

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）

府内各局部課長
各附属機関の長
各地方機関の長
各都道府県警察の長

殿

警察庁丙給厚発第20号、丙人発第122号
平成31年4月4日
警察庁長官官房長

総合的な福利厚生施策の推進について（通達）

警察庁においては、本年4月、「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）を改正し、新たな取組計画を決定したところであるが、この中では、総合的な福利厚生施策の推進についても、業務面での各種取組と並び、必要な取組として掲げられている。

もとより、職員の健康管理対策や生活支援といった福利厚生施策は、職員が後顧の憂いなく業務にまい進できる環境の形成に資するものであり、警察組織の根幹を支える人的基盤の整備という観点からも不可欠なことから、治安対策を推進する上で十分な取組が必要である。

各位にあっては、このような認識を改めて徹底するとともに、下記のとおり、総合的な福利厚生施策を積極的に推進されたい。

なお、「警察職員生活相談実施基準について（通達）」（平成27年12月24日付け警察庁丙給厚発第29号）は、廃止する。

記

1 総合的な福利厚生施策の推進基盤の整備

総合的な福利厚生施策を網羅的かつ計画的に推進するため、警察庁内部部局、各附属機関・地方機関及び各都道府県警察（以下「各機関」という。）において、それぞれの組織及び職員の現状を的確に分析した上で各種施策の立案を行うとともに、各施策の実施のために必要な予算要求や体制整備を行うこと。

また、福利厚生に係る取組の実効性を確保するためには、部門横断的な連携の下、組織一体となって施策を推進する必要があることから、各種施策の立案及びその実施に当たっては、福利厚生部門、人事部門、教養部門その他の各所属における協力・連携の強化を図るほか、警察共済組合等の福利厚生団体が行う各種事業との積極的な連携にも配意すること。

このほか、職員の健康管理対策や生活支援を一層効果的に推進するとともに、職員が後顧の憂いなく業務にまい進できる環境づくりに資するための基盤整備の一環とし

て、この度、従来の生活相談制度を発展させ、各職場において指名された職員が、公私にわたる各種問題について不安や悩みを抱える職員に対する気付き、声掛け、傾聴等を通じ、その早期解決に向けた適切な助言等の能動的な支援を行うこと等を内容とする「警察職員ピアサポート制度」を創設することとし、「警察職員ピアサポート実施要領」を別添のとおり策定したので、各機関の実情に応じ、必要な体制整備と効果的な運用を図ること。

2 複合的な健康管理対策の推進

近年の警察職員の健康状態をみると、メンタルヘルスの面では、うつ病等の精神及び行動の障害（以下「心の病気」という。）による長期休業者の数が依然として高止まりの状態にあるなど、憂慮すべき状況が認められる。心の病気による休業は、休業日数が長期間にわたるのみならず、復職した後も長期間にわたる勤務制限等を要することが一般的であり、業務への影響も小さくないことから、職員のメンタルヘルス対策を組織の健康管理対策の中で最優先で取り組むべき喫緊の課題と捉え、パワー・ハラスメント及びセクシュアル・ハラスメントの防止を含む職場環境の改善、メンタルヘルス不調の予防や休業者の職場復帰支援等の各種取組を適切に実施すること。

また、いわゆる三大生活習慣病（悪性新生物、心疾患及び脳血管疾患）による年間の死者数及び長期休業者数は緩やかな減少傾向にあり、これまでの健康管理対策が一定の効果を上げているものと認められるものの、一方で、特に警察官において、肥満の有所見率が成人国民よりも遙かに高い水準であるなど、依然として健康管理上の課題が認められる。とりわけ、喫煙（受動喫煙を含む。）及び多量飲酒は各種生活習慣病の重大な危険因子であるが、現状では、未だ十分な対策がとられているとはい難い状況も認められる。喫煙及び多量飲酒は、その依存性の強さから自助努力による改善が困難であることや、望まない受動喫煙の防止について、平成30年に健康増進法の一部を改正する法律（平成30年法律第78号）が成立したこと等も踏まえ、職員の健康確保措置を徹底するための取組として、禁煙及び減酒を中心とした生活改善の支援や勤務環境の整備を組織的に推進することが肝要である。

