

山梨県警察職員 仕事・子育て共同参画推進プラン

(次世代育成支援および女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画)



令和8年3月 山梨県警察

目次

はじめに	1
I 計画の基本事項	2
1 計画の位置づけ	2
2 計画期間	2
3 計画の対象	2
4 推進体制	2
II 基本的な考え方	2
1 安心して子育てや介護ができる環境づくり	3
2 女性活躍の推進	3
3 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進	3
III 旧行動計画で掲げた数値目標の達成状況	4
IV 現状と課題	5
1 安心して子育てや介護ができる環境づくり関係	5
2 女性活躍の推進関係	6
3 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進関係	6
V 計画の方向性	7
VI 具体的な取組	8
1 安心して子育てや介護ができる環境づくり	8
(1) 支援制度の利用等がしやすい環境づくり	8
(2) 制度の周知	10
(3) 職員のニーズを踏まえた支援の一層の充実	11
(4) 男性職員の主体的な子育ての促進	11
2 女性活躍の推進	12
(1) 女性職員が働きやすい職場づくり	12
(2) 女性職員の採用・登用	13
3 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進	15
(1) 多様な働き方が可能な勤務形態等の活用促進	15
(2) 働き方や業務の改善	15
(3) 各種環境の整備	17
VII 数値目標	18
VIII 計画の見直し・公表・周知	18

はじめに

山梨県警察では、平成15年7月に成立した次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び平成27年8月に成立した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、令和3年3月、これらの法律に定める特定事業主行動計画として「山梨県警察におけるワークライフバランス等推進のための取組計画（以下「旧行動計画」という。）」を策定し、職員の仕事と子育ての両立のための様々な環境整備と女性活躍推進の諸施策について一体的に取り組んできました。

少子高齢化や人口減少等、行政を取り巻く課題は複雑化・多様化しており、社会情勢が大きく変化している中、県警察においてもこうした変化に伴って生じる新たな治安課題や警察に対する様々なニーズに的確に対応していくためには、個々の職員が十分に能力を発揮すること、その前提条件として子育てや介護の事情に関わらず、全ての職員に仕事と生活が両立・調和したワークライフバランスが実現していることが必要で、その実現に向けてより一層取組を強化することが求められています。

そのため、ワークライフバランスの推進、勤務時間の適正管理等の働き方改革に取り組み、職員の仕事と生活の両立を進めていく必要があります。

山梨県では、令和8年1月に「やまなし共育（トモイク）未来宣言」を行い、全ての職員が子育てや介護と仕事を共に育みながら働く社会を目指すことを表明しており、県警察も、この取組に参加しています。

職員一人ひとりが生活を充実させながら、能力を最大限に発揮して職務に取り組むとともに、子育てや介護等の家庭での役割を大切にできる環境を整備すること、また、これまで以上に女性職員が活躍し、その力を最大限発揮できる環境を整備することは、職員の人生を豊かにするだけでなく、警察組織が能率的な業務運営を行い、治安維持の責任を果たしていくことにもつながるものです。

以上のことを踏まえ、全ての職員が生き生きと働くことができる職場環境を実現するための取組をより効果的・効率的に進めるため、ここに旧行動計画を見直し新たな行動計画を策定するものです。

I 計画の基本事項

1 計画の位置づけ

本計画は、次世代育成支援対策推進法第19条及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条に基づき、山梨県警察本部長が策定する特定事業主行動計画です。

2 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年間を計画期間とします。
なお、計画の進捗状況や計画期間中の制度改正等を反映させるため、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 計画の対象

この計画が対象とする職員は、山梨県警察で勤務する全職員とします。

4 推進体制

各所属の次席、副所長、副隊長、副校長、副署長及び次長を計画推進員とし、所属におけるワークライフバランスに資する取組を図るとともに、職員の仕事と子育てや介護との両立や女性職員の活躍に向けた取組を推進します。

II 基本的な考え方

人口減少・少子高齢化の進展等により、労働力人口が減少する中、将来にわたって警察力を維持し、様々な治安事象に的確に対処できる組織で在り続けるためには、全職員がその個性と能力を十分に発揮していくことが求められます。

職員が安心して子育てや介護と仕事を両立し、女性が能力を最大限発揮できる環境を整備することは、行政サービスの向上や地域の安全・安心の確保に不可欠であり、また、職員の人生や職業生活を豊かにするためにも重要なものです。

また、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）は、職員の意欲向上と多様な人材の活躍を促進するための基盤です。より効果的な取組を実現するため、子育て支援と女性活躍の推進に係る行動計画を統合し、一体的なものとして実効性・実現性を高めます。

