

【論文】

警察の正統性が警察組織及び個人の職務満足に及ぼす影響調査報告 —警察大学校警部任用科入校生への調査票調査¹

キム・ゴウン

京都産業大学大学院法学研究科
法政策学専攻 博士後期課程

浦中 千佳央

京都産業大学法学部 教授
社会安全・警察学研究所 所員

はじめに²

「警察の正統性」という用語は聞きなれない言葉であるかもしれない。普通、正統性という用語は、政治学上の用語で、マックス・ウェーバーの「統治における正統性」において、支配の形態は、伝統的支配、カリスマ的支配、合法的支配の3つに分類されるというのが有名である。

では「警察の正統性」といった場合、何を意味するのであろうか。小林良樹は『警察に正統性がある』状況とは、「警察が適切かつ効果的に機能し、市民からの支持を得られている状況」と定義し得る。言い替えると、警察の活動が市民から理解を、信頼及び指示を得ている場合にのみ、「警察は正統性を持つ」ということができる³と説明している³。

「正統性 (legitimacy)」とは、「ある組織・機関の存在と権限行使を容認する市民の意思」と定義され、「正しさ」を意味する「正当性 (correctness)」とは異なる概念であることに注意する必要がある。したがって、「警察に正統性がある」状況とは、「警察が適切かつ効果的に機能し、市民からの支持を得られている状況」と定義し得る。言い替えると、「警察の活動が市民から理解、信頼及び支持を得ている場合にのみ、「警察は正統性を持つ」ということができる。⁴

この正統性を警察はどのようにすれば獲得することができるのであろうか？吉田如子は「正統性は、カリスマや伝統によって獲得できるものだが、およそ現代民主主義国家においては、その国家機関の正統性付与は、民主的統制によるのが理論的帰結である。」⁵と述べている。つまり、民主主義国では、国民の信託を受け、正当な選挙で選ばれた議員による議会（法律の制定、国政調査権）などによる統制が正統性を与えるということになる。

フランスの研究者、ジャン・ルイ＝ルーベデルバイルは、「警察の正統性には政治から正統性を与えられるものと、社会から正統性を与えられるものがある」⁶と述べ、民主的統制である「政治による正統性」と社会や市民が警察活動をポジティブに評価し、警察にその正統性を与える「社会的な正統性」に区別し、警察と社会との関係性を探ろうとした。

¹ 本調査は、警察大学校の協力の下、京都産業大学社会安全・警察学研究所の調査研究として実施された。当調査の結果及び本論文での表現・意見などは、警察大学校の意見などを代表するものではない。

² 本報告は、キム・ゴウン (2020) の修士論文「警察正統性が警察組織と個人の職務満足に及ぼす影響」を基に、浦中がキム・ゴウンと共に加筆修正を加えたものである。

³ 小林良樹 (2016) 「「警察の正当性」理論と「手続き的公正」理論」『警察政策』第18巻、77-78頁より引用。

⁴ Walker & Archbold, (2014), "The New World of Police Accountability 2nd EDITION", SAGE Publications, Inc. p. 9. 小林良樹、前掲書、79頁から引用。

⁵ 吉田如子 (2008) 「警察の正統性追求と警察活動の低下一交番における観察研究によって一」『法社会学』第69号、183頁。

⁶ 浦中千佳央 (2015) 「情報、権力、正統性 - 政治、警察、大衆、報道機関の相互関係性について」『産大法学』第48巻12号、39-64頁。

では、わが国ではこの「警察の正統性」がどのように扱われているかといえば、あまり議論されていないように見える。欧米諸国に比べて、テロ対策による基本的人権の制約が強化されたわけではなく、激しい政治的対立や社会大衆運動もなく、犯罪発生率も低く、市民と警察との関係も悪くはない。日本人や日本社会は、*a priori*（先験的）に「警察への正統性や信頼」を織り込んでいるのかもしれない。しかし、90年代後半から2000年初頭に発生した一連の警察不祥事、刑法認知件数の急増、犯罪検挙率低下も重なり、「警察の正統性」、「警察への信頼」に疑問が投げかけられた時期も存在し、警察が支払った代償は大きかった。この時、社会（市民）からの反応は素早く、不祥事以前であれば、交通違反者は交通違反を素直に認め、切符を短時間で切れたものが、「警察関係者だと特別扱いし、犯罪を揉み消していたのだから、私も見逃して」などごねる違反者が続出し、なかなか違反切符がきれない、情報提供拒を渋るなど捜査協力への消極態度、市民から警察官という職業が白い目でみられ、不祥事とは関係ない多くの警察官とその家族に迷惑がかかったことは記憶に新しい。最終的に政治のイニシアティブ（民主的統制）により「警察刷新会議」が設置され、いくつかの改革がなされ、「警察の正統性」、「市民からの信頼」回復を図られた。それが、2003年以降の犯罪件数減少につながっているということを我が国は経験し、「警察の正統性」、「市民からの信頼」、「民主的統制」の重要性を痛感したところである。

こうした中、ポストモダン社会に突入した日本社会において、市民の警察への要求（要望）は増大、それに警察が十分応えられない事案が存在し、以前にも増して警察への正統性や信頼が揺らぐ事態が生じている（ストーカー、DV、児童虐待など）。そこで、本調査では社会（市民）からではなく、警察官自身が、「自分たちやその仕事、行動が社会（市民）にどう捉えられると考えているのか」を明らかにし、警察の組織、仕事への正統性をどう考え、それを実際の警察活動を行う際にどう反映しているかを解明しようと考えた。その警察官の活動、行動が果たして、市民からの正統性を獲得できるのか、或いは、手続の公正性をどう確保しているのかを考察し、警察と市民の関係性を考察する。過去に警察官を対象とした同様の調査は福岡県警において実施されているが⁷、11年前になり、そこから状況が大きく変化しており、調査する価値があるとも考えた。

また、修士課程在籍（調査当時）で、浦中の指導を受けていたキム・ゴウンが「市民から警察への説明責任や警察の正統性研究は存在するが、警察官自身が同考えているかを調査したものは少ない」、「自分が韓国大田大学大学院の修士論文で警察官の職務満足度が活動に及ぼす影響を研究した⁸」、それに「警察官が自分たちの仕事内容に満足、或いは不満をいだいている場合、説明責任や正統性にどう影響を与えるか」というのも興味があると構想を立案し、それを採用した。確かに警察の透明性が高く、或いは自分たちや活動に自信を持っていれば、外部への公表をためらわないであろうし、その行動や意識に変化があると推測される。

「市民が警察活動についてどう思っているのか」、「警察サービスに満足し、法執行に従うのか」という市民を対象にした調査票調査が多かったが、逆に警察官を対象に「警察官は自分たちの正統性を認識しているのか」、「自分たちの職務満足度と正統性の関係」について調査することになった。

次に問題として、実際に調査票調査をどのように実施するかということであった。京都府警あるいは近隣の警察本部に調査を依頼することも検討したが、調査対象人数をどこまでに設定するか、地域的な偏りが出ないかなどの検討点が存在し、本研究所所長、田村正博に相談したところ、「調査対象が警部だけになるが、警察大学校では警部に昇任した全国の警察官を集めて教養を行っている。この入校生を対象に調査ができれば、地域的な偏りがなく、全国の警部級警察官がこの事案を同らえているかわかるのではないかと」アドバイスを受け、警察大学校との折衝を経て、実現した。