これらを踏まえ、各機関において、各級幹部職員をはじめとする全職員に対し、心身の健康管理対策の重要性を改めて認識させるとともに、必要な体制を整備の上、各種施策を強力に推進すること。

3 組織的な生活支援の推進

各機関においては、これまで、警察職員の生涯生活設計の樹立及び見直しに係るきめ細かな支援策を充実強化してきたところであるが、近年、社会経済情勢の変化に伴い、社会の価値観や国民のライフスタイルが一層多様化しているほか、家計の金融資産を投資により有効活用するための各種資産形成制度が導入されるなど、新たな動向がみられ

るところである。また、国を挙げた働き方改革や仕事と子育て・介護の両立支援等の推進により、仕事と家庭生活との関わりにも更なる変化が生じ得る情勢を迎えている。

このような情勢下において、職員が生活基盤を安定させ、現在又は将来の家庭生活に関する不安を抱えることなく日々の職務に専念できるようするため、各種研修等を通じた職員の家庭経済を中心とした生涯生活設計支援を引き続き充実させ、時代の変化に即した各種制度の周知や情報提供を積極的に行うとともに、仕事と子育て・介護の両立支援等について、職員の多様なニーズに応じた効果的な取組を推進すること。

別添

警察職員ピアサポート実施要領

第1 趣旨

この要領は、警察職員が後顧の憂いなく職務にまい進できる環境を整備することを目的として、警察職員及びその家族（以下「職員等」という。）が抱える経済問題、家庭問題、健康問題その他の公私にわたる各種問題について、身近な同僚職員間の友愛の精神に立脚した相互扶助の観点から、各職場において指名された職員が、不安や悩みを抱える職員に対する気付き、声掛け、傾聴等を通じ、又は職員等からの相談への対応を通じ、職員等の不安や悩みの早期解決に向けた適切な助言等の能動的な支援（以下「ピアサポート」という。）を実施するため必要な事項を定めるものとする。

第2 用語の定義

1 ピアサポート

ピアサポートに従事する者として指名された警察職員をいう。

2 ピアサポート・コーディネーター

ピアサポートを総括し、ピアサポートに対して専門的知見に基づく指導・助言等を行う者として指名された警察職員をいう。

3 部外相談員

警察職員以外の者であって、ピアサポートからの取次ぎや紹介を受け、又は職員等からの直接の依頼により、職員等からの相談への対応に従事する者をいう。

第3 ピアサポートの実施体制

1 ピアサポートの主管課

(1) 警察庁内部部局、警察大学校、科学警察研究所、皇宮警察本部、管区警察局、警察支局、管区警察学校、東京都警察情報通信部、北海道警察情報通信部、警視庁及び道府県警察本部（以下「各機関」という。）の厚生担当課をピアサポートの主管課（以下「主管課」という。）とする。

(2) 主管課の長（以下「主管課長」という。）は、以下の事項に留意し、警察職員ピアサポート制度（以下「制度」という。）の効果的な運用を図らなければならない。

ア 全ての職員等に対する制度の趣旨の周知徹底を図るとともに、各級幹部職員にピアサポートの重要性を十分認識させること。

イ ピアサポーター及びピアサポート・コーディネーターの資質向上を図るため、必要な措置を講ずること。

ウ ピアサポート・コーディネーター及び部外相談員の連絡先等を各ピアサポーターに周知すること。

エ 制度の運用状況を適切に把握・検証し、隨時、運用の改善に努めること。

オ ピアサポーター及びピアサポート・コーディネーターを積極的に賞揚すること。

2 ピアサポーター

(1) ピアサポーターの指名

ア 各機関における所属の長（以下「所属長」という。）は、原則として各執務室ごとに、それぞれの所属に属する職員のうちから、1人以上のピアサポーターを指名しなければならない。ただし、所属の体制、職員の勤務の状況等を踏まえ、各執務室ごとにピアサポーターを置く必要がないと所属長が判断した場合は、この限りでない。

