

分類コード	X-1-1-1-04
保存期間	5年(平成34年12月31日まで)

秋 本 務 第 3 3 4 号
平 成 2 9 年 3 月 3 1 日

各 所 属 長 殿

秋 田 県 警 察 本 部 長

「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取組計画」の策定について（通達）

当県警察では、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「秋田県警察特定事業主行動計画（第3期計画）」の策定について（通達）」（平成27年3月23日付け秋本務第281号。以下「次世代育成第3期計画」という。）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「女性の職業生活における活躍の推進に関する秋田県警察特定事業主行動計画（第1期計画）」の策定について（通達）」（平成28年3月30日付け秋本務第325号。以下「女性活躍推進第1期計画」という。）により基本計画を定め、超過勤務の縮減、年次休暇の取得促進、女性職員の活躍推進等ワークライフバランスの実現に向けた各種取組を積極的に推進しているところであるが、この度、両計画を発展的に統合し、別添「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取組計画」を策定し、4月1日からこれら取組を推進することとした。

各所属においては、引き続き重点的かつ効率的な業務運営を始めとする働き方改革や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環境の整備を進め、更なるワークライフバランスの実現に向けた推進及び女性職員の一層の活躍推進に努められたい。

なお、次世代育成第3期計画及び女性活躍推進第1期計画については、3月31日をもって廃止する。

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取組計画

第1 総論

1 趣旨

秋田県警察では、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「秋田県警察特定事業主行動計画（第3期計画）」の策定について（通達）」（平成27年3月23日付け秋本務第281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「女性の職業生活における活躍の推進に関する秋田県警察特定事業主行動計画（第1期計画）」の策定について（通達）」（平成28年3月30日付け秋本務第325号）により基本計画を定め、ワークライフバランスの実現に向け、超過勤務の縮減、年次休暇等の計画的な取得奨励、女性職員の活躍推進等の各種取組を積極的に推進しているところですが、この度、両計画を発展的に統合し、更なる取組の推進を図るため本計画を策定しました。

2 目的

この計画は、全ての職員が個性と能力を發揮し、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います。

3 計画期間

この計画は、平成29年4月1日から平成33年3月31日までとします。

なお、本計画の実施状況の点検・評価等の結果を平成33年4月以降の計画に反映させることとし、今後、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。

4 対象職員

秋田県警察職員（臨時・非常勤職員を含む。）を対象とします。

5 推進体制

この計画を効果的かつ円滑に推進するため、「秋田県警察士気の高い職場づくり推進委員会」の構成等の見直しについて（通達）」（平成28年5月11日付け秋本務第472号）に基づく秋田県警察士気の高い職場づくり推進委員会等において、その進捗状況を分析し、改善案について検討、審議します。

第2 推進目標

【年次休暇取得推進】※1、※2

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。

【男性職員の家庭生活への関わりの推進】※1、※2

男性職員が取得できる「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。

【育児休業等を取得しやすい環境づくり】※1、※2

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。

【全警察官に占める女性警察官の割合】※2

平成33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パーセントとな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

ア 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、また、家庭の事情等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、引け目を感じずに済むよう、時間外勤務を当然とする意識を改革するとともに多様な働き方を受容できる組織文化を形成します。

イ 幹部職員が参加する会や会議の場において、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、適切に人事評価に反映させます。

エ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害するような意識を是正し、男女が共に働きやすい職場づくりを進めるため、職員の男女共同参画意識の醸成に一層努めます。

(2) 職場における仕事改革

ア 重点的かつ効率的な業務運営

(ア) 平素より、所掌する事務に関し、その実施状況や業務負担について把握し、

その状況に応じて関係事務を見直し、必要性や優先順位の低い事務を廃止するなど、業務の重点化を図ります。また、新たな施策や業務については、その必要性とともに、取組体制を始め、コスト面についても考慮します。

- (イ) 指示に際しては、検討の方向性、成果物のイメージ、その段階において必要とされている検討の程度等をできる限り分かりやすく具体的に示すなど、迅速な処理に配慮します。
- (ウ) 案件に応じ、幹部を含む関係職員が集まって説明を受けたり、幹部が直接連絡・調整を行うなどして、幹部はタイミングを逸することなく必要な判断を行い、効率的かつ迅速な意思決定を行うよう努めます。

イ 職場ごとの改革

- (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、業務の合理化・効率化や職場環境の改善策を検討、実行します。
- (イ) 各所属において、新たに会議や行事等を行うに当たっては、その必要性を十分検討します。
- (ウ) 勤務時間外における会議等は開催しないよう努めるとともに、勤務時間を変更している者を構成員とする会議を開催するときは、その開始時間や終了時間の設定に配慮します。