2019年8月5日～8月19日の間、警察大学校警部任用科に入校中の全国都道府県警察官429名を対象に調査票調査を行った。このうち423名から有効な回答を得た。

⁷ 吉田如子（2010）「日本における警察官職業文化―調査票調査によって―」、法社会学第72号、250-283頁。

⁸ 参照：キム・ゴウン（2018）「地域社会の警察活動が地域警察の職務満足に与える影響」、修士学位論文：韓国大田大学大学院警察行政学科。

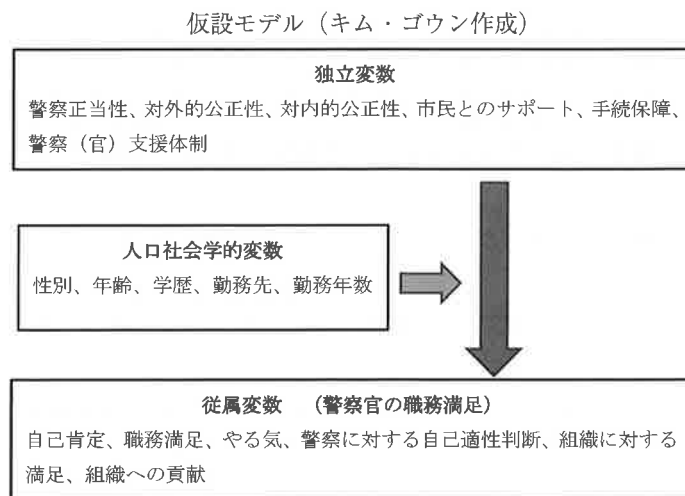
1 調査票の作成

(1) 調査票における質問項目の選定（仮説及び変数設定）

まず、警察官への質問項目を選定するために、警察の正統性構成因子、職務満足度構成因子の調査を行った。海外の先行研究として、Sunshine と Tyler の研究⁹を参考にした。両氏の論文において、正当性構成因子として、3つの因子が挙げられている。1つ目が「市民の法律遵守 (compliance)」、2つ目が「市民の警察協力 (public cooperation)」、3つ目が「警察に対する権限の付与 (empowerment)」である¹⁰。また、次に職務満足度構成因子については様々な因子が存在するとされる。例えば、職務満足度調査の第一人者 R.Hoppock は 1) 個人が深い状況に反応する方法、2) 彼が他の人々と調和する能力、3) 彼が自分自身を同一化している社会的、経済的グループにおける相対的地位、4) 労働者の能力、興味、心構えに関連した労働の質、5) 経済的、社会的保障の探求、彼自身の直接的で自己本位な目的を超越した、収益への献身といった忠誠心であるとし、Smith H.C は 1) 個人の適応、2) 業務のタイプ、3) 仕事仲間、4) 監督者、5) 会社、6) 職務の社会的地位を挙げている。¹¹

上記の先行研究を参考に、独立変数として、「警察正当性」¹²、「対外的公正性」、「対内的公正性」、「市民からのサポート」、「手続保障」、「警察(官)支援体制」を採用した。独立変数とは因果関係における原因となる部分である。次に従属変数として、「自己肯定」、「職務満足」、「やる気」、「自己適性判断」、「組織に対する満足」、「組織への貢献」を採用した。従属変数は因果関係における、結果となる。つまり、独立変数の因子が、従属変数の因子にどのような影響を与えるのかを測定することができる。例えば、「市民のサポートを受けていると感じている警官の満足度は高いのか?」という質問では、「市民のサポート (原因) を受けていると感じている 警官の満足度 (結果) は高いのか?」という相関関係を測定するものである。

質問内容の選定は、上記の独立変数、従属変数を構成する項目を測定することが求められた。既にキム・ゴウンが大田大学大学院の修士論文で使用した、質問内容を検討し、改良を加えて、以下の質問内容¹³とした。



⁹ Sunshine, J., & Tyler, T. R. (2003). "The Role of Procedural Justice and Legitimacy in Shaping public Support for Policing", *Law and Society Review*, 37(3): 517-548.

¹⁰ Ibid.

¹¹ 西川一廉(1984)『職務満足の心理学的研究(1)』勁草書房、19-21頁。

¹² 調査票での質問項目は「正しさ (correctness)」を測定するものなので、正当性の字を当てている。本研究では「警察の正統性」は「警察正当性」、「対外的公正性」、「対内的公正性」、「市民からのサポート」、「手続保障」、「警察(官)支援体制」を因子として構成されると捉える。

¹³ 資料に実際に使用した調査票を付している。

[図 -1] 独立変数

区分	構成概念	内容
独立変数	警察正当性	1. 警察は市民が同意しない場合でも、すべきことをしなければならない。 (警察正当性1)
		2. 市民の意見と警察の判断が異なった場合、警察の判断を受け入れなければならない。 (警察正当性2)
		3. 地域社会のために働く警察を誇りに思う。 (警察正当性3)
		4. 市民は警察を尊重している。 (警察正当性4)
		5. 市民は警察に対する信頼がある。 (警察正当性5)
		6. 警察官は、私的な感情なしに、法律に基づいて市民に接し、職務を遂行する。 (警察正当性6)
		7. 警察は地域社会の問題を解決するために時間を要する。 (警察正当性7)
	対外的公正性 ¹⁴	1. 警察は意思判断をする時、公正にしようと努力する。 (対外的公正性1)
		2. 警察は市民に対して意思判断を下す前に、市民が警察に意見を言う機会を提供している。 (対外的公正性2)
		3. 警察は判断する前に、市民の言葉に耳を傾ける。 (対外的公正性3)
		4. 警察は個人的な偏見を持たず事実に基づいた決断を下す。 (対外的公正性4)
		5. 警察は尊敬されなくても、正しいことをするよう心がける。 (対外的公正性5)
	対内的公正性 ¹⁵	1. 上司が私に職務上、命令やアドバイスを行う時に、私の意見や考えをよく聞いてくれる。 (対内的公正性1)
		2. 判断は事実に基づく。 (対内的公正性2)
		3. 上司は私を尊重しながら接する。 (対内的公正性3)
		4. 上司は部下たちに開放的で正直だ。 (対内的公正性4)

¹⁴ Lorraine Mazerolle, Sarah Bennett, Jacqueline Davis, et al., (2013), "Legitimacy in Policing: A Systematic Review", "Campbell Systematic Reviews" . p.11. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.4073/csr.2013.1>

¹⁵ チョン・ヨンソン (2015) 「韓国警察の地域社会警察活動が警察組織の成果に及ぼす影響に関する研究」(博士学位論文: 漢城大学校大学院)

市民とのサポート ¹⁶	1. 市民は警察に情報を提供する。 (市民サポート1)
	2. 市民は警察に対して自発的な手助けをする。 (市民サポート2)
	3. 市民と警察官のサポートは友好的だ。 (市民サポート3)
	4. 警察は地域問題や隣人に関心を持ち、問題を解決しようとしている。 (市民サポート4)
	5. 地域社会のために働く警察は信頼に値する。 (市民サポート5)
	6. 市民は警察に対する確信と信頼が強い。 (市民サポート6)
	7. 警察は人に信用してもらうよう行動する。 (市民サポート7)
手続保障	1. 警察は市民を尊敬する。 (手続保障1)
	2. 警察は市民の話を聞くために時間をかける。 (手続保障2)
	3. 警察は人に対して、公正に接している。 (手続保障3)
	4. 警察は市民の権利を尊重する。 (手続保障4)
	5. 警察は、接触する市民に対して、丁寧に対応する。 (手続保障5)
	6. 警察は全ての人に対して厳正に対応する。 (手続保障6)
	7. 警察は事実に基づいた判断を下している。 (手続保障7)
	8. 警察は、市民に自分の判断を説明する。 (手続保障8)
	9. 警察は富裕層に、より優れたサービスを提供している。 (手続保障9)
	10. 警察は公正に問題を処理するための決断を下す。 (手続保障10)
	11. 警察は判断したことを徹底的に順守する。 (手続保障11)
	12. 警察は判断する前に、市民の話を聞かない傾向がある。 (手続保障12)

