行う。

警備員にオススメの  
資格は書籍で紹介中！

(現場警備員のためのQ&A)  
東京BM協会 発行



#### ●検定合格証明者

1級の有資格者は全体的に増加傾向にあるが、2級の有資格者は減少との調査結果となった。この要因は定かではないが、本資格は顧客からの有資格者の配置を望む声が高まっており、1級・2級ともに有資格者数が増加することが望まれる。

#### ●警備員指導教育責任者

本調査で回答された企業の98.5%は1号警備（施設警備）を実施しており、1号の保有者が多く見られた。前回調査報告書と比較すると、全ての区分（各号）で保有数が減少しているが、取得には一定に条件（実務経験3年）が必要であり、新規取得が減少し、既保有者の高齢による退職が増加したのではないかと推認される。

#### ●消防関係（自衛消防技術認定書・防災センター要員）

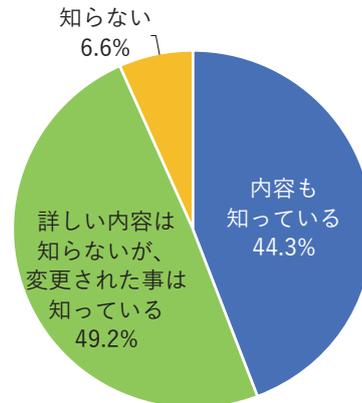
有資格者はいずれも2,000名を超え、回答した95社の1社あたりの人数は、自衛消防技術認定書が16.6名、防災センター要員講習が17.7名と高い保有数であった。これは火災予防条例で資格者の配置が義務化（一定規模以上の対象先）されており、各企業が積極的に自社警備員に対し取得を奨励した結果であると思われる。

