

長崎県警察特定事業主行動計画

～ワークライフバランスと女性活躍推進のために～

令和3年4月
(令和6年4月改訂)

目次

総論

1	はじめに	・・・	1
2	計画の概要	・・・	1

具体的な内容

1	家庭と仕事の両立支援	・・・	2
	(1) 長時間勤務の是正を始めとする働き方改革	・・・	2
	ア 意識改革	・・・	2
	イ 業務の合理化・効率化	・・・	2
	ウ 時間外勤務の縮減	・・・	3
	エ 休暇の取得促進	・・・	3
	オ 働く時間と場所の柔軟化	・・・	3
	(2) 子育てや介護をしながら活躍できる職場環境の整備	・・・	4
	ア 制度の周知及び利用しやすい雰囲気醸成	・・・	4
	イ 子供の出生時における父親の特別休暇の取得促進	・・・	4
	ウ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	・・・	4
	エ 託児施設に関する情報の収集・提供	・・・	5
	オ 人事配置での配慮	・・・	5
	カ 仕事と子育ての両立に配慮した宿舍の貸与	・・・	5
	キ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組	・・・	5
2	女性職員の活躍推進	・・・	5
	(1) 女性警察官の採用拡大	・・・	5
	ア 実効性のあるきめ細やかな広報活動等の推進	・・・	6
	イ 再採用制度の活用	・・・	6
	ウ 中途採用等	・・・	6
	(2) 女性職員の更なる登用	・・・	6
	ア 職域の拡大	・・・	6
	イ キャリア形成の支援	・・・	6
3	子育て支援のための環境整備	・・・	7
	(1) 子育てバリアフリー	・・・	7
	(2) 子供・子育てに関する地域貢献活動	・・・	7
	ア 職場見学の受入れ等	・・・	7
	イ 各種活動への職員の参加支援	・・・	7
	ウ 交通安全教育の推進	・・・	7
	(3) 子供と触れ合う機会の充実	・・・	7
	ア 職場見学等の実施	・・・	7
	イ レクリエーションの実施	・・・	7
	(4) 家庭教育への理解と参画の促進	・・・	7

総論

1 はじめに

長崎県警察においては、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）に基づき、「長崎県警察特定事業主行動計画～ワークライフバランスと女性活躍推進のために～」を策定し、男女を問わず職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を図るとともに、「長崎県警察女性警察官採用・登用拡大推進計画」（平成30年3月20日付け崎務（企）第116号ほか別添）を策定し、女性警察官の採用・登用拡大等に向けた積極的な取組を推進してきたところです。

この度、幹部職員を始めとする各職員における働き方改革についての意識を更に高めるとともに、業務の重点化・合理化・効率化、意思決定の合理化、個別の職員の事情に応じた働き方の実現、各種休暇の取得の促進等の働き方改革に関する取組の一層の推進を図るため、旧行動計画を改正し、「長崎県警察特定事業主行動計画～ワークライフバランスと女性活躍推進のために～」(以下「行動計画」という。)を定めました。

2 計画の概要

(1) 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

(2) 行動計画に基づく取組状況の検証及び公表

本行動計画の推進に当たっては、毎年、数値目標の達成状況及び本行動計画に基づく取組状況について検証を行い、その結果をその後の取組や計画に反映させることとします。

また、毎年、数値目標の達成状況、本行動計画に基づく取組状況及び就職活動中の学生等の求職者の職業選択において参考となる情報を県警ホームページで公表することとします。

(3) 数値目標

目標項目	目標数値	目標年（度）
職員の年次休暇の平均取得日数	15日以上	毎年
出産補助休暇及び男性職員の育児参加のための休暇取得率	100パーセント	令和7年度
男性職員の育児休業取得率	50パーセント	令和7年度
全警察官に占める女性警察官の割合	12パーセント程度	令和8年4月1日

具体的な内容

1 家庭と仕事の両立支援

(1) 長時間勤務の是正を始めとする働き方改革

ア 意識改革

(ア) 目指すところ

全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、介護等の事情により勤務時間又は勤務形態に制約のある職員が自分を追い込んだり、両立支援制度の利用に引け目を感じたりせずに済むよう、時間外勤務を当然とする意識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の形成を目指します。

両立支援制度

育児休業、育児短時間勤務、部分休業、出産補助休暇、男性職員の育児参加のための休暇、看護休暇等仕事と子育ての両立を支援する制度及び介護休暇、短期介護休暇等仕事と介護の両立を支援する制度

(イ) 幹部への指示

所属長等が参加する会議等の場において、働き方に対するこれまでの価値観を変える必要があること及び幹部による休暇取得の率先垂範を指示します。

(ウ) 人事評価への反映

効率的な業務運営及びワークライフバランスに資する取組について適切に人事評価へ反映させます。特に、所属長が、女性職員の活躍又は全職員のワークライフバランスの推進に資する合理的かつ効率的な行政を実現するために取り組んだ行動等については、適切に人事評価へ反映させます。

イ 業務の合理化・効率化

(ア) 業務の重点化等

平素から、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、その実状に応じ関係事務を見直し、必要性の低い事務を廃止して、必要性の高い事務に注力させるなど、業務の重点化を図ります。また、新たな施策や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体制を始めコスト面についても考慮します。

