

平成22年1月

福 島 県 警 察 職 員  
男 女 共 同 参 画  
推 進 行 動 計 画

男女が共に活躍し、共に責任を担う職場づくりをめざして

福 島 県 警 察

## 第1 総論

### 1 計画の目的

男女共同参画の推進について、県においては、平成14年に施行された「福島県男女平等を実現し男女が個人として尊重される社会を形成するための男女共同参画の推進に関する条例」を受け、県自ら率先して取り組んでいく必要があることから、平成16年8月に「福島県職員男女共同参画推進行動計画（以下「県計画」という。）」を策定し、平成21年4月には同計画の見直しを行ったところである。

県警察においては、県計画に参画しながらも、任命権者が違い、組織構成も異なることなどから、平成16年12月、男女の視点のみならず、女性警察官や男性を含めた一般職員の特性・能力の発揮という視点も加えた独自の「女性警察官及び一般職員の任用、職域拡大等に関する行動計画」を策定し、女性警察官の計画的採用、職域の拡大、職場環境の整備等様々な取組みを推進してきたところである。

しかし、計画策定から5年が経過したこと、また、新たな県計画が策定されたことから、これまでの取組みの成果、現状の課題等を踏まえて、今回、計画の見直しを図ったものである。

本行動計画は、男性職員、女性職員ともに、それぞれが持つ特性や能力を十分に発揮し、共に責任を担う組織の実現に向け、具体的な取組み方策を示し、実行していくことを目的としている。

### 2 計画期間

本計画の期間は、平成21年度から25年度までの5年間とする。

### 3 推進体制（福島県警察職員男女共同参画推進体制要綱（別記）のとおり） 省略

県警察に「福島県警察職員男女共同参画推進委員会」及び「同幹事会」を設置するとともに、各所属に本行動計画の「推進責任者」及び「推進員」を配置し、

男女共同参画の推進及び本行動計画の進行管理を行っていくものとする。

#### 4 特定事業主行動計画としての位置付け

平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立し、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育成される社会を形成するため、国、地方公共団体、企業などが行動計画を策定し、集中的に取り組むこととされた。

その中で、県警察も一事業主として、職員の子育てと仕事との両立支援等に取り組むための行動計画策定を求められたことから、平成17年3月に特定事業主行動計画を策定し、職員が安心して育児ができる環境の整備等に取り組んできたところである。

しかし、本計画と特定事業主行動計画とは、多くの分野で同様の趣旨を含んでいること、また、県においては、県計画を特定事業主行動計画として位置付けていることから、今回の見直しに当たり、「地域における子育て支援等に関する取組み」を加えることにより、本計画を次世代育成支援対策推進法に定める特定事業主行動計画として位置付けるものとする。

## 第2 具体的取組み

### 意識改革

性別に関わらず、共に警察の責務を担う意識の醸成  
管理者層の男女共同参画に関する認識、理解不足の解消

1 男女共同参画に関する意識の醸成	
男女が、それぞれの個性や能力を十分に発揮でき、共に責任を担う男女共同参画が実現された組織とするため、職員一人一人の意識改革を図る教養・研修を実施する。	
取組内容	全体会議等における教養、小集団活動等の実施 県主催の男女共同参画に関する研修会等への参加 本行動計画や男女共同参画に関する関連資料等の庁内ネットワークシステムへの掲載 男女共同参画に関する意識調査の実施
実施時期	16年度から継続実施 21年度から実施
2 管理者層の意識改革への取組み	
男女共同参画の意識を醸成するには、管理者層の意識改革が重要であることから、幹部職員を対象とした男女共同参画に関する研修を実施する。	
取組内容	署長会議、副署長等会議、新任所属長研修等における研修の実施 所属の幹部会議等における研修の実施
実施時期	16年度から継続実施

### 職員の採用・育成

大量退職・少子化時代における計画的な採用  
自己啓発や能力伸長のための研修参加機会の確保  
実務能力、勤務実績に基づく処遇

1 バランスのとれた計画的採用	
募集活動を積極的に展開して多くの受験者を確保し、真に警察職員たるにふさわしい能力と適性を有する優秀な人材を採用する。特に女性については、全国における女性警察官の比率等を勘案しながら、バランスのとれた計画的な採用を行う。また、就職説明会等への女性警察官派遣により、女性が受験しやすい環境に配慮する。	

