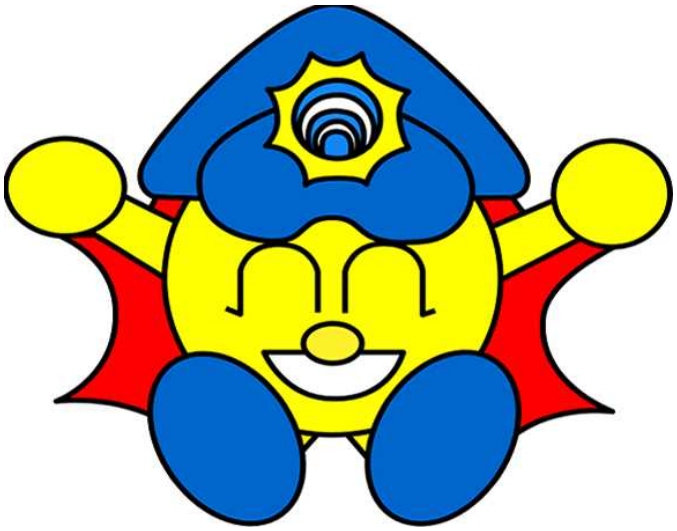
徳 島 県 警 察 に お け る
ワークライフバランス等の推進のための行動計画
（令和6年4月改訂版）



徳 島 県 警 察 本 部

第１　はじめに

徳島県警察では、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）に基づき、職員を雇用する事業主の立場から「徳島県警察次世代育成と女性活躍推進のための行動計画」（令和２年３月３１日改正。以下「旧行動計画」という。）を策定し、働きながら子どもを産み育てやすい勤務環境の整備や女性職員のキャリア形成にかかる取組などを推進してきた。

この度、働き方改革の取組の一層の推進・定着、仕事と私生活の両立支援を図るとともに、「こども未来戦略方針」（令和５年６月１３日閣議決定）において、地方公務員警察部門の男性育児休業取得率の目標が大幅に引き上げられたこと等を踏まえて、旧行動計画を「徳島県警察におけるワークライフバランス等の推進のための行動計画」と改名のうえ、計画の一部を見直すこととした。

第２　行動計画の期間

令和６年４月１日から令和８年３月３１日までの間

※　必要に応じて計画の見直しを行う。

第３　数値目標の設定

１　働き方改革に向けた目標

職員一人当たりの年次休暇平均取得日数　年間１５日以上

２　仕事と子育て等を両立して活躍できるための環境整備に向けた目標

男性の育児休業取得率　５０％以上

３　女性職員の採用拡大に向けた目標

警察官総数に占める女性警察官の割合　１２％以上

第４　推進体制等

全職員のワークライフバランスの推進と女性職員の活躍に関する取組の効果的な推進を図るため、本部長を長とする「徳島県警察運営総合企画委員会」において、本計画の実施状況を検証し、行動計画の期間中、必要に応じて見直しを行う。

また、全ての職員はそれぞれの職場の勤務形態や業務内容等の実態を考慮しつつ、必要に応じて独自の取組を設定するなど、本計画に盛り込まれた実施項目が効果的に推進されるよう努力する。

第５　行動計画の実施項目

１　働き方改革

(1)　価値観・意識の改革

すべての職員が責任と誇りを持って生き生きと働けるよう、また、子育てや介護等の事情により働き方に制約のある職員が次世代育成支援制度等各種制度等の利用に引け目を感じずにすむよう、長時間労働を美徳とする意識等を改革するとともに、多様な働き方が受け入れられる組織文化を形成する。

(2)　重点的かつ効率的な業務運営

ア　平素より、所掌する事務に関し、その実施状況や業務負担について把握した上で、関係事務を見直し、必要性や優先順位の低い事務を廃止するなど、業務の重点化を図る。また、新たな施策や業務の実施に際しては、その必要性と共に、実施に要する体制をはじめとしたコスト面についても考慮する。

イ　指示に際しては、検討の方向性、成果物のイメージ、その段階において必要とされている検討の程度等をできる限り分かりやすく具体的に示すなど、指示を受けた部下職員が迅速に業務を処理できるよう留意する。

ウ　案件に応じ、幹部職員を含む関係職員が集まって説明を受けたり、幹部職員が直接連絡・調整を行ったりするなどして、幹部職員は、タイミングを逸することなく必要な判断を行い、効率的かつ迅速な意思決定を行うよう努める。