(イ) 効率的な会議等の実施

所属長等は、会議、行事等を行うに当たっては、その必要性、テレビ会議システム等の活用、開催方法等について検討し、効率的に実施します。また、フレックスタイム制、育児短時間勤務、早出遅出勤務、部分休業等を利用している職員を構成員とする会議を開催するときは、その開始時間や終了時間の設定に配慮します。

(ウ) 業務の見直し

従来の業務の在り方を見直し、内容に応じた専決の実施、電子決裁の徹底、電話による報告の活用等により、決裁及び報告事務の合理化・効率化を図り

ます。

ウ 時間外勤務の縮減

(ア) 意識啓発

時間外勤務縮減に向けた推進月間等を毎年実施するとともに、各種機会に乗じて所属長等に対する時間外勤務縮減の取組の重要性を指示するなど、職員の意識啓発を図ります。

(イ) 取組の強化

公務の運営に支障がある場合を除き、可能な限り週休日の振替等を行います。また、平素から幹部による定時退庁等を奨励するとともに、毎週水曜日の「一斉定時退庁日」及び毎月19日の「育児の日」には、終業時刻にチャイム（音楽）を放送して職員に定時退庁を促し、定時退庁の徹底を図ります。

(ウ) 幹部による業務管理等

特に幹部職員に部下職員の時間外勤務状況の掌握、勤務時間の変更その他の勤務制度の有効活用などを推進させ、時間外勤務の縮減を図ります。

エ 休暇の取得促進

(ア) 年次休暇の取得促進

所属長等は、職員に対して毎月1日以上の子年次休暇（ワークライフバランス休暇）の取得促進に取り組みます。

(イ) 休暇計画表の作成

休暇計画表を作成させ、所属長の管理の下、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。

(ウ) 取得促進のための措置

所属長等は、チャージ休暇の取得対象者を確認し、取得促進を図ります。また、警務部警務課において年間を通じた年次休暇等の取得促進について職員に通知するとともに、その状況を確認し、当該結果を踏まえて、更なる各種休暇の取得奨励等を行います。

(イ) 連続休暇の取得促進

ゴールデン・ウィーク、盆その他の連休中又はその直前直後の会議等の実施を抑制するとともに、休暇計画表を活用して連続休暇の取得促進を図ります。

令和元年中の子年次休暇の平均取得日数は13.6日です。 これが毎年15日以上となることを目指します。

オ 働く時間と場所の柔軟化

(ア) テレワークに係る環境整備

業務の性質上、テレワークの実施が不可能な業務を除き、必要な者が必要なときにテレワークができるよう、サテライトオフィスの設置等テレワークに係る環境整備を進めます。

(イ) 柔軟な勤務制度の活用

育児又は介護を行う職員を対象とした早出遅出勤務制度について周知徹底を図るとともに、フレックスタイム制について、適切な公務運営の確保に配

慮しつつ、円滑な実施を図ります。また、希望する職員には可能な限り適用させるよう努め、特に育児や介護を行う職員からの希望については、できる限り希望どおり対応できるようにするなど配慮します。

(2) 子育てや介護をしながら活躍できる職場環境の整備

ア 制度の周知及び利用しやすい雰囲気醸成

(ア) 制度の周知等

妊娠、出産及び育児並びに介護に関する制度の資料を全職員が閲覧可能な電子掲示板に掲載したり、制度の対象者を把握した場合に個別説明したりするなどして、制度の周知を図ります。

(イ) 利用しやすい雰囲気醸成

男女問わず子育てや介護を行う職員が活躍できる職場環境を整備することの意義や重要性について、各種会議等の機会に乗じて指示したり、たより等を発出したりするなどして、制度を利用しやすい雰囲気を醸成します。

イ 子供の出生時における父親の特別休暇の取得促進

(ア) 制度の周知

子供の出生時における父親の特別休暇等の取得を促進するため、全職員が閲覧可能な電子掲示板に係る資料を掲載するなどして、周知徹底を図ります。

(イ) 計画的な休暇取得

子供を持つこととなった職員が利用できる両立支援制度を集約した育児プランシートの活用等により、当該職員の両立支援制度が十分に活用された計画的な休暇の取得を推進します。

令和元年度中の出産補助休暇及び男性職員の育児参加のための休暇取得率は75.9パーセントです。

令和7年度には、これが100パーセントとなることを目指します。

ウ 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

(ア) 男性の育児休業等の取得促進

女性に限らず、男性も育児休業、育児短時間勤務又は部分休業を取得できることについての周知を行うなど、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を実施します。

(イ) 育児休業等の取得経験者に関する情報提供

育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図るため、育児休業等の取得経験者の体験談を全職員が閲覧可能な電子掲示板に掲載したり、たより等を発出したりして、育児休業等を取得することのメリットを周知します。

(ウ) 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

朝礼等の機会を通じて育児休業等の趣旨を周知徹底するなどして育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成します。

(I) 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、休業中の職員に対する業務に関する情報提供等を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行います。

