

【研究会 報告①】

組織の歯車か、組織変革者（チェンジエージェント）か—— 女性警察官の目に映る自らの姿

吉田如子

京都産業大学 社会安全・警察学研究所 研究員

本稿は、2018年5月20日に京都産業大学社会安全・警察学研究所で行われた、カリフォルニア大学バークレー校サイモン教授をお招きしての研究会における英語での発表を日本語でまとめたものである。本発表においては、近年、警察を何らかのよい方向に変革するであろうと期待されている女性警察官、特に、幹部とされる警部階級に属する女性幹部警察官の状況とその意識について、米国の状況を意識しつつ議論した。本発表は、2015年実施の日本の職員数1万人以上の都道府県警察における調査票調査および2014年実施のフィリピン国家警察における調査票調査、面接調査に基づいている。

調査結果の発表に移る前に、なぜ女性警察官の存在が日本警察において重要となりうるかを理解するために、日本警察と女性警察官の現状についていくつかの点を説明する。

スライド1：日本の警察組織

Police in Japan (2017)

At local level:
47 Prefectural Police Forces (all operational, force size varies from less than 1,500 to over 40,000)
approx. 260,400 sworn officers + 28,400 non-sworn officers

At national level:
National Police Agency (not operational, supervisory agency)
approx. 2,200 sworn officers + 4,800 non-sworn officers

All Career Officers, No Political Appointees?

日本において警察組織は二分されている。都道府県警察 (Prefectural Police Forces) と警察庁 (National Police Agency、以降 NPA) である。主な違いは、都道府県警察が一線警察活動を実施するのに対し、警察庁は一線警察活動は実施せず、都道府県警察を「管理」する組織だということである。「管理」という表現を用いるのは、警察庁は「警察庁の所掌事務について (のみ)、都道府県警察を指揮監督している」ⁱ ため、他官庁の行う「監督」とは異なるからである。

都道府県警察は、合計47あり、職員数1,500人以下から、40,000人を超えるものもある。警察庁は、約2,200人の警察官と、

ⁱ 平成24年警察白書、<https://www.npa.go.jp/hakusyo/h24/honbun/html/o1110000.html>

約 4,800 人の一般職員で構成されている。米国と異なり彼らは全て政治任用ではない、職業公務員である。それでは日本警察組織において政治任用は一切行われていないのだろうか？

スライド 2：公安委員会制度：政治的・民主的統制を緩衝し、政治的中立性を追求する組織？

National/Local Public Safety Commissions System to pursue Political Neutrality Insulation from Democratic Control?

Commission members are not elected, but one exception; National one is headed by Minister of State
Commission members are appointed by
prefectural governor with consent from local parliament
prime minister with consent from both houses of parliament
Commissions appoint
Chiefs of local polices and Director-General of NPA
PM or Governors NOT empowered to exercise direct command or control toward commissions.
No Commission enjoys power to intervene specific investigations or law enforcement activities
Each receives report regularly either from local police or NPA

本日は、公務員組織に於ける政治任用が日本と比較して多く行われている米国の研究者をお迎えしていることもあり、日本警察の政治任用の実態について確認しておきたい。日本においては警察の政治的中立性を追求するために、公安委員会制度が設けられている。わかりやすくするために、警視庁も地方警察の一組織として、都道府県警察という表現を用いる。

公安委員会制度は、『警察行政について、その政治的中立性を確保し、かつ、運営の独善化を防ぐためには、国民の良識を代表する者が警察の管理を行うことが適切と考えられたため設けられた制度』とされている。日本の警察組織は、国家レベルにおいても、都道府県レベルにおいても、公安委員会の「管理」を受けている。「管理」と表現するのは、この公安委員会組織においても、警察庁と都道府県警察との関係と同様、『大綱方針を定め、それに即して監督』するのみだからである。しかし、以下に説明するとおり、全く政治的・民主的契機が見られないわけではない。

公安委員会の運営について確認しておきたい。

第一に、公安委員会委員は、選挙で選出されていない。但し、国家公安委員会の委員長は国務大臣である。

第二に、公安委員会委員の任命はそれぞれ議会の同意を得て行われる。都道府県公安委員会委員は、都道府県議会の同意を得て都道府県知事が任命する。国家公安委員会委員は、衆参両議院の同意を得て内閣総理大臣が任命する。

第三に、都道府県警察本部長の任免は、国家公安委員会が都道府県公安委員会の同意を得て行う。但し、警視庁についてはさらに内閣総理大臣の承認が必要である。都道府県警察に勤務する地方警務官（警視正以上の階級にある警察官で国家公務員）は、国家公安委員会が都道府県公安委員会の同意を得て任免するⁱⁱ。

第四に、内閣総理大臣および都道府県知事は、公安委員会に命令を下し直接その活動を統制する権限を有しない。

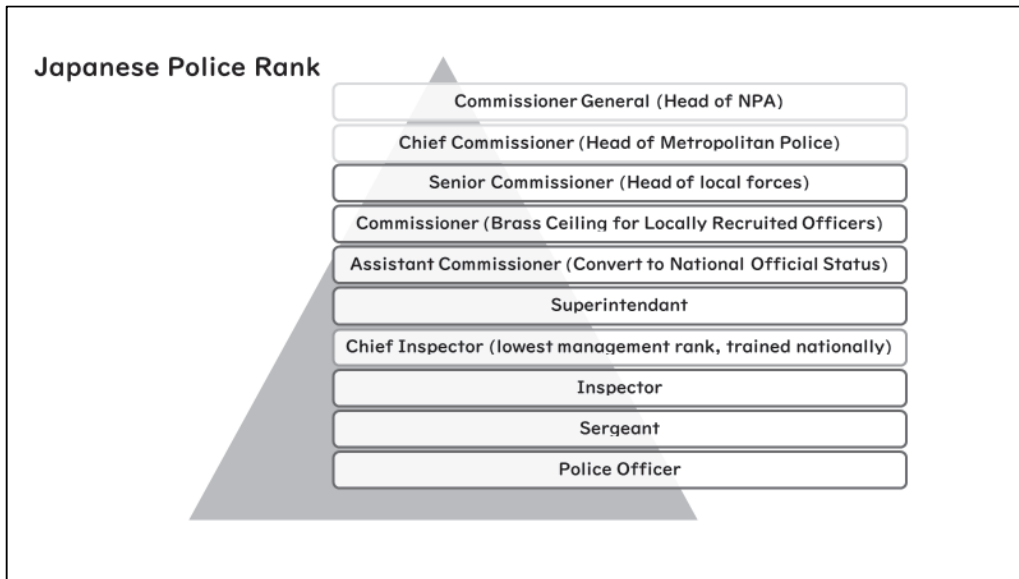
第五に、公安委員会は、刑事事件捜査等一線活動について具体的な指示を行うことはできない。

第六に、公安委員会は、それぞれ警察庁および都道府県警察から定期的に報告を受ける。

このように、日本警察は、全く政治的・民主的統制を受けないわけではない。しかしどちらかといえば政治的中立性を重視する制度であり、政治任用による外部人材の登用によるような外からの改革は難しいと考えられる。したがって、構成員の変化、今回議論するような女性警察官の増加は、内部からの変化をもたらす大きなきっかけとなりうる。

