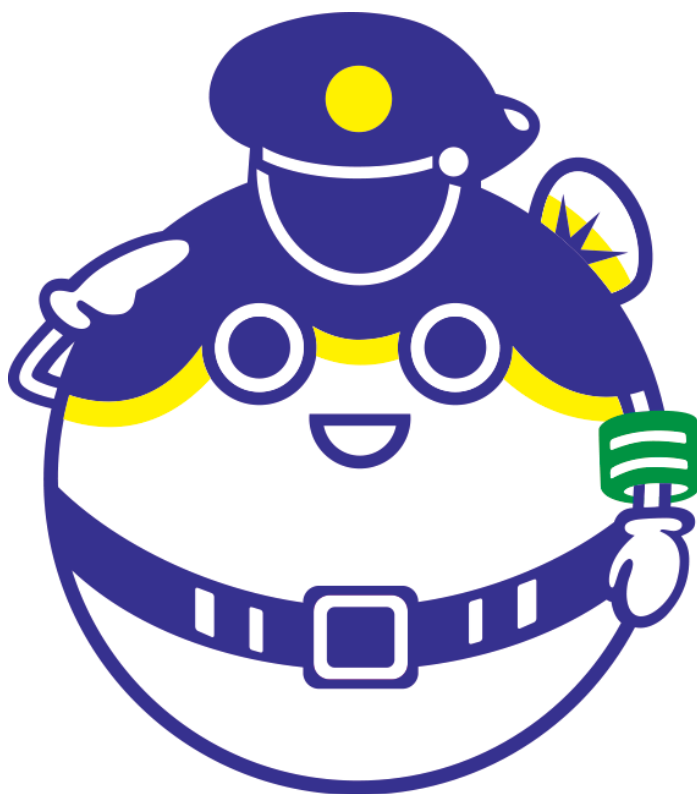


「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び
「次世代育成支援対策推進法」に基づく

山口県警察特定事業主行動計画



山口県警察シンボルマスコット
ふくまるくん

令和5年4月
山口県警察

山口県警察特定事業主行動計画

～女性職員の活躍と全職員のワークライフバランスの推進～

第1 趣旨

山口県警察では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び「次世代育成支援対策推進法」に基づき、「山口県警察特定事業主行動計画」（以下「行動計画」という。）を策定し、次の取組を推進するもの。

- 全職員のワークライフバランスの推進
- 女性職員の活躍推進
- 次世代育成支援

第2 行動計画の期間

令和5年4月1日から令和8年3月31日までの3年間

第3 行動計画の対象

山口県警察に勤務する職員

第4 行動計画の推進

- 行動計画の推進に当たっては、随時、数値目標の達成状況及び行動計画に基づく取組状況について検証を行い、各種施策の企画、実施に反映するほか、必要に応じて行動計画の見直しを行う。

また、毎年度1回、行動計画の推進状況や数値目標の達成状況を取りまとめた上で、その結果を公表する。

- 全職員に行動計画の周知を図るとともに、行動計画の推進に当たっては、職員の多様な意見を取り入れるように配慮する。

第5 数値目標の設定

目標項目	目標数値	目標年度
職員の年次有給休暇※1の取得日数	15日以上	令和7年度
出産補助休暇※2及び育児参加休暇※3の合計取得日数が5日以上の男性職員の割合	100%	令和7年度
男性職員の育児休業の取得率	60%	令和7年度
全警察官に占める女性警察官の割合	約12%	令和8年度

※1 夏季休暇（特別休暇・4日）を含まない

※2 男性職員が、妻の出産に伴う入退院の付添等のために取得できる特別休暇（3日以内）

※3 男性職員が、子を養育するために取得できる特別休暇（5日以内）

第6 推進計画

1 全職員のワークライフバランスの推進に関するもの

(1) 価値観・意識の改革

全職員が性別にとらわれず、誇りと使命感を持って生き生きと働き、能力や適性を十分に発揮してキャリア形成を図れる環境をつくる「活躍支援」と、時間的制約を受ける職員をはじめ全職員の家庭生活と職業生活の両立を実現する「両立支援」を両輪として、全職員が一層活躍するための職場環境の整備を推進し、多様な働き方が受け入れられる組織文化の形成に努める。

(2) 休暇の取得促進

ア 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得状況を確認し、取得低調者のいる所属についてはヒアリングや指導を行い、計画的な休暇の取得を推進する。

