

別添

令和3年度～令和7年度

**佐賀県警察における女性警察職員の活躍と
全職員のワークライフバランス推進のための取組計画
(佐賀県警察特定事業主行動計画)**



令和3年3月
佐賀県警察本部



第1 趣旨

佐賀県警察においては、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)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として、平成28年3月に「佐賀県警察における女性職員の活躍と全職員のワークライフバランス推進のための取組計画」(以下「取組計画」という。)を策定し、推進期間を平成28年度から令和2年度までの5年間として各種取組を推進してきました。

この度、女性を始めとする全ての職員の働き方改革に関する意識を更に高めるとともに、育児・介護等と仕事の両立や、女性職員が活躍していくための環境整備等の一層の推進を図るため、取組内容を刷新し、推進期間を令和3年度から令和7年度までとする新たな取組計画を策定したものです。

第2 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間

第3 推進体制等

1 推進体制

取組計画の実施状況に当たっては、「佐賀県警察における女性職員の活躍と全職員のワークライフバランス推進委員会」(委員長:警察本部長、副委員長:警務部長、委員:首席監察官、生活安全部長、刑事部長、交通部長、警備部長、警察学校長及び佐賀南警察署長)(以下「委員会」という。)を編成し、委員会において実施状況等を把握し、必要に応じて取組計画の見直しを行います。

各所属の長を推進責任者、副署長、次席等を推進担当者とし、推進責任者及び推進担当者は、女性職員の活躍と全職員のワークライフバランス推進のための職場環境の整備に努めるなど、各種取組を推進します。

2 計画の周知

取組計画については、佐賀県警察ホームページへ掲載します。

また、職員に対しては、取組計画や各施策に関する通達の発出、啓発資料の作成・配布等により、全職員に対し周知徹底を図ります。

3 推進方策

取組計画の推進に当たっては、職員からの提案や職員に対するアンケート調査等によりニーズを把握し、これに応えるよう努めます。

4 計画の検証及び検証結果の公表

取組計画に基づく取組状況は、毎年、委員会において検証し、検証結果や目標に対する実績等については、佐賀県警察ホームページに掲載して公表し

ます。

第4 数値目標

	項目	数値目標
1	全警察官に占める女性警察官の割合(令和8年度当初までに)	12%
2	男性職員の育児休業の取得率	30%
3	男性の育児に関する休暇(※)の合計5日以上の取得率	100%
4	年次休暇の年間取得日数	14日以上

※ 男性の育児に関する休暇…出産補助休暇及び配偶者出産時育児休暇

第5 具体的取組

1 育児・介護等との両立支援の推進

(1) 職員に対する各種支援制度の周知

佐賀県警察では、育児・介護等との両立を支援する各種制度（以下「支援制度」という。）を職員に周知するため、支援制度の種類や請求方法を取りまとめた「育児・介護等の支援ガイドブック」を作成し、その利用促進に努めています。あわせて、支援制度に対する一層の理解と利用促進を図るため、様々な機会を捉えて、支援制度の趣旨と内容を紹介していきます。

(2) 妊娠・出産する女性職員に対する支援

妊娠中の職員の健康で安全な業務遂行に配慮し、妊娠が判明した時点で、深夜勤務や危険を伴う現場での勤務の免除等の措置を講じるよう徹底します。

また、妊娠中及び出産後の女性職員が、業務軽減等を申し出やすいように職場環境の整備に努めます。

(3) 男性職員の育児参画

男性職員の育児への参画意識を高めるとともに、出産前後の配偶者を支援できるよう、

- 男性職員の育児休業の取得率 30%
- 男性の育児に関する休暇（出産補助休暇及び配偶者出産時育児休暇）の合計5日以上の取得率 100%

とする数値目標の達成に向けて、これら休暇等の取得を促進します。あわせて、男性職員がこれら休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行います。

(4) 育児・介護等を行う全ての職員に対する支援

育児休業を取得した職員が円滑に職場復帰できるよう、休業中の職員に対し、所属から定期的に連絡を行い、必要な情報等を提供するとともに、希望する職員に対しては、そのニーズに応じた職場復帰前研修等を行います。

また、育児休業から復帰した職員が、徐々に勤務に慣れることができるよう、復帰後1年以内は定数外とする運用や、小学生未満の子を養育する職員を支援する「育児警察官キャリアアップ制度」等により、組織的な支援を行います。

(5) 制度を利用する職員への配慮

育児・介護等の事情で勤務時間に制限を受ける職員に対する職場の理解を一層深め、支援制度を利用しやすい環境づくりに努めます。

また、支援制度を利用したことのみをもって職員が昇任・昇格に不利益を被ることのないようにするとともに、人事異動の際は、育児・介護等の事情に配慮します。

(6) 保育施設等の情報提供

育児を行う職員のニーズを調査し、保育施設やシッターサービス等の育児関連支援サービスについて情報の収集と提供に努めます。

2 女性職員が活躍していくための職場環境の整備

(1) 女性の意識をくみ上げる施策の推進

女性職員の活躍推進に関する施策の推進に当たっては、アンケート調査や研修会等の機会を通じて意見を聴取するほか、女性自身にも問題解決に参画させるなど、女性職員の意識を的確に反映できるよう配慮します。

(2) 固定的な性別役割分担意識等の是正

幹部職員を含む職員全員を対象とした研修・教養等による意識啓発を行い、固定的な性別役割分担意識の払拭、セクシュアル・ハラスメントを始めとする各種ハラスメントの防止を図ります。

(3) 勤務機会の確保と勤務環境の整備

女性職員が、出産・育児等のライフイベントにより勤務機会を失った結果、実務への自信喪失や昇任意欲の低下を招くことがないように、各職員の抱える個別の事情に応じて、頻度の低減を図りつつ宿日直に就かせたり、重要業務を付与するなどして、可能な限り勤務機会の確保に努めます。