ⁱⁱ 警察法第49条、第50条、第55条3項

スライド3：日本警察の階級

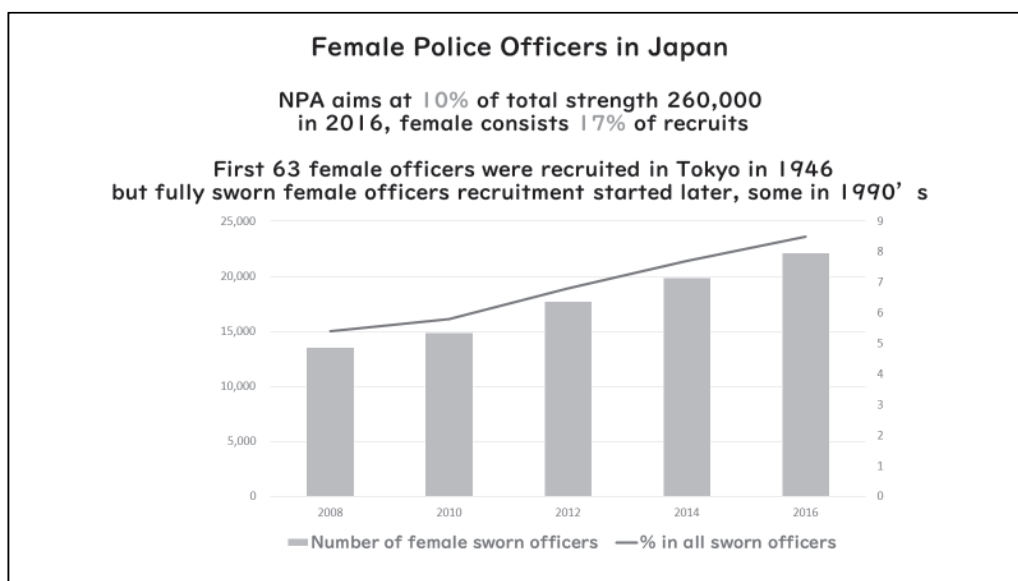


さて、本日のテーマとなっている女性幹部警察官とはどんな階級に属する警察官だろうか。

一般に日本警察においては警部階級より上の階級が幹部警察官と見做される。このスライドでは下から四番目の階級である。昇任研修を含む様々な研修は、警部補階級までは各都道府県で、警部以上については国の組織である警察大学校で行われる。また、日本では、概ね巡査（巡査長を含む）階級が約3割、巡査部長階級が約3割、警部補階級が約3割で、警部、警視、先ほど述べたとおり地方警務官として国家公安委員会による任命が行われる警視正以上の階級を合わせて約1割であるため、制度上も数字上も警部から幹部警察官と見做せると考えられる。ちなみに都道府県警察採用の警察官が登用される事実上の最高階級、ガラスの天井ならぬ真鍮（英米で一線警察官の徽章が真鍮で出来ていることから）の天井は、図の下から7番目、警視正の一つ上、警視長である。

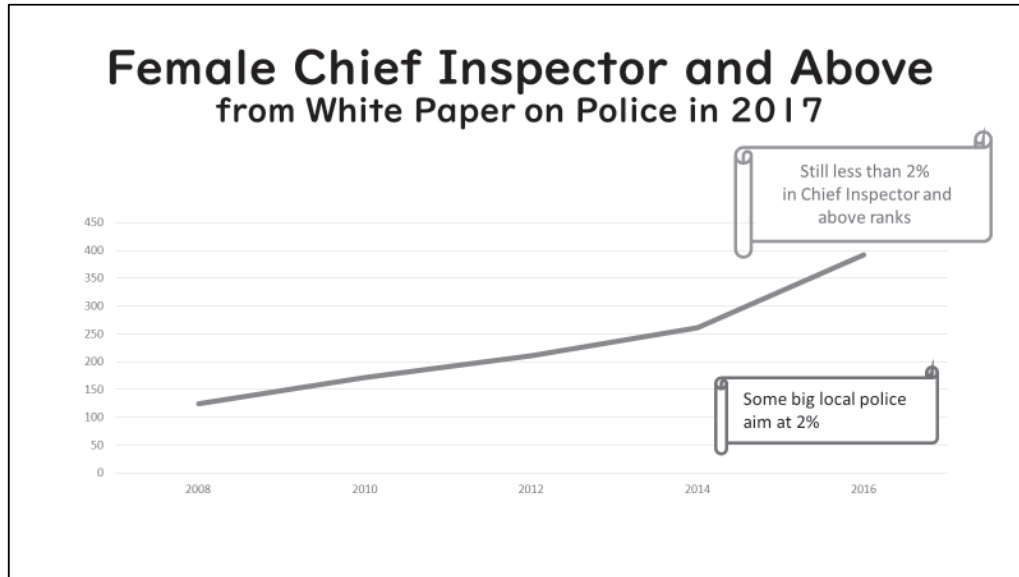
したがって、今回の議論における女性幹部警察官とは、警部以上の階級に属する女性警察官を指す。

スライド4：日本の女性警察官



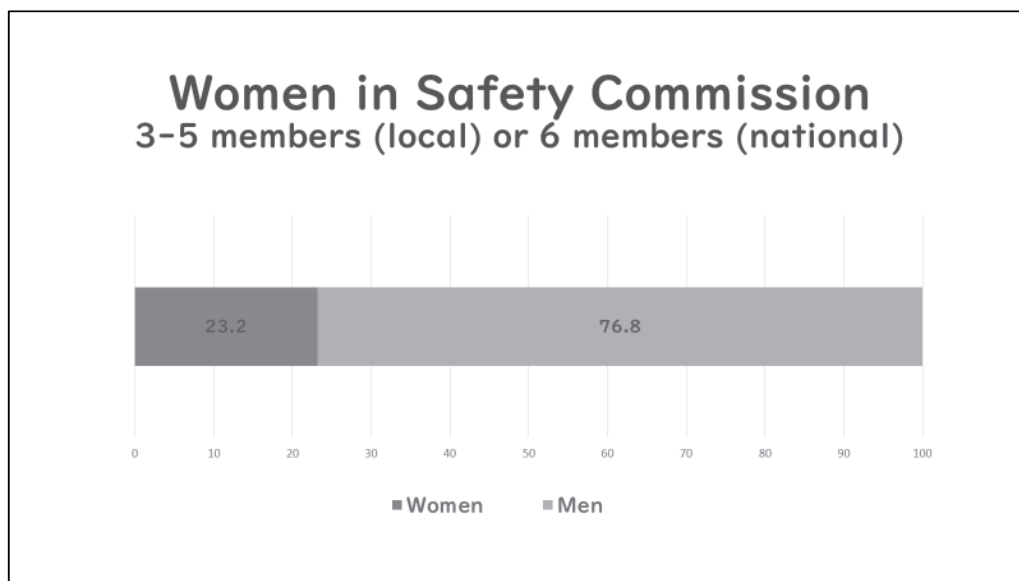
1946年、初めて63名の女性警察官が警視庁において採用されたⁱⁱⁱ。しかし、その権限や配置は制限されており。女性は交通部門でのみ採用されるなどの運用が通常だった。男性警察官と同等の権限を行使する女性警察官の採用が一般的になったのは1990年代に入ってからである。2016年現在女性警察官の割合は8.5%程度、22,119名である。警察庁は女性警察官の割合を全体の10%程度にすることを目標としており^{iv}、新規採用警察官に占める女性の割合は約17%である。

スライド5：女性幹部警察官の状況について



平成29年警察白書によれば、警部以上の階級に属する女性警察官は、全国で392名、警部以上の階級に属する警察官の2%にも満たない。都道府県警察によっては幹部階級における女性警察官の割合を2%にすることを目的に掲げている。

スライド6：警察関連組織における女性の参画



ⁱⁱⁱ http://www.keishicho.metro.tokyo.jp/about_mpd/shokai/women/saiyo_kakudai.html 警視庁ホームページ、2018年11月30日確認

^{iv} この目標は2018年秋現在、大阪府警察など、複数の警察で達成されている

警察組織本体において女性の参画はまだまだ進んでいるとは言えないが、関連組織である公安委員会では状況は異なっている。都道府県公安委員会は定員3名から5名、国家公安委員会は定員6名であるが、このうちの23.2%を女性が占めている。

スライド7：なぜ女性警察官を増やすべきなのか

WHY MORE FEMALE OFFICERS?

