

茨城県警察

ワークライフバランス等 の推進のための行動計画



平成 28 年 3 月
茨 城 県 警 察

第 1 趣旨

本県警察においては、「茨城県警察における女性警察官の採用・登用の拡大に向けた計画」（以下「採用・登用拡大計画」という。）により計画的な女性警察官の採用・登用の拡大を図りながら、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成法」という。）に基づく「茨城県警察次世代育成支援対策特定事業主行動計画（第三期）」（以下「次世代育成行動計画」という。）を策定し、仕事と生活の両立支援制度の充実を図るなど、女性職員の活躍推進と全職員のワークライフバランスの実現に向けた取組を推進してきたところである。

このたび、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。以下「女性活躍推進法」という。）が成立したことを踏まえ、女性職員の一層の活躍推進には、次世代育成支援対策を中心とするワークライフバランスの実現及び女性職員の採用・登用拡大の更なる推進が必要不可欠であることから、採用・登用拡大計画、次世代育成行動計画及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を兼ねるものとして「茨城県警察ワークライフバランス等の推進のための行動計画（以下「行動計画」という。）」を定めるものである。

第 2 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

第 3 計画の推進方策

1 推進体制の整備等

- (1) 警察本部に、警察本部長を長とする茨城県警察ワークライフバランス等推進委員会（以下「委員会」という。）を設置し、行動計画の推進に当たる。
- (2) 全職員のワークライフバランス及び女性職員の活躍（以下「ワークライフバランス等」という。）の推進に関する相談・情報提供等を行う窓口を警務部警務課に設置するとともに、各所属に担当者を配置する。

2 計画の公表

行動計画を策定し、又は変更したときは、茨城県警察ホームページへの掲載等により適時かつ適切な公表を行う。

3 計画の周知

行動計画を策定し、又は変更したときは、通達等の発出、啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により全ての職員が知り得るように周知を図る。

4 計画の実施状況の点検

行動計画の推進に当たっては、各年度の推進状況を委員会が把握し、その結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施、計画の見直し等を図る。

その際、各種取組がワークライフバランス等の推進のための取組として役立ったか、効果があったか等の観点から点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させる、計画<Plan>、実行<Do>、評価<Check>、改善<Action>のサイクル（PDCAサイクル）を確立することが重要である。

5 取組状況の公表

行動計画に基づく措置の実施状況について、毎年少なくとも1回、県警ホームページ等への掲載等により公表する。

6 女性の職業選択に資する情報の公表

職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、本県警察における女性の活躍に関する情報を、県警ホームページ等への掲載等により定期的に公表する。

第4 目標

本県警察においては、ワークライフバランス等の推進に向け、以下の数値目標を掲げ、取組を推進する。

- 茨城県警察の警察官に占める女性警察官の割合を、平成33年4月1日までに12%程度とする。
※ 採用・登用拡大計画において10%程度としてきた目標が、早期に達成できる見込みとなったため、新たに12%程度と設定した。
- 女性職員の育児休業取得率と男性職員の子育て目的の特別休暇（配偶者出産休暇・育児参加休暇）取得率を毎年100%とする。
- 年次休暇の平均取得日数を、年間12日以上とする。

第5 ワークライフバランス等の推進のための措置

1 働き方改革

職場における長時間勤務は、女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員が育児等の家庭責任を果たすことを困難にするものであり、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的かつ効率的に業務を行うことが求められている。また、平成27年中の年次休暇の平均取得日数は8.5日で、依然として低い水準で推移していることから、職員の年次休暇の平均取得日数を年間12日以上とすることを目標として、以下の取組を行う。

(1) 価値観・意識の改革

ア 全ての職員が責任と誇りを持って生き生きと働けるよう、また、子育てや介護等の事情により勤務時間や勤務形態に制約のある職員が自分を追い込んだり、子育て等に関する両立支援制度の利用に引け目を感じずに済むよう、時間外勤務を当然とする意識を改革するとともに、多様な働き方が受け入れられる組織文化を形成する。

イ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等、働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、職員全員を対象として情報提供、研修等による意識啓発を行う。

ウ 全ての職員が仕事と生活を両立できる職場環境を目指し、幹部職員の意識改革を一層促進させるため、幹部職員の「イクボス宣言」を実施する。

エ セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント等の各種ハラスメントの防止及び排除を目的として、職員の意識啓発等の取組を推進する。

