

1 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第5項及び次世代育成支援対策推進法第19条第3項の規定による特定事業主行動計画の公表
警察庁におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画

2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項及び次世代育成支援対策推進法第19条第5項（特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況）の規定による情報の公表

(1) 働き方改革

- 幹部職員に対し、外部有識者による講演会を実施し、ワークライフバランスに関する意識啓発を促進した。
- 毎週水曜日の定時退庁日において、庁内放送により退庁を促すアナウンスを行い定時退庁の徹底を図った。また、各部署独自の定時退庁日を設定した。
- 適切な公務運営の確保に配慮しつつ、早出遅出勤務やテレワーク等の柔軟な勤務形態の利用を促進した。
- ワークライフバランス推進月間中に「ゆう活」を実施し、朝方勤務や早期退庁の勧奨を行った。また、各所属において消灯時間を設定する日を設けることにより職員の定時退庁の勧奨・励行に努めた。
- 6月から9月までの間における、年次休暇9日・夏季休暇3日（連続）の積極的な取得を推進した。また、通年における年次休暇についても積極的に取得するよう推進した。

目標項目	目標数値	実績	目標設定時
年次休暇の平均取得日数	17日以上	14.4日 <small>(平成31年及び令和元年中 内部部局のみ)</small>	14.6日 <small>(平成30年中内部部局のみ)</small>

- 内容に応じた専決の実施、電子決裁の徹底、電話による報告の活用等による決裁・報告事務の合理化を図った。
- ペーパーレス化のためのタブレット使用を促進した。
- テレビ会議システムを利用したサテライト研修を試行し、業務の効率化を推進した。
- 7月22日から8月2日までを「交通需要マネジメント（TDM）試行」、「テレワーク・デイズ2019集中取組日」とし、サテライトオフィスの活用を含めたテレワークの積極的な実施を奨励した。

(2) 子育てや介護と両立して活躍できるための改革

- 育児休業中の職員に対して、職場復帰に当たっての不安を解消し、職場復帰しやすい環境を整えることを目的とした職場復帰セミナーを開催した。

女性の育児休業取得率 (令和元年度)	100%
-----------------------	------

- 配偶者が妊娠した旨を申し立てた男性職員に対し、子育てに関する両立支援制度について改めて説明するとともに、配偶者出産休暇2日と育児参加のための休暇5日の取得を推進した。

目標項目	配偶者出産休暇	育児参加のための休暇
「男の産休」取得率 【男性職員が配偶者出産休暇又は育児参加休暇を1日以上取得した率】 (令和元年度)	91.3%	83.1%

目標項目	目標数値	実績	目標設定時
配偶者出産休暇 (2日) 育児参加のための休暇 (5日) 合計取得日数	7日	5日以上取得 70.6% (令和元年度)	5日以上取得 60.0% (平成30年度)
男性の育児休業取得率	13%以上	10.0% (令和元年度)	5.4% (平成30年度)

- 現に介護している、あるいは、将来の介護等に不安を抱えている職員に対して、介護等に関する基礎的な事項や、各種支援制度等の情報提供等を行うことにより、仕事と介護の両立が可能な働き方の普及を目的としたセミナーへの参加を促した。

(3) 女性の採用の拡大等

- 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た。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った。

目標項目	目標数値	実績	目標設定時
採用した職員に占める女性の割合	警察庁内部部局及び科学警察研究所	毎年度 30%以上	34.5% (令和2年4月1日付) 32.7% (平成31年4月1日付)
	附属機関（科学警察研究所を除く）及び地方機関	毎年度 20%以上	32.5% (令和2年4月1日付) 25.3% (平成31年4月1日付)
	総合職試験の合格者	毎年度 30%以上	40.0% (令和2年4月1日付) 25.9% (平成31年4月1日付)

(4) 女性の登用目標達成に向けた計画的育成等

- ロールモデルとなり得る職員の経験談を紹介するなど、女性職員に対して適切なキャリアパスを提示し、キャリア形成の支援に努めた
- 人事担当者等は、必要に応じて女性職員との面談を実施し、現状や将来のキャリアに対する希望等を聴取するほか、キャリア形成に関する助言等を行った。