¹⁶ イム・チャンホ(2013)「地域社会警察活動」青緑出版社

		13. 警察活動に関する教養(新任教養、在職教養など)を受けた。 (手続保障13)
		14. 警察活動の教養は警察官の職務遂行に役立つ。 (手続保障14)
		15. 警察は、警察官職務執行法等の法令や決められた手順を遵守する義務がある。 (手続保障15)
		16. 法律を遵守することが望ましい。 (手続保障16)
	警察(官)支援体制 ¹⁷	1. 警察組織は十分な人的資源を持っている。 (警察支援1)
		2. 警察活動のために十分な物的装備が配給されている。 (警察支援2)
		3. 上司は警察業務について合理的な指示を行う。 (警察支援3)
		4. 警察は地域警察官署や駐在所、交番が地域社会と共に活動することを支援する。 (警察支援4)

この研究の従属変数である「職務満足」を測定するため、以下の質問内容を設定した。

[図-2] 従属変数

区分	内容
1	私は警察官というイメージに対して、良い印象を持っている。 (従属変数1)
2	私は警察官としての職務に満足している。 (従属変数2)
3	現在引き受けている私の職務を、全力で頑張る。 (従属変数3)
4	現在担当している職務は、私の適性に合う。 (従属変数4)
5	私は一般的に、警察組織に対して満足している。 (従属変数5)
6	私は組織構成員として、私の職務と役割に満足している。 (従属変数6)
7	私の職務は警察組織の発展に役立つ。 (従属変数7)

¹⁷ キム・ゴウン(2018)、同掲書。

ここで、一度、各変数とそれに対応する調査票の質問項目構成を、以下の表のように整理した。

[図-3] 調査票の質問項目構成

人口社会的変数	1.1 - 1.5	性別、年齢、学歴、勤務先、勤務期間
独立変数	v1.1 - v1.7	警察正当性
	v2.1 - v2.5	対外的公正性
	v3.1 - v3.4	対内的公正性
	v4.1 - v4.7	市民とのサポート
	v5.1 - v5.16	手続保障
	v6.1 - v6.4	警察（官）支援体制
従属変数	v7.1 - v7.7	警察官職務満足

(2) 仮説の設定

この研究では、独立変数の「警察正当性」、「対外的公正性」、「対内的公正性」、「市民とのサポート」、「手続保障」、「警察（官）支援体制」の変数が、警察官個人や組織の職務満足度にどのような影響を与えるかを分析するため、図のように仮説を設定してみた。

[図-4] 仮説の設定

区分	内容
仮説1	警察正当性は、警察官の職務満足度に「正（+）」の有意な影響を及ぼすだろう。
仮説2	対外的公正性は、警察官の職務満足度に「正（+）」の有意な影響を及ぼすだろう。
仮説3	対内的公正性は、警察官の職務満足度に「正（+）」の有意な影響を及ぼすだろう。
仮説4	市民とのサポートは、警察官の職務満足度に「正（+）」の有意な影響を及ぼすだろう。
仮説5	手続保障は、警察官の職務満足度に「正（+）」の有意な影響を及ぼすだろう。
仮説6	警察（官）支援体制は、警察官の職務満足度に「正（+）」の有意な影響を及ぼすだろう。

(3) 標本抽出及び分析方法

この研究のデータを収集するために警察大学校警部任用科に入校中の全国都道府県警察官 429 名を対象におこなったアンケート調査を利用した。回答はすべて回答番号方式で行われたので、回答結果をまとめデータ化し、そのデータを分析するために、研究分析プログラムでは IBM SPSS Statistics 25.0 を使用した。以下、簡単に分析方法をまとめた。

1. 人口社会的に回答者の一般的な特性を把握するために度数分布表度数分布表を実施した。
2. 独立変数と従属変数の記述統計により、変数ごとに記述統計分析を行い、平均値と標準偏差等を提示した。
3. 設問の妥当性と信頼度を分析した。
4. 独立変数が同質的な問いに分類されたか、構成概念の妥当性を検証するために要人分析を実施した。
5. 独立変数と従属変数の相関を検証するために相関係数を行った。
6. 従属変数に統計的に有意な影響を与えるか否かを確認するために多重応答分析を行った。
7. 研究理論の検証結果を導き出した。

2 調査結果

1) 度数分布表

最初に、度数分布表を作成し、人口社会的変数の特性の把握と、回答結果の大きな値の分布状況を考察する。

A. 人口社会的変数

[図 -5] A-1. 性別¹⁸

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	女性	17	4.0	4.0
	男性	406	96.0	96.0
	合計	423	100.0	100.0

¹⁸ 図A-1のように性別は全体423人のうち男性が406人(96%)を占めて女性は17人(4%)に過ぎなかった。

[図-6] A-2. 年齢¹⁹

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	30代	154	36.4	36.4
	40代	267	63.1	63.1
	50代	2	0.5	0.5
	合計	423	100.0	100.0

[図-7] A-3. 学歴²⁰

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	高校卒業	85	20.1	20.1
	短期大学卒業	5	1.2	1.2
	4年大学中退	5	1.2	1.2
	4年大学卒業	317	74.9	74.9
	大学院修了, 卒業	11	2.6	2.6
	合計	423	100.0	100.0

[図-8] A-4. 勤務先²¹

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	北海道・東北管区内	51	12.1	12.1
	関東管区内	161	38.1	38.1
	中部管区内	49	11.6	11.6
	中国四国管区内	44	10.4	10.4
	九州管区内	49	11.6	11.6
	近畿管区内	68	16.1	16.1
	皇宮警察	1	0.2	0.2
	合計	423	100.0	100.0

¹⁹ 図A-2のように年齢は40代が267人(63.1%)で最も多く、30代154人(36.4%)、50代は2人(0.5%)で最も少なかった。

²⁰ 図A-3のように学歴は4年大学卒業が317人(74.9%)で最も多く、高校卒業が85人(20.1%)、短期大学と4年大学中退がそれぞれ5人(1.2%)であり、大学院以上の学歴が11人(11%)だった。

²¹ 図A-4のように勤務地域は、全国で勤務するが、関東管区内が161人(38.1%)で最も多く、近畿管区内が68人(16.1%)、北海道・東北管区内が51人(12.1%)、九州管区内と中部管区内が49人(11.6%)、中国四国管区内が44人(10.4%)、皇宮警察が1人(0.2%)で、全国単位のアンケート調査と見ることができる。

[図 -11] A-5. 勤務期間²²

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	8年以上11年未満	4	0.9	0.9
	12年以上15年未満	83	19.6	19.6
	16年以上	336	79.4	79.4
	合計	423	100.0	100.0

B. 独立変数の度数分布表

警察正当性

[図 -12] v1.1 警察は市民が同意しない場合でも、すべきことをしなければならない。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	9	2.1	2.1
	② あまり 当てはまらない	22	5.2	5.2
	③ 少し当てはまる	152	35.9	35.9
	④ 当てはまる	240	56.7	56.7
	合計	423	100.0	100.0

[図 -13] v1.2 市民の意見と警察の判断が異なった場合、警察の判断を受け入れなければならない。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	16	3.8	3.8
	② あまり 当てはまらない	137	32.4	32.4
	③ 少し当てはまる	239	56.5	56.5
	④ 当てはまる	31	7.3	7.3
	合計	423	100.0	100.0

²² 図A-5のように勤務期間は16年以上が全体の79.4%の336人で最も多く、12年以上15年未満が19.6%の83人、8年以上11年未満が4人で、0.9%だった。この研究は16年以上勤務した警察官たちが大多数であり、ベテラン警察官たちの正統性の認識と警察組織、個人の職務満足度を調べられる研究である。

[図-14] v1.3 地域社会のために働く警察を誇りに思う。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	12	2.8	2.8
	② あまり 当てはまらない	9	2.1	2.1
	③ 少し当てはまる	63	14.9	14.9
	④ 当てはまる	339	80.1	80.1
	合計	423	100.0	100.0

[図-15] v1.4 市民は警察を尊重している。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	14	3.3	3.3
	② あまり 当てはまらない	88	20.8	20.8
	③ 少し当てはまる	276	65.2	65.2
	④ 当てはまる	45	10.6	10.6
	合計	423	100.0	100.0

