

岡山県警察ワークライフバランス等推進のための取組計画

第1 趣旨

1 目的

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく特定事業主行動計画、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）に基づく特定事業主行動計画のほか、県警察全職員のワークライフバランス及び女性職員の活躍を一層推進することを目的として、令和8年度を始期とする「岡山県警察ワークライフバランス等推進のための取組計画」（以下「取組計画」という。）を定めるものである。

2 基本的考え方

これまで県警察では、女性警察官の採用・登用拡大を図ってきたところであるが、今後も増加が見込まれる女性職員がより一層活躍していくためには、全ての職員がこれまでの働き方や家庭生活における男女の役割分担意識を見直し、職員一人一人の仕事と生活の調和を実現することが重要である。

幹部職員をはじめとする全職員が、責任及び誇りを持って活躍するとともに、職員個々の多様な働き方を受け入れ、ワークライフバランスを図ることができる職場環境を構築するため、以下の取組を推進する。

第2 計画実施期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5か年とする。

第3 推進体制

取組計画の推進のため、「岡山県警察警戒の空白を生じさせないための警察力最適化推進本部設置要綱の制定について（通達）」（令和5年7月18日岡務第535号ほか。以下「警察力最適化通達」という。）の第2に定める岡山県警察警戒の空白を生じさせないための警察力最適化推進本部（以下「推進本部」という。）において、取組計画に基づく取組の実施状況についての分析・評価等を行い、必要に応じて取組計画を見直すこととする。

また、警察力最適化通達の第3に定める岡山県警察警戒の空白を生じさせないための警察力最適化推進本部幹事会及び第4に定める岡山県警察ワークライフバランス等推進プロジェクトチームにおいて、推進本部の任務を遂行するため、必要な検討、調査、研究等を行うものとする。

なお、推進本部は、毎年度1回、取組計画に基づく取組の実施状況を公表するものとする。

第4 ワークライフバランス等推進のための取組

1 働き方改革の一層の推進・定着

(1) 価値観・意識の改革

ア 全職員の意識改革

全ての職員がその能力を遺憾なく発揮し、仕事と育児等との両立のために必要な支援が受けられる職場環境の構築に向け、幹部職員をはじめとする全職員の意識改革を引き続き徹底する。

イ ハラスメント対策

ハラスメントに関する教養・研修会等の機会を設け、全職員にどのような行為がハラスメントに該当するのかを正しく理解させるとともに、「ハラスメント相談窓口」等を効果的に運用し、把握した意見、要望、悩み等に対して迅速的確に対応することにより、ハラスメントのない職場づくりを実現する。

(2) 業務の合理化・効率化等の推進

ア 業務の合理化・効率化

各種業務の不断の見直し、業務の統一化、情報通信技術の活用等による業務の合理化・効率化を推進するとともに、時間外勤務縮減に資する取組については積極的に賞揚を行う。

イ 効率的に働ける職場環境の整備

幹部職員等は、

- 各業務の意義や要点等を明確に意識した指導を行うこと
- 検討の方向性、成果物のイメージや期限等を具体的に指示すること
- 内容に応じた専決の実施、電話・メールによる非対面での報告、関係者が一堂に会しての報告・決裁等による、決裁・報告の合理化・効率化を図ること

等により職員が効率的に働ける職場環境の整備に努める。

(3) 勤務時間関係

ア 勤務時間の管理の徹底

全職員が、時間外勤務の上限規制の趣旨を理解し、時間外勤務縮減の重要性を再認識するとともに、時間外勤務が常態化しないよう意識啓発を図る。

特に幹部職員は、時間外勤務を当然とする意識を払拭させるため、自ら率先して時間外勤務を縮減するとともに、部下の勤務時間の正確な把握に努め、時間外勤務の必要性を事前に確認・検討し、業務配分の見直しや業務の平準化を図るほか、週休日の振替を確実に行う。

イ 定時退庁の徹底

全職員の定時退庁が徹底されるよう、幹部職員の率先した定時退庁及び部下に対する定時退庁の促進等を実施するとともに、毎週水曜日及び金曜日の定時退庁日は、庁内放送による注意喚起を引き続き行う。

**数値目標： 時間外勤務時間（管理職を除く。） 月 20 時間以内
（令和 6 年度実績より 15 %削減）**

(4) 年次休暇等の取得促進

幹部職員は、年次休暇の取得促進を図るため、年次休暇等の取得計画表の作成や職場における業務予定の早期周知を図るなど、年次休暇を取得しやすい環境づくりに取り組む。

特に、夏季、冬季、ゴールデンウィーク期間等における連続休暇の取得を奨励し、同期間やその直前直後の公式行事の実施を可能な限り抑制する。

数値目標： 年次休暇の平均取得日数 年間 15 日以上

2 仕事と子育て・介護等との両立支援のための取組

(1) 各種支援対策

ア 子育て・介護等の状況に配慮した人事措置

子育て・介護等の状況、本人の異動希望等に配慮した人事配置に努める。
また、育児休業はもとより、復職後の育児短時間勤務、部分休業を職員が躊躇なく取得でき、かつ、過度の負担を感じることなく育児等との両立を図りながら円滑に業務に取り組めるよう、幹部職員は人事担当者と連携を図り、定員外措置等を活用して、業務遂行に支障が出ないよう適切な人事措置を講じる。

