

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報告書

平成25年5月

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

目 次

はじめに

第1 女性の視点を一層反映した今後の警察の在り方

1 現状認識

- (1) 警察の仕事、女性警察官のこれまで
 - 男性優位の組織文化
 - 出産・育児との両立が困難
 - (2) 女性被害者等への対応強化など国民のニーズに応じた対策の必要
 - (3) ダイバーシティを受容する必要
- 2 今後の警察の在り方
 - (1) 多様性を尊重する組織へ
 - 男性職員（特に幹部）の意識改革
 - 女性職員の意識改革
 - 話し合える組織文化の醸成
 - (2) 女性被害者等への対応強化
 - (3) 強く優しい警察と安全・安心な社会

第2 女性の力を活用した強く優しい警察に向けて

1 新しい理念

2 頑張る女性に対する「チャレンジ支援」

- (1) 女性の力を活用するために組織がなすべきこと
- (2) チャレンジ支援のための施策
 - 「聖域なき職域拡大」
 - 「ポジティブ・アクション」（女性職員の積極的登用）の必要性
 - その他

3 多様な働き方の確保

- (1) 「仕事と家庭の両立」を目指すことの意味
- (2) 多様な働き方の確保のための施策

4 大胆な採用の拡大へ

- (1) 採用目標
- (2) 採用の拡大のための施策

第3 女性被害者等への対応強化

1 女性被害者・相談者が相談・届出しやすい警察へ

- (1) 組織全体での意識の向上及び的確な対応
- (2) 相談室等の改善・整備

(3) 民間団体・関係機関との連携の促進

2 夜間・休日を含めて女性警察官が必要とされる場合に対応できる警察へ

(1) 夜間・休日を含めて女性警察官による対応が必要な場合に対応可能な体制の整備

(2) 組織全体での連携による対応の必要性

3 女性の犯罪被害、再被害を防止するために

(1) 恋愛感情等のもつれに起因する暴力的事案における対策

(2) 性的犯罪及び声掛け事案等における対策

おわりに～「女性の力が警察を変える、日本が変わる」～

別添 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

構成員

開催状況

はじめに

この検討会は、今後の我が国において警察が国民の信頼に応える強い警察で在り続けるための方向性を示すことを喫緊の課題と捉え、短期間で検討を行うことを目的として開催された。

検討会に付託された検討課題は、「女性警察官の採用・登用拡大と働きやすい勤務環境の構築」、「女性被害者等に対する対応強化」と「今後の警察の在り方」に関わるものであり、今後の警察組織の在るべき姿について方向性を示すとともに、意識の変革を促し、女性警察官の配置や勤務環境等の整備、女性被害者等に対する相談対応等の実務の今後に大きな影響を与えるものである。

これらの課題は、今後、警察がより一層、国民の信頼に応える強靭な組織となっていく上で、不可欠な検討事項である。全4回の検討会を通じ、これまでの取組を更に加速させるために警察はダイバーシティ（多様性）を受容すべきこと、特に女性警察官を増やすとともに、女性警察官が働きやすい勤務環境を整備することで、女性の力を更に活用すべきことを確認した。これにより、警察が女性の視点をより一層反映した組織へと変わり、女性被害者等への対応強化など多様性のある社会のニーズに応えられるようになるという今後の警察の在り方を示すことができた。検討会としては短期間ではあったが、大きな方向性を示すために最大限努力しつつ議論を重ねてきた。この最終報告は、その結果を取りまとめたものである。

第1 女性の視点を一層反映した今後の警察の在り方

1 現状認識

(1) 警察の仕事、女性警察官のこれまで

警察官は、国民の安全・安心を確保することを使命とする職業である。逮捕現場では暴れる被疑者を制圧し、災害現場では崩落した家屋の中から市民を助けなければならない。このような国民から求められる役割に、警察は全身全霊で臨んできた。そのため、女性にとって、警察という職業に飛び込むことはある意味重大な決意が必要な面があったが、警察は国民からの期待に応じて女性警察官を活用してきた。

