

女性警備員の雇用と労務管理の課題

田中 智仁¹⁾

1) 仙台大学体育学部

研究資料

女性警備員の雇用と労務管理の課題

田中 智仁¹⁾

1) 仙台大学体育学部

Tanaka Tomohito¹⁾: The employment and labor management status of women security guards : Bulletin of Sendai University, 52 (1) : 13-26, September, 2020.

1) Sendai University Faculty of Sports Science

Abstract: This is the first report of the result of "The study of factors that women security guards cannot make career and continued employment" carried out from 2017 through 2019. The purpose of this report clarifies how managers and administrators of security guard companies recognize problems about the securing of aptitude and staff of the women security guards. I interviewed 30 participants in this project, and present the results of 8 cases in this report. The interview results revealed three problems. The first problem is low wages for security guards. It is thus necessary to raise their wages. In addition, managers and administrators indicate that reduction of working hour duty and introduction of a maternity leave system and flexible working system. The second problem is personnel management in conformity to the female physical condition. Women tend to have higher absent probability than men, and therefore personnel expenses become large. When the value of employing women does not exceed an expense, the employment of women security guards consists in demerit. The third problem is aptitude with the role expectation of women security guards. The women security guards are good at that "careful" and "flexible" correspondence is possible in comparison with men. However, due to the limitation of the law and the contract, women are unable to take full advantage of their features. Indeed, the gender-related role that a woman takes housework and child care has been affirmed, and the gender bias is widely accepted.

KEYWORD security guard business, carrier, gender

キーワード 警備業, キャリア, ジェンダー

I. 緒言

本稿は、研究計画に基づく研究費の基礎研究「女性警備員のキャリア形成と就労阻害要因の研究」(2017年度 - 2019年度)の成果の一部である。

警備業務には、男性警備員では担当することができない保安検査や監視業務があり、女性警備員の活躍が求められている。警備員の職業紹

介を目的とする書籍でも、「特に空港警備などでは、乗客に対するボディチェックをすることもあり、女性警備員の存在は欠かせない」(山中, 2015, p.151)と明記されている。

一方で、警備業界はいわゆる「男性社会」である。図1の通り、警備員の男女比が初めて公表された2000年は、全警備員数に占める女性警備員の割合が7.2%であった^{注1)}。その後、女性警備員の割合は低率で推移し、2011年には5%

まで下落した。2013年から若干の上昇に転じているが、割合を押し上げているのは臨時警備員^{注2)}の女性割合であり、警備業務の軸を担う女性警備員は少ない傾向が続いている^{注3)}。

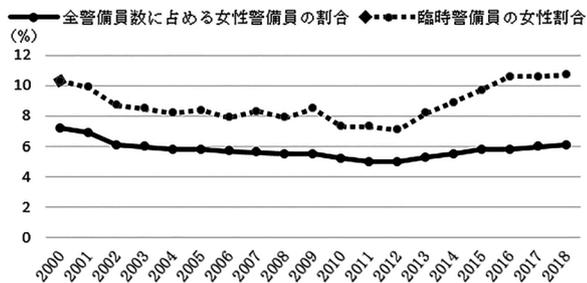


図1 女性警備員の割合の推移^{注4)}

このように、女性警備員の配置が不可欠な警備業務が存在しているにもかかわらず、なぜ女性警備員の割合が低率なのだろうか。また、女性警備員が不足することで警備業務の実施にどのような問題が生じるのだろうか。以上の問題意識から、本研究の着想に至った^{注5)}。

本研究では、上記の問題を明らかにするために、警備業者の女性役員と女性警備員を対象とするインタビュー調査を計画した。その上で、インタビューデータをもとに女性警備員の就労を阻害する要因を主に社会学の観点から考察し、「女性の社会進出」や「安全・安心な社会の実現」に向けた政策的課題の解決に資する知見を導くことを目的としている。

ただし、調査対象者の属性や担当業務が異なり、論点が多岐に亘ることから、複数の論稿に分けて調査結果を考察する。本稿は第1報であり、役員および管理職を対象とした調査結果の研究資料である。

以上の構想から、本稿では警備業者の経営または労務管理を担う者が、女性警備員の適性や人員確保等に関する課題をどのように認識しているのかを明らかにし、第2報へ続く論点を整理することを目的とする。そのため、本稿では調査結果の論点整理に力点を置き、理論的な考察は必要最小限度にとどめる。

II. 先行研究

警備業に着目した先行研究は複数存在する。例えば、警備業の成立過程や業務ごとの特性等を社会的に考察した田中 (2009, 2012)、高度経済成長期以降の産業構造と警備業の市場規模拡大を経済学的に考察した遠藤 (2017)、初期の警備業による労働争議介入と法的規制の経過を考察した岩崎 (2018) 等が主な先行研究に挙げられる。

また、警備員の労働実態を克明に記述したルポルタージュとして、青木 (1955)、手塚 (2011)、柏 (2019) 等がある。警備業界最大手のセコムについては長田 (2012) や片山 (1989) 等が多数刊行されているほか、大手警備業者の黎明期の競争を論評した猪瀬 (2016) もある。

しかし、いずれの文献も女性警備員に言及しておらず、警備業における女性のキャリア形成や就労に関する視点が欠落している。かろうじて田中 (2018) は女性警備員が稀少であることに言及しているが、全警備員数に占める女性割合を示すにとどまり、要因の考察やキャリア形成の方策等には踏み込んでいない。

一方で、女性のキャリア形成および就労については、日本国内外を問わず、主に労働経済学、労働社会学、家族社会学、ジェンダー論等の領域で豊富な先行研究が存在する。本研究課題に近い先行研究では、例えば、広田 (1979)、乙部 (2010)、奥田 (2018)、熊沢 (2000)、濱口 (2015) 等が挙げられる。

