

山梨県警察におけるワークライフ バランス等推進のための取組計画

(山梨県警察特定事業主行動計画)



令和6年4月
山梨県警察

I 総 論

第1 はじめに

山梨県警察においては、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）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「女性活躍法」という。）に基づき、令和3年3月に「山梨県警察におけるワークライフバランス等推進のための取組計画」を策定した。令和5年9月には、同計画の更なる充実強化とより一層の推進を図るため、数値目標を一部上方修正した取組計画（以下「旧取組計画」という。）を策定し、県警察の働き方改革、女性活躍の推進及び全職員のワークライフバランスを推進してきたところであるが、この度、山梨県職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（昭和28年山梨県条例第5号）の一部が改正され、特別休暇の名称が改められたことから、新たに「山梨県警察におけるワークライフバランス等推進のための取組計画」（以下「取組計画」という。）を定めるものである。

昨今の少子高齢化や人口減少等の社会情勢の変化に対応するためには、男性職員のみならず女性職員にも幅広く活躍の場を確保していく必要があることから、県警察では、引き続き女性警察官の採用及び登用拡大を進めていくこととしている。女性警察官の増加は、警察組織に多様性をもたらし、警察に対する様々なニーズに的確に答えることを一層可能とするなど警察組織の質的強化に資する一方で、出産・育児等のライフイベントに直面する職員もまた増加していくことが予想される。したがって、これらの職員が仕事と家庭を両立できるよう各種両立支援制度の活用を一層推進していくとともに、警察力の維持・向上や、支援制度利用者の業務に対する不安等といった心理的負担軽減等のため、育児休業者（警察官）の定数外措置も導入している。

このような取組を実効あるものとし、より効率的な組織運営を行っていくためには、両立支援を必要とする職員が制度内容を正しく把握することはもとより、自らが組織に対して求める支援を明確に意思表示していくことが肝要である。

以上のことを踏まえ、県警察のワークライフバランス等の更なる充実のため、職員一人ひとりが本取組計画の趣旨を十分に理解した上で、自らが主体的に参画していくことが求められる。

第2 目的

本取組計画は、次世代法及び女性活躍法の趣旨に基づく特定事業主行動計画として策定したものであり、法の趣旨に沿った次の取組を推進することを目的とする。

- (1) 全ての職員がやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、個人の時間を持てる健康で豊かな生活が送れるよう、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を実現する取組を推進する。
- (2) 子育てや介護をする職員が、仕事と子育てや介護の両立を図ることができるよう職場全体で支援する職場づくりを推進する。
- (3) 全ての女性職員が、その個性と能力を発揮し、活躍できる職場づくりを推進する。

第3 計画期間

本取組計画は、令和6年4月1日から令和8年3月31日までを計画期間とする。

第4 推進体制等

1 推進体制の整備

各所属の次席、副所長、副隊長、副校長、副署長及び次長を計画推進員に指定し、所属におけるワークライフバランスに資する取組を図るとともに、職員の仕事と子育てや介護の両立や女性職員の活躍に向けた取組を推進する。

2 実施状況の点検等

本取組計画については、年度ごとの数値目標の達成状況を踏まえた上で、各所属の実施状況や進捗状況を集約し、各種取組がワークライフバランスの実現、次世代育成支援対策や女性活躍の推進のための取組として効果があったかなどの観点から点検・評価を行い、結果を以後の検討や計画に反映させる、計画<Plan>、実行<Do>、評価<Check>、改善<Action>のサイクル（PDCA）の確立に努める。

3 旧取組計画における数値目標達成状況

※ 令和4年度の達成状況

数値目標		達成状況
子育て支援計画表の作成率	100%	100%
配偶者出産休暇を3日取得する男性職員の割合	100%	98.1%
男性職員の育児参加休暇を5日取得する割合	100%	97.2%
育児休業等を取得する男性職員の割合	50%	21.7%
職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数	15日	12.7日
警察官に占める女性の割合	12%	10.8%

