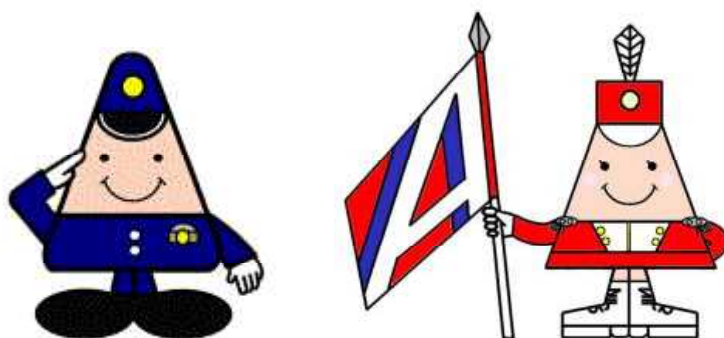


秋田県警察におけるワークライフバランス等
の推進のための第2期取組計画



秋田県警察本部

秋田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第2期取組計画

第1 総論

1 目的

この計画は、全ての職員が個性と能力を発揮し、責任と誇りを持って生き生きと働ける職場環境を構築するため、重点的かつ効率的な業務運営を始めとする働き方改革を行うなどワークライフバランスの推進を図るとともに、女性職員の一層の活躍を推進することを目的として、第1期計画の目標達成状況について検証するとともに、更なる取組の推進を図るために策定するものです。

2 期間

この計画の取組期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までとします。
なお、計画内容を変更すべき事態が生じた場合には、必要に応じて見直しを行います。

3 対象職員

秋田県警察職員（会計年度任用職員を含む。）を対象とします。

4 推進体制

この計画を効果的かつ円滑に推進するため、「秋田県警察機能強化プラン」推進委員会設置要綱の制定について（例規）」（令和元年6月7日付け秋本務第439号）に基づく「秋田県警察機能強化プラン」推進委員会等において、その進捗状況を報告し、改善方策について検討することとします。



秋田県警察マスコット・キャラクター
「まもるくん」「あいちゃん」

第2 第1期計画の目標達成状況及び第2期計画の推進目標

【年次休暇取得推進】 ※1、※2

第1期計画	目 標	職員の1人当たりの年次休暇の平均取得日数を12日以上にすることを目標とします。
	達成状況	<p>年次休暇の平均取得日数 13.7日 (令和2年中)</p> <p>令和2年中には、職員1人当たりの平均取得日数が13.7日と、目標値を上回りました。</p> <p>しかし、一部では目標日数12日に満たない職員もいることから、全ての職員が目標達成となるよう、業務の合理化や平準化に取り組み、休暇を取得しやすい環境を整備していく必要があります。</p>
第2期計画目標		職員の1人当たりの年次休暇の平均取得日数を16日以上にすることを目標とします。

【男性職員の家庭生活への関わりの推進】 ※1、※2

第1期計画	目 標	配偶者出産休暇の取得者率を100パーセント、配偶者の出産に係る子の養育休暇の取得者率を70パーセント以上にすることを目標とします。
	達成状況	<p>配偶者出産休暇取得者率 98.3パーセント 配偶者の出産に係る子の養育休暇取得者率 100パーセント (令和2年中)</p> <p>令和2年中には、配偶者出産休暇、配偶者の出産に係る子の養育休暇の取得者率はおおむね目標を達成しました。</p> <p>今後は両休暇の取得者率に加え、取得日数についても目標を定め、男性職員が家庭生活に関わる環境の整備を更に推進していく必要があります。</p>
第2期計画目標		配偶者出産休暇及び配偶者の出産に係る子の養育休暇の双方の合計が5日以上となる取得者が、対象者全体の60パーセント以上にすることを目標とします。

【育児休業等を取得しやすい環境づくり】 ※1、※2

第1期計画	目 標	男性職員の育児休業（育児短時間勤務、部分休業を含む。）の取得者率を5パーセント以上、女性職員の取得者率を100パーセントにすることを目標とします。
	達成状況	男性職員の育児休業取得率 7.8パーセント 女性職員の育児休業取得率 100パーセント (令和2年中)
		令和2年中には、男性職員の育児休業の取得者率は7.8パーセント、女性職員の取得者率は100パーセントで、取得者率は男女とも目標を達成しました。 今後も男性が育児休業等を取得しやすい環境づくりに努めていく必要があります。
第2期計画目標	男性職員の育児休業取得者率を10パーセント以上にすることを目標とします。	