ウ 超過勤務の縮減、休暇の取得促進等

- (ア) 超過勤務縮減の取組の重要性について、幹部が参加する会議における率先垂範の呼び掛け等により、職員の意識啓発を図ります。
- (イ) 超過勤務、各種休暇の取得状況その他の職員の勤務状況を把握し、その結果を踏まえて、更なる超過勤務の縮減や各種休暇の取得奨励等を行います。
- (ウ) 休日出勤を命じられた職員については、代休日の指定を徹底します。
- (エ) 各所属で設定する定時退庁日において、庁内放送による注意喚起等により定時退庁の徹底を図るとともに、巡回により超過勤務実態を把握します。
- (オ) 部下を持つ職員は、自ら率先して超過勤務の縮減を心がけるとともに、当該部下の超過勤務の必要性の事前確認を徹底し、当該部下が超過勤務をしなければならない状況を改善するため、業務の合理化・効率化、係内の事務分担の変更及び人的措置等について検討します。また、超過勤務縮減に向けた取組と成果は、人事評価へ適切に反映させます。
- (カ) 職員は、「月一年休」（1か月に1日以上 of 年次休暇）を取得するよう努めるとともに、部下を持つ職員は、当該部下が当該頻度で年次休暇を取得するように奨励します。また、特に、誕生日、結婚記念日等の記念日休暇、授業参観等子供の行事に参加するための休暇、勤続20年、30年の節目におけるリフレッシュ休暇等の取得を奨励します。
- (キ) 年次休暇の平均取得日数が年間12日以上となることを目指します。
- (ク) 大型連休中及びその前後や盆等における公式行事の実施は抑制します。

2 子育て・介護等と両立して活躍できるための改革

両立支援制度の周知や利用しやすい雰囲気醸成に努めるとともに、制度を利用したことのみをもって職員が昇任等に不利益を被ることのないよう配慮し、それを周知します。

(1) 男性の家庭生活への関わりの推進

ア 配偶者が妊娠した旨を申し立てた男性職員に対し、各所属においては、子育てに関する両立支援制度について改めて説明し、当該職員が子育てに関する両立支援制度を円滑に利用できるよう奨励します。この際、配偶者出産休暇2日と配偶者出産に係る子の養育休暇5日を取得できるよう努め、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指します。

イ 他の職員に自分の業務を代行させること等の育児休業の取得をちゅうちょさせる要因を解消し、育児休業の取得を希望する男性が負担感なく育児休業等を取得できるよう、幹部は、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等により業務遂行に支障の出ない措置を執ることとし、男性の育児休業取得率が5パーセント以上となることを目指します。

(2) 職員が子育てや介護をしながら活躍できる職場へ

ア 妊娠中及び出産後における配慮

(ア) 産前の女性職員への支援

妊娠した旨を申し出た職員に対して、各所属においては、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、育児休業においては女性職員の取得者率を100パーセントにすることを目指します。

(イ) 妊娠中の女性の健康状態は個人差が大きく、日々変化するため、管理職員は、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、超過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における職員への支援

(ア) 各所属は、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の経済的支援措置について周知します。

(イ) 各所属は、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の円滑な職場復帰が実現するよう、要望に応じて、休業中の職員に対し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を実施するなど必要な支援を行います。

ウ 仕事と子育てや介護を両立する職員への支援

(ア) 育児及び介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び時間外勤務の制限、家族看護休暇等の特別休暇、介護休暇及び介護時間等の両立支援制度を周知し、当該休暇取得希望職員が円滑に取得できる環境づくりに努めます。

(イ) 異動により、子を養育することが困難となる職員については、その状況に配慮します。また、公舎への入居においては、子を養育している状況に配慮した

審査に努めます。

エ 各種ハラスメントの絶無について

仕事と子育てや介護の両立を阻害するような各種ハラスメントの絶無に努めるとともに、相談者が相談しやすい環境を整備します。

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

犯罪情勢等が変化し、警察を取り巻く環境が複雑化している社会に柔軟に対応するには、女性の視点を始めとする様々な視点から課題に対処し得る体制を構築しておくことが必要不可欠です。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。

就職説明会等において、女性警察官を当該説明会に派遣して、やりがい等を求職者に対して積極的に説明するなどし、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10パーセントとなることを目標とします。

(2) 適正な人事評価と人事配置

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。

(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 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。