注 年次有給休暇の取得日数の達成状況は、令和4年中のもの

Ⅱ 具体的取組

第1 働き方改革

1 価値観・意識の改革

(1) 職場づくり

ア 組織文化の形成

子育てや介護等の事情により働き方に制約のある職員が、仕事と子育ての両立支援制度(育児休業、育児短時間勤務、部分休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇、子の看護休暇等)、仕事と介護の両立を支援する制度(介護休暇、短期介護休暇等)を気兼ねなく利用できるように制度を利用しやすい職場づくりに取り組む。また、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。

イ ハラスメントの防止対策

職員に対し、ハラスメントに関する警察本部相談窓口や各所属の相談員等に相談できる環境が整備されていることや、相談したことなどを理由として不利益な取扱いを受けないことを周知するなど、相談しやすい雰囲気の醸成に努める。また、継続的にハラスメントの防止に関する教養を実施し、勤務環境を害する言動を看過することなく、全ての職員が能力を十分に発揮できるハラスメントのない職場づくりに努める。

(2) 幹部職員等の意識改革

全ての職員は、これまでの働き方に対する価値観、意識の改革をより一層図るとともに、幹部職員(警部以上及び警部相当職以上の職員をいう。以下同じ。)は、自ら率先して各種休暇の取得、時間外勤務の縮減に努め、様々な機会を通じて意識改革の重要性を呼びかける。

(3) 人事評価への反映

警部補を含む幹部職員が実施したワークライフバランス等の組織管理に関する取組について、適切に人事評価に反映させる。

(4) 本部警務課長の役割

本部警務課長は、本取組計画で示す目標数値や達成状況を職員に示し、その取組の徹底を図る。

2 重点的かつ効率的な業務運営

(1) 抜本的な業務の見直し

平素から、所掌する事務に関し、その実施状況や業務負担について把握した上で、関係事務を見直し、必要性や優先順位の低い事務は廃止するなど、業務の重点化を図る。また、業務を推進するに当たり、その目的や効果だけでなく、合理性、効率性等を常に意識するとともに、新たな施策や業務の実施に際しては、その必要性を十分検討し、実施に要する体制を始めコスト面についても考慮する。

(2) 迅速な意思決定

案件に応じ、幹部を含む関係職員が集まって説明を受けたり、幹部職員が直接連

絡・調整を行ったりするなどして、幹部は、タイミングを逸することなく必要な判断を行い、効率的かつ迅速な意思決定を行うよう努める。

(3) デジタル化の推進

情報システム、電子メール等、ICT（情報通信技術）ツールの充実を図るとともに、これらの活用により、担当以外の業務やスケジュールの共有化等を検討するほか、ペーパーレス化等を推進し、県警察全体の業務の合理化・効率化を図る。

特に、行政文書の電子化及び電子決裁の推進による事務負担の軽減等を図るとともに、各種システム、ツール等の機能の充実に努める。

(4) 会議、行事等の見直し等

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、行事等の開催に当たっては、ゴールデンウィーク等の長期休暇や週末を避けるなど、開催時期や時間の設定にも配慮する。

(5) 決裁等

起案文書の内容等に応じた適切な専決の実施、形式的な押印等の省略、電話を活用した報告の推進、合議の簡略化等により、決裁・報告事務の合理化・効率化を図る。

(6) 警察業務の在り方

少子高齢化、人口減少等、今後の社会の変化に適応する警察運営に向けて、各所属において上記の事項に取り組むほか、業務の合理化・効率化等が見込まれるものについては、これらの意見・要望の随時提案制度を積極的に活用し、本部主管課へ見直しを進言する。

3 時間外勤務の縮減、休暇の取得促進

(1) 意識啓発

時間外勤務縮減の取組の重要性や各種休暇取得促進について、幹部職員が参加する会議における率先垂範の呼び掛け等により、職員の意識啓発を図る。

(2) 業務管理

計画的な業務推進、業務の適正な進行管理に配慮するとともに、時間外勤務の必要性の事前確認の徹底などにより、時間外勤務の縮減を図る。また、職員の健康保持の観点から、業務負担の平準化にも配慮することとし、必要に応じて事務分掌の変更及び人的措置についても検討する。

(3) 時間外勤務の上限時間の遵守

所属長は、職員の時間外勤務の状況を、時間外勤務の上限規定に関する通達等に基づき、平素から把握しておくものとし、原則として、上限時間の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命ずる。