目標項目		目標数値	実績	目標設定時
女性の登用目標に向けた計画的育成	指定職に占める女性の割合	2.5%程度 (平成32年度末)	1.5% (令和元年7月)	1.5% (平成30年7月)
	本庁課室長相当職に占める女性の割合	2.5%程度 (平成32年度末)	1.3% (令和元年7月)	1.2% (平成30年7月)
	本庁課長補佐相当職に占める女性の割合	3%程度 (平成32年度末)	3.7% (令和元年7月)	3.2% (平成30年7月)
	係長相当職（内部部局のみ）に占める女性の割合	14%程度 (平成32年度末)	12.9% (令和元年7月)	13.2% (平成30年7月)

3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第21条の規定による情報の公表

【職業生活における機会の提供に関する実績】

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（令和2年4月1日付）

総合職	40.0%
一般職	32.5%
専門職	30.0%

(2) 職員の女性割合（令和元年7月）

10.0%

(3) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和元年7月）

(※ 管理的地位にある職員とは、本庁課室長相当職以上の職員を指す。)

1.3%

(4) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和元年7月）

本庁課室長相当職以上	1.3%
地方機関課長・本庁課長補佐相当職	3.7%
本庁係長相当職	12.9%

【職業生活と家庭環境との両立に資する勤務環境の整備に関する実績】

(1) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和元年度）

	男性	女性
育児休業取得率	10.0%	100%
（取得者中） 取得日数1月未満	68.8%	3.6%
（取得者中） 取得日数1月以上6月未満	18.8%	0%
（取得者中） 取得日数6月以上12月未満	12.5%	17.9%
（取得者中） 取得日数1年以上2年未満	0%	35.7%
（取得者中） 取得日数2年以上	0%	42.9%

(2) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計5日以上の取得率（令和元年度）

配偶者出産休暇	91.3%
育児参加のための休暇	83.1%
合計5日以上取得	70.6%

(3) 年次休暇の平均取得状況（平成31年及び令和元年）

14.3日

原議保存期間	5年(平成37年3月31日まで)
有効期間	一種(平成37年3月31日まで)

庁内各局部課長
 各附属機関の長 殿
 各地方機関の長
 (参考送付先)
 各都道府県警察の長

警察庁丁人発第240号、丁総発第248号
 丁企画発第10号、丁給厚発第111号
 平成31年4月4日
 警察庁長官官房人事課長
 警察庁長官官房総務課長
 警察庁長官官房企画課長
 警察庁長官官房給与厚生課長

「警察庁におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」の策定について(通達)

警察庁においては、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づく特定事業主行動計画、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定)に基づく取組計画及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)に基づく特定事業主行動計画を兼ねるものとして、「警察庁におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」(平成28年3月10日警察庁長官決定。以下「旧取組計画」という。)を策定し、男女を問わず職員の仕事と生活の調和(ワークライフバランス)を図ってきたところであるが、この度、幹部職員をはじめとする各職員における働き方改革についての意識を更に高めるとともに、業務の重点化・合理化・効率化、意思決定の合理化、個別の職員の事情に応じた働き方の実現、各種休暇の取得の促進、複合的な健康管理施策の実施等の働き方改革に関する取組の一層の推進を図るため、旧取組計画を改正し、「警察庁におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」を別添のとおり決定した。

各位にあっては、引き続き、重点的かつ効率的な業務運営をはじめとする働き方改革や全ての職員が責任と誇りを持って生き生きと働ける環境の整備を進め、ワークライフバランスの推進に努めるとともに、更なる女性の採用・登用の拡大を図らねばならない。

なお、「警察庁におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」の策定について(通達)」(平成28年4月1日付け警察庁丁人発第227号、丁総発第246号、丁給厚発第130号)は廃止する。

平成31年4月
警察庁長官

警察庁におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画

第1 趣旨

警察庁においては、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく特定事業主行動計画、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）に基づく取組計画及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づく特定事業主行動計画を兼ねるものとして、「警察庁におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」（平成28年3月10日警察庁長官決定。以下「旧取組計画」という。）を策定し、男女を問わず職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を図ってきたところであるが、この度、幹部職員をはじめとする各職員における働き方改革についての意識を更に高めるとともに、業務の重点化・合理化・効率化、意思決定の合理化、個別の職員の事情に応じた働き方の実現、各種休暇の取得の促進、複合的な健康管理施策の実施等の働き方改革に関する取組の一層の推進を図るため、旧取組計画を改正し、「警察庁におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」（以下「取組計画」という。）を定めるものである。

