

第2回警察における女性の視点を一層反映した対策の推進に関する検討会
議事要旨

1 日時・場所

平成25年2月19日（火）午後4時から午後6時まで

中央合同庁舎2号館19階 警察庁庁議室

2 次第

別添のとおり

3 概要

(1) 事務局より経緯・今後の進め方・資料等について説明

(2) 協議

検討テーマ について

委員： ワンストップセンターが全国展開されていないのは何故か。

警察庁： 一つには主体が統一されていないことが挙げられる。また、対応する病院の選定や練度の高い相談員の確保、また運営経費の確保が困難であるのも理由であるようだ。

委員： 私の方でも、実施主体の決定と財源確保の調整が困難と聞いている。

警察庁： 予算確保のため、知事部局との協力が欠かせない状況である。

委員： 警察が主体であれば、被害者が相談しにくくなるおそれがあるため、警察の関与の在り方については検討の必要がある。

委員： DV、ストーカーは、警察に通報があったとしても被害者に届出意思がなく、事件化されないことが多いが、行為の違法性

について加害者に説明し、未然防止に努めていただきたい。また、被害者に対しても被害届を出すよう説得するなどしていただきたい。

警察庁： ストーカーに対しては、口頭・文書による警告を現在実施している。また、DV事案においても口頭警告を状況に応じて行っている。

委員： 子どもへの犯罪に関しては、口頭警告により大多数が治まるといふ。DVに関してもそうしたことが言えるか。

警察庁： 統計はないが、一般的に警察官による口頭警告はかなり効果があると認識している。問題は、警告では抑制できない事案への対応であり、一案として、加害者へのアプローチとして民間団体との連携を考えている。具体的には、性犯罪等の加害者に対し、心理分析等により更生させることができる精神科医との連携等である。

委員： 加害者側の団体と、被害者支援団体との間には、しばしば認識の齟齬が生じるため留意する必要がある。また、カウンセリング等の効果や、他の被害者支援施策との整合性等について、慎重に検討するべきである。

委員： 加害者の心理分析によるプロファイリング等は可能だと思うが、加害者本人の更生への意欲が伴わなければ、カウンセリング等は効果が上がりにくいのではないか。

委員： 女性警察官については、性犯罪等の対応が必要な部門のみに重点的に配置するのではなく、組織全体として増やす必要があると考える。

検討テーマ について

委員： 女性警察官の採用はどのように行われているのか。

警察庁： 採用は一括で行い、警察学校、交番へと配置される。その後の異動については、本人の希望と適性を踏まえて行っている。

委員： 女性警察官の採用倍率は約10倍とのことだが、幾つもの都

道府県警を併願する者がいるため、実質的にはそこまで志望者は多くないのではないかと。また、示された資料によると、退職率がかなり低いように思う。

警察庁： これは、あくまで最近1年の退職者に限った統計である。

委員： 辞めなければ女性の数は当然ながら増えるので、登用に関する数値目標を設定する際は、退職者と採用者のバランスを考慮する必要がある。

今後、官民間問わず組織が活性化するためには「多様性の受容」が重要であるが、差異を生む最たるものが性別である。警察組織においては、「能力と実績に応じて昇任する」とのことであったが、評価する際に男性の価値観が入りこんでいないか、注意する必要がある。警察組織の昇任システムには年功序列的な側面があり、このような仕組みには限界があるため、登用の在り方も変えていく必要もある。そのためには、既得権益を持つ男性では根本的な変革はできないので、女性をとにかく登用すべきである。基本となる考え方を、現在よりもさらに踏みこんだものにしなければならぬ。

委員： 女性警察官には意識の高い者が多いため、警察庁や知事部局への出向を増やしてはどうか。

警察庁： 警察官夫婦が多く、単身赴任には困難な面もあるが、最近では、女性の警察庁出向者や、在外公館の警備対策官への出向は増加傾向にある。

委員： 現場において、女性ができない職務がどのくらいあるのか、事務局で洗い出してはどうか。

委員： 仕事をしていれば、多少の不安を感じることは誰にでもあるため、「不安を感じることもある」というのは配置しない理由にはならない。女性ができる仕事、できない仕事の線引きはせず、女性の登用拡大を推進すれば良い。

委員： 他方、警察官が特殊な勤務環境があることは確かである。

また、昇任試験は性別に関係ない公平な制度だと思っていたが、面接試験があるのであればそうでもないと認識を改めた。各階級における在級年数の設定も、数年間育児休業等を取得する女性にとっては不利である。女性警察官の採用・登用拡大のためには、既存の制度や働き方を変えていく必要がある。採用拡大目標の数値に関しては、現在策定している10%という数字を加速して達成する、という打ち出し方になるのではないかと。

委員： 女性の昇任したくない理由のうち、「入校があるから」というのはどういうことか。

警察庁： 昇任する際に、警察大学校や管区警察学校に一定期間（警部4月、警部補8週、巡査部長6週）入寮し、研修を受けなければならないことが、小さい子供のいる女性で、長期間親族等に預けることができない場合は支障となっており、これが昇任したくない理由の一つとして挙げられている。

委員： 女性の登用が進まなければ、組織の意識も変わっていかないだろう。

委員： セクハラについては、どこの組織も多いものである。

委員： 警察でセクハラ事案があると注目され、印象に残ってしまうだけで、他の組織と比べてむしろ少ないと感じる。

委員： 警察組織の女性は、セクハラ行為をセクハラと感じにくいという傾向もあるのではないかと。

委員： セクハラに該当する行為が明らかに行われているならば対応する必要はあると思う。

委員： 女性が職場に少ない場合は「職場の花」となりがちで、「対等な仲間」という意識が生まれにくいいため、女性の数を増やすことが重要と考える。

委員： 女性が複数いるとかなり雰囲気も変わるため、数を増やすことは重要である。一方、その前提として、装備設備面での課題はある。

- 委員： 仕事と家庭との両立支援について、最も両立が困難なのは育児のときだが、育児が一段落すればまた職務に復帰してもらえるはずである。採用した職員を辞めさせることがないよう、育児支援を充実させるべきである。
- 委員： 支援の一例として、「お父さん応援講座」が記載されているが、こういった男性の育児を促す試みは良い。出産はともかく育児は男親でもできることなので積極的に進めるべきである。
- 委員： 男性の育休取得について、若い世代は本当に意識が違うと感じる。また、ほかでもない警察が男性の育休取得を推進することに大きな意味がある。社会に対しては、「警察ですらやっている」というインパクトを与えることができる。現在、どの企業も機関も女性の採用には積極的であり、優秀な人材の奪い合いになっている。警察が女性にとって魅力的な職場になれば、優秀な女性職員を獲得することができ、ひいては警察組織のためになる。警察の職務は様々な制約があるが、だからこそ優秀な人材を確保する必要がある。
- 委員： 制約はあるとは思いますが、できる、できないは変わりうるものなので、きめつけは良くない。
- 委員： 最近では武道でも女性が活躍しており、一般的に弱い存在であるとは言えなくなっている。
- 委員： 負担人口等の数値上、日本の警察や公務員は、世界に冠たるクオリティであると言えるが、効率的な仕事のやり方については常に考えていく必要がある。
- 委員： 難しい面はあるが、知恵を絞りながら、前へ踏み出すことを打ち出していきたい。

以 上