福　島　県　警　察
ワークライフバランス等
推進のための行動計画

（令和３年７月策定）
（令和４年９月改訂）
（令和５年６月改訂）

福島県警察

目　　次

第１　総論
　１　計画改定の趣旨
　２　計画期間
　３　推進体制
　４　数値目標
第２　具体的取組
　１　働き方改革の取組の一層の推進・定着
　　①　重点的かつ効率的な業務運営
　　②　働く時間と場所の柔軟化
　　③　超過勤務の縮減
　　④　休暇の取得促進
　２　適切なマネジメントの実施等
　　①　コミュニケーションの活性化等
　　②　部下職員の主体的な働き方、人材育成の促進
　　③　幹部職員のマネジメント能力向上のための取組
　　④　総合的な福利厚生施策の推進
　　⑤　ハラスメント事案の防止
　３　仕事と生活の両立支援
　　①　妊娠中及び出産後における配慮
　　②　こどもの出生時における父親の休暇等の取得促進
　　③　育児休業等を取得しやすい環境の整備等
　　④　育児休業を取得した職員の円満な職場復帰支援
　　⑤　託児施設、子育て支援事業等の情報提供及び情報交換
　　⑥　介護支援制度の周知と利用促進
　　⑦　介護に携わる職員への職務上の配慮
　　⑧　転勤及び宿舎の貸与における配慮
　　⑨　固定的な性別役割分担意識等の改革のための取組
　４　女性警察官の採用の拡大
　　①　目標達成に向けた計画的採用
　　②　効果的な募集活動の推進
　５　女性職員の計画的育成等
　　①　女性職員の積極的な幹部登用
　　②　女性警察官を対象とした術科訓練の実施
　　③　女性職員を対象とした実務教養等の充実
　　④　女性職員に配慮した施設の整備、装備資機材等の改善
　６　その他
　　①　子育てバリアフリーの推進
　　②　こども及び子育てに関する地域貢献活動の一層の推進
　　③　こどもと触れ合う機会の充実

福島県警察ワークライフバランス等推進のための行動計画

第１　総論

１　計画改定の趣旨

県警察では、職員のワークライフバランス（仕事と生活の調和）及び女性職員の活躍推進のため、「福島県警察職員男女共同参画推進行動計画」及び「福島県警察次世代育成支援対策推進行動計画」（以下これらを総称して「旧行動計画」といいます。）を策定し、各種取組を推進してきたところです。

この度、旧行動計画の第１期が終了したことから、職員がその能力を最大限に発揮できる環境を目指して、各種取組の更なる充実のための見直しを行うとともに、旧行動計画を統合し、新たに「福島県警察ワークライフバランス等推進のための行動計画」（以下「行動計画」といいます。）を定めるものです。

なお、この行動計画は、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）に基づく特定事業主行動計画を兼ねるものです。

２　計画期間

令和３年度から令和７年度までの５年間

３　推進体制

(1)　福島県警察総合対策検討委員会の下、警務部長が主宰するワークライフバランス等推進分科会において、行動計画の全体的な進行管理を行います。

(2)　各所属のワークライフバランス等推進責任者及びワークライフバランス等推進員を中心として、所属におけるワークライフバランス及び女性職員の活躍推進に向けた必要な取組を行い、行動計画の推進を図ります。

４　数値目標

項目	目標値	目標達成時期
年次有給休暇の平均取得日数	１４日以上	毎　　年
配偶者の出産休暇（３日）及び育児参加のための休暇（５日）の合計取得日数	可能な限り全日数取得（８日）	毎　年　度
男性職員の育児休業取得率	５０％以上	毎　年　度
警察官に占める女性警察官の割合	おおむね12％	令和８年４月１日

第２　具体的取組

１　働き方改革の取組の一層の推進・定着

①　重点的かつ効率的な業務運営

○　幹部職員（県本部の課長補佐級以上及び署の課長級以上の職員をいいます。以下同じです。）は、新たな施策の企画・立案のみならず、各種業務の実態を把握し、業務の廃止や業務プロセス自体の見直し等により課題解決を図ることもその職責であることを改めて認識するようにします。

