

福 島 県 警 察 職 員
男 女 共 同 参 画 推 進
行 動 計 画

(平成28年 4 月改定)

福島県警察

目次

第1 総論

- 1 計画改定の趣旨
- 2 計画期間

第2 具体的取組

I 意識改革

幹部を始めとした全職員の意識改革の徹底

II 女性警察官の採用拡大

- 1 女性警察官の積極的な参加による募集活動の強化
- 2 1年を通じた効果的な募集活動の推進
- 3 目標達成に向けた計画的採用

III 女性職員の研修機会の確保

- 1 女性警察官を対象とした術科訓練の実施
- 2 女性職員を対象とした実務教養等の充実

IV 女性職員の積極的登用

- 1 配置ポストの見直しによる職域拡大
- 2 女性職員の積極的な幹部登用

V 女性職員が働きやすい職場環境づくり

- 1 託児施設、子育て支援事業等の情報提供及び意見交換
- 2 女性に配慮した施設整備の推進
- 3 女性警察官の装備資機材等の改善
- 4 ハラスメント事案の防止

VI 介護中の職員への配慮

- 1 介護支援制度の周知と利用促進
- 2 介護に携わる職員への職務上の配慮

福島県警察職員男女共同参画推進行動計画

第1 総論

1 計画改定の趣旨

福島県警察における男女共同参画を図るとともに、平成33年4月1日までに警察官に占める女性警察官の割合がおおむね10パーセントとなることを目標として、組織運営に女性の視点を一層反映しながら男性職員、女性職員共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、具体的な取組方策を示し、実行していくことを目的として、平成26年7月に「福島県警察職員男女共同参画推進行動計画」を策定し、様々な取組を推進しているところです。

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）が制定され、同法の規定に基づく行動計画策定指針に則して特定事業主行動計画を策定することとされましたが、同法と本計画は同様の趣旨を含んでいることから、関係する箇所について本計画を改定し、「福島県警察次世代育成支援対策推進行動計画」と共に同法に基づく特定事業主行動計画として位置付けるものです。

2 計画期間

本計画の期間は、平成28年度から平成37年度までの10年間とし、平成28年度から平成32年度までを第1期、平成33年度から平成37年度までを第2期とし、おおむね5年ごとに見直すこととします。

第2 具体的取組

I 意識改革

幹部を始めとした全職員の意識改革の徹底	
取組内容	<p>警察を取り巻く環境が複雑・多様化する中、警察がこれらの変化に柔軟に対応していくためには、組織内における多様な人材、特に女性の力を積極的に取り込み、組織力を質的に強化していく必要があるという認識を幹部を始め全職員に徹底します。</p> <ol style="list-style-type: none">① 署長会議等幹部会議における教養の実施② 各種研修、専科等における教養の実施③ 教養資料の作成・配布④ 意識調査の実施及びその結果の施策への反映
実施時期	<ol style="list-style-type: none">①②③ 平成16年度から継続実施④ 平成21年度から継続実施

II 女性警察官の採用拡大

1 女性警察官の積極的な参加による募集活動の強化	
取組内容	<p>自治体、民間企業、大学等が主催する募集説明会に女性警察官を積極的に参加させ、処遇や昇任において男性警察官と差異がないこと及び女性の特性を生かせる部門もあることを積極的にアピールして女性警察官の活動状況を紹介します。また、女性受験希望者の疑問及び不安の解消に努めるなど、きめ細かな募集活動を展開し、多数の女性受験者を集めることにより質の高い女性警察官を確保します。</p> <ol style="list-style-type: none">① 募集説明会等への女性警察官の積極的な参加② リクルーター等による積極的な募集活動③ 募集説明会等における女性専用ブースの開設④ 女性限定の就職説明会の開催
実施時期	<ol style="list-style-type: none">① 平成16年度から継続実施② 平成18年度から継続実施③ 平成21年度から継続実施④ 平成24年度から継続実施
2 1年を通じた効果的な募集活動の推進	
取組内容	<p>女性警察官が子どもたちの憧れの職業となるよう、小学生・中学生・高校生を対象とした職場見学、ボランティア活動等に女性警察官が積極的に参加して、</p>

	<p>効果的なPR活動を実施します。</p> <p>また、県警察ホームページ及び民間の就職支援サイトを始め、ラジオ、新聞等のマスコミ、採用募集パンフレット等の広報媒体を有効に活用し、警察業務のあらゆる分野において女性警察官が活躍していることを積極的にアピールするなど、1年を通じて効果的な募集活動を推進します。</p> <p>① 職場見学、ボランティア活動等における女性警察官の効果的なPR活動 ② 各種広報媒体の有効活用 ③ タイムリーなオープンキャンパスの開催</p>
実施時期	<p>①② 平成16年度から継続実施 ③ 平成20年度から継続実施</p>

3 目標達成に向けた計画的採用

現状値	<p>福島県警察の警察官に占める女性警察官の割合 6.8% (243人) [平成27年4月1日現在]</p>
数値目標	<p>平成33年4月1日までに福島県警察の警察官に占める女性警察官の割合をおおむね10パーセントにすることを目指します。</p>
取組内容	<p>女性警察官の採用については、バランスの取れた計画的な採用を行います。</p> <p>① 計画的な採用計画の策定及びその計画に基づく進行管理 ② 女性警察官採用比率の拡大 ③ 女性警察官による女子学生等に対する採用募集活動の増加 ④ パンフレット、ホームページ等を利用した、仕事と子育てを両立する女性職員の声の紹介等による女性が活躍できる職場であることの広報</p>
実施時期	<p>①② 平成23年度から継続実施 ③④ 平成28年度から新規に実施</p>