## 【eラーニング】

Q32 令和元年夏季に警備業法施行規則が一部改正され、eラーニングによる講義が法定教育として認められたことをご存知ですか？

	回答数
内容も知っている	54社
詳しい内容は知らないが、変更された事は知っている	60社
知らない	8社

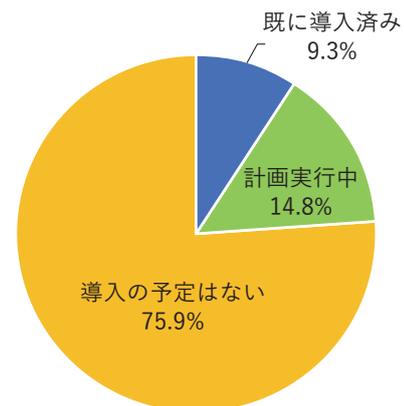
※回答数 122社



Q32-1 『Q32』で「内容も知っている」と回答された方のみ、今後eラーニングの導入を視野に入れていますか？

	回答数
既に導入済み	5社
計画実行中	8社
導入の予定はない	41社

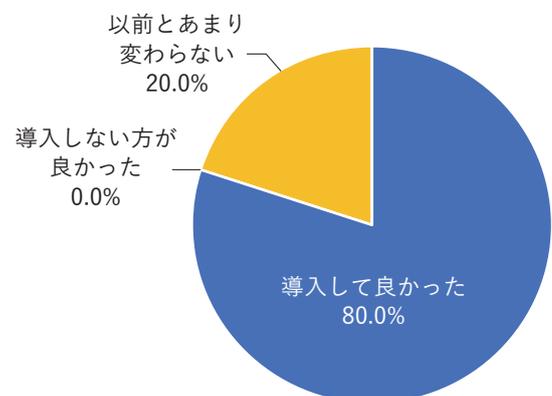
※回答数 54社



Q32-2 『Q32-1』で「既に導入済み」と回答された方のみ、eラーニングを導入してみた結果、一番近い感想を以下選択肢からお選びください。

	回答数
導入して良かった	4社
導入しないほうが良かった	0社
以前とあまり変わらない	1社

※回答数 5社



Q32-3 『Q32-2』で「導入しない方が良かった」と回答された方のみ、そのように感じた具体的な理由をご記入ください。

※回答対象社がいませんでした。

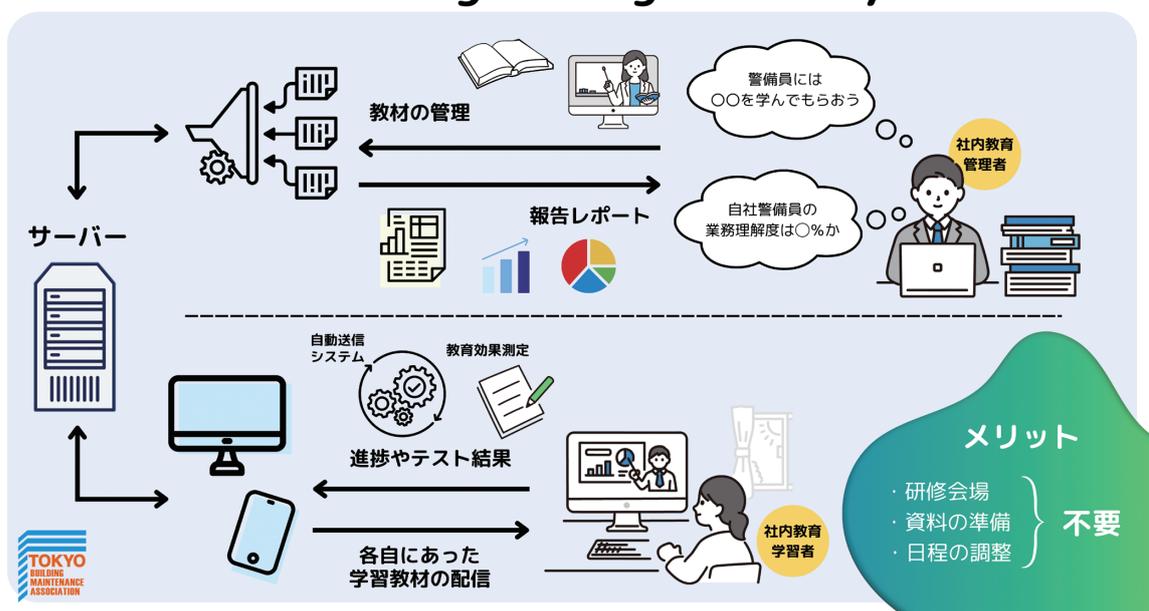


### 《eラーニングの説明と分析》

eラーニング（e-Learning）とは電気通信回線（主にインターネット）を利用した学習形態のことであり、一般的には学習管理システム（LMS：Learning Management System）という。

受講者の管理や教材・講義の配信が可能な情報システムを導入し、受講者がパソコンやスマートフォン等の端末から当該システムへアクセスして学習を行うことをいう。

## LMS：Learning Management System



令和元年8月にeラーニングによる法定教育が認められたことは、ほとんどの企業に周知されていることが確認できたが、本調査での導入実績は54社中5社（今後導入予定は8社）と少数派であった。

導入が進まない背景としては、eラーニングを実施する上で重要であるLMSの導入および運用には人的資源（IT人材・教育人材）とコストを企業側が投入する必要があるが、昨今、人材不足や経営状況の圧迫にさらされている企業（特に中小零細）にとって導入障壁が高い状況であるため、導入する企業が少ないと思われる。

一方、eラーニング導入に積極的な企業においては明確な導入目的（コスト削減・教育の均一化）があり、そのメリットを享受できていると思われるので、導入の満足度は高い結果となっている。