[図-16] v1.5 市民は警察に対する信頼がある。

		回答数	パーセント	有効パーセント
有効	① 当てはまらない	6	1.4	1.4
	② あまり 当てはまらない	60	14.2	14.2
	③ 少し当てはまる	289	68.3	68.3
	④ 当てはまる	68	16.1	16.1
	合計	423	100.0	100.0

[図-17] v1.6 警察官は、私的な感情なしに、法律に基づいて市民に接し、職務を遂行する

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	12	2.8	2.8
	② あまり 当てはまらない	79	18.7	18.7
	③ 少し当てはまる	180	42.6	42.6
	④ 当てはまる	152	35.9	35.9
	合計	423	100.0	100.0

[図-18] v1.7 警察は地域社会の問題を解決するために時間を要する。

		回答数	パーセント(%)	有効パーセント(%)
有効	① 当てはまらない	6	1.4	1.4
	② あまり 当てはまらない	16	3.8	3.8
	③ 少し当てはまる	138	32.6	32.6
	④ 当てはまる	263	62.2	62.2
	合計	423	100.0	100.0

C. 対外的公正性

[図-19] v2.1 警察は意思判断をする時、公正にしようと努力する。

		回答数	パーセント(%)	有効パーセント(%)
有効	① 当てはまらない	9	2.1	2.1
	② あまり 当てはまらない	4	0.9	0.9
	③ 少し当てはまる	69	16.3	16.3
	④ 当てはまる	341	80.6	80.6
	合計	423	100.0	100.0

[図-20] v2.2 警察は市民に対して意思判断を下す前に、市民が警察に意見を言う機会を提供している。

		回答数	パーセント(%)	有効パーセント(%)
有効	① 当てはまらない	14	3.3	3.3
	② あまり 当てはまらない	99	23.4	23.4
	③ 少し当てはまる	231	54.6	54.6
	④ 当てはまる	79	18.7	18.7
	合計	423	100.0	100.0

[図-21] v2.3 警察は判断する前に、市民の言葉に耳を傾ける。

		回答数	パーセント(%)	有効パーセント(%)
有効	① 当てはまらない	6	1.4	1.4
	② あまり 当てはまらない	91	21.5	21.5
	③ 少し当てはまる	235	55.6	55.6
	④ 当てはまる	91	21.5	21.5
	合計	423	100.0	100.0

[図-22] v2.4 警察は個人的な偏見を持たず事実に基づいた決断を下す。

		回答数	パーセント(%)	有効パーセント(%)
有効	① 当てはまらない	6	1.4	1.4
	② あまり当てはまらない	16	3.8	3.8
	③ 少し当てはまる	165	39.0	39.0
	④ 当てはまる	236	55.8	55.8
	合計	423	100.0	100.0

[図-23] v2.5 警察は尊敬されなくても、正しいことをするよう心がける。

		回答数	パーセント(%)	有効パーセント(%)
有効	① 当てはまらない	9	2.1	2.1
	② あまり当てはまらない	15	3.5	3.5
	③ 少し当てはまる	141	33.3	33.3
	④ 当てはまる	258	61.0	61.0
	合計	423	100.0	100.0

D. 対内的公正性

[図-24] v3.1 上司が私に職務上、命令やアドバイスをを行う時に、私の意見や考えをよく聞いてくれる。

		回答数	パーセント(%)	有効パーセント(%)
有効	① 当てはまらない	6	1.4	1.4
	② あまり当てはまらない	51	12.1	12.1
	③ 少し当てはまる	223	52.7	52.7
	④ 当てはまる	143	33.8	33.8
	合計	423	100.0	100.0

[図-25] v3.2 判断は事実に基づく。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	3	0.7	0.7
	② あまり 当てはまらない	48	11.3	11.3
	③ 少し当てはまる	255	60.3	60.3
	④ 当てはまる	117	27.7	27.7
	合計	423	100.0	100.0

[図-26] v3.3 上司は私を尊重しながら接する。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	6	1.4	1.4
	② あまり 当てはまらない	49	11.6	11.6
	③ 少し当てはまる	240	56.7	56.7
	④ 当てはまる	128	30.3	30.3
	合計	423	100.0	100.0

[図-27] v3.4 上司は部下たちに開放的で正直だ。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	12	2.8	2.8
	② あまり 当てはまらない	101	23.9	23.9
	③ 少し当てはまる	224	53.0	53.0
	④ 当てはまる	86	20.3	20.3
	合計	423	100.0	100.0

E. 市民とのサポート

[図-28] v4.1 市民は警察に情報を提供する。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	6	1.4	1.4
	② あまり 当てはまらない	85	20.1	20.1
	③ 少し当てはまる	273	64.5	64.5
	④ 当てはまる	59	13.9	13.9
	合計	423	100.0	100.0

【図-29】 v4.2 市民は警察に対して自発的な手助けをする。

		回答数	パーセント(%)	有効パーセント(%)
有効	① 当てはまらない	9	2.1	2.1
	② あまり当てはまらない	156	36.9	36.9
	③ 少し当てはまる	225	53.2	53.2
	④ 当てはまる	33	7.8	7.8
	合計	423	100.0	100.0

【図-30】 v4.3 市民と警察官のサポートは友好的だ。

		回答数	パーセント	有効パーセント
有効	① 当てはまらない	4	0.9	0.9
	② あまり当てはまらない	62	14.7	14.7
	③ 少し当てはまる	305	72.1	72.1
	④ 当てはまる	52	12.3	12.3
	合計	423	100.0	100.0

【図-31】 v4.4 警察は地域問題や隣人に関心を持ち、問題を解決しようとしている。

		回答数	パーセント(%)	有効パーセント(%)
有効	① 当てはまらない	4	0.9	0.9
	② あまり当てはまらない	49	11.6	11.6
	③ 少し当てはまる	214	50.6	50.6
	④ 当てはまる	156	36.9	36.9
	合計	423	100.0	100.0

【図-32】 v4.5 地域社会のために働く警察は信頼に値する。

		回答数	パーセント(%)	有効パーセント(%)
有効	① 当てはまらない	6	1.4	1.4
	② あまり当てはまらない	25	5.9	5.9
	③ 少し当てはまる	165	39.0	39.0
	④ 当てはまる	227	53.7	53.7
	合計	423	100.0	100.0

[図-33] v4.6 市民は警察に対する確信と信頼が強い。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	6	1.4	1.4
	② あまり当てはまらない	97	22.9	22.9
	③ 少し当てはまる	270	63.8	63.8
	④ 当てはまる	50	11.8	11.8
	合計	423	100.0	100.0

[図-34] v4.7 警察は人に信用してもらうよう行動する。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	8	1.9	1.9
	② あまり当てはまらない	15	3.5	3.5
	③ 少し当てはまる	151	35.7	35.7
	④ 当てはまる	249	58.9	58.9
	合計	423	100.0	100.0

F. 手続保障

[図-35] v5.1 警察は市民を尊敬する。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	3	0.7	0.7
	② あまり当てはまらない	91	21.5	21.5
	③ 少し当てはまる	224	53.0	53.0
	④ 当てはまる	105	24.8	24.8
	合計	423	100.0	100.0

[図-36] v5.2 警察は市民の話聞くために時間をかける。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	5	1.2	1.2
	② あまり当てはまらない	74	17.5	17.5
	③ 少し当てはまる	224	53.0	53.0
	④ 当てはまる	120	28.4	28.4
	合計	423	100.0	100.0

[図 -37] v5.3 警察は人に対して、公正に接している。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	5	1.2	1.2
	② あまり 当てはまらない	24	5.7	5.7
	③ 少し当てはまる	179	42.3	42.3
	④ 当てはまる	215	50.8	50.8
	合計	423	100.0	100.0

[図 -38] v5.4 警察は市民の権利を尊重する。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	5	1.2	1.2
	② あまり 当てはまらない	13	3.1	3.1
	③ 少し当てはまる	179	42.3	42.3
	④ 当てはまる	226	53.4	53.4
	合計	423	100.0	100.0