To Improve Service

Catalyst for 'BETTER' Police Culture

More 'Representative' Bureaucracy

それではなぜ、女性警察官を増員すべきなのだろうか。一般的には次の三点の議論によって女性警察官の積極的な採用が行われているとされる。第一は、女性警察官は男性警察官と異なる能力を有しているため、一線警察活動が改善され、従来は市民が求めていたが供給されていなかったサービスが供給されるようになるという議論である。第二に、女性警察官の増加によって、男性優位主義などの特徴を持つ、警察活動を市民の求めるものから乖離させる働きもある警察官職業文化が改善されるという議論である。第三に、第二の理論と関連するが、より「代表性のある」公機関^vが実現され、警察の正統性が強化され、さらには社会の様々な構成員が求める警察活動が行われるという議論である。「代表性のある」'Representative' とは、公機関の構成員が、地域社会構成員の様々な属性を反映することである。そもそもこの議論は、現在の選挙過程において様々な争点に対する応答は二分化、分極化されがちであり、社会の多様性を反映していないという前提に立っている。したがって、市民と直接の接触を持ち、行政サービスについての最初の判断を行う公機関の構成員が社会の多様性を反映し、政治過程を補完すべきと議論する。代表性は、性だけでなく、人種、性的嗜好など様々な観点から求められる。

^v 例えば、Johnston, K., and Houston, J., (2016) "Representative bureaucracy: does female police leadership affect gender-based violence arrests?"

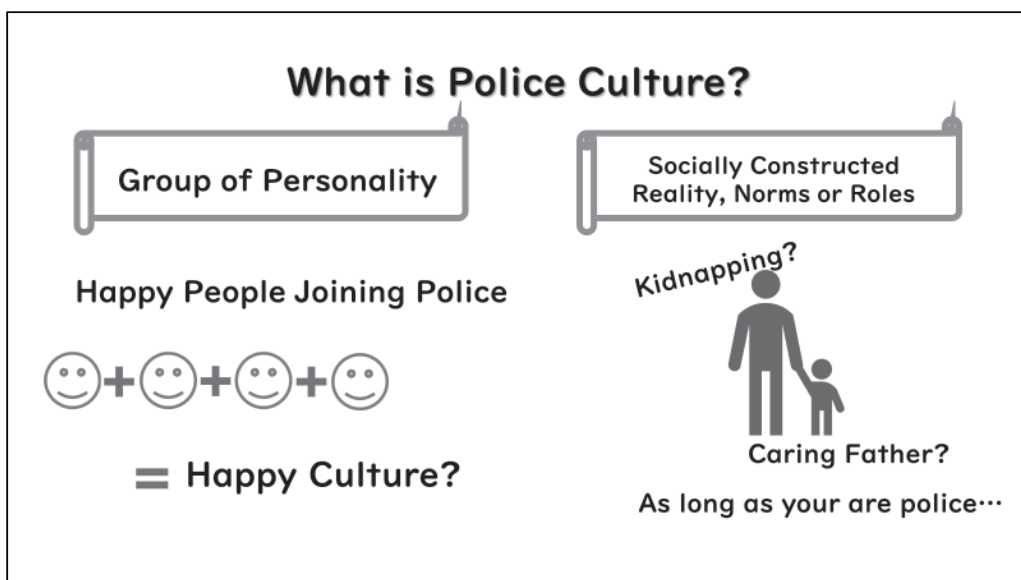
International Review of Administrative Sciences,

スライド8：女性警察官が増えると一線警察活動は改善する？



「女性警察官」に対して持つイメージは地域や国によって異なるので、女性警察官が一線警察活動にもたらす変化の予測も異なる。しばしば女性警察官は男性警察官と比較して、被害者に対してより共感を示し、物理的有形力行使以外の事案解決方法を模索し、多様な問題解決方法を編み出す傾向にあると考えられている。したがって女性警察官の増加はそのような警察活動の増加にもつながる。発表者の調査において興味深かったのは、フィリピンの女性警察官に対するイメージで、彼の地では女性警察官は地域社会に受け込み情報を収集する潜入捜査に起用されることが多く、女性警察官のほうが体力的劣位を補うために銃などの武器に頼るといったイメージだとのことであった。

スライド9：なぜ女性警察官が警察官職業文化を変革することができるのか



そもそも警察官職業文化とは何だろうか。警察官職業文化を理解するための理論を二点ほど取り上げる。警察官職業文化とは、一定の心理的態度であり、男性優位主義で権威主義、社会から孤立していると感じており、シニシズムが強く団結を好むなどの特徴があるとされる。これらの集団的心理的態度が、なぜ女性警察官の存在によって変化しうするのか、文

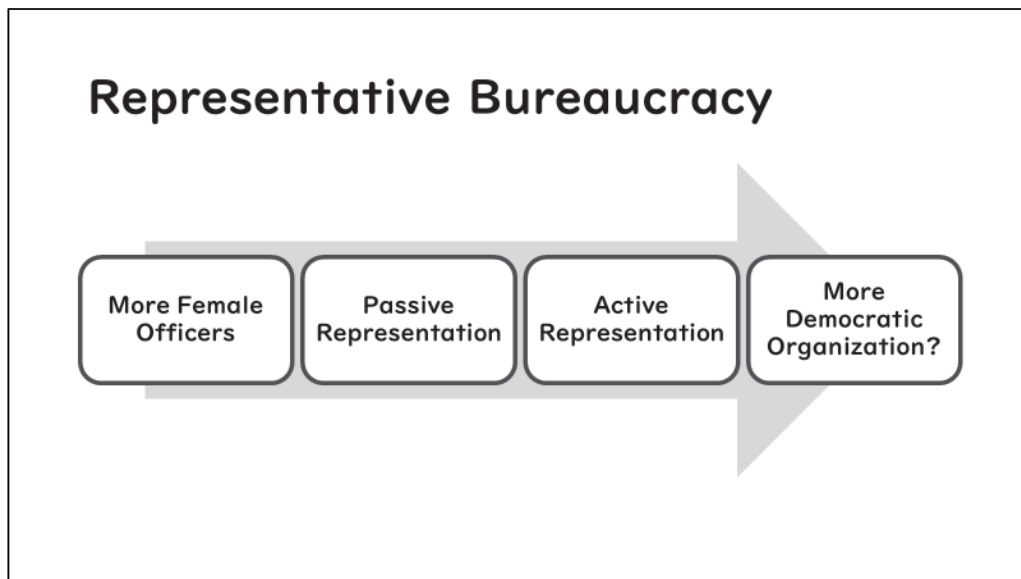
化についての二つの理論から議論する。

第一は、警察官職業文化とは、ある特定のパーソナリティを有する人間が集まり、集団としてのパーソナリティを作り出したという考えである。したがって、性によって異なるパーソナリティを持つと仮定する場合には、女性の増加によって警察官職業文化が変化することになる。

第二の考え方は、警察官職業文化とは社会的に構造された現実、規範、あるいは役割などであると考えられる。例えば警察官たちは常に犯罪や犯罪に関わる市民と接触していることが多く、また物事をそれらに関連づけて分析するよう訓練を受けている。したがって、成人男性が声を上げて嫌がる幼い子の手をひいて歩いているとき、観察者がそれを誘拐の可能性に結びつけるか、あるいは、父子の日常の一コマと見るかは、観察者が日常的に接する社会的現実が影響してくる。あるいは、警察官たる者常に注意深くあるべしといった規範の影響も大きいだろう。したがって、ある人物の属性や心理的態度がどのようなものであるにせよ、警察官となり、警察官としての社会的現実を共有し、既存の警察官職業文化を共有することになる可能性が高い。

しかし、この理論は、警察官に共有される社会的現実、規範、役割などが変化すれば、警察官職業文化も変化することを示唆している。同時に警察官職業文化には様々な下位文化が存在することも説明しやすい。女性警察官の増加がきっかけとなり、市民たちは、警察官がただ犯罪を解決するだけでなく、被害者に共感を示し、犯罪とは言えない地域の困り事にも対応するよう求めるかもしれない。あるいは、女性警察官には重大に見える地域社会の問題が「発見」されるかもしれない。警察官たちが共有する社会的現実が、女性警察官の増加によって変化し警察官職業文化の変化にも結びつく。

