

女性警備員の就労とキャリア形成の課題

田中 智仁¹⁾

1) 仙台大学体育学部

研究資料

女性警備員の就労とキャリア形成の課題

田中 智仁¹⁾

1) 仙台大学体育学部

Tanaka Tomohito¹⁾: The working and career up problems of women security guards : Bulletin of Sendai University, 52 (2) : 07-20, March, 2021.

1) Sendai University Faculty of Sports Science

Abstract: This is the second 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 that women security guards recognize significance of career up and problems in workplace. I interviewed 30 participants in this project: 18 women security guards, six managers, five administrators, and a nursery teacher of a security guard company. In this report, I present the results obtained from the 18 women security guards. The interview results revealed three points. The first point is that a certain number of participants did not want to be a security guard, with diverse images of the career up. A part of women security guards are motivated with the goal of qualification, while others regard their work experience, teamwork of guard unit, and private life as important. The second point is that women security guards faced with various factors that hinder their employment, such as sexual harassment, incompleteness of maternity leave and childcare leave system, and heavy burden in working hours and commuting hours. 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 become a demerit. The third point is that many women security guards have dissatisfaction towards uniform, because their way of thinking of the uniform renewal is quite different from managers. On the other hand, there were individual differences in recognition about the pay level of security guards, and it became clear that there were women security guards who affirmatively recognized a salary system without gender gap.

KEYWORD security guard business, gender, maternity leave

キーワード 警備業, ジェンダー, 産休

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。しかし、警備業界はいわゆる「男性社会」であり、女性警備員の割合は概ね5%台で推移してきた。近年は臨時警備員の女性割合が上昇しているが、警備業務の主軸を担う常用警備員の女性割合は低いままとなっている。

それでは、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。これらが本研究の問題意識である。

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。既に第1報として、役員および管理職を対象とした調査結果を「女性警備員の雇用と労務管理の問題」(『仙台大学紀要』Vol.52, No.1, 2020, pp.13-26)で公表した。本稿は第2報に該当し、女性警備員を対象とした調査結果を取り扱う。

本稿では、女性警備員が就労する上でいかなる困難を抱え、キャリア形成の意義をどのように認識しているのかを明らかにし、第3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重点を置き、理論的な考察は必要最小限度にとどめる。

II. 研究方法および調査対象者概要

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。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加え、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つた。女性警備員が在籍していない警備業者もあるため、確実に調査対象者を確保する上でこの方法を採用するのが適切であると考えた。

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名であつた^{注1)}。これらの調査対象者のうち、本稿では表の通り、女性警備員18名の結果を扱う。

表 本稿で扱う調査対象者の女性警備員

調査対象者	年齢	採用区分	経験年数	主な取扱業務
a	30代	新卒(大卒)	18年	1号(施設・空港保安)
b※	20代	新卒(大卒)	1年	1号(施設)
c	20代	新卒(大卒)	1年未満	1号(空港保安)
d	60代	中途	8年	1号(施設)
e	40代	中途	10年	1号(施設)
f※	20代	新卒(大卒)	1年	1号(施設)
g	60代	中途	24年	1号(施設・保安)
h	60代	中途	22年	1号(施設・保安)
i	40代	新卒(短大)	18年	1号(施設)
j	40代	中途	11年	1号(施設)
k	60代	中途	15年	1号(施設・保安)
l	50代	中途	7年	1号(施設・空港保安)
m	20代	中途	1年未満	1号(空港保安)
n	40代	中途	6年	1号(施設)
o	60代	中途	20年	1号(施設)
p	40代	新卒(高卒)	21年	2号(交通誘導)
q	20代	中途	1年	2号(交通誘導)
r	50代	中途	4年	2号(交通誘導)

※初回調査の1年後に2回目の調査を実施した女性警備員

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、本稿の調査対象者には警備員用の質問項目を使用した。

具体的な質問項目として、次の4つを設定した。質問1は「様々な職業がある中で、なぜ警備員になろうと考えたのですか」、質問2は「警備員になる前に警備員という仕事について男性的なイメージはありましたか」、質問3は「警備員として勤務する中で女性であることによって苦労したことや身の危険を感じたことはありますか」、質問4は「警備員は出産や育児と両立できる仕事だと思いますか」である。

なお、これらの質問項目にはバイアスがかかる可能性があることも考慮したが、調査の趣旨を明確化するために事前資料に明記した。ただ

し、調査当日に対面した際は、上記の文言をそのまま読み上げるのではなく、会話の流れを汲みながら質問するように工夫した。

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、本稿では調査対象者名を小文字アルファベット^{注2)}で匿名化し、属性を年齢層と在職年数に限定した上で、業務の区分(1号および2号)と種類(施設、交通等)を記載する^{注3)}。