[図 -39] v5.5 警察は、接触する市民に対して、丁重に対応する。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	6	1.4	1.4
	② あまり 当てはまらない	11	2.6	2.6
	③ 少し当てはまる	179	42.3	42.3
	④ 当てはまる	227	53.7	53.7
	合計	423	100.0	100.0

[図 -40] v5.6 警察は全ての人に対して厳正に対応する。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	4	0.9	0.9
	② あまり 当てはまらない	41	9.7	9.7
	③ 少し当てはまる	188	44.4	44.4
	④ 当てはまる	190	44.9	44.9
	合計	423	100.0	100.0

[図 -41] v5.7 警察は事実に基づいた判断を下している。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	② 当てはまらない	4	0.9	0.9
	② あまり 当てはまらない	14	3.3	3.3
	③ 少し当てはまる	137	32.4	32.4
	④ 当てはまる	268	63.4	63.4
	合計	423	100.0	100.0

[図 -42] v5.8 警察は、市民に自分の判断を説明する。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	9	2.1	2.1
	② あまり 当てはまらない	82	19.4	19.4
	③ 少し当てはまる	234	55.3	55.3
	④ 当てはまる	98	23.2	23.2
	合計	423	100.0	100.0

[図 -43] v5.9 警察は富裕層に、より優れたサービスを提供している。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	262	61.9	61.9
	② あまり 当てはまらない	119	28.1	28.1
	③ 少し当てはまる	32	7.6	7.6
	④ 当てはまる	10	2.4	2.4
	合計	423	100.0	100.0

[図 -44] v5.10 警察は公正に問題を処理するための決断を下す。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	4	0.9	0.9
	② あまり 当てはまらない	15	3.5	3.5
	③ 少し当てはまる	174	41.1	41.1
	④ 当てはまる	230	54.4	54.4
	合計	423	100.0	100.0

[図 -45] v5.11 警察は判断したことを徹底的に順守する。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	4	0.9	0.9
	② あまり 当てはまらない	53	12.5	12.5
	③ 少し当てはまる	264	62.4	62.4
	④ 当てはまる	102	24.1	24.1
	合計	423	100.0	100.0

[図 -46] v5.12 警察は判断する前に、市民の話を聞かない傾向がある。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	59	13.9	13.9
	② あまり 当てはまらない	236	55.8	55.8
	③ 少し当てはまる	107	25.3	25.3
	④ 当てはまる	21	5.0	5.0
	合計	423	100.0	100.0

[図 -47] v5.13 警察活動に関する教養 (新任教養、在職教養など) を受けた。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	7	1.7	1.7
	② あまり 当てはまらない	5	1.2	1.2
	③ 少し当てはまる	95	22.5	22.5
	④ 当てはまる	316	74.7	74.7
	合計	423	100.0	100.0

[図 -48] v5.14 警察活動の教養は警察官の職務遂行に役立つ。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	10	2.4	2.4
	② あまり 当てはまらない	25	5.9	5.9
	③ 少し当てはまる	388	91.7	91.7
	合計	423	100.0	100.0

[図-49] v5.15 警察は、警察官職務執行法等の法令や決められた手順を遵守する義務がある。

		回答数	パーセント(%)	有効パーセント(%)
有効	① 当てはまらない	10	2.4	2.4
	② あまり 当てはまらない	30	7.1	7.1
	③ 少し当てはまる	383	90.5	90.5
	合計	423	100.0	100.0

[図-50] v5.16 法律を遵守することが望ましい。

		回答数	パーセント(%)	有効パーセント(%)
有効	① 当てはまらない	8	1.9	1.9
	② あまり 当てはまらない	18	4.3	4.3
	③ 少し当てはまる	171	40.4	40.4
	④ 当てはまる	226	53.4	53.4
	合計	423	100.0	100.0

G. 警察支援ムード

[図-51] v6.1 警察組織は十分な人的資源を持っている。

		回答数	パーセント(%)	有効パーセント(%)
有効	① 当てはまらない	75	17.7	17.7
	② あまり 当てはまらない	172	40.7	40.7
	③ 少し当てはまる	135	31.9	31.9
	④ 当てはまる	41	9.7	9.7
	合計	423	100.0	100.0

[図-52] v6.2 警察活動のために十分な物的装備が配給されている。

		回答数	パーセント(%)	有効パーセント(%)
有効	① 当てはまらない	89	21.0	21.0
	② あまり 当てはまらない	190	44.9	44.9
	③ 少し当てはまる	118	27.9	27.9
	④ 当てはまる	26	6.1	6.1
	合計	423	100.0	100.0

[図-53] v6.3 上司は警察業務について合理的な指示を行う。

		回答数	パーセント(%)	有効パーセント(%)
有効	① 当てはまらない	5	1.2	1.2
	② あまり当てはまらない	77	18.2	18.2
	③ 少し当てはまる	270	63.8	63.8
	④ 当てはまる	71	16.8	16.8
	合計	423	100.0	100.0

[図-54] v6.4 警察は地域警察官署や駐在所、交番が地域社会と共に活動することを支援する。

		回答数	パーセント(%)	有効パーセント(%)
有効	① 当てはまらない	7	1.7	1.7
	② あまり当てはまらない	48	11.3	11.3
	③ 少し当てはまる	195	46.1	46.1
	④ 当てはまる	173	40.9	40.9
	合計	423	100.0	100.0

H. 従属変数（職務満足）

[図-55] v7.1 私は警察官というイメージに対して、良い印象を持っている。

		回答数	パーセント(%)	有効パーセント(%)
有効	① 当てはまらない	7	1.7	1.7
	② あまり当てはまらない	13	3.1	3.1
	③ 少し当てはまる	174	41.1	41.1
	④ 当てはまる	229	54.1	54.1
	合計	423	100.0	100.0

[図-56] v7.2 私は警察官としての職務に満足している。

		回答数	パーセント(%)	有効パーセント(%)
有効	① 当てはまらない	8	1.9	1.9
	② あまり当てはまらない	12	2.8	2.8
	③ 少し当てはまる	165	39.0	39.0
	④ 当てはまる	238	56.3	56.3
	合計	423	100.0	100.0

[図 -57] v7.3 現在引き受けている私の職務を、全力で頑張る。

		回答数	パーセント	有効パーセント
有効	① 当てはまらない	7	1.7	1.7
	② あまり 当てはまらない	7	1.7	1.7
	③ 少し当てはまる	83	19.6	19.6
	④ 当てはまる	326	77.1	77.1
	合計	423	100.0	100.0

[図 -58] v7.4 現在担当している職務は、私の適性に合う。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	12	2.8	2.8
	② あまり 当てはまらない	40	9.5	9.5
	③ 少し当てはまる	178	42.1	42.1
	④ 当てはまる	193	45.6	45.6
	合計	423	100.0	100.0

[図 -59] v7.5 私は一般的に、警察組織に対して満足している。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	5	1.2	1.2
	② あまり 当てはまらない	33	7.8	7.8
	③ 少し当てはまる	178	42.1	42.1
	④ 当てはまる	207	48.9	48.9
	合計	423	100.0	100.0

[図 -60] v7.6 私は組織構成員として、私の職務と役割に満足している。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	6	1.4	1.4
	② あまり 当てはまらない	27	6.4	6.4
	③ 少し当てはまる	173	40.9	40.9
	④ 当てはまる	217	51.3	51.3
	合計	423	100.0	100.0

[図 -61] v.7.7 私の職務は警察組織の発展に役立つ。

		回答数	パーセント (%)	有効パーセント (%)
有効	① 当てはまらない	6	1.4	1.4
	② あまり 当てはまらない	36	8.5	8.5
	③ 少し当てはまる	185	43.7	43.7
	④ 当てはまる	196	46.3	46.3
	合計	423	100.0	100.0

