

平成28年3月

宮城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行動計画



宮 城 県 警 察

宮城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行動計画目次

第1	総論	1 頁
1	趣旨	〃
2	計画期間	〃
3	推進体制等	〃
(1)	本部における推進体制	〃
(2)	所属における推進体制	〃
第2	行動計画推進の基本	2 頁
1	全職員の意識改革	〃
2	両立支援制度等の周知及び利用環境の整備	〃
3	女性職員の活躍の推進	〃
4	人事評価への反映	〃
第3	具体的な内容	3 頁
1	職員の勤務環境	〃
(1)	妊娠中及び出産後における配慮	〃
(2)	男性の子育て目的の休暇の取得促進	〃
(3)	育児休業、介護休暇を取得しやすい環境の整備	〃
(4)	子育て又は介護を行う職員への支援	4 頁
(5)	時間外勤務の縮減	〃
(6)	休暇の取得の促進	5 頁
(7)	転勤及び宿舍の貸与に関する配慮	〃
(8)	相談体制の充実	〃
2	女性職員の活躍推進に向けた取組	6 頁
(1)	採用の拡大	〃
(2)	幹部登用の拡大	〃
(3)	女性職員のキャリア形成支援及び昇任意欲の向上	〃
(4)	女性職員が働きやすい環境の整備	〃
3	その他の次世代育成支援	7 頁
(1)	子育てバリアフリー	〃
(2)	子どもと触れ合う機会の充実	〃
(3)	受動喫煙防止への取組	〃

第1 総論

1 趣旨

宮城県警察においては、男女共同参画の推進と優秀な警察官の確保を目的として平成24年1月に策定した「宮城県警察女性警察官採用・登用拡大推進計画」に基づき、女性警察官の採用・登用拡大等に向けた取組を推進してきたほか、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として平成27年4月に「宮城県警察次世代育成等支援行動計画」（以下「旧行動計画」という。）を策定し、全ての職員が仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の取れた健康で豊かな人生を歩めるようにするとともに、次世代育成支援対策の更なる充実を図るための取組を推進してきた。

この度、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。）が施行されることを踏まえ、これまで以上に職員のワークライフバランスと女性職員の活躍を推進するため、旧行動計画を改正して、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として、「宮城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行動計画」（以下「行動計画」という。）を定めるものである。

2 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間を計画期間とする。

3 推進体制等

(1) 本部における推進体制

ア 宮城県警察「国民の期待と信頼に応える強い警察」推進委員会において行動計画の推進に当たるとともに、毎年度1回、行動計画の進捗状況を検証し、必要に応じて行動計画の見直しを行う。また、行動計画の取組結果は、毎年度1回公表する。

イ 行動計画に関する事務局を宮城県警察総合企画室に置く。

(2) 所属における推進体制

ア 推進責任者

(ア) 各所属に推進責任者を置き、所属長をもって充てる。

(イ) 推進責任者は、リーダーシップを発揮し、職員の意識改革に積極的に取り組むとともに、職員のワークライフバランスと女性職員の活躍の推進に資する取組について管理監督をする。

イ 副推進責任者

(ア) 各所属に副推進責任者を置き、警察本部及び仙台市警察部に置かれた課等にあつては管理官、次長、副隊長及び副所長を、警察学校にあつては副校長を、警察署にあつては副署長及び次長をもって充てる。

(イ) 副推進責任者は、推進責任者を補佐し、職員の指導教養、意識改革、情報提供等行動計画を効果的に推進するために必要な措置を講じる。

第2 行動計画推進の基本

1 全職員の意識改革

- (1) 子育て又は介護の事情により勤務時間又は勤務形態に制約のある職員が自分を追い込んだり、両立支援制度（配偶者が出産する場合の特別休暇（以下「配偶者出産休暇」という。））、配偶者が出産する場合の男性職員の育児参加のための特別休暇（以下「育児参加のための休暇」という。））、育児休業、育児短時間勤務、生後満1歳6か月未満の子どもを育児する場合の特別休暇、中学校就学の始期に達するまでの子どもの看護のための特別休暇等の仕事と子育ての両立を支援する制度及び介護休暇、要介護者の介護等の場合の特別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。）の利用に引け目を感じずに済むよう、時間外勤務を当然とする意識を改革するとともに、多様な働き方が受け入れられる組織文化を形成する。
- (2) 職員のワークライフバランスを図ることを目的に、家庭よりも職場を偏重する傾向を見直し、男性職員の家事、育児、介護等の家庭生活への参画及び幹部職員による休暇取得を促進するなど、働き方に対する価値観及び発想の転換を図る。

