

「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」の主な取組状況（令和4年度）

数値目標

- 年次有給休暇及び夏季休暇を合わせた職員一人当たりの平均取得日数20日以上（令和4年中）
- 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6日以上・育児休業の取得率30%以上（令和8年3月31日までに）
- 全警察官に占める女性警察官の割合12%以上（令和8年4月1日までに）

1 働き方改革の推進

(1) 職員の意識改革

- 女性職員の活躍推進のための講演会を実施
- 若手警察官を対象とした企業研修を実施
- 幹部職員による「よかボス（ワークライフバランスを応援するボス宣言）」を実施

(2) 業務の合理化・効率化の推進

- 運転免許センター代表電話に音声応答転送装置を導入
- AI-OCRを活用した届出書類の効率的なデータ化を推進

(3) 時間外勤務の縮減

- 時間外勤務の状況を定期的に周知することにより職員の意識改革を推進
- システムによる時間外勤務及び休暇取得状況の見える化を推進

(4) 働く時間と場所の柔軟化

- 時差出勤勤務における勤務パターンを拡充
- オンライン会議システム、教養動画チャンネル等を活用

(5) 休暇の取得促進と質の向上

休暇取得の状況を定期的に周知することにより職員の意識改革を推進

※年次有給休暇及び夏季休暇の取得状況（職員一人当たり平均取得日数）

項目	目標	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
年次有給休暇	合わせて	11.7日	11.3日	12.1日	12.0日	12.8日
夏季休暇	20日以上	4.88日	4.93日	4.98日	4.97日	4.99日

(6) 人事評価への反映

ワークライフバランス・両立支援を推進するための施策に積極的に取り組んだ職員を表彰

(7) ハラスメント防止対策の推進

- ハラスメント防止等に関する教養動画等を活用
- 匿名性の高い電子相談システムを活用した相談しやすい環境を整備

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

育児又は介護を行う職員を対象とした早出遅出勤務を活用

(2) 男性職員の家庭生活への関わりの促進

- 対象職員に対する、幹部職員による育児関連休暇・休業に関する個別周知及び同休暇・休業の取得意向等に係る確認を制度化
- 異動に係る対象職員の育児関連休暇・休業の取得意向等を異動先所属に引継ぎ

※男性職員の育児休業等取得状況

項目		目標	令和2年度	令和3年度	令和4年度
男性職員の育児等の取得日数	出産補助休暇	合わせて	2.0日	2.0日	2.3日
	育児参加休暇	6日以上	1.0日	1.5日	2.2日
	育児休業	30%以上	0.5%	4.3%	16.6%

(3) 妊娠中及び出産後における配慮

育児休業から復職する女性職員に対する研修会を実施

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

計画的採用により、女性警察官を増員

※全警察官に占める女性警察官の割合（各年度4月1日時点）

目標	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
12%以上	8.3%	8.9%	9.4%	9.8%	10.5%

(2) 女性職員のキャリア形成支援

- 「キャリア形成ポスト」を運用し、育児又は介護により勤務に制約のある女性職員のキャリア形成を支援
- ロールモデルである、女性幹部職員のキャリア形成に関する取組をインタビュー形式で全職員に周知することにより職員の意識を啓発

(3) 女性職員が働きやすい職場づくり

警察署における女性専用施設を整備