1 安心して子育てや介護ができる環境づくり

職員が日々の生活に喜びを感じながら安心して働ける環境で、子育てをすることができる施策を講じることが必要であり、男女を問わず組織全体が互いに協力して行う「共に育む（トモイク）」の視点に立った取組を推進していきます。

また、少子高齢化の進行や家族構成の変化、共働き世帯の増加といった社会構造の変化に伴い、働きながら家族等の介護に携わる「ビジネスケアラー」となる事例が増加しています。ビジネスケアラーになりやすい年齢層は、ちょうど職場での中核を担う40～50代と重なります。個人が自由に使える時間が損なわれ仕事のパフォーマンスへの影響や、モチベーションの低下、心身の不調等を引き起こすことがないよう、子育てや介護との両立を踏まえた取組を進めていきます。

2 女性活躍の推進

少子高齢化や人口減少等への対応や多様な視点による職務遂行の高度化を図るためには、男性のみならず女性職員の個性と能力が十分に発揮され、その活躍の場を拡大していく必要があります。

特に女性警察官の増加は、警察に対する様々なニーズに的確に応えることを可能とするなど警察組織の質的強化に資するものであることから、全ての女性職員がさらに活躍するための職場環境の整備等の取組を推進していきます。

また、組織全体が男女共同参画の視点に立った意識改革を進めていくためにも、ロールモデルとなる女性職員の育成、幹部登用を積極的に推進していきます。

3 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進

本計画は、職員が安心して子育てや介護と仕事を両立し、能力を最大限発揮できる環境を整備することを目的としています。これらの取組に共通する課題は、ワークライフバランスの確保であり、業務の合理化・効率化を図りつつ働き方の見直しを通じて、職員の人生や職業生活を充実させるとともに、警察力の維持・向上に資することを目指します。

そのため、やりがいや充実感を感じながら士気高く、規律正しく、仕事上の責任を果たす一方で、子育てや介護の時間、家庭・地域・自己啓発等にかかる個人の時間等、健康で豊かな生活のための時間を確保し仕事と生活の調和の実現を図っていくとの視点に立った取組を推進していきます。

Ⅲ 旧行動計画で掲げた数値目標の達成状況

令和3年3月に策定した旧行動計画（計画期間：令和3年4月1日～令和8年3月31日）において掲げた計画目標と達成状況は次のとおりです。

(1) 子育て支援計画表の作成率

数値目標	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	達成状況
100%	100%	100%	100%	100%	100%	達成

計画書作成の意義や手順等については職員に周知され、5年連続で目標を達成しました。引き続き、子育て支援の重要性と計画書作成の意義を周知していきます。

(2) 配偶者出産休暇を3日取得する男性職員の割合

数値目標	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	達成状況
100%	97.1%	95.4%	98.1%	98.9%	95.7%	未達成

配偶者出産休暇の取得率は高い水準で推移しているものの、完全取得できていない職員もいることから、引き続き完全取得に向けた制度の周知、意識啓発等を行っていく必要があります。

(3) 育児参加休暇を5日取得する男性職員の割合

数値目標	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	達成状況
100%	93.2%	98.2%	97.2%	91.2%	92.6%	未達成

配偶者出産休暇と同様に男性職員の育児参加休暇の取得率は高い水準となっておりますが、完全取得できていない職員もいることから、引き続き完全取得に向けた制度の周知、意識啓発等を行っていく必要があります。

(4) 育児休業等を取得する男性職員の割合

数値目標	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	達成状況
50%	0%	0%	21.7%	56.0%	69.1%	達成

男性職員の育児休業の取得率は、令和4年度から大幅に上昇しており、職員の意識にも「男性職員の育児休業取得」が浸透してきたことから、引き続き男性職員が気兼ねなく取得できる環境づくりを推進するとともに、今後はより長い期間、育児休業を取得するような意識醸成を推進していきます。

(5) 職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数

数値目標	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	達成状況
15日	11.2日	12.0日	12.7日	14.9日	15.0日	達成

年次有給休暇の取得日数は、令和6年に目標を達成しました。引き続き職員が休暇を取得したいときに取得することができる環境づくりを推進していきます。

(6) 警察官の中で女性が占める割合

数値目標	令和3年4月1日	令和4年4月1日	令和5年4月1日	令和6年4月1日	令和7年4月1日	達成状況
12%	10.0%	10.1%	10.8%	10.8%	12.0%	達成

女性警察官の割合は、令和7年4月に目標を達成しました。引き続き女性警察官が働きやすい職場環境の整備を進めるとともに、職業としての警察の魅力を効果的に発信し採用を拡大していきます。

