

熊本県警察における
ワークライフバランス等
の推進のための取組計画
(熊本県警察特定事業主行動計画)



©2010 熊本県くまモン

熊本県警察ゆっぴー

令和3年3月
熊本県警察本部

目次

| | | |
|-----|-------------------------|---|
| 第1 | 趣旨 | 1 |
| 第2 | 計画期間 | 1 |
| 第3 | 推進体制等 | 1 |
| 第4 | 数値目標 | 2 |
| 第5 | ワークライフバランス等の推進のための取組 | |
| 1 | 働き方改革の推進 | |
| (1) | 職員の意識改革 | 3 |
| (2) | 業務の合理化・効率化の推進 | 3 |
| ア | 効率的な業務運営の推進 | 3 |
| イ | 意思決定の合理化 | 3 |
| ウ | ICTツールの利活用 | 3 |
| (3) | 時間外勤務の縮減 | 3 |
| (4) | 働く時間と場所の柔軟化 | 4 |
| (5) | 休暇の取得促進と質の向上 | 4 |
| (6) | 人事評価への反映 | 4 |
| (7) | ハラスメント防止対策の推進 | 4 |
| 2 | 子育てや介護をしながら活躍するための職場づくり | |
| (1) | 両立支援制度の利用促進 | 4 |
| ア | 両立支援制度の周知等 | 4 |
| イ | 両立支援制度を利用しやすい職場づくり | 5 |
| (2) | 男性職員の家庭生活への関わりの促進 | 5 |
| (3) | 妊娠中及び出産後における配慮 | 5 |
| 3 | 女性職員が活躍するための職場づくり | |
| (1) | 女性警察官の増員 | 5 |
| (2) | 女性職員のキャリア形成支援 | 5 |
| ア | 計画的育成 | 5 |
| イ | 職務機会の付与 | 6 |
| ウ | 管理職登用に向けた育成 | 6 |
| エ | 執行力の維持・向上 | 6 |
| (3) | 女性職員が働きやすい職場づくり | 6 |
| 4 | 次代の社会を担う子供の育成を支援する取組 | |
| (1) | 安心して子供を育てられる安全な環境の整備 | 6 |
| (2) | 子供と触れ合う機会の充実 | 6 |
| 第6 | 公表 | 7 |

熊本県警察におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画

第1 趣旨

県警察においては、これまで次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120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として「女性活躍と次世代育成支援のためのアクションプラン（前期）」を策定し、全ての職員が個性と能力を発揮できる働きやすい職場づくりに取り組んできたところである。

この度、「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）を始め、これまでの取組の検証や職員のニーズ等を踏まえて必要な見直しを行い、「熊本県警察におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」を策定し、働き方改革の推進等を通じて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）の実現を図ることにより、女性活躍の推進と全ての職員がやりがいを持って働き続けられる職場づくりに取り組んでいくものとする。

第2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの間

第3 推進体制等

警察本部長を長とする熊本県警察基盤強化委員会において、本計画の推進を図るとともに、本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の進捗状況の検証等を行い、必要に応じて本計画の見直しを行う。

第4 数値目標

1 休暇の取得促進と質の向上

年次有給休暇及び夏季休暇を合わせた平均取得日数を20日以上とする。

| | |
|-------------------|--|
| 年次有給休暇及び夏季休暇の取得日数 | (R2) 年次有給休暇：12.1日 夏季休暇：4.9日 → 合わせて20日以上 |
|-------------------|--|

2 男性職員の家庭生活への関わりの促進

対象となる男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇を合わせた平均取得日数を6日以上、育児休業の取得率を30パーセント以上とする。

| | |
|--------------------------|--|
| 男性職員の出産補助休暇及び育児参加休暇の取得日数 | (R2) 出産補助休暇：1.8日 育児参加休暇：0.8日 → 合わせて6日以上 |
| 男性職員の育児休業の取得率 | (R2) 0.5% → 30%以上 |

3 女性警察官の増員

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パーセント以上とする。

| | |
|------------------|--------------------------------|
| 全警察官に占める女性警察官の割合 | (R2.4.1) 8.9% → (R8.4.1) 12%以上 |
|------------------|--------------------------------|