スライド 10：女性警察官がもたらす代表性ある公機関とは？



代表性ある公機関論からは、社会的少数派の増加は、まず受動的代表性をもたらし、その後、積極的代表性へと移行し、社会の多様性がより反映されるという意味での民主主義的組織の実現、民主的正統性の獲得へとつながるとされる。受動的多様性は、単に、例えば地域社会の少数派グループに属する職員が存在することで実現される。今回のゲストの出身地である米国であれば、ヒスパニック女性、性的少数者などが、公機関で働いていることを指す。積極的代表性は、ある職員が属している少数派グループの、当該公機関における関心や利益の実現を追求することを指す。女性が警察官として働くことにより受動的代表性が、さらに女性警察官が女性が被害者となることの多い犯罪に積極的に対処したり、そのよう

な犯罪対策に警察の資源を集中させる政策などを策定したりすることにより積極的代表性が実現することになる。この過程を通じて、組織は多様性の実現という民主的正統性を獲得する。

以上が女性警察官の増加の影響を巡る主要な議論である。

それでは日本警察は、日本の女性警察官の現状をどのように捉えているのだろうか。

スライド 11、12：女性の視点を一層反映した対策の推進に関する検討会

Female Officers Situations and Experiences From Report of NPA working group in 2013

Current Situation

Some improvements have been seen, however, due to existing male-dominant culture and difficulty in balancing job requirement and domestic commitment, female officers still find it difficult to fit in the police organization

With More Female Officers Police Can;

- Improve service for female victim
- Handle family crimes such as domestic violence better
- Become more responsive to diversified society and its needs

Female Officers Situations and Experiences From Report of NPA working group in 2013

Making Police Organization More Inclusive of Female Officers by;

- promoting awareness especially among male officers, especially the ones in management ranks
- assigning female officers to non-token position and expect them to be equal with male officers
- becoming more open to social change, ex. various working pattern/schedule, male officers increasingly committing to family matters

2013年5月に発表された警察庁の検討会の報告を要約すると以下の通りである。

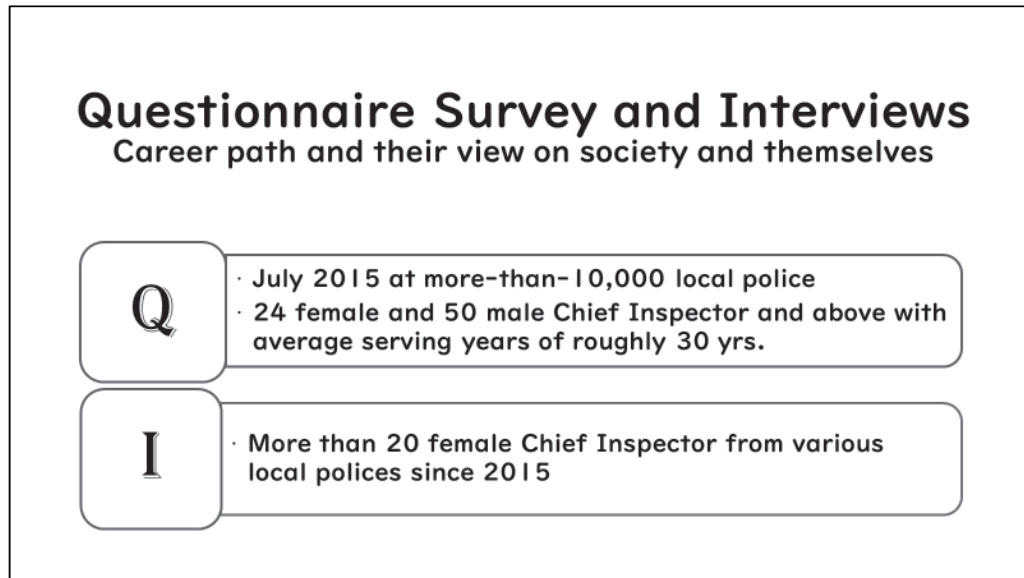
女性被害者、家庭内事案などへの対応を改善し、社会からの多様な要求に应答的であるためにも、女性警察官は必要とされている。

女性警察官は、①男性優位の組織文化、②出産・育児との両立が困難、等の理由によって、警察官として働き続けることに難しさを感じている。

そこで、①男性職員（特に幹部）の意識改革、②女性職員の意識改革を行い、象徴的な役割にとどまらないようにする、③話し合える職業文化を醸成し、男性も含めて多様な働き方を確保し、女性警察官がより活躍できるような組織とする。

以上を踏まえ、発表者が実施した調査票調査結果について議論する。

スライド 13：調査票調査、面接調査実施内容

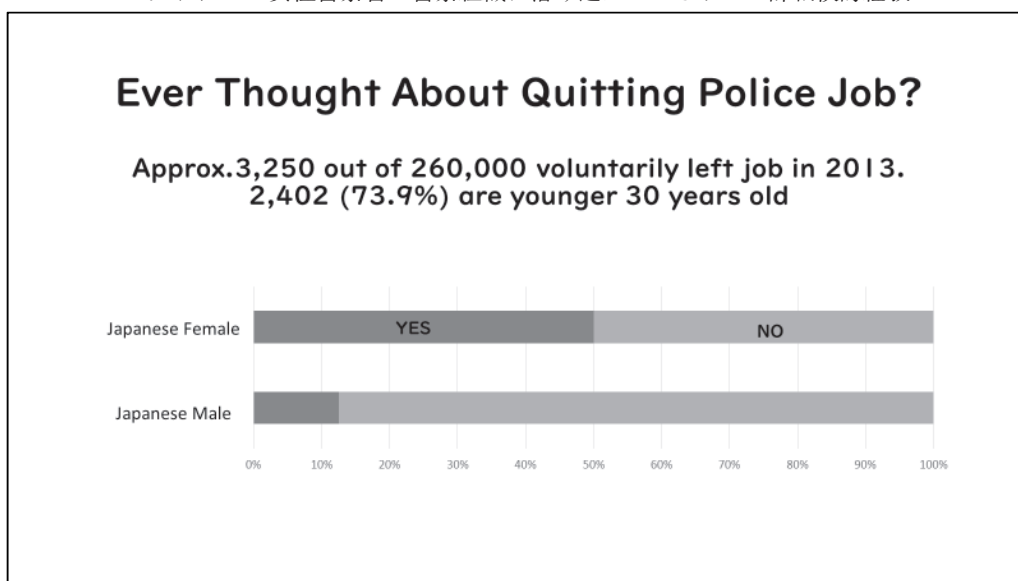


2015年夏に職員数1万人以上の都道府県警察において実施した調査票調査は、警部以上の階級に属する24名の女性警察官と50名の男性警察官を対象とした。面接調査は、2015年以降、20名を超える警部以上の女性警察官に対して実施した。

これらの調査の限界について確認しておきたい。そもそも女性（幹部）警察官の登用により、警察官職業文化や一線警察活動が変化したかどうか、警察における代表性が改善されたかは、警察活動の受益者である一般市民に尋ねるべき事柄である。

残念ながら、本調査は市民に対して実施したのではなく、警部以上の階級に属する幹部警察官に、自らや自らの実施している警察活動、そして、市民の反応をどのように捉えているかを尋ねたものである。しかし、限定的ではあるが、女性警察官の存在が日本社会や警察組織に与える影響の一端を捉えていると考える。

