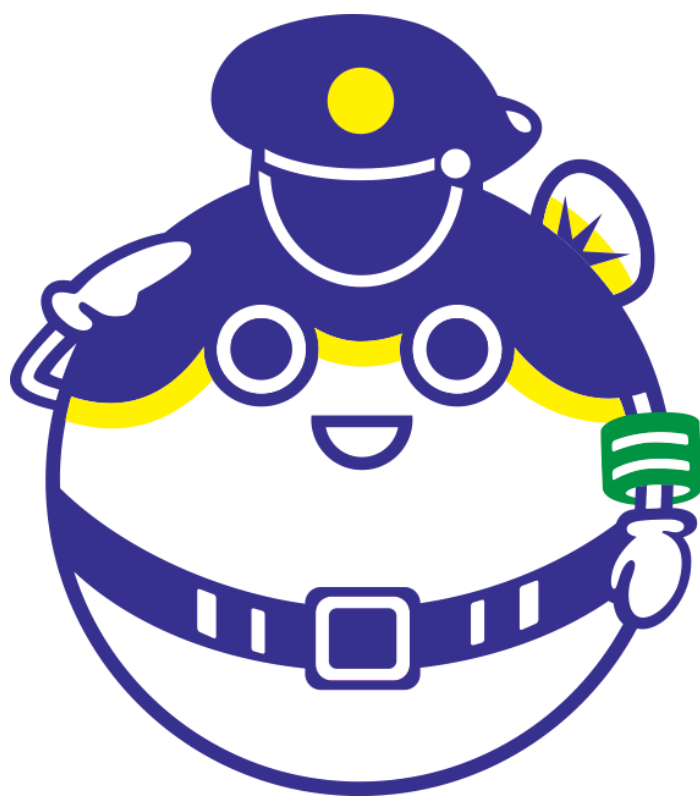


「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び
「次世代育成支援対策推進法」に基づく

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8年4月
山口県警察

山口県警察特定事業主行動計画

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。

- 職員の職業生活と家庭生活の両立に向けた取組の推進
- 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8年4月1日から令和11年3月31日までの3年間

第3 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、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、行動計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況を公表する。

- 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4 数値目標の設定

目標項目	目標数値	目標年度
職員の15日以上有給休暇※1の取得率	60%	令和10年度
職員1人当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間※2	前年度実績より削減 (年平均185.6時間)	毎年度
男性職員の2週間以上の育児休業の取得率	85%	令和10年度
全警察官に占める女性警察官の割合	約14%	令和13年度

※1 夏季休暇（特別休暇・4日）を含まない

※2 管理的地位にある職員を含まない

第5 推進計画

1 職員の職業生活と家庭生活の両立に向けた取組の推進

(1) 価値観・意識の改革

職員が性別にとらわれず、職業生活と家庭生活の両立の実現を図り、能力や適性を十分に発揮してキャリアを形成できるよう、職員の状況や必要性に応じて勤務や休暇を選択できる制度を利用しやすい職場環境づくりを推進し、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) 勤務場所と勤務時間の柔軟化

ア 働き方に制約のある職員への配慮

子育てや介護等の事情を有する職員からの勤務場所と勤務時間に関する希望についてできる限り配慮する。

イ テレワーク環境の整備

業務の性質上、実施が不可能な業務を除き、必要とする職員がテレワークを利用できる環境づくりに努める。

ウ 各種勤務制度の利用促進

適切な業務運営に配慮しながら、時差出勤制度やフレックスタイム制等を活用しやすい職場づくりを推進する。

(3) 年次有給休暇の取得促進

ア 休暇を取得しやすい職場環境の構築

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ヒアリングや指導を行い、職員が公平に休暇を取得できる職場づくりを推進する。

イ 弾力的な休暇の取得推進

- 担当業務の適切な情報共有や調整により、職員一人一人の事情に合わせた弾力的な休暇の取得や時間単位の休暇、連続休暇等を取得しやすい職場づくりを推進する。
- ゴールデン・ウィーク、盆その他連休中及びその直前直後の行事開催を抑制する。

(4) 時間外勤務の縮減

ア 時間外勤務の縮減に向けた取組の強化

- 時間外勤務の上限設定について周知を図る。
- 突発的な事件・事故の対応等やむを得ない場合を除き、時間外勤務の要否を幹部職員の調整の下に決定することを周知徹底する。
- 時間外勤務の縮減と並行して、時間当たりの生産性を意識した効率的な業務運営を推進する。
- 幹部職員は、勤務時間の管理を適切に行うとともに、勤務間のインターバルの確保に配慮するなど、職員の心身の健康状態に配慮しながら計画的な業務管理に努める。

イ 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し、県民にとって利便性の一層の向上を図るため、業務の徹底的な見直しやデジタル技術の活用により、業務の合理化・効率化を推進する。
- 業務改善提案制度を積極的に活用し、広く職員の意見を取り入れる。

