

平成 30 年 5 月 17 日現在

機関番号：34304

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2017

課題番号：26380015

研究課題名(和文)女性幹部警察官登用とその含意 - 日・英・比三カ国比較の視点から

研究課題名(英文)Female Management Police Officers - Cogs of Organization or Change Agent?

研究代表者

吉田 如子(原如子)(YOSHIDA, Naoko)

京都産業大学・社会安全・警察学研究所・研究員

研究者番号：70533967

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,800,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、南アフリカ、フィリピン、日本の三国における女性幹部警察官の登用状況、経験、意識等を、文化的にも職員構成割合においても「男性的」とされる警察組織における、女性警察官、特に女性幹部警察官の登用が警察政策や実務、そして正統性追求活動に与える影響を解明することを試みた。三国の女性幹部警察官を対象とした調査票調査、面接調査、および、日本の男性幹部警察官を対象とした調査票調査結果より、女性幹部警察官が自らの存在が警察の正統性を高め、一線警察活動を市民社会の要請に対して応答的に行っているとの自負を抱くことが明らかになった。しかし同時に幹部として確固たる自信を抱いているわけではないことも判明した。

研究成果の概要(英文)：This study aims to investigate the influences and implications of female management police officers for police management, police legitimacy and police culture through questionnaire survey and private as well as group interviews. The research results have revealed while many female officers are confident that their presence improves police legitimacy, makes everyday front-line policing more responsive to local needs, and makes police organization more representative, they find themselves somewhat unfit for foot patrol, the basic front line work which is supposed to improve police visibility and legitimacy. Furthermore, female officers find their further promotion difficult or sometimes unfeasible due to existing police culture and promotion system. Japanese female officers are least confident of being a game changer and find young generation of officers who are likely to form two-income family very important catalyst for change.

研究分野：法社会学、警察学

キーワード：警察 ジェンダー 正統性 代表性 組織文化 キャリアパス 女性

## 1. 研究開始当初の背景

(1) 研究開始当初、日本においては市民生活のあり方は大きな変化を遂げ、児童虐待やドメスティックバイオレンスなど、本来は「私」的領域に属するとして、公機関、中でも警察の介入が控えられてきた問題に対する、「公」的解決を求められるようになってきた。警察による「公」的解決は、加害者の逮捕、送致などの可視的なものに留まらない。都道府県条例の制定等が相次ぐ今日において、関連条例の起案に事実上関わるのみならず、一線活動を実施する上でのこれらの条例を含む法制度の一時的な解釈などのかたちで、警察は「公」的介入に関する政策策定に関与しているといえる。したがって、これらの活動に携わる警察幹部の実態解明は極めて重要であると考えられた。

(2) また、日本社会全体に通じて、女性の社会参画促進が政策の中心的一角を占めるようになり、警察においても女性警察官の採用および登用は重視されるようになりつつあった。ちなみに、研究開始当初においては、英国や比国に比較すると低い数字と言わざるを得ないが、女性警察官が日本警察全体に占める割合は、2006年の5%弱から、2014年の8%に増加しつつあった。また、警察大学校での研修を経て幹部と見做される警部以上の階級においては2%程度を占めるのみであり、これについても積極的な登用が求められつつあった。

(3) 上記(1)(2)を踏まえた上での女性幹部警察官に関する研究は、英米においては1980年代より存在しているものの、女性警察官が警察官職業文化、警察関連の政策、一線活動のあり方、警察におけるリーダーシップスタイルに与える影響については相反する調査結果が錯綜していた。しかしそれが女性幹部警察官に対する大きな期待を否定したわけではない。

## 2. 研究の目的

上記1.の研究開始当初の背景を踏まえ、本研究は、女性警察官、特に女性幹部警察官の登用が求められる社会的、組織的背景、および、警察組織に与える影響を明らかにすることを目的とした。背景や影響については、警察の正統性に関する議論、警察官職業文化論、代表制ある公機関論(Representative Bureaucracy)の視座より議論することとした。最終的には、法の社会における具現化の一つのあり方、本研究の文脈においては女性幹部警察官登用という警察を巡る法に関する政策が、具体的な一線活動や組織運営に結びついていく過程を明らかにしようとするものである。

## 3. 研究の方法

本研究は主に4点の方法を採用した。

### (1) 文献調査

女性警察官の採用、女性警察官の幹部階級

への登用について視座として重要な、警察の正統性に関する議論、警察官職業文化論、代表制ある公機関論(Representative Bureaucracy)についての学術論文、女性警察官および幹部警察官についての学術論文、政府刊行物、新聞記事、女性警察官が関与することの多い児童虐待、ドメスティックバイオレンス被害者保護等に関わる団体による刊行物などを収集し、分析した。

