

岡山県警察ワークライフバランス及び女性活躍推進のための取組計画

第1 趣旨

岡山県警察では、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく特定事業主行動計画として「岡山県警察職員の仕事と育児の両立支援プログラムの策定について（通達）」（平成27年3月25日岡務第272号）により「岡山県警察職員の仕事と育児の両立支援対策プログラム」を策定し、職員一人一人の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を図るとともに、「岡山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の一部改正について（通達）」（平成25年9月30日岡務第689号ほか）による「岡山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」及び「女性の視点を一層反映した警察運営について」（平成25年6月17日岡務第482号ほか）に基づき、女性警察官の採用・登用拡大等に向けた取組を推進してきたところである。

この度、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、県警察全職員のワークライフバランス及び女性職員の活躍を一層推進することを目的とした女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を策定するに当たり、「岡山県警察職員の仕事と育児の両立支援対策プログラム」及び「岡山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」と一体化し、「岡山県警察ワークライフバランス及び女性活躍推進のための取組計画」（以下「取組計画」という。）を定めるものである。

第2 計画実施期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までとする。

第3 推進体制

1 委員会の設置

取組計画の推進のため、警察本部内に、別紙のとおり「岡山県警察ワークライフバランス及び女性活躍推進委員会」（以下「委員会」という。）を設置し、毎年度1回、取組計画に基づく取組の実施状況についての分析・評価等を行い、必要に応じて取組計画を見直すこととする。また、委員会は、毎年度1回、取組計画に基づく取組の実施状況について公表する。

2 プロジェクトチームの設置

取組計画の推進に当たり女性の視点を反映させるため、警察本部内に、別紙のとおり女性職員による「岡山県警察ワークライフバランス及び女性活躍推進プロジェクトチーム」を設置し、委員会に対し必要に応じて取組計画に関する提言等を行うものとする。

第4 ワークライフバランス及び女性職員の活躍のための取組

1 働き方の改革

(1) 価値観・意識の改革

ア 仕事及び家庭生活の両立

職員一人一人が公私ともに充実した生活を営むことができるよう、時間外勤務の縮減、各種休暇・休業制度等に対する理解の深化及びそれらを取得しやすい職場環境づくりに努めるなど、多様な働き方が受け入れられる組織文化を醸成する。

イ 全職員の意識改革

女性を含む全ての職員が責任及び誇りを持って活躍することができる組織文化を醸成するとともに、多様な働き方が受け入れられ、ワークライフバランスを図ることができる職場環境が醸成されるよう、幹部職員を始め全職員の意識改革を徹底する。

ウ 人事評価への反映

効率的な業務運営、良好な職場環境整備等のワークライフバランスに資する取組について、適切に人事評価に反映させる。

(2) 業務の合理化・効率化の推進による働き方の改革

ア 業務の合理化・効率化

会議、行事等の見直し、業務の統一化、業務マニュアルの活用等の業務の合理化・効率化を推進するとともに、業務の合理化等に伴う時間外勤務縮減に資する取組、成果等を適切に人事評価へ反映させる。

イ 勤務時間の管理の徹底

全ての職員が超過勤務縮減の重要性を再認識し、特に部下を持つ職員は時間外勤務を当然とする意識を払拭させるため、自ら率先して超過勤務の縮減に努めるとともに、部下の勤務状況を確実に把握することで、超過勤務の必要性を事前に確認し、状況に応じて係内の事務分掌、業務分担等を見直すほか、週休日の振替等の対策をとる。

ウ 定時退庁日における定時退庁の徹底

毎週水曜日及び金曜日の定時退庁日において、庁内放送による注意喚起、各所属幹部等の率先した定時退庁、直属の上司等の部下に対する定時退庁の促進等を実施する。

エ 年次休暇等の取得促進

職員は1か月に1回以上年次休暇を取得するよう努めるとともに、各所属幹部等は年次休暇の取得促進を図るため、四半期ごと等の期間を区切った年次休暇計画表の作成及び職場における業務予定の早期周知を図るなど、年次休暇を取得しやすい環境づくりに取り組むほか、自身も率先して年次休暇を取得するよう努める。