第2 計画期間

平成31年4月1日から平成33年3月31日までの間

第3 推進体制等

1 「警察庁ワークライフバランス等推進会議」の設置

警察庁に、別紙のとおり「警察庁ワークライフバランス等推進会議」（以下「推進会議」という。）を設置し、取組計画の推進を図るとともに、毎年度1回、取組計画に基づく措置の実施状況及び進捗状況の分析・評価等を行い、必要に応じて取組計画の見直しを審議するものとする。

また、推進会議は、毎年度1回、各府省が女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会に報告するとともに公表することとされている取組計画に基づく措置の実施状況について、取りまとめを行うものとする。

2 ワークライフバランス等担当官等

- (1) 長官官房人事課（以下「人事課」という。）にワークライフバランス等担当官を置き、関係行政機関と連携しつつ、警察庁における女性職員の活躍と全職員のワークライフバランス（以下「ワークライフバランス等」という。）の推進を図る。
- (2) 警察庁におけるワークライフバランス等の推進のため、ワークライフバランス

等担当官を長とするワークライフバランス等推進室（以下「推進室」という。）を設置する。

- (3) 各附属機関及び地方機関にワークライフバランス等担当者を置き、ワークライフバランス等の推進を図る。

第4 ワークライフバランス等の推進のための措置

1 働き方改革

(1) 価値観・意識の改革

ア 幹部職員（内部部局の審議官級以上並びに附属機関及び地方機関の部長級以上の職員をいう。以下同じ。）又は管理職員（内部部局、附属機関及び地方機関の課室長級職員をいう。以下同じ。）が参加する会議等の場において、働き方に対する意識を変える必要があることや幹部が率先して休暇を取得することを呼び掛ける。

イ 各所属においては、管理職員を中心として、超過勤務時間、年次休暇の取得日数等に係る目標を所属内で共有するなど、取組計画を踏まえた取組を推進する。

ウ ワークライフバランス等に資する取組について適切に人事評価へ反映させる。特に、幹部職員及び管理職員が、ワークライフバランス等の推進に資する働き方の改革等の時代に即した合理的かつ効率的な行政を実現するために取り組んだ行動等については、人事評価へ適切に反映させる。

エ 推進室は、取組計画を踏まえた行動事例や目標設定例を職員に示し、その拡大を図る。

(2) 重点的かつ効率的な業務運営

ア 平素より、所掌する事務に関し、その実施状況や業務負担について把握した上で、関係事務を見直し、必要性や優先順位の低い事務を廃止するなど、業務の重点化を図る。また、新たな施策や業務の実施に際しては、その必要性和共に、実施に要する体制をはじめとしたコスト面についても考慮する。

イ 指示に際しては、検討の方向性、成果物のイメージ、その段階において必要とされている検討の程度等をできる限り分かりやすく具体的に示すなど、指示を受けた部下が迅速に業務を処理できるよう留意する。

ウ 案件に応じ、管理職員を含む関係職員が集まって説明を受けたり、管理職員が直接連絡・調整を行ったりするなどして、管理職員は、タイミングを逸することなく必要な判断を行い、効率的かつ迅速な意思決定を行うよう努める。

エ 内容に応じた専決の実施、電子決裁の徹底、電話による報告の活用等により、決裁・報告事務の合理化・効率化を図る。

オ 新たな会議、行事等の開催に際しては、その必要性を十分検討するとともに、既存の会議、行事等の必要性についての見直しを行う。また、会議、行事等の開催に当たっては、勤務時間外における会議等は極力実施しないように努める

とともに、フレックスタイム制、育児短時間勤務、早出遅出勤務、育児時間等を利用して勤務時間を変更している者を構成員とする場合は、その開始時間や終了時間の設定に配慮する。

カ 各所属において上記の事項に取り組むほか、業務の合理化・効率化や職場環境の改善策を議論し、適宜、結果を推進室に報告する。その議論の際には、各職場は、厚生担当課（長官官房給与厚生課又は各機関の厚生担当課をいう。以下同じ。）から過去に受けた、長時間勤務者の健康管理に関する通知等を参考とする。

