

ど、被害者に手紙を書くことについての見解も千差万別であった。DV 専門警察官が特別の圧力を受けているようなときには、被害者に連絡をとることの優先順位は低くなることもあるようであった。

捜査官としての役割

Bridgeman 及び Hobbs(1997)によれば、DV 専門警察官の仕事は、探知、犯罪予防、被害者のために「同一の目的に向かって共に取り組む」ことなど、DV への対応が有する他の側面をも統合したものであるべきである。

16 の警察本部（調査対象の 38%）では、面談に応じた DV 専門警察官のうち少なくとも一人が、捜査を担当しており、重大性の高い DV 事件での加害者の取調べも行っていた。

この利点として考えられる点は以下のとおりである。

- ・起訴件数が多くなる。
- ・告訴後に被害者が事件を取り下げることが少なくなる。
- ・警察本部内での DV 専門警察官の役割に、より肯定的な地位が与えられる。

ある部局長は、捜査担当と支援担当を同一対策班の中に置く方がより効果的であると考えていた。さらに利点を付け加えるとすれば、「情報がより迅速に主流筋に流れ込んでくる」ことである。

しかし、大抵の DV 専門警察官は、事案の届出に続くいかなる捜査にも関わっていないと自認していた。DV 専門警察官としての役割を担わせるための候補者を選別するときに、捜査技能を有する者を求めると答えた職務管理官は 2 人のみであった。

13 人(18%)の DV 専門警察官は、全員が刑事部(CID)の正式な訓練を受けたわけではないものの、刑事であった。被面談者で方針上の責務を負う者のうち、DV 専門警察官は刑事であるべきだと考えていたのは 7 人(17%)のみであるが、もっと捜査官としての役割を担わされてしかるべきだと思っていた者は 17 人(41%)いた。しかし、ほとんどの DV 専門警察官は、既存の仕事量をこなしていくことすら困難な状況にあるので、人材供給についても指摘がなされた。52 人の DV 専門警察官は、加害者を取り調べたことがなかったが、その 4 分の 1 は取調べを願っていた。すべての DV 専門警察官が、捜査に関わることの利点を確信していたわけではなかった。捜査と被害者支援の狭間で利益相反が生じることを懸念する者もいた。捜査官との連絡の際の問題を訴えた DV 専門警察官は 30 人(36%)であった。これは特に、DV 専門警察官の役割を認識していないことの多い刑事部の警察官との連絡の場合に問題となることのことであった。ある警察本部では、このような問題を回避しつつ、有罪判決を首尾良く勝ち取っていたが、それは DV 専門警察官を以下の 2 通りに分けていたからであった。

- ・重大な累犯者に的を絞って警察本部全体を横断的に働く捜査官
- ・各部局に配置され、被害者への対処に専従する者

このアプローチは、有罪を勝ち取る上での成功率がより高かったと考えられた。被面談者は、児童保護担当警察官による加害者取調べへの関与が増えたことに注目しており、DV 専門警察官が捜査官としての役割を遂行したときは正式に評価されるべきであると考えていた。

DV 専門警察官の役割と関連したストレス

犯罪被害者と直接対峙する職務はストレスの多いものであると認識されている。本調査から得られた結果によりこの見解は補強された。本調査の過程で面談した DV 専門警察官の中には、ストレスのため長期欠勤をしていた者がいるし、面談対象として指名されたにもかかわらず、やはりストレスのため面談が適わなかった者もいた。実地調査の際に訪問した警察本部では、DV 専門警察官の病気休暇状況をようやく監視し始めたところであった。被面談者からは、過重負担の指標として超過勤務率も監視すべきだとの提案があった。

