

和歌山県警察における  
ワークライフバランス等の実現に向けた  
行動計画



平成28年4月  
和歌山県警察

# 目次

<b>第1</b>	<b>行動計画の趣旨</b>	1
<b>第2</b>	<b>行動計画の期間</b>	1
<b>第3</b>	<b>推進体制</b>	1
<b>第4</b>	<b>対象職員</b>	1
<b>第5</b>	<b>女性の活躍とワークライフバランス等の実現に向けた取組等</b>	2
<b>1</b>	<b>男女双方の働き方改革</b>	2
(1)	現状・課題分析結果	2
(2)	具体的な取組	3
ア	価値観・意識の改革	3
イ	職場における仕事改革	3
ウ	多様な働き方の推進	4
エ	人事評価への反映	4
<b>2</b>	<b>家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備</b>	4
(1)	現状・課題分析結果	4
(2)	具体的な取組	5
ア	男性の家庭生活への関わりの推進	5
イ	職場が子育てや介護をしながら活躍できる職場へ	6
ウ	保育の確保	8
<b>3</b>	<b>女性の採用の拡大等</b>	8
(1)	現状・課題分析結果	8
(2)	具体的な取組	8
ア	女性警察官の採用拡大	8
イ	実効性のあるきめ細やかな広報活動等の推進	9
ウ	中途退職した女性警察官の再採用	9
<b>4</b>	<b>女性の登用拡大と計画的育成</b>	9
(1)	現状・課題分析結果	9
(2)	具体的な取り組み	10
ア	女性警察官のキャリア形成支援、意識向上	10
イ	女性職場が働きやすい施設及び装備資機材の整備	10
ウ	女性職員の抱える不安や悩み等への対処	11
エ	女性の意見を反映した施策推進	11
<b>5</b>	<b>次世代育成のための取組の推進</b>	11
(1)	具体的な取組	11
ア	子供とふれ合う機会の充実	11
イ	子育て地域活動への参加奨励	12
<b>第6</b>	<b>数値目標</b>	13
<b>第7</b>	<b>公表</b>	13

## 第1 行動計画の趣旨

本県警察においては、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代育成支援法」という。）に基づく特定事業主行動計画として、平成27年4月1日に「和歌山県警察次世代育成支援行動計画」～子育て支援プラン～（第2次前期計画）（以下「次世代行動計画」という。）を策定し、職員が安心して仕事と子育ての両立ができるように、子育て支援等の取組を推進するとともに、男女問わず職員のワークライフバランスを図り、女性職員の採用・登用拡大等に向けて積極的に取り組んできました。

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。）が施行されることを踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮されるための取組を推進するとともに、男女がともに育児や介護と仕事が両立できる職場環境の改善・充実が図られるよう、次世代行動計画と一体的に推進する特定事業主行動計画として、「和歌山県警察におけるワークライフ・バランス等の実現に向けた行動計画」（以下「行動計画」という。）を定めることとしました。

## 第2 行動計画の期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

## 第3 推進体制

### 1 「和歌山県警察ワークライフバランス等推進会議」の設置

和歌山県警察に、「和歌山県警察ワークライフバランス等推進会議」を設置し、取組計画の推進に当たるとともに、毎年度1回、取組計画に基づく措置の実施進捗状況の分析・評価等について協議を行うこととします。

### 2 行動計画の担当部課は、警務部警務課とします。

## 第4 対象職員

行動計画の対象となる職員は、非常勤・臨時職員を含む全ての職員とします。

## 第5 女性の活躍とワークライフバランス等の実現に向けた取組等

～凡 例～

「女性活躍推進法」に係る取組～【女性】

「次世代育成推進法」に係る取組～【次世代】

「女性活躍推進法」及び「次世代育成推進法」の双方に共通する取組～【共通】

女性の活躍とワークライフバランス等の実現に向けた現状・課題及び取組内容は次のとおりです。

### 1 男女双方の働き方改革の推進

職員一人ひとりが、仕事だけでなく、家庭や地域生活などにおいても充実した時間を過ごすためには、ワークライフバランスを意識しながら、日頃の業務に取り組むことが必要です。このことは、本計画を推進していく上で、とても大切な要素であり、ワークライフバランスの実現に向けて、男女双方の働き方改革を積極的に推進していきます。