また、推進室は、その結果をとりまとめ、庁内に周知する。

(3) 各府省等にまたがる調整業務による超過勤務の縮減

ア 法令協議及び政府としての重要方針や複数の府省等にまたがる計画等の政策調整に係る府省間協議（以下「協議」という。）を行う場合には、協議を行う以前の段階から、関係府省等との情報交換を密に行い、全体のスケジュールについての進行管理を徹底する。

イ 協議を行うに当たっては、原則として、協議開始から48時間以上後に質問提出期限を、質問提出期限から48時間以上後に意見提出期限を設定することとし、再質問、再意見等の協議においても、協議先府省等が勤務時間外に作業せざるを得ないような協議は行わない。

ウ 推進室は、ア及びイに定める協議に関するルールの遵守状況を適宜点検する。

エ 国会関係業務については、資料作成プロセスの合理化による迅速化に取り組むとともに、待機が必要な場合であっても、必要最小限の体制で対応することとし、速やかな待機解除に努める。また、国会連絡責任者、国会連絡担当者及び資料作成担当者以外が在庁待機しないよう、国会関係業務の制度について周知を徹底する。

オ 法案等作成業務については、法案等担当者の計画的な育成、作成体制の整備、合理的な作業スケジュールの設定、幹部職員及び管理職員による作業過程への適切な関与等により、その正確性を確保しつつ、合理化を図る。

(4) 超過勤務の縮減、休暇の取得促進等

ア 超過勤務縮減の取組の重要性について、ワークライフバランス推進強化月間の実施、超過勤務の縮減に関する取組事例集の活用、幹部職員又は管理職員が参加する会議における率先垂範の呼び掛け等により、職員の意識啓発を図る。

イ 内部部局については部局ごとに、附属機関及び地方機関については機関ごとに、定期的に、超過勤務、各種休暇の取得状況その他の職員の勤務状況を把握し、その結果を踏まえて、超過勤務の縮減や各種休暇の取得奨励等を行う。

ウ 休日出勤を命じられた職員については、休日振替を徹底する。

エ 毎週水曜日を定時退庁日とし、庁内放送による注意喚起、各所属の理事官等による定時退庁の奨励等を実施し、定時退庁の徹底を図る。また、所属ごとに、水曜日以外の曜日を定時退庁日として設定する。

オ 部下を持つ職員は、自ら率先して超過勤務の縮減を心がけるとともに、当該部下の超過勤務の必要性の事前確認を徹底し、当該部下が超過勤務をしなければならない状況を改善するため、業務の合理化・効率化、係内の事務分掌の変更及び人的措置について検討する。

また、超過勤務縮減に向けた取組と成果は、人事評価へ適切に反映させる。

カ 各職員の「月一年休」（1か月に1日以上 of 年次休暇）の取得及び部下職員に対する「月一年休」の取得の奨励に努める。

また、特に、誕生日、結婚記念日等の記念日休暇、授業参観等子供の行事に参加するための休暇、勤続10年・20年の節目におけるリフレッシュ休暇等の取得を奨励することとし、休暇計画表を活用するなどにより、休暇予定を所属内で共有する。

キ 年末年始、ゴールデン・ウィーク、盆その他連休中又はその直前直後の公式行事の実施は抑制する。

ク 夏季においては、夏季休暇を取得することに加え、おおむね9日間の年次休暇の取得を目標とする。

ケ 年次休暇の平均取得日数が年間17日以上となることを目標とする。

(5) 働く時間と場所の柔軟化

ア 業務の性質上、テレワークの実施が不可能な業務を除き、必要な者が必要ときにテレワーク勤務を活用することができるよう、サテライトオフィスの設置等テレワークに係る環境整備を進める。

イ 早出遅出勤務について周知徹底を図るとともに、フレックスタイム制について、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、円滑な実施を図る。また、希望する職員には可能な限り適用するよう努め、特に育児や介護を行う職員からの希望については、できる限り希望どおり対応できるようにするなど配慮する。さらに、超過勤務を命じられた職員でその疲労を回復する必要があると認められるものについての勤務時間の変更制度について周知徹底を図る。