(4) 週休日の振替及び休日の代休日指定

やむを得ず週休日又は休日に出勤を命ずる場合は、原則として週休日の振替又は代休日の指定を行う。

(5) 定時退庁の徹底

所属長及び計画推進員は、定時退庁日（毎週水曜日）において、率先して定時

退庁を実践するとともに、職員の定時退庁の徹底に努める。やむを得ず定時退庁日に時間外勤務を命ずる場合は、翌日に定時退庁させるなど弾力的な業務運営を図り、時間外勤務の縮減に努める。

(6) 年次有給休暇及び特別休暇の取得促進

「月一年休」（1か月に1日以上）の年次有給休暇を取得するよう努めるとともに、部下を持つ職員は、当該職員がこれを実現できるよう奨励する。また、特に誕生日や結婚記念日等のメモリアル休暇や勤続10年、勤続20年等の節目におけるリフレッシュ休暇等の年次有給休暇の取得推進に努めるものとし、可能な限り連続した休暇の取得に努める。さらに、短期介護休暇や子の看護に関する休暇、授業参観等の子供の行事に参加するための休暇等について周知し、気兼ねなく取得できる環境を整備するほか、休暇の取得に当たっては、休暇取得計画表の活用等により、休暇予定を所属内で共有する。

(7) 所属長の役割

所属長は、職員の時間外勤務の縮減及び休暇取得が促進されるよう業務の合理化・効率化に向けて主導的に取り組むとともに、必要に応じて所属内での業務分担の見直しを行う。

4 働く時間と場所の柔軟化

(1) 弾力的な勤務体制の確保

業務の性質上、実施が不可能な業務を除き、テレワーク勤務等の柔軟な勤務制度を必要な職員が必要なときに活用できるよう、継続的な検討を行う。

(2) 早出遅出勤務等の活用

早出遅出勤務等について周知を図るとともに、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、円滑な実施を図る。また、希望する職員には可能な限り適用するよう努め、特に子育てや介護を行う職員からの要望については、可能な限り希望どおりの適用となるよう配慮する。さらに、時間外勤務を命ぜられた職員でその疲労を回復する必要があると認められる者についての勤務時間の変更制度についても周知を図る。

5 総合的な福利厚生施策の推進

(1) 職場環境の改善

職員が安心して職務に専念できるよう、警察職員ピアサポート制度を積極的に活用し、職員の不安や悩みの解消に向けた支援を行う。また、ストレスチェックの結果を適切に活用して職場環境の把握と改善に向けた取組を一層推進する。

(2) 複合的な健康管理対策の推進

職員のメンタルヘルス対策を喫緊の課題と捉え、メンタルヘルス不調の予防に資するセミナー、休業者の職場復帰支援等を適切に実施する。また、食事、運動、禁煙、減酒等、生活習慣の改善に向けた健康指導や支援の充実を図る。

(3) 組織的な生活支援の充実

ライフサイクルプランセミナー等の機会を通じ、最新の社会経済情勢を踏まえた生涯生活設計を引き続き充実させるとともに、時代の変化に即した各種制度の周知や情報提供を積極的に行う。

第2 子育てや介護と両立して活躍できるための取組

1 職員が子育てや介護をしながら活躍できる職場づくり

(1) 制度の周知及び利用しやすい雰囲気醸成

職員が仕事と子育てや介護を両立できるよう、妊娠中の女性職員が利用可能な制度、出産時や育児休業中に警察共済組合から受けられる経済的支援、ベビーシッターや病児保育を利用した場合の互助会からの費用助成、子育てや介護のために職員が利用可能な制度等について、それらの概要、要件、取得手続、給与の取扱い等を両立支援や福利厚生に関するガイドブック等の部内資料等により周知するとともに、利用しやすい雰囲気醸成に努める。

(2) 男性職員の家庭生活への関わりの推進

ア 配偶者の出産に係る特別休暇の取得等

配偶者の妊娠を申し出た男性職員が、配偶者の妊娠に伴う特別休暇を取得できるよう努めるとともに、設けられている就業制限、深夜勤務及び時間外勤務制限等の諸制度、出産後に利用できる子育てに関する両立支援制度（配偶者の出産に係る特別休暇、育児休業、育児短時間勤務、部分休業、子育て休暇、早出遅出勤務その他の仕事と子育ての両立を支援する制度をいう。ア及びウにおいて同じ。）等について職場教養等を活用して周知する。また、計画推進員は、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子育て支援計画表を作成させるとともに、配偶者出産休暇（3日間）と育児参加のための休暇（5日間）を完全取得するよう指導する。