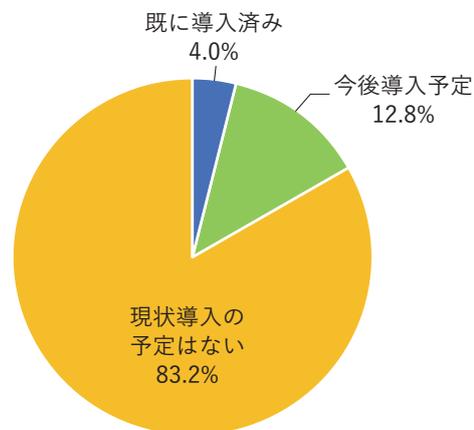
## 2-5 その他

### 【IT技術】

Q33 近年社会需要に対して人材不足が問題となっている警備業界ですが、貴社において今後IT技術を導入する予定はありますか？（複数回答可）

	回答数
既に導入済み	5社
今後導入予定	16社
現状導入の予定はない	104社

※回答数 125社



#### 《IT技術の導入に関する分析》

警備業におけるIT技術の導入例としては次のことが想定される。

##### ①ロボットやAI監視カメラの導入

人による巡回・監視 → 警備ロボットによる巡回・カメラによる自動監視

##### ②コミュニケーションツールの導入

口頭・電話 → チャット・ビデオ通話・画像の共有

##### ③記録の電子化

手書き → PCでの作成・受付機の導入

今回のアンケートでは、各社で認識のズレがあったと思われ、IT技術導入実績は、125社中5社（今後導入予定は16社）と極めて少ない結果であった。

「コミュニケーションツールの導入」や「記録の電子化」は業務の効率化を進めるために有効な手段であり、実際には多くの企業で導入が進んでいると考えられる。

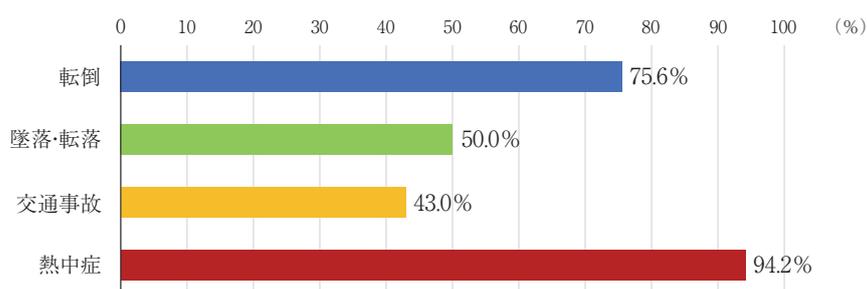
「ロボットやAI監視カメラの導入」は人材不足解消の切り札になると期待されるが、初期投資の負担や専門技術者の確保等が障壁となり、導入する企業は少ないと思われる。

## 【労働環境】

Q34 以下4つは近年の警備業界で最も多いとされる労働災害ですが、貴社において各労働災害の対策は整備されていますか？（複数回答可）

	回答数
転倒	65社
墜落・転落	43社
交通事故	37社
熱中症	81社

※回答数 86社



Q34-1 『Q34』でいずれかに「対策済」と回答された方のみ、具体的な対策をそれぞれご記入ください。

### 《各労働災害対策》

#### ●全体に共通

- ・安全衛生委員会や品質向上委員会を設置し、回覧や社内周知を実施（ポスター掲示、動画の作成及び公開、労災事故関連のリーフレットの作成及び配布など）
- ・労災発生時は報告書や事例（発生状況・発生原因など）を速報で現場に示達し、再発防止教育を実施
- ・各事故に対して原因究明を行い、原因に応じた対策を個別に講じる
- ・月1回以上、エリアマネージャーやグループリーダーを中心とした安全衛生会議を現場ごとに実施。委託協力企業を含めて意見や要望を聴取した上で議論及び決定を行う
- ・安全推進項目を毎月決める
- ・安全衛生委員会による定期研修会の実施や指示書の配布
- ・年1～2回以上の安全衛生大会の開催
- ・定期的な安全衛生巡回を実施
- ・現場でヒヤリハット体験やKYTを行い、リスクアセスメント作成を徹底
- ・注意点などをまとめた事前の資料配布
- ・事務所巡回時や警備員指導時に注意喚起及び安全防止教育やトレーニングを実施
- ・現場で問題点等がないか小まめなコミュニケーションを行う
- ・VR装置による事故体感訓練の実施
- ・通勤ヒヤリハットマップを全社員に作成させた
- ・毎日の朝礼時に注意喚起及び事故事例の原因や対策を指導
- ・OJTによる指導

●転倒

- ・段差の改善（スロープや手すりの設置など）
- ・安全パトロールを行い、オーナーに対する段差改善の要望実施
- ・各現場の段差や階段の有無を調査し、周知した
- ・靴のチェックを行い、動きやすいスニーカータイプなどの安全靴を貸与
- ・5S点検表を毎月提出させ、職場の整理整頓を行い、改善を図っている。
- ・危険箇所（段差など）にカラーコーンの設置やラミネート加工の注意喚起を設置
- ・荒天時における滑りやすい巡回箇所は回避するようにした
- ・始業前の準備運動を徹底
- ・意識の強化及び確認の徹底を指導
- ・「ころばNICEかながわ体操」の推進