(オ) 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

育児休業又は育児短時間勤務制度の取得の申出があった場合は、警務部警務課と当該職員が属する所属間で協議し、業務分担の見直し、職員の配置換え及び代替要員の確保により、育児休業等を取得しやすい環境を醸成します。

(カ) 子育てを行う女性職員の活躍推進に向けた取組

育児休業を取得した女性職員に対して円滑な職場復帰における働き方やキャリアプランについて助言を行い、キャリア形成を支援するとともに、子育て中の職員が相談しやすい体制等の整備を検討します。

令和元年度中の男性職員の育児休業取得率は0.9パーセントです。 令和7年度には、これが50パーセントとなることを目指します。

エ 託児施設に関する情報の収集・提供

保育施設等に関する情報の収集・提供など子育てを行う職員の支援方策の充実に努めます。

オ 人事配置での配慮

人事配置について、子育てや介護と仕事が両立できるような配置を考慮します。

カ 仕事と子育ての両立に配慮した宿舍の貸与

子育てをしている職員が公舎を希望する場合は、家族構成等に配慮しながら優先的に貸与していきます。

キ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

男女がお互いを対等なパートナーとして、持っている能力を十分発揮できるよう固定的な性別役割分担の意識の是正について情報提供・普及啓発を推進し、活力に満ちた魅力ある職場環境の創出に努めます。

また、朝礼、会議等の機会を捉え、幹部職員が中心となって働きやすい環境の実現を阻害する職場での慣行その他諸要因を解消するよう働きかけます。

2 女性職員の活躍推進

(1) 女性警察官の採用拡大

本県警察では、令和2年4月1日現在における一般職員に占める女性一般職員の比率が43.8パーセントであるのに対し、警察官に占める女性警察官の比率が8.7パーセントであることから、本計画では主に女性警察官の採用拡大に向けて次の取組を行います。

ア 実効性のあるきめ細かな広報活動等の推進

(ア) 女性をターゲットとした募集活動の強化

募集パンフレット、ウェブサイト等に女性職員を積極的に取り上げます。
また、大学等で実施する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。

(イ) 採用担当者の意識啓発

公務に期待される能力を有する優秀な女性を採用することができるよう面接官等の採用担当者に対する意識啓発を行います。

イ 再採用制度の活用

結婚、出産、育児等を理由としてやむを得ず退職する者に対して退職時に再採用についての意向調査を行うとともに、実際に再採用された者に対して再採用制度の有用性及び効果の検証を行うことでより効果的な再採用制度の活用を図ります。

ウ 中途採用等

経験者採用試験等による採用及び選考採用（任期付採用を含む。）においても、女性を対象とした積極的な募集活動を行います。

令和8年4月1日には、全警察官に占める女性警察官の割合が12パーセント程度になることを目指します。

(2) 女性職員の更なる登用

ア 職域の拡大

職員の意欲と能力の把握に努め、性別にかかわらず成績主義の原則に基づき、人事評価制度の活用等による適材適所の人事配置を徹底します。

イ キャリア形成の支援

(ア) 各種教養・研修における育児等の事情がある職員に対する支援

各種教養・研修の実施に際し、育児や介護等の事情がある女性職員に対する必要な支援を行い、男女間で教養機会に偏りが生じないように配慮します。

(イ) 能力・意欲の向上

女性職員を対象とした能力・意欲向上のための研修を実施します。

(ウ) キャリアパスの提示

ロールモデルとなり得る職員の経験談を取りまとめて周知すること等により、女性職員等に対して適切なキャリアパスを提示し、キャリア形成を支援します。

(I) 専門分野への配置・継続の支援

働き方に制約のある女性警察官のうち、資質と意志を有する女性警察官を

希望する特定の専門分野に配置する支援を行います。

3 子育て支援のための環境整備

(1) 子育てバリアフリー

子供を連れた人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるベビーベッドの設置等に配慮します。

(2) 子供・子育てに関する地域貢献活動

ア 職場見学の受入れ等

子供の多様な体験活動等の機会の充実を図るため、今後も引き続き学校単位での職場見学を受け入れます。

また、子供が参加する地域の行事・活動については、管理上支障がない範囲において庁舎内施設及びその敷地を提供します。

イ 各種活動への職員の参加支援

子供の健全育成等の子供・子育てに関する地域の活動、自主防犯活動等安全で安心して子供を育てられる環境を整備するための地域の活動及び交通安全運動等子供を交通事故から守る地域の活動への職員の積極的な参加を支援します。

ウ 交通安全教育の推進

子供を交通事故から守るため、公務に関して自動車の運転を行う者に対する交通安全教育を推進します。

(3) 子供と触れ合う機会の充実

ア 職場見学等の実施

職員の子供を対象とした職場見学等の実施を推進します。

イ レクリエーションの実施

職員間と家族間の「絆」を深めるためのレクリエーションを実施していくよう配慮します。

(4) 家庭教育への理解と参画の促進

毎月19日の「育児の日」には、職員に定時退庁を促すとともに、「ココロねっこ運動」の取組など家庭の教育力向上に資する情報を積極的に発信していきます。