

警察庁における女性職員採用・登用拡大計画

平成 2 3 年 5 月

警察庁男女共同参画推進会議決定

警察庁における女性職員採用・登用拡大計画

警察庁においては、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）に基づく「男女共同参画基本計画」（平成17年12月27日閣議決定。以下「第2次基本計画」という。）及び「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」（平成17年12月20日人事院事務総長通知。以下「旧指針」という。）を踏まえ、平成18年3月、警察庁「女性職員採用・登用拡大計画」（以下「第2次拡大計画」という。）を策定し（平成21年3月一部改正）、女性職員の採用・登用拡大に向けた積極的な取組を推進してきたところである。

この度、第2次基本計画が変更され、「男女共同参画基本計画」（平成22年12月17日閣議決定。以下「第3次基本計画」という。）が策定されるとともに、旧指針が改定され、「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」（平成23年1月14日人事院事務総長通知。以下「新指針」という。）が策定された。

この計画は、第3次基本計画及び新指針を踏まえ、平成27年度までの警察庁における採用・登用の目標及び具体的取組、推進体制等について、新たに定めるものである。

1 採用の拡大

(1) 採用の現状

第2次拡大計画では、「種・種・種・皇宮護衛官試験採用者について、今後5年間を通算した警察庁における各採用試験の種類ごとの採用者に占める女性の割合（平成18～22年度採用者）が、過去5年間を通算した採用者に占める女性の割合（平成13～17年度採用者）を上回ることを目標とする」とこととされていた。

第2次拡大計画を踏まえた警察庁における採用の現状は次のとおりである。

ア 国家公務員採用 種試験の採用者について

平成18～22年度の5年間を通算した国家公務員採用 種試験の採用者に占める女性の割合（13.8%）は、平成13～17年度の5年間を通算した同割合（15.5%）を下回ったものの、平成20～22年度の直近3年間を通算した同割合（15.7%）は平成13～17年度の5年間を通算した同割合を上回ったほか、平成18～22年度の5年間を通算した国家公務員採用 種試験の事務系の区分試験の採用者に占める女性の割合（14.5%）は、平成13～17年度の5年間を通算した同割合（12.8%）を上回った。

イ 国家公務員採用 種試験の採用者について

平成18～22年度の5年間を通算した国家公務員採用 種試験の採用者に占める女性の割合（10.6%）は、平成13～17年度の5年間を通算した同割合（12.0%）を下回った。

ウ 国家公務員採用 種試験の採用者について

平成18～22年度の5年間を通算した国家公務員採用 種試験の採用者に占める女性の割合（42.1%）は、平成13～17年度の5年間を通算した同割合（47.7%）を下回ったものの、平成18～22年度の5年間を通算した政府全体における国家公務員採用 種試験の採用者に占める女性の割合（36.1%）を上回った。

エ 皇宮護衛官採用試験の採用者について

平成18～22年度の5年間を通算した皇宮護衛官採用試験の採用者に占める女性の割合（25.2%）は、平成13～17年度の5年間を通算した同割合（20.8%）を上回った。

(2) 目標の設定

ア 第3次基本計画において、「国家公務員試験からの採用者に占める女性の割合」について、試験の種類や区分ごとの女性の採用に係る状況等も考慮しつつ、「平成27年度末までに、政府全体として30%程度」とすることとされていることを踏まえ、警察庁における国家公務員試験の採用者に占める女性の割合が、採用者の質に留意しつつ、平成27年度末までに30%程度となるよう努める。

イ 第3次基本計画において、「新たな試験制度が導入されるまで」は、「国家公務員採用 種試験の事務系の区分試験の採用者に占める女性の割合を政府全体で30%程度」とすることとされていることを踏まえ、警察庁における国家公務員採用 種試験の事務系の区分試験の採用者に占める女性の割合が、採用者の質に留意しつつ、30%程度となるよう努める。

(3) 具体的取組

ア 積極的な募集活動

募集パンフレットやウェブサイト等に女性職員を積極的に取り上げる。また、大学等で実施する業務説明会に女性職員を積極的に派遣するほか、女性対象の業務説明会を開催するなどして、女性を対象とした募集活動の強化を図る。