オ ワークライフバランス等の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価へ適切に反映させる。

(2) 職場における仕事改革

ア 時間外勤務の縮減

(ア) 緊急又は特別の業務に対応する必要がある場合を除き、原則として全職員が定時に退庁するように努める。

(イ) 業務の合理化・効率化について、業務量そのものの見直し、事務の効率化、事務処理体制の見直しによる適正な人員配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進する。

(ウ) 時間外勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われること

のないよう意識啓発等の取組を行う。

- (エ) 職員の勤務状況の的確な把握、所属の実情に応じた縮減目標の設定等、勤務時間の管理の徹底を図る。

イ 休暇取得の促進

(ア) 年次休暇の取得の促進

- ・ 訓示等の機会を利用して、年次休暇を始めとする各種休暇制度について周知徹底する。
- ・ 第4の数値目標の達成に向け、年次休暇の取得を促進する。
- ・ 幹部会議等の場において、定期的に休暇の取得促進を働き掛ける。
- ・ 所属長等が、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導する。
- ・ 勤務計画の早期作成により、職員の計画的な年次休暇の取得を促進する。
- ・ 幹部が率先して各種休暇を取得するなどして、年次休暇等の取得を促進する。
- ・ 職員が、毎月1日以上年次休暇を取得するよう推奨し、取得状況を確認する。
- ・ 警務部警務課長は、職員の休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い所属については、所属長等からのヒアリングや指導を行うなど休暇の取得促進のための必要な取組を行う。

(イ) 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日、子供の学校行事等、家族との触れ合いのための年次休暇等については、目標を設定した上で取得の促進を図る。

(ウ) 子供の看護を行うための特別休暇の取得の促進

子供の看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する職員が円滑に取得できる環境を整備する。

(3) 働く時間の柔軟化

ア 育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務制度を周知し、利用促進を図る。

イ 全職員のワークライフバランスの実現を図るため、適切な業務運営の確保に配慮しつつ、朝型勤務やフレックスタイム制度等、柔軟な勤務時間制度の導入について検討する。

2 子育て・介護等と両立して活躍できるための改革

女性職員の継続就業の促進や登用の拡大に向けては、男女共に、育児等の家庭責任を果たしながら、職場においても貢献していくという方向への職員の意識改革が不可欠である。平成27年中に配偶者が出産した男性職員の配偶者出産休暇取得率は98.2%、育児参加休暇取得率は53.8%であり、毎年、女性職員の育児休業取得率と男性職員の子育て目的の特別休暇（配偶者出産休暇・育児参加休暇）取得率を100%とすることを目標として、以下の取組を行う。

(1) 男性の家庭生活への関わりの推進

ア 配偶者が妊娠した旨を申し立てた男性職員に対し、各所属の幹部や担当者は子育てに関する両立支援制度について改めて説明するとともに、当該職員が円滑に制度を利用できるよう配慮する。

イ 男性職員も育児休業、部分休業及び育児短時間勤務（以下「育児休業等」という。）を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための取組を推進する。

ウ 出産予定日前16週間目に当たる日から出産日後2週間目に当たる日までの期間内に3日の範囲内で取得できる配偶者の出産のための特別休暇（配偶者出産休暇）の取得を促進するための取組を推進する。

エ 出産予定日前8週間（多胎妊娠の場合は14週間）目に当たる日から出産日後8週間目に当たる日までの期間に5日の範囲内で取得できる育児のための特別休暇（育児参加休暇）の取得を促進するための取組を推進する。

オ 育児休業等や子育て目的の特別休暇を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

(2) 職員が子育てや介護をしながら活躍できる職場へ

ア 妊娠中及び出産後の職員に対する支援

(ア) 制度等の周知

- ・ 重量物を取り扱う業務その他危険有害業務の就業制限
- ・ 深夜勤務及び時間外勤務の制限
- ・ 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認
- ・ 妊娠中の女性が請求した場合における他の軽易な業務への転換等の業務軽減
- ・ 通勤緩和
- ・ 妊娠中及び出産後の特別休暇等
- ・ 出産費用等の給付

(イ) 所属における措置

- ・ 妊娠中及び出産後の職員の健康や安全に配慮し、業務分担を見直すこと。
- ・ 妊娠中及び産後1年を経過しない女性職員（以下「妊産婦」という。）に対しては、本人の請求を待たず深夜勤務をさせないこと。
- ・ 妊産婦本人が請求した場合は、時間外勤務を命じないこと。
- ・ 庁舎内の禁煙及び分煙対策の徹底を図ること。