Ⅲ. 結果

1. 女性警備員になった経緯

1) 警備員志望のケース

本調査の対象者で、当初から警備員を志望していた者は皆無であった。ただし、結果的に自らの意思で警備員になったケースとして、下記の f, p, mがある。

f : 私は大学の理学部を卒業しましたが、企業訪問会して仕事内容をイメージしたら「私に合っていない」と気づいて、皆と違う仕事をしたいと思って警備員になりました。

p : 私は工場とかの流れ作業や細かい作業が嫌いなので、身体を動かす仕事をしたいと警備員を選びました。警備員をしたいわけではなくて、警備員なら動けるイメージだったので。

m : 私は福祉関係の仕事をしていましたが、違う仕事をしようと思って転職しました。父が警察官で、姉は空港の保安検査場で警備員をしていたので、空港でいいかなという気持ちと、父の仕事への憧れもあって、警備員だったら警察っぽいなという軽い気持ちです。

特にmは、家族員に警察官(父)と警備員(姉)がいたことから、公安系の職業の「ハ

ビトゥス」(Bourdieu, 1979)が存在し、それに基づいて警備員へ転職したと考えられる。

2) 他者から勧められたケース

他者から勧められて警備員になったケースとして、下記の j, k, qがある。Jは友達を介して採用担当者の妻を紹介された間接的ケースだが、kは知人の警察官から体格が警備員に適していると勧められた直接的ケース、qは実弟から勧められた直接的ケースである。

j : 友達の知人に私を紹介してくれて、その知人が当時の採用担当者の奥様だったということで、「友達の紹介」で採用していただきました。

k : 警察の知り合いから、「あんた小さいから万引き犯を捕まえる仕事に向いてるんじゃないか?目立たへんし」と言われて、「へえ、そんな仕事あんねや」と思って求人広告を見ていたら、この会社の募集があったので私服警備の仕事を始めました。

q : 私はずっと事務員で働いてきて、転職を考えたときに弟が「転職するならうちの会社どう?」って、会社の雰囲気や仕事内容がわかっていたので、悩まなかったです。それがなければ警備会社に入ろうとは思わなかったです。特に警備員は選んでなかったですね。

いずれも「ソーシャル・キャピタル」(Putnam, 2000)が就労に影響を与えたケースであると考えられるが、qは実弟を介した縁故が警備員への転職に強く作用している。

3) 成り行きで警備員になったケース

本調査で多数を占めたのは、警備員を志望していなかったにもかかわらず、成り行きで警備員になったケースである。下記の a, d, iは就職難の状況下で求職した結果、警備員になったという経緯が述べられている。なお、

- i も実父を介した縁故採用とみなしてよい。
- a : 正直なところ大学生の時に就活に失敗しまして、拾っていただいたのが今の会社です。そのとき、事務職の募集だったので私は警備業に入るというイメージがまったくなくて。
- d : ちょうど求職していたのがリーマンショックの時期でしたので、事務系の仕事が見つからなくて、ハローワークでも「あなたの年齢では仕事ありませんよ」と言われました。それで、なんとなく目に入ったのが警備員の募集でした。
- i : 私が短大卒業したときは就職難だったので、父親の伝手でこの会社に最終的に履歴書が届いて、勤続しています。なので、警備会社がいいとか考えたこともなく、とりあえず就職できれば何でもいいという、それだけの気持ちでした。

また、下記の e, h, k は、求人票に「警備」と明記されておらず、警備員と知らずに就労したケースである。k は「警備員だと知っていたら（中略）選ばない」と述べており、警備業者側^{注4)}が応募を増やすために、意図的に「警備」と明記しなかった可能性も考えられる。

- e : 募集に「警備」ではなくて「工場受付」って書いてありました。あくまで受付業務をやるという前提で応募したんです。だから「警備員になる」という認識が全くなかった。
- h : 私は警備の仕事だと知らずに入りました。求人広告では百貨店などの店内を巡回する仕事となっていて、まさか警備員で、こうやって制服を着るとは想像していませんでした。
- k : (筆者注：保安の仕事を) 警備員だと思っ

て始めた人は少ないでしょうね。初めから警備員だと知っていたら、保安の仕事は選ばないで、スーパーとかのお店で働いたりするんじゃないでしょうかね。わざわざ警備会社に入ろうとは思わないです。

さらに、k は事務員として、n はフロアマネージャーとして警備業者へ入社したにもかかわらず、人事異動（配置転換）で凶らずも警備員になったケースである。

- l : 元々事務をやっていて、紹介されて入りました。今の会社では人事の事務で、給与計算とか社会保険の手続きとかを行っていました。「あくまで事務職ですが、警備会社なので現場の応援とかもやりますけど、大丈夫ですか？」とは訊かれました。

筆者：なるほど。それがどうして空港の警備へ？

- l : 会社内の組織変更で本社から現場へ異動してほしいということでした。

n : 実は、警備の仕事をするつもりはなかったんです。この現場に来る前は美術館のフロアマネージャーでした。弊社の警備員と2人で展示室の管理していたんです。1年目はフロアマネージャーに専念しましたが、2年目に警備員が辞めることになったので、警備とマネージャーを兼任してと言われて、悪い言い方をすれば「使い回し」ですね（笑）。