イ 連続休暇の取得促進

- 職員の休暇計画を把握・調整することにより、計画的な連続休暇が取得しやすい職場環境の整備に取り組む。
- ゴールデン・ウィーク、盆その他連休中又はその直前直後の行事開催を抑制する。

(3) 時間外勤務の縮減

ア 時間外勤務の縮減のための意識啓発

- 時間外勤務の縮減のための取組の重要性について、幹部職員をはじめとする職員全体で認識を深めるとともに、安易に時間外勤務が行われることのないよう意識啓発を推進する。
- 時間外勤務の上限設定について周知を図り、組織全体で時間外勤務の縮減に取り組む。

イ 時間外勤務の縮減に向けた取組の強化

- 時間外勤務とならざるを得ない業務等を極力実施しないよう努めるとともに、育児時間（特別休暇）、部分休業、時差出勤等を利用し、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する。
- 休日勤務を命じられた職員については、休日振替を徹底する。
- 幹部職員が率先垂範して定時退庁を心掛け、他の職員が退庁しやすい職場環境の整備に努める。
- 職員の勤務実態の把握に一層努め、適切な勤務時間管理を行うとともに、心身の健康状態に配慮しながら計画的な事務の進行管理に努める。

ウ 業務の合理化・効率化の推進

- 限られた人員で最大限の警察力を発揮するため、全職員が業務の合理化・効率化を意識して職務に当たるとともに、業務改善提案制度を積極的に活用するなど、組織的に業務の合理化・効率化を推進する。

- 県民にとっての利便性の一層の向上や業務の合理化・効率化を図るため、処理のシステム化やデジタル技術を活用した高度化等を推進する。

(4) 総合的な福利厚生施策の推進

ア ピアサポート制度の活性化

職員の健康管理対策や福利厚生施策を効果的に推進するとともに、「ピアサポート制度」を活性化し、職員の不安や悩みの解消に向けた能動的な支援を行う。

イ ストレスチェックを活用した取組の推進

ストレスチェックの結果を適切に活用し、職場環境の把握と改善に向けた取組を推進する。

ウ 各種制度の周知や情報提供の推進

職員が生活基盤を安定させ、将来の生活設計に関する不安を抱くことなく職務に専念できるよう、年代別ライフサイクルセミナー等を通じ、各種制度の周知や情報提供を行う。

(5) 妊娠、出産、子育て及び介護における配慮

ア 職員に対する各種制度の周知

- 妊娠前からの支援として、不妊治療について職場での理解を深めるとともに、男女問わず不妊治療休暇が取得できることについて周知を図り、職員が仕事と不妊治療を両立しやすい職場環境の整備に努める。
- 妊娠中の女性職員、子育てや介護を行う職員に対して認められる両立支援制度（育児休業、育児短時間勤務、男性職員の出産補助休暇・育児参加のための休暇等の仕事と子育て等の両立を支援する制度及び介護休暇、短期介護休暇等の仕事と介護の両立を支援する制度をいう。以下同じ。）について周知を図る。
- 育児休業を取得する職員に対し、個別面談や電話連絡により、妊娠中及び出産後の特別休暇制度等の必要な情報を提供する。

イ 妊娠の早期把握

職員又はその配偶者が妊娠した場合、できるだけ速やかな報告を求め、事務分担において配慮するとともに、両立支援制度の活用を促進する。

ウ 職員の健康や安全への配慮

- 妊娠中の職員の健康や安全に配慮した業務分担を推進する。
- 妊娠中や出産後の職員に対しては、時間外勤務・深夜勤務の制限等に十分配慮する。

(6) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業等の制度の周知

育児休業、育児短時間勤務又は育児のための部分休業（以下「育児休業等」という。）の制度や休業期間中の経済的な支援措置について周知を図る。

イ 男性職員の育児休業等の取得促進

- 男性職員も育児休業等を取得できることについて周知を図る。
- 配偶者が妊娠した男性職員に対し、個別に特別休暇や育児休業等の制度手続について説明を行い、その取得を促進する。

ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

- 警察機関誌を活用して育児休業等を取得した職員の体験談等の情報を提供するとともに、各種会議の場を活用して、育児休業等の制度の趣旨について周知を図り、制度を利用しやすい職場環境の整備に努める。
- 育児休業取得者の代替要員を確保するため、育児休業支援要員派遣制度や会計年度任用制度等の活用に努める。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- 休業期間中の職員に対して定期的に面接又は電話連絡を行い、必要な情報を提供するとともに、職場復帰が円滑にできるよう、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う。
- 育児休業から復帰した職員が、仕事と子育ての両立ができるよう、職場全体でサポートする職場環境の整備を推進する。