また、職業別の女性労働研究も多数存在する。例えば、携帯電話販売員の労働実態を明らかにした田中 (2014)、電話交換手が「女の仕事」になるまでの経緯を研究した石井 (2018) がある。さらに、交通関係の女性労働者については、バスの車掌を論じた村上 (1959) や正木 (1992)、航空機の客室乗務員を論じた山口 (2020) が挙げられる。女性教員のキャリア形成研究では、河野・村松編 (2011)、河野 (2017)、楊 (2018) がある。ほか、スーパーマーケットの女性店員を研究した乙部 (2006) や金 (2017) 等、枚挙に暇がない。

しかし、女性警備員に特化した研究は確認さ

れておらず、本研究の新奇性は高い。以上の先行研究との比較考察は主に第3報で行う予定であり、本稿はそのための布石である。

Ⅲ. 研究方法

既述の通り、本研究ではインタビュー調査（定性調査）を実施した^{注6)}。調査対象者の選定方法は、ラポールに基づくスノーボールサンプリング方式である。具体的には、各都道府県の警備業協会（業界団体）および警備業界紙の紹介を経て調査協力を依頼したものに、本研究の開始以前から筆者と親交があった警備業関係者に直接依頼したものがあ

る。調査対象者数は、役員（取締役）で女性5名および男性1名、管理職（部長、課長、営業所長）で女性3名および男性2名、女性警備員18名、女性保育士1名の合計30名であった。当初の調査計画では女性のみを対象としていたが、男性は人事部または経理部の管理職であり、女性警備員の雇用策や人員募集に係る経費捻出に携わる人物であることから、本研究課題に資する知見を有するため計画を変更して調査対象者に含めた。また、女性保育士は警備業者の企業内保育所に勤務しており、育児中の女性雇用について知見を有するため、保育所見学とあわせて調査対象者に含めた。

これらの調査対象者のうち、本稿では表の通り、女性役員5名、男性役員1名、雇用に関わる管理職男女各1名の合計8名を対象とした調査結果を扱う。

表1 本稿で扱う調査結果の対象者

調査対象者	属性	主な取扱業務
A	女性役員（代表取締役会長）	1号（施設）
B	女性役員（代表取締役社長）	1号（施設）
C	女性役員（代表取締役社長）	1号（施設）・2号（交通）
D	女性役員（代表取締役社長）	2号（交通）
E	女性役員（代表取締役社長）	2号（交通）
F	男性役員（常務取締役）	1号（施設）・2号（雑踏）
G	女性管理職（営業所長）	1号（施設・保安）
H	男性管理職（人事部長）	1号（施設）

調査は2017年7月から2019年12月にかけて筆者単独で実施した。すべて半構造化面接法であ

り、事前に主な質問項目を郵送または電子メールで送り、調査当日の訪問時に質問に対する回答を得ながら関連する話題を展開する形式を採用した。主な質問項目は役員用と警備員用の2種類を用意し、管理職および保育士については2種類の質問項目を併用した。

本稿の調査対象者には、役員用の質問項目4点に従って聞き取りを行った。質問1は「女性警備員の人員確保で苦勞することは何ですか」、質問2は「警備業者もしくは警備契約者は女性警備員にどのような役割を期待していますか」、質問3は「警備員の適性に男女差はありますか」、質問4は「警備業者の女性役員として警備業界に期待すること（もしくは改善すべきこと）はありますか」である。

ただし、半構造化面接法の性質上、事前に想定していなかった見解や挿話を聞き取ることができた。そのため、調査結果には上記の質問と整合しない回答も多数含まれている。

なお、本研究では調査対象者の居住地ならびに所属する警備業者の所在地の地域差（男尊女卑思想や性別役割分業観の有無等）を考慮し、調査対象地を全国規模で想定した^{注7)}。しかし、調査協力を得られたにもかかわらず、調査対象者の勤務または私用による急な予定変更や、天災（台風または豪雨災害）により調査実施を断念した例が5件あった。その結果、調査実施地が関東地方、近畿地方、中部地方、中国地方の4地方にとどまった^{注8)}。

なお、女性役員5名はいずれも創業者ではなく、配偶者（夫）もしくは父が創業した警備業者を継いで役員に就任している。警備業界の女性役員は全国的に人数が少なく、属性等を詳細に記載すると調査対象者を特定される可能性があるため、本稿では調査対象者名をアルファベットで匿名化し、属性を性別と職位に限定した上で、実施している主な業務の区分（1号、2号、3号、4号）と種類（施設、交通等）を記載する^{注9)}。

IV. 結果

1. 女性警備員の人員確保

1) 慢性的な人手不足

警備業務の区分を問わず、警備業界は慢性的な人手不足に陥っている。2010年代はリーマンショック後の景気回復に伴い、全業種平均の給与水準等が改善される傾向がみられた。一方で、警備員の給与水準は他業種と比べて低く、男性も含め特に新卒者の採用に困窮している警備業者が多い（田中2018）。そのため、いずれの調査対象者も女性警備員を雇用する前提として、人手不足の実状と人員確保の難しさを吐露した。

A：警備業界は何度も人手不足に悩まされてきました。私の経験上、好景気になると警備業よりも他の業界の待遇が良くなりますので、警備業に人が集まらなくなる傾向があります。特に新卒などの若者は、もっと条件の良い大企業を狙うようになります。