以上のように、主体的な職業選択で警備員として就労したケースだけではなく、結果的に「警備員になってしまったケース」も少なからず存在している。

2. 警備業のイメージとキャリア形成

1) 就労前の警備員イメージ

警備員のキャリア形成を考える上で、理想と現実の差が就労継続意欲に影響を及ぼすと

考えられるため、まずは就労前の警備員イメージを確認する。jは大手警備業者のホームセキュリティのイメージが強く、現在の勤務先を警備業者と認識していなかった。また、nとqは男性の交通誘導のイメージであり、pは危険業務のため祖母からの反発を受けている。

j：大手のホームセキュリティのイメージしなくて、工事現場で交通誘導してるイメージは全然なかったです。こんなにたくさん警備会社があるということも知らなかったの、この会社の社名を見ても警備会社だとは思わなかったです。

n：工事現場のおじさんしか目に入らなかったです。悪い言い方ですけど、社会の底辺。でも、バカにしているわけじゃなくて、凄いな、よくできるなと思っていました。

q：「男の仕事」ってイメージはありました。警備員って、あんまり社会的な評価が高くないし、女性だから恥ずかしいな、人には言えないなって気持ちがあったんですよ。でも実際に交通誘導をやってみると、頭を使うし気も遣うし、入って1週間くらいでやりがいを感じるようになったんです。今は自信を持って言える職業だなって思います。

p：(筆者注：警備会社に入るときに)両親は何も言わなかったんですけど、祖母が「そんなものために高校出した覚えはない」って、「危ない仕事」って意味だと思えますけどね。女性だからというより、孫を心配しているんだと。

また、空港保安警備と施設警備では、華やかなイメージを抱いて入社する警備員が多く、現場で劣等感を感じて長続きしないことが多いと述べられている。

a：空港勤務を希望する人は旅行会社、航空会社などの希望者が多いです。(中略)思っている以上に空港保安は重労働ですが、皆さんは華やかなイメージを持たれているので、華やかなイメージだけで入社した人は長続きしないことが多いですね。

c：空港で働けるのが誇りだったんですけど、航空会社の職員から「どうせお前ら警備員だろ」って態度を露骨にされて、「ああ、こんな扱いなんだ」って。

k：何人か高卒で若い女性がいましたけど、何年も続かない。だいたい「ほかにやりたい仕事が見つかった」ですね。高卒だと、仕事について深く考えずに警備会社に入りますけど、店舗内の警備に入ってお客さんや店員さんの華やかな姿を見て「私も店員になりたい」ってアパレルに行った子もいました。自分は警備員なのに周りの人は華やかな生活をしていると思うと、気持ちが揺れ動くと思います。だから、若い子が入っても続かない。

なお、第1報では女性役員が、研修で業務の重責を繰り返し煽ることにより、警備員が就労前に萎縮すると述べていた。それと同様の見解を下記のdが述べている。

d：新任の研修で「責任問題」って聞かされて「うっ」てなりましたね。「どうしよう、できるかな、やっぱりできない」という感覚ですね。

以上のように、警備員のイメージも就労の継続を左右する一因であると考えられる。

2) 警備員のキャリア形成

キャリア形成の話題については、調査対象者によって見解の相違が顕著にみられた。aとkは警備員に「キャリア」や「プロ」という発想がみられないと述べる。経験について

は、kは評価されないと認識しているが、nは評価されても現場が変われば通用しないと認識している。eは昇給がなく評価が不明であるために、キャリアを考えられない状態にある。さらに、kは繋ぎの仕事と考える女性警備員が多く、プロ志向の人材がいないと嘆いている。

a : 10年くらい前に私の趣味で参加したセミナーで「あなたは自分のキャリアパスをどう設計しているのか」と質問されたときにはじめて「私はどうなるんだろう」と思いました。警備業界にキャリアパスとか、ロールモデルを作るという発想がないんじゃないかな。

k : 警備員のキャリアって言っても、自分の思った通りにできる仕事ばかりじゃないですから。だから、「プロの警備員」という発想自体が難しいと思います。経験を積んでも、それが評価されるとは限らない。結局のところ経験は重要視されないんだと感じました。

n : 警備員でキャリアの話って、聞いたことないですね。現場に出れば経験値が上がって重宝されると思いますけど、それくらいじゃないかな。だから、現場が変わればどうかな。

e : キャリアパスなんて、そんなの全く縁がない。将来のことなんか全く見えない。そもそも、私の給料、入った時から上がってないですから。結局、誰がどうやって仕事を評価してくれるのかもわからないのに、キャリアだの成長だの考えるのは無理。

k : 女性の場合は結婚すれば結構な割合で辞めます。警備は結婚するまでの繋ぎの仕事ですね。初めからプロの警備員を目指して入ってくる人には1人も会ったことがない (笑)。