●墜落・転落

- ・滑りやすい場所に滑り止めやトラテープを設置
- ・脚立作業が発生する現場に、ヘルメット着用を指導
- ・脚立使用時は必ず2名で対応するように指導
- ・フルハーネス型墜落制止用器具の特別教育を受講

●交通事故

- ・社内でKYTを実施
- ・自転車利用に伴う賠償責任保険に加入
- ・安全運転講習会への参加促進
- ・社有車使用時のアルコールチェック
- ・報告システムの確立
- ・自転車用ヘルメットの配布
- ・車両やバイク、自転車などの通勤を禁止
- ・車両/自動車安全運動の啓蒙活動

●熱中症

- ・小まめな水分補給と休憩の周知
- ・ウォーターサーバーやWBGT指数計の設置
- ・エアコンやサーキュレーターの利用
- ・夏季期間はドリンク代として給与に約1,000円程度上乗せ
- ・顧客からの同意を得て、休憩時間の間隔や回数、時間などを見直して体調を整える時間を確保
- ・毎年6～9月期間を目安に、以下対策用品の管理を行い、支給及び常備を周知

《対策グッズ》

- |                    |                |
|--------------------|----------------|
| ・飲料                | ・保冷ベスト、空調服     |
| ・塩飴                | ・ネックガード、アームガード |
| ・塩ゼリー              | ・クールネック        |
| ・経口補水液（スポーツドリンクなど） | ・汗拭きシート        |
| ・保冷剤               |                |

- ・立哨時もペットボトルを持ち歩き、小まめな水分補給を行うように呼びかけた
- ・現タイプに加えて制服の様式変更を実施（キャップ型制帽やポロシャツ型の制服、薄手の生地など）
- ・気温33℃以上の際は屋外立哨を中止し、屋内立哨に切り替える
- ・炎天下時の駐車場担当警備員に対して、体調変化を早期に発見するための相互チェックの励行を指導



#### 《労働災害に関する分析》

昨年度及び今年度も夏季における高温による異常気象の影響で、熱中症対策を実施している企業が最も多く、警備員の高齢化に起因すると思われる転倒対策が2番目に多い結果であった。

それぞれの労働災害対策として、各社さまざまな具体策を実施していることが垣間見え、いずれも的を射た対策と思われる。

会員企業各社は、これらの対策を実情に合わせて取り入れることにより、労働災害の撲滅に繋がるとと思われる。

## 【全般】

Q35 警備業務に関する事で、貴社における今後の課題などございましたら、具体的にご記入ください。(特になければ無記入可)

※他団体事業に関することを含め、質問内容の趣旨とは異なる回答は省かせていただきます。

### 《各社の課題》

#### ●IT

- ・警備ロボットの導入を検討しているが、実績と成果が分からない。
- ・AIカメラの選定方法や品質の担保、導入の有効性及び人員削減に繋がるのかわからない。

#### ●人手不足

- ・人手不足で募集をしても応募がない状況が続いている。配置定数を満たすのが困難。
- ・募集費用がネック
- ・指導者クラスや管理部門スタッフ、若年層の人材がない。

#### ●社内の環境作り

- ・賃金の底上げ
- ・人材育成による資質の高い警備員の育成をしたい(資格者の増強、コンプライアンス充足、消防関連知識及び技能鍛錬など)
- ・新規採用及び離職者を出さない環境作りが課題

#### ●高齢者

- ・定年年齢の上限延長など雇用条件等の継続見直しを検討している。
- ・現場警備員や本部社員の高齢化が問題
- ・ノウハウの継承が困難
- ・労働環境や適材適所の運用
- ・健康の維持管理(体調管理の徹底)
- ・受傷事故防止対策

#### ●社会

- ・警備員を生業として生活出来る社会を目指したい
- ・警備料金の適正な値上げ等における発注先への費用転嫁
- ・委託協力企業の確保及び現場管理と指導方法



### 《自社課題に関する分析》

業界全体として「人手不足」が深刻な問題であり、それに起因して「人材の獲得」「高齢化」を課題として回答している企業が多い傾向にある。

人材の獲得のために、多様な媒体・手段による積極的な採用応募が重要であると考えられるが、警備業界は労働がきついという印象が強く、また給与水準が他業界と比べて低いことから若手を中心に嫌煙される傾向にあり、従業員獲得に苦慮している。

