

大通達甲（警）第9号  
令和4年4月1日

簿冊名	例規（1年）
保存期間	1年
電子供覧対象文書	

本部各課・所・隊長  
警察学校長 殿  
各警察署長

警察本部長

女性職員の活躍を推進するための取組について（通達）

女性職員の活躍を推進するための取組については、「女性警察官の採用・登用の拡大に向けた計画の策定について」（平成23年7月1日付け大通達甲（警）第6号）及び「女性職員の活躍支援の更なる推進について」（令和2年3月26日付け大通達甲（警）第20号）（以下これらを「旧通達」という。）により実施しているところ、これらの取組により県警察全体に占める女性職員の割合は年々増加傾向にあるなど一定の効果がみられる。

一方で、育児に関する事情を抱える女性職員が仕事と家庭の両立への不安から昇任を希望しない傾向にあることや、職場における男性中心の視点や組織文化が女性職員が働きやすいと感じる職場環境づくりの弊害となっていること等の早期に解決すべき課題も存在する。

こうした現状を踏まえ、今後も継続して女性職員の活躍を推進することは、県警察全体の職務執行能力の底上げや優秀な人材の確保につながることはもとより、少子高齢化の進展等の社会情勢の変化に柔軟に対応できる組織形成の実現にも資することとなる。

よって、各所属にあっては、下記のとおり女性職員の活躍を推進するための取組を積極的に実施するとともに、所属職員の気運の醸成を図られたい。

なお、旧通達は、廃止する。

#### 記

#### 1 女性職員の登用拡大及びキャリア形成のための数値目標

##### (1) 女性警察官の割合

令和7年4月1日までに警察官全体に占める女性警察官の割合を12%とする。

##### (2) 警部・課長補佐級以上の女性職員の割合

令和7年4月1日までに警部以上の階級にある警察官及び課長補佐級以上の職員全体に占める女性職員の割合を8.7%とする。

#### 2 女性職員の登用拡大及びキャリア形成への支援のための取組

##### (1) 優秀な人材の確保

女性限定の採用説明会の開催やホームページ、SNS等を活用した広域的な採用募集活動を実施するなどして、警察職員としてふさわしい資質を備えた優秀な人材を確保するための取組を推進する。

##### (2) 女性職員の登用拡大

ポストチャレンジ制度による女性職員の配置指定ポストの拡充を図るなど、これまで

女性職員が配置されていなかった専務部門等への人事配置を積極的に推進する。

(3) 女性職員のキャリア形成に資する教養の充実

ア 教養機会の拡充

女性職員のキャリア形成に資する各種研修会の実施等、必要な教養機会の拡充に取り組むほか、特に女性警察官にあっては、その特性に応じた実践的かつ実用的な訓練を実施するなどして、術科技能の向上に努める。

イ 育児等の事情を抱える職員の警察学校等における教養

妊娠・出産、子育て、介護等の事情を抱える女性職員（以下「育児・介護職員」という。）のうち警察学校への入校等が困難なものについては、入校予定先の警察学校等と調整の上、通学の許可を認めるなど、個別事情に配慮した入校支援等を推進する。

ウ 育児休業職員の職場復帰前研修等の推進

育児休業等を取得中の女性職員相互が交流する機会の設定、希望者に対する職場復帰前研修の開催や職場復帰手続の支援等を行い、長期間職場を離れている女性職員が職場復帰する際の心理的負担を軽減し、円滑な職場復帰を支援する。

(4) 女性職員のライフステージに応じた人事配置の推進等

結婚、妊娠・出産、子育て、介護等、女性職員のライフステージに応じた人事配置や休暇の取得、勤務時間等への配慮に努める。

(5) 女性職員の昇任意識の更なる醸成等

ア キャリア形成に対する意識醸成

女性職員による自身のキャリア形成に関する意識の醸成やセルフマネジメントを支援するための環境整備を推進する。

イ 昇任制度見直しの検討

一般職員における主幹又は主査への昇任の在り方について、女性職員の昇任意欲及びモチベーションが向上するような昇任制度の見直しを検討する。

3 職員の意識と働き方の改革及び職場環境づくりを推進するための取組

(1) 価値観及び意識の改革

職員一人一人が、これまでの男性中心の視点や固定観念になりがちな組織文化の払拭に取り組むとともに、子育て、介護等の事情により両立支援制度（仕事と家庭の両立を支援するための各種休暇制度、勤務時間制度等をいう。以下同じ。）を利用する職員に対する理解を深め、多様な働き方を受け入れる組織文化を醸成する。

(2) 育児・介護職員への両立支援

ア 職場環境の整備

仕事と家庭を両立するための支援が必要な育児・介護職員の把握及び当該育児・介護職員に対する両立支援制度の周知に努めるとともに、勤務形態への配慮、ハラスメントの未然防止等、両立支援制度を活用しやすい職場づくりを推進する。

イ 男性職員の育児休業等の取得推進

配偶者が出産予定の男性職員に対し、育児休業制度等の周知を図り、積極的な取得を促進するとともに、育児休業の取得を希望する全ての男性職員が育児休業を取得できるよう、所属における業務分担の見直し等の必要な環境整備を行う。

### (3) 働きやすい職場環境づくり

#### ア 時間外勤務の縮減と休暇取得の促進

業務の合理化・効率化に向けた取組を一層推進するとともに、週休日の振替、時差通勤制度等の周知による弾力的な勤務時間の運用を推進し、時間外勤務の縮減に努める。また、幹部職員による職員相互の業務調整を図り、年次有給休暇等の取得を促進する。

#### イ ハラスメント防止の徹底

所属長を始めとする各級幹部職員によるハラスメント防止及び良好な職場環境づくりに関する指導・啓発を推進するとともに、ハラスメント相談制度について職員に周知し、職員が相談しやすい環境整備を推進する。

#### ウ 女性職員総合相談窓口の適切な運用

警務部警務課に設置する「女性職員総合相談窓口」において、次に掲げる相談等に対応するとともに、必要に応じて巡回による個別面談等を行う。

- (ア) 女性職員のキャリア形成、仕事と家庭の両立等についての助言、相談等
- (イ) 女性職員が働きやすい職場環境づくりに関する意見及び要望
- (ウ) 両立支援制度等に関する質疑等
- (エ) 産前産後休暇及び育児休業を取得中の女性職員からの質疑、相談等

#### エ 女性職員相互のネットワーク構築

所属女性会議等を通じて、女性職員相互のネットワークの構築を支援することにより、モチベーションの維持及び向上を図る。

また、女性職員メンタリング相談制度の周知及び積極的な活用の促進を図る。

#### オ 女性用施設及び装備資機材の整備

女性用の仮眠室及びシャワー室の整備、女性用トイレの増設等を計画的に推進するとともに、女性職員のニーズに応じた装備資機材の開発及び改善を推進する。

### 4 取組の推進に当たっての留意事項

#### (1) 職員への周知

女性職員の活躍を推進するためには、女性職員自身や所属長を始めとした各級幹部職員はもとより、全ての職員がその趣旨を理解し、実効性のある取組を推進していく必要があることから、各所属にあっては、朝礼、例会等のあらゆる機会を捉え、本通達に定める取組や両立支援制度の周知の徹底を図ること。

#### (2) 実施状況の検証及び公表

本通達に定める取組については、毎年度、その実施状況の検証を行い、必要に応じて見直しを行う予定である。また、当該実施状況については、大分県のホームページに掲載することとされている。

(警務課働き方改革係)