3) 独立変数と従属変数の記述統計

度数分布がなされたので、これを基に標準偏差を分析した。標準偏差とは平均から比べて、どれぐらい「ばらつき具合」があるかを考察するのに適している。標準偏差の値が高いと、それだけ回答にばらつきが生じていること、低ければ、回答にばらつきがなく、回答者の回答がほぼ同じであったことが推測される。[図 -62]を見ると、独立変数と従属変数を構成している項目別に平均と標準偏差が見られる。平均の場合、従属変数である職務満足の場合 3.4512 となっており、独立変数のうちでは対外的公正性が 3.3272 と最も高く、警察（官）支援体制が 2.6880 と最も低いことが分かった。

[図 -62] 独立変数と従属変数を構成している項目別に平均と標準偏差

		最小値	最大値	平均値	標準偏差	
独立変数	v1.1	1.00	4.00	3.4728	.69432	
	v1.2	1.00	4.00	2.6738	.66564	
	v1.3	1.00	4.00	3.7234	.64330	
	v1.4	1.00	4.00	2.8322	.64779	
	v1.5	1.00	4.00	2.9905	.60008	
	v1.6	1.00	4.00	3.1158	.80479	
	v1.7	1.00	4.00	3.5556	.63925	
	v2.1	1.00	4.00	3.7541	.57686	
	v2.2	1.00	4.00	2.8865	.73593	
	v2.3	1.00	4.00	2.9716	.69810	
	v2.4	1.00	4.00	3.4917	.64161	
	v2.5	1.00	4.00	3.5319	.66979	
					3.1949	
					3.3272	

v3.1	1.00	4.00	3.1891	3.1011	.69335
v3.2	1.00	4.00	3.1489		.63024
v3.3	1.00	4.00	3.1584		.67168
v3.4	1.00	4.00	2.9078		.74051
v4.1	1.00	4.00	2.9102	3.0848	.62451
v4.2	1.00	4.00	2.6667		.64946
v4.3	1.00	4.00	2.9574		.55339
v4.4	1.00	4.00	3.2340		.68468
v4.5	1.00	4.00	3.4492		.67216
v4.6	1.00	4.00	2.8605		.62106
v4.7	1.00	4.00	3.5154		.65969
v5.1	1.00	4.00	3.0189	3.2244	.70181
v5.2	1.00	4.00	3.0851		.70700
v5.3	1.00	4.00	3.4279		.65591
v5.4	1.00	4.00	3.4799		.61878
v5.5	1.00	4.00	3.4823		.62267
v5.6	1.00	4.00	3.3333		.68843
v5.7	1.00	4.00	3.5816		.60593
v5.8	1.00	4.00	2.9953		.71542
v5.9	1.00	4.00	1.5035		.73785
v5.10	1.00	4.00	3.4894		.61518
v5.11	1.00	4.00	3.0969		.62912
v5.12	1.00	4.00	2.2128		.73962
v5.13	1.00	4.00	3.7021		.57694
v5.14	1.00	4.00	3.8700		.50554
v5.15	1.00	4.00	3.8582		.51400
v5.16	1.00	4.00	3.4539		.66897
v6.1	1.00	4.00	2.3357	2.6880	.87937
v6.2	1.00	4.00	2.1915		.83679
v6.3	1.00	4.00	2.9622		.62982
v6.4	1.00	4.00	3.2624		.72182

従属変数	v7.1	1.00	4.00	3.4775	3.4512	.64127
	v7.2	1.00	4.00	3.4965		.64900
	v7.3	1.00	4.00	3.7210		.57820
	v7.4	1.00	4.00	3.3050		.75674
	v7.5	1.00	4.00	3.3877		.68223
	v7.6	1.00	4.00	3.4208		.67644
	v7.7	1.00	4.00	3.3499		.69565

以下、警察正統性、対外的公正性、対内的公正性、市民とのサポート、手続保障、警察（官）支援体制の各カテゴリー内における、質問項目の回答のばらつきに関して、標準偏差で分析してみた。

(4) 標準偏差が高い質問項目（回答がばらけた質問）

[図 -63]

区分		
独立変数	警察正当性	「警察官は、私的な感情なしに、法律に基づいて市民に接し、職務を遂行する」 標準偏差 .80479
	対外的公正性	「警察は市民に対して意思判断を下す前に、市民が警察に意見を言う機会を提供している」 標準偏差 .69810
	対内的公正性	「上司は部下たちに開放的で正直だ」 標準偏差 .74051
	市民のサポート	「警察は地域問題や隣人に関心を持ち、問題を解決しようとしている」 標準偏差 .68468
	手続保障	「警察は市民の話聞くために時間をかける」 標準偏差 .73962
	警察（官）支援体制	「警察組織は十分な人的資源を持っている」 標準偏差 .87937
従属変数	警察官職務満足	「現在担当している職務は、私の適性に合う」 標準偏差 .75674

標準偏差が低い質問項目（回答がばらけなかった質問）

[図 -64]

区分			
独立変数	警察正当性	「市民は警察に対する信頼がある」	標準偏差 .60008
	対外的公正性	「警察は意思判断をする時、公正にしようと努力する」	標準偏差 .57686
	対内的公正性	「判断は事実に基づく」	標準偏差 .63024
	市民のサポート	「市民と警察官のサポートは友好的だ」	標準偏差 .55339
	手続保障	「警察は、警察官職務執行法などの法令や決められた手順を遵守する義務がある」	標準偏差 .50554
	警察（官）支援体制	「上司は警察業務について合理的な指示を行う」	標準偏差 .62982
従属変数	警察官職務満足	「現在引き受けている私の職務を、全力で頑張る」	標準偏差.57820

3 妥当度および信頼度の分析

(1) 探索的因子分析

本研究で使用された影響因子の構成概念の妥当性を検証するために因子分析を実施した。因子分析とは、データ結果の背後に、何が影響を与えているかを分析することです。因子分析を行うためには、含まれる変数の相関関係が高すぎたり、低すぎたりすると因子分析ができないことに注意する必要があります。すなわち、変数間の相関関係が適切に高いか低くてもいくつかの因子で縛られることがある。

この研究で使用された測定道具（measuring instrument）を構成概念の妥当度を検証するために独立変数及び従属変数を対象に探索的因子分析を行った。因子抽出モデルは主成分分析を用い、回転方式はバリマックス（varimax rotation）方法とした。因子を回転することにより、

また、KMO（Kaiser-Meyer-Olkin）とバーレット（Barlett）の球面性検定で、変数対等間の相関関係が異なる変数の標本妥当性を分析するKMO側と、因子分析モデルの適合性可否を示すBarlettの球形性検定値により、因子標本の適切性がわかる。一般的にKMO値が0.7以上なら適当であるとされる。

今回の研究因子抽出法では主成分分析を使用し、Kaiser正規化のあるバリマックス回転方式を使用した。独立変数について因子の分析の結果 [図 63 で見ることと一緒に4つの因子が抽出された。

特にKMOの数値は0.971と高くなった。そして因子分析の適合性の有無を示すバーレットの球面性検定値は $\chi^2=3771.024$ 、留意確率が.000が分かり、因子分析の使用が適しており、共通因子が存在したことが確かめられた。

[図 -65] 因子分析

	手続保障	対内的公正性	市民とのサポート	対外的公正性	Cronbachのアルファ
v5.4	.803	.148	.250	.102	.724
v5.7	.798	.183	.175	.099	
v5.5	.782	.151	.247	.133	
v5.6	.769	.126	.149	.115	
v5.3	.757	.207	.260	.109	
v5.10	.726	.262	.164	.107	
v5.11	.571	.189	-.028	.096	
v3.3	.282	.832	.168	.078	.737
v3.4	.091	.787	.194	.134	
v3.1	.246	.768	.201	.107	
v3.2	.345	.714	.201	.051	
v4.1	.144	.077	.781	.148	.756
v4.2	.101	.183	.778	.102	
v4.3	.286	.268	.725	-.002	
v4.6	.310	.281	.601	.073	
v2.2	.164	.144	.096	.865	.825
v2.3	.217	.107	.147	.852	
因子抽出法: 主成分分析 回転法: Kaiser の正規化を伴うバリマックス法					
a. 5 回の反復で回転が収束しました。					
Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性の測度					.917
バーレットの球面性検定	近似カイ 2 乗				3771.024
	自由度				136
	有意確率				.000
総分散			72.578%		