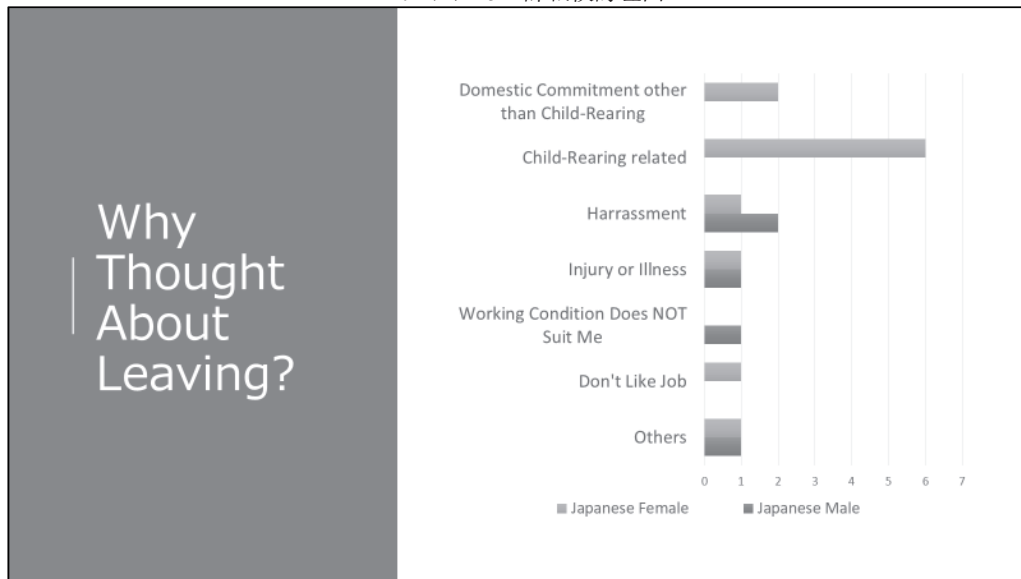
スライド 14：女性警察官は警察組織に溶け込んでいるか——辞職検討経験



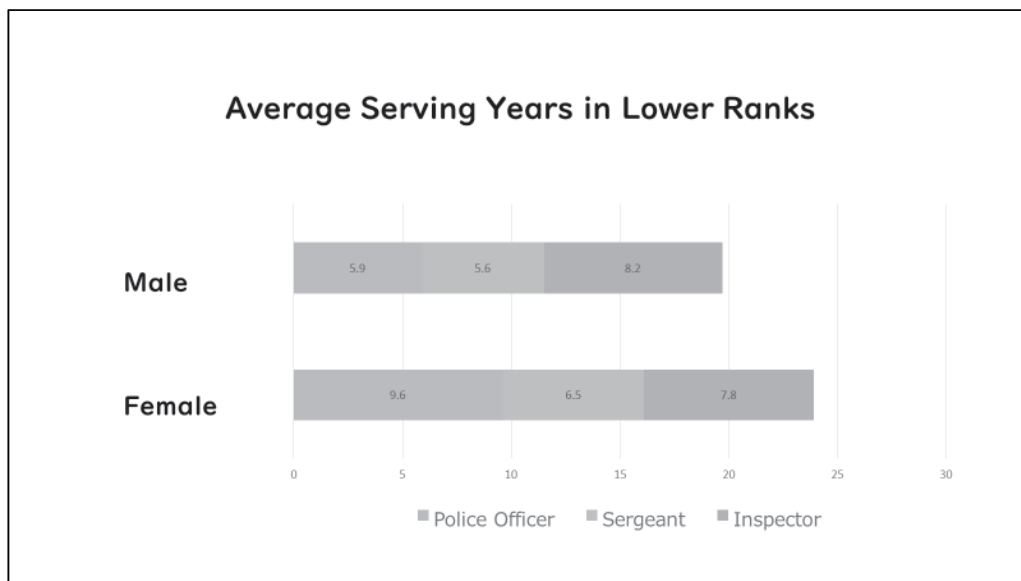
女性警察官の半数が辞職を検討したことがあるが、男性は12.5%程度である。女性警察官は組織に上手く溶け込んでいるのかもしれない。しかし警察官にとって辞職は決して珍しいことではない。2013年には約26万名中、3,250名が自己

都合で退職している。そのうち 73.9% の 2,409 名が入職して間もない 30 歳未満である。

スライド 15：辞職検討理由



スライド 16：下位階級における平均勤続年数

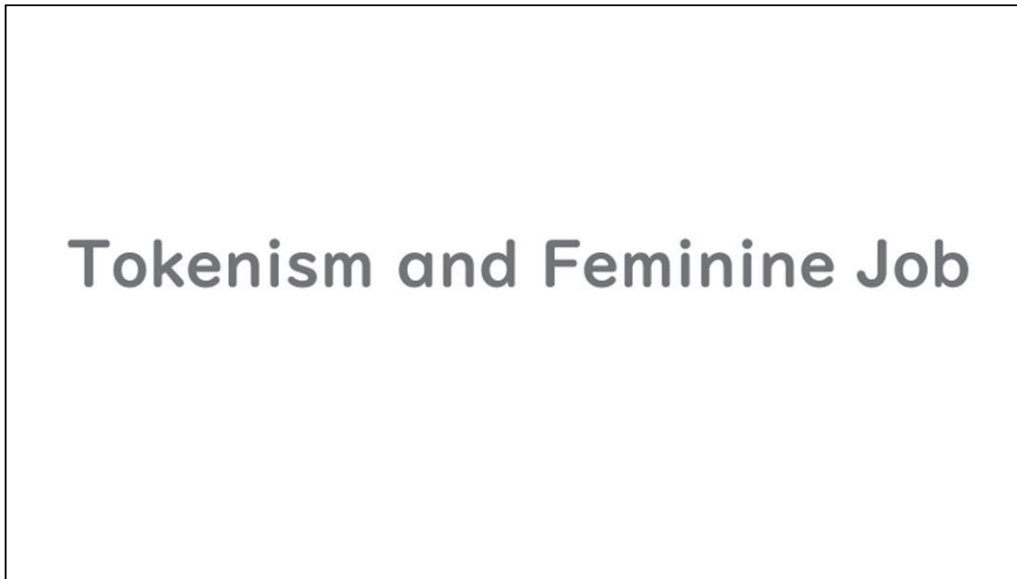


スライド 15 は、辞職を検討した理由を男女別に示したものである。女性警察官が辞職を検討する理由には、育児、家庭の事情などが目立つ。また、注目に値するのは、男性も職場のハラスメントや労働環境が自分に合わないなどの理由を挙げていることである。そこで、女性によるハラスメントの選択が少ない理由について面接調査において尋ねた。主な回答は女性に対するハラスメントはパワーハラスメントだけではなく、セクシャルハラスメントも多いので、短期間で辞職する女性警察官が少なくないのではというものであった。少数ではあったが、男性間で行われるハラスメントも、被害者が声を上げないだけで少なくないという発言もあった。

女性が家事・育児を担当するものといった伝統的な家父長的価値観の影響で、女性警察官のキャリアが育児など家庭の事情に左右されていることは、下位階級での勤続年数平均からも明らかである。スライド 16 は、男女別巡査、巡査部長、

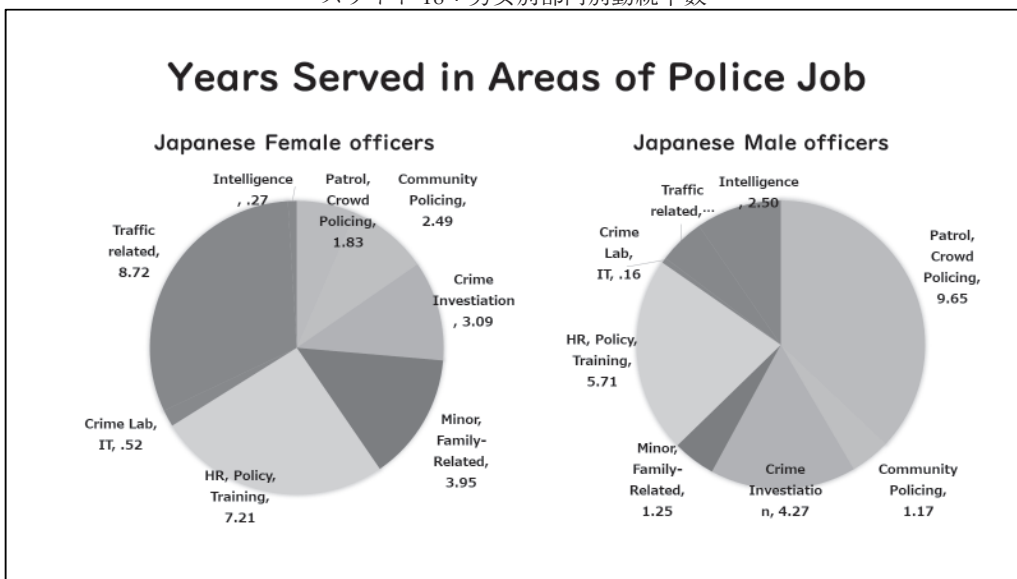
警部補での平均勤続年数を示したものである。巡査階級での勤続年数は、女性が男性の1.6倍である。女性警察官に対する面接調査でこの点について説明を求めたところ、女性は巡査の時期に出産することが多く、巡査での勤続年数が長くなりがちだとのことであった。女性の警部補階級での勤続年数がわずかながら短いのは、近年女性警察官の幹部階級登用を推進する政策があるため、その影響ではないかとのことだった。以上より、様々な理由で女性が警察組織に溶け込めていないと推測される。