#### (1) 現状・課題分析結果

- 警察は、突発的に発生する犯罪や連続発生する犯罪に対し、迅速、的確に対応しなければならず、夜間、休日を問わずに勤務せざるを得ない場合があります。また、犯罪被害者の立場に立ち、犯人を必ず検挙するという強い意志は、警察官としての誇りと使命感の現れであり、これが休暇取得や超過勤務の縮減の妨げになっている面も否定できません。これまでも、業務の見直しやノー残業デーの実施等超過勤務の縮減に向けた取組、シーズン休暇等の年次休暇の取得促進のための施策を行ってきましたが、平成26年中における一人当たりの年次休暇取得率は低調で、平均5.9日となっており、長時間勤務の改善も難しいところです。

しかし、女性に限らず、子育てや介護等の制約を持った職員が生き生きと働くことができ、ワークライフバランスを推進するためには、従来の働き方を見直し、業務の合理化を図る等一層の取組が必要です。

## (2) 具体的な取組

### ア 価値観・意識の改革 【共通】

#### (ア) 全職員の意識改革

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、両立支援制度（育児休業、育児短時間勤務、部分休業、保育時間のための休暇、配偶者出産休暇、男性職員の育児参加のための休暇、子の看護休暇等仕事と子育ての両立を支援する制度（以下「子育てに関する両立支援制度」という。）及び介護休暇、短期介護休暇等仕事と介護の両立を支援する制度をいう。以下同じ。）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します。

#### (イ) 幹部職員の意識改革

幹部職員が参加する会議等の場において、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や幹部による休暇取得の率先垂範を呼び掛けます。

### イ 職場における仕事改革 【共通】

#### (ア) 仕事ごとの改革

業務の質及び量はもちろん、業務の進め方や職場環境は職場ごとに異なることから、各職場を単位とし、各職場の長が、職場ごとに会議や行事等の必要性について見直すとともに、業務の合理化・効率化や職場環境の改善策を検討していきます。

#### (イ) 超過勤務の縮減、休暇の取得促進等

##### ○ 超過勤務の縮減

部下を持つ職員は、自ら率先して超過勤務の縮減に心がけるとともに、部下の超過勤務の必要性の事前確認を徹底し、超過勤務をしなければな

らない状況を改善するため、真に必要な業務以外の業務の廃止、縮小等の業務の見直しや改善など、業務総量を抑止するための取組を通じて超過勤務の縮減を図ります。

また、ノー残業デーにおいて、庁内放送による注意喚起等のほか、幹部職員による巡回指導等を実施するなど、定時退庁の徹底を図ります。

#### ○ 休暇の取得促進

- ・ 職員は、「月一年休」（1か月に1日以上 of 年休）を取得するよう努めるとともに、部下を持つ職員は、当該部下が当該頻度で年休を取得するように奨励します。
- ・ 誕生日、結婚記念日等の記念日休暇、授業参観等子供の行事に参加するための休暇などのリフレッシュ休暇等の取得を奨励することとし、「休暇取得計画（結果）表」を活用するなどにより、休暇予定を所属内で共有するよう努めます。

### ウ 多様な働き方の推進 【共通】

育児短時間勤務や部分休業のほか、育児や介護のための早出遅出勤務制度の利用の奨励、夏季期間中の朝型勤務（ゆう活）の検討など、職員個々の事情に応じた多様な働き方が可能となるよう、必要な取組を推進します。

### エ 取組に対する適正な評価 【共通】

女性職員の活躍や全職員のワークライフバランスの推進に資する働き方の改革等、時代に即した効果的な取組や業務の合理化・効率化に向けた取組については、適正に評価します。

## 2 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

男女を問わず両立支援制度の利用時や育児休業等取得中、育児休業等復帰後の各段階における職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うこと等により、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要があります。

### (1) 現状・課題分析結果

- 仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用しながらワークライフバランスを実現しつつ職場において活躍して

