一般社団法人　全国警備業協会
All Japan Security Service Association

警備業界における
人材の不足状況について

令和８年９月16日

一般社団法人 全国警備業協会

１．人手不足の状況･受入れの必要性

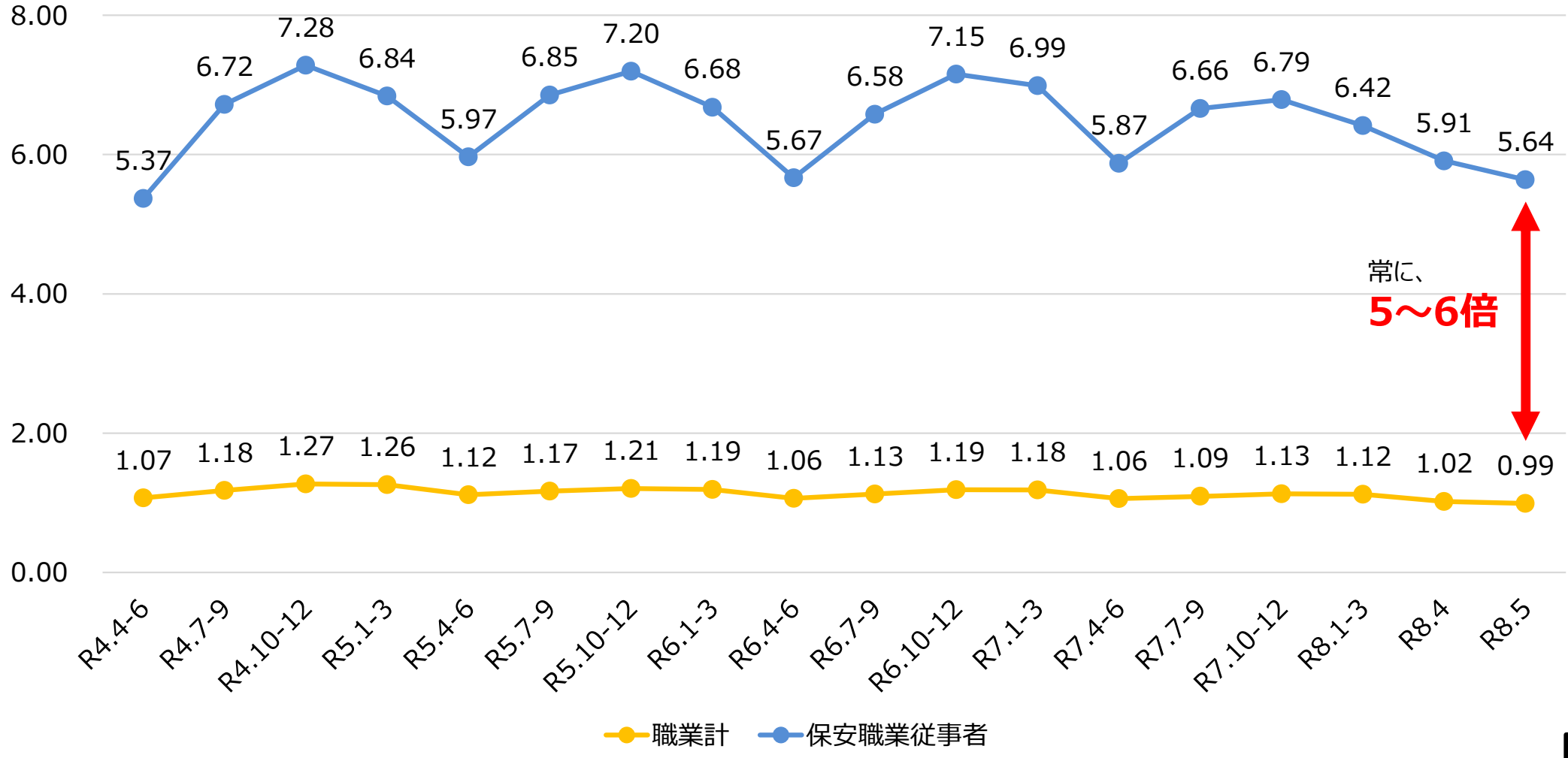
人手不足の状況・受入れの必要性

一般社団法人　全国警備業協会
All Japan Security Service Association

・**有効求人倍率は、**近年、**常に全職業平均の５～６倍の水準で推移**しており、人出不足が深刻化している。

警備業の有効求人倍率

出典：職業安定業務統計（厚生労働省）



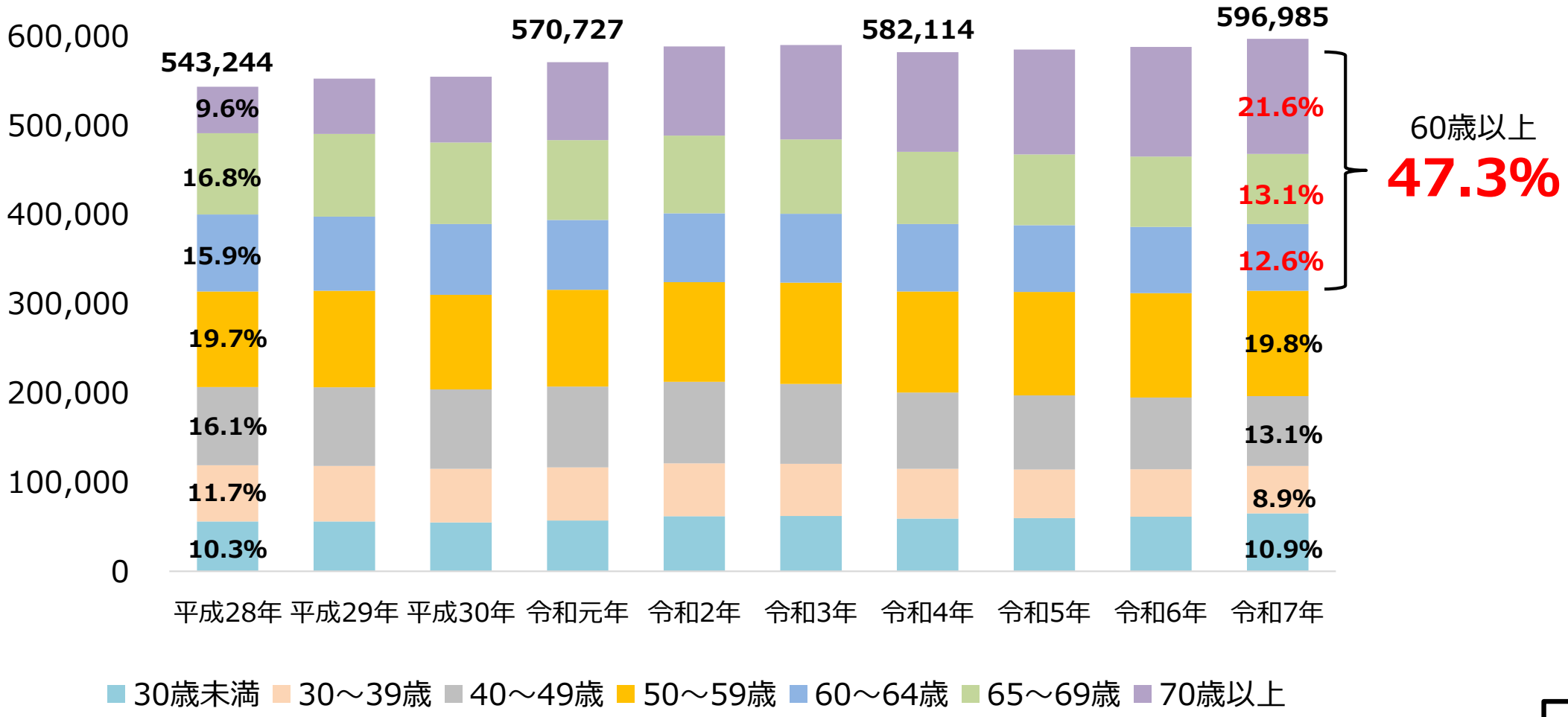
人手不足の状況・受入れの必要性

一般社団法人　全国警備業協会
All Japan Security Service Association

・全警備員のうち、60歳以上は47.3%、65歳以上は34.8%、70歳以上は21.6%を占め、**超高齢化が進んでいる。**
※約半数が60歳以上、３人に一人が65歳以上、５人に一人が70歳以上

警備員の年齢構成

出典：令和７年における警備業の概況（警察庁）



人手不足の状況・受入れの必要性

一般社団法人　全国警備業協会
All Japan Security Service Association

・平成28年から令和7年までの10年間で、警備員数は５万人以上増加しているが、30代、40代は合わせて約２万人減少、反対に70歳以上は７万7,000人以上増加しており、若い人材の確保が急務となっている。

警備員の年齢別推移

出典：令和７年における警備業の概況（警察庁）

	～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳～	合計
平成28年	55,737	63,291	87,552	107,187	86,160	91,355	51,962	543,244
平成29年	55,754	62,414	88,117	108,180	83,054	92,811	62,075	552,405
平成30年	54,837	60,026	89,122	106,092	79,365	91,373	73,702	554,517
令和元年	57,043	59,545	90,566	108,533	78,295	89,464	87,281	570,727
令和2年	61,847	59,202	91,523	111,503	77,383	86,950	99,956	588,364
令和3年	61,918	58,719	89,448	113,631	77,010	83,392	105,820	589,938
令和4年	59,122	55,824	85,397	113,511	75,593	80,760	111,907	582,114
令和5年	59,725	54,496	83,036	116,052	74,825	79,323	117,411	584,868
令和6年	61,204	53,055	80,601	116,958	74,435	78,676	122,919	587,848
令和7年	65,028	52,968	78,479	118,001	75,001	78,496	129,012	596,985
平成28年-令和7年	**9,291**	**-10,323**	**-9,073**	**10,814**	**-11,159**	**-12,859**	**77,050**	**53,741**