回転された成分行列の出力物を見ると、因子回転が収斂された結果は次のように表れた。第 1 に、因子 1 は対外的公正性である。手続保障の関連変数は v5.4、v5.7、v5.5、v5.6、v5.3、v5.10、v5.11 と 7 つの関連変数に積載された。第 2 に、因子 2 は対外的公正性である。対外的公正性の関連変数は v3.3、v3.4、v3.1、v3.2 と 4 つの関連変数に積載された。第 3 に、因子 3 は市民とのサポートである。市民とのサポートの関連変数は v4.1、v4.2、v4.3、v4.6 で 4 つの関連変数に積載された。第 4 に、因子 4 は対外的公正性である。対外的公正性の関連変数は v2.2、v2.3 と 2 つの関連変数に積載された。

(2) 相関係数

警察官の職務満足度と手続的正義、組織公正性、市民とのサポート、手続き保障間の相関関係を把握するため、ピアソン（Pearson）相関関係を算出した。ピアソン相関関係は2つの変数の相関関係を測るもので、-1又は1に近いほど相関関係があるとされる。

[図-66]に見るように対外的公正性の相関係数は.634、対内的公正性と.575、市民とのサポートと.466、手続保障は.266が分かった。職務満足度間の相関関係がすべて統計的に有意なことが分かった。すべての因子が互いに正(+)の関係を持っていると言える。

[図-66] 相関係数

	対外的公正性	対内的公正性	市民とのサポート	手続保障	警察官職務満足
対外的公正性	1				
対内的公正性	.537**	1			
市民とのサポート	.520**	.521**	1		
手続保障	.387**	.323**	.317**	1	
警察官職務満足	.634**	.575**	.466**	.266**	1

**、相関係数は 1% 水準で有意（両側）です。

* $p < .05$, ** $p < .01$

(3) 多重応答分析

この分析方法は、変数のいずれかを従属変数として、残りを独立変数とし、変数間の相互関係の本質を解明する統計手法である。言い換えれば、独立変数が従属変数に与える影響力を分析したり、独立変数の変化に応じて従属変数の変化を予測したりするために用いる統計手法を意味する。

[図 -67] 多重応答分析

モデル	非標準化係数		標準化係数	t 値 (有意確率)	共線性の統計量	
	β	標準誤差	ベータ		許容度	VIF
1 (定数)	.638	.351		1.818 (.070)		
対外的公正性	.468	.050	.428	9.417 (.000)	.594	1.685
対内的公正性	.282	.043	.294	6.595 (.000)	.615	1.626
市民とのサポート	.122	.051	.106	2.394 (.017)	.622	1.607
手続保障	-.024	.033	-.028	-.732 (.464)	.816	1.226
性別	.102	.099	.036	1.025 (.306)	.979	1.022
年齢	.033	.044	.029	.742 (.459)	.803	1.246
学歴	-.023	.016	-.053	-1.444 (.149)	.924	1.083
勤務先	-.023	.011	-.069	-1.964 (.050)	.983	1.017
勤務期間	-.014	.051	-.011	-.275 (.783)	.758	1.319
R2 乗				.494		
F 値				44.816		
有意確率				.000 ^b		
N				423		

a. 従属変数 警察官職務満足

** p < 0.001、* p < 0.01、* < 0.5

警察正統性の認識が警察官個人と組織の職務満足度についての主な影響因子である4つの因子(対外的公正性、対内的公正性、市民とのサポート、手続保障)と人口社会学の変数(性別、年齢、学歴、勤務地、勤務期間)が従属変数である職務満足についてどのような影響関係を及ぼしているかを調べるため、多重応答分析を実施した。分析の結果、独立変数に設定された変数が及ぼす影響の程度を見ると、下記の表の通りとなる。警察の正統性に有意な影響が分かった。R2乗=.494、F値=44.816、有意確率=.000が分かっており、統計的に有意性を有すると見られる。

[図 -68] 多重応答分析

対外的公正性 (β = .468, p < 0.001)	対内的公正性 (β = .282, p < 0.001)
市民とのサポート (β = .122, P < 0.001)	手続保障 (β = .024, p < 0.001)

(4) 仮説の検証結果

前述の因子分析、相関関係分析、多重応答分析の結果、仮説の検証結果は以下の通りとなった。

[図 -69] 仮説の検証結果

区分	内容	検証結果
仮説 1	警察正当性は、警察官の職務満足度に「正(+)」の有意な影響を及ぼすだろう。	
仮説 2	対外的公正性は、警察官の職務満足度に「正(+)」の有意な影響を及ぼすだろう。	採択
仮説 3	対内的公正性は、警察官の職務満足度に「正(+)」の有意な影響を及ぼすだろう。	採択
仮説 4	市民とのサポートは、警察官の職務満足度に「正(+)」の有意な影響を及ぼすだろう。	採択
仮説 5	手続保障は、警察官の職務満足度に「正(+)」の有意な影響を及ぼすだろう。	採択
仮説 6	警察（官）支援体制は、警察官の職務満足度に「正(+)」の有意な影響を及ぼすだろう。	

警察正当性が「警察官の職務満足に有意な影響を及ぼすだろう」と仮定した。この仮説は、市民を基準として研究した従来の先行研究では有意な影響を与えたが、今回の調査票調査では、職務満足との関係で有意な影響を与えなかった。

対外的公正性は「警察官の職務満足に有意な影響を及ぼすだろう」と仮定した。分析結果によると、警察が手続的に公正だと認識するほど、警察活動での正当性をより強く認識した。既存警察の正当性研究で重要な先行要因と見られる手続的な公正性が職務満足とも有意な影響を及ぼすことが検証された。

対内的公正性は「警察官の職務満足に有意な影響を及ぼすだろう」と仮定した。分析結果によると、警察組織が公正であればあるほど個人の職務満足にも影響を及ぼし、組織公正性は警察文化の中で重要な要素として健康な組織文化の認識形成、また職務満足と有意な影響があることが検証された。

市民とのサポートは「警察官の職務満足に有意な影響を及ぼすだろう」と仮定した。この仮説は住民の協力と警察活動はお互いに有意な影響を及ぼし、警察は市民との協力の重要性和地域社会との連帯感について認識しており、市民協力が警察活動と職務満足の質を左右する因子となりうることが検証された。

手続保障は「警察官の職務満足に有意な影響を及ぼすだろう」と仮定した。この仮説は、警察業務における手続きに從って警察業務を定義し、市民に対することは重要であるが、すべての市民に対して一括して対応し、警察活動を行う手続きと正義だけを強調することは、警察の職務満足度に有意な影響を及ぼしていないことを検証した。

警察支援ムードは「警察官の職務満足に意味ある影響を及ぼす」と仮定した。この仮説は、人的、物的資源の支援と警察、教養、啓発など個人の啓発と組織的な支援の部分が職務満足全般に有意な影響を及ぼしてはいると考えたが、今回の

調査票調査では有意な影響は見られなかった。

まとめ

調査の結果を通じて、警察官たちの職務満足に影響を及ぼすであろう、警察の正統性を構成する4つの因子（対外的公正性、対内的公正性、市民とのサポート、手続保障）が導きだされた。今後、これら4つの因子を研究することで、警察組織全体を活性化し、警察官のモチベーションを高め、市民との良き相互作用を高める為に役立つものとする。特に警察官が業務を行う際、より積極的で高い自己肯定感を持つことは、自身の業務内容の質を高めることができる、即ち、市民にとっても有益なこととなる。

