

○女性の視点を一層反映した警察運営の推進について

平成25年8月30日務甲達第74号、
生企甲達第96号、刑企甲達第79号、
交企甲達第73号、公甲達第65号、
石川県警察本部長から部課署長あて

対号 平成25年8月7日付け務甲達第69号、生企甲達第88号、刑企甲達第70号、交企甲達第69号、公甲達第61号「女性の視点を一層反映した警察運営推進委員会の設置について（通達）」

県警察では、対号に基づき「女性の視点を一層反映した警察運営推進委員会」を設置し、「警察における女性の視点を一層反映した対策の推進に関する報告書」（平成25年6月10日付け務丙第261号「女性の視点を一層反映した警察運営について（通知）」のとおり。以下「報告書」という。）の理念を踏まえ、別紙のとおり、「女性の視点を一層反映した警察運営の推進施策」を策定し、性別を問わない能力・実績に応じた積極的な人材登用や女性職員が更に働きやすい職場づくり、職員の意識改革に関する施策の更なる推進を図ることとしたので、本施策の目的を理解の上、着実な施策の推進に万全を期されたい。

別紙

女性の視点を一層反映した警察運営の推進施策

※ [] 内は、報告書の記載内容（抜粋）

第1 目的

性別を問わない能力・実績に応じた積極的な人材登用や女性職員が更に働きやすい職場づくりを推進するとともに、女性の視点を始めとする様々な視点を警察業務に反映させ、ダイバーシティ（多様性）を受容するという組織全体の意識改革を徹底するなどして、警察の組織力を質的に強化する。

第2 施策

1 能力・実績に応じた積極的な人材登用

(1) 女性警察官の募集活動の強化

ア 女性警察官採用目標の設定

平成33年4月1日までに、警察官に占める女性警察官の割合が10%となることを目標として、採用者の質の確保に留意しつつ、女性警察官の採用の拡大に努める。

- ・ 女性職員のチャレンジ支援を推進し、多様な働き方が確保されれば、女性が活躍できる警察組織に生まれ変わることが期待される。これにより、警察を志望する女子学生層が開拓され、大胆な採用の拡大へとつながっていくだろう。

イ 優秀な女性警察官の採用

就職説明会等を通じ、女性にも魅力のある職場であることを積極的にアピールし、女性警察官応募者の増加と質の向上を図る。

特に、現場執行力を維持するため、一定の体力を有する警察官の採用を推進する。

- ・ 採用枠の拡大に伴い、採用者の質が低下しないよう、採用募集活動の強化・情報発信活動の推進に積極的に取り組むことが求められる。

(2) 再採用制度の活用

結婚、育児、介護等のために途中でやむを得ず退職した者を再び警察官として採用する「再採用制度」の導入を検討する。

- ・ 出産・育児等で辞職した女性警察官を再採用するなど、女性という人材の活用が念頭に置かれるべきである。

(3) 女性警察官の配置可能ポストの見直し

男性を配置していたポストについて、女性警察官の配置が可能か否かについて改めて見直しを行い、更なる職域の拡大を推進する。

- ・ 今後、女性警察官を増やしていく過程においては、デスク・管理部門、捜査部門、執行力が問われる現場といった個別具体的な業務内容について、女性が配置可能かどうか。きめ細かにポストを分析し、当座目標たる10%にとどまることなく、地域の実情に応じた適正な女性警察官の採用拡大目標を導き出していくことが求められよう。
- ・ チャレンジ支援の過程では、これまで女性を配置しなかったポストについても、積極的に女性の登用を進めていく必要がある。これまで「男性でないと配置できない」とされていた既存の観念を取り払い、聖域なき職域拡大を推進すべきである。

(4) 女性職員の積極的登用

組織の中核たるポストに女性職員を積極登用し、その職員に活躍させる場を用

意すると同時に、他の女性職員のロールモデル^(注)として、積極的に仕事に取り組む意欲を喚起する。

注：役割を担うモデル。模範。手本

- ・ 積極的な取組意欲にあふれる女性を適切な役職に配置することで、その女性をロールモデルとした他の女性の積極的な取組意欲が喚起される、というサイクルを定着化させる。これが一定程度慣性を持った動きとなるまで、警察庁や都道府県警察の警務部門が、積極的に女性の登用を促進することが求められよう。

2 女性職員が更に働きやすい職場づくり

(1) 職員の保育環境の確保

職員の要望や実情に応じた方法により、職員への託児施設等に関する情報提供や、福利厚生団体において育児支援のために実施している事業の拡充に努める。

- ・ 保育環境の確保や警察施設内の女性用施設等の整備を鋭意進めていく必要がある。

(2) 育児休業取得者に対する支援強化

ア 育児休業取得者の職場復帰支援

育児休業中の職員の組織への帰属意識を維持するため、定期的な個別の連絡を行うほか、休業期間中における通信教育講座の督励等休業期間中のブランクによる不安等を解消するとともに更なる能力向上のための情報提供を行う。

