

第1回警備業への外国人材の受入れに関する検討会

1 日時

令和8年9月16日（水）午前9時45分から午前11時45分まで

2 場所

警察庁第2会議室

3 有識者委員

岡部 みどり	上智大学法学部教授
杉田 昌平	弁護士法人 Global HR Strategy 代表弁護士
田中 智仁	仙台大学体育学部教授
寺田 麻佑	一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科教授
山田 洋	一橋大学名誉教授

4 業界団体出席者

黒木 慶英	一般社団法人全国警備業協会専務理事
-------	-------------------

5 警察庁出席者

山田 好孝	生活安全局長
服部 準	長官官房審議官（生活安全局担当）
藤森 大輔	生活安全局生活安全企画課生活安全産業室長

6 議事概要

(1) 生活安全局長挨拶

山田生活安全局長から、開会の挨拶があった。

(2) 座長選出

山田委員が座長に選出された。

(3) 事務局からの説明

事務局から資料に基づいて説明があった。

(4) 業界団体からの説明

一般社団法人全国警備業協会から説明があった。

(5) 質疑・自由討議

警備業への外国人材受入れの妥当性、受入れの在り方等について議論がなされた。有識者委員及び業界団体からの主な発言は以下のとおり。

ア 外国人材を受け入れる妥当性及び制度枠組みの全体的な在り方について

- 警備業は人手不足が続いており、求人倍率等の状況を踏まえると、特定技能外国人・育成就労外国人を受け入れる必要性はあるのではないか。
 一方、相当性があるかという観点からすると、警備業務は1号から4号まで業務の幅が広いことから、雑踏・交通誘導警備については異論が少ない可能性がある反面、1号・3号・4号業務についても同様に考えてよいかは議論が必要ではないか。
- 特定技能の枠組みで警備業の人材を受け入れることには慎重であるべき。育成就労であれば実質的に研修に近い形で日本人の指導の下で従事することが想定されるが、海外から直接特定技能で即戦力として受け入れ、いきなり現場で警備業に従事させることは適当ではないのではないか。地域社会における生活経験や十分な教育・実務訓練を通じて、警備業務に必要な安全意識や、受入れ国の法令・社会規範への理解を身につけることが重要ではないか。
- 日本社会が共有する安全感覚を身につけさせるためには、一定期間の日本社会での生活経験がまずは不可欠であろうと考える。
- 警備業への外国人材の受入れについてはSNS等を通じた社会の反響が非常に大きく、その多くが治安面の懸念を示すものである。人手不足の解消という観点からは逆行し得るとしても、日本人よりも厳しい条件を課すことも検討していくべきではないか。それが、不安に感じる国民へのメッセージにもなるのではないか。
- 文化的・社会的・宗教的に多様な背景を有する人材を受け入れることを前提として、必要な教育・支援や、業務上求められる規範の明確化を含め、制度を検討すべきではないか。
- 欧州においては、公共交通機関等で就労する外国人材が現地の生活習慣に適応して勤務している例は多く見られる。受入れ国が、私的空間では自由を認めるが公共空間ではこのルールを守るべきであるという規範を明確に打ち出し、外国人に確実に伝えることが重要ではないか。
- 受入れを検討する場合には、単に人手不足を補うという観点だけではなく、警備業務の特性や安全確保への影響を踏まえて検討する必要がある。

イ 日本語能力・技能について

- 警備業務では、通常時の業務上の意思疎通に加え、事故や災害等の緊急時において、指示を正確に理解し、適切に対応することが必要であることから、日本語能力

をどの程度求めるかが重要な論点となる。

- 特定技能や育成就労における一般的な日本語能力の水準を前提としつつ、警備業務特有の日本語、例えば、警備に関する専門用語、緊急時の指示、無線・インカムによる意思疎通等について追加的な教育を行う必要があるのではないか。
- 一方で、日本語能力の要件を高く設定した場合、受入れ可能な人材が限られ、人手不足の解消につながらない可能性もあることから、必要な日本語能力と人材確保の両面から検討する必要がある。
- 一部の分野において、当初N3を原則としたが、候補者が集まらないことや、外国においてN3の試験が年に数回と限られることから、日本人がサポートする場合はN4で可とする形に緩和されたことがある。
- 入国時点で全ての能力を求めるのではなく、入国後の研修やOJT等を通じて必要な能力を身につけさせる方法についても検討すべき。

ウ 警備業固有の上乗せ基準について

- 警備業務に従事するためには、通常の特定制度上の要件に加えて、警備業務に必要な知識・技能を確認する仕組みが必要。
既存の警備業における教育・資格制度を活用し、外国人材についても一定の技能水準を確保する方法について検討する必要がある。
- 外国人材本人に対する要件だけでなく、受入れ事業者側についても、十分な教育・指導及び管理を行える体制を有していることを受入れ条件とすることが考えられる。
- 個々の外国人材の適格性や受入れ事業者の管理体制をどのように確保するかが重要。

エ 犯罪歴・素行等の確認について

- 警備員は業務上、施設や人の安全を確保する立場にあることから、外国人材についても、入国時点における犯罪歴や素行等を適切に確認する必要がある。
- 日本人であれば警備員としての従事を直ちに妨げないような行為について、外国人であることのみを理由として過度な制限を設けることには慎重な検討が必要。

- 入国時には素行が善良であることを求め、入国後は日本人と外国人を同一に扱うという整理が法律の原則には適合するように思うが、施設警備といった業務の特性上、係る整理が適当か検討を要する。
- 出身国における犯罪歴等の確認について、無犯罪証明書等の提出を求めることとした場合でも、当該証明書の信頼性や確認方法についても課題がある。
- 受入れ後に問題行為が発生した場合の事業者からの届出や情報共有等、入国時の確認だけでなく、受入れ後の管理の在り方についても検討が必要。

オ 受入れ事業者による教育・管理について

- 現在の警備業においても、警備員に対する教育や業務管理は事業者が担っていることから、外国人材を受け入れる場合には、事業者側に十分な教育・管理体制があることが重要。
- 特に、外国人材については、警備業務に関する知識だけでなく、日本の生活習慣、法令、警備業務における基本的な規範等についても理解を促す必要がある。
- 外国人材に対する教育を個々の受入企業に完全に任せるのではなく、業界団体が一定期間まとめて教育を行い、日本語能力や技能について一定の水準を確保するような仕組みも検討すべきではないか。
- 現在の警備業界は人手不足により教育・管理を担う人員にも余裕がないことから、受入れ事業者に過度な負担を課すことなく、現場において運用可能で、かつ、実効性のある管理体制をどのように構築するかが課題となる。

カ その他

- 欧州等における外国人の警備業務への従事状況についても、事例を含めて紹介したい。
- 現在、国内で警備業務に従事している外国人に関して、実際の業務内容、受入れに当たって生じている課題、トラブルの有無、事業者による教育・管理の実態等を把握する必要がある。
- 今後、警備業者からヒアリングを行い、現場における課題や必要な上乘せ基準等

について確認することが必要。

以 上