警備業務検定等の資格取得については、下記の通りキャリア形成の目安になると考えられている一方で、サポート体制の脆弱さも指摘されている。また、資格よりも警備隊を指揮する能力や、隊長等を任されることをキャリアとみなす見解もある。

h : 警備員は検定試験があるでしょ。試験をクリアしていけば手当もありますし、若い人には勧めてます。仕事の理解が深まれば興味がわくでしょうし、長続きするかも。

q : 検定が目標になってます。指導教育責任者も取りたいです。会社から「取りなさい」って言われるためには、やっぱり日頃の仕事への取組みが大事なので。

l : 昇給して役職についてという計画性は現状ではないと思います。あるとすれば資格です。でも、資格を取るためのサポート体制が不十分で、費用も本人に負担かかる部分が多いので、意欲的な人じゃないと躊躇します。それで資格取得が進まないのが現実です。

j : 検定はレベルアップの目安になるとは思いますが、でもそれ以上に大事なのはチームワークですね。警備隊をしっかりと回していける能力が一番だと思います。

p : やっぱり技術面ですかね。ほかには現場を仕切るようになること。隊長や班長として隊員に指示を出すようになって、そういう立場になったと実感することはあります。

ただし、下記のpとrのように、資格取得に消極的な警備員がいること、私生活を優先したい警備員もいることから、多様な価値観を認めることも重要であると考えられる。

p : 資格取ってない隊員には斡旋するんで

すけど、なかなか取りたがらないですね。8回も受けたのに落ちる人もいますし、取りたくない人は受検しない。「資格取ると、隊長やらされるから嫌」とかもありますよ。楽したいと思っている人は気乗りしないでしょうね。

r : 人によって事情があるでしょうから、それぞれの生活に合わせた仕事ができればいい。プロとしてこの仕事でやっていく人はどんどん上を目指したらいいですけど、私みたいな家族のお世話を前提に考えているような人だと仕事は二の次です。やっぱり、働いてる人の事情とか気持ちも理解してくれないと、なかなか続けられないと思いますよ。

これらを「資格重視型」「リーダーシップ重視型」「多様性尊重型」等に分類することは不可能ではないが、キャリア形成の統一的な目安は存在していないのが実状のようだ。

3) 男性性が求められる警備員

第1報で明らかにしたように、役員や管理職は女性警備員に「きめ細やかな対応」を求めたり、クレームの低減効果を期待している。警備員の調査結果でも、dは「機転に関しては男女差はない」とした上で、「女性がいるだけで安心感は与えられると思います」と述べた。また、qも「クレームが出たときに感じるのは、男性が対応するよりも私が対応したほうが丸く収まる」と述べた。そのため、これらの認識は警備員にも共有されていると言える。

一方で、pとeは女性警備員にも男性性が必要だと述べている。その上でeは、月経(生理)等の身体的性差があることから、女性への配慮も求めている。月経についてはqとrも言及しており、女性警備員の就労において考慮すべき要因であることが示唆されている。

p : 警備員はなよなよしてるようでは通用しないと思います。「かわいい」は違うん

じゃないでしょうか。「制服をかわいくしよう」というのもバカみたい(笑)。「かわいい」より「かっこいい」を求めますね。私は男性よりも肝座ってると自覚していますから。

e : 隊長にも言われましたけど、警備業界で長くやってる女性は中身が男性だと。男勝りというより、男じゃないとできない仕事です。女性への配慮は全くないです。もうちょっと配慮があってもいいのに。生理とか、身体のことになると言いにくいですね。

q : 月経があると、その時はつらいと思います。生理用品を取り替える場所がないのもネックなんですよ。女性ならではの問題っていうと、月経かなって思います。生理休暇もちゃんとあるんで重いときは申し出れば休ませてもらえます。でも、(筆者注：男性に対して) 言いづらいことは間違いないですね。

r : 生理が重い人だったら立ってるだけでもつらいでしょうし、でも人によって違いがありますから、一律にはできないでしょうね。人それぞれなので。

警備員は基本的に「立ち仕事」になるため、月経痛は切実な問題である。ただし、rが述べるように個人差があるため一律に配慮することは困難であり、月経前症候群(PMS)等への個別的配慮を求めるか、例えば田口(2003)等に依拠した生理休暇研究から解決策を導くような考察が求められるだろう。

4) 日焼け、トイレ、更衣の問題

主に屋外勤務となる2号(交通誘導)では、p、q、rが述べるように、日焼け、トイレ、更衣の問題がある。pは就業の際に化粧をしているが、化粧が崩れることを嫌悪しながら、ファンデーションを日焼け止めクリームに代わりしている。

p : 私は化粧が取れるのが嫌です。それでも、すっぴんはないです。若い頃はアイシャドウまでやってましたけど、今は面倒くさいのでファンデーションくらいですね。ファンデーションには日焼け止めも入っているから、それが日焼け止めクリームの代わりです。

q : 一番のネックは日焼けですね。日焼け止めに塗っても焼けるので。あとトイレと着替えの心配がありました。だから女性が転職するときには、候補から外れやすいですね。

r : トイレの苦労はあります。お昼にコンビニに寄って済ませますが、山道とかに入るとトイレはないので、朝の出発前が最後になって、帰ってくるまで行けないですからね。

