

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6年4月1日から令和9年3月31日までの3年間)

令和6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、育児参加休暇及び育児休業の取得	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	3
1	働き方改革の取組の一層の推進・定着	3
(1)	重点的かつ効果的な業務運営	3
(2)	働く時間と場所の柔軟化	4
(3)	勤務時間関係	4
(4)	休暇の取得促進	5
(5)	職員の抱える不安や悩み等への対処	5
2	適切なマネジメント	5
(1)	対話・意思疎通の活性化等	6
(2)	部下職員の主体的な働き方、人材育成の促進等	6
(3)	幹部職員のマネジメント能力向上のための取組	6
3	仕事と私生活の両立支援	6
(1)	両立支援制度を利用しやすい雰囲気醸成	6
(2)	職員が育児や介護をしながら活躍できる職場づくり	6
(3)	育児や介護と仕事を両立する職員への支援	8
4	女性の採用拡大等	8
(1)	女性警察官の採用拡大	8
(2)	中途退職した女性警察官の再採用	8
(3)	実効性のあるきめ細やかな広報活動等の推進	8
5	女性の登用拡大と計画的育成	8
(1)	女性職員の活躍への支援	9
(2)	女性職員が働きやすい施設及び装備資機材の整備	9
(3)	女性の意見等を踏まえた施策の推進	9
6	次世代育成のための取組の推進	9
(1)	子供と触れ合う機会の充実	9
(2)	安心して子供を育てられる安全な環境の整備	10
第7	数値目標	10
1	職員1人当たりの年次有給休暇取得日数15日以上	10
2	男性職員の育児休業取得率50%	10
3	全警察官に占める女性警察官の割合12%	10
第8	公表	10
1	行動計画の公表	10
2	取組の実施状況の公表	10
3	職業選択に資する情報の公表	10

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）に基づく特定事業主行動計画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）」（令和3年3月25日付け務第220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・充実を図るとともに、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満了すること、「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日閣議決定）において男性の育児休業取得率の目標が大幅に引き上げられたこと等を踏まえ、全ての職員の働き方改革に対する意識を更に高め、業務の効率化・合理化、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。）を定めることとする。

第2 行動計画の期間

令和6年4月1日から令和9年3月31日までの3年間とする。

（ただし、必要に応じて改正を実施）

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6年3月21日付け務第233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、必要に応じて、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することとする。

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、今後も、社会の変容に伴う治安課題の複雑化に的確に対応し「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」を確立し続けていくためには、職員一人一人が生き生きとやりがいを持って働けることがより一層重要であり、これまで以上に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となっている。

なお、少子高齢化における優秀な人材確保の観点からも、ワークライフバランス等の実現に向けた取組は重要であり、組織の未来を左右する重要課題であることを認識する必要がある。

1 年次有給休暇の取得

職員1人当たりの年次有給休暇取得日数は、旧行動計画策定前の令和2年は11.4日であったところ、令和3年は12.3日、令和4年は12.7日、令和5年は12.0日と推移し、旧行動計画に掲げた目標の「12日以上」を達成できてはいるものの、個別に見ると、期間中、年次有給休暇の取得日数が5日未満の職員の割合が約7%から約9%までの間で推移するなど、いまだに課題が残っているところである。

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引き続き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

配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率（配偶者が出産した男性職員のうち、配偶者出産休暇又は育児参加休暇を1日以上取得した者の割合）は、旧行動計画策定前の令和2年は93.5%であったところ、令和3年は94.1%、令和4年は95.9%、令和5年は95.3%と高水準で推移し、これらの休暇の取得は定着化していると評価できる。

一方、男性職員の育児休業取得率は、旧行動計画策定前の令和2年は5.3%であったところ、令和3年は10.1%、令和4年は21.9%、令和5年は31.8%と年々上昇し、旧行動計画に掲げた目標の「取得率10%以上」を達成できてはいるものの、対象となる男性職員が取得しやすい職場環境の整備、雰囲気醸成及び男性職員の育児参加に対する認識については、いまだに課題がみられるところである。

なお、男性の育児休業取得については、「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日閣議決定）において、地方公務員（警察部門）に係る男性職員の育児休業取得率の政府目標として、令和7年に50%、令和12年に85%という数値目標が示されるなど、国を挙げた取組であるとともに、男性職員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も積極的に取り組むべき事項である。