(6) 総合的な福利厚生施策の推進

ア 職員が安心して職務に専念することができるよう、積極的な声掛け等を通じて職員の不安や悩みの解消に向けた支援を組織的に行う新たな支援制度（「警察職員ピアサポート制度」）を効果的に運用する。

イ ストレスチェックの結果を適切に活用して職場環境の把握と改善に向けた取組を一層推進するとともに、その実効性を確保するため、ストレスチェックの調査項目の見直し及び充実を随時行う。

ウ ライフサイクルプランセミナー等の機会を通じ、最新の社会経済情勢を踏まえた生涯生活設計等に係る情報提供を充実させる。

2 子育てや介護と両立して活躍できるための改革

(1) 職員が子育てや介護をしながら活躍できる職場づくり

ア 配偶者が妊娠した旨を申し立てた男性職員に対し、各所属においては、子育て

てに関する両立支援制度（育児休業、育児短時間勤務、育児時間、配偶者出産休暇、男性職員の育児参加のための休暇、子の看護のための休暇その他の仕事と子育ての両立を支援する制度をいう。以下同じ。）について改めて説明するとともに、男性職員の育児参画促進のためのチェックシートの活用等により、当該職員が子育てに関する両立支援制度を円滑に利用できるよう取得予定を立てることを奨励する。この際、配偶者出産休暇2日と育児参加のための休暇5日を取得できるよう努める。

イ 育児休業の取得を希望する男性が負担感なく育児休業を取得できるよう、管理職員及び人事担当者は、業務の合理化、庁内全体を見渡した効率的な人事運用の実施、臨時的任用制度、任期付短時間勤務職員の任用制度、並立任用制度等の活用による代替要員の確保等により業務遂行に支障の出ない措置を執ることとし、男性の育児休業取得率が13%以上となることを目標とする。

ウ 産前の女性職員への支援

(ア) 妊娠した旨を申し出た職員に対して、各所属においては、個別に、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている就業制限、深夜勤務及び時間外勤務の制限等の諸制度、出産後に利用できる子育てに関する両立支援制度等について説明する。

(イ) 妊娠中の女性の健康状態は個人差が大きく、また、日々変化するものであることから、管理職員は、当該職員の健康や安全に配慮し、必要があると認める場合には、本人の意思を尊重しつつ、超過勤務命令を抑制するとともに業務分担の見直しを行う。

エ 育児休業取得直前及び取得中における職員への支援

(ア) 育児休業を取得する職員に対しては、人事担当者又は管理職員が休業前(女性職員については産前休暇前)に面談を行い、育児休業中の過ごし方及び復帰後における働き方やキャリアプランについて助言等を行う。

(イ) 各所属は、育児休業中の職員に対し、定期的に当該職員が求める情報を提供する。

(ウ) 育児休業中の職員が自己啓発を希望する場合に利用可能な制度について周知する。

(エ) 育児休業をした職員の円滑な職場復帰が実現するよう、復帰に際し、要望に応じて、復帰前研修、直属の上司等による業務の現状、課題等についての説明、人事担当者による面談等を実施する。

オ 両立支援制度の利用者への配慮

(ア) 子育てに関する両立支援制度及び介護休暇、短期介護休暇その他の仕事介護の両立を支援する制度（以下「子育てや介護に関する両立支援制度」と総称する。）を利用したことのみをもって職員が昇任・昇格に不利益を被ることのないようにするとともに、それを周知する。

(イ) 育児休業からの復帰後、本人の事務分掌の調整やキャリアプランに関する

意向確認、キャリアに関する助言等のため、上司又は人事担当者が面談等を実施する。

- (ウ) 子育てや介護に従事する職員を転居を伴う異動の対象から一律に外すことなく、必ず職員本人から異動希望の有無、異動可能な場所、希望する異動時期等について聴取し、異動させる場合は、可能な限りその事情に配慮するよう検討する。

