部長及び参事官　　警務発第３４６号
殿　　令和８年３月19日
所属長　　５年保存（口訓）
本部長

「高知県警察における女性警察職員活躍等の推進のための行動計画」の策定について（通達乙）

県警察では、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として、「「高知県警察における女性警察職員活躍等の推進のための行動計画」の策定について（通達乙）」（令和３年３月23日警務発第156号。以下「旧通達」という。）を策定し、女性職員の職業生活における活躍を推進するための各種取組を実施してきたところであるが、今もなお、育児や介護を始めとしたライフイベントに際し、両立のしづらさや特に女性において着実なキャリア形成が困難となる状況が見られるなど、女性活躍に係る取組は未だ道半ばである。

女性職員の活躍は警察組織に多様性をもたらし、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とともに、女性活躍に係る取組を推進することは、育児等により制約のある女性職員のためだけのものではなく、男性も含めた全ての職員にとって多様性のある働きやすい職場環境の構築に繋がるものとなる。働きやすい職場環境から生じる全ての職員の多様な幸せ（well-being）は、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、県民だけでなく、職員からも選ばれる県警察の実現のためには、県警察全体が世代を超えて協力し、ともに支え合う環境づくりと気運の醸成が必要である。

このたび、女性活躍に係る取組を更に加速させるため、別添のとおり新たな行動計画を定め、令和８年４月１日から実施することとしたので、職員一人ひとりが改めて意識改革を行い、行動計画を自分自身に関わりのあることとして捉えながら、警察力の質の向上と自分が幸せと思うことを追求できる県警察の実現に向け、実効ある取組を推進されたい。

なお、この通達乙の実施をもって旧通達乙は廃止する。

令和８年４月１日
高知県警察本部長

高知県警察における女性警察職員活躍等の推進のための行動計画

１　計画の概要

(1)　趣旨

高知県警察における女性警察職員活躍等の推進のための行動計画(以下「行動計画」という。）は、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）第19条の規定に基づき、県警察における女性警察職員の活躍等の推進を図るための計画期間、推進体制、取組等について定めたものである。

(2)　計画期間

令和８年４月１日から令和13年３月31日までの５年間

(3)　推進体制等

ア　組織全体で継続的に女性警察職員の活躍等を推進するため、行動計画の実施状況のフォローアップは、部長会議において行う。

イ　行動計画の実施及び検証のため、「女性活躍推進プロジェクトチーム（以下「プロジェクトチーム」という。)」を置き、別紙に掲げる者をもって充てることとする。

プロジェクトチームは、毎年度１回、行動計画の実施状況及び数値目標の達成状況の点検・評価等を行い、部長会議に報告するとともに、必要に応じて行動計画の見直しを提案するものとする。

２　女性警察職員の活躍等の推進に向けた取組の現状と課題

(1)　女性警察職員の採用拡大

女性警察職員の採用については、ＰＶ動画の配信やＳＮＳの有効活用等効果的な採用募集活動を推進してきた結果、令和７年４月１日における警察官に占める女性の割合は12.2％（令和３年度から比較してプラス（以下「＋」という。）1.3％)、一般職員に占める女性の割合は66.2％（＋4.3％）に達している。

女性警察官については、令和３年度から令和７年度までの行動計画（以下「前行動計画」という。）に掲げた目標数値（13％程度）の達成には至っておらず、その要因としては、採用をめぐる厳しい情勢と離職者数の増加が考えられる。

採用募集活動については、引き続きＳＮＳの効果的な活用等による若い世代への発信力の強化を行うとともに、前例にとらわれない効果的な採用制度

施策を推進する必要がある。

加えて、採用拡大と離職防止のためには、「性別を問わず活躍できる」という信頼感や、子育て・介護等の制約のある職員が仕事と家庭の両立ができるという安心感が必要不可欠であることから、職場環境面・制度面のサポート体制の充実に向けた取組を更に進め、魅力ある職場づくりを推進する必要がある。

(2)　女性警察職員の登用拡大

女性警察職員の登用については、キャリア形成に資する研修会の開催や、双方が警察職員である場合の勤務調整による職務執行への従事機会の拡大等を推進してきたところ、令和７年４月１日における女性警察官に占める巡査部長以上の割合は39.1％（＋0.3％）、補佐級以上の一般職員に占める女性の配置割合は51.7％（＋11.7％）となっている。

