

原議保存期間	5年(令和8年3月31日まで)
有効期間	一種(令和8年3月31日まで)

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

警察庁丁人発第671号
令和2年12月25日
警察庁長官官房人事課長

女性警察官が一層活躍するための職場環境の整備等について(通達)

本日、第5次男女共同参画基本計画が閣議決定され、同計画において地方警察官に占める女性警察官割合を令和8年度当初までに12%程度とすることが新たに目標とされた。第4次男女共同参画基本計画における同目標(令和5年に10%程度)については、本年4月1日時点で早期に達成されるなど、都道府県警察においては、これまでも女性警察官の採用・登用の拡大を図ってきたところであるが、引き続き、新目標を踏まえた取組を推進していく必要がある。

各位にあっては、女性警察官の増加は警察組織における多様性をもたらし、警察に対する様々なニーズに的確に応えることを一層可能とするなど警察組織の質的強化に資するものであるという点を改めて想起するとともに、女性警察官の増加に伴い生じている組織運営上の変化にも対応できるよう、下記の点にも留意しつつ、女性警察官が一層活躍するための職場環境の整備等を推進されたい。

記

1 女性警察官が働きやすい職場作り

(1) 両立支援制度の継続推進

女性警察官の普通退職者数のうち、約4割が25歳から39歳の女性警察官に集中しており(平成27年から令和元年まで)、結婚・出産・育児が退職要因となっていることが示唆される。そのため出産・育児等のライフイベントに直面する女性警察官が仕事と家庭を両立することができるよう、両立支援制度の周知と同制度を活用しやすい職場環境の整備を引き続き推進すること。

(2) 育児休業取得者の職場復帰支援

両立支援制度の活用とともに、円滑な職場復帰は組織の執行力を維持する上で必要不可欠である。休業中の組織への帰属意識の低下や業務への不安感等が職場復帰の障壁となることがないよう、休業期間中の職員に対する定期的な個別連絡の実施に努めるとともに、復帰時期が近づいた際には、面談等により復帰後の勤務の希望を聴取したり、必要に応じた研修を実施したりするなどして、円滑な職

場復帰に向けた取組の実施に努めること。

なお、復帰後に希望する勤務の在り方については職員ごとに様々である点に留意し、固定観念にとらわれ画一的に配置先を決定することのないよう留意すること。

(3) 男性警察官の育児参加

警察においては、配偶者が共に同一の都道府県警察の警察官であるというケースが少なくない。既に一部の都道府県警察においては、夫婦が共に同一の都道府県警察の警察官である場合には、宿日直勤務を始めとした双方の勤務について所属間で調整するなどの取組や男性警察官が単独で育児を実施することを推進するための施策が推進されている。各都道府県警察にあつては、ワークライフバランスに関する職場教養を活用するなどして、男性警察官の育児参加促進のための取組を推進すること。

(4) 女性用施設等の整備

宿泊施設、仮眠施設、トイレ等女性用施設については、今後の女性警察官の増加も見据えつつ、既存施設の改修・新設時等のタイミングを捉えるなどして計画的な整備を推進すること。

2 執行力の維持・向上

女性警察官の増加に伴い、勤務時間・勤務形態に制約のある女性警察官が増加し、組織運営上の課題となっている側面も見受けられる。この点、女性を被疑者、被害者等とする警察事案の多発や女性警察官が全警察官の約1割であるという希少性に鑑みれば、今日の警察事象に適切に対処するに当たって、女性警察官の有効な活用は組織運営上要請されるところである。これに加えて、有意な職務執行の経験が女性警察官の勤務継続上の自信や中長期的なキャリア形成にも資することにも配慮する必要がある。

(1) 宿日直免除手続の個別化

職場復帰後の女性警察官が慣習的・一律的な宿日直勤務の免除の対象となっている場合には、宿日直免除の要件や手続を具体化するなどして、各職員の抱える個別の事情に適切に対応する観点から必要な見直しを行うこと。

また、育児等により他の職員と同様の頻度での宿日直勤務が困難な場合でも、配偶者が同一都道府県警察に所属している場合には上記1(3)のとおり夫の育児参加を促すほか、複数の女性警察官の輪番制等により宿日直勤務の頻度を低減させるなどの配慮を行うなどして、女性警察官に対しては可能な限り宿日直勤務経験の機会を確保すること。

