

第 3 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 3 月26日（火）午後 1 時から午後 3 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) 事務局より検討テーマ 等について説明

検討テーマ（前回続き）について

委員： 示された資料を見て、DV・ストーカー事案の認知件数や対応件数が非常に増えているのに驚いた。

委員： 女性警察官が配置困難な職種について了解した。では、残る職種はどのような職種なのか。完全に性別が関係ない仕事であれば、残りの半数までは女性職員を増やせることになるが、そうではないだろう。残る職種も、女性を配置できないわけではないが、男性の方がよいというものがあるのではないか。

警察庁： 確かに男性に親和性がある職種が多い。詳細に見ていく必要がある。

委員： 配偶者からの暴力事案が、平成24年にかなり増加しているのが意外である。ここ10年ほど女性被害者の相談を受けていて、最近の事案件数としては横ばいの感覚だった。警察が身近になり、助けを求める被害者が増えたのかもしれない。

警察庁： 平成24年に件数が増えている理由は分析が必要であるが、ストーカー、DV事案への対応についての認識が深まり、警察に助けを求める人が増えたのだと考えている。また、危険度チェック票は、ストーカー・DVで様式が分かれておらず、1種類でどちらの事案も受けることができるので、導入されれば件数はともに増加すると考えている。平成24年

にはストーカー事案の増加の割合に比べても、DV事案の増加割合が極めて高く、分析する必要がある。

(2) 論点に関する意見等について

各委員より提出意見について説明

委員： 提出した意見に「4. 女性幹部早期登用のための特別措置の検討」とあるが、これはたとえば東京電力が女性課長を役員に登用したり、伊藤忠のように48歳の女性を役員にしたりするなどの措置のことである。施策の一つの目玉として、女性の思い切った登用をするポジティブアクションも必要ではないか。

委員： どのように被害者を支援するべきかについて、地域の防犯ボランティア等により、既存の施設で体験型の教育を行っていくとよいのではないか。

警視庁幹部： 子育てを通じて地域社会とふれあった経験がある警察官を増やすのは良いことであると考えている。本来両性が担うべき育児に従事するのがほとんどの場合女性だというのが現状であり、女性を増やすと実働人数が減るのは確かであるので、組織としては女性が辞めずに済むような制度を作り、仕事への意欲をもつ職員に応えるべきだと思う。

相談体制の整備については、相談を女性警察官に受けさせるというのは性別による業務の固定化につながるため避けるべきと考える。男女問わず、被害者に寄り添える警察官を育てることこそが必要である。一方で、「男性が怖い」という被害者に対しては、被害者対応スキルのある女性警察官を重点的に充てる必要がある。

(3) 提言の構成案・骨子案について

委員： 構成を当初より大幅に変更しているが、女性被害者と女性警察官は即連動するものではなく、変更後の現在案の方が目指すところが分かりやすく、問題点も分かりやすい。とても良くなったと思う。

委員： 同感である。非常に良い。

委員： 根本的なところから変えていくというのが明らかになっている。良いと思う。

委員： 提言の骨子については、委員全員の了解を得られたと思う。内容についてはいかがか。

委員： また、サブタイトルの「女性の力で警察を変える、日本が変わる。」

についてだが、こういう打ち出し方をした際、現場はどう受け止めるのだろうか。たった6.8%の女性で変わるのか、と思われぬか。本音ベースでは「女性の力を借りて」又は「女性の活躍により」、「警察が少し変わる」という程度ではないか。

警察 庁： 確かに大きく構えた部分はあるので、検討する。

委 員： 民間は「ダイバーシティ推進室」等の部署を設置している。警察の現場としては、こういったものを作るとかえって強い反発にあうのかもしれないが、それは民間も同様である。反発を避けるためにあえて「女性の活躍推進」等という言葉避けるのか、反発覚悟で強く進めるのか、警察としてはどちらの立場なのか。私としては、どちらでも進めて貰えれば良いと考えている。