IV 現状と課題

1 安心して子育てや介護ができる環境づくり関係

女性職員の育児休業取得期間の分布状況を見ると、警察官及び警察行政職員ともにほとんどの職員が2年以上の育児休業を取得しています。

また、男性職員の場合は、育児休業の取得者数は増加傾向にあるものの、その取得期間は1か月未満の職員がほとんどで、1か月以上の育児休業を取得している男性職員は20%に満たない状況でした。

今後は、育児休業の取得率に加えて、性別や職種に関係なく誰もが長期の育児休業を取得できるような職場環境の整備や職員の意識を醸成していく必要があります。

また、仕事と子育て・介護に係る各種両立支援制度の利用状況を見ると、女性職員による部分休業の利用率は高いものの男性職員の利用率はほとんどなく、早出遅出勤務のほか、サテライトオフィス型テレワークや令和7年7月から導入したフレックスタイム制度は男女ともに利用率が低調な状況となっています。

これらの制度はフルタイムでの勤務が可能となるだけでなく、職員の個別の事情に応じた勤務をすることができる制度であることから、必要な職員が必要なときに各種両立支援制度を利用できるよう一層の周知を図るとともに、改善を検討していく必要があります。

2 女性活躍の推進関係

県警察の職員の中で女性職員が占める割合は増加傾向にあり、特に女性警察官の割合は、令和7年4月に目標としていた12%を達成しました。

女性活躍の推進のためには、多くの職員が多様な働き方や仕事と家庭の両立を不安なく続けられる環境を作ることが重要だと考えています。

加えて、女性職員のキャリア形成支援や幹部登用、意欲と能力のある職員の適材適所への人事配置など、引き続き女性職員が一層活躍するための職場環境を整備していく必要があります。

3 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進関係

仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進は、職員の勤務意欲の向上と多様な人材の活躍を促進するための基盤となるものです。

職員の年次有給休暇の取得日数については、目標は達成しているものの、所属ごとの差がみられます。

また、管理職以外の職員における超過勤務時間についても、全体では月平均25時間前後で推移していますが、可能な限り法定の超過勤務の上限時間（45時間）を超える職員が出ることをないよう努めていく必要があります。

職員一人ひとりが士気高く、その力を最大限発揮するため、業務の合理化・効率化を更に進めるとともに業務の平準化による負担軽減を図り、個々の職員の休暇取得の促進や時間外勤務の縮減等によって、職員の生活を充実させるための取組を引き続き推進していきます。

V 計画の方向性

旧行動計画で掲げた数値目標の達成状況は、一部未達成の項目はあるものの、前回計画策定時より改善しています。

本計画の策定に当たっては、「仕事と子育て・介護の両立支援」、「女性活躍の推進」、「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進」の3分野で具体的な取組を示し、より一層の取組を推進していきます。

子育て・介護との両立においては、支援制度を利用しやすくなる環境等を整え、職員のニーズを踏まえた支援の一層の充実を図るとともに、特に男性職員の主体的な子育てへの関わりを促していきます。

女性活躍の推進においては、性別による役割分担意識を解消し、女性職員の計画的な育成やキャリア形成支援、幹部登用の推進を図っていきます。

そして、子育てや介護との両立や女性活躍を推進する上で基礎的な条件である働きやすい職場をつくるため、多様な働き方ができる勤務形態等の周知を進め、働き方そのものや業務の改善を図っていきます。

これらの方針を通じて、職員一人ひとりが結婚、出産、子育てなどのライフステージに応じて働き続けられる環境を整え、組織全体の持続可能性と活力を高めることを目指します。

VI 具体的な取組

本行動計画を実効性のあるものとするため、実施主体ごとの取組を明記します。

主体別に取組事項を明記していますが、各主体の取組事項を全職員がそれぞれの立場に置き換えて、目標達成に向けて取り組んでいきます。

実施主体

- ・ 警察本部
- ・ 警部及び警部相当職以上の職員
- ・ 対象職員

子育てを予定している職員	妊娠中又は配偶者・パートナーが妊娠中で、今後育児休業や子育てに関する制度の利用を予定している職員
子育て中の職員	18歳未満の子どもを養育している職員（育児休業中又は復職後を含む。）
介護を予定している職員	家族や親族が要介護状態となる可能性があり、今後介護休暇（休業）や介護に関する制度の利用を予定している職員
介護中の職員	家族や親族で要介護状態にある者の介護を行っている職員（介護休暇（休業）中又は仕事と介護を両立している場合を含む。）

- ・ 職員 — 山梨県警察に勤務する職員

1 安心して子育てや介護ができる環境づくり

次世代育成支援

こどもの出生予定や介護が半明した時から復職後まで、職員一人ひとりの状況に応じて、子育て・介護に関連する制度を利用しやすい環境づくりや業務配分の見直し等のサポートを行います。

