



<b>表題：</b> 提案された地域社会型警察活動の推奨事項	
<b>会議日程：</b> 2021年9月28日 <b>報告日：</b> 2021年9月20日	<b>スタッフメンバー：</b> C. Olushola Taylor、経営アナリスト <b>ファシリテーター：</b> Bill de la Cruz、Lillian Tsai、Tara Cooper <b>部署：</b> 市政担当室
<b>必要なアクション</b> <input type="checkbox"/> 動議 <input type="checkbox"/> 公聴会 <input type="checkbox"/> 条例 <input type="checkbox"/> 解決 <input type="checkbox"/> 情報のみ <input checked="" type="checkbox"/> 評議会の方向性 <input type="checkbox"/> 同意の議題	<b>諮問委員会/委員会の推奨事項</b> <input type="checkbox"/> 承認 <input type="checkbox"/> 否認 <input type="checkbox"/> 提出事項なし <input checked="" type="checkbox"/> 該当無し <b>コメント：</b>
<b>スタッフの推奨事項：</b> 地域社会型警察活動に関する対話の総括イベントで提案された推奨事項の提示を進めるようスタッフに指示。	
<b>動議の推奨言語：</b> 該当無し	
<b>プロジェクト/次に関連する問題：</b> 地域社会型警察活動に関する対話	
<b>評議会前の問題（重要なポリシーの問題）：</b> <input checked="" type="checkbox"/> 評議会の目標/優先事項 <input type="checkbox"/> 採用されたマスタープラン <input type="checkbox"/> 該当なし	

### 評議会以前の問題

提案された地域社会型警察活動の推奨事項に関する評議会の議論とスタッフへの指示。

## 背景

2021年6月22日、ファシリテーターと市職員は、春に行われた地域社会型警察活動に関する対話からの調査結果を発表しました。支援プロセスは、次の3つの観点からのフィードバックに焦点を当てました。

- 1) 包括的なコミュニティの視点と相互作用：フォーカスグループと調査の参加者の86%は、必要に応じてLOPDに電話をかけることに抵抗がなく、参加者の74%は、レイクオスウィーゴ警察が信頼できると信じています。LOPDと対話したことのある調査参加者の85%のうち、80%が前向きな経験をしたと報告しました。

コミュニティのメンバーはLOPDとのさまざまな経験に言及しましたが、すべての調査回答者の98%が、レイクオスウィーゴでの暮らしを安全だと感じていると述べました。全体的な安心感に貢献する要因として、犯罪率の低さ、近隣の環境の良さ、緊密なコミュニティおよび警察が挙げられました。

- 2) 有色人種のレイクオスウィーゴコミュニティメンバーの視点：データ分析プロセスの一環として、有色人種のコミュニティメンバーからのすべての調査と一部のフォーカスグループの回答を白人のコミュニティメンバーと比較して、レイクオスウィーゴの警察活動に対する感情の潜在的なパターンを特定しました。どちらのグループも、レイクオスウィーゴでの警察活動に対する満足度は同程度であると報告しています。黒人、先住民族（BIPOC）の参加者の63%が、白人の回答者の61%と比較して、レイクオスウィーゴの警察活動について肯定的な報告をしています。白人の調査回答者は、レイクオスウィーゴの警察官に対してより肯定的な認識を持ち、地域と警察の関係についてより満足のいく意見を持っており（BIPOC調査参加者の37%と比較して61%）、必要に応じて警察に電話することに、抵抗がより少なくなっています。

全体的に、有色人種のコミュニティメンバーは、人種問題に関して、警察官や他のコミュニティメンバーとの関わり合いを持つ結果、レイクオスウィーゴに対する信頼と安全の感覚が低くなっています。

- 3) レイクオスウィーゴの警察活動 - 内部の視点：LOPDに対してうまく機能していると報告されているコミュニティベースの慣行の中には、すべての関わり合いにおいて合理的であること、どの電話相談もその都度真摯に向き合い対処し、「取るに足らない電話相談はない」というモットーを掲げて、法執行サービスに対するコミュニティの期待以上のことを提供しようとしていることなどが理由として挙げられています。警察官はまた、コミュニティと関わる前向きな手段として、コミュニティイベントなどの取り締まり以外の機会についても言及しました。ディ

スパッチャは、警察官が関与する機会はそれほど多くありませんが、コミュニティを支援する最初の接点であるため、顧客サービスは不可欠であると述べました。

LOPDメンバーは、法執行機関とさまざまな経験を持つコミュニティメンバーとより適切にやり取りする方法を尋ねられたとき、制服を着用せず強制力のない状態でやり取りをすることについて話し合いました。警察官は、彼らの仕事には何を伴うのか、そして彼らがコミュニティのニーズをどのように支援し、対応することができるかについて一般の人々に知らせるために、当局はもっと多くのことができるの見解を述べました。

## 議論

コミュニティキックオフイベント、フォーカスグループ、および調査から収集された情報に基づいて、ファシリテーターは、この6月に評議会に提示されたテーマに直接対処するための推奨事項を提案します。推奨事項は、LOPDとそのコミュニティとの関係を強化するために取るべき次のステップの概要を提供することを目的としています。各推奨事項のセクションの後にリストアップされている項目は、評議会の議論を導くのに役立つ具体的な実行例です。