女性一般職員については、前行動計画に掲げた目標数値（40％以上）を達成しているが、階級に応じた責任や能力発揮に対する不安感から警察官に比して昇任意欲が低い傾向にあることから、引き続き職員研修等学びの機会の提供や人材育成に資する人事異動等によるキャリアアップ支援を行う必要がある。

一方、女性警察官については、前行動計画に掲げた目標数値（40％以上）の達成には至っていない。登用を妨げる要因として、昇任に伴う異動による当直状況の変化や居住地の変化による子育てへの影響等の外的要因に加え、出産等による一定期間の現場からの離脱や、従来の業務分担の在り方により専門分野を積む機会が少なかったことによる現場執行能力や幹部としての指揮能力への不安等の内的要因も考えられる。

警察組織のイノベーションの活性化には女性の存在は必要不可欠なものであることを全職員が理解し、育児等により勤務に制約がありながらも、志を有する女性警察官が、後悔のない家庭生活の実現とやりがいをもって警察官としての職責を全うすることの両立ができる職場環境づくりのため、従来の枠組みにとらわれない施策を推進する必要がある。

(3)　職員の意識改革

幹部職員を始めとする全職員の意識改革等を通じて、仕事と生活の両立に向けた職場環境の構築等を推進してきた結果、令和６年度の男性職員の育児休業取得率は96.3％（＋54.4％）となるなど、特に若い世代の意識は大きく変化するとともに、令和６年における年次有給休暇の平均取得日数は14.8日（＋２日）となるなど、全職員のワークライフバランスに対する意識改革は一定の成果が出ている状況にある。

しかしながら、男性の育児休業は女性に比べて短期間の取得が多いなど、依然として家事・育児が女性に偏っている現状が解消されないままでは、女性が休息したり、自身のための時間を確保することは難しく、こうした現状が、女性の採用・育成・登用を阻害している可能性も十分留意すべきである。

全ての職員が使命感を持ち、「やりたいこと」と「やるべきこと」を重ね合わせて職務遂行ができるようにすることは、職員の「働きがい」を高め、組織成果の最大化に寄与するものであり、そのためには、職員一人ひとりのワークライフバランスに対する意識改革に加え、特に幹部職員による部下職員の心に寄り添ったマネジメントが必要不可欠である。

3　女性警察職員の活躍等の推進に向けた取組の数値目標

(1)　女性警察職員の採用拡大

警察官に占める女性の割合を14％とする。

【目標期限　令和12年度】

(2)　女性警察職員の登用拡大

ア　警部補以上にある職員に占める女性警察官の割合を７％以上とする。

イ　補佐級以上にある職員に占める女性一般職員の割合を40％以上とする。

【ア・イともに目標期限　令和12年度】

(3)　職員の意識改革

ア　男性職員の２週間以上の育児休業取得率を85％とする。

【目標期限　令和12年度】

イ　年次有給休暇の職員一人当たりの取得日数を年12日以上とする。

【目標期限　令和12年までの毎年】

ウ　管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの年間の超過勤務時間数を前年度より削減させる。

ただし、突発的に発生する事件、事故等に緊急かつ適切に対処するという警察業務の特殊性から、その活動が当該数値目標によって制限されるものではない。

【目標期限　令和12年度までの毎年度】

4　女性警察職員の活躍等の推進に向けた取組

(1)　女性警察職員の採用拡大

ア　安定的な人材の確保に向けた採用募集活動の抜本的強化

ＳＮＳ等の効果的な活用による若い世代への発信力の強化、女性の活躍状況をはじめ警察組織のイメージアップに繋がるイベントの開催等による潜在的な警察官志望者となり得る層も対象とし、幅広い世代に対する広報活動を展開する。

イ　前例にとらわれない効果的な採用制度施策の推進

社会人経験者採用等の公務員試験対策が不要となる採用制度や、子育て等を理由に中途退職した警察官や他県警察で働く警察官が当県警察において活躍できる制度の積極的運用など、採用間口の拡大に繋がる採用制度施策を推進する。

ウ　安定的な人材の確保に向けた魅力ある職場づくりの推進

育児・介護期にある職員が離職することなく就業を継続できる環境を整えることは、誰もが安心して働き続けられる職場につながり、組織の持続可能な発展と将来にわたる人材確保に繋がるものとなることから、４(2)及び(3)の取組を女性警察職員の採用拡大の視点も踏まえて推進し、魅力ある県警察を構築する。

