

○ 兵庫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 (例規甲)

〔 令 和 3 年 3 月 2 2 日 〕
〔 兵 警 務 例 規 甲 第 2 0 号 本 部 長 〕

兵庫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下記のように定め、令和3年4月1日から実施する。

記

第1 趣旨

この計画は、警察職員（以下「職員」という。）の働き方改革の推進、男性職員の家庭生活への参画の促進、業務の合理化及び効率化等のワークライフバランス等の実現に向けた取組を推進するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組計画（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）第19条第1項に規定する特定事業主行動計画をいう。）、次世代育成支援対策（次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第19条第1項に規定する特定事業主行動計画をいう。）並びに女性警察官の採用及び登用の拡大に向けた取組について、必要な事項を定めるものとする。

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 所属における推進体制

1 推進責任者

所属に推進責任者を置き、警察本部の所属及びサイバーセキュリティ・捜査高度化センターの所属にあつては次席又は副隊長を、警察学校にあつては副校長を、警察署にあつては副署長又は次長をもって充てる。

2 任務

推進責任者は、所属において、情報の提供、職員の意識啓発その他この計画の推進に必要な措置を講ずることを任務とする。

第4 目標

- 1 年次休暇の取得日数を一人当たり年間14日以上とすることを目標とする。
- 2 育児休業取得希望者の取得率を100パーセントとし、かつ、男性職員の育児休業取得率を30パーセント以上とすることを目標とする。
- 3 出産補助休暇及び育児参加休暇の取得率を100パーセントとすることを目標とする。
- 4 警察官に占める女性警察官の割合を令和8年4月1日までに12パーセントとすることを目標とする。

第5 取組内容

1 働き方改革

(1) 価値観及び意識の改革

ア 働き方改革の教養

推進責任者は、所属の職員に対し、あらゆる機会を通じて、働き方についての価値観及び意識の改革の必要性について教養を行う。

イ 人事評価への反映

幹部（警部以上の階級にある警察官又は警部相当職以上の一般職員をいう。以下同じ。）は、ワークライフバランス等の推進に向けて取り組んだ行動、施策等について、人事評価に反映する。

(2) 重点的かつ効率的な業務運営

ア 業務の重点化の推進

業務の実施状況及び負担の状況について把握した上で、関係業務の見直しを行い、必要性の低い事務を廃止するなど、業務の重点化を図る。

イ 幹部による的確な指示

幹部は、案件に応じて、部下が迅速に業務を処理することができるよう、施策の方向性、実現に向けた取組等について具体的な指示を行う。

ウ 報告等の合理化及び効率化の推進

業務の内容に応じて兵庫県警察オフィス・オートメーションシステムのメール機能又は電話を活用するなど、決裁及び報告の合理化及び効率化を図る。

エ 職員のライフスタイルに応じた業務形態の活用

育児、介護等のライフスタイルに応じて勤務制を見直すとともに、フレックスタイム制度の活用を促進するなど、柔軟な業務形態を活用する。

(3) 超過勤務の縮減

ア 職員の意識啓発

超過勤務縮減の取組の重要性を教養するなど、職員の意識啓発を図る。

イ 超過勤務を縮減するための取組

1週間に2回以上の定時退庁日を設定し、その徹底を図るとともに、業務上の理由により定時退庁日に定時退庁をすることができなかった職員には、その翌日等に定時退庁をさせる等補完措置を講ずるなど、超過勤務の縮減を図る。

ウ 業務の合理化及び効率化の推進

新たな会議、行事等の開催に当たっては、その必要性を十分に検討するとともに、既存の会議、行事等についても、その必要性、代替措置の有無等について不断の見直しを行うなど、業務の合理化及び効率化を推進する。

(4) 休暇の取得促進

ア 年次休暇の取得促進

(ア) 計画的な月一年休（1箇月に1回以上の年次休暇を取得することをいう。）及び時間年休（時間単位の年次休暇を取得することをいう。）を促進し、職員の意識改革を図るとともに、休暇を取得しやすい職場環境を構築する。