スライド17：トークニズム（象徴的扱い）および女性にふさわしい業務

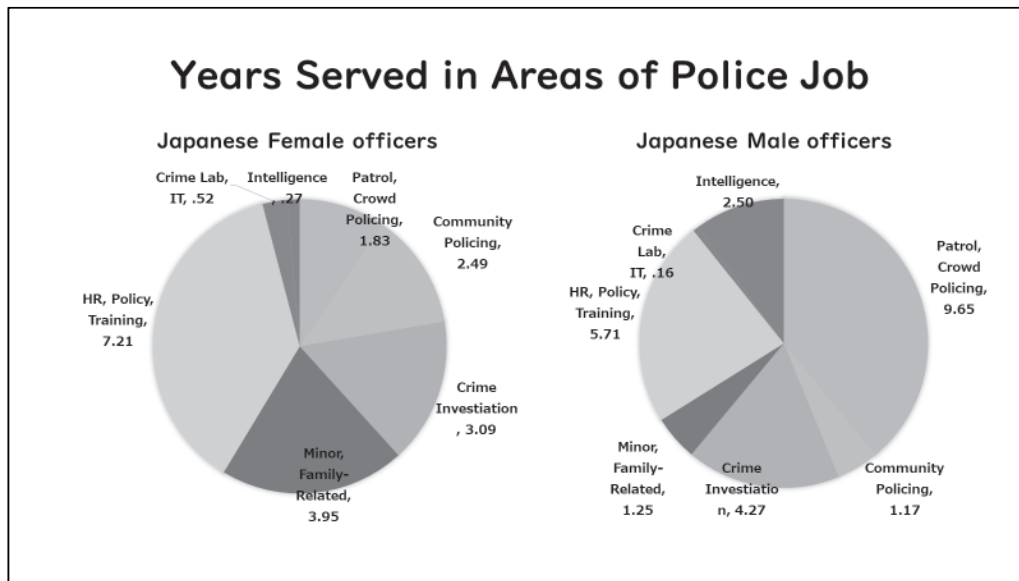


トークニズム（Tokenism、象徴的扱い）とは、組織において過少な属性を有する人々は少数雇い入れ、象徴的な地位に就かせて多様性の外見を得ることである。日本警察でも女性に関するトークニズムは観察できるのだろうか。日本では女性警察官はどのような部門に配置されているのだろうか。

スライド18：男女別部門別勤続年数



スライド 19：男女別部門別勤続年数（交通部門除く）

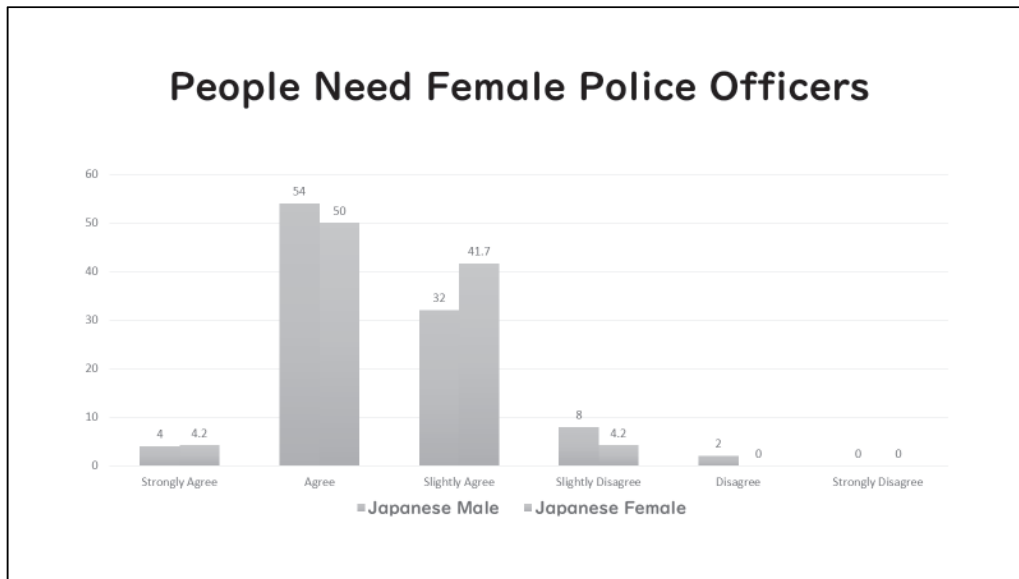


スライド 18、19 の円グラフは、左側が女性、右側が男性の、部門別平均勤続年数の割合を示したものである。スライド 18 からは、平均すると女性は交通部門で、男性は警邏・大規模警備でその勤続年数の多くを過ごしていることが分かる。しかし女性は長らく交通巡視員としてのみ採用されていた歴史を考慮し、いささか乱暴な比較であるが、両円グラフから交通部門を除去したのがスライド 19 である。スライド 19 の円グラフから読み取れるのは、女性はどちらかというとな人事、政策、教育などの警察組織特有とは言えない業務に、男性は、警邏や大規模警備など一線業務に多く従事している。女性警察官の採用、登用は、いわば象徴的なものにとどまっており、トークニズムが存在する可能性が高いといえる。

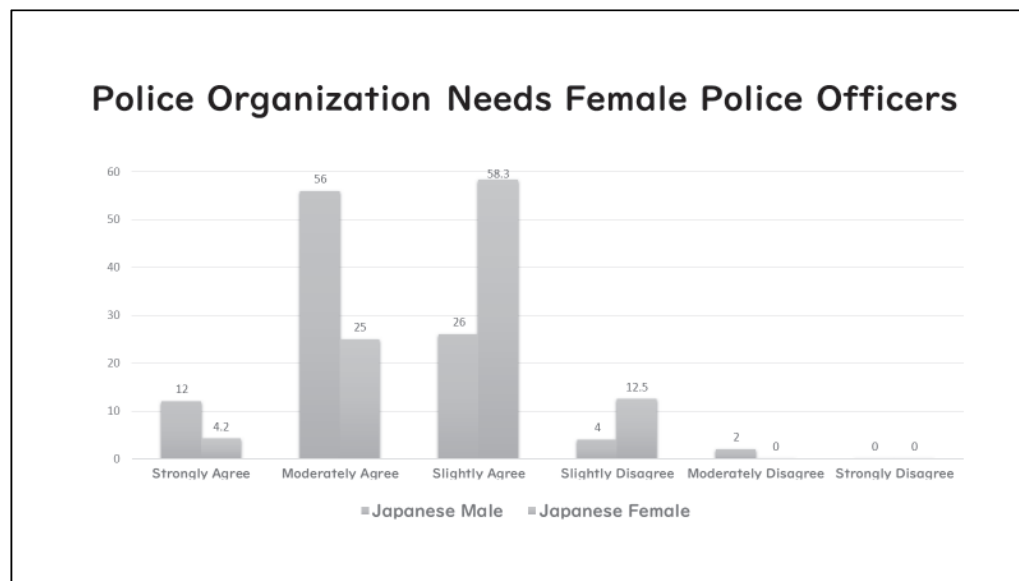
スライド 20：女性警察官が感じる自らに対する社会と警察組織からの評価

Female Police Officer Appreciated?

