

令和2年4月1日

令和4年4月1日改正

三重県警察

三重県警察における次世代育成支援と女性活躍推進のための取組計画

第1 計画の基本的事項

1 計画策定の趣旨

この計画は、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と、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として、三重県警察において、男女を問わない全ての職員が仕事と子育てを両立できるようにするため推進すべき取組と、女性職員が職業生活において活躍できるようにするため推進すべき取組を取りまとめたものである。

両計画を統合したのは、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を図り、全ての職員がその個性と能力を最大限に発揮して活躍できる職場環境を構築することが、重要な両計画の共通課題となるなど、両計画の理念や取組が相互に密接に関連するからである。

2 計画を推進する期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

3 推進体制

- (1) 三重県警察の処務及び勤務に関する訓令（昭和45年三重県警察本部訓令第10号）第42条に規定する部長会議において、部門横断的に計画の推進を図るとともに、定期的に進捗状況を確認・評価し、必要に応じて計画の見直しを審議する。
- (2) 事務局を警務課人事管理室に置く。
- (3) 各所属においても同様の総合的な体制を構築し、計画を推進する。

4 目標

上記2の期間の末日までに、各取組事項を着実に推進して所期の成果を得るとともに、次の数値目標を達成する。

- (1) 令和6年度の職員1人当たりの時間外勤務の実績を、平成30年度の年間平均165時間からおおむね15%縮減する。
- (2) 職員1人当たりの年次有給休暇（年休）取得の実績を、おおむね100%にする。
- (3) 男性職員の育児参加休暇の取得率（認められた5日間全て取得した場合に限り、取得したものとする。）を、おおむね100%にする。

- (4) 男性職員の配偶者出産休暇の取得率（認められた最大4日間全て取得した場合に限り、取得したものとする。）を、おおむね100%にする。
- (5) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の日数に育児休業をする期間を合わせ、おおむね1か月以上（28日以上とする。）取得した割合を20%以上にする。
- (6) 令和7年4月1日時点で、全警察官に占める女性警察官の割合を14%以上にする。
- (7) 令和7年4月1日時点で、全警部に占める女性警察官の割合を6%以上に、全警部補に占める女性警察官の割合を8%以上にする。

5 用語

本計画において、「幹部職員」とは、警察本部及び警察学校の課長補佐又は警察署の課長に相当する職以上の職にある者をいう。

第2 具体的な取組事項

1 仕事と生活の調和に向けた働き方改革

(1) 意識の改革

仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進は、職員の私生活又は家庭生活を豊かにするだけでなく、業務の能率を向上させ、自己研鑽の機会創出により執務能力を強化し、ひいては組織の生産性を高めるものであることについての理解を深める。

このような意識の改革は、幹部職員が言葉と態度で率先して行う。

仕事と生活の調和を始めとする本計画の推進状況は、特に幹部職員の人事評価に適切に反映させる。

(2) 業務運営の合理化

必要性や優先度が低下した業務は、廃止又は縮減する。新規業務の実施（中でも継続的に行うもの）は、既存業務の見直しとセットで行う。特に会議や行事（中でも定期的を開催するもの）は、多くの職員を拘束し、準備に手間もかかることを踏まえ、合理化の重点対象とする。そのために幹部職員は、部下の業務の実施状況や具体手順、負担の軽重等を的確に把握する。

報告や指示は、方向性、成果物、必要な検討の程度及び具体工程を明確に示して行う。情報共有には情報保全に留意しつつ、電子メールや携帯電話を有効に活用し、無駄なメモの作成や対面の説明はしない。

決裁先や協議先は必要最小限にとどめる。電子決裁やクラウドデータベース等の業務効率化に資するシステムの利活用を推進する。

(3) 働く場所や時間の柔軟化

サテライトオフィスを設置するなど、テレワークの導入・拡大のための環境整備を推進する。現行の早出遅出勤務制度の適用拡大を図る。いわゆる9時5時勤務や3交替制勤務に限られない勤務時間の縛りを緩やかにするための制度を導入する。

(4) 時間外勤務の縮減

幹部職員は、部下の時間外勤務を最小限とする業務運営に努め、自らも率先してその縮減を進める。時間外勤務の要否は部下の自主判断に委ねず、幹部職員の積極的な調整の下に決定する。期限の設定は的確に行い、夕方行う指示は慎重に発する。当直体制を有効活用し、当直に委ねられる対応は極力委ねる。

恒常的に特定の組織又は職員が多忙である場合は、業務運営面の措置だけでは不十分と考えられるため、年度途中でも事務分掌や人事配置を見直す。

その一方で、長短・軽重様々な研修又は学習の機会を作り、ノウハウの共有化を進め、ノウハウが確立されていない最新の課題にあっては有効な対処方針を組織的に定め、個々の事務処理能力を高める。