(イ) 幹部は、率先して年次休暇を取得する。

(ウ) 子供の学校行事、家族の記念日等におけるのじぎく休暇の取得を促進する。

イ 連続休暇の取得促進

年次休暇と休日等を組み合わせ、連続5日以上の子ぎく休暇の取得を促進する。

ウ 特別休暇の取得

特別休暇の種類、取得要件等の周知を図るとともに、取得要件を満たす職員に対しては、積極的に特別休暇の取得を促進する。

エ 週休日の振替及び休日の代休日の指定の徹底

業務運営上の必要があつて週休日又は休日に勤務を命ずる場合は、週休日の振替又は休日の代休日の指定を徹底する。

(5) 各種ハラスメントの防止

ア 教養の機会の充実

視聴覚教材による教養、学校教養、外部講師の招へい等により、幹部を始めとする全ての職員の意識改革を図り、ハラスメントを防止する。

イ ハラスメント相談員の効果的な運用

職員からの各種相談に的確に対応するため、ハラスメント相談員を効果的に運用する。

2 仕事と育児の両立支援

(1) 各種支援制度の周知

ア 育児休業制度等の周知

兵庫県警察オフィス・オートメーションシステムの所属キャビネットに掲載の資料、いきいきライフ等の福利厚生冊子等を活用し、育児休業等に関する制度の周知を図るとともに、育児休業等の積極的な取得に向けた意識啓発を行う。

また、育児休業は、職員の性別にかかわらず、当該子が3歳に達するまでの範囲で希望する期間の取得が可能であることについて、職員の理解の促進を図る。

イ 深夜勤務及び超過勤務の制限制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子供がいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限制度について周知を図る。

(2) 育児休業を取得する職員に対する支援

ア 育児休業取得職員への支援

育児休業取得者支援プログラムを活用し、支援希望者との連絡を密にするとともに、各種資料を送付するなど、情報提供を推進する。

イ 育児休業取得職員の円滑な職場復帰の支援

(ア) 育児休業取得職員の職場復帰前に、当該職員と仕事と育児の両立支援等に関する面談を実施し、職場復帰時には、必要な研修等を実施する。

(イ) 仕事と育児の両立に苦慮している職員等を早期に把握し、意見及び要望を聴取した上、人事上の措置について検討する。

(ウ) 託児施設等に関する情報の収集及び提供並びに警察互助会等において育児支援のために実施している事業の周知に努める。

ウ 育児休業を取得しやすい職場環境づくり

育児休業取得職員の代替職員を確保するため、計画的な育休任期付職員（一般職員の産前休暇又は産後休暇に伴い任用される臨時的任用職員を含む。以下同じ。）の採用を図るとともに、育休任期付職員の採用による代替措置をとることができない警察官についても代替要員を確保する方策等を継続して検討する。

(3) 出産及び育児への男性職員の積極的な参画

ア 男性職員に対する意識啓発

知事部局と連携した情報提供活動を推進し、男性職員に対する意識啓発を図るとともに、警務部警務課において、男性職員の育児休業等の取得に関する相談を受理し、要望に応じた支援を行う。

イ 男性職員の育児休業取得の促進

全ての男性職員に対し、育児休業等各種制度について説明するとともに、配偶者が妊娠した旨の申出を行った男性職員に対しては、配偶者の精神的かつ身体的な負担を軽減するため、ショートリリーフ育休（産後の期間中（出産の日の翌日から8週間を経過する日までをいう。）及び配偶者の育児休業後における短期間の育児休業を取得することをいう。）を奨励する。