２．人手不足の推測

人手不足の推測

○ 警備人材の将来予測の推計方法
需要と供給で2通りずつの将来予測の推計方法を設定した。

分類	推計方法	詳細
需要	**警備業全体売上高からの推計**	● 令和12年までの警備業の売上高をGDP成長率を用いて推計 ● 令和12年までの生産性（1人当たりの売上高）を過去トレンドから予測 ● 令和12年までの売上高を生産性で除算し、警備員数を推計
	警備業務別の推計	● 令和5年の警備員数を警備業務別に整理 ● 警備業務別に相関する予測データから成長率を整理し、令和12年までの警備員数を推計
供給	**警備人材変化率からの推計**	● 年代別に、過去トレンドから近似曲線を作成 ● 年代別に、近似曲線を用いて警備人材数を推計
	警備人材率からの推計	● 年代別に、令和12年までの人口推計を整理 ● 年代別に、令和12年までの警備人材率を過去トレンドから予測 ● 年代別に、令和12年までの人口に警備人材率を掛けて警備員数を推計

出所：㈱日本総合研究所「警備人材の将来予測報告書」

人手不足の推測

○ シナリオ整理

シナリオについては、需要と供給でそれぞれ2通りずつ設定した。

分類	シナリオ	変数	備考（シナリオの前提）
需要	**経済成長が低位に推移**	● 売上高及び1号警備人材数の成長率に内閣府の過去投影シナリオを使用 ● 2号警備人材数の成長率に建設経済研究所の過去投影シナリオを使用	● 警備需要全体の成長も低位になると想定 ● 交通誘導警備/イベント警備については、他の警備業務と分けて整理
	経済成長が高位に推移	● 売上高及び1号警備人材数の成長率に内閣府の成長移行シナリオを使用 ● 2号警備人材数の成長率に建設経済研究所の成長移行シナリオを使用	● 警備需要全体の成長も高位になると想定 ● 上記同様、交通誘導警備/イベント警備については、他の警備業務と分けて整理
供給	**70歳以上増加率が高位に推移**	● 警備員数及び警備員人材率の変化率から将来の警備員数を推計 ● 各年代において、平成27年～令和5年にかけての変化率で、今後も変化すると仮定	● シニア人材の増加率が高位に推移する想定 ● 警備業者が警備人材を確保するため、シニア人材の活用をさらに推進することに起因
	70歳以上増加率が低位に推移	● 警備員数及び警備員人材率の変化率から将来の警備員数を推計 ● 70歳以上においては、令和2年～令和6年にかけての変化率で、今後も変化すると仮定 その他の年代では、平成27年～令和6年にかけての変化率で、今後も変化すると仮定	● シニア人材の増加率が低位に推移する想定 ● 警備業者が警備人材を確保するため、シニア人材の活用を企図するものの、労働者市場に出回るシニア人材の減少や採用競争の激化に起因

出所：㈱日本総合研究所「警備人材の将来予測報告書」

３．生産性向上、国内人材確保のための取組

生産性向上、国内人材確保のための取組

○　生産性向上のための取組

・警備ロボットやドローン、片側交互通行ロボット等の導入促進のほか、配置シフト管理や勤務時間の管理のシステム化、法定教育のｅラーニング導入など、ＤＸ化を推進している。また、警察庁が令和７年12月に策定した「省力化投資促進プラン―警備業―」に基づき、政府による生産性向上のための施策や優良事例等を、業界団体等を通じて事業者に幅広く周知することで、ＩＣＴ等の導入を促進し、時間外労働の抑制や配置人員の削減を推進する。

省力化機器	AI技術
・警備ロボット ・バーチャル警備システム、アバター受付 ・警備ドローン ・空港保安検査、イベント等での入場検査機器 ・交通誘導システム	・AI警備システム（施設警備） ・AI警備システム（雑踏警備） ・AI交通誘導システム