r は上記以外に、排泄機会が少ないため失禁や膀胱炎を防止する目的で水分補給を控えるが、夏場は熱中症の危険性もあることから、水分摂取量の調整が難しいと述べていた。

また、更衣については、出勤前に制服を着込めばよいと問題視しない警備員もいたが、1号（施設）に従事する d は下記の通り更衣室が男女兼用で気を遣うと述べている。

d : 更衣室も男性と同じで、倉庫みたいな所で着替えていました。男性警備員に「今から着替えますから」と声をかけて、サッと着替えて交代で「どうぞ」と譲る感じ

このように、日焼け、トイレ、更衣の問題は個人差だけではなく、業務別の労働環境によって認識に差異が生じるといえよう。

3. 女性警備員の苦労と危険

1) セクシュアル・ハラスメント

第1報では、女性警備員に対するセクシュアル・ハラスメント（以下、「セクハラ」と

略記）が存在することを、役員および管理職が認めていた。実際に、女性警備員の語りからも、セクハラ被害が発生している状況が明らかとなった。e はセクハラ被害を頻繁に受けた結果、感覚が麻痺していたと述べている。

e : セクハラはしょっちゅうあります。お客さんに手を握られたりもあります。さすがにお尻とか胸とか触られることはないんですけど、発言は多いですね。1回、あまりにもひどい人がいたので、内密に本社に報告したことがあったんです。そしたら「もっと早く言ってくれたらよかったのに」って。私もセクハラの言葉自体に麻痺してたみたい。

下記の c は、自身も男性警備員からセクハラ被害を受けているが、同僚の女性警備員が社内でストーカー被害を受け、離職した例を挙げている。また、j の友人と l のケースから、女性に対する蔑視やいじめが存在することがわかる。特に j の友人は、警備員に憧れて入社し、熱心に従業していたにもかかわらず、嫌がらせを受けたことが離職の要因になっている。

c : ある男の班長から「家どこなの？」って訊かれて教えたら、「じゃあ、一緒に住もうよ」って突然言われて。他の人からも手を握られて、その後も頭を触るわ、肩に手をかけるわ（笑）。ウチは社内恋愛が多くて、ストーカー被害も多いみたい。先日も女性警備員が男性警備員からのストーカー被害に遭って別の寮に引っ越したり。同じ会社だからすぐバレちゃうから、引っ越してもすぐに特定されて、結局その女の子は辞めちゃった。

j : 別会社の女性から聞いたことがあります。男性警備員からいじめのような形で「女のくせに」みたいな威圧的な態度で嫌がらせを受けたと言っていました。その女性は友人なんですけど、警備員に憧れて

警備会社に入ったので、お話を聞いているだけでも残念な気持ちになりましたね。一生懸命お仕事していたので。

- l : 女性差別が社内でありましたね。ちょっとした対応とかの一部だけを見て、一方的にダメ出ししてきたり、責められることがありました。はっきり言わないけど、「女のくせに」と思っている節があるなと感じることはあります。伝わりますよ、そういうの。

女性に対する蔑視やいじめの遠因として、性別役割分業を前提に労働市場が形成されてきた背景があると考えられる。例えば、Chodorow (1978, p.288) は、男性が労働市場で無力化しないための防衛として、男女間の領域区別を強制し続けると説明した上で、「おとこたちにおんなへの恐怖と憤りが生まれる」と述べる。

警備業務でも、女性警備員の参入によって男性警備員の領分が侵食されたと認識されている可能性がある。また、下記のdは給与減少に起因する嫌がらせを受けている。

- d : 男性警備員から直接「あなたが入ったせいで私たちの収入が減った」と嫌がらせを受けました。というのは、それまで当務（筆者注：仮眠を含む24時間勤務）をしていた警備員が、昼間に女性が入ると当務ができなくなり、夜勤だけになります。どうしても男性の当務を削るようになるんです。生活に響くから、文句を言いたい気持ちは理解できます。

このように、セクハラについては女性蔑視や労働市場の慣行も含め多様な要因がある。

2) 妊娠中・育児期の就労

本調査において最も多くの語りを得られたのは、妊娠中・育児期の就労についての話題である。まず、妊娠中の就労については、困難とする見解が多かった。下記のnは、産休

や育休の制度が不明であり、同僚が流産した例や妊娠を機に離職した例を挙げている。また、第1報では役員が、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」と述べたが、nも同様の見解を示している。

- n : 以前、若い女性警備員で、結婚していなかったんですが、妊娠したかもっていう状態で仕事を続けていました。休むに休めなくて、流産しました。別の人で、普通に結婚して妊娠がわかって辞めた人もいました。やっぱり妊娠すると現場は厳しいと思います。

筆者：辞めずに続けるなら、産休とか育休がしっかり取れる条件にしないとイケない？

- n : 産休とか育休ってあるんですかね？そういう制度があるかどうかもさっぱりわからないんです。結婚して辞めた中の1人は、警備の仕事が好きで続けたがっていたんです。有能な人でしたけど、妊娠したので続けられないと。とても危ないお仕事だから、妊娠すると自分自身の安全だけじゃなくて、お子さんの命にもかかわりますからね。