イ 選考採用の活用

選考採用（任期付採用者を含む。）においても、女性（中途退職した有為の者を含む。）の積極的な募集を行う。

ウ 採用時の配置

採用時の配置について、男女で偏りが無いよう配慮するものとする。

エ 面接官等の意識啓発

この計画の趣旨を周知するなどにより、面接官等の採用担当者に対する意識啓発を行う。

2 登用の拡大

(1) 登用の現状

第2次拡大計画では、

- 「・ 平成22年度の行（一）6級以上の女性職員の割合（一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成17年法律第113号。以下「給与法等改正法」という。）による改正後の行（一）4級以上の女性職員の割合）が、平成17年度のこれらの職員の割合を上回るよう努める。
- ・ 平成22年度の公（一）6級以上の女性職員の割合（給与法等改正法による改正後の公（一）5級以上の女性職員の割合）が、平成17年度のこれらの職員の割合を上回るよう努める。
- ・ 平成22年度の研究職4級以上の女性職員の割合が、平成17年度のこれらの職員の割合を上回るよう努める。
- ・ 平成22年度の内部部局における給与法等改正法による改正後の行（一）7級若しくは公（一）8級以上の職員又は指定職の職員に占める女性の割合が3%程度になるよう努める。」

こととされていた。

第2次拡大計画を踏まえた警察庁における登用の現状は次のとおりである。

なお、「2 登用の拡大」中の各年度における女性職員の割合は、いずれも同年度中の1月15日現在の数値であるが、平成22年度の数値は未集計であるため、平成21年度の数値で代替した。

ア 行（一）について

平成21年度の行（一）4級以上の女性職員の割合（2.8%）は、平成17年度のこれらの職員の割合（2.4%）を上回った。

イ 公（一）について

平成21年度の公（一）5級以上の女性職員の割合（1.4%）は、平成17年度のこれらの職員の割合（1.0%）を上回った。

ウ 研究職について

平成21年度の研究職4級以上の女性職員の割合（10.3%）は、平成17年度のこれらの職員の割合（7.9%）を上回った。

エ 行（一）7級若しくは公（一）8級以上の職員又は指定職の職員について

平成21年度の内部部局における行（一）7級若しくは公（一）8級以上の職員又は指定職の職員に占める女性の割合は、2.4%であった。

(2) 目標の設定

ア 警察庁における本庁課室長相当職以上（行（一）7級以上、公（一）8級以上、研究職5級以上及び指定職）に占める女性の割合は、平成22年1月15日現在、1.2%であるところ、平成27年度末までに、この割合が倍増するよう努める。

イ 警察庁における本庁課長補佐相当職以上（行（一）5級以上、公（一）6級以上、研究職4級以上及び指定職）に占める女性の割合は、平成22年1月15日現在、1.6%であるところ、平成27年度末までに、この割合が倍増する

よう努める。

(3) 具体的取組

ア 研修への参加機会の確保

人事院等が実施する各種研修への女性職員の参加機会の確保に努める。

イ 多様な勤務経験の付与

職員の意欲と能力の把握に努めつつ、職員への職務経験の付与に当たっては適切な指導・育成を行うとともに、付与後においては必要な支援を行い、男女で偏りが無いよう配慮するものとする。

ウ メンター制度の実施等

メンター制度の実施等女性職員の登用に資する取組を推進するよう努める。

エ 人事評価制度の活用等

意欲と能力のある女性職員の登用促進に向けて、人事評価制度の活用等による能力・実績に基づく適材・適所の人事配置を徹底するなどして人材の活用を図る。

3 勤務環境の整備

- (1) 警察庁男女共同参画推進会議により、女性職員の採用・登用の拡大を図るための勤務環境の整備に向けたより積極的な取組を行う。
- (2) 新任係長研修等の各種研修において、男女共同参画に関する意識啓発に努める。
- (3) セクシュアル・ハラスメント防止週間を利用して、警察庁の内部規程である「セクシュアル・ハラスメント防止対策要綱」の周知徹底を図るなど、職員一人一人のセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための意識改革に努める。
- (4) 仕事と家庭の調和のため一層の環境整備に努め、育児休業制度を始めとする仕事と育児・介護の両立を支援する制度についても広く活用促進に努める。

4 推進体制

(1) 担当者

警察庁長官官房人事課長を内部部局の「女性職員の採用・登用拡大担当者」と、各附属機関及び各地方機関において人事を担当する所属の長を当該機関の「女性職員の採用・登用拡大担当者」とする。この計画の実施に際し、女性職員の採用・登用拡大担当者は、内部部局、各附属機関及び各地方機関の間の連携を密にしつつ積極的な取組を推進する。

(2) 庁内推進体制

警察庁男女共同参画推進会議において年1回、計画の内容及び進捗状況に関する点検・評価を行う。