取組内容	<p>創意工夫を凝らした積極的な募集活動の実施  女性警察官の比率等を勘案した採用  女性警察官による積極的なリクルーター活動の展開、就職説明会への女性警察官派遣、パンフレット・就職情報サイトへの女性警察官の活動紹介  採用候補者試験面接官への女性警察官登用の検討</p>
指 標	<p>警察官に占める女性警察官の比率  現 状 4.9% (157人) [平成21年4月現在]  目標値 全国平均値</p>
実施時期	<p>16年度から継続実施  21年度から実施</p>
<h2>2 研修機会の確保</h2>	
<p>自己啓発や能力伸長のための各種研修・専科教養等の実施に当たり、育児、介護等の事情がある職員も受講しやすい環境を整え参加機会の確保を図る。また、研修機会の少ない一般職員に対する研修・教養機会の充実を図る。</p>	
取組内容	<p>育児、介護等に携わる職員の各種研修、専科教養等における宿泊の免除  一般職員を対象とする専科、会計・厚生・交通等の業務別研修の充実</p>
実施時期	<p>16年度から継続実施</p>
<h2>3 能力・実績に基づく幹部登用</h2>	
<p>警察官の昇任や一般職員の選考昇任に当たっては、これまで以上に能力・実績をより重視したものとする。</p>	
取組内容	<p>実務能力、勤務実績を考慮した昇任制度の運用  一般職員の選考昇任における論文・面接の実施</p>
実施時期	<p>16年度から継続実施  17年度から継続実施</p>
<h2>4 勤務評定制度の適切な運用</h2>	
<p>勤務評定制度に基づき、より客観的かつ公平・公正な評価を行うとともに、職員の身上に応じた適切な助言、指導等を通じて人材の育成を図る。</p>	
取組内容	<p>評価者等の評定能力向上を図るための勤務評定に関する教養の実施  勤務評定や勤務実績に応じた査定昇給制度の検討</p>
実施時期	<p>16年度から継続実施  21年度から実施</p>

## 職場環境の整備

### 安心して育児や介護ができる環境の整備

#### 育児休業、介護休暇等を取得しやすい環境の整備

1 出産や育児、介護にかかる休暇制度等の周知徹底	
出産や育児、介護に係る休暇制度等について、職員に対し十分な周知を図るとともに、制度を利用しやすい環境を醸成する。	
取組内容	各種休暇・休業制度、深夜勤務・時間外勤務制限措置等を分かりやすく解説した資料等の作成と活用 出産や育児、介護に伴う休暇、長期休業することへの所属の理解促進
実施時期	16年度から継続実施
2 育児休業代替職員の確保	
育児休業を支援する任期付職員の採用について、事務職だけではなく他の職種においても確保できるようにする。	
取組内容	育休任期付職員の確保 警察本部主体の育休任期付職員採用試験の実施に向けた検討 退職女性警察官等の再採用の検討
実施時期	16年度から継続実施
3 男性職員の育児休業等取得促進	
男女が共に家庭の役割を分担する意識を定着させ、男性職員の育児への参加や休暇を取得しやすい職場の雰囲気醸成し、男性職員の育児休業等の取得促進を図る。	
取組内容	男性職員の育児休業や配偶者出産時休暇、育児休暇、子育て休暇等の取得促進 男性職員が育児に参加することへの理解促進
実施時期	16年度から継続実施
4 育児休業、介護休暇からの職場復帰に向けた支援	
育児休業や介護休暇により、長期間職場を離れている職員に対し、職場復帰を容易にする支援を行う。	
取組内容	定期的な教養資料、執務資料等の送付 職場復帰に向けた相談・研修等支援制度の確立

実施時期	16年度から継続実施
------	------------

<p>育児や子育て、介護中の職員への配慮</p> <p>育児や子育て、介護に携わる職員への配慮</p>
---

1 県庁内保育所の利用促進及び託児施設の情報提供	
県庁内保育所の利用促進を図るほか、保育園等託児施設に関する情報を提供する。	
取組内容	<p>県庁内保育所の利用促進</p> <p>託児施設等の情報提供</p> <p>託児施設等との法人契約の検討</p>
実施時期	17年度から継続実施
2 職務上の配慮	
育児、介護に携わる職員については、本人が置かれている状況や職務に対する希望等を踏まえ、人事異動、業務負担、勤務制等について必要な配慮を適切に行う。	
取組内容	<p>配偶者、両親居住地等への異動配置等の検討</p> <p>出産・育児・介護に配慮した配置ポストの検討</p> <p>育児・介護に携わる職員に対する業務負担への配慮</p> <p>育児・介護期間中におけるフレックスタイム等新たな勤務形態について、今後の地方公務員法改正などの動向を見定めながら検討</p>
実施時期	<p>16年度から継続実施</p> <p>21年度から実施</p>