いくためには、いまだに障壁がある場合も少なくありません。中でも平成27年中に子供が生まれた男性警察官の配偶者出産休暇の取得率は、35.3%、育児参加休暇の取得率は、0.7%と共に低調であるため、幹部職員に対する意識啓発のための取組や男性職員の育児参加のための休暇等の取得促進等により男性職員の家庭生活への関わりを推進する必要があります。

## (2) 具体的な取組

### ア 男性の家庭生活への関わりの推進 【共通】

#### (7) 幹部職員に対する意識啓発のための取組の推進

男性職員が、育児や介護に積極的に関わるためには、子育てに関する両立支援制度の利用に対する幹部職員の理解の有無が強く影響します。そのため、幹部職員に対し、同制度の利用に対する理解や、「育児は男女が行うべきもの」との意識の醸成を図るための取組を推進します。

#### (イ) 男性職員の両立支援制度の利用促進

男性職員が利用可能な子育てに関する両立支援制度について周知を徹底し、利用促進を図るとともに、幹部職員は、職員に子供が生まれたときは、両立支援制度の利用に関する希望を聴取し、当該職員が希望する場合は、円滑に取得できるよう配慮します。

#### (ロ) 男性職員の育児参加に対する意識啓発

子供を持つ男性職員を対象に、育児に積極的に関わるいわゆる「イクメン職員」と子供が生まれた男性職員との座談会を開催するなど、育児や介護等家庭生活への関わりを推進するための意識啓発のための取組を行います。

## イ 職員が子育てや介護をしながら活躍できる職場へ 【共通】

### (ア) 両立支援制度を利用しやすい環境づくり

- 所属において両立支援制度を利用しやすい雰囲気づくりのためには、全ての職員が同制度の内容を理解することが必要であるため、所属長は、職員に対し、同制度の内容の周知を図るよう努めます。
- 所属長は、職員の両立支援制度の利用状況を確認するとともに、利用が低調な場合は、その要因を検証し、利用が促進されるよう幹部への指導や業務分担の変更等必要な措置を執るとともに、所属長自ら、部下職員に対して、両立支援制度の利用を促進するメッセージを発するなどして、そのリーダーシップの下、両立支援制度の利用促進を図るよう努めます。

### (イ) 産前の女性職員への支援

- 妊娠した旨を申し出た職員に対して、各所属においては、幹部職員等が面談を行い、個別に母性保護及び母性の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制度等について説明し、当該職員が気兼ねなく制度を利用できるよう配慮に努めます。
- 妊娠中の女性の健康状態は個人差が大きく、また、日々変化するものであるため、幹部職員は、当該職員の健康や安全に配慮し、必要があると認める場合には、本人の意思を尊重しつつ、超過勤務命令を抑制するとともに業務分担の見直しに努めます。

### (ウ) 育児休業等取得直前及び取得中における職員への支援

- 育児休業等を取得する職員に対して、各所属においては、幹部職員等が休業前（女性職員については産前休暇前）に面談を行い、育児休業中の過ごし方及び復帰後における働き方やキャリアプランについて助言等を行うよう努めます。
- 育児休業等取得中の職員に対しては、当該職員の上司等や警察本部女性活躍推進係が定期的に当該職員に対して情報提供し、長期間職場を離れることや復帰への不安感の解消と職員との絆の構築に努めます。



- 育児休業等取得者の復帰支援として、当該職員を対象とした研修会の開催や女性職員を対象とする各種研修や訓練のうち、可能なものについては、育児休業等取得中の職員の受講が可能となるように配慮します。その際、子供を預けて参加可能とすることができるよう、臨時託児施設の開設なども継続して実施します。
- 育児休業等からの復帰前の職員に対しては、円滑な職場復帰が実現できるよう、幹部職員等が面談などの方法により、復帰後の勤務形態、利用可能な両立支援制度等について説明を実施するとともに、当該職員が希望する勤務形態や利用したい両立支援制度について聴取するよう努めます。

#### (エ) 育児休業等から復帰後の職員への支援

- 幹部職員は、育児休業等から復帰した職員の勤務に当たっては、気兼ねなく子育てに関する両立支援制度の利用が可能となるよう配慮します。
- 育児環境は、職員個々の事情によって異なるため、復帰後の職員に対しては、幹部職員等が個別に面談を実施するなどし、職員ごとの事情を把握するよう努めます。また、育児休業等から復帰後に、上司等に相談しやすい職場づくりを推進します。