また、夏季、冬季、ゴールデンウィーク期間等における連続休暇、年輪休暇、結婚記念日、子供の行事等で取得するファミリー休暇、月間休暇等の取得を奨励する。

数値目標： 年次休暇の平均取得日数 年間12日以上

2 仕事と子育て・介護等との両立支援のための取組

(1) 各種支援対策

ア 子育て・介護等の状況に配慮した人事措置

子育て・介護等の状況、本人の異動希望等に配慮した人事配置に努める。

また、育児休業はもとより、育児休業から復職した後の育児短時間勤務、部分休業の取

得等を希望する職員が躊躇なく取得することができ、かつ、過度の負担を感じることなく育児等との両立を図りながら円滑に業務を遂行することができるよう、各所属の幹部職員は人事担当者と連携を図り、定員外措置等を有効に活用するなど、業務遂行に支障が出ないよう適切な人事措置を講じる。

イ 妊娠中の職員に対する支援

(ア) 妊娠した職員に対し、各所属において、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている就業制限、深夜勤務及び時間外勤務の制限等の諸制度、出産後に利用できる各種支援制度等について説明する。

(イ) 妊娠中の女性の健康状態は個人差が大きく、日々変化するものであるため、各所属の幹部職員等は、当該女性職員の健康や安全に配慮し、必要であると認めるときは、本人の意思を尊重しつつ、超過勤務及び夜間勤務の抑制はもとより、業務分担の見直し、配置換え等の措置をとるとともに、体調の変化等を報告しやすい環境づくりに努める。

ウ 配偶者が妊娠した職員に対する支援

各所属の幹部職員等は、配偶者が妊娠した職員に対し、休暇取得予定表の作成等を通じ、配偶者の出産、入退院の付添い等に伴う特別休暇等の各種制度について改めて説明し、特別休暇等の取得を奨励するとともに、本人の意思を尊重しつつ、業務分担の見直しを行う。

数値目標： 配偶者の出産に係る休暇の取得率 100%
配偶者の出産に係る休暇の平均取得日数 4日以上

エ 育児休業を申請した職員に対する支援

職員が育児休業を申請した場合、各所属の幹部職員等は、今後の取得計画を把握するとともに、業務分担の見直し等を検討するなど、育児休業等を取得しやすい環境づくりに努める。

オ 男性職員の積極的な育児休業取得

男性職員に育児参加、家事分担等の重要性を理解させ、積極的な育児参加等を奨励するとともに、育児休業取得を希望する男性職員が躊躇なく取得できる組織文化の醸成に努める。

数値目標： 男性職員の育児休業の取得率 10%

カ 育児休業中の職員に対する支援

育児休業中の職員を持つ直属の上司等は、当該職員と今後のキャリア形成についての面談等を行うとともに、復職に際する要望を把握して、復職に向けた不安の払拭に努める。

また、育休復職支援員等を通じ、当該職員が求める業務に関する情報、利用可能な自己啓発に資する制度の情報等を定期的に提供するほか、育休復職研修会への参加、復職前仮出勤の利用等と呼び掛けるなど、育休復職支援制度を効果的に活用し、円滑な職場復帰の実現を支援する。

キ 保育の確保

事案対応の緊急勤務時等に子供を預けることができる育児関連支援サービス等の周知及

び利用促進を図るとともに、職員のニーズを適宜把握し、保育に係る各種支援サービス等の一層の充実等保育環境の整備に努める。

ク 働く時間及び場所の柔軟化

職員の実情に配慮しつつ、早出遅出勤務制度の拡充、テレワーク（情報通信技術を活用した場所にとらわれない働き方）の実現可能性等について検討し、働く時間及び場所の柔軟化によるワークライフバランスを推進する。

(2) 各種制度の周知等

ア 仕事と子育て等の両立支援

各所属の幹部職員等は、適切な業務管理に取り組むことにより、子育て等のために取得することができる各種休暇を利用しやすい環境づくりに努めるとともに、各種制度を周知し、仕事と子育て等に対して過度の負担にならないよう配慮する。

イ 子育てハンドブックを活用した制度の周知

母性保護、育児休業、休暇、超過勤務の制限等の各種制度を理解しやすいように取りまとめた子育てハンドブックについて、適宜更新し内容の充実に努める。

また、各種制度の一層の周知・浸透を図るため、妊娠した職員、配偶者が妊娠した職員又は新たに子供が生まれた職員に対し子育てハンドブックを配付するほか、各種会議、研修等の機会を捉え、同ハンドブックを活用した教養に努める。

3 女性活躍推進のための取組

(1) 女性警察官の採用の拡大

ア 女性警察官の採用募集活動の推進

- (ア) 警察組織は、男女の区別なく実力次第でキャリアアップができるほか、個々の能力、特性等を生かすことができる業務が数多くあるなど、女性にとって働きがいのある魅力的な職場であることを積極的にアピールし、女性警察官を志望する者の増加を図る。
- (イ) 女性警察官としてふさわしい能力・資質を有する人材の確保に努めるとともに、女性警察官の執行力強化を図るため、体力面において優れた女性の採用を一層推進する。

