

令和3年4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	趣旨	1 頁
第2	計画期間	〃
第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4	数値目標	2 頁
第5	ワークライフバランス等の推進のための取組	2 頁
1	働き方改革の推進	2 頁
(1)	時間外勤務の縮減	〃
(2)	年次有給休暇の取得促進	〃
(3)	業務の合理化・効率化の推進	3 頁
2	子育て・介護との両立に資する職場環境の構築	3 頁
(1)	各種支援制度の周知と利用環境の整備	〃
(2)	育児休業中の職員への配慮	4 頁
(3)	男性の育児参加の推進	〃
3	女性職員の活躍推進に向けた取組	4 頁
(1)	女性職員が働きやすい職場づくりの推進	〃
(2)	女性警察官の執行力の維持・向上	〃
(3)	適切な採用・登用の推進	〃
4	その他の次世代育成支援	5 頁
(1)	子育てバリアフリーの推進	〃
(2)	子供と触れ合う機会の充実	〃

第1 趣旨

宮城県警察においては、平成28年3月に次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)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。)を策定し、男女を問わず職員の仕事と生活の調和(ワークライフバランス)を図ってきたところである。

他方、現下の社会においては、人口減少や高齢化等に加え、新型コロナウイルス感染症の影響による生活様式の変化、デジタル化社会の急速な進展等により、その構造が大きく変容しつつあり、警察力を最大限に発揮できる高い規律と士気を有する組織を確立するためにも、より一層、社会の変化に応じた働き方改革や職員一人一人のワークライフバランスの確立を目指していく必要がある。

さらに、旧行動計画に基づき、全警察官に占める女性警察官の割合は大幅に増加したところであるが、これら女性の活躍は、警察組織における多様性をもたらし、県民からの様々なニーズに的確に応えられることを一層可能とするなど、警察組織の質的強化につながることを改めて想起し、引き続き、女性職員が一層活躍するための職場環境の整備等に努めていく必要がある。

これらを踏まえて、この度、旧行動計画の期間が満了することに伴い、ワークライフバランスの確保と女性職員の活躍の更なる推進に向けて、次期行動計画を定めるものである。

第2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの間

第3 推進体制等

1 本部における推進体制

- (1) 宮城県警察「警察運営イノベーション」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。
- (2) 行動計画に関する事務局を警務部警務課に置く。

2 所属における推進体制

- (1) 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。
- (2) 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っては管理官、次長、副隊長又は副所長を、警察学校にあっては副校長を、

警察署にあつては副署長又は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4 数値目標

- 職員の年次有給休暇の平均取得日数が、各年において年間14日以上となることを目指す
- 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率が、各年においてそれぞれ100パーセントとなることを目指す
- 男性の育児休業取得率が、各年において10パーセント以上となることを目指す
- 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パーセント程度にすることを目指す

第5 ワークライフバランス等の推進のための取組

1 働き方改革の推進

(1) 時間外勤務の縮減

ア 時間外勤務の上限時間について周知徹底を図るとともに、いわゆる「付き合い残業」などが起こりえない組織風土を定着させる。

イ 職員は、平素から執務時間内の業務完了を目標とした計画的かつ効率的な業務推進に努め、漫然と業務を行わないよう心掛ける。

ウ 部下を持つ職員は、業務の生産性の維持・向上に配慮しつつ、部下の時間外勤務の実態を適切に把握するとともに、時間外勤務を命ずる際は、業務の計画性や効率性等に配慮した指示を行う。

エ 特定の職員に業務が集中しないよう、各係の人員及び各職員の間での業務の適正な配分に十分配慮するとともに、業務の質的・量的な変化に応じて、柔軟に配分を見直すよう努める。

オ 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。

カ 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刻を遅らせるなど、勤務時間の弾力的な割振り変更を行うほか、深夜に及ぶ長時間勤務が生じた場合には、勤務間インターバル制度に基づき職員の休息時間を確保する。

