

公安委員会定例会議の開催状況

第1 日時 令和8年7月15日（水）午後1時30分から午後4時30分までの間

第2 出席者 松尾委員長（司会）、刈谷委員、前田委員

本部長・警務部長・生活安全部長・刑事部長・交通部長・警備部長・情報通信部長
首席監察官・総務参事官・人身安全対処参事官・組織犯罪対策参事官

第3 議事の概要

1 委員説示

委員から、「先日、人的資本経営のオンラインセミナーに参加した。役所、金融機関、民間会社の代表の方に話をしていただいたが、金融機関代表の方の話が興味深かった。その話は、「投資家の評価が人的資本をどれだけ大切にしているかという風に変わってきている。その指標は女性の管理職登用率、男女の賃金格差、男性職員の育休取得率などで、投資家はその開示を求める時代となっている。」とのことであつた。その金融機関も人的資本経営の考え方を取り入れたが、最初からその取組をしたわけではなく、2000年代に入ったときに、技術革新、社会の変化が激しくなり、経営に悩むことになった。最初に取り組んだのがコスト削減ということでDX化であり、徹底的に取り組んだが、それでも足りないということで次に取り組んだのが、顧客視点に立ち返るべきとのことで人的資本経営ということであつた。その金融機関も2000年代一桁まではノルマ主義であつたが、顧客視点で収益の質そのものを向上させなければならぬとのことでノルマの廃止を検討し始め、ビジネスモデルを転換したようである。融資の残高を伸ばすとかいうことではなく、お客様の課題を解決する、自分たちの役割は後者の方だということでシフトチェンジしたとのことである。人材への事前投資という取組をしてきたとのことであるが、警察職員も人材が命である。言い方を変えると職員のモチベーションが命ではないかということで、そのモチベーションをどのように伸ばすかが警察組織に求められると強く感じた。最近、採用の仕方も単に点数だけではなく、意欲、経験を求めるなど変わってきたが、これからその人材をどのように育てるか、育ってもらうかが重要である。金融機関の方が、「縦

割りで上意下達の世界であった以前とは異なり、フラットで対話と競争を繰り返しながら、ともに新しいものを作り出すように変わっていかないといけない。」と言っていたがまさにその通りだと思う。警察の中には、上位下達の部分がかなりあるかと思うが、時には必要なことで、これはしっかりと納得させることが重要だと思う。人材の評価も、人それぞれであるので、一つの切り口で評価をするのではなく、評価軸を多面的に待つことが重要である。それぞれが持ち味を十分に発揮し組織力を高めることで、パフォーマンスの高い組織に育っていくのではないかと考える。最後に、金融機関の方からの、「社長が意見をする、その意見に対して参考にしておきます、参考にさせていただきますと言えるような組織風土に変わってきた」という言葉が印象に残っている。高知県警もそのような組織に変わっていくようお願いする。」旨の説示があった。

2 報告事項

(1) 「高知県警察における女性警察職員活躍等の推進のための行動計画」について（資料1）

警務部から、「高知県警察における女性警察職員活躍等の推進のための行動計画」について説明があった。

委員から、「取組の中で意見交換会を実施したとのことであったが、経験者が何よりもよく知っているので非常に良い取組であると思う。以前聞いた話で、外国の警察では半数以上が女性ということが当たり前で、女性と男性で職務の違いもないとのことである。諸外国でできているので日本も同じようにできると思う。女性にしかできないこと、男性にしかできないこと、女性と男性には体格の違いもあり、それはたくさんあるだろうと思うが、世界中同じである。日本で女性活躍の取組が進んでいないのは、根付いた文化や先入観のようなものがあると思うが、これを破らない限りは世界と同じようにはならない。警察組織の中で、支配的な考え方で女性だからさせられない、気を遣ってさせてない職務があるのではないか。また、昇任を妨げる要因として異動を伴うことが多いということがあるようであるが、その仕組みについてほかに方法はないのか、過去から構築した考え方ではなくて、新たな価値観を持った考え方をすべきではないのか、日本でできないというのは、古い因習慣習など、支配的な考え方に原因があるのでないかと考えている。女性活躍