2 両立支援制度等の周知及び利用環境の整備

- (1) 職員が仕事と子育て又は介護を両立できるよう、両立支援制度、妊娠中の女性職員が利用可能な制度、育児休業手当金支給等の経済的支援等（以下「両立支援制度等」という。）について、全ての職員に周知し、その理解を得ることで、子育て又は介護を行っている職員が両立支援制度等を利用しやすい環境及び男性職員も育児休業、介護休暇等を取得しやすい環境を整備する。
- (2) 両立支援制度等の概要、要件、取得手続、給与の取扱い等について、分かりやすく解説した資料を職員に配布又は電子掲示板に掲載し、全ての職員がいつでも必要なときに閲覧できるようにする。
- (3) 妊娠した旨を申し出た職員、配偶者の妊娠を申し出た職員及び家族の介護を申し出た職員に対し、個別に両立支援制度等の説明を行い、不安の解消を図る。

3 女性職員の活躍の推進

- (1) 女性の職業生活における活躍の推進は、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活が職業生活に与える影響を踏まえ、男女の別を問わず、家庭の協力と社会の支援の下に、職員が家族の一員としての役割を果たしつつ、家庭生活と職業生活の円滑かつ継続的な両立が可能となるよう配慮する。
- (2) 女性の職業生活と家庭生活の両立に関しては、本人の意思が尊重されるべきであることに配慮する。

4 人事評価への反映

効率的な業務運営、職員のワークライフバランス及び女性職員の活躍の推進に

資する取組と成果は適切に人事評価へ反映させる。

第3 具体的な内容

1 職員の勤務環境

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

- ア 妊娠した旨を申し出た職員及び配偶者の妊娠を申し出た職員に対しては、母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている就業制限、深夜勤務及び時間外勤務の制限等諸制度の説明を行い、不安の解消を図る。
- イ 妊娠中及び出産後の職員の健康及び安全に配慮し、必要があると認める場合には、本人の意思を尊重しつつ、深夜勤務及び時間外勤務の命令を抑制するとともに、業務分担の見直しを行う。

(2) 男性の子育て目的の休暇の取得促進

- ア 男性職員（父親）が取得できる配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の特別休暇について周知し、子育てに参加しやすい環境を整備する。
- イ 配偶者の妊娠を申し出た職員に対しては、個別に両立支援制度等について説明し、幹部職員は、当該職員が同制度を円滑に利用できるよう配慮する。
- ウ 配偶者出産休暇（2日間）及び育児参加のための休暇（5日間）を合計して5日以上取得することを目指す。

(3) 育児休業、介護休暇を取得しやすい環境の整備

- ア 男性の育児休業の取得促進
 - (ア) 全ての職員の意識改革を促進し、女性職員に限らず男性職員も育児休業を取得しやすい環境を整備することにより、男性職員の育児休業取得率が10パーセント以上となることを目指す。
 - (イ) 同僚や職場に気兼ねなく安心して育児休業を取得できるよう、部内の効率的な人事運用を実施するとともに、任期付採用、臨時的任用制度等の活用による代替要員の確保を図る。
- イ 育児休業取得職員の円滑な職場復帰支援
 - (ア) 育児休業を取得する職員に対し、各所属の幹部職員等が休業前（女性職員は産前休暇前）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、将来設計等について助言及び指導する。
 - (イ) 育児休業中の職員の組織への帰属意識を維持するため、「3S CALL（スリー・エス・コール）制度」を活用した個別連絡や資料送付等の情報提供を行う。
 - (ウ) 公的資格等取得者に対する助成金支援事業を周知し、職務に関する資格又は技能の取得を促進するなど、育児休業中の職員のスキルアップ支援を図る。
 - (エ) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰及び職場復帰した職員の不安軽減などを図るための研修を開催するとともに、直属の上司等が業務の現