その活用は、現在のところ着実な成果を上げつつあると言ってよいのではないか。女性警察官の配置は、いまや警察組織の全分野に及んでおり、警部や警視といった警察幹部として活躍する女性も平成24年度段階で224人と一定数になりつつある。しかし、警察が、女性の視点を一層反映させるとともに、女性が活躍する組織となるには、依然として次のような課題がある。

男性優位の組織文化

現在、全警察官に占める女性警察官の割合は6.8%にとどまっている。もちろん、この背景には、上述した被疑者の制圧や災害救助といった場面に想定されるような警察業務の特殊性があり、警察が男性の腕力に代表されるような肉体的能力を活用することによって治安維持活動に臨んできたという側面も決して無視できない。また、現在も女性警察官のうち約1割が育児休業を取得しているところであるが、こうして生じた欠員は、業務の性質上、臨時的任用による職員などでは埋めることができないため、これが直ちに警察の執行力・体制に影響してしまうという一面もあっただろう。

こうした理由から、現状では、警察官の圧倒的多数は男性警察官が占めている。しかし、この数における優位性により、警察全体が、無意識のうちに単一的なキャリア像・働き方を前提として、男性中心の視点や固定観念、組織文化を形成している現状にあるのではないか。こうした観念や組織文化が、女性が活躍しづらい土壤を作っていたり、女性被害者等への対応においても配慮を欠いたものとなったりしていたのではないか。国民の5割、相談者の4割、被害者の3割、被疑者の2割が女性という状況にあって、こうした偏った構成比率で、これまで国民の声を真に受け止められてきたか、警察は、今立ち止まって考える必要がある。

出産・育児との両立が困難

女性警察官の早期退職に伴う、組織としての人材の喪失も懸念される。これまで、警察では、平成14年度以降毎年1,000人を超える女性警察官の採用を行ってきた一方で、ここ数年では毎年400名を超える職員が中途退職し

ている実態にある。また、こうした女性退職者について、平成23年度の統計を分析すると、20歳代後半から30歳代前半の職員がその4割弱を占めていた。こうした時期における離職は、妊娠・出産・育児に伴うものとして、我が国における労働環境全体の問題とされているところ、これは警察のみに限った問題ではない。しかし、警察は、警察官の体力練成や各種法令の教育等に、相当のコストと時間をかけて人を育てている。また、こうした組織的教育のほか、現場における一つ一つの業務経験が積み重なって、警察官は育てられてゆく。このようにコストをかけて育てられた職員の相当数が、妊娠・出産・育児という理由で退職を余儀なくさせられているような現状は、組織の大きな損失である。したがって、こうした経験を積んだ職員が働き続けられるような環境、すなわち、ライフステージに応じた「仕事と家庭の両立」を追求していく必要があるだろう。

(2) 女性被害者等への対応強化など国民のニーズに応じた対策の必要

今、社会に内在する秩序機能が低下すると同時に、犯罪を助長し、又は容易化する手段が増え、今後の経済社会情勢によっては、治安に関わる環境は更に厳しくなる可能性もある。人口・家族構造の変化や新しいコミュニケーションツールの普及など、日本における女性・子ども・高齢者をめぐる状況も目まぐるしく変化しており、いじめや家庭内における暴力が社会的な問題となっている。人々は安全の確保だけでなく安心の確保、不安感の解消も求めている。

警察は、こうした新しい対処方法が必要な犯罪や事象に対して立ち向かっていかなければならない。多様性のある社会におけるこれからの治安対策は、画一的ではない多様な対策が必要である。

とりわけ、これまで、男性優位の組織文化が大きな割合を占めていた警察では、必ずしも女性被害者等(女性被害者及び女性相談者をいう。以下同じ。)の心情等への理解や配意が行き届いていたとは言い難い面があるのではないか。様々な女性被害者等に対して、時には、時間・人員の制限や業務の多忙さにより、あるいは女性に対する固定的観念やいわゆる「男性の目線」により、被害女性の立場に立った対応が後回しになってしまったものではないか。