【全警察官に占める女性警察官の割合】 ※2

第1期計画	目 標	令和3年4月1日までに、全警察官に占める女性警察官の割合を10パーセントにすることを目標とします。
	達成状況	女性警察官の割合 11.2パーセント (令和2年中)
		全警察官に占める女性警察官の割合は、平成30年4月1日に10.1パーセントと前倒して目標を達成したほか、令和2年4月1日には、11.2パーセントに引き上げることができました。 今後も県民のニーズに的確に対応するため、女性警察官の割合を高めるとともに、女性が活躍できる環境を整備する必要があります。
第2期計画目標	令和8年4月1日までに、全警察官に占める女性警察官の割合を12パーセントにすることを目標とします。	

※1 次世代育成支援対策推進法に基づく目標設定

※2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく目標設定

第3 計画内容

1 働き方改革

(1) 価値観・意識の改革

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、働き方改革についての意識を更に高め、多様な働き方を受容できる組織文化を形成します。

(2) 業務効率化・デジタル化の推進

ア 業務の廃止を含めた業務見直し・効率化

所掌する事務に関する実施状況や業務負担について平素から把握し、その状況に応じて必要性や優先順位の低い事務を廃止することにより業務の効率化を図ります。

イ デジタル化の推進

(ア) 専決範囲の拡大、電子決裁の導入、電話による報告の活用等により、決裁・報告事務の合理化・効率化を図ります。

(イ) 押印、書面、対面による業務等を見直すとともに、行政手続のオンライン化を進め、県民の利便性向上及び業務の効率化を図ります。

(ウ) 秋田県警察総合情報システム（「秋田P-WAN」）のグループウェア及び共有フォルダの活用等により、職員が必要とする情報にアクセスしやすい環境を整備し、職場での情報共有の効率化を図ります。

(3) 幹部職員のマネジメント改革

ア 幹部職員は、部下職員の勤務時間及び業務進捗状況を把握し、業務分担や業務の優先順位付け等を行うなど適切に業務管理を進め、コスト意識を持って組織のマネジメントに取り組みます。

イ 幹部職員が参加する会議等において、働き方に関する考え方を社会の変化に調和させていく必要があることや、幹部による休暇取得の率先垂範を呼び掛けます。

ウ 効率的な業務運営やワークライフバランスに資する取組については、人事評価に反映させます。

(4) 時間外勤務の縮減に向けた取組

ア 職場ごとに会議や行事等の必要性について見直すとともに、見直した結果に基づき、業務の合理化・効率化及び職場環境の改善を進めます。

イ 週休日に勤務することを命じられた職員については、週休振替を徹底します。また、休日に勤務することを命じられた職員については、代休日の指定を推奨します。

ウ 定時退庁日には、庁内放送での注意喚起等により定時退庁を促進します。

エ 幹部職員は、自ら率先して時間外勤務の縮減を心掛けます。また、部下職員の時間外勤務の必要性を事前に確認します。

(5) 休暇の取得促進に向けた取組

ア 職員の年次休暇の取得日数が年間16日以上となることを目指します。

イ 職員は、「月一年休」（1か月に1日以上）の年次休暇を取得するよう努めるとともに、幹部職員は、部下職員が当該頻度で年次休暇を取得するように奨励します。

ウ 年末年始、大型連休期間中、お盆期間中等における公式行事の実施を抑制します。

エ 夏季休暇取得期間中は、夏季休暇 5 日間に加え、おおむね 7 日間の年次休暇の取得を奨励します。

(6) 働く時間と場所の柔軟化

必要なときに、職員がテレワークを利用することができる環境の整備を進めます。

2 子育て・介護と両立して活躍できる環境の整備

(1) 男性職員が家庭生活に関与できる環境整備の推進

ア 配偶者が妊娠した男性職員に対しては、子育てに関する両立支援制度について改めて説明し周知徹底することとします。また、配偶者出産休暇 2 日と配偶者の出産に係る子の養育休暇 5 日の取得を奨励します。

