

会 議 録		令和5年3月2日作成	令和8年3月末日廃棄
会議名	京都府福知山警察署協議会（令和4年度第3回）		
開催日	令和5年2月14日（火曜日）		
時 間	午後2時から午後3時40分までの間（100分）		
場 所	京都府福知山警察署 講堂		
出席者	足立（幸）会長、衣川副会長、中司副会長、廉屋委員、足立（久）委員 小谷委員、高田委員、北村委員、笹田委員、福井委員 （欠席 田中委員） 計10人		
	署長、副署長、会計課長、警務課長、生活安全課長、地域課長、刑事課長 交通課長、警備課長、広聴相談係長 計10人		
諮 問 事 項	若手警察職員に対する指導育成について		
会 議 内 容	1 会長挨拶	司会	副署長
	2 署長挨拶		
	3 諮問事項説明	司会	会長
	若手警察職員に対する指導育成について （若手警察職員との座談会～福知山警察署職員6名（会計課、警務課、生活安全課、地域課、刑事課、交通課）） 【委員】若手警察職員からは、上司、先輩から親切丁寧に指導してもらっている聞いた。 若い世代の方と接していく上で、上司、先輩として苦勞しているところや、自分の経験と違うところを教えてもらいたい。 【警察】昔は厳しい上司の指導が当たり前だったが、パワハラに該当しないか気を付けて指導をしている。 若手育成に大事なことは、声掛けをして、若手が思っていることを聞きだすことが大事だと考えている。元気の挨拶やコミュニケーションを重ねることで、話しやすい環境をつくる。 若手が意見を出しやすい環境をつくり、若手の良いところを引き出すことが大切だと考えている。		