の取組が進まないことは、高知県警だけの問題ではないが、古くからの考えを破らないと本当の意味での女性活躍にはならない。男性も女性も言い訳をしているような組織感覚があり、違和感を持っている。高知県の取組で、共働き、子育てという言葉が使われているが、これができていないのは昭和世代の人が多いようである。この昭和世代の人が支配的な考え方、観念を持っているのかもしれない。既定路線の中で、経験者に語ってもらっても大きく変わることはなく、思い切って全部が変わるような取組を前広に行った方が良いと思う。社会的なコンセンサスも必要となってくるので、高知県警だけの問題ではないのかもしれないが、ぜひ積極的な取組をお願いします。」旨の発言があり、警察本部から、「委員ご指摘のとおり、女性活躍促進は日本社会全体で取り組んでいるが、警察はほかの民間企業、公務に比べて男性カルチャーが定着しているようなところがあるので、余程真剣に幹部が率先して意識改革をしないと現状を変えることは難しいと危惧しているところである。高知県警における取組結果の表面的な数字自体は、それほど大きな遅れを取っている状況にはないが、女性の管理職への登用が進んでいない背景には、組織の中で居づらさのようなものがあるのではないかと考えているので、そこにしっかりと踏み込んでいけるよう取り組んでまいりたい。」旨の説明があった。

別の委員から、「資料の中で、管理的地位にある職員に閉める女性職員の割合5.6パーセントとなっているが、政府の方では2030年には、あらゆる職種で女性の管理職を30パーセントにするという目標が掲げられている。どの業界でもこの目標に向かって必死に取り組んでいるが、警察は目標からすると少し数字に開きがあると思っている。どこの企業でも、管理職に充てる職員について上の方から選んでいるが、そこだけに焦点を当ててしまうと、その人を管理職に充てたときに、そのポストが空っぽになってしまうということになるので、下の方から育てる、底上げを図ることが大事だと思っている。2030年問題は、いきなり30パーセントの数合わせをするのではなく、本物を育てつつ30パーセントに近づけるようお願いする。以前、食料品関係会社の役員の話聞く機会があった。その方は想像力、イメージ力を働かせて、例えば、女性が1年間育休を取得するとなったときに、その女性がその職場で1年間働いたと仮定した場合どこまでできるか、当然ここまではやるだろうとイメージをしながら女性のキャリアを作っていくそうで、そうすることにより、1年間休みを取った女性が堂々と職場復帰をし、やはりブランクを感じさせない仕事を行

ってくれるとのことであつた。具体的には、世の中どのようなサービスを受けることができるかなど知識が広くなっており、また、病院、店、学校などの地域に根差した情報を身に付けて帰ってくる。男性では、自宅で家事をしないといけないので、これまで残業を許容していたところ、定時で帰宅する思考に変わっているとのことであつた。このようなことを上に立つ人がイメージをしてキャリアパスを考えると、働き手の方が人的資源として自然と答えを出してくれるとの話であつた。最後に、女性警察官の離職者が増加しているということであるが、離職させないためにということ考えると、残業をなくすということが一番と思っている。現在、企業もこの取組を頑張っており、高知県警も組織を変えてまで積極的に取り組んでいる。休みを普通に取得できるようになると、子育て中であれば共育てが生きてくるし、女性警察官が辞めなくてもよい組織になると思うので、この取組を積極的に進めていただくようお願いする。警察職員の人的資源一人一人は宝であるので大事にしたい。」旨の発言があつた。

別の委員から、「警察のこれまでの慣例から言えば当たり前だけれども、実は全然当たり前ではないということがたくさんあるのではないかと考えており、これをどのように払拭していくのかということが重要と思っている。警察の当たり前が世間の当たり前かどうかを問い直し、見直すべきは大胆な見直しを行わないとこの先、生き残ることはできないと思う。女性警察官の離職率が高いということで、当たり前に行っていることが離職の要因になっていることも考えられるので、問い直すことが重要だと思う。」旨の発言があつた。

(2) 令和8年6月中の苦情取扱状況について（資料2）

警務部から、令和8年6月中の苦情取扱状況について説明があつた。

委員から、「言動に関する苦情の話は、先入観を持ってしまった、相手の土俵に乗ってしまった、アンガーマネジメントを実践できていないといった問題があるだろうと感じた。警察官は、現場によっては性悪説を持って県民に接しなければならぬということは職業柄仕方ないことだと思っている。しかしながら、世の中人と人のつながりであり、相手の気持ちを慮るなど、日本人独特の気遣いも必要だと思う。この気遣いにより、トラブルがなくなるかもしれないし、相手から今以上に畏敬の念を持っていただけることもあると思う。利他的な感覚で対応することが大