以前(1995 年)の内務省の研究では、2 人の DV 専門警察官が一緒に勤務するのが「理想的」だとの勧告がなされた。数か月の間付随的に、一般職員や他の警察官の補佐を受けている DV 専門警察官もいたが、自分の不在時に DV 関連の職務を他の誰かが引き受けてくれると言った DV 専門警察官は 12 人(17%)のみであった。大抵の者が非常に大きなフラストレーションを感じており、警察本部の DV 方針実施の重責を自分が過重に負わされていると思っていた。ある者は「我々はみな、この地位にいて、自分のことばかりしている。もし私が何もしていなくても誰にも分かりっこないのだ。しかしこんな実情だからこそ、私は憤懣やるかたないのだ。」とコメントした。

単独勤務していた DV 専門警察官は、自分の不在の穴を埋める者がほとんど又は全くいないので、孤独感とフラストレーションが高まっていると報告した。例えば、1 人で勤務していた女性の DV 専門警察官は、「大抵の警察の仕事では、我々は二人組になって勤務する。しかしここでは、私が骨の折れる仕事に取り組んでいても、そのことを知っているのは私だけである。」と指摘した。他にもこの孤独感の一因として、仕事の性質上しばしば苦悩を覚えること、DV 事案を取り扱うことについて上層部に熱意がないと見てとれること、ストレスに対処するためにカウンセリング・サービスを受けることへの一般的な懸念などが挙げられた。

面談した 71 人の DV 専門警察官のうち、自分の警察本部では DV 業務が重んじられていると躊躇なく述べたのは、3 人(4%)のみであった。この無価値感が、DV 専門警察官の経験するストレスとフラストレーションの一因であると考えられており、以下のコメントがこれを物語っている。

「私の同僚に限って言えば、DV を扱っても何の信頼も得られない。制服警察官はとにかく関わりたくないのだ。」

「我々の行っている仕事は不当な評価を受けており、我々の言うことに耳を貸す者な

どいない。ヒラ巡査(PCS)のように、我々は組織内で何の影響力も持たないのだ。」

「私は DV への認識を高めてもらおうと、警部以下の階級の者に部局の会議で話をした。『君はむかし警察官だったんじゃないなかったっけ?』などというコメントを未だに受け続けている。」

上級幹部には、必ずしも DV 専門警察官の日々の職務について詳細まで把握していることは期待されないが、少なくとも DV 事案の取扱いに強い熱意を持っているべきだ、とは感じられる。上級幹部がどの程度熱意を有しているかについては幾分懐疑的にならざるを得ない。ある DV 専門警察官は、「我々の警察本部長の方針は聞いた感じは素晴らしいが、ただ実際はそのとおりになっていないのが問題だ。」と、気付いた点を述べた。他の 1 人は、「方針を作成する人々は、上層部の態度の重要性を無視している。彼らの決意を欠いては何も変わらないのに。」と感じていた。

48 人の DV 専門警察官(68%)は、警察本部のカウンセリング・サービスを利用しており、さらに 11 人(16%)が特別支援サービスを受けていると答えた。恐らくこの結果もあり、DV 専門警察官の役割を担う者には対象を絞った特別のカウンセリングが必要だと感じていたのは 20 人(28%)のみであった。それにもかかわらず、多くの DV 専門警察官が言及したが、事実、カウンセリングにすぎたことを不名誉とみなす認識が警察文化の中に未だに残存しており、カウンセリングを求めると将来の経歴に傷が付くかもしれないと多くの者が信じていた。ある者は、カウンセリングのための集まりへの出席を義務づけることが解決につながるのでは、と提案した。これは 7 警察本部(10%)で実施されていた。

53 人(75%)の DV 専門警察官は、警察本部内の他の DV 専門警察官と意見交換をする機会を持っていると述べ、22 人(31%)は他の警察本部の DV 専門警察官と交流を持っていた。59 人(83%)はこのような接触を価値のあるものだと考えていた。

DV 専門警察官の選別

職務管理官は、DV 専門警察官の任務に必要な資質として、以下の点がなくてはならないとする。

- ・対人関係の技術（共感、思いやり、良い聞き手であること）
- ・コミュニケーションの技術
- ・複数の機関が関わる環境で働く能力

DV 専門警察官には以下の能力が必要とされた。

- ・監督も受けずに、重圧の下で、勤務すること。
- ・優先事項を決めること。
- ・役割によるストレス及びフラストレーション、悲痛な仕事と対処すること。
- ・制度に挑戦すること。