#### (オ) 仕事と子育てや介護を両立する職員への支援

- 幹部職員は、両立支援制度の利用の有無に関わらず、子育てや介護に従事する職員に対し、面談等の方法により希望する働き方について聴取する機会を設けます。
- 出産や子育て等に関する不安や仕事と子育て等に際してのストレス・悩み等が解消できるよう、既に設置している各所属の相談窓口及び担当者によるメンタルケアの実施を継続的に実施していきます。
- 各所属の厚生担当者は、子育てや介護に従事する職員に対し、両立を支援するサービスの利用希望等について、積極的に聴取する機会を設けます。

#### ウ 保育の確保 【共通】

職員の希望に応じて職場や職員宿舎の周辺等の保育施設等に関する情報を提供できるよう努めます。また、県警察における将来の保育施設の整備等の在り方について検討を行います。

### 3 女性の採用の拡大等

近年、性犯罪やストーカー・DV事案が増加するなど、治安情勢の変化に伴い、女性の被害者や相談者、或いは、女性被疑者が増加するなど、警察において、女性被害者等への対応強化を図る必要があります。また、社会構造の変化や国民の警察に対する要請の多様化に伴い、組織運営に女性の視点を反映させるなど、警察組織を質的に強化する必要がありますが、このためには、女性警察職員の採用拡大が極めて重要と言えます。

能力を有する優秀な女性を多く採用するとともに、多様な人材確保等の観点から、女性職員の中途採用や育児等を理由に中途退職した女性が、再び活躍することができる取組を進めていくこととしています。

#### (1) 現状・課題分析結果

- 平成27年4月1日現在の全職員に占める女性職員の割合が40.3%、全臨時職員に占める女性臨時職員の割合が33.3%、全非常勤職員に占める女性非常勤職員が24.4%となっており、それに比べて全警察官に占める女性警察官の割合が7.4%と低い値となっており、今後、計画的に採用拡大を図る必要があります。

#### (2) 具体的な取組

##### ア 女性警察官の採用拡大 【女性】

これまで、本県警察においては、平成31年4月1日までに警察官に占める女性警察官の割合を10%とすることを目標に、女性の採用拡大に努めておりましたが、引き続き、本計画においても、その目標に向け計画的な女性警察官の採用に努めていきます。

##### イ 実効性のあるきめ細やかな広報活動等の推進 【女性】

優秀かつ多様な女性職員を確保するため、採用パンフレットや県警ホームページ等において、女性職員の活躍状況やワークライフバランス等の実現に向けた施策について広報を行うなど、警察が女性にとって働きやすく魅力的な職場であることをアピールし、警察という職場に対する求職者の不安感の払拭に繋がるような情報の積極的な発信に努めます。

#### ウ 中途退職した女性警察官の再採用 【女性】

結婚、子育て、介護等をやむを得ず中途退職した女性警察官に対して、就業機会を提供し、職業生活において活躍することができるよう、積極的に再採用制度を活用していきます。

## 4 女性の登用拡大と計画的育成

女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、キャリアプランが不明確であること、ロールモデルとなる先輩女性職員が少ないこと等が考えられます。本県警察としては、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修機会の拡大など、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援を推進していかなくてはなりません。

### (1) 現状・課題分析結果

- 各役職段階における女性職員の割合の低さ  
平成27年4月1日時点の各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は、警察官、一般職員ともかなり低い値となっているが、子育てや介護等により時間的制約があるため、キャリアアップを諦めている職員もいるため、そのような職員も含めた全ての職員の昇任意欲向上が今後の課題と言えます。

### (2) 具体的な取組

#### ア 女性職員のキャリア形成支援、意識向上 【女性】

## (7) キャリアアップにつながる職務経験の付与

女性職員が、キャリア形成に必要な業務を経験することにより、将来的にキャリアアップに繋がるよう、女性警察官については、警察官としての基礎的知識や能力を、女性一般職員については、会計や総務に関する知識や能力を、それぞれ早い段階で習得できるよう人事配置や指導・教養制度を設けるなどの配慮に努めます。