オ 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

- 育児休業を取得する女性職員に対して、復帰後における働き方やキャリアプランについて助言を行うとともに、キャリア形成を支援する。
- 育児休業を取得する女性職員が、職場復帰や子育て等に関する相談をしやすい職場環境の整備を推進する。
- 女性職員の職域拡大を推進するほか、子育て等をする職員の事情に配慮した配置に努める。

(7) 高齢期職員の活躍推進

定年引上げに伴い、組織全体としての執行力を維持するために、高齢期職員が培った知識・経験等を活かせるよう、個々の能力・実績に応じた適切な配置ポスト等の検討や、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。

(8) 働き方に制約のある職員への配慮

職員の健康管理・健康増進を推進するとともに、病気等の早期発見、早期治療を促し、心身の故障を抱えた職員に対して相談体制の充実、症状に合わせた業務内容の検討、他の職員による必要な配慮を行うなど、働き方に制約のある職員がその能力を最大限発揮できる職場環境の整備に努める。

(9) 転勤を伴う人事異動における配慮

人事異動に当たっては、職員の要望・意見を把握し、子育てや介護の状況に応じた人事上の配慮を行う。

(10) 固定的な性別役割分担意識の是正のための取組

- 執務資料の配付、各種研修等により、子育てや家事は女性の仕事といった固定的役割分担の意識を是正する。
- 男性職員の家庭生活（家事、子育て、介護等）への積極的な関わりを推進するための意識啓発に取り組む。
- ハラスメントのない良好な職場環境の整備に努める。

(11) 人事評価への反映

行動計画に基づく「全職員のワークライフバランスの推進」、「女性活躍の推進」に貢献する取組について、人事評価において適切に評価する。

2 女性職員の活躍推進に関するもの

(1) 女性職員の採用

- 女性警察官の採用拡大については、全警察官に占める女性警察官の割合の目標数値を踏まえて計画的に取り組む。
- 警察に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施する。
- 多様な人材確保等の観点から、女性職員の経験者採用に取り組むとともに、子育て等を理由に中途退職した女性職員が再び警察において活躍できる取組を進める。
- SNS（ソーシャルネットワーク・サービス）等を活用して、実効性のある、きめ細やかな採用広報活動を推進する。

(2) 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

- 女性職員の意欲や優れた潜在的な能力の把握に努めるとともに、それに応じた多様な職務機会を付与するなど、その職域拡大に取り組む。
- 意欲と能力のある女性職員の登用促進に向けて、能力・実績に基づく適材適所の人事配置を徹底するなどして人材の活用を図る。
- 女性職員が、出産・子育て等のライフイベントを機に経験不足となり、実務への自信喪失や昇任意欲を低下させることがないように、職務経験の確保に努め、キャリア形成を支援する取組を推進する。
- 女性職員が主体的に働き方を選択できるよう、ライフステージの各段階における女性職員の働き方や多様なキャリアパスを提示し、キャリア形成の支援に努める。

(3) 上位役職への登用拡大

- 女性職員の上位役職への登用拡大を図るため、研修会等を通じて昇任意欲の醸成に努める。
- 子育て等の事情を抱える職員が積極的に昇任試験に挑戦できる制度の運用

に努める。

(4) 女性職員が働きやすい施設・装備資機材の整備

仮眠室・トイレ等の女性専用施設や装備資機材について、女性職員のニーズに応じた見直しや改良に取り組む。

3 次世代育成支援に関するもの

(1) 子育てバリアフリーの推進

子供を連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切・丁寧な対応等のソフト面でのバリアフリーに取り組む。

(2) 子供・子育てに関する地域貢献活動の促進

ア 子供の体験活動等の支援

- 子供の健全育成を目的とした活動に警察施設を提供する。
- 子供を対象とした職場見学や職場体験学習を積極的に受け入れる。

イ 安全で安心して子育てができる環境の整備

職員が子供のスポーツ活動や健全育成活動に積極的に参加できるよう支援する。

(3) 子供と触れ合う機会の充実

子供を持つ職員が家庭における子供との交流時間を確保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、提供等に努め、職員が充実した家庭生活を実現できるよう支援に努める。