G：今は景気がいいですから、他の業界に人材が流れてしまって、（筆者注：新卒採用は）なかなか厳しいです。

H：新卒採用にも力を入れましたが、なかなか見向きされなかったです。ハローワークを通じて求人票を各学校（筆者注：商圏内のすべての高等教育機関）へ送りましたが、誰も来ませんでした。

上記はいずれも新卒採用の難しさを嘆いたものだが、AとGは好景気に警備業への人材流入が鈍化する傾向があると認識している。また、Hは求人誌による募集だけでなく商圏内のすべての学校へ求人票を送付したが、応募が皆無であった。このように、性別を問わず、好景気に新卒の警備員を雇用するのは至難の業となっている。

さらに、近年はアルバイト雇用（主に臨時警備員）でも人員確保が困難になっている。

下記のCとEが述べる通り、20年以上前の警備員の給与水準は、学生アルバイトとしては厚遇であり、女性を含め多くの人員を確保することができた。しかし、警備員の給与水準が上昇していないために、近年は応募が急減したとの認識が示されている^{注10}。なお、下記のFが述べるように、当時の学生アルバイトは友人からの誘いに応じて集まる傾向もあった。

C：（筆者注：約20年前は）5人中1人は女性だったんです。若くてお金を稼げるからという理由で、大学生も多かったですが、今は若い人が全然来てくれない。

E：20年以上前であれば他の仕事をするよりも警備のアルバイトをした方が給料が良かった時代がありました。その時代は学生さんが夜勤やって、学生なのに月に20～30万円を稼げました。今はコンビニさんなども時給を上げていますが、警備はそれほど上がっていません。ですから、お金の魅力は無くなっています。

F：今は全支社あわせて500人くらい警備員がいますけど、女性は10人もいないね。昔は学生の女の子が2～3人くらい「友達から誘われて」ってキャッキヤしながらバイトしに来てくれましたけど、今はなかなか集まらない。

また、下記のDは、女性警備員の応募は流行に左右されると認識している。雑誌の影響で男性肉体労働者が持て囃された時期は、女性に特化した募集をしなくても、多くの女性から応募があった。Dの警備業者は工事現場の交通誘導を主に扱っているため、男性肉体労働者と知り合う目的で応募した女性が含まれていた可能性もある^{注11}。

D：土木系の『ガテン』という雑誌が出ていた頃は女性警備員の応募が結構ありました。太陽の下で汗水流して働く男性が

カッコイイという時代で、当社でも女性限定の募集はしませんでした。3分の1くらいが女性だったときもありました。

しかし、雑誌が廃刊になり、肉体労働系の仕事が敬遠される傾向が表われて以降、女性に限らず男性からの応募も減少したという。このように、警備員の応募は景気変動のみならず、流行にも左右される傾向があり、安定的な人員確保が警備業者の共通課題となっている。

2) 女性警備員配置の制約と配慮

女性警備員の雇用および現場配置について、労務管理の実態を最も詳細に述べたのはAである。まず、Aは下記の通り、費用対効果と身体的性差の観点から、女性警備員は男性警備員よりも配慮を要すると述べている。

A：同じ仕事でも女性警備員は男性よりもお金がかかります。1人勤務の場合は男性なら3人いれば現場が回りますが女性は4人くらい必要です。これは女性差別ではなく、生理がある、しかも、個人差があるためです。男女で身体の造りが違うだけ、女性には特別な配慮が必要になります。そこまで考えて、会社は労務管理をしなければいけない。

すなわち、女性警備員は月経による体調不良で欠勤する可能性があるため、24時間3交代制の現場に4名程度の人員を要するということだ。もちろん、男性警備員も体調不良や私用で欠勤する可能性はあるが、女性より欠勤率が低いシフトを組みやすく、余剰人員を最小限度にとどめられることから人件費を安価に抑えられる。

また、Aは下記の通り、有給休暇の取得率も女性の方が男性よりも高く、その分だけ女性を多く採用する必要があると述べている。その上で、女性警備員の付加価値を見出し、費用対効果と付加価値を天秤にかけて採用を決めるのが経営判断になるという。

A：実際に有給休暇を取得するのは圧倒的に女性が多いです。もちろん、有給休暇は権利ですが、休暇取得の比率を考えると、やはり女性を多く採用しないといけなくなります。ですから、明らかに男性警備員の方が安くなります。そこまで費用を出して女性を採用するとなれば、女性警備員の付加価値にどこまで重きを置くかが経営判断になります。つまり、費用対効果と付加価値のバランスで女性の採用を決めるということですね。

ここまで述べられた「費用対効果」は人件費を意味するが、それ以外に仮眠室の増設にかかる設備投資も考慮されている。男性警備員だけの現場であれば仮眠室は1部屋でよいが、女性警備員を配置するためには仮眠室を男女別に分ける必要がある。しかし、契約者が所有する物件をリフォームせざるを得ないことが、女性警備員配置の制約となる。

A：こちらが女性警備員を入れたくても、お客様の側に仮眠室を増設する余裕がなければ、女性を入れることはできない。警備会社がおお客様の現場で「ウチが費用負担しますから仮眠室を増設してください」と言っても、簡単にできることではありません。それに、わざわざ費用負担して他人様の建物をリフォームする警備会社はないですよ。

ただし、Aが想定しているのは、仮眠を含む長時間勤務の1号（施設）業務である。昼間の勤務であれば、仮眠室がない現場でも女性警備員を配置することは可能となる。一方で、下記のCとGは護身上の懸念がある現場には女性警備員を配置しない方針を示している。