カ 仕事と子育てや介護を両立する職員への支援

- (ア) 子育てや介護に関する両立支援制度の利用の有無にかかわらず、子育てや介護に従事する職員に対し、希望する働き方について聴取する機会を設ける。
- (イ) 子育てや介護に従事する職員に対し、子育てや介護に関する両立支援制度の利用希望等について、積極的に聴取する機会を設ける。
- (ウ) 管理職となるために必要な職務の経験をさせるため、子育てや介護による働き方の制限が生じた職員については、個別の事情を勘案して重要なポストを経験させたり、必要な研修の機会を付与する時期を調整するなど、柔軟な人事管理に努める。
- (エ) 警察業務に従事しながら子育てや介護を行うことの困難性に着目した、これらの両立を支援するためのサービスの提供に努める。
- (オ) 警察大学校等における教養について、子育てや介護に従事する職員が無理なく受けられるよう、サテライト講義や入寮例外措置等について検討を進める。

ケ 制度の周知及び利用しやすい雰囲気醸成

推進室は、職員が仕事と子育てや介護を両立できるよう、妊娠中の女性職員が利用可能な制度、出産時や育児休業取得中に警察共済組合から受けられる経済的支援、子育てや介護のために職員が利用可能な制度等についてその概要、要件、取得手続、給与の取扱い等を説明する資料を作成するなどし、又は内閣人事局等の他機関が作成した資料を配付するなどして、制度自体を周知するとともに、それを利用しやすい雰囲気の醸成に努める。

(2) 保育の確保

ア 推進室は、職員のニーズを適宜調査し、事案対応等の緊急勤務時等に子供を預けられる環境の整備に努めるなど、保育施設の整備やシッターサービス等の育児関連支援サービスについて適切な対応をとる。

イ 推進室は、職員の希望に応じて職場や官舎の周辺等の保育施設等に関する情報を収集し、提供する。

ウ 転居を伴う異動に当たり、異動先の保育所の確保が必要な場合に、通常のとりに比べてより早期の内示が可能か否かなど、人事の在り方について検討する。

3 女性の採用の拡大等

平成30年度に採用した職員に占める女性の割合は、25.3%であった。その内訳は総合職で34.8%、一般職で25.6%、専門職で17.6%となっており、現在まで女性職

員の数は増加しているが、いまだその占める割合は十分でない。したがって、組織全体として女性職員の増加を目指すこととし、警察庁内部部局及び科学警察研究所において国家公務員採用試験の合格者から採用する職員については、採用者に占める女性の割合が総じて毎年度30%以上となるよう努める。また、附属機関（科学警察研究所を除く。）及び地方機関において国家公務員採用試験の合格者から採用する職員については、採用者に占める女性の割合が総じて毎年度20%以上となるように努める。さらに、警察庁における国家公務員採用総合職試験の合格者から採用する職員については、採用者に占める女性の割合が毎年度30%以上となるように努める。そのため、次の取組等を行う。

(1) 実効性のあるきめ細かな広報活動等の推進

ア 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 公務に期待される能力を有する優秀な女性を採用することができるよう面接官等の採用担当者に対する意識啓発を行う。

(2) 女性職員の中途採用等

経験者採用試験等による採用及び選考採用（任期付採用を含む。）においても、女性を対象とした積極的な募集活動を行う。

(3) 子育て等を理由に国家公務員を中途退職した職員が再度公務において活躍できるための取組

職員が子育て、介護等をやむを得ず中途退職する場合には、当該職員の復職する意思を確認し、当該意思がある場合には連絡先を聴取するとともに、当該職員に対して人事課、内閣人事局等の連絡窓口等を教示する。

4 女性の登用目標達成に向けた計画的育成等

平成29年7月の警察庁における本庁課室長相当職に占める女性職員の割合は1.0%、本庁課長補佐相当職に占める女性職員の割合は2.6%、係長相当職（警察庁内部部局のみ）に占める女性職員の割合は12.2%となっている。

今後は、平成32年度末までに、警察庁における指定職に占める女性職員の割合を2.5%程度、本庁課室長相当職に占める女性職員の割合を2.5%程度、本庁課長補佐相当職に占める女性職員の割合を3%程度、係長相当職（警察庁内部部局のみ）に占める女性職員の割合を14%程度とするよう努める。そのため、次の取組等を行う。