警察 庁： 今回の内容でも、かなりのハレーションが起こると予想している。しかし、その力もハレーションの力も利用して変えていきたいと考えている。メニューはあまり具体化できていないので更に検討の必要はある。

委 員： 内部への効果とともに、外部に対してどう発信するかが重要であると思う。特に、優秀な人材は他省庁・機関との奪い合いであるので、今後就職する人に対する打ち出しが肝要。個人的には、このサブタイトルくらい踏み込んで、警察がかなり思い切って変わるのだということを発信してもよいと思う。

委 員： タイトルは衝撃的で良いと思う。しかし、立派なタイトルを掲げるのであれば、具体的にどうやるのかが大事になってくる。どのようにすれば女性が仕事を続けられるか、どのように女性を採用するか、どのように男性警察官と女性警察官が連携してやっていくか、この3点についてより細やかな計画を立てて実現するべきである。警察官という職業を選択する女性は責任感が強く、育児等により仕事に100%の力を注げないのなら仕事を辞めることを選んでしまう人もいるのではないか。「完璧にできなくていい」と、組織として認めてあげる必要がある。また、採用についていえば、大学生などの学生に対し、護身術だけでなく、警察学校の講師等が専門的な知識・研究について講義をし、広報などが効果的と思う。また、警察学校に入校した際、ワークショップを行い、男性と女性がざっくばらんに本音をぶつけ合う機会を設けると互いの理解が進むのではないか。

- 委員： 確かにメッセージを具体化し、道筋を示すことは重要である。
- 委員： 育児期間の就業支援や復職支援が重要であると感じる。子育て支援ネットワークを作り、こういった施設を利用しているかなどメールでやりとりをしている例もある。組織として働く女性をサポートする姿勢が大事である。
- 委員： 示された資料に「女性施策推進委員会」とあるが、こうしたものはこれまであったのか。現場の女性の意見というのはやはり聞いてみないとわからないと思う。聞いてみれば意外に新たな視点が開けるものである。
- 警察庁： 大きな県では以前よりやっている。しかし、小規模の県では行っておらず、必要を感じている。
- 警察庁： 警視庁では、生活安全部の中で1割以上が女性であり、これだけ数がいれば先輩がロールモデルとなり、公式な会議等でなくとも非公式なネットワークができる。しかし、小規模県では女性が少なくモデルがないのでそうはいかず、会議等を作る必要があると思う。
- 委員： 数がある程度ないと議論が深まらないという部分がある。
- 警察庁： まさにそのとおり。どちらが先かという話ではあるが、多少強引にでも増やし、議論していくしかない。やはり小さい県では、どうしても女性の単独配置となってしまうので、(採用・登用が)おっかなびっくりになってしまう。比率で見ても大規模県は10%近くあり、進んでいないのは小規模県。小規模県でも安心して10%採用できるようにしていく必要がある。
- 委員： 県警の採用試験は女性の倍率が高いので、男性と同じくらいの倍率にすれば女性をかたまりとして採用できそうな気がする。女性警察官が配置可能な職種を考えると、25%くらいまでになるのではないか。
- 委員： どんなに優秀な女性でも1人で勤務するのは辛いので、警察署への配置の際も、2, 3人で配置できるようになれば良いと思う。
- 警察庁： 配置困難な職種以外の部分で、どこまで女性を配置できるのかについては詳細に議論していきたいと思う。
- 委員： 警察は全国的な組織なので、一概には言えないが、東京における実感としては、女性警察官は増えたと思う。組織が女性を採用・登用しようと決めると目に見えるかたちで変わる。地方まですぐに変えていくの

は困難だとは思うが、少しでも女性警察官が増えると目につきやすいた  
けに市民の印象は大きく変わると思う。

委員： 本日の議論はここまでにしたい。提言の骨子については検討会にお  
いて了解されたものとする。タイトルについては、内部の受け止め方  
は検討してほしいが、外部に対してはこれでよい。提言の内容について  
は、肉付けをして第4回検討会の開催前に示していただきたい。

以 上