スライド 21：「人々は女性警察官を必要としている」



スライド 22：「警察組織は女性警察官を必要としている」



スライド 21、22 は「人々は女性警察官を必要としている」「警察組織は女性警察官を必要としている」という二点の質問に対する回答を、六肢のリッカートスケールから選択してもらい、その回答を男女別に棒グラフで表したものである。選択肢は、強く賛成する、賛成する、やや賛成する、やや反対する、反対する、強く反対する、である。二本一組になっている棒グラフの男性が左、女性が右である。

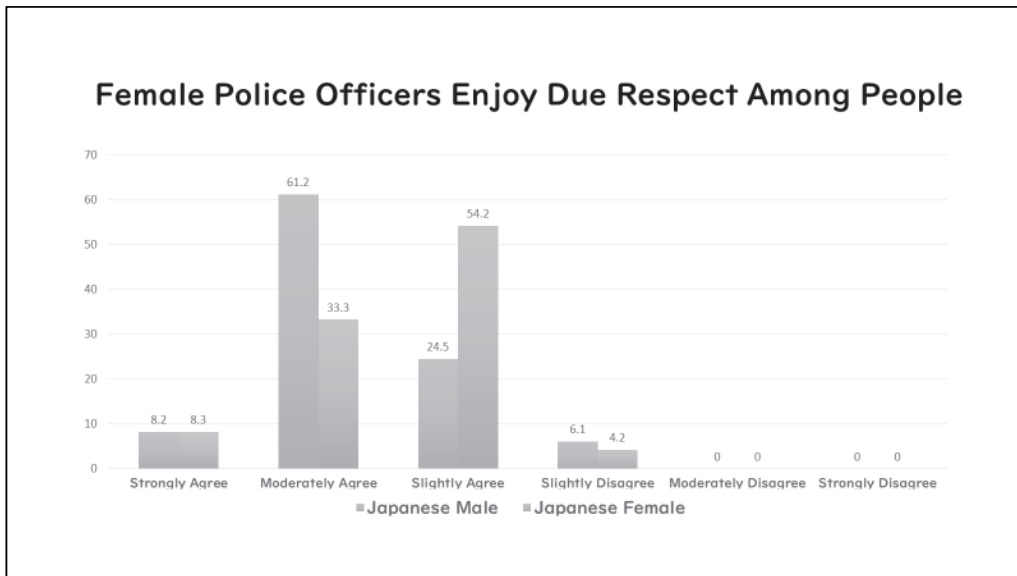
「人々は女性警察官を必要としているか」との質問に対しては、女性の 54%、男性の 58% が強く肯定（強く賛成する、賛成する、の上位 2 肢を選択）しているが、男性の 8%、女性の 4.2% はやや反対、男性の 2% は反対と回答している。

また「警察組織は女性警察官を必要としているか」との質問に対しては、女性の 29%、男性の 68% が強く肯定しているが、男性の 4%、女性の 12.5% はやや反対と回答し、さらに男性の 2% は反対と回答している

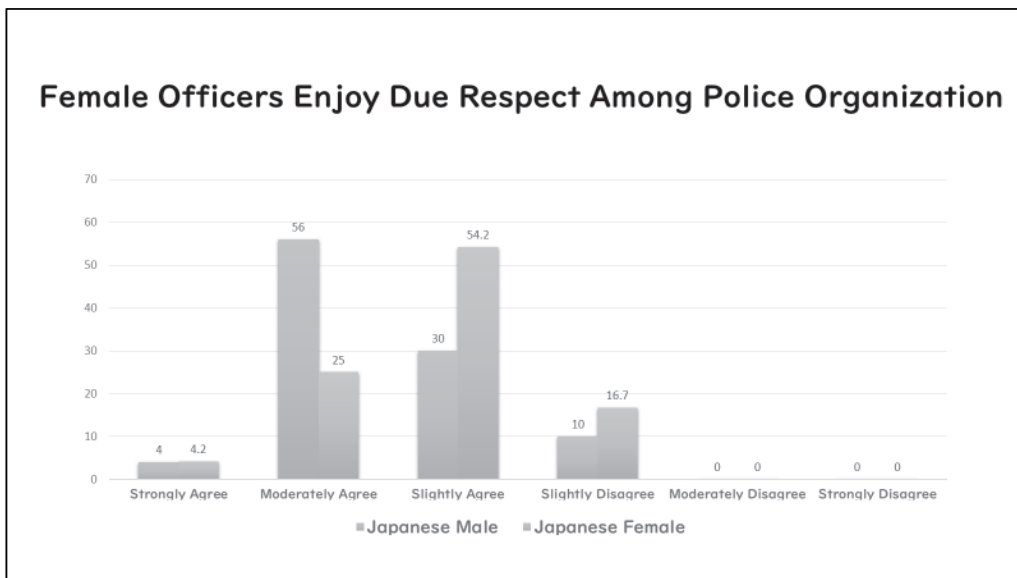
この二つのグラフから共通して読み取れるのは、日本社会であれ警察組織であれ、女性警察官が必要とされていることに男女警察官とも同意しており、女性警察官の重要性については同意しているが、女性警察官のほうがやや同意の度合い

が弱く、男性は平均して強く同意しているが、中には強く反対する者もいること、かつ、警察組織が女性警察官を必要としているかどうかについては女性警察官の肯定がかなり弱いということである。つまり、日本の女性警察官は自らの重要性や必要性が強く認められているとは実感していないことに加え、一部の男性警察官は女性警察官を受容していないのではないかと考えられる。

スライド 23 : 「女性警察官は社会で正当な評価を得ている」



スライド 24 : 「女性警察官は警察組織から正当な評価を得ている」



スライド 23、24 は、「女性警察官は社会で正当な評価を得ている」、「女性警察官は警察組織から正当な評価を得ている」という二点の質問に対する回答を、六肢より選択してもらい、その回答を男女別に棒グラフで表したものである。選択肢は、強く賛成する、賛成する、やや賛成する、やや反対する、反対する、強く反対する、である。

この二点の質問に対しては、前述の「必要としているか」質問よりも男女の回答に大きな差があることが明らかである。「女性警察官は社会で正当な評価を得ている」との質問に対して、男性の 61.2%、女性の 33.3%が「賛成する」と回答

したのに対し、男性の 24.5%、女性の 54.2%が「やや賛成する」と回答した。

また「女性警察官は警察組織から正当な評価を得ている」という設問に対して、男性の 56%、女性の 25%が「賛成する」と回答したのに対し、男性の 30%、女性の 54.2%が「やや賛成する」と回答した。さらに男性の 10%、女性の 16.7%は「やや反対する」と回答している。