○　幹部職員は、所掌する事務に関し、必要性や優先順位の低いものを廃止するなど、業

務の重点化を図るとともに、新たな業務の実施に際しては、その必要性とともに実施に要するコスト面についても考慮するよう努めます。

○　幹部職員は、検討の方向性、成果物のイメージや期限等について、具体的な指示を行います。

○　幹部職員は、内容に応じた専決の実施、電話・メールによる非対面での報告、関係職員が一堂に会しての報告・決裁等による、決裁・報告の合理化・効率化を図るなどにより、職員が効率的に働ける職場環境の整備に努めます。

○　幹部職員に対する人事評価においては、重点的かつ効率的な業務運営等、ワークライフバランス等に資する取組について適切に反映させます。

②　働く時間と場所の柔軟化

○　業務の性質上、実施が不可能な業務を除き、必要な職員が必要なときに週休日の振替、在宅勤務等の柔軟な勤務制度を活用することができるよう勤務環境の整備を進めます。

○　早出遅出勤務、育児短時間勤務等について周知徹底を図るとともに、希望する職員には可能な限り活用させるよう努めます。

○　勤務の開始時刻及び終了時刻の繰上げ又は繰下げについて周知徹底を図るとともに、適切な公務運営の確保に配意しつつ、円滑な実施を図ります。

③　超過勤務の縮減

○　定時退庁日を毎週必ず１日以上設け、庁内放送等により定時退庁を促すとともに、幹部職員自らが率先して定時退庁の徹底に努めます。

○　庁内情報システムを活用し、全職員から業務の合理化・効率化に関する意見を募集して施策に反映するほか、定例的・恒常的な業務に係る事務処理のマニュアル化を推進するなどにより業務の合理化・効率化を推進します。

○　非番の交替制勤務者に対しては、当直中の取扱いに関する業務処理等やむを得ない場合を除き、早期退庁を促します。

○　幹部職員は、部下職員の週休日には可能な限り出勤をさせないこととし、やむを得ず出勤を命じる場合には、原則として週休日の振替を行います。

○　各所属において、毎月、超過勤務が多い職員に対する健康調査を行い、必要に応じて健康指導を実施するなどにより、超過勤務の縮減に対する意識付けを行います。

○　超過勤務時間を定期的に把握し、その結果を踏まえて超過勤務の縮減を図ります。

④　休暇の取得促進

○　職員１人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を14日以上にすることを目指すとともに、休暇の取得日数を毎月把握し、年間計画等に照らし取得状況が低調な職員に対して、幹部職員が計画的かつ積極的な休暇の取得について個別に指導します。

○　職員が心身をリフレッシュできるよう夏季休暇、元気回復休暇等の連続取得、月一年休（１か月に１日以上の年次有給休暇）の取得、家族の記念日や私的行事等に合わせた年次有給休暇等の取得を奨励します。

○　子育て休暇、介護休暇等、子育てや介護を支援する特別休暇制度について、教養資料の配布、庁内情報システムへの掲載等により、幹部職員をはじめとする全職員に対し周知徹底を図り、その取得を希望する職員が取得しやすい職場環境づくりに努めます。
○　年末年始、ゴールデン・ウィーク、盆その他連休中又はその直前直後における公式行事の実施の抑制に努めます。

２　適切なマネジメントの実施等

①　コミュニケーションの活性化等

○　幹部職員は、機会を捉えて部下職員の身上指導を実施し、職員のプライバシーに配意しつつ、育児・介護等の事情やそれを踏まえた勤務上の配慮事項等について聴取します。
○　担当業務の意義を部下職員に説明してやりがいを喚起したり、各職員の強みや改善すべき点について指導するなどして部下職員の成長を積極的に促すとともに、キャリア形成に係る助言を行います。

②　部下職員の主体的な働き方、人材育成の促進

○　幹部職員は、必要な業務遂行を確保しつつ、部下職員に対して適切な裁量や挑戦的な業務の機会の付与に努め、主体的な働き方を促進します。
○　幹部職員は、部下職員の知識や技能の習得意欲、希望部門等を適切に把握するとともに、必要な能力や取組等について助言を行うなどして、職員の人材育成に努めます。

