

通達乙（監.警.人1.制1）第4号
令和5年3月22日

3	年	保	存
令	和	9	年
3	月	3	1
日	ま	で	

副 総 監
各 部 長 、 参 事 官 殿
各 所 属 長

警 視 総 監
(警視庁ワークライフバランス等推進委員会委員長)

警視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の改正について
このたび、「警視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」を改正し、
令和5年4月1日から実施することとしたので、実効の上がるよう努められたい。
おって、「警視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の策定について」
(令和4年3月18日通達乙（監.警.人1.制1）第1号）は、令和5年3月31日限り、廃止
する。

別添

警視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

第1 趣旨

当庁においては、「警視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」を策定し、令和8年3月31日までを取組期間として、職員の仕事と私生活の調和（ワークライフバランス）を図ってきたところである。

このたび、旧取組計画に基づく実施状況を踏まえ、新たな取組計画を追加し、更なる仕事と私生活の調和を図るために旧通達を改正するものである。

第2 計画期間

令和5年4月1日から令和8年3月31日までの3年間とする。

第3 取組計画の推進体制

1 計画の推進体制等

(1) 「警視庁ワークライフバランス等推進委員会」の設置

警視總監を長とする「警視庁ワークライフバランス等推進委員会」（以下「推進委員会」という。）を別紙のとおり設置する。

(2) 推進体制

推進委員会は、取組計画を効果的に推進するため、適宜、取組計画の実施状況及び進捗状況の分析・評価等を行い、必要に応じて取組計画の見直しをするものとする。

2 各所属における推進体制

所属長は、恒常的に各施策の推進状況の確認を行い、実効のある取組計画を推進する。

3 取組実施状況の公表

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び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）に基づき、取組の実施状況については、毎年1回警視庁ホームページに掲載して公表する。

第4 取組計画の目標

- 1 年次有給休暇及び夏季特別休暇を合わせた平均取得日数を17日以上とする。
- 2 男性職員の出産支援休暇及び育児参加休暇の合計取得日数を5日以上とし、その取得率を100パーセントとする。
- 3 男性職員の育児休業取得率を30パーセント以上とする。
- 4 定員（警視庁の設置に関する条例（昭和29年東京都条例第52号）第14号に基づく定員をいう。）に占める女性警察官の割合を12パーセント以上とする。
- 5 警察官の管理職に占める女性の割合を4パーセント以上とする。

第5 ワークライフバランス等の推進に向けた取組

1 仕事と私生活の調和に関する意識啓発の推進

仕事と私生活の調和（ワークライフバランス）とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義されている。

しかしながら、警察の職務は、犯罪、事故、災害発生時等緊急を要する事案の対処に当たり、私生活よりも職務を優先しなければならない場合があり、職員は、日頃から、心技体の向上に努め、有事の際に最大限の力を発揮できるよう実力を涵養しておかなければならない。

そのため、私生活の充実、職員が職務において最大限の力を発揮することを可能とするための大前提であり、平素は業務と休暇のメリハリをつけて私生活を充実させることが必要である。

職員は、育児・介護の時間をはじめ、家庭、地域及び自己啓発等に費やす個人の時間の充実を図り、「仕事と私生活の調和を実現する」との意識を強く持ち、その取組を継続していくことが重要である。

2 幹部職員の意識改革

幹部職員は、限られた警察力を最大限に生かすために、組織の基（もと）である職員一人一人の心身の健全や部下職員の私生活の充実に配慮した業務管理が重要であるとの意識を持ち、部下職員が業務に専念できる職場環境を構築しなければならない。

3 現場執行力の継続的な確保

(1) 業務の合理化・効率化

幹部職員は、業務内容が「前例踏襲」になり、過剰あるいは不十分になっている業務を検証し、必要性や優先順位の低いものを廃止するなど、業務の重点化を図るとともに、新たな業務の実施に際しては、その必要性を考慮する。

(2) 現場の実態に即した警察運営

幹部職員は、過度な実績主義に偏ることなく、現場の実態に即した具体的な業務計画を策定するとともに、限りある人的資源を効果的に配分し、いかなる治安事象にも迅速的確に対応し得る体制を構築する。

(3) 幹部職員による適切な業務管理

幹部職員は、部下職員の能力に応じた業務目標を設定し、きめ細やかな進捗管理に努めるとともに、業務の必要性や目的を理解させ、具体的な取組方法を示すなど、限られた時間内で最大限に能力を発揮できるよう合理的かつ効率的な業務管理を徹底する。