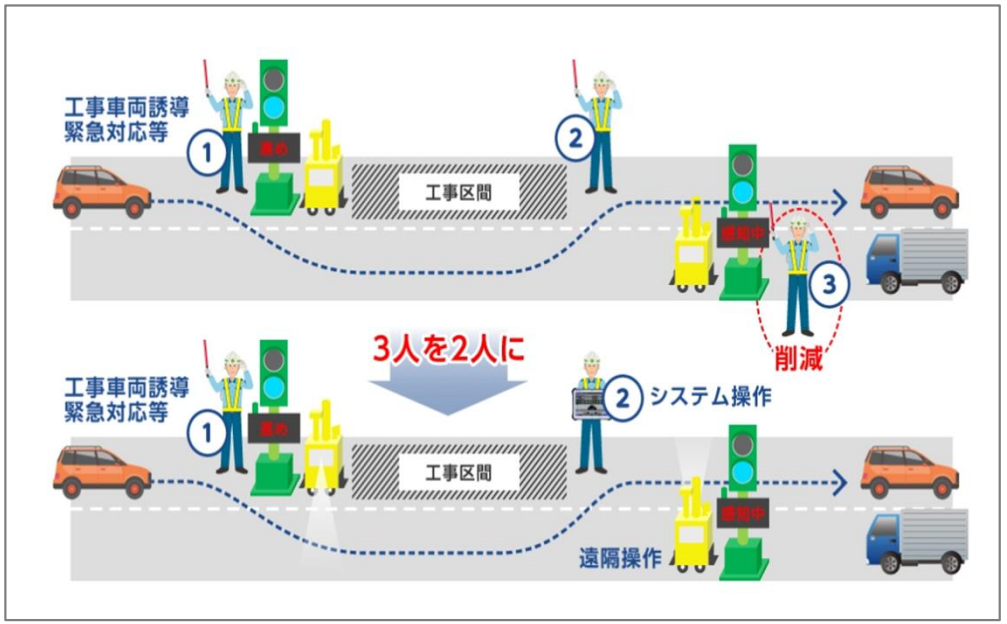
警備ロボット



バーチャル警備システム



交通誘導システム



生産性向上、国内人材確保のための取組

一般社団法人　全国警備業協会
All Japan Security Service Association

各種事務処理のシステム化による省力化

労務管理　給与計算　勤務時間の管理　配置シフト管理　債権債務業務　等々

システム化

事務処理の大幅な省力化につながる。

諸手続等の効率化

ｅラーニングの活用

警備員の区分	教育時間
新たに警備業務に従事させようとする警備員（新任教育）	警備業務従事前に20時間以上
現に警備業務に従事させている警備員（現任教育）	年間10時間以上

※警備員検定合格の有無等により時間数は異なる

上記時間数のうち

新任教育 10時間分　　現任教育 約6時間分

ｅラーニング化

教育を実施する者の**業務負担が軽減される**ほか、全ての警備員に均一の教育を行うことができる。

警察行政手続オンラインシステムの利用

警備業法に基づく各種変更、服装、護身用具等の届出

警察行政手続オンラインシステム

警察署へ届出に行く時間を省略でき、事務負担が軽減

諸課題の検討

官民協議体の設置

・警備業界の諸課題の解決に向けて、警察庁と業界団体の間で官民の協議体を開催し、継続的に業界における諸施策の検討を深めたうえで、所要の措置を講じていく。
・半期に一回の定例会議や業界団体内での検討を踏まえた臨時会議を開催し、協議を行っていく。

生産性向上、国内人材確保のための取組

一般社団法人　全国警備業協会
All Japan Security Service Association

・中小事業者の省力化・生産性向上への取組を促進するため、中小企業基盤整備機構が運営する「省力化ナビ」に警備業においても掲載し、取組事例やツール等を公開している。
※省力化ナビには、飲食業、建設業等12業種が公開されている。（2026年8月時点）



警備業　Before（現状のお困りごと）　警備員の上下番管理や進捗確認が大変

第一総合警備保障 株式会社
上下番管理システムで、警備員の上下番管理や進捗確認を効率化

都道府県　東京都
従業員数　1,279人
事業　警備業

事業概要
・東京都を中心に複数地域に拠点を展開し、施設警備、巡回警備、雑踏警備、交通誘導警備等の警備業務を提供。
・民間企業や各種施設を対象に、多数の警備員を配置し、安全確保と円滑な運営を支援している。



抱えていた課題



- 警備員の出発報告や上下番報告を電話等で受け付けており、管制員の負担が大きかった。
- 警備員が時間通りに上番しているか確認する必要があり、さらに複数の警備員を同時に管理しなければならなかった。
- 管理対象が増える中で、手作業での対応に限界があった。

導入後の変化、効率化された業務

- 電話による報告受付が不要となり、管制員・警備員双方の負担が軽減された。
- 打刻情報が自動で集計されることで、警備員の進捗確認が効率化された。

導入した「上下番管理システム」の特徴

- 警備員が所持するモバイル端末から、ボタン操作のみで上下番報告が可能。GPSにより報告場所の把握もできる。
- 打刻情報は自動で集計・共有され、警備員の進捗状況を一元的に把握できる。

成果



- 上下番に係る管制員の業務が従来の3分の1に短縮された。
- 電話による報告対応が大幅に減少し、管制員の負担が軽減された。
- 警備員側も電話連絡が不要となり、報告に係る手間が軽減された。

警備業　Before（現状のお困りごと）　配置基準等を考慮した配置シフトの調整に時間がかかる

株式会社 ケイビイワイ
配置シフト管理システムで、複雑なシフトの調整を効率化

都道府県　山梨県
従業員数　150人
事業　警備業

事業概要
・警備業。設立は平成8年6月で、30周年を迎えた。
・安全安心信頼をモットーに、三方よしを原則として、誰も取り残さない地域社会の実現をめざしている。

安全・安心・信頼をモットーに!!
Keeper Best of all Your life



抱えていた課題



- シフト調整では、配置基準を満たす検定合格警備員の組み合わせや、警備員ごとの希望（休暇等）を考慮する必要があり、負担が大きかった。
- 配置シフト確定後、管制員（管理者）等から警備員一人一人に配置場所等の連絡をする必要があり、手間がかかっていた。
- 配置ボードの更新は手作業で、毎回の更新に時間を要した。