### テーマI: コミュニケーションと報告

調査、フォーカスグループ、およびコミュニティとの対話からのデータにより、コミュニティの認識と現在の日常の警察活動との間にずれがあることが明らかになっています。これには、職務と人員配置、教育訓練、およびLOPDに割り当てられたその他のリソースに関して警察官に期待されるものが含まれます。同様に、警察当局から伝達されている情報不足について、LOPD内とコミュニティの両方からフィードバックがありました。LOPDフォーカスグループのメンバーは、当局が彼らのストーリーを共有するための効果的な手段として、ソーシャルメディアでのプレゼンスが不十分であることに懸念を表明しました。

LOPDのモットーである「取るに足りない電話相談はない」は、多くのフォーカスグループで提起されました。コミュニティの認識はさまざまで、一部のフォーカスグループのメンバーは、電話相談の中には重要でないものもあると考えており、他のフォーカスグループの参加者はこのモットーを警察活動への適切なアプローチと見なしています。

### LOPDのコミュニケーションとレポートに関する推奨事項

- 1) 以下を含む報告書を少なくとも年に1回評議会に提出する：
  - (強制力を伴う) 取り締まり件数データの使用
  - 検問件数データ
  - 犯罪率と傾向

- 苦情
- 当局の人口統計
- ポリシー、慣行、または法律の変更

2) 次のようなコミュニケーション計画を作成および実行：

- 市のコミュニケーション計画と統合されている
- 当局の慣行、立場、活動についてコミュニティを教育する
- レイクオスウィーゴの犯罪に関する情報を共有する
- 肯定的結果のストーリーを共有する

LOPDは定期的にソーシャルメディアを使用していますが、警察の慣行やコミュニティの関わりに関連する情報共有のための正式なコミュニケーション計画はありません。ソーシャルメディアやその他のプラットフォームを通じて一般の人々に情報を提供し、教育することを目的としたベストプラクティスを特定するために、当局内で継続的な議論が行われる必要があります。

**テーマIの実行例：**サービスの要請に対するさまざまな法執行機関の対応への期待について、コミュニティの議論を主導する。

#### テーマII：コミュニティメンバーと警察当局が関わりを持つ機会

警察官を人間として、そしてコミュニティのメンバーとして知りたいというコミュニティからの希望に関する多くのコメントがありました。警察官もまた、コミュニティのメンバーと話したり交流したりするためのより多くの機会や様々な手段を持つことを望んでいました。

#### **LOPDのコミュニティエンゲージメント（コミュニティとの関わり）に関する推奨事項**

1) 次の方法でコミュニティとの関わり合いをさらに発展させる：

- 多様なコミュニティメンバーとの関わり合いの機会を決定するために、既存のLOPD主催のイベントを再評価する
- 地元企業やコミュニティベースの組織とのコミュニティパートナーシップを積極的に模索し続ける

2) LOPD リーダーシップチームのための、文化的に即応性の高いパブリックエンゲージメント計画を作成する

**テーマIIの実行例：**コミュニティエンゲージメントイベントのためにユニフォーム代替服の着用を検討する。

#### テーマIII：LOPD教育訓練と向上

教育訓練と向上に関連する3つの主要な観察結果が明らかになりました。第一に、警察のフォーカスグループの参加者は、バイアス（偏見に対する）トレーニングは関連性があり興味深いものであるが、バイアスを永続させない方法でコミュニティとすでに交流

していると役員が報告したため、必ずしも慣行や方針の変更につながるとは限らないと述べました。

第二に、女性のLOPD警察官は、男性の同僚から能力が低い、または自信がないと認識されていることに気づきました。法執行機関における女性の役割と経験についての認識と理解を生み出すことを目的として、性別のマイクロアグレッションに関するバイアス認識トレーニングとワークショップを拡大することが望まれていました。

最後に、調査とフォーカスグループで、コミュニティのメンバーは、若者やメンタルヘルスの事件を含む電話相談に対する法執行機関の柔軟な幅広い対応の必要性について議論しました。

### LOPDの教育訓練と向上に関する推奨事項

市は、レイクオスウィーゴに住み、働き、休養するすべての人々、特に人種的に過小評価されているグループの人々の声から意見を求めることにより、地域社会型警察活動に関する対話を通して人種問題について熱心に指導しました。この見解は、体系的な人種差別がレイクオスウィーゴの警察にどのように影響するかを特定するために使用されました。有色人種のコミュニティメンバーは、BIPOCとの関わり方について貴重なフィードバックを提供しました。また内部のLOPDフォーカスグループは、継続的な専門能力向上の機会と女性警官に対する継続的な職場支援の必要性を強調しました。

LOPDは、当局内の男女平等を促進する包括的で多面的なアプローチを採用する必要があります。米国の警察官の大部分は男性によって占められています。2018年の[連邦捜査局の報告](#)によると、オレゴン州では警察官の約11%が女性です。レイクオスウィーゴの正規警察官の13%は女性です。男女平等を採用と昇進、教育訓練、社内慣行、当局の議論に統合することにより、LOPDは次のことができるようになります：