イ 妊娠中の職員に対する支援

(ア) 各所属は、妊娠した職員に対し、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられた就業制限、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各種支援制度等について、面談シートを活用するなどして説明し、あわせて、出産後の育児休業取得計画を把握する。

(イ) 妊娠中の女性の健康状態は個人差が大きく、日々変化するものであるため、幹部職員は、本人の意思を確認し、その希望に応じて、深夜勤務及び時間外勤務の抑制、業務分担の見直し等の措置を柔軟に執る。

あわせて、当該職員が体調の変化等を報告しやすい環境づくりに努める。

ウ 配偶者が妊娠した職員に対する支援

幹部職員は、配偶者が妊娠した職員に対して、面談シートを活用した面談を通じ、配偶者の出産、入退院の付添い等に伴う特別休暇等の各種制度を説明し、当該特別休暇を少なくとも5日間は取得できるよう配慮する。

あわせて、今後の育児休業取得計画を把握して、本人の意思を尊重した上で、必要に応じて業務分担の見直しを行う。

**数値目標： 配偶者の出産に係る休暇の取得日数5日以上の取得率
100%**

エ 育児休業中の職員に対する支援

育児休業中の職員の上司等は、当該職員と今後のキャリア形成についての面談等を行い、復職時の要望等を把握して、復職に向けた不安の払拭に努める。

また、当該職員が求める業務に関する情報、利用可能な自己啓発に資する制度の情報等を定期的に提供するほか、育休復職研修会への参加、復職前仮出勤の利用等と呼び掛けるなど、育休復職支援制度を効果的に活用して円滑な職場復帰の実現を支援する。

オ 保育の確保

事案対応の緊急勤務時等に子供を預けることができる育児関連支援サービス等の周知及び利用促進を図るとともに、職員のニーズを適宜把握し、保育に係る各種支援サービス等の一層の充実等保育環境の整備に努める。

カ 働く時間及び場所の柔軟化

早出遅出勤等の時差出勤、テレワークの活用、サテライトオフィスの設置等、柔軟な働き方を推進する。

(2) 男性職員の積極的な育児参加等の促進

幹部職員は、男性職員に育児参加、家事分担等の重要性を理解させ、積極的な育児参加を奨励するとともに、日頃から男性職員が育児休業等を取得しやすい環境づくりに努め、配偶者が出産した際には、可能な限り職員の希望する時期に、2週間以上の育児休業等を取得できるよう配慮する。

数値目標： 男性職員の育児休業（2週間以上）の取得率 85%

(3) 各種制度の周知等

ア 仕事と子育て・介護等の両立支援

幹部職員は、適切な業務管理を行い、職員が子育て・介護の各種休暇

制度を利用しやすい環境づくりに努めるとともに、各種制度を周知し、仕事と子育て・介護が両立できるよう配慮する。

また、不妊治療中の職員に対しても、利用可能な制度等を周知するなど、不妊治療を受けやすい職場環境を醸成する。

イ 各種ハンドブックを活用した制度の周知

母性保護、育児休業、介護休暇等の各種制度を分かりやすく取りまとめた「子育て支援ハンドブック」、「仕事と介護の両立支援ハンドブック」等について、社会情勢の変化を踏まえながら内容を更新する。

幹部職員は、各種制度の一層の周知・浸透を図るため、妊娠した職員、配偶者が妊娠した職員、新たに子供が生まれた職員又は介護に携わる職員等に対してハンドブックを配布するとともに、期首面談、各種会議、研修等の機会を捉え、各種ハンドブックを活用した制度の周知に努める。

