

令和2年3月31日
徳島県警察本部長

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

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。以下「女性活躍推進法」という。）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」（平成28年3月31日策定。以下「行動計画」という。）を策定し、働きながら子供を産み育てやすい勤務環境の整備を推進してきました。

この度、令和2年3月31日をもって行動計画の期間終了を迎えるところ、次世代育成と女性活躍のさらなる推進のため、令和7年度まで行動計画を延長するとともに、女性活躍推進法の改正を踏まえ、男性職員の育児休業取得率や役職に占める女性警察官の割合について、新たな目標を設定することとしました。

2 行動計画の期間

令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間の計画期間とします。

3 行動計画の推進体制

徳島県警察では、組織全体で継続的に次世代育成と女性の活躍を推進するため、「次世代育成・女性活躍推進委員会」を設置し、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います。

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します。

4 行動計画推進にあたる基本姿勢

子育てや介護等に関する両立支援制度の利用に引け目を感じることがないように職員全体の意識改革を図るとともに、多様な働き方が受け入れられる組織風土を形成していきます。

子育てについては、個々の家庭環境により状況が異なるため、支援の対象とする「子」の定義は特に定めません。子育て中の職員から申し出等があった場合に、職員の意向をできる限り尊重できるよう、必要な支援を行っていくことを基本姿勢とします。

5 行動計画の実施項目

(1) 女性の活躍の推進に向けた取組

ア 女性職員の採用

(7) 現状

徳島県警察の平成31年4月1日現在における女性警察官の割合は8.8%、女性一般職員の割合は50.8%です。一般職員は男女ほぼ同数であり、女性警察官の割合も徐々に増えてきましたが、多様化する県民のニーズに柔軟に対応するため、今後も女性警察官の採用・登用や職域の拡大が課題となっています。

(4) 取組

- a 徳島県警察で女性職員がやりがいと充実感をもって働いている状況を募集パンフレットやウェブサイト等で積極的に取り上げ、その職業的魅力を発信していきます。
- b オープンキャンパスやインターンシップ等業務説明会に女性職員を積極的に派遣するほか、女性対象の業務説明会「女子会」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ります。
- c 女性幹部を面接官に起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します。

イ 女性職員の登用拡大とキャリア形成への支援

(7) 現状

平成31年4月1日現在の徳島県警察における各階級・職位に占める女性職員の割合については、警察官では警部で3.9%、警部補で4.5%であり、一般職員では警部同相当職で33.3%、警部補同相当職で55.8%となっています。各級幹部に占める女性の割合は増加しているものの、管理的地位（警視・同相当職以上）に占める女性職員の割合は0%であり、女性幹部職員の育成とキャリア形成支援が課題となっています。

(4) 取組

- a 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することに努めます。
- b 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ます。
- c 女性職員の職域拡大に向け、幹部職員、女性警察官を対象とした研修会を開催し、職員全体の意識改革を図ります。また、メンター制度を活用し、若手女性警察官が職場に円滑に適応し、高い意欲を持ってその能力を十分発揮できるよう取り組みます。

(2) 子育てに係る制度の周知と職員への意識啓発

徳島県警察では、子育てに係る各種制度が定められています。これらの内容が職員やその家族に周知され、適切に運用されることが、安心して子育てができる働きやすい職場環境づくりにつながります。

ア 資料の作成・配布

子育てに係る各種制度や、取得する際の手続等に関する資料を部内向けの電子掲示板に掲載するなど、各種制度の周知に努めます。

イ 職員の意識啓発

各所属の幹部職員は、制度に対する理解を深め、率先して制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりに努めるとともに、所属職員から妊娠等の申し出があった場合など、必要に応じて所属内で研修等を実施し、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（いわゆるマタニティ・ハラスメント）を含むハラスメントの防止及び子育てに対する職員の意識啓発を図ります。

ウ 教養の実施

採用時や上位職昇任の際の各種研修等において、次世代育成支援対策の意義や各種制度に関する教養を行い、職業生活と家庭生活の調和の必要性について啓発を行います。

(3) 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必要があります。

また、男性職員については子の出生時より、父親として子育てに積極的に参加することが求められることから、職員の勤務状況等を早期に把握し、支援していくための必要な措置を講じます。

ア 子育てを行う職員

職員の配偶者が出産する場合、精神的及び物理的なサポートが必要です。職員が父親として子育てに参加できるよう、出産サポート休暇[※]や年次有給休暇の積極的な取得を推進します。

※ 出産サポート休暇とは、次の特別休暇を指します。

① 配偶者出産休暇

職員の配偶者が分べんする場合であって、職員が勤務しないことが相当であると認められるとき、出産予定日前の2週間目に当たる日から出産日後2週間目に当たる日までの期間において、日又は時間単位で取得することが可能。ただし、3日を越えることはできない。