事だと思う。不適切な対応を行ってしまった場合には、真摯な対応で謝るべきはしっかりと謝るべきである。言い訳をしたり対応を誤ると収まりがつかなくなるのは火を見るより明らかなので、非を認めて謝ることが大事である。適切な対応をすることにより、お互い良い関係に戻ることができる。」旨の発言があった。

別の委員から、「非を認める、謝ることは悪いことではないので、対応に謝りがあれば素直に謝り、同じ失敗を起こさないようにしたら良いだけである。初動対応が重要である。日頃から、トラブルの原因となる不要な一言を発してしまうことのないよう気を付けていただきたい。」旨の発言があり、警察本部から、「警察はどうしても法執行機関ということで、誤りが許されない、無謬性神話に取りつかれているようなところもあり、謝ることが不得手であるが、時代も変わっており、非がある場合は速やかに認めて謝罪するという姿勢はしっかり指導して、意識改革を進めてまいりたい。」旨の説明があった。

別の委員から、「苦情について毎月報告していただくようになったが、これまで苦情として取り扱っていなかったものをしっかりと苦情として取り扱うようになり、これを共有化できることは良い取組だと思う。報告していただいた事例について、対応が少し違えば逆に感謝される事例というものもあったのではないかと思う。そのような意味で、感謝の言葉をいただいた事例があれば共有していただきたい。」旨の発言があった。

(3) 運転免許証交付に係る不適正事案の防止について（資料3）

交通部から、運転免許証更新時における運転免許証紛失事案が連続発生したことを受け、運転免許証交付に係る不適正事案の防止について説明があった。

委員から、「組織で反省もされ、二重三重のフェールセーフも設計されたということで、安心感を得たところである。困難であった新旧免許証の判別を容易にするために、旧免許証に穴を開けるようにしたということは、ヒューマンエラーを起こさせないための良い取組だと思った。紛失事案の原因を究明し、様々なことを改善されているが、今後、将来不安な面が見受けられたら、皆で情報共有し、不適正事案防止のための対策を講じていただきたい。今回、不適正事案が発生したことは非常に残念なことであるが、これを業務改善のチャンスと捉え今後に生かしていただきたい。」旨の発言があった。

別の委員から、「免許証の紛失事案が続いたことで、個人情報を経んじられた気がしてショックを受けた。凡事徹底の実践がされない中、大きな取組を行うことはできないだろうと思っていたところ、しっかりと対策を講じていただいたということで良かったと思っている。今回、色々と対策を講じていただいたが、ほかに皆様が楽になるような良い方法があるかもしれないので、引き続き、不適切事案防止のための取組をお願いします。」旨の発言があった。

別の委員から、「業務を惰性で行っていたことも原因の一つと考えられるので、職員の意識改革も進めていただくようお願いする。」旨の発言があった。

各委員からの発言を受け、警察本部から、「免許証紛失事案の発生は、公安委員会事務ということで公安委員にご迷惑をお掛けし、また県民にも不安を与えてしまいお詫び申し上げます。警察は、拝命後、個人情報を当たり前に取り扱うことから、悪い意味で個人情報に慣れてしまっているということが遠因にあるのではないかと考えている。全体的に個人情報に対する意識が低いのではないかと危惧しているので、現在の社会における個人情報に対する意識の高まりについて、職員に改めて指導を行っていく。二度とこのようなことがないようにしっかりと管理を行っていく。」旨の説明があった。

第4 個別決裁

1 高知県道路交通法施行細則の一部を改正する規則の意見公募の実施について

交通部から、高知県道路交通法施行細則の一部を改正する規則の意見公募の実施について説明があり、了承した。

2 令和7年度捜査費の執行状況について

警務部から、令和7年度捜査費の執行状況について説明があり、了承した。

3 公安委員会に対する意見・要望の調査結果及び申立に対する回答について

公安委員会事務室から、公安委員会に対する意見・要望の調査結果及び申立に対する回答について説明があり、調査結果について了承の上、回答内容について原案のとおり決定した。

4 公安委員会に対する苦情の調査結果及び申出者に対する回答について（２件）

公安委員会事務室から、公安委員会に対する苦情の調査結果及び申出者に対する回答について説明があり、いずれも調査結果について了承の上、回答内容について原案を一部修正の上、決定した。