

会 議 録		令和 5 年 9 月 18 日 作成	令和 9 年 3 月 末 日 廃 棄
会議名	京都府田辺警察署協議会（令和 5 年度第 2 回）		
開催日	令和 5 年 9 月 14 日（木）		
時 間	午後 2 時 05 分から午後 3 時 35 分までの間（90 分）		
場 所	京都府田辺警察署 講堂		
出席者	松井会長、垣内副会長、朝田委員、高木委員、今井委員、山本委員 （欠席 花木委員、上辻委員、松田委員） 計 6 人		
	署長、副署長、会計課長、警務課長、生活安全課長、地域課長、刑事課長、 交通課長、警備課長、広聴係長 計 10 人		
諮 問 事 項	1 警察が取り組んでいる働き方改革について 2 田辺警察署施設見学と警察の業務に関する疑問や意見要望について		
会 議 内 容	<p>1 会長挨拶 司会 副署長</p> <p>2 署長挨拶</p> <p>3 新規委員に対する委嘱状交付</p> <p>4 協議 司会 副会長</p> <p>諮問事項説明</p> <p>(1) 警察が取り組んでいる働き方改革について～警務課長</p> <p>(2) 田辺警察署施設見学と警察の業務に関する疑問や意見要望について ～警察署長</p> <p>【委員】取組について説明してもらったが、京都府警察の離職率はどうなっているのか。</p> <p>【警察】統計を調べないと回答できないので調査の後に回答する。</p> <p>離職については、警察学校での教養期間中に離職する者が若干いるが、警察学校を卒業して各警察署に配置になった後に離職する者はそれほど多くはない。</p> <p>警察学校での教養期間は、寮に入り集団生活しながら、座学に加え身体も鍛えることから、生活の変化や訓練についていけずに離職する者が多い。加えて最近の若い人は転職についてハードルが低い事が、警察学校入校中に離職する者がいる原因と考える。</p>		

会 議
内 容

【委員】 難しい関門をクリアしてやっと警察官になれたのに、途中で離職するのはもったいないと思うが、最近の若い人は考え方が変わってきているのだろうか。

【警察】 石の上にも3年という考え方は最近の若い人には通用しなくなっている。ただ、警察学校を卒業して警察署に配置になっている若手は、優秀であるし努力もしている。加えて上司や先輩も昔みたいなパワーハラスメントと取られかねないスパルタ指導を見直し、指導方法にも気を配っていることから、警察署に配置になった後に離職する者は少なくなっていると考ええる。

【委員】 先ほど、8割の職員が働きやすいと感じ、7割の職員が働きがいがあると感じていると説明があったが素晴らしい数値だと思う。私たちは実際に警察官に接する機会が少なく、育休を取得する警察官については、最近のテレビドラマでイメージしているような状態である。

警察でも働き方改革に取り組んでいるのはよく理解できた。今日の会議は取組を理解するのを主としたらいいのか、我々委員から部外者の意見を出した方がいいのか。

【警察】 警察署協議会については、警察の取組について理解していただくと同時に、部外者から見て改善できると感じられるところや、疑問に思われることについて忌憚なく発言していただく場所である。警察の業務は事案対応など退勤時間になっても残業せざるを得ない場合も多く、一般企業と同じ改革は難しいところもあるが、皆様の御意見も積極的に参考とさせてもらいたい。

【委員】 この協議会は警察に対する意見や要望、疑問について、どんな些細なことでもいいので発言してもらおう場所である。我々が警察の理解者になることに加え、我々の発言が直接的か間接的に田辺警察署の改革につながり、それが最終的には住民のためになるので、遠慮せずに意見を述べていただきたい。

【委員】 時間外勤務の縮減、年休取得率については素晴らしい数値が出ていると感じる。女性の比率で12%という目標は何を基準に設定されたのか。女性の比率を伸ばすことを目標にするのではなく、優秀な人材を集めた結果、女性が何%になったというのが本来のあり方ではないのか。

【委員】 女性をこれだけ採用しなければならないという目標設定に違和感を感じる。性差による能力差は存在するし、全くのジェンダーレスというのは難しいと思う。適材適所ではないが、女性の働く場所とかセクション確保して、採用を考える方がいいのではないか。