また、女性警察官が対応することが必要な場合に、特に夜間・休日において、そもそも女性警察官の数が少なく、女性被害者等に対応できる体制が整っていない場合もあり、依然として警察に相談・届出ができない性犯罪被害者も多いと考えられる。一方で、警察が関わるストーカー事案や配偶者暴力事案は増え続けている。これらの事案は、個々の行為は法に触れないものであったり、民事トラブルを装うものであったりすることが多い。こうした事案に対して、警察を頼りとする女性被害者等の生命・身体を保護するため、警察はもう一步踏み込んで対応できるよう前進しなければならないのではな

いか。

(3) ダイバーシティを受容する必要

現代社会においては、組織内に多様な人材を確保し、様々な視点から新たな問題に対処していくこと、すなわち、社会の変化に柔軟に対応できる組織文化を醸成しておくことが必要である。それは、日々変化する社会に向き合う警察組織においても妥当する。時々刻々と変化する治安情勢に敏感に対応し、多様性のある社会のニーズに応じた対策を講じていくためには、単一的な視点に依存し続けるだけでは必ずしも十分といえない。今後は、警察組織において、多様な人々がそれぞれを尊重し、その能力を十分に発揮できるような環境づくりを進めること、すなわち、ダイバーシティ（多様性）を受容し、組織力を質的に強化することが求められている。例えば、妊娠・出産・育児を経験した女性は、当該経験に基づく視点を有しており、こうした職員の視点を警察業務に反映させることは、子ども・女性・高齢者といった警察が寄り添うべき人々への対応の質的向上など様々な観点からも重要であろう。このように、ダイバーシティ受容の第一歩として、女性という個性を取り入れ、更に視野の広い組織へ生まれ変わることが、男性優位の組織文化を持つ警察においては、大きな意味を持つ。すなわち、「女性の力」をより積極的に取り込むことが、警察を強くするものと信じる。

2 今後の警察の在り方

(1) 多様性を尊重する組織へ

警察において女性職員が増えれば、妊娠・出産・育児を経るために、育児休業を取得する職員や短時間勤務となる職員の数も増加することになるだろう。この点において、総労働時間という意味での「マンパワー」が減少することは避けられない。

しかし、働き方を含めた多様性の受容によって、むしろ組織力が強化されるという点にこそ、目を向ける必要がある。すなわち、女性という個性を始め、様々な個性を持った職員が活躍することにより、組織が活性化され、減少する「マンパワー」を補って余りある組織力の質的強化につながるのである。女性の視点を始めとする様々な視点を警察業務に反映させることは、時々刻々と変化する治安情勢に敏感に対応するという観点から、極めて重要である。国民の多様なニーズに応えるためには、多彩なバックグラウンドを持つ職員が活躍する組織でなければならない。そのためには、次に掲げるような職員一人一人の意識改革や組織文化の醸成により、多様性を認める組織へと舵を切っていくことが求められよう。

男性職員（特に幹部）の意識改革

警察における女性職員の在り方に関する問題は、およそ男性の問題でもある。女性職員の活躍を阻んできたのは、まず第一に、男性職員の意識という見えない壁ではなかったか。女性の力を活用していくためには、「現場では使いづらい」「結婚したらどうせ辞めるだろう」といったきめつけから脱却しなければならない。当たり前のことではあるが、改めて女性を組織における「対等な仲間」として認識する必要がある。今後、警察という組織を強靭にすることができるか否かは、この点に懸かっていると言つても過言ではない。

特に、男性幹部が今後果たすべき役割は、極めて重要である。警察の組織力を強化するためには、女性という個性が重要な役割を果たす必要があるということを理解すること、やる気にあふれる女性が活躍できるよう後押しをすること、セクシュアル・ハラスメントの絶無を図ること、出産・育児を経ても戻ってきたい、と思えるように、やりがいを感じられる職務に従事させ、また、上司が言葉を尽くしてやりがいを語り、理解させることが重要である。女性被害者等への対応においても、これらの重要性は変わらない。男性幹部が女性被害者等の心情等への理解や配慮の重要性を認識して、こうした役割を果たしていく必要がある。華々しい新制度やきらびやかなキャッチフレーズが警察を変えるのではない。最初は小さな一步に過ぎないかもしれないが、それでも一步一步、地道な努力を進めていくこと、一人一人の心掛けを僅かでも変えていくことが何よりも肝要である。