C：（筆者注：施設警備は）一人で館内を巡回しますので、何かあったときのことを考えると怖いです。昼間の大勢の人がいる時間帯はいいですが、夜勤はどんな輩

が入ってくるかわかりませんので、やらせません。2号なら近くに作業員さんや警備員が何人もいますので、目が行き届きます。ですから、2号でも遠くの通行止めのポストには入れないように言っています。

G：基本的に女性を危険な現場に行かせることはないですね。基本は普通の保安警備です。保安や常駐であれば周囲に他の隊員がいたり、店員さんもいますので、何か危ないことがあれば声をかけて応援を呼べる体制にしています。

CとGはいずれも、周囲に人の目があり、身の危険を感じた際に応援を呼ぶことを前提として女性警備員を配置している。そうになると、単独で巡回・立哨する現場ないし配置は必然的に男性警備員が担当するようになる。

また、勤務時間中の排泄について、Cは下記の通りに述べている。

C：トイレに関しては男女関係ないですね。男性だって、今は立ちションできる時代ではありませんから、「女性だからトイレが困る」ということはないです。でも、土地勘のない現場に警備員を配置する場合は、どうしても男性警備員になってしまいます。

このように、Cは「トイレに関しては男女関係ない」と述べる一方で、土地勘のない現場はトイレの設置場所が把握できないため、男性警備員を配置する方針を示している。つまり、排泄についても女性には配慮が必要と考えられている。このような配慮により、女性警備員の配置に制約が生じるのである。

3) セクシュアル・ハラスメント

女性警備員の多くは、男性比率が高い環境で警備業務に従事している。そのため、セクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」と略記）の被害を受ける女性警備員が多いの

ではないかと推測される。そこで、本調査ではセクハラ被害の有無についても質問した。いずれの調査対象者も、セクハラ被害は存在するとの認識を示している。下記のEは、女性警備員からセクハラ被害の申し出を受け、他現場へ配置転換することで解決している。

E：同じ現場に来ている職人さんから何度も誘われたケースがあります。「誘われちゃうから、もうこの現場には行きたくない」と言われたので、現場を変えて解決しました。

一方で、セクハラ被害を「流す」ことが重要だと述べる調査対象者もいる。下記のCとDは女性警備員の「感じ方」や「考え方」と述べるが、Dは社会で女性が活躍する上でセクハラ被害を「流せるだけの度量の大きさが必要」との認識を示している。

C：「僕と愛人契約しようよ」と言われた女性警備員はいましたが、「えっ、私なんかでいいの？なんて言って流しました」と言っていました。「セクハラだ」と訴えてもおかしくないと思いますが、それを流せるかどうかは当人の感じ方のかなと思いました。

D：セクハラについても女性の考え方の問題だと思います。言われて気になることはあるでしょうけれども、そこを流せるだけの度量の大きさが必要です。女性がもっと大人にならなきゃ、いくら社会が女性の活躍を推進しても何も変わらないと思います。

なお、本調査で述べられたセクハラ被害は、①現場関係者からのセクハラ、②通行人や来訪者等の第三者からのセクハラ、③同僚の男性警備員からのセクハラの3つがある。上記のCとDは①または②であるが、下記のGは③に該当する。

G：セクハラは多いですよ。空港保安でも男女がペアになって、長時間同じ場所で一緒に仕事しますので、恋愛やら不倫やら、色々あるようです。

Gによれば、すべての警備業務で均等にセクハラ被害が生じるわけではなく、空港保安警備（特に保安検査場）で同僚の警備員から受ける被害が多いという。この点については、第2報の女性警備員を対象とした調査結果で改めて検討したい。

2. 女性警備員に対する役割期待

既述の通り、Aは女性警備員の費用対効果と付加価値を天秤にかけると述べていた。それでは、女性警備員の付加価値とは何か。Aは下記の通り、女性は男性が見過ごしやすいく些細な変化に気づきやすく、その違いを明確に指摘することを「きめ細かい対応」と述べている。この特長は警備業に不可欠だが、男性が多いため活かせていないとの認識を示している。

A：やはり「きめ細かい対応」ができるということですよ。女性は細かい変化にも気づきやすく、その違いをはっきり指摘しますので、男性が見過ごしちゃう些細な変化を見逃さないのが長所です。この長所は警備業に不可欠ですが、現在も男性が多い業界ですので、なかなか活かせていないのが実情です

つまり、Aの認識では「きめ細かい対応」が女性警備員の付加価値であり、それを現場で実践することが女性警備員への役割期待であると言える。一方で、下記のCとEは、工事現場に女性警備員がいると通行人や近隣住民等からのクレームが低減されると述べている。

C：お客様から「女性がいい」というリクエストが結構あります。通行止めで立つにしても、女性だと対応がまったく違いますので、「明日は女性いないの？」なんて言われますので、「すみません、明日

は休みなんです」と事情を説明しながら調整しています。

E：今はマンションなどの大規模修繕が多くなっていて、居住者さんが入居されたまま工事を行う場合に、男性よりは女性の方が工事が円滑に進むので重宝すると思うと知り合いの監督さんから聞いたことはあります。

施工物件の居住者や近隣住民等からのクレームは工事を中断する要因となるため、女性警備員によるクレーム低減効果を期待されるのである。下記のDも、他社が女性警備員のみを配置して集合住宅（団地）の工事に対応した事例を高く評価している。

D：ウチの警備員が住んでいる団地の水道管工事で、警備員が全員女性だったらしいです。住民の方々への声掛けであったり、子どもの登下校時の声掛けを女性がするのはいいですね。全員女性であればアピール効果は全然違うと思います。

また、施設警備の商業施設内巡回では、高齢層の女性警備員にニーズがあるという。下記のHは、契約者から「イメージがやわらかい、親しみがわく」という理由で「お母ちゃん」のような警備員を所望されると述べている。