- ・ 例えば、育児休業中の女性職員のスキルアップを図る、育児休業から復帰する女性職員に対し、スムーズに仕事に戻れるよう教養を行う、といった試みが有効となるだろう。

イ 男性職員の育児参加等

男性職員が育児に参加しやすい職場環境づくりを推進する。

- ・ 警察においては、警察職員同士が夫婦であることも多いことから、男性職員に育児休業を取得させるなど積極的に育児に参加させ、妻である女性職員を早期に職場復帰させ、仕事と育児を両立させることも有効な取組となるだろう。

ウ 育児休業中の職員等の定員外措置

育児休業中の職員等の定員外措置を活用して、十分な人員の確保を図る。

- ・ 具体的には、育児休業取得者及び育児休業から復帰1年以内の職員の定員外措置…(中略)…を鋭意進めていく必要がある。

(3) 女性用施設等の整備

警察署、交番等の新築、改修にあわせ、今後の女性警察官の増加も見据えつつ、女性用仮眠施設、宿泊施設、トイレ等の整備を推進する。

- ・ 多様な働き方を認める意識改革が何よりも重要であるが、それを支援するものとして、各種制度、施設等の整備も同時に推進されるべきである。具体的には、…(中略)…保育環境の確保や警察施設内の女性用施設等の整備を鋭意進めていく必要がある。

(4) 女性警察官が使いやすい装備資機材の整備

装備資機材の軽量化や女性警察官にも使いやすい装備資機材の整備、被服等の調達を推進する。

- ・ 女性警察官の配置拡大に向けた、女性用施設の整備や制服の改善を始めとする装備品の整備、制度の見直しにより女性の活躍を阻む要因を取り除いていく必要がある。

(5) メンター制度の活用

若手の女性警察官が職場に円滑に適応し、高い意欲を持ってその能力を十分に発揮することができるよう、メンター制度を一層活用する。

- ・ 積極的な取組意欲にあふれる女性を適切な役職に配置することで、その女性をロールモデルとした他の女性の積極的な取組意欲が喚起される、というサイクルを定着化させる。

(6) 教養参加機会の均等化

通学を認めても問題がない専科教養等においては、他の受講者が不公平感を抱かないか留意しつつ、育児等への支障がある職員については、入寮を免除するなどの対応を行う。

- ・ 昇任時教養が基本的に入寮を前提として現在行われているところ、家庭との両立が難しい、との懸念から昇任をためらう職員がいることから、通学による昇任時教養等

の実施を検討すべきである。

(7) 術科教養の充実

職務執行中における受傷事故を防止するとともに、執行力を強化するため、女性警察官に対する術科教養を充実させる。

- ・ 体力・身体能力上の理由による職域の限定を解消するため、執行力向上のための術科訓練実施に伴う、警察学校における女性用防具の整備を推進すべきである。

(8) 女性警察官が従事することが多い業務に関する教養の充実

性犯罪等女性被害者の対応など女性警察官が従事することが多い業務に関する教養について、採用時教養期間中からその充実を図る。

- ・ 女性被害者等の心情等を理解しこれに配慮した対応の重要性について、幹部及び男性警察官を含めた全職員が一層理解を深めるとともに、研修等によりそのスキルを向上させ、組織としての確な対応を行うことが必要である。

(9) ハラスメント防止対策の推進

職員がその能力を十分に発揮できるような良好な職場環境を確保するため、相談受理体制を充実させるとともに、各種ハラスメント防止対策を推進する。

- ・ 当たり前のことではあるが、改めて女性を組織における「対等な仲間」として認識する必要がある。…（中略）…警察の組織力を強化するためには、…（中略）…セクシュアル・ハラスメントの絶無を図ること、…（中略）…が重要である。

(10) 女性職員の意識をくみ上げる施策の推進

本施策を推進するに当たっては、「女性が職場を考える検討委員会」を活用するなどして、女性職員の意識をよりくみ上げるよう配慮する。

- ・ 制度、施設等の整備に当たっては、いわゆる「男性の目線」のみで施策を推進するだけでなく、女性職員自身に問題解決を担わせる、女性職員を対象とするアンケートを定期的実施するなど、女性職員の意識を的確に反映できるように配慮すべきである。

3 全職員の意識改革の徹底

女性を含めた様々な職員が一層力を発揮できるような組織文化を醸成し、組織の活性化を図る。とりわけ、仕事と育児、介護との両立のために勤務上一定の配慮が必要な職員が働きやすい勤務環境が醸成されるように、幹部職員を始めとする全職員の意識改革を徹底する。

- ・ 女性に限らず、育児や介護と仕事を両立しなければならない職員に対し、個々の事情を踏まえて「仕事と家庭の両立」のための支援をすること…（中略）…がより一層求められることとなる。
- ・ 女性という個性を始め、様々な個性を持った職員が活躍することにより、組織が活性化され、減少する「マンパワー」を補って余りある組織力の質的強化につながるの
- ・ 「女性の力」をより積極的に取り込むことが、警察を強くする。