

## 令和6年度第1回宇部警察署協議会会議録

開催日時	令和6年6月28日(金) 午後3時から午後5時までの間	
開催場所	宇部市常藤町3番1号 宇部警察署講堂	
出席者	委員	末田委員、渡邊委員、佐々木(勝)委員、佐々木(由)委員、吉武委員、樋口委員、安光委員、白木委員、河村委員、三次委員、藤井委員、村岡委員、平西委員  計13人
	警察署	署長、副署長、地域官、刑事官、交通官兼交通総務課長、主幹、生活安全官、警務課長、警察安全相談課長、留置管理課長、会計課長、生活安全課長、地域課長、刑事第二課長、交通捜査課長、警備課長  計16人
議題	1 業務推進状況 2 警察職員採用募集活動の推進	
<p><b>1 会長挨拶</b> 春の人事異動を経て、宇部警察署も新しい体制でスタートしているが、今後も引き続き宇部市内の治安維持をよろしく願います。 本日の諮問事項「警察職員採用募集活動の推進」については、少子高齢化や生産年齢人口の減少に伴い、全国的に採用難が叫ばれる中、各種企業では、採用方法の多様化や処遇の改善等、人材確保の活性化が進んでいる。それに加え、若者の職業に対する意識の変化や警察に対するイメージの問題等により、警察職員の採用情勢はますます厳しくなりつつあると聞いている。 しかし、我々住民にとって地域の治安維持は極めて重要な問題であり、将来を託せる警察職員の確保は我々にとっても大きな課題だと考える。本日は委員一同で真剣に説明を聞き、様々な意見、提言を行いたいと思っているので、どうぞよろしく願います。</p> <p><b>2 署長挨拶</b> 省略</p> <p><b>3 業務推進状況(令和6年5月末)</b> (1) 効果的な犯罪抑止対策の推進 (2) 少年の非行防止対策の推進 (3) 重要犯罪等の検挙対策の推進</p>		

(4) 交通死亡事故抑止総合対策の推進

4 諮問事項説明(警務課長)

警察職員採用募集活動の推進

5 諮問事項協議

(委員)

「若手職員の意識」のページで「採用時に不安を感じた点」についてのグラフが示されているが、採用時はもとより、実際に経験を積んだ警察職員にもアンケートを取り、その結果を検証することによって改善点やアピールポイントをより鮮明にすることができるのではないかと。

(警務課長)

ご意見を参考に、今後の採用募集活動にかかしていきたい。

(生活安全課長)

ご指摘のアンケートは警察学校に入校中の初任科生に対して行ったもので、警察学校入校前に抱いていたイメージと、実際に警察学校に入校してからのギャップを把握するために作成したという経緯がある。

(交通官)

警察学校では、担当教官が学生と毎月一回の個人面接を行い、悩み事や困り事等の相談を受けることで、過酷な学校生活をフォローする体制を取っている。教官側も、学生が何でも相談しやすい雰囲気を作ることに配慮し、一日でも早く警察官という仕事に慣れることができるよう努力している。

(委員)

このアンケート結果は、今の若者が抱えている警察のイメージそのものではないかと思う。例えば、今年警察職員になった者のほか、十年経験した警察職員、二十年経験した警察職員にもそれぞれ同じ質問をして、当初抱いていた不安が経験を積んでどのように解消されているのか検証してはどうか。そこに、警察職員に対する負のイメージを払拭するヒントがあるのではないかと思う。

(署長)

ご指摘のとおり、警察職員を目指す者の不安を打ち消すような対策がもっと必要であると感じている。採用セミナー等の機会に、受講者と若手警察職員が直接話す場を設ける等の取組も行っているが、ご意見を参考に、これまで以上のアピール方法を検討していきたい。

県警では、近年、女性の活躍や男性の育児休暇取得、時間外勤務の削減等、ワークライフバランスの向上について重点的に取り組んでいる。警察業務には危険で過酷な面も確かにあるが、福利厚生が充実していること、やりがいのある仕事であることも強くアピールしていきたいと考えている。

(委員)

採用者数が多ければ必然的に優秀な人材は増えるが、採用者数が減ったとしても、必要な数だけの優秀な人材を確保できれば問題にはならないと考える。実際に採用する中で、欲しいレベルの人材は十分に確保できているのか。それとも、どんな人材でも警察学校で教育すれば良いという考え方なのか。

(警務課長)

採用に際しては、一定レベル以上の資質を有する必要があるが、採用者の中

でも資質やモチベーションは一人一人異なるので、採用時点においては、必ずしも全員が十分な資質を持っているとは考えにくい。そのため、警察学校をはじめ、一線の警察署に配属された後も、様々な制度を設けて若手警察職員の指導育成に取り組んでいる。全員が優秀な人材であることが理想ではあるが、ある程度の採用者数を確保した後、一人一人に指導を繰り返し、一人前の警察官に育てているというのが現状である。