(1) 支援制度の利用等がしやすい環境づくり

子育て・介護に関する相談体制や育児・介護休業中から復帰後までの継続的に支援する体制を整備し、職員が安心して働ける職場風土を醸成します。

主体別取組事項

主体	取組の内容
警察本部	・ 各種両立支援制度に関する教養資料を作成するなどして職員が安心して働ける職場風土を醸成するとともに、多様な働き方が受け入れられる組織文化を形成していきます。

	<ul style="list-style-type: none"> • 幹部研修や各種説明会を開催し、これまでの働き方に対する価値観・意識の改革をより一層図ります。 • 休業から復帰の時期が近づいた職員に対しては、復帰後の勤務の希望を聴取したり、必要に応じた研修を実施したりするなどして、円滑な職場復帰に向けた取組を実施します。 • 職場復帰に向けた各種教養を実施する場合には、休業中の職員も聴講できる仕組みづくりを推進します。 • 子育てや介護を行う職員の人事異動に際しては、転居や深夜勤務を伴う異動の対象から一律に外すことなく、必ず本人の意向等を確認し、可能な限りその事情に配慮するように検討します。 • 幹部となるために必要な職務経験をさせるため、子育てや介護による働き方の制限が生じた職員については、人事配置を柔軟に検討したり、必要な研修の機会を付与する時期を調整したりするなどします。 • 子育て支援計画表により対象職員を把握し、希望に応じた制度が利用できるよう、対象職員の所属に働きかけます。 • 職員が安心して休暇を取得できるよう代替職員の確保策等を検討します。
<p>警部及び 警部相当 職以上の 職員</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 子育てや介護等の事情により働き方に制約がある職員が、仕事と子育て・介護に係る両立支援制度を気兼ねなく利用できるように、制度を利用しやすい職場づくりに取り組みます。 • 様々な機会を通じて、これまでの働き方に対する価値観・意識改革の重要性を積極的に伝えます。 • 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た上で関係業務を見直し、その必要性や優先順位の低い事務は廃止するなど、業務の重点化を図ります。 • 業務を推進するに当たっては、その目的や効果だけでなく、合理性、効率性等を常に意識するとともに、新たな施策や業務を実施する場合は、その必要性やコスト面を十分検討した業務運営を行います。 • 育児休業から復帰する職員については、養育状況について十分な聞き取りを行い、可能な限り子育てに支障が少ないポストへ配置できるよう配慮します。 • 職員の休業に備え、属人的業務を見直し、支援体制を整えるなど、休業に伴う職員の欠員への支援環境の整備に努めます。 • 出生予定や介護が必要になったことの報告があった際は、職員と面談を行い、利用を希望する制度を確認し、必要な制度等を説明するとともに、必要に応じ職員の業務量を見直します。

	<ul style="list-style-type: none"> 子育て支援計画表を作成させ、子育てに関する制度利用の意向を確認します。 休業中の職員に業務の進捗や制度情報を共有し、復職後まで継続支援します。
対象職員	<ul style="list-style-type: none"> 出生予定や介護の必要が判明した時は、速やかに上司に報告し、子育て・介護支援制度の利用希望を伝え、制度を積極的に活用します。 「仕事と家庭」両立ガイドブックで制度を理解し、働き方を検討します。 業務整理や引継ぎのため、日頃から職場とコミュニケーションを図ります。 1か月以上の育児休業を取得し、育児休暇や時短勤務等を組み合わせるなどして、主体的に子育てを行います。(男性職員) 育児休業中の研修や面談を活用し、復職後のキャリアを考えます。
職員	<ul style="list-style-type: none"> 子育てや介護に関する話題に理解を示し、相談しやすい雰囲気を作成します。 業務の引継ぎや調整を支援し、子育て・介護中の職員を支援します。 子育てを社会全体で支える意識を持ち、互いに協力できる職場を目指します。