(1) 人事管理の見直し

ア 人事担当者は、昇任の過程における転居を伴う異動の必要性、意義及び在り方について検討する。

イ 管理職員及び人事担当者は、人事院、内閣人事局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。

ウ 管理職員及び人事担当者は、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及び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、男女で偏りがないうように配慮する。

エ 将来において幹部職員の候補となり得る人材を養成するため、管理職員としてふさわしい能力及び経験を有する職員に対し、研修を行う。

オ 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。

(2) 管理職員の意識改革

管理職員は、女性職員の登用の拡大に向けた各種研修の受講に努める。

(3) 女性職員のキャリア形成支援、意欲向上

ア 女性職員を対象とした研修の実施、メンター制度等の活用、ロールモデルとなり得る職員の経験談を推進室で取りまとめて周知すること等により、女性職員に対して適切なキャリアパスを提示し、キャリア形成の支援に努める。

イ 育児期に昇任を希望しなかった等の理由により結果として昇任が遅れている職員についても、優れた潜在的な能力を持つ女性職員に対しては、多様な職務機会の付与や研修等の必要な支援を積極的に行い、意欲、スキル等を高め、昇任スピードを加速する。

ウ 今後のキャリア形成に関する助言等を行うため、人事担当者又は部下を持つ職員は、必要に応じて女性職員との面談等を実施する。

(4) 女性職員の更衣等のための施設整備

機関ごとに、女性職員が更衣、休憩等に利用できる場所の確保に努める。

5 その他

(1) 安心して子供を育てられる安全な環境の整備

子供を安全な環境で安心して育てることができるよう、居住地域における地域住民等による自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

(2) 子供とふれあう機会の充実

ア 子供を対象とする職場見学ツアーである「子ども霞が関見学デー」等を通じ、職員が子供とふれあう機会を充実させる。

イ レクリエーション活動を実施する場合、職員の家族も参加できるよう配慮する。

(3) 家庭の教育力向上に資する情報の提供

家庭教育に関する講座や講演会等家庭の教育力向上に資する情報を収集し、必要とする職員に提供する。

「警察庁ワークライフバランス等推進会議」設置要綱

第1 設置

警察庁に、警察庁ワークライフバランス等推進会議（以下「会議」という。）を置く。

第2 任務

会議は、「警察庁におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」に係る事務を所掌するとともに、警察庁及び都道府県警察におけるワークライフバランス等の推進に係る調査審議を行うことを任務とする。

また、会議は、平成13年5月24日付け内閣府副大臣指示により各府省に置くこととされている男女共同参画推進会議を兼ねるものとする。

第3 構成及び運営

- 1 会議は、会長、副会長及び委員をもって構成し、別表第1に掲げる者をもって充てる。
- 2 会長は、必要があると認めるときは、委員以外の者に対し、意見又は会議への出席を求めることができる。
- 3 会議の運営に関して必要な事項は、会長が定める。

第4 幹事会

- 1 会議の事務について会議を補佐し、具体的な検討を行うため、会議に幹事会を置く。
- 2 幹事会は、幹事長、副幹事長及び幹事をもって構成し、別表第2に掲げる者をもって充てる。
- 3 会議の運営に関するこの要綱の規定は、幹事会の運営について準用する。

第5 庶務

会議及び幹事会の庶務は、長官官房人事課において処理する。

別表第1

会議構成員表

会 長	次 長
副 会 長	官 房 長
委 員	生 活 安 全 局 長 刑 事 局 長 組 織 犯 罪 対 策 部 長 交 通 局 長 警 備 局 長 外 事 情 報 部 長 警 備 運 用 部 長 情 報 通 信 局 長 総 括 審 議 官 会 長 が 指 名 す る 職 員

別表第2

会議幹事会構成員表

幹 事 長	官 房 長
副 幹 事 長	総 務 課 長 人 事 課 長
幹 事	企 画 課 長 会 計 課 長 給 与 厚 生 課 長 生 活 安 全 企 画 課 長 刑 事 企 画 課 長 組 織 犯 罪 对 策 企 画 課 長 交 通 企 画 課 長 警 備 企 画 課 長 外 事 課 長 警 備 第 一 課 長 情 報 通 信 企 画 課 長 警 察 大 学 校 教 務 部 長 科 学 警 察 研 究 所 総 務 部 長 皇 宮 警 察 本 部 副 本 部 長