また、下記のcは、妊娠8か月であるにもかかわらず長時間労働に従事している女性警備員が、同僚の女性警備員から陰口を言われ、産休を利用できる状況ではないと述べる。すなわち、女性同士の圧力も妊娠中の女性警備員を苦境に陥れる一因となる。

- c : 私の先輩でできちゃった婚した人がいて、もう妊娠8か月くらいなんですけど朝3時に起きて夜8時に帰る生活してます。もちろん少し負担を軽くしてるんですけど、ベテランの女の先輩から「妊娠は病気じゃないんだからさあ」って陰で言われてるって、相談を受けました。現場で重い荷物とか持たされて、すごい心配なんですよね。一応、産休とかの制度はあ

りますけど、利用できる雰囲気じゃない。数日前も「お腹が張って動けない」って早退したんですけど、ほかの女性警備員たちが「あいつ、ズルくない?」「お腹張ってても動けるでしょ」って陰口たたいてるのいろいろ聞いちゃって、怖かったです。

下記の g, k, m は、業務上の危険性、体力的な負担、制服の問題（マタニティウェアがない）によって、妊娠中の就労は難しいと述べている。

g : 会社が産休を認めてくれるなら自分の意志で続けることもできると思います。でも、妊娠中は難しいかな。身の危険があるし、一日中歩き回りますから、体力的に厳しい。

k : 私服警備は危険なので妊娠中は無理ですけど、制服も着られないですね。そういう意味で、女性は年配の人でないと無理なんじゃないでしょうか。

m : 妊娠中は無理だと思いますね。体力的にしんどい仕事だから、私も妊娠してもやりますかって言われたらしないですね。

次は、育児期の就労である。d は妊娠中の就労が困難であることにも言及しているが、業務上の危険性があるために「子連れ出勤」ができず、育児期の就労も困難だと述べる。また q は、妊娠中は現場の条件次第で就労が可能だと述べる一方で、むしろ育児期のほうが就労は困難になると述べている。

d : 警備の仕事は危険ですので、子どもを連れてくるわけにいかないですからね。妊娠中も無理です。ですから、その時期に警備の仕事をしようと考えている人はいないんじゃないですかね。でも若い時期に警備会社に入ると、いずれ直面しますよね。

q : 妊娠中でも、体力的に余裕があって、危ない現場じゃなければ大丈夫でしょうけど、子どもが生まれたら大変だと思いますよ。体力も使いますし、帰ってからご飯作るのも嫌になりますから（笑）。まあ、私は子どもがいないからできることかな。

それでは、子どもを預ける場所があればよいのだろうか。この点について、d と r は職場の施設利用に抵抗感を覚えている。

d : (筆者注：直行直帰の場合、契約先の現場の託児所を利用するのは) ちょっと難しいと思います。預ける側も預かる側も両方とも余計に気を遣うようになるでしょう。

r : 職場に子どもを連れてくるのを嫌がる女性は結構多いんじゃないかと思います。職場で「おたくのお子さんは」って言われるのも嫌ですし、保育園とかに預けた方が気が楽になるっていうのもわかります。もっと女性の意見を聞いた方がいいと思いますよ。

第1報では、企業内保育所を開設したが利用が進まない警備業者の例を挙げたが、女性の意見聴取が不十分であった可能性が考えられる。ただし、下記の l が述べるように、制度の充実化によって就労を継続させることが可能である。

l : ウチは働ける会社だと思います。社内で結婚して産休取った人は複数います。その方々も復帰しました。私はウチの会社は制度がしっかりしてると感じてました。

いずれにせよ、育児期の就労については「アグネス子連れ出勤論争」（妙木，2009）等の論点も含めながら、多角的に論じる必要があるだろう。

3) 労働時間と通勤の問題

女性警備員が夜間勤務（夜勤および当務）に従事するか否かは、警備業者によって方針が異なる。下記のaが述べるように、深夜営業の警備対象施設が増えたことにより、女性の夜勤が解禁されてきた経緯がある。a、b、hは夜勤に意欲を示しているが、nは家庭優先のため夜勤を敬遠している。

a：私はむしろ女性が夜中に働けないということに抵抗があります。私が入社したときは「女性だから夜中に働けない」とはっきりと言われました。それが変わり始めたのは、深夜に営業する物件が増えたことです。商業施設も空港も女性が必要ですが、深夜に営業する以上は女性が深夜に働けるようにしなければならないので、徐々に女性が深夜に進出していったという感じですね。

b：私は深夜勤務やりたいんですよ。でも、会社の方針で女性は深夜時間帯は外されて、一人前の警備員として扱われていない感じがします。

h：男性がやってる24時間の当務とか、女性はないですけど、やってみたいですね。「なんで女性が当務に入れないのか」って思いますよ。

n：（筆者注：夜勤や当務について）どんな仕事だろうって興味はありましたけど、実際にやりたいかと言われたら、やりたくないです。やっぱり、家のことが心配になります。

夜勤に対する意識に個人差がある一方で、下記のlは日勤よりも当務のほうがやりやすいと感じている。毎日通勤するよりも、当務でまとまった勤務時間を確保したほうが、結果的に通勤時間が削減され、オフの時間を有効活用できるという意味である。

l：ウチの会社では女性の当務はなかったんですけど、人が足りないんで、今はあるんです。明けて帰るとその日はオフになるので、家のこともできるしプライベートの時間も取れるので、かえって当務のほうがやりやすいです。通勤もあるから日勤だと朝早く出て夜遅く帰るので、仕事だけで1日が終わっちゃいますし。普通は「女性だから泊まり勤務はさせない」と思うんでしょうけれども、私は日勤のほうが嫌です。