エ　令達文書、一般文書等の可能な限りの簡素化と内容に応じた専決の実施、電子メール及び電話による報告の活用等により、文書作成事務と決裁・報告事務の合理化・効率化を図る。

オ　新たな会議、行事等の開催に際しては、その必要性を十分検討するとともに、既存の会議、行事等の必要性についての見直しを行う。また、会議、行事等の開催に当たっては、ブロック別など、開催方法を検討するとともに、時期や曜日にも配慮するほか、長時間又は勤務時間外に及ぶことのないよう努め、特に、時差出勤、育児短時間勤務、早出遅出勤務等を利用して勤務時間を変更している者を構成員とする場合は、その開始時間や終了時間の設定に十分配慮する。

(3)　超過勤務の縮減

ア　意識啓発

超過勤務の縮減のための取組の重要性について、幹部職員をはじめとする職員全体で認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発を推進する。

イ　業務の合理化・効率化

平素より、所掌する業務に関し、その実施状況や業務負担について把握した上で、関係業務を見直し、必要性や優先順位の低い業務は廃止するなど、その状況に応じて業務の合理化・効率化を図る。

ウ　業務管理の徹底

各所属ごとに、定期的に、所属職員の超過勤務、職員の勤務状況等を把握し、その結果を踏まえて、超過勤務の縮減に向けた取組を行う。

幹部職員は、自ら率先して超過勤務の縮減を心がけるとともに、部下職員が超過勤務を申し出た場合は、その必要性を判断し、不要な超過勤務はさせないようにする。また、部下職員が超過勤務をしなければならない状況を改善するため、業務の合理化・効率化、係内の事務分担について検討する。

(4)　計画的な年次休暇の取得促進

職員一人当たりの年次休暇の平均取得日数を平均１５日以上とする。

ア　職員の健康増進や公務能率の向上を図るには、計画的な年次休暇の取得が重要である。年次休暇平均取得日数１５日以上となることを目指し、月１回の年次休暇、家族の記念日（職員本人や家族の誕生日）や子供の行事への参加（入学式、卒業式、参観日、ＰＴＡ活動等）など職員個人のライフサイクルに合わせた計画的な年次休暇（ワークライフバランス休暇）の取得を促進する。

イ　幹部職員は所属や各係の繁忙時期等を考慮するとともに、職員の家族生活の充実が図れるよう年次休暇の計画的な取得を啓発する。

ウ　所属職員が年次休暇を取得しやすい環境を整備するため、幹部職員自らが率先して年次休暇を取得する。

２　子育てや介護と両立して活躍できる職場づくり

(1)　職員に対する各種制度の周知

仕事と子育てや介護との両立のために一定の配慮が必要な職員が働きやすい勤務環境が醸成されるよう、子育てや介護のために職員が利用可能な制度や経済的助成等について周知し、それを利用しやすい環境整備に努める。

(2)　男性職員への家庭生活への関わりの推進

男性職員の育児休業取得率が５０％以上となることを目標とする。

ア　配偶者の出産に係る特別休暇の取得等

配偶者の妊娠を申し出た男性職員が、配偶者の妊娠に伴う特別休暇を取得できるよう努めるとともに、設けられている就業制限、深夜勤務及び時間外勤務制限等の諸制度、出産後に利用できる子育てに関する両立支援制度（配偶者の出産に係る特別休暇、育児休業、育児短時間勤務、部分休業、子育て休暇、早出遅出勤務その他の仕事と子育ての両立を支援する制度をいう。）等について教養等を通じて周知する。

イ　男性職員による育児休業の取得促進

育児休業の取得を希望する男性職員が負担なく育児休業を取得できるよう、業務の合理化や効率的な人事運用の実施のほか、可能な限り早い段階で育児休業取得の意向を報告させ、代替要員の確保等、業務遂行に支障の出ない措置を執ることとし、男性職員の育児休業取得率が５０％以上となることを目標とする。

また、育児休業の取得を通じ、固定的な性別役割分担意識等の払拭に向けた意識啓発を図る。

(3)　産前の女性職員及び育児休業取得前後の職員への支援

ア　妊娠中及び子の出生時における支援

妊娠中の女性職員については、母性保護及び母性健康管理の観点から、健康や安全に配慮し、時間外勤務等の制限や業務分担の見直しを行う。

イ　職員を支援する環境整備

幹部職員は女性職員からの妊娠の申し出があった場合、各種制度が適切に利用できるよう、職員の健康状態や意向を踏まえ、勤務上の措置を講じるとともに、必要に応じて業務分担の見直しを行う。