女性職員の意識改革

「男性社会」である警察は、これまで、時に、女性を仕事上の「対等な仲間」と考えず、厳しくもやりがいのある仕事や難しくも組織を支える仕事を女性に対して、十分に与えてこなかったのではないか。そして、その裏返しとして、仕事に生きがいを見いだせず、かえって組織・制度に甘えるような女性を一部に生んでしまっていた面もあるのではなかろうか。

しかし、これから警察は変わらなければならない。女性にも活躍の場がより積極的に用意されなければならない。むしろ、女性に活躍してもらわなければならぬ。そのためには、出産・育児を挟みながらどう仕事を続けていくか、どう能力を高めていくかというイメージを描きやすい組織へと変わる必要がある。もちろん、女性には、組織の一翼を担う人間としての覚悟も問われる。育児休業等の制度を利用するとともに、組織を支える力にもならなければならぬ。この変化は、ある意味で女性に今まで以上に大きな責任を課すものかもしれない。それは、活躍の場・キャリアの自由が広がった裏返しである。

話し合える組織文化の醸成

女性を取り入れた警察組織が最大の成果を上げるために、「話し合える

「組織文化」を構築し、職員が、仕事や家庭に関する現在の状況と将来の理想やプランについて責任を持って考え、自立した個人として一層力を発揮することができるような組織としていくことが大切である。

具体的には、男性・女性を問わず、職員とその上司が、日頃からの対話を通じ、仕事に対する考え方だけでなく、私生活や、結婚や出産を含めた人生観についてお互いの考えを共有しておくことがその第一歩である。

職員がやりたい仕事と現実の職務が乖離している際には、なぜその職務をやらなければならないのか、上司が説明責任を果たさなければならぬ。それにより、自分の仕事に対し自分のがすべきことを自覚したとき、部下職員は仕事に全力を注ぐことが可能となる。

職員が望む生活と現実の生活が乖離している場合には、それを様々な方法で支援することが必要である。その支援が無ければ、その職員は辞めてしまうかもしれない。部下職員の家庭の状況を理解し、必要に応じた支援を行うことで、力の発揮を妨げている事項を払拭することができ、組織全体の能率の向上につながっていく。

警察とは、厳格な階層からなる序列社会である、と信じる人にとっては、随分と面倒な話に聞こえるかもしれない。しかし、階級だけで人が動かないのは、誰しも認めるところである。実際には、階級章の奥にある心を動かさなければ、人は動かない。マネジメントとは、こうした手間のかかるものである。

(2) 女性被害者等への対応強化

このような組織の変化は、女性被害者等への対応についても好ましい影響を与える。

警察に助けを求めてきた女性被害者等に応対する者が男性であれ女性であれ、相手の立場に立って誠実に話を聞いて対応することが、警察への相談のしやすさやその後の協力姿勢、また警察全体に対する信頼感をも左右する。こうした女性被害者等への対応の重要性について、幹部を始めとして、全ての職員が一層理解を深める必要がある。組織的にこうした意識がより高められれば、女性被害者等の警察に対する信頼感は一層高まるだろう。

それは、女性被害者や相談者の心情等を理解し配意するとともに事案に対する的確な判断を行い、組織力をいかした事態への対処を成功させることにつながっていく。

(3) 強く優しい警察と安全・安心な社会

被害者にとって何らかの犯罪やトラブルに巻き込まれることは多大な負担であり、事案で負った傷だけでなく心身の疲労や不安が大きいものである。そのような状況の中で警察と関わったとき、被害者の心情等を理解し配意して対応する強く、優しく、温かい警察官がいれば「ほっとする」「安心する」

と感じる被害者は多いのではないだろうか。また、豊富な経験と専門知識に基づいて対応を行い、多様性のある社会のニーズに応じた対策を講じていくことができる警察組織であれば、「強く優しい警察」として頼りにされるだろう。警察が強く優しい存在として多くの人々に信頼されるならば、より安全・安心な社会の実現につながるはずである。