導入後の変化、効率化された業務

- 配置シフト作成に係る作業時間が短縮された。
- 個別に作成していた受注・配置データが、一つのソフト上でシームレスに連携するので、重複入力が減り作業時間が短縮された。
- 配置基準を満たすシフトを自動で割り振りできるようになったことにより、必要な数の検定合格警備員の配置漏れが無くなった。
- 配置シフト確定後、管制員（管理者）等から警備員一人一人へ配置場所等の連絡をする必要がなくなった。

導入した「配置シフト管理システム」の特徴

- 事前に設定した配置基準等の条件や、警備員の希望が考慮される。
- 警備員が所持しているスマホ等から専用のアプリを通して、配置場所等の詳細情報を確認することができる。

成果



- 配置シフト作成に係る作業時間が、従来の約8分の1に短縮された。
- 警備員一人一人への電話対応がなくなり、その時間を警備現場への巡察に活用できたことで体制の強化や、サービスの向上が図られた。
- 受注・配置のシームレスな連携で、モレ・ミスの発生がなくなった。
- 休暇申請がしやすくなり、ワークライフバランスが整ったことで、職場の雰囲気も向上した。

生産性向上、国内人材確保のための取組

警備業　Before（現状のお困りごと）　警備員の教育にかける教育担当者の時間が取れない

アルファ警備 株式会社　ｅラーニングで警備員教育を効率化

都道府県　福岡県
従業員数　163人
事業　警備業

事業概要
・イベント警備・交通誘導警備・施設警備・身辺警備など総合的な警備業務を提供。
・「安全の確保」を第一に、時代にあった柔軟な発想で、社会へのプラスアルファを目指している。



抱えていた課題



- 繁忙期には警備品質管理のための現場巡回が多くなるため、社内研修が重なった際の、教育担当者への負担が非常に大きかった。
- 教育担当者ごとに教育の内容に差が生まれてしまうため、受講者に均一の教育ができていなかった。
- 教育する会場を確保するのに苦労していた。

導入後の変化、効率化された業務

- 教育担当者の負担が大幅に軽減された。
- すべての警備員に対して、質の高い均一の教育をすることができるようになった。
- 教育する会場を確保する必要がなくなった。
- 場所や時間、教育担当者のスケジュールを選ばず教育を行うことができるため、入社後の教育終了までの期間を短縮することができた。

導入した「ｅラーニング」の特徴

- すべての警備員が、質の高い均一の警備員教育を受けられる。
- 場所や時間帯を選ばず受講でき、受講した時間数と受講状況も簡単に管理できる。
- 一度履修した教育映像は、再確認ができるため復習することも可能。

成果



- 教育担当者が、社内研修に係る時間を現場での巡回指導に費やすことができるようになり、警備品質の向上とCSの向上につながった。
- 教育に係るコストを50%削減できた。
- 受講した内容を納得がいくまで再確認できるようになり、警備員一人一人のスキルアップと警備品質の向上につながった。

警備業　Before（現状のお困りごと）　警備業法等に係る備付書類の管理が複雑

株式会社 シンリュウ
業法備付書類管理システムで、法定書類の管理を効率化

都道府県　兵庫県
従業員数　1,500人
事業　警備業

事業概要
・「安心と安全」を守るべく、警備のプロとして皆様の生活の中に浸透し、支えとなるサービスを幅広く展開しています。
・交通誘導警備・イベント警備・施設警備





抱えていた課題



- 業法で定められた備付書類の量が膨大であり、管理が手間になっていた。
- 法定教育の都度、関係書類を作成する必要があり、担当者の負担になっていた。
- 紙での管理が大変で、書類の更新漏れの原因になっていた。

導入後の変化、効率化された業務

- 業法で定められた備付書類の管理に係る時間が大幅に短縮された。
- 教育状況をシステムで管理することにより、法定教育後に担当者が関係書類を作成する必要がなくなった。
- 書類の更新漏れがなくなった。

導入した「業法備付書類管理システム」の特徴

- 法定教育の実施状況がグラフで表示されるため、実施漏れを防止できる。
- 警備員それぞれの必要書類も提出状況が画面1つで確認できるため、書類の作成漏れを防止できる。
- 紙やPDF形式での印刷、Excel出力までできるため、作成したデータも簡単に編集可能。

成果



- 業法で定められた備付書類の管理に係る時間が従来の約３分の１に短縮された。
- システム導入後、書類の更新漏れは１件も発生していない。
- 人事データとの連携が可能になった。

警備業　Before（現状のお困りごと）　施設警備を効率化したい

東海警備保障 株式会社
行動認識AIシステムの導入により、セキュリティ向上と業務効率化を実現

都道府県　愛知県
従業員数　380人
事業　警備業

事業概要
・東海地方を中心に事業を展開。中部国際空港の警備も担う。
・グローバル水準の要人警護や救急関連サービス、企業リスクマネジメント支援まで、セキュリティ&セーフティ全般をサポートする『社会安全創造企業』として進化。



