

令和6年度第1回防府警察署協議会会議録

開催日時	令和6年6月18日（火） 午後1時30分から午後3時30分までの間	
開催場所	防府警察署3階 講堂	
出席者	委員	塚原委員、藤村委員、東福委員、竹並委員、浅井委員 杉本委員、中司委員、佐戸委員、池永委員、室田委員 計10人
	警察署	署長、副署長、主幹、警務課長、警察安全相談課長 生活安全課長、地域課長、刑事第一課長、刑事第二課長 交通課長、警備課長 計11人
議題	1 業務説明 2 警察職員採用募集活動の推進	
<p>1 会長挨拶 令和6年度第1回目の協議会開催に当たり、一言ご挨拶申し上げます。 皆様には暑い中お集まりいただき、感謝申し上げます。 この度、協議会委員に変更はないが、警察署は署長をはじめ多くの課長が交代しているの、どうぞよろしく願います。 委員には、一人一人ご提言をいただき、有意義な会議にしたいと考えている。</p> <p>2 署長挨拶 (省略)</p> <p>3 業務推進状況の説明（署長） 令和6年5月までの業務推進状況と推進計画について、以下の項目に沿ってパワーポイントで説明した。 (1) 犯罪抑止対策の推進状況 (2) 少年非行の現況 (3) 悪質重要犯罪の徹底検挙 (4) 交通死亡事故抑止対策の推進</p>		

- (5) 梅雨時期に向けた災害対策の推進
- (6) 地域安全活動の推進

4 質疑・応答

(委員)

梅雨に入り、集中的な豪雨や線状降水帯の発生などが予想される。防府署で警備本部の設置訓練を行ったということであるが、何か不具合があったのか。

(警備課長)

4月の異動を受け、新しく転任してきた幹部や署員に対する任務分担、通信機器等の設置訓練を実際に行ったもので、不具合があったわけではない。

(委員)

地域安全活動の推進で「防府署への通報」とあるが、各交番への通報件数が入っているのか。

(地域課長)

現在、駐交番の加入電話は撤去している。

防府署への通報というのは、警察署に電話した場合や、交番の外付け電話で警察署に通報した場合のほか、交番勤務員に直接通報した件数を含んでいる。

5 諮問事項説明（警務課長）

警察職員採用募集活動の推進について、以下の項目に沿ってパワーポイントで説明を行った。

6 協議

(委員)

高校生の就職活動解禁前の5月下旬、商工会議所では企業説明会を開催している。企業を知ってもらおうという狙いがあり、保護者にも来てもらうようにしている。保護者の理解が得られていれば、家族会議で後押ししてもらえると考えているからである。

その企業説明会では、説明を受けたい企業を事前アンケートで学生等に確認しており、当日の説明会では、希望企業のほかにも商工会議所が選定した企業の説明も受けてもらっている。学生からは「事務系を希望していたが、技術系もできると分かり、選択肢が増えた」という声も出ている。

(委員)

受験資格年齢を就職氷河期世代まで拡大してはどうか。

また、離職者の減少につながる対策も必要だと思う。例えば、特に高卒採用の者は覚悟が足りていない可能性がある一方で、警察学校での訓練の安全性や警察学校の全寮制の生活について、親に事前に理解してもらうなどの対策も必要ではないか。

(委員)

社会人枠の拡大や受験資格年齢の上限の見直し以外にも、他県採用の警察官が地元簡単に戻れるようにすればよいのではないかと。

人間誰しも厳しいのは嫌いなもので、厳しい柔道・剣道の練習や、朝早くからグラウンドに集合してのランニング、深夜早朝に不意打ちで行われる集合訓練のほか、私生活でも時間が拘束されるなど、警察には厳しいイメージがある。そもそものやり方を変えるか、それが無理であればリクルーターを通じて必要性を十分に説明するなど、マイナスイメージの払拭が必要だと思う。

(委員)

警察官の採用試験の受付期間が3、4月となっているのは、少し遅いのではないかと。もう少し早目に受付、試験、合格発表を行えば早く安心することができ、就職するまでの期間は色々な学びの時間、覚悟を決める時間とすることができるのではないかと。

リクルーターの委嘱式を夕方の情報番組で見かけたが、警察もこういう活動をされていると、今日の説明で分かった。市民の方にも、このような活動が伝わるようアピールする必要があるのではないかと。

(警務課長)

高校、大学卒業予定者の就職内定日は、協定日というのが絡んでくるので、就職を考える高校2年生、大学1、2、3年生に対し、将来の選択肢の一つとして警察を選んでもらえるよう、学校訪問や職場体験などの取組を進めている。

(委員)

先日のレスリング選手の警察官による募集活動がテレビ放映されていたが、早朝・夕方の情報番組を見る方が多いので、その時間帯の報道媒体を活用してはどうか。

高校や中学校のイベントに保護者も参加することが多いので、一緒に鑑識活動や不審者対応訓練を実施すれば印象が違ってくるのではないかと。

(委員)

試験会場について、オンライン会場の説明があったが、それはSPI3だけか。

(警務課長)

SPI3については、サイバー捜査官、大卒程度の職員を指す警察行政には導入しているが、一般の採用試験には、現在のところ導入されていない。

(委員)

他県の受験会場はないのか。

(警務課長)

現在、山口県警察の採用試験は山口県でしか行っていない。

以前は、警視庁、大阪府警、兵庫県警等が共同試験を行っていたが、現在は、諸般の事情により行っていない。

(委員)

就職説明会は、県内の高等学校や大学に行っているのか。

(警務課長)

委嘱されたリクルーターの出身大学の学生課等に連絡を取り、リクルーターを派遣して採用募集活動をしている。

(委員)

会社で採用を担当しているが、まずは会社を認識してもらうことが一番大事である。いろんなところに顔を出して警察を知ってもらうということである。

警察は、一般企業よりもキャリアパスが見えづらく、分かりにくいので、警察に入ればこんなことができる、昇進システムはこうなっているなどを明確にすべきではないか。

また、当社では、身内や知人を紹介することによって報酬等を得られるリファラル採用や、一度辞めた人が外部の識見を持って帰り還元するウェルカムバック制度を採用している。

(委員)

やはり魅力の発信に尽きると思う。種まき効果と言われ、具体的に進路を決める中学校に行くのは非常に効果的である。キャリア・パスポートの導入に伴い、中学校で職業講話を行うというのが広まっているが、消防士や自衛官の姿は見かけるものの、警察官は少ないように思う。教育委員会にチラシを配るだけでも、そのような行事に声をかけてもらえる。また、職業の魅力を発信する副産物として、話をする側も自分がなぜ警察官になったのか振り返ることができるので効果的である。

もう一つが女性の稼働率である。女性の稼働率をどのように上げるか、女性が活躍できる職場であることをどのように発信するかが重要だと思う。

今の若者はテレビを見ず、スマートフォンを3時間以上見ている者が83%という時代である。刑事ドラマはほとんど見ていないと思うので、YouTubeやTikTokなどのSNSをうまく活用して広報したらどうか。

(警相課長)

本日いただいた意見については、今後の警察活動に反映させていきたいと考えている。

7 配付資料

- 警察署協議会資料
- 諮問事項資料