第2 女性の力を活用した強く優しい警察に向けて

1 新しい理念

警察を今後変革していくに当たって、女性職員の活躍が重要であることについては、第1において述べた。また、これには男女双方の意識改革が伴わなくてはならないことから、これまでに実施してきた施策についても、新たな視点から再整理することが必要となろう。

確かに、これまでの警察において、「男女共同参画社会」の実現に力を注いでこなかったわけではないだろう。地道な取組によって、女性職員の採用・登用に一定の成果があったものと認められよう。しかし、「男女共同参画社会」という言葉を受け止めるに際して、理念なき数値目標（採用割合等）の追従のみに陥ってはいなかつたか。

しかし、これからは、警察組織自身を強くする方策として、女性に活躍してもらわなくてはならない。警察をより国民の声に応えられる組織にするために、女性という原動力を活用する、という内発的な動機が求められているのである。

そのために警察がなすべきことは、2つある。1つは、頑張る女性に対する「チャレンジ支援」を行うこと、もう1つは、チャレンジ支援の前提として、出産・育児を経ても働き続けられるよう「多様な働き方を確保する」ことである。これまで警察組織内で語られてきた「採用の拡大」、「登用の拡大」及び「働きやすい勤務環境の構築」という施策は、上記の2つの新たな施策の考え方の下に再整理すべきであろう。

2 頑張る女性に対する「チャレンジ支援」

(1) 女性の力を活用するために組織がなすべきこと

警察において女性の力を活用するためには、女性職員をしかるべきポジションに据え、その女性職員が成果を出すこと、責任を持って職務に励むこと、警察組織の中核となって役割を果たすことが前提となる。すなわち、組織の中で積極的な取組意欲を持った女性を支援し、女性職員が全力で働く職場にすることが必要である。そのためには、しっかりとしたキャリア形成支援、家庭との両立支援を行い、女性の積極的な取組意欲を生かせる組織とならなければならない。

(2) チャレンジ支援のための施策

聖域なき職域拡大

チャレンジ支援の過程では、これまで女性を配置しなかったポストについても、積極的に女性の登用を進めていく必要がある。これまで「男性でないと配置できない」とされていた既存の観念を取り払い、聖域なき職域拡大を推進すべきである。

「ポジティブ・アクション」（女性職員の積極的登用）の必要性

積極的な取組意欲にあふれる女性を適切な役職に配置することで、その女性をロールモデルとした他の女性の積極的な取組意欲が喚起される、というサイクルを定着化させる。これが一定程度慣性を持った動きとなるまで、警察庁や都道府県警察の警務部門が、積極的に女性の登用を促進することが求められよう。

その他

チャレンジ支援を行っていくためには、上記施策のほか、女性警察官の配置拡大に向けた、女性用施設の整備や制服の改善を始めとする装備品の整備、制度の見直しにより女性の活躍を阻む要因を取り除いていく必要がある。

例えば、必要に応じて、組織におけるダイバーシティを実質的に推進する体制を確立するほか、体格・身体能力上の理由による職域の限定を解消するため、執行力向上のための術科訓練実施に伴う、警察学校における女性用防具の整備を推進すべきである。

その他、昇任時教養が基本的に入寮を前提として現在行われているところ、家庭との両立が難しい、との懸念から昇任をためらう職員がいることから、通学による昇任時教養等の実施を検討すべきである。

3 多様な働き方の確保

(1) 「仕事と家庭の両立」を目指すことの意味

警察は国民の安全・安心を確保するため24時間活動する組織であり、仕事に己の24時間を捧げてきた警察職員も多い。こうした昼夜を問わない職務への献身は、世界に誇るべき日本の良好な治安の礎石である。今後も、その献身が治安を支えてくれることを、我々は願っている。