H：今は中途採用でも「女性大歓迎」をアピールして求人しています。契約者も、おじさんの警備員が巡回しているよりも、おばさんが巡回している方がイメージがやわらかいとか、親しみがわくということで、女性を求めていますよ。

筆者：お母ちゃん的なイメージの警備員？

H：そう、お母ちゃん。実際にそういうニーズがあるわけです。

このようなイメージ戦略において、女性警備員には「母」を連想させる役割が期待されている。そして、Aは性別役割分業^{注12)}で女性の「き

め細かい対応」が培われたと述べる。

A：性別役割分業で求められる能力は、男性よりも女性の方が高いと思います。家族の健康管理をして、仕事や学校で活躍できるように細かい部分に気を配っていなければ家庭は維持できません。女性のきめ細やかな対応は、性別役割分業によって培われたものです。現在、政府が謳っている「女性の社会進出」は、「家庭の外に出て活躍しなさい」という趣旨ですが、そうなると家庭で培ってきたスキルが軽視されてしまいます。

Aは性別役割分業を肯定し、家庭を維持する能力を警備業務に活かすことの重要性を強調する。その上で、政府が主導する「女性の社会進出」で家庭を維持する能力が軽視されているために、女性が活躍できないとの認識を示している。

3. 女性警備員の適性

1) 男性警備員との差異

前節で述べた女性警備員の特長は、下記のBが述べるように、女性警備員が警備隊の陣頭指揮を執り、従来のやり方を一新する場合にも発揮される。

B：実際に1カ月やってみると、前のやり方よりも良かったと言ってくれます。ただし、隊長が頑固だと進みません。この点は、女性の方が柔軟にやり方を変えられます。

一方で、「柔軟にやり方を変えられる」という特長は、下記のAが指摘する通り、警備業法および警備契約との不整合に直面する可能性がある。

A：女性は「私はこう思う、だからこうしたい」という意思をはっきり持つ人が多いと感じています。しかし、提案したいことがあっても、警備業法に即していな

かったり、契約内容とズレてしまうようだと実行できません。つまり、今考えたことをすぐに実行できる仕事ではないのです。警備業は女性にとって魅力的な仕事ではないのでしょう。

このように、女性は男性よりも柔軟に物事を考え、改善を提案する能力も長けているが、警備業法および警備契約に即した提案でなければ実行できない。そのため、女性の特長を活かせないことで、警備業の魅力が損なわれているとの認識を示している。

2) 妊娠中の警備業務従事

若年層の女性警備員の就労を考える上で重要なのは、妊娠中および育児期の処遇である。妊娠中の警備業務従事について、下記の通りGとAは困難であるとの認識を示している。

G：警備員は基本的に立ち仕事ですし、暴漢に襲われるかもしれない。それで流産したり、母胎に影響があったらと考えると現場に出すのは無理です。会社として責任が取れないのも大きいですが、契約先も嫌がりますし業務にも支障が出ます。それに、ご家族が反対して家庭生活に悪影響が出るとマズイので、家庭のことにも気を配りました。

A：お腹が大きいからダメということではなくて、母親にはお腹にいる赤ちゃんの安全を守るという責任がありますから難しいのです。例えば交通誘導なら、通行している歩行者や車両の安全を守ると同時に、自分のお腹にいる赤ちゃんも同時に守らなければならない。つまり、二重の重荷を負っているわけです。

Gは流産等の危険性だけでなく、会社の責任、契約先の反応、業務への支障、家庭への悪影響を総合的に考慮している。また、Aは警備員としての業務上の安全確保に加え、母として胎児の安全確保を並行することを「二

重の重荷」と考え、同時並行の難しさを指摘する。

その上でAは、経費の問題で交代要員を出せないことにも言及している。

A：その重荷を負っているために8時間も立てない、2時間おきに交代が必要となったら、交代要員の問題が出てきます。そのために何回も交代要員が出動することはできませんよ。人員が確保できたとしても経費の問題があります。企業はそれを考えるんです。

一方で、下記のCは「私も妊娠中に普通に現場に出ました」と述べた上で、妊娠中であっても本人と協議して警備業者側が柔軟に対応すれば就労継続は可能だと述べる。

C：これから出産費用もかかるのに「妊娠したから」という理由で辞めさせたら、その人の今後の生活はどうなっちゃうのよ、と思います。ですから、協議した内容を書面に残して、仕事を続けられる方向で検討します。もちろん現場や仕事内容は選びますよ。そうやって柔軟に対応できることを発信しなければいけない。実際に出産の3ヶ月前まで仕事した警備員もいます。本人も「私、妊娠してます」と周囲に言っていました。特別な配慮なしに仕事を続けていましたね。もちろん配慮が必要なら配慮します。

Cの場合、総合的な考慮や二重の重荷よりも、出産費用等の経済的事情を重要視している。つまり、妊娠中の就労を認めるか否かは、経営者の方針によって対応が異なると言える。

3) 育児期の就労

妊娠中の就労よりも困難性が高まるのは、育児期の就労である。下記のBは、事務員であれば代役が可能であるのに対して、警備員はポスト単位（配置ごとの役割があり代役が不可能）であるために欠員補充が困難であり、

女性雇用を躊躇する心情を述べている。

B：いろいろなことがあって月平均で2~3回は休みます。繁忙期でも子ども優先で休みますので、経営者の本音として子育て中の女性の雇用は難しいなという思いがあります。事務員は代役が可能ですが、警備員はポスト単位ですから、簡単に埋められない。

