

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

(令和3年4月1日～令和6年3月31日までの3年間)

令和3年4月
和歌山県警察

< 目 次 >

第1	行動計画の趣旨	1
第2	行動計画の期間	1
第3	推進体制	1
第4	対象職員	1
第5	現状と課題	1
1	年次有給休暇の取得	2
2	配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得	2
3	女性警察官の割合	2
4	各役職段階における女性職員の割合	2
5	次世代を担う子供が健やかに育成される環境の整備	2
第6	ワークライフバランス等の実現に向けた取組	2
1	働き方改革の推進	2
(1)	価値観・意識の改革	3
(2)	職場における仕事改革	3
(3)	職員の抱える不安や悩み等への対処	4
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	4
(1)	男性職員の家庭生活への関わりの推進	4
(2)	職員が子育てや介護をしながら活躍できる職場づくり	5
3	女性の採用拡大等	6
(1)	女性警察官の採用拡大	6
(2)	中途退職した女性警察官の再採用	6
(3)	実効性のあるきめ細やかな広報活動等の推進	6
4	女性の登用拡大と計画的育成	7
(1)	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上	7
(2)	女性職場が働きやすい施設及び装備資機材の整備	7
(3)	女性の意見等を踏まえた施策の推進	8
5	次世代育成のための取組の推進	8
(1)	子供とふれあう機会の充実	8
(2)	安心して子供を育てられる安全な環境の整備	8
第7	数値目標	8
第8	公表	8

第1 行動計画の趣旨

本県警察においては、「和歌山県警察における女性警察官の採用・登用の拡大について（普通）」（平成23年6月29日付け務第468号）、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（和歌山県警察次世代育成支援行動計画）、「女性職員の活躍と全職員のワークライフバランスの推進」にかかる取組の推進について（普通）」（平成27年3月25日付け務第193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）に基づく特定事業主行動計画を兼ねるものとして、「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」の策定について（普通）」（平成28年3月30日付け務第230号）に添付の「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「旧行動計画」という。）を策定し、男女問わず職員が安心して育児や介護と仕事が両立できる職場環境の改善・充実に努めるとともに、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してきたところである。

この度、旧行動計画の計画期間が終了することに伴い、幹部職員を始めとする各職員における働き方改革についての意識を更に高め、業務の合理化・効率化、各種休暇の取得促進等に向けた取組を一層推進するとともに、更なる女性の採用・登用の拡大を図るため、新たに「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。）を定めることとした。

第2 行動計画の期間

令和3年4月1日から令和6年3月31日までの3年間とする。

第3 推進体制

「和歌山県警察ワークライフバランス等推進会議」の設置及び運営について（普通）」（令和3年3月25日付け務第221号）に基づく推進会議を設置し、行動計画の推進に当たるとともに、毎年度1回、行動計画に基づく措置の進捗状況の分析・評価等について協議を行うこととする。

第4 対象職員

行動計画の対象となる職員は、再任用、会計年度任用職員を含む全ての職員とする。

第5 現状と課題

警察は、突発的に発生する犯罪や連続発生する犯罪等に対し、迅速、的確に対応しなければならないため、夜間、休日を問わず勤務せざるを得ない場合がある。

また、犯罪被害者や県民の立場に立ち、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表れであり、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ない。

しかし、今後、県民の期待と信頼に応える強さと優しさを兼ね備えた警察組織を確立していくためには、職員が生き生きと働けることが大切であり、職員の仕事と生活

の調和（ワークライフバランス）の実現が必要不可欠である。

1 年次有給休暇の取得

令和2年の職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数は11.4日であり、旧行動計画に掲げた目標の「10日以上」を達成できているものの、個別に見ると、年間で年次有給休暇の取得日数が5日未満の職員が10.1%を占めていることから、こうした現状を踏まえ、働き方改革を進めながら、年次有給休暇を始めとする休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進する必要がある。

2 配偶者出産休暇、育児参加休暇及び育児休業の取得

令和2年における配偶者出産休暇及び育児参加休暇（以下「配偶者出産に伴う休暇」という。）の平均取得日数は3.8日であり、配偶者出産に伴う休暇を1日以上取得した職員の割合は93.5%と旧行動計画に掲げた「配偶者出産に伴う休暇1日以上を100%」は達成できていないものの、取得率は、平成30年は63.7%、令和元年は86.8%と順調に上昇している。

男性職員の育児休業の取得率は、令和元年は0.7%、令和2年は5.3%と上昇しているものの、低調となっている。

男性が配偶者の出産や育児のための休暇等を取得することは、本人にとっても子育てに能動的に関わる契機として重要であり、組織としても、子育てに理解のある職場風土を醸成するために必要不可欠である。