ただ、そのために、これまで、警察においては、家庭のことは配偶者や家族に全て任せ、自らは24時間滅私奉公する警察職員像を前提とし、またこうした職員を重宝してきた部分があるのでないか。「仕事と家庭の両立」とは単なる掛け声だけで、これを真に両立しようとすることを組織として求めていなかつたのではないか。しかし、今後女性を活用していくに当たっては、出産・育児という期間を、キャリアステップに上手く組み込んでいくような取組が求められる。例えば、育児休業中の女性職員のスキルアップを図る、育児休業から復帰する女性職員に対し、スムーズに仕事に戻れるよう教養を行う、といった試みが有効となるだろう。また、男性職員に育児参加、家事分担の重要性を理解させ、それを奨励する組織文化を構築することも必要である。その他、女性に限らず、育児や介護と仕事を両立しなければならない職員に対し、個々の事情を踏まえて「仕事と家庭の両立」のための支援をすること、あるいは、突発対応が求められることが少なく、勤務計画が立てやすいポストに配置するといった人事上の配意がより一層求められることとなる。

ダイバーシティを受容し、組織力を強化することの意義を踏まえつつ、育児や介護といった事情から、多様な働き方の職員が存在し、それぞれがそれぞれの役割を果たしていることへの理解、こうした理解を組織的に広げる一步を踏み出すことが重要である。

(2) 多様な働き方の確保のための施策

前項にて述べたとおり、多様な働き方を認める意識改革が何よりも重要であるが、それを支援するものとして、各種制度、施設等の整備も同時に推進されるべきである。具体的には、育児休業取得者及び育児休業から復帰1年以内の職員の定員外措置、保育環境の確保や警察施設内の女性用施設等の整備を鋭意進めていく必要がある。

こうした制度、施設等の整備に当たっては、いわゆる「男性の目線」のみで施策を推進するだけではなく、女性職員自身に問題解決を担わせる、女性職員を対象とするアンケートを定期的に実施するなど、女性職員の意識を的確に反映できるように配意すべきである。

また、警察においては、警察職員同士が夫婦であることも多いことから、男性職員に育児休業を取得させるなど積極的に育児に参加させ、妻である女性職員を早期に職場復帰させ、仕事と育児を両立させることも有効な取組となるだろう。

4 大胆な採用の拡大へ

(1) 採用目標

女性職員のチャレンジ支援を推進し、多様な働き方が確保されれば、女性が活躍できる警察組織に生まれ変わることが期待される。これにより、警察を志望する女子学生層が開拓され、大胆な採用の拡大へとつながっていくだろう。

そして、今後、警察は果たしてどの程度まで女性を活用すべきなのだろうか。諸外国の警察機関を参考にすると、ドイツ、アメリカといった国では警察官に占める女性の比率が10%台に達していることから、日本の警察には、6.8%という現状にとどまることなく、更なる比率拡大を期待したい。また、日本国内の他職種では、現場での力による執行を担う消防職員、海上保安官及び自衛官に占める女性の割合がいずれも2～5%台である一方、国家公務員や法曹といった主にデスク業務に従事する職種が10%台後半であることを踏まえれば、執行業務・デスク業務の両者を併せ持つ警察においては、その中間の数字が一つの目安となるのではないだろうか。

とはいえる、女性警察官の採用拡大上の留意点としては、特定の年代の女性が多くなることにより育児休業等の取得のタイミングが同時期になりかねないこと、採用倍率が低下し、警察官として質の確保に影響が出かねないことなどの事情があることから、これを性急に進めることは必ずしも適当ではない

い。そのため、採用の拡大目標を考える上では、地に足の着いた、都道府県警察における緻密な計画策定が重要である。

この点、平成23年に各都道府県警察において作成された女性警察官の採用拡大計画では、定員に占める女性警察官の割合を平成35年までに約10%にするとのことであるが、それに関しては、できるだけ早期に達成することを目指すべきである。また、その目標達成を一つの通過点とし、採用者の質の確保や勤務環境整備の推進状況等を総合的に勘案しながら目標数値を見直し、高めていくことも期待される。そして、今後、女性警察官を増やしていく過程においては、デスク・管理部門、捜査部門、執行力が問われる現場といった個別具体的な業務内容について、女性が配置可能かどうか、きめ細かにポストを分析し、当座目標たる10%にとどまることなく、地域の実情に応じた適正な女性警察官の採用拡大目標を導き出していくことが求められよう。