これら4つの因子を高める方法として重要なのは、警察官に対する教養であると考えられる。教養を通じた教育訓練・研修は、急変する社会に合わせて実施されなければならない。情報、通信、パトロール、犯罪予防まで多様な分野での教養は、特に目まぐるしく変化する現代社会において、警察官の判断力と専門性を強化し、組織的側面では健やかに成長できる長期的な投資であり、必要な要件である。

本研究は、既存の市民を対象に実施した警察の正統性と手続的定義などを基にした、警察の正統性認識が警察官の個人と組織の職務満足に及ぼす要素を先行研究などで分析し、内外の研究者の研究成果、各種統計資料研究を土台に構成した。その質問項目を、実際に法を執行し、現場において警察活動する全国の警察官（警部級）を標本に調査研究したという点で、その価値がある。つまり、警察の正統性のアンケート調査は通常、市民に対して行われ、言ってみれば「市民が自分たちの警察に正統性を与えているのか」であり、警察官自身が警察の正統性、正確には「自分たちの仕事に対し、どのような考えをいっているのか」、そしてそれが「職務満足度」に影響しているのかを解明した点である。

一方で、課題となる点もある。まず、調査票による回答がすべて番号で回答していただき、記述式や対面調査という、「質的調査」を実施していない点である。従って「なぜこの回答を選んだのか」、「どうしてこの質問項目がばらけたのか」など、各質問事項に対する回答への調査、分析、評価ができない点である。次に調査対象の階級が限定されて調査が進められたという点である。将来的に、様々な階級の警察官に標本を拡大して研究する必要性を提起することができる。今回は警部級だけであったが、標準的な都道府県警察を構成する、巡査から警視正に対する調査が行えれば、階級別の警察の正統性、職務満足度が解明できよう。

最後に、本調査は面談調査、記述調査は行っていないことは前述した。しかし、郵送されてきた、調査票に、書き込みがあり「このような警察官の意見を調査する機会を設けていただきありがとうございました。」という回答票が1枚あった。あくまでも私見であるが、恐らくこの警察官は外部の人間に自分たちの職務環境・心情を調べてもらえたという安堵感があつたのではないだろうか。警察とは非常に毀誉褒貶が激しい組織である。メディアやネットを見れば、警察やその活動を褒めている、憧れを抱いている意見、反対に批判や軽蔑している意見なども混在し、警察組織、警察活動、警察官に対する評価がまちまちである。人々が実際の警察の活動を垣間見るのはテレビの「警察24時」的なものか、犯罪の加害者か被害者になったときだけである。「誰かに仕事の話を聞いて欲しい」、「自分の仕事内容を理解してほしい」、「自分の仕事は本当に社会（会社）の役に立っているか知りたい」という願望は、警察だけでなく、会社、その他公官署に勤務する人々も同じではないだろうか。この意味で、今後、警察官に対する調査というものを続けていき、社会安全・警察学研究所からその結果を公表し、警察と市民（社会）との関係性、相互作用を解明していきたいと考えている。

資料

警察の正統性が警察組織と警察個人の職務への満足感に及ぼす影響の
調査票

大変お手数をおかけしますが、ご自身のプロフィールに該当する個所に、印または記載をお願いします。

1. 性別	①女性 ②男性
2. 年齢	① 20代 ② 30代 ③ 40代 ④ 50代
3. 学歴	① 高校卒業 ② 短期大学卒業 ③ 4年大学中退 (学部) ④ 4年大学卒業 (学部) ⑤ 大学院修了/卒業(専攻)
4. 勤務先 (警察管区別)	①北海道・東北管区内 ②関東管区内 ③中部管区内 ④中国四国管区内 ⑤九州管区内 ⑥近畿管区内 ⑦皇宮警察
5. 勤務期間 (巡査昇命から)	① 3年以下 ② 4年以上7年未満 ③ 8年以上11年未満 ④ 12年以上15年未満 ⑤16年以上

以下、各質問に答えてください。各個人に対するアンケートですから、この回答が必ず正しいということはありません。ご自身の考えに一番近いものを①当てはまらない、②あまり当てはまらない、③少し当てはまる、④当てはまるという基準で、該当する解答欄に☑か○をつけてください。

枚数は全部で4枚あります。最後まで、よろしく願いいたします。

①	②	③	④
当てはまらない	あまり 当てはまらない	少し当てはまる	当てはまる

[1]

質問内容		①	②	③	④
1.	警察は市民が同意しない場合でも、すべきことをしなければならない。				
2.	市民の意見と警察の判断が異なった場合、警察の判断を受け入れなければならない。				

3.	地域社会のために働く警察を誇りに思う。				
4.	市民は警察を尊重している。				
5.	市民は警察に対する信頼がある。				
6.	警察官は、私的な感情なしに、法律に基づいて市民に接し、職務を遂行する。				
7.	警察は地域社会の問題を解決するために時間を要する。				

【Ⅱ】

質問内容		①	②	③	④
1.	警察は意思判断をする時、公正にしようと努力する。				
2.	警察は市民に対して意思判断を下す前に、市民が警察に意見を言う機会を提供している。				
3.	警察は判断する前に、市民の言葉に耳を傾ける。				
4.	警察は個人的な偏見を持たず事実に基づいた決断を下す。				
5.	警察はたとえ尊敬されなくても、正しいことをするよう心がける。				

【Ⅲ】

質問内容		①	②	③	④
1.	上司が私に職務上、命令やアドバイスをを行う時に、私の意見や考えをよく聞いてくれる。				
2.	上司の判断は事実に基づく。				
3.	上司は私を尊重しながら接する。				
4.	上司は部下たちに開放的で正直だ。				

【Ⅳ】

質問内容		①	②	③	④
1.	市民は警察に情報を提供する。				
2.	市民は警察に対して自発的な手助けをする。				
3.	市民と警察官の関係は友好的だ。				
4.	警察は地域問題や隣人に関心を持ち、問題を解決しようとしている。				
5.	地域社会のために働く警察は信頼に値する。				
6.	市民は警察に対する確信と信頼が強い。				
7.	警察は人に信用してもらうよう行動する。				

[V]

質問内容		①	②	③	④
1.	警察は市民を尊敬する。				
2.	警察は市民の話を聞くために時間をかける。				
3.	警察は人に対して、公正に接している。				
4.	警察は市民の権利を尊重する。				
5.	警察は、接触する市民に対して、丁寧に対応する。				
6.	警察は全ての人に対して厳正に対応する。				
7.	警察は事実に基づいた判断を下している。				
8.	警察は市民に自分の判断をよく説明する。				
9.	警察は富裕層に、より優れたサービスを提供している。				
10.	警察は公正に問題进行处理するための決断を下す。				
11.	警察は判断したことを徹底的に順守する。				
12.	警察は判断する前に、市民の話や意見を聞かない傾向がある。				
13.	警察活動に関する教養(新任教養、在職教養など)を受けた。				
14.	警察活動の教養は警察官の職務遂行に役立つ。				
15.	法律を遵守することが望ましい。				
16.	警察は、警察官職務執行法等の法令や決められた手順を遵守する義務がある。				

[VI]

質問内容		①	②	③	④
1.	警察組織は十分な人的資源を持っている。				
2.	警察活動のために十分な物的装備が配給されている。				
3.	上司は警察業務について合理的な指示を行う。				
4.	警察組織は地域警察官や駐在所、交番が地域社会と共に活動することを支援する。				

[VII]

質問内容		①	②	③	④
1.	私は警察官というイメージに対して、良い印象を持っている。				
2.	私は警察官としての職務に満足している。				
3.	現在引き受けている私の職務を、全力で頑張る。				
4.	現在担当している職務は、私の適性に合う。				
5.	私は一般的に、警察組織に対して満足している。				
6.	私は組織構成員として、私の職務と役割に満足している。				
7.	私の職務は警察組織の発展に役立つ。				

回答にご協力いただいた警部任用科入校生の方々、ありがとうございました。