DV 専門警察官のあるべき資質については、自発的に仕事をする、偏見なく決然と

している、融通がきく、など職務管理官によって様々であった。病気による長期の欠勤がなく健康記録が良好であることも重要であった。

対人関係の技術を強調することは、警察本部内における DV 業務の地位の低さと関係があるかもしれない。DV 専門警察官に必要な資質として列挙されたこれらすべては、被害者を直接取り扱うための資質であった。民事及び刑事の法制やこの双方の相関を理解することについては、ここまで強調されていない。同様に、DV 専門警察官の中には勤務時間の相当な割合を研修に費やしている者もあるというのに、専門官に対して教官としての研修技術を身につけさせる必要性を唱えた職務管理官は一人もいなかった。面談を行った DV 専門警察官の 3 人に 1 人は、以前に児童保護の分野で勤務したことがあった。しかし、DV 専門警察官選別に際してその経験が重要となると考えていた職務管理官は 2 人しかいなかったのである。

職務管理官及び DV 専門警察官は、選抜に応募するよう候補者を説得させると問題を生じさせかねないと述べ、職務管理官の 3 人に 1 人は、DV 専門警察官としての適切な資質を持つ職員を見つけるのは難しいと述べた。大抵の警察本部では通常の警察の手續に従い DV 専門警察官の職を公募し、採用面接委員会を通して応募者を選別していた。職務管理官の 3 分の 2 が選抜手續に積極的に関わっていたという事実にもかかわらず、DV 専門警察官の中には、自分たちの職務について採用面接委員たちの理解がないと、不平を漏らす者もいた。

DV 専門警察官とその職務管理官との人間関係

DV 専門警察官の大多数と職務管理官は、職務管理上の体制に問題があると認識していた。面談した 40 人の職務管理官のうち 24 人(60%) は、DV に対する責任を職務内容として明示した書面を有していたが、それが自分の実際の任務を正確に表したものだと思っているのは 15 人(38%)のみであった。DV について研修を受けたことがあった者は 16 人(40%)であった。質問に答えた半数以上の職務管理官が、DV に対する自分の役割について、自分の上司の職務管理官から十分なサポートを受けていると感じていたものの、相当数は、DV についての諸問題を上司に報告するための明確な管理構造や運営上の関心が存在していないと考えていた。

一人を除くすべての職務管理官が DV に加えて他の職務についても責に任じており、うち 23 人(58%)のその他の職務には、児童保護が含まれていた。児童保護の職務が優先されるべきことは、例外なく認められていた。12 人(30%)の職務管理官が、DV と他の職務との間での軋轢を解決することを要請されていると述べた。DV 業務の管理責任を遂行するのに十分な時間があると述べた職務管理官は、13 人(33%)のみであった。

DV 専門警察官の側も、職務管理体制について思うところを口にした。職務管理官から十分な支援を受けていると感じていたのは 29 人(41%)のみであった。以下のよう

な不満が共通に訴えられた。

- ・別の勤務場所にすることが多い職務管理官と連絡が十分にとれない。
- ・職務管理官に DV 業務の役割についての理解が欠如している
- ・取扱件数、超過勤務、行政事務量を監視してくれない

能率的かつ実効的な職務遂行のために、パソコンなどの機材の必要性が増しつつあるが、多くの DV 専門警察官によれば、彼らの職務管理官はそれらを申請する後ろ盾とはなっていなかった。ある専門官は、被害者に手紙を送ることが期待されていたにもかかわらず、ワープロを使える状態になかったことを指摘した。別の警察本部では、行政事務上の支援が無かったために、コンピュータ化されたカードボックスシステムの更新が断念されていた。