ウ 男性職員の育児に関する休暇の取得促進

子供の出生時における出産補助休暇及び育児参加休暇の取得を促進する。

3 仕事と介護の両立支援

(1) 介護に関する制度の周知

介護を行う期間及び方策も多種多様であるため、職員に対して介護休暇、介護休業手当金等の各種制度の周知を図る。

(2) 相談しやすい職場環境づくり

個々面接等により、平素から職員の家族関係の実態を把握しておくとともに、介護を行う職員が家庭の事情を相談しやすい職場環境を構築する。

(3) 協力体制の強化

介護に関する問題が発生した職員が、休暇を取得しやすい職場環境を構築するため、普段から職員間の協力体制を強化する。

4 男女共同参画の視点からの取組

(1) 女性警察官の採用の拡大

ア 実効性のあるきめ細やかな募集広報の推進

警察官を目指すに当たっての現実的な不安だけでなく、結婚・出産、キャリアアップ等将来にわたり想定される不安の解消に資する募集広報を行い、本県警察が魅力的な職場であることを積極的にアピールし、女性受験者の増加及び質の向上を図る。

イ 再採用制度の推進

退職した女性警察官の再採用を促進するとともに、再採用後における早期の異動を抑制するなど、勤務環境の整備充実を図る。

ウ 育児又は介護のための離職・再採用制度の推進

育児又は介護のための離職・再採用制度の周知及び利用を促進するとともに、再採用された女性警察官が安心して育児又は介護を行うことができる職場環境を構築する。

(2) 女性警察官の登用の拡大

ア 女性警察官の積極的登用

将来のキャリア形成のため、専務部門への登用を行うほか、性別にかかわらず能力を発揮することができる企画・立案部門等への積極的な登用を図る。

イ 女性警察官の幹部育成

今後、女性警察官の増加が見込まれ、女性の視点を反映した警察運営を推進するためには、警部以上の階級にある女性警察官がこれまで以上に求められることから、女性警察官の昇任意欲の向上を図るとともに、多様な職務機会の付与、研修等必要な支援を行い、女性警察官の幹部育成に取り組む。

ウ 教養参加機会の多様化

学校教養に関し、育児等やむを得ない理由がある場合は入寮を免除するとともに、女性警察官の職域の拡大及び能力の向上に効果的と認められる教養について、ブロック別講習等を実施する。

(3) 女性警察官の執行力の向上

第一線における執行力の向上のため、女性警察官を対象とした実戦的な術科訓練を推進するとともに、女性警察官術科指導者講習を充実させ、女性の術科指導者を育成する。

(4) 女性職員が働きやすい職場環境づくり

ア 研修による意識啓発

男女共同参画に関する研修等により、固定的な性別役割分担意識の是正、仕事と家庭の両立等について意識啓発を図る。

イ 施設の整備

警察署及び交番の女性専用施設の整備に当たっては、女性職員が働きやすい職場環境の構築等に配慮し、女性職員の意見及び要望並びに配置状況等を勘案した上で、計画的な整備を推進する。

ウ 装備資機材の整備等

現場の活動実態に応じた利便性の高い装備資機材の整備を図るとともに、女性警察官のニーズに応じて制服の見直しを図る。

エ 女性職員の意見を酌み取る施策の推進

女性職員から意見を聴取する機会を設けるなど、女性職員の意見を的確に反映することができるよう配慮する。

5 その他

(1) 子供及び子育てに関する地域活動への参加促進

兵庫県等が実施し、又は支援する子供及び子育てに関する活動等の周知を図るとともに、積極的な参加を促進する。

(2) 子育てに関する庁舎等のバリアフリー化の推進

子供を連れた来庁者が、子供と一緒に安心して利用できる多目的トイレ及びおむつ交換台の設置等の施設整備を庁舎等の建て替え、大規模改修等の機会を捉えて計画的に行う。

(3) 総合的な福利厚生施策の促進

ア 私生活の充実に資する制度

職員が広く参加することのできる福利厚生・文化教養事業の周知を図るとともに、ライフサイクルセミナー等への積極的な参加を促進する。

イ 健康管理に資する制度

ピアサポート制度、ストレスチェックツール等を効果的に運用し、兆しの把握又は不安若しくは悩みの解消に向けた支援を行い、職務に専念できる職場環境の構築を図る。