

富山県警察職員のワークライフバランス等推進計画

第1 趣旨

富山県警察においては、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく特定事業主行動計画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。以下「女性活躍推進法」という。）に基づく特定事業主行動計画を兼ねるものとして、職員が仕事と私生活の調和（ワークライフバランス）を図り、一層活躍するための職場づくりに向けた取組を推進するため、本計画を策定するものである。

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5年間とする。

第3 推進体制

- 1 富山県警察職員活躍推進委員会が中心となり、計画を効果的に推進するとともに、必要に応じて見直しを行う。
- 2 目標の達成状況について公表する。
- 3 計画に基づく取組の実施状況について年度ごとに点検・評価を行う。
- 4 警務部警務課において、本計画に係る事務を処理する。

第4 目標

女性活躍推進法第19条第3項等に基づき、状況把握・課題分析した結果、取り組む課題の中から次の項目について目標を設定する。

- 1 年次休暇の取得
令和8年までに、職員一人当たりの取得日数を13日以上とする。
- 2 育児休業の取得
 - (1) 令和7年度末までに、男性職員の1週間以上の育児休業取得率を85%以上とする。
 - (2) 女性職員の育児休業取得率100%を維持する。
- 3 女性警察官比率
令和8年4月1日までに、女性警察官比率を12%程度とする。また、12%到達後も、採用数を急激に減らさず、年齢構成の均等化に努め、全国の動向及び県内の治安情勢を見極めつつ、女性警察官を採用する。

第5 具体的な取組

1 働き方改革の推進

(1) 業務の見直し

ア 所属長をはじめとする幹部職員（以下「所属長等」という。）は、必要性や優先度の低い事務や会議を廃止し、業務プロセスを抜本的に見直しするなど、事務の合理化・効率化に努める。また、新規施策を実施する場合には、原則、スクラップアンドビルドによるものとし、必要性等について十分検討の上実施する。

イ テレワーク勤務、サテライトオフィスの活用、メールやSNSを利用した連絡・報告等、必要に応じて柔軟な方法による業務の推奨に努め、電子決裁を始めとしたデジタル技術の利活用など、業務の合理化・効率化を推進する。

(2) 時間外勤務の縮減

- ア 所属長等は、職員に定時での帰宅を促すなど、職員が帰りやすい環境づくりに努める。
- イ 所属長等は、職員の当直日翌日の時間外勤務の抑制や週休日の振替に一層配慮するように努める。
- ウ 所属長等は、部下の時間外勤務の必要性について事前に確認することとする。特に、一月において時間外勤務の上限時間を超えた職員については、時間外勤務の理由や業務内容、健康状態について確認し、原因の把握・解決に努め、他の職員との業務の平準化など改善を図る。
- エ 本部所属は、重大事件・事故等の発生時には、発生警察署へ職員を派遣するなど、積極的に警察署の支援を行う。

(3) 休暇取得の促進

- ア 所属長等は、職員の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を促進する。
- イ 所属長等は、率先して休暇取得するとともに、職員が休暇を取得しやすい環境づくりに努め、月1休暇、子供の学校行事、結婚記念日、家族の誕生日等における休暇取得に配慮するほか、半日又は1時間単位の休暇取得も奨励する。
- ウ 所属長等は、職員の当直日翌日には可能な限り年次休暇が取得できるよう配慮するなど、職員の健康管理に努める。
- エ 年末年始や夏季休暇期間中等には、公式行事の実施に配慮する。
- オ 女性の健康管理休暇等の取得要件に該当する職員が、必要に応じて休暇を取得しやすい環境を構築する。

2 子育て、介護等と両立して活躍できる職場環境づくり

(1) 両立支援制度の周知と制度を活用しやすい職場環境づくり

- ア 仕事と子育て、介護等の両立を支援するための両立支援制度について職員に周知し、妊娠、出産、子育て、介護等の事情を抱える職員それぞれに適切な配慮がなされる環境を整える。
- イ 両立支援制度の利用を希望する職員に対しては、負担感なく利用できるように配慮するとともに、業務分担の見直しや配置換え等を行い、任期付職員や臨時的任用職員の採用による代替要員の確保、複数配置等による人的措置についても検討する。