会 議  
内 容

【委員】時には厳しい指導が必要ではないかと思う。

幹部の方は、若手職員に指導している真意が伝わらない場合は、どのような指導をするのか。

【警察】若手職員が見過ごせない行動をしているような場合には、厳しい口調で指導をすることはある。

周囲に他の職員がいる場所で叱れば、若手職員のプライドを傷つけてしまう場合があるので、個別に指導をすることが必要だと考えている。

【警察】昔は、プライベートがなかったが、今は、ワークライフバランスが求められており、若手職員の早期戦力化には、効率のよい指導が必要だと考えている。

京都府警察としても「eラーニング」と呼ばれる教材等を整えており、それらの教材等を活用して若手職員の指導を行っている。

【委員】社会的にもハラスメントは問題となっている。

警察でもハラスメント教養をしっかりとされていると感じた。

【委員】若手職員と話をして、素晴らしい職場風土と人間関係が構築されていると感じた。

幹部の皆さんには、今後も若手職員の指導育成に努めていただきたい。

【委員】若手職員の方が自分と同世代だったので、格好いいと感じた。

警察でも女性の職員の方が増えていると思うが、女性職員への接し方で気を付けていることはあるか。

【警察】特別に性別を意識して接することはないが、業務内容から仕事の役割を考えることはある。

職場の中で積極的に声掛けをして、話をしやすい環境をつくるよう意識している。

私が若い時は、「上司、先輩の仕事を見て学べ。」と言われており、自分から上司や先輩に質問ができる雰囲気ではなかった。

若手職員には私がした苦勞をさせないように気を付け、行動を大きく逸脱した場合には、個別に指導を行うようにしている。

【委員】若手職員から、警察官に憧れを抱いていたから警察官になったと聞き、若手職員が信念を持って仕事をしていることが良く伝わってきた。

幹部の方には、経験が浅いことを考慮して、若手職員をしっかりと育て上げてほしい。

【警察】私の課にも女性職員はいるが、性別を理由に特別扱いはしないように気を付けている。

今は、ワークライフバランスや働き方改革等が求められており、若

会 議  
内 容

手職員の秀でているところを伸ばすように指導している。

今は厳しさが無いという意見もあったが、今の若手職員は、自分たちで考え、いざというときにしっかりと動いてくれる。

【委員】若手職員と話をさせてもらったが、若手の中でも優秀な人材だと感じた。

優秀な若手が辞めていくのを防ぐ対策をしているのか教えてもらいたい。

【警察】福知山警察署は20代の職員が最も多い。

署長、副署長のもと、各課長が指揮をしているが、20代の職員が中心となって仕事をしている。

優秀な若手が辞めるのを防ぐ対策はしていない。

【委員】罵声など受けたりしてストレスを感じる人が多いと思うが、若手職員の心のメンテナンスをする部署などはあるか。

【委員】産業医に面談をしてもらっている。

ピアサポーターが、職員から生活の悩みなどの相談を受けている。

また、各課にハラスメント相談員がおり、組織として対応できるようにしている。

【委員】京都府警察全体での離職率はどうか。

【警察】京都府警察全体での離職者についての現状は把握していない。

警察を辞めて次の職場に行く職員がおり、引き留めるように働き掛けるが、すでに職員の中で意思が固まっているため、引き留めは難しい。

また、家庭の事情や勤務地等の理由から、他府県の警察を受けなおす職員もいる。

京都府警察としても離職者対策を考えていかなければならない。

【委員】民間企業では人手不足が問題になっているが、京都府警察ではどうか。

【警察】警察官採用試験の受験者が少ないため、採用担当者からも積極的な受験勧奨活動が求められている。

【委員】警察官のなりてがいないと、社会が成り立たなくなる。

他の行政機関の求人も厳しくなっていると聞いている。

【委員】教員採用試験でも定員割れになったとニュースになっていた。

【委員】退職された警察職員の方が、若手職員の指導育成に携わることはあるのか。退職された警察職員が、地域住民として、若手職員に指導をすれば、地域のことがよく理解できるのではないか。

【警察】地元のOBの方が若手職員に指導するという事はない。

若手職員が警察学校に入校した際に、専門的な技術を持っているO

会議  
内容

Bから教養を受けることはある。

地元の特化しているOBとの触れ合いは良いと思う。

【委員】若手職員から話を聞いて、先輩や上司に恵まれていると感じたのでこのまま指導していただきたいと思う。

他の委員と同じ質問になるが、一般企業でも若い人は仕事を突然辞めたりするが、京都府警察の離職率は数字がでてくるか。

【警察】離職率については一度確認しておく。

福知山警察署では、若手職員が突然辞めるということはない。

【警察】若手職員に限らず、家庭の事情や介護等の理由から辞めていく職員はいる。

【委員】一般企業の新入社員と違い、話をした若手職員は警察官になる目的がしっかりとしているから、離職率は低いのではないかと感じた。

【委員】若手職員と話をさせてもらい、しっかりとした目的を持って、次のステップアップを考えていることが分かった。

先輩、上司に育ててもらっているという気持ちが伝わってきたので警察組織がしっかりと指導していることが分かる。

京都市内の病院で、退職代行業者が入ってきたと聞いたことがあるが、警察ではそのようなことはないと考えてよいか。

【警察】そのようなことはない。

【委員】退職代行業者が入ってくると、辞める職員の気持ちなどの聞き取りができなくなるし、辞めるまでの声掛けもできなくなってしまう。

【委員】若手職員から将来の展望を聞いたが、希望どおりいけるのか。

【警察】適任者試験があり、試験に合格した者が順番に登用されている。

【警察】退職者を防ぐ対策について、京都府警では、女性職員が育児等の理由で辞めることを防ぐとともに活躍してもらうために、男性職員の育児休業等の積極的な取得を促し夫婦が協力して家庭生活へ関わる意識の醸成に努めている。

若手職員には、各種制度を利用して、ワークライフバランスを大切にしながら、キャリアアップをしていってほしいと考えている。

以上

### 第3回京都府福知山警察署協議会の開催状況