イ 幹部職員は、育児休業を希望する男性職員が申出をためらうことのないよう、業務の合理化、所属内全体を見渡した効率的な人事運用の実施を図ります。

(2) 職員が子育てや介護をしながら活躍できる職場環境の整備

ア 妊娠中及び出産後における支援制度の確立

(ア) 産前の職員に対する支援

妊娠した職員に対して、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、出産後に利用できる両立支援制度等について説明します。

(イ) 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には、本人の意思を尊重しつつ、時間外勤務命令を抑制するとともに業務分担の見直しを行います。

イ 育児休業取得直前及び取得中の職員に対する支援

(ア) 育児休業の制度及び育児休業中の育児休業手当金の支給等経済的支援措置について周知します。

(イ) 育児休業中の職員に対し、定期的に当該職員が求める情報を提供します。

(ウ) 育児休業をした職員が円滑に職場に復帰できるよう、要望に応じて、業務に関する情報提供等を行うとともに、職場復帰に際しては、面談や研修等の支援を行います。

ウ 仕事と子育て・介護を両立するための職員に対する支援

(ア) 育児又は介護を行う職員に対して、早出遅出勤務の活用、深夜勤務及び時間外勤務の制限に関する制度、家族看護や介護に関する両立支援制度等を周知し、希望する職員がこれら制度を円滑に活用できる環境整備を進め、仕事と子育て・介護の両立を支援します。

(イ) 人事異動により、子を養育することが困難となる職員に対しては、その状況に配慮します。また、公舎への入居に当たっては、子を養育している状況に配慮した審査に努めます。

3 女性職員の採用・登用拡大について

(1) 全警察官に占める女性警察官の割合について

警察を取り巻く社会の変化に対応していくには、女性の視点を始めとする様々な視点から課題に対処することが必要です。特に、女性被害者等への対応が求められる事案や県民のニーズに的確に対応するためには、女性警察官の割合を高める必要があります。

女性求職者が秋田県警察官を選択肢として考えることができるような採用活動の方法について研究、工夫をし、全警察官に占める女性警察官の割合を12パーセントにすることを目標とします。

(2) 人事評価に基づく適正配置

人事評価を適正に実施し、職員の能力や実績等に基づいた人事配置を行い、女性警察官の職域の拡大等に努めます。

(3) 女性職員のキャリア形成、意欲向上

女性職員の登用の拡大については、女性職員自身の昇任意欲の向上を図るなど、女性職員の意識改革を進めるとともに、職業生活と家庭生活を両立しながらキャリア形成できる環境を整備していきます。

女性職員のロールモデルとなり得る職員の経験談の周知等により、適切なキャリアパスを提示し、多様な職務機会の付与や研修等の必要な支援を積極的に行うことにより、昇任に必要な能力と意欲の向上を図るなどキャリア形成を支援します。また、幹部職員や男性職員に対しても、女性職員が活躍できる職場づくりの重要性の理解を深める教養を行います。

(4) 現場執行力強化のための教養、訓練の充実

職員が自信ある現場執行力を習得するための教養・訓練について、育児や介護等の家庭生活の事情により、警察学校への入寮が困難な職員に対して柔軟な対応をするなど、教養の参加機会を均等化します。また、女性警察官に対して、女性の被害者又は女性被疑者の対応など女性警察官の対応が求められる業務に関する教養を重点的に実施することで、当該業務に対する不安感の解消を図ります。

4 ハラスメントの防止

(1) ハラスメント防止に関する職員の関心と理解を深めるための教養、情報発信を行い各種ハラスメントの絶無に努めます。

(2) ハラスメント相談窓口及びハラスメント相談担当者の周知と苦情相談をしやすい環境の整備に努めます。

(3) ハラスメント相談担当者等に対する研修等を行い、適切な相談受理、対応体制の確立に努めるとともに、職員からハラスメントに関する苦情相談があった場合は、迅速かつ適切に解決するとともに、再発防止のための措置を講じます。

5 子供の安全・安心、子育てに関する地域貢献活動の一層の推進

子供を安全に安心して育てることができるよう、地域の交通安全活動や自主防犯活動、少年非行防止活動等の地域貢献活動への職員の積極的な参加を支援します。