時間外勤務が十分減少するまでの暫定的な取組として、毎週火曜日及び木曜日を特に定時退庁を励行する日として指定し、職員に呼び掛けを行う（各所属で他の曜日を指定するなどの異なる同種措置を講じても支障ない。）。

(5) 休暇の取得促進

幹部職員が率先して休暇を取得し、部下が休暇を取得しやすい雰囲気醸成する。

年休の取得に際しては、理由を尋ねないというルールを守る。

業務量の縮減を図る一方、短期又は長期の休暇のいずれにおいても上司部下間又は同僚間で相互に業務を補完することができるよう、課題や情報の共有、書類の整理やその保管場所の確認等を手当てしておく。属人的業務の縮減、マニュアルの整備等も推進する。

休暇取得が十分増加するまでの暫定的な取組として、夏季休暇期間中における年休取得日数の目標設定、結婚記念日や家族の誕生日、長期勤続記念等の休暇の取得推奨等、従来を取組を継続する。

2 子育てや介護と両立して活躍できる職場づくり

(1) 関連制度の周知と利用しやすい雰囲気醸成

妊娠中の職員が利用可能な制度や仕事と子育ての両立を支援する制度（育児休業、育児短時間勤務、育児時間、育児参加休暇、家族看護休暇、配偶者出産

休暇等)、仕事と介護の両立を支援する制度を取りまとめた資料を作成するなどして、関連制度を周知するとともに、各種制度を利用しやすい雰囲気醸成する。特に育児休業を取得することができる職員に対しては、幹部職員がその取得意向を確実に確認する。

(2) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、利用可能な制度を周知するとともに、意識啓発等に努め、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成に努める。

(3) 妊娠中の職員に対する支援

母体の健康及び安全に配慮し、通勤緩和措置など妊娠中の職員が利用可能な制度の利用を促進するとともに、個別に業務分担の見直しや時間外勤務の抑制を行う。

(4) 男性職員による育児に関する休暇・休業の取得促進

配偶者が妊娠・出産した職員に対し、幹部職員が個別に、男性職員の育児参加促進のためのチェックシートを活用し、仕事と子育ての両立を支援する制度の周知を行い、育児休業の取得意向を確認する。

育児に関する休暇・休業を取得しやすい職場環境整備に努め、職員が希望する期間の育児休業等が取得できるよう、支援制度の円滑な利用を促進する。

(5) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰に向けた支援

育児休業中の職員とこまめに電話連絡や面談を行い、育児や職場復帰に関連した悩みや不安感の解消を図る。

育児休業からの復帰に際し、本人の意向を聴きながら、配置換え、分掌事務の調整等、働きやすくするための勤務環境の調整を行う。その際、率直な意向を述べやすく、漏れのない調整を行えるようにするため、コミュニケーションシートを作成する。上司が面談を行い、意向確認や助言を行う。

(6) その他の両立支援

入寮制の教養課程でも自宅からの通学を認める。

勤務地居住原則の例外的な取扱いを弾力的に認める。人事異動時の保育所確保に資するよう、内示から発令までの期間を十分に設ける。

3 女性の採用・登用の拡大とキャリア形成支援

(1) 女性警察官の積極的な採用

採用者に占める女性警察官の割合が、毎年度おおむね25%となるよう、採用の枠を拡大する。それにより、全警察官に占める女性の割合を平成31年4月1日現在の10.9%から段階的に増加させる。

意欲を有する女性に、より多く採用試験を受験してもらえよう、警察組織に対する女性の視点を正しく捉え、無用な不安を覚えさせないようにするための採用活動を推進する。

(2) 女性職員の配置・登用の促進

性別による登用職種の壁を排し、能力本位、実績本位の人材登用を推進する。

これまで女性職員の配置がなかったポストに積極的に女性職員を配置し、職域を拡大する。

個々の女性職員の能力や適性、家庭環境を踏まえた、最大限の活躍が期待できる適切な人事配置を行う。警察本部への配置・登用を加速する。

(3) キャリア形成支援

育児休業等を経ても職場復帰へのモチベーションを維持し、また、自信を持って復職できるようにするため、早期に専務部門へ登用したり、専門的な知識及び技能を習得する機会を付与したりするなど、妊娠・出産をする前の初期のキャリア形成に資する取組を強化する。

女性職員に適切なキャリアパスのイメージを示し、仕事に対するモチベーションの維持と昇任意欲の向上を図る。そのため、セミナーを開催したり、部内外の先輩職員の経験を知る機会を設けたりするなどの取組を進める。キャリア形成上の課題や悩みの解決を支援するメンター制度を導入する。

所属長候補を育成するため、適性を有する女性職員に対し、政策決定に関わるポストへの配置や他機関への出向の機会を計画的に付与する。

(4) 女性の働きやすい職場環境づくり

女性専用の仮眠室やトイレ等、施設面の改善を図る。

様々なハラスメントを未然防止するための指導を的確に行う。ハラスメントの被害を申告できる相談窓口やホットラインの利用方法を周知する。