Ⅲ 女性職員の研修機会の確保

1 女性警察官を対象とした術科訓練の実施	
取組内容	<p>女性警察官を対象とした実戦的な術科訓練、研修会等を積極的に開催し、女性警察官の執行力の強化及び受傷事故の防止を図ります。</p> <p>○ 方部別術科訓練、研修会等の開催</p>
実施時期	平成21年度から継続実施
2 女性職員を対象とした実務教養等の充実	

取組内容	<p>女性警察官の対応が求められているにもかかわらず十分な事前教養が行われていない業務について、教養の機会を確保するとともに、研修機会の少ない一般職員に対する研修及び教養の充実を図ります。</p> <p>また、自己啓発及び能力伸長のための各種研修・専科教養等の実施に当たり、女性職員を積極的に参加させるとともに、子育て及び介護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ります。</p> <p>① 子ども、女性、高齢者等が被害者となる事件・事故、女性被疑者、女性被留置者等に対する適切な対応要領等に関する研修会、専科等への女性警察官の参加促進</p> <p>② 一般職員対象の研修会、専科等への女性職員の参加促進</p> <p>③ 研修、専科等を実施する際の子育て中の職員、介護に携わる職員等への配慮</p>
実施時期	<p>① 平成21年度から継続実施</p> <p>②③ 平成26年度から継続実施</p>

IV 女性職員の積極的登用

1 配置ポストの見直しによる職域拡大	
取組内容	<p>育児休業中の職員が安心して職場復帰できるよう、また、これまで女性職員を配置していなかったポストについても既存の概念を取り払うとともに、勤務時間を含めた見直しを行い、聖域なき職域拡大を推進します。</p> <p>○ 配置ポストの見直し</p>
実施時期	平成21年度から継続実施
2 女性職員の積極的な幹部登用	
取組内容	<p>女性職員の実務教養の充実、職域拡大等を通じて、女性職員の更なる実務能力の向上を図りながら積極的な管理的地位への登用を推進します。</p> <p>① 実務教養の充実</p> <p>② 職域拡大の推進</p> <p>③ 出産・子育てなど女性職員の個々の事情に応じて、個別に育成方針を立てるなど、柔軟な登用計画の策定</p> <p>④ 係長相当職・課長補佐相当職の各役職段階における人材の確保を念頭に置いた人材育成の推進</p>
実施時期	<p>①② 平成21年度から継続実施</p> <p>③④ 平成28年度から新規に実施</p>

V 女性職員が働きやすい職場環境づくり

1 託児施設、子育て支援事業等の情報提供及び情報交換	
取組内容	<p>夜間、非常招集等の緊急時に対応するため、県内に所在する保育施設等子育て支援事業に関する情報提供を行うとともに情報交換の場を設定します。</p> <p>① 教養資料の作成・配布 ② FP-WANを活用した情報提供 ③ 情報交換の場の設定</p>
実施時期	<p>①② 平成25年度から継続実施 ③ 平成26年度から継続実施</p>
2 女性に配慮した施設整備の推進	
取組内容	<p>女性職員の意見・要望を把握し、女性職員のニーズに応じた施設の整備について予算措置、優先順位等を勘案しながら計画的に推進します。</p> <p>① 女性職員の要望・意見の把握 ② 計画的な施設の整備</p>
実施時期	①② 平成16年度から継続実施
3 女性警察官の装備資機材等の改善	
取組内容	<p>女性警察官の被服、装備資機材等については、女性警察官のニーズに応じた改善及び見直しを図ります。</p> <p>① 女性警察官の要望・意見の把握 ② 装備資機材等の改善</p>
実施時期	①② 平成21年度から継続実施
4 ハラスメント事案の防止	
取組内容	<p>セクシュアル・ハラスメント等の各種ハラスメント事案の背景には、職場の上下関係、男女の意識の違い等による擦れ違いがあることを念頭に置き、男性職員と女性職員は対等な仕事のパートナーであることを自覚し、各種ハラスメント事案の絶無を図ります。</p> <p>① 教養資料の作成・配布 ② 各種会議、研修等における教養の実施 ③ 相談窓口の設置</p>
実施時期	①② 平成16年度から継続実施

③ 平成26年度から継続実施

VI 介護中の職員への配慮

1 介護支援制度の周知と利用促進	
取組内容	各所属における各種会議、研修会等において、介護に伴う休暇・休業制度等に関する教養を行い、周知徹底を図るとともに、組織で介護休暇等の取得を奨励し、利用の促進を図ります。 ① 教養資料の作成、配布 ② FP-WANを活用した情報提供
実施時期	①② 平成25年度から継続実施
2 介護に携わる職員への職務上の配慮	
取組内容	介護に携わる職員に対しては、業務分担、勤務時間等について可能な限り配慮することで職員が安心して介護に携わることができる環境の整備に努めます。 ① 介護に携わる職員に対する休暇制度等の説明 ② 介護に携わる職員に対する個別面談による身上の把握及び職務に対する要望等の把握
実施時期	①② 平成26年度から継続実施