状、課題等を説明する。

ウ 介護休暇を取得しやすい環境の整備

介護離職を防止するため、全ての職員に介護休暇、深夜勤務及び時間外勤務の制限等諸制度を周知し、介護に従事する職員が気兼ねなく制度を利用しやすい環境を整備する。

(4) 子育て又は介護を行う職員への支援

ア 県庁内託児施設の活用

県庁内に設置されている託児施設の職員の利用を一層促進するため、施設利用に関する情報を提供する。

イ 支援の充実

(ア) 両立支援制度、育児又は介護に係る費用の一部助成制度、シッター制度等の充実に努める。

(イ) シッターサービス等の子育てや介護の支援情報を提供する。

ウ 働く時間の柔軟化

(ア) 早出・遅出勤務、部分休業等の制度は、女性職員に限らず、男性職員も利用できる制度であることを周知し、子育て又は介護を行う職員の実情に配慮した制度の運用を行う。

(イ) 両立支援制度等を利用したことをもって、職員が昇任及び登用に不利益を被ることのないようにするとともに、その周知を図る。

(5) 時間外勤務の縮減

ア 意識改革等

(ア) 各所属の実情に応じて時間外勤務の縮減に向けた具体的な目標を定めるなど、組織的な取組により職員の意識改革を促進する。

(イ) 部下を持つ職員は、自ら率先して時間外勤務の縮減に努める。

(ウ) 部下に対し時間外勤務を命ずる場合は、時間外勤務の必要性や業務内容を十分精査する。

(エ) 特定の職員に業務が集中しないよう、各係及び各職員の間での業務の適正な配分に十分配慮する。

イ 深夜勤務及び時間外勤務の制限制度の周知

小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員及び介護を行っている職員に対し、深夜勤務及び時間外勤務の制限制度の周知を図り、職員が申し出やすい環境を整備する。

ウ 定時退庁日の実施

所属の実情等に応じて「家族の日（定時退庁日）」を設定することとし、庁内放送等で職員の定時退庁を促すとともに、幹部職員は率先して定時退庁する。

エ 業務の合理化・効率化の推進

- (ア) 新たな施策等を行う場合は、その目的、効果、必要性等を十分検討し、既存の施策等との関係を整理して業務の合理化を図る。
- (イ) 会議や打合せは、極力電子メールや電子掲示板を活用する。
- (ウ) 定例的及び恒常的な業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。

オ 勤務時間の弾力的な割振り

職員の勤務の実情に応じた効率的な業務を遂行するため、勤務内容、時間等を十分検討した上で始業時間を遅らせるなど、勤務時間の弾力的な割振り変更を行う。

カ 職員の健康管理

過重な勤務等による職員への健康障害を防止するため、医師又は保健師による保健指導（面接）を適時適切に実施する。

(6) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- (ア) 所属の実情に応じて取得促進施策を積極的に推進し、職員の休暇取得の平準化に努めるとともに、取得日数が少ない職員を把握し休暇取得の促進を図る。
- (イ) 職員の年次有給休暇の平均取得日数が年間12日以上となることを目指す。
- (ウ) 所属長以上の幹部職員は、夏季休暇期間以外に月1回の年次有給休暇取得に努め、職員の休暇取得の模範となるよう努める。
- (エ) 業務の合理化・効率化を推進するとともに、業務分担の見直しを図り、職員の業務量を削減することで、職員の休暇取得を促進する。
- (オ) 勤務計画表等にあらかじめ休暇取得予定日を表示するなどにより、職員の休暇取得時期を把握するとともに、計画どおりに取得できるよう職員の休暇取得に配慮した勤務体制を構築する。
- (カ) 誕生日、結婚記念日、授業参観等子どもの行事に参加するための休暇及び永年勤続の節目、夏季、冬季等におけるリフレッシュ休暇の取得を促進する。
- (キ) 当直明けの日の年次有給休暇の取得を促進し、職員の負担軽減を図る。

