

長野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 趣旨

長野県警察においては、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「長野県警察次世代育成支援行動計画」と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「長野県警察における全職員のワークライフバランスと女性職員の活躍等の推進のための取組計画」（以下「旧取組計画」という。）をそれぞれ策定し、次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備、長野県警察職員のワークライフバランスの推進及び女性職員の活躍の促進に取り組んできたところである。

両計画には共通する背景や課題が多く、一体的に取り組むことが効果的と考えられることから、旧取組計画の改定を機に両計画を統合し、本取組計画により、全ての職員がその能力を最大限に発揮して誇りと責任を持って生き生きと働ける長野県警察の実現につなげるもの。

第2 計画期間

本計画の期間は、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 推進体制等

次に掲げる体制で、取組の推進、関係機関との連携、毎年度1回の取組計画の進捗状況の分析・評価、必要に応じた取組計画の見直しや取組計画に基づく措置の実施状況の公表等に当たることとする。

- (1) 長野県警察男女共同参画推進検討委員会
- (2) 長野県警察次世代育成支援行動計画推進検討委員会
- (3) 長野県警察総合的人材確保方策等推進検討委員会

第4 目標

- 1 職員一人あたりの年次休暇の取得日数を年間15日以上とする。
- 2 配偶者出産休暇及び男性職員の育児参加のための休暇の合計取得日数5日以上の取得率を100%とする。
- 3 全警察官に占める女性警察官の割合を令和8年4月1日までに12%以上とする。

第5 具体的な取組事項

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、子育てや介護等の事情により勤務時間や勤務形態に制約のある職員が両立支援制度※の利用に引け目等を感じることがないようにするために、時間外勤務を当然とする職員の意識改革を図るとともに、多様で柔軟な働き方が受け入れられる組織文化を形成する。

イ 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を認識し、特に幹部職員は、自ら率先垂範して休暇の取得、時間外勤務の縮減に努め、働きやすい職場環境の醸成を図る。

(2) 職場における仕事改革

ア 業務の合理化・効率化

(ア) 必要性や優先度の低下した業務は、廃止又は縮減するなど業務の見直しを行う。

(イ) 新たな会議、行事等の開催に際しては、その必要性を十分検討するとともに、既存の会議、行事等の必要性についても見直しを行う。また、会議の開催に際しては、Web会議システムを活用するなど効率化を図る。

(ウ) 職員等からの提案を効果的に吸い上げ、業務運営に反映させる提案制度を積極的に活用する。

イ 時間外勤務の縮減

(ア) 部下を持つ職員は、部下の時間外勤務の要否の事前確認を徹底し、時間外勤務をしなければならない状況があればこれを改善するため、業務の進め方や係内の事務分掌の変更を検討する。

(イ) 週休日等に出勤を命じられた職員については、週休日の振替等を徹底する。

(ウ) 毎週2回の定時退庁日を設定し、定期招集、幹部会議等において注意喚起を行うなどして定時退庁の徹底を図る。

ウ 休暇の取得促進

(ア) 年度当初に休暇計画表を作成させるなど、計画的な年次休暇等の取得促進を図る。

(イ) 国民の祝日や夏季休暇等と合わせた年次休暇の取得、職員やその家族の誕生日等、記念日における年次休暇の取得促進を図る。

(ウ) ゴールデン・ウィーク、盆その他の連休中又はその直前直後には公式行事等の開催を抑制する。

(3) 働く場所や時間の柔軟化

業務の性質上テレワークの実施が不可能な業務を除き、必要な者が必要なときにテレワーク勤務が活用できるよう、テレワークに係る環境整備を進める。

(4) 余暇時間の活用

働き方改革により生まれた余暇時間を活用して、職員が健康増進、スキルアップに努め、私生活の充実を図れるよう支援を行う。

(5) ハラスメント防止対策

各種機会を利用して、職員一人一人のハラスメント防止や排除のための意識改革に努める。

2 子育てや介護と両立して活躍できるための改革

(1) 男性職員の家庭生活への関わりの推進

ア 子育てや介護を行うために男性職員が利用できる両立支援制度について周知を図るとともに、職員の固定的性別役割分担意識の改革を図り、男性職員が仕事と子育てや介護を両立しやすい勤務環境を整備する。

イ 男性職員に対し、育児参加等家庭生活における責任を果たすことの重要性について理解させ、積極的な子育てや介護への参加を促進する。

ウ 配偶者が妊娠した旨を申し立てた男性職員に対し、各所属の直属の上司等は子育てに関する両立支援制度について改めて説明するとともに、幹部職員は、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取得計画の策定を奨励する。