抱えていた課題



- 大型施設は死角が多く、有害事象を即座に覚知できないことが多い。
- 監視カメラを多数設置しても、すべての画面をリアルタイムに観ることができず、見逃しも多い。
- 既存のセンサー類では捉えられる事象の種類が少ない。
- 定点での警戒監視（立哨）などを長時間行うことは心身の負担が大きい。

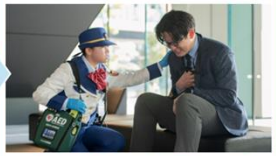
導入後の変化、効率化された業務

- 施設内及び外周部の有害事象をリアルタイムに検知できるほか、既存のセンサー類では捉えられなかった事象を早期認識できるようになった。
- セキュリティ評価に必要な人流調査などにも同システムを利用し、調査期間中、絶え間ない観測を行うことができるようになった。
- 人による定点での監視業務の一部を同システムに代替することができた。

導入した「行動認識AIシステム」の特徴

- 既設の監視カメラをそのまま利用できる。（条件有）
- 行動認識AIで、侵入、暴力行為、長時間滞留、転倒、ふらつき、車椅子など様々な事象を検知できる。
- アラートを防災センターの固定端末だけでなく、巡回を行っている携帯電話などにも送信可能。
- 人流データの解析などにも利用できる。

成果



- 発生した事象の覚知や現場への介入時間が大幅に短縮。警戒対象となる事象の見逃しもほぼゼロになった。
- 監視や調査に必要な人員を削減でき、業務負担やコストの減少に繋がった。
- セキュリティ評価の精度や現場実務の品質が向上したことで、クライアント施設の価値を安全面から向上させることにも寄与している。

警備業　Before（現状のお困りごと）　交通誘導警備において必要な数の警備員を手配できない

株式会社 大光警備　交通誘導システムの導入により、警備員不足を解消

都道府県　北海道
従業員数　120人
事業　警備業

事業概要
・平成３年に交通誘導警備を主とする会社を創業。
・小樽・札幌を中心に安心・安全を提供し35年。
・警備員の職場環境の改善を推進している。

DAIKO SECURITY



抱えていた課題



- 警備の依頼があっても必要な数の警備員を用意できず、お断りすることが度々あった。
- 休憩に係る交代要員の手配に苦慮していた。
- 統一した誘導ができず、通行車両に迷惑を掛けてしまったことや苦情を受けることが頻繁にあった。

導入後の変化、効率化された業務

- 少人数で業務することが可能になったため、警備の依頼を断ることがなくなった。
- 重大な労災事故の発生や暴言を受けることがなくなり、警備員の心情的負担が軽減された。
- 誘導が統一され、通行車両に迷惑を掛けることがなくなった。

導入した「交通誘導システム」の特徴

- 片側交互通行を安全に行うため、通行車両の誘導を機械化して行う。
- 機械により適切に車両を誘導するため、警備員が重大な労災事故に巻き込まれることや、苦情を受けたりすることの防止に役立つ。
- 機械化することで、誘導ミスや警備員間の連係ミス防止に役立つ。

成果



- 一現場あたり一日平均６名から４名に人員が削減された。
- 労災事故やヒヤリハット事故の発生率が減少した。
- 誘導ミスや苦情の発生が減少した。
- 警備員不足を理由に、警備の依頼をお断りすることが無くなった。

生産性向上、国内人材確保のための取組

○　国内人材確保のための取組（高齢者・女性等の就業促進）

業界団体において、「警備業 高齢者の活躍に向けたガイドライン」を策定し、職場環境の整備等同ガイドラインに基づく取組により業界の高齢者雇用を推進している。また、平成29年に女性警備員の愛称を「警備なでしこ」と制定し、女性警備員の採用者数増加、定着率向上、活躍推進に向けた認知度向上のためのシンボル的役割としている。近年、警備の仕事では、女性の活躍する場がますます広がっており、女性警備員も増加傾向にある。

高齢者の活躍に向けたガイドライン



女性警備員募集チラシ



生産性向上、国内人材確保のための取組

○　国内人材確保のための取組（業界団体による広報活動）

・警備業法が昭和47年11月1日に施行されたことにちなみ、業界団体が、11月1日を「警備の日」として制定し、社会の安全・安心への関心が高まる中で役割がますます重要になっている警備業への理解と信頼を高めるため、毎年、同日前後に全国的な広報活動を行っている。
・業界団体において作成した広報用動画を、令和７年４月からＳＮＳで配信し、100万回以上再生されたほか、令和８年４月からは第２弾の広報用動画を配信している。また、まんが「警備業のひみつ」を制作し、全国の小学校図書館等（約24,000箇所）及びハローワーク（約550箇所）へ寄贈して警備業のイメージアップを図っている。