イ ピアサポーターの指名に当たっては、官職、階級、勤務経験等にとらわれることなく、ピアサポートを適切に実施することのできる人格識見、信望及び熱意を有する者を充てなければならない。

ウ ピアサポーターの指名は、書面の交付により行うこと。

(2) ピアサポーターの責務

ア ピアサポートを真摯に行うこと。

イ 助言者に徹し、職員等自身が問題を自力で解決するよう働きかけること。

ウ 在任中と否とを問わず、知り得た職員等の秘密にわたる事項を漏らさないこと。

エ 職員等の同意がある場合を除き、直接当該職員の上司に連絡しないこと。

ただし、当該職員に不健全な生活態度がみられるなど、当該職員の上司に相談することが適切であると認められる場合には、上司に申告するよう説得すること。

オ 各種専門資格の取得や研修会への積極的な参加等を通じ、ピアサポートの適切な実施に必要な知識・技能の習得に努めること。

カ 職員等の不安や悩みの内容が高度に専門的かつ技術的な知識・経験を要する事項であるなど、ピアサポーターのみでは適切な支援を行うことができない場合には、職員等の個人情報の取扱いに配意した上で、必要に応じ、ピアサポート・コーディネーターに指導・助言を求めるほか、職員等の同意を得た上で、部外相談員、関係課等に適切に取り次ぐよう努めること。

キ 職員等の不安や悩みの内容に、刑罰法令に違反する行為に関すること、職員等の生命又は身体に危害が及ぶおそれがあることが含まれている場合には、迅速に必要な措置を講ずること。

3 ピアサポート・コーディネーター

(1) ピアサポート・コーディネーターの指名

ア 各機関の長（警察庁内部部局にあっては長官官房長。以下同じ。）は、主管課に属する職員のうちから、1人以上のピアサポート・コーディネーターを指名しなければならない。

イ 各機関の長は、前項によるほか、主管課以外の所属に属する職員を、必要に応じて、ピアサポート・コーディネーターに指名することができる。

ウ ピアサポート・コーディネーターの指名に当たっては、ピアソーターに対する指導・助言等を適切に行うことのできる人格識見及び専門知識を有する者を充てなければならない。

エ ピアサポート・コーディネーターの指名は、書面の交付により行うこと。

(2) ピアサポート・コーディネーターの責務

ア ピアソーターからの指導・助言の求めに真摯に対応すること。

イ ピアソーターの相談対応力を向上させるため、効果的な研修会を企画・実施すること。

ウ ピアソーターに対する指導・助言等を適切に行うことができるよう、各種専門資格の取得や研修会への積極的な参加等を通じ、必要な知識・技能の習得に努めること。

4 部外相談員

(1) 主管課長は、職員等の不安や悩みのうち、医療、法律、税務、不動産等の専門的かつ高度に技術的な知識・経験を要する事項に関し、職員等が有料・無料を問わず安心して相談ができるよう、これらの知識・経験を有し、人格識見の高い部外の専門家に委嘱するなどして部外相談員を確保すること。

(2) 医療に関する部外相談員の確保に当たっては、特に精神保健の専門家を確保するよう努めること。

(3) 職員等のニーズが特に高い分野に関する部外相談については、職員等が無料又は低料金で相談ができるよう、必要な措置を講ずるよう努めること。

(4) ピアソーターは、有料の部外相談員を紹介する場合には、職員等にその旨を十分説明すること。

5 所属長の責務

所属長は、以下の事項に留意し、各所属におけるピアサポートが効果的に行

われるよう配意しなければならない。

- (1) ピアサポートナーの指名又は指名の解除をしたときは、速やかに主管課へ報告すること。
- (2) ピアサポートの重要性を認識し、ピアサポートナーにその重要性を十分理解させるほか、制度の趣旨や利用方法、ピアサポートナーの連絡先等を所属の職員等に周知すること。
- (3) ピアサポート業務の効果的な推進を図るため、ピアサポートナーに指名されている者の勤務体制について配意すること。
- (4) 職員等が相談を申し出たこと等を理由とする人事、給与、勤務等における不利益な取扱いはしないこと。

第4 その他

この要領に定めるもののほか、実施に当たり必要な事項は別に定める。