(2) 採用の拡大のための施策

女性警察官の割合の拡大に当たっては、勤務環境の整備に最大限の力を注ぎ、志半ばにして退職する女性警察官が一人でも少なくなるよう配意とともに、出産・育児等で辞職した女性警察官を再採用するなど、女性という人材の活用が念頭に置かれるべきである。また、新規に採用した女性警察官を受け入れられるよう、収容力の増強を含め、警察学校の改修等を鋭意推進することも必要である。そして、採用枠の拡大に伴い、採用者の質が低下しないよう、採用募集活動の強化・情報発信活動の推進に積極的に取り組むことが求められる。

第3 女性被害者等への対応強化

1 女性被害者・相談者が相談・届出しやすい警察へ

(1) 組織全体での意識の向上及び的確な対応

警察における相談や届出等への対応が女性被害者等の心情等への配意を欠いたものになることもあり得ることを認識する必要がある。したがって、女性被害者等の心情等を理解しこれに配意した対応の重要性について、幹部及び男性警察官を含めた全職員が一層理解を深めるとともに、研修等によりそのスキルを向上させ、組織として的確な対応を行うことが必要である。

例えば、性犯罪については警察に届け出るだけでも女性被害者にとってハードルが高い。女性被害者に対してまずどうすることができるのか、これからどうなるのかなどについて、分かりやすい説明と情報の提供が求められている。ストーカー事案や配偶者暴力事案等の恋愛感情等のもつれに起因する暴力的事案については、警察はこの種事案の危険性について的確に女性被害者等に説明し、女性被害者等が生命・身体を守るために意思決定を支援することが大切である。

研修において、女性被害者や支援者から、被害に遭ったときに被害者がどのような状況に陥るかについて、実際の経験に基づいた話を聞くことは、被害者の心情や必要な配慮等について理解を深めるために有益である。

また、被害者等が女性であるという理由のみで全て女性警察官が対応するなどのように、性別によって業務を固定化してしまうことは望ましい在り方ではない。男性、女性を問わず、被害者等の心情等を理解し配意して対応できる警察職員としての質を高め、被害者等の要望や事案の内容を踏まえた上で対応することが求められる。

(2) 相談室等の改善・整備

女性被害者等としては、相談する内容を誰にも知られたくない、聞かれてたくないという気持ちを持つとともに、精神的なダメージを受けていることが多いことから、設備面で被害者が安心して話すことのできる環境を整えることが重要である。プライバシーの保護に配意し、ソフトな雰囲気の相談室等の整備が必要である。

(3) 民間団体・関係機関との連携の促進

女性や子どもが被害者となりやすい事案について、いつでも相談できる場所は必要であるが、これは警察のみが対応体制を整備すれば解決する問題ではない。より一層女性被害者等のニーズに沿った対応を可能とするため、警察外のパワーの活用、例えば性犯罪被害者のためのワンストップ支援センターや配偶者暴力相談センターなどの民間団体や関係機関との連携も重要である。

2 夜間・休日を含めて女性警察官が必要とされる場合に対応できる警察へ

(1) 夜間・休日を含めて女性警察官による対応が必要な場合に対応可能な体制の整備

警察に助けを求めてきた女性に対し、夜間・休日を含めて、相談内容や事案の概要から判断して必要な場合には、女性警察官が対応できる体制が必要である。ここで留意すべきは、女性被害者等からの相談等に対しては、男女を問わずその心情等に配意した対応を行うことが基本であり、女性の要望や事案の内容を踏まえた上で対応者を選定すべきということである。女性被害者等の対応は必ず女性警察官が行うものといった業務の固定化はすべきでない。必要とされているのは、個別の相談や事案に応じて、女性被害者等の対応のために女性警察官が必要とされる場合に、夜間・休日を含めて女性警察官が対応できる、駆けつけられる体制を整備することである。こうした体制は、当然のことではあるが女性警察官全体の人数の増加とその十分な実務能力を前提としている。