3 女性警察官の割合

全警察官に占める女性警察官の割合については、旧行動計画策定前の令和2年4月1日時点では10.6%であったところ、令和3年4月1日時点で10.6%、令和4年4月1日時点で11.0%、令和5年4月1日時点で11.5%と年々上昇し、旧行動計画に掲げた目標の「令和8年4月1日時点において12%、令和6年4月1日時点において11.6%」の達成に向け、順調に推移している。ただし、離職者も一定数あり、女性が働きやすい職場の形成については、いまだに課題がみられるところであり、引き続き職場環境の改善に取り組むとともに、計画的な採用活動を推進していく必要がある。

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、警察官では警部補以上、一般職員では係長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

次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、職場・地域における子育てしやすい環境の整備に向け、子供を対象とした警察署見学会や職員家族を対象とした職場見学会等を実施するなど、職員が子供と触れ合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ところ、今後も、継続してこれらの活動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 働き方改革の取組の一層の推進・定着

職員一人一人が仕事だけでなく、家庭や地域生活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の取組を一層推進し、定着させる必要がある。

(1) 重点的かつ効率的な業務運営

ア 価値観・意識の改革

(ア) 全ての職員の意識改革

全ての職員が誇りと使命感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（注）の利用に引け目を感じたりすることがないように、多様な働き方が受け入れられる組織文化を形成する。

（注）両立支援制度

育児休業、育児短時間勤務、育児部分休業、子育て部分休暇、育児時間休暇、配偶者出産休暇、育児参加休暇、子の看護休暇、早出遅出勤務制度、時間外勤務の制限、深夜勤務の制限、短期介護休暇等、仕事と育児・介護の両立を支援する制度。

(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整備に努める。

イ 業務の廃止・重点化

幹部職員は、所掌する事務に関し、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とともに、新たな業務を実施するに際しては、その必要性だけでなく、実施に要するコスト面についても考慮する。

ウ 効率的に働ける職場環境の整備

幹部職員は、

- 各案件の意義や要点等を明確に意識した指導を行うこと
- 検討の方向性、成果物のイメージや期限等の具体的な指示を行うこと
- 内容に応じた専決の実施、電話・メールによる非対面での報告、関係者が一堂に会しての報告・決裁等による、決裁・報告の効率化・合理化を図ること

等により、職員が効率的に働ける職場環境の整備に努める。

エ 先端技術を活用した業務の効率化の促進

現状の業務方法にとらわれることなく、RPA（Robotic Process Automation）やAI-OCR（Artificial Intelligence-Optical Character Recognition）等の先端技術を活用して、定型業務の効率化を促進する。このほか、各種システムの有効活用を貪欲に模索することで、業務のより一層の効率化を図る。

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改革等、時代に即した効果的な取組や業務の効率化・合理化に向けた取組について適切に評価する。

(2) 働く時間と場所の柔軟化

ア テレワークの推進

職員の働き方をめぐる情勢の変化に柔軟に対応するため、業務の性質上、テレワークの実施が不可能な業務を除き、必要な者が必要な時に、テレワークを利用することができる環境整備に向け、以下の取組を推進する。

(7) 設備面での環境整備

効果的なテレワークの実施に向け、自宅等において、在勤官署と同様の業務が行えるシステム（紀州ネット等）を利用することができるよう、設備面での環境整備を行う。

なお、令和6年度中、テレワークを可能とするVPNシステム（Virtual Private Network。職員が庁舎外から県警察のシステムへ直接アクセスし、データの送受信を可能とすることができるシステム）を導入する予定であり、以後も、環境整備の拡充を図る。

(イ) 制度面での環境整備

テレワークを実施するための勤務制度を整備するとともに、テレワークでも可能な業務を紹介する。

(ウ) 幹部職員による認識・指導

幹部職員は、テレワークの充実を始め、多様な働き方が重要な課題となっている現状を認識し、制度が整備され次第、テレワークが必要な職員に対して積極的な利用を指導する。

イ 早出遅出勤務等の勤務時間制度の整備と活用推進

早出遅出勤務制度については、育児や介護で一定の条件に該当する職員を対象としていたところ、個々の職員が抱える事情が多様化していることを踏まえ、令和6年1月、仕事と生活の両立を図りながら、継続的に就労することができる職場環境を整備するため、時差勤務制度を導入した。

制度の運用に当たっては、適切な業務運営に配慮しつつ、希望する職員には可能な限り活用させるように努め、特に、育児や介護を行う職員からの希望については、できる限り配慮する。