3 女性警察官の割合

令和2年4月1日現在、一般職員に占める女性の割合は、45.2%であるのに対し、全警察官に占める女性警察官の割合は10.6%となっている。

また、第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）において、地方警察官に占める女性警察官の割合を「令和8年度当初までに12%程度」とすることが新たな目標とされたことを踏まえると、計画的に採用拡大を図る必要がある。

4 各役職段階における女性職員の割合

各役職段階における女性職員の割合は、一般職員では係長以上、警察官では警部補以上の役職で低くなっている。

この要因の1つとして、出産・育児等のライフイベントを期に、一定期間、職場を離れることで経験不足となり、実務への自信の喪失や昇任意欲の低下を招いていることが挙げられ、そのような職員に対して研修会や教養を行うなど昇任意欲の向上を図る必要がある。

5 次世代を担う子供が健やかに育成される環境の整備

子供を対象とした警察署見学会や職員家族が参加できるウォーキング大会等を実施し、職員が子供とふれあう機会を設けるとともに、少年非行防止や立ち直り支援の活動への参加等、子供の育成に取り組んできたものであるが、今後も、次世代を担う子供が健やかに育成される環境の整備に取り組んでいく必要がある。

第6 ワークライフバランス等の実現に向けた取組

1 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等を意識しながら、日頃の業務に取り組む必要がある。

このことは、行動計画を推進していく上で、非常に大切な要素であり、ワークライフバランス等の実現に向けて、男女双方の働き方改革を積極的に推進していく必要がある。

(1) 価値観・意識の改革

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、超過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 幹部職員の意識改革

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、自らが率先垂範して休暇の取得、超過勤務の縮減に努め、働きやすい職場環境の醸成に努める。

(2) 職場における仕事改革

ア 重点的かつ効率的な業務運営

平素より、所掌する事務に関し、その実施状況や業務負担について把握した上、会議や行事を含めた関係事務を見直し、必要性や優先順位の低い事務を廃止するなど、業務の重点化を図る。

また、新たな施策や業務の実施に際しては、その必要性とともに、実施に要するコスト面についても考慮する。

イ 超過勤務の縮減

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）において、超過勤務命令の上限時間の規制が行われた趣旨を踏まえ、部下を持つ職員は、自ら率先して超過勤務の縮減に心掛けるとともに、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、業務の合理化・効率化に取り組む。

また、幹部職員は、業務が特定の係や職員に集中していないか、長時間勤務者が固定傾向にないかどうかを把握した上、各係の業務を見直すなど、特定の職員に業務が集中しないよう業務の平準化や適正化に取り組む。

その他、ノー残業デーを設定するとともに、設定日においては、メール一斉送信による注意喚起等のほか、幹部職員による巡回指導を実施するなど、定時退庁の徹底を図る。

ウ 休暇の取得促進

(ア) 年次有給休暇に関しては、「月一年休」（1か月に1日以上 of 年次有給休暇

をいう。)の取得を目指すとともに、夏季においては、夏季特別休暇の完全取得に努める。

なお、幹部職員は、勤務・給与管理システムの活用等により、3か月に1度、部下職員の休暇取得状況を確認するなど、休暇取得低調者の取得促進を図る。

(イ) 誕生日、結婚記念日等の記念日休暇、入学式・運動会・授業参観等子供の行事に参加するための休暇等の取得を奨励することとし、和歌山県警察WLB休暇等取得制度実施要綱(令和元年12月24日付け務第86号)に定める「休暇取得計画(結果)表」を活用するなどにより、休暇予定を係や所属で共有することで計画的な休暇の取得を推進する。

(ウ) 年末年始、ゴールデン・ウィーク、盆その他連休中又はその直前直後の公式行事の実施を抑制することで、連続休暇の取得を促進する。

エ 多様な働き方の推進

育児短時間勤務や部分休業、育児や介護のための早出遅出勤務制度の利用を推奨をするなど、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、必要な取組を推進する。

オ 取組に対する適正な評価

ワークライフバランス等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適切に評価する。

(3) 職員の抱える不安や悩み等への対処

職員が安心して職務に専念できるよう、積極的な声掛け等を通じて、職員の不安や悩みの解消に向けた支援を組織的に行うピアサポート制度の効果的な運用を図る。

また、各種ハラスメントに関する職員への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員及びハラスメント相談ホットライン等による相談受付等により、不安や悩み等の解消や勤務意欲向上のため積極的に対処する。

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な対応や配慮を行うことにより、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る。

(1) 男性職員の家庭生活への関わりの推進

ア 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、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する。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する。

イ 男性職員の育児休業等の取得促進

(ア) 配偶者が妊娠した旨を申し立てた男性職員に対し、所属において、子育てに関する両立支援制度について改めて説明するなど、職員による同制度の円滑な取得を推進する。この際、配偶者出産に伴う休暇(配偶者出産休暇3日と育