下記のDもポスト単位のフルタイム配置を前提としているため、パートタイムは無理だが、休職と復職で調整すれば問題ないと述べる。しかし、保育園入園や家庭内の育児分担ができず復職の予定が定まらなると、就労継続が困難になるとの認識を示している。

D：2号業務の現場に出るにはパートタイムは無理ですし、休職すれば問題ないです。結果的には育休と変わりません。むしろ重要なのは予定通りに復職できるかどうかです。子どもを預けるところがないとか、家族が育児をバックアップできる状態になれば、復職できる保証はないわけですから。経営者側としても、予定通りに復職できない場合に、いつまで待てばよいのかわからなくなりますので、そこが問題です。

また、企業内保育所を設けているFは、警備員が現場と自宅の直行直帰であるがゆえに、当初の理想に反して保育所の活用が進まないことを嘆いている。Gは警備業界に産休・育休制度が整っておらず、女性が長期就労できる環境がないと指摘した上で、下記の通り3歳児未満の保育料金が高額になるため、容易に子どもを預けられないという認識を示している。

F：理想では、女性の警備員が増えて子どもを会社に預けて現場へ働きに行けるというイメージでしたけど、直行直帰だからね。利用者はほとんどいない。

G：育休になると乳飲み子から3歳くらいになるまでは手が離せません。もし保育所に預けられたとしても、3歳児未満は料金が高いので、なかなか預けられません。

一方で、下記のCとEは、従来のフルタイム制を改めてパートタイム制を導入しなければ、人手不足の解消も実現できないと考えている。

C：これまで警備業務は1日8時間のフルタイムで考えてきましたが、「午前中だけ働きたい」という人も少なからずいますので、そういう人が警備業界に入ってくれるようでないと、人手不足も解消できないのではないかと思います。

E：女性もフルタイムではなくて「午前中だけ」や「午後だけ」で仕事ができるようになれば幅広く人が集まるのかなと思います。2号業務だと時間が読めません。ですから、17時までに終わらないと子どもが帰ってくるとか、ヘルパーさんが帰ってしまうとなると、主婦が警備の仕事をするのは難しいだろうと思います。

上記のCとEはいずれも2号（交通誘導）について述べているが、1号（保安）では下記のGが述べる通り、すでにパートタイム制を導入し、時短勤務を実現している。また、Bは性別役割分業を前提として、女性のライフステージで最も就労しやすいのは「真ん中の世代」であり、時給を高く設定する考えを示している。

G：小学生くらいまでの子どもを育てている人は基本的にパートです。正社員だと18：00まで勤務時間で、それまでは帰れませんから、小さなお子さんがいらっしゃる方は柔軟に仕事ができるよう勤務時間を調整する意味でパート雇用しています。

B：女性にとって人生の前半は子育て中心、後半は介護中心になります。真ん中の世代しか働けないので、最ものびのびと働ける例えば35歳から45歳までは時給を高くするとか、条件を良くすれば人が集まりやすいのかなと思います。子育てや介護に追われている世代にむけて時給を高く設定しても、物理的に仕事に時間を割くのは無理です。

このように、時短勤務や保育所の活用によって女性警備員の就労継続に取り組む姿勢を見せる経営者および管理職がいると同時に、女性側の意識変革を求める意見もある。

D：女性の応募者を見てると、女性の意識も変えなくちゃいけないと感じましたね。「子育てしてるから、これだけしか仕事できません」と割り切って、可能性を狭めてしまっている面があると思います。

いずれにせよ、警備業務がポスト単位のフルタイム勤務を前提としてきたことから、女性の雇用促進が阻害されてきた可能性があると考えられる。

4. 警備業界への期待および改善点

1) 女性警備員の制服改革

女性警備員の雇用に積極的な姿勢を示す業界団体（都道府県警備業協会）および警備業者の中には、制服改革を進める動きがある。制服を女性が憧れるデザインに変更し、制服への抵抗感を払拭することで、女性警備員の雇用促進を図ろうとしている。まず、下記のFは業務内容が3Kであるがゆえに「小奇麗」な制服へ変更する必要性を感じている。

F：制服は小奇麗な方が気持ちが違うと思いますし、ただでさえ業務内容が3K（筆者注：きつい、きたない、きけん）ですから、着ていて恥ずかしくない方がいいです。「この恰好を見られたら嫌だな」と思いながら仕事をするのは可哀相です

よね。

また、Gは制服自体に男性のイメージがある一方で、最近は「かわいらしさ」をアピールした制服が普及しつつあり、イメージの刷新による女性警備員の増加を見込んでいる。

G：やはり制服自体に男性のイメージがありますから、女性をイメージしたかわいらしい制服だったらいいでしょうけれど、他社も最近では制服がかわいいじゃないですか。そういうかわいらしさをアピールできれば、もっと女性警備員が増えるかもしれません。

いずれの調査対象者も、「女性のイメージ」や「かわいらしさ」を強調しており、下記のBは具体的な配色として「ピンク」を挙げている。さらに、上記のGのみならず、CとDも着用する女性警備員の満足度だけでなく、対外的なアピール効果も期待している。

B：女性が着たくなるユニフォーム、例えば「紺を基調としながら襟がピンク」など、女性にとって魅力的なデザインを提案していただきたいとお願いしました。ヘルメットの色も女性はピンクにするなども考えられます。つまり、「あの制服を着てみたいな」と思い、業界に入るきっかけになるユニフォームですね。

C：制服業者さんを交えて女性向けの制服デザインを提案してもらう機会がありました。かわいい制服を着て現場に立ってアピールしてみようかという考えになっているところです。やはり男性と同じ制服を着ても誰も見てくれませんから。