「警備の日」チラシ



業界団体による広報活動





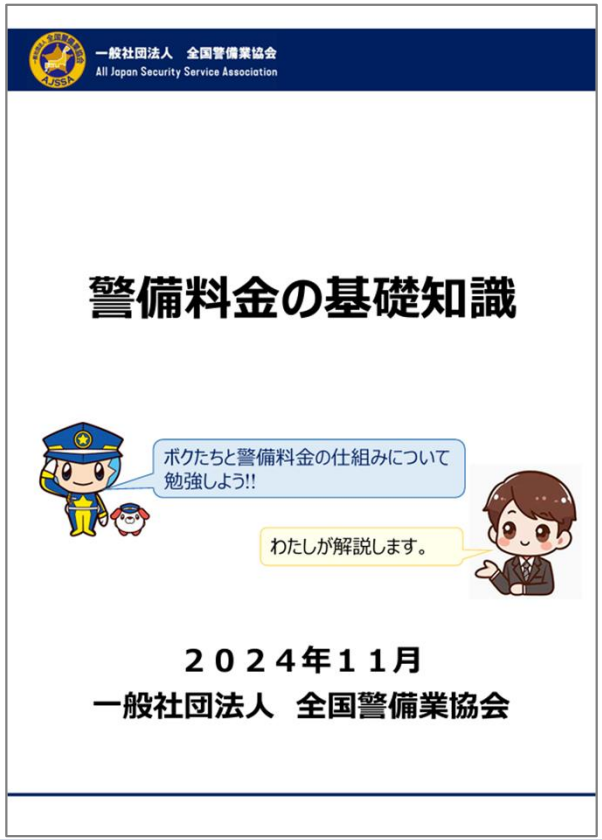
生産性向上、国内人材確保のための取組

○　国内人材確保のための取組（処遇改善）

・処遇改善に向けた方策として、最新の建築保全業務労務単価（国土交通省大臣官房官庁営繕部）を的確に反映した積算を行うことを官公庁に求めるなど、警備業者が中長期的に警備員を育成・確保するための適正な利潤を確保できるよう、適正な発注を働きかけている。

・業界団体と連携し、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（令和５年11月29日内閣官房、公正取引委員会）の周知や、同指針に基づく取組の徹底やその状況の調査、改善策の検討等を行っているほか、業界団体において、適正な警備料金が算出できるようにするための「警備料金の基礎知識」や、価格転嫁の際に活用できるリーフレット等を作成し、警備業における労務費の適切な転嫁を推進している。

警備料金の基礎知識



各種リーフレット





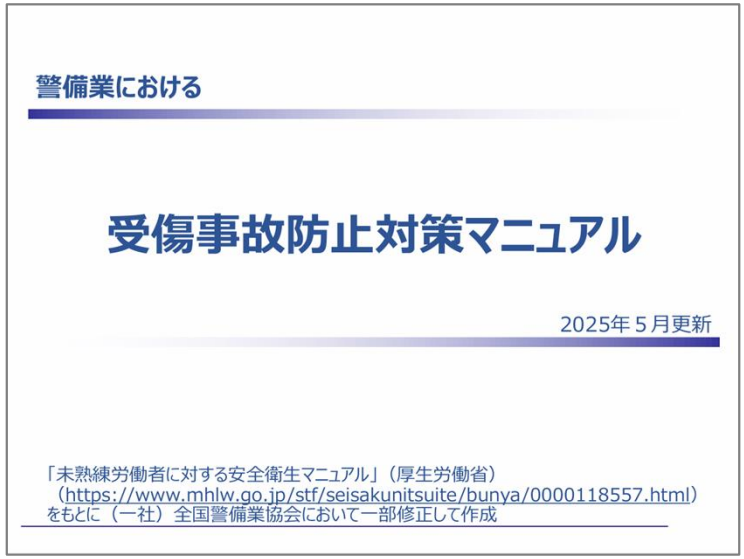
生産性向上、国内人材確保のための取組

○　国内人材確保のための取組（安全衛生対策）

・労働環境においては、監視時に座哨を取り入れた警備体制の整備や、休憩スペース、トイレの確保等の職場環境の改善を進めているほか、業界団体において「警備業界におけるカスタマーハラスメントに対する基本方針」を定め、警備業者の従業員が安心して働ける職場環境の構築やカスタマーハラスメント撲滅に向けた取組みを推進している。

・厚生労働省が策定した「未熟練労働者の安全衛生教育マニュアル」を基に、令和５年に業界団体において作成した「警備業における受傷事故防止対策マニュアル」等を活用して教育を行っている。また、業界団体では、加盟各社から収集した重大労災事故情報を現場教育に活用できる資料として共有し、再発防止に努めているほか、労災事故の実態調査を毎年取りまとめ、加盟各社等へ展開している。加えて、熱中症対策、転倒防止、リスクアセスメントの実施等の普及に取り組んでいる。