イ 育児休業等を取得しやすい環境づくり

(ア) 育児休業等の周知

- ・ 育児休業等の取得手続、経済的支援等について情報提供を行う。
- ・ 妊娠をした旨を申し出た女性職員に対して、個別に育児休業等の制度及び手続について説明を行う。

(イ) 育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業等経験者の体験談や育児休業等を取得しやすい職場環境づくりの取組例をまとめ、職員に情報提供を行う。

(ウ) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- ・ 育児休業等の取得の申出があった場合、当該所属において業務分担の見直しを行う。
- ・ 幹部会議、訓示等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行う。

(エ) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ・ 職員が育児休業を申し出たときは、警部補（同相当職の一般職員を含む。）以上の職にある当該職員の直属の上司を支援実施担当者、所属の庶務・警務担当者を支援実施補助者に指定し、支援体制を整える。
- ・ 支援実施担当者及び支援実施補助者は、育児休業中の職員に対して、機関誌の送付や電話等の方法により、職場の情報を提供するとともに、職員の現況確認に努める。
- ・ 支援実施担当者は、年2回定期面談を実施するとともに、職務に復帰するおおむね6か月前及び2か月前には面談を行うなど育児休業者の支援に努める。
- ・ 職務復帰前の面談において、復帰後の希望業務及び希望勤務地について聴取し、可能な限りその希望について配慮するよう努める。
- ・ 所属長は、職員が職務の復帰前後に研修を希望するときは、担当者を指定して研修を行う。
- ・ 職員に保育施設等に関する情報を提供する。

(カ) 育児休業に伴う任期付警察官採用制度等の推進

職員から育児休業の請求があった場合に、職員の配置換え等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、任期を定めた警察官の採用又は臨時的任用制度の活用を図るなど代替要員の確保に努める。

ウ 育児中の職員に対する配慮

(ア) 育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の対象期間を、中学校就学の始期までに拡大して運用していることについて周知し、制度利用の促進に努める。

(イ) 職員が育児を行うため、勤務時間を変更することなく、始業及び就業の時刻を最大1時間繰り上げ、又は繰り下げて勤務することができる早出遅出勤務制度の周知を図り、制度利用の促進に努める。

(ウ) 育児中の職員のために、庁舎近くの駐車場を優先して割り当てるなど、通勤用の駐車場の確保に配慮する。

(エ) 育児中の職員の転勤について、子育ての状況に応じた人事上の配慮を行うとともに、仕事と子育ての両立に配慮した宿舍の貸与に努める。

3 女性の採用の拡大等

平成27年4月現在の本県警察の職員に占める女性職員の割合は、警察官が8.3%、一般職員が45.3%である。一般職員は職員の約半数を女性が占め、警察官は全国平均の8.1%を上回る水準であるものの、いまだその占める割合は十分ではない。本県警察においては、採用・登用拡大計画において、平成33年4月までに女性警察官の割合を10%程度とすることを目標に掲げていたが、平成33年以前に達成できる見込みとなったため、平成33年4月までに女性警察官の割合を12%程度とすることを新たな目標として、以下の取組を行う。

(1) 計画的な採用

女性警察官の採用については、育児休業取得状況、退職者数、年度別の採用予定数に占める女性警察官の割合等を総合的に勘案し、計画的な採用に努める。

(2) 募集活動の強化

ア 女性警察官応募者の増加と質の向上を図るため、受験申込者数等の具体的な目標を設定し、組織一体となった応募勧奨活動を推進する。

イ 女性警察官の採用リクルーターを増員し、女子学生に特化したリクルート活動を推進する。

ウ 県警ホームページにおける女性警察官向け採用ページの充実、採用説明会における女性警察官専用ブースの設置等、女性にも魅力的な職場であること

の積極的なアピールに努める。

エ 女子大学等を訪問して採用説明会等を実施する。

4 女性の登用拡大に向けた計画的育成等

平成27年4月現在の本県警察における警視以上（一般職員は課長級以上）の職にある職員に占める女性職員の割合は、警察官が2.1%、一般職員が3.6%である。また、警部（一般職員は課長補佐級）の職にある職員に占める女性の割合は、警察官が1.3%、一般職員が15.6%であり、依然として低い水準で推移していることから、女性職員の登用を一層拡大するため、以下の取組を行う。