数値目標： 全警察官に占める女性警察官の割合 10%

イ 女性警察官の活躍をアピールする広報の推進

採用募集パンフレット、ウェブサイト等において女性警察官の活躍を積極的に取り上げて広報するなど、女性警察官の活躍する姿を強くアピールし、志望者の拡大を図る。

ウ 女性警察官を活用した効果的な採用募集活動の推進

採用説明会等への女性警察官の参加、女性リクルーターの効果的活用等、女性警察官を採用募集活動に積極的に参画させるとともに、採用募集活動に女性の視点を取り入れ、効果的な取組を推進する。

エ 退職した女性警察官の再採用の推進

結婚、出産、育児、介護等やむを得ない理由で退職した元警察官を対象とした再採用のこれまでの実績及び同制度により採用された女性警察官の活躍を積極的に広報するほか、受験資格を有する元女性警察官に対して継続的に受験を勧誘するなど、引き続き再採用を

推進する。

(2) 女性職員の積極的登用

女性職員について、能力、適性、実績等に基づく適材適所の人事配置に努めるとともに、全ての職種について聖域を設けず配置についての検討を重ね、女性職員の職域拡大を一層推進する。

ア 組織の中核たるポストへの登用

女性職員が仕事に取り組む意欲を一層喚起するため、他の女性職員のロールモデルとなる資質、能力等を有する人材を組織の中核たるポストに登用するほか、将来幹部となり得る女性職員については、警務部門等の企画・立案部門への登用を図る。

イ 女性職員の幹部登用にに向けた取組

資質、能力等を有する女性職員の幹部登用を促進するため、昇任意欲を向上させる取組を推進し、若手女性職員が将来に希望を持つことができる組織文化を醸成する。

ウ 女性職員の配置ポストの見直し

これまで女性職員が配置されていないポストについて、引き続き登用の可能性を検討するとともに、交番はもとより女性職員の登用を推進してきたポストについても、その必要性、効果等を継続的かつ多角的に検証し、効果的な女性職員の人事配置に努める。

エ 人事評価を活用した登用の推進

意欲及び能力のある女性職員の登用促進に向けて、人事評価制度を活用し、女性職員の能力、実績等に基づく適材適所の人事配置を推進する。

(3) 女性職員のキャリア形成支援

ア 女性職員の効果的育成方策の検討

女性職員が個々の特性や技能を生かすとともに、経験を積みながら自らの能力を高め、将来の目標を具体化し、及び明確化しながら業務に取り組むことができるよう、効果的な育成方法を検討する。

(ア) ロールモデルとなる女性職員の体験談発表等を盛り込んだ効果的な教養、研修会等を開催する。

(イ) 女性職員が自ら成長し、個々の能力を発揮し活躍できるよう、女性職員メンタリング制度の周知及び利用促進を図る。

イ 教養参加機会の均等化推進

女性職員が各種教養を受ける機会を男性職員と均等化し、女性職員の専門的能力を向上させるとともに、専門分野におけるキャリア形成を支援する。

ウ 女性警察官が従事することの多い業務に関する教養の充実

性犯罪被害者への対応、女性の被保護者・被留置者・被疑者への対応等、女性警察官が取り扱うことが多い業務について、採用時教養期間中からの教養を充実させる。

エ 女性警察官の執行力強化に向けた術科教養の充実

女性警察官の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・訓練を実施する。

(4) 女性職員が働きやすい職場環境づくりの推進

ア 女性職員の相談体制の充実

(ア) ハラスメント窓口、セクハラ目安箱等を効果的に運用し、意見、要望、悩み等を確実に

に把握することにより、セクシュアル・ハラスメントの絶無に向けた取組を推進する。

- (イ) 女性職員メンタリング制度を効果的に運用し、仕事と育児の両立等の様々な悩み、不安等を抱える女性職員の自主的な成長を促進するとともに、女性職員が活躍できる職場環境づくりを推進する。