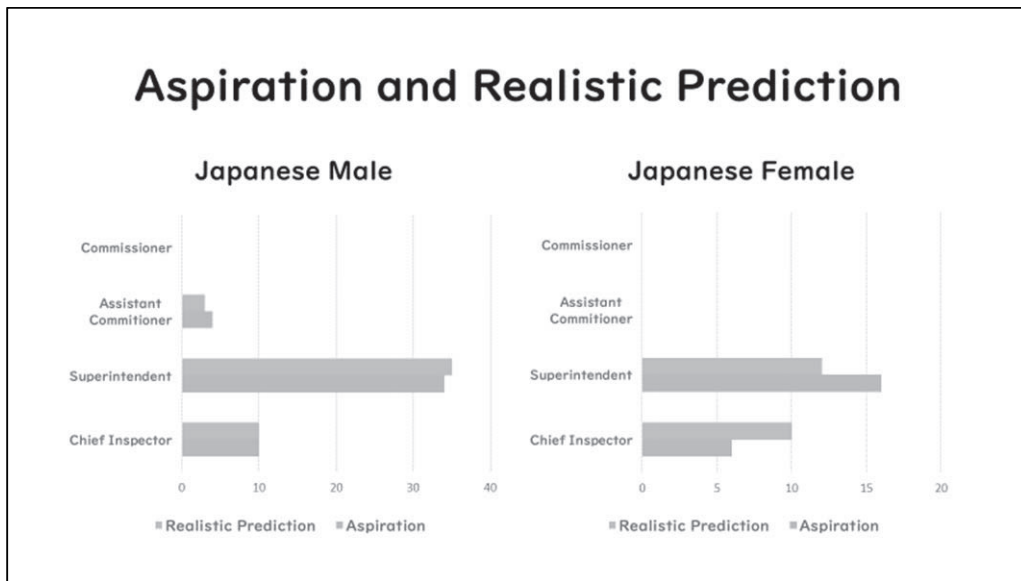
つまり、女性警察官が正当な評価を得ているかどうかについては、男性警察官より女性警察官による肯定が弱く、かつ、警察組織からの正当な評価について女性による肯定がさらに弱くなる。

スライド 21, 22, 23, 24 から、設問に対する評価にあまり性差がないと考えられるのは、社会が女性警察官を必要としている程度についてのみであり、女性警察官が警察組織から必要とされているか、あるいは、社会や警察組織から正当な評価を受けているかという点については、女性は男性ほど肯定的ではない。

これらのことから、女性警察官は社会から必要とされていることは実感しながらも、警察官職業文化、あるいは、日本社会全体に存在する男性優位主義的な文化によって、女性警察官たちは社会からも警察組織からも正当に評価されていないと感じているのではないかとの解釈が可能だろう。法執行活動に対する評価のみならず、代表性ある公機関論から導かれるような、女性警察官の存在による民主的正統性の獲得の重要性やそれに対する社会からの評価さえも日本の女性警察官は感じていないのかもしれない。

How They Evaluate Themselves

スライド 25：職業的能力に関する自己評価



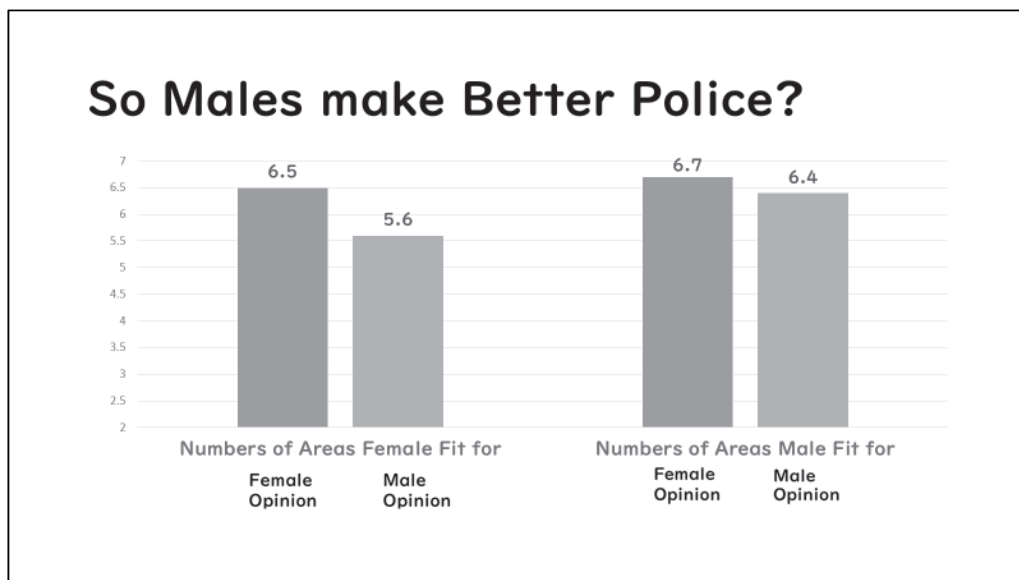
スライド 26：職業能力に対する自己評価、昇任したい階級と現実的な予測

ここに示したグラフは、男女別の昇任したい階級と実際に自分が昇任するであろうという見込みの階級別人数である。左側が男性、右側が女性で、二本一組になっている棒グラフの上が現実的な予測、下が希望する階級である。男女間に差があることが分かる。

まず、男性は希望する階級と実際に昇任する見込みの階級がほぼ一致しているが、女性は希望する階級に昇任することは出来ないだろうと考える傾向が強い。

警視正に昇任したいと希望し実際にも警視正になれるだろうと考える男性が数名存在するのに対し、女性は一人もいない。現在の階級である警部階級にとどまるだろうと考える男性は20%にすぎないが、女性には4割程度存在する。

このグラフからは、理由は不明だが、女性は男性ほど高い階級に昇任したいとは望まないだけでなく、希望している階級に昇任できないと考えていることがわかる。少なくとも現在の警察組織では女性幹部警察官は高く評価されないだろうと考えていると言える。



スライド 27：女性より男性のほうが警察業務は得意？

スライド27は、男性、女性が一般的に得意な業務分野についての男女別の回答を示している。警察の業務分野を、国際比較にも使用できるよう、「警邏、大規模警備」、「地域社会における防犯活動設立」、「犯罪捜査」、「人事、会計、政策、教育研修など総務業務」など、8部門に分け、男性、女性それぞれが向いている部門についての質問への無制限複数選択回答をまとめたものである。すると、男性警察官は平均して、男性は6.4部門、女性は5.6部門に向いていると回答したのに対し、女性警察官は、男性は6.7部門、女性は6.5部門に向いていると回答した。女性警察官は、得意な部門数にほとんど性差はないと考えているのに対し、男性警察官は男性のほうがオールラウンドな警察官になりうると考えていることがわかる。警察組織に於ける人事評価基準や従来の登用方法が警察官の意識に影響しているのであろうが、男性警察官は女性警察官を同等の存在を見做していないことが分かる。

結び：日本の女性警察官はチェンジ・エージェントになりえるか？

本報告においては、女性警察官の増加がもたらす変化に関する理論を検討した上で、主に、日本の男女警察官を対象に実施した調査票調査結果を検討した。

現在の警察運営においては、女性は働き続けることが難しく、女性は男性よりも辞職を検討した割合が高い。女性のほうが辞職を検討する割合が高いことだけでなく、その理由が家庭問題、育児等であって、保守的な警察官職業文化の存在だけでなく、男女間の定型的役割分担を肯定する文化が日本社会全体に存在することを示唆している。つまり警察官職業文化も、日本の社会文化のサブカルチャーの一部に過ぎないのであろう。

女性が勤務する部門は、警察特有の業務を行う部門よりも、人事、政策などの一般部門が多く、女性警察官はトークン的な立場にある可能性が示唆されている。

社会や警察組織が女性警察官を必要としているか、あるいは、正當に評価しているかという質問については、男女を通してほぼ肯定的な回答であった。しかし、4問中3問で、女性警察官の肯定の程度は、男性警察官よりも明らかに低い。さらに、女性は、自分の希望する階級よりも低い階級にしか昇進しないだろうと考える割合が、男性に比較して高く、かつ、警視正を希望したり、警視正まで昇任するだろうと見込んだりする女性は一人もいない。また、女性は、適性のある部門数に性差はないと考えているが、男性は、女性よりも男性がより多くの部門適していると考えている。

これらの結果からは、女性幹部警察官でさえ、伝統的な警察運営の中で、一般的には男性よりも適性のない存在として扱われ、日本社会から必要とされていると感じつつも、自らの職業能力について自信を失い、チェンジ・エージェントにはなりきれていない状況がうかがわれる。

しかし、日本社会が多様化する中で、その一部である警察だけが流れに逆らうことは困難である。日本社会の多様な、そして新しい要求に警察が真に答えようとするとき、初めて女性警察官がチェンジ・エージェントとしての役割を自信をもって担うことになるのかもしれない。

(了)