

平成28年4月1日
(平成30年6月6日一部改正)

福岡県警察におけるワークライフバランス推進行動計画

福岡県警察本部長

I はじめに

福岡県警察では、昨年4月に「福岡県警察におけるワークライフバランス推進行動計画～仕事・子育てみんなで応援プログラム～」(以下「行動計画」という。)を策定し、仕事と生活の調和の実現に向けた取組を推進しているところですが、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(平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。)が施行されたことから、行動計画を改定し、女性職員を含めた全職員の活躍を一層促進していくこととしました。

II 目的

警察の業務が多様かつ広範なものとなっている中で、県民の安全・安心の確保に向けて警察機能を最大限に発揮するためには、高い規律と士気を有する組織を確立し、多様な人材がその能力を十分にいかせる職場環境を整備することが必要不可欠です。

行動計画において、ワークライフバランスとは、職員それぞれが仕事の責任を果たしつつ、仕事と生活の調和を図り、その両方を充実させることを意味しています。

充実した仕事と充実した生活の相乗効果が、ワークライフバランスを推進し、県警の組織基盤及び人的基盤を強化させ、事件・事故との戦いに強い組織を構築します。

福岡県警察においては、男女を問わず有能で意欲ある人材の活躍と、相互に多様な価値観を尊重する働きやすい職場環境の整備を目的として各種取組を推進していきます。

なお、行動計画の推進に当たっては、24時間365日県民の安全・安心を守るという警察業務の特殊性を考慮していくこととしています。

III 計画期間

女性活躍推進法は10年の時限立法ですが、行動計画は、前期のものとして

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間を計画期間とします。

IV 具体的な取組事項

1 全職員のワークライフバランスの推進

(1) 職員の意識改革の推進

ア 職員の意識の向上

個々の職員がワークライフバランスを実現し、それぞれの個性と能力を十分に発揮できる職場環境を整備するためには、職員が持つ多様な価値観を相互に尊重し合い、それぞれが抱える諸事情を理解し合う意識を向上させることが必要です。

そのような職場環境を整備するため、ワークライフバランスの重要性等について、あらゆる機会を通じた教養の実施及び部内機関紙等による情報発信に取り組みます。

イ 幹部職員の意識の向上

所属長を始めとする幹部職員は、職員の人事管理、業務管理、健康管理等職員がその個性と能力を最大限に発揮できる職場環境を整備する重要な役割を担っています。

そのため、幹部職員に対して、ワークライフバランスや女性の活躍推進に向けた取組の重要性について理解を深めるための研修会を実施するなど、更なる意識改革に努めていきます。

(2) 働き方改革の推進

ア 時間外勤務等の縮減

長時間勤務や休日勤務を前提とした働き方は、効率的な業務運営に支障を来すほか、仕事での成果を挙げるために必要な情報の収集、自己研鑽等に費やす時間の確保を妨げることにもなります。

また、今後増加すると見込まれる育児、介護等による厳しい時間制約を抱える職員が能力を発揮できない要因となる上、職員が心身の健康を害して職場を離れなければならない状況に陥ることも懸念されます。

よって、所属長を始めとする幹部職員による業務管理及び勤務時間管理を徹底するとともに、自ら率先して時間外勤務の縮減を心掛ける

など、不要不急の時間外勤務等の縮減に取り組んでいきます。

イ 定時退庁の徹底

所属長を始めとする幹部職員は、常に業務能率の向上に努め、毎週水曜日や当直明け日の「定時退庁日」には、職員が定時に勤務を終了して退庁できるよう配慮します。

また、職員は、定時に勤務を終了して退庁することができるように平素から効率的かつ迅速な業務処理に努めます。

ウ 休暇の取得促進

各種会議、研修会等を通じて、幹部職員を含めた職員の休暇の取得に対する意識改革を図り、休暇を取得しやすい環境を整備します。

休暇取得に当たっては、あらかじめ職場内の連携及びサポート体制の強化を図り、計画的に休暇を取得できるように努め、

- ・ 自己啓発やリフレッシュのための年次休暇や夏季休暇
- ・ 子どもの看護を行う際又は入学式等の行事に参加する際に取得できる子育て支援休暇
- ・ 職員及びその家族の誕生日等の記念日のためのファミリー休暇等の取得を促進します。

また、連休前後の公式行事等を抑制することで、年末年始、ゴールデンウィーク期間等における連続した休暇の取得を奨励します。

エ 事務の簡素化・合理化

業務の在り方を見直し、OA化の推進や事務処理体制の見直しを図るなど、事務の簡素化・合理化を推進します。

(3) ハラスメントの未然防止

セクシュアル・ハラスメント、マタニティハラスメントの未然防止等、職場における固定的な性別役割分担意識を排し、男女があらゆる機会それぞれの個性と能力が発揮できる組織づくりの実現に向けた取組を推進します。

2 仕事と家庭を両立できる職場環境の整備

(1) 子育てや介護をしながら働き続けることができる職場環境の整備

育児、介護等により勤務制限を要する職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるような職場環境を整備するためには、働き方等に対す

る意識改革、休暇の取得促進、事務の簡素化等を推進するほか、安心して働き続けることができる制度を構築することが重要となることから、福岡県警察においては、次の項目について取り組んでいきます。

ア 仕事と家庭を両立できるポストの確保

育児中や介護中の職員が安心して働き続けられるよう、突発的な対応が少なく、計画的な勤務が比較的可能なポストを「両立支援ポスト」として設置し、職員が安心して働き続けることができる環境を整備するとともに、当直体制や突発事案に対応する人員を確保します。