【警察】 警察の業務でも女性の方が向いているという仕事が多々あるが、基

会 議
内 容

本的に女性警察官にも男性警察官と同じ仕事が求められており、その部分では担当業務はフラットである。そして第一線で活躍する女性警察官の数が足りていないのが実状である。女性の泥酔者を取り扱う場合、女性警察官がいなければ保護するために触れることも難しい。

現場の女性警察官の絶対数が足りない実状から、女性警察官の定数を引き上げる数値を設定する必要がある。

【警察】民間では現場で働く女性社員の割合はどうなっているのか。

【委員】当社では経理や事務員の女性社員はいるが現場では少ない。女性は結婚や出産、育児で現場での勤務を継続することが難しいこと、深夜に渡る時間外勤務があることで現場の女性社員は少ない。

会社としては女性目線の仕事、女性ならではの発想を求めており、プロジェクトチームに女性社員もいるし、現場では女性社員の配置を望む声があるが、会社がそんな時間まで女性社員を現場で使うことについて、世間の目を気にして消極的であることから現場で働く女性社員は少ないのが現状である。

【委員】行政でも時間外勤務の削減について取り組んでいるところではあるが、成果が上がっていないのが実状である。警察で取り組んでいる効率的な削減方法はないのか。

【警察】警察の業務で事件や事故の対応は待って欲しくないし、執務時間外でも対応しないわけにはいかない。しかし、メリハリの利いた勤務を心掛け、「仕事が片付いているのに無駄に残らない」「休めるときは休む」という意識改革を徹底している。

警察の悪いところでもあるが、休暇取得でも数値目標を示されると職員は努力して休暇を取得するが、休暇取得について、仕事と家庭の両立であったり、メリハリのついた勤務ができているかについては、後から精査を要するケースも窺える。

【委員】行政でも定時退庁は推奨しているが、仕事も完成させず時間だから帰るという若手が増えている。効率よく仕事を進めて、定時に退庁するのが本来の趣旨だが、定時に帰ることだけを大前提として理解しているから問題である。そういう職員に指導するのも大変で、昨今、若い人は離職することに全く抵抗がなく、「自分にはこの仕事が向いていない」と判断し簡単に辞めてしまう。

行政の仕事はできて当たり前、褒めてもらうことがない。若い人は褒めて伸ばすことも効果的と思うが、褒める機会が少ない事も問題であると感じている。

【警察】警察署では職員に対して署長褒賞という表彰を実施している。この伝達の時に、表彰されるに至った経緯について署員に披露するように

会 議
内 容

している。表彰された職員の励みにも、他の職員への教養にもなる。

【委員】 時間外の縮減については職員個々の能力差も関係してくる。能力の低い者は何も考えず、仕事を残したまま定時に帰るか、だらだらと残業をする。能力の高い者の方が時間を上手に使っている。

【警察】 働き方改革がいわれる前は、各職員が勝手に退庁時間を午後8時とか9時に設定して、その時間に合わせるようにだらだらと仕事していたこともあったが、職員の意識改革を推進し退庁時間を定時に設定させることで、時間外勤務は削減できる。

【委員】 時間外勤務について、大学職員や教授の勤務時間の認定が難しい。教授であれば講義の時間と準備時間の計上が難しいし、職員であれば突発的な案件への対応など目に見えない仕事に対する時間外の計上が難しい。警察ではどのような判断基準で計上しているのか。

【警察】 本来時間外勤務は認められていないが、判断するとすれば「府民のためにしなければならない仕事なのか」という部分だと考える。事件・事故の対応や、災害警備等府民のためにしなければならないことは省略できないが、警察事務であれば、省略できるところは省略し、時間外勤務の削減に努めている。

【委員】 田辺警察署は何名の署員で勤務されているのか。宇治田原町や井手町の庁舎が新しくなったが、田辺警察署の建て替え予定はないのか。

【警察】 126名の署員がいる。田辺警察署については平成25年に耐震補強工事を終えているので、しばらくは建て替えの予定はない。

【委員】 道場を見学したが、勤務が終わって柔道や剣道の訓練をする人はいるのか。

【警察】 執務時間外にトレーニングしたり、剣道の素振りなど基本練習する者はいるが、まとまって訓練することはない。

5 事務連絡

令和5年度の警察署協議会第3回は12月頃、第4回は来年2月頃に開催を予定している。

以上

第2回京都府田辺警察署協議会の開催状況