第5 ワークライフバランス等の推進のための取組

1 働き方改革の推進

(1) 職員の意識改革

ワークライフバランスを実現するためには、全ての職員による働き方改革が不可欠であり、この取組が将来にわたり優秀な人材を確保するための重要な課題であることを深く認識する必要がある。そのため、長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、生産性を高め、組織力を高めることに貢献するものであることから、全ての職員の働き方に対する価値観・意識を改革するとともに、多様な働き方を受け入れる組織文化を形成する。

(2) 業務の合理化・効率化の推進

ア 効率的な業務運営の推進

所掌する業務について、職員の意見をくみ上げ、その実施状況や業務負担等を把握した上で全体最適の視点を持って、必要性や優先順位の低い業務の廃止を含めた業務の見直しを行うことにより、効率的な業務運営を推進する。

イ 意思決定の合理化

案件に応じ、幹部職員を含む関係職員が集まって協議することにより重複した説明を省略するなど、効率的かつ迅速な意思決定を行うよう努める。

ウ ICTツールの利活用

職員情報総合管理システム等既存の各種業務システムの利活用に加え、ICTツールの利活用によるペーパーレス化の推進、個別業務における事務作業の省力化、WEB会議の推進等を図る。

(3) 時間外勤務の縮減

時間外勤務命令の上限設定の趣旨を踏まえ、警察業務の特殊性は認識しつつも、業務の合理化・効率化等による生産性の向上、業務管理の徹底による業務負担の平準化、マニュアルの整備による業務の標準化等により、時間外勤務の縮減を図る。

(4) 働く時間と場所の柔軟化

育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務制度^{*1}、時差出勤勤務制度^{*2}等の職員の事情に応じた柔軟な勤務制度の利用を促進することにより、公務能率と生産性の向上を図る。また、業務の性質上、実施が不可能な業務を除き、必要とする職員が必要ときにテレワークを利用することができる職場環境の整備について検討を行う。

(5) 休暇の取得促進と質の向上

数値目標

職員が休暇を取得したいときに取得することができるよう、月一年休などの休暇取得計画の作成、業務予定の見える化、幹部職員による積極的な休暇取得等を推進することにより、職員が気兼ねなく休暇を取得できる雰囲気醸成し、休暇の取得促進とその質の向上を図る。

(6) 人事評価への反映

効率的な業務運営や限られた時間を効率的に生かす行動などワークライフバランスの推進に資する取組について、人事評価において適切に反映させる。

(7) ハラスメント防止対策の推進

職員がその能力を十分に発揮できる良好な職場環境を確保するため、ハラスメントに関する相談体制を構築するなど、その阻害要因であるハラスメントを防止するための対策を推進する。

2 子育てや介護をしながら活躍するための職場づくり

(1) 両立支援制度の利用促進

ア 両立支援制度の周知等

子育てや介護を行う職員が離職することなく働き続けることができるよう、子育てや介護に関する両立支援制度^{*3}を周知するほか、働き方に制約があるなど支援を必要としている職員を把握し、その職員に対して両立支援制度の説明を行うなど、両立支援制度の利用促進を図る。

*1育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務制度：1日の勤務時間を変えずに、育児又は介護の都合に応じて始業時間を弾力的に設定することができる制度

*2時差出勤勤務制度：1日の勤務時間を変えずに、職員のライフスタイルに応じた勤務時間を選択することができる制度

*3両立支援制度：育児休業、育児短時間勤務、育児時間休暇、出産補助休暇、男性職員の育児参加休暇、子の看護休暇その他の仕事と子育ての両立を支援する制度及び介護休暇、短期介護休暇その他の仕事と介護の両立を支援する制度