通勤については下記のk、l、m、eも切実な問題として言及している。kは育児期の就労が困難になる一因として通勤時間があると述べ、lは育児負担の有無にかかわらず家事に支障が生じると述べている。また、mは睡眠時間を確保するために通勤を控えて現場に泊まり込み、eは現場周辺の治安上の懸念で通勤を負担に感じている。なお、eはバス利用を要望したところ離職を促された経験があり、警備業者側が通勤の負担を重要視していないことを嘆いている。このことから、通勤の問題も就労を阻害する要因の一つと考えられる。

k：子育てをしながらでは無理ですよ。短い時間枠がなくて、実働8時間で休憩を入れて9時間が多いから。しかも、通勤時間は含まれないんで、往復で2~3時間は余計にかかります。子どもがいたら無理でしょう。だから働ける人が限られる。

l：やっぱり仕事内容よりも通勤ですね。1時間半かけて通勤して帰ってから家のことやると大変です。日勤だけでも朝早くに家を出て、帰ると夜になっちゃうので。

m：（筆者注：mの姉も同じ空港の警備員として）5年くらい勤めましたけど、毎日「しんどいしんどい、睡眠時間がない」って。人が足りなきゃ朝も夜も不規則になりますし、「帰るのが面倒くさい」って、ずっ

と空港に泊ってました。

e : 「治安が悪いのでバス代を出してほしい」って本社に要望したら、「20分歩いてください。年配の警備員も多いので、例外を作ると次々に要望が出てしまうから」というので、「何かあったら責任取ってくれますか?」って言ったんです。そうしたら遠回しに退職を勧められました。やっぱり男性目線でしか考えてないんだなと思いました。

以上のように、勤務の時間帯については、昼夜の区分だけではなく、通勤時間の負担も考慮し、女性警備員のニーズに合わせる必要がある。

4. 制服改革と給与水準

1) 女性警備員の制服改革

警備業協会では、女性警備員の制服改革を進めている。第1報で述べたように、ピンクにする等の「かわいい制服」を指向する役員や管理職が多い。しかし、本調査の対象者で「かわいい」を求める女性警備員は皆無であった。警備員の指向は「かっこいい」であり、上層部と現場の意識が乖離している。女性警備員が求めるのは業務内容に即した機能性と見栄えであり、jにおいては私服の趣向(スカートを好む)に反してズボンを着用している。

a : 制服の話も重要だと思います。明らかにダサイ制服は来たくないのが本音ですし(笑)。ただ、制服改革の話をしているのは、制服を着ない立場の人ですよ。これは批判ではありませんが、かっこいいけど機能性が低い制服になっている問題もありますし、男性が思うかっこいいと女性が思うかっこいいが違うので、警備業界の上層部の女性割合を考えると、女性の声は十分に届いていないのではないかと思います。

r : かわいい制服(笑)。そうじゃない。か

わいい制服着せられてもコート着たら見えないし、かわいいからって女性が増えるとは思わないし、仕事の内容とは違いますからね。

e : 女性のために制服を買おうとしないのが、かなり残念です。私は男性用のSでも少し緩くて、何着も試着させられて全部ダメで。私はスカートですけど、ほかの現場で勤務してる人は「女性ものがない」っていう理由で男性用のズボンを履いてるんですよ。

k : スカートからズボンになったんですが、男性用のズボンです。デザインも年代によってニーズに合わせたらいいいと思います。肩にタックが入っていますが肩幅が広く見えてしまうので若い子のトレンドには合わない。それに、女性の制服で無線機をつけると腰のあたりがゴワゴワになってみともないというか、ダサイなと。警棒まで持ったらヒドイですよ(笑)。男性の制服のデザインで、女性の体型に合わせた制服がいいなと思います。

q : 制服はかわいくなくて結構ですが、身体の違いは配慮してほしいです。女性用の制服を別に作ったらコストがかかることもわかるんですけど、スリーサイズが男性と違うから、腰回りがダボダボで無線機はずり落ちてきますよ。それで胸元がきついから、違和感があるはずですよ。あと、ボタンが男女で逆なので「あっ、男性用だ」と思いましたね。

j : 男女兼用のズボンとかだと大きすぎてブカブカになるんですよ。私はCMとかで警備員がピシッと制服を着こなしているイメージを見て「かっこいいな」と憧れたんですが、今の制服じゃあちょっとね。制服のイメージは重要だと思いますよ。

筆者 : 「かわいい」よりも「かっこいい」なんです。

j : 「かっこいい」ですね。テキパキと仕事してるイメージの方が頼りがいがありますから。私は普段はスカートを履くことが多いので、制服のズボンに抵抗がありましたけど、動きやすいのはズボンなので、なんとかクリアしました。