イ 警察本部並びに警察署及び交番における女性専用施設の整備・拡充

警察本部並びに警察署及び交番における女性用仮眠施設、トイレ、シャワー室等の女性専用施設の整備・拡充を図るなどして、女性職員の職場環境の改善に努める。

ウ 女性警察官が使用する装備資機材等の改善に向けた取組の推進

女性警察官の使用する制服、装備資機材等について、女性警察官の体格・体型に応じた仕様となるよう引き続き見直しを図るとともに、改善に向けた取組みを行う。

エ 女性職員の意識のくみ上げ

取組計画の推進に当たっては、「岡山県警察ワークライフバランス及び女性活躍推進プロジェクトチーム」を始めとする女性職員の検討会、意見交換会の開催等、女性職員に対するアンケート調査等により女性職員の意識を積極的にくみ上げ、計画の推進に反映させる。

4 次世代育成支援に関する取組

(1) 子育てバリアフリーの推進

来庁者が多い庁舎において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ、ベビーベッド等の設置等、子供を連れた県民が安心して来庁できる施設の整備を推進する。

(2) 子供・子育てに関する地域貢献活動支援

職員は地域社会の構成員でもあることから、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、交通安全活動への参加、地域住民等の自主防犯活動、少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア等の地域貢献活動への参加を支援する。

また、職場見学等の実施、各種学習会等に講師として参加すること等を支援し、子供の多様な体験活動等の機会充実を図る。

(3) 子供と触れ合う機会の充実

子供が保護者である職員の働いているところを見ることが出来る「子供参観日」等の行事、子供を含め職員の家族が参加することのできるレクリエーション活動の実施等を推進し、職員と子供が触れ合う機会の提供を図る。

(4) 家庭の教育力向上及び充実した家庭生活に資する支援

子供を持つ職員が子供との交流時間を確保し、家庭における学習機会に参加することができるよう支援するほか、職員の生涯生活設計に関する情報の収集、提供等に努め、職員が充実した家庭生活を実現することができるよう支援に努める。

岡山県警察ワークライフバランス及び女性活躍推進委員会等設置要綱

第1 目的

この要綱は、岡山県警察ワークライフバランス及び女性活躍推進委員会及び岡山県警察ワークライフバランス及び女性活躍推進プロジェクトチームの設置、運営について必要な事項を定め、警察職員のワークライフバランス及び女性職員の活躍を推進することを目的とする。

第2 岡山県警察ワークライフバランス及び女性活躍推進委員会

1 設置

警察本部に岡山県警察ワークライフバランス及び女性活躍推進委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 委員会の構成

(1) 委員会は、委員長、副委員長及び委員をもって構成し、それぞれ次に掲げる者をもって充てる。

ア 委員長 警察本部長

イ 副委員長 警務部長

ウ 委員 生活安全部長、地域部長、刑事部長、交通部長、警備部長、首席監察官、総務統括官、警察学校長及び警務部警務課長

(2) 委員長は会務を統括し、委員会を代表する。

(3) 委員長に事故あるときは、副委員長がその職務を代理する。

3 委員会の任務

委員会は、「岡山県警察ワークライフバランス及び女性活躍推進のための取組計画」に係る事項について調査、研究等を行うとともに、県警察が取り組むべき諸対策について検討し、その推進を図ることを任務とする。

4 委員会の運営

(1) 委員長は、必要に応じて委員会を招集し、その会議を主宰する。

(2) 委員長は、必要があると認めるときは、委員以外の者の出席を求めて意見を聴くことができる。

(3) 委員会の運営に関して必要な事項は、委員長が定める。

(4) 委員長は、委員会の任務を遂行するために必要な事項を、委員以外の者に対し、協議・検討させることができる。

第3 岡山県警察ワークライフバランス及び女性活躍推進プロジェクトチーム

1 設置

警察本部に岡山県警察ワークライフバランス及び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。）を置く。

2 プロジェクトチームの構成等

- (1) プロジェクトチームは、班長、副班長及び班員をもって構成し、それぞれ次に掲げる者をもって充てる。
 - ア 班長 警察本部の課長補佐の職にある女性警察官又はこれに準ずる者のうち、警務部警務課長が指定する者
 - イ 副班長 警務部警務課の女性職員のうち、警務部警務課長が指定する者
 - ウ 班員 女性職員のうち、警務部警務課長が指定する者
- (2) プロジェクトチームは、「岡山県警察ワークライフバランス及び女性活躍推進のための取組計画」の推進に関して必要な事項を協議・検討・調査・研究するとともに、その結果を必要に応じて委員会に対して報告し、意見具申を行うことができるものとする。
- (3) プロジェクトチームの運営については、委員会の運営に関する規定の例による。

第4 庶務

委員会及びプロジェクトチームの庶務は、警務部警務課において行うものとする。