(2) フィリピン、南アフリカ、日本における女性幹部警察官を対象とした調査票調査および面接調査

これらの調査は、退職した元英国幹部警察官を採用するなど、英国の影響が強い南アフリカ、フィリピン、および、日本において実施した。調査票調査においては、階級別や部門別の勤務年数を含むキャリアパス、受講した研修、警察官になった動機、階級、部門に関する選好、自己の能力に対する評価、幹部階級であることの実感、その理由、辞職を考慮したことがあるか、その理由、警察の職務の特徴や幹部として求められる資質を最もよく表す表現、警察組織内外におけるネットワーク、職業に対する満足度、昇進意欲について回答を求めた。面接調査においては、女性警察官あるいは女性幹部警察官が警察組織の中で果たす役割や警察官としての自己評価について尋ねると同時に、調査票調査結果の背景事情、解釈についても回答を受けた。

(3) フィリピン、南アフリカ、日本における女性幹部警察官登用政策に関与した男性警察官を対象とした調査

女性幹部警察官の登用を後押しした社会情勢、政策の全体像、および、警察内の女性幹部警察官登用に関する評価を解明するため、フィリピン国家警察本部においては人事局長、および、デュテルテ政権の極めて積極的な対麻薬濫用政策のあり方から比較的女性警察官の割合が低いとされる麻薬対策部門幹部より、南アフリカ警察においては警察と大学研究者が出席する会議に出席していた警察研修部門幹部より、聞き取りを行った。日本においては、二つの職員数1万人以上の大規模県警察において、男女双方を対象とした調査票調査を実施し、その際関連部門の幹部警察官より聞き取りを行った。

(4) 調査結果の集約と分析

以上の調査結果を集約し、国毎の傾向の分析、国際比較、男女比較を行った。

## 4. 研究成果

### (1) 文献調査

文献調査によって明らかになったのは、女性警察官、あるいは、女性幹部警察官の存在が、自動的に警察官職業文化を変容させたり、市民の間での警察の正統性に関する意見や警察組織における様々な社会グループの代表性に関する関知を変化させたりするわけではない可能性が高いが、女性警察官の採用や女性幹部警察官の登用を後押しする

ような政策、つまり、女性に限らず様々な社会グループを公機関において代表させようとする政策の存在とその強力な推進こそが警察組織を社会の要請に应答的で民主的な存在に変える可能性が高いということである。

例えば、女性警察官が幹部警察官に登用されたいと願うとき、有効な昇進戦略としては従来の警察官職業文化を否定するのではなくむしろ受け入れることであり、他の女性警察官とは異なる特別な存在であるとアピールするか、あるいは、トークニズム(Tokenism、形式的かつ表面的な法や政策の遵守)を受け入れ組織の女性登用のお飾りであることを受け入れることである。しかしながら、女性警察官採用、女性幹部警察官の登用政策の存在は、長期的には警察組織を確実に社会の要請に应答的なものとし、女性幹部警察官と円滑に協働できる男性幹部警察官の登用につながり、最終的に警察政策や職業文化を変化させることにつながると考えられる。

(2) フィリピン、南アフリカ、日本における女性幹部警察官を対象とした調査票調査および面接調査結果

残念ながら、各国の政治情勢や警察の状況、研究協力者の都合等が影響して、最終的な調査が終了したのは平成30年3月であり、調査結果の包括的な分析は終了していない。現時点で明らかになっている点について述べる。

女性警察官自身が、女性はある特定の警察活動に不向きだと考えている。この特定の警察活動は、一般に一線警察活動で大きなウエイトを占め、かつ、英国の犯罪被害調査(Crime Survey for England and Wales)において市民による警察の正統性の関知に影響すると議論されている警察の可視性を増加させるであろう徒歩警邏である。三国を通して女性幹部警察官はこの傾向を概ね感知しており、女性警察官が幹部に登用されない理由の一つであると考えていることが多い。実務上も女性警察官は警邏部門に配置された年数が少ない傾向にある。

女性警察官自身は、警察組織において自分が女性であることによる職業文化上の摩擦などを非常に強くは感じていない。これも三国に共通した傾向である。辞職を検討したかどうか、その理由等について尋ねたところ、育児やその他の家庭の都合が多く、特にフィリピンにおいては転職が盛んな社会背景を反映してよりよい転職先の存在、家族の自営業への従事、年金の充分な積立の終了等の経済的な理由も多かった。ただし、面接調査において、複数の女性幹部警察官より、既存の警察官職業文化に耐えられない女性警察官は入職より短期間で離職するとの指摘があり、既存の学術議論が指摘するように、女性警察官は必ずしも文化や政策に変化をもたらす存在とはなりえないことが覗えた。同時に日本の女性幹部警察官からは、女性警察官