- アメリカの法執行機関内で見つかった男女差別が当局にどのように影響するかをさらに詳しく調べる
- すべての従業員にとって安全な環境を作るために必要な文化的変革を維持する
- 多様な候補者を惹きつける
- レイクオスウィーゴコミュニティの人口統計の結果をよりよく反映する

ジェンダー平等に取り組むために実施されるアプローチは、ノンバイナリの人々を含むべきです。

以下に概説する推奨事項は、LOPDに役立ちます：1) 女性とBIPOC警官の採用、維持、昇進の障壁を特定し、2) サービスの要請に対して多様な対応を提供します。

### 採用と昇進

- 1) 採用と雇用の慣行を更新して、多様な候補者を採用するための流動性と適応性を高める
- 2) すでにLOPDに在籍の過小評価されているグループの保持戦略を発展させる
- 3) 採用データを分析して、応募者プールの多様性を高めるための戦略を通知する
- 4) リーダーシップパイプラインでより多様性（女性とBIPOC）を高めるために現在の慣行を調べる

### 教育訓練

- 1) 多様性、公平性、包括性（DEI）のトピックを、以下を含む必須の教育訓練プログラムに組み込む：
  - 年間最低時間数を満たす
  - 経験的演習とケーススタディを使用して、知識を役割、実践、義務、およびルーチンに統合することを実証する
  - 現在の教育訓練の有効性と顕著性を評価する
  - 関連性を維持するために現在の教育訓練を更新する
  - 合法的な行動に対する法執行の応答を防止するために、質問発信者の派遣業務をサポートする継続的な教育訓練

### 演習

- 1) 次のスタッフにより、さまざまな電話相談に適した状況に応じた応答を行う：
  - 非正規スタッフ
  - 行動/メンタルヘルスの訓練を受けたスタッフ
  - 若者対応の訓練を受けたスタッフ
- 2) ボディカメラを配備する

**テーマIIIの実行例：**BIPOCの人種的背景と歴史、および現在の法執行の方針、慣行、プロトコルへの影響を含む文化的認識教育を提供する。

### テーマIV：コミュニティの関わりとコミュニティの偏見

支援は、LOPDでのやり取りや仕事の経験を意図的に中心としていますが、内部およびコミュニティベースのフォーカスグループは共に、人種プロファイリングに関連する電話や経験の多くは、レイクオスウィーゴ警察官による偏見を明らかにするネガティブなデータとは対照的に、レイクオスウィーゴのコミュニティメンバーからもたらされると述べました。レイクオスウィーゴ警察官のための継続的な暗黙の偏見に対する教育訓練は推奨されますが、コミュニティ全体としては暗黙の偏見に関する、より多くのコミュニティでの対話から恩恵を受けるでしょう。

ファシリテーターは、Lake Oswego Diversity, Equity and Inclusion Task Force（レイクオスウィーゴ多様性、公平性、インクルージョン特別編成グループ）の推奨事項で説明さ

れ、以下に概説されているように、**Equity Program Manager**（公平性プログラムマネージャー）のポジションに関連する推奨事項をサポートします。この役職の任務は、LOPDと市全体の両方を前進させ、ますます包括的で歓迎的になるために必要な基盤を提供します。

1) 法執行機関の見解を使用して、DEI特別編成グループの推奨事項の運用を継続します。

- 女性、BIPOC、障害者、ベテラン、LGBTQ+に焦点を当てた既存のコミュニティベースの組織との関係を確立する。これにより、次のことが可能になります：
  - レイクオスウィーゴのDEIの共有ビジョンについて、市議会、市長、市政担当者、LOPD、その他の関係者にフィードバックと洞察を提供する
  - 有色人種のコミュニティメンバーやその他の疎外されたグループが市のサービスに影響を与える意思決定プロセスに参加する機会を作る
  - 公平性プログラムマネージャーおよびDEI諮問委員会のリソースとなる
- 進行中のコミュニティ対話のための戦略を開発する
- 市と過小評価されているグループやコミュニティをつなぐ企業や組織とのパートナーシップを促進する
- 市の労働力の多様性を高めるための採用および維持戦略を確立する
- DEIに関する一貫した継続的な内部および外部コミュニティメッセージングを提供する
- 市の警察当局間で、DEI実行戦略に関連する成果、改善領域、およびベストプラクティスを共有する
- DEI戦略の実行をサポートする包括的な教育訓練および開発プログラムを発展させる

**テーマIVの実行例：**市議会とコミュニティパートナー間の協力により、レイクオスウィーゴにおける偏見とその影響についての会話を促進する。

### 次のステップ

9月28日の会議での評議会からのフィードバックの後、提案された推奨事項は次のようになります：

- 10月に一般に公開してフィードバックを求める
- コミュニティの総括イベントから寄せられた意見に基づいて改訂
- 承認のために再び評議会に提出

---

推奨事項が確定すると、スタッフは推奨事項を実行するためのアクションプランを作成します。これには、時間枠と財政的影響が含まれます。