なお、今後、時差勤務制度の活用推進に加え、より柔軟に働く時間の設定が可能なフレックスタイム制の導入の是非についても検討を進める。

(3) 勤務時間関係

幹部職員は、勤務・給与管理システム（K2システム）を活用し、部下職員の勤務時間について把握するとともに、以下の取組を推進して適切な管理に努める。

ア 自ら率先して超過勤務の縮減を心掛けるとともに、部下職員に超過勤務を命じる場合には、その理由や見込み時間を事前に把握する。

イ 平素から、課（係）の体制、業務量、業務の特殊性等を勘案して、職員の業務量に著しい偏りが生じないよう、業務の平準化に努める。

ウ 必要に応じて業務の再配分や優先順位付けを行ったり、業務の廃止や見直しに取り組んだりするなど、部下職員が常態的に超過勤務をしなければならない状況があるのであれば、その改善に努める。

エ 部下職員に深夜に及ぶ超過勤務を命じた場合には、翌勤務開始時刻を遅らせる措置を講ずるなど、部下職員の休息時間を十分確保するように努める。

オ 職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成7年和歌山県人事委員会規則第1号）に定める上限を超えて超過勤務を命じた場合でも、その超えた部分の超過勤務を最小限のものとするとともに、その要因を分析して改善を図り、職員の健康

の確保に最大限の配慮をするように努める。

カ 幹部職員が超過勤務の縮減に固執するあまり、部下職員が必要な超過勤務をしているにもかかわらず、超過勤務として扱わないという対応は許されない。このような対応は、職場の雰囲気悪化させ、ハラスメントの温床にもなるため、幹部職員は、超過勤務の事前命令を徹底した上で、行われた超過勤務に対して適切に処理するとともに、職員への声かけ等により、いわゆる付き合い残業等の不要な超過勤務の絶無に努める。

キ 週1回以上のノー残業デーを定め、業務等により実施できなかった職員については、代替日に定時退庁させる措置を講ずるように努める。

(4) 休暇の取得促進

休暇の取得促進は、ワークライフバランスにおいて心身のリフレッシュや家庭の充実にとって重要な事項であるため、以下の取組を推進する。

ア 年次有給休暇に関しては、「月一年休」（1か月に1日以上）の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（5日間）の完全取得に努める。

また、幹部職員は、可能な限り職員の希望に沿ったものとなるよう配慮するとともに、K2システムの活用等により、適宜、部下職員の休暇取得状況を確認するなど、休暇取得低調者による休暇の取得促進を図る。

イ 誕生日、結婚記念日等の記念日休暇や、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が重要であることを踏まえ、「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」の活用等を通じて、休暇予定を係や所属で共有することにより、計画的な休暇取得に努める。

ウ 年末年始、春の大型連休、盆その他連休中又はその直前直後の期間において、開催することが真に必要なとは認められない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。

(5) 職員の抱える不安や悩み等への対処

ア 職員が安心して職務に専念できるよう、積極的な声かけ等を通じて、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。

イ 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」による意見聴取のほか、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による相談受付により、不安や悩みの解消や勤務意欲向上のため積極的に対処する。

ウ ストレスチェックの結果の適切な活用により、職場環境の把握と改善に向けた取組を一層推進し、ストレスチェックの実効性を確保するため、情勢に応じて調査項目の更なる充実を図る。

エ セミナー等の機会を通じ、最新の社会経済情勢を踏まえた生涯生活設計等に係る情報提供を充実させる。

2 適切なマネジメント

働き方改革は、全ての職員がその持てる能力を最大限に発揮して、限られた時間で効率良く高い成果を上げることにより、政策や行政サービスの質を向上させ、職員のワークライフバランスも実現させることを目的としているが、当該目的の達成には、幹部職員の適切なマネジメントが必要不可欠である。

また、職員が自らの仕事にやりがいを感じることは、職員の意欲的な業務への取組

や成長を促し、職員がその持てる能力を最大限に発揮することにもつながっていくものであり、このような職場環境の整備も幹部職員の責務である。

以上のとおり、幹部職員には部下職員のやりがい向上と育成も含めた包括的なマネジメントが要請されており、幹部職員がその職責を果たすことができるよう、以下の取組を推進する。

(1) 対話・意思疎通の活性化等

幹部職員は、年度始めの自己申告書の提出時等の機会を捉え、部下職員と個別面談を実施する。その際には、職員のプライバシーに配慮しつつ育児・介護等の事情やそれを踏まえた勤務上の配慮事項等について聴取する。