(2) 制度の周知

各種ガイドブックの内容を見直し、介護支援制度を追加する等、情報の充実を図ることにより、制度の周知を徹底し積極的な制度利用を促進します。

主体別取組事項

主体	取組の内容
警察本部	<ul style="list-style-type: none"> 職員のニーズを適宜調査して、地域ごとの保育施設に関する情報やベビーシッターに関する情報等について、必要な情報を提供します。 職員が仕事と子育てや介護を両立できるよう、各種ガイドブック等により各種両立支援制度や経済的支援制度を積極的に周知します。 メール等を活用して情報を発信し、必要な情報をすぐに確認できる環境を整えます。 各所属のピアサポーターを活用するなど、相談体制を整備するとともに、制度や相談窓口の情報をタイムリーに提供します。
警部及び警部相当職以上の職員	<ul style="list-style-type: none"> 妊娠・出産や介護開始時に制度や相談窓口を案内し、タイムリーな情報提供を行います。 育児・介護休業中の職員に対し、定期的な個別連絡の実施に努め、必要に応じて職場に関する情報や両立支援制度の情報等を提供します。 職員が仕事と子育てや介護を両立できるよう、各種ガイドブック等により両立支援制度や経済的支援制度を積極的に周知し、これらの制度の利用を促します。 活用事例や体験談を紹介し、安心して制度を利用できるようにします。
対象職員	<ul style="list-style-type: none"> 制度や手続の流れを共有し、他の職員に正しい情報を伝えます。

	<ul style="list-style-type: none"> 制度を利用した感想や業務調整の工夫を共有し、安心感を広げます。 勤務時間や業務ルールを守り、柔軟な働き方への信頼を高めます。
職員	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業、介護休暇（休業）、柔軟な勤務制度等の内容を確認し、正しい情報を共有します。 制度を利用した感想や工夫を同僚に伝え、安心につなげます。

(3) 職員のニーズを踏まえた支援の一層の充実

仕事と子育て・介護の両立支援に関する幹部職員の理解を深め、職員のニーズの把握に努めるとともに、子育てや介護をしている職員を支援する職員の負担に配慮します。

主体別取組事項

主体	取組の内容
警察本部	<ul style="list-style-type: none"> アンケートや意見交換で職員のニーズを把握し、実態に即した制度の充実を検討します。 仕事と子育て・介護の両立に関する研修を実施し、幹部職員の理解を促進します。 育児休業や介護休暇（休業）、フレックスタイム制度などの柔軟な勤務を推進し、職員の子育てや介護を支援します。
警部及び 警部相当 職以上の 職員	<ul style="list-style-type: none"> 休業中の不在に備え、属人的な業務を見直し、支援体制を整えます。 職員の業務の負担状況を確認し、業務量や勤務形態を調整します。 時間や場所に制約がある職員も力を発揮できる柔軟な業務設計を進めます。 業務に偏りが生じないよう、バックアップ体制の強化と職員間の情報共有を推進します。
対象職員	<ul style="list-style-type: none"> 勤務時間や業務量などの希望を幹部職員に具体的に伝えます。 各種ガイドブック等で制度や支援策を確認します。 復職前面談や業務調整を早めに行い、円滑な復職を準備します。
職員	<ul style="list-style-type: none"> 時間制約のある職員が働きやすいよう、業務分担やスケジュール調整に協力します。 時間や場所に制約のある職員への会議資料の共有や業務連絡を確実に行います。 子育て・介護制度の正しい知識を持ち、理解を深めます。

(4) 男性職員の主体的な子育ての促進

男女がともに協力して子育てできるよう、引き続き育児休業や育児休暇等の取得を促進するなど、男性職員が主体的に子育てをできるようにします。

主体別取組事項

主体	取組の内容
警察本部	<ul style="list-style-type: none"> 「男性の育児休業は当たり前」というメッセージを発信し、配偶者出産休暇や育児参加休暇、育児休業等の休暇取得を促進します。 「仕事と家庭」両立ガイドブック等を活用し、男性職員も育児休業、部分休業、育児短時間勤務等を取得できることを周知します。 育児休業や両立支援に関する研修を実施し、職員の理解を促進します。 男性職員の家庭生活への主体的な関わりを推進します。
警部及び警部相当職以上の職員	<ul style="list-style-type: none"> 「仕事と家庭」両立ガイドブック等を活用し、男性職員も育児休業、部分休業、育児短時間勤務等を取得できることを周知して子育て目的の休暇等に関する理解を深めるなどして、男性職員が子育て目的の休暇等を取得しやすい環境を整備します。 男性職員が職場や同僚への迷惑を気にすることなく育児休業を取得できるよう、また、長期間（1か月以上）の育児休業を取得できるような人事の運用に努めます。 育児休業終了後も、男性職員が有給休暇や時短勤務、フレックスタイム制度等を組み合わせて育児ができるよう努めます。
対象職員	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業で得た気づきを共有し、職場の理解を広げます。 出生予定を速やかに報告し、制度利用希望を伝えます。 不安は抱え込まず、上司や同僚に相談します。 年休や勤務配慮が必要な場合は躊躇なく申し出ます。 1か月以上の育児休業を取得するとともに、各種休暇や時短勤務等を組み合わせて、家庭生活に積極的に関わります。
職員	<ul style="list-style-type: none"> 「男性も子育てに関わるのは当たり前」という意識を持ち、肯定的な言動で職場の雰囲気醸成します。 男性職員の育児休業取得時は業務分担やスケジュール調整に協力します。 育児休業中の職員に情報を共有し、復職後の業務を支援します。 業務の引継ぎや復職後の支援に協力します。