## (イ) 登用の拡大への取組

意欲と能力のある女性職員の登用促進に向けて、性別を問わない能力・実績に基づく人事配置を徹底するなどして、積極的な人材の活用に取り組んでいきます。

## (ウ) 女性警察官の執行力強化のための教養の推進

性犯罪被害者等からの事情聴取や証拠採取、被害者等への支援、女性被留置者への対応など、専門的な知識、技能等の向上を図るための教養や、術科技能の維持・向上のための訓練の実施など、女性警察官に特化した教養を推進します。

## (エ) 意欲向上のための取組

女性職員が昇任に対する不安感を払拭し、積極的に昇任試験にチャレンジできるよう、ロールモデルとなる女性職員による講演会の開催や活躍する女性職員の紹介等、キャリア形成に対する意欲向上のための取組を実施していきます。

## イ 女性職員が働きやすい施設及び装備資機材の整備 【女性】

### (7) 警察施設における女性用施設の整備

女性職員が職業生活に専念するための施設を整備するため、女性職員専用の仮眠室、トイレ、シャワー室等施設を計画的に整備します。

#### イ) 女性警察官用装備資機材の整備

女性警察官用の装備資機材については、積極的に女性の意見を取り入れ、その開発や改善に努めるほか、女性警察官の採用拡大を踏まえ、装備資機材の必要数の確保に努めます。

#### ウ 女性職員の抱える不安や悩み等への対処 【女性】

女性職員が抱える不安や悩み、各種ハラスメント問題等の対応については、女性職員に対する総合支援を目的として設置した「トータルアシスト専門チーム」による意見聴取やハラスメント相談窓口及びハラスメント相談専用電話などにより、不安や悩み等の解消や意欲向上のために積極的に対処するよう努めます。

#### エ 女性の意見を反映した施策推進 【女性】

各種施策の企画・実施や行動計画の推進に当たっては、女性職員の意見等を聴取するなどし、女性の視点を反映した施策等の推進に努めます。

## 5 次世代育成のための取組の推進

本県警察としては、次世代を担う子供を養育することができる職場環境をつくるため、職員が子供とふれ合う機会の充実を図るとともに、職員自らの知識、特技等を活かし、子育て等に関する地域活動へ積極的に参加し、地域社会で子供を養育することを促すなどの取組を推進していかなくてはなりません。

### (1) 具体的な取組

#### ア 子供とふれ合う機会の充実 【次世代】

職員が子供とふれあう機会を充実させることができるように、夏休み期間等を利用し、子供と親が共に参加する山歩きなどのレクリエーション等の機会の創出を検討します。

#### イ 子育て地域活動への参加奨励 【次世代】

社会全体で取り組む次世代育成支援に貢献するため、職員が子育てに係わる地域活動に参加することを奨励します。

## 第6 数値目標

本行動計画においては、「女性の活躍と次世代育成支援の現状と課題」を踏まえつつ、女性の職業生活における活躍と次世代育成支援対策を着実に推進するため、次の数値目標を設定することとします。

### 1 職員一人当たりの年次有給休暇10日以上

平成32年度における職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数を10日以上となるよう、休暇の取得促進に努めます。

### 2 配偶者出産に伴う休暇等1日以上の取得率を100%

平成32年度における配偶者出産に伴う休暇等1日以上の取得率を100%に引き上げ、男性の育児参画の推進に努めます。

### 3 全警察官に占める女性警察官数を10%

平成31年4月1日時点において、全警察官に占める女性警察官の割合が10%となるよう女性警察官の採用拡大を実現します。

## 第7 公表

### 1 行動計画の公表

行動計画を策定したとき、又は変更したときは、遅滞なく、県警察ホームページにおいて公表することとします。

### 2 取組の実施状況の公表

行動計画に基づく取組に関しては、その実施状況や数値目標の進捗状況について、毎年度に1回、県警察ホームページにおいて公表することとします。

### 3 職業選択に資する情報の公表

就職活動中の学生等の求職者の職業選択に資するよう、警察における女性の活躍に関する取組や各種制度等に関する情報については、毎年度に1回、就職活動中の学生等がタイムリーに情報を得ることができるよう、県警察ホームページにおいて公表することとします。