イ 両立支援制度を利用しやすい職場づくり

育児休業等の両立支援制度を利用する職員の代替職員の配置や業務分担の見直しなどを行い、両立支援制度を利用しやすい職場づくりに取り組む。

(2) 男性職員の家庭生活への関わりの促進

数値目標

男性職員が一定期間、休暇及び休業の制度を利用して子育てに関わることについては、本人が今後も長く続く子育てに能動的に関わる契機となるだけでなく、組織運営上も多様な人材を生かすマネジメント力を向上させることにつながるため、積極的に促進していく必要がある。そのため、配偶者の妊娠を申し出た男性職員に対して仕事と子育てに関する両立支援制度を説明し、その利用計画の作成を奨励するほか、男性職員が休暇等を取得した場合において業務遂行に支障が生じないよう、業務分担の見直しなど必要な環境整備を行うことにより、出産補助休暇^{*4}及び育児参加休暇^{*5}並びに男性職員の育児休業の取得を促進する。

(3) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中、育児休業中又は職場復帰前の職員との積極的なコミュニケーションを推進し、それぞれの段階に応じた職員の不安感の解消に努める。その上で、妊娠中にあっては職員の健康状態等に応じた人事配置を行い、育児休業中又は職場復帰前にあっては円滑な職場復帰に寄与する情報を提供するなど継続的な支援を行う。

3 女性職員が活躍するための職場づくり

(1) 女性警察官の増員

数値目標

女性警察官の採用拡大は女性被害者・相談者への対応強化や多様な人材の確保による組織力の質的強化につながることから、計画的に女性警察官の増員に取り組む。

(2) 女性職員のキャリア形成支援

ア 計画的育成

性別によって職域を固定することなく、職員の意欲と能力に応じた適切な人事配置を行うとともに、幹部職員の育成に向け、中長期的なキャリア形成を意識した計画的な人事管理を行うよう努める。

*4出産補助休暇：配偶者の出産に伴う入退院の付添い等を行うための特別休暇

*5育児参加休暇：配偶者の産前産後期間中に、未就学児（当該出産に係る子を含む。）を養育するための特別休暇

イ 職務機会の付与

有意な職務執行の経験が職員の勤務継続上の自信や中長期的なキャリア形成に資することから、若年期における職務執行に必要な知識と技能の習得につながる職務機会、子育てなど働き方に制約のある中で無理のない範囲における警察署当番への従事など執行力の強化につながる職務機会等を付与するよう努める。

ウ 管理職登用に向けた育成

女性職員の政策決定への参画や職域の拡大等を通じて、昇任意欲と能力の向上に取り組むことにより、将来、管理的地位に就くべき資質を備えた女性職員の育成を図る。

エ 執行力の維持・向上

女性警察官の特性に応じた実戦的かつ実用的な訓練を実施するなど女性警察官の術科技能の向上に取り組むことにより、執行力の維持・向上を図る。

(3) 女性職員が働きやすい職場づくり

女性職員が働きやすい職場環境を整備するため、警察本部庁舎、警察署、交番等の警察施設における女性専用の仮眠室、更衣室、トイレ、シャワー室等の整備を計画的に進める。また、装備資機材について、女性職員のニーズに応じた改良を行うなどの取組を推進する。

4 次代の社会を担う子供の育成を支援する取組

(1) 安心して子供を育てられる安全な環境の整備

交通安全教育や非行・犯罪被害を防止するための地域貢献活動を積極的に推進するとともに、職員の参加を促進する。

(2) 子供と触れ合う機会の充実

子供を対象とする職場見学会の開催等を通じ、職員が子供と触れ合う機会を充実させる。また、職員の家族が参加するレクリエーション活動の実施など、職員の仕事に対する活力の増進及び家族の大切さの再認識につながる取組を推進する。

第6 公表

1 本計画の公表^{*6}

本計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく公表する。

2 取組の実施状況等の公表^{*7}

本計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の進捗状況について、毎年度に1回公表する。

3 女性の職業選択に資する情報の公表^{*8}

就職活動中の学生等の求職者の職業選択に資するよう、県警察における女性活躍の推進に関する取組等について、毎年度に1回公表する。

*6特定事業主行動計画の公表：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第5項の規定による公表

*7取組の実施状況の公表：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条第6項の規定による公表

*8女性の職業選択に資する情報の公表：女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第21条の規定による公表