③　幹部職員のマネジメント能力向上のための取組

○　幹部職員に対し、マネジメントに関する指導を図るとともに、幹部職員によるマネジメントの状況を把握し、課題の発見や取組の改善につなげます。

④　総合的な福利厚生施策の推進

○　職員が安心して職務に専念することができるよう、積極的な声掛け等を通じて職員の不安や悩みの解消に向けた支援を組織的に行うピアサポート制度等を効果的に運用します。
○　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します。

⑤　ハラスメント事案の防止

○　セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等の各種ハラスメント事案の防止に関する教養資料の配布、各種会議、研修等における教養の実施により、ハラスメント事案の絶無を図ります。
○　相談窓口の利用方法や相談したこと等を理由として不利益を受けることがないことを周知し、相談しやすい雰囲気の醸成に努めます。

３　仕事と生活の両立支援

①　妊娠中及び出産後における配慮

○　母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度並びに出産費用の給付等の経済的支援について、教養資料の配布、庁内情報システムへの掲載等により、幹部職員をはじめとする全職員に対し周知徹底を図ります。
○　妊娠中の職員については、健康や安全に配慮し、業務の軽減、母体に影響を及ぼさないと認められる業務への変更など、その必要に応じた業務分担の見直し及び超過勤務の抑制に努めます。
○　妊娠中の職員及びその胎児の健康対策の観点から、現在実施している庁舎内禁煙･分煙対策を徹底します。

②　こどもの出生時における父親の休暇等の取得促進

○　休暇を取得しやすい職場環境づくりに努め、こどもの出生時における配偶者の出産休暇（３日）及び育児参加のための休暇（５日）を可能な限り全日数取得（８日）することを目指し、また、男性職員の育児休業取得率を50％以上にすることを目指します。
○　子育ての経験は人間的に成長できる貴重な機会であることを全職員が理解し、男性職員も子育てに参加することが当たり前であるとの意識の醸成を図ります。
○　こどもの出生時における配偶者の出産休暇、育児参加のための休暇、育児休暇、育児休業等の制度について、資料の配布、庁内情報システムへの掲載、各種研修等を行うことにより、幹部職員をはじめとする全職員に対し制度の周知、休暇等取得の意識付けを行います。
○　配偶者の妊娠が判明した職員に対して、上司が申告表を活用した身上指導を行うことにより、こどもの出生時における休暇等の取得を促進します。
○　休暇の取得日数を定期的に把握し、その結果を踏まえて取得促進を図ります。

③　育児休業等を取得しやすい環境の整備等

○　育児休業、部分休業、育児短時間勤務等の制度及び休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置に関し、教養資料の配布、庁内情報システムへの掲載、各種研修等を行うことにより、幹部職員をはじめとする全職員に対し制度の周知徹底を図るとともに、これら制度を利用したことにより、昇任・昇格に不利益を被ることはないことを周知します。
○　配偶者の妊娠が判明した職員に対して、上司が申告表を活用した身上指導を行うことにより、育児休業等の取得を奨励します。
○　特に、男性職員に対して、こどもの出生後８週間以内に育児休業を２回まで取得できるほか、それ以外に育児休業を原則２回まで取得できることを周知します。
○　育児休業等を実際に取得した職員の体験談の紹介等により、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の解消に努めます。
○　人事配置等のみでは育児休業中の職員の業務を補完することが困難なときは、任期付

職員又は会計年度任用職員を確保し、対象職員が安心して育児休業を取得できるように配慮します。

④　育児休業を取得した職員の円満な職場復帰支援

○　育児休業を取得した職員に対して、育児休業期間中に発出された資料等を配布するとともに、定期的に職場復帰予定者に対する教養等を行います。
○　職場復帰する職員に対して、上司が申告表を活用した身上指導を行うことにより、職務に対する要望の把握及び復帰に伴う不安の解消に努めます。

⑤　託児施設、子育て支援事業等の情報提供及び情報交換

○　県内に所在する保育施設及び幼稚園、子育て支援事業等に関する情報を収集し、庁内情報システムへの掲載等により情報を提供します。
○　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。

⑥　介護支援制度の周知と利用促進

○　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うほか、庁内情報システムを活用した情報提供により、制度の周知徹底を図るとともに、介護休暇等の取得を奨励し、利用の促進を図ります。