(2) 男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進

所属長等は、適切な機会・手段を通じて、育児に伴う休暇・休業取得対象となる男性職員の確実な把握に努め、育児休業等についての制度を説明し、コミュニケーションシートの活用等により個々の事情に最大限配慮することを優先した利用を促す。

(3) 子育て、介護等の事情を抱える職員を支援するための取組

- ア 所属長等は、個々面接等において、子育て、介護等の事情を抱える職員の意見、要望等の把握に努める。

- イ 両立支援制度による休暇・休業中の職員との連絡体制を保持し、定期的な個別連絡等により不安等の解消に努めるほか、復帰時期が近づいた際には面談等により復帰後の勤務の希望を確認するなどして、円滑な職場復帰に向けた支援を行う。
- ウ 子育て、介護等の事情により、管区警察学校で実施する昇任時教養課程への入校が困難な者については、県警察学校における昇任時教養課程への振替に配慮する。
- エ 人事配置については、子育て、介護等の事情を抱える職員の意見、要望等を聴取し、可能な限りその事情に配慮する。

3 女性活躍の推進

(1) 採用・登用

- ア 創意工夫を凝らした採用活動を行い、優秀な女性警察官の採用に努める。
- イ 女性としての特性、個人の能力、実績及び意欲に応じた職域の拡大並びに登用を図る。
- ウ 定年退職を迎える女性警察官の中から、やる気のある優秀な女性警察官の再任用を促進する。
- エ 育児、介護等を理由に退職した女性警察官について、再採用制度を活用する。
- オ 効果的にワーキンググループを開催し、女性職員の意見を施策に反映させる。

(2) 女性警察官の執行力の維持・向上

- ア 女性警察官の特性に応じた術科訓練等を実施し、術科技能の向上に努める。また、女性警察官のニーズに応じた装備資機材の軽量化・硬度化等の見直し、改良等を行う。
- イ 宿直免除の要件や手続を具体化し、宿直勤務の免除対象職員についても、本人の希望を聴取した上で柔軟な運用により可能な限り宿直勤務に従事させるなど、勤務継続上の自信や中長期的なキャリア形成に資するための勤務経験の機会の確保に努める。

(3) 女性用施設等の整備

- 交番の女性用仮眠室や女性専用トイレの計画的な整備等、女性職員が働きやすい職場環境の充実に努める。

4 高齢期職員活躍の推進

(1) 適切な職務付与

- ア 高齢期職員個々の能力・実績に応じ、適材適所の観点からそれまでに培った知識・経験等を活かしつつ、高齢期職員の増加と組織全体としての執行力維持の両立を実現するために必要となるポストの新設や職務分担の見直し、職務付与の工夫等を含めた検討を推進する。
- イ 高齢期職員や若手職員も含めた全ての職員がモチベーションを維持しながら働くための環境整備に必要な取組を推進する。

(2) 健康管理対策

- 在職期間の長期化を踏まえた職員の健康管理対策を推進する。

(3) 高齢期警察官の執行力維持

高齢期警察官の特性に応じた実戦的な訓練等を実施し、気力・体力の維持に努める。

5 その他

(1) 既存制度の充実

ピアサポート制度、ハラスメント防止対策等既存制度の周知を徹底し、相談体制を確立するとともに、職員が相談しやすい環境づくりに努める。

(2) 子供と触れ合う機会の充実

所属長等は、職員が子供の学校行事への参加を可能とするため、当直等の変更や年次休暇の取得を奨励するほか、子供の職場見学や職員の家族も参加できるレクリエーションの実施等、子供と触れ合う機会の提供に努める。

(3) 職員の意識をくみ上げる施策の推進

計画の推進に当たっては、職員から意見を聴取する機会を設けるなど、職員の意識のくみ上げに配慮する。