所属長を始めとする幹部職員は、両立支援ポストの趣旨を理解した上で、勤務制限に関する各種制度を踏まえて業務分担の見直しを行うなど組織的配慮をします。

イ 円滑な職場復帰支援

各所属に子育てサポーター等を置き、妊娠中から子育てサポーター等による各種サポートを行います。

育児休業中、面談のため職場に赴いた際に閲覧できる「応援サプリ」（職場復帰に向けた各種情報や実務能力向上に関する教養資料を掲載した部内掲示板）や「両立支援ホッとコール」（職場復帰に向けた相談等に対応する相談電話）を設置するなど、円滑な職場復帰を組織的に支援します。

また、各種制度を利用した職員の経験談等を部内掲示板に掲載し、育児中の職員の不安感の軽減を図ります。

ウ 各種制度の周知

各所属の総務担当者は、出産・育児や介護を行う職員に対して「仕事と子育て・介護の両立支援ガイドブック」を活用して、各種制度及び給付金等の経済的支援措置について説明を行います。

また、育児中の職員に対して、県内の託児施設等の情報提供及び託児施設利用に係る助成制度の利用促進を図っていきます。

(2) 男性職員が家庭生活へ参加しやすい職場環境の整備

福岡県警察の平成26年度の育児休業取得率を分析したところ、女性職員は100%取得しているのに対して、男性職員の取得率は0.1%と極めて低調な状況になっています。

また、妻の出産の際に男性職員が取得できる出産補助休暇は、約80%の職員が取得しているのに対し、産前産後の期間において、出産した子又は上の子の養育のために、男性職員が取得できる父親育児休暇は、約10%と低調な状況です。

特に女性警察官の配偶者は警察職員である場合が多く、男女が共に家庭生活における責任を果たしながら、働き続けることができる職場環境を構築する上で、男性職員の育児参加を促進することは重要です。

よって、男性職員の家庭生活への参加を一層促進するため、男性職員を対象とした研修会、セミナー等を定期的を開催していきます。

目標

平成32年度までに男性職員の育児休業と父親育児休暇の取得率を併せて30%以上とします。

3 女性職員の活躍促進

女性の職業生活における活躍を推進するためには、自らの意思により働き又は働こうとする全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できるように組織における男女間の格差の実情を踏まえた採用や昇任等に関する機会を積極的に提供すること及び仕事と家庭における責任を果たすために必要な環境を組織的に支援することが必要です。

福岡県警察においては、下記の項目について取り組んでいきます。

(1) 有能で意欲ある女性警察官の採用

福岡県警察においては、全警察官の定員に占める女性警察官の割合を平成35年度までに10%とする計画を策定していますが、県警の課題である暴力団対策における男性警察官の必要性や年齢構成の平準化を考慮し、毎年度一定数を計画的に採用しています。

また、優秀な人材を確保するため、女性の身体測定合格基準の緩和、女性に特化した採用説明会の開催、女性の大学生への働き掛け等に取り組んでいきます。

さらに、過去にやむを得ない理由により離職した職員を再度採用して、即戦力となる人材を確保するための再採用制度の導入に向けた検討を行

います。

目標

警察官の採用者に占める女性の割合を、毎年度10%以上を維持します。
(ただし、平成35年度までは毎年度20%以上とします。)

(2) 女性警察官の職域拡大

女性が被害者となる性犯罪や配偶者からの暴力事案等の捜査、被害者支援等、女性警察官の能力や特性をいかした分野をはじめとして、様々な分野にポストを拡大してきたところですが、これまで女性を配置しなかったポストについても、個別具体的な業務内容をきめ細かに分析し、女性の職域拡大を積極的に進めていきます。

(3) 女性職員のキャリアアップの推進

女性の幹部職員は徐々に増加してきていますが、女性警察官の警部補以上の幹部職員の割合はまだ少なく、幹部への登用はいまだ十分とは言えない状況です。

福岡県警察では、将来を担う女性の幹部職員の育成に向けて、次の取組を推進していきます。

ア 両立支援ポスト制度運用の定着化

女性職員が昇任を躊躇する理由に、幹部職員となった場合、仕事と家庭の両立に不安を感じるという意見が多いことから、育児等による時間制約を抱える女性職員も積極的にキャリア形成ができるように、両立支援ポスト制度の運用を定着させていきます。

イ 本部企画部門への登用

警察本部の企画部門への積極的な登用を進めていくことなどにより、女性職員が将来において目指したいと思う多様な部門における「ロールモデル」の育成を推進するほか、キャリア形成支援等を目的とした相談制度の充実に向けた検討を行っていきます。

ウ 女性の活躍推進に向けた研修会等の実施

女性職員の意見を汲み上げる検討会の実施や将来のキャリア形成に向けた意識付けを行うための研修会の実施など、女性職員のキャリア

アップ方策の更なる推進に取り組んでいきます。

目標

平成32年度までに、女性警部補の割合を5%（80人増）、女性警部の割合を2.2%（10人増）とします。

(4) 女性職員の継続的就業

女性職員の離職理由を分析したところ、結婚、育児等による離職は年平均1人未満と少ない状況にあり、今後も現状を維持していきます。

仕事と家庭の両立のための両立支援ポスト制度の拡充や円滑な職場復帰のためのサポート制度を更に充実させることなどにより、安心して働き続けることができる職場環境の整備に取り組んでいきます。

V 進捗状況等の公表

行動計画に基づく取組の進捗状況を、警察本部長を長とする福岡県警察基盤強化委員会に随時報告するとともに、毎年度1回行動計画の進捗状況の分析・評価及び必要に応じた行動計画の見直しを行い、その結果を公表していきます。

また、求職者の職業選択に資する情報についても公表していきます。