2 女性活躍の推進

女性活躍推進

女性職員が働きやすい職場づくりを推進するとともに、あらゆる分野、部門で活躍できるよう、採用、キャリア形成の支援、幹部職員への（係長職以上）への登用等を推進します。

(1) 女性職員が働きやすい職場づくり

女性職員の増加は、警察に対する様々なニーズに的確にこたえることを一層可能と

するなど警察組織の質的強化に資するものという認識の下、女性職員がより活躍するための職場環境を整備するなどします。

主体別取組事項

主体	取組の内容
警察本部	<ul style="list-style-type: none"> • 固定的な性別等による役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は、職員一人ひとりの仕事と生活の調和の実現や組織力向上への障壁となるだけでなく、各種ハラスメントにもつながる可能性があることから、その解決と防止に努めます。 • 女性職員が出産・子育て等のライフイベントに際し、仕事と家庭を両立することができるよう、あらゆる機会、媒体を通じて各種両立支援制度を周知していきます。 • 警察署や交番等における女性専用施設（更衣室、仮眠室、トイレ等）や装備資機材について、女性職員の特性やニーズに応じた整備を継続的かつ計画的に推進していきます。 • 性差に応じた健康課題についての教養の機会を設けるなど、職場における理解促進に取り組みます。
警部及び警部相当職以上の職員	<ul style="list-style-type: none"> • 両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を引き続き推進していきます。 • 育児休業中の職員に対し、定期的な個別連絡の実施に努め、必要に応じて職場に関する情報や両立支援制度の情報等を提供します。 • 休業から復帰の時期が近づいた職員に対しては、復帰後の勤務の希望を聴取したり、必要に応じた研修を実施したりするなどして、円滑な職場復帰に向けた取組を実施します。 • 性差の影響による女性の健康課題について、必要な配慮や支援に努めます。 • 性別や家庭状況に関する不用意な発言やハラスメントを防止し、兆候があれば迅速に対応するなど、良好な職場環境の整備に努めます。 • 性別に関係なくキャリア形成を支援し、活躍の機会を均等に提供します。
職員	<ul style="list-style-type: none"> • 当事者でなくとも声を上げるなど、ハラスメントを見過ごさない行動を行います。 • 子育て・介護中の職員を理解し、柔軟な働き方を支援します。 • 新しいことに挑戦し、可能性を広げます。

(2) 女性職員の採用・登用

誇りと使命感を持った優秀な人材の確保は警察組織の将来を左右する重要な課題であることを認識し、警察という職業の魅力を効果的に発信するとともに、あらゆる分野で女性が活躍できるよう、採用、キャリア形成の支援、幹部への登用などを

推進していきます。

主体別取組事項

主体	取組の内容
警察本部	<ul style="list-style-type: none">採用募集パンフレット、県警ホームページ、県警公式X等の多様な広報媒体を活用して、警察が女性にとって魅力的な職場であることを発信するなど、創意工夫をこらした採用募集活動を引き続き行います。各種採用説明会等に女性職員を派遣するほか、女性応募者を対象とした業務説明会を開催するなどして、女性が活躍できる職場であることを伝えていきます。女性警察官の採用については、警察官に占める女性の割合の数値目標を踏まえて計画的に取り組みます。育児休業後の円滑な職場復帰に資するよう、採用後の早い段階で、キャリア形成ができる実践的な教養、訓練、研修等を充実させるとともに、多様な職務経験の機会を得られるよう計画的に人事配置を行います。育児休業復帰後等に仕事と子育てを両立し、仕事に当たっているロールモデルとなり得る職員の経験談等に触れる機会を増やすなどして、キャリア形成について適切な支援に取り組みます。女性の視点を反映した警察運営を推進するため、幹部に登用することが相応しい女性職員を計画的に育成します。勤務意欲や能力のある女性職員の幹部への登用に向けて、適材適所の人事配置に努めます。キャリア形成の支援を促進する研修の実施など、職員がキャリアを描ける仕組みを整備します。
警部及び 警部相当 職以上の 職員	<ul style="list-style-type: none">出産・子育て等のライフイベントがキャリアの妨げとならないよう、育児休業等から復職した職員の職務経験の確保に努めます。個人面談ではキャリア形成をテーマに、職員のキャリア目標やスキル計画を確認し、次のステップに必要な経験や学習を具体化しながら支援します。必要な経験を得られるよう、多様な業務経験を提案・実践します。
職員	<ul style="list-style-type: none">5年後・10年後に担いたい役割を考え、キャリア目標を明確にします。個人面談で希望や強みを伝え、必要な経験やスキルを相談します。業務に必要な知識だけでなく、次のステップに向けたスキルアップ計画を立てます。子育て・介護と両立できる柔軟なキャリアプランを検討します。