D：警備業界もやればいいんですよ、制服コンテストとか。

一方で、Aは「お洒落」に理解を示しながらも、仕事着としての機能性と、「凛々しさ」

から与えられる安心感も重要視している。すなわち、女性性だけに傾倒することなく、男性性も含める必要があると主張する。

A：制服の刷新に賛成です。女性はいつまでもお洒落をしたいですから。ただし、仕事に向いている機能的な服装も大事ですし、お洒落のこだわりも人それぞれです。仕事でお洒落をすることに抵抗を感じる女性がいることも事実です。それと、仕事にプライドを持つための服装も大事です。制服には安心感を与えるような凛々しさも求められます。お洒落も大事ですが、その仕事にふさわしい要素が入っていないなければいけません。

このように役員および管理職は女性警備員の雇用促進策として制服改革を重要視しているが、現場の女性警備員がどのように感じているかは第2報で検討する。

2) 警備員教育と情報発信

制服改革によるイメージ戦略が重要視される一方で、警備業界の改善点として挙げられたのは、警備員教育の制約と情報発信の実状である。下記のGは、出産・育児により3年程度休職せざるを得ない女性警備員が、法定教育の要件を満たせずに離職した事例に基づいて、下記の通り就労継続の難しさを述べている。

G：足かせになるのは法定教育です。新任と現任があって、教育ができなければまた一からやり直しになるわけです。ただ、私のように指導教育責任者を取っていればすぐ復帰できると思いますけれども有資格者と無資格者の法定教育の違いを免れられない。

Gは資格の有無によって復職の機会が左右されることも問題視しており、キャリア形成だけでなく就労継続の観点でも若年のうちに資格を取得することが有効だと述べた。た

だし、下記のEが述べる通り、入社直後の新任教育で警備員の職責を強調する映像資料（VTR）を観せることで、新任者へ不安感を与えているとの認識もある。

E：私が気になっているのは協会が製作したVTRなどで煽ることです。「あなたは警備員として他人の生命、身体、財産を守らなければいけない」と繰り返し強調しますので、真面目な人ほど「何かあったらどうしよう、世間様に迷惑をかけるんじゃないか」って思ったりします。男性でも怖気づく人がいますので、女性だったら尚更ですよ。

また、下記のDは、警備員の雇用に関する議論が業界内にとどまっており、業界外への情報発信が不十分であるとの認識を示している。加えて、情報発信の主体となるべき業界団体（協会）の対応に不満を抱いている。

D：警備員不足や女性警備員の話題も業界内で議論してもダメで、業界の外に向けて情報を発信しないと意味がないと数年前から訴えてきましたが、協会は動かなかったです。

本調査では警備業界に対する期待も問いかけたが、いずれの調査対象者も期待は述べず、課題への言及が相次いだ。すべての調査対象者が最も強調したのは給与水準の低さであり、各社の経営努力だけでは改善が見込めない事態に陥っているという認識である。これは女性警備員の雇用促進に限られる論点ではないが、業界団体は国土交通省等の関係省庁との連携を強化し、警備料金の向上に資する取組みを活性化すべきとの認識で一致していた。

また、女性警備員のキャリア形成については、警備業務検定や警備員指導教育責任者等の資格を取得する以外に明確な回答が得られなかった。そのため、警備員のキャリア形成は資格偏重であり、それ以外の方策を見出せずにいるのが実状であるといえよう。

V. 考察および結語

本稿では先行研究を踏まえた考察は行わず、前節の調査結果を総括し、第2報以降につながる論点を整理することで、考察および結語とする。

1点目は、警備員の給与水準である。新卒者の雇用促進ならびに現任警備員の就労継続を実現するためには、給与水準の向上が必須の課題となっている。一方で、時給制や時短勤務により育児期や「真ん中の世代」の雇用を促進して人手不足の解消を図る動きもある。しかし、フルタイムの欠員補充とは論点が異なるため、警備員間の給与格差が生じる可能性や、キャリア形成が困難になる可能性も内包されており、「マミートラック」の観点からの考察も要すると考えられる。

2点目は、月経等による体調変化を考慮した労務管理である。本稿では経営者の視点として費用対効果が挙げられたが、現場の女性警備員が自身の体調管理や労働環境をどのように認識しているかを明らかにすることが比較の焦点となる。また、セクハラ被害への対応や、妊娠中および育児期の就労継続についても、現場の女性警備員の実感と役員および管理職の認識に齟齬が生じていないかを確認することが肝要である。

3点目は、女性警備員の役割期待と適性である。女性警備員は男性と比べて「きめ細かい対応」や「柔軟な対応」ができることを特長とする一方で、警備業法または契約上の制約によって特長を活かしきれないことが課題として浮き彫りになった。また、制服改革における「かわいらしさ」の追求や、「お母ちゃん」のような警備員が求められる実状から、女性性や母性を強調した役割期待があることが明らかとなった。前提として、女性が家事・育児を担う性別役割分業が肯定され、ジェンダー・バイアスも受容されている。そのため、「主婦」を対象とした時短勤務や保育所の整備等が念頭に置かれている。さらに、3歳未満の育児を専ら母が担うことを想定していることから、「3歳児神話」も論点の一つになるだろう。

以上の論点を踏まえ、第2報では女性警備員の調査結果を整理し、第3報で比較検証した上で理論的な考察を展開したい。

注

注1) 数値は警察庁生活安全局生活安全企画課公表の「警備業の概況」から引用。

注2) 雇用契約において定めがあるか、4か月以上の雇用期間が定められていない警備員。

注3) 総務省「労働力調査」によれば、2000（平成12）年の雇用者総数に占める女性割合は40.0%である。それ以降も緩やかに女性割合が上昇し、2018（平成30）年に45.0%になっていることを鑑みれば、警備員の女性割合は著しく低いといえる。