児参加休暇5日)についても取得を推進する。

- (イ) 男性職員も育児休業を取得できることについて周知を図り、取得しやすい雰囲気醸成するとともに、育児休業の取得を希望する男性が負担感なく育児休業を取得できるよう、幹部職員等は、業務分担の見直し等、育児休業を取得することへの不安や抵抗感を軽減するための必要な環境整備を行うなど、男性職員の育児休業の取得促進を図る。

ウ 男性職員の育児参加等に対する意識啓発

男性職員が家庭生活（家事、育児、介護等）を共有することは、男性職員自身の成長にもつながるため、育児休業等を取得した男性職員の経験等について情報発信するなど、家庭生活への積極的な関わりを推進するための意識啓発に取り組む。

(2) 職員が子育てや介護をしながら活躍できる職場づくり

ア 両立支援制度を利用しやすい環境づくり

- (ア) 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。
- (イ) 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、所属長自らが、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。

イ 産前の女性職員への支援

- (ア) 妊娠した旨を申し出た職員に対し、所属において、幹部職員等が面談を行い、個別に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、妊娠初期から出産後まで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に努める。
- (イ) 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ことから、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る。

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

- (ア) 育児休業等を取得する職員に対して、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る。
- (イ) 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る。
- (ウ) 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配慮する。その際、子供を預けて参

加することができるよう、臨時託児施設の開設等を行う。

- (エ) 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、幹部職員等が面談等の方法により、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に努める。

エ 育児休業等から復帰後の職員への支援

- (ア) 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に努める。
- (イ) 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に努める。

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する。

オ 仕事と子育てや介護を両立する職員への支援

- (ア) 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る。
- (イ) 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、既に設置している所属の相談窓口及び担当者によるメンタルヘルスケアを実施する。
- (ウ) 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、両立を支援する福利厚生サービスの利用希望等について、積極的に聴取する。

3 女性の採用拡大等

女性警察官の増加は、警察組織における多様性をもたらし、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など、警察組織における質的強化に資することから、今後、社会の変化に適応していくためにも、女性警察官の採用拡大が重要となる。

そのため、優秀な女性警察官を多く採用するとともに、多様な人材確保等の観点から、女性警察官の中途採用や育児等を理由に中途退職した女性が、再び活躍できる取組を推進する。

(1) 女性警察官の採用拡大

第5次男女共同参画基本計画で示されているとおり、全警察官に占める女性警察官の割合を令和8年度当初までに12%とすることを目標として、計画的な女性警察官の採用に努める。

(2) 中途退職した女性警察官の再採用

結婚、子育て、介護等やむを得ず中途退職した女性警察官を対象として、就業機会を提供し、再度、仕事を通じて社会で活躍することができるよう、再採用制度を活用する。

(3) 実効性のあるきめ細やかな広報活動等の推進

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る。

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、育児による長期休暇や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る。

そのため、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する。

(1) 女性職員のキャリア形成支援、意欲向上

ア 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経験を重ねることによって、将来的なキャリアアップ形成に繋がるよう、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る。

イ 登用拡大への取組

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・実績に基づく適材適所の人事配置を徹底するなどして、幹部への登用を含めた積極的な人材の活用を図る。

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する。

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、キャリア形成に関する意欲向上のための取組を促進する。

(2) 女性職員が働きやすい施設及び装備資機材の整備

ア 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できるよう、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する。

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る。

(3) 女性の意見等を踏まえた施策の推進

各種施策の企画・実施や行動計画の推進に当たっては、女性職員の意識や意見等を踏まえた施策となるよう留意する。

5 次世代育成のための取組の推進

次世代を担う子供が健やかに育成される環境の整備に資するため、職員が子供とふれあう機会の充実を図るとともに、職員自らの知識、特技等をいかし、子育て等に関する地域活動へ積極的に参加し、地域社会で子供を育成することを促すなどの取組を推進する。

(1) 子供とふれあう機会の充実

ア 子供を対象とする職場見学会等を通じ、職員が子供とふれあう機会を充実させる。

イ レクリエーション活動を実施する場合、職員の家族も参加できるように配慮する。

(2) 安心して子供を育てられる安全な環境の整備

子供を安全な環境で安心して育てることができるよう、居住地域における地域住民等による自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

第7 数値目標

本行動計画においては、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。

1 職員1人当たりの年次有給休暇取得日数12日以上

令和5年における職員1人当たりの年次有給休暇の取得日数を12日以上となるよう、休暇の取得促進に努める。

2 男性職員の育児休業取得率10%

令和5年における対象となる男性職員の育児休業取得率10%を目指し、男性の育児参画の推進に努める。

3 全警察官に占める女性警察官の割合12%

令和8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12%となるよう女性警察官の採用拡大に努める。

そのため、行動計画の終了を迎える令和6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11.6%となることを目指す。

第8 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。

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。

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。