また、急遽休まざるを得なくなった職員がいる場合においても、業務が滞ることがないよう、情報の共有化を図らせ、お互いを支え合うという意識を高める。

(4) 柔軟な働き方の推進

時差出勤の制度を活用するほか、フレックス日勤やサテライトオフィス型テレワークといった制度を積極的に活用し、より柔軟な働き方を推進する。

(5) 休暇等の取得促進

ア 幹部職員による休暇等の適正な管理

幹部職員は、休暇や週休日の本来の意義を理解し、部下職員が年次有給休暇や夏季特別休暇等を取得しやすい職場環境を醸成して、休暇等の取得促進に努める。

また、週休日の変更は、幹部職員の適正な判断の下に行われるべきものであり、さらに、休日勤務の要否の判断についても、幹部職員による厳正な勤務管理を徹底する。

イ リフレッシュ休暇制度の周知徹底

幹部職員は、自ら率先して休暇を取得するとともに、部下職員が、リフレッシュ休暇制度（「警視庁リフレッシュ休暇制度実施要綱」（平成2年12月11日通達甲（副監．企．管）第16号））を利用して、計画的に連続休暇を取得できるように努める。

とりわけ、記念日休暇は、職員又は家族の誕生日、結婚記念日、子供の入学式など、職員にとって特別な休暇であることから、業務に支障のない範囲で取得できるよう配慮する。

4 良好な職場環境の構築

(1) 健康管理の徹底

職員が健康を保持しながら、育児・介護の時間や家庭、地域及び自己啓発等の充実した私生活の時間を確保するため、幹部職員は、部下職員の労働時間を適正に管理し、過重労働の抑制を徹底する。

(2) 超過勤務の縮減

超過勤務は、臨時又は緊急の際に必要性があつて、命令権者たる幹部職員の事前命令を経て命ぜられるものであり、慣行的な居残り勤務など不要不急な超過勤務を排除する。

(3) 定時退庁日の指定

原則として、毎週水曜日（これにより難い所属は実情に応じた任意の日）を「ノー超勤デー」に指定し、幹部職員は、定時退庁の率先垂範及び部下職員に対する督励を行う。

(4) 将来を見据えたライフプラン研修等の実施

職員が将来的に経験する可能性がある結婚、妊娠、出産、育児及び介護等といったライフイベントを見据え、生活設計の構築及び仕事と私生活の両立に資する研修の充実を図る。

(5) 各種ハラスメント防止対策

各種ハラスメントは、職員に精神的又は身体的苦痛を与えるとともに、他の職員に不利益や勤務意欲の低下をもたらす不適切な行為である。

また、ハラスメント行為は、被害を受けた職員が能力を十分に発揮できないばかりか、勤務意欲を減退させ、ひいては、精神疾患に至る要因にもなり、組織の正常な業務運営に障害を生じさせることとなる。

幹部職員は、まず、部下職員に対する自らの言動を顧みるとともに、襟を正し、ハラスメントを「しない、させない、許さない」という姿勢を堅持し、職場からハラスメントを排除することで、風通しの良い職場環境を醸成する。

第6 仕事と妊娠、出産、育児（以下「育児等」という。）及び介護との両立支援

1 両立支援制度の周知と意識改革

(1) 両立支援制度の理解促進

幹部職員をはじめとする全職員が、両立支援制度（以下「支援制度」という。）に関する理解を深め、必要な支援が受けられる職場環境の構築を図る。

(2) 職員個々の事情を踏まえた運用

支援制度の運用に当たっては、一律・定型的に行うことのないよう、職員個々の事情等を踏まえた上で真に必要な支援を行い、仕事と家庭のいずれかに偏りすぎることのないよう努める。

(3) 男性職員の家庭参画

固定的な性別役割分担意識を払拭し、幹部職員は、男性職員の家庭生活への参画を推進し、育児に関する休暇等を取得できるよう配慮する。

2 支援制度を利用しやすい職場環境づくり

(1) 職員の育児休業等の取得に伴う欠員の補充

育児休業等の取得による欠員は、各所属の状況に応じて可能な限り迅速に後任者を補充する。

(2) 全寮制の教養課程における配慮

全寮制の教養課程において、入寮することで職員の育児又は介護に支障が生ずると認められる場合は、通学制とするなど、育児及び介護により教養の参加機会を逸することがないように配慮する。