(1) 人事管理の見直し

ア 育児等の女性職員の状況に配慮した人事運用に努める。

イ 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与に配慮する。

(2) 幹部職員の意識改革

ア 幹部職員は、女性職員の活躍推進に向けた意識啓発等に取り組む。

イ 幹部職員は、女性職員の登用の拡大に向けた各種研修の受講に努める。

(3) 女性職員のキャリア形成支援、意欲向上

ア 管理職に必要なマネジメント能力等を付与するための研修等を行い、女性職員のキャリア形成の支援に努める。

イ 勤務経験の少ない女性職員や育児休業を取得し、又は取得予定の女性職員の相談に対し、勤務経験や人生経験の豊富な女性職員が必要な助言及び指導を行うメンター制度の活用推進を図る。

ウ 育児休業等を取得する女性職員に対する適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成支援に努める。

エ 育児休業中の職員に対する情報提供、能力開発等の円滑な職場復帰の支援等を図る。

オ 育児等に従事している職員が警察学校等で教養を受講する際には、入寮を免除し、自宅通勤を認めるなど、等しく教養の機会が与えられるよう努める。

(4) 施設・装備資機材の整備等

ア 警察署、交番等における女性用休憩室、女性用トイレ等の整備を推進する。

イ 耐刃防護衣その他の装備資機材の軽量化等、女性警察官の体格、体型、体力等に応じたものの整備を推進する。

ウ 女性警察官の被服等についても、女性警察官のニーズに応じたものとなるよう細部の見直しを行い、所要の改善を推進する。

(5) 職域の拡大等

ア 職域（配置箇所）の拡大

(7) 各地域における取扱事案の状況や治安情勢等を踏まえ、的確・円滑な職務執行の確保にも留意しつつ、交番における女性警察官の配置数の拡充を図る。

(イ) いまだ女性警察官が配置されていない所属にも、職務の内容に応じて女性警察官の配置を拡大する。

イ 職域拡大のための教養の推進

育児休業取得後に職場復帰した女性警察官が、育児休業取得の経験談や仕事への助言を紹介する検討会等を開催し、出産・育児と仕事の両立が可能であることの伝達教養を行い、様々な職域への女性警察官の進出を後押しする。

ウ 執行力の確保

(7) 術科教養の充実

女性警察官の受傷事故の防止と執行力を強化するため、逮捕術等の実践的な術科教養の充実を図る。

(イ) 業務に関する教養の充実

女性警察官が警察署において取り扱うことが多い性犯罪被害者への応接、女性の被保護者・被留置者・被疑者への具体的な対応要領、留意事項等について、採用時教養期間中から教養の充実を図る。

(6) 意見・要望把握機会の充実

ア 意見交換会等の開催

女性の視点を一層反映した警察運営ワーキングチームによる定期的な会議や女性職員の意見交換会、研修会等の開催を通じて、職員からの意見・要望を把握する機会の充実に努める。

イ 女性の視点を一層反映した警察運営関連サイトの開設

県警ネットワーク上に、日常の業務、生活等から生じる様々な悩み等についての意見交換、仕事と生活の両立に関する情報提供等が可能な掲示板を開設する。

5 その他

(1) 安全で安心して子供を育てられる環境の整備

ア 子育てバリアフリー

来庁者の多い庁舎において、子供を連れた人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を一層推進する。

イ 子供・子育てに関する地域貢献活動

(ア) 子供・子育てに関する活動の支援

地域において、子供の健全育成、疾患・障害を持つ子供の支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援する。

(イ) 子供の体験活動等の支援

子供の多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子供が参加する地域の行事・活動に庁舎内の施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に努める。

(ウ) 子供を交通事故から守る活動の推進

子供の登校時における立哨活動等、地域の交通安全活動へ職員が積極的に参加できるよう支援するとともに、公務で自動車を運転する者に対し交通安全に関する必要な対策を推進する。

(エ) 地域住民等と協働した安全安心な地域づくりの取組支援

子供を安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援する。

(2) 職員家族が触れ合う機会の充実

ア 子供を対象とした職場見学会の実施に努める。

イ 親子バス等子供を含めた家族全員が参加できるレクリエーションの実施に努める。

(3) その他

独身の男女に多様な出会いの場を創出する取組を推進する。