(5) 妊娠、出産、子育て及び介護等における配慮

ア 職員に対する各種制度の周知徹底

不妊治療中、妊娠中の職員が働きながら利用できる制度及び仕事と子育てや介護等の両立を支援する制度の周知徹底を図るとともに、これらを必要とする職員が利用しやすい職場づくりを推進する。

イ 職員の健康と安全への配慮

職員の健康と安全に配慮するため、妊娠を報告した職員一人一人の希望に応じて勤務制限や業務分担等について十分配慮する。

ウ 子育てや介護等を行う職員の活躍推進

子育てや介護等を行う職員一人一人の家庭の事情に配慮するとともに、子育てや介護等を行っていても、当たり前前にキャリアを形成して活躍できるよう、能力や適性に応じた人材育成と人事配置に努め、職員の活躍を推進する。

(6) 安心して育児休業等を取得できる職場環境の形成

ア 育児休業等の制度の周知徹底

育児休業、育児短時間勤務及び育児のための部分休業（以下「育児休業等」という。）の制度等について周知徹底を図る。

イ 男性職員の育児休業等の取得促進

- 育児休業等の対象となる男性職員（以下「対象職員」という。）を把握した時は、対象職員の上司と所属長による面談を行い、育児休業等の取得を促す。
- 対象職員が安心して育児休業等を取得できるよう、平素から業務に関する情報を適切に共有し、対象職員が育児休業等取得期間前後の業務を円滑に推進できる体制の構築に努める。

ウ 長期間育児休業を取得した職員の職場復帰支援

職員の職場復帰に伴う不安を解消するため、長期育児休業期間中の職員と定期的に連絡を取り、職務に必要な情報を提供するとともに、職員の職業生活と家庭生活の両立に資する要望を把握し、職場環境の調整を行う。

(7) ハラスメントのない働きやすい職場環境の整備

ア ハラスメント防止のための取組の推進

ハラスメントの防止及び排除のための措置について、職員の関心と理解を深めるための教養や情報発信を行い、ハラスメントのない職場づくりを推進する。

イ 相談体制の周知徹底と適切な対処

職員にハラスメントに対する相談体制を周知徹底し、ハラスメントに起因する問題が生じた場合は、適切かつ迅速に対処し、解決のために必要な措置を講ずる。また、再発防止に向けて職員の意識啓発を図るなど、組織的なハラスメント防止のための取組を推進する。

(8) 総合的な福利厚生施策の推進

ア 組織的なメンタルヘルス対策の推進

メンタルヘルス不調の予防や早期発見、休業者の職場復帰支援を組織的に行うとともに、職員が健康かつ意欲的に働くことができる職場環境を整える。

イ 組織的な生活支援の推進

職員が働きがいをもって職務に取り組むことができるよう、警察職員ピアサポート制度や部内外の相談窓口等を活用した生活支援体制の充実を図る。また、職員が在職中はもとより、退職後も充実した生活を実現できるよう、年代別ライフサイクルセミナー等を通じ、制度の周知や情報提供を行う。

(9) 適切な人事評価

行動計画に基づく「職員の職業生活と家庭生活の両立に向けた取組の推進」及び「女性職員の活躍推進」に資する取組について、人事評価へ適切に反映させる。

2 女性職員の活躍推進

(1) 女性職員の採用

- 女性警察官について、長期的な人材育成を見据えた採用者数の確保に向けて計画的に取り組む。
- 多様な人材確保の観点から、結婚・出産等を機に退職した女性職員が、再び県警察において活躍できる制度や経験者採用に係る取組を進める。

(2) 性別に偏りのない上位役職への登用

- 職員自らのキャリアに対する意思を尊重するとともに、昇任や管理職を避ける要因について考察し、不安や負担感の軽減を図る取組を進めるなど、職員が上位役職に挑戦する機会の確保に努める。
- 職員が子育てや介護等を行う時期にあっても、希望するポストで能力を発揮し、継続して働き続け、上位役職を目指す道を選択できるよう、多様な職務機会の付与に努める。

(3) 職員の健康上の課題への取組

- プライバシーの保護に配慮しながら職員の健康管理・健康増進に努めるとともに、相談体制の充実及び心身の不調を抱える職員の症状に合わせた業務分担や適切な人事配置に努めるなど、職員一人一人の事情に配慮する。
- 特に女性職員は、ライフステージごとに様々な健康課題に直面し、職業生活に及ぼす影響が大きいことから、その特性について研修会や情報発信による教養の機会を通じて理解を深め、ヘルスリテラシー向上に取り組むとともに、女性職員の健康に関する制度の適切な運用を推進する。

(4) 職員が働きやすい施設・装備資機材の整備

施設や装備資機材について、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

(1) 子育てバリアフリーの推進

子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切・丁寧な対応に努めるなど、ソフト面でのバリアフリーに取り組む。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の促進

- 子どもの健全育成を目的とした活動に警察施設を提供するとともに、参加する職員に対し必要な支援を行う。
- 子どもを対象とした職場見学の受入れや職場体験を取り入れた親子イベントの開催など、子どもの体験活動を積極的に支援する。