以上のように、制服改革を進めるのであれば、「かわいい」を追求するのではなく、女性の体型やデザインの時代性、そして機能性を考慮することに重点を置く必要があるだろう。

2) 給与水準の満足度

警備員の給与水準が低いことは、田中(2018)や青木(1995)等の先行研究において幾度となく指摘されてきた。本調査でも同様に、次のeとgのように、警備員の給与水準の低さに対する嘆きがあった。一方で、oとqは、女性の立場で他の職種と比較した場合、警備員の給与は低くないと述べており、男女差がない給与体系が警備業の魅力となっている。

e : もしこの現場がなくなったら会社を辞めます。ご存じだと思いますが、給料はかなり低いじゃないですか。まだアルバイトの方が、やり方によっては収入が多くなります。

g : ウチは給料安いですよ。「こんなに頑張ってるのに給料上がらんのか？」ってみんな思ってますよ。だから、若い子は少ないし長続きしないです。

o : 私は3人の子どもを育てていたから、ちょっとお給料が良い社員採用の仕事を探していました。男性から見たら安いでしょうけど、女性から見たらそんなことないです。男性と女性が同じ給与体系ですから。女性目線だったら「たくさん貰えてる」って思いますよ。

q : ウチの会社は給料が男女まったく同じなので、納得して仕事させてもらっています。仮に、待遇が男女で違ったら、納得しないと思います。

給与水準の向上は必須だが、男女差のない給与体系を導入したことが女性警備員の就労において利点となっている。

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、IVの調査結果を総括し、第3報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、警備員を志望せずに就労するケースも多く、キャリア形成の志向や基準も一律ではないことである。資格取得を目標にして意欲が向上する警備員がいる一方で、現場経験やチームワークを重要視する警備員もいる。また、私生活を優先したい警備員のニーズもあり、資格偏重のキャリア形成は離職率を高める要因になり得ることに留意が必要である。

2点目は、女性警備員の就労を阻害する要因として、セクハラ被害(女性蔑視やストーカー被害も含む)、産休・育休制度の不徹底、勤務時間帯と通勤の負担が存在することである。セクハラ被害と産休・育休制度の不徹底は女性労働問題の先行研究で従来から指摘されてきたが、通勤が家庭との両立において負担になること、その負担を解消するために夜勤や当務を希望する警備員がいることは新奇性の高い論点である。

3点目は、制服に不満を抱く女性警備員が多いにもかかわらず、制服改革で上層部と警備員の意識に乖離がみられることである。第1報では上層部が「かわいい」を追求した制服改革を進める意向を示していたが、現場の女性警備員からは「かっこいい」を追求した機能性の高い制服が求められている。また、制服を男女兼用にすることで見栄えと機能性が大きく損なわれることが、女性警備員の不満になっていたことも、制服改革の議論で重要視すべき論点である。一方で、警備員の給与水準については認識に個人差があり、先行研究ならびに第1報で述べら

れた否定的な認識だけではなく、男女差がない給与体系を肯定的に認識している警備員もいることが明らかとなった。

以上の論点を踏まえ、次報の第3報では、女性警備員の年齢、採用区分、経験年数、主な取扱業務別の分析も含め、第1報と本稿の調査結果を比較検証した上で理論的な考察を展開したい。

注

注1) 役員と管理職の男性および女性保育士を調査対象者に含めた理由は第1報で説明済みのため本稿では割愛する。なお、第1報の調査対象者の属性一覧も本稿では割愛する。

注2) 第1報では、役員および管理職を大文字アルファベットで匿名化している。第3報で本稿と第1報の調査結果を併記する際に混同しないよう、本稿では小文字で表記した。

注3) 業務区分は警備業法第2条第1項に基づく。

注4) 調査対象者の語りは「警備会社」だが、本文は警備業法に則り「警備業者」とする。

文献

- 青木卓 (1995) 夜路のガードマン: 日雇い日払い棒
ぶり物語. 技術と人間
- Bourdieu P., 1979. *La Distinction: Critique sociale du
jugement*, Paris, Minuit. (1990, 石井洋二郎訳, デイ
スタックシヨン (1), (2). 藤原書店)
- Chodorow, N. J., 1978. *The Reproduction of
Mothering.* University of California Press. (1978
(1981, 大塚光子・大内菅子訳, 母親業の再生産:
性差別の心理・社会的基盤. 新曜社)
- Putnam, R.D. 2000. *Bowling Alone: The Collapse
and Revival of American Community.* Simon &
Schuster. (2006, 柴内康文訳, 孤独なボウリング:
米国コミュニティの崩壊と再生. 柏書房)
- 妙木忍 (2009) 女性同士の争いはなぜ起こるのか:
主婦論争の誕生と終焉. 青土社
- 田口亜紗 (2003) 生理休暇の誕生. 青弓社
- 田中智仁 (2018) 警備ビジネスで読み解く日本. 光
文社

(2020年 11月27日受付)
(2021年 2月 1日受理)