3 仕事と生活の調和(ワークライフバランス)の推進 次世代育成支援 女性活躍推進

職員が生き生きと意欲的に職務に取り組むことができるよう、仕事と生活の調和(ワークライフバランス)のとれた働き方ができる環境の整備を推進します。

(1) 多様な働き方が可能な勤務形態等の活用促進

仕事と子育て・介護の両立を支援し、職員のワークライフバランスを推進するため、フレックスタイム制度やサテライトオフィス型テレワーク、早出遅出勤務、弾力的な休憩時間等を活用し、多様な働き方を推進します。

主体別取組事項

主体	取組の内容
警察本部	<ul style="list-style-type: none"> ・ フレックスタイム制度、サテライトオフィス型テレワーク、早出遅出勤務等、多様な働き方が可能な勤務形態等を積極的に検討します。
警部及び 警部相当 職以上の 職員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務の性質上、実施が不可能な業務を除き、フレックスタイム制度やサテライトオフィス型テレワーク等の柔軟な勤務制度を、必要な職員が必要なときに活用できるよう、職員への利用を促すとともこうした制度を取得しやすい環境の整備を推進していきます。 ・ 年休や特別休暇の取得を積極的に呼び掛け、誰もが休みやすい職場を整備します。 ・ フレックスタイム制度やサテライトオフィス型テレワークの予定を共有し、会議は参加しやすい時間に設定します。 ・ 業務を見える化し、急な休暇に備えて引き継ぎ可能な体制を整えます。 ・ 制度利用を理由にした軽視を許さず、安心して利用できる環境を整えます。
職員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 誰もが休暇を気兼ねなく取得できる雰囲気づくりを心掛けます。 ・ 勤務場所や時間が異なる場合も、進捗を共有します。 ・ 子育て・介護、健康のための制度をためらわずに活用します。 ・ 長時間労働を避け、休憩や健康管理を徹底します。

(2) 働き方や業務の改善

フレックスタイム制度、サテライトオフィス型テレワーク及び定時退庁の推進、時間外勤務の事前申請の確実な実施等を進めるとともに、業務の合理化・効率化の推進や長時間労働の是正を図ります。

主体別取組事項

主体	取組の内容
警察本部	<ul style="list-style-type: none"> ・ 超過勤務の縮減に向けた取組の重要性について、全職員が認識を深めていくよう周知します。

	<ul style="list-style-type: none"> • 毎週水曜日を定時退庁日とし、幹部職員は率先して定時退庁を実践し、職員の定時退庁の徹底に努めます。 • 業務効率化と負担軽減のため、AIを活用するなどして業務の合理化・効率化を進めます。 • 時間外勤務の状況を分析し、時間外勤務が多い部署や職員を早期に把握し、長時間労働の是正を図ります。
警部及び警部相当職以上の職員	<ul style="list-style-type: none"> • 特定の職員に過度な業務負担が生じていないかを確認して業務の平準化に配慮します。 • 毎週水曜日の定時退庁日には率先して定時退庁を実践し、職員の定時退庁の徹底に努めます。 • 特に子育て中の職員が定時退庁できるように配慮します。 • 年次有給休暇や特別休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図り、職員が必要なときに必要な休暇を気兼ねなく取得できる環境を整備します。 • 休暇取得計画表等を活用し、職場内の職員への早期周知を図ります。 • 職員の年次有給休暇の取得状況を定期的に把握し、取得状況が低調な職員には、ヒアリングを行うなどして、計画的な取得を推進します。 • ゴールデンウィーク期間などの連続した休暇や子どもの学校行事、誕生日などの家族のイベント時には、年次有給休暇や特別休暇の取得を促し、連続した休暇取得を促進します。 • 属人的業務の見直しや、会議や行事等の開催時期・開催方法の見直し、ペーパーレス化の促進、決裁・報告事務などについてICT（情報通信技術）を活用するなどして、業務の合理化・効率化を図り、職員のワークライフバランスの実現を推進します。 • 平素から、所掌する事務における課題や問題点のほか、漫然と前例を踏襲しているものはないか検討するなど、業務の合理化・効率化を常に意識するとともに、これらの課題等の改善・解決に向けた取組を推進します。 • 時間外勤務縮減のため、分掌や業務量を見直すとともに、勤務時間を正確に把握し、調整や休養を促します。 • 会議は目的を明確にし、テレビ会議システムを活用するなど、業務の効率化を推進します。 • 職員と十分なコミュニケーションをとり、能力を最大限発揮できる環境を整えます。
職員	<ul style="list-style-type: none"> • 超過勤務の縮減に向けた取組の重要性について、全職員が認識を深めていきま