今後の人手不足に対応するため、次のことが重要になると思われる。

#### ①賃金の向上：

各企業の粘り強い契約料金改定交渉の推進（その為関係官庁への働きかけが必要）

#### ②職場環境の向上：

責任者クラスへのハラスメント教育や警備員へのメンタルヘルス教育の強化

#### ③業務の効率化及び省人化：

IT技術導入の推進

今回の警備業務に関する実態調査は、令和2（2020）年度以来であり、約4年振りの実施となりました。

前回と今回の調査において、最も顕著な相違点は社会経済状況の変化です。

前回の調査では、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）によるパンデミック下であっても、業界の性質上、不特定多数と関わらなくてはならない一方、施設の休館及び大型イベントの延期などによる人員調整の実施など、様々な苦境に直面した時期に実施しました。

一方、今回実施した調査は、感染症法の位置付けが5類へ移行（令和5年5月8日から）し、日本の経済活動が徐々に回復及び正常化に向かっていく時期にスポットライトを当て、コロナ禍で衰弱した状況から、会員各社がいかにして課題解決に取り組んだかを伺う調査となりました。

各カテゴリの詳細な結果及び分析については、前頁をご参照いただくとし、本調査を総覧したところ、長年警備業界が重要課題としている”人手不足”が如実に現れたのではないのでしょうか。

業界全体の高齢化が進行するなか、厚生労働省の公表した令和6年8月現在の一般職業紹介状況によれば、有効求人倍率の全国平均が1.23倍であるのに対し、保安職業が6.71倍となりました。

人材採用にかかる期間が長期化し、契約を継続させるために人員を割き、本来業務に影響が出てしまっている会員企業も少なくなく、警備ロボットの導入等を検討はするものの、費用面や具体策の確立に困難を極めているのが実情である印象です。

これらの課題解決には、①適正価格での取引、②人手不足を補う給与水準での採用、③警備ロボットの導入等、顧客先との綿密な折衝、④優秀な人材育成により業務品質を高めて、企業経済の余力を作り、社内環境の整備を整え、変わりゆく社会情勢に応じて常に変化し続けることが今後のビルメンテナンス警備業界には求められています。

また、近年ではWワークという働き方が増加傾向にあるため、求職者が希望する労働条件の提示なども検討する必要があるかもしれません。

業界特有の慣例にとらわれず、重要なモノを継承し、新しいモノを取り入れ、今の社会情勢にマッチした体制を構築していく必要があります。



## 参考・引用文献

---

- 令和5年における警備業の概況（警察庁）  
→ <https://www.npa.go.jp/publications/statistics/safetylife/r5keibigyogaikyou.pdf>
- 一般職業紹介状況（令和6年8月分）について（厚生労働省）  
→ [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_43865.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_43865.html)

公益社団法人東京ビルメンテナンス協会  
警備防災委員会 調査研究小委員会

会 長	佐々木浩二	株式会社ジャレック
担当副会長	野口 博行	株式会社信陽
委 員 長	鈴木 一三	ALSOKファシリティーズ株式会社
小 委 員 長	高橋 茂雄	株式会社富士管理
委 員	池ノ谷行則	ALSOKファシリティーズ株式会社
同	小高 重人	株式会社JR東日本環境アクセス
同	徳永 雄司	オリックス・ファシリティーズ株式会社
同	森 巧	新日本管財株式会社

(委員以下五十音順)

警備業務に関する実態調査報告書

---

初 版：令和6年11月1日  
編 者：公益社団法人 東京ビルメンテナンス協会  
警備防災委員会  
発 行：公益社団法人 東京ビルメンテナンス協会  
〒116-0013  
東京都荒川区西日暮里5-12-5 ビルメンテナンス会館  
TEL 03-3805-7555 Fax 03-3805-7550  
印刷製本：株式会社アイセレクト

---

本書の著作権は（公社）東京ビルメンテナンス協会に帰属します。  
本書の内容を無断で転載、複写、引用することを禁じます。