(2)　女性警察職員の登用拡大

ア　女性一般職員のキャリアアップに向けた取組の推進

職責の重さや業務に対する不安から生じる昇任意欲の低下を解消するため、計画的な人事配置や職員研修の機会の提供等により、業務管理能力や指揮監督能力を備えた幹部の育成に資するキャリアアップ支援を推進する。

イ　女性警察官のキャリア形成に対する組織的支援の強化

ライフイベントに際し、仕事との両立のしづらさやキャリア形成の困難さを解消するため、引き続きキャリア形成に資する研修会の開催を行うとともに、個々の家庭環境等に配意しながらも、出産・育児期を経た職員が勤務経験等を生かしながら幹部に登用されるまでのキャリアパスの提示、勤務経験を生かせる職域への配置等、育児等の制約を有する職員が警察官としてのやりがいを感じ続けることができるよう組織的な支援を強化する。

ウ　育児期等における就業継続支援体制の整備

(ｱ)　当直の在り方に対する不断の見直し

特に女性警察官の離職事由となっている、育児期における仕事と家庭生活の両立の困難さを解消するためには、女性警察官の当直の在り方についての不断の見直しが必要である。今後の組織運営の方向性に沿いながら、真に必要な当直要員数を検証し、適切な公務運営を確保しながらも育児期にいる職員が安心して働き続けられるよう、当直に対する組織的支援についての検討を継続する。

(ｲ)　業務からの長期離脱者の不安感解消に資する教養等の強化

育児休業中や復職後一定期間内に、仕事との両立への不安から就業継

続意欲が低下することを防ぎ、出産前から育児休業中、復職を経て育児期に至るまで、職員が安心して働き続けられるよう、必要な情報についての提供、将来への不安等を解消するための個々面談の充実、問題意識を共有する職員との対話機会の付与等、職員のライフステージに応じた段階的かつ継続的な支援を強化する。

(ｳ)　転勤・人事配置に関する配慮

育児や介護に従事する職員が希望する勤務の在り方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て画一的に配置先を決定することなく、本人の勤務希望や適性に沿った配置を検討するとともに、転居を伴う人事異動は、職員の生活環境に大きな変化を生じるものであることから、特に育児休業中や配偶者の出産等重要なライフイベント時期には転勤や人事配置に関して、可能な限り職員の意向に沿うよう十分な配慮を行う。

また、職員の人事配置に対し、組織的に配慮を行っている事項については、その考え方について可能な限り職員に共有するよう努め、職員の異動等に対する安心感の醸成に努める。

(ｴ)　勤務に制約のある職員の積極的な本部勤務の推進

育児・介護期等において現場業務に制約のある職員の継続的なキャリア形成を支援するため、現場警察力を確保しつつ、巡査部長以上の階級又は職務経験を有する職員については、本人の希望又は適性を踏まえた上で、本部における企画、管理、調整等の業務に計画的に配置する。育児中等の職員も組織運営に参画できる環境整備を進めることで、能力の発揮と継続的なキャリアの形成ができる体制を構築する。

エ　職員の働きやすさに資する施設及び装備資機材の充実

働きやすい職場環境の整備に当たっては、施設や装備資機材の充実がその基盤となることから､引き続き職員の意見や要望を丁寧に把握しながら、計画的な整備に努める。

オ　女性警察官の執行力強化に向けた効果的な術科訓練等の推進

女性警察官が現場においてその能力を十分に発揮できるよう、総合対処法訓練を中心とした術科訓練を実施するとともに、より効果的な術科訓練の研究を行うなど、職員一人一人の職務執行力の向上を図り、組織全体の円滑な現場対応力の確保につなげる。

カ　職場の「働きやすさ」を確保するための環境整備

(ｱ)　ハラスメント防止対策の推進

性別を問わず、全職員がその能力を十分に発揮できる良好な職場環境

の実現を目指し、職員に対するハラスメントの正しい知識についての継続的な研修や相談窓口の周知を図るなどハラスメントのない職場づくりを引き続き推進する。また、幹部職員への任用に当たっては、ハラスメントに関し幹部職員としての適性が認められる職員をこれに充てるものとする。

