

兵庫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取組計画について

(一般甲)

平成28年4月1日
兵警務一般甲第48号

対号 1 兵庫県警察次世代育成支援対策の継続実施について
(平成27年3月26日兵警務一般甲第52号)

2 兵庫県警察次世代育成支援対策特定事業主行動計画
推進委員会の継続設置について (平成26年12月12日兵
警務一般甲第132号)

3 女性警察官の採用・登用の拡大に向けた取組につい
て (平成27年6月30日兵警務一般乙第299号)

4 兵庫県警察ワークライフバランス等推進委員会の設
置について (平成28年3月31日兵警務一般甲第47号)

現在、本県警察においては、対号1、2及び3に基づき、男女を問わず職員のワー
クライフバランスを図るとともに、女性職員の採用・登用拡大に向けた積極的な取組
を推進してきたところであるが、この度、対号4で規定する兵庫県警察ワークライフ
バランス等推進委員会において、兵庫県警察におけるワークライフバランス等の推進
のための取組計画を別添のとおり策定し、当該計画に基づいて施策を推進することと
したので、各所属長にあっては、所属職員に周知徹底するとともに、同計画の積極的
な推進を図られたい。

なお、対号1、2及び3は廃止とする。

別添

平成28年3月
兵庫県警察本部

兵庫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取組計画（案）

第1 趣旨

本県警察においては、これまで、「次世代育成支援対策特定事業主行動計画」に基づき、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、「兵庫県警察女性職員の採用・登用拡大に向けた取組について」に基づき、女性警察官の採用・登用の拡大に向けた取組を推進してきたところであるが、この度、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が施行されたことを踏まえ、同法に基づき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画と次世代育成支援対策及び女性警察官の採用・登用拡大の取組内容を統合した「兵庫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取組計画」（以下「取組計画」という。）を策定するものである。

第2 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31までの間

第3 推進体制等

1 警察本部における推進体制

- (1) 兵庫県警察本部に、別添のとおり「兵庫県警察ワークライフバランス等推進委員会」（以下「委員会」という。）を設置し、取組計画の推進に当たるとともに、毎年度1回、取組計画に基づく措置の実施及び進捗状況の分析・評価等を行い、必要に応じて取組計画の見直しを審議するものとする。
- (2) 委員会の庶務は、警務部警務課において行う。

2 所属における推進体制

- (1) 所属長及び(2)に定める推進責任者は、所属において、情報の提供、警察職員の意識啓発等この計画の推進に必要な措置を実施する。
- (2) 各所属に推進責任者を置き、警察本部にあっては次席又は副隊長を、警察学校にあっては副校長を、警察署にあっては副署長又は次長をもって充てる。

第4 取組内容

1 育児休業制度等の周知徹底

育児に関する各種休業・休暇制度の周知徹底・取得促進を図るために、次に掲げる事項を推進していく。

- (1) 各所属の推進責任者等を通じて全職員に対し、制度の周知及び意識啓発を行う。

(2) 兵庫県警察オフィス・オートメーションシステムの所属キャビネットを利用して、情報提供の推進を図る。

(3) 機関誌「旭影」及び福利厚生冊子「いきいきライフ」を活用して、情報提供の推進を図る。

2 育児休業を取得する警察職員に対する支援

産前休暇前から、産前休暇・産後休暇・育児休業・復職に至るまで、育児休業を取得しやすい環境を整備するため、次に掲げる事項を推進していく。

(1) 育児休業取得職員への支援

次の事項等により、育児休業取得職員を職場全体で支援する体制の構築を図る。

ア 育児休業取得職員との面談により、職場復帰までの連絡体制等のプログラムを明らかにし、育児休業取得職員の不安全感の払拭^{しょく}を図る。

イ 育児休業取得中の職員との連絡を密にして、各種資料の送付等情報提供の推進を図る。

(2) 育児休業取得職員の円滑な職場復帰の支援

次の事項等により、育児休業職員のより円滑な職場復帰を支援する体制の構築を図る。

ア 職場復帰前に、上司が育児休業取得職員と仕事の引継ぎ等に関する打合せを実施する。

イ 職場復帰時に、育児休業取得職員に対し、上司等による業務に必要な研修等を実施する。

ウ 育児等と仕事の両立に苦慮している職員等を的確に把握し、所属からの意見・要望を聴取の上、人事上の措置について検討する。

エ 託児施設等に関する情報を収集・提供するほか、警察互助会等において育児支援のために実施している事業の周知徹底に努める。

(3) 育児休業を取得しやすい雰囲気の醸成

次の事項等により、育児休業取得職員の代替要員の確保等を行い、育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努める。

ア 育児休業取得職員の代替職員を確保するための計画的な臨時職員の採用を図る。

イ 臨時職員の採用等による業務の代替措置ができない警察官が、育児休業を取得しやすい職場環境をつくるため、育児休業取得警察官の代替要員を確保する方策を継続検討する。