<p>働きやすい職場づくり</p> <p>職員が働きやすい職場環境の整備</p>
--

1 女性に配慮した庁舎施設の改善	
女性専用のトイレ・更衣室等の整備など、女性に配慮した庁舎施設の改善を行う。	
取組内容	女性専用のトイレ・更衣室の整備

	女性警察官配置に伴う女性仮眠室、女性専用シャワー室等の整備 新築の警察署、交番における男女別の仮眠室、更衣室、トイレ、シャワー室等整備
実施時期	16年度から継続実施
<b>2 受動喫煙防止対策の推進</b>	
職員の健康増進と快適な職場環境を実現するため、喫煙場所の指定、喫煙マナーの遵守等による受動喫煙防止対策を徹底する。	
取組内容	勤務時間の内外を問わず、受動喫煙防止の徹底 空間分煙の実施と庁内全面禁煙の検討 職員の喫煙率減少に向けた各種施策の展開
実施時期	16年度から継続実施

**仕事と生活の両立のための取組み**  
仕事と生活のバランスが取れ、心身ともに健康的な生き方を選択できる職場環境の整備

<b>1 超過勤務の縮減</b>	
職員の心身の健康管理に配慮するとともに、職員が家庭や地域において、それぞれの役割と責任を果たしていくため、適正な業務管理・勤務管理を徹底し、不要不急の超過勤務の縮減を図る。	
取組内容	幹部による勤務管理の徹底 定時退庁ノー残業デーの実施 週休日の振替や時差出勤の実施 業務の合理化・効率化の一層の推進
実施時期	16年度から継続実施
<b>2 年次有給休暇等の取得促進</b>	
休暇の取得は、心身のリフレッシュとともに、家族とのコミュニケーションを図る上で非常に重要であることから、職員が計画的かつ積極的に休暇を取得できるような職場環境の実現に配慮する。	
取組内容	休暇取得に関する管理者層の意識改革 夏季休暇（5日間）及び元気回復休暇（年間を通じて7日間）の完全取得、

	連続取得の促進 家族の記念日等における年次有給休暇の効果的取得の促進
実施時期	16年度から継続実施

## 地域における子育て支援等に関する取組み

<p>子どもを連れて人が安心して来庁できる施設の整備</p> <p>安心して子育てができる地域環境づくりへの貢献活動</p> <p>職員自身の子育てへの取組み</p>
---

1 「子育てバリアフリー」の推進	
<p>子どもを連れて人が気兼ねなく安心して来庁できるよう、ユニバーサルデザインの考えを取り入れ、庁舎の点検、改善等を行うとともに、親切・丁寧な応接対応等ソフト面でのバリアフリーの取組みを推進する。</p>	
取組内容	乳幼児と一緒に利用できるトイレ、ベビーベット等を設置した多目的トイレの整備
実施時期	特定事業主行動計画に基づき17年度から継続実施 21年度から男女共同参画推進行動計画に位置付け
2 子ども、子育てに関する地域貢献活動の一層の推進	
<p>子どもを犯罪や事故から守り、健全育成を図るための積極的な地域貢献活動を推進する。</p>	
取組内容	<p>ボランティア団体等との連携 (子どもを犯罪や交通事故から守る活動、少年非行防止活動、立ち直り支援活動等)</p> <p>各種学習機会等への積極的な情報提供と講師の派遣 警察施設への職場見学会等の積極的な受け入れ 警察施設提供による少年健全育成柔道・剣道教室等の実施</p>
実施時期	特定事業主行動計画に基づき17年度から継続実施 21年度から男女共同参画推進行動計画に位置付け
3 子どもとふれあう機会の充実と家庭における教育力の向上	
<p>保護者でもある職員に、子どもたちとふれあう機会を充実させ、心豊かな人間性、社会性を育むための家庭における教育力の向上を図る。</p>	
取組内容	職員の子どもを対象とした職場見学会の実施

	県主催の子ども参観デーへの参加促進 家族全員で参加できるレクリエーション等の充実
実施時期	特定事業主行動計画に基づき17年度から継続実施 21年度から男女共同参画推進行動計画に位置付け