(ｲ)　多様で柔軟な働き方の推進

育児等により制約のある職員が、限られた時間の中で効果的かつ効率的に業務を推進するためには、働く時間と場所の柔軟化の実現が重要な課題となっていることから、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、フレックスタイム制等各種勤務時間制度の活用やテレワーク・サテライトオフィスの利用環境の更なる整備等を推進する。

(3)　職員の意識改革

ア　男性職員の育児への参加促進

育児休業の取得にあたっては、男性職員及びその家族の意向を尊重した上で取得を推進するとともに、育児休業の取得を希望する男性が業務及び周囲の職員への負担感なく育児休業を取得できるよう、幹部職員は業務分担の見直し、代替職員の確保等必要な環境整備を行う。

また、男性の育児休業の取得が、単に制度を利用すること自体を目的とするのではなく、配偶者とともに育児に主体的に関わり、今後継続して育児を担っていくための出発点として位置付けられるよう、幹部職員による育児休業取得前、取得中、取得後等の適切かつ継続的な声かけと現状把握を行い､家族にとって真に必要な期間の育児休業の取得と質の向上を図る。

イ　両立支援制度を利用しやすい雰囲気の醸成

幹部職員は、働き方に対するこれまでの価値観を変える必要があることを自覚するとともに、子育てや介護に従事する職員に対し、希望する働き方や両立支援制度の利用希望等について積極的に聴取し、男女を問わず職員が当該制度を希望に沿って負担感なく利用できるよう、業務の合理化、業務分担の見直し、業務主管課や警務課等とも連携した代替職員の確保等に努める。

ウ　超過勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進等

(ｱ)　幹部職員の意識向上

幹部職員は、自ら率先垂範して休暇の取得、時間外勤務の縮減に努めた上で、休暇の時期及び期間が可能な限り職員の希望に沿ったものとなるよう、計画的な休暇の取得を働きかけるとともに、休暇の取得が業務を圧迫することのないよう、職場環境の整備と業務管理に努める。

職員が超過勤務を実施する際には、その理由や見込時間等を事前に把握した上で、業務分担や業務の優先順位付けを適切に行うほか、特定の職員に超過勤務が集中しないよう、積極的に所属内の業務分担の見直しや人員配置の調整等を行い、職員一人当たりの業務量の偏在を是正するほか、業務の廃止・縮小、業務プロセスの見直し等を行い、恒常的な超過勤務の縮減を着実に進める。

(ｲ)　職員一人ひとりの意識向上と仕事の進め方の見直し

月100時間超等の超過勤務（１か月100時間未満や２～６か月の平均が80時間以下といった超過勤務時間の上限を超える超過勤務をいう。）が脳・心臓疾患の発症と強い関連性があるとされていることを踏まえ、幹部職員を含む職員一人ひとりが超過勤務の上限制度に関する正確な理解を徹底するとともに、幹部職員のリーダーシップの下、必要性や優先順位の低い業務の廃止や業務プロセス自体の見直し等により業務の再配分を逐次行うなど、超過勤務の最小化に早急に取り組む。

エ　あらゆる職員の意識を汲み上げる施策の推進

女性活躍等のための施策を効果的に推進するためには、女性職員を始め、あらゆる背景を有する職員の意識や意向を適切に把握することが重要であることから、座談会の開催やアンケートの実施、個別ヒアリングの実施等を推進する。

オ　性差に応じた健康課題への対応

多様な職員が心身の健康を保持しながら生き生きと活躍するためには、性差・年齢等に応じた様々な健康課題について、職員の相互理解が必要不可欠である。特に女性には月経、出産等、個人差はあるもののライフステージごとに特有の健康課題が存在し、これらが職務にも影響を与える場合があることから、こうした健康課題に対する必要な配慮や支援に努めるとともに、性差に応じた健康課題についての教養の機会を設けるなど、職場における理解促進に取り組む。

カ　人事評価への反映

幹部職員の人事評価においては、女性活躍に資する取組、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に反映させる。

別紙

女性活躍推進プロジェクトチームメンバー

メンバー	職　名
リーダー	警務部長
サブリーダー	警務部参事官
メンバー	生活安全部参事官兼 生活安全企画課長
	刑事部参事官兼 刑事企画課長
	交通部参事官兼 交通企画課長
	警備部参事官兼 警備第一課長
	警務部参事官兼 会計課長
	総務課長
	装備施設課長
	警務課長
	厚生課長
	情報管理課長
	リーダーが指名する職員
オブザーバー	リーダーが指名する職員