キ 長期間にわたる長時間勤務を行った職員に対する健康管理医の面接指導を実施し、健康障害の防止及び過重労働の改善を図る。

(2) 年次有給休暇の取得促進

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 各職員の夏季休暇期間以外における月1回以上の年次有給休暇取得を推進する。
- ウ 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。
- エ 誕生日、結婚記念日、授業参観等子供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。
- オ 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。

(3) 業務の合理化・効率化の推進

- ア 施策、規則等の導入・改廃を行う場合は、その目的、効果、必要性等を十分検討した上で、その要否を見極め、他の施策・規則等との関係を整理して業務の合理化を図る。
- イ IT技術を積極的に活用するなどしつつ、業務のあらゆる場面・過程に目を向けた効率化のための取組を進める。
- ウ 業務の合理化・効率化を推進するとともに、人員配置及び業務分担の見直しを図り、業務負担の平準化を図る。

2 子育て・介護との両立に資する職場環境の構築

(1) 各種支援制度の周知と利用環境の整備

- ア 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（仕事と妊娠、子育て及び介護の両立を支援する制度をいう。以下同じ。）、育児休業手当金支給等の経済的支援等について全ての職員に周知し、その理解を得ることで、男女の別を問わず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を整備する。
- イ 両立支援制度等について、掲示板等によりいつでも必要な職員が必要なときに情報を得られる体制を整備する。
- ウ 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。
- エ 小学校就学の始期に達するまでの子どもの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。
- オ 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。また、宿舍の貸与についても、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。
- カ 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、会計年度任用職員任用等の代替要員の確保を行う。
- キ 両立支援制度、育児又は介護に係る費用の一部助成制度の充実に努める。

ク 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。

ケ ハラスメント相談窓口、ピアサポート制度、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) 育児休業中の職員への配慮

ア 育児休業を取得する女性職員に対し、各所属の幹部職員等が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、「3SCALL（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 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰、職場復帰した職員の不安軽減等を図るための教養を実施するとともに、直属の上司等が業務の現状、課題等を説明する。

(3) 男性の育児参加の促進

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及び男性職員も育児休業を取得できることについて周知し、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、育児参加計画書を作成させ、個別に両立支援制度等について説明し、幹部職員は、業務の効率的なマネジメントを行い、当該職員が同制度を円滑に利用できるよう配慮する。

3 女性職員の活躍推進に向けた取組

(1) 女性職員が働きやすい職場づくりの推進

ア 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 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 各種ハラスメントの防止のため、職員の注意を喚起し、ハラスメントに関する認識を深めさせるとともにハラスメントを生じさせない環境の整備を図る。

(2) 女性警察官の執行力の維持・向上

ア 女性警察官のスキルアップのため、子育て等により他の職員と同様の頻度での当直勤務が困難であっても、輪番等頻度を調整するなどして当直勤務の機会を確保する。

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

ウ 女性警察官のニーズに即した、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。

(3) 適切な採用・登用の推進

ア 就職説明会、職場体験等の募集広報活動や採用ホームページ、パンフレット等

の広報資料において、女性の活躍状況や福利厚生、ワークライフバランスに関する制度や職場環境の充実等、女性志望者が興味や関心を持つ内容について積極的にアピールし、優秀な女性職員の採用を図る。

イ 出産・子育て等のライフイベントを機に経験不足とならないよう、早期のキャリア形成に配慮しつつ、公募人事制度「アピール・アンド・チャレンジ制度」、人事関係希望調査等を活用した、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。

ウ 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。

エ 子育て等の事情を抱える入校対象者に、通学又は一部通学に関する事務手続の周知を図り、教養参加機会の均等化を図る。

オ 幹部に登用するにふさわしい女性警察官を計画的に育成し、中核ポストへの女性警察官の登用を推進する。

カ 結婚、子育て等を理由に退職した女性警察官について、子供を一定の年齢まで育てた後には再度警察において勤務することが可能となる者も少なくないものと見込まれることから、再採用制度の活用を推進する。

4 その他の次世代育成支援

(1) 子育てバリアフリーの推進

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等、各種子育てバリアフリーに配慮した施設整備を推進する。

(2) 子供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、子供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供を育むため、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、職員が子供と触れ合う機会を充実する。