他の所属職員は、子育てを行う職員の業務軽減のための事務分担の見直しや、休暇が取得しやすい職場環境の整備に協力することとする。

(4)　育児休業等を取得しやすい環境の整備

ア　育児休業等を支援する環境整備

育児休業は子を出産した女性職員について、ほぼ１００％の職員が取得するなど、職員の間では一般的な制度となっている。

また、常勤職員のまま、働きながら子の養育が可能な育児短時間勤務制度の周知徹底を図るなど、職員の勤務状況や子育てに対する意向を尊重しつつ、各種制度が適切に活用されるよう、育児休業等が取得しやすい環境の整備に努める。

幹部職員は職員から出産（予定）日等の申告があった場合は、特別休暇の取得期間の確認とともに、育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の積極的な取得を働きかける。また、所属職員は男性職員が育児休業等を取得する場合も、父親が育児に参加する意義を理解し、職場として取得しやすい環境づくりに努める。

イ　代替職員の配置

子育てを行う職員が産前・産後休暇や育児休業等を取得し、人員の補充が必要となった場合、警務部警務課は業務内容等について所属と調整を図り、代替職員の確保に努める。

ウ　育児休業からの円滑な復帰

育児休業中の職員について、その期間中における職務内容の変化などに適応できるよう職務復帰支援研修会を実施し、職務復帰に際して抱く不安等を軽減する。また、所属幹部は育児休業中の職員に定期的に連絡を行うなど、職場に関する情報を提供し、職場復帰へのサポートを行う。

(5)　仕事と不妊治療を両立する職員への支援

妊娠前からの支援として、不妊治療について職場での理解を深めるとともに、男女問わず不妊治療休暇が取得できることについて周知を図り、職員が仕事と不妊治療を両立しやすい職場環境の整備に努める。

幹部職員は、職員から申し出等があった場合に、職員の健康状態や意向を踏まえ、勤務上の措置を講じるとともに、必要に応じて業務分担の見直しを行う。

他の所属職員は、職員の業務軽減のための事務分担の見直しや、休暇が取得しやすい職場環境の整備に協力する。

３　その他の次世代育成支援対策

⑴　子育てバリアフリー

子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、常日頃から親切丁寧な応接に努めるとともに、庁舎改築等の機会を利用して、多目的トイレやベビーベッドを設置するなど、ハード面、ソフト面におけるバリアフリーを推進する。

⑵　子育てに関する地域貢献活動

スポーツや文化活動等、子育てに役立つ知識や特技を持つ職員は、地域の活動やＰＴＡ活動等に積極的に参加し、子供の健やかな発育を支援する。

また、各所属は職員がこれらの活動に参加できるよう、職場の環境整備を推進する。

４　女性職員の活躍推進

令和８年度当初までに県警察の警察官に占める女性警察官の割合を１２％以上とする。

⑴　実効性のあるきめ細やかな広報活動等による女性職員の採用

募集パンフレットやウェブサイト（ＳＮＳを含む。）、業務説明会等で女性職員を積極的に取り上げるほか、女性対象の業務説明会を開催するなどして、女性を対象とした募集活動の強化を図る。

女性幹部を面接官に採用するなど女性職員の意見が採用に反映されるように努め、公務に期待される能力を有する優秀な女性を採用する活動を推進する。

⑵　女性職員の登用促進

女性の視点や能力が活かされるよう、既存の枠にとらわれず、女性職員の配置ポストを拡大し、意欲と能力のある女性職員の登用促進に向けて、人事評価制度を適切に活用し、適材適所の人事配置に努める。

⑶　活躍への支援

女性職員を対象とした研修の実施、メンター制度の活用、参考となり得る経験談の周知等により、女性職員が職場における自己の将来像を具体的に認識し、必要な能力を習得することへの支援に努める。

５　ハラスメント防止対策の推進

定期的な教養資料の配付やハラスメント相談窓口の周知徹底等各種ハラスメントの防止及び排除のための対策を推進する。

各種ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するため、ハラスメント対策推進体制を確立し、職員からハラスメントに関する相談等があった場合は、迅速かつ適切に対処し、再発防止のための措置を講じる。