(4) 育児休業・介護休暇の取得による欠員に対する支援要員の派遣

育児休業や介護休暇の取得により警察署に欠員が生じる場合は、所属の要望に応じて本部所属から支援要員を派遣するなど、育児休業等を取得しやすい環境を整備する。

3 女性活躍推進のための取組

(1) 女性職員の積極的登用

ア 組織の中核たるポストへの登用

女性職員の仕事に取り組む意欲を一層喚起するため、資質、能力等を有し、他の職員のロールモデルとなる人材を組織の中核たるポストに登用する。

また、将来の幹部候補の育成に向けた人事配置や他機関への出向の機会の確保等、キャリアアップ形成に向けた支援を行う。

イ 女性職員の幹部登用に向けた取組

資質、能力等を有する女性職員の幹部登用を促進するため、昇任意欲を向上させるための取組を推進する。

また、昇任を希望しない要因について考察を進め、昇任意欲の醸成に向けた取組を推進する。

ウ 女性職員の配置の考え方

女性職員が配置できないポストは存在しないという前提に立ち、職員の能力、実績等に基づいた適材適所の人事配置に努める。

(2) 女性職員のキャリア形成支援

ア 女性職員の効果的・計画的育成

女性職員が個々の特性や技能を生かし、経験を積みながら自らの能力を高め、具体的に設定した将来の目標に向けて業務に取り組むことができるよう、以下の取組を推進する。

- (ア) ロールモデルとなる女性職員による教養、研修会等を開催する。
- (イ) 出産・子育て期に入るまでの期間に、女性職員がやりがいを感じられる職務経験を積み、育児休業を経ても、仕事に対する高い意欲を持ったまま復帰できるよう組織的に支援する。

また、育児休業からの復帰時には、本人の経歴だけでなく希望や家庭環境等を踏まえ、職員のキャリア形成を視野に入れた人事配置を行う。

- (ウ) 育児等により他の職員と同様の頻度での宿日直勤務が困難な場合でも、配偶者が本県警察に所属している場合にはその育児参加を促すとともに、複数の女性警察官による輪番制の導入や宿日直勤務の頻度の低減、時差勤務の活用等の配慮を行うなど、可能な限り女性職員の勤務経験獲得機会を確保する。

イ 女性警察官の執行力強化に向けた術科教養の充実

女性警察官に対する術科教養・訓練を継続的に実施して、受傷事故防止及び執行力強化を図る。

(3) 女性警察官の継続的採用

採用募集活動に際しては、警察官の仕事の魅力だけでなく、警察組織では、男女の区別なく実力でのキャリアアップが可能で、自己の能力や特性等を発揮できる業務が数多く存在するなど、女性にとっても働きがいのある組織であることを採用募集パンフレットやSNS等を通じてアピールし、女性警察官志望者の増加を図る。

また、結婚、出産、育児、介護等やむを得ない理由で退職する者に対して再採用制度について教示するなど、将来的な復帰も見据えた取組を推進する。

数値目標： 全警察官に占める女性警察官の割合 14%

(4) 女性職員が働きやすい職場環境づくりの推進

ア 女性職員の相談体制の充実

仕事と育児の両立や健康問題等の悩みや不安を抱える女性職員の自主的な成長を促進するため、各種相談制度を効果的に運用し、女性職員が活躍できる職場環境づくりを推進する。

特に、女性特有の健康上の課題は、就労への影響が大きくキャリア形成を妨げる要因となる場合もあることから、性差に応じた健康課題についての教養機会を設けるなど、職場における理解促進を図る。

イ 警察署をはじめとした警察施設における女性専用施設の整備・拡充

女性専用の仮眠施設、トイレ、シャワー室等の整備・拡充を図るなどして、女性職員の職場環境の改善に努める。

ウ 女性警察官が使用する装備資機材等の改善に向けた取組の推進
女性警察官の制服、装備資機材等について、随時改善する。

エ 女性職員の意見のくみ上げ

検討会や意見交換会、アンケート調査等の方法により、女性職員の意見を積極的にくみ上げ、必要に応じて施策等に反映させる。

4 次世代育成支援に関する取組

(1) 子育てバリアフリーの推進

警察署をはじめとした警察施設において、乳幼児と一緒に利用できるトイレ、ベビーベッドの設置等、子供を連れた県民が安心して来庁できる施設の整備を推進する。

(2) 子供・子育てに関する地域貢献活動支援

職員は地域社会の構成員でもあることから、子供の健全育成、疾患・障害を持つ子供の支援、子育て家庭の支援、交通安全活動への参加、地域住民等の自主防犯活動、少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア等の地域貢献活動への参加を支援する。

また、職場見学等の実施、各種学習会等に講師として参加することなどを支援し、子供の多様な体験活動等の機会充実を図る。

(3) 子供と触れ合う機会の充実

子供が保護者である職員の働く姿を実際に見ることができる「子供参観日」等の行事、子供を含め職員の家族が参加することのできるレクリエーション活動の実施等を推進し、職員と子供が触れ合う機会の提供を図る。

(4) 家庭の教育力向上及び充実した家庭生活に資する支援

子供を持つ職員が子供との交流時間を確保し、家庭における学習機会に参加することができるよう支援するほか、職員の生涯生活設計に関する情報の収集、提供等を行い、職員が充実した家庭生活を実現することができるよう支援に努める。