DV 業務の管理責任について明確な方針を欠いているために、職務管理官とほとんど連絡をとっていない DV 専門警察官の中には、自分たちの扱っている問題を直接司令チームのメンバーに対して持ちかける者も出てきたが、これはこれで問題が生じる。職務管理官である巡査部長の 1 人は、「こういうことが起きると自分が傍観者扱いされていることに気付くが、この対策班のメンバーは自分の持ち場において専門家だし、一方私は訓練を受けていない。」とコメントした。

職務管理戦略

表 3 は、36 警察本部の職務管理官が DV 専門警察官の実績を監視する様々なやり方を示している。

表 3：職務管理官が用いる DV 専門警察官監視技術

技 術	人 数(%)
評価メカニズムを通して	13 人(36%)
職場で直接 DV 専門警察官を観察して	9 人(25%)
DV 専門警察官が作成した事務書類の見本抽出	4 人(11%)
監視を行っていない	4 人(11%)
体系的な監視	3 人(8%)
職員と定期的に会合を開いて	2 人(6%)
再犯罪化の数値を用いて	1 人(3%)
総計	36 人(100%)

管理側の支援

専門官による対応が成功するか否かは、組織の内部でその機能を持たされているのがどこかよりも、職務管理の質にかかっているとみられていた。職務管理官が行う必要があると感じられた事項は以下のとおりである。

- ・質の高い DV 対応の提供に関わり、またそれを自らの使命とすること。
- ・限られた資源の中から十分な配分を受けるよう積極的に戦うこと。
- ・警察の他の機能と重なる問題があるとき、部下がその解決をするのを支援すべく備えること。
- ・警察本部の最高レベルにまで支持をとりつけ、一貫した使命感を上から浸透させること。

これらの使命は、方針、研修及び実績監視（警察本部の全領域を通じてみられる多様な実績を監視する司令部の責任をも含む。）において明白にされるべきである。このような使命を欠いては、専門官の役割は主流から排斥され、孤立する。こうなると業務上の実効性に影響が及び、士気が下がり、同僚警察官から見た DV 専門警察官の地位の低下につながるのである。

大多数の DV 専門警察官は、職務管理官について、関心のレベルを上げて、より強力な支援をしてもらいたい旨を語った。これが特に重要となるのは、彼らが巡回警察官、留置警察官、制御室職員のお粗末な実務を報告する場合であった。

職務管理官の関与の欠如や、時に職務管理官と地理的に離れていることにより生じる困難に立ち向かうために、DV 専門警察官の多くが、「対処戦略」や、部内外の代替的な支援源を開発した。監督する者がいないと、時折、職務記述に反映されていない一連の勤務が DV 専門警察官に課されることもあった。こういうことが起きると彼らの仕事を管理し監視することが一層難しくなり、今度は彼らの孤独感が増幅し、それによって問題が永続することとなるのであった。

第 4 節 警察本部の組織構造

調査では DV に対する多くの異なる組織的アプローチの姿が明らかになった。本節では、機構の幅、その相対的な実効性、司令部及び部局それぞれの責任について考察した。ここでの議論は、自警察本部が選択した DV 機構について、被面談者が認識したり、遭遇した問題について評価を加えたり、改善に向けて提案したりしたものに依拠している。DV に関する組織構造は、児童保護に関するものと比較される。

専門警察官の配置

警察本部機構内部における DV 対策班及び DV 専門警察官の位置付けは様々であった。これは、昨今の警察の組織改編（地域警察活動計画(local policing plans)の導入、区域警察活動(sector policing)への動き、地元当局との連携に重きを置いた 1998 年の犯罪及び治安素乱法(Crime and Disorder Act 1998)など）をいくぶん反映していた。これらの変化の影響が累積して、管理及び予算に係る責任を局部課レベルに委譲することが強調されるようになったのである。中央及び地元それぞれの統制の間に緊張が走ることで、DV 専門警察官にとっての明白かつ一貫した「帰属場所」など、警察本