(2) 組織全体での連携による対応の必要性

上記の体制をとるためにには、当面、全部門の女性警察官に女性被害者等への対応を求めることが必要となる。その場合に、女性被害者等の負担を軽減するとともに、相談や事案に対し的確に対応できるよう組織全体で連携して対応することが必要である。また、女性被害者等への対応を求められる機会が増えることに伴い、女性警察官の負担が増加することは避けられない。女性被害者等への対応という心身ともに負担が大きく、責任の重い職務に従事する女性警察官をサポートすることが必要である。

3 女性の犯罪被害、再被害を防止するために

(1) 恋愛感情等のもつれに起因する暴力的事案における対策

ストーカー事案や配偶者暴力事案の中には、法に触れないものもある。また、行為者が（元）交際相手や（元）配偶者であるなどの事情から女性相談者が被害の届出をためらう場合もあり、これは必ずしも女性被害者の自衛意識が乏しいいためではなく、そこから抜け出すことが難しいいためであるものが少なくない。

しかしながら、このような事案については事態が急展開して重大事件に発展するおそれが高いものもあることから、警察は、女性被害者等に対しこの種事案の危険性や執り得る措置について分かりやすい説明を行い、その生命・身体を守るために的確な意思決定を支援するとともに、行為者に対して警察が関与していることを知らせることが犯罪の未然防止のために効果的である場合があることを踏まえ、行為者に指導するなど積極的な対応が求められている。

一方、恋愛感情等のもつれに起因する暴力的事案については、警察が加害者を逮捕したとしても、加害者が女性被害者に対する支配意識や執着心を持ったまま社会に戻ってくることも十分に考えられる。よって、このような事案については、女性被害者の生命・身体の安全を確保するために、更なる加害行為を思いとどまらせる試みが必要である。加害者に対し精神科医等が治療を行う取組を検討することも有益であろう。また、女性被害者等の一時保護や避難場所の確保について、関係機関・民間団体との連携を推進していくことは重要である。

(2) 性的犯罪及び声掛け事案等における対策

女性や子どもを対象とした性的犯罪は、「兆し」のあるものも少なくないことから、未然防止及び再犯防止のため、犯罪に至らない段階での警察の関与が求められている。

また、社会全体での未然防止活動を促進していくことが必要である。このため、高校生や大学生等に対して性犯罪被害について理解の増進を図ることなどによる加害者を生まないための取組が重要であるほか、こうした理解の醸成と並行して、女性や子ども一般に対する自衛意識の向上のための情報提供や防犯教育、自治体や地域の企業等民間団体が参加するネットワークとの協働による広報啓発活動等を推進していくことが望まれる。

おわりに～「女性の力が警察を変える、日本が変わる」～

一般的に保守的な職場だと考えられている警察ですら、女性の力を活用する方向へと今後舵を切ることとなる。そうすると、これまで「うちの職場は男でないと務まらない」と考えていた他の組織も意識改革を迫られることになる。これは、女性の進出が遅れていると他国から指摘されていた日本社会において、一つの転換点となるだろう。IMFラガルド専務理事は、「日本経済の復活のカギは、女性の活用にある」と述べた。警察においても、国民のための警察を構築するという不断の運動において、女性はその運動を更に推進していくための原動力となる。警察が突破口となり、日本社会が女性の力を存分に活用する社会へと姿を変える。そうした日を願ってやまない。

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

構成員

前田 雅英	首都大学東京法科大学院長
番 敦子	弁護士
清永 奈穂	(株)ステップ総合研究所代表取締役 NPO法人体験型安全教育支援機構代表理事
佐々木 常夫	(株)東レ経営研究所特別顧問
水谷 令子	元三重県公安委員会委員長、鈴鹿国際大学名誉教授

開催状況

第1回 平成25年1月29日(火)

- ・検討テーマ（女性被害者等への対応強化のための取組）について

第2回 平成25年2月19日(火)

- ・検討テーマ（女性被害者等への対応強化のための取組）について
- ・検討テーマ（女性警察官の採用・登用の拡大を踏まえた施策の在り方）について

第3回 平成25年3月26日(火)

- ・検討テーマ（女性警察官の採用・登用の拡大を踏まえた施策の在り方）について
- ・論点に関する意見について
- ・報告書の構成案・骨子案について

第4回 平成25年4月25日(木)

- ・報告書(案)について