⑦　介護に携わる職員への職務上の配慮

○　介護に携わる職員に対して、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。
○　介護に携わる職員に対して、上司が申告表を活用した身上指導を行うことにより、身上及び職務に対する要望等の把握に努めます。

⑧　転勤及び宿舎の貸与における配慮

○　転居を伴う異動を命じる場合は、子育ての状況、家族構成等に応じた人事上の配慮に努めます。
○　子育てをしている職員に対しては、仕事と子育ての両立に配慮した官舎の貸与に努めます。

⑨　固定的な性別役割分担意識等の改革のための取組

○　子育てや家事は女性の仕事といった固定的役割分担意識を是正し、男女が共に働きやすい職場づくりを進めるため、幹部職員をはじめとする全職員に対し、教養資料の配布、各種研修等を行い、意識の改革を図ります。

4　女性警察官の採用の拡大

① 目標達成に向けた計画的採用
○ 福島県警察の警察官に占める女性警察官の割合は、令和３年４月１日現在で10.0％（347人）であり、令和８年４月１日までにおおむね12％にすることを目指して、引き続き計画的に女性警察官を採用し、女性警察官の割合の増加に努めます。 ○ 女性警察官の採用計画を策定し、その計画に基づく進行管理を行うとともに、女性警察官の採用比率の拡大に努めます。
② 効果的な募集活動の推進
○ リクルーター等による積極的な募集活動、女性限定の就職説明会の開催、オープンキャンパスの開催等、年間を通じて工夫を凝らした募集活動を行います。 ○ 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。 ○ 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の展開により、多数の女性受験者ひいては優秀な女性警察官の確保を図ります。 ○ 女性警察官がこ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等に女性警察官を積極的に参加させるほか、パンフレット、ホームページ等を活用して、効果的な広報活動を推進します。

５ 女性職員の計画的育成等

① 女性職員の積極的な幹部登用
○ 女性職員に対する実務教養、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管理職への登用を推進します。 ○ 女性職員を対象とした研修の実施、ロールモデル（職員が目指したいと思う模範となる存在）となり得る職員の経験談の周知等により昇任等への道筋を提示し、出産・子育て等個々の事情を考慮しつつ、女性職員のキャリア形成の支援に努めます。
② 女性警察官を対象とした術科訓練の実施
○ 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。
③ 女性職員を対象とした実務教養等の充実
○ 主として女性警察官の対応が求められる女性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教養の機会を確保するとともに、研修機会の少ない女性警察行政職員に対する研修及び教養の充実を図ります。

○　女性職員の有効な活用が組織運営上要請されていることを踏まえ、育児休業等から職場復帰後の女性職員が慣習的・一律的な宿日直勤務の免除の対象とならないよう配意し、個別の事情に適切に対応しつつ、可能な限り宿日直勤務経験の機会を確保します。

④　女性職員に配慮した施設の整備、装備資機材等の改善

○　女性職員の意見・要望の把握に努め、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。
○　女性職員の意見・要望の把握に努め、女性職員の被服、装備資機材等について、ニーズに応じた改善及び見直しを図ります。

６　その他

①　子育てバリアフリーの推進

○　来庁者がこども連れでも安心して利用できるよう、各施設の状況に応じ、授乳室や多機能トイレ等の設置を順次進めます。

②　こども及び子育てに関する地域貢献活動の一層の推進

○　こどもを犯罪及び事故から守り、健全育成を図るため、各種ボランティア団体等と連携し、地域における様々なボランティア活動、イベント等への参加を通じて、効果的な地域貢献活動に努めます。
○　署、交番等の警察施設への職場見学を積極的に受け入れるほか、柔道、剣道教室等に警察施設を開放するなどにより地域における子育てに関する活動を支援します。

③　こどもと触れ合う機会の充実

○　子育て休暇制度の周知を図るとともに、職員がこどもの学校行事等に参加しやすい職場環境づくりに努めます。
○　社会情勢を鑑みつつ、夏休み期間等を活用した家族参加型のイベント等を開催するなどして、職員がこどもと触れ合う機会の充実を図ります。