② 男性職員の育児参加

職員の配偶者が分べんする場合であって、当該分べんに係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき、出産予定日前の8週間（多胎妊娠の場合は14週間）目に当たる日から出産日後8週間目に当たる日までの期間において、日又は時間単位で取得することが可能。ただし、出産予定日より前に休暇を取得できるのは、出産に係る子以外に小学校就学始期に達するまでの子を持つ職員に限られ、5日を越えることはできない。

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います。

また、男性職員から配偶者の妊娠の申し出があった場合にも、子育てに関する

意向を把握し、父親としての積極的な育児参加を支援するため、特別休暇や年次休暇の取得に伴う、業務の支援態勢を整備することとします。

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します。

ウ 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、警務課は業務内容等について所属と調整を図り、代替職員（会計年度任用警察職員）の確保に努めます。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備

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ます。

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ます。

ア 男性職員の育児休業等取得促進

両親が共同で子育てを行うという観点から、組織を挙げて男性職員の育児休業等取得をサポートするとともに、育児休業等を取得しようとする男性職員への嫌がらせ（いわゆるパタニティ・ハラスメント）防止に向けた意識啓発を図ります。

イ 育児休業等を支援する環境整備

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ます。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ます。

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します。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います。

(5) 子供を持つことを希望する職員への配慮

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います。

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します。

(6) 休暇の取得促進

子育て中の職員に限らず、全ての職員に対し、メリハリのある勤務のため休暇の取得を促進します。

ア 休暇制度の周知徹底

各種休暇制度について、取得要件などを取りまとめた資料を部内向け電子掲示板に掲載します。

特に特別休暇については、取得要件や取得可能な期間が定められているものが

あることから、職員が適切に取得できるよう努めます。

イ 計画的な年次休暇の取得促進

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す。夏季における年次休暇取得や四半期ごとに最低1日の年次休暇取得など、これまでの取得増進施策に加えて、家族の記念日（職員本人や家族の誕生日）や子供の学校行事への参加（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併せた計画的な年次休暇（ワーク・ライフ・バランス休暇）の取得を促進します。

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、職員の家庭生活の充実を図れるよう年次休暇の計画的な取得を啓発します。

また、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します。

(7) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、全ての職員の健康管理等にもつながる重要な課題となっています。特に子育て中の職員にとって、超過勤務の常態化は親子のふれあいの時間を減らしているという認識に立ち、超過勤務縮減への取組を推進します。

ア 定時退庁の促進

定時退庁の促進を図るため、職員が退庁しやすい職場環境を整備するため、幹部職員は率先して定時退庁を心掛けます。

また、所属における業務の繁閑を把握し、特定の個人に業務が集中しないように業務分担の調整を行うなど、職員が勤務時間内に業務を終了させることができるよう努めます。

イ 事務の合理化・効率化

業務管理を徹底し、事務の合理化・効率化を積極的に推進するとともに、各所属において必要性の乏しくなった行事や会議、各種調査等の見直しを行います。

また、見直しに伴い目的や効果を検討し、廃止できるものは廃止するなど事務の簡素化に努めます。

(8) その他の取組み

その他、次世代育成支援対策として、次の事項に取り組みます。

ア 子育てバリアフリーの推進

子供を連れて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等の設備を計画的に整備します。

イ 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します。

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します。

6 行動計画の実施目標

(1) 男性職員の育児休業取得率向上

徳島県警察では、部内の電子掲示板に「育児休業」、「育児短時間勤務」、「部分休業」等の制度や取得手続きを掲載して周知を図るなど、男性職員の育児休業取得を促進しています。また、休業制度だけでなく、休業手当や休業準備金等の福利厚生についても周知を図り、男性職員も育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

【目標】

計画期間中における男性職員の育児休業取得率 5.0%以上

⇒目標を達成した場合は、さらに高い取得率を目指します。

※ 平成28年以降の男性職員の育児休業取得率

男性 H28～2%、H29、H30～0%、H31～3.2%

(2) 役職に占める女性警察官の割合増加

女性警察官の職域拡大や、その能力・特性をさらに生かすことができるように、初級幹部である巡査部長以上の階級に占める女性警察官の割合増加を目指します。

【目標】

巡査部長以上の階級に占める女性警察官の割合 5.5%以上

※ 平成31年4月1日現在約4.0%

7 おわりに

この行動計画を実りあるものとするためには、職員一人ひとりが、計画の内容を自分自身に関わる重要なものであるとの認識に立つことが大切です。全職員が互いに協力し、また、お互いの立場を尊重し、男女が共に活躍できる職場作り、安全で安心して子供を育てられる環境整備を推進していきます。