また、担当業務の意義について説明して部下職員のやりがいを喚起したり、各職員の強みや改善すべき点を指導したりするなどして、部下職員の成長を積極的に促すとともに、今後の昇任・転任も見据え、より高度な又は幅広い能力の習得に向けた助言を行う。

(2) 部下職員の主体的な働き方、人材育成の促進等

幹部職員は、必要な業務遂行を確保しつつ、部下職員に対して適切な裁量や挑戦的な業務の機会の付与に努め、主体的な働き方を促進する。

また、職員に対して期待や成長課題等について説明を行うなどして、職員の業務に対する納得感の向上や人材育成に努めるとともに、職員の能力やスキル、キャリアに関する要望等を適切に把握して、これらを人事配置に効果的に活用する。

(3) 幹部職員のマネジメント能力向上のための取組

警務部警務課は、幹部職員が出席する会議等の場において、働き方改革の趣旨やマネジメントの重要性について同職員の意識付けを行うほか、具体的なマネジメント能力の向上に資する研修等の充実を図り、職場における課題の発見や改善を可能とさせる取組を推進する。

3 仕事と私生活の両立支援

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) 両立支援制度を利用しやすい雰囲気醸成

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。

また、両立支援制度を利用したことにより職員が昇任・昇格に不利益を被ることがないことを周知するとともに、子育てや介護に従事する職員に対し、希望する働き方や両立支援制度の利用希望等について積極的に聴取する。

所属長は、職員の両立支援制度の利用状況を確認し、男女を問わず職員が当該制度を希望に沿って負担感なく利用できるように配慮するとともに、業務遂行に支障が生じないよう、幹部への指導や業務の効率化・合理化に努める。さらに、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。

(2) 職員が育児や介護をしながら活躍できる職場づくり

ア 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「育児は男女が協力して行うべきもの」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

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、育児に関する休暇制度等に関する資料を配付して説明するなど、職員による同制度の円滑な取得を推進する。この際、育児休業の取得希望の聴取や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）についても計画的に取得するように促す。

幹部職員は、男性職員も育児に能動的に関わる必要性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、業務分担の見直し等により、育児休業の取得を希望する男性が抱える育児休業取得に対する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。

なお、令和6年度から、両立支援制度利用職員及びそれ以外の職員の双方にとって働きやすい職場を形成する必要があることを踏まえ、「育児休業等に関する警察署への応援派遣制度」を運用する予定であり、同制度の積極的な活用を推進する。

(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。

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、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・取得中・復帰後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、育児休業等取得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務部警務課女性活躍推進係が定期的に当該職員に対して情報提供を行い、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。

(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し、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。

(オ) 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。

(3) 育児や介護と仕事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かかわらず、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、既に設置している子育て応援（相談）窓口の活用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。

エ 気兼ねなく制度を利用するためには、制度利用者による他者に負担をかけることに対する不安の払拭のほか、同僚等の業務負担が過度なものにならないようにすることが必要であることから、定期面談等を通じて、業務実態について、的確に把握の上、必要な対策を講じるように努める。

4 女性の採用拡大等

女性警察官の増加は、警察組織に多様性をもたらし、変容する社会における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ものであることから、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、介護等を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察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、志望者の不安感の払拭につながるような情報の積極的な発信に努める。

5 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を分析し、女性職員が働きやすく活躍できる職場とするために、女性職員の意見に耳を傾ける検討会等を開催し、阻害要因の排除に努める。

また、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) 女性職員の活躍への支援

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つながるよう、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、女性警察官でなければ対応できない業務について、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してきたところ、引き続き、女性の意見を踏まえた施設の整備に努める。

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。

6 次世代育成のための取組の推進

次代の社会を担う子供の健全な育成を図るため、職場・地域における子育てしやすい環境の整備に向け、引き続き、子育て中の職員が仕事と家事・育児を両立できる働きやすい職場環境を整備するとともに、職員が子供と触れ合う機会の充実を図る。職員は、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) 子供と触れ合う機会の充実

ア 子供を対象とする職場見学会等を通じ、職員が子供と触れ合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、次世代育成支援対策と女性の職業生活における活躍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15日以上

令和8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15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50%

令和7年における対象となる男性職員の育児休業取得率50%を目指し、男性の育児参画の推進に努める。

なお、令和8年以降については、令和12年における対象となる男性職員の育児休業取得率85%を目指すこととする。

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。

なお、令和8年4月1日以降も、女性警察官の割合を維持するように努める。

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、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、毎年度に1回、県警察ホームページにおいて公表する。