3 男性警察職員の出産・育児への積極的な参画

男性の積極的な育児等参画のため、男性警察職員の休暇・休業の取得の促進を図るため、次に掲げる事項を推進していく。

(1) 男性警察職員の育児休業取得促進に向けた環境整備

ア 男性警察職員に対する意識啓発

(ア) 知事部局と連携した情報提供活動を推進する。

(イ) 警務部警務課において、男性警察職員の育児休業等取得に関する相談を受理し、男性警察職員の要望に応じた育児休業取得の支援を図る。

イ 男性警察職員の育児休業取得の奨励

配偶者の育児休業の前後での男性警察職員の短期間の育児休業取得（ショートリリーフ育休）を奨励する。

(ア) 配偶者の職場復帰支援時の育児休業

配偶者が育児休業から職場復帰する際の精神的かつ身体的な負担を軽減するため、必要に応じた期間の育児休業の取得促進を図る。

(イ) 配偶者の産前産後時の育児休業

産前産後の配偶者の精神的かつ身体的な負担を軽減するため、産前産後の期間中に育児休業を取得する。

(2) 男性警察職員の育児に関する休暇の取得促進

ア 子供の出生時における出産補助休暇（特別休暇3日間）及び年次休暇の取得による連続休暇（5日間）の取得促進を図る。

イ 育児参加休暇（特別休暇5日間）の取得促進を図る。

4 家族とふれあう時間の確保

家族とともに過ごす時間を確保するため、次に掲げる事項を推進していく。

(1) 超過勤務の縮減

ア 警察職員の意識啓発

定時退庁日を設定するなど警察職員の意識改革を図る。

イ 推進責任者等の意識改革

各種会議等を通じた推進責任者等の意識改革の推進を図る。

ウ 業務の合理化・効率化の推進

業務の見直しにより、業務の合理化・効率化を図る。

エ 子育てをする警察職員に対する配慮

小学校就学始期に達するまでの子供のいる警察職員の深夜勤務及び超過勤務の制限制度について周知を図る。

(2) 休暇の取得促進

ア 年次休暇の取得促進

(ア) 各所属における年次休暇の計画的な取得促進により、職場及び警察職員の意識改革と休暇を取得しやすい職場環境の醸成を図る。

(イ) 子供の学校行事、家族の記念日等における「のじぎく休暇」の取得促進を図る。

(ウ) 宿直勤務明けの年次休暇の取得促進を図る。

イ 連続休暇の取得促進

休日等と組み合わせた連続休暇の取得促進を図る。

ウ 子育てに関する特別休暇の取得促進

(ア) 保育休暇、育児参加休暇及び子育て支援休暇の取得促進を図る。

(イ) 家族とふれあう時間を確保するための夏季休暇の取得促進を図る。

5 男女共同参画の視点からの取組

全ての職員が能力を発揮できる職場づくりを推進していくため、次に掲げる事項を推進していく。

(1) 研修による意識啓発

男女共同参画に関する研修等により、固定的な性的役割分担意識の是正や仕事と家庭の両立等について意識啓発を図る。

(2) 各種ハラスメントの防止

視聴覚教材による教養、学校教養、外部講師の招聘等により、幹部を含めた職員全体の意識改革を図り、セクシュアル・ハラスメントをはじめとする各種ハラスメントの防止を図る。

6 女性警察官の採用の拡大

本県警察の警察官に占める女性警察官の割合については、平成27年4月1日現在の7.8%を平成31年4月1日までに9%とするため、次に掲げる事項を推進していく。

(1) 募集活動の強化

大学等への学校訪問や女性向け就職説明会を開催するなどして、女性にも魅力的な職場であることを積極的にアピールし、女性受験者の増加と質の向上を図る。

(2) 再採用制度の推進

退職した女性警察官の再採用を促進するとともに、再採用後における早期異動の抑制を図るなど、勤務環境の整備充実に努める。

(3) 離職再採用制度の推進

女性警察官が安心して子育て又は介護ができる職場環境を整備するとともに、制度の周知徹底と利用促進を図る。

7 女性警察官の登用の拡大

警部補以上に占める女性警察官の割合については、平成27年4月1日現在の2.2%を平成33年4月1日までに3%とするため、次に掲げる事項を推進していく。

(1) 女性警察官の積極的登用

警務部門などの企画・立案部門では、男性、女性問わず能力を發揮し、女性の視点を反映した施策を推進する上で効果的であるので、積極的な登用に努める。

(2) 教養参加機会の多様化

ア 学校教養に関し、育児等の理由によりやむを得ないと認められる場合は入寮を免除し、自宅からの通学とする。

イ 女性警察官の職域拡大や能力向上に効果的と認められる教養について、プロック別講習等を実施する。

8 執行力の確保

第一戦における執行力の維持・向上のため、次に掲げる項目を推進していく。

(1) 術科教養の充実

女性警察官を対象とした実戦的な術科訓練を推進する。

(2) 術科指導体制の強化

女性術科指導者を育成するため、女性警察官術科指導者講習を充実させる。

9 女性が働きやすい職場環境づくり

女性の意見・要望を把握し、女性が働きやすい職場環境をつくるため、次に掲げる事項を推進していく。

(1) 施設の整備

警察署及び交番における女性専用施設の整備については、女性警察官の配置状況を勘案の上、可能な限り整備を推進する。

(2) 装備資機材の整備等

ア 現場の活動実態に応じた使いやすい装備資機材の整備を図る。

イ 女性警察官のニーズに応じたものとなるよう現行の制服の見直しに努める。

(3) 相談窓口の設置等

ア セクハラ相談サポートスタッフの効果的運用を図り、セクシュアル・ハラスメント相談員及び女性警察官からの各種相談に的確に対応する。

イ セクシュアル・ハラスメント防止を目的に女性職員プロジェクトチームが策定した施策を効果的に推進する。

(4) 女性警察官の意識をくみ上げる施策の推進

女性警察官からの意見聴取の機会を設けるなど女性警察官の意識を的確に反映できるよう配意する。

10 その他

(1) 子供・子育てに関する地域活動への参加促進

兵庫県等が実施・支援する活動等の警察職員への周知及び積極的な参加の促進を図る。

(2) 子育てに関する庁舎等のバリアフリー

子供を連れた来庁者が、子供と一緒に安心して利用できる多目的トイレやおむつ交換台、ベビーベットの設置等を適切に行う。

(3) 警察職員同士のふれあいの場の提供

警察職員が広く参加する福利厚生・文化教養事業の周知及び積極的な参加の促進を図る。