イ 男性職員による育児休業の取得

育児休業の取得を希望する男性職員が負担なく育児休業を取得できるよう、業務の合理化、効率的な人事運用の実施のほか、可能な限り早い段階で育児休業取得の意向を報告させ、代替要因の確保等、業務遂行に支障の出ない措置を執る。また、育児休業の取得を通じ、固定的な性別役割分担意識等の払拭に向けた意識啓発を図る。

(3) 産前の女性職員及び育児休業取得前後の職員への支援

ア 産前の女性職員への支援

(ア) 計画推進員は、妊娠した旨を申し出た職員に対し、個別に、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の諸制度、出産後に利用できる両立支援制度等について説明する。

(イ) 計画推進員は、妊娠中の女性職員の健康状態に配慮し、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制限、妊娠中の通勤緩和、つわり休暇等の制度を活用できるよう業務調整を行うなど配慮する。

イ 育児休業取得前及び取得中における職員への支援

(ア) 計画推進員は、育児休業を取得する職員に対して、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及び復帰後における働き方やキャリアプランについて助言等を行う。

(イ) 計画推進員は、育児休業中の職員に対し、定期的な個別連絡等により、当該職員が求める情報を提供する。

(ウ) 各種教養を実施する場合には、育児休業中の職員が聴講できる仕組みづくりを進める。

(エ) 計画推進員は、育児休業した職員の円滑な職場復帰が実現するよう、復帰に際し、要望に応じて、復帰前研修や直属の上司等による業務の現状、課題等について説明、面談等を行う。

ウ 育児休業取得後の職員への支援

育児休業からの復帰後、本人の事務分掌の調整やキャリアプランに関する意向確認、キャリアに関する助言等のため、上司等が面談を実施する。

(4) 両立支援を必要とする職員への配慮及び支援

ア 両立支援制度の利用者への配慮

(ア) 子育てに関する両立支援制度及び介護休暇、短期看護休暇その他の仕事と介護の両立を支援する制度（以下「両立支援制度」という。）を利用したことのみをもって、職員が昇任等に不利益を被ることのないようにするとともに、それを周知する。

(イ) 子育てや介護を行う職員を転居や深夜勤務を伴う異動の対象から一律に外すことなく、必ず本人の意向等を聴取し、可能な限りその事情に配慮するよう検討する。

なお、育児休業から復帰する職員については、養育状況について十分な聞き取りを行った上で、可能な限り子育てに支障が少ないポスト配置となるよう配慮する。

イ 仕事と子育てや介護を両立する職員への支援

(ア) 子育てや介護に関する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、面談等を通じて希望する働き方について聴取する。

(イ) 子育てや介護を行う職員に対し、子育てや介護に関する両立支援制度の利用希望等について、積極的に聴取する機会を設ける。

(ウ) 幹部となるために必要な職務経験をさせるため、子育てや介護による働き方の制限が生じた職員については、個別の事情を勘案して重要なポストを経験させたり、必要な研修の機会を付与する時期を調整するなど、柔軟な人事管理に努める。

(エ) 仕事と子育てや介護との両立を支援するための制度の周知、促進等努める。

2 保育支援に関する情報提供

職員のニーズを適宜調査し、地域ごとの保育施設に関する情報やベビーシッターに関する情報、ファミリー・サポート・センター事業の情報等について、掲示板等に掲載し、必要な情報を提供する。

第3 女性警察官の採用の拡大等

1 警察官に占める女性の割合の拡大

本取組計画期間内に、警察官に占める女性の割合を12%とすることを目標とする。

2 実効性のあるきめ細かな広報活動等の推進

(1) 広報活動の推進及び女性募集活動の強化

募集活動パンフレット、県警ホームページ等、多様な広報媒体を活用し、機会あ

るごとに女性にとって魅力ある職場であることを発信する。

また、各種採用説明会等に女性職員を派遣するほか、女性応募者を対象とした業務説明会を開催するなどして、女性が活躍できる職場であることを説明することにより、女性の募集活動の強化を図る。