注4) 「警備業の概況」に基づき筆者作成。

注5) 本研究開始後の2017年に一般社団法人全国警備業協会が女性警備員の愛称を「警備なでしこ」に決定し、警備業のイメージアップ戦略も含めて女性の雇用促進を図る方針を示した。2020年5月現在は東京都、大阪府、福岡県、岐阜県の4都府県の警備業協会に女性部があり、警備業が女性にとって魅力的な職業になるよう活動を活発化させている。

注6) 質問紙調査（定量調査）を実施しなかった理由は、調査対象者の実体験や志向を詳細に記録する上で不足が生じる可能性があるため、また、警備業者ごとの女性警備員在籍者数を把握することが困難で質問紙の配布が容易ではないと判断したためである。

注7) 小倉（2004）は女性の平均勤続年数が都道府県によって大きく異なり、女性の就業を可能にするためには、地域の条件を考慮した上で政策提言する必要があると述べている。

注8) 地方の区分は地方公共団体情報システム機構の「全国自治体マップ」に基づく。

注9) 業務区分は警備業法第2条第1項に基づく。

注10) 大学の授業期間が20年前よりも延び、アルバイトの時間が減少した影響もあるのではないかと質問したが、いずれの調査対象者も授業期間が延びたことを知らなかった。

注11) Dによれば、特定の工事現場で継続的に勤

務していた女性警備員が、同現場の男性と恋仲になり、寿退社した事例もある。

注12) 白波瀬（2005）はアメリカ、イギリス、スウェーデン、西ドイツ、イタリア、日本の6カ国を比較し、どの国も男性は女性に比べて有意に性別役割分業観に対して肯定的な意見を表明しやすいと述べている。また、女性に偏った家庭内性別役割分担が依然優勢である国において、意識を説明する有効な変数は教育であり、母親就労がすでに優勢な国では、親から子へのミクロなレベルの性別役割分業に関する意識や行為の世代間継承が重要な意味をもつと説明している。なお、Aは「性別役割分業の素晴らしさは、家庭で働く姿を子どもに見せることで、子どもが自然と生活に必要なスキルや姿勢を学ぶことができるということです」とも述べており、この認識は白波瀬の指摘と整合する。

文献

- 青木卓（1955）夜路のガードマン：日雇い日払い棒振り物語。技術と人間
- 石井香江（2018）電話交換手はなぜ「女の仕事」になったのか：技術とジェンダーの日独比較社会史。ミネルヴァ書房
- 猪瀬直樹（2016）民警。扶桑社
- 岩崎弘泰（2018）警備業者による労働争議介入事例における請負契約の諸機能：特別防衛保障による事例を中心に。Core Ethics (14)：11-22 頁
- 遠藤保雄（2017）日本経済と警備業。農林統計出版
- 奥田祥子（2018）「女性活躍」に翻弄される人びと。光文社
- 小倉祥子（2004）女性の就業年数に及ぼす地域の条件。本田由紀編、女性の就業と親子関係：母親たちの階層戦略。勁草書房：80-94 頁
- 長田貴仁（2012）セコム：その経営の神髄。ダイヤモンド社
- 乙部由子（2006）中高年女性のライフサイクルとパートタイム：スーパーで働く女たち。ミネルヴァ書房
- 乙部由子（2010）女性のキャリア継続：正規と非正規のはざま。勁草書房
- 柏耕一（2019）交通誘導員ヨレヨレ日記。三五館シンシャ
- 片山善治（1989）社会システム産業：セコム会長・

- 飯田亮の戦略と発想. 講談社
- 河野銀子・村松泰子編 (2011) 高校の「女性」校長が少ないのはなぜか：都道府県別分析と女性校長インタビューから探る. 学文社
- 河野銀子 (2017) 女性校長はなぜ増えないのか：管理職養成システム改革の課題. 勁草書房
- 金英 (2017) 主婦パートタイマーの処遇格差はなぜ再生産されるのか：スーパーマーケット産業のジェンダー分析. ミネルヴァ書房
- 熊沢誠 (2000) 女性労働と企業社会. 岩波書店
- 白波瀬佐和子 (2005) 母親就労の位置づけに関する国際比較研究. 橋木俊詔編, 現代女性の労働・結婚・子育て：少子化時代の女性活用政策. ミネルヴァ書房：97-126 頁
- 田中慶子 (2014) どんなムチャぶりにもいつも笑顔で?!：日雇い派遣のケータイ販売イベントコンパニオンという労働. 松籟社
- 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
- 田中智仁 (2012) 警備業の分析視角：「安全・安心な社会」と社会学. 明石書店
- 田中智仁 (2018) 警備ビジネスで読み解く日本. 光文社
- 手塚正巳 (2011) 警備員日記. 太田出版
- 濱口桂一郎 (2015) 働く女子の運命. 文藝春秋
- 広田寿子 (1979) 現代女子労働の研究. 労働教育センター
- 正木鞆彦 (1992) バス車掌の時代. 現代書館
- 村上信彦 (1959) 紺の制服：バスの女子車掌たち. 三一書房
- 山口誠 (2020) 客室乗務員の誕生. 岩波書店
- 山中伊知郎 (2015) 警備員・セキュリティスタッフになるには. ペリかん社
- 楊川 (2018) 女性教員のキャリア形成：女性学校管理職はどうすれば増えるのか?. 晃洋書房

(2020年 5月27日受付)
(2020年 7月30日受理)