	<p>す。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 計画的な業務の推進、業務の適正な管理に配意し、超過勤務の必要性の事前確認を徹底するなどにより、超過勤務の縮減を図ります。 • 定時退庁日にやむを得ず超過勤務をする場合は、翌日に定時退庁するなど弾力的な業務運営を図り、超過勤務の縮減に努めます。 • 計画的な年次有給休暇の取得促進を図るため、「月一年休」（1か月に1日以上）の年次有給休暇）を取得するように努めます。 • 業務の合理化・効率化に係る意見・要望等があれば、「職員提案制度」を積極的に活用して、組織的に業務の見直しを図ります。 • ICTツールで情報共有を促進し、意思伝達を迅速化します。 • 書類の電子化でペーパーレス化を進め、業務効率化に取り組みます。 • 業務の優先順位を整理し、業務の合理化・効率化を常に意識します。
--	--

(3) 各種環境の整備

ハラスメント等に関する相談体制等を整備して、職員が安心して職務に専念できる環境の整備や、安心して子育てができる環境の整備等を推進していきます。

主体別取組事項

主体	取組の内容
警察本部	<ul style="list-style-type: none"> • 職員にハラスメントに関する相談環境が整備され、相談したことなどを理由に不利益な取扱いを受けないことを周知するなど、ハラスメントに関する相談をしやすい風通しの良い職場環境の整備を行います。 • 職員が安心して職務に専念できるよう、警察職員ピアサポート制度の利用促進を図り、職員の間関係や健康、育児、介護等に関する不安や悩みの解消に向けた支援を行います。 • メンタルヘルス対策として、メンタル不調者への適切な対応と職員の心の健康づくり支援等を積極的に推進します。 • 食事、運動、禁煙、減酒等、職員の生活習慣改善への意識付けと健康指導や支援の充実を図ります。 • ライフサイクルプランセミナー等の機会を通じ、最新の社会経済情勢を踏まえた生涯生活設計等に係る情報提供を積極的に行います。 • 職員が地域における子ども・子育てに関する貢献活動、子どもを交通事故から守る活動、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等に積極的に参加できるよう支援します。 • 子どもを連れた人が来庁しやすい環境づくりのため、「こどもファスト・トラッ

	<p>ク」の導入を推進します。</p> <ul style="list-style-type: none"> 子どもを連れて人が安心して来庁できるよう、トイレ等へのベビーベッドやベビーチェアの設置に努めます。 小中学校等の校外学習、遠足、生涯学習等による警察本部、警察署等の職場見学を積極的に行い、警察という職業、職場の魅力を発信し職員と子どもが触れ合う機会を増やします。 職員の子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を実施するなどして、親子のコミュニケーションや警察業務への理解を深めるとともに、職員の勤務意欲の向上を図ります。
警部及び警部相当職以上の職員	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメントの防止に関する教養等を実施し、勤務環境を害する言動を看過することなく、全ての職員が能力を十分に発揮できるハラスメントのない職場づくりを行います。
職員	<ul style="list-style-type: none"> 各種相談窓口等を活用して当事者でなくても声を上げるなど、ハラスメントを見過ごさない職場づくりを行います。

VII 数値目標

VIの具体的な取組を通じて、計画期間終了までに以下の数値目標の達成を目指します。

数値目標	
① 配偶者出産休暇を3日取得する男性職員の割合	100%
② 育児参加休暇を5日取得する男性職員の割合	100%
③ 1か月を超える育児休業を取得する男性職員の割合	100%
④ 警察官の中で女性が占める割合	14%
⑤ 職員一人当たりの年次有給休暇の取得日数	15日
⑥ 時間外勤務月45時間超の職員数	前年度比10%削減

VIII 計画の見直し・公表・周知

本計画を効果的に推進するため、年度ごとに各所属の実施状況を集約し、その進捗状況の確認を行うとともに、改善すべき状況がある場合にはその原因を分析し、職員のニーズ

や分析結果を踏まえた上で、取組内容の点検、見直しを行い（PDCAサイクル）、目標達成に向けて継続的に取組を推進します。

また、年度ごとに行動計画の進捗状況の検証を行い、年1回、県警ホームページを通じて公表します。

本計画について、適切な方法で職員への周知の徹底を図ります。