(2) 採用担当者の意識啓発

期待される能力を有する優秀な女性を採用することができるよう、面接官等の採用担当者に対する意識啓発を行う。

第4 女性の登用拡大に向けた計画的育成等

1 人事管理上の配慮等

(1) 昇任時の人事異動の在り方等

人事担当者は、昇任の過程における転居を伴う異動の必要性及び在り方について検討する。

(2) 各種研修への参画機会の付与

幹部職員及び人事担当者は、各種研修への女性職員の参加機会の確保に努める。

(3) 職員の能力等に応じた適切な指導等

幹部職員及び人事担当者は、職員の意欲と能力の把握に努めつつ、職員への職務経験の付与に当たっては、適切な指導及び育成を行うとともに、付与後においては必要な支援を行い、男女で偏りがないように配慮する。

(4) 幹部職員の候補となる人材の養成

将来において幹部職員の候補となり得る人材を養成するため、幹部職員としてふさわしい能力及び経験を有する職員に対し、研修を行う。

(5) 適材適所の人事配置の徹底

意欲と能力のある女性職員の登用促進に向けて、人事評価制度の活用等による能力・実績に基づく適材適所の人事配置に努めるなどして人材の活用を図る。

2 幹部職員の意識改革

幹部職員は、女性職員の登用拡大に向け、関連する研修の積極的な受講等に努める。

3 女性職員のキャリア形成支援、意欲向上

(1) 適切な選択肢の提示

女性職員を対象とした研修の実施、若手警察官の育成プログラム等の活用、ロールモデルとなり得る職員の経験談を部内用資料等により周知することにより、女性職員に対してキャリア形成のための適切な選択肢を提示する。

(2) 多様な職務機会の付与等

育児期に昇任を希望しなかったなどの理由により、結果として昇任が遅れている職員についても、優れた潜在能力を持つ女性職員に対しては、多様な職務機会の付与や研修などの必要な支援を積極的に行い、意欲、スキル等の向上に努める。

(3) 面談等の実施

キャリア形成に関する助言等を行うため、計画推進員及び警察職員の身上指導に関する訓令で規定する身上指導担当者は、必要に応じて女性職員との面談等を実施する。

4 女性用施設や装備資機材等の整備

警察署や交番等における女性用施設（トイレ、更衣室、仮眠室等）、女性警察官の要望等を踏まえた装備資機材等を継続的に整備する。また、既存施設の改修や新設時のタイミングを捉えるなどして計画的な整備を推進する。

第5 その他

1 子育てバリアフリー

(1) ベビーベッド等を備えたトイレの設置

子供連れの来庁者が安心して施設を利用できるよう、ベビーベッドやベビーチェアを備えたトイレの設置に努める。

(2) バリアフリーの取組

計画推進員は、子供連れの方が来庁しやすい雰囲気づくりのため、職員に対して、来庁者に対し親切かつ丁寧な対応を行うように啓発等を行う。

2 安心して育児することのできる安全な環境の整備

計画推進員は、職員が地域における子供・子育てに関する貢献活動、子供を交通事故から守る活動、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等にボランティア休暇等を利用して積極的に参加できるように支援する。

3 子供と触れ合う機会の充実

(1) 小中学生等を対象とした職場見学の実施

小中学校等の校外学習・遠足、生涯学習等に役立たせるとともに、職員が子供と触れ合う機会を充実させるため、警察本部、警察署等の見学を実施する。

(2) 職員の家族を対象とした「子供参観日」の実施

子供が、保護者の働いているところを実際に観ることができる「子供参観日」を実施する。

第6 取組計画における数値目標

IIに記載した具体的取組を通じて、下記の数値目標の達成を目指す。

◎ 数値目標

1	子育て支援計画表の作成率	100%
2	配偶者出産休暇を3日取得する男性職員の割合	100%
3	育児参加休暇を5日取得する男性職員の割合	100%
4	育児休業等を取得する男性職員の割合	50%
5	職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数	15日
6	警察官の中で女性が占める割合	12%