警備業における受傷事故防止対策マニュアル



カスタマーハラスメント撲滅ポスター



生産性向上、国内人材確保のための取組

○　国内人材確保のための取組による成果

・女性・高齢者等の就業促進、業界団体による広報活動

70歳以上の警備員の比率は、平成28年の9.6%から令和７年には21.6%に増加（+77,050人）
※Ｐ４参照
女性警備員の比率についても平成28年の5.8%から令和７年には7.6%に増加（+13,857人）

警備員の男女比推移

出典：令和７年における警備業の概況（警察庁）

年	男性		女性		合計
	人数	比率	人数	比率	
平成28年	511,797	94.2%	31,447	5.8%	543,244
平成29年	519,238	94.0%	33,167	6.0%	552,405
平成30年	520,453	93.9%	34,064	6.1%	554,517
令和元年	533,754	93.5%	36,973	6.5%	570,727
令和2年	548,832	93.3%	39,532	6.7%	588,364
令和3年	550,126	93.3%	39,812	6.7%	589,938
令和4年	542,743	93.2%	39,371	6.8%	582,114
令和5年	543,893	93.0%	40,975	7.0%	584,868
令和6年	544,771	92.7%	43,077	7.3%	587,848
令和7年	551,681	92.4%	45,304	7.6%	596,985

生産性向上、国内人材確保のための取組

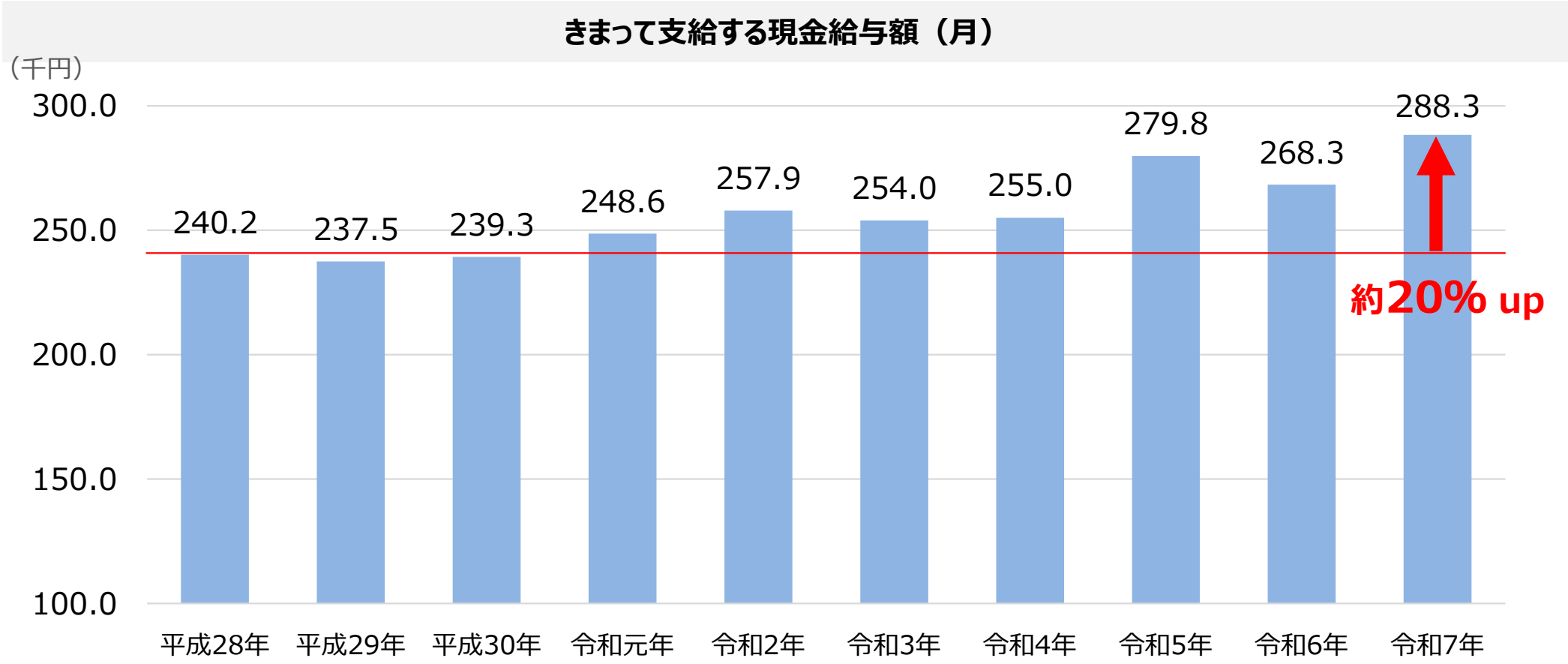
一般社団法人　全国警備業協会
All Japan Security Service Association

・処遇改善

令和７年度の賃金構造基本統計調査（厚生労働省発表）によると、警備員の平均賃金（月）は平成28年の240,200円から令和７年の288,300円と10年間で約20%増加している。

・安全衛生対策

労働災害発生状況（厚生労働省発表）によると、警備業の労働災害件数は、令和６年の2,088件から令和７年は2,360件と増加したものの、死亡者数は28人から24人に減少した。



厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に作成