(2) 育児休業中の職員等の定員外措置

育児休業取得者に応じて実際の代替要員を配置しなければ、組織の執行力に影響

響を与えかねないことから、育児休業取得者や育児休業復帰から一定期間内の者の定員外措置が認められていない都道府県や認められているが実際の状況と比して不十分な都道府県にあっては、十分な定員外措置が講じられるよう、引き続き知事部局と調整を行うこと。あわせて、採用計画の策定に当たっては、育児休業取得者の復帰時期等の把握に努めつつ、定員外措置となった人員の実員化に努めること。

(3) 女性警察官の特性に応じた術科教養・装備資機材整備の推進

これまでも、「総合対処法訓練要綱」の制定について(通達)(令和2年3月13日付け警察庁丙人発第61号)に基づき、受傷することなく被疑者を制圧・検挙するなどの対処能力の確保に努めてきたところであるが、引き続き、女性警察官の特性に応じた実戦的かつ実用的な訓練を実施するなどして、女性警察官の術科技能の向上に努めること。

また、装備資機材について、女性警察官のニーズに応じた見直しを行い、改良を進めるなどの取組を推進すること。

3 採用・登用

(1) 優秀な女性警察官の採用

適齢人口の減少という厳しい情勢の中であっても、優れた人材の確保は警察組織の将来を左右する最重要課題である。第4次男女共同参画基本計画期間中、各都道府県警察において女性警察官採用数を増加させる中であっても、約30の都道府県警察においては、女性警察官の競争倍率が男性警察官の競争倍率を上回る状況となっているところであり、引き続き、創意工夫をこらした採用活動を実施して、優秀な女性警察官の採用に努めること。

(2) 計画的育成

出産・育児等のライフイベントを期に、女性警察官が結果として経験不足となり、実務への自信の喪失や昇任意欲の低下を招いている例もあるとの指摘がある。2(1)のとおり、一律の宿日直勤務免除の見直しや頻度の低減等により、宿日直勤務についても適切に従事させるなどして、勤務経験獲得機会の確保に努めること。

また、育児休業からの円滑な職場復帰にも資するよう、若いうちから各種経験を積むことは有用である。このような観点から、早期にキャリア形成を行えるよう、一部の都道府県警察においては女性警察官の早期の専務登用に取り組んでいるところであり、その他の都道府県警察においても当該取組の実施について検討すること。

(3) 昇任時教養

「令和2年度学校教養実施に関する指針について(通達)(令和2年2月3日付け警察庁丙人発第27号)のとおり、育児・介護等の事情により各級警察学校で

実施する課程への入校が困難な者については、入学予定先の学校と協議の上、通学による入校を可能としている。都道府県警察においては、こうした制度を周知するなどして、昇任時の入校が女性警察官の昇任意欲の障壁とならないよう努めること。

(4) 女性警察官の幹部登用

女性の視点を反映した警察運営を推進するためには、組織の中核ポストに女性警察官が登用されることが求められる。また、幹部として活躍する女性警察官は、若手職員にとってのロールモデルともなり得るものである。このような観点から、幹部に登用するにふさわしい女性警察官を計画的に育成し、中核ポストへの女性警察官の登用を積極的に推進すること。

(5) 再採用制度の活用

1 (1)のとおり、20歳代後半から30歳代において普通退職している女性警察官は依然として一定程度存在している。結婚、育児等を理由に退職した警察官について、子供を一定の年齢まで育てた後には再度警察において勤務することが可能となる者も少なくないものと見込まれることから、再採用制度の導入や積極的な活用を検討すること。

4 女性警察官の意識をくみ上げる施策の推進

上記1から3の施策の推進に当たっては、女性自身にも問題解決に参画させる、女性警察官から意見聴取するなど、女性警察官の意識を的確に反映出来るよう配慮すること。

5 職員の意識改革の徹底

2のとおり、女性警察官は警察事象に的確に対処する上で必要不可欠であり、今後、増加する女性警察官を始め、全ての警察官が一層その能力を発揮できるような職務環境の整備が求められる。

したがって、幹部職員を始めとする全職員の意識改革を通じて、仕事と育児等との両立のために必要な支援が受けられる職場環境の構築に引き続き努めること。

また、1 (3)のとおり、男性警察官の育児参加を促進するため、若手男性警察官への教養の実施や、男性警察官が育児休業等の育児に関連する休暇を取得しやすい雰囲気醸成にも努めること。