また、施設を改修・新設する際には、女性専用の仮眠室やトイレ等の整備を検討し、女性用施設の充実に努めます。

(4) 女性警察官の特性に応じた訓練・教養の確保

女性警察官の特性に応じた実践的かつ実用的な訓練を実施するなどして、女性警察官の執行力向上に努めます。

女性警察官の意欲と能力の把握に努め、研修や教養に参加する機会を確保するとともに、多様な職務機会を付与するなどの必要な支援を行います。

3 女性の採用・登用

(1) 女性警察官の採用

女性警察官の採用拡大については、令和8年度当初までに

○ 全警察官における女性警察官の割合 12%

とする数値目標を踏まえて計画的に取り組みます。

また、優秀な女性を幅広く採用できるように、女性を対象とした業務説明会を行うなど、職場と職務の魅力を伝えるきめ細やかな広報活動を推進します。

(2) 女性職員の計画的育成と昇任時教養

女性警察官が出産までに経験を積むための専務員への早期登用や、育児中の職員のキャリアアップを支援する「育児警察官キャリアアップ制度」の推進等により、計画的な育成を図ります。

また、女性職員の昇任時に、育児・介護等の事情により入校が困難な場合には、自宅からの通学が可能な県警察学校への入校やリモートによる受講に振り替えるなど、入校が昇任意欲の妨げとならないよう努めます。

(3) 女性職員のキャリア形成の支援

女性職員がキャリアを形成していくイメージや意欲を持てるように、女性幹部職員との意見交換会や、幹部職員として必要なマネジメント能力習得のための研修会等を行い、女性職員のキャリア形成を支援します。

(4) 女性職員の登用拡大

女性職員が多様な職務を行えるよう、職域の更なる拡大を図ります。

また、育児休業中であっても、資格を有する職員に対しては、昇任試験の機会を付与するとともに、性別にかかわらず公正な評価を行い、幹部への登用拡大に努めます。

4 ワークライフバランスの推進

(1) 職員の意識改革の徹底

超過勤務の縮減及び休暇取得促進のための取組の重要性について、幹部職員を始めとする職員全体で認識を深め、可能な限り勤務時間内の処理に努めるとともに、計画的に休暇が取得できるよう意識啓発等の取組を行います。

また、育児や介護等の事情で勤務時間に制限を受ける職員に対する職場の理解を一層深め、各種支援制度を利用しやすい環境づくりに努めます。

(2) 業務の合理化・効率化の更なる推進

取組計画の目的を達成し、佐賀県警察として県民の安全安心の確保に全力を傾注できる環境を構築するため、広く職員の意見を取り上げた上で、業務の在り方を不断に見直し、更なる業務の合理化・効率化を推進します。

(3) 超過勤務の縮減及び休暇取得の促進

ア 超過勤務及び休暇等の取得状況の管理の徹底

超過勤務の縮減及び計画的な年次休暇等の取得促進を図るため、幹部

職員は、日頃から部下職員の超過勤務や休暇の取得状況を確実に把握するとともに、振替制度の有効活用等により超過勤務の縮減や休暇取得を奨励します。

イ 定時退庁日に対する取組の更なる推進

毎週水曜日に設定している「定時退庁日」の取組を引き続き推進していくため、庁内放送等を活用して、職員の定時退庁を促すとともに、幹部職員が率先して定時退庁するように努めます。

ウ 年次休暇の取得促進

1か月に1日以上 of 年次休暇取得を引き続き推進し、

○ 年次休暇取得日数 14日以上

とする数値目標を達成するため、幹部職員が自ら率先して年次休暇を取得するとともに、部下職員に対しても、年次休暇の取得を奨励します。

エ 年末年始等における公式行事の抑制と連続休暇の取得促進

年末年始、ゴールデンウィーク期間、盆期及びその前後においては、特に必要なもののほかは公式行事の実施を抑制するよう努め、業務遂行に配慮しつつ、職員の希望に添った連続休暇の取得促進を図ります。

(4) 働く時間と場所の柔軟化

職員の多様なライフスタイルに応じて働く時間と場所の柔軟化を図るため、早出遅出勤務、在宅等勤務、Web会議等の制度やシステムを周知するとともに、積極的な活用を促進します。

(5) 人事評価への反映

ワークライフバランス推進に資するような効率的な業務運営や、良好な職場環境づくりに向けて執られた活動については、人事評価において適切な評価を行います。

(6) 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「佐賀県警察職員ピアサポート制度」を効果的に運用します。

また、部内広報資料やライフサイクルセミナー等を通じ、最新の社会経済情勢を踏まえた生涯生活設計等に係る情報提供を充実させます。

5 その他の取組

(1) 子育てバリアフリーと来庁者への配慮

来庁者の多い庁舎において、子供を連れた人が安心して来庁できるよう、親切な市民応接に努めるとともに、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を推進します。

(2) 子供の安全を確保するための活動

子供を交通事故から守るため、幼稚園、小・中学校における交通安全教

室等を積極的に行います。

子供を安全な環境で安心して育てることができるよう、少年非行防止、立ち直り支援のための活動等を積極的に推進します。

(3) 子供の体験活動の支援

子供の多様な体験活動等の機会の充実を図るため、警察本部や警察署等の職場見学を行います。

(4) 子供と触れ合う機会の充実

職員が子供と触れ合う機会を充実させ、心豊かな子供を育むため、子供が保護者の働いているところを実際に見ることができる「子供参観日」を実施します。

各所属において、職員の家族を含めたレクリエーションの実施を推進します。