イ 連続休暇等の取得の促進

週休日又は国民の祝日と年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の取得を促進する。

ウ 中学校就学の始期に達するまでの子どもの看護等を行うための特別休暇の取得の促進

中学校就学の始期に達するまでの子どもの看護休暇、保健指導等の介助（予防注射等）休暇等の特別休暇について周知するとともに、その取得を希望する職員が100パーセント取得できる環境の整備を促進する。

(7) 転勤及び宿舍の貸与に関する配慮

ア 転勤についての配慮

子育て又は介護を行っている職員の転勤は、その状況に応じた人事上の配慮を行う。

イ 宿舍の貸与における配慮

子育て又は介護を行っている職員に対する宿舍の貸与は、勤務場所と託児施設、

介護施設等の位置関係を考慮するなど、仕事と子育て又は介護の両立に配慮する。

(8) 相談体制の充実

生活相談制度、メンター制度、女性職員専用相談電話等、相談体制の充実及び周知を図り、仕事と家庭の両立、将来のキャリア等に悩む職員が、更に相談しやすい環境づくりを推進する。

2 女性職員の活躍推進に向けた取組

(1) 採用の拡大

ア 採用目標

平成33年4月1日までに警察官総定員に占める女性警察官の割合を10パーセントにすることを旨とする。

イ 募集活動の強化

(ア) 女性に特化した形態の就職説明会、職場体験等、創意工夫を凝らした施策により、様々な部門で女性警察官等が活躍していることや福利厚生制度の充実等について広報し、募集活動の強化を図る。

(イ) 採用ホームページ、ポスター、パンフレット等のデザインや内容について、女性が興味関心を持ち、仕事と育児を両立できる仕事であることをアピールする斬新かつ魅力的な広報媒体の制作に努める。

(2) 幹部登用の拡大

ア 幹部にふさわしい人材の育成

幹部登用可能ポストに関する検討を行った上で、適格性、能力、資質等を有する人材（ロールモデル）を育成して、幹部への登用を促進する。

イ 教養参加機会の均等化

積極的な昇任意欲を疎外する要因の一つである入寮制学校教養について、育児等の事情を抱える入校対象者の要望を踏まえ、育児等への支障を緩和する通学等の措置を考慮し、教養参加機会の均等化を図る。

(3) 女性職員のキャリア形成支援及び昇任意欲の向上

ア 適材適所の人事配置

公募人事制度「アピール・アンド・チャレンジ制度」、人事関係希望調査を活用した、本人の能力及び実績に基づく適材適所の人事配置を行う。

イ 女性の特性を生かした業務に関する教養の充実

女性が被害に遭う犯罪の捜査における初動対応等女性の特性を生かした業務に関する実務を中心とした教養等を推進する。

ウ キャリア形成支援

ロールモデルとなり得る職員の経験談の紹介等、女性職員に対して適切なキャリアパス（昇任やより高い能力の向上に向けた道筋）を提示し、キャリア形成の支援に努め、女性職員の昇任意欲の向上を図る。

(4) 女性職員が働きやすい環境の整備

ア 幹部の意識改革等

女性職員の登用拡大に向けた幹部職員の意識改革を促進し、女性職員の意見が反映されやすい環境を整備する。

イ 施設の整備

警察署、交番等における女性専用仮眠室・トイレ・シャワー室の整備を推進し、女性職員が働きやすい職場環境の整備に努める。

ウ 装備品の開発改善

女性警察官のニーズに即した、より小型化・軽量化した装備品の導入及び機能的な制服の整備を推進する。

エ 各種ハラスメントの防止

各種ハラスメント防止のための教養を行い、意識改革を促進する。

3 その他の次世代育成支援

(1) 子育てバリアフリー

来庁者の多い施設において、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ、ベビーベッド等の設置を計画的に行う。

(2) 子どもと触れ合う機会の充実

ア 警察署、交番等の警察施設の職場見学を実施し、子どもの多様な体験活動の機会の充実を図る。

イ 次世代を担う心豊かな子どもを育むため、家族ぐるみで参加できるレクリエーション活動を実施するなど、職員が子どもと触れ合う機会を充実する。

(3) 受動喫煙防止への取組

受動喫煙防止のため、分煙対策の徹底を図る。