の存在が警察官職業文化の変容に寄与しているのは事実であると考えるが、未婚や既婚であっても自ら積極的に育児に関わっていない(自分の母親から大きな育児協力を得ている)女性警察官よりも共働家庭を築いている若年男性警察官の行動(子どもの世話や家事を女性配偶者と分担していることから長時間の残業を忌避するなど)のほうが、警察官職業文化や組織運営に大きな影響を与えているなどの発言が見られた。

女性警察官は、自らの存在が警察の正統性に寄与し、かつ、警察における社会的多様性の反映に貢献していると感じている。フィリピンに強く見られる傾向だが、女性警察官は社会からも警察組織からも高く評価されていると考えている。フィリピンほどではないが日本の女性警察官も自らがさらなる昇任に値すると考えている。一部の女性幹部警察官は、女性警察官の昇任や特定部門への配置を困難にするのは、警察の組織運営や職業文化のみならず社会全体の女性に対する考え方、文化だと指摘した。

女性警察官の採用、女性幹部警察官登用の問題は、社会情勢によってはさほど大きな問題ではない。日本社会においてはやや想像しにくいことであるが、フィリピン、南アフリカにおける複数言語の使用、社会習慣が大きく異なる人種グループの存在により、警察において反映すべき社会グループはジェンダーのみならず、使用言語(とそれが使用されている地域社会)、人種など多岐にわたり、それらの要素が複雑に絡み合い、社会グループの警察における反映のあり方に深く影響している。

(3) 日本における男女比較

一つの県警察からの調査票返送が完了していないため、もう一方の県警察における調査結果について述べる。

男女によって部門別勤続年数が大きく異なると考えられる。男性は警邏部門を長く経験することが多く、女性は日本警察において女性が長らく交通指導員として採用されてきた歴史から交通、そして、人事、政策、少年、家庭関係部門での勤続年数が長い。過去には伝統的な警察官職業文化が存在していたことが覗える。

女性警察官は男女を比較して、女性警察官に不向きな部門はあるがそれが多岐にわたるわけではないと感じているのに対して、男性は女性には不向きな部門が多いと感じている。伝統的な警察官職業文化が現在でも存在することが観察できる。

にも関わらず、女性警察官は男性警察官ほど自分の昇進について自信がない。警視正(一般に都道府県警察本部部長相当)まで昇進すると予測した男性警察官が複数存在する一方、女性警察官はゼロ名で、希望する階級と実際に昇進すると予測する階級の下方向へのズレが大きいのも女性警察官の特徴である。

#### (4) 現時点での議論

現在までの分析によれば、三国に共通して、女性警察官は自らが警察の正統性を高め、警察組織とその警察活動において女性という社会的少数派の代表性を改善し、一定限度警察官職業文化を変化させている自負を有しているが、同時に、劇的には変化しないであろう警察官職業文化や組織運営や昇任制度の中で、幹部警察官としての現在や将来に確固たる自信を持ってない状況にある。また、社会情勢によっては、ジェンダー論的観点を中心に正統性、職業文化、代表性ある公機関を論ずるのは極めて不十分であることが、日本と他国の比較において明らかとなった。

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計 2件)

吉田如子、Crime Survey for England and Walesにおける警察の正統性調査、法と社会研究、査読なし、Vol.3、2018、pp.101-117

吉田如子、なぜ我々には女性警察官が必要なのか、社会安全・警察学、査読なし、Vol.2、2015、pp.1-16

[学会発表](計 2件)

Naoko Yoshida、Japanese Female Police Officers Forced Marginalization?, 2016年7月11日、Vienna University, Austria, International Sociological Association

吉田如子、女性幹部警察官の意識、自己像、そして警察組織に与える影響、2016年5月29日、立命館大学、日本法社会学会

#### 6. 研究組織

(1)研究代表者

吉田 如子 (YOSHIDA, Naoko)  
京都産業大学・社会安全・警察学研究所・研究員  
研究者番号：70533967

(2)研究協力者

ナーマラ・ゴパル (GOPAL, Nirmala, PhD.)  
Senior Lecturer, University of Kwazulu-Natal, the Republic of South Africa

フィロミン・グティエレス (GUTIERREZ, Filomin, PhD.)  
Professor, University of the Philippines Diliman, the Republic of the Philippines