

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8年4月

目次

I 総論

1 はじめに	・・・	1
2 計画の概要	・・・	1
(1) 計画期間	・・・	1
(2) 行動計画に基づく取組状況の検証及び公表	・・・	1
(3) 数値目標	・・・	1

II 具体的な内容

1 ワークライフバランスの実現	・・・	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 柔軟な働き方の推進	・・・	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	・・・	3
ア 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成	・・・	3
イ 妊娠中及び出産後における配慮	・・・	4
ウ 子育てや介護に配慮した職場環境の整備	・・・	4
エ 人事配置における配慮	・・・	4
オ 仕事と子育ての両立に配慮した宿舍の貸与	・・・	4
カ 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	・・・	4
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	・・・	5
イ 再採用制度の活用	・・・	5
(2) 女性職員の更なる登用	・・・	5
ア 職域の拡大	・・・	5
イ 昇任意欲向上に向けた取組	・・・	5
ウ キャリア形成の支援	・・・	5
(3) 女性の健康上の特性への配慮	・・・	6
(4) ハラスメント対策	・・・	6
3 子育て支援のための環境整備	・・・	6
(1) 子育てバリアフリー	・・・	6
(2) 子供・子育てに関する地域貢献活動	・・・	6
ア 職場見学の受入れ等	・・・	6
イ 各種活動への職員の参加支援	・・・	6
ウ 交通安全教育の推進	・・・	6
(3) 子供と触れ合う機会の充実	・・・	6
ア 職場見学等の実施	・・・	6
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

I 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）を実現できる組織づくりを目指しているところです。この度、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8年4月1日から令和13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長崎県警察ホームページで公表します。

(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	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	毎年度
男性職員の育児休業取得率	85パーセント (2週間以上)	毎年度
全警察官に占める女性警察官の割合	14パーセント 程度	令和13年4月1日
月45時間を超える時間外勤務を行った職員数	令和7年度 の実績より 10パーセント 縮減	令和8年度から令和12年度までの実績の平均

II 具体的な内容

I ワークライフバランスの実現

(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は、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てその実施状況や業務負担について把握し、その実状に応じて関係事務を見直し、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を活用した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、電子決裁の優先、メール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

各種機会に乗じて所属長等に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、終業時刻にチャイム（音楽）を放送するなどの取組を行います。

(ウ) 幹部による業務管理等

特に幹部職員が部下職員の時間外勤務状況の掌握、各種勤務制度の有効活用等を推進し、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、職員が毎年15日以上の子年次休暇（ワークライフバランス休暇）を取得できるよう、取り組みます。

(イ) 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。

(ウ) 連続休暇の取得促進

ゴールデンウィーク期間、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など、希望する職員が連続して休暇を取得できる職場環境を醸成します。

オ 柔軟な働き方の推進

(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、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。特に育児や介護を行う職員からの希望については、可能な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 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

職員のプライバシーに配慮しつつ、出生サポート休暇を利用しやすい雰囲気醸成します。

イ 妊娠中及び出産後における配慮

母体の保護及び健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度についての周知を図り、妊娠中及び出産後の職員の処遇に配慮します。

ウ 子育てや介護に配慮した職場環境の整備

(ア) 制度の周知

休暇制度等の資料を全職員が閲覧可能な電子掲示板に掲載したり、対象者を把握した場合に個別説明をしたりするなどして制度を周知します。

(イ) 子育てや介護のための休暇制度等の取得経験者に関する情報提供

休暇制度等の取得を希望する職員の不安を軽減するため、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するなどして情報提供を行います。

(ロ) 子育てや介護のための休暇制度等を利用しやすい雰囲気醸成

朝礼等の機会を通じて休暇制度等の趣旨を周知徹底するなどして、休暇制度等を利用しやすい雰囲気を醸成します。

(ハ) 子育てや介護のための休暇制度等を利用した職員の円滑な職場復帰の支援

休暇制度等を利用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や復職面談の実施その他の必要な支援を行います。

(ニ) 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

育児休業取得の申出があった場合は、警察本部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。

(ホ) 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を確保します。

エ 人事配置における配慮

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、配慮します。

オ 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。

カ 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

男女が対等なパートナーとして認め合い、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関する情報提供・普及啓発を推進し、活力に満ちた魅力ある職場環境を確立します。

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を解消するよう働き掛けます。

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7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47.1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11.7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や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

公務に必要な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により、再採用制度を効果的に活用します。

(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行います。

イ 昇任意欲向上に向けた取組

女性職員が意欲的に業務に取り組めるように、幅広い業務の機会を付与したり、各所属における面談においてキャリア目標の設定支援を行ったりするなど、昇任意欲の向上に向けた働き掛けを行います。

ウ 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

教養・研修の機会に偏りが生じないように、育児や介護等の事情がある職員に対して必要な支援を行います。

(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。

(イ) 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) 女性の健康上の特性への配慮

女性の健康上の特性への理解を深めるため、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組を実施するほか、女性が相談しやすい職場環境を確保します。

(4) ハラスメント対策

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを始めとするあらゆるハラスメントを禁止し、職員がその能率を十分に発揮できる良好な勤務環境を確保します。

3 子育て支援のための環境整備

(1) 子育てバリアフリー

子供を連れて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。

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

「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。