(3) 配置換え及び家族住宅の入居指定における配慮

育児及び介護を抱える職員の人事配置や家族住宅の入居指定に当たっては、当該職員の家庭環境、要望等を考慮する。

(4) 育児等及び介護を抱える職員に対する業務付与
支援制度を利用している職員であっても、キャリア形成のできる業務付与を行い、勤務経験の確保に努める。

(5) 厚生団体による支援の利用促進
厚生団体で実施している育児等及び介護の利用補助に係る制度利用を促進するほか、子育てイベントや生活応援講座への参加、保健事業による介護支援を利用し、育児等及び介護の悩みを抱える職員の支援を図る。

3 仕事と育児等及び介護との両立を図る職員に対する支援・配慮

(1) 不妊治療等への配慮
不妊治療等（不妊症及び不育症に係る各種検査、治療及び療養をいう。以下同じ。）のための病気休暇の周知を図り、仕事と不妊治療等の両立を図る。

(2) 妊娠中の職員に対する勤務の配慮
母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度についての周知を図り、妊娠中の職員に対しては、原則として超過勤務を命じない。

(3) 職場復帰支援
育児休業等の期間にある職員が、組織への帰属意識と能力を維持し、職務や育児及び介護に関連した悩みや不安感を解消して、円滑な職場復帰ができるように支援を実施する。

(4) 勤務の調整
未就学児童を養育する職員及び介護を抱える職員に対しては、深夜勤務の制限等の諸制度について周知を図り適正に運用する。

第7 女性職員の採用拡大

1 女性職員の採用活動の強化

(1) 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、女性職員を活用した学校訪問、女性受験者を対象とした採用セミナーその他の創意工夫を凝らした採用活動を積極的に推進する。

(2) 警視庁採用サイト等の各種媒体を活用し、女性職員の活躍状況、育児等を支援する制度等をアピールする効果的な広報を実施する。

2 再採用の推進

結婚、育児等及び介護の理由により、警視庁警察官を辞職した者が再度活躍できる再採用を推進する。

第8 女性職員の育成とキャリア形成

1 全職員に対する意識改革

あらゆる機会を通じて、警視庁キャリア・アドバイザーを活用し、その知識や経験を共有させるなど、女性職員の活躍に向けた取組に関する理解を促進する。

2 登用の拡大

性別にかかわらず能力及び実績に応じた積極的な人材登用を推進する。

3 計画的な育成とキャリア形成

女性職員が育児等の各種制度を利用して仕事を続け、様々な経験を積み重ねるとともに、各級幹部に昇任して力を発揮することにより、キャリア形成を図る。

(1) メンター制度の効果的運用

女性職員のキャリア形成上の課題及び悩みの解決を支援し、その能力を十分に発揮できるよう、メンター制度を効果的に運用する。

(2) 各種教養の更なる充実

女性職員に対する各種教養の実施に当たっては、現場執行力の強化を図るため、本部各部と連携し、現場に即した効果的な講義、演習及び制圧逮捕訓練等を実施する。

(3) 教養参加機会の均等化

各種教養においては、その能力及び適性に応じ、適任者を選考し、性別により教養の参加機会に差が生ずることがないようにする。

4 働きやすい施設及び装備資器材の整備等

各種警察活動を効果的に支援する警察施設及び装備資器材の調査研究を行い、女性職員が働きやすい環境の構築を図る。

第9 その他の次世代育成支援対策に関する事項

1 子育てバリアフリーの推進

子供を連れた来庁者が安心して利用できる育児設備の設置を推進する。

2 子育てに関する地域貢献活動

職員が、地域における子育て支援の活動に参加しやすい職場環境づくりに努め、子供の自立及び社会参加を促す取組に協力する。

3 子供とふれあう機会の充実

職員の子供を含めた家族全員を対象とした職場見学等を実施する。

4 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

職員に対し、家庭における子育て、親子で共有する時間を持つための提案等に関する情報を提供し、家庭の教育力の向上を図る。

別紙

「警視庁ワークライフバランス等推進委員会」構成員表

委員長	警視総監
副委員長	副総監
委員	総務部長 警務部長 交通部長 警備部長 地域部長 公安部長 刑事部長 生活安全部長 組織犯罪対策部長 警察学校長 東京都警察情報通信部長 委員長が指定する者