エ 育児休業等の取得を希望する男性職員が、負担感なく育児休業等が取得できるよう業務分担の見直しや業務の合理化等を図る。

(2) 妊娠中の女性職員への支援

母体の健康及び安全に配慮し、通勤緩和措置等妊娠中の職員が利用可能な制度を説明するとともに、業務分担の見直しや時間外勤務の抑制を行う。

(3) 育児休業を取得する職員への支援

育児休業を取得する職員に対しては、直属の上司等が休業前（女性職員については産前休暇前）に面談を行い、育児休業中の過ごし方、復帰後における働き方等について助言等を行う。

(4) 育児休業中の職員への支援

育児休業中の職員に対しては、定期的に電話連絡や個別面談を行い、職員が求める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、復帰前研修、直属の上司等による業務の現状、課題等についての説明等を実施する。

(5) 仕事と子育てや介護を両立する職員への支援

ア 両立支援制度の利用の有無にかかわらず、子育てや介護に従事する職員に対し、希望する働き方について聴取する機会を設ける。

イ 子育てや介護に従事する職員に対し、両立を支援するサービスの利用希望等について、積極的に聴取する機会を設ける。

(6) 保育の確保

ア 事案対応等の緊急勤務時等に子供を預けられる環境の整備に努めるなど、保育施設の整備やシッターサービス等の育児関連支援サービスについて適切な対応を図る。

イ 職員の希望に応じて職場や宿舍周辺等における保育施設等に関する情報の収集、提供等に努める。

(7) 異動や宿舍の貸与における配慮

仕事と子育てや介護の両立に配慮した異動や宿舍の貸与に努める。

(8) 人事評価への反映

職員の仕事と生活の調和や女性職員の活躍に資する合理的かつ効率的な業務運営に資するための取組については、人事評価へ適切に反映させる。

3 女性職員の活躍のための改革

(1) 女性警察官の採用の拡大

採用者の質に留意しつつ、全警察官に占める女性警察官の割合の数値目標を踏まえて計画的に女性警察官の採用の拡大に努める。

(2) 女性職員の募集活動の強化

募集パンフレットやウェブサイト等に女性を積極的に取り上げるとともに、大学等で実施する採用説明会に女性職員を積極的に派遣するほか、女性対象の採用説明会の開催等実効性のあるきめ細かな広報活動等の推進により女性職員採用に向けた募集活動の更なる強化を図る。

(3) 再採用制度の活用

結婚、出産、育児、介護等やむを得ない理由により退職した元女性警察官の再採用制度の活用を図る。

(4) 女性職員の登用拡大

ア いまだ女性職員が配置されていない部署に対して、女性職員の配置が可能か否かについて改めて検討を行うなどして積極的に女性職員を登用し、聖域なき職域の拡大を推進させる。

イ 意欲と能力のある女性職員の登用促進に向けて、能力や実績に基づく、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。

(5) キャリア形成支援と昇任意欲等の向上

ア ロールモデルとなる人材の育成、女性職員を対象とした研修の実施、メンター制度の活用等を積極的に推進して、女性職員の昇任意欲等の向上とキャリア形成の支援を行う。

イ 出産・育児等のライフイベントを境に、女性職員が経験不足となり、実務への自信の喪失や昇任意欲の低下を招くことのないよう、個別の事情に配慮しつつ、有意な職務執行経験の確保に努める。

ウ 女性警察官の特性に応じた実践的かつ実用的な訓練を実施するなど、女性警察官の術科技能の向上に努める。

(6) 女性職員が更に働きやすい職場環境づくり

ア 女性警察官が使いやすい装備資機材の整備

女性警察官の円滑かつ快適な職務執行を確保するため、女性警察官のニーズを踏まえて、女性の体格や体力に配慮した装備資機材等の導入を図る。

イ 女性用施設の充実

女性用施設が未整備の庁舎等に対する施設の整備を推進するとともに、既に整備された庁舎等に対しては、施設の充実を図る。

ウ 女性職員の意識をくみ上げるための体制の整備

女性職員が更に働きやすい職場環境づくりのため、必要に応じ、女性職員の意見・要望の吸い上げと検討等を行うための体制を整備する。

4 その他次世代育成支援に関するもの

(1) 施設の整備

来庁者の多い警察施設において、子どもを連れた人が安心して来庁できるようにするための施設整備について検討を行う。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

ア 子どもを対象とした職場見学会や職場体験学習を積極的に受け入れる。

イ レクリエーション活動を実施する場合、職員の家族も参加できるように配慮

する。

※ 両立支援制度

① 子育てに関する両立支援制度

育児休業、育児短時間勤務、部分休業、配偶者出産休暇、男性職員の育児参加のための休暇、子の看護のための休暇等

② 介護に関する両立支援制度

介護休暇、介護時間、短期介護休暇等