**(委員)**

警察には様々な部門があり、部門によって業務内容は大きく異なると思う。それぞれの部門には本人が希望して入るものなのか。

**(地域官)**

警察学校を卒業すると警察署の地域課に配置され、交番での地域実習や刑事課での捜査実習で実務経験を積んでいくこととなる。また、刑事以外の部門において実習を行うこともでき、多くの者は、これらの時期に自分が進みたい部門を考えるとと思う。そうした中、専務警察への登用は希望者の中から優先的に行っており、全員の希望が叶うわけではないが、そのようなチャンスは平等に与えられている。

**(委員)**

私が勤めている会社でも求人には苦慮しており、受験倍率二倍というデータを拝見して、正直羨ましく思っている。

民間企業に比べれば高い倍率を維持できているので、人材の定着率にも目を向けるべきではないか。今の若者は、せっかく採用しても「イメージと違った」などの理由により三日で辞めてしまうことも多い。採用側としては、最初にネガティブな面も正直に説明し、併せてその解消方法を示すことが重要である。採用前とのギャップが少ないほど定着率は上がり、仕事に励んでくれるケースが多い。

また、最近では公務員の中でも県職員より市町村職員の方が人気だと聞く。その理由は転勤の有無にあり、警察は転勤を無くすことは難しいと思うが、ある程度の地域ブロック内だけに制限する等の工夫も必要だと思う。

**(委員)**

私が経営する会社でも採用には苦労している。

一番の問題は、採用した者がすぐ辞めてしまうことにある。給料等の待遇面を改善しても、今時の若者はそれだけでは続かない。給料が安くとも、仕事内容が楽で、日曜祭日があり、夫婦で共稼ぎをするというのが今の常識である。

そのような考え方の若者にとって、家族での転居や単身赴任がつきまとう警察の仕事は敬遠されてしまう傾向にあると思う。同じ公務員でも、市役所など転勤が無い仕事を選択できる中で、転勤や時間的拘束の長いイメージがある警察を選ぶ若者は少ないと思われるので、抜本的な改革が必要ではないか。

**(委員)**

私が勤めている会社では、学生に賃金を支払い、ある程度の期間職場体験してもらって有償インターンシップを導入しており、これを利用して入社した者は、入社後も比較的長続きする印象がある。

**(委員)**

私が勤めている会社では、数年前から大卒は「総合職」、専門・短大・高校卒は「一般職」として差を設けて採用する制度を導入している。「総合職」は

転勤があることを前提に幹部候補として採用する枠であり、「一般職」は基本的には幹部になれないが、転勤がないことを前提として採用するものである。また、「一般職」の者は希望すれば「総合職」に転向できるチャレンジ制度があるほか、東京本社に三年間限定で出向できる制度を設けており、転勤を嫌がる者、転勤を受け入れてスキルアップしたい者など、多様な考え方を持つ従業員の希望に沿うよう働きやすい環境づくりに取り組んでいる。

**(委員)**

民間企業の考え方もそれぞれ参考になると思うが、まずは警察という仕事の特殊性をアピールし、警察職員を目指す若者を増やすことが重要だと思う。

山口県警でも様々な取組を行っていることと承知しているが、ここで島根県警が発信している YouTube 動画について紹介させていただく。島根県警の動画は、人気お笑い芸人を起用して警察の業務内容を面白おかしく伝え、最後は「島根県警の採用試験を受けてみませんか」と締めくくられている。このような話題性の高い取組を行うことで興味を持つ人が増え、その中で警察官という職業が選択肢の一つになる者もいると思う。

山口県警が作成した動画も素晴らしい出来だと思うが、それらは既に興味を持っている人がアクセスして閲覧する類のものであり、警察に興味がない人の目を引くことができる「話題になるもの」をテーマに広報を展開することも重要だと思う。こうしたことは警察署単位で取り組む内容ではないと存じているが、本部の担当部署と協議してみたらどうか。

**(委員)**

子供たちの憧れの職業というランキングがあるが、昔に比べて警察官の順位が下がっており残念に思う。それでも小学生の子供は、自転車教室で警察官に教わったことを嬉しそうに話すし、配布された交通安全の下敷きを大事そうに持っている。このような誇らしい仕事をしているので、これまで以上に市民と触れ合いながら広報する場を設け、小さな子供たちに種まきしておくことよいかではないか。

また、少子化の時代に受験者数が減ることは必然であり、採用人数が少なくとも、それぞれの長所を活かした適性のある部署に置くことで、高いパフォーマンスを発揮することができ、離職率も下がるのではないかと思う。

**6 配布資料**

- (1) 業務説明